

第25回記念テレワーク推進賞 プレミアムトークセッション 資料集



一般社団法人日本テレワーク協会 2024年12月発行

プレミアムトークセッション

table of contents



【トークテーマ】

これからの「柔軟で多様性のある働き方」実現のために
テレワークが果たすべき役割を考える

【パネリスト】

全日本空輸	執行役員 労政部長	山本 勝敏 様
第一合成	代表取締役	河野 良子 様
東京工業大学	名誉教授	比嘉 邦彦 様
日本テレワーク協会	会長	栗原 博
<モデレーター>	日本テレワーク協会 事務局長	村田 瑞枝

フーレミアム・トーク
Premium Talk 1



全日本空輸 執行役員 労政部長
山本 勝敏 様





ANAの働き方について

2024年12月 9日
全日本空輸株式会社

執行役員労政部長 **山本 勝敏**

1. 自己紹介



やまもと かつとし
山本 勝敏

全日本空輸(株) 執行役員 労政部長

- 1989 : 全日本空輸株式会社 入社 東京支店
- 1990 : 運航本部
- 1998 : 大阪支店
- 2002 : 勤労部 (現 労政部)
- 2011 : 客室本部
- 2015 : ANAエアポートサービス (株)
- 2017 : ANAテレマート (株)
- 2021 : CX推進室業務部
- 2023 : 労政部

整備と貨物部門以外の多くの部署を経験

2. 企業概要 <ANAグループ概要>


設立 1952年12月27日



2024年3月末日現在



商号	日本ヘリコプター輸送 (株)	全日本空輸 (株)
資本金	1.5億	250億円
従業員	28人	12,854人
使用機材数	2機 (ヘリコプター)	276機

	ANAホールディングス (株)	連結売上高	2兆559億円
		従業員	約 41,000人
		連結子会社	55社

2. 企業概要 <ANAグループ経営理念・ビジョン・行動指針>

経営理念

安心と信頼を基礎に世界をつなぐ心の翼で
夢にあふれる未来に貢献します

新経営ビジョン

2023年2月策定

ワクワクで満たされる世界を

私たちは、空からはじまる多様なつながりを創り、
社員・お客様・社会の可能性を広げていきます

行動指針 ANA's Way

私たちは、
「あんしん、あったか、あかるく元気！」に、
次のように行動します

安全

お客様視点

社会への責任

チームスピリット

努力と挑戦

2. 企業概要 <エアラインの特徴>



様々な職種が協力して航空機を飛ばす

労働集約型産業



2. 企業概要 <エアラインの特徴>

全日本空輸株式会社

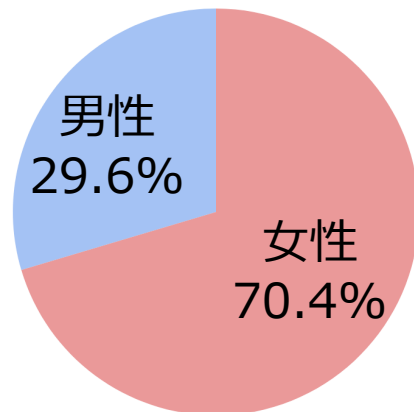
従業員数

12,854人

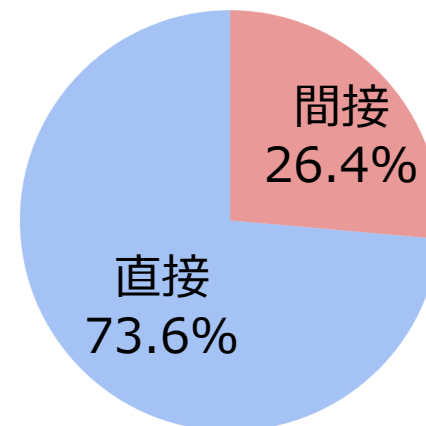
従業員平均年齢

39.2歳

男性女性比率



直接部門・間接部門比率



3. ANAグループの人財戦略と多様な働き方

1) 人財戦略で目指すもの

グループ人財戦略

ANAグループの価値源泉である「人の力」「組織の力」の最大化による企業価値向上

- 1) 多様な「人の力」を活かし、変革を推進することで経営戦略を実現
- 2) 持続的な企業価値向上と、社員や家族の豊かな人生を実現

働く基盤の整備	ANAらしい企業文化の進化	個のスキル向上と人財ポートフォリオ
<ol style="list-style-type: none"> 1) 健康経営の推進 2) 柔軟な働き方の拡充 3) グループ従業員の賃金改善 	<ol style="list-style-type: none"> 1) DEIの推進 2) 現場・若手・海外の声重視 3) ミドルマネジメント活躍推進 	<ol style="list-style-type: none"> 1) 挑戦・成長・変革を促す仕組み 2) 外部で得た経験の活用 3) 非航空事業を担う人財育成

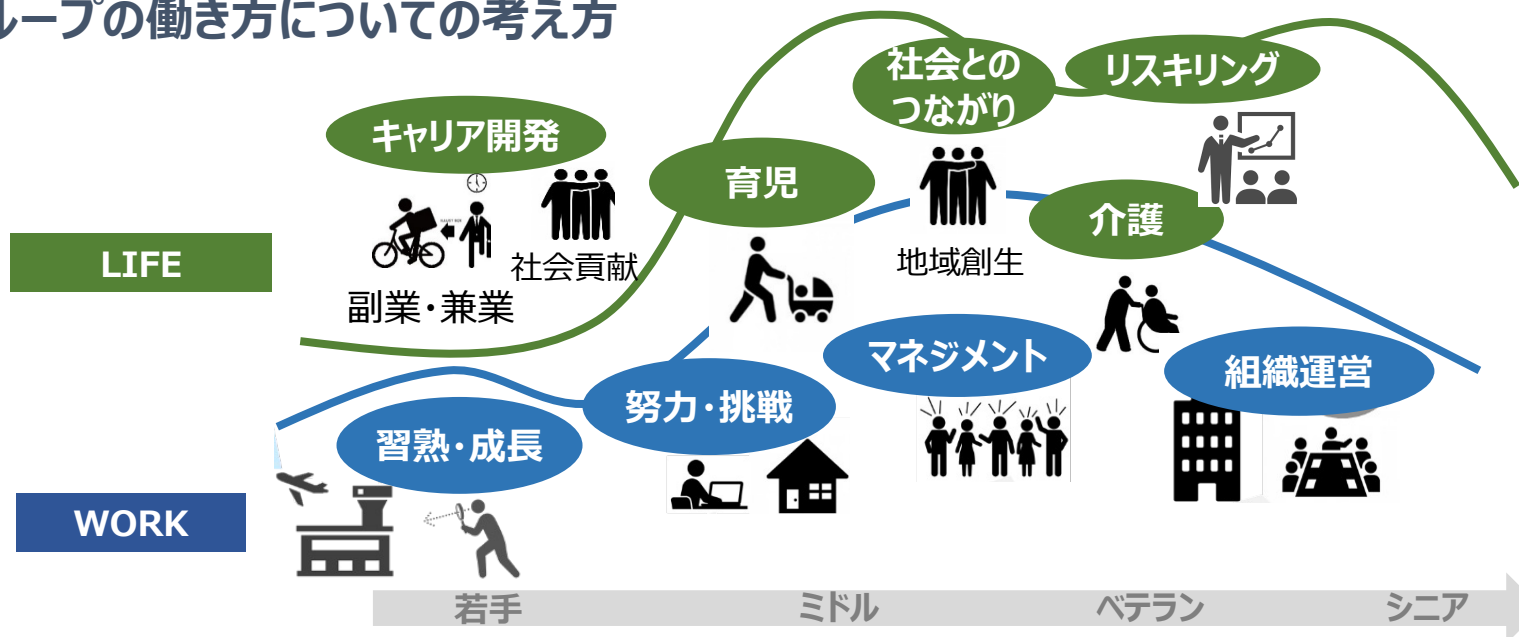
2) ANAグループの価値創造サイクル



3. ANAグループの人財戦略と多様な働き方



3) ANAグループの働き方についての考え方



社員一人ひとりのライフ・ワークステージに合わせ

多様な働き方の選択肢 と やりがい・働きがいにつながる施策の提供

充実感&達成感 = エンゲージメントの向上

社員とその家族の幸せ

多様な個人の力を引き出し、組織の力を高め、新たな価値創造へ

4. ANAグループの勤務・就労制度

	分類	名称	現業	間接
WORK	働く時間や場所の柔軟性	<ul style="list-style-type: none"> ・FLEX勤務制度 ・リモートワーク制度 		●
	育児・介護の両立サポート	<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護の為に短日数勤務制度 ・時間指定短日数勤務制度 	●	
		<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護の為に短時間勤務制度 ・育児・介護に関する深夜労働免除 	●	●
	経験を活かす・多様な人財の更なる成長・活躍促進	<ul style="list-style-type: none"> ・事由を問わない短日数制度 ・事由を問わない短時間勤務制度 	●	●
		・NCP(New Commuting Program)	●	●
	新たなキャリア支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ニューライフサポート制度 ・転身支援制度 ・社内・社外兼業制度 	●	●
	スキル伝承・更なる活躍後押し	・部分就労/雇用延長制度	●	●
LIFE	活躍・成長サポート	・サバティカル休暇	●	●
	結婚・出産・育児サポート	<ul style="list-style-type: none"> ・懐妊育児休職 ・育児休職 ・出生児育児休職（産後パパ育休） ・不妊治療休職 ・配偶者海外転勤休職 	●	●
	事情に配慮	・介護休職	●	●
	仕事との両立	<ul style="list-style-type: none"> ・長期休暇 ・ワーケーション ・ブリージャー 	●	●
		キャリア褒賞	・リフレッシュ休暇	●

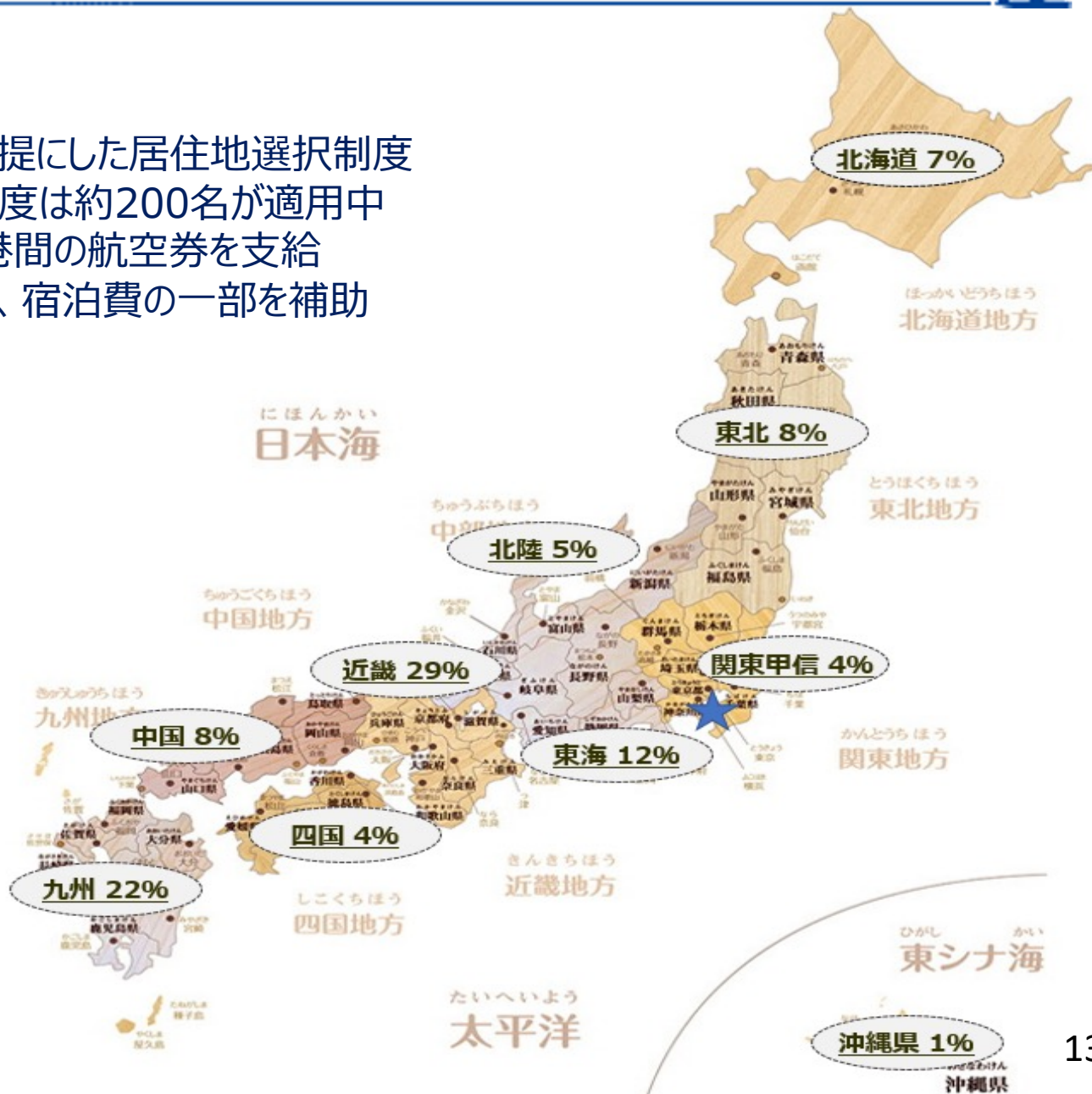
5. NCP(New Commuting Program)について

【制度概要】

- ・特徴：航空機による出退勤を前提にした居住地選択制度
- ・対象：客室乗務職 ※2024年度は約200名が適用中
- ・通勤：居住地と羽田(成田)空港間の航空券を支給
- ・補助：出退社にかかわる交通費、宿泊費の一部を補助

【NCP適用者の居住地分布】

現在39都道府県に居住



ご清聴ありがとうございました!



フーレミアム・トーク
Premium Talk 2

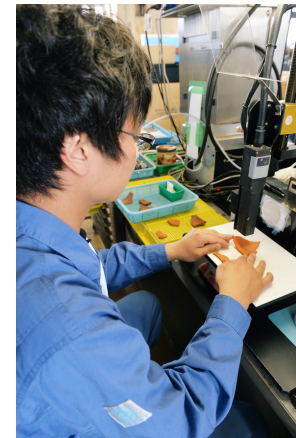


第一合成 代表取締役
河野 良子 様



会社をコロナから守れ!!

～テレワークで繋いだ
100日奮闘記～



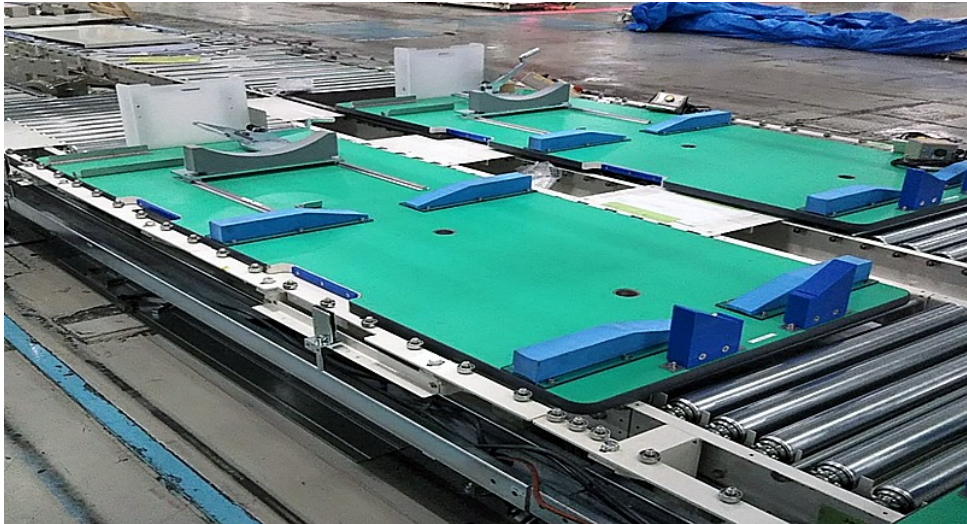
第一合成株式会社



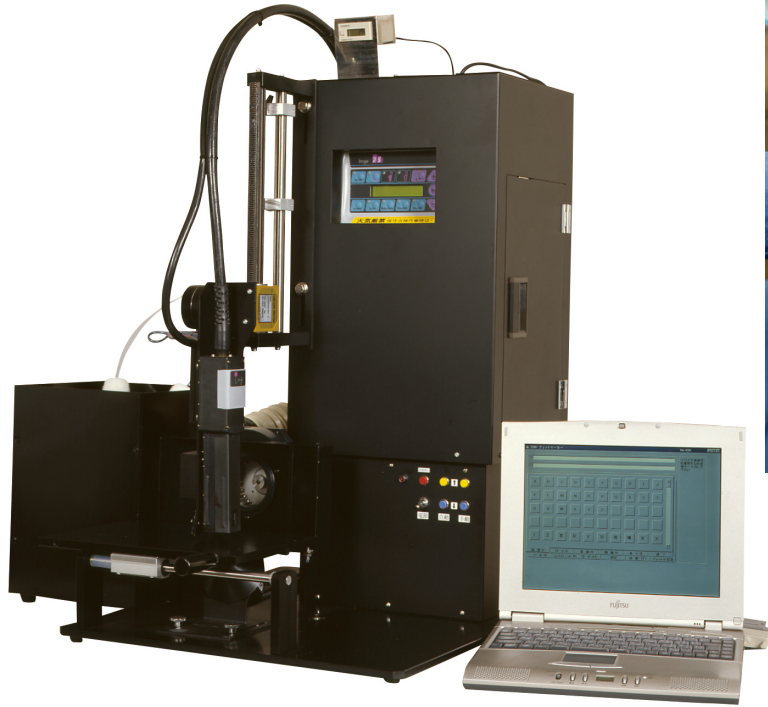
会社紹介

- 事業内容：生産工程における物流資材、静電気対策商品、文化財保存機器、森林保全機器の設計・製造・企画・販売
- 創業：1975年（現在50期目）
- 社員数：30名
- 拠点：本社 八王子、京都営業所、八王子工場、滋賀工場
- 企業理念：あらゆる創造の知力を尽くして、心豊かな価値のために貢献する
- 社是：創造を以て必ず報いる

商品紹介 1



商品紹介 2



2020年1月それは始まった...

正体不明のウィルス
が蔓延

2月末イタリアで1日
の感染者数が1000人
を超えた

当時、米国出張して
いる社員あり→毎日
体調の報告を受ける

ウィルスが正体不明
⇒会社全体に蔓延の
懸念

社員に蔓延した場合
⇒会社が機能するの
だろうか？

2月末幹部に緊急招
集をかけて、話し合
いスタート

まずは人との接触時間を減らすこと

感染力が強いことだけは周知されていた為、いかに社内間で

人との接触時間を減らすか？という観点から対策開始

公共の交通機関を使わせない（乗合出勤→社有車で送迎）

輪番制で試験的にテレワークを開始（会議翌日から開始）

⇒問題点を抽出（最初からうまくいくと思わない）

送迎時間等を使って、上司へテレワークの問題点報告

実施結果


- 短期間で達成したことで、以下の結果
 - 1.朝礼→導入前は各営業所、工場ごと実施、導入後は
全社朝礼
 - 2.会議や顧客とのミーティング⇒約40%Web化
 - 3.全社スケジュール・経費精算・稟議申請⇒電子化
 - 4.業務20人⇒13人で運営できるようになった

テレワークが生み出した新たな価値

- 運用から1年経過⇒元に戻そうという意見は皆無
- コロナ以前から人手不足
⇒当時は人手を増やすことで解消する考えのみ⇒社員から不要論も出るように
現在、一部業務を外部へ委託（コロナ前では考えられなかった！）
- 営業所・工場間でリアルタイムの会議が常態化したことで
情報はもちろん、思いの共有化もスピーディーになった
- 人を増員させる上で、これからの仕事にとって価値ある仕事を
どう取り組んでもらうか？という考え方にシフト



会社にとって本当に必要な仕事をしているかを考えるようになった



短期間でテレワーク が成功した理由

- コミュニケーションの下地
- 誰も取り残さない
- 完璧を求めない
- 未来へ向けた新しい仕事のスタイルの共有
- 部長クラスが自ら積極的にテレワーク
- 定期的に良い、悪い点の確認⇒共有

モノづくりから コトづくりへ

コロナ以前の社内背景

- 会社はモノづくり→コトづくり方針にシフト（サービス事業の充実）
- 実態は既存の業務に縛られ、新しい仕事に着手しにくい環境
- 社員の固定観念もなかなか打破できず

⇒テレワークや業務全般の見直しが始まり、
少しずつ社員の意識の変化も見られる

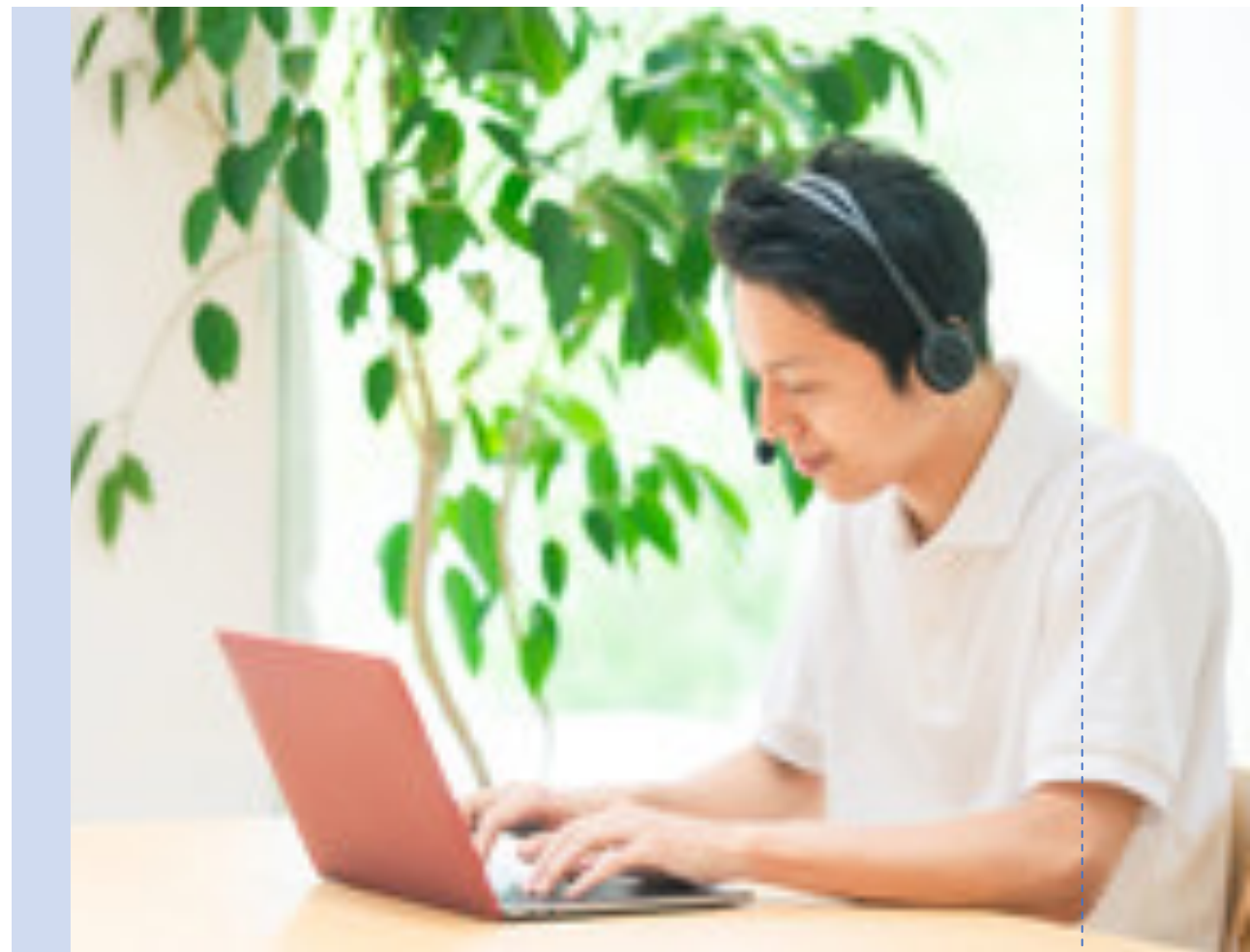


これからの課題

- 業務の簡素化を命題とする訳は
⇒**本来すべき仕事に集中するため
(商品開発やサービス、新展開
事業など)**
- 労働生産性を意識した仕事の見直し
⇒**利益に見合う仕事なのかという
問いを持ち続けること**
- 現状のテレワークを向上させること
のみを考えず、
**業務全般の棚卸し
外注も含めて検討していく**
↓
結果的にテレワーク業務へ
転換していくことに繋がる



ご清聴
ありがとうございます
ございました



テレワーク推進賞

<https://japan-telework.or.jp/associationactivities/suishin/>

一般社団法人日本テレワーク協会（会長：栗原 博、所在地：東京都千代田区、以下日本テレワーク協会）は、この度「第25回記念テレワーク推進賞～多様な働き方大賞～」の受賞企業・団体を決定しました。

日本テレワーク協会は、ICT（情報通信技術）を活用して場所や時間にとらわれない柔軟な働き方である「テレワーク」の普及促進を目的に「テレワーク推進賞」表彰事業を2000年から継続して実施しております。

四半世紀の節目を迎えた今年度は「人とデジタルのコラボで多様な働き方ってありかも!」をテーマに YouTube 動画による応募を受け付け、テレワーク推進賞審査委員会（委員長：比嘉邦彦 東京工業大学名誉教授、一般社団法人 日本テレワーク学会 特別顧問）により厳正に審査を行った結果、日本情報通信株式会社に会長賞を授与することとしたほか、合計8組の企業・団体の授賞を決定しました。

今回の決定を受けて、2024年 12月 9日（月）「JTAアニュアルカンファレンス」において表彰式を開催し、受賞者表彰と事例発表を行います。また第25回記念イベントとして、過去受賞企業、審査委員長、日本テレワーク協会会長による「プレミアムトーク」を開催いたします。



JTA Practice Gallery

<https://japan-telework.or.jp/jta-practice-gallery/>



「JTA Practice Gallery」は日々進化しているテレワークの最新事例を公開することにより、これからテレワークの導入を検討している企業・団体や、既にテレワーク導入済みでさらにステップアップしたい企業・団体が参考にし、更なるテレワークの普及・促進を図ることを目的としています。

「JTA Practice Gallery」では各企業・団体の取り組みを3分程度のYouTube動画でご覧いただけます。

是非、テレワークを活用した柔軟な働き方につなげていただければ幸いです。



問合せ先



<https://japan-telework.or.jp/>

一般社団法人日本テレワーク協会

住 所 : 〒101-0051 東京都千代田区神田神保町1-103 東京パークタワー2F

担 当 : 関 正吾

E-Mail : sekis@japan-telework.or.jp

Tel : 03-5577-4572 携帯:080-7723-6261 Fax:03-5577-4582



(注意) 本資料の情報を転載、複製、改変等は禁止いたします。