

＜JAL グランドサービス札幌の健康経営の取り組み状況＞

当社では、JAL グループ健康推進プロジェクト「JAL Wellness」を推進するため、現在「JAL Wellness 2025」として、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つの指標をベースに、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増進に継続的に取り組んでいます。

健康経営宣言

私たちは日本と北海道のインフラを支える会社として、お客さまや仲間の命を守り、航空の安全・安心を提供し続けていくという使命を負っています。そして私たちがそのミッションを果たすためには、まずは社員自身、さらには家族が毎日健康で心豊かに過ごすことが「絶対に必要である」と思っています。

私は、JAL グランドサービス札幌の健康経営の最高責任者として先頭に立ち、すべての社員・家族の健康を大前提に、社員一人一人が生き活きと安心して働き続けることができる基盤づくりに積極的に取り組んでいくことを宣言します。

株式会社 JAL グランドサービス札幌
代表取締役社長 鈴木 美輝

1. 健康経営の目的

(1) 健康経営で解決したい経営上の課題

JAL グループ企業理念の実現に向けて、全社員の物心両面の幸福を追求し、お客さまに最高のサービスを提供し、「世界で一番選ばれ、愛されるエアライングループ」となるためには、社員一人一人が仕事を通じた社会貢献と自己の成長に喜びを感じ、仕事に誇りと活力、熱意をもって高いパフォーマンスを発揮できる会社であることが不可欠であり、人財マネジメントにおける経営上の課題となります。

(2) 期待する効果と健康経営全体の目標指標について

健康経営の取り組みを通じて育まれた健康で活力あふれる社員がパフォーマンスを最大限発揮できる会社を目指すことに加え、採用競争力の向上を目指していきます。このため、健康経営全体の目標を社員のパフォーマンス向上ならびに採用競争力の向上とし、アブセンティーイズム、プレゼンティーイズム、ワーク・エンゲージメントを最終的な健康経営の目標指標と定めています。各指標の目標値については、2021年に測定した各目標指標の全社スコアを基準とし、JAL グループ中期経営計画における会社の成長目標と連動して、2025年度までの目標スコアを設定しています。

2. 当社の主な健康課題

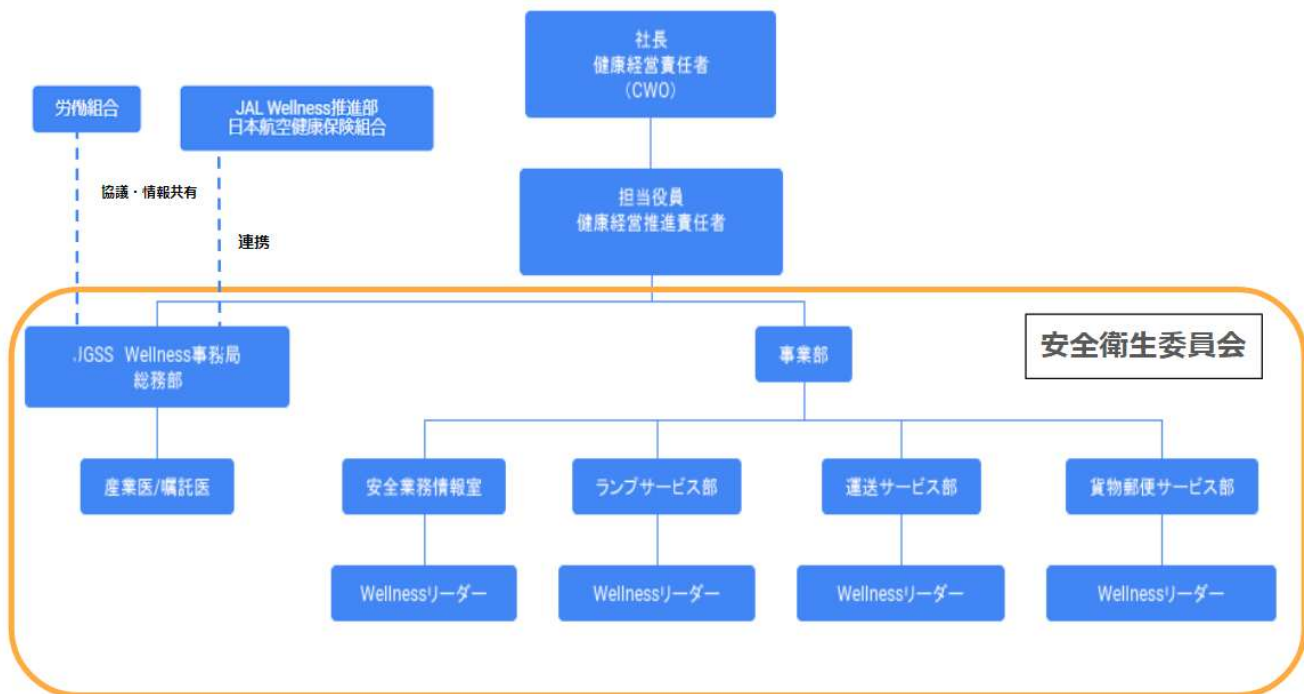
当社では、社員のパフォーマンスに影響を及ぼすリスクとして、以下の健康課題を「Wellness レポート」より特定しています。

- (1) 肥満・喫煙・血圧・血糖などの生活習慣リスクが JAL グループ平均や全国平均より高い
- (2) 医療費（特に生活習慣関連疾患）が増加傾向にあり、高ストレス者割合も高い
- (3) 一部のがん検査受診率が低い。また未受診のリスク者に対し、これまで以上のフォローが必要
- (4) 運動習慣や睡眠、飲酒などの生活習慣の改善余地がある
- (5) 歯科医療においては、予防より治療重視の傾向が強い

3. JAL グランドサービス札幌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。

【健康経営推進体制】



4. 取り組み方針

健康課題を踏まえ、以下の取り組みを実施し、社員一人一人の心身の健康増進を推進します。

(1) JAL Wellness 2025 の 5 つの指標に対する取り組み

- ・生活習慣病の予防対策、メンタルヘルスのケア、たばこ対策、女性の健康への取り組みを強化する。

(2) Wellness 活動を通じて、社員一人一人の意識改善と行動変容を促す取り組み

- ・運動機会の提供や情報提供により、運動習慣への関心を喚起し、社員の行動変容を促進する。

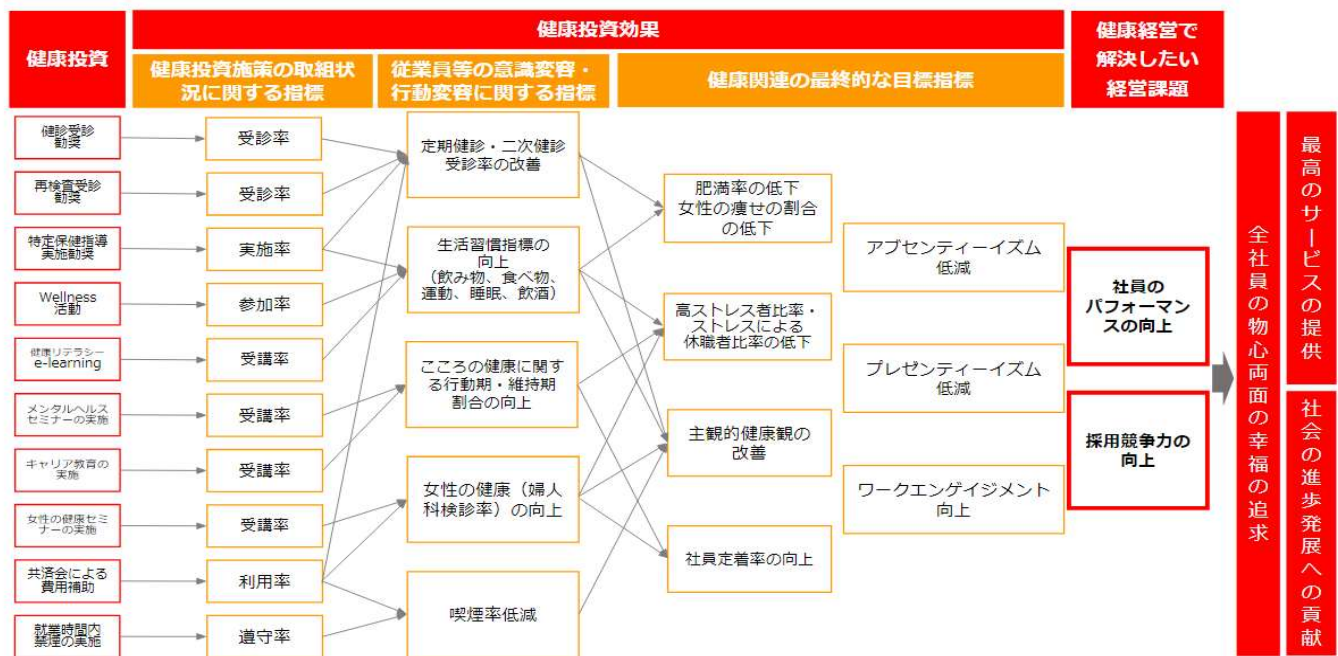
(3) 社員の安全を守るためのサポート強化に対する取り組み

- ・健康増進活動への投資を強化し、費用補助やインセンティブ付与制度の導入を検討する。
- ・健康リテラシーの情報提供と健康アンケートの実施により、社員のサポートを強化する。

(4) DEI（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）および女性活躍の推進により、働きやすい職場環境の実現に向けた取り組み

- ・活動に関する情報提供により、婦人科健診の受診率向上や働きやすい職場環境の実現を検討する。

5. 健康課題の解決に向けた戦略マップ



6. 2024年度の主な取り組みと結果

取り組み内容と結果		実施目的
1	【生活習慣病対策】 ①定期健康診断への受診勧奨の実施 (全社員へメールにて促し、受診率 100%)	生活習慣病予防 健康リテラシー向上 行動変容
	②特定保健指導実施率向上への取り組み (定期健康診断にて実施、受診率 78.3%)	
	③e-learning による健康リテラシー教育を実施 ・生活習慣病と健康管理について (受診率 94%) ・FY24 アルコール知識教育 (受診率 100.0%)	
	④空港内移動時の自転車の活用を継続 (2021 年 4 月 1 台、2021 年 9 月 1 台、2022 年 12 月 1 台 計 3 台導入済み)	
	⑤職制を対象とした心理的安全性教育の実施 (受診率 90.6%)	
2	＜メンタルヘルス対策＞ ①高ストレス者割合の低下を目的に対象者全員に面接勧奨メールを送付 (48 名送付)	高ストレス者比率の低下 健康リテラシー向上
	②・FY24 メンタルヘルスセミナーの受講 (419 名受講) ・産業医によるメンタルヘルス講話 (受講率 90.6%)	
	③産業医によるストレスチェック結果の各組織フィードバック面談の実施 (2025 年 3 月 全課 組織管理職に個別に面談実施)	
3	＜たばこ対策＞ ①就業時間内禁煙の継続実施 (2018 年 5 月 31 日～)	喫煙率の低下 (がん対策)
	②禁煙外来の共済会補助の継続実施 (2020 年 10 月～) 禁煙外来にかかる費用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 (10,000 円を上限に補助)	

	③終日禁煙日「スワンスワンの日（毎月 22 日）」の導入（2021 年 12 月～）	
4	<女性の健康> ①婦人科健診の受診勧奨と婦人科検診の共済会補助の継続実施（2020 年 10 月～）	女性の健康の保持増進 がん予防
	②Life Plus プロジェクト女性の健康セミナー2024 動画視聴 （2025 年 3 月、全社員対象 383 名視聴）	
5	<Wellness 活動> ①Wellness バレーボール大会の実施（2024 年 4 月 18 日：24 名参加） ②Wellness 運動会の実施（2024 年 8 月 6 日：17 名参加）	Wellness 活動の促進 コミュニケーション向上 生活習慣病予防 生産性低下の予防
6	Wellness 通信を活用し、全社員の健康リテラシー向上を図る。 （ポータルサイト掲載）	健康リテラシー向上 行動変容
7	健康診断オプション項目の自己負担額について、共済会補助の実施 （2022 年 8 月～、総額の半額 1,500 円を上限に補助：12,875 円/共済会と折半）	生活習慣病予防 がん対策
8	インフルエンザ予防接種費用補助（94 名 170,180 円）	感染症予防対策
9	健康度チェックのため、健康習慣アンケートを実施（2024 年 8 月） 実施対象者：457 名 回答者数：442 名（回答率：96.7%）	社員の安全を守るサポート強化
10	<女性活躍推進> ①DEI 通信を活用し、全社員へ活動に対する理解・浸透を図る。 （ポータルサイト掲載） ②女性社員を対象とした「キャリアワークショップ」の開催 （2025 年 3 月、24 名参加）	女性活躍推進 ワークエンゲージメント向上

7. 健康経営の取り組みによる効果

（1）社員の健康状態の改善・維持

- ・全社員が定期健康診断を受診し、生活習慣病リスク者への特定保健指導は 71.7%の実施率を達成。高い e-learning 受講率（生活習慣病 94%、アルコール 99.8%）で健康リテラシーが向上。婦人科健診の補助と受診推進も実施し、女性の健康対策を強化した。
- ・毎月の「終日禁煙日」の運用や補助制度の継続的施策により禁煙対策が堅実に進展。また前年と比べ禁煙率が 1.5%改善（2022 年度 34.3%→2023 年度 32.8%）。
- ・高ストレス者 48 名に面接勧奨を行い、メンタルヘルスセミナー受講者が 419 名と多く、組織にメンタルヘルスケアが根付いている。また産業医面談による組織別フィードバックを全課で実施し、高ストレス者対策を強化。（2025 年 3 月）

（2）社員の行動変容と意識向上

- ・Wellness イベントとしてバレーボール大会（24 名参加）や運動会（17 名参加）を開催し、社員の運動習慣促進やコミュニケーション向上に貢献しました。また、健康習慣アンケートの回答率は 96.7%（457 名中 442 名回答）と高く、社員の健康意識と積極的な参加姿勢が示されました。さらに、Wellness 通信やポータルサイトを通じた情報発信により、健康リテラシーの向上と行動変容を促進された。

（3）職場環境の改善と働きやすさの向上

- ・DEI 通信によりシニアライフ支援制度や育児休暇制度への理解が深められるだけでなく、「年齢・性別を問わず、全社員が働きやすい職場環境の実現には何が必要であるか」全社員が考える機会となり、お互いを尊重することができる「意識」や「文化」の醸成につなげることが出来ております。

- ・自身の「キャリアプラン」と「ライフプラン」を明確化し、主体的にキャリアをデザインしていくことで、女性社員の更なる活躍を促進することを目指した女性キャリアワークショップを実施し、女性活躍推進とワークエンゲージメント向上が着実に進む基盤が形成された。
(2025年3月 24名参加)
- ・貨物地区ターミナル従業員控室の一新や女性社員用シャワー設備ならびにパウダールームを新設したことにより、職場改善ならびに社員の働きやすさ向上に寄与した。
- ・所定外労働時間に関しては、管理する専門的な組織を新設し、厳格な作業者アサインと時間管理を実施したことで、前年度同期比-50.5%の削減となっている。(2025年4月～9月実績) 例年冬期に所定外労働時間が増加することから、継続して厳格な時間管理を実施する。

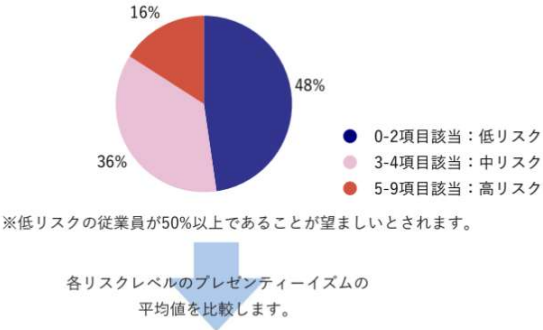
（４）組織全体のパフォーマンス向上とコスト面の効果

- ・インフルエンザ予防接種費用補助や健康診断オプション補助制度継続により、感染症予防や疾病早期検知が促進され、結果として労働損失低減に寄与。また健康増進活動への投資と制度の充実により、社員の健康維持が生産性向上や組織の安定運営に貢献している。

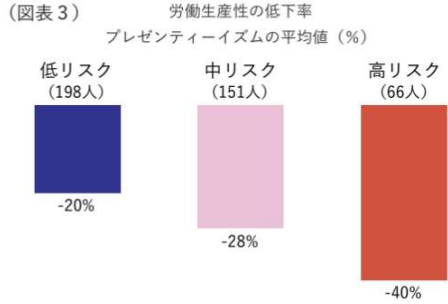
（図表１）

	健康リスクの評価項目	従業員の リスク該当率の割合
生活習慣 リスク	①喫煙習慣あり	38%
	②過度な飲酒習慣あり	19%
	③運動習慣なし	74%
	④睡眠が不十分	44%
心理的 リスク	⑤不定愁訴あり	23%
	⑥主観的健康感が悪い	11%
	⑦高ストレス	28%
	⑧仕事満足度が低い	33%
	⑨家庭満足度が低い	15%

（図表２）



（図表３）



*上記は、東京大学
古井・村松・井出「中小企業における労働生産性の損失とその影響要因」日本労働研究雑誌
平成30年6月号と同じ手法により算出しています。

8. 2024 年度の取組み結果

（１）JALWellness2025 指標の結果

JAL Wellness2025 5つの指標		対象者	2025 年 最終目標	2022 年	2023 年	2024 年
生活習慣病	肥満率	全員	15%未満	31.8%	28.4%	29.3%
	特定健診受診率	家族（40 歳以上）	75%以上	28.6%	22.0%	16.7%
	特定保健指導実施率	社員（40 歳以上）	65%以上	9.1%	74.5% （概算値）	78.3% （概算値）
がん	胃がん検査受診率	社員（35 歳以上）	70%以上	57.6%	51.8%	45.9%
	再検査受診率		90%以上	対象者なし	対象者なし	対象者なし
	大腸がん検査受診率	社員（35 歳以上）	80%以上	92.0%	85.5%	90.2%
	再検査受診率		90%以上	26.9%	64.3%	14.3%
メンタルヘルス	高ストレス者割合	社員	5%未満	13.8%	14.2%	13.1%
たばこ対策	喫煙率	男性社員	20%未満	37.4%	37.6%	34.2%
		女性社員	3%未満	16.7%	10.2%	17.2%
女性の健康	乳がん検査受診率	女性社員（18 歳以上）	70%以上	62.8%	56.9%	44.1%
	再検査受診率		90%以上	対象者なし	対象者なし	対象者なし

	子宮がん検査受診率	女性社員（18歳以上） 再検査受診率	60%以上 90%以上	60.5% 0.0%	54.9% 0.0%	44.1% 0.0%
	女性の痩せ	女性社員（34歳以下）	20%未満	9.5%	5.9%	10.3%

JAL Wellness2025 意識変容・行動変容に関する指標			2025 年 最終目標	2022 年	2023 年	2024 年
健康リテラシー	e-learning 教育受講率		80%以上	89.3%	84.9%	94.9%
Wellness 活動	会社および地域の Wellness 活動の実施割合		100%	100%	100%	100%
	（参考）会社の実施回数		—	3 回	3 回	2 回
ライフスタイル （特定検診の問診）	運動習慣		63%以上	56.4%	56.3%	54.1%
	休養が取れる睡眠		80%以上	74.8%	71.3%	73.2%
	適切な食べる速度		70%以上	67.5%	68.0%	72.3%
	適度な飲酒習慣		90%以上	77.0%	80.2%	86.5%

【Wellness 活動の状況】



Wellness バレーボール大会



Wellness 大運動会

（２）健康・就業関連データ

健康・就業関連データ		2025 年 最終目標	2022 年	2023 年	2024 年
定期健康診断受診率	休業・退職を除く受診率	100%	100%	100%	100%
ストレスチェック受検率	退職者を除く	100%	100%	100%	100%
アブセンティーズム	年間休業日数	3.2 日	4.1 日	4.7 日	4.1 日
プレゼンティーズム	生産性低下率	25%	27%	26%	27%
ワークエンゲージメント	仕事満足度（4段階）	2.7 点	2.5 点	2.6 点	2.6 点
社員定着率	平均勤続年数	—	16.8 年	17.0 年	15.3 年
	入社 5 年後定着率	80%	72.7%	62.5%	73.6%
有給休暇取得率	総取得日数／新規付与日数	100%	99.6%	101.6%	89.4%
平均月間所定外労働時間	月平均（1 人当たり）	1.5 時間	5.3 時間	12.4 時間	15 時間

【測定人数および回答率について（2024 年）】

アブセンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲージメントともに以下の通りです。

実施対象者：457 名 回答者数：442 名（回答率：96.7%）

アブセンティーズム：従業員アンケートにて、過去 1 年以内の病気による休暇取得日数を把握

プレゼンティーズム：東京大学 1 項目版を用いた従業員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簡易調査票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）に基づきアンケートを実施。

4 段階の回答選択肢（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。

9. 日本航空健康保険組合との連携

- (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

10. 抗ウイルス・抗菌コーティング施工事業の展開

当社では、新型コロナウイルスの感染拡大防止に向けて、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し、あらゆる素材への施工が可能です。

11. 取引先に対する健康経営の実践支援の取り組み

当社は具体的な施策実施方法を提供するなど、取引先企業における健康経営の取り組みを支援しています。

【取り組みの概要】

- ・当社で実施している健康経営にかかわる取り組み内容を共有・提供しています。
- ・イベント等の健康経営の取り組みにおいて、取引先や他社の従業員からも参加を募っており、共同で開催している

12. 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) 事業所において、安全衛生委員会を毎月開催しています。
- (2) 労働災害の防止に向けて、安全管理システムに基づき、各事業所で発生したインシデント事象に対し、インタビュープログラムによる事象調査およびハザードの特定を行ない、リスク評価（安全品質会議体）の結果を元に、計画・実行・評価改善のPDCAを回しています。当社における主なリスクは高所作業による人身災害および航空機・車両・空港施設等の損傷事故となります。
- (3) 衛生管理については、定期健康診断およびストレスチェックについて事後措置を含めた適切な実施に加え、JAL グループ健康推進プロジェクト（JAL Wellness）の取り組みを通じて、健康増進およびメンタルヘルス対応による職場改善、感染症対策に努めています。
- (4) 継続的な安全意識の啓蒙を目的に全社員を対象に ARM（Airport Resource Management）訓練を実施しています。（全社員が2年毎にリカレント訓練を受講）
- (5) ヒヤリハットの活用・共有、また必要に応じて安全品質情報を発行し、安全意識を向上させ災害事故を未然に防止する取り組みを行っています。
- (6) 熱中症予防対策として空調服ベストの導入（導入数：270 件）やスポットクーラーの配置、また作業等で失われた塩分や糖분을補う目的で塩飴や熱中症対策飲料（OS-1 や清涼飲料水等）を配備することで職場作業改善に努めています。

	2022 年	2023 年	2024 年
労働災害発生件数	4 件	4 件	11 件
ARM 訓練 ※受講率	100%	100%	100%

※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撲滅することを目的とした訓練