<JALグランドサービス九州における健康経営の取り組み状況>

株式会社 JAL グランドサービス九州
代表取締役社長 森田　昌治

当社では、2030年までに全社員が健康でいきいきと働ける職場環境を目指し、健康経営「JAL Wellness 2030」に全力で取り組みます。5つのテーマ（ライフスタイル、ウェルボディ、がん、メンタルヘルス、未来の健康）を通じて多様な世代の課題に対応。社員と家族の健康リテラシーを高め、組織の活力・生産性向上と、企業理念「物心両面の幸福」の実現を追求してまいります。

1．健康経営で解決したい経営上の課題と期待する効果

（1）社員のパフォーマンスの向上

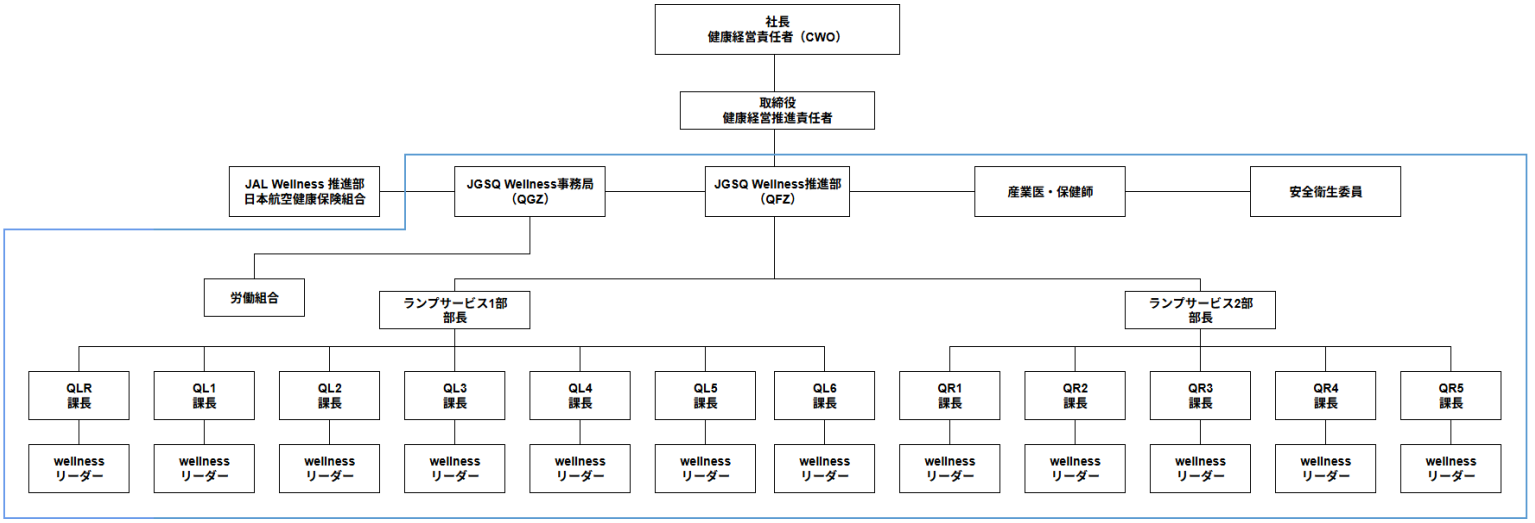
健康経営の目的は、社員のパフォーマンス低下を招くアブセンティーイズムやプレゼンティーイズム、さらに生活習慣病などの健康リスクを改善することです。これにより、社員の生産性やモチベーションを向上させ、安心して働ける職場環境を整備。結果として、事業の根幹を支える安全運航やサービス品質が向上し、企業全体の価値創造へと繋がります。

（2）採用競争力・人財定着率の向上

社員の健康は企業の成長に不可欠です。健康経営を推進することで、女性や高齢者など多様な人材が意欲的に活躍でき、一人ひとりの能力を最大限に発揮できます。これにより、採用競争力や人材定着率が向上し、人口減少時代においても持続的な企業発展を目指します。活き活きと働ける環境と、社員のエンゲージメントを高め、社会的価値創造に繋がることを目指してまいります。

2．JALグランドサービス九州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必要不可欠であることから、各組織に健康推進役Wellnessリーダーを配置し、各組織に応じた健康づくりに取り組んでおります。



つづく

3. 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である重点課題を以下に定め、取り組むこととしています。

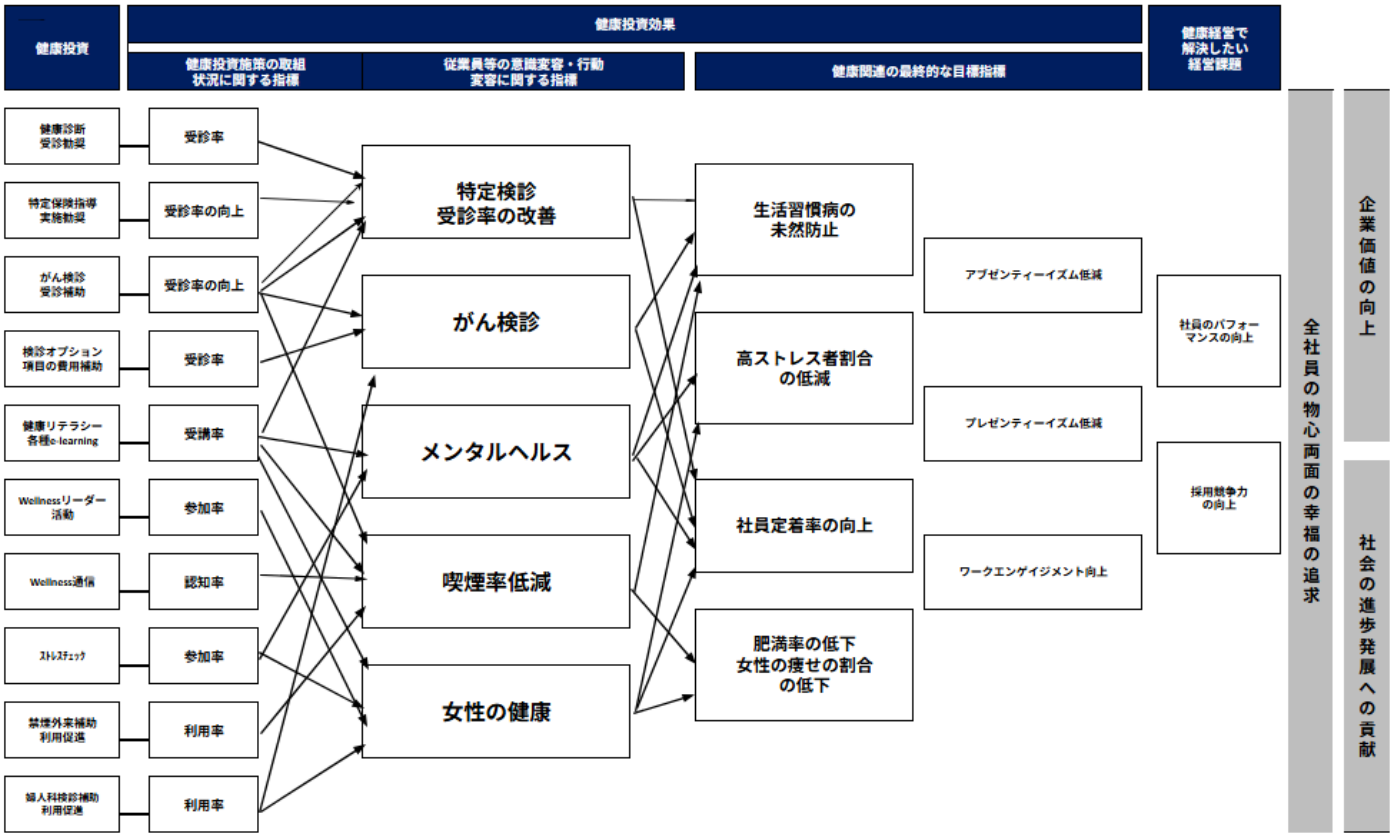
（１） ３大生活習慣病（がん・心疾患・脳血管障害）の主な要因となる「肥満」「喫煙」「血圧」「血糖」リスク者の割合がJALグループ他社と比べて高くなっている（社員の健康を守るサポートの強化）

（２）ストレスチェック高ストレス者割合の増加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大きく下回り、JALグループ平均値と比較して高い（喫煙率の低下）

（４）女性社員が多く活躍するようになったものの、婦人科健診の受診が低い（婦人科健診受診率の向上）

4. 健康経営で解決したい経営課題から健康投資までのつながり



5．2025年度の主な取組み内容

（１）社員の健康を守るサポートの強化

①社員が心身ともに健康で、活き活きと働ける環境を整えるため、専門家によるカウンセリングサービスを導入。専門家によるメンタルケアを通じて、皆さまの健康促進やエンゲージメント向上の目的とします

②共済会による健康診断オプション項目の自己負担額の費用補助を実施（腹部超音波:2,000円
眼底検査：500円　腫瘍マーカーPSA:500円（2022年8月～より継続）

③社員の健康に関する意識と行動、生産性、職場環境改善、働く意識に関する改善状況を確認するため、全社員を対象に健康習慣アンケートを実施（実施対象者386名、回答者数363名、回答率：94%）

④e-learningによる健康リテラシー教育を実施
大腸がんセミナー（2025年3月）卒煙キャンペーン（2025年6月）歯の健康セミナー（2025年6月）
タバコセミナー（2025年7月）ロコモティブシンドローム予防セミナー（2025年9月）
女性の健康オンラインセミナー（2025年11月）

つづく

⑤インフルエンザワクチンの接種勧奨と費用補助（自己負担なし）

（２）ストレスチェック高ストレス者割合の低下とエンゲージメントの向上

①高ストレス者割合の低下を目的に希望者に対して、産業医との面談を実施

②Wellness通信を活用し、全社員の健康リテラシー向上を図る：12回発行

（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終日禁煙トライアル「スワンスワンの日（毎月22日）」の導入（2021年8月～）

③共済会による「婦人科健診」「禁煙外来」の自己負担額の費用補助を継続（2020年10月～）

・婦人科健診、禁煙外来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

（４）Wellness活動

①JGSQ Wellnessリーダーミーティングを開催（2025年度：計12回）

②ウォーキングイベントの開催

（ウォーキング４月・10月・リレーマラソン9月：19 名）

③ゴミZERO Walking 奈多海岸（7月、11月）

④ピンクリボン月間に合わせピンクリボンを制服およびロゴシールをヘルメットに貼付（2025年10月）

（５）女性活躍、DE&I（ダイバーシティエクイティー&インクルージョン）の実現

①DE＆I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福岡市主宰「健康課題等と仕事の両立推進」伴走型支援プロジェクト参加 （2025年度)

（６）JALCSR基本方針に基づくJALグランドサービス九州の方針

「地球との共生」「地域社会への貢献」「次世代育成」など重点的に取り組み、社会の一員として、誰もが安全・安心で快適な生活ができる持続可能な社会の実現に貢献します 。

（７）ESGの取り組み

①環境への負荷を最小限に抑えるため、空港内で使用するGSE（Ground Support Equipment）の燃料費抑制およびバイオ燃料の活用を推進しております。また、日々の業務においても、作業状況に応じた自転車への移動手段の変更や、車両へのスピード抑制装置の導入など、身近なところからエコ活動を実践しています。さらに、DXの推進を通じて紙媒体の出力を見直し、ペーパーレス化による資源の削減を図るなど、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを全社で実施

②地域社会への貢献として、継続的な清掃活動による環境美化や、次世代を担う子どもたちに向けた教育支援など、人や地域と豊かに共生する活動を実施

（TEAM FUKクリーアップ活動）（お仕事紹介&紙飛行機教室）

③企業倫理の遵守（コンプライアンス）を重視し、定例研修の実施や内部通報ホットラインの設置により、透明性の高い組織づくりを推進しています。また、リスクマネジメントの観点から情報セキュリティ研修を実施し、情報の適切な管理・保護に対する意識向上に努めています

つづく

６．2025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 目標	2025年 実績
生活習慣病	肥満率	全員（社員）	31.9%	27.4%	29.9%	15%未満	29.4%
	特定健診受診率※1	家族（40歳以上）	29.9%	31.3%	23.4%	75%以上	33.3%
	特定保健指導実施率 ※2	社員	35.4%	76.9%	66.7%	65%以上	66.0%
がん	胃がん検査受診率	社員（35歳以上） 再検診受診率	48.1% 100.0%	43.9% 100.0%	42.4% 100%	70%以上 90%以上	45.2% 100%
	大腸がん検査受診率	社員（35歳以上） 再検診受診率	67.2% 40.0%	67.4% 66.7%	69.1% 50.0%	80%以上 90%以上	71.1% 42.9%
メンタルヘルス	高ストレス者割合 ※3	社員	11.0%	12.2%	9.3%	5%未満	7.1%
たばこ対策	喫煙率	男性社員 女性社員	43.1% 13.5%	42.7% 16.7%	41.1% 7.5%	20%未満 3%未満	39.1% 10.2%
女性の健康	乳がん検査受診率	社員（18歳以上）	56.4%	52.6%	82.4%	70%以上	84.5%
	子宮がん検査受診率	社員（18歳以上）	59.0%	52.6%	62.7%	60%以上	81%
	女性の痩せ	社員（34歳以下）	22.2%	6.3%	16.1%	20%未満	20.7%

※1 暫定値（2025年10月の国への報告で確定）

※2　FY23対象者を集計したFY23実績値（FY24実績値は2025年10月の国への報告で確定）　　※3　出向者、出向受入者含む

JAL Wellness 2025 意識変容・行動変容に関する指標		2022年 実績	2023年 実績	2024年 実績	2025年 目標
健康リテラシー	e-learning受講率	93.0%	90.3%	96.7%	80%以上
ライフスタイル（特定健診の問診）	運動習慣	52.9%	59.5%	62.5%	63%以上
	休養が取れる睡眠	68.5%	65.9%	69.6%	80%以上
	適度な食べる速度	64.6%	66.6%	67.9%	70%以上
	適度な飲酒習慣	80.3%	79.1%	89.3%	90%以上

つづく

（2）パフォーマンス指標の結果

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

健康・就業関連データ		2023年	2024年	2025年
アブセンティーイズム	年間休業日数	3.7日	3.3日	3.0日
プレゼンティーイズム	生産性低下率	24%	24%	23%
ワークエンゲージメント	仕事満足度（4段階）	2.9点	2.9点	2.8点

※2021年度より測定開始、測定方法は以下のとおり

アブセンティーズム：　健康習慣アンケートにて、過去1年以内に病気により仕事を休んだ日数

プレゼンティーイズム：東京大学一項目版（病気やケガなどがな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イ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

パフォーマンス評価（前年数値との比較）

- アブセンティーズム(前年対比▲0.3日の改善)
- プレゼンティーイズム(前年対比1ポイントの改善)
- ワークエンゲージメント(前年対比▲0.1減）となった

（3）健康・就業関連データ

健康・就業関連データ		2023年	2024年	2025年
定期健康診断受診率	休業・退職を除く受診率	100%	100%	100%
ストレスチェック受検率	休職者を除く	94.4%	91.5%	94.1%
社員定着率	平均勤続年数	19.6年	17.7年	18.2年
有給休暇取得率	総取得日数／新規付与日数	96.0%	92.0%	96.0%
平均月間所定外労働時間	月平均（一人当たり）	6時間00分	6時間00分	5時間00分

7．取り組み結果の総評

1．改善・良化が見られる領域（主な成果）　当年度は、組織的なケアや日常の生活習慣において、以下の通り着実な成果が見られました。

メンタルヘルス指標の着実な改善:　「高ストレス者割合」が前年度の9.3%から7.1%へと減少し、全事業所平均（10.3%）を安定して下回る水準を達成しております。日頃からの職場環境改善およびストレスケア施策が一定の成果を上げているものと推察されます 。

基礎的な生活習慣の底上げ:　「運動習慣（60.2%→61.4%）」「ゆっくり食べる（67.2%→68.8%）」、「適度な飲酒習慣（男性：81.0%→84.5%、女性：90.0%→90.2%）」など、健康の基盤となる日々の生活習慣指標において着実な改善傾向が確認されました。

つづく

一部がん検診および再検査接続の高水準維持:「乳がん検査実施率（女性社員）」は84.5%と高く、2030年目標（70%以上）をクリアしております。また、「胃がん再検査実施率（社員）」および「乳がん再検　査実施率（女性社員）」は共に100%を維持しており、確実な精密検査への接続が図られております。

健康増進活動への参加意識向上:「Wellness活動実施割合」が前年度の60.0%から64.4%へ向上しており、従業員の健康づくりに向けた主体的な参加意識が高まっております。

2.今後の課題（改善を要する領域）一方で、フィジカル面の課題や一部の健康行動において懸念が生じています子宮がん検診や大腸がん再検査の受診、およびe-learning受講の確実な勧奨を徹底するとともに、事業所全体での強力な禁煙サポートや、良質な睡眠・適正体重の維持に向けた職場環境の改善など、フィジカル面の課題に対しても包括的なアプローチを推進してまいります 。

8．労働安全衛生・リスクマネジメント

労働安全衛生に関する指標

労働安全衛生に関する指標	2023年	2024年	2025年
労働災害発生件数	15件	12件	19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を撲滅することを目的とした訓練

安全は、すべてに優先する事業運営の基盤であり、「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開催（年12回）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、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、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、熱中症や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) 近年の地球温暖化による熱中症予防として、従業員の安全を守るためのきめ細やかな予防策を講じております。具体的には、作業用「ファンベスト」の導入やスポットクーラーの配備をはじめ、適切な休憩場所の確保、飲料水の配布などを実施し、過酷な環境下でも従業員が安心して働ける職場づくりを推進しております

（3）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）

以上