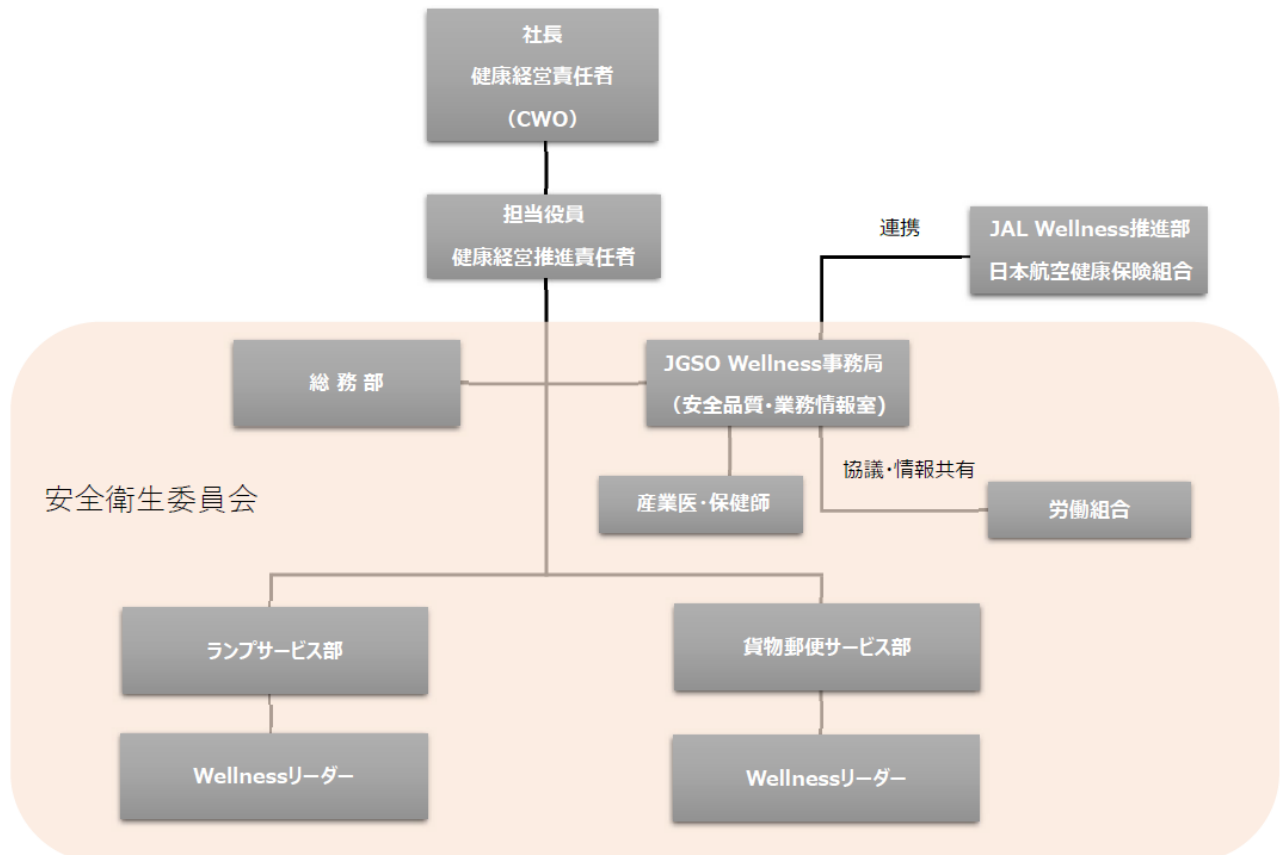


JALグランドサービス大阪における健康経営の取り組み状況

当社では、JALグループ健康推進計画JAL Wellness2025の「生活習慣病」「がん」「メンタルヘルス」「たばこ対策」「女性の健康」の5つの重点項目を中心に社員・会社・健康保険組合が一体となって社員とその家族の健康づくりに取り組んでいます。

1. JALグランドサービス大阪の健康経営推進体制

「JAL Wellness」を推進していくためには、各組織における継続した健康推進活動が不可欠であることから、各組織に健康推進役となるWellnessリーダーを配置し、健康づくりに取り組んでおります。

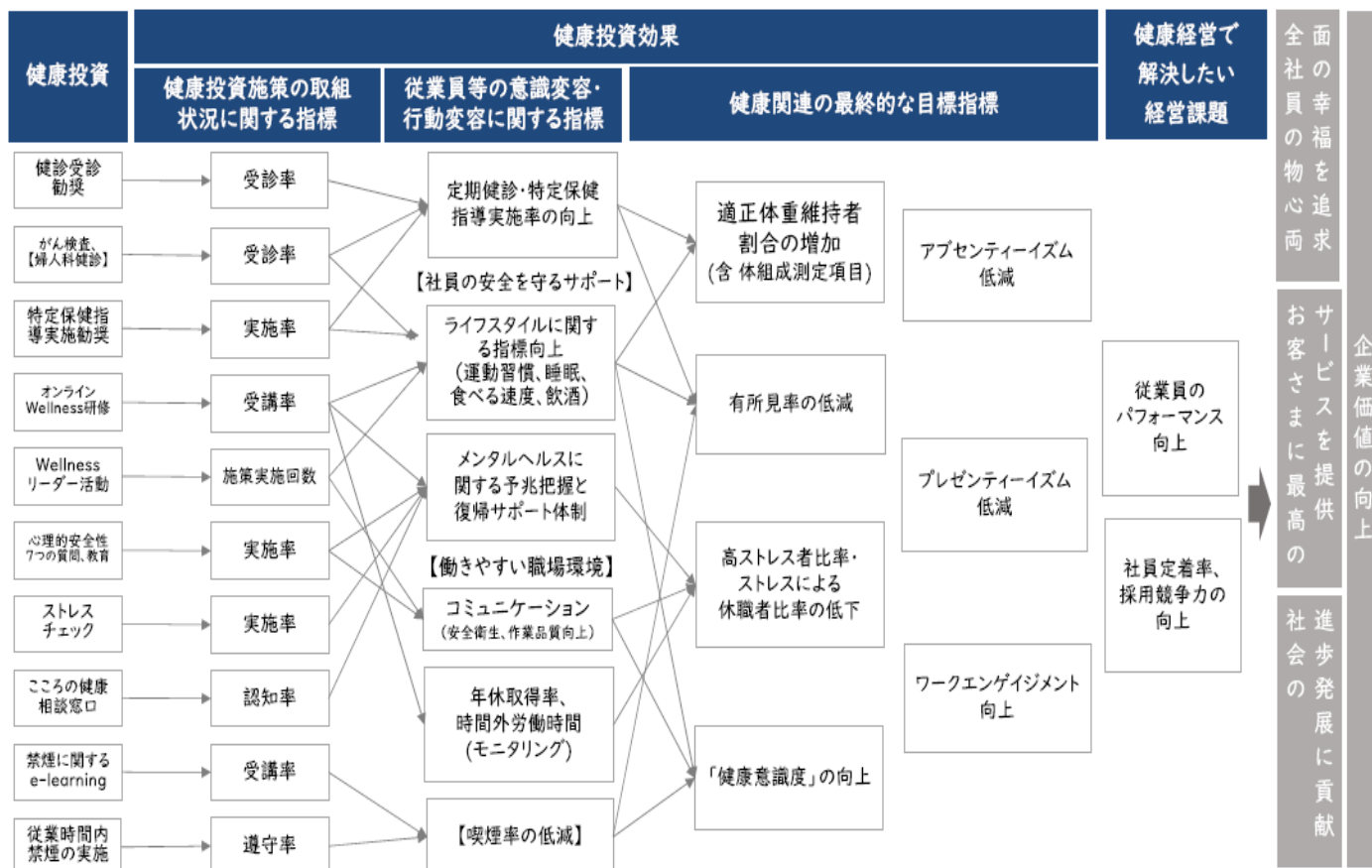


2. 健康課題

当社は、健康保険組合から毎年提供される「Wellnessレポート」の結果を踏まえ、当社として特に対策が必要な重点課題を以下に定め、取り組むこととしています。

- (1) 3大生活習慣病（がん・心疾患・脳血管障害）の主な要因となる「肥満」「喫煙」「血圧」「血糖」リスク者の割合がグループ他社と比べて高めに推移している。
⇒【社員の安全を守るサポートの強化】
- (2) ストレスチェックにおける高ストレス者割合の低下とエンゲージメントの向上
⇒【働きやすい職場環境の実現】
- (3) 男女ともに喫煙率が目標を下回り、JALグループ平均値と比較しても高い
⇒【喫煙率の低減】
- (4) 近年、女性社員が多く活躍するようになったものの、婦人科健診の受診率が低い
⇒【婦人科健診受診率の向上】

3. 健康課題の解決に向けた戦略マップ



4. 2024年度の主な取組み内容

(1) 社員の安全を守るサポートの強化

- ① 定期健康診断受診率：100%(期中退職、休職者を除く)
- ② 健康診断オプション項目の自己負担額（腹部超音波、眼底、PSA）の総額の半額を上限に補助
- ③ 共済会にて、特定保健指導の修了者および禁煙成功者（禁煙サポーター含む）に対するインセンティブ付与制度をトライアル導入(2022年度)
- ④ 全社員を対象に「健康習慣アンケート」を実施、回答者数323名（回答率：94%）
- ⑤ e-learningおよび視聴覚教材による健康リテラシー教育を実施
 - ・女性の健康セミナー（2024年10月）
 - ・生活習慣病と健康管理（2024年9月）

(2) ストレスチェックにおける 高ストレス者割合の低下とエンゲージメントの向上

- ① ストレスチェック実施率：100%
- ② 全所属長に組織分析結果のフィードバックを実施し、現状の共有を図った
- ③ 「心理的安全性」について、全社員対象に年1回教育を実施し、各部署にてポイントをまとめた「通信」を月1回発行して相互に啓発を図っている

(3) 喫煙率の低下、婦人科健診受診率の向上

- ① 就業時間内禁煙の継続（2018年5月31日～）
- ② 「スワンスワンの日（毎月22日）」に合わせ啓発活動を実施
- ③ 共済会による「禁煙外来」「婦人科健診」の自己負担額の費用補助
 - ・禁煙外来、婦人科健診の(健康保険組合の補助を差し引いた)自己負担額のうち、半額を補助
 - ・健康保険組合が提供するWEB禁煙外来を対象に共済会補填による無償化を期間限定で実施
- ④ 乳がんキャンペーンの実施
 - ・2004年度より「乳がんのない世界の実現」という目標を掲げ、毎年10月を乳がん啓発月間とし、お客さま・JALグループ社員に乳がんの正しい知識を広め、早期発見の重要性を訴求するための様々なキャンペーンを実施

(4) 女性活躍、DEI (Diversity, Equity & Inclusion) の実現

- ①「D&Iラボ」に社員を派遣し、知見を深める活動を展開
- ②DEI通信 (JGSグループで発行) にて全社員へ活動に対する理解・浸透を図っている

(5) Wellness活動

- ①JGSO Wellnessリーダーミーティングを開催 (毎月1回)
- ②リーダーの設定したテーマに基づき、「Wellness Report」を発行 (毎月1回)
- ③Wellness企画として、ウォーキングイベントや、里山保全活動、救命講習を開催 (原則として、隔月1回開催)
 - ・ヤクルトさまによる健康セミナー (2024年5月20日)
 - ・マインドフルネスセミナー (2024年7月18日、2025年3月17日)
 - ・ウォーキング&ダスキンミュージアム見学 (2024年9月21日)
 - ・ウォーキング&外来生物展示センター見学 (2024年12月14日)
 - ・ポッチャ大会&ミニTT車対決 (2025年2月25日)
 - ・ウォーキング&ゴミ拾い (2025年3月27日)
 - ・体組成測定キャンペーン (夏・冬)
- ④シフト勤務が主体の職場環境において、欠食を防止し、栄養価を考慮した食事摂取を推進する観点から、コンビニ自販機の設置、冷凍置配型社食を導入
- ⑤屋外での作業機会が多いことから、熱中症対策にも注力しており、飲料、塩飴の配布、スポットクーラーの配置等に加え、屋外の作業現場へポータブル冷蔵庫を使用し給水ポイント設置を進めた



健康セミナー



ウォーキングイベント



給水ポイント



収穫祭



里山保全活動

(6) 日航健保との連携

- ① JAL Wellnessリーダーミーティング、JAL Wellness 施策検討会議、評価会議への出席と情報共有
- ② 定期健康診断の実施サポート、健診データのフィードバック、分析
- ③ その他施策の連携、補助等

(7) 抗ウイルス・抗菌コーティング施工事業の展開

当社は、新型コロナウイルスの感染拡大防止に向け、空港の旅客カウンターやチェックイン端末等への抗ウイルス・抗菌コーティング施工を行ってまいりました。空港以外でも更なる安全・安心な環境を提供するため、引き続き、公共性が高い場所や多くのお客さまが利用する場所など様々な場所へ展開すべく、抗ウイルス・抗菌コーティング施工事業の取り組みを進めてまいります。

当社が使用するコーティング剤は、SIAA認証の、高い抗ウイルス・抗菌効果・持続性・安全性・作業性等に優れた【SEIKADOU SRW-30 (株式会社清華堂)】を使用しており、無光触媒と強固なコーティングによって施工面の効果が持続、あらゆる素材への施工が可能です。

5. 2023年度の取組結果
(1) JAL Wellness指標の結果

JAL Wellness 2025 5大指標		対象者	2022年 実績	2023年 実績	2024年 実績	2025年 最終目標
生活習慣病	肥満率	全員（社員）	27.2%	26.4%	25.2%	15%未満
	特定健診受診率 ※1	家族（40歳以上）	29.5%	30.0%	33.9%	75%以上
	特定保健指導実施率 ※2	社員	59.0%	72.5%	87.1%	65%以上
がん	胃がん検査受診率	社員（35歳以上）	38.6%	45.0%	40.2%	70%以上
	大腸がん検査受診率	社員（35歳以上）	75.6%	73.8%	77.2%	80%以上
メンタルヘルス	高ストレス者割合	社員	7.3%	6.6%	6.1%	5%未満
たばこ対策	喫煙率	男性社員 女性社員	27.3% 10.5%	28.2% 9.8%	25.4% 9.5%	20%未満 3%未満
女性の健康	乳がん検査受診率	社員（18歳以上）	41.0%	39.4%	43.4%	70%以上
	子宮がん検査受診率	社員（18歳以上）	42.6%	36.4%	46.1%	60%以上
	女性の痩せ	社員（34歳以下）	0.0%	0.0%	14.3%	20%未満

※1 暫定値（2024年10月の国への報告で確定）

※2 2023年実績値は、2024年10月の国への報告で確定

JAL Wellness 2025 意識変容・行動変容に関する指標		2023年 実績	2024年 実績	2025年 目標
健康リテラシー	e-learning受講率	68.4%	51.4%	80%以上
Wellness活動	会社および地域のWellness活動の実施割合	100%	100%	100%
ライフスタイル （特定健診の問診）	運動習慣	59.9%	61.9%	63%以上
	休養が取れる睡眠	71.2%	74.2%	80%以上
	適度な食べる速度	68.2%	68.7%	70%以上
	適度な飲酒習慣	74.2%	81.6%	90%以上

(2) 健康・就業関連データ

重点課題に加えて、健康経営施策の取組効果を可視化するため、以下の指標を測定しております。

健康・就業関連データ		2022年	2023年	2024年
定期健康診断受診率	所定労働時間が正社員の3/4未満の者 および休職者・退職者を除く	100%	100%	100%
ストレスチェック受検率	休職者を除く	99%	100%	100%
アブセンティーズム ※3	年間休業日数	4.0日	3.8日	4.3日
プレゼンティーズム ※3	生産性低下率	25%	23%	24%
ワークエンゲージメント ※3	仕事満足度（4段階評価）	2.7点	2.7点	2.8点
社員定着率	平均勤続年数	21.0年	21.1年	20.8年
有給休暇取得率	総取得日数／新規付与日数	101.1%	97.6%	92.9%
平均月間所定外労働時間	月平均（1人当たり）	2.2時間	4.1時間	1.9時間
傷病による休職の状況 ※4	メンタルヘルス・私傷病含む	1.45%	2.97%	2.32%

※3 2022年度より測定開始、測定方法は以下のとおり <<2024年度・・・対象者343名；回答者数323名；回答率94%>>

「アブセンティーズム」：健康習慣アンケートにて、過去1年以内に病気やケガなどの体調不良で仕事を休んだ日数を把握

「プレゼンティーズム」：東京大学一項目版（病気やケガなどが無い時に発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週

間の自身の仕事を評価)を用いた健康習慣アンケートにより生産性低下率を把握
「ワークエンゲージメント」：新職業性ストレスチェックのワークエンゲージメントに関する設問(熱意・誇り/活力の2問)を用いた健康習慣アンケートを実施。
4つの選択肢(そうだ:4、まあそうだ:3、ややちがう:2、ちがう:1)について全回答結果の平均値をスコアとして採用。

※4 「傷病による休職の状況」：3ヵ月以上の長期病欠欠勤者数より算出

6. 取組結果の総評

前年と比較して定期健康診断やストレスチェックの受診率は、社内外からの強い勧奨により、高い水準で推移しました。その結果として、肥満率は1.2%減少、特定健診受診率は3.9%増加、大腸がん検査受診率は3.4%増加、高ストレス者割合は0.5%減少、喫煙率は男性で2.8%、女性で0.3%減少しています。特に、特定保健指導実施率は14.6%と大きく伸長しました。一方で、女性の健康検査(乳がん、子宮がん検査)受診率は依然として低く、今後も健康意識の向上と行動変容の促進が必要と考えております。

健康意識を高める取り組みとしては、e-learningを活用した健康リテラシー教育のほか、年2回の体組成測定、春秋に実施しているウォーキングキャンペーンを継続しています。また、Wellness活動を通じて健康意識を高めるイベントの企画も進めており、今後さらなる健康意識向上が期待されます。

さらに、社員に寄り添ったサポート充実を目的に、従来の婦人科健診・禁煙外来の費用補助に加え、有期雇用契約社員を含む全社員が利用可能な健康診断オプション項目の費用補助や、期間限定の禁煙外来無償化、禁煙成功者および特定保健指導修了者へのインセンティブ付与を実施しました。これらは健康に無関心な層への変化を促す効果的なアプローチと捉えています。

メンタルヘルス面では、全ての部門長を対象にストレスチェック組織分析結果のフィードバックを行い、ストレスチェック制度の目的や組織分析結果の活用に対する理解促進に努めてまいります。

健康経営目標のひとつであるDEI(Diversity, Equity & Inclusion)の実現に向けては、高齢従業員や女性管理職、育児休業取得者にスポットを当て、身近に活躍している社員の体験談紹介などを通じて、シニアライフ支援制度や育児休業制度の理解を深めました。また、DEI推進の研究と施策を進めるプロジェクトにも参画し、社員向け報告会を開催。全社員が「年齢・性別を問わず働きやすい職場環境の実現に必要なこと」について考える機会となりました。

さらには心理的安全性の教育にも注力しており、『2.5人称の視点で心理的安全性を高める』をテーマに、社員同士が上下関係なく誰もが気づいたことを発言することでチームや仲間の学びにつなげ、笑顔あふれる心理的安全性の高い職場環境を構築することで職場の安全性も高めることを目指し、グループ集団でのディスカッションを含めたアウトプット型教育を実施しております。また、各部署ごとにポイントをまとめた「通信」を発行し、相互理解を深め、働きやすい職場環境の実現に繋がったと考えています。

7. 労働安全衛生

安全衛生はすべてに優先する事業運営の基盤であるとの方針の下、「安全管理規程」に基づく安全衛生活動を推進しています。

- ①安全衛生委員会を毎月1回開催し、あわせて産業医による職場巡視を実施しています。
- ②労働災害防止に向けては、安全管理システムに基づき、各部署で発生したインシデントに対してインタビュープログラムによる調査とハザード特定を行い、そのリスク評価に基づく計画・実行・評価・改善(PDCA)を回しています。主なリスクは、高所作業および機器取り扱い時の人身災害、航空機・車両・空港施設等の損傷事故です。
- ③衛生管理については、定期健康診断とストレスチェックの事後措置を適切に行うほか、Wellness活動を通じた健康増進やメンタルヘルス対応、熱中症・感染症対策に努めています。
- ④全社員を対象に、隔年開催されるARM(Airport Resource Management)訓練を実施し、2年ごとにリカレント訓練を受講することで継続的な安全意識の啓蒙を図っています。

	2022年	2023年	2024年
労働災害発生件数	7件	8件	6件
ARM訓練※5 受講率	開催なし	100%	開催なし

※5 作業者がそれぞれの職場において様々なリソースを効果的に活用することで、作業者の状況認識・意思決定・コミュニケーション(確認会話)といった能力を高め、チームのトータル・パフォーマンスを向上させ、事故・イレギュラリティーを撲滅することを目的とした訓練

以上