

第4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2年2月18日（火）13時00分～15時00分

【場所】 中央合同庁舎3号館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、富澤委員、森下委員、山本委員

ゲストスピーカー：塚原氏、矢島氏

観光庁：高科国際観光部長、澤井観光戦略課長（代理出席：鈴木専門官）、多田観光産業課長（代理出席：神村補佐）、奈良旅行振興担当参事官（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

オブザーバー：

厚生労働省：雇用環境・均等局総務課 堀井課長

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

（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

（1）高科部長挨拶

- 本年度の検討会の議論やキャリア再発進プロジェクトを通じて、「女性活躍」「ダイバーシティ」という切り口で広く観光業の現状と課題を見てきた。観光業は今後ますます成長し、就業機会が拡大しており、女性活躍を進めることでさらなる成長が見込める産業である。今回が検討会最終回となるが、観光庁としても、来年度も引き続き観光分野での女性活躍の取組みを進めていきたい。
- 最終回である本日は、観光地域振興における女性活躍というテーマでの議論と、本年度の検討会のまとめを行いたい。ゲストスピーカーからは、地域の観光業の現状において喫緊の課題となっている休日の働き方と子育ての両立、その解決に向けて地域女性たちが立ち上げたプロジェクトについて、また、観光のみならず経営全般の観点から見たダイバーシティ&インクルージョンの重要性について話を伺う。
- 検討会後半では、これまでの検討会での議論や「観光業でキャリア再発進プロジェクト」の結果について事務局にて整理した内容を議論し、今後の方向性を検討する時間としたい。

(2) 委員・オブザーバーの紹介

2. 議事

(1) 観光分野における女性活躍の現状と課題

① 来年度の女性活躍関連予算

(i) 厚生労働省

- ◇ 令和2年度女性活躍関連予算について、予算案のベースとなる施策の考え方、予算のポイントについて説明する。
- ◇ 雇用環境・均等局は、誰もが活躍できる雇用環境を作ることを目指している。柱となる施策は3つあり、1つ目は女性活躍推進法の推進（積極的に女性活躍を進めるためのPDCAを回すこと）、2つ目は同一労働・同一賃金の実現である。後者について、大企業においては、今年4月から施行され、正規・非正規雇用の間の不合理な待遇差をなくす。3つ目は仕事と生活の両立を支援するという内容で、育児と仕事の両立を進める男性・女性の育休や介護休業等の法律、次世代育成支援等が大きいコンテンツとなっている。
- ◇ その他のトピックスとして、職場のパワーハラスメント対策の強化がある。セクハラ・マタハラについては、すでに対策が実施されているが、昨年5月にパワハラ防止等に係る措置義務についても法改正を実施しており、今年6月に施行される。
- ◇ 雇用環境・均等局の政策は、以前は女性の活躍推進と育児と仕事の両立の2本柱、ただこれだけでは、女性の本当の意味での活躍推進を実現することは難しい。女性だけでなく、男性も含めて働き方改革に取り組むことが重要であると考え、働き方改革を含めた3本柱を進める。
- ◇ 厚生労働省は、令和2年度、長時間労働の是正や働き方推進制度等に、357億円の予算を設置する。これは、働き方改革推進支援センターの設置や各種助成金の設置に充てられる。詳細は資料6をご参照いただきたい。
- ◇ 柔軟な働き方の一環として、テレワークを推進している。フリーランスについては、自由な働き方が可能な一方で就業条件が明記されていない場合もあり、支払われる給与が不明瞭、事故が起きた時の対応ができない等の問題も発生している。相談窓口等を設置する予定である。
- ◇ ハラスメント対策としては、中小企業への個別訪問によるハラスメント対策の支援、企業のハラスメント相談対応ができる人材育成支援を推進する。
- ◇ 高齢者・就職氷河期世代の人々への就労・活躍支援も実施することで、多様な人材が働きやすくなる環境の整備へと繋げていく。
- ◇ また、子育て等で離職した女性の再就職支援、男性の育児休暇取得の促進やイクボスといったテーマで、女性活躍支援を実施する。
- ◇ 人材育成の強化として、各都道府県にある労働局と連携し、キャリア形成支援の強化を実施。また、介護・保育・建設等の人手不足分野の関係団体と連携し、人材確

保支援に取り組んでいる。

- ◇ 新型コロナについては、新たな感染例も出ており、厚生労働省の部局・担当を超えて昼夜を問わず対応にあたっている。
- ◇ 本日は、事業者の方々への雇用調整助成金という施策について、併せて紹介したい。これは返済の必要ない助成金であり、本来、事業活動が景気等の影響を受けた際、従業員を解雇すること等を回避するため、労働者を休ませる・育成する・出向させるための助成金である。今回、新型コロナ感染症の影響を受けた事業者のために、特例を講じている。例えば、日本と中国間の人の往来が減ったことで、中国関係の売り上げや客数等が一定数減った事業者に、雇用調整助成金の支給を実施している。本件については、各県の労働局が対応しているが、可能な限り本当に必要な事業者（コロナの影響で事業縮小の危機にさらされているような事業者等）が利用できるように、皆様のご協力をお願いしたい。

(ii) 意見交換

- この助成金は中国関係の影響に限定しているのか。
 - ◇ 現時点では、基本的な要件として日本中国間の人の往来が減少したことによる影響を受けた事業者に限定している。詳細である適用対象事業者等については、労働局にご確認いただきたい。
- フリーランスについての施策について、相談窓口を設置する等の施策があるとのことだが、他にも支援施策はあるのか。
 - ◇ 様々ある。フリーランスは定義がなく、人によって働き方が異なる。厚生労働省では、労働者に近く、発注者からの指示を受けて働いているフリーランス従事者に対し、どのような支援施策を講じることができるか、という内容の検討会を行っている。また、自営型で、テレワークで働いているフリーランスの方向けに、成果物の取り扱いや契約等についてのガイドラインを作っており、その周知も実施している。また、通常の勤務形態では契約関係で就業条件が明示され、それに基づいた給与体系となっているが、フリーランスについては、就業条件が提示されないままに働き、給与がもらえないというケースもある。そのような方についてメールや電話相談で対応する等の新規事業を検討している。様々な業界で働く人のために関係省庁と連携して対策を講じていく。

②各業界における女性活躍の現状と課題

(i) カレイディスト

- 本検討会は、観光業界における女性活躍というテーマであるが、本当の意味での女性活躍に必要な、様々な観点から多様性を見つめる「ダイバーシティ&インクルージョン」について紹介したい。
- 資料3の2ページ目に2つの写真を掲載しているが、ダイバーシティが高いのはどちらか。左の写真（多様な人種・老若男女が並んだ写真）は、見た目でも分かりやす

く様々な人材が混ざり合っているように見受けられる。右の写真（スーツを着た白人男性の集まりを示した写真）については、ダイバーシティが高くないように見受けられるが、見た目には分かりにくいダイバーシティが存在する可能性もあるということを示す例である。例えば、肌の色の違いは分かりやすいが、民族・文化、職業の専門性や経験、宗教、ワークスタイルを持っている可能性がある。また性別は目に見えやすいが、LGBTQ 等の人々を考慮に入れると、右の写真も多様性の富んだ集団である可能性がある。

- 「ヒト」を形作る様々な側面は、よく氷山に例えられる。肌の色や年齢・人種等の目に見える側面より、海面下の目に見えにくい部分が人の特性を構成している可能性が大きいことを示している。
- 「ダイバーシティ」は、その特徴が目に見える・見えないにかかわらず、あるグループが特徴の異なる人々で構成されていること、と定義されている。
- ダイバーシティについての研究として、ダイバーシティの罨を示した調査結果がある。縦軸は生産性を示し、右軸は時間を示している。同一性の高いチームについては、生産性の立ち上がりは早いですが、時間がたつと生産性の伸びが低減する。ダイバーシティが高いチームは、初期の生産性の立ち上がりは遅いが（様々な意見・見方があり合意形成が難しいため）、長期的な生産性は、同一性の高いチームを上回っている。ダイバーシティの高いチームのうち、うまくマネジメントされているチームと、されていないチームとで、長期的な生産性の高さに大きな差が出る。十分なマネジメントがされていないダイバーシティが高いチームでは、長期的に見ても生産性が高まらないままとなっている。この場合、ダイバーシティが高いために合意形成に時間がかかることに加え、チーム内での同化が強制される状況になると、不平不満がたまる状態となり、その結果生産性が向上しない。また多様性を生かそうと放任主義を採用しても、生産性は向上しない。ダイバーシティの高いチームの良さを生かすためには、適切なマネジメントが必要となる。
- 良く機能する組織とは、ダイバーシティとインクルージョンが同時に達成されているチームである。この 2 つは似た意味を持つ言葉のように思えるが、ダイバーシティはファクトベースであり、インクルージョンはパーセプションベースである。ダイバーシティとは、異なる属性を持つ人々が同じ組織に属している状態、インクルージョンとは、異なる属性を持つ人々が能力を発揮して、組織で活躍できると感じている状態を指す。ダイバーシティは高いがインクルージョンが達成できていないケースも多い。
- 米国 NPO 法人カタリストが、日本を含むグローバルで行ったアンケート結果によると、インクルージョンが進むために重要なことは 2 つあり、1 つビロッキングス（そのチーム、組織の目指すビジョンに共感し、同僚と連帯しようと思うこと）、もう 1 つはユニークネス（自分らしさ・個性を発揮できること）である。場合によっては上記 2 つが背反する場合もあり、これら 2 つをバランスよく実現することは難しい。日本のアンケート結果を見ると、ビロッキングスを実感すると答える割合が高く

60%程度であったのに対し、ユニークネスを実感すると答えた割合は 30%程度にとどまっていた。

- カタリストは、ダイバーシティ・インクルージョンの実現が、経済性の向上につながるかと述べている。インクルージョンが実現されていると答えているチームは、そのように答えていないチームと比べて、自分の殻にこもらず周りの人々と協働する率（チームシティズンシップ）が高いこと、前例のないことでもチャレンジする率（エンプロイノベーション）が高いことが判明した。日本の数字では、インクルージョンがあると答えているチームがそうでないチームに比べて、チームシティズンシップが 1.7 倍、エンプロイノベーションは 1.8 倍となっているという調査結果が出た。インクルージョンを意識することは、企業の組織形成の中で重要であることがよくわかる。
- 日本企業の財務業績をみると、女性が活躍している企業「なでしこ銘柄」の方が、中長期的に高い水準を保っている。この傾向は日本だけでなく、また異なる財務業績のデータをとっても似たようなことが言える。インクルージョンの背景を考えると、女性活躍と財務業績の間に、因果関係があるともいえるのではないか。
- 自身は、G20 の Women20 の事務局長を担っていたが、近年の世界的な傾向として、ジェンダー平等がもたらすインパクトを尊重している企業に投資しようという流れがある。ESG 投資という、環境等、ソーシャルインパクトのある企業・団体に投資をしていくスキームが従来から存在するが、なかでもジェンダー平等の項目について、近年注目が集まっている。さらにサプライチェーンダイバーシティも近年着目されている。しかし、これらの取組みを 1 企業のみで実施することには限界があり、特に中小企業ではこれらの取組みに対するモチベーションが低いのが現状である。大企業が率先して、中小企業、女性起業家と戦略的に組むことで、女性活躍のインパクトを作り出そう、というのが国際的な潮流である。
- ミクロの観点から女性活躍推進について考えると、ジェンダーに基づく無意識の偏見という問題がある。意図的な悪意のある差別をしているつもりはないが、ステレオタイプに基づいて無意識のうちに女性を差別してしまうことである。
- これは、女性本人の内でもみられる現象で「女性の内なるカベ」と呼ばれている。男性は、昇進のチャンス等に比較的積極的であり、周囲も、その男性の能力が必要とされる能力の 60%程度を満たしていれば、成長を見込んでチャンスを与えることがある。一方、女性の場合は積み上げ式で、100%達成できると思われないと、女性自身がチャンスに積極的になれない、または周囲がチャンスを与えないことがある。
- また「ダブルバインド」という問題もある。リーダーシップがある女性リーダーは、うるさい、押しが強いと言われる一方で、エレガントな女性リーダーは押しが弱いと言われる場面がある。女性のリーダーシップに関しては、男性に比べてスイートスポットが狭い。そのため、昇進の話が出て女性側から断ってしまう事例がある。
- 一般的に共有されている人事の常識として 10 : 20 : 70 法則という概念がある。中間管理職を超えて部長や役員層になるにあたって、正式なトレーニング（10%）やネッ

トワーク（20%）も必要であるが、一番貢献度が高いのは実務経験（70%）であり、特に重要な経験ができる仕事を「ホットジョブ」と呼んでいる。多額の予算がついているプロジェクトや、困難を乗り越える経験ができるプロジェクト等が「ホットジョブ」にあたる。現状、女性は男性より「ホットジョブ」へのアクセスがかなり少ない。これは女性が自ら立候補しないことが影響しているとも思われる。また男性の上司から見ると、女性は男性と比べ、「ホットジョブ」の候補として弱く、また子育てを終えた女性にそのようなハードな経験をさせることは憚られる、といったような無意識の偏見の影響を受けていると思われるような事情もある。

- 女性活躍推進のために有効なアクションは3つある。1つ目はメンター・スポンサーシップ（女性のキャリア推進の「背中を押す」こと）である。女性が昇進に値するほどの潜在的な能力を持っていても、女性自身が飛び込む勇気・ジャンプする勇気が持てない、ホットジョブへのアクセスが少ない、女性の昇進機会が少ない等により、昇進に繋がらない場合がある。制度化されるかは別として、女性のキャリア推進の「背中を押す」ことは実質的に必要である。2つ目は、男女平等を意識している人ほど、誰もが無意識の偏見を持っていることを認識し、無意識の偏見に立ち向かう行動改革をとることである。具体的には、自分の見えない偏見を可視化し、自覚すること、意図的にインクルージョンを導くための行動をとることである。3つ目は、インクルーシブ・リーダーシップの体現である。インクルージョンのあるチーム、ないチームで、上司の性質について比較すると、インクルージョンのあるチームのリーダーは、寛容さ（ちょっとした失敗も成長のための一要素として考える）、謙虚さ（上の世代、上司層は経験が豊富だが、自分の過去の成功体験だけでは導けないものについては、周りから学ばないといけないという考えを持つ）、エンパワーメント（若い人や女性等にあえて責任を持たせ、難しい意思決定を伴うような仕事を任せることで卓越した成長を促す）、といった要素を兼ね備えている。これらの要素を各人のリーダーシップに取り込むことで、ダイバーシティだけでなく、インクルージョンが達成される組織になるのではないか。

(ii) 意見交換

- この検討会の中でも、女性活躍推進のためには、制度、雰囲気、女性自身のマインドが大事だということが分かった。インクルージョンを推し進めるためにも、経営層でしっかり取り組んでいかなければならない。日本にはインクルージョンの必要性について納得しきれない経営層も多いと思われるが、なでしこ銘柄等、明確な良い結果が出ていること等を提示すれば、そのような経営層にも訴求できるのではないか。
- インクルージョンを推し進めるために論点となるものはソフトイシューである場合があるため、意識改革等の議論に収束してしまう場合がある。いかに行動変容させるかについては、経営層やシニアのリーダーシップ層が動くことが非常に重要であると考えられる。

- ダイバーシティと生産性のカーブについて質問。自社は、様々な事情により働き方に制約のある方が集まっている職場もあるが、まだ生産性の向上に繋がられていないのではと感じている。十分なマネジメントができているかどうかをジャッジするタイミングを知りたい。十分なマネジメントがなされているチームと、なされていないチームとで差が出てくるタイムラインの長さの基準はあるか。
 - この調査結果（INSEAD による）では具体的な数字に表されていないが、個人の経験に基づいて考えると、約 2~3 年かと思われる。ダイバーシティの推進を、理念や適切なマネジメントなしに押し進めようとする、徐々に組織が疲弊するが、最初の 1 年は様々な施策の結果がまだでないものと捉えられることが多い。経験上は、2 年程で分かれ道が来るように思われる。
- 生産性については、何を成果として測るか等、仕事の種類によって変わるのではないか。観光業界においては、お客様の個々のニーズに合わせる必要があり、従業員もそれに合わせて個々がダイバーシティ & インクルージョンの意識を持つことが重要。観光分野において、上述の 3 つの取組みは特に期待が持てる貴重なものだと思う。自身も様々な仕事をしてきたが、ホットジョブをデザインし、経験の場を作ってくれた上司には今も頭が上がらない。

(iii) 地域観光についてのアンケート結果報告

- 「地域観光における女性活躍の現状・課題」というテーマで、観光地域の現場の方に向けて観光庁がアンケートを実施した。ここでは、その調査結果を報告する。
- 1つ目の設問「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るか」に対しては、想定される事項のみではなく、実際に現場でダイバーシティが向上したことによって生まれた事象についての回答もあった。得られた回答を、経済産業省の指標を参考に、大きく 4 象限にまとめた。
 - ① プロダクトイノベーション：女性中心の村づくり委員会が進められたことで、集落の直場所、カフェ、体験プログラムの構築が進んだ、等
 - ② プロセスイノベーション：個々のライフスタイルを重視することで、仕事の成果を上げ、会社全体の質が向上した、等
 - ③ 外的評価の向上：女性目線での細やかな対応によるリピーター観光客の獲得が進んだ、等
 - ④ 職場内の効果：産休社員の送り出し、育休明けの復帰社員の受け入れもスムーズにすることで職場の雰囲気良くなった、等
- このほかにも、シングル家庭の貧困の解消、働き手不足の解決になるのではという意見が出た。
- 2つ目の設問「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」についての回答は、大きく以下の 3 点に分類できる。
 - ① 管理職に女性が不足しているため経営にその視点が不足していること

- ② 女性がキャリアアップするにあたって周囲・本人のマインドセット醸成が困難であること
- 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上仕事と家庭を両立することが難しいこと
- 3つ目の設問「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みがあれば教えてください」については、女性がフォーカスされるイベントの実施、ロールモデルとなる女性のPR、地域における休日の子どもの居場所づくり等の支え合い、等の回答が得られた。
- 4つ目の設問「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組みが必要でしょうか」については、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の声が上がった。また観光業界そのものは女性の割合が多いものの、女性の管理職が少ないため、インセンティブを与えて幹部における女性の割合を増やす必要があるとの回答もあった。

(iv) 意見交換

- アンケートそのものについて、対象は団体等と記載されているが、回答者は個人なのか。どのような人物を対象としたのか。
 - 個人ベースで、実際に観光業界で活躍している約20名の女性から回答を収集したため、現場の意見を反映した回答となっている。回答者の全員が女性である。
- 本アンケートの候補者出しに協力したが、実際に候補の方を見つけるのは、なかなか難しかった。アンケート結果については、日ごろ自身が感じている現実が色濃く出ている。観光という仕事ゆえの女性の働きにくさ（休日夜間等）をどのようにクリアしていくか、今後考えていかなければならない。また、管理職に女性が少ないというのは実感している。女性活躍についても、幹部職の後押しがあれば推し進めていけるのではないかと思われる。若い女性の方々が観光業界を去ることがないよう、幹部層が積極的に女性に管理職に手を挙げるよう、後押ししてほしい。
- 企業にとっても、女性活用推進を進めることで、プロダクトイノベーション等のメリットがある。ネットワーキング、イベント等を観光関連企業と実施する際は、これらのメリットをしっかりと企業に伝えていくことが大事だと考える。実際に働いている女性の方々も、自身がダイバーシティに寄与していることを自覚していないことも多いと思われるため、女性に対して、彼女たちの貢献をきちんと伝える必要がある。表彰するポイントについても、企業のメリットと掛け算にして表彰すべきである。女性の幹部登用のニーズについても、企業にとってのメリットを整理しつつ、女性が企業でどのような活躍ができるのか、ということストーリーとして伝えることが重要だと感じた。
- 「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組みが必要でしょうか」という設問においては、主に政府や組織での必要な取組みについて回答が得られたとのことだが、業界団体や、自身の所属するLADY JATAでも検討してい

ねばならないと考えている。

(v) 休日子育てシェアハウス山ん家

- 自身は、長野県の茅野市の予約センターで働いていたが、最近山ん家の事業が忙しく、現在は籍をおいているだけの状況。観光地ではあるが、小学校や保育園の送迎に20分以上かかるような山間地域に住んでおり、自宅で学研教室も開いている。前職はリクルートで求人広告の営業をしており、「働きたいように働く」社会を実現したいという思いで働いていた。10年前に夫が家業（池の平ホテル）を継ぐため、茅野市に移住した。地方で子育てしながら観光の仕事をするハードルの高さを感じ、子育てしながら観光業に従事している人々の実情を知るため、近隣住民に声掛けしたことが、山ん家の事業が始まったきっかけである。昨年度の大連休で忙しくなる時期に、子どもの預け先をどうしようか、という切実な課題からスタートし、それが地域内で共感を呼び、大人20名、子ども40名で山ん家の事業を開始した。
- 本事業は、子どもの見守り合いをモットーに、ただの託児ではなく、観光地の魅力をアピールすることを利用した地域の支えあい、女性のキャリアとキャリア継続支援、新たな雇用創出を目的としている。
- 立ち上げの背景として、学校の学童は休日開いておらず、山間地なので民間学童もなく、休日に子どもを預けることができない状況があった。近隣住民に子どもを預けようにも、近隣住宅まで歩いて20分ほどかかるという地理的な問題があり、子育てに従事する母親は働きたくても働けない状況であった。観光業の管理職に女性がおらず、子育て中の女性についての理解が進んでいないので、働くことを断念せざるを得ない母親もいる。平日のシフトのみではシフト余剰となり働きづらく、かといって休日にシフトを入れると、子どもが休日どこにも連れていってもらえないフラストレーションが溜まるという問題が起きていた。自身の子どもが通っている保育園・小学校のアンケート結果によると、保護者のサービス業従事者比率が高いことが、この地域の特色として挙げられる。両親どちらかが観光業に従事していると、土日は出勤せざるをえず、子どもの面倒を見るのが難しい状況になっている。非常に有名なレストランでも、小さい子どもがいるため、土日の営業縮小を余儀なくされた、という事例もある。
- 現在の開園日程は毎週土曜日のみとなっており、食事の無償提供も行っている。0歳から10歳までが在籍しているが、保育士はおらず託児保育園ではないため、未就学児に関してはファミリーサポートセンター事業を活用している。地方で子どもが少なくなっていく中で、小学生と未就学児の見守る場所を分けるのは難しい状況になっている。現時点では、厚生労働省と文部科学省横ぐしで、小学生と幼児の見守りを検討するスキームがないとのことだが、今後制度整備が進んでいくと望ましい。
- 山ん家は、様々なバックグラウンドを持ったメンバーが揃っている。移住してきた方、特に結婚して配偶者について移住してくる方が多い。そのような方々は、現在

はサービス業に従事していても、前職は違う業界で働いていた方が多い。山ん家では、メンバーの前職のスキルを生かして、多様なイベントを開催することができている。元々ホテルに勤務している方は、ホスピタリティにあふれている方なので、子育てに苦労していても、悩みを共有できず声を上げられない人が多い。内輪で悩みを共有できたということが、山ん家の発足につながった。

- 山ん家の活動を進めることで、日本一子育てしやすい観光地づくりを目指している。これが地域の人材活用に繋がり、人口の定着にもつながるのではないかと考えている。
- 観光地に住んでいると、その土地の自然を体験したことがない子どもも多いが、山ん家では、子どもたちが自然に触れることができるよう、月2回、スキー等の観光資源を生かしたイベントを開催している。その他、メンバーの懇意によって、子ども向けテーブルマナー講座や、健康生き生きスタジオにおける子ども向けプログラム等、多様なイベントを開催している。これらの活動を通して、子どもたちに自分の住む観光地を好きになってもらうことを目指している。
- 運営面では、メンバーは各自本業があるため、あまりシフトに入れないという課題がある。また利用料も月6000円という安価で抑えている（平日の学童費を支払っている保護者の負担にならないよう、利用料をぎりぎりまで抑えている）。近頃は、ボランティアスタッフへの謝礼を時給500円まで引き上げることができたが、依然コアスタッフの採用がなかなか難しい状況である。
- 運営を続けていくために、宿泊施設、観光施設に対し、優秀な人材の定着、繁忙期の人材確保等のメリットを伝え、支援を募っている。
- 長野県における宿泊業の経営課題としても、少子高齢化、慢性的な人手不足等が挙げられる。また観光シーズンの繁閑の差による人材不足も特徴的である。長野県内には多様な地域があるが、抱える課題は共通しているため、現在、長野県と課題解決に向け話し合いを進めている。
- 山ん家子育てシェア基金を募っており、ゆくゆくは事業化を進めていきたいと考えている。現在も個人の方からは寄付いただいているが、どうやって持続的な資金繰りをしていくかは課題となっている。地域を巻き込んで活動を進めていきたい。
- 山ん家の活動を仕組化すれば優秀な人材が定着し、寄付をいただければ、地元住民による口コミの力を利用した宣伝活動を行うこともできる、と宿泊施設・観光施設には伝えている。また、地域住民にとっては、特に移住してきた方、子育てに孤独を感じている方の居場所づくりになればよいと考えている。宿泊設備、山ん家、地域住民の3つの立場が、お互いに利益ある形となるよう進めていきたい。
- 山ん家の取組みは、メディアにも複数回取り上げられている。活動期間が短いにもかかわらず、これだけメディアに取り上げられたのは、これまでありそうでなかった取組みで、必要であるにもかかわらず声を上げられない人々が多くいたからではないかと思われる。
- 山ん家の取組みの中で白樺湖ロイヤルヒルというスキー場でスノーボード体験を実

施したことがある。参加した子どもたち 10 人中 9 人が初めての体験で、このような活動を通して、地元の子どもたちに地元のことを好きになってもらうことを目指している。この活動は未来への投資になると考えている。

- 山ん家の活動が、全国の働く保護者のための支えあいのロールモデルとなり、海ん家、川ん家のような山ん家と同様の取組みが全国に広がり、さらには地域ごとの交換留学等ができるようになればと考えている。そのためには、まだ課題が山積しているため、本検討会では、是非様々なアイデアをいただきたい。
- 山ん家の安全管理は、看護師に依頼している。
- 資料 2 別紙の通り、看護師の有資格者であっても、女性特有のイベント（出産・育児）を理由に退職する方は一定数いる。一方、看護師が勤務を続けられている理由を見てみると、院内保育等の仕組みを含めシフトの融通等が挙げられている。自身も看護師として勤務を続けられることができた理由が、24 時間保育が院内にあったからである。現在では、全病院の約 4 割に、24 時間の院内保育があり、医療施設調査によると看護師・医師含めて約 11000 人が、院内保育を利用している。また厚生労働省は各都道府県に宛てて「院内保育等の推進について」を发出し、院内保育制度の整備を要請している。看護師比率のうち、女性の占める割合がほとんど女性であるにもかかわらず、この業界が成り立っているのは、子育て支援や理解があるからだと思われる。観光業界においても、子育ての支援があれば離職が減るのではないかと、また顧客への高いホスピタリティに繋がるのではないかと考えている。観光業界において、子育て支援は現在最も必要なことである。

(vi) 意見交換

- 観光業界の企業が、平日のサービスにも力を入れ、平日に働ける人を増やし、土日の負担を減らすことも、土日の子育てについての解決策の一手となると思われる。また、自身が過去関わった事業に、古民家を使った介護事業という、旅行者が介護を行うというモデルがある。観光業界に応用すれば、旅行者が働き手の子どもたちの世話を見る、といった新しい発想が生まれるのではないかと。副業としてマッチング人材事業に変えていく可能性も見いだせる。近年は、SDGs、ESG 投資等と関連して、社会課題を解決するというニーズも生まれており、企業研修等の一環として、旅行者が地域のために働く、という事例も増えている。
- 子育て支援をすると同時に、地域のこどもも育てるという発想はとても素敵であった。

(2) 本年度のまとめ及び今後の方向性について

①今後の方向性について

- 観光業における女性活躍推進について、本事業を通じて確認できたことを、情報源別に 3 つにまとめている。1 つ目は各種データ、2 つ目は検討会にて確認できた事実・意見等、3 つ目は「観光業でキャリア再発進プロジェクト」にて確認できた情報であ

- る。
- 1つ目の各種データについて、観光分野では、女性従事者は多いものの、管理職比率は高いとは言い難く、賃金も男性と比較して低い。労働時間の短縮等、就業継続のための環境整備が必要な状況にある。
 - 2つ目の検討会にて確認できた事実、意見について、先に説明したアンケート結果から、女性活躍による生産性向上の成果（プロダクトイノベーションやプロセスイノベーション等）がみられた事例があることが分かった。一方で意思決定ポストである管理職や幹部層に女性が未だ少なく、女性の意見がなかなか反映されにくいという事実がある。現場であるほど観光就業継続が容易ではない、という事実もあり、課題が山積みの状況である。また、キャリアアップについて女性・また周囲のマインドセットの醸成がまだまだ進んでいないことが分かった。
 - 検討会で得られた情報は、「観光分野における女性活躍推進の全体像」、「働き方改革関連」「女性の管理職登用・育成関連」の3つに分類した。「観光分野における女性活躍推進の全体像」においては、観光産業の中核人材育成事業（東洋大学）を通じて、組織内での仕組みづくり、組織の雰囲気づくり、女性本人のモチベーション醸成の3点が、観光分野における女性活躍推進に重要なポイントであると見えてきている。
 - 3つ目の「観光業でキャリア再発進プロジェクト」では、現在5名の就職実績が生まれている。前回の検討会から新たに採用が決まった4名は、40代から50代後半の方で、接客業の経験を持ち、料飲部門への配属決定が多かった。雇用形態はパートタイム・アルバイトが多く、時給は1200円から1300円でのスタート。現職があるにもかかわらずホテル業での就職を決められた方からは、転職に踏み切った理由として、キャリアアップが望めるから、今までの経験を活かしたいから、観光業でもう一度チャレンジしたいから、という意見が挙げられた。また、就業ブランクがある状態から、ホテル業への就職を決めた方からは、子育てがひと段落したため、子育て同様、仕事も懸命に取り組みたい、という声を得られた。
 - 一方、本プロジェクトの課題として挙げられるのが、就職決定率が4割に届いていないことである。辞退理由としては、現職と比較したときの待遇面を考慮して転職に踏み切れなかったこと、採用プロセスにかかる期間が長く求職者がホテル企業側の優先順位の低さを感じたこと、他業界への就職が決まったこと等が挙げられた。前回の検討会でも言及があった通り、求職者に対して密なキャリアコンサルティングを実施すれば、辞退を防ぐことができたのでは、という意見もあるが、密なキャリアコンサルティングは大きなコスト要因となる。持続可能性を考えるにあたって、どこまで丁寧なサポートを実施すべきかについては、引き続き検討が必要。
 - 2月29日に、本プロジェクトの修了女性を集めて、同窓会を実施する。そこで、本プロジェクトに参加して感じたことについて、さらに深くヒアリングを実施し、報告書に反映していきたい。

②来年度の女性活躍関連予算

(i) 観光庁（国際観光部国際関係）

- 来年度の取組みの方向性として、「知らせる」「整える」「育てる・引き上げる」を3本柱として据えた。これらの施策については、観光庁で実施するものもあるが、民間人材サービスセンターや公的なキャリア支援を行っている機関等とも協働して取り組んでいきたい。「知らせる」という点では、本年度事業で、観光産業の就業機会の大きさが一般にあまり知られていないことが分かったので、来年度は観光業界に来る人のすそ野拡大のための取組みを実施していきたい。また、観光関連企業に対しても、ダイバーシティ・インクルージョンについて経営層に知ってもらう活動に取り組みたい。「整える」という点では、働き方改革、人材確保、定着率向上、職域分離、賃金格差の是正に取り組んでいきたい。「育てる・引き上げる」については、管理職・地域においてリーダーになる女性を増やし、観光業での女性のキャリアアップを押し進めていきたい。
- 観光庁としては、観光産業における人材確保・育成事業と、女性活躍をテーマとした国際観光シンポジウムを実施予定。学生・ミッドキャリア等ターゲットを幅広く設定し、観光業の企業の参画も募り、観光業で働くことに興味を持つ人と観光関連企業との交流の場を作ることで、就職に繋がればと考えている。来年度も今年度と同様検討の場を設けていき、引き続き様々なステークホルダーとの連携を進めていきたい。リカレント教育に関しては、本年度も日本女子大のリカレント教育課程の修了生を対象とした企業説明会に、観光業の企業も参画するという形で連携を行ったが、次年度はさらに連携の幅を広げていきたい。また、男女参画共同センターとの連携、地方創生関連プロジェクトとの連携も進めていきたい。

(ii) 観光庁（観光人材政策室）

- 観光分野における実務人材育成を担当している。個々の宿泊施設における人材確保の取組みでは一定の限界があるため、複数の宿泊施設が一体となって、人材確保に取り組むことで効果を高めるという活動を、今年度全国3地域で実施した。乳頭温泉で9時～15時の時短勤務の導入、草津温泉のテレワーク等を実施した。加えて、東京・仙台・大阪において、今後の人材育成に向けたセミナーを実施した。来年度も同様の事業を全国5か所程度実施する予定で、2月14日から公募を実施している。今年度の取組みの成果を来年度にも反映させていきたい。

(iii) 文部科学省

- ☆ 文部科学省では、リカレント教育を通じて就職氷河期世代活躍支援等に取り組んでいるが、ここでは来年度より実施する予定の新しい取組みを2点紹介する。1つ目に、多様な人材の活躍促進という政策の中で、女性活躍を押し進めているところであるが、近年女性の就業率は高まっているものの、未だ非正規雇用の割合は高く、キャリアアップを意識している層が少ない。文部科学省としては、様々な関係機関と連

携し、個々の女性に学びの機会を提供してエンパワーする仕組みを構築しようと考えている。必ずしもキャリアアップに意欲的でない女性たちに対してもアプローチして、キャリアアップの機会を考える場を提供する。2つ目に、地方大学における地方創生を目指す取組みを実施する予定。大学で学んだ学生の現地での就職を促し、大学教育と職業との連携を強化することとしている。職業の中には、観光分野が含まれることも想定される。現在、女性活躍のリカレント教育を実施している大学関係者の中でも観光業との連携については関心が高い。引き続き観光庁とも連携していきたい。

(iv) 意見交換

- 政府全体で確保されている上述の予算を、観光分野でも上手に活用できるとよい。
- 定着率の向上は特に大事。資料でも示されている通り他の業界と比べ、宿泊業の離職率の比率は高く、旅行業においても低くはない。加盟組合の状況として、近年は時給を上げてても人手が確保できないケースも散見される。労働環境の改善が喫緊の課題となっている。マッチングや間口を広げることも必要だが、採用コスト、人材育成にかかる時間や労力、研修等のコスト等を鑑みても、定着率を高めることも非常に重要である。その点でも、育児・介護支援の促進、休日、夜間、長時間労働の是正等を実施していかなければならない。
- 山ん家の発表に感銘を受けた。女性の働き方は子どもへの教育に大きく影響する。地方でいかに人材を定着させられるか、子どもがいかに地域を愛せるようになるかというのは重要な考えであり、その点でも山ん家の取組みは素敵である。厚生労働省と文部科学省には、是非横ぐしで協力してほしい。
- 今後の取組みとして、「知らせる」「整える」「育てる・引き上げる」の3ステップ提示されているが、観光分野は動きが速いので、3つ同時並行で取り組んでいかなければならない。

3. 閉会

- 大変活発な議論ができた。本検討会はとりまとめだけが目的ではなく、これをいかに世の中に発信していくかというのが大事。「知らせる」「整える」「育てる・引き上げる」の3つを今後も世に広く周知していきたい。また「観光業でキャリア再発進プロジェクト」の受講生の1年後の状況等、本年度の活動についてもフォローアップを引き続き実施し、続けて議論していきたい。
- 今後の方向性について、この場で意見が言い切れなかった方についてはのちほどメールでご意見を賜るといった形をとりたい。