

【優秀賞】全日本空輸株式会社

住 所：東京都港区東新橋 1-5-2 汐留シティセンター
ホームページ：https://www.ana.co.jp/
従業員数：15,485人（男性：6,979人・女性：8,506人）
業 種：空運業

1. 取り組み・支援に至る経緯・課題・目標

(1) 経緯

会社でキャリアを重ねている女性社員が育児や介護などを理由に退職してしまう事例が発生したことを受け、2007年に「いきいき推進室」を発足。職掌や勤務の実態に応じた両立支援制度を整備。出産・育児などのライフステージの変化があっても働き続けることが出来る人事制度を整備し、就業継続や両立支援のための施策を通じて一定程度の成果をあげる。世の中の流れとともに、2014年2月に、女性活躍推進のための「ポジティブ・アクション」を社内外に宣言。これを機に、女性活躍推進のための数値目標を設定。2014年度以降、会社の経営戦略として、女性活躍推進を掲げている。2015年4月以降は、「社員の多様性を活かし、個々の強みを発揮しながら、女性に限らずすべての社員が活躍することを目指す『ダイバーシティ&インクルージョン』」をANAグループ経営トップが宣言し、グループ全体で推進中である。

(2) 課題

- ・長時間労働が常態化しており、長く働くことや、時間当たりの生産性よりも期間あたりのアウトプットの量によって評価される職場風土が少なからず残っている
- ・ITインフラが整備され、時間や場所にとらわれない働き方が可能になっているが、社員の意識とワークスタイルの変革や多様な働き方への対応に遅れがみられる。

(3) 目標

2020年度末までの数値目標として以下3項目を設定している。

【目標1】女性役員2名以上(社外取締役除く) →2014年度達成、2015年4月現在4名

【目標2】女性管理職比率15% →10.9%(2015年4月現在)

【目標3】総合職事務・客室乗務職掌における女性管理職比率30%
→20.6%(2015年4月現在)。

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

(1) 女性の意識改革と、女性のキャリア促進のための取り組み

- ①女性のキャリアデザインセミナー：自身のキャリアを中長期的にどうデザインしていくかを自律的に考える機会として女性自身が働き続けることの意味やライフイベントとの両立を考えるセミナーを開催。毎年100名以上の女性社員が受講。
- ②メンター制度：総合職入社5年目女性社員と女性管理職をマッチングさせ、仕事やキャリア形成、プライベートなどの相談相手を紹介。人事は極力介入しない仕組みで運用。
- ③女性管理職ネットワーク(ANA-WINDS)：ANA-Women's Innovative Network for Diversityの略称

「女性活躍パワーアップ大賞」受賞組織の取り組みで、2014年度より実施。300名ほど在籍する女性管理職同士のネットワーキングや次世代管理職の育成、自分の意識やキャリアの向上を目的とした取り組み。外部講師によるセミナーや自社の女性役員4名によるパネルディスカッションなどを開催。その他、社内SNS Google+によるネットワーキングも継続。

(2) 男性の意識改革

- ①ダイバーシティセミナー（年に3回程度）：多様な価値観に触れ、人財育成、コミュニケーション、新しい働き方におけるヒントを得る機会として、外部講師によるセミナーを実施。
- ②イクボス養成セミナー：4月にANA本社部門にて開催。上司と部下がペアとなり、イクボス講演を聞き、ワークショップを開催。上司は「イクボス宣言」を発表し、今後のコミットメントを参加者同士で共有化。参加実績は100名。社内SNS Google+による情報交換実施。

(3) ダイバーシティ&インクルージョンの推進

2015年4月ANAグループCEOより「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」が発表され、社員の多様性を活かし、個々の強みを発揮しながら、女性に限らずすべての社員が活躍することを目指しているが、このダイバーシティ&インクルージョン宣言のさらなる理解と各組織での浸透、さらには、グループ各社や各組織の次年度以降の活動計画にダイバーシティの行動化を盛り込むことを目的とした1日を通じたフォーラムイベント「ANAグループD&Iフォーラム2015」を開催。内容は外部講師によるダイバーシティやLGBTの基礎セミナー、イクボス講演を実施。さらには、ANAグループ社員による「女性活躍」「男性の育児休職」「シニア雇用」「クロスカルチャー」「障がい者雇用」をテーマとしたミニセッションを展開し、現状の課題を共有し、職場マネジメント方法などを講演。ANAグループ会社全社よりダイバーシティ&インクルージョンを推進するうえでの「キーパーソン」となる人物として、管理職を中心に200名近くが参加した。

(4) 「IT活用によるワークスタイルイノベーション」開始年月：2012年4月、継続中

2012年4月より、業務プロセス大改革に踏み切り、生産部門と間接部門それぞれに施策を展開。生産部門については、まず客室乗務員にタブレット端末を貸与し、いつでもどこでも必要な情報にアクセスできるようにした。その結果、1000ページに及ぶ紙のマニュアルが不要になり、内容の更新にかかる作業が大幅に簡略化された。さらには、訓練についてもタブレット端末に動画を配信し、自習形式で訓練ができるように変更。結果、訓練効率やインストラクターの負荷が軽減され、客室乗務員の稼働率もアップ。年間2億円の削減につながった。その他、パイロットのマニュアルも電子化し、フライトプラン(飛行計画)をリアルタイムに更新することが可能となり、年間数億円の削減となった。

一方、間接部門においては、「いつでも」「どこでも」「どの端末でも」を合言葉に、ワークスタイル改革のためのITインフラ環境を整備。

電子文書保管・稟議システムや仮想デスクトップサービス、クラウド型メールサービス、IP電話システムを導入し、場所にとらわれず、業務を遂行することが可能になった。これらのインフラ整備を追い風に、在宅勤務制度の利用も促進させ、利用者数は3年で4倍に増加。今後も、ITを活用したワークスタイルイノベーションに積極的に取り組んでいく予定。

3. 取り組み、活動により得られた成果

(1) 女性管理職比率の変化

2007年度（いきいき推進室発足年度）：6.1%から2015年度：10.9%へ向上。

(2) 一般社団法人日本テレワーク協会主催 第16回テレワーク推進賞において、「優秀賞【テレワーク実践部門】」を受賞

(3) エアラインランキングにおいて、最高評価となる「5スター」認定を日本で唯一、3年連続で獲得。