

— 動き出したダイバーシティの取組み —

2018年度JATA会長表彰奨励賞を受賞 ベルトラ株式会社

社員一人一人への対応積み重ね柔軟な制度を実現

2018年度からJATA会長表彰に加わった「働き方・休み方改革部門」「ダイバーシティ推進部門」の両部門で、ベルトラ株式会社が奨励賞を受賞しました。この両部門は、長時間労働・過重労働を是正して有給休暇の促進、女性や高齢者を含む多様な人材の活用など、優れた取り組みを行っているJATA正会員会社を表彰して取り組み事例を周知し、旅行業界全体の改革を図ることを目指すものです。



2018年度から会長表彰に新設の「働き方・休み方改革部門」で表彰された皆さん



左から木下マネージャー、横田マネージャー、三田村ディレクターの各氏

全社員の8割以上がバイリンガル

ベルトラは、1万3000種類もの海外オプショナルツアーを予約できる現地ツアー専門サイト「VELTRA」を運営しています。

同社グローバルコミュニケーションの三田村孝晃ディレクターによると、現在、日本国内をはじめ、米国、フィリピン、マレーシア、フランス、英国、イタリア、タイの世界8カ国に拠点を設置。「全世界の75%に当たる145カ国・地域で現地オプショナルツアーを用意し、多様な旅のニーズに対応」してきました。「本

社となる東京オフィスでは、日本語、英語、中国語の3言語が日常的に飛び交うグローバルな環境で業務が遂行（三田村ディレクター）されています。同社

事部の木下聖希・東京オフィスマネージャーは、「外国人社員の雇用も、特に『ダイバーシティ推進』を意識した方針によるものではなく、事業の内容に応じた採用してきた結果」と説明。日本人社員も含めて、全社員の8割以上がバイリンガルであり、「日本人社員か外国人社員かということではなく、あくまでも適材適所の人事」が行われてきています。

週1〜2回程度、在宅勤務する社員も

女性社員が7割を占めるベルトラでは、産休や育休なども「必要に迫られて、ごく自然に制度化」されてきました。

昨年末まで人事部に在籍していた同社カスタマーサービスチームの横田雅代マネージャーは、「仕事を続けたい」「会社を辞めたくない」という女性社員の希望と「職場に戻ってきてほしい」「働き続けてほしい」という会社側の思いが合致して、「一人一人の社員に対応を重ねる中で制度化されてきた」と説明しています。

出産・育児や介護に関わる社員をはじめ、配偶者の転勤に伴い居住地が変わる社員も就業が継続できるように、ネットワークやシステムなどのセキュリティ環境を整備した上でWork From Home（在宅勤務）制度を導入。現在は、社内で60%以上の社員が制度を利用しており、週1〜2回

程度の在宅勤務を行っているケースが多いといいます。

三田村ディレクターによると、社員から海外へ出かけた時にも現地で働きたいという意見を取り入れ、「拠点のある国へ旅行する際に、平日は在外オフィスで仕事をして、土日に観光するというWork From Overseasという柔軟な制度も検討」されています。

個を大切に社風は将来に波及

ベルトラでは、有給休暇の100%消化も目指しており、旅行のための長期休暇取得や家族と過ごす時間の確保なども推奨する一方、残業時間も1日2時間以内を目標に管理を行っています。

また、木下マネージャーは、「在宅勤務制度を全部署で始めたのは最近で、最初から制度としてスタートしたわけではない、社員個々のニーズから始まり、今では『週1回はWork From Homeしましょう』と全部署に推奨している」と説明。

パリを拠点に新規事業開発にも取り組んでいる三田村ディレクターは、「個を大切に」という社風が、特に、個人主義を基本とする外国企業とのパートナーシップ構築やビジネスのイニシアチブを発揮するといった観点から、将来の経営戦略に波及していく可能性にも期待している」と今後を展望しています。