

# ANAエンジンテクニクス株式会社

## DX推進方針

### 《経営ビジョン》

「エアラインのエンジン整備部門として世界トップクラスの技術力を追及し続ける。」

この経営ビジョンに基づき、データとデジタル技術を駆使して整備プロセスの高度化と新たな顧客価値の創出に挑戦し、持続的な企業価値の向上を実現します。

### 《ビジネスモデルの方向性》

#### ① 整備プロセスの高度化

ペーパーレスやデータを活用した改善活動を推進することで、エンジン整備のプロセスの最適化と効率化を実現し、より高度な品質レベルと生産性向上を目指します。

#### ② 新たな価値の創造

整備現場で培ったノウハウや人財育成プロセスを活用し教育プラットフォームを提供し新たな収益源の確立を目指します。

# Top Message

---

## 1. 【はじめに】

私たちANAエンジンテクニクス（ETC）は、「エアラインのエンジン整備部門として世界トップクラスの技術力を追求し続ける」という経営ビジョンのもと、航空機の安全運航を支える最後の砦として、日々研鑽を積んでまいりました。しかし今、労働人口の減少や技術継承の難化といった社会課題に加え、航空業界を取り巻く環境は激変しています。この変化の中で、私たちが持続的に成長し、高い品質を維持し続けるためには、従来の「匠の技」に加え、「データとデジタル技術」を融合させた抜本的な変革（DX）が不可欠です。

## 2. 【これまでの歩みと成果】

当社では、DXを単なるシステムの導入とは捉えていません。現場の課題を解決し、新しい働き方を創造するための「手段」として位置づけています。これまでも、現場主導の改善活動である「i.TPS活動」を通じ、デジタル活用による業務改善を推進してきました。

・**現場業務の高度化**：「Care AR」の導入による遠隔支援の実現や、3Dプリンターを活用した治具改善など、最新技術を現場実装しています。

・**データドリブンな基盤整備**：技術情報発信部門を中心とした現業部門ならではの情報を集約したエンジンデータベースの構築、およびGoogle Workspaceを活用した点検表のペーパーレス化により、アナログデータをデジタルデータに変換することで得られる情報の即時共有と蓄積を進めています。

・**人財の育成**：ANAグループの「DX人財育成プログラム」への積極参加に加え、社内独自の育成プログラムを展開し、自律的に変革をリードできる人財を輩出しています。

こうした現場からのボトムアップの活動は着実に実を結び、そこで培われた研修ノウハウは、今やANAグループ全体の教育カリキュラムとしても活用され始めています。

## 3. 【今後の戦略と決意】

私たちは、これまでの実績を基盤として、以下の2つの軸でDXを加速させます。

第一に「整備プロセスの圧倒的な高度化」です。蓄積されたデータを分析・活用することで、整備業務の最適化を行い、世界最高水準の生産性を実現します。

第二に「新たな価値の創造」です。私たちが現場で磨き上げた技術や育成ノウハウを「教育プラットフォーム」として形式知化し、社外へ提供することで、新たなビジネスの柱を構築します。

## 4. 【コミットメント】

DXの成功の鍵は「人」にあります。私は経営責任者として、社員一人ひとりがデジタルを武器にのびのびと挑戦できる環境（IT環境・制度・風土）を整備し、全社一丸となって変革を牽引することをここに宣言します。

アナログな技術力とデジタルの融合により、ETCは新たなステージへと飛躍します。

# DX戦略の概要

「企業価値向上」と「競争力強化」のため、データとデジタル技術を活用する以下の戦略を推進します。

## 【戦略①】クラウドベースによる整備体制の高度化

クラウド基盤を活用し、情報の集約・電子化を進めることで、現場の迅速な情報共有と業務の可視化を実現します。

また、現場に存在する暗黙知や未活用データを「デジタル資産」として形式知化・活用し、意思決定の迅速化と安全・品質の向上を図ります。

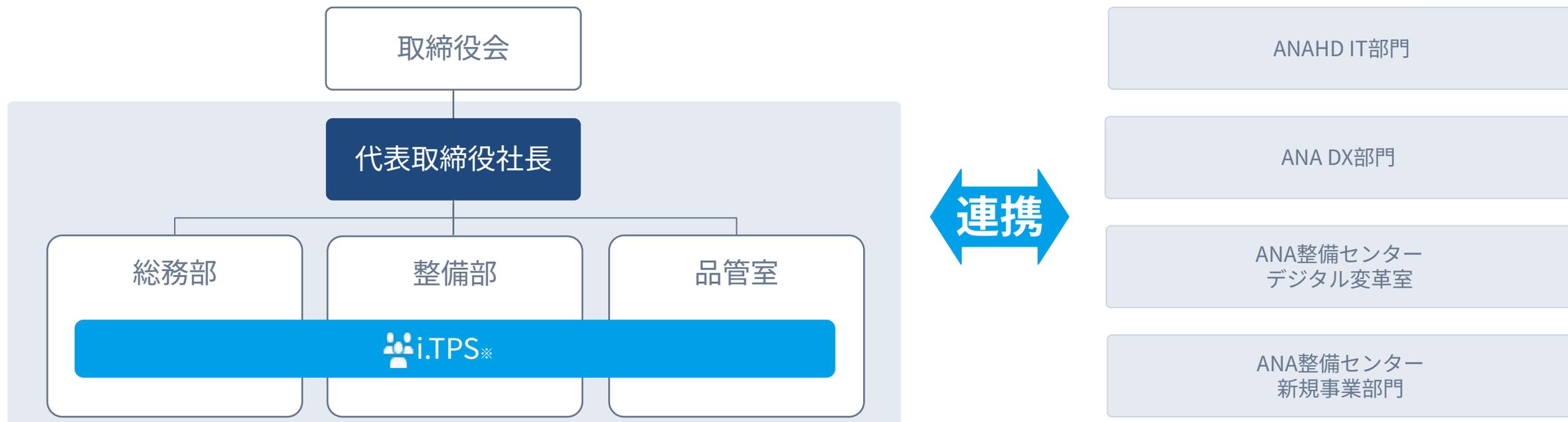
## 【戦略②】外販事業化

社内DXで蓄積したノウハウや人財育成プロセスを基に研修プログラムの開発・提供を目指します。

# 推進体制

代表取締役社長を最高責任者とし、経営層、事業部門が一体となりデジタルを推進する「i.TPS」担当を公募・任命します。

経営と現場が双方向に連携する体制により、アジャイルに施策を実行します。



代表取締役社長を筆頭としたトップダウンによる推進と、i.TPSを中心とした現場からのボトムアップによる推進のベストミックスにより強固な推進体制を構築しています。

※各職場より任命されたデジタル推進担当

# 人財・環境・投資



## 《デジタル人財の育成・確保》

DX戦略の実行に必要なスキル獲得に向け、各現場で変革をリードする「i.TPSメンバー」の育成を目指し、グループ内デジタルリテラシー教育等を計画的に実施し、自律的なキャリア形成を支援します。

全社員のデジタルリテラシー向上のための勉強会や、事例紹介を計画的に実施します。

参考：ANAグループデジタル教育

([https://www.ana.co.jp/group/csr/human\\_resources/](https://www.ana.co.jp/group/csr/human_resources/))



## 《デジタル環境の整備》

ANAグループが全社的に導入しているグループウェアツール（Google Workspace）を最大限活用し、クラウドベースの働き方を推進します。また、社員全員にモバイルデバイスを提供し、リアルタイムな情報活用を可能にします



## 《投資計画》

ANAグループ共通のグループウェアやデバイスを最大限活用しデジタル化を推進しつつ、高度な業務変革を目的とした最新技術へ重点的にリソースを配分することで、投資の優先順位を明確にした戦略的な投資を行います。

# KPI（重要業績評価指標）

DX戦略および企業価値向上の進捗を測るため、以下のKPIを設定し、自己評価を行います。

## ① プロセス変革指数

**1,000時間削減\***  
**100万枚ペーパーレス**

初年度はデジタル活用による年間1,000時間の削減\*と100万枚のペーパーレスを目指す。次年度以降は計画対比での達成率。

## ② 価値創出（新規事業）指数

**プラス成長**

DX関連事業（研修・外販等）の売上高成長率：前年比プラス成長

※整備作業のうち付帯業務を年間10,000時間と仮定。初年度は10%の削減を目指す。