

『地域における女性活躍の現状・課題』
(アンケート結果)

2020年 2月 18日



アンケート実施概要

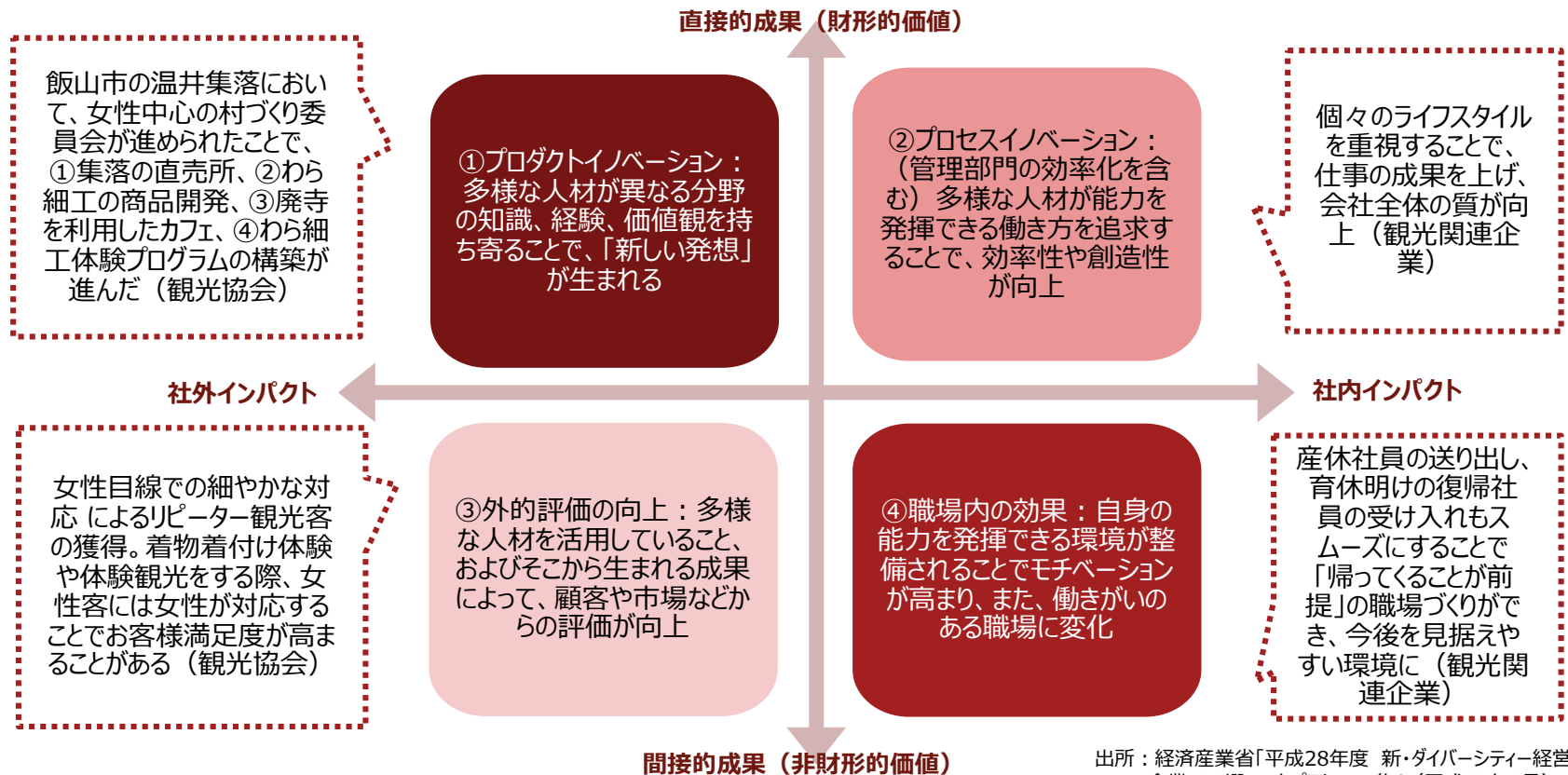
- 観光地域づくりの分野における女性活躍の効果、現状と課題、さらなる女性活躍推進に必要な取り組みについて、以下の通りアンケート調査を実施。

項目	概要
対象	18団体にアンケートを送付、うち17団体39名から回答 <ul style="list-style-type: none">観光協会（5名）観光関連企業（32名）：旅館、DMO等教育関係者（2名）
実施期間	2019年11月22日～2020年1月10日
実施方法	観光庁からのメール送付
設問	<p>（以下、すべて自由記述）</p> <ul style="list-style-type: none">お名前、所属（企業だけでなく、関わっている観光地域づくりのプロジェクト名などでも結構です）可能な範囲で、ご自身のご経歴なども含めたプロフィールも記載いただくと幸いです。観光地域づくりの現場で、女性が従来よりも活躍できる機会が増え、ダイバーシティが向上することによる効果としてどのようなことが想定されますか？もし具体例があれば教えてください。観光地域づくりの現場で、女性として仕事をする際に課題と感じていることはありますか？あれば、具体的な課題を教えてください。観光地域づくりに関して、女性の活躍推進に向けた地域の取組があれば教えてください。観光地域づくりの分野での女性の活躍を推進に向けて（行政、経営者、組織内、個人）どのような取組が必要でしょうか？その他の意見、コメント

アンケート分析結果①

- 観光地域づくりの現場で、女性が従来よりも活躍できる機会が増え、ダイバーシティが向上することによる効果としてどのようなことが想定されますか？

- 経済産業省が定義する「ダイバーシティ経営の成果」は、大きく①プロダクトイノベーション、②プロセスイノベーション、③外的評価の向上、④職場内の効果、の4つに分類される。
- 本アンケート項目への回答についても、これらに当てはまるものが多く、「ダイバーシティ経営の効果」は、地域観光×女性活躍の分野においても当てはまることが伺える。



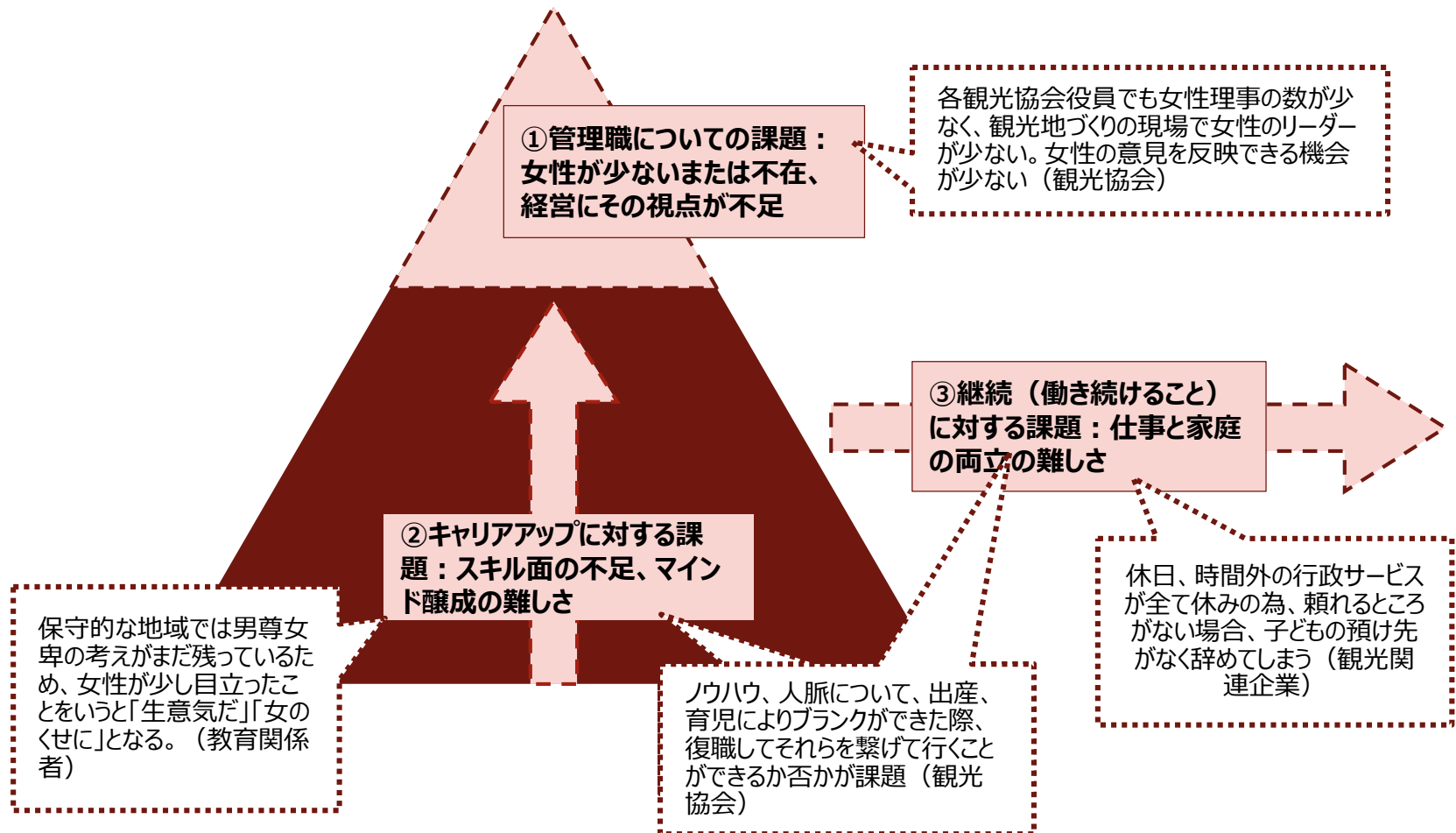
その他

- シングル家庭の受け入れや、貧困などの社会課題を解決できる（観光関連企業）
- 働き手不足の解消（10年前と比較すると、人材募集に対する応募数は10分の1以下となっていて、人材確保が非常に難しいのが現状）（観光関連企業）
- 若い女性たちが観光の現場で、「生き生きとやりがいを持って働きながら住み続けられる。子育てできる」ことが、地域の人口流出に歯止めをかけることになると思う（観光関連企業）

アンケート分析結果②

観光地域づくりの現場で、女性として仕事をする際に課題と感じていることはありますか？

- アンケート回答に見られる地域観光×女性活躍における課題は、大きく次の3点に分類される。
- ①管理職に女性が少ない、または不在なため、経営にその視点が不足している。
- ②女性がキャリアアップをするにあたって、周囲・本人のマインド醸成が難しい、またスキルが不足している。
- ③女性が働き続けるにあたって、土日・祝日、夜間に人手が必要という業界特性、風土から、仕事と家庭を両立することが難しい。



アンケート分析結果③

・ 観光地域づくりに関して、女性の活躍推進に向けた地域の取組があれば教えてください。

- ・ 地域観光×女性活躍における取組については、女性のネットワーキング、女性にフォーカスまたは女性が活躍するイベントの実施、女性活躍の取組みに対する表彰・活躍している女性のPR、女性が働きやすい環境づくりのための支え合い、女性の育成、地域外女性人材の活用、簡単な活動から始められるといった女性の参入障壁を下げる工夫、等が挙げられる。

分類	具体例
ネットワーキング	<ul style="list-style-type: none">・ 「津軽海峡マグロ女子会」：女性人材を掘り起こしネットワーク化し、事業を通して自ら成長していく取り組み（観光関連企業）・ 「酒田地域づくり女流塾」：農家を中心とした若手女性の異業種連携チーム（教育関係者）
イベント	<ul style="list-style-type: none">・ 国際女性デー@沖縄県、恩納村（2020年3月5日～8日にかけて女性にフォーカスしたイベントを実施）（観光関連企業）・ 北海道の小さな市町村では、イベントを一つ実施するにしても、女性の活躍は不可欠。どっこい積丹さくらます祭り・積丹ソーラン味覚祭り等で女性が活躍（観光協会）
表彰・PR	<ul style="list-style-type: none">・ 男女共同参画の推進に顕著な功績のあった個人や団体、事業所に「さいたま輝き荻野吟子賞」を贈呈（観光協会）・ 沖縄タイムスアカデミア（女性のためのPR・ブランディングゼミ）（観光関連企業）
支え合い	<ul style="list-style-type: none">・ 地域における休日の子どもの居場所づくり（山ん家）（観光関連企業）
育成	<ul style="list-style-type: none">・ 岩手県K町 2017年～2018年にDMO(まちづくり会社)設立支援事業を行ったのち、女性2名が昨年起業（観光関連企業）・ 女将の会の活動（自己研鑽のための研修、PR活動等）（観光協会）
外部人材の活用	<ul style="list-style-type: none">・ 飯能市エコツーリズム推進協議会：女子の副業で成り立つ、女子ならではの視点でエコツアーを実施。このツアーに参加した女子が自らガイドになる循環も生まれた（教育関係者）
参入障壁を下げる工夫	<ul style="list-style-type: none">・ 空き店舗のカフェスペースに集まった主婦が各自やれることを積み上げて店を作る等、小さく無理せずスタートさせて広げていく活動で女性が活躍（観光関連企業）

アンケート分析結果④

・ 観光地域づくりの分野での女性の活躍推進に向けてどのような取り組みが必要でしょうか。

- ・ 地域観光×女性活躍に向けて、これから必要な取り組みとしては、主に政府や組織に対して連携の構築・女性活躍の重要性についてPR・啓蒙活動を推進してほしいという声が多く挙げられていた。
- ・ また、女性の管理職が少ないという課題も見られる通り、幹部における女性登用のインセンティブを設ける必要があるとの意見が挙げられた。
- ・ 女性が働きやすい環境整備、女性の能力開発・研修の実施等についても、求める声が多い。

分類	想定主体	具体例
連携の構築・PR	<ul style="list-style-type: none"> ・ 政府 ・ 組織 	<ul style="list-style-type: none"> ・ まず啓蒙からにして、女性活躍の重要性を行政や企業と連携して、形にしていけることが必要。（観光関連企業） ・ マスコミ等との連携による「専業主婦前提」イメージの払拭（観光協会） ・ 地域ではまだ女性が何かを成し遂げる際には、周囲の理解が足りなく障害になることも多い。（観光協会） ・ コミュニケーションが活発になされる組織づくり・フラットな横の連携を期待。（観光関連企業）
幹部登用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 政府 ・ 経営者 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 行政の管理職や町会議員に女性の登用が少ない。女性が活躍できる環境を整備していくために味方を作る（周りを固める）⇒女性管理職登用。（観光協会） ・ 女性自身が役職を敬遠する傾向がある。比率を強制的に決めてでも、推し進める必要がある（観光協会） ・ 重要なポストの3～4割（最終は5割）を目標に女性を登用する（観光協会）
働きやすい環境整備（仕組みづくり、風土醸成等）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 政府 ・ 経営者 ・ 組織 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事の切り分け（仕事量の明確化）週末公休のローテーション制、残業減の取組等（観光関連企業） ・ 土日祝日、長期休暇期間に深夜まで運営できる保育施設や学童施設を、行政と民間が協力して、観光地域に最低1か所開設できれば、女性の活躍推進の大きな起爆剤になるのでは（観光関連企業）
能力開発・研修	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組織 ・ 政府 ・ 個人 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性向け 資格認定制度の導入（〇〇コンシェルジュ・〇〇ソムリエ・〇〇師）（観光協会） ・ 実践的な専門人材講座の開催⇒参加しやすいカリキュラムの提案（観光協会） ・ 今後起こりうるライフスタイルの予測と、観光分野特有で起こりうる働き方の変化の認識。また、その対策（観光関連企業）