

ホテル・旅館における調理部門の 人手不足対策事業

事業報告書

2024年12月10日

Jtb Communication Design
株式会社JTBコミュニケーションデザイン

1. 事業概要

- (1) 与件の整理 P. 2
- (2) 全体像（事業フロー） P. 3

2. 分析結果

- (1) 宿泊施設の調理師資格者の採用状況・人手不足の状況 P. 4
- (2) 就職の動機や就職先に求める水準等 P. 5
- (3) 調理師専門学校生徒等の就職状況 P. 6
- (4) 調理師専門学校等卒業生の転職状況 P. 7
- (5) 宿泊業界の人手不足対策に関する提言 P. 8～9

3. 基礎調査結果

- (1) 在東北宿泊施設人事担当アンケート調査 P. 10～31
- (2) 在東北宿泊施設調理師アンケート調査 P. 32～52
- (3) 調理師専門学校在校生アンケート調査 P. 53～81
- (4) 専門学校訪問ヒアリング調査 P. 82～97
- (5) 先進事例宿泊施設ヒアリング調査 P. 98～104

4. 調理実演披露を兼ねた意見交換会

- (1) 実施概要 P. 105
- (2) 実施内容 P. 106～108
- (3) 来場者アンケート結果 P. 109～113

(1) 与件の整理

①背景（仕様書より）

- ・ 観光産業は離職率が非常に高い産業であったことに加え、新型コロナウイルス感染拡大による観光需要の消失を受け観光関連事業の従事者が著しく減少
- ・ 旅行者数がコロナ禍前に戻りつつある現状において人手不足が解消されず、観光需要回復の障壁となっている
- ・ 東北エリアにおいても人手不足の問題は深刻であり地域の発展のための大きな障害となっている

②事業の目的（仕様書より）

- ・ 本事業においては、特に宿泊施設の調理部門における人手不足の状況及び調理専門学校等から宿泊業界への就職状況に関する基礎調査を実施する
- ・ 併せて調理実演披露を兼ねた意見交換会を開催
- ・ これらの取組を通じて今後の東北における宿泊業界の人手不足対策に資することを目的とする

③人手不足の状況の整理

- ・ 帝国データバンクの調査によれば、「旅館・ホテル」業界の正社員人手不足率は68.6%に上り、「情報サービス」（77%）、「建設」（69.2%）に続く第3位となっている（出典：「人手不足に対する企業の動向調査」2024年1月）
- ・ ビジネス情報発信サイトのオルタナによれば、2023年度の調理師養成施設入学者数は15%（19年度比）減少し、将来の料理人の人材不足も不安視されている（出典：「帝国ホテル、女性の料理人も働きやすい環境づくりを」2024年4月）

④事業方針

- 東北域内の宿泊事業者、全国の調理師専門学校、調理師専門学校OBに対するアンケート調査を実施し、調理師の就労に対する意識を明らかにする
- 他地域で調理師人材確保に成功している事例を集め、東北域内の宿泊事業者の調理師確保に向けた取組みの参考にする
- 調理実演披露を兼ねた意見交換会を開催し、就労意欲の向上を図る

以上の結果を多角的に分析し、東北域内の宿泊事業者における調理師確保に向けた取組みを提言する。

1. 事業概要

(2) 全体像（事業フロー）

①基礎調査

東北地方の宿泊施設における調理師の採用並びに、調理師専門学校等の学生及び調理師資格保有者の就職・転職に関する現状把握のため以下の基礎調査を実施する。実施する調査は宿泊施設の採用活動の基礎データとして活用できるものとなるよう留意する。

【調査テーマと調査概要の整理】

調査テーマ	対象者	調査手法	件数	備考
① 宿泊施設の調理師資格者（外国人材含む）の採用状況・人手不足の状況	在東北宿泊施設 先進事例調査	WEB調査 ヒアリング	27件 3件	・ 東北運輸局から宿泊施設にアンケート回答依頼 ・ 在東北の宿泊施設へヒアリング
② 新卒者・転職者ごとに、宿泊施設に調理人として就職した動機や決め手となった要素、また就職にあたり就職先施設に求めるもの及びその水準等	①の宿泊施設に勤務している調理師	WEB調査	27件	・ 東北運輸局から宿泊施設にアンケート回答依頼
③ 調理師専門学校生徒等の就職状況（新卒の就職状況）	専門学校 調理師専門学校生	訪問 ヒアリング WEB調査	7校 127名	・ 在東北の調理師専門学校へヒアリング ・ 在東北の調理師専門学校生へアンケートを依頼
④ 調理師専門学校等卒業生（Uターン・Iターン就職等）の転職状況	①の宿泊施設に勤務している調理師	WEB調査	27件	・ 東北運輸局から宿泊施設にアンケート回答依頼

②調理実演披露を兼ねた意見交換会

■実施目的

東北の調理人による実演と東北エリアへの就職へつなげる宿泊施設者との意見交換の場を創出する。

■実演披露と意見交換

リアルとZoom ウェビナーのハイブリッド形式

■実施会場

エルパーク仙台 5F食のアトリエ 創作アトリエ

■日時

11/29(金) 第一部 10:00-12:00 東北の料理人 調理デモンストレーション

第二部 13:00-15:00 東北のホテル・旅館リクルート説明会

2. 分析結果

(1) 宿泊施設の調理師資格者の採用状況・人手不足の状況 (在東北宿泊施設人事担当アンケート結果より)

①採用状況

- ・ 在籍している調理師資格者の人数「平均:12.6名」「中央値:7名」
- ・ 直近3年間の採用人数「新卒(日本人)平均:2.6名」「中央値:1名」「中途(日本人)平均:2.5名」
「中央値:2名」

②採用方法

○新卒採用

- ・ 「専門学校や料理学校との連携」:37.0%
- ・ 「ハローワーク」:33.3%
- ・ 「求人サイト・求人アプリ」:29.6%

○中途採用

- ・ 「ハローワーク」:55.6%
- ・ 「紹介」:37.0%
- ・ 「求人サイト・求人アプリ」:33.3%

③人手不足の状況

○調理師の人手状況

- ・ 「十分ではないが足りている」:48.1%
- ・ 「人手が不足している」:25.9%
- ・ 「深刻な人手不足である」:22.2%
- ・ 「十分に足りている」:3.7%

○人手不足の原因

- ・ 最大の原因は「労働時間が不規則」
- ・ 応募者が集まらないことも大きな課題となっている

④まとめ

調査結果から、宿泊施設における調理師資格者の採用は日本人が中心であり、新卒よりも中途採用の比率が高いことが分かる。人手不足の状況については、「足りている」、「足りていない」の回答がそれぞれ約半数となっており、宿泊施設間でも人材採用に格差が出てきている様子が窺える。

(2) 就職の動機や就職先に求める水準等

(宿泊施設に勤務している調理師へのアンケート結果より)

①就職の動機

- 最も多い動機は「自分の能力・専門性を活かせると思ったから」(37.0%)
- 次いで、「宿泊施設で調理師として働くことが夢だった」(18.5%)「働きがいがあるから」(11.1%)
- 調理師としてのスキルや経験を最大限に活かせる場として宿泊施設が選ばれる傾向。

②現在の職場を選んだ理由

- 「将来性がある」(33.3%)「福利厚生が充実している」(25.9%)「給与・待遇が良い」(25.9%)「有名企業である」(25.9%)専門学校や料理学校との連携(37.0%)

③就職先に求める条件

- 給与・賞与の引き上げ(63.0%)▶高い収入への期待が最も大きい。
- 労働環境の改善(51.9%)▶労働時間や仕事量の見直しが課題。
- 業務の効率化・DX化(29.6%)▶デジタル技術や効率的な業務体制への関心が高まっている。
- 福利厚生の充実(25.9%)▶特に育児休暇や健康診断費用補助などへのニーズが示唆される。

④職場への満足度

○満足している点

- 「職場の雰囲気」や「仕事内容」(63.0%)

○不満な点

- 「収入が少ない」(51.9%)「仕事量が多い」(51.9%)「労働時間が長い」(33.3%)

⑤調査結果から得られる示唆

- 就職の動機として、最も多く挙げられた理由は「自分の能力や専門性を活かせると思ったから」であり、全体の37%を占めている。次いで、「宿泊施設で調理師として働くことが夢だった」(18.5%)や「働きがいがあるから」(11.1%)が続く。このことから、調理師としてのスキルを活かしつつ、やりがいや夢の実現を重視する傾向が強いことが伺える。
- 現在勤務している職場を選んだ理由としては、「将来性がある」(33.3%)が最も多く、これに「福利厚生が充実している」「有名企業である」「給与・待遇が良い」(各25.9%)が続いている。特に「将来性」や「知名度」が職場選びの重要な判断基準となっている点が特徴的である。
- 調理師が就職先に求める水準としては、「給与・賞与の引き上げ」(63.0%)が最も高い割合を占めており、次いで「労働環境の改善」(51.9%)や「業務の効率化・DX化」(29.6%)が続いている。この結果から、収入に対する期待が高い一方で、働きやすさや業務の効率性向上も重要視されていることがわかる。

2. 分析結果

(3) 調理師専門学校生徒等の就職状況

(調理師専門学校生徒へのアンケート結果より)

①就職先の選択傾向

- ・ 宿泊施設を志望する割合は15%であり、宿泊施設への就職希望者は少数派であった。
- ・ 飲食サービス業を志望する割合は約45%
- ・ その他(公務員、不動産など)を志望する割合約40%
- ・ 特定の業界にこだわらない柔軟な志向が見られる。

②就職活動で重視する条件(複数回答)

- ・ 給与や賞与の水準70%
- ・ 労働環境の改善55%
- ・ 福利厚生の充実45%
- ・ 勤務地の魅力35%

③宿泊施設を選ぶ理由

- ・ 「専門性を活かせる環境を求める」60%
- ・ 「将来性のある職場を希望」50%
- ・ 「働きがいを感じられる」35%

④宿泊施設への就業促進の課題(まとめ)

- 他の業界(飲食サービス業や公務など)に比べて給与や賞与が低いことが生徒の関心を削いでいるのではないか。
- 宿泊施設特有の不規則な勤務時間(早朝、深夜シフト)がライフスタイルに合わないと感じる生徒が多く、休日が少ない、連続した休暇が取りにくいなどの労働環境が敬遠される原因になっているのではないか。
- 宿泊施設が提供するキャリアパスや成長機会についての情報が学生に十分届いていない可能性がある。また、業界の「堅苦しさ」や「昔ながらの働き方」というイメージが強く、魅力が伝わりにくいことも考えられる。
- 地域外の宿泊施設の情報が少なく、地元以外での就職を選択肢に入れづらい。
- 地方施設へのアクセスや移住支援などが不足しており、心理的・物理的な障壁になっている。

(4) 調理師専門学校等卒業生の転職状況

(宿泊施設に勤務している調理師へのアンケート結果より)

①Uターン・Iターンに対する意向

- Uターン(地元に戻る就職)を考えている割合14.8%
- Iターン(地元以外の地域への移住就職)を考えている割合7.4%
- どちらも考えていない割合77.8%

②Uターン・Iターンに対する課題(複数回答)

- 「条件に合う企業が見つかりにくい」83.3%
- 「年収が下がる」50.0%

③現在の転職理由に関連する傾向

※調理師がUターンやIターンを希望する場合、以下の理由が関連していると考えられる

- 地元での生活を希望:家族の近くに住むため。
- キャリアアップを求めて:より良い待遇やポジションを得るため。
- 労働環境の改善:現在の職場での不満(労働時間の長さ、給与の低さなど)を解消するため。

③Uターン・Iターン就職を促進するための施策(案)

- 移住支援制度の導入など、引越し費用や住居支援を提供することで、移住のハードルを下げる。
- 地元企業の情報発信を行い、地元での働きがいある職場や魅力的な条件を強調する。
- 柔軟な雇用形態を打ち出し、短期の契約など、移住初期に適応しやすい働き方を検討する。
- 労働条件の改善を行い、給与や労働時間を改善し、他地域の施設と競争力を持たせる。

④まとめ

- UターンやIターンを選ぶ調理師資格者の割合は少なく、特に希望しない層が大多数を占めている。
- その背景には、地元や新しい地域での働き口の少なさや、移住に伴う課題が大きく影響しているものと考えられる。
- これを改善するには、地域全体での支援体制や情報発信の強化が必要。

(5) 宿泊業界の人手不足対策に関する提言（1/2）

「在東北宿泊施設調理師・人事アンケート調査」「調理師専門学校生徒アンケート調査」「専門学校・先進事例のヒアリング結果」を基に、宿泊業界の人手不足対策に関する提言をまとめる。

①労働環境の改善

●労働時間の短縮と柔軟な勤務体制

- ・ 宿泊施設の調理師からは「早朝や深夜のシフトが多く、ワークライフバランスが崩れる」との声がある。
- ・ 先進事例では、労働時間を短縮するために調理工程を分担し、交代制を導入した事例がみられた。
- ・ 以上のことから、フレックスタイム制や週休二日制を導入することで従業員の定着率を高めることが可能ではないかと考えられる。

●有給休暇取得の推進

- ・ 専門学校生徒や現職の調理師から「休暇が十分に取れない」との指摘があった。
- ・ 先進事例では、有給取得率向上を目指し、定期的な休暇スケジュールを全社で共有する取り組みが効果を上げており、この取り組みは他の施設でも大いに参考になるものと思われる。

②給与・待遇の引き上げ

●給与水準の向上

- ・ アンケート結果では「給与が他業界と比較して低い」という不満が多く見られた。
- ・ 先進事例では、基本給の見直しに加え、業績連動型のインセンティブを導入し、従業員のモチベーション向上に成功した事例が挙げられている。

●福利厚生の拡充

- ・ 調理師専門学校生徒からは「住居手当や育児支援制度がある職場を選びたい」という意見がみられた。
- ・ 先進事例では、従業員寮の整備や、子育て支援プログラム(託児所併設、育休の取得推進)を導入して人材確保を実現している。

③地元の魅力発信

- ・ 調理師専門学校の教員から「地域の宿泊施設の魅力が学生に伝わりにくい」という指摘があった。
- ・ 先進事例では、地元特有の食材や観光資源をアピールするプログラムを用意し、地域ならではの価値を強調することで学生の関心を引き付けたと報告されている。
- ・ 地域の活性化を担うことで、宿泊施設の調理師の魅力を発信することも必要であると考える。

(5) 宿泊業界の人手不足対策に関する提言 (2/2)

④ 人材育成とキャリアパスの提供

● 教育・研修制度の充実

- ・ 宿泊施設の調理師から「研修の機会が少なくスキルアップが難しい」という声があがった。
- ・ 先進事例では、オンライン学習プラットフォームを導入し、調理技術だけでなくマネジメントスキルを学べる研修を提供したことが評価されている。

● キャリアアップの明確化

- ・ 調理師専門学校生徒からは「昇進や役職に関する具体的な道筋が見えない」との意見があがった。
- ・ 先進事例では、キャリアロードマップを作成し、従業員に具体的な目標を提示したことで、長期雇用の意欲向上に繋げている事例が見られた。

⑤ 業界イメージの刷新

● 働きがいのある職場づくり

- ・ 調理師専門学校生徒からは「宿泊業界は古く堅苦しい」とのイメージがあると指摘された。
- ・ 先進事例では、働きがいのある職場ランキングにエントリーし、評価を得た企業が若手人材の採用に成功している。

● 業界全体での広報活動

- ・ 先進事例では、地域の観光協会と連携し、業界全体のプロモーションを行った結果、応募者数が増加したと報告されている。

⑥ まとめ

以上の結果から、宿泊業界の人手不足解消に向けた施策を下記の通りまとめる。

1. 労働環境の改善(柔軟な勤務体制、有給取得の推進)。 → 先進事例を参考に業務を見直し
2. 給与や福利厚生の上昇。 → 先進事例を参考に評価制度を見直し
新しい地方経済・生活環境創生交付金の活用
3. Uターン/Iターンを促進する移住支援策。 → 新しい地方経済・生活環境創生交付金の活用
自治体との連携
4. 人材育成とキャリアパスの明確化。 → 地域、業界と連携して人材育成・研修を実施
5. 業界イメージの刷新と広報活動の強化。 → 業界、運輸局等で継続事業・広報活動を実施

先進事例を参考にし、これらの対策を総合的に実施することで、持続可能な人材確保が期待される。なお、調理現場での外国人材採用に関する意見も寄せられており、人手不足の解消に外国人材の雇用条件の見直しも検討の余地があるものと考えられることを付記しておく。

3. 基礎調査結果

(1) 在東北宿泊施設人事担当アンケート調査

■調査目的

在東北宿泊施設の調理師資格者の採用状況や人手不足の現状を把握するとともに、採用や人材定着の課題を明らかにすることで、課題解決策立案に向けた基礎データを得る。

■調査対象

在東北宿泊施設（ホテル、リゾート、旅館など）の人事担当者

■調査手法

アンケートASPを活用したWEBアンケート調査

■回収数

27サンプル

■調査項目

1. 施設の所在地
2. 施設の客室数・直営レストラン数
3. 在籍している調理師資格者
4. 調理師資格者の人数
5. 調理師資格者の採用人数
6. 調理師資格者の採用方法
7. 調理師資格者の出身地域
8. 外国人調理師の出身地域
9. 外国人調理師の雇用形態
10. 外国人調理師の業務内容
11. 外国人調理師の採用方法
12. 調理師の人手状況
13. 調理師の人手不足解消に追加で必要な人数
14. 人手不足
15. 調理師の応募者数と採用者数の推移
16. 調理師の平均年収
17. 支給している手当
18. 賞与の有無
19. 平均的な1日の労働時間
20. 調理師の働き方
21. 従業員への福利厚生
22. 調理師資格者の直近3年の離職率
23. 調理師氏h各社の離職理由
24. 調理師資格者の採用や人材管理に関する課題
25. 調理師資格者の人手不足解消のための改善策

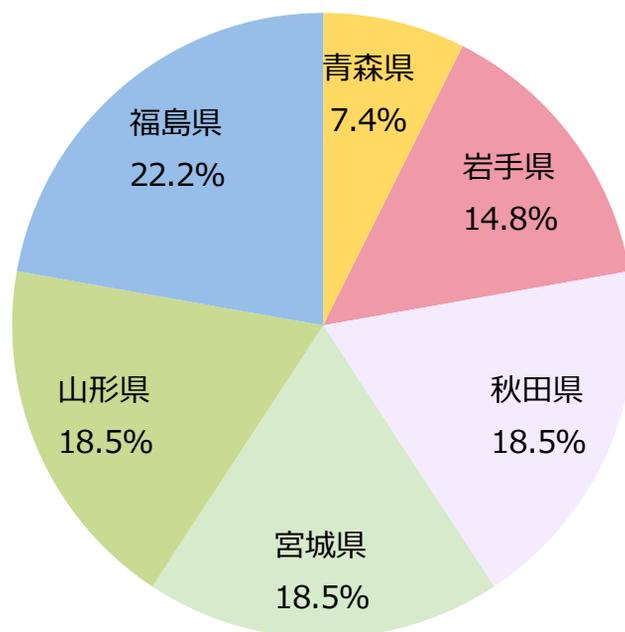
※Q8～Q11については、外国人調理師の回答がなかったため、データ無し

貴施設の所在地

- 貴施設の所在地について最も高いのは、「福島県」(22.2%)である。次いで「秋田県」(18.5%)、「宮城県」(18.5%)、「山形県」(18.5%)と続く。

Q1-1. 貴施設の所在地(県名)をお答えください。

n=27



	全体	青森県	岩手県	秋田県	宮城県	山形県	福島県
全体	27	7.4	14.8	18.5	18.5	18.5	22.2
50部屋以下	8	-	-	25.0	12.5	37.5	25.0
51部屋～100部屋以下	7	14.3	-	14.3	14.3	14.3	42.9
101部屋～150部屋以下	5	-	40.0	20.0	20.0	20.0	-
151部屋～200部屋以下	4	25.0	50.0	-	-	-	25.0
201部屋～250部屋以下	2	-	-	50.0	50.0	-	-
251部屋～300部屋以下	1	-	-	-	100.0	-	-

(1) 在東北宿泊施設人事担当アンケート調査

貴施設の客室数・直営レストラン数

- 客室数の平均は、「101.67部屋」である。中央値は「80部屋」である。
- 直営レストラン数の平均は「1.74店」である。中央値は「1店」である。

Q2T1 [客室数]貴施設の客室数・直営レストラン数をお答えください。

(お答えは半角数字で)

	全体	統計量 母数	合計	平均	標準偏 差	最小値	最大値	中央値
全体	27	27	2745	101.67	77.983	12	295	90
50部屋以下	8	8	151	18.88	7.453	12	30	15
51部屋～100部屋以下	7	7	545	77.86	14.300	59	90	86
101部屋～150部屋以下	5	5	585	117.00	19.875	102	150	108
151部屋～200部屋以下	4	4	716	179.00	23.324	155	199	181
201部屋～250部屋以下	2	2	453	226.50	28.991	206	247	227
251部屋～300部屋以下	1	1	295	295.00	0.000	295	295	295

Q2T2 [直営レストラン数]貴施設の客室数・直営レストラン数をお答えください。

(お答えは半角数字で)

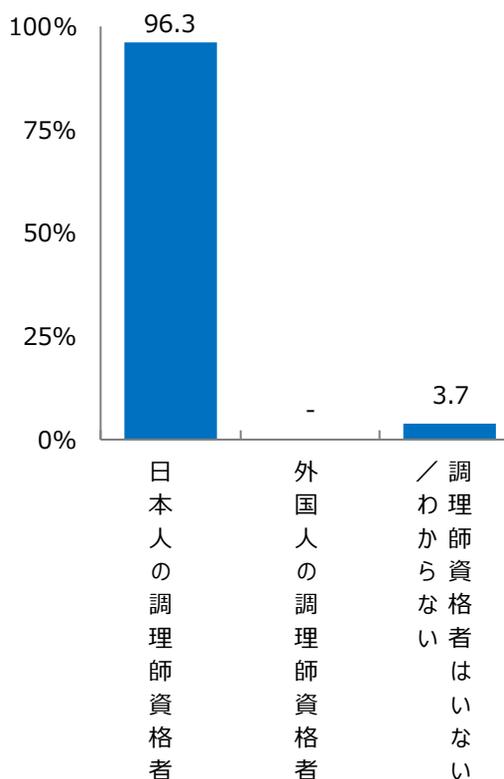
	全体	統計量 母数	合計	平均	標準偏 差	最小値	最大値	中央値
全体	27	27	47	1.74	1.534	0	5	1
50部屋以下	8	8	4	0.50	0.535	0	1	1
51部屋～100部屋以下	7	7	16	2.29	1.496	0	4	2
101部屋～150部屋以下	5	5	8	1.60	1.517	0	4	1
151部屋～200部屋以下	4	4	11	2.75	0.957	2	4	3
201部屋～250部屋以下	2	2	3	1.50	2.121	0	3	2
251部屋～300部屋以下	1	1	5	5.00	0.000	5	5	5

貴施設の調理師資格者

- 貴施設の調理師資格者について最も高いのは、「日本人の調理師資格者」(96.3%)である。次いで「調理師資格者はいない／わからない」(3.7%)と続く。

Q3. 貴施設に在籍されている調理師資格者で、当てはまる方をすべてお答えください。
(お答えはいくつでも)

n=27



	全体	日本人の調理師資格者	外国人の調理師資格者	調理師資格者はいない／わからない
全体	27	96.3	-	3.7
50部屋以下	8	87.5	-	12.5
51部屋～100部屋以下	7	100.0	-	-
101部屋～150部屋以下	5	100.0	-	-
151部屋～200部屋以下	4	100.0	-	-
201部屋～250部屋以下	2	100.0	-	-
251部屋～300部屋以下	1	100.0	-	-

(1) 在東北宿泊施設人事担当アンケート調査

在籍している調理師資格者の人数

- ・ 在籍している調理師資格者の人数は日本人が平均で「12.6名」である。中央値は「7名」である。
- ・ 外国人の調理師資格者については回答が無かった。

Q4. 貴施設に在籍されている調理師資格者の数をお答えください。（お答えは半角数字で）

n=26

[日本人]

	全体	無回答	統計量 母数	合計	平均	標準偏 差	最小値	最大値	中央値
全体	26	1	25	315	12.60	16.686	1	72	7
50部屋以下	7	0	7	17	2.43	0.976	1	4	2
51部屋～100部屋以下	7	0	7	45	6.43	2.992	1	10	7
101部屋～150部屋以下	5	1	4	65	16.25	22.081	3	49	7
151部屋～200部屋以下	4	0	4	76	19.00	9.695	5	26	23
201部屋～250部屋以下	2	0	2	40	20.00	5.657	16	24	20
251部屋～300部屋以下	1	0	1	72	72.00	0.000	72	72	72

[外国人]

	全体	統計量 母数	合計	平均	標準偏 差	最小値	最大値	中央値
全体	0	0	0	0.00	0.000	0	0	0
50部屋以下	0	0	0	0.00	0.000	0	0	0
51部屋～100部屋以下	0	0	0	0.00	0.000	0	0	0
101部屋～150部屋以下	0	0	0	0.00	0.000	0	0	0
151部屋～200部屋以下	0	0	0	0.00	0.000	0	0	0
201部屋～250部屋以下	0	0	0	0.00	0.000	0	0	0
251部屋～300部屋以下	0	0	0	0.00	0.000	0	0	0

(1) 在東北宿泊施設人事担当アンケート調査

調理師資格者の採用人数

- 調理師資格者の採用人数は、新卒（日本人）の平均は「約2.6人」である。中央値は「1名」である。
- 中途（日本人）の平均は「約2.5人」である。中央値は「2名」となっている。
- 外国人の調理師資格者の採用は新卒・中途共に「0名」である。

Q5. 貴施設の直近3年間の調理師資格者の採用人数をお答えください。またそのうち、日本人／外国人の方がいる場合は、その人数をお答えください。（お答えは半角数字で）

n=27

[新卒採用]

	全体	無回答	統計量母合計数	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値	
全体	27	9	18	37	2.06	2.879	0	7	0
50部屋以下	8	4	4	0	0.00	0.000	0	0	0
51部屋～100部屋以下	7	3	4	1	0.25	0.500	0	1	0
101部屋～150部屋以下	5	2	3	13	4.33	3.786	0	7	6
151部屋～200部屋以下	4	0	4	9	2.25	2.062	0	4	3
201部屋～250部屋以下	2	0	2	7	3.50	4.950	0	7	4
251部屋～300部屋以下	1	0	1	7	7.00	0.000	7	7	7

[日本人]

	全体	無回答	統計量母合計数	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値	
全体	27	13	14	37	2.64	3.028	0	7	1
50部屋以下	8	5	3	0	0.00	0.000	0	0	0
51部屋～100部屋以下	7	4	3	1	0.33	0.577	0	1	0
101部屋～150部屋以下	5	3	2	13	6.50	0.707	6	7	7
151部屋～200部屋以下	4	1	3	9	3.00	1.732	1	4	4
201部屋～250部屋以下	2	0	2	7	3.50	4.950	0	7	4
251部屋～300部屋以下	1	0	1	7	7.00	0.000	7	7	7

[外国人]

	全体	無回答	統計量母合計数	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値	
全体	27	14	13	0	0.00	0.000	0	0	0
50部屋以下	8	4	4	0	0.00	0.000	0	0	0
51部屋～100部屋以下	7	4	3	0	0.00	0.000	0	0	0
101部屋～150部屋以下	5	3	2	0	0.00	0.000	0	0	0
151部屋～200部屋以下	4	2	2	0	0.00	0.000	0	0	0
201部屋～250部屋以下	2	0	2	0	0.00	0.000	0	0	0
251部屋～300部屋以下	1	1	0	0	0.00	0.000	0	0	0

(1) 在東北宿泊施設人事担当アンケート調査

調理師資格者の採用人数

Q5. 貴施設の直近3年間での調理師資格者の採用人数をお答えください。またそのうち、日本人/外国人の方がいる場合は、その人数をお答えください。（お答えは半角数字で）

n=27

[中途採用]

	全体	無回答	統計量母合計数	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値	
	27	2	25	62	2.48	2.584	0	10	2
50部屋以下	8	0	8	9	1.13	1.553	0	4	1
51部屋～100部屋以下	7	0	7	22	3.14	2.035	1	7	3
101部屋～150部屋以下	5	1	4	4	1.00	0.816	0	2	1
151部屋～200部屋以下	4	0	4	23	5.75	3.862	2	10	6
201部屋～250部屋以下	2	0	2	4	2.00	1.414	1	3	2
251部屋～300部屋以下	1	1	0	0	0.00	0.000	0	0	0

[日本人]

	全体	無回答	統計量母合計数	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値	
	27	4	23	62	2.70	2.584	0	10	2
50部屋以下	8	1	7	9	1.29	1.604	0	4	1
51部屋～100部屋以下	7	0	7	22	3.14	2.035	1	7	3
101部屋～150部屋以下	5	2	3	4	1.33	0.577	1	2	1
151部屋～200部屋以下	4	0	4	23	5.75	3.862	2	10	6
201部屋～250部屋以下	2	0	2	4	2.00	1.414	1	3	2
251部屋～300部屋以下	1	1	0	0	0.00	0.000	0	0	0

[外国人]

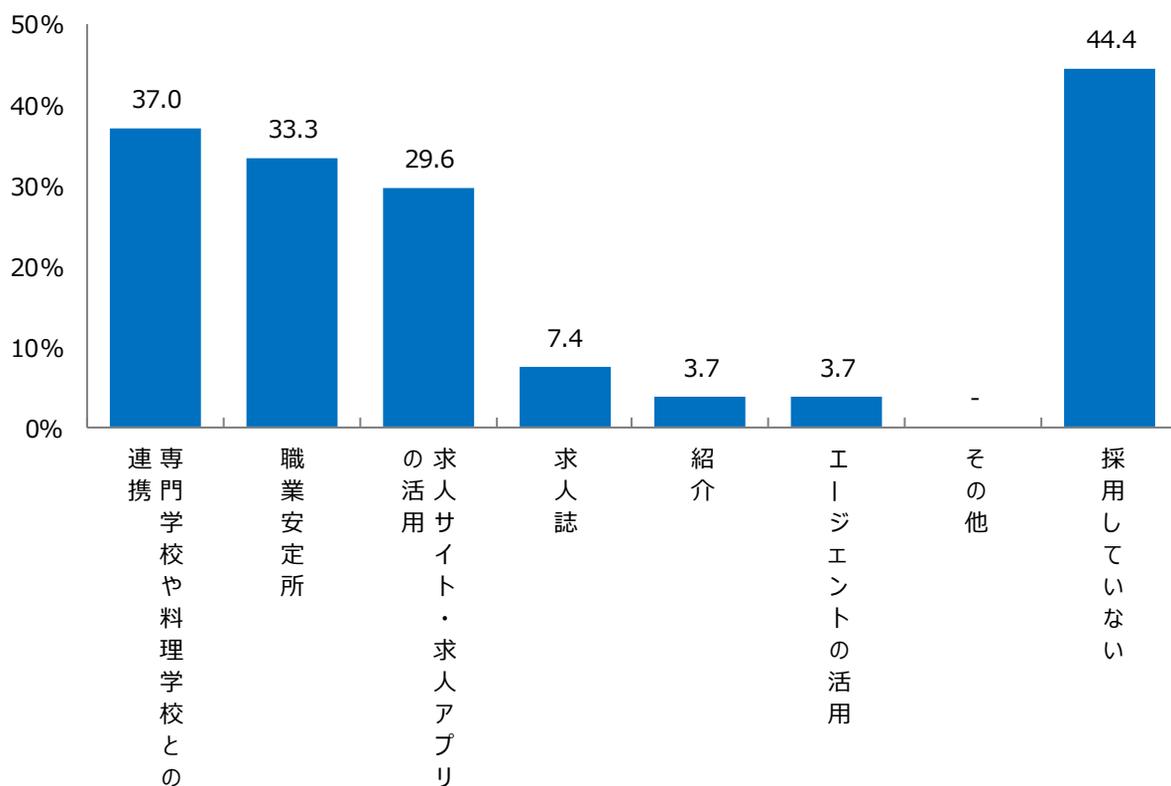
	全体	無回答	統計量母合計数	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値	
	27	16	11	0	0.00	0.000	0	0	0
50部屋以下	8	5	3	0	0.00	0.000	0	0	0
51部屋～100部屋以下	7	5	2	0	0.00	0.000	0	0	0
101部屋～150部屋以下	5	3	2	0	0.00	0.000	0	0	0
151部屋～200部屋以下	4	2	2	0	0.00	0.000	0	0	0
201部屋～250部屋以下	2	0	2	0	0.00	0.000	0	0	0
251部屋～300部屋以下	1	1	0	0	0.00	0.000	0	0	0

調理師資格者の採用方法（新卒採用）

- 調理師資格者の採用方法（新卒採用）について最も高いのは、「専門学校や料理学校との連携」（37.0%）である。次いで「職業安定所」（33.3%）、「求人サイト・求人アプリの活用」（29.6%）、「求人誌」（7.4%）と続く。

Q6s1. 貴施設における調理師資格者の新卒採用者・中途採用者それぞれの採用方法をお答えください。
（お答えはいくつでも）【新卒採用】

n=27



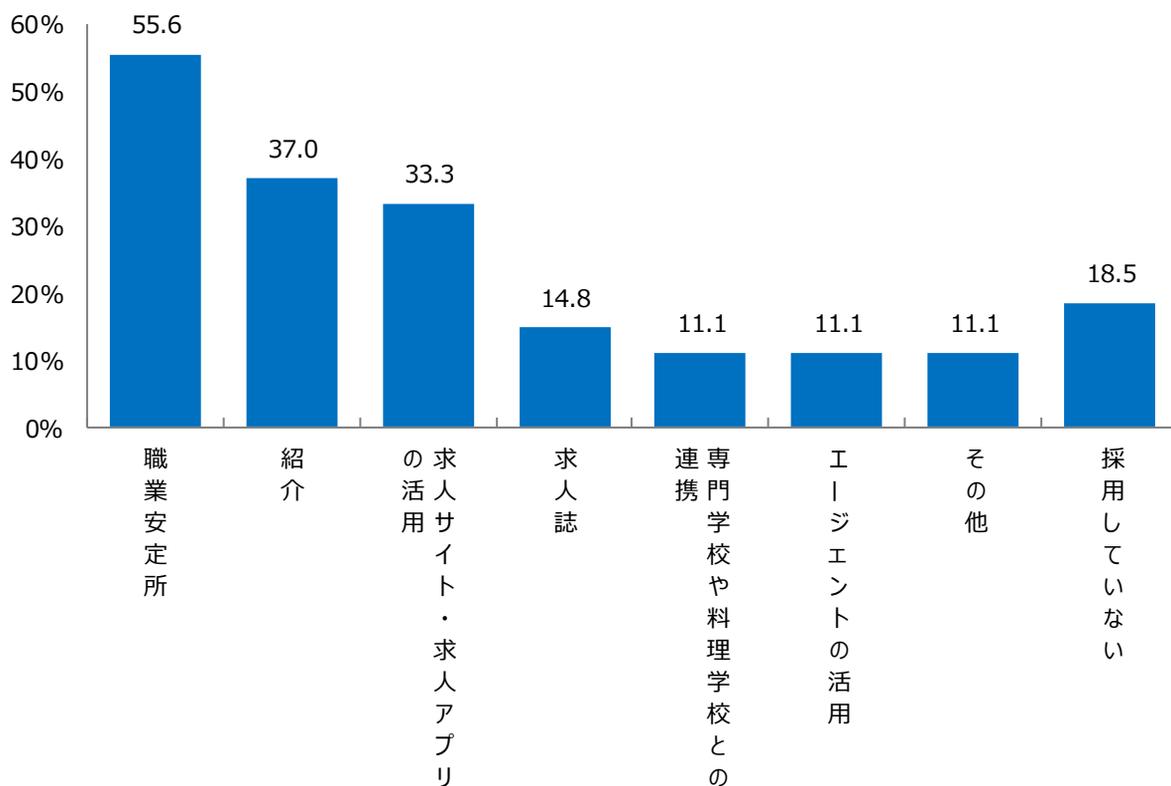
	全体	専門学校や料理学校との連携	職業安定所	求人サイト・求人アプリの活用	求人誌	紹介	エージェントの活用	その他	採用していない
全体	27	37.0	33.3	29.6	7.4	3.7	3.7	-	44.4
50部屋以下	8	-	12.5	-	-	-	12.5	-	87.5
51部屋～100部屋以下	7	14.3	42.9	14.3	14.3	14.3	-	-	42.9
101部屋～150部屋以下	5	60.0	40.0	40.0	-	-	-	-	40.0
151部屋～200部屋以下	4	100.0	50.0	100.0	-	-	-	-	-
201部屋～250部屋以下	2	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-
251部屋～300部屋以下	1	100.0	-	100.0	100.0	-	-	-	-

調理師資格者の採用方法（中途採用）

- 調理師資格者の採用方法（中途採用）について最も高いのは、「職業安定所」（55.6%）である。次いで「紹介」（37.0%）、「求人サイト・求人アプリの活用」（33.3%）、「求人誌」（14.8%）と続く。

Q6s2. 貴施設における調理師資格者の新卒採用者・中途採用者それぞれの採用方法をお答えください。
（お答えはいくつでも）【中途採用】

n=27



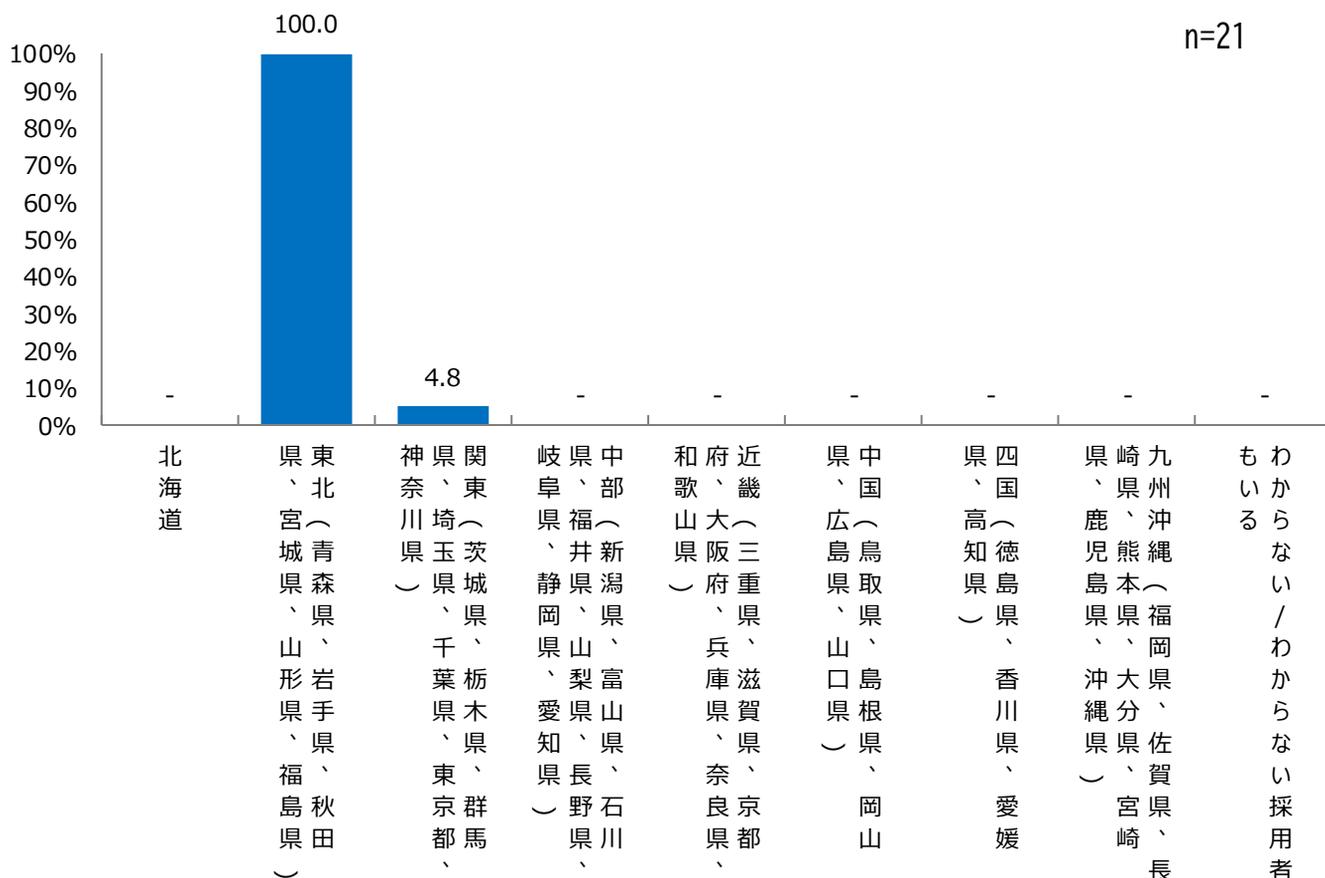
	全体	職業安定所	紹介	求人サイト・求人アプリの活用	求人誌	専門学校や料理学校との連携	エージェントの活用	その他	採用していない
全体	27	55.6	37.0	33.3	14.8	11.1	11.1	11.1	18.5
50部屋以下	8	-	25.0	25.0	-	-	25.0	25.0	50.0
51部屋～100部屋以下	7	100.0	57.1	57.1	28.6	-	-	14.3	-
101部屋～150部屋以下	5	60.0	20.0	-	20.0	20.0	20.0	-	20.0
151部屋～200部屋以下	4	100.0	25.0	50.0	-	25.0	-	-	-
201部屋～250部屋以下	2	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	-	-	-
251部屋～300部屋以下	1	-	100.0	-	-	-	-	-	-

(1) 在東北宿泊施設人事担当アンケート調査

日本人の調理師資格者の出身地域

- 日本人の調理師資格者の出身地域について最も高いのは、「東北」(100.0%)である。次いで「関東」(4.8%)と続く。

Q7. 直近3年間で採用した日本人の調理師資格者の出身地域をお答えください。(お答えはいくつでも)



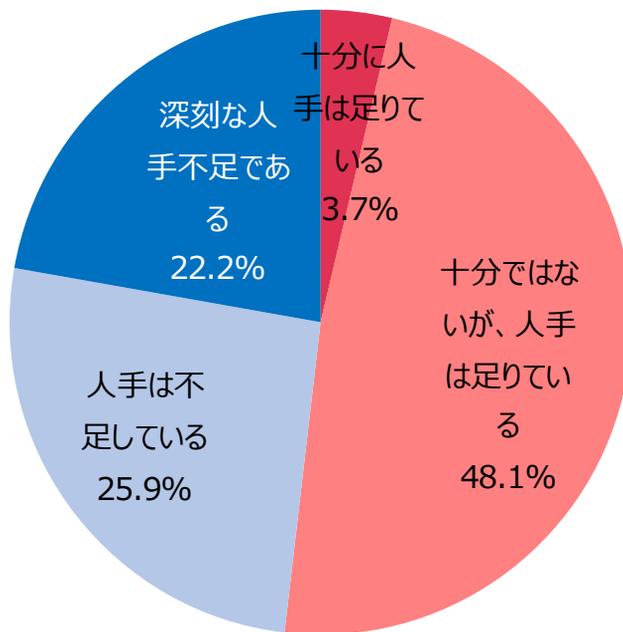
	全体	北海道	東北	関東	中部	近畿	中国	四国	九州沖縄	わからない/ わからない採用者もいる
全体	21	-	100.0	4.8	-	-	-	-	-	-
50部屋以下	4	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
51部屋～100部屋以下	7	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
101部屋～150部屋以下	3	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
151部屋～200部屋以下	4	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
201部屋～250部屋以下	2	-	100.0	50.0	-	-	-	-	-	-
251部屋～300部屋以下	1	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-

調理師の人手状況

- 調理師の人手状況について最も高いのは、「十分ではないが、人手は足りている」(48.1%)である。次いで「人手は不足している」(25.9%)、「深刻な人手不足である」(22.2%)、「十分に人手は足りている」(3.7%)と続く。

Q12. 貴施設における調理師の人手状況をお答えください。(お答えは1つ)

n=27



	全体	十分に人手は足りている	十分ではないが、人手は足りている	人手は不足している	深刻な人手不足である
全体	27	3.7	48.1	25.9	22.2
50部屋以下	8	12.5	50.0	25.0	12.5
51部屋～100部屋以下	7	-	28.6	28.6	42.9
101部屋～150部屋以下	5	-	60.0	20.0	20.0
151部屋～200部屋以下	4	-	75.0	-	25.0
201部屋～250部屋以下	2	-	50.0	50.0	-
251部屋～300部屋以下	1	-	-	100.0	-

(1) 在東北宿泊施設人事担当アンケート調査

調理師の人手不足を解消するために追加で採用が必要な人数

- ・ 人手不足を解消するために追加で採用が必要な人数としては、平均で「4.2人」である。
- ・ 中央値は「2人」である。
- ・ 基数が少ないため、参考値。

Q13. 貴施設の調理師の人手不足を解消するために、追加で採用が必要だと思う人数をお答えください。
(お答えは半角数字で)

n=13

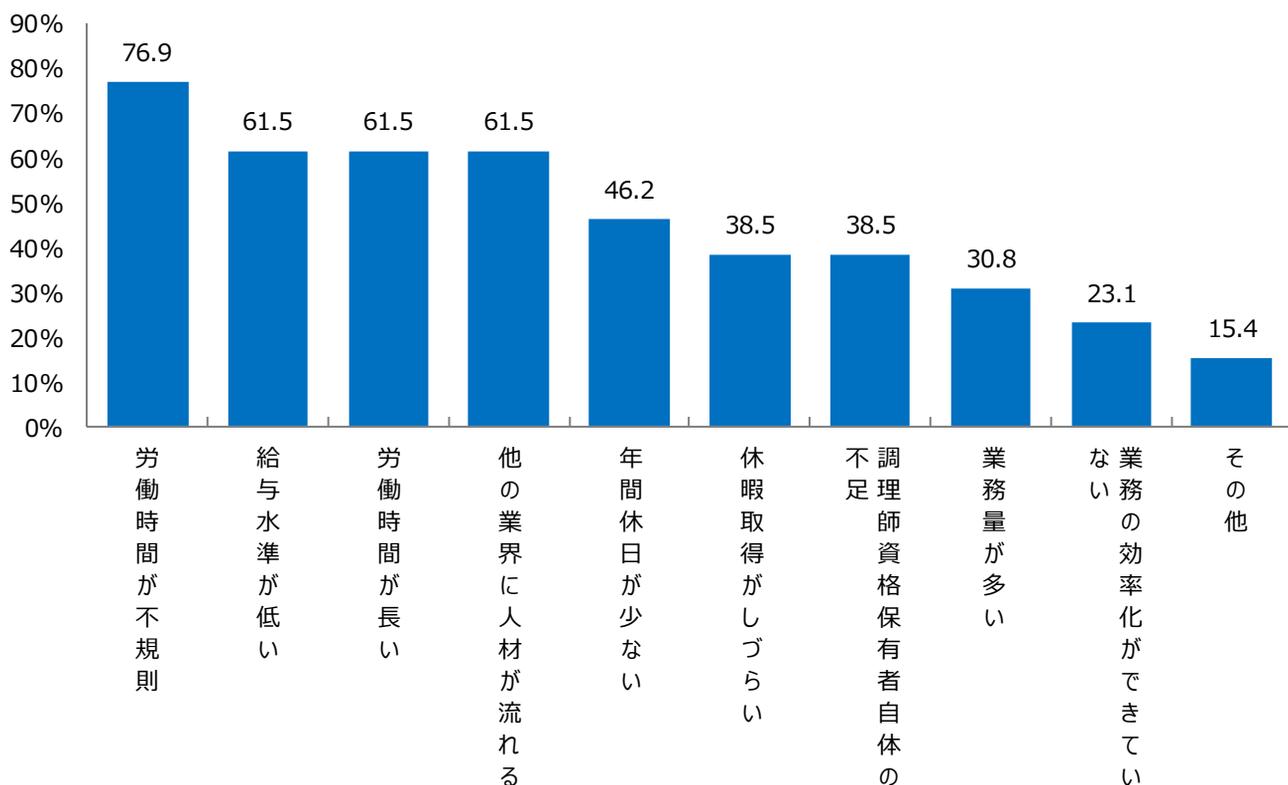
	全体	統計量 母数	合計	平均	標準偏 差	最小値	最大値	中央値
全体	13	13	55	4.23	5.102	1	20	2
50部屋以下	3	3	4	1.33	0.577	1	2	1
51部屋～100部屋以下	5	5	34	6.80	7.823	2	20	2
101部屋～150部屋以下	2	2	5	2.50	0.707	2	3	3
151部屋～200部屋以下	1	1	3	3.00	0.000	3	3	3
201部屋～250部屋以下	1	1	4	4.00	0.000	4	4	4
251部屋～300部屋以下	1	1	5	5.00	0.000	5	5	5

人手不足の原因

- ・ 人手不足の原因としては「労働時間が不規則」が最も高い。
- ・ 基数が少ないため、参考値。

Q14. 貴施設の人手不足の原因としてあてはまるものをお答えください。(お答えはいくつでも)

n=13



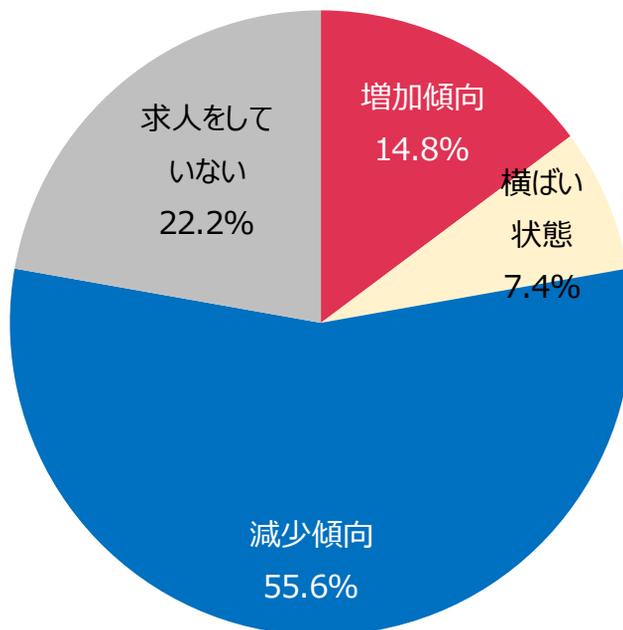
	全体	労働時間が不規則	給与水準が低い	労働時間が長い	他の業界に人材が流れる	年間休日が少ない	休暇取得がしづらい	調理師資格保有者自体の不足	業務量が多い	業務の効率化ができていない	その他
全体	13	76.9	61.5	61.5	61.5	46.2	38.5	38.5	30.8	23.1	15.4
50部屋以下	3	100.0	66.7	66.7	33.3	66.7	33.3	66.7	33.3	-	-
51部屋～100部屋以下	5	80.0	80.0	80.0	80.0	60.0	60.0	20.0	40.0	60.0	20.0
101部屋～150部屋以下	2	100.0	-	50.0	50.0	-	50.0	50.0	-	-	50.0
151部屋～200部屋以下	1	100.0	100.0	100.0	-	-	-	100.0	100.0	-	-
201部屋～250部屋以下	1	-	100.0	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-
251部屋～300部屋以下	1	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-

調理師の応募者数の推移

- 調理師の応募者数の推移について最も高いのは、「減少傾向」(55.6%)である。次いで「求人をしていない」(22.2%)、「増加傾向」(14.8%)、「横ばい状態」(7.4%)と続く。

Q15s1. 貴施設における調理師への応募者数と採用者数の推移をお答えください。(お答えはそれぞれ1つ)
【 応募者数 】

n=27



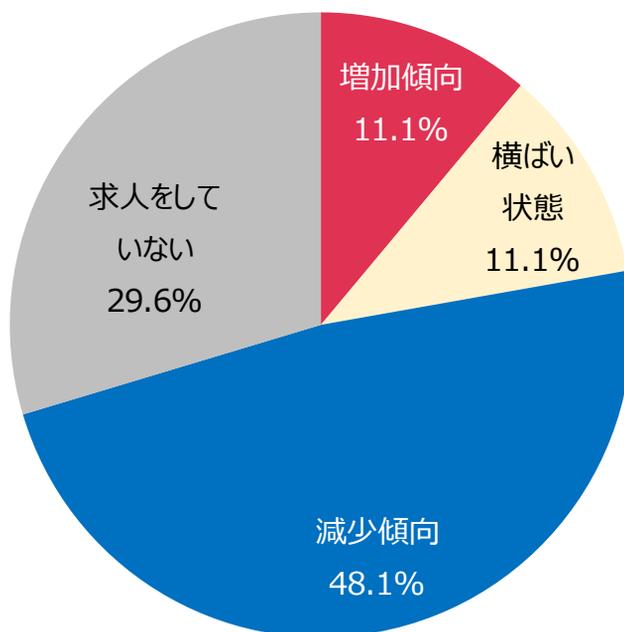
	全体	増加傾向	横ばい状態	減少傾向	求人をしていない
全体	27	14.8	7.4	55.6	22.2
50部屋以下	8	-	-	50.0	50.0
51部屋～100部屋以下	7	-	-	85.7	14.3
101部屋～150部屋以下	5	20.0	20.0	60.0	-
151部屋～200部屋以下	4	50.0	-	50.0	-
201部屋～250部屋以下	2	50.0	-	-	50.0
251部屋～300部屋以下	1	-	100.0	-	-

調理師の採用者数の推移

- 調理師の採用者数の推移について最も高いのは、「減少傾向」(48.1%)である。次いで「求人をしていない」(29.6%)、「増加傾向」(11.1%)、「横ばい状態」(11.1%)と続く。

Q15s2. 貴施設における調理師への応募者数と採用者数の推移をお答えください。(お答えはそれぞれ1つ)
【採用者数】

n=27



	全体	増加傾向	横ばい状態	減少傾向	求人をしていない
全体	27	11.1	11.1	48.1	29.6
50部屋以下	8	-	-	37.5	62.5
51部屋～100部屋以下	7	-	14.3	71.4	14.3
101部屋～150部屋以下	5	-	20.0	60.0	20.0
151部屋～200部屋以下	4	50.0	-	50.0	-
201部屋～250部屋以下	2	50.0	-	-	50.0
251部屋～300部屋以下	1	-	100.0	-	-

調理師の平均年収

- 調理師の平均年収は「約293万円」である。中央値は「330万円」となっている。

Q16. 貴施設における調理師の平均年収をお答えください。（お答えは半角数字で）

n=27

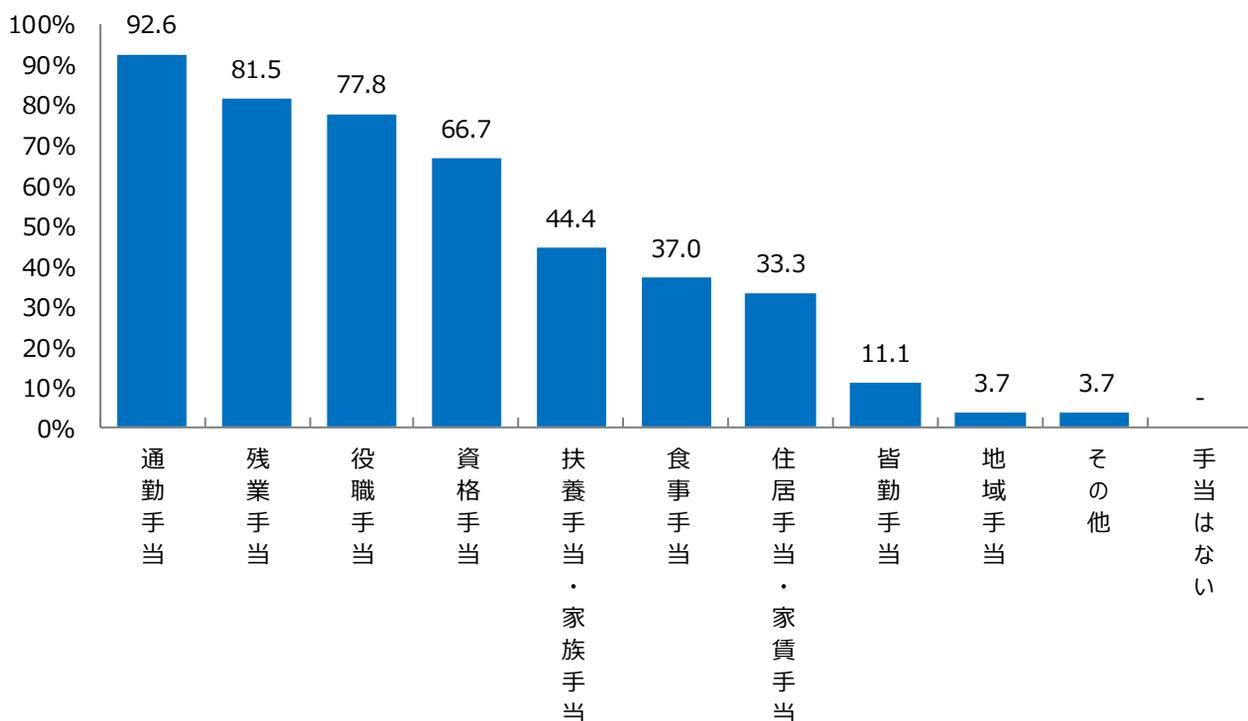
	全体	統計量 母数	合計	平均	標準偏 差	最小値	最大値	中央値
全体	27	27	7908	292.89	122.890	22	420	330
50部屋以下	8	8	2047	255.88	146.791	22	400	305
51部屋～100部屋以下	7	7	2078	296.86	138.693	28	420	330
101部屋～150部屋以下	5	5	1791	358.20	46.703	281	400	380
151部屋～200部屋以下	4	4	1222	305.50	30.784	280	350	296
201部屋～250部屋以下	2	2	420	210.00	254.558	30	390	210
251部屋～300部屋以下	1	1	350	350.00	0.000	350	350	350

支給手当

- 支給手当について最も高いのは、「通勤手当」(92.6%)である。次いで「残業手当」(81.5%)、「役職手当」(77.8%)、「資格手当」(66.7%)と続く。

Q17. 貴施設で支給している各種手当として、あてはまるものをお答えください。(お答えはいくつでも)

n=27



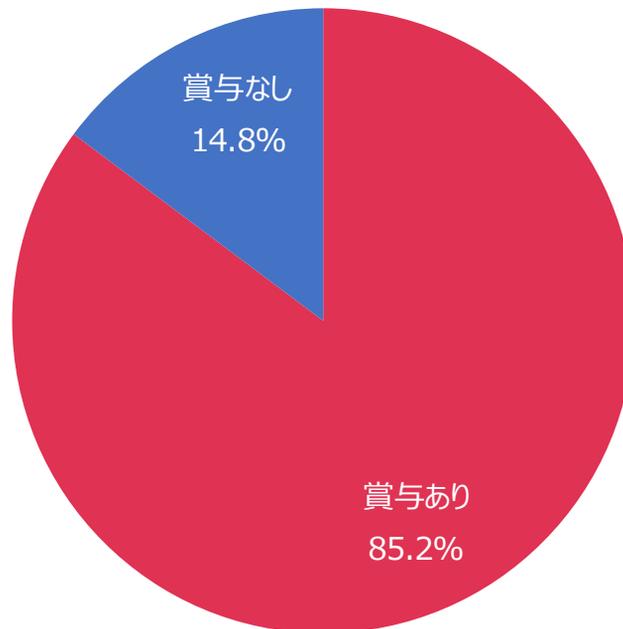
	全体	通勤手当	残業手当	役職手当	資格手当	扶養手当・家族手当	食事手当	住居手当・家賃手当	皆勤手当	地域手当	その他	手当はない
全体	27	92.6	81.5	77.8	66.7	44.4	37.0	33.3	11.1	3.7	3.7	-
50部屋以下	8	75.0	50.0	37.5	37.5	12.5	75.0	12.5	25.0	-	-	-
51部屋～100部屋以下	7	100.0	85.7	100.0	57.1	57.1	-	28.6	-	-	14.3	-
101部屋～150部屋以下	5	100.0	100.0	80.0	100.0	60.0	40.0	40.0	20.0	20.0	-	-
151部屋～200部屋以下	4	100.0	100.0	100.0	75.0	50.0	50.0	50.0	-	-	-	-
201部屋～250部屋以下	2	100.0	100.0	100.0	100.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-
251部屋～300部屋以下	1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	100.0	-	-	-	-

賞与の有無

- 「賞与あり」は85.2%である。

Q18. 貴施設における賞与の有無についてお答えください。(お答えは1つ)

n=27



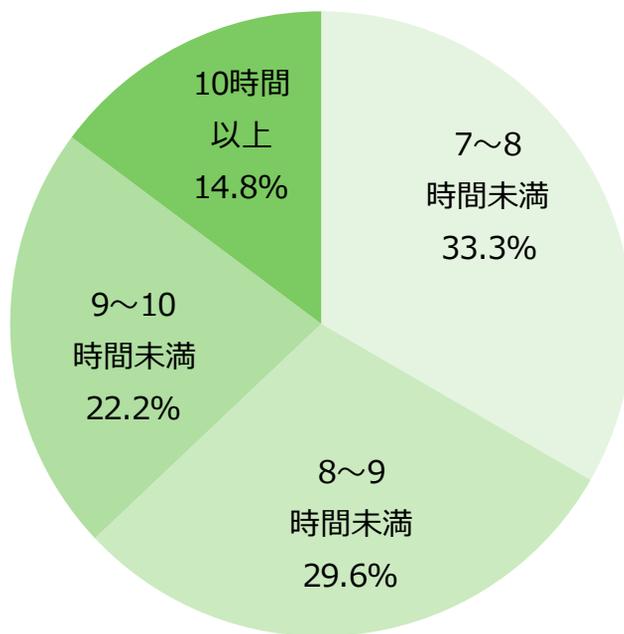
	全体	賞与あり	賞与なし
全体	27	85.2	14.8
50部屋以下	8	62.5	37.5
51部屋～100部屋以下	7	85.7	14.3
101部屋～150部屋以下	5	100.0	-
151部屋～200部屋以下	4	100.0	-
201部屋～250部屋以下	2	100.0	-
251部屋～300部屋以下	1	100.0	-

1日の労働時間

- 1日の労働時間について最も高いのは、「7～8時間未満」(33.3%)である。次いで「8～9時間未満」(29.6%)、「9～10時間未満」(22.2%)、「10時間以上」(14.8%)と続く。

Q19. 貴施設の平均的な1日の労働時間としてあてはまるものをお答えください。(お答えは1つ)

n=27



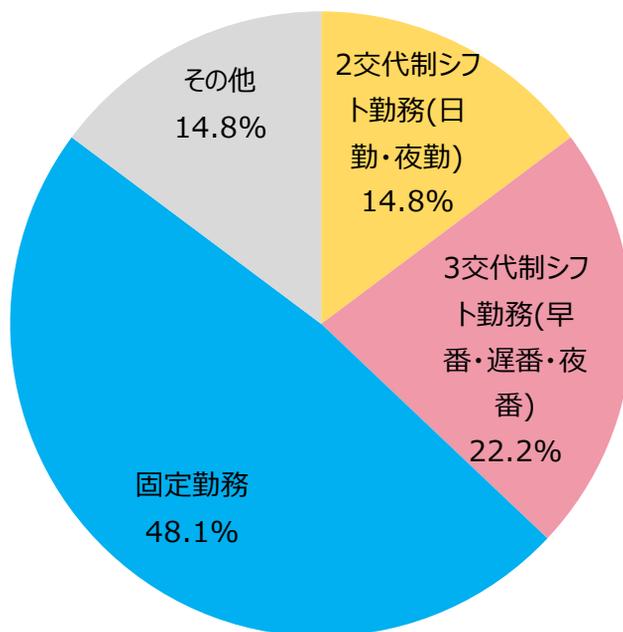
	全体	5時間以下	6~7時間未満	7~8時間未満	8~9時間未満	9~10時間未満	10時間以上
	27	-	-	33.3	29.6	22.2	14.8
50部屋以下	8	-	-	37.5	25.0	12.5	25.0
51部屋～100部屋以下	7	-	-	28.6	14.3	28.6	28.6
101部屋～150部屋以下	5	-	-	40.0	20.0	40.0	-
151部屋～200部屋以下	4	-	-	-	100.0	-	-
201部屋～250部屋以下	2	-	-	50.0	-	50.0	-
251部屋～300部屋以下	1	-	-	100.0	-	-	-

調理師の働き方

- 調理師の働き方について最も高いのは、「固定勤務」(48.1%)である。次いで「3交代制シフト勤務(早番・遅番・夜番)」(22.2%)、「2交代制シフト勤務(日勤・夜勤)」(14.8%)と続く。

Q20. 貴施設における調理師の働き方をお答えください。(お答えは1つ)

n=27



	全体	2交代制シフト勤務(日勤・夜勤)	3交代制シフト勤務(早番・遅番・夜番)	固定勤務	その他
全体	27	14.8	22.2	48.1	14.8
50部屋以下	8	-	12.5	87.5	-
51部屋～100部屋以下	7	28.6	-	28.6	42.9
101部屋～150部屋以下	5	40.0	20.0	40.0	-
151部屋～200部屋以下	4	-	50.0	25.0	25.0
201部屋～250部屋以下	2	-	50.0	50.0	-
251部屋～300部屋以下	1	-	100.0	-	-

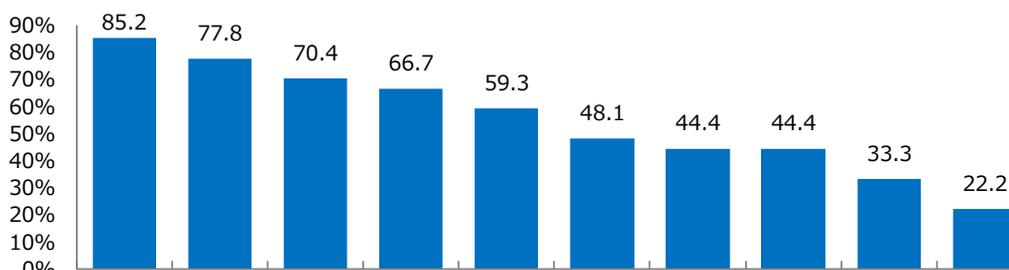
(1) 在東北宿泊施設人事担当アンケート調査

従業員への福利厚生

- 従業員への福利厚生について最も高いのは、「慶弔や災害に関する福利厚生(結婚祝い金、傷病見舞金等)」(85.2%)である。次いで「通勤に関する福利厚生(通勤手当、ガソリン代補助等)」(77.8%)、「健康に関する福利厚生(健康診断費用補助、運動施設の整備等)」(70.4%)、「子育てや介護に関する福利厚生(育児休暇、入園・就学費用補助等)」(66.7%)と続く。

Q21. 貴施設における従業員への福利厚生として、あてはまるものをお答えください。

(お答えはいくつでも)



n=	祝慶弔や災害に関する福利厚生(結婚祝い金、傷病見舞金等)	ガソリン代補助等	健康に関する福利厚生の整備等	子育てや介護に関する福利補助等	食事に関する福利補助等	財産形成に関する福利厚生(企業年金、退職金共済等)	余暇に関する福利厚生(特別休暇、社内サークル、社員旅行等)	自己啓発、書籍購入や研修会費用補助等	住宅に関する福利補助(家賃補助、引越費)	勤務時間に関する福利補助等(在宅勤務)	その他	
全体	27	85.2	77.8	70.4	66.7	59.3	48.1	44.4	44.4	33.3	22.2	-
50部屋以下	8	75.0	62.5	62.5	50.0	50.0	12.5	50.0	37.5	12.5	-	-
51部屋~100部屋以下	7	85.7	85.7	57.1	57.1	57.1	42.9	28.6	57.1	42.9	14.3	-
101部屋~150部屋以下	5	100.0	80.0	80.0	80.0	60.0	100.0	40.0	40.0	40.0	20.0	-
151部屋~200部屋以下	4	75.0	100.0	75.0	100.0	100.0	50.0	75.0	50.0	50.0	50.0	-
201部屋~250部屋以下	2	100.0	50.0	100.0	50.0	-	50.0	-	-	-	50.0	-
251部屋~300部屋以下	1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-

(1) 在東北宿泊施設人事担当アンケート調査

調理師資格者の直近3年の離職率

- 調理師資格者の直近3年の離職率は平均で19.4%となっている。中央値は10%である。

Q22. 貴施設における調理師資格者の直近3年の離職率をお答えください。（お答えは半角数字で）

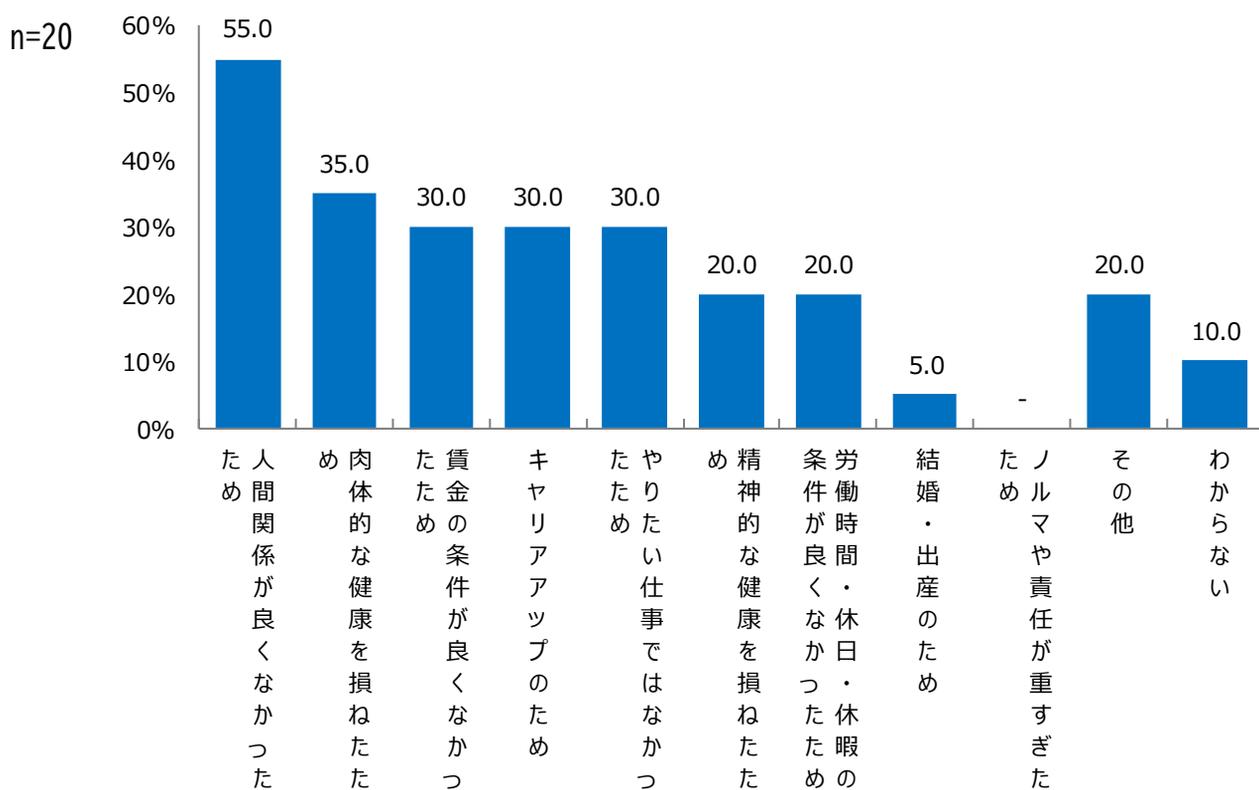
n=27

	全体	統計量 母数	合計	平均	標準偏 差	最小値	最大値	中央値
全体	27	27	525	19.44	26.547	0	100	10
50部屋以下	8	8	178	22.25	34.129	0	100	10
51部屋～100部屋以下	7	7	228	32.57	31.192	0	90	30
101部屋～150部屋以下	5	5	14	2.80	3.114	0	7	2
151部屋～200部屋以下	4	4	80	20.00	20.000	10	50	10
201部屋～250部屋以下	2	2	20	10.00	7.071	5	15	10
251部屋～300部屋以下	1	1	5	5.00	0.000	5	5	5

調理師資格者の離職理由

- 調理師資格者の離職理由について最も高いのは、「人間関係が良くなかったため」(55.0%)である。次いで「肉体的な健康を損ねたため」(35.0%)、「賃金の条件が良くなかったため」「キャリアアップのため」「やりたい仕事ではなかったため」(各30.0%)と続く。

Q23. 調理師資格者の離職理由として、あてはまるものをお答えください。(お答えはいくつでも)



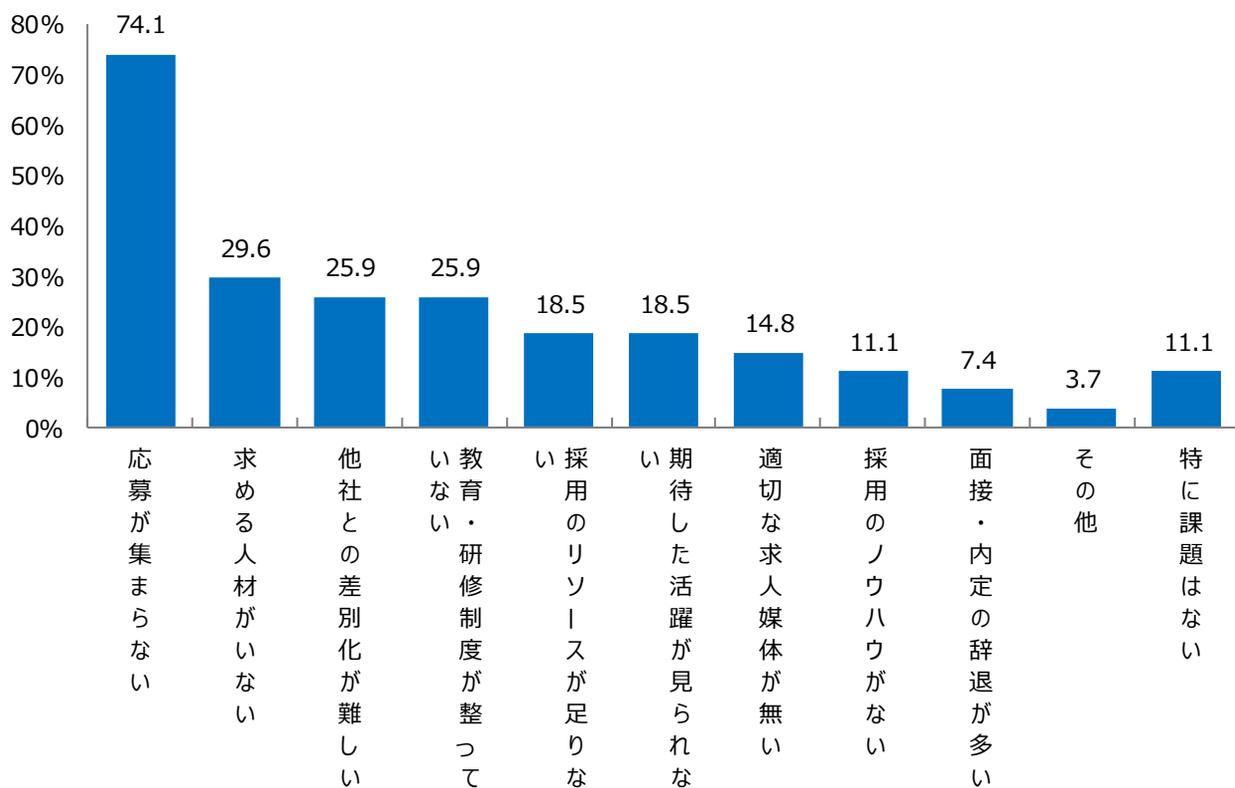
	全体	人間関係が良くなかったため	肉体的な健康を損ねたため	賃金の条件が良くなかったため	キャリアアップのため	やりたい仕事ではなかったため	精神的な健康を損ねたため	労働時間・休めなかったため	結婚・出産のため	ノルマや責任が重すぎたため	その他	わからない
全体	20	55.0	35.0	30.0	30.0	30.0	20.0	20.0	5.0	-	20.0	10.0
50部屋以下	4	25.0	25.0	50.0	25.0	-	-	-	-	-	50.0	25.0
51部屋～100部屋以下	6	83.3	33.3	16.7	16.7	50.0	16.7	33.3	-	-	16.7	-
101部屋～150部屋以下	3	66.7	33.3	-	33.3	66.7	66.7	33.3	33.3	-	-	-
151部屋～200部屋以下	4	50.0	50.0	50.0	75.0	25.0	25.0	25.0	-	-	-	-
201部屋～250部屋以下	2	50.0	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	50.0	-
251部屋～300部屋以下	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0

調理師資格者の採用や人材管理に関する課題

- 調理師資格者の採用や人材管理に関する課題について最も高いのは、「応募が集まらない」(74.1%)である。次いで「求める人材がない」(29.6%)、「他社との差別化が難しい」「教育・研修制度が整っていない」(各25.9%)と続く。

Q24. 貴施設における調理師資格者の採用や人材管理に関する課題として、あてはまるものをお答えください。(お答えはいくつでも)

n=27



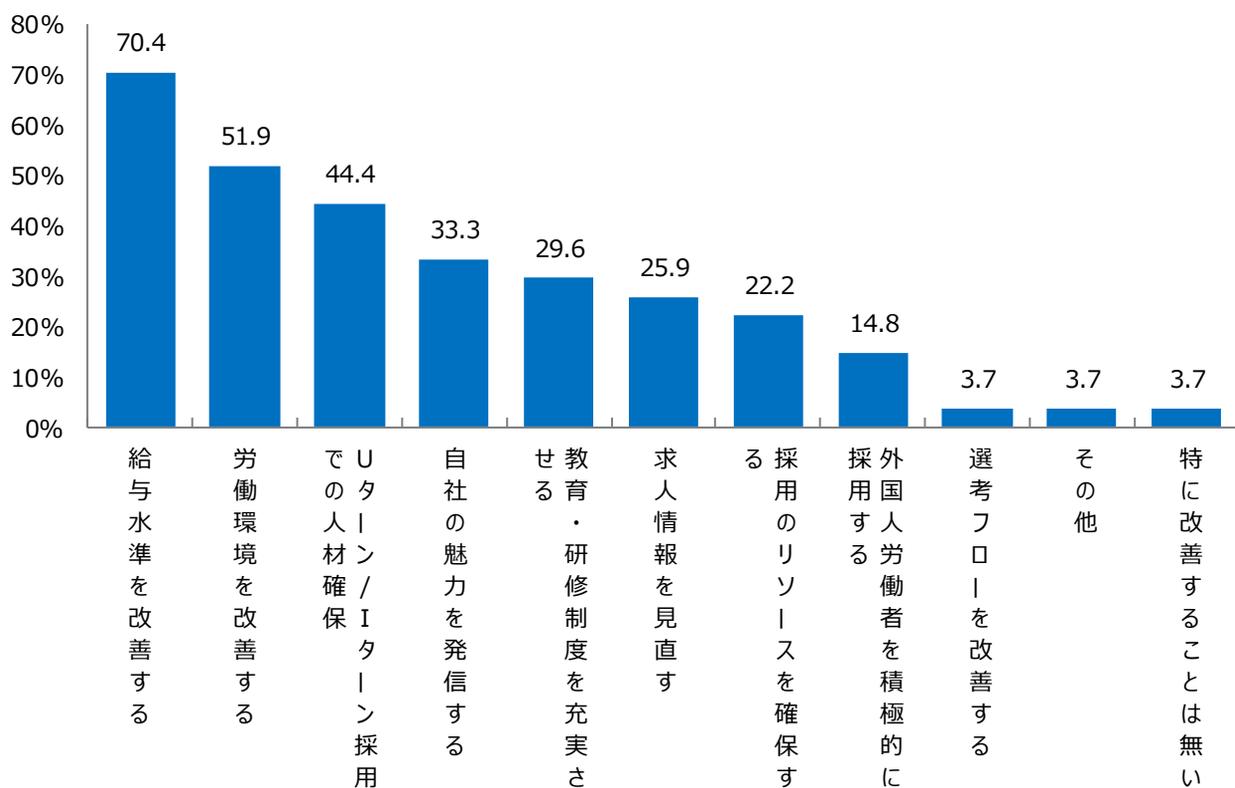
	全体	応募が集まらない	求める人材がない	他社との差別化が難しい	教育・研修制度が整っていない	採用のリソースが足りない	期待した活躍が見られない	適切な求人媒体が無い	採用のノウハウがない	面接・内定の辞退が多い	その他	特に課題はない
全体	27	74.1	29.6	25.9	25.9	18.5	18.5	14.8	11.1	7.4	3.7	11.1
50部屋以下	8	75.0	37.5	12.5	25.0	12.5	50.0	25.0	25.0	-	-	12.5
51部屋～100部屋以下	7	100.0	28.6	42.9	42.9	42.9	-	14.3	14.3	28.6	14.3	-
101部屋～150部屋以下	5	60.0	20.0	20.0	-	20.0	-	20.0	-	-	-	20.0
151部屋～200部屋以下	4	50.0	25.0	50.0	50.0	-	25.0	-	-	-	-	-
201部屋～250部屋以下	2	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0
251部屋～300部屋以下	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

調理師資格者の人手不足解消策

- 調理師資格者の人手不足解消策について最も高いのは、「給与水準を改善する」(70.4%)である。次いで「労働環境を改善する」(51.9%)、「Uターン/Iターン採用での人材確保」(44.4%)、「自社の魅力を発信する」(33.3%)と続く。

Q25. 貴施設における調理師資格者の人手不足を解消するための具体的な改善策としてお考えのことがあれば、あてはまるものをお答えください。(お答えはいくつでも)

n=27



	全体	給与水準を改善する	労働環境を改善する	Uターン/Iターン採用での人材確保	自社の魅力を発信する	教育・研修制度を充実させる	求人情報を見直す	採用のリスosを確保する	外国人労働者を積極的に採用する	選考プロセスを改善する	その他	特に改善することは無い
全体	27	70.4	51.9	44.4	33.3	29.6	25.9	22.2	14.8	3.7	3.7	3.7
50部屋以下	8	87.5	37.5	12.5	25.0	25.0	25.0	-	12.5	-	-	12.5
51部屋～100部屋以下	7	85.7	100.0	42.9	42.9	42.9	14.3	42.9	42.9	14.3	14.3	-
101部屋～150部屋以下	5	60.0	20.0	60.0	20.0	-	20.0	40.0	-	-	-	-
151部屋～200部屋以下	4	50.0	50.0	50.0	25.0	75.0	75.0	-	-	-	-	-
201部屋～250部屋以下	2	50.0	50.0	100.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-
251部屋～300部屋以下	1	-	-	100.0	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-

(2) 在東北宿泊施設調理師アンケート調査

■調査目的

新卒者・転職者が宿泊施設に調理人として就職する動機や決め手となった要素を把握し、就職先に求める条件や希望する労働環境を明らかにすることで、求職者のニーズに応じた採用戦略や労働環境の改善策を検討する基礎データを得る。

■調査対象

前頁①の在東北宿泊施設（ホテル、リゾート、旅館など）に勤務している調理師資格者

■調査手法

アンケートASPを活用したWEBアンケート調査

■回収数

27サンプル

■調査項目

1. 性別
2. 年齢
3. 出身地
4. 出身国
5. 最終学歴
6. 勤務地
7. 採用形態
8. 前職
9. 調理師歴
10. 現在の職場での勤務年数
11. 宿泊施設での勤務希望理由
12. 宿泊施設以外の就職先候補
13. 現在の職場を選んだ理由
14. 現在の職場の労働条件
15. 現在の職場の満足度
16. 「Uターン」「Iターン」意向
17. 「Uターン」「Iターン」に対する課題
18. 現在の職場の不満足点
19. 勤務先に求めること
20. 宿泊施設への就業促進に向けた改善点
21. 今後のキャリアプラン

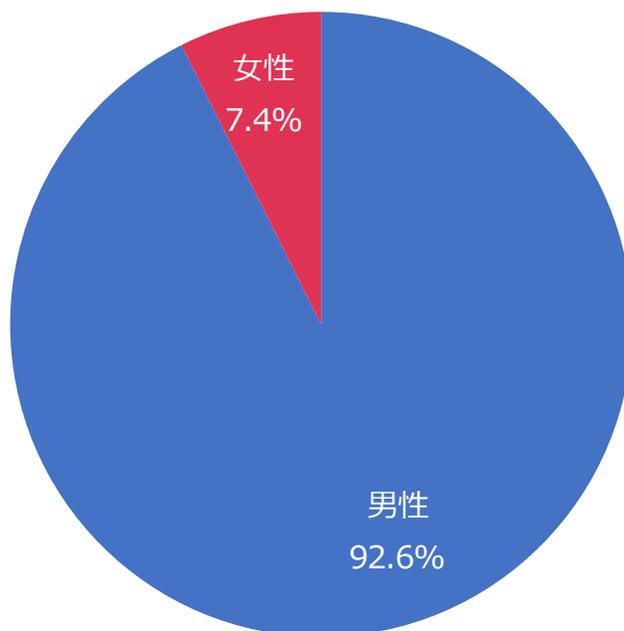
※Q4は外国人の回答がなかったため、データ無し

性別

- 性別は、「男性」が92.6%、「女性」が7.4%である。

Q1. あなたの性別をお答えください。（お答えは1つ）

n=27



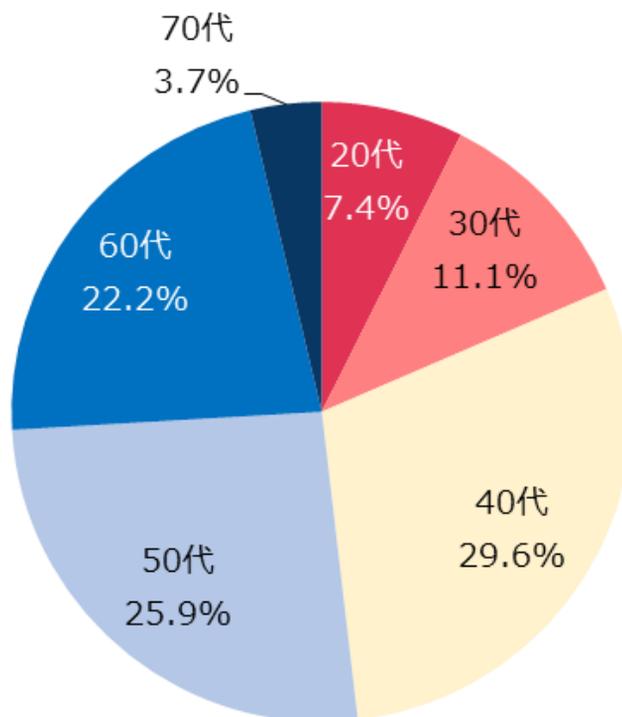
(2) 在東北宿泊施設調理師アンケート調査

年齢

- 年齢は、「40代」が29.6%で最も高く、「50代」が25.9%で続く。

Q2. あなたの年齢をお答えください。（お答えは半角数字で）

n=27

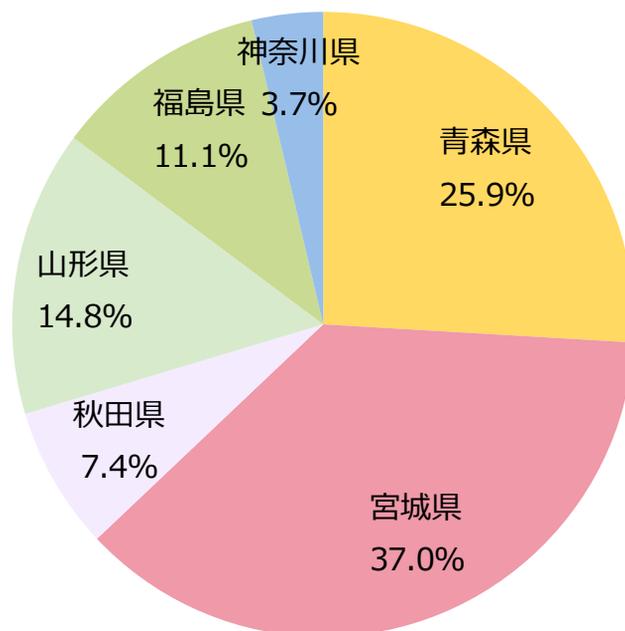


出身地

- 出身地について最も高いのは、「宮城県」(37.0%)である。次いで「青森県」(25.9%)、「山形県」(14.8%)、「福島県」(11.1%)と続く。

Q3. あなたの出身地をお知らせください。(お答えは1つ)

n=27

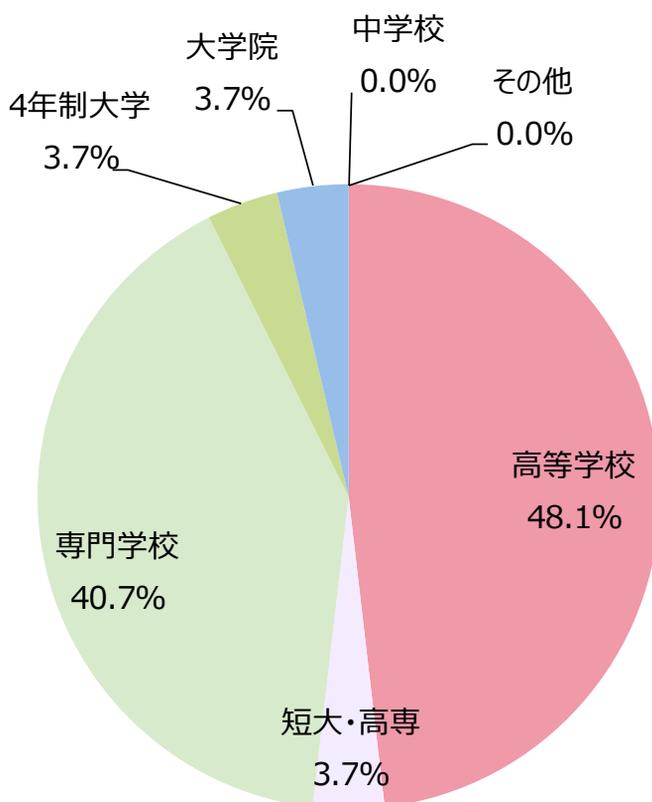


最終学歴

- 最終学歴について最も高いのは、「高等学校」(48.1%)である。次いで「専門学校」(40.7%)、「短大・高専」「4年制大学」「大学院」(各3.7%)と続く。

Q5. あなたの最終学歴をお答えください。(お答えは1つ)

n=27

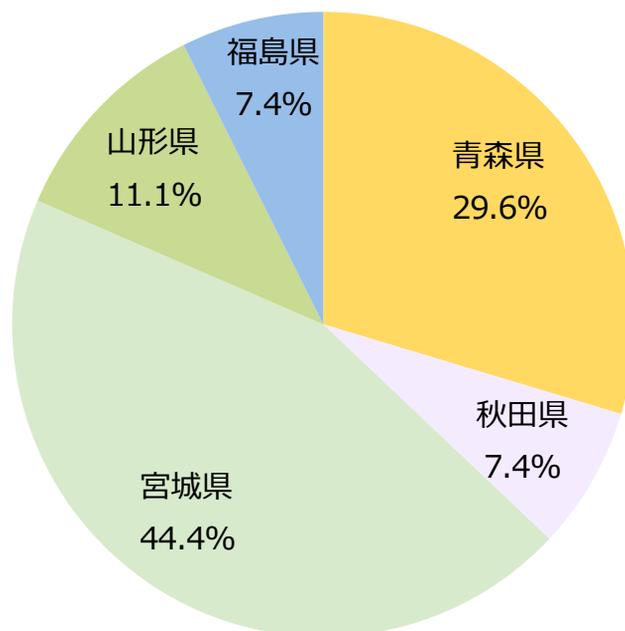


勤務地

- 勤務地について最も高いのは、「宮城県」(44.4%)である。次いで「青森県」(29.6%)、「山形県」(11.1%)、「秋田県」「福島県」(各7.4%)と続く。

Q6-1. あなたの現在の勤務地（県名）をお答えください。（お答えは1つ）

n=27



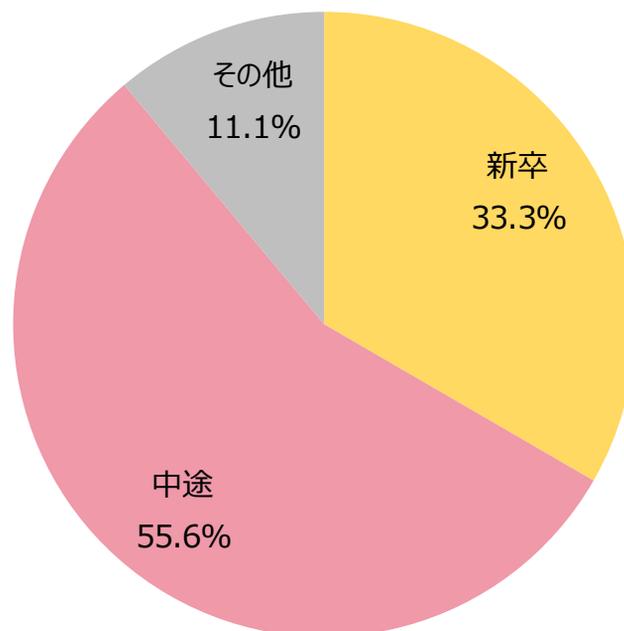
調理師としての採用形態

- 調理師としての採用形態について最も高いのは、「中途」(55.6%)である。次いで「新卒」(33.3%)と続く。

Q7. あなたが現在の職場で、調理師として採用された形態として当てはまるものをお答えください。

(お答えは1つ)

n=27

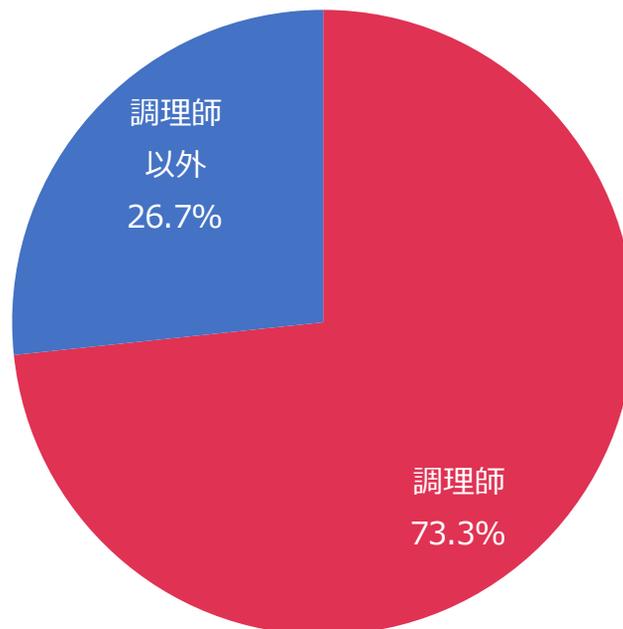


前職

- 前職は「調理師」の割合が高い。
- 基数が少ないため、参考値。

Q8. あなたの前職についてお答えください。（お答えは1つ）

n=15



調理師としての経験年数

- 調理師としての経験年数の平均年数は「約30年」である。中央値は「34年」となっている。

Q9. あなたの調理師として勤務を経験した年数をお答えください。（お答えは半角数字で）

n=27

平均	中央値
30.15年	34年

現在の宿泊施設での勤務年数

- 現在勤務している宿泊施設での勤務年数は、平均で「約23年」となっている。
- 中央値は「28年」である。

Q10. あなたが現在勤務している宿泊施設での勤務年数をお答えください。（お答えは半角数字で）

n=27

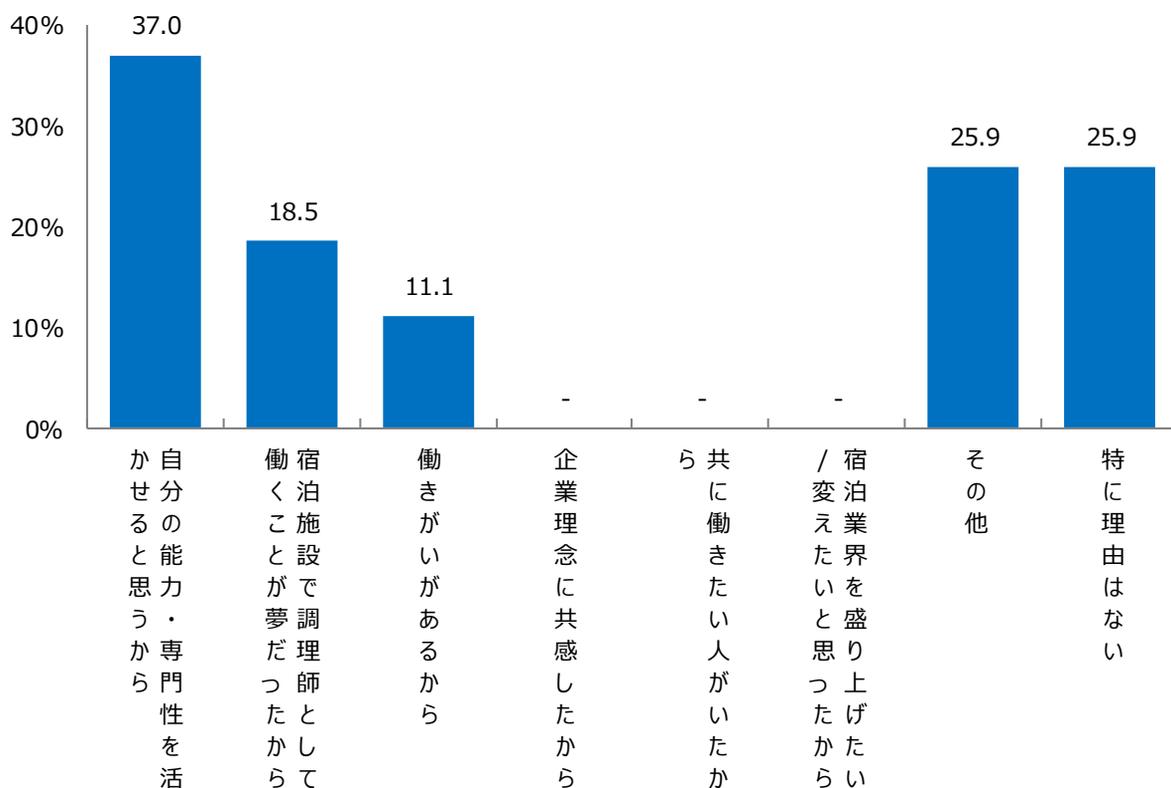
平均	中央値
22.70	28

宿泊施設での勤務を希望した理由

- 宿泊施設での勤務を希望した理由について最も高いのは、「自分の能力・専門性を活かせると思うから」(37.0%)である。次いで「宿泊施設で調理師として働くことが夢だったから」(18.5%)、「働きがいがあるから」(11.1%)と続く。

Q11. あなたが宿泊施設での勤務を希望した理由をお答えください。(お答えはいくつでも)

n=27



(2) 在東北宿泊施設調理師アンケート調査

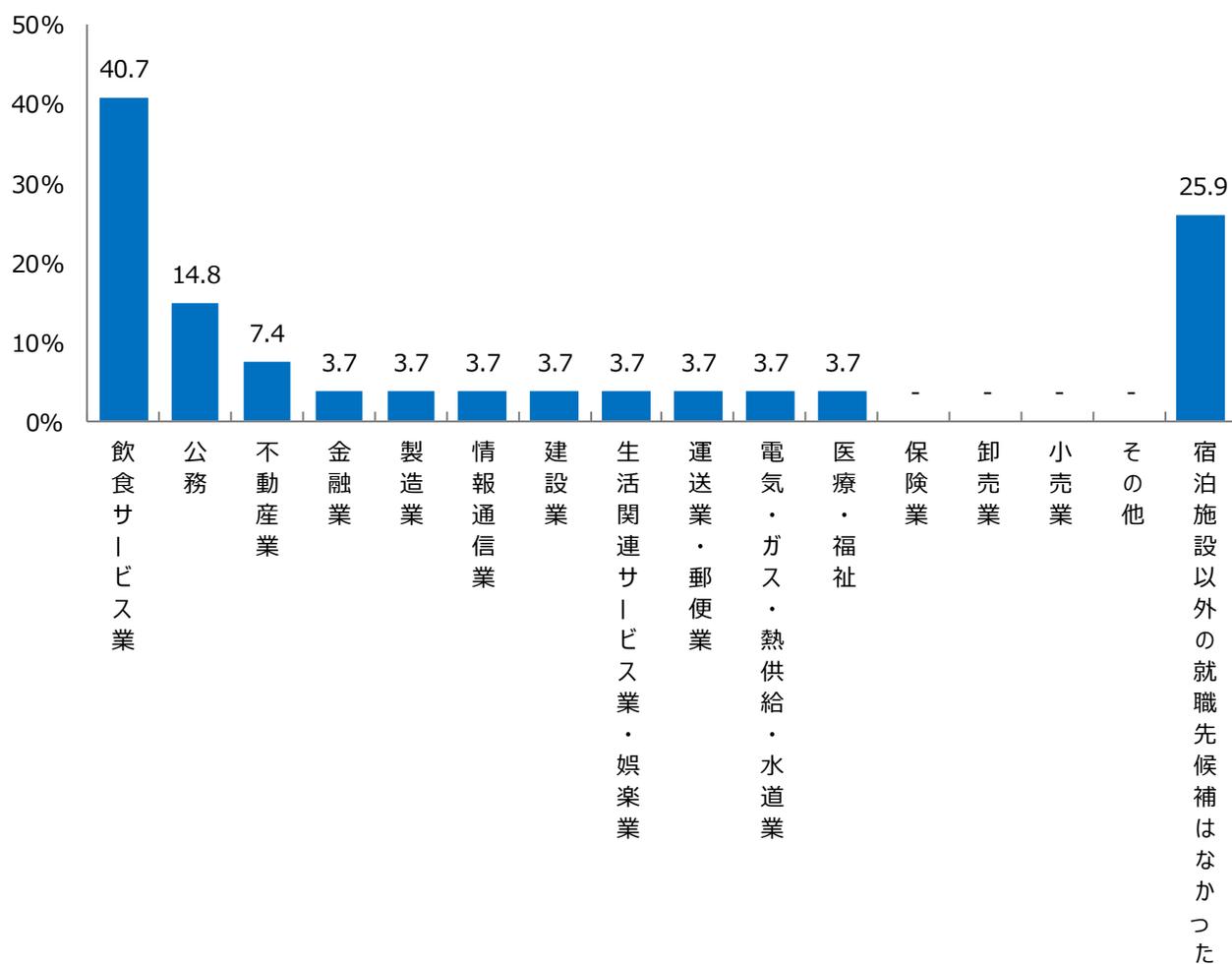
検討した宿泊施設以外の就職先候補

- 検討した宿泊施設以外の就職先候補について最も高いのは、「飲食サービス業」(40.7%)である。次いで「公務」(14.8%)、「不動産業」(7.4%)と続く。

Q12. あなたが検討した宿泊施設以外の就職先候補として、あてはまるものをお答えください。

(お答えはいくつでも)

n=27



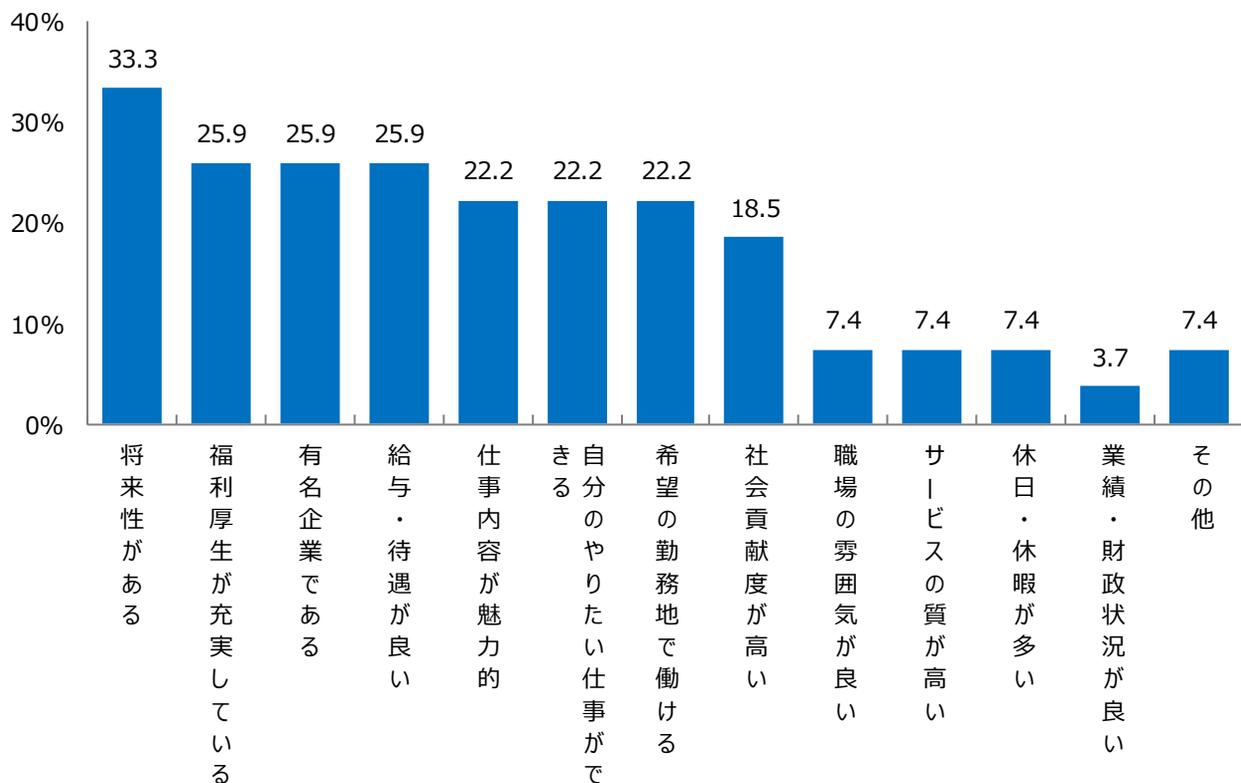
現在勤務している職場を選んだ理由

- 現在勤務している職場を選んだ理由について最も高いのは、「将来性がある」(33.3%)である。次いで「福利厚生が充実している」「有名企業である」「給与・待遇が良い」(各25.9%)と続く。

Q13s1. あなたが現在勤務している職場を選んだ理由として、あてはまるものをお答えください。(お答えはいくつでも) また、その中で最も重視したものをお答えください。(お答えは1つ)

【 職場を選んだ理由 】

n=27



(2) 在東北宿泊施設調理師アンケート調査

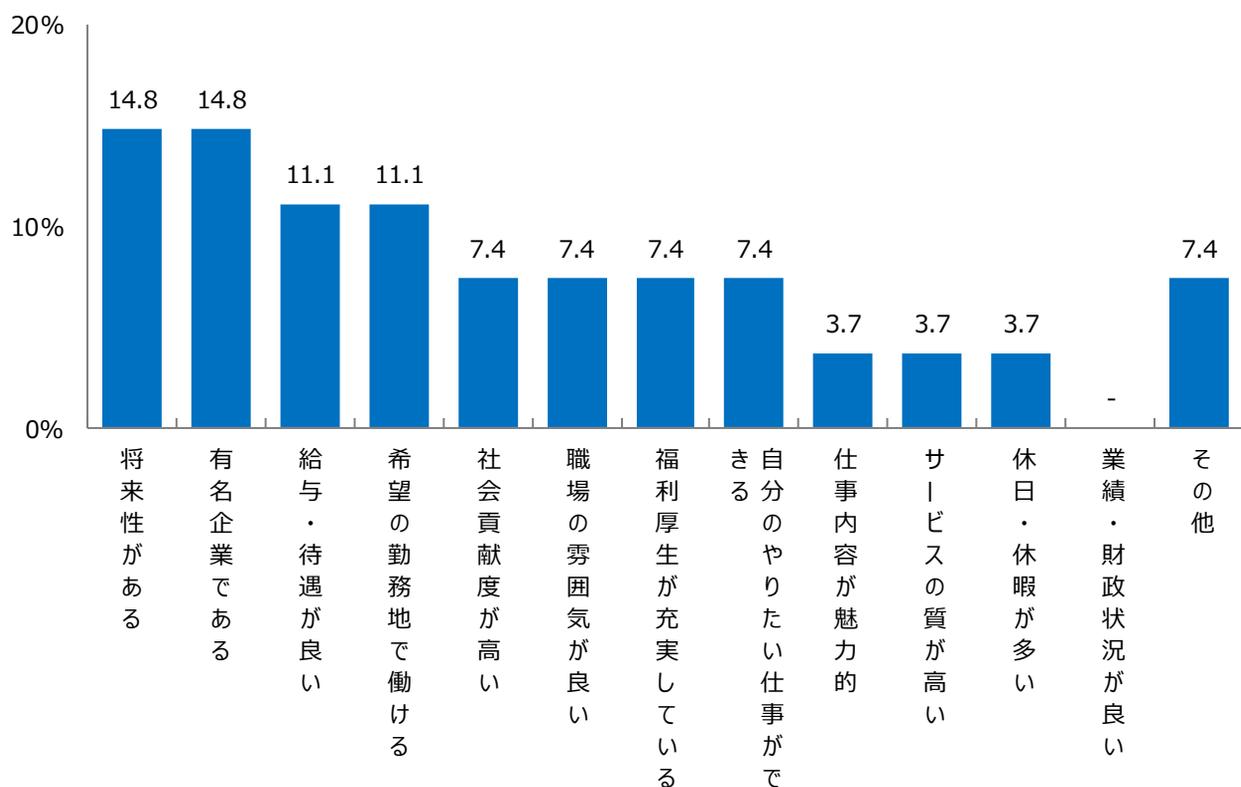
現在勤務している職場を選んだ主な理由

- 現在勤務している職場を選んだ主な理由について最も高いのは、「将来性がある」「有名企業である」(各14.8%)である。次いで「給与・待遇が良い」「希望の勤務地で働ける」(各11.1%)と続く。

Q13s2. あなたが現在勤務している職場を選んだ理由として、あてはまるものをお答えください。(お答えはいくつでも) また、その中で最も重視したものをお答えください。(お答えは1つ)

【最も重視したこと】

n=27



現在勤務している職場での労働条件

- ・ 現在勤務している職場における労働条件として、給与の平均は「312,593円」である。
- ・ 中央値は「320,000円」となっている。
- ・ 勤務時間の平均は「8.9時間/日」である。中央値は「8時間/日」となっている。
- ・ 休日日数の平均は「84.7日/年」である。中央値は「96日/年」となっている。

Q14. あなたが現在働いている宿泊施設の労働条件をお答えください。（お答えは半角数字で）

n=27

	平均	中央値
給与	312,593円/月	320,000円/月
勤務時間	8.9時間/日	8時間/日
休日日数	84.7日/年	96日/年

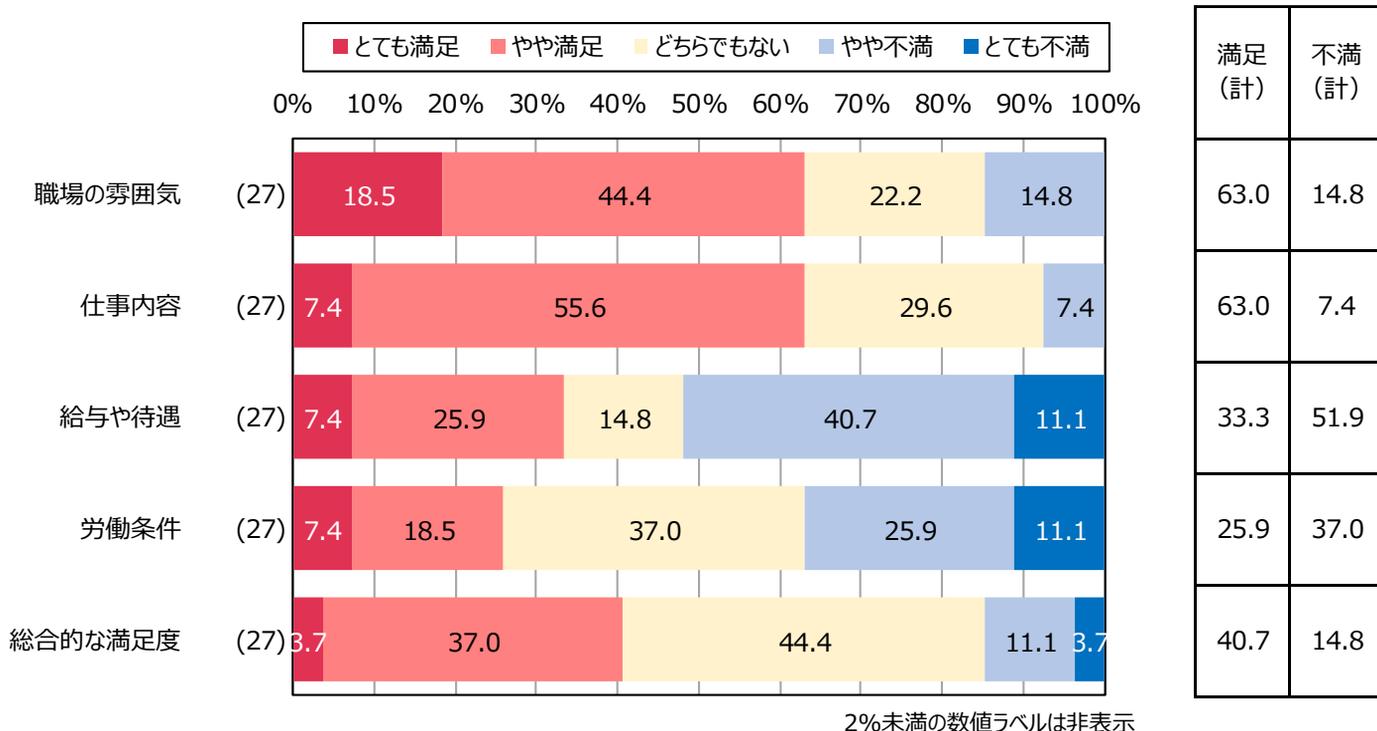
(2) 在東北宿泊施設調理師アンケート調査

職場に対する満足度

- 職場に対する満足度について最も高いのは、「職場の雰囲気」「仕事内容」(各63.0%)である。次いで「給与や待遇」(33.3%)、「労働条件」(25.9%)と続く。
- 「総合的な満足度」は40.7%である。

Q15. あなたの現在の職場に対する満足度として、それぞれあてはまるものをそれぞれお答えください。
(お答えはそれぞれ1つ)

n=27

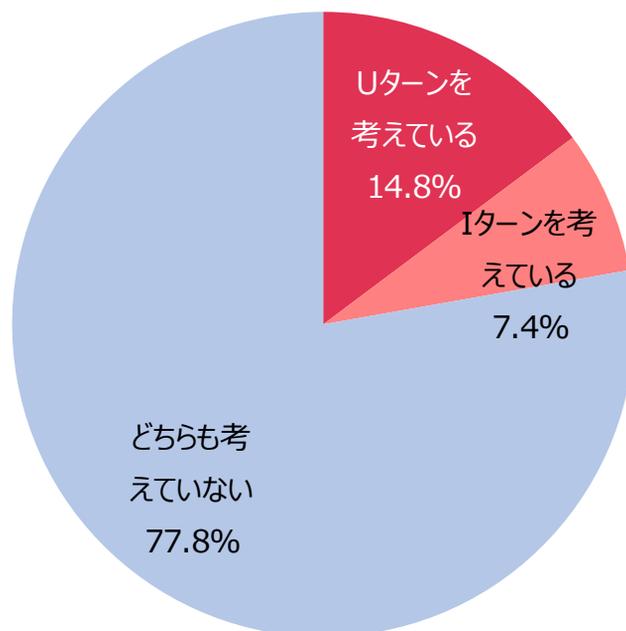


今後の「Uターン」「Iターン」に対する意向

- 今後の「Uターン」「Iターン」に対する意向について最も高いのは、「どちらも考えていない」(77.8%)である。次いで「Uターンを考えている」(14.8%)、「Iターンを考えている」(7.4%)と続く。

Q16. あなたの今後の「Uターン」「Iターン」に対する意向をお答えください。(お答えは1つ)

n=27



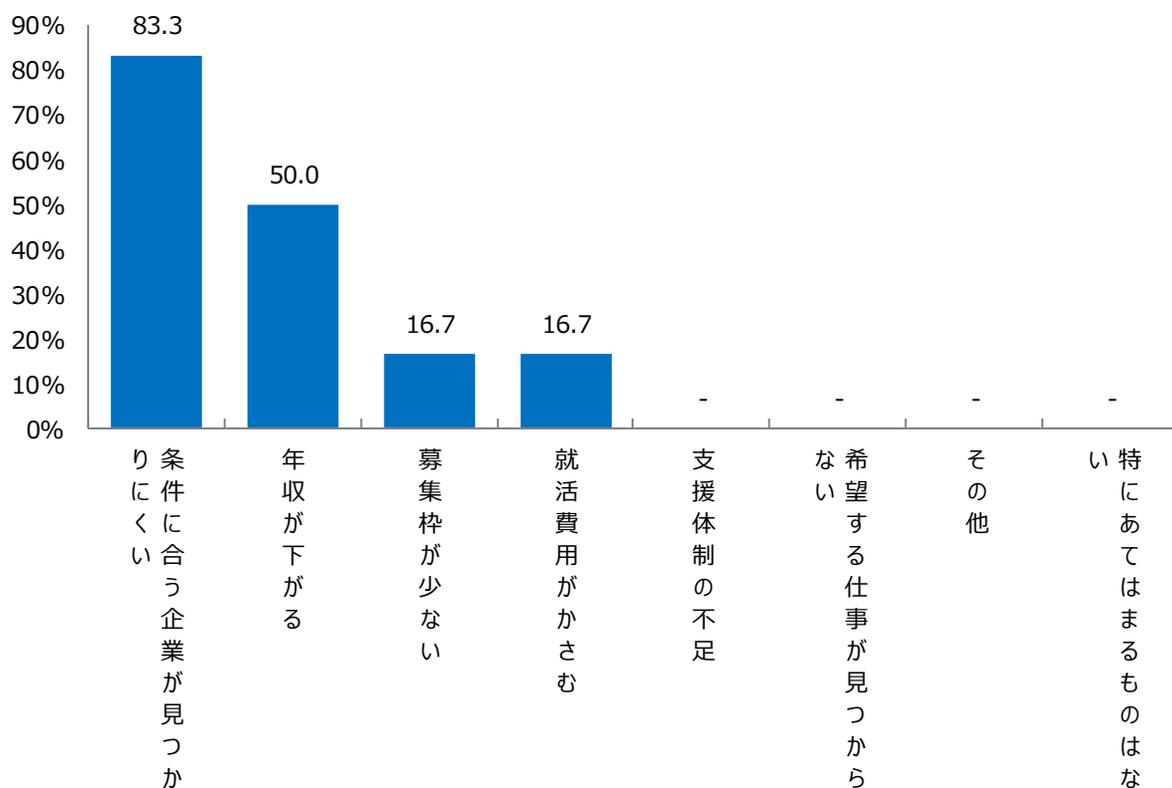
「Uターン」「Iターン」に対する課題

- ・ 「Uターン」「Iターン」に対する課題としては、「条件に合う企業が見つかりにくい」が最も高い。
- ・ 基数が少ないため参考値。

Q17. 「Uターン」「Iターン」に対する課題として、あてはまるものをお答えください。

(お答えはいくつでも)

n=6



(2) 在東北宿泊施設調理師アンケート調査

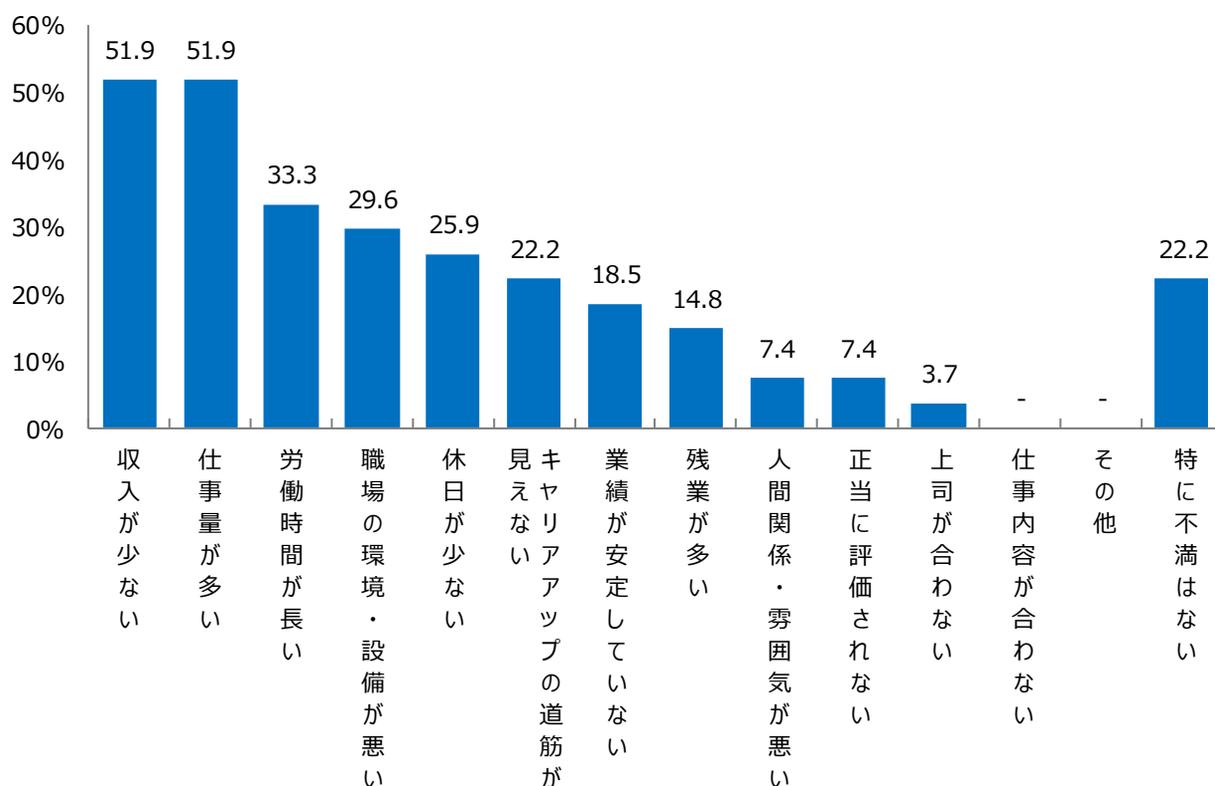
現在の職場に対する不満足点

- 現在の職場に対する不満足点について最も高いのは、「収入が少ない」「仕事量が多い」(各51.9%)である。次いで「労働時間が長い」(33.3%)、「職場の環境・設備が悪い」(29.6%)と続く。

Q18. あなたの現在の職場に対する不満足点として、あてはまるものをお答えください。

(お答えはいくつでも)

n=27



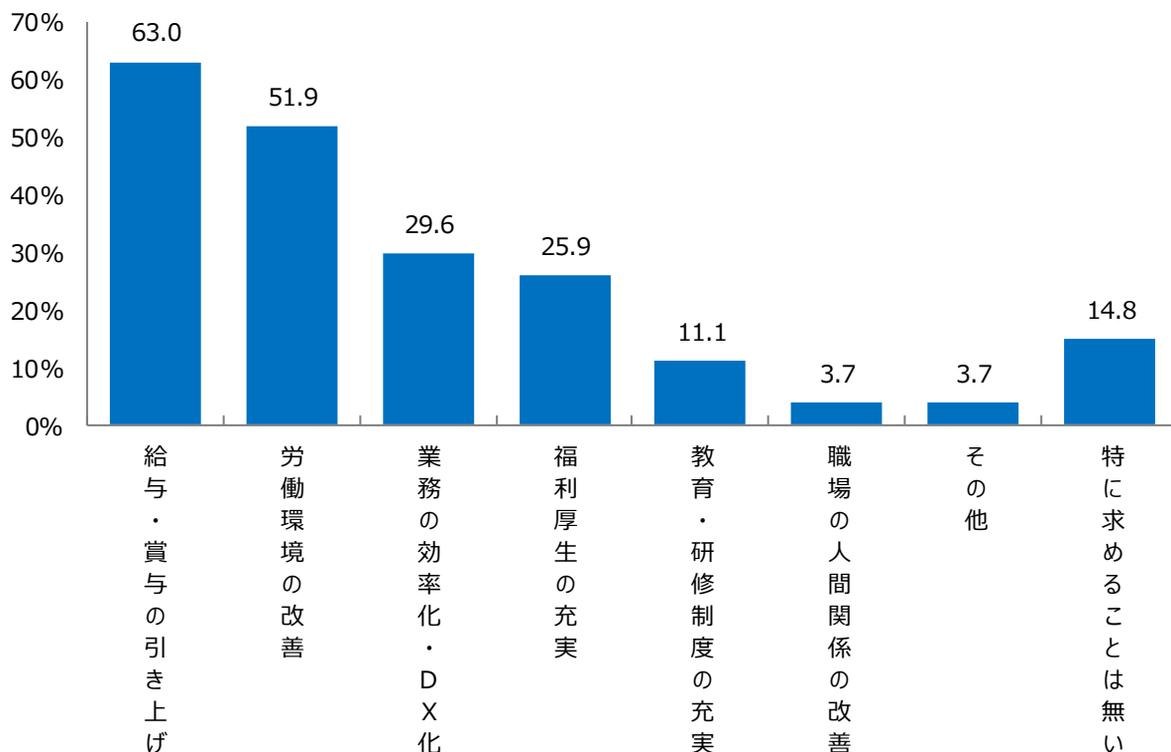
勤務している職場に求めること

- 勤務している職場に求めることについて最も高いのは、「給与・賞与の引き上げ」(63.0%)である。次いで「労働環境の改善」(51.9%)、「業務の効率化・DX化」(29.6%)、「福利厚生の充実」(25.9%)と続く。

Q19. あなたが勤務している職場に求めることとして、あてはまるものをお答えください。

(お答えはいくつでも)

n=27



(2) 在東北宿泊施設調理師アンケート調査

宿泊施設への就業促進に向けた改善点

Q20. あなたは、どのような点が改善されれば宿泊施設への就業が促進されると思いますか。改善策や宿泊施設への提案があればお答えください。（お答えは具体的に）

n=14

ID	回答
1	一泊数万の旅館で働いている人の給料が最低賃金スレスレな時点で、宿泊施設に就職したい人なんかいない。加えて宿泊者自体がとにかくお得に安く泊まろうとしている時点で、給与が上がるわけもない。
4	以前までのオペレーション、品数など今後の課題として、見た目だけの料理、食器に頼った盛り付け、作り置きに対する過剰な負荷 業務の平準化をするための知識、技術の教育環境 調理業務に対する魅力の発信 登竜門として、大きな施設としての社会貢献 地元生産者との密な関係による、生産の保護と、SDGsを主とした地産地消 料金帯！サービスなどの需要の高騰を避けるための施策（過剰なサービス、対応による従業員の疲弊） カスハラ、お酒を召し上げるお客様への節度がある利用など 従業員が、不快と思うような原因因子を取り除くための社会通念などが、きちんと確立できることを望みます
6	企業それぞれの明確な魅力があれば就業率や離職率の安定が図れるのではないのでしょうか。
9	賃金と休日増
10	人員の雇用をもっと増やすべき、絶対数人員がたりない
11	日本のおもてなしの心に付加価値を付け、単価を上げホスピタリティに見合った給与を成果としていただければ憧れの職業になれると思います。政府や自治体が外国人雇用に積極的に取り組んでいただければ人手不足が緩和されると思います。（ビザや住居費用など）
15	給与面が充実していること
17	ブラックな部分を無くす ハラスメントを無くす
18	就業時間における拘束時間と給与の見直し、みなし残業におけるサービス残業の撤廃。
20	不規則な業務や給料が少ないため結婚し子供ができると生活が困難になり異業種へ転職する若者があまりにも多い、さらに近年は人手不足で業務負担が急増している、これらが改善課題と感じている
21	ホテルの性質上勤務範囲が朝食から夜の宴会までと多岐にわたっている為日々の始業～終業時間がきまっていないので なかなか人員が集まらない。若い世代の社員は決まった時間で働きたいと言って退職してしまう。現在、改善策が見いだせない状態である。
22	企業情報のPRの促進
25	福利厚生充実
27	公休、有休はきちんと取れある程度の給料や残業手当てもきちんと出してくれる様な会社

(2) 在東北宿泊施設調理師アンケート調査

今後のキャリアプラン

Q21T1：あなたの今後のキャリアプランをお答えください。（お答えは具体的に）

n=27

ID	回答
1	考える余裕もない
2	定年後新たな環境にて仕事がしたい
3	特に無し
4	現在、調理長として、仕事させていただいてるので、今後、自社の繁栄と個人の技術の向上、後輩の育成を不易流行を元に、時代に合った流れに準じて事業継続できるようにしていきたい
5	特になし
6	10年後に料理長になる。
7	できるだけ長く働きたい
8	特に無い
9	特になし
10	5年後独立
11	食材高騰が続き先が見えない状況なので、キャリアアップの魅力は現在感じられません。
12	特になし
13	特になし
14	施設のブランド力アップに貢献
15	スタッフのキャリアアップ
16	数年後に料理長になりたい
17	10年以内に料理長になり その後独立して自分の店を出す
18	世界征服
19	特になし
20	特に無い
21	現在トップの立場でいかに人材を集め、次の世代を育てていくかが課題。
22	会社の黒字化を目指す
23	現状維持
24	有名な店ではたらく
25	後輩を育てられるようにキャリアを積み重ねられたらいいなと思います
26	ない
27	特になし

(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

■調査目的

調理師専門学校の在校生へ就職状況や就職意向を聴取することで、調理師資格者の就職先のトレンドを把握し、宿泊施設への就業希望者を増やすための課題点等を抽出する。

■調査対象

調理師専門学校在校生

■調査手法

アンケートASPを活用したWEBアンケート調査

■回収数

127サンプル

■調査項目

1. 性別
2. 年齢
3. 出身地
4. 出身国
5. 就職活動状況
6. 就職したい/就職が決まっている業種
7. 就職したい/就職が決まっている職種
8. 調理師を志す/志した理由
9. 就職したい/就職が決まっている勤務地
10. 宿泊施設で調理師として働く意向
11. その理由
12. 宿泊施設で調理師として働く意欲が湧くための改善点
13. 就職先を選ぶ/選んだ理由
14. 就職活動方法
15. 就職活動期間
16. 就職活動における課題
17. 就職先の労働条件
18. 「Uターン」「Iターン」意向
19. 「Uターン」「Iターン」に対する課題
20. 将来のキャリアプラン

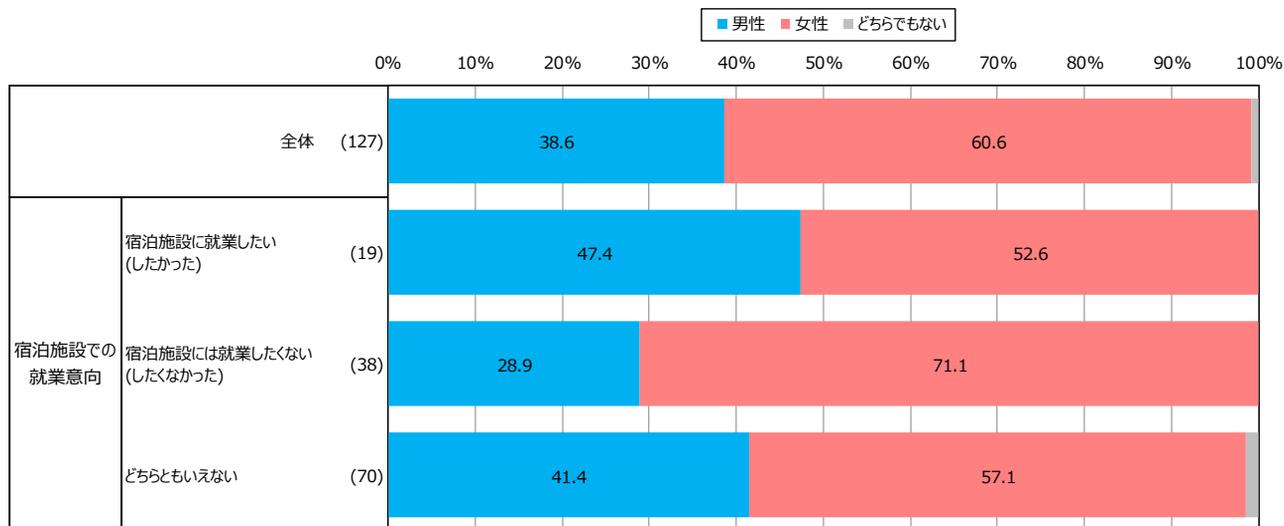
※Q4については外国人の回答が無かったため、データ無し。

(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

性別

- 性別は、「女性」が60.6%、「男性」が38.6%である。

Q1. あなたの性別をお答えください。(お答えは1つ)



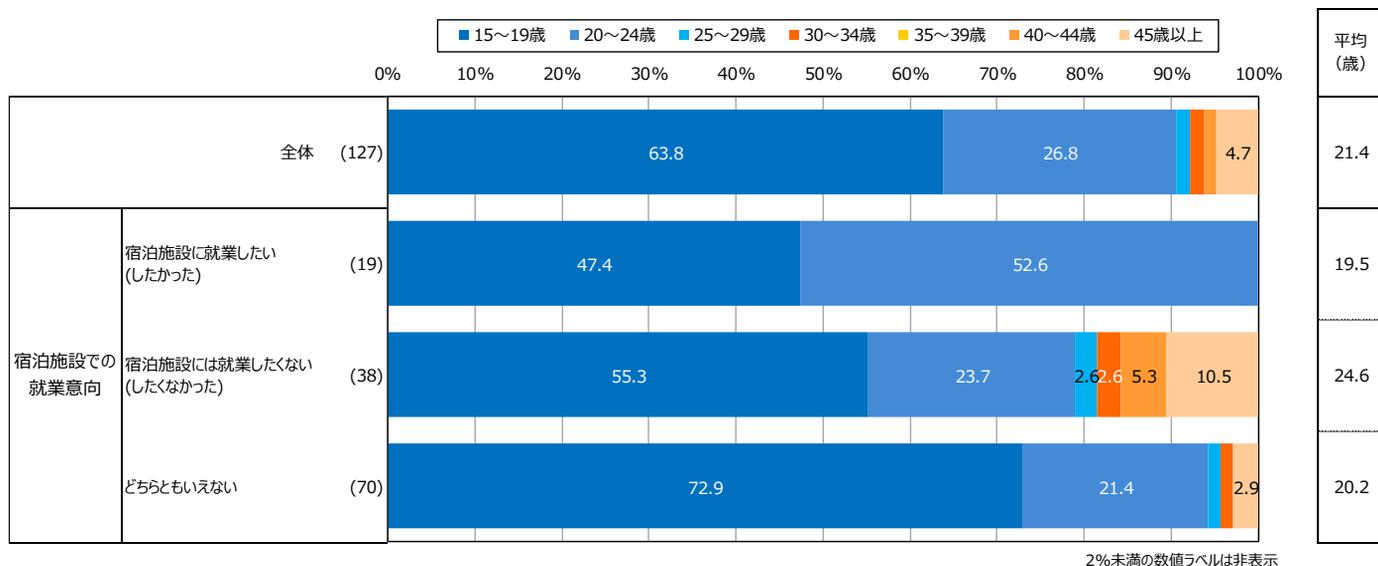
2%未満の数値ラベルは非表示

(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

年齢

- 年齢について最も高いのは、「15～19歳」(63.8%)である。次いで「20～24歳」(26.8%)、「45歳以上」(4.7%)、「25～29歳」(1.6%)、「30～34歳」(1.6%)、「40～44歳」(1.6%)と続く。平均は21歳である。

Q2t1. あなたの年齢をお答えください。(お答えは半角数字で)



(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

出身地

- 出身地について最も高いのは、「岩手県」(33.9%)である。次いで「福島県」(19.7%)、「山形県」(18.9%)、「宮城県」(9.4%)と続く。

Q3. あなたの出身地をお答えください。(お答えは1つ)

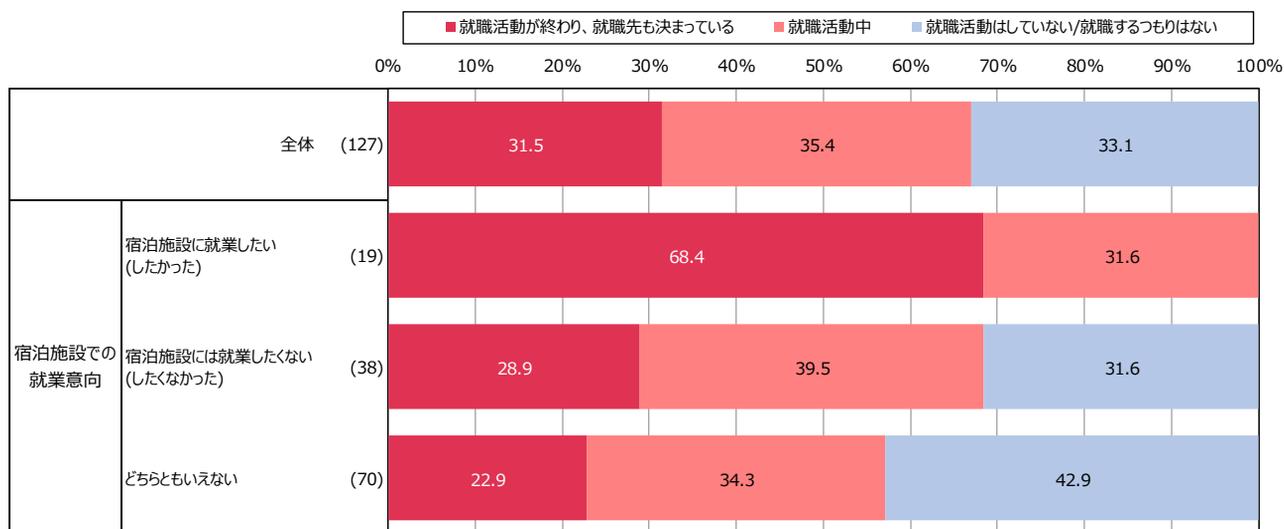


2%未満の数値ラベルは非表示

就職活動の状況

- 就職活動の状況について最も高いのは、「就職活動中」(35.4%)である。次いで「就職活動はしていない/就職するつもりはない」(33.1%)、「就職活動が終わり、就職先も決まっている」(31.5%)と続く。

Q5. あなたの就職活動のご状況をお答えください。(お答えは1つ)



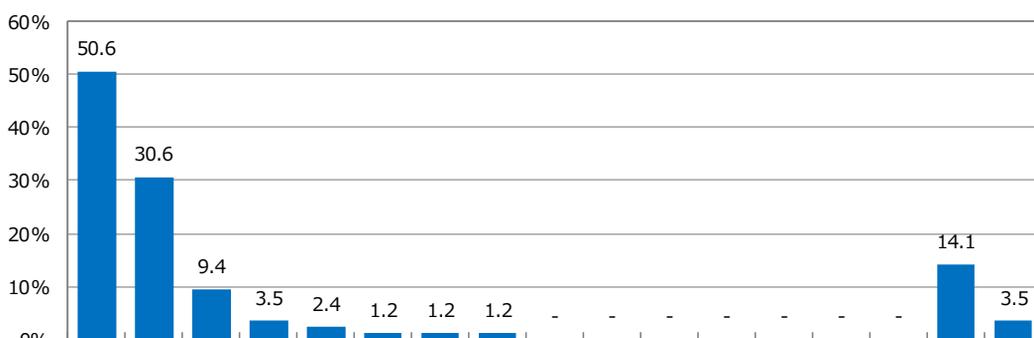
2%未満の数値ラベルは非表示

(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

就職したい/就職が決まっている業種

- 就職したい/就職が決まっている業種について最も高いのは、「サービス業(宿泊施設以外)」(50.6%)である。次いで「サービス業(ホテル・旅館などの宿泊施設)」(30.6%)、「製造業・メーカー」(9.4%)、「公務」(3.5%)と続く。

Q6. あなたが就職したい/就職が決まっている業種をお答えください。(お答えはいくつでも)



■ 全体+10pt以上 ■ 全体+5pt以上
■ 全体-10pt以下 ■ 全体-5pt以下
 (n=30以上)

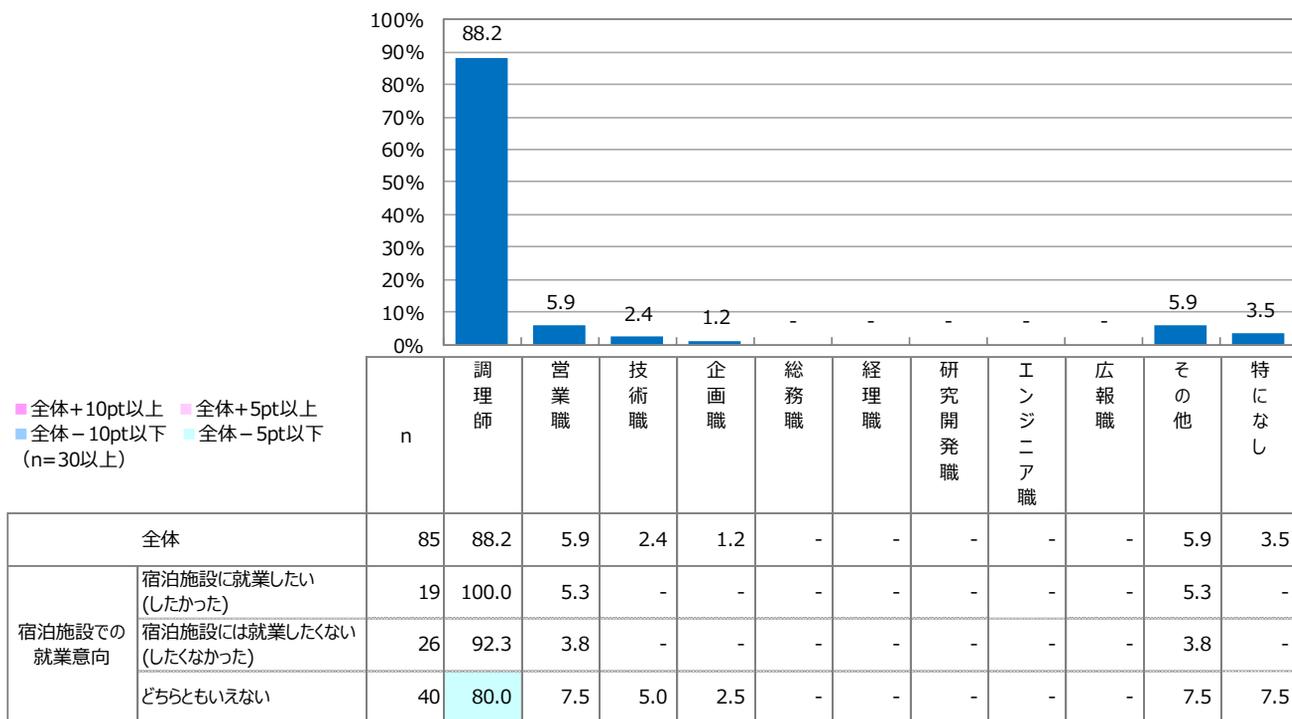
	n	以外)	サービス業(宿泊施設)	旅館などの宿泊施設(ホテル・)	サービス業(ホテル・旅館などの宿泊施設)	製造業・メーカー	公務	IT・通信業	鉱業・林業・水産業	農業・林業・水産業	卸売業・小売業	広告・メディア	建設業・住宅・インテ	電気・ガス・水道	運輸・物流	金融業・保険業	不動産業	商社	計・法律	コンサルティング・会	その他	特になし	
		全体	85	50.6	30.6	9.4	3.5	2.4	1.2	1.2	1.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14.1
宿泊施設での就業意向	宿泊施設に就業したい(したかった)	19	26.3	73.7	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.3	-
	宿泊施設には就業したくない(したくなかった)	26	61.5	11.5	7.7	7.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26.9	-
	どちらともいえない	40	55.0	22.5	12.5	2.5	5.0	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10.0	7.5

(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

就職したい/就職が決まっている職種

- ・ 就職したい/就職が決まっている職種について最も高いのは、「調理師」(88.2%)である。次いで「営業職」(5.9%)、「技術職」(2.4%)、「企画職」(1.2%)と続く。

Q7. あなたが就職したい/就職が決まっている職種をお答えください。(お答えはいくつでも)

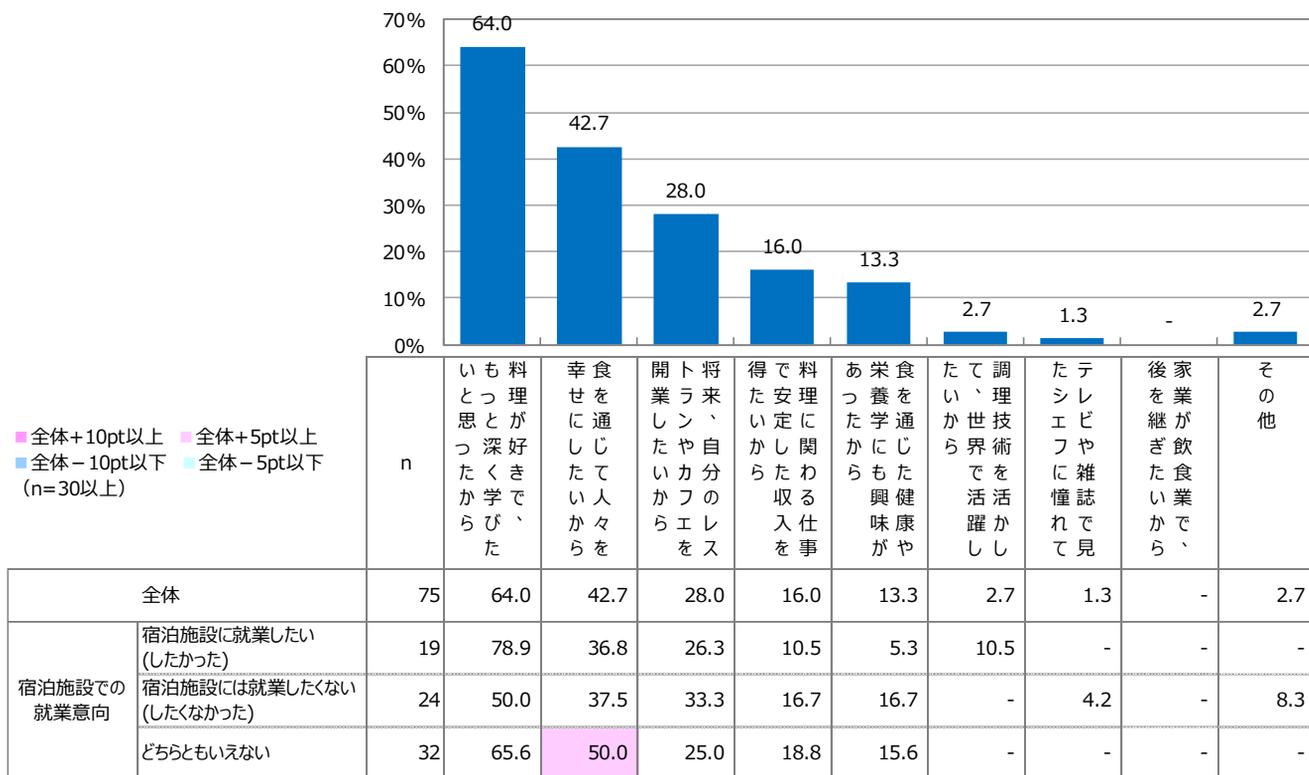


(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

調理師を志す/志した理由

- 調理師を志す/志した理由について最も高いのは、「料理が好きで、もっと深く学びたいと思ったから」(64.0%)である。次いで「食を通じて人々を幸せにしたいから」(42.7%)、「将来、自分のレストランやカフェを開業したいから」(28.0%)、「料理に関わる仕事で安定した収入を得たいから」(16.0%)と続く。

Q8. 前問で「就職したい/就職が決まっている職種」として「調理師」を選んだ方に伺います。あなたが、調理師を志す/志した理由をお答えください。(お答えはいくつでも)

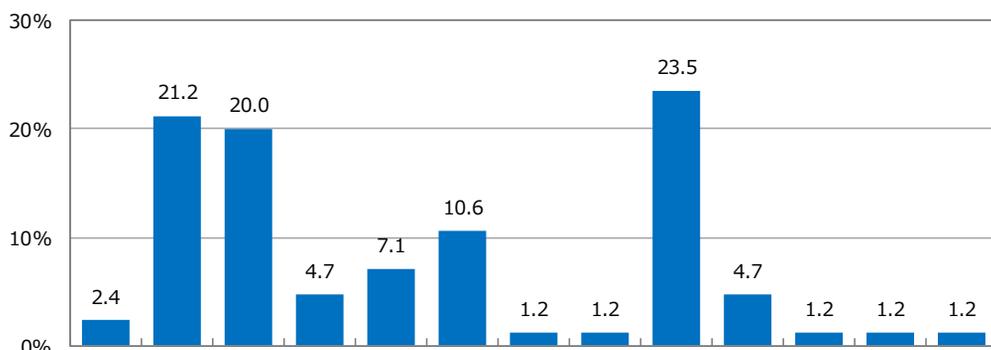


(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

就職したい/就職が決まっている勤務地

- 就職したい/就職が決まっている勤務地について最も高いのは、「東京都」(23.5%)である。次いで「岩手県」(21.2%)、「宮城県」(20.0%)、「福島県」(10.6%)と続く。

Q9. あなたが就職したい/就職が決まっている勤務地をお答えください。(お答えは1つ)

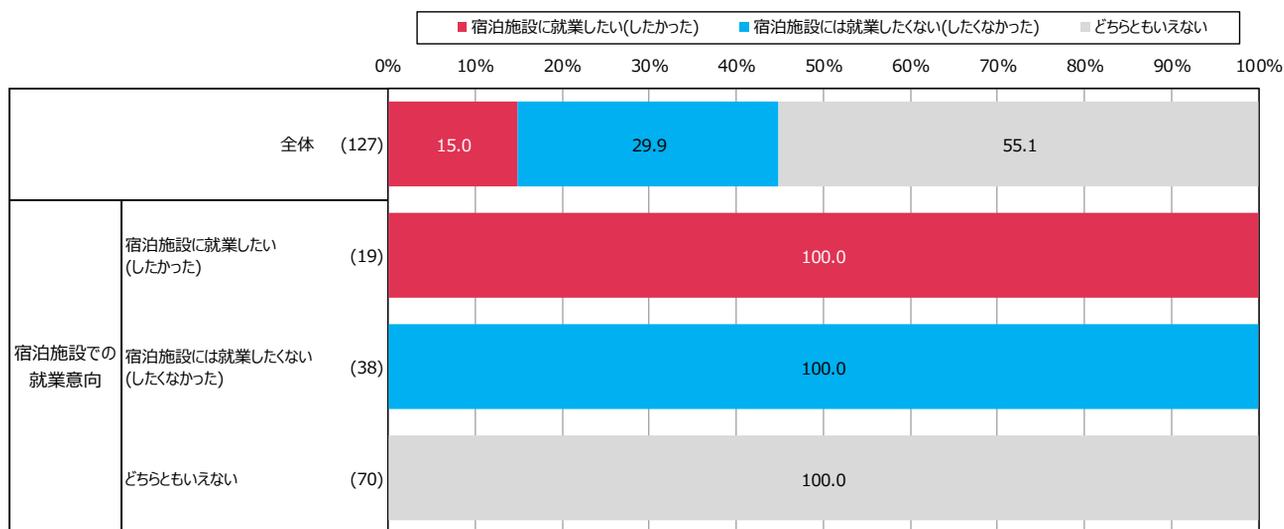


	n	勤務地													
		青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	東京都	神奈川県	岐阜県	静岡県	大阪府	
全体	85	2.4	21.2	20.0	4.7	7.1	10.6	1.2	1.2	23.5	4.7	1.2	1.2	1.2	
宿泊施設での 就業意向	宿泊施設に就業したい (したかった)	19	-	15.8	15.8	10.5	-	10.5	-	-	26.3	10.5	-	5.3	5.3
	宿泊施設には就業したくない (しなかった)	26	-	26.9	19.2	-	11.5	15.4	-	-	19.2	3.8	3.8	-	-
	どちらともいえない	40	5.0	20.0	22.5	5.0	7.5	7.5	2.5	2.5	25.0	2.5	-	-	-

宿泊施設で調理師として働く意向

- 宿泊施設で調理師として働く意向について最も高いのは、「どちらともいえない」(55.1%)である。次いで「宿泊施設には就業したくない(したくなかった)」(29.9%)、「宿泊施設に就業したい(したかった)」(15.0%)と続く。

Q10. 「宿泊施設で調理師として働くこと」に関して、あなたの意向に当てはまるものをお答えください。(お答えは1つ)



2%未満の数値ラベルは非表示

(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

宿泊施設で調理師として働く意向に対する理由

Q11T1：またその理由をお答えください。（お答えは具体的に）

ID	回答	宿泊施設への就職意向
8	安定するから	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
11	安定するから。	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
15	調理師として貢献したいから	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
27	1番技術が高そうだし、いつもホテルなどに泊まったときの提供される料理が綺麗だから学んだみたいと思ったから	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
28	レベルの高い料理を提供したいから	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
45	料理でお客さんを笑顔をさせたいから	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
47	憧れだったから	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
55	以前からのあこがれだから	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
58	とくになし	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
60	特になし	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
66	もともと、観光に携わる仕事をしたかったから。	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
67	特別な日の料理の提供	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
68	安定した収入を貰えそうだから	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
69	ホテルなどの調理に興味があるから	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
73	旅行が趣味で宿泊施設で働いてみたいと思ったから	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
74	ホテルなどでのサービスの仕方や調理知識や技術を伸ばしたいから	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
92	調理したい	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
99	料理がすきだから	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
103	本格的な料理を学ぶことができ、福利厚生がしっかりしているから。	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
1	つままないから	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
4	話を聞いて大変そうだと感じて自分に出来る自信が無いから	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
12	不規則勤務になるため	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
13	もっと高度な技術を学びたい	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
18	仕込み量が多い 同じ作業ばかり	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
19	元からホテルなどへの就職は考えていなかった	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
20	チェーン店や駅などの店、蕎麦屋で働きたいから	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
21	残業が多い	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
24	就業時間が合わないから	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
38	大量調理が苦手だから	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
39	拘束時間が長く不規則な休み 給与が安い 激務	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
44	新卒でホテルに就職し、嫌になって地方公務員になった者です。年齢もあり、起業するつもりで入学しました。宿泊業は時間も不規則ですしその割には待遇が良くないのは昔からあまり変わっていないと感じます。大きな会社であれば福利厚生もしっかりしていると思いますが、今の若者に選んでもらうのは難しいと思います。	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）

(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

宿泊施設で調理師として働く意向に対する理由

Q11T1：またその理由をお答えください。（お答えは具体的に）

ID	回答	宿泊施設への就職意向
46	自宅から通いたいから	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
49	提供する人に緊張するから	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
53	やりたい事とは違うから	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
59	新しい環境に慣れない	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
62	上下関係が面倒くさそうだったから	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
71	あまり宿泊施設の調理師に興味がなかったから	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
76	興味が無い。	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
80	他の夢がある	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
83	管理栄養士になりたいから	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
84	興味が無い	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
86	賃金が低すぎる	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
88	宿泊施設ではなく、個人の店や、菓子店で働きたいと考えてるため	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
90	調理師として働くことを考えていないから	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
91	別の所で働きたい	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
93	朝は早いし夜は遅く、宿泊施設の近くに引っ越すことになってしまうから	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
94	高い技術を求められそうだから	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
97	1度、職業体験で、バックヤード等の仕事を体験したのですが、給与に釣り合わないほど働いていて、私は働きたくないと思いました。クレーム対応や朝早くからの仕込みなどもあるにも関わらず、最低賃金。飲食業界の給与はもっと上げていいと私は思ったので宿泊業はしたくないです	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
104	自分が就職したいところが宿泊施設ではなく、店舗である飲食店が希望だから	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
107	良いイメージがない	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
113	自分の趣味ができる範囲決まってくると思うから	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
114	集団調理をしたいから	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
116	店で働きたい	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
120	大変そうだから。	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
122	老親が入院中であり、その対応があるため、フレキシブルな働き方での就業となるため	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
124	業務が夜までであるのが予想されるから 家庭の事情で無理	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
126	臨機応変に動くことが苦手なため	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
2	分からない	3：どちらともいえない
3	働きたいから	3：どちらともいえない
5	わからない	3：どちらともいえない
6	どこでも頑張りたい	3：どちらともいえない
7	休みが少なそうだから	3：どちらともいえない
9	?????	3：どちらともいえない

(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

宿泊施設で調理師として働く意向に対する理由

Q11T1：またその理由をお答えください。（お答えは具体的に）

ID	回答	宿泊施設への就職意向
10	条件がよかったら宿泊施設でもいいと思っている	3：どちらともいえない
14	とくにない	3：どちらともいえない
16	まだ決まっていない	3：どちらともいえない
17	大変そうだから	3：どちらともいえない
22	将来時分で店を開きたいので個人経営にも興味がある	3：どちらともいえない
23	特になし	3：どちらともいえない
25	中華料理を学べるところに行きたい	3：どちらともいえない
26	個人経営の飲食店にも興味があるから	3：どちらともいえない
29	よくわからない	3：どちらともいえない
30	給料が低いから	3：どちらともいえない
31	和食の調理師になることしかまだ考えていない	3：どちらともいえない
32	宿泊施設以外にも行いたいと考えているからです	3：どちらともいえない
33	宿泊施設かレストランで迷っている	3：どちらともいえない
34	移動したくないです。	3：どちらともいえない
35	将来のことについては未定のため、個人店なども見てから参考にしたいから。	3：どちらともいえない
36	まだやりたい仕事が決まってない	3：どちらともいえない
37	まだ、どのような飲食店で働きたいかを正確には決めていないから。	3：どちらともいえない
40	まだ分野を決めていないから	3：どちらともいえない
41	とても忙しいイメージがあります。	3：どちらともいえない
42	宿泊施設だけでなく他の料理店にも興味があるのでまだ決まっていない	3：どちらともいえない
43	併設レストランだとよい	3：どちらともいえない
48	料理が多くの人に提供したいと思ったから	3：どちらともいえない
50	調理したくない	3：どちらともいえない
51	調理師としての経験が積めれば宿泊はあってもなくてもよかったから。	3：どちらともいえない
52	特になし	3：どちらともいえない
54	結婚式の料理を作りたかった	3：どちらともいえない
56	心地よい空間で最高の料理を食べてもらいたいから	3：どちらともいえない
57	希望している業種とは違うが、選り好みできない状況になった際に応募する可能性があるため。	3：どちらともいえない
61	分からないから	3：どちらともいえない
63	専門店で働きたいと考えている	3：どちらともいえない
64	まだ決まっていらない	3：どちらともいえない
65	どの分野に就職するかが第一優先のため。	3：どちらともいえない
70	どちらとも言えない	3：どちらともいえない
72	特に考えてなかったから	3：どちらともいえない
75	調理も興味はあるが製菓関係を希望してるから。	3：どちらともいえない
77	ない	3：どちらともいえない
78	休みがカレンダー通りではないので予定が組みにくくプライベートを楽しむことができない気がするから。	3：どちらともいえない
79	進学するため	3：どちらともいえない
81	宿泊施設以外にも就職する場所はあるから。	3：どちらともいえない

(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

宿泊施設で調理師として働く意向に対する理由

Q11T1：またその理由をお答えください。（お答えは具体的に）

ID	回答	宿泊施設への就職意向
82	調理関係のお仕事にはつく考えは無いから	3：どちらともいえない
85	宿泊施設又はテーマパーク内で就職するか迷っているため	3：どちらともいえない
87	調理は好きで職にしたいと思っているが、提供する人の人数は多くても少なくとも食べた人が美味しいと感じてくれてまた来たいと思ってくれたらそれでもいいから	3：どちらともいえない
89	進学するため、まだ就職はしない。調理師ではない職業に就きたいとも考えているから。	3：どちらともいえない
95	働く内容がハードなのに低賃金なところが多く、自分はそれが嫌だったので、調理全般に進むのをやめました。	3：どちらともいえない
96	夜勤とかがあり大変だから。	3：どちらともいえない
98	大まかに調理師として、または接客がしたいと考えていたから	3：どちらともいえない
100	調理師ではない	3：どちらともいえない
101	特にない	3：どちらともいえない
102	就職しません	3：どちらともいえない
105	なし	3：どちらともいえない
106	分からない	3：どちらともいえない
108	具体的な就職したいところが決まっていない	3：どちらともいえない
109	働いてないから	3：どちらともいえない
110	宿泊施設は大変と聞くから	3：どちらともいえない
111	現段階で他のところで就職したいと考えているから	3：どちらともいえない
112	元々興味はあったが、今は飲食店で働きたいと思っているから	3：どちらともいえない
115	就職出来ればどこでもいいから	3：どちらともいえない
117	少し興味はあるがやりたいという思いはまだない	3：どちらともいえない
118	介護施設で働きたい。	3：どちらともいえない
119	まだ自分が就職したいところがはっきりと決まっておらず調理師として働く職場を調べたり体験したりして決めていきたいと思ったから	3：どちらともいえない
121	泊まりたいとも思うがずっと宿泊は嫌だから	3：どちらともいえない
123	時間が不規則なイメージがあります。	3：どちらともいえない
125	宿泊施設で働く事を考えていないから	3：どちらともいえない
127	朝食を準備するとなると早朝からの出勤に合わせた生活リズムになるのが大変そうだから。	3：どちらともいえない

(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

宿泊施設で調理師として働く意欲が湧くための改善点

Q12T1：あなたはどのような点が改善されれば「宿泊施設で調理師として働くこと」に対して、意欲がわくと思いますか。改善策や宿泊施設への提案があればお答えください。（お答えは具体的に）

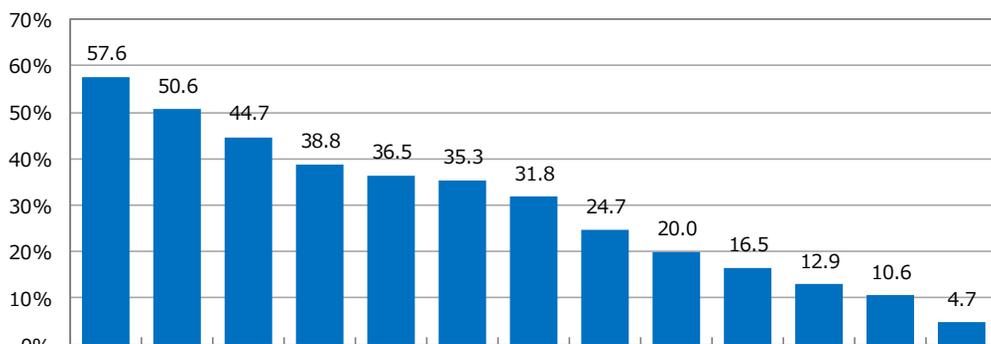
ID	回答	宿泊施設への就職意向
1	おもしろくする	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
12	給料が高い 休みがある 残業がない	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
18	作業変化がある 立場が上がっていく	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
19	就職する前にホテルなどの詳細を把握できること	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
21	休みが安定している 残業が少ない	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
38	就職先が通える場所なのか、	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
39	充実した福利厚生と給与 労働時間の短縮	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
44	待遇改善	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
49	特にはありません、私の気持ちの問題です。	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
53	パワハラの減少	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
71	宿泊施設の調理師がどのようなものかや楽しさがどんなものかを知る機会があればいいと思います	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
76	ない	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
80	給料が高ければ意欲がわくと思う	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
83	職場環境の改善	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
86	賃金を上げる	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
88	昔の考えがなく、ブラック企業でなければ意欲が湧くと思う	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
90	わかりやすい業務内容の説明	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
91	リラックス出来る空間をつくる	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
93	シフト制とかだったらいいと思う	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
94	昔からの上下関係が厳しいと聞くのでそれを無くす もっと温かい環境にする	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
97	給与をあげる	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
104	宿泊施設には旅の思い出として利用するお客様が多いと思うので、そこで食べた料理を喜んでもらえれば、とても意欲が湧くと思う	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
107	なし	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
114	勤務体制	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
116	もっと美味しい料理を作る	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
122	勤怠ルールの明確化、有給休暇がとりやすい環境、	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
124	勤務時間がキチンと管理され 休みがとれて代替え要員がいること	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
126	給料を上げる。福利厚生を充実させる	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）

(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

就職先を選ぶ/選んだ理由

- 就職先を選ぶ/選んだ理由について最も高いのは、「職場の雰囲気が良い」(57.6%)である。次いで「自分のやりたい仕事ができる」(50.6%)、「給与・待遇が良い」(44.7%)、「福利厚生が充実している」(38.8%)と続く。

Q13s1. あなたが就職先を選ぶ/選んだ理由として、あてはまるものをお答えください。(お答えはいくつでも)また、その中で最も重視したものをお答えください。(お答えは1つ)【就職先を選ぶ/選んだ理由】



■ 全体+10pt以上 ■ 全体+5pt以上
■ 全体-10pt以下 ■ 全体-5pt以下
 (n=30以上)

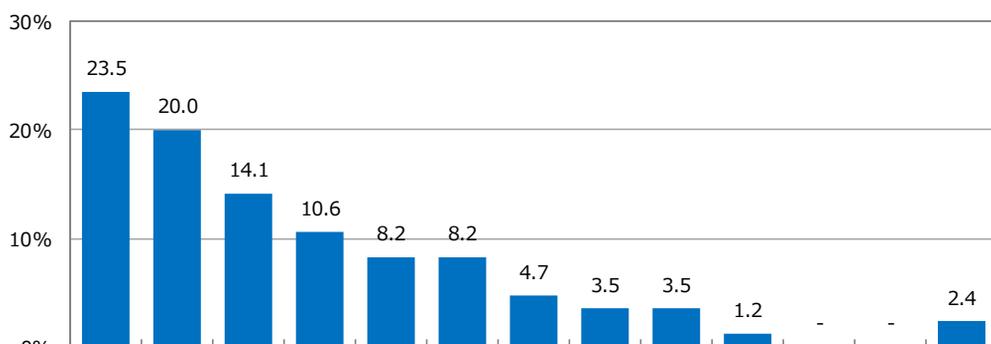
		n	職場の雰囲気が良い	自分のやりたい仕事ができる	給与・待遇が良い	福利厚生が充実している	休日・休暇が多い	希望の勤務地で働ける	仕事内容が魅力的	将来性がある	社会貢献度が高い	有名企業である	サービスの質が高い	良い業績・財政状況	その他
全体		85	57.6	50.6	44.7	38.8	36.5	35.3	31.8	24.7	20.0	16.5	12.9	10.6	4.7
宿泊施設での就業意向	宿泊施設に就業したい(したかった)	19	52.6	31.6	42.1	47.4	36.8	31.6	42.1	36.8	42.1	36.8	21.1	21.1	-
	宿泊施設には就業したくない(したくなかった)	26	61.5	65.4	46.2	42.3	38.5	38.5	30.8	23.1	11.5	7.7	7.7	7.7	11.5
	どちらともいえない	40	57.5	50.0	45.0	32.5	35.0	35.0	27.5	20.0	15.0	12.5	12.5	7.5	2.5

(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

就職先を選ぶ/選んだ主な理由

- 就職先を選ぶ/選んだ主な理由について最も高いのは、「自分のやりたい仕事ができる」(23.5%)である。次いで「職場の雰囲気が良い」(20.0%)、「給与・待遇が良い」(14.1%)、「休日・休暇が多い」(10.6%)と続く。

Q13s2. あなたが就職先を選ぶ/選んだ理由として、あてはまるものをお答えください。(お答えはいくつでも)また、その中で最も重視したものをお答えください。(お答えは1つ)【最も重視したこと】



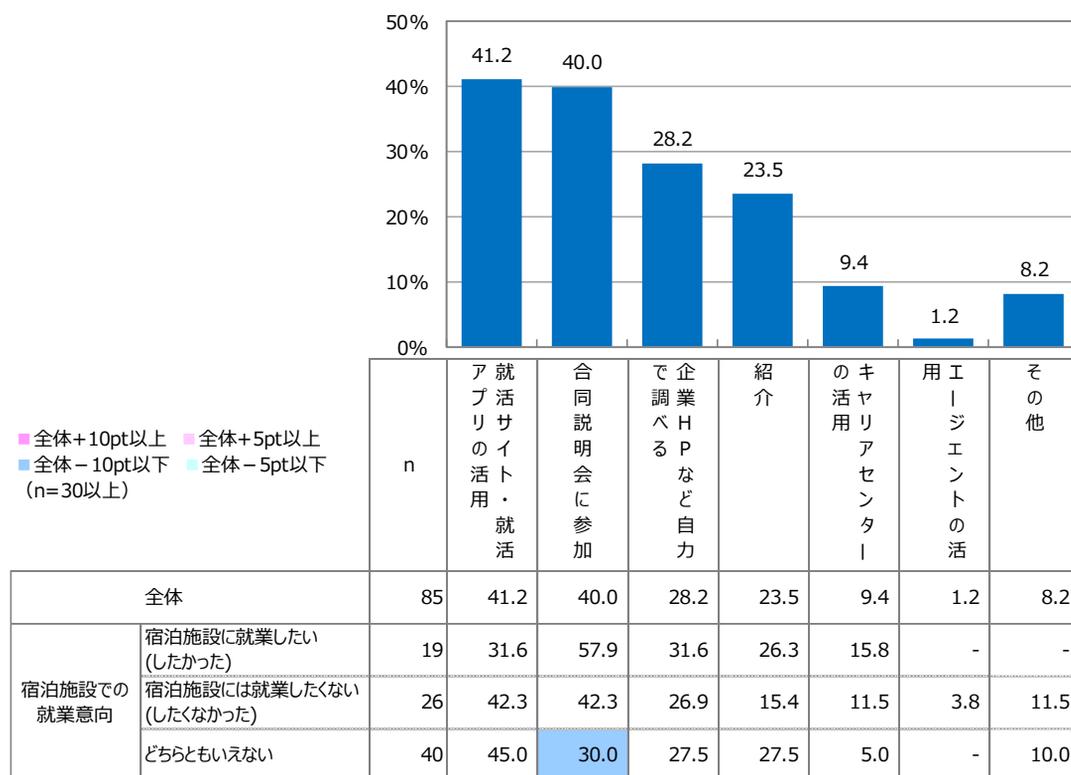
	n	事自	い職	給与	休日	て福	け希	社	将	有	いサ	仕	良	業	そ
		自分の やりたい 仕事 ができる	職場の 雰囲 気が 良い	給与・ 待遇 が良い	休日・ 休暇 が多い	福利 厚生 が充 実し ている	希望 の勤 務地 で働 ける	社会 貢献 度 が 高い	将来 性 が ある	有名 企業 で ある	サー ビス の 質 が 高 い	仕事 内容 が 魅 力的	業績 ・財 政 状 況 が 良い	その他	
全体	85	23.5	20.0	14.1	10.6	8.2	8.2	4.7	3.5	3.5	1.2	-	-	-	2.4
宿泊施設での 就業意向	宿泊施設に就業したい (したかった)	19	10.5	21.1	5.3	10.5	26.3	5.3	5.3	-	10.5	5.3	-	-	-
	宿泊施設には就業したくない (しなかった)	26	30.8	15.4	15.4	7.7	7.7	7.7	3.8	7.7	-	-	-	-	3.8
	どちらともいえない	40	25.0	22.5	17.5	12.5	-	10.0	5.0	2.5	2.5	-	-	-	2.5

(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

就職活動の方法

- 就職活動の方法について最も高いのは、「就活サイト・就活アプリの活用」(41.2%)である。次いで「合同説明会に参加」(40.0%)、「企業HPなど自力で調べる」(28.2%)、「紹介」(23.5%)と続く。

Q14. あなたの就職活動の方法として、あてはまるものをお答えください。(お答えはいくつでも)



就職活動期間

- ・ 就職活動期間としては、最短が「0カ月」、最長が「36カ月」であった。
- ・ 平均としては「5カ月」となっており、中央値は「3ヶ月」である。

Q15T1：あなたの就職活動の期間をお答えください。（お答えは半角数字で）

n=85

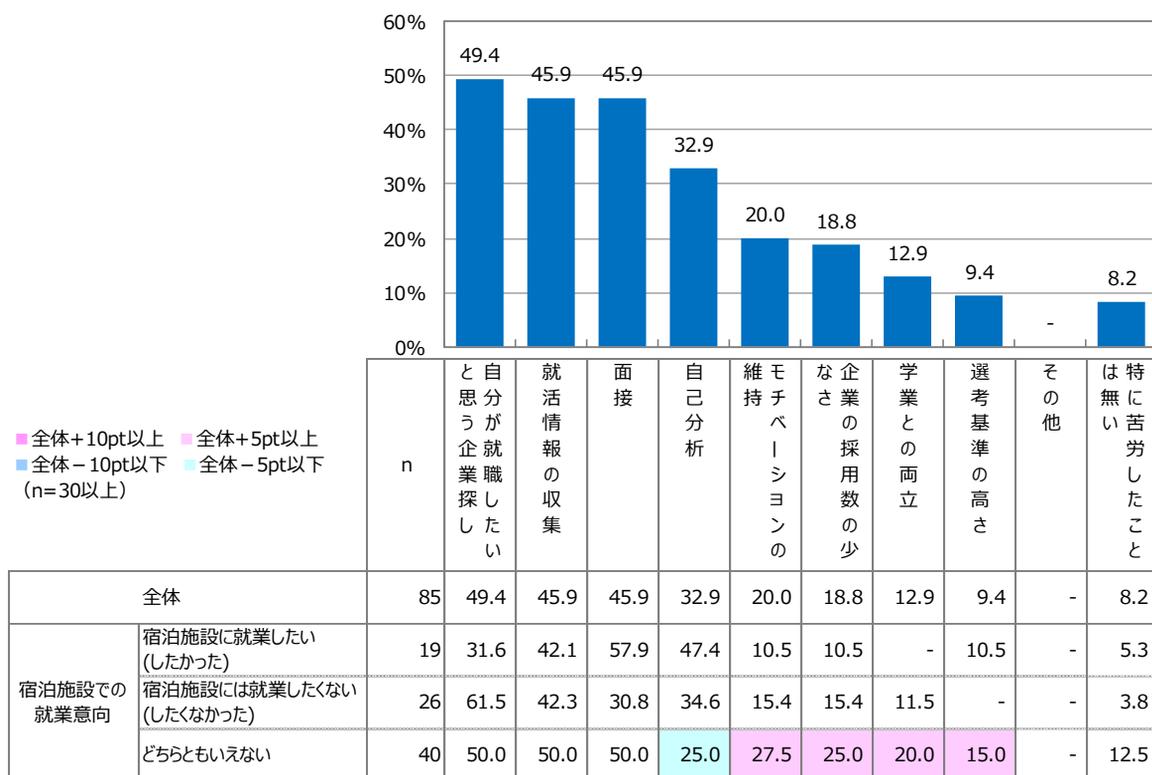
最小	最大	平均	中央値
0カ月	36カ月	5カ月	3カ月

(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

就職活動において感じた困難や課題

- 就職活動において感じた困難や課題について最も高いのは、「自分が就職したいと思う企業探し」(49.4%)である。次いで「就活情報の収集」「面接」(各45.9%)、「自己分析」(32.9%)と続く。

Q16. あなたが就職活動において感じた困難や課題として、あてはまるものをお答えください。(お答えはいくつでも)

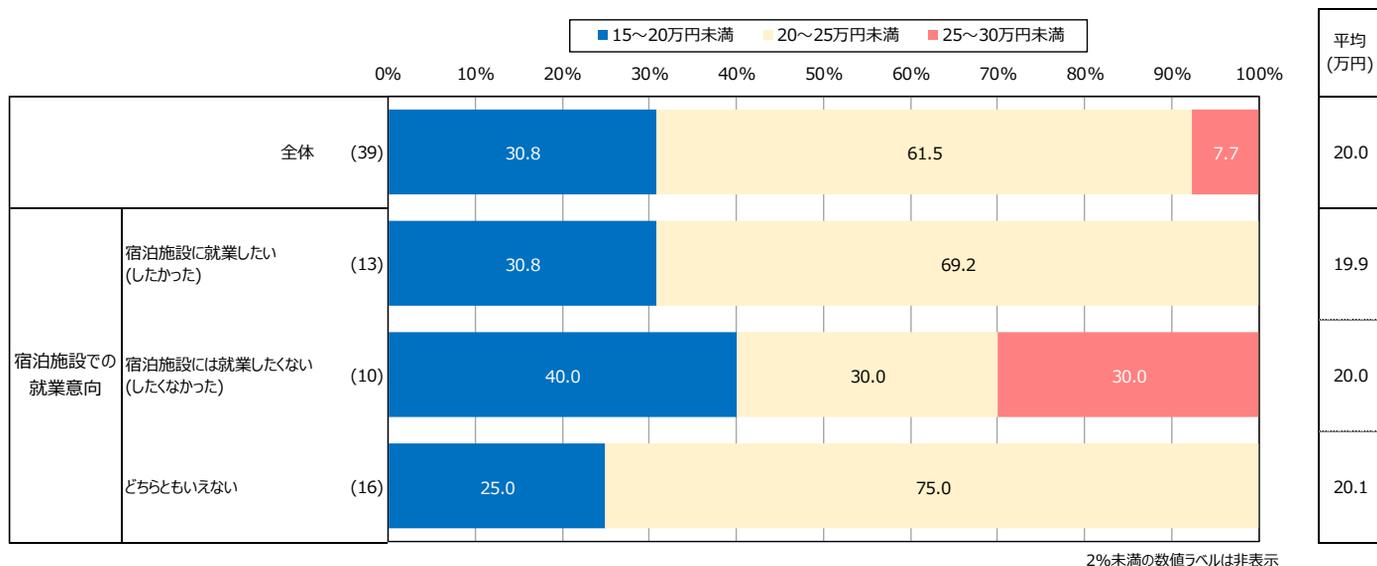


(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

就職先の労働条件（給与）

- ・ 就職先の労働条件（給与）について最も高いのは、「20～25万円未満」（61.5%）である。次いで「15～20万円未満」（30.8%）、「25～30万円未満」（7.7%）と続く。
- ・ 平均は20万円である。

Q17t1. あなたの就職先の労働条件をお答えください。（お答えは半角数字で）【 給与 】

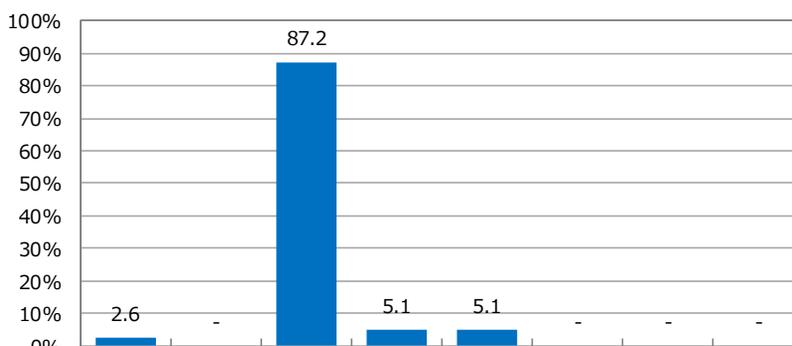


(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

就職先の労働条件（勤務時間）

- 就職先の労働条件（勤務時間）について最も高いのは、「8～10時間未満」（87.2%）である。次いで「10～12時間未満」（5.1%）、「12～14時間未満」（5.1%）、「4～6時間未満」（2.6%）と続く。
- 平均は8.4時間である。

Q17t2. あなたの就職先の労働条件をお答えください。（お答えは半角数字で）【勤務時間】



■ 全体+10pt以上 ■ 全体+5pt以上
■ 全体-10pt以下 ■ 全体-5pt以下
 (n=30以上)

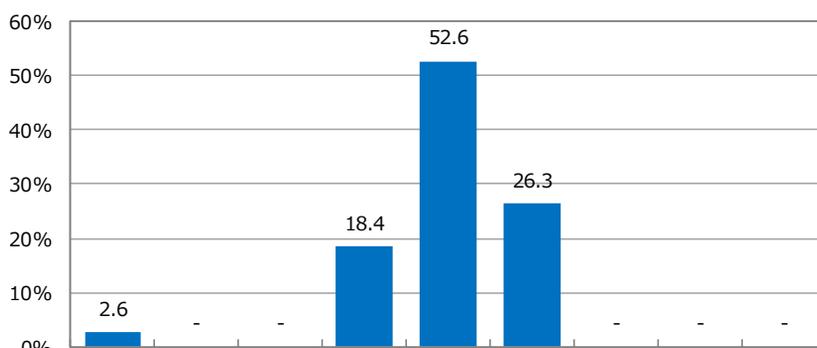
		n	4 ～ 6 時 間 未 満	6 ～ 8 時 間 未 満	8 ～ 10 時 間 未 満	10 ～ 12 時 間 未 満	12 ～ 14 時 間 未 満	14 ～ 16 時 間 未 満	16 ～ 18 時 間 未 満	18 時 間 以 上	平均 (時 間)
全体		39	2.6	-	87.2	5.1	5.1	-	-	-	8.4
宿泊施設での 就業意向	宿泊施設に就業したい (したかった)	13	7.7	-	84.6	-	7.7	-	-	-	8.1
	宿泊施設には就業したくない (したくなかった)	10	-	-	80.0	10.0	10.0	-	-	-	8.9
	どちらともいえない	16	-	-	93.8	6.3	-	-	-	-	8.4

(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

就職先の労働条件（休日日数）

- 就職先の労働条件（休日日数）について最も高いのは、「100～119日」（52.6%）である。次いで「120～139日」（26.3%）、「80～99日」（18.4%）、「20～39日」（2.6%）と続く。
- 平均は107日である。

Q17t3. あなたの就職先の労働条件をお答えください。（お答えは半角数字で）【休日日数】



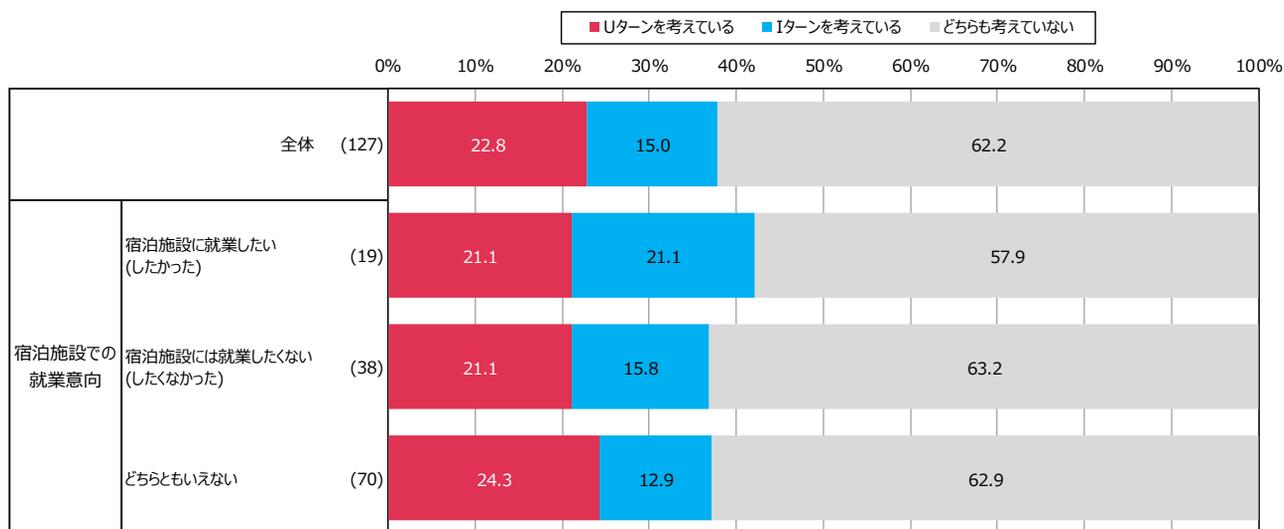
	n	休日日数										平均 (日)
		20	40	60	80	100	120	140	160	180	以上	
全体	38	2.6	-	-	18.4	52.6	26.3	-	-	-	-	107
宿泊施設での就業意向	宿泊施設に就業したい (したかった)	13	-	-	-	15.4	61.5	23.1	-	-	-	111
	宿泊施設には就業したくない (したくなかった)	9	-	-	-	22.2	55.6	22.2	-	-	-	107
	どちらともいえない	16	6.3	-	-	18.8	43.8	31.3	-	-	-	104

■ 全体+10pt以上 ■ 全体+5pt以上
■ 全体-10pt以下 ■ 全体-5pt以下
 (n=30以上)

今後の「Uターン」「Iターン」に対する意向

- 今後の「Uターン」「Iターン」に対する意向について最も高いのは、「どちらも考えていない」(62.2%)である。次いで「Uターンを考えている」(22.8%)、「Iターンを考えている」(15.0%)と続く。

Q18. あなたの今後の「Uターン」「Iターン」に対する意向をお答えください。(お答えは1つ)

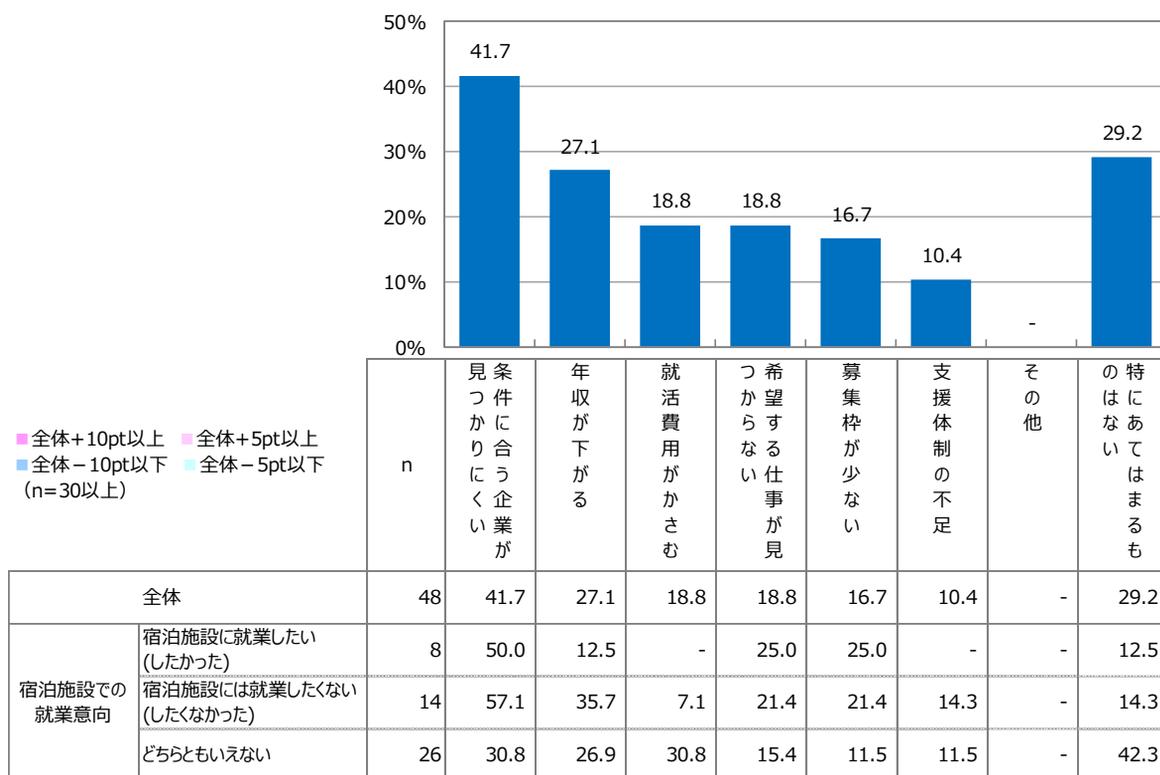


2%未満の数値ラベルは非表示

「Uターン」「Iターン」に対する課題

- 「Uターン」「Iターン」に対する課題について最も高いのは、「条件に合う企業が見つかりにくい」(41.7%)である。次いで「年収が下がる」(27.1%)、「就活費用がかさむ」(18.8%)、「希望する仕事が見つからない」(18.8%)と続く。

Q19. 「Uターン」「Iターン」に対する課題として、あてはまるものをお答えください。(お答えはいくつでも)



(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

将来のキャリアプラン

Q20T1：あなたの将来のキャリアプランをお答えください。（お答えは具体的に）

ID	回答	宿泊施設への就職意向
1	生きる	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
2	40代くらいには自分のお店を持ちたい	3：どちらともいえない
3	10年後転職する	3：どちらともいえない
4	安定した調理師になる	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
5	10年以内に料理長になり、その後独立して自分のお店を出す。	3：どちらともいえない
6	何年か働き、学んだあと、自らの店を出す	3：どちらともいえない
7	3年ほど働き、もっと家から近い勤務先に転職する	3：どちらともいえない
8	良いセクションにつきたい	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
9	?????	3：どちらともいえない
10	10年ほど働き独立してお店を出す	3：どちらともいえない
11	店を出したい。	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
12	キッチンカーをだしたい	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
13	現場での技術を高め、独立する	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
14	3年以内に店長なる	3：どちらともいえない
15	自分の店を出したい	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
16	料理の技術を向上させ、いずれかは自分のお店を出したいです	3：どちらともいえない
17	就職してから調理について沢山学び、将来安定した収入を得る	3：どちらともいえない
18	料理長くらいの立場に立つ	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
19	5年ほど働いてお金を貯めて子供が出来たら仕事を辞めて子育てしながら働ける職場を探したい	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
20	しっかりと調理の技術を持ち、その後に独立して小さい店を出したい	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
21	特になし	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
22	今は基礎を学び沢山の食材に触れ将来店を出したい	3：どちらともいえない
23	特になし	3：どちらともいえない
24	3ヶ月以内には仕事をきんと覚える	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
25	地元で自分のお店を出したい	3：どちらともいえない
26	なるべく仕事を続けたい	3：どちらともいえない
27	ある程度の高い技術を身につけるまで同じ職場で働き、もっと向上したいと思ったら都心に出てもっと高い技術を学びに行き、自立する術を持ったら自立して事業を展開していきたい	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
28	5年くらいで\$つ以上持ち場を持てるようにする	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
29	スペイン料理を習いにスペインに行く	3：どちらともいえない
30	いつか自分のお店を出したい。	3：どちらともいえない
31	都市部で就職して下積みをした後に地元に戻り自分のお店を持つ	3：どちらともいえない
32	卒業後、調理施設で経験を積み自分のお店を出したい	3：どちらともいえない
33	県外に就職して必要金額になったら地元に戻って自分のお店を出す。	3：どちらともいえない
34	未定です。	3：どちらともいえない

(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

将来のキャリアプラン

Q20T1：あなたの将来のキャリアプランをお答えください。（お答えは具体的に）

ID	回答	宿泊施設への就職意向
35	専門学校を卒業してからは、就職しその後独立して自分の店を出したいと考えている。	3：どちらともいえない
36	まだ決めてない	3：どちらともいえない
37	15年は少なくとも続けて、腕が問題ないと判断できたら独立して自分の店を出したい。	3：どちらともいえない
38	専門学校を卒業してお菓子の専門店で就職したい	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
39	一年間修行して自分の店をもちたい	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
40	専門学校卒業後は、料理の業界で有名になる	3：どちらともいえない
41	終身雇用を目指します。	3：どちらともいえない
42	5年以内に調理師として就職したい	3：どちらともいえない
43	技術を習得し考える	3：どちらともいえない
44	起業	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
45	自分の手で料理をつける	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
46	20年以内にカフェを開きたい	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
47	6年後に専門調理師免許をとる	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
48	長く続けること	3：どちらともいえない
49	ある程度稼いでそのお金でやりたいことをやりたいです	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
50	とくにない	3：どちらともいえない
51	ホテルを出たあと地方で働き、その後独立して自分の店を出す。	3：どちらともいえない
52	特になし	3：どちらともいえない
53	東京で料理を学び、自分の店を持つ	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
54	10年以内にお金を貯めて自分の店を開く	3：どちらともいえない
55	10年以内にフランスに行き経験を積みたい	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
56	ある程度技術を身につけ3年のうちにはフランスに行き勉強する、努力し料理長になる	3：どちらともいえない
57	来年4月から正社員で働き、経済的に自立する。	3：どちらともいえない
58	特になし	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
59	ご立派な料理人になりたいです	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
60	15～20年後料理長に就任したい	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
61	続ける	3：どちらともいえない
62	ずっと働く	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
63	技術を身につける	3：どちらともいえない
64	特になし	3：どちらともいえない
65	3年以上働き、他の店でも修行した後、自分の店を開きたい。	3：どちらともいえない
66	とりあえず貯金する	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
67	20年技術を磨いて自分の店を持ちたい	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
68	貯金をできるだけし旅行に行く！	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
69	最終的には施設調理に携わりたい	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
70	とりあえず頑張る	3：どちらともいえない
71	病院給食を美味しく食べやすいものにしたい	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
72	10年以内に料理長クラスになる	3：どちらともいえない
73	お金を貯めて自分の好きなことをして生きる	1：宿泊施設に就業したい（したかった）

(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

将来のキャリアプラン

Q20T1：あなたの将来のキャリアプランをお答えください。（お答えは具体的に）

ID	回答	宿泊施設への就職意向
74	5年以内に調理知識や技術を沢山頭に叩き込む	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
75	自分の就きたい職で働き、お客様を笑顔にするお菓子を提供する	3：どちらともいえない
76	特に考えてない	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
77	資格をとる	3：どちらともいえない
78	専門学校を出て、就職し、ある程度の貯金ができたら開業する	3：どちらともいえない
79	短大に進学し、栄養士免許を取得して、栄養士として働く	3：どちらともいえない
80	2年間短大に行き、その後就職	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
81	特に考えは無いです。	3：どちらともいえない
82	美容師になれるように技術を磨き、将来美容師とネイリストを兼用とした自分のお店を開きたい。	3：どちらともいえない
83	大学を卒業して管理栄養士として働く	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
84	料理長になる	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
85	高校で調理師を取得。専門学校に進学し、製菓衛生師を取得してからテーマパーク又は宿泊施設に就職する。	3：どちらともいえない
86	大学に進学し警察官として地元で貢献する。	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
87	特にうえを目指そうとは思わないが、人が笑顔を出れたらいい	3：どちらともいえない
88	パティシエになり、都会でたくさんのことを学んだり技術を沢山磨き、その後独立し自分のお店を出す。	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
89	まだ決まっていない。	3：どちらともいえない
90	大学へ進学し職につく	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
91	短大を卒業後、栄養士として働き食に関する知識を活かして食育や料理教室なども行いたい	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
92	ね	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
93	10年後ぐらいにはマネージャーになり、教える立場になる	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
94	調理について学びどこに行っても活かせるようにする	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
95	介護士になることを夢見ています	3：どちらともいえない
96	10年くらい修行し、その後自分のカフェを経営したいと考えている	3：どちらともいえない
97	そのまま生活する	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
98	調理に携わる仕事につき、食を通していろんな人と関わっていくこと	3：どちらともいえない
99	10年以内に店出す	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
100	自営業をして有名になる	3：どちらともいえない
101	30までに認められるパティシエールになり独立してお店をもつ	3：どちらともいえない
102	インテリアに関する仕事もして、最終的に自分のお店出す	3：どちらともいえない
103	2～3年働き職場を変えてまた2～3年働き将来的には自分でお店を持ちたい	1：宿泊施設に就業したい（したかった）
104	1人前のパン職人になって商品の開発ができるようになる	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）

(3) 調理師専門学校在校生アンケート調査

将来のキャリアプラン

Q20T1：あなたの将来のキャリアプランをお答えください。（お答えは具体的に）

ID	回答	宿泊施設への就職意向
105	働いて安定した収入を得る	3：どちらともいえない
106	10年くらい学んで、自分のお店を出す。	3：どちらともいえない
107	自分の店を持つ	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
108	自分の好きなことしたいことをする	3：どちらともいえない
109	自分の店を開く	3：どちらともいえない
110	専門学校を卒業したらカフェなどに就職をする	3：どちらともいえない
111	製菓の仕事に就きたい	3：どちらともいえない
112	飲食店のキッチンで仕事をする。調理に関わる仕事をしたい。	3：どちらともいえない
113	学校を卒業したら上京して西洋料理のホテルに就きある程度成長出来たら自分のお店を出す。	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
114	専門調理師を目指したい	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
115	他の県で仕事。	3：どちらともいえない
116	5年以内にしっかり料理の勉強をして、その後自分の店を出す	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
117	県外で働いて経験を積んでから、友達と店を出したい。海外へ行ってみたい。	3：どちらともいえない
118	お年寄りには体が丈夫でないので栄養を考えた料理を作りたい。	3：どちらともいえない
119	イタリアンのお店に就職し料理の勉強もしながら経営の勉強を行い、山形に帰ってきて店を出す	3：どちらともいえない
120	初めに就職できた場所で長期間働くこと。	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
121	働きつつ日々、スキルアップを目指していく	3：どちらともいえない
122	可能であれば自宅で古書カフェを開業したい。	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
123	自分で商売したいです。	3：どちらともいえない
124	とりあえず5年ぐらい安定して継続して勤務したい	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
125	就職が決まっている職場に長く勤めたい	3：どちらともいえない
126	わからない	2：宿泊施設には就業したくない（したくなかった）
127	製菓の経験を積み、自分のお店を出したい。	3：どちらともいえない

3. 基礎調査結果

(4) 専門学校訪問ヒアリング調査

■調査目的

調理師専門学校へ卒業生の就職状況をヒアリングすることで、調理師資格者の就職先のトレンドを把握し、宿泊施設への就業希望者を増やすための課題点を抽出する。

■調査対象

調理師専門学校担当者

■調査手法

訪問・ヒアリング

■調査件数

- ・北日本ハイテクニカルクッキングカレッジ・MCL菜園調理師専門学校・福島東陵高校
- ・日本調理技術専門学校・山形調理師専門学校・仙台医健・スポーツ専門学校
- ・聖和学園短期学園 計7校

■ヒアリング内容

時間	ヒアリング項目	明らかにするポイント
調理師専門学校生徒等の就職状況に関するヒアリング 2024/9/10 調査目的：調理師専門学校へ卒業生の就職状況をヒアリングすることで、調理師資格者の就職先のトレンドを把握し、宿泊施設への就業希望者を増やすための課題点を抽出する。		
1. 導入		
3/3	●インタビュー協力のお礼や主旨説明、個人情報の取扱いについて インタビューの目的説明： 「本日は、お忙しい中お時間をいただき誠にありがとうございます。現在、新型コロナウイルスの影響もあり、観光産業は人手不足となっており、本事業では、その中でも宿泊施設の調理部門の人手不足に焦点を当てて、調理専門学校から宿泊業界への就職状況に関する基礎調査を実施しています。」 個人情報の取扱い： 取得した個人情報は分析を目的としており、漏えいがないよう管理すること。ボイスレコーダーのお断り。 ●自己紹介 ●対象者自己紹介 出身地、勤務歴、職業歴	※ 趣旨説明 ※ 背景情報の確認
2. 基礎情報		
10/13	「最初に御校に関して質問させていただきます。」 1. 学科数、学校の特長（強み）、在校生の数 2. どのくらい生徒が多いか → 出身地、留学生の有無、通学目的	※ どのような学校か確認 ※ 在校生の状況確認
3. 就職状況		
10/23	1. 卒業生の就職率 → 高いのか、低いのか → その理由 2. 就職先の業種について（宿泊施設、レストラン、カフェなど） → 就職先として人気のある業種 → その理由 → 宿泊施設への就職状況 → 就職先のエリア（地元、遠方）	※ 就職実態 ※ 就職先として人気のある業種と理由
4. 宿泊施設への就職状況/魅力・課題		
15/38	1. 宿泊施設への就職を希望する理由 → 進学当初から宿泊施設への就職を希望している生徒なのか /就活時に選択肢として浮上るのか → 学生が宿泊施設に対して抱く魅力（職場環境、給与、キャリア/スなど） 2. 就職先の具体名（わかる範囲で） 3. 宿泊施設への就職を希望しない理由 → 宿泊施設に対して学生が抱く不安や懸念事項（労働時間、職場の雰囲気、業界の安定性など） → 宿泊施設が学生を惹きつけるために改善すべき点	※ 宿泊施設の希望理由/魅力確認 ※ 宿泊施設における採用上の課題

時間	ヒアリング項目	明らかにするポイント
5. 就職活動の状況について		
10/48	1. 就職活動の開始時期と期間 2. 就職活動方法について → 就職情報の入手方法 → 1人当たり何社ほどエントリーするか/複数業種エントリーするか → 就職先を絞る際の優先順位 3. 学校が行っている就職支援内容 4. 就職活動で学生が感じる課題	※ 採用タイミングの確認 ※ 情報入手経路の確認 ※ 学校と一緒にできる取組模索 ※ 提供する情報のヒント
6. その他		
10/58	1. 就職活動において宿泊施設に期待すること（インターンシップ受け入れ、企業説明会の実施など） 2. 今後の調理師業界のトレンド → 調理師業界の人気度 → 目指す業種・働き方 → 外国人人材の活躍 3. 宿泊施設への就職希望者を増やすためのアイデア（あれば）	※ 宿泊施設の採用強化に向けた要望把握 ※ 今後の調理師業界トレンド把握 ※ 採用強化に向けたアイデア
クロージング		
2/60	・あれば追加質問→お礼&終了	

(4) 専門学校訪問ヒアリング調査

日時	2024年8月20日(火)
学校名	学校法人北日本カレッジ 北日本ハイテクニカルクッキングカレッジ
住所	岩手県盛岡市盛岡駅西通2丁目5-15

■トピックス

1. 担任の出身地、勤務歴、職業歴

- ・岩手県出身。短大卒業後、保育園の栄養士を経験。管理栄養士の資格を取得し転職を決意
- ・教える仕事がしたくて専門学校に入学

2. 学校の学科構成と学生数

- ・北日本カレッジは3校に分かれ、ヘアスタイリスト、調理、医療福祉介護の学科がある
- ・調理学科が最も学生数が多く、約150人。地元や近県からの学生が多い
- ・60代の学生も数名いる。留学生はいない

3. 学生の就職状況

- ・調理師を目指す学生が多いが、最近は別の道を検討する学生も増えている
- ・卒業生の就職率は90%以上。調理師以外にパン屋やパティシエとして就職する者もいる
- ・専門学校卒なので、調理師やパティシエの求人には有利だが、外食チェーン店などは資格不問

4. 卒業生の就職先の傾向

- ・ホテルが人気の就職先。大量調理を希望する学生が多い
- ・ホテルは労働環境が良いと卒業生から聞く
- ・去年は関東(東京、神奈川、千葉)が人気だった

5. 地元就職と関東就職の比較

- ・今年は岩手県内就職を希望する学生が増えた
- ・関東は給与が高いが生活コストも高い
- ・地元就職なら実家から通勤可能で生活コストが抑えられる

6. 就職先選択の理由

- ・労働環境(休暇、残業など)が重視される傾向にある
- ・プライベートの時間を大切にしたいという学生が増えた
- ・地元就職を選ぶ理由は親の意向や生活コストなども影響

7. 宿泊施設への就職状況

- ・ホテルの方が旅館より人気。ブランド力や知名度が理由
- ・旅館はブラックな職場環境という印象や料理長のいじめのイメージがネガティブ要因
- ・実習でバイトに誘われ、そのまま就職する例もある

8. 就職先選択の基準

- ・職場環境や給与、将来独立したいなどの希望が重視される
- ・一人暮らしが嫌で実家から通える範囲を希望する学生もいる
- ・仕事内容よりも環境や待遇を優先する傾向

9. 就職活動の時期

- ・関東の求人は3-4月に締め切り。10月までに内定が出る例が多かった
- ・今年は10人程度しか内定が出ていない。秋の募集に応募する必要がある
- ・レストランなど宿泊施設以外への就職が増える可能性

10. 就職状況

- ・就職率は90%程度だが、まだ80人程度が内定未決定
- ・地元志向が強く、関東への就職希望者が減少している
- ・ホテル・旅館以外の求人が少なく、新卒採用をしていないところが多い

11. 求人情報の入手方法

- ・学校の求人票、ハローワークのインターネット情報、インディードなどの転職サイトを活用
- ・ホテル・旅館の自社採用サイトも参照するが、登録する学生は少ない
- ・求人票の方が身近で、そこから就職した学生はほとんどいない

12. 就職支援の取り組み

- ・企業によっては学校での企業説明会を開催
- ・医療・介護施設の求人も増えつつある
- ・条件面で選ぶ学生が多く、宿泊施設以外の業種にも就職する傾向

13. 学生の就職活動について

- ・実習やインターンの受け入れを増やすと就職に繋がる可能性がある
- ・学生は地元で働きたがる傾向があり、寮には魅力を感じない
- ・内定を1つ受けると他の就職活動ができなくなる風習がある
- ・複数の就職先を受けられるよう内定辞退を認める柔軟性が求められる

14. 調理師の人気とイメージについて

- ・忙しく給料が低いというイメージがある一方で、料理が好きな学生は強い思いを持っている
- ・家族が調理師だと後を継ぐケースがある
- ・働き方改革の影響で、若者は労働環境やプライベート時間を重視する傾向にある

15. 外国人調理師の活用について

- ・東京ディズニーランド周辺のホテルでは外国人調理師が活躍している
- ・資格の有無に関わらず、外国人が調理師として働くことができる

16. 外国人旅行者増加と人材確保の課題

- ・外国人旅行者増加に伴い、ホテル・飲食店で多国籍の従業員が増えている
- ・人材確保が課題となっている

17. 求人数の少なさと学校との調整

- ・東北地方では求人数が少ない
- ・求人票が少ないのと人材不足の問題は、学校との調整で改善の余地がある
- ・インターン受け入れ、内定出し方の改善、労働環境の整備などが必要

(4) 専門学校訪問ヒアリング調査

日時	2024年8月20日(火)
学校名	学校法人瀧澤学館 MCL菜園調理師専門学校
住所	岩手県盛岡市菜園2丁目4-19

■トピックス

1. 調理師学校の概要

- ・2023年に学校法人が変更。調理師学科のみが残り新法人に移行
- ・岩手県内で最も歴史のある調理師専門学校。40年以上の歴史
- ・2年制の調理師養成課程。1学年40人の定員だが現在は20人程度

2. 生徒の出身地と募集状況

- ・主に東北3県(岩手・秋田・青森)から生徒が集まる。遠方からは一人暮らしも
- ・学校法人変更の影響で今年度の募集人数が減少。定員40人に対し各学年20人程度
- ・今後は募集人数の確保が課題

3. 留学生の受け入れ状況

- ・現在は留学生の受け入れをしていない
- ・過去にオープンキャンパスで留学生が来校したが入学には至らず
- ・新法人全体では留学生が多いため、将来的には受け入れを検討する可能性がある

4. 生徒の年齢層

- ・高校卒業後の若年層が多数
- ・国の委託訓練事業で20代から50代の社会人も受け入れ
- ・昨年度は20代から50代の7名が卒業

5. 就職率と就職支援

- ・例年100%に近い就職率、昨年度は95%
- ・1年次の10月から就職指導を開始
- ・4月から企業説明会や選考会に参加

6. 人気の就職先業界

- ・ホテル・レストラン業界が人気
- ・給食業界(病院、介護施設、学校給食など)も一定の人気
- ・新卒者には先輩がいるホテルが適している

7. 求人票の紙媒体と電子媒体の利用

- ・求人票は紙媒体とウェブ上の両方を利用している
- ・紙媒体の方がファイリングしやすく閲覧はさせやすい

8. 学生の就職先選択の理由

- ・地元の給食施設に就職する学生が多い
- ・多くの人に料理を提供したいという欲求から宿泊施設を選ぶ学生もいる
- ・入学時から進路を決めている学生と、在学中に決める学生がいる

9. インターンシップの実施方法

- ・学校と連携した40施設程度でインターンシップを実施
- ・就職活動用に関東などでのインターンシップも検討中
- ・2年生10日間、1年生7日間のインターンシップがある

10. 宿泊施設への就職の魅力

- ・観光客への料理提供や婚礼などのイベントに携われる
- ・年齢の近い先輩がサポートしてくれる環境がある
- ・福利厚生面での待遇が良い

11. 学生の就職意識の変化

- ・昔は仕事ができれば良かったが、最近は待遇や自分の実力も重視するようになった
- ・先輩が活躍している会社を安心して選ぶ傾向がある

12. 就職先選択の基準

- ・給与水準、休暇、保険加入など待遇面を重視
- ・求人票の内容を詳しく確認するよう指導している

13. 宿泊施設への就職状況

- ・求人数自体は足りているが、県外への流出が多い
- ・給食の仕事を希望する学生は宿泊施設の求人を見ない傾向
- ・インターンシップ経験でホテル業界への関心が高まる可能性

14. 就職情報の入手方法

- ・学校の求人情報が主だが、ウェブの求人サイトも利用
- ・新卒採用かどうか不明な場合は企業に確認する

15. 内定辞退への対応

- ・内定辞退者が出ると企業側に影響がある
- ・県内では1社しか受験できないケースが多く、学生の選択の自由度が課題
- ・学生に十分な企業研究を促し、納得した上で受験するよう指導

16. 就職活動支援の取り組み

- ・企業説明会の開催や参加を促進
- ・一般常識やSPIなどの筆記試験対策
- ・面接練習の実施

17. 面接対策の重要性

- ・技術以外の一般常識や自己表現力が面接で重要
- ・面接練習を通じて学生の課題に対応

18. インターンシップの活用

- ・県内企業ではインターンシップから内定につながるケースがある
- ・県外インターンシップは実施していないため機会が限られる

19. 調理師業界の人気と求人状況

- ・調理師を目指す学生は一定数いるが、ホテル増加に人手が追いつかない状況
- ・コロナ禍で離職した中堅調理師の復帰が課題
- ・震災時は求人がなく企業に就職依頼をしていた

20. 労働環境の課題

- ・長時間労働や中抜けシフトがマイナスイメージ
- ・ホテルはシフト管理が進んでいるが、旅館は昔ながらの体質が残る
- ・学生は労働環境の良いホテルを選ぶ傾向

21. 給与面での地域格差

- ・関東の給与水準が高く、県内との格差が課題
- ・関東は高給与で人材確保、寮完備で働きやすさもある

22. 卒業生の就職状況

- ・専門職を目指す生徒は都会に出がち、家庭の事情で地元就職する生徒もいる
- ・女子生徒は地元就職を希望する者が多い

23. 地元就職と都会就職の違い

- ・地元ホテル・旅館は人手不足で厨房が忙しく、早期退職する新卒もいる
- ・都会のホテルは待遇面が良いと言われている

(4) 専門学校訪問ヒアリング調査

日時	2024年8月27日(火)
学校名	学校法人東陵学園 福島東陵高校
住所	福島県福島市山居上3 福島東陵高校

■トピックス

1. 担任の出身地、勤務歴、職業歴

- ・福島県二本松市出身で、勤務歴は20年
- ・大学で教員免許を取得後、調理師専門学校で勤務している

2. 学校の概要

- ・調理師に関する学科は食物文化科
- ・各学年(1～3学年)に1クラスずつあり、定員は1クラス35名
- ・卒業と同時に調理師の資格が取得できるのが特徴
- ・二本松市を中心に福島市内から通学する生徒が多い
- ・留学生は2人程度でスポーツでの留学
- ・最近では外国にルーツを持つ生徒も増えている

3. 調理師免許取得

- ・合格率は100%に近い

4. 進路

- ・卒業生の約半数が就職、半数が進学
- ・就職先は飲食店、食品製造業、給食関係など
- ・旅館・ホテルへの就職は少ない
- ・進学先は主に仙台の大学や専門学校
- ・一部は東京の飲食店で修業する者もいる
- ・地元志向が強いため、自宅から通える範囲での就職が多い

5. 宿泊施設への就職希望者について

- ・最初から宿泊施設を目指す生徒は少ない
- ・料理人を目指す生徒が宿泊施設を見学するが、厳しい環境に気づくことも多い

6. 宿泊施設の労働環境

- ・長時間労働、親方文化など昔ながらの厳しい環境が残っている
- ・給与面で改善は多少はあるが、現場の環境は変わらない
- ・新入社員教育に力を入れている先進的な宿泊施設もあるので、そういった場所は人気がある

7. 宿泊施設の状況

- ・人材不足で求人はあるが、供給が追いついていない
- ・フロント業務への就職はあるが、調理師としての就職は限られている

8. 就職活動の時期と流れ

- ・7月に求人票公開、8月中には企業を決め、9月に応募書類の発送
- ・夏休み中に企業見学を行い、8月末までに受ける企業を決める必要がある
- ・複数企業の履歴書を作ったり面接の準備ができるほど器用ではないため、1つの企業に絞って行うパターンがほとんど

9. 生徒の就職先選択の基準

- ・業種が最優先、次に給与や福利厚生、雰囲気や人間関係も重視される
- ・同業種の複数企業だけでなく、異業種を見学する生徒もいる
- ・保護者の意見や企業見学での雰囲気を参考にしている生徒もいる

10. 学校の就職支援体制

- ・福島市内の求人情報はiPadで生徒が閲覧可能
- ・それ以外の全国の求人はネット検索できるようにしている
- ・進路指導アドバイザーがおり、個別相談に対応
- ・教員も求人情報を確認し、合致する情報があれば生徒に提示する

11. 生徒が抱える課題

- ・就職活動の期間が短く、準備が大変である
- ・中学卒業後すぐに進路を決めるのは難しい
- ・調理の仕事に不向きだと3年間の学習を経て気づく生徒もいる

12. 旅館業界の人気度

- ・生徒からの人気は低い
- ・労働環境や労働時間が理由の一つ
- ・ファミリーレストランや回転寿司店など、自分の生活に身近な飲食業界に就職する生徒が多い
- ・一部の生徒は料亭や老舗での修業を希望している

13. 就職希望者を増やすためのアイデア

- ・昭和チックな労働環境と、労働時間の改善
- ・「育てよう」という気持ちが感じられると生徒も学ぶ気持ちを持ちやすい

(4) 専門学校訪問ヒアリング調査

日時	2024年8月27日(火)
学校名	学校法人永和学園 日本調理技術専門学校
住所	福島県郡山市安積4丁目229

■トピックス

1. 担任の出身地、勤務歴、職業歴

- ・福島県郡山市出身。16年前に調理業界外から転職して就職指導を担当
- ・新卒学生と転職者の就職活動の違いを踏まえた指導を行っている

2. 学校の概要

- ・調理師の養成コース(1年制/2年制)とパティシエの養成コース(1年制/2年制)がある
- ・調理師コースの1年生は計40名程度で2年生は30名程度の計70名程度在籍
- ・パティシエコースはそれぞれ10~15名程度で計25名程度在籍
- ・総数100名程度
- ・2年制コースの方が需要が高く、1年コースは減少傾向

3. 学生の特徴

- ・主に郡山市近隣で福島市内からの学生が多い

4. 留学生の受け入れ

- ・現在留学生はいないが、今年から募集を開始し体制を整備中

5. 就職率

- ・ほぼ100%

6. 就職先

- ・個人店が多く、ホテルや旅館、給食関係などもある
- ・大規模な事業所よりも比較的小規模な個人店を希望する学生が多い

7. 宿泊施設の就職状況

- ・ホテルへの就職は一定数いるが、飲食店よりは少ない
- ・郡山市内のホテルにも毎年1-2人就職している
- ・県外の東京などの大手ホテルやリゾートホテルに就職する者もいる

8. ホテルへの就職を希望する理由

- ・給与水準が個人店より高い
- ・福利厚生が整っている
- ・勤務時間が比較的規則正しい

9. 旅館の課題と対応策

- ・旅館の古い文化や親方気質が入りにくい環境
- ・人材不足の中で、業界全体で人材育成に取り組む必要がある
- ・親方の意識改革も求められる

10. 就職活動の時期

- ・1年生は入学直後から就職活動開始
- ・5月前半に就職ガイダンス実施、5-6月にエントリー開始
- ・夏休み明けの9-10月に現場実習、その後本格的に就職活動

11. 求人情報の収集方法

- ・学校のホームページで学内求人を確認
- ・学生が個人で求人サイトに登録して探す場合もある

12. 就職先選択の優先順位

- ・休暇、時間のシフト制、給与水準を重視
- ・実家から通える距離かどうかや、先輩の有無も大事

13. 学校の就職支援

- ・面接指導、個別での企業ガイダンス実施
- ・コロナ前は大規模ガイダンスも開催していた

14. 学生の就職活動における課題

- ・業界の実態や労働環境への理解不足
- ・勉強するだけでは不十分なので、実習や意見交換会、ガイダンス、インターンシップなどで業界理解を深める必要がある

15. 調理業界の人気と就職状況

- ・コロナの影響で飲食業界のイメージが悪化し人気は減少
- ・学生の就職先の選択肢も広がっている(YouTuberなど)ため人材は不足している

16. 労働環境の課題

- ・旅館などで人手不足が深刻(料理長と店主の2人体制など)
- ・長時間労働、休暇の確保が困難な環境
- ・給与水準の向上や労働環境の改善が必要

17. 外国人材の活用

- ・外国人材を積極的に受け入れる必要性は今後ある
- ・外国人材の確保が人手不足解消の一助になる
- ・外国人による日本料理の誤った文化伝播を防ぐため、適切な教育が必要

(4) 専門学校訪問ヒアリング調査

日時	2024年9月5日(木)
学校名	学校法人羽陽学園 山形調理師専門学校
住所	山形県山形市六日町7-42

■トピックス

1. 出身地、勤務歴、職業歴

- ・60歳まで公立高校の教員を務め、61歳から現在の学校へ。勤務歴は6年目
- ・県内の新庄地域以外は勤務経験があり、最後は山形市で校長職で退職

2. 学校の概要

- ・1年で卒業できる調理師課と2年の調理高度技術課の2学科
- ・全体で55名在籍
- ・調理師科1クラス定員40名だが近年20名集まらない状況が続いており、来年16名に減らす予定
- ・高度技術科は36名に減らす予定
- ・定年を迎えた方が転職と言うことで入ってくるケースも若干増えている
- ・学校の雰囲気は、厳しく指導するというよりは丁寧に教え、教員と生徒の距離が近いのが特徴。実習は外部講師も含めて丁寧に指導

3. 生徒の出身地と年齢層

- ・調理師課は社会人経験者や定年退職者が多く、高校新卒は少数
- ・調理高度技術課はほぼ高校新卒、県内の山形線沿線が出身地の中心
- ・外国人留学生は1人のみで、募集も特にしていない

4. 就職先

- ・レストラン、ホテル、旅館、給食関係が中心
- ・高校新卒は勤務時間が決まっている職場を好む傾向
- ・回転寿司などアルバイト経験がある職場は、中身が分かっているため就職を避ける例もある

5. 就職先の選び方

- ・生徒は就職先を選ぶ際、勤務条件よりも自分が本当に行きたい場所を優先する傾向がある
- ・親の意見を重視し、納得してもらえる就職先を選ぶケースが多い

6. 地元就職の傾向

- ・卒業生の8割以上が県内や近県に就職している
- ・首都圏に就職する生徒は2割に満たない
- ・メトロでアルバイトをしてそのまま就職というパターンは多い

7. 旅館・ホテル業界のイメージと実態

- ・生徒は旅館業界に対して昔ながらのイメージを持っている
- ・実際は勤務条件が改善され、昔と比べて少しずつ変わってきているが、それでも労働条件で選ばれない

8.就職活動の時期

- ・東京方面は2月末頃から求人が来る。山形は8月末から9月に解禁される
- ・ネット上では時期関係なく求人情報がある

9.求人の状況

- ・求人数は多いが、労働環境が良くないところも多い
- ・上層部と現場スタッフの意識の違いが原因の一つ
- ・若手スタッフが結婚や給与面で離職する傾向がある

10.学生の就職に対する不安

- ・具体的な不安点は挙げられていない
- ・親の意向を最優先に考えながら、自分の希望と調整する必要がある

11.学生の实習における課題

- ・実習と実際の仕事量のギャップに戸惑う学生がいる
- ・ホテルでの実習では何百食分という量の調理に驚く
- ・学校と現場で協力して徐々に実践力を身につけさせる必要がある

12.就職先の人気と給与水準

- ・調理師の人気は東西で差があり、東北は横ばい状態、西は増加傾向
- ・給食や介護施設の給与水準は最低賃金プラスアルファ程度

13.外国人留学生の受け入れ

- ・外国人留学生の日本語能力が課題
- ・漢字の読み書きができないと資格試験に合格できない
- ・日本語教育の体制を整備する必要がある

(4) 専門学校訪問ヒアリング調査

日時	2024年9月6日(金)
学校名	学校法人滋慶学園 仙台医健・スポーツ専門学校
住所	宮城県仙台市若林区新寺2丁目1-11

■トピックス

1. 担任の出身地、勤務歴、職業歴

- ・北海道出身。2004年からこの業界に入り21年目
- ・主に医療系や一般企業(IT)、バイオテクノロジー関連への就職支援業務を担当

2. 学校の概要

- ・調理師課程は各学年30名ずつ、パティシエ課程は各10名前後
- ・調理師課程の方が人気が高い

3. 学生の出身地と就職先

- ・学生は宮城県出身者が多く、東北地方からがほとんど
- ・通学圏は福島市から一ノ関くらいまで
- ・就職先は関東を希望する者が多く、東北に残る者は少ない
- ・関東7割、地元3割
- ・留学生の受け入れ体制はあるが、ほとんどいない

4. 人気の就職先と理由

- ・ホテルとパティシエ店が人気が高い
- ・給食関係への就職希望者は少ない
- ・旅館への就職希望者が少ない理由は、古い文化やイメージとのギャップ、勤務時間や勤務体制の問題
- ・パティシエの人気は、メディア露出の影響があるのでは

5. 就職先の選択基準

- ・名門企業への憧れもあるが、自分の興味関心が最優先される傾向
- ・最初は決めずに入学し、2-3年で進路を決める学生が多い

6. 宿泊施設の課題

- ・旅館は背中を見て覚えろという昔ながらの風潮が残っているところが多い
- ・実際に就職しなければわからないイメージとのギャップがある
- ・親の反対や企業からの引き抜きで海外へ人材が流出してしまうなど、人材確保が難しい

7. ホテル・旅館業界の労働環境と給与水準

- ・労働環境は厳しく、途中でやめてしまう人もいる
- ・給与水準は最低賃金を少し上回る程度で高くはない
- ・東京は地方に比べて給与が5-6万円程度高い

8. 就職活動の時期

- ・2年生でも3年生でも、就職活動は卒業の少し前から始まる
- ・ホテル業界は7月頃には採用活動が終了する場合もあるので7月8月にはほぼ決まっている
- ・1社1名の採用が多い

9. 学校の就職支援

- ・求人情報の提供や共有
- ・企業説明会や特別講義の開催
- ・履歴書作成やエントリー方法のアドバイス

10. 宿泊施設業界の人気と課題

- ・旅館の人気はない
- ・労働環境や給与面の改善が期待される

11. 調理系の人気動向

- ・調理系は人気が増え、大きな変化はない
- ・動物系やIT系は人気が増えている

(4) 専門学校訪問ヒアリング調査

日時	2024年9月10日(火)
学校名	学校法人聖和学園 聖和学園短期大学
住所	宮城県仙台市泉区南中山5丁目5-2

■トピックス

1. 担任の出身地、勤務歴、職業歴

- ・出身は熊本。勤務歴は10年以上
- ・26歳でこの大学に入学後、ホテルで1年半パティシエ経験をし、その後講師として働く

2. 学校の概要説明

- ・東北で唯一短大で製菓衛生師の国家資格が取れる
- ・1年で国家資格の取得が可能なところが強み
- ・製菓コースの現状は1年生6名、2年生11名と定員割れ
- ・1年生の半数が県外生徒

3. 学生の出身地と就職先

- ・県外から入学する学生が半数程度。
- ・地元に戻りたくても就職先がないため、仙台や関東を選択する学生が多い

4. 製造業への就職状況

- ・製造業に就職する学生は全体の3分の1程度にすぎない
- ・製菓の国家資格を取得しても製造業に就職しない学生もいる

5. ホテル業界への就職

- ・最近ではホテルのパティシエへの関心が高い
- ・ホテル内で製造から別部門に異動する例もある
- ・ホテル側が長時間労働を制限するケースがあり、学生に人気

6. カフェ・レストラン業界への就職

- ・カフェへの就職希望者は一定数いるが、レストランへの就職は極めて少ない

7. 外国人留学生の受け入れ状況

- ・本校にはあまりおらず募集もとくにはしていない
- ・西日本の学校には外国人留学生が多い印象

8. 就職率

- ・就職率は90%後半と高い

9. 就職先を決めるポイント

- ・学生は給与水準を重視して進路を決める傾向がある
- ・職種がパティシエであるかも重要(調理部門で募集があってもパティシエではないことが多い)

10.パティシエコースの人気と就職先

- ・入学時からパティシエを志望する学生が多い
- ・パティシエ募集が少ないので調理師コースに進む学生もいる
- ・製菓衛生師科で学んでパン製造に進む学生もいる(特に男子)
- ・ホテルに就職する男子学生はほとんどいない
- ・仙台市内の専門学校でパティシエを学ぶ学生が年間200人程度いるが、求人数が少ない
- ・パティシエを目指す学生は多いが、実際に募集の枠も少ないので就職できる人数が少ない

11.学生のパティシエへの就職意識

- ・学生の中には給与面での将来の不安から別の道を選ぶ者もいる
- ・学校では仕事の能力以外にも人生観や心構えを教える必要がある

12.就職活動の時期について

- ・ホテル業界は早く、1年生の3月頃から就職活動が始まる
- ・5月6月にかけて一旦落ち着き、その後再び活発化する

13.人手不足の状況

- ・ケーキ屋は従業員が辞めると電話で直接人材について相談が来ることが多い
- ・新人を育てるという意識よりも人員の補充に意識が行っており教育ができていない
- ・目先の仕事だけでなく将来のことを考えて教育をできる環境を整えるべきでは

14.学校での就活支援

- ・学校の掲示板や求人サイトに求人情報を載せる
- ・調理・製菓専門の求人サイトから自分で直接情報を得る学生も増えた
- ・複数の企業にエントリーする学生もいる

15.調理・製菓業界の求人状況

- ・製菓より調理の方が求人募集が多い
- ・製菓の学生数は多いが調理の学生数は減少傾向
- ・食に対する関心の低下が要因の一つかもしれない
- ・物価が上がり、ホテルでコース料理を食べる経験がない学生がほとんど。小さい頃の経験や憧れるきっかけになる機会そのものが無いため目指す人も少なくなっているのでは
- ・調理師を目指す学生は働き口を求めて県外に流出しているのも問題

16.インターンシップの現状と課題

- ・調理専門学校でインターンシップを実施しているが機会は限られている
- ・無給のインターンシップに疑問の声あり、労働と認識されていない例も
- ・現場と求人情報のギャップが離職の一因となっている

17.学生の就職観や価値観

- ・収入や休暇、都会への近さなど、自身の生活スタイルを重視する傾向
- ・アイドルの推し活など、趣味との両立を求める学生もいる

3. 基礎調査結果

(5) 先進事例宿泊施設ヒアリング調査

■調査目的

調理師を中心に人材募集や定着率の向上を図っている他地域の事例を収集する。待遇改善や職業教育制度、福利厚生制度等、時代に即した新しい働き方を事例を整理する。

■調査対象

東北域内のホテルや旅館など

■調査手法

訪問・ヒアリング

■回収目標数

- ・ 花巻温泉株式会社・あつみ温泉 たちばなや・水織音の宿 山水荘
- 計 3施設

■ヒアリング内容

宿泊施設 先進事例ヒアリング ヒアリングシート

○質問項目

1. 人材採用について
 - ・ 調理師の採用をどのように行っているか（求人サイト、紹介、派遣会社など）
 - ・ 特に効果的だった採用方法は？
 - ・ 調理師を募集する際、どのようなスキルや経験を重視しているか
 - ・ 調理師専門学校との連携の有無
2. 調理師の維持・定着について
 - ・ 調理師の定着率を向上させるためにどのような取り組みをしているか
 - ・ 働きやすい環境づくりのために、具体的にどのような工夫をされているか（労働時間の調整、シフト制、福利厚生など）
 - ・ 調理師からのフィードバックの仕組みはあるか？
 - ・ 調理師がやりがいを感じられるような取り組みや支援策はあるか？
3. 教育・研修について
 - ・ 新規採用調理師に対する研修や教育プログラムの有無
 - ・ 調理技術の向上やスキルアップのための機会の提供方法
 - ・ 現在の研修や教育制度が調理師の定着にどのような影響を与えているか
4. 調理師確保に関する課題と今後の展望
 - ・ 調理師確保において、現在直面している最大の課題は何か
 - ・ 今後、調理師の確保や育成に向けて新たに取り組む予定の施策はあるか
 - ・ 調理師を確保するために他業界や他の宿泊施設を参考にした事例などあれば

以上

(5) 先進事例宿泊施設ヒアリング調査

日時	2024年10月15日(火)
施設名	花巻温泉株式会社
住所	岩手県花巻市湯本1-125

1. 人材採用について

○採用方法

- ・ ハローワークやマイナビなどの求人サイトを利用して、幅広い求職者に情報を発信。
- ・ 専門学校や高等学校を訪問し、求人票の配布や職場見学の案内を実施。
- ・ インターンシップの受け入れを積極的に行い、学生に実際の業務を体験させることで採用につなげる。

○効果的な採用方法

- ・ 職場見学やインターンシップを通じて、職場の雰囲気や業務内容を直接体験させることで、学生の興味を引き付ける。
- ・ 専門学校や高校の教員との密なコミュニケーションを通じて、信頼関係を構築し推薦を得やすくする。
- ・ オンライン媒体やSNSを活用して、ターゲット層にピンポイントで情報を届け、採用活動を効率化。

○重視するスキルや経験

- ・ 調理師免許の保有は必須で、さらに一定の現場経験があることが望ましい。
- ・ 新卒者には、基礎的な調理スキルや適応能力が期待され、入社後の研修で成長を促す。
- ・ 技術向上に対する強い意欲や学ぶ姿勢があり、長期的に会社に貢献できる人材を求める。

○調理師専門学校との連携

- ・ 地元および近隣の専門学校との連携を重視し、採用活動を展開。
- ・ 学校訪問を定期的実施し、学生や教員との関係性を深め、企業の魅力を伝える。
- ・ 成功事例(入社後活躍した卒業生)を学校側に共有し、さらなる推薦を促進。

2. 調理人の維持・定着について

○定着率向上の取り組み

- ・ 1週間程度の連続休暇を設けるなど、休日の確保を重視。
- ・ 派遣社員やパートタイム労働者を活用して、社員の負担軽減を図り、時間外労働を削減。
- ・ 定期的な技術研修やキャリア形成プログラムを実施し、スキルアップの機会を提供。

○働きやすい環境づくり

- ・ 光熱費込みで低価格の独身寮を提供し、経済的負担を軽減。
- ・ 共有の浴場などの設備を備えた宿泊施設を整備し、福利厚生を充実。
- ・ 従業員の労働時間や休日の管理を徹底し、ワークライフバランスの向上を図る。

(5) 先進事例宿泊施設ヒアリング調査

○フィードバックの仕組み

- ・ 社長や管理職が定期的に社員との面談を行い、現場の声を吸い上げる。
- ・ 社員アンケートを活用して、労働条件や職場環境の改善点を特定し、対応。
- ・ 労働者からのフィードバックを基に、業務プロセスの改善や研修内容の見直しを実施。

○やりがいを感じられる取り組み

- ・ 外部研修や技術講習への参加機会を提供し、スキルアップとキャリア形成を支援。
- ・ 社内での技術コンテストや表彰制度を導入し、成果を評価する仕組みを整備。
- ・ 自己成長を実感できるよう、社内でのキャリアアップの道筋を明確化。

3. 教育・研修について

○研修プログラムの有無

- ・ 新入社員には、座学でのビジネスマナー研修や社内規定の理解を目的とした研修を1～2週間実施。
- ・ 現場配属後はOJT(On-the-Job Training)形式で、実践的なスキルを指導。
- ・ 定期的に外部講師を招いての技術講習を開催し、最新の調理技術やトレンドを学ぶ機会を提供。

○スキルアップのための機会提供

- ・ 外部研修への参加やコンテスト出場を支援し、社員の技術向上を促進。
- ・ 調理技術に優れた社員を講師として活用し、社内で技術の共有を図る。
- ・ 部門を超えた技術交流の場を設け、幅広いスキル習得を可能にする。

○定着への影響

- ・ スキルアップにより、やりがいを感じやすくなることで、離職率の低下につながる。
- ・ 技術習得やキャリア形成が評価される文化を醸成し、社員のモチベーションを向上。
- ・ 研修プログラムを通じて新入社員が早期に職場に馴染みやすくなる。

4. 調理人確保に関する課題と今後の展望

○最大の課題

- ・ 長時間労働や休日の少なさなど、業界特有の勤務条件への不満が根強い。
- ・ 調理師免許保有者や経験者の確保が難しく、若手の定着率が低い。
- ・ 地方の労働人口減少により、地域内での採用活動が限られる。

○今後の施策

- ・ 外国人インターンシップの受け入れ拡大を図り、多様な人材を活用。
- ・ 休日の増加や柔軟な勤務時間制度の導入を通じて、働きやすい環境を整備。
- ・ 専門学校や地元教育機関との連携をさらに強化し、若手人材の確保に注力。

○参考事例

- ・ 他地域で成功している旅館やホテルの事例を研究し、自社に適応可能な施策を導入。
- ・ 外部の調理コンテストや展示会への積極参加を通じて、ブランドイメージを向上。
- ・ 学校訪問時に、実際の業務やキャリアパスを具体的に示すことで、学生の関心を引きつける。

(5) 先進事例宿泊施設ヒアリング調査

日時	2024年10月24日(木)
施設名	あつみ温泉 たちばなや
住所	山形県鶴岡市湯温海丁3

1. 人材採用について

○採用方法

- ・ 採用は複数の方法で行っている。求人サイト(Indeed、自社採用サイト)、調理長の知人や紹介を主に活用しており、特に調理長の人脈を通じた紹介が効果的である。
- ・ Indeedでは有料広告を出すこともあるが、応募数は少ない。
- ・ 時折成果報酬型で人材を紹介されることもあり、質の高い人材が集まる場合もあるが、ニーズにマッチしないことが大半である。

○効果的な採用方法

- ・ 最も効果的なのは、調理長の知人や紹介である。
- ・ 調理人同士の繋がりが強く、特に調理長の人柄を慕って来る人が多い。
- ・ こうした紹介による採用は、事前にスキルや経験が把握できるため、ミスマッチが少なく、定着率も高い傾向にある。

○重視するスキルや経験

- ・ 30代から40代の中堅層を中心に採用している。
- ・ 次世代を担う調理人として、経験が豊富であることを重視しているが、若手であっても育成を視野に入れて採用している。
- ・ 若手に関しては、意欲があればしっかりと育てる体制が整っている。

○調理師専門学校との連携

- ・ 地元の調理師専門学校と連携しており、調理長が外部講師として教えに行っている。
- ・ 生徒が実習に来ることもあり、一定の連携が図られているが、採用に直接結びつくケースは少ない。

2. 調理人の維持・定着について

○定着率向上の取り組み

- ・ 調理場では、厳しい上下関係を避け、和気あいあいとした職場環境を心がけている。
- ・ 若手にも責任ある仕事を早期に任せ、やる気のある者にはメニュー開発や打ち合わせに参加させるなど、成長の機会を提供している。

○働きやすい環境づくり

- ・ 労働時間の調整として、献立の種類を絞り、効率化を図っている。
- ・ これにより、労働負担を軽減するとともに、質の高い料理を提供できる体制を整えている。
- ・ 休日はシフト制で調整しており、長期休暇も可能である。

(5) 先進事例宿泊施設ヒアリング調査

○フィードバックの仕組み

- ・ 月に一度、各部署の責任者が集まり、改善点を話し合うミーティングを実施している。
- ・ 調理場の若手も参加し、意見を出す機会を与えられている。
- ・ これにより、若手の意見を反映しやすい環境を作っている。

○やりがいを感じられる取り組み

- ・ 若手でも実力が認められれば役職を与え、キャリアアップの機会を提供している。
- ・ また、外部のレストランに食事に行くことで、他の料理を学ぶ機会を設けている。
- ・ さらに、他の旅館との短期的な人事交流や調理コンテストへの参加も促しており、スキルアップの場を提供している。

3. 教育・研修について

○研修プログラムの有無

- ・ 明確な研修プログラムは設けていないが、若手調理人がコンテストに参加したり、他の旅館で短期間働く経験を積む機会を提供している。
- ・ これにより、技術向上や視野の拡大を目指している。

○スキルアップのための機会提供

- ・ 調理長が講師を務める調理師専門学校や、外部のシェフを招いた勉強会などを通じて、スキルアップの機会を提供している。
- ・ 定期的に外部のレストランで食事をし、他の料理を研究する機会も設けている。

○定着への影響

- ・ 調理長の人柄や職場の雰囲気、若手調理人の定着に大きく寄与している。
- ・ スキルアップの機会を提供することで、調理人がやりがいを感じ、長く働く環境が整っている。

4. 調理人確保に関する課題と今後の展望

○最大の課題

- ・ 和食を志す若い世代が減少しており、特に和食の調理人の確保が困難である。
- ・ また、人口減少による全体的な人材不足も大きな課題である。

○今後の施策

- ・ 外国人労働者の活用を検討しているが、調理人として働けるビザの問題があり、これを解決する制度の整備が求められる。
- ・ 現在は主に通訳業務などで外国人を雇用しているが、調理人としてのビザが取得できるようになれば、人材確保の可能性が広がると考えている。

○参考事例

- ・ イタリアンシェフを招いて、地域の食材を使ったメニュー開発や勉強会を実施した事例があり、他の旅館のシェフとも交流を深めた。
- ・ 他の旅館との人事交流を通じて、調理技術やマネジメントのスキル向上を図る取り組みが効果的であった。

(5) 先進事例宿泊施設ヒアリング調査

日時	2024年11月6日(水)
施設名	水織音の宿 山水荘
住所	福島県福島市土湯温泉町字油畑55

1. 人材採用について

○採用方法

- ・ ハローワークや求人サイト(Indeed、自社採用サイト)を活用し、さらに全労連が運営する求人サイトを通じて採用活動を行っている。
- ・ 中途採用がメインであり、新卒採用は少ない。
- ・ 調理長の人脈を活かした紹介や、職人同士の横のつながりが大きな役割を果たしている。

○効果的な採用方法

- ・ 特に効果的なのは、調理長の知人や業界内のネットワークを通じた紹介である。
- ・ 調理師会などの公式なネットワークは近年弱体化しているが、個人間のつながりは依然として有効で、即戦力となる人材の確保に寄与している。

○重視するスキルや経験

- ・ 特定のスキルよりも、経験豊富で即戦力となる調理人を重視している。
- ・ 若手よりも経験のある中途採用が中心となっているのはそのためである。

○調理師専門学校との連携

- ・ 地元の福島学院大学の食物栄養科と連携していたことはあるが、実際には採用には結びついていない。
- ・ 調理師専門学校との連携はほとんどなく、新卒者の定着が難しい状況にある。

2. 調理人の維持・定着について

○定着率向上の取り組み

- ・ 料理の試作会議や新メニュー開発の場にスタッフを積極的に参加させ、やりがいを提供している。
- ・ 労働環境の改善にも注力しており、繁忙期以外では8時間労働を基本とし、閑散期には早帰りを奨励するなど柔軟な働き方を導入している。

○働きやすい環境づくり

- ・ シフト制を活用し、週1回のシフト会議でその週の業務量に応じて労働時間を調整している。
- ・ 閑散期には早く帰ることができるようにし、長時間労働の是正に努めている。
- ・ 従業員寮の提供など、福利厚生充実にも取り組んでいる。

○フィードバックの仕組み

- ・ 月に1回の調理場会議を実施し、各調理人が意見を出す場を設けている。
- ・ 経営者もこの会議に参加し、調理人との一対一の面接を行うことで現場の声を反映し、改善につなげている。

3. 教育・研修について

○研修プログラムの有無

- ・ 明確な研修プログラムは設けていないが、若手調理人を対象に調理コンテストへの参加を奨励し、外部のシェフを招いた勉強会を開催するなどしている。
- ・ 調理人同士で外食をし、他の料理を学ぶ機会を提供している。

○スキルアップのための機会提供

- ・ 外部研修やコンテスト参加のほか、和食調理師の資格取得を奨励している。
- ・ 資格取得費用は会社が負担しているが、繁忙期との調整が難しく、合格率は低い。
- ・ 合格者には補助金を支給するなどのインセンティブを設けている。

○定着への影響

- ・ 調理人が外部のイベントや勉強会に参加することで新しい技術を学び、モチベーションの向上に繋がっている。
- ・ こうした取り組みが長期的な定着にも寄与している。

4. 調理人確保に関する課題と今後の展望

○最大の課題

- ・ 和食を志す若い人材が減少しており、特に20代から30代の調理人が不足している。
- ・ 最も若い調理人でも40代であり、若手の確保が大きな課題となっている。

○今後の施策

- ・ 外国人労働者の活用を進めており、現在6名の外国人スタッフが在籍している。
- ・ 技能実習生制度や専門学校からの紹介を活用し、調理人の多様化を図っている。
- ・ 和食の技術を学びたい外国人を積極的に受け入れることで、彼らが将来的に母国で和食文化を広めることを期待している。

○参考事例

- ・ 和食調理の技術を海外からの実習生に教え、日本の食文化を広める取り組みが効果を上げている。
- ・ これにより、外国人労働者を通じた人材確保と国際交流が進められている。

4. 調理実演披露を兼ねた意見交換会

(1) 実施概要

四季折々の素材を活かす、東北の職人技を次世代へ！ ホテル・旅館における調理部門の人手不足対策事業

■実施目的

東北の調理人による実演と東北エリアへの就職へつなげる宿泊施設者との意見交換の場を創出する。

■実演披露と意見交換

リアルとZoom ウェビナーのハイブリッド形式

■実施会場

エルパーク仙台 5F食のアトリエ 創作アトリエ

■日時

11/29(金) 第一部 10:00-12:00 東北の料理人 調理デモンストレーション
第二部 13:00-15:00 東北のホテル・旅館リクルート説明会

■出演料理人

和食 わたり温泉 鳥の海（伝承千年の宿 佐勘） 調理長：菊地 大介

洋食 ホテルモントレ仙台 調理部宴会 調理長：佐々木 巧

中華 ホテルメトロポリタン仙台 中国料理「桃李」 調理長：鈴木 和雄

■参加者ホテル・旅館

- ・ホテルモントレ・ホテルメトロポリタン仙台・ホテルメトロポリタン山形
- ・伝承千年の宿 佐勘・花巻温泉株式会社・日本の宿 古窯・水織音の宿 山水荘

■アドバイザー

調理中継の進行及び意見交換会進行

料理研究家 キッチン具楽 早坂明子氏

FCAJ認定フードコーディネーター1級

宮城のローカルタレントとしてのレポーター経験あり。

■参加者

2026年新卒者及び就職活動中東北域内の調理専門学校生
ホテル・旅館への就職を検討中の学生 計30名



4. 調理実演披露を兼ねた意見交換会

(2) 実施内容

以下のチラシを宮城県、岩手県、山形県、福島県の調理専門学校へ配布をし参加者を募った。

四季折々の素材を活かす、東北の職人技を次世代へ！

ホテル・旅館における料理部門の人手不足対策事業

東北のホテル・旅館業界における料理部門では人手不足が深刻な課題となっております。お客様に最高の食の体験を提供するため、新たな仲間を募集いたします。料理が好きな方、ホテル業界でのキャリアを目指したい方、ぜひこのリクルートイベントにご参加ください！

参加申込はこちらから

日時：11/29(金) 第一部 10:00-12:00 東北の料理人 調理デモンストレーション
第二部 13:00-15:00 東北のホテル・旅館リクルート説明会

会場：エルパーク仙台 5F食のアトリエ

対象：2026年新卒者及び就職活動中の学生
第一部 定員30名 第二部 定員50名(定員になり次第メ切りとさせていただきます)

参加費：無料
服装：自由・私服OK



目の前で匠の技が見れる！
会場参加は定員30名

第一部：東北の料理人 調理デモンストレーション

有名ホテルの料理長による特別な調理デモンストレーションを実施します。普段見ることのできない一流シェフの技を間近で体験し、料理の奥深さや魅力を感じていただける貴重な機会です！業界の第一線で活躍するプロから直接学べる貴重なチャンスをお見逃しなく！

和食



わたり温泉 鳥の海 (伝承千年の宿 佐勘)
調理長：菊地 大介

洋食



ホテルモンテレ仙台 調理部宴会
料理長：佐々木 巧

中華



ホテルメトロポリタン仙台 中国料理「桃李」
料理長：鈴木 和雄

オンラインで視聴可能！
下記QRコードからアクセス！



ミーティング ID: 868 6625 6877
パスコード: 060045

参加特典
お弁当/ノベルティ付き



東北のホテル・旅館の求人担当が
自社の魅力をプレゼンします
定員50名

第二部：東北のホテル・旅館リクルート説明会

有名ホテル・旅館のリクルート担当者が、料理部門の魅力や採用情報についてのプレゼンテーションを行います。ホテル業界の魅力や成長のチャンス、具体的なキャリアパスについての詳しいお話が聞ける貴重な機会です。

参加ホテル・旅館

- ・ホテルモンテレ仙台
- ・伝承千年の宿 佐勘
- ・ホテルメトロポリタン仙台
- ・花巻温泉株式会社
- ・ホテルメトロポリタン山形
- ・日本の宿 古窯
- ・水織音の宿 山水荘

個人情報取り扱いについて
本フォームにご入力いただいた個人情報(お名前、メールアドレスなど)は、本イベントの運営・管理、及びご連絡のみに利用いたします。お預かりした個人情報は、以下の取り扱いに基づき適切に管理いたします。

- 利用目的：個人情報に関するご連絡や、当日の運営に必要な場合にのみ使用いたします。
- 第三者への提供：法令に基づく場合を除き、事前の同意なしに第三者に個人情報を提供することはありません。
- 管理方法：お預かりした個人情報は、厳密に管理し、イベント終了後適切な方法で毀棄または削除いたします。
- お問い合わせ先：個人情報に関するお問い合わせは、事務局までご連絡ください。

※本フォームにご入力いただいた時点で、上記の内容に同意いただいたものとします。

注意事項

- 本イベントに報道取材が取材することもありますのでご協力の程をお願いします。
- ZOOMの不具合やパソコンのセキュリティの設定状況等によりミーティングルームへ入室できないケースがございますので、ご注意ください。
- セミナー当日は、入室開始時間以降、Zoomのアプリを立ち上げ、「Zoom ミーティングに参加する」URL をクリックするか「ミーティング ID」と「パスコード」を入力してご参加ください。
- 入室には時間厳守に余裕をもって準備を開始してください。・入室時に氏名を「学校名」(例 OO専門学校 佐勘) とし、待機室で待機してください。
- 講義の録音・録画(録音・録画)は禁止しておりますので、ご了承ください。
- 入室後、ミュートはON にしてください。またホストから強制的にミュートする場合がございます。
- ミーティングから退室し、再入室する場合は、ホストからの承認が必要となりますのでご注意ください。

主催：国土交通省 東北運輸局 共催：一般社団法人日本ホテル協会東北支部、日本旅館協会東北支部連合会
事務局：株式会社JTBコミュニケーションデザイン お問い合わせ/連絡先022-222-1582

オンラインで視聴可能！
下記QRコードからアクセス！



ミーティング ID: 818 4966 5333
パスコード: 273990

参加特典/ノベルティ付き



会場案内 エル・パーク仙台



ホテル・旅館における調理部門の人手不足対策事業

109

(2) 実施内容

■記録写真 第一部 東北の料理人 調理デモンストレーション



(2) 実施内容

■記録写真 第二部 東北のホテル・旅館リクルート説明会



4. 調理実演披露を兼ねた意見交換会

(3) 参加者アンケート

以下の案内と進行台本をホテル・旅館関係者へ事前に共有をし円滑にイベントの進行した。

ご案内：東北の料理人 調理デモンストレーションへご出演の皆様へ

日時：2024年11月29日（金）
第一部：10:00-12:00 東北の料理人 調理デモンストレーション
会場：食のアトリエ 控室：創作アトリエ

イベント内進行内容
9:00 集合
9:10 スタッフ含め打ち合わせをお願い致します。
9:50 ご出演者様 食のアトリエ入り口にご集合ください。
10:00 ご挨拶入場準備致します
10:10 運輸局様/佐々木様/鈴木様ご退場後、控室：創作アトリエへご移動願います。
10:25 佐々木様。食のアトリエ入り口にご準備の程願います。
10:50 鈴木様。食のアトリエ入り口にご準備のほど願います。
11:25 菊地様、佐々木様。食のアトリエ入り口にご集合願います。

※進行状況により前後する場合がございます。ご了承願います。

ご注意
・デモンストレーションの持ち時間は20分とさせていただきます。
・質疑応答5分とさせていただきます。
・調理器具/食器等デモンストレーション等に必要な物はお持ち込みお願い致します。
・学生さんの見字については着座での見字を推奨しますが、安全性を確保されれば、調理台近辺での見字は可能です。
・冷蔵庫の使用は可能です。
・ゴミは事務局で回収致します。

ご案内：東北のホテル・旅館リクルート説明会ご出演の皆様へ

日時：2024年11月29日（金）
第一部：13:00-15:00 東北のホテル・旅館リクルート説明会
会場：創作アトリエ 控室：食のアトリエ

イベント内進行内容
12:00 創作アトリエ集合
12:10 スタッフ含め打ち合わせをお願い致します
12:40 ご出演者様 食のアトリエへご移動ください。
12:55 運輸局様/ご挨拶入場準備願います
13:05 伝承千年の宿 佐助様ご準備の程願います
13:20 花巻温泉株式会社様ご準備の程願います。
13:35 日本の宿 古瀬 様ご準備の程願います。
13:50 水崎音の宿 山水荘様ご準備の程願います。
14:05 ホテルモントレ仙台様ご準備の程願います。
14:20 ホテルメトロポリタン様ご準備の程願います。
14:40 ご出演の皆様交流会のご準備願います。

※進行状況により前後する場合がございます。ご了承願います。

ご注意
・発表時間は15分とさせて頂き、交流会としてフリーの質疑応答対応を願います。
・配布資料/印刷物等に30部を目安にご準備ください。
・プロジェクターやモニターを使用しての発表はご遠慮頂いております。
・会場内ではマイクを使用しておりますが2本までとなっております。

ホテル・旅館における調理部門の人手不足対策事業
四季折々の素材を活かす、東北の職人技を次世代へ！

進行台本

2024年11月28日

イベント終了後に以下の調査票を用いて参加学生へアンケートを行った。

= アンケートご協力願います。 =

四季折々の素材を活かす、東北の職人技を次世代へ！
ホテル・旅館における調理部門の人手不足対策事業

第一部：東北の料理人 調理デモンストレーションに参加された方へご意見をお聞かせください

Q1. **ホテル・旅館の調理部門で働くことに対してどのようなイメージがありますか？（上位3つまで）**

プロの料理人としての誇りを感じる 高いスキルが身につく 中抜けシフトがある
 忙しすぎてプライベートの時間が取りにくい 安定した収入が得られる 観光地で働けて楽しそう
 上下関係が厳しい 低賃金で長時間労働 体力や精神力が求められる
 その他（具体的に： _____)

Q2. **第一部の調理デモンストレーションに参加してどのようにイメージが変わりましたか？（上位3つまで）**

料理人の技術を見て魅力を感じた スキルを身につけることが困難 中抜けシフトの改善が図られている
 期待した収入が見込める プライベートの時間が確保できる 上下関係が厳しくなく職場環境が良い
 労働環境が整っている 自分のやりたい仕事ができる
 その他（具体的に： _____)

第二部：東北のホテル・旅館リクルート説明会に参加された方へご意見をお聞かせください

Q3. **ホテル・旅館に対するイメージを教えてください。（上位3つまで）**

忙しすぎてプライベートの時間が取りにくい 安定した収入が得られる 観光地で働けて楽しそう
 上下関係が厳しい 低賃金で長時間労働 体力や精神力が求められる DX化が遅れている
 その他（具体的に： _____)

Q4. **第二部の宿泊施設からの説明を聞いてどのようにイメージが変わりましたか？（上位3つまで）**

社会貢献度が高い 職場の雰囲気が良い 仕事内容が魅力的 将来性がある DX化が進んでいる
 福利厚生が充実している 給与・待遇が良い 自分のやりたい仕事ができる
 希望の勤務地で働ける 業績・財政状況が良い 休日・休暇が多い
 その他（具体的に： _____)

Q5. **宿泊施設に就職する際に求める条件を教えてください（上位3つまで）**

社会貢献度が高い 職場の雰囲気が良い 仕事内容が魅力的 将来性がある DX化が進んでいる
 福利厚生が充実している 有名企業である 給与・待遇が良い 自分のやりたい仕事ができる
 希望の勤務地で働ける 業績・財政状況が良い 休日・休暇が多い
 その他（具体的に： _____)

Q6. **イベント全体（第一部/第二部）について、皆さんの就職や調理技術の向上等に役に立つ内容だったかなど、参加した満足度をお聞かせください。（お答えは1つ）**

とても満足した 満足した どちらでもなかった あまり満足しなかった 全く満足しなかった

Q7. **Q7で回答した理由をお聞かせください。**
▼自由記載

ご協力ありがとうございました。

(3) 参加者アンケート

アンケートの集計結果は以下の通り。回収サンプル数 30サンプル

第一部:東北の料理人 調理デモンストレーションに参加された方へご意見をお聞かせください

Q1.ホテル・旅館の調理部門で働くことに対してどのようなイメージがありますか？(上位3つまで)

プロの料理人としての誇りを感じる	19
高いスキルが身につく	15
中抜けシフトがある	3
忙しすぎてプライベートの時間が取りにくい	7
安定した収入が得られる	0
観光地で働けて楽しそう	4
上下関係が厳しい	9
低賃金で長時間労働	6
体力や精神力が求められる	16
その他	0

Q2.第一部の調理デモンストレーションに参加してどのようにイメージが変わりましたか？
(上位3つまで)

料理人の技術を見て魅力を感じた	28
スキルを身につけることが困難	7
中抜けシフトの改善が図られている	1
期待した収入が見込める	0
プライベートの時間が確保できる	2
上下関係が厳しくなく職場環境が良い	3
労働環境が整っている	2
自分のやりたい仕事ができる	15
その他	0

(3) 参加者アンケート

以下の案内と進行台本をホテル・旅館関係者へ事前に共有をし円滑にイベントの進行した。

第二部:東北のホテル・旅館リクルート説明会に参加された方へご意見をお聞かせください
Q3.ホテル・旅館に対するイメージを教えてください。(上位3つまで)

忙しすぎてプライベートの時間が取りにくい	14
安定した収入が得られる	3
観光地で働けて楽しそう	11
上下関係が厳しい	5
低賃金で長時間労働	5
体力や精神力が求められる	13
DX化が遅れている	0
その他	0

Q4.第二部の宿泊施設からの説明を聞いてどのようにイメージが変わりましたか?(上位3つまで)

社会貢献度が高い	13
職場の雰囲気が良い	5
仕事内容が魅力的	9
将来性がある	9
DX化が進んでいる	1
福利厚生が充実している	15
給与・待遇が良い	3
自分のやりたい仕事ができる	2
希望の勤務地で働ける	2
業績・財政状況が良い	0
休日・休暇が多い	2
その他	0

(3) 参加者アンケート

以下の案内と進行台本をホテル・旅館関係者へ事前に共有をし円滑にイベントの進行した。

Q5.宿泊施設に就職する際に求める条件を教えてください(上位3つまで)

社会貢献度が高い	8
職場の雰囲気が良い	15
仕事内容が魅力的	4
将来性がある	8
DX化が進んでいる	1
福利厚生が充実している	13
有名企業である	1
給与・待遇が良い	11
自分のやりたい仕事ができる	3
希望の勤務地で働ける	2
業績・財政状況が良い	2
休日・休暇が多い	5
その他	0

Q6.イベント全体(第一部/第二部)について、皆さんの就職や調理技術の向上等に役に立つ内容だったかなど、参加した満足度をお聞かせください。(お答えは1つ)

とても満足した	18
満足した	12
どちらでもなかった	0
あまり満足しなかった	0
全く満足しなかった	0