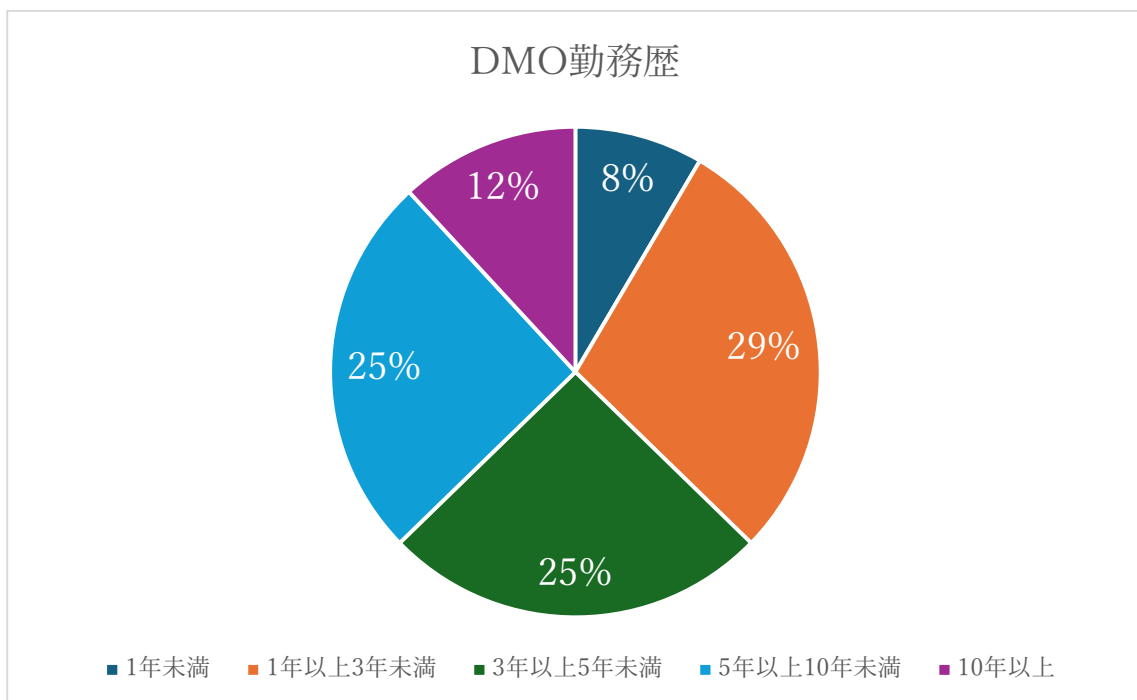
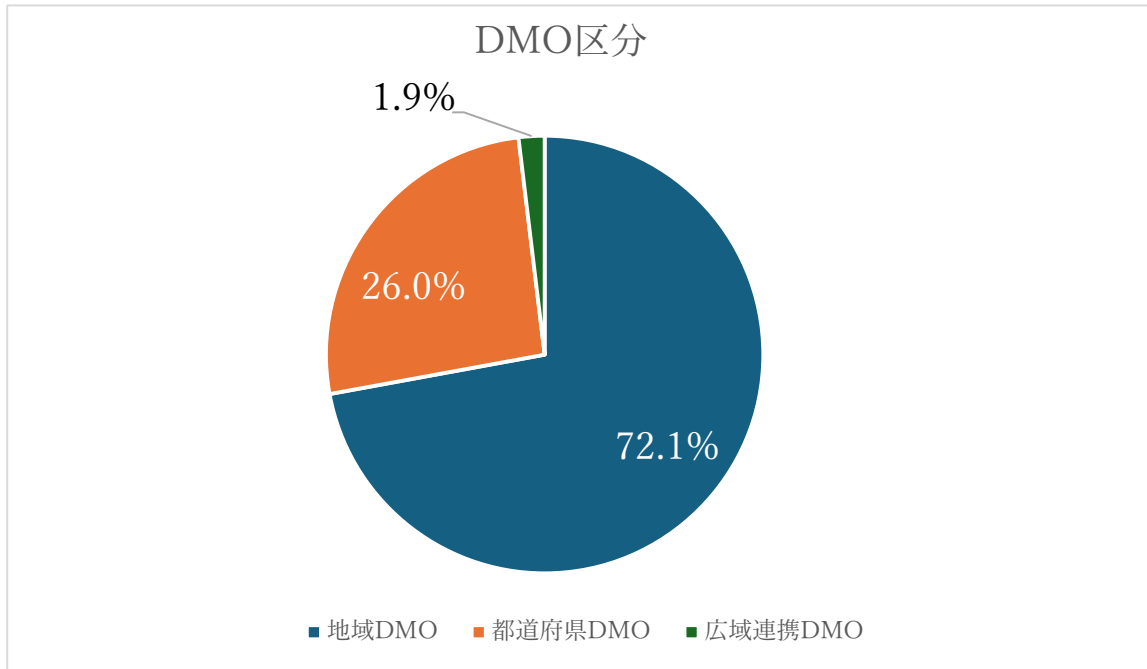
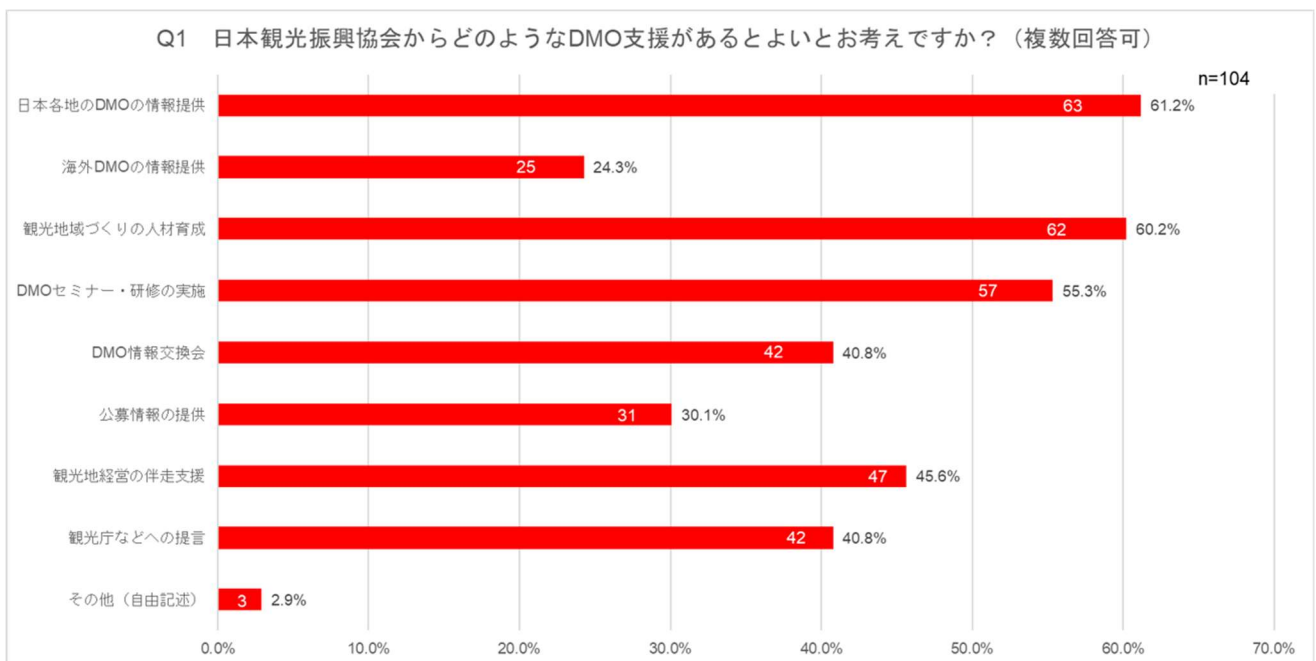
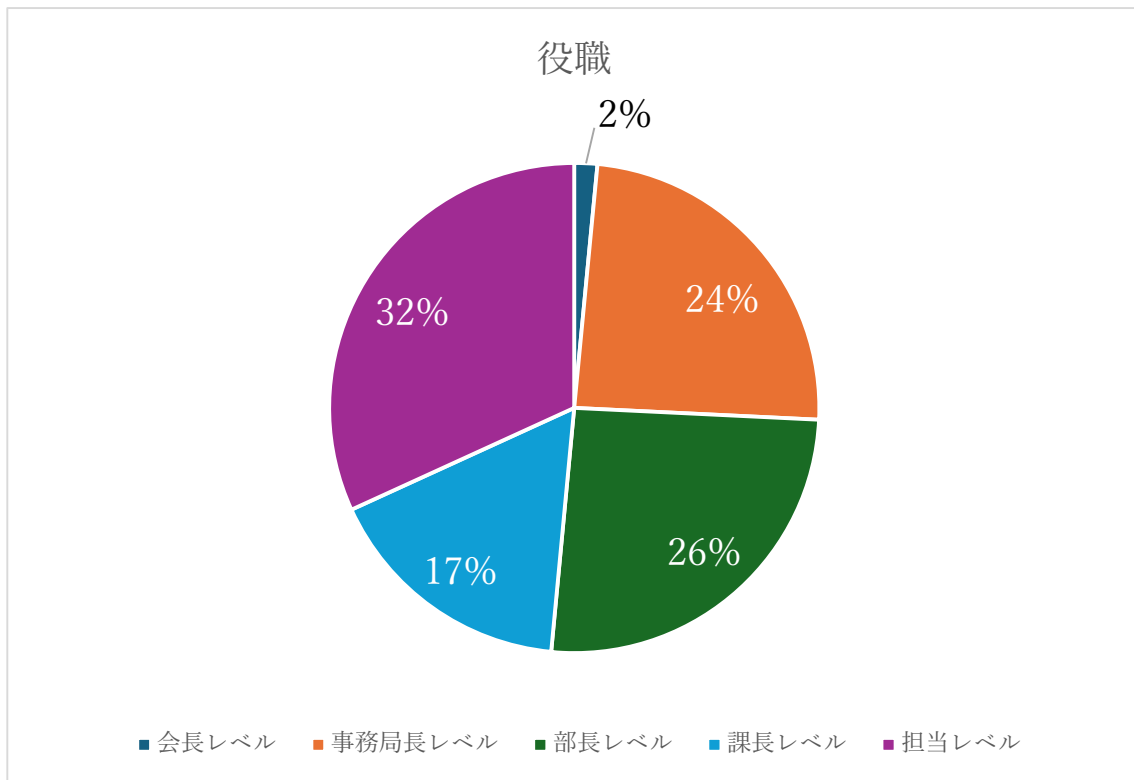


日本観光振興協会 DMO アンケート結果

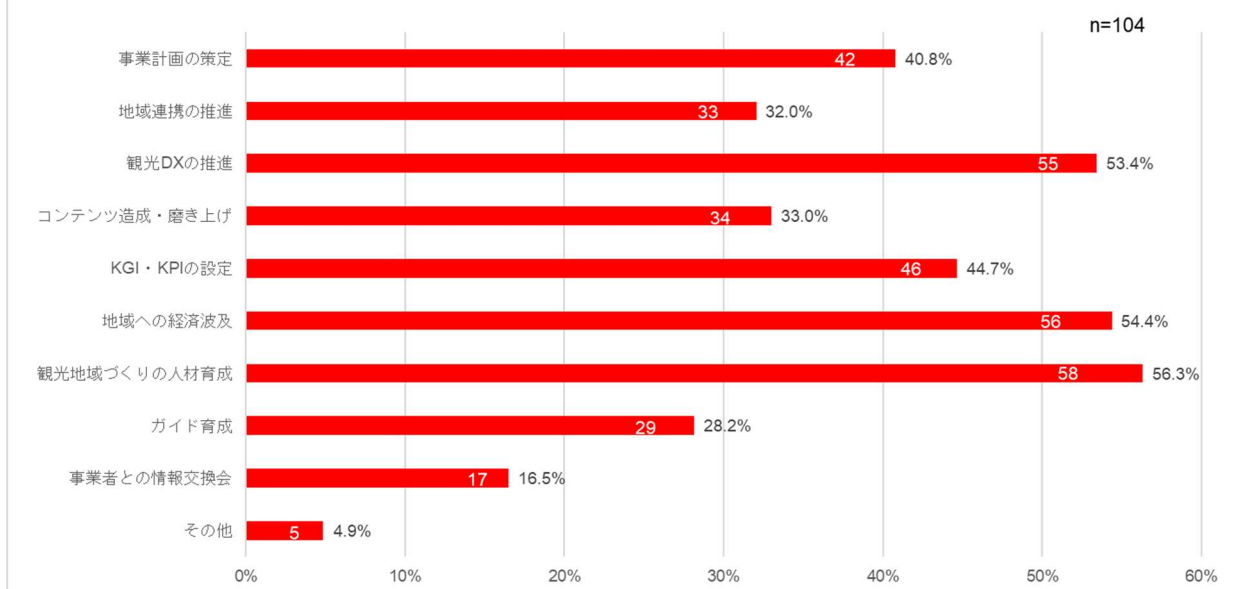
2026年1月9日

回答者：104名

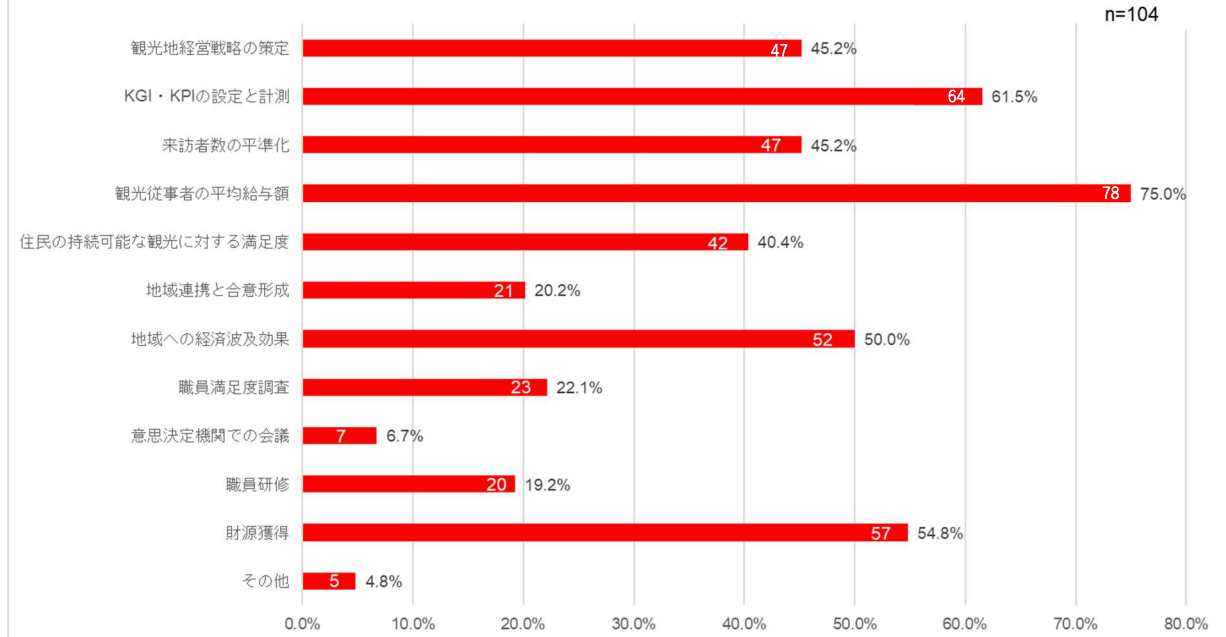




Q2 日本観光振興協会が観光地経営の伴走支援を行うとした場合、  
どのような支援があるとよいとお考えですか？（複数回答可）



Q3 10月のDMOガイドライン改定により、困っていることや  
不安に感じていることは何ですか？（複数回答可）



区分	Q4. 観光地経営における課題や解決支援の要望等がございましたら教えてください。	
1	DMO論	課題は山積しており、それらをまとめて学ぶ機会があるとありがたいです。
		観光協会とDMOが別の団体である方がよいのか。
		組織が「DMO」である認識の欠如、経営陣に対する意識改革
2	観光地経営	インフラ整備、人財不足（人手ではなく）
		地域住民への取組説明手法等の事例紹介
3	行政との関係	市の観光戦略の策定期間の時期との調整と整合性を合わせるのが時間がかかる
		行政との連携と役割分担の明確化
		国が求めるDMOと行政との役割分担の明確化
4	広域連携	広域連携の商品造成が弱い、交通アクセス、広域周遊動線が脆弱、観光人材（運営者、担い手）不足、災害後の復興地域の観光需要の回復と持続化、など。
		個人的な意見とはなりますが、例えば〇〇県DMO連合組織化による広域人事制度の導入（〇〇県商工会連合会のような組織化）も、今後目指すべき姿のひとつとして検討すべき課題ではないかと思えます。または大阪観光局のように県と県庁所在地のDMOの統合も同様です。
		都道府県の観光協会が都道府県DMOの更新を行わない場合（都道府県DMOがなくなった場合）、その都道府県内で国の補助事業を実施したい民間企業が支援を受けられないなどの支障がある可能性があるか否かについてご教示いただけませんか。
5	交流	同じ課題をもつDMO同士の情報交換交流会や相互視察
		各観光地がお互いに補充し合う意識醸成方法
6	ガイドライン	ガイドラインの詳細までは確認しておりませんが、体制及び取組の見直しや今後について検討する良い機会であると考えています。
		観光庁のDMOの考え方や制度が、現場の実態とは異なっていると感じます。実態にあった観光地域づくりへの支援をお願いしたいです。
		新ガイドラインに関する支援をお願いできるとありがたい。
		地域面積に対し人口が少なく、観光産業のパイが小さな地域の登録DMOと、都市圏DMOと同じ基準にされしまうようでは、求められる機能に対して財政規模が違いすぎてついていけない。
7	KPI	ガイドライン改定によりプラットフォームの負担（時間、コスト）が大きいため、戦略策定や財源確保、職員研修等を負担感なく円滑に運営できるような仕組みにしていきたい。
		有識者の意見を強く反映するのではなく現場の意見をもう少し強く政策に反映させてほしい
		KPIの全国標準化、全国のDMPの統合
8	財源	KPI・KPI計測方法の物差しの設定、アセスメントの民主化（東洋大学 古谷先生談）の推進
		掲げられたKPIには、DMOにはどうしようもない出来ないことも掲げられている。今一度、月別の平準化、平均給与の上昇、住民の満足度など指定するKPIの見直しをお願いしたい。
		経済波及効果および域内調達率の算出でのご支援・連携があると大変助かります。
		人材や財政ともに、組織の安定化のためのリソースが乏しい。安定運営に心もとない。行政当局の理解はある程度得られていると思うが、財政的な協力が弱い。
		財源獲得支援
		特定財源の獲得が困難
9	DMO研修	財源獲得に課題を感じており、ご支援・連携があると大変助かります。
		財源獲得と構築のためのCFOの育成研修
		安定財源の確保
10	人材	行政などとの役割分担の明確化
		受講が必須となっている研修について、DMO支援として、受講料無料で開催していただきたいです。
		職員研修の受講料が高額である。必須とするのであれば、安価で受講できるよう国が配慮すべき。
		地域の人手不足は観光産業全体の課題です。例えば、DMOが人材を確保しやすい支援制度などを活用し、季節性のある観光事業者も含めて人材を派遣できるなど、地域の方々が持たれているスキルをシェアしながら地域の観光が産業として維持・発展を目指す仕組みが必要だと考えます。ご検討よろしくお願いたします。
		とにかく地元人材だけではガラバゴス化状態なので、外部からのアドバイスの取り入れ、伴走が必要。金だけむしり取る費用対効果のないコンサルが多すぎる。
10	人材	専門知識を持つマンパワーの不足。
		DMOについては、専門知識を持った職員が少ないため、人材育成が課題。事業者においては、人材不足・確保が大きな課題。
		DMOの実践レベルでの人材育成は現場からしか得られません。現状でも多くの組織や委託先が関わりこの種のアンケート、報告案件、重複した質問が溢れており現場の状況に配慮されていません。情報を集約する際には「重複無く」しっかりとレポートラインで共有を頂くことが必要です。
		先駆的DMOとの人材交流、1年程度の交換留学。
スタッフのスキルアップの為の専門家派遣支援などを希望します。		