

— 動き出したダイバーシティの取組み —

2018年度JATA会長表彰審査員特別賞を受賞
株式会社ジャルパック

新たな価値創造へ働き方改革にチャレンジ

2018年度JATA会長表彰の「働き方・休み方改革部門」で、ジャルパックが審査員特別賞を受賞しました。

働き方・休み方の改革は社会的な課題であり、旅行業界でもその推進が求められています。JATAは、会員各社の優れた取り組みを表彰して広く周知し、有給休暇の取得促進や女性・高齢者を含む多様な人材を一層活用することを目指します。

高収益体質への変革を目指す

JATAでは、ジャルパックの目



今年度からフリーアドレスが導入されたオフィスでは、デスクの引き出しがなくなり、各エリア毎に用意されたキャビネットに資料などを収納。固定電話も各自が持つスマートフォンに代わり、日々の在席状況もディスプレイに表示されるようになっています。



指す「働き方・休み方改革」について、「ICTツール活用やワーケーションなど大きいテーマを掲げつつ、一つ一つの課題に対して厳密に取り組んでいる」と評価しています。ジャルパック人事総務部人事総務グループ（働き方改革担当）の宮野浩臣マネジャーによると、同社の目指す働き方改革の目標は、「クリエイティブかつイノベティブな生産活動の実現により、高収益体質への変革を目指す」「仕事場以外での学び・生活者としての気づきによる個人の成長」という2つです。その実現に向けた改革の柱として、同社では、2015年8月から制度改革やICTツールの導入、意識改革、オフィス改革などに取り組んできました。宮野マネジャーは、

「ワークスタイル変革推進プロジェクトを中心に推進してきた改革の4本柱を整備すること、時間と場所に捕らわれない働き方の基盤



宮野浩臣マネジャー

が構築され、目標の達成に向けて前進している」と強調しています。

時間単位の年休やテレワーク、ワーケーションといった制度改革やICTツールの導入、テレワークセミナーやワークショップなどの取り組みにより、総実労働時間が2016年度の1935時間から2017年度には1912時間に減ると同時に、1カ月当たりの平均時間外労働時間も12・7時間から11・2時間に12%減少する一方、年次有給休暇日数は16・0日から17・8日に増加しました。

業界全体でプレゼンス向上へ

2017年上期には374人・604回だったテレワークの実績も、2018年上期には1215人・1908回へ3倍以上も拡大しました。

また、帰省も含む有給休暇期間中の一部時間に仕事を行うワーケーションも、2017年上期の10人・12回から2018年上期には21人・

28回へ2倍以上の伸びを示しています。

宮野マネジャーは、ワーケーションのメリットについて、連続休暇を取得しやすくなることや環境変化による発見とひらめきなど創造力伸長の機会となること、地域の活性化や地元産業の振興につながるなどを指摘。「働き方と休み方を同時に改革するワーケーションは、旅行業界にとっては新たなビジネスチャンスにもつながる」ことから、「社内での奨励を図ると同時に新たな価値をマーケットに訴求することが私達の使命と強調します。

働き方改革の本質は、総実労働時間の削減に代表される単なる効率化のストーリーではなく、業務改革と意識改革を通じた社員エンゲージメントの向上により、働き方が変わり、価値創造や生産性の向上に繋がる。それが再び、労働環境の整備、向上に還る、そのような好循環を生み出していくことが大切。（それに伴って労働時間が減る）そのゴールに向けてジャルパックの挑戦は次のステージへ入っていきこうとしている。

宮野マネジャーは、「業界全体として働き方改革の本質をしっかりと捉えながら、地方創生や交流人口拡大といった社会的課題の解決に貢献することで、業界のプレゼンス向上というチャンスにしなければ」と訴えています。