

## 多様な人財の更なる活躍推進のために私たちが取り組むべきこと

JAL グループは、出身会社や採用地域、性別等を超えて、能力と意欲ある社員の活躍の場を広げてきました。2014年度以降は、「異なる経験や価値観を持つ多様な人財の力を総動員し、新たな価値を生み出し続けていくこと」こそ、「激化する競争に打ち勝つために不可欠な経営戦略」という考えに立ち、女性をはじめとするさまざまな人財が力を発揮し活躍できるよう、人財育成や支援体制を強化してきました。また、その実現に向け、「ワークスタイル変革」をはじめ、意識としくみの改革に、多くのリーダーが先頭に立ち、様々なチャレンジを重ねてくれています。

### 多様な人財の更なる活躍にむけて

「JAL グループ中期経営計画ローリングプラン 2016」においても、女性をはじめとする多様な人財が活躍し、周囲がそれを支援する職場作りへ向けた取り組みを継続していくことをお伝えしました。2016年度も取り組みを継続・拡大していきます。

私は、とりわけ障がいのある方の活躍の場を増やしたいと考えています。JAL グループは、共生社会の実現に向け、障がいのある方に航空機のご利用が身近になるよう、長く取り組んできており、東京 2020 パラリンピックのスポンサー企業でもあります。JAL グループ全ての会社において、雇用の促進と活躍の場の拡大にしっかりと取り組みます。

また、定年退職後も希望される社員の皆さんには、JAL グループで継続して働いていただけるよう活躍の場を広げていきます。さらには、LGBT に対する理解の促進にも取り組みます。互いに尊重し合うコミュニケーションで、日頃無意識のうちにできている壁をなくす努力を重ねます。

### 個性を活かす真のダイバーシティへ

ところで、私が考えるダイバーシティのゴールはこの先にあります。

人財が多様化するだけでなく、その豊かな個性を活かし合ってはじめて、その先の新たな価値を生み出すことができます。角が取れて丸くなった「良き組織人」の集団から決して生まれるものではありません。より良い未来の実現を目指し、それぞれが正しいと思う信念がぶつかりあう企業風土の下で真のダイバーシティが実現するのです。

私たちはこれまで、グループ全社員が持つべき意識・価値観・考え方である「JAL フィロソフィ」を繰り返し学び、実践してきました。この共通の土台があれば、お互いを信頼しあう中で、勇気をもって、異なる意見、とがった考えをぶつけ合うことができるはずです。

中期経営計画も最終年度です。その先には次期中期経営計画で新たな挑戦が始まります。

いかなる困難に直面しても決してあきらめず、自分の可能性にふたをせず、誰にも負けない努力を重ね、全員の総力で「世界で一番お客様に選ばれ、愛される航空会社」を目指しましょう。そして今の私たちなら、必ず全員が幸せを実感できる会社を共に作り上げていける、そう思っています。

(注) LGBT とは、Lesbian (レズビアン)、Gay (ゲイ)、Bisexual (バイセクシャル)、Transgender (トランスジェンダー) の頭文字をとった、性的マイノリティ (少数派) を表す総称です。

日本航空株式会社  
代表取締役社長

植木 義晴