回タップアワードの優秀賞(賞金50万円)、学生賞(同

2万円)を決定し、表彰式を5日に横浜市内で開催した。 吳賞、学生賞を受賞した論文の一部を紹介する。

京都江東区)は、ホテル・旅館に関わる懸賞論文、第11

テジーにのっとり、デジタル

ションでもある。

ソーシャルメディア(コミ

戦略を策定。オンライン広告、

るポジション。自社ウェブサ ター ソーシャルメディアや なった時点での統合は行うべ ソーシャルメディア広告、プ ュニティ)マネジャーノスー ただし、デジタルマーケテ

口コミサイト上におけるコミ

ュニティ管理を行うポジショ

デジタルマーケティング部 きであることは間違いない。 ロモーションの施策を先導す パーバイザー/コーディネー ィングが新たな概念ではなく

イトにおける検索エンジン最

適化を行う役割も担う。

〇デジタルセールスマネジ ン。ソーシャルメディアへの 門やポジションをただ設けた

投稿はもちろん顧客とのコミ からといって、デジタルマー

緒に決めた宿泊施設のストラ ト分析、広告分析も担うポジ

旅館・ホテル専門総合情報システム会社のタップ(東

回タップアワード

れる。また、デジタルマーケテ門との関係であるが、デジタは、せっかく雇った人材の定

それからマーケティング部 アパスを示せないようであれ

ィングマネジャーのサポート ルマーケティングがマーケテ 着も期待できない。デジタル を推進していくのであれば、ことが必須となる。さらに、他

として、売上分析、ウェブサイ ィングの新しい分野として存

在しているため、現時点では

統合させる必要はないと考え

ら、それぞれの部下に対してすることが求められる。それ

示し続けていくことも大事で ばかりでなく、配下にデジタ

ーフ・デジタル・オフィサーが 示し、経営陣の一人としてデ うとしなければ、本当の意味

事業所全国協議会『就労継続

うにする。いかにして、障害

のインセンティブを与えるよっでは、「また、採用後は、

さらに、就労継続支援A型

次のステージを常に探しなが ジタルにおける責任者を任命 でのデジタル化の実現はとて 支援 A型事業の課題と可能

も難しいと考える。

ケティングディレクターやチ 味を理解した上で、方向性を 体でデジタル化を推し進めよ

の責任者となるデジタルマー 経営トップがデジタル化の意 の部門も一丸となり、企業全

宿泊施設が真にデジタル化

ーケティング部門を配置する

ル化の一阕を担うデジタルマ っている。法律で定める法定 テップアップできるようにす り、アドバイスする「合理的

雇用率を超える障害者雇用をることが社会的責任だ。就労

配慮」もまた求められる。

| テルにはある。 ば、その企業に対して何らか れておきたい。推進法38条の| 実現できるポテンシャルがホ 移行支援事業へ移行できれ 最後に「合理的配慮」に触

け方で複数名いることが望ま

クについて提言した。提言の

から、デジタルマーケティン 連の業務に携わってきた経験 **沿業でさまざまなデジタル関**

上、売上を最大化させるため ーザーエクスペリエンスの向 タル・オフィサー 顧客のユ

ートパリティの確認をすると

ス改善のための口コミ分析の ような役割が必要となってい の達成のため、また企業の社 対するものである。本論文で 頼りの部分が大きく収益性がと連携を取って行い、サービ 野であるため、5年後にどの Gs(持続可能な開発目標) は一般就労が困難な障害者に その性質上、B型は補助金

くのか、同じような組織で良会的責任の実現の場として、

対象とするのは前者に該当す

低いのが特徴でもある。B型

ている。いわゆる、アルバイ との間の段差を小さくするこ は回っていない。障害者と同

から、福祉的就労と一般就労 に対して教えるだけは、現場

るからではないだろうか。だ ジョブワーカーだけが障害者

収益性を高める必要がある。

とが重要であると考えられ

じ仕事をする健常者一人一人

だけではなく株式会社などの

一般事業者の参入も認められ れる。そして、社会福祉法人

対するものであり、もう一つ 178円になる。

は一般就労が可能な障害者に 的なものになっている。一つ 本の障害者雇用施策は、二元 用の形態を見ていきたい。日

ば、A型は737円、B型は

円であった。時給に換算すれ よい。 A型は、雇用関係が結 が一般就労に結びつき難い背 あると考えている。そのため

の延長として働ける。障害者 B型でも、お弁当づくりをし

健常者賃金に付加するべきで いう職務に対する労働対価を 者雇用において「教える」と

ばれるから最低賃金が保障さ 景には、仕事内容が異なりす にも付加価値を価格に反映し

ぎるという段差が存在してい

型の工賃は月額1万4437 て、福祉的就労の場とすれば

458円であるのに対し、B 害者の雇用場となるA型とし ているところがあるから、そ

A型の平均賃金が月額6万9 の一部を比較的程度が軽い障

われる。2013年における 価は「工賃」という形で支払

> 考えることもできる。 観光と障害者雇用の親和性を

よって、地方の中小ホテル

のデジタル面での戦略策定、

ィングなどのサードパーティ

これらのポジションは必ず

役割も担う。

除を持ち、国内の旅行業や宿

ディレクターノチーフ・デジ けてみてはどうかと考える。

〇デジタルマーケティング

ネバダ州立大学への留学経

るための組織作りについて」

- ープとして推進したいのであ

れば、以下のポジションを設

ージャーの渡辺泰輔氏の「宿 ションを設ければ良いのだろ 握、分析、管理し、広告・プロモ デジタルマーケティングマネ
それでは、どのようなポジタルメディアからの売上を把 コンチネンタルホテル東京・ 提賞

ーノスーパーバイザー デジ ャーノアシスタントマネジャ

優秀賞は、ANAインター ジションと部門組織としての

優

秀賞

泊施設におけるデジタル化の うか。もし、デジタルマーケテ ーション施策面の最適化を行

重要性とデジタル化を推進す ィングを宿泊施設、企業グル

う。OTAやメタサーチにお

からの口コミの返信を各部門 野自体、進化がとても早い分 国連総会で採択されたSD

デジタルマーケティング分 SRホテル経営が受賞した。

したコピーを使用する。顧客 ーについてはPRなどマーケ ュニケーションを行う。コピ

ティング部門と連携し、統一

ならない。あくまで始まりで ケティングを始めたことには

の中山裕太氏の「SDGS時

2―2 社会拠点として

関係が結ばれないため労働対

から最低賃金を保証している がB型で働く障害者は、雇用

れる。A型は、働いている障 る。それは「労働対価」に表

害者と雇用関係が締結される ーストの自治体である一方で は、魅力的な選択肢である。

県、佐賀県、福島県、香川県、

キングよると、島根県、山梨

v

性』によるA型作業所数ラン くか二つ活用方法を提案した の均衡な待遇の確保」が示さ

者に対し働く場を開放してい て、障害者ではない労働者と

障害者である労働者につい

その半数の客室稼働率は、50 いかなるホテルでもベッドメ い。したがって、「教える

スや指導をしなければならな

口県、山形県の作業所数がワ 仕事を得意とする障害者に 者に対して何らかのアドバイ

ング」の仕事である。一つの

一つ目は、「ベッドメイキ

際問題として障害者と健常者

が同じ仕事をする場合、障害 れている。しかしながら、実

%を上回っていることからも イキングの仕事は手作業で行 という仕事が健常者には課さ

っており、ホテルの稼働率が れる。果たして同じ賃金でよ

高い限り仕事が毎日ある。

二つ目は食事作りである。

る。著者は、中長期的な障害

いのだろうかという議論があ

簡単ではあるが、障害者雇

代に求められる価値創造型で 中小ホテルを目指して

部経済情報システム学科4年

学生賞は、中央大学経済学 介する。

学 生

萱

6-3 宿泊施設における

デジタルマーケティングのポ

ちろんのこと、関係各所との

ン。マーケティング部門はも

施策面での方向性を決める重 の施策管理も行う。デジタル ともに、レストランやウエデ けるホテル商品の最適化やレ

いけないわけではない。ホテ 再構成し続けていくことが要

この進化に合わせて、組織を いのかも保証されていない。

要な責務となる。

施策をまとめあげるポジショ

連携を図る調整の役割も果た

ジャー デジタルマーケティ ンツの管理を行うポジショ

マネジャーノプロダクトマネ ドパーティサービスのコンテ

〇デジタルマーケティング

ネーター 自社サイトやサー

スーパーバイザーノコーディ

〇デジタルマーケティング

てデジタルマーケティング分

ル本社がシェアサービスとし しもホテル内で設けなければ

求される。

また、デジタルマーケティ

策に関する部分を抜粋して紹

援事業そして一般就労と段階

方部の中小ホテルなどが障害 B型)、就労継続支援事業A 取り組むことを提案した。 地 就労継続支援事業B型 (以下 ホテル・旅館が障害者雇用に る。障害者雇用事業の段階は、

石雇用の社会拠点を目指す方型(以下A型)、就労移行支

成、データ入力、製菓づくり、

雇用をしていくようにする。

やすいものだ。 で障害者にとっても取り組み

らこそ、それをも包括した労

を例示し、業務終了後には必

具体的には、研修時に見本

期限を定めるのは、一般就労

仕事内容が多岐に渡ること

単な調理、WEBサイトの作 トではなく、期限を定め正規

か例をあげれば、農作業や簡である。本提案ではアルバイる。食事作りはそういった点

の業務は多岐に渡るがいくつ ト型 A型と呼ばれているもの

野の責務を担うか、あるいは ング部門の人材を雇ったから

第296

巡辺泰輔氏

室、料飲部門など各部門と一

社とサードパーティという分

に、レベニュー、セールス、客 飲・その他の部門、もしくは自 ングディレクターを戦略・施 ン。対応するチャネルが多い

PRなどと共有するという考る。

もちろん、他の業界と比べ 題ないと考える。また一部の の人材としっかりとコミュニ

て適切な給与と将来のキャリ

職務をマーケティング部門の ケーションを取る責任があ

して福祉的就労とよばれる。

見するとその違いが分かりない。ここに障害者の雇用の

労を目指すためA型である以 の場は、障害者雇用の一般就 ある。あくまでも障害者雇用 行を妨げる恐れがあるためで 側が障害者の一般就労への移 生産性低下を恐れるため企業 が可能な技術を習得したが、

上は、就労移行支援事業へス

働く健常者が障害者を見守

はできないから、同じ職場に .co.jp/)に全文が掲載される

プコーチだけでは円滑に仕事 いものになる。障害者とジョ 責任者に確認をしてもらうよ

ームページ(https://www.tap-ic

受賞論文は近くタップのホ

場を見出してもらいたいと思 例をあげれば枚挙にいとまが メイキング、予約の受付など フロント業務、そしてベッド

程度に合わせて、B型、A型、 難な障害者に対しては、その を踏んでいく。一般就労が困

があるはずだ。食事提供から は、ホテル業務にも似た部分 刺繍等の手工芸がある。

うにすると健常者と遜色のな ずジョブワーカーないしは、

> っていくはずだ。 き、「合理的配慮」につなが 害者雇用への理解に結び 働対価を支払うことにより暗 る事実が存在している。だか が教え、そして目を向けてい

ルのデジタルマーケティングない。経営幹部は、デジタル分 クラスター化して、複数ホテ といって、それで終わりでは

を担当するということでも問 野に関しての理解を深め、そ

策面でサポートするととも 場合には、宿泊・予約部門と料