

令和 7 年 3 月

令和 5 年度  
宿泊業における人材確保促進業務  
実績報告書

株式会社やまとごころキャリア

# 目次

## 1. 業務の内容

- (1)事業の目的
- (2)本事業の業務概要

## 2. 大型就職イベント等への出展（ステージ、ブース等）の実施結果概要

- (1)ステージ・ブースの出展方針
- (2)実績概要
- (3)イベント申込から出展・フォローまでの流れ
- (4)大型就職イベントの出展概要と実施結果
- (5)大型就職イベント等への出展（ステージ、ブース等）のまとめと改善案

## 3. 宿泊事業者向け採用方策セミナー・相談会の実施結果概要

- (1)実施概要
- (2)実施結果
- (3)各人材層別の採用スケジュールとセミナー開催日
- (4)各回の宿泊事業者向け採用方策セミナーの概要と実施結果
- (5)セミナー申込者の追跡アンケート結果と改善案
- (6)その他の改善案

## 4. 業界研究用コンテンツの作成の実施結果概要

- (1)高校生向けイベントの開催から業界研究用コンテンツ作成へ変更した経緯
- (2)業界研究用コンテンツ作成の方針
- (3)インタビュー記事の作成
- (4)インタビュー記事の掲載
- (5)業界研究用のセミナー動画の掲載
- (6)業界研究用コンテンツのまとめと改善案

## 5. 事業総括

- (1)大型就職イベント等への出展得た財産の本事業全体への活用
- (2)宿泊事業者向け採用方策セミナー・相談会で得た財産の本事業全体への活用

## 1. 業務の内容

### (1)事業の目的

宿泊業ではインバウンドをはじめとする観光需要の急速な回復に伴い深刻な人手不足の状況となっており、今後更なる増加が見込まれる観光需要を着実に取り込み、旅行者数・旅行消費額等を最大限に増加させ、観光立国を実現するためにも、受け皿となる宿泊業の人手不足の解消が急務である。

本事業では、求職者へは大型就職イベントなどを通じて宿泊業界の魅力発見、相談による不安解消を支援し、宿泊事業者へはセミナーを通じて採用を希望する人材層別の実践的で即効性のある最適な採用手法を学ぶ機会を提供する。

これらの活動を通じて宿泊業における採用活動等人材確保に資する取組への促進を行うことを事業の目的とする。

### (2)本事業の業務概要

本事業の目的を達成するために実行した業務及び留意した点は以下の通りである。

- ① 民間事業者により開催される大型就職イベント等への出展（ステージ、ブース等）
  - ・求職者に対して宿泊業界への就職に関して、興味・関心を抱かせるイベントであること
  - ・宿泊業界への就職に関して、興味・関心を抱いている求職者が直接質問、相談できる機能を有すること
  - ・東京圏、大阪圏といった求職者が多い地域で開催されるイベントへの出展を基本とするものの、可能な限り地方部での人材確保につなげるものであること
  - ・可能な限り早期に開催されるイベントへの出展であること
  - ・出展するイベントの回数は、本件目的と照らし適切なものであること。
  - ・観光庁で出展予約済みのイベント（令和6年3月）の運用については対応を必須とする。

### ② 宿泊事業者向け採用方策セミナー・相談会

- ・宿泊事業者が求職する人材層（高校生、大学生、中途、パート、シルバー人材等）に応じた採用活動のあり方をレクチャーするセミナーや相談会を開催すること。
- ・開催回数、場所、方法等は、本件目的と照らし適切なものであること。

### ③ 業界研究用コンテンツの作成

- ・大型就職イベント等のステージ及びブース出席者の宿泊業界への就職意欲を高める内容であること。
- ・宿泊業界での仕事内容について知識を有しない求職者が宿泊業界の仕事について理解を深め、興味関心を抱く内容であること。

- ・可能な限り多くの求職者が閲覧できる方法であること。

## 2. 大型就職イベント等への出展（ステージ、ブース等）の実施結果概要

### (1)ステージ・ブースの出展方針

- ・2025年4月の入社を目指している大学生向けイベントは、就職活動の年間スケジュールを考慮し、本事業が開始される直後の2024年3月に集中的にイベント出展を行う。
- ・転職希望者向けイベント出展は、大学生向けイベント実施後の2024年5月、6月に実施する。
- ・参加者の多い東京・大阪に集中して出展を行う。

開催日時	イベント名	会場	ステージ/ブース
3月9日(土)	マイナビ就職 EXPO	東京ビッグサイト	ステージ
3月20日(水)	就職博	グランフロント大阪	ブース
3月26日(火)	就職博	池袋サンシャインシティ	ブース
5月18日(土)	転職博	ハービスOSAKA	ステージ・ブース
6月22日(土) 6月23日(日)	マイナビ転職フェア	東京国際フォーラム	ステージ・ブース

### (2)実績概要

開催日時	ブース来場者数	ステージ来訪者数	アンケート回答数	回答率
3月9日(土)		50		
3月20日(水)	18		4	22.2%
3月26日(火)	15		11	64.7%
5月18日(土)	25	19	3	12.0%
6月22日(土)	53		1	1.9%
6月23日(日)	39	120	2	5.1%
小計	150	189	21	14.0%
目標値	125	305		
達成率	120.0%	62.0%		

\*目標値は、株式会社やまとごころキャリアが2024年1月15日付で提出した企画提案書の2(3)(4)より引用

\*\*2024年1月15日付で提出した企画提案書においてブース・ステージ登壇数はともに4回を想定。

\*\*\*ステージ出展では、回収やフォローアップが困難であったため、アンケートを実施しなかった。

### (3) イベント申込から出展・フォローまでの流れ

#### ① 出展イベントの申込

3月9日に実施したマイナビ就職 EXPO は観光庁が事前に申し込みを実施した。その他の大型就職イベントのブース出展およびステージは、事務局から主催者に連絡を取り、出展の申し込みを行った。なお、通常の出展は採用を行う企業を対象としているが、宿泊業界への就職に関して興味・関心を抱いている求職者が直接質問、相談できる場であれば出展に問題はないとの回答を主催者より得た。

#### ② ステージ・ブースの協力依頼の実施

ステージやブースの協力者の候補をリストアップした後、観光庁との協議を経て協力者を選定した。協力依頼やスケジュール調整は事務局が実施した。

##### a) ステージ対応

3月9日に実施したマイナビ就職 EXPO では「宿泊業界のトレンドや魅力を話せる」、「大学生が親しみやすく話ができる若年層の方」を重視し選定を行った。最終的に30代のホテル経営者、旅館経営者の2名に登壇いただいた。

5月18日の転職博のステージは、転職希望者に業界研究と転職対策してもらえるように宿泊業界経験のあるキャリアコンサルタントに依頼を行った。当日は、宿泊業界の魅力や応募時の注意点など転職活動で実践すべき点などを伝えた。

6月23日のマイナビ転職フェアでは3分のPRステージにて、宿泊業相談窓口は実際に宿泊施設で働いている方に質問しつつ業界研究ができるブースであることを紹介した。なお、3分間という時間を考慮し、事務局が登壇した。

##### b) ブース対応

大学生向けイベントのブースでは、宿泊業界のトレンドや魅力を伝えるため観光業界・宿泊業界の中で活躍されている経営者を中心にブース協力者を選定した。また、ホテルと旅館での働き方の違いなどを知ってもらうために、ホテルの経営者だけでなく旅館の経営者にも協力いただいた。

転職希望者向けイベントでは、ブース来場者に仕事内容や働き方をより具体的に知ってもらうため宿泊施設の支配人、女将、人事担当者、若手スタッフ、キャリアコンサルタントなど様々な立場の方々に協力いただいた。

#### ③ イベント広報の実施

a)大学生向けイベント

集客はイベント主催者から事前に求職者に告知を行うことを基本とした。具体的には、各イベントの特設サイトにてステージの講演内容を掲載した。さらに主催者からの広報だけでなく、株式会社やまとごころキャリアから観光系の学部・学科のある大学のキャリアセンターや大学の教授等に個別にイベントを案内した。

3月20日開催分	11大学のキャリアセンターの担当者と11名の観光系大学の教授等に案内
3月26日開催分	13大学のキャリアセンターの担当者と3名の観光系大学の教授等に案内

b)転職希望者向けイベント

転職希望者向けイベントにおいても主催者から求職者への事前のイベント告知を基本とし、ステージ内容はイベント特設サイトで掲載した。また株式会社やまとごころキャリアの求職者会員（観光業界に特化した求人サイトの登録会員）とワークキャリア（職業訓練校の受講生）に案内を行った。

④ 当日配布物、ブースの装飾準備

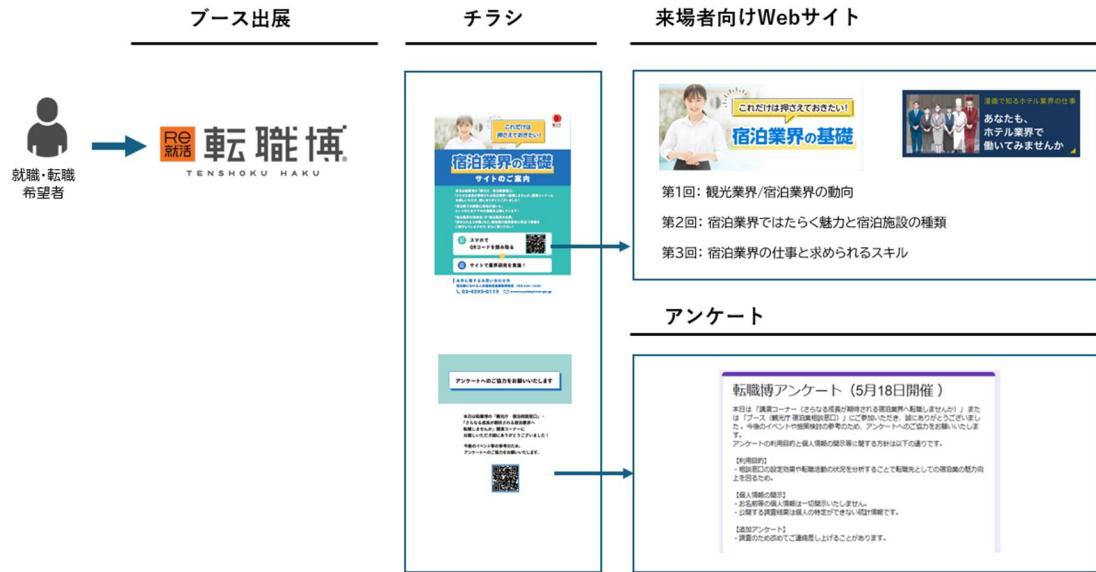
a)当日配布物

ブースの来場者向けにはがきサイズのチラシをお渡しました。

チラシの表面からQRコードを読み込むことで業界研究コンテンツをまとめた来場者向けWebサイトにアクセスできるようにした。

なお、5月以降のイベントでは一般社団法人日本ホテル協会から提供いただいた「漫画で知るホテル業界の仕事」([https://www.j-hotel.or.jp/hotel\\_manga/](https://www.j-hotel.or.jp/hotel_manga/))にもアクセスできるようにした。

チラシ裏面から宿泊業相談窓口のブースの満足度やご意見を収集するアンケートへアクセス可能とした。



### b) ブース装飾

合同企業説明会などの大型就職イベントにおいては、来場者へのアピールの観点から装飾が重要となる。そこで、3月20日に実施される株式会社学情の就職博のイベントにあわせて、①バナースタンド、②椅子カバー、③ポスターを準備した。また、装飾ツールはその後のイベントでも活用を行った。



## ▼出展した時のブースの様子



- ・A2ポスターの掲載
- ・バナースタンド
- ・椅子カバー
- ・業界研究資料説明用のディスプレイ
- ・チラシ（A4サイズのもの）
- ・はがきサイズのチラシ

### c)チラシ配布用のコーナーでの案内

イベント会場で参加者が自由にチラシを配布できるコーナーがあり、QRコード経由で業界研究コンテンツにアクセスできるA4サイズのチラシを設置した。

### ⑤ イベント出展

ステージやブースの協力者には趣旨や対応内容などを説明のうえ、協力に承諾いただいた。また、資料の作成が必要な場合は適宜対応をいただいた。当日は協力者と現地で合流し、改めてイベントのポイントをお伝えしたあと、ブース対応、ステージ登壇の協力をしていただいた。また、対応状況については、一覧にして観光庁に報告を行った。

### ⑥ アンケートの実施

当日配布のチラシ（ハガキサイズ）を用いてブース来場者から宿泊業相談窓口のブースの満足度やご意見を収集できるようにした。

## （4）大型就職イベントの出展概要と実施結果

### ① マイナビ就職 EXPO （ステージのみ）

#### a)開催概要

・開催日時：令和6年3月9日（土）

・協力者：

HOTEL K5 ジェネラルマネージャー 渡邊 加奈子氏（3月9日ステージ）

株式会社高見屋旅館 代表取締役社長 岡崎 博門氏（3月9日ステージ）

## b)ステージ協力者



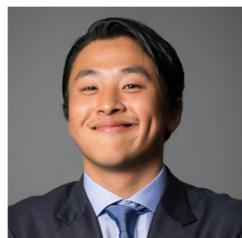
HOTEL K5 ジェネラルマネージャー（総支配人）

合同会社 Staple People's CO-OP 共同代表

渡邊 加奈子氏

### 登壇者プロフィール：

1989年、茨城県で4代に渡りホテルを営む家に生まれる。ホテルスクール卒業後、ホテルエイドになる夢を叶えるも挫折を経験。単身東南アジアに渡り、現地でデザイン開発等に携わる。帰国後は HOTEL K5 の開業を推進し、2021年7月より現職。未来の新しいホテル業界を築くため、チームと共に日々奮闘中。



株式会社高見屋旅館 代表取締役社長

岡崎 博門氏

### 登壇者プロフィール：

1990年、山形・蔵王温泉で300年余りの歴史を持つ高見屋旅館に生まれ育つ。慶應義塾大学卒業後はコーネル大学大学院にてホスピタリティマネジメントを学ぶ。故郷を出た15歳の時の「将来、蔵王温泉に何らかの貢献をしたい」という気持ちは今も変わらず、世界各地を見て学び、育んできた感性を宿づくりに生かす。

## c)イベント内での広報

対象のイベント案内のサイト上で以下のようなステージの紹介を行った。

2024/03/09(土)	15:30~16:15	東京	【B会場】国土交通省 観光庁presents 宿 泊業界研究講座	-	<a href="#">申し込む</a>
---------------	-------------	----	--	---	----------------------

⌚ 15:30 ~ 16:15

国土交通省 観光庁presents

📍 講演会場

予約する →

### 宿泊業界研究講座

さらなる成長が期待される観光分野で重要な受け皿となる「宿泊業界」

本講座では宿泊業界で活躍中の方々に、宿泊業界を選んだきっかけやこれまでのキャリア、宿泊業界で働く魅力、どんな人が向いているか、業界の課題と今後の展望などについて対談形式で語っていただきます。

(※本講座は国土交通省の職員募集ではなく、宿泊業界の業界研究を目的としています)

#### d) 参加実績

ステージは株式会社マイナビのサイトからの事前予約を行ってから参加する形態となつた。

予約数は 63 名、実際に来場した学生の数は 50 名であった。なお、参加者にはステージ会場に入場する際に業界研究用の QR コードを記載したチラシを配布した。

	予約数	参加者数	参加率
マイナビ就職 EXPO	63 名	50 名	79%

#### e) ステージの詳細

テーマ	内容
司会の挨拶 (3 分)	「国土交通省 観光庁 presents 宿泊業界研究講座」のステージの趣旨を話した後、2 名の登壇者を紹介した。
渡邊氏による施設・事業紹介 (5 分)	ジェネラルマネージャーとして携わっている HOTEL K5 の施設のコンセプトや長期的に働きたいと思える環境づくりの取り組みをご紹介いただいた。
岡崎氏による施設・事業紹介 (5 分)	経営をされている高宮旅館の歴史や施設、『温泉』を守りお客様へ伝え提供するというコンセプトなどをご紹介いただいた。
パネルディスカッション (30 分)	以下の 5 つのテーマについて登壇した 2 名に話を聞いていただいた。

	<p>&lt;テーマ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・宿泊業界を選んだきっかけは？</li> <li>・宿泊業界で働く魅力は？</li> <li>・どんな人が向いている？</li> <li>・宿泊業界の課題と今後の展望は？</li> <li>・就活生へのメッセージ</li> </ul> <p>なお、来場者にパネルディスカッションで話しているテーマが分かるように、ディスカッションタイトルを画面に投影するようにした。</p>
司会の締めの挨拶 (2分)	<p>登壇した 2 名にお礼を伝えたあと、参加者に対し配布したチラシを用いて業界研究するよう促した。</p>

## ② 就職博

大学生向けイベントとして株式会社学情が主催する就職博に申込みをした。開催時期は 3 月下旬で以下の大阪開催、東京開催の 2 つのイベントでブースを出展した。

### a) 開催概要

・開催日時：令和 6 年 3 月 20 日(水)

・協力者：

一般社団法人職業女将協会 河内 恵理氏 (3 月 20 日前半のブース)

株式会社 Feel Japan 藤田 勝光氏 (3 月 20 日後半のブース)

・開催日時：令和 6 年 3 月 26 日(火)

・協力者：

一般社団法人職業女将協会 河内 恵理氏 (3 月 26 日前半のブース)

株式会社いせん 井口 智裕氏 (3 月 26 日後半のブース)

b) ブース協力者



一般社団法人 職業女将協会  
株式会社 Food Design Promotion 代表取締役  
河内 恵理氏

ブース協力者プロフィール：

一般社団法人職業女将協会の代表。旅館のインターンシップのプログラムの作成や、エントリーシート・動画のサポートなどのインターン・宿泊体験を実施。また、女将になりたい方の人材教育を始め、社員様へのサポートや、全ての働く人が豊かになる環境作りを行っている。



株式会社 Feel Japan 代表取締役  
藤田 勝光氏

ブース協力者プロフィール：

1977年、大阪府生まれ。神戸大学出身。上場企業を経験後、2014年8月、自らデザインした宿「FUJITAYA Kyoto」をオープン。2017年に Bike & Yoga をコンセプトとした「FUJITAYA BnB Bike & Yoga」をオープン。開業3か月後に TripAdvisor にて1位（B&B部門）を獲得。世界一周の旅や起業に至るプロセスを大学にて講義、サイクルツーリズムの推進など、多方面で活動中。



株式会社いせん 代表取締役  
一般社団法人雪国観光圏 代表理事  
井口 智裕氏

ブース協力者プロフィール：

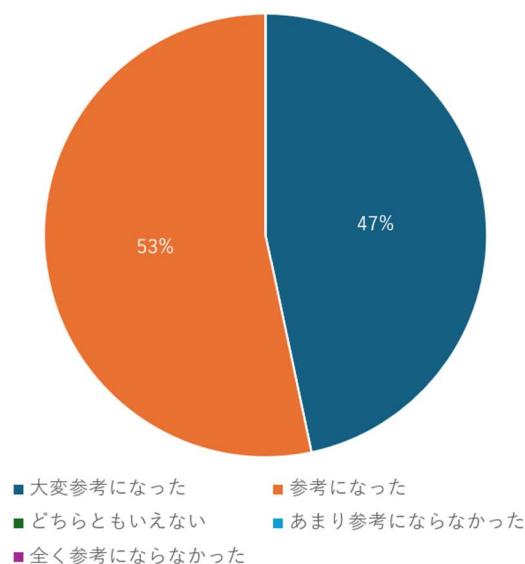
1973年、新潟県南魚沼郡湯沢町生まれ。東ワシントン大学経営学部マーケティング科卒業。旅館の4代目として家業を継ぎ、2005年、「越後湯澤 HATAGO 井仙」をリニューアル。2008年には周辺7市町村で構成する「雪国観光圏」をプランナーとして立ち上げと運営に尽力。2012年には「雪国食文化研究所」を立ち上げ、代表社員に就任。観光庁の観光産業検討会議の委員も務める。2013年4月、一般社団法人雪国観光圏を設立し、代表理事に就任。観光品質基準、人材教育、CSR事業など広域観光圏事業を中核的に推進している。

c)ブースのアンケート結果について

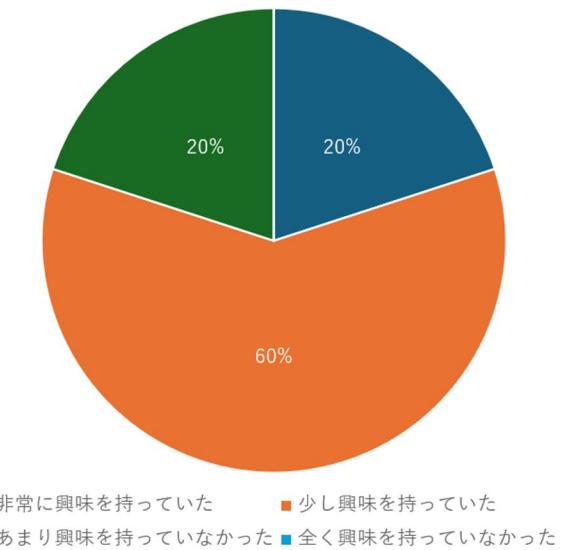
33名の来場者のうち 15名から回答を得た。アンケートの集計結果は以下の通り。

なお、複数回答可の項目以外の回答者数は、15名での集計となる。

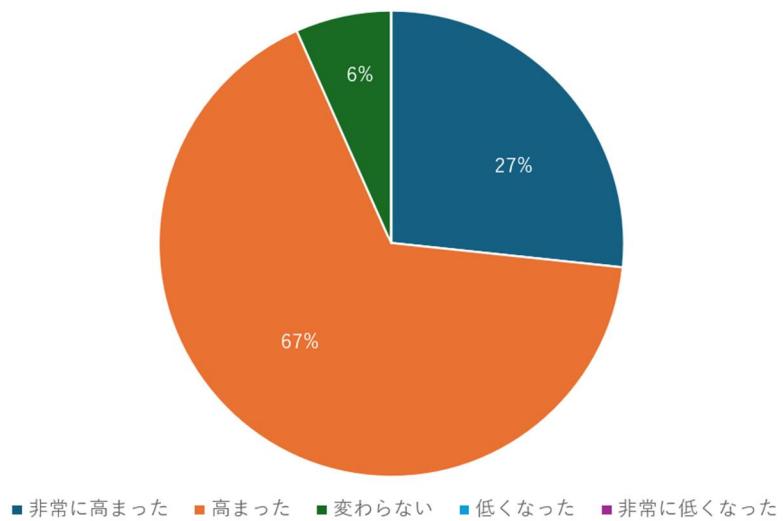
1) 相談窓口はいかがでしたか？



2) 「宿泊業相談窓口」に来る【前】の宿泊業界への興味・関心の程度を教えてください。

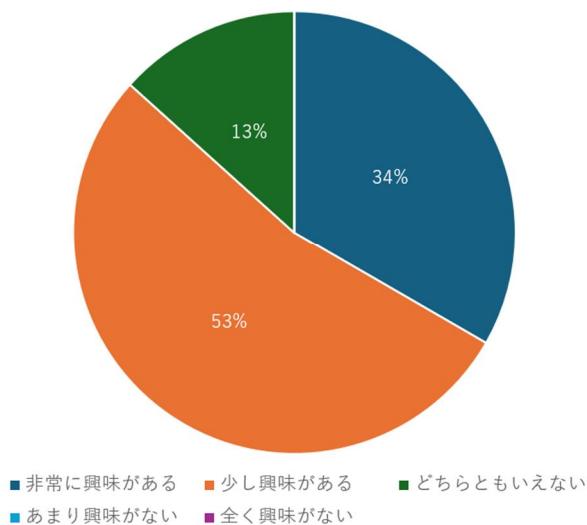


3) 「宿泊業相談窓口」に来て宿泊業界への興味・関心は高まりましたか？



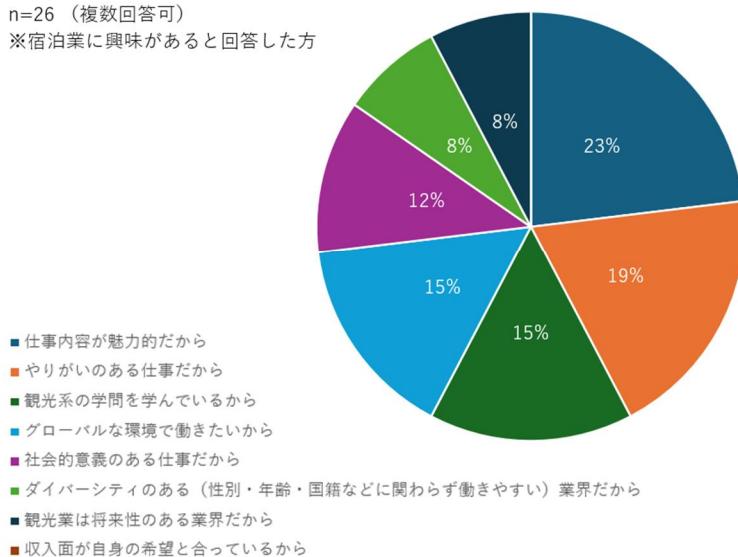
参加した大学生が宿泊業界の関係者に直接質問、相談する場としてブース出展を行ったが、アンケート回答者の相談窓口の満足度は高かった。  
また、宿泊業界への興味・関心が高まった結果となった。

4) 宿泊業界で働くことに興味はありますか？



5) 「宿泊業界に興味がある」と回答した理由を選択してください。

n=26 (複数回答可)  
※宿泊業に興味があると回答した方



6) 就職活動をする上で、各項目の重要度を教えてください。

	仕事内容	収入	就業環境	休日休暇 勤務時間	福利厚生	評価制度	会社の規模 経営方針
とても重要	11	6	9	7	9	3	4
まあまあ重要	4	8	6	8	5	10	10
重要ではない	0	1	0	0	1	2	1
分からぬ	0	0	0	0	0	0	0

「とても重要」と回答した項目が、「仕事内容」、「就業環境」、「福利厚生」、「収入」の順番になった。来場した学生は収入や待遇よりも、仕事内容に重点を置いた方が多かった。また、宿泊業界に興味がある理由の回答でも「仕事内容が魅力的だから」が一番多かった。

d) ブースでの相談概要

カテゴリー	質問内容
就職活動に向けた活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学生の時にどんな経験をしたら良いですか？</li> <li>・就職活動はこれからで、業界研究をもっとしないといけないと考えている。どのようにしたら良いか？</li> </ul>
就職活動の対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・旅行業界や宿泊業界を志望するときにどのようなことをエントリーシートに書いたら良いか？</li> </ul>
給与・待遇面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給与や待遇面について教えて欲しい。</li> <li>・給与が低いのではないか？</li> </ul>
働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休みはどれくらいあるか？</li> <li>・夜勤などがあると思うが、どんなシフトで仕事をするのか？</li> <li>・夜勤はやりたくないが夜勤なしは可能か？</li> <li>・都市部と地方部の宿泊施設での働き方の違いはあるか？</li> <li>・クレーム対応はどれくらい発生するか？</li> </ul>
宿泊業界の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・観光業や宿泊業で環境に対してどんな取り組みを実施しているか？</li> <li>・業界でサステイナブルな取り組みがあったら教えて欲しい。</li> </ul>
言語・インバウンド対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・語学力はどれくらい求められるか？</li> <li>・海外の方にどのように対応を行っているか？</li> <li>・インバウンドのお客さんの対応も増えてきていると思うが、英語を活かす機会はどれくらいあるか？</li> <li>・外国籍の方がどれくらい宿泊施設で働いているか教えて欲しい。</li> </ul>
キャリアパス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・宿泊業界におけるキャリアパスを教えて欲しい。</li> </ul>

### ③ 転職博

転職希望者向けイベントの1回目は、株式会社学情が主催する転職博に申込みをした。開催時期は5月18日でステージとブースに申込みを行った。

#### a)開催概要

・開催日時：令和6年5月18日(土)

・協力者：

Career Partners Totoki 十時 あや氏 (5月18日ステージおよび前半のブース)

綿善旅館 女将 小野 雅世氏 (5月18日後半のブース)

#### b)ステージ・ブース協力者

Career Partners Totoki

国家資格キャリアコンサルタント

十時 あや氏



#### ステージ・ブース協力者プロフィール

関西大学卒業後、株式会社ロイヤルホテルへ入社。宿泊部・料飲部を経て人事部に配属。新卒採用や若手社員の研修、語学研修を担当する傍ら「社内接遇インストラクター」に抜擢、社員教育にも携わる。その後、業界最大手の会員制ホテル、Forbes トラベルガイド5つ星ホテル等の人事部にて採用・研修・労務を担当。ホテル専門学校において1年間教壇に立った経歴もあり、これまでに1,000名を超える面接を実施してきた。

20代で国家資格キャリアコンサルタント資格を取得。半期で約70~80名のキャリア面談を実施。一人ひとりに寄り添い、自己の内面やありたい自分に気づき行動に移してもらうようアプローチ。2023年、フリーランスとして独立、Career Partners Totokiを開業。接遇・マナー、主体性発揮、女性活躍推進等のテーマを得意とする。



株式会社綿善 代表取締役

綿善旅館 女将

小野 雅世氏

大学卒業後、メガバンクへ就職し、大阪で法人営業部に配属される。その後実家の旅館に入り、二児の子育てをしながら、「旅館」のプランディングを目指し生産性やサービス向上に奮闘中。2015年、観光庁の「旅館ホテル生産性向上モデル」に選出され、業務の効率化を実現。成功事例として2017年安倍首相の前でも紹介される。また、同時期より旅館の魅力を伝える活動として大学や同業者や他業種の経営者に向けて講演を行ない、現在では「京都府就職特命大使」に任命されている。

#### c) イベント内での広報

対象の就職イベントサイトで以下のようなステージの紹介を行った。



**講演エリア**

業界を代表する企業による講演や、あなたの転職活動に役立つ講座が聞ける！

転職活動での不安解決や今後の活動に活かせる内容をお話します。

- 転職活動に不安がある
- この時期の転職活動のヒントがほしい
- 自分に合う業界を改めて考えたい

そんな悩みはこのエリアで解決！！

転職活動成功のヒントを講演形式でお伝えします。

※「予約制」のプログラムは『詳細確認＆予約する』よりご予約ください。

プログラム内容	
5月18日(土) 12:00～12:30	観光庁 宿泊業における人材確保促進業務事務局 さらなる成長が期待される宿泊業界へ転職しませんか ～専門家が宿泊業界の概要、働く魅力、よくある疑問点などについてお話しします～

[詳細確認＆予約する >](#)

#### d) ステージの参加実績

ステージは株式会社学情のサイトからの事前予約を行ってから参加する形態となった。前日の予約数が15名だった。当日は主催者にも許可を得たうえで、ステージ会場前で案内を行うことで、最終的に19名の方が来場した。ステージとブース両方に参加した求職者は6名いた。

	予約数	参加者数	参加率
転職博	15名	19名	126%

e)講演エリアで実施したステージの内容

テーマ	内容
司会の挨拶 (3分)	ステージの趣旨の説明を話した後、十時氏のご紹介し、ステージを開始した。
自己紹介 (5分)	これまでの経歴、経験などを話しながら宿泊業界に対する想いを話した。
1. 期待を背負う宿泊業 (5分)	日本の成長を支える産業で今後さらに伸びていく業界で、宿泊業は「泊まる」だけではなく無限の可能性を持っている点を説明した。
2. 宿泊業で働く魅力 (5分)	宿泊業界は、「やりたいこと」が実現できる、自分の人生すべてが経験値、スキルとして活かすことができるといった魅力があることを紹介し、宿泊業に向いている方の特徴を説明した。
3. 応募のまえに (5分)	資格が必要か？マナーは？英語などの言語能力は？といった転職活動をしているかたからよくいただく疑問点について解説を実施。また、応募時の注意点、面接対策などについてのアドバイスをした。
4. 宿泊業 × 未来 × 可能性 (5分)	つながり、キャリア、well-beingなどのキーワードについて話しながら、宿泊業界で一緒に頑張っていこうというメッセージをお伝えした。
司会の締めの挨拶 (2分)	登壇した十時氏にお礼をお伝えしたあと、チラシの説明をした。また、宿泊業相談窓口のブースの案内を実施した。

f) ブースでの相談概要

カテゴリー	質問内容
就職活動の対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・履歴書・職務経歴書の書き方についてアドバイスしてほしい</li> </ul>
給与・待遇面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給与体系について教えてほしい</li> <li>・福利厚生・住宅手当について教えてほしい</li> </ul>
働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・どんな職種があるのか？</li> <li>・コロナ前と比べて働く環境はどう変わっているか？</li> <li>・シフトはどのようになっているか？</li> <li>・夜勤はどれくらいの頻度で発生するか？</li> </ul>
宿泊業界の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ホテルの仕事をすることで万博に関われる可能性はあるか？</li> </ul>
言語・インバウンド対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・英語能力はどれくらい求められるか？</li> <li>・インバウンドのお客さんは増えているか？</li> </ul>
キャリアパス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社内研修などの制度はどのようになっているか？</li> </ul>
外国籍の就職相談	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人だが宿泊業界で働けない仕事があると聞いたが、どのように考えたらよいか？</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・印象に残っているお客様は？</li> <li>・宿泊業で会計の仕事はあるのか？</li> <li>・ホテル・旅館の違いは？</li> </ul>

④ マイナビ転職フェア

転職希望者向けイベントの2回目は、株式会社マイナビが主催するマイナビ転職フェアに申込みをした。開催時期は6月22日と6月23日の2日間でブース出展を行った。また、6月23日は3分PRのステージに登壇をした。

a) 開催概要

- ・開催日時：令和6年6月22日(土)～6月23日(日)
- ・協力者：
  - 株式会社当間高原リゾート ベルナティオ3名(6月22日終日のブース)
  - リゾートトラスト株式会社2名(6月23日前半のブース)
- ※6月23日後半は事務局にて対応を実施した。

b)3分 PRの詳細

次のようなタイトル、内容で宿泊業相談窓口のPRを実施した。

タイトル	内容
さらなる成長が期待される宿泊業界へ転職しませんか (3分)	<ul style="list-style-type: none"> <li>宿泊業界が成長産業として注目されている根拠のデータの紹介</li> <li>業界研究のサイトの紹介</li> <li>宿泊業相談窓口のベースのご案内</li> </ul>

c)ベース協力者



株式会社当間高原リゾート ベルナティオ  
統括総支配人兼事業統括室室長  
佐野 智之氏

事業統括室  
岡村 祐子氏

マーケティング部  
柳 舞氏



リゾートトラスト株式会社  
ホテル&ゴルフ本部  
クオリティマネージメント部 部長  
沖野 功明氏

ホテル&ゴルフ本部  
クオリティマネージメント部 人材育成教育課  
川瀬 奈美氏

e)ベースでの相談概要

カテゴリー	質問内容
就職活動の対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>宿泊業界で働くことを希望しているが、どのような経験を積んだらよいか？</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・転職先を選ぶ際に見るべきポイントは？</li> <li>・履歴書はどのように記載をしたらよいか？</li> </ul>
給与・待遇面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給与体系について教えてほしい</li> <li>・福利厚生・住宅手当について教えてほしい</li> </ul>
働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・宿泊業の仕事内容を教えてほしい</li> <li>・接客も夜勤務もなく年間 120 日の休みが確保できる職場を希望しておりますが、宿泊業でそのような仕事はございますか</li> <li>・宿泊業に興味はあるが土日出勤、深夜勤務、年間休日数が少ないことが心配であるがどのようになっているか？</li> </ul>
宿泊業界の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・十数年前に宿泊業界での経験があった。現在の宿泊業界の状況について教えてほしい。</li> </ul>
言語・インバウンド対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・英語力はどれくらい求められるか？</li> <li>・インバウンドの方がどれくらい宿泊されているか教えてほしい。</li> </ul>
キャリアパス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアパスについて教えてほしい。</li> <li>・教育研修制度について教えてほしい。</li> </ul>
宿泊業で活かせるスキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>・宿泊業界の企画業務の仕事内容について教えてほしい。</li> <li>・旅行業務取扱の資格を持っているが宿泊業界で働くにあたって活用できるか？</li> <li>・宿泊業界の DX 化がどのように実施されているか教えてほしい。</li> <li>・ホテルの施設管理にはどのような業務があるのか</li> <li>・総務経理の仕事があるか教えてほしい。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・未経験で大丈夫か？</li> <li>・年齢制限はあるか？</li> <li>・宿泊業界で働くにあたり何を大切にしているか？</li> <li>・どんなホテルの種類があるか？</li> </ul>

## (5)大型就職イベント等への出展（ステージ、ブース等）のまとめと改善案

### ① 総括

各イベントの来場者数は以下の通り。

開催日時	イベント名	ステージ /ブース	来場者数	イベント全体 の来場者数
3月9日(土)	マイナビ就職 EXPO	ステージ	50名	3,974名
3月20日(水)	就職博	ブース	18名	597名
3月26日(火)	就職博	ブース	15名	240名
5月18日(土)	転職博	ステージ	19名	598名
		ブース	25名	
6月22日(土)	マイナビ転職フェア	ブース	53名	1,865名
6月23日(日)	マイナビ転職フェア	ブース	39名	1,322名
		ステージ (3分 PR)	120名	

\*5月18日の転職博でステージとブース両方に来場した方は6名。

来場者に配布したチラシのQRコードからのアクセス数は以下の通り。

開催日時	イベント名	QRコードからの アクセス数
3月9日(土)	マイナビ就職 EXPO	20
3月20日(水)	就職博	7
3月26日(火)	就職博	1
5月18日(土)	転職博	2
6月22日(土)	マイナビ転職フェア	13
6月23日(日)	マイナビ転職フェア	
共通	全イベント共通チラシ	46
合計		80

\*ブースの来場者向けにはがきサイズのチラシをお渡したものとは別に、全イベント共通で利用できるA4のチラシをイベント会場で配布した。「共通：全イベント共通チラシ」はそのチラシ経由でのアクセス数を記載。

## ② 改善案

### a) 実施時期

株式会社学情の担当者によると大学生の就職活動時期は年々早くなっている、2月時点に内々定が決まり3月時点で就職活動を終える学生が増えているという。今回のブースは個別企業の選考の一環ではなく、宿泊業界への就職に関して、興味・関心を持ってもらうことを目的としている。業界研究という観点ではさらに早いタイミングで学生が情報収集しており、9月～12月に開催される大学3年向けのイベントへの出展を検討するなどが必要になってくると考えられる。

### b) ブース協力者の選定

大学生向けイベントは経営者の方とキャリアアドバイザーの方を中心にご協力いただいた。また転職希望者向けイベントは経営者の方やキャリアアドバイザーの方に加えて、若手社員の方にも来ていただき、様々な立場から話ができるようにした。6月22日、6月23日のイベントでは2日合計で92名の方に来場をいただいたが、相談員を3名体制にすることで、待ち時間を少なくし対応をすることができた。また、若手社員の方に直接実体験を伝えてもらうことでブース来場者が宿泊業界にチャレンジする際の不安の払拭に繋がると考えられる。

### c) ブースの紹介方法

ブース名に「観光庁」と入っていたため、公務員希望の方が何名か来訪された。「宿泊業の相談窓口」のブースが観光庁の採用ではなく、宿泊業界での就職を検討する方の業界研究の場であることが分かるように、ブースの装飾やポスターの内容を工夫する必要がある。

### d) フォロー方法

ブース来場後のアンケートの回答率は、大学生向けイベントが45%だったのに対して、転職希望者向けイベントでは8%に留まった。理由として、転職希望者は大学生に比べて個人情報の扱いに関する意識が高く、協力いただきにくい側面があったと考えられる。

回答率を高めるために次のような対応が考えられる。

- 1) 参加者の属性情報の入力項目を少なくし、ブースの満足度調査に目的を絞ったアンケートにすることで短時間に回答できるようにする。
- 2) 回答者に対してノベルティなどを配布する。
- 3) ブースを大きくすることで事務局がアンケート回答の協力依頼をサポートできるようにする。

### 3. 宿泊事業者向け採用方策セミナー・相談会の実施結果概要

#### (1) 実施概要

全日程で 14:00～15:30 で実施

	開催日時	セミナーテーマ	講師
第1回	5月8日(水)	中途の採用	久保 亮吾氏 株式会社リクラボ 代表取締役
第2回	5月22日(水)	パートの採用	森戸 香奈子氏 株式会社リクルートじゃらんリサーチセンター 主席研究員
第3回	6月26日(水)	高校生の採用	森 隆史氏 株式会社ジンジブ 専務取締役
第4回	9月4日(水)	大学生の採用	綿貫 哲也氏 株式会社マイナビ 支社事業推進部
第5回	10月1日(火)	シルバーの採用	宇佐川 邦子氏 株式会社リクルートジョブズリサーチセンター センター長
* 全5回全てオンライン（Zoom を活用したウェビナー形式での実施）			
** セミナー申込者は全5回のアーカイブ配信によるセミナー動画閲覧を可能とした			

#### (2) 実施結果

	申込者数	参加者数	総満足率	大変満足	満足	動画視聴回数
第1回（中途編）	407名	256名	94%	33%	61%	380回
第2回（パート編）	229名	124名	93%	32%	61%	262回
第3回（高校生編）	204名	99名	98%	42%	56%	181回
第4回（大学生編）	217名	138名	100%	48%	52%	215回
第5回（シルバー編）	140名	78名	97%	42%	55%	120回
合計	1,197名	695名	-	-	-	1,158回
目標値	800名	500名	-	-	-	-
達成率	150%	139%	-	-	-	-

\*目標値は、株式会社やまとごころキャリアが 2024 年 1 月 15 日付で提出した企画提案書 P19 の第 2 章(3)④C より引用

\*\*総満足率はアンケートにてセミナーに大変満足又は満足と回答した割合

\*\*\*動画視聴者数は 2025 年 2 月 28 日時点で集計

### (3)各人材層別の採用スケジュールとセミナー開催日

## セミナー開催日に関する基本方針

人材層	基本方針
高校生	2025年4月1日入社に間に合うよう可能な限り早い時期に開催
大学生	2025年4月1日入社には間に合わない可能性が高いため、 2026年4月1日入社組の夏インターンシップに間に合うよう開催
中途・パート ・シルバー	宿泊事業者がセミナーに参加しやすいよう、 夏の繁忙期を避けて開催

#### (4)各回の宿泊事業者向け採用方策セミナーの概要と実施結果

各回開始時に 5 分程度のオリエンテーション（事務局）、終了時に 30 分程度の質疑応答（事務局及び登壇者）を実施した。

##### ① 採用ターゲットごとの人材確保ポイント「中途の採用編」

開催日時：令和 6 年 5 月 8 日(水)14:00～15:30

講師　　：久保 亮吾氏 株式会社リクラボ 代表取締役

講師プロフィール：

立教大学経済学部卒。



藤田観光株式会社でホテルの現場（料飲部・宿泊部）を経て、同社人事部で採用・教育を担当。その後、ホテル業界の専門出版社である株式会社オータパブリケイションズで「週刊ホテルレストラン」編集部に在籍、後に編集長を務める。

2014 年にホテル業界の専門人財会社、株式会社リクラボを設立。新卒社員から総支配人まで、ホテル業界を人財コンサルタントとしてサポートしている。

##### 【著作】

『ホスピタリティを育てる物語』 株式会社翔泳社

『サービス業に就職したい！』 株式会社オータパブリケイションズ

##### a)選定理由

主な選定理由	1. 久保氏自身が宿泊業界での中途採用分野に精通している。 2. 同氏は登壇実績が豊富である。
理由 1 の補足	・同氏は宿泊業界に特化した現役の採用コンサルタントである。 ・同氏が代表取締役を務める企業が同業界に特化した求人サイト「ホテル採用研究所」を運営している。
理由 2 の補足	・オンライン開催 2023 年 7 月 19 日「ホテル業界の採用から定着までのポイント」 ・東京都千代田区（株式会社日本経済新聞社主催）2023 年 6 月 27 日「地方創生人材が支える観光産業」他

b)第1回 セミナー詳細

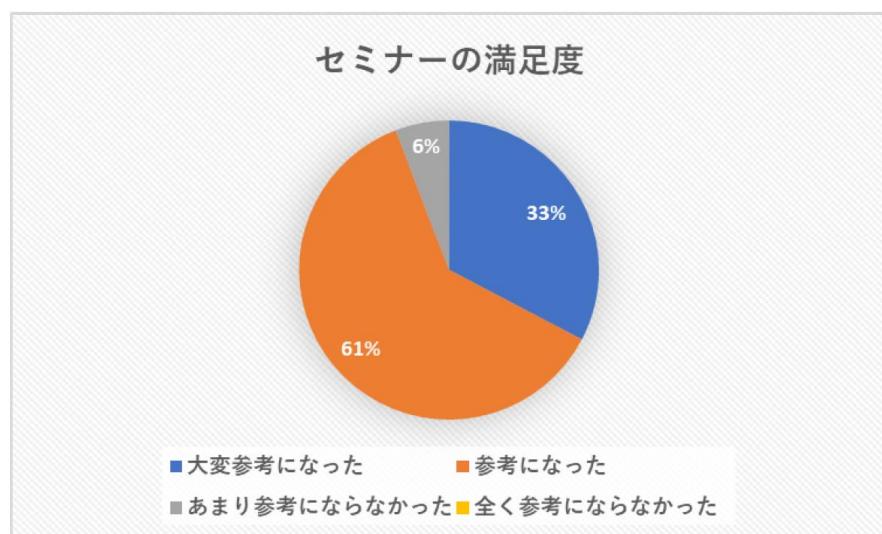
14:00～14:05	全体オリエンテーション
14:05～15:05	<ul style="list-style-type: none"><li>・人手不足の現況と宿泊事業者が抱える課題</li><li>・宿泊事業者が採用活動する際に使うべき2つの力</li><li>・採用活動で利用すべきサービスと効果的な使い方</li><li>・採用活動のフローと対応のポイント</li></ul>
15:05～15:30	質疑応答

c)質疑応答の概要

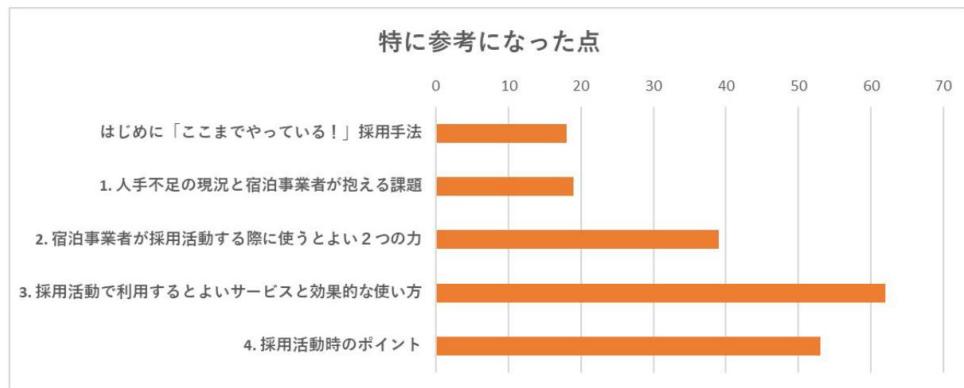
質問概要	回答概要
求人広告の具体的な記載方法	良い記入例と良くない記入例を示しつつ、仕事内容や他社と比較した際の特徴について詳細に記載することが重要であることなどを説明した
Indeedのような求人検索エンジンの効果的な利用方法	自社求人ページではPDFファイルを使用しない、募集職種ごとにページを分ける等の工夫により求人検索エンジンに掲載され易くなることを説明した
求職者の動向	事務局でもあり、観光業界に特化した求人サイトを運営する株式会社やまとごころキャリア社が実施した2024年3月調査結果を用いて、次の転職時に観光業界を希望する方が48%、観光業界を希望する理由、希望しない理由などの実情を説明した

d) アンケート結果概要

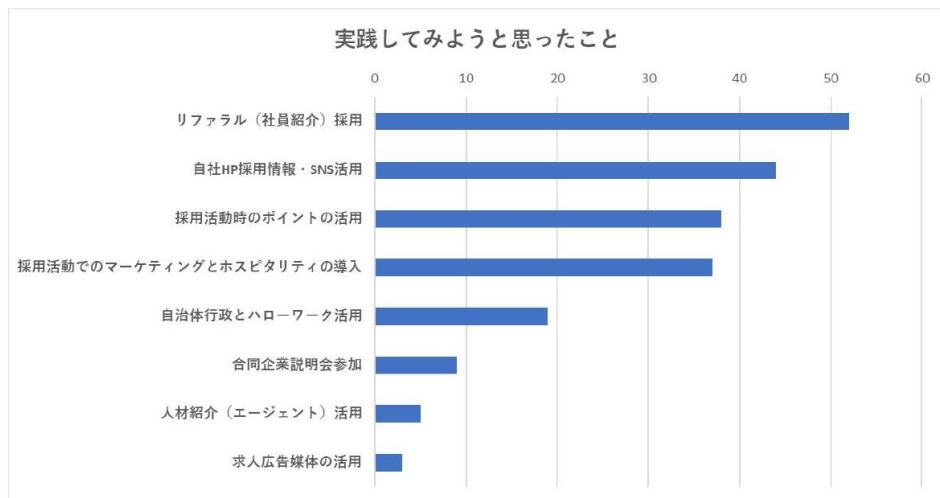
1) セミナーはいかがでしたでしょうか?



2) 特に参考になった点を教えてください。(複数回答可・任意)



3) 本セミナーを視聴して、実践してみようと思ったことがありますか？(複数回答可・任意)



4) 本セミナー参加後も、依然として解決できないと思われる採用課題があれば教えてください。（任意）

回答を原因・現象別に分類した。第2回以降も同様の方針で分類を行った。

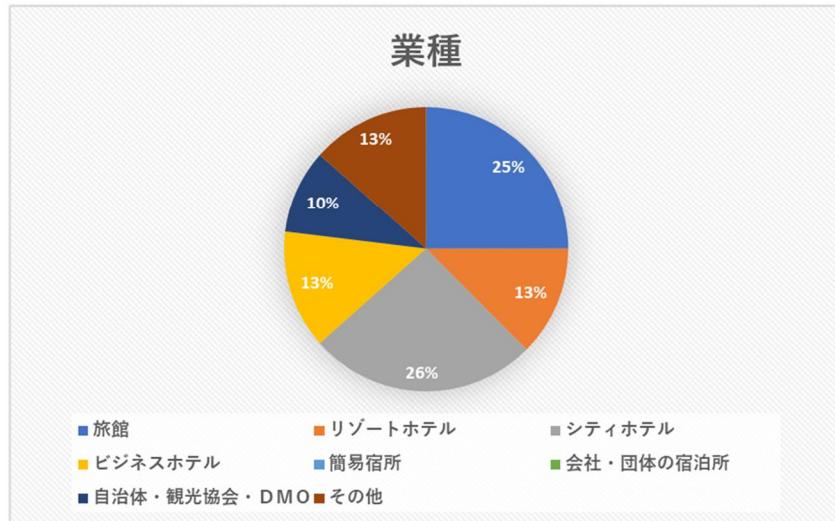
各課題	実際のアンケート回答
人事部門の課題	採用・教育を行う人事担当者の人数及びスキル不足等
予算面の課題	採用に費用をかけられない
待遇面の課題	他業界・既存社員との給与格差、給与以外の勤務形態、福利厚生等
採用手法の課題	セミナーよりも詳細な求人広告の掲載先や興味を引き付ける掲載表現を知りたい
地域特有の課題	地域の過疎化、労働人口の減少の他、地域外から採用する際に必要となる地域での賃貸物件が少ない
特定人材の採用難	特定職種（調理職、外国人スタッフのまとめ役）や特定年齢層（若手）等

5) 本セミナーに関して、ご意見・ご感想などがございましたらご記入ください。（任意）

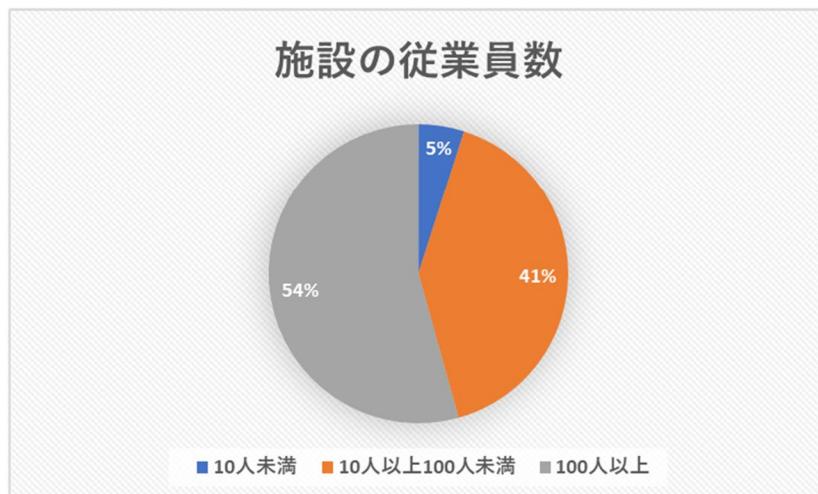
回答のうち、具体的なもの、次回以降の事業において有効と思われるものについて抽出した。第2回目以降も同様の方針で記載した。

コメント
冒頭の「ここまでやっている」の内容には衝撃を受けました。また、採用手段としてリファラル採用は考えておりませんでしたので、ぜひ検討したいと思います。
採用活動には、「マーケティング」と「ホスピタリティ」が重要というお話の中で、初期対応において必ず1時間以内にはご連絡をいれることや来館時や対面時にお客様と同じように接するというお話はとても参考になりました。今回のお話を通して、求人者への応対の迅速性や全体周知を改善していきたいと考えております。
10年前と同じ手法では人は採れない。意識ではなく具体的手法を変化させる。ESとCSを同等に考える。リファラルのお礼の金額についても目から鱗でした。
人手不足問題に対し、もっと深刻に捉えていかなければならぬと痛感しました。

6) 貴社・貴団体の業種を教えてください。（最も近いと思われるものをお選びください）



7) 6) で宿泊事業者の皆様に質問です。宿泊施設の従業員数を教えてください。  
(複数の宿泊施設を運営している場合は、合計の従業員数をお選びください)



8) 6) で宿泊事業者の皆様に質問です。宿泊施設の主な国内の所在地を教えてください。  
(複数の宿泊施設を運営している場合は最も従業員数の多い所在地をお選びください)

東京都	9	京都府	2	宮城県	1
沖縄県	6	香川県	2	三重県	1
長野県	6	埼玉県	2	滋賀県	1
静岡県	5	山形県	2	新潟県	1
神奈川県	4	鹿児島県	2	大阪府	1
北海道	4	秋田県	2	大分県	1
愛知県	3	青森県	2	長崎県	1
岐阜県	3	富山県	2	鳥取県	1
広島県	3	福岡県	2	徳島県	1
兵庫県	3	茨城県	1	栃木県	1
岡山県	2	岩手県	1	福島県	1

## ② 採用ターゲットごとの人材確保ポイント「パートの採用編」

開催日時：令和6年5月22日(水)14:00～15:30

形式：オンライン（Zoomを活用したウェビナー形式での実施）

テーマ：採用ターゲットごとの人材確保ポイント「パートの採用編」



講師：森戸 香奈子氏

株式会社リクルートじゃらんリサーチセンター 主席研究員

講師プロフィール：

東京都出身

1998年株式会社リクルート入社

同年株式会社リクルートリサーチに出向 6年間リサーチャーとしての経験を積む

旅行事業部へ異動、『じゃらん』編集部、広告制作を経て

2007年より『じゃらんリサーチセンター』研究員 2022年より主席研究員

「じゃらん宿泊旅行調査」「2030年観光の未来需要予測」などの調査研究

持続可能な観光地について研究した「三方よしの観光地経営」などを担当

a)選定理由

主な選定理由	<ol style="list-style-type: none"> <li>株式会社リクルートじゃらんリサーチセンターはパートの採用とパートが活躍できるための環境づくりに精通している。</li> <li>同センターは宿泊業界において十分な知識・データを有する。</li> <li>同センターにおいて、森戸氏は主任研究員を務め宿泊旅行分野での研究実績、登壇実績が豊富である。</li> </ol>
選定 1 の補足	宿泊事業者内での仕事を細分化した上で短時間勤務の仕事領域を掘り出す『プチ勤務 おしごとカタログ』の発刊プロジェクトに同センターが参加
選定 3 の補足	オンライン開催(株式会社リクルートじゃらんリサーチセンター主催) 2022年7月6日「観光振興セミナー2022」での登壇他

b)第2回 セミナー詳細

14:00～14:05	全体オリエンテーション
14:05～15:05	<ul style="list-style-type: none"> <li>・観光人材不足の要因分析と地域で解決できること</li> <li>・IT化による工数削減とジョブの細分化で成果を出す短期的取り組み事例</li> <li>・中長期的視野で考える観光産業の地位向上</li> </ul>
15:05～15:30	質疑応答

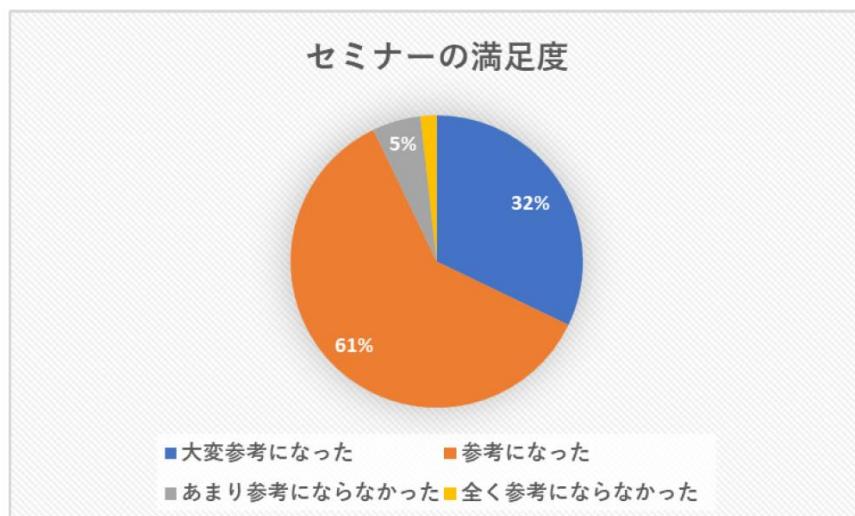
c)質疑応答の概要

質問概要	回答概要
観光関連事業者が欲しい人材とその地域で働きたい人のニーズのミスマッチに対する解決事例を教えてほしい	副業人材、プチ勤務人材(業務を細分化した上で、簡易で短時間で貢献できる業務のみを抽出。その業務のみ行う就業者)の募集を開始し、5件の求人に対し200名近くの応募実績があつたことなどを説明
採用活動における自治体などの支援策などを教えてほしい	勉強会や、同時期に同地域に入社した方々のコミュニティづくり(孤立の防止、定着などの効果が期待できる)などがある
どのような採用媒体が有効であるか教えてほしい	観光地としての知名度が高い地域ではハローワーク等の無料媒体も有効であるが、低い地域で

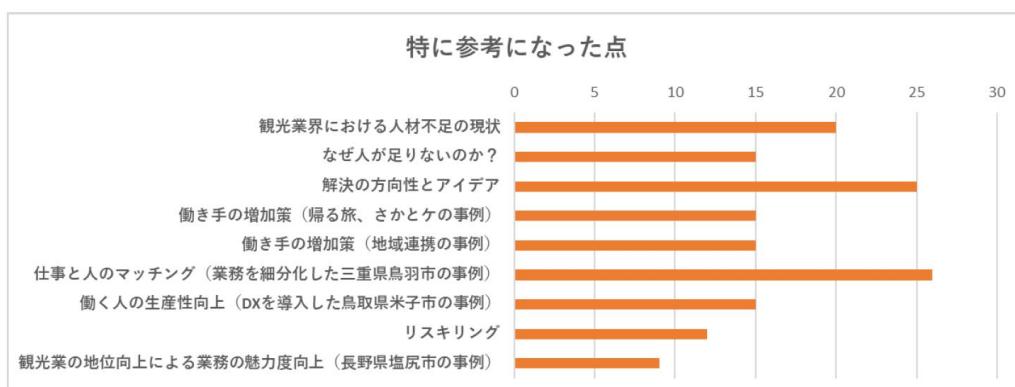
	は有料の求人媒体の利用が必要ではないかと思う
実際に短時間勤務に従事している方の属性と魅力を感じてもらえるメッセージを教えてほしい	シニア、専業主婦が多い。シニアは社会との接点を維持できるなど、専業主婦へはお子さんが幼稚園に行っている数時間だけでも勤務可能等のメッセージが有効である

d) アンケート結果概要

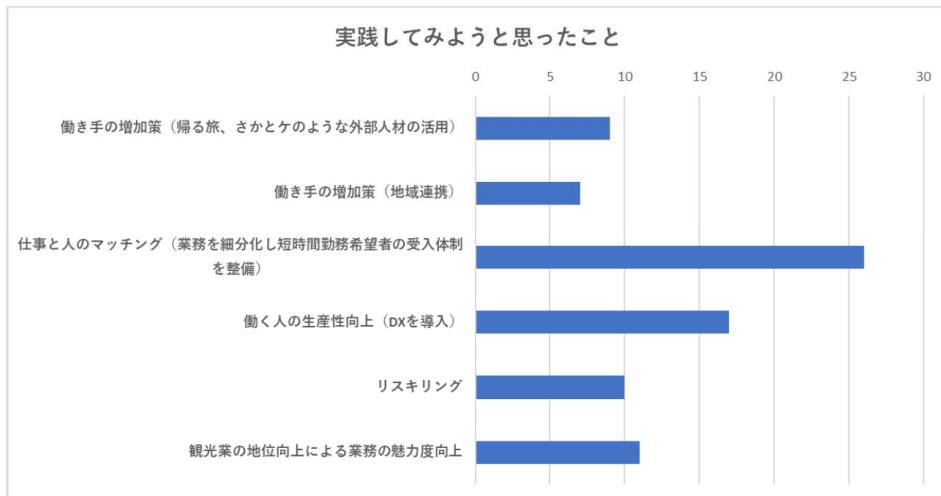
1) セミナーはいかがでしたでしょうか？



2) 特に参考になった点を教えてください。 (複数回答可・任意)



3) 本セミナーを視聴して、実践してみようと思ったことがありますか？（複数回答可・任意）



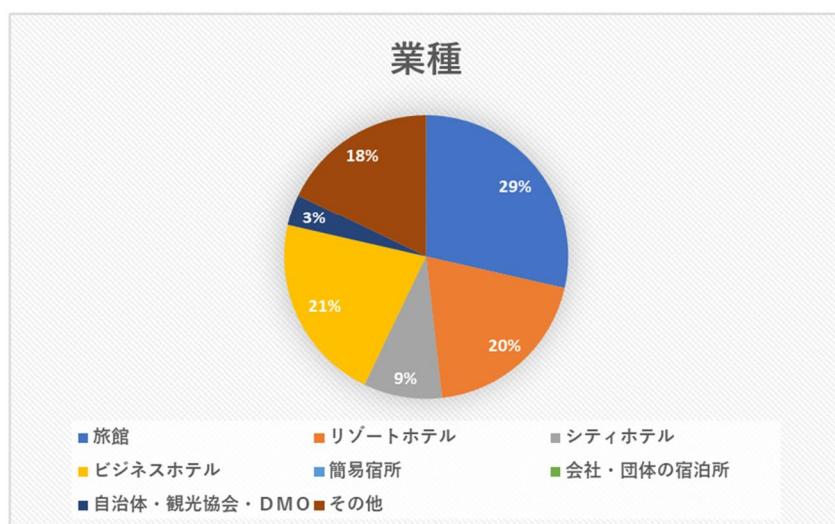
4) 本セミナー参加後も、依然として解決できないと思われる採用課題があれば教えてください。（任意）

各課題	実際のアンケート回答
人事部門の課題	採用・教育を行う人事担当者の人数及びスキル不足等
学んだ手法の課題	短時間労働者を受け入れても依然として応募がない時間帯が残る、人件費が上がってしまうのでは、そもそも切り分けた業務でも短時間労働者には習得できないのでは等

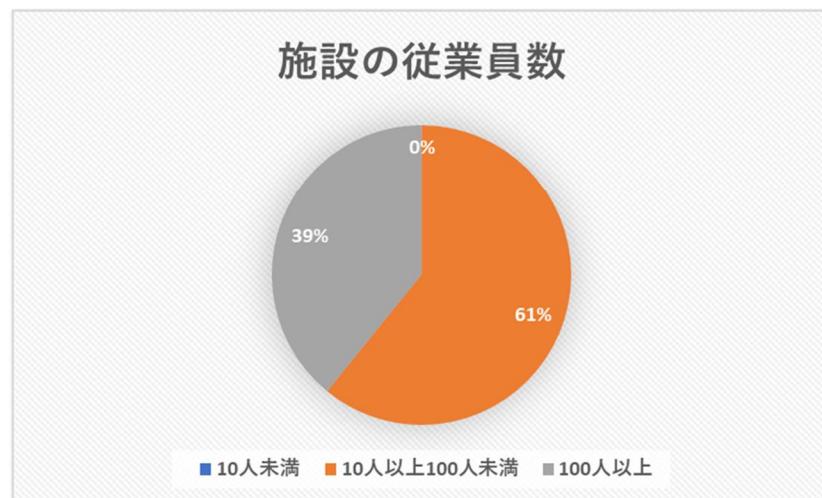
5) 本セミナーに関して、ご意見・ご感想などがございましたらご記入ください。（任意）

感謝を示すものだけであったため割愛した。

6) 貴社・貴団体の業種を教えてください。（最も近いと思われるものをお選びください）



7) 6) で宿泊事業者の皆様に質問です。宿泊施設の従業員数を教えてください。  
(複数の宿泊施設を運営している場合は、合計の従業員数をお選びください)



8) 6) で宿泊事業者の皆様に質問です。宿泊施設の主な国内の所在地を教えてください。  
(複数の宿泊施設を運営している場合は最も従業員数の多い所在地をお選びください)

沖縄県	5	群馬県	2	山口県	1
長野県	5	鹿児島県	2	千葉県	1
北海道	4	静岡県	2	大分県	1
神奈川県	3	大阪府	2	長崎県	1
東京都	3	兵庫県	2	栃木県	1
岡山県	2	香川県	1	奈良県	1
岐阜県	2	三重県	1	福島県	1

### ③ 採用ターゲットごとの人材確保ポイント「高校生の採用編」

開催日時：令和6年6月26日(水)14:00～15:30

形式：オンライン（Zoomを活用したウェビナー形式での実施）

テーマ：採用ターゲットごとの人材確保ポイント「高校生の採用編」

講師：森 隆史氏 株式会社ジンジブ 専務取締役



講師プロフィール：

新卒で広告ベンチャーの株式会社ピーアンドエフに入社。

2018年7月、当時グループ会社だった株式会社ジンジブの代表取締役に就任。その後、グループをジンジブ一社体制に経営統合をおこないグループオーナーと代表権を交代し、常務取締役に就任。2023年7月専務取締役に就任。

現在は全国のHRコンサルティング事業部（営業部門）や営業推進部を兼務で統括。若手人材の採用に課題を抱える企業様の採用支援・教育支援・定着支援、マネジメント育成支援などに力を入れている。

＜株式会社ジンジブの事業内容＞

- ・高校新卒領域に特化した採用・教育・定着の支援事業
- ・高卒第二新卒の人材紹介事業

#### ▼ 株式会社ジンジブ

<https://jinjib.co.jp/>

#### a)選定理由

主な選定理由	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 株式会社ジンジブは高卒採用に特化した数少ない企業でありツール、ノウハウなど豊富。</li><li>2. 高卒採用に特化した他企業にもヒアリングを行ったが、宿泊業に関する事例をより多く有していたのが同社であった。</li><li>3. 同社において森氏が中心となり採用に課題を抱える企業に対し採用支援等を行っており、セミナー登壇実績も豊富である。</li></ol>
選定1の補足	高校生の就職・採用支援サービス「ジョブドラフト」を運営
選定3の補足	オンライン開催 定期的に継続開催「若手人材不足を解決する 高卒採用初心者向けセミナー」

b)第3回 セミナー詳細

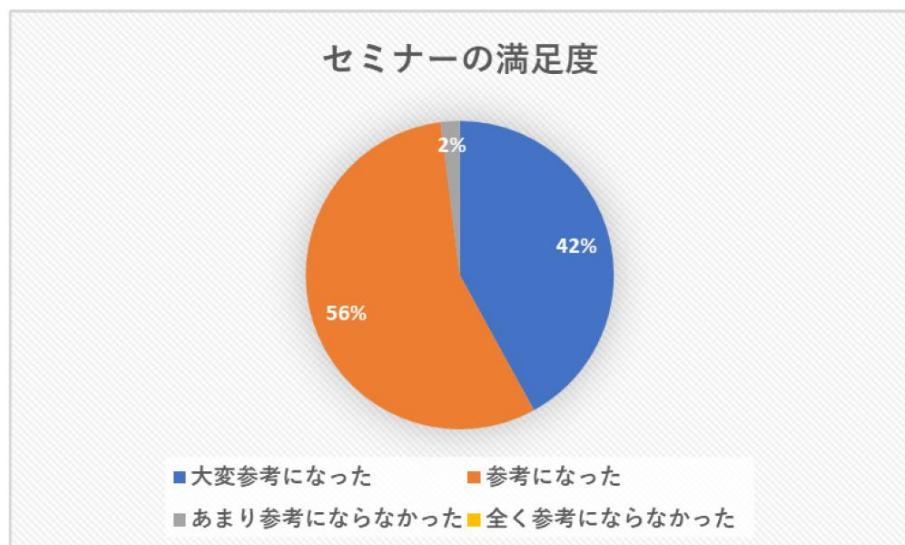
14:00～14:05	全体オリエンテーション
14:05～15:05	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高卒採用の現状と宿泊業の求人状況</li> <li>・高卒採用のメリット</li> <li>・高卒採用のルール</li> <li>・採用活動のポイント</li> <li>・宿泊業の採用活動事例</li> </ul>
15:05～15:30	質疑応答

c)質疑応答の概要

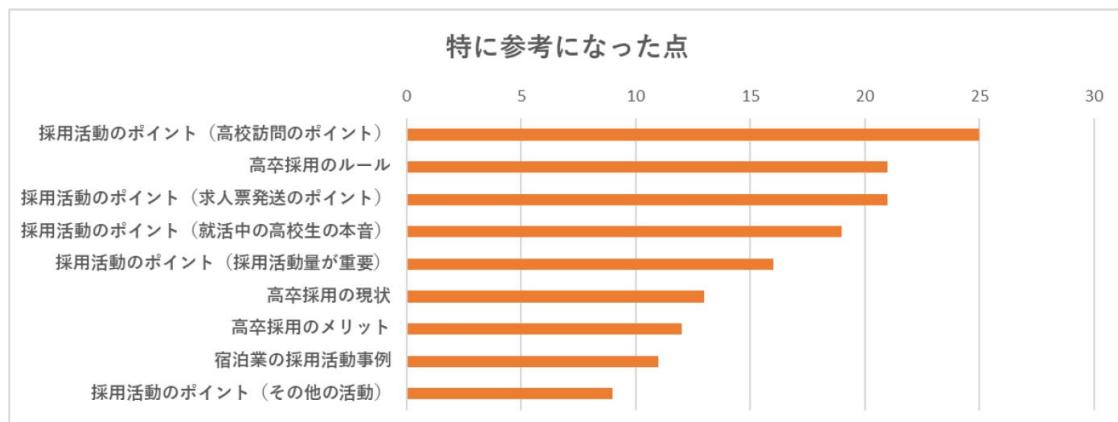
質問概要	回答概要
高卒者採用を予定している宿泊事業者、予定していない事業者に分けてこれからすべきことを教えてほしい	採用予定事業者は求人票の送付、地元高校への訪問の約束を7月第2週までに実施すべき。 これから開始する企業は速やかに管轄のハローワークに求人票の申請を行ってください。
求人倍率の高い地域での採用方法についてアドバイスが欲しい	県外採用が有効である旨を回答しつつ、成功事例について説明を行った
SNSをどう活用すべきですか	SNSは有効であり利用すべきであるが、使い分けも重要である。Instagramは閲覧者が多いものの写真中心の訴求となるため告知範囲を広げる、TikTokは動画投稿であるため会社の雰囲気を伝えるなどの使い分けが有効である。

d) アンケート結果概要

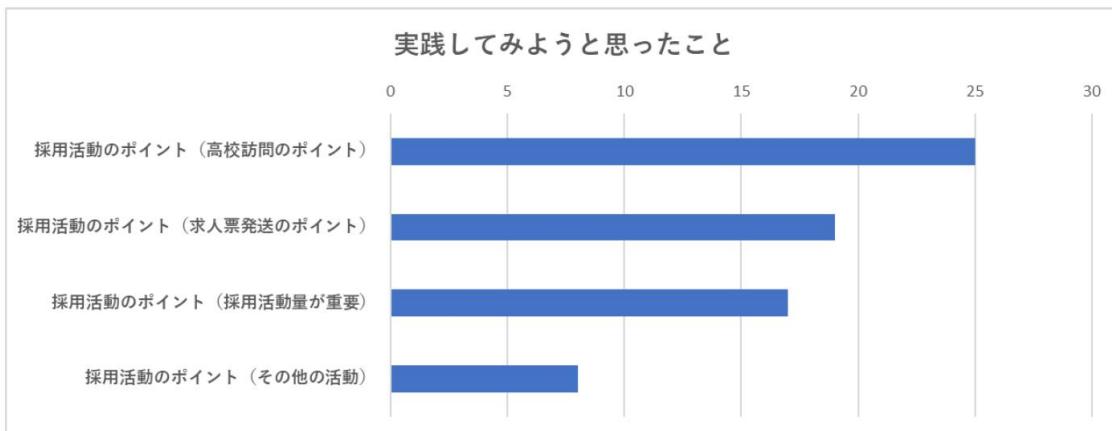
1) セミナーはいかがでしたでしょうか?



2) 特に参考になった点を教えてください。 (複数回答可・任意)



3) 本セミナーを視聴して、実践してみようと思ったことがありますか？（複数回答可・任意）



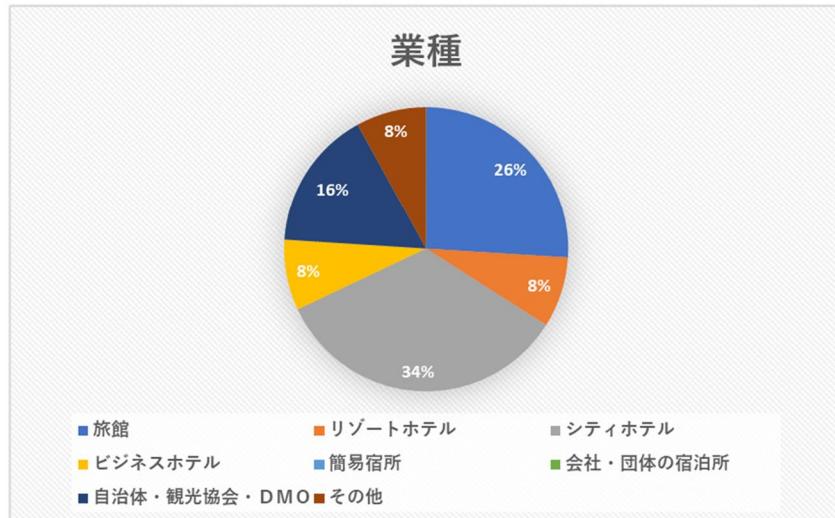
4) 本セミナー参加後も、依然として解決できないと思われる採用課題があれば教えてください。（任意）

各課題	実際のアンケート回答
人事部門の課題	採用後の教育と定着
予算面の課題	採用担当社員の採用活動時間などを含む予算の確保
待遇面の課題	年間休日日数が十分でない
地域特有の課題	地域に採用対象となる高校生が少なく応募の少ない、地域の賃金水準が低い等

5) 本セミナーに関して、ご意見・ご感想などございましたらご記入ください。（任意）

コメント
求人票の書き方について「高校生にわかるような表現」を心がけるべきということに感銘を受けました。従来はハローワークに向けて求人票を記入していましたが、今後はその先の高校生に向けて記入します。
高卒の採用について、わかりやすくまとまった内容のセミナーで勉強になりました。私は採用担当ではなく広報なので、部分的に関係するかと思いますが、採用広報の際のポイントとして参考になる情報もあったので、今後活かしていくければと考えております。具体的な事例の紹介も、より自社の状況と結び付けて考えやすくなり良かったです。

6) 貴社・貴団体の業種を教えてください。（最も近いと思われるものをお選びください）



7) 6) で宿泊事業者の皆様に質問です。宿泊施設の従業員数を教えてください。  
(複数の宿泊施設を運営している場合は、合計の従業員数をお選びください)



8) 6) で宿泊事業者の皆様に質問です。宿泊施設の主な国内の所在地を教えてください。  
(複数の宿泊施設を運営している場合は最も従業員数の多い所在地をお選びください)

東京都	5	熊本県	1	青森県	1
沖縄県	3	広島県	1	大阪府	1
北海道	3	香川県	1	大分県	1
群馬県	2	高知県	1	長崎県	1
神奈川県	2	埼玉県	1	長野県	1
静岡県	2	三重県	1	鳥取県	1
兵庫県	2	滋賀県	1	福島県	1
茨城県	1	鹿児島県	1	和歌山県	1
岡山県	1	新潟県	1		

④ 採用ターゲットごとの人材確保ポイント「大学生の採用編」

開催日時：令和6年9月4日(水)14:00～15:30

形式：オンライン（Zoomを活用したウェビナー形式での実施）

テーマ：採用ターゲットごとの人材確保ポイント「大学生の採用編」

講師：綿貫 哲也氏 株式会社マイナビ 支社事業推進部



講師プロフィール：

1987年マイナビ入社。営業職として、250社の採用募集活動に携わる。就職情報事業部営業部長、総務部長、支社長（神奈川、沖縄、埼玉）を歴任。長年、採用活動の現場を見てきた経験を活かし、現在は支社業務推進担当として、経済団体等における採用関連セミナーの講師として活動中。

《資格》特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会キャリアコンサルタント（国家資格）、特定非営利活動法人日本キャリア開発協会会員（CDA）

《著書》「中小企業の採用担当者へ！これが新卒獲得のノウハウです」（株式会社実務教育出版）

a)選定理由

主な選定理由	<ol style="list-style-type: none"> <li>株式会社マイナビは大卒採用支援の大手企業であり豊富な調査データ、ノウハウを有している。</li> <li>同社は宿泊業に関する事例も十分に有している。</li> <li>同社において綿貫氏は経済団体等における採用関連セミナーの講師として活動している。</li> </ol>
選定 1 の補足	マイナビ就職 EXPO は国内最大級の就職イベントである マイナビリサーチ Lab では雇用に関する調査、研究を行っている。
選定 3 の補足	大阪市（一般社団法人関西経済同友会主催）2023年3月23日「《新卒・中途》データで見る採用市場と募集活動成功のポイント」 京都市2023年8月21日「人手不足解消！本質から学ぶ採用活動：観光業界の人材確保セミナー」等

b)第4回 セミナー詳細

14:00～14:05	全体オリエンテーション
14:05～15:05	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学生新卒者採用市場の現況</li> <li>注目されている共感型採用</li> <li>志望度アップに繋がるインターンシップ</li> </ul>
15:05～15:30	質疑応答

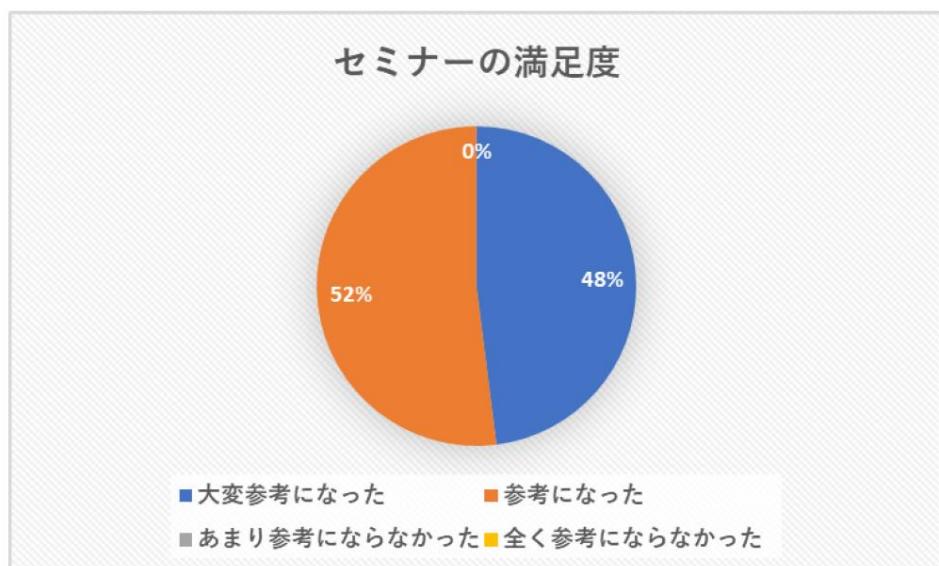
c)質疑応答の概要

質問概要	回答概要
内定辞退の防止策について教えてほしい	内々定を出した後に策を打つのは遅い。選考段階において学生の良いところをフィードバックする等し、自分の良さを理解してくれるこの会社であれば活躍できるというイメージをもってもらうことが重要。
インターンシップの参加率や有効性について教えてほしい	大学生の86%が参加しており、入社予定先企業のインターンシップ参加率は50%を超えるなど大学生採用には有効である。

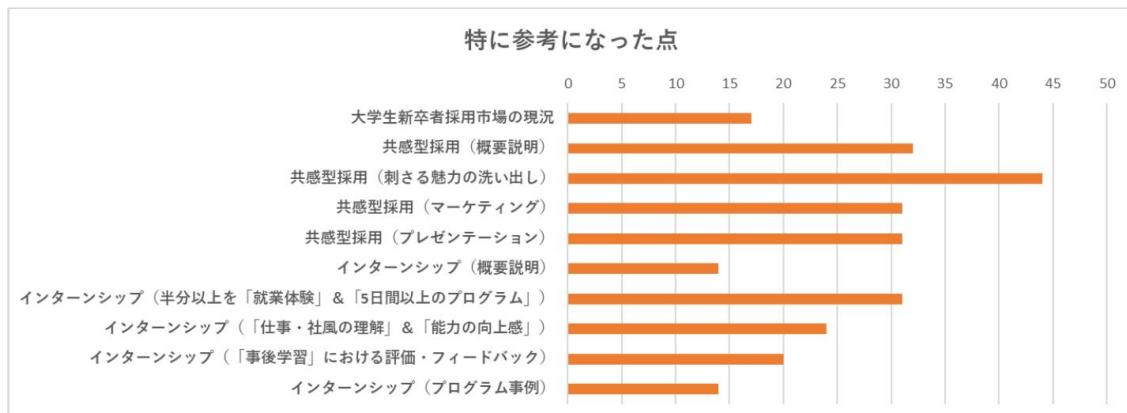
就職サイト別の有効な利用方法について教えてほしい	総合型サイト、特化型サイト、逆求人型サイト（求職者がプロフィールを紹介すると企業からスカウト等が来るサイト）の特徴と有効か使い分け方法について説明
--------------------------	---

d) アンケート結果概要

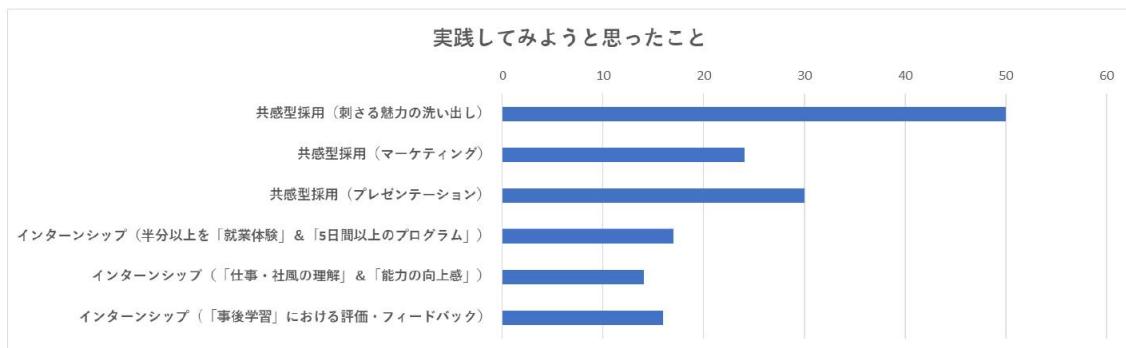
#### 1) セミナーはいかがでしたでしょうか？



#### 2) 特に参考になった点を教えてください。（複数回答可・任意）



3) 本セミナーを視聴して、実践してみようと思ったことがありますか？（複数回答可・任意）



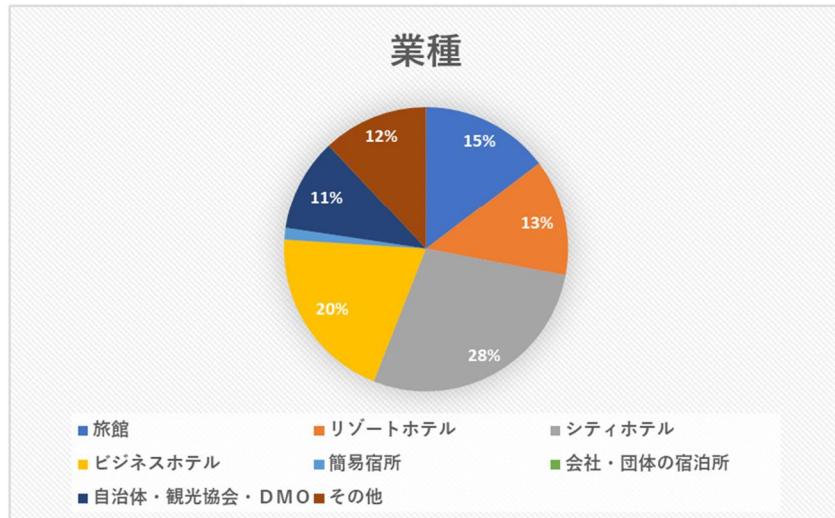
4) 本セミナー参加後も、依然として解決できないと思われる採用課題があれば教えてください。（任意）

各課題	実際のアンケート回答
人事部門の課題	採用を行う人事担当者の人数不足等
待遇面の課題	他業界の給与格差等
採用手法の課題	インターンシップに参加する学生の確保方法、参加後の学生が応募に至らない、内定を辞退する等
特定人材の採用難	特定職種（調理職、専門職）
その他	企業の意思変革

5) 本セミナーに関して、ご意見・ご感想などがございましたらご記入ください。（任意）

コメント
具体例を多く話して下さり理解が深まった。アーカイブで中途採用や高卒編を見れることもありがとうございました。
今年度（26卒向け）より初めてインターンシップ実施を行っています。わからないことも多い中、お話の中であった一人ひとりへのフィードバックの重要性や、事例の中であったスタッフと同じ場所（従業員食堂）での食事体験なども行えたことが、取り組みとして間違いでなかったと感じたため良かったです。
インターンシップにつきましては、どうしていくのが正解なのか不明瞭な中で実施をしておりましたのでとても参考になりました。
既にやっていることもいくつか紹介されて、今までやってきたことは間違ってなかったんだと感じた。ただ、今後の改善点に対する見通しは立てられなかった。
採用は地域差や地域の特徴が強いと感じる所以で地域ごとの情報共有や施策を教えていただきたいと感じた。

6) 貴社・貴団体の業種を教えてください。（最も近いと思われるものをお選びください）



7) 6)で宿泊事業者の皆様に質問です。宿泊施設の従業員数を教えてください。  
(複数の宿泊施設を運営している場合は、合計の従業員数をお選びください)



8) 6) で宿泊事業者の皆様に質問です。宿泊施設の主な国内の所在地を教えてください。  
(複数の宿泊施設を運営している場合は最も従業員数の多い所在地をお選びください)

東京都	14	愛知県	1	静岡県	1
北海道	5	茨城県	1	石川県	1
岡山県	4	岩手県	1	千葉県	1
沖縄県	4	宮城県	1	大阪府	1
兵庫県	3	広島県	1	大分県	1
京都府	2	三重県	1	長崎県	1
埼玉県	2	滋賀県	1	島根県	1
鹿児島県	2	秋田県	1	徳島県	1
神奈川県	2	新潟県	1	福岡県	1
長野県	2	青森県	1	福島県	1

##### ⑤ 採用ターゲットごとの人材確保ポイント「シルバーの採用編」

開催日時：令和6年10月1日(火)14:00～15:30

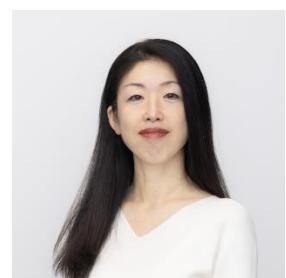
形式：オンライン（Zoomを活用したウェビナー形式での実施）

テーマ：採用ターゲットごとの人材確保ポイント「シルバーの採用編」

講師：宇佐川 邦子氏

株式会社リクルート

ジョブズリサーチセンター センター長



講師プロフィール：

リクルートグループ入社後、一貫して人材領域を担当。2014年4月より現職。

- ・地域の特性、業界や企業の特色を踏まえ、求人・採用活動、人材育成・定着、さらに活躍のための仕組み、組織づくり等、「働くに関する課題とその解決に向けた新たな取組み」をテーマに活動。
- ・講演・提言に加え、課題解決に向け業界や自治体、各種支援機関と連携した実証事業も行う。内閣府、経済産業省、厚生労働省、日本商工会議所等において委員も務める。

##### a)選定理由

主な選定理由	1. 株式会社リクルートジョブズリサーチセンターは採用に関する調査・研究を行っており採用ノウハウが豊富である。
--------	---

	<p>2. 宇佐川氏はセンター長を務めるとともに自身の活動を通じて宿泊業界、シニア採用について精通している。</p> <p>3. 同氏はセミナー講師実績が豊富である。</p>
選定3の補足	<p>函館市2024年3月15日「介護人材確保・育成事業 介護職員向けセミナー」</p> <p>東京都千代田区(国土交通省、経済産業省主催)2024年3月6日の「第4回高度物流人材シンポジウム」等</p>

b)第5回 セミナー詳細

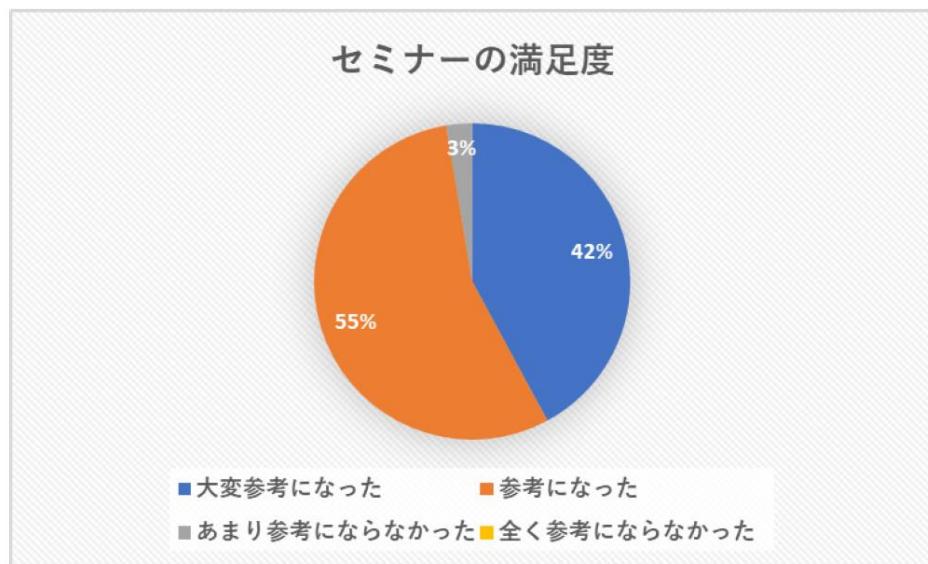
14:00～14:05	全体オリエンテーション
14:05～15:05	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働市場の現状と宿泊業の実態(就業者の構造、離職理由や改善要望)</li> <li>・シニアを知る</li> <li>・年齢に関わらず活躍できる方法を知る</li> </ul>
15:05～15:30	質疑応答

c)質疑応答の概要

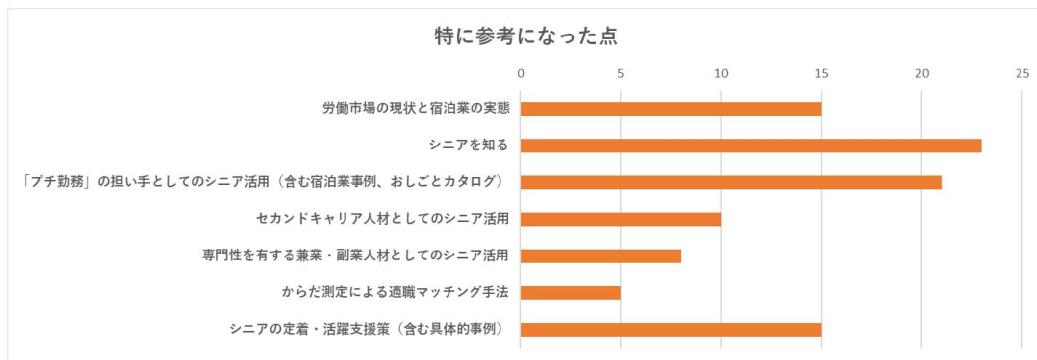
質問概要	回答概要
活用できる助成金などの支援策を教えてほしい	国や自治体で多くの制度がある。地元の金融機関や商工会議所、厚生労働省の出先機関等に相談するのが効率的である
採用面接で注意すべきポイントがあれば教えてほしい	実際に業務を行うことができるかについてシニアは不安に思う傾向ある。不安を払しょくするために仕事体験を取り入れることをすすめる
求人広告の記載方法についてアドバイスが欲しい	採用したいシニアを具体的に定義し、その方が知りたいであろう情報(例えば体力はあまり必要としない)を掲載し、職種等を容易にイメージがつく表記(例えば調理補助ではなく、料理盛り付けなど)にする

d) アンケート結果概要

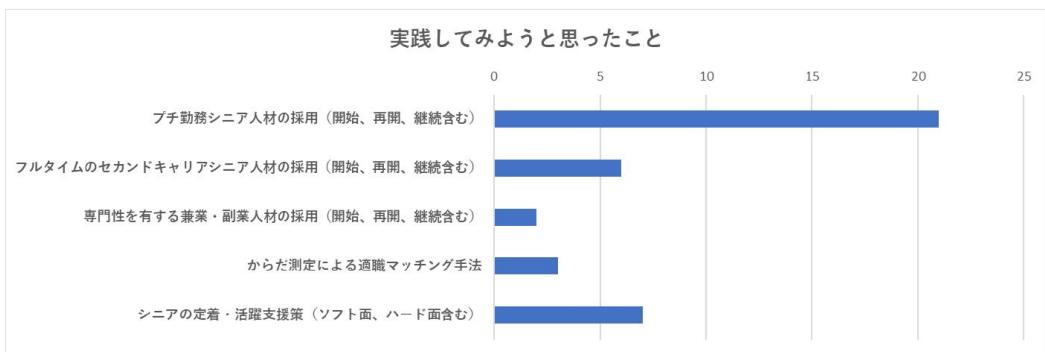
1) セミナーはいかがでしたでしょうか?



2) 特に参考になった点を教えてください。（複数回答可・任意）



3) 本セミナーを視聴して、実践してみようと思ったことがありますか？（複数回答可・任意）



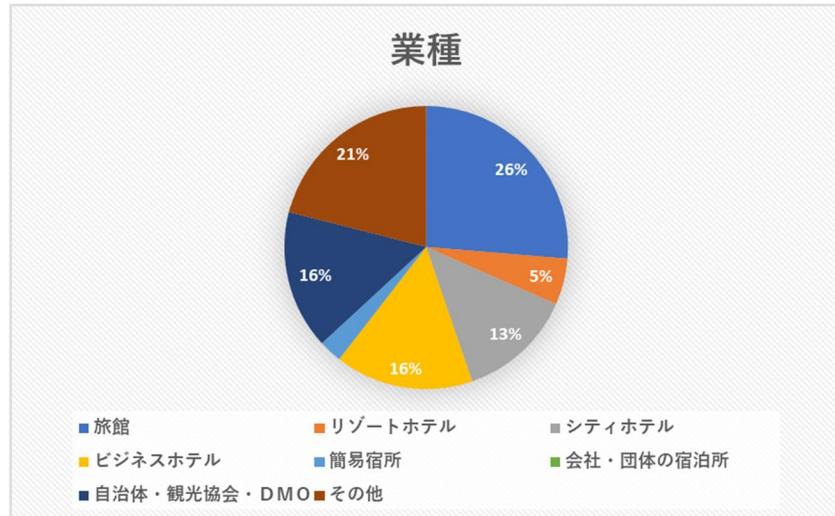
4) 本セミナー参加後も、依然として解決できないと思われる採用課題があれば教えてください。（任意）

各課題	実際のアンケート回答
地域特有の課題	地域の労働者人口が少なく、シルバーも取り合いになる等
特定人材の採用難	特定勤務形態（深夜時間帯の従事者）等
その他	宿泊業界の魅力が不足しており、就業の選択肢に入っていないように思える等

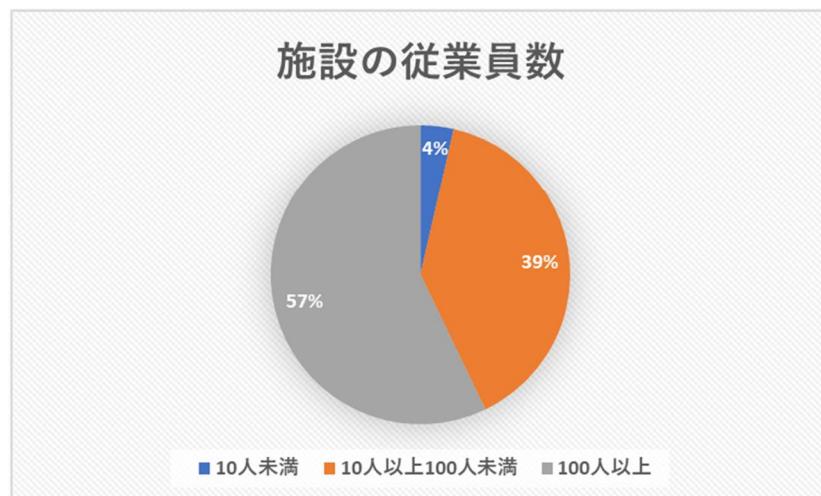
5) 本セミナーに関して、ご意見・ご感想などがございましたらご記入ください。（任意）

コメント
シニア採用において、現場からは任せられる業務がないなどと反発が多いですが、いきなり若手の代わりに採用していくのではなく、プチ勤務のように、シニアの人がやってみようと思って、企業側もやらせらる業務をつくるところからミニマムスタートしていきたいと思いました。
仕事の切り分けというのがなかなかできていないところであるため、そこを切り分けて小さくして提示するというやり方は参考になった。
給与（時給）さほど意識していない事など大変参考になりました。実際にまれに面接に来られる方は本当にみなさん若々しくて『とにかく家でじっとしていたくない』と意欲的な方ばかりです。もっと業務のハードルを下げてスポット的に求人票を作成してみようと思いました。
銀行であったり、DMO、旅行会社等のアドバイスや現場社員からの改善要望なども盛り込んでいただけだと、より具体性が出て業界のやる気も出るかと思いました。

6) 貴社・貴団体の業種を教えてください。（最も近いと思われるものをお選びください）



7) 6) で宿泊事業者の皆様に質問です。宿泊施設の従業員数を教えてください。  
(複数の宿泊施設を運営している場合は、合計の従業員数をお選びください)



8) 6) で宿泊事業者の皆様に質問です。宿泊施設の主な国内の所在地を教えてください。  
(複数の宿泊施設を運営している場合は最も従業員数の多い所在地をお選びください)

東京都	4	秋田県	1
神奈川県	3	石川県	1
兵庫県	2	大阪府	1
愛知県	1	大分県	1
岡山県	1	長崎県	1
沖縄県	1	長野県	1
熊本県	1	福岡県	1
埼玉県	1	福島県	1
三重県	1	北海道	1
山形県	1		

#### (5)セミナー申込者の追跡アンケート結果と改善案

本事業の目的は宿泊業にて人材確保が実現することである。

よってセミナーで学んだ手法の実行有無、その成果等の追跡調査を行った。対象者、回答数、回答期間は以下の通りである。

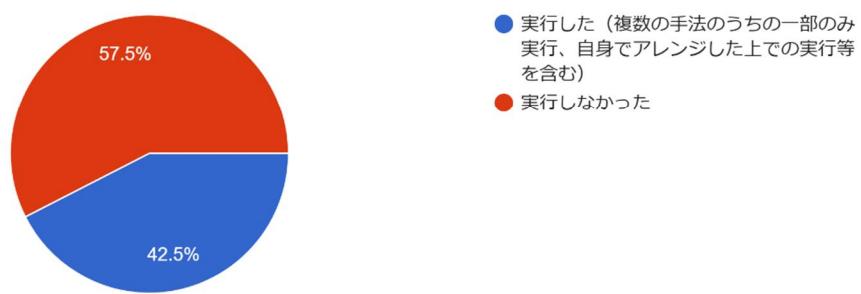
対象者 : 695 件 (全 5 回のセミナーのうち 1 回でも申し込みをした方)

回答数 : 40 件

回答期間 : 2025 年 1 月 24 日から 2025 年 1 月 31 日

1) セミナーで学んだ採用手法を一つでも実行しましたか？

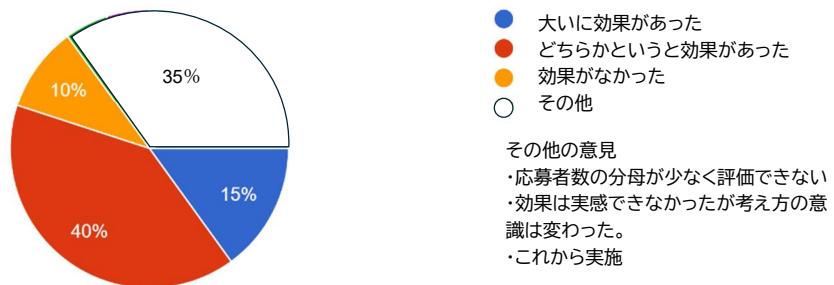
40 件の回答



各回の満足度（大変満足及び満足）が 93% 以上であったものの、実際に学んだ採用手法を実行した割合は約 58% と大きく下回った。実施しなかった理由は 3) に記載。

2) 1) で実行したと回答した皆様に質問です。実行による採用効果についてお聞かせください。

20件の回答

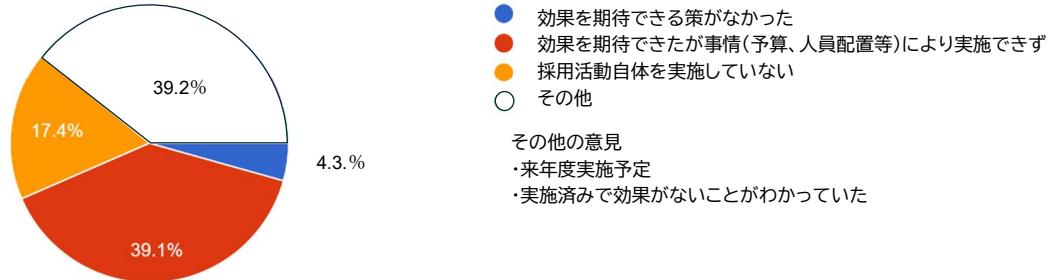


他の回答を除き、実行したと回答したうち効果があった割合（大いに効果があった及びどちらかというと効果があった）は約 85% と高い水準にあった。

3)

2) で実行しなかったと回答した皆様に質問です。実行しなかった理由についてお聞かせください。

23件の回答



採用活動自体をしなかった及び他の回答を除き、効果を期待できる策がなかった及び効果は期待できたが事情（予算、人員配置困難等）があり実行できなかったに着目すると、以下の結果となった。

効果を期待できる策がなかった	10%
効果は期待できたが事情あり実行できなかった	90%

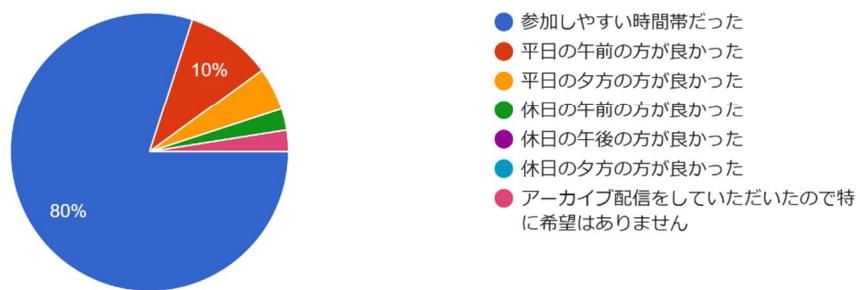
学んだ手法を実行しなかった主因は、有効性に疑義を持ったからでなく、何らかの制約条件があったことが分かる。各回セミナーアンケートの 4) 本セミナー参加後も依然として解決できないと思われる採用課題の回答に制約条件が含まれていると思われる。

課題の種類	課題の具体例	今後の解決方法
-------	--------	---------

主にセミナー 자체の課題	手法の具体性が不足 実施事例が不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>より詳細な手法の説明</li> <li>実施事例の追加</li> </ul>
主に社内の課題	待遇が不十分	<ul style="list-style-type: none"> <li>主に社内で解決すべき課題であるが、以下のプログラムは有効であると思われる。</li> <li>各種助成金等の支援制度の紹介</li> <li>資金繰り・売上高改善プログラム</li> </ul>
	採用体制が不十分	<ul style="list-style-type: none"> <li>他社の成功事例の紹介 (宿泊業支援者でなく、宿泊施設経営者が登壇することで共感度が増す可能性あり)</li> </ul>
環境の課題	地域の過疎化、低賃金	本セミナーで解決できる課題ではない

4) 本セミナーは平日の14:00～15:30に行いましたが、参加のしやすさについてお聞かせください。

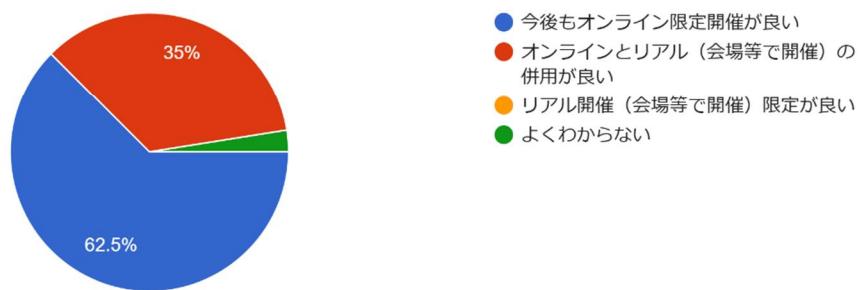
40件の回答



80%が参加しやすい時間であったとの回答であり、次回以降も同時間帯での開催が妥当であろう。

5) 本セミナー全5回をオンライン限定で開催しましたが、今後のセミナー開催方法についてお聞かせください。

40件の回答

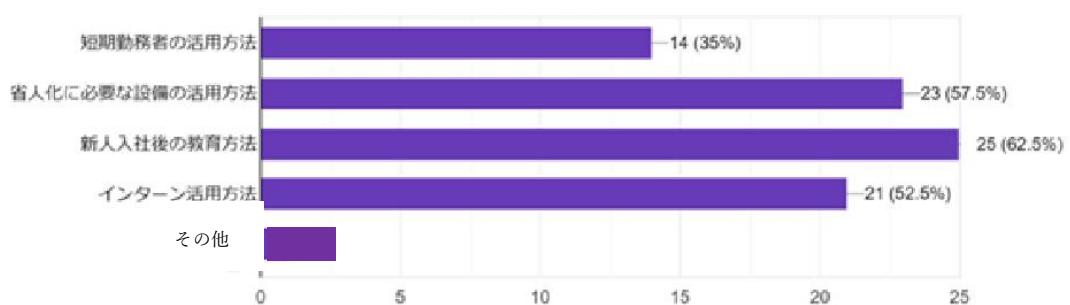


約 63%がオンライン限定開催を支持しており、オンライン・リアルの併用と合わせると約 98%がオンライン開催を支持している。オンライン開催のメリットは開催地から遠く離れた地域の事業者が参加しやすいことがあり、実際に各回セミナーのアンケートの 8) からも首都圏以外の参加者も多い結果となった。

可能な限り多くの宿泊事業者の採用支援を行うためにも、今後もオンラインでの開催（併用含む）が有効であろう。

#### 6) 今後、参加したいセミナーのテーマについてお聞かせください。 (複数選択可)

40 件の回答



過半数の回答者が省人化、教育、インターンの活用をテーマとするセミナーへの参加を希望する結果となった。採用自体に関する手法だけでなく、人材の有効活用・効率化等への関心も高いことが明確であることから、今後プログラムの追加を検討すべきであろう。

#### (6) その他の改善案

##### ① 申込者数（実績 1,197 件）の増加策

###### 運営側並びに告知協力先リスト

協力企業・団体	有料・無料	告知媒体・手法
観光庁	無料	WEB,SNS,DMO ネット
事務局（株式会社やまとごころキャリア）	無料	過去回の申込者へメルマガ
全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会	無料	会員企業へメルマガ
一般社団法人 日本ホテル協会	無料	会員企業へメルマガ及び WEB 告知
一般社団法人 日本旅館協会	無料	会員企業へメルマガ
一般社団法人 全日本ホテル連盟	無料	会員企業へメルマガ及び WEB 告知
株式会社観光経済新聞社	有料	関係経済新聞紙面及び WEB 及びメルマガバナー

株式会社やまとごころ	有料	やまとごころ.jp での告知
株式会社 PR TIMES	有料	プレスリリース
一般社団法人 宿泊施設関連協会	無料	会員企業へメールマガ及び WEB
Web 検索	無料	
その他	無料	

### 媒体別のセミナー申込効果

告知種類	申込者がイベントを知ったきっかけ	合計（人）	備考
運営側	観光庁からの案内	322	38%
	事務局からの案内	131	
宿泊業界団体	全国旅館生活衛生同業組合連合会	339	28%
	一般社団法人 日本ホテル協会		
	一般社団法人 日本旅館協会		
	一般社団法人 全日本ホテル連盟		
有料広告	観光経済新聞からのご案内	175	15%
	やまとごころからのご案内		
Web検索他	Web検索	75	6%
	その他	155	13%
	合計	1,197	100%

#### a) 告知ルートについて

最も集客効果の高いルートは運営側によるものであり、観光庁独自による集客と、セミナー申込者に対して事務局より次回以降のセミナーのメール告知をするという 2 通りを実行した。次回以降もこのルートは活用すべきである。

2 番目に集客効果が高かったのは、宿泊業界団体の協力による告知であった。このことから宿泊業界団体及び会員も非常に人手不足対策に関心があることが分かる。来年度事業は、各宿泊団体へヒアリングを行う、各宿泊団体に短時間でもセミナーに登壇いただく等により宿泊業界団体との協力を密にすることで、より有意義で視聴者の多いセミナーを実施することができると考察する。

有料広告については運営側及び宿泊業界団体と比較すると費用対効果が良いとは言えなかった。

#### b) セミナー受講者・視聴者へ次回も申し込んでもらうための方法

繰り返し述べている通り総じて満足度の高いセミナーであったものの、以下のような課題が残った。よって次回セミナーにおいては今回セミナー時の課題であった以下の項目についても解決策を学べることを明示すべきである。可能であれば、今回のセミナー申込者 695

名へ個別に申込促進メールを送ることが有効であろう。

## 再掲

課題の種類	課題の具体例	今後の解決方法
主にセミナー 자체の課題	手法の具体性が不足 実施事例が不足	・より詳細な手法の説明 ・実施事例の追加
主に社内の課題	待遇が不十分	主に社内で解決すべき課題であるが、以下のプログラムは有効であると思われる。 ・各種助成金等の支援制度の紹介 ・資金繰り・売上高改善プログラム
	採用体制が不十分	・他社の成功事例の紹介 (宿泊業支援者でなく、宿泊施設経営者が登壇することで共感度が増す可能性あり)
環境の課題	地域の過疎化、低賃金	本セミナーで解決できる課題ではない

### c)告知内容の改善案（受講者、未受講者共通）

今回のセミナーの満足度が93%だったという実績を明示すべきである。

未受講者は、高い満足度を記録したセミナーのバージョンアップ版を無料で受講できる機会を逃したくないと思うと期待する。

受講者へは先の通り、今回セミナーの課題の解決方法を明示する、その他のプログラムを追加することで2年連続での参加を促したい。

### ② 当日受講者、アーカイブ視聴者の増加策

3. (5) 4)のアンケート結果の通り約80%が今回の開催日時（平日14:00～15:30）が参加に都合が良かったと回答しており、今後同様の時間で実施を行うことが有効である。

アーカイブ動画視聴者数は全5回においていずれも当日の受講者数を大きく上回った。アーカイブ動画視聴者の属性（当日受講しさらにアーカイブ動画を視聴した、当日未受講であり後日視聴）については判別できないものの、全5回において当日参加者数とアーカイブ動画視聴数を合わせた人数は申込数を大きく上回る結果となった。アーカイブ動画の視聴制度は有効であることから、今後も継続すべきである。

本年度事業はセミナー申込者に限定しアーカイブ動画を公開したが、一般公開をすることでセミナー認知度が高まり、セミナー申込者が増加することが期待できる。

## 4. 業界研究用コンテンツの作成の実施結果概要

### (1)高校生向けイベントの開催から業界研究用コンテンツ作成へ変更した経緯

当初の計画では、「高校生に向けて、宿泊業界の魅力を伝えるオンラインセミナーを開催する」予定であった。セミナー開催にあたって、観光甲子園（全国の高校生が SDGs 思考で観光事業企画を競うコンテストで観光庁も後援しているイベント）の主催者にコンタクトを行い、ヒアリングを行った。宿泊業の魅力を伝えるイベントは高校生及び参加を促進する立場にある高校の先生方のニーズとは必ずしも一致しないこと、また観光甲子園の年間実施スケジュールを踏まえた時に開催タイミングの調整が難しいことが判明した。その後、観光庁と協議を重ねた結果、高校生だけではなく、より多くの求職者も使用することができる業界研究用コンテンツを作成することに至った。なお、業界研究用のインタビュー記事では、高校卒業後に宿泊業界で働いているスタッフの取材も実施した。

### (2)業界研究用コンテンツ作成の方針

大型就職イベント出展した際に、ブースに来場した大学生や転職希望者が業界研究ページにアクセスできるようにした。その後、大型就職イベントの出展後の振り返りをした際に、業界研究ページに関して次のような課題点が出た。

- ・現場で働く方の声を知るようなコンテンツがない。
- ・就職活動や転職活動をする際の対策方法が知るようなコンテンツがない。

この課題を踏まえて観光庁と協議を重ねた結果、既存の業界研究ページのコンテンツに加えて、インタビュー記事と業界研究動画を作成し、公開する方針となった。宿泊業における人材確保促進業務の Web サイト (yadojinzai.go.jp) で公開している求職者向けの情報は以下の通り。

	コンテンツ		コンセプト・内容	求職者向け 公開ページ	ブース 来場者向け ページ	媒体
①	これだけは押さえておきたい宿泊業界の基礎		【宿泊業界のことを学んでもらう】 ①観光業界/宿泊業界の動向 ②宿泊業界ではたらく魅力と宿泊施設の種類 ③宿泊業界の仕事と求められるスキル	○	○	PDF (web埋込)
②	インタビュー記事		【宿泊業界の方のインタビュー記事を見て興味を持つてもらう】 ①業界全体の動向・取り組み ②宿泊業界で働いている先輩社員の声 ※業界未経験の方をメインターゲットにしたインタビュー記事を公開。	○ 追加作成	—	Web
③	業界研究動画		【宿泊業界を目指すときにどうしたらよいか知つてもらう】 ①期待を背負う宿泊業 ②宿泊業で働く魅力 ③応募のまえに ④宿泊業 × 未来 × 可能性 ※転職博のステージの動画を再編集して公開。	○ 追加作成	—	動画 (web埋込)
④	漫画で知るホテル業界の仕事		【宿泊業界のことを学んでもらう(ホテル編)】 「ドアマン」、「フロント」、「調理」、「サービス」、「ブライダル」、「営業」の6つの職種の働き方 ※コンテンツは一般社団法人日本ホテル協会からの提供	○	○	Web (別サイト)

※求職者向け公開ページは、2024年11月27日に更新を行い、②インタビュー記事と③業界研究動画の掲載を開始した。

### (3) インタビュー記事の作成

実施に当たって、ホテルのカテゴリー（リゾートホテル、旅館、ビジネスホテル、シティホテル）職種、年代の違う様々なバックグラウンドの方にインタビューを実施することで様々な働き方、考え方があることを求職者にお伝えするような構成にした。年齢についても20代のスタッフから50代の総支配人まで幅広い年代の方に取材をさせていただいた。

#### ① リゾートホテル 支配人へのインタビュー

- ・取材先：株式会社当間高原リゾート ベルナティオ 佐野 智之氏
- ・役職：統括総支配人兼事業統括室長
- ・年齢/性別：50代、男性
- ・記事タイトル：

「全てのお客様を関係者に！」

リゾートホテルの統括支配人に聞く宿泊業で働く一番の魅力

- ・取材内容のポイント

ホテリエ一筋でキャリアを重ねてこられた佐野氏に自身のキャリア、仕事の魅力、今後のことなどについてインタビューを実施。また、「未経験でも問題なし？福利厚生

は？」といった業界全体の取り組みや、「どんな求人に応募したらいい？」といった求職者が知りたい情報にも答えていただいた。

## ② 旅館の若手スタッフへのインタビュー

・取材先：株式会社綿善 那須 ほの香氏

・役職：スタッフ（仲居）

・年齢/性別：20代、女性

・記事タイトル：

「お客様を私のファンに！」

京都が大好きな仲居さんが心がけていること

・取材内容のポイント

現在入社2年目で旅館の仲居として働いている那須氏に、日々の仕事のことや心がけていることなどをインタビュー。京都の旅館で働くと思ったきっかけなどを伺うなど、大学生の進路検討にも参考になるように取材を実施。

## ③ ビジネスホテルのエリア支配人へのインタビュー

・取材先：株式会社マイステイズ・ホテル・マネジメント 伊東 昇平氏

・役職：エリア総支配人

・年齢/性別：30代、男性

・記事タイトル：

現場を知り尽くす若手エリア総支配人が考える

「ビジネスホテルで働く魅力」

・取材内容のポイント：

エリア総支配人を務める伊東氏に宿泊業に入ったきっかけからどのようなキャリアを積まれてきたかをインタビュー。1年に1回のペースで異動をしながらどのような仕事・経験をしてきたか？仕事のやりがいなどについて回答いただいた。フロントなどお客様から見える仕事だけでなく、レベニューマネジメントやマネージャーなどの管理系の仕事内容についても話をしていただいた。

## ④ シティホテルの若手スタッフへのインタビュー

・取材先：株式会社リーガロイヤルホテル東京 長谷川 奈菜氏

- ・役職：スタッフ（販売促進）
- ・年齢/性別： 20代、女性
- ・記事タイトル：  
若手スタッフにインタビュー！  
シティホテルで3つの部署を経験して思うこと
- ・取材内容のポイント：  
高校卒業後シティホテルに入社し、レストラン、コールセンター、販売促進と若くして3つの部署を経験しているリーガロイヤルホテル東京の長谷川氏にインタビューを実施。経験した3つの部署の仕事内容を伺いながら、シティホテルで仕事をするやりがいや今後の目標などについて取材をさせていただいた。

#### (4) インタビュー記事の掲載

「宿泊業における人材確保促進業務」の特設サイトの求職者用ページ（<https://yadojinzai.go.jp/yado/>）で公開を行った。

▼インタビューページの掲載の画面ショット

## INTERVIEW

「お客様を私のファンに！」  
京都が大好きな仲居さんが  
心がけていること

京の宿 緹善旅館  
那須 ほの香 氏



着物姿と笑顔で旅行者を魅了する旅館の仲居さん。  
憧れはあるけれど、どの時間帯にどんなお仕事をしているのか、実際のところはわからない、という方も  
多いかもしれません。  
そこで、京都にある「京の宿 緹善旅館」で客室係を勤める那須ほの香さんに、日々の仕事のことや心がけ  
ていることなどをインタビューしました。

| 旅館の客室係の仕事内容とは？

インタビュー記事の一覧は、インタビュー者の顔写真を掲載するとともに、「リゾートホテル」、「旅館」、「ビジネスホテル」、「シティホテル」のカテゴリーを記載することにより、宿泊施設ごとの違いも分かるような構成にした。

▼特設サイトのインタビューの一覧表示の画面ショット

## インタビュー

実際に宿泊業界で働く方のインタビューを載せています。

 **リゾートホテル**  
「全てのお客様を関係者に！」  
リゾートホテルの統括支配人に聞く  
宿泊業で働く一番の魅力  
(株)当間高原リゾート ベルナティオ  
佐野 智之 氏

 **旅館**  
「お客様を私のファンに！」  
京都が大好きな仲居さんが心がけて  
いること  
京の宿 綿善旅館  
那須 ほの香 氏

 **ビジネスホテル**  
現場を知り尽くす若手エリア総支配  
人が考える  
「ビジネスホテルで働く魅力」  
(株)マイステイズ・ホテル・マネジメント  
伊東 昇平 氏

 **シティホテル**  
若手スタッフにインタビュー！  
シティホテルで3つの部署を経験して  
思うこと  
(株)リーガロイヤルホテル東京  
長谷川 奈菜 氏

## (5)業界研究用のセミナー動画の掲載

5月18日にハービスOSAKAで実施したキャリアコンサルタントの十時氏のステージの録画映像を再編集した。対象の動画は、司会の挨拶やブースの案内などはカットし、動画単体で紹介研究と転職対策のポイントが学べるようにした。編集した動画は事業用のYouTubeアカウントで公開を行い、「宿泊業における人材確保促進業務」の特設サイトで閲覧できるように動画の埋め込みを行った。

### ▼動画の埋め込み掲載の画面ショット



## (6)業界研究用コンテンツのまとめと改善案

### ①総括

インタビューページを公開した 2024 年 11 月 27 日から 2025 年 2 月 28 日までのアクセス状況は以下の通り。

#### ・ インタビュー記事へのアクセス状況

	表示回数	アクティブユーザー	平均エンゲージメント時間
求職者向けトップページ (コンテンツ一覧を表示)	187	70	54 秒
リゾートホテル 支配人へのインタビュー	160	83	1 分 21 秒
旅館の若手スタッフへの インタビュー	125	57	1 分 13 秒
ビジネスホテルのエリア 支配人へのインタビュー	112	51	2 分 17 秒
シティホテルの若手 スタッフへのインタビュー	125	72	1 分 31 秒

#### ・ 動画へのアクセス状況

	視聴回数
さらなる成長が期待される宿泊業界へ転職しませんか	92

### ② 改善案と今後の活用について

#### a) インタビューの対象者

職種の違う 4 名の方に取材を行ったが、今後記事を充実させていく場合は、人手不足となっている「調理」、「営業」、「ハウスキーピング」といった職種のインタビュー記事の

掲載も考えられる。また、今回のインタビュー者が大学や高校を卒業した方が中心だった。転職者のエピソードが必要になってくる。

b)広報

インタビュー記事の広報については株式会社やまとごころキャリアの求職者へのメールマガジン案内のみでインタビュー記事や動画へのアクセス状況は少ない状況となっている。今後インタビュー記事を充実させた後にリストティング広告やSNS広告を実施することでより多くの方に閲覧してもらえるような施策が必要になってくると考えられる。

c)インターンシップなどの情報提供

大型就職イベントの中でブースを担当していただいた経営者やマネージャーの方からインターンシップや短期の職業体験をしてもらうことで宿泊業界に興味を持ってもらい、仕事のイメージを持つもらうことが重要という意見を多くいただいた。入社後の離職防止という観点からも職業体験は有効となる。

## 5. 事業総括

大型就職イベント等への出展（ステージ、ブース等）の実施概要（再掲）

開催日時	イベント名	会場	ステージ/ブース
3月9日(土)	マイナビ就職 EXPO	東京ビッグサイト	ステージ
3月20日(水)	就職博	グランフロント大阪	ブース
3月26日(火)	就職博	池袋サンシャインシティ	ブース
5月18日(土)	転職博	ハービスOSAKA	ステージ・ブース
6月22日(土)	マイナビ転職フェア	東京国際フォーラム	ステージ・ブース
6月23日(日)			

開催日時	ブース来場者数	ステージ来訪者数	アンケート回答数	回答率
3月9日(土)		50		
3月20日(水)	18		4	22.2%
3月26日(火)	15		11	64.7%
5月18日(土)	25	19	3	12.0%
6月22日(土)	53		1	1.9%
6月23日(日)	39	120	2	5.1%
小計	150	189	21	14.0%
目標値	125	305		
達成率	120.0%	62.0%		

宿泊事業者向け採用方策セミナー・相談会（再掲）

	開催日時	セミナーテーマ	講師
第1回	5月8日(水)	中途の採用	久保 亮吾氏 株式会社リクラボ代表取締役
第2回	5月22日(水)	パートの採用	森戸 香奈子氏 株式会社リクルートじゃらんリサーチセンター 主席研究員

第3回	6月26日(水)	高校生の採用	森 隆史氏 株式会社ジンジブ専務取締役
第4回	9月4日(水)	大学生の採用	綿貫 哲也氏 株式会社マイナビ支社事業推進部
第5回	10月1日(火)	シルバーの採用	宇佐川 邦子氏 株式会社リクルートジョブズリサーチセンター センター長
* 全5回全てオンライン (Zoom を活用したウェビナー形式での実施)			
** セミナー申込者は全5回のアーカイブ配信によるセミナー動画閲覧を可能とした			

	申込者数	参加者数	総満足率	大変満足	満足	動画視聴回数
第1回 (中途編)	407名	256名	94%	33%	61%	380回
第2回 (パート編)	229名	124名	93%	32%	61%	262回
第3回 (高校生編)	204名	99名	98%	42%	56%	181回
第4回 (大学生編)	217名	138名	100%	48%	52%	215回
第5回 (シルバー編)	140名	78名	97%	42%	55%	120回
合計	1,197名	695名	-	-	-	1,158回
目標値	800名	500名	-	-	-	-
達成率	150%	139%	-	-	-	-

## 業界研究用コンテンツの作成（再掲）

	コンテンツ		コンセプト・内容	求職者向け 公開ページ	ブース 来場者向け ページ	媒体
①	これだけは押さえておきたい宿泊業界の基礎		【宿泊業界のことを学んでもらう】 ①観光業界/宿泊業界の動向 ②宿泊業界ではたらく魅力と宿泊施設の種類 ③宿泊業界の仕事と求められるスキル	○	○	PDF (web埋込)
②	インタビュー記事		【宿泊業界の方のインタビュー記事を見て興味を持つもらう】 ①業界全体の動向・取り組み ②宿泊業界で働いている先輩社員の声  ※業界未経験の方をメインターゲットにしたインタビュー記事を公開。	○ 追加作成	—	Web
③	業界研究動画		【宿泊業界を目指すときにどうしたらよいか知つもらう】 ①期待を背負う宿泊業 ②宿泊業で働く魅力 ③応募のまえに ④宿泊業 × 未来 × 可能性  ※転職博のステージの動画を再編集して公開。	○ 追加作成	—	動画 (web埋込)
④	漫画で知るホテル業界の仕事		【宿泊業界のことを学んでもらう(ホテル編)】 「ドアマン」、「フロント」、「調理」、「サービス」、「ブライダル」、「営業」の6つの職種の働き方  ※コンテンツは一般社団法人日本ホテル協会からの提供	○	○	Web (別サイト)

大型就職イベント等への出展（ステージ、ブース等）宿泊事業者向け採用方策セミナー・相談会、業界研究用コンテンツの作成にて各パート単体での改善点について述べたが、本章ではそれ以外の改善点について記載する。

### （1）大型就職イベント等への出展で得た経験の本事業全体への活用

大型就職イベント等に限定した改善案は先述の通りであるが、大型就職イベントへ出展したことにより、次のような経験を得たと想定する。

多数の大学生・既卒者の宿泊業への興味、関心、不安等について対面で相談対応した現役の宿泊業従事者は、就職・転職面接というシチュエーションではないことから、相談者の本音を聞くことができ、また、結果として求職者のニーズを把握することができた。

来年度は、実際に相談対応した宿泊業従事者が採用セミナーに登壇し相談時に得た求職者のニーズが盛り込まれた内容とすることで、受講者の納得感が容易く得られることと推察する。

上記をもとに来年度もセミナーを実施する際は、イベント協力者をセミナー登壇者として、またはセミナー登壇者をイベント協力者とすることで、事業として相乗効果を生むような選定を実施すべきだと提案する。

### （2）宿泊事業者向け採用方策セミナー・相談会で得たデータ・経験の本事業全体への活用

セミナーに限定した改善案は先述の通りあるが、事業全体に活かせるものがセミナーを通じて得ることができた。特にセミナー申込者を行った事業者との関係性を活かして2つの施策を実施することができると考える

1つ目は調査やヒアリングへの協力依頼である。本事業及び政府統計で「宿泊業のみ」を対象にしたもののが乏しい。そのため、今年度のセミナーで出席者の母数がある程度取れたかつ、ある程度のアンケート回答率を得たことを踏まえ、来年度はセミナー終了後のセミナー出席者に対して採用に関する調査やヒアリングを実施する。これらの意見を取りまとめて、宿泊事業者の傾向等が分かる調査結果を作成する。

また、上記調査結果において宿泊事業者から出た「宿泊事業者における求職者向け施策」を大型就職イベント等の求職者にアンケートで評価してもらうことにより、調査結果が有効的なものかどうかの裏付けを実施する。

2つ目は、事業広報である。次年度事業のセミナーの案内・事業協力依頼を継続的に実施し、定点観測を行うことで施策の1年超の効果、セミナー満足度の向上などが確認できると考える。

以上