JGSN

健康経営宣言

　私たちは空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。
航空の安全・安心というミッションを確実に果たすためには、社員一人ひとりの心身の健康はもちろんのこと、それを支える家族が健康で心豊かに過ごせることが不可欠な基盤と考えております。

社員が心身ともに健康であることで、個々の能力を最大限に発揮することができます。
これにより企業の発展を実現し、さらにはJALグループの企業理念である「全社員の物心両面の幸福」の追求へと直結させていきます。
私は、健康経営の責任者として自ら先頭に立ち、「健康経営」の実践に向けた職場風土の醸成に努めます。そして、社員とともに「健康に働き続けることができる職場環境」を創り上げていくことを、ここに宣言します。

株式会社JALグランドサービス長崎

代表取締役社長　林　雄大

1.　健康経営に取り組む目的と期待する効果および解決したい課題

（1）　社員のパフォーマンスの向上

将来的な人財不足が懸念される中、航空輸送事業の大前提である「安全運航」と「最高水準のサービス」を提供し続けるためには、社員一人一人が最大限の能力を発揮できる状態が不可欠です。

健康経営の推進によって、健康課題を改善し、社員のパフォーマンスを最大化することで、JALグループ企業理念の実現へとつなげてまいります。

（2）採用競争力および人財定着率の向上

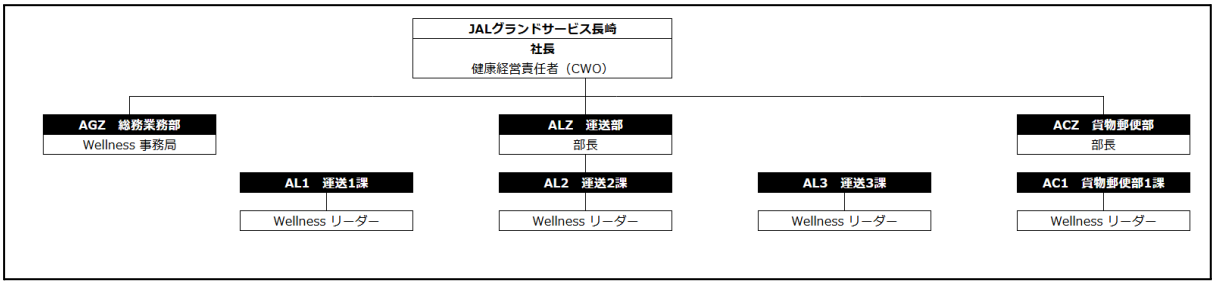
人口減少に伴い人財獲得競争が激化する中、JALグループが掲げる「関係人口※の拡大」や「インバウンド6,000万人達成」に継続して貢献していくためには、採用競争力と人財定着率の向上が重要な鍵となります。

健康経営の実践を通じて、求職者から選ばれる企業としての魅力（選好性）を高めるとともに、社員がいきいきと誇りを持って働ける職場環境を整備します。これにより、ワークエンゲージメント（仕事への活力・やりがい）を高めて人財の定着を図り、持続的な社会的・経済的価値の創出に貢献してまいります。

※関係人口：帰省や業務出張を含み、地域を1年間に複数回訪れるなど、地域と継続的かつ多様な関わりを持つ人のこと。

2．JALグランドサービス長崎の健康経営推進体制

「JALWellness」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いきます。



３．主な健康課題

当社は、日本航空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の通り定め、健康経営に取り組んでまいります。

（1） 社員の健康と安全を守るサポート強化（生活習慣病リスクの低減）

三大疾病（がん・心疾患・脳血管疾患）の主な要因となる「肥満」「喫煙」「血圧」「血糖」のリスク者割合が、JALグループ他社と比べて高水準にある現状を受け、生活習慣の改善支援を強化します。

（2） 働きやすい職場環境の整備（高ストレス者の低減とエンゲージメント向上）

社員がいきいきと働ける環境を整備し、ワークエンゲージメントの向上を図ります。2028年度から実施義務化となるストレスチェックを2027年度より導入をします。

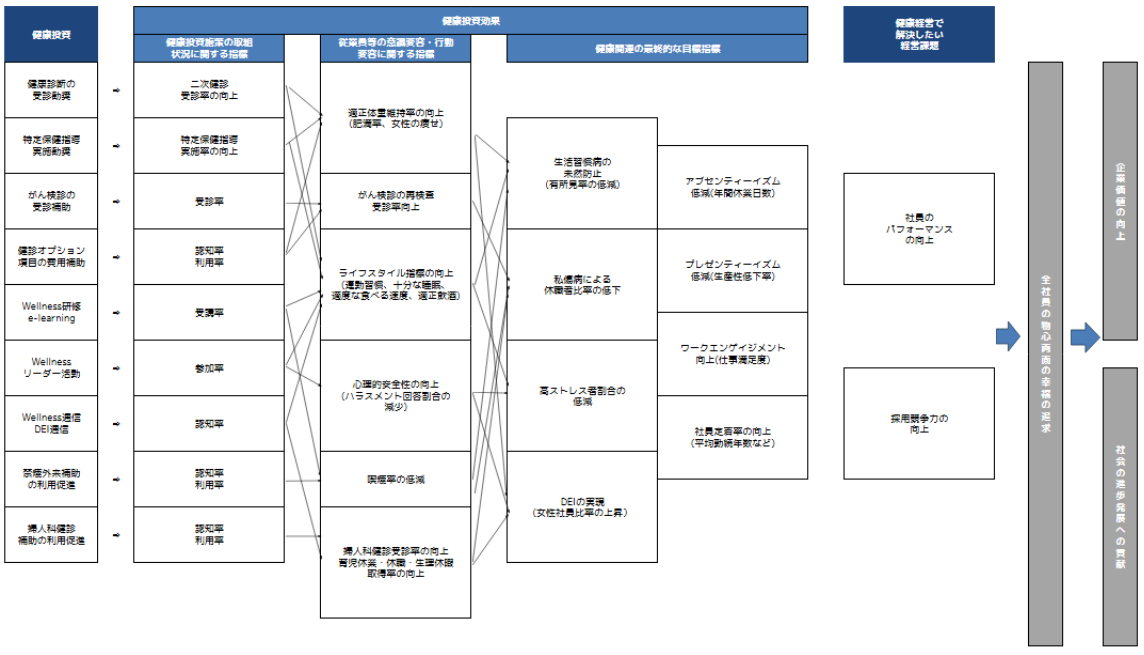
（3） 喫煙率の低下（禁煙サポートの推進）

喫煙率がWellness目標値から大きく乖離している課題に対し、全社的な禁煙に向けた施策を推進します。

（4） 婦人科検診受診率の向上（女性特有の健康課題への対応）

近年、女性社員が入社され今後の活躍が期待できる中、婦人科検診の受診できる環境整備を早期に実施し、早期発見・治療につながる受診勧奨をサポートします。

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）社員の健康と安全を守るサポート強化（生活習慣病リスクの低減）

1　健康診断オプション項目の自己負担額（腹部超音波6,000円、眼底1,500円、PSA 3,060円）をオプション項目に応じて会社にて補助（6割～9割）

（直近3年の記録）

年度	受診数		
	腹部超音波	眼底	PSA
2023	17名	16名	16名
2024	17名	16名	14名
2025	14名	13名	13名

2　e-learningによる健康リテラシー教育を実施

・　タバコのこと、もっと知ろう（2024年5月）

・　生活習慣病と健康管理について（2024年9月）

3　インフルエンザワクチンの接種勧奨と費用全額補助（2023年10月～：26名接種）

4　高たんぱく・低カロリーな食事を24時間利用できる「置き型社食サービス」をトライアル導入後に、本格運用を開始（2026年3月）

（２）働きやすい職場環境の整備（エンゲージメント向上）

1　全職制社員を対象とした「心理的安全教育」の開催（受講率100%）

2　控室の拡張（2025年8月）

3　管理職に対して、人間力向上研修の実施（2026年1月）

（３）喫煙率の低下、婦人科健診受診率の向上

1　就業時間内禁煙に加え、終日禁煙トライアル「スワンスワンの日（毎月22日）」を導入（2021年より継続）

2　長崎空港の喫煙場所閉鎖（4か所⇒3か所）（2026年5月31日）

3　2026年より婦人科検診の費用負担開始

（４）Wellness活動の促進とウェルビーイング施策

1　健康に関する費用補助制度の周知・浸透とヘルスリテラシーの向上を目的にJGSグループから発行されているWellness通信をポータルサイト内で閲覧（毎月）

2　Wellness活動の実施内容（月1運動）

・　バトミントン、バレーボール、キックベースボールなど

（2025年5月～2026年9月：104名参加）

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

1　女性活躍に向けた採用活動の促進（2023年度 女性社員在籍数1名　⇒2025年度女性社員在籍数3名）

2　新たな就労支援センターの開拓を実施し、障がい者雇用の実現に向けて、就労支援学校との連携を強化する。2026年度より就労支援学校からの職場体験の受け入れを開始。

3　JGSグループから発行されるDEI通信を、ポータルサイトへ掲載することで全社員へ活動に対する理解・浸透を図った（年2回）

６．2025年度の取組結果

（１）JAL Wellness指標の結果

JAL Wellness 2025 4大目標		対象者	2025年目標	2025年実績
生活習慣	肥満率（BMI25以上）	全員	15%未満	35.3%
	特定検診受診率	40歳以上	75%以上	0.0%
	特定保健指導実施率	社員	65%以上	0.0%
がん	胃がん検診受診率	社員（35歳以上）	70%以上	28.6%
	大腸がん検査受診率	社員（35歳以上）	90%以上	100%
たばこ対策	喫煙率	男性社員	20%未満	47.1%
		女性社員	3%未満	0.0%

JAL Wellness 2025 意識変容・行動変容に関する指標		2025年実績
健康リテラシー	動画資料※1	100%
Wellness活動	会社および地域のWellness活動の実施割合 （参考）実施回数	100% 10回
ライフスタイル（特定健診の問診）	運動習慣	55.9%
	休養が取れる睡眠	79.4%
	適度な食べる速度※2	50.0%
	適度な飲酒習慣	60.3%

※1 日航健保未加入のため動画視聴

※2適度な食べる速度については、2025年度実績は算出不可のため、「ふつう・おそい」と「何でも良く噛める」の数値も基　に算出

（３）健康・就業関連データ

健康・就業関連データ		2025年度
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%
ハイリスク者の管理率	健診結果の至急医療措置判定者の2次検診受診率	0.0%
傷病による休職の状況	メンタルヘルス・私傷病含む	0.0%
有給休暇取得率	総取得日数／新規付与日数	86%
平均月間所定外労働時間	月平均（1人当たり）	2時間
社員定着率	平均勤続年数	14.8年

７．取組結果の総評

JAL　Wellness指標の目標値を、社内で共有することからスタートしました。結果としては、目標値を概ね下回ったものの、「大腸がん検診」は受診率100%という結果となりました。今後は目標値に対しての、具体的な打ち手として契約先の医院の変更など社員が受診しやすい環境づくりを講じて参ります。

また、全社員が利用できる健康診断オプション項目の費用補助の増額を実施し、健康無関心層へ行動変容を促す効果的なアプローチであったと評価しています。

メンタルヘルス対策においては、全管理職を対象とした「心理的安全性教育」の実施や控室の拡張など、働きやすい環境の整備を進めました。

これらの結果を踏まえ、2026年度は従来の取り組みをさらに発展させ、全社員を対象とした「心理的安全性教育」の展開、係長職への「人間力向上研修」の実施、およびストレスチェック導入に向けた委託先の選定などに注力いたします。同時に、各職場におけるWellness活動をより活発化させ、各施策との相乗効果を生み出すことで、最終的な社員のエンゲージメントのさらなる改善へと結びつけてまいります。

8．労働安全衛生・リスクマネジメント

（1）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	通勤災害を除く	0件	0件	0件
ARM訓練※受講率	受講者数／全従業員数	100.0%	100.0%	100.0%

安全衛生の基本方針

安全衛生は、すべてに優先する事業運営の基盤です。当社では「安全管理規程」に基づき、全社を挙げて安全衛生活動を推進しています。

(2) 労働安全衛生に関する主な取り組み（設置義務の従業員数以下のため、下記の対応）

①安全管理システムに基づくPDCAサイクルの推進

労働災害の防止に向けて、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（危険要因）の特定を行っています。「安全品質会議体」でのリスク評価をもとに、計画・実行・評価・改善のPDCAサイクルを確実に回しています。

※なお、当社における主なリスクとしては、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が挙げられます。

②ヒヤリハットの活用と未然防止

ヒヤリハット事例の活用・共有を図るとともに、必要に応じて「安全品質情報」を発行しています。これにより、社員の安全意識を向上させ、災害や事故の未然防止に取り組んでいます。

③全社員向けARM訓練の実施

継続的な安全意識の啓発を目的に、全社員を対象としたARM（AirportResource Management）訓練を実施しています（1年ごとにリカレント訓練を受講）。

（3）具体的な取り組み内容

①熱中症アンバサダー講座の実施（ミドリ安全株式会社：安全責任者２名受講）

②熱中症対策（2025年6月～10月）

・空調服ベストを全社員へ貸与

・飲料水および塩飴の配布、ウォーターサーバーの設置

９．２０２６年度の具体的な推進計画

株式会社JALグランドサービス長崎は、2026年度の運営方針として「ウェルビーイング」の追及を掲げ、「JAL Wellness 2030」の最終目標ならびに本年度の単年度目標の必達を目指し、社員一人ひとりが成長できる環境を整備し、パフォーマンス向上を目指します。規律とエンゲージメントの融合が社員の自律的なキャリア形成に繋がるという考えが基盤となっております。

本年度は「ブライト500」の認定取得に向けて、以下の取り組みを強力に推進してまいります。

1. **組織風土改革とエンゲージメントの向上**

   方針実現の第一歩として、全社員を対象とした「心理的安全性教育」を展開するとともに、係長職を対象とした「人間力向上研修」を実施し、互いに支え合い成長できる風土改革を推進します。

2. **健康意識の醸成と予防・早期発見体制の強化**

   社員とその家族の健康を守るため、各種健診およびがん検診の受診率向上を図り、疾病の予防・早期発見につながる社内制度を拡充します。さらに、健康や医療に関する正しい情報を社内ポータル等で継続的に発信し、社員のセルフケア能力と健康意識の向上を支援します。

3. **職場環境の改善とサポート体制の充実**

   日々の健康管理を身近にするため、各職場への「血圧計の配備」や高たんぱく・低カロリーな食事を24時間利用できる「置き型社食サービス」を継続使用し、食生活の面から生活習慣病リスクの低減を図ります。当社はこれらの施策を通じ、生活習慣病予防やメンタルヘルスケアにおけるPDCAサイクルを継続的に回し、社員がいきいきと働ける環境を全社一丸となって追求してまいります。

以　上