

令和5年度岐阜県観光人材確保支援業務 実施概要説明書

I 施策の全体像

1 委託内容（実施された事業）

- (1) 宿泊施設の人材確保に関する新たな仕組みづくりに向けた実証事業
高山市を実証地域とし、仕組みづくりに向けて域内外の労働者の掘り起こし（募集、確保）、受入宿泊施設との調整を行うなど、実証事業を企画・実施。
- (2) 採用力強化支援事業
高山市内の宿泊施設を対象に、採用力強化に繋がる研修会を実施するとともに、研修会に参加した宿泊施設に対し必要な個別支援を実施。
- (3) オンラインセミナー事業
県内宿泊施設を対象に、宿泊施設の職場環境改善など魅力ある職場づくりに向けた意識改革を促すセミナーをオンラインにより実施。

2 主な連携先

岐阜県中小企業総合人材確保センター、高山市、岐阜県旅館ホテル生活衛生同業組合 等

Ⅱ 具体的な事業展開

1 高山市の宿泊施設を対象とした人材確保に関する新たな仕組みづくり

(1) 雇用実態調査

①高山市民 ②市内宿泊事業者（経営者・管理者） ③市内宿泊施設の従業員 を対象に、
宿泊事業での就労に関するアンケート調査を実施

➡高山市の労働市場を精緻に分析することで、効果的な打ち手を検証

(2) 採用活動

(1) の分析結果等を活かしながら、ターゲットごとに効果が見込まれる手法を用いた採用活動を構築

ターゲット①：域内の主婦や高齢者

採用手法等①：主婦等が就労しやすい「短時間勤務」を創出し、受託事業者が運営する
オンライン採用管理ツールを活用して募集活動を実施

ターゲット②：高難度業務を担う域外の副業・兼業人材

採用手法等②：マーケティング等の高難度業務について、受託事業者が運営する副業・兼業の
人材募集サービスをツールを活用して募集活動を実施

(3) 情報発信、プロモーション

(2) の認知を広げ、獲得した人材を定着させるため、以下を実施

①高山市民の閲覧率の高い紙面広報媒体により、(2) の募集情報を広く発信

②高山市に住み宿泊施設で働く魅力を訴求するLPを制作し発信

Ⅱ 具体的な事業展開

2 高山市の宿泊施設を対象とした採用力強化事業（研修会等）

- ◎Ⅱ－1の仕組みをより効果的なものとするため、宿泊事業者（経営者等）を対象に仕組みの各段階に応じて研修会を開催し伴走支援を行う。
- ◎人材確保・定着に必要な理解や社内における体制づくりの重要性を、宿泊事業者（経営者等）がしっかりと認知し取り組める環境を醸成。

【研修会の流れ】

第1回『キックオフ』（1回）

- ✓採用マーケットのトレンドの解説
- ✓高山市の観光実態の解説
- ✓「短時間勤務」の創り方に関するワークショップ
➡仕組みづくり事業への参加を促す。

第2回『採用管理ツール等の活用支援』（2回）

- ✓採用管理ツールの担当者による「短時間勤務」にかかる効果的な求人ページの作成にかかるワークショップ
- ✓研修後、参加事業者への個別フォローも実施
➡求人ページを磨き上げて、訴求力の高い求人活動を実現

第3回『定着支援』（4回）

- ✓有識者を招へいし研修会やワークショップを実施
- ✓採用だけでなく、定着・戦力化まで一気通貫で支援
➡経営者等が定着の重要性を認識を深めることで、持続可能な経営を実現

第4回『成果発表会』（1回）

- ✓Ⅱ－1、2で得られた事業成果（採用実績）等について、事業に参加していない宿泊事業者も含め広く周知
- ✓具体的な採用事例の共有
➡成功事例を周知することで地域全体への波及効果を追求

Ⅱ 具体的な事業展開

3 県内宿泊施設を対象とした宿泊施設の職場環境改善等にかかるオンラインセミナー

(1) 概要

宿泊業界において、採用から定着まで取り組んでいる有識者を招へいし、職場環境改善ややりがいの創出など魅力ある職場づくりや意識改革を促すオンラインセミナーを2回開催

(2) 目的・ねらい

職場環境改善や従業員のやりがい創出に成功している事例を、個別事例の紹介にとどまらず抽象化し伝えることで、各施設が自ら取り入れることができるエッセンスとして提供し、各施設の取組みを促進することで県下全域での機運醸成に繋げる。

Ⅲ 主な事業成果と課題

1 事業成果

◎「仕組み」への参加事業者：14社 ※令和6年3月18日時点

★『短時間勤務』の人材確保

募集した事業者：13社

応募があった事業者：12社（応募者数：79人）

採用に至った事業者：5社（採用者数：16人）

★『兼業・副業』の人材確保

募集した事業者：4社

応募があった事業者：4社（応募者数：200人）

採用に至った事業者：3社（採用者数：5人）

2 主な課題

●都市部から離れた人口減少地域であるため、域内労働力の絶対量に限界がある。

●人手不足等で経営者自身が運営業務に忙殺され、課題解消に動く余裕がない。

●個々の事業者では情報発信力に限界がある。（求人情報を求職者に効果的に発信できない。）

●宿泊業界に“変化”（勤務時間帯の見直しなど）への不安・アレルギーが根深く、見直しが進まない。

(参考)R5モデル事業(高山市) ～人材の「確保+定着」に向けた仕組みづくり～

採用力強化

◎必要な労働の**可視化/再構築**

「どこにいつ人が足りないのか？」

「採用できる求人を作り出す！」

- ✓ 専門家の分析、人事担当者向け ワークショップ
＝ 短時間勤務の切り出し、マルチタスク、高度人材



◎求人の見直し→**効率的な求人活動**

「求人情報を働く側に確実に届ける！」

- ✓ 自社求人サイトの構築を専門家が継続支援
＝ 大手求人情報サイトへの掲載率向上



◎働く側の**ニーズ把握**

「どんな求人なら採用できるか？」

- ✓ 市民、従業員向けアンケート、採用事例データの分析
＝ 短時間勤務、専門性の高い業務

アンケート



定着率向上

◎経営者の**意識改革**

「従業員が辞めない職場づくり！」

- ✓ 人材育成や職場環境改善の専門家による
経営者向けセミナーや個別相談会
＝ 業界全体で高離職を脱する



◎**地域の魅力発信**

「“住んでよし”をPRL、地域内労働力を生み出す！」

- ✓ 住む魅力+宿泊施設で働く魅力 2本立てのLP制作
＝ 市外の求職者に向けた移住&就労促進

