

JALロイヤルケータリング健康経営の取り組み状況

JAL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 2030」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. 「ライフスタイル」「ウェルボディ」「がん」「メンタルヘルス」「未来の健康」を重点課題に置き、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。

JALロイヤルケータリング（以下、「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。

＜重点課題の変更について＞
2025年度末までに取り組みましたJAL Wellness 2025の「生活習慣病」「がん」「メンタルヘルス」「禁煙対策」「女性の健康」の重点課題に代わり、2026年度からは、JAL Wellness 2030の重点課題「ライフスタイル」「ウェルボディ」「がん」「メンタルヘルス」「未来の健康」に取り組んでまいります。JAL Wellness 2030では、至近の社員とその家族の健康データはもとより、社員の働き方の変化、勤続年数の長期化、シニア世代、女性社員の一層の活躍などの変化を踏まえて、内容を最新のものにアップデートしています。

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、「ライフスタイル」「ウェルボディ」「がん」「メンタルヘルス」「未来の健康」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し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。そのためにも、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。

KGI		2023年度	2024年度	2025年度	前年比較	Wellness 2025目標	Wellness 2030目標
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	2.7日	4.8日	3.4日	↑1.4日改善	0.6日以下	2.0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 844人対象 (回答率100%)	24.2%	25.9%	26.2%	↓0.3pt増加	20.0%以下	20.0%以下
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 844人対象 (回答率100%)	51.4	50.3	50.7	↑0.4pt改善	偏差値 55.0以上	偏差値 55.0以上

- ＜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※有給対応日は除く）
 - ・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。
 - ・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。

<<KGI数値の変更について>>
 アブセンティーイズムの数値目標変更（0.6日→2.0日)については、「目標数値が実態とかけ離れていたことの是正」および「無理な出社を抑えて健全な職場環境を作るための戦略的判断」として、達成可能かつ健全な指標に変更致しました。

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

JAL Wellness 2025の課題（2025年度末までの取り組み）

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
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
禁煙対策	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

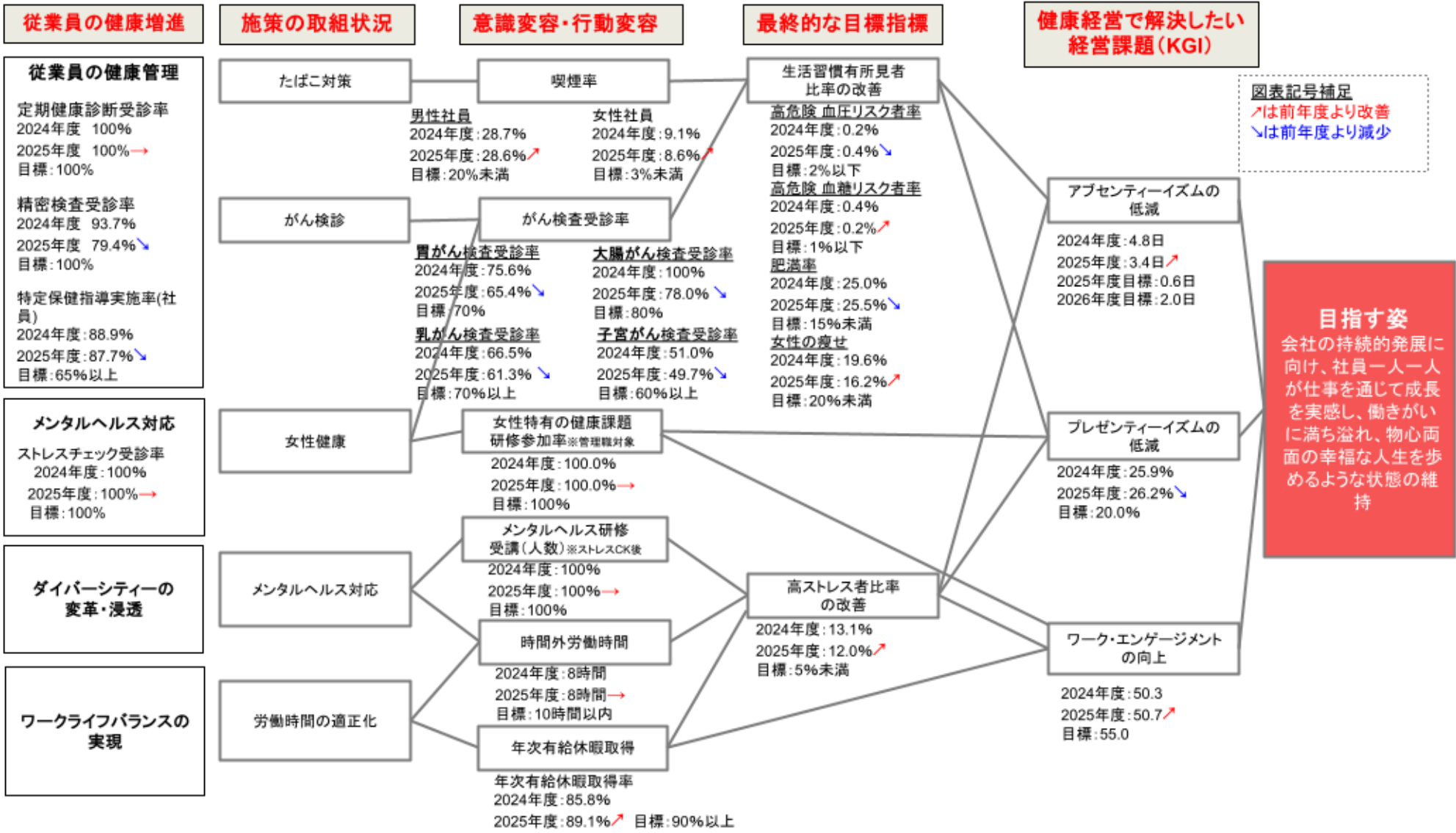
JAL Wellness 2030の課題（2026年度からの取り組み）

健康課題（目標）	設定背景
ライフスタイル	年代毎の健康課題に取り組み、日々の生活習慣（食事・運動・睡眠・飲酒・喫煙など）の改善と定着を目指す
ウェルボディ	肥満の改善・防止や女性の「痩せ」対策など、心身共に健やかで満たされた身体状態（ウェルボディ）を維持・目指すための取組みを実施する
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
未来の健康	将来やセカンドライフを見据え、加齢に伴う運動機能の低下（ロコモティブシンドローム）や心身の活力低下（フレイル）を予防し、息長く健康に活躍し続けるための取組み実施する

6. 健康経営 戦略マップ（健康課題に対する指標と結果）

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生きと働けるよう、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、「ライフスタイル」「ウェルボディ」「がん」「メンタルヘルス」「未来の健康」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。



7. 健康指標・就業関連・その他指標

※JAL Wellness 2025の課題（2025年度末までの取組み）

5大 健康指標			2023年度	2024年度	2025年度	前年比較	(最終目標) 2025年度	結果
生活習慣病	肥満率 ※BMI25以上を対象	社員	24.4%	25.0%	25.5%	↓0.5pt増加	15%未満	目標未達
	特定健診受診率	家族（40歳以上）	35.9%	43.2%	35.1%	↓8.1pt減少	75%	目標未達
	特定保健指導実施	社員（40歳以上）	79.6%	88.9%	87.7%	↓1.2pt減少	65%	目標達成
がん	胃がん検査受診率	社員（35歳以上）	82.2%	75.6%	65.4%	↓10.2pt減少	70%以上	目標未達
	大腸がん検査受診率	社員（35歳以上）	100%	100%	78.0%	↓22.0pt減少	80%以上	目標未達
メンタルヘルス	高ストレス者割合	社員	6.3%	13.1%	12.0%	↑1.1pt改善	5%未満	目標未達
たばこ対策	喫煙率	男性社員	28.4%	28.7%	28.6%	↑0.1pt改善	20%未満	目標未達
		女性社員	9.7%	9.1%	8.6%	↑0.5pt改善	3%未満	目標未達
女性の健康	乳がん検査受診率	女性社員（18歳以上）	76.7%	66.5%	61.3%	↓5.2pt減少	70%以上	目標未達
	子宮がん検査受診率	女性社員（18歳以上）	59.5%	51.0%	49.7%	↓1.3pt減少	60%以上	目標未達
	女性の痩せ	女性社員（34歳以下）	20.0%	19.6%	16.2%	↑3.4pt改善	20%未満	目標達成

健康・就業関連・その他指標		2023年度	2024年度	2025年度	前年比較	(最終目標) 2025年度	結果
正社員定着年数（全社員）	平均勤続年数	7.8年	7.8年	8.3年	↑0.5pt改善	10年	目標未達
正社員定着年数（入社3年未満除く）	平均勤続年数	11.4年	12.5年	12.0年	↓0.5pt減少	10年	目標達成
ライフスタイル（運動習慣）	全従業員平均	62.7%	64.0%	62.6%	↓1.4pt減少	63%以上	目標未達
ライフスタイル（休養が取れる睡眠）	全従業員平均	66.0%	62.7%	61.4%	↓1.3pt減少	80%以上	目標未達
ライフスタイル（適度な食べる速度）	全従業員平均	71.6%	72.1%	70.0%	↓2.1pt減少	70%以上	目標達成
ライフスタイル（適度な飲酒生活）	全従業員平均	89.4%	93.5%	93.8%	↑0.3pt改善	90%以上	目標達成
ハイリスク者の管理率	対象者	93.3%	100.0%	100%	—	100.0%	目標達成

JAL Wellness 2030のテーマ（2026年度からの取り組み）

5つのテーマ	KPI			2024年度	2025年度	前年推移	(最終目標) 2030年度
ライフスタイル 年代毎の健康課対策 	運動習慣(社員)			64.0%	62.6%	↓1.4pt減	70%以上
	休養が取れる睡眠(社員)			62.7%	61.4%	↓1.3pt減	80%以上
	ゆっくり食べる(社員)			72.1%	70.0%	↓2.1pt減	70%以上
	適度な飲酒習慣(男性社員)			93.8%	93.2%	↓0.6pt減	100%
	適度な飲酒習慣(女性社員)			87.2%	90.1%	↑2.9pt増加	100%
	何でも良く噛める (社員・家族(50歳以上))			78.9%	77.4%	↓1.5pt減	90%以上
	喫煙率(男性社員)			28.7%	28.6%	↑0.1pt改善	20%未満
	喫煙率(女性社員)			9.1%	8.6%	↑0.5pt改善	3%未満
ウェルボディ ここから整え方 	特定健診受診率（社員の家族(40歳以上)）			43.2%	35.1%	↓8.1pt減	75%以上
	特定健診受診率（社員・家族(40歳以上)）			92.7%	88.3%	↓4.4pt減	90%以上
	特定保健指導実施率（社員(40歳以上)）			88.9%	87.7%	↓1.2pt減	65%以上
	適正体重維持（社員）			63.3%	63.4%	↑0.1pt増加	70%以上
がん 予防と早期発見 治療と仕事の両立支援 	胃がん	検査実施率	社員（35歳以上）	75.6.%	65.4%	↓10.2pt減	70%以上
			配偶者（35歳以上）	12.5%	16.4%	↑3.9pt増加	50%以上
		再検査実施率	社員（35歳以上）	0%	0%	—	90%以上
			配偶者（35歳以上）	該当者なし	該当者なし	—	90%以上
	大腸がん	検査実施率	社員（35歳以上）	100%	78.0%	↓22.0pt減	80%以上
			配偶者（35歳以上）	31.3%	29.5%	↓1.8pt減	60%以上
		再検査実施率	社員（35歳以上）	45.0%	14.3%	↓30.7pt減	90%以上
			配偶者（35歳以上）	該当者なし	該当者なし	—	90%以上
	乳がん	検査実施率	女性社員	66.5%	61.3%	↓5.2pt減	70%以上
			配偶者（35歳以上）	31.9%	25.4%	↓6.5pt減	40%以上
		再検査実施率	女性社員	63.6%	54.5%	↓9.1pt減	90%以上
			配偶者	0%	100%	↑100pt増加	90%以上
	子宮がん	検査実施率	女性社員	51.0%	49.7%	↓1.3pt減	60%以上
			配偶者	22.0%	22.1%	↑0.1pt増加	40%以上
		再検査実施率	女性社員	25.0%	16.7%	↓8.3pt減	90%以上
			配偶者	該当者なし	該当者なし	—	90%以上
メンタルヘルス ストレス管理とこころ の健康を保つ方法 	高ストレス者割合			13.1%	12.0%	↑1.1pt増加	前年度より 改善させる
未来の健康 将来の健康を見据えた 予防と対策について 	速く歩ける（社員・家族（40歳以上））			47.8%	49.1%	↑1.3pt増加	60%以上

※該当者なし＝該当者がいなく人数にカウントされていない、0％＝該当者で人数にカウントされているが受診していない

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部長級に対してJRC Vision 2035（中期行動計画）の説明会を実施、また経営層及び経営企画部から全従業員に対しても説明会を実施

(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：2023年度 8.5百万円、2024年度 12.9百万円、2025年度 9.6百万円

- 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：2023年度 0.5百万円、2024年度 0.9百万円、2025年度 1.4百万円

- ①JRC Wellnessミーティングの開催（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関連ミーティングへの参加
 - ・Wellnessリーダー全体研修会（6月・9月・1月）
 - ・Wellness評価会議（7月）
 - ・Wellness施策検討会議（12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）
 - ・ハイバックソファ・ロビーチェア（2026年2月、2026年3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.オススメ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）
 - ・社内ボウリング大会～運動習慣を身に着けよう～（2024年10月／40名参加）
 - ・Wellness月間-健康なカラダづくり-（2025年10月）
 - a.体内AGEs測定装置、体成分分析装置を期間限定で設置
 - b.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
 - ・社内ボウリング大会～運動習慣を身に着けよう～（2026年2月／28名参加）

(4) 社員食堂発信の食に関する改善活動

- 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、SOYJOY、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）
- 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：2023年度 0.3百万円、2024年度 0.3百万円、2025年度 0.3百万円

- 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）

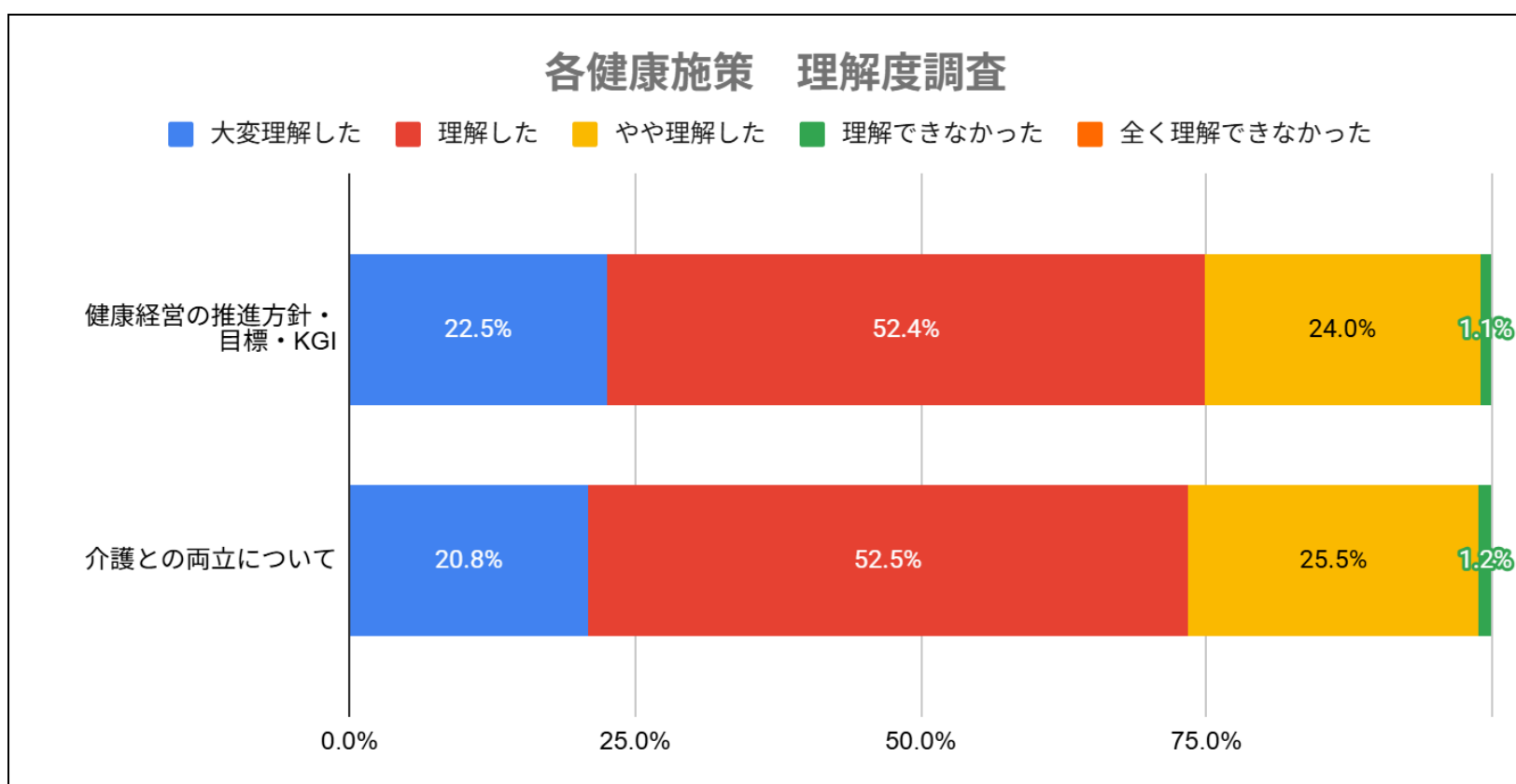
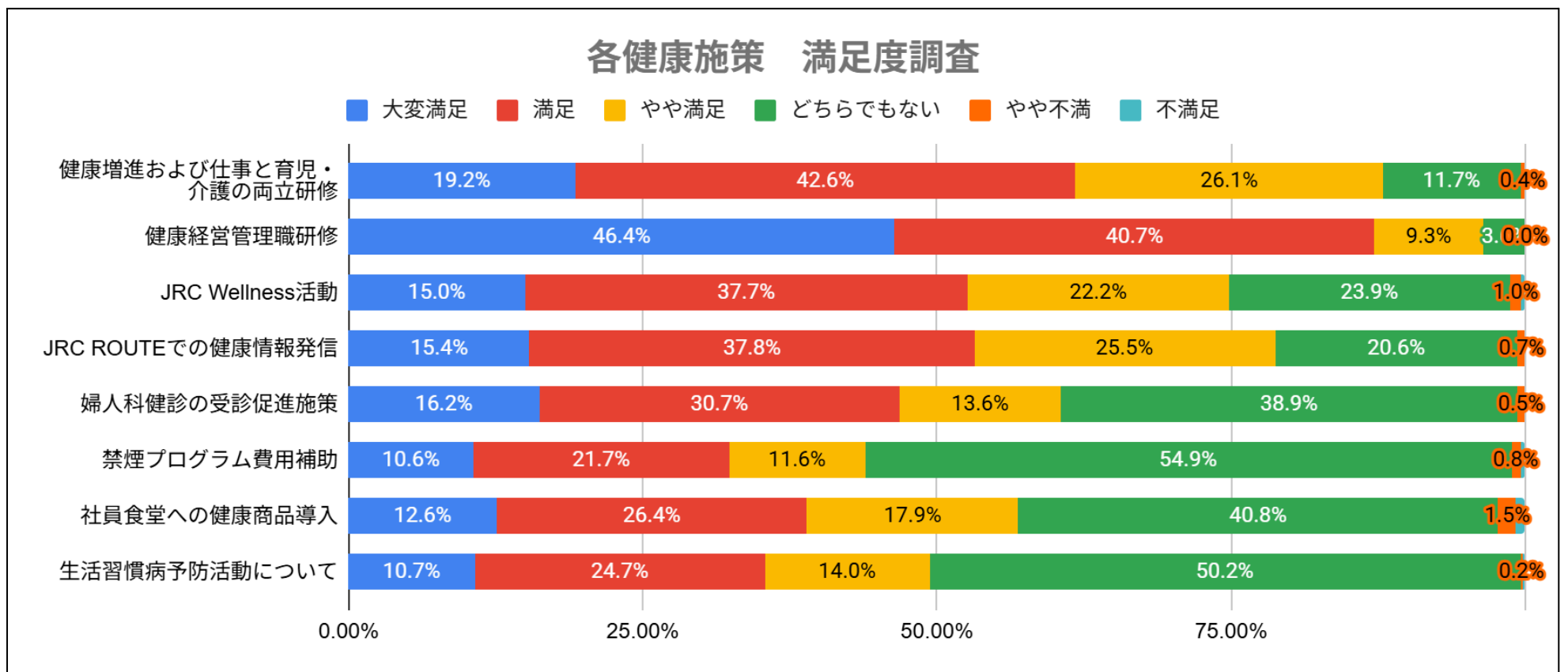
(7) 健康リテラシーの実施内容（2025年度）

- ①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委託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、委託先社員からも参加を募り健康イベントを開催（2025年度）
 - a.体内AGEs測定装置、体成分分析装置を期間限定で設置
 - b.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

(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)、塩タブレッド、スポットクーラーの配備をしています。

健康・就業関連・その他指標		2023年度	2024年度	2025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	4件／2.89／0.01	4件／3.31／0.08	5件／3.04／0.02	0件／0.00／0.00

※件数/度数率/強度率＝休業1日以上 の労働災害より算出

安全衛生年間計画書(2026年度 月別計画)																	2026年4月～2027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に環境測定を行う。			
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. 2025年度の評価

- JAL Wellness 2025における、5つのウェルネス重要課題の最終目標は以下の結果となりました。
- ①「生活習慣病」：所属長による直接的な受診勧奨を実施した「特定保健指導実施率（社員）」が目標を大幅に上回る87.7%となり達成しました。一方、肥満率の改善を目指した社員食堂での雑穀米提供や、家族への特定健診受診勧奨を継続したものの、肥満率（社員）および特定健診受診率（家族）は目標未達となりました。今後はさらなる食生活の改善や運動支援の強化に取り組めます。
 - ②「がん」：胃がん（バリウム）および大腸がん（検便）の検査について、定期健康診断時の原則実施を進めましたが目標未達となりました。今後は受診率向上のための継続的な受診勧奨とリテラシー教育を一層強化してまいります。
 - ③「メンタルヘルス」：保健師・臨床心理士による「なんでも相談室」の毎月開催や、ストレスチェック後の産業医面談の徹底により、高ストレス者割合は前年から1.1pt改善したものの、目標達成には至りませんでした。引き続き相談窓口の積極的な利用勧奨と早期対応に努めます。
 - ④「たばこ対策」：WEB禁煙プログラムの実施・就業時間内禁煙、毎月22日の「スワンスワンデー」の取組みにより、男女ともに喫煙率は前年より改善しましたが目標未達となりました。今後は個人購入による禁煙補助剤の全額費用補助など、実効性のあるサポートを通じて継続的に喫煙率低下を図ります。
 - ⑤「女性の健康」：定期健康診断と婦人科検診の同時実施や工場敷地内への検診車配備など受診環境を整え、若年層への早期受診勧奨を行いました。乳がん・子宮がん検診ともに目標未達となりました。アンケート等を通じてニーズを把握し、さらに受診しやすい環境づくりを進めます。

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達成が2項目(未達8項目)、前年よりの改善は4項目となりました。経営層、各職場の上司や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、また産業医や健康組合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。

KGIにおいては、アブセンティーイズム（3.4日／前年比1.4日改善）およびワークエンゲージメント（50.7／同0.4pt改善）の2項目が前年比で改善しました。今後は、達成できた施策についてはその維持・定着を図り、未達となった課題については実効性のある対策を講じます。産業医や健康組合との連携をさらに強化し、項目ごとに次期目標を見据えた取り組みを重ねることで、社員一人ひとりの更なる健康維持・増進と組織の持続的発展をはかっていく所存です。