

住 所：東京都港区東新橋 1-5-2

ホームページ：http://www.ana.co.jp/

従業員数：13,126 人（内訳：男性 6,231 人 女性 6,895 人）

業 種：空運業

1. 取り組み・支援に至る経緯・理由

2007年に、いきいき推進室で女性社員対象に「いきいきアンケート」を実施し、当社で働く女性の意識を調査した結果、多くの女性が今の仕事や会社にやりがいを感じ、仕事への責任感、使命感を感じできるだけ長く働きたいと思っている一方、仕事と家庭の両立に不安を感じ、数年先のキャリアイメージがもてないということが分かった。

社員の半数が女性であり、女性の多いイメージがあるが、職掌別に男女比が大きく異なり、女性の総合職、技術職（整備士）、運航乗務職、キャリア採用者、職掌転換者は人数も大変少なく、周りに同じような道を歩んできた目標となる先輩が極端に少ない。

そのような状況の中、女性が結婚、出産適齢期を迎え、離職してしまうケースが見られた。そのため、キャリア形成や家庭と仕事の両立など、同じ悩みを通過してきた先輩のアドバイスを気軽に聞ける場の提供として2008年にメンター制度を導入した。また、社内におけるネットワークづくりの支援ともなっている。メンターにとっても後進の指導経験付与と視野の拡大、メンタリングスキルの習得の機会である。

2. 具体的な取り組み・支援の主な内容

メンターの累積人数			女性：28人
メンティの累積人数			女性：28人
直近 1年 の 取組	メンター	層	管理職
		人数	11人
	メンティ	層	入社5年目総合職、キャリア採用者、 職掌転換者（一般職→総合職）
		人数	11人
1タームの運用期間/ メンティの選考方法			9か月 / 自己応募型

入社5年目の女性総合職、女性技術職、女性運航乗務職、キャリア採用者に対し、1泊2日のキャリアアップセミナーを実施している。セミナーの中ではライフステージにあわせ、自分らしいキャリアを築くことを目標に、今後のアクションプランを作成するが、その後、職場に戻ってアクションプランを実行するにあたり、アドバイスや協力者の紹介等が受けられるよう、希望者にはメンター制度を9ヶ月間実施している。

また、職掌転換者（一般職→総合職）に対しても、職掌転換研修受講後に、アドバイスや協力者の紹介等が受けられるよう、希望者にはメンター制度を9ヶ月間実施している。

面談での相談内容についてはお互いに守秘義務を負い、あえて事務局の人事部に対して報告の義務を課していない。また、メンタリングは業務時間内、業務時間外はお互いが希望すればどちらでも可とし、面談の回数や、時間、場所も全て当人同士に任せていることによって、本音で話ができるとの意見が多いため、相談は受け付けるものの、極力事務局は介入しないようにしている。

2. 取り組み・支援による具体的効果

メンター制度終了後に行ったアンケート結果では、メンティから、女性ならではの悩みを直接先輩社員に相談できる場ができたことで、悩みを解消できたり、仕事に前向きになったとの回答が得られた。メンターはメンティにとって「同じような苦労を経験してきた先輩」であり、「だから悩みや葛藤を理解してもらうことができている」という実感をメンティから持たれている。また、メンティは自分が未経験の仕事や他部署の話などをメンターから聞くことで、日常の担当業務の中では得られにくい異なる視点や考え方を知り、視野の拡大や今後のキャリアへの考え方など様々な影響を受けている。

メンターからも、会社へのロイヤリティが高まりつつある年次であり、ワーク・ライフ・バランスに悩みを抱えるタイミングでのメンター経験が自信につながり、大きな節目を乗り切る後押しになったとの声があった。今後の後進指導や上位職へのチャレンジに効果を期待したい。

また、当人同士に任せて極力事務局が介入しないという制度の仕組みについても、制度の枠に捉われることなく気軽に相談出来たと好評であった。

今後の課題は、既婚者、子供のいる者、3部署以上の経験者など、希望されるメンターに偏りがあり、3年間毎年メンターをやる者と一度もやらない者の差がある（メンター不足）のため、様々なライフステージに合ったキャリアを築き、いきいきと活躍する女性が増えることを目指している。

	2008年4月時点	2009年4月時点	2010年4月時点
管理職に占める女性の割合 (%)	7.1%	8.0%	8.2%