

## JTAの健康経営目標と取り組み状況



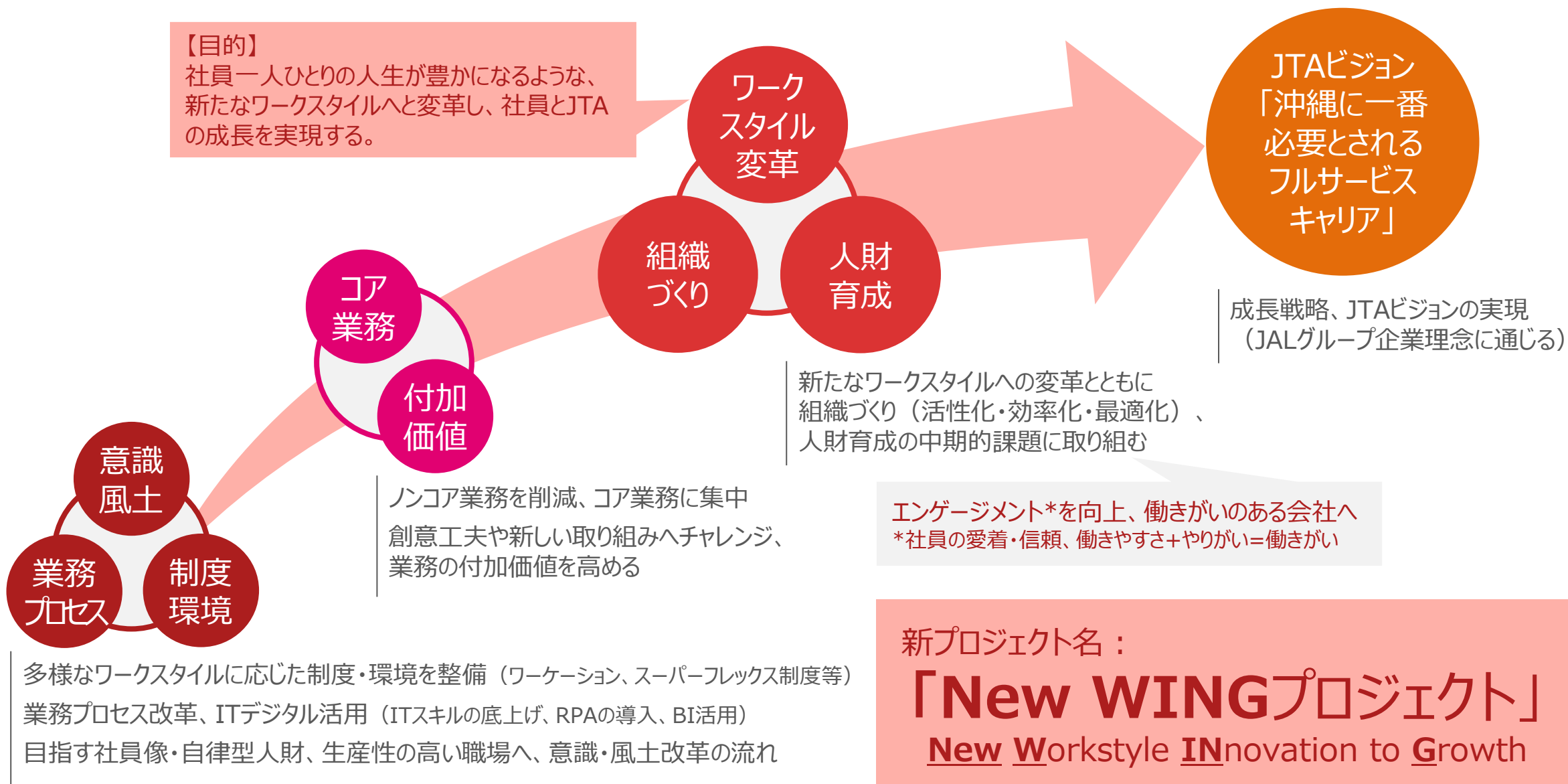
### 「New WINGプロジェクト」について

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年には目標としていた全部門(9部門)へ展開しました。  
これからも、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。



多様なワークスタイルに応じた制度・環境を整備（ワーケーション、スーパーフレックス制度等）  
業務プロセス改革、ITデジタル活用（ITスキルの底上げ、RPAの導入、BI活用）  
目指す社員像・自律型人財、生産性の高い職場へ、意識・風土改革の流れ

新プロジェクト名：

**「New WINGプロジェクト」**  
**New Workstyle INnovation to Growth**

# 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」

ワーク  
スタイル  
変革

組織  
づくり

人財  
育成

コア  
業務

付加  
価値

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

## ④行動特性 自己評価

意識  
風土

業務  
プロセス

制度  
環境

## 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 出勤率  
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）により入社/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  
【年休取得率：2020年度 78%、 2021年度 73%】

## 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