

健康経営と労働安全衛生について

社長メッセージ

当社は、JAL グループ企業理念で掲げる「全社員の物心両面の幸福」の実現に向け、「人財」および「安全・安心」を基盤とした基本品質・生産性の向上と、各事業の着実な成長、さらには JAL グループおよび地域社会への貢献に日々取り組んでおります。

これらの活動を推進していくうえで、すべての土台となるのが、社員の皆さん、そして皆さんを支えるご家族の「健康」です。

私たちは、健康を「身体」「心」「社会」の3つの側面から捉えています。現状の課題解決にとどまらず、心身ともに生き生きと働ける強みの更なる強化に向け、会社として全力でサポートしてまいります。

皆さん一人ひとりが心身ともに健康で、個性を活かして生き活きと働くことこそが、組織の活力を高め、事業のさらなる成長や社会への大きな貢献へとつながります。

社員と会社が一体となり、互いに支え合いながら、より健康的で笑顔あふれる未来を共に創造していきましょう。

JAL スカイエアポート沖縄株式会社

代表取締役社長 大竹 勇次郎

1. 健康経営の目的

社員が自身や家族のために、健やかに長く働き続けられる環境をつくることで、人財の定着や持続的な企業価値向上を図ります。

(1) 健康経営で解決したい経営上の課題

- ① 社員の健康維持・増進と、安心して長く活躍できる職場環境の整備
- ② 個人および組織のパフォーマンスの最大化

(2) 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、心身ともに健康で活力あふれる社員を育成し、一人ひとりが持てるパフォーマンスを最大限に発揮できる組織を目指します。これに伴い、健康経営の最終的な目標指標として以下の3項目を定め、定期的な現状把握と改善活動に取り組んでまいります。

■アブセンティーズム（心身の不調によって会社を休む状態）：

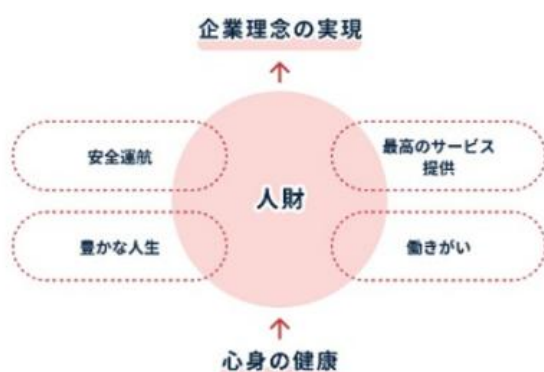
病欠・病気休業日数の縮小・低減

■プレゼンティーズム（心身の不調によって業務効率が低下している状態）：

出勤時の体調不良等による生産性低下の改善

■ワーク・エンゲイジメント（仕事に対する熱意・誇りを感じ、仕事から活力を得て生き生きとしている状態）：

仕事に対するポジティブで充実した心理状態の向上



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」および、毎年実施している「ストレスチェック」や「エンゲイジメント調査」の結果を踏まえ、当社の具体的な健康課題を以下の通り特定しています。

健康課題	課題の背景（分析結果）
肥満	男女ともに肥満率が目標値を上回っており、特に男性は目標値との差が大きい。
たばこ対策	男女ともに喫煙率が目標値を上回っており、特に男性は JAL グループ平均値と比較して高い。
メンタルヘルス	高ストレス者の割合が高く、特に 30 代・40 代女性における比率が高い。
女性の健康	婦人科検診の受診率が低く、目標値に達していない。
がん	胃がん検診の受診率、および大腸がん検診の要精密検査（再検査）受診率が低い。

3. 取り組み方針

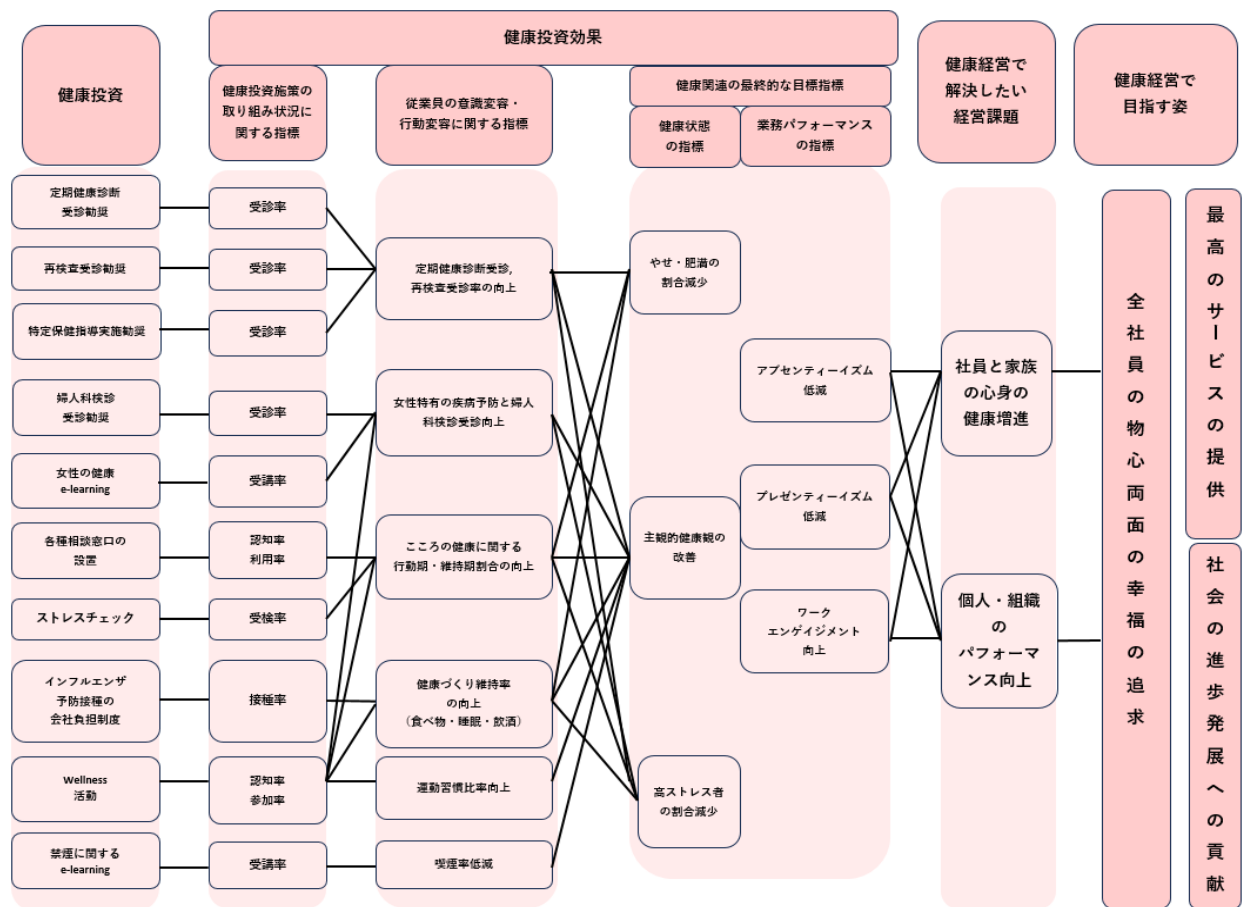
健康課題を踏まえて、以下を全社方針としています。

- (1) 各職場に Wellness リーダーを配置し、社員・会社・健保組合が一体となって全社員が参加できる Wellness 活動に取り組みます。
- (2) JAL グループ健康推進活動「JAL Wellness 2030」と5つのテーマ（「ウェルボディ」「ライフスタイル」「がん」「メンタルヘルス」「未来の健康（ロコモ・フレイル）」）を中心に健康づくりを推進していきます。
- (3) 定期健康診断・ストレスチェック 100%を必達するとともに、働くことで健康を害することがないよう結果に応じたフォローアップ、医療機関への橋渡しなど、社員の安全を守るサポートを強化します。
- (4) 健康的なライフスタイルを促進し、社員一人一人が、より高いパフォーマンスを発揮できるような、健康教育プログラムを提供します。

【健康経営推進の戦略マップ】

健康経営の課題解決につなげるための健康経営戦略について見える化しました。

※経済産業省が策定した「健康投資管理会計ガイドライン」の戦略マップを参考に作成しています。

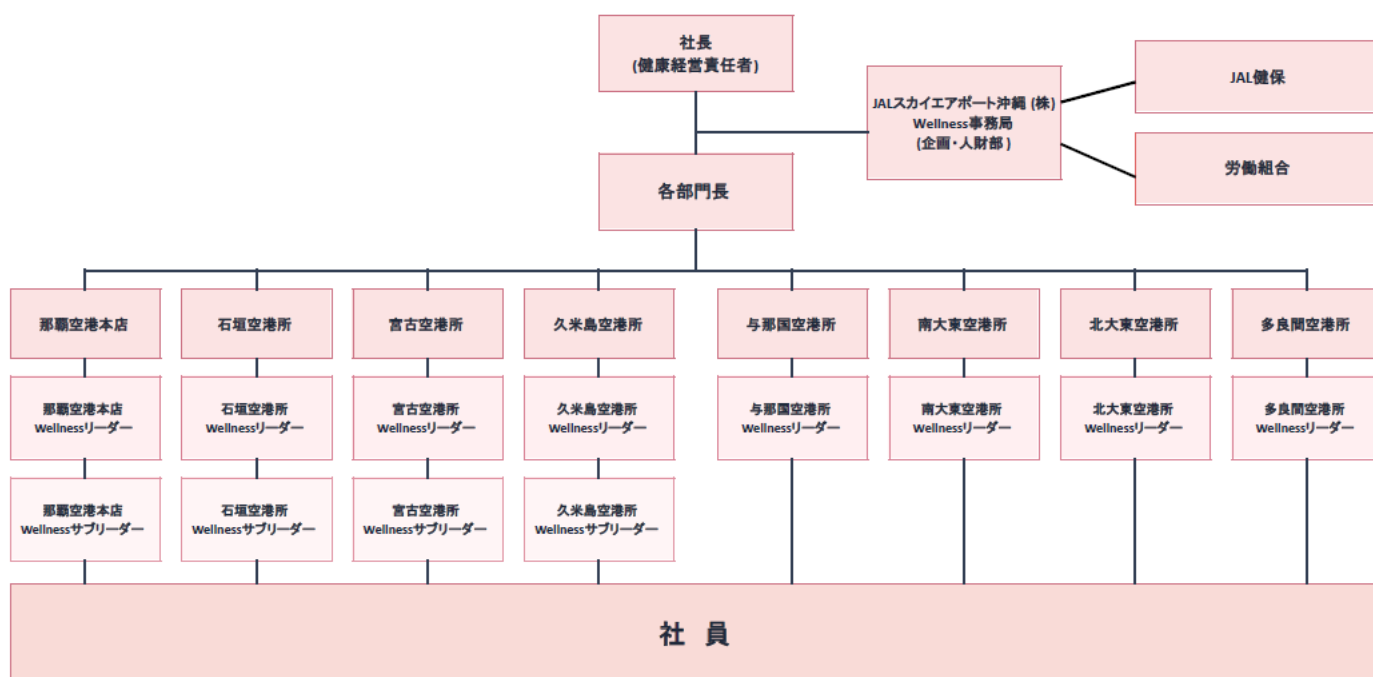


4. 推進体制

- (1) 社長を健康経営責任者とし、経営会議は健康経営の目的・全社方針・目標・取り組み・評価改善などPDCA全体に関与し、意志決定を行います。
- (2) 企画・人財部に専任の担当者を配置するとともに、すべての部門にWellnessリーダーを任命し、職場への浸透を促進します。
- (3) 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。
- (4) 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。

健康経営 推進体制図

JALスカイエアポート沖縄株式会社



5. 主な取り組み内容と結果（2025 年 4 月～2026 年 10 月 9 日時点）

取り組み内容と結果		実施目的	投資額
1	健康経営方針等の発信、アンケートの実施 1) 社内会議にて健康経営方針等の発信 2) 従業員に対して健康経営に関する動画メッセージの配信（方針・振り返りおよび今後の取組み） 3) 健康経営浸透度に関する社内アンケートの実施 回答率：92.2% 4) 健康習慣アンケートの実施 回答率：88% 受講満足度：76.3%	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・がんにおける検診受診率向上	20,902,769 円
3	特定保健指導実施対象者の個別実施勧奨	生活習慣病予防のための特定保健指導実施率の向上	
4	Wellness 活動 1) Wellness リーダーミーティング 6 回 2) 健康情報の発信 31 回 3) 本気のラジオ体操 ※全て参加率 100% 実施頻度：毎日 参加率：100% ※久米島・那覇（貨物部門・整備部門） 実施頻度：週 6 回 参加率：100% ※与那国 実施頻度：週 1 回 参加率：100% ※那覇間接部門・宮古・多良間・北大東 4) 社員のケガ予防を目的としたストレッチデーの設定（7 日・17 日） ※全部門・参加率：100% 5) デスクワーカー身体機能調査に基づく、課題改善を目的とした「筋トレッチ DAY（筋トレ＆ストレッチ）」の設定（毎週木曜日） ※間接部門・参加率：100%	Wellness 活動の推進 コミュニケーション向上 生活習慣病予防	

取り組み内容と結果		実施目的	投資額		
	6) ランニング&ウォーキングイベント（11月～2月） ※全部門・参加人数：119名		11,610円		
	7) オンラインウォーキングイベント【2025年秋】 ※全部門・参加人数：221名 オンラインウォーキングイベント【2026年春】 ※全部門・参加人数：104名		118,00円		
	8) やんばるエコ・Wellnessプロジェクト活動 （ウォーキング&シークワサー収穫のお手伝い）				
	9) 宮古島三大大橋（伊良部/来間/池間）ウォーキングイベント2026 ・2026年8月：伊良部大橋				
	10) ランウェイウォーキングイベント 与那国・2025年7月 ・2026年5月 宮古・2025年10月				
	11) 健康増進のスポーツサークル （バレーボール・フットサル・サッカー・バスケット・野球）				
	12) 文体部の設置				
	13) YOGA イベント（那覇地区対象） ※参加人数：18名		48,710円		
	5		部門や職種、垣根を越えたコミュニケーション 地域活性化に向けた社外活動 1) フリーアドレス 2) ボランティア活動 a.各地トライアスロン大会・マラソン大会 エイドステーション設置：石垣島・宮古島 b.育林活動：宮古島 c.ビーチクリーン活動：石垣島・宮古島・ 久米島・那覇 d.プロギング：那覇 2025年5月 3) 各地ハーリー大会の出場 4) 各地豊年祭、エイサー・まつり等のお手伝い	社内外のコミュニケーション向上	

	取り組み内容と結果	実施目的	投資額
	5) 活動拠点のある全島横断駅伝大会（8空港） ※参加人数：207名 2026年2月：北大東島・南大東島・宮古島・与那国島 2026年3月：石垣島・多良間島・久米島 2026年4月：沖縄本島 6) 社員の家族参加型運動会 2026年10月 ※参加人数：180名		3,045,119円 1,477,484円
6	女性の健康に関する施策 1) 婦人科検診（集団検診・施設健診）の費用補助・受診推奨 ・乳房超音波検査(エコー)/HPV/子宮頸部細胞診/検査マンモグラフィ検査 2) 女性の健康に関するセミナー 受講率：82% 3) ミニチュアピンクリボンコンテナリレープロジェクト（全空港） 2025年10月～2026年1月	女性の健康 健康リテラシー向上	
7	ストレスチェック、メンタルヘルスに関する施策 1) ストレスチェックの実施（受検率100%） 2) ストレスチェックおよびエンゲイジメント調査の分析（相関特定含む）および、部門別「職場環境改善アクションプラン」の実施（四半期ごとのPDCA推進） 3) 管理職向けメンタルヘルスセミナーの開催	高ストレス者割合の低下	455,000円 40,000円
8	健康リテラシー向上施策 【食生活】 1) 置き型社食の設置（OFFICE DE YASAIの導入） 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 2) 食生活改善にむけた支援（腹八分目デーの設定） 3) 食に関する啓発ブース設置（運動会）	健康リテラシー向上	

	取り組み内容と結果	実施目的	投資額
	【アルコール】 4) アルコール AUDIT 並びに定期健康診断の γ-GPT の数値による飲酒傾向のカテゴリー設定、フォローアップの実施 5) 飲酒・禁煙・生活習慣に関する e-learning 【タバコ】 6) 禁煙セミナーの実施・禁煙に関する情報発信 ※毎月 22 日スワンスワンデー（禁煙デー） 7) 禁煙成功者（社員）へのインタビュー記事を定期発信 8) 就業時間内禁煙の継続・定期的な再周知 【運動・筋力など】 9) 各空港所 血圧計設置 10) スタンディングデスクの設置 11) バランスボールの配備 ※那覇・宮古島 12) 運動会での体力測定コーナー設置 ・体組成測定 ・握力測定 ・ロコモ度テスト		
9	労働安全衛生に関する取り組み 1) 熱中症対策 a. 熱中症初期対応キットの配布 (各空港所に配備 TTL24 セット) b. OS-1、冷凍ゼリー、塩飴、タブレットの配備 c. かき氷機の配備 d. 車両整備工場への大風量スポットエアコンの配備 e. ソーティングエリアへのクーラーテントの配備 f. WBGT 測定器の設置（各事業場での計測） g. 熱中症予防教育 h. 熱中症実体験社員のインタビュー記事配信 3) 応急手当講座（対面・オンライン）	安全衛生の推進	52,560 円 3,846,404 円 213,399 円 2,443,000 円 143,550 円 125,301 円

	取り組み内容と結果	実施目的	投資額
10	インフルエンザに関する施策 1) ワクチン費用補助及び社内施設での接種実施	感染症予防	451,546 円
11	取引先における健康経営支援 1) 健康増進イベント（Wellness 活動） 2) 応急手当講座 動画提供 3) インフルエンザワクチン・接種会場の提供 4) 健康リテラシー教育の提供 （アルコール知識教育・熱中症予防教育） 5) 熱中症対策 冷凍ゼリーの提供	健康経営の普及	

6. 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

※JAL グループ健康推進計画 JAL Wellness2030 の目標値を設定しています。

※データ集計を行う委託先の変更に伴い、新たな委託先のデータを基に記載しています。

JAL Wellness 2030 5大指標		対象者	最終目標値 (2030年度)	実績値		
				2023年度	2024年度	2025年度
ウェルボディ	適正体重維持率	男性社員	70%以上	59.5%	56.9%	58.1%
		女性社員		69.0%	67.5%	71.2%
	特定健康診断受診率	社員	90%以上	87.5%	87.9%	86.3%
	特定保健指導実施率	社員	65%以上	25.0%	62.9%	59.1%
がん	胃がん検査受診率	社員（35歳以上）	70%以上	45.5%	36.7%	34.8%
	大腸がん検査受診率	社員（35歳以上）	80%以上	76.6%	75.9%	74.4%
女性の健康	乳がん検査受診率	女性社員 （18歳以上）	70%以上	26.8%	23.0%	29.6%
	子宮がん検査受診率	女性社員 （18歳以上）	60%以上	28.3%	27.6%	31.5%
メンタルヘルス	高ストレス者割合	社員	前年度より 改善させる	5.6%	6.3%	6.7%
たばこ対策	喫煙率	男性社員	20%未満	34.9%	33.9%	33.3%
		女性社員	3%未満	4.1%	3.6%	4.8%

(2) 健康・就業関連の指標および目標値

健康項目	指標	対象者	最終目標値 (2030 年度)	実績値		
				2023 年度	2024 年度	2025 年度
健康リテラシー	(e-learning 教育受講率)	社員	80%以上	68.1%	74.7%	84.2%
ライフスタイル (特定検診の間診)	運動習慣	社員	70%以上	56.1%	56.5%	63.5%
	休養が取れる睡眠	社員	80%以上	55.1%	58.4%	69.8%
	ゆっくり食べる	社員	70%以上	69.9%	71.2%	68.7%
	適度な飲酒習慣	男性社員	100%	70.3%	87.2%	87.0%
		女性社員	100%	90.6%	86.1%	88.8%

(3) その他、健康・就業関連指標

健康・就業関連の指標	実績値		
	2023 年度	2024 年度	2025 年度
定期健康診断受診率	100%	100%	100%
ストレスチェック受検率	100%	100%	100%
定期健康診断後の精密検査受診率	31.5%	30%	26.9%
年間時間外労働時間（年間総残業時間÷社員数）	6 時間	6 時間	5 時間
有給休暇取得率 （年次有給休暇取得日数÷年次有給休暇付与日数×100）	97.9%	94.9%	95.2%
平均勤続年数（正社員）	11.9 年	11.4 年	10.7 年

(4) 健康経営の最終的な目標指数（パフォーマンス関連）

就業項目	測定方法	対象者	最終目標値 (2030 年度)	実績値		
				2024 年度	2025 年度	2026 年度
アブセンティーイズム	従業員アンケートによる病気での平均欠勤日数	社員	前年度より向上させる	3.0 日	2.6 日	2.8 日
プレゼンティーイズム	東大 1 項目版による生産性低下率	社員	前年度より向上させる	22%	23%	22%
ワーク・エンゲイジメント	新職業性ストレス簡易調査票のワーク・エンゲイジメントに関する把握	社員	前年度より向上させる	2.9	2.9	3.0

※業務パフォーマンス指標に関する測定人数および回答率について（2026 年実績値）

アブセンティーイズム、プレゼンティーイズム、ワーク・エンゲイジメントともに全社員（1292 名）を対象にアンケートを実施し、1142 名が回答。（回答率 88%）

(5) 健康経営に関する満足感

自社の健康経営施策に対して満足しているか。 （「満足」・「まあ満足」の回答者の割合）	実績値		
	2024 年	2025 年	2026 年
	62%	70%	75%

(6) ハイリスク者（高血圧リスク）に関する管理について（2025 年度）

高血圧リスク社員の割合	高血圧者率	高血圧のうち治療中率	高血圧のうちコントロール率
	10.1%	76.3%	55.9%

7.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下、「安全衛生規程」に基づく安全衛生活動を推進しています。

- (1) 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。
- (2) 労働災害防止に向けて、安全情報データベースの社内システムに基づき、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を回しています。当社における主なリスクは、事業場内の転倒災害および はさまれ・巻き込まれ災害となります。
- (3) 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、感染症対策に努めています。
- (4) ヒューマンエラー防止やチームワーク向上を目的とした、ARM（Airport Resource Management）訓練を実施し、A 現場における状況判断力と安全に関わる対応力の強化を図っています。
- (5) 新任管理職を対象とした労務研修を年に 1 回実施しています。労働災害に関する基礎知識や、過去の発生件数・傾向を共有することで、リーダー層を中心とした安全管理意識の向上を図っています。
- (6) 過去の安全や事故に関する情報をまとめた「安全カレンダー」を作成・定期更新し、全社・全部門へ展開することで、事例の風化防止と再発防止に取り組んでいます。
- (7) 「労務通信」を月 1 回社内配信し、労働環境・健康管理に関する注意喚起や法令改正などの情報を周知することで、全社員の労務・安全衛生に対する意識啓発を図っています。

労働安全衛生に関する指標	2023 年度	2024 年度	2025 年度
労働災害発生件数 ※通勤災害を除く	8 件	11 件	13 件
安全衛生委員会	12 回	12 回	12 回

以上