

### ③ 京都ならではの働き方セミナーでのグループディスカッション

旅館・ホテル従業員で参加希望者 9施設（旅館5, ホテル4）18人

【勤続年数】（1年未満）6人（1～3年）5人（3～5年）5人  
(5～10年) 2人

【雇用形態】正社員 15人 契約社員 3人

【職種】フロント 12人 客室係 6人 宴会ブライダル 4人  
バックヤード 3人 管理 1人 その他 1人

ア 京都ならではのおもてなしについては、「細かい気遣いができる接客」「京都らしい風情のある置物や落ち着きのある空間」などを理想とし、「ミスをしないように丁寧に仕事をする。」「お客様に喜んでもらえるよう何ができるか考える。」などを努力してがんばっている等の意見。

イ 「はたらきやすい職場づくり」については、「笑顔でコミュニケーションできる職場」「業務時間外でもスタッフの仲がよい」などを理想とし、「チームワークがある職場」「開かれた職場」に変えたい等の意見。

また、その他として「仕事がハードな割に給料が安い。」「人手が足りないので1人1人の仕事の量・負担が大きい。」「昇給の点で悩んでいる。」等の意見があった。

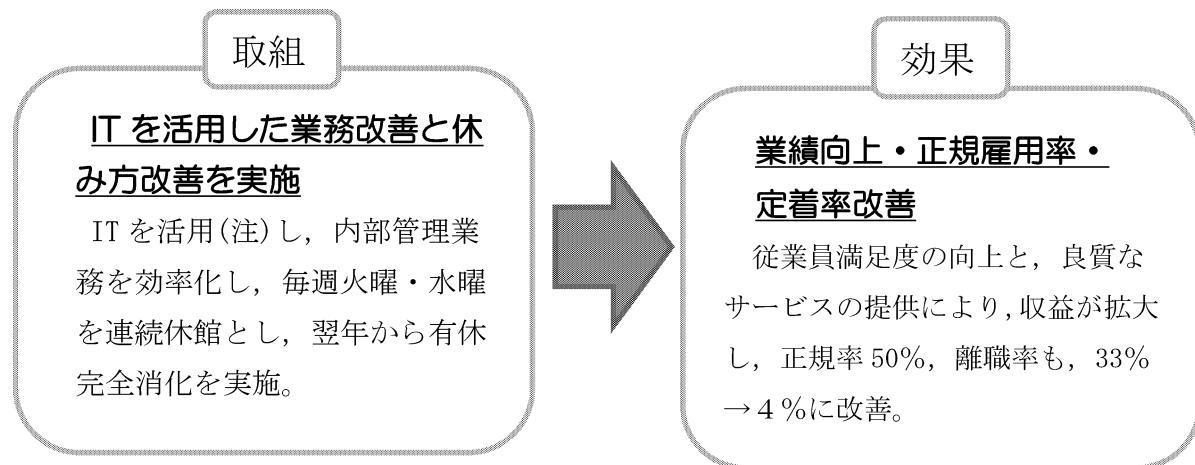
### ウ グループディスカッション後の意見・感想（抜粋）

- ・働く事は自分だけでは成り立たないので、お客様により良い接客をするために、職場のコミュニケーションも大事だ。
- ・自分の仕事や働き方について改めて考え直したり、自分を見つめ直すきっかけになった。
- ・「京都ならではの質の高いおもてなし」について今まであまり深く考えたことはなかったのが正直なところだが、今回のセミナーを通して京都らしいおもてなしはどうなものなのかをたくさんの方を話をことができ、今後の働き方を変えていかなければと思った。
- ・他ホテルの方の話を聞いて良かった。モチベーションアップにつながると思う。
- ・様々な意見を聞くことができ大変参考になった。「京都ならでは」に関して具体的に考えがまとまらなかつたので今後の課題としたい。
- ・皆さんいろいろな意見を聞いて自分の職場にも生かせることや、これからやる気につながって良い時間を過ごすことが出来た。
- ・京都に住んでいるとどうしてもいろいろな所に目がいってしまうが、名所を見直すことも大切だと思った。また、今の職場の問題がどこの職場にもあり得る問題であると知り、少し気持ちが楽になった。

- ・個々の能力向上が第一。それを基に職場内のコミュニケーション、接客向上に努力していく  
こうと思った。
- ・京都をもっと知らなければならない。京都人以上を目指す。
- ・どこの旅館も同じで仕事や観光のことについて悩んでいるのだと思った。またいろいろな  
問題を抱えていることも知ることができたのがとても勉強になった。まだまだ問題だらけ  
だが、これからも頑張りたい。
- ・自分にはない意見が聞けて、とても良いセミナーだった。

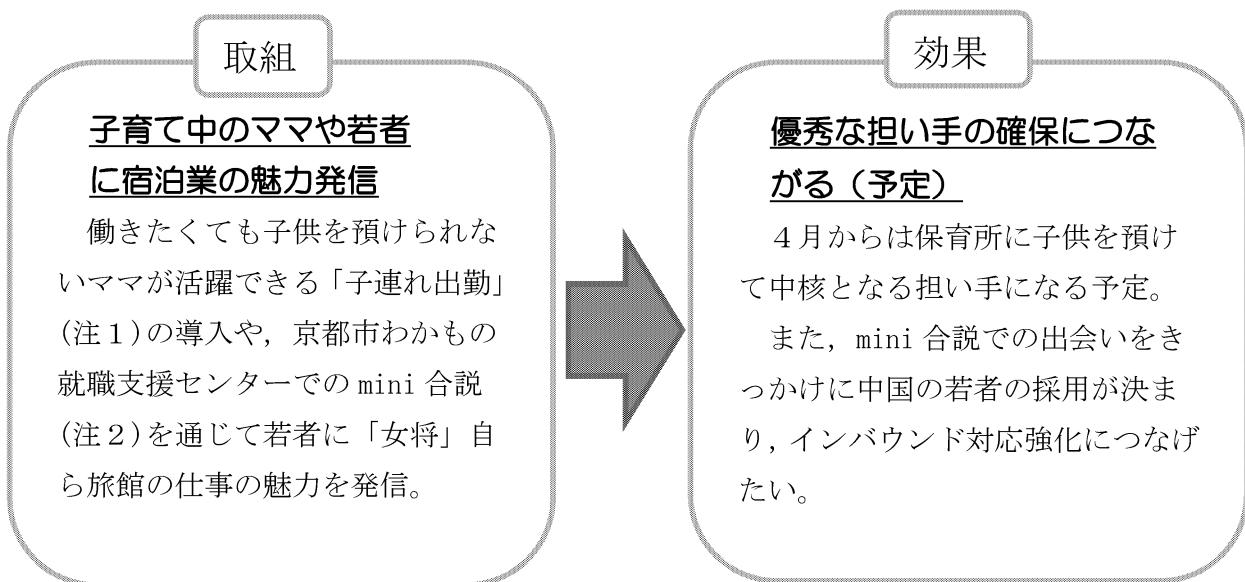
### 3. コラム

(1) IT の活用と働き方・休み方改善で業績も向上（「鶴巻温泉 元湯陣屋」／神奈川県秦野市）



(注) ①情報の見える化 ②PDCA サイクルの高速化 ③情報の活用 ④仕事の効率化を方針として、予約・顧客管理、メール・スケジュール管理・ファイル共有、勤怠管理、アンケート集計、原価管理・会計、売上分析ができる独自システムを開発

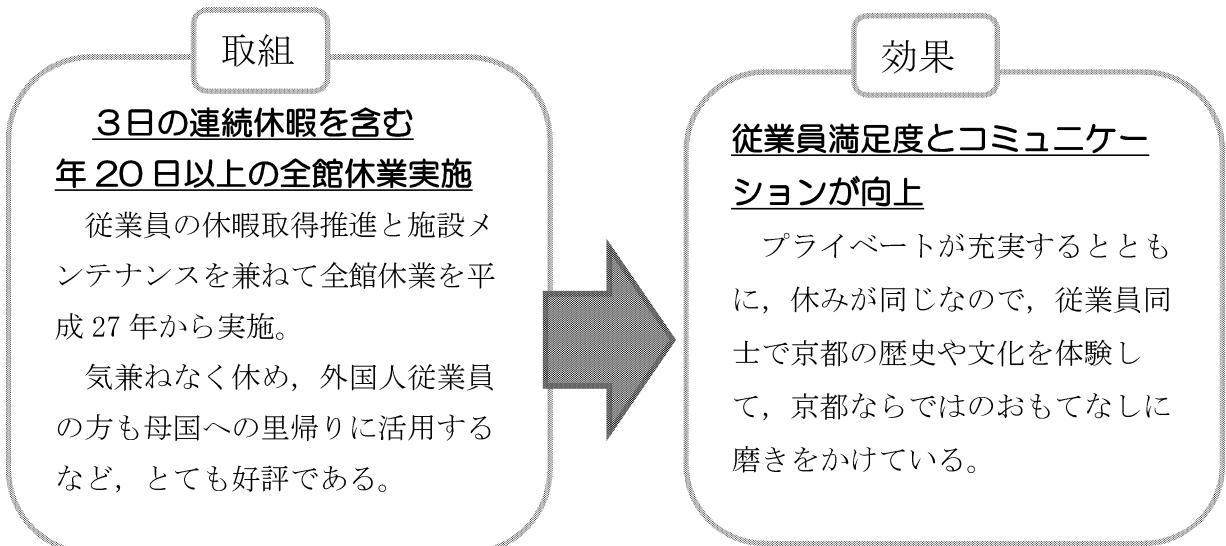
(2) 宿泊業の魅力を発信し、多様な働き手を確保（「綿善旅館」「ゲストハウス禅」／京都市）



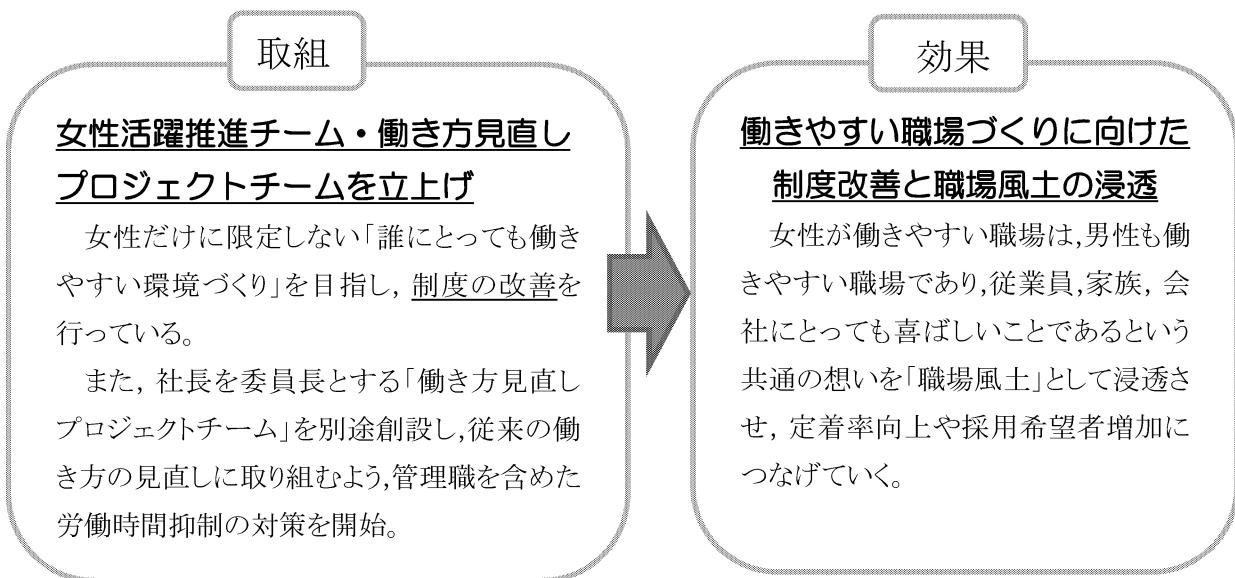
(注1) 「子連れ出勤」・・・子連れで働く就業スタイル。当該スタイルを例に、新しいワーク・スタイルを取り入れながら、キャリアを活かす事業戦略を考えるシンポジウムを京都市、公益財団法人京都高度技術研究所（京都市ソーシャルイノベーション研究所（SILK））が開催（平成28年11月28日）

(注2) 「mini 合説」・・・経営者等による求職者・学生への小規模な企業説明会

(3) 連続休暇で従業員同士のコミュニケーションも向上（旅館「嵐山辨慶」／京都市）



(4) 誰もが働きやすい職場づくりの推進（「からすま京都ホテル」／京都市）

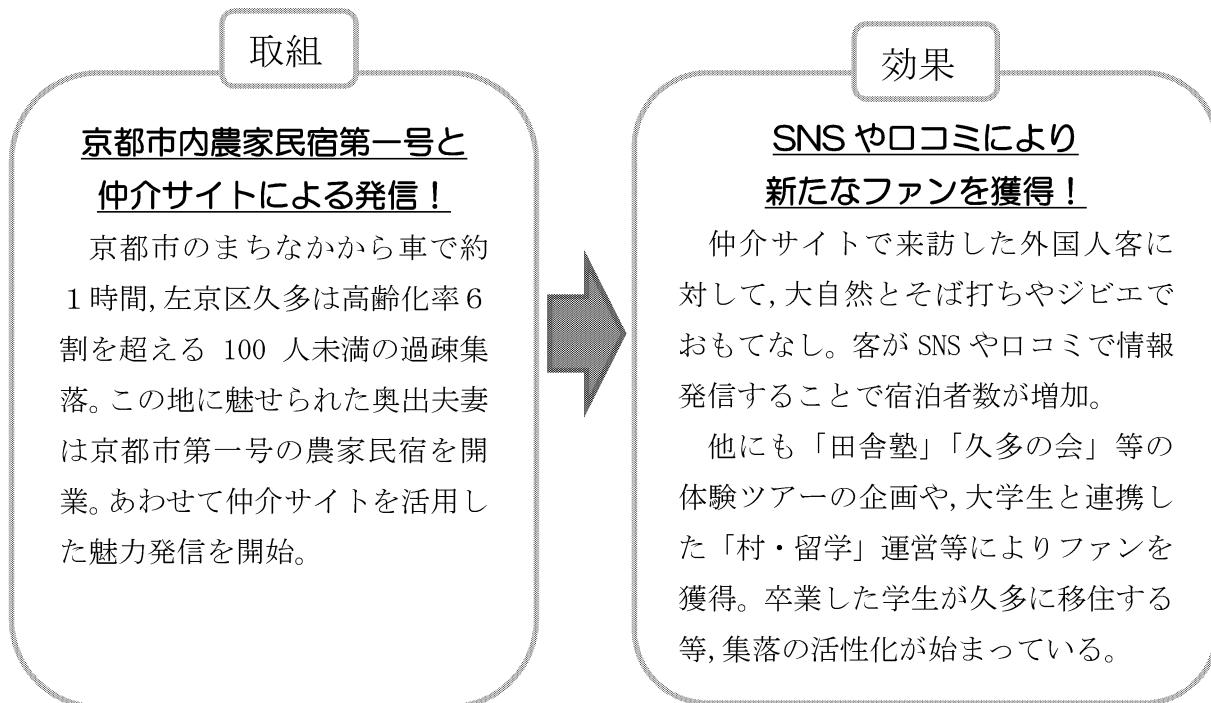


(制度・職場風土改善の取組等)

- ① 公休日数増加（毎年1日～2日ずつ公休数の増加）。
- ② 夫が育児に触れる機会を増やすために、配偶者が出産した際の休暇にプラスして退院時にも夫が立ち会えるように「育児促進休暇」を増設。
- ③ 子育てをする従業員が止むを得ず出勤することになった場合に、ホテル内のテナント託児所を利用できるように会社からの補助制度。
- ④ 育児時短の上限を小学校3年生に延長、介護休業では最長1年6か月の休業取得可能とする制度に改定。
- ⑤ 京都府の「輝く女性応援京都会議」の支援を受け、女性活躍推進チームが講師を招聘して管理職対象の講演会を自ら開催。

(5) SNS や口コミによる宿泊客や若者への魅力発信で地域も活性化

(「農家民宿おくで」／京都市)



【コラムについて】

- (1) は、経営者インタビューで、京都府旅館ホテル生活衛生同業組合（青年部）が平成27年2月に視察し、雇用改善の取組の参考にしたとの発言を受け、(株)地域計画建築研究所がWEB調査を行った結果を掲載している。
- (2)～(4) は、本委員会メンバーである3事業者に対して、京都市が平成29年2月14日（火）～2月20日（月）に雇用改善に向けた取組を聞き取りやメールによる調査を行った結果を掲載している。
- (5) は、京都市が特色ある多様な地域への誘致促進を図っている農家民宿の第一号の施設であり、(株)地域計画建築研究所が聞き取り調査を行った結果を掲載している。

### 第3章 総括 調査結果を受けて／今後の施策の方向性



## 第3章 総括 調査結果を受けて／今後の施策の方向性

### 1. 調査結果から見た宿泊業

#### (1) 業績動向

旅館・ホテルとも、売上高・経常利益・顧客数は、前年比で増加傾向にあるが、小規模施設（従業員10人以下）では、業績が伸び悩んでいる。

半数を超える宿泊施設が、前年比顧客増を実現し、売上高増が約7割（67.6%）、経常利益増が約6割（60.8%）に達しているが、小規模旅館の売上増、経常利益増は2割（小規模ホテルは約3割）に留まっている。

#### (2) 正規雇用化の動向

正規雇用や正社員転換の実施事業所は約4割（41.9%）、実施予定は、約2割（20.3%）で、正規化できた理由は、宿泊客の増加による稼働率の安定が、約5割（54.3%）と、稼働率の向上・安定に伴う、正規雇用化の取組が認められるが、正社員の退職補充が約5割（45.7%）と、正社員の退職に伴うものも多い。

#### (3) 人手不足

宿泊業は、全体の約5割（52.7%）で正社員が不足し、約6割（62.2%）で非正規社員が不足している。不足職種は、清掃等が51.9%と最も多く、客室係等が46.3%，調理35.2%など、多職種にわたっている。

#### (4) 就業構造

① 正規の従業員は男性が約6割（60.2%）と多く、非正規の従業員では、パートで女性が約8割（79.3%）、学生アルバイトでは女性が約6割（63.6%）と多くなっている。

施設別では、ホテルの従業員は、10～40歳代の従業員で、約7割（72.5%）を占めるが、旅館の従業員は10～20歳代と（22.3%）と60歳以上（33.0%）が半数を占めており、ホテルに比べ、中年齢層（30～40歳代）が少なく、若者と高年齢層が就業している構造が見られる。

② 外国人従業員を雇用している宿泊施設は、全体の約3割（29.8%）で、施設別では、外国人従業員を雇用している旅館は約3割（28.9%）、ホテルも約3割（35.5%）となっているが、小規模旅館・ホテルは雇用していない。小規模施設では、ノウハウの不足や労務管理の負担等により外国人従業員の雇用が進んでいないことが推察される。

## (5) 賃金構造

勤続年数や勤務日数・時間による違いはあるが、年収は、正社員、契約社員が200～300万円台、他の非正規社員は100万円台未満、100～200万円が多くなっており、ホテルより旅館の方が低い傾向にある。平均年収で試算した結果（38ページ参照）では、295万円と全国（（注）236万円（宿泊業、飲食サービス業））よりも高いが、「京都市産業戦略ビジョン」のとおり、更なる労働生産性の向上が必要となっている。

（注：資料 「平成27年民間給与実態調査」（国税庁））

## (6) 非正規率

非正規率は約6割（59.7%）と全国（（注）59.3%）並みであり、不本意非正規雇用比率は10.5%で、施設別ではホテルでやや高く、雇用形態別では、契約社員の割合が高い。雇用形態別に不本意非正規雇用比率を見ると、契約社員が約3割（27.6%）と最も高くなっている。

これは、1日当たりの平均労働時間で見ると、1日当たり、8時間～10時間働いている労働者は、正社員が約4割（40.2%）、契約社員が約5割（46%）と正社員と同程度であることから、正規雇用を希望する割合が高いものと推察される。

（注：資料 「平成26年経済センサス基礎調査」（統計局））

## (7) 働き方満足度

今の働き方に対する満足度では「満足している」「どちらかというと満足している」と回答した人の合計は約5割（51.8%）で雇用形態別では、非正規の従業員は、約6割（59.8%）と正規の従業員（46.7%）を上回っており、満足度はより高い。

旅館・ホテルで勤めている理由として、全体の約4割が「接客・コミュニケーションが好き」を挙げており、「京都ならではのおもてなし」の仕事に働きがいを感じていることが推察される。

また、パート・アルバイトでは、「自由な時間で働くこと」を、アルバイト（学生）は「外国人との触れ合い」を挙げており、多様なライフスタイルや目的に沿った働き方を志向している従業員も見られる。（36ページ参照）

## (8) 労働時間

1月の労働日数は、21～25日の割合が多く、1日の平均労働時間は6～10時間の割合が多く、長時間労働者（12h/日以上）の割合は、7.4%で全国（（注）全業種9.6%）と比較して、長時間労働者が多い傾向は特に見られなかつたが、労働時間の希望では「今より増やしたい従業員」が約5%（5.1%）に対して、「今より減らしたい従業員」が約2割（20.8%）と労働時間の削減を希望する職員の方が多くなっており、宿泊業の現場でも働き方改革による労働時間の削減が求められている。

(注：資料 「平成 24 年就業構造基本調査（週労働時間 60 時間以上の労働者の割合）」  
(統計局))

#### (9) 休暇等の取得状況

年次有給休暇の平均取得日数（勤務 1 年以上）は、5.4 日で全国並みとなっているが、取得が「0 日」の従業員の割合は、44.6% となっており、「取得できている人」と「全く取得できない人」に、二極化している傾向が見られる。

育児休業または介護休業対象者は、約 1 割（10.4%）で、そのうち、対象者の取得率は約 1 割（10.1%）と低い。本アンケートでは、育児休業のみの取得状況は、調査していないが、全国の育児休業の取得率（注）は、男性 2.65%，女性：81.5% となっている。

(注：資料 「平成 27 年度雇用均等基本調査」の結果概要（厚生労働省）)

#### (10) 離職率

離職率（3 年間）は、約 3 割（26.8%）となっており、全国（（注）大卒 3 年後 50.5%（宿泊業、飲食サービス業））より低い。

施設規模別では、中規模ホテルで約 7 割（71.2%）と最も高く、大・中規模旅館で約 4 割（43.8%，38.7%）となっている。

(注：資料 「平成 27 年新卒者の離職率」（厚生労働省）)

## 2. 安定雇用に向けた課題

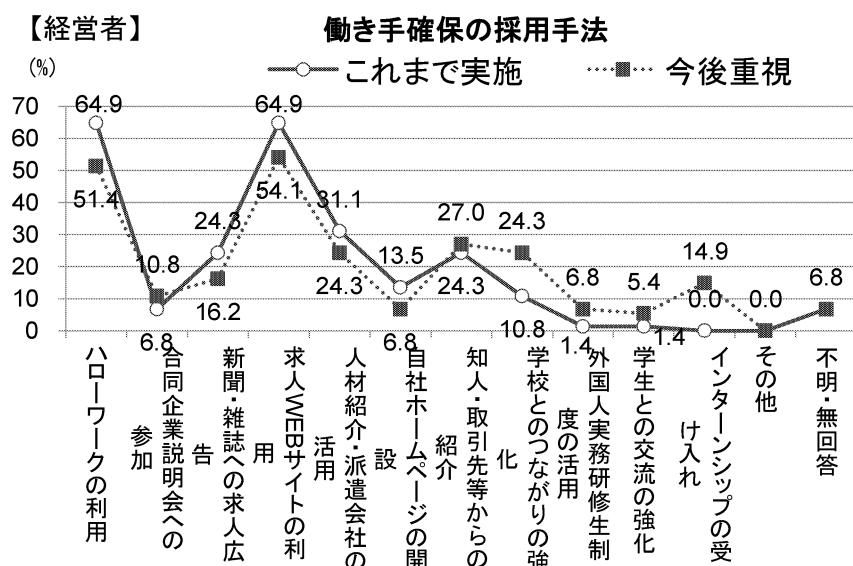
### (1) 担い手確保・育成

雇用情勢が改善する中、宿泊業においては、インバウンドや観光需要の平準化などにより、業績が向上し、正規・非正規問わず、ほぼ全職種で、担い手不足が深刻化している。

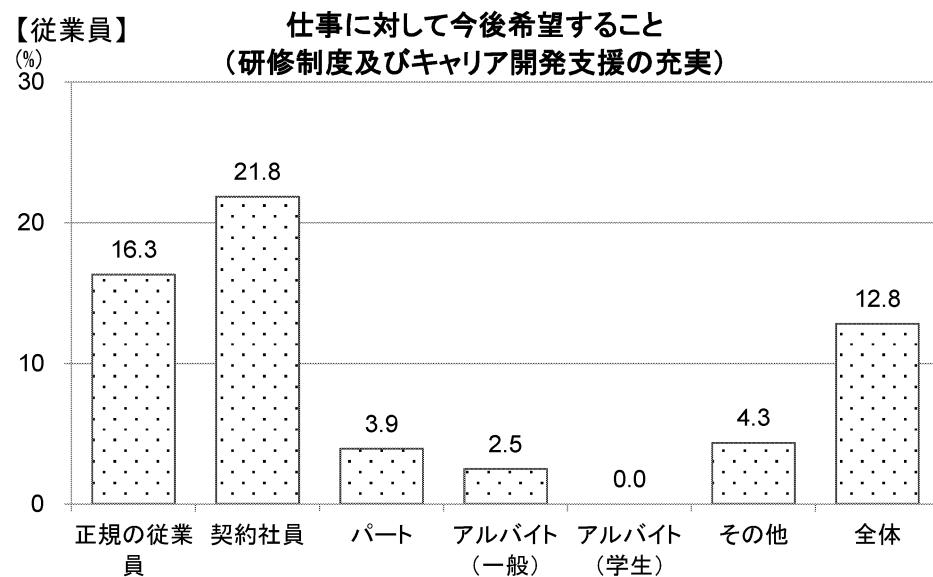
また、労働生産性が低いことから、女性、高齢者など、多様な担い手とともに、中核となる担い手を確保・育成することにより、一層、事業能力を高め、収益の拡大を図ることで、正規雇用化など、雇用を安定させることが課題となっている。

経営者が今後、重視する採用方針として中途（経験者）、女性、高齢者に加え、「新卒（専門学校等）」と「外国人・留学生」、採用手法として、ハローワーク、求人WEBサイト、知人・取引先からの紹介に加え、「学校との連携強化」や「インターンシップ」を挙げている。

直接、求職者や若者・外国人に対して、「おもてなし」の仕事の魅力を直接発信することを強化し、戦略的に担い手確保を図る必要がある。

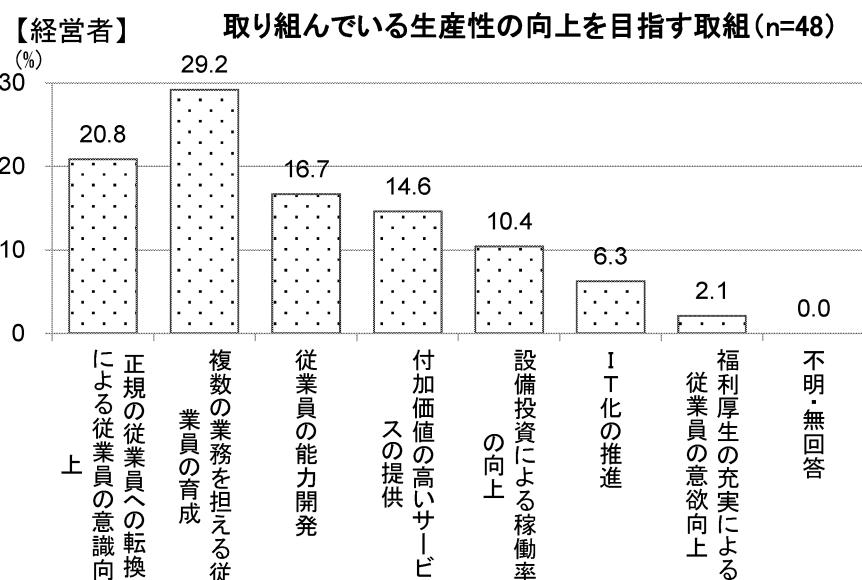


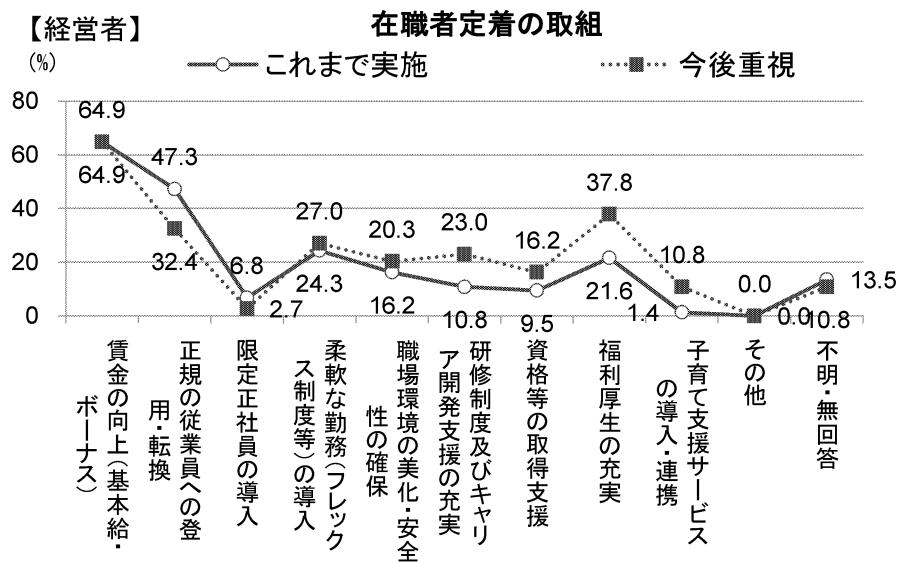
また、従業員の仕事に関する希望として、契約社員の 21.8%，パートの 3.9%，アルバイト（一般）の 2.5%が研修制度やキャリア開発支援の充実を望んでいる。



旅館・ホテル従業員を対象に実施した京都ならではの働き方セミナーにおけるグループディスカッションにおいても、おもてなし力の向上や外国人への接客サービスの向上のための研修を望む声が多く聞かれた。

事業者も生産性向上を目指す取組として、複数の業務を担える従業員の育成が 29.2%，正社員化による意識向上を実施が 20.8%，従業員の能力開発が 16.7%となっており、今後重視する在職者の定着の取組として 23.0%が研修制度やキャリア開発支援の充実を挙げている。



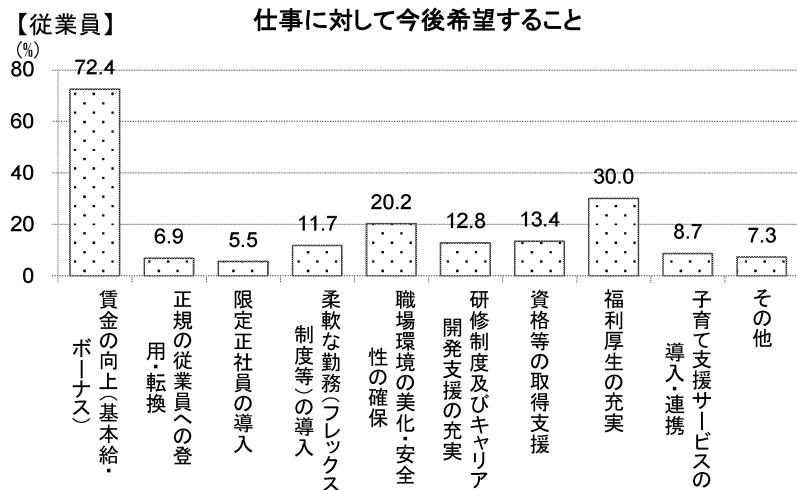


インタビューにおいても、フロント、客室など一連の業務の担い手を育成し、ワンストップ対応による総合的なサービス力や生産性を向上させている取組が見られる。

また、行政に対する要望として、おもてなしの真髄である密度の濃いサービスを提供できるベテランの従業員減少に伴い、従業員の接客スキルの向上が課題であることから、接客の専門学校等の開設が求められている。不本意非正規の解消とともに、スキルの高い従業員を育成することにより生産性の向上や定着を図っていく必要がある。

## (2) 働き方モデルの開発と発信

賃上げや福利厚生の充実など、従業員のニーズと経営者が今後重視する取組は、一致している。



従業員インタビューでも賃上げとともに、スキルを持った従業員が安定して長く働くよう、休暇が取りやすい職場づくり、子育て支援サービスの充実などが望まれており、実効性の高い、持続的な雇用改善の取組が必要となっている。

経営者インタビュー等では、早朝勤務やタスキ掛け（午後から翌日午前）勤務の見直しや残業時間の目標設定（月平均40時間）など長時間労働の是正に向けた取組を実施している事例、全館休業を年間通して20日程度、3～4日連続で実施し、従業員の休暇を確保している事例、企業内保育所などの子育て支援サービスの検討を進めている事例、「子連れ出勤」を認めることで中核となる従業員の採用につながった事例など、働きやすい職場づくりに向け、従来の慣習にとらわれない先駆的な取組が進められている。

宿泊業の従業員を対象に本市が実施した京都ならではの働き方セミナーでも、「笑顔でコミュニケーションできる職場」「業務時間外でもスタッフの仲がよい」を理想とし、「チームワークがある職場」、「開かれた職場」に変えたい等の積極的な意見が出されるなど、風通しのよい職場づくりにより、従業員同士が一丸となって、質の高いサービスを提供したいとの強い思いが感じられた。

経営者インタビューでも、経営者の考え方や理念が従業員に伝わるよう、朝礼を行うなどの取組や従業員による月例会議を開催し、チーム単位で意見交換を行い、収益拡大につながる業務改善につなげるなど、コミュニケーションの活発化による従業員の意識向上とともに生産性の向上を効果として挙げる事業所もあった。

今後とも、労働生産性の向上と従業員満足度を高め、安定雇用につなげている好事例を収集し、誰もが働きやすい職場環境づくりに向け、規模や業態に応じた京都ならではの観光の働き方モデルを構築し、発信することで、宿泊業で働く魅力のPRとともに、宿泊業の成長を支える担い手確保・定着や従業員満足度の向上が接客サービスの質の向上をもたらし、リピーターや口コミによる宿泊客増加につながるなどの好循環が期待される。

### (3) 新たな価値創出とビジネスモデル再構築

#### ① 小規模施設への支援

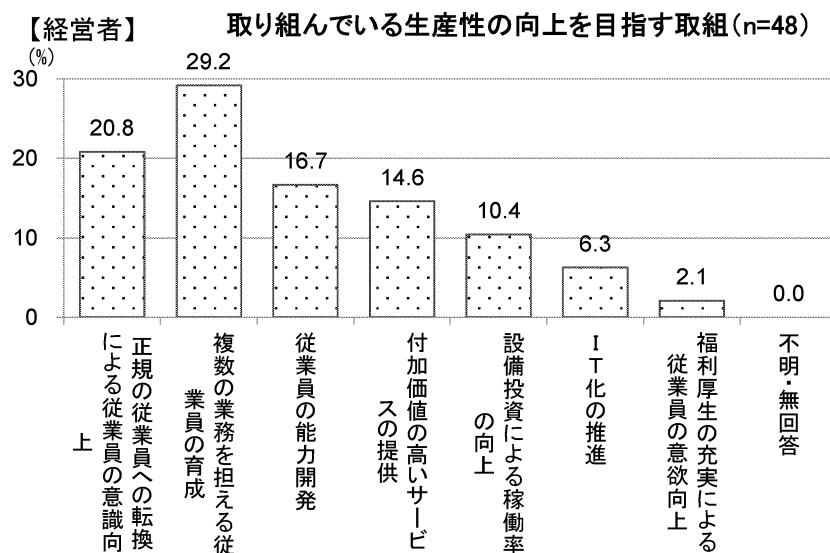
業績動向は、旅館・ホテルとも、半数以上が、売上高・経常利益・顧客数は、前年比増加傾向にあるが、小規模施設では、小規模旅館で、売上、経常利益は20%の施設しか、増加傾向になく、業績が伸び悩んでいる。

また、小規模施設における安定雇用という面においても、小規模旅館は、非正規率が高く(75.0%)、正規の従業員の採用や非正規従業員の正規の従業員への転換の実施ができない(実施予定がない)理由として、約3割(34.8%)が「経営状態が厳しい」ことを挙げており、うち小規模施設の占める割合は、50%となっている。次いで、「1日の繁閑のため、正規の従業員にないままでいる」が約3割(30.4%)で、うち小規模施設の占める割合は、約6割(57.1%)となっている。次いで、約3割(26.1%)が、「季節変動があり、稼働率が安定しない」ことを挙げており、うち小規模施設の占める割合は、約3割(33.3%)となっている。

稼働率の更なる安定や生産性向上に向け、ビジネスモデルの再構築や、経営能力向上や従業員のスキルアップに向けた支援を行い、経営と雇用の安定を図るため、小規模旅館等経営状態の厳しい施設への寄り添い支援を行っていく必要がある。

#### ② 新たな価値創出

生産性向上の取組として、「付加価値の高いサービス」が14.6%、「設備投資」が10.4%、「IT化の推進」が6.3%となっている。



経営者インタビューでは、ITを活用した取組として、SNSの活用が、外国人の直接予約獲得の増加につながっている例なども見られ、最先端の情報ツールのノウハウを共有し、発信力を強めることで稼ぐ力を強化することが重要な要素になっている。また、外国人接客対応に必要な語学研修、コンシェルジュ対応や体験型サービスの開発などにより、外国人向けの新たな価値を創出し、サービスの質を高めることで、生産性を向上させることが求められている。

また、優秀な外国人の活躍が、従業員全体のモチベーションアップや母国の観光客の誘客やサービスの向上につながっている例もあり、スキルと意欲の高い外国人留学生などの採用に向けた取組を強化していく必要がある。

### 3. 今後の取組

#### (1) 取組の方向性

京都市の観光政策は、旅の本質を求め、感動の先にある「あこがれ」や「尊敬」をもっていただけのまちを実現することを目指している。そのため、旅行者の満足度の向上、市民生活の質の向上、都市格の向上に寄与するような質の高い観光を目指し、施策の展開を進めている。宿泊は観光の中核をなすものであり、「宿泊の質を高め、観光の質を高めることが量の確保につながる」（京都市宿泊拡充・誘致方針（平成28年10月策定））ことが京都市の宿泊政策の基本的な考え方である。

こうした宿泊政策を進めるためには、雇用環境の改善や安定的に質の高い雇用環境の確保が求められる。

平成28年12月に開催された、京都の労働経済の課題と方向性を協議する第13回「京都労働経済活力会議」の場において、本研究の成果等を踏まえ、観光関連産業における生産性の向上や働き方改革を支援するとともに、担い手の確保・育成をオール京都で一体的に実施することを確認した。

京都市の雇用政策の基本的な考え方は、誰もが働きやすい職場環境の整備によって、「働く人の能力が発揮され、生産性の向上につながるだけでなく職業の選択の幅が広がり雇用のミスマッチの解消につながる。また、働きやすい企業のイメージが定着すると、学生等の中小企業への就職意欲の向上にもつながる」ことが、京都ならではの働き方改革を推進するものであり、また、非正規雇用は、正規雇用と比較して待遇が低いことや、雇用期間に定めがあることで生活が不安定になることの心配を伴う一方で、ライフスタイルに合った働き方を選択したい人に所得を得る機会を提供するとともに、季節や時間帯で需要に変動がある分野で企業経営の効率化にも寄与している。そのため、不本意な非正規雇用職の選択防止や正規雇用職への転換を促進することで、雇用の安定化を図るとともに、魅力ある中小企業の働き手の確保を支援することとしている。（京都市産業戦略ビジョン（平成28年3月策定））

とりわけ、非正規雇用者の割合が高い飲食・宿泊サービス分野などの観光関連産業において、本調査研究で明らかになった課題の分析をオール京都で共有し、宿泊施設の業態別（旅館、ホテル等）、規模別（大規模から小規模まで）、業績動向別（好不調等）など、事業者の自立的な取組に的確に対応した、きめ細やかな支援により、働く人を大切にする事業者を支援する「京都ならではの働き方改革」をオール京都で推進していく。

## (2) 事業者の取組

国においては、平成 28 年 7 月に、中小企業等経営強化法に基づき、旅館業を営む中小企業者等に対し、経営強化（生産性向上）に役立つ取組の事例を含めた「旅館業に係る事業分野別指針」を策定し、サービス提供に間接的に関わる業務を効率化するとともに、サービスの品質や付加価値の向上等を通じて顧客満足度を向上させることにより、経営力向上を促進することとしている。

本調査研究では、契約社員等に不本意非正規雇用者が多いことが明らかになっており、OJT や研修の実施などにより、正社員を希望する担い手の育成を図り、正社員化することが求められている。

また、賃上げとともに、長時間労働時間の削減や休暇が取得しやすく、コミュニケーションがとれる、風通しのよい、誰もが働きやすい職場づくりが課題となっている。

雇用管理改善の取組は、従業員の意欲・生産性向上や、業績向上・担い手確保・定着につながることから、国や自治体の支援メニュー等を効果的に活用するなど、事業者や事業主団体自らが、積極的に、働き方改革に取り組むことが重要である。

なお、京都府旅館ホテル生活衛生同業組合では、以下の方針（注 1）の下、様々な取組が行われている。

（注 1）「宿泊施設は多くのお客様を受け入れ、大切な命までお預かりする訳ですから、施設の安全管理はもとより、提供する食材等の衛生管理、従業員の健康管理に十分気を付け、お客様に快適な旅を楽しんで貰わなければなりません。

そのために組合として、さまざまな情報を提供し、また、教育指導もしながら、国際文化観光都市に恥じない施設づくりをすることが一番の目的です。」（京都府旅館ホテル生活衛生同業組合）

## (3) オール京都の取組

本研究の成果等を踏まえ、観光政策と一体となった雇用政策プロジェクトである「観光関連産業正規雇用化促進事業」を厚生労働省に、平成 28 年 11 月に京都府・京都市で共同提案し、採択された。

人手不足や非正規率の高い観光産業においては、観光客の増加により事業拡大が見込まれる今こそ、将来の観光産業を支える担い手を育成・確保していくことが必要であり、厚生労働省の「地域活性化雇用創造プロジェクト」を活用し、観光産業の職場環境改善支援や正規雇用拡大に向けた求人開拓・意識改革、求職者の担い手育成、求人企業・求職者のマッチング等の支援を行うことにより、観光産業における正規雇用創出を図る「観光産業正規雇用化促進事業」を推進するため、「観光産業正規雇用化促進事業推進協議会」を平成 29 年 3 月に設置し、これまでものづくり産業において府・市一体で取組を進め、正規雇用の創出において、目標を上回る大きな成果を上げてきたオール京都での推進体制とスキームをもとに、平成 28~30 年度にかけ、事業費約 7 億円、正規雇用拡大 1,000 人以上を目指して取組を進めていく。

#### (4) 京都市が取り組むべき施策

##### ① 担い手確保・育成

###### ア 学生とのマッチング支援強化

宿泊業など京都の観光関連産業に就職を希望する首都圏等からの求職者も含めた、インセンシップ生としての受け入れや、事業所の取材により、その魅力を発信するとともに、その情報を合同企業説明会につなぐことで、正規雇用による担い手確保を図る。

###### イ 従業員の能力向上・正規化支援

観光関連産業の事業所に専門家が出向いて生産性向上に向けた経営相談などの寄り添い支援をするとともに、従業員への外国人などへの接客マナーや、複数の業務を行う能力等の向上を目的とした出前セミナーを現場で実施することにより、宿泊業、飲食サービス業の従業員の正社員化など、安定雇用の促進を支援する。

###### ウ 学校との連携強化

平成24年度から京都大学と連携した「京都観光経営学講座」を開講し（平成24年度については、「京都観光経営トップセミナー」と題して、セミナーを施行実施）、若手経営者などを育成しており、受講者は5箇年で207名に達している。平成27年度からは、演習や学外講義など講義内容及び期間を大幅に充実させており、引き続き、京都から観光立国・日本の未来を担う担い手の育成を図っていく。

また、京都市わかもの就職支援センター事業において、事業者と学校関係者との交流会を実施し、宿泊業に対する理解を促進し、学生へのPRにつなげていく。

##### ② 働き方・休み方改善事例の普及・啓発・従業員の定着支援

京都労働局と連携して、正規化や長時間労働の是正や休み方改善の普及啓発に向けて、ワーキングショップの開催や京都市わかもの就職支援センターによる、定着支援セミナーを実施し、事業者の定着に向けた取組を支援していく。

### ③ 旅館での外国人宿泊客の受入れ支援や海外に向けた新たな魅力の発信

#### ア 旅館業と体験コンテンツ等を提供する事業者とのマッチングフェア

旅館を核とした「京都らしい特別な体験」ができる「旅館＋体験」の宿泊セットプランの造成などの旅館の商品力の強化を図るため、旅館業と体験コンテンツ等を提供する事業者とのマッチングを行う。

#### イ 旅館における外国人観光客の受入れ力と宣伝力の強化

外国人観光客の受入れを積極的に行っている旅館の受入れノウハウや、ITを活用した海外に向けた旅館の広報のポイントなどを解説するセミナーを開催する。

また、旅館従業員向けの語学研修についても、引き続き実施していく。

#### ウ 旅館宿泊のPR画像等の作成

外国人観光客が旅館宿泊をイメージできる映像や画像等を制作することにより、日本固有の宿泊施設「旅館」の魅力について、海外メディアへの露出を増加させる。

### ④ 留学生の就職支援・マッチング事業

留学生と京都企業を主な対象とした求人・求職の情報提供・あっせんを行うWEBサイトを開設し、就職・採用の機会を創出するとともに、セミナーや交流会を通じて留学生の就職に対する機運を醸成する。