

1. 主な取り組み内容と結果

	取り組み内容と結果	実施目的
1	2024年4月、2024年度JALサンライト運営方針を健康経営責任者である社長より全従業員に発信。	健康経営の社内浸透
2	2021年より、定期的に各職場Wellnessリーダーが「JAL本気の！ラジオ体操」を全従業員に配信。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 2023年6月天王洲地区：166名 ・ 7月羽田整備場地区：131名参加 ・ 8月天王洲地区「JALサンライトWellness夏祭り」：178名 ・ 9月羽田整備場地区：205名 ・ 10月羽田空港地区ハロウィンバージョン：179名 ・ 11月成田空港地区：152名 ・ 12月天王洲地区クリスマスバージョン：177名 ・ 2024年1月成田地区農作業場：179名 ・ 3月本社ひな祭りバージョン：167名 ・ 6月天王洲地区新入社員出演：227名 ・ 7月羽田地区新入社員出演：243名 ・ 8月成田地区新入社員出演：279名 	Wellness活動の促進 役員からの運動推奨 肥満率低減 コミュニケーションの向上
3	2023年7月、運動奨励と食事のバランス、心身の健康についてのJSL Wellness研修を実施。受講率95%	運動奨励、健康リテラシー向上、心身の健康
4	2023年8月、全従業員を対象に健康活習慣についてアンケートを実施。動変容を5段階に見える化し、経年で結果を分析。回答率99.1%	健康リテラシー向上 行動変容
5	2023年8月、陸上長距離アトランタ五輪代表 千葉真子氏をお招きし「命を輝かす人間」を開催。競技人生から学んだモチベーションの保ち方、正しい歩き方などを学ぶ。50名受講	モチベーション向上 高ストレス者の軽減 健康リテラシーの向上
6	2023年10～2024年1月、ヘルスツーリズムを開催。少人数での手軽なツーリズムを奨励。	Wellness活動の促進 健康リテラシー向上
7	2023年12月、フランス式アロマの第一人者である自然療法士ネリー・グロシャン博士をお招きし、アロマを使ったストレス軽減方法を客室と共同で企画・実施。67名参加。	健康リテラシー向上 ストレスの軽減 睡眠の質の改善
8	2024年3月、Wellnessリーダーを中心に各職場で古切手を収集。NPO「世界の子どもにワクチンを」に寄付を実施。	Wellness活動の促進 社会貢献
9	2024年4月、天王洲地区のオフィス環境の改善に着手し、順次各職場のフリーアドレス化を実施。※オフィスをより快適な環境にするため「未来の働き方プロジェクト」を2023年4月立ち上げ、天王洲地区、羽田地区、成田地区に展開。オフィス改善費用：約52百万円	オフィス環境の向上 健康リテラシー向上 コミュニケーションの向上
10	2024年5月、健康アプリ「Qupio+」利用しての春の健康フェスタウォーキングチーム制に19チームが参加。126名参加	運動推奨 コミュニケーション向上
11	2024年6月から2023年度の特定保健指導対象者への受診奨励の実施（健康保険組合と連携）、対象者全員へ特定保健指導の受診を促進	生活習慣病予防 がん対策

12	2024年6月から2023年度の再検査・要精密検査・要治療者への保健師面談を実施。対象者へ個別案内を実施し、面談予約がなされない対象者にはリマインドを実施	生活習慣病予防 がん対策
13	2024年6月、当社視覚障がい社員による白杖手引きセミナーを羽田空港勤務 JAL グループ会社対象に開催。30名参加 同9月成田空港勤務 JAL グループ会社を対象に開催。15名参加	Wellness 活動の促進 社会貢献
14	2024年7月、心の健康、ストレスへの対処、相談窓口についての JSL Wellness 研修を実施。受講率 95%。参加満足度 73.7%。※「Wellness 研修の内容はいかがでしたか」という問いに対する回答のうち、非常に良かった：22.8%+良かった 50.9%の合計	高ストレス者の軽減 健康リテラシーの向上
15	2024年8月、全従業員を対象に健康活習慣についてアンケートを実施。行動変容を5段階に見える化し、経年で結果を分析。回答率 90%	健康リテラシー向上 行動変容
16	2024年8月、2024年度定期健康診断（対象者）への受診案内、女性社員への乳がん、子宮がん検診の奨励	生活習慣病予防 がん対策、 女性の健康
17	2024年8月、「白杖手引き体験セミナー」と「ブラインドサッカーワークショップ」を取引先企業様にご提供、合わせて「シューシャイン」を体験	取引先の健康経営の 支援 社会貢献
18	2024年9月、従業員の福利厚生向上、および健康経営施策の一環として天王洲地区オフィスにウォーターサーバーを設置。マイボトルを推奨することにより、ペットボトルの削減を目指す。	福利厚生向上 健康リテラシー向上 社会貢献
19	2024年9月「Wellness 秋祭り」を開催。「本気の！ラジオ体操」、東京パラリンピック車いすバスケットボール銀メダリスト「豊島英氏講演会」、「ポッチャ大会」を開催。全社に映像配信。	Wellness 活動の促進 運動推奨 モチベーション向上
20	2024年10月、日本航空健康保険組合と連携して、インフルエンザ予防接種について全額補助を実施。予防接種を奨励。	インフルエンザ予防 社員の健康支援

2. 健康経営の取り組みによる効果

(1) 健康経営の最終的な目標指標（従業員のパフォーマンス関連）

目標指標	実績値			目標値 2025年度
	2021年度	2022年度	2023年度	
アブセンティーズム	2.0日	3.6日	4.3日	2.0日以下
プレゼンティーズム	-21%	-22%	-24%	-20%以下
ワーク・エンゲージメント	2.8点	2.8点	2.8点	3.0点以上

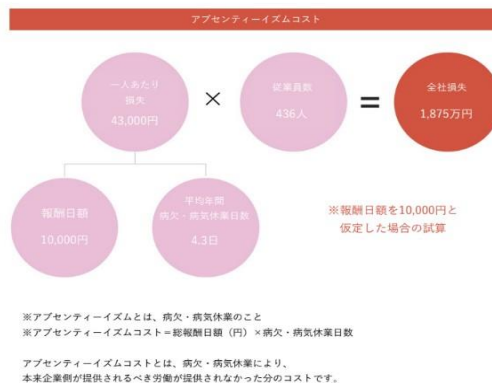
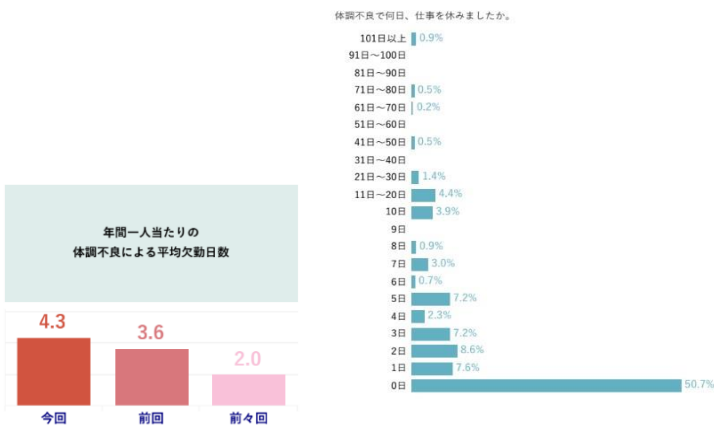
【測定人数および回答率（2023年度）】

全社員（436人）を対象に実施。回答者数 432人（回答率 99.1%）

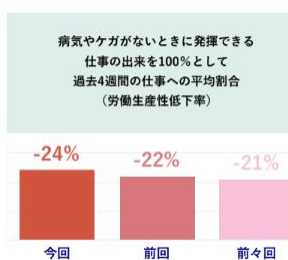
【測定方法】

・アブセンティーズム：従業員アンケートにより把握した過去1年以内の体調不良による休業日数

- ・プレゼンティーズム：東京大学1項目版による従業員調査（東京大学の研究を踏まえ、以下の図の通り、相関の高い9つの因子の該当個数に応じて社員を3つのリスク区分に分類し分析を行っています）
- ・ワーク・エンゲージメント：新職業性ストレス簡易調査票のワーク・エンゲージメントに関する2項目（自分の分の仕事に誇りを感じる、仕事をしていると活力がみなぎるように感じる）によるスコア【アブセンティーズムの分析】

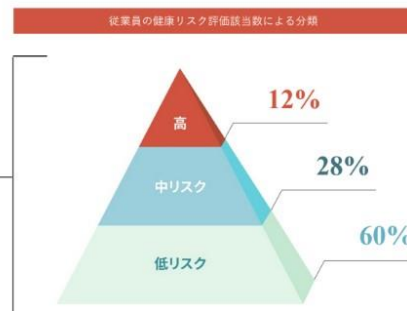


【プレゼンティーズムの分析】



健康リスク評価項目と従業員の該当率

健康リスク	項目	従業員の該当率
生活習慣	喫煙習慣あり	5%
	飲酒習慣あり	8%
	運動習慣なし	75%
疾病・病气	睡眠休息不十分	44%
	不定愁訴あり	27%
メンタルヘルス	主観的健康感不良	10%
	生活満足度低	16%
	仕事満足度低	22%
	ストレス高	28%



生活習慣、疾病・病气、メンタルヘルスの9項目の該当数から、回答者の健康リスクを評価し、高、中、低の三つのリスク群に分類します。

1. 該当したリスク数を足し算
 2. 健康リスクを評価（標準）
 リスク数：0-2 → 低リスク
 リスク数：3-4 → 中リスク
 リスク数：5- → 高リスク

プレゼンティーズムは健康リスクの上昇に伴って増加する構造であることが指摘されています。※1

低リスク者の割合が50%以上となることが望ましいとされています。

※1 日本労働研究雑誌
 平成30年6月号「中小企業における労働生産性の損失とその影響要因」
 東京大学 古井・村松・井出

【ワーク・エンゲージメントの分析】

ワークエンゲージメント

あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものを選択してください。

自分の仕事に誇りを感じる



仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる



● そうだ ● まあそうだ ● ややちがう ● ちがう



2.8

(2) 健康経営の目標指標（健康関連）

項目	対象	2021年度	2022年度	2023年度	2025年度目標
定期健康診断受診率	社員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
肥満率	社員	24.9%	25.0%	23.0%	15%未満
特定健康検査実施率	社員	95.1%	98.6%	次年度開示	100.0%
特定健康検査実施率	家族	40.0%	53.8%	次年度開示	75%以上
特定保健指導実施率	社員	57.1%	100.0%	次年度開示	65%以上
ハイリスク者の治療継続率	社員	66.6%	40.0%	次年度開示	75%以上
精密検査受診率	社員	68.9%	80.4%	次年度開示	80%以上
胃がん検査受診率	社員(35歳以上)	62.6%	65.8%	56.4%	70%以上
大腸がん検査受診率	社員(35歳以上)	87.2%	85.3%	85.6%	90%以上
ストレスチェック受診率	社員	97.3%	98.4%	99.5%	100.0%
高ストレス者割合	社員	10.1%	13.6%	12.7%	5%未満
喫煙率	男性社員	11.9%	12.3%	14.2%	10%未満
	女性社員	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%
乳がん検査受診率	女性社員(18歳以上)	46.2%	53.8%	54.0%	70%以上
子宮がん検査受診率	女性社員(18歳以上)	36.8%	42.9%	43.1%	60%以上
女性の痩せ	女性社員(34歳以下)	18.9%	22.5%	19.4%	18.4%未満
ヘルスリテラシー (Wellness研修受講率)	全従業員	83.0%	93.9%	95.0%	100.0%

(3) 健康経営の目標指標（就労関連）

指標	2021年度	2022年度	2023年度	2025年度目標
傷病による休職者比率	1.50%	2.70%	3.54%	1.5%以下
内、メンタル疾患者比率	67%	81.80%	68.75%	50%以下
時間外労働	1時間	2時間	2時間	0時間
有給取得率	87.20%	94.30%	92.10%	95%以上
平均勤続年数	11.1年	9.8年	9.8年	10年以上
平均年齢	42.3歳	43歳	43.5歳	45歳以下

(4) 社員の意識・行動変容に関する指標

健康経営の社内浸透により、Wellness 活動への参加者は増加していますが、生活習慣に関する指標は横ばい傾向ですが、喫煙経験なしについては、経年で増加しており禁煙運動の効果が出ています。

■ 従業員の生活習慣における行動傾向

	飲み物			食べ物			運動			禁煙			心の健康			睡眠			適正飲酒		
	今回	前回	前々回	今回	前回	前々回	今回	前回	前々回	今回	前回	前々回	今回	前回	前々回	今回	前回	前々回	今回	前回	前々回
維持期	61%	63%	64%	70%	70%	62%	49%	49%	47%	12%	14%	16%	72%	76%	74%	69%	70%	70%	80%	82%	78%
行動期	4%	3%	5%	8%	6%	6%	9%	12%	10%	1%			9%	9%	7%	9%	11%	9%	5%	4%	3%
準備期	14%	14%	13%	7%	8%	12%	13%	12%	15%	0%		1%	6%	5%	10%	8%	7%	11%	3%	4%	4%
関心期	8%	7%	7%	7%	10%	10%	13%	17%	16%	1%	1%	1%	7%	4%	4%	7%	7%	5%	2%	1%	2%
無関心期	13%	12%	11%	9%	7%	10%	16%	11%	12%	4%	5%	5%	7%	6%	5%	6%	5%	6%	11%	8%	13%
喫煙経験なし										82%	80%	78%									

3. 取引先に対する健康経営の支援の取り組み

当社は、具体的な施策の実施方法を提供するなど、取引先企業における健康経営の取り組みを支援しています。また、サプライチェーン全体の共存共栄を目指して、「パートナーシップ構築宣言」においても公表しています。

<https://www.biz-partnership.jp/declaration/42962-19-00-tokyo.pdf>

4. 社外評価

- ・2022年3月 女性活躍推進法に基づく優良企業として「えるぼし認定（3つ星）」を取得
- ・2023年12月：東京都スポーツ推進企業に5年連続認定
- ・2024年1月 スポーツ庁スポーツエールカンパニーに5年連続、ブロンズ認定
- ・2024年3月 健康経営優良法人（大規模法人部門）ホワイト500に6年連続認定

5. 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もと、「安全衛生・健康管理規程」に基づく当社の就業規則に定める安全衛生および健康管理に関する条項に基づき、職場における労働災害の発生を防止し、社員の健康の保持増進を図るとともに、職場環境の整備を促進することを目的としています。

- ・本社ならびに各事業場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、各事業場でリスクアセスメントにより危険因子を特定し、リスクを回避しています。
- ・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の適切な実施に加え、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。

指標	2021年度	2022年度	2023年度	2025年度目標
労働災害発生件数	2件	0件	3件	0件

以上