

基本情報

◆主な事業内容

ホテル運営

◆所在地

東北地方

◆設立

1980年代

◆従業員数

182人(うち女性112人)
(女性比率61.5%)

◆平均年齢

男性:46~50歳
女性:31~35歳

◆女性採用比率

67.0%(H28)→30.0%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:13年、女性:11年

◆一月当たり平均残業時間

18時間(H28)→20時間(H29)

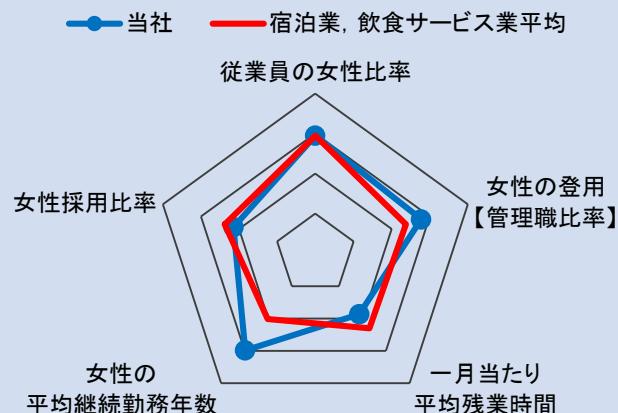
◆女性の登用

【係長級比率】

16.7%(H28)→16.7%(H29)

【管理職比率】

16.7%(H28)→16.7%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 遅くとも平成20年頃から人手不足に直面していたことから、労働力の確保を重要な経営課題の一つとして位置付け、女性に限らず、高齢者や障害者を含めた多様な人材が活躍できる環境づくりに取り組んできた。
- 近年、労働者の価値観の変化が進んでおり、それを反映して働き方改革関連の法改正が行われるなど、今後は中小企業においても、労働者の価値観の変化とコンプライアンスの遵守にのっとり経営を行っていくことがより一層重要と認識
- 他社に先駆けて、多様な働き方が可能となる仕組みを作り、これらの仕組みを作ることができる組織であることを内外に示すことで、今後の更なる変化に対応するための土台ができたと考えている。

【主な取組内容と状況】

○女性を含め多様な人材が活躍できる環境づくりの整備

(内容)

- 地方における人材不足が深刻であるとともに、平成22年頃からの国による男女共同参画や働き方改革といった取組の加速化とそれに伴う労働者の価値観の変化等に柔軟に対応する必要があると考えたことから、女性に限らず、高齢者や障害者を含めた多様な人材が活躍できる環境づくりとして、平成23年以降、短時間正社員制度^(注)や、法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度の導入(小学校卒業まで)、兼業・副業の解禁といった取組を実施

(注)フルタイム正社員と比較して、1週間の所定労働時間が短い正規型の社員であって、次のいずれにも該当する従業員

- ① 期間の定めのない労働契約(無期労働契約)を締結
- ② 時間当たりの基本給、賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正社員と同等

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 多様な人材が活躍できる環境づくりを進め、効果を上げるためには、i)人手不足に悩む現場のニーズと合致していること、ii)法令改正や社会情勢の変化等に対応していること、iii)自社の歴史的経緯を踏まえていることの3つの観点から実施することが重要
- 各種制度の導入や運用に当たっては、例えば、出産や育児に関連する制度の場合、未婚や若年の従業員などの間では、当面は自身に関係のない制度であることから、その理解が進まず、妊婦への配慮が進まないなどといった課題。これらに対しては、一度周知したことであっても定例会議や社内報などの機会を通じて、繰り返し周知することで対応

○女性を含め多様な人材が活躍できる環境づくりの整備(つづき)

(取組の効果、今後の見通し)

- 過去10年間、出産や育児を理由とした退職は存在せず、男性従業員にも育児目的の休暇などの趣旨が浸透した結果、平成30年3月には、初の男性の育休取得(日数は7日間)につながった。
- 一方、賃金や有給休暇取得率などといった理解しやすい定量的な指標は、経営状況が厳しいため、他社より秀でているものではなく、これらの制度の導入や運用が必ずしも従業員の「満足度の向上」につながってはいない。
- そのため、自社が働きやすい会社であることをいかに従業員に実感してもらい、「満足度の向上」につなげていくかが今後の課題であると認識

基本情報

◆主な事業内容

ホテル運営

◆所在地

南関東地方

◆設立

1990年代

◆従業員数

293人(うち女性152人)
(女性比率51.9%)

◆平均年齢

—

◆女性採用比率

57.1%(H28)→63.6%(H29)

◆平均継続勤務年数

—

◆一月当たり平均残業時間

—

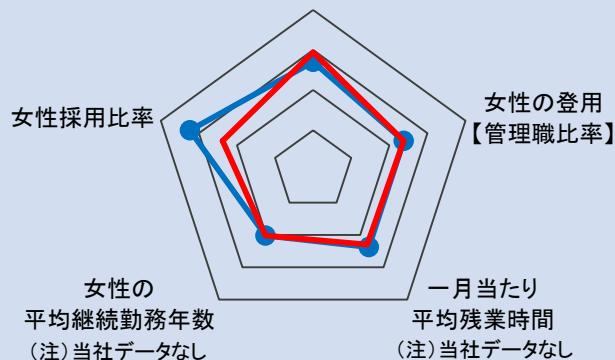
◆女性の登用

【係長級比率】—

【管理職比率】15.8%(H28)

● 当社 ● 宿泊業、飲食サービス業平均

従業員の女性比率



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 女性従業員が半数以上を占め、女性特有の繊細さやきめ細かさは、ホテルとしてサービスを提供する上で必要
- ▶ 一方、防犯面を考えれば、夜間の受付(フロント)業務などは、男性の方が適任。そのため、従業員比率は男女同数程度のバランスが良いと考えており、その中で女性従業員には、女性ならではの繊細さなどをいかして活躍してもらいたいと考えている。
- ▶ 女性従業員の多くは地元出身者であり、特に女性従業員にはプライベートでもホテルのレストランを利用してもらったり、主催するイベントに客として友人を誘い参加してもらったりするなど、売上げに貢献してもらっている面もある。
- ▶ ホテル業界の全体的な傾向として、賃金が少ない割に残業が多く、若手(20歳代)従業員を中心に離職率が高いことから、継続就業が望めず、女性の管理職が誕生しにくい状況

【主な取組内容と状況】

○残業時間の削減に向けた取組

(内容)

- 企業における過労死が社会問題となっている状況もあり、長時間労働が常態化しているホテルとしても長時間労働を削減する必要があると考えたことから、平成30年度以降、働き方改革の一環として、宿泊、レストラン、ブライダル等の各部門ごとに、月4回のノー残業デーを設定

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 本来であれば、ホテル全体でノー残業デーを設定することが理想であるが、宿泊部門、レストラン部門、宴会部門、ブライダル部門、事務部門などの部門ごとに繁閑にばらつきがあることから、社内一斉にノー残業デーを実施することは困難
- また、レストラン部門では、数店舗あるレストランの中でも体制的な問題などから比較的ノー残業デーを実施しやすい店舗と実施困難な店舗があり、部門内においても一律に実施することに苦慮

(取組の効果、今後の見通し)

- 取組を開始したばかりであり、まずは本取組を社内にはっきりと定着させていきたいと考えている。

基本情報

◆主な事業内容

ホテル運営

◆所在地

東海地方

◆設立

1990年代

◆従業員数

255人(うち女性117人)
(女性比率45.9%)

◆平均年齢

男性:41~45歳
女性:36~40歳

◆女性採用比率

50.0%(H27)→37.5%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:14年、女性:10年

◆一月当たり平均残業時間

11時間(H27)→13時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

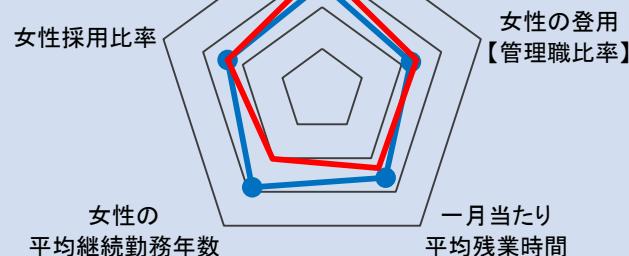
55.0%(H27)→48.0%(H29)

【管理職比率】

2.5%(H27)→5.7%(H29)

● 当社 ● 宿泊業、飲食サービス業平均

従業員の女性比率



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 平成20年頃までは、結婚や出産を契機に退職する女性が多かったが、最近では、入社後すぐ(3年程度以内)に辞めるか、継続して働くかのどちらかであり、継続して働き続ける女性従業員は、出産後も育休を取得し、継続して就業している。
- 今後は、辞めずに長く勤めてもらうための対策を行う必要があると考えている。
- 女性活躍のために限定して実施するわけではないが、年間数日の全館休業を行い、全般的な勤務条件、環境の改善を行う予定

【主な取組内容と状況】

○短時間勤務の女性従業員の管理職への登用

(内容)

- 子どもを保育園に送迎するため、フルタイムより1時間短い短時間勤務を行っている女性従業員を本人の能力を勘案した上で、平成29年に課長級(企画課長)に登用
- 従来、女性の管理職は、サービス業務(仲居等)を担当する従業員の中から、役員1人(大女将)、課長1人(女将)を配置していたところ、それ以外の職種の女性従業員についても、能力がある者については管理職に登用することとした。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 課長の業務を行う上で短時間勤務を行っていることが支障とならないよう、配置される女性従業員に対しては、会社側から十分な説明を行い、協力を求めた。

(取組の効果、今後の見通し)

- 今回管理職に登用された女性従業員は、管理職候補ではない一般職として入社した者であるが、女性従業員が増えている現状から、一般職、総合職といった採用職種を問わず管理職等に登用し、女性従業員のロールモデルになることを期待

基本情報

◆ **主な事業内容**

飲食店経営

◆ **所在地**

四国地方

◆ **設立**

1980年代

◆ **従業員数**

232人(うち女性73人)

(女性比率31.5%)

◆ **平均年齢**

男性:36~40歳

女性:36~40歳

◆ **女性採用比率**

—

◆ **平均継続勤務年数**

男性:4年、女性:4年

◆ **一月当たり平均残業時間**

20時間(H28)→20時間(H29)

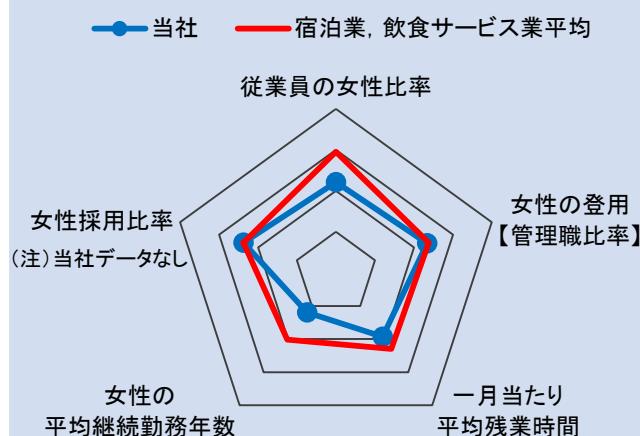
◆ **女性の登用**

【係長級比率】

4.5%(H28)→4.5%(H29)

【管理職比率】

8.3%(H28)→7.7%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 平成27年頃、経営する飲食店で店長となった女性がいたが、男性ばかりの店舗になじめず、部下であるベテラン従業員を束ねることができなかったことなどから、店長に就任して半年で離職
- この事態を契機として、女性が男性と同等に働ける職場、また、女性が働きやすい職場とするため、社内全体で仕事と家庭の両立できる環境の整備を推進。結果、次世代法に基づく「くるみん認定」を取得
- 女性には企業の成長の一翼を担ってほしいと考えており、女性が働きやすい職場環境の整備や仕事に積極的な女性のサポートに取り組んでいるが、男性従業員の中には、女性が店舗を管理することについて否定的な者もいる。
- 今後は、店舗においても女性が活躍できるようにするため、男性従業員に対して、店舗における女性従業員の必要性を説明する機会を設ける必要があると考えている。

【主な取組内容と状況】

①女性が働きやすい現場の整備を図るため、女性の会議体を設置

(内容)

- 上記の女性店長の離職を契機に、女性が働きやすい環境の整備に向けて、会社側が女性従業員の意見を把握するとともに、女性従業員同士が気軽に話し合える機会の確保を目的として、平成28年に女性従業員だけ(12人)で会議を運営する「女性会議」を設置(平成28年以降、年2回開催)
- 3か年計画を策定し、毎年度のテーマを決め、当該テーマに沿って、女性従業員間で意見交換を行うこととした。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 平成28年は、「お互いを知る(状況・課題の共有)」、29年度は「ベストプラクティス事例の紹介」をテーマとし、30年度は「社長への提案」を行うこととしている。
- 本取組では、女性従業員同士のネットワークづくりや、仕事とプライベートを気軽に話し合える「場づくり」を行うことで、女性従業員の働きやすさを実現させることを目指している。

(取組の効果、今後の見通し)

- 取組を始めたばかりであり、女性の平均継続勤務年数や管理職比率の向上といった定量的な効果はまだ現れていない。
- 一方で、女性従業員同士の関係を構築する上で重要な取組であると認識しており、今後も継続して実施することで、女性の働きやすさ、継続就業につなげたいと考えている。

②短時間勤務制度の充実や短時間正社員制度の導入

(内容)

- 上記の女性店長の離職を契機に、女性が働きやすい環境の整備に向けた取組の一環として、平成27年以降、育児のための短時間勤務を、小学校就学前までの期間取得可能とした。
- また、正社員を募集しても応募がなかったことから、フルタイム正社員と同じ待遇で、短時間勤務も可能とする短時間正社員制度を平成29年に導入。育児や介護等でフルタイム正社員として働けない者を募集することとした。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 経営する飲食店は、昼過ぎから23時頃まで営業しており、繁忙期と閑散期が存在。場合によっては繁忙期に人手不足となる可能性があるが、近隣の店舗から人員(正社員やパート)を柔軟に派遣することで対応
- 短時間勤務者や短時間正社員がいたとしても、要望に応じた柔軟な対応を採ることで、従業員のシフトに影響がでないよう配慮

(取組の効果、今後の見通し)

- 育児等が必要な従業員にとっては働きやすい環境になってきていると感じており、今後も継続して取り組んでいきたい。

基本情報

◆主な事業内容

ホテル運営

◆所在地

九州地方

◆設立

2000年代

◆従業員数

371人(うち女性162人)
(女性比率43.7%)

◆平均年齢

男性:36~40歳
女性:31~35歳

◆女性採用比率

40.5%(H27)→45.4%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:9年、女性:5年

◆一月当たり平均残業時間

32時間(H27)→35時間(H29)

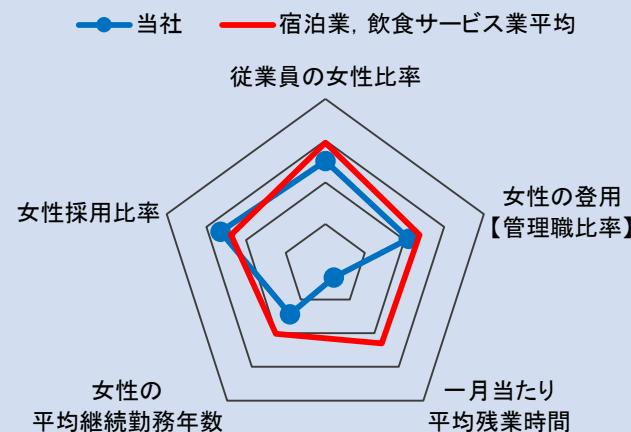
◆女性の登用

【係長級比率】

21.0%(H27)→22.0%(H29)

【管理職比率】

3.0%(H28)→3.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 従前から、宿泊業界においては「宿泊業は男の仕事」という意識が根強く、創業当初は女性の採用が低調
- しかし、現在は、女性従業員は宴会サービス等の業務において、重要な戦力であると考えており、女性にとって働きやすい職場環境を整備することは必須
- 平成26年頃、社長の意向を受けて、職場環境の改善を目的とした「業務改善委員会」を設置。各部門の職員から提案された業務改善に係る意見を共有・検討した上で、改善が必要と判断した意見については、その実現のための取組を行っている。
- なお、当社では、社長による「従業員全員を大切にしたい」との意向に基づき、平成26年度に契約社員等の正社員転換制度を整備。原則として、これまで有期雇用とされていた全ての契約社員やパート・アルバイトについて、意欲がある者等については、登用試験を実施した上で、積極的に正社員に転換することで、安心して継続就業ができる環境を整備。従業員のモチベーションや帰属意識を高め、特に定着率の低い女性従業員の継続就業が促進されるよう取り組んでいる。

【主な取組内容と状況】

①宴会サービスを担当する女性従業員への配慮

(内容)

- 宿泊業界では、従前から、宴会場の設営に当たっては「重いテーブルや椅子を一人で設置するのが当たり前」、料理の配膳は「たとえ皿や料理が重くても片手に乗せて運ぶことが当たり前」という不合理な慣習があった。
- 宴会サービス部門の女性から提案された意見(上記の委員会における提案)を踏まえ、より合理的に業務を行う必要があると判断したことから、宴席用のテーブルや椅子を女性でも設置できる軽量のモデルに変更するとともに、料理を配膳するためのワゴンを新たに導入することで、女性にとって働きやすい職場環境を整備

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性従業員にとって働きやすい職場環境を整備したことで、女性が効率的に仕事を行うことができるようになったことにとどまらず、男性従業員にも宴会場の設営や料理の配膳が迅速に行えるようになった等の好影響を及ぼしている。

②法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度の導入**(内容)**

- 上記の委員会において、男性従業員から「育児のための短時間勤務制度を利用しているが、子どもが3歳になるまでしか利用できず不便。子どもが小学校に入学するまで延長してほしい」といった要望があったことを受け、短時間勤務制度の対象年齢を小学校就学の始期に達するまでに拡大
- 現在、対象となる従業員34人中6人(うち女性5人)が利用(平成30年6月末時点)

(取組の効果、今後の見通し)

- 平成28年度以降、育児と仕事の両立が困難であることを理由に離職した者はいない。
- 本制度を利用した男性従業員は、調理部門のアシスタントシェフ(係長級)に昇進し、育児と仕事を両立する職員のモデルケースとして期待されている。