

管理職向けDEIセミナー

年度	対象者	ねらい
2021年	役員/部長	DEI推進の必要性とアンコンシャスバイアスについて理解し、DEI推進へ向けたアクションを考える。
2022年	各部署の推進リーダー	DEI推進の重点課題について理解する。
2023年	全管理職	ANAグループのDEI活動方針の理解、DEIが浸透した職場醸成など、マネジメント業務に活かしてもらう。



DEI推進の必要を経営層から理解してもらうことから始めるべく、2021年より段階を踏んでセミナーを開催してきました。

更なる職場の理解促進に繋げるべく、2023年度は全管理職を対象とし、対面もしくは、動画視聴にて理解を深めてもらいました。DEIに関わる内容の他に、「マネジャーワークショップ」を開催し、マネジメントに関する勉強会なども実施しています。

キャリアデザインFactory

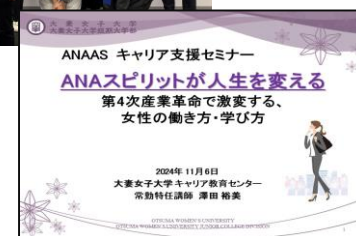


人財育成の促進を目指し、社内での今後のキャリアを考えるきっかけとなる場、『キャリアデザインFactory』を2023年度よりスタートしました。身近で活躍する多様な社員のキャリアや仕事に対する考え方を知り、自身のキャリア形成に活かしてもらえるよう、取り組んでいます。



女性社員向けのキャリア支援

女性のさらなる活躍を支援する取り組みの一環として、2024年度には、公募型外部研修と外部講師を招いた社内セミナーを実施しました。他者の視点に触れて「自分の当たり前」を崩すこと、自らの「思い込み」に気づき、前向きな一歩を踏み出していただく機会を提供することを目的として取り組んでいます。



男性育児休業または配偶者出産休暇の取得促進

男性育児休業または休暇取得率100%を目指し、セミナーなどを開催して取得促進をおこなっています。

セミナーでは、育休経験者の男性社員が登壇し、育児と仕事の両立や家庭での役割などそれぞれの経験を語っていただきました。約50名の社員が参加し、男性の育児への考え方の変化や今後育休取得を検討している社員の後押しになる機会となりました。



仕事と育児のリアルトーク座談会

育児をしながら管理職になった社員が登壇し、育児でのリアルな話やキャリアのことなどを話してもらう場を設けました。

参加者からは、育児をしながら管理職としてどのように働いているのか、苦勞されてきたことなど、それぞれの家庭により状況は違うものの、普段聞けないような話しが聞けて参考になったという声がありました。



ベビーシッター券の導入

仕事と育児の両立支援サポートの一助として、2024年度より「こども家庭庁発行のベビーシッター券」を導入しました。従業員がベビーシッターを利用した際に使用でき、1日回対象児童1人につき4,400円分の補助を受けることができます。

ANAグループ社員同士が助け合う保育サービス『チャイルドケアステーション(通称：CCS)』

CCSは勤務への理解がある社員と、保育を必要とする社員とのマッチングを行い、ANAグループの働くパパ・ママをサポートする仕組みです。ひまわりサポーター(=シッター)は全員が保育に関わる研修を受講、または保育士などの資格を保持しています。社員同士なので安心して預けることができるのがメリットです！



仕事と介護の両立に向けた支援

管理職向けに介護に関するリテラシー向上研修を実施しました。仕事と介護の両立が重要な社会課題となっていることや、介護による離職や生産性低下のリスク、管理職と従業員双方が正しい知識と支援体制を持つことの必要性が重要だということを学び、気づきが多くあった研修となりました。また、経営層からのメッセージ発信や全従業員を対象としたe-learningも実施して、情報に触れる機会を積極的につくっています。

【ANAAS】『仕事と介護の両立支援』基礎知識 e-learning

このe-learningは、仕事と介護に関する基礎知識を学び、いざという時に備えていただくことを目的として実施いたします。
また介護に必要とする学習がない方も含めて、この機会に仕事と介護の両立支援の必要性とリアリティーを高めるための研修です。ご自身のご都合に合わせて受講してください。

実施期間
2024年7月22日～8月9日

対象者
ANAAS全従業員(任意)
※実施期間中に空席資料
※管理職の皆様は回線が

1. 役員メッセージ

いつもありがとうございます。ANAASは、社員一人ひとりの生活と働き方の両立を支援するため、仕事と介護が両立できる環境整備も進めています。
介護に関する実施把握(後述)の結果では、会社の介護制度がよく知られていないこともわかりました。家族の介護などでサポートが必要となった際は、まずは相談してください。私たちは社員一人ひとりを全力でサポートしていきます。介護が仕事か、の選択ではなく、社員が安心して介護を仕事も両立できる環境を整備していきますので、何かに要望や提案がございましたら、お気軽にお知らせください。今後とも、よろしくお願ひいたします。

代表取締役社長 野木光希

ANAASで今年度D/E推進を担当します。互にお願ひいたします。
社員一人ひとりの所属や専攻と働き方が人生を豊かにしている。ANAASはそういう会社にしていければと思います。今年度は介護にもより重点をあてていきます。
私も実際に母の介護を経験しましたが、いつ何時、そういう状況になるかもしれません。介護をしながら働きたいという気持ちは、自分一人で抱え込まずに周囲のサポートを活用することも大切です。まずは、介護に関する知識を学ぶことから始めましょう。
そして、困ったことがあればぜひ周囲にも相談してください。会社もしっかりとサポートしていきます。

取締役副社長 藤野裕子
(E/E推進担当)

障がい者雇用個社セミナー実施

障がいの有無に関わらず、ともに働く全従業員が、やりがいを持ち、自分らしく活躍できる働く環境をさらに整えていくために、障がい者雇用の理解増進とマネジメントを考える機会として、管理職を対象に毎年セミナーを実施しています。



障がい者雇用の業務領域拡大

一人ひとりが戦力として活躍する強い企業を目指すため、2025年度には、多様な人財がより長期的に活躍できる体制づくりを目的として、新しい課を新設し、障がい者雇用の業務領域を拡大しています。

入社後の定着支援

個々の状況やご希望に応じて支援面談を設けております。

入社後も引き続き働きやすい職場を実現しながら、キャリアを安心して描ける環境を整えています。



PRIDE月間

毎年6月に世界各地でLGBTQ+の権利を啓発するための活動が行われており、社内でも理解促進に向けた取り組みを実施しています。

2024年度は、LGBTQ+の当事者を講師としてお招きし、セミナーを開催しました。LGBTQ+が身近な存在であることや“アライ”の必要性など、当事者ならではの視点でお話しいただき、学びが多い時間となりました。その他、全従業員に向けて理解を促す情報を社内で配信し、チーム会などの時間を活用して、動画視聴や意見交換を実施しています。



多様な性(LGBTQ+)に関する相談対応・社内手続きについて整理

ANAグループ「[多様な性\(LGBTQ+\)の尊重](#)」に関する基本ポリシー」に基づき、LGBTQ+の従業員が戸籍変更や社内手続きなど周囲に知られずに相談できる窓口を設置し、誰もが働きやすい職場環境の構築に向けて体制を整えました。

多様な性 (LGBTQ+) に関する相談対応・社内手続きについて 

相談対応について
ANAの「アライ」を掲げながら、LGBTQ+の権利を啓発するための活動が行われており、社内でも理解促進に向けた取り組みを実施しています。

多様な性に関する相談窓口
ANAグループ「[多様な性\(LGBTQ+\)の尊重](#)」に関する基本ポリシー

ANAグループ「多様な性(LGBTQ+)の尊重」に関する基本ポリシー
[https://www.ana.co.jp/press/2024/06/20240610_01.html](#)

SOGIハラスメントに関する相談窓口
ANAグループ「[多様な性\(LGBTQ+\)の尊重](#)」に関する基本ポリシー

ANAエアポートデスク
ANAグループ「[多様な性\(LGBTQ+\)の尊重](#)」に関する基本ポリシー

社内手続きについて
ANAの「アライ」を掲げながら、LGBTQ+の権利を啓発するための活動が行われており、社内でも理解促進に向けた取り組みを実施しています。

関連リンク：[多様な性\(LGBTQ+\)に関する相談対応・社内手続きについて](#)
ANAグループ「[多様な性\(LGBTQ+\)の尊重](#)」に関する基本ポリシー

海外空港経験者から学ぶ機会

海外空港経験者の社員が登壇し、日本と海外で働く違いや、海外からみたANAについてリアルな状況を語ってもらい、異文化を理解してもらう機会を設けました。約100名の社員がオンラインで参加しました。文化的背景が異なる方と関わる時はもちろん、日本人同士であっても多様性が広がる中で、自分の考えだけに捉われず、相手を受け入れてコミュニケーションをとるようにしたいという参加者からの学びの声がたくさんありました。



その他

社内におけるDEI推進体制

社内では、各部署にDEI推進メンバーを設置しています。定期的に、ミーティングを開催し、各部の取組みの様子や職場での課題など情報共有や意見交換を実施しています。誰もがいきいきと働ける職場づくりに向けて、各部一体となって推進しています。

