

第2回 観光分野における女性活躍推進に向けた検討会

議事概要

【日時】 令和元年9月27日（金）13時00分～15時00分

【場所】 中央合同庁舎3号館 国土交通省8階 国際会議室

【出席者】

委員：矢ヶ崎座長、市川委員、岩本委員、加藤委員、櫻田委員、田瀬委員、
富澤委員、森下委員、山本委員

ゲストスピーカー：田中氏、山本牧子氏

観光庁：高科国際観光部長、澤井観光戦略課長（代理出席：塩田専門官）、多田観光産業課長（代理出席：松浦補佐）、奈良旅行振興担当参事官（前半代理出席：笛木推進官）、小熊観光人材政策担当参事官（代理出席：田中補佐）、平泉国際観光部 MICE 担当参事官、町田国際観光部国際関係担当参事官、富樫観光地域振興部観光地域振興課長

オブザーバー：

内閣府：男女共同参画局総務課 高橋補佐

文部科学省：総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課 三好課長

厚生労働省：雇用環境・均等局総務課 堀井総務課長

（発言者の凡例 ●：委員・ゲストスピーカー ○：観光庁 ◇：オブザーバー □：事務局）

1. 開式

高科部長挨拶

- 第1回検討会では、観光分野における女性活躍の現状と課題および「観光業でキャリア再発進プロジェクト」の概要が紹介され、参加された皆様からは貴重な意見が得られた。
- その後、多くの媒体によって、本検討会やプロジェクトに関する話題が取り上げられ、観光分野における女性活躍に対する世間の関心の高さを感じている。
- 9月1日から2日にかけて開催されたG20労働雇用大臣会合の大臣宣言として、「ジェンダー平等及び女性のエンパワーメントのために、包摂的かつ公正な労働市場を促進する」ことが位置づけられた。
- 具体的には、2025年までに労働市場参加率における男女格差を25%縮小させるというブリスベン目標の各国の進捗状況をモニタリングすること、ジェンダーのステレオタイプを解消すること、女性のエンパワーメントに必要な政策・情報の整理を実施していくことが挙げられた。
- 第2回検討会では、前回焦点をあてたホテル業に加え、旅行業界、旅館業界、MICE業界

における女性活躍の現状と課題をご紹介いただき、後段では「観光業でキャリア再発進プロジェクト」におけるプロジェクト説明会の報告や講座の内容を紹介する。今回の検討会でも、有意義な議論を行っていききたい。

2. 議事

(1) 観光分野における女性活躍の現状と課題

①各業界における女性活躍の現状と課題

(i) 株式会社日本旅行

- (一社) 日本旅行業協会 (JATA) は約 1200 社の旅行業者で構成されている。国内外の旅行業の促進や課題を解決するために組織された。その中で関東支部において組織された女性による委員会が LADY JATA である。
- 旅行業は女性からの人気も高く、就業者数を見ると女性割合も高いが、意外にも男性社会のようなところも多く、JATA の各種委員会活動等でも女性の参画は少ない。そのような中、女性の視点で旅行業の問題点を認識し、課題を解決するため、2012 年に LADY JATA 委員会が発足した。
- LADY JATA 発足当初の目的は、女性の視点で旅行業の収益改善策やその他の問題点を探っていくことであったが、各社委員が集まって議論したところ、貴重な人材、特に女性の離職に関する問題が多いことが分かった。そこで、LADY JATA は、女性の働く環境の改善・業界内での地位向上に向かって立ち上がった。最終的には、政府が掲げている「2020 年において主導的地位における女性の割合を 30% まで引き上げる」という目標を立てて、活動を行っていくこととなった。
- 活動の中では、異業種の方とも交流しながら、様々な女性が活躍する事例を勉強し、年齢、年代別に女性が抱えている課題を持ち寄って議論してきた。
- 2014 年には、会員各社が女性の活躍の情報をまず開示して共有することで、環境改善を図っていこうという宣言を出した。また、同年に、「働く環境改善・業界における地位向上に関する提言」として、離職した OB・OG 人材の登録制度等、再就職サポート体制の構築、ダイバーシティの推進等を提言した。
- 2016 年に JATA 経営フォーラムにおいて、『女性の活躍で企業が強くなる』とうたい、「経営陣層、各職場、女性自身」の 3 方面から女性活躍を推進していく必要があるということ提言した。この中でも特に、女性自身が自覚を持つことも重要ということを、改めて訴えた。また、この提言のレポートの中に、2016 年の旅行業界における女性の指導的地位に関する情報も掲載されているので、参照してほしい。
- 2017 年度から JATA 会長表彰に「ダイバーシティ推進」と「働き方改革」の 2 部門を新設し、私自身も審査員を務めている。表彰を通じて、働き方改革やダイバーシティ推進の普及啓発を目指しているが、女性活躍の取り組みについても多くの事例が受賞しており、表彰後、セミナーや会報誌を通じて、協会全体での活動につながるよう取り組みを進めている。
- 2019 年からは、JATA のホームページにおいて、女性の活躍している事例を紹介して

いる。

- 2019年の4月現在の会員各社の主導的地位に占める女性比率を見ると、各社組織改革等の女性活躍を推進するための取り組みを行ってはいないものの、LADY JATAが目標として掲げている30%と比較すると、進歩が見えにくい状況となっている。50%等を達成している企業は店舗系であり、店頭では女性の活躍が進んでいるが、その他の法人部門に関しては10%、20%にとどまっている。
- 今後も、女性自身の意識、職場環境の意識を高めるために、LADY JATAによる啓蒙活動・発信を続けていきたい。
- 女性の活躍だけでなく、ダイバーシティにつなげていくことが、業界としての発展に寄与すると思われる。
- 検討会にも大いに期待している。

(ii) 京の宿 日昇別荘

- 近年、観光分野における女性活躍の場は、宿泊施設（中小規模ホテル）、土産物販売店、伝統産業振興、飲食店、観光ガイド等、多様化が進んでいる。
- 観光業で働いている女性が、その土地に訪れる人からの印象を左右するといっても過言ではない。観光分野で活躍する女性は、お客様の「思い出作りのお手伝い」をしている。観光業で女性が活躍することが、観光業の成長には欠かせない。
- 自身が経営を行っている日昇別荘は、江戸時代の建造物を用い、戦後まもなく修学旅行専門の宿として開業し、今年で創業70年となった。現在は、従業員が30名弱で、380名までお客様を受け入れられる旅館となっている。
- 旅館は規模も多様なので一括りにすることは難しいが、旅館とホテルとの大きな違いを挙げるとすると、ホテルは分業がなされているのに比べ、旅館はマルチタスクなスタッフが必要とされている。人手不足の観光業においては、旅館業以外の分野でも、マルチタスクができるスタッフを育成し、生産性を向上させることが今後必要ではないかと考えている。
- 仲居の仕事には、清掃、フロント、予約対応（ネット予約含む）等、多様な仕事内容が含まれている。（中には、食事を部屋に運ぶ、布団を敷く等、男性の力があつた方が手際が良い仕事もあるため、男性の仲居もいる。）チェックインから出発まで、食事・入浴・配膳・清掃等、1人の仲居で対応する旅館もある。
- 本検討会のターゲットとなっている既婚女性が、上記のような多様なタスクをこなす必要がある旅館で働き続けることに対しては、難しい意見も多い。特に、子育て中の女性にとっては、中抜け（朝食・夕食の間の休み）を挟んで朝と夜に仕事がある旅館業は、夕食後の子育てに影響が出るため、働き続けることが難しい。
- 女性の幹部である若女将・仲居頭は、従来親族の女性が継承してきたが、近年親族とは異なる女性が登用されることが多くなってきた。この場合、仲居の仕事全般（仲居・清掃、フロント、予約、洗い場、浴室清掃、営業、ナイトフロント等）を完璧に把握できていないと、若女将・仲居頭に他の仲居がついてこないため、若女将・仲居

頭には、相当な体力・気力が必要となる。

- 旅館で働くことにはメリット、デメリットがあるが、旅館業で働き続けるには、お客様の思い出作りに価値を見出すことが大切。
- 女性経営者の会は、平均年齢が40代となっており、20代や30代の方も多い。若い女将は北海道、香川、岡山、島根等地方の観光大使として、地域の宣伝、タウン情報の発信、他の地域の観光学科で講義を行ったり、駅プラットフォームに宣伝で立ったり、地方のテレビやチラシに出る等により活躍している。女将は最高のセールスコンテンツになっている。
- 若女将の一番の悩みは、祝祭日に預けられる保育園が少ないこと。近年の政策で祝祭日が増え、お客様に来ていただけるのはありがたいが、連休に関して疲弊感がある。
- 保育士の人手不足を補う方法として、準保育士資格を作って、正規の保育士を補う等により、保育を分業で行うことも一案。『じーじ、65歳で保育士になったよ』という書籍のように、シニア人材を活用している事例もある。祝祭日にお客様をお受けする観光業を支えるシステムとして検討してほしい。このような仕組みが整ってこそ、観光業に従事する人が、自身の思い描くおもてなしを実現することができる。
- また、女性経営者の会では、労働環境改善に関して、会員へのアンケートをもとに、環境改善・生産性向上についての取り組み情報をまとめた事例集を作成している。
- この他、旅館に関する取り組みとしては、「若旦那・若女将密着体験プロジェクト」等のインターンシップを促進するプロジェクトや、「旅館甲子園」という従業員のスキルアップ・働くスタッフへスポットを当てる取り組みが行われている。
- 旅館業は、日本の文化を守りながら地域観光に取り組む、お客様の笑顔を糧としている職種である。素晴らしいおもてなしづくりのためにも、本検討会を通じて皆様からご協力をお願いしたい。

(iii) 株式会社 Finesse Hospitality Management

- 自身は、過去に、ホテルの、宿泊部門、営業部門、料理部門等を経験し、その後証券会社でイベントプランナーを務めてきた。現在は、ミーティングプランナーを自社で持たない企業等で、ミーティングプランナーとして業務委託で活動している。
- MICE とは、Meeting（企業が行うミーティング）、Incentive 企業の報奨・研修旅行等）、Convention（国際会議、学会等）、Event/Exhibition（スポーツ・文化イベント、展示会、国際見本市等）の総称である。
- MICE に直接関わる業界は、一般観光に関わる飲食店や交通機関、宿泊関連企業等に加え、イベント関連会社、建築・設計・土木・通信関連会社、会議・展示会施設等多岐にわたる。2015年、一般観光の波及効果が一人当たり平均15万円である一方、MICEは一人当たり平均30万円となっており、経済効果も大きいと言われている。
- 主なMICEプレイヤーとしては、Meetingでは企業のミーティングプランナー・インディペンデントプランナー、Incentiveでは企業のミーティングプランナーやイベン

トプランナー、インセンティブハウス等、Convention では国際会議・組織・協会の本部やコア PCO（大型会議運営会社）、Exhibition の場合はショー・オーガナイザー（リード等）等が挙げられる。

- 主な MICE サプライヤーとしては、コンベンションセンター等の MICE 施設、PCO（Professional Congress Organizer）、DMC（Destination Management Company：地域のリソースを知り尽くした専門家）等が挙げられる。行政、コンベンションビューローも国内外の MICE の誘致活動等を実施している。その他にも、映像・音響・照明の専門家等、MICE には多様なサプライヤーが関わっている。
- MICE 専門家が加盟する世界最大規模の国際非営利団体の MPI（Meeting Professional International）の Japan Chapter では、年間 6 回の教育セミナーやネットワーキングイベントを実施し、近年学生チャプター等も立ち上げた。
- MPI のグローバル会員は、サプライヤーが 45%、ミーティングプランナーが 44%、学生や学校の先生等が 10%となっており、会員全体の約 80%が女性となっている。MICE 業界全体で見ても、女性の割合は 70～75%と高く、女性が活躍できる業界であると言える。
- MPI においては、Women in the Workforce 等女性活躍に向けたコミュニティがあり、女性のリーダーシップに関する教育セミナー等を開催しており、IMEX というアメリカ等の国際展示会では毎年教育コンテンツを展開している。
- MPI 会員の 18,000 名のプランナーのうち、約 8,000 名がミーティングプランナーとして登録している。そのうち約 43%が企業、約 23%が学会・協会、約 29%が小規模ビジネスオーナーとなっている。
- その他、ミーティングプランナーという肩書は所持していなくても、それに準じる業務を行っている方々（社長室の秘書や営業やマーケティング部門のアシスタント等）のコミュニティ「Plan Your Meetings」には、約 45,000 名が登録している。現在 MPI は、これらの潜在的ミーティングプランナーの教育に力を入れている。
- 日本においてミーティングプランナーがいる企業は、外資系の金融機関や生命保険会社、製薬会社、自動車企業等。日系企業にはミーティングプランナーがいないケースがほとんどだ。外資系企業のようにプロのミーティングプランナーが入ることによって、大幅なコスト削減が可能となる。メルリリンチも従来ミーティングプランナーを設置していなかったが、自身が参画したことにより、半年間で 500 万円のコスト削減を達成した。プロが入ることでコスト増になると思われがちだが、結果として長い目で見ればその企業のためになる。
- ミーティングプランナーの主な役割は、ミーティング・イベント主催者とサプライヤーをつなぐことである。ミーティング・イベントの種類も多岐にわたっており、経営会議、商品発表会等の他に、スポンサーシップイベントや、ラグビーワールドカップ等のスポーツホスピタビリティイベント等のスペシャルイベントもアレンジする。
- ミーティングプランナーの仕事内容は非常に多岐にわたるが、手配業務等、必ずしもオフィスにいなくても、リモートでできる仕事も多く、働く場所・時間に制約がある

女性でもできる業務も多い。

- 以下、MICEにおいて多様な働き方をしている女性の事例を、いくつか紹介する。
 - ✓ ニューヨークでマーケティング部長を務めている方は、火曜日から木曜日はマンハッタン、金曜日から週末を経て月曜日にかけてはロングアイランドの自宅にてリモートで業務を行っている。
 - ✓ ニューヨークのイベントマーケティングプランナーの方も、マンハッタンとロングアイランドの2拠点で活動しており、夏場はカリフォルニアのマウンテンハウスで仕事をしている。
 - ✓ カナダにおいて国際ビジネス開発担当をしている方は、毎日ホームオフィスで仕事をしており、17時以降は子供と過ごしている。
 - ✓ オースティン、テキサスでフリーランスプランナーをしている方は、プロジェクトベースで企業と業務委託契約を結んでおり、毎日ホームオフィスで仕事をしている。
- また、自身が一緒に働いているチームのうち、1人は兼業・プロジェクトベースでチームに参画しており、平日はオフィス、合間にプロジェクトの仕事やNPO団体の事務局業務も実施している。もう1人は複数の企業とプロジェクトベースで仕事をしている。
- 今後の女性人材活用については、先述のPlan Your Meetingにおいてプロを育成すること、ミーティングプランナーという職種があることを世の中に浸透させることに力を入れていきたい。
- また、離職中の女性の活用については、1日2時間でも働けるのであれば一緒に働いていきたい。成長しているMICE業界では、そのような人材も求められており、眠っている人材を世に出していきたいと考えている。

②発表についての議論

- 委員の発表によって、LADY JATAの取り組みは多岐にわたっていること、先駆的な取り組みも実施されていることが分かった。異業種の方との交流をされているとのことだが、これらの方から受けた刺激はあったか。
 - 異業種との交流・議論の場は、金融業界、保険業界の方が多く、主に体系的な側面で刺激を受けた。また、これらの業界では、在宅、ワーケーション（ワーク×バケーション）等の働き方を取り入れているという点が先駆的であった。個人情報・セキュリティの課題もあるが、労働格差是正のためにも、旅行業界におけるシステム・働き方を整備していきたい。
- ゲストスピーカーの発表によると、「若女将は、従来親族の方が登用されてきたが、近年は親族以外から雇われている人が多くなってきた」とのことだが、このような親族以外の若女将は、キャリアアップして管理職になったようなものか。
 - 親族以外の若女将は、まだ事例の数は少ないが、若女将を研修等で作り出そうと

している取り組みを通して、仲居頭より上の若女将・女将を育成し、管理職として登用している事例がある。京都の規模の大きい旅館でも、女性経営者である女将が、親族でない若い女性を若女将として登用している。

- 子育て、家事等の経験は、旅館の仕事に役に立つと思われる。子育てが終わった女性が旅館に就職・復職した事例はあるか。
 - 子育てが終わって旅館に就職・復職した事例はある。専業主婦の知恵は、旅館業にとっても役に立つ。子供や家族への心遣いが、お客様への心遣いにも反映される。
- 自身も本年度は国際会議を担当しているため、MICE 業界の仕事のイメージがわきやすいが、MICE 業界の仕事にはリモートでもできるものが多く、多様な働き方ができることに、とても驚いた。時間・場所に制約がある女性であっても、少しでも時間があれば MICE 業界で活躍できる可能性があることも印象的だった。一方、「観光業でキャリア再発進プロジェクト」を通して、眠っている人材を発掘することはかなり難しいことが分かり、そのような人材へのアクセス方法について悩んでいる。眠っている人材の発掘についてどのように取り組んでいるか。
 - 過去に MICE 業界で働いていた方が一番復職してもらえやすいと考え、個人的にアプローチしている。しかし、過去のキャリアがある女性でも、自信がないため、難しいと断られてしまうことも多い。大手旅行会社での勤務経験を持つ女性でも、10 年以上ブランクがあると、積極的にアプローチしてもなかなか復職に繋がらない。女性自身の意識改革、女性が一步踏み出す行動をとることがとても大切だと思われる。
 - MICE 業界における多様な働き方の事例を通して、フリーランスやフリーオフィスのイメージがわいた。昨今も「9 時～5 時で決まった場所で働く」という一般的な働き方を、働く側も雇う側も根底にイメージしている節がある。フリーオフィスで仕事ができることが分かれば、働けると思う女性が出てくる可能性がある。眠っている人材の発掘のためにも、多様な働き方の事例を発信してほしい。また、フリーランスになることはかなり勇気がいるので、具体的なネック、デメリットも併せて知ることができると、具体的なイメージが付きやすいと思われる。多様な働き方については、自身もこれから勉強していきたい。
 - 観光分野における新しい働き方について検討するにあたって、下記の 2 つの視点を持つことが重要だと思われる。
 - ✓ ①タレントシェアリング（スキルシェアリング）：個人が保有するタレント（スキル）を可視化して、最適にシェアするという考え方。
 - ✓ ②Responsible Tourism：旅行者自身が、旅行先の「人の持続可能性」、「観光資源の持続可能性」等を考えて観光すること。（例：旅行者自身が、旅館等の人たちの手が回っていない観光において必要な取り組み、観光資源の保守の取り組み等に参画する。）これまでは、観光サービスを提供する側が、持続可能性の視点を持つことが大切だと言われてきたが、これからは旅行者がその視点を持つことが大切。

- 自身はこれまで、いくつか女将が経営する旅館に宿泊する機会があり、素晴らしい経営・働きをされていると感じた。ゲストスピーカーの発表資料にもあるように、「今の旅館業の状況では、これ以上女性が活躍できると思えない」という声もあり、旅館の仕事がいかに大変であることが分かる。一方で、旅館で働くことの良い面も、より多くの人に知ってほしく、旅館業界が輝く方法を検討していきたい。旅館で働いている人はプロフェッショナルに近いため、称号をつける等も一案。(例:「G ショック」を作る資格を持っている人は全員女性で、マイスターと呼ばれている。称号がつくことで、誇りをもって働くことができている。) 自身は旅館業を全面的に応援したいと思っている。物理的に大変な状況で働いている人に対して、注目を集めてエンパワーできる方法を考えていきたい。

(2) 本年度実施する「観光業でキャリア再発進プロジェクト」の進捗報告

①進捗状況説明

(i) 女性・ホテル企業への周知・説明会の報告

- 本プロジェクトは、育児・介護等でキャリアブランクがあるが、復職しキャリアを再構築していきたいと考えている女性や、キャリアアップを実現できる仕事に就く事を志向している女性と、多様な人材の活用を進めている/進めたいと考えているホテル企業とのマッチングプロジェクトである。
- 本日は、女性と企業への周知方法と、昨日(2019年9月26日)に開催された女性の参加者向けの説明会およびホテル企業向け説明会について報告していく。
- 女性への主な周知方法として、直接の声掛け、明治大学のリカレント講座の参加者への直接案内、東京しごとセンター等公共就労支援施設のキャリアカウンセラーから窓口でのホテルに向いている人への案内、メディア・SNS等を活用した。多数のマスコミが本プロジェクトに関する記事を取り上げたことによる周知効果も見られた。
- 9月30日には、NHKのあさイチで本プログラムの紹介を予定している。あさイチを通して講座に興味を持った方の受け入れ態勢も整えている。
- 昨日、女性向けプロジェクト説明会を実施した。参加者は、40代以上の女性が大半を占めていた。参加者の現在の就職状況は、就労していない方やパート・アルバイトの方もいる一方、現在正社員として就業中であるが、キャリアアップを求めて転職を考えている方等、有職の女性も過半数を占めていたのが特徴的である。
- 参加者女性からは以下のような声が挙げられている。他の参加者の参加を決めた背景も、おおよそ以下の3パターンに分類できる。
 - ✓ 専業主婦から社会復帰し、パートとして働いてきたが、より責任を任される仕事をしたいと思うようになり、受講を決めた。
 - ✓ 海外の高校・大学を卒業、国内外で勤務後、配偶者転勤に伴い海外在住。その間、日本のコンサル企業の海外案件に関わる。経験・スキル・語学力を活かせる機会を求めており、以前より興味があったホスピタリティ業界について学びたい。

- ✓ 大学卒業後、就職氷河期を経て就職・転職ののち専業主婦へ。育児もひと段落し、今後の自分自身の人生について悩み中。ホテル業界に興味はあるものの、語学が苦手なのが不安。
- 昨日の女性向け説明会は、プロジェクトの詳細説明だけでなく、講師と復職して活躍しているロールモデルの女性とのパネルディスカッション、少人数グループに分かれて不安に感じている点等を講師・他の参加者と共有するグループセッション等、インタラクティブなコンテンツも取り入れた。
- 女性参加者は最初緊張もみられたが、パネルディスカッションを通して積極的に質問する様子もみられ、最後グループセッションを通して互いに打ち解けることができていた。結果、説明会を通して5人が講座への参加を決定した。
- ホテル企業への周知に関しては、観光庁・事務局関係者、本プロジェクト参加ホテルから直接のお声掛けを中心に実施した。
- ホテル企業向けの説明会には、都内の大規模なラグジュアリーホテルからも多数参加があり、ホテルマネジメント企業も1社参加（自社がマネジメントしているもののうち適切と思われるホテルへのマッチングのため、説明会に参加）。
- 女性に関しては、初回講座を開催する10月12日まで、ホテル企業はマッチングイベントを実施する11月18日まで、参加者の募集を継続する予定である。

(ii) 講座の内容説明

- 本プロジェクトにおいて、女性向けに3日間の講座の実施を予定している。
 - ✓ Day1では、初めて観光分野に関わる女性参加者のため、日本における観光分野の現状と傾向や、ホテル業界についての基礎知識等について説明していく。
 - ✓ Day2では、主体的なキャリア構築姿勢や、ホテル業界におけるキャリア構築イメージの醸成を、インタラクティブに実施する。
 - ✓ Day3は、2時間という短い時間ではあるが、ビジネスマナーの再習得、履歴書の作成、マッチングイベントに向けたスピーチ準備を実施する。
- その後、個別のキャリア面談によって、自信をなくしている女性等に対して、過去のキャリアや家庭生活、地域生活等で培った自己の強みを掘り起こし、効果的にアピールするための言語化、文字化のサポートを実施する。
- 上述の3日間の講座とキャリア面談を通して、女性参加者の準備を整え、ホテル企業とのマッチングイベントに臨む。
- マッチングイベント約3カ月後にはフォローアップの講座を予定している。マッチングプロジェクトを通して面談・採用された女性について、就業開始後数カ月は家庭環境との調整が難しい等の悩みを抱える時期なので、それらの悩み等を共有・フォローアップする場を設ける。
- 復職する女性は、自信をなくしていたり家庭との両立による制限を持っていたりと、就業してすぐに本領を発揮することが難しいこともある。ホテル企業が女性人材を活かすためには、現場が理解・配慮・期待を持って、女性人材を育成することが大切

である。

- そこで、女性が活躍できる環境づくりに資するよう、11月26日に、ホテル企業の現場リーダーを対象に、メンター育成講座（参加は任意）を実施する。昨日のホテル向け説明会では、以下のような意見も挙がっており、女性が活躍するための環境整備に関するニーズはあるものと思われる。
 - ✓ 現状パートタイムで雇った女性がステップアップできる制度を用意できていないため、制度構築について社内で検討していきたい。
 - ✓ 家庭と両立できる働き方の制度について、社内で検討を進めていきたい。

(iii) 講師の紹介

- 自身は、2011年に日本に帰国して就職活動を実施したが、どの企業からも雇ってもらえず、ようやく決まった就職先は時給1300円でのパートのアルバイトだった。その企業でステップアップするため、営業の40%が自身の業績となるほど努力したが、昇進への道が開かれることはなく、2013年にホテル業界に転職。同年から観光業が急激に成長し、自身はその波に乗って成長することができた。2014年には宿泊シニアセールスマネージャーに、2015年には営業副支配人まで昇進することができ、2017年に外資系ホテルのPublic Affairs Directorを経て、現在はコカ・コーラのホスピタリティ責任者を務めている。
- 自身がこのようなキャリアを築くことができたのは、自分だけの力ではない。理由の一つは、成長産業の観光業界だったからということ、もう一つは、自分の可能性を信じてくれた人がいたことである。
- 周囲には、過去の自身と同じように、取り残された人材が多く存在している。数年前から、個人的な活動として女性一人ひとりへの復職支援を行っており、これまで約50人の女性が復職できた。今でもその女性たち一人ひとりに継続的なコーチングをしている。
- これからも一人だけでこの活動を継続していくのには限界があると考えていた時に、この事業に関わるご縁をいただいた。これからは観光業界からの助けを得つつ、女性の復職・キャリアアップを支援していきたい。
- 「女性活躍」のためには、女性だけが頑張るのではない。皆様からのサポートが重要である。

②意見交換

- 女性の参加者に関して、現場に配属されるイメージに特化せずに、幅広く募集してもらえるとよい。現場で人が足りていないことが大きな課題になっていること、現場の経験を持っている人材を採用することが望ましいということは事実だが、現場でのサービス人材を育成するノウハウを宿泊施設は持っていると思われるので、宿泊業の基本となる「安心と安全の提供」に資するスキル・マインドを持っている人材も紹介してほしい。食品・衛生管理やコンプライアンス部分で経験を積んできた方や資格

を有する方等を求めている宿泊施設もあると思われる。

- 女性のキャリアアップを想定しているとのことだが、マッチングにあたってのスタート地点はパートとしての採用か、正社員としての採用か、どちらが前提としているのか。
 - パートかフルタイムか、いずれにも縛らず、ホテルの状況や、女性の置かれている状況に応じて、マッチング時にすり合わせをしつつ雇用形態を決められるとよいと考えている。
- いろいろな雇用形態で採用していくとのことだが、女性の参加者に対して、きちんとキャリアパスの説明・キャリアプランの立て方の説明をしつつ、ホテル側からも、どのようなキャリアプランが想定されているのか、どのような人材育成のプランが用意されているかについて、きちんと提示してもらえるとよい。
 - 女性向け講座のコンテンツは、自身とホテル企業の人材開発担当者とが作成したため、ホテルの現場がどのような人材を求めているか、現場の仕事の詳細、受付・レストラン等のエントリーレベルで就業してからのキャリアパスについて、講座内でしっかりと説明する。女性の参加者には、目指すところはパートではなくキャリアアップ、ということ認識してもらい、ホテルが求めている人材を送り出そうと考えている。
 - 本プログラムは講師の経験を踏まえ、講師とホテルの人材開発担当の方がしっかりと作成している。一方で、委員からのご発言のように、ホテル企業側のニーズ・産業界のニーズについて積極的にご意見をいただき、講座をともに育てていただきたい。
- 講師のこれまでのキャリア構築に際して、パートナーの方からはどのようなサポートがあったか。
 - 自身がバンコクで長い期間PTAを務めていた頃、学校からのオファーを受け、カフェテリアのデザイン・プロデュース・マネジメントを実施していた。それが丁度軌道に乗った時に、主人がバンコクからニューヨークに異動することになった。自身もそれに付随してニューヨークに移るか悩んだが、自身は娘にとって一番身近なロールモデルであることを考えると、主婦になってもカムバックできる、主役になれる可能性があることを示したかった。したがって、自身はバンコクに残ることを選んだ。ただ、そこに至るまでにパートナーについていき専業主婦で子育てができたからこそ、自身の能力がパワーアップし、今の自分があるともいえる。
- 本プロジェクトを応援するために、自身のFacebookで本プロジェクトをシェアした。募集サイト等を見ると参加者は女性に限る旨の記載がなく、男性からの参加希望が出る可能性があるが、男性は参加可能か。
 - 本プロジェクト自体は女性の参加を想定しているが、男性も含めてのエンカレッジメントについては、個人的に別途取り組んでいこうと考えている。
 - 法的には、求人の際に性別を指定することは禁止されており、その観点を踏まえ

て募集ツール等を作成している。

(3) リカレント教育の取り組みについて

①リカレント教育の取り組みについて

- ◇ 現在、文部科学省では、リカレント教育の推進について、積極的に取り組んでいる。
- ◇ その中で、女性の再就職を進める上でどのような支援や講座が必要かについて、再就職した女性と、再就職した女性を採用したことがある企業を対象に、アンケート調査を実施した。アンケート結果を見ると、女性が考える「復職や再就職を有利に進めるためにあったら良いと思う学び」については、語学や教養に関する講座と回答した割合が高くなっていたが、企業が考える「女性の再就職やキャリアアップのためにあるとよい学び」については、コミュニケーション能力やリーダーシップ能力に関する講座と回答した割合が高かった。
- ◇ また、女性のリカレント教育の受講については、配偶者からの理解がなかなか得られない、リカレント教育の受講費用の捻出が難しく、まずはパートで働いた方が良いと考えている、といったコメントも出ているのが現状である。
- ◇ このような状況下でリカレント教育を推進していくにあたって、文部科学省においては、以下の事業を実施している。
 - ✓ 男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業：男女共同参画センターや地方公共団体、大学、ハローワーク、産業等が連携して、女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体的に行う仕組みのモデル構築のため、4つの実証事業の取り組みの実施プロセスや連携体制、地域におけるニーズや課題の検証・分析を実施。
 - ✓ 「職業実践力育成プログラム」(BP) 認定制度：大学等における社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラムを認定する仕組み。教育の質や履修証明等、一定要件を満たした講座を認定する。大学等からプログラムの公募を行っており、現時点で261のカリキュラムが認定されている。本認定を取得し、厚生労働省の教育訓練給付の対象として認定されれば、受講費用負担の軽減等のメリットがある。事例としては、日本女子大学「リカレント教育課程」、関西学院大学「ハッピーキャリアプログラム女性リーダー育成コース」等が挙げられる。特に、日本女子大学のリカレント教育課程においては、再就職率が9割を超えるという実績も出ている。また、本年度から、観光関連の人材育成プロジェクト関連で、大阪観光大学「ツーリズムプロデューサー養成課程」、別府溝部学園短期大学「温泉コンシェルジュ社会人コース」等が開講された。
 - ✓ 専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト：専修学校と企業等が分野を越えて協働体制を構築し、人手不足や生産性向上に資する人材を育成するためのリカレント教育プログラムを開発。

②意見交換（（2）及び（3）を通じた議論）

- 講師がキャリアを構築するにあたって、それを後押しした制度等があれば教えてほしい。また、子供へのロールモデルとなるような女性となるために、どのようなことを意識していたか。
 - 最初に参画したホテルでのキャリアアップには、良い営業成績を収めれば昇進できる、という人事制度が一番寄与したと思われる。結果出すことによって昇進できれば、モチベーションに繋がる。
 - 娘と過ごせるのは約17年間しかないということを、娘が幼少の頃から念頭においており、娘が14時に学校から帰ってくるとなれば、家事はすべて14時までに終わらせて、娘の帰宅後は娘との時間を大切にしていた。このタイムマネジメント力は、復職して一番役に立ったスキルの一つである。
- 職業実践力育成プログラム(BP)において、受講者の費用負担はどのくらいか。また、アンケート結果において、受講者は語学等を重視しているが企業はコミュニケーション能力等を重視している等、受講者のニーズと産業のニーズで乖離がみられるが、日本女子大学リカレント教育課程受講者の再就職率が高いのは、何かマッチングを支援する仕組みがあったのか。
 - ◇ 受講者の費用負担は講座によって10数万円からそれ以上と様々だが、一般的に大学に入学してかかる費用よりは安い。
 - ◇ 日本女子大学のリカレント教育課程が高い再就職率を実現した理由については、合同会社説明会の実施、これまでの実績による企業とのつながりの広さ等が挙げられる。また、受講者の意欲の高さも高い就職率につながっている。
- 就職率も大事だが、就職後の精神的なケアも大切。観光業の場合は、就職した女性に、「まず3カ月は頑張れ」とサポートしている。また、再就職を目指す講座は、企業とのつながりがある人が講師となることが重要だと思われる。
- 今回のプロジェクトのターゲットは、キャリアアップを目指す女性であるが、他にも「復職しないと家計が厳しいから復職したい」という女性もいると思われる。そのような女性は何れくらいいるか。また、今回のプロジェクトは都市部で実施するとのことだが、地方と都市の違いに関するデータ等はあるか。
 - キャリアアップを求めて復職する女性と、家計のために復職する女性がそれぞれどれくらいいるのかについて、皆様の中にデータ等を持っている方がいれば教えてほしい。男女共同参画センター等に自身が話を聞くところによると、どちらも一定数いるとのこと。
 - ◇ 直接的な数値はないが、現在の女性の潜在的就業者が約237万人で、5年前は300万人程度いたことを考えると、減少傾向にある。潜在的就業者の中には個人として学んできたことを生かしたい、もっと豊かな生活のために働きたいと考えている女性もいる。

3. 閉会

- 本検討会の発表内容に関しては、非公開資料を除き後日公開する。
- 次回の会合は12月20日金曜日の開催を予定している。