

公益財団法人岩手県観光協会賛助会員アンケート調査結果について

公益財団法人岩手県観光協会

1 趣旨

本県観光は、コロナの5類感染症移行、いわて花巻空港台北線の定期便再開、ニューヨーク・タイムズ紙効果など追い風基調の一方、昨年10月に実施した賛助会員アンケートでは、従業員不足・雇用維持が課題との御回答が多く、観光需要が急速に回復する中、県内でも人手不足との声が多く聞かれることから、従業員不足の実態を把握し、今後の対応策等を探ることを目的にアンケート調査を実施し、その結果を次のとおりまとめました。

2 調査概要

(1) 調査対象

岩手県観光協会賛助会員第三種賛助会員のうち、観光事業関係・宿泊関係・運輸関係（関係団体を除く）計83団体、岩手県旅館ホテル生活衛生同業組合（当協会調査対象施設との重複を除き）181施設 合計264団体

(2) 回答数

28団体（回収率10.6%）
（内訳）

(3) 調査期間

令和5年5月24日（水）から6月9日（金）まで

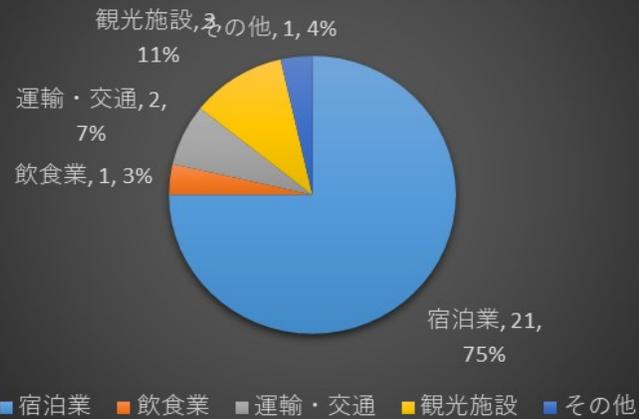
(4) 調査方法

WEB（Googleフォーム）

(5) 調査項目

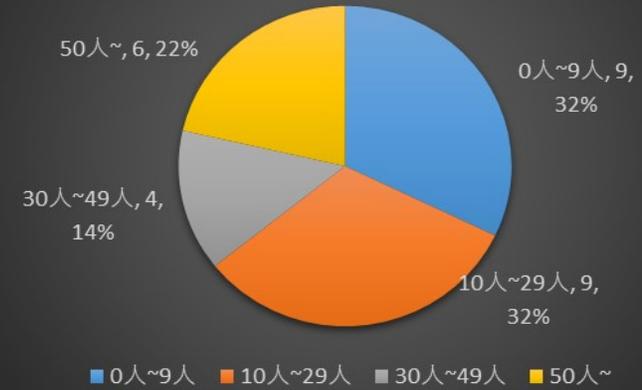
人員不足の有無ほか全33項目（詳細は調査結果を参照）

1.回答者事業種類



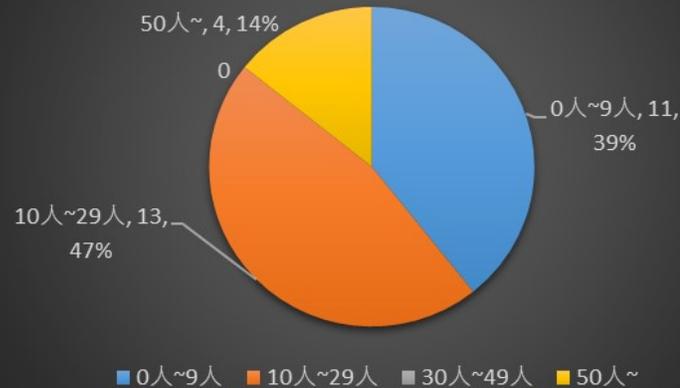
回答者全体のうち、「宿泊業」が75%

2.正社員規模



回答者全体のうち、正社員規模は、「10人未満」が32%、「10~30人未満」が32%、「50人以上」が22%

3.非正規従業員規模



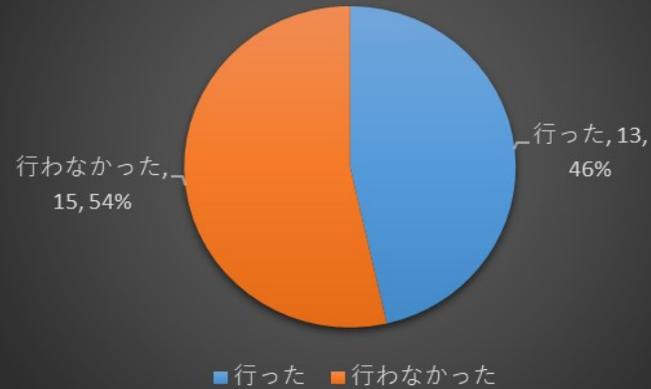
回答者全体のうち、「10~30人未満」が47%、「10人未満」が39%、「50人以上」が14%

4.所在地域



回答者の所在地域は、「県央」が39%、「県南」が29%、「沿岸」が25%、「県北」が7%

5.令和5年新卒募集の有無



令和5年度4月の新卒募集を「行った」のは全体の46%。(正社員30人以上では70%が行った)

7.令和5年新卒正社員採用人数



募集を行ったうち、採用人数は「3人以下」が75%。(多くが募集人数に至っていない。)

6.令和5年新卒正社員募集人数



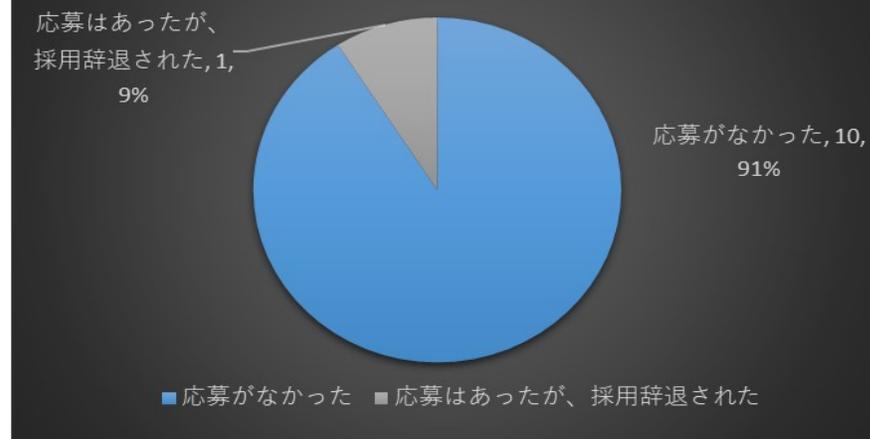
募集を行ったうち、募集人数は「10人以下」が82%。(大規模施設では、20~40人規模の募集を実施)

8.令和5年新卒採用不足職種(正社員)



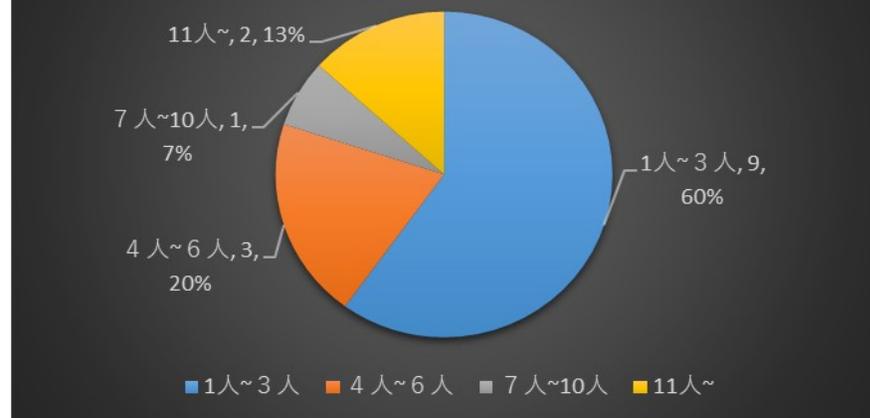
採用が不足した職種は、「案内・接客」、次いで「調理」、「総合職」、「フロント」などとなっている。

9. 令和5年新卒正社員不足理由



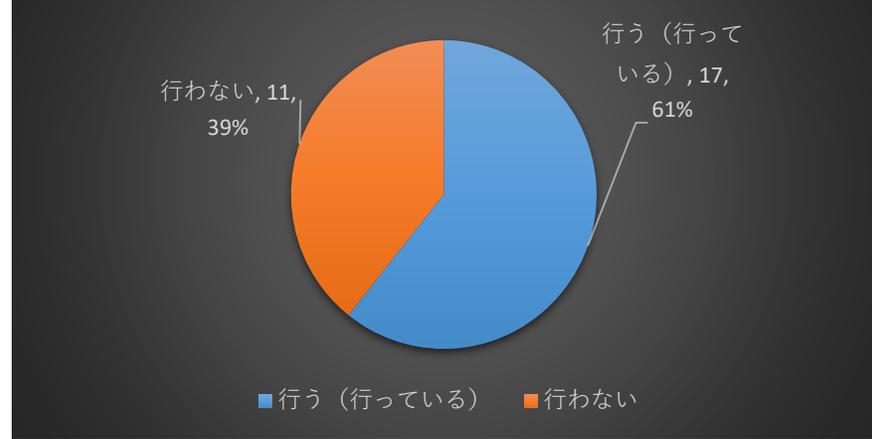
採用人数が不足したとする主な理由は「応募がなかった（少なかった）」が91%

11. 令和6年新卒正社員募集人数



募集を行ううち、「3人以下」が60%、と令和5年度より23ポイント増加

10. 令和6年新卒正社員募集の有無

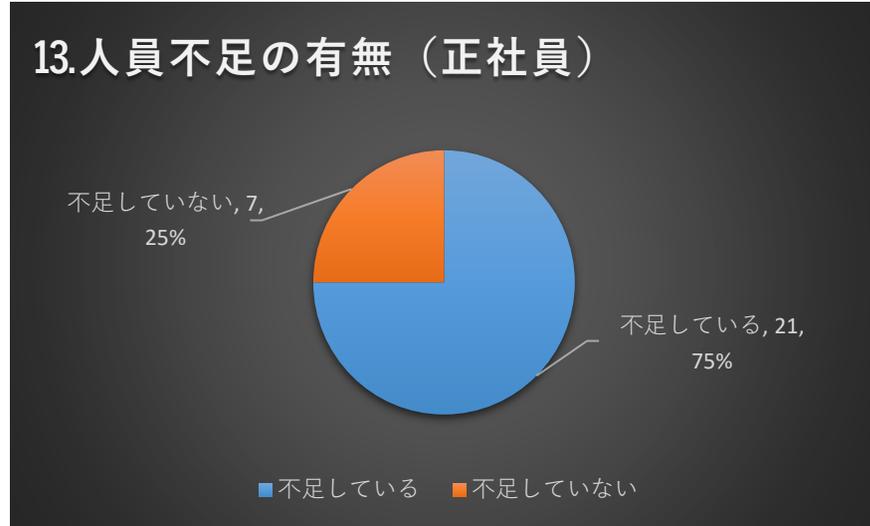


令和6年度4月の新卒正社員募集を「行う」は全体の61%と、令和5年度より15ポイント増加

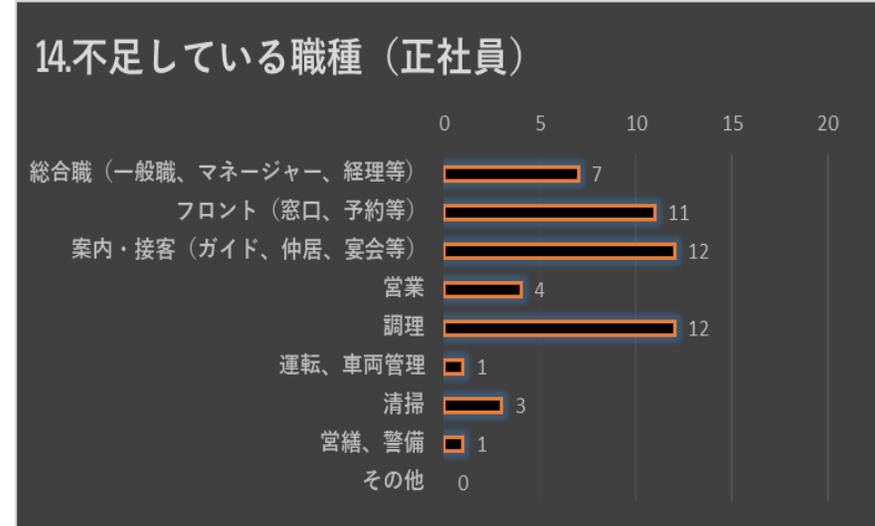
12. 令和6年新卒正社員募集職種



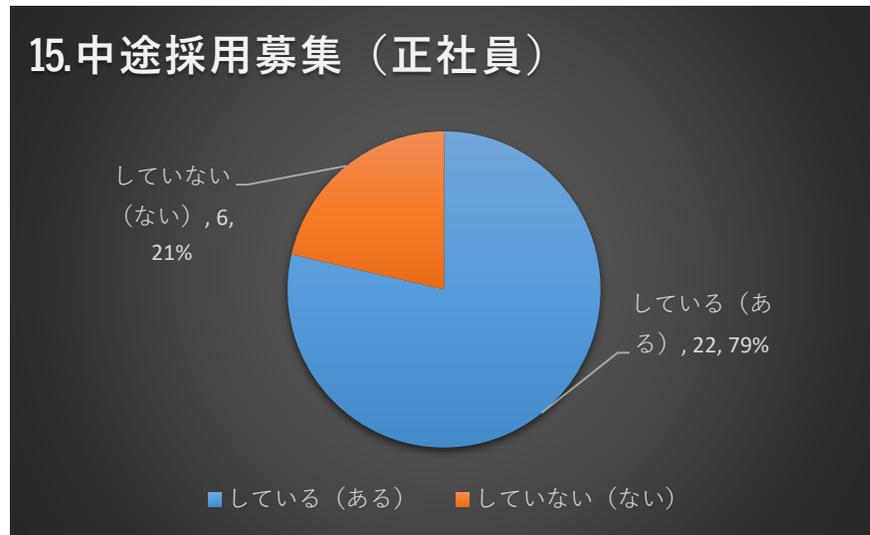
募集職種は、「案内・接客」、「フロント」、「調理」、「総合職」など令和5年度採用不足となった職種と同様の傾向



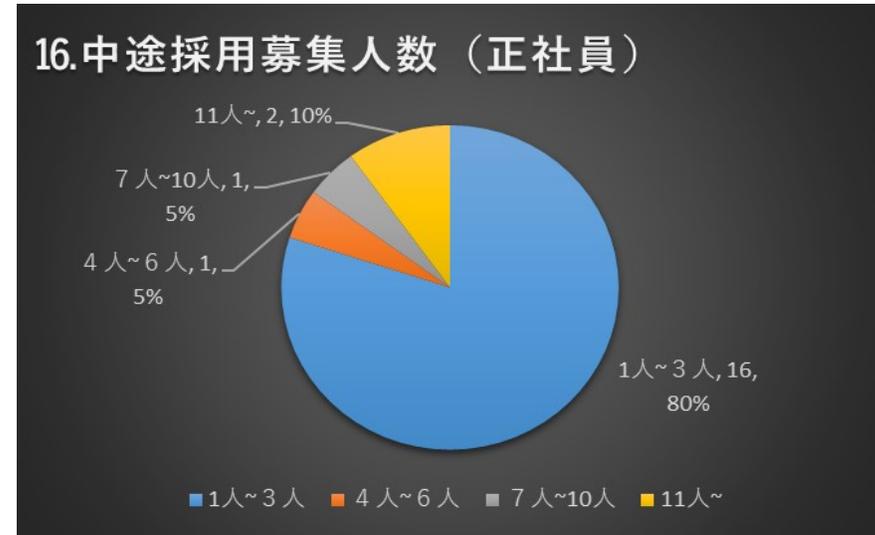
正社員が「不足している」と回答したのは、全体の75%。



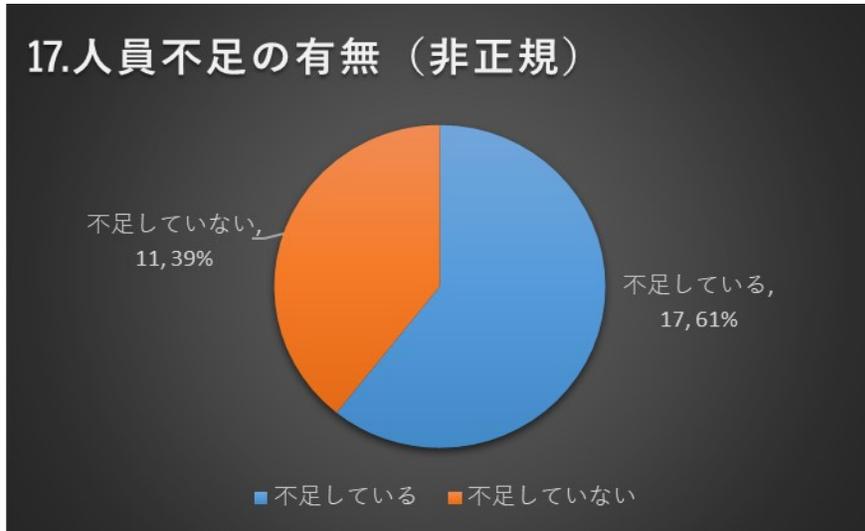
正社員の不足している職種は、「案内・接客」、「調理」、「フロント」、「総合職」と募集職種と同様の傾向



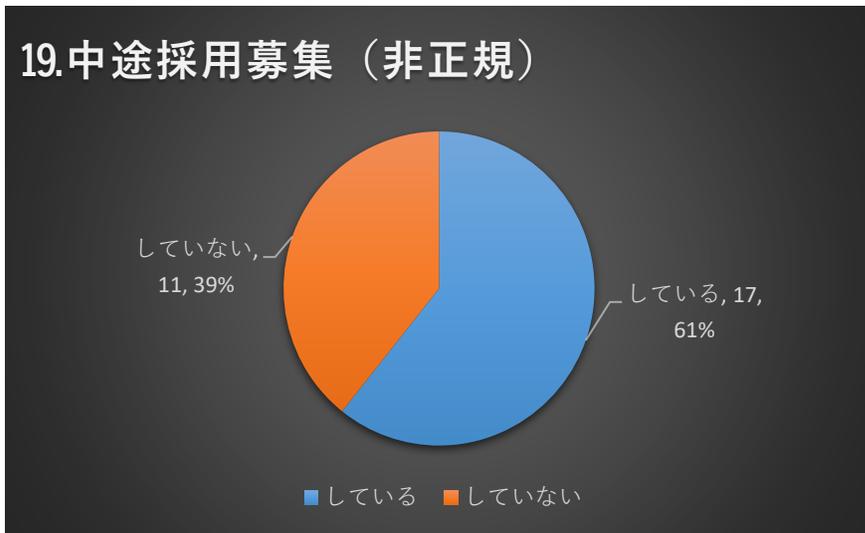
現在、正社員の中途採用募集を全体の79%が実施



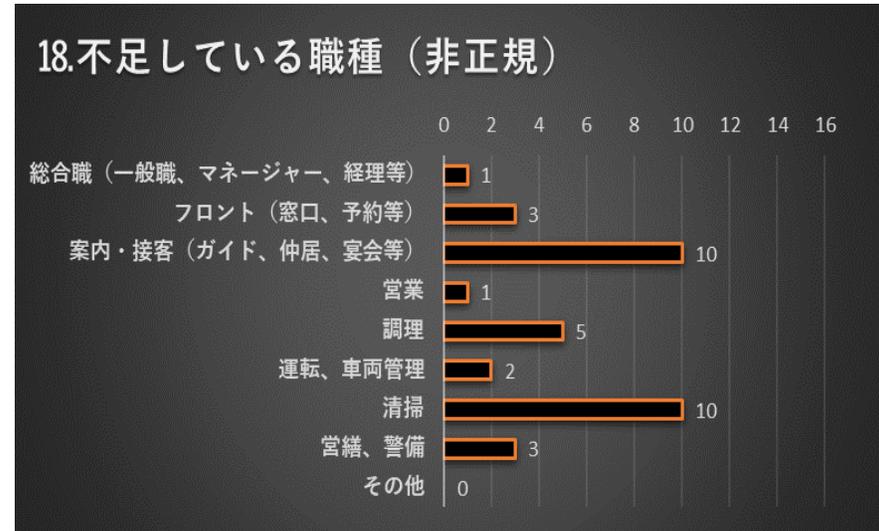
正社員の中途採用を募集している（する）と回答したうち募集人数は「3人以下」が80%。「11人以上」も10%



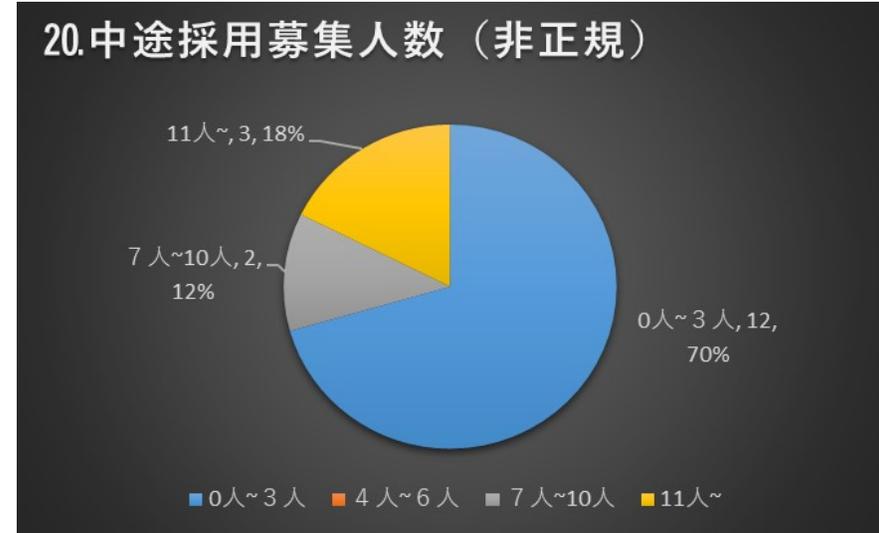
非正規が「不足している」と回答したのは61%で、正社員不足よりは少ない。



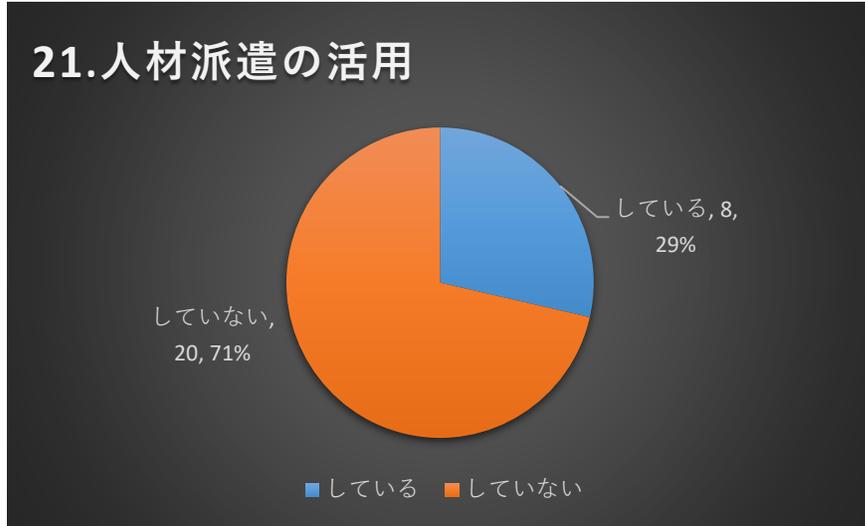
現在、非正規の中途採用募集をしているのは全体の61%。



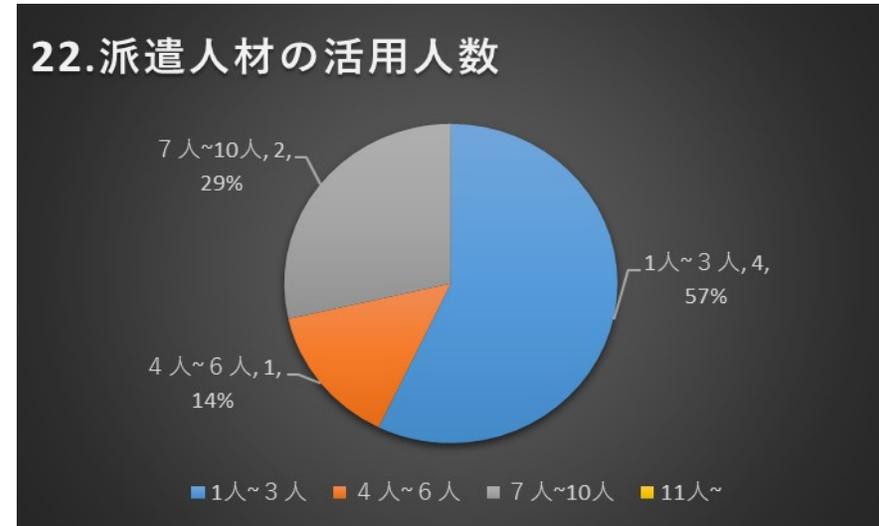
非正規の不足職種は、「案内・接客」と「清掃」、次いで「調理」が多い。



非正規の中途採用募集のうち、「3人以下」が70%であるが、「11人以上」も18%



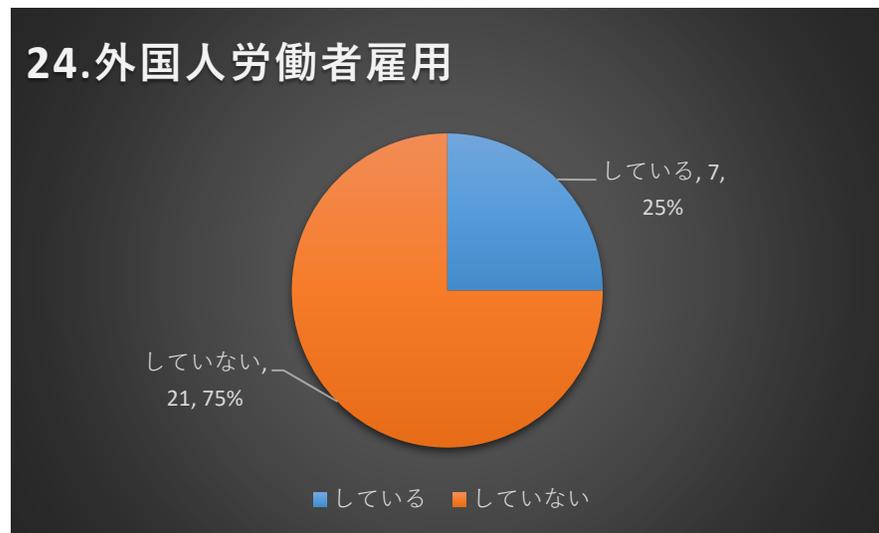
現在、人材派遣を活用しているのは全体の29%



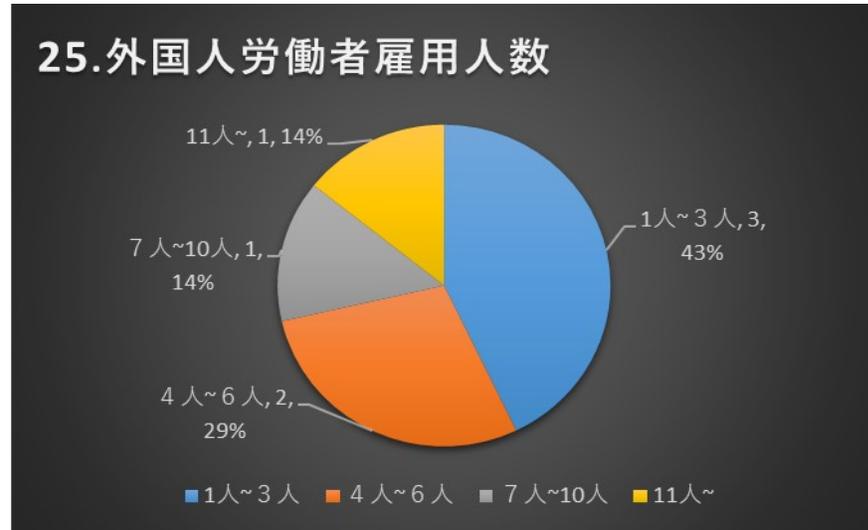
人材派遣を活用しているうち、「3人以下」が57%と大半であるが、「7人~10人」も29%



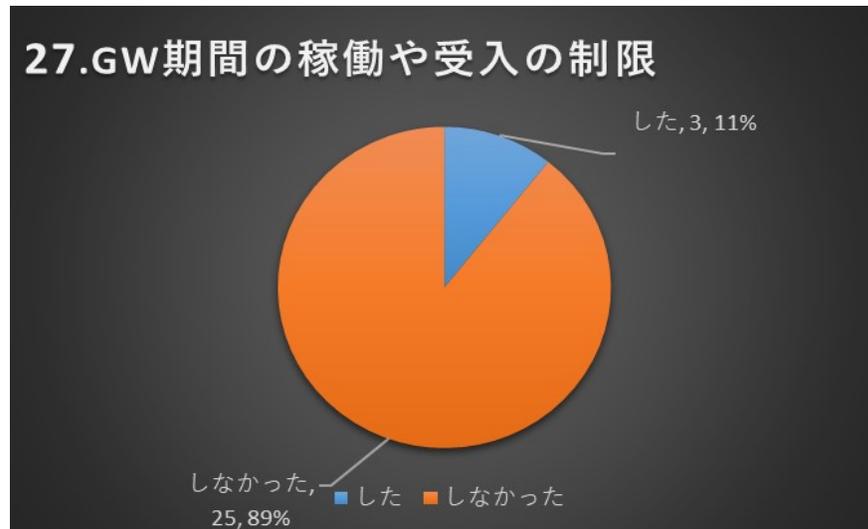
人材派遣を活用している職種は、「案内・接客」、「総合職」、「調理」、「清掃」などとなっている。



現在、外国人労働者を雇用しているのは、25%



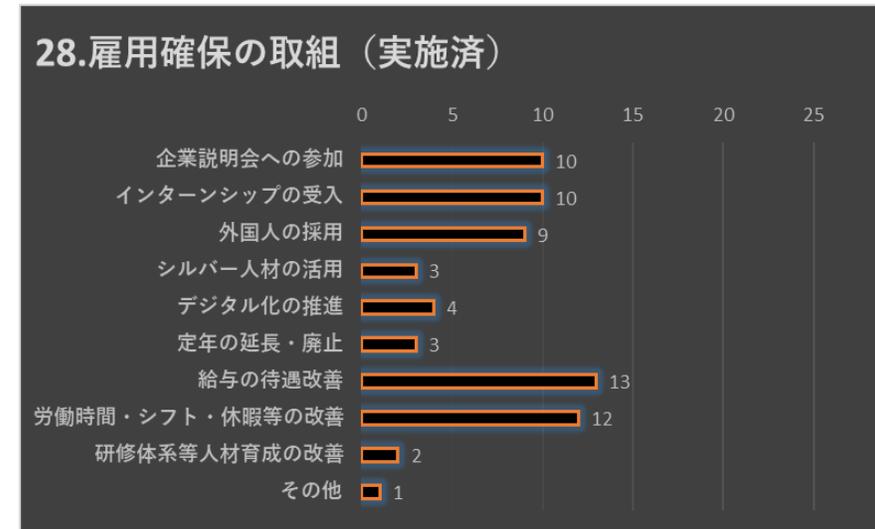
外国人労働者を雇用しているうち、「3人以下」が43%、「4~6人」が29%



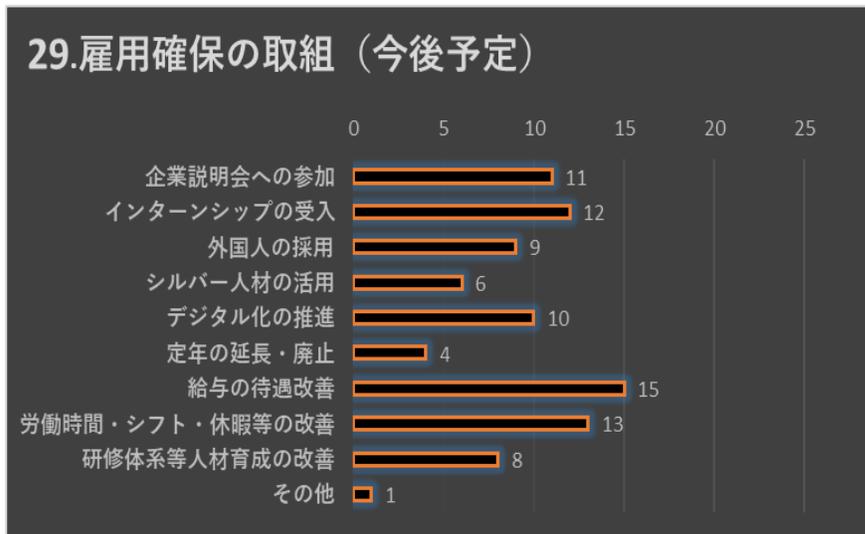
今年のGW期間の稼働や受入の制限をしたのは、全体の11%



外国人の雇用職種は、「総合職」、「フロント」、「案内・接客」などとなっている。



「給与」や「労働時間」改善や「企業説明会」「インターンシップ」「外国人の採用」の取組が多い。



今後の取組として、「人材育成」や「デジタル化」などの伸びが大きい。

30. 雇用確保でのお困りごと（早期離職やミスマッチ、外国人雇用など）

勤続3～5年ほど勤務し中堅戦力になったあたりにステップアップしたいと退職する若者が多い。

宿泊業は時間が不規則で若者離れが進み、将来は外国人に頼らずを得ないのかと思えてくる。

今後は外国人雇用も視野に入れていかなければならない時期が来るのかと思っている。

早期離職、応募が無い、特定職種に集中

そもそも応募が少ない。

新卒の早期離職、ミスマッチ。中途採用（正、非正規共に）厳しい（客室、調理）

仕事の専門性が高すぎる。

雇用したいが、経済的に無理

若年層の早期離職

早期離職、募集しても応募がない。

外国人雇用を考えているが、条件提示とどのような受入体制が必要か分かりたい。

運転士不足が業界全体の問題となっている。

量不足

31.岩手県観光協会で開催するセミナー（研修）で取り上げて欲しいテーマ

観光業界の外国人雇用の県内外の実態

外国人人材登用について

大型温泉旅館におけるDX、旅館におけるインボイス対応、心のバリアフリー研修を旅館に派遣して行ってほしい。

接客やおもてなしなどの研修、出来るだけオフ期に開催をお願いしたい。

32.行政、観光協会への意見・要望

情報発信やPRに対する積極的な施策。インバウンド集客の強化と空港の整備。観光業者との現況調査や情報交換。

全国旅行支援や盛岡の宿応援割等の申請は現場の手間ばかりが増え、最近ですと特に恩恵も感じず、ホテルの売り上げが上がる訳でもなく、何の為にやっているのか自問自答しております。（各OTAの予算も直ぐにつきますし）

申請、報告書類関係の簡素化、DX化 人材育成の継続的な取り組み

各種、補助金制度の充実。宿泊業に対する雇用拡充の機会セッティング。採用にかかる経費の補助、また、手数料の助成をお願いしたい。今後、外国人の採用にも頼らざるを得ないかもしれない。

台湾等からのインターンシップ学生採用等も含め、何らかの支援があればと思う。

地域で活躍できる人材を育成する人事機能があれば嬉しい。

インバウンドに力を入れていきたいので、イベント等のお声がけをいただければと思います。

従業員採用や車両、旅行補助などの助成金を拡充して頂きたい。

33.その他自由記載

はじめて台湾からのインターン生（大学生）を採用しているが、覚えも早くまじめで人手不足をかなり解消できている、反面仲介会社への支払が大きい。インターン生受入に対する何かしらの支援を検討いただきたい。

企業努力はもちろんです、宿泊業に関する「雇用」「労働環境」等人的に関する情報をいろいろご提供いただきたいです。

小規模な宿泊施設で、今後の経営、店じまい等を含め悩んでおります。同じ様な方の考え、意見を聞けたらと思っております。