

計画策定日：令和7年5月15日

合名会社 松田屋旅館 行動計画

すべての社員が仕事と子育てを両立し、キャリアパスを描けるよう「柔軟な働き方の推進」と「リーダーの育成」の2本柱で、その能力を十分に発揮できる行動計画を策定する。

1 計画期間 令和7年6月1日から令和12年5月31日までの5年間

2 内容

目標1 柔軟な働き方の推進

子育て、介護との両立が可能になるよう、なるべく柔軟な働き方が可能な社内体制を整備する。半日単位、時間単位での有給取得。シフト交換制度の導入。

< 対策 > 令和7年6月～

①調査・準備期間

社員のニーズ調査（アンケート、ヒアリング）を実施、就業規則の改定、労使協定の締結

②制度導入・試行期間

就業規則の改定、労働基準監督署への届け出、労使協定の締結、導入効果、課題の検証

③制度本格導入・周知期間

制度利用状況のモニタリング

④制度定着・改善期間

制度利用状況の分析、課題抽出、制度改善（取得単位、上限時間など）

⑤制度評価・見直し期間

制度の費用対効果の評価、制度の改善点の検討・実施、制度の継続的な改善と定着

目標2 リーダーの育成

将来の中核スタッフ育成のためのキャリアパスを形成する。「マルチタスク型キャリアパス」：小規模施設のため、横断的な業務経験を積み、旅館運営全般を理解できるジェネラリストを育成する。

スタート: 客室清掃、食事処、フロント業務など、複数の部署をローテーションで経験

ステップ1: 各部署のリーダー、教育担当などを経験

ステップ2: 複数の部署を統括するマネージャー、部門責任者などを経験

ステップ3: 支配人、副支配人

< 対策 > 令和7年6月～

①現状分析: 全社員へのアンケートや個別ヒアリングを実施し、キャリアに関する意識やニーズ、課題を把握する。制度設計: 分析結果に基づき、具体的なキャリアパスのモデル。説明会・ワークショップ: 全社員向けにキャリアパス制度の説明会を開催。キャリアパスシートの作成。相談窓口の設置

②一部の部署または職種でキャリアパス制度を試験的に導入し、運用上の課題や改善点を見つける。研修プログラムの整備。

③試験運用で得られた知見を活かし、全社的にキャリアパス制度を本格導入し、制度の理解と活用を促進する。

④導入されたキャリアパス制度を社内に定着させ、社員の主体的なキャリア形成を支援する仕組みを強化する。定期的なキャリア面談の実施。研修プログラムの多様化: 階層別研修、職種別研修、スキルアップ研修。

⑤継続的な改善と組織文化への浸透。好事例の共有と表彰: キャリアパスを積極的に活用し、成長を遂げた社員や、育成に貢献した管理職を表彰する制度を設ける。