

## JTAの健康経営目標と取り組み状況



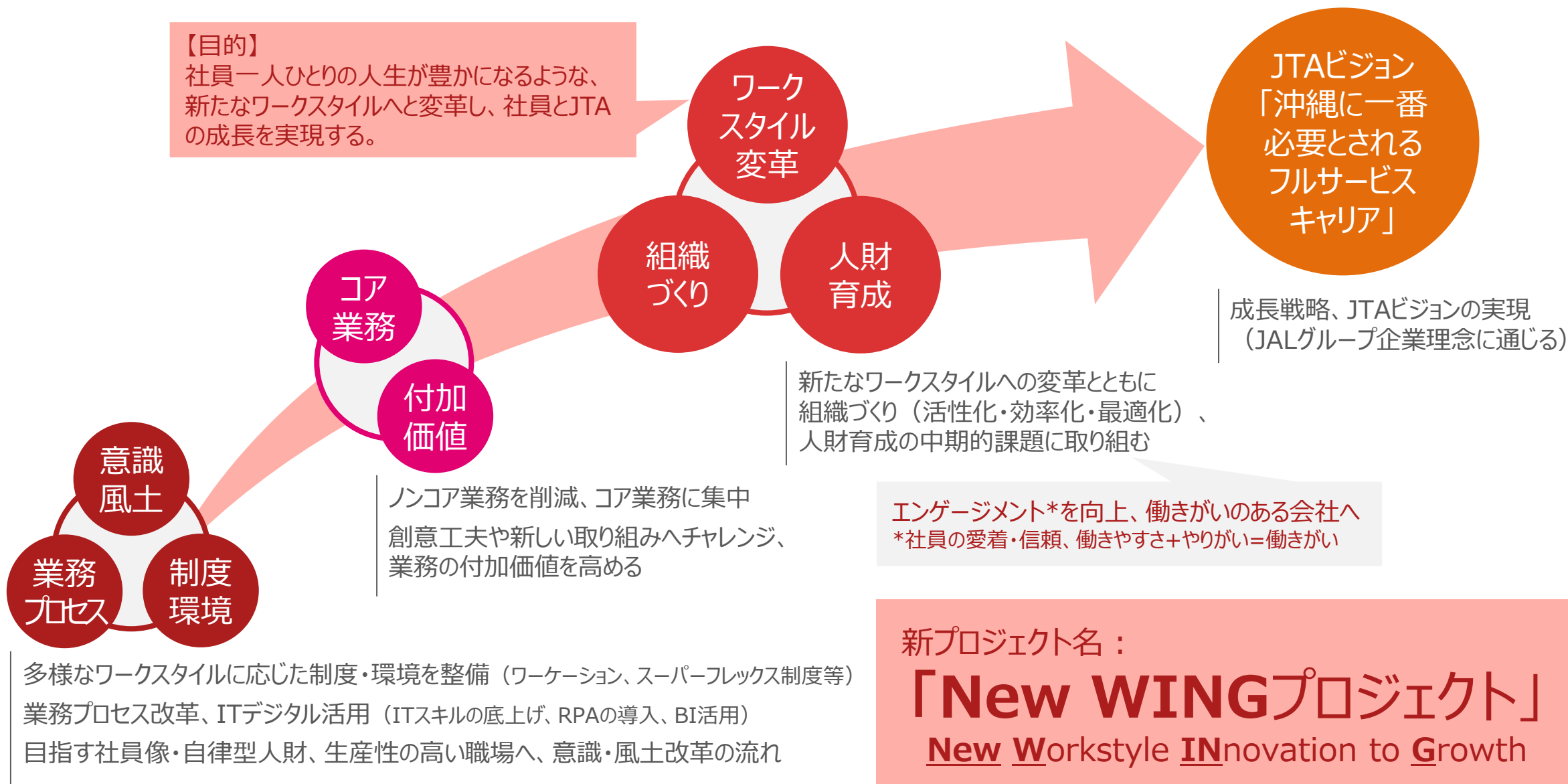
### 「New WINGプロジェクト」について

ワークスタイル変革委員会から、展開している新プロジェクトです。  
業務の効率化・平準化を推進するとともに、ワークライフ(生活・睡眠・仕事)のバランスを整え、健康を維持することも目標としています。  
2020年にプロジェクトを立ち上げ、1部門からスタートし、2022年には全部門(9部門)への展開を目標としています。  
各部門の長所を生かし、働きがいのある組織を目指します。

# 「New WINGプロジェクト」の概要【コンセプト図】

## 【目的】

社員一人ひとりの人生が豊かになるような、新たなワークスタイルへと変革し、社員とJTAの成長を実現する。



# 人財部 意識・風土改革の取り組み【目標/KPIの設定】

- New WINGプロジェクトのコンセプトにおける効果を測るため、人財部において6つの目標/KPIを設定。

**【目的】**  
社員一人ひとりの人生が豊かになるような、  
新たなワークスタイルへと変革し、社員とJTA  
の成長を実現する。

組織として重視し、  
JAL OODAに通じる特性・  
日頃の行動\*を自己評価、  
自己の成長を実感して  
意識・風土改革につなげる  
\*目的志向、自律型、チャレンジ、  
タイムマネジメント、チームビルディング、  
コラボレーション、学び

**⑥エンゲージメント/幸福度  
総合評価**

エンゲージメント/従業員幸福度を高頻度で測り、  
推移を見える化、働きがいの向上を総合評価

JTAビジョン  
「沖縄に一番  
必要とされる  
フルサービス  
キャリア」

**④行動特性  
自己評価**



エンゲージメント\*を向上、働きがいのある会社へ  
\*社員の愛着・信頼、働きやすさ+やりがい=働きがい

**⑤成果  
ピア・アセスメント**

人財部の価値提供先を社員（同僚：ピア）と考え、人財部の業務成果・  
付加価値を社員からフィードバック（数値化）、創意工夫やチャレンジを促進する

**①出社率  
6割**

Withコロナ感染抑制、コロナ以外の事態・事業継続計画への備え、Afterコロナを見据え  
個人の事情や業務状況・ワーケーション（休暇充実）により出社/テレワークを効率的に選択、  
多様な働き方を目指し、テレワークによって業務に支障が出ないように準備・対応する

**②年休取得率  
9割**

計画的に年休を取得し、ワークライフバランス・プライベートの充実を図る

**③時間外労働\*  
実質ゼロ**

計画的に業務をスケジューリング（スーパーフレックス導入・活用）、業務の効率化/平準化を図る  
生活/睡眠/仕事のバランスを整え、健康を維持する  
\*休日労働含む