



Human Resources Management

JALグループの人財

多様な人財が活躍できる職場環境づくり	62
ワークスタイルの変革	64
健康経営	65
女性活躍推進をはじめとしたダイバーシティの推進	66
ダイバーシティの実践	68

多様な人財が活躍できる職場環境づくり

一人一人の活力を生かしてお客さまに選ばれ、愛される航空会社になるためにJALグループ企業理念を実現できる次世代の人財づくりに力を注いでいます。



Message

執行役員 人財本部長
小田 卓也

JALのフライト一便にはたくさんの社員が関わっています。私たちは、それぞれの役割を担う一人一人の力が一本の線となり、途切れることなくつながってこそ最高のサービスをお客さまに提供できると考えています。つまり、社員の方こそがJALグループを支える礎となっているのです。また、お客さまに心からのおもてなしを提供するには、知識や技術など日々のスキルアップだけでなく、人間性も磨いていく必要があります。社員一人一人が魅力ある人間に成長していくため、その手助けすることが私の役目だと思っています。

社員が自分自身の可能性を信じて、新しいフィールドに果敢にチャレンジし、経験の幅を広げ、真のリーダーとして活躍していくため、JALグループではさまざまな制度や教育プログラムを整えています。また、「異なる経験や価値観、新たな視点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」こそが、「激化する競争に打ち勝つための経営戦略」という考えに立ち、実力主義を前提に、出身会社や採用地域を超え、能力と意欲のある社員の活躍の場を広げてきました。

これからもこの考え方を考えることなく、JALグループに集う全員がより一層その力を発揮できるよう、ダイバーシティ(多様化)やワークスタイル変革を推進し、また、健康経営についても真剣に取り組んでいきます。

多様な人財が活躍できる職場を目指して

JALグループでは、多様な人財の活躍を推進していくことが新しい企業価値を創造していくための源泉となるとの考えから、性別・出身会社・国籍・年齢・性的指向・性自認・障がいの有無などによらず、誰もがいきいきと活躍できる会社を目指し、以下のようなダイバーシティ推進への取り組みを続けています。

■ 活躍のためのインフラ整備

多様な人財が活躍するためのインフラ整備として、共通の育成プログラムを整えているほか、人事データベースのグループ共通化を進めています。そのうえで、JALグループの経営やマネジメントにおける役割の大きさが一定以上のポストを「グループマネジメント(GM)ポスト」と位置づけ、報酬・処遇を統一し、出身会社によらず、実力と意欲のある社員を登用する「GM制度」を導入しています。

■ 海外スタッフの育成

「グローバルHR方針」を策定し、海外地区採用のスタッフの育成にも力を入れ、日本派遣制度や日本語教育制度、グローバル研修などの育成プログラムを整備しています。

■ ワークスタイルの変革推進

2014年度より、「ワークスタイル変革推進室」を新設し、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、社員の意識改革とインフラ整備を加速しています。

■ ダイバーシティの推進

2014年度より経営の明確な意思として、女性の活躍推進を目標に掲げ、具体的な施策に取り組んでいます。全社員総活躍に向けた取り組みをより一層深化させていくことを目的に、2016年4月より人事部に「ダイバーシティ推進グループ」を新設しました。当該組織においては、高齢者雇用の促進や障がいのある方の活躍の場を増やす取り組みなどについても、積極的に進めていきます。また、LGBT(性的マイノリティ)への理解を深める研修などを通じ、多様な価値観を認める風土を醸成し、働きやすい職場の実現や組織の活性化につなげていきます。

これからもJALグループ全社員が、豊かな個性を生かし、新たな価値を生み出していただける企業風土を醸成すべく、努力を続けていきます。



[JALなでしこラボ]意見交換



ワークスタイル変革[スキルアップワークショップ]



新入社員教育の合同研修

JALグループ共通の教育・育成プログラムの充実

JALグループでは、それぞれの職種、グループ会社で行う教育・研修のほか、リーダー人財、安全・サービスのプロフェッショナル人財の育成に主眼を置いた、JALグループ共通の教育・研修プログラムを充実させています。

■ 新入社員教育

入社直後に行う新入社員教育では、JALフィロソフィ、安全、ブランドなど、JALグループの基礎を学びます。2016年は4月1日から4日間、JALグループ34社1,100人を超える新入社員と、指導する先輩社員が東京に集合し、合同で新入社員教育を行いました。学習はグループ各社混成による班編成で進めます。JALグループ全体としての一体感醸成がここから始まっていきます。

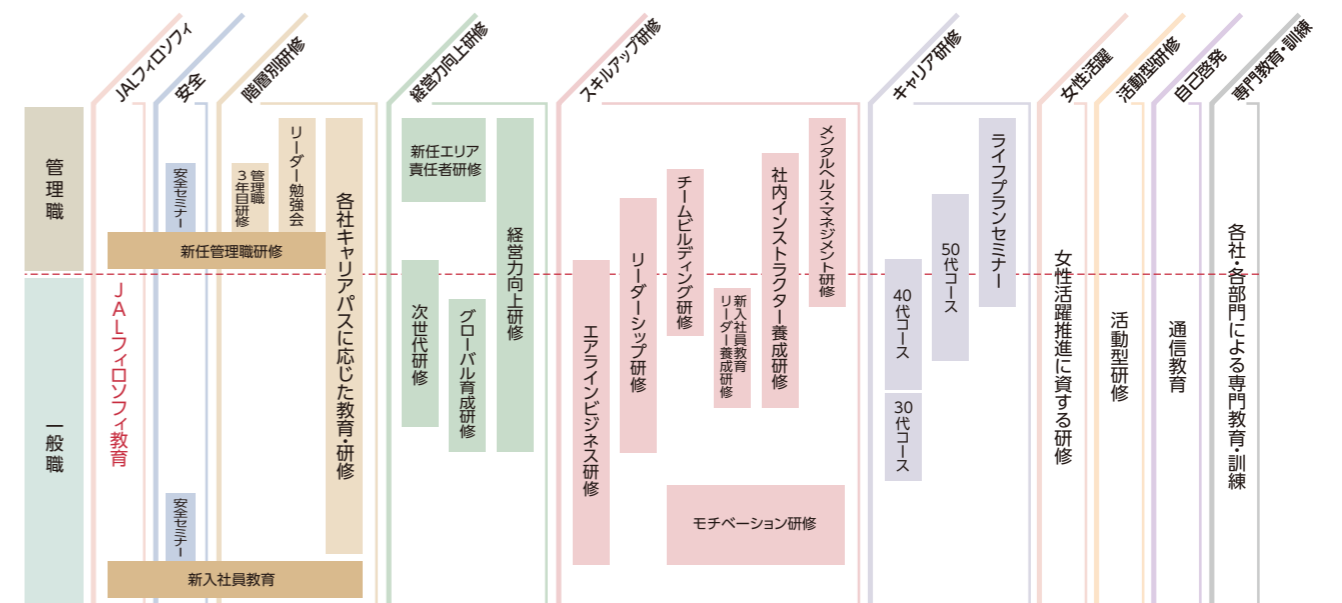
■ JALグループ基本教育・研修体系

JALグループ各社・各部門では、お客さまへの最高のサービス提供を目指し、共通の教育・研修体系を策定しています。

教育・研修は大きく「階層別研修」「経営力向上研修」「スキルアップ研修」「キャリア研修」「女性活躍」「活動型研修」「自己啓発(通信教育講座)」と体系化しており、各教育・研修は、仲間との一体感を深め、仕事に対する熱意を向上させる部門間交流型での実施を基本としています。特に「経営力向上研修」では、ビジネススキルをさらに向上させるため、合理的かつ効果的に問題解決できる力やファシリテーション(会議運営)するための知識・技術の習得、また基本的なマーケティングの考え方の理解を目的として「論理思考・問題解決」、「ファシリテーション」、「マーケティング基礎」の3つの研修を新たに設定し、JALグループ社員であれば誰でも任意で参加できる形式にしました。

「JAL教育センター」を中心に、より一層のプログラムの質の向上、効果の最大化に向けた取り組みを続け、JALフィロソフィを体得・体現し、JALグループ企業理念を実現できる人財づくりをこれまで以上に推進していきます。

JALグループ基本教育・研修体系



ワークスタイルの変革

誰もがその能力と個性を存分に発揮し、活躍できる職場となるよう職場環境の整備に努め、さまざまな取り組みを進めています。



オフィスのフリーアドレス化、レイアウト変更で場所にとらわれない働き方を実現

ワークスタイルの変革を目指して

社員一人一人が力を発揮し活躍するためには、誰もが働きやすい環境を整備することが不可欠との考えから、JALグループでは、2015年度より「ワークスタイル変革」に全社一丸となって取り組んでいます。

全社員がやりがいを持って働き、生産性を高めます。その結果、生み出された時間を余暇の充実や自己啓発、自身の健康的な生活などに充て、仕事もプライベートも充実させるといったワーク・ライフ・バランスを推進します。さらに、仕事において自身の経験や学びを還元することで、新たな価値を生み出し、その価値で会社も成長していきます。こうした「ライフ」と「ワーク」の相乗効果による真の生産性向上を目指し、JALグループでは次のような取り組みを続けています。



新しい価値の創造を目指して

働き方の見直しを率先して行ってきた調達本部では、場所にとらわれない働き方を実現し、外国人や育児や介護などで勤務時間に制約のある社員でも働きやすい環境を整えています。また、社員一人一人が生産性高く働くことによって生み出された時間を活用し、部内で人財育成のための調達教育を開催しています。

社員が業務に必要なビジネススキルを学ぶプログラムを提供し、個々のスキルアップにも寄与しています。今後も、社員が社内外で得た知識や経験を生かし、既存の枠組みにとらわれない多様な価値を創出することで、お客さまの多様なニーズにお応えできる商品サービスを提供できる航空会社になるよう、不断の取り組みを続けていきます。

■ 具体的な取り組み

① スタートアップ・ワークショップ

全社のさきがけとして、2014年度から社内1部門が、ITツールの導入、勤務管理ルールの変更、ペーパーレスやフリーアドレス化に取り組み、前年比大幅な残業削減を達成しました。それを受けて2015年7月より、全社の意識改革がスタートしています。まずは、JALグループ全間接部門の約4,000人の社員を対象にワークショップを開催し、先行取り組み部門の社員が講師として、自らの体験や取り組みの目的や計画、業務効率を上げる具体的なスキルなどについて語りました。

② 業務ルール・「見える化」

業務効率や時間当たりの生産性を意識して働くための仕組みづくりとして、会議の開催、電話やメールの使用、退社時刻に関する全社ルールを新たに制定しました。また、勤務実績報告会を新設し、各部門長は自部門の課題を分析し、対応策を報告しています。部門ごとの時間外労働や年休取得などの勤務状況の「見える化」を進めるとともに、部門独自の工夫や取り組みなどの情報を共有することで、時間内に仕事を終えることのできる風土を根付かせていきます。

③ ITツール・オフィスファシリティ

場所にとらわれない働き方を可能にするためのインフラ整備を強化しました。現在は既に、運航や客室部門へのタブレット端末の導入や、間接部門への携帯電話・モバイル端末の導入、VDI（仮想デスクトップ）の活用などIT機器への投資が実施済みです。また、資料の電子化や社内情報の共有化、決裁権限基準の見直しなどにより、業務プロセスの効率化も図っています。さらに、在宅勤務などについても、社員が利用しやすくするべく、定期的に制度・運用を見直しています。

これからもワークスタイル変革を推進し、誰もがフェアに活躍できる環境を整え、真のダイバーシティを推進するための土台づくりに取り組んでいきます。

健康経営

JALグループは会社の大切な財産である「人財」が心身ともに健康で安心して業務を遂行できるよう健康経営を推進し、安全運航を堅持するとともにお客さまへ最高のサービスを提供します。

「全社員の物心両面の幸福を追求」するには社員の健康が大前提

JALの企業理念である「全社員の物心両面の幸福を追求」し、「世界で一番お客さまに選ばれ、愛される航空会社」となるためには、その原動力となるJALグループ全社員の心身の健康が不可欠であり、社員と家族の健康は、会社にとってかけがえのない「財産」であるとの社長メッセージのもと、健康推進プロジェクト「JAL Wellness 2016」を設定し、社員・会社・健康保険組合が一体となって「健康づくり」に取り組んでいます。

このプロジェクトでは、医療費分析などに基づき、①生活習慣病、②がん、③メンタルヘルスを重点課題として、社員と家族一人一人が健康についての自己管理意識を高め、適切な生活習慣を身に付けること、定期的に健康診断・がん検診を受けることで自分の身体状況を把握すること、自分のストレス度を自ら把握し対処する能力を身に付けることを目指しています。

一人一人の健康意識を高めるため、自分と家族の健康診断結果や健康課題に基づく行動宣言を盛り込む「参加型」の小冊子「JAL Wellness 2016 My Book」をJALグループ全社員およびOBに配布しています。

また、5カ年計画であるこのプロジェクトでは、毎年施策内容・実施状況を、主要グループ会社と健康保険組合で構成される「施策検討会議」や「評価会議」で議論し、次年度の活動に反映するとともに、進捗状況について、役員会に報告しています。

■ 医療専門職によるフォローアップ

定期健康診断のほか、職種ごとに必要とされる各種フォローアップを実施するため、常勤の産業医・保健師・臨床心理士・薬剤師・フィットネストレーナーなどの医療専門職がきめ細かく対応しています。

特に、時差や気圧・湿度の低い機内環境のなかで「運航の安全」や「最高のサービス」を提供するため、運航乗務員（約2,000人）には法定の航空身体検査に加え、社内の常勤精神科医と内科医による全員面談での早期健康指導を行うほか、客室乗務員（約

5,000人）には、専属トレーナーによる乗務前後のストレッチ指導を行っています。全客室乗務員に配布されているタブレット端末にはこのストレッチの動画レッスンが収録されており、各自が自宅や宿泊先のホテルで実践することにより、万全の体調で次の乗務に臨めるよう努めています。

■ 各職場で健康活動を推進するWellnessリーダー

職場における健康増進の推進役として、全国の事業所で、130人以上の「Wellnessリーダー」を任命し、健康に対する意識改革や行動変容を促すための「Wellness活動」を展開しています。

主な活動としては、職場単位で健康セミナーやウォーキング大会、運動会の企画・開催、体組成計を使った測定会の全国巡回など、楽しみながら継続して生活習慣病の予防に取り組んでいける活動を行っています。また会社や健康保険組合も「階段（利用）のすゝめ」、「昼寝のすゝめ」の奨励、本社事業所の喫煙所の閉鎖などを実施して、社員の健康づくりをサポートしています。（2015年度は、これらの活動に約1,700人の社員が参加しました。）

■ 活動の成果

このような取り組みもあり、JALグループ社員および家族の1人当たり医療費は、国民1人当たり医療費（60歳未満）に比べて各年齢層で平均20%程度低く推移しています。



乗務前のストレッチ指導

2年連続で「健康経営銘柄」に選定、日本航空健康保険組合も文部科学大臣賞を受賞

JALは経済産業省および東京証券取引所により、初代銘柄選定に引き続き、この度2年連続で「健康経営銘柄2016」に選定されました（選定25社中2年連続は14社）。また、JALグループ一体となった健康経営の取り組みについて、日本航空健康保険組合も「平成27年度体力づくり優秀組織」として、文部科学大臣賞を受賞しました。



女性活躍推進をはじめとしたダイバーシティの推進

多様な人財が輝くJALであるために

JALグループでは、女性をはじめとした多様な人財が活躍できる会社を目指し、ダイバーシティ(多様性)を推進しており、社員全員の働き方改革や意識改革の取り組みによって、JALグループの女性管理職比率を現在(2016年3月31日)の15.6%から2023年度末には20%に引き上げる目標を立てています。

JALの取り組み

■「環境の整備」

- ①育児休業は最大3年間取得可能です。2015年度の利用者は述べ782人(2015年度実績:男性2人、女性780人)、育児休業復職率は71.3%(業務企画職100%、客室乗務職70%)です。また、各自の事情にあわせて復職時期を変更することもできます。
- ②深夜勤務免除、育児のための短時間勤務制度などを整備、多くの社員が利用しています。
- ③一時保育補助、月極保育補助、育児用品レンタル補助、および家事代行などの補助サービスが利用できます。
- ④2016年度より新たな休職制度として、「配偶者転勤同行休職制度」「不妊治療休職制度」を導入。社員のライフステージにあわせて、就業継続できるような仕組みを整えました。また、同年4月に客室乗務職における契約社員制度を廃止し、在籍する契約社員を正社員として雇用するとともに、2016年4月以降に入社する客室乗務職については正社員として雇用します。
- ⑤介護休職制度を拡充し、特定目的積立休暇制度(失効する年次有給休暇の積立制度)の介護事由での取得を認めるなど、介護する社員をサポートしています。

■「人財育成の強化」・「風土の醸成」

適材適所、実力主義を前提に、これまで女性があまり配置されてこなかった部門への配置を拡大しています。客室乗務職の海外配置は3期目となるほか、意欲のある社員がさまざまな経験・キャリアを積むことができるよう海外を含めた配属を進めています。また、女性社員を対象にした研修も継続して実施し、育成の強化に努めています。

管理職の業績評価には、女性を含めた部下の人財育成を取り入れ、さらに35歳以下の女性社員を部下に持つ管理職と人事部が面談するなど、人財がより一層豊かに育まれる風土づくりを進めています。

JALグループにおける取り組み

■「JALなでしこラボ」の設置

2015年11月より、新たに社長直轄のクロスファンクショナルチーム「JALなでしこラボ」を発足させました。女性活躍推進の取り組みをグループ全体で進めることを目的とした「グループプロジェクト」と、多様な人財が活躍する環境の実現に向けて研究を進める「なでしこラボプロジェクト」を大きな2つの柱とし、ワークスタイル変革や社員の意識改革も視野に入れながら活動しています。また、「JALなでしこラボ」では、JALグループ社員誰もが参加可能なコミュニティづくりを目的としたランチ会や、経営トップや社外講師の講話を聴くフォーラムなども開催し、社員のダイバーシティに関する理解を深めるとともに、全社員の就業継続の意識を高める取り組みも行っています。

※JALグループでは、「女性活躍推進法」の施行にあわせて、行動計画の策定義務のない社員300人以下の会社も含め、全43社で行動計画を策定しています。



■女性社員の研修

「ママ・カフェ」…育児休業から復職した社員同士のネットワーキングづくりを目的とした研修です。



「顧客価値創造プロジェクト研修」…女性ならではの視点や経験を生かし、お客さまに選ばれる商品サービスなどの価値を生み出すことを目的とした研修で、女性社員の能力開発に寄与しています。

日本航空は「次世代支援助成マーク(くるみん)」の認定を受けています。



障がいのある社員の活躍の場が広がっています

JALサンライトでは、今年度企業理念を新たに、「障がいを仕事の障がいとしない環境をもとに多様性を活かし、新たな価値を創造し続けます」としました。また、2016年2月15日、羽田航空機整備センター3階に、JALグループ社員向けの喫茶室「SKY CAFÉ Kilatto(キラット)」をオープンしました。

「Kilatto」は軽度の知的障がいのある社員が運営の中心を担っており、その名前には、社員の個性、特性が星のごとく輝くカフェになってほしい、という願いが込められています。約16種類のコーヒー、紅茶を1杯、1杯丁寧に淹れて提供をしているとともに、対面に金銭の授受をしているレジで、元気なあいさつと笑顔で「常に明るく前向きに」を日々実践しています。

さらに、天王洲本社14階の応接スペースにおける、お客さまへの給茶サービスにおいても、知的障がいのある社員が活躍しています。



Message

代表取締役専務執行役員 コミュニケーション本部長
大川 順子

JALグループでは2014年度以降、多様な人財の活躍推進を経営戦略のひとつとして位置付け、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。

その第一歩として「真に女性が活躍する企業」となるべく、2015年11月に発足したのが「JALなでしこラボ」であり、これを軸に女性活躍推進による企業価値の向上に努めています。

女性活躍推進のキーワードは心理面と機能面、すなわち「意識改革」と「ワークスタイル変革」です。それは私自身の経験から感じていることでもあります。私は長く客室本部に在籍し、自身もライフイベントを経験、休み方や働き方を選択しながらキャリアを築いてきました。同様の経験をいかなる職場でも可能にするには、まずは、男女双方の一人一人の異なる感性・能力・経験等を最大限に発揮できる、意識改革をも含めた環境整備が必要です。それにより女性が諦めなければならなかった多くのことが可能になり、それは女性を育成し成長させ、JALグループの新たな価値につながると考えています。女性活躍推進は、女性優遇ではないのももちろん、長く働くということだけでなく、真のキャリアアップが実現できることを目指します。

JALグループには「JALフィロソフィ」という全社員が拠って立つものがあります。その限り、社員の方向性がぶれることはありません。これを土台に、女性のみならず多様な人財が個性を発揮して活躍し、これをJALグループの強み、競争力の源泉として、企業価値を高めていく取り組みを、これからも力強く推進していきます。

LGBTの取り組み

JALグループでは、女性、障がいのある方、定年退職後も継続雇用を希望する社員など、多様な人財の活躍推進に取り組んでいます。今年3月に発信された社員に対する植木社長メッセージ「多様な人財のさらなる活躍推進のために私たちが取り組むべきこと」では、LGBTに対する理解の促進に取り組むことも触れられています。

これからも、経営陣はもとより、JALグループ全社員が、e-ラーニングなどを通じ、LGBTに対する正しい認識と理解を深めるべく引き続き取り組んでいきます。

※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)の頭文字を取った、性的マイノリティ(少数派)を表す総称です。

なでしこ銘柄に連続選出

JALは経済産業省および東京証券取引所により、2014年度と2015年度のダイバーシティ経営企業「なでしこ銘柄」に続けて選出されました。女性をはじめとする多様な人財の活躍推進を今後の厳しい競争に打ち勝つための重要な経営戦略と位置付け、さまざまな取り組みを進めてきたことを評価いただきました。今後も多様な人財が活躍できる企業を目指し、JALグループ一丸となって取り組んでいきます。



ダイバーシティの実践

国籍・性別を問わず、さまざまな人財が活躍するJALグループ。
誰もが働きやすく、能力を存分に輝かせる職場であるよう配慮しています。



外国人のJALグループ社員と情報共有する
英語版社内広報誌を編集しています

学生時代からエアラインビジネスに憧れ、故郷ミャンマーでJALのヤンゴン支店に就職しその後、シンガポール支店で発券やセールスサポートを担当していました。日本に来たのは2年前。当時の上司が日本勤務の募集を紹介してくれ、上司の「You can do it」の言葉でチャレンジしようと決めました。昨年から社内広報誌「ROUTE」の英語版を日本人の同僚と2人で編集しています。経営情報や海外支店の情報を海外の仲間とともっと早くシェアしたいと思い、以前は隔月刊だったものを月刊にしました。忙しさは増しましたが、そうした提案が通るのはうれしかったですね。日本文化や海外スタッフの紹介など英語版独自の記事も書いています。日本語はまだ難しいですが、会議では皆が意見を聞いてくれます。社内にはほかにも外国人は多く、違う文化を持つ者が集まれば考え方も変わります。それがダイバーシティの意義なのだと思います。

日本航空株式会社 コミュニケーション本部
コーポレートブランド推進部 インナーブランディンググループ
ロサン ズアル

個の力を発揮しつつ互いにサポートしあい
男女とも育児などでの休暇を取りやすい環境です

各国の国際空港や航空会社と折衝して、運航路線や発着時刻の計画を組むのが私たちの部署の仕事です。アメリカとは朝8時以降、イギリスとは夜8時以降といった時差を超えての電話会議や、フェース・トゥ・フェースで話し合うための海外出張も多いのですが、近年は各グループとも女性社員も配属されています。当グループの女性は、運航スケジュールの策定や発着枠の管理を担当しており、年に数回、各国航空会社が集まる会議ではJALのヘッドを務めています。また、小さな子どもを持つ社員も大勢いますので、育児休暇、有給休暇、前日申請OKの退職時間の変更などの社内制度をできるだけ利用しやすいよう皆でサポートしています。子どもが病気の時などは父親である社員も問題なく休める環境になっていますし、最近では国際結婚した妻の海外での出産に立ち会うため、1カ月の休暇を取得した社員もいました。部下それぞれ家庭の状況もパーソナリティも違います。互いに配慮し、受け入れる土壌ができてきたなか、個々のパーソナリティを発揮しながら組織としてまとまるよう見ていくのがグループ長の任務だと考えています。

日本航空株式会社 路線統括本部 路線計画部 国際路線計画グループ グループ長
内藤 建一郎



女性が多数を占める職場だからこそ
ステップアップへのチャンスも多彩にあります

JALグループの総合コンタクトセンターであるJALナビアは、社員の97.5%、管理職も90.0%が女性です。私自身は大阪センター長として事業所の管理とスタッフの育成を行うと同時に、会社全体の運営にも携わっています。キャリアのスタートは客室乗務員でした。客室乗務員として初めて労務部への職種変更を経験し、日本アジア航空の関西空港支店長、JAL大阪空港支店客室乗務員室長、成田の客室乗務員部長を経て2013年から現職です。こうした多くのチャンスをもらったことが現在の仕事につながっています。今では私のように職種を超えてキャリアを築いていく社員も珍しくありません。育児休暇や子どもの看護休暇のほか、JALナビアでは子どもの小学校就学まで4時間勤務を選ぶことができますし、男女とも退職後7年以内なら元の部署に再就職できる制度もできました。

また、2016年度よりワーク・ライフ・バランス活動の一環として「なでしこnavia」を立ち上げました。より女性がいきいきと輝ける職場環境づくりに取り組むとともに、2018年度末までに役員・部長級以上の女性管理職の倍増を目標にしています。働く女性たちには、チャンスを逃さず、ぜひともステップアップを目指してほしいと願っています。

株式会社JALナビア 執行役員 大阪センター長
古田 恭子



2人の子どもの誕生時に育児休暇を取得
家庭と仕事ともに豊かな時間を持てる環境です

担当しているのは機内客室の整備です。シートや照明、空調、エンターテインメント、トイレなど、お客さまが肌に触れ、目にするすべての設備が対象になります。着陸から離陸までの短時間に集中する作業も、数日間かけての徹底した改修・整備もあります。勤務は夜間も含めたシフト制で平日を家で過ごす日もあり、仕事を持つ妻とは結婚当初から家事の分担をし、長男と長女の誕生時にはそれぞれ約1カ月の育児休暇を取得しました。整備に必要な資格試験対策中は家族にも負担をかけるので、育休中はその恩返しとして家事と育児に専念できました。制度があるだけでなく、取るのが当たり前という環境がうれしいですね。私の後も何人もの男性社員が育児休暇を取り、皆で自然にカバーして問題なく作業を進めています。家族と充実した時間を過ごせているからこそ、仕事にも存分に力を注げます。今後も家庭と仕事を両立するさまざまな制度を皆で積極的に活用できる、JALならではの社内風土を大切にしていきたいです。

株式会社JALエンジニアリング
成田航空機整備センター 運航点検整備部 電装客室整備室 客室整備課 第6係係長
大谷 健太

海外でのキャリアを積む希望をかなえ
結婚後、ヘルシンキに単身赴任しました

自分自身のキャリア形成のため、以前から海外支店の勤務を希望していました。現在はヘルシンキ空港で、現地で委託しているグランドハンドリング会社の管理や、本社との調整に当たっています。お客さまは日本だけでなくヨーロッパ各地からいらっしゃいます。それぞれ文化が違うし、ご要望もいろいろ。フィンランド人にとってのよい接客と、JALならではのおもてなしを調和させ、常に心のこもったサービスのご提供を目指しています。実は、ヘルシンキ異動の打診があったのは結婚と同時期でした。迷いはありましたが、夫も応援してくれ、単身赴任を決断しました。望んでいた仕事ができ、今は毎日が本当に充実しています。仕事と余暇のメリハリがあり、男女問わず働きやすい環境です。休暇を取って日本に帰る際も、周囲の理解がとてもありがたいですね。JALでは女性の海外赴任は決して難しいことではありません。ここで確かな実績をつくり、後輩たちへの道を切り拓いていければと思っています。

日本航空株式会社 ヘルシンキ空港所 旅客セクション アシスタント・マネージャー
平野 愛子

