

◆株式会社 J T B

事業内容	旅行業
所在地	東京都品川区(事業持株会社)
従業員数	グループ全体：27,000人
主な制度・ 取組状況	<p>制度は事業会社によって異なる</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 時差勤務制度については、例えば JTB グローバルマーケティング&トラベル（以下、GMT）では子どもが小学校4年生の前月（3月）までを対象として、取得年数制限を設けていない制度を導入している。 ▶ 短時間勤務制度については、JTB 首都圏や JTB 中部、GMT 等で導入しており、その内容は「小学校3年生末まで最長3年で短縮時間の上限は3時間」「小学校就学の前月まで取得年数に制限はなく30分単位で1日2時間程度」と様々である。 ▶ さらに JTB 法人東京では、育児や介護に伴う弾力的な労働時間の設定が可能となっており、具体的には1日の労働時間を4～10時間までの間で設定できる。
マネジメント について	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2006年度に持株会社化し、事業の柱として「事業の多様性」「専門性」「グローバル化」を掲げた。その流れに対応するために2007年度から総務部内にダイバーシティ推進室を創設し、ワーク・ライフ・バランスを理解してもらうための取組を開始した。 ▶ 学生に人気があり、現場では女性が活躍しており、さらに顧客も女性が多いにも関わらず、経営を担う層に女性は少ない。結婚・出産というライフステージに達した時、会社を辞めずに済むようにしていくことが大きな課題と考えている。 ▶ 基本的な制度はほぼ整備していると考えているが、それを活用できないのが実情である。男性女性関係なくワーク・ライフ・バランスは必要なので、働き方の見直しをして、社員一人ひとりが自己の感性を磨いていくことが必要である。 ▶ そのための取組として、管理職以上を対象としたワーク・ライフ・バランスセミナーを開催したり、今後は各事業会社にはダイバーシティの実務担当者を配置して、情報交換をするなどして社員に浸透させていっている。 ▶ なお、働き方の柔軟化により、管理職の監督が困難になっているかもしれない。実際に困難になっているかどうかの判断は難しいが、困難になっていると感じている管理職は多いようである。
コスト・メリッ トについて	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 総務部内に「ダイバーシティ推進室」を設置し、現在2名在籍しているので、その人件費はワーク・ライフ・バランス推進のためのコストと考えてよいだろう。 ▶ 新卒採用の状況や社員の声から考えると、このような取組を行っていることの効果があることが感じられる。 ▶ 一方、休業や短時間勤務等を行う社員がいることにより、周囲への負荷があることは事実である。今後、その負荷をかけさせないような仕組み作りが課題である。