

## 健康経営に関する目指すべき姿と目標

### ●2021年度（2021年1月1日～2021年12月31日）

目指すべき姿	目標	具体的目標値	達成時期	担当	結果と振り返り
時間外労働の削減と効率的な働き方により、従業員がサステナブルなイノベーションを実現する	時間外労働の削減	月平均15時間以内	2021年度中	営業サポート部	▶ 月平均16時間 残業時間を幹部評価へ導入
	年次有給取得率の改善	60%以上	2021年度中	営業サポート部 所属長	▶ 45.0%取得 全スタッフの5日以上取得義務化
	メンタルヘルス不調者ゼロを目指す	0人	通年	営業サポート部 所属長	▶ 2名 月1回の面談実施
	非喫煙者比率の向上	75%以上	2022年度中	営業サポート部 所属長	▶ 90.0% 幹部、中堅層の禁煙

### ●2022年度（2022年1月1日～2022年12月31日）

目指すべき姿	目標	具体的目標値	達成時期	担当	結果と振り返り
時間外労働の削減と効率的な働き方により、従業員がサステナブルなイノベーションを実現する	時間外労働の削減	月平均15時間以内	2022年度中	営業サポート部	▶ 月平均16時間 残業時間を幹部評価へ導入
	年次有給取得率の改善	60%以上	2022年度中	営業サポート部 所属長	▶ 60.1%取得 全スタッフの5日以上取得義務化
	メンタルヘルス不調者ゼロを目指す	0人	通年	営業サポート部 所属長	▶ 2名 月1回の面談実施
	非喫煙者比率の向上	80%以上	2023年度中	営業サポート部 所属長	▶ 90.0% 幹部、中堅層の禁煙

### ●2023年度（2023年1月1日～2023年12月31日）

目指すべき姿	目標	具体的目標値	達成時期	担当	結果と振り返り
時間外労働の削減と効率的な働き方により、従業員がサステナブルなイノベーションを実現する	時間外労働の削減	月平均15時間以内	2023年度中	営業サポート部	▶ 月平均12時間 残業時間を幹部評価へ導入
	年次有給取得率の改善	60%以上	2023年度中	営業サポート部 所属長	▶ 71.3%取得 全スタッフの5日以上取得義務化
	メンタルヘルス不調者ゼロを目指す	0人	通年	営業サポート部 所属長	▶ 3名 月1回の面談実施
	非喫煙者比率の向上	80%以上	2024年度中	営業サポート部 所属長	▶ 90.0% 幹部、中堅層の禁煙