

## — 動き出したダイバーシティの取組み —

### ダイバーシティの全社的活動がJATA会長表彰「大賞」 JTBグローバルマーケティング&トラベル 「ブランド向上委員会」による取組み

2018年度JATA会長表彰内の「働き方・休み方改革、ダイバーシティ推進」に関する取り組みの「ダイバーシティ推進部門」で、JTBグローバルマーケティング&トラベル（JTBGMT）による2017年度の活動が大賞を受賞しました。今号では、「JTB GMTのDiversityはNext Stageへ… First Stage『人財の多様化』から、Second Stage『多様な人財のパフォーマンス最大化』へ」を指して、全社一体となって推進されている同社の活動を紹介します。



毎月1回のペースで開催されている「ブランド向上委員会」

#### 時間単位休暇制度も提言により実現

JTBGMTによるダイバーシティ活動の中心となっているのは、毎月開催されている「ブランド向上委員会」です。それまでのコミュニケーション委員会に代わって2016年に発足したブランド向上委員会には、社内各部署から代表が2人ずつ参加。それぞれの代表は、ダイバーシティ部会と働き方改革部会という2つの部会で情報共有や意見交換も行っており、ブランド向上委員会と各部会の内容を各部署にフィードバックしています。

2017年からは部署を越えたダイバーシティネットワークである「パパママ社員ネットワーク」「外国籍社員ネットワーク」「キャリア入社社員ネットワーク」もスタート。社員同士が共通の悩みや課題などを話し合い、働きやすい職場環境の実現に資するコミュニケーションも図られています。

JTBGMT総務部総務チームの大森真美子総務担当マネージャーによると、パパママ社員ネットワークによって提言された「1時間単位での有給休暇取得」は社内制度として採用され、多様な働き方推進に向けた各種制度の導入にも貢献する結果となりました。「全社員の9人に1人は外国籍でキャリア入社も4割近く、JTBグループの中でもとりわけ多様なバックグラ

ウンドを持つのがJTBGMTです。女性社員比率は61%、女性管理職比率も34%に達しており、産休・育休から復帰し、子育てをしながら働く社員も多く、それぞれのニーズや価値観、生き方などを受け入れ、可能な限り尊重する組織づくりが不可欠となっています」（大森マネージャー）

#### 家族も含めた交流で信頼関係を強化

JTBGMTに在籍する外国人社員の国籍も、中国・ロシア・ポーランド・イタリア・インドネシアなど17カ国に及んでおり、昨年12月の「Year End Party」では、外国籍社員が自国の年末年始の過ごし方などを発表。様々な国籍の社員が飲食をともにしながら異文化を学びつつ、社員同士が部署を超えてコミュニケーションを深める機会となりました。

また、社員同士だけでなくとどまらず、家族も含めた会社での同僚との交流は、お互いの多様なライフスタイルの尊重や信頼

関係にもつながることから、「GMT夏休み子ども参観日」や「GMTファミリーデー」なども実施されています。



JTBGMTの座間久徳代表取締役社長（左）と大森真美子マネージャー

さらに、より効率的な働き方の推進やワークライフバランスの向上、社員の健康保持などを視野に「夏のワークスタイル変革」に向けた取り組みも展開。朝型勤務への意識向上を図ることを目指し、7～8月の水曜日に早番シフト利用者に対して、就業前にコミュニケーションルームで朝食が提供されました。

社員からは、「早番シフト活用のきっかけになった」「早番シフトで仕事がかどった」「早く終わらせられることから優先的に取り組めた」など朝型勤務の効用を指摘する声に加えて、「会社が変わっていることが分かります」「社員に伝わったと思う」といった感想も寄せられています。

大森マネージャーは、「JTBGMTが目指すのはダイバーシティ&インクルージョン（受容）です。個々の多様な能力を最大限に活用して、組織の成果につなげていけるように、次のステージに向けて活動を推進していきたい」と説明しています。



今年7月の「夏休み子ども参観日」では「打ち水」のイベントも実施されました