

<JAL サンライトの健康経営目標と取り組み状況>

JAL サンライトでは、以下の健康課題を克服していくために、「JAL Wellness 2020」にて設定した重点施策を中心に健康推進活動を展開していますが、各健康施策の推進状況、各職場での取り組み、健康維持に資する働き方改革、全社員に向けた健康支援の取り組みを行い、また行動変容につながっているかの検証を行いました。

《主な健康課題》

- ①肥満ややせが比較的多い。(適正体重維持者割合の向上)
- ②女性が多く活躍する会社のわりに婦人科健診の受診率が低い(婦人科健診受診率の向上)
- ③透析や通院のための柔軟な働き方を実現したい(フレックスタイム制度などの導入)
- ④乗務員などサービスフロント社員などに肩こりなどの症状が多い(マッサージ師資格者による支援)
- ⑤老後も含めた「豊かな人生」の実現のため、良い生活習慣を定着させたい(行動変容)

1. JAL グループ健康推進活動「JAL Wellness2020」および5つの重点施策

(「生活習慣病」「がん」「メンタルヘルス」「たばこ対策」「女性の健康」)を推進していきます。

- 適正体重維持率の向上(目標 80%以上) ……59.6%(2018年度) +1.7ポイント
- 婦人科健診受診率の向上(40%以上) ……46.5%(2018年度) +11.2ポイント
*乳がん検診 35歳以上
- ストレスチェック受検率の向上(100%) ……89.9%(2018年度) +4.3ポイント
- 喫煙率の低下(5%未満) ……6.1%(2018年度) -1.9ポイント
- 女性の健康セミナーの受講 ……セミナー開催(7/31)、eラーニング受講

2. ウェルネスリーダーが渦の中心となり、職場の健康課題に取り組みます。

- 15名のウェルネスリーダーによる職場 Wellness 活動を推進中
- WFP ウォーキングイベント参加 (15人参加)
- 女性の健康セミナー開催 (2回開催)
- 本気のラジオ体操教室開催 (146人参加)
- wellness 研修 (22回開催)

3. 健康診断を踏まえた社員への健康サポートを強化します。

- 定期健診 100%受診 ……100%受診(2018年度)
- 特定健診 100%受診 ……100%受診(2018年度)
- 保健師による健康相談とフォローアップ推進中



本気のラジオ体操

4. ワークスタイル変革によるワークライフバランスや生産性向上を実現します。

→フレックスタイム制を導入 ……2018年10月

(残業削減効果：年間3,291時間減)

※1人当たり平均1時間減/月)

→時間年休を導入 ……2019年4月導入

5. 社内外に健康経営の価値を提供していきます。

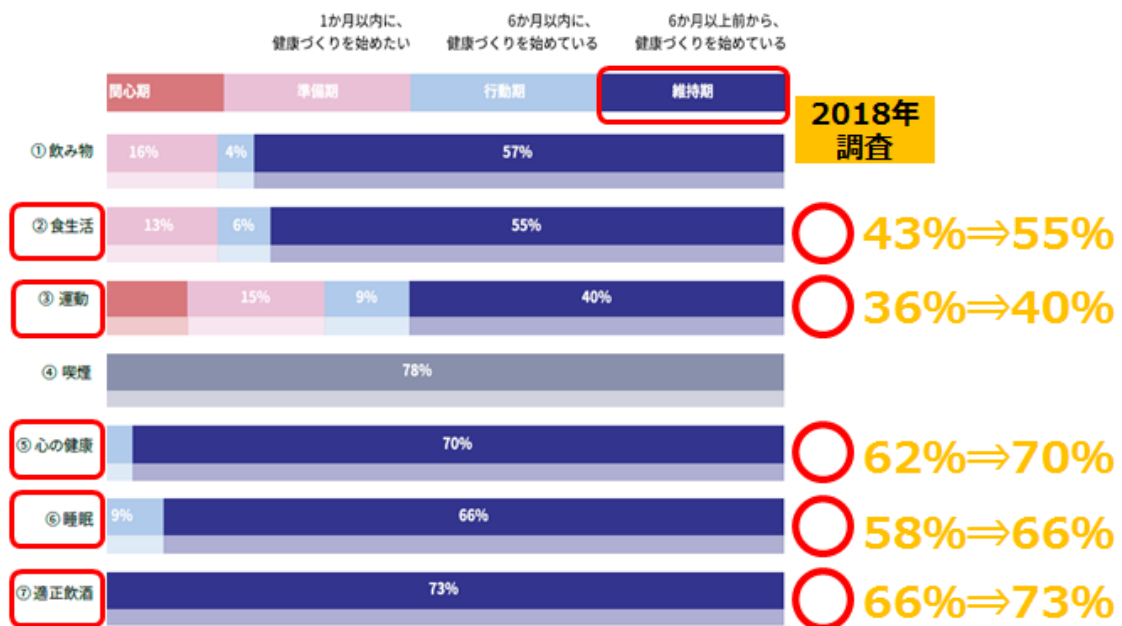
→マッサージルームの開設 ……2018年7羽田店に続き、2019年9月天王洲アイル店増設

→憩いのカフェ「きらっと」 ……羽田・成田・天王洲アイルにて営業

6. 行動変容調査結果

2019年調査結果は、前年に比べ、6ヶ月以内または6ヶ月以上前から健康づくりを始めている従業員が増加し、健康に対する意識が高まっていることがわかった。

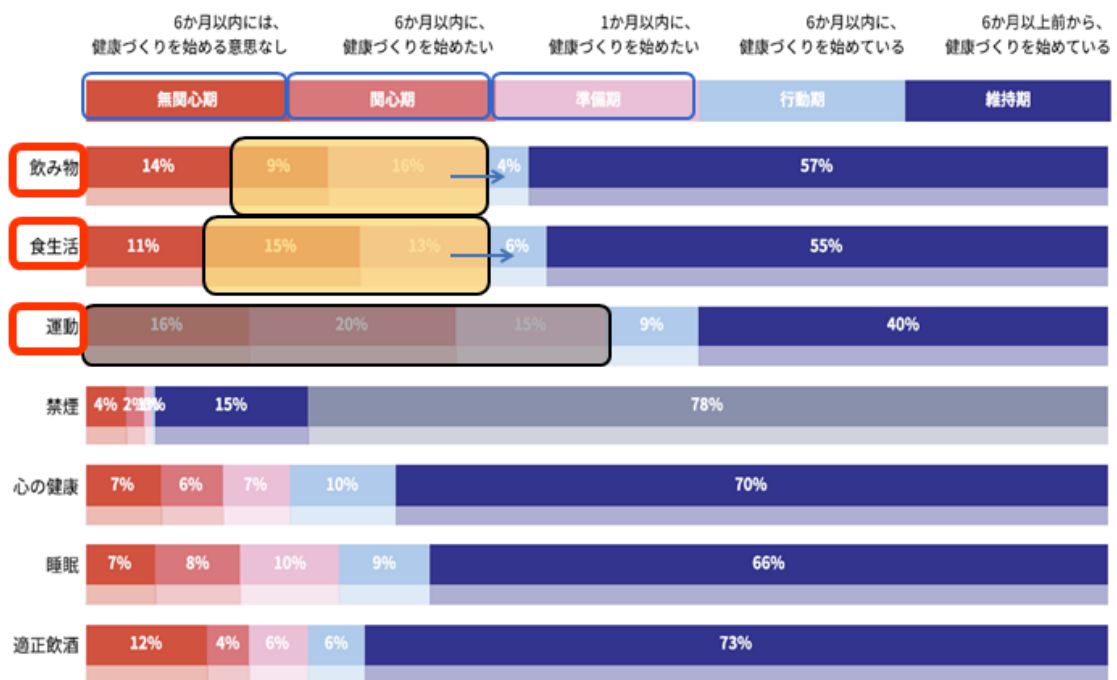
<健康行動の傾向—昨年との対比>



2019年実施 行動変容調査アンケート結果から抜粋

<これからの課題>

「6か月以上前から健康づくりを始めている」という割合が高い「心の健康」・「睡眠」・「適正飲酒」に比べて、「運動」については、「始める意思なし」あるいは「これから取り組みたい」とする者が相対的に多いこと、また「食生活」や「飲み物」についても、「今後取り組みたい」とする者も相対的に多く、いかに運動習慣や適切な食生活を維持・定着している者を多くしていけるかが課題である。



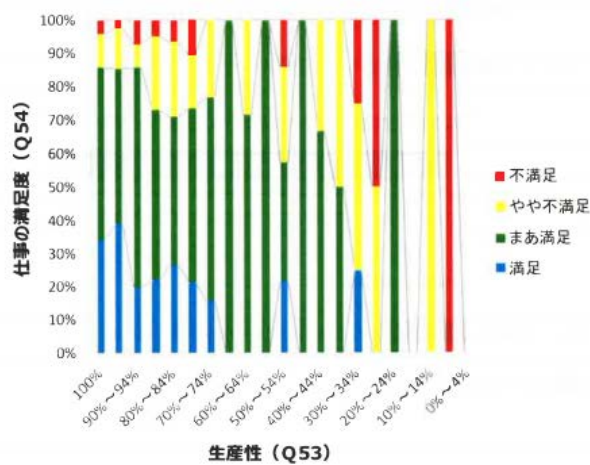
2019年実施 行動変容調査アンケート結果から抜粋

7. 仕事の満足度と生産性

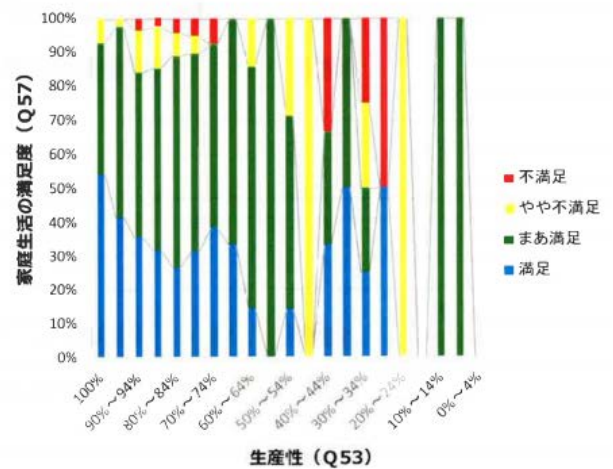
生産性の高い人は仕事の満足度も高く、同様に生産性の高い人は家庭生活の満足度も高い結果となった。

一方、生産性の高い人のうち仕事の満足度が高い人の割合は、生産性が高い人のうち家庭生活の満足度が高い人の割合より低く、高い生産性(個人の主観的な生産性)は家庭生活の影響がより大きい可能性を示唆した。

仕事の満足度と生産性

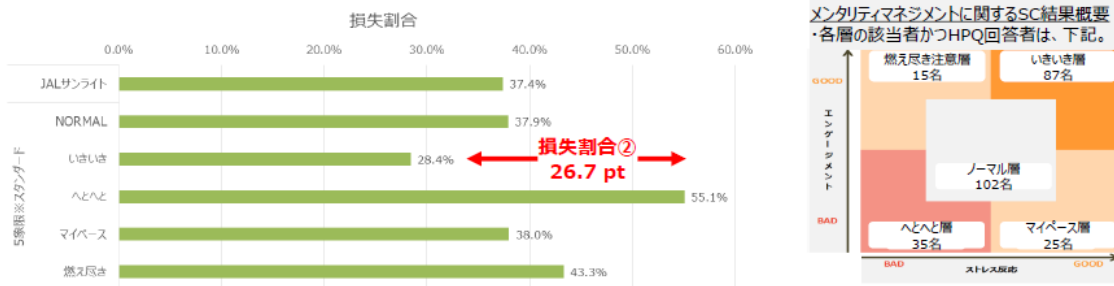


家庭生活の満足度と生産性



8. プレゼンティーズム結果

プレゼンティーズムの改善のためには、メンタルヘルス面の改善による効果よりも、エンゲージメント面の改善の影響が大きい。“へとへと層”の半数を“いきいき層”にすることで年間約 5 名分の労力創出に繋がるものと推測される。



→“へとへと層”該当者は、“いきいき層”に比べ、

- ①一人あたり 2.1 時間(日)の損失
- ②計 9.3 人分相当(年間)の労働損失

→“へとへと層”該当者数 50%減によるインパクトは、 4.7 人分相当(年間)の労力創出。