

JALデジタルの取り組むWellness経営について

◆健康経営の取り組み内容とその結果

【当社における健康課題】

JAL Wellness 2025の5大項目「生活習慣病」「がん」「メンタルヘルス」「たばこ対策」「女性の健康」と、当社として対応が必要な「ライフスタイル」を含め、健康課題を6つの柱として捉え、取り組みを進めています。

【健康課題を解決するための具体的な取り組みの内容と数値目標】

健康課題	取り組み内容	2025年までの目標値
1 生活習慣病	定期健康診断受診率の向上	受診率100%
	特定保健指導実施率の向上	実施率65%以上
	肥満率(BMI25%以上)の低下	肥満率15%未満
2 がん	胃がん検査受診率の向上	受診率70%以上
	大腸がん検査受診率の向上	受診率80%以上
	精密検査受診の促進	
3 メンタルヘルス	ストレスチェック受検率の向上	受検率100%
	高ストレス者割合の低下	5%未満
4 たばこ対策	喫煙率の低下	男性20%未満
		女性3%未満
5 女性の健康	婦人科健診受診率(乳がん)向上	受診率70%以上
	婦人科健診受診率(子宮がん)向上	受診率60%以上
6 ライフスタイル	定期的な運動習慣保持率向上	保持率63%以上
	年次有給休暇取得率向上	取得率80%以上

【取り組みに対する個別施策の実施内容（実施結果・投資額等）】

健康経営の社内浸透	
1	年1回全従業員が参加するWellnessセミナーでの社長メッセージ(健康経営の方針や進捗、社長自身の健康づくり、等)の発信
「生活習慣病」への取り組み	
1	定期健診、任意健診(対象者)への受診勧奨案内をイントラにて掲載(9月)
2	未受診者への健康管理担当者からの受診勧奨・個別受診手配の実施
3	特定保健指導実施対象者への健保と健康管理担当者からの個別の実施勧奨(健康診断結果受領後適宜)特定保健指導実施時間の就業時間認定
4	社内イベントでの運動機会の創出

	1 ウォーキング/ランニングイベント(毎月3回)参加者 15名/回 2 ラジオ体操(毎月1回)参加者 30名/回 イベント参加者への飲料補助 150円/人
「がん」への取り組み	
1	胃がん・大腸がん検査を35歳以上の定期健康診断受診項目へ追加
2	再検査・要精密検査・要治療者への健康管理担当者からの個別の受診案内・面談実施、受診結果報告の義務付け(11月)
3	「健康・医療・介護」に関する24時間電話相談窓口・メール相談窓口の社内周知(1月)
「メンタルヘルス」の取り組み	
1	全社員向けメンタルヘルスセミナーの実施(5月及び12月)
2	組織管理職向け、ラインケアに関する研修の実施(7月～9月)
3	社内のメンタルヘルス相談窓口の周知(4月・1月)
4	外部の心理カウンセラーによる面談、電話相談窓口「こころ(メンタル)相談」サービスの社内周知(1月)
5	面談カウンセリング費用補助 上限7,000円
6	全社員に対するメンタルヘルス不調の防止・早期発見のためのパルスサーベイの実施、人事担当者によるコミュニケーションフォローの実施
「たばこ対策」の取り組み	
1	就業時間内禁煙制度の継続実施
2	全社員を対象とした「たばこセミナー(e-Learning)」の実施
3	禁煙プログラムの提供
「女性の健康」の取り組み	
1	婦人科健診の受診勧奨と受診費用補助 上限20,000円
2	「女性の健康」をテーマとしたセミナーの動画公開(10月・11月)
3	月経女性の健康課題改善プログラム(オンライン診療プログラム)の提供 オンライン診療・処方に対する補助の実施
4	「女性の健康」をテーマとしたアプリプログラムの提供(男女問わず)
「ライフスタイル」の取り組み	
1	外部講師による全社員を対象としたWellnessセミナーの開催(2月オンライン開催2回、オンデマンド配信1月～4月)(受講率86.9%、セミナー理解度99.0%、満足度86.0%)
2	健康や健保の制度に関する情報発信「WellnessBlog」の発信
3	健康習慣に対する行動変容アンケートの実施(回答率92%)
4	1週間の連続休暇を含めた年休取得計画の策定、部門内共有の推奨(4月)

感染症対策	
1	全社員を対象としたインフルエンザ予防接種費用補助 上限5,000円
ワークエンゲージメント	
1	キャリアビジョンシートを活用した人事担当者とのキャリア面談の機会提供(約200名利用)
2	感謝を伝え合うツールの活用(利用率99.4%)
3	介護/育児事由など家族の事情による遠地就業(フルテレワーク)の導入
4	多様なパートナーシップを尊重する制度(事実婚・同性婚を法律婚と同等とみなす)の導入

◆健康経営の取り組みによる効果

(1)健康課題の改善に関する経年での定量的な分析データ

目標指標	目標値 (2025年)	実績値		
		2023年度	2022年度	2021年度
肥満率	15%未満	40.5%	40.5%	41.3
定期健康診断受診率	100%	100%	100%	100%
特定保健指導実施率	65%以上	43.0%	52.3%	17.3%
胃がん検査受診率	70%以上	81.9%	83.2%	79.9%
大腸がん検査受診率	80%以上	91.3%	91.3%	93.6%
精密検査受診率	90%以上 *がん検診再検査受診率	52.3%	31.4%	15.1%
ストレスチェック受検率	100%	97.0%	98.1%	98.4%
高ストレス者比率	5%未満	9.1%	10.7%	11.8%
喫煙率	男性20%未満	20.9%	22.7%	23.9%
	女性3%未満	3.1%	3.0%	4.0%
婦人科健診受診率 (乳がん)	70%以上	48.6%	47.2%	38.0%
婦人科健診受診率 (子宮がん)	60%以上	43.9%	46.0%	35.6%
健康リテラシー * Wellnessセミナー受講率	80%以上	86.9%	87%	75%
運動習慣保持率	63%以上	57%	54%	55%

(2)健康経営の最終的な目標指標(パフォーマンス関連)に対する取り組み効果

目標指標	目標値 2025年まで*	実績値		
		2024年度	2023年度	2022年度
アブセンティーズム	3.0日	3.6日	3.3日	2.8日
プレゼンティーズム	85%	78%	77%	77%
ワークエンゲージメント **4点評価	2.8	2.7	2.7	2.6
職場の活性度 *心理的安全性	88%	85%	85%	82%

*目標値は、2025年度までの目標とし、その後2030年に向けて具体的な施策と新たな中期経営計画に沿って再検討し、最終的に決定をする

**4点評価

<測定方法>

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

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

ワークエンゲージメント : 新職業性ストレス簡易調査のワークエンゲージメントに関する設問
(2項目)によるスコア

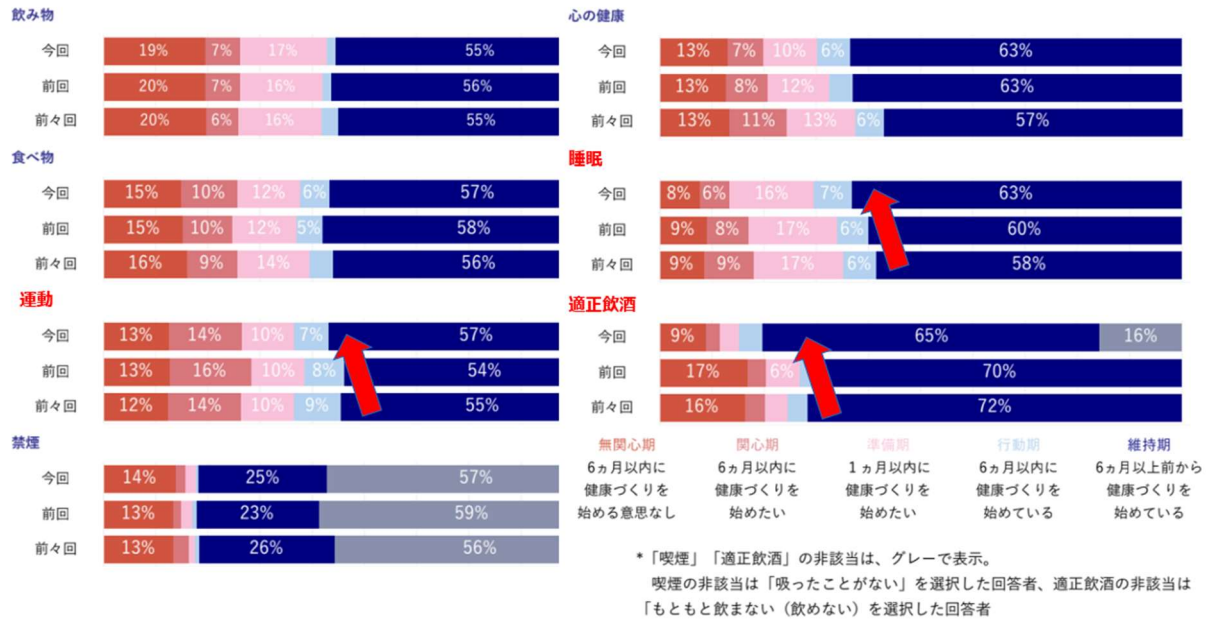
<測定人数及び回答率>

各指標とも全社員(1014人)を対象に実施、回答率92%(2024年度)

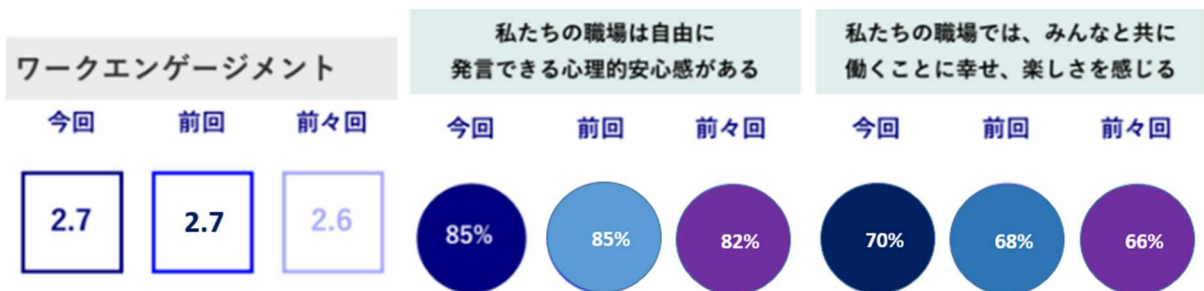
(3)その他の健康経営に関する目標指標と取り組み効果

目標指標	目標値 (2025年)	実績値		
		2023年度	2022年度	2021年度
休養がとれる睡眠習慣	80%以上	63%	60%	58%
適度な飲酒習慣	90%以上	81%	70%	72%
傷病による休職率	—	2.1%	2.3%	2.1%
年次有給休暇取得率	80%以上	75.5%	81.7%	76.1%
平均勤続年数	—	19.9年	20.9年	20.7年
年間平均総労働時間	1850時間	1913.7時間	1903.9時間	1892.6時間

<健康習慣アンケートでの社員の健康行動に関する状況結果（経年比較）>

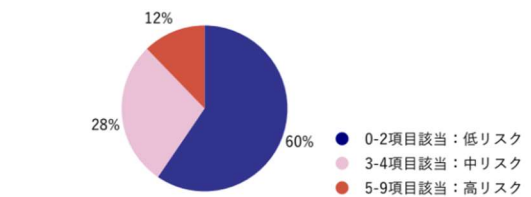


<社員アンケートでの社員のパフォーマンス指標に関する状況結果(経年比較)>



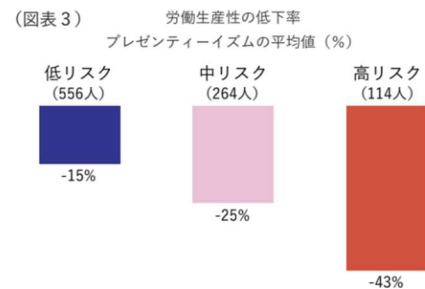
<プレゼンティーイズム(生産性)阻害要因分析>

	健康リスクの評価項目	従業員のリスク該当率の割合
生活習慣リスク	①喫煙習慣あり	18%
	②過度な飲酒習慣あり	12%
	③運動習慣なし	69%
	④睡眠が不十分	43%
心理的リスク	⑤不定愁訴あり	27%
	⑥主観的健康感が悪い	14%
	⑦高ストレス	20%
	⑧仕事満足度が低い	24%
	⑨家庭満足度が低い	12%



※低リスクの従業員が50%以上であることが望ましいとされます。

各リスクレベルのプレゼンティーイズムの平均値を比較します。



*上記は、東京大学

古井・村松・井出「中小企業における労働生産性の損失とその影響要因」日本労働研究雑誌平成30年6月号と同じ手法により算出しています。

- 健康経営の取り組みが社内に浸透し、取り組み施策への参加状況や社員の意識変容・行動変容に繋がり、その結果、生活習慣に関する健康行動の数値が良化する傾向にあります。強化課題である「運動」「心の健康」に関しては、特に「心の健康」に関しては、昨年の調査結果において社員の行動変容に大きな変化が見られましたが、その状況が継続傾向にあり、心理的安全性について昨年に引き続き80%以上、また、職場の働きやすさについても昨年より+2%になっています。
- また、精密検査受診率が昨年と比較して20.9%増加しています。健康を「意識」することから「行動変容」に繋がった結果であり、健康経営の取り組みが社内に浸透してきていると見てとれます。一方で、目標達成にはまだ課題もあり、さらなる再検査受診行動を促すため、会社としての評価指標（KPI）に加え、トラッキングを行っています。
- 最終的な目標指標である高ストレス者比率については、メンタルヘルスに関する取り組みを進めた結果、昨年より1.6%減少しました。
- 業務パフォーマンス指標については、プレゼンティーイズム、ワークエンゲージメント関連指標、職場の活性度関連指標の3指標が改善傾向にあります。ワークエンゲージメント関連指標(仕事満足度の向上)は2021年度の調査開始時より+0.1pt※向上、職場の活性度関連指標(心理的安全性の確保)は調査開始時より+6%改善しております。また、プレゼンティーイズムについては、東京大学の先行研究を踏まえ、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たうえで分析を行っています。一般的に低リスク層が50%以上であることが望ましいとされている中、60%の割合を維持しており、プレゼンティーイズムの改善(約+1%の改善を維持)に結びついたものと考えています。※4点評価

◆取引先に対する健康経営の実践支援の取り組み

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。

※取り組みの概要※

- 当社の健康経営の取り組み概要等について個別の情報提供・意見交換会の開催
- 社内のWellnessイベントへ取引先従業員の参加者を募集
- 社内のSDGs活動の一つとして事業所所在地域のボランティア清掃活動を主催し、取引先従業員の参加者を募集

◆社外からの評価

- ・健康経営優良法人2024(大規模法人部門)に認定されました。2021年から3年連続の認定となります。
- ・従業員の健康増進のためにスポーツ活動の促進に積極的に取り組む企業としてスポーツ庁の「スポーツエールカンパニー2024」の認定を受けています。
- ・IT業界新卒就職人気企業先ランキング(調査主体：楽天みん就)において、総合37位、ユーズ系(その他)の分類で2位にランクインいたしました。

以上