

第3回 「ポストコロナ時代を支える観光人材育成に向けた産学連携協議会」 議事概要

日 時：令和5年1月24日（火）14：00～16：00

場 所：観光庁中央合同庁舎第2号館 低層棟共用会議室1（オンライン併用）

委 員：若林座長

池畑委員、井手委員、佐藤委員、敷田委員（オンライン）、田中委員（オンライン）、福地委員、
吉原委員

※五十音順

○開 会

○議 事

- 観光庁より資料「ポストコロナ時代における観光人材育成ガイドラインー持続可能な観光地域づくりに向けてー（素案）」に基づき説明があった。
- 各委員の主な意見は以下のとおり。

【論点1】ガイドライン内「1. はじめに」、「2. 本ガイドライン作成の背景・目的」、「3. 観光人材の2つのタイプ」について

- ✓ 観光地経営人材と観光産業人材の繋がりについて説明が必要。
- ✓ 観光地経営人材は、まちづくりを行う人であり、地域の共通資源を使うため、一企業を超えた思考ができることが必要。これに対し、観光産業人材は企業のパフォーマンスを上げることが求められ、個々のビジネスで成果を出す必要がある。
- ✓ 観光地経営人材と観光産業人材を分けて、それぞれに必要な知識・技能を提示することは効果的と考える。
- ✓ 中長期ビジョンがあるからこそ、人がついてくる。少なくとも人の上に立つ立場の人は、10年後ぐらいに観光がどうなるかを、部下や関係者に語れることが必要。
- ✓ 実務人材からのボトムアップで育てることも必要。実務人材が経験を積んで、中核・トップ人材に育っていく可能性が高い。
- ✓ 大学等でしっかりと人材を育成しても、その先で人材育成や人材投資を理解する上司・企業に恵まれない場合、離職してしまう。人材育成の在り方など、ガイドラインは、トップ層に対して明確なメッセージ性をもったものとした方が良い。
- ✓ ガイドラインに基づいて中長期的に人を育て、担い手を養成するOJTにおいてマインドセットを作り上げていく中で、実務人材も生きていくと考える。

【論点2】ガイドライン内「4. 観光地経営人材に求められる知識・技能等」について

- ✓ 観光地経営人材に求められる知識・技能を中心にガイドラインを描き、人材育成を進めていくことは、大変重要。
- ✓ 観光地経営人材は、多様なステークホルダーと連携・協働していくためにも、皆が共感すべきマインドセット、アティチュード（姿勢・態度）といった項目も非常に重要。正しいものの考え方、態

度・姿勢で価値観を重視する中で、専門的な知識・技能を活かしながら、多くの経営資源を連携して繋ぎ、成果を発揮していくためにも必要。

- ✓ インプットを重視するタイプの科目・技能と、アウトプットを重視するタイプの科目・技能は区別しておいた方が教育プログラムの設計がしやすい。インプット重視の科目ではオンライン教育も使いやすい。
- ✓ 現状の科目構成だと、アントレプレナーシップがアウトプット重視の演習型科目になるのが自然。会計・ファイナンスとマーケティングと組織マネジメントをインプットとして学んだうえで、集大成的にグループで、地域の新しい価値作りを検討して提案するという構成が良いのではないか。その過程で地域の人たちが、どのような新しい価値を創出するのか、そのプロモーションをどうするか、どの程度の投資効果があるのか、といったことをグループで議論しあうことが、地域で新しい価値作りを行うことに繋がる。
- ✓ 観光地の動向や DX の動向、観光振興における倫理観、アントレプレナーシップに関するマインドセットなどのトピックは、一人の教員が教えるというよりも、様々な実践家がゲストスピーカーとして語るタイプの講義にした方が、教育効果が高い。
- ✓ アントレプレナーシップの項目には、ファイナンス、マーケティング等の経営に関する基礎知識と一緒に並んでいるので、分けても良い。また、ガイドラインとして最初に、観光地経営戦略を学び、それを支えるための基礎的な知識・技能はどういうものがあるかを並べた方が良い。
- ✓ 観光業ではない異業種の方々が入ってくる姿と、その人たちが学んだ後にどうなっていくかを考えた時、アントレプレナーシップの起業家精神と、地域資源をどう価値付けていくかという価値創造のプロセスが大きな目玉。それが目玉だと分かるような項目にした方が良い。戦略や、マーケティングなどを一通り学んだ後、最後に演習的要素を含めて位置づけるのが良い。
- ✓ 海外の観光 MBA では、選択科目の中に地域特性に応じた科目がある。そのような地域ごとの特性に応じたトピックがあった方が、地域の戦略作りには寄与する。
- ✓ 地域の関係者とどのように一緒にビジョンを実現していくかについては、ケースメソッドを使って教育するのが良い。ケースメソッドで、答えのない様々な課題を議論しながら学んでもらうことは、教育技術的には可能である。
- ✓ ガイドラインを読む人はおそらく観光関係者だと思うが、観光産業に関わって良かったというメッセージが必要。

【論点3】ガイドライン内「5. 観光産業人材に求められる知識・技能等」について

- ✓ トップ人材と中核人材の違いを、もう少し明確にしてもらいたい。
- ✓ トップ人材と中核人材において、教えることは変わらない。
- ✓ 観光産業 DX にある、IT システムの基礎知識や観光マーケティングだけでも、学ぶことで、キャリアアップ的に上がっていく。この中の一部は、実務人材も学べて、入っていけるという道筋が見えた方が良い。
- ✓ DX は、他者任せの部分が多い。観光産業人材に足りないのは、観光以外に関してほとんど分かっていないということではないか。
- ✓ 組織はゼネラリストのマネージャーとスペシャリストがいるという構成になっているのが理想の一つ。短期的には、そのようなプログラムの提供は難しいであろうが、将来的には、広く学ぶゼネラリスト向けのコースと、深く学ぶスペシャリスト向けのコースが提供できるのがあるべき姿。

【論点4】ガイドライン内「6. 観光人材の育成に向けて」、「7. むすびに」について

- ✓ 観光産業は働く場所として非常に魅力があり、ぜひ参入してほしいというメッセージが、むすびに、ほしい。
- ✓ 他産業と伍していくためには、優秀な人材に来てもらうことは産業として当然。熱意が観光庁から伝われば、育てる人の姿勢も変わってくるのではないか。
- ✓ 行政や周りの働きかけがないと、皆が学び、学び続ける状況にすることは難しい。軌道に乗せるためには、何かしらの強制力や働きかけが必要。
- ✓ 地域にとって、人の交流による地域への経済効果の多寡は、死活問題。観光産業に対しても注目が集まり、将来的にも有望という、学び直しのインセンティブの要素も重要。
- ✓ 人材育成に対するコストや期間の部分について、現実的にどのような構造体が継続していけるのかが悩ましい。
- ✓ 自走化のフレームについてももう少し触れた方がよい。
- ✓ このガイドラインは、実際に展開しながら発展していくしかない。将来にわたってバージョンアップしていく形になる。

【閉会】

第4回協議会については、2023年2月28日（火）に実施予定。

以上