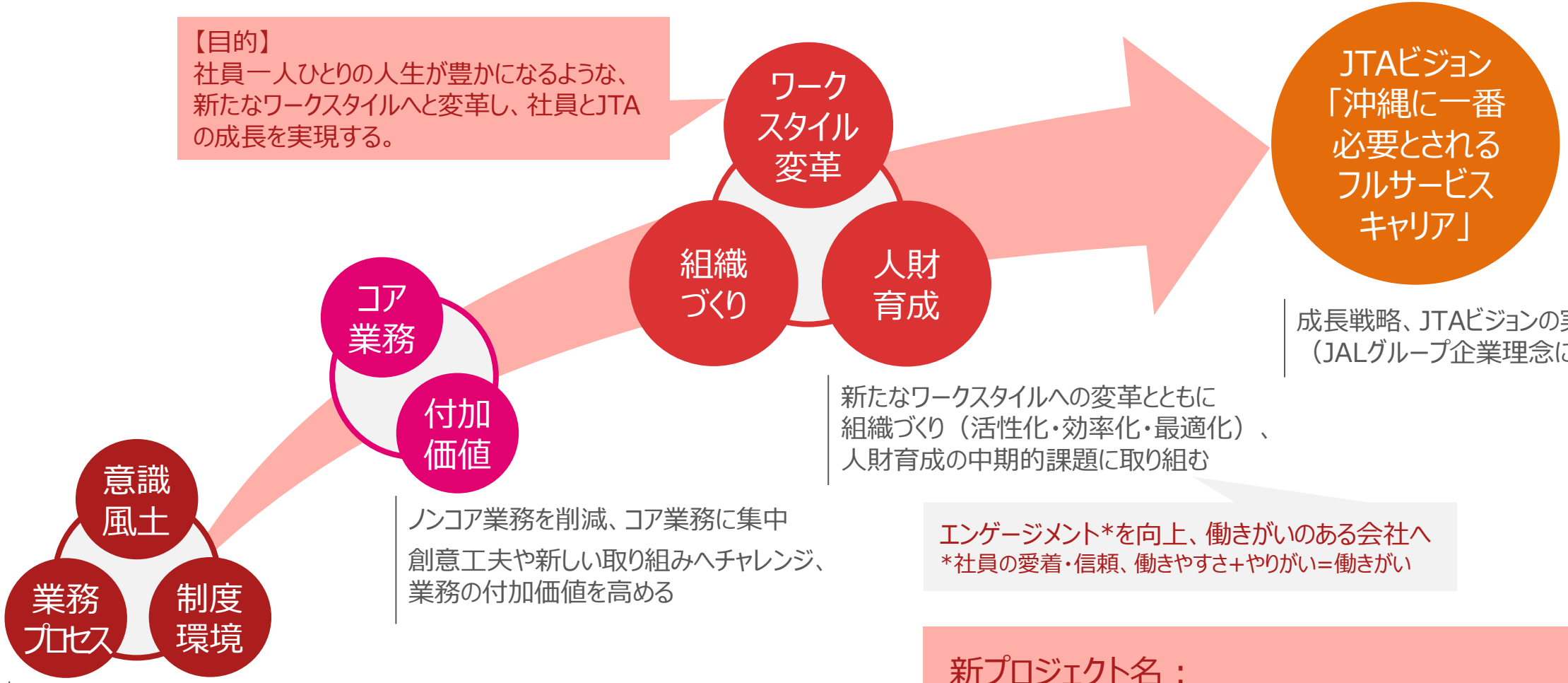
JTAの健康経営目標と取り組み状況

2022年には全部門へ「New WINGプロジェクト」を展開しました。
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。
年休取得率も、2022年度は95％となり、目標を達成しています。
本プロジェクトの推進に伴い、全社員がさらなる工夫や生産性向上に努め、
生み出される時間を活用し、多様な価値観に経験や機会を通して、社員個々の
成長力とやりがいを高めてまいります。
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。



成長戦略、JTAビジョンの実現
（JALグループ企業理念に通じる）

新たなワークスタイルへの変革とともに
組織づくり（活性化・効率化・最適化）、
人財育成の中期的課題に取り組む

ノンコア業務を削減、コア業務に集中
創意工夫や新しい取り組みへチャレンジ、
業務の付加価値を高める

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

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

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。

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

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

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
【年休取得率：2020年度 78%、 2021年度 73%、2022年度 95%】

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