

労働政策フォーラム

ANA Inspiration of JAPAN



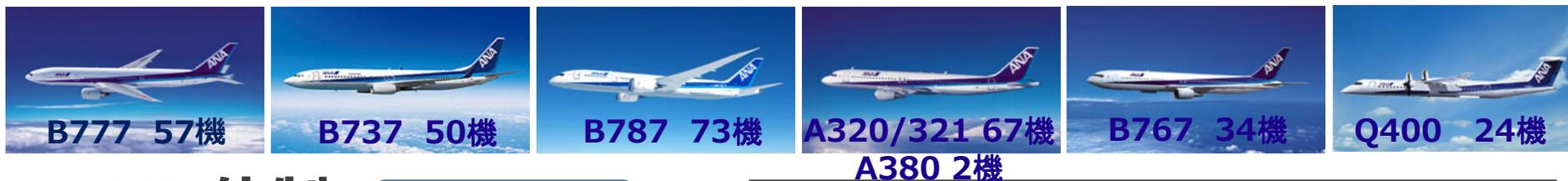
ANAにおける 「仕事と介護の両立支援」の取り組み

2020年9月2日（水）
ANA D&I推進部
Copyright © ANA

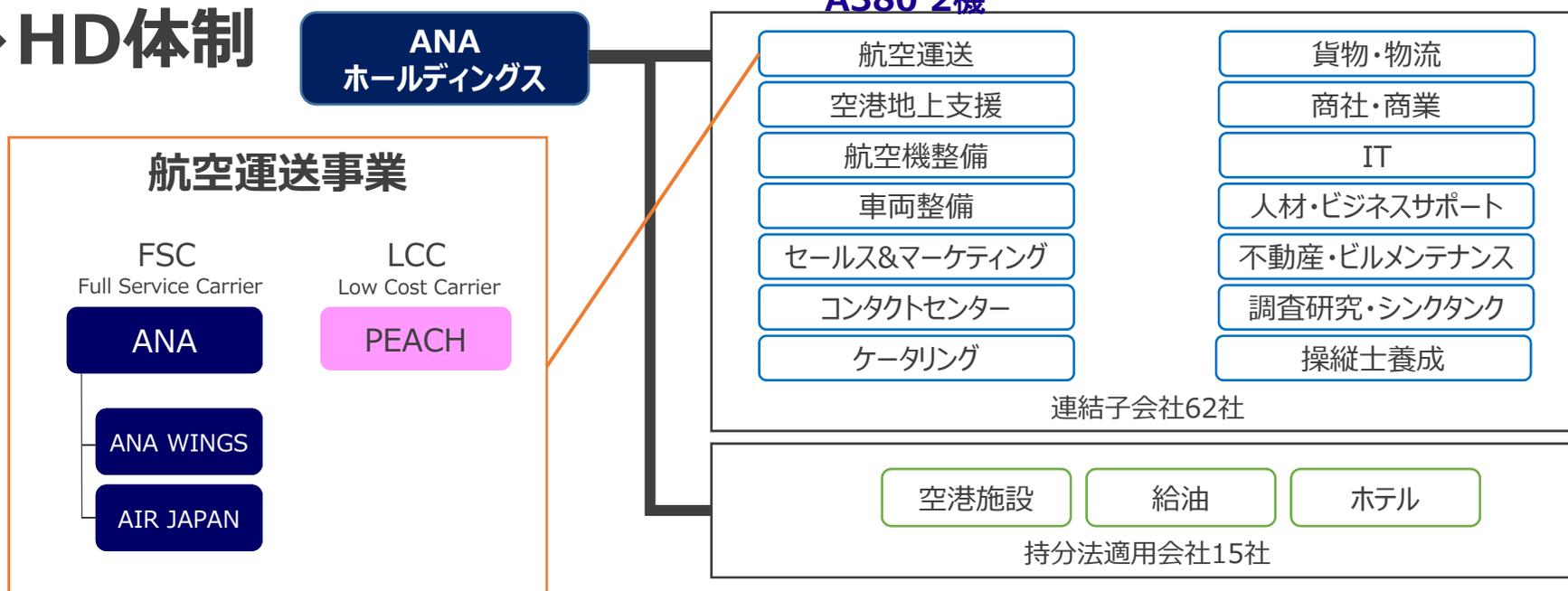
2020年3月末現在

◆会社概要

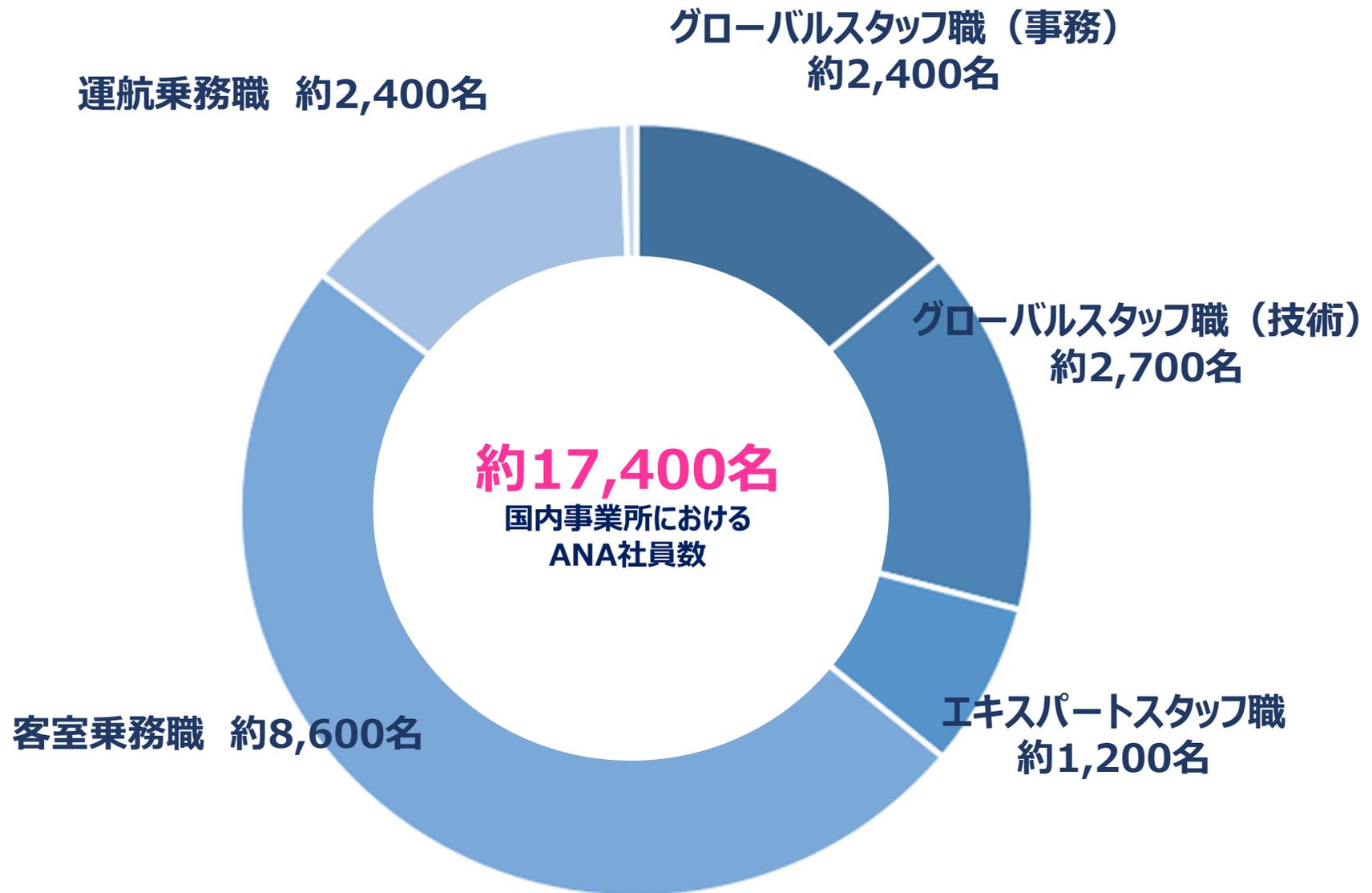
従業員数	45,849名(連結従業員数)
輸送実績	国内線： 4,291万人 (120,000人/日) 国際線： 941万人 (27,000人/日)
売上高/営業利益	1兆9,742億円/608億円
機材数	307機(ANAブランド運用機数)



◆HD体制



ANAの従業員数





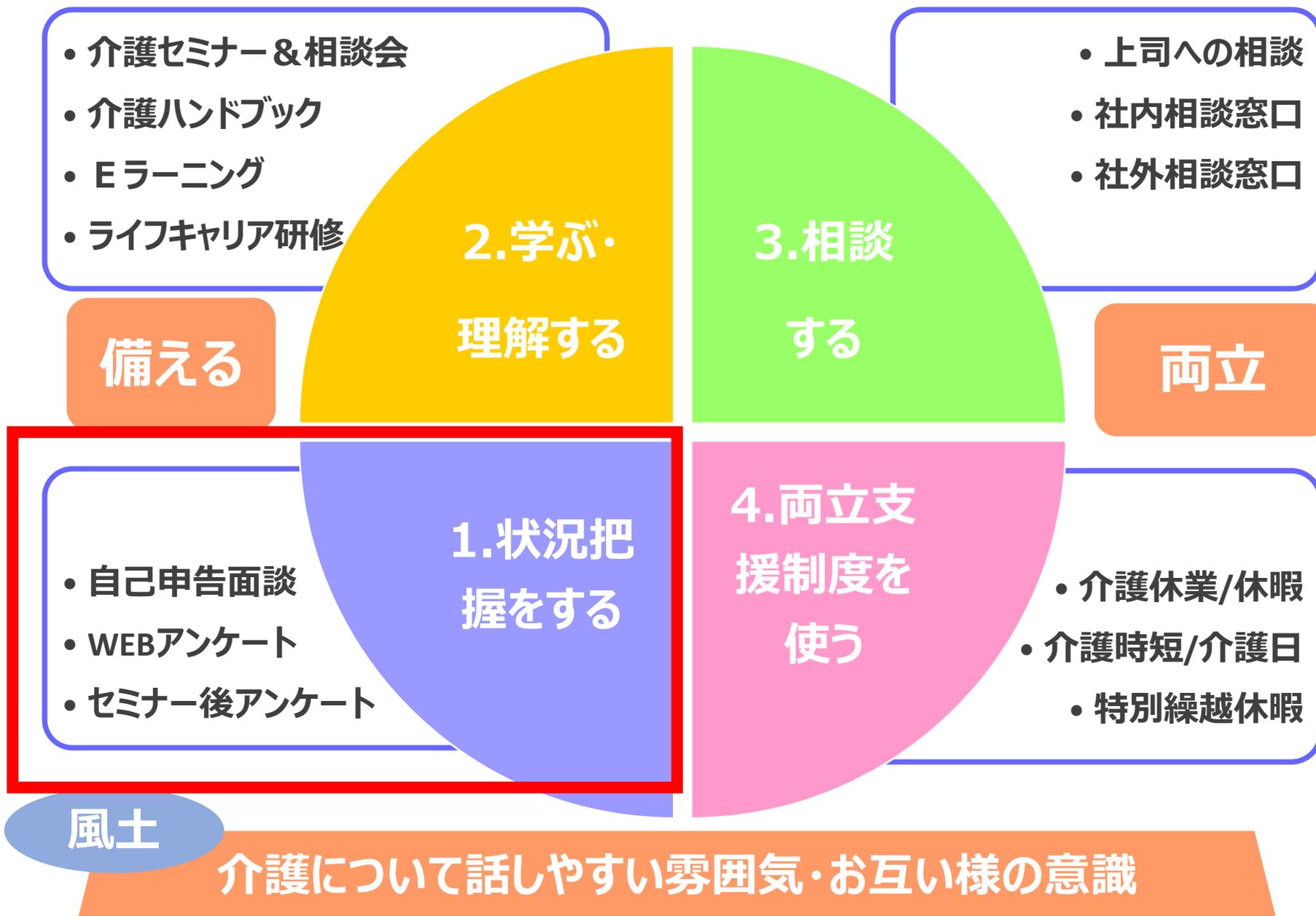
「ANAグループ ダイバーシティ&インクルージョン宣言」

- 私たちは、「ダイバーシティ&インクルージョン」を新しい価値創造（イノベーション）の源泉と考え、**社員の多様性を大切にします。**
- 一人ひとりが自らの強みを存分に発揮でき、**その強みを最大限活かす職場づくりに取り組みます。**
- **誰もがいきいきとやりがいを持って働くこと**で、揺るぎない信頼とたゆまぬ変革を生み出すANAグループを創ります

《2015年4月 ANAHD 片野坂CEOが宣言》



仕事×介護 両立支援に向けた体制



【1.状況把握をする】

①自己申告面談 ～家族の「介護事情の有無」を入力し上司と面談実施～

■会社に知ってもらいたい一身上の事情（健康/育児/介護など）

身辺状況	健康、育児、介護について	「事情有り」の方のみ、事情について記入してください。
		<input type="checkbox"/> 自分の健康 <input type="checkbox"/> 家族の健康 <input type="checkbox"/> 育児 <input type="checkbox"/> 家族の介護（在宅介護中） <input type="checkbox"/> 家族の介護（施設など・その他）
詳細について記入してください。		

「事情有り」推移

2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
6.7%	6.9%	7.6%	8.0%	10.5%

年代別割合

年代	割合
20～24	1.0%
25～29	3.1%
30～34	3.6%
35～39	3.8%
40～44	8.0%
45～49	15.0%
50～54	18.1%
55～59	22.4%
60～64	14.0%
65～70	10.0%

【1.状況把握をする】

②WEB介護アンケート ～介護に関わる現状について無記名、任意でのWEBアンケート～

◆回答者：4351名 ※内訳 介護経験あり：477名、現在介護中：317名 未経験：3557名

1) 介護における悩み（3項目を選択）

	男性	女性
1	介護期間が不明である	介護期間が不明である
2	自分の時間が持てない	自分の時間が持てない
3	経済的な負担が重い	他に介護を行える家族がいない
4	他に介護を行える家族がいない	経済的な負担が重い
5	介護を行う家族間の役割分担が曖昧	介護を行う家族間の役割分担が曖昧
6	周囲に相談できる人がいない	上司や職場の理解不足
7	老々介護である	ダブル介護やダブルケア（育児）への不安
8	施設への入所が難しい	施設への入所が難しい
9	上司や職場の理解不足	老々介護である
10	ダブル介護やダブルケア（育児）への不安	周囲に相談できる人がいない

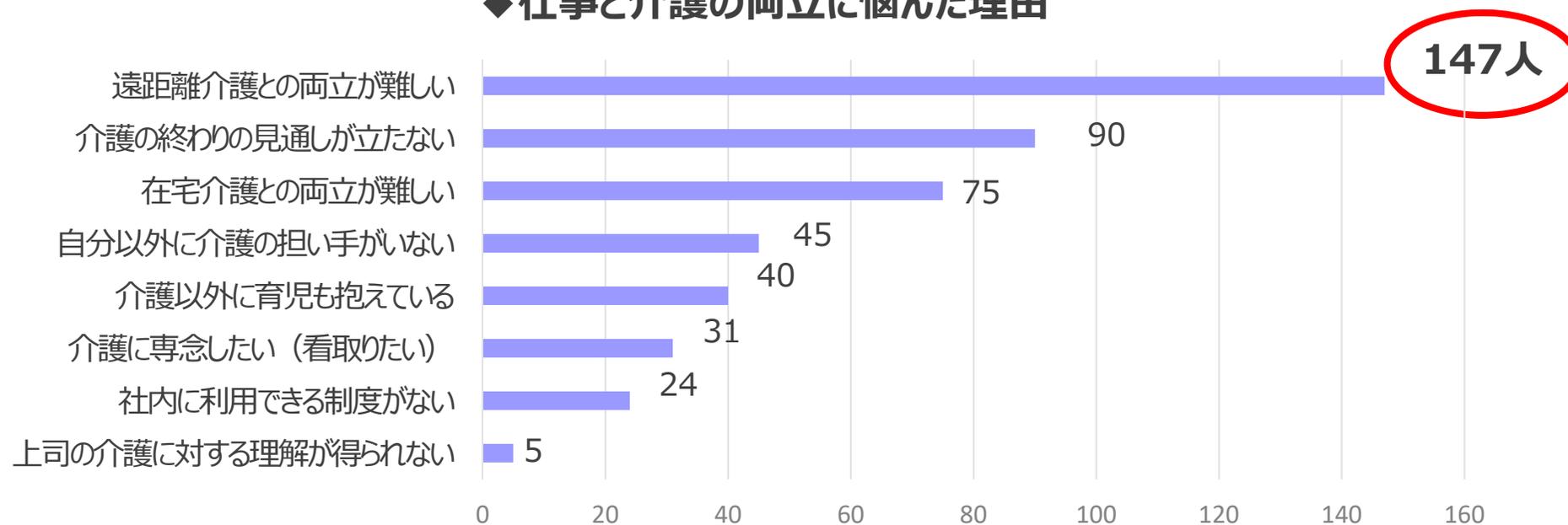
上位5項目に性別による大きな差は見られない。6位以下の項目では、「周囲に相談できる人がいない」、「上司や職場の理解不足」、「ダブル介護やダブルケア（育児）への不安」において、差が見られる。

【1.状況把握をする】

2) 介護と仕事の両立を妨げる要因

介護経験者の2人に1人が仕事と介護を両立することに悩んだことがあると回答している
(悩んだことがあると回答した人のみに質問)

◆仕事と介護の両立に悩んだ理由

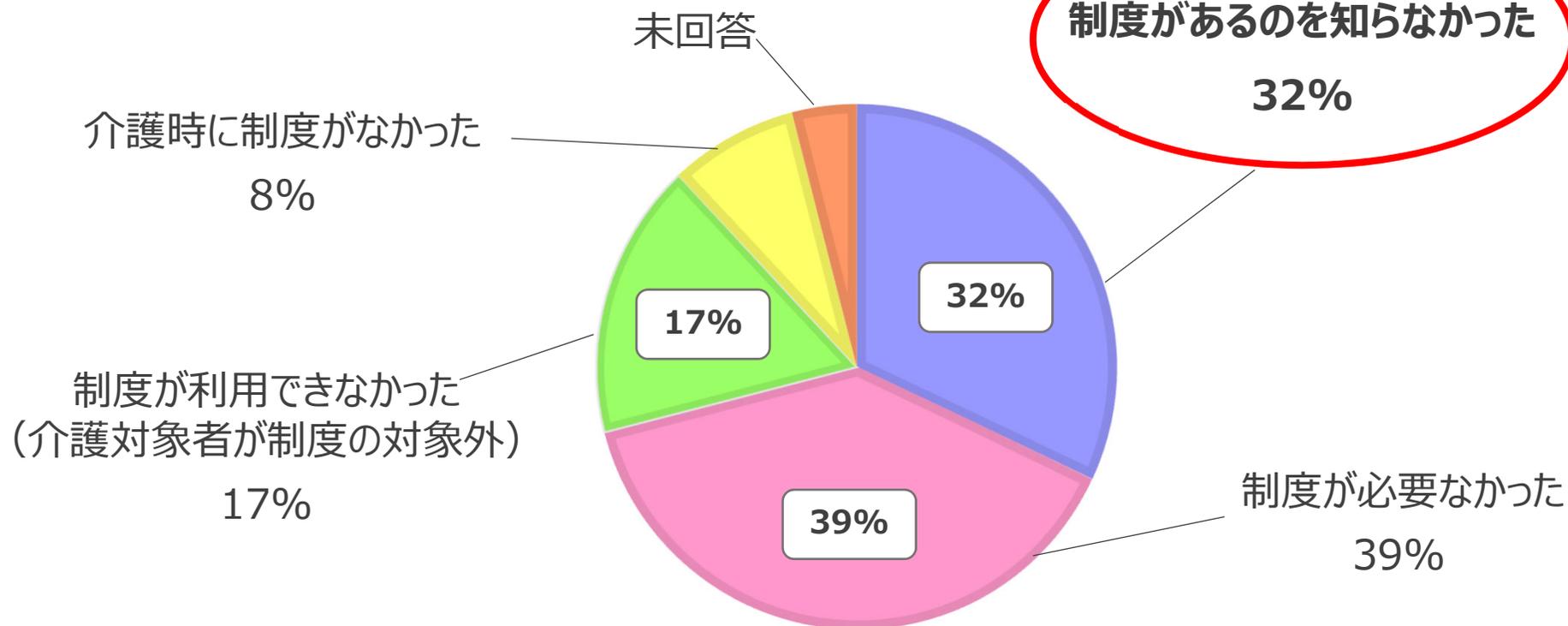


【1.状況把握をする】

3) 社内制度の利用状況

社内制度の利用者の割合は、介護経験者の2割以下にとどまっている。

◆制度を利用しなかった理由



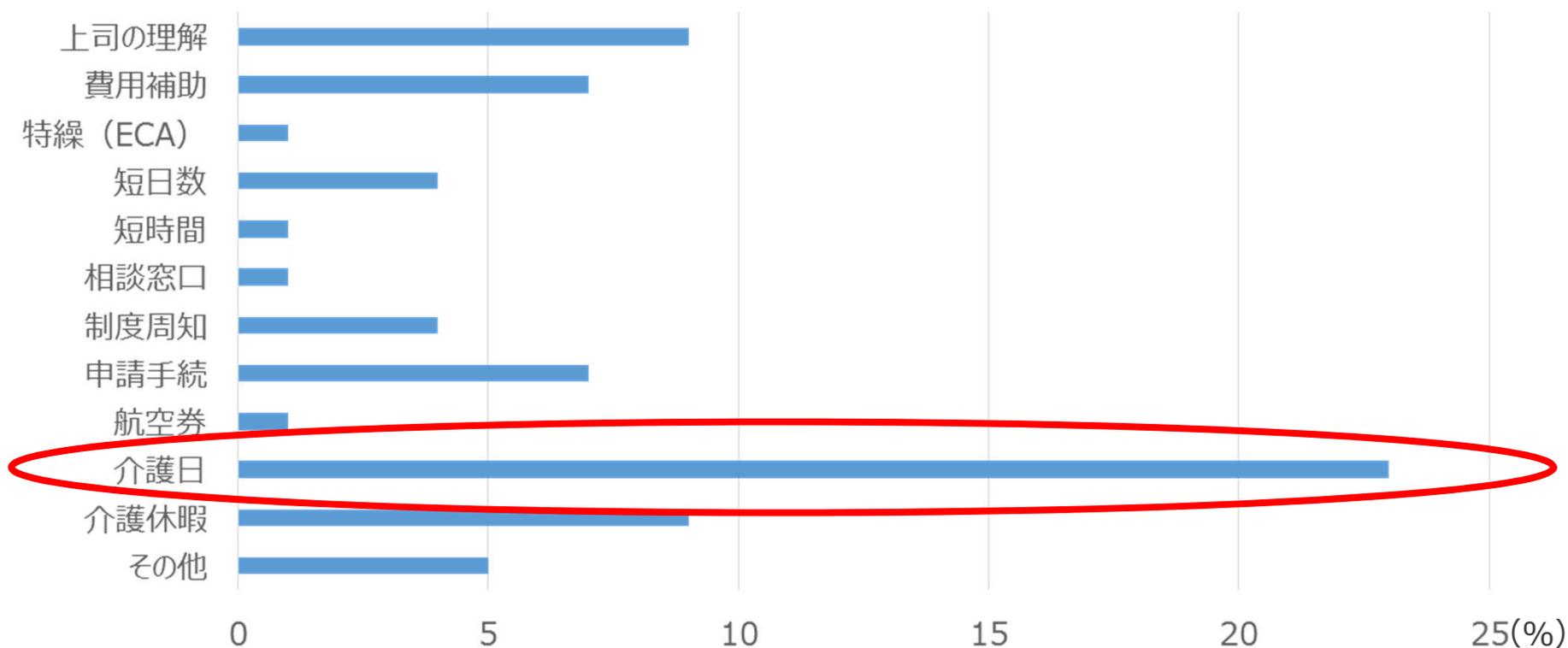
社内制度を知らなかった社員が3割以上を占めている

【1.状況把握をする】

4) 介護離職を防ぐためには

介護休暇・特別休日の期間や日数面での長期化・増加を求める意見がある一方で、短く、複数回休める介護日のニーズが高い

◆社内制度の改善が必要な点



【1.状況把握をする】

アンケート結果から見る傾向

- ・「介護事情あり」との回答社員**増加傾向**（自己申告6.7%→10.5%）
- ・「介護事情あり」との回答社員は**45歳前後から**10%台に増加

<介護への知識>

- ・会社の制度や相談窓口を**知らない、社内情報にたどり着いていない**
- ・「介護」に関する知識がなく、**潜在的な不安感**が強い

<相談体制>

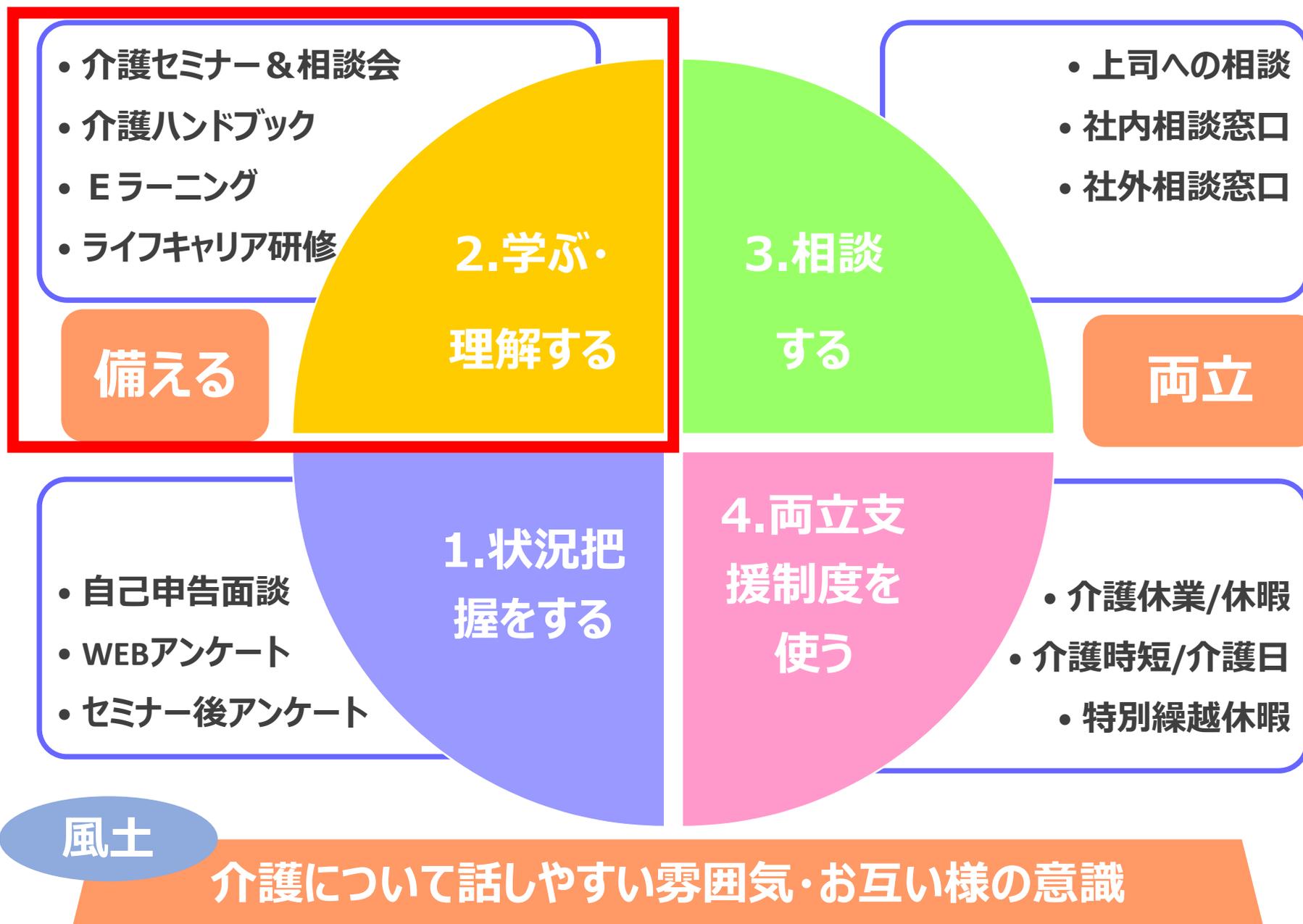
- ・介護事情を周囲や会社に**伝えにくい雰囲気**がある
- ・シフト勤務者は、日勤者よりも**不安を感じる社員が多く、相談しづらいと感じる社員が多い**

<制度・環境面>

- ・**遠距離介護と仕事の両立**に対する悩みが多い
- ・社内制度への**期待は様々**である
- ・**自分自身の介護**について



仕事×介護 両立支援に向けた体制



【2.学ぶ・理解する】

①介護セミナー＆相談会（2010年～）

羽田開催！ ANAグループ
介護セミナー・個別相談会

◆日時：2018年11月3日（土）
【セミナー】 13:00～15:00
【個別相談会】15:15～16:55（各回30分間／事前予約制）

◆場所：羽田空港第1ターミナル 講堂AB

【講師】（株）パソナライフケア 主任ケアマネージャー
継枝 綾子氏
皆さん自身や、同僚・部下が介護に直面した時に、
必ず役立つ「仕事と介護の両立の秘訣」をお教えます。
是非お気軽にお越しください。
まずは、知ることから始めましょう！

ご家族での参加も大歓迎！

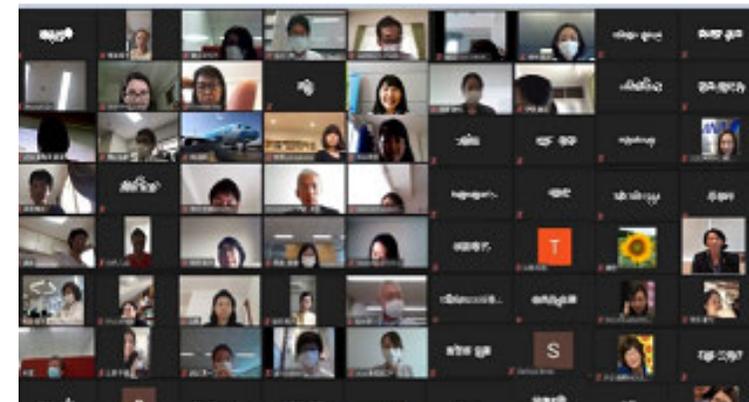


仕事と介護の両立支援
オンラインセミナー

◆開催日 6月15日(月)
◆セミナー 12:10～13:30(飲食可)
◆個別相談会 14:00～15:50(各回1組/30分)



集合型から オンラインへ変更



【2.学ぶ・理解する】

②仕事×介護両立支援ハンドブック（2019年リニューアル）

Chapter1 事前の準備が重要です

- ・ANAグループ介護実態把握アンケート結果

Chapter2 はじめまして介護保険

- ・介護について相談したいときは
- ・要介護認定区分について
- ・介護認定の流れについて
- ・代表的な介護サービスの紹介
- ・代表的な施設の紹介
- ・費用はどのくらいかかるの？

Chapter3 仕事と介護の両立に向けて

- ・介護に関する公的な支援制度
- ・両立事例～1週間のスケジュールと費用

Chapter4 職場風土の醸成

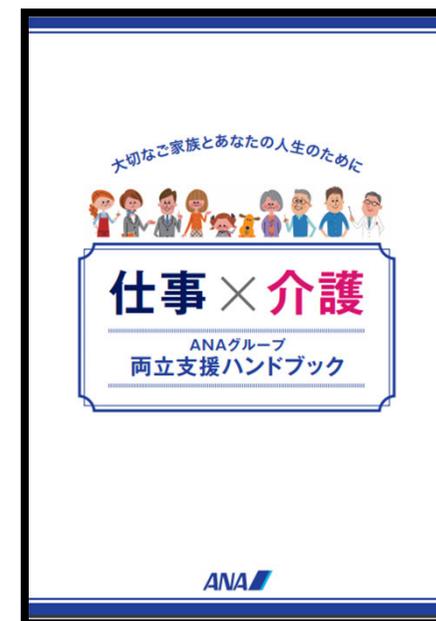
- ・管理職としての心がけ・実践してほしいこと
- ・部下から介護の相談をうけたら
- ・職場のみんなでできること～介護は介「互」～

Chapter5 大切なご家族とあなたの人生のために

- ・家族のこと知っていますか？
- ・覚えておきたい重要な7つのポイント
- ・よくある質問Q&A

Chapter6 資料

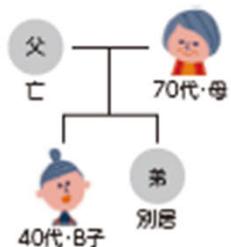
- ・介護に直面したら・・・チェックリスト
- ・相談窓口とお役立ちリンク



【2.学ぶ・理解する】

両立事例～1週間のスケジュールと費用（シフト勤務）

ケース②-1 【要介護2・同居の例(早番・遅番含むシフト勤務)】



40代女性・B子さん

日	月	火	水	木	金	土
休	5:00～14:00	5:00～14:00	13:00～21:00	14:00～22:00	14:00～22:00	休

母と同居中。弟は車で1時間の距離に別居。
70代の母は、要介護2の認定を受けており、立ち上がりや歩行で支えが必要。また排泄や食事でも見守りや手助けが必要な状態。

【要介護2】

利用限度額 196,160円
自己負担額(1割) 19,616円

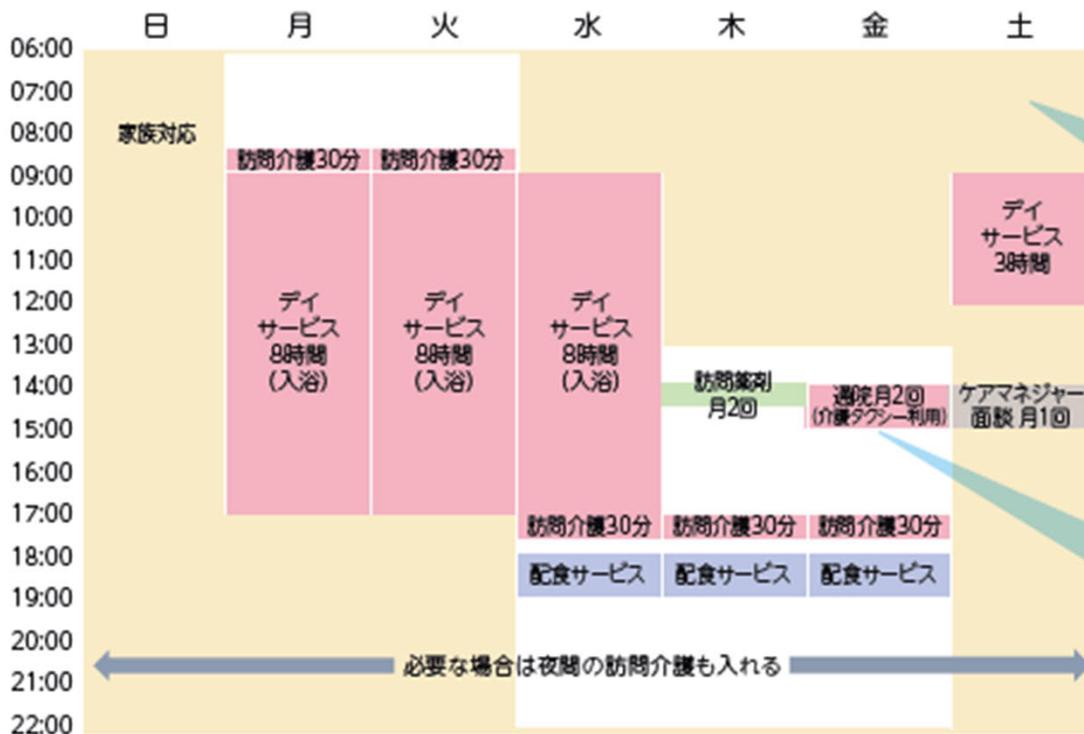
●1ヶ月の費用合計

介護保険サービス(1割負担の場合)	
訪問介護30分未満(ヘルパー)	4,960円
通所介護3時間未満(デイサービス)	1,660円
通所介護8時間未満(デイサービス)	9,132円
通所介護(デイサービス)入浴	600円
福祉用具レンタル(車いす)	600円
介護タクシー(乗降介助)※1	784円
介護保険外サービス	
配食サービス	6,600円
居宅療養管理指導※2	
訪問薬剤	1,116円
その他	
デイサービス昼食代	6,600円

合計 32,052円

ケアプランの特徴

- 月1回のケアマネジャー面談は、シフトが休みの土曜日に対応。
- 訪問薬剤で薬の飲み方のアドバイスを受け、飲み忘れがないかチェックする。
- デイサービスで入浴を利用し、家族の負担を軽減する。
- ショートステイは、突発的な宿泊を伴う出張や介護者の体調不良の際にも有効活用する。



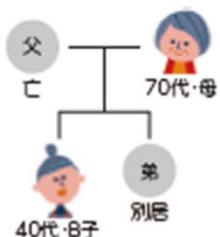
共倒れ防止のため、月に1回程度ショートステイ(最大30日/月)の利用もおすすです。

介護タクシーを利用することでB子さんの負担を軽減する。

【2.学ぶ・理解する】

両立事例～1週間のスケジュールと費用(シフト勤務-夜勤)

ケース②-2 【要介護2・同居の例(夜勤含むシフト勤務)】



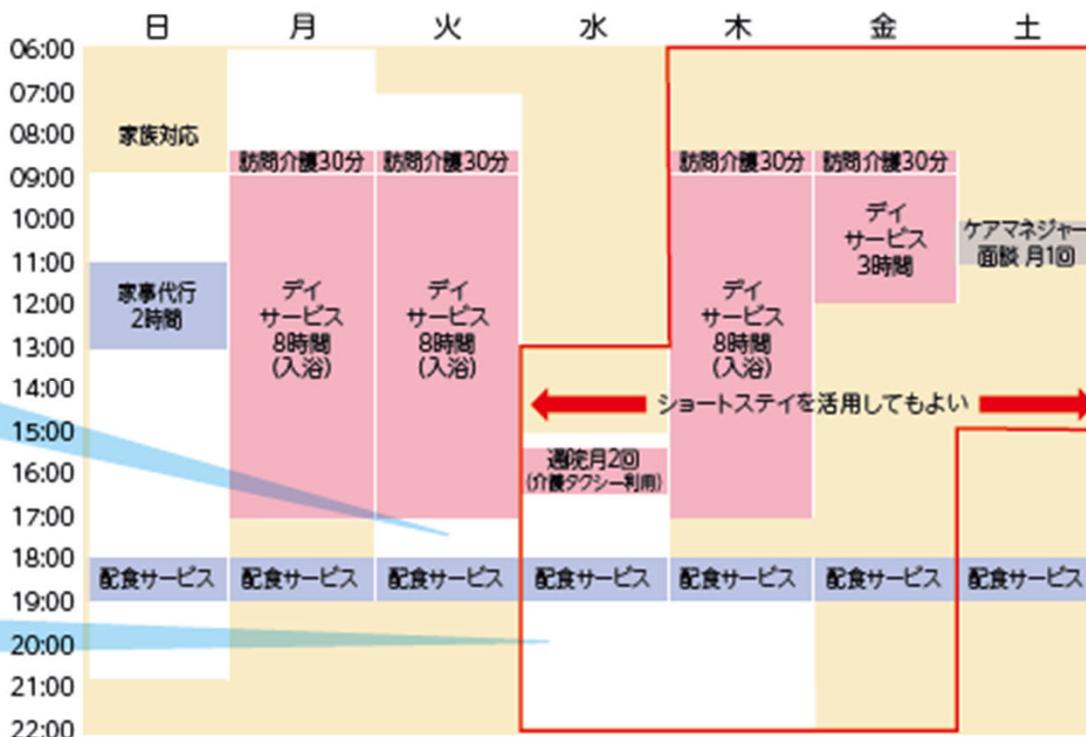
40代女性・B子さん

日	月	火	水	木	金	土
10:00~19:30	5:30~15:00	8:00~17:00	16:30~26:00	20:30~25:30	休	休

母と同居中。弟は車で1時間の距離に別居。
70代の母は、要介護2の認定を受けており、立ち上がりや歩行で支えが必要。また排泄や食事でも見守りや手助けが必要な状態。

【要介護2】

利用限度額 196,160円
自己負担額(1割) 19,616円



玄関にキーボックスを設置することで、母がデイサービスから帰宅する際にB子さんが不在でも対応が可能。

出張や宿泊を伴う勤務の場合もショートステイの利用がおすすめです。

●1ヶ月の費用合計

介護保険サービス(1割負担の場合)	
訪問介護30分未満(ヘルパー)	3,968円
通所介護3時間未満(デイサービス)	1,660円
通所介護8時間未満(デイサービス)	9,132円
通所介護(デイサービス)入浴	600円
介護タクシー(乗降介助) ※1	784円
介護保険外サービス	
家事代行	24,000円
配食サービス	15,400円
その他	
デイサービス昼食代	6,600円

合計 62,144円

ケアプランの特徴

- 夜勤明けの日もデイサービスを利用し、休息の時間を確保。夜勤や宿泊を伴う勤務が続く場合は、ショートステイを利用してもよい。
- デイサービスがお休みの日は家事代行を利用。
- 食事づくりの負担を軽減できるようシフトが休みの日も含めて、日から土まで配食サービスを活用。
- 介護保険外サービスは予算に応じて活用。

【2.学ぶ・理解する】

◆社内イントラネット（2016年介護ページ設置、2020年リニューアル）

ANA Group Diversity & Inclusion Online
ANAグループ
ダイバーシティ&インクルージョン

D&Iについて
What's D&I?

多様な人材の活躍
Diversity in Human Resources

両立支援
Balancing Work and Life

具体的アクション
D&I in Action

ツール・ハンドブック
Other Resources

その他・参考情報
Links

キャリア相談室

お問い合わせ

ANA Group Diversity & Inclusion Online

What's NEW

20.03.31 ホームページをリニューアルしました！
Check out our Group Diversity & Inclusion website !

介護

■仕事×介護 両立支援ハンドブック
介護に関する様々な情報を1冊にまとめています。事前の備えや、不安の解消への一助としてご参照下さい。

詳しくはこちら >

■介護セミナー
仕事と介護を両立させながら社員のみさんがいきいきと働くためのサポートとして外部講師によるセミナーを開催しています。

詳しくはこちら >

■介護支援&相談窓口
「仕事と介護の両立に向けたサポート」として、各種サポートサービスの利用が可能です。

詳しくはこちら >

ANA Group Diversity & Inclusion Online

ホーム > お問い合わせ >

女性 > 働き方 > 障がい者 > **両立支援** > クロスカルチャー > イクボス > LGBT > 推進活動 > シニア > 情報リンク集 >

【2.学ぶ・理解する】

③Eラーニング (2020年5月より)

リンク集(全社共通)

TIME

ANALOG

購買・調達 (FORTUNE)

教育・研修

ANA-Academy

FID

・基礎編 (13分)

仕事と介護の両立 -基礎編-

所要時間約13分

ここでは主に公的な支援制度を説明しております。
会社の制度については人事担当者へ確認、または会社HP等を参照してください。

・管理職編 (8分)

仕事と介護の両立 -管理職編-

所要時間約8分

ここでは主に公的な支援制度を説明しております。
会社の制度については人事担当者へ確認、または会社HP等を参照してください。

【2.学ぶ・理解する】

④ ライフキャリア研修 「仕事と介護の両立について」

対象年次 : 満51歳到達年度における社員

研修形態 : 1日研修のうち、外部講師より1時間

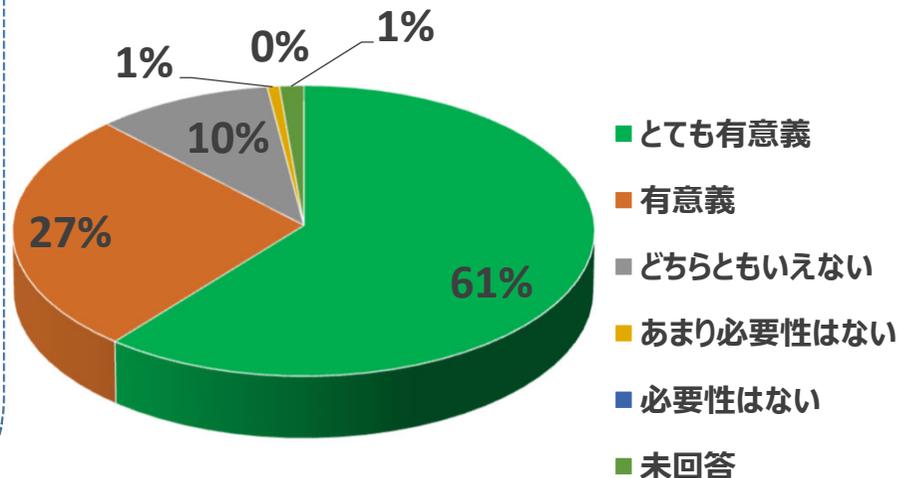


【主な内容】

- ① 介護離職による会社と本人のリスク
- ② 介護事由と働き方の見直しについて
- ③ 介護保険制度について
- ④ **管理職と家族介護**
- ⑤ **管理職に会社で実践してほしいこと**

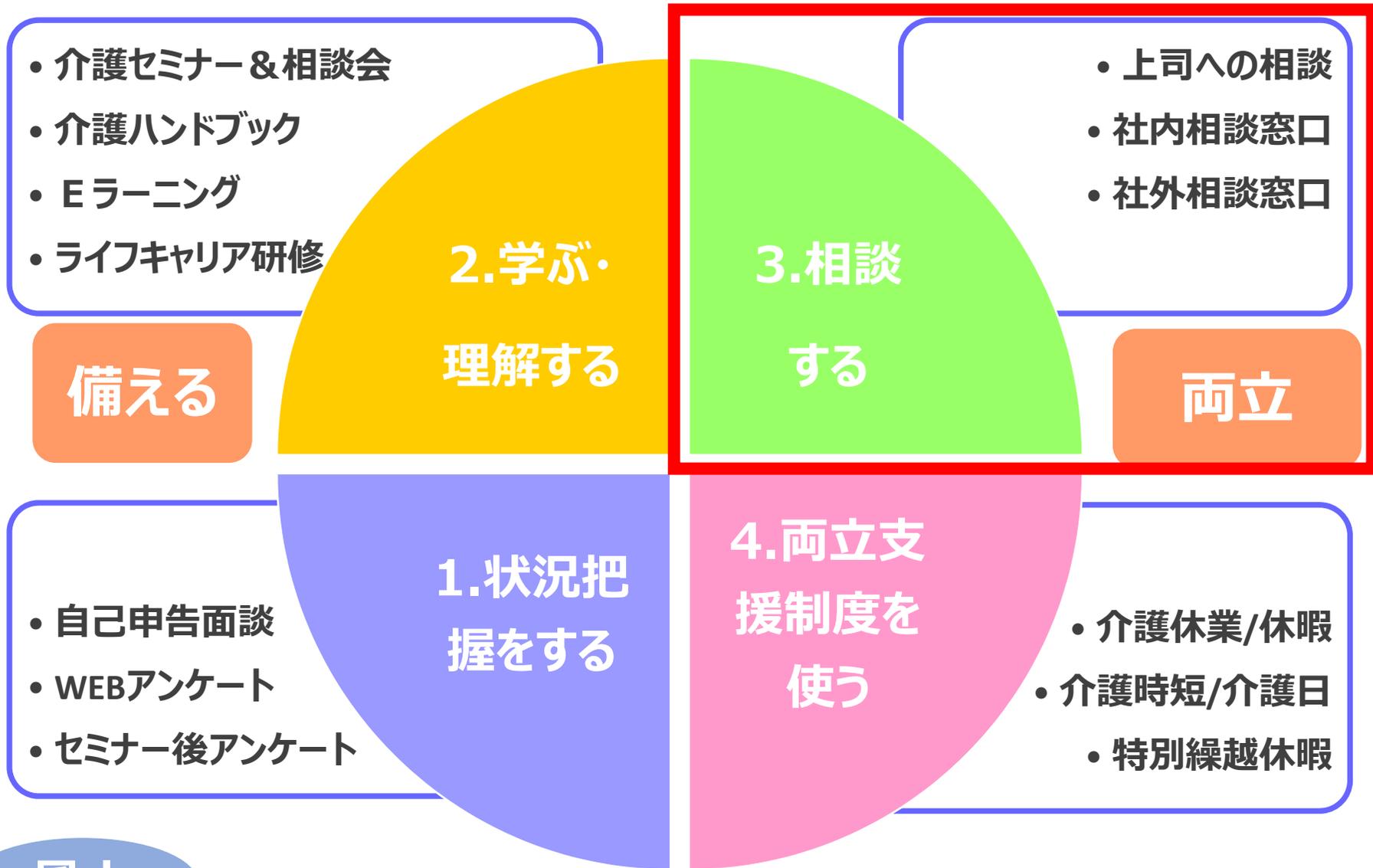
※④⑤は、管理職対象回で実施

研修後のアンケート結果から



約90%の受講者から、有意義であったと好評

仕事×介護 両立支援に向けた体制



風土

介護について話しやすい雰囲気・お互い様の意識

【3.相談する】

- ① 上司への相談 日頃からコミュニケーションをとり、相談しやすい風土をつくる、1on1ミーティングの実施



- ② 社外相談窓口 NPO(特定非営利活動法人海を越えるケアの手



社会福祉士や看護師等の資格を持ち、高齢者支援や介護問題についての知識を有する相談員が、無料で相談を受け付け。介護に関する様々な悩みについて面談を行ったり、メールや電話で気軽に相談することも可能。

- ③ 社内相談窓口 ANAグループキャリア支援室

【3.相談する】

ANAグループキャリア相談室 介護に関する相談例

相談依頼者 30歳代 男性
相談員 60歳代（社内キャリアコンサルタント）
相談場所・時間 キャリア相談ルーム、1時間程度

相談内容

- ・要介護1の父が地方にいる。
- ・母の負担がかなり重い。
- ・相談者は一人っ子で他に頼る家族はいない。
自分が退職し、配偶者と実家に戻り同居しなければならないと考えている。
- ・しかし、管理職に昇格したばかりで、今退職するのは会社に申し訳ない。

面談の中で

- ・面談当初は、仕事と介護のジレンマによる苦しみを話す。
- ・話が進むうちに、「地域包括支援センター」の存在や「会社の介護制度」活用について、調べ足りない事に気づく。

面談を終えて

一人ですべてを解決しなければならないとの気持ちから、徐々に気持ちの整理ができ、最後に前向きな発言がでてきた。

- 上司に話しをし、実情を理解してもらい協力を仰ぐ。
- 他にも選択肢がある事にも気づいた。
- 今回の面談を通じ、話し合いの大切さを痛感した。



キャリア相談室にお越しの方は こちらから

キャリア相談室

仕事×介護 両立支援に向けた体制

- 介護セミナー＆相談会
- 介護ハンドブック
- Eラーニング
- ライフキャリア研修

備える

2.学ぶ・
理解する

- 上司への相談
- 社内相談窓口
- 社外相談窓口

3.相談
する

両立

- 自己申告面談
- WEBアンケート
- セミナー後アンケート

1.状況把
握をする

4.両立支
援制度を
使う

- 介護休業/休暇
- 介護時短/介護日
- 特別繰越休暇

風土

介護について話しやすい雰囲気・お互い様の意識

【4.制度を利用する】

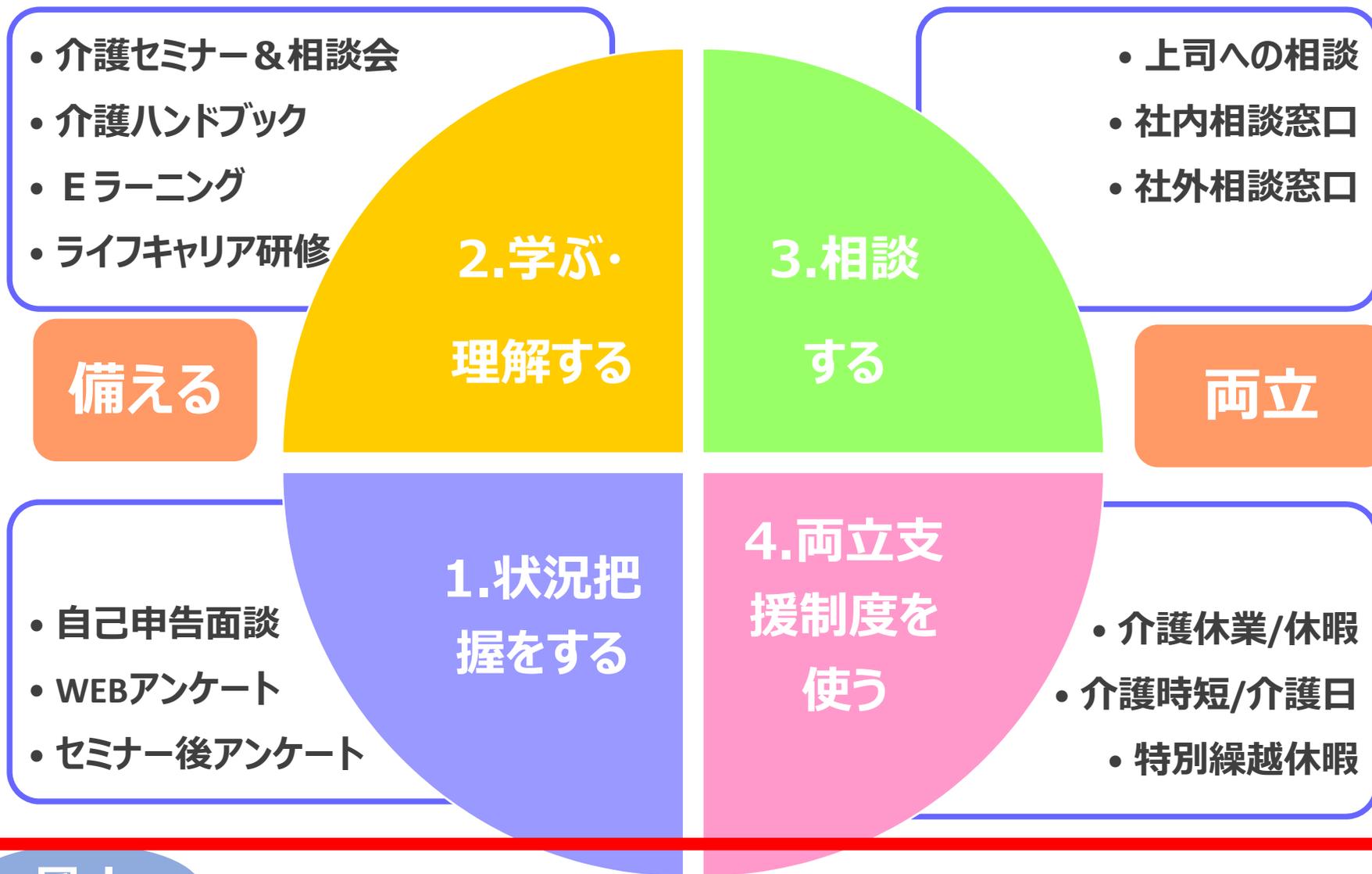
主な介護関連 制度

- ◆**介護休業** 法定介護休職から延長して、通算で1年間、無給の介護休職を取得可能
- ◆**特別繰り越し休暇** 失効する有給休暇を年7日を限度に、最大120日間積み立て、介護事由で使用可能
- ◆**介護短時間勤務制度** ◆**介護日、介護休暇日**（半日単位での利用可能）
- ◆**介護短日数制度** ※テレワーク、フレックス制度は介護事由とは関係なく使用可能

主な費用補助

- ◆**健康保険組合**
 - ・在宅介護サービス時のホームヘルパー（HH）および入浴サービス費用補助（一日あたり実費の7割補助で上限5,000円、HHは月10日まで、入浴4日まで）
 - ・ショートステイ費用補助（一日あたり実費の7割補助で上限5,000円、月7日まで）
 - ・デイサービス費用補助（一日あたり実費の7割補助で上限5,000円、月8日まで）
 - ・介護機器用品レンタル（一日あたり実費の7割補助で上限5,000円）
 - ・介護機器用品購入（一日あたり実費の7割補助で年間60,000円）
- ◆**共済会** カフェテリアプラン（ANA CAFE）での補助額1.2円×使用ポイント
- ・介護に関わる補助対象器具の購入やレンタル費用補助、「介護ステーション」利用可能
- その他、介護事由による無利子融資、介護に関わるポイント換算率引き上げ、介護セミナー回数増、介護サポートHP充実、介護制度利用者へのアンケート実施等

仕事×介護 両立支援に向けた体制



風土

介護について話しやすい雰囲気・お互い様の意識



部下を育成するために、
先ず成長すべきは、
ボスであるあなた自身です！

片野坂 真哉
代表取締役社長

■イクボスの皆さんへメッセージ！
今は新型コロナウイルス対応でANAグループも生き残りをかけて戦っています。全社員が安全を守り、お客様や自分たちを感染から守りながら、日々の仕事を頑張っています。イクボスの皆さんはどんなに難しい環境にあっても、部下を励まし、困難をまとめ、ゴールに向かっていってほしいと思います。



ANA ☆イクボス宣言

私は、部下の育児・介護・WLBを
応援するため、以下の事項を約束します。

1. 仕事を効率的に終わらせて、
早く帰りながらも業績をあげている部下を高く評価します。
2. 勤務時間外および終業間際に仕事の依頼をしません。
3. 自らWLBを重視し、人生を楽しむために率先して早く帰ります。
4. 男性の育休取得・育児参画を応援します。
5. 部下のどんな相談にも応じます。
6. 人の強みを生かしたチーム運営を重視し、
お互いの業務の見える化と効率化を推進します！

7. 会社も職場も必ず理解してくれる。
介護を理由に仕事を諦めないで！
長峯 豊之

- ◆「仕事×介護の両立支援」の正しい知識を持つ
- ◆ダイバーシティ&インクルージョンの推進

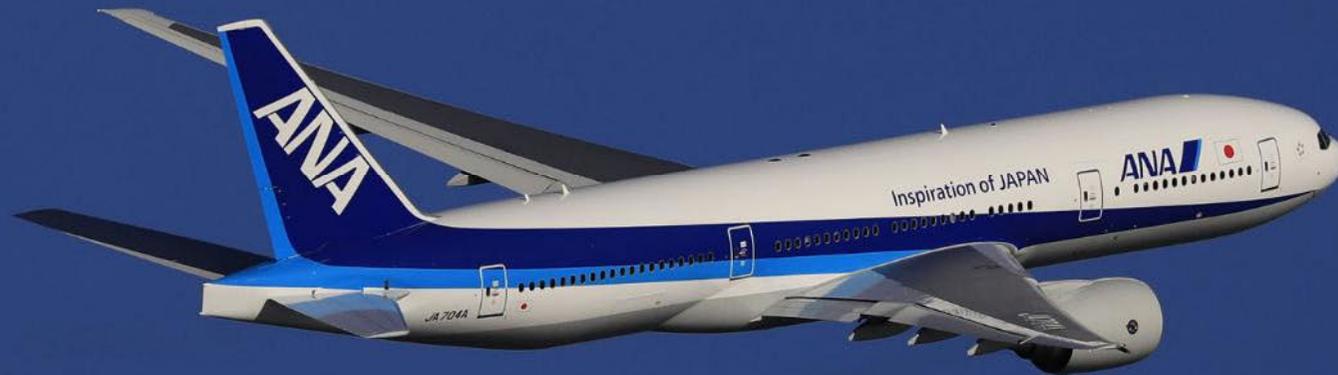


The Diversity & Inclusion Checklist ANA

- 年齢、性別、所属、役割など関係なく、それぞれの価値観や考え方を自由に発言できるように心掛けている
- 相手の意見や価値観を否定せず、「なぜそのように考えたのか?」と興味を持つことができる
- 仲間の多様性を認め、それぞれの働き方を理解し、チームとしてパフォーマンスを上げられるような環境づくりを行っている
- 仲間の良いところや頑張りを認めて、積極的に相手に伝えるようにしている
- 「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」を理解し、相手と意識的にコミュニケーションを取っている

REV|2020.04 SÚMICCO FOR ANA's D&I





ありがとうございました