

— 動き出したダイバーシティの取組み —

「取材協力」株式会社ミキツリーリスト(東京都港区)  
より働きやすい職場の実現を

個々の事情に対応できる制度を

1967年にロンドンを拠点に創業された日本のツアーオペレーターの草分け的存在であるミキツリーリスト。

海外旅行の黎明期から欧州の主要都市に直支配網を構築し、1970年代には15都市にオフィスを展開していた同社は「ダイバーシティ経営」という言葉すら存在していなかった創業当初から、外国人社員や女性社員など多様な人材が活躍する企業としての歴史を積み重ねてきました。

そうしたミキツリーリストにあつて、1990年代から女性の活躍推進を自ら実践してきた今野淳子取締役執行役員によると、同社でも「昨年の夏に多様な働き方の実現を目指す社内組織の横断的な取り組みである「ハタラボプロジェクト」がスタート。毎月1、2回のプロジェクトミーティングを開催



今野淳子取締役執行役員

して、課題の分析や新しい働き方形態のトライアル選定と運用を行っているほか、ワークライフバランスやダイバーシティに関する知識の向上を図るため、メンバーによる各種セミナーへの参加なども積極的に進めています。

「時代とともに会社の経営をめぐる環境だけでなく、社員の考え方も変わってきており、より働きやすい職場を実現していかなければ、優秀な人材も確保できません。家庭を持つ女性が母親としても働きやすい環境を目指してきた従来の取り組みに加えて、現在は女性だけでなく男性も含めた介護の問題も切実さを増しており、社員個々のライフスタイルやライフステージに対応できる制度や仕組みの実現を目指したい」(今野取締役)

さらなる社員の意識改革も必要  
ミキツリーリストでは現在、「ハタラボ



活発に議論を交わす「ハタラボプロジェクト」ミーティング



創業者の故・中西成忠氏(中央)を囲む創業当初の外国人社員ら

プロジェクト」での取り組みを通じて、勤務シフトの多様化や時間単位の有給休暇、在宅勤務などがトライ



1960年代から外国人社員が活躍していたミキツリーリストのオフィス

アル運用されており、今年4月から本格運用に入る予定です。

今野取締役によると、もともと同社でも営業スタッフには男性社員が多かったものの、これまでオペレーションを支える内勤が中心だった女性社員が営業スタッフとして活躍するケースも広がっているほか、女性の管理職も増えており、制度や仕組みに下支えされた働き方改革は喫緊の課題となつていました。

実際に、制度や仕組みが検討され始める以前から「自分がハンドリングしている業務は最後までやり遂げたいとい

う責任感の強い女性社員などは、自身の判断によって在宅勤務で仕事をしてきた」ケースもあり、そうした社員などから「インターネットやパソコンを活用したリモートオフィスのワークスタイル」の提案もごく自然に出てきたといいます。

「時差のある海外オフィスとの業務連絡が日常的に行われ、外国人社員の比率も高い社内の環境が、ダイバーシティやワークライフバランスに連なる意識を醸成し、女性の活躍推進という成果もたらすことになった」(今野取締役)ようです。

「ハタラボプロジェクト」の取り組みを通じて、「業務や生活に支障をきたす場合に柔軟性をもたせることで働きやすくなり、残業制限にもつながる」「業務フローの見直しは平行して行い、働き方、役割、仕事の進め方を考える」「コミュニケーションの強化は必須」「在宅における通信環境、生産性は役割を問わずメリットが大きい」といった課題や成果も整理されており、今後の社内における働き方改革の推進に活かされることとなります。

今野取締役は、「女性社員による育児・産休の取得が100%という状況が達成されている一方、逆に、男性社員による育児取得といった動きが今のところないのが実情で、より本格的なダイバーシティの実現に向けて、さらなる社員の意識改革も必要」と指摘しています。