

平成 27 年度  
エコツアーリズムガイド等の国内実態調査業務  
報告書

平成 28 年 3 月

環境省 自然環境局

国立公園課国立公園利用推進室



## 目次

はじめに

． エコツーリズムガイド等の定義の整理-----	1
． 調査概要 -----	2
1) 調査目的等-----	2
2) 調査対象団体-----	2
3) 調査手法 -----	2
4) 調査期間-----	2
5) 有効回答数-----	2
6) 調査結果の見方-----	2
7) 回答者属性-----	3
8) 都道府県ごとの所在地-----	4
9) 地方ごとの所在地-----	5
． 調査結果 -----	6
1) 法人格別-----	6
2) 地域コーディネーターの役割を果たしているスタッフの有無-----	7
3) エコツーリズム推進に携わるコーディネーターの合計人数-----	8
4) コーディネーターに関わる常勤・非常勤のスタッフ数-----	9
5) コーディネーターに関わる常勤・非常勤のスタッフの性別・年代-----	10
6) エコツアーに類するツアーガイドの有無-----	11
7) エコツアーに類するツアーガイドの合計人数-----	12
8) エコツアーに類するツアーガイドの常勤・非常勤のスタッフ数-----	13
9) 常勤スタッフの性別・年代-----	14
10) エコツアーガイドの人数について(オンシーズン)-----	15
11) エコツアーガイドの人数について(オフシーズン)-----	17
12) エコツアーガイドの知識やスキル等についての問題意識-----	19
13) エコツアーガイドに求められるサポート力-----	21
14) 「人材」についての問題や今後の課題等-----	23
15) エコツーリズム取組全般について-----	25
． 都道府県/市町村ごとの人数 -----	33
1) 都道府県ごとの人数-----	33
2) 市町村ごとの人数-----	34
． 考察-----	40

資料1 エコツーリズムガイド等に関する国内実態調査 調査票

## はじめに

エコツーリズムを継続的に推進するためには、地域の自然観光資源等について案内を行うガイドや、エコツアー事業者、団体、行政機関等との調整を行うコーディネーターは必要不可欠な存在である。しかし、エコツーリズムに取り組んでいるガイドやコーディネーターは、全国的な人数を把握する観点からは十分な成果が得られていないのが実情である。

本業務は、地域のエコツーリズムを推進するための担い手である、ガイドやコーディネーターについて、これら人材の活用を図るとともに、一定程度の知識や技術を修得した人材を養成するための必要数等を検討するため、エコツーリズムに取り組む全国のガイドやコーディネーターの実態調査を実施するものである。

## ． エコツーリズムガイド等の定義の整理

今回の業務を行うにあたり、対象とするエコツーリズムガイド及び地域コーディネーターの定義を整理し、以下のとおり定義を整理した。

### < エコツーリズムガイドとは >

エコツーリズム推進法(平成 19 年月 27 日法律第 105 号)において、エコツーリズムは、「観光旅行者が、自然観光資源について知識を有する者から案内又は助言を受け、当該自然観光資源の保護に配慮しつつ当該自然観光資源と触れ合い、これに関する知識及び理解を深めるための活動」とされている。エコツアーガイドは、この規定にある「自然観光資源について知識を有する者」であり、その魅力を参加者に伝え、かつ興味や関心を引き出す人を指す。

### < 地域コーディネーターとは >

エコツーリズム推進において、円滑かつ継続的にプロジェクトを推進していくために、行政や観光関連団体や事業者、ガイド、さらには地元住民相互間の意見の橋渡し役として様々な案件の地域内調整を果たす役割を担う人を指す。

## ． 調査概要

### 1) 調査目的等

エコツーリズム推進法に規定するエコツーリズムに取り組む企業、一般及び公益社団法人、一般及び公益財団法人、特定非営利活動法人並びに法人格を持たない任意団体(個人事業者含む)などで、環境省が実施するエコツーリズム関連事業で関係のあった民間団体等に対しアンケート調査を行い、地域のエコツーリズムを推進するための担い手である、全国のガイドやコーディネーターの実態を調査し、エコツーリズムの更なる推進を図るために実施。また、調査項目は、調査団体の概要(名称・法人格)をはじめ、ガイドやコーディネーターの人数、常勤・非常勤の区分、性別・年代別、ガイド数の過不足認識、ガイドの知識・能力等の問題意識、求められるサポート力等を把握するもの。

調査票は「資料1」として巻末に掲載。

### 2) 調査対象団体

全 250 団体

過去に環境省によって行われた下記事業の対象団体に加え、日本エコツーリズム協会会員のうち、エコツアー事業を行っている個人及び団体。

- ・エコツーリズム大賞(平成 20～26 年度)の受賞団体
- ・エコツーリズムガイド養成事業(平成 23～25 年度)の受け入れ団体
- ・エコツーリズム推進アドバイザー派遣事業(平成 17～26 年度)の派遣団体
- ・エコツーリズム地域活性化支援事業(平成 23～27 年度)の採択団体
- ・平成 25 年度エコツーリズム推進法施行状況に関する調査・分析業務調査対象団体

### 3) 調査手法

郵送調査およびインターネット調査

### 4) 調査期間

2016 年 2 月 16 日(火)～2016 年 3 月 4 日(金) 18 日間

### 5) 有効回答数

149 件 (回答率 59.6%)

### 6) 調査結果の見方

- ・n は回答者数を表している。
- ・回答率(%)は小数点第 2 位を四捨五入し、小数点第 1 位までを表示している。このた

め、合計数値は必ずしも 100%とはならない場合がある。

・設問の回答には、単一回答と複数回答がある。複数回答の設問は、回答率(%)の合計が 100%を超える場合がある。

### 7) 回答者属性 (n=149)

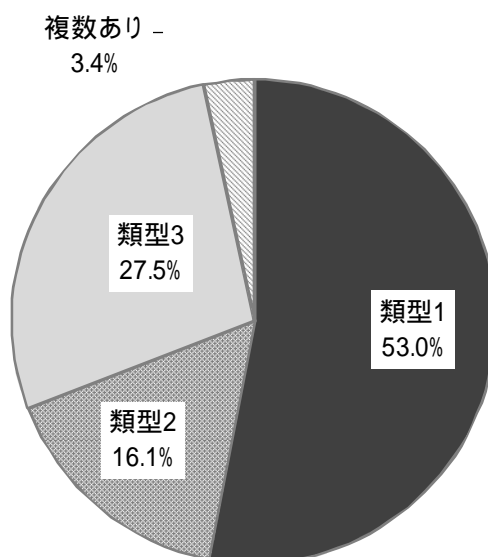
今回の調査において、「平成 25 年度エコツーリズム推進法施行状況に関する調査・分析業務」での調査内容も踏まえ、団体を下記 3 つに類型分類し調査を実施した。

- ・類型 1: 豊かな自然の中での取組
- ・類型 2: 多くの来訪者が訪れる観光地での取組
- ・類型 3: 里地里山の身近な自然、地域の産業や生活文化を活用した取組

このうち、回答状況 (n=149) は下記の通り。

- ・類型 1: 79 件 (53.0%)
- ・類型 2: 24 件 (16.1%)
- ・類型 3: 41 件 (27.5%)
- ・複数あり: 5 件 (3.4%)

...複数あり 5 件内訳: 類型 1,2,3 を含む (2 件)、類型 1,2 を含む (1 件)、  
類型 1,3 を含む (2 件)



### 8) 都道府県ごとの所在地 (n=149)

回答を得られた団体の所在地は以下の通り。

地方区分	都道府県名	地方ごと			地方ごと		
		送付(件)	回答(件)	回収率	送付(件)	回答(件)	回収率(%)
北海道	北海道	18	12	66.7%	18	12	66.7%
東北	青森県	4	3	75.0%	23	14	60.9%
	岩手県	9	6	66.7%			
	宮城県	2	1	50.0%			
	秋田県	1	1	100.0%			
	山形県	0	0	-			
関東	福島県	7	3	42.9%	56	27	48.2%
	茨城県	0	0	-			
	栃木県	1	1	100.0%			
	群馬県	12	5	41.7%			
	埼玉県	2	1	50.0%			
	千葉県	6	4	66.7%			
	東京都	28	14	50.0%			
神奈川県	7	2	28.6%				
中部	新潟県	6	2	33.3%	52	36	69.2%
	富山県	3	1	33.3%			
	石川県	3	3	100.0%			
	福井県	2	1	50.0%			
	山梨県	7	7	100.0%			
	長野県	16	13	81.3%			
	岐阜県	6	5	83.3%			
	静岡県	7	2	28.6%			
愛知県	2	2	100.0%				
近畿	三重県	8	7	87.5%	24	16	66.7%
	滋賀県	6	2	33.3%			
	京都府	2	2	100.0%			
	大阪府	2	1	50.0%			
	兵庫県	3	3	100.0%			
	奈良県	0	0	-			
和歌山県	3	1	33.3%				
中国	鳥取県	4	3	75.0%	10	4	40.0%
	島根県	1	1	100.0%			
	岡山県	3	0	0.0%			
	広島県	0	0	-			
	山口県	2	0	0.0%			
四国	徳島県	1	0	0.0%	11	5	45.5%
	香川県	2	1	50.0%			
	愛媛県	3	3	100.0%			
	高知県	5	1	20.0%			
九州	福岡県	2	2	100.0%	36	24	66.7%
	佐賀県	0	0	-			
	長崎県	5	3	60.0%			
	熊本県	3	3	100.0%			
	大分県	1	1	100.0%			
	宮崎県	2	2	100.0%			
鹿児島県	23	13	56.5%				
沖縄	沖縄県	20	11	55.0%	20	11	55.0%
<b>合計</b>		<b>250</b>	<b>149</b>	<b>59.6%</b>	<b>250</b>	<b>149</b>	<b>59.6%</b>



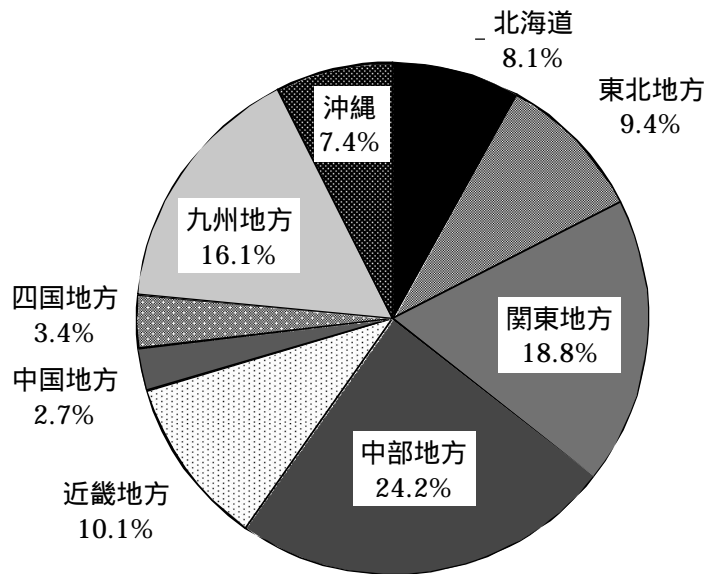
### 9) 地方ごとの所在地 (n=149)

回答を得られた団体の所在地を地区ごとに比率で見ると、中部地方(24.2%)と関東地方(18.8%)が高く、九州地方(16.1%)が続いている。

この3つの地域は元々の調査票送付数も多かったことが理由である。

中部地方には、第1回エコツーリズム大賞受賞のピッキオ(長野県)、第11回エコツーリズム大賞受賞の富士山登山学校ごうりき(山梨県)、美ら地球(岐阜県)、エコロの森(富山県)など、継続してエコツーリズムに取り組んでいる事業者が多く存在している。さらに世界文化遺産であり富士山地域を擁する山梨県・静岡県に、富士山の自然を案内するガイド事業者が多く存在している。

また、関東地方には世界自然遺産の小笠原諸島のある東京都があり、九州地方にも同じく世界自然遺産の屋久島のある鹿児島県が含まれている。今回の調査では両地域でもエコツーリズムに取り組む事業者から多くの回答を得られた。

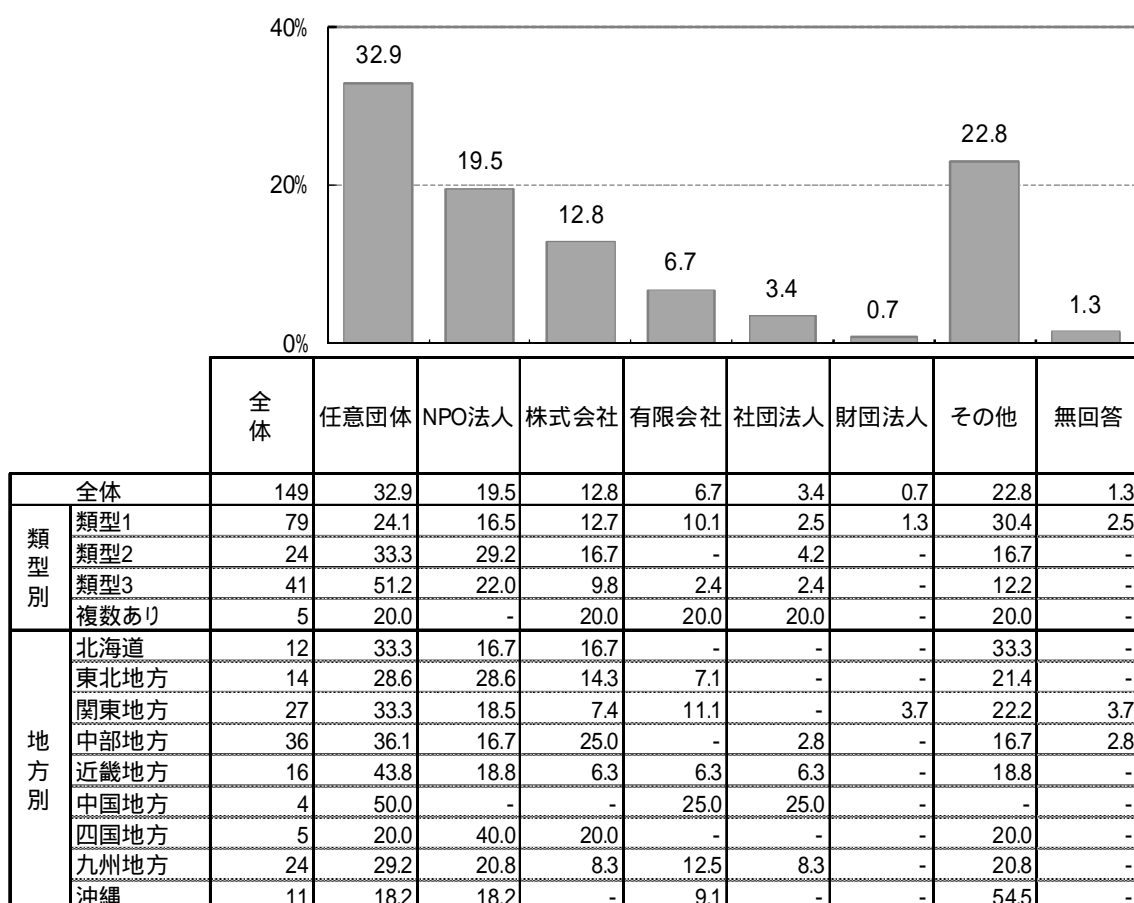


## 調査結果

### 1) 法人格別

- ・法人格について最も多いのは、「任意団体」(32.9%)。次いで「NPO 法人」(19.5%)、「株式会社」(12.8%)、「有限会社」(6.7%)と続く。
- ・「その他」は自由記述によると個人事業(19件)や合同会社(5件)、協議会(2件)などであった。
- ・類型別でみると、類型3は「任意団体」の割合(51.2%)が全体(32.9%)よりも高い。

問 1-2 法人格(単数回答)(n=149)



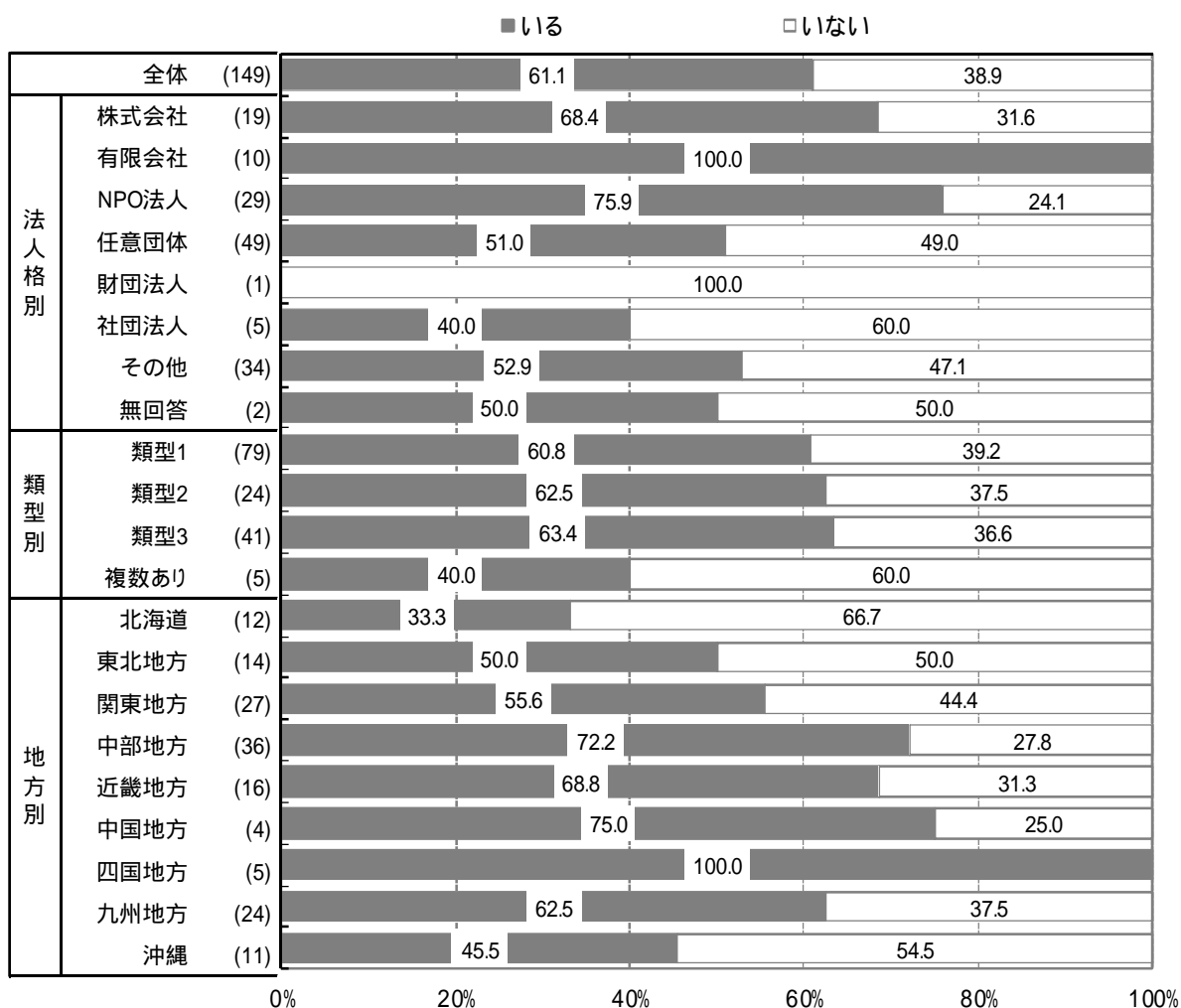
## 2) 地域コーディネーターの役割を果たしているスタッフの有無

・地域コーディネーターの役割を果たしているスタッフが「いる」割合は61.1%である。

・類型別でみると類型1(60.8%)、類型2(62.5%)、類型3(63.4%)と、全て60%台である。

・地方別でみると北海道が最も低く(33.3%)、四国地方が最も高い(100.0%)。中部地方(72.2%)、中国地方(75.0%)と、この両地方は7割以上がコーディネーターがいると回答している。

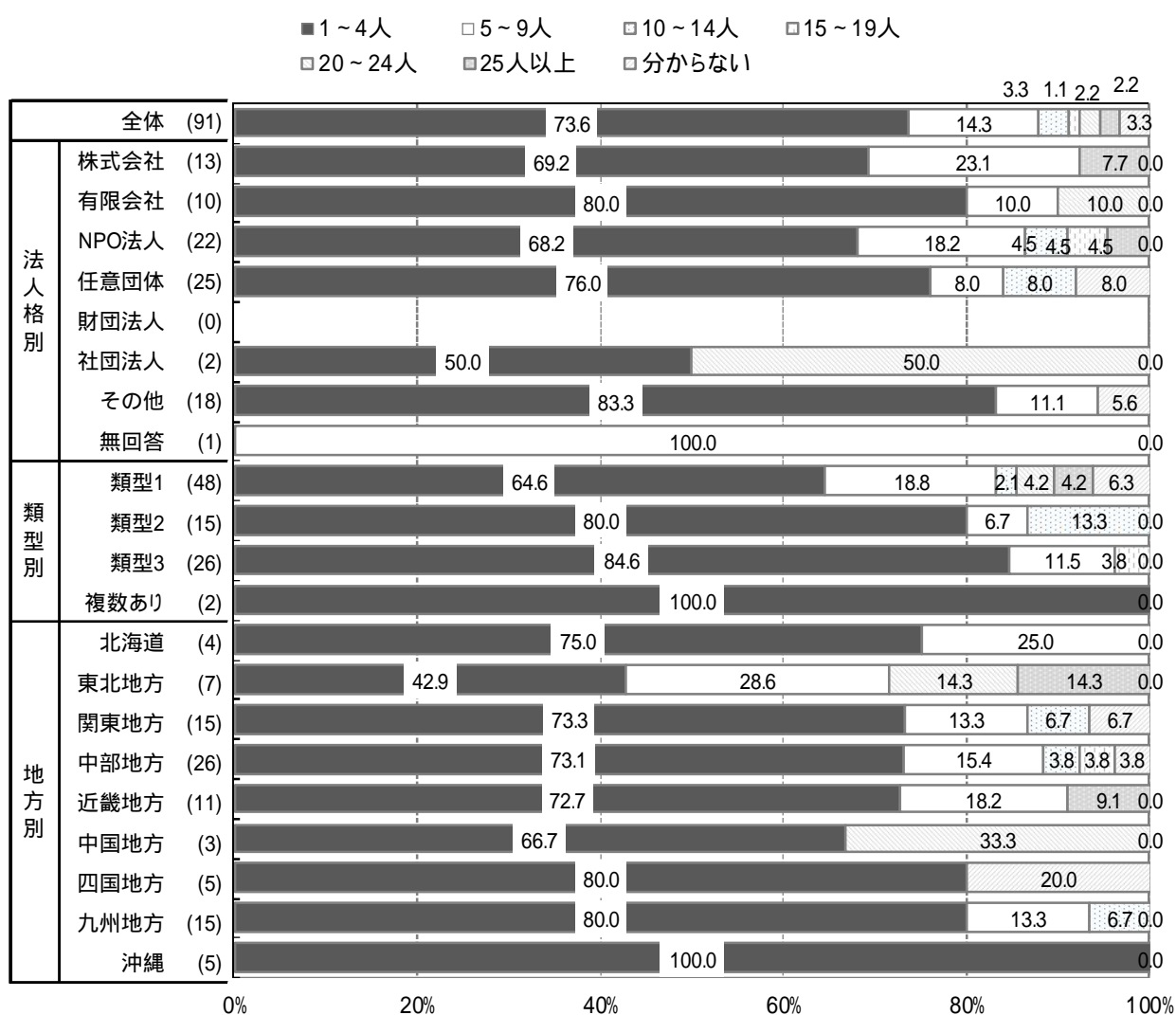
問2 エコツーリズムを推進する上で、地域コーディネーターの役割を果たしているスタッフの有無(単数回答)(n=149)



### 3) エコツーリズム推進に携わるコーディネーターの合計人数

・エコツーリズム推進に携わるコーディネーターの合計人数について最も高いのは、「1～4人」(73.6%)。次いで「5～9人」(14.3%)、「10～14人」(3.3%)、「20～24人」(2.2%)、「25人以上」(2.2%)と続く。

問 2-1 エコツーリズム推進に携わるコーディネーターの人数(n=91)

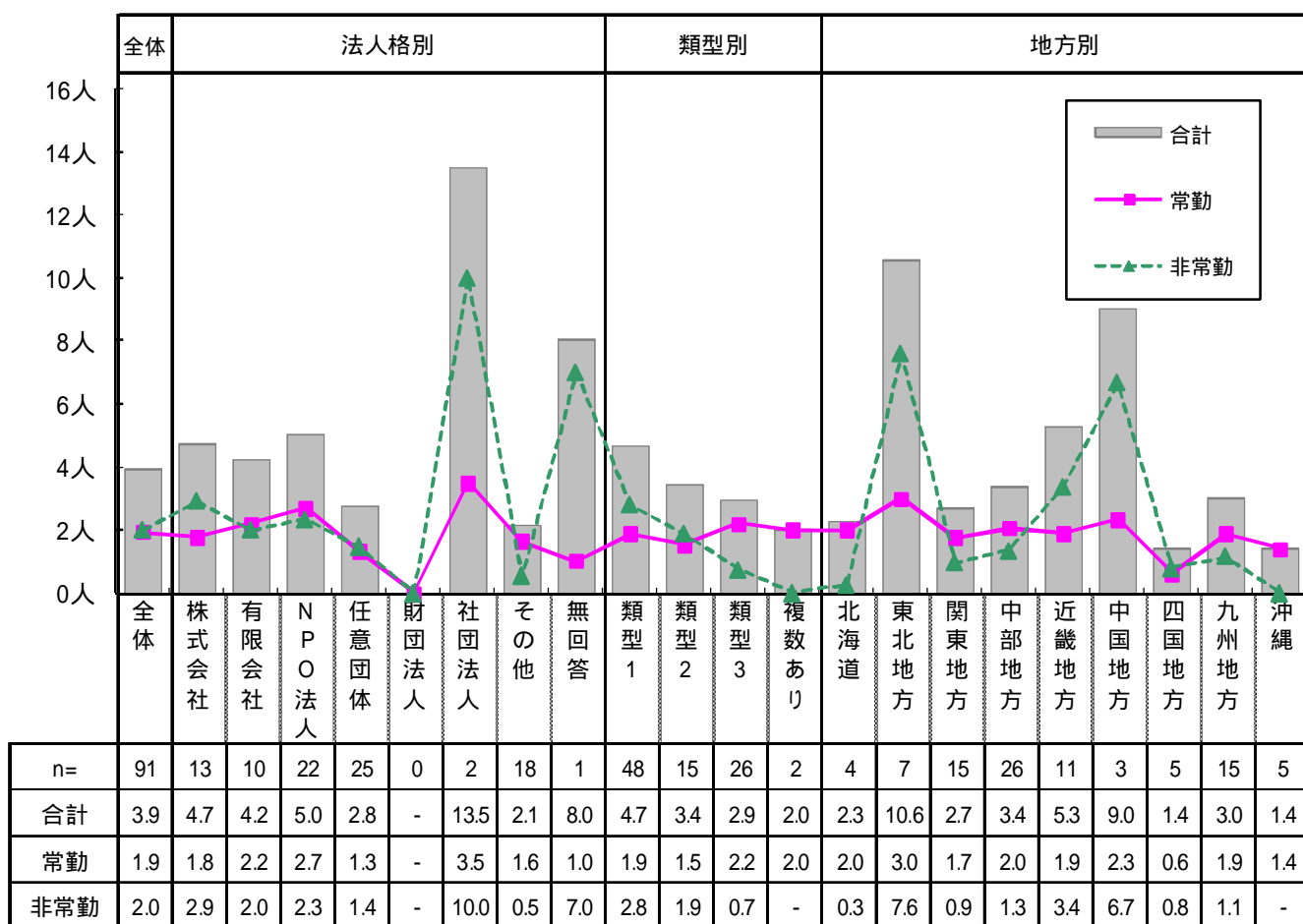


#### 4) コーディネーターに関わる常勤・非常勤のスタッフ数

・コーディネーターに関わる常勤・非常勤のスタッフ数の平均人数について、全体では合計 3.9 人、常勤 1.9 人、非常勤 2.0 人である。

・合計人数で見ると、法人格別では社団法人(13.5 人)が、地方別でみると東北地方(10.6 人)が最も多い。類型別でみると類型 3 では、他の類型と異なり非常勤より常勤の方が多くなっている。

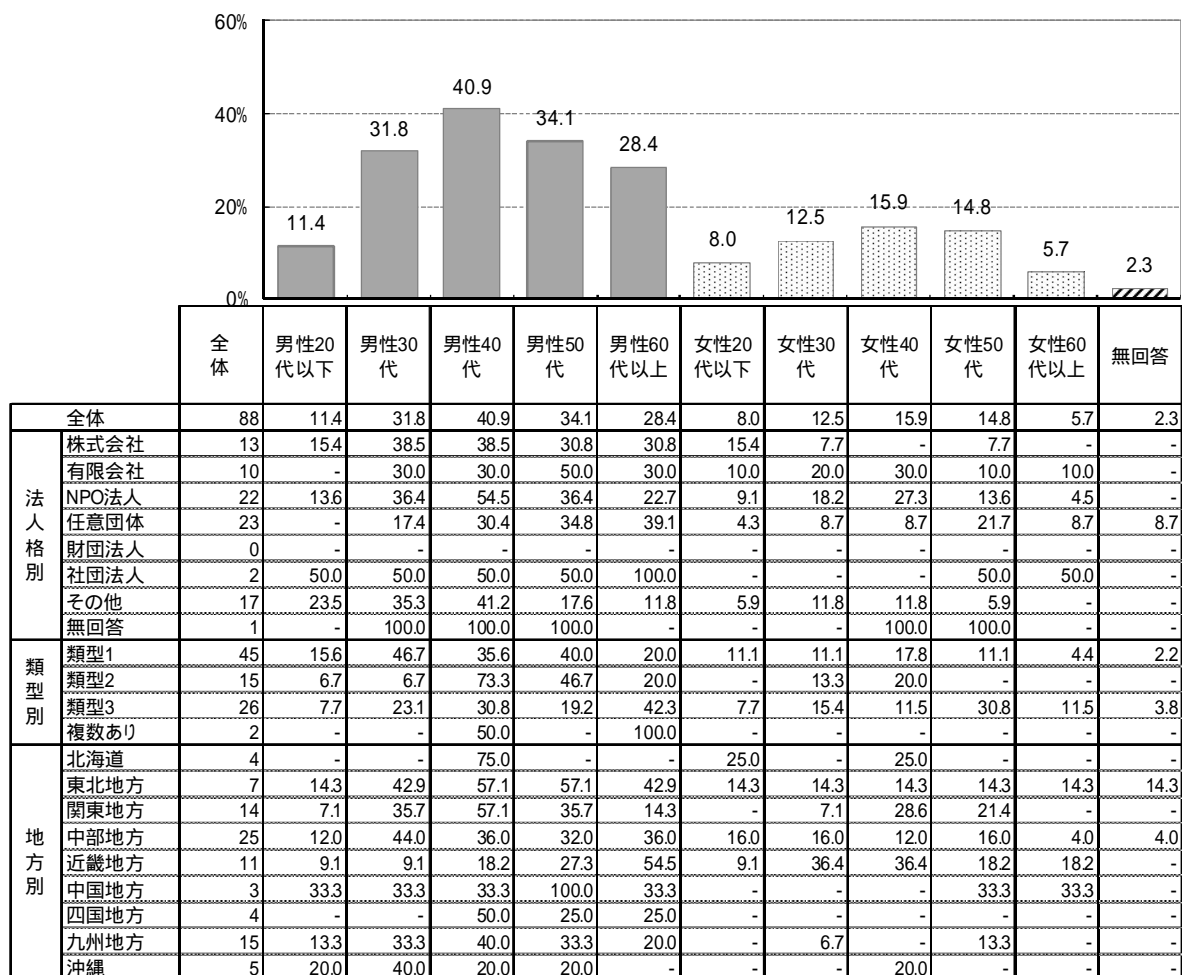
問 2-2 コーディネーターに関わる常勤・非常勤のスタッフ数。(n=91)



### 5) コーディネーターに関わる常勤・非常勤のスタッフの性別・年代

・コーディネーターに関わる常勤・非常勤のスタッフの性別・年代について最も高いのは、「男性40代」(40.9%)。次いで「男性50代」(34.1%)、「男性30代」(31.8%)、「男性60代以上」(28.4%)と続く。類型別でみると、類型1は「男性30代」が最も高い(46.7%)。

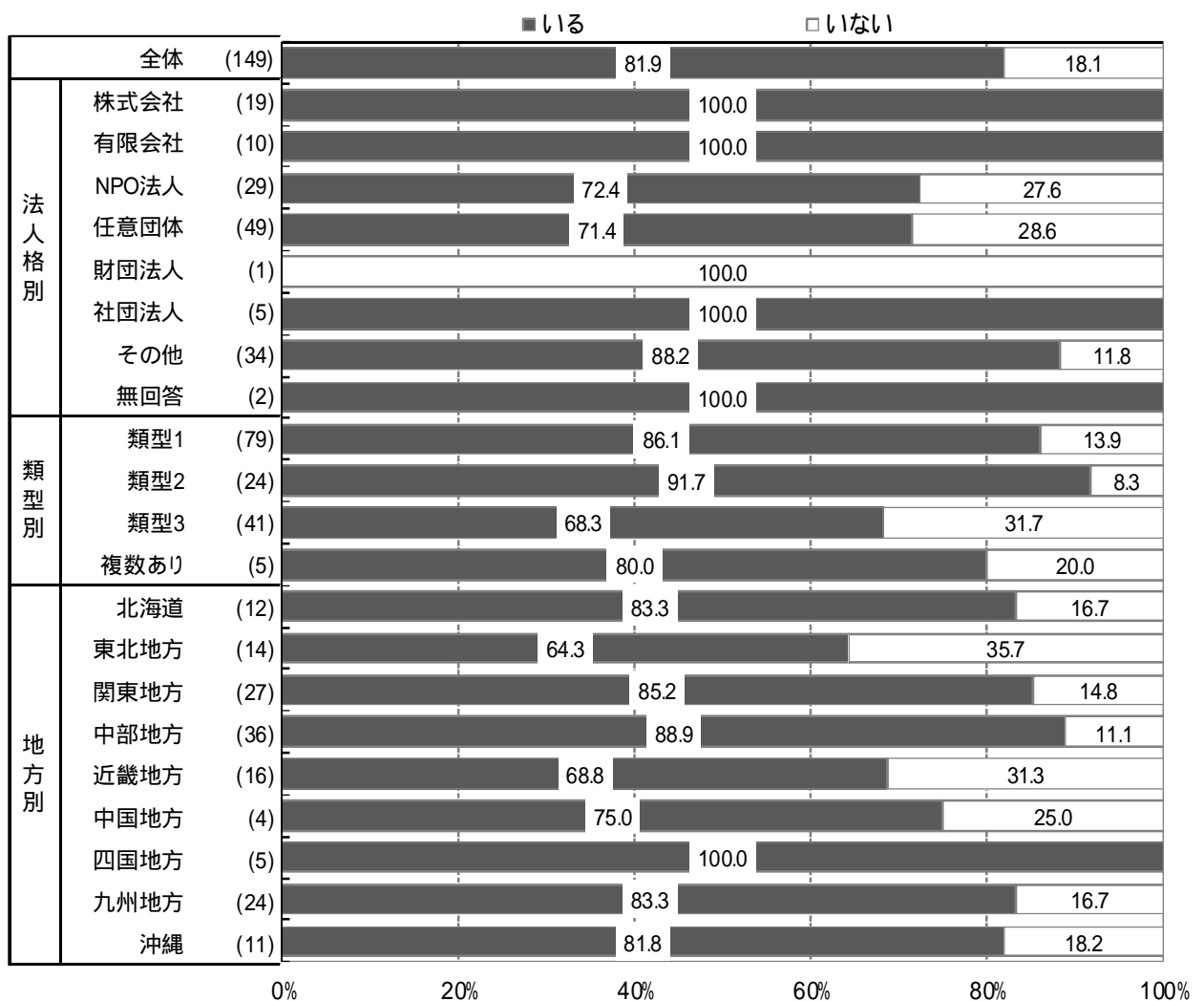
問2-3 問2-1の設問でエコツーリズム推進に携わるコーディネーターの人数を回答した場合、そのコーディネーターの性別・年代(複数回答)(n=91)



## 6) エコツアーに類するツアーガイドの有無

- ・エコツアーに類するツアーガイドが「いる」割合は81.9%である。
- ・地方別でみると、問2のコーディネーターの有無の設問では北海道が最も低かった(33.3%)が、ガイドの有無では「いる」(83.3%)と、8割を超えている。
- ・法人格別でみるとNPO法人は問2「コーディネーター有」(75.9%)が、問3「ガイド有」(72.4%)を上回っている。わずかな差ではあるものの、NPO法人はコーディネーター業に特化した団体が多いのではないかと推測される。

問3 エコツアーに類するツアーガイドの有無(単数回答)(n=149)

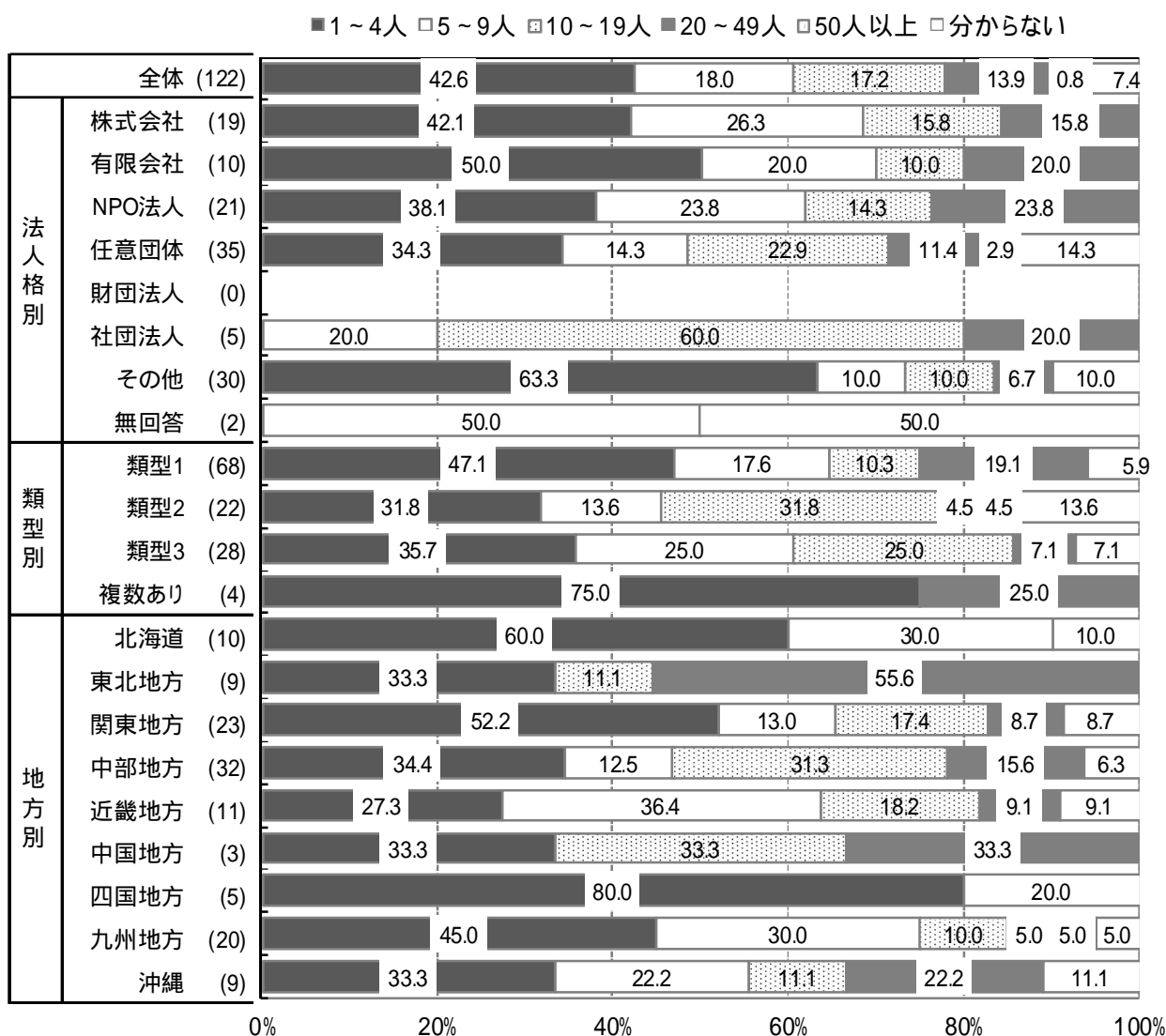


### 7) エコツアーに類するツアーガイドの合計人数

・エコツアーに類するツアーガイドの合計人数について最も高いのは「1～4人」(42.6%)。次いで「5～9人」(18.0%)、「10～19人」(17.2%)、「20～49人」(13.9%)と続く。

・コーディネーターの合計人数を問う問2-1において「1～4人」(73.6%)で最も高かったが、ガイドでも割合が高かったのも「1～4人」(42.6%)であった。ただガイドの場合は「10～19人」(17.2%)、「20～49人」(13.9%)など、2桁以上の人数を抱えている事業者が1割以上いる。これは問2-1において10名以上のコーディネーターを擁する事業者が3.3%以下だったこととは大きく異なる結果である。

問3-1 エコツアーに類するツアーガイドの人数(n=122)



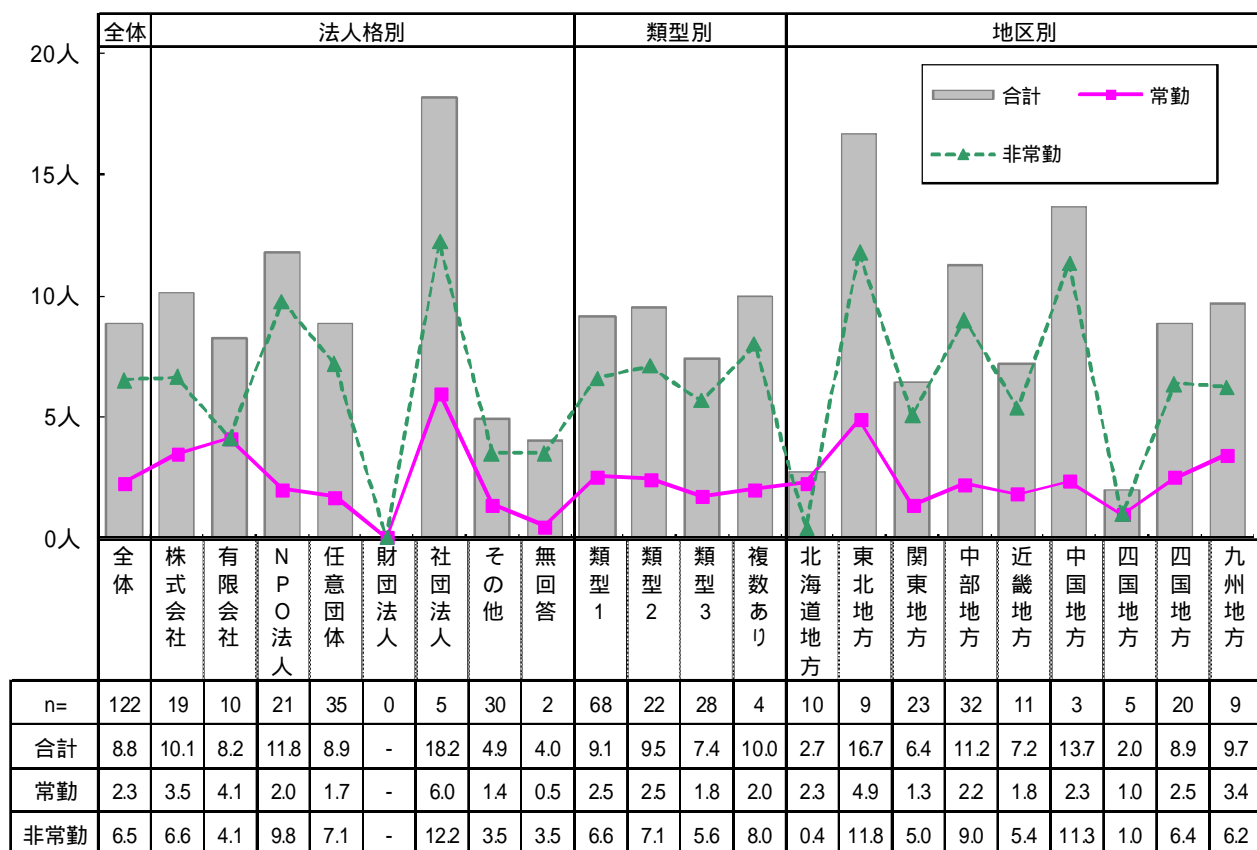


### 8) エコツアーに類するツアーガイドの常勤・非常勤のスタッフ数

・エコツアーに類するツアーガイドの常勤・非常勤の平均人数について、全体では合計 8.8 人、常勤 2.3 人、非常勤 6.5 人である。

・問 2-2 の設問において、コーディネーターの人数は全体で常勤 1.9 名、非常勤 2.0 名でほぼ同じ数字であったが、ガイドは常勤と非常勤の全体の比率が常勤 1 人に対し非常勤が 2.8 人となっている。ガイドの非常勤は、ツアーの内容にあわせてその分野に特化した地域の「名人」が関わっているケースもあるため、非常勤が多い結果になったと推測される。

問 3-2 エコツアーに類するツアーガイドの人数 (n=122)



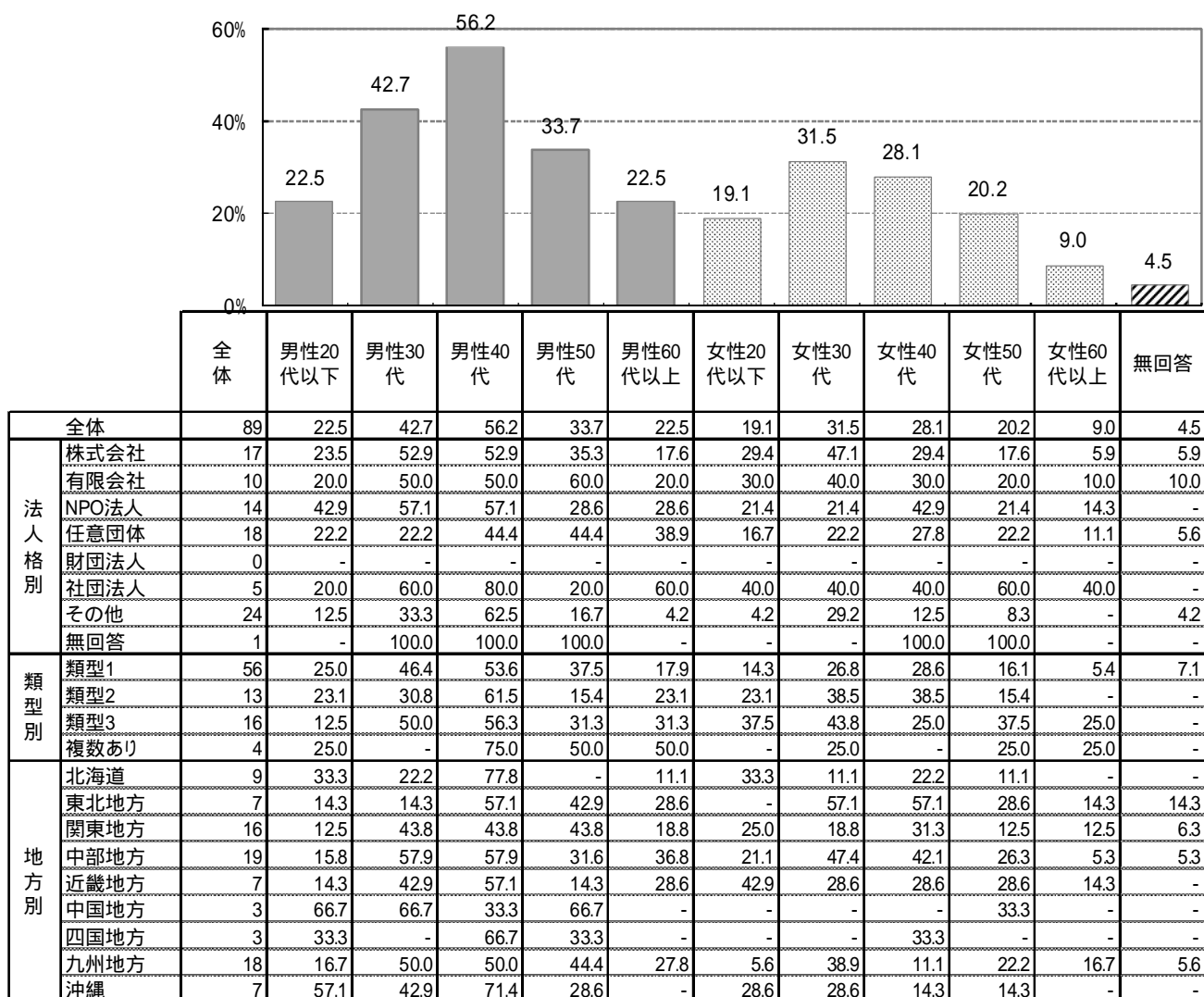
### 9) 常勤スタッフの性別・年代

・常勤スタッフの性別・年代について最も高いのは、「男性 40 代」(56.2%)。次いで「男性 30 代」(42.7%)、「男性 50 代」(33.7%)、「女性 30 代」(31.5%)と続く。

・この結果から、主力となる年齢層は男性は 40 代、女性は 30 代といえる。

・女性は 60 代以上(9.0%)に対し、20 代以下(19.1%)となっているが、男性は 60 代以上(22.5%)であり、男性 20 代以下(22.5%)と同じ数字となっている。これは問 4-1 や問 5 の自由記述に記載された「ガイドの高齢化」が、特に男性で顕著になっていると言える。

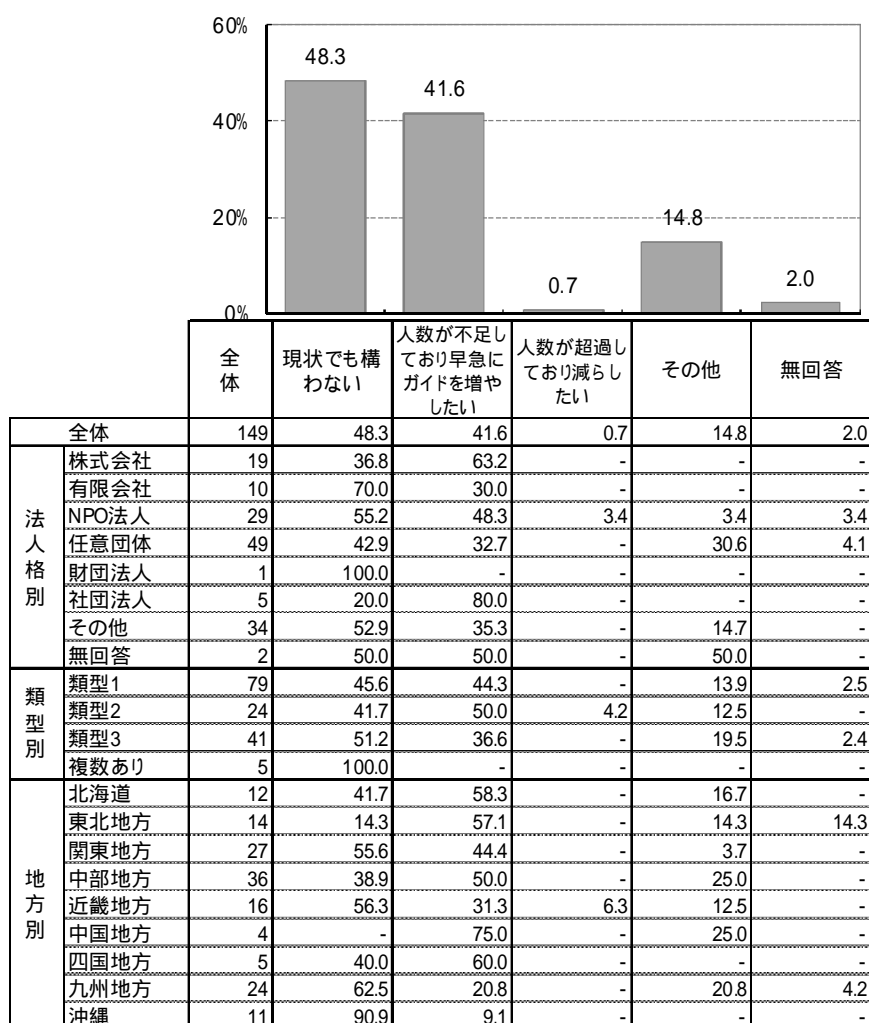
問 3-3 常勤スタッフの性別・年代(複数回答)(n=89)



## 10) エコツアーガイドの人数について(オンシーズン)

・九州地方・沖縄は「現状でも構わない」が九州地方(62.5%)、沖縄(90.9%)となっており、全体(48.3%)を大きく上回る。また「人数が不足しており早急にガイドを増やしたい」と回答しているのも全体(41.6%)に対し、九州地方(20.8%)、沖縄(9.1%)となっている。

問 4-1 オンシーズン: ガイドの人数について、現在、人数の超過や不足しているなどの認識について選択(複数回答)(n=149) 自由記述欄有



【自由記述】

- ・ガイドを増やしたいが予算がない。
- ・今後増員したい。
- ・人材育成が必要。
- ・ガイドが高齢のため、60代以下のガイド人数を増やしたい。
- ・ガイド協会の年齢層が高く、体力的にも若い人材が必要。
- ・ガイドの高齢化や後継者がいないなどの問題。それを理由にエコツアーを休止する個人や団体が出てきている。
- ・ガイド団体に所属している人はいるが、スキルの面で課題があるので、しっかりとお客様を案内できるガイドの数を増やしたい。
- ・増やしたい時がある。
- ・高齢化しているので若いガイドの養成が必要。
- ・自団体では持たない。
- ・新人がまだ未熟。
- ・期間雇用。
- ・夏と冬それぞれがオンシーズンで、単発の指導者も使っている。
- ・現在、ガイド方法、内容について研究中であり、しばらく現状で様子を見ていきたい。
- ・全体人数が不足していることはないが、実際に案内に出るのは、定年退職後や時間に余裕がある一部のガイドに偏っている。

### 11) エコツアーガイドの人数について(オフシーズン)

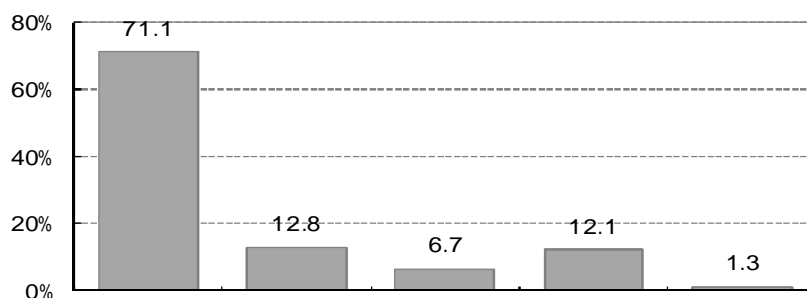
・ガイドの人数について最も高いのは、「現状でも構わない」(71.1%)。次いで「人数が不足しており早急にガイドを増やしたい」(12.8%)、「人数が超過しており減らしたい」(6.7%)と続く。

[10)と11)を総合した分析]

・全体として、オンシーズンでは「現状でも構わない」と「人数が不足しており早急にガイドを増やしたい」が拮抗するものの、オフシーズンでは「現状でも構わない」が7割を超え、オンシーズンで1%に満たない「人数が超過しており減らしたい」が6.7%となった。

・地方別で見ると、中国地方では、オンシーズン、オフシーズンともに「人数が不足しており早急にガイドを増やしたい」が多く、慢性的に不足の状態にあることが推測される。

問 4-2 オフシーズン:ガイドの人数について、現在、人数の超過や不足しているなどの認識について選択(複数回答)(n=149) 自由記述欄有



		全体	現状でも構わない	人数が不足しており早急にガイドを増やしたい	人数が超過しており減らしたい	その他	無回答
全体		149	71.1	12.8	6.7	12.1	1.3
法人格別	株式会社	19	84.2	10.5	5.3	-	-
	有限会社	10	50.0	20.0	30.0	-	-
	NPO法人	29	69.0	17.2	13.8	6.9	-
	任意団体	49	67.3	8.2	-	24.5	4.1
	財団法人	1	100.0	-	-	-	-
	社団法人	5	80.0	20.0	-	-	-
	その他	34	76.5	14.7	2.9	8.8	-
	無回答	2	50.0	-	50.0	50.0	-
類型別	類型1	79	68.4	15.2	7.6	10.1	2.5
	類型2	24	70.8	8.3	12.5	16.7	-
	類型3	41	73.2	12.2	2.4	14.6	-
	複数あり	5	100.0	-	-	-	-
地方別	北海道	12	83.3	8.3	8.3	-	-
	東北地方	14	42.9	21.4	7.1	21.4	7.1
	関東地方	27	85.2	7.4	3.7	3.7	-
	中部地方	36	66.7	16.7	5.6	22.2	-
	近畿地方	16	75.0	6.3	12.5	12.5	-
	中国地方	4	25.0	50.0	-	25.0	-
	四国地方	5	100.0	-	-	-	-
	九州地方	24	70.8	8.3	8.3	12.5	4.2
沖縄	11	72.7	18.2	9.1	-	-	

【自由記述】

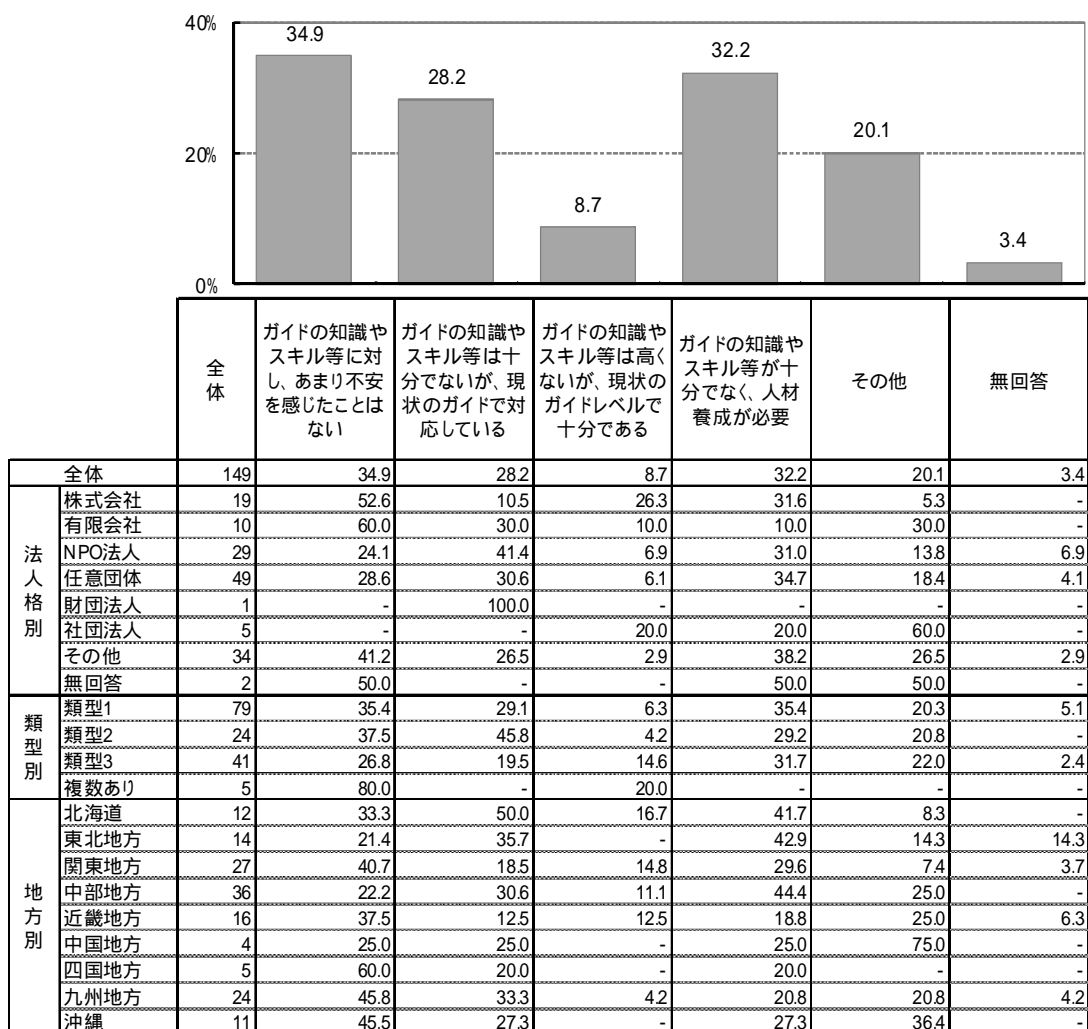
- ・ガイドを増やし、研修の場を設けたい。その上で繁忙期に対応できるようにしたい。
- ・ガイドが高齢のため、60代以下のガイド人数を増やしたい。
- ・ガイド団体に所属している人はいるが、スキルの面で課題があるので、しっかりとお客様を案内できるガイドの数を増やしたい。
- ・オフシーズンは雇用していない。
- ・自団体では持たない。
- ・その年の条件による(気象条件等)。
- ・「オンシーズン」=「ウィンターシーズン」とした場合、当地はスノーシューツアー等も実施されているが、全体的には「通年」と同様に考える。
- ・期間雇用。
- ・季節により、依頼数の片寄りあり。
- ・ガイドが常勤でないため、オフシーズン中は研修などの時期にしている。
- ・ガイドの人数は不足していないと思われるが、エコツーリズムに携わることのできるガイドは少ないと思われる。
- ・全体人数が不足していることはないが、実際に案内に出るのは、定年退職後や時間に余裕がある一部のガイドに偏っている。
- ・エコツアーを通年開催しているため、オフシーズンはない。

## 12) エコツアーガイドの知識やスキル等についての問題意識

・「ガイドの知識やスキル等が十分でなく、人材養成が必要」の回答について地方別で見ると、全体(32.2%)に比べ東北地方(42.9%)、中部地方(44.4%)となっており、問4-1、問4-2で「人数が不足しており早急にガイドを増やしたい」で比較的回答が高かった地方と重なっている。このことから、東北地方と中部地方は、「ガイド数が足りておらず、現在のガイドの知識やスキルをアップさせる人材養成の必要性が高い地域」となっているといえる。

・自由記述にも知識や技術にバラつきがある事を懸念する声や、もっとスキルを上げたいといった声があった。

問5 ガイドの知識やスキル等について、どのような問題意識を持っているか選択(複数回答)(n=149) 自由記述欄有



【自由記述】

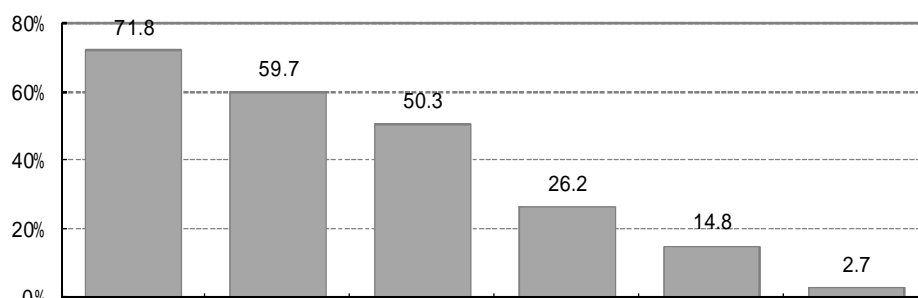
- ・知識・スキルも当然とても大切だが、併せて、ガイドが職業であることの社会的認知向上がこの国のツーリズムの優先的課題。
- ・常に知識やスキルは上方修正するべく社内でも取り組んでいる。
- ・ガイドは、知識、土地勘、人付き合い、経験、緊急対応能力など、全ての能力が求められ、客商売のため時間も不規則で、様々なニーズに対応する必要があるが、日本では給料水準が安い現実がある。
- ・高齢化による世代交代の必要性。
- ・ガイドはいないが、地域全体のガイドに関しては、知識やスキルにかなりのばらつきがあり、問題だと感じている。
- ・体感しながら学び、それを各個人が実生活の場で実践に繋がる時間をもっと提供できる場所を行政と関わりながら拡大する機会を増やしたい。
- ・お客様のニーズに応える事はできているが、現状には満足しておらず、常に技術向上に努めている。
- ・ガイドによって知識やスキル等に違いがあるため、ツアーの質を担保するためには、一定レベルまで引き上げる必要がある。
- ・伝える技術や想い、安全面におけるスキルは十分だが、動植物の知識はまだまだ。
- ・知識やスキルに個人間でバラつきがある。
- ・フィールドに精通したガイド教育システムがある。
- ・イベントごとにスタッフ研修を兼ねて実施。観光協会や教育委員会の歴史講座などに積極的に参加し、技術向上に努めている。
- ・継続的にガイド、スキルの向上は日々している。
- ・レベルに合わせたガイドがいるが、もう一段階upしたスキル集団を目指している。
- ・おもてなしの技術が必要。
- ・ガイドのスキルと同等のビジネススキルが必要。
- ・ガイドの知識や技術にバラつきがある。
- ・知識は問題ないが、接客やリスクマネジメントのスキル等の人材養成が必要。
- ・ガイドの国家資格化に対して自己負担してまでスキル等を身に付けてもらえるかが課題。
- ・当団体所属のガイドはなし。既存のガイド団体やガイドにジオパークガイドとしてスキルを身に付けてもらいたい。
- ・知識は豊富であるが、客層に適した話術や臨機応変な対応などスキルは高めていく必要がある。
- ・常にガイドを育てつつ今ある能力の中でツアー内容を組み立てていくので緊急的な問題意識はない。
- ・構成員(エコツアー実施事業者等)のガイドについて協議内容としていない。



### 13) エコツアーガイドに求められるサポート力

・ガイドに求められるサポート力について最も高いのは、「エコツアー等への参加者がもう一度参加したくなるような魅力あるガイドが必要」(71.8%)となった。

問 6 ガイドに求められるサポート力について、どのような対応が必要か選択(複数選択)  
(n=149) 自由記述欄有



	全体	エコツアー等への参加者がもう一度参加したくなるような魅力あるガイドが必要	エコツアー等への参加者が楽しく学べるよう、案内ができるガイドの育成・確保が必要	地域のエコツアーリズムの活動を牽引できるようなガイドの確保が必要	他地域にも普及できるようなガイドの育成・確保が必要	その他	無回答	
全体	149	71.8	59.7	50.3	26.2	14.8	2.7	
法人格別	株式会社	19	78.9	47.4	47.4	10.5	5.3	-
	有限会社	10	70.0	60.0	60.0	20.0	20.0	-
	NPO法人	29	69.0	55.2	37.9	17.2	17.2	6.9
	任意団体	49	69.4	65.3	51.0	34.7	6.1	4.1
	財団法人	1	100.0	100.0	-	-	-	-
	社団法人	5	100.0	60.0	80.0	40.0	40.0	-
	その他	34	70.6	61.8	55.9	29.4	23.5	-
	無回答	2	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	-
類型別	類型1	79	74.7	58.2	54.4	26.6	13.9	2.5
	類型2	24	83.3	58.3	50.0	20.8	12.5	-
	類型3	41	63.4	65.9	43.9	26.8	19.5	2.4
	複数あり	5	40.0	40.0	40.0	40.0	-	20.0
	無回答	2	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	-
地方別	北海道	12	83.3	58.3	58.3	16.7	8.3	-
	東北地方	14	78.6	64.3	57.1	14.3	14.3	7.1
	関東地方	27	74.1	44.4	55.6	22.2	-	3.7
	中部地方	36	77.8	69.4	47.2	33.3	19.4	-
	近畿地方	16	50.0	56.3	43.8	18.8	25.0	6.3
	中国地方	4	75.0	75.0	75.0	75.0	25.0	-
	四国地方	5	40.0	40.0	100.0	60.0	-	-
	九州地方	24	70.8	58.3	37.5	16.7	16.7	4.2
	沖縄	11	72.7	72.7	36.4	36.4	27.3	-

【自由記述】

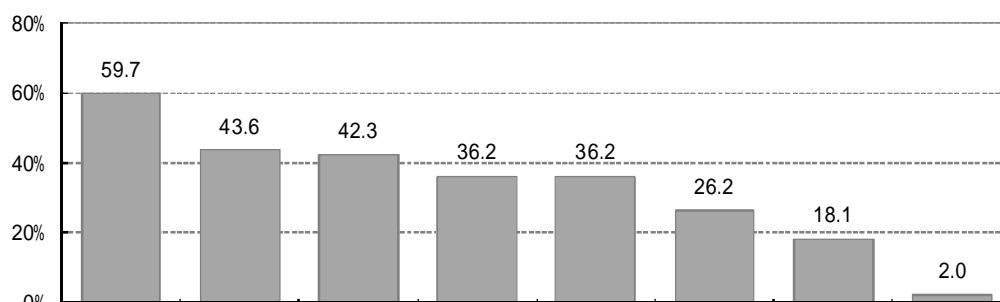
- ・他団体とのネットワークを構築できること。
- ・インタープリテーションプログラムを行うことができるガイドが1~2名ほしい。
- ・非日常ではなく、一見地味な日常をどのように捉え、考え、ゲストやビジターに社会的なメッセージを届けることが出来るように努める姿勢を養うこと。
- ・思いやり、ホスピタリティなどガイド個人の人柄(人間性)に依存する部分が大いと思う。
- ・世界のガイドという仕事から様々な事例を学び、日本の将来のガイドの模範となること。
- ・プロモーション、マーケティング能力。食えるプロガイドとしての活動。
- ・理想は高いが出来る範囲で少しずつ、欲張ると無理が生ずる。
- ・ガイドを育成できる人材の育成。
- ・個性を活かした育成が必要。
- ・地域力が増してくるガイド方法の提案。
- ・沖縄観光の手本を示すことを社是としている。
- ・独自の魅力を引き出せる企画力と広報力、世間のニーズを読む力が必要。
- ・満足度を上げて、リピーター・口コミが重要。
- ・通常雇用がむずかしいので、非常勤のガイドを増したい。
- ・毎年新情報を盛り込んだマニュアルを作成して小中高で扱っている教材の現状を学び、リスクを少なくする為の救急法やアマチュア無線資格等の更新をしている。

#### 14)「人材」についての問題や今後の課題等

・「人材」について最も高いのは、「生業としての給与の支払いが難しい」(59.7%)。

類型別でみると、類型 3 は「人材の高齢化・後継者不足」が最も高い(53.7%)が、「生業としての給与の支払いが難しい」が低くなっている(43.9%)。

問 7 エコツーリズム推進における「人材」について、現在、問題となっていることや、今後の課題等を選択(複数回答)(n=149) 自由記述欄有



		全体	生業としての給与の支払いが難しい	人材の確保が難しい	人材の高齢化・後継者不足	専門的知識を持つ人材の不足	統括・コーディネートできる人材の不足	スタッフの定着が難しい	その他	無回答
全体		149	59.7	43.6	42.3	36.2	36.2	26.2	18.1	2.0
法人格別	株式会社	19	57.9	52.6	31.6	26.3	36.8	26.3	10.5	-
	有限会社	10	40.0	30.0	50.0	10.0	10.0	30.0	30.0	-
	NPO法人	29	69.0	34.5	27.6	48.3	34.5	31.0	10.3	6.9
	任意団体	49	53.1	40.8	57.1	36.7	46.9	18.4	18.4	2.0
	財団法人	1	-	-	-	-	100.0	-	-	-
	社団法人	5	40.0	40.0	40.0	20.0	60.0	40.0	60.0	-
	その他	34	70.6	58.8	38.2	44.1	26.5	29.4	17.6	-
無回答	2	100.0	-	50.0	-	-	50.0	50.0	-	
類型別	類型1	79	67.1	49.4	39.2	36.7	34.2	35.4	15.2	2.5
	類型2	24	66.7	37.5	41.7	45.8	33.3	12.5	20.8	-
	類型3	41	43.9	41.5	53.7	34.1	43.9	19.5	17.1	2.4
	複数あり	5	40.0	-	-	-	20.0	-	60.0	-
地方別	北海道	12	66.7	58.3	41.7	58.3	50.0	16.7	-	-
	東北地方	14	71.4	42.9	64.3	50.0	50.0	7.1	14.3	7.1
	関東地方	27	63.0	40.7	37.0	40.7	37.0	29.6	7.4	-
	中部地方	36	69.4	55.6	50.0	38.9	33.3	30.6	19.4	-
	近畿地方	16	56.3	37.5	56.3	31.3	31.3	18.8	31.3	6.3
	中国地方	4	50.0	50.0	50.0	75.0	75.0	50.0	50.0	-
	四国地方	5	20.0	60.0	60.0	40.0	40.0	40.0	20.0	-
	九州地方	24	54.2	25.0	29.2	4.2	25.0	20.8	16.7	4.2
沖縄	11	36.4	36.4	-	36.4	27.3	45.5	36.4	-	

【自由記述】

- ・金儲け主義のにわかガイドが年々増えてきて質の高いガイドが少ない気がする。
- ・若い人材や長期活動できる人材が必要。そのためにも給与水準 UP や社会的な地位 UP も必要。
- ・ツアーを増やすためには人材の確保が必要であるが、同時に需要を増やす必要がある。
- ・狭義のエコツーリズムではなく、広義のエコツーリズムの考え方を社会的に一般化していく努力が弊社も含む事業者・研究者・行政・業界団体などに求められると考えている。まだまだ、エコツーリズムを含む地域の持続可能性や自律性を高めていくことに資するツーリズムはこの国に一般化してはいない。
- ・ツーリズムメニューづくりから必要。
- ・日本の法律の行方(車の免許、タクシーの免許、旅行業の免許、通訳の免許、船の免許、保険制度など、制度の縛りが多すぎて、生業としてのガイドになるためのコストと時間がかかわる点。)ガイドを志す目的と、制度が存在する目的は違うような気がする。ガイドはお客さんを楽しませたいと思うだけだが、業界団体は必然的に、それを管理しようとする点。行政と民間のバランス。
- ・地域住民の理解と協力。
- ・当協議会自体が行政主体の団体であることから、人事異動等でのスタッフの交替が常に生じ、エコツーリズムを推進する必要性なども、都度、学び直していく必要が生じてしまう。
- ・生きる上での価値観の転換を上手く広げることがひとつの課題かと考えている。
- ・季節による業務の多寡の差が大きく、常勤で雇用できる人数に限られるため、繁忙期のスタッフへの負担が大きい。
- ・主にインバウンド対応。
- ・外国人が多くなってきた。外国語に対応できる人材の確保が難しい。
- ・語学力のあるスタッフの育成と確保。
- ・常に技術向上を求めている。
- ・ガイド2人のところ、5~6人で対応し、スタッフ研修をしている。ガイド料は運営費にし、プロガイド育成に努めている。
- ・本業としてやるのが困難、それでも10年やっている。向こう10年はやれる方針、計画はあるが、これだけでは生業としては難しい。
- ・若い人材の育成をするためには、生業として成立する必要があるが冬季の仕事の無さで難しい。年金受給者を軸に事業を展開している。
- ・魅力的なガイド&インタープリターの育成。
- ・大きな問題はない。発地型のガイドのため、新たな人材との出会いがあれば、それに見合う仕事を創っていきたい。

## 15) エコツーリズム取組全般について

自由記述にて回答

### <人材育成 - ガイドの高齢化 >

- ・個人でガイド兼登山ガイドをしているが、20代のガイドが非常に少なく後継者がいないのが実情。30～40代は充実しているが、次の世代がいない。これだけのフィールドがあるので、次につなげたい気持ちが個人的に強い。
- ・当地はエコツアーコーディネーターがいないため、魅力あるエコツアーが作れなかったり、斬新な誘客策が打てず、地域振興につなげられていない。これまでも町や環境省の主催でエコツアーコーディネーター育成事業が行われたが、最終的には生業としてガイドの仕事が成り立たないため、コーディネーターになろうとする者が出てこない。ガイド以外の人でそれらしい人材もおらず、行政や観光協会が間に入ってエコツアーが行われている状態。行政は人事異動があり、観光協会は人員が少なく成り得ないため、地元ガイド協会から人材を作るべきと考えるが既存ガイドは高齢化しており、今年新たに認定した新人ガイドに期待するところだが、まだまだ経験が浅く、コーディネーターの育成にはまだ時間がかかりそうで、その間に当地は世の中から忘れ去られてしまうのではと危惧している。
- ・エコツーリズムへのニーズは高まりつつあると思うが、対応できるガイド等のスタッフが高齢化しており、後継者の育成が急務であると考え。しかしながら、現状ではエコツーリズムで生計を立てることは困難であることから、若い世代のスタッフの確保は難しく、対応に苦慮している。

### <人材育成 - 地域に特化したガイド >

- ・他の分野の地域創生と重なると思うが、地域(人・文化・歴史)を理解したコーディネーター・コンシェルジュなどが不足していると感じている。特に私どもの地域(北関東)は古くから職人肌の気質の人達が多いため、「色々な人をつなげる」には時間が異常にかかる。そういった人が地域の中で生まれて来るのが良いが、外からでないで働かせない事情もある。また、外からではよそ者扱いをされてしまう部分もあり、地元の者としては非常に頭を抱えている。大きな枠組みでどの地域でも通用する様なコーディネーターの育成は要らない。地域内で活躍する人を掘り起こしたり、その掘り起こした人材をしっかり進めていけるような基盤やお金などを支援できる仕組みが必要だと考えている。(それぞれの地域にあわせた支援・持続可能な地域づくり支援)
- ・他地域でも言われることだと思うが、小笠原では12月から2月がオフシーズンとなり、集客が減る。オフシーズンでの減収がスタッフを抱えづらい要因になっていると考えている。そして現在のところ良い打開策はない。
- ・地域に卓越したガイドの育成。
- ・地域振興目的でガイド活動を行っているが、単独での活動には限界があり、尾瀬全

体での盛り上げが不足している。地域のためにも、お客さまに楽しんでもらえるよう、受入れ体制づくりを改めて行う必要がある。

- ・協議会として、エコツーリズム啓発のためのセミナー等も実施しているが、「理念は出来るが実践は難しい」とした意見を数多く聞く。定着の為には、エコツーリズムを地域にとって必要な「業」に育てていくことが出来るように、地域を引っ張っていく人材(コーディネーター)が必要である。
- ・その地域の自然と文化の資源や素材を活用して、その地域の課題・問題を解決することをその地域に合ったエコツーリズムとしてビジネス化(CB化、SB化)出来る様なその地域型のエコツーリズムを目指したい。

### <人材育成 - 研修 >

- ・エコツーリズムガイド講習会を頻繁に開催してほしい。
- ・ガイドの地位向上が必要。専門団体による長期の研修プログラムが大切。今後は語学力があるかないかで差別化が進むと思われる。
- ・若いガイドの育成問題や現在活動している個人のガイドの取りまとめなどが課題の一つとなっている。
- ・林業者、農業者ではない人によりそれらの持つ「環境保全」力を周知してゆくための人材養成をしないと、どうしても生業としての嘆き色が濃くなってしまい、環境問題への問題提起になりにくい。



参考:「平成 27 年度エコツーリズムガイド等養成研修」(環境省)の様子

### < エコツーリズムガイドを生業とするために >

- ・定年後にガイドを始める人が増えてきている。これらの人々は小遣い程度に稼げればいいという感覚なので、かなり安い仕事でも受けてしまう。(安かろう悪かろうガイド)。ガイドを生業としたいと考える若い方から仕事を奪う結果となっており、若い方を受け入れることが難しい現状がある。これが大きな問題だと考えている。
- ・通年でガイドが活動できるほどの集客力がないので、生業にするのが難しい。社員も雇いにくい。しかし今後のツーリズムのなかでは欠かせない分野だと思うので頑張っで多くの人にPRしたい。ガイド教育もだが、顧客教育というか顧客へのPRも必要と思っている。
- ・若い人たちが充分にエコツアーの仕事だけで安定した生活できるような収入の確保が絶対必要。
- ・地域に一人親方のサービスばかりになると持続可能な産業ではなくなり、どんぐりの背比べ的な質になってしまう。もはやガイド組合のような物を作り、ガイドをしている人間とオフで趣味的にスキルアップする時間とをちゃんと分けられ、経済的に自立できるようにした方がいいと感じている。
- ・地方行政(市)からの支援や応援など協力がほとんどないのでスタッフの確保や、スキルアップなど基礎に係わる経費の捻出、スキルに合わせたツアー料金の設定による収入不足や生業とするだけの給与を支出できないので、やる気のあるスタッフの定着も難しい、人的な問題が大きく打開策に苦慮しているところ。

### < 地域連携 >

- ・本州と沖縄県内との連携が少ないと感じている。沖縄県内での連携は年々進んでいる。
- ・隣接する自治体エリアにもエコツアーに利用している箇所があるが エコツーリズム推進法では全体構想のエコツーリズム推進区域は当該市町村の行政区域内のみとなっている。近隣市町村と連携しエコツーリズムを進めることは効果的であると考えられるが、各市町村で観光に対する取組やエコツーリズムに対する理解に温度差があり、それぞれの自治体が協議会を持ちエコツーリズムを推進することは不可能である。隣接する自治体が合意の上で協議会へ参画し、当該市町村の行政区域外も推進区域に含むことができるようになることが望ましい。また全体構想を策定し認定を受けることでのメリットが明確に周知されれば、全体構想を策定する地域も増えるのではと考える。
- ・地域活性化を試みてはいるが、なかなか現地の(特に高齢者)の理解を得るのが難しい点。具体的には自然を商売にするのをよく思っていない方が多い。
- ・地域社会では、本当に大切なものを見つめ、活かすエコツーリズムは、今後の社会全体の仕組みとしても、必要だと感じている。

- ・地域のエコツーリズムに対する認識に温度差があり、地域全体としてなかなか前に進めない。行政、民間を含めてエコツーリズムの議論が必要。
- ・環境省によるエコツーリズム推進アドバイザーから「エコツーリズムは地域おこしのために観光事業を行うこと」と教えていただいた。身近にある、エコツーリズムプログラムを提供している事業者との共通理解や連携が進まないと大きな活動に育っていかないと実感。

### <エコツーリズムの認知>

- ・エコツーリズムの普及・定着を図るためには、エコツーリズム自体の認知度をもっと高める必要がある。
- ・ガイド業の世間の認識が低いため、ガイドの報酬が低い。そのため、ガイド業を希望する人材が少ない。
- ・エコツーリズムの知名度がまだまだ低い様に思われる。官民一体となってその楽しさ、有効性等の啓蒙活動が必要かと思う。
- ・専門性の高いスタッフがエコツアーや体験学習、環境教育等に従事する際、その価値を正當に評価され、それに見合う対価を得る事ができなければエコツーリズムガイドはもちろん、エコツーリズムそのものが浸透していかないと思う。
- ・まだまだ一般的に“エコツーリズム”という言葉自体も浸透していないと日々感じている。
- ・何年もエコツーリズムを意識して、取り組んできているが、認知度が、まだまだ足りない状態。お客様が、意識する機会がまだまだ足りていない。改善や、より一層、取り組みを強くする必要があると思う。
- ・参加しているお客様はエコツアーに参加しているという認識はほとんどない。環境や地域に配慮したツアーで、参加者にはそれに協力していること。エコツーリズムという言葉がもっと普及してほしい。
- ・その魅力が一見して解りやすいアクティビティは人気も定着し、その意味では(ゲスト・ビジターが意識している / していないに関わらず)日本でもエコツーリズムは着実に定着しつつあると認識している。しかしながら、一方で、一時期のような社会的な関心興味の熱はやや冷めている感も有り、自然の保護保全や地域社会の持続可能性・自律性にお役に立てるツーリズムをこの国に根付かせていく不断の努力や智慧、行動が私たち事業者も含め、関わる全ての皆さまに求められていると思う。自戒を込めてのコメントだが。

### <国への要望>

- ・プロガイドとボランティアガイドをしっかりと線引きしプロガイドの質を一定化するためにガイドの国家資格が必要。また国策でエコツーリズムという考え方を広く日本国内に



周知。またインバウンドに対応したプロモーションなどを行いマーケットそのものを大きくしないといつまでたっても自走できる組織は増えない。

- ・エコツーリズムに関心を持つ人を増やすため、国を挙げての広報、キャンペーンにさらに力を入れて欲しい。
- ・エコツーリズムを持続的に継続するためには人材確保及び育成が必要。しかし、当該業務の性質上、雇用する場合に労働法のハードルが高いので法的規制緩和が求められる。
- ・地方の力も勿論ですが、中央から発信する力の影響力はとても大きいと思う。今後ともよろしくお願い致します。
- ・道路運送法、通訳案内士などの現行法が参入障壁となっている。多様なニーズに応え、収益を向上させるためには規制緩和が必要不可欠。経営の向上は、有能な人材の確保や人材育成に投資され、エコツアーの質の向上にも寄与する。近年、各地でエコツアーが行われているが、価格や質のバラつきが大きくエコツーリズムに対する評価が下がりつつある。エコツーリズムの普及や定着のためにも、一定のレベルを確保するための施策(研修や情報交換、議論する場)が必要。

#### <エコツーリズムガイドの資格>

- ・エコツアーに関するプランナーについては何か資格認定などすれば動きをつくりやすくないか。
- ・ガイドを生業とするためには、日本にはガイドの障壁となる制度が多いような気がする。旅行業の免許、自動車2種免許、遊漁船の免許、外国人を案内する免許、これらの免許の取得者層はほとんどが退職者で、これらの年齢層の業界間のしがらみが次世代のガイドを志す若年層を圧迫しているように感じることもある。これからの若い世代は、素直であり、純粋に自分たちの暮らす場所を人や友達に紹介したいと考えてガイドを志していると感じるが、考慮すべき制度が多い点、特に日本の田舎地域には世界にアピールすべき素材があるが少子高齢化で人材が不足している点、そもそも資金力が不足して生活できない点、ほとんどの法律は都会で決められて知らないうちに田舎にも施行されてしまう点など、せっかく、日本を世界にアピールするための素材が存在しているにも関わらず、日本内部のしがらみによって、それを潰してしまう事も多々あるように感じる。例えば、世界の観光という意味では、近年、発展途上国への観光は世界的に人気であるが、これらの地域はある意味、制度が整っていない地域だと言えるし、何かを失ってしまった先進国の人々が、発展途上国の古き良き時代の光景への世界的回顧主義というのも世界の観光の潮流だと感じるし、そもそも旅行という言葉の定義は、そういう点にあるのも確かだと感じる。

### <外国人対応>

- ・観光業関連では外国人誘客及び対応の取り組みが増え、観光経済が優先されているように思える。環境や文化の保全などの取り組みも維持或いは増やし、バランスを取っていただきたいと思っている。
- ・訪日外国人観光客からのニーズも高まっているが、通訳案内士の資格を持っていることがネックになっている。2020年までには通訳案内士が不足することが想定されるため、規制緩和やクラスに分けた資格取得の簡易化に向けての運動をお願いしたい。またエコツーリズムのフィールド整備に関する関係省庁のさらなる理解と協力を頂きたい。
- ・伊勢志摩サミットが開催されることで、伊勢志摩がますます注目され、外国人観光客もこれまで以上に増加することが見込まれる。鳥羽市だけでなく、伊勢志摩エリア全体で外国人対応やエコツーリズム推進をしていくことが、今後求められると思う。
- ・外国人旅行者の増加によって、日本国内のエコツーリズムもグローバル化していく中で、個人事業主としては未整備なことが多く、受け入れも難しい。今、行っている事業で精一杯なところだが、これからガイドになる人には、そうしたことも視野に入れて勉強して欲しいと思う。

### <次世代に対して>

- ・エコツーリズムの思想の展開を若者をターゲットにすることで次世代に伝えるために首都圏の小中高生徒の教育、旅行の誘致に取り組んで現在に至るが、小人数旅行の傾向が強まるのは地域とかかわるプランが光を浴びつつあるのを歓迎している。
- ・沖縄においては特定観光資源であるサンゴ礁保全活動への通年貢献が、次世代エコツーリズムの証となれば幸いである。
- ・もっと集客し、次世代につなげたい。

### <エコツーリズムに取り組んでいくうえでの信念>

- ・浪費的な都会的生活に疑問を感じ、山村などの自給的な暮らしに関心を高め、可能性を感じて頂けるようなツアー、ガイドを心がけている。そのための技術や知識は様々な形があるので、資格や様式に拘らず、日常の自給的な生活から生まれるリアルに基づいた言葉を大切にしている。型にはめ込んだツアーではなくガイドの個人のし好性や個性を大事にしている。ただし、日常でのスキルアップは厳しく行う。私たちはそんな方針で活動している。
- ・エコツーリズムを自然からの恩恵と考え、その学びを普及させつつ、自分達もその暮らしから日々学び続けている。バランスよく自然と共生する暮らし方と、その知恵は、限界の眼看着てきている今のグローバル社会(消費社会)への新しい価値観と生き方に繋がり、ひいては人々が本当に必要なものを再認識できる時間に直結すると考える。

こういった考え方が、少しでも多くの人に拡散できるように、行政と関わりながら情報発信してゆくことが今後の弊社のテーマ。衣食住。すべてに繋がる学びと実践、普及がエコツーリズムの取り組みの大切にしたい所と考えている。

- ・屋久島という他では体験できない自然体験から、本人の中に眠る本来の自分に向き合い、自然と心を繋げていくことができれば、いいと思っている。最終的には、屋久島が素晴らしいのではなく、近くにある自然を大切にできるちょっとした心遣いを自分自身も学んでいきたい。

#### <エコツーリズム全般に対して>

- ・良質なガイドの育成、地域の理解、規制緩和など課題は多い。旅行会社はガイドコストの理解が低い。ツアーのクオリティや安全を確保するガイドの配置の理解がされにくい。旅行者はガイドによるツアーの案内を求めているが、コスト意識が低い方が多い。
- ・地域の将来におけるエコツーリズムの意義は大きく、弊社事業の柱のひとつとして推進している。エコツーリズムだけを生業とするには厳しい現状。現在は、エコツーリズムの発想で健康・癒しをテーマにしたプログラムに取り組んでいる。自然の中で人が健康になり、それにより自然環境や地域が維持されることを目指している。地域内での理解と協力を仰ぎ、より付加価値の高いプログラムづくりを進めるとともに、エコツアーが旅のスタイルとして今後ますます定着することを願う。
- ・マストツーリズムから個人旅行、現在は外国人(個人旅行含む)と観光に対する変化は近年特に急速に変わっている。対応する人(いわゆるソフト面)の変化は必要だがその環境や自然の景観、例えば近隣の駐車場の増加、外国語の標識など 勢い余って変わる必要のない部分まで変わりそうで怖いなと感じている。(堅く言うと懸念だが)この先10~20年を見越して 今後は義務教育の間にエコツーリズムの考え方など学べると良い(首都圏や人口過密で身近な自然の少ない地域は特に)。
- ・エコツーリズムを実践する上で、やはり地域を点で捉えるのではなく面でつながりを持たせる工夫が必要であると考え。また即効性や効果が目に見えるものではないので時間もかかり、若い世代に理解を促す為には、なにか工夫が必要なのでは?と日々考えている。エコツーリズムは、まだまだ日本では、成長途中であると思う。さらなる精進を心がけたいと考えている。
- ・エコツーリズムガイドと観光案内ガイドの役割の違いを明確にPRしてほしい。

#### <その他>

- ・現状ではまだエコツーリズムには取り組めていない。資源の調査、ツアープランの作成からガイドの育成などゼロから取り組む必要があり、それだけのことができる人材、時間がない。ただ、資源はあると思うので、今後取り組みを目指していきたい。

- ・地域の自然・歴史・文化資源をもとにツアー等を企画し、市内外に広めたいと考えているが、なかなか成果となって表れないことを残念に思っている。
- ・地域への経済効果も目的にはしているが、これも成果と言えるまでにっていない。
- ・まだまだエコツーリズムが島に浸透していないので、島民の意識を変えていきたい。
- ・来てくれるお客様に対してより高い満足感を提供出来る様にしたい。
- ・東北はすべて、他の地域より遅れをとっている。素材の発掘などが今後は必要かと思う。
- ・エコツーリズムの協議会を立ち上げたときに、「エコツーリズムとは一体何なのだ」という意見を多く聞いた。それを説明するのに一苦労だったが(私も分からないので)、エコツーリズム憲章などを熟読し、なるほどなと思った。具体性に乏しい反面、自然から歴史・文化など幅広い守備範囲を持っていることも魅力。グリーンツーリズムやブルーツーリズム、ジオパークなど、自分が活動している地域には多くのポテンシャルがある。これらを統括するのが「エコツーリズム」だと感じている。先日、環境省のエコツーリズムガイド等養成研修の案内をいただいたが、残念ながら行くことができなかった。仕事を休んでいく人もいるだろうし、財源の厳しい団体が多いので、「受講料無料」などとケチケチしないで宿泊費用も公費で見て頂きたい。
- ・地域資源を活用した活動の場合、企画内容が行政主導のものと被る事が多く、その場合数百円で参加できる行政主導のイベントに人が流れてしまう。参加費数千円の当センター企画のイベントは毎回集客に苦労している。お客様が数千円払う価値のある企画を提供しなければならないが、それには人員・人材不足である。
- ・(1)エコツーリズムの普及を推進していくに際しての「基本的理念」の周知が不足していると思われる。(2)色んなツーリズムとの線引きが定かでないと感じている。(3)エコツーリズムだけで生業が成立する場合、エコツーリズムに分類すべきなのかどうか疑問を持っている。(4)上記(3)で生業が成立するとしたら、エコツーリズムの継続的展開が可能な地域・職業・人、等は限定されると思う。
- ・ ツーリズムが増えてきた。エコツーリズムもその1つのカテゴリーとして認知はされていると思う(ツアーのお客様の感想)。しかし、エコツーリズムも今後新しい何かが求められる時期だと思う。
- ・当地も遅ればせながらエコツーリズムに参戦しはじめた。我が協議会もいよいよ地元を流れる川の流れを基軸としたエコツーリズムを発進しはじめた
- ・旅行商品化するとどうしてもツアー参加料金が高くなってしまう。参加者が求める質の高さと低料金のバランスに苦慮している。

## ． 都道府県/市町村ごとの人数

### 1) 都道府県ごとの人数

回答が得られた団体の所在地を都道府県別にまとめ、それぞれのコーディネーターとガイド人数を集計した。コーディネーターは 355 名、ガイドは 1074 名となった。

コーディネーター、ガイドともに最も多いのは長野県であった。

表 1

都道府県	コーディネーター	ガイド人数	都道府県	コーディネーター	ガイド人数
北海道	9	27	静岡県	3	2
青森県	32	24	愛知県	7	8
岩手県	5	32	三重県	13	45
宮城県	2	2	滋賀県	3	20
秋田県	0	31	京都府	8	12
福島県	35	61	大阪府	0	2
栃木県	4	10	兵庫県	6	0
群馬県	2	67	和歌山県	28	0
埼玉県	0	0	鳥取県	3	24
千葉県	5	35	島根県	24	17
東京都	27	34	香川県	2	3
神奈川県	2	1	愛媛県	2	4
新潟県	3	17	高知県	3	3
富山県	1	11	福岡県	5	0
石川県	6	12	長崎県	16	20
福井県	0	1	熊本県	4	96
山梨県	16	40	大分県	1	3
長野県	45	146	宮崎県	4	19
岐阜県	7	119	鹿児島県	15	39
			沖縄県	7	87
			合計	355	1074

## 2) 市町村ごとの人数

1)の都道府県ごとの回答をさらに市町村ごとに分け、それぞれのコーディネーターとガイド人数を集計した。

「地元の漁師の方など、オリエンテーションなどを含めたツアープログラムの全てはできないけれども、ある特定の分野に精通した方もガイドとして加わっている」といった、地域での連携ガイドがいるとした団体のコメントも複数あった。そのような方々についても表3に「ガイド:非常勤」として計上した。

表2

都道府県	都市町村	コーディネーター			ガイド		
		人数	常勤	非常勤	人数	常勤	非常勤
北海道	札幌市	2	1	1	1	1	0
	江別市	0	0	0	1	1	0
	富良野市	1	1	0	1	1	0
	標津郡標津町	0	0	0	0	0	0
	斜里郡斜里町	1	1	0	8	8	0
	利尻郡利尻富士町	0	0	0	3	1	2
	川上郡弟子屈町	0	0	0	7	5	2
	礼文郡礼文町	0	0	0	1	1	0
	厚岸郡浜中町	5	5	0	5	5	0
	計	9	8	1	27	23	4
青森県	弘前市	21	4	17	21	4	17
	十和田市	3	2	1	3	1	2
	中津軽郡西目屋村	8	6	2	0	0	0
	計	32	12	20	24	5	19
岩手県	一関市	0	0	0	0	0	0
	二戸市	0	0	0	0	0	0
	宮古市	0	0	0	0	0	0
	岩手郡雫石町	0	0	0	12	5	7
	下閉伊郡田野畑村	5	3	2	20	0	20
	計	5	3	2	32	5	27
宮城県	石巻市	2	1	1	2	1	1
	計	2	1	1	2	1	1
秋田県	山本郡藤里町	0	0	0	31	28	3
	計	0	0	0	31	28	3
福島県	福島市	2	2	0	3	0	3
	耶麻郡北塩原村	0	0	0	25	2	23
	南会津郡南会津町	33	3	30	33	3	30
	計	35	5	30	61	5	56

表2(つづき)

都道府県	都市町村	コーディネーター			ガイド		
		人数	常勤	非常勤	人数	常勤	非常勤
栃木県	日光市	4	4	0	10	4	6
	計	4	4	0	10	4	6
群馬県	前橋市	0	0	0	0	0	0
	桐生市	0	0	0	2	2	0
	甘楽郡下仁田町	0	0	0	12	0	12
	利根郡片品村	2	2	0	30	2	28
	利根郡みなかみ町	0	0	0	23	0	23
	計	2	2	0	67	4	63
埼玉県	飯能市	0	0	0	0	0	0
	計	0	0	0	0	0	0
千葉県	館山市	1	1	0	15	1	14
	銚子市	2	2	0	18	0	18
	印西市	0	0	0	2	0	2
	安房郡鋸南町	2	0	2	0	0	0
	計	5	3	2	35	1	34
東京都	新宿区	1	1	0	1	1	0
	中央区	10	0	10	5	0	5
	杉並区	0	0	0	4	3	1
	三宅村	0	0	0	5	2	3
	西多摩郡檜原村	1	1	0	0	0	0
	小笠原村	15	13	2	19	15	4
	計	27	15	12	34	21	13
神奈川県	足柄下郡箱根町	2	2	0	1	1	0
	三浦郡葉山町	0	0	0	0	0	0
	計	2	2	0	1	1	0
新潟県	上越市	2	2	0	15	0	15
	南魚沼郡湯沢町	1	1	0	2	1	1
	計	3	3	0	17	1	16
富山県	富山市	1	1	0	11	1	10
	計	1	1	0	11	1	10

表2(つづき)

都道府県	都市町村	コーディネーター			ガイド		
		人数	常勤	非常勤	人数	常勤	非常勤
石川県	金沢市	2	2	0	2	2	0
	白山市	2	2	0	0	0	0
	七尾市	2	2	0	10	2	8
	計	6	6	0	12	4	8
福井県	勝山市	0	0	0	1	0	1
	計	0	0	0	1	0	1
山梨県	北杜市	3	2	1	18	17	1
	大月市	0	0	0	0	0	0
	富士吉田市	1	1	0	2	2	0
	南都留郡富士河口湖町	12	1	11	20	1	19
	計	16	4	12	40	20	20
長野県	長野市	7	0	7	7	0	7
	茅野市	1	1	0	10	0	10
	飯山市	2	1	1	43	3	40
	飯田市	0	0	0	25	0	25
	松本市	3	2	1	5	2	3
	木曾郡王滝村	3	1	2	3	1	2
	下高井郡山ノ内町	1	1	0	17	0	17
	下伊那郡泰阜村	17	17	0	0	0	0
	小県郡長和町	8	1	7	8	1	7
	諏訪郡下諏訪町	0	0	0	2	0	2
	北安曇郡松川村	1	0	1	15	0	15
	北佐久郡軽井沢町	2	2	0	11	9	2
	計	45	26	19	146	16	130
岐阜県	岐阜市	5	5	0	48	15	33
	下呂市	1	1	0	30	2	28
	高山市	0	0	0	35	2	33
	飛騨市	1	0	1	6	4	2
	計	7	6	1	119	23	96
静岡県	賀茂郡東伊豆町	3	3	0	1	0	1
	裾野市	0	0	0	1	1	0
	計	3	3	0	2	1	1
愛知県	一宮市	7	4	3	7	4	3
	瀬戸市	0	0	0	1	1	0
	計	7	4	3	8	5	3



表2(つづき)

都道府県	郡市町村	コーディネーター			ガイド		
		人数	常勤	非常勤	人数	常勤	非常勤
三重県	鳥羽市	8	5	3	8	5	3
	尾鷲市	1	1	0	14	0	14
	名張市	3	2	1	12	3	9
	熊野市	0	0	0	1	1	0
	志摩市	0	0	0	8	4	4
	多気郡大台町	1	1	0	2	0	2
	計	13	9	4	45	13	32
滋賀県	高島市	2	1	1	20	1	19
	大津市	1	1	0	0	0	0
	計	3	2	1	20	1	19
京都府	南丹市	7	6	1	6	5	1
	宮津市	1	0	1	6	0	6
	計	8	6	2	12	5	7
大阪府	池田市	0	0	0	2	1	1
	計	0	0	0	2	1	1
兵庫県	養父市	3	2	1	0	0	0
	豊岡市	3	2	1	0	0	0
	計	6	4	2	0	0	0
和歌山県	田辺市	28	0	28	0	0	0
	計	28	0	28	0	0	0
鳥取県	鳥取市	1	1	0	20	1	19
	米子市	0	0	0	0	0	0
	西伯郡大山町	2	2	0	4	4	0
	計	3	3	0	24	5	19
島根県	隠岐郡隠岐の島町	24	4	20	17	2	15
	計	24	4	20	17	2	15

表2(つづき)

都道府県	郡市町村	コーディネーター			ガイド		
		人数	常勤	非常勤	人数	常勤	非常勤
香川県	小豆郡小豆島町	2	0	2	3	0	3
	計	2	0	2	3	0	3
愛媛県	松山市	0	0	0	0	0	0
	西条市	1	1	0	3	3	0
	北宇和郡松野町	1	1	0	1	1	0
	計	2	2	0	4	4	0
高知県	幡多郡大月町	3	1	2	3	1	2
	計	3	1	2	3	1	2
福岡県	北九州市	1	1	0	0	0	0
	うきは市	4	0	4	0	0	0
	計	5	1	4	0	0	0
長崎県	長崎市	11	2	9	10	2	8
	佐世保市	0	0	0	5	3	2
	北松浦郡小値賀町	5	5	0	5	5	0
	計	16	7	9	20	10	10
熊本県	熊本市	3	3	0	33	3	30
	八代市	0	0	0	0	0	0
	阿蘇市	1	1	0	63	0	63
	計	4	4	0	96	3	93
大分県	竹田市	1	1	0	3	1	2
	計	1	1	0	3	1	2
宮崎県	西臼杵郡五ヶ瀬町	4	4	0	4	4	0
	串間市	0	0	0	15	4	11
	計	4	4	0	19	8	11

表2(つづき)

都道府県	郡市町村	コーディネーター			ガイド		
		人数	常勤	非常勤	人数	常勤	非常勤
鹿児島県	鹿児島市	8	4	4	6	6	0
	奄美市	1	1	0	6	4	2
	霧島市	0	0	0	2	1	1
	姶良市	2	2	0	6	5	1
	肝属郡南大隅町	0	0	0	0	0	0
	熊毛郡屋久島町	4	4	0	19	12	7
	<b>計</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>39</b>	<b>28</b>	<b>11</b>
沖縄県	那覇市	0	0	0	35	0	35
	名護市	3	3	0	11	4	7
	宮古島市	1	1	0	5	5	0
	八重山郡竹富町	1	1	0	6	5	1
	島尻郡座間味村	0	0	0	0	0	0
	国頭郡東村	1	1	0	23	11	12
	中頭郡読谷村	1	1	0	7	6	1
	島尻郡渡嘉敷村	0	0	0	0	0	0
<b>計</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>87</b>	<b>31</b>	<b>56</b>	
<b>合計</b>		<b>355</b>	<b>174</b>	<b>181</b>	<b>1074</b>	<b>282</b>	<b>792</b>

## ． 考察

本業務は、地域のエコツーリズムを推進するための担い手である、ガイドやコーディネーターについて、これら人材の活用を図るとともに、一定程度の知識や技術を修得した人材を養成するための必要数等を検討するため、エコツーリズムに取り組む全国のガイドやコーディネーターの実態調査を実施するものである。

調査対象団体の傾向をまとめると、任意団体で活動しているところが多く、ガイドの年齢層は男性、女性ともに40代が最も多かった。

今回の調査により、エコツアーに同行し参加者に自然解説を行うガイドと、地域との連携を含め多方面にわたって調整を行うコーディネーターの人数や、現在抱えている課題をまとめたところ、日本の自然の多様さを表すように、その結果も地方ごとに異なるものとなった。

調査対象団体においてガイドが「いる」と回答したのは全体の約8割にものぼり、そのうち約6割が10名未満のガイドを擁していた。勤務形態は常勤：非常勤が約1：3であり、非常勤のガイドは、「ある特定の自然や文化に特化した知識や技術を持つガイド」であり、ツアーの種類によってガイドを行っていた。

そのような非常勤のガイドも含め、オンシーズンとオフシーズンにおけるガイド人数の多寡を訊いた設問4-1と4-2では、地方ごとの特色が現れた。両設問の結果を照らし合わせると、中国地方では、オンシーズン、オフシーズンともに「人数が不足しており早急にガイドを増やしたい」が多く、慢性的に不足の状態にあることが推測される。

ガイドの人数が足りず、現在いるガイドも「知識やスキル等が十分でなく、人材養成が必要」と感じている団体は北海道、東北地方、中部地方に多く、更に東北地方と四国地方では「人材の高齢化・後継者不足」が顕著であるという結果になった。

翻ってエコツーリズム推進において地域内調整を果たす役割を担うコーディネーターは、全体の約6割が「コーディネーターがいる」と回答し、その人数は一つの団体につき「1～4名」が9割に及んだ。勤務形態は、前述のガイドと異なり、常勤：非常勤が約1：1であった。コーディネーターは継続して地域に根差した活動をしているためと思われるが、問7で人材についての問題点・課題を訊いた結果によると、北海道・東北地方・中国地方・四国地方では「統括・コーディネートできる人材が不足している」と回答した団体が多かった。この4地方は、問6において「地域のエコツーリズムの活動を牽引できるようなガイドの確保が必要」と考えている団体が多い地方とほぼ重なっている。

日本は南北に長く、亜寒帯から亜熱帯までさまざまな気候区分がある。エコツアーはそれぞれの土地に根差した自然や文化を観光資源とし、観光客にその素晴らしさを伝えていくものである。自然と観光客との仲立ちをするガイドはその土地に精通していなければならない、かつコーディネーターも行政や地域内の他業種団体との連携も不可欠となってくる。エコツーリズムを推進していくためにはガイドもコーディネーターも必要不可欠な存在ではあるが、今回の調査で「シーズンによってガイドの人数が足りない」「ガイドの高齢化・後継者不足」などの問題が生じていることも浮き彫りとなった。

また、近年、訪日外国人が急増しており、エコツーリズムの現場でも、「外国人の観光客が訪れている」との記述があった。日本の美しい自然を国内外の外国人に楽しんでいただくためにも、外国人対応ガイドの養成は今後、重要なテーマとなるだろう。

これらのことから、今後のエコツアーガイドの育成に当たっては、若手の育成、外国人への対応とともに、ガイドの社会的地位の向上も重要なテーマになることと予想される。

例えば、今後のガイド等の養成にあたっては、行政、観光協会及びエコツアー事業者等が連携した上で、将来にわたって地域のエコツーリズムを牽引していく20～30代の若手を中心とした研修プログラムを作成し、地域に根付いたガイド等人材を育成するとともに、活動するためのフィールド(国立公園など)を設定する。また、ガイド業に適した人材の掘り起こしや、ガイド業を生業とするための財政的支援など、新しいガイド教育システムを各地域で構築していくことも重要である。

また、外国人対応ガイドの養成にあたっては、急増する訪日外国人にガイドができる通訳案内士や地域限定の特例ガイド(地方自治体主催の研修修了者)を活用し、有資格者に国立公園等の自然資源を対象とするエコツーリズムガイドの分野にも参画してもらいような仕組みづくりも必要である。

今後は、さらに「どの地域でどの月(あるいは季節)にオンシーズン/オフシーズンとなるのか」「どの月(あるいは季節)に日本人・外国人観光客が集中するか」を把握し、場合によってはエコツーリズム推進法に基づく全体構想認定地域や、国立公園の場所と照らし合わせていくことで、ガイド人材の有効活用にもつながるのではないかと考えられる。