１． 委託業務名

観光経営人材・外国人材活躍環境整備に向けた調査業務（以下「本支援業務」という。）

２． 委託期間

契約締結の日から 2027 年（令和 9 年）3 月 31 日まで

３． 提案上限額

14,000 千円（消費税および地方消費税（10%）を含む）

※当該金額は、企画提案において提示する金額の上限額であり、契約金額ではない。

４． 提案を求める内容

以下に示す事項を基本要件とし、各項目の目的達成に有効な調査、分析、実証、関係者調整その他の取り組みについて、提案者の高度な専門的知見およびネットワークを活かした提案を求める。提案にあたっては、目的達成に至る考え方、実施方法、調査対象、実施体制、工程および想定する成果を具体的に示すこと。

なお、観光経営人材育成と高度外国人材活躍環境整備の各テーマについて、目的、調査対象、検討内容および成果物を区分して整理するとともに、共通する人材育成・受入れ基盤の論点がある場合は、相互の関係を明示すること。

（１） 観光経営人材の育成に向けた調査・育成プログラム設計

① 目的

沖縄観光が国内外との競争の中で持続的に成長するためには、観光関連産業の高付加価値化を進め発展させることで、その担い手である従事者の所得水準および職業的地位の向上につなげることが重要である。その実現のためには、民間事業者に加え、観光政策・地域戦略を担う行政その他の関係主体を含めて、需要創造型への転換、地域資源の価値向上、生産性向上および組織変革等の付加価値創出を牽引できる、専門的な「観光経営人材」の育成が必要である。

本支援業務では、観光関連産業の高付加価値化を牽引する観光経営人材の育成に向け、観光関連産業および行政等の人材ニーズ、県内の教育機関の取り組み状況および国内外の成功・先進事例等を調査し、産学官が連携した体系的な育成モデルおよび育成プログラムの骨子を設計するとともに、次年度以降のパイロット導入に向けた要件および実装ロードマップを整理することを目的とする。

② 業務内容

ア. 観光関連産業の高付加価値化についての国内外の成功・先進事例に関する調査

観光経営人材が機能し、地域経済、観光関連産業の付加価値および従事者の所得・キャリアが向上している地域の共通要因を把握し、沖縄で取り組むべき事項を明らかにす

る。なお、調査にあたっては、少なくとも下記の事項を含むものとする。

- 観光産業が地域経済を牽引している、観光関連従事者の所得・生産性が継続的に向上している、観光分野が魅力ある職業・キャリアとして評価されている、観光経営人材が地域・企業の成長に具体的な役割を果たしている等の観点から、成功・先進事例と判断するための基準を設定すること。
- 前項の基準に基づき、沖縄との地理的・経済的類似性を前提とせず、国内外の地域、教育・研修機関、企業、行政、DMO その他の関係機関を幅広く調査すること。その上で、教育・人材育成、資格・学位、採用・登用、キャリア形成、実践機会、産学官連携、地域戦略を担う機能、安定財源・宿泊税の活用等の観点を抽出し、成功要因および複数地域に共通する要素を整理すること。
- 抽出した成功要因および共通要素について、沖縄で実現するための条件、現状との差異、課題および必要なアクションを整理すること。
- 調査はデスクトップ調査およびオンラインヒアリング等を基本とし、追加確認の必要性および効果が認められる場合は、現地調査その他の方法を提案すること。対象の選定基準、調査方法および分析方法を明示すること。

イ．沖縄の観光関連産業における現状および本質的課題の把握

沖縄における観光関連産業の就業環境の現状を分析し、観光経営人材が育成・登用され、高付加価値な業務を担うための阻害要因と、教育・雇用・行政・地域戦略上の不足機能を明らかにする。なお、調査にあたっては、少なくとも下記の事項を含むものとする。

- 旅行、宿泊、DMO、飲食、交通等の観光関連産業の就業者数、職種・職位構成、県内外出身者の構成、推移、雇用形態その他の就業構造を定量的・定性的に把握すること。
- 職種別・職位別の所得水準、一般従事者と管理職・支配人クラスの所得差、キャリアパスおよび管理職登用の実態を把握すること。
- 管理職・経営層の人数・割合、経歴、保有スキル、資格、学位、学習歴等を整理し、一般従事者との差異を分析すること。
- 県内企業、外資系ホテルその他の観光関連事業者における管理職・経営層の採用・登用要件、ジョブ型採用と内部育成の違い、県内人材が管理職・経営層ポジションに就きにくい要因を把握すること。
- 観光関連産業の所得水準が上がりにくい構造的要因を、生産性、付加価値、雇用慣行、人材育成、採用・登用、資格・学位、キャリア形成等の観点から分析すること。
- 観光関連事業者および観光行政・地域戦略を担う組織が必要とする観光経営人材の役割、能力、経験、資格・学位および育成ニーズを把握し、需要創造型マーケティング、生成 AI・データ活用、財務・組織・人材マネジメント、政策形成、官民連携、地域資源を活用した価値創造等の必要な育成領域を整理すること。

ウ．県内アカデミア・行政等の人材育成機能および成果の整理

既存の教育資源と高付加価値化の実現のための産業界・行政の人材ニーズとのギャップを把握し、沖縄における人材育成機能を構築する際に活用可能な事業主体・資源・連携余地を明らかにする。なお、整理にあたっては、少なくとも下記の事項を含むものとする。

- 琉球大学、名桜大学、沖縄キリスト教学院大学等の県内教育機関における観光・経営関連の既存カリキュラム、対象者、育成人材像、学習内容、修了要件、社会人リスキリングへの対応状況および産業界との連携状況を整理すること。
- 可能な範囲で、修了者・卒業者の就職先、職位、キャリアパス、所得水準、管理職登用等を把握し、既存教育がキャリア形成および所得向上にどの程度機能しているかを検証すること。
- 沖縄県、県内市町村および沖縄総合事務局等の関係行政機関を対象として、これまでに実施された観光人材育成施策の目的、実施内容、成果および課題を整理するとともに、今後の人材育成に活用可能な知見を整理すること。
- 観光関連産業が求める能力と教育内容の重複・不足領域を分析し、観光経営プログラムを担い得る教育機関、教員、実務者その他の関係者および連携余地を整理すること。

エ．沖縄型の観光経営人材像および育成モデル・プログラムの設計

調査結果を踏まえ、沖縄で必要とされる人材像を具体化し、対象者別の育成モデルおよび実行可能なプログラムの骨子を設計する。なお、検討にあたっては、少なくとも下記の事項を含むものとする。

- 先進事例と沖縄の現状の比較から、民間事業者、行政、DMO その他の関係主体で求められる観光経営人材像、到達目標、必要能力、キャリア段階および育成上必要な機能を整理すること。
- 観光経営教育が観光関連産業の高付加価値化に寄与するとの仮説を、調査結果に基づき検証すること。
- 観光経営 MBA 等の社会人向けの資格・学位を含む育成プログラムについて、必要性、実現可能性、対象者、科目構成、学習方法、実践機会、修了要件、実施主体および評価方法を整理すること。なお、検討にあたっては「GW2050 Global MBA」を含む、関連する国内外の取り組みも参考にすること。
- 海外大学との共同プログラム、教授招聘、短期集中講座、英語によるプログラム、国内外学生の実践機会等について、調査結果を踏まえ、連携の目的、効果、相手先の要件、実施上の課題および具体的方策を整理すること。
- 観光経営人材の育成・活用が地域に広がり、自立的に定着するための方策として、学生および社会人に対する教育費支援、プログラムの認知・ブランド形成、企業・行政等との実践機会の形成、導入初期の支援その他の制度・支援策を整理すること。なお、恒常的な支援を前提とせず、人材が専門性を発揮した成果が企業・地域の

成長および処遇向上につながる仕組みを重視すること。

オ．次年度以降の実装要件およびロードマップの作成

- パイロット導入に向け、対象者、実施規模、実施方法、実施主体、関係者（産官学等）の役割分担、実施体制、財源および検討課題を整理すること。
- パイロット導入から本格展開までの主要アクション、意思決定事項およびマイルストンを示した実装ロードマップを作成すること。

（２） 高度外国人材が活躍できる環境整備に向けた調査・要件整理

① 目的

沖縄の持続的な経済成長を実現し、新たな成長産業を発展させるためには、グローバルな視点や高度な専門性を有する外国人材を呼び込み、地域に定着できる環境を構築することが重要である。一方、沖縄で生活を立ち上げるためには、在留資格に関する手続、住居確保、医療、金融、通信、帯同家族の生活環境等に係る課題があり、来沖後も地域やコミュニティとの接点、生活面およびキャリア面での支援が十分でないことが、定着を妨げる要因となり得る。高度外国人材が安心して働き、暮らし、地域に根付くことができる環境を整備するためには、受入れから定着までを見据えた継続的な支援の仕組みづくりが必要となる。

本支援業務では、対象とする高度外国人材の人材像および想定する活躍場面を明確にした上で、受入れから活躍・定着までに係る実態と課題を、「人材確保・受入れ準備」「生活環境の整備」「活躍・定着」の段階における実態と課題を調査・分析する。併せて、行政・制度面で対応すべき事項と、民間・地域が提供すべき支援機能を区分し、次年度以降の制度・モデル設計に必要な対象者、支援範囲、提供機能、実施主体、役割分担等、実装上の検討事項を整理することを目的とする。

② 業務内容

ア．対象人材および想定する活躍場面の明確化

本支援業務で対象とする高度外国人材と活躍場面を定義し、一般的な外国人労働者向け施策と区別して、必要な支援範囲を明確にする。なお、検討にあたっては、少なくとも下記の事項を含むものとする。

- 本支援業務で対象とする高度外国人材について、高度な専門性、経営能力、研究・技術、起業その他の観点から人材像を示し、想定する職種、産業、就業・起業形態および活躍場面を明確にすること。
- 一般的な外国人労働者向け施策との違いを整理し、高度外国人材の受入れ・活躍・定着に固有の課題および必要な支援機能を明らかにすること。

イ．高度外国人材が活躍できる環境整備に関する国内外の成功・先進事例に関する調査

高度外国人材の受入れ・活躍・定着が経済成長につながっている地域の共通要因を把

握し、沖縄で実装すべき機能を明らかにする。なお、調査にあたっては、少なくとも下記の事項を含むものとする。

- 高度外国人材の流入・定着が地域の産業振興、新産業の創出、研究開発力の向上、起業・投資の促進等に寄与している、または高度外国人材が継続的に地域で活躍できる環境が構築されている等の観点から、成功・先進事例と判断するための基準を設定すること。
- 前項の基準に基づき、国内外の地域における行政機関、大学・研究機関、企業、支援機関等を幅広く調査し、受入れ前・入口、移住前後、活躍・定着の各段階における支援、官民の役割分担および連携体制に係る成功要因と共通要素を抽出すること。
- 抽出した成功要因および共通要素について、沖縄で高度外国人材の受入れ、活躍・定着を実現するための条件、制度上・運営上の課題および必要なアクションを整理すること。
- 調査はデスクトップ調査およびオンラインヒアリング等を基本とし、追加確認の必要性および効果が認められる場合は、現地調査その他の方法を提案すること。対象の選定基準、調査方法および分析方法を明示すること。

ウ. 沖縄における現状および課題の把握

高度外国人材が沖縄を就業、起業、研究その他の活動の場として選択し、円滑に生活を開始した上で、その専門性や能力を発揮しながら地域に定着するまでの一連の過程について、現状、課題および支援の空白を把握することを目的とする。なお、調査にあたっては、少なくとも下記の事項を含むものとする。

- 人材確保・受入れ準備

  沖縄が必要とする高度外国人材を国内外から確保し、当該人材が沖縄での就業、起業、研究その他の活動を開始できる状態に至るまでの現状および課題を把握すること。主な調査事項として、人材ニーズ、人材確保・マッチング、在留資格、来沖支援、受入体制等を想定する。

- 生活環境の整備

  来沖した高度外国人材および帯同家族・パートナーが、沖縄で円滑に生活を開始し、安心して継続的に暮らすために必要な生活環境、制度および支援に関する現状および課題を把握すること。主な調査事項として、行政手続、住居、医療、金融、通信、教育、帯同家族支援、相談・情報提供等を想定する。

- 活躍・定着

  高度外国人材が、就業、起業、研究その他の活動において専門性や能力を十分に

発揮し、キャリアを形成するとともに、地域やコミュニティとの関係を築きながら、沖縄で継続的に活躍・定着するための現状および課題を把握すること。主な調査事項として、就業・起業支援、能力発揮、キャリア形成、地域交流、コミュニティ形成、孤立防止等を想定する。

- 各段階の調査結果については、課題の内容、対象者、発生時期、原因、深刻度および優先度を整理した上で、制度・運用の改善が必要な事項と、現行制度下で対応可能な事項とを区別すること。
  また、各段階は相互に連続していることから、段階間で支援が途切れる事項や、複数の機関にまたがるために責任主体が不明確となっている事項についても把握し、受入れから活躍・定着までを一貫して支援するために必要な連携体制、情報共有、相談窓口ならびに情報入手、相談、申請および各種支援の利用に至るまでの流れを整理すること。

エ．次年度以降の制度・モデル設計に向けた要件整理およびアクションプランの作成

- 「人材確保・受入れ準備」「生活環境の整備」「活躍・定着」の段階ごとに、対象者、課題、優先度、必要な支援機能、実施主体、連携先、運営方法および行政・民間・地域の役割分担を整理すること。
- ワンストップ受入支援、コミュニティ形成、産業別受入れ、海外現地での人材確保・事前支援等の制度・モデルについて、必要性、実現可能性および優先順位を検討すること。
- 次年度以降のモデル設計・実証に向けた方向性の整理と主要アクションプランを作成すること。

（３） 会議体等の運営支援

本支援業務を円滑に推進するために、プロジェクトチーム（PT）、ワーキンググループ（WG）および必要に応じて設置する関係者会議等の運営を支援すること。

- PT：事務局・業務受託者・関係者等を構成員として、WG に向けて調査・検討する会議体
- WG：企業会・賛助会員・事務局・業務受託者等を構成員とし、PT 等を通じて検討した内容について議論する会議体
- 開催頻度：PT/適宜、WG/月 1 回程度（Web 会議を含む）

５． 共通事項

本仕様書に定めのない共通事項は、「支援業務仕様書（共通事項）」による。

以上