

ANAグループ 健康白書 2023年度

ANA Group Health and Wellness Report 2023



CONTENTS



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

04

ANAグループの 健康経営[®]※

- 2023年度-2025年度
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

06

これまでの歩み

- 健康経営宣言の4つの
取り組みの柱と振り返り

13

これからの取り組み

- 2023年度-2029年度
ANAグループ 中期健康経営計画
- ANAグループ 中期健康経営計画
における重点テーマ
- 戦略マップ
- 健康経営の推進体制

20

今後の展望

- 「ワクワクを創る
健康経営を目指して」
グループ健康経営最高責任者
直木 敬陽 上席執行役員 インタビュー

※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「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

「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グループは、2023年2月に新経営ビジョンとして「ワクワクで満たされる世界を」を掲げました。グループ社員が「あんしん、あったか、あかるく元気！」に活躍することで、お客様や社会へワクワクをお届けしたい。そのためには、社員一人ひとりが心身共に健康であんしんして働けることが大前提です。ANAグループでは、健康経営は重要な人財への投資であると考え、様々な取り組みを推進しています。

2006年にANAにおいて「ANA健康フロンティア宣言」を行い、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」のもと、取り組みを進めてきました。その後のコロナ禍においては、社員の感染防止策や心身の健康維持に注力することとなりましたが、この難局を乗り越え健康経営を新たなステージに導くべ

く、「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。本計画では、2029年度末のありたい姿を描きながら5つの重点テーマ(⇒詳細はP.14)を設定しています。

「ANAグループ健康白書」は本計画の重点テーマである「積極的な情報開示」の取り組みの1つとして、今回はじめて発行しました。健康経営を通じて我々が成長していく過程をステークホルダーの皆様にお示ししながら、「日本でいちばん社員の健康を大切にする企業」を目指して参ります。ANAグループの健康経営が社員・お客様・社会にとっての「ワクワクで満たされる世界」の実現に繋がるよう、取り組みをより積極的に推進していきます。

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。心身ともに健康な社員が、安全・あしん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同時に、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。



ANAグループ労働安全衛生方針※

- ・労働災害の発生防止と社員の心とからだの健康の保持増進を促進します。
- ・施策の展開とマネジメントシステム(PDCAサイクル)の運用で改善を図ります。
- ・法令や規定を遵守し、労働安全衛生活動の周知を通じて社員の意識を喚起します。

■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

■これまでの主な成果



- 1 全国のグループ健康管理室で共通の健康データ管理システムの導入



- 2 健康増進アプリ「MY HEALTH WEB」を全グループ社員を対象に導入



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



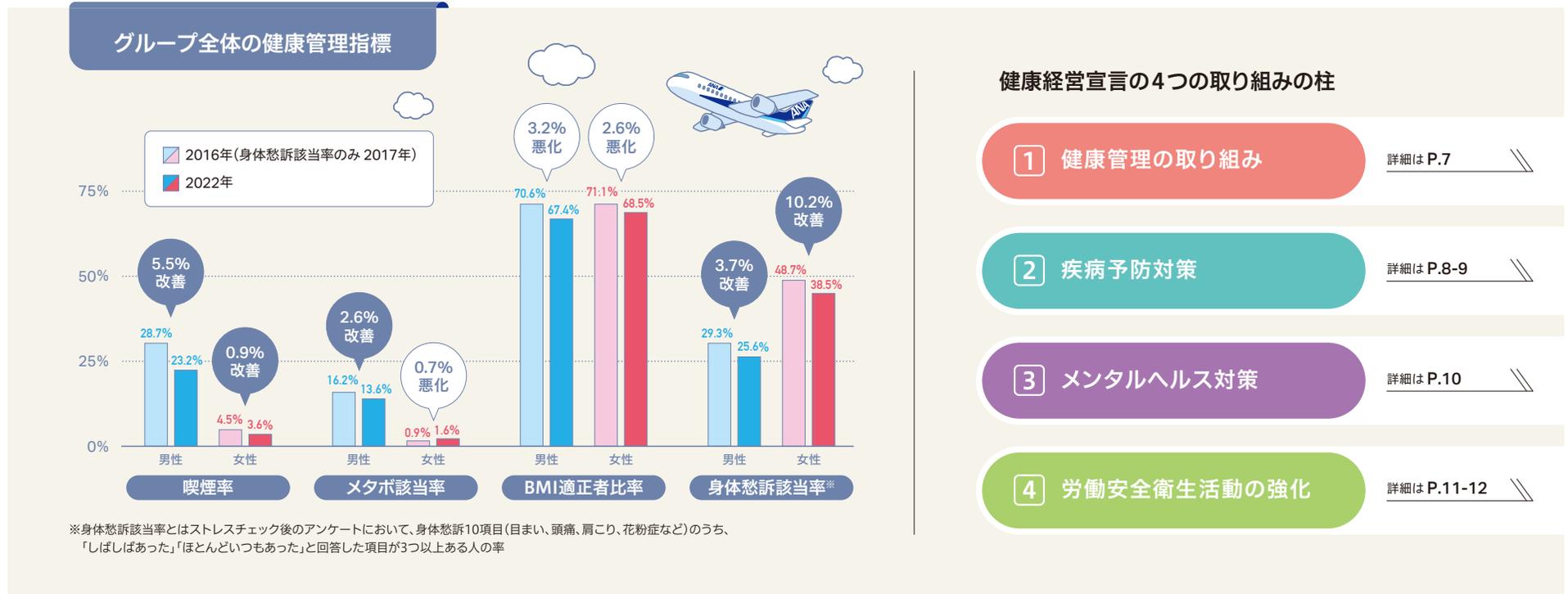
- 4 労働災害の防止にむけて「ANAグループExercise」「ANAグループ体操」を作成

健康経営宣言の4つの取り組みの柱と振り返り

ANAグループ健康経営宣言では4つの取り組みの柱に沿って健康経営を推進してきました。

また、当社グループでは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指標として4つの「健康管理指標」を定めています。

その目標と実績を把握し、振り返りを行うことで、取り組みの推進力が一段と増し、約6割のグループ会社で目標を達成することができました。



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

詳細は P.7

2 疾病予防対策

詳細は P.8-9

3 メンタルヘルス対策

詳細は P.10

4 労働安全衛生活動の強化

詳細は P.11-12

健康管理指標を分析してみると、喫煙率は若年層社員では低く50才以上の社員では高めであること、BMI適正者比率では肥満だけでなく痩せすぎの社員も一定数いること、身体愁訴該当率はコロナによる働き方の変容や仕事の繁忙度の影響を受けている可能性が高いことなどが分かってきました。

これらのデータを基に、今後もグループ全体で社員の健康増進にかかわる取り組みを継続するとともに、各社の年齢や働き方等に応じた詳細なデータ分析を行い、抽出された課題の解決に向けて効果的な取り組みを推進していきます。

健康経営宣言の4つの取り組みの柱と振り返り

1 健康管理の取り組み

健康管理の最初のステップとして、グループ各社および社員一人ひとりが健康状態を適切に把握・管理することを可能にする環境整備を行いました。

具体的な取り組み

全国グループ健康管理室・健康管理センターの設置

社員の日々の健康管理や健康増進の取り組みを行うため、ANA健康管理センターに加えて、空港運営会社を軸としたグループ健康管理室を全国8か所に設置しました。社員が身近な産業保健スタッフによる面談や保健指導、健康に関するセミナーを受けられることに加え、社員の健康情報を全国共通のシステムで管理しています。

健康管理室・健康管理センターの設置場所



健康増進アプリの導入(コラボヘルス)

社員一人ひとりが自分自身の健康状態を把握し、行動化に繋げていくため、健康保険組合と連携し、健康増進アプリ「MY HEALTH WEB」を全グループ社員を対象に導入しました。「MY HEALTH WEB」では社員がアプリやWEB上で健康診断結果や医療費明細などを確認できるとともに歩数や体重などのバイタル管理も行なうことができ、ヘルスリテラシー向上に役立っています。

MY HEALTH WEB



健康経営宣言の4つの取り組みの柱と振り返り

2 疾病予防対策

グループ社員一人ひとりが健康で元気に働けるよう、特に「①生活習慣病」・「②女性特有の疾病」・「③がん」等の疾患に着目した取り組みを進めてきました。

① 生活習慣病予防

生活習慣病は日々の適切な食事や運動習慣の積み重ねで予防することができます。健康への具体的な意識改善や行動変容をイメージしながら、様々な取り組みを実施しました。

具体的な取り組み

健康意識の増進

コロナ禍であっても全グループ社員の健康の保持増進を図れるように、オンラインによるボディメンテナンスセミナーを実施しました。

ボディメンテナンスセミナーの様子



適切な食事習慣の定着

食生活を見直すきっかけ作りとして「やさい(831)の日」にちなんだイベントを8月31日に実施。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しました。

やさい(831)の日



運動促進(コラボヘルス)

健康保険組合と連携し、運動習慣定着を目的として、「MY HEALTH WEB」を活用したウォーキングイベント『歩FES』を年2回開催しています。

歩Fes



健康経営宣言の4つの取り組みの柱と振り返り

2 疾病予防対策

②女性特有の疾病対策

ANAグループは社員の約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、持続的な企業価値向上のためにも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がんの早期発見に向けた取り組みや、男女の身体の健康について相互理解を促す取り組みにも力を入れています。

具体的な取り組み

乳がんの早期発見に向けた取り組み

乳がんの早期発見のため、乳腺エコー検査を健康診断の検査項目にしています。また、セルフチェックの促進のため、女性社員への乳房触診グローブの配布や乳がんのしこり・くぼみが体験できる乳房触診モデルの設置を行いました。



乳房触診モデルの設置

男女の健康課題の相互理解の促進

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様々です。更年期障害やPMS(月経前症候群)などへの理解が性別、年齢、役職を問わず必要であることから、グループ全社員を対象としてe-learningを実施したり産業保健スタッフや外部講師によるセミナーを開催しています。



産業医による女性の健康セミナーを実施

③がんの早期発見・予防

がんの早期発見や生活習慣の改善に向けて、胃がんリスク検診(ABC検診)等の検査を充実させると共に、検査を受けやすくする取り組みや、がんのリスクを低減させる取り組みを実施しています。

具体的な取り組み

がん郵送検診の実施(コラボヘルス)

がんは早期に発見できれば治癒できる確率も高く、経済的な負担も抑えることができます。ANAグループでは一部の健康保険組合にて、検査キットを使って自分で検体を採取し、郵送することで簡単にがん検査が受けられる体制を整備しました。



がん郵送検診の案内

禁煙サポート(コラボヘルス)

喫煙は様々な健康リスクを増大させ、がんのリスクも高めることが分かっています。健康保険組合と連携して禁煙外来療養費の補助やオンライン卒煙サポートプログラムの実施、世界禁煙デーの啓発活動等を行っています。また2017年からは屋内喫煙所を閉鎖する等の環境整備も行いました。



禁煙サポートの案内

これまでの歩み

健康経営宣言の4つの取り組みの柱と振り返り



3 メンタルヘルス対策

ANAグループでは、メンタルヘルスにかかわる4つのケア(セルフケア・ラインケア・産業保健スタッフによるケア・社外窓口によるケア)を充実させてきました。これらのメンタルヘルスにかかわる取り組みの環境整備のため、ANAグループではメンタルヘルスアドバイザー(精神科医師)を任命し、専門的知見も活用しながら「こころの健康づくり」に継続して取り組んでいます。

具体的な取り組み

	一次予防 (メンタルヘルス不調の未然予防)	二次予防 (メンタルヘルス不調の早期発見・適切な対応)	三次予防 (職場復帰の支援等)
セルフケア	<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェック ストレスマネジメントセミナー e-learning 高ストレス者向けセミナー 	<ul style="list-style-type: none"> セルフケアセミナー 	
ラインケア	<ul style="list-style-type: none"> 管理職向けセミナー(未然防止編) ストレスチェックを踏まえた職場改善 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職向けセミナー(対応編) 	<ul style="list-style-type: none"> 職場復帰の手引き・軽減勤務制度
産業保健スタッフによるケア		<ul style="list-style-type: none"> 健康相談・個別フォロー 高ストレス者への面接指導 	
社外窓口によるケア			<ul style="list-style-type: none"> 外部相談窓口

具体的な取り組み例



ANAグループメンタルヘルスアドバイザー
によるセミナー



社外窓口によるケア



ストレスチェックによる個人分析(サンプル)



臨床心理士によるカウンセリング

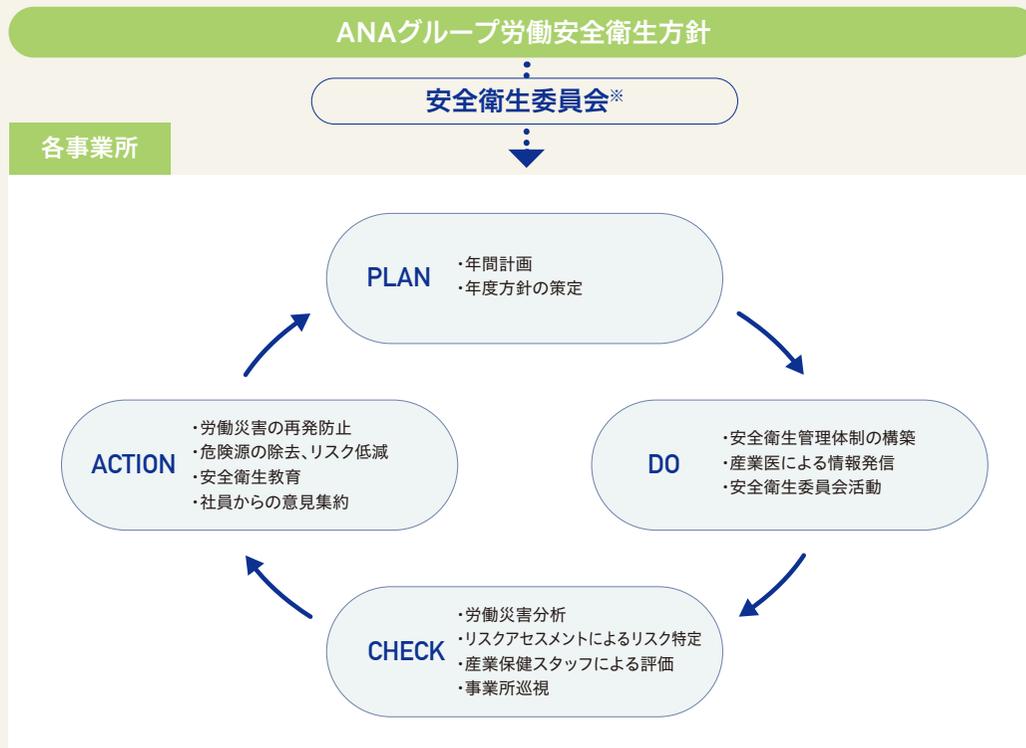
これらの取り組みにより、高ストレス者率の減少等、一定の成果をあげてきました。一方で、アフターコロナにおける環境変化に伴い、直近では高ストレス者率も上昇に転じてきており、今後これらの4つのケアをより充実させていきたいと考えています。

健康経営宣言の4つの取り組みの柱と振り返り

4 労働安全衛生活動の強化

「ANAグループ労働安全衛生方針」(⇒詳細はP.5)に則り、ANAグループ全社員の労働安全・健康の確保に向けて一丸となって取り組みを進めてきました。

① ANAグループにおける労働安全衛生活動の実施サイクル



労働安全衛生施策の展開にあたっては、法令や規定・労働協約の遵守を徹底すると共に、安全衛生委員会を中心とした現状把握と関係各所との議論を踏まえて、職場のリスクを特定し、緊急度・優先度を定めた上で、リスク対策等の実効性のある取り組みを行う体制を整備しています。

労働災害を防止するためには、基本的な事項への着実な対応が何よりも重要です。そのため、健康経営事務局から各グループ会社に対し、労働基準法や労働安全衛生法等に照らした適切な対応が講じられているか自主点検を行い、課題の早期発見と改善に取り組んでいます。

直近ではアフターコロナにおける生産量の増加に伴って、労働災害の件数はフロントラインを中心に増加傾向にあり、さらに対策を充実させていく必要があります。

※安全衛生委員会:産業医、安全衛生管理者、労働組合からの推薦委員等を構成員として事業場毎に設置。毎月1回、労働者の危険又は健康障害を防止するための基本となるべき対策等の重要事項について、労使一体となって調査審議を行う機関。

健康経営宣言の4つの取り組みの柱と振り返り

4 労働安全衛生活動の強化

② 安心・安全に働ける環境づくり

お客様に安心・安全なサービスを提供し続けるためにも、ANAグループでは労働災害の防止活動に加えて、グループ社員一人ひとりが安心・安全に働けるような環境づくりに努めています。

具体的な取り組み

ANAグループ体操

「ANAグループExercise」「ANAグループ体操」を作成し、職場で実践することで、始業前の準備運動や仕事の合間のリフレッシュになっています。また、職場の仲間と楽しく続けることで健康増進や労働災害の防止に向けた共通の意識の醸成につながっています。



ANAグループ体操



<https://www.youtube.com/watch?v=WqhZxb0Hurg>

生活と仕事の両立支援

社員が安心して長く働けるよう生活と仕事の両立支援を行っています。例えば、育児中の社員に対しては男性の育児休暇取得推進やベビーシッター制度を充実させる等の取り組みを行っています。また、羽田空港と那覇空港の2ヶ所に企業主導型保育園「OHANAほいくえんはねだ」「OHANAほいくえんなは」を設置し、社員の育児をサポートしています。



企業主導型保育園(左・中)と仕事と育児の両立支援ブック(右)



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、「現在窮乏、将来有望」や「和協」に表される創業の精神が受け継がれており、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」が発揮されます。

※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。



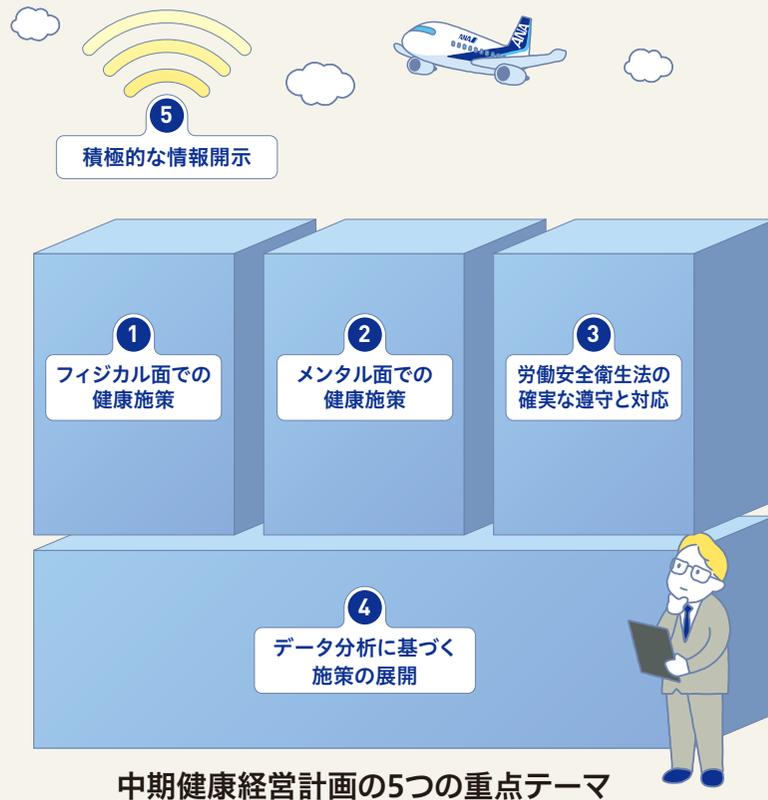
努力と挑戦

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。

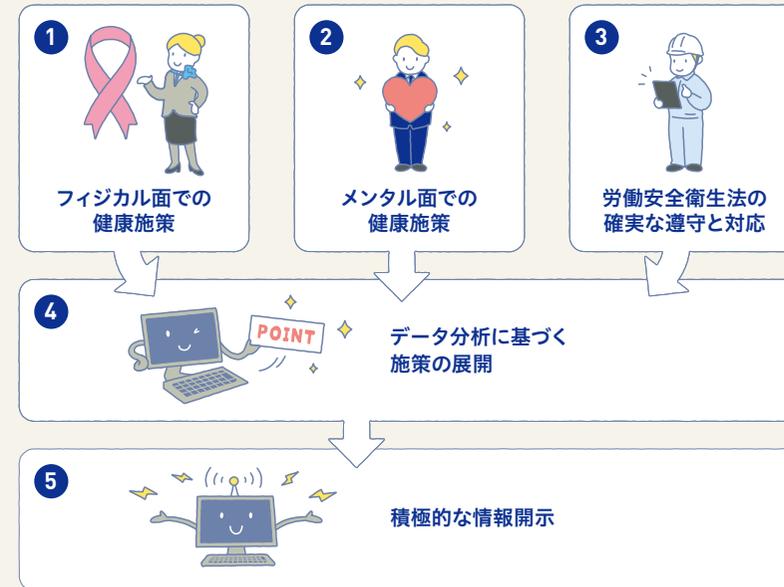
これからの取り組み

2023年度-2029年度 ANAグループ 中期健康経営計画における重点テーマ

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。



健康経営宣言の4つの柱と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実行していくためには、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。

2023年度-2029年度 ANAグループ 中期健康経営計画における重点テーマ

① フィジカル面での健康施策

フィジカル面では、これまでの取り組みと振り返りを踏まえて、以下のような健康施策を進めていきます。

生活習慣病、がん、女性特有の疾病の「予防」「早期発見」

- ☑ 食事、喫煙、睡眠等の生活習慣病予防セミナーやイベントを開催することで疾病予防への意識付けを行います。
- ☑ がん検診の推奨や各種セルフチェック等の情報を発信し、早期発見に努める意識を醸成します。
- ☑ 女性特有の健康課題への対応を強化し、がん検診の受診推奨や産業保健スタッフによる相談体制を充実させます。また管理職や男性社員を対象とした理解促進の機会も増やしていきます。



ヘルスリテラシーの醸成と意識変容・行動変容の促進

- ☑ ヘルスリテラシーの醸成のために、これまで行ってきた取り組みも活用しながら、食生活の見直しや良質な睡眠の導入等、日常生活における健康なからだ作りの方法を知る後押しをします。
- ☑ 健康的な行動を開始するきっかけづくりとして、社員が参加しやすい健康イベントを定期的で開催します。また「ANAグループ体操」や「ANAグループExercise」などの動画を継続的に配信します。

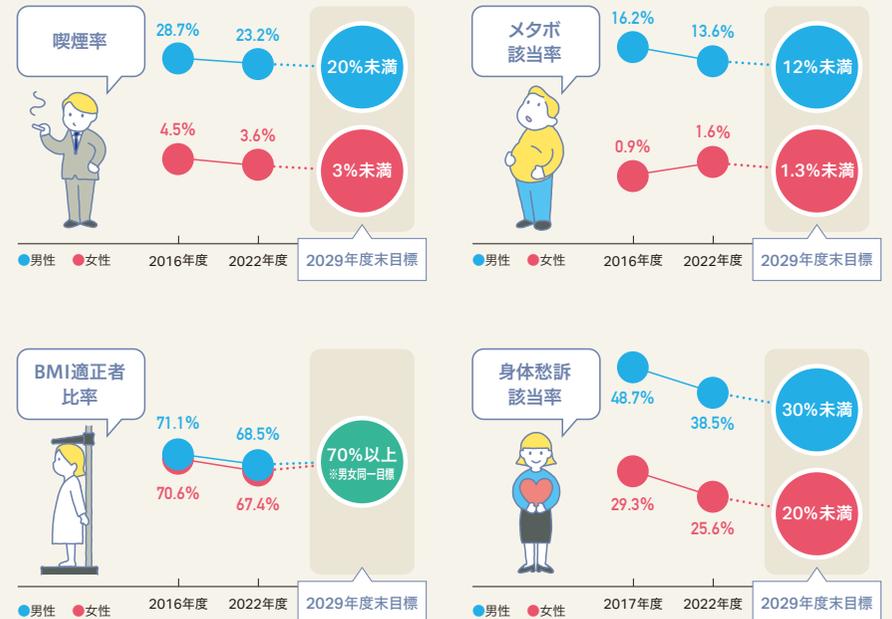
年度	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
ヘルスリテラシーを持つ社員の割合*	28.1%	25.5%	29.7%	31.9%	30.6%

参考: ANA(個社)のヘルスリテラシーを持つ社員の割合

*ヘルスリテラシーを持つ社員の割合:健康診断時の問診票における「運動や食生活などの生活習慣を改善してみようと思いませんか」の間に「既に改善に取り組んでいる」と回答した人の割合

健康管理指標の目標値

中期健康経営計画では、「喫煙率」・「メタボ該当率」・「BMI適正者比率」・「身体愁訴該当率」という4つの健康管理指標について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。



2023年度-2029年度 ANAグループ 中期健康経営計画における重点テーマ

2 メンタル面での健康施策

ANAグループで働くことで、自分自身や組織に対して「あんしん、あったか、あかるく元気!」でいられるようにメンタルヘルス施策を推進していきます。

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

- ☑ メンタルヘルスセミナーとして、「基礎知識編」はいつでも受講できるようにビデオ教材化し、「応用編」は事例研究を中心としたオンラインでの対話型とします。
- ☑ 社内外の各種相談窓口をより分かりやすく周知し、拡充を図るなど既存の施策をブラッシュアップします。また、アニマルセラピーイベント等の新たな施策にも取り組んでいきます。

アニマルセラピーイベント



社内に定期的にセラピードッグを招き、癒しの場を提供

ストレスチェック結果の効果的な活用

- ☑ 各職場の改善活動の検討に必要な情報を拡充するため、ストレスチェックのアンケート内容を見直します。また、各職場へのフィードバック体制をより強化します。
- ☑ 各健康管理室・センターと連携を図り、高ストレス者へのフォローを強化します。

年度	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
高ストレス者比率	12.0%	12.2%	5.6%	6.0%	8.2%

参考: ANA(個社)の高ストレス者比率

3 労働安全衛生法の確実な遵守と対応

「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ていきます。

労働安全衛生法の確実な遵守

- ☑ グループ会社間でのノウハウの共有や情報発信の強化等を行い、常に法令が遵守されている体制を維持します。

安心・安全な職場環境づくりと労働災害防止

- ☑ 各社の安全衛生委員会の連携強化や、ストレスチェック後の職場へのフィードバック体制を整備するなど、社員が安心・安全に働くことができる環境づくりを進めていきます。
- ☑ CAが機内でお客様の手荷物を収納する際に、腰を痛めないよう「からだの使い方」を学ぶためのセミナーを企画するなど、職種に応じた対策を講じ、グループ全体の労働災害発生件数削減に取り組んでいきます。

からだの使い方を学ぶためのセミナー



職種に応じたセミナー動画の発信

年度	2019年	2020年	2021年	2022年
労働災害件数(業務上災害)	69件	25件	26件	65件
労働災害件数(通勤途上災害)	24件	9件	16件	19件
労働災害度率	3.59	1.03	1.29	3.47

参考: ANA(個社)の労働安全に関わる実績値

2023年度-2029年度 ANAグループ 中期健康経営計画における重点テーマ

4 データ分析に基づく施策の展開

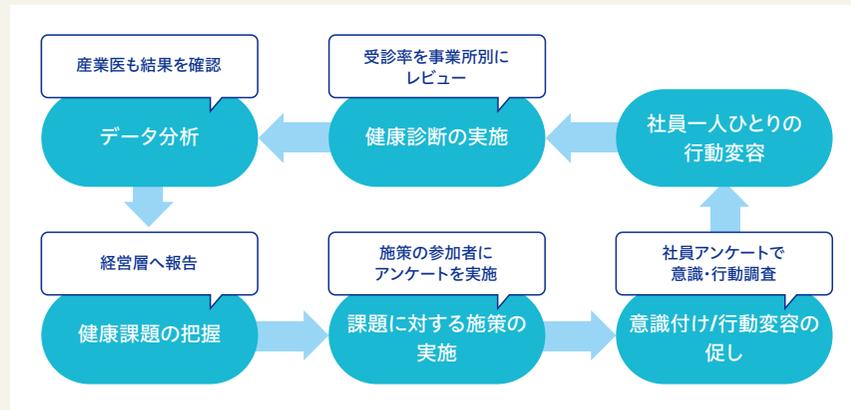
グループ内のデータサイエンティストや、産業保健スタッフなど様々な知見を持つ多様な人財が、健康管理データを基にグループ全体や個社の健康課題の抽出と対応策を講じていきます。

ANAグループの健康関連データの管理体制構築・モニタリング

- ☑ グループ会社ごとに健康管理指標の目標値を設定し、各社の業態や働き方等の特性に応じたアクションが取れるようサポートを行います。

多角的なデータ分析とグループ各社の課題抽出

- ☑ 個人情報に十分配慮したうえで、健診・ストレスチェック等のデータを分析し、各職場にフィードバックします。データに基づいて抽出された課題の対策を検討します。



5 積極的な情報開示

グループ内外へ積極的に健康増進に関わる情報を発信し、ステークホルダーに対してはANAグループの健康経営の取り組みを知っていただく機会を増やすとともに、当社グループ社員に対しても健康意識の醸成を促していきます。

グループ内発信の充実とヘルスリテラシーの向上

- ☑ 社内向けのホームページやSNS上で健康増進・疾病予防に関するe-learningやセミナー動画などのコンテンツを充実させ、社員の健康意識を高めます。
- ☑ 健康増進アプリ「MY HEALTH WEB」の機能を活用し、各自の健康診断結果の閲覧や、MYミッションを設定することにより行動変容を促すなど、社員自ら健康を管理することができる体制を推進します。

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)での情報発信によって、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っていただけるように、情報開示を強化します。
- ☑ グループ全体での健康経営に関する顕彰やパフォーマンス指標等の取得・開示を進め、経営的な効果を発信します。
- ☑ 健康経営推進の成果として、ANAグループにおける健康経営優良法人・ホワイト500・ブライツ500の認定企業数を増やし、健康経営に対するグループ全体の更なる意識啓発とプレゼンス向上を図ります。
- ☑ 2023年9月に加盟した健康経営アライアンスでの協働の取り組みや情報発信により、社会全体の健康経営の普及・発展に貢献します。

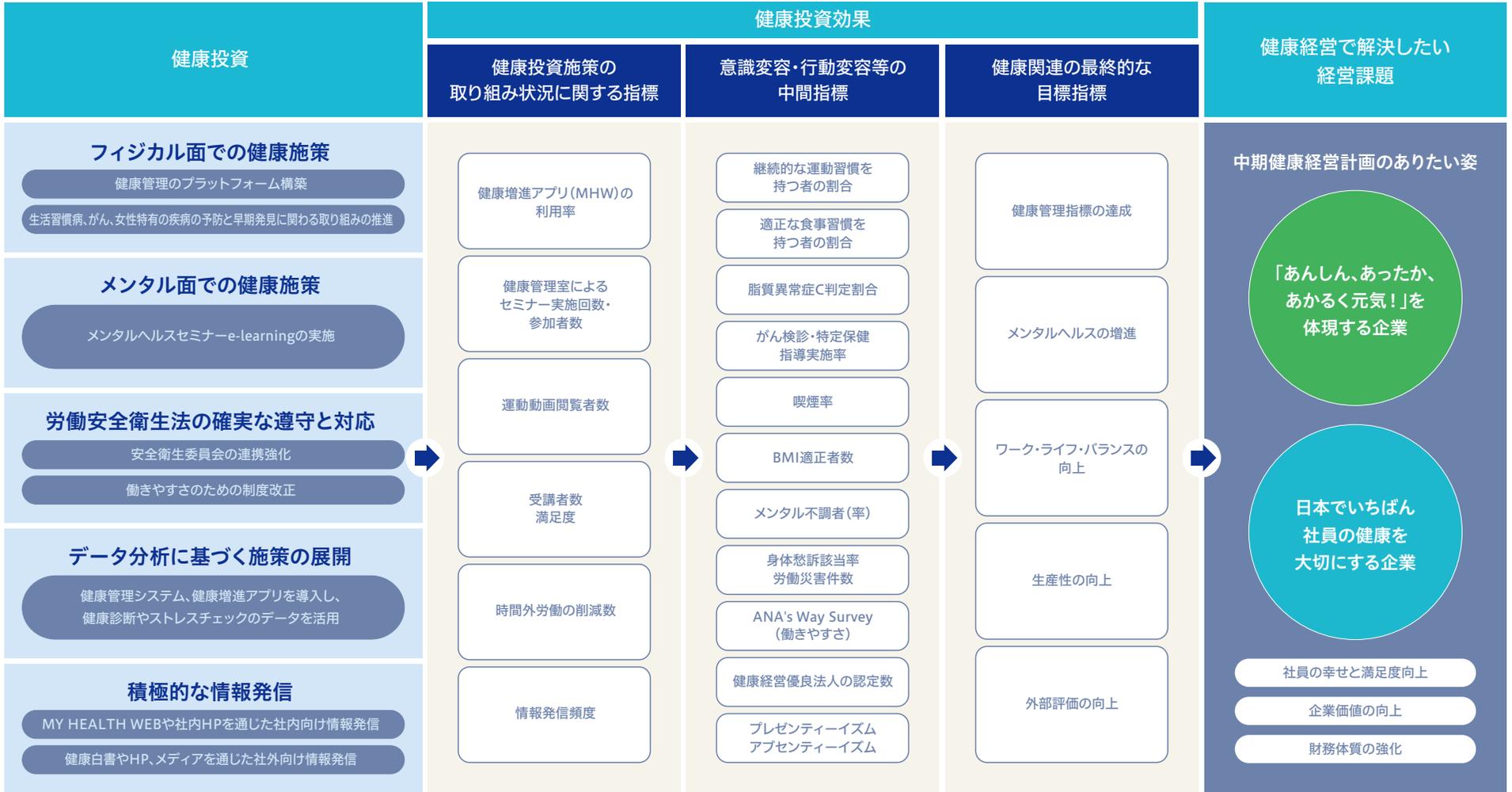
●グループ会社の認定取得状況の推移



ANAホールディングス株式会社は「健康経営銘柄2023」に選ばれています。「健康経営銘柄2023」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。

これからの取り組み 戦略マップ

ANAグループの健康経営で解決したい経営課題と各施策の関係性を整理したものが以下の戦略マップです。



これからの取り組み

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。

推進体制図

ANAホールディングス取締役会
(責任者 ANAホールディングス代表取締役社長)

ANAホールディングス
合同経営戦略会議

チーフウェルネスオフィサー
(CWO)

健康経営事務局

- ・ANAホールディングスグループ労政部
- ・ANA健康管理センターおよび各グループ健康管理室
- ・健康保険組合(グループ3健保[※])

※3健保:全日本空輸健康保険組合、ANAグループ健康保険組合、ANAウイングス健康保険組合

ANAグループ各社

ウェルネスオフィサー
(WO)

ウェルネスオフィサー
(WO)

...

ウェルネスオフィサー
(WO)

ウェルネスリーダー
(WL)

ウェルネスリーダー
(WL)

...

ウェルネスリーダー
(WL)



・チーフウェルネスオフィサー (CWO)

ANAグループにおける健康経営推進の最高責任者。各グループ会社からの報告をスムーズに取締役会まで共有しつつ、グループ全体の方針や取り組みの指示を行う。当社グループ労政担当役員が担う。

・健康経営事務局

当社グループ労政部、グループ健康管理室、ANA健康管理センター、健康保険組合(3健保)で組織される。年2回開催の各グループ会社のWO、WLとのミーティングで意見交換や情報共有を行う。グループ全体での課題・進捗状況等の取りまとめおよび取り組みの企画、各社の取り組みの支援を行う。

・ウェルネスオフィサー (WO)

各社の健康経営推進責任者であり、社員の健康増進に関する教育・啓発による理解浸透や施策実践による課題解決等の統括責任者。各社の総務・人事担当役員以上が担う。

・ウェルネスリーダー (WL)

各社の健康経営推進のけん引役として、職場への情報発信、社員の健康増進に関する教育、啓発による理解浸透や自社の健康課題の抽出と施策立案等を行う。各社の総務・人事担当管理職が担う。

今後の展望



Interview

ワクワクを創る健康経営を目指して

～ グループ健康経営最高責任者 直木 敬陽 上席執行役員インタビュー ～

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)
上席執行役員 直木 敬陽

「人」は財産であり企業価値の源泉

(社員A) ANAグループでは健康経営推進に力を入れています。CWOとして健康経営に懸ける想いについて教えてください。

(直木CWO) ANAグループでは社員を「人財」と表すように「人」が財産であり、企業価値を生み出す源泉であることが共通の認識です。財産である社員が心身共に健康であんしん、安全に働くことができるよう環境を整え、一人ひとりの能力を最大限発揮してもらうことで企業価値の向上に繋がることが「健康経営」の目的だと考えています。2023年度に策定したANAグループ中期健康経営計画に基づき、社員の健康を長いスパンで維持・向上させる取り組みを進め、私自身の健康もしっかり創っていきたくと思っています。

各社の状況を踏まえつつ、グループ一丸となって取り組みを進める

(社員B) グループ各社の業態はさまざまで、人数規模や男女比、年齢構成、勤務体系も異なります。グループ全体で一体感を持ちながら健康経営を進めていくにあたり、どのように取り組むことが必要でしょうか。

(直木CWO) 今年度、各社の役員を健康経営推進の責任者として「ウェルネスオフィサー」に任命しました。各社の中でも健康経営のPDCAサイクルを回してもらうとともに、それぞれの取り組みや成果を共有する機会を増やすことで、知見の伝承や一体感の醸成にも繋げていきたいと思っています。全社で共通して行うべき施策に加えて各社の状況に応じた施策についても考えていかなければなりません。例えば、がんの予防・早期発見は全社員に共通したテーマですが、女性が多い職場



においては乳がんや子宮がんなど、女性特有のがん検診を促進することも必要だと思っています。加えて健康診断やストレスチェックの結果データを分析し、各社の課題を明確にしたうえで適切な対応や施策を実行できるよう後押しをしていきたいと考えています。

グループ社員の皆さんの健康が大切であることは共通認識

（社員A）今後CWOとしては、どのように取り組みを進めていきたいと考えられていますか？

（直木CWO）WO・WLをはじめとする推進者の皆さんが動きやすい環境を整備していくために、経営陣や健康経営事務局と議論を進めていきます。経営陣に向けては、社員の健康が経営的にどのようなメリットを生むのか、またステークホルダーへの発信においてどのように意義付けがされるのかということをしっかり説明し、理解を得ています。これからは更に経営サイドからも、皆さんがリソースを最大限に活用して有効な施策が打てるように後押ししていきます。また、私自身も実際に「831（やさい）の日」やウォーキングイベント、各種セミナーなどに参加して、健康経営を身近に

感じてもらえる社内の雰囲気をつくっていききたいと思います。

（社員B）私たちとの対話の場でもいつも「社員の健康や幸せのためになることを」とおっしゃってますね。

（直木CWO）経営陣も「ワクワクで満たされる世界」を実現するためには、社員の皆さんが心身共に健康でいきいきと働けることが前提条件だという想いは共通しています。WOやWLを通じてグループ各社の現場の声を聞き、何が現場の健康増進に必要とされ効果を生みそうかということを経営陣に共有することが私の重要な役割の1つだと思っています。

（社員A）ぜひ現場の声や状況を経営層にもタイムリーに伝えていただきたいです。最後にCWOとして社員へのメッセージをお願いします。

（直木CWO）社員の健康は会社や事務局の頑張りだけでつくられるものではありません。大切なことは社員の皆さん一人ひとりが自分の心と身体の健康状態に興味を持って正しく知ること。そしてより良くするために何か1つでも行動に移していただくことだと思います。小さな日々の積み重ねは、いつか良い結果となって返ってくることでしょ。今後も私たちは健康増進のための環境整備を進めていきますので、社員の皆さんは積極的に行動化して欲しいです。健康経営を通じて社員の心身の健康、幸せ、ワクワクをどんどん増やしていきたいですね。



