

特集 ホテル・旅館のSDGs最前線

# 前田産業ホテルズ

沖縄県・名護市

Maedasangyo Hotels

## 特別支援学校と連携した企業型実習授業など

「地域社会への貢献」を念頭に置いた取り組みを推進



### ●前田産業ホテルズにおけるSDGsの取り組み

	生きがい、やりがい、成長大	つくる、つかう、ハートフル	守る、活かす、やんばる
<b>基本方針</b>	従業員一人ひとりが個性を持って輝ける、誰からも愛されるホテルをめざす	すべての作り手に感謝し、すべての使い手が大切に使う、ホテルも作り手であり使い手である	豊か自然と共存する。やんばるの環境を守りながら活かす。今ある自然と共存していくためにどんなことができるのか考える
<b>SDGsにおいて関連する目標</b>	目標3 すべての人に健康と福祉を 目標4 質の高い教育をみんなに 目標5 ジェンダー平等を達成しよう 目標8 働きがいも経済成長も 目標10 人や国の不平等をなくそう	目標2 気候をゼロに 目標7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに 目標11 住み続けられるまちづくりを 目標12 つくる責任 使う責任 目標17 パートナースhipで目標を達成しよう	目標11 住み続けられるまちづくりを 目標14 海の豊かさを守ろう 目標15 陸の豊かさも守ろう 目標17 パートナースhipで目標を達成しよう
<b>具体的な取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康診断結果による有見項目比率の改善</li> <li>地域の小中学校を対象としたマナー講習や職場体験に関する事前講習、職業人講話の実施</li> <li>インターンシップで就業体験の受入</li> <li>地域スポーツ大会の主催 ・男女習体制度の活用</li> <li>外国籍スタッフの雇用</li> <li>障がい者福祉施設との連携によるアート作品展示協力</li> <li>地域の観光観光大使への参加とPR活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>フードロスへの取り組み</li> <li>プラスチックごみの削減</li> <li>LED 電球導入による消費電力の削減</li> <li>ノーフローリングサービスの使用</li> <li>地産食材の積極的な使用</li> <li>災害協定締結による一時避難所としての活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>名護/もろ地区を中心とした定期的なクリーン活動の実施</li> <li>環境学習商品の企画生産</li> <li>地域団体との連携による花弁緑化活動</li> <li>野生動物保護を目的とした動物病院への寄付活動</li> <li>簡便材の活用</li> </ul>

このデュアルシステムでの取り組みが評価され、同ホテルは全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会が主催する第24回「人に優しい地域の宿づくり賞」において、最高賞の厚生労働大臣賞を受賞している。今年4月には、ホテルゆがふいんおきなわで実習を修了した産業コースの卒業1期生が1名、料飲部門のアルバイトスタッフとして入社。また、地元の普通科高校を卒業した知的障害のある女性1名も、同ホテルでの就業体験を経て調理科のアルバイトスタッフとして入社するなど、採用実績にもつながっている。

「この春に新卒で入社した2名は6時間勤務からスタートし、ゆくゆくは社員と同じ、5時間勤務に移行を予定しています。本人やご家族から自律して働きたいという希望がありましたので、社会保険にも加入してもらいました。デュアルシステムが導入されている産業コースは、第一に卒業後の就職を意識したカリキュラムなので、卒業1期生で入社の実績をつくることのできたのはよかったです。今後も現場スタッフの協力のもと、実習生の受け入れを続けていき

ます」(小野氏)

マイノリティという観点のつながりから、外国籍スタッフの雇用に関する取り組みについても触れておこう。同社に在籍している外国籍スタッフの数は現在20名以上、スタッフ全体の7.5%に上る。出身国ではネパールがもっとも多く、次いで韓国、インドネシア、そして調理スタッフを中心に中国出身者も在籍している。外国籍スタッフに向けた特別な研修は行なっていないが、入社後のグローバル人材ビジネス実務検定3級取得を必須とし、3回までは会社が試験料を負担、合格すれば祝い金を進呈している。

外国籍人材を受け入れる側のホテルスタッフに対しては、「多文化適応力向上研修」の開催実績がある。これは6年ほど前、一度に5〜6名の外国籍人材を採用した時のことだったと小野氏は話す。

「それまで外国籍スタッフがいなかったところから一気に複数名を採用したので、現場のスタッフが困惑しているというのを肌で感じ、外国人文化の理解や育成術を学ぶ研修を実施しました。現在では外国籍スタッフも増えてきて、

きました。ある時、同校から就職をめざすための「産業コース」を新設し、授業のカリキュラムとして長期的な企業実習を組み込みたいという相談があった。それまでの就業体験受け入れの実績もありましたので、生徒の自立的な願いや就労移行支援という教育的なニーズにも力になりました。実習生は10月からの半年間、週に1回2時間のペースで、客室部門と料飲部門に分かれて実習を行なう。客室部門では客室清掃を担当。はじめはガラス拭きや掃除機掛けといった簡単な作業からスタートし、最終的にはベッドメイクまでができるようになることをめざす。一方料飲部門では宴会の準備業務として、グラス類やカトラリー、器の用意などを担当する。ホテルゆがふいんおきなわ 宿泊課客室担当 マネージャーの島袋浩幸氏は教育面で注意している点について次のように話す。

「実習生はほとんどは知的障害のある生徒です。できるだけわかりやすい言葉を使うように気を付けています。また、言葉だけではなく実際にやって見せること、そして

課長1名、主任2名の昇進実績もあります。特に外国籍のスタッフを何名採用しようという目標があるわけではないのですが、応募者のおかげで良い人がいれば、国籍に関係なく採用していく考えです」

**ホテルスタッフが出張講義 地元の学校で出張講義**

前述した特別支援学校との連携以外にも、同社は地域の学校を対象としたマナー講習や職業人講話などの出張体験の受け入れを行なっている。「地域の学校での出張講義や学生の就業体験の依頼があった場合は、現場スタッフへの確認の上、基本的にはお断りせずに受けようようにしてきました。出張講義を担当するのはホテルの現場スタッフ。それも毎回決まった者ではなく、なるべくいろいろな人に担当してもらおうようにしています。職業人講話であれば、20〜30名の生徒を相手に、楽しい雰囲気、かつわかりやすく仕事をすることをプレゼンテーションをする必要がある。自分の仕事を振り返る良い機会にもなるのではないのでしょうか」(小野氏)

昨年度の実績では、出張講義は小学校1件、中学校4件、高校1件。就業体験はホテルゆがふいんおきなわで8件、「ホテルハイナウエルネスリゾートオキナワ」(本部町、263室)で7件、「アラマハイナウコンドホテル」(本部町、100室)で1件を受け入れた。これでもコロナの影響で少なくなっている一方で、2019年度の就業体験はホテルゆがふいんおきなわだけで18件あったという。

「地元の方に頼っていただけ」というのは、私たちとしても嬉しい限りです。学校における取り組みは、いずれ就職口として当社を選んでもらえる可能性もゼロではないと考えれば、将来に向けた種まきという側面もありますね」と小野氏。最後に同社のSDGsの取り組みについて、次のように締めくくった。

「当社では従業員やお客さま、地元の方も含め、関わるすべての方が幸せになれる仕組みづくりを、SDGsに関連付けて進めるという目標を大切にしています。この目的の達成に向けた仕掛けづくりを今後も行なっていく予定です。ぜひご注目ください」

(前田産業(以下、前田産業ホテルズ)は、沖縄本島北部に位置する名護市と本部町に5つの宿泊施設を展開するホテル運営会社である。同社ではSDGsの実現に向け、「関わる全ての方の幸福実現」を目標に別掲の表に示したような取り組みを進めている。この基本方針の設定にあたっては、各グループホテルから最低1名以上をSDGs担当者として選定し、推進チームを結成。20歳代〜30歳代の一般職社員を中心とするこの推進チームのメンバーが、これまで行なってきた取り組みや、今後行ないたい取り組みをSDGsに関連付ける形で再整理し、半年ほどの期間を経て昨年末に策定した。今年1月には沖縄県が主催する「おきなわSDGsパートナー」の認証を取得し、SDGsの推進・普及活動を加速させている。

ホテルや旅館におけるSDGsの取り組みとしては、プラスチックゴミの削減や食品ロスの削減、省エネルギー対策など地球環境への配慮に関する施策に注目が集まっているが、前田産業ホテルズでは、基本方針のなかで「生きがい、

やりがい、成長大」を掲げ、次世代を担う人材の教育や、従業員の仕事がいの創出など、人に関わる取り組みにも熱心だ。今回はこのテーマに絞って同社の施策を紹介したい。

まず特徴的なのが、同社が運営する「ホテルゆがふいんおきなわ」名護市、121室における特別支援学校との連携事業である。同ホテルではホテルから車で5分ほどの場所にある沖縄県立名護特別支援学校と連携し、2019年度よりデュアルシステム(企業実習型授業)に取り組んでいる。デュアルシステムとは学校における職業教育と事業所における就労体験を並行して実施する実習法のこと。昨年度は高校1〜2年の学生を客室部門と料飲部門で各3〜4名ずつ受け入れた。前田産業ホテルズの総務・人事部総務人事課 課長 小野潤一氏はその受け入れ背景について次のように話す。

「当社では経営理念の一つとして、地域社会への貢献をキーワードに掲げていることもあり、デュアルシステムの導入前から、希望があった場合に名護特別支援学校の生徒さんの就業体験を受け入れて次のように話す。

「実習生はほとんどは知的障害のある生徒です。できるだけわかりやすい言葉を使うように気を付けています。また、言葉だけではなく実際にやって見せること、そして

「1回限りの就業体験とは異なり、長期にわたる実習になりますので、実習生と接するスタッフの数が多くなり、お互いのつながりが生まれてきます。特にこれまで教えられなかった人達2〜3年目のスタッフにとっては、教える難しさを知り、伝える力を身に着ける良い機会になっていると感じます」

また、同ホテル料飲課 課長の宮城 敦氏は実習生を受け入れる従業員側の変化について次のように話す。

「1回限りの就業体験とは異なり、長期にわたる実習になりますので、実習生と接するスタッフの数が多くなり、お互いのつながりが生まれてきます。特にこれまで教えられなかった人達2〜3年目のスタッフにとっては、教える難しさを知り、伝える力を身に着ける良い機会になっていると感じます」



左から、ホテルゆがふいんおきなわ 料飲課 課長の宮城 敦氏、前田産業 総務・人事部 総務人事課 課長の小野潤一氏、宿泊課客室担当 マネージャーの島袋浩幸氏。