

## — 動き出したダイバーシティの取組み —

### LADY JATAが業界の環境づくりを提言

日本経済が価値創造経済へと転換を図り、経済成長を続けていくためには、女性・外国人・高齢者・障がい者を含め、社員一人ひとりが能力を発揮してイノベーションや価値創造に参画していくダイバーシティ経営の推進が必要とされています。

ツーリズム産業においても、国が「観光立国」を掲げて日本と各国との双向交流の拡大を図る一方、地方自治体も「地方創生」への道筋として観光を通じた地域振興に取り組む中、海外旅行・国内旅行・訪日旅行の三位一体による「観光大国」実現に向けて、主導的



分科会では世代別に現場社員が登壇し実状を報告しました

な役割を期待されている旅行業界は、「価値創造産業」へと転換を図ることが大きな課題となってきました。

企業各社でも、事業環境のグローバル化や少子高齢化に伴う労働人口減少などの課題に対応するため、価値創造につながるダイバーシティ推進の重要性は広く認識されるようになってきているものの、具体的な取り組みとしてダイバーシティ経営を進め、実際に成功を取めているケースは少ないのが実状です。

#### キーワードは「自立」「創造」「協働」

2月22日に開催された「JATA経営フォーラム2016」では、旅行業界におけるダイバーシティをテーマに掲げた分科会Cで、旅行会社の担当者による推進策の説明や世代別の現場社員が登壇するディスカッションなども実施されました。

JTB首都圏総務人事チームの柴田裕嘉ダイバーシティ推進課長によると、同社籍の社員・スタッフにおける女性と男性の割合は8対2に達しており、女性比率が高いといわれる旅行業界にあっても突出した状態となっています。柴田課長は、同社におけるダイバーシティ推



女性比率が8割に及ぶJTB首都圏での取り組みの説明に、参加者らは熱心に耳を傾けました

進について「各種経営課題を解決するための手段」と説明し、「ワークライフバランス」の均衡による「総実労働時間の短縮」も含む広義の施策として捉えられていることを強調しました。

柴田課長は、社員全員が活躍し変化対応力の強い組織を目指すダイバーシティマネジメントのキーワードとして、「自立(自律)」「創造」「協働」の3つを指摘。自主的に目的意識をもって行動すること、新たな価値創造にチャレンジすること、多様性を尊重して互いを支え高めあうこと、の重要性を訴えています。

#### 女性にも求められる「覚悟」と「自覚」

分科会Cでは、20代・30代・40代の女性社員らが登壇し、それぞれの現場での実状や本音などを発表。ダイバーシ

ティの実感から距離のある20代、長時間勤務という実態を前に出産・育児という節目で退職の選択を迫られる30代、定年までの働き方について思い悩む40代など、ダイバーシティの理想を追求する一方で、仕事と家庭・育児を両立することの難しさについて生の声が語られました。

さらに、2012年6月の発足以来、女性の視点で諸問題の改善案などについて議論を重ねてきたJATA関東支部のLADY JATA委員が、女性活躍推進に関する提言を発表。「経営層・各職場・女性自身」の三位一体での仕組み作り・運用の最大化を図り、業界団体がプロセス支援を行うという基本的な考え方を示し、「経営層」に対しては、意欲と能力のある女性の継続的な活躍をサポートするため、育児休暇や短時間勤務制度など多種多様な環境を整備する必要があると指摘。「女性自身」に対しても、キャリアをあきらめず、自己啓発を怠らない「覚悟」と「自覚」を持つ必要性を訴えています。

新連載企画「ダイバーシティの取り組み」では、次号以降、組織運営におけるダイバーシティ推進を現実的な経営成果に結びつけている旅行業界や他業界の事例などを紹介していきます。

(取材・文 鈴木清美)