

『観光分野における女性活躍推進に関する調査事業』
概要のご紹介

2019年 8月19日



0. 本事業の背景

- 2019年6月に開催されたG20大阪サミットで、女性のエンパワーメントが大きく取り上げられるなど、近年、世界的に女性の活躍推進への注目が集まっている。
- 観光分野は日本の代表的な成長産業であり、近年の観光立国の取り組みを通じて、その投資や雇用は急速に増加。雇用拡大に伴う人材不足に対しては、学生やアクティブシニア層、女性など多様な人材の取り込みと活用施策を積極的に展開されてきた。一方、特に女性人材の活躍推進(マネジメント層への進出)においては諸外国と比較してもまだ展開・拡大の余地が大きい。

女性のエンパワーメントに関する注目の高まり



↑ G20大阪サミットにて、W20 共同代表として安倍首相に提言書を渡す吉田晴乃氏（写真右／撮影は日経ARIA編集部）

← 同サミットにて、女性の活躍に向けて「大胆な解決策」を各国首脳に求めるイバンカ米大統領補佐官（代表撮影）



観光分野における女性活躍の現状



- 深刻な人材不足。
- 他業界に比べ、女性の数は多いが、マネジメント層への女性の進出は十分に進んでいない。
- パート等の非正規雇用者の場合は、実務人材の戦力としての期待値が高い一方、中長期のキャリア形成に向けた社内外での育成の施策が不足しているため定着～活躍に結びつきづらい。

育児などで労働市場を離れた女性の現状



- 長期のキャリアブランクによって、スキルがアップデートされていないこと等により、自身を喪失してしまう。
- 自身が就職できる職業の幅が狭いと感じている。
- 自己評価と市場の評価とのミスマッチが生じている。

1. 本事業の基本コンセプト

【本事業のチャレンジ】

- 本事業では、検討会やヒアリング調査、文献調査(Input①)に加え、実証プロジェクトを通じた情報収集(Input②)を行う。この女性活躍推進実証プロジェクトでは、観光分野の中でもとりわけ雇用吸収力が高く、女性活躍の可能性が多数眠る東京都内のホテル業に焦点を置き、自身のホスピタリティ等の能力を活かしライフイベントとも両立しながらキャリア形成を行うことを目指す女性人材とマッチアップする実証プロジェクトを実施する。20程度のマッチング～女性人材の活躍事例を創出することを目指す。
- これらの取組みを通して、ホテル業における女性活躍促進実現のポイント(本取組みを継続的に実施するための仕組みづくりに向けたポイント、女性側への支援のポイント、ホテル側受入れポイント)を抽出する。
- 次年度以降、他地域のホテル業や、ホテル業以外の観光分野においても、自立的・継続的に本取組みが行われるよう、官民学の連携を図り、ノウハウを展開することで、観光分野全体での女性活躍推進の取組み加速を実現。

本調査事業での取組み(本年度Input)

Input①

3つの方法による情報収集

(A)ヒアリング調査

(B)文献調査

(C)検討会

観光分野各業種/職種における女性活躍の実態・課題等の抽出

Input②

実証プロジェクトを通じた情報収集



ホテル×女性人材のマッチング～採用事例を踏まえたホテル業における女性活躍推進のポイントの抽出

ノウハウの抽出(本年度Output)



- ✓ 本取組みを継続的に実施するための仕組みづくりに向けたポイントの整理
- ✓ 女性側への支援のポイントの整理
- ✓ ホテル側受入れポイントの整理

普及



- ✓ 日本全国への展開
- ✓ 他の観光分野への展開
- ✓ 本実証事業を継続的に実施するための仕組みづくり



2019年度



2020年度以降



2. 観光分野における女性活躍を促進するプロジェクトの概要

■プロジェクト実施概要

- 観光分野の中でも特に人材難であり多様な人材の活用が喫緊の経営課題である東京都内のホテル業を舞台に、自身のホスピタリティ等の能力を活かしライフイベントとも両立しながらキャリア形成を行うことを目指す女性人材とマッチアップする実証プロジェクトを実施する。
- 本プロジェクトにおいては、20程度のマッチング～女性人材の活躍事例を創出することを目指し、その一連のプロセスより、ホテル業における女性活躍促進実現のポイントを抽出。次年度以降、他地域のホテル業や、ホテル業以外の観光分野においても女性活躍を促進するキーポイントを整理。

▶ 主なプロジェクト参加対象者

本プロジェクトにおいては、主に以下のペルソナに該当する女性人材/ホテルをターゲットとして実施することを想定。



女性人材



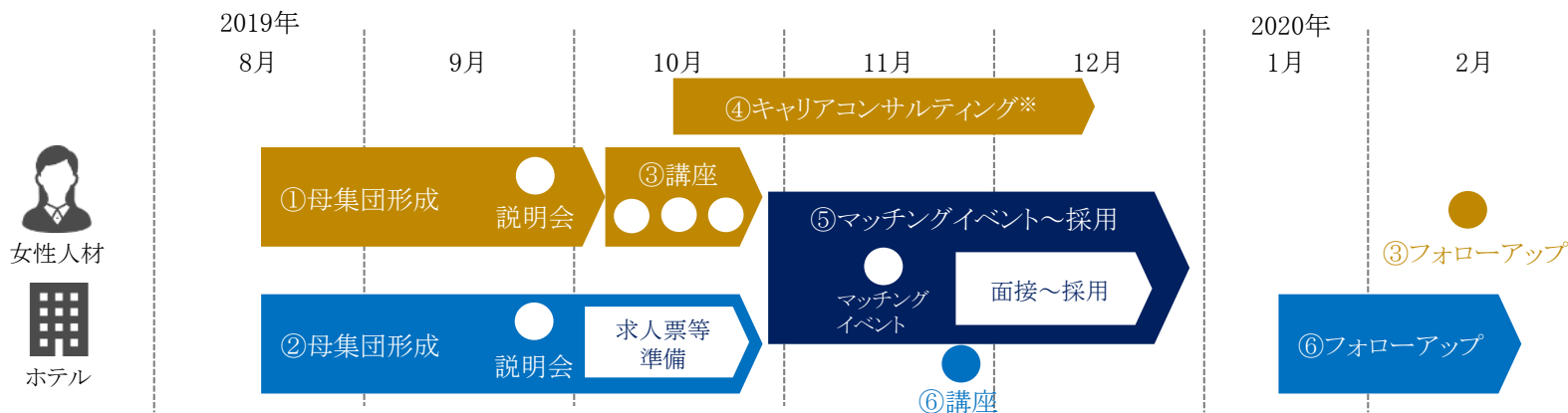
ホテル

- ✓ 育児・介護等の事由でキャリアブランクがあるが、復職し、改めてキャリアを構築していきたいと考えている女性
- ✓ 現在有職だが、キャリアアップのしづらい環境で働いており(例えば、パートや派遣社員として限られた職務範囲のまま継続的に働いている等)、今後専門性を身に付け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

- ✓ 経営課題解決の一手として、ライフイベントを抱える女性を含む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
- ✓ 組織内に多様な職種・職階があり、性別等に関わらない能力ベースでのキャリアアップを実現しうる環境を有するホテル

▶ 実施スケジュール

11～12月の採用成立を目指し、8月末よりプロジェクト参加者の母集団形成を開始し、9月26日にプロジェクト内容についての説明会を実施(①・②)。女性人材へはホテルへの就職に必要なスキル・マインドを習得する講座(③)を提供(10月12,19,26日)。その間、就職活動を伴走で後押しするキャリアコンサルティングを実施(④)。11月18日に双方を引き合わせる集合型イベントを開催し(⑤)、以降個別に採用成立を目指す。ホテルに対しては、並行して女性人材の活用ノウハウを学ぶ講座を提供し、採用後の女性活躍実現に向けた後押しを行う(⑥)。入職2ヶ月後を目途に双方へフォローアップを実施し(③・⑥)、観光分野における女性活躍促進実現のカギを把握する。



※期間中に1名あたり計2回(必要に応じて計3回)の実施を予定

2. 観光分野における女性活躍を促進するプロジェクトの概要

■ 女性向け講座内容(案)

- 1日2～4時間×3日間（週1回ペース）の講座実施を想定。下記講座内容案は、過去に同様の講座を実施した成果を踏まえ、特に効果的であったコンテンツを組み合わせたものであり、ホテル業界への就職実現に資する内容であることは確認済。当該女性人材層の場合、就職活動経験自体が不足しているケースもあり、業界知識・必要スキル等の習得はもとより（Day1・2）、学んだ内容や自身の強みを効果的にPRするためのテクニカルな就職活動スキルの習得（Day3）も組み合わせでの実施が効果的である。
- また、講座終了（入職）後3ヶ月後を目途に、フォローアップを実施。実際に就職してみてもの気づきや課題に対する対処方法を得、共にチャレンジする仲間とのエンカレッジを経て、職場での活躍を後押ししていく。

日程	内容		ねらい	時間
Day1	観光分野およびホテル業界の概要	<ul style="list-style-type: none"> 日本における観光分野の現状と傾向 ホテル業界についての基礎知識 <ul style="list-style-type: none"> ホテル内の業務、職種、得られる機会 職務に必要な知識、スキル 	就職先業界についての基礎知識習得	4H
Day2	ホテル業界への就職に向けたマインドセット、考え方	<ul style="list-style-type: none"> ホテル業界におけるマーケットニーズ キャリアプランの作成 キャリア実現へ向けたアクションプランの作成・行動の開始 	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	4H
Day3	マッチングへ向けた準備	<ul style="list-style-type: none"> ビジネスマナーの再習得 自己の強みを効果的にアピールする履歴書の作成 マッチングイベントに向けたスピーチ準備 	内定を勝ち取るためのPR力向上	2H
⋮				
講座終了 3か月後	フォローアップ	<ul style="list-style-type: none"> アクションプランやキャリア構築状況に関する近況共有、フォローアップ 	就職後の具体的な課題への対処方法の習得、キャリアアップに向けたモチベーション向上	1H

2. 観光分野における女性活躍を促進するプロジェクトの概要

■ホテル向け講座(メンター育成講座(仮称))内容(案)

- マッチングイベント後、ホテルの担当者※を対象とし、自社での女性人材の活躍を実現するノウハウの習得を目的とした「メンター育成講座(仮称)」を半日程度で実施。※受講対象者：メンター(採用後の配置先の上司)候補者を主な対象として想定
- これは、実際にホテルに就業中の女性人材へのプレヒアリングより、職場におけるメンターの存在(採用後のキャリアパスを共に考え行動への背中押しをする伴走者)の不足が推察されたことを踏まえた計画。ホテル側の就労環境整備を同時並行で実施することにより、採用後の定着～活躍のプロセスをより円滑に実現することを目指す。
- また、対女性人材同様、採用3か月後を目途に、個別のフォローアップを実施。実際に女性人材を採用して見えてきた課題を抽出し、その解決方策の検討を進めるとともに、今後広く観光分野における女性活躍を促進する上でのポイントの整理に繋げる。

➤ 実施内容

日程	内容		ねらい	時間
Day1	メンターの必要性	<ul style="list-style-type: none"> なぜ女性人材にメンターが必要なのか、復職女性をとりまく現状と支援が必要な背景を知る 	女性の現状・環境やメンターの必要性理解	3H
	メンターの役割とスキル	<ul style="list-style-type: none"> メンターの役割と求められる資質・必要なスキルについて学ぶ 	メンターの役割、必要な資質及びスキルの理解	
	事例紹介・ケーススタディ	<ul style="list-style-type: none"> 具体的事例を用いて実践型のワークを行うことでスキルを身につける 	メンターとしてのコミュニケーション力習得	
	メンター導入のメリット	<ul style="list-style-type: none"> メンター経験を通じて、どのようなメリットや価値(組織と個の成長)が生まれるのかを知る 	メンター導入による本人や組織へのメリット理解	
...				
採用 3か月後	フォローアップ	<ul style="list-style-type: none"> 受入状況に関する近況共有、フォローアップ 	採用後の具体的な課題への対処方法の習得、更なる女性活躍促進に向けた意欲・スキル向上	1H

Thank you

pwc.com/jp

【本資料全体に関するお問合せ先】

PwCコンサルティング合同会社 公共事業部

林 真依 : 090 9970 4665 mai.hayashi@pwc.com

水野 真実 : 090 6039 0343 mami.mizuno@pwc.com

© 2019 PricewaterhouseCoopers Aarata LLC, PricewaterhouseCoopers Kyoto, PwC Consulting LLC, PwC Advisory LLC, PwC Tax Japan. All rights reserved. PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.

This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors