

**「富士山麓エリア」における高付加価値なインバウンド観光地づくり**  
**WG活動報告書**  
**【WG3 ヒト】**  
**2026年4月**

— PART 01

# ガイド人材の育成に関する 課題及び整理

01

# 1. 人材育成課題整理: アンケート概要

## ■ アンケート概要/実施目的

WG 3 構成団体員との部会開催。開催後にアンケートを実施。  
地域観光人材育成の課題把握と解決の方向性を整理し、  
WG（ワーキンググループ）の具体的な活用方針を明確化する。

## ヒアリング内容

- ・自組織の課題
- ・地域やサプライチェーンの課題
- ・WGの活用
- ・研修イベントの活用
- ・各種研修への要望
- ・WG3に参加勧奨すべきプレイヤー

## 回答主体（主な回答組織）

**ガイド団体** 富士の国やまなし通訳案内士会  
ふじのくに静岡通訳案内士の会

**旅行会社** Hike Hakone Hachiri  
JTB甲府支店

**観光協会・DMO** 富士宮市観光協会  
富士山観光交流ビューロー

**自治体** 河口湖町  
富士吉田市

# 1.人材育成課題整理:課題の全体像

## ガイド団体

- ・新規参入の減少と高齢化  
(通訳案内士合格者減、公募停止)
- ・研修・交流機会の不足  
(実地研修、意見交換の場が限定的)
- ・クルーズ対応によるFIT機会逸失  
(繁忙期の偏りによるジレンマ)

## 旅行会社

- ・ガイド母数の不足  
(タビナカ需要への対応力不足)
- ・高付加価値サービスの提供困難  
(質・量ともにリソース不足)
- ・地域の価値低下への懸念  
(十分なサービスが提供できない)

### 地域観光人材育成の課題

## 観光協会・DMO

- ・若年層の採用・育成不足  
(持続的発展の必須条件)
- ・滞在・回遊コンテンツの限定  
(宿泊・体験・グルメの魅力不足)
- ・インナープロモーションの弱さ  
(地域全体の観光意識の醸成)

## 自治体

- ・多言語ガイド不足と知識継承  
(高齢化、若者の流出)
- ・アクセス・施設整備の課題  
(空き物件活用、トイレ等)
- ・住民との共生・受入環境  
(写真撮影目的の短期滞在中心)

# 1.人材育成課題整理:重要課題

## 🏠 現状

### 👤× 有資格者の減少

全国通訳案内士の新規合格者が急減。  
地域限定通訳案内士も一般公募がなくなり、新規参入が事実上停止。

### 🌲 特定領域の人材不足

多言語対応可能なネイチャーガイドが不足。  
既存ガイドの高齢化も進行中。

### 🏢 リソースの競合

クルーズ船寄港業務へのガイド集中。  
FIT（個人旅行）への対応機会を逸失している状況。



## ⚠️ 影響・リスク

### 📉 需給バランスの崩壊

稼働人数の減少により需給が逼迫。  
サービスの品質低下や受入キャパシティの縮小に直結。

### 🕒 知識継承の断絶

若年層の流出により、地域固有の歴史・文化の知識が次世代に継承されない危機的状況。

### ★ 高付加価値化の遅れ

「地域ならではの」体験コンテンツの造成・提供体制の構築が遅延し、競争力が低下。

# 1.人材育成課題整理:重要課題

## ● 収益性の課題

### 📁 不安定な収入基盤

現状、ガイド業単独では安定した生計を立てることが困難。

職業としての魅力が低下し、メインの職業として成り立ちにくい。

### 🕒 滞在時間の短さ

SNS映え目的の写真撮影など、短期滞在が中心。地域での消費行動に十分に結びついていない。

### 💎 高付加価値コンテンツ不足

長時間の滞在・回遊を促す魅力的な宿泊・体験・グルメが限定的。

単価の高いサービス提供が難航。



## ● 持続可能性の課題

### 👥 次世代育成の停滞

若年層の採用・育成が進まず、地域の知識継承が危機的状況。

若者が地元を離れ、人材の空洞化が進行。

### ✂️ 地域資源の活用課題

地域に何があるのか整理されていない。

回遊性・滞在性を意識した商品設計が不足。

### 🤝 産業連携の弱さ

地域経済全体への波及効果が限定的となっている。

# 1.人材育成課題整理:重要課題

## 連携上の課題

### 連携・一体感の不足

関連機関（ガイド・旅行会社・行政・DMO）間の連携が希薄。

観光業界全体としての一体感に欠けている現状。

### リソース競合による機会損失

クルーズ寄港日と地域イベント・FIT需要が重複。  
限られた受入リソース（ガイド等）が競合し、対応不能に。

### インフラ・受入環境の未整備

アクティビティ施設へのアクセス、看板、ベンチ、トイレ等の管理が不十分。

## 必要な対策

### 人材育成と相互理解の促進

事業理解を深める勉強会・意見交換会。  
交流機会の創出による関係性強化。

### 全体最適化の推進

ピーク特性を把握し、繁閑差を解消するためのリソース配分。  
地域資源（人・モノ・場所）の活用を全体視点で最適化。

### 受入環境整備と共生

地域住民を含めた受入環境づくりとインナープロモーション。  
観光客と住民が快適に共存できる持続可能な観光地へ。

## 2. R7年度人材育成研修設計：座学研修

### ◎ 研修の目的

**旅の本質理解**：欧米豪高付加価値層が求める「自己発見」や「知的探求」への理解を深める

**ガイドの再定義**：情報提供者から、体験を共創する「パートナー（相棒）」への意識変革

**技術習得**：単なる翻訳ではない、感情に訴える「ストーリーテリング」技術の習得

### 👥 実施概要（対象・形式・規模）

**対象**：通訳案内士・ガイド、観光事業者、行政担当者

**形式**：対面講義 + ワークショップ（計3.5時間）

**規模**：約20名

### 🗣️ 講師・テーマ

**森田 哲史 氏（元ミシュランガイド事業部長）**

テーマ：欧米豪富裕層顧客にとっての旅とは ～物語を紡ぐ～

**Anthony Everitt 氏（Hike Hakone Hachiri 代表）**

テーマ：欧米豪と日本の文化の違いが生む価値／ストーリーテリング

### 📖 主要コンテンツ・学習内容

#### 1. 欧米豪富裕層の価値観

「心を動かした数」を重視する価値観や、五感・教養を活かした体験の重要性を解説。ミシュラン流の「相棒」としてのガイド像を提示。

#### 2. ストーリーテリング実践

事実の羅列ではなく、文化差を埋める「文脈」の伝え方。ドラマ『SHOGUN』等の文化的アイコンを活用したフック作り。

#### 3. リスク対応の価値創造

**Case Study** 富士山が見えない日の語り方：「国立公園」としてのステータスや植生・文化に焦点を当て、天候に左右されない価値を創出。

### 📌 期待される成果



旅行者のストーリー造成



高付加価値層のニーズ把握

## 2. R7年度人材育成研修設計：実地研修

### ◎ 研修の目的

**成功要因の解明**：インバウンド対応や高付加価値化に成功している施設の「裏側」を現場で学ぶ

**運営ノウハウ**：多国籍スタッフ活用や地域連携の具体的な運営手法の習得

**地域統合**：施設内体験と地域資源をどう統合するか、実例を通じて理解する

### 🗨️ 実施概要（対象・形式・規模）

**形式**：現地視察 + 館内バックヤード見学 + 経営層との対話

**規模**：約15名

### 📍 訪問候補（先進事例）

#### 身延山 覚林坊

宿泊客の約8割がインバウンド。ワーキングホリデー受入や30種超の文化体験で「SHUKUBO」ブランドを確立

#### ホテル鐘山苑

団体からFITへの転換で客単価を2倍超に。ワインラウンジやエコツアーで地域文化のハブ機能を強化

### 🎓 学習テーマ・重点ポイント

#### 1. 地域資源の館内統合とナラティブ

単なる設備ではなく、ソムリエが語るワインや庭園案内など、地域文化を「物語」としてサービスに組み込む手法。

#### 2. 多国籍スタッフ活用とマインドセット

「楽しむ姿を見せる」育成や、文化背景の異なるスタッフのチームビルディング。インバウンド対応を自分事化する意識改革。

#### 3. 快適性設計と動線最適化

ゲストが過ごす快適性の追求。バックヤードを含めたオペレーションの工夫。

### 📌 期待される成果



現場の人材育成把握



地域連携

## 2. R7年度人材育成研修設計：実践研修

### ◎ 研修の目的

**体験設計：**地域資源に「ストーリーテリング」を掛け合わせ、富裕層の心を動かす体験を設計する

**翻訳能力：**伝統技術や職人の想いを、海外ゲストの文脈に合わせて翻訳・編集するスキルの習得

**商品化：**「売れる」コンテンツへの昇華を目指したプロトタイピング

### 👥 実施概要（対象・形式・規模）

**対象：**通訳案内士、ガイド、DMOスタッフ

**形式：**工房見学 + 実技体験 + ワークショップ（半日）

**規模：**約10名（少人数集中型・実績参考）

### 📍 題材・フィールド

#### 正藍染 小原屋（御殿場）

160年の歴史を持つ伝統工房。化学薬品不使用の「地獄建て」と高度な型染め「長板中形」を継承。

### 📖 主要コンテンツ・学習内容

#### 1. 伝統技術の多角的理解（科学・歴史）

「なぜ人類は青に惹かれるか」という普遍的問いや、フランスのパステル染め等との比較を通じ、文化の架け橋となる知識を習得。

#### 2. 日本的価値観の言語化

アニミズム（万物に神が宿る）や、見えない所にこだわる「粋」の精神性を言語化。導入トークスクリプトを作成し、ガイディングに落とし込む。

#### 3. 体験価値の翻訳とプロトタイプ

**Output** 単なる作業体験ではなく、ゲストの人生観に響く「高付加価値商品」としてのプロトタイプを伝達。

### 📌 期待される成果



藍染のストーリーテリング



FAMツアーでの説明ポイント  
明確化



ストーリーテリングによる  
コンテンツの高付加価値化

## 2. R7年度人材育成研修設計：ネットワーキング研修

### ◎ 研修の目的

**ニーズの解像度向上**：市場ごとの具体的な「富裕層の期待値」をDMCから直接学ぶ

**連携の導線確立**：DMCと地域事業者・ガイドとの直接的なネットワークを構築する

**ギャップの解消**：「会議室で作るツアー」と「現場の実態」の乖離を埋める

### 🖥️ 実施概要（形式・規模）

**形式**：オンライン パネルディスカッション + Q&A（90分）

**規模**：約30名（通訳案内士、行政、事業者）

**ツール**：WebEx / Zoom 等

### 🗣️ 登壇：Japan DMC Network

野口 貴裕 氏（BOJ / 英米豪）

金馬 あゆみ 氏（ジェイ・リンクス / 中東）

木下 優 氏（KEN / フランス）

三上 大輔 氏（ワーディニ / ドイツ）

西村 俊司 氏（KEN / フランス）

### 🗨️ 討議トピック・市場特性

#### 市場別傾向（キーワード）

##### フランス

本物志向・意味・ストーリー

##### アメリカ

ウェルネス・自己成長・特別感

##### ドイツ

職人技・背景・物語性

##### 中東

映え・独占性・ステータス

#### 求める「地域コンシェルジュ」像

**編集力**：ゲスト特性に合わせ情報を取捨選択・最適化する能力

**スピード・即興力**：待たせない対応と、天候等に応じた柔軟な代替案提示

**ネットワーク**：地域独自の「人の縁」を活用した体験の手配

### 📌 期待される成果



DMCとの連携



地域に求められる人材塑像  
の明確化



市場傾向への理解

## 2. R7年度人材育成研修設計：まとめと今後のアクション

### WG3の役割

専門家による課題解決支援  
地域人材育成の仕組みづくり

### 期待される成果

ガイド人材のスキル向上  
地域連携ネットワーク強化  
高付加価値観光の実現

### 次のステップ

#### Step 1: 9月～11月

座学・実地研修の着実な実施

#### Step 2: 11月

FAMツアーでの実践とフィードバック収集

#### Step 3: 12月

ネットワーク研修による連携体制確立

#### Step 4: 1月

人材育成計画の作成

— PART 02

# 人材育成ワークショップを開催

02

# 人材育成研修実施概要

| NO | イベント名              | 目的及び概要  | 実施期間               | 実施会社                     |
|----|--------------------|---|--------------------|--------------------------|
| 1  | 人材育成座学研修           | <p><b>目的：</b>欧米豪の高付加価値層が旅において重視する「自己発見」や「知的探求」とは何か、その背景にある価値観等への理解を、コンテンツへの結び付けを考察する。</p> <p><b>概要：</b>教育背景や価値観、旅に求めるものを理解し、「お客様の物語を紡ぐ」という本質を手がかりに、欧米豪の文化的背景を学び、「人は自らの存在価値を知るために旅をする」という視点から、自己発見と知的探求としての旅の意味を考える。</p>             | 2025年<br>9月24日(水)  | 一般社団法人富士の国<br>やまなし通訳案内士会 |
| 2  | 人材育成実地事前研修         | <p><b>目的：</b>実地研修訪問前にインプットし、現地での見学や質問ポイントを明確にする。</p> <p><b>概要：</b>地方に共通する人手不足、とりわけインバウンド人材の確保・育成に独自に取り組み成果を上げている宿泊施設（身延山宿坊覚林坊、富士吉田ホテル鐘山苑）を訪問する実地研修訪問前に、両施設の取り組み概要を共有し、現地での視察・ヒアリングの着眼点について参加者の皆さまと事前にディスカッションを行う。</p>               | 2025年<br>10月22日(水) |                          |
| 3  | 人材育成実地研修           | <p><b>目的：</b>インバウンド対応や高付加価値化に成功している施設の「裏側」を学ぶ</p> <p><b>概要：</b>身延山「覚林坊」と富士吉田「ホテル鐘山苑」を訪問し、インバウンド誘致や地域文化を活かした体験づくりなど、それぞれの特色ある取り組みを学ぶ。あわせて、地方における人手不足の中での人材確保・育成の工夫や、次世代へ継承するための挑戦について、現地で実践事例を通して理解を深める。</p>                         | 2025年<br>10月24日(金) |                          |
| 4  | 人材育成実践研修           | <p><b>目的：</b>地域資源に歴史や文化、人々の想いを重ねた「ストーリーテリング」を掛け合わせ、富裕層の感性や知的好奇心に響く、心を動かす高付加価値体験の設計。</p> <p><b>概要：</b>FAM トリップで訪問予定の御殿場市の正藍染小原屋を見学・体験し、それに基づき座学研修でご講演頂いた元ミシュランの森田哲史氏と一緒に、欧米豪高付加価値インバウンド向けに「心が動く」体験とするためにはどうしたら良いかを考えるワークショップを実施。</p> | 2025年<br>11月14日(金) |                          |
| 5  | 人材育成ネットワーキング<br>研修 | <p><b>目的：</b>市場ごとの具体的な「富裕層の期待値」をDMCから直接学ぶ。</p> <p><b>概要：</b>Japan DMC Networkおよび各社の事例をもとに、富裕層インバウンドの動向と地方に求められる滞在価値を整理する。あわせて、DMCと地域の連携課題や必要な人材像を明確にし、人手不足下でラグジュアリー・ツーリズム人材を確保・育成する鍵を探る。</p>  | 2026年<br>1月21日(水)  |                          |

# 1. 人材育成座学研修

## 目的及び概要

### 【目的】

欧米豪の高付加価値層が旅において重視する「自己発見」や「知的探求」とは何か、その背景にある価値観や文化的特性を踏まえながら理解を深めるとともに、日本の地域資源や体験コンテンツをどのように結び付けて提供すべきかを考察する。

### 【概要】

教育背景や価値観、旅に求めるものを理解し、「お客様の物語を紡ぐ」という本質を手がかりに、欧米豪の文化的背景を学び、「人は自らの存在価値を知るために旅をする」という視点から、自己発見と知的探求としての旅の意味を考える。

### 【日時】

2025年9月24日(水) 13:00-16:30

### 【会場】

山梨県立富士山世界遺産センター

## 講師氏名



Anthony Everitt 氏

### 【プロフィール】

Hike Hakone Hachiri 代表

ニュージーランド政府観光局、オーストラリア政府観光局、南太平洋観光局、DESTINATION・クイーンズタウン、静岡県観光局等で30年間観光業に携わり、現在は、富士箱根伊豆国立公園をフィールドにインバウンド向けのサステナブルツアーを造成、提供、自らもガイドとして活躍。

## 講師氏名



森田 哲史 氏

### 【プロフィール】

株式会社NKB アドバイザー/  
インバウンド・エキスパート  
(元ミシュランガイド事業部長)

ミシュランフランス本社の正社員として主に欧州で勤務。  
その後、ミシュランガイド事業部長として、フランス 本国からのグリーンガイド調査員のアテンド及び専属スルーガイド的役割も担当。

## 参加者

| 所属                                   | 氏名              | 備考         |
|--------------------------------------|-----------------|------------|
| 受講者                                  |                 |            |
| 1 (一社)富士の国やまなし通訳案内士会 (FYGIA)         | 松井 由美子          |            |
| 2 (一社)富士の国やまなし通訳案内士会 (FYGIA)         | 松川 裕子           |            |
| 3 (一社)富士の国やまなし通訳案内士会 (FYGIA)         | 深澤 富久子          |            |
| 4 (一社)富士の国やまなし通訳案内士会 (FYGIA)         | 渡辺 健一郎          |            |
| 5 (一社)富士の国やまなし通訳案内士会 (FYGIA)         | 中塚 みどり          |            |
| 6 (一社)富士の国やまなし通訳案内士会 (FYGIA)         | 全 美英            |            |
| 7 (一社)富士の国やまなし通訳案内士会 (FYGIA)         | 山本 悦雄           |            |
| 8 (一社)富士の国やまなし通訳案内士会 (FYGIA)         | 小坂 明子           |            |
| 9 (一社)富士の国やまなし通訳案内士会 (FYGIA)         | 小宮山 祥子          |            |
| 10 (一社)富士の国やまなし通訳案内士会 (FYGIA)        | 野本 裕子           | 途中参加       |
| 11 (一社)富士の国やまなし通訳案内士会 (FYGIA)        | 謝 宜恩            |            |
| 12 ふじのくに静岡通訳案内士の会(FUSION) 事務局        | 相澤 宏代           |            |
| 13 ふじのくに静岡通訳案内士の会(FUSION) 事務局        | 塚田 容子           |            |
| 14 一般社団法人エコロジック 代表理事                 | 新谷 雅徳           | 途中退席       |
| 15 株式会社JTB甲府支店                       | 鈴木 悠太           |            |
| 16 株式会社JTB甲府支店                       | 田口 高基           |            |
| 17 株式会社JTB甲府支店                       | 窪田 めぐみ          |            |
| 18 株式会社エイチ・アイ・エス                     | 若尾 政彦           |            |
| 19 富士観光開発株式会社 総務部広報課 課長              | 望月 和之           |            |
| 20 富士観光開発株式会社 課長                     | 羽田 英彦           |            |
| 21 富士観光開発株式会社 次長                     | 萩窪 達夫           |            |
| 22 一般社団法人 美しい伊豆創造センター                | 高井 健悟           |            |
| 23 一般社団法人 美しい伊豆創造センター                | 星谷 勝            |            |
| 24 静岡県小山町地域おこし協力隊                    | 谷田 静夫           |            |
| 25 株式会社アミューズ                         | 沼野 隼人           | 代理出席者：春木朗男 |
| 26 山梨中央銀行 河口湖支店                      | 古屋 貴大           |            |
| 27 山梨県観光文化・スポーツ部観光地経営支援グループ          | 小泉 公二           |            |
| 28 山梨県観光文化・スポーツ部観光地経営支援グループ・主事       | 吉田 遼            |            |
| 講師                                   |                 |            |
| 1 株式会社NKB アドバイザー インバウンド・エキスパート (欧米豪) | 森田哲史            |            |
| 2 Hike Hakone Hachiri 代表             | Anthony Everitt |            |
| 事務局                                  |                 |            |
| 1 (一社)富士の国やまなし通訳案内士会 (FYGIA) 代表理事    | 河合 章雄           |            |
| 2 株式会社羽田未来総合研究所                      | 浦山 愛子           |            |
| 3 株式会社羽田未来総合研究所                      | 四部 寛 電聖         |            |
| 4 株式会社サリコム                           | 萩原 輝            |            |

※敬称略、順不同

# 1. 人材育成座学研修

## 要点

- 9月24日、富士山世界遺産センターにて、地域観光人材育成ワーキンググループ主催の座学研修を開催。本研修は、ガイドに限らず地域のインバウンド関係者全体で観光人材育成を考えるシリーズの第1弾。
- 登壇者は、元フランスミシュラン社幹部の森田哲史氏と、Hike Hakone Hachiri代表でインバウンド人材育成に携わるAnthony Everitt氏。
- 森田氏は、欧米豪富裕層の教育背景や人生観を踏まえ、「心を動かす体験」を通じてお客様の人生の物語を紡ぐことが旅の本質であり、受け入れ側はその物語づくりを支える役割であると提唱。
- Everitt氏は、自身のニュージーランドでの経験から、日常の価値は文化が変わると特別な体験になると指摘。人は異文化に出会い、自らの価値を見出すために旅をするため、受け入れ側は異文化との出会いを演出する技術を磨くべきと語った。
- 異なる経歴を持つ両氏が、最終的に「物語を紡ぐ」「ストーリーテリング」という共通の結論に至ったことが、本研修の大きな学びと感動につながった。
- 本研修を通じ、旅に関わる者として、お客様の人生におけるかけがえのない瞬間を支える存在であることを再認識する機会となった。

## 総括

本研修は、欧米豪旅行者の価値観理解とガイドの役割の再認識という観点において、総じて高い評価を得た。多くの参加者が「有意義」「実務に直結する」と感じており、特に自己発見やストーリーテリングの重要性、心を動かす体験創出の本質について理解を深める機会となった。森田氏とAnthony氏という異なる立場の講師からの学びを通じて、「物語を紡ぐ旅」という共通する核が明確になり、参加者の気づきと自信の醸成につながっている。

一方で、対象層の設定や内容の専門性については改善の余地が指摘された。事業目的との関連性の明確化や、より深い議論の機会、資料提供、オンライン併用など、参加者ニーズに応じた運営面での工夫も求められている。

総じて、本研修は観光における感性・共感・物語性の重要性を再確認させる有意義な取り組みであり、今後は参加者のレベルや目的に応じたプログラム設計を行うことで、さらなる深化と実効性の向上が期待される。

研修会写真



## 2.人材育成実地事前研修

### 目的及び概要

#### 【目的】

実地研修訪問前にインプットし、現地での見学や質問ポイントを明確にする。

#### 【概要】

WG3（地域観光人材育成WG）では、地方共通の人手不足問題、とりわけインバウンド人材について、独自の工夫で取り組み、成果を上げている地域の宿泊施設として、身延山宿坊覚林坊と富士吉田ホテル鐘山苑を訪問し実地に学ばせて頂く実地研修を予定しています。訪問前の事前インプットとして、両施設の取り組みの概要について、WG3事務局よりお話しし、当日現地での見学やお話しを伺うポイントについて、皆さまと一緒にディスカッションさせていただきます。

#### 【日時】

2025年10月22日（水） 14:00-16:00

#### 【会場】

三島商工会議所3階会議室

### 参加者

※敬称略、順不同

| NO | 所属                         | 氏名     |
|----|----------------------------|--------|
| 1  | ふじのくに静岡通訳案内士の会(FUSION)     | 相澤 宏代  |
| 2  | ふじのくに静岡通訳案内士の会(FUSION)     | 板垣 知夫  |
| 3  | ふじのくに静岡通訳案内士の会(FUSION)     | 塚田 容子  |
| 4  | ふじのくに静岡通訳案内士の会(FUSION)     | 海野 茜   |
| 5  | (一社)富士の国やまなし通訳案内士会 (FYGIA) | 謝 宜恩   |
| 7  | 富士吉田市 富士山課 観光担当            | 舟久保 直也 |
| 8  | 株式会社 NKB                   | 森田 哲史  |
| 10 | 株式会社 JTB甲府支店               | 田口 高基  |
| 11 | 株式会社エイチ・アイ・エス              | 若尾 政彦  |
| 12 | 静岡県東部地域局                   | 笹野 努   |
| 13 | 静岡県東部地域局                   | 武井 咲   |
| 14 | 静岡県東部地域局                   | 駒谷 一郎  |
| 16 | 公益社団法人静岡県観光協会              | 小林 大助  |
| 17 | 富士観光開発株式会社                 | 大庭 寛志  |
| 18 | 株式会社時之栖                    | 加藤 弘一朗 |
| 19 | 長泉町 産業振興課                  | 杉森 圭介  |
| 20 | 株式会社Go on                  | 田辺 詠子  |
| 21 | 株式会社Go on                  | 村松 享   |
| 22 | 株式会社Go on                  | 村上 大賢  |
| 23 | 株式会社Go on                  | 小永井 拓也 |
| 24 | 株式会社Go on                  | 西口 龍大  |
| 25 | 山梨県庁                       | 小林 宏至  |
| 26 | 山梨県庁                       | 中林 美和  |
| 27 | (一社)富士の国やまなし通訳案内士会 (FYGIA) | 河合 章雄  |
| 28 | 株式会社 羽田未来総合研究所             | 浦山 愛子  |

## 2.人材育成実地事前研修

### 要点

#### 人材育成の課題と工夫

- 地方における人材不足の深刻化:** 観光産業、特に地方における人材不足は深刻であり、ヘリコプター観光の事例からも、整備士不足など業界全体での課題が浮き彫りになりました。
- 魅力的な職場づくり:** 若い人が「未来をかけてみたい」と思えるような職場づくり、地域全体で協力し、補いながら人材育成を進める必要性が強調されました。
- 多様な人材の活用事例:** 宿坊「覚林坊」では、ワーキングホリデー、ボランティア、地域住民、通訳案内士などを積極的に活用し、人手不足を補いながらインバウンド対応力を強化しています。
- AIとの協業:** AIで代替できる業務はAIに任せ、人間は人間にしかできないことに特化する「AI活用」の視点も提示されました。
- 地域住民の巻き込み:** ホテル鐘山苑では、地域住民をガイドとして育成する構想があり、地域全体でインバウンド対応力を高める取り組みが示唆されました。

### 総括

#### (1) 課題

**人材不足と育成体制の課題:** 高付加価値層対応が可能な観光人材の確保・育成が困難。若者が観光業に魅力を感じ、定着できるような職場環境やキャリアパスの提示が不足している。

#### (2) 結果の反映方針

**持続可能な人材育成と魅力的な職場環境の創出:**

**多様な人材の活用と教育:** 外国人材（ワーキングホリデー、高度人材）、地域住民、若者など、多様な人材を観光業に呼び込み、高付加価値層対応に特化した教育プログラムを提供。

**魅力的な職場環境の整備:** 若者が長期的にキャリアを形成できるような職場環境（多言語対応、デジタル化推進、福利厚生充実など）を整備し、定着を促進。

**AI活用による業務効率化:** AIを活用して定型業務や情報提供の一部を代替し、観光人材が顧客との深いコミュニケーションに集中できる環境を整備。

**チャレンジを後押しする文化の醸成:** 新しい観光商品の開発やサービス提供において、事業者や従業員が安心してチャレンジできるような、地域全体での支援体制を構築。

研修会写真



# 3.人材育成実地研修

## 目的及び概要

**【目的】**  
インバウンド対応や高付加価値化に成功している施設の「裏側」を現場で学ぶ

**【概要】**  
 (1) 身延山の宿坊「覚林坊」は、参拝客減少を受けてインバウンド誘致に取り組み、現在は宿泊客の8割が欧米系となるなど注目を集めています。人手不足の中での独自の人材確保・育成の取り組みを、現地見学を通して学びます。  
 (2) 富士吉田の老舗旅館「ホテル鐘山苑」は、地域文化を体験できる多彩な取り組みで“地域を楽しむ場”を創出しています。次世代へ継承するための挑戦と人材育成について、現地で学びます。

**【日時】**  
2025年10月24日(金) 10:00-16:00

**【場所】**  
10:00-13:00 身延山宿坊覚林坊  
14:30-16:00 ホテル鐘山苑

## 講師氏名

**【プロフィール】**  
身延山宿坊 覚林坊 第42代女将  
ジャパントラベルアワードインバウンド部門受賞  
宿坊 覚林坊 迎賓館 えびす屋 農カフェZENCHOを運営。

樋口 純子 氏

## 講師氏名

市川 伸 氏

**【プロフィール】**  
ホテル鐘山苑  
執行役員 宿泊営業部長

## 参加者

実地研修会 参加者リスト (最終版)

| 所属団体                         | 氏名<br>(敬称略、順不同) | ■10/24(金)          | ■10/24(金)          |
|------------------------------|-----------------|--------------------|--------------------|
|                              |                 | 10:00-13:00<br>覚林坊 | 14:30-16:00<br>鐘山苑 |
| <b>■受講者</b>                  |                 | 10                 | 13                 |
| 1 一般社団法人富士の国やまなし通訳案内士会       | 謝 宜恩            | 1                  | 1                  |
| 2 一般社団法人富士の国やまなし通訳案内士会       | 深澤 富久子          | 1                  | 1                  |
| 3 一般社団法人富士の国やまなし通訳案内士会       | 湯山 智美           | 1                  | 1                  |
| 4 一般社団法人富士の国やまなし通訳案内士会       | 野本 裕子           | 1                  | 1                  |
| 5 一般社団法人富士の国やまなし通訳案内士会       | 渡辺 健一郎          | 0                  | 1                  |
| 6 一般社団法人富士の国やまなし通訳案内士会       | 小坂 明子           | 0                  | 1                  |
| 7 一般社団法人富士の国やまなし通訳案内士会       | 松井 由美子          | 0                  | 1                  |
| 8 ふじのくに静岡通訳案内士の会(FUSION)     | 相澤 宏代           | 0                  | 0                  |
| 9 ふじのくに静岡通訳案内士の会(FUSION)     | 板垣 知夫           | 0                  | 0                  |
| 10 ふじのくに静岡通訳案内士の会(FUSION)    | 塚田 容子           | 0                  | 0                  |
| 11 ふじのくに静岡通訳案内士の会(FUSION)    | 海野 茜            | 0                  | 0                  |
| 12 ふじのくに静岡通訳案内士の会(FUSION)    | 田中 美弥子          | 1                  | 1                  |
| 13 富士吉田市 富士山課 観光担当           | 舟久保 直也          | 1                  | 1                  |
| 14 富士吉田市 富士山課 観光担当           | 倉澤 優子           | 1                  | 1                  |
| 15 株式会社JTB甲府支店               | 田口 高基           | 1                  | 1                  |
| 16 株式会社JTB甲府支店               | 代永 政人           | 1                  | 0                  |
| 17 株式会社JTB甲府支店               | 鈴木 悠太           | 1                  | 0                  |
| 18 山梨県観光文化・スポーツ部 観光地経営支援グループ | 小林 宏至           | 0                  | 1                  |
| 19 山梨県観光文化・スポーツ部 観光地経営支援グループ | 小泉 公二           | 0                  | 1                  |
| <b>■事務局</b>                  |                 | 2                  | 2                  |
| 1 一般社団法人富士の国やまなし通訳案内士会       | 河合 章雄           | 1                  | 1                  |
| 2 株式会社羽田未来総合研究所              | 浦山 愛子           | 1                  | 1                  |

# 3.人材育成実地研修

## 要点

- 10月24日、身延山宿坊覚林坊と富士吉田ホテル鐘山苑を訪問し、地方の人手不足下で高付加価値インバウンド誘客を実現する人材戦略を学ぶ実地研修を実施。
- 覚林坊は、「地域に今あるもの」を磨き上げた40種の体験プログラムを展開し、宿泊者の2割以上が体験に参加。欧米ワーキングホリデー人材を活用し、常時約10名のチームを構築するなど独自の仕組みで運営。若者に“ワクワクする未来”を示すことを重視。
- 鐘山苑は、和太鼓・ワイン・エコツアーなど地域文化を体験化し、高付加価値層の支持を獲得。「特別な人材育成はしていない」としつつも、地域全体を人的資源と捉え、新規事業（YouTube発信等）を通じて多様な人材の関与を促進。
- 両施設に共通するのは、「地域全体を人材と捉える視点」と「若い世代に未来を示す姿勢」。人が原動力となり、地域の持続性を支えている点が大きな学びとなった。

## 総括

本実地研修は、参加者の満足度が極めて高く、両施設ともに「大いに満足」「満足」との回答が大半を占める結果となった。特に、地域資源を活かした具体的な実践事例や、人材確保・育成に関する現場の工夫に対する評価が高かった。

また、参加者からは運営の実務や日本文化への理解をさらに深める研修への期待も寄せられており、継続的な学びの必要性が示された。

本研修は、地域観光人材育成および高付加価値観光推進のモデルケースとして大きな意義を持つ取り組みであり、今後も発展的に継続していく重要性が改めて確認された。

### 参加者のアンケート結果

- 参加者の満足度は非常に高く、身延山覚林坊での研修では「大いに満足」が8名、「満足」が1名。
- 富士吉田ホテル鐘山苑での研修でも「大いに満足」が5名、「満足」が4名であった。

### 研修の今後の展望

- 参加者からは、実際の運営や日本文化に関するさらなる研修の要望が多く寄せられた。
- 今後も地域の観光人材育成や高付加価値観光のモデルケースとしての研修を継続する意義が強調されている。

研修会写真



# 4.人材育成実践研修

## 目的及び概要

### 【目的】

地域資源に歴史や文化、人々の想いを重ねた「ストーリーテリング」を掛け合わせ、富裕層の感性や知的好奇心に響く、心を動かす高付加価値体験の設計。

### 【概要】

FAM トリップで訪問予定の御殿場市の正藍染小原屋を見学・体験し、それに基づき座学研修でご講演頂いた元ミシュランの森田哲史氏と一緒に、欧米豪高付加価値インバウンド向けに「心が動く」体験とするためにはどうしたら良いかを考えるワークショップを実施。

### 【日時】

2025年11月14日（金） 13:00-17:00

### 【場所】

13:00-14:30 正藍染小原屋  
14:45-16:45 御殿場市民会館 会議棟3F

## 講師氏名



森田 哲史 氏

### 【プロフィール】

株式会社NKB アドバイザー/  
インバウンド・エキスパート  
(元ミシュランガイド事業部長)

ミシュランフランス本社の正社員として主に欧州で勤務。その後、ミシュランガイド事業部長として、フランス 本国からのグリーンガイド調査員のアテンド及び専属スルーガイド的役割も担当。

## 参加者

| 参加者 | 所属団体                       | 氏名（順不同・敬称略） | メッセージ等   |
|-----|----------------------------|-------------|--|
| 1   | ふじのくに静岡通訳案内士の会 (FUSION)    | 相澤 宏代       | いつも研修をご準備くださり、ありがとうございます。今回もとても楽しみにしています。どうぞよろしくお願いいたします。  |
| 2   | ふじのくに静岡通訳案内士の会 (FUSION)    | 板垣 知夫       |  |
| 3   | ふじのくに静岡通訳案内士の会 (FUSION)    | 塚田 容子       |  |
| 4   | ふじのくに静岡通訳案内士の会 (FUSION)    | 田中 美弥子      | 先日は身延、鐘山苑での研修ありがとうございました。この度のご案内ありがとうございます。人数の制限があるようですので、空気がございましたら、お願い申し上げます。                          |
| 5   | ふじのくに静岡通訳案内士の会 (FUSION)    | 平尾 哲也       | 楽しみにしております。よろしくお願いします。   |
| 6   | (社) 富士の国やまなし通訳案内士会 (FYGIA) | 赤松 輝美       | 日本の藍染にも以前から興味がありましたが、インバウンドのお客様に様々な日本の文化や事象をどのような切り口で紹介したら興味を持っていただけるか考えてきました。今回の研修で何かヒントをいただけたら嬉しく思います。 |
| 7   | (社) 富士の国やまなし通訳案内士会 (FYGIA) | 松井 由美子      | よろしくお願いします。  |
| 8   | (社) 富士の国やまなし通訳案内士会 (FYGIA) | 深澤 富久子      |  |
| 9   | (社) 富士の国やまなし通訳案内士会 (FYGIA) | 小坂 明子       | 所用のためWSは30分くらい早めに帰る予定です。   |
| 10  | 富士山レンジャー                   | 青木 容子       | 所用のためWSは30分くらい早めに帰る予定です。   |
| 事務局 |                            |             |  |
|     | (社) 富士の国やまなし通訳案内士会 (FYGIA) | 河合 章雄       |  |
|     | 羽田未来総研                     | 浦山 愛子       |  |
|     | 山梨県観光文化・スポーツ部              | 小林 宏至       |  |
|     | 山梨県観光文化・スポーツ部              | 中林 美和       |  |

## 4. 人材育成実践研修

### 要点

#### 正藍染小原屋実践

- みくりや染織・小原屋は、天然素材と植物染料にこだわる160年続く染工房。
  - 徳島産の天然阿波藍を使い、灰汁発酵建による伝統製法を守っている。
  - 「長板中形」など高度な手仕事で、濃紺には多くの工程を要する。
  - 化学染料の普及により、藍生産や型紙職人などの伝統的生態系は危機にあるが、5代目が継承予定
- #### 森田氏ワークショップ

- 小泉八雲や藍染など、ゲストが知る文化を入口に共通の接点をつくる。
- 日本文化を「唯一無二」と強調するのではなく、相手国の文化と比較しながら語ることで理解を深める。
- 発酵やアニミズム、江戸の「粋」など、日本的価値観の背景を伝えることで体験の意味が変わる。
- 旅の本質は、異文化の中で自らの価値観を問い直すこと。
- 「流行」ではなく、「自分ならどんな旅ができるか」を想像させる語りが重要。

### 総括

天然藍染は、発酵・循環・分業から成る高度な文化的“生態系”によって支えられてきたが、その存続は危機的状況にある。小原屋はその伝統を次世代へつなぐ挑戦を続けている。

日本文化を“唯一無二”として押し出すのではなく、相手文化との接点を丁寧につくりながら普遍的な問いを共有することが、富裕層の知的探求心を刺激し、心を動かすストーリーテリングにつながる、という学びであった。

次年度以降も今回の実践～専門家のストーリー深掘の研修を行いたい。

#### 参加者のアンケート結果

満足度：正藍染小原屋研修で「大いに満足」7名、「満足」3名

森田哲史氏のワークショップで「大いに満足」8名、「満足」2名

高評価点には、ストーリーテリングの重要性や異文化理解の視点が含まれる

改善点として、藍染の工程の理解が難しいとの意見があった

#### 研修の今後の展望

- 地域資源を活用したツアー造成や実践的な研修の継続を希望する声があった
- 参加者の中には、今後も継続的に参加したいとの意向を示す人も多かった

研修会写真



# 5.人材育成ネットワーク研修

## 目的及び概要

### 【目的】

市場ごとの具体的な「富裕層の期待値」をDMCから直接学ぶ。  
DMCと地域事業者・ガイドとの直接的なネットワークを構築する。

### 【概要】

Japan DMC Networkおよびパネリスト各社の取り組み紹介を踏まえ、富裕層インバウンドの最新動向と、地方目的地に求められる滞在価値・条件を整理します。あわせて、DMCと地域観光関係者（事業者・団体・行政）との連携の実態や課題を共有し、地域側に求められる人材像（ローカルDMC/DMO、ランドオペ、ガイド、宿泊・飲食・体験・交通・行政等）を明確化します。また、人材不足が進む地方でラグジュアリーーツーリズム人材を確保・育成するための鍵を、事例や実務上の気づきから議論し、今後の具体的なアクションにつなげます。

### 【日時】

2026年1月21日（水） 15:00-16:30

### 【実施形式】オンライン

## 登壇者

- ・KEN株式会社代表取締役 木下優様【フランス市場】
- ・KEN株式会社執行役員 西村俊司様【フランス市場】
- ・BOJ株式会社代表取締役 野口貴裕様【英米豪市場】
- ・株式会社ジェイ・リンクス代表取締役 金馬あゆみ様【中東市場】
- ・株式会社フーディニ営業部長 三上大輔様【ドイツ市場】

## 参加者

| 所属団体  | 氏名（敬称略）  |
|---|----------|
| <b>■パネリスト</b>                                     |          |
| 1 KEN株式会社 代表取締役                                   | 木下優      |
| 2 KEN株式会社 執行役員                                    | 西村俊司     |
| 3 BOJ株式会社 代表取締役 (Japan DMC Network会長)             | 野口貴裕     |
| 4 株式会社ジェイ・リンクス 代表取締役                              | 金馬あゆみ    |
| 5 株式会社フーディニ 営業部長                                  | 三上大輔     |
| 所属団体  | 氏名（敬称略）  |
| <b>■受講者</b>                                       |          |
| 1 富士の国やまなし通訳案内士会 (全国通訳案内士 (仏語))                   | 赤松輝美     |
| 2 富士の国やまなし通訳案内士会 (全国通訳案内士 (英語))                   | 松井由美子    |
| 3 富士の国やまなし通訳案内士会 (全国通訳案内士 (英語))                   | 松川裕子     |
| 4 富士の国やまなし通訳案内士会 (全国通訳案内士 (英語))                   | 深澤富久子    |
| 5 富士の国やまなし通訳案内士会 (全国通訳案内士 (英語))                   | 渡辺健一郎    |
| 6 富士の国やまなし通訳案内士会 (全国通訳案内士 (英語))                   | 山本悦雄     |
| 7 富士の国やまなし通訳案内士会 (地域通訳案内士 (英語))                   | 清原雅子     |
| 8 富士の国やまなし通訳案内士会 理事 (地域通訳案内士 (中国語))               | 堀池祥子     |
| 9 ふじのくに静岡通訳案内士の会 (全国通訳案内士 (英語))                   | 平屋哲也     |
| 10 ふじのくに静岡通訳案内士の会 (全国通訳案内士 (英語))                  | 田中美弥子    |
| 11 ふじのくに静岡通訳案内士の会 (全国通訳案内士 (英語))                  | 稲谷あゆみ    |
| 12 ふじのくに静岡通訳案内士の会 (全国通訳案内士 (英語))                  | 伊良原理恵    |
| 13 ふじのくに静岡通訳案内士の会 (全国通訳案内士 (英語))                  | 板垣知夫     |
| 14 ふじのくに静岡通訳案内士の会 (全国通訳案内士 (英・スペイン・ポルトガル語))       | 麻生田弘隆    |
| 15 ふじのくに静岡通訳案内士の会 (全国通訳案内士 (英語))                  | 飯田信子     |
| 16 富士観光開発株式会社                                     | 大庭寛志     |
| 17 CSA Travel                                     | 熊谷拓己     |
| 18 株式会社JTBグローバルマーケティング&トラベル                       | 高永将平     |
| 19 スピークイージー外国語学校 取締役 (通訳 (英語))                    | 前田知花     |
| 20 魅力R合同会社  | 大河原宏     |
| 21 富士吉田市 富士山課 課長                                  | 髙保美香     |
| 22 富士吉田市 富士山課 主査                                  | 舟久保直也    |
| 23 富士吉田市 市民協働推進課 国際交流員                            | アンディ・スミス |
| 24 国土交通省中部運輸局 観光部 国際観光課 課長補佐                      | 堀尾嘉      |
| 25 国土交通省中部運輸局 観光部 係員                              | 水谷鈴奈     |
| 26 国土交通省中部運輸局 観光部 計画調整官                           | 松野勝敏     |
| 27 国土交通省関東運輸局 利用管理官                               | 大山智百香    |
| 28 環境省箱根管理官事務所 利用企画官                              | 加藤裕章     |
| 29 環境省富士五湖管理官事務所                                  | 小西美緒     |
| 30 文化庁ACE事業ハンズオンパートナー 株式会社ランドスケープアンドパートナーシップ代表取締役 | 中西佳代子    |
| 31 静岡銀行   | 佐藤謙二     |
| 32 所属不明   | 花森可帆     |
| 33 富士吉田市  | 氏名不明     |
| <b>■事務局</b>                                       |          |
| 1 富士の国やまなし通訳案内士会 代表理事 (全国通訳案内士 (英・独・中国語))         | 河合章雄     |
| 2 株式会社 羽田未来総合研究所                                  | 浦山 愛子    |

## 5.人材育成ネットワーク研修

### 要点

- 富裕層インバウンドは、「本物」「意味」「ストーリー性」を重視する傾向が強く、旅先の選定は専属トラベルコンシェルジュや出発国側ガイドの影響を大きく受ける。市場ごとに特性が異なり、欧州は文化・伝統志向、中東は分かりやすさや象徴性を重視するなど違いが見られる。
- 地方滞在では、その土地でしか得られない体験や自己成長につながる価値、ウェルネスやリトリートといったテーマが求められる。単なる体験提供ではなく、「誰が」「どの文脈で」提供するのかが重要であり、高度なパーソナライズが前提となる。
- DMCは、地域側に対し、情報を整理・編集し迅速に提案できる窓口機能を求めている。富裕層は待たされることを嫌い、断片的な情報ではなく、ターゲットに合致した選択肢の提示を期待している。
- コンテンツは造成して終わりではなく、「誰に売するのか」を明確にし、販売導線と滞在全体の流れを設計することが不可欠。地域側自身が体験の質を検証する姿勢も重要である。
- 環境配慮や地域課題への関心は高く、自分事として理解できる説明が求められる。温泉などの文化体験への評価も市場ごとに差があり、適切な伝え方が鍵となる。

### 総括

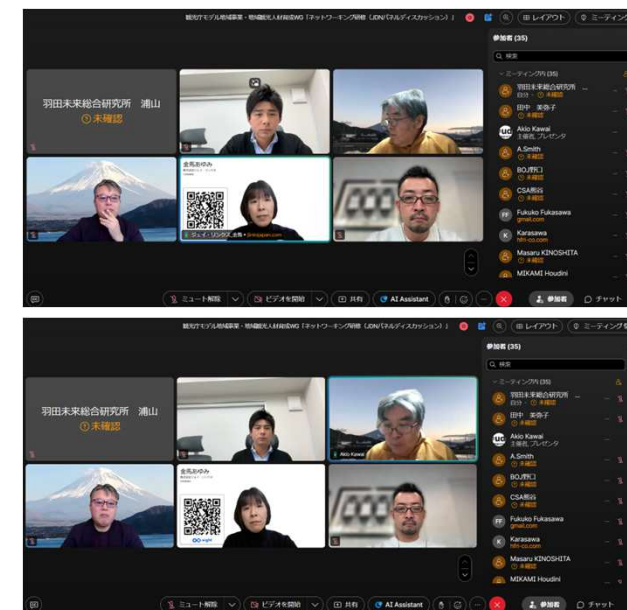
富裕層インバウンド市場は、「本物」「意味」「ストーリー性」を重視し、旅先の選定は専属コンシェルジュや出発国側ガイドなど、限られた信頼ネットワークによって大きく左右されている。市場ごとに特性は異なるものの、いずれも単なる高級志向ではなく、「その土地でしか得られない価値」や自己成長、自己表現につながる体験を求める傾向が共通している。

地方滞在においては、体験そのものよりも「誰が、どの文脈で提供するか」が問われ、パーソナライズやストーリー設計が不可欠である。また、中東市場では視覚的訴求や“語りやすさ”、欧州市場では意味や文化的背景への理解が重視されるなど、ターゲット理解の精度が成果を左右する。

一方で、DMCが地域側に求めているのは、情報を単に提示するのではなく「編集」し、スピード感をもって提案できる窓口機能である。コンテンツは造成して終わりではなく、ターゲット設定、販売導線、滞在全体の体験設計まで一貫して考える必要がある。会議室発想ではなく、実体験に基づく設計が求められている。環境意識は高く、地域課題への関与型プログラムにも一定の需要が見込まれる。温泉文化についても国ごとに受容度の差はあるが、理解は広がりつつある。

総じて、富裕層インバウンド対応の鍵は、「顧客理解」と「編集力」、そして地域側とDMCが共に解決策を創り上げる協働体制の構築にあるといえる。

### 研修会写真



— PART 03

# 観光人材の人材育成計画

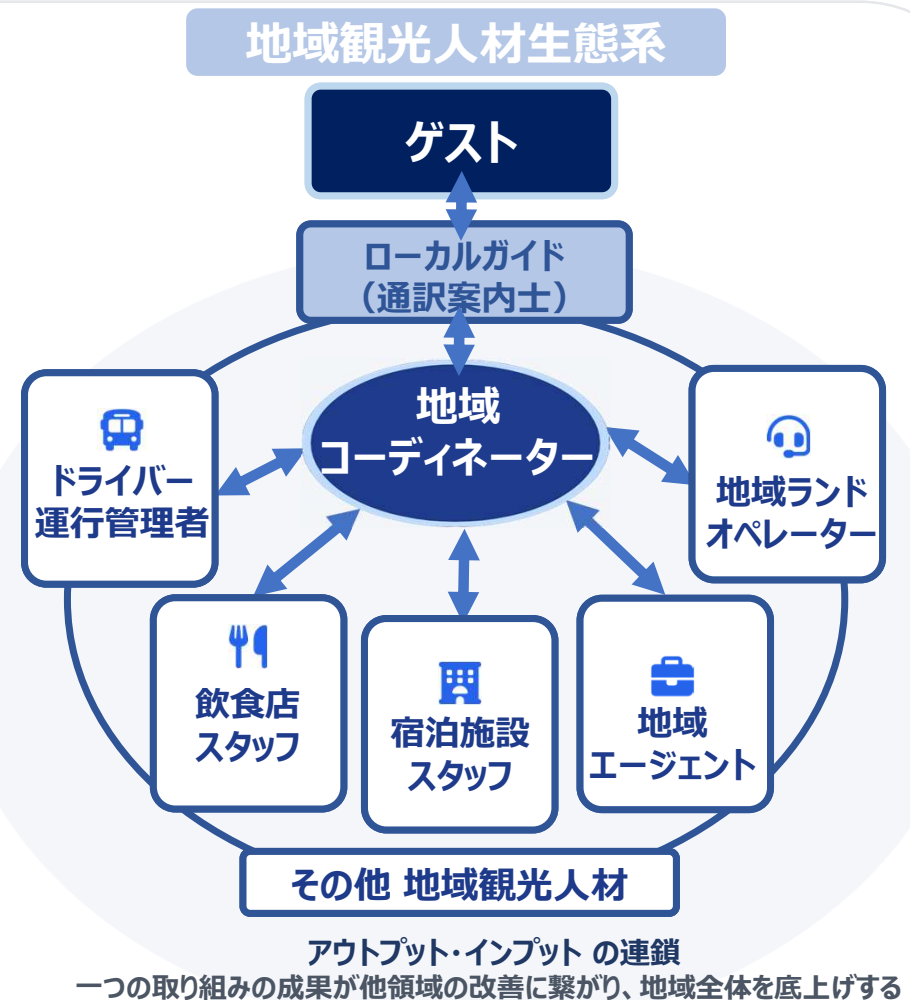
03

# 1. R8年度以降人材育成計画書：スコープの考え方

## ■「生態系」と「循環」を創り出す

「地域観光人材」の範囲は非常に広く、高付加価値インバウンドに関わる人材に限定してみても、直接ゲストに相對している人材だけでなく、そうしたゲストに対する高品質な提供サービスを支える人材までも含めての、「生態系」として捉えることが必要である。

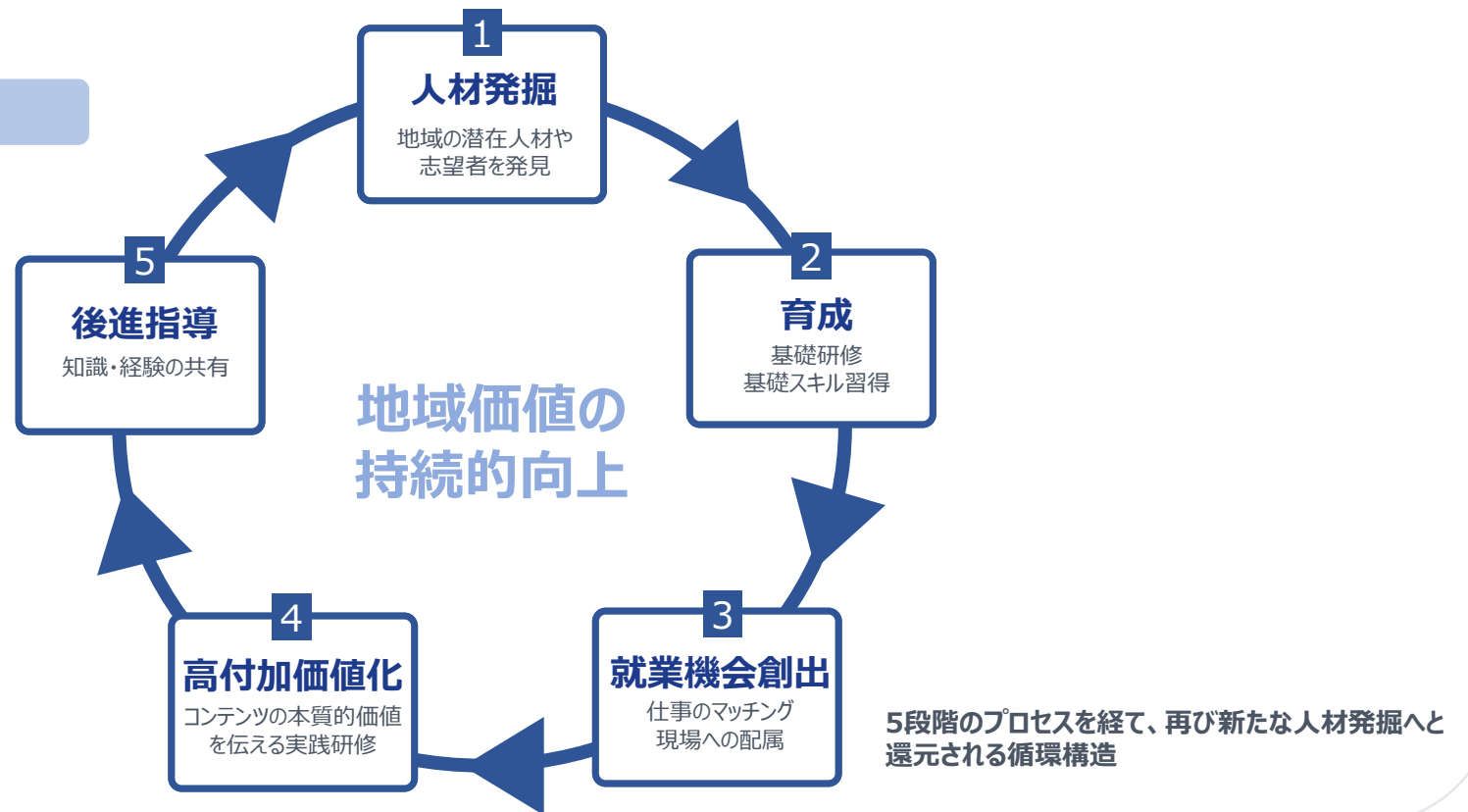
ゲストとの最終的な接点を担う典型的な職種として、通訳案内士が想起されるが、1人の通訳案内士の仕事を背後で支える関係人材人口は多く、専用車のドライバーや運行管理者、飲食店のシェフや接客スタッフ、宿泊施設のスタッフ、依頼元のエージェントやランドオペレーターなど旅程管理に関わるスタッフなど、幅広い人材とのチームとしての質の高い相互連携があって初めて成り立つ仕事である。



# 1. R8年度以降人材育成計画書：スコープの考え方

本計画を進めるためには、地域観光人材の定義を幅広くとらえ、相互の連携関係を作り出し、未来の人材の発掘から、育成、就業機会の創出、高付加価値化、後進指導という「循環」としてとらえる視座が必要であると考えます。

人材育成循環図



## 1. R8年度以降人材育成計画書：アプローチの考え方

### ■ ボトムアップアプローチ

地域で現在単独で進行している、リアルな必要性に迫られた人材育成の取り組みを、「種火」として後押しし、相互に連携させることで、地域全体の大きな動きへと拡大する。

### ■ 生態系の構築

1つの取り組みのアウトプットが、他の取り組みのインプットになる、という、人材、育成機会、就業機会、知見の相互連携の連鎖を、現場の取引から創り出す。

### ■ 地域の拠点への人材と就業機会の集約化

山梨県のアクティビティベースや、地域のインバウンド需要に対応する宿泊施設などを拠点として、育成対象人材、育成後人材、地域の就業機会を集約することで、安定供給環境を創り出すとともに、その活動の結果として「地域コーディネーター」機能をこれらの集約拠点に生み出す。

# 1. R8年度以降人材育成計画書：地域観光人材育成 – 2軸でのアプローチ

## 1. ガイド人材の育成

地域の**コアバリュー**と、  
それに基づくコンテンツを、  
**ストーリー**として案内し、  
**ゲストの「心動く瞬間」**を作ることがで  
きる  
**ガイドの育成**

## 2. 生態系の創出

**地域の人材育成の取り組みを繋げる**  
ことで、  
**地域人材の「生態系」と「循環」**を創り  
出し、  
**地域コーディネーター人材**を生み出す

# 1. R8年度以降人材育成計画書：ガイド人材の育成

## ■ 2025年度の研修からの学び

【座学研修：森田哲史氏（元ミシュランガイド事業部長・現NKBアドバイザー）】

- 欧米教養人が旅に求めるもの：「心動く瞬間」（＝人生の幸せ）、「物語を紡ぐ」
- 欧米哲学の「全てを疑う」伝統：「何故？」「意義は？」に自分なりの答えを求める

【座学研修：Anthony Everitt氏（Hike Hakone Hachiri代表）】

- 人が異国に旅する理由：異文化に身を置くことで自らの存在意義を知る

【実践研修：正藍染小原屋＋森田哲史氏】

- 体験したコンテンツに上記観点を当てはめた「ストーリー」を作り出し、実践

## ■ 2026年度の育成計画：造成コンテンツの価値コミュニケーションの錬成

- 両県通訳案内士団体のコアメンバーが、本事業にて造成したコンテンツについて、コアバリューを踏まえた、コンテンツの本質的価値を伝える「ストーリーテリング」手法を学び、実践する

【講師候補：NKBアドバイザー森田哲史氏等】

## ■ 2027年度の育成計画：地域のガイド人材への横展開

- 前年度の研修を受けた両県通訳案内士団体のコアメンバーがトレーナーとなって、地域のガイド人材に対する研修を実施する

# 1. R8年度以降人材育成計画書：生態系と循環を生み出す仕組みの創出

## ■ ニーズ：人材を確保するためには生態系と循環を生み出す仕組みが必要

- 多様な地域観光人材が実効性をもって連携する組織体制の確立
- 実績とナレッジの蓄積、地域における人的ネットワークを駆使して、最適のソリューションをタイムリーに提供
- 地域の観光リソースの情報を、常に最新の状態にアップデート

## ■ 取組み①：人材、就業機会の拠点集約化による地域コーディネーター人材の創出

- 地域の人材、就業機会を、連携拠点到に集約化
- 取引実績を、連携拠点到に蓄積
- 地域の観光リソース情報を、連携拠点到に集積
- 連携拠点到に集約した人材が、地域コーディネーター機能を担うよう、実務の中で育成

## ■ 取組み②：プラットフォームの構築

- 地域の人材登録、研修管理、就業管理のプラットフォームシステムを構築