

JALの ワークスタイル 変革

2017
SUMMER

JALの「ワークスタイル変革」とは

全社員がこれまで以上に
やりがいを持って働き、活躍できるよう、
JALは2015年度に
「ワークスタイル変革推進室」を設置。
社員の意識改革とインフラ整備に加え、
業務プロセスの見直しにも努めています。

スタートから2年
表れ始めた変革の効果

JALが目指す「ワークスタイル
変革」の姿は、「全社員が、生産性高
く、やりがいを持って働き成長する」
ことであり、同時に「生み出された時
間を社員一人一人が自身の時間の充実
にあて、さまざまな経験を通じて成長

する」ことです。
変革がスタートしてから約2年が経
過しましたが、この間、JALでは各
部門のトップが先頭に立ち、「仕組みづ
くり」と「社員の意識改革」の両面から、
変革に取り組んできました(図1参照)。
こうして生まれた「新しい働き方」は
社内でも着実に定着しつつあり、2016
年度に比べ、社員の残業時間や総労働
時間は減少し、年次有給休暇の取得日
は増加しています(図2参照)。

社員の成長が会社の 成長にもつながる

JALでは現在も、乗務員やグラン
ドスタッフなどの現場も含めたすべて
の職場において、さまざまな「ワーク
スタイル変革」に取り組んでいます。
特に、シフト勤務の現場に比べ、残業
が多くなりがちな間接部門(企画や管
理や戦略立案などを行う地上職)にお
いては「2017年度末までに、総実
労働時間1850時間以内(※)」とい
う全社共通の目標を掲げ、社員一人一
人がタイムマネジメントを意識した業
務遂行にチャレンジしています。また、
その達成へ向け、各部門の取り組み状
況や成功事例を共有する場として定期
的に「勤務実績報告会」を実施してい

Style 1

「ワーケーション」の試験導入を実施しました

「ワーケーション」とは、近年海外で注目を集めている、ワークスタイルのこと。ワーク(仕事)とバケーション(休暇)を合わせた造語で、希望すれば休暇先からも仕事ができるシステム。余暇と休暇を両立させる、新たなテレワークのかたちとも言えます。

JALでは、2017年7月、8月の2カ月間、「ワーケーション」の試験運用を実施しました。2カ月間のうち最大5日間まで、ワーケーションを利用できるというもの。

休暇中、滞在先で仕事をするという普段と異なる体験は「JAL VISION」で掲げる「一步先を行く価値創造」にもつながるうえ、地域や社会の活性化にも貢献できる施策として、今後、本格導入についても積極的に検討しています。

Voice

仕事とプライベート、どちらも選べる働き方

人財戦略部 主任 中丸 亜珠香

今年の夏は、家族全員の休みが合う8月中旬に休暇を取り、広島に帰省する予定をたてていました。ところが1週間前になって、どうしても外せない会議が入ってしまったのです。私が中心となり進めていたプロジェクトだったので参加したい気持ちも強く、以前なら帰省のキャンセルを考えたと思います。でも今年は「ワーケーション」を利用し、帰省中の半日を仕事にあて、広島の実家から会議に参加することにしました。プロジェクトの進捗が確認でき、安心したのはもちろん、子どもたちが楽しみにしていた帰省をキャンセルせずに済み、心からリフレッシュできた夏休みでした。今後は躊躇せずに長期休暇を取ることができると思います。



広島の実家からWeb会議に参加



子どもたちを連れて宮島の厳島神社へ。休暇をたっぷり楽しむことができました。

Style 2

「テレワーク・デイ」に参加しました

2017年7月24日に行われた、総務省などが主催するイベント「テレワーク・デイ」に、JALも参加。社内各所で、通常の業務を極力テレワークで行うなどの試みが実施されました。

「テレワーク・デイ」とは「東京2020オリンピック競技大会」の開会式にあたる7月24日を「テレワーク・デイ」とし、首都圏の交通混雑を緩和する政府主導の取り組みで、2017年から2020年まで毎年実施される予定です。

当日、JAL本社で予定されていた役員会も、本社役員室、IT企画本部、羽田事業所、北海道知床の4カ所を結ぶWeb会議方式で行われました。

社内でのテレワーク一斉実施は初めての試みでしたが、各部署が前向きに組み、当初の想定を超える440名がテレワークに参加しました。



「テレワーク・デイ」にWeb会議方式で行われた役員会に、北海道・知床から出席した当社役員



本社エントランスに設置された「テレワーク・デイ」ポスター

Style 3

「時差Biz」促進活動も実施

交通機関のラッシュ回避のため、東京都が主導する、通勤時間をずらす働き方「時差Biz」に、JALも賛同。去る7月11～25日、社内で「時差Biz」促進活動を実施しました。本社ビルに設置した臨時カフェで、朝7時30分から数量限定でコーヒーを無料提供する試みなども好評で、約1500名の社員が参加しました。



本社に開設したカフェ

Style 4

「プレミアムフライデー」を推進

毎月最終金曜日は15時に仕事を終わらせ、個人消費を喚起する政府のキャンペーン「プレミアムフライデー」。当社では、社員自らが時間管理の重要性を考えるとともに、余暇を充実させてメリハリのある働き方をするきっかけになるよう、2017年2月のスタート当初から、社員の「プレミアムフライデー」の活用を推進しています。

JALのプレミアムフライデー推進施策

- 年休取得の推奨
毎週金曜日は半日年休の取得促進を図る。単身赴任者は1日単位で年休を取得し、自宅に帰って余暇を充実させる。
- 早期退社の推奨
原則会議は15:00までとし、既存の制度を活用して早期退社(フレックス勤務制度は15:00、勤務時間帯選択制度は16:00退社)できるよう工夫する。
- 社員の家族を対象としたイベントの開催
金曜夕方に、社員の家族を対象とした「職場見学会」などを開催。家族の絆づくりにも寄与する。

図2

	2016年 第一四半期	2017年 第一四半期
年次有給休暇取得日数	3.4日	3.9日
平均残業時間	12.8時間	7.5時間
平均総実労働時間	165.5時間	158.8時間

図1：ワークスタイル改革の取り組み

「仕組み」づくり	「意識」の徹底
① ペーパーレス化	① トップからのメッセージを発信
② オフィスのフリーアドレス化	② ワークショップの開催
③ 在宅勤務の導入・改善(今年度からテレワークへ)	③ 会議・電話・メールなどの全社ルールの導入
④ フレックス制の適用拡大、勤務時間帯選択制度の拡充	④ 勤務実績報告会®の開催(各部門実績の「見える化」)

※ 間接スタッフ部門において、「2017年度末までに総実労働時間1,850時間以内」という共通目標の達成に向けて各部門の取り組み状況や成功事例を共有する場

ます。併せて、毎月の残業や年次有給休暇取得の実績を社内にも共有して「見える化」する取り組みも実施中です。今後の課題は、業務プロセスの見直しや定型業務の集約化などで、個人と組織がさらに生産性を高めることです。JALでは今後も「ワークスタイル変革」への歩みを止めることなく、多様な取り組みにチャレンジしていきます。

※ 年次有給休暇を年間20日間取得し、残業を1カ月平均で4時間程度とすることが必要