

『昨年度の振り返り及び本年度事業について』

2020年 7月 15日

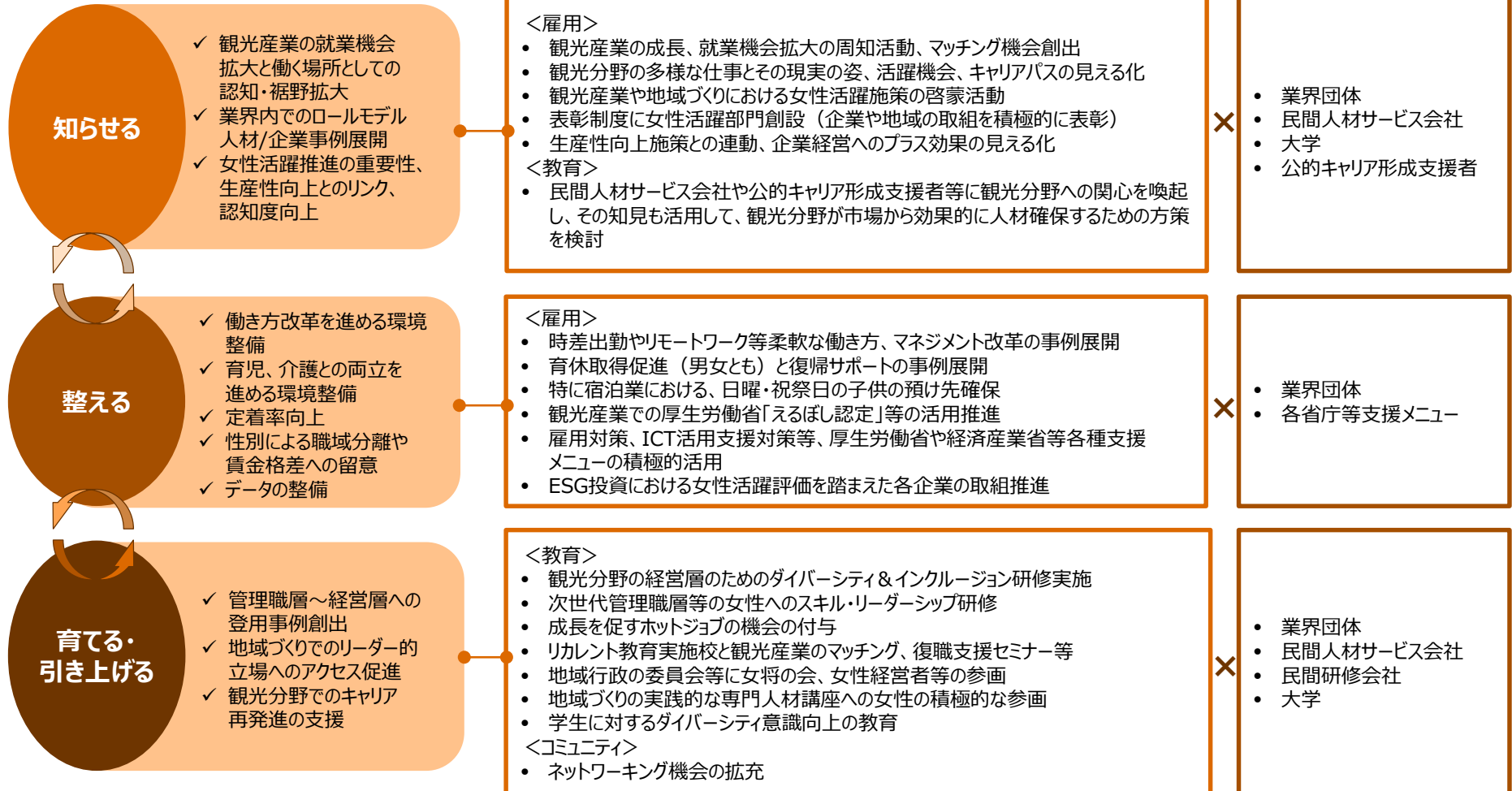


0.昨年度議論の振り返り（取組の方向性・施策案）

- 昨年度の第4回検討会において、観光分野における女性活躍実現に向け今後強化していくべきポイントは、「知らせる」、「整える」、「育てる・引き上げる」の大きく3つに整理された。
- 観光分野における女性活躍は、これらが同時並行で一体的に取り組まれること、各企業や地域、教育機関等の、観光分野をとりまくステークホルダー間で互いのニーズやナレッジを共有しながら、連携して取組を進めていくことが重要。

今後の取組の方向性

具体的施策案と連携すべきパートナー



※< >内はG20観光大臣会合附属書における「観光分野における女性活躍推進に向けた行動メニュー」：「雇用」、「起業」、「教育」、「リーダーシップ」、「コミュニティ」、「その他」を踏まえ、事務局にて分類。

0. 昨年度の振り返り（誰に、何を、どのように「知らせる」のか）

- 「知らせる」について、より多くの賛同者を集め本取組を強化していくにあたっては、女性の活躍推進そのものが重要であることはもとより、観光分野において女性の活躍が具体的に人材／企業に対してどのような効果をもたらすのかを、情報の受け取り手の課題感を意識した上で伝えていくことがポイント。
- 下記「知らせるべき情報例」を基に、本年度事業の核となるシンポジウムのコンテンツを検討。

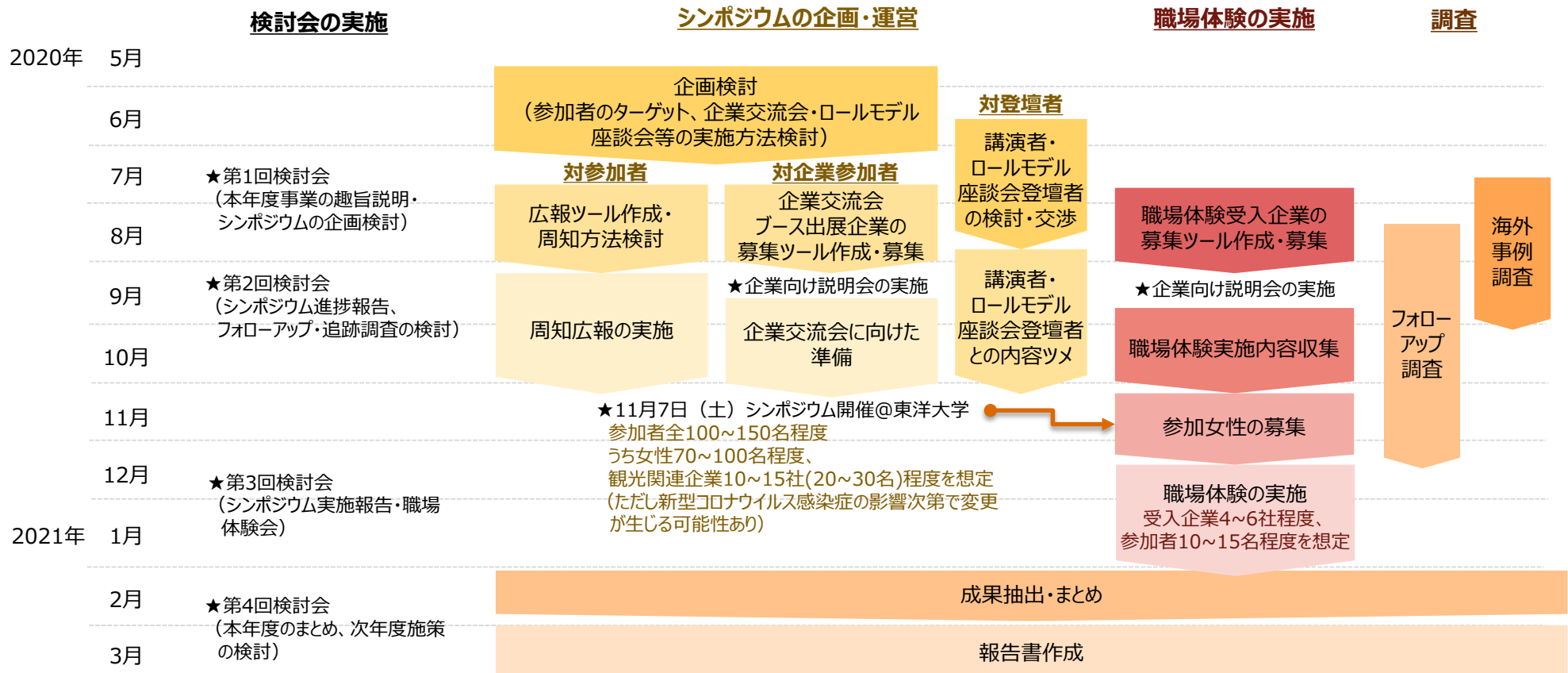
➤ 「知らせる」対象別の課題例と知らせるべき情報例

「知らせる」対象	抱える課題感例	知らせるべき情報例	発信方法
 <p>経営人材</p>	<ul style="list-style-type: none"> 女性の力が自社／自地域をどのように良くするのかわからず施策を立てることができない 女性の活躍を後押しするにあたり既存の体制や手法を脱却するだけの判断材料がない 女性の登用にあたりどのような育成が必要かわからない 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ&インクルージョンを重視する経営の意義 機関投資家による女性活躍の評価の現状（ESG投資への対応） 観光分野や他産業で女性の活躍を通じて生まれた好事例（プロダクトイノベーション、プロセスイノベーション等、経営目線での整理） 	<p>検討会内容の発信</p>
<p>キャリアアップ</p> <p>中核人材</p>	<ul style="list-style-type: none"> 女性の活躍を後押しするにあたり既存の体制や手法を脱却するだけの社内説得材料がない ライフイベントとの両立を望む女性の活用にあたっての具体的な準備事項、留意事項、マネジメントのポイントがわからない （女性自身として）今後経営層へのキャリアアップを目指せるか自信がない 	<ul style="list-style-type: none"> 観光分野で女性の活躍を通じて生まれた好事例（同上） 女性活躍を実現するにあたり、どのような課題にどのように対処したかの具体事例 女性の採用・定着・活躍に資するソフト面（マインド）・ハード面（制度・ツール等）双方からの環境整備事例、ツール情報 すでに経営層で活躍する女性ロールモデルの事例 	
<p>実務人材</p>	<ul style="list-style-type: none"> （女性自身として）今後どのようなキャリアパスがありうるのか、このまま観光分野で働き続けてよいかかわからず不安 	<ul style="list-style-type: none"> 他業界と比較しての観光分野の魅力 自社内／観光分野内外でのキャリアパスの事例 自身の強み・保有スキルの棚卸し 	<p>シンポジウムでの発信</p>
<p>入職</p> <p>入職者予備軍</p>	<ul style="list-style-type: none"> 観光分野にはどのような仕事があり自身の経験がどのように活かせるのかわからない 観光分野に入職すると、企業内／観光分野内外でどのようなキャリアパスがありうるのかわからない 低賃金、長時間労働のイメージがあり入職を躊躇してしまう 	<ul style="list-style-type: none"> 他業界と比較しての観光分野の魅力 観光分野における業種・職種MAP、求められるコンピテンシー 自社内／観光分野内外でのキャリアパスの事例 観光分野で進められている生産性向上の取組事例 	
<p>公的労務支援機関</p> <p>人材エージェント</p> <p>家族・知人</p> <p>教員</p> <p>入職意思決定に関わる周囲の方々</p>	<ul style="list-style-type: none"> 観光分野が職場としてどのような魅力や課題、成長性を持つフィールドなのかわからない 観光分野に係る知識が不足しており、求職者への案件紹介ができていない 観光分野は低賃金、長時間労働のイメージがあり、ライフイベントとの両立が可能な職場なのかわからない 	<ul style="list-style-type: none"> 他業界と比較しての観光分野の魅力 観光分野における業種・職種MAP、求められるコンピテンシー 自社内／観光分野内外でのキャリアパスの事例 観光分野で進められている生産性向上の取組事例 	

1.本年度実施内容（全体の実施概要）

- 本事業のメインイベントである11月7日（土）のシンポジウムを軸に、以下の通り全体スケジュールを組み立て実施。
 - ▶ シンポジウム：11月の実施に向け十分な周知広報期間がとれるよう、第1回検討会後広報ツール作成を開始し、9月から参加者募集を実施。
 - ▶ 職場体験：参加女性の募集はシンポジウムでの周知を中心に実施。職場体験受入企業の募集は夏より開始、事前に説明会や情報収集を実施。
 - ▶ 調査：「知らせる」「整える」「育てる・引き上げる」の3側面についての各取組の進捗状況や課題についてのフォローアップ調査、昨年度事業「観光業におけるキャリア再発進プロジェクト」の女性参加者、ホテル企業のフォローアップ調査を実施予定（「3.参考資料」にて詳述）。また、海外における観光分野における女性活躍の取組事例についての調査も実施予定。

▶ 本事業の全体スケジュール（予定）



2.シンポジウムの企画概要

■目的・対象・プログラム案

- 2020年11月7日に東洋大学において、観光分野で働きたい方や既に観光分野で働いている方をメインターゲットとし、観光分野における女性の多様なキャリアについて発信することを目的に、「（仮称）観光分野における女性活躍推進に向けたシンポジウム」を開催予定。

✓ **目的・コンセプト**：観光分野における女性の多様なキャリアについて発信する「観光分野キャリア博覧会」

✓ **対象**：観光分野に就職/転職活動を考える社会人・学生（男性も積極的に集客）、観光関連企業人事/ダイバーシティ推進担当者

▶ プログラム案

項目	コンテンツ	プレゼンテーションの観点案	発表者	ねらい	時間
観光庁挨拶	観光庁による事業趣旨説明	✓ 本事業の背景・目的	• 観光庁	• シンポジウム開催の趣旨の理解	5分
基調講演	観光分野における女性活躍推進の取組についての講演	✓ 女性活躍推進の取組背景、内容 ✓ 取組の成果	• 女性活躍推進の取組を実施している観光関連企業		15分
パネルディスカッション	観光分野における女性の多様なキャリアと、企業経営、ロールモデル女性双方から見た観光分野における女性活躍の重要性	✓ 観光分野でダイバーシティ&インクルージョンの取組を推進する意義 ✓ 観光分野内外でのキャリアパスの事例 ✓ 女性がマネジメント層で活躍することによる効果 ✓ コロナ禍（不確実性の高い環境下）における女性活躍の意味	• 以下の分野のロールモデル ➢ 起業・創業 ➢ ホテル業内 ➢ 地域観光 • 基調講演講師 • ファシリテーター	• 観光分野における女性活躍の重要性の理解 • 観光分野で活躍している女性ロールモデル・事例の周知	基調講演者以外3分ずつ自己紹介 ↓ 40分パネル
企業交流会	観光関連企業のブースを設置し、参加者は自由に興味のある企業のブースで交流（10～15社程度を想定）	✓ 女性活躍の取組の具体事例 ✓ 女性の採用・定着・活躍のためのソフト面・ハード面双方の環境整備事例 ✓ 観光分野の業種・職種、求められるコンピテンシー ✓ 自社内／観光分野内外でのキャリアパスの事例 ✓ 観光分野での生産性向上の取組事例	• ホテル業 • 旅館業 • トラベルエージェンシー • DMO • MICE • 観光関連ベンチャー • 観光分野人材エージェント、等	• 参加者が直接企業と交流する機会を持つことで、自分の可能性を探る • 参加企業同士の良い意味での競争を促進する • 他の参加企業が、女性の活躍できる環境を「整える」方法について知見を得る	90分 (1企業15分+入れ替え3分×5回)
ロールモデル座談会	ロールモデル女性ごとにブースを設置し、参加者は自由に興味のあるロールモデルの話聞き、個別の質疑応答を実施	✓ 女性の活躍を通じて生まれた好事例 ✓ すでに経営層で活躍する女性ロールモデルの事例 ✓ 自社内／観光分野内外でのキャリアパスの事例	• 以下の分野のロールモデル ➢ 起業・創業 ➢ ホテル業内 ➢ 地域観光、等	• 参加者が、女性が活躍できる場についての具体的なイメージを持つ • 観光分野における多様な働き方の周知	90分
				時間計（休憩10分×2回含む）	270分
懇親会	参加任意の懇親会			関係者間のネットワーキング	90分

2.シンポジウムの企画概要

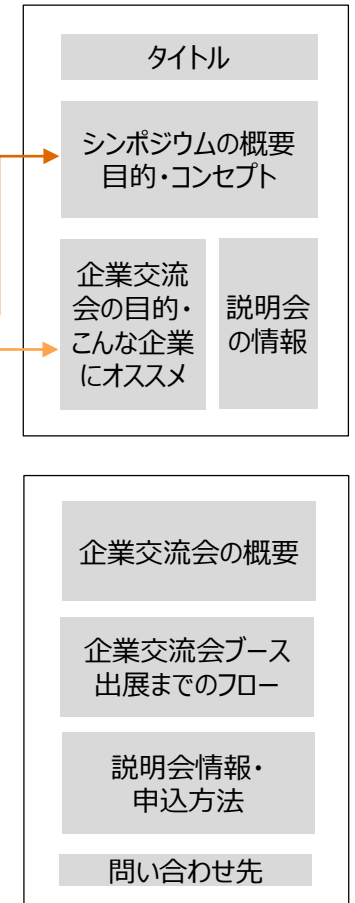
■企業交流会ブース出展企業の募集

- 企業交流会ブース出展企業については、計10～15社程度の参加を目指し募集を実施。
ホテル業、旅館業、トラベルエージェンシー、DMO、MICE等、幅広い観光関連企業の参画を目指す。本取組を産業全体に広げていくため、旅関連アプリ開発等のTech系ベンチャーや、観光人材エージェントにもアプローチを予定。
- ブース出展を申し込んだ企業に対しては、本シンポジウムの趣旨や多様な人材活用の有効性、シンポジウムに向けて整理いただく情報等について改めてご案内する説明会の実施を想定。

➤ 周知方法及び訴求ポイント

分類	経路	想定参加社数	訴求ポイント
ホテル業	事務局直接声掛け、知人からの紹介等	計10～15社程度	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 今後予想される需要の急激な変動のためには、それを支えるための供給基盤づくりが必要であること ✓ そのためには <ul style="list-style-type: none"> ・人材の供給基盤づくり ・効率的な供給を行う土台となるサービス・内部システムの見直し（生産性向上）のため、これまでにない目線を持った新規人材の獲得が必要であること ✓ 企業同士の積極的な情報交換の場としても活用いただけること ✓ 観光分野での女性活躍について発信する場として活用いただけること
旅館業	事務局直接声掛け、昨年度ゲストスピーカーからの紹介等		
トラベルエージェンシー	事務局直接声掛け、昨年度ゲストスピーカーからの紹介等		
DMO	事務局直接声掛け		
MICE	事務局直接声掛け、昨年度ゲストスピーカーからの紹介等		
観光関連Tech系ベンチャー	事務局直接声掛け		
観光分野人材エージェント	事務局直接声掛け		
その他（観光関連業界団体等）	事務局直接声掛け		

➤ 周知用リーフレット案



2.シンポジウムの企画概要

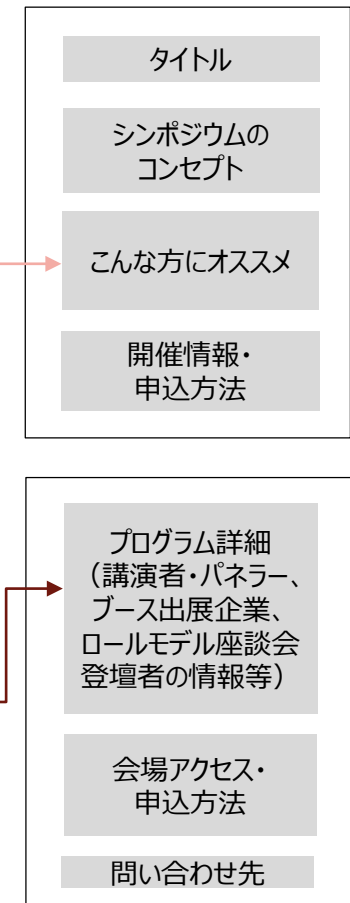
■一般参加者の募集

- 一般参加者については、計100～150名程度の参加を目指して募集を実施。
- 観光分野で働きたい方や既に観光分野で働いている方をメインターゲットとし、企業・団体含め、幅広くアプローチ（男性も積極的に集客）。
- 入職者予備軍についての具体的なアプローチ先としては、学生（リカレント教育受講生含む）、専業主婦（主夫）、アクティブシニア、観光分野への転職を検討している層（現観光分野従事者含む）等を想定。
- 観光分野でこのような女性活躍の取組が行われていることを周知するため、上述の入職者予備軍以外にも広く本シンポジウムの開催を告知。

➤ 周知方法及び訴求ポイント

分類	経路	母集団	想定集客数	訴求ポイント
学生 (大学・大学院生、 リカレント教育受講生等)	大学への周知（観光関連学科のある大学・大学院へのチラシ配布等）	30万人程度	50～70名程度	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 観光分野には多様な業種・職種があり、多様な人材に対してキャリアアップの機会があることを提示し、観光分野への就職という選択肢に興味を持たせる
	Webサイトへの掲載			
	リカレント協会からの周知等			
	関連教員からの直接の声掛け・メール配布			
専業主婦（主夫）、 アクティブシニア	インフルエンサーからの発信	35万人程度	30～50名程度	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 年代や生活環境の近いロールモデル人材についての情報を盛り込み、自身が観光分野で働けるイメージを想起させる
	Webサイトへの掲載			
	メールマガジンの送付			
転職を検討している層 (既に観光分野で働いている方を含む)	Webサイトへの掲載	10万人程度（月間）	10～20名程度	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 観光分野には多様な業種・職種があり、多様な人材に対してキャリアアップの機会があることを提示し、観光分野への就職という選択肢に興味を持たせる
企業・団体（観光関連企業人事/ダイバーシティ推進担当者、ステークホルダー、関連団体、自治体等）	個別声掛け、観光関連業界団体からの周知、昨年度・本年度検討会参加メディアへ掲載、PwCプレスリリース、等	30万人程度	10～20名程度	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 観光分野で女性活躍について多様な取組が実施されていることを示し、女性活躍推進に興味を持たせる

➤ 周知用リーフレット案



3.参考資料（その他実施事項）

■ 職場体験

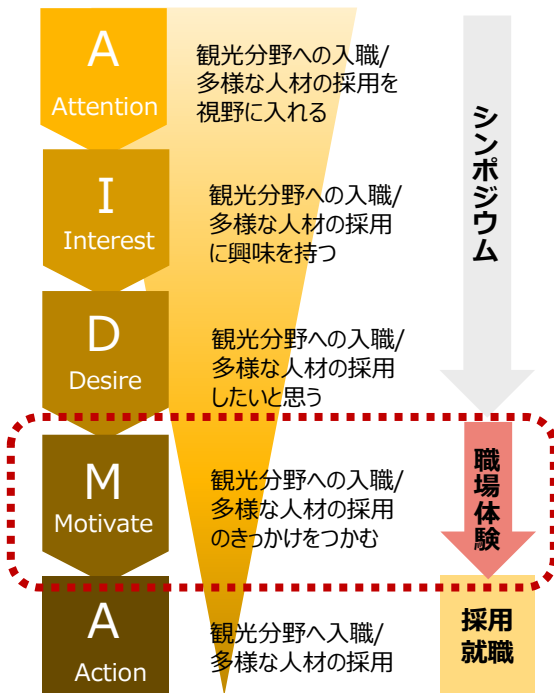
- シンポジウムに参加した女性人材が観光分野への入職のきっかけをつかむこと、観光関連企業が多様な人材の採用のきっかけをつかむことを目的に、各観光関連企業における「職場体験」の実施を予定。
- 職場体験を通じて、企業側の女性活躍推進に係る各種懸念（環境整備や管理職登用等への懸念）や、女性人材側の観光分野での就労に係る各種懸念（キャリアパスや働き方等への懸念）について、マインド、スキル、アクションの変化を目指す。

✓ **目的・コンセプト**：シンポジウムに参加した女性人材が観光分野への入職のきっかけを、観光関連企業が多様な人材の採用のきっかけをつかむこと

✓ **対象**：シンポジウムに参加した女性人材・観光関連企業

➤ 職場体験プロジェクトの担う役割

（観光分野への入職／採用をゴールとした場合の、フレームワークを用いた整理）



➤ 職場体験施策の評価分析の観点



職場体験前の状態 (As Is)

- ✓ シンポジウムに参加することで、多様な女性人材を採用したいと考えたが、それを実行するにあたり既存の体制や手法を脱却するための社内説得材料がない
- ✓ 実際に自社で多様な女性人材が活躍するための具体的な準備事項、留意事項、マネジメントのポイントがわからない
→（「整える」に関する懸念）

- ✓ シンポジウムで自身も観光分野で活躍したいと考えたが、実際に自身の経験やスキル等がどのように生きるのか分からない
- ✓ シンポジウムで多様なロールモデル事例を見たが、一組織の中でどのような活躍のバリエーションがあるのか分からない
→（「育てる・引き上げる」に関する懸念）

目指す姿 (To Be)

- ✓ 短期でも受入経験を作ることで、多様な女性人材の採用に対する障壁が下がる（マインド）
- ✓ 多様な女性人材の受入・活躍のための自社の課題が明確になる（スキル）
- ✓ その課題の解決のための取組、多様な女性人材の採用に着手する（アクション）

- ✓ 観光分野で働く・キャリアアップする自身の姿を具体的にイメージすることができ、自信がつく（マインド）
- ✓ 自身に足りていない・これから身に着けるべきスキルが明確になる（スキル）
- ✓ 上記スキルを身に着けるための学習、観光分野への就職・転職活動に踏み切る（アクション）

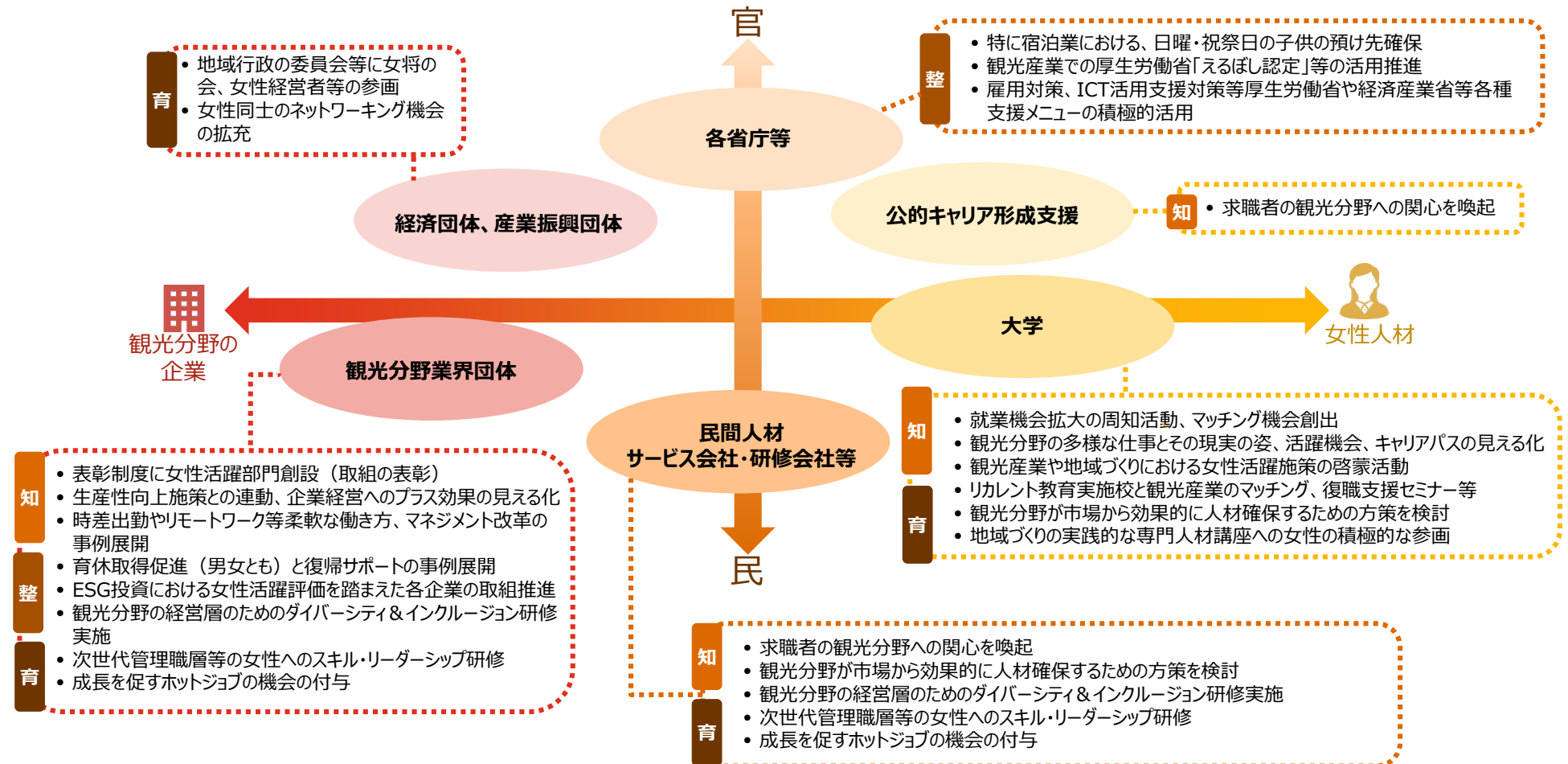
3.参考資料（その他実施事項）

■各セクターでの取組のフォローアップ調査

- 実際の取組状況や課題、現状を深く把握し、今後の具体的な連携方策について検討を進めることを目的として実施。
- 各セクターそれぞれから特徴的な取組を行っている実施主体を2～3団体抽出し、これらの期待役割について、アンケート（必要に応じてヒアリング）調査を実施。調査時期は新型コロナウイルス感染症の影響を考慮して検討。

➤ 各ステークホルダーに期待される役割

凡例 **知**：「知らせる」に関する役割期待 **整**：「整える」に関する役割期待 **育**：「育てる・引き上げる」に関する役割期待



3.参考資料（その他実施事項）

■ 昨年度事業「観光業でキャリア再発進プロジェクト」参加女性/ホテル企業のフォローアップ調査

- 実務人材のキャリアパス事例の収集、女性人材・企業それぞれの視点から見た「整える」及び「育てる・引き上げる」取組についての好事例や課題の生の声を得ることを目的として実施。
- 参加女性に対してのフォローアップ調査は、参加女性が一堂に会する同窓会形式で実施。
- ホテル企業に対してはアンケート（必要に応じてヒアリング）によって、下表の項目についての情報を収集。昨今の新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、採用戦略の見直しを実施する中で、多様な女性人材の採用・活躍支援の方向性がどのように変化しているかを本調査で把握し、今後の観光分野における女性活躍施策全体の検討に活かす。

▶ 参加女性へのフォローアップ調査の観点

対象分類		調査の観点
採用プロセスに参加した参加女性	ホテル企業に就職した参加女性	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 現職の状況 ✓ 働き続けて感じたメリット ✓ 自身が身に着けたいと感じたスキル ✓ 現在感じている懸念・課題 ✓ 今後のキャリアパスの展望
	ホテル企業には就職しなかった参加女性 ・ 現在も就職活動中 ・ ホテル企業以外に就職 ・ 現職の継続を決め辞退	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 現在の就労状況／就職活動状況の確認 ✓ ホテル業への就職活動を通して感じた課題 ✓ 観光分野についての興味関心の変化 ✓ ホテル業以外の観光分野についての関心の有無 ✓ 今後の自身のキャリアの展望（観光分野への就職の可能性）
採用プロセスに参加しなかった参加女性	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現職の継続を決め辞退 ・ 家庭の事情により辞退 ・ 体調の不安により辞退 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 現在の就労状況／就職活動状況の確認 ✓ 観光分野についての興味関心の変化 ✓ ホテル業以外の観光分野についての関心の有無 ✓ 今後の自身のキャリアの展望（観光分野への就職の可能性）

▶ ホテル企業へのフォローアップ調査の観点

対象分類	調査の観点
参加女性を採用したホテル企業	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 採用した女性の現職の状況 ✓ 参加女性を受け入れてみて感じたメリット ✓ より女性が活躍するための課題、改善方針 ✓ 今後の採用戦略における多様な女性人材採用の方向性 ✓ シンポジウムへのブース出展または一般来場者としての参加希望
参加女性を採用しなかったホテル企業	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 多様な女性人材の採用、活躍推進のための課題、改善方針 ✓ 今後の採用戦略における多様な女性人材採用の方向性 ✓ シンポジウムへのブース出展または一般来場者としての参加希望