

ジャルロイヤルケータリング健康経営の取り組み状況

ジャルロイヤルケータリング株式会社
代表取締役社長 前澤 信

1. 健康宣言

安全で美味しい機内食をお届けするためには、その担い手である社員とその家族の心身の健康づくりが必要不可欠です。私は健康経営責任者として社員が健康で明るく元気に働ける職場づくりを推進し、JALグループ企業理念にある「全社員の物心両面の幸福」を実現するために、以下の取り組みを行っていきます。

1. JALグループ健康増進施策「JAL Wellness」をベースに、社員・会社・健保が三位一体となり、健康に関する意識改革、行動変容を促し、自発的な健康維持・増進活動に取り組みます。
2. 健康診断100%受診は勿論のこと、健診結果をもとにした特定保健指導や医療機関の受診など、社員サポートを強化します。
3. 「生活習慣病」「がん」「メンタルヘルス」「禁煙対策」「女性の健康」を重点項目に置き、職場上司やWellnessリーダーを中心に各課題への打ち手を積極的に展開します。
4. 働きがいや満足度が高く風通しの良い職場環境づくりと働き方改革を推進し、社員のワークライフバランスを実現します。

JRCが持続的に発展していくための原動力は人財です。社員一人ひとりが仕事を通じて成長を実感し、働きがいに満ち溢れ、豊かな人生を歩むことができるよう、私が先頭に立って健康経営を推進してまいります

2. 健康経営の推進方針 及び 目標・KGI

(1)健康経営の推進方針

全従業員が継続的に心身共に健康で生き活きと働けるよう、ヘルスリテラシー向上、運動習慣の定着、食生活の改善等に向けた研修やイベント等の施策を講じる。同時に、「生活習慣病」「がん」「メンタルヘルス」「禁煙対策」「女性の健康」を重点課題と位置づけ、経営層・各職場の上司やWellnessリーダー(健康経営担当者)を中心に、各課題をしっかりとフォローしてまいります。

(2)健康経営の目標・KGI

従業員のヘルスリテラシーが向上し、心身共に健康で生き活きた状態で働くことにより、従業員一人一人のパフォーマンス向上が期待できる。そのために、健康診断受診やストレスチェック、エンゲージメント調査の結果に基づき各課題を解決することを通じ、アブセンティーズムの低減(健康問題による仕事の欠勤)、プレゼンティーズムの低減(健康問題が理由で生産性が低下している状態)、ワークエンゲージメントの向上仕事に関連するポジティブで充実した心理状態(活力+熱意+没頭)を目標とします。

また、目標の達成状況を確認する指数(KGI:Key Goal Indicator)については、アブセンティーズム(0.6日)、プレゼンティーズム(20.0%)、健康問題が理由で生産性ワークエンゲージメント(偏差値55.0)とします。

《測定方法と指数について》

アブセンティーズム

欠勤届提出社員の全従業員平均(心身の体調不良が原因による欠勤 ※有給取得日数は未把握)

プレゼンティーズム

ストレスチェックで実施。東京大学一項目版にて、パフォーマンスの発揮度合い(0~100)を用いた全従業員調査を実施。スコアは高いほど損失割合が高いことを示す。

ワークエンゲージメント

ストレスチェックで実施。ユトレヒトワークエンゲージメント尺度と相関の高い8項目を用いたベンダーオリジナル尺度で全従業員調査を対象とし測定。高いほど良好な状態。

3. 治療と仕事の両立支援に関する基本方針

1. 当社は、治療を受けながらも働く意欲がある職員について、治療と仕事の両立を積極的に支援します。
2. 当社は、職員本人の意向と能力、および安全性に配慮した支援を行います。
3. 当社は、休職期間中や復職後における相談窓口の設置や支援体制の構築を行います。

4. 健康経営 推進体制



5. 健康課題と設定背景

健康課題(目標)	設定背景
生活習慣病	当社ではBMI25%以上の社員割合が29.6%(FY21実績)と高く、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。(FY25までに肥満率15%未満)
がん	定期健康診断で提供する肺がん、大腸がん検診の100%受診に加え、他のがんについてもリテラシー教育等を通じ自主的な検診を促すことで、早期発見早期治療に繋げる
メンタルヘルス	ストレスチェック100%受診、何でも相談室の設置などメンタルヘルス対策を充実させることにより、パフォーマンス向上(プレゼンティーズムの低減含む)を図る。
たばこ対策	当社喫煙率は男性34%、女性6.5%(FY21実績)と高く、重篤疾患罹患リスク低減のため禁煙対策は喫緊の課題であり、各種プログラムの会社負担や禁煙啓発活動を積極的に展開する。
女性の健康	当社女性社員394人の内(FY21実績)、30代までの割合は17.2%を占めており、若年層でも罹患リスクのある女性固有の疾病対策は、健康経営の重大な課題の一つである。

6. 健康指標・就業関連・その他指標

5大 健康指標			2022年度	2023年度	2024年度	前年比較	(最終目標) 2025年度
生活習慣病	肥満率 ※BMI25以上を対象	社員	27.7%	24.4%	25.2%	↓0.8pt増加	15%未満
	特定健診受診率	家族(40歳以上)	33.3%	40.4%	41.7%	↑1.3pt改善	75%
	特定保健指導実施	社員(40歳以上)	92.9%	79.6%	88.9%	目標達成	65%
がん	胃がん検査受診率	社員(35歳以上)	83.3%	82.2%	75.6%	目標達成	70%以上
	大腸がん検査受診率	社員(35歳以上)	98.9%	100%	100%	目標達成	80%以上
メンタルヘルス	高ストレス者割合	社員	16.0%	6.3%	13.1%	↓6.8pt増加	5%未満
たばこ対策	喫煙率	男性社員 女性社員	31.1% 10.6%	26.7% 10.7%	28.1% 9.3%	↓1.4pt増加 ↑1.4pt改善	20%未満 3%未満
女性の健康	乳がん検査受診率	女性社員(18歳以上)	71.8%	76.7%	66.5%	↓10.2pt減	70%以上
	子宮がん検査受診率	女性社員(18歳以上)	55.0%	59.5%	51.0%	↓8.5pt減	60%以上
	女性の痩せ	女性社員(34歳以下)	24.8%	21.7%	21.5%	↑0.2pt改善	20%未満

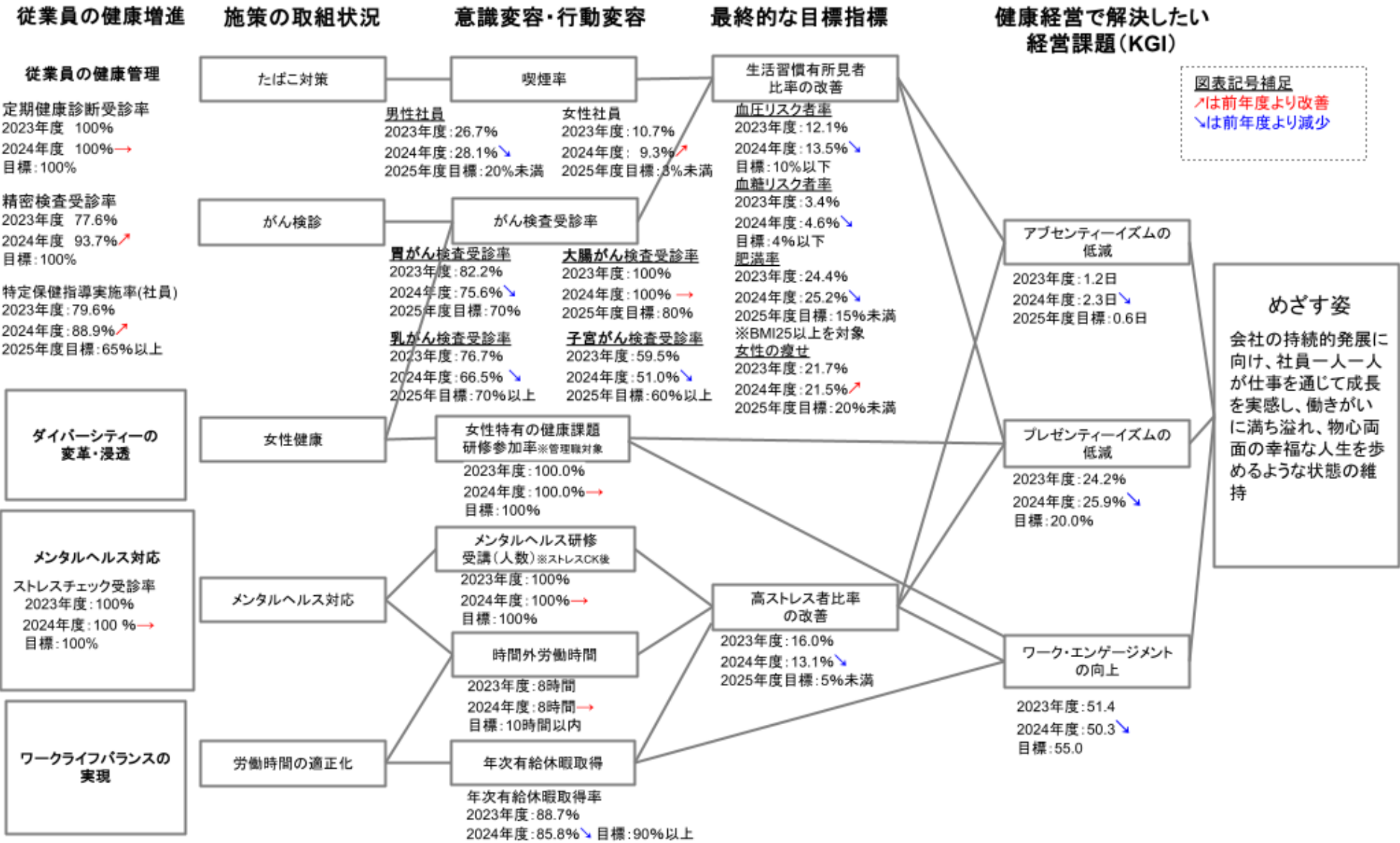
健康・就業関連・その他指標		2022年度	2023年度	2024年度	前年比較	(最終目標) 2025年度
アブセンティーズム (健康問題による仕事の欠勤)	全従業員 831人対象	0.9日	1.2日	2.3日	↓1.2日増加	0.6日以下
プレゼンティーズム (健康問題が理由で生産性が低下している状態)	全従業員 781人対象 (回答率100%)	27.1%	24.2%	25.9%	↓1.7pt増加	20.0%
ワークエンゲージメント 仕事に関連するポジティブで充実した心理状態 (活力 + 熱意 + 没頭)	全従業員 781人対象 (回答率100%)	50.1	51.4	50.3	↓1.1pt減	偏差値55.0
正社員定着年数(全社員)	平均勤続年数	8.5年	7.8年	7.8年	±0年	10年
正社員定着年数(入社3年未満除く)	平均勤続年数	11.0年	11.4年	12.5年	目標達成	10年
ライフスタイル(運動習慣)	全従業員平均	59.2%	61.5%	65.0%	目標達成	63%以上
ライフスタイル(休養が取れる睡眠)	全従業員平均	64.1%	65.6%	62.4%	↓3.2pt減	80%以上
ライフスタイル(適度な食べる速度)	全従業員平均	72.3%	71.2%	71.6%	目標達成	70%以上
ライフスタイル(適度な飲酒生活)	全従業員平均	88.4%	89.4%	93.5%	目標達成	90%以上
ハイリスク者の管理率	対象者	—	93.3%	100.0%	目標達成	100.0%

《測定方法》

- ・アブセンティーズム
欠勤届提出社員の全従業員平均(心身の体調不良が原因による欠勤 ※有給取得日数は未把握)
- ・プレゼンティーズム
東京大学一項目版にて、パフォーマンスの発揮度合い(0～100)を用いた全従業員調査を実施。スコアは高いほど損失割合が高いことを示す。
- ・ワークエンゲージメント
ユトレヒトワークエンゲージメント尺度と相関の高い8項目を用いたベンダーオリジナル尺度で全従業員調査を対象とし測定。高いほど良好な状態。

7. 健康経営 戦略マップ(健康課題に対する指標と結果)

当社の健康経営戦略を策定し、ここに公開することにより、全社員の物心両面の幸福を追求し、企業価値を高め、社会の進歩発展に貢献していきます。



8. 健康経営 施策

(1) 健康経営の社内浸透(毎年 5月)

健康経営責任者から従業員に対して、JRC中期行動計画を発信(事業を支える基盤として健康経営内容を発信)

(2) 定期健診・任意検診・婦人科検診の実施(毎年 7月～9月)

検診等 投資額: **2022年度 7,600千円、2023年度 8,549千円、2024年度 12,949千円**

- ①婦人科検診は、検診車を手配し社内にて定期検診と同時に実施
- ②各検診実施アナウンス時に必要性和受診促進を実施
- ③検診後は、要精密検査対象者及び特定保健指導対象者に対し、健康管理の重要性として各職場の責任者より受診勧奨と実施確認を実施

(3) Wellness活動の実施内容 機器設置・セミナー開催等 投資額: **2022年度 142千円、2023年度 538千円、2024年度 857千円**

- ①JRC WellnessMTGの開催(Wellnessリーダーを中心に毎月1回実施)
- ②JRC Route(社内広報誌)にて健康に関する特集ページを掲載(隔月)
- ③健保主催のJALグループwellness関連MTGへの参加
 - ・Wellnessリーダー全体研修会(6月・10月・1月)
 - ・Wellness評価会議(7月)
 - ・Wellness施策検討会議(1月)
- ④健康増進機器の設置
 - ・血圧計(2022年5月)
 - ・ぶら下がり健康器(2023年5月)
 - ・昇降式デスク(2023年9月)
 - ・姿勢改善ノートPCスタンド(2023年)
 - ・加湿機能付き空気清浄機(2024年12月、2025年2月)
- ⑤運動イベント
 - ・Wellness週間-自分の身体を知ろう!-(2023年8月／86名参加)
 - a.血管年齢、ストレス測定器、体成分分析装置を期間限定で設置
 - b.外部講師を招いて「健康な身体づくり講座」セミナーを実施
 - c.社員食堂とコラボメニューを考案しヘルシー小鉢(脂質制限/貧血対策/高血圧予防)の提供
 - ・横浜港絶景あおぞらウォーキング大会(2024年4月／10名参加)
 - ・JRCチームで競おう!～春のWellnessライフ歩数対決～(2024年5～6月／108名参加)
 - ・Wellness月間-健康なカラダづくり-(2024年9月)
 - a.野菜摂取度測定器、体成分分析装置を期間限定で設置
 - b.オススのウォーキングコースをデジタルサイネージで紹介
 - c.社員食堂とコラボメニューを考案しヘルシーメニューを提供
 - d.外部講師・内部講師を招いて運動教室を開催(今日からできる! 簡単筋トレ・本気のラジオ体操)
 - ・社内ボーリング大会～運動習慣を身に着けよう～(2024年10月／40名参加)

(4) 社員食堂発信の食からの改善活動

- ①ヤクルト製品の販売 一腸内環境を整え、免疫力を高め、感染症予防(2021年4月～)
- ②社食の味噌汁に減塩味噌を使用、またフリー使用調味料として減塩醤油を提供(通年)
- ③定食の米を選択する際、白米の代わりに雑穀米の選択も可能とした(月4回程)
- ④ヘルシーメニュー定食
- ⑤健康食品の期間限定販売会を実施(一本満足バー、豆乳のちから、クリーム玄米ブラン2種)

(5) 喫煙率低下に向けた禁煙活動

- ①WEB禁煙プログラムへの参加促進、及び費用補助(通年実施)
- ②個人購入による禁煙補助剤の費用補助(2024年9月～)
- ③スワンスワンデーに呼応した禁煙勧奨(毎月22日)
- ④世界禁煙デーに呼応した終日禁煙実施(毎年5月)
- ⑤就業時間内禁煙の継続(通年)

(6) 従業員へのメンタルヘルス対応 カウンセリング費用等 投資額: **2022年度 3,073千円、2023年度 3,129千円、2024年度 3,226千円**

- ①メンタルヘルス不調予防として、ストレスチェックの実施(9月)※結果に基づき、産業医面談及びカウンセラー面談を実施
- ②外部保健師等によるカウンセリングとして「なんでも相談室」を開催(毎月)
- ③社内ハラスメント窓口の設置(通年)

(7) 健康リテラシーの実施内容(2024年度)

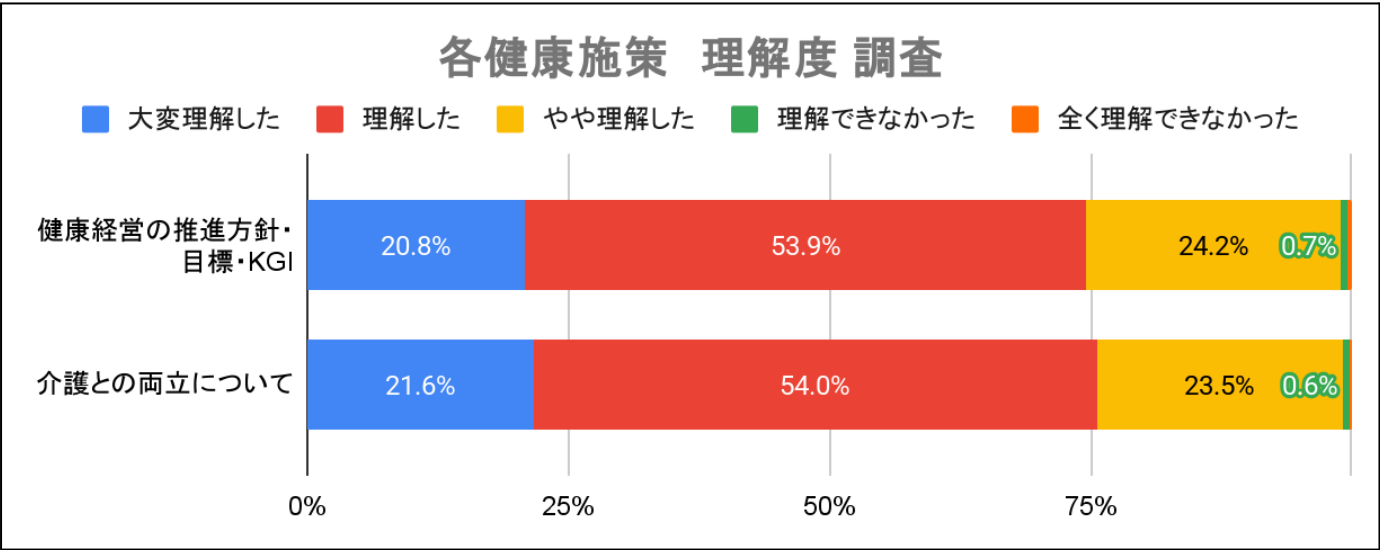
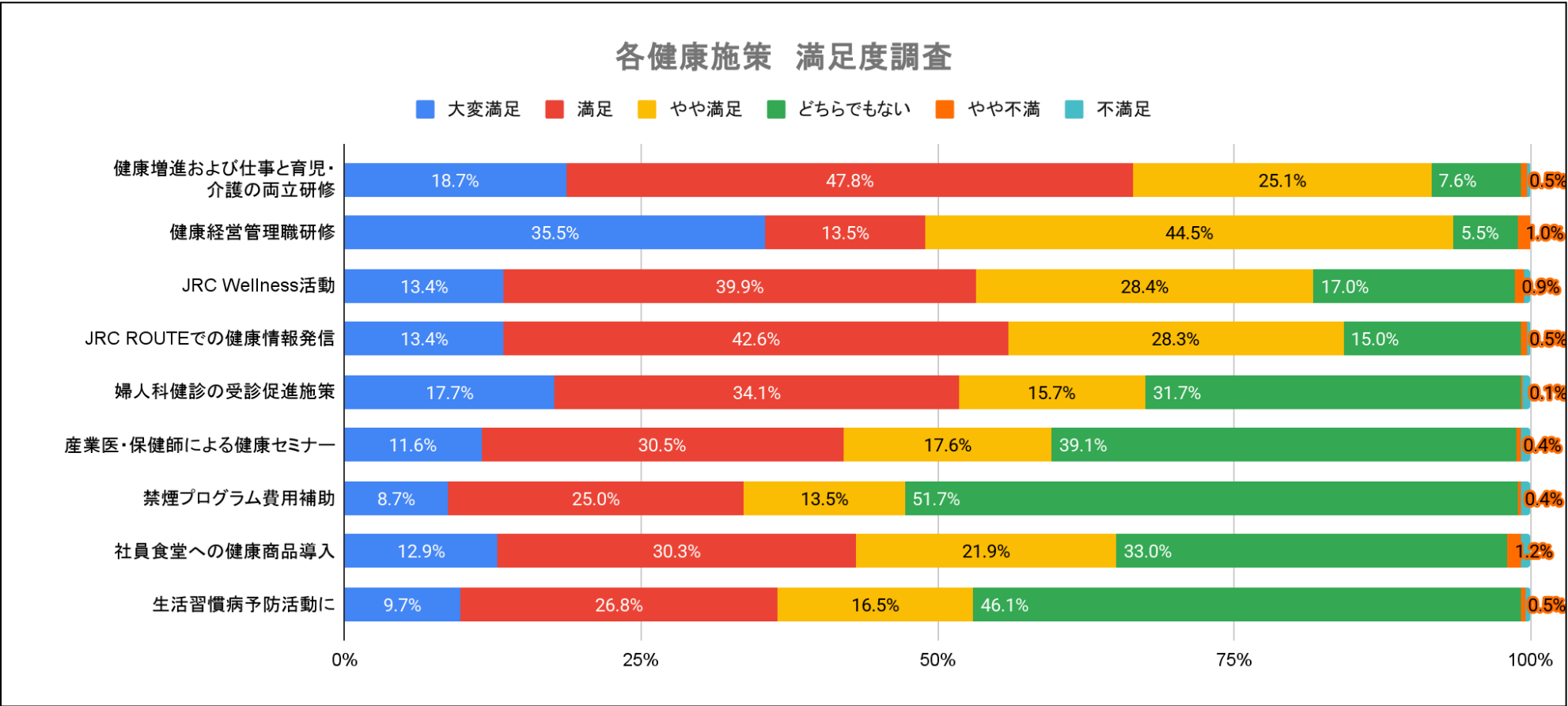
- ②ヘルスリテラシーベーシック研修(実施率 100%)

(8) 取引先・他社への健康支援について

- ①インフルエンザ予防接種において業務外注取引先社員へ接種場所の提供(毎年11月)
- ②Wellness月間-健康なカラダづくり-として、業務外注取引先社員からも参加を募り健康イベントを開催(2024年度)
 - a.野菜摂取度測定器、体成分分析装置を期間限定で設置
 - b.オススのウォーキングコースをデジタルサイネージで紹介

c.社員食堂とコラボメニューを考案しヘルシーメニューを提供 d.外部講師・内部講師を招いて運動教室を開催

(9)各施策の満足度調査



(10)労働安全衛生・リスクマネジメント

- ①労使一体となり安全衛生年間計画書を策定・実行しています。
- ②安全衛生関連法令に則り、統括安全衛生管理者・衛生管理者・安全管理者・産業医を選任し「安全衛生委員会」を毎月開催し社員代表と共に社内安全衛生について協議しています。※リスクアセスメント等の評価等も実施
- ③社員代表と共に社内労働災害予防パトロールを実施し、労働災害防止に努めております。
- ④管理職向けリスクマネジメント教育を受講(毎年)
- ⑤内部統制システムの基本方針、リスク管理の状況、規定類の管理状況、コンプライアンス等の整備・運用を確認している(毎年)
- ⑥熱中症対策としてWBGT値(暑さ指数)の活用、熱中症発症時の対応手順を確立しております。
また、夏期においてはスポーツドリンク、経口補水液(OS-1)、塩タブレット、スポットクーラーの配備をしております。

健康・就業関連・その他指標		2022年度	2023年度	2024年度	最終目標(2025年度)
労働災害件数（通勤労災除）	件数/度数率/強度率	2件／1.72／0.03	4件／2.89／0.01	4件／3.31／0.08	0件／0.00／0.00

※件数/度数率/強度率＝休業1日以上労働災害より算出

安全衛生年間計画書(2025年度 月別計画)																	2025年4月～2026年3月	
重点事項	取組項目・行事	目標(年間の実行 時期、回数等)	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	実施項目	実施上の留意点		
安全衛生管理体制の 確立・強化	安全衛生委員会の開催	毎月1回	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	毎月1回、社内横断的に産業医も出席した、安全衛生委員会を開催。			
	空港内安全パトロールの実 施	毎日実施	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	空港内のランプ安全パトロールを毎日実施。			
	安全衛生パトロールの実施	毎月1回	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	毎月1回、産業医による職場巡視を実施。	確認事項がある 際は都度実施		
安全衛生教育計画	安全衛生啓蒙活動	適宜	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	日常的な安全衛生活動の充実を図るため各部にて啓蒙活動の実施。			
	雇い入れ・職長教育等	適宜	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	採用時に標準作業手順書に基づき安全衛生教育を実施。			
	従業員への安全衛生教育	右のとおり								○	○				労働災害発生原因となる不安全行動の禁止、自己の体調管理について等を 教育。			
	衛生管理者の職場巡視	毎週1回	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	衛生管理者の職場巡視を毎週実施。			
安全衛生活動の強化	従業員カウンセリング	毎月1回	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	従業員のメンタルヘルスの為に、医療機関のカウンセラーによるなんでも相談 室を毎月1度開催。			
	リスクアセスメント実施	適宜													各部安全衛生委員会を中心に、リスクアセスメントを活用しリスクの低減対策を 実行。 (作業方法の変更、機器の更新等の発生都度)	実施後、報告書 の提出を求める		
	従業員健康診断	右のとおり				○					○				・定期健康診断 ・深夜業健康診断	実施率100パー セントとする。		
	健康相談	毎月1回	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	従業員の健康管理のため、産業医・保健師による健康相談を毎月1度開催。			
定期自主検査計画	環境測定	右のとおり	○		○		○		○		○		○		職場環境の状況確認の為の環境測定を行う。			
年間の安全衛生行事 計画	従業員衛生検査	毎月1回	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	食品取扱企業の従業員としての腸内検査。			
	全国安全及び労働衛生週間	右のとおり			○	○		○	○						行事計画に基づき実施。			

9. 2024年度の評価

5つのウェルネス重要課題(①～⑤)うち、

- ①「生活習慣病」における特定健診受診率(家族)については前年比1.3%改善しました。また、特定保健指導受診(本人)は所属長が直接対象者に受診勧奨をすることにより、2022年度以降目標を大きく上回る結果となり最終目標に到達しております。
- ②「がん」については、大腸がん検査(検便)を定期健康診断時に原則義務化することにより検査受診率は100%となり、最終目標を大きく上回りました。また、胃がん検査(バリウム)につきましても最終目標に到達しております。
- ③「メンタルヘルス」については、保健師・臨床心理士による「なんでも相談室」を毎月開催、ストレスチェックによる高ストレス者への個別産業医面談を実施しましたが、複便における業務量増加に伴い高ストレス者割合が前年比6.8pt増加となりました。
- ④「たばこ対策」の喫煙率は、禁煙WEBプログラムの実施・就業時間内喫煙・スワンスワンデーの取り組みにより女性は1.4pt改善となりましたが、男性は前年比1.4pt増加となりました。引き続き、個人購入による禁煙補助剤の全額費用補助、禁煙達成によるインセンティブを進めてまいります。
- ⑤「女性の健康」については、定期健康診断と婦人科検診の抱き合わせや検診カーを工場敷地内に配備するなど検診を受けやすい環境を整え、20代～30代の若年層へ早期受診について社内周知・勧奨を実施しましたが、乳がん検査受診率は前年比10.2pt減、子宮がん検査受診率は前年比8.5pt減となりました。他方、女性の痩せについては0.2pt改善となりました。

5つの課題における10の指標について、2025年度までの最終目標到達が3項目、前年比較で改善が3項目となったのは、所属長(管理職)とWellness事務局が一体となり社員への啓発活動や受診勧奨などを積極的に行う事により徐々に健康経営が浸透したこと、また産業医や日航健保と連携しながら各種セミナーやウェルネス企画を実施した効果が現れたものと評価しております。

上記健康経営施策に取り組みましたが、アブセンティーイズム、プレゼンティーイズム、ワークエンゲージメントは前年比較で改善とはなりませんでした。達成出来た重要課題については維持継続、達成出来なかった項目についてはセミナー開催や教育を重ね、産業医や日航健保と連携を強化し従業員の更なる健康維持・増進をはかつていく所存です。