

「日本一幸せな従業員をつくる！」

～ホテルアソシア名古屋ターミナルの挑戦～

あいち国際女性映画祭2015が9月1日～9月6日(日)に開催されました。私は、知立会場で「日本一幸せな従業員をつくる！～ホテルアソシア名古屋ターミナルの挑戦～」を見ました。見た人たちが開講一番に言った言葉は、「自分の息子や娘をあのホテルアソシアで働かせたいよね。」でした。この映画は、ホテルアソシアの再生と、閉店までの様子を撮ったドキュメンタリーです。赤字経営から脱却し、従業員が日本一幸せと言える職場にどのようにしたのか。駅前再開発のためやむなく閉店するホテルの最後の2日間を柴田総支配人に密着取材をしたそうです。教えられることがたくさんありました。その一部を紹介します。

・従業員が楽しめる職場に！

柴田総支配人がまず最初に取り組んだことは社員食堂でした。明るい雰囲気、内装を変え、板長には幅1メートルものまな板と包丁をプレゼント。そして、「社員に美味しいものを作ってください。」社員を元気にすることからはじめたそうです。(体をつくる)

・おまえが大事

一人ひとりが頑張っていることを柴田総支配人が見つけて表彰したそうです。(良い所をほめる)

・人づくり

東京のホテルを見学、(ホテルの大きい小さい関係ない、負けていたのは気持ちだった。)自信をつけるため、自分たちで「生きるとは」「やさしさとは」を語り合い、定期的に勉強会をもったそうです。

長野県に農園をつくり、みんなで畑仕事。指示されることなく自分のできることをする。また、特技を生かし、サークル活動が生まれ、ソーラン節を踊る会などをつくり最終的にお客様の前で踊ったそうです。(楽しく自信をつけ、精神を強くする)

・仕入れ先を大切に。自らどのようにすれば、仕入れ先の方に喜んでいただけるか考え、行動した。(取締役もアルバイトも一緒になって商品を売った。相手を思いやる)

・ピアスを落とされたお客様の為に自分の休憩時間を前倒して、探しに行き見つけてくる。「私はあなたの喜ぶ顔が見たかっただけです」と。(相手を幸せにしたい)

・一年に一回従業員の家族、取引先などを呼んで謝恩会。(人間、家族を大切に)

・食中毒を出した時も隠さず、新聞に載せて謝罪した。(真摯に向きあうことが信頼につながった)

・東海豪雨の時は、ホテルの宴会場を開放して泊まっていた。毛布を配布し、午前4時に温かいスープを作って飲んでいただいた。(社会へお返し)

障害者も男も女もお互いを思いやり、誰もが胸を張って仕事ができる職場でした。そして一人ひとりの人間を育てる学校のような職場でもありました。柴田総支配人いわく「仕事が大変だからでは、会社を辞めない。辞める理由の多くが、人間のひと言。それで心に傷を負い、精神を病でしまう。」相手を思う言葉や行動を果たして自分はできているのだろうか (Step 07 松岡恵子)

ウィルあいち交流ネット参加グループ

*さわらび会
*メンズリブ名古屋
*ア・コール
*女性学'98の会
*IPA
*メディアの会かたつむり
*ウィル10
*A・B・C-Net
*C・C・C
*グループ・キートス
*クラリネット'99
*2000女性学の会
*ウィル2000
*I. W. L
*ウィル・ミニ・ボックス
*ウィルD○2002
*平成いちご会
*きらら2005
*サーティネット'05
*ベリーズ18
*Step07
*トライアングル'08
*まちづくりファシリテーター勉強会
*Fem.'09
*Amelie'10
*なでしこAICHI
*きらり24
*AIC25
*ウィルウィル14

ウィルあいち交流ネットとは…

ウィルあいちセミナー等の受講修了生による自主活動グループで組織された団体です。

共同参画 NATOでの勤務(8)

「多様化する安全保障環境下における持続的な平和の追求には、包括的なアプローチが必要。『多様性』は我々の社会をより安定化させより強靱にする。」これはスクールマン女性・平和・安全保障担当NATO事務総長特別代表が日頃強調するポイントです。今回は、NATOの「ダイバーシティマネジメント（多様性を重視する組織管理）」がテーマです。

NATOがこの多様性に関する政策を初めて導入したのは2002年。NATO本部は加盟国からの派遣要員に加えて公募職員から構成されているため、国際機関としての透明性の観点から、その雇用や組織管理において「機会の平等」の担保が求められてきました。そして、03年には「機会の平等と多様性に関する政策」が制定され、翌04年にはNATOインターンシップ制度が開始され現在に至ります。採用されたインターンは20代の若者が多数で、各部署でNATO本部の活動の一翼を担っています。これらの政策の根幹にあるのは「多様性は組織を強くする」というNATOの考え方。つまり、多様な出身、思考、能力を持つ人々が組織を構成することが望ましいということです。NATOにおける多様性の指標は、職員の「出身国」「年代」そして「性別（ジェンダー）」です。ジェンダーの観点から見ると現在NATO本部における女性職員比率は全体で約40%、管理者層で20数%（12年1月末現在）で、今後さらなる女性の増加が追求されています。次に、NATO加盟各国の軍やNATO主導の作戦におけるジェンダーバランス（男女比率の均衡）について見てみましょう。加盟各国の軍に

おける女性比率の平均は約10.5%、NATO主導作戦参加部隊における女性比率は約5.6%です（いずれも13年現在、NATOホームページより）。NATO本部の場合と少し異なり、軍においては、「部隊の作戦効果向上」及び「作戦等における現地女性や子どもに裨益する活動」という観点から、女性の増加が求められています。NATOは01年以降アフガニスタンで作戦を実施し、この経験はNATOにおける「作戦におけるジェンダー」の普及を加速させました。その鍵はアフガニスタンの社会の特性にあり、男女別々が当然のイスラム社会では、現地の女性と接する機会に女性軍人が必要とされました。例えば、現地女性に触れて持ち物等を検査できるのは女性要員のみ。多くの戦傷者という犠牲を経てNATOは「作戦の現場にはより多くの女性軍人とジェンダーの視点が必要」ということを学びました。このニーズはアフガニスタンに限らず、紛争下や紛争後の地域においても同様です。そしてこのような経緯を経て、「ジェンダーバランスをはじめとする多様性の向上は組織に役立つ」という認識がNATOに浸透したのです。再び、前述のスクールマン特別代表の発言を引用します。「構成員が画一的な集団は『集団思考』に陥るリスクがあり、強靱とは言えない。危機回避や変化への対応においては、多様な発想や意見が組織や社会を救うのだ」。NATOが多様性やジェンダーバランスの向上に取り組む背景には、ジェンダー平等の観点のみならず、「より安定した平和の希求」という合理的な理由があるのです。（本寄稿は個人の見解によるものです）

内閣府男女共同参画局 共同参画より

NATO事務総長特別代表（女性、平和、安全保障担当） 補佐官 栗田千寿

【編集後記】

年末に向けて掃除をしていますか。我が家では、怠け者の集まりなので中々進みません。

S.I

編集発行：ウィルあいち交流ネット

編集協力：（公財）あいち男女共同参画財団