

JAL スカイ札幌の健康経営と安全衛生について

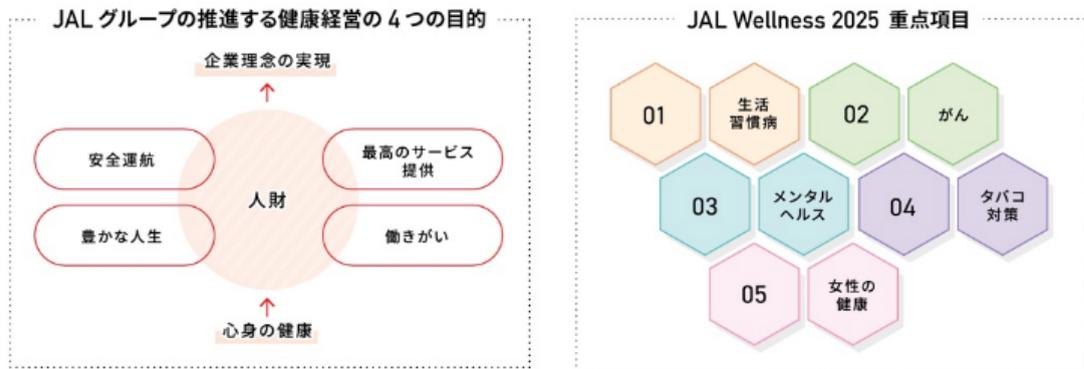
1. 健康経営の目的

■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。

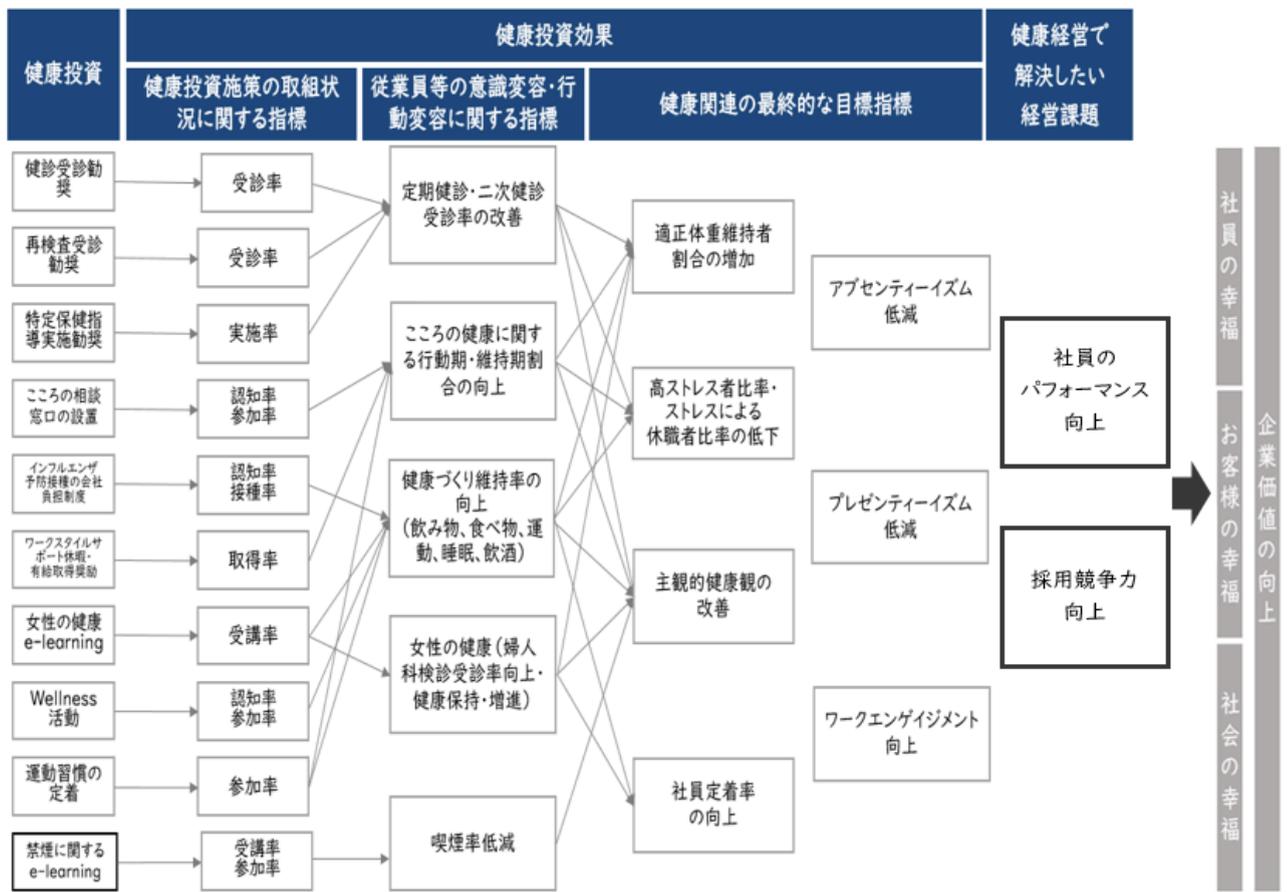
健康課題	課題設定に至った背景
生活習慣病	女性の適正体重維持率の割合が低い
がん	胃がん・大腸がん検診の受診率が低い
メンタルヘルス	高ストレス者比率が高く、特に30歳以上の女性の比率が高い
たばこ対策	JALグループの目標値は達成しているが、社内喫煙者ゼロを目指す
女性の健康	婦人科検診の受診率が低い

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めます。
- 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めます。

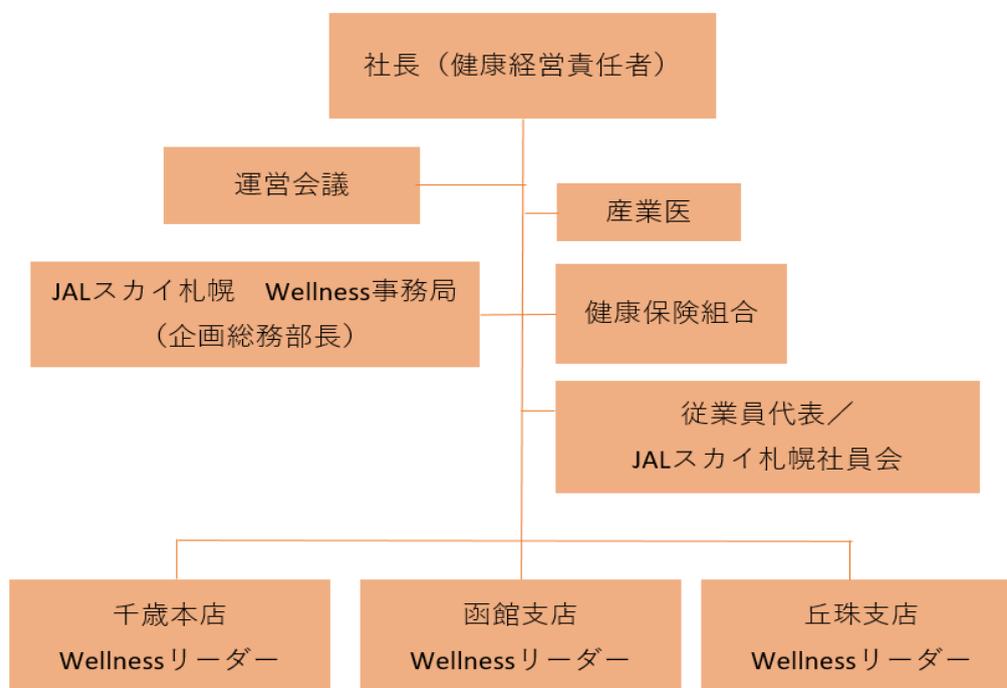
【健康経営で解決したい経営課題から健康投資までのつながり】



4. 推進体制

- ・「健康経営」を通じて、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、運営会議でモニタリングや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。



5. 主な取り組み内容と結果(2023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 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	Wellness活動の推進/コミュニケーション向上/生活習慣病予防

	<ul style="list-style-type: none"> ・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、ポーリング、など 	
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 <ul style="list-style-type: none"> ・フリーアドレス ・ボランティア活動 ・社外相互出向 ・表彰制度の積極活用 (毎月全社員が互いの良いところを投票しMVPを決定、表彰)	コミュニケーション向上/高ストレス比率 の低下
9	社外活動 <ul style="list-style-type: none"> ・千歳JAL国際マラソンボランティア(グループ会社合同約250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に向けた施策 <ul style="list-style-type: none"> ・食生活改善に向けた支援(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) ・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) ・講師によるメンタルヘルスセミナーの開催 ・お手洗いに健康豆知識を掲示 ・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している。献血で分かる病気や生活改善予防方法を教えて頂き、健康増進を図る活動も実施。
- 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。
- ⑤2023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、さまざまな健康増進のイベントを行っています。ベジチェック、ボーリング、体組成計、運動会、バレーボール大会など新入社員から管理職まで幅広い社員が参加しました。社員が楽しみながら健康づくりができるようアンケートを取りながら、満足度の高い施策を検討し実施しています。北海道ならではの雪かきボランティアやスノーアート制作にも参加しました。

千歳JAL国際マラソン



体組成計



健康かるた



雪かきボランティア



スノーアート



6. 健康経営の取り組みによる効果

健康経営の社内浸透により、取り組み施策への関心が増え参加状況も大きく改善しており、生活習慣に関する指標が良化する傾向にあります。

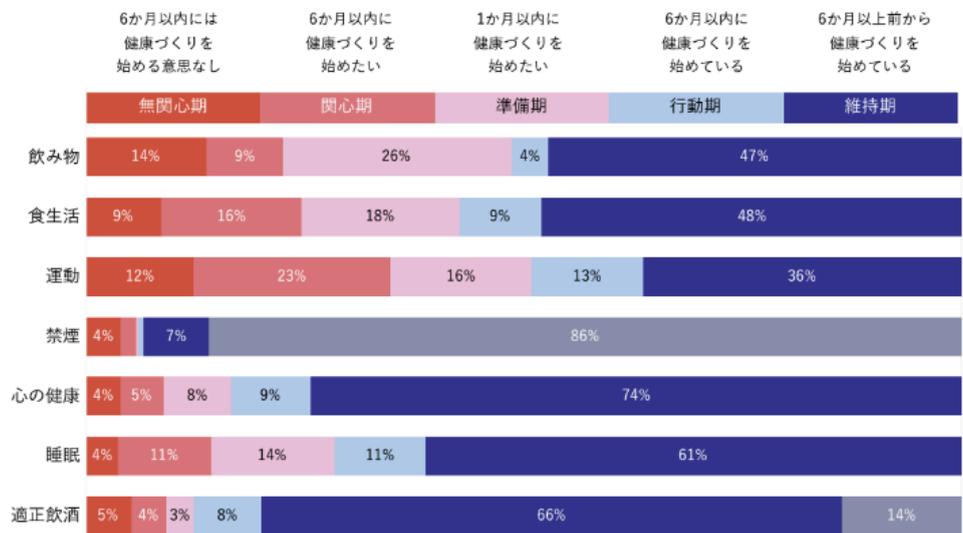
昨年度比、職場の一体感を感じる方が0.1増となり、プレゼンティーズム向上のために行った運動会等の施策が、ワークエンゲージメントも0.1増にも繋がりました。

運動習慣については横ばいの結果となりましたが、定期的に運動イベント実施することによって社員の運動意識を保つことができました。

社員向けアンケート結果をもとに傾向と対策をした結果が少しでも出たと考えます。

仕事に対する主体性や、自ら判断できる領域にある、挑戦力などの数値が高く、従業員が仕事に対してポジティブな感情を持ち、充実している状態であるため、引き続きプレゼンティーズムとワークエンゲージメントの向上に取り組んでいきます。

従業員の健康意識・行動(5段階) *2023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	2021年	2022年	2023年	最終目標値 (2025年)
生活習慣病	肥満率	全員	8.9%	9.9%	10.3%	15%未満
	特定健診受診率	社員・家族・OB	72.0%	75.7%	95.5%	80%以上
	特定保健指導実率	社員	33.3%	66.7%	57.1%	65%以上
がん	胃がん検査受診率	社員(35歳以上)	65.9%	64.3%	62.1%	70%以上
	大腸がん検査受診率	社員(35歳以上)	87.8%	86.9%	81.1%	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	16.1%	17.2%	18.5%	5%未満
たばこ対策	喫煙率	男性社員	0.0%	0.0%	10.0%	20%未満
		女性社員	3.5%	3.0%	3.2%	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)	39.0% 100%	45.3% 100%	42.3% 100%	70%以上 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	42.7% 50.0%	44.0% 16.7%	43.5% 46.2%	60%以上 90%以上
	女性の痩せ	女性社員(34歳以下)	19.9%	19.9%	20.3%	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	2021年	2022年	2023年	最終目標値 (2025年)
健康リテラシー	e-learning教育受講率	社員	45.8%	26.9%	55.5%	80%以上
Wellness活動	会社、地域Wellness活動の実施割合(回数)	社員	100% (3回)	100% (9回)	100% (9回)	100%
ライフスタイル	運動習慣	社員	39.8%	46.3%	50.0%	63%以上
	休養が取れる睡眠	社員	71.3%	63.6%	67.7%	80%以上
	適度な食べる速度	社員	68.8%	77.9%	72.2%	70%以上
	適度な飲酒習慣	社員	97.5%	95.2%	97.3%	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	2021年	2022年	2023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	89.0%	81.9%	96.5%
年間平均残業時間 (年間増残業時間÷社員数)	社員	3時間	2時間	2時間
平均勤続年数	社員	6.40年	6.42年	6.94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	2021年	2022年	2023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	3.0日	3.6日	2.8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%	27%	26%	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	2.6	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 350 人、回答率 84%。
(2023 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 2024(大規模法人部門・ホワイト 500)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。

	2021年	2022年	2023年
労働災害発生件数 ※()内は通勤災害内数	6(0)	2(1)	10(3)