

Ⅲ. ポストコロナに向けた新たな事業展開や需要創造等の対応に関する企業等の取組

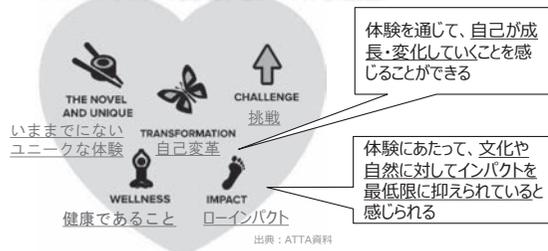
アドベンチャートラベル (AT) とは

アドベンチャートラベル (AT) とは

自然のなかでのアクティビティや異文化体験を通じて、地域の人々と双方向で触れ合い、自分の内面が変わっていくような旅行形態。



<ATTA (※) の提唱する5つの体験価値>

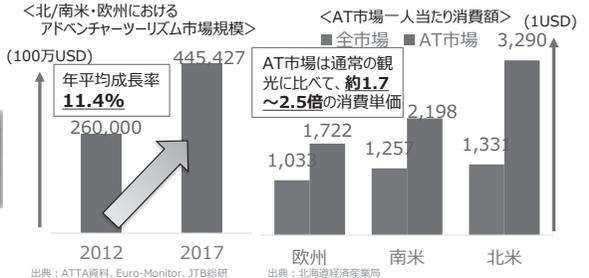


※Adventure Travel Trade Associationの略。米国に本拠地を持つAT領域最大の協会

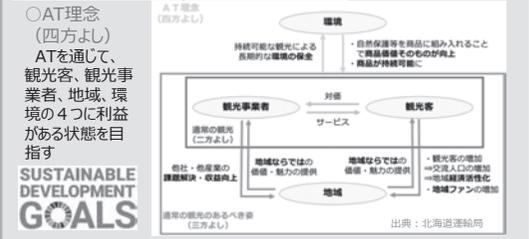
SDGsと密接なかかわり

AT市場の概況

- ・欧州・北南米を中心に、近年市場が拡大中
- ・AT旅行者は、長期滞在者が多く、顧客単価が高い



参考：ATとSDGs (持続可能な観光)



アドベンチャートラベル (AT) に関する取組①

Adventure Travel World Summit

北海道開催 (アジア初の開催地)

Adventure Travel World Summit Virtual - Hokkaido, Japan

<2021年9月20~24日, オンライン>

概要

- ATTAが年に1回開催するAT関連で世界最大のカンファレンス兼商談会で、開催国はAT体験をPRできる。
- 北海道運輸局やAT関係者が2016年からATWSに継続して参加し、招致。感染症の影響によりオンライン開催となった。

結果

- **バーチャルAT体験**
リアル開催におけるAT体験の代替となるバーチャルATの動画は、「顧客に見せたい」といった要望が多いなど好評。
- **海外企業・メディアとの関係構築**
参加企業は、オンライン商談会等を通じて、海外企業・メディア等と関係を構築。 <バーチャルAT> <商談会の様子>



画像提供：北海道運輸局

今後の展開

今回はオンラインとなったが、2023年に再度北海道において開催することが内定した。

個人社事例

ツアーオペレーターとしての取組

(株) 北海道宝島旅行社

(本 社) 北海道札幌市 (資本金) 3,000万円 (従業員数) 19名 (業 種) 旅行業

(企業概要) 2007年創業。北海道への旅行、体験型旅行へ特化。このほか、道内各地の観光まちづくりの支援。

背景

- 当社は創業以来、「北海道体験」サイトの運営等により、道内各地域での体験旅行を中心に取組んできた。
- このため、地域の農村・漁村・体験事業者等とのつながりが強いという強みを持ち、当社は、コーディネーター (ツアーオペレーター) として北海道におけるAT推進の中核となっている。
- 国内外のAT旅行会社等への独自アプローチと合わせて、大手旅行会社等との連携による販路開拓も進めている。

取組

- JALPAKとのポストコロナのインバウンド市場に関する包括協定
AT需要の高まりやSDGsの進展を見据え、JALPAKとポストコロナのインバウンド市場に向けた商品開発・販売について包括契約を締結。当社のみではアクセスしづらい、AT旅行者の獲得を目指す。
- アドベンチャートラベルに対応したインバウンド向けサイトを開設
ポストコロナへ向けての商品造成・販売に備えるとともに、北海道の地域の魅力を発信。



今後の展開

- AT主力市場の欧米のみならず、東南アジア等からの集客も狙う。
- 北海道以外の国内各地のATコーディネーターとの連携にも注力。

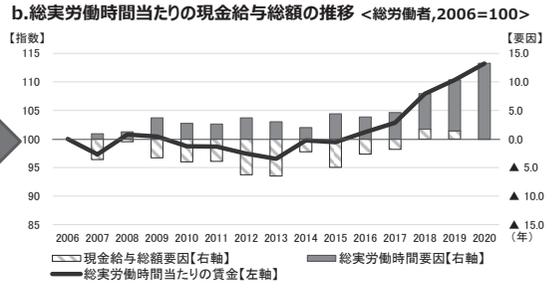
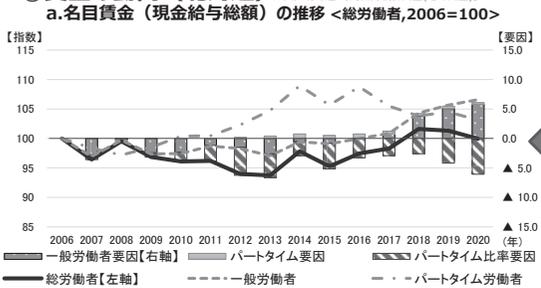
局長会議報告事例2

(令和4年1月会議報告)

北海道における賃金・労働分配率の動向

- 賃金（現金給与総額）は、一般労働者・パートタイム労働者の双方において上昇傾向にあるものの、総労働者でみると、パートタイム比率の上昇により伸び悩んでいる。
- 総実労働時間当たりの賃金は、労働時間[分母]の減少により、近年大きく上昇している。
- 労働分配率は、道民所得[分母]の増減と反対の動きを示してきたが、近年は道民所得が増加する中においても、労働分配率が上昇している（雇用者報酬[分子]の伸びが道民所得[分母]の伸びを上回っている）。

①賃金の動向（北海道）

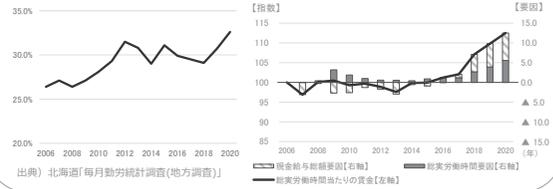


②労働分配率



<参考>

パートタイム労働比率（北海道）



局長会議報告事例2

(令和4年1月会議報告)

個社事例 ～企業の成長とステークホルダーへの配慮の両立～

サツドラホールディングス（株）

（本 社）北海道札幌市
 （資本金）10億円（業 種）持株会社
 （従業員数）2,617名（うち、パート社員及びアルバイト）1,562名

（企業概要）
 北海道を中心として「サツドラドラッグストア」を約200店舗経営。そのほか、ITソリューション事業など。

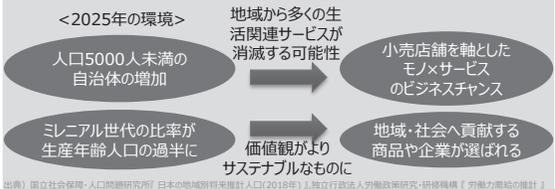
雇用（サツドラジョブスタイル）

✓ 多様な働き方を認め、労働者から選ばれることで、中長期的な企業価値向上を目指す

経営戦略としての地域コネクティッドビジネス

✓ 地域に深くコミットし、グループの成長と地域価値向上の両立を図る

- 当社では、従来より全国とローカルの間における「北海道」をポジショニングとし、北海道共通ポイントカードEZOCAを軸として、ドラッグストア事業に限らず業界の垣根を超えた事業を展開。
- 中期経営計画では、最終年の2025年における環境に照らし、「地域の総合生活グループへの進化」をテーマとした。



出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(2018年)」、国立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計」

地域教育

● プログラミングスクール
 「北海道と世界を「教育」で「テクノロジー」で繋ぐ！」を理念とし、プログラミングスクールを運営。札幌市のみらいIT人材育成事業の企画運営も担う。

自治体連携

● 江差EZOCA
 当社グループの発行する北海道共通ポイントカードEZOCAについて、地方自治体オリジナル版「江差EZOCA」を発行、売上の一部を町へ還元。

- 従来の終身雇用型の価値観から、企業と労働者が「相互選択」する関係へと変化するなか、多様な働き方を認め、多様な経験を持ち、自己のキャリアを意識した労働者から選ばれることで、中長期的な企業価値の向上を目指す。

サツドラジョブスタイルとは？

新規事業の創造・拡大、既存事業の一層の拡大を実現するため、積極的な社内外の人材の活用や、働きやすい環境の実現に向けた、当社の取組み

①多様な働き方促進制度

- ✓ カエル制度
正社員からパート社員まで雇用区分の変更を柔軟に行える
- ✓ 女性活躍推進制度
育児休業からの復帰に関し、部署・労働時間などを柔軟に決められる
- ✓ 副業・兼業制度
個人のスキルアップや幅広い知見・人脈の形成を目的

②チャレンジジョブ制度

- ✓ 既存事業チャレンジ制度
新しい職種等へのチャレンジを能動的に申請できる制度。本人のモチベーションを高めると同時に、適材配置による効率化を図る

③オープン・イノベーション制度

外部人材との協働を促進し、多様な価値観を持った人間同士が高め合える組織づくりを進める