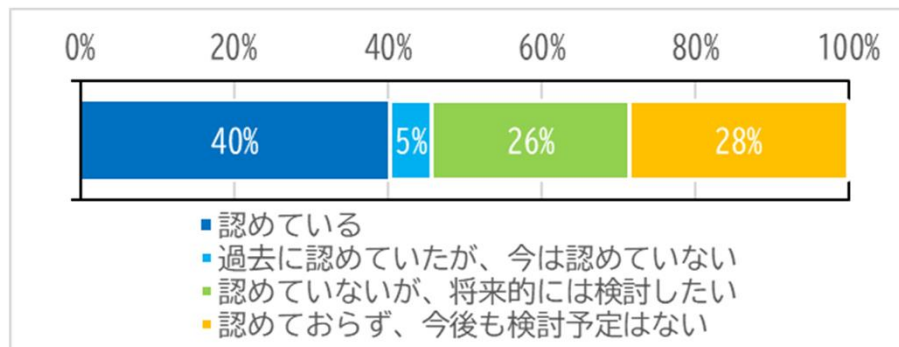


宿泊業における人材共有の実態把握調査結果

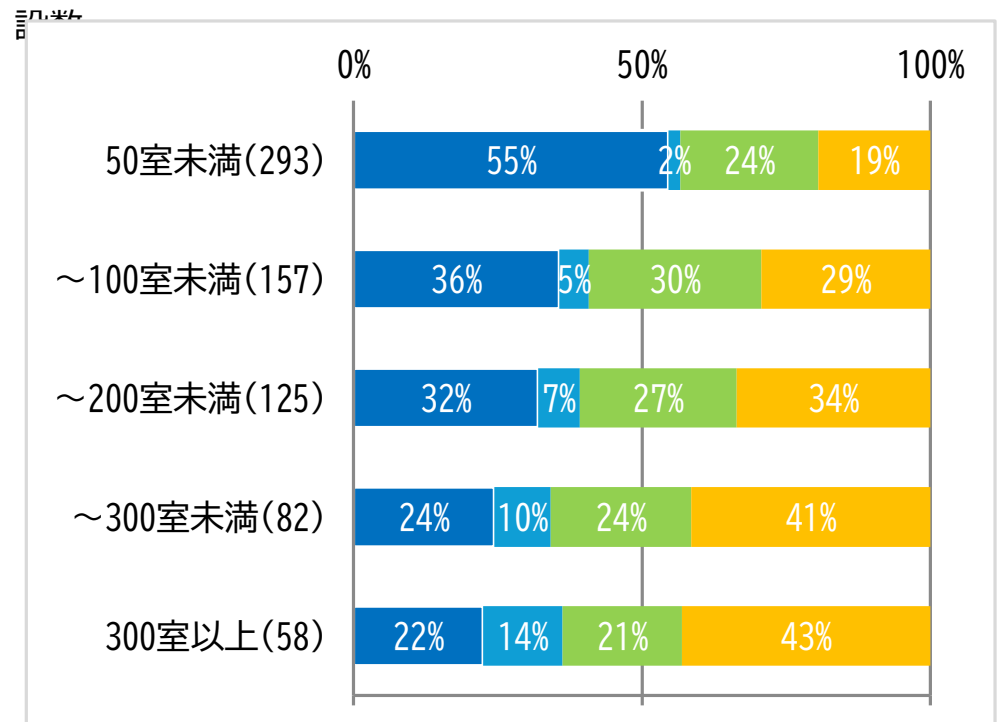
■ 兼業・副業の状況（送り出し）

- ・従業員の兼業・副業の認可状況を見ると、「**認めている**」施設が**4割**を占め、「認めておらず、今後も検討予定なし」と回答した施設数を上回っている。また、**3割近く**の施設が「**将来的には検討したい**」と回答していることから、**従業員の多様な働き方への理解が進んでいる**と示唆される。
- ・施設規模別では、「**50室未満**」の施設が「**認めている**」割合が最も高く、規模が大きくなるほど「認めておらず、今後も検討予定なし」と回答した割合が増える傾向が見られた。

■ 従業員の兼業・副業を認めている施設の割合



■ 宿泊施設の規模別の従業員の兼業・副業を認めている施設数

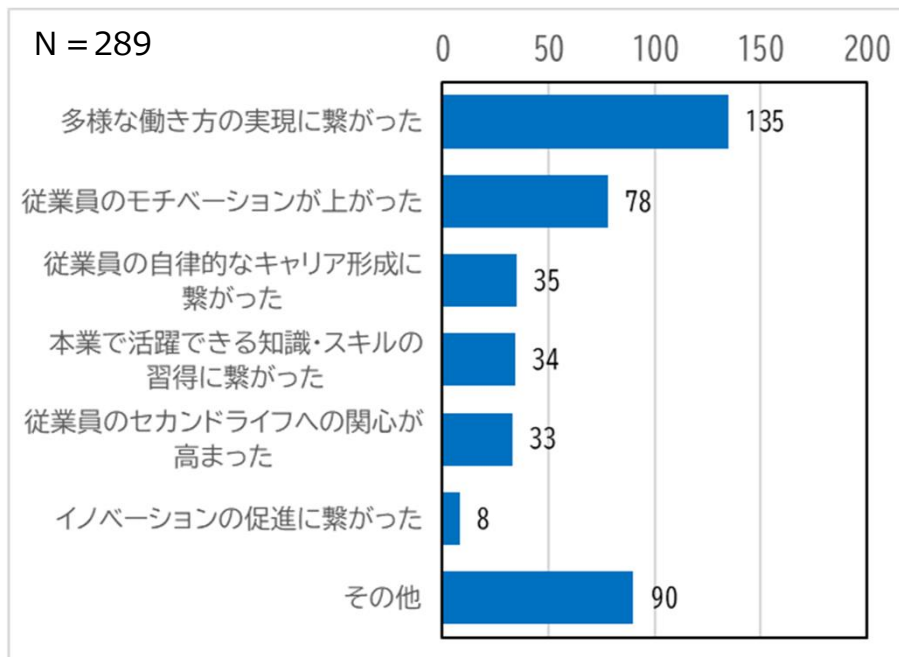


宿泊業における人材共有の実態把握調査結果

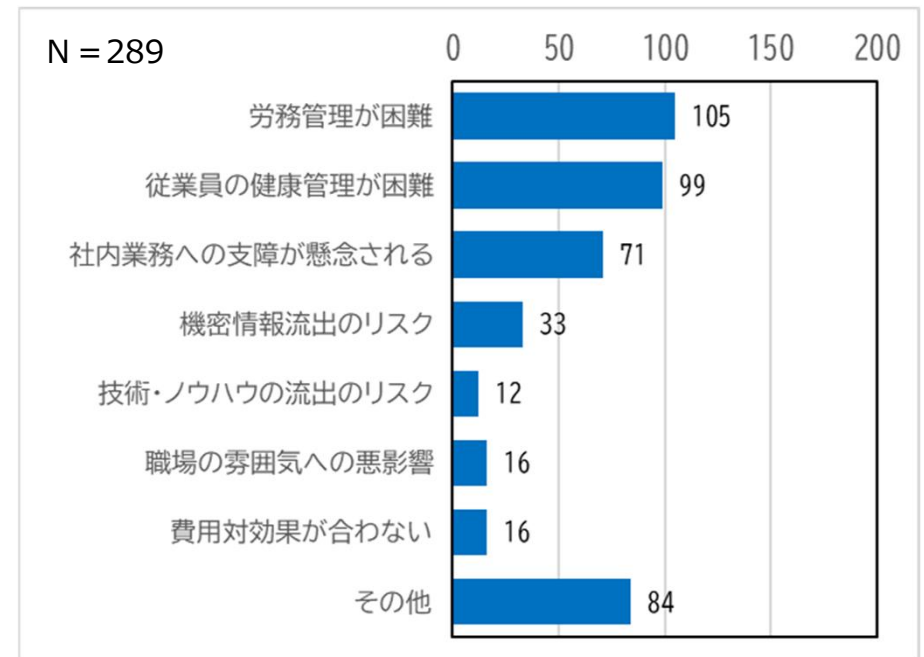
■ 従業員の兼業・副業を認めたことで得られたメリットと課題について

- ・実施したメリットとして、「**多様な働き方の実現につながった**」という声が最も多く、次いで「**従業員のモチベーションが上がった**」、「**従業員の自律的なキャリア形成につながった**」が続いており、従業員満足度にも一定の効果をもたらしていることが示唆される。
- ・一方、課題としては「**労務管理が困難**」という声が最も多く、次いで「**従業員の健康が困難**」、「**社内業務への支障が懸念される**」との回答数が多い。一番多い声である労務管理について宿泊施設の負担が軽減される方法が周知されると、より多くの施設が従業員の兼業・副業について前向きに検討できることが想定される。

■ 兼業・副業を実施したことで得られたメリット



■ 兼業・副業を実施したことで出てきた課題



宿泊業における人材共有の実態把握調査結果

■ 従業員の兼業・副業を認めたことで生じた課題の対応策

- ・兼業・副業を認めつつも、業務負担や健康リスクを最小限に抑えるために管理を強化し、従業員とのコミュニケーションを重視する傾向が見られる。
- ・また、ほとんどの企業が「本業優先」の方針をとり、副業が業務に影響する場合はシフト変更や禁止措置を講じている。「勤務時間の報告義務」「週1回の制限」などのルールを整備し、同業他社での副業の場合は情報漏洩リスクについて厳重に注意・対策をしながら取り組んでいることが多い。

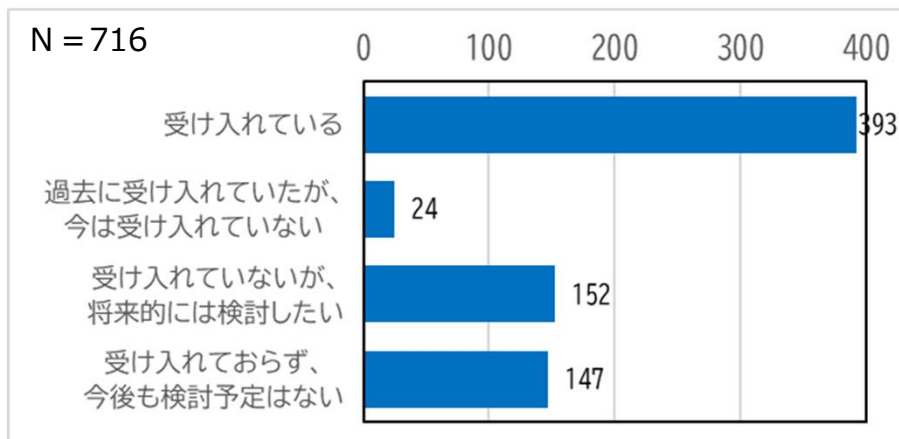
項目	主なコメントの例
労務管理が困難	<ul style="list-style-type: none">・ シフトの交代で対応している。・ 当社での残業が多く、副業している者については個別に副業先の勤務状況を確認し、場合によっては指導をしている・ 面談を実施しシフト調整をしながら出来るだけ副業出来る環境を整えている。
健康管理が困難	<ul style="list-style-type: none">・ すべてではないが、給与の見直しをし副業にあたる時間を減らすなど工夫をして対策している。・ 健康の自己管理をお願いする。オーバーワーク等健康に及ぼす影響のある時は申告してもらう制度をとっている。
技術・ノウハウの流出	<ul style="list-style-type: none">・ 当社の業務に支障を出さないことを条件に従業員の兼業・副業を認めている。
職場の雰囲気へ	<ul style="list-style-type: none">・ 「会社外の時間はその人の自由」という考えを社内の従業員に普及しており、自由な働き方についての理解を促している。

宿泊業における人材共有の実態把握調査結果

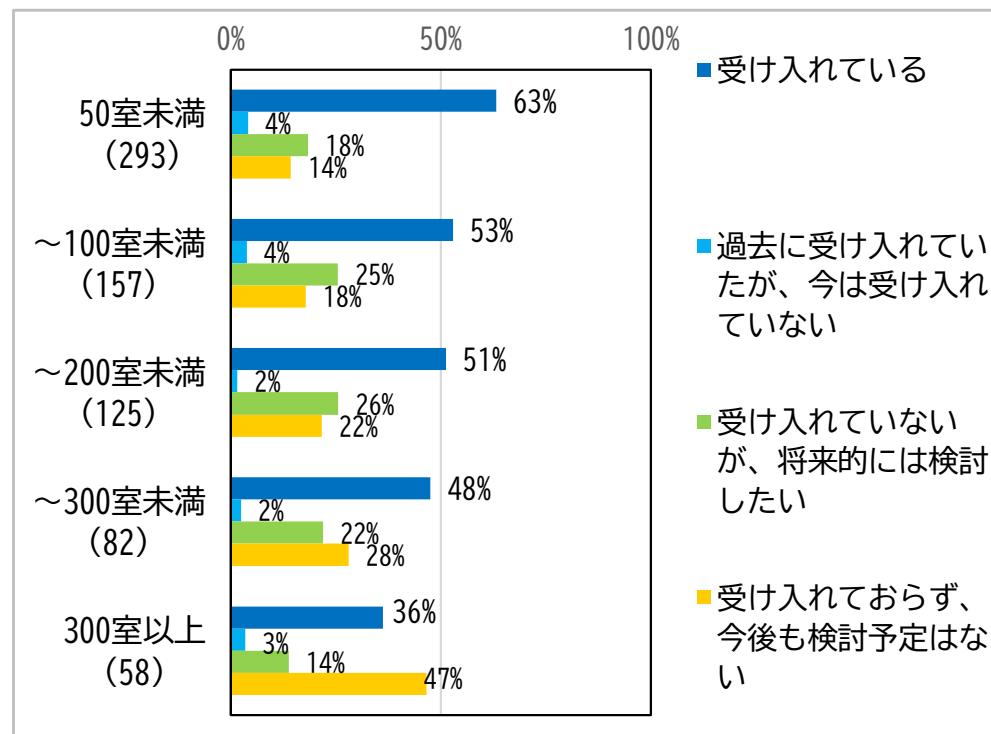
■ 兼業・副業の状況（受け入れ）

- 外部人材を兼業・副業先として自施設で「受け入れている」と回答した施設数は半数以上を占めており、また「受け入れていないが、将来的には検討したい」との回答数も全体の2割を占めていることから、既に多くの施設が外部人材の受け入れについて積極的に取り組んでいることがわかる。
- 施設規模別でみると、施設規模が小さいほど人材を「受け入れている」との回答数が多く、規模が大きくなるにつれて、「受け入れておらず、今後も検討予定はない」との回答数が増えている。中小規模の施設において人手不足が喫緊の課題であり、解決法として外部からの人材受け入れを推進していることが示唆される。

■ 兼業・副業（受入）の状況



■ 宿泊施設の規模別の兼業・副業（受入）の状況

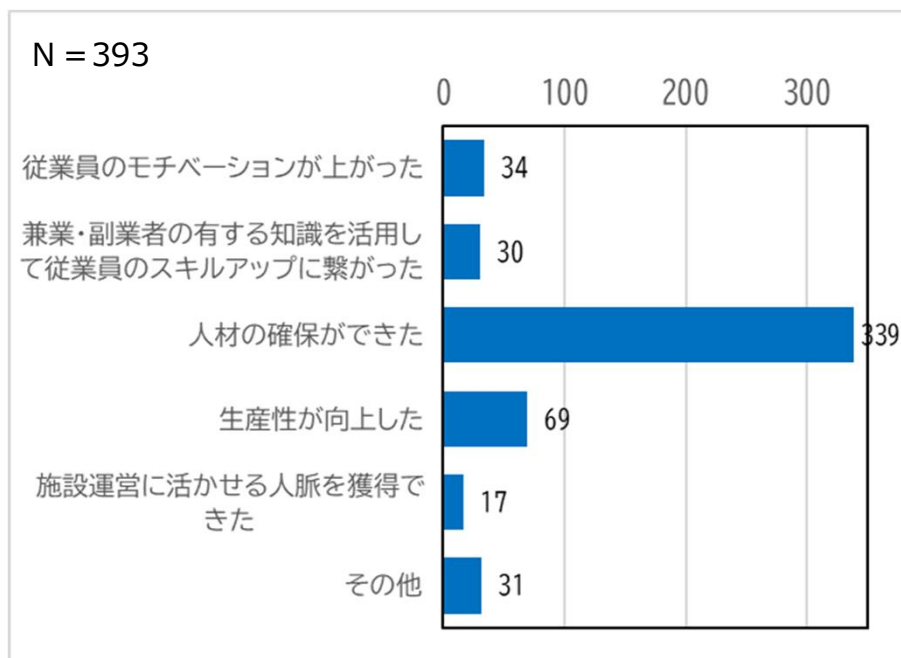


宿泊業における人材共有の実態把握調査結果

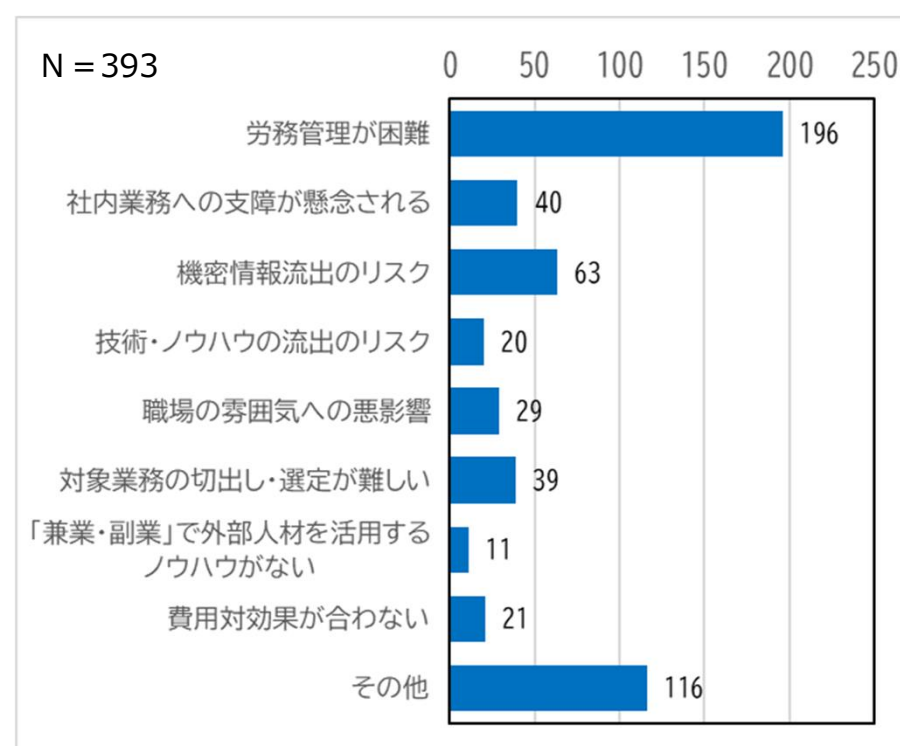
■ 外部人材を受け入れたことで得られたメリットと課題について

- ・「人材の確保ができた」との回答数が最も多く、次いで、「生産性の向上」が挙げられており、**人材確保に伴う業務改善が進んだことが生産性の向上に繋がっていることが推察される。**
- ・一方、課題としては送り出し同様、「**労務管理が困難**」という声**最も多く**、次いで「機密情報流出のリスク」との回答数が多い。**施設内への人材受け入れについても労務管理は大きな課題となっていることから、今後宿泊施設の人手不足として人材共有を推進していくためには労務管理についてのハードルを下げる必要がある。**

■ 兼業・副業先として人材を受け入れによるメリット



■ 兼業・副業先として人材を受け入れる中で出てきた課題

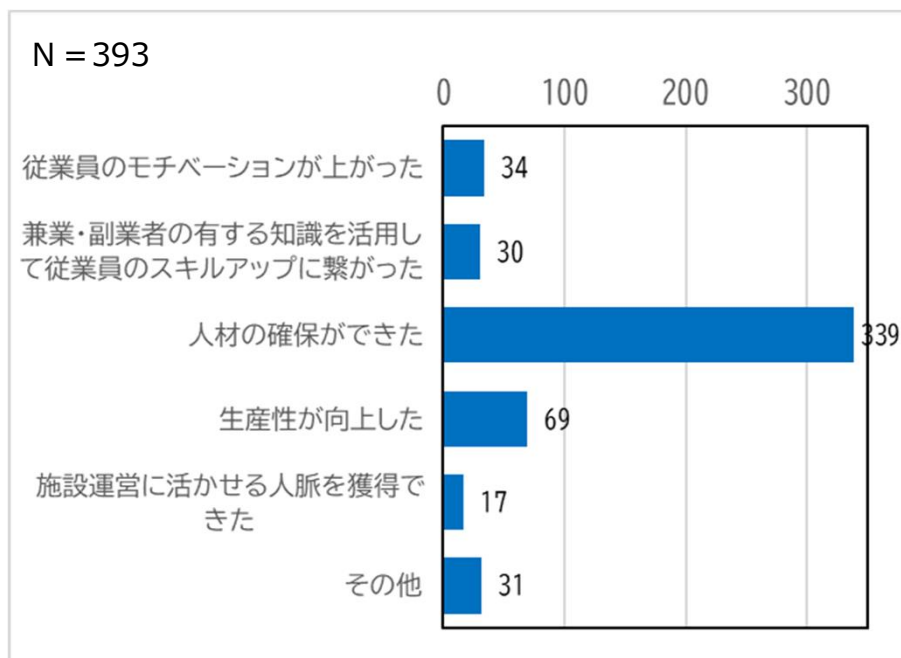


宿泊業における人材共有の実態把握調査結果

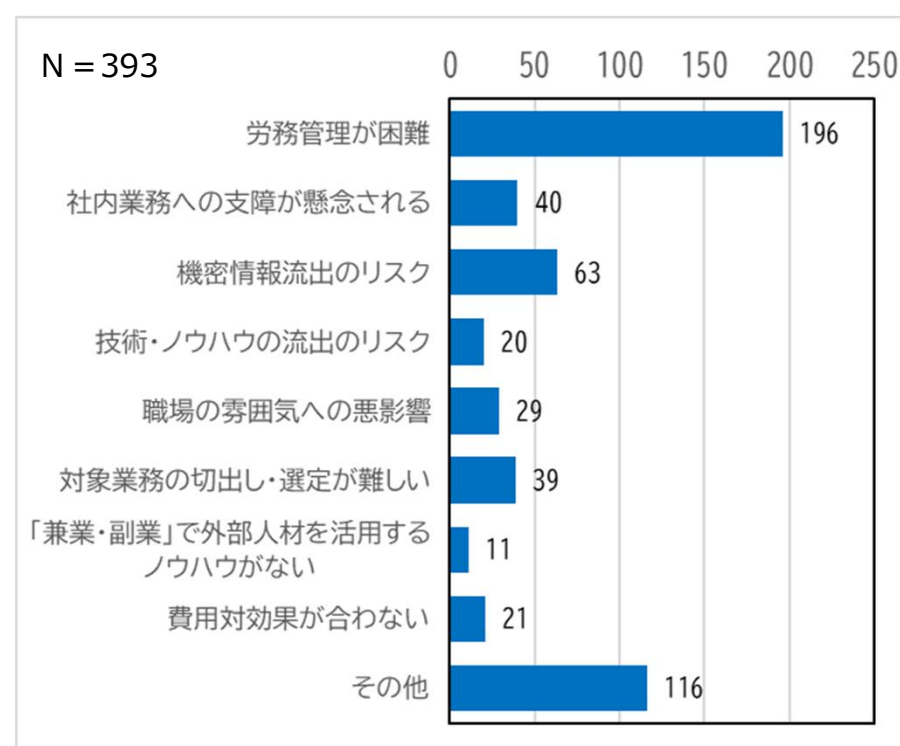
■ 外部人材を受け入れたことで得られたメリットと課題について

- ・「人材の確保ができた」との回答数が最も多く、次いで、「生産性の向上」が挙げられており、**人材確保に伴う業務改善が進んだことが生産性の向上に繋がっていることが推察される。**
- ・一方、課題としては送り出し同様、「**労務管理が困難**」という声**最も多く**、次いで「機密情報流出のリスク」との回答数が多い。**施設内への人材受け入れについても労務管理は大きな課題となっていることから、今後宿泊施設の人手不足として人材共有を推進していくためには労務管理についてのハードルを下げる必要がある。**

■ 兼業・副業先として人材を受け入れによるメリット



■ 兼業・副業先として人材を受け入れる中で出てきた課題



宿泊業における人材共有の実態把握調査結果

■ 外部人材を受け入れたことで生じた課題の対応策

- ・ 労務管理についての対策としては、受け入れ人材との面談機会を多く持ち、シフト調整を行っている様子が見受けられた。また、施設によっては働き方が比較的柔軟である**個人事業主の受け入れを推進することで対策**している様子も見受けられた。
- ・ 機密情報の流出リスク対策としては、該当者との誓約書締結に加え、任せる業務を選別し**重要な情報が業務を通じて入らないような工夫**を行っている声もあった。

項目	主なコメントの例
労務管理が困難	<ul style="list-style-type: none">・ 対象者のシフトを先に設定し、不足を自社社員で埋める方法を取った。・ 業務を切り分けした上で、マニュアル化した。・ 副業されている方の勤務や出勤日を、極力希望通りとしシフト調整をしている。
機密情報流出のリスク	<ul style="list-style-type: none">・ 入社時情報漏洩禁止の誓約書を結び、対策している。・ 清掃や配膳等の業務を任せることで、重要なお客様情報等は目に入らないようにしている。・ 採用側で共有する情報を選別することで対策している。
受け入れる人材を選定	<ul style="list-style-type: none">・ <u>企業間の労務管理が不要となるため</u>、個人事業主を受け入れている。（他企業に所属している方だと労働時間が限定的である）