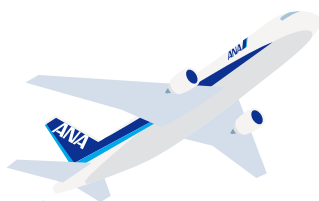


ANAグループ 健康白書

2026

ANA Group Health and
Wellbeing Report 2026

2025年度



CONTENTS

03

【第1章】ANAグループが目指す健康経営

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

[詳細はこちら](#)

04

【第1章】ANAグループが目指す健康経営

ANAグループの
健康経営の歩み

[詳細はこちら](#)

05

【第1章】ANAグループが目指す健康経営

ANAグループの
健康経営の実績と
外部評価

[詳細はこちら](#)

06

【第2章】2030年に向けた戦略

ANAグループ
中期経営戦略における
健康経営

[詳細はこちら](#)

07

【第2章】2030年に向けた戦略

2023年度-2029年度
ANAグループ
中期健康経営計画と
重点テーマ

[詳細はこちら](#)

08

【第2章】2030年に向けた戦略
健康経営の推進体制

[詳細はこちら](#)

09

【第2章】2030年に向けた戦略
戦略マップ

[詳細はこちら](#)

10

【第2章】2030年に向けた戦略
健康経営KGI・KPI

[詳細はこちら](#)

11

【第3章】2025年度の取り組みと成果
重点テーマの
具体的な取り組み

- ①フィジカル面での健康施策
- ②メンタル面での健康施策
- ③労働安全衛生法の確実な遵守と対応
- ④データ分析に基づく施策の展開
- ⑤積極的な情報開示

[詳細はこちら](#)

14

【第3章】2025年度の取り組みと成果
ANAグループ
各社における取り組み

- ANA福岡空港株式会社
- ANA成田エアポートサービス株式会社
- 株式会社ANA総合研究所

[詳細はこちら](#)

※健康経営®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「ANAHD」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。

【第1章】ANAグループが目指す健康経営

ご挨拶



「人の力」を源泉に、
すべての社員がいきいきと輝き、
「ワクワク」を創造し続ける企業グループへ

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グループの価値創造の源泉は、一貫して「人の力」にあります。私たちは、コロナ禍という未曾有の危機から、2023年度からの前中期経営戦略で、「人財」を最優先の重要課題（マテリアリティ）として特定し、社員一人ひとりの自律性と「グループ総合力」で、成長軌道への回帰を果たしてきました。この経験を通じて、社員が心身ともに健康であり、最大限に能力を発揮できる状態こそが、持続的な企業価値向上の基盤であることを改めて強く認識しました。

社員の心身の健康と幸福の追求は、新たな変革を生み出す組織文化を醸成し、お客様に「ワクワク」を届けるなど、ANAグループの価値創造サイクルを回すための、不可欠な投資であると考えています。

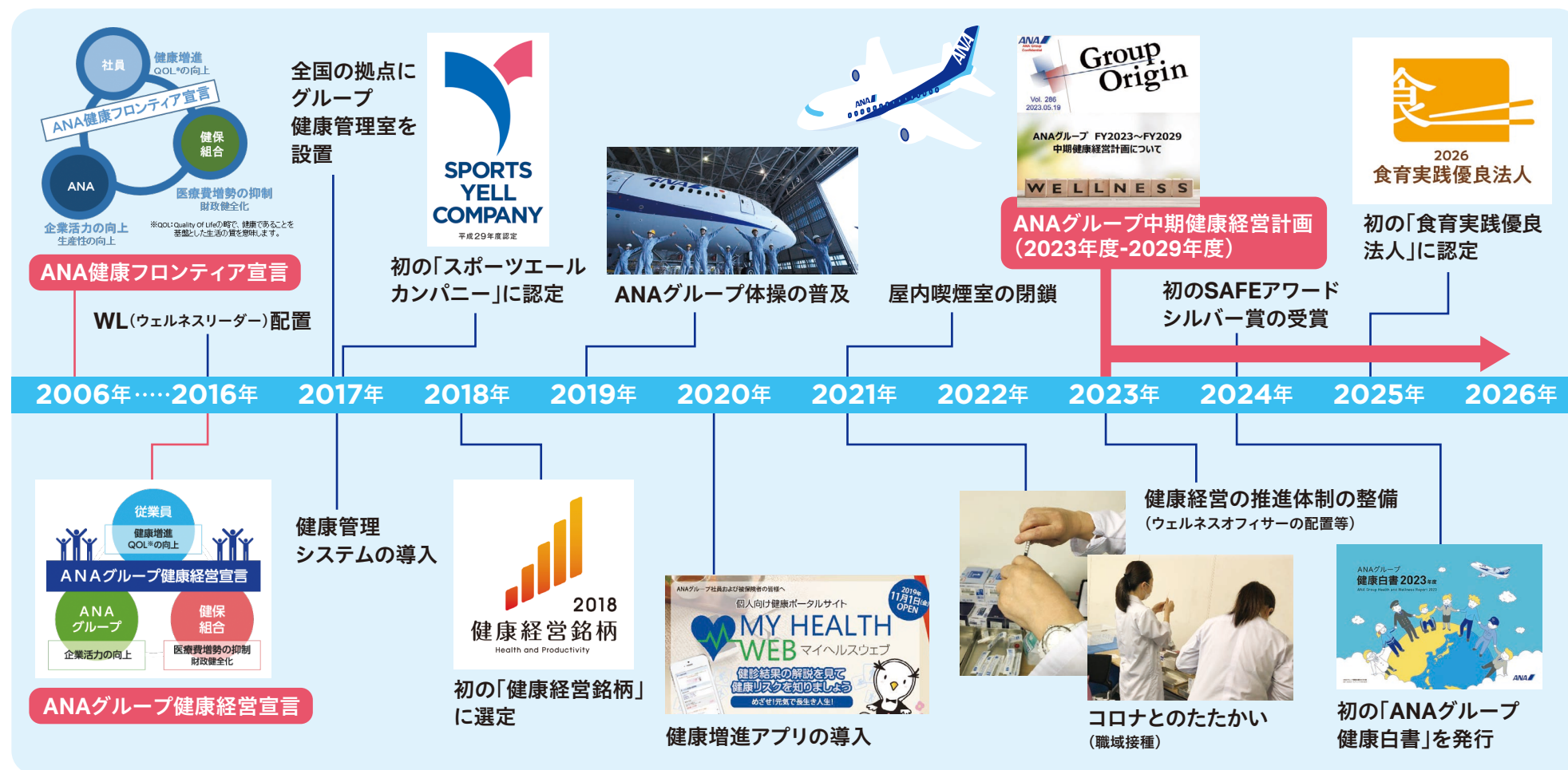
現在、私たちは2029年度までを対象とした「中期健康経営計画」を進めています。フィジカル・メンタル両面での予防対策の強化はもちろんのこと、蓄積された健康データの分析に基づく独自の施策展開や、労働安全衛生の徹底に注力しています。各指標や重点テーマは年度毎に分析し、課題を明確にして、ANAグループ各社の役員をウェルネスオフィサー（WO）に任命して改善に取り組んでいます。これらの取り組みを通じて、多様な人財がその個性を存分に発揮できる環境を整えてまいります。

健康という揺るぎない基盤の上に、多様な個性が響き合い、社会に新たな価値を提供し続けるANAグループを目指してまいります。

【第1章】ANAグループが目指す健康経営

ANAグループの健康経営の歩み

- ANAは、2006年に「ANA健康フロンティア宣言」を行い、また2016年にはグループ全体の健康経営の基本方針である「ANAグループ健康経営宣言」を行い、健康経営に関わるさまざまな取り組みを進めてきました。
- 2018年に初の「健康経営銘柄」に選定されて以降、「ANAグループ体操の普及」や「健康増進アプリの導入」といった健康増進に対する意識向上施策に加え、「屋内喫煙室の閉鎖」による受動喫煙防止など、職場環境の抜本的な改革を進めてきました。
- コロナ禍においては「職域接種」などグループを挙げた危機対応を実践しました。激変する環境下でも健康経営の歩みを止めることなく、現在に至るまで環境変化に即した取り組みを継続・進化させてきました。



【第1章】ANAグループが目指す健康経営

ANAグループの健康経営の実績と外部評価

- 2006年の「ANA健康フロンティア宣言」以来、時代とともに積み重ねてきた健康経営の歩みは、現在の確かな実績と、高い外部評価という形になって実を結んでいます。
ANAグループは、経営基盤である「人財＝社員」の健康が持続的な企業価値を生み出す源泉であると考えており、社員一人ひとりが「あんしん、あったか、あかるく元気！」に、心身共に健康で働けるようグループ全体で健康サポートを行っています。
- 昨年度の健康経営度調査表では、ANAHDが4年連続（5回目）の「健康経営銘柄2026」に選定されたほか、ANAグループ全体で「健康経営優良法人2026」に28社が認定。うち9社は「ホワイト500」に、1社は「ブライト500」に認定されました。
- また、職場における労働災害防止をテーマにした「SAFEアワード（シルバー賞）」をはじめ、「スポーツエールカンパニー」や「食育実践優良法人」など、多角的な取り組みを行い、高く評価されています。

健康経営銘柄

ANA
ホールディングス
4年連続選定
(5回目)



健康経営アワード2026



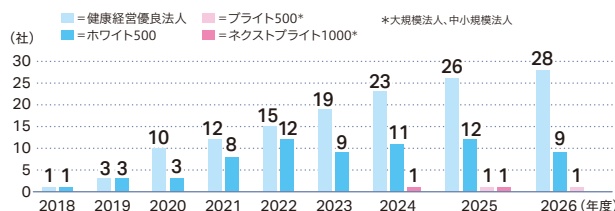
健康経営事務局



健康経営優良法人2026

ANAグループ
28社認定
うち9社ホワイト500
1社ブライト500

●グループ会社の認定取得状況の推移



健康経営に関する外部評価

SAFEアワード
4年連続受賞
(シルバー賞)



職場における労災防止：強めの着陸時の体勢（企業等関連部門）



「安全」「衛生（健康）」を強化すべく、
「ANAグループExercise」・「ANAグループ体操」を作成。

[ANAグループ体操はこちら](#)

スポーツ
エールカンパニー
8回認定

食育実践優良法人
2025年度
初の認定



食生活を見直すきっかけづくりとして
「やさい(831)の日」にちなんだイベントを開催。

[イベントの様子はこちら](#)

【第2章】2030年に向けた戦略

ANAグループ中期経営戦略における健康経営

ANAグループは、2023年に新たなグループ経営ビジョンを策定するとともに、「2023年度-2029年度ANAグループ中期経営戦略」を掲げ、コロナ禍からの復元を果たし成長軌道への回帰に向けた足元固めに取り組んできました。今年度よりスタートしている2026-2028年度の中期経営戦略においては、「2030年に目指す姿の実現」と「持続的な企業価値向上」に向けて、成長・変革を加速し、2029年度以降のさらなる成長ステージへ移行することを目指しています。前中期経営戦略に引き続き、健康経営の取り組みを中期人財戦略における「働く基盤」の施策として、人的資本への重要な投資と位置づけることで、成長の好循環（価値創造サイクル）を促し、経営ビジョンの実現と企業価値の向上につなげていきます。

中期健康経営計画の最終的な目標のひとつである「プレゼンティーズムの改善※」を、人財戦略の「働く基盤」における重要な指標と位置づけ、2030年に目標値「85.0%」の達成を目指していきます。

※体調が100%万全な時に比べ、全社員が認識するパフォーマンス（活力の状況）の平均値

中期人財戦略における健康経営

「働く基盤」で目指すもの
健康経営の進化、個を活かす
多様なワークスタイルと働きやすい
オフィス・職場環境の実現による、
社員の活力最大化

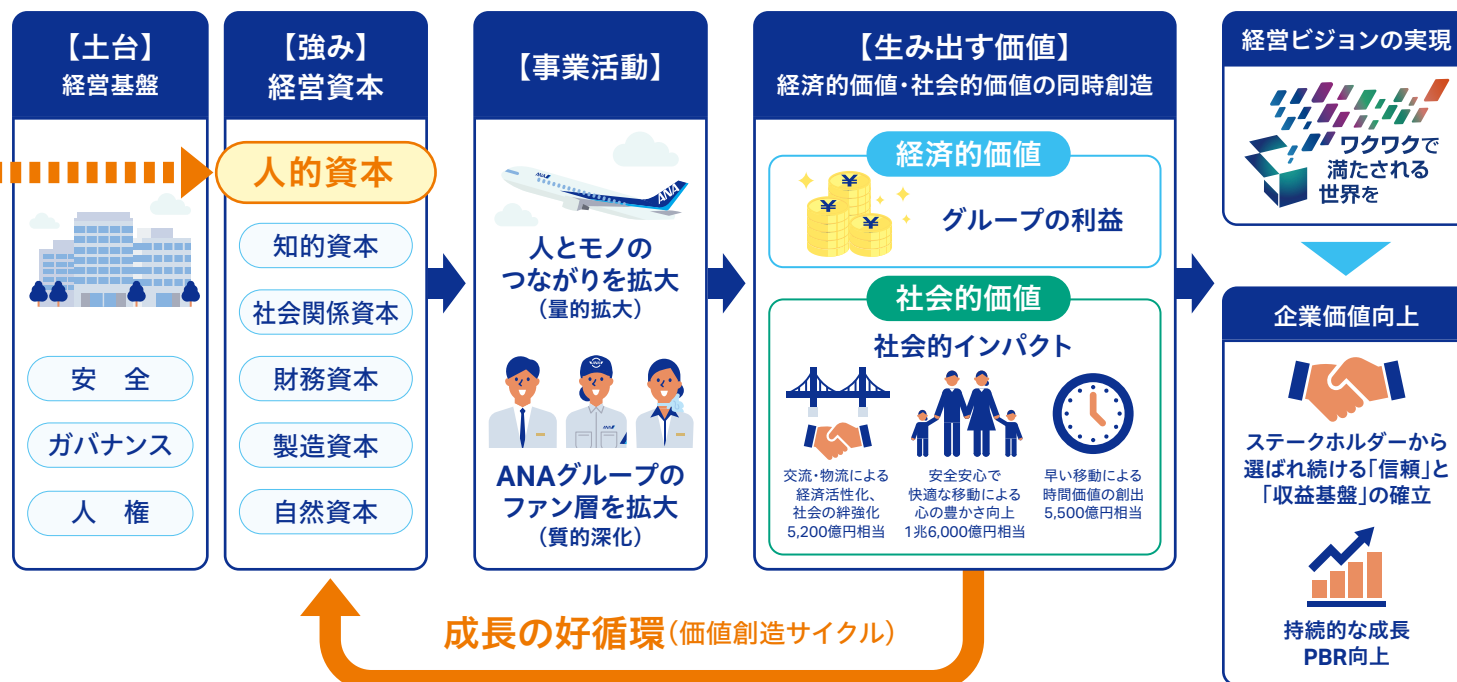
社員の活力最大化
(プレゼンティーズムの改善)

「健康経営の進化」に向けた
取り組み

1. 健康経営推進による
QOLの向上

2. 健康経営の
さらなる価値向上

ANAグループにおける価値創造 (2026-2028年度 ANAグループ中期経営戦略より)



生み出した価値が成長投資と「社員/株主への還元」を可能にし、次の「強み」となる

【第2章】2030年に向けた戦略

2023年度-2029年度 ANAグループ中期健康経営計画と重点テーマ

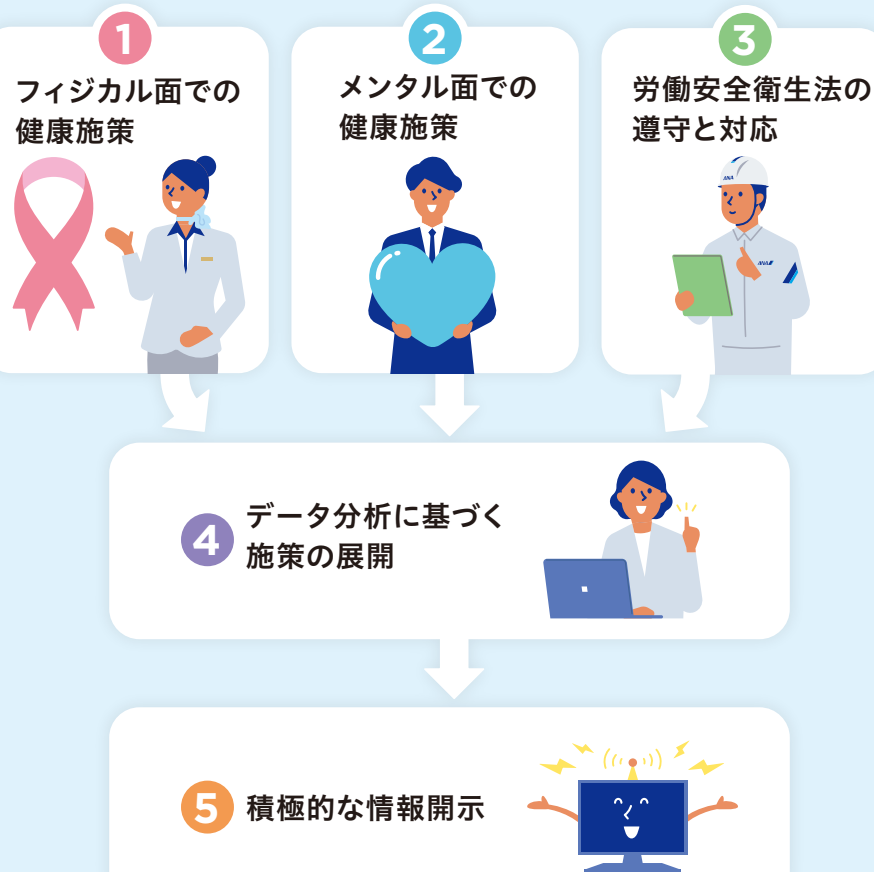
2030年を目指す ありたい姿



ANAグループでは、激変する経営環境や生活様式の変化に伴う社員の心身の健康リスク(運動不足による生活習慣病リスクの顕在化など)にいち早く対応するため、2023年度から2029年度(2030年3月末まで)の長期的スパンで社員の健康をデザインする「2023年度-2029年度ANAグループ中期健康経営計画」を策定し、5つの重点テーマを設定しました。

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。健康経営を「ANAグループらしさ」という企業文化として醸成し、グループ社員のQOL (Quality of life) 向上や社員のパフォーマンスの最大発揮による生産性向上を通じて持続的な企業価値の向上へと繋げていきます。

中期健康経営計画の5つの重点テーマの対応



ANAグループ全体で健康経営のPDCAサイクルをより確実に回していくためには、グループ全体でのデータの取りまとめや分析が必要なことから①～③の重点テーマの土台として、「④データ分析に基づく施策の展開」を行います。そして、これらの取り組みを「⑤積極的な情報開示」を通じてANAグループ内外に発信していきます。

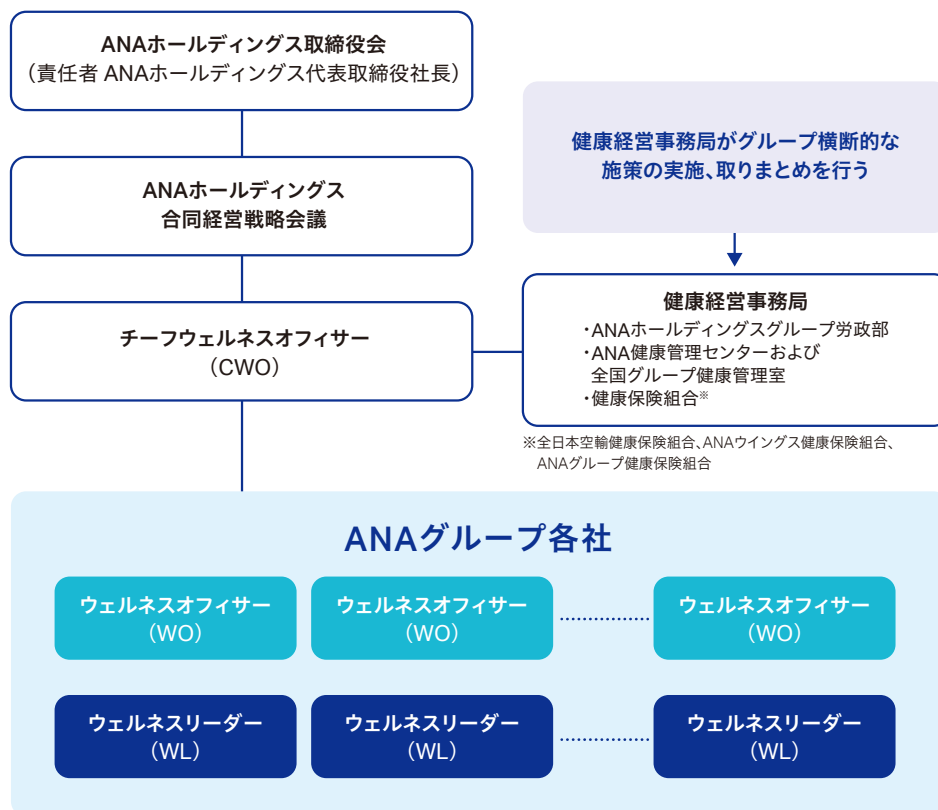
【第2章】2030年に向けた戦略

健康経営の推進体制

「ANAグループ健康経営」の推進にあたっては、ANAグループ社員・会社・健康保険組合が三位一体となって実践していくことに加え、グループ健康経営最高責任者としてANAHD役員を「チーフウェルネスオフィサー（CWO）」に任命しているほか、グループ各社においても「ウェルネスリーダー（WL）」に加え、統括・推進責任者としての「ウェルネスオフィサー（WO）」を任命しています。全国9か所の健康管理センター・健康管理室に所属する産業医、保健師/看護師、事務スタッフが緊密に連携し、グループ共通の判定基準による健康管理やリレー形式の健康セミナー配信などを通じて、全社員の健康リテラシー向上と心身の健康保持を一体となってサポートしています。



推進体制図



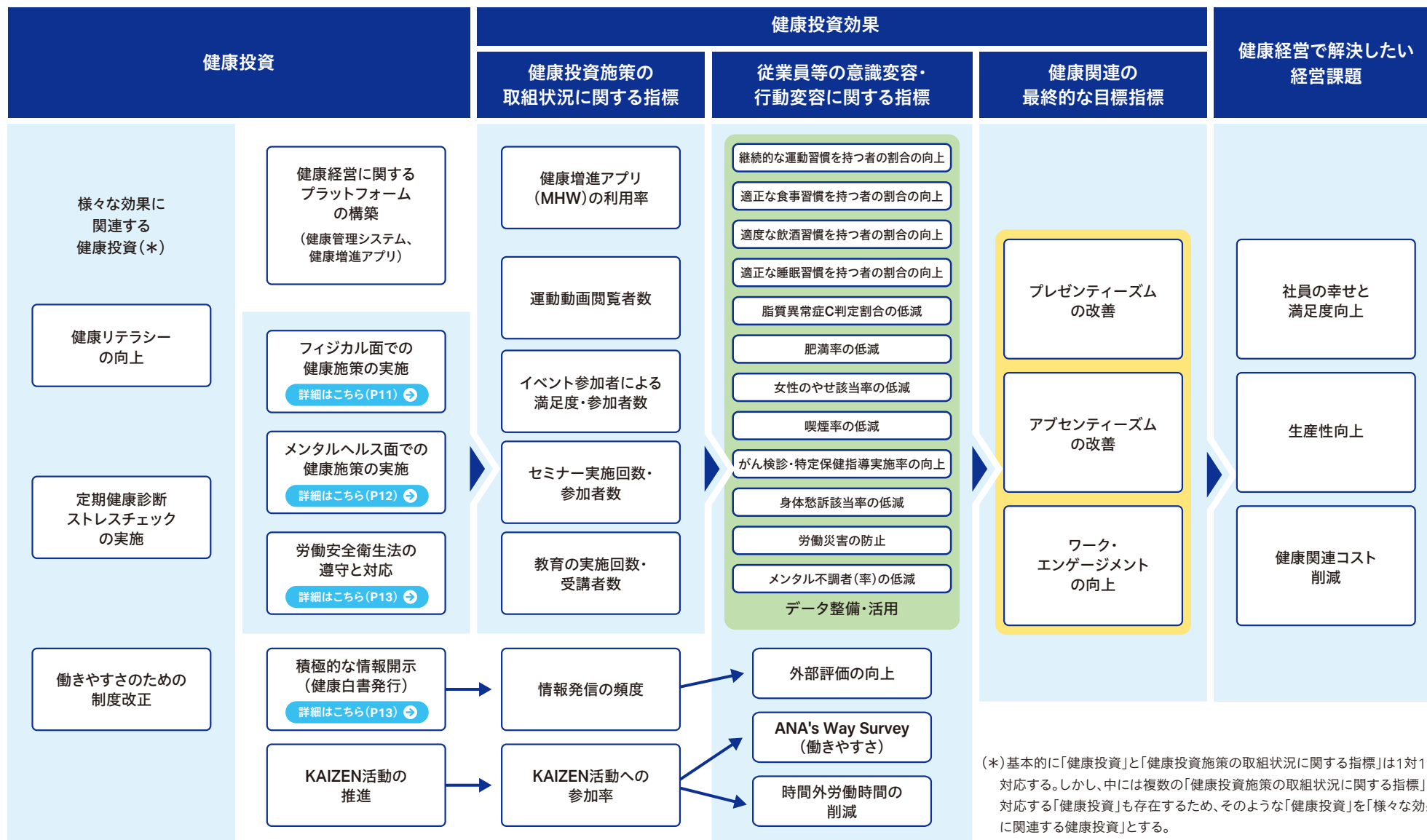
グループ健康経営最高責任者
直木 敬陽
代表取締役副社長執行役員

ANAグループにおける健康経営は、社員のエンゲージメント向上へと繋げるための重要な「人的投資」であり、中期人財戦略に掲げる社員の活力を最大化していくための「働く基盤」そのものです。現在、私たちは、各社のウェルネスオフィサー（WO）、ウェルネスリーダー（WL）、そして健康管理センター・健康管理室の産業保健スタッフを含めた健康経営事務局が強固に連携する推進体制を構築しています。この「ANAグループ社員・会社・健康保険組合」が三位一体となった確かな連携こそが、グループ全社員の健康を支え、日々の活力を最大限に引き出す原動力です。グループ社員の4人に1人が参加する全国ウォーキング大会「歩Fes（あるふえす）」には私も参加していますが、こうした日常的な健康習慣をさらに広げていきたいと考えています。今後もこの推進体制をさらに強化させ、グループ各社が連携しながら、全社員が心身ともに健康で、長くいきいきと活躍できる職場環境の構築を力強く推進してまいります。

【第2章】2030年に向けた戦略

戦略マップ

経営方針に基づき、健康経営を通じて解決すべき経営課題の克服とそのため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・明確化を行っています。



(*)基本的に「健康投資」と「健康投資施策の取組状況に関する指標」は1対1で対応する。しかし、中には複数の「健康投資施策の取組状況に関する指標」に対応する「健康投資」も存在するため、そのような「健康投資」を「様々な効果に関連する健康投資」とする。



【第2章】2030年に向けた戦略

健康経営KGI・KPI

ANAグループでは以下の項目を目標に掲げ、こころとからだの健康支援に取り組んでいます。

健康関連の最終的な目標指標

項目	2025年実績	2026年目標	2030年目標
プレゼンティーズムの改善 体調が100%万全な時に比べ、全社員が認識するパフォーマンス(活力の状況)の平均値	79.5%	82.6%	85%
アブセンティーズムの改善 私傷病による休業割合(ANA単体)	1.83%	1.7%未満	1.5%未満
ワーク・エンゲージメント ※1 ANA's Way Surveyの健康経営関連設問	—	—	—

従業員等の意識変容・行動変容に関する指標

項目	2025年実績	2026年目標	2030年目標
フィジカル			
継続的な運動習慣を持つ者の割合	44.9%	46.2%	50%以上
適正な食事習慣を持つ者の割合	39.5%	41.4%	50%以上
適度な飲酒習慣を持つ者の割合 (ANA単体)	90.14%	90%以上	90%以上
適正な睡眠習慣を持つ者の割合	63.4%	78.4%	80%以上
ヘルスリテラシー ※2 (※CCHL尺度のみ:ANA単体)	CCHL尺度:3.7 MHW: 54.6% セミナー: 1,009名	CCHL尺度:未定 MHW: 80% セミナー: 6,000名	CCHL尺度:未定 MHW: 100% セミナー: 8,000名
生活習慣病割合 ※3	男性 21.3% 女性 6.2%	男性 18.0% 女性 4.6%未満	男性 15.0%未満 女性 3.0%未満
肥満率(BMI25以上)	男性 30.6% 女性 8.8%	—	男性 27.0%未満 女性 3.0%未満

項目	2025年実績	2026年目標	2030年目標
がん検診受診率(5大がん)	—	—	—
女性のやせ該当率(BMI18.5未満)	20.0%	23.0%未満	23.0%未満
喫煙率	男性 22.4% 女性 3.9%	男性 20.0%未満 女性 3.0%未満	男性 20.0%未満 女性 3.0%未満
身体愁訴該当率 ※4	男性 22.6% 女性 35.6%	男性 18.7%未満 女性 32.4%未満	男性 20.0%未満 女性 30.0%未満

メンタル

※ANA単体

項目	2025年実績	2026年目標	2030年目標
ストレスチェック受検率	80.4%	昨年実績以上	90%以上
高ストレス者割合	9.5%	10%以下	10%以下
メンタル休職者率	(FY24実績) 2.84%	2.0%以下	1.0%以下

労働安全衛生

※ANA単体

項目	2025年実績	2026年目標	2030年目標
労働災害件数	82件	(FY24比) 20%減	(FY24比) 20%減
労働災害密度率(発生の頻度)	4.13	4.0未満	4.0未満

※ANAグループ健康管理対象社の34社かつアンケートデータは回答数実績にて集計 ※「—」については、現在調整中

※1 ワーク・エンゲージメント:仕事に対して『活力がみなぎっている』『熱意を持っている』『没頭している』という心理的状態。

※2 ヘルスリテラシー-CCHL尺度: 自分に必要な健康情報を、周りの人とやり取り(伝達)したり、その情報が本当に正しいか見極めたり(批判的判断)する能力を測定するための標準化された尺度(アンケート指標)

※3 生活習慣病割合: 脂質異常症、高血圧症、糖尿病の3つのうち、いずれか一つでも当てはまる場合に生活習慣病ありと判断し、該当者の割合

※4 身体愁訴該当率: 身体愁訴が3つ以上の人の割合(*身体愁訴→身体にあらわれている不調な症状(例)腰が痛い、目が疲れる、胃腸の具合が悪いなど)

【第3章】2025年度の取り組みと成果

重点テーマの具体的な取り組み

① フィジカル面での健康施策

フィジカル全体へのアプローチを重視し、日々の運動や食事、睡眠、飲酒、喫煙といった生活習慣の改善から、女性の健康サポート、積極的ながん予防をはじめとする疾病予防まで幅広く展開しています。社員一人ひとりのヘルスリテラシーを向上させ、グループ全体の健康経営への意識をさらに高めています。

全国健管リレーセミナー

全国の健康管理センター・健康管理室が連携し、女性の健康やがん予防など幅広いテーマを設定したセミナーの全国配信を通じて、社員の健康意識の向上に寄与しています。

アンケートで「行動に移してみたい」と回答した人…**93.5%**

全国ウォーキング大会「歩Fes(あるふえす)」

経営層自らが参加・情報発信することで全社的な取り組み機運を高めています。さらに、アスリート社員による正しい歩き方動画の配信や運動後におすすめの食事の紹介など、運動と栄養の両面から社員をサポートしています。



年度	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年目標値
全国ウォーキング大会(歩Fes)の参加者数	6,994人	9,101人	8,423人	11,704人	12,243人	15,000人
健康増進アプリ(MHW)の利用率	52%	45%	49%	51%	55%	80%
全国健管リレーセミナーの参加者数	1,774人	1,610人	1,365人	1,319人	1,009人	6,000人

高齢者対策

AIで労災リスクを可視化するアプリ「AYUMI Scan」のトライアルを実施しています。スマホ撮影で筋力やバランス等の身体機能を簡単に測定し、高齢層を含む社員の健康状態を早期に把握することで、労働災害の未然防止と安全な職場づくりを目指します。



※ANA単体

からだ測定会による「気づき」と行動変容の促進

血管年齢や体組成などの測定イベントを開催。保健師や社員アスリートからその場で直接アドバイスを受けられる機会を設け、具体的な行動変容へと繋げています。



社員の声(40代・女性)

社内外のエキスパートからアドバイスを受けることができ、とても良い機会でした。また次回も参加したいです。



社員の声(50代・男性)

健康診断以外の『定点観測』として、今後もぜひ利用したいです。

女性の健康課題

ANAグループでは働く社員の6割が女性です。女性に健康で長く活躍してもらうことは、健康経営を通じた企業価値向上において特に重要だと考えています。女性特有の疾病の中でも乳がんや子宮頸がんの早期発見に向けた検診受診の促進や、低用量ピル・漢方のオンライン処方サービスの導入などを通じて、女性社員のプレゼンティーズム・アブセンティーズムの改善を目指していきます。



産業医からのコメント

女性の身体やメンタルに起こる変化は、ライフステージや個人によりさまざまです。更年期障害やPMSなどへの理解を性別・年代・役職を問わず促進することを目的として、女性の健康に関わるセミナーを毎年開催しています。(ANA健康管理センター飯田産業医)

【第3章】2025年度の取り組みと成果

重点テーマの具体的な取り組み

② メンタル面での健康施策

ANAグループでは社員の心の健康維持と職場の活性化に向けて、メンタル対策を展開しています。ストレスチェック等をふまえた課題に対して、一次予防・二次予防・三次予防として職場や会社ごとにさまざまな取り組みを展開しています。これらの多角的なアプローチを通じて、すべての社員がいきいきと働ける職場を実現しています。

セルフケア（一次予防）

24時間のシフト勤務や海外勤務等の制約もあり受検率が伸び悩んでいたところを、社員に対して改めてストレスチェックの目的の理解促進を行うことで80.4%（前年差+18.1%）と受検率が向上しました。（※ANA単体）

集団分析の結果から職場の課題を明確にするため、ストレスチェックに加え、エンゲージメントサーベイ（ANA's Way Survey）とのクロス分析を実施することで、より分析議論を深化させていきます。職場環境を改善するための必要な措置を講じていき、一人ひとりが安心して能力を発揮できる環境を整えてまいります。

主な成果・実績

・ストレスチェック受検率：**80.4%**（前年差+18.1%）※ANA単体

客室乗務員が所属する部門においては、対面でのコミュニケーション機会を活用したアニマルセラピーイベントを実施しました。より参加しやすくセミナーの形式を工夫することで、計739名の体験を通じ、不調を未然に防ぐメンタルの『一次予防』に対する意識啓発を推進しています。



心理的ハードルを下げ、メンタル不調の『一次予防』に繋げるアニマルセラピー等の試み

ラインケア（二次予防）

マインドフルネスセミナー等のアーカイブ周知や、高ストレス者向けセミナーをビデオ形式に変更する等、オンデマンドでいつでも視聴できる仕組みを構築しました。また階層別研修では新任管理職向けに「部下の不調の早期発見」などのテーマをもとに事前学習およびディスカッションを行うことで、限られた研修時間内で、理解の深化と意識の定着を行っています。

主な成果・実績

・ビデオセミナー受講者数：グループ全体で**1,910名**



三次予防

三次予防として「職場復帰手引き」に基づき、産業医や主治医等と連携した5段階の復職プロセスや軽減勤務等の具体的な支援を実施しています。

今後は「治療と仕事の両立支援」をさらに強化していくため、社員・管理職に対する研修等を通じた意識啓発や社内の支援体制の強化といった環境整備を進めるべく点検や準備を進めています。休業中から復職後まで途切れないサポート体制を構築し、社員が安心して仕事を続けられる職場づくりを目指していきます。

【第3章】2025年度の取り組みと成果

重点テーマの具体的な取り組み

③ 労働安全衛生法の遵守と対応

労働災害の削減と従業員の安全確保に向け、グループ全体での安全衛生水準の向上を課題として取り組んでいます。外部評価機関における評価基準への対応や、法令を遵守するため、グループ全社での労働安全衛生マネジメントシステムの整備、安全衛生方針の適切な運用・点検等の対応を進めています。

労働災害削減に向け、客室部門での対策ビデオの効果検証や労働災害実績の分析フィードバックを実施しました。制度面では、コンサルタントと連携し、グループ共通の労働安全衛生マネジメントシステムのガイドライン案を策定しました。

主な成果

- ・労働災害件数：前年比**15件減少**（前年比84.5%に減少）
- ・外部評価（SAFEアワード）：**シルバー賞**を受賞（4回目）
- ・S&P企業サステナビリティ評価スコア：
OHS Policy **100点**（前年水準を維持）
OHS Programs **80点**（前年水準を維持）



食事提供（ミールサービス）時の労働災害防止対策ビデオ

年度	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025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	82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	22件	30件
労働災害率	5.63	3.59	1.03	1.29	3.47	4.38	4.90	4.13

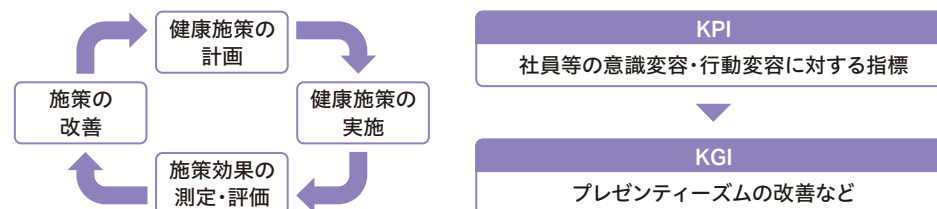
参考：ANA（個社）の労働安全に関わる実績値

※2019年度～2022年度はコロナ禍に伴う業務量減少のため、労働災害発生も低水準となっていた。

労働災害件数の減少や外部評価の受賞など成果を上げた一方、さらなる労働災害防止への取り組み強化が必要と考えています。次年度は、策定したマネジメントシステムガイドラインのグループ各社への導入支援を強化するとともに、高齢者向けの労働災害対策など、さらなる労働災害削減を推進します。

④ データ分析に基づく施策の展開

ANAグループでは、健康経営を強固な経営基盤を確立するための「投資」と捉え、施策立案から経営課題解決までをデータでつなぐサイクルを構築しています。今後は、蓄積されたデータの活用により、主体的な職場分析や健康関連の施策検討へと繋げていきます。



健康保険組合と連携し（コラボヘルス）、約1万件のがん検診アンケートの実施により、5大がん検診の受診率の現状を把握し、そのデータ分析から課題抽出を行いました。この結果に基づき、検診・がんリテラシー向上に向けた啓発活動や検診アクセスの改善、未受診者への個別勧奨などの施策を展開します。

担当者コメント

がん対策は、検診に加えて確実な精密検査受診が重要です。データ分析により、検診の受診率が部位によって二極化している課題が浮き彫りになりました。一方で、精密検査受診率は目標の90%前後と高位になっています。今後は5大がんすべての検診受診率を引き上げるとともに、精密検査受診率が下がらないようバランスのよい施策を実施していきます。（全日本空輸健康保険組合 服部 洋和さん）

⑤ 積極的な情報開示

ANAグループの公式WEB広報媒体である「LIVE ANA GROUP」やSNS等を活用し、健康増進イベントの取り組み内容を社外へ積極的に発信しています。また、社内ポータルサイト「ウェルナビ」をリニューアルし、セミナー動画のアーカイブ配信を拡充。時間や場所を選ばない学習環境を整え、社員のヘルスリテラシー向上を推進しています。



【第3章】2025年度の取り組みと成果

ANAグループ各社における取り組み

ANAグループでは、各社がそれぞれの事業特性や課題に応じた健康経営を推進しています。ANA健康管理センター、全国グループ健康管理室およびグループ内の健康保険組合やウェルネスオフィサー・リーダーが連携し、健康イベントの実施などの社員への動機づけや制度整備を柔軟に組み合わせることで、社員一人ひとりが「健康を自分事」と捉え、いきいきと働き続けられる環境整備をグループ全体で目指しています。

ANA福岡空港株式会社

経営トップの強いコミットメントのもと、全社一体で健康経営を推進しています。2025年度は、健診後の産業保健指導の実施率向上を目指し、対象者への案内フローの見直しなどの工夫を行い、事後措置面談率100%を達成しました。また、独自の健康チェックイベントの開催(参加率20.2%)や若年層向けメン



口コモ度チェック測定

タル予防教育の実施(受講者193名)などの取り組みの結果、ホワイト500に認定されました。今後も社員一人ひとりが「健康を自分事」と捉えるヘルスリテラシーを高め、さらなる健康経営スコアの向上を目指します。

ANA福岡空港株式会社

WO(ウェルネスオフィサー) 取締役 安藤 義治さん

当社では、社員一人ひとりが「しっかり働き、しっかり休む」こと、そして毎日いきいき過ごすことを大切に考えています。これまで独自イベントや禁煙ルールづくり、メンタル教育などにも取り組み、健康意識も少しずつ高まってきました。今後も、社員が最高のパフォーマンスを発揮できるよう、環境づくりを推進してまいります。社員自ら主役となり、楽しみながら健康づくりを進めてまいります。



ANA成田エアポートサービス株式会社

健康経営度調査の「制度・施策実行」で業種トップクラス(偏差値66.2)の評価を獲得しています。今年度はウェルネスオフィサー、保健師や管理栄養士などの専門職を巻き込んだ多角的な施策を展開。特に管理職対象のセミナー開催により、女性特有の課題対応(同75.8)や仕事と育児・介護の両立(同74.9)の面で極めて高い評価を得ました。健康優良社員表彰、生活習慣改善プログラム、ANAケータリングサービス社の管理栄養士と連携した野菜摂取強化イベント、ラインケア強化に向けた管理職向けメンタルヘルスセミナーなどを実施。「健康診断・ストレスチェック・生産性指標」の連携や「労働時間と休職・復職の適正化」等を進め、課題の克服を目指します。



健康優良社員表彰式の様子

ANA成田エアポートサービス株式会社

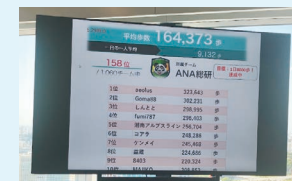
WO(ウェルネスオフィサー) 常務取締役 辻村 貴之さん

当社は「社員の心身の健康こそが、最高のサービスを提供する力の源」と考え、健康第一の風土醸成と健康基盤づくりを推進し、持続的な企業成長の実現を目指しています。今年度は「40歳以上の健診A判定社員への表彰」を実施したほか、管理職を対象とした「女性の健康課題」や「メンタルヘルス」のセミナーを開催し、正しい知識習得と未然予防に努めました。今後も健康増進活動を推進していきます。



株式会社ANA総合研究所

戦略マップに基づく施策の可視化や「組織への浸透」等のPDCAサイクルにより、健康経営度調査で高い評価を得ています。今年度は組織特性に応じたロードマップ明確化や客観的なデータ検証、情報発信強化が評価スコア向上を牽引しました。産業医講話や運動イベント「歩Fes」のほか、オンライン交流会や業務支援ワークショップによる心理的安全性づくりを展開し、ストレスチェックの「職場の支援度」等が改善。ストレスチェックデータの個別検証や「PDCAサイクルの運用」をより強化し、シニア層など多様な世代への「柔軟な働き方」と「両立支援」をさらに推進します。



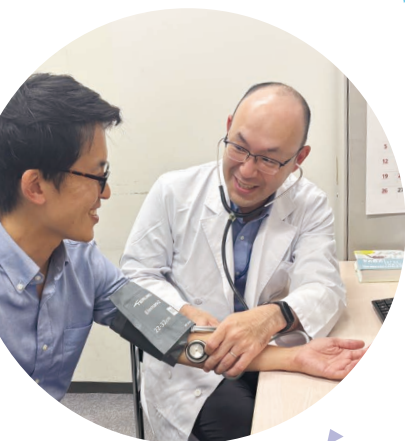
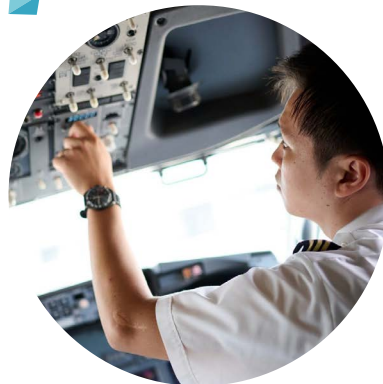
全国ウォーキング大会「歩Fes」でのランキング掲載

株式会社ANA総合研究所

代表取締役社長 矢澤 潤子さん

3年連続で「健康経営優良法人『プライム500』」に認定されました。当社は社員が将来にわたりいきいきと輝き続けられる環境づくりを健康経営の柱としています。産業医の定期講話による健康課題への対策共有や、1日平均1万歩を達成した「歩Fes」等の成果により、健康リスクや体の不調を自覚する方の割合が低下し、高い運動習慣を維持できています。今後も多様なライフステージにある社員への支援をさらに強化し、誰もが安心して長く活躍できる会社を実現してまいります。





「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。

一人ひとりが健康への意識を高めることは、
個人の幸せだけでなく、会社全体の活力を
最大化させる大きな力になります。
私たちは、「日本でいちばん社員の健康を
大切にする企業」を目指し、強い責任感を持って
一步一步進んでまいります。

これからも、社員の健康管理・疾病予防・
メンタル対策の強化、
そして安全衛生活動の強化を推し進め、
誰もが安心して挑戦できる未来を
共につくっていきます。

