

辞めない限り夢は叶うと信じて



管理部 人事総務課
支配人 研修担当
木村 美穂

木村さんのプロフィール

1988年 入社 フロントサービス 配属
1991年 宿泊販売部 異動
2001年 宿泊販売部副支配人 昇格
2003年 第一子出産(1年8ヶ月育児取得後職場復帰)
2006年 管理部 人事総務課 異動 支配人 昇格
現在に至る

My Story

私はホテルオークラ東京ベイ(当時は第一ホテル東京ベイ)の開業の年に新卒採用で入社し、同年7月の開業当初よりフロントサービスを担当いたしました。ホテル開業の一番大変な時期に携わってきたこともあり、当初より、将来的に営業職としてホテルの売上管理に携わっていきたくて考えておりました。

そして入社13年目(2001年)に宿泊販売部 副支配人(※課長補佐職相当)に昇進いたしました。そこで1年強勤務した後、第一子を妊娠いたしました。当時の配属先では深夜時間帯の勤務がなかったため、夜勤を気にせず働くことができ、1年8ヶ月の産休・育児休業を取得して、2005年に復職。翌2006年に現在の職場に異動すると同時に支配人(課長職)に昇進し、現在に至っております。現在も深夜時間帯の勤務はありません。

当ホテルは男女比率で見ると男性従業員が多いのですが、昇進などに関して男女の差はありません。しかし、私が副支配人に昇進した当時、女性管理職はさほど多くありませんでした。ただ、開業当初から一生懸命勤務してきたことが評価されたと感じ、女性が少ないという事に対してプレッシャーを感じることはありませんでした。また、1つの仕事自分が任されたという責任を感じ、仕事に正面から向き合う心構えができたように思います。

育児と仕事の両立のためのタイムマネジメント

育児と仕事の両立において最も苦労したのは、限りある時間をいかに効率よく使っていくか、という点です。独身の頃には、ただがむしゃらに働いていましたが、復職してからは、終わりの時間が決まっているため、その枠の中でやらなければならない仕事をいかに進めていく

か、というところは大変苦労しました。タイムマネジメントは今でも私の目標となっておりますが、仕事の効率を高めるための段取りが重要であると思っています。

そして、突発的な仕事が入る余地を残すような工夫を心掛けています。仕事に追われるのではなく、仕事を追う余地を残すように努めています。そしてどうしても難しい時には、家族にサポートをお願いしています。仕事を続けていく上では、家族のサポートは欠かせないため、その時には我を張らず、素直に協力を受け入れるように心がけています。

女性管理職として気を付けていること

一般的に女性は細かいことにこだわり過ぎて大きなことを動かさないような傾向があるように感じています。特に私は小さいことにこだわってしまい、仕事が進まな

Voice

20代の自分へのメッセージ

若い時には勢いに任せて我を通してしまったり、勝ち負けにこだわってしまったことがありました。そんな20代の自分には、「もう少し自分の意見を論理的に考えよう」と伝えたいと思います。

かつて、仕事の仲間や時には仕事先に対して、勝ち負けで対応してしまったことがありました。当時は営業職で数字を積み上げる立場であったこともあり、よりそのような傾向が強かったように思います。しかし、仕事を発展させていくためには、勝ち負けではなく筋道を立てて論理的に考えることが必要ですので、自分の意見を論理的に考える視点が必要だったように思います。

また、もう一つのメッセージとして、自分の希望や目標は続けていけば必ず叶うので、迷うことなく諦めず、やり続けよう、と伝えたいです。

いことがあるように感じていたため、仕事において大きなことを動かす時には、敢えて必要以上に細かいことには目をつぶってでも、大胆に進めるようにしています。

自分の夢は辞めない限り叶うと信じて

自分のやりたいことや目標は、辞めない限り叶うと信じています。そして、諦めないで続けることが力になると考えています。そのためには周りのサポートも不可欠ですの

で、常日頃から感謝の気持ちを伝えることが重要であると考えています。また、仕事と育児を両立していく上では、時間の制約などクリアしなければならないことが色々ありますので、柔軟に物事を考えるくせをつけ少しでも自分の状況を楽にするようにしています。復職後は、仕事と育児全ての経験が良い影響を与えてくれると信じ、いつか自分の仕事を子どもが見て「お母さんってすごいな」と褒められることを楽しみに、日々働き続けています。

育児中の女性も働き続けられる職場環境を



管理部
次長
木元 賢

ることから、それに対応した勤務シフト制となっていたため、結婚・出産を機に退職してしまう女性従業員が多く、女性従業員の定着は課題となっていました。そこで2004年から女性従業員の定着率向上のため、育児支援制度を拡充するとともに、女性従業員の育成と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た「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。これらの施策により、結婚・出産を理由とした退職は減少しています。

また、女性の視点を大切にする観点から、各部署に少なくとも1名以上は女性従業員を配属するような目標を立てています。女性管理職比率も将来的には1/4以上とする目標を立てており、現在でも女性管理職が多く活躍しています。

さらなる女性従業員の活躍を目指して

当ホテルでは、お客様が女性中心であることもあり、商品の企画・開発において女性従業員の視点を取り込むことが重要であると考え、女性従業員を積極的に登用してきました。しかしながら、ホテルは24時間営業であ

企業プロフィール

株式会社ホテルオークラ東京ベイ

- 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・宴会等
- 従業員数：328名(うち女性127名)2013年12月末日現在