

# 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

# 概要版

2025年3月

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) 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

## (2) 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。

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 東北運輸局から宿泊施設にアンケート回答依頼</li> <li>• 在東北の宿泊施設へヒアリング</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 東北運輸局から宿泊施設にアンケート回答依頼</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 在東北の調理師専門学校へヒアリング</li> <li>• 在東北の調理師専門学校生へアンケートを依頼</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 東北運輸局から宿泊施設にアンケート回答依頼</li> </ul>

## (3) 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が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. 基礎調査分析結果

### (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

#### ③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%)
- ・ 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。

#### ④調査結果から得られる示唆

- 就職の動機は、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。
- 現在勤務している職場を選んだ理由は「将来性」や「知名度」が職場選びの重要な判断基準。
- 調理師が就職先に求める水準は、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。

## 2. 基礎調査分析結果

### (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。

### (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

- ・ 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。

#### ③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。

# 3. ヒアリング調査分析結果

## (1) 専門学校訪問ヒアリング調査

### ①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等を抽出する。

### ②調査対象

調理師専門学校担当者

### ③調査手法

訪問・ヒアリング

### ④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

### ⑤ヒアリング結果

- ・ 学生の就職志向の変化として、調理師を目指す学生は多いが、労働環境や給与を重視する傾向が強まり、他業種への転職を考えるケースも増加している。
- ・ 地元 vs. 関東就職の動向では、関東は給与が高いが生活コストも高いため、地元就職を希望する学生が増加し、実家から通える範囲での就職が人気となっている。
- ・ 宿泊施設への就職状況として、ホテルの方が旅館より人気があり、旅館は「ブラックな職場環境」というネガティブなイメージが強い。
- ・ 就職活動の課題として、就職活動の時期が短く、準備不足の学生が多いことや、内定辞退を認めない風潮があり、柔軟な対応が求められる。
- ・ 求人の入手方法と活用では、学校の求人票、ハローワーク、転職サイト（インディード等）を利用するが、求人票からの就職は少ない。
- ・ インターンシップの重要性として、実習やインターンの受け入れを増やすことで、学生の業界理解が深まり、就職率向上につながる可能性がある。
- ・ 調理業界の人材不足が深刻化しており、コロナ禍で中堅調理師の離職が増え、ホテルやレストランの人材不足が特に地方の旅館では採用が難航している。
- ・ 外国人材の活用と課題として、東京のホテルでは外国人調理師が活躍しているが、日本語能力の問題や資格取得の壁が課題となっている。
- ・ 給与格差と待遇の違いでは、関東の給与水準は地方より5~6万円高いが、生活コストも高いため、給与だけでは地方の人材流出は防げない。
- ・ 業界の今後の課題として、労働環境の改善と給与引き上げが必要であり、旅館業界では親方文化の見直しと人材育成の強化が求められている。

# 3. ヒアリング調査分析結果

## (2) 先進事例宿泊施設ヒアリング調査

### ①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。

### ②調査対象

東北域内のホテルや旅館など

### ③調査手法

訪問・ヒアリング

### ④回収数

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

### ⑤ヒアリング結果

- ・ 人材採用について、ハローワークや求人サイト、調理長の人脈を活用し、専門学校との連携やインターンシップを通じて若手の確保を図るが、即戦力となる中堅層の採用が主流となっている。
- ・ 採用方法として、求人サイトの応募は少なく、調理長の紹介や人脈が最も効果的であり、ミスマッチを減らし定着率向上につながっている。
- ・ 調理人の維持・定着について、連続休暇の導入や労働時間の調整、福利厚生の充実、技術研修の機会提供など、働きやすい環境づくりを進めている。
- ・ フィードバックの仕組みとして、社長や管理職が定期的に面談を行い、社員アンケートを活用し、労働条件や業務改善に取り組んでいる。
- ・ 教育・研修について、新入社員にはビジネスマナーや社内規定の研修を実施し、OJTを中心とした実践的な指導を行い、定期的に外部講師を招いて最新の調理技術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として、外部研修や調理コンテストの参加支援、他の旅館やレストランとの人事交流を行い、成長の機会を増やしている。
- ・ 調理人確保に関する課題として、長時間労働や休日の少なさ、若手の定着率の低さが問題となり、特に和食の調理人確保が困難になっている。
- ・ 今後の施策として、外国人インターンシップの受け入れ拡大や、柔軟な勤務時間制度の導入、専門学校との連携強化などを通じて人材確保を進める方針である。
- ・ 外国人労働者の活用として、調理人としてのビザ取得の課題はあるものの、技能実習生制度や専門学校からの紹介を活用し、和食文化の国際普及を目指している。
- ・ 他地域の成功事例を参考に、外部の調理コンテストや展示会への参加を通じてブランドイメージの向上を図り、求職者に魅力的な職場として認知されることを目指している。

# 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) 実施の様子

### ■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



### ■記録写真 第二部 東北のホテル・旅館リクルート説明会



## (3) 主なアンケート結果

Q.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

Q.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

# 5. まとめ(提言)

## (1) 宿泊業界の人手不足対策に関する提言

「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
- ・ 有給休暇取得の推進

### ②給与・待遇の引き上げ

- ・ 給与水準の向上
- ・ 福利厚生の拡充

### 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する。

### ④人材育成とキャリアパスの提供

- ・ 教育・研修制度の充実
- ・ キャリアアップの明確化

### ⑤業界イメージの刷新

- ・ 働きがいのある職場づくり
- ・ 業界全体での広報活動

### 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。