

JAL スカイ札幌の健康経営と安全衛生について

株式会社 JAL スカイ札幌

代表取締役社長

鈴木 美輝

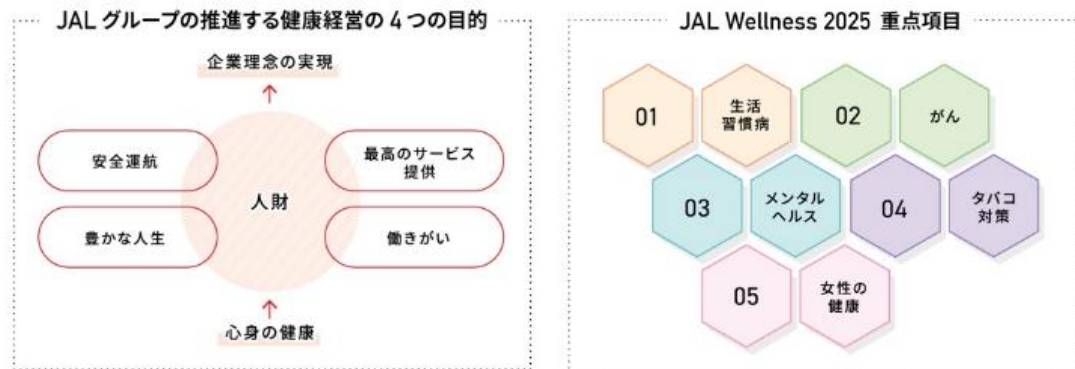
1. 健康経営の目的

■健康経営で解決したい経営上の課題

「日本と北海道のインフラを支える会社として、社員の幸福、お客さまの幸福を追求し、社会の発展に貢献する」という企業理念の実現に向けて、最高のサービスを提供し、お客さまから選ばれ続けるためには、社員一人ひとり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。

■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現発揮できる会社を目指します。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とし、アブゼンティーイズム、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、2022年からスタートした新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

■「JAL Wellness 2025」における5つの重点課題

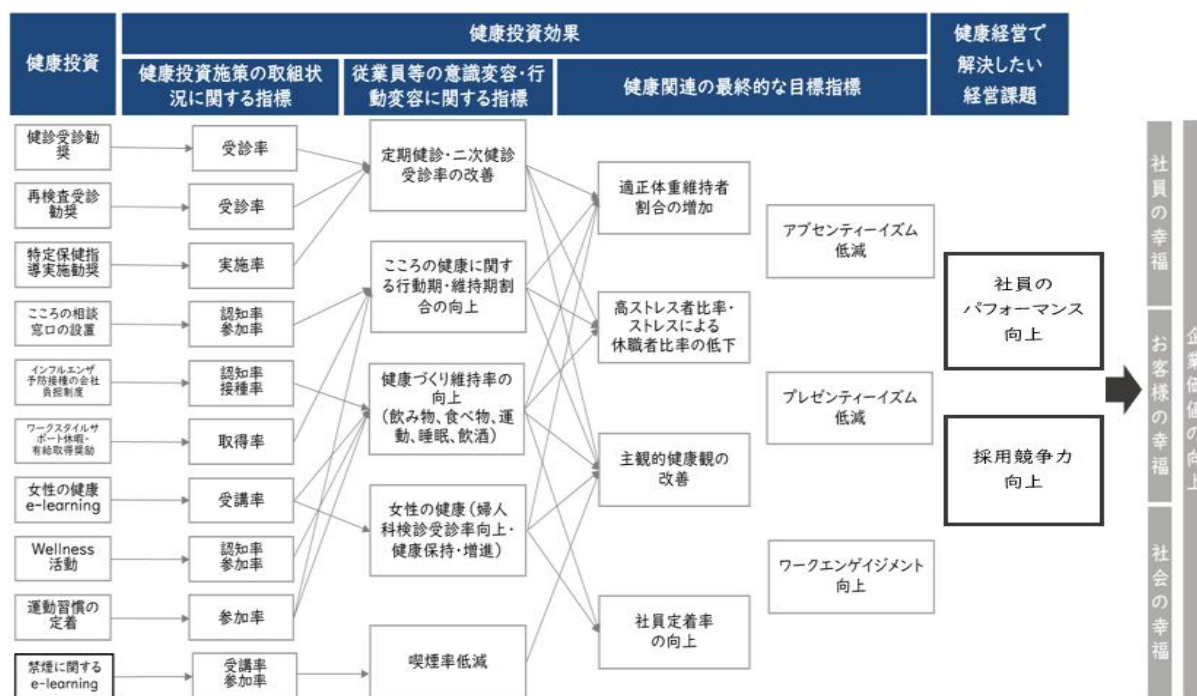
健康保険組合から毎年提供される「Wellness レポート」の結果を踏まえ、特に対策が必要な重点課題を以下に定め、取り組むこととしています。

健康課題	課題設定に至った背景
生活習慣病	肥満や高脂質のリスクが高い社員の増加
がん	胃がん・大腸がん検診の受診率が低い
メンタルヘルス	高ストレス者比率が高く、特に30歳以上の女性の比率が高い
たばこ対策	JALグループの目標値は達成しているが、社内喫煙者ゼロを目指す
女性の健康	婦人科検診の受診率が低い

3. 取り組み方針

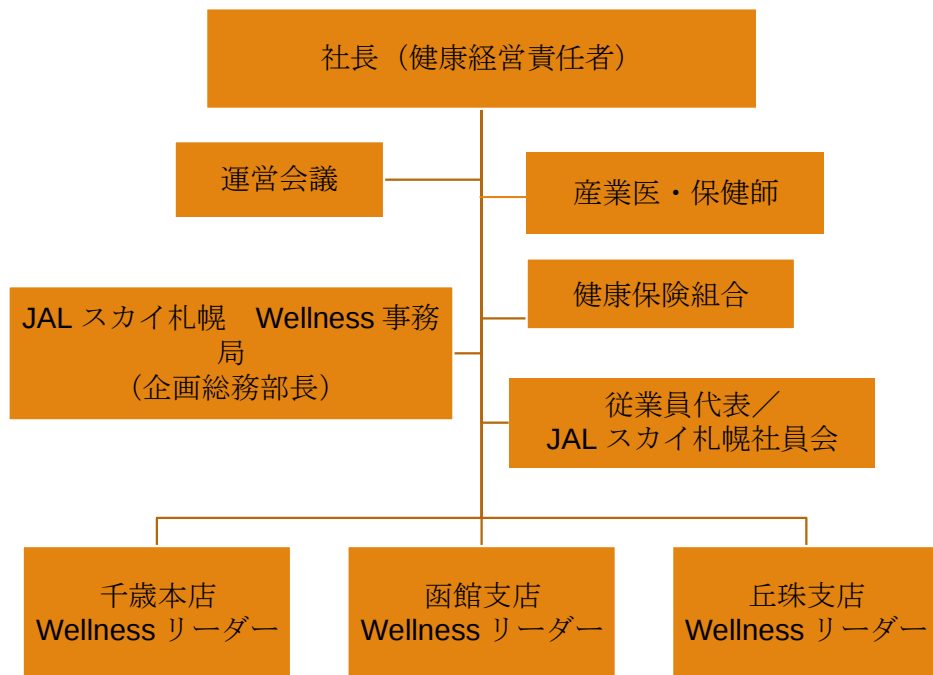
健康課題を踏まえて、以下を全社方針としています。

- 各職場に Wellness リーダーを配置し、社員・会社・健保の 3 者のベクトルを合わせて社員の健康維持増進に主体的に取り組みます。
 - 健康診断 100%受診を必達し、結果に応じた適切なフォローアップを迅速に行い、社員サポートを強化します。
 - 「健康増進」「メンタルヘルス」に関し、産業医、保健師と連携して社員の意識向上を図り、健保が提供するプログラムを積極的に活用し自主的な取り組みを支援します。
 - 「婦人科健診の受診率」「適正体重維持率」の向上にむけ、女性の健康についての取り組みを強化します。
 - 生活習慣病予防の重要性を社員に周知し、マネジメント全員で長期休業の未然防止に取り組みます。
- 【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】



4. 推進体制

- ・経営層からの健康経営施策に関する積極的なメッセージ発信を強化し、組織全体で共有する体制を整えることで、全社員の健康意識の醸成に努めます。
- ・健康経営の目的を達成するため、計画から施策実行・評価・改善までの PDCA の各フェーズについて都度、各種会議体において確認し、健康経営を推進するに必要な取り組みについて承認決定を実施いたします。
- ・健康保険組合との密接な連携によりコラボヘルスを推進します。
- ・企画総務部に Wellness 事務局および担当を設置、会社全体の健康経営を推進しています。
- ・職場への浸透を促進するため、各職場に Wellness リーダーを配置し活動しています。
- ・従業員代表との定期的な情報共有、協議を行い、効果的な健康経営の実践を推進します。
- ・新たに健康保健師を配置し、各種健康経営に対する情報発信や社員が安心して個別相談ができる環境を整備し、社員一人ひとりに寄り添ったサポート体制を構築し社員の健康意識の底上げに取り組みます。



5. 主な取り組み内容と結果（2024 年～）

取り組み内容と結果		実施目的
1	全従業員に対して、社長からの健康に関するメッセージ（健康経営方針や進捗、社長自身の健康づくり、等）を発信	健康経営の社内浸透
2	定期健診、特定健診、任意健診（対象者）への受診勧奨の実施	生活習慣病・がん・女性の健康における検診受診率向上
3	保健師による特定保健指導実施対象者への個別の実施勧奨	生活習慣病予防のための特定保健指導実施率の向上
4	外部講師による全社員を対象とした Wellness 研修をオンライン開催	参画意識の向上/健康リテラシー向上
5	全社員を対象とした女性の健康に関するセミナーの動画配信を実施	女性の健康/健康リテラシー向上
6	Wellness 活動（投資額:0～25,000 円/回） ・ウォーキングイベント（支店ごと） ・本気のラジオ体操（週 3 回） ・健康増進のためのスポーツイベント開催や情報発信 ・健康意識付けのため 体組成計測定（年 4 回 各回約 50 名参加） ・運動会（グループ会社合同約 100 名参加） ・健康かるた大会 ・間接部門ウォーキング大会（参加率約 100%） ・WELLNESS 通信（年 4 回） ・健康情報の発信 ・ベジチェック、ボーリング、など	Wellness 活動の推進/コミュニケーション向上/生活習慣病予防
7	ワークスタイルサポート休暇の運用継続と、有給休暇など連続取得の奨励	ワークライフバランス/高ストレス比率の低下
8	部門や職種、垣根を越えたコミュニケーション促進	コミュニケーション向上/高ストレス

	・フリーアドレス ・ボランティア活動 ・社外相互出向 ・インセンティブを含めた表彰制度の積極活用	比率の低下
9	社外活動 ・千歳 JAL 国際マラソンボランティア（グループ会社合同約 500 名参加） ・献血活動（延べ約 100 名/年） ・地域貢献活動(雪かき、スノーアート制作) ・地元企業との共同収穫体験（6 次産業化） ・地域スポーツイベント参加 ・清掃ボランティア活動（千歳市、苫小牧市、支笏湖、函館等） ・ほっかいもっかい杯 スポ GOMI 大会 in 札幌 ・折り紙ヒコーキ教室活動	参画意識の向上
10	健康リテラシー向上施策 ・栄養バランスを考慮した健康的な食環境の構築と持続的な食生活改善を支援するための食費補助（オフィスでごはん導入、サラダ DAY 開催、改善に向けたセミナー開催） ・体験型アルコールセミナーの開催 ・寮・社宅の居住環境整備し、社員の快適な生活環境を整える ・カラダシルプロジェクト（体組成計の活用） ・保健師によるメンタルヘルスセミナーの開催 ・保健師による定期的な保健だより発行（6 回/年） ・お手洗いに健康豆知識を掲示（12 回/年） ・生活習慣病予防の情報発信（e-learning）	健康リテラシー向上/生活習慣病予防

■その他の取り組み

通常期の健康経営課題の取り組みに加え、社員の安心・安全を守り、お客さまに罹患させない対策として、以下の取り組みを行いました。

①北海道赤十字血液センターに依頼し、空港にて献血を実施。

空港ビル内の事業各社にもお声がけし、献血で分かる病気や生活改善予防方法を学びとり、空港で共に働く仲間にも健康増進を図る活動を実施。（年 3 回）

②インフルエンザ予防接種の会社補助。（約 35 万円）

③婦人科健診受診率向上、早期発見・早期治療に向けて、空港での集団検診の実施。

④産業医による、健康指導や講和を毎月実施。全社員に向け社内メールにて共有。

⑤保健師による、各種健康経営に対する情報発信や社員が安心して個別に相談ができる窓口を設置。

⑥2023 年から、社員が気軽に仕事の悩みやキャリア形成などを相談できる場として、「心の相談窓口」を開設。

社員から選ばれた「メンター」が社員の悩みに寄り添い、こころのケアと働きがい向上のサポートを行っている。

(Wellness イベントや社外活動)

各職場の Wellness リーダーが主体となって、社員同士の交流促進と健康増進を目的に、参加者が楽しみながら健康づくりができる定期的な各種イベントを開催。部署や世代の垣根を超えたコミュニケーションを活性化し、連携強化とリフレッシュの機会を提供することで、組織全体の一体感向上に繋げている。

各種ボランティア活動

千歳JAL国際マラソン



さくらんぼ収穫体験

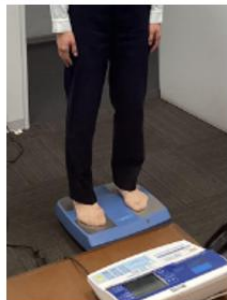


雪かきボランティア



各種ウェルネス活動

体組成計



ベジチェック



健康かるた



各種セミナー

乳がんセミナー



アルコールセミナー



ドリンク
スマイル
ドリンクスマイル セミナー

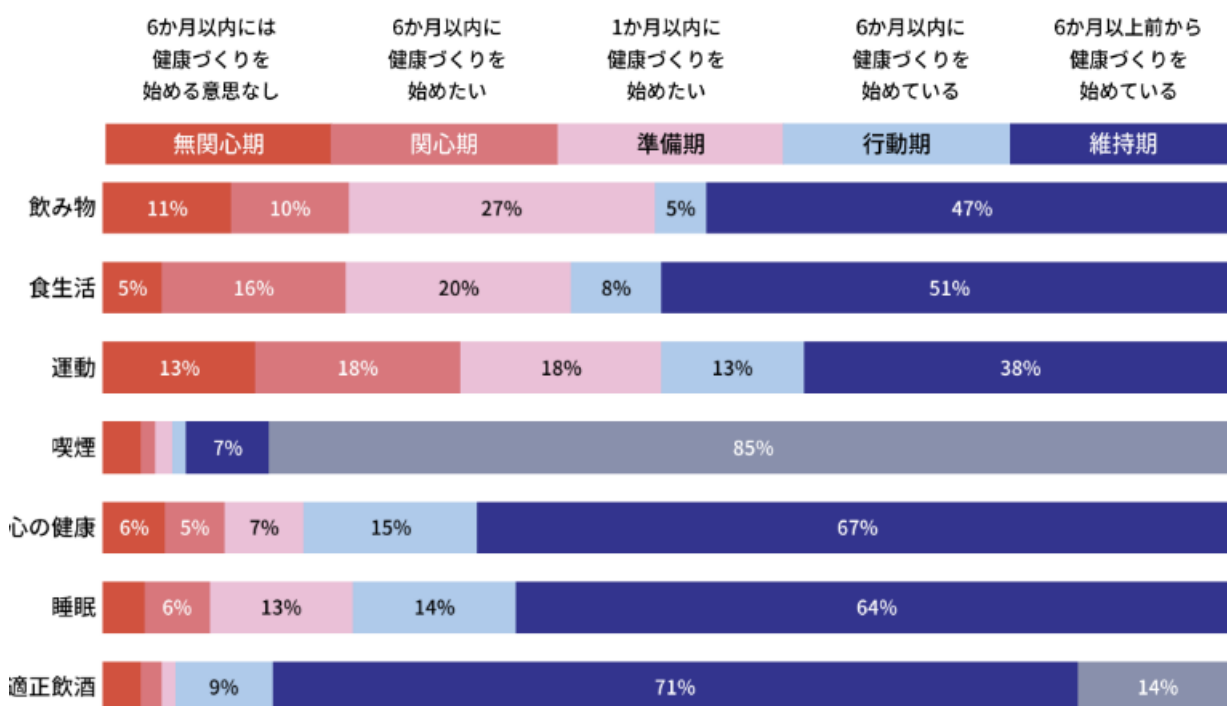
6. 健康経営の取り組みによる効果

経営層からの健康経営施策に関する積極的なメッセージ発信を強化し、組織全体で共有する体制を整えたことで、経営者の健康経営に対する想いの浸透度ならびに健康づくりを目的とした情報提供や研修の認知度が前回よりそれぞれ7%改善しており、社員の健康意識の高まりが確認された。

運動不足や食生活の改善については、肥満や高脂質リスクの定量的な効果の確認はこれからとなるが、アンケートの結果から社員の健康意識や行動、食生活への関心が向上していることを確認した。

また、心身の不調による欠勤者数を示すアブゼンティーイズムは昨年度より0.3日改善しているが、引き続きメンタルヘルスケアの強化に取り組み、さらなる改善を目指していく。

従業員の健康意識・行動(5段階) *2024年アンケート結果



7. 指標および目標値

(1) 健康課題に対する指標および目標値

健康課題	指標	対象者	2022 年	2023 年	2024 年	最終目標値 (2025 年)
生活習慣病	肥満率	全員	9.9%	10.1%	10.3%	15%未満
	特定健診受診率	社員・家族・OB	75.7%	95.5%	97.2%	80%以上
	特定保健指導実率	社員	57.1%	37.5%	44.4%	65%以上
がん	胃がん検査受診率	社員（35 歳以上）	64.3%	62.1%	62.5%	70%以上
	大腸がん検査受診率	社員（35 歳以上）	86.9%	81.1%	85.4%	80%以上
メンタルヘルス	ストレスチェック実施割合	社員	100%	100%	100%	100%
	高ストレス者割合	社員	17.2%	18.5%	17%	5%未満
たばこ対策	喫煙率	男性社員	0.0%	10.0%	8.7%	20%未満
		女性社員	3.0%	3.2%	3.3%	3%未満
女性の健康	乳がん検査受診率	女性社員（18 歳以上再検査受診率	45.3%	42.3%	39.1%	70%以上
			100%	100%	100%	90%以上
	子宮がん検査受診率	女性社員（18 歳以上） 再検査受診率	44.0% 16.7%	43.5% 46.2%	41.3% 27.3%	60%以上 90%以上
	女性の痩せ	女性社員（34 歳以下）	19.9%	20.3%	18.8%	20%未満

(2) 社員の意識・行動変容に関する指標

健康項目	指標	対象者	2022 年	2023 年	2024 年	最終目標値 (2025 年)
健康リテラシー	e-learning 教育受講率	社員	26.9%	55.5%	54.4%	80%以上
Wellness 活動	会社、地域 Wellness 活動 の実施割合(回数)	社員	100% (9 回)	100% (9 回)	100% (9 回)	100%
ライフスタイル	運動習慣	社員	46.3%	50.0%	50.8%	63%以上
	休養が取れる睡眠	社員	63.6%	67.7%	65.4%	80%以上
	適度な食べる速度	社員	77.9%	72.2%	75.1%	70%以上
	適度な飲酒習慣	社員	95.2%	97.3%	99.2%	90%以上

(3) その他、健康・就業関連の指標

健康・就業関連の指標	対象者	2022 年	2023 年	2024 年
定期健康診断受診率	社員	100%	100%	100%
ストレスチェック受検率	社員	100%	100%	100%
傷病による休職者の比率	社員	0%	0%	0%
有給休暇取得率	社員	81.9%	96.5%	92.2%
年間平均残業時間（年間増 残業時間÷社員数）	社員	2 時間	2 時間	2 時間
平均勤続年数	社員	6.42 年	6.94 年	6.5 年

(4) 健康経営の最終的な目標指数（パフォーマンス関連）

就業項目	測定値	対象者	2022 年	2023 年	2024 年	最終目標値 (2025 年)
アブセンティーズム	傷病による平均欠勤日数	社員	3.6 日	2.8 日	2.5 日	1.0 日以下
プレゼンティーズム	東京大学 1 問方式による生産性 低下率	社員	27%	26%	27%	20%以下
ワークエンゲイジメン 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（2 項目）による把握	社員	2.6	2.7	2.7	3.0 以上

【測定人数および回答率】

各指標とも全従業員を対象にアンケートを実施。回答者数 327 人、回答率 75%。

(2024 年度従業員アンケート結果)

8. 社外からの評価 健康経営優良法人 2025（大規模法人部門）に認定されました。

9. 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「安全衛生規程」に基づく安全衛生活動を推進しています。

- ・本店において安全衛生委員会を毎月開催しています。
- ・労働災害防止に向けて、労働安全衛生マネジメントシステムに基づき、各事業場でリスクアセスメントにより危険源を特定し、リスク評価の結果を元に、計画・実行・評価改善の PDCA を回しています。
- ・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、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。

	2022 年	2023 年	2024 年
労働災害発生件数	2(1)	10(3)	6(2)
※()内は通勤災害内数			