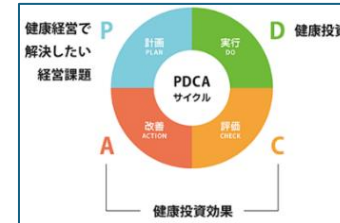


## 健康経営の推進体制

- ・社長を健康経営責任者とし、経営会議などを含め健康経営の全社方針・目的・目標・取り組み・評価改善など全体に関与し、意思決定を行います。
- ・人材部に専任の担当者を配置するとともに、各事業場にウェルネスリーダーを任命し、職場への浸透を促進します。
- ・産業医及び産業保健スタッフとも連携し、専門的な見解を取り入れ、健康経営の課題・施策に取り組み、PDCAサイクルを実践的に進めます。
- ・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します。
- ・JALグループ各社との連携により効果的な取り組みを行います。
- ・労働組合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します。



(イメージ図)

## 当社の健康課題

日本航空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、グループ全体として「JAL Wellness2025」を策定し、「生活習慣病」「がん」「メンタルヘルス」「たばこ対策」「女性の健康」を重点施策として、健康課題を定めています。

| 健康課題    | 課題設定に至った背景   |
|---------|--|
| 生活習慣病   | 定期健診の結果の振り返りや精密検査の受診に加えて、生活習慣を整え、肥満対策を進めることで将来の生活習慣病罹患リスクの低減を図ることができるため          |
| がん      | 定期健診項目である肺がん検診を含め、胃・大腸がんの各がん検診についてもリテラシー研修等を通して、積極的に受診する社員が増え、病気の早期発見早期治療につながるため |
| メンタルヘルス | メンタルヘルス対策（各種セミナーの実施やストレスチェックの事後フォロー他）を充実させ、プレゼンティーズムの低減など社員のパフォーマンス向上を図るため       |
| たばこ対策   | 環境整備に加え、様々な病気の重症化予防のため禁煙対策は喫緊の課題であるため  |
| 女性の健康   | 女性社員のうち、30代の割合がおおよそ68%を占めており、若年層からリスクの高い女性特有の疾病対策は健康経営の重大な課題の1つである               |

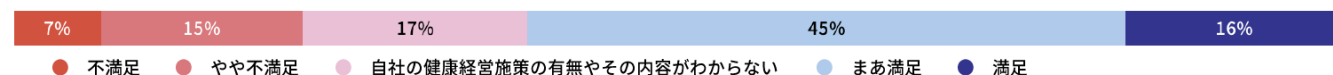


上記課題に加え「環境整備と健康づくり」の状況を以下の指標により測定しています。

1. アブゼンティーズム(健康問題に関連する欠勤)
2. プレゼンティーズム(健康問題に関連する出勤時の生産性低下)
3. ワークエンゲージメント
4. 年次有給休暇取得率

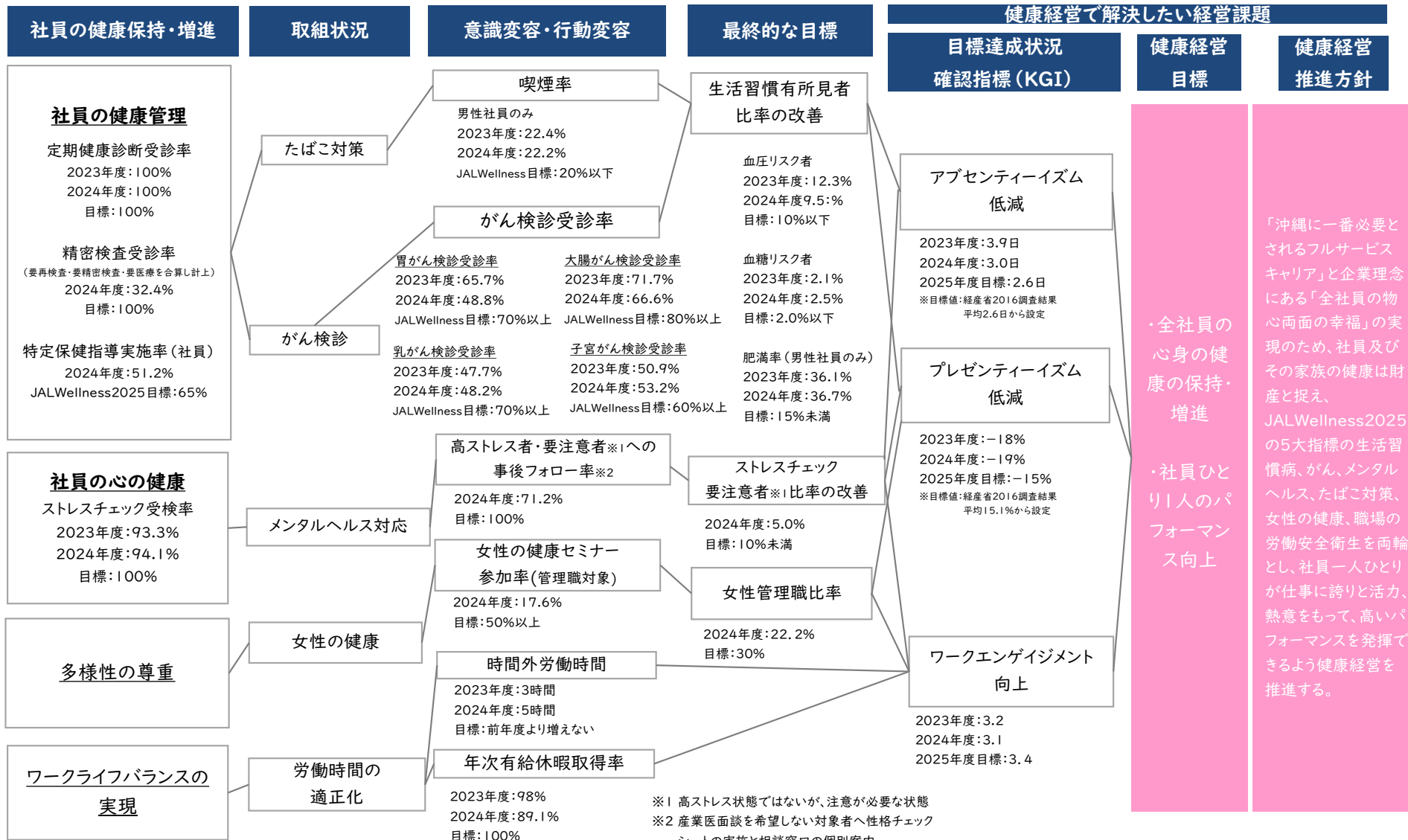
## 自社の健康経営施策の満足度

自社の健康経営施策に対して満足していますか



(健康習慣アンケートより：回答者数856名、回答率90%)

健康経営 戦略マップ



※1 高ストレス状態ではないが、注意が必要な状態  
 ※2 産業医面談を希望しない対象者へ性格チェック  
 シートの実施と相談窓口の個別案内