

# 株式会社ホテルオークラ東京ベイ



## 企業プロフィール

設立：1986年  
本社所在地：千葉県浦安市  
事業内容：宿泊業、飲食業  
従業員数：328名（うち女性127名）  
（2013年12月末日現在）

## ～特徴的な取り組み～

出産・育児を経験した女性が継続して働き続けることができるように、法定を上回る、各種の育児支援制度を導入しています。また、育児経験者を含む女性従業員を中心としたプロジェクトの実施により、働き続ける女性従業員のロールモデルを示しています。



## 取り組みのきっかけ

当ホテルのお客様は女性が多いため、商品企画・開発にも女性の目線は重要であり、女性幹部も積極登用する方針ですが、採用段階では女性の方が多いにもかかわらず、女性従業員は結婚、出産を機に退職してしまうことが多く、女性従業員の定着率向上が課題となっていました。当ホテルは24時間営業であり、この営業時間に対応したシフト制であることが、家庭を持つ女性従業員が働き続けていく上での障壁となっていると考え、育児しながら働き続けられる環境を整備すべく、育児支援制度を拡充することにしました。

## 取り組み内容

### ● 取り組み内容① 法定を上回る育児支援制度の導入

育児中の従業員の継続的な就業を支援するため、2004年に当時の法定を上回る育児休業制度及び育児短時間勤務制度を導入しました。育児休業制度は無条件で子が3歳の誕生日を迎えるまで取得できるようにしました。また、育児短時間勤務制度は、子が小学校就学前まで利用可能としました。育児短時間勤務制度については、2008年にさらに制度を見直し、子が小学校3年生の間まで利用可能としています。

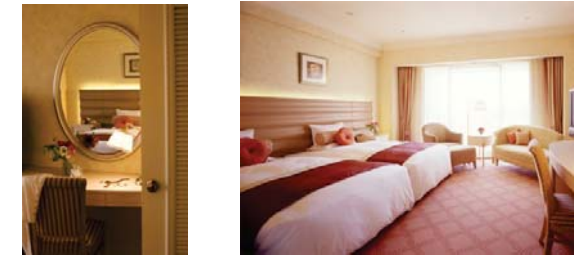
### ● 取り組み内容② 保育料の補助制度の導入

育児中の従業員の負担を軽減するため、保育に関わる月額費用の20%を補助する制度を2010年から導入しています。この制度の導入に際しては、近隣のホテルと共同で保育施設を設立することも検討しま

したが、利便性などを考慮した結果、保育施設の設立より、補助制度の創設の方がニーズが高いと判断し、この制度の導入に至りました。

### ● 取り組み内容③ 「女性プロジェクト」の立ち上げと育児中の女性従業員の活躍

女性従業員の育成や女性の意見を取り入れた商品企画・開発を行うことなどを目的とし、2004年に「女性プロジェクト」（※現在は「おもてなしプロジェクト」へと発展的解消）を立ち上げました。このプロジェクトは、座長（男性役員）及び女性管理職と管理職候補10名で構成されており、育児休業を取得し、復職した女性従業員もメンバーとして参加しました。このプロジェクトにより、客室改修やイルミネーションのデザインなど多くの意見が採用されています。また、このプロジェクトに参加した管理職候補は全員昇格し、育児と仕事を両立させて活躍する女性従業員のロールモデルを示すことにもつなげることができたと考えています。



女性プロジェクトによるデザインが採用された客室

## 取り組みによる効果



### ● 取り組みによる効果① 経験豊富な女性従業員の継続的な就業と育児経験の活用

各種の育児支援制度の導入により、結婚・出産を理由に退職する従業員が減少しました。特に、育児短時間勤務制度については、この制度がなければ働き続けることができなかった従業員も多くいたことから、利用する従業員の声により、制度の拡充に至っています。ホテル業では、接客などの現場経験が非常に重要ですが、経験豊富な女性従業員が結婚・出産を機に退職することなく、働き続けるようになったことは、ホテルの生産性にも大きく寄与しています。また、当ホテルのお客様には小さなお子様を連れられたご家族も多いことから、育児の経験は、小さなお子様やお子様を連れられたお客様への接客にも非常に役に立っています。

### ● 取り組みによる効果② 優秀な人材の確保

各種の取り組みが評価され、2006年度に「均等推進企業表彰千葉労働局長優良賞」を受賞しました。これにより、当ホテルの取組みに関心を持つ学生が増え、当ホテルへの就職を希望する人が増えてきました。この結果、優秀な人材の確保につながっています。

## 今後取り組みたいこと

今後、仕事と育児の両立をさらに支援するため、育児支援制度の拡充について検討しています。具体的には、育児休業の一部有給化などについて、検討を進めています。

一方、育児休業から復帰して育児短時間勤務制度を利用する従業員が今後更に増えてきた際の配置については、日勤限定職のポジションが限られているため、今後の検討課題であると感じています。

