

JAL スカイ札幌の健康経営と安全衛生について

株式会社JALスカイ札幌

代表取締役社長

上野 明

1. 健康経営の目的

■JALスカイ札幌 健康経営宣言

私たちは、新千歳、函館、丘珠の各空港において、JALグループの「北海道の顔」として、最高のサービスをご提供しています。そのすべての基盤となり、原動力となるのは、現場で働く社員一人ひとりの心身の健康です。

社員が心身ともに健康で、安心してその能力を最大限に発揮できる職場環境づくりが、企業の持続的な成長と地域社会への貢献に不可欠であると考えます。

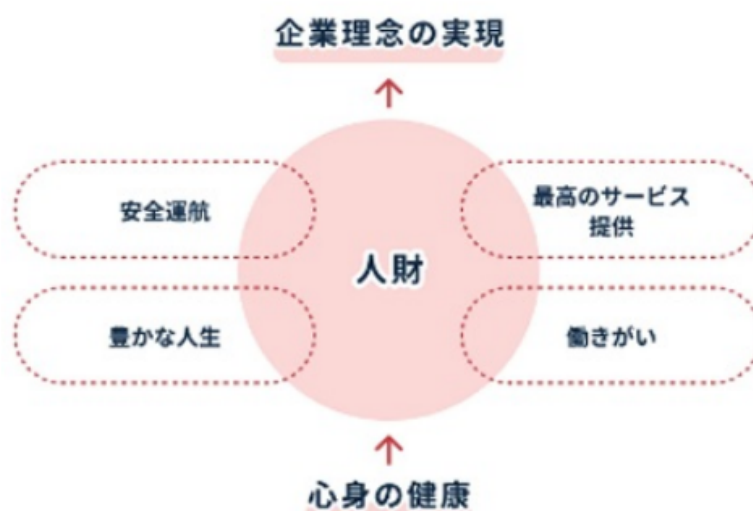
社員が活き活きと働き、最高のパフォーマンスを発揮できるよう、会社と健康保険組合、そして社員自身が一体となって、「心身の健康づくり」に向けた取り組みを推進することをここに宣言します。

■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限発揮できる会社を目指す。その実現のため健康経営の目標は、以下3点とシアブセンチーイズム、プレゼンティーイズム、ワークエンゲージメントの達成状況を計測する。

- ・社員と家族の心身の健康保持・増進と健康意識の向上
- ・予防医療の推進と早期発見・早期対応による健康リスクの軽減
- ・社内コミュニケーションの活性化を通じたメンタルヘルスの強化

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、2026年からスタートしたJAL Vision2035における会社の成長目標と連動して、2030年度までの目標スコアを設定する。



2. 当社の主な健康課題

- 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、「JAL Wellness 2030」における5つの重点課題の中から当社として取り組むべき以下の具体的な課題を選定した。



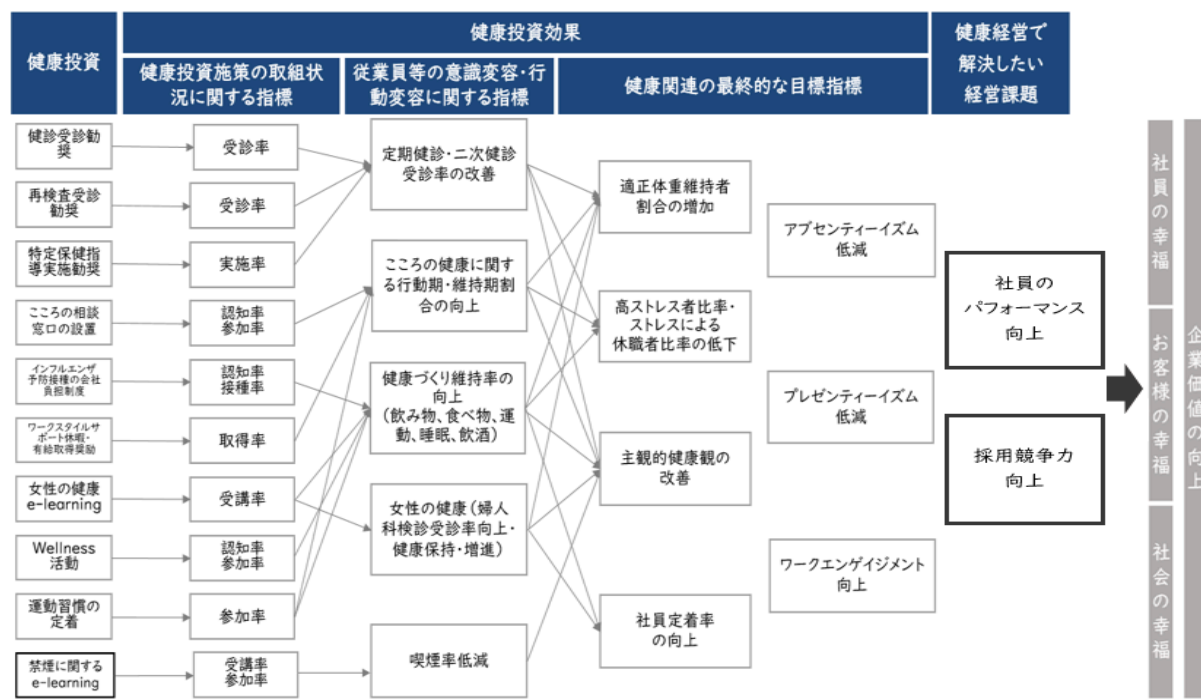
健康課題	課題設定に至った背景
ライフスタイル	社内喫煙者ゼロへの取り組み(JALグループの目標値は達成)
がん	女性特有の疾病を含む、各種がん検診の受診率の低迷
メンタルヘルス	高ストレス者比率の高止まり(特に30歳以上の女性)
ウェルボディ	肥満や高脂質のリスクが高い社員の増加
未来の健康	生活習慣病の増加

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る。

- 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む。
- 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する。
- 「健康増進」「メンタルヘルス」に関し、産業医、保健師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する。
- 「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する。
- 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む。

【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

- ・経営層からの健康経営施策に関する積極的なメッセージ発信を強化し、組織全体で共有する体制を整えることで、全社員の健康意識の醸成に努める。
- ・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、各種会議体において確認し、健康経営を推進するために必要な取り組みについて承認決定を実施する。
- ・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する。
- ・企画総務部にWellness事務局および担当を設置し、会社全体の健康経営を推進する。
- ・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する。
- ・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する。
- ・産業保健師を配置し、各種健康経営に対する情報発信や社員が安心して個別相談ができる環境を整備する。これにより、社員一人ひとりに寄り添ったサポート体制を構築し、社員の健康意識の底上げに取り組む。



5. 主な取り組み内容と実施目的(2025年度～)

取り組み内容		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	保健師による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 ・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 ・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 ・サントリープラスの導入 ・ベジチェック(延べ100名)、ボウリング(40名)、バレーボール大会(40名)など	Wellness活動の推進/コミュニケーション 向上/生活習慣病予防
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の連続取得の奨励	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の促進 ・フリーアドレス ・ボランティア活動 ・社外相互出向 ・インセンティブを含めた表彰制度の積極活用	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 ・千歳市空港開港100年 市民パレード参加/ブース出店(60名参加) ・千歳市 航空祭 ブース出店ボランティア(60名参加) ・空の日イベント出店(千歳本店、函館、丘珠支店) ・千歳市納涼盆踊り大会(30名参加) ・昭和新山国際雪合戦大会 ・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) ・地元企業との共同収穫体験(6次産業化) ・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)	地域社会への参画意識の向上

	・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の定期開催	
10	健康リテラシー向上施策 ・栄養バランスを考慮した健康的な食環境の構築と持続的な食生活改善を支援するための食費補助 (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) ・体験型アルコールセミナーの開催 ・ウォーターサーバーの配備 ・寮・社宅の居住環境整備による、社員の快適な生活環境の実現 ・カラダシルプロジェクト(体組成計、血管年齢測定機の活用) ・千歳市商工会議所健康経営セミナー(経営層3名、保健師1名の参加) ・保健師によるメンタルヘルスセミナーの開催 ・保健師による定期的な保健だより発行(6回/年) ・保健師による女性特有の疾病に関する啓発動画の作成と展開 ・保健師による社員が安心して個別に相談ができる窓口の設置 ・お手洗いに健康豆知識を掲示(12回/年) ・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、お客さまへの感染を防ぐ対策として、以下の取り組みを実施している。

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。

空港ビル内の事業各社にも声がけし、献血で分かる病気や生活改善予防方法を学び、空港で共に働く仲間にも健康増進を図る活動を実施。(年3回)

②インフルエンザ予防接種の会社補助。(約38万円)

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、健康指導や講話を毎月実施。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実施。

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、社員同士の交流促進と健康増進を目的に、参加者が楽しみながら健康づくりができる定期的な各種イベントを開催している。また、部署や世代の垣根を超えたコミュニケーションを活性化し、連携強化とリフレッシュの機会を提供することで、組織全体の一体感向上に繋げている。

各種ボランティア活動

千歳市空港開港100年市民パレード



さくらんぼ収穫体験
雪かき活動



千歳市 航空祭



Wellness 活動

体組成計



血管年齢測定



各種セミナー

乳がんセミナー



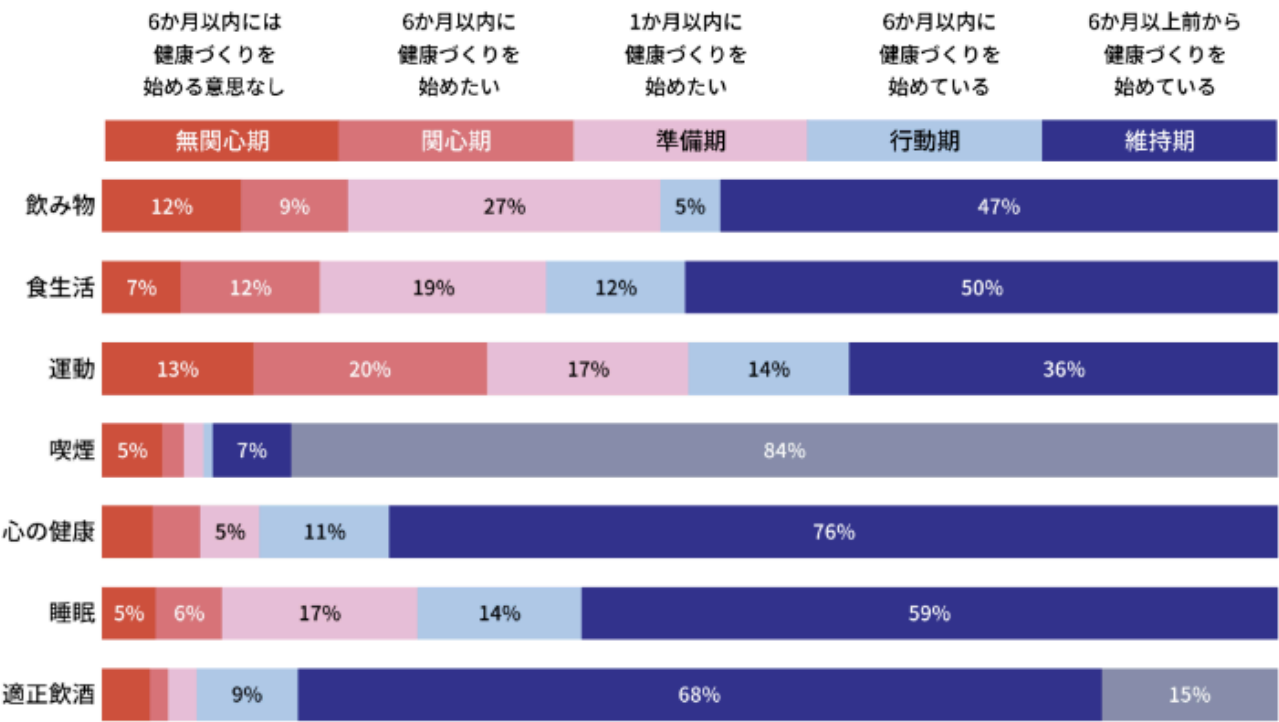
アルコールセミナー



6. 健康経営の取り組みによる効果

経営層からの健康経営施策に関する積極的なメッセージ発信を強化し、組織全体で共有する体制を整えたことで、経営者の健康経営に対する想いの浸透度ならびに健康づくりを目的とした情報提供や研修の認知度が前回よりそれぞれ3%改善しており、社員の健康意識の高まりを確認している。運動不足や食生活の改善については、肥満や高脂質リスクの定量的な効果の確認はこれからとなるが、アンケートの結果から社員の健康意識や行動、食生活への関心が向上していることを確認している。また、プレゼンティーイズムは昨年度より2%改善しているが、引き続きメンタルヘルスケアの強化に取り組み、さらなる改善を目指していく。

従業員の健康意識・行動(5段階) *2025年度アンケート結果



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	2023年度	2024年度	2025年度	最終目標値 (2030年度)
ライフ スタイル	喫煙率	男性社員	10.0%	8.7%	8.0%	20%未満
		女性社員	3.2%	3.3%	6.0%	3%未満
がん	胃がん検査受診率	社員(35歳以上)	62.1%	62.5%	61.0%	70%以上
	大腸がん検査受診率	社員(35歳以上)	81.1%	85.4%	80.0%	80%以上
	乳がん検査受診率	女性社員 (18歳以上)	42.3%	39.1%	40.6%	70%以上
	再検査受診率		100%	100%	66.7%	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	43.5%	41.3%	42.4%	60%以上
			46.2%	27.3%	26.7%	90%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	18.5%	17%	18.5%	5%未満
ウェル ボディ	肥満率	全員	10.1%	10.3%	10.3%	15%未満
	特定健診受診率	社員・家族・OB	95.5%	95.9%	96.0%	80%以上
	特定保健指導実施率	社員	57.1%	37.5%	45.5%	65%以上
	女性の痩せ	女性社員 (34歳以下)	20.3%	18.8%	20.2%	20%未満
未来の健康	速く歩ける	社員	33.3%	40.0%	48.6%	60%以上

(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	2023年度	2024年度	2025年度	最終目標値 (2030年度)
健康リテラシー	e-learning教育受講率	社員	55.5%	54.4%	88.5%	80%以上
Wellness活動	会社、地域Wellness活動の 実施割合(回数)	社員	100% (9回)	100% (9回)	100% (9回)	100%
ライフスタイル	運動習慣	社員	50.0%	50.8%	50.0%	63%以上
	休養が取れる睡眠	社員	67.7%	65.4%	55.0%	80%以上
	適度な食べる速度	社員	72.2%	75.1%	71.0%	70%以上
	適度な飲酒習慣	社員	97.3%	99.2%	89.0%	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	2023年度	2024年度	2025年度
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%	0.5%
有給休暇取得率	社員	96.5%	92.2%	86.40%
年間平均残業時間 (年間総残業時間／社員数)	社員	2時間	2時間	2時間
平均勤続年数	社員	6.94年	6.5年	6.8年

(4)健康経営の最終的な目標指標(パフォーマンス関連)

就業項目	測定値	対象者	2023年度	2024年度	2025年度	最終目標値 (2030年度)
アブゼンティーイズム	傷病による平均欠勤日数	社員	2.8日	2.5日	2.7日	1.0日以下
プレゼンティーイズム	東京大学1問方式による生産性低下率	社員	26%	27%	25%	20%以下
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設問(2項目)による把握	社員	2.7	2.7	2.8	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しており、回答者数は373人(回答率84%)。

(2025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2026(大規模法人部門・ホワイト500)」認定(4175法人中、301～350位)

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もと「安全衛生規程」に基づき以下の安全衛生活動を推進していく。

・毎月1回の「安全衛生委員会」を開催。

・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を実施。

・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、感染症対策の実施。

	2023年度	2024年度	2025年度
労働災害発生件数	10 (3)	6 (2)	7 (1)
※()内は通勤災害内数			