

令和2年度 第2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9月24日（水）15時30分～17時10分

【場所】中央合同庁舎2号館低層棟 共用会議室1

【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、田瀬委員（オンライン参加）、玉置委員、羽生委員（オンライン参加）、森下委員、山本委員

観光庁：金子国際観光部長、多田観光産業課長（代理出席：神村補佐）、町田観光人材政策参事官、平泉MICE担当参事官、白崎国際関係担当参事官

オブザーバー：

内閣府：男女共同参画局推進課 古瀬課長

厚生労働省：雇用環境・均等局雇用機会均等課 渡辺課長

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 石塚課長

1. 開式

（1）金子部長挨拶

- 先進国・途上国問わず、女性活躍の推進が必要とされていると実感している。観光分野は、特に女性の活躍が期待できる分野なので、委員の皆様から引き続きご指導いただきたい。
- 新型コロナウイルス感染症により観光業は大きな影響を受けた。一方、先日Go Toトラベル事業において東京発着も対象に含めることとなり、観光業の回復が期待されている。それにより懸念も生じるかと思われるが、感染防止を徹底し、観光業に関わる皆様の雇用への不安払拭等に繋げていきたい。引き続き関係省庁と連携し、新型コロナウイルス感染症の封じ込めを最優先として安心安全に旅行できる環境を作る。
- 本検討会においても、今後とも委員の皆様からお力添えをいただきたい。本日も活発な議論となることを期待している。

（2）白崎参事官挨拶

- 自身は団塊世代にあたるが、配偶者が仕事を離れ子が社会に出る段階にあって、次世代への引継ぎへの責任を感じている。
- 観光分野の女性活躍という課題にも身につまされる。本検討会も活発な議論となることを期待している。

2. 議事

(1) シンポジウム開催概要及び職場体験の代替案について (PwC)

① 説明 (PwC)

- 前回の検討会から、新型コロナウィルス感染症の状況が変化したため、本事業の計画も一部変更した。ここでは主な変更点と実施概要をご案内する。
- 当初、11月7日に東洋大学で集合型のシンポジウムを開催することを予定していた。しかし新型コロナウィルス感染症の影響により集合型開催が困難となったため、ウェビナー形式で11月10日午後に実施することとした。
- 当初の計画では、企業と参加者をマッチングし、参加者に職場体験をしていただく予定だった。しかし現状、実地での職場体験の受け入れが困難であるため、代替案として、シンポジウムや調査の内容を取り入れた観光分野における女性活躍事例集を作成し、より広く「知らせる」ツールとして活用する方針で検討を進めている。
- この後実施するものは「シンポジウム」「国内での調査」「海外事例の調査」の大きく3つ。これらの結果を、大きく2つのアウトプット「女性活躍事例集」と「報告書」にて取りまとめる。
- シンポジウムは、11月10日午後、オンラインにて「観光しごと博覧会～観光×ダイバーシティ=あなたと輝くこれからの観光～」と題し実施する予定。目的・コンセプト、対象者は前回から変更していない。参加者が女性の多様なキャリアについて知り、自らが観光分野で活躍する可能性を探っていただくことを狙いとする。また併せて、観光業企業の方に多様な人材活躍のための取組について知っていただき、自身の企業内でもそのような取組を導入するきっかけとなるようなシンポジウムにしたいと考えている。
- 構成についても前回検討会から大きな変更はなく、パネルディスカッションと交流会の2部構成となっている。各社、企業の概要やロールモデルのご紹介に15分程度、その後質疑応答を5分という流れで、計10社実施する予定。シンポジウム全体の時間はトータル3時間強を見込んでいる。
- パネルディスカッションの登壇予定者は、多様な観点で、実際に観光分野で活躍している方々にお声掛けしている。具体的には、L&G グローバルビジネスの龍崎様、昨年度のオブザーバーでもあるベルトラの萬年様、DMO・地域観光の視点から田辺市熊野ツーリズムビューロー会長の多田様にご登壇いただく。また、本検討会からは、国際的なジェンダーギャップ等の視座からのコメントを頂くために田瀬委員、ファシリテータとして森下委員に、昨年度の本事業担当参事官の観光庁の町田様にご登壇いただく。
- 交流会には、観光業企業だけでなく、観光業を周りから支える企業・組織にもお声掛けしている。宿泊業について、日系企業として竹屋旅館、外資系企業としてペニンシュラ東京にご登壇いただく。ペニンシュラ東京は昨年度プロジェクトで実際に女性人材を採用いただいた。その他観光業企業として、ベルトラ、田辺市熊野ツーリストビューロー、ちば国際コンベンションビューロー、観光分野起業ベンチャーの

WAzing にご登壇いただく。観光業を周りから支える企業・組織としては、L&G GLOBAL BUSINESS、パソナ JOB HUB、REVIC にご登壇いただくとともに、観光分野への入り方の多様性の視点から、女性向けリカレント講座を開講されている日本女子大学にもご参画いただく予定。

- オンライン配信のためのツールとしては Zoom を使用予定。
- また、参加者に期待する変容（ビフォーアフター）を設定し、アンケートにおいてその変容を確認できるよう工夫する。
- 参加者の募集は 10 月から開始する。本シンポジウムには多様な方にご参加いただけるよう、学生（リカレント教育受講生含む）、これから働きたい方（専業主婦・主夫、アクティブシニア等）、観光分野への転職を検討している層（現観光分野従事者含む）等をターゲットに周知を実施する。観光業企業にも多様な人材活躍の先進事例を知っていただけるよう、周知広報を実施していきたい。
- 職場体験の代替案について、事例の紹介をまとめた形で実施することは「知らせる」に対して有効かと思われるため、観光分野における女性活躍事例集を作成する方向で検討を進めている。個人・企業の両方に展開することを想定し、観光業のキャリアのキャリアマップ、「知らせる」「整える」「育てる・引き上げる」等の取組マップ、シンポジウムにご登壇いただく 10 社の事例を掲載する予定。その他、海外の事例で紹介すべきものがあれば、コラムとして追加していく。

② 質疑

- 矢ヶ崎) オンラインシンポジウムであれば、東京女子大学からも聞きたいという学生が多く出てくると思われる。本シンポジウムを録画し、オンデマンドで一定期間自由に閲覧できるようにすると、学生も自分の空いている時間に視聴することができると思われるが、録画の公開は検討しているか。
 - 林) 平日の午後だと現職の方や学生は参加が難しいと思われるため、録画を公開できればと考えている。詳細はこの後検討する。
- 田瀬) Zoom のウェビナー機能は何人まで参加できる仕様になっているか。明日自社にてオンラインウェビナーを行うが、SNS 上の周知だけでも参加希望者が 200 人を越えた。また本日の検討会におけるオンライン接続の音質だと聞き取りが困難であるため、シンポジウム当日は良い音響機器を使用することが望ましい。
 - 林) ウェビナーの参加人数上限は、最大 500 人のものと 1,000 人のものを検討している。シンポジウム当日は、良質な映像と音声をお届けできるよう、機材を準備する。
- 櫻田) シンポジウムの内容を踏まえ女性活躍事例集を作成することだが、冊子は作成するか。データだけ観光庁のホームページで発信するのみか。
 - 林) 基本的にはデータで簡単に展開できるよう、観光庁ホームページ等に掲載する予定。冊子について、部数は少数となるが、観光関連業界団体等に配架いただけるよう、印刷した状態のものも用意しようと考えている。

- 櫻田) ぜひ活用したい。また、ハローワークや男女共同参画センター等に配架することも一案ではないかと思われる。
- 森下) 参加者数の上限をどこに設定するかについては、周知広報の範囲にもよるかと思われる。大学生については、観光関連学会の先生に周知を依頼することも一案。学会を通して声掛けをすると、所属している先生方から展開いただける。また、観光学部だけでなくそれ以外の学部でも、観光分野への就職に興味を持っている学生は多い。広範に周知広報を実施すると、こうした学生の参加も見込める。
- 森下) 観光庁の社会人向け中核人材育成講座への声掛けも検討してほしい。東洋大学の当講座の卒業生にも声掛けできればと考えている。気軽に申し込めるような申込方法にすれば、参加者も多く集まると思われる。オフラインであれば 100-200 人が現実的だが、ウェビナーならばより多数の集客が見込まれる。
- 町田) 中核人材育成講座、観光 MBA 等、大学に声を掛けすることは可能だが、参加者が学生に偏ってしまうのではという懸念もある。ウェビナー機能の人数上限に沿って、声掛け対象の構成をしっかり検討する必要がある。今回対象となってはおらず分類に含まれていないが、観光庁では通訳案内士の団体を抱えている。通訳案内士には色々な活躍のしかたがありもっと活躍の場を広げたいので、声掛けしてみても良いかと考えている。
- 玉置) 専門学校とのつきあいもあるためそちらの方面も声掛けをしてもらいたい。また障がい者雇用促進にもつなげられると望ましいため、例えば手話や字幕等の工夫をしながら、幅広い方に見ていただけるように工夫できるとよい。ロールモデルについて、どれぐらいの層を想定しているか。事例集を作成するについて、協力できることはあるか。
- 林) 専門学校への周知は実施したい。また、障がい者の方にも見ていただけるような工夫については、可能な範囲で検討していきたい。ロールモデルの層については、ライフステージ、役職、職階等バランスを考慮して選定いただけるよう、各登壇企業と摺り合わせを進めていきたい。特に、子育て、介護等ライフイベントを両立しながらキャリアアップを実現されている方に、重点的に参加いただければと考えている。事例集の取りまとめについては、主に第3回検討会を通じてフィードバックいただければと考えている。
- 岩本) 交流会について、5社ずつ2枠に分けて実施する、ということか。参加者はA枠とB枠を自由に行き来できるか。どのように登壇企業をA枠、B枠に分けるのか。
- 林) 7社・8社までであれば1枠で行う想定だったが、10社だと1枠で実施した場合時間がかかりすぎてしまう。したがって、5社づつ2枠に分け、参加者が自由に行き来できる形で実施する。また、参加申込時において、どの企業の話を聞いてみたいか参加者に事前アンケートを取り、参加希望が多い企業は時間帯が被らないよう設定する等、その情報を基に登壇企業の振り分けを実施する方向で検討している。
- 矢ヶ崎) 交流会登壇者の企業名が出ているが、実際に参加いただける方はどのような

役職の方か。同じレベル感の方にお話しいただく方が、視聴者にとって分かりやすいと思われる。

- 林) ご意見を反映し、これから各社様と会話しながら登壇者について摺り合わせを実施する。
- 森下) 開催後日、オンデマンドで視聴できるようすれば、多くの学生が視聴すると思われる。パネルディスカッションでも、チャット機能等活用することによって双方向性が出せると良い。現在、リモートで授業を実施しているが、双方向でやり取りができる授業の方が、圧倒的に満足度が高まる。
- 矢ヶ崎) 大学ではZoomを使って多くの授業が実施されている。学生がデジタルネイティブであるためか、対面授業よりもオンライン授業の方が、質問が出やすい。Zoomの投票機能等を活用し、パネルディスカッションの冒頭で男女構成、年齢等の質問を投げかけるというのも一案。様々なツールを活用し、場を盛り上げられると良い。一方、操作のアシスト体制等については検討が必要。
- 加藤) 参加者が特に興味を持っている点は、「Withコロナ時代における新しい観光の形」であると思われるため、今後の観光・インバウンドがどうなるか、新しい観光の形の中で女性の活躍が期待できること等を、しっかり発信できるとよい。入職・転職という形だけでなく、自身で起業して新しい観光の形を創ることや、本業を持ちながら副業、兼業、フリーランスで観光業に関わること等、様々なキャリアバリエーションを示せると良い。交流会で登壇される方に、新しい観光へのビジョンや多様な人材活用のビジョン等について、ストーリーを統一して話していただけだと良い。さらに事前のアンケート段階で、どのテーマ、どのキャリアバリエーションに参加者が興味を持っているのかが分かれば、登壇者もターゲットが見えやすくなり、話しやすくなると思われる。
- 羽生) 本シンポジウムをこの時期開催することの意義は、とても大きい。現在、都心に住んでいる方が地方に移住する機運が高まっている。その観点で見ると、まず移住するというアクションがあつてから、観光業で働くという流れも多いかと思われる。自社でも、移住イベントや移住ウェビナー等を多数実施しているが、重視されるのは「移住」というテーマと、移住先のエリアである。地方・都市という区切りだけでなく、具体的な地域を際立たせたほうが、参加者が興味を持ってくれると思われる。
- 加藤) 自社で、転職・求職者向けのアンケートを約1,500名対象に実施したところ、約3割が地方への転職に興味を示しているという結果が出た。また、今後企業を選択するうえで重要視される点のひとつに、リモートワーク制度の有無が挙がっている。今後は、地方に移住し、リモートワークしながら副業で地方の観光を手伝うことも可能となる。このような働き方に関心のある方を意識して、キャッチコピーやコンテンツの見せ方を検討できるとよい。
- 矢ヶ崎) 加藤委員が交流会に登壇する際に、そのようなトレンドを発信してほしい。データを基に最新のトレンドを提示することは説得力がある。
- 山本) 多様な人材活躍という意味では、外国人材もターゲットとして想定される

- か。通訳等を入れて、外国人人材にも視聴いただける様にすることも一案。
- 林) 留学生や外国人人材も含め、多様な人材をターゲットにしたいとは考えているが、通訳・翻訳については今後検討していきたい。
 - 矢ヶ崎) 予算の兼ね合い等も考慮し、外国人をターゲットに含めるとしても、日本語が分かる留学生に絞る等により、使用言語は日本語に限定しても良いかと思われる。
 - 市川) ホテルへの就職を希望される方は専門学校出身の方が多く、コロナ禍において大学よりも方向転換ができない専門学校は困難な状況に置かれている。宿屋大学の母体である HOTERES を出版しているオータパブリケーションズ等、専門学校とのパイプも強いのではないか。毎年オータパブリケーションズにより合同会社説明会が開催されており、大学でも多くの観光学科の学生が参加する採用イベントを実施される企業であるため、周知広報の声かけを検討いただきたい。
 - 森下) 参加者には働く側の方が多いが、女性活躍は企業の経営者の意識改革が一番の課題かと思われる。女性活躍の取組が進められているということを、旧態依然とした観光業企業にも発信してほしい。
 - 矢ヶ崎) 女性活躍と IT 活用とについては経営者の意識改革が大きな課題。経営者は経営者の話を聞き入れやすいという傾向があるということを考慮し、検討していきたい。
 - 矢ヶ崎) キャビンアテンダントの志望者で、新型コロナウイルス感染症の影響で進路に大きな不安を抱えた学生がいたが、いろいろな情報を得て、現在は DMO 就職を希望している。同様に困難な状況に置かれている学生も多いと思われるが、本シンポジウムを通して、観光分野の仕事のバリエーションを伝えていけたら良い。この時世だが、観光は将来に向かって動いているという前向きなメッセージを発信していくと良い。
 - 羽生) 「男性経営者向けのメッセージ」という視線はとても大事だと思う。登壇者に女性が多いため、「女性の内輪トーク」のようにならないよう注意が必要。

(2) 国内外先進事例調査の状況について

① 説明 (PwC)

- 今後の方針としては、国内外の観光分野での女性活躍についての調査を取りまとめ、報告書と事例集を最終的なアウトプットとする予定。調査の観点・文献等について、是非コメントをいただきたい。
- 国内調査は大きく 2 種類実施する。1 つ目は、昨年度のプロジェクトフォローアップ調査。昨年マッチングプロジェクトに参加いただいた女性とホテル企業に向け、その後の状況についてのヒアリング調査を行う。
- 2 つ目は、各セクター向けフォローアップ調査である。去年の検討会最後には「知らせる」「整える」「育てる・引き上げる」の 3 つの取組を実施していくには産官学のさまざまなステークホルダーが連携しながら実施していくことが重要であると取りま

とめた。各ステークホルダーに、3つの取組の実施状況、コロナを通じての変化等の実態調査を行う。

- ・ 海外事例調査については、諸外国でどういった工夫が行われているか、日本に取り入れられるものがあるかを調査する。
- ・ 産官学へのフォローアップ調査においては、各ステークホルダーから 2-3 団体を抽出し、連携すべきステークホルダーの現状の実施取組の実態を確認する。
- ・ 昨年度のプロジェクトに参加していただいた女性とホテル企業への調査について、昨年度 5 名の女性が就職したが、現在勤務を継続しているのはそのうち 2 名という状況。新型コロナウイルス感染症の影響を受け、女性人材・企業双方で考えが変化してきていると思われる。特に企業側で多様な人材の活用に関して今後の戦略の変容等が生じているか、確認する。
- ・ 諸外国の取組事例調査について、Web での調査を現在進行中。今回提示している事例はイギリスの取組である。産官学が様々なスポンサーとなり、チップインする形で実施している。日本で取り入れられる取組がないかという視点で調査を実施する。

② 質疑

- ・ 加藤) IDEAS FOR GOOD という、世界中のサステナビリティの事例を調査し、レポートしているメディアがある。そこで Share the light という特集が組まれ、観光分野における世界中の事業者に対して様々なアイデアを発信している。ここでは様々な取組事例が生まれており、これから新しい観光の形になっていくと思われる。このように、世界中の「コロナだからこそ生まれた面白い事例」を参考にしてほしい。また Airbnb がインドで女性支援のプロジェクトを始める等、旅行会社による持続可能な観光業に向けたグローバルな支援事例の掲載があるので、参照すると良い。
- ・ 矢ヶ崎) 世界の観光企業は、企業の格やプレゼンスを上げるような事例が多い。そのような事例を調査してほしい。
- ・ 森下) 観光業の女性活躍の事例集について、女性活躍は他の業界と共通する視点もあるため、東洋大学で北欧の女性活躍の研究をされている先生等に、他の産業の制度・事例についてヒアリングを実施することも一案。必要であればつなぐ。
- ・ 矢ヶ崎) 国内でも、モノづくり等の他の業種で女性が活躍できる企業が出てきている。他の産業含む国内の水準等も意識してまとめていけると良い。
- ・ 町田) イギリスの事例が興味深い。この事例は、経営者が「こういう取組をするべきだ」と表に立って進めているプロジェクトであり、観光業の男女の賃金差を詳細に調べる等の調査も実施されている。このような取組がなぜ実現できたのかを探ってほしい。PwC が関わっているプロジェクトなので海外ネットワークを使ってヒアリングをしてほしい。
- ・ 羽生) 海外の女性活躍推進は、組織にとっての実利（財務や株価等への良い影響）をしつかり明言している。観光業だけではないが、日本での組織への働きかけは、海外と同レベルの数値分析が必要なフェーズだと思われる。

- ・ 田瀬) 女性のエンパワーメントと男性の意識変革はセットである。国内外でその意識改革が実施できている事例が抽出できると良い。
- ・ 羽生) 男性と女性のペイギャップについては、観光業において非常に注視すべき問題と思われる。特に派遣社員、非正規雇用、アルバイトが多い分野であり、ペイギャップが大きいことが予想される。
- ・ 矢ヶ崎) 女性活躍は経営にポジティブな効果をもたらすと周知することが必要。以前、観光庁で「「経営」によく効く『休暇』－企業の活力を引き出す30社の事例－」という事例集を作った。経営者は経営に効くというと前向き取り組む。女性活躍についても、「やりながら直していく」というフェーズに入ることが肝要で、そこにたどり着けば、日本は動きが早いと思われる。そのような「やりながら直していく」ことができている事例も取り上げられると良い。

(3) 閉会

- ・ 本検討会の発表内容に関しては、一部非公開資料を除いて後日公開する。議事概要を追って委員にお送りする。
- ・ 次回の会合は12月の開催を予定している。

以上