

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」から、JAL Wellness2030では5つのテーマ「ライフスタイル」「ウェルボディ」「がん」「メンタルヘルス」「未来の健康」が掲げられ、新しい目標が設定されました。当社としては、5つのテーマをもとに以下の目標指標の取り組みを進めながら、同時に4つの健康指標（従業員のアブセンティーイズム、従業員のプレゼンティーイズム、ワークエンゲージメント、職場の活性度（心理的安全性）を定期的に測定し取り組みを進めてまいります。

【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	2030年までの目標値
1 ライフスタイル	運動習慣(社員)	70%以上
	休養が取れる睡眠(社員)	80%以上
	ゆっくり食べる(社員)	70%以上
	適度な飲酒習慣(男性社員)	100%
	適度な飲酒習慣(女性社員)	100%
	なんでもよく噛める(社員・家族・OB(50歳以上))	90%以上
	喫煙率(男性社員)	20%未満
	喫煙率(女性社員)	3%未満
2 ウェルボディ	特定健診受診率(社員の家族(40歳以上))	75%以上
	特定健診受診率(社員・家族・OB(40歳以上))	90%以上
	特定保健指導実施率(社員(40歳以上))	65%以上
	適正体重維持率(社員)	70%以上
3 がん	胃がん検査実施率(社員(35歳以上))	70%以上
	胃がん検査実施率(配偶者(35歳以上)・OB)	50%以上
	胃がん再検査実施率(社員(35歳以上))	90%以上
	胃がん再検査実施率(配偶者(35歳以上)・OB)	90%以上
	大腸がん検査実施率(社員(35歳以上))	80%以上
	大腸がん検査実施率(配偶者(35歳以上)・OB)	60%以上
	大腸がん再検査実施率(社員(35歳以上))	90%以上
	大腸がん再検査実施率(配偶者(35歳以上)・OB)	90%以上
	乳がん検査実施率(女性社員)	70%以上
	乳がん検査実施率(配偶者(35歳以上)・OB)	40%以上

健康課題	取り組み内容	2030年までの目標値
3 がん	乳がん再検査実施率(女性社員)	90%以上
	乳がん再検査実施率(配偶者・OB)	90%以上
	子宮がん検査実施率(女性社員)	60%以上
	子宮がん検査実施率(配偶者・OB)	40%以上
	子宮がん再検査実施率(女性社員)	90%以上
	子宮がん再検査実施率(配偶者・OB)	90%以上
4 メンタルヘルス	高ストレス者割合	前年度より改善させる
5 未来の健康	速く歩ける(社員・家族・OB(40歳以上))	60%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	毎年4月に行われる中期経営・サステナビリティの説明と情報発信
2	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
3	月2回実施される朝礼で健康経営について役員からの情報発信
4	Wellness企画に関するアンケートを実施
「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	健康診断の再検査・要精密検査・要治療者へ健康管理担当者からの個別の受診勧奨・面談実施、受診結果報告の義務付け
4	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
5	社内イベントでの運動の機会の創出 ・ウォーキング/ランニングイベント(毎月3回)参加者 約20名/回 ・ラジオ体操(毎月1回) 参加者 約15名/回 イベント参加者への飲料補助 150円/人 ・外部イベントへ参加(横浜あおぞらリレーマラソンin赤レンガ/6月)
6	健診前のプチチェックとして「Wellnessフェア」を開催。血管年齢、骨密度測定、口コモチェック等を開催(参加者 122名)
7	口腔内衛生の管理、歯科衛生士さんへの相談会の開催
8	食生活改善のきっかけになるように、全社員へ青汁・緑黄飲料を配布
「睡眠」への取り組み	
1	快適な睡眠を得るために月1回会議を行っている
「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・要治療者へ健康管理担当者・健康保険組合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
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

「メンタルヘルス」への取り組み	
1	新卒社員及び全社員向けメンタルヘルスセミナーの実施
2	社内のメンタルヘルス相談窓口の周知
3	管理職向けメンタルヘルス対策マニュアルの公開
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
5	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
6	管理職自身のメンタルヘルスを維持することや、心の病気で復職した部下の接し方等についてのe-Learningを開催
7	一般社員及び派遣社員向けに自分自身のメンタルケアについてのe-Learningを開催
「たばこ対策」への取り組み	
1	就業時間内禁煙の継続実施
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/ポスター、イントラ及び保健師コラムに掲載
「女性の健康」への取り組み	
1	婦人科健診の受診勧奨と受診費用補助 上限27,000円 年齢に関係なくマンモグラフィー検査を受診可能、全額負担
2	婦人科健診を本社で実施
3	「女性の健康」をテーマとしたセミナーの動画紹介
4	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
「ライフスタイル」への取り組み	
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(1月オンライン開催2回、オンデマンド配信1月～3月)(受講率92.4%、セミナー理解度99.0%、満足度85.5%)
2	健康習慣に対する行動変容アンケートの実施(回答率92%)
3	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
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全額負担(健保主催にて接種の場合)
2	個人で病院にてインフルエンザ予防接種の場合 健保補助2,000円 接種負担金が2,000円を超えた場合 3,000円迄会社で補助
ヘルスリテラシー向上の取り組み	
1	仕事と治療、育児、介護のワークライフバランスを理解してもらうためにセミナーを実施
2	健康経営の背景を理解してもらうために「健康経営セミナー」を実施
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
3	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

介護についての取り組み	
1	月1回オンラインで「介護にチャットカフェ」を実施し、社員の声をきいている
治療と仕事の両立についての取り組み	
1	治療と仕事の両立支援の基本方針を社内イントラに掲載

◆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 (2030年)	実績値		
		2025年度	2024年度	2023年度
肥満率	15%未満	29.3%	30.1%	40.5%
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	58.1%	67.7%	43.0%
胃がん検査受診率 (社員(35歳以上))	70%以上	81.3%	83.8%	81.9%
胃がん検査受診率 (配偶者(35歳以上))	50%以上	28.4%	25.9%	23.1%
胃がん再検査受診率 (社員)	90%以上	33.3%	50.0%	25.0%
胃がん再検査受診率 (配偶者)	90%以上	100%	100%	100%
大腸がん検査受診率 (社員(35歳以上))	80%以上	90.7%	93.2%	91.3%
大腸がん検査受診率 (配偶者(35歳以上))	80%以上	41.2%	43.3%	39.7%
大腸がん再検査受診率 (社員)	90%以上	70.6%	49.3%	52.3%
大腸がん再検査受診率 (配偶者)	90%以上	20.0%	42.9%	66.7%
精密検査受診率	90%以上	68.3%	67.6%	52.3%
ストレスチェック受検率	100%	97.4%	97.2%	97.0%
高ストレス者比率	5%未満	9.7%	11.5%	9.1%
喫煙率	男性20%未満	18.8%	20.3%	20.9%
	女性3%未満	4.0%	3.3%	3.1%
乳がん検査受診率 (女性社員)	70%以上	44.2%	43.5%	48.6%
乳がん検査実施率 (配偶者(35歳以上))	40%以上	43.5%	38.7%	35.3%
乳がん再検査受診率 (女性社員)	90%以上	70.0%	50.0%	80.0%
子宮がん検査受診率 (女性社員)	60%以上	43.9%	42.2%	43.9%
子宮がん再検査受診率 (女性社員)	90%以上	0.0%	50.0%	33.3%

目標指標	目標値 (2030年)	実績値		
		2025年度	2024年度	2023年度
子宮がん再検査受診率 (配偶者)	90%以上	50.0%	0.0%	0.0%
健康リテラシー * Wellnessセミナー受講率	80%以上	92.4%	96.0%	86.9%
運動習慣保持率	70%以上	49.9%	45.1%	43.6%
高血圧者治療中	—	82.4%(58.0%)	79%(47.7%)	77.4%(51.8%)

※カッコ内は、高血圧を治療中で血圧が安定している割合※

(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 (2030年)	実績値		
		2026年度	2025年度	2024年度
アブセンティーイズム	3.0日	2.9日	2.4日	3.6日
プレゼンティーイズム	85%	78%	79%	78%
ワークエンゲージメント *4点評価	2.8	2.7	2.7	2.7
職場の活性度 *心理的安全性	88%	84%	86%	85%

<測定方法>

アブセンティーイズム：従業員アンケートより把握した過去1年以内の体調不良等の病気による休業日数

プレゼンティーイズム：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(1,299人)を対象に実施、回答率92%(2026年度)

<4つの課題指標について>

※労働生産性向上の指数※

・アブセンティーイズム

2.9日と、2025年までの目標値としていた3.0日を達成しています。

・プレゼンティーイズム

昨年より1%減少しています。目標値は85%なので、2030年迄には達成出来るように対応したいと思います。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も行っています。※4点評価

※組織力の活力と働きがいを高める指数※

・ワークエンゲージメント

昨年同様の数値で、参考値よりプラスになっていますが、FY22から本年迄、横這いです。ワークエンゲージメントを構成する数値の要素のなかで「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」項目が、他の仕事満足度、主体性、創造性、同僚と働く幸せ・楽しさの数値と比較して50%を切っており、この数値を上げる必要があると考えています。

・職場の活性化（心理的安全性）

関連指標の3指標が改善傾向にあります。調査開始時より+6%改善していますが、昨年より2%減少しているのは、組織改編に伴う環境変化が影響しているかもしれません。

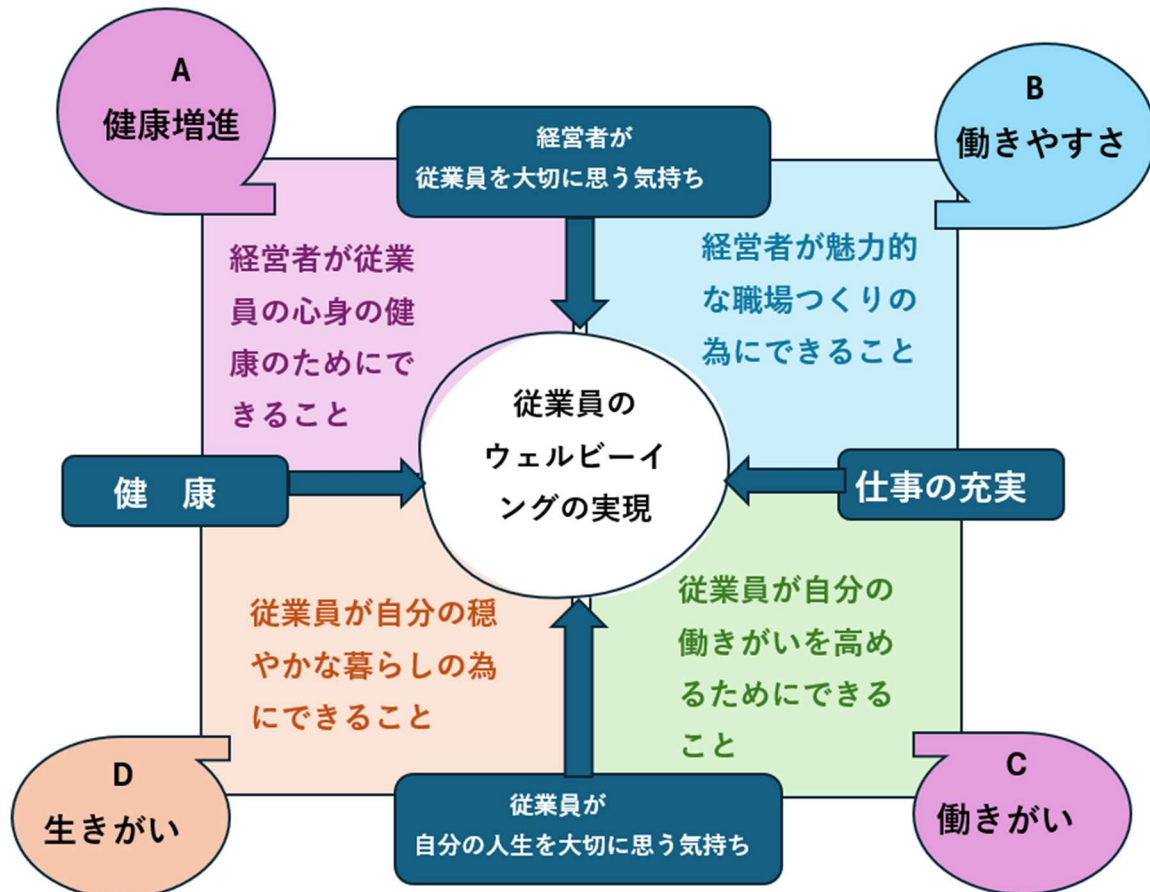
(3)その他の健康経営に関する目標指標と取り組み効果

目標指標	目標値 (2030年)	実績値		
		2025年度	2024年度	2023年度
休養がとれる睡眠習慣	80%以上	60.4%	67.6%	63%
適度な飲酒習慣	男性100%	92.6%	88.9%	74.4%
	女性100%	88.0%	82.2%	86.8%
傷病による休職率	—	2.6%	2.0%	2.1%
年次有給休暇取得率 (正社員)	—	75.7%	74.8%	75.5%
平均勤続年数(正社員)	—	17.0年	18.2年	19.9年
年間平均総労働時間	—	1928.6時間	1907.2時間	1913.7時間
労働災害・死亡災害	—	3件	4件	2件

適度な飲酒習慣については、e-Learningを実施しており、社員の中での意識は非常に高いです。また、睡眠についての取り組みを積極的に行っており、特に関西支店では、月1回の会議を開催し、自分の睡眠についてディスカッションを交えながらチェックしています。年次有給休暇の取得率は昨年より+0.9%になりました。

<ウェルビーイングの実現に向けて>

労働生産人口が減少する日本社会において、企業が持続的に発展していくためには従業員一人一人の能力が十分に発揮できることが求められます。それには職場の健康増進と働きやすさに加えて従業員の働き甲斐と生きがいの向上をつうじたウェルビーイングの実現が不可欠となります。



<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）>

※健康風土※

アンケート質問項目	実績値		
	2026年	2025年	2024年
あなたの勤務先では健康づくりを目的とした情報提供や研修機会がありますか？	87%	87%	85%
そのような取り組みを利用して健康になれるとおもいますか？	43%	43%	43%
自社の健康経営施策に対して満足していますか？	73%	74%	75%

毎年実施するアンケート結果から、健康経営の認識は伸びています。しかし、習慣的に運動に取り組む層の数値は横這いで、また、健康経営施策の満足度は、-1%の結果になり、企画の内容を検討する必要があると思われます。

※人生観※

アンケート質問項目	実績値		
	2026年	2025年	2024年
将来の夢や目標、やりたいことがある	57%	54%	53%
出来るだけ長生きしたい	54%	47%	46%
人生に困難があっても「きっと何とかなるだろう」という楽観的な気持ちがある	70%	68%	69%
これまでの人生を振り返る時、後悔よりも感謝する気持ちが強い	63%	57%	58%

将来に向けての目標を持つことが、昨年より+2%、2年前と比較すると+4%となっています。長生きをしたい気持ちが、2年前と比較すると+8%となっており、これからの人生について「楽観的な想い」がある方が、+1%、これからの人生を前向きにとらえている傾向がわかります。

※心の健康※

アンケート質問項目	実績値		
	2026年	2025年	2024年
現在の健康状況について、よくない、またはあまりよくない	12%	12%	14%
不定愁訴があり具合の悪いところの自覚がある	23%	26%	27%
高ストレス	20%	20%	20%
日常生活で悩みやストレスがある	67%	68%	66%

一見、健康状態に問題がないように見えるが、高ストレスは横這いで、日常生活にストレスを感じている数値は昨年は+1%となったが、今年は昨年と比較して-1%となりました。心の健康については年代により原因が多様にわたるので、丁寧に見ていきたいと考えます。

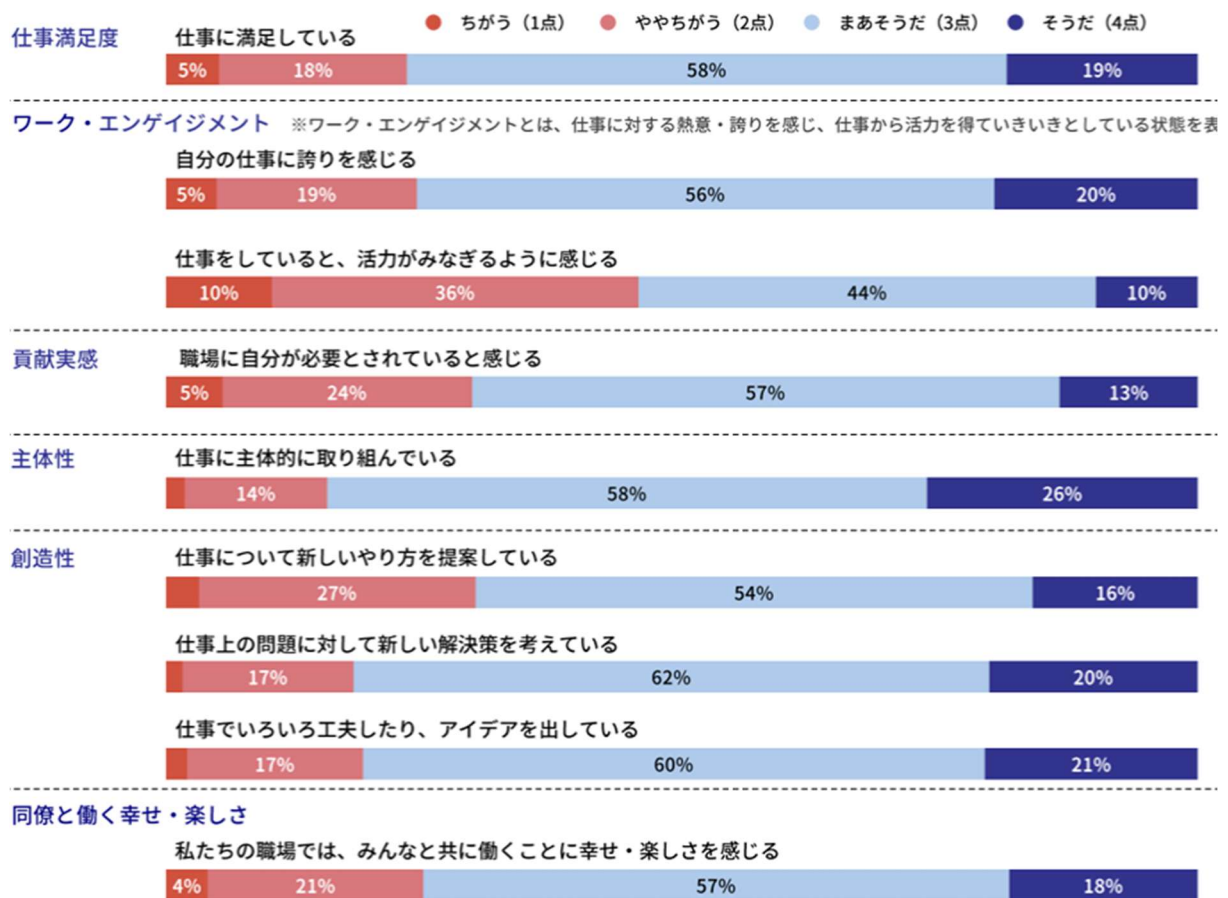
※仕事の充実※

アンケート質問項目	実績値		
	2026年	2025年	2024年
ワークエンゲージメント	2.7	2.7	2.7
仕事に満足している	2.9	2.9	2.9
職場に自分が必要とされていると感じる	2.8		

注釈：選択肢「そうだ」4点、「まあまあそうだ」3点、「ややちがう」2点、「ちがう」1点に配点した加重平均。数字が大きい方が良い状態をあらわします。

ワークエンゲージメントは、2年前から横這い状態である。仕事には満足しており、職場に必要とされていると実感している状態が見えます。ワークエンゲージメントを構成する要素に以下の通り様々な要因があります。そのなかでも、「仕事をしていると、活力がみなぎる

よう感じる」という質問については、他の項目と比較すると50%を切っています。この項目は、2年前の数値より+2%回復しましたが、今後は、こちらの数値を上げる施策を検討する必要があると考えています。



*アクサ生命2024年の健康習慣アンケートの結果より（回答者数：約23万人）

※生活習慣※

アンケート質問項目	実績値		
	2026年	2025年	2024年
会社の同僚や友人と比較して生活習慣に気を付けている方だ	45%	43%	42%

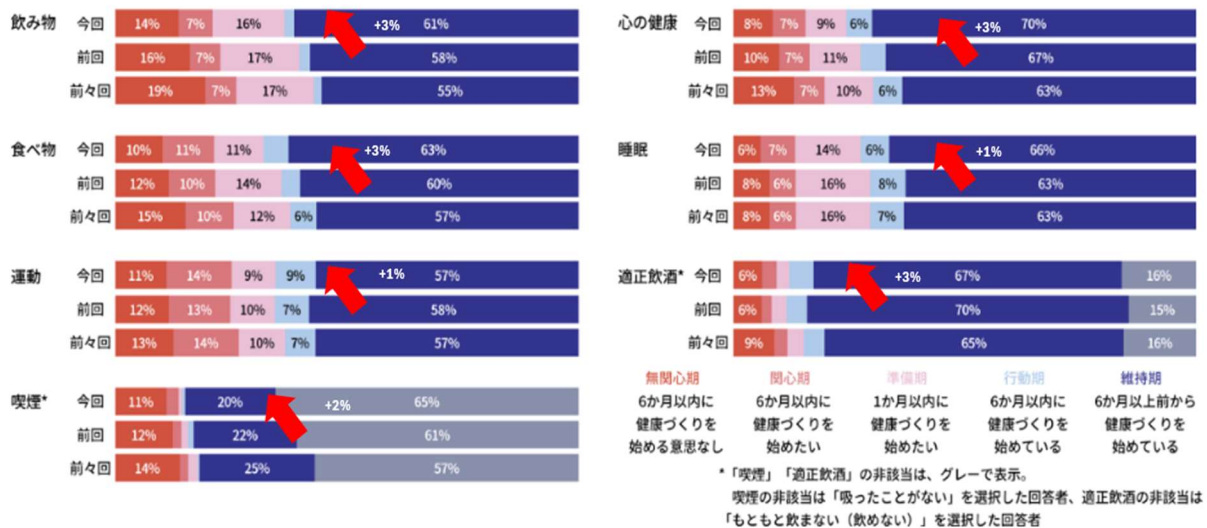
※数値が大きいほど良い状態※

アンケート質問項目	実績値		
	2026年	2025年	2024年
不健康行動の習慣がある回答者の割合	67%	67%	66%
喫煙習慣あり	14%	16%	18%
過度な飲酒習慣あり	12%	13%	12%
運動習慣なし（週2日以上、運動しない回答者の割合）	72%	71%	69%
睡眠が不十分（過去1か月、睡眠によって休養が十分とれていない回答者の割合）	40%	41%	43%

※数値が大きいほど悪い状態を表します※

「健康経営」や「ウェルネス」という考え方が随分と社員の中でも浸透してきており、生活習慣について気を付ける従業員は、昨年と比較すると+1%となりました。不健康の習慣がある回答者が+1%となっており、運動習慣がない従業員の割合が+1%となっています。他のアンケートの結果から、運動はしたいのだが、「時間的制約」があると回答した従業員が、67%いたという結果もあり、業務の忙しさの状況をみて今後は、数値を見ていく必要があると考えます。

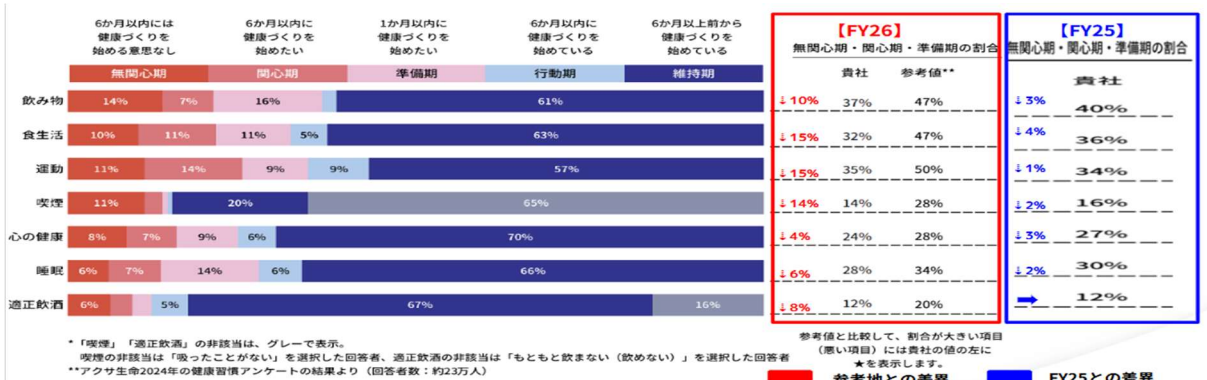
<健康意識・行動（5段階）>



健康経営の取り組みが社内に浸透してきた結果、重要項目としての7つの項目：「飲み物」「食べ物」「運動」「喫煙」「心の健康」「睡眠」「適正飲酒」は、昨年よりすべての項目においてプラスとなり、また、社員の意識の変化が行動変容へとつながり、改善している傾向にあります。

<健康意識・行動（5段階）～無関心層～>

昨年は、健康意識の無関心層に対する取り組みを検討して参りました。各項目の無関心層の数値は、参考値と比較するとすべて5%以上下回っていますし、昨年の数値と比較すると、適正飲酒は横這いですが、それ以外は、すべて下回っています。6月に実施したWellness企画アンケートの結果とも比較して更に「無関心層」の減少に向けての施策を検討していきます。



＜プレゼンティーイズム(生産性)阻害要因分析＞

プレゼンティーイズムに影響を及ぼす原因は、主に「主観的健康観」「生活満足度」「仕事満足度」「ストレス」「運動習慣」「睡眠休養」「血糖値」「既往歴」です。

(図表 1)

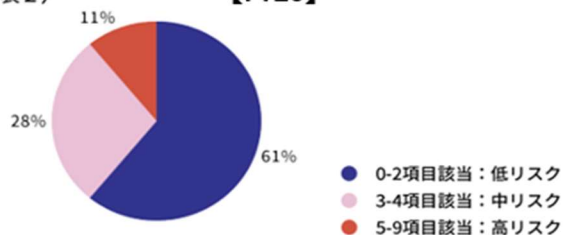
	健康リスクの評価項目	【FY26】	【FY25】
		従業員の リスク該当率の割合	従業員の リスク該当率の割合
生活習慣 リスク	①喫煙習慣あり	14%	16%
	②過度な飲酒習慣あり	12%	13%
	③運動習慣なし	72%	71%
	④睡眠が不十分	40%	41%
心理的 リスク	⑤不定愁訴あり	23%	26%
	⑥主観的健康感が悪い	12%	12%
	⑦高ストレス	20%	20%
	⑧仕事満足度が低い	23%	24%
	⑨生活満足度が低い	19%	13%

*「⑨生活満足度が低い」は、アンケートが2026年3月以前に実施された場合、「家庭満足度が低い」の割合を記載しています。
「⑨生活満足度が低い」は、「家庭満足度が低い」と比較して割合が大きくなる傾向（悪くなる傾向）があります。

*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。 ※アクサ生命2026年健康習慣アンケート結果より

- 「生活習慣リスク」と「心理的リスク」に関する9つの項目で従業員の健康リスクを把握したのが上の票とグラフです。該当する健康リスクの数（図表1）に応じて、従業員と3つのグループに分類し（図表2）、各グループの労働生産性の低下率を算出しました。（図表3）（※アクサ生命2026年度健康習慣アンケートより）

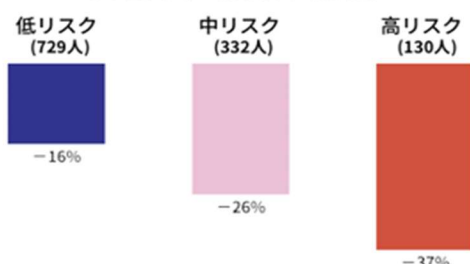
(図表 2) 【FY26】



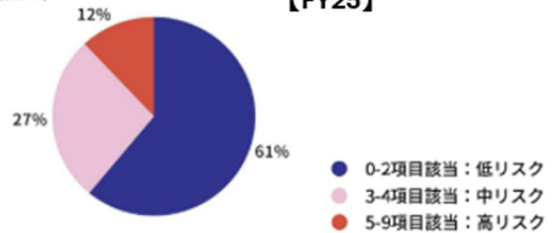
※低リスクの従業員が50%以上であることが望ましいとされます。

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。

(図表 3) 労働生産性の低下率
プレゼンティーイズムの平均値 (%)



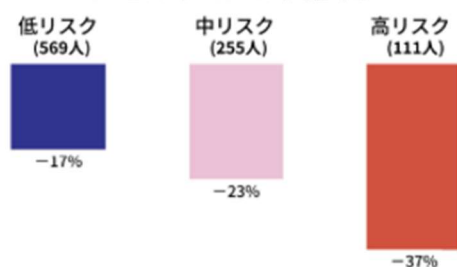
(図表 2) 【FY25】



※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。

(図表 3) 労働生産性の低下率
プレゼンティーイズムの平均値 (%)



- 「生活習慣リスク」と「心理的リスク」に関する9つの項目で従業員の健康リスクを把握したのが上の表とグラフです。該当する健康リスクの数（図表1）に応じて、従業員を3つのグループに分類し（図表2）、各グループの労働生産性の低下率を算出しました。（図表3）（※アクサ生命2026年度健康習慣アンケートより）
- 図表1について昨年と比較すると、運動習慣と睡眠以外の数値が改善しています。運動習慣と睡眠についての取り組みは、今年度の重点目標の一つとしており、健康習慣については、Wellness推進メンバーで検討を行い、睡眠については、プロットケースとして関西支店が昨年から継続的に取り組んでいます。定量的な効果を明示しながら、全社に展開して行く予定です。
- 図表2及び3は、リスクが低い程、プレゼンティーズムの数値が低くなり、労働生産性が上がっていることを示しています。高リスク者の減少について、今後、施策を検討する予定です。

◆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に情報提供をしています
- 社内のWellnessイベントへ取引先従業員の参加者を募集しています
- ラジオ体操については、取引先従業員と定期的に開催しています
- 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、取引先従業員及び同じテナントの会社の社員と共に月1回の清掃活動を継続しています

◆社外からの評価

- 健康経営優良法人2026(大規模法人部門)に認定されました。2021年から5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2025」を2023年から連続3年、また、東京都より東京都スポーツ推進企業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、ユーザ系(その他)の分類で2位にランクインいたしました。

以上