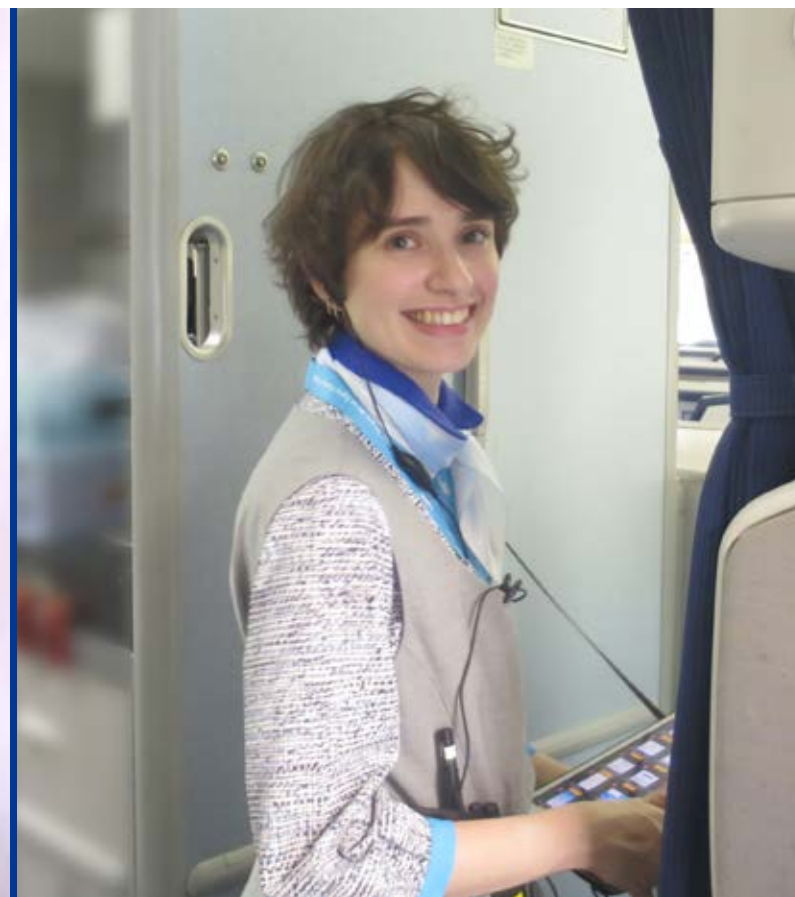




中長期的な価値創造

ANAグループはすべての人が「ワクワク」する世界の実現に向けて
事業を通じた社会課題の解決に取り組むことにより、
社会とともに発展し続ける企業として
持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指します。



ANAグループのESG経営

ANAグループは、「ワクワクで満たされる世界を」を、経営ビジョンに掲げ、事業を通じてグローバルな環境・社会課題をANAグループらしい方法で解決することで、社会とともに発展する企業でありたいと考えています。グループとして取り組むべき重要課題を特定し、事業戦略・計画に組み込むことで、その解決に取り組み、社会的価値と経済的価値の同時創造を実現します。

重要課題の特定

新たな経営ビジョンと、その実現に向けた「2023-25年度中期経営戦略」の検討に合わせ、2022年度に重要課題も改めて確認しました。

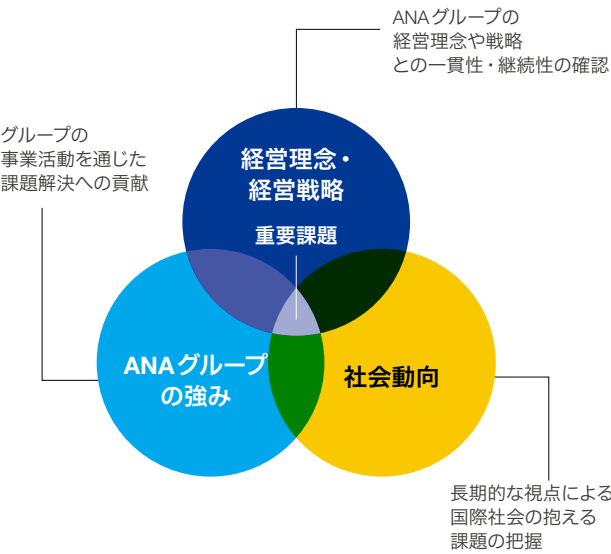
当社グループは、2020年度から新型コロナウイルス感染症の影響や予測不能の環境変化が続く中、社員一人ひとりのモチベーションや自律性の高さにより工夫を凝らし、会社の危機をグループ一丸となり乗り越えてきました。この「人の力」と「組織の力」を生み出す源泉である人的資本への投資を強化することにより、多様な人財が個々の強みを発揮しながら変革を推進することが中長期的に会社の持続的な成長を支えていくと捉え、従前からANAグループの価値創造の基盤であった「人財」を追加し、「環境」「人(人財・DEI・人権)」「地域創生」を当社グループの重要課題として特定しました。

グループとして取り組むべき重要課題は、以下のプロセスで特定しています。

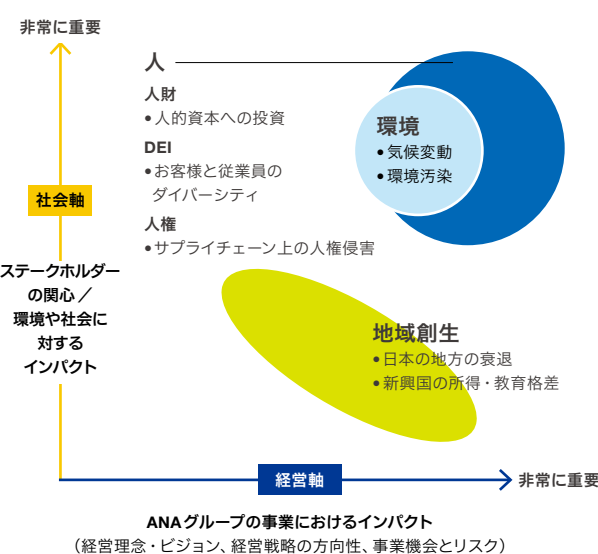
- ① 国際社会が長期的に抱える課題を把握し、それらが経営理念や戦略との一貫性・継続性があるかどうかを判断
- ② 事業活動を通してそれらの課題の解決に貢献できるかを「経営理念・経営戦略」「ANAグループの強み」「社会動向」の3つの視点で分析
- ③ さらにそれらの課題を当社グループの事業に与えるインパクト(経営軸)、および社会や環境に与えるインパクトやステークホルダーの関心の高さ(社会軸)の2軸で判断し、重要度が高いものをグループの重要課題として特定

特定された重要課題については、グループ経営戦略会議にて議論、審議され、取締役会に上程されています。また、世界情勢・環境の変化やANAグループの経営戦略に合致しているかどうかを精査するため、社内外の関係者との議論や情報収集により定期的に妥当性を確認し、新たに特定するステップを繰り返しています。

重要課題特定のプロセス



重要課題のマトリックス



特定された重要課題とその具体的取り組み

重要課題		具体的取り組み		関連するSDGs			
E	環境	- CO₂排出量の削減 - 資源類の廃棄率の削減 - 食品類の廃棄率の削減 - 生物多様性の保全	2030年 中期 / 2050年 長期環境目標の達成 - TCFD 提言に沿った情報の開示 - 野生生物違法取引防止に向けた取り組みなど生物多様性の保全に貢献	2030	2050	7 持続可能なエネルギー 9 産業とインフラ 12 持続可能な消費と生産 13 気候変動 14 海の資源 15 陸の資源 17 パートナリーシップ	
	S	人					
		人財	- 人手不足への対応 - 変革を実現する人財・組織づくり - 人的生産性の向上	- 働きやすさの向上 - 働きがいの向上 - 企業文化の継承と進化	2030		
		ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン (DEI)	- 持続的成長を担う人づくり - ユニバーサルなサービスの推進	- ジェンダー平等、多様な働き方の支援、多様な性の尊重 - お客様の多様性を尊重したユニバーサルなサービスの推進	2030		3 持続可能な経済成長 5 ジェンダー平等 8 持続可能な雇用と経済成長 10 人や国の不平等の解消
人権		- 人権尊重の徹底 - 責任ある調達の実現	- 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権尊重の徹底 - 環境・人権に配慮した調達の徹底と透明性のあるサプライチェーン構築	2030			
	地域創生	- イノベーションを活用した社会課題解決への貢献 - 社会貢献と社会課題解決を通じた地域活性化	- アバター、ドローン、MaaSの活用など異業種連携による新たな価値創造 - 社会貢献活動と社会課題解決を通じた地域活性化への貢献	2030		8 持続可能な雇用と経済成長 9 産業とインフラ 11 持続可能な都市とコミュニティ 17 パートナリーシップ	
G	ガバナンス体制の強化	経営トップのコミットメント開示	役員構成における多様性の向上	適切な情報開示と透明性の確保			

ESG経営の推進サイクル

ANAグループは、「対話」「取り組み」「情報開示」のサイクルを回すことでESG経営を推進しています。ステークホルダーとの対話から、最新の社会ニーズや関心の変容などを把握し、また社会課題への対応を含めてANAグループに期待されていることを正確に把握することが重要です。対話によって得られた社会からの要請について、事業や社会におけるリスクと機会を評価し、経営会議などで議論した上で、経営戦略に取り入れ、具体的な取り組みに反映しています。取り組みについては、結果だけでなく、目標やそこへ向かう進捗についても、随時ウェブサイトなどで透明性ある情報開示を実施しています。開示情報をもとにステークホルダーとさらに対話を深め、進捗報告とANAグループとしてESG経営に取り組む姿勢や、考え方などのストーリーも正確に伝え、取り組みの妥当性を確認しています。

ESG経営の推進体制

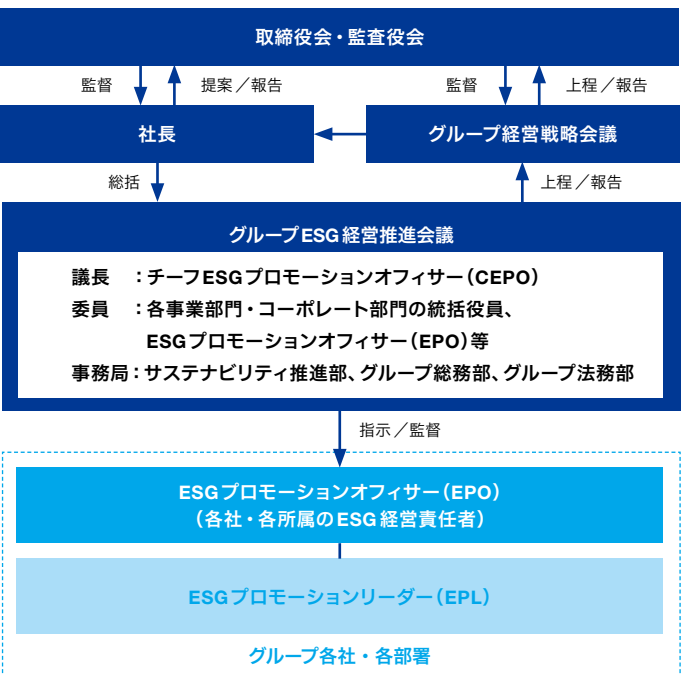
ESG経営に関する様々な課題への対応については、ANAホールディングス(株)代表取締役社長を総括、ESG経営推進の最高責任者であるチーフESGプロモーションオフィサー(CEPO: グループリスク&コンプライアンス担当役員)を議長とし、当社およびグループ会社の取締役・執行役員、ならびに当社常勤監査役を委員とする「グループESG経営推進会議」にて、重要方針や施策について議論するとともに、目標に対する進捗のモニタリング等を年4回行っています。また、経営戦略にかかわる重要な課題は「グループ経営戦略会議」にて議論、審議し「取締役会」に上程しています。取締役会は、ESG経営に関する課題への対応を含むグループ全体の経営方針や目標を定めつつ、当社グループ各社の経営および業務執行を監督する役割を担っています。

グループ各社にESG経営推進の責任者およびグループESG経営推進会議のメンバーとしてESGプロモーションオフィサー(EPO)、組織のESG経営推進の牽引役としてグループ各社・各部署にESGプロモーションリーダー(EPL)を配置し、取締役会、グループ経営戦略会議、グループESG経営推進会議で議論・決議・報告された事項は、EPOならびにEPLとの密接な連携のもとにグループ全体で共有、実践されます。EPLに対しては、年2回のEPL会議を通じて、包括的に情報を共有することでグループ各社・各部署における取り組みの促進につなげています。

また、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するために、ESG経営の推進状況を客観的かつ多面的に把握する目的で、「ESG外部評価」等の評価指標を設定し、役員報酬にも反映させています。

→社外からの評価についてはP.107を参照

ESG経営推進体制



戦略的取り組みの策定

社内・社外との対話から得た指摘や社会動向の示唆をもとに、毎年の取り組み内容を見直し、更新しています。グループESG経営推進会議で戦略を議論し、グループ経営戦略会議で審議、取締役会での決議の上、次年度の戦略方針を決定しています。

取り組み

詳細はP.48より

ステークホルダーとの対話

ESG経営の推進サイクルのスタートは社外のステークホルダーとの対話です。対話から得られた情報に基づき、関連するグローバルな法令や規範の遵守だけでなく、社会状況の変化が事業に及ぼす影響を正確に把握し、社会からの要請や期待を理解した上で重要課題の解決に努めています。

また、取り組みの妥当性を確認するためにも、開示した情報をもとに、社内外のステークホルダーとの対話を実施しています。対話による双方向のコミュニケーションを通じて、説明責任を果たし、経営の透明性を維持しています。

社外との対話

- 環境にかかわる有識者との対話
- ビジネスと人権にかかわる有識者との対話
- ESG関連投資家や評価機関との対話
- 学生との対話

社内との対話

- ESG経営浸透のための社内対話
- 経営戦略とのすり合わせ



慶應義塾大学SFC研究所 xSDG・ラボとの対話

▶ P.102 ステークホルダーとの信頼形成

対話

非財務情報の開示

気候変動をはじめとするサステナビリティに関する国際的な開示基準の策定が進んでいます。サステナビリティ開示で求められるガイドラインに沿った目標や実績の開示を積極的に行っていくだけでなく、取り組みの内容や目標達成までのプロセス、成果についても適切な媒体でタイムリーに開示を行います。

- 統合報告書
 - 重要課題の進捗・実績
 - TCFD提言に沿った情報開示
 - 人権報告書
- ANA SKY WEB
 - ESG関連データ
 - 中長期環境目標の進捗・実績

- CDP
 - CO₂排出量や気候変動に対する企業戦略の情報を開示しています。2022年は「CDP気候変動Aリスト企業」に選定されました。



- SBT(Science Based Targets)イニシアチブ
 - パリ協定と整合した科学的な根拠に基づく温室効果ガス排出削減目標。2022年11月に当社が設定した温室効果ガス排出削減目標が、アジアの航空会社で初めてSBT認定を取得しました。



- DJSI
 - 米国S&PとスイスのRobecoSAMが開発した株式指標。「経済」「環境」「社会」の側面から企業の持続性が評価され、DJSI Worldの構成銘柄に6年連続、DJSI Asia Pacificの構成銘柄に7年連続で選定されました。



- TCFD
 - 気候変動がANAグループの航空事業にもたらすリスクと機会を分析し、ガイドラインに沿って情報を開示しています。(詳細はP.70へ)



重要課題



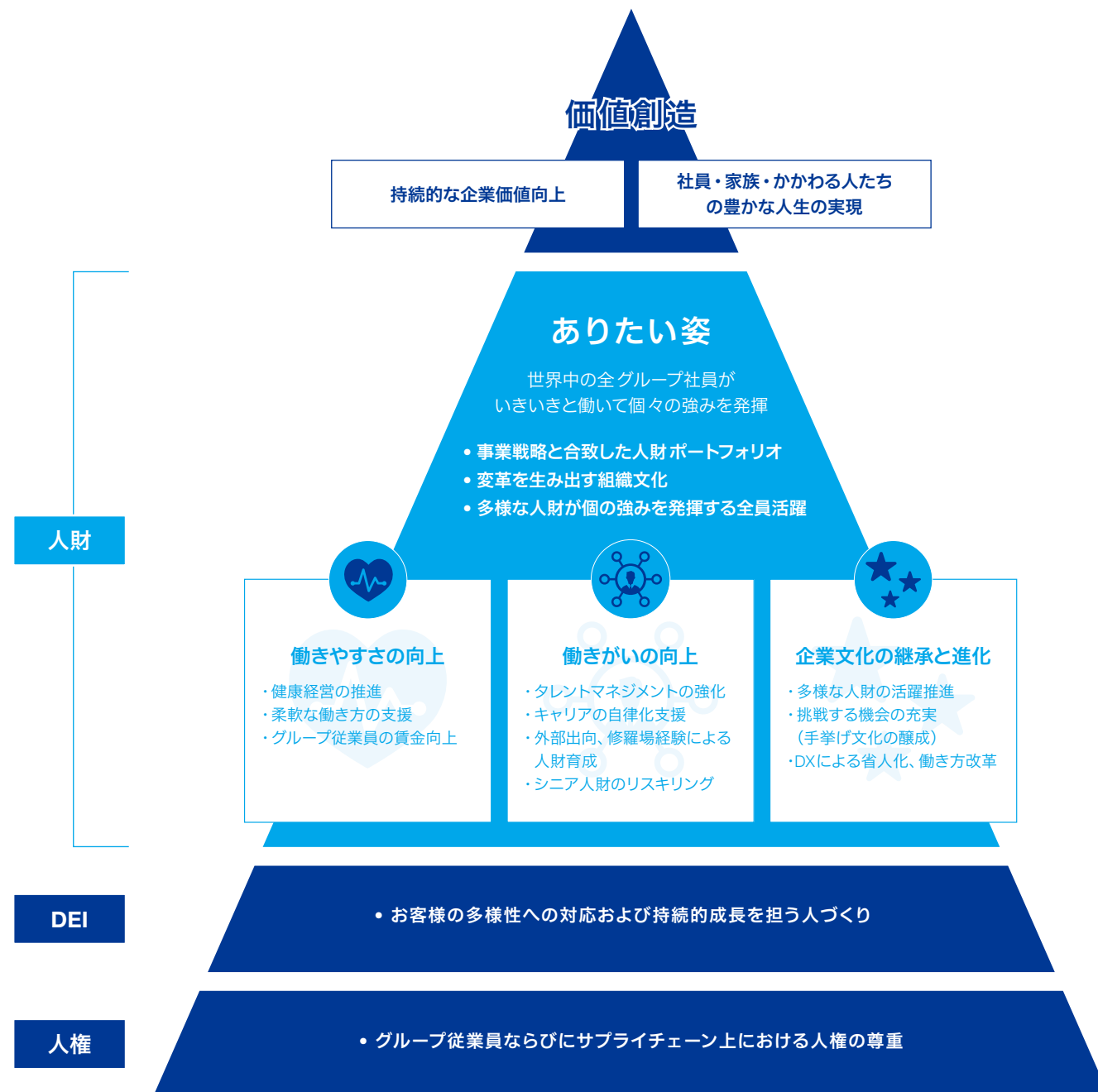
基本的な考え方

ANAグループは、「人(人財・DEI・人権)」を重要課題と捉えています。新たに重要課題に設定した「人財」は当社グループの価値創造の源泉であることをコロナ禍で再認識し、成長回帰に向けて人への投資をさらに強化していくことが重要と考えています。

「DEI(ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン)」の推進は、持続的成長を担う人づくりと、お客様の多様性への対応の両面から、グループ全体で取り組みを進めています。

また、当社グループの事業を進める上では様々なステークホルダーの「人権」に影響を及ぼす可能性があります。グループ従業員の人権はもとより、サプライチェーン上における人権尊重へも適切に対応していきます。

これらの「人」にかかわる課題に適切に対処することを通じて、持続的な企業価値向上と、社員・家族・かかわる人たちの豊かな人生の実現を目指します。



CHOメッセージ

グループ社員が
いきいきと働ける環境を作り、
持続的な企業価値向上と
ウェルビーイングを実現します。

上席執行役員
グループCHO(Chief Human Resource Officer)
直木 敬陽



当社グループ社員の行動指針「ANA's Way」には、初代社長の言葉「現在窮乏、将来有望」「和協」に込められた創業の精神が受け継がれており、この行動指針に基づいて努力と挑戦をし続ける「人の力」と、職種や会社など組織の壁を越えてお互いに連携し協力する「グループ総合力(組織の力)」が、当社グループの強みであり、価値創造の源泉であると考えています。

コロナ禍でも、従業員の発案による収益確保に向けた取り組みやグループ一丸となった迅速かつ大幅なコスト削減策の断行が業績回復の原動力となったほか、2022年度の社員意識調査「ANA's Way Survey」において、「私はANAグループで働いていることを誇りに思っている」の設問スコアが4.05(5点満点)となるなど、従業員が会社に対して高い愛着心を持ちながら働いていることも当社グループの経営基盤となっています。

こうした強みを今後も堅持していくことはもちろん重要ですが、それと同時に、ポストコロナにおけるお客様ニーズの変化や不安定な国際情勢などのめまぐるしい変化に対応しながら、新経営ビジョンで掲げた「ワクワクで満たされる世界」を実現するため、変革を繰り返し実行できる人財の育成や企業文化の進化が不可欠であると考えています。このような課題認識のもと、2023年度から、新経営ビジョンの浸透や、生産性向上、働き方改革の推進を目的とした「企業変革会議」を新設し、グループの役職員が一体となって人や組織にかかわる取り組みを強化しています。

グループ中期人財戦略では、世界中の多様なグループ社員がいきいきと働ける環境を作り、エンゲージメントを向上させることを通じて、持続的な企業価値向上と社員のウェルビーイングを同時追求していきます。中期経営戦略で掲げた航空事業と非航空事業の2軸の経営を推進していく上では、人財ポートフォリオを明確化した上で、事業規模の拡大に必要な人財の確保や、変革を生み出す次世代リーダーの育成、人的生産性の向上などの諸課題に対応する必要があります。2023年度は、コロナ禍で抑制せざるを得なかった賃金面において、ベースアップや初任給の引き上げ、一時金の水準をコロナ前のベースラインに戻すなど、社員の生活安定に向けた対応を図っているほか、4年ぶりの客室乗務員の採用再開や、公募による社内兼業インターンシップの実施、シニア人財のリスキリング研修など、新たな施策を含めた様々な対応策に取り組んでいます。

人的資本経営の本質は、社員一人ひとりの持っている力を最大限に引き出すためのサポートをすることと捉えていますが、これを実現するためにはそれぞれの会社に応じた制度や仕組みづくりが必須であり、私自身、他社のCHO・CHROや有識者と積極的に意見交換しながら、当社グループに最適な制度や施策の在り方について、日々考えを巡らせています。当社グループの企業文化、経営戦略の方向性、現状における課題などを踏まえながら、継続的に人的資本への投資を強化し、すべてのグループ社員が強みを発揮して活躍する強い企業グループを目指します。

人財

経営戦略を実現するための人的資本への対応



社員意識調査からみた重点課題の特定

2013～2022年度の過去10年間のANAグループ社員意識調査(ANA's Way Survey)の結果をもとに、各設問のスコアの推移や利益との相関関係を分析しました。その結果、「ANAグループで働いていることへの誇り」や「仕事に対するやりがい、達成感」が、当該年度の1人当たり営業利益と相関があることがわかりました。

人財戦略の重点施策として掲げている「働きやすさの向上」「働きがいの向上」「企業文化の継承と進化」は、ANA's Way Surveyの結果をもとに抽出した課題への対応と連動しています。

2023年度は、従来以上にタイムリーに社員の意識変化を把握するため、通常の調査に加えて年4回の「パルスサーベイ」を実施し、必要に応じて機動的な対応を図っていきます。

ANA's Way Surveyの分析でわかった主な特徴と人財戦略のテーマとのつながり



人財・組織の強化に向けた取り組み

働きやすさの向上

健康経営※1の取り組み

ANAグループは2016年4月に「ANAグループ健康経営」宣言を行いました。社員が心身ともに健康で、いきいきと仕事に取り組む環境を創ることで、企業価値向上や社員のQOL※2向上を目指しています。これまでの全社員参加型の取り組み(ANAグループ体操や産業保健スタッフによるセミナーなど)が評価され、当社が「健康経営銘柄2023※3」にも選定されました。また「健康経営優良法人2023～ホワイト500～※4」にはANAグループ8社が認定されました。

※1 「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。
※2 Quality Of Lifeの略で、健康であることを基盤とした生活の質
※3 健康経営銘柄とは、東京証券取引所の上場会社の中から、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業を選定し、長期的な視点から企業価値の向上を重視する投資家にとって、魅力ある企業として紹介することを通じ、企業による「健康経営」の取り組みを促進することを目指すもので、原則として1業種1社認定する制度です。
※4 「健康経営優良法人～ホワイト500～」とは、上場企業に限らず、大規模法人のうち、健康保険組合などの保険者と連携して優良な健康経営を実践している法人を「健康経営優良法人」に選定し、その中から上位500社を「ホワイト500」として認定する制度です。

ANAグループ 2023-29年度中期健康経営計画

ANAグループは、この度「ANAグループ 2023-29年度中期健康経営計画」を策定しました。2030年3月(2029年度末)をターゲットに5つの重点テーマに沿って「健康経営」の取り組みを強化します。引き続き当社人事・労務担当役員をグループの健康経営の統括責任者であるCWO(Chief Wellness Officer)とし、グループ各社においても健康経営の推進体制を明確にしながら、ANAグループ一丸となって健康経営を推進し持続的な企業成長と企業価値の向上を目指します。

フィジカル面での健康施策	生活習慣病、がん、女性特有の疾病などの「予防」「早期発見」 「若年層」「現在健康な社員」への「早期教育」による「将来の自分の健康への意識付け」など
メンタル面での健康施策	働きやすい職場環境づくりやセルフケアの充実によるメンタル不調の未然防止 ストレスチェック結果の有効活用や社内相談体制の充実によるラインケアの強化など
労働安全衛生法の確実な遵守と対応	労災発生防止策の実施など
データ分析に基づく施策の展開	蓄積された社員の健康データを分析し、ANAグループ特有の課題・傾向の洗い出しと対策
積極的な情報開示	開示情報の拡充を図り、ANAグループの健康経営の取り組みをステークホルダーへ積極的に発信

2022年度の取り組み



ANAグループ体操



健康経営銘柄授賞式



カゴメ(株)共催「野菜の日」

働きやすさの向上

柔軟な働き方を支援する制度

社員一人ひとりの多様な働き方を推進し、ワークライフマネジメントを追求するため、各種制度の見直しや選択肢の拡大を図っています。

兼業・副業

社外：社内では得られない経験を通した新たな知識・スキルの獲得を奨励

→2022年度実績：約2,300件(ANA)

社内：グループ内の特定部署での兼業を公募し、自部署で経験できない業務を経験する機会を提供

サバティカル休暇制度(ANA)

留学・自己啓発・育児・介護など様々な目的で活用できる休暇制度を運用

- ①1ヶ月から最大2年間で休業・休職期間を選択することが可能

- ②休業・休職事由に制限を設けない
 - ③生活基盤への不安を軽減するため「サバティカル補助金」を支給
- 2021年4月の導入以降、3年間で約390名が利用

客室乗務員の新しい働き方(ANA)

新たな短日数勤務(2022年度)を導入し、約3,000名が制度選択

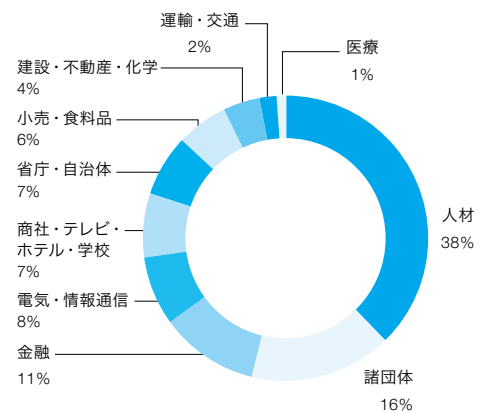
- ①国内線、国際線のための乗務を選択することが可能
 - ②通常の8割、5割勤務の選択が可能
 - ③居住地を選べる勤務制度
- 2023年度から制度内容の一部を変更して運用を継続

働きがいの向上

グループ外出向

コロナ禍で累計約2,300名(2023年5月時点)の社員がグループ外の企業・団体・自治体などに出向し、様々な職務経験や価値観をANAグループに持ち帰り発揮することで、自分自身とANAグループの成長につなげています。

出向先の内訳(ANA・累計ベース)



出向発令

- 公募を中心に対象者を選出
- 毎回、発令式を実施し、ANAHD社長から想い・メッセージを伝達

出向中

- 出向元の上司が定期的に面談を実施して出向者をフォロー
- マナー講座の資料等を活用してANAの企業文化を出向先企業にも共有

帰任後

- 上司が本人と面談を実施し、復帰後の業務やキャリアについて対話

職場復帰

- 出向先で学んだスキルや経験を帰任後の業務で発揮・活用
- 職場の仲間に出向中の経験を共有

取り組みのポイント

企業文化の継承と進化

ANAグループらしい組織文化の進化

若手や中堅人財が直接参画し交流できる仕組みづくりなどを通じて、ボトムアップによる組織文化の変革に取り組んでいます。

「Happiness Planet Gym」の導入

- 社員のウェルビーイング向上への取り組みとして、日立グループ(株)のハピネスプラネットが提供する人や組織に前向きなつながりを創る組織支援サービス「Happiness Planet Gym」を導入し、若手社員向けのチーム対抗イベント「ANAグループしあわせカップ」を開催
- 「社員の幸福感の高まり」「パフォーマンスの最大発揮」、ひいては「お客様へのサービス向上」を目指す



「ワクワク×チャレンジ」の設定

- 「新経営ビジョン」実現に向けて、自分自身が「やりたい」「取り組んでみたい」チャレンジングな目標を新たな評価項目として設定
- 自分・仲間・お客様・社会のワクワクにつながる一人ひとりの行動を推進し成果を出すために、対話をベースに組織で共有・支援を行う

企業文化の継承と進化

褒める文化の醸成～Good Job Program～

「感謝・リスペクトし合う」文化を醸成する仕組みとして2001年にスタートし、会社や部門を越えてお互いにメッセージを伝え合っています。

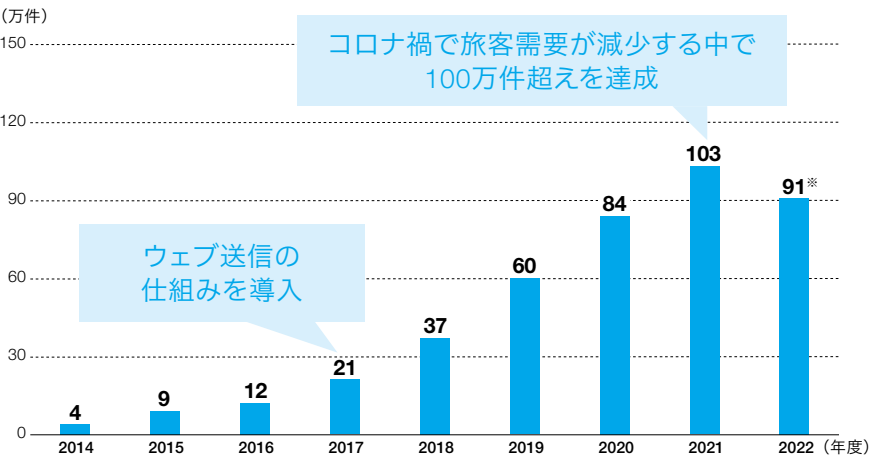
褒める

仲間の働きぶりや行動に関心を持ち、良いところを見つける

褒められる

仕事に対するモチベーションが向上
→仲間も褒めようとする

メッセージ発行件数の推移



※発行件数は2021年度から減少したものの参加率は向上(65%→66%)、26,520名の社員が利用



CDOメッセージ

多様な社員が充実した生活と成長を通じて職場を牽引できるよう、ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンの推進を加速しています。

上席執行役員
グループCDO (Chief Diversity, Equity & Inclusion Officer)
種家 純



ANAグループのDEI推進

当社グループでは、経営における重要課題としてダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン (DEI) の組織への浸透に取り組んでいます。多様性が活かされることによって生まれる価値や、品質・安全性の向上は、「ワクワクで満たされる世界」を目指す私たちの持続的成長を支える大切な要素です。

高度な技術と専門性が要求されるエアライングループにとって、競争力の源泉は人であり、チームの力です。同時に、大きく変化するグローバル環境においては、航空以外の事業も含め、多様なステークホルダーとの共創がますます重要になっています。DEI推進によって生まれる、社員一人ひとりの能力がその属性や働き方の違いにかかわらず最大限発揮され「個の力」が「組織の力」につながる職場と、お互いを尊重しながら世代を超えて積極的に発信する企業文化は、ANAグループを支える基盤です。

企業にとってDEIは、人権や差別への責任ある対応、あるいは持続的成長の原動力であるとともに、人的資本経営の観点からもその重要性は増しています。当社グループでは2015年のダイバーシティ&インクルージョン宣言を基本理念として、これまでも専任組織の立ち上げやグループCDO (Chief Diversity, Equity & Inclusion Officer) を置くことにより、推進の加速と意思決定の迅速化を図ってきました。

今後に向けて

新経営ビジョン「ワクワクで満たされる世界を」と中期人財戦略で描く「世界中の全グループ社員がいいきと働き、個々の強みを発揮できるANAグループ」の実現に向け、中期DEI戦略における重点課題は以下3点です。

- 1) DEIが浸透した職場づくりと社員のエンゲージメント向上
- 2) 意思決定層における多様性確保と充実した生活と仕事の両立
- 3) 多様な社員のさらなる能力発揮

社会的課題である女性管理職比率について、私たちは「意思決定層における多様性の確保」に向けた指標の一つとして、その重要性を捉えています。2021年には女性役員・女性管理職比率に関する新たな中期目標を策定し、人事・サポート制度と能力開発、意識醸成など総合的なアプローチを行うことで着実にその比率を改善してきました。同時に、「女性活躍推進」という言葉が表す課題を明確にしつつ、ジェンダー平等の実現を目指しています。これからも「意思決定層の多様化」や「充実した生活と仕事を両立できる働き方」が、企業とその社員の成長と幸せに欠かせない要素であるとの意識を強く持ち、世界で働く社員が成長の機会を得て、能力を発揮するための公正でインクルーシブな職場づくりを進めています。

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン (DEI)

1 多様性の理解と取り組み

ジェンダー平等～意思決定層の多様化～

ANAグループでは、2020年代の可能な限り早期に、女性役員・女性管理職比率を30%以上とする目標を設定しています。意思決定の場における多様性の確保と社員の自律的成長に向けて、人事・サポート制度の見直しや能力開発・意識醸成といったアクションを進めています。また、ANAなどの一部のグループ会社では厚生労働省が定める女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」で最高位の認定を取得しました。



	女性役員 比率	女性管理職 比率
ANAグループ※1	10.4% (+0.4%)	19.3% (+1.1%)
ANA	16.3% (±0.0%)	19.3% (+1.0%)

※2023年6月現在 (括弧内は前年差)

多様な働き方～男性育児休職・休暇の取得率向上～

育児や介護との両立をはじめ、社員の充実した生活を支えるための制度整備を進めています。また、本人だけでなく上司や職場の理解促進を図ることで男性の育児休業・休暇の取得率も向上しています。これまで一部の会社のみだった3日間の育児休暇をグループ全体に展開し、対象者の100%取得を2023年度の目標として設定しました。



2022年度 育児休業取得率	育児休業または休暇のいずれか あるいは両方の取得率
57.3%※1 (前年度 27.8%)	90.7%※1 (前年度 80.7%)

LGBTQ+ ～多様な性の尊重～

2022年に「『多様な性 (LGBTQ+) の尊重』に関するANAグループ基本ポリシー」を定め、パートナー制度の拡充や差別への対応など、職場の環境整備と理解促進に取り組んでいます。LGBTQ+に関する企業アクションの評価指標「PRIDE指標※2」ではANAグループ35社で「ゴールド」を受賞 (ANAは7年連続) しました。

障がい者雇用

ANAグループでは、2012年に設置した「グループ障がい者雇用推進室」が中心となり、定期的な会議やセミナーを実施するなど、グループ全体で連携強化を図り、障がい者雇用を推進しています。

2015年に策定したANAグループの障がい者雇用にかかわる行動規範『3万6千人のスタート』をグループ全社員の共通コミットメントとして、ハードとソフトの両面から合理的配慮の正しい理解を促進し、誰もが自分の強みを発揮し活躍できる職場づくりを通じて、より良い社会の実現に取り組んでいきます。

2023年6月1日現在の 障がい者雇用率※3	グループ40社において、法定雇用率 (数) を全社達成
2.72%	



※1 ANAホールディングス、マネジメンツール適用会社36社、およびANAウィングフェローズ・ヴィー・王子 計38社

※2 一般社団法人 work with Pride主催

※3 ANAホールディングス、ANA、およびグループ適用認定会社の合算値

2 ユニバーサルサービス

▼ 取り組みは

https://www.ana.co.jp/group/csr/customer_diversity/

お客様の価値観の多様化や社会環境の変化が進む中、すべてのお客様に「選ばれ、信頼される」ことがANAグループの成長にとって不可欠であると考えます。公共交通機関としての私たちの責務を果たすべく、これからも世界トップレベルの「ユニバーサルなサービス」の提供に向けた取り組みを加速していき、誰もがともに歩める「持続可能な共生社会」の実現に貢献します。

人権

基本的な考え方

ANAグループの事業は多岐にわたっており、様々なステークホルダーの人権に影響を及ぼす可能性があります。

当社グループは、グローバルな基準である国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則って、人権への取り組みを進めています。国際人権章典(世界人権宣言と国際人権規約)、労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関の宣言、国連グローバル・コンパクトの10原則、および国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」をもとに、2016年4月に「ANAグループ人権方針」を定めました。また、2020年度に、従来の調達方針を見直し、「調達基本方針」と「サプライヤー行動指針」とで構成される「ANAグループ調達方針」を新たに策定しました。委託先およびサプライヤーに対してもこれらの方針を支持するよう、継続して働きかけています。

SDGsの中核には人権尊重の考え方があることを十分に認識した上で、今後も取り組みを推進していきます。

人権報告書の発行

当社グループは、人権尊重の取り組みの積極的な社外発信を通じてステークホルダーとのコミュニケーションを促進させる目的で、2018年に日本で初めて「人権報告書」を発行し、以後継続的に報告書を発行しています。2023年度もこれまでの取り組みを記載した人権報告書を発行します。

専門家によるレビュー

2016年より毎年定期的に、人権分野の国際的な専門家から当社グループの人権尊重の取り組みに対するアドバイスを頂くダイアログを実施しています。2022年10月には、海外2団体(UNDP(国際連合開発計画)^{※1}、WBA(ワールド・ベンチマーキング・アライアンス)^{※2})計3名の人権専門家に対して、前年度の助言を踏まえた取り組みについて進捗報告を行いました。専門家からは、信頼されるステークホルダーエンゲージメント、直接対話の重要性について、また人権と環境を結び付けて取り組むことや、バリューチェーンに沿った人権および環境課題の特定についてもアドバイスを受けました。

→詳細は P.103

※1 UNDP(国際連合開発計画:United Nations Development Programme): 貧困の根絶や不平等の是正、持続可能な開発を促進する国連の主要な開発支援機関

※2 WBA(ワールド・ベンチマーキング・アライアンス: World Benchmarking Alliance): 国連財団、英保険会社のAvivaなどが中心となって設立したIndexイニシアティブ。持続可能な社会に向けた企業の貢献度を評価するベンチマーク指標を開発している

人権・環境デューディリジェンスワークショップ

2022年7月に、ANAグループが展開・実施する事業において、人権および環境の観点で潜在的なリスク要因となる懸念事項がないか、全社横断的に議論・確認する場を設けました。第三者機関である経済人コー円卓会議日本委員会^{※3}・コンサベーション・インターナショナル・ジャパン^{※4}立ち会いのもと、35を超えるグループ会社・社内部署の担当者が集まり、潜在課題を抽出しました。その後、国内外の有識者と対話し、今後注力すべき人権・環境の新課題を特定しました。

▼新課題についての詳細はこちら
https://www.ana.co.jp/group/csr/human_rights/duediligence/

※3 ビジネスを通じて社会をより自由かつ公正で透明なものとすることを目的としたビジネスリーダーのグローバルネットワーク。人権尊重に向けた企業の取り組みを支援

※4 世界29ヶ国にオフィスを構え、気候変動や生物多様性にかかわる政策提言等を行う国際NGOの日本支部



人権・環境・デューディリジェンスワークショップの様子

1 人権尊重の徹底

人権尊重の徹底に向け、2016年、ANAグループのあらゆる事業と就航国を対象とし、事業活動が人権に及ぼす潜在的なリスクの洗い出しを実施しました。そこで特定したテーマについて、リスク発生の防止に取り組んでいます。

日本での外国人労働者の労働環境の把握

2017年から毎年、日本国内の委託先の協力を得て、第三者機関を通じて、空港での地上ハンドリング事業やケータリング事業に携わる外国人労働者に対する直接インタビューや住居確認を行っています。また、2021年からはグループ会社および主要委託先を対象として、システムを活用した労働者雇用状況調査を実施しています。

2022年1月に成田空港における技能実習生の人権にかかわる実態調査を求める匿名での投書を受け、4月に第三者機関とともにグループ会社および主要業務委託先で働く技能実習生33名に対し、直接対面インタビューを実施しました。その後、10月にフォローアップも実施し人権侵害にあたる事例がないことを確認しました。また、同月にグループ40社・主要委託先127社を対象として、2回目の労働者雇用状況調査を実施し、67ヶ国5,967名の外国人労働者の在籍を確認しました。この結果を受けて、2023年3月に潜在的なリスクが想定される主要委託先企業の外国人労働者に対して、第三者機関とともに、直接インタビューを実施しました。

今後も定期的にサプライチェーン上の外国人労働者の労働環境の把握を実施するとともに、当社グループおよびサプライチェーンにおける安全・安心な採用ルートについても検討を進めていきます。

労働環境の把握を実施するとともに、当社グループおよびサプライチェーンにおける安全・安心な採用ルートについても検討を進めていきます。

航空機を利用した人身取引防止

全客室乗務員に対し、人身取引防止にかかわる教育を実施した上で、機内で人身取引の可能性が疑われる事例を発見した際に地上へ通報をする運用を2019年度より開始しています。今後も官庁や同業他社と協力し、航空業界全体としてこの課題に取り組んでいく気運や抑止効果を高められる活動に継続して取り組んでいます。

贈収賄防止

世界各国の贈賄禁止法に対応するために、「ANAグループ・贈賄防止規則」を制定し、当該規則に具体的事例を交えて解説した「ANAグループ贈賄防止ハンドブック」の配布やeラーニングの実施等、社員の教育に努めています。2023年初頭には、北米支店の従業員等にオンラインでの対面教育も実施しています。

2 責任ある調達の実現

サプライチェーン全体で、より持続可能な調達活動を推進するため、2020年に「ANAグループ調達方針」を策定しました。特に「人権」「環境」については、従前の方針である「ANAグループ購買方針」と比べて、より具体的かつ広範囲な内容をサプライヤーへ要請しています。

「ANAグループ調達方針」に基づき、当社グループは、サプライチェーン上における優先すべきリスクを分析し、機内で使用する食器・カトラリーを優先度の高いアイテムとして特定しました。

2022年度、国内の食器・カトラリーサプライヤー7社に対し、当社グループの調達方針にかかわる説明会を開催し、責任ある調達への理解を求めました。さらに、説明会を実施したサプライヤーに対して、サステナビリティに関する独自の調査を実施しました。その中で各社の取り組み状況を把握、確認し、当社グループとしての意向についてフィードバックを行い、サプライヤーとのコミュニケーションを深めています。

そして、調達方針の着実な浸透を図るため、定期的な教育を実施しています。2022年度はANAグループ調達責任者(約100名)に対し、調達活動における社会規範や法令の遵守、環境負荷の低減に継続的に取り組んでいく重要性について、計3回教育を実施しました。今後も啓発活動を推進します。



サプライヤー(東洋佐々木ガラス株式会社)説明会

▶ 環境



基本的な考え方

航空事業を中核ビジネスに据える企業として、温室効果ガス(GHG)排出量の削減をはじめとした地球環境への負荷の削減は、持続的な事業の成長および社会貢献の両面において、喫緊かつ重要な課題であると認識しています。

この認識に基づき、ANAグループでは「ANAグループ環境方針」を掲げるとともに、「2050年 長期環境目標」と「2030年 中期環境目標」を策定し戦略的取り組みを遂行することにより、中長期的な企業のありたい姿と短期的な事業成長のバランスを両立させ、持続的な企業価値の向上を目指します。

中長期環境目標の進捗と2022年度の実績

2021年に「2050年 長期環境目標」にて、2050年度までのネットゼロを宣言するとともに、その道筋として「2030年 中期環境目標」を策定しました。2023年5月には2030年度の航空機からのCO₂排出量削減目標をアップデートしました。2019年度の実績を基準とし、毎年その進捗をモニターしながら、中期・長期の両面で、環境負荷低減のための取り組みを推進していきます。

		目標			
		取り組み	2030年度	2050年度	2022年度実績
CO ₂ 排出量の削減	航空機	・ 運航上の改善 ・ 航空機等の技術革新 ・ SAF※1の活用等航空燃料の低炭素化(2030年度までに消費燃料の10%以上をSAFに置き換え) ・ ネガティブエミッション技術(NETs)の活用 ・ 排出権取引制度の活用	2019年度比 実質10%以上削減 (実質排出量 約1,110万トン以下)	実質ゼロ ※2	24.3%削減 ※3 (排出量932万トン)
		消費燃料の10%以上 をSAFに置き換え			
		達成に必要な 外部環境	・ SAFの安定供給(量・価格) ・ 航空機等の技術革新(電気・水素飛行機などの開発) ・ 排出権取引市場の環境整備		
	航空機以外	・ 施設、設備機器の省エネ化や老朽化更新 ・ 再生可能エネルギー活用 ・ 空港車両の更新時にEV(電気自動車)／FCV(燃料電池自動車)化を促進	2019年度比 33%以上削減	実質ゼロ	22.8%削減
達成に必要な 外部環境		・ 再生可能エネルギーの供給拡大 ・ EV(電気自動車)／FCV(燃料電池自動車)化のための空港インフラ整備			
プラスチック・紙など資源類の廃棄率の削減		・ 機内食容器の素材を使い捨てプラスチックから紙やリユース品に切り替え ・ 貨物用プラスチックフィルムの自社循環リサイクルスキーム構築	70%以上削減 (2019年度廃棄量比)	廃棄率 ゼロ	54.2%削減
機内食など食品類の廃棄率の削減		・ 機内食・国内空港ラウンジミールの廃棄モニタリングや機内食事予約サービス等による搭載数見直しなど	廃棄率3.8%以下 (2019年度4.6%)	廃棄率2.3%以下 (2019年度比50%削減)	5.4%
生物多様性の保全		・ 航空輸送における違法な野生生物の取引撲滅を目的とした啓発活動 ・ 生物多様性の保全を目的とした環境保全活動 など			

※1 SAF (Sustainable Aviation Fuel)：化石燃料以外の植物油、動物性脂肪など持続可能な供給源から製造される航空燃料
※2 ライフサイクル全体で削減しきれない残存CO₂排出量を、大気中からCO₂を物理的に除去する技術などによる吸収で、差し引きゼロとすること
※3 新型コロナウイルス感染症による運休・減便の影響を含む

CSOメッセージ

2030年度の目標を達成する環境を整え、その取り組みを加速させることで、2050年度のネットゼロ実現を確実なものにしていきます。

上席執行役員
グループCSO (Chief Sustainability Officer)
宮田 千夏子

さらに、SAFの世界的な需要拡大の中で原料の安定確保に向けた資源循環の仕組みの整備と、原料の多様化に向けた技術開発も不可欠です。

今後、国産SAFが国際競争力のある価格で製造・安定供給される環境整備に向けて、官民連携のもと様々な関係者とオールジャパンでの課題解決を一層加速していきます。

また、航空の脱炭素は一つの手法だけでは達成できないため、運航上の改善、航空機の技術革新など、複数のソリューションを組み合わせた包括的な仕組みや、業界を超えたサプライチェーンにかかわるすべてのステークホルダーとの連携が必要です。運航上の改善においては、日々の安全運航の維持・向上を大前提に、より効率の良い運航方式や飛行経路を選択するなど、着実なCO₂排出量削減の努力が日々積み重ねられています。ただ、こうした運航の改善や低燃費機材への更新、SAFの使用等燃料の低炭素化でも削減しきれなかったCO₂については、排出権取引制度も活用しながら、長期的にはネガティブエミッション技術を活用して対応する計画です。ネガティブエミッション技術とは、大気中のCO₂を回収・吸収し、貯留・固定化するCO₂除去技術であり、パートナー企業と連携しながら、CO₂排出量削減に対応する手段の多様化を進めていきます。

これからも当社グループの航空機が青い空を飛び続け、「ヒト・モノ・コト」をつなぐ価値を提供し続けるために、私たちには環境問題をはじめとする地球規模の社会課題の解決に取り組んでいく責務があります。今後も環境への影響や、取り組みの進捗について、透明性の高い情報開示を行い、社会への責任を果たしていきます。

※「エネルギー供給事業者による非化石エネルギー源の利用及び化石エネルギー原料の有効な利用の促進に関する法律」

当社グループはエアライングループとして、2050年ネットゼロを達成するために、航空機から排出されるGHGの削減を、加速・推進しています。2022年10月に国際民間航空機関(ICAO)は、国際航空共通のスキームである「CORSIA」に関して、2024年から2035年の指標を見直し、加えて2050年にカーボンニュートラルとする長期目標を掲げました。日本政府も2022年12月に「航空脱炭素化推進基本方針」を策定するなど航空の脱炭素化は喫緊の課題になっています。

航空機を運航するには燃料を使い続けなければならず、いかにその燃料を低炭素のものに転換していくかが2050年のネットゼロを達成するための鍵となります。バイオマスや廃食油などを原料として作られたSAFは、既に地上にあるものを原料としてエネルギーに循環するという意味で、地上のCO₂を増やさないことから持続可能とされています。原料の収集から使用までのライフサイクルでのCO₂排出量が、従来の化石燃料に比べて約80%少ないと言われていることに加えて、ジェット燃料にそのまま混ぜて使うことができるため、航空機の仕様や空港施設などのインフラをそのまま使うことができます。手段としては有効ではあるものの、現段階では世界的に十分な供給量が確保できていません。

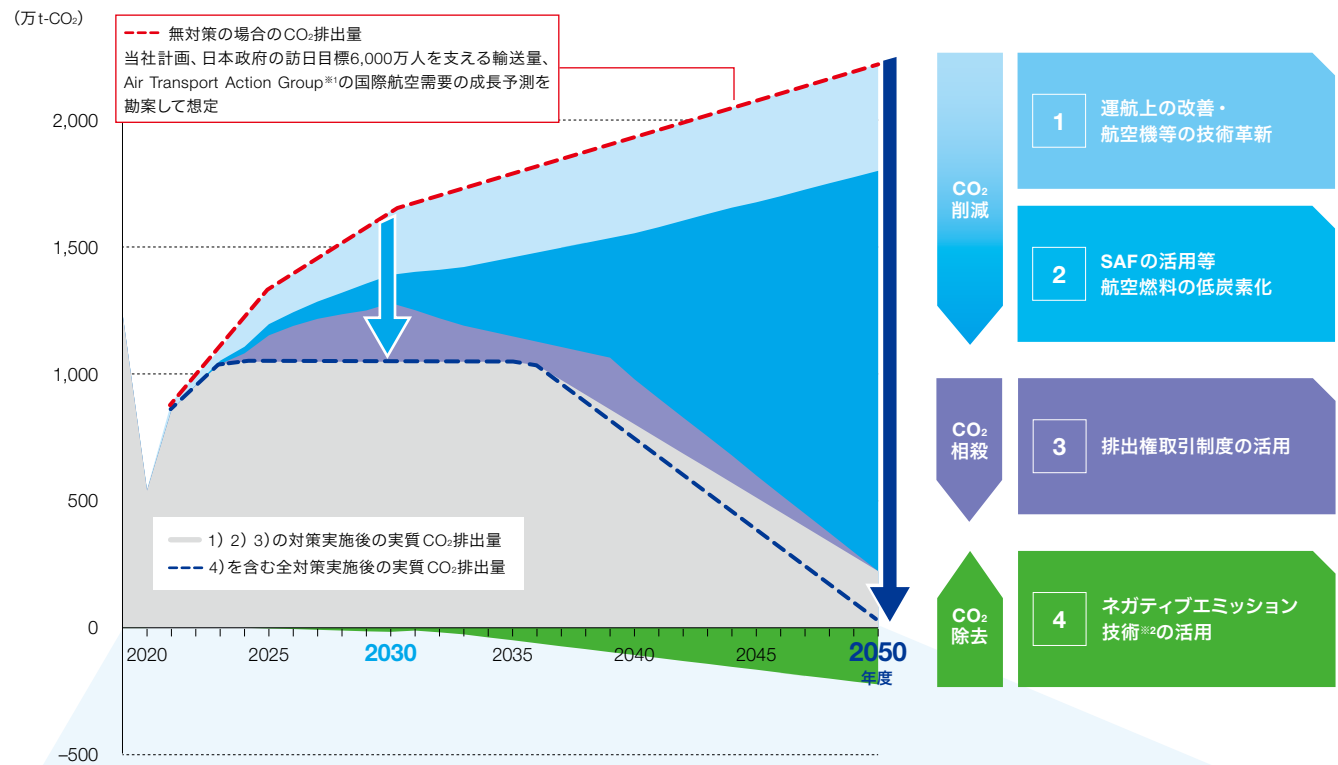
まずはSAFを使える環境を整えることが重要であり、そのために今回2030年度に消費燃料の10%以上をSAFに置き換えることをANAグループの中期目標に設定しました。また今後、エネルギー供給構造高度化法※において、エネルギー供給事業者に対し、2030年に日本の空港で航空機に給油する燃料の10%をSAFにするよう目標を設定することが決まり、SAFの開発や導入に向けた日本政府の積極的な支援が進む予定です。

CO₂排出量の削減

航空機の運航で発生するCO₂排出量の削減

2050年度のANAグループの環境目標を実現するためのトランジション戦略を策定しています。経済合理性も考慮しながら4つの戦略的アプローチを組み合わせ、2030年度・2050年度の中長期環境目標の達成に向けて取り組みを推進していきます。

2050年度長期環境目標達成に向けた トランジション戦略



2025年ごろまで

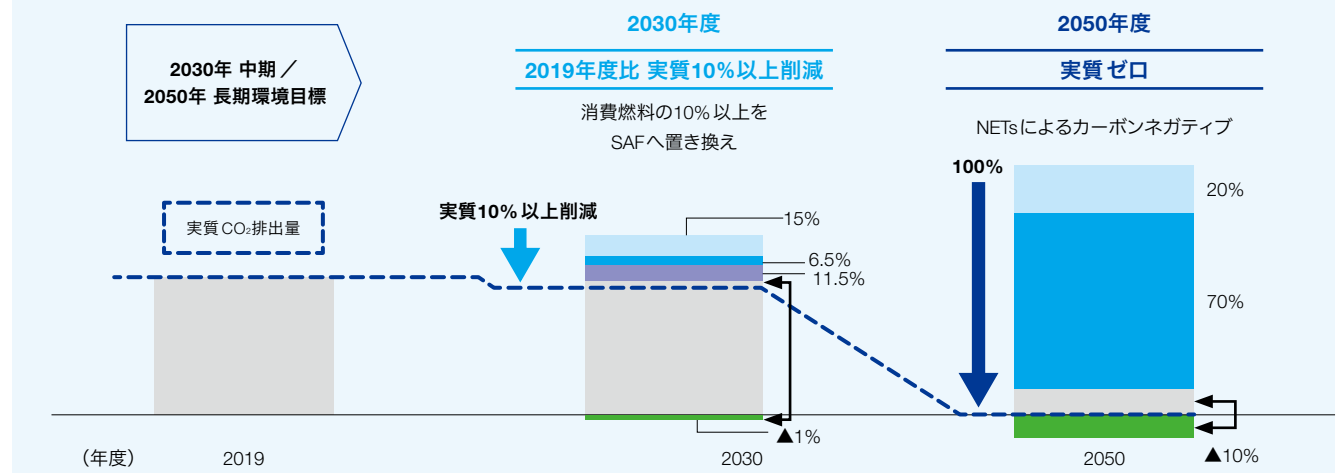
生産量の回復フェーズにありながらも、運航上の工夫による排出量削減を推進。SAFの普及への取り組み、低燃費機材への切り替えを進める。

2030年度まで

低燃費機材への更新、SAFの活用を加速させ、不足する分は排出権取引を活用し、経済合理性も考慮しながら、2030年度目標を達成する。

2050年度まで

SAFの活用をさらに加速し、ほぼ全量の燃料の低炭素化を目指す。それでもライフサイクル全体で削減しきれない残存CO₂はNETsの活用によりネットゼロを達成する。



※1 Air Transport Action Group: IATA(国際航空運送協会)や航空機メーカー等が参加する航空業界のサステナビリティに関する研究グループ
 ※2 Negative Emissions Technologies (NETs)

1 運航上の改善・航空機等の技術革新

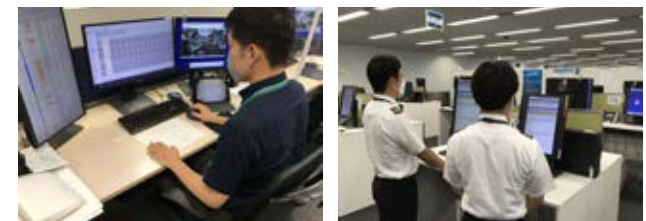
安全運航にかかわるすべての部署が横断的に連携し、日々の運航の中でCO₂排出量の削減施策を進めています。併せて、中期経営戦略の中で低燃費機材への更新による燃費効率の向上を計画的に進めながら、着実に脱炭素の歩みを進めていきます。

運航上の改善

離陸時の早期加速上昇、着陸後の逆噴射抑制、地上走行時の片側エンジン停止、エンジン洗浄等、運航上の改善により燃費向上とCO₂排出量削減に取り組み、その実績を毎月ウェブサイトで公開しています。

2023年度より運航部門と乗員部門を中心にグリーンオペレーション推進委員会にて、規程の改訂や燃料使用量の適正化を推進する体制・仕組みを構築し、日々の運航の中でCO₂排出量削減を推進しています。PDCAサイクルを加速することで、運航の脱炭素に貢献していきます。

また、国土交通省の設置する「運航の改善によるCO₂削減協議会」や「将来の航空交通システムに関する推進協議会」への参加を通じて、産学官の連携による航空システムの革新等、運航上の改善によるCO₂排出量削減をさらに進める環境整備を進めています。



▼ 月次のCO₂排出量削減実績はこちら

<https://www.ana.co.jp/ja/jp/brand/ana-future-promise/ana-green-jet/co2-reduction/>

航空機等の技術革新

事業規模の回復・拡大の中で、低燃費機材への更新を進め、2025年度末には低燃費機材比率約85.8%を計画しています。2030年に向けてボーイング787シリーズを100機以上の体制(全体の35%以上)とすることで、さらに低燃費機材のシェアの早期拡大を進めていきます。

また、将来の新技術の導入に向けては、経済産業省主催の「航空機の脱炭素化に向けた新技術官民協議会」への参加を通じて、産学官での知見の共有を実施しています。

航空機メーカーが進めている水素や電力により飛行する技術開発について、その共同研究プロジェクトにも参画しています。エアバス社とは水素航空機の開発やインフラ整備に

Route Development Project

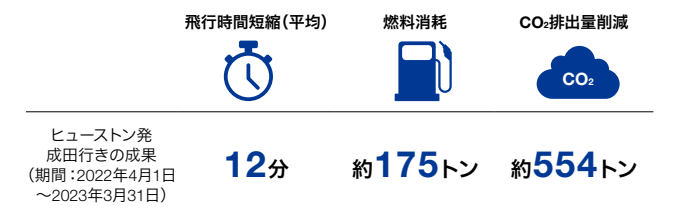
ANA国際線の長距離路線の飛行経路は、1本のフライトに対して約10本から15本のルートが存在します。

向かい風が主な原因で予定飛行時間を超えている便について、各国の上空の飛行経路に関する規定を分析すれば、向かい風を避けて飛行時間を短縮できるルートを発掘することができるのでは、と考えた社員が主体となり、飛行経路の見直しや新たな飛行経路を作成するプロジェクト、「Route Development Project」を2020年に立ち上げました。

各国の規定だけでなく、飛行経路の選定には、安全性・快適性・定時性・運航効率に留意することが不可欠であり、選定された飛行経路は、最終的にANAから各空域の管制機関に飛行計画を提出し、承認を得た上で確定しています。

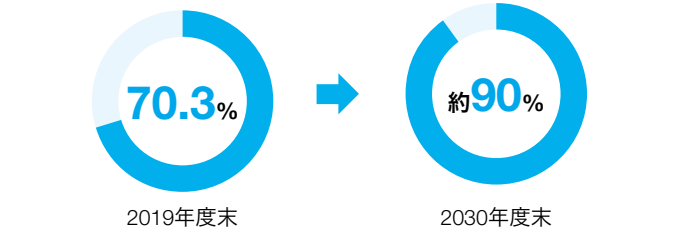
主な成果

既存の飛行経路の見直し、また新規経路の作成による飛行時間の短縮により、必要燃料搭載量の削減、CO₂排出量の削減に貢献しています。



関する共同研究プロジェクトを開始し、先端技術の情報共有や水素航空機導入時の課題の解決に向けて協力しています。ボーイング社とは、電動、ハイブリッド、水素およびその他の新しい動力による推進システムの研究協力を進めています。

低燃費機材比率



2 SAFの活用等 航空燃料の低炭素化

当社グループの脱炭素の実現に向けた戦略の中核となるのはSAFの活用等、航空燃料の低炭素化です。2030年度には消費燃料の10%以上をSAFに置き換え、2050年度にはほぼ全量を低炭素化していきます。

官民の連携だけでなく、サプライチェーン全体での取り組みも加速させる必要があるため、ステークホルダーとの連携を強化し、将来的なサプライチェーンの構築やSAFの安定供給、利用促進に向けて取り組んでいます。

国産SAFの安定供給に向けた取り組み

官民連携

国土交通省、経済産業省、環境省、農林水産省 「持続可能な航空燃料（SAF）の導入促進に向けた官民協議会」

2030年度に消費燃料の10%以上をSAFに置き換えるというANAグループ「2030年 中期環境目標」を達成するためには、日本国内でSAFが給油できる事業環境を整えることが必須です。関係省庁、石油元売り等の供給側も含めた官民協議会を通じて、供給側において、必要十分なSAFの製造能力や原料のサプライチェーンを確保し、国際競争力のある価格で安定的にSAFを供給できる体制を構築することに加え、2030年に日本の空港で給油する燃料の10%をSAFにするよう供給目標量を法的に設定し、政府による積極的な支援を検討していく方針が確認されました。

具体的な取り組み

日本国内で混合されたSAFの調達

国土交通省航空局が主体となり、「持続可能な航空燃料(SAF)の導入促進に向けた官民協議会」の実証事業として、ニートSAF※を輸入、国内でジェット燃料と混合する一連のプロセスを実施しました。これにより品質管理手順の明確化、通関・保税の手続き、取り扱いの安全性等、航空機への給油・使用までのサプライチェーンの整備が大きく前進しました。ANAはこの実証を通じて日本国内で混合されたSAFを調達し、羽田空港および成田空港出発の国内線・国際線の定期便で使用しています。

国内混合の主なポイント



※ジェット燃料と混合前のSAF

国産SAFの普及に向けた産業間連携「ACT FOR SKY」

2022年3月2日に立ち上げたオールジャパンの有志団体である「ACT FOR SKY」は、事業として国産SAFに直接関与し、サプライチェーン構築の主体となる企業20社と国産SAFのサプライチェーン構築に必要となる企業9社の合計29社に拡大しました(2023年7月現在)。

セクターの枠を超えて横断的に連携・行動するムーブメントを創出し、国産SAFの商用化と普及・拡大、カーボンニュートラルな空の実現を目指します。

▼「ACT FOR SKY」の詳細はこちら
<https://actforsky.jp>

環境省「脱炭素×復興まちづくりプラットフォーム」への参画

環境省が新しく設立した「脱炭素×復興まちづくりプラットフォーム」および本プラットフォームにおける「脱炭素燃料に関する検討ワーキンググループ」に参画しています。低炭素な循環型農業、バイオマスの活用等を通じて、SAFを含む脱炭素燃料の地産地消、および課題解決のためのビジネスモデル等の検討を通じて脱炭素社会の実現と、復興まちづくりに挑戦します。

海外におけるSAF調達の選択肢拡大

パートナー連携の強化

- 2020年度から、ANAはフィンランドのNESTE社と中長期的な供給に向け戦略的提携を開始、商業規模のSAFを調達・輸入し、羽田・成田空港を出発する定期便で使用しています。
- 2022年12月に、海外交通・都市開発事業支援機構(以下、JOIN)が海外でSAFの製造・調達等を目指す事業に関して、相互に連携する覚書を締結しました。本覚書に基づき、JOINは海外のSAF関連事業への出資機会の拡大を図り、ANAはSAF調達の選択肢拡大につなげます。
- 2023年度中に、ANAは米国のLanzaJet社が製鉄所や製油所などの排ガスを原料に製造するSAFを調達し、米国出発便での使用を予定しています。
- 2023年1月に、米国のRaven社および伊藤忠商事(株)と、SAFの調達に関する覚書を締結しました。Raven社は都市ごみ等の廃棄物を原料にSAFを製造するため、将来的にも一定数量の安定供給が可能です。ANAは2025年以降、このSAFを調達して米国出発便で使用することを検討しています。

合成燃料の普及促進に向けた取り組み

現在、既に商用化が進んでいるSAFの主な原料であるバイオマス等は、将来的に不足が見込まれることから、中長期的にはCO₂と水素を合成して作られる人工的な燃料である合成燃料の早期実用化・商用化が必要です。

2021年9月に、ANAほか6社で協働し、CO₂排出源や大気中から分離回収した炭素と水素を原料として、触媒反応により液状の炭化水素を合成する技術を用いてSAFを製造する実証が、環境省の委託事業として採択されました。

2022年9月に、経済産業省、国土交通省ほか供給側、需要側(自動車業界、船舶業界、航空業界)等で構成する「合成燃料(e-fuel)の導入促進に向けた官民協議会」が設置され、「2030年代前半までの商用化」を目指して技術開発、制度面の課題に官民一体で取り組んでいます。

SAFの普及促進とサプライチェーン上のCO₂排出量削減への貢献



SAF Flight Initiative

ANAは、航空機を出張や貨物輸送でご利用いただく企業とともに、サプライチェーン全体のCO₂排出量(Scope3)の「見える化」と、SAFの利用・普及を進めることで、持続可能な未来を目指すパートナーシップ・プログラム「SAF Flight Initiative」を2021年9月からスタート。このプログラムでは、パートナー企業にSAFのコストを一部ご負担いただき、それにより削減されたCO₂排出量を証明する証書をANAが発行します。パートナー企業のScope3削減目標の達成に貢献し、企業価値向上等に貢献するビジネスソリューションとして評価していただいており、(株)日本経済新聞社が主催する「2022 日経優秀製品・サービス賞」を受賞しました。2023年3月現在、合計13社にご参加いただいており、引き続き新たな企業の参加を募集しています。



3 排出権取引制度の活用

航空機の運航で発生するCO₂については、運航上の改善や航空機の技術革新、SAFの活用等航空燃料の低炭素化で削減を実施していきますが、短中期的には、事業を継続する上での合理性を考慮し、排出権取引制度の活用を検討しています。

気候変動のみならず、生物多様性や人権に悪影響を及ぼさず、地域社会への経済的な貢献などのコベネフィットのある高品質な炭素クレジットを活用していきます。

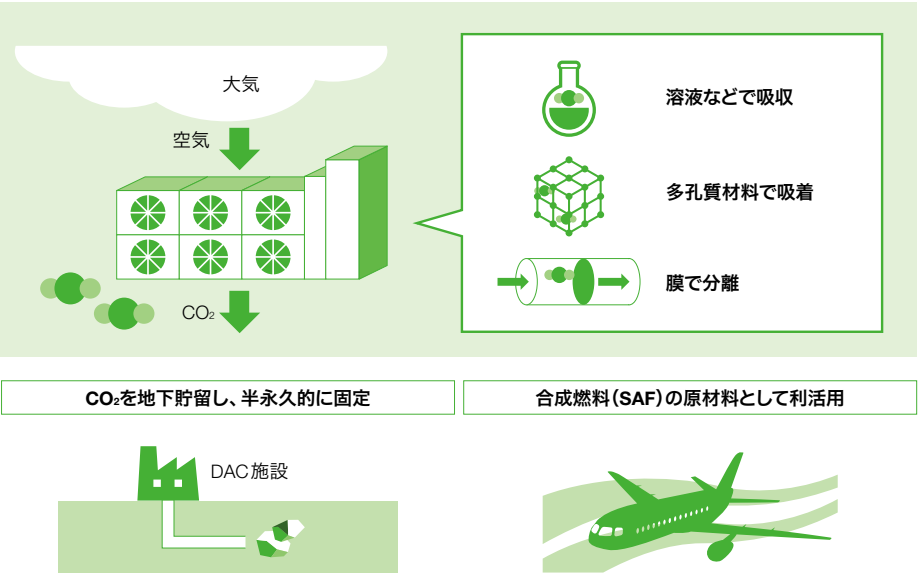
4 ネガティブエミッション技術（NETs）の活用

SAFの活用等、燃料の低炭素化で削減しきれない残存排出については、大気中から直接CO₂を回収し、永久的に「除去」するDirect Air Capture（DAC）等のネガティブエミッション技術を活用することで、2050年のネットゼロを実現します。

ANAは2022年3月に、DACに取り組むスイスのスタートアップ企業であるクライムワークス社と基本合意書を締結し、高品質かつ永久的なCO₂除去技術の導入検討を開始しました。また、2023年8月に、米国の1PointFive社と航空会社として世界で初めて、調達契約を締結しました。現在1PointFive社は、2025年中に商業運転が開始される予定のDACプラントを米国のテキサス州に建設中であり、ANAは2025年から3年間で合計3万トン以上の炭素除去クレジット（Carbon Dioxide Removal：CDR）を調達する予定です。

大気から直接大量のCO₂を回収・除去するDAC技術は、脱炭素化が困難な航空産業のCO₂排出量削減に対応する手段の多様化となる本質的なアプローチです。今後もDAC技術の普及および産業の発展に取り組み、ANAグループの中長期環境目標実現に向けたトランジション戦略における脱炭素手段の多様化を推進します。

DACのイメージ図



1PointFive社は、カーボン・エンジニアリング社のDAC技術やAIR TO FUELS™ 技術、地中貯留ハブを含む脱炭素ソリューションの展開を通じて2050年までに世界の気温上昇を1.5℃に抑えることを目指しています。

「AIR TO FUELS™」はカーボン・エンジニアリング社の登録商標です。



1PointFive社のDACプラント
(1Point Five社提供)

環境負荷低減に関するその他の取り組み

カーボンオフセットプログラム

ANAでは、2009年より航空機が排出するCO₂相当量をお客様がオフセットできる仕組みとして「ANAカーボンオフセットプログラム」を国内線、国際線でクラス別にご提供しています。オフセットプログラムとして、グローバルな認証基準を満たした支援プロジェクトを選定しています。

▼プロジェクトの詳細はこちら
<https://www.ana.bluedotgreen.co.jp/jp/home>

blue.green



エコ・ファースト認定企業

ANAは環境への取り組みと社会的責任を重視する企業姿勢が高く評価され、2008年に環境大臣から運輸業界・航空業界として第一号の「エコ・ファースト企業」に認定され、持続可能な社会の実現に向け活動しています。2022年3月に、環境先進企業としての地球環境保全の取り組み「エコ・ファーストの約束」に中長期環境目標を反映し、更新しました。

▼エコ・ファーストの約束はこちら
https://www.ana.co.jp/group/csr/environment/pdf/eco_first_2203.pdf



航空機の運航以外で発生するCO₂排出量の削減

ANAグループは、独自で定めた「エネルギー管理標準」に基づき、エネルギー管理システム「ANA Eiims」を使用した適切なエネルギー管理を実施しています。省エネ法上「特定事業者」のANAおよびANAフーズ(株)は、2021年度実績で目標の年1%以上のエネルギー削減を達成し、経済産業省の省エネ法クラス分け制度で「**省エネ優良事業者(Sクラス)**」に認定されました。またANAはクラス分け制度創設以来8年連続でSクラスを達成しています。2050年度までに航空機の運航以外のCO₂排出量実質ゼロを達成するため、2030年度までは排出量全体の大半を占める「電気」および「車両燃料」の使用量を対象にエネルギー消費量の削減に取り組んでいきます。

電気使用

施設、設備については省エネ機器への計画的な更新を実施していきます。ANAグループの総合トレーニングセンター「ANA Blue Base」、ANA殿町ビジネスセンター、ANAテレマート(株)長崎支店コールセンターでは太陽光パネルを設置し、太陽光エネルギーによる電力を創出しています。また、2020年度より大阪地区や九州地区の一部自社施設では一定程度CO₂フリーエネルギーを電力会社より購入していましたが、2022年度より再生可能エネルギーを導入し、夕留事業所でも活用を開始するなど、ANAグループ全体で導入を進めています。



ANA Blue Baseの太陽光パネル

車両燃料使用

空港車両については、対応可能なものからHV(ハイブリッド自動車)・EV(電気自動車)・FCV(燃料電池自動車)等への更新を順次行っています。ANAグループは、空港で旅客機を牽引する作業に日本で初めてリモコン式の電動車両(ドイツ・Mototok社製)を導入しています。2019年に佐賀空港で導入して以降、日本国内の複数の空港で運用しています。これは環境負荷低減への貢献に加え、従来の車両と比較しシンプルなりモコン操作が可能なため、作業の効率化にもつながっています。



Mototok社製の電動車両によるプッシュバック

2 資源類の廃棄率の削減（プラスチック・紙など）

3R (Reduce / Reuse / Recycle) + R (Renewable) を促進し、資源類の廃棄率の削減に取り組んでいます。プラスチックや紙などを中心に使用量の削減やリサイクルを促進します。

プラスチック使用量の削減

空港ラウンジや機内で使用しているプラスチック製品の環境配慮型素材への変更を引き続き進めています。2022年においては、国内線 プレミアムクラスの機内食容器の素材を、使い捨てプラスチックから紙に変更するとともに、使い捨てにしていたスूपボウルなどの容器をリユース品に切り替え、プラスチック廃棄量を2019年度と比較して年間で約158トン削減しました。

主な取り組み

航空貨物用プラスチックフィルムのリサイクルにおける資源循環型スキームの構築

使用済みの航空貨物用プラスチックフィルム等を回収し、ANAで使用するプラスチック製品に再生することで、プラスチックを廃棄しない循環型スキームを双日プラネット(株)と共同で立ち上げました。



3 食品類の廃棄率の削減（機内食・空港ラウンジミールなど）

ANAグループは、機内食などの食品類の廃棄率の削減に取り組んでいます。

食品ロスに関する取り組み

国際線の機内食において、機内での時間をより自由に快適におくつろぎいただくために、軽めの機内食サービスや機内食不要を選択できるサービスを開始しています。お客様のご要望にお応えした選択肢をご提案するとともに、提供されずに廃棄される機内食を減らすことにつなげ、お客様とともに食品廃棄削減にもつなげていきます。

主な取り組み

ANA Future Promise

ANA グループは、「将来(Future)」にわたって持続可能な社会の実現を目指し、お客様や社会とともに SDGsの達成への貢献に向けて企業として成長し続けていくことを「約束(Promise)」する活動として、2021年6月に「ANA Future Promise」を立ち上げ、グループで推進しています。その取り組みが評価され、第31回地球環境大賞の国土交通大臣賞を受賞しました。「地球環境大賞」は、1992年に「産業の発展と地球環境との共生」を目指して創設されたフジサンケイグループ主催の顕彰制度です。

「ANA Future Promise」の象徴および活動の実践の場として2022年10月に特別塗装機の運航を開始しました。サステナブルな素材を使用した機内サービス用品(機内食容器の一部や機用品等)の活用や植物由来の原料を使用した「ヴィーガンレザー」のヘッドレストカバーの導入、機体表面への「リブレットフィルム」の試験装着等、様々な施策を試験的に導入しています。施策の効果を検証した上で、その他の機材や路線へ拡大していきます。



▼ その他の取り組みはこちら
https://www.ana.co.jp/ja/jp/brand/ana-future-promise/

4 生物多様性の保全

2022年12月に新たな生物多様性に関する世界目標である「昆明・モントリオール生物多様性枠組(GBF※1)」が採択されました。航空業界としては枠組の「2030年ターゲット」の中でも特に野生生物の違法な取引の防止、気候変動による生物多様性への影響の最小化、食糧廃棄の削減について対応していくことが求められており、当社グループでも生物多様性の保全に対応するための方針や体制を開示しています。事業活動を通じて生物多様性に与える影響の緩和に努めるとともに、生物多様性の保全に貢献していきます。

※1 Global Biodiversity Framework

事業活動を通じた取り組み



回避・最小化 | 野生生物の違法な取引の防止

2018年3月、ANAはIATAが推奨する野生生物の違法な取引撲滅を目的とするバッキンガム宮殿宣言に日本の航空会社として初めて署名しました。野生生物の違法な取引を防止する啓発活動として国際的なNGOであるTRAFFIC※2と協働し、水際対策のための知識共有セミナーを2018年より毎年実施しています。

空港関係者や海外支店を含めたANAグループ各社合わせて、延べ約840名が参加しています。

※2 TRAFFIC: 野生生物の取引を調査・モニターするNGO。WWF(世界自然保護基金)とIUCN(国際自然保護連合)の共同事業として設立され、世界10地域の拠点を中心に世界中に広がるネットワークを通じて活動。



最小化 | 食品残渣循環型の仕組み

ANAの機内食を製造する(株)ANAケータリングサービスでは、機内食の調理時に出た食品残渣を100%リサイクルし堆肥や飼料として使用しています。成田工場排出の動植物残渣由来の堆肥で育てた野菜(ソフトケール)を機内食の食材にするという循環型の仕組みが、食品リサイクル法に基づく農林水産省の再生利用事業計画に認定されました。

化学肥料を使用せず、調理残渣由来の堆肥を使用した安全な土壌で生産された、安全・安心な野菜を機内で提供するだけでなく、食材循環による廃棄物の削減と生物多様性の保全にも寄与します。



復元 | 農園プロジェクトによる農地の再生

ANAあきんど(株)では、廃園となったみかん農園を再生し、生産→加工→流通→販売までの一連の流れをサポートする「農園プロジェクト」を推進しており、農地の減少と耕作放棄地の増加による病虫害や雑草の発生・鳥獣被害・災害時の危険といった問題の解決にもつなげています。

自治体や地元農家と連携し、モニターツアー・ワーケーション・農業体験などの企画経営によるグリーンツーリズムの推進や、地元の農家である石丸農園と伊予柑の苗木の植樹を行い、農地の再生による生物多様性の保全・再生に貢献しています。

ステークホルダーとの協業



経団連自然保護協議会に常任委員企業として参加、「経団連生物多様性宣言 イニシアチブ」に賛同しています。



30by30目標達成に向けた取り組みを進める「生物多様性のための30by30アライアンス」に参加しています。



チーム美らサンゴ(観光資源の保全・サンゴ保全活動)

2004年にANAが中心となり沖縄県内外企業とともに「チーム美らサンゴ」を発足、沖縄県恩納村漁業協同組合が行っている万座湾のサンゴの保全活動を支援し、チームは2024年に設立20周年を迎えます。海水温の上昇による白化現象やオニヒトデの大量発生による被害からサンゴを守り、万座湾の生態系の保全を目指します。環境省、沖縄県、恩納村など行政の後援を受け年5回のサンゴ苗作りや植え付けプログラムを行い、2022年度までに植え付けたサンゴの苗は17,839本、植え付けプログラムの参加者は延べ4,177人となりました。こうした活動が評価され、「第42回全国豊かな海づくり大会」の功績団体表彰(漁場環境保全部門)で水産庁長官賞を受賞しました。

TCFD 提言に沿った情報開示



ANAグループは、2019年3月、日本のエアライングループとして初めて金融安定理事会により設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures:TCFD)」による提言への賛同を表明し、TCFD 提言が求める4項目「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」に沿って、情報を開示しています。今後もTCFDのフレームワークに即した開示内容の充実に努めていきます。

ガバナンス

気候変動を含む環境課題にかかわる重要方針や施策については、当社代表取締役社長を総括、ESG 経営推進の最高責任者であるチーフESG プロモーションオフィサーが議長を務める「グループESG 経営推進会議」を年4回開催し、議論を行っています。また同会議の傘下には、「エコ・ファースト部会」(航空機の運航関連)、「地上エネルギー部会」(航空機運航以外の地上関連)を設置し、CO₂排出量削減策や取り組み、進捗状況を報告、議論しています。経営戦略にかかわる下記のような重要な環境課題は「グループ経営戦略会議」にて議論、審議し「取締役会」に上程しています。

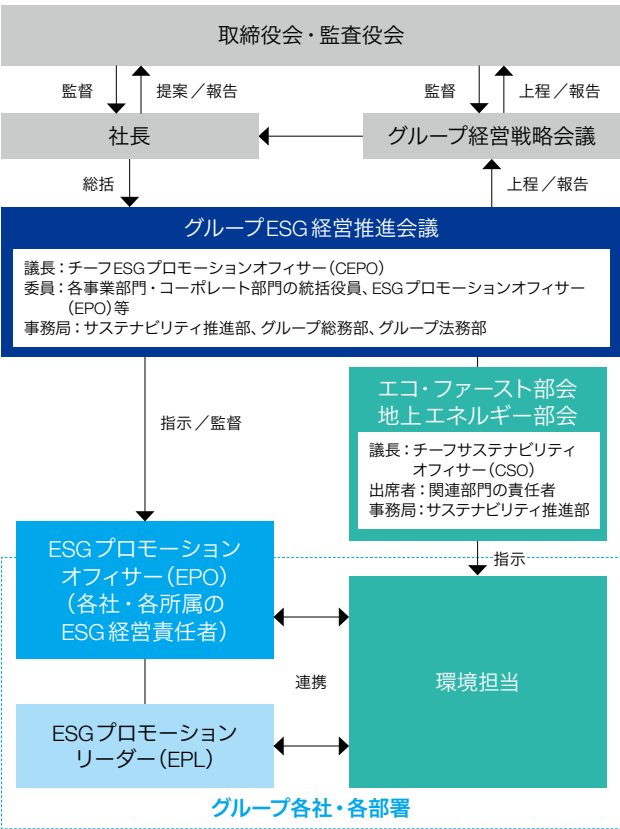
さらに、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、ESG 経営の推進状況を客観的かつ多面的に把握し、「CO₂排出量」や「ESG 外部評価」等を評価指標とし、役員報酬にも反映させています。

これまで取締役会で上程・報告された気候変動問題に関する事案(例)
・環境(各種)方針・中長期環境目標の策定、年度実績
・TCFD 提言に沿った情報開示
・2050年 カーボンニュートラル実現に向けたトランジション戦略の策定
・中期経営戦略への気候変動対応の組み込み
・気候変動問題への取り組みに関する進捗

リスク管理

取締役会で決定された基本方針のもと、リスクマネジメントに関する基本事項を規定した「ANAグループ・トータルリスクマネジメント規程」に基づき、「グループESG 経営推進会議」にて基本政策の立案・発議、進捗のモニタリングを行っています。気候変動に関するリスクについても、重要なリスクと認識しており、トータルリスクマネジメントの仕組みの中で取り扱っています。

リスクマネジメント推進体制は、P.86をご覧ください。



指標と目標

ANAグループでは2021年に「2030年 中期環境目標」および「2050年 長期環境目標」を策定しました。2023年5月には、「2030年 中期環境目標」をアップデートしています。2050年度までにCO₂排出量実質ゼロの目標に向けて現在各取り組みを強化しています。

		2030年度目標	2050年度目標
CO ₂ 排出量の削減	航空機	2019年度比 実質10%以上削減 消費燃料の10%以上 をSAFに置き換え	実質ゼロ
	航空機以外	2019年度比 33%以上削減	実質ゼロ

2022年度の実績はP.60をご覧ください。

戦略

国連気候変動に関する政府間パネル(IPCC)および国際エネルギー機関(IEA)による4℃と1.5℃のシナリオに基づき、シナリオ分析を実施しました。気候変動が当社グループに与えるリスクと機会を特定して財務インパクトを評価し、対応策を検討しています。分析の対象期間は、「ANAグループ中長期環境目標」で設定した2030年度から2050年度までとしています。

→トランジション戦略はP.62参照

		機会/リスクの内容	財務インパクト ^{※1}	対応策
物理的	リスク	異常気象の深刻化・増加 - 甚大な自然災害によるオペレーションコストの増加 - 災害による機体・施設の被害復旧コストの増加 - 航空機観測データ活用事業の展開 降雨・気象パターン変化 - 影響を受ける地域への運航継続が困難になることによる収入の減少	大 — 中	4℃シナリオ: 現状を上回る温暖化対策をとらないことにより、産業革命時期比で気温が約4℃上昇し、気候変動による「物理的」変化に関するリスクが顕在化するシナリオ 1.5℃シナリオ: 抜本的なシステム移行が達成されることにより、産業革命時期比で気温の上昇が1.5℃未満に留まり、低炭素経済への「移行」に関するリスクが顕在化するシナリオ
	機会	CO₂削減に向けた対応(航空機) —SAF 2040年頃まではSAF 価格の高騰によるコストの増加、調達不足による運航制限等による収入の減少を危惧 - 戦略的な購入・契約・投資による、優先的な調達と安定供給の享受による差別化 —新技術 - 次世代航空機(水素・電力等)の導入コストの増加 - 中長期的に見て燃費効率の向上による、燃油費の低下や、DAC^{※2}等CO₂除去技術への投資による技術革新の機会創出や優先的な調達	— — 大	- より高度なBCPの確立 - 災害耐性の高い施設、設備等への更新 - JAXAとの協働研究 - 就航先、便数等の見極めと事業計画への適切な反映 - 戦略的な購入契約の締結 - 国産SAFの量産体制構築に向けた戦略的投資、サプライチェーンの整備に向けた官民・産業間連携の強化 「SAF Flight Initiative」等のスキーム展開によるSAF 購入費用の一部補てん
移行	リスク	—クレジット クレジットの利用によるコストの増加(オフセット量の増加/排出権の需要超過による価格高騰)	—	- CORSIA 適格の高品質なクレジットの調達 - SAF/クレジットのベストミックスによるコストインバクトの最小化
	機会	CO₂削減に向けた対応(航空機以外) —車両 ^{※3} 燃料(軽油) - ZEV^{※4}への置き換えによるコストの増加 - 燃油費やオフセットのコストの減少や、無人自動運転などの新技術の進展に伴う空港業務の省力化	— 中	- ZEV 化等促進および空港のインフラ整備に向けて、政府や関係事業者への継続的な働きかけと協働 - 次世代バイオ燃料等の代替燃料の調達やサプライチェーンの構築 - 空港車両のEV 化に向けた実証実験やリモコン式電動車両の導入
	リスク	訴訟/罰金/税制 - 各国の法規制の未達成による罰則・罰金の発生 - 気候変動対策の遅れに対するステークホルダーからの圧力 - カーボンプライシング(炭素税、排出権取引)の導入による、物価上昇に伴うコストの増加	— 中	- 気候変動への適切な対応と情報開示 - 規制・税制の緩和に向け、業界、団体と協働した各国政府への継続的な働きかけ
	機会	消費者意識・嗜好の変化 - 積極的な気候変動対応によりブランド価値を向上させることで、顧客の信頼獲得による売上増加および環境保全に敏感な若い世代の人財の確保 - リアルな移動を伴わない新規事業の成長 - 企業のScope3(出張や貨物輸送)を減らす需要の高まり	— 中	- 気候変動への適切な対応と情報開示 - 継続的な社会との対話を通じたニーズの把握と戦略への反映 - 顧客の理解と協力を得ながら進める施策の展開 - 事業ポートフォリオの多角化 - 新規事業の成長に向けた様々なステークホルダーとの協働、戦略的な投資(アバター・空飛ぶクルマ・ドローン物流サービス)
物理的	機会	資金調達 市場に先手を打った積極的な気候変動対応による、ESG 投資の取り込みや融資による資金調達の達成	— 中	- 投資家との継続的な対話を通じたニーズの把握と適切な対応 - 国際的な枠組みに則った情報開示

※1 大：年間100億円以上 / 中：年間10億円以上～100億円未満 / 小：年間10億円未満 ※2 Direct Air Capture：大気からCO₂を直接回収する技術 ※3 空港ハンドリング車両
※4 Zero Emission Vehicle：走行時にCO₂などの排出ガスを出さない車両(電気自動車(EV)・燃料電池自動車(FCV)・プラグインハイブリッド自動車(PHV))

▶ 地域創生



▼その他の取り組みは
https://www.ana.co.jp/group/csr/regional_creation/regional_revitalization/

基本的な考え方

地域創生は、人口減少や少子高齢化、地域経済の縮小などの地域課題を克服し、将来にわたって地域が成長することを目指すしていく取り組みです。

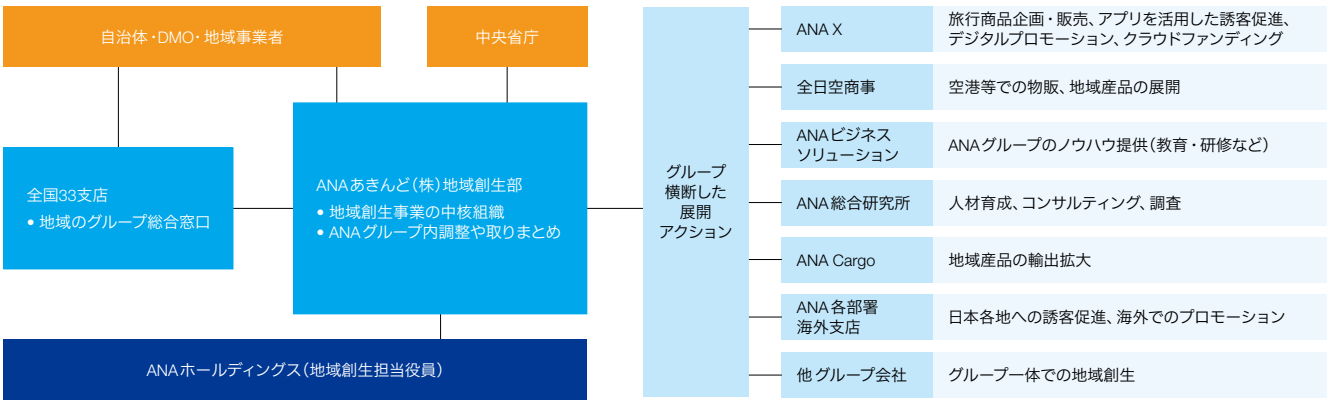
ANAグループでは航空輸送に留まらず、地域が抱えている課題を解決しながら、ヒト・モノ・コトの新たな出会いやつながりを創出し、地域のファンを増やすことにより交流人口や関係人口の拡大につなげることを目的としています。

課題解決に向けては地域と一体となった取り組みが重要であるため、グループの地域代表機能を有する各支店と連携し、地域事業者との密な関係構築や全国各地の地方自治体との連携協定締結などを含め、地域とのつながりを深めています。

これまでに航空事業や旅行事業で築いた地域との信頼関係をもとに、地域の魅力を軸としながら、ANAグループが持つ強み、アセットを活用した地域創生に挑戦します。

推進体制

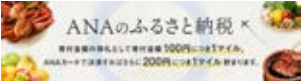
地域に根付いた活動を行う全国33支店と連携しているANAあきんど(株)地域創生部を中心に、グループ各社の取り組みを有機的に統合することにより、ANAグループ一丸となって地域課題解決につながる価値創造を促す環境形成を目指していきます。



1 自治体と連携した地域創生の拡大

Case 1 ANAふるさと納税の拡大

解決したい地域課題	- 少子高齢化や地域経済衰退による財源不足 - 地域創生事業の中核組織 - ANAグループ内調整や取りまとめ - ANAホールディングス(地域創生担当役員) - ANA X - 全日空商事 - ANAビジネスソリューション - ANA総合研究所 - ANA Cargo - ANA各部署海外支店 - 他グループ会社
解決の手段	- ANAのふるさと納税サイトを通じた寄付による自治体の新たな財源確保の支援 - ふるさと納税返礼品による地域創生事業の中核組織 - ふるさと納税をきっかけとした旅行意欲の醸成、誘客促進



Case 2 交付金を含めた地域創生事業の推進

解決したい地域課題	- インバウンド旅客の目線に合わせた地域の魅力の認知度や長期滞在コンテンツの不足 - 観光客減少による観光消費減少 - 少子高齢化による働き手・担い手不足
解決の手段	- 地方自治体の交付金等を活用した関係人口創出の取り組みを実施 - ANAが持つ航空ネットワークを活かしたインバウンド誘客推進 - 特定のテーマにフォーカスした観光コンテンツの開発・推進 - 新たな働き方に合わせた地方でのワーケーション受入環境の向上・推進

2 イノベーションを活用した地域課題解決への貢献

ANAはこれまでご利用いただいた「空港 アクセスナビ」を全面リニューアルし、2023年7月31日より新サービス「旅CUBE」の提供を開始しました。ANAは、「旅CUBE」を移動サービス(MaaS)のプラットフォームと位置付け、モビリティ事業の領域拡大や多様な移動ニーズへの対応と課題の解決を図ることで、ユニバーサル&シームレスな移動体験をご提供し、楽しく、安全に移動できる社会の実現を目指します。



▼詳細はこちら <https://www.anahd.co.jp/group/pr/202307/20230731-5.html>

3 社会貢献と社会課題解決を通じた地域活性化

Case 1 ANA「農園プロジェクト」※ANAグループの地域課題解決の代表例として、取組を継続

解決したい地域課題	- 高齢化および後継者不足による「耕作放棄地＝廃園の拡大」 - 愛媛県産品(柑橘類)の「認知・販路拡大」
解決の手段	- 耕作放棄地＝廃園となったみかん農園を地元農家や自治体、地方銀行などと連携し、ANAが運営する農園としてプロデュース - 生産→加工→流通→販売までの一連の流れをサポート - ANAのリソースやノウハウを活用した県産品の販路拡大およびブランド化、ANAケータリング等のノウハウを活かした食品加工 - 耕作放棄地を廃園にしない仕組みを構築し、一次産業の活性化と交流人口の拡大に寄与



Case 2 MRO Japan(株)機体整備工場見学事業(沖縄県)

解決したい地域課題	- 観光業以外の県内2次産業の不足 - 県内出身人材の雇用機会の不足
解決の手段	2022年5月から那覇空港内にある機体整備工場の見学ツアーをMRO Japan(株)※1と協同で開始し、認知度の向上、新たな観光資源としての魅力を発信 - 今後もコンテンツに磨きをかけ、交流・関係人口の拡大を目指す

※1 MRO Japan(株): 沖縄県や県内企業と連携して事業を展開し、県内の産業振興に取り組んでいる日本で唯一の航空機整備専門会社



上席執行役員
グループ地域創生 統括
兼ANAあきんど(株)
代表取締役社長
原 雄三

新任役員紹介

ANAグループでは、これまでANAセールスが担っていた、航空セールス事業と旅行事業について、旅行事業をANA X(株)へ再編した上で、新たに地域創生事業にも事業領域を拡大する形で再整理し、2021年4月にANAあきんど(株)を設立いたしました。

ANAグループの強みを活かして、地域の皆様と一緒に地域創生に取り組み、魅力あふれる地域社会を共創することで交流人口・関係人口の拡大につなげます。また、それを新たな価値創造につなげることで、ANAグループの収益基盤にも貢献していきます。

全力で取り組みますので、ぜひご期待ください。