

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	投資額
1	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。 ・ 2024 年 6 月天王洲地区：227 名 ・ 7 月羽田整備場地区：243 名参加 ・ 8 月天王洲地区ウイングホール「JAL サンライト Wellness 夏祭り」：279 名 ・ 9 月羽田整備地区：279 名 ・ 10 月羽田空港地区ハロウィンバージョン：233 名 ・ 11 月成田空港地区：242 名 ・ 12 月天王洲地区クリスマスバージョン：246 名 ・ 2025 年 1 月成田地区農作業場：257 名 ・ 2 月大阪地区：229 名 ・ 3 月本社ひな祭りバージョン：237 名 ・ 6 月天王洲地区新入社員出演：263 名 ・ 7 月羽田地区新入社員出演：313 名 ・ 8 月成田地区新入社員出演：240 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	
2	2024 年 8 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 90%	運動奨励、飲み物、睡眠、食生活の向上	
3	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	
4	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」、「ボッチャ大会」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	
5	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	費用補助 410 千円
6	2024 年 10～2025 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	2025 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	
8	2025 年 5 月春の健康フェスタ ウォーキングチーム制にし 19 チームが参画。128 名参加。	運動推奨 コミュニケーション向上	
9	2025 年 6 月から 2024 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	

10	2025 年 6 月から 2024 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	
11	2025 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。509 名の受講者、受講率 94.3%	高ストレス者の軽減 健康リテラシーの向上	
12	2025 年 7 月、2025 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	
13	2025 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。498 名 回答率 90%	健康リテラシー向上 行動変容	
14	2025 年 9 月、2025Wellness 秋まつりを実施、ロンドンパラリンピック女子ゴールボール金メダリスト安達阿記子氏を招いて、講演では、視覚障がいと向き合いながら挑戦を続ける姿勢や、相手を思いやることの大切さを語られました。その後ゴールボール体験会を行った。参加人数 44 名	Wellness 活動の促進 運動推奨 モチベーション向上	
15	2025 年 9 月 24 日 日本ブラインドサッカー協会®とのコラボ企画「白杖手引き体験セミナー＋ブラインドサッカーワークショップ」に、野村バブコップ＆ブラウン社さまの社員 12 名が参加していただき視覚障がいのかたの理解を深めた。	取引先の健康経営の 支援 社会貢献	
16	2025 年 10 月、2025 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. 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
	2022 年	2023 年度	2024 年度	
アブセンティーイズム	3.6 日	4.3 日	3.3 日	2.0 日以下
プレゼンティーイズム	-22%	-24%	-22%	-20%以下
ワーク・エンゲージメント	2.8 点	2.8 点	3.0 点	3.0 点以上

【測定人数および回答率（2024 年度）】

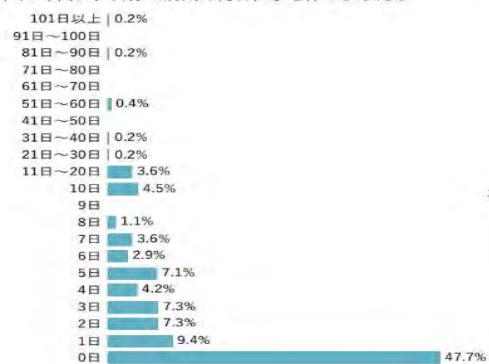
全社員（498 人）を対象に実施。回答者数 449 人（回答率 90.1%）

【測定方法】

- ・アブセンティーイズム：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
- ・プレゼンティーイズム：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

【アブセンティーイズムの分析】

昨年 1 年間に、自分の病気で何日仕事を休みましたか



平均値を算出*



平均年間
病欠・病気休業日数
(アブセンティーイズム)
3.3日

参考値**
アブセンティーイズムの平均値 2.7 日

*平均値は、以下の通り、回答の選択肢を数値に置き換えて算出します。

例)
選択肢「0日」→ 0
選択肢「11日～20日」→ 15.5
選択肢「101日以上」→ 101

アブセンティーイズムコスト（推計）

※貴社調査結果に基づき推計
報酬日額に関して、貴社からのご指定がない場合は 10,000 円と仮定

一人あたり
損失
33,000 円

従業員数
511 人

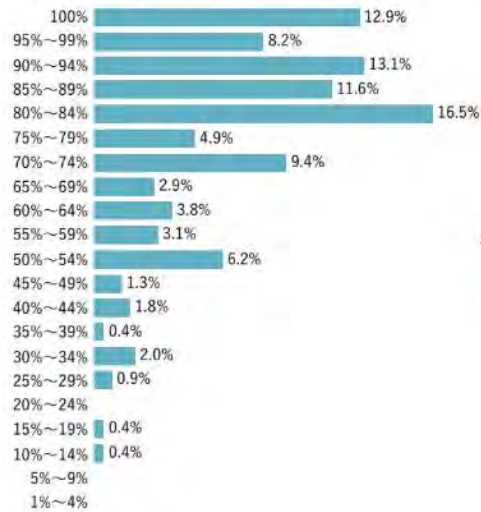
会社損失額
1,686 万円

$$\text{一人あたり損失} \times \text{従業員数} = \text{会社損失額}$$

報酬日額
10,000 円

【プレゼンティーズムの分析】

心身の不調がないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価してください



平均値を算出*



労働生産性の低下率
(プレゼンティーズム)
-22%

給与
360万円

参考値**
プレゼンティーズムの平均値-23%

*平均値は、以下の通り、回答の選択肢を数値に置き換えて算出します。
例) 選択肢「100%」→ 100% (プレゼンティーズムは0%)
選択肢「95%~99%」→ 97% (プレゼンティーズムは-3%)

プレゼンティーズムコスト (推計)

※貴社回答結果に基づき推計

平均給与に関して、貴社からのご指定がない場合は360万円と仮定

一人あたり
損失
76万円

従業員数
511人

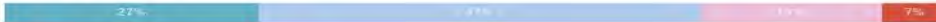
貴社損失額
38,836万円

【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

項目	対象	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年目標
定期健康診断受診率	社員	100%	100%	100%		100%
肥満率	社員	24.9%	25.0%	23.0%	24.9%	15%未満
特定健康検査実施率	社員	95.1%	98.6%	96.1%	次年度開示	100.0%
特定健康検査実施率	家族	40.0%	53.8%	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%	81.8%	次年度開示	65%以上
ハイリスク者の治療継続率		66.6%	40.0%	50.0%	次年度開示	75%以上
精密検査受診率	社員	68.9%	80.4%	66.6%	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%	52.3%	70%以上
大腸がん検査受診率	社員 (35歳以上)	87.2%	85.3%	85.6%	88.3%	90.1%以上
ストレスチェック受診率	社員	97.3%	98.4%	99.5%	100.0%	100.0%
高ストレス者割合	社員	10.1%	13.6%	12.78%	13.1%	5%未満
喫煙率	男性社員	11.9%	12.3%	14.2%	12.2%	12.9%未満
	女性社員	0.5%	0.0%	0.0%	0.5%	0.5%未満
乳がん検査受診率	女性社員 (18歳以上)	46.2%	53.8%	54.0%	55.5%	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%	42.0%	60%以上
女性の痩せ	女性社員 (34歳以下)	18.9%	22.5%	19.4%	19.5%	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%	90.1%	100.0%

(3) 健康経営の目標指標（就労関連）

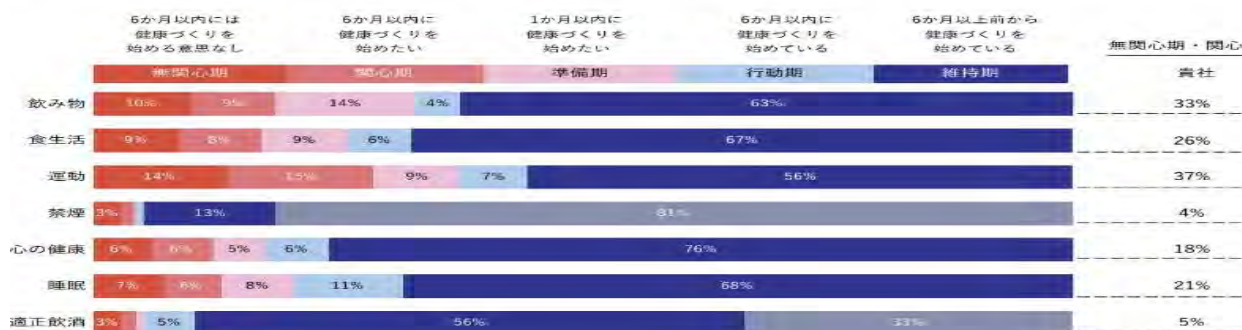
指標	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度目標
傷病による休職者比率	1.50%	2.70%	3.54%	5.0%	1.5%以下
うちメンタル疾患者比率	67%	81.8%	68.75%	41.6%	50%以下
時間外労働	1 時間	2 時間	3 時間	1時間	0 時間
有給取得率	87.20%	94.30%	92.10%	92.0%	95%以上
平均勤続年数	11.1年	9.8年	9.8年	10年	10年以上
平均年齢	42.3歳	43歳	43.5歳	37.5歳	45歳以下

(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概ね横ばい傾向ですが、前回と比較して運動なしの割合が減少し効果が出ています。

従業員の健康意識・行動（5段階）

7項目について、健康を意識した行動をとっている人、そうでない人の割合を把握します。
グラフの青い割合が多いほど、健康行動がとられている理想的な状況といえます。
グラフの赤い割合（健康行動をとっていない人の割合）を減らせるか、改善余地を検討します。



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」においても更新しています。

<https://drive.google.com/file/d/1T9J4Ed5b9LCBKyWhifBzOmY5hglbIdf5/view>

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
- ・2024年12月 東京都スポーツ推進企業に6年連続認定
- ・2025年1月 スポーツ庁スポーツエールカンパニーに6年連続、ブロンズ認定
- ・2025年3月 健康経営優良法人（大規模法人部門）ホワイト500に7年連続認定

5. 労働安全衛生

指 標	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度目標
労働災害発生件数	0 件	3 件	4 件	0 件

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。

以上