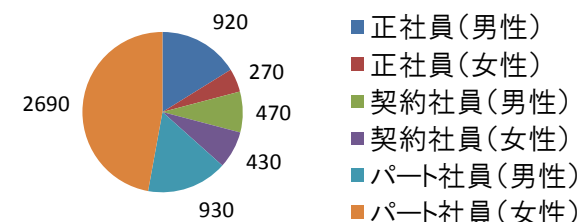


藤田観光株式会社【宿泊業】

- ◆ 主要な事業内容 : ホテル・旅館業、飲食店業ほか
- ◆ 従業員数 : 約 5,710人 (うち女性 約 3,390人)
- ◆ 女性管理職比率 : 課長級 11.5%、部長級 8.3%、役員 10.5%

従業員構成(人)



女性活躍推進に向けた取組経緯と推進体制の整備

【 取組の経緯 】

- お客様の半数は女性であり、サービス選択の決定権も女性が握っていることがほとんどであること、お客様のニーズが多様化している状況や、今後の労働力人口の減少を踏まえると、女性が参画する多様性に富んだ組織を構築する必要があると考えている。

【 ダイバーシティ推進の専門部署等の設置 】

- 2012年にはダイバーシティ推進室を設置するとともに、ダイバーシティ運営委員長を社長とし、事業所単位で推進役（ダイバーシティ運営委員と推進メンバー）を任命。従業員へダイバーシティ&インクルージョンの意識・行動を促進する取組を開始。
- 取組を進めてきた結果、ダイバーシティ推進の意義浸透が進み、現場の声による業務改善が行われるようになり、サービス品質の向上にも繋がっている。

採用に関する取組

【 採用面接官への女性の参画 & 会社案内における女性社員の積極的紹介 】

- 従来は男性面接官中心だったが、採用面接官に必ず女性を入れることで多様な視点での採用を実施。
- また、募集段階においても、会社案内等で、マネジメント層を含め社内で活躍している女性を積極的に紹介するようになっている。
- これらの取組の結果、ダイバーシティ推進室が設置された2012年からの女性採用数は平均63.6%となっている。

【 各種研修の実施 】

- 組織の多様化を進めると同時に、多様性をうまく活かし合えるように多様性を認め合うことが重要と考えており、「ダイバーシティ&インクルージョン」の考え方に基づいて女性の活躍推進を進めている。
- この考えに基づき、**会社の意思決定を担う部署**（経営企画・人事・広報・経理・プロパティ等）**に若手女性を積極的に配置**するとともに、**中堅管理職以上を対象に**多様な従業員それぞれの持ち味を最大限に活かすための**マネジメント研修を実施**している。
- また、新人教育では、各事業所単位で設置した人材育成リーダー（*）がホスピタリティ・マインドやマナー、コーチングに加えてダイバーシティ&インクルージョンの考え方を周知する研修を実施している。

（*）人材育成リーダー：自薦及び事業所長の推薦により選抜したトレーナ候補者に対し、トレーナー養成研修を実施し認定されたリーダー

継続就業に関する取組

【 キャリアビジョン構築のための研修の実施 】

- 女性のパイプライン形成を進める上で、ライフイベントと重なりやすい年代（28歳程度）に、一つの壁（離職）があると感じたため、長く働き続けてもらえるよう、社長からのメッセージを出したり、これから訪れる変化への対応力を身につけるためのキャリアビジョン研修を実施している。

【 ベビーシッタールームの整備 】

- 交代勤務制であり、日曜・祝日・早朝・夜間等にも勤務する必要があるため、東京都内の事業所では、一般の保育所が利用できない日時に子供を預かるベビーシッタールームを設置し、人事が子ども1人に対し1名のベビーシッターを手配している（一日3000円で利用可）。

【 ハンドブックの作成・配布 】

- 育児・介護に関する両立支援制度の仕組み、申請方法、対象者などをわかりやすく解説したハンドブックを作成し、配布している。
- また、ハンドブックだけでなく、相談窓口を設置して継続就業を支援している。

【 全従業員を対象とした短時間勤務制度の導入 】

- 交替勤務制で子育てとの両立が難しいと感じる女性もいるが、短時間勤務制度を導入しており、平成27年3月時点で50人程度が制度を利用している。小学校四年生に達するまで実働時間一日4時間以上7時間以内、30分単位で設定可能（深夜業や時間外労働は申請をすることで免除できる）。
- 社員だけでなく、契約社員・パートナー社員も制度を利用することができる。

長時間労働是正など働き方の改革に関する取組

【「働き方改革プロジェクト」の発足】

- 接客のため、どうしても労働時間がお客様の動向に左右される側面があるが、従業員が生き生きと働くことができないと、顧客満足度も高まらないとの認識から、**ワークライフバランスの推進を核とした人事戦略を中期経営計画の中に位置づけ**、平成27年4月から**「働き方改革プロジェクト」を発足**。
- 人事部内に担当部長（人事企画担当）を配置し、働き方改革に取組み、従業員満足度を向上させ、労働生産性を高めることを目指している。

女性の積極登用・評価に関する取組

【 管理職候補の女性社員に対する育成計画の策定&外部研修の実施 】

- 平成20年から平成21年にかけて、女性社員の管理職登用を積極的に行ったが、変化への対応に苦勞した社員もあり、また、登用された女性社員に対する十分な会社側のバックアップ体制がとりにくく、足りていなかった。
- その結果、部署によっては期待していた効果が発揮されなかったという経験を踏まえ、**女性社員の積極登用の前提として、育成をしっかりと行い**、管理職としての職責を果たすことができるかを見極めも十分行った上で管理職登用を行うとともに、昇格後のフォロー体制にも注力している。
- 男女を問わず、管理職に登用する際は**事業所の推薦、本社面接を経て登用**しているが、**管理職候補の女性社員に対しては個別に育成計画**を立て、現場と人事部が一体となり育成を進めている。
- 育成に当たっては、**管理職一歩手前の女性社員に対し、マネジメントに関する研修**を実施、受講後は受講者の8割が管理職にチャレンジする意欲を持ったと回答している。また、管理職に登用した女性社員については、社外研修に派遣し社外ネットワークの構築やプロジェクトマネジメントを学んでいる。
- 以前は、お客様としても、サービス現場の責任者は男性の方が良いという意識があったが、**近年はお客様の意識も変わってきていると認識している**。現在は男女別なく能力に従って責任者を配置している。

雇用形態や職種の転換に関する取組

【 有期雇用から正社員への社内中途採用 】

- 有期雇用から正社員への転換を年 1 回実施。
- **対象者は勤続一年以上で、登用する際は事業所の推薦、本社面接を経て採用**となる。
- 実績：2012年ダイバーシティ推進室設置以降、約半数は女性を登用している。

女性が活躍しやすい職場風土改革に関する取組(性別役割分担意識の見直し等)

【 従業員としての心がまえの基本事項 】

- 従業員としての心がまえに関する基本をまとめた「従業員のこころえ」に、ダイバーシティの重要性（異なる個性を互いに尊重し、認め合い、活かすことの重要性）を位置づけ、従業員に周知徹底している。
- **雇用形態、国籍、性別等に拘らず、現場の最前線でお客様に接している従業員が自由に意見を発言できる「ダイバーシティミーティング」を実施している。**取組を進めてきた結果、現場の声による業務改善が行われるようになり、サービス品質の向上にも繋がっている。