

# ANAグループ 健康白書 2025

2024年度

ANA Group Health and  
Wellbeing Report 2025

※2025よりタイトル年度の表記を発行年に  
合わせて変更しています。



ANAグループ健康白書2025  
発行:ANAホールディングス株式会社



## CONTENTS



P.03

### ご挨拶

- ANAホールディングス株式会社  
代表取締役社長 芝田 浩二

P.04

### ANAグループの健康経営<sup>®※</sup>

- ANAグループ中期経営戦略における健康経営
- ANAグループ健康経営宣言
- 健康経営の推進体制
- 全国グループ健康管理室・健康管理センター

P.08

### 2023年度-2029年度 ANAグループ中期健康経営計画

- 重点テーマ
- 健康管理指標

P.11

### 2024年度の振り返りと 次年度に向けた課題

- フィジカル面での健康施策
- メンタル面での健康施策
- 労働安全衛生法の確実な遵守と対応
- データ分析に基づく施策の展開
- 積極的な情報開示
- 戰略マップと健康経営KGI・KPI

P.15

### ANAグループ健康対談

- 今後のANAグループの健康経営  
～長くいきいきと働く環境づくりの推進～
- ANAホールディングス株式会社  
CWO(チーフウェルネスオフィサー)  
直木 敏陽 代表取締役副社長 執行役員から  
ANAグループ全社員に向けたメッセージ

※健康経営<sup>®</sup>はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

・本文中の「ANAグループ」および「当社グループ」は「ANAホールディングス株式会社」およびその傘下の事業会社を指します。  
・本文中の「当社」は、「ANAホールディングス株式会社」を指します。  
・本文中の「ANA」は、「全日本空輸株式会社」を指します。

# ご挨拶

ご挨拶

ANAグループの  
健康経営ANAグループ  
中期健康経営計画次年度に向けた課題  
振り返りとANAグループ  
健康対談

ANAグループは2023年度に経営ビジョンとして「ワクワクで満たされる世界を」を掲げ、その実現のためには従業員の心身の健康と働きやすい環境が不可欠だと考えています。これは企業としての責務であり、重要な「人的資源」への投資です。

2016年の「ANAグループ健康経営宣言」以来、当社グループは健康経営を推進し、2030年のありたい姿を示した「2023年度-2029年度 ANAグループ中期健康経営計画」を策定しました。この計画の実行を通じて「あんしん、あったか、あかるく元気！」を体現し、日本でいちばん社員の健康を大切にする企業を目指しています。

ANAグループ健康白書は今回で2回目の発行となり、健康経営の各種指標や、グループ全体で連携して進める5つの重点テーマの現状と課題について詳述しています。

ANAグループは、健康経営を通じて企業価値を持続的に向上させ、社員・お客様・社会にとっての「ワクワクで満たされる世界を」を実現していきます。



「あんしん、あったか、あかるく元気！」を体現し、  
日本でいちばん社員の健康を大切にする  
企業を目指して

ANAホールディングス株式会社  
代表取締役社長

芝田 浩二

# ANAグループ中期経営戦略における健康経営

ANAグループでは社員一人ひとりを価値創造の源泉とし、多様な「人の力」を活かし、変革を推進することで経営戦略の実現を目指しています。心身共に健康な社員が、安全・安心な環境の中でいきいきと働けることで、仕事においても最大限のパフォーマンスを発揮することができ、成果となって企業価値の向上につながっていくと考えています。社員の心身の健康増進への取り組みを進めることや働きやすい環境を整備していくことは、企業としての責務であるとともに、大切な「人的資本」への投資であると考えています。ANAグループは健康経営を推進することで、企業価値の持続的な向上につなげ、グループ経営ビジョンである「ワクワクで満たされる世界を」の実現を目指しています。



# ANAグループ健康経営宣言

ANAグループでは、「社員の安全と健康の確保、快適な職場環境づくりは企業活動の基礎である」という考えのもと、2016年4月に「ANAグループ健康経営宣言」を行いました。



## これまでの主な成果



## ■ANAグループ健康経営宣言

ANAグループは、働く全ての社員一人ひとりが、心身共に健康であり、いきいきと仕事に取り組んでいくことが、最も重要だと考えています。「ANAグループ労働安全衛生方針」に則り、ANAグループ社員・会社・健康保険組合が一体となって、ANAグループ社員のQOL(Quality of life)と企業価値向上、そして社員が健康で長く働くことのできる環境の整備に向けて、一層積極的に取り組んでいくことを宣言しました。

### 健康経営宣言の4つの取り組みの柱

- 1 健康管理の取り組み
- 2 疾病予防対策
- 3 メンタルヘルス対策
- 4 労働安全衛生活動の強化



- 3 メンタルヘルスアドバイザー(精神科医師)を任命  
し、メンタルヘルスに関わる取り組みを強化

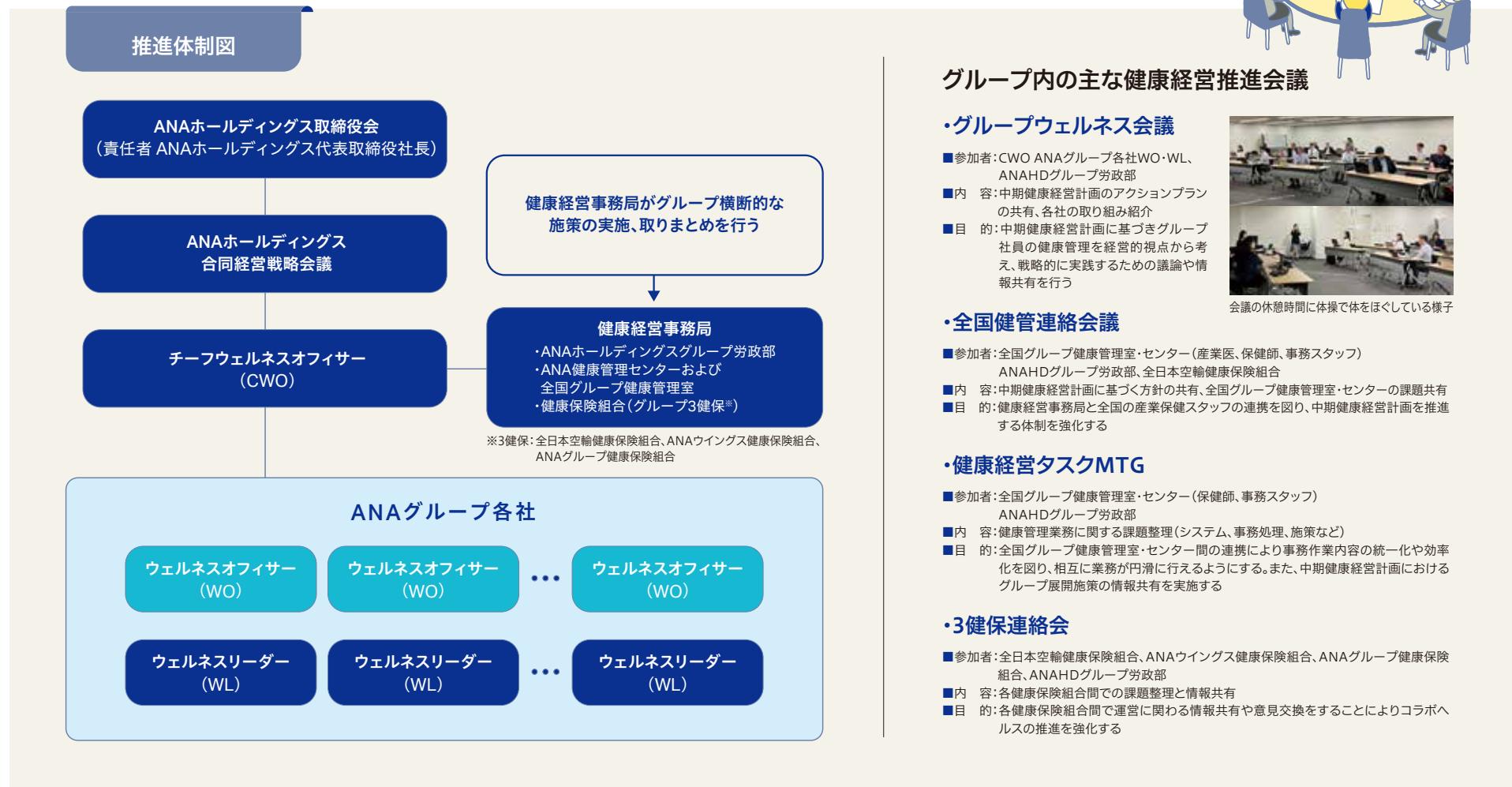


- 4 労働災害の防止に向けて「ANAグループExercise」「ANAグループ体操」を作成

# 健康経営の推進体制

グループ全体で健康経営の方針を共有し、各社の特性に応じた健康経営が推進できるよう、以下の体制を整備しています。

2023年度には、グループ各社の役員をウェルネスオフィサー(WO)に任命し、経営層の健康経営への関与度合を高めて推進力を強化しています。



# 全国グループ健康管理室・健康管理センター

ANAグループでは、全国 9か所に「健康管理室・健康管理センター」を設置し、社員が心身共に健康でいきいきと働ける環境づくりに取り組んでいます。

定期健康診断における ANAグループ共通項目を設定し、判定基準を統一することで、同じレベルで全グループ社員の健康状態を把握できるようにしています。

またグループ一体となって社員の日々の健康管理をはじめ、職種や勤務形態に応じた食事や運動、睡眠などの対策支援、健康増進イベントの開催や全国の健康管理室がリレー形式でつないでいく健康セミナーの全国配信などを通じて、ANAグループ社員への健康リテラシーの向上に努め、一人ひとりが健康で幸せな働き方を実現できるようサポートしています。



**⑦大阪グループ健康管理室**

- 健康管理対象人数: 約2,000人
- 健康管理対象会社数: 15社



**⑤中部グループ健康管理室**

- 健康管理対象人数: 約1,200人
- 健康管理対象会社数: 8社



**⑧福岡グループ健康管理室**

- 健康管理対象人数: 約1,700人
- 健康管理対象会社数: 13社



**⑥関西グループ健康管理室**

- 健康管理対象人数: 約1,300人
- 健康管理対象会社数: 6社



**⑨沖縄グループ健康管理室**

- 健康管理対象人数: 約1,800人
- 健康管理対象会社数: 11社



**④ANA健康管理センター**

- 健康管理対象人数: 約10,500人



**健康情報の共有**

**リレー形式でつなぐ  
セミナー実施**

**グループ横断的な健康増進の  
施策・イベント実施**



**①千歳グループ健康管理室**

- 健康管理対象人数: 約1,400人
- 健康管理対象会社数: 9社



**②成田グループ健康管理室**

- 健康管理対象人数: 約4,000人
- 健康管理対象会社数: 10社



**④ANA乗員健康管理センター**

- 健康管理対象人数: 約2,500人



**③東京グループ健康管理室**

- 健康管理対象人数: 約13,000人
- 健康管理対象会社数: 22社

ご挨拶

A  
N  
A  
グ  
ル  
ー  
プ  
の  
健  
康  
経  
営

A  
N  
A  
グ  
ル  
ー  
プ  
の  
中  
期  
健  
康  
経  
営  
計  
画

次  
年  
度  
に  
向  
け  
た  
課  
題

A  
N  
A  
グ  
ル  
ー  
プ  
健  
康  
対  
談

- 7 -

# 2023年度-2029年度 ANAグループ中期健康経営計画

ANAグループは2016年の健康経営宣言から様々な取り組みを行う中でコロナ禍を経験します。コロナ禍においても、健康経営の取り組みを止めることなく、2021年6月には国内の企業でいち早くワクチンの職域接種に踏み切り、2022年12月までに計4回、87,000回以上の接種をグループ社員、取引先、委託会社、パートナー会社、警備会社などのサプライチェーンの社員および家族に実施しました。また、集合型のセミナー等が制限される中ではリモートを活用し、運動不足を防ぐためのピラティスや適切な食事習慣に関するセミナーなどを行ってきました。パンデミックにより、数週間にわたり外出が制限された地域に対しては、現地スタッフを対象に産業医がメンタルヘルスセミナーや相談会を実施し、社員のあんしんをサポートしました。2023年度には、コロナ禍もようやく収束の様相を呈し、ANAグループの健康経営は新たなステージへと進んでいます。「健康」においては一定程度の長いスパンで進捗や成果を測る必要性があると考え、2030年を見据えた、「2023年度-2029年度 ANAグループ中期健康経営計画」を策定しました。2030年にANAグループが目指す姿は「あんしん、あったか、あかるく元気！」を体現する企業、そして日本でいちばん社員の健康を大切にする企業です。



## ■ ありたい姿に込めた想い

私達が2030年に目指すありたい姿には経営ビジョン「ワクワクで満たされる世界を」やグループ行動指針「ANA's Way」※の重要なエッセンスが含まれています。ありたい姿にある「あんしん、あったか、あかるく元気！」はANAグループ社員一人ひとりが大切にしている行動指針であり、日本でいちばん社員の健康を大切にする企業は自らに課す高い目標の宣言でもあります。

ありたい姿の実現に向けてグループ全体で取り組みを展開していくことで、ANAグループらしい健康経営を実現していきたいという想いを込めています。



グループ行動指針「ANA's Way」※には、「現在窮屈、将来有望」や「和協」に表される創業の精神を受け継がれており、多様な人財が日々の活動の中で行動指針を実践することによって、私たちの強みである「人の力」が發揮されます。

## ※グループ行動指針「ANA's Way」

～ 私たちは「あんしん、あったか、あかるく元気！」に、次のように行動します。～



### 安全

安全こそ経営の基盤、  
守り続けます。



### お客様視点

常にお客様の視点に立って、  
価値を生み出します。



### 社会への責任

誠実かつ公正に、より良い  
社会に貢献します。



### チームスピリット

多様性を活かし、真摯に議論し  
一致して行動します。



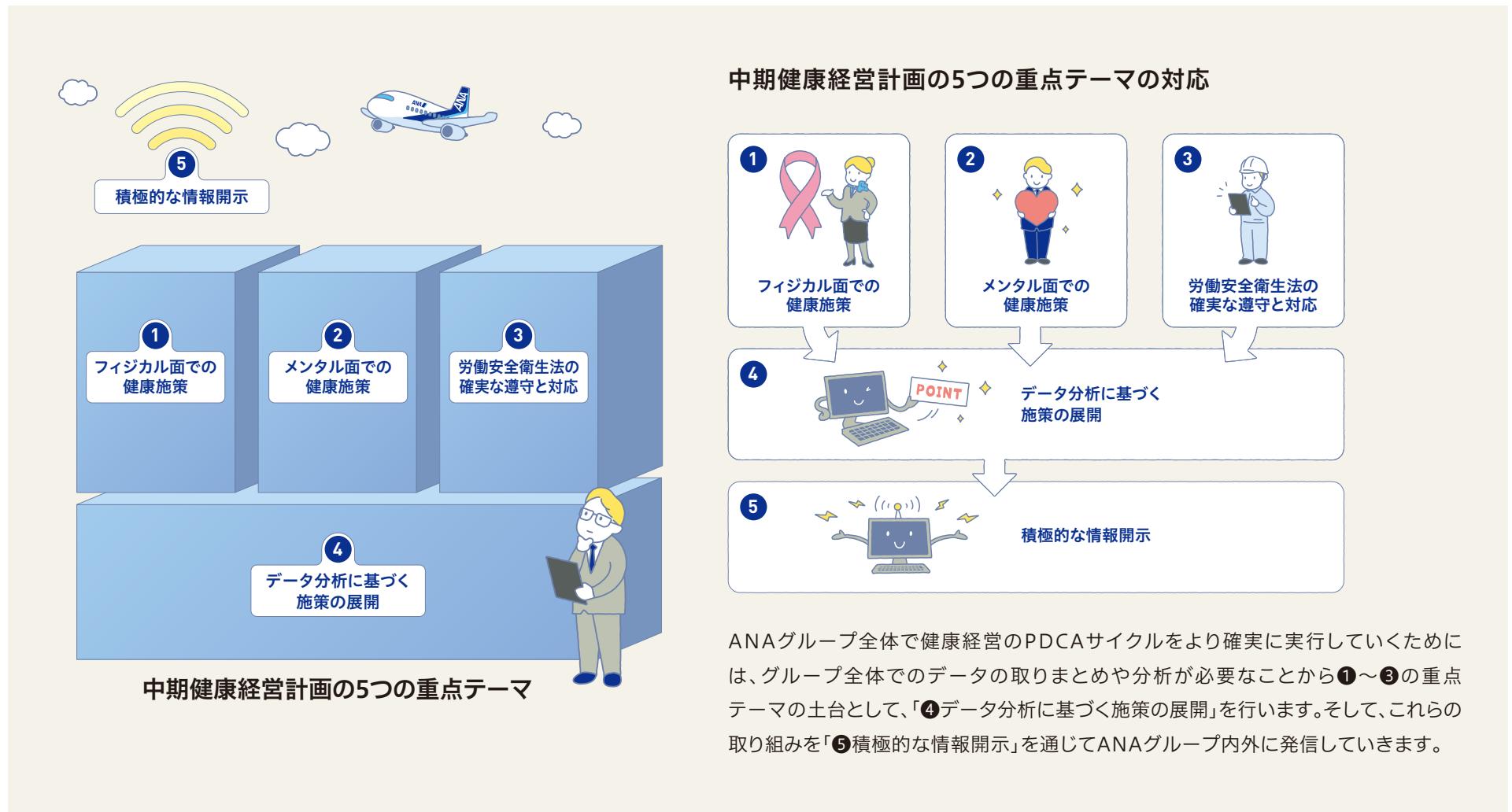
### 努力と挑戦

グローバルな視野を持って、ひたむきに  
努力し枠を超えて挑戦します。

## 2023年度－2029年度 ANAグループ中期健康経営計画

# 重点テーマ

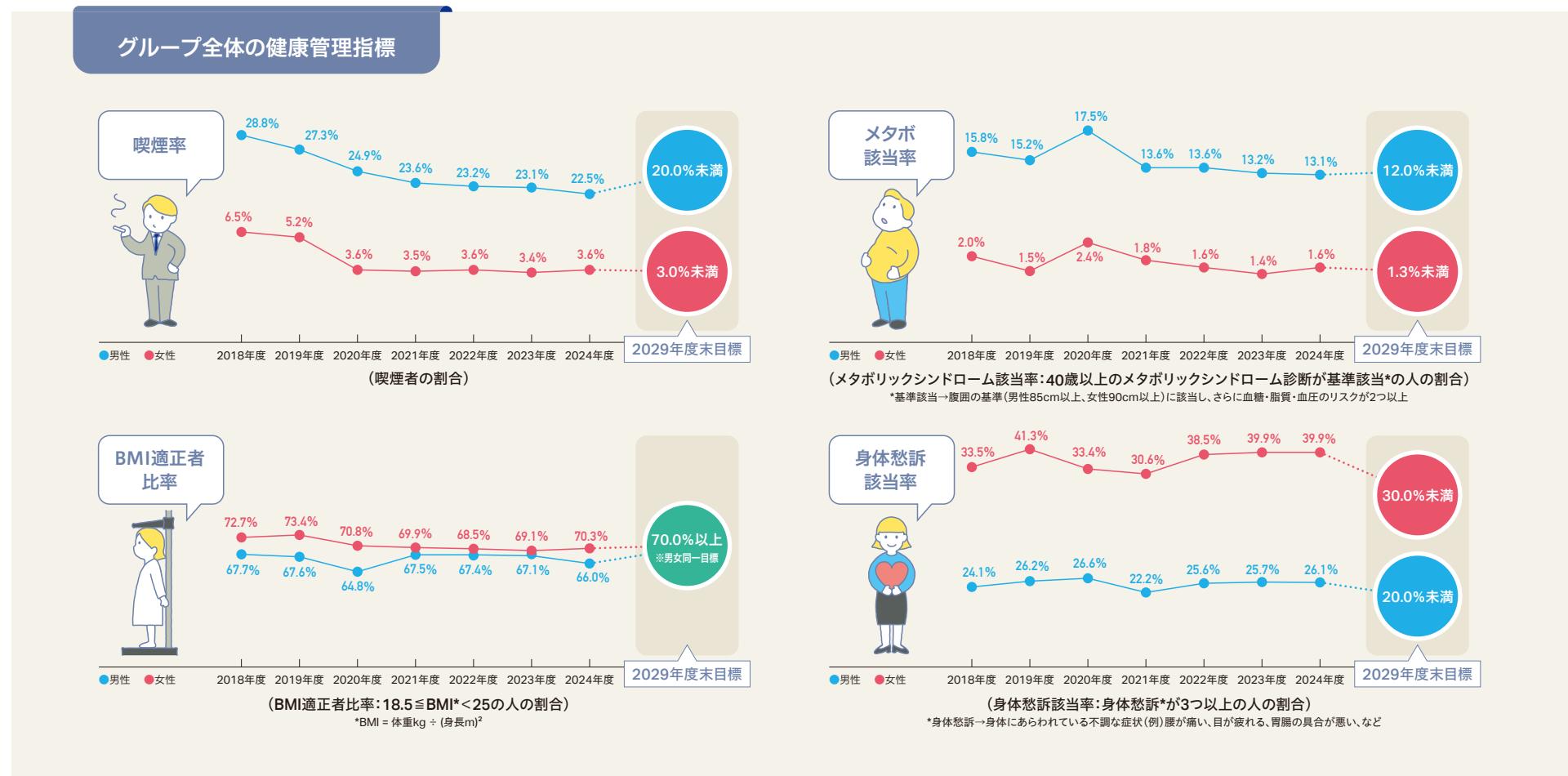
中期健康経営計画では、5つの重点テーマを設定しています。



## 2023年度 - 2029年度 ANAグループ中期健康経営計画

# 健康管理指標

ANAグループでは健康経営の取り組み状況やグループ社員の健康状態を定量的に把握・評価し、改善に繋げていくための健康管理指標として「喫煙率」・「メタボ該当率」・「BMI適正者比率」・「身体愁訴該当率」をモニターしています。2029年度末の目標値をグループ全体とグループ各社でそれぞれ設定し、グループ会社ごとの特性を踏まえた効果的な取り組みを検討・実施していきます。



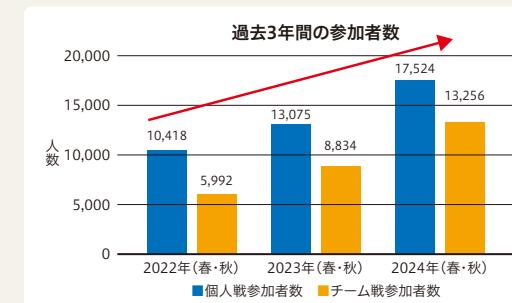
# 2024年度の振り返りと次年度に向けた課題

## ① フィジカル面での健康施策

ANAグループ社員が健康でいきいきと働くためには日々の適切な食事や運動、睡眠、積極的ながん予防をはじめとした疾病予防の取り組みが重要です。健康的な行動を促すべく、社員が気軽に参加できるイベントやセミナーを定期的に開催しました。加えて、社内ポータルサイトのコンテンツ拡充と継続的なヘルスリテラシーの発信により、一人ひとりの健康増進を支援しています。

### 継続的な運動習慣

健康保険組合と連携し、社員への適切な運動習慣定着を目的として、健康増進アプリ「MY HEALTH WEB」の歩数計を活用したウォーキングイベント『歩Fes(あるふえす)』を年に2回開催しています。



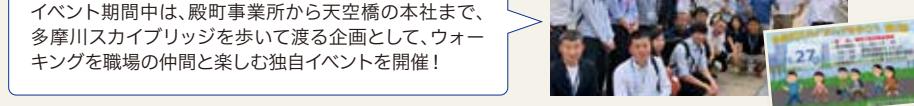
#### ANA沖縄空港株式会社

普段から「よく歩く社員」「あまり歩かない社員」等、誰もが参加して楽しめるよう、幅広い順位での表彰を通じて社員を楽しく巻き込んでいます。



#### ANAシステムズ株式会社

イベント期間中は、殿町事業所から天空橋の本社まで、多摩川スカイブリッジを歩いて渡る企画として、ウォーキングを職場の仲間と楽しむ独自イベントを開催!

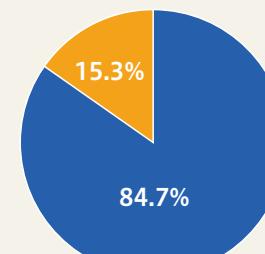


### 適正な生活習慣(食事)

「やさい(831)の日」にちなんで毎年8月にイベントを開催。野菜摂取量や健康状態の測定、食生活相談、野菜をふんだんに使ったスペシャルメニューを一部の社員食堂にて提供等、様々なコンテンツを用意します。



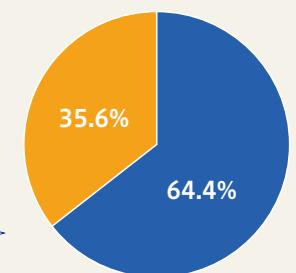
野菜摂取量の測定の様子



#### ヘルスリテラシー向上へ

「やさいの日」のイベントから2週間経過しましたが、この期間であなた自身の行動の変化はありましたか。

「変化があった」と回答した人 ..... 64.4%



#### 次年度に向けた課題

生活習慣病に関連する3大要素「運動・食事・睡眠」に関する対面イベントの開催に加え、勤務場所・時間にとらわれず誰もが実践できる施策を検討し、健康に対する意識と行動の変容に結び付けていきます。また、社員一人ひとりのヘルスリテラシーの向上を促進するために、社内情報発信媒体を積極的に活用して「より分かりやすく・効果的な発信」を行います。

# 2024年度の振り返りと次年度に向けた課題

## ② メンタル面での健康施策

社員と組織が「あんしん、あったか、あかるく元気！」でいられるよう、各種施策を実施しました。具体的には、前年度のストレスチェックの結果に基づく、対象社員を明確にしたセミナーの開催や、ストレスチェックの職場分析資料を見直し、より細かく分かりやすいものに改善する取り組み等を実施しました。これらの施策を通じて、ANAグループは社員の心の健康と職場の活性化を目指しています。

### ■セルフケア・ラインケアの充実によるメンタル不調の未然防止

☑ 社員のメンタル不調を未然に防ぐため、セルフケアとラインケア（管理職によるケア）の充実に力を入れています。前年度のストレスチェックの結果を踏まえ、従来の管理職向けセミナーに加えて、若年層向けのセミナーや、心の回復力を高めるレジリエンスセミナーなど、対象を明確にした様々なセミナーを開催しました。また、基本的な知識を学べるセミナーはビデオ教材としていつでも受講できるようにし、社員が学びやすい環境を整えています。

### ■ストレスチェックの効果的な運用

☑ ストレスチェックをより効果的に活用するため、職場分析資料を分かりやすく見やすい形に刷新しました。これにより、各職場へきめ細やかなフィードバックを行い、改善を促しています。今後は、この取り組みをANAグループ全体に広げ、各グループ会社も含めて運用を進めていく予定です。

### 《トピックス》

☑ ANAあきんど㈱ではビデオ教材のうち「セルフケア」教材について社員全員受講の取り組みを行い、約90%の社員が受講しました。  
 ☑ ANA客室センターでは、コミュニケーション講師をお招きし、セルフケア、気持ちの切り替え方、アンガーマネジメント、人間関係を潤滑にするコミュニケーション術など、客室乗務員を対象に受講者参加型の講演会を開催しました。

年度	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
高ストレス者率	5.6%	6.0%	8.2%	10.4%	10.9%

参考:ANA(個社)の高ストレス者比率

#### 次年度に向けた課題

ANAのストレスチェックにおいて実施率が伸び悩んでいること、高ストレス者比率やメンタルヘルス不調による長期休業者数が上昇傾向にあること等を踏まえ、一次予防・二次予防の課題に対して引き続き対策を講じていきます。三次予防についても、職場復帰プログラムの改訂に向けて、具体的な形作りに着手していきます。

## ③ 労働安全衛生法の確実な遵守と対応

「ANAグループ労働安全衛生方針」に則り、法令遵守および安心・安全な職場環境づくりを進める一環として、グループ全体で安全衛生管理体制を定期的に点検する仕組みを構築しました。また、労働安全衛生マネジメントシステムについて、各種会議での共有やセミナー開催等によりグループ全体での理解を深めました。

### 労働安全衛生法の確実な遵守

☑ ANA各事業場での安全衛生管理体制の定期点検に加え、グループ全体でも定期点検を行う仕組みを構築し、また定期的な法改正情報のチェックを行う体制を作る等、より確実な法令順守の体制構築を進めました。  
 ☑ 労働安全衛生マネジメントシステムについて、各種会議での共有やセミナー開催等により、今後のグループ社全体での体制構築に向けて理解促進を図りました。

### 安心・安全な職場環境づくりと労働災害防止

☑ 各社、各地区の安全衛生委員会と健康管理室が連携し、社員が安心・安全に働くことができる環境づくりを推進しました。

### 《トピックス》

☑ ANAウイングス㈱では、関西客室乗務室の客室乗務員を中心に、タービュランス発生時の受傷防止を目指した「つかまリストになろう」活動を開始。便間や上空での隙間時間を利用し、機内でつかまれる場所の確認や、もしも〇〇だったら?をイメージして動いてみることで、とっさの対応力向上を実現しました。



年度	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
労働災害件数(業務上災害)	111件	69件	25件	26件	65件	87件	97件
労働災害件数(通勤途上災害)	22件	24件	9件	16件	19件	22件	21件
労働災害度数率	-	3.59	1.03	1.29	3.47	4.38	4.90

参考:ANA(個社)の労働安全に関する実績値

#### 次年度に向けた課題

グループ全体での安全衛生管理体制の定期点検の仕組みを確実に回していくことで、引き続き法令遵守および安心・安全な職場環境づくりを進めるとともに、グループ全体での労働安全衛生マネジメントシステム構築に向けて、具体的な体制構築を始めていきます。また、労災件数が増加傾向にあることを踏まえ、客室部門を中心とした対策強化にも取り組んでいきます。

# 2024年度の振り返りと次年度に向けた課題

## ④ データ分析に基づく施策の展開

社員一人ひとりが健康経営を身近に感じ、自ら行動を変えるきっかけとなるよう、健康経営を通じて解決すべき経営課題、健康経営KGI(目標指標)とその道筋を明確にしました。課題解決の進捗を可視化するため、具体的な健康経営KPI(評価指標)を設定し、そのKPIと高い相関性を持つ施策を効果的に実施するための基盤を整備しました。これにより、より戦略的かつ計画的な健康経営を推進していきます。

### 戦略マップの改定と活用

- ☑ 健康経営の戦略マップは、「健康経営を通じて解決したい経営課題」と、その達成度を測る健康経営KPIをストーリー形式で示したもの。これにより、健康経営の推進担当者(健康経営推進事務局、ウェルネスオフィサー、ウェルネスリーダー)のリーダーシップ発揮に役立ち、全従業員の健康経営に対する認知度・共感度向上を目指します。
- ☑ また、戦略マップを基準として、企画・実施する健康施策やイベントが経営課題の解決に役立っているかを常に評価・検証し、より効果的・効率的に健康経営を推進することを目指します。

### データ基盤の整備

- ☑ 健康経営の取り組みを評価するため、現在の指標だけでは、課題解決の進捗を正確に測ることが難しいという課題があります。この課題を解決するため、新たに評価指標を追加設定します。また、各指標の測定方法を明確に定めることで、経年変化を正確に把握できるようにします。これにより、各種施策が経営課題の解決にどれだけ貢献しているかを評価しやすくなり、より効果的な施策へと改善していくことにつなげていきます。

**指標の詳細は次ページを参照**

### 次年度に向けた課題

社員の健康増進への意欲を高めるため、健康経営の戦略マップをより分かりやすくするよう改訂し、課題と施策の関係性を提示します。また健康に関するKPIをグループ全体で統一し、データの一元管理を目指していくべく、データを統合・可視化するプラットフォーム構築などを検討していきます。

## ⑤ 積極的な情報開示

健康経営の認知度向上を目指し、ANAグループ企業情報ホームページの労働安全衛生に関する記載を強化した結果、DJSI※の「労働安全衛生」の評価が向上しました。また、社内ホームページ「ウェルナビ」のリニューアルとコンテンツ拡充また定期的な情報発信を行いました。

※米国S&PとスイスのRobeco SAMが開発した株式指標。「経済」「環境」「社会」の側面から企業の持続可能性を評価している。

### ステークホルダーへの発信強化

- ☑ 様々な媒体(健康白書・統合報告書・コーポレートサイトなど)を活用し、より多くのステークホルダーにANAグループの健康経営を知りたいいただけるように健康増進イベント等、情報発信を行います。
- ☑ グループ全体での健康経営に関する顕彰の取得状況やパフォーマンス指標等の開示を進めていきます。
- ☑ 様々な取り組みが高く評価され、ANAホールディングス株式会社は、「健康経営銘柄2025※」に選定されました。「健康経営銘柄」への選定は、2023年から3年連続、4度目の選定となります。あわせて、ANAグループ26社は「健康経営優良法人2025」に認定され、うち12社は「ホワイト500」に、1社は「ブライ特500」に、1社は「ネクストブライ特1000」に認定されました。

※「健康経営銘柄2025」は経済産業省と東京証券取引所が共同で選定・公表する、健康経営に優れた上場企業の銘柄です。

### ● グループ会社の認定取得状況の推移



### グループ内発信の充実とヘルスリテラシーの向上

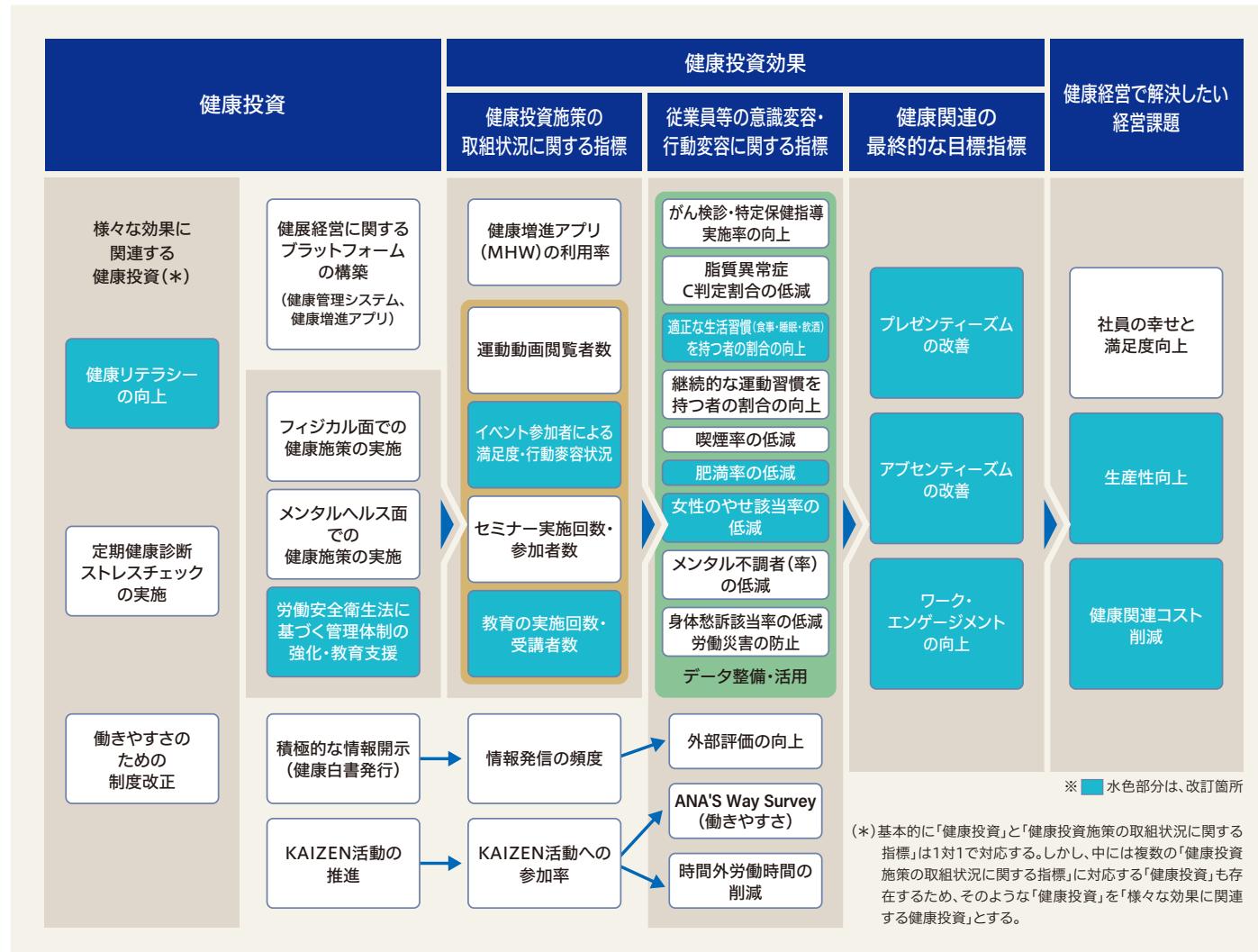
- ☑ 健康経営の推進と社員の健康サポートのため、社内ホームページ「ウェルナビ」などの媒体を運用しています。健康増進や疾病予防セミナーの動画・資料を掲載し、アーカイブ機能でいつでも視聴可能な環境を整備しています。
- ☑ 全国グループ健康管理室・ANA健康管理センターから最新の健康情報をタイムリーに発信することで、社員の健康意識向上を図っています。

### 次年度に向けた課題

社員の健康リテラシー向上を目指し、社内サイトや発信媒体などを通じ、健康に関する情報をより分かりやすく、効果的に発信していきます。また各種非財務情報開示の義務化、法制化を見据えた情報開示を強化していきます。

# 戦略マップと健康経営KGI・KPI

経営方針に基づき、解決すべき健康課題の克服と健康経営の推進目標を達成すべく、戦略マップの改訂ならびに健康経営KGIとKPIの整理・明確化を行いました。



**健康経営KGI・KPIを以下の  
とおり整理しました。**

**健康経営KGI**

- プレゼンティーズム
- アブセンティーズム
- ワーク・エンゲージメント

**健康経営KPI**

フィジカル	継続的な運動習慣を持つ者の割合
	適正な食事習慣を持つ者の割合
	適度な飲酒習慣を持つ者の割合
	適正な睡眠習慣を持つ者の割合
	ヘルスリテラシー
	生活習慣病割合
	肥満率(BMI25以上)
	がん検診受診率(5大がん)
	女性のやせ該当率(BMI18.5未満)
	喫煙率
メンタルヘルス	ストレスチェック受検率
	高ストレス者率
	メンタル休職者率
労働安全衛生	労働災害件数
	労働災害度数率(発生の頻度)
その他(健康課題)	身体愁訴該当率

# 初開催! ANAグループ健康対談



ANA グループ各社から様々な職種の社員が集まり、産業医と保健師・看護師を交え、それぞれの職種特有の健康課題や工夫について意見交換を行いました。

## まず「身体の不調」についてお聞かせください。



(客室乗務員)客室乗務員は、1日に3便から5便ほど乗務し、フライト中のカート操作や荷物の収納、また長時間立ちっぱなしで足に負担がかかりやすいです。日頃からストレッチ行ったり、ゆっくり入浴をしたりします。また、業務中は他のクルーと協力して重い荷物と一緒に持ち上げるようにしています。



(事務職)私たちの会社はシステム開発が主な業務であるため、基本的にオフィスでのデスクワークが中心です。長時間の座り仕事のため、腰痛になる社員も多いのです。コロナ禍での在宅勤務を経て、オフィスにある椅子は腰への負担軽減が考慮されていることを実感しました!腰痛予防として、意識的に2時間に1回は席を立って体を動かすようにしています。



(産業医)座っている時は腰に負担がかかりやすく、長時間座り続けると腰痛の原因になります。少しでも立って体を動かしたり、背筋を伸ばして座り、足を組まないようにしたりするなど心掛けると良いです。さらに筋トレやストレッチも効果的で、日頃からコツコツと行なうことで腰痛の予防につながります。

## 次に「睡眠」についてお聞かせください。



(運航乗務員)国際線乗務を行うパイロットは、十分に睡眠が取れないことがあります。私の場合は海外でも日本時間に合わせることで時差ボケを予防し、睡眠を乱にくくする努力をしています。帰国後は短い昼寝をし、夜にしっかり睡眠を取ることで翌日から通常の生活に戻れるようにしています。



(産業医)約30分の仮眠で効率が上がります。太陽光を浴びると約16時間後に眠りを誘う睡眠ホルモンが分泌されるので、朝陽を浴びるようにアドバイスをしていますが、不規則な生活では難しいので、サプリを試してみるのも一つの方法です。



(看護師)私もすごく悔しいことがあって、夜中に目が覚めてしまうことがあります。仕事のストレスは、本当に睡眠に影響しますよね。そういう時こそ、睡眠をサポートするサプリなどを試して、ぐっすり眠るのも一つの手です。もし、サプリなどをうまく使えない場合は、ぜひご相談いただければと思います。



(事務局) 貨物係員の方もシフト勤務をしているので睡眠の課題も多いかと思います。リフレッシュなど健康に対して工夫されていることはありますか。



(貨物係員) 寝る3時間前は夕食を控えるようにしていて、寝る前に食べると消化されずに脂肪になってしまうため、夕食代わりにプロテインなど消化の良いものを摂るようにしています。



(保健師) 消化管を休ませるために「寝る3時間前は食べない」というのが理想です。ただ、空腹感が強すぎると寝付けないので、前の食事から時間が経っている場合は、消化の良いものを軽く摂取するとよいでしょう。

#### —最後に「食事」についてお聞かせください。



(旅客係員) 早番勤務は朝2時に起床し、8時頃に休憩があります。出勤前に朝食を摂らず、休憩時間に食事を摂ります。遅番勤務の場合は夕方3時に休憩があることもあります。空腹次第で食事を摂るか決めています。食事では野菜を多く摂るように心がけており、空腹時には集中力が続かないため、できるだけ何かを食べるようになっています。



(整備士) 早朝からの勤務もあり、2時頃に起きることもあります。現場では毎日同じ時間に休憩が設定されているわけではないので、お弁当を持参したり食生活に気を使う社員が増えています。また、職場にある自動販売機には以前はカップラーメンが多くありました。最近はサラダや春雨スープも増えていますね。



(産業医) 食事を通して体を作り、バランスを整えることが大切です。食事だけでなくタンパク質とビタミンが含まれているサプリメントを活用すると良いです。納豆や麹などのタンパク質をバランスよく取り入れると免疫力が高まります。朝食をしっかり摂り、一日を通してバランスの良い食事を心掛けることが大切です。



(事務局) 皆さん、仕事や日常生活の中でも健康に対してそれぞれ自分に合った取り組みや工夫をされているんですね！

—ANAグループは健康に関する情報を社内健康ポータルサイトなど発信していますが、皆さんの職場では活用されていますか？



(事務職) 私は、定期的に社内健康ポータルサイトを確認していますが、社員の皆さんにお勧めしています。ホーム部分に掲載している今月のニュースは非常に分かりやすく、ためになります。また、セミナーのアーカイブ動画が掲載されているので、参加できなかった場合には後日、視聴しています。



(整備士) 直近では、頭痛や花粉症など身近なテーマが多く、非常に参考にさせていただいている。また、夏になると熱中症について取り上げていただき、セミナーに参加することで今まで持っていた知識が変わりました。



(事務局) 皆さん、健康に関する情報を隅々までチェックし、自身の健康増進に役立てたり、周囲の社員におすすめするなどされていますが、これからもより多くの社員の健康に役立てていきたいと思います！

—健康診断の結果が、My Health Web(マイヘルスウェブ)という健康増進アプリで閲覧できるようになっていますが、閲覧率は100%にはなっていません。全員に確認してもらうためのアイデアがあればお聞きしたいです。



(貨物係員) 休憩室や更衣室にポスターを掲示するなど目につく場所で情報発信することで、健康診断の結果を見もらいやすくなるかもしれません。



(旅客係員) 私は全員に見てもらうために、アプリとは別に毎月メールで健康情報を配信しています。このメール配信がきっかけとなり、職場内で「健康診断の結果がアプリに更新されたよ。」と同僚同士で声を掛け合うようになりました。また、健康管理室で使っているスライドも、職場に共有しています。健康診断の結果更新もメール配信がないと誰も気付かないと思うので、プッシュ型で通知されるより良いと思います。



**—忙しい業務の合間で、どういった取り組みが健康を意識するきっかけになるか、  
皆さんの意見を聞かせていただけますでしょうか。**



(運航乗務員)例えば、こういう取り組みをしていますという情報を安全衛生委員会の担当者などから各部署に伝えてもらうことで情報がスムーズに伝わるかもしれません。もっと様々な人を巻き込んでみるのも良いと思います。



(事務局)ANAグループ各社には健康経営を推進するウェルネスオフィサーとウェルネスリーダーがいますが、多くの社員への周知には時間も手間もかかりますので、もっと多くの社員が健康増進のための活動をサポートできるような体制を模索していきたいと思います。

**—健康意識醸成のため、体験型イベントをいくつか実施していますが、  
参加されたことはありますか?イベント参加によって、ご自身や周囲の方から  
身体の変化や効果があれば教えてください。**



(整備士)体組成計を使用したイベントに参加したんですが、保健師から右側の筋肉が多いため、左側で鞄を持つとよいというアドバイスをいただきました。現場の方も参加している様子を見たところ、皆さんちょっとがっかりしていたり、衰えていたりする様子がありました。それでも運動に向かう意欲が増しているように感じられました。自信満々で血管年齢測定をやってみたら、実際の年齢より結構高く出てしまい、それをきっかけに休みの日に少し走ろうと思うようになりました。



(保健師)体組成計などのイベントをやると、皆さん楽しく来てくださいます。一回来てくださった方は楽しかったとまた参加してくださったり、一回も参加したことがない方たちも実際に参加してみると楽しいと実感できます。自分の健康にはあまり興味のなかった方から「楽しかったよ」という声をいただくと、健康に対して興味が湧いてきたんだなと感じます。



(事務局)今、健康経営を推進するチームとしての課題は、保健師さんがおっしゃったように健康は大切だと理解しているけれども、なかなか行動を起こせない社員、現時点では健康なので、健康に関心を持たない社員に対して、元気なときから将来の健康の大切さに気づいてもらうためにはどうやって動機づけをしていくかということです。



(客室乗務員)やはり、身近な方が病気になったりすると健康を考えるきっかけになります。最近では、以前に比べて乳がん検診の受診率が上がったと思いますが、身近な方で乳がんを経験された方からの発信などがあれば、自分ごととして受け止め、乳がん検診に行ってみようかなと思うようになると思います。



(看護師)社員のメッセージを載せることで、それを読んでやっぱり自分も受けようって思った方もいらっしゃったりとか、いろんな先生方のセミナーだったり、看護師が持っている知識を話すよりは身近な人からのほうが心に届くところがあるかなと感じました。



(産業医)実際にピンクリボンバッジを取得されていてインストラクターとして出てくださっている方が「仕事をしながら、がん治療をしていたが、周囲から助けをもらえて有り難かった、この時が辛かった」という実体験を話してくださる機会がありましたが、身近な方から話を聞くと、自分ごととして考えるきっかけにつながります。



# 職種が異なってもより良い仕事をするために 健康が大切なことは共通認識

## — ANAグループ健康経営に対する意気込みや感想をお願いします。—


**三代さん**

ANA Cargo／貨物係員

本日の対話を通じて、皆さんの社員の健康に取り組む前向きな姿勢を感じました。社内で声を掛け合ったり、一人ひとりの健康意識を高める取り組みを進めていきたいと思います。皆さんの健康に対する意識の高さを知ることができ、私自身も学ぶことが多かったと感じています。これを機に今後も健康に対する取り組みを職場で推進していきたいと思います。


**前田さん**

ANAラインメンテナンステクニクス  
／整備士

安全衛生委員会の事務局を担当しているので、健康に関する情報を定期的に社員に伝えてはいますが、もっと身近な人からも情報を受け取るよう工夫しないと実感が湧かないのではないかと思いました。今後、自分自身でもっと周知活動ができるよう頑張りたいと思います。


**安藤さん**

ANA／運航乗務員

パイロットの場合、年に2回、身体検査を受けているので「自分は大丈夫だろう」と自身の健康を過信している同僚が多いのかなと思いました。私自身、自分の生活を見返して改善点を見つけるきっかけが必要だと感じます。今日、産業医の先生や保健師・看護師の方の話を聞くなかで、見直さないと感じた点もありましたし、今回のような場を通じて、健康への意識を高めるきっかけになりました。


**小林さん**

ANAエアポートサービス  
／旅客係員

身近な方からの実体験を通じて自分も行動を起こそうという気持ちにもなるので、これからもより多くの社員に情報を発信していただきたいと思います。私自身、職場の同僚に積極的に情報を共有していきたいです。


**亀島さん**

ANA／産業医

皆さん、健康に対する意識が高く、本当にすごいなと感じました。私たち、健康経営事務局が発信した情報が社員にどのような影響を与えるのかしっかりと把握することが大事だと感じました。今後も皆さんと連携しながら健康に関する情報を発信したいと思います。


**山本さん**

ANAウイングス  
／客室乗務員

今日は皆さんの健康に対する考え方や取り組みを知ることができましたが、今後の健康経営の取り組みに活かしていくたいと考えています。今後も社員の皆さんとのつながりを大切にしながら、社員の健康増進に取り組んでいきたいと思います。


**池田さん**

ANA／保健師

皆さんとお話していく中で、やはり健康経営を推進していくためには、現場の皆さんの力がすごく大きいと感じました。例えば、社員同士の声掛けが、組織風土を醸成していくと感じました。


**棚瀬さん**

ANA／看護師

健康管理センターの看護師目線で感じたところですが、今後、さらに現場の社員をサポートできるよう頑張っていきたいと思います。

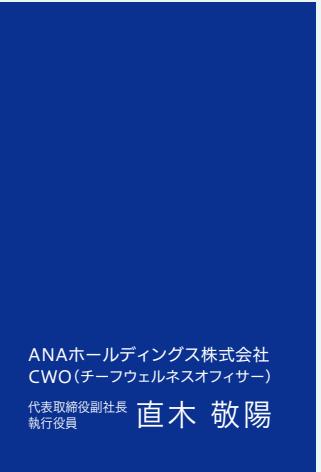

**坂上さん**

ANAシステムズ／事務職

皆さんが健康を自分のこととして捉え、改善につなげていくことがすごく重要だと思います。どうしても日常生活に支障がないからと後回しにされるところもあるので、そのような方も含めて、今後、共通する課題に取り組む工夫や参加を促す取り組みが必要だと感じました。

# 今後のANAグループの健康経営 ~ 長くいきいきと働く環境づくりの推進 ~

## — グループ健康経営最高責任者 直木 敬陽 代表取締役副社長 執行役員からANAグループ全社員へ向けたメッセージ —



ANAグループ中期健康経営計画を策定してから、今年度で3年目を迎えます。この中期健康経営計画に掲げた取り組みは、私たちANAグループの企業価値を継続的に高めるための重要な柱であり、何よりも「社員の皆さんの幸せ」に直結するものです。

私たちが健康経営に取り組む目的は明確です。それは、皆さんの健康を維持・向上させ、体調不良やそれに伴う休業を減らすことによって、いきいきと働き、幸せな生活を送っていただきたいということです。そのためには、皆さん一人ひとりの健康に対する意識変容と行動変容が不可欠です。

ANAグループ各社・各職場のウェルネスオフィサーやウェルネスリーダーをはじめ、ANAグループの健康経営を推進していただいている皆さんには、職場の一人ひとりの社員への「健康増進への意識変容と行動変容に向けた積極的な動機付け」をお願い致します。そのためにも、

健康経営推進のための「リデラーシップ」の発揮、そして社員一人ひとりの「フィジカル・メンタル両面での健康への目配り」をお願いしたいと思います。

健康経営事務局との連携を一層強化して、健康経営の推進体制を強固なものとしていただきたいと思います。

2025年度に全日本空輸(株)では65歳定年制の提案を行っており、今後ますます皆さんのが健康を実感し、長くいきいきと働くANAグループの環境づくりが求められます。会社としても健康経営の取り組みを人財戦略の基盤と位置づけ、さまざまな工夫を重ねていきますが、皆さんのが心身の健康こそが、ANAグループの未来を切り拓く力となります。ANAグループ全役職員が一丸となり、そして一人ひとりが「自分事」として健康増進のための取り組みを推進していきましょう。

