



JR西日本 健康白書 2026

JR WEST Health and Wellbeing Report 2026

誰もがいきいきと活躍できる会社

JR西日本グループでは、「私たちの志」をグループの目指す姿として、安全、安心を追求し、高め続けるとともに、様々なパートナーの皆様との共創と挑戦を通じた社会課題の解決や提供価値の向上に取り組んでいます。

これらは、共に働く仲間である皆さん一人ひとりの「心と体の健康」があってこそ、実現できるものです。

私たちは、性別、世代や経験、おかれた環境などの違いに左右されず、一人ひとりが自信と誇りを持ち、安心して健康に働ける環境を整えながら、持続可能で活力ある未来を創っていくことを目指していきます。

そのためにも、仕事を進めるにあたっては、心理的に安全なチームづくりを進めるとともに、悩みごとを一人で抱え込まず、上司や周囲の仲間、各種相談窓口などに相談できる環境づくりを通じて、各自が健やかに、安心して働ける会社でありたいと考えています。

健康経営とは、社員のだれもが健康であることを大切にしながら経営を推進するという考え方です。

一人ひとりが、着実に、しなやかに、目標に向かって挑戦・成長できるよう、仲間とともにいきいきと活躍できる職場づくりを共に進めていきましょう。



代表取締役社長
倉坂 昇治

健康経営で 健やかなところとからだの実現を

皆さん一人ひとりが高いエンゲージメントの下、共創と挑戦を自律的に実践するに当たり、全世代がいきいきと働ける組織風土の醸成、定着の実現は人財戦略部の重要な使命です。

2023年度、私たちは「中期健康経営計画2027」を策定するとともに「10の目標」を定め、健康経営の具体的な取組内容を定めています。

策定に際しては、従来の計画に掲げられていた、からだやこころの健康に加え、女性の健康課題を新たな柱として追加しました。

また、JR西日本は、女性の活躍がますます重要となっている中、ダイバーシティ&インクルージョンに関する具体的な行動計画を定めており、その基盤となる女性ならではの心身の健康の充実にも注力しています。

社員の皆さんがそれぞれに、豊かで健康に毎日を過ごすことこそが、当社の未来の原動力につながります。

皆さんがいつまでも健康で、そして、安心して働けるよう、経営陣・人財戦略部・健康増進センターが力を合わせ、最大限の支援を行ってまいります。



常務執行役員 人財戦略部長
小澤 裕一

JR西日本グループの価値創造の体系

人、まち、社会のつながりを進化させ、
心を動かす。未来を動かす。

私たちは、
これからも安全、安心を追求し、高め続けます。
人と人、人とまち、人と社会を、リアルとデジタルの場でつなぎ、
西日本を起点に地域の課題を解決します。
そして、持続可能で活力ある未来を創り、その先の一人ひとりが思い描く暮らしを
様々なパートナーと共に実現していきます。

私たちの志

長期ビジョン

中期経営計画

年度ごとの事業計画

JR西日本グループ行動規範
(=「私たちの志」実現に向けた基盤)



中期経営計画
人的資本経営

経済的・精神的・身体的充足の支援

- ・ 全世代がいいきと働ける制度の充実
- ・ 健康経営の推進

グループ行動規範
⑧働きやすい職場づくり

8
働きやすい
職場づくり

私たちは、一人ひとりの個性や立場が尊重され、
心身ともに健康でいいきと仕事ができる、
安全で安心感のある職場づくりに取り組みます。

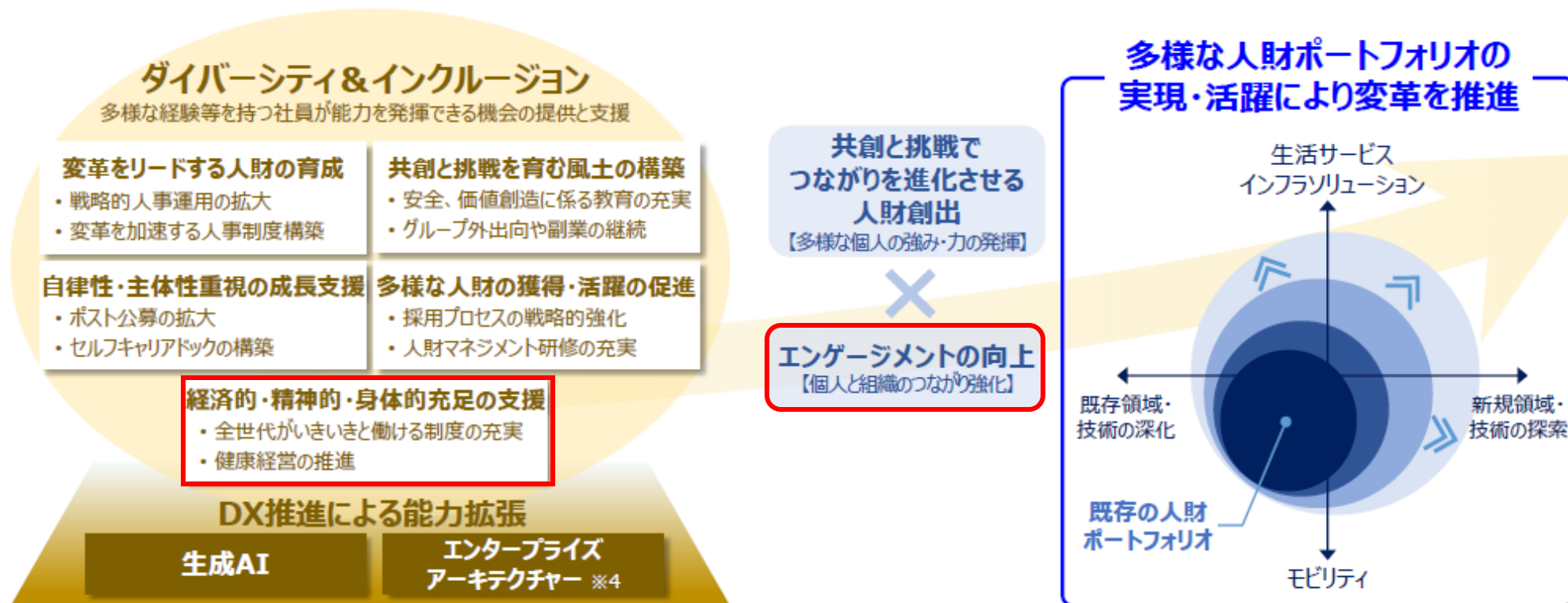
JR西日本グループのこれら価値創造の体系の下、JR西日本では「中期健康経営計画2027」を策定し、次のとおり、健康経営方針を定めております。

- ① 社員の心身の健康増進を支援することで「いいき職場率」を向上し、高いワークエンゲージメントと成長実感を生む風土醸成を目指す。
- ② 女性特有の疾病に対する支援を通じ、キャリア継続を支援する。

健康経営を通じた価値創造

JR西日本の人財戦略においては、様々なインプットを通じて多様な人財ポートフォリオの実現・活躍による変革の推進を目指しています。そのためにも当社は、「**経済的・精神的・身体的充足の支援**」の一つとして健康経営の推進を掲げており、社員一人ひとりの**心身の健康とエンゲージメントの向上**を価値創造につなげていきます。

経営基盤強化（人財戦略） ※出所：「JR西日本グループ 中期経営計画 2030」



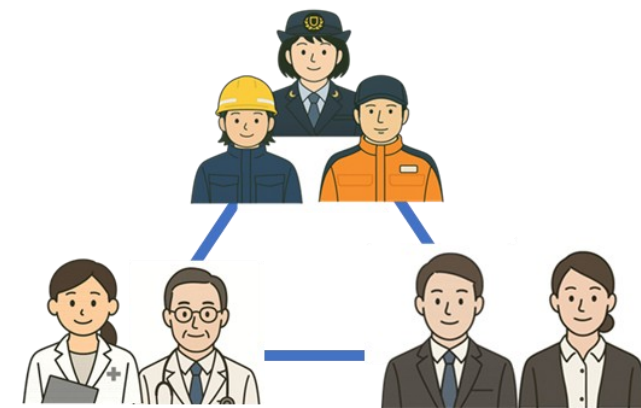
JR西日本の健康経営の特色 ①現業区・産業保健スタッフ・人事部門の三位一体

JR西日本では、産業保健スタッフが月に1回以上現場を往訪し、健康相談や社員面談、職場環境支援を行っています。

また、これらをきっかけとして、現業区では、人事部門の方針に基づいた取り組みに加え、職場ごとの課題に応じた社員同士の意見交換など主体的な健康増進活動が実践されています。

現業区・産業保健スタッフ・人事部門の三位一体の連携はJR西日本の特色です。

今後も三者の連携を強みに、健康経営の更なる深化を目指していきます。



【Topics】いきいき職場ディスカッション

岡山機械区では、従業員参加型の職場環境改善活動である「いきいき職場ディスカッション」に、産業保健スタッフがファシリテーターとして参加しました。新入社員からベテラン社員まで、職場課題や目指す姿について活発に意見交換しています。

このように、当社の各鉄道現場では、社員一人ひとりが主体となってアクションプランを策定し、より働きやすい職場づくりに向けた取り組みを進めています。



保健師によるファシリテート



職場課題の意見交換
アクションプランの策定

JR西日本の健康経営の特色 ②女性がいきいきと働ける会社の実現に向けて

当社は、ダイバーシティ＆インクルージョンの観点も踏まえ、健康に関する理解が進み気軽に話し合える職場環境の構築や女性自身への働きかけを通じて、女性が健康でいきいきと働ける職場づくりを進めています。

フェムテックアプリの導入



医師やAIに相談できるアプリを通し、健康課題についていつでも気軽に相談できる環境を整備

※回答者の約60%が「満足している」「どちらかと満足している」を選択

女性自身のヘルスリテラシーの向上



女性特有の健康課題についての理解促進を通じて、自身のみならず周りも含めた健康や不調時の対応について気付きを得られることを目的とした研修の実施

女性の健康を支える職場環境に向けた研修



性別問わず、管理職全員に対し、女性の健康課題の理解促進や、体調に関するコミュニケーションのポイントについての研修を実施

健康と仕事を支えるガイドブックの作成

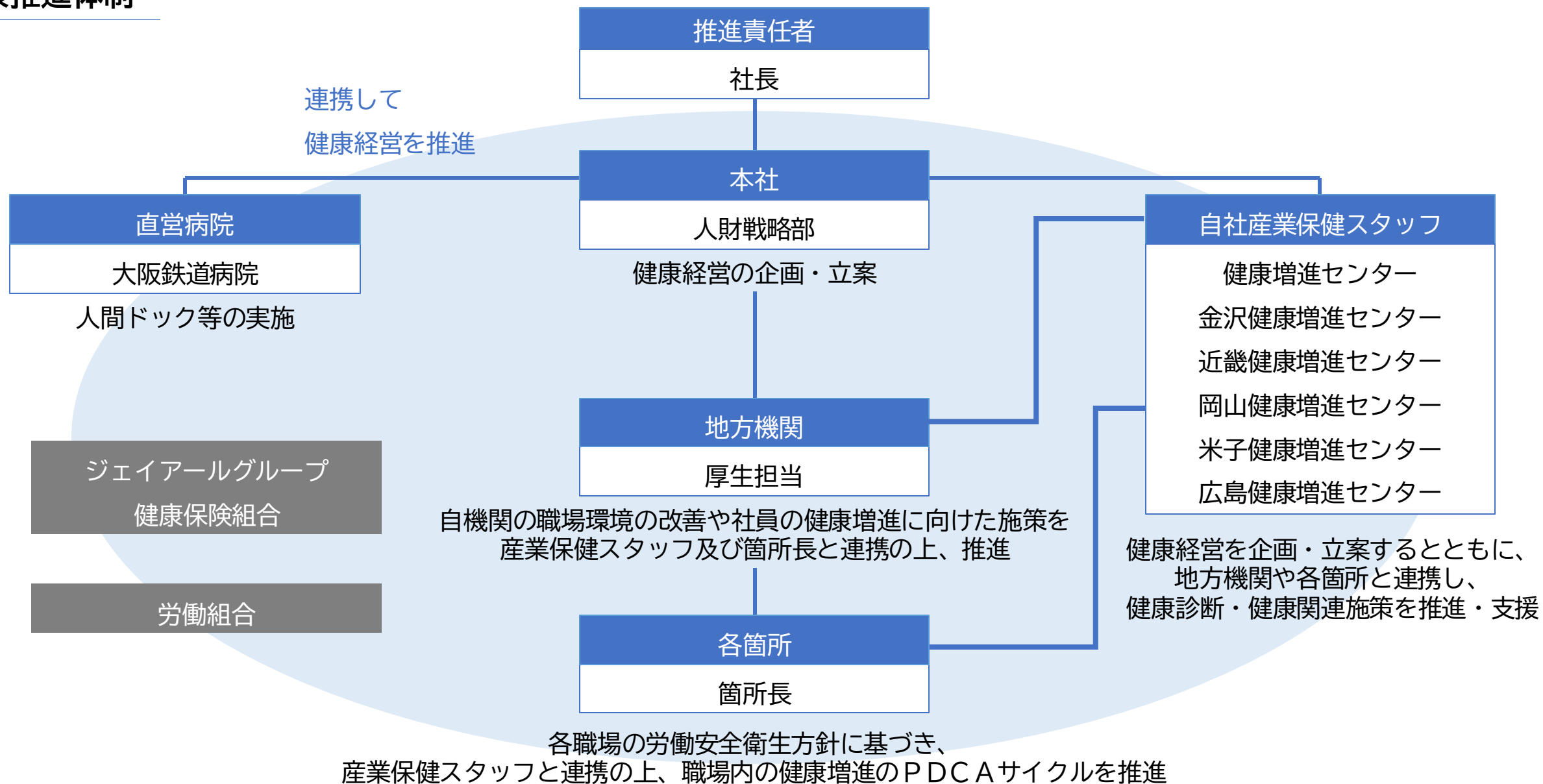


健康と仕事の両立が不安な女性社員や部下を支える管理職に向けてガイドブックを作成

ダイバーシティ推進室が主催する当社及びグループ会社の女性に向けた様々な研修の際にも、キャリア形成の基盤となる女性の健康の知識について、講演を行っています。

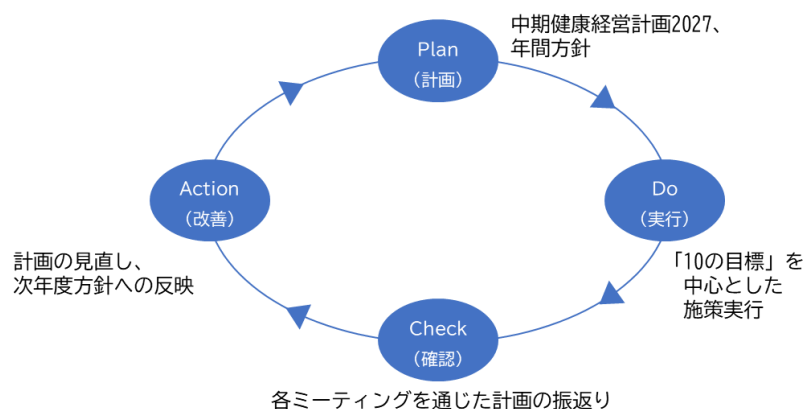


健康推進体制



健康経営のPDCAサイクル

健康増進センターと人財戦略部が連携しながら、各種ミーティングを通じた健康経営のPDCAサイクルの推進に取り組んでいます。



● 定例ミーティング

実務者を中心に、実績等の報告・分析、課題や施策を検討

● 拡大ミーティング

健康増進センターの各地方の支所が参加し、各支所や現場からの声に基づき意見交換

● 全体会議

年度の取り組み及びデータの結果の振り返り、次年度方針案の決定

定例ミーティング



健康増進センター所長から

昨年度、健康増進センターは組織改編を実施しました。それまで統括部門として各種健康施策を人財戦略部と連携しながら企画/遂行するとともに、近畿エリアを対象とした産業衛生/保健業務の具体的運営を担ってきた組織を、前者の機能を集約して担ういわゆる本所(健康増進センター)と後者の機能を専ら担う近畿支所(近畿健康増進センター)に分割しました。本所機能の強化によりセンター全体の業務基盤が強化され、近畿以外の各支所(金沢・米子・岡山・広島)との連携もより一層強化される体制となりました。

また今年の3月には、本社に隣接した建屋から新大阪のビル(かつての近統ビル)の上層階への移転も完了しました。まさに新生健康増進センターであります。これからも“連携”をキーワードに組織のUpdateを推進してまいります。

健康増進センターは、当社の健康経営の理念に基づいて、社員の皆さんがいつでも心身ともに健康で安心して働けるよう、経営陣、人財戦略部、そして大阪鉄道病院とのより一層強い協力体制の下、引き続きその中心的役割を担ってまいります。



健康増進センター所長
上田 祐二

課題設定やデータ分析機能の強化

健康経営施策のPDCAの推進や、より効果的な施策の実現に向けて、フィジカル・メンタルの両面について健康情報等を利活用した深掘り分析及び各施策の評価や新たな打ち手の検討を行う分析チームを設定しています。

【全体ミーティング】

- ・健康増進センター 支所長（産業医）

【拡大ミーティング】

- ・健康増進センター 所長
- ・健康増進センター 分析チーム
：産業医 支所保健師

【定例ミーティング】

- ・人財戦略部
- ・健康増進センター 本所（企画G）

- ・分析チームは、各支所の保健師で構成し、保健看護師長をリーダーとして配置しつつ、産業医がアドバイザーとしてアドバイス
- ・拡大ミーティングや全体ミーティングに分析チームは参加し、分析状況の報告を通じて健康増進に向けた議論を実施

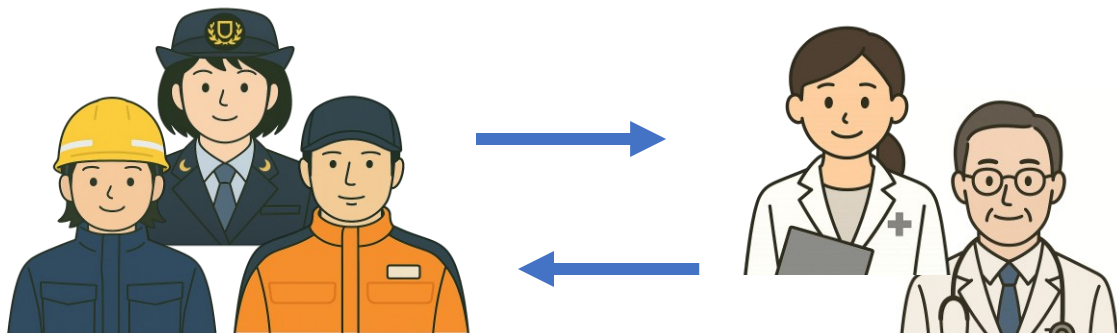
健康相談対応

JR西日本では、各地方の産業保健スタッフが、社員の健康相談窓口として活躍しております。

また、異動等の職場環境の変化に伴うメンタルヘルス不調の早期防止に向け、社員が簡単な質問に答えて心の状態を可視化し、必要な場合は産業保健スタッフのフォローにつなげる仕組みである、「**こころの健康セルフチェック**」を導入しています。

〔JR西日本の社員の皆さんへ〕

健康増進センターには、どなたでもご相談できます！
心身の健康でご不安や気になる点がありましたら、いつでもお気軽にご連絡くださいね。



産業医

金沢健康増進センター・ 産業医 西澤 依子

健康は、仕事を続けるための“資格”ではなく、人生を楽しむための“資本”です！

健康増進センターでは、身体やこころの不調だけでなく、働く上での悩みや不安についてもお気軽にご相談いただけます。皆さんが自分らしくいきいきと働き続けることで、人生がより豊かになるように、一緒に考えましょう。



保健師

岡山健康増進センター・ 保健師 八木 映里佳

社員一人ひとりの健康は、企業の成長を支える大切な基盤です。その中で、健康づくりは無理なく継続することが大切であると考え、生活や働き方に合った支援を心がけています。また、社員の皆さんが「いつもと違う」と感じたときに、安心して相談できる存在でありたいと考えています。これからも社員の皆さんの思いに耳を傾けながら、心身ともに健康に働ける毎日を支えていきたいと思っています。



保健師

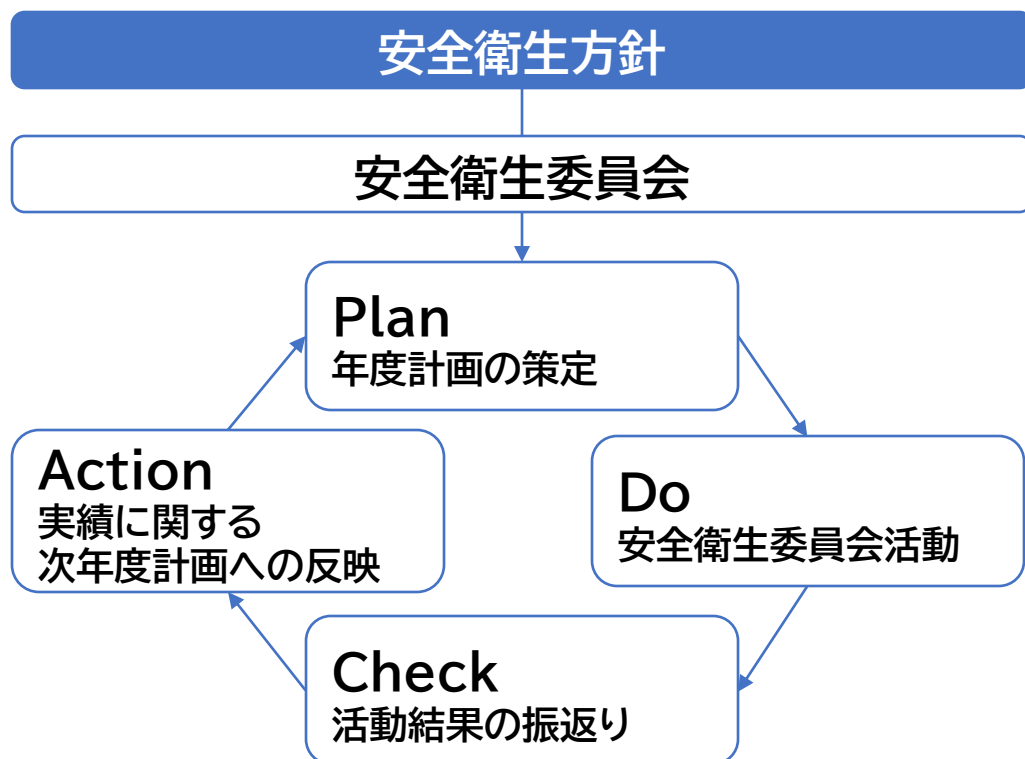
米子健康増進センター・ 保健師 増山 由佳

社員一人ひとりが健康を当たり前大切にできるよう、予防の視点を大切にしながら健康づくりを支援しています。健康診断後のフォローや保健指導、メンタルヘルス支援を通じて、安心していきいきと働き続けられるよう、一人ひとりに寄り添い、相談しやすい身近な存在として、心身の健康をサポートしてまいります。



産業保健スタッフと連携した安全衛生委員会

安全衛生方針に基づき、各地方機関及び各箇所は、健康経営に関する具体的な取組方針を策定します。その実現に向け、**安全衛生委員会**において、社員の代表者や産業保健スタッフも参画し、安全衛生の推進について毎月議論しています。

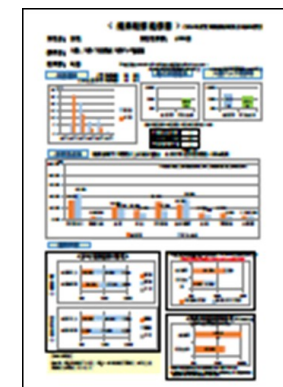


病気の未然防止に向けた各箇所へのデータ提供・働きかけ

当社では、要配慮個人情報である各社員の健康情報について、法令や社内規程の遵守など取扱いに十分留意した上で各箇所での健康の推進に活用しております。

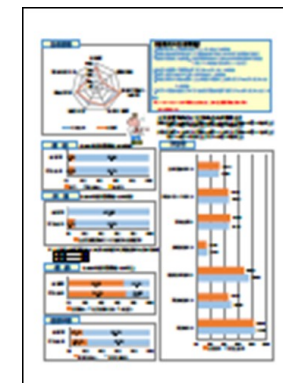
● 年に1度の「健康経営通信簿」

箇所ごとにカスタマイズされた「健康経営通信簿」を箇所単位で出力し、箇所内の**健康データ等**を可視化した上で箇所長に提供しています。



● 月に1度の「タイムリーデータ」

箇所の状況に応じて、**人間ドックの予約状況等**について、各箇所長に提供しています。



社員の健康の増進に向け、健康増進センターは、社員向けの定期的な情報発信に取り組んでいます。

健康通信「健康でいこか！」

熱中症予防や睡眠改善などの各種健康情報を特集する「健康でいこか！」を発信するとともに、女性向け通信「健康でイコ美」を通じて女性の健康課題に関する情報をお知らせしています。

健康でいこか!
～健康診断結果確認していますか?～

2025.11.1発行
No. 211
JR西日本
健康増進センター

「第一回定期健康診断」は、労働安全衛生法に基づき社員の受診が義務付けられています。健康診断の目的は、『病気の早期発見・早期治療』、『生活習慣病の予防』です。判定区分を確認して自分自身の身体と向き合い、健康でいこき続けられるようにしましょう。

健康結果の見方（判定区分の説明）

判定区分	説明
A 異常なし	今の状態を保てるように普段から食事・運動・睡眠を意識しましょう。
B 軽度異常	体に無理をさせていませんか？今の生活習慣を見直すタイミング！
C 要経過観察	生活の中で身体に負担をかけています。生活習慣の改善をしましょう！
D 要受診	D、D1、D2判定は医療機関を受診し、適切な治療と生活習慣の見直しが必要です！
D1 要医療	
D2 要精密	
E 現在治療中	定期的な受診・治療を継続しましょう。

健康後は、紹介状が発行されることがあります。紹介状が届いたら早めに病院に受診して、健康増進センターに結果の返信をしてください。（※1ヶ月以内の受診をお勧めします。）

紹介状を受け取った方は...

今日の結果は受診が必要!! → 事業場で『紹介状』が届く → なるべく早く受診! → 診察・検査を受ける → 産業医が受診結果を確認 → 紹介状を持って病院を受診 → 紹介状返信は必ず必要です。ご自身が受け取った場合は、健康センターまで送付してください。

健康結果が必要になる場合があります。

健康増進センターからのお知らせ

健康結果は健康管理のために、最低1年間は保管してください。

健康でイコ美
2025年7月
健康増進センター

女性の健康について相談できる「かかりつけ医」をもちましょう

普段の「仕事のパフォーマンス」を「10点」とすると、PMSや月経による症状の影響があるときは何点になりますか？

普段と大きく変わらないと答えた方は11%

症状は1人1人個人差が大きい!

仕事のパフォーマンスが半分以下になると答えた方が45%

月経やPMS（生理前のつらさ）、更年期の症状は、人によって感じ方やつらさが大きく違います。だからこそ、「自分は平気だから大丈夫」と思わずに、まわりの人のつらさにも目を向け、お互いを思いやる気持ち大切にしたいですね。

つらい症状があるときは、がまんせずに病院で相談してみてください。少しでもワクに過ごせるように、専門の先生が力になってくれます。

あなたの体と心を大切にすることは、決してわがままではありません。自分を大切にしましょう。

婦人科のかかりつけ医をもちましょう!

① 気軽に相談できる。ちょっとした体の不調や気になることも、安心して相談できます。PMS（月経前のつらさ）や生理、更年期の症状がつかいときは、専門の先生に相談してみよう。

② ぴったりのアドバイスがもらえる。いつもの体の様子もわかってくれる先生だからこそ、あなたに合ったアドバイスや診断をもらいやすいです。

③ がん検診も安心して受けられる。かかりつけの先生と定期的に検診を受けることで、体の変化

「イキイキ健康通信！」

毎月発行のJR西日本グループの社内誌において、社員が健康経営を身近に感じてもらうための媒体として「イキイキ健康通信！」を発行しています。

オンライン社内誌
JR-WEST 2025 7月号

HOME > 人財 > イキイキ健康通信! ～健康経営度調査ってご存知ですか?～

2025年03月03日

イキイキ健康通信! ～健康経営度調査ってご存知ですか?～

#人財



オフィスの移転・刷新を通じた更なる健康増進

2026年3月4日、健康増進センター（本所・近畿支所）は、**新たなオフィス**へと移転しました。

健康診断のエリアには、**社員の健康増進に向けた健康器具**を用意するとともに、**健康イベント等にも活用できるようなコミュニケーションスペース**を設けるなど、社員の皆さんに健康への興味関心を持ってもらうための仕掛けを用意しました。また、産業保健スタッフがエンゲージメント高く働けるよう、**使いやすく快適なオフィス環境**を用意しました。

社員に開放している健康器具類

健康器具	主な機能・目的	関連する目標	期待する効果
体組成計	体重、体脂肪率、筋肉量などを簡易的に測定	運動実施率	・測定結果のフィードバックを通じた運動習慣を始めとした健康づくりへの関心の向上 ・特定保健指導対象者の行動変容の支援
体成分分析装置	体脂肪量・部位別筋肉量などを詳細に測定	運動実施率	
超音波骨評価装置	骨の強さや骨粗しょう症リスクを測定	女性の健康増進（健康意識向上）	・骨の健康状態の把握を入口とした、女性の健康課題への気づきの促進
血管年齢測定器	血管の硬さ・老化度から動脈硬化リスクを測定	有所見率の改善、人間ドック受診率向上	・生活習慣病予防の可視化をきっかけとした、定期健康診断の有所見への対応や人間ドック受診を動機づけ

健康器具を使っている様子



高品質なオフィス環境



「中期健康経営計画2027」に基づく健康経営の10の目標

2023年3月、JR西日本では、従来の計画を更新した「中期健康経営計画2027」を策定するとともに、2027年度までに達成したい項目として「健康経営10の目標」を掲げることで、こころとからだの健康増進に取り組んできました。

10の目標には、「中期健康経営計画2022」の項目に加えて、女性特有の疾病支援を通じたキャリア継続に資する新たな目標を追加しました。

また、目標数値は、厚生労働省が2012年7月に公表した「健康日本21（第二次）」等を参考して策定しております。

なお、2026年度には人間ドック受診率・紹介状返信率・婦人科系がん検診受診率の向上と、高ストレス者率の抑制を、10の目標の中でも特に注力する重点実施事項に定めました。

これらの目標の達成を通じて、全ての働く社員が、健康に働ける会社の実現を目指しています。

社員一人ひとりがいきいきと活躍できる職場づくりは、「私たちの志」をはじめ、安全の推進などのあらゆる価値の実現に欠かすことのできない重要な要素です。

社員のみなさんと一緒に、健康に働けるJR西日本の実現に取り組んでまいります。



いきいき働く 健康経営10の目標



「10の目標」と「いきいき職場」を目指して、たのしく元気に働こう！



目 標

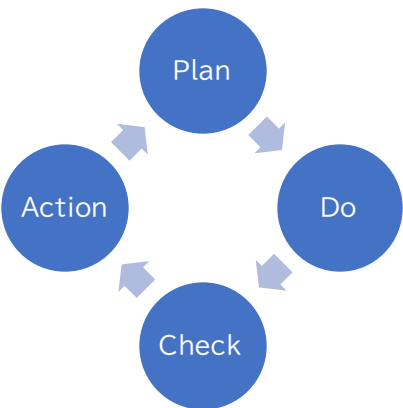
重点実施事項

人間ドック受診率 70%以上

人間ドック
受診率
70%
以上

目標設定の背景

定期的に人間ドックを受けることは、**疾病の早期発見・早期治療**及び**生活習慣病の予防**を図り、社員の健康維持増進につなげるうえで重要です。当社では、人間ドックの受診率向上を重点実施項目として設定し、受診勧奨や受診しやすい環境整備に取り組んでいます。



Plan

各種支援制度の活用促進及び受診環境の整備
前年度受診率の把握
未受診者の属性分析

Do

事務連絡等を通じた定期的な懇話
各職場との連携や協力体制の強化を安全衛生目標に追加
受診方法を整理・明確化した「人間ドック受診の手引き」の周知
人間ドック予約支援の実施
がんの早期発見の重要性を啓発する講演会の実施

Check

系統ごとの受診状況の分析
周知施策の効果検証

Act

受診しやすい環境整備の検討
未受診者への働きかけ方法の見直し
手引きや案内資料の内容改善



人間ドック受診の手引き



がんに関する講演会

人間ドック等に関する補助制度

当社では、人間ドックを始め各種検診を社員が積極的に受診できるよう、各種支援制度を用意しております。

1 年度末年齢が **35歳**以上 の場合

J R 健保の提携医療機関での人間ドックが **実質0円**！

※1 J R 健保の被保険者や社会保険の加入者が対象
※2 J R 健保の提携医療機関限定

…… J R 健保の負担額との差額を **J R 西日本が負担**します！

※ J R 健保の制度変更に伴い、2027年度以降は当制度の変更を予定しています。



2 年度末年齢が **35歳未満** の場合でも 人間ドック補助のチャンス！

勤続15年 の社員が人間ドックを受診した場合、**50,000円**までの実費を支給！（当社制度）



3 人間ドックの **オプション** にまで補助制度あり！

年齢に関わらず、対象検査を受けた場合、**30,000円**までの実費を支給！（当社制度）



※ 利用方法の詳細は、JR西日本社員向けのガイドブック「**人間ドックの手引き**」にまとめています！
社員の方は、「**ワーク・ライフ・バランスサポートナビ**」のホームページをご確認ください。

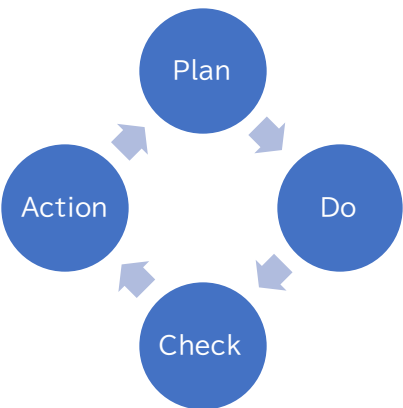
目 標

重点実施事項

定期健康診断に基づく紹介状返信率 80%以上

目標設定の背景

定期健康診断で医療機関への受診が必要と判定された社員への対応は、**疾病の重症化予防**及び**健康維持増進**の観点から重要です。当社では、紹介状返信率の向上を重点実施項目として設定し、受診勧奨やフォロー体制の強化に取り組んでいます。



Plan

職場と連携した受診勧奨体制の整備
各支所の取り組み状況分析と標準化
未受診者・高リスク者への対応方針策定

Do

職場と連携した受診勧奨の実施
未受診者及び高リスク者への個別フォロー
好事例の共有と全社展開

Check

紹介状返信率及び実施状況の把握
各支所の取り組み効果の分析・評価
未受診者・高リスク者の受診状況確認

Act

効果的な受診勧奨方法の展開
フォロー体制及び運用方法の見直し
分析結果の次年度施策への反映



保健師による面談指導



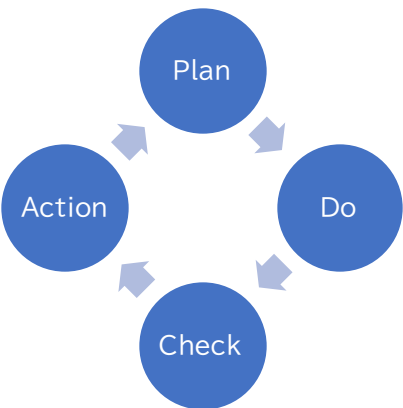
目 標

重点実施事項

女性特有の症状（※）に係る有症状者率 50%減 ※月経痛・月経不順・不正出血などの自覚症状
婦人科系がん検診受診率 乳がん 70%以上 子宮頸がん 60%以上

目標設定の背景

女性特有の健康課題への対応は、社員の健康保持増進と活躍支援の観点から重要です。また、婦人科系がんの早期発見・早期治療には、定期的な検診受診が欠かせません。当社では、有症状者率の低減と婦人科系がん検診受診率の向上を重点実施項目として設定し、継続的な改善に取り組んでいます。



Plan 年間活動計画の策定

Do 健康教育・研修・健康通信による啓発
フェムテックアプリや相談支援の実施
婦人科検診車、大阪鉄道病院等による受診機会の提供

Check 症状者率の把握・分析(上半期終了後)
婦人科系がん検診受診率の確認（上半期終了後）
研修・施策利用状況の確認

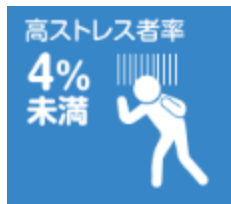
Act 症状傾向や受診率を踏まえた施策内容の見直し
受診勧奨・相談支援体制の改善
アンケート結果等を踏まえた次年度計画への反映



女性の健康について理解を深めるセミナー



婦人科検診車による受診機会の提供



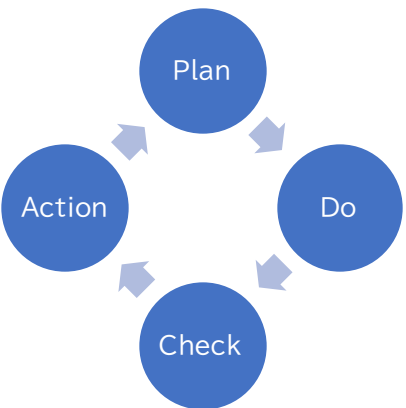
目標

重点实施事項

高ストレス者 4%未満

目標設定の背景

社員が、働きやすい環境の下で心の健康を保つことは、職場の活力の維持に欠かせません。自分自身のストレス状態を把握し、適切に対処する力を身につけることは、**メンタル不調の重症化**を防ぐのみならず、**ワークエンゲージメントの向上**にもつながります。



Plan

ストレスチェック結果の分析 高リスク者の早期発見・早期支援に向けた体制整備

Do

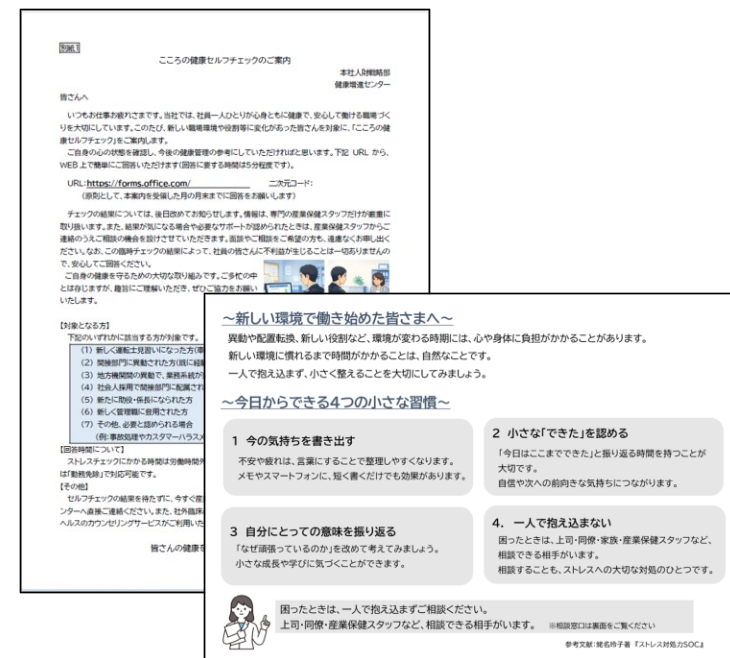
相談窓口の周知・利用促進
「こころの健康セルフチェック」を活用したフォローアップ
高ストレス者への個別フォロー及び面談勧奨
メンタルヘルスに関する情報発信・啓発活動の実施
メンタルヘルスセルフケア研修の実施

Check

高ストレス者率及び相談利用状況の分析
セルフチェック後の支援実施状況の分析
高ストレス者の特性・傾向の深掘り分析

Act

ストレスチェック活用方法の高度化
高ストレス者分析結果を踏まえた施策の重点化
次期中期健康経営計画に向けた目標・指標への反映



こころの健康セルフチェック

その他：生活習慣病を始めとした疾病の早期発見・早期予防に向けた10の目標

定期健康診断での
有所見率40%
未満

目 標

定期健康診断での有所見率 40%未満

目標設定の背景

有所見率の改善は、生活習慣病の予防・重症化予防に加え、プレゼンティーイズムの改善など生産性向上にもつながります。

広島健康増進センターでは、全国労働衛生週間に合わせて健康状態や生活習慣を振り返る機会として「健活フェス」を開催しています。

保健師との対話を通じて、健康意識向上のきっかけづくりに取り組んでいます。

社員向け体感型「健活フェス」

特定保健指導
実施率80%
以上

目 標

特定保健指導（※）実施率 80%以上

※血液検査の結果を基に、生活習慣病の発症リスクが高いと判断された社員への保健指導を指します。

目標設定の背景

鉄道現場の社員は泊まり勤務や夜間作業等の勤務特性のために、生活習慣病リスクの増加が懸念されます。

生活習慣病の予防と健康的に働き続けられる状態の維持に当たり、当社では特定保健指導実施率を目標設定しています。

金沢健康増進センターでは、初回面接を継続的支援の重要な機会と捉え、WEB面談を活用しています。

対象者が勤務状況に応じて参加しやすくなるとともに、外部講師が招へいしやすくなることで、質の高い初回面接につながっています。

WEB画面を通じた指導



その他：生活習慣の改善に関する10の目標

目 標

運動実施率 30%以上

多量飲酒率
10%
未満



多量飲酒率 10%未満

喫煙率
20%
未満



喫煙率 20%未満

目標設定の背景

運動・飲酒・喫煙といった生活習慣は、**生活習慣病やがん等の発症・重症化**に大きく関与する重要な要因です。

また、**日々のパフォーマンスや労働生産性**にも影響を及ぼすことから、健康経営の観点でも重要なテーマとなっています。

社員一人ひとりが健康でいきいきと働き続けられるよう、これらの項目に目標値を設定し、継続的な改善に取り組んでいます。

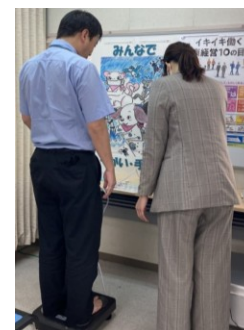
運動（体力測定会・体組成計測定）

近畿健康増進センターでは、各職場と連携し**体力測定や体組成測定**を実施しています。産業保健スタッフが結果に基づくアドバイスを行うことで、社員の健康意識向上や運動習慣のきっかけづくりにつなげています。

腹筋や体幹のチェック



体組成計 測定



飲酒（ダイレクトレター）

米子健康増進センターでは、**多量飲酒者に対して、個別通知（ダイレクトレター）又は保健指導を実施**しています。個別通知では、飲酒量早見表を活用して飲酒リスクを見える化し、自身の飲酒状況への気づきを促しています。また、保健指導では、アルコールパッチテストを活用し、飲酒習慣の振り返りや見直しを支援しています。

喫煙（卒煙ダービー）※卒煙とは喫煙を卒業すること

広島健康増進センターでは1 か月間、**卒煙ダービー**を開催しました。「卒煙チャレンジャー」を“出走馬”と見立て、出馬表を作成。「卒煙ダービーチャネル」を開設し28名の卒煙チャレンジャーを約200名の応援者がサポートしました。今後は岡山・米子・広島健康増進センター共同で開催する予定です。

社員の皆さんへ

日常のちょっとした行動が、健康づくりにつながります！ 例えば……

+10分の運動や歩行（1駅歩く、階段を使うなど）

健康に配慮した飲酒（飲む前に「今日はここまで」と決める、合間に水やノンアルコールを挟むなど）

禁煙による健康・生活の質の向上（息苦しさの改善、さわやかな目覚めとにおい、そして お財布）

これらは**体調改善やパフォーマンスの向上、健康でいきいきと働き続けること**にもつながります。当社では禁煙を始め、各種サポート制度も整備しています。できることから実践してみましょう！

ダイレクトレター



『酒は百薬の長』はウソ？！

飲酒ガイドラインに適切な飲酒量の指標、採用されず！

2024年2月19日、厚生労働省が「健康に配慮した飲酒に関するガイドライン」を公表しました。

飲酒量は純アルコール量（グラム）で把握すること、そして「飲酒量が少ないほど、飲酒によるリスクは少なくなる」とことを示したのが、今回の飲酒ガイドラインの眼目です。

疾病別発症リスクと飲酒量（純アルコール量）

	男性	女性
少しの飲酒でもリスクが上がる	高血圧 胃がん 食道がん	高血圧 脳出血
75g/週(11g/日)でリスクが上がる		乳がん
100g/週(14g/日)でリスクが上がる	大腸がん 胆石症 胆管がん	脳梗塞 膵がん
150g/週(20g/日)でリスクが上がる		
300g/週(40g/日)でリスクが上がる	喉頭がん 胆管がん	
450g/週(60g/日)でリスクが上がる	肝がん	

厚生労働省が健康に配慮した飲酒に関するガイドライン(2024)をもとにASDKで作成

箇所表彰の様子



10の目標の実現を通じた「いきいき職場率」の増加へ

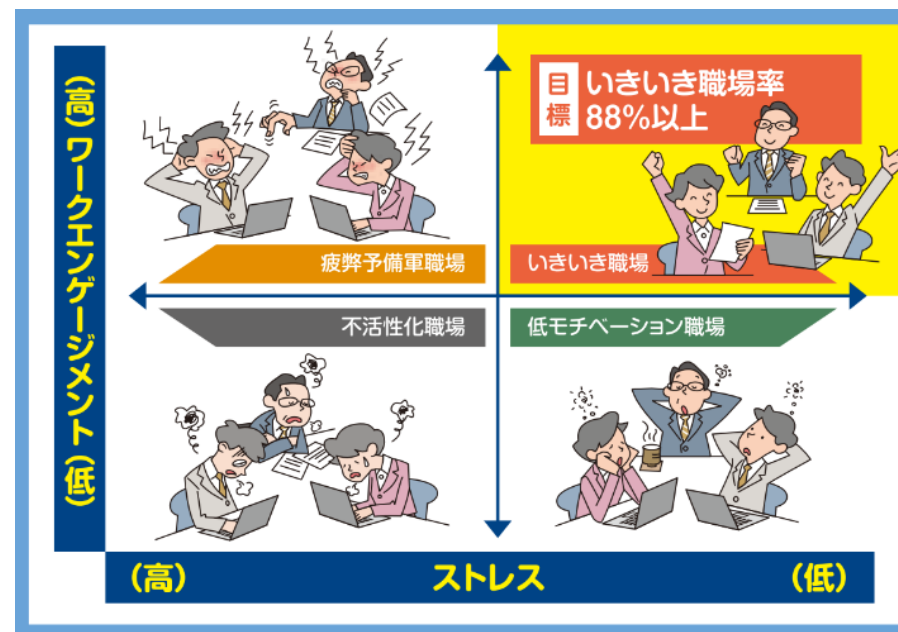
JR西日本では、ストレスチェックを職場単位で分析し、「ストレスが低く・ワークエンゲージメントが高い」と評価された職場を「いきいき職場」と呼んでいます。

当社はいきいき職場率を人的資本経営における重要なKPIに設定しており、2027年度にはいきいき職場率が当社全体で88%以上を占めることを目指しています。

社員一人ひとりが健康でいることが、いきいきと働ける職場の増加につながります。

この社員の健康のための指標である10の目標に取り組んでいくことを通じて、いきいきと働ける組織の土台作りに、会社全体で取り組んでいきましょう！

「10の目標」と「いきいき職場」を目指して、たのしく元気に働こう！



いきいき職場率

**88%
以上**



ジェイアールグループ健康保険組合（JR健保）との連携（コラボヘルス）

当社はJR健保の事業主として、健保と連携した社員の健康増進に取り組んでいます。

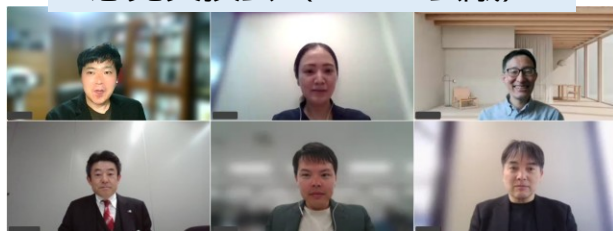
定期的な意見交換の実施

JR健保との意見交換でのアドバイスを踏まえ、健康経営推進の更なるブラッシュアップに取り組んでいます。

〔主なテーマ〕

- ・ 重点実施事項へのアドバイス
- ・ JR健保が作成するデータヘルスレポートの活用など

意見交換会（WEB会議）



さわやかけんぽWebでの取組紹介

健康経営優良法人への認定企業をJR健保が紹介する

「さわやかけんぽWeb」において、当社の取り組み等についても掲載していただいております。

J R西日本の健康経営 ～健康経営優良法人のご紹介～

公開日：2026/04/27
更新日：2026/04/27

今回、従業員等への健康保持・増進に関する様々な取組が評価され、「健康経営優良法人2026」に認定された西日本旅客鉄道株式会社の健康経営に関する取組をご紹介します！

なお、西日本旅客鉄道株式会社は健康経営優良法人（大規模法人部門）の中でも特に優良な上位500法人が認定される「ホワイト500」の認定を受けました！



健康アプリ「kencom」の利用の推奨

kencomは、社員自身が過去の健康診断の結果を確認できるほか、健康関連の記事が配信されるなど、健康に気を配るサポートをしてくれるアプリです。

ウォーキングイベント「みんなで歩活」への参加

JR健保が年2回（春・秋）開催している「みんなで歩活」への各職場での参加を呼び掛けることで、運動のきっかけ作りをするとともに、職場内コミュニケーションの活性化につなげています。

JR ジェイアールグループ健康保険組合

kencom

JR健保の約70%（※1）の方が参加している
年に2回のビッグイベント

みんなで歩活
— minnade arakatsu —

イベント期間
5.1-5.31

エントリー期間
4.1-4.30

初参加賞
300円相当

平均8,000歩
達成できたで賞
1,000円相当

平均8,000歩
達成常連で賞
300円相当

やればでき
るで賞
200円相当

JR健保では、健康増進のために1日8,000歩を推奨しています

JR健保が提供している各種サービス

社員や被扶養者が直接利用できるJR健保の提供サービスは、次のとおりです。
社員の皆さんは、自身の健康増進に向け、ぜひご活用ください！ 詳しくはJR健保のHPへ。

全ての社員・被扶養者

●健康相談

日々の安心・健康づくりや治療サポートなどについては、「[こころとからだの相談窓口](#)」で専門スタッフとお話できます。



●無料歯科健診

JR健保の提携先の歯科医院で、むし歯や歯石などのチェック、その他お口の相談などの健診を、1人2回まで受診できます（同一年内）。



●禁煙サポート

①禁煙補助剤コース、②対面禁煙外来受診コース、③オンライン禁煙コースの3コースから選べる、「禁煙サポートプログラム」を受講できます。

※社員本人の場合、負担分をJR西日本が補助します。



女性の社員・被扶養者

●婦人科系がん検診

子宮頸がん検診は年度末年齢20歳以上の女性が、乳がん検診は年度末年齢40歳以上の女性が、それぞれ[無料で受診可能](#)です。

※同一年度に家族向け特定健診

（乳がん・子宮頸がん検診付）や人間ドック等を受診しない方に限ります。



家族向け

●家族向け特定健診

[生活習慣病予防](#)に必要な健診項目を受診できます。

女性は、[乳がん検診・子宮頸がん検診](#)を同時に追加受診できます。

箇所の表彰

当社及びJR健保は、各現場等における健康推進の取り組みのうち、特に優れているものを表彰しております。

2025年度 JR西日本 健康増進優秀団体表彰

当社は、健康経営の推進に積極的に取り組んでいる箇所を対象に、[健康経営10の目標の達成状況](#)、[ウォーキングイベント（歩活）参加率](#)、[箇所独自の取組状況](#)などを踏まえた推薦箇所を表彰しています。

2025年度の表彰箇所 ※名称は当時のもの

建設工事部、大阪工事事務所・総務企画課、
大阪電気工事事務所総務企画課、金沢機械区、
近畿統括本部・運輸車両部（車両戦略）、
大阪駅管区、王寺駅管区、福知山駅管区、
草津列車区、宝塚学研総合運輸所・京橋電車区、
ひめじ運転区、阪和総合運輸所和歌山車掌区、
米子指令所、福山統括駅、
米子電気技術センター、
山陽新幹線統括本部・経営企画部



2025年度 JR健保 表彰

JR健保は、事業主各社と連携し、保健事業の円滑な推進と活性化を目的に健康増進の取り組みを表彰しており、対象箇所はJR健保ホームページでも公開しています。

2025年度の表彰箇所

●箇所表彰

：近畿統括本部 新今宮駅管区 が受賞

……取組内容・リンク先⇒[歩活 in 「沿線ウォーキング&旅客避難誘導経路」](#)

●健康管理部門表彰

：岡山健康増進センター が受賞

……取組内容・リンク先⇒[子宮頸がん検診の受検率向上に向けた取り組み](#)

新今宮駅管区・岡山健康増進センター 表彰の様子



リラックス・ステーション

当社の特例子会社・JR西日本あいウィルが運営する
マッサージスペース「**リラックス・ステーション**」では、
JR西日本グループの社員が**全身マッサージ**を安価で受けられます。



厚生労働大臣認定の国家資格「**あん摩マッサージ指圧師**」を保有するヘルスキーパー35名（2026年4月現在）が、
JR西日本エリア9店舗で、社員の心身のリフレッシュに貢献しています。

2025年度は、近畿エリア5店舗で、
のべ**16,256人**（※）が利用しました。

※店舗稼働率：97.0%

個室マッサージで、
心身ともにリラックスできる
癒しの時間を提供しています。



近畿エリア5か所（本社、大阪、京都、天王寺、西明石）と
中国エリア3か所（岡山、米子、広島）の計8か所で営業中

【戦略マップ】

健康投資

メンタル

- ・ラインケア、セルフケア研修の実施
- ・高ストレス者等の面談実施
- ・こころの健康セルフチェックを活用した早期発見・支援

フィジカル

- ・健康診断事後措置としての保健指導
- ・健康促進に向けたイベントの開催
- ・人間ドックを受検しやすい環境づくり

女性の健康

- ・女性の健康課題に関する受診機会提供（婦人科専門外来開設、がん検診車の手配）
- ・フェムテックアプリの提供

情報発信

- ・社内誌や健康通信等での社内への情報発信
- ・健康白書やHP等での社外への情報発信

健康投資効果

健康投資施策の
取組状況に関する指標

保健指導・面談実施率

特定保健指導実施率

婦人科専門外来、がん検
診車 利用者数

受講率・参加率・閲覧率

情報発信 頻度

従業員の意識変容・
行動変容による指標

高ストレス者率

運動実施率

多量飲酒率

喫煙率

定期健康診断に基づく
紹介状返信率

特定保健指導終了率

人間ドック受診率

婦人科系がん検診受診率

女性特有の症状に係る
有症状者率定期健康診断での
有所見率健康関連の
最終的な目標指標

いきいき職場率※の向上

※「いきいき職場」とは、
ストレスチェックにおいて、
ストレスが低く、
ワークエンゲージメントが高い
と評価された職場です。

プレゼンティーイズム
(仕事の生産性)改善アブセンティーイズム
(病欠)改善健康経営で解決したい
経営課題

中期健康経営計画の目標

高いワークエンゲージメントと
成長実感を生む風土の醸成女性特有の疾病への支援を
通じたキャリア継続

中期経営計画

エンゲージメント向上を通じた
社員一人ひとりの活躍と成長

10の目標に関するデータ

10の目標	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	【目標】2027年度末
いきいき職場率	77.0%	64.3%	60.0%	70.7%	87.3%※	88%以上
高ストレス者率	5.0%	5.5%	6.0%	5.8%※	5.7%※	4 %未満
有所見率	47.3%	46.4%	46.4%	47.7%	45.9%	40%未満
紹介状返信率	60.1%	56.7%	57.6%	58.0%	54.8%	80%以上
人間ドック受診率	46.8%	48.7%	49.4%	49.0%	50.0%	70%以上
特定保健指導実施率	72.2%	76.3%	77.1%	73.3%	72.2%	80%以上
女性乳がん受診率	※ 2021年度までは 未集計	49.5%	50.5%	44.2%	34.9%	70%以上
女性子宮がん受診率		24.7%	29.1%	27.7%	23.8%	60%以上
女性有症状者率		23.7%	20.5%	20.8%	18.4%	2022年度比 50%減
喫煙率	23.2%	22.3%	22.1%	21.3%※	21.1%※	20%未満
多量飲酒率	11.5%	11.1%	10.7%	6.0%※	5.9%※	10%未満
運動実施率	23.2%	26.9%	26.5%	34.6%※	34.9%※	30%以上

※ストレスチェックの結果に基づき算出……23, 307人（93.9%）が回答。

その他の健康経営に関するデータ

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
健康診断受検率	98.1%	97.5%	96.6%	97.0%	97.9%
ストレス診断受検率	96.0%	98.8%	98.3%	96.5%	93.9%
アブセンティーズム (総休業日数÷年度末社員数)	2.2日	2.4日	2.6日	2.0日	1.9日
プレゼンティーズム※1 (SPQ東大1項目式による)	※ 2022年度までは未集計		22.5%	21.5%	21.5% ※2
メンタルヘルス セルフケア研修の参加者			9,706名	13,464名	18,813名
女性の健康課題に関する 研修への社員※の参加率 ※全女性社員及び管理層			100%	100%	100%
生活習慣改善実施率 (実行期+維持期)	※2024年度までは未集計			25.8%	27.0% ※3

※1 プレゼンティーズム……「病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%とし、過去4週間の自身の仕事を%で評価。「プレゼンティーズム=100% - 回答値」で算出。
※2 いきいき職場づくりアンケート（パルスサーベイ）の結果に基づき算出……23,056名（89%）が回答。
※3 健康診断問診票の「運動や食生活等の生活習慣改善」に関する設問において、「6か月未満継続」または「6か月以上継続」と回答した者の割合。26,049名が回答。

健康経営への投資額（2025年度）……1,550,367千円

大項目	詳細	費用（単位：千円）
 人件費	産業医、保健師等産業保健スタッフ人件費（外部委託を含む）	649,934
	健康経営の推進に係る社内人件費	616,941
 設備投資	健康増進センター移転に伴う設備投資（検査機器類、什器類の購入等）	111,055
 外注費・その他経費	法定健診実施にかかる費用	
	健診受診に関する費用	48,980
	健康診断結果管理システム利用に関する費用	35,072
	保健指導等保険者とのコラボヘルスの実施に関する費用	
	特定保健指導・データ分析にかかる費用	7,262
	健康増進に関する費用	
	ヘルスリテラシーの向上等の教育・研修費	12,865
	食生活・運動の定着に関する取組費用	94
	女性の健康保持・増進に関する取組費用	5,886
	感染症予防に関する取組費用（予防接種 等）	45,478
	法定健診以外の任意検診・オプション検査費用補助費用	88,501
	健康相談窓口設置に関する費用	18,736
	健康経営コンサルティングに関する費用	
	健康課題の把握・エンゲージメントサーベイ・結果分析などにかかる費用	20,618



社員一人ひとりが健康でいきいきと働き続けられるよう、
これからも皆さんとともに健康づくりを進めていきます。

