

正社員に限定した課題分析となっていて、会社全体の取組意欲が盛り上がらない

ホテル業

株式会社 志摩地中海村

(三重県志摩市)

常用労働者数：105名

設立年：1989年12月
 常用労働者数：女性60名、男性45名
 平均年齢：女性48.0歳、男性43.0歳
 平均勤続年数：女性2.0年、男性3.0年
 役職者における女性割合：役員(代表取締役)50.0%(1名)
 係長(チーフ)50.0%(1名)
 (2018年7月時点)
 事業内容：リゾートホテル



ホテル外観

一般事業主行動計画の概要と問題

計画期間：2017年6月1日～2020年5月31日

現状と課題

管理職(マネージャー職)の女性労働者がいない。

目標

管理職(マネージャー職)の女性を1人以上に増加させる。

行動計画を進めてみたけれど・・・

グループ全体で「えるぼし」認定の取得を目指すため、女性管理職の登用を目標に取組を進めているが、女性自身も含めて全社的に女性活躍推進への意識が低く、取組に対する盛り上がりに欠けている。

コンサルタントによる目標達成の課題の分析

管理職候補者を特定の正社員1名のみを対象として限定的な分析にとどまっていることが、全社的に取組意欲が高まらない原因だと考えられる。

女性パート社員もホテル運営の重要な戦力であることをふまえると、雇用形態に限定せず、全ての女性を管理職の候補にする等、課題分析を行う必要性がある。



女性全員が活躍できる環境整備に取り組む

代表取締役 大西 晶

グループ共通のポリシーである「人を大切に」「自主自立」の方針に沿って、女性活躍推進に取り組んでいる。

「えるぼし」認定の取得を目標に掲げて取組を進めているが、認定取得後の女性活躍推進の広がりについて思案していたところ改善支援を通じてパート社員の活躍を提示され、その方向で取組内容を見直し、効果もうまれつつある。

現在もパート社員が長く働き続ける職場ではあるが、雇用形態に関わらず、持てる能力を存分に発揮して成長を実感できる環境整備に取り組んでいきたい。

コンサルタントの提案

「管理職になれる、なりたい」と思わせる仕掛けを

非正規から正規社員となり、現在、管理職候補になっている女性社員が実在することから、今いるパート社員にも「自分も管理職になれる、なりたい」という気持ちを持ってもらうための仕掛けが必要と考えた。

まずは、パート社員まで含めた全女性社員にキャリアプランに関するアンケートを実施して、管理職登用に対するモチベーション等、女性活躍に向けての状況把握と課題分析を行う。あわせて、女性管理職のロールモデルである代表取締役が女性社員との個人面談で直接意見交換を行い、現場のニーズの把握を行う。

また、シフト制の勤務のため、普段会うことのない社員がいたり、場所の確保ができず、社員同士の交流が難しいという問題があった。そこで、会社の一体感を高め、女性活躍推進に対する理解を深めるために社内報等のコミュニケーションツールを活用することとした。

見直しの結果

能力開発や社内ツールで次の管理職候補を育てる

把握したニーズを元に、正社員への登用や時短正社員など、活躍意欲につながると思われる制度の新設を検討することにし、研修体系や資格取得も進めている。

例えば、会社が費用を負担して業務関連の資格取得を促進。ホテル内にある真珠ショップ勤務のパート社員2名が(一社)日本真珠振興会認定「シニアアドバイザー資格」を受験し合格。20代の若手パート社員2名も外部の社会人基礎力研修を受講することで、自身のステップアップを実感している。

また、社内報「地中海村ニュースレター」を毎月発行し、女性活躍推進などに関する情報発信を行った。あわせて、パート社員の丁寧な仕事ぶりにスポットを当てて紹介したところ反響が大きく、全社的な女性活躍への盛り上がりパート社員の昇格への意欲向上につながっている。



社内報「地中海村ニュースレター」

効果

パート社員でも「管理職になれる、なりたい」と思える環境を整備したことで管理職を視野に入れる女性社員が増えている。