

ES(社員満足)活動への取り組み

※ES: Employee Satisfaction

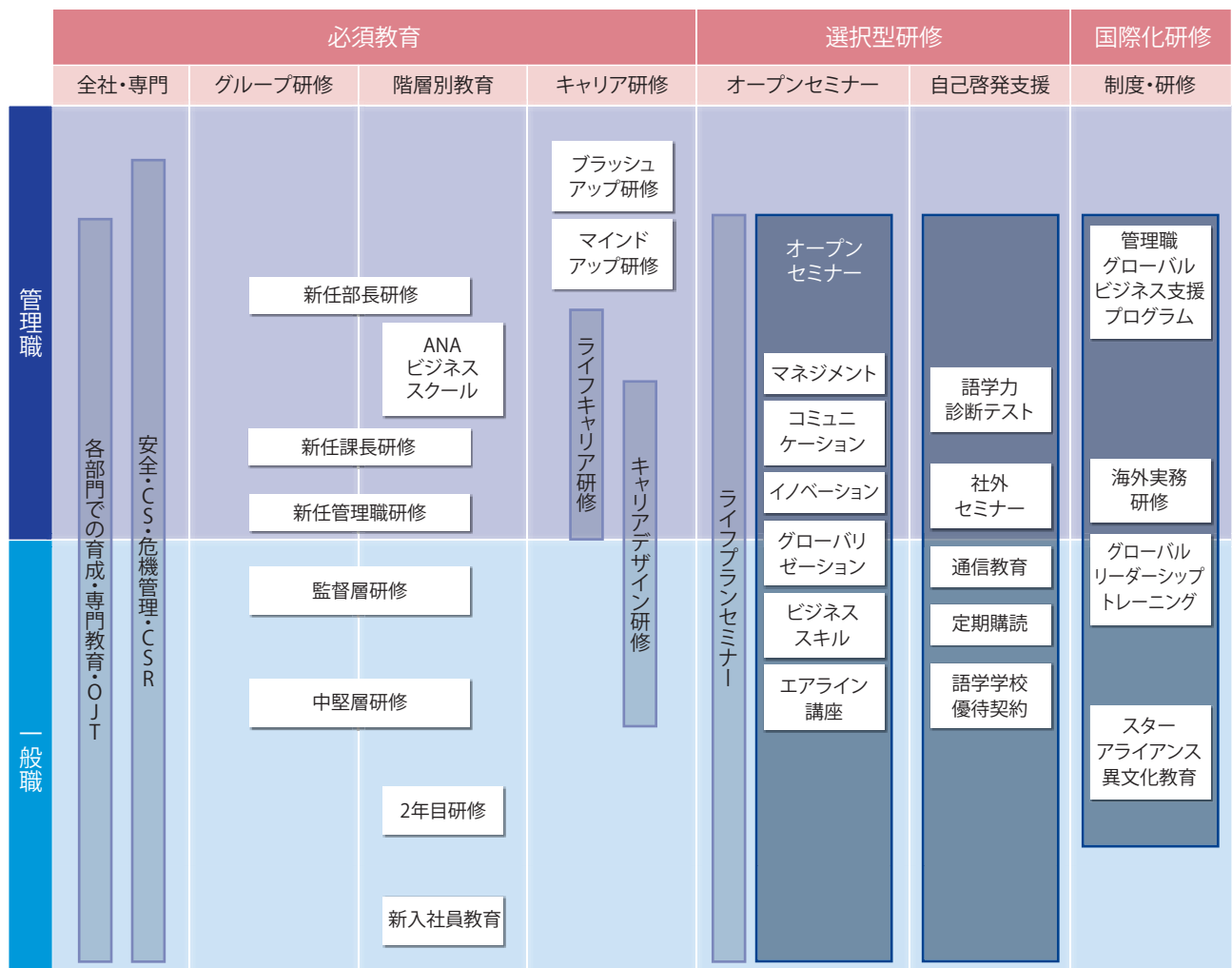
いきいき人財投資戦略

ANAグループでは、首都圏空港発着枠拡大などの事業拡大のチャンスを実際にとらえて成長するため、その推進力となる「人財」への積極的投資に向け、「2008-2011年度グループ3万人いきいき人財投資戦略」を策定しました。「人財」である社員が、より働きがいを感じ、能力を発揮できるしくみづくりを、「安全」「グループ」「イノベーション」「グローバル化」をキーワードに実現していきます。

人財への投資「価値創造の源泉は人」

- 安全とオペレーションを支える人材を育成し、高く評価します。
- グループの総合力を引き出します。
- 多様な人材と多様な働き方でイノベーションを生み出します。
- 事業のグローバル化を支える人材を育成し、広く世界に貢献します。

◆ ANA人材開発体系（概要図）



多様な育成施策

ANAグループでは、人を尊重し、人の可能性を信じ、人を大切に育てることを念頭に、現在の厳しい事業環境を乗り越え、将来の飛躍につなげていく原動力となる人財への投資を継続し、人財価値の向上を図っています。

日々の航空機の運航を支える運航乗務員、客室乗務員、整備士などの専門的な訓練の充実はもとより、2007年にはANA人財大学という人財育成担当部署を設置し、従来から実施していた階層別研修、選択型研修などの人事研修について充実を図ってきました。

各研修の内容についても、社内外の講師による講義だけでなく、野外での体験学習や座禅などの手法を組み合わせることで、研修効果を高める工夫を進めています。また、グループ経営の深化の中で、階層別研修や選択型研修のグループ共通化を促進し、グループ全体での価値観共有や人財価値の底上げにも積極的に取り組んでいます。

これらの育成施策を通じて、全グループ社員の自律的なキャリア開発を支援し、社員一人ひとりがそれぞれの役割の中で能力を最大限に発揮できる環境づくりを進めています。



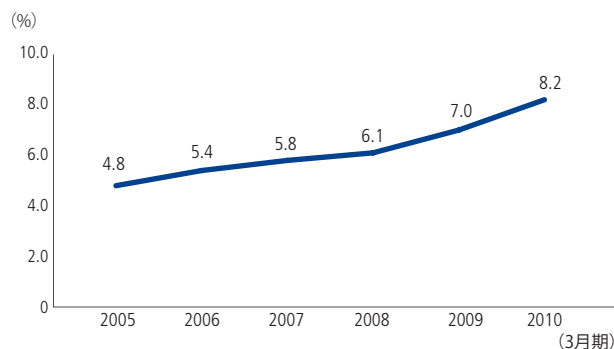
座禅体験学習

女性の活躍推進

「2008-2011年度グループ3万人いきいき人財投資戦略」で掲げた「多様な人材と多様な働き方でイノベーションを生み出す」ためのアクションプランの一つとして、女性の多様な働き方と活躍を推進しています。具体的には、女性キャリア研修やメンター制度(先輩社員が後輩や新人に指導や支援を継続的に行う制度)の実施、イントラネット上でロールモデルの紹介などを行うことによって、女性のキャリア形成をサポートしています。また、育児と仕事の両立支援の一環として、懐妊・育児休職者を対象にしたセミナーの実施や、短時間勤務や短日数勤務の導入など、さまざまな支援制度を整えています。その結果、育児休職取得者は年々増加し、そのほとんどが復職するなど、成果も明確に現れています。

なお、ANAグループでは、客室乗務員や空港の旅客係員をはじめ多くの女性社員が働いており、ANA単体ではその比率が約50%になります。総合職事務職、整備職や運航乗務員への女性の採用も積極的に行っており、女性管理職比率も拡大しています。

◆ ANAの女性管理職の推移



さらに、2009年3月期より社内ホームページにて、女性社員がよりいきいき働き続けるためのロールモデルの紹介や、自分らしいライフキャリアを見つ

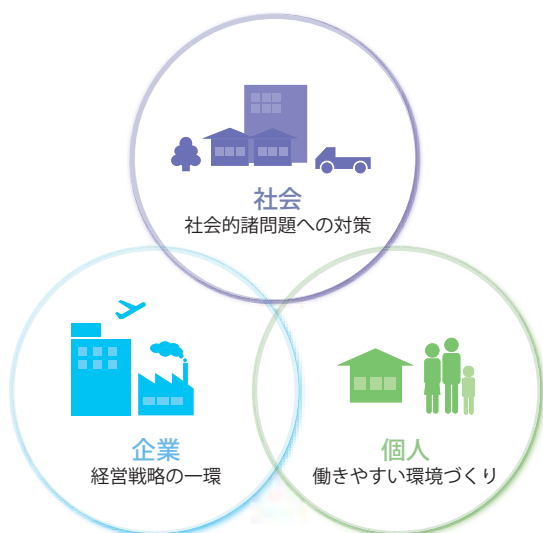


メンター養成講座

けるためのセミナーを実施するなど、キャリア支援と活動推進を一層充実させています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスは、個々の社員の働く活力が高まるだけでなく、短時間でより高いアウトプットが期待できることで、社員とANAグループの発展、成長につながります。2010年3月期は、「マネジメント体制の強化」や「ワークルールの徹底」などの活動を行い、業務の効率化に積極的に取り組みました。結果として、残業時間を前期比で大幅に削減することができ、毎年グループ全体で実施している社員満足度調査においても、社員がその成果を実感しているという結果が出ています。また、有識者による講演会や、こども職場参観日の実施、イントラネットの活用を通じた情報発信、啓発活動などを行うことにより、ワーク・ライフ・バランスに対するグループ社員の理解を促進しています。これらの活動を通じて、社員一人ひとりが自らの働き方を見直し、いきいきとより長く活躍できる環境を整えることが、社会・企業・個人それぞれの活性化につながると考えています。



詳細なご報告

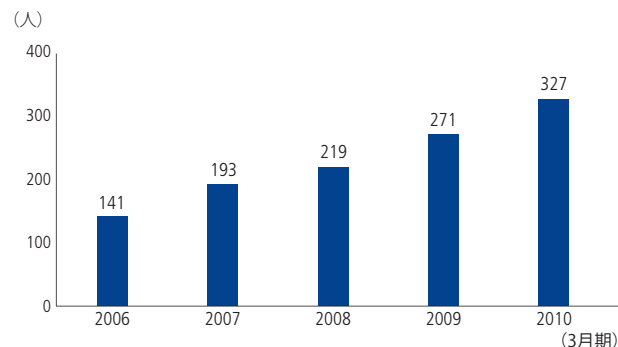
「仕事」と「家庭(私生活)」の両立支援に向けて

ANAでは育児休職は懐妊直後より取得可能であるほか、2008年4月からは短時間勤務制度や育児日(月3日間の休暇)を小学校3年生まで適用拡大し、客室乗務員には2010年4月より短日数勤務を導入しました。また、休職中の社員を対象とした「育児休職者セミナー」の開催や育児休職者支援システム「wiwiw」の導入、社内専用ホームページに両立支援に関する情報を提供するなど、制度を利用しやすい風土づくりにも取り組んでいます。加えて、多様化する働き方のニーズに対応するため、就労時間が選択できる部分就労型客室乗務員制度なども導入しています。

また、介護関連については、2008年4月には介護などで利用できる特別繰越休暇の積み立て限度日数を120日まで拡大するなど、より一層の充実を図っています。

2010年3月期の介護休職制度の利用者は8名となっています。

◆ 懐妊育児休職制度利用者



◆ 次世代育成支援認定マーク(愛称「くるみん」)

ANAは、2009年8月、次世代育成支援対策推進法に基づき厚生労働省より「次世代の育成支援に積極的に取り組む企業」として認定を受けました。



こども職場参観日(ANAきっずでい)

ANA汐留事業所では、東京都の「東京しごとの日」事業への協力、ならびにワーク・ライフ・バランス推進のためのより具体的な取り組みの一環として、「こども職場参観日(ANAきっずでい)」を毎年実施しています。ANAグループ社員の子供を会社へ招待し、お父さん、お母さんの働く職場を見学、体験してもらうことで家庭における親子の会話が広がり、また職場の同僚の家族に会うことで、互いのワーク・ライフ・バランスを尊重する風土や意識の醸成を図っています。



こども職場参観日での名刺交換



こども職場参観日にて社長室訪問

シニアがよりいきいきと働くために

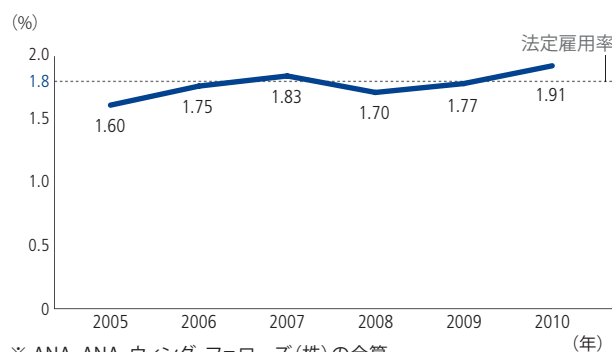
公的年金制度の支給開始年齢の段階的引き上げへの対応と、社員の持つ高いスキル・ノウハウを活用してANAグループの品質向上を図るために、「雇用延長制度」を導入しています。最長65歳まで就労できる環境を整備し、60歳以降の就労については、フルタイムに加え、部分就労(少日数勤務型および短時間勤務型)も導入しています。

障がい者雇用の拡大推進

航空業界初の特例子会社としてANA・ウィング・フェローズ(株)を1993年に設立し、活躍の場の拡大を進めるとともに、羽田空港内にバリアフリー設計の事務所スペースを設け、働きやすい環境を整備しています。

2010年6月現在、障がい者雇用率は1.91%(174名)であり、安定的かつ継続的に法定雇用率1.8%を達成すべく、引き続きより多くの方が活躍できるよう取り組んでいます。

◆ ANAの障がい者雇用率



褒める企業文化醸成に向けた表彰制度

ANAグループでは、「ANAらしさ」の具現化と、独自性・創造性あふれる企業文化の醸成を目的として、2008年3月期より「ANAグループ社長賞」制度を設けています。また2009年3月期から「WOW!賞」を創設し、既存のしくみや価値観にとらわれない自由な発想を通じて、身近な職場で働く仲間に活力を与えるような社員や職場を表彰していきます。



WOW!賞 2010年3月期受賞
ANA機体メンテナンスセンター工場見学の担当スタッフ

インターンシップ制度の導入

ANAではインターンシップ制度を導入し、学生の方々に空港サービスの職場体験、実践を通して、「働く」イメージづくりの場を提供しています。今後も積極的に機会の拡充を図っていきます。

人権尊重に関する取り組み

「社会とともに歩み続ける企業として、社会に存在するさまざまな人権問題の解決に取り組む」を基本方針として、「ANA人事部人権啓発室」に専任の担当者を配置し、人権啓蒙活動についての企画立案を行っています。また、各事業所に配置されている推進役「CSRプロモーションリーダー」の活動支援を継続的に実施しています。

社員とのコミュニケーション

ES (Employee Satisfaction) 向上に向けて

2010年3月期の社員満足度調査 (ES調査) では、回答率91.6%、グループ57社、約27,000人の社員が参加しました。社員が、明るく元気にいきいきと活躍することが、企業の成長と顧客満足につながると考え、これからも働きがいのある職場づくりに向け取り組んでいきます。

経営トップとのダイレクトトーク

ANAグループは、経営トップと現場で働く社員との直接対話を積極的に進めてきました。経営環境やANAグループが目指すものを、経営トップが自分の言葉で直接語り、社員は現場の状況や問題点を経営トップに直接伝え、双方向のコミュニケーションによって経営と現場の距離を縮めています。

ANAバーチャルハリウッド

ANAバーチャルハリウッドは、大観衆を感動させるハリウッド映画のように、お客様に感動を与える企画を提案し、実現しようという活動です。

2004年にスタートした自発的提案活動であり、グループ社員であれば誰でも所属する企業や業務の枠を超えて参加メンバーを募り、賛同した仲間たちとともにアイデアを練り上げながら、シナリオの実現に向けて行動を起こし活動します。

これまでに「安全教育センター」「滑走路を利用した馬拉ソン」「退職した女性社員のSNS※」「ボランティア活動組織」などさまざまな提案が実現しました。

活動による副産物として、人材の育成や発掘はもちろんのこと、グループの一体感や風通しのよさ、イノベーションを起こしてグループ経営ビジョンである「アジアNo.1」を目指す風土醸成にも効果が出ていると考えています。

2010年3月期までに約560名のANAグループ社員が参加しました。

※ Social Networking Service



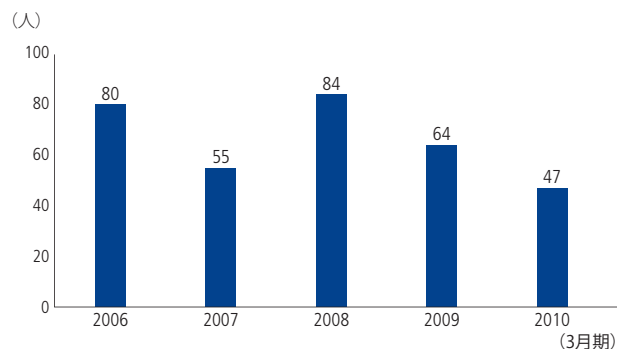
2010年3月期バーチャルハリウッド・ディレクター

安全衛生への取り組み

「社員の安全と健康の確保、快適な職場環境の形成は、企業活動の基盤である」との認識の下、全国の事業所に設置した安全衛生委員会を中心に、各事業所で自主的な活動を展開しています。

ANAグループでは、生活習慣病予防とメンタルヘルス対策のために、社員自身の意識改革やそれに伴う行動の変容が重要であると考え、セミナーやウォークラリー、健康講話を各地で開催するなど、社員の健康増進のためのきっかけづくりを含め、精力的に取り組んでいます。

◆ ANAの業務上災害発生状況



ANAグループ労働安全衛生方針

ANAグループは、労働安全衛生の維持向上で社員価値の増大を実現します。

1. 労働災害の発生防止と社員の心とからだの健康の保持増進を促進します。
2. 施策の展開とマネジメントシステム（PDCAサイクル）の運用で改善を図ります。
3. 法令や規定を遵守し、労働安全衛生活動の周知を通じて社員の意識を喚起します。

ANA WELFARE PLAN

ゆとりと充実をもたらす福利厚生制度

入社からセカンドライフに至るまで、生きがい、働きがいを感じられるように、社員一人ひとりのライフシーンにゆとりと充実感をもたらす福利厚生制度「ANA WELFARE PLAN」を設けています。

「健康づくり」「資金づくり」「安心づくり」「暮らしを後押し」「余暇の充実」「セカンドライフ」というカテゴリーで、社員それぞれのライフスタイルに合わせて活用できるしくみになっています。

労使関係

ANAグループの事業はさまざまな職種の社員の協働作業により成り立っており、事業運営にあたっては、社員、職場、労使間のコミュニケーションが極めて重要です。また、社員の高い勤労意欲と能力が事業運営を支える基盤となっていることから、それらを最大限に生かす環境づくりが不可欠です。

こうした事業特性に対応するために、徹底した労使協議、労使対話を通じて、相互信頼と相互協力の関係を築き、安全の堅持、お客様へのサービス向上、基本品質の向上をはじめとしたANAグループの使命を果たして、広く社会に貢献することを目指しています。