

観光振興セミナー 2025

オープン・ラボ Online

～観光の新たなカチ・カタチ～

季節ごとの繁閑の違いに注目！
他地域で働きながら学ぶ“観光人材留学”

2025年6月12日（木）

株式会社リクルート じゃらんリサーチセンター

研究員 日野 秀美



▲本講演資料はこちらのQR
コードからDLいただけます



じゃらんリサーチセンター 研究員
日野 秀美 (ひの よしみ)

大阪府出身

2013年～23年

人材採用・業務効率化サービスの企画

企業の採用支援サービスや社内業務効率化サービスの企画・運用、マーケティング、カスタマーサクセスを通して、利用企業の経営支援に取り組む。

23年、じゃらんリサーチセンター配属

自治体と共に観光による地域活性のプランニング・プロジェクト推進を担当、観光コンテンツの整備やPRなど地域が抱える課題の解決を実施。

24年4月より研究員に着任

観光業における人材不足問題にフォーカスした研究を行う。温泉街で働く人々の学びの機会提供や、繁忙期と閑散期に着目した企業間留学などを担当。

季節ごとの繁閑の違いに注目！ 他地域で働きながら学ぶ“観光人材留学”

(1)観光人材留学とは？

(2)世の中の現状と、本取り組みの検討経緯

(3)観光人材留学の実証実験に関して

(4)実証実験から分かったこと



(1)観光人材留学とは？

観光業の企業で働く従業員が「スキルアップ」「知識習得」を目的に、
他の地域の他の企業に期間限定で働きに行くこと

● 県 A旅館

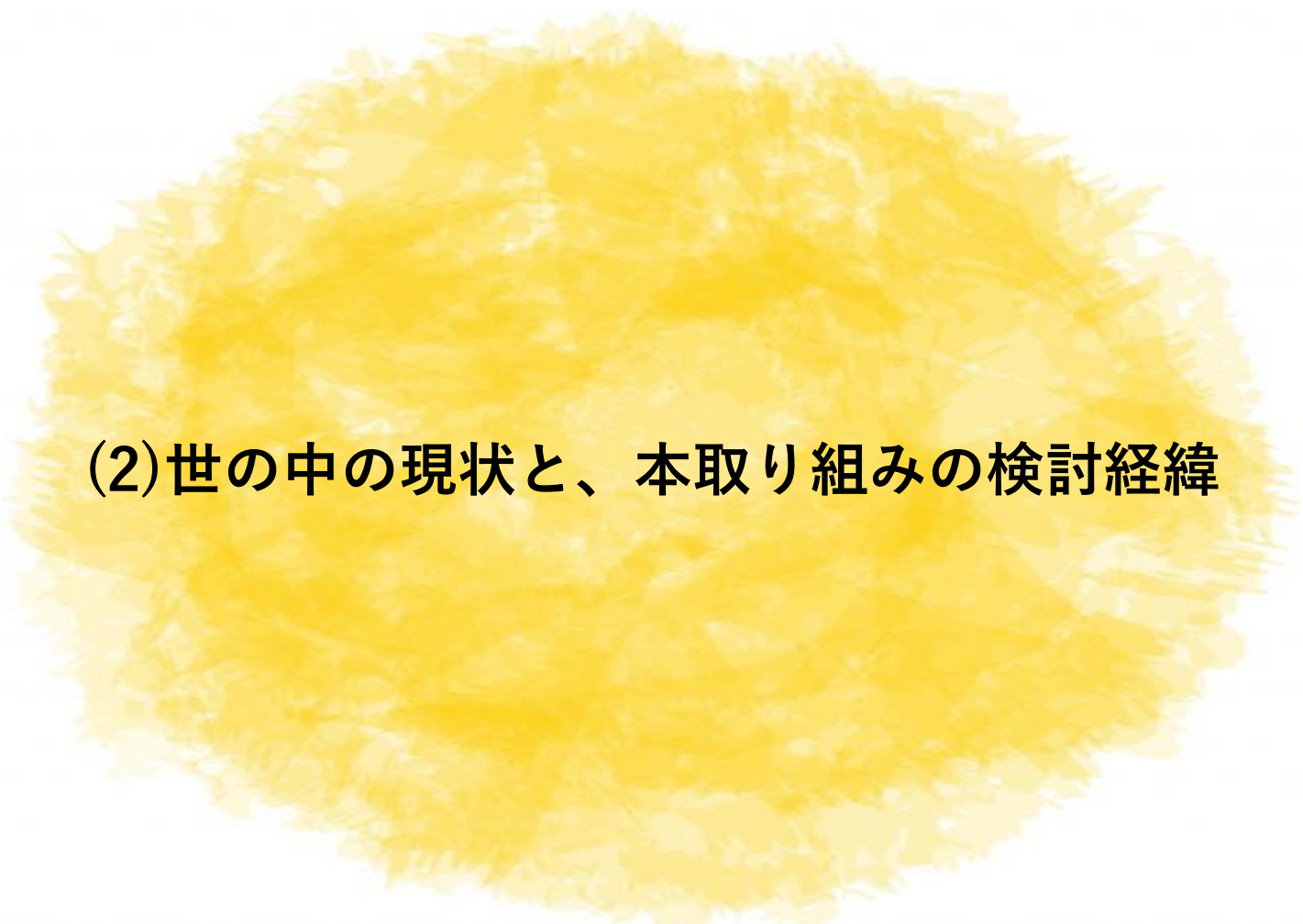


▲ 県 Bホテル



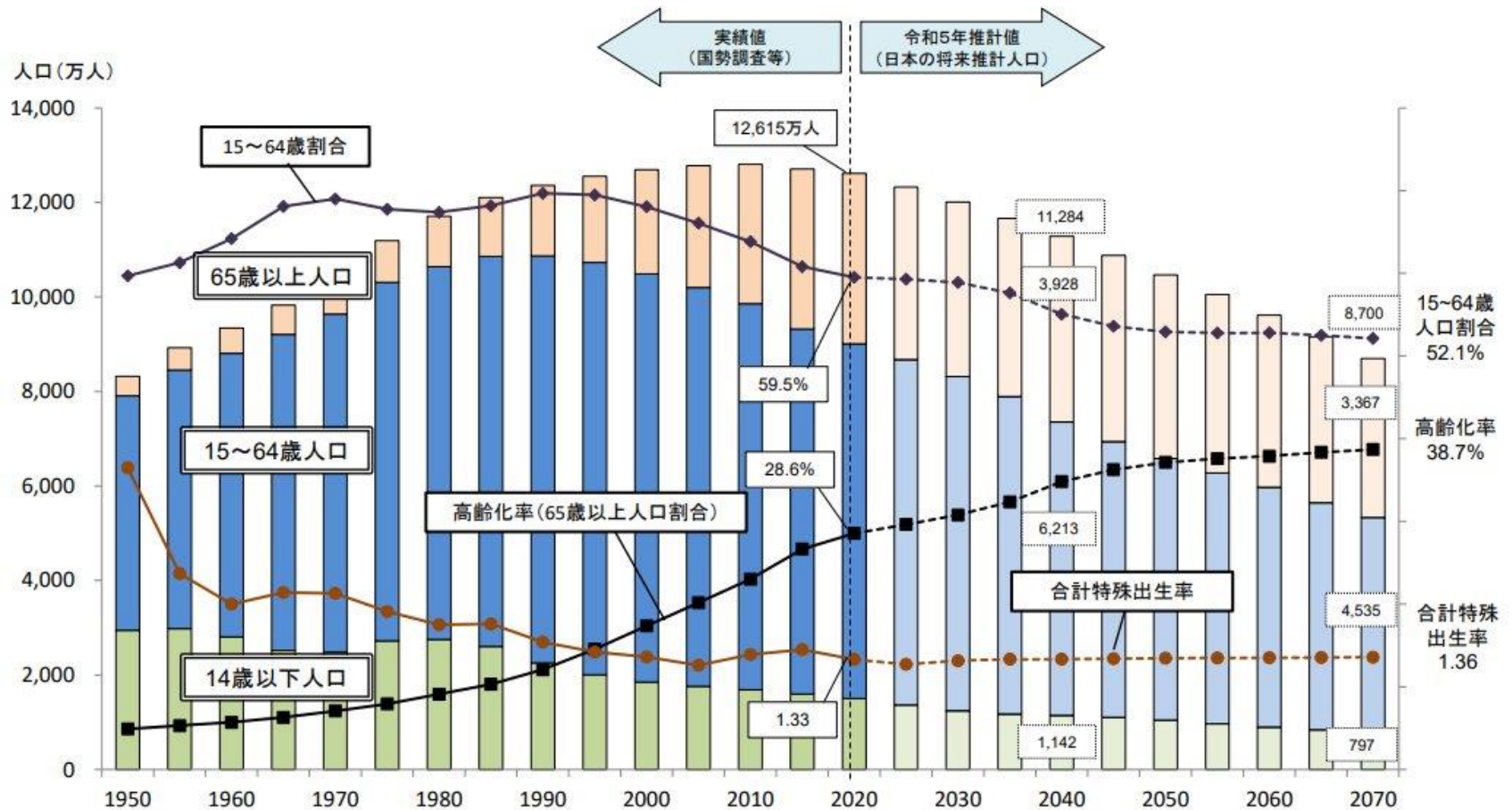
観光業の現場を取り巻く、
「観光業の仕事の働き手不足」
「高付加価値化に向けた従業員のスキルアップ」
という問題に対して、
有効な解決策となるのか？





(2)世の中の現状と、本取り組みの検討経緯

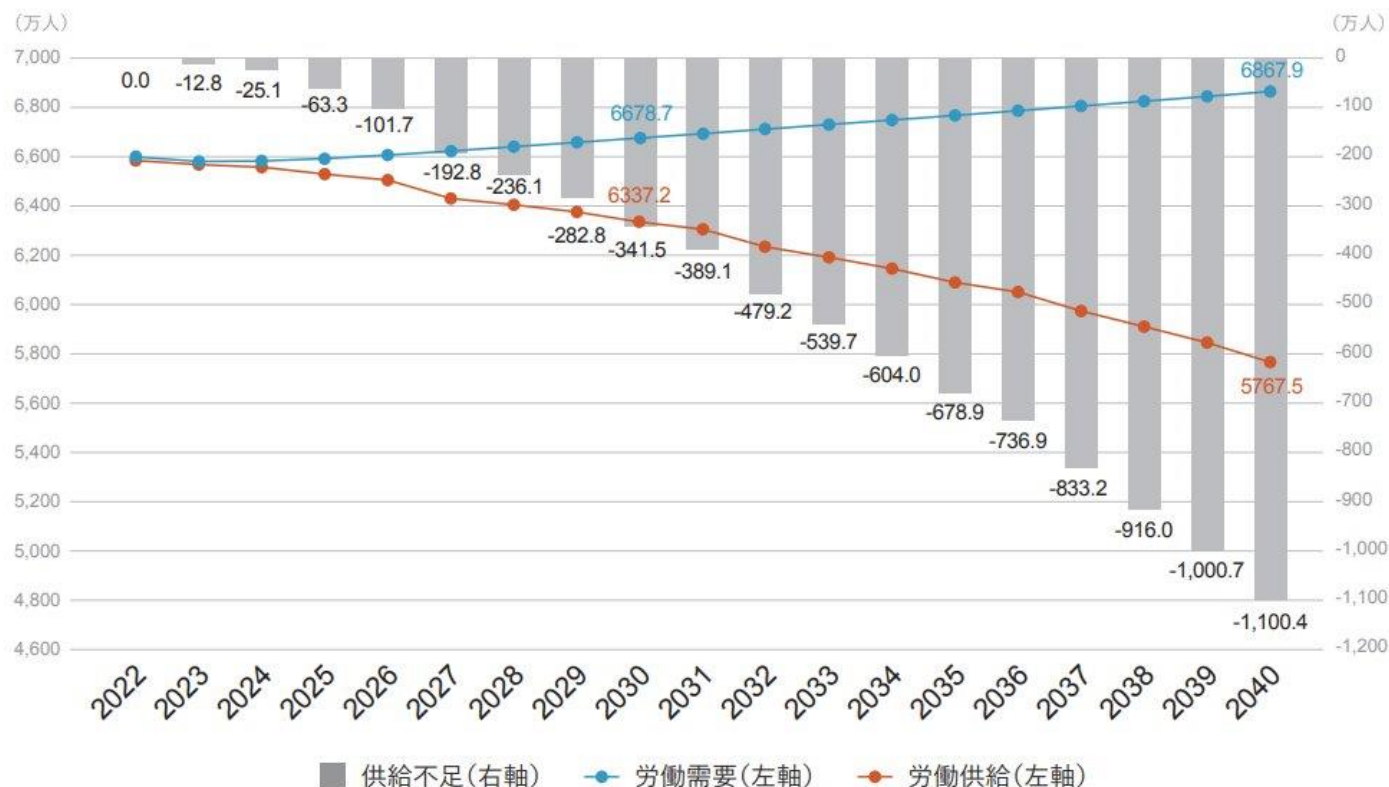
働き手不足の原因は人口減少と少子高齢化
2040年には65歳～が1/3人（34.8%）となる予測
65歳以上人口が増えることで加速度的に人材不足が進む



出典: 厚生労働省「将来推計人口(令和5年推計)」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/001093650.pdf>

現在の経済成長を現状同等と想定したシミュレーションで
2030年に341万人余、2040年に1100万人余の労働供給が不足する予想

図表2 労働需給シミュレーション



出典：リクルートワークス研究所「未来予測2040」
<https://www.works-i.com/research/works-report/item/forecast2040.pdf>

すべての職種で今後不足が深刻化
観光業関連の職種でも2040年までに56.6万人が不足するシミュレーション



出典:リクルートワークス研究所「未来予測2040」
<https://www.works-i.com/research/works-report/item/forecast2040.pdf>

変わらない限り、
今日以降、どんどん採用できる確率が減っていく

さあ、今何をするべきか？

労働需給シミュレーションは
将来における求人（労働需要）に対して、
労働力（労働供給）がどの程度不足するかを予測している



出典:リクルートワークス研究所「未来予測2040」
<https://www.works-i.com/research/works-report/item/forecast2040.pdf>

労働力の需給GAPを小さくするための
考え方の方向性

①

労働人口中の観光関連の仕事の就労者・希望者を増やし、
労働供給を増やす

②

機械化・自動化で必要な人手の量（労働需要）を抑える

③

1人の労働者が2つ以上の仕事を担い、労働供給を増やす

労働力の需給GAPを小さくするための 考え方の方向性

①

労働人口中の観光関連の仕事の就労者・希望者を増やし、
労働供給を増やす

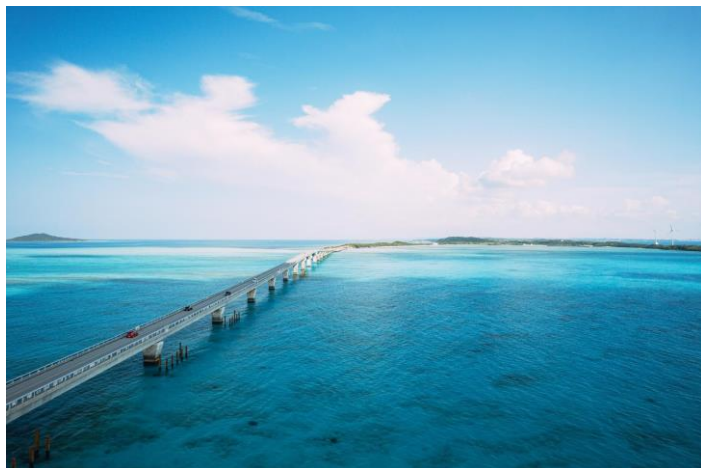
②

機械化・自動化で必要な人手の量（労働需要）を抑える

③

1人の労働者が2つ以上の仕事を担い、労働供給を増やす

日本には四季があることや、観光地の特性から
観光地には1年の中で繁忙期と閑散期が存在する



ウォーターアクティビティが
楽しい海辺のリゾート

初夏から暑さが残る秋が繁忙期



雪景色のすてきな
情緒あふれる温泉街

雪の降る冬から春先が繁忙期

事業者は繁忙期と閑散期を加味した事業運営を行うも、 就労者に負荷がかかっている実態も

	繁忙期	閑散期
事業者	社員に加え、 期間限定のアルバイトや派遣を受け入れて対応 する。 繁忙期にあわせての増員のため、 経験者が欲しいが確保が難しい 。	休館日を作ったり、従業員の休みを多くしたりで対応。 研修を行う ことも。
就労者	休日が減る、残業が増えるなどで労働時間が延びる 。 その日の勤務人員数と宿泊客数の見立てがずれると、少ない人員で多くの仕事をこなさなければいけない。	休みが増えるのは嬉しい。 勤務時間が減るので、給料が目減り する。 接客機会が減るので 仕事を通しての成長の機会が少ない 。

繁忙期と閑散期が異なる地域で手を組むことで
労働力不足を解決できるのではないか？

初夏から
暑さが残る秋が繁忙期



雪の降る冬から
春先が繁忙期



この検討内容を実証実験として仕立て、
「世の中のニーズを満たすか？」
「どのような価値があるか？」
を確かめる

※本案件は奈良県ビジターズビューローとリクルートで行っていたため、
奈良県内事業者と他地域での人材留学の検討を開始



(3)観光人材留学の実証実験に関して

観光人材留学というアイデアの実証実験を行うにあたって、 事業者観点と就労者観点から4点を検証項目と設定した

	ニーズはあるか	想定価値を返せるか
事業者	<u>繁閑が異なる地域間で、閑散期に人材を派遣し、繁忙期に人材を受け入れたい企業が存在するか。</u>	<u>受け入れ側事業者で、繁忙期の間即戦力を受け入れられることで事業運営の改善につながるか。</u>
就労者	<u>一定期間、別地域の別の事業者の所で出向勤務することに抵抗はないか。</u>	<u>別の地域で就労することで、スキルや知識の獲得があり、観光人材としての成長実感があるか。</u>

実証実験は以下 3 STEPで検討を進めた

STEP1

繁閑が異なる地域を探し、
観光人材留学に興味のある事業者を募る

STEP2

実際に就労者を「留学」「受け入れ」する
事業者をコーディネートする

STEP3

「留学」「受け入れ」のサポートをする

STEP1

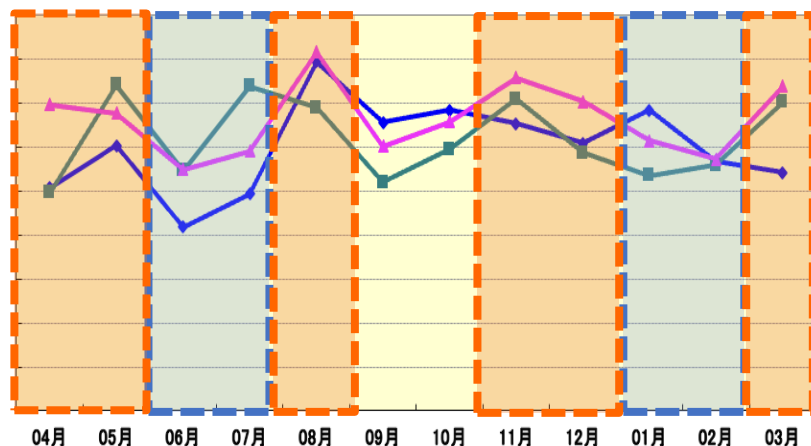
繁閑が異なる地域を探し、
観光人材留学に興味のある事業者を募る

年間の宿泊客数の推移から、繁忙期と閑散期をざっくり把握し、
トレンドの山谷が逆の地域を探す

【奈良県の年間宿泊客数推移】

閑散期：6-7月、1-2月

繁忙期：3-5月、8月、11-12月



出典：じゃらん宿泊予約データ

STEP1

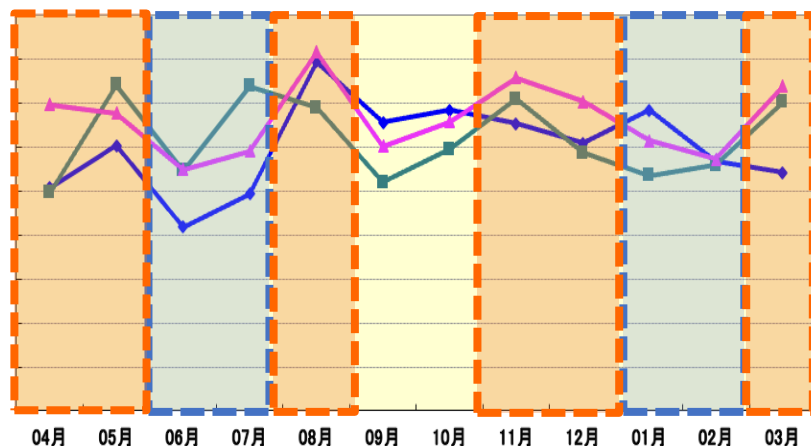
繁閑が異なる地域を探し、
観光人材留学に興味のある事業者を募る

年間の宿泊客数の推移から、繁忙期と閑散期をざっくり把握し、
トレンドの山谷が逆の地域を探す

【奈良県の年間宿泊客数推移】

閑散期：6-7月、1-2月

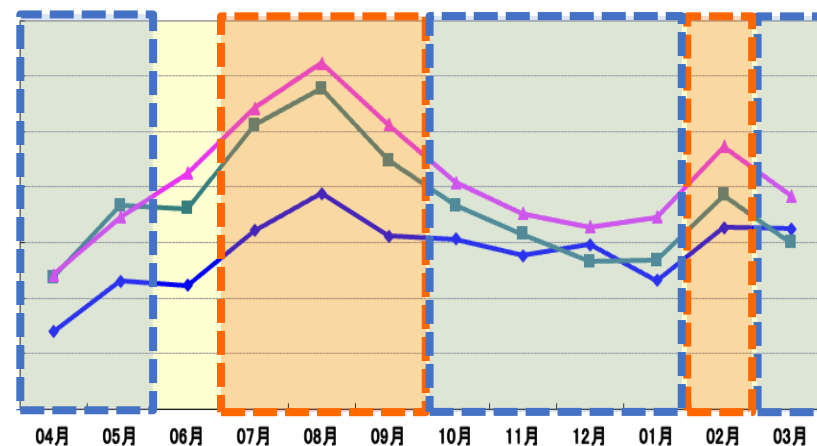
繁忙期：3-5月、8月、11-12月



【北海道の年間宿泊客数推移】

閑散期：3-5月、10-1月

繁忙期：7-9月、2月



出典：じゃらん宿泊予約データ

STEP1

繁閑が異なる地域を探し、
観光人材留学に興味のある事業者を募る

繁閑のトレンドから、**地域を特定できれば**
その地域のDMO・観光協会などとアポイントメントをとり、
実際の繁閑がどうなっているか、地域内に企業間での人材留学に
興味がありそうな事業者が存在するかの確認を行う

一般財団法人
奈良県ビズターズビューロー



株式会社
北海道宝島旅行社



STEP2

実際に就労者を「留学」「受け入れ」する
事業者をコーディネートする

それぞれの地域の候補事業者の「事業内容（どんなお客様に、どんなサービスを提供しているか）」「受け入れを考えている職種」と
「今回受け入れたい人材のイメージ（スキル、経験）」の確認を行う

一般財団法人 奈良県ビズターズビューロー

事業者 A
フロント・料飲
サービス・調理



事業者 B
フロント・料飲
サービス・調理



事業者 C
街歩きガイド



株式会社 北海道宝島旅行社

事業者 D
フロント・料飲
サービス・調理



事業者 E
街歩きガイド



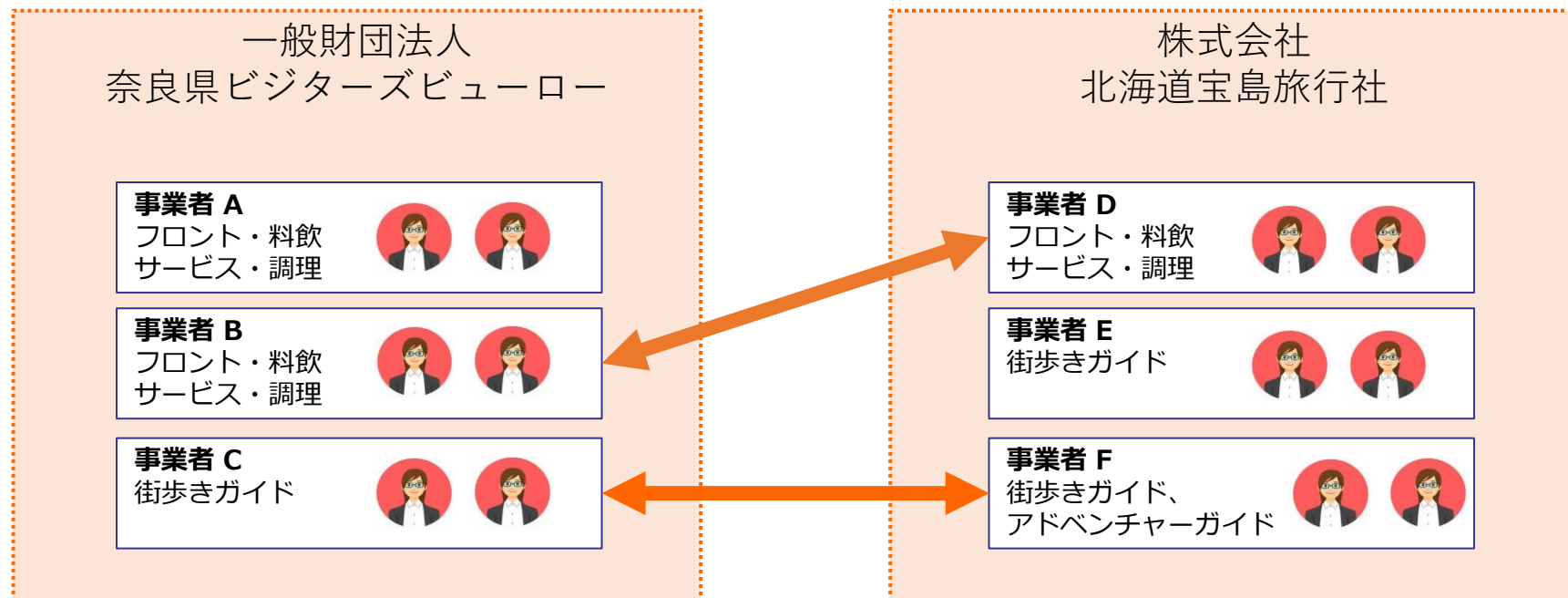
事業者 F
街歩きガイド、
アドベンチャーガイド



STEP2

実際に就労者を「留学」「受け入れ」する
事業者をコーディネートする

希望条件の合う事業者でアポイントメントを設定し、
「人材留学」を行う時期・条件を確認いただく



今回の実証実験では奈良県の繁忙期である11月に、
宿泊施設で働く料飲スタッフ2名と街歩きガイド2名を企業間留学として
受け入れを行う形となった

一般財団法人
奈良県ビジットスビューロー

奈良ホテル / 料飲2名



株式会社Huber. / ガイド2名

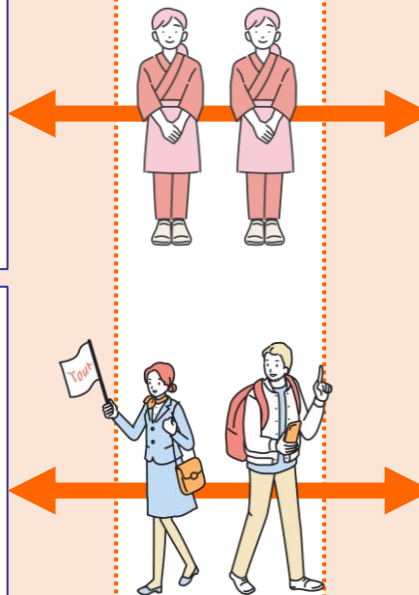


株式会社
北海道宝島旅行社

鶴雅リゾート / 料飲2名



北海道アドベンチャートラベル協議会
/ ガイド2名



STEP3

「留学」「受け入れ」のサポートをする

観光人材留学を実施するにあたり、
守りたい品質や付加価値としてチャレンジしたい項目を
フォロー観点として設定した

フォロー 観点①

就労者に知らない土地に来てもらうにあたり、
安心して「行きたい!」と思えるようにする

フォロー 観点②

就労者が留学として来て、
学びやリフレッシュなどの価値が得られるようにする

STEP3

「留学」「受け入れ」のサポートをする

フォロー観点①

就労者に知らない土地に来てもらうにあたり、安心して「行きたい！」と思えるようにする

- ✓住環境を整える
- ✓困ったら相談できる、雑談もできるコミュニティづくり
- ✓留学先とは別でフォロー担当を置く（DMOなどで担当を置く）



職場に通いやすく、
1人暮らしの生活ができる部屋の手配



ホテルスタッフ、ガイド、DMO関係なく
受け入れ先を楽しめるコミュニティづくり

STEP3

「留学」「受け入れ」のサポートをする

フォロー観点②

就労者が留学として来て、学びやリフレッシュなどの価値が得られるようにする

- ✓地域のことが分かる奈良県研修の実施
- ✓名物や名産品、休みの日に自分で行きたい・学びたいと思える情報の配布



奈良県研修の様子
(左：座学、右：フィールド)



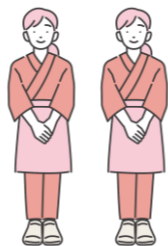
観光名所の知識や
奈良ゆかりのものについての
情報の配布



(4)実証実験から分かったこと

事業者観点と就労者観点から設定した検証項目に対して 以下のような結果が得られた

	ニーズはあるか	想定価値を返せるか
事業者	繁閑が異なる地域間で 就労者を留学させたいニーズは多く存在 。 ※就労者を受け入れたい企業は多いが、送り出せない企業が多い。	今回3～5年の経験のある就労者だったため、 受け入れ側事業者で即戦力として活躍 できた。
就労者	一定期間、別地域の別の事業者の所で勤務することに対し、 前向きに楽しんで挑んでもらえた 。 ※特に他地域での経験がキャリアに直結するガイドでのニーズは高い。	別の地域で就労することで、北海道と奈良の違いをしっかりと学び体感し、 実際の業務における知見の増加やレベルアップが見られた 。



和食をいつもお客様に提供しているので、
休みの日は清酒発祥の地の奈良の酒蔵見学や、
日本酒の飲み比べなど、ここでしかできない過ごし方をした。

奈良だけではなく、大阪や京都、名古屋にも足を延ばして、
観光地について見聞を広めた。

北海道と奈良では街の性質が全く違うことはもちろんだが、
一歩自然に踏み込んでも植生も全く違うし、
来る前には気付かなかった奈良の魅力をいっぱい知れた。

いろいろなガイドの方に出会い、
ガイドとしての考え方の幅が広がった。



従業員を留学させて、目に見えて接客レベルが上がった。

また学んできた接客のノウハウから
現場に改善提案する姿が見られたり、
奈良を知ること、北海道の良さに
改めて気付いたこともあるようだった。

留学という閑散期の研修として、とても価値を感じた。



「観光業のお仕事」は「地域で面白い働き方」ができる
という、イメージ転換を目指していく

①

観光業で働く就労者の「おもてなし力」向上のための、
「学びの観点」の作り込み

②

事業者観点で、「繁忙期の経験者の働き手確保」はもちろん、
従業員への「育成」「福利厚生」としての価値の磨き込み

③

地域窓口（DMO、旅館組合など）の介在価値の明確化

観光人材留学を発案した経緯は、
労働力不足をいかに解決するかという観点であったが、
今回の実証実験を通して本取り組みは、
就労者の成長や、リフレッシュ、観光業界ならではの
新しい働き方として未来の可能性があると考えている

人手不足や、旅行することの価値が変わる変化の時代のなかで、
今起こっている問題の解決にあたって、
いま一度新しい視点を持って何かチャレンジをしてみることで
変化の兆しを得られるかもしれない

観光振興セミナー 2025

オープン・ラボ Online

～観光の新たなカチ・カタチ～

ご視聴いただきありがとうございました

本講演内容に関してのご意見・ご要望は
以下のメールアドレスまでお問い合わせください

株式会社 リクルート
じゃらんリサーチセンター
jalan_rc@r.recruit.co.jp



▲本講演資料はこちらのQR
コードからDLいただけます

【ご注意：本資料の転載・複製での利用について】

- 本資料は、株式会社リクルート（じゃらんリサーチセンター）の著作物であり、著作権法に基づき保護されています。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要です。

事前に当社までご連絡ください。使用用途によって転載・複製をご遠慮頂く場合もございます、予めご了承ください。

※問い合わせ先

【メディア・報道機関の皆様】株式会社リクルート 広報担当 <https://www.recruit.co.jp/support/form/>

【その他企業・自治体・一般の皆様】じゃらんリサーチセンター事務局 E-mail: jalan_rc@r.recruit.co.jp

- 本資料は当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料を利用する場合にはお客様の判断で利用してください。
- また、資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。