



地 域 づ く り 別 冊 1 月 号

令和3年度 地域活性化ガイドブック

地域おこし協力隊と 共にあゆむ自治体



一般財団法人
地域活性化センター

本誌は、**宝くじ**の社会貢献広報事業として助成を受け作成されたものです



は じ め に

私が総務省地域力創造審議官として構想し、実現した地域おこし協力隊は令和3年度で13年目を迎えました。地域おこし協力隊は、人口減少や高齢化等の進行が著しい地域に移住した都市部の若者等が、地域協力活動を行いながら、その地域に定住・定着を図ることで、地方への人の流れを創ることを目指す取組です。10年余りで多くの隊員が活躍し、地域を変容させ、その積み重ねが日本全体を活気づけています。

このように、地域に大きく貢献する地域おこし協力隊は、地方への人の流れを作る存在として今後ますます期待され、更なる制度の活用が求められています。令和3年度現在約5,500人の隊員が活躍していますが、国は令和6年度に8,000人まで増やす予定で、「地域おこし協力隊インターン」制度の創設や受入自治体職員研修を強化するなど、地域への人材環流を推進しています。また、隊員の円滑な活動や定住後の生活を支援するために、定住後の住まい確保支援措置の創設や起業支援の対象期間の拡大などにも取り組んでいます。

当センターでは、一般社団法人移住・交流推進機構とも協力しながら、自治体と協力隊希望者のマッチング、受入自治体職員研修、協力隊の起業研修などに力を入れてきたところですが、今回、多くの自治体が地域おこし協力隊と共に地域を活性化させる参考としていただくことを目的に、地域おこし協力隊員の受入れ・サポート体制が整備されている事例や、協力隊員に寄り添って活動を支援している事例など、特徴的な15事例を紹介するガイドブックを作成いたしました。

本書は、総論、政策解説、事例紹介の3部構成となっております。総論として弘前大学大学院地域社会研究科教授の平井太郎氏から論文を寄稿いただきました。政策解説については、総務省地域力創造グループ地域自立応援課に最新の動向を踏まえた解説を執筆いただきました。また、事例紹介では、各自治体における地域おこし協力隊の受入れについて、具体的な取組内容、成果、課題、今後の展望等を取材をもとにまとめました。

本書が、地域おこし協力隊の受入れや拡充を検討している皆様の参考となり、お手元に置いてご活用いただけるようになれば幸いです。

最後になりますが、本書の刊行にあたり、多大なるご協力をいただきました関係者の皆様方に厚くお礼申し上げます。

令和4年1月

一般財団法人地域活性化センター
理事長 椎川 忍

地域おこし協力隊と共にあゆむ自治体

Contents

総論

地域おこし協力隊と共にあゆむ自治体

平井 太郎（弘前大学大学院地域社会研究科教授） 6

政策解説

地域おこし協力隊の推進について

総務省地域力創造グループ地域自立応援課 16

事例紹介

1 青森県弘前市

本州最果ての地 津軽で輝く受入体制

～地域や近隣市町村を巻き込んだ体制構築～ / 野口 拓郎 22

2 高知県四万十町

地域おこし協力隊からつながる地域の未来

～地域おこし協力隊と歩んだ8年間～ / 高瀬 直史 28

3 大分県竹田市 — 首藤勝次前市長インタビュー —

全国最多規模の隊員数を誇る竹田市の取組

～人間磁場の形成～ 34

4 北海道長万部町

人と人とのつながりを第一に

～新幹線開業に向けて多様な人材が集まるまちへ～ 38

5 秋田県五城目町

秋田県五城目町の挑戦

～高齢化・人口減少社会に立ち向かう～ 44

6 茨城県

茨城県北部地域の活性化を目指して

～起業による地域課題の解決～ 50

7 群馬県みなかみ町

すべては地域おこし協力隊の定住のために

～町ぐるみの定住促進～ 56

8 新潟県胎内市

人口減少社会を見据えた活力ある地域おこし

～地域と若者が育み合い、地方の持続可能性を高める～ 62

9 富山県南砺市

「世界につながる一流の田舎」で輝く地域おこし協力隊

～行政・地域・協力隊が協働するまちづくり～ 68

10 長野県伊那市

パートナーとして寄り添い、柔軟な活動を後押しする伊那市

～定住率100%を実現する支援策と環境整備～ 74

11 兵庫県丹波篠山市

現場で輝く地域おこし協力隊

～官学連携とコーディネーター機能による丹波篠山式の地域課題解決～ 80

12 島根県奥出雲町

人も文化も奥深い奥出雲

～つながりで築く幸せと笑顔あふれるまち～ 86

13 愛媛県西条市

起業家マインドを持った地域おこし協力隊

..... 92

14 福岡県香春町

魅力ある農のある暮らしの実現

～協力隊の自由な発想による新たな人の流れづくりへの挑戦～ 98

15 佐賀県

人を大切にした、地域をつなぐ人材の育成

～佐賀県とOB・OGネットワークの強力タッグによるサポート体制～ 104

令和3年度 地域活性化ガイドブック

地域おこし協力隊と
共にあゆむ自治体

総 論

総論

地域おこし協力隊と共にあゆむ自治体

弘前大学大学院地域社会研究科教授 平井 太郎



弘前大学大学院地域社会研究科教授。専門は社会学。特に地域や集合住宅におけるコミュニティ形成を研究している。2010年度から総務省の地域おこし協力隊・集落支援員を対象とした全国研修会の講師を務める。2012年度から総務省・地域力創造アドバイザー。『地域おこし協力隊：日本を元気にする60人の挑戦』（学芸出版社、2015年）、『地域おこし協力隊：10年の挑戦』（農文協、2019年）の編集・執筆にも携わる。

地域おこし協力隊（以下「協力隊」という。）制度は今、第2ステージの扉が開こうとしている。2009年度に89名から始まったこの制度は、2011年の東日本大震災後の若い世代の地方志向の高まり、2014年以降の地方創生の波に乗り、2018年度には5,000名を超えるまでに成長した。それが2019年度、初めて隊員数が前年度割れとなった。そして動向が問われた2020年度。新型コロナウイルス感染症が拡大するなかでも、再び前年度を超え、過去最多の5,464名が活躍するようになった。今がまさに、もう一度、地方への人の流れを後押しできるか、それとも、一過性の波に終わるかの曲がり角である。

そこでここでは、協力隊制度の原点に立ち返りつつ、ポスト・コロナや気候変動対応など、新たな政策課題にもらみつつ、協力隊制度の第2ステージを拓くのに自治体に求められることをまとめたい。

1 協力隊の成果はなぜ二極化するのか

まず、およそ2019年までの第1ステージの成果を振り返ってみよう。総務省では毎年度、協力隊の任地周辺への定住率を発表している。その数字は一貫して6割程度に達し、従来の田舎で働き隊

などの移住定住施策よりも著しく高いものになっている。ただし、協力隊制度の第1の目的は地域活性化にある。そこで、私は2017年（1,969名）、2019年（4,225名）の2度、協力隊退任者を対象とした全国調査を実施し、定住率だけでなく地域がどの程度活性化したかの評価値（活性化感）を集計した。1（低下）、2（変わらない）、3（向上）、4（大いに向上）とすると、3年務めた隊員の場合、平均2.7を上回り、地域活性化も着実に図られてきている。

しかし2020年以降、総務省が発表している定住率では県ごとの差が話題になっている。極端に言えば、協力隊の成果は自治体ごとに二極化しているのだ。こうした二極化傾向は、私の調査からもうかがえる。ただし、県ごとの地域差よりも定住率や活性化感に影響を与えている要因がある。それは任期途中で退任しているかである。3年任期を務めると定住率は60.1%、活性化感は2.90に達するが、2年で退任だと33.6%、2.51、1年だと24.5%、2.31、半年だと15.6%、2.07にとどまる（図1）。したがって、まず協力隊制度で成果を上げるのに自治体に求められるのは、3年間の任期を着実に務めあげてもらうような支援なのだ。

では、こういった支援が効果的なのだろうか。

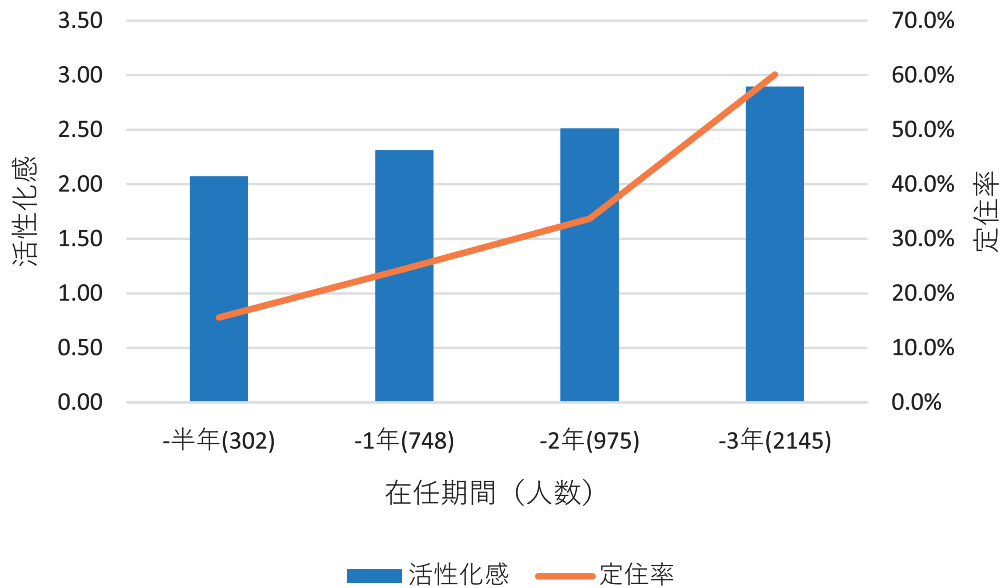


図 1

この問いを解く鍵も私の調査にある。そこでは退任者の協力隊時代に抱えていた悩みを聞いている。過去を振り返るので必ずしも正確ではないが、退任者の在任期間別に集計してみると、興味深い傾向が見える（図2）。

隊員の悩みは「地域との関係」、「行政との関係」、「収入や貯蓄の少なさ」、「忙しさ」の順になる。このうち半年で辞めた隊員では特に「地域との関係」が42.9%と突出している。1年で辞めた隊員になると「地域との関係」が48.8%、「行政との関係」が40.6%になり、「行政との関係」が多くなる。この傾向は2年で辞めた隊員でも変わらない。これに対し「収入や貯蓄の少なさ」が多くなるのは3年で辞めた隊員で、「忙しさ」はどのタイミングで辞めた隊員でも変わらない。ここから見えてくるのは、任期3年間の1年目、2年目、3年目で隊員の悩みの比重が変わってくるということ。そして、その変化に対応したタイムリーな支援が、自治体には求められるということだ。

2 求められるプロセス支援とは

私はこうした任期のタイミングごとのタイムリ

ーな支援のことを「プロセス支援」と呼んで以下のように整理している。

(1) ビジョン・ミッション・モデル

——組織貼付けから脱して地域を巻き込む

まず隊員を受け入れてから1年目は、地域との関係を円滑にするような支援が求められる。地域との関係の悩みで最も多いのは、地域の人々からの無理解である。「協力隊など知らない」「協力隊は何のために来たのか」「聞いていない」などなど。このため協力隊はまずもって自分自身で地域の人々に説明をして回らなければならない。自分の思いや活動実績をまとめたフライヤーを毎月のように制作し、1軒1軒、1人1人回って顔をつないでいく。こまめに地域の会合やイベントに顔を出す。これらも地域との信頼関係を築くうえで欠かせないプロセスだ。

だが、そもそも要綱上でうたわれている協力隊の任務は何だったのだろうか。「地域協力活動」。そう、地域側で何らかの活動が営まれており、そこに隊員が協力する姿が求められている。ただし、ここで「行政などの事務を手伝ってもらえばよいのか」と早合点しないでいただきたい。私の調査

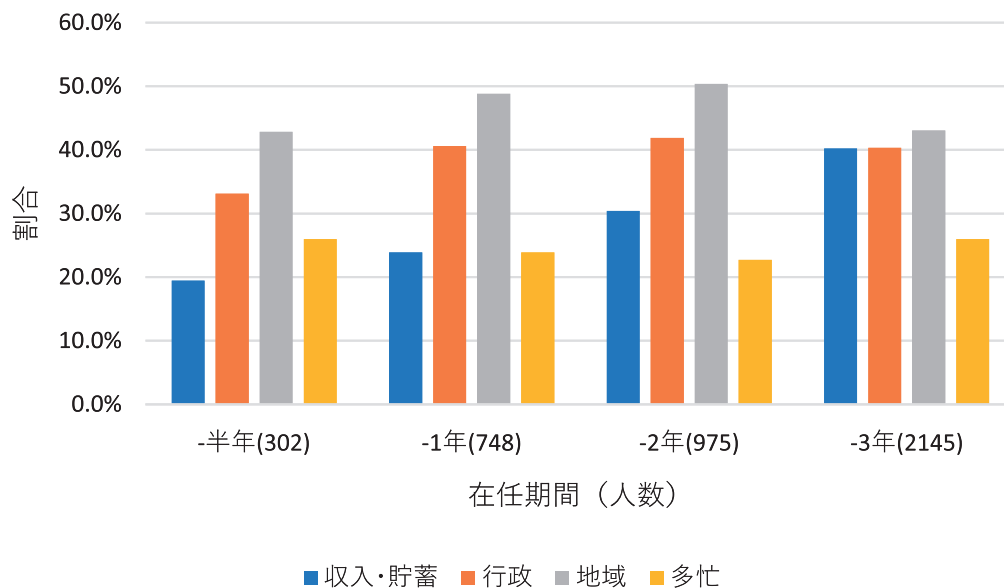


図2

で定住率や活性化感が最も低いのは、行政や外郭団体などの組織に協力隊を貼り付けてしまう場合だった（定住率マイナス5.7%、活性化感マイナス1.4点）。隊員のみなさんは地域貢献をしたい（62.3%）、自分のキャリアを生かしたい（26.7%）と考えて応募する人が少なくない。組織貼付け型の制度運用では、こうした隊員の思いをすくい取れない。しばしば指摘される「ミスマッチ」の最大の例は、この組織貼付け型での受入れにある。

では、どうしたらよいのか。私が勧めているのは、協力隊を受け入れる前に、関係しそうな地域のみなさんに集ってもらい、制度の趣旨を周知したうえで、関係者がそれぞれに思い描く地域の将来像（ビジョン）を共有し、その将来像を実現するのに今、どうしても必要な任務（ミッション）の担い手として協力隊を募集するという、一連のステップを踏むことだ。私はこれを「ビジョン・ミッション・モデル」と呼んで、多くの自治体に勧めている。

具体的には、自治体それぞれの行政課題を庁内、課内で整理したうえで、その課題解決のために連携が欠かせない地域のみなさんに声をかけるところから始まる。市町村合併などで人口減少

が急激に進んだ地域を振興したい。自治体全体を見渡して特産品開発を進めたい。農林水産業など地場産業の担い手を確保したい——自治体それぞれにさまざまな行政課題があるだろう。しかも、それらの課題解決は自治体だけではなしえない。地域振興には何よりその地域に暮らす住民とともにあたる必要があるし、地場産業もこれまでの担い手からの継承こそが大切になる。こうした関係者にまずは集まってもらうのだ。

そのとき大事なのは「何が課題ですか」と問いかけないことだ。そんなことは聞かれなくてもわかっている。人が減り、暮らしや生業が続かなくなる、地域が持たなくなることは目に見えている。そうではなく、「5年後、10年後、この地域や産業がどうなっていたいか」という将来の希望を丁寧に話してもらってところから始める。そうすると、人口減少というような巨大な課題は解決できないとしても、地域の暮らしが続くようにしたい、伝統工芸を伝えていきたいということであれば、光が見えてくる。

そのうえで「では、この将来像を実現するのに、どんな人がいてくれたらいいのか」をみなで考える。地域の誇りにしているのがスポーツ・ク

ラブなら、そのコーチを招いてもよい。空き家をどうにかしたいのであれば、うまく活用してくれる人を募集したらよい。このように地域の関係者で将来像が共有され、それを実現するパートナーとして隊員を募集するというステップが踏まれていけば、隊員がやってきてから「聞いていない」「なんで来たんだ」といった反応をする人は間違いなく減る。わからない地域の人々がいたとしても、自治体の担当者ではなく、話し合いに参加していた地域の関係者が、それぞれに説明してくれると期待されるからだ。

このように諸方面への説明の手間が劇的に省けることは、ただでさえ繁忙な業務に加算されてくる協力隊関連事務の負担を、大幅に軽減することにもなる。面倒にも見える受入れの準備作業は、隊員だけでなく担当者自身にも後々、成果として返ってくる。どうしても手に負えないのであれば、2021年から始まった国の「地域プロジェクトマネージャー」制度を活用して、こうした場づくりに通じた人に任せるのも一案だ。

この「ビジョン・ミッション・モデル」は私だけが主張しているのではない。東日本大震災後、被災地で復興支援の担い手マッチングで成果を上げたNPO法人ETICもこのモデルを採用し、協力隊の受入れでも応用している。私の場合は、福島県など複数の県で、受入れ前に関係者に集まるワークショップを企画したり、青森県弘前市などでは関係者による協議会組織を立ち上げる仕組み（予算措置）を構築したりしている。

どちらのケースでも重要なのは、単なる話し合いで終わることなく、集まった関係者のみなさんで協力隊の募集要項を一つひとつ作成してもらうことだ。募集要項で最も重要なのは、応募者にとって募集する側の「顔」が見えるかである。みなさんも自分が就職・転職する立場になって考えてほしい。何を目指している事業所で、どんな人たちが働き、どのような仕事に就くことになるのか、その待遇はといった点が当然、気になるだろう。その「何を目指しているか」がここで言う

「ビジョン」であり、「仕事」が「ミッション」に当たる。それが明確でない事業所にはみなさんも応募しないだろう。したがって、「ビジョン・ミッション・モデル」は、単に地域を予め巻き込むだけでなく、確実に応募してもらうためにも最低限、必要なことなのだ。

さらに「働いている人」や「待遇」も問われる。この場合「働いている人」はまさに「ビジョン」を共有している地域のみなさんだ。そして「待遇」。受入れ後のミスマッチの一因になる。報酬の多寡以上に、住居、通信、自動車といった生活インフラこそが大事だ。ともにビジョンの実現を担うパートナーとして迎えるという考えに立てば、自ずとどのような住まいに、どのように暮らしてもらうかへの気配りも生まれる。こうした議論に立ち会っていない地域住民からは「協力隊はあんなに報酬をもらっているのか」といった声が出がちだ。そうした声も、ビジョンから話し合っていれば上がりにくくなる。

こうして募集要項を作り上げてきた地域のみなさん1人1人が、フライヤーやサイトに描き込まれていたり、実際に募集活動や採用面接に立ち会ったりしてきたとき、本当の意味での「顔」が見える募集になる。このように「顔」が見える募集には、私が支援してきた限りでは、人材獲得競争が激化してきたこの間も着実に応募が集まっている。みなさんにもぜひ手間を惜しまずチャレンジしてほしい。

最後に、1年目に当たっての受入れ態勢としてもう1点、付け加えたい。1年目の隊員の悩みでは「地域との関係」だけでなく「行政との関係」も無視できなかった。この解消のために私が勧めているのは、迎え入れた隊員にも一般職員と同様の職員研修をしっかりと受けてもらうことだ。会計年度任用職員として採用する場合だけでなく、業務委託を出す場合でも、行政としての仕事の進め方やコンプライアンスの重要性を共有するためにも、職員研修は有用だ。こうした何気ない取組の一つひとつが、ともにビジョンを実現するパート

ナーとして迎え入れる姿勢を伝えるのに欠かせないことを覚えていたい。

(2) 2年目、3年目の伴走支援

——ロードマッピング

ビジョン・ミッション・モデルは受け入れて終わりではない。むしろ、そこからが始まりだ。弘前市の場合、最低、四半期ごとに地域のみなさんに集まってもらい、隊員の活動の振り返りと今後の活動計画を議論する場を設けている。その積み重ねが、地域や行政との関係に対する悩みを着実に軽減する。要するにこの悩みはコミュニケーション不足にあるからだ。

こうした議論の場では、他の悩みである「忙しさ」や「収入・貯蓄の少なさ」もできる限り共有したい。まず「忙しい」という悩みは、業務と生活、公私の境目が見失われることによる息切れと日々の忙しさが何につながるのかがわからない方向感の喪失の2つからやってくる。これらは自治体職員のみなさんにとっても他人事ではないだろう。

この悩みに向き合うためにも、地域のみなさんとの議論の場では、ロードマッピングをお勧めしている。ロードマッピングというのは、折に触れて、目標と現在までの成果を確認して、成果と目標のギャップを埋めるのに、いつまでに何をしたらよいのかを話し合うことだ。将来、ゲストハウスを開きたいと考えている隊員に四六時中、行政の事務を手伝わせていたら、意味もなく「忙しい」という切迫感に襲われるに違いない。

そうしたミスマッチを防ぐのにロードマッピングは最適だ。任期終了時に開業するなら、その何か月前までには免許を取得する必要がある、その何か月前までに改修に着手する必要がある、その何か月前までに資金計画や経営計画を立てておく必要がと逆算できる。資格取得が必要なら試験日は決まっているし、地域の合意をとりつけるための総会も毎年同じ時期に開かれる。このようにして、いつまでに何をしなければならないかを、隊員だけで

なく担当者や地域の関係者とも共有するのがロードマッピングだ。

注意したいのは、ロードマッピングでの成果や目標に柔軟性を持たせるということだ。成果と言っても、立場によって見え方が違ってくる。隊員は単に挨拶回りをしただけと考えていた行為が、地域の関係者から見ると、何らかの具体的な取組と一緒にやりたいと考えるきっかけになったかもしれない。

また目標も立場による見え方や時点による捉え方が変わる。先ほどのゲストハウス開業という目標も、地域という立場からは、地場の食材を使ったり、地域の人たちもたまる場が作られたりして初めて、「地域協力活動」になるという意見も出てくるだろう。そのようなすり合わせこそ、ロードマッピングでは大事にしたい。

さらに、時点によって目標も当然変わってくる。ゲストハウスという目標も、たとえば感染症拡大のような状況の変化が生じてなお、維持されるべきものだとは考えにくい。テイクアウトも扱うカフェや配食サービスに切り換えた方が、状況に適応していたり、地域や隊員の希望に沿っていたりすることもあるだろう。ロードマッピングでは、そのように、何が最適な目標か、何が重要な成果かを、集まった人々で知恵を絞って共有したい。

こうしたロードマッピングが積み重ねられたとき、そこに集っていた隊員、自治体担当者、地域の関係者は、ある目標を達成するための仲間になっていく。これこそがビジョン・ミッション・モデルで目指していた、地域のビジョンを実現するパートナーとして隊員を受け入れる姿であり、協力隊制度で目指すべきチーム・ビルディングの望ましい姿にほかならない。

もちろん集まるべき地域の関係者も、共有された目標の実現に力を貸してくれそうな人を、随時新たに招き入れたい。的確な起業支援にはやはり専門知識や人脈をもった人の声を取り入れるべきだ。単に県などの支援窓口を紹介するだけでな

く、専門家自体をロードマッピングの場に巻き込みたい。私に関わっている兵庫県での例では地元金融機関の担当者に常に加わってもらっている。当初はビジネスライクな半身の関わりだった人が、そうした場に招き入れることで、誰よりも熱心な伴走者になってくれている。

しかもこうした巻き込みにより、助言の内容も変わってくるのが重要だ。どうしても地方の金融機関や中小企業診断士のみなさんは、手堅いビジネスモデルを求める。単一の事業で安定した収益を見積もることのできるものに限られがちだ。だが、そうしたビジネスモデルが立てられないからこそ、地方からは人が流出している。そうではなく、いくつかの収入減を組み合わせる複業やオンラインで大都市圏のニーズに応える（ある種の）テレワークも、新たなビジネスモデルとして視野に入りたい。先ほどの兵庫県の例でも、当初は「そんなじゃだめだ」と否定していた人が、次第に自分のビジネスモデル観を修正していた。そうした「専門家」の価値観の変化も、チーム・ビルディングができていたからこそ生まれたのだ。

さらに、協力隊の出口は起業だけではない。地域の職場に籍を置く就業や地域の事業を受け継ぐ継業も選択肢としてはある。そうした就業や継業の道筋も、1年、2年とロードマッピングを積み重ねるなかで培われた、隊員と地域の関係者との信頼関係があって、初めて見えてくる。私に関わる山形県では、地域の有力者が務めてきた有償の役職を隊員に譲るという声が、ロードマッピングのなかから自ずと生まれてきた。青森県の例では「あいつを東京に帰すような地域じゃだめだ」という声から、関係者がそれぞれに仕事を探し出してきていた。そうした知恵の出し合いから、「ここでは食えない」と誰もが思ってきた地域で、それまでにない稼ぎ方のモデルが引き出されることがあるのだ。このような「思い込み」を転換させる具体的な成果を生み出すことこそが協力隊制度の醍醐味であり、みなさんにもその手応えを実感していただきたい。

3 協力隊とは地域づくり ——求められる将来を語り合える 場づくり

前節末の「協力隊制度の醍醐味」とは、視野を広げて言えば、地方での「地域づくりの醍醐味」と言い換えることができる。だが、そもそも「地域づくり」とは何だろうか。地域活性化とは何かと言ってもよい。どうしたら地域が活性化したと言えるだろうか。私の調査であえて活性化感を尋ねたように、地域活性化こそが協力隊制度の肝だ。ぜひみなさんもあらためて問い直してほしい。

まず協力隊制度を通じた地域づくり、地域活性化で注目されるのが、先ほどの「ここでは食えない」という思い込みの転換だ。それは大きく言えば、地域での産業のあり方、生計の立て方の転換にはかならない。新たな生計の立て方としては複業に大きな可能性がある。地域振興政策と言えば、これまでは雇用創出、その雇用の場として企業誘致が目指されてきた。

だが、誘致されるべき企業の活力が全国的に失われているだけでない。企業自体でもこの四半世紀、非正規化を進め、さらには正規社員の副業も認める方向に舵を切っている。つまり、たとえ企業を誘致できたとしても、そこでの雇用は副業を前提としたものになろうとしている。であるなら地方の側から、1つの雇用に依存しない生計の立て方——複業を軌道に乗せるには、どうしたらよいか模索を始めた方がいい。国も2020年から特定地域づくり事業協同組合制度を本格始動させた。この制度もマルチワーク＝複業の受け皿として機能することが期待されている。

そのうえで地域づくりを考えるうえで欠かせない観点が3つある。

1つは、転換すべきは「ここでは食えない」という「思い込み」だということだ。価値観やマインドの転換こそが求められている。「何をしてもだめだ」とか「ここには何もない」という悲観的で後ろ向きなマインドの転換だ。だがそれは頭で

考えてできることではない。山形県や青森県の例にあったように、小さなことでも一つひとつ時間をかけて試行錯誤を重ねることで、初めてマインドは転換する。いわゆる「小さな成功体験」論だ。

同時に大切なのは、ビジョン・ミッション・モデルの入口で指摘したように、課題からではなく希望を掲げていくことだ。課題というと人口減少や、それこそマインドの転換のように、どこから手を付けてよいかわからない大きなものが想像されやすい。最終目標がそこだとしても、まずは手を付けられる小さな希望を言葉にし、誰かと共有するところから始めるのがよい。ビジョン・ミッション・モデルやロードマッピングを通じた、協力隊とのチーム・ビルディングは、まさにそうした小さな試行錯誤を積み重ねるのにうってつけの手法だ。

2番目は、産業や生計のあり方は暮らし方——ライフスタイルと直結しているという視点を忘れてはならない。誰とどんな暮らしを営んでいくのかも協力隊のプロセス支援では欠かせない。というのも、ただ産業や生計のことだけ考えるなら、どの地域でも実現可能だからだ。誘致企業が撤退

するように、せっかく仲間になったはずの協力隊も、稼げることだけだったら他地域でもできる。再び大都市圏に戻るかも知れない。事実、私の調査でも、在任期間に次いで定住率を左右していたのは、応募動機に「定住したい」と「地域とつながりがある」が含まれているかだった（図3）。つまり、顔の見える1人1人と喜怒哀楽を分かち合いながら暮らす姿が思い描けているか、とにかく定住したいという気持ちがあるかが、地域に残るか否かの分かれ道になる。したがって起業や生計のあり方も、地域の人々に支えられる——あいつを東京に帰したくないという思いから仕事が生み出されるような姿が望まれるだろう。

同時に、これは協力隊制度の範疇を超えるが、退任後の暮らしも視野に置いておきたい。私の調査によれば、退任後5年経つとせっかく定住した人の3割は転出していた。7年経つと4割が転出する。その原因も調査からうかがえる。退任後3年以上の人は、退任直後に比べ自営業が32.0%から25.1%に減る。家族構成では単身者が52.8%から31.9%に減る一方、子どもをもつ夫婦が18.5%から41.2%に増える（図4）。やはり起業は環境変化で淘汰されやすく、若年層が多い協力隊では結婚し

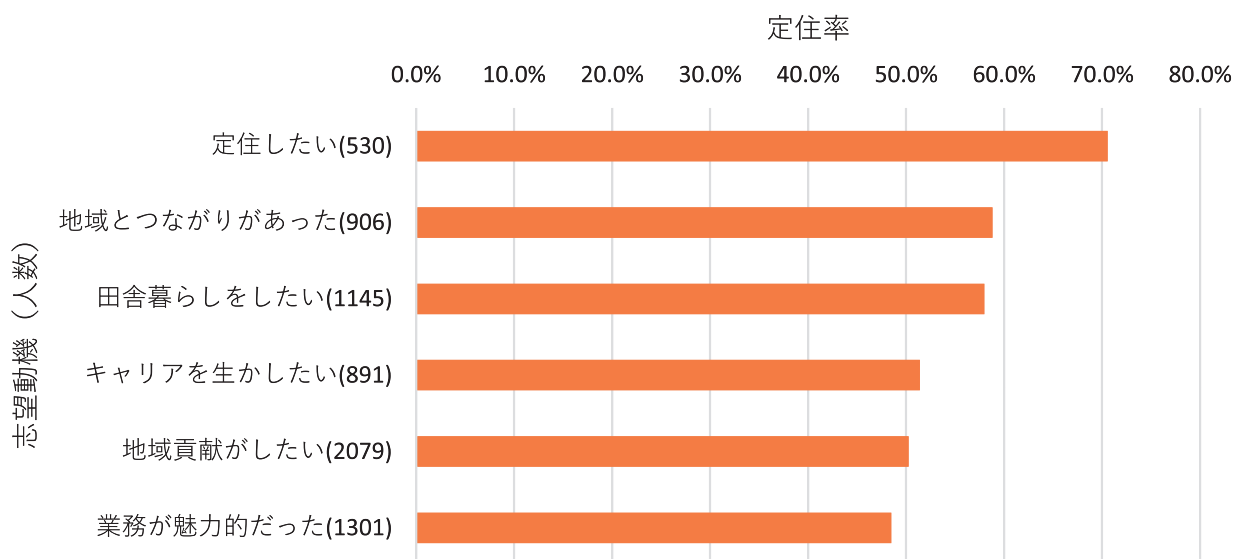


図3

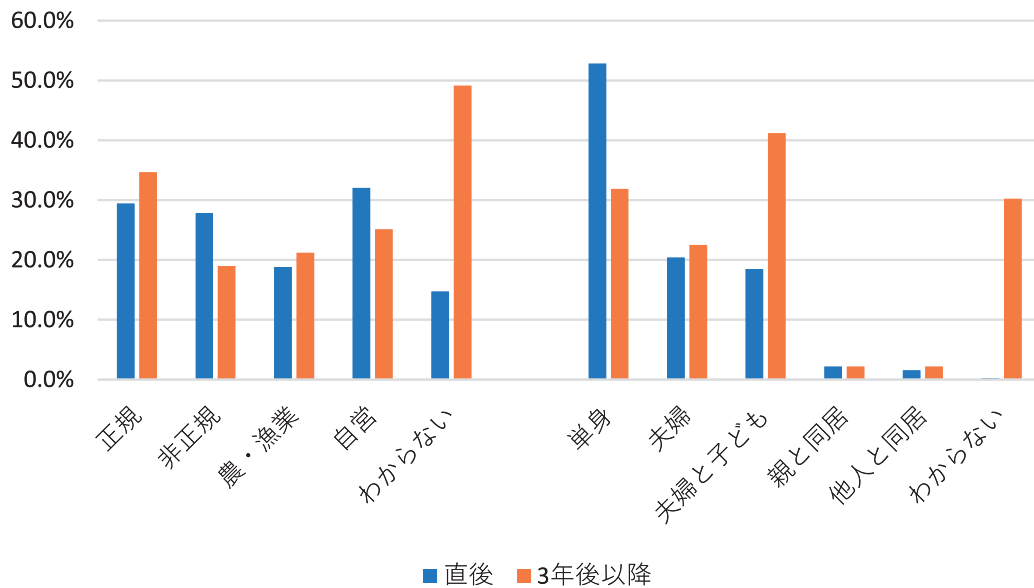


図 4

子どもが産まれるなどライフステージが変わりやすいのだ。したがって、退任後も在任中と同じような、仕事を掘り起こすチャンスを準備しておきたいし、子どもが育てやすい環境も整えておきたい。特に、移住定住を呼び込みながら、保育所や小中学校の統廃合を進めるのは、はしごを外す行為だ。地域の将来をともに拓く仲間を招くなら、その将来を保障する政策を進めたい。

最後に、地域づくりと関連づける3番目の視点として重要なのが、地域の将来を考え語り合う場づくりである。ここで紹介したビジョン・ミッション・モデルやロードマッピングで最も大切だったのは、隊員と自治体担当者、地域の関係者によるそうした場の存在だ。そこでの議論から将来像が生まれ、新たな生計の立て方も引き出されてくる。暮らし方についても、その場に集った人々こそが顔の見える間柄になりうるし、新たな仕事の掘り起こしや生活インフラのあり方も、そこで考え、形にしてゆくのが理想だ。大きく言えば、こうした場は地域自治の受け皿にほかならない。事実、協力隊を受け入れる協議会が地域運営組織に発展したり、地域運営組織が協力隊の受入れ組織になったりする例は全国に広がっている。

以上をまとめるなら、協力隊制度の運用は、単に隊員向けの業務を設計し、退任まで管理をしてゆくだけにとどまっては惜しい。運用次第でこの制度は、市町村合併や行政改革を経て弱体化した地域の自治を再生し、地方では困難だとされてきた新たな暮らし方や働き方をよみがえらせることの第一歩になる。そして何より、もしかするとみなさん自身も含め、地域の将来を悲観し半ばあきらめていたマインドを転換する起点になりうる。この一連のプロセスこそが地域づくりであり地域活性化にほかならない。

したがって、協力隊担当のみなさんは、その業務を起点にして楽しんでほしい。そして、地域運営組織や公共施設統廃合、起業支援、移住定住促進、特定地域づくり事業協同組合など、さまざまな政策に横串を刺すこと、すなわち「地域政策の総合化」にも楽しみながら取り組んでほしい。ビジョン・ミッション・モデルやロードマッピングを進めれば、困難に見えることもともに乗り越える場ができる。そうして一人ではなく仲間とともに、一つひとつ試行錯誤を重ねられれば、ポスト・コロナや気候変動など、その先の未来もまた自ずと切り拓かれてくるはずである。

令和3年度 地域活性化ガイドブック

地域おこし協力隊と
共にあゆむ自治体

政策解説

政策解説

地域おこし協力隊の推進について

総務省地域力創造グループ地域自立応援課

1 はじめに

「地域おこし協力隊」は、都市地域から過疎地域等の条件不利地域に住民票を異動し生活の拠点を移した者が、概ね1～3年の期間で地方自治体から委嘱を受け、様々な地域協力活動を行い、併せてその地域への定住・定着を図る制度である。隊員の活動経費として1人あたり470万円を上限に特別交付税措置を講じている。

平成21年度に制度を創設し、隊員数は当初の全国89人から年々増加し、直近の令和2年度は5,560人、受入団体数は1,065団体となっている。隊員の約4割（40.7%）が女性であり、20代及び30代の隊員が約7割（67.5%）を占めるなど、若者世代が中心となって地域に大きな刺激を与える存在となっているとともに、近年においては、40代以上の経験豊富な年代の隊員も割合を増してきており、地域で多様な活動を展開している。

さらに、任期終了後の隊員の動向等について、

例年「定住状況等に係る調査」を実施している。令和2年3月末までに任期を終了した隊員数は6,525人となり、現役隊員数と合わせた人数は約12,000人となった。任期終了後の隊員の約6割（63.0%）が同じ地域に定住している（資料1）。

2 政府目標

地域おこし協力隊は、初年度である平成21年度は、隊員数89名・受入団体数31団体であったが、平成26年6月、安倍内閣総理大臣が島根県と鳥取県を視察された際、今後3年間で隊員数（当時約1,000名）を3倍にするように総務大臣に指示をされた。

これを受け、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」（平成26年12月27日閣議決定）の「アクションプラン」において、「平成28年に3,000人、平成32年に4,000人をめどに拡充」との数値目標が明記された。その後平成28年には活動した隊員が4,090

<隊員数・団体数の推移>

年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	R元年度	R2年度
隊員数	89人	257人	413人	617人	978人	1,629人	2,799人	4,090人	4,976人	5,530人	5,503人 (5,349人)	5,560人 (5,464人)
団体数	31団体	90団体	147団体	207団体	318団体	444団体	673団体	886団体	997団体	1,061団体	1,071団体	1,065団体

※総務省の「地域おこし協力隊推進要綱」に基づく隊員数

※平成26年度以降の隊員数は、名称を統一した旧「田舎で働き隊(農林水産省)」と合わせたもの。カッコ内は、特別交付税ベース

※令和2年3月末までに任期終了した隊員（6,525人）との合計は、11,989人

隊員の約4割は女性

隊員の約7割が
20歳代と30歳代

任期終了後、約6割が同じ地域に定住
※R2.3末調査時点

資料1 地域おこし協力隊の隊員数

人、受入団体は886団体となり、平成32年の目標を4年前倒しで達成し、その後さらに、平成30年6月に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生基本方針2018」において、隊員数を「6年後に8,000人」とする目標が掲げられたところである。

さらに、「経済財政運営と改革の基本方針」においても、平成26年度以降（平成27年度は除く）地域おこし協力隊の拡充や強化といった記載がなされてきており、政府としての目標の達成に向け、現在様々な取組を進めている。

3 これまでの取組について

地域おこし協力隊制度創設当初は、集落に入り、集落の方々の困りごとを聴き、集落の方々と共に汗をかきながら地域づくり活動を行う、「地域支援型」の隊員の比率が高かった。創設から12年が経過して隊員の数が増加し、隊員の想いやニーズが多様化する中、現状では、「観光商品開発」

や「地域産品を用いた商品開発」といった活動を行う「ミッション型」の隊員が多くなっている。こういった活動内容の変容や隊員数の増加、ニーズの多様化等に伴い、これまで地域おこし協力隊制度の拡充を行ってきたところであり、以下に一部ではあるが、これまでの取組について紹介する。

(1) 「地域おこし協力隊サポートデスク」の設置

隊員や地方自治体職員等からの電話やメールによる相談に一元的に対応するため、「地域おこし協力隊サポートデスク」（以下「サポートデスク」という。）を「移住・交流情報ガーデン」内に平成28年9月から開設している（資料2）。このサポートデスクでは、一般行政相談員のほか、専門相談員（隊員OB・OG）8名（うち女性3名）が対応している。

令和3年3月末までの営業日1,370日間において、6,044件（電話4,519件、電子メール1,136件、来訪（対面）384件、出張5件）の相談に対応し

地域おこし協力隊サポートデスク事業

- 地域おこし協力隊員の地域での活動が円滑に行えるよう受入・サポート態勢を支援
「移住・交流情報ガーデン」内に相談窓口を開設（平成28年9月27日開設）

事業内容

- 地域おこし協力隊員や受入自治体からの相談に一元的に対応できる
「地域おこし協力隊サポートデスク」を開設。

- 専門の相談員を配置し、隊員や自治体担当者から対面のほか、電話やメールでの相談・問合せを受け付け、効果的なアドバイスを提供。

- 全国の地域に共通する課題に対する経験やノウハウを共有化し、解決を後押し。

- 専門の相談員（協力隊員OB・OG）8名（うち女性3名）でサポート。

※ ただし、地域おこし協力隊に要する経費に対する財政措置や地方公務員法関係については、サポートデスクではなく、各都道府県又は総務省に問い合わせてください。

地域おこし協力隊サポートデスクの相談対応状況

（平成28年9月27日～令和3年3月31日・営業日1,370日間）

相談件数

合計6,044件	
・ 電話	4,519件
・ 電子メール	1,136件
・ 来訪（対面）	384件
・ 出張	5件

相談者区分

・ 自治体関係者	2,987件（49.4%）
・ 地域おこし協力隊員	2,196件（36.3%）
・ 協力隊希望者	410件（6.8%）
・ その他	451件（7.5%）

資料2 地域おこし協力隊サポートデスクについて

ている。また、相談者の区分は、地方自治体関係者2,987件（49.4%）、隊員2,196件（36.3%）、協力隊希望者410件（6.8%）、その他451件（7.5%）となっている。

サポートデスクでは、全国の地域での課題に対する経験やノウハウを蓄積し、相談者に対してアドバイスを行うとともに、地域おこし協力隊制度の改善を行う際にもこれらのノウハウを活用している。例えば、サポートデスクへの相談内容等も踏まえ、平成29年4月から育児等に配慮した運用に向けて、制度の改善を行ったところである。

（2）「地域おこし協力隊OB・OGネットワークづくり推進事業」

前述のとおり、サポートデスクでは、全国の事例をもとに相談者に対して効果的なアドバイスを行っているところであるが、地域によって異なる事情を踏まえた助言等が難しい部分もある。また、隊員数の増加とともに隊員のニーズも多様化しており、隊員一人一人に対するきめ細かなサポートが求められている。

こうした背景から、隊員により身近な相談窓口として、「地域おこし協力隊OB・OGネットワークづくり推進事業」を令和元年度から進めている。隊員OB・OGは今後も増加していくため、相互に連携しつつ、自らの経験をもとに、現役隊員に近い立場でサポートしていくことが期待される。

このOB・OGネットワーク組織については、現役隊員の身近な相談窓口に留まらず、隊員向け研修の企画・実施や、受入自治体への助言、隊員募集案件の組成の支援等の受託など、幅広く業務を行っており、地域おこし協力隊の有力な中間支援組織となり得ると考えているため、今後も全国に取組を広げていきたい。

（3）「おためし地域おこし協力隊」の創設

地域おこし協力隊員になるには、典型的には、募集案件の情報を一般社団法人移住・交流推進機構（JOIN）のウェブサイト等を通じて入手し、

受入自治体とやり取りした上で、最終的には面接を行って採用が決定されたのち、地域協力活動の委嘱を受けることとなる。この際、面接よりも以前に、実際に現地に行ってその空気を吸い、受入自治体や地域の関係者とやり取りを行うことができれば、応募者、受入自治体双方にとって有益である。

このため、令和元年度に、「おためし地域おこし協力隊」を創設した。これは、地域おこし協力隊として活動する前に、一定の期間（2泊3日以上）、受入地域での地域協力活動を体験し、受入地域、受入団体及び参加者との事前のマッチングを図る仕組みである。この仕組みにより、受入地域においては、行政任せにせず住民も主体的に隊員を受け入れる機運が醸成されるとともに、参加者に直接地域側の想いを伝えることが可能となる。

また、受入団体においては、新たな募集形態とすることができるほか、隊員の選考過程としても活用することができる。さらに、参加者においては、事前に受入地域や住民、地域協力活動の内容をよりリアルに知ることができるほか、受入団体及び受入地域との意思疎通が早い段階から図られることで、着任後はスムーズに活動を開始できる。1団体あたり100万円を上限に、募集・PR経費や体験プログラムに要する経費について特別交付税措置を講じることとしている。

活用されている団体においては、多くは2泊～4泊程度であるが、中には10泊以上、数十泊という団体もある。期間も含め柔軟に活用することが可能であるため、各団体におかれては、積極的な活用をお願いしたい。

4 地域おこし協力隊の強化

以上述べてきたように、地域おこし協力隊の隊員数は、平成21年の89人から令和2年度には5,500人を超えるまでに増加してきたところであるが、ここ数年は伸び悩んでいる。政府として「令和6年度に8,000人」という目標を掲げてお

り、この「伸び悩み」という課題に向けた対策を打っていく必要があり、令和3年度より、以下のとおり地域おこし協力隊の強化を行っているところである（資料3）。

（1）「地域おこし協力隊インターン」の創設

「おためし地域おこし協力隊」は、応募前に実際に現地を訪れることのできる有益な仕組みであるが、2泊3日程度のプログラムを実施している団体が多いこともあり、「隊員になった後の生活をより具体的にイメージしたい」という声もあった。そこで、日々、どこに住み、どのように通勤し、どのような仕事をして、休日はどのように過ごすか、といったことがイメージできるように、「おためし」に留まらない、けれども、一足飛びに本体の地域おこし協力隊となるわけでもない、そうした仕組みとして、令和3年度、「地域おこ

し協力隊インターン」を創設した。

これは、2週間から3か月の間、実際の地域おこし協力隊の行う活動に従事してもらう「インターンプログラム」を実施する受入自治体に対し、そのプログラムの作成に要する経費について1団体あたり100万円を、また、インターン参加者の活動に要する経費について1人1日あたり1.2万円をそれぞれ上限に、特別交付税措置を講ずるものである。

これで、「おためし」「インターン」「（本体の）協力隊」という、いわばホップ・ステップ・ジャンプの施策がそろったこととなった。「おためし」や「インターン」により、地方への淡い関心を寄せる方や地域おこし協力隊をあまり知らない方に、協力隊というツールを通して、実際の「地方での暮らし」を体験してもらうことが可能となり、ひいては関係人口の創出にもつなげていくこ

地域おこし協力隊の強化

※令和3年度より

- 地域おこし協力隊は、平成21年度の創設以降、年々隊員数が増加し、令和元年度では5,503人の隊員が全国1,071の団体で活躍している。また、隊員OB・OGについても、引き続き地域で活躍されるなど地域活性化に大きく貢献している。こうした取組をさらに展開するため、地域おこし協力隊の強化を行う。

地域おこし協力隊インターンの創設

・「おためし地域おこし協力隊」（2泊3日程度）を実施しているが、隊員としての実際の活動や生活がより具体的にイメージできるよう、2週間～3か月、実際の地域おこし協力隊と同様の活動に従事してもらう「地域おこし協力隊インターン」を新たに創設。

★財政措置（特別交付税措置）

- ・インターンのプログラム作成等に要する経費：1団体あたり100万円上限
- ・協力隊インターン参加者の活動に要する経費：1人・1日あたり1.2万円上限



定住に向けた支援の強化

（1）任期後の住まい確保支援措置の創設

・協力隊が活動する条件不利地域では賃貸物件も少なく、住まいが定住する際のハードルとなっているとの声があるため、新たな支援を創設。

★財政措置（特別交付税措置）

- ・対象経費：任期後の隊員が定住するための空き家の改修に要する経費
- ・措置率等：措置率0.5（財政力補正なし）

（2）起業支援の対象期間の拡大

・コロナの影響で資格取得が遅れ起業も遅れてしまうといった声がある。そこで、令和3年度に限り、任期後の対象期間を1年→2年へ延長。



海外在住者向けの地域要件緩和

・現行、地域おこし協力隊員となるには、都市地域から転出することが要件となっているが、海外在住者が地域おこし協力隊員となる際に、国内の都市地域に住民票を異動させずに、直接地域おこし協力隊着任できるよう、地域要件の見直しを行う。

資料3 地域おこし協力隊の強化

とができると考えている。また、2週間から3か月程度であれば、例えば大学のゼミ等の一環として学生が参加し、単位取得も可能な仕組みとしたりすることも考えられる。各団体におかれては、是非積極的な活用をお願いしたい。

(2) 定住に向けた支援の強化

① 定住後の住まい確保支援措置の創設

隊員の住居として、受入自治体が賃貸物件を用意する場合があるが、任期終了後は当該物件から退去する必要がある、定住にあたり適当な物件がないために住居の確保に苦労したという声があった。そもそも賃貸物件すらないような集落で活動する場合には、地域の空き家に入居し、隊員としての活動の合間を縫って自ら手入れをして住居とする必要があるが、これも中々の負担となる。そこで、令和3年度から、受入自治体が地域の空き家を改修し、任期後の隊員の住居とする際、その改修に要する経費に対して特別交付税措置を講ずることとした。

都市部から移住してくる隊員にとって、住居の確保は大きな問題であり、こうした手当てを予めしておくことで、応募に際しての心理的なハードルを少しでも下げることができるだけでなく、地域における空き家の利活用も進むことが期待される。

② 起業支援の対象期間の拡大

従前、特別交付税措置の対象とする「起業の期間」について、隊員としての最終年次及び任期終了後1年間としてきたが、コロナ禍により、起業のために必要な資格取得が遅れた等の要因で起業が遅れてしまうという声が聞かれた。そこで、令和3年度に限ってではあるが、対象とする「起業の

期間」を、最終年次及び任期終了後2年間とした。

(3) 海外在住者向けの地域要件緩和

JETプログラムの経験者をはじめとする外国人や青年海外協力隊の経験者なども増えてきている。令和元年度からは、JETプログラム修了者については、隊員として広く活躍できるよう、都市地域からの転出という地域要件を緩和している。また、これまで海外在住者に対しては地域要件が定められておらず、協力隊員になるためには、一度、日本国内の都市地域に住所を移す必要があった。そこで、令和3年度から、海外在住者が直接地域おこし協力隊に着任できるよう、地域要件の緩和を行った。

5 おわりに

地域で必要とされる支援はその時々で異なる。「地域支援型」の隊員が必要な地域がある一方で、特定の分野の活動を行う「ミッション型」の隊員が必要な地域もある。各団体におかれては、自らの地域に必要な支援は何であるか、地域の方々や現役隊員・隊員OB・OGを含めて改めてご検討をお願いしたい。

政府として「令和6年度に8,000人」という目標を掲げている。今後も隊員（応募者含む）、地域、受入自治体それぞれにとってより良い制度となるように拡充・改善を重ねていけばこの目標を達成できると考えている。

総務省としても様々な状況に置かれた地方自治体の現場目線を大切にしながら、引き続ききめ細かな支援を心がけていきたい。

令和3年度 地域活性化ガイドブック

地域おこし協力隊と
共にあゆむ自治体

事例紹介

事例紹介 1

本州最果ての地 津軽で輝く受入体制

～地域や近隣市町村を巻き込んだ体制構築～

青森県
弘前市

地域おこし協力隊サポートデスク専門相談員、
弘前圏域移住交流デザイナー、弘前市地域おこし協力隊アドバイザー

野口 拓郎

弘前市は、独立峰・岩木山の麓に広大なリンゴ畑が広がり全国1位のリンゴ生産を誇る。リンゴをはじめ農業がとても盛んで、全国有数の農業県と言えよう。リンゴ以外にも、弘前公園の桜や、夏の弘前ねぶたが市民の誇りとなっている。現在の弘前市の地域おこし協力隊の隊員数は青森県内で最多であり、受入体制の充実度は県内外から注目を集めている。本稿ではその体制を中心に紹介をする。

1 青森県および弘前市の地域おこし協力隊活用歴史

地域おこし協力隊（以下「協力隊」という。）制度が創設された2010年度の隊員数は全国で89名、東北6県では秋田県、山形県の2自治体のみが受け入れていた。その後2012年度に青森県内2自治体で受入れが始まり、弘前市の受入れの始まりは2015年度からであった。

40市町村で構成される青森県の約半数の自治体は協力隊制度の運用が未着手であり、全国的に見ても隊員数は61名（2021年10月現在）と少なめで、導入歴も短い。全国の隊員数8,000名という総務省の目標を考えると、青森県全体での取組が課題となっている。

そうした中、青森県内のモデル的な自治体とも言える弘前市は、2012年度から協力隊制度の運用を検討していた。詳細は後述するが、その丁寧な制度運用が認められ、2019年度に開催された「地域おこし協力隊全国サミット」において、先進自治体としてパネルディスカッションに登壇した。

2 弘前大学という存在

協力隊制度を運用する全国の自治体のなかで、弘前市は地元大学とのつながりが濃いことが特徴である。市内には県内唯一の国立大学である弘前大学があり、市は協力隊の導入に関し2012年の段階から平井太郎准教授（現教授）を中心とした大学との連携を進めていた。導入歴は浅いが、検討段階を含めると既に10年近い歴史がある。私自身も2015年度から助教として弘前大学に着任し、平井氏との2名体制による市独自の協力隊アドバイザー制度が現在も運用されている。

協力隊制度が13年目を迎える今、地方大学においても本制度に関する研究の蓄積が進んでいると思われる、今後は弘前市が取り組むような協力隊関連の大学連携が全国的に進むことが期待される。

3 現在の協力隊受入状況

2021年度現在、弘前市協力隊の設置状況は図1のとおりであり、計14名の隊員が活動している。2015年の導入時から現在に至るまでの定住率は70.6%と高水準を保っている。岩木地区、相馬地

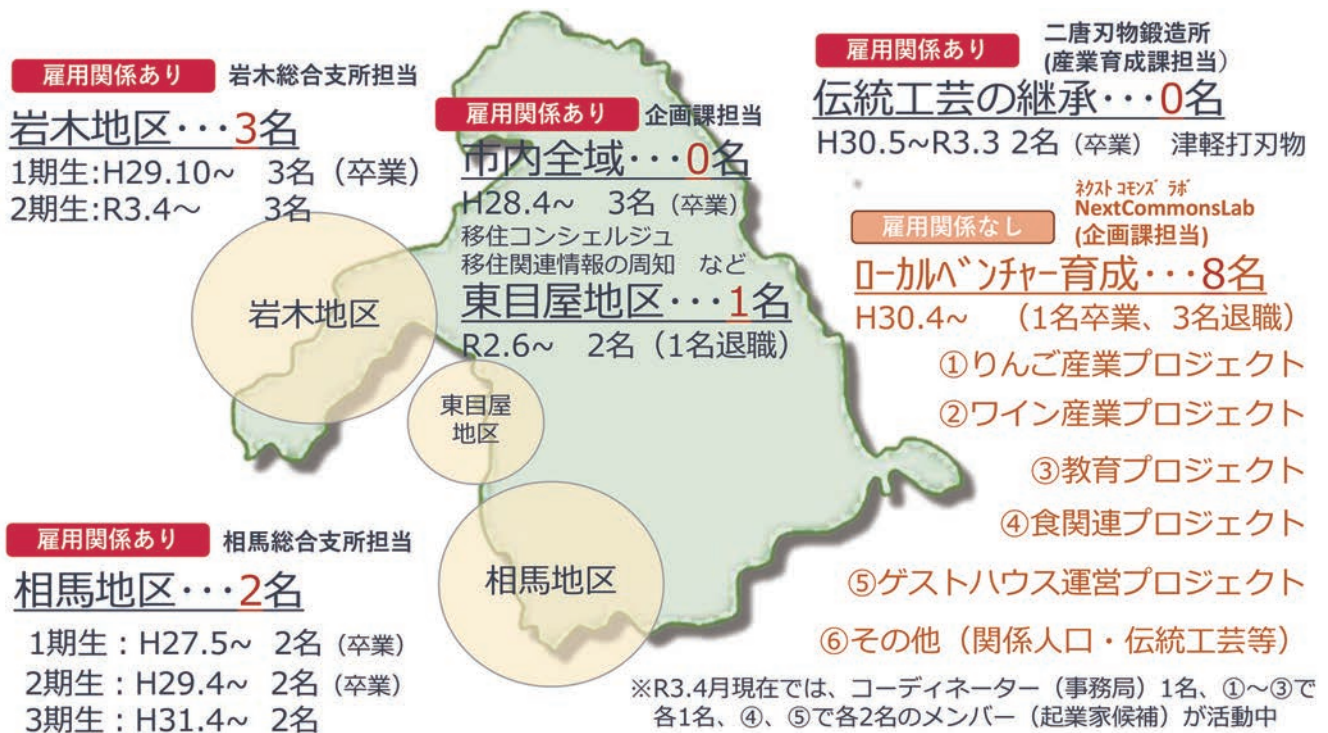


図1 弘前市協力隊の設置状況

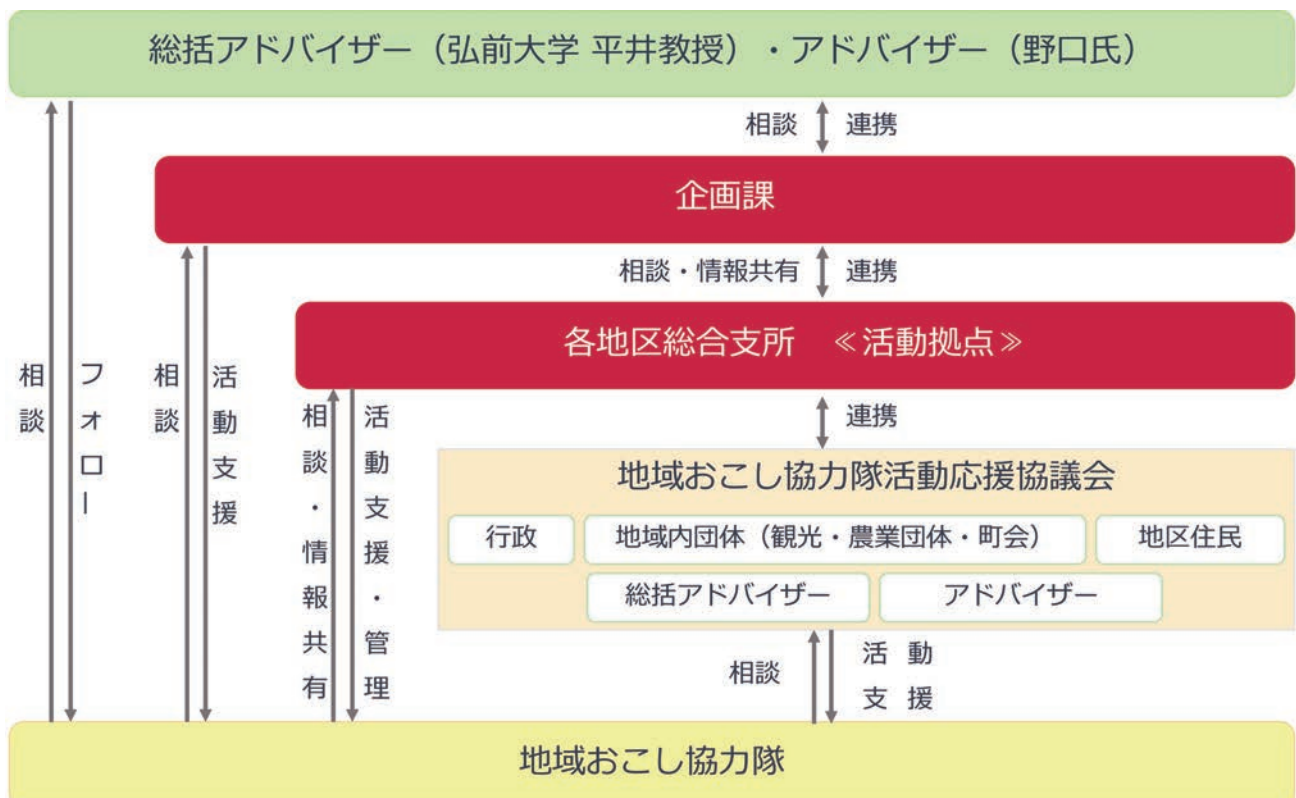


図2 地域配属型の受入体制

区、東目屋地区での受入れは「地域配属の提案型ミッション」いわゆる「地域配属型」であり、地域の空き家に住みながら自らの強みを生かし、地域課題に取り組むスタイルとなっている。

受入体制は図2のとおりであり、平井氏は全体の総括や協力隊活動応援協議会のコーディネート等を担う。私は隊員個人や担当者の後方支援、協議会での事例紹介等を担う。ほかに、伝統工芸の継承や、起業に特化した協力隊の活用を行っているが、今回は地域配属型のケースを紹介していく。

4 協力隊活動応援協議会が果たす役割

青森県の地域特性として専業農家が多いことから、地域住民の「個」が強く、個人単位で地域課題に取り組む傾向が強い印象がある。個人の動きが活発で、地域運営組織の概念自体が生まれにくい土壌があることが西日本と大きく違う部分だと、広島県で協力隊活動をしてきた私自身の実体験から感じている。私も地域配属型の隊員として、地域運営組織のサポートを受け活動してきた。「地域の活性化」「集落機能の維持」といった目標にベクトルが向いている地域運営組織は、協力隊制度との親和性は高いと私は捉えている。その意味で、地域運営組織の概念が薄い弘前市においては、そのままでは地域配属型の隊員が孤立する可能性があると考えられた。

このような状況下、平井氏と弘前市が主導し



写真1 協力隊活動応援協議会

て、2012年に協力隊をサポートすることを主眼とする協力隊活動応援協議会（以下「協議会」という。）が各地区に設置された。

私が2015年に弘前市に移住し、その体制に初めて触れた時、地域運営組織に近い体制に見えたことを今でも鮮明に覚えている。地域運営組織になじみが薄い地域において、このようなサポート体制を敷かれた平井氏の功績は大きい。

全国的に協力隊はIターンの割合が高く、弘前市も例外ではない。地域の右も左も分からないIターン隊員にとって、地域事情に精通した住民で構成される協議会の存在は大きい。Uターン隊員にとっても、自身の持つ人脈にプラスする形で協議会の存在があることは心強いはずで、県内の他市町村の協力隊から弘前市の体制を羨む声を何度も耳にした。

隊員のやりたいことだけを追求すれば、地域との距離が開き、結果として隊員の地域からの孤立が進んでしまう。しかし、弘前市の場合この協議会のおかげもあって協力隊と地域の距離が近く、各隊員の活動も地に足が着いた印象を受ける。

実際の協議会の会合の様子は写真1のとおりで、地域から選ばれた会長と平井氏の進行によって会は進められていく。

5 弘前市主導による協力隊向けの空き家確保

全国的に見れば、協力隊の住居には空き家を活用するケースが多く、私自身も隊員時代は地域に用意された空き家に住んでいた。しかし、県全体が豪雪地帯で、特に風雪が厳しい津軽地方に位置する弘前市では、空き家の劣化が早く、雪の重みで潰れることもある。地域配属型の協力隊を受け入れている市郊外のエリアでは、空き家バンクへの登録もあまり進んでいない。かといって民間が管理するアパートなども乏しく、協力隊の受入れに際して空き家の確保が課題となっている。

弘前市では、企画課や支所など担当課が主導し

東目屋地区における空き家確保までの流れ



地元のキーパーソンを集めての情報収集

実践例：弘前市企画課

- ① 8月にキーパーソンを集め、情報収集し、3軒候補が挙がる
- ② 劣化が進んでいたり、売却済みなどで3軒はNGに
- ③ 協力隊担当職員がメッセージグループを立ち上げ、キーパーソンと密なやり取りを開始
- ④ 出張所の所長と連携し、実態調査を進める
- ⑤ 衛星地図等を用い、意見を出しやすくする工夫を施す
- ⑥ 入居可能な物件が3軒挙がり、それらが最終候補に
- ⑦ 11月中旬、正式に協力隊募集スタート（現在に至る）

似たような進め方で相馬地区、岩木地区でも協力隊向け物件を確保してきた

図3 空き家確保までの流れ

て協力隊向けの空き家確保に動いている（図3参照）。ここで強調しておきたい点は、担当課とキーパーソンとの関係構築により空き家確保を可能にしていることである。昨今、全国や県単位での担当職員向け研修において、担当課と地域との距離感の広がりや心配する声が講師やアドバイザーからあがっており、私自身もその点を懸念している。そうした課題が全国的に出るなかで、弘前市の担当課が地域に向き合う姿勢は素晴らしいと感じる。

6 弘前市地域おこし協力隊アドバイザー制度

2021年度現在、弘前市は市独自の協力隊アドバイザー制度を運用しており、平井氏と私が登録されて協力隊制度運用の後方支援を担っている。財源は協力隊の募集にかかる経費で賄われている。平井氏の主な役割は前述したとおりであるので、ここでは私の役割に触れていく。

私の主な役割は「トラブルの予防や早期対処」である。協力隊サポートの仕事を始めて7年目と

なるが、これまで培った経験則からトラブルの芽を早めに摘むことを日頃から心掛けている。その芽が確認され次第、企画課と共有することで、早期での対応が可能となっている。私と企画課の二人三脚が上手くいく背景には、私が弘前圏域8市町村（以下「弘前圏域」という。）の移住定住促進に向けた業務を受託しており、週一回は必ずその事務局である企画課に出勤していることが挙げられる。結果として綿密な情報共有や連携が可能となっている。受入体制整備から、参考事例の収集、隊員の募集、着任後のフォローまで様々なフェーズで企画課と意見交換を重ね、トラブルの芽を早めに摘んでいる。

トラブル予防の一事例として是非とも紹介したい取組がある。それは着任直後研修である。市の担当者にも同席していただき、地域との協働の事例や、様々なトラブルの発生プロセスなどをレクチャーする。特に隊員と担当者との関係悪化に伴うトラブルは全国的にも多いため、それを未然に防ぐための話は手厚くしている。

全国的に初任者研修は開かれてきているが、そ

のほとんどが年一回の開催であり、それでは着任して11ヶ月目によりやく初任者研修を受ける隊員も出てくる。私は年一回では足りないと感じている。この着任直後研修は「トラブルへのワクチン効果」があると考えており、仮にトラブルに発展しても重症化を防ぐ役割が期待される。この研修は弘前市以外でも様々な自治体で実施し、一定の効果を感じているところである。その効果を引き出すためにも、着任直後のタイミングでの「ワクチン接種」が望まれる。

7 弘前圏域8市町村による協力隊サポート体制

前述したとおり、私は弘前圏域の移住定住促進に向けた業務委託を受けている。弘前圏域では全体の移住者に占める協力隊の割合が高いことから、協力隊の受入体制整備や募集にかかる取組は、移住促進に直結する（※1）。実際に私自身も2019年度より弘前圏域での協力隊に関するサポート活動を展開している。

※1 弘前圏域はじめ青森県では、いわゆる「田園回帰現象」はさほど起きておらず、移住者の数も西日本と比べかなり少ない状況となっている。その要因としては出稼ぎの歴史が物語る厳しい冬や、仕事の不足などが挙げられるが、はっきりした要因はまだ明らかにはなっていない。

その取組において不可欠な存在なのが、圏域事業の事務局を務める弘前市企画課である。弘前市が蓄積してきたノウハウを近隣7市町村と共有す

る動きは、過去何度も行われてきた。全国の先進事例も参考にはなるのだが、独特な地域事情を抱える青森県にとって、近隣市町村の事例こそ一番の参考となる。その意味で弘前圏域においては弘前市がリーダー的役割を果たしている。とは言え時には弘前市が近隣市町村の事例を学ぶこともあり、決して弘前市依存型の体制ではない。実際、おためし地域おこし協力隊の制度活用においては隣町の大鰐町が先進的な取組を進めており（写真2）、また、全隊員が一丸となって活動を展開するという点で藤崎町は素晴らしい取組を行っている。今では自治体の枠を超えての現役隊員やOB・OGの活動が圏域内で多く見られるようになった（※2）。

※2 大鰐町でのおためし地域おこし協力隊の体制整備においては、弘前市協力隊OBがアドバイザーを務めており、藤崎町の場合では隣接自治体の平川市協力隊OBがサポート役で活躍した例がある。

弘前圏域では、年1回のペースで圏域全体での協力隊および担当者の交流の機会を設けている。東北地方は県の面積が広大なため、圏域単位でのそのような機会を設けることが必要であり、その先進事例として山形県庄内エリアの取組が挙げられる。圏域という単位は経済圏を表すものでもあり、隊員の公私ともに共通する課題が多くなることから相互交流のメリットは大きい。青森県の場合、東北地方の中でも新型コロナウイルス感染症拡大の影響を大きく受けたが、圏域単位での開催ということで参加者数を県全体より絞ったことから、2020年度、2021年度とも対面での開催を実現することができた。

8 次世代の担い手育成に向けて

最後は余談的となるが、次世代の協力隊担当者の育成について触れておきたい。私自身、協力隊時代を過ごしたのは広島県であり、定住していない協力隊OBである。ではなぜ青森県に移住を決めたのかというと、その一番の理由は、大学での教育



写真2 弘前市と大鰐町による意見交換



写真3 弘前市の担当者による弘前大学での講演

に関われることであった。次世代の育成が一番の関心事であり、実際に協力隊時代の主な取組は地域の新たな担い手の発掘や育成であった（※3）。

※3 当時の活動については「地域おこし協力隊 日本を元気にする60人の挑戦」（学芸出版社）を参照いただきたい。

私の授業には多くの地方公務員志望者がおり、その多くが弘前市を中心とした青森県、そして東北・北海道の出身者である。将来、受講生が協力隊担当者になる可能性もあるだろう。協力隊の担当業務は答えのない問題が次々と発生し、頭を悩

ませることが多い仕事だと思う。しかし、この業務にやりがいを見出す職員が多いのも事実である。

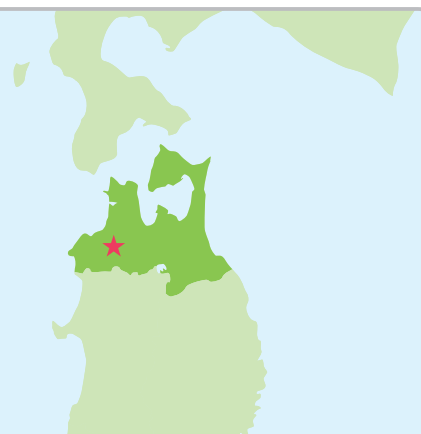
先日、弘前市の担当者にゲストスピーカーとして登壇いただいたが、その講義のレポートを読む限りかなりの教育効果を感じられた（写真3）。現役の協力隊やOB・OGが大学の講義にゲスト参加することは全国各地で行われていると思うが、今後は是非とも担当者の方々にも学生との交流機会を持って欲しいと願う。公務員を志す学生に一番刺激を与えられる存在は、現役の職員の方々だと信じている。

地域の概要 青森県弘前市

人口 167,534人（令和3年4月末現在）

面積 524.20km²

連絡先 弘前市企画部企画課 人口減少対策担当
TEL 0172-40-7121



事例紹介2

地域おこし協力隊からつながる地域の未来

～地域おこし協力隊と歩んだ8年間～

高知県
四万十町

STS Inc. 代表取締役／元四万十町役場 高瀬 直史

平成16年に旧十和村役場に入庁した私は、平成18年の市町村合併を経て、令和3年3月末に四万十町役場を退職した。18年の職員生活では防災や国民健康保険、公営住宅等を担当したが、退職までの最後の8年間は地域おこし協力隊業務の担当として、計59名の隊員を受け入れながら、共に地域活動を行っていた。

本稿は、四万十町の概要とともに、私が地域おこし協力隊と共に歩んだ8年間の執筆する。

1 四万十町の概要

平成18年3月20日に旧窪川町、旧大正町、旧十和村が合併して誕生した四万十町は、「日本最後の清流」といわれる四万十川の中流域に位置し、東南部は土佐湾に面している。町域は東西約43.7km、南北26.5km、総面積642.28km²であり、そのうち林野が約87%を占めている。

集落の多くは、四万十川とその支流の河川沿いや台地部にあり、一部は土佐湾に面した海岸部にある。町域の東部に位置する窪川地域は標高230mの高南台地にあり、約2,000haの農地が広がっている。中部の大正地域、西部の十和地域は面積のほとんどを山林が占めており、平地は四万十川と梶原川沿いに点在している。

古くから農林水産業を中心として発展してきた四万十町だが、平成27年の国勢調査によると産業別就業者数（15歳以上）は、第一次産業が2,878人（31.8%）、第二次産業が1,465人（16.2%）、第三次産業が4,669人（51.6%）である。農業面では、生産量日本一のショウガやお米日本一コンテストで特別最高金賞を受賞した仁井田米をはじめ、ミョウガ、ニラ、ピーマンなど、また、水産

業では四万十川流域でアユやウナギ、テナガエビなどが代表的産物である。

2 四万十町のまちづくり

町では、四万十町まちづくり基本条例のもと、「山・川・海 自然が人が元気です 四万十町」をまちの将来像とする第2次総合振興計画に基づき、総合的かつ計画的なまちづくりを推進している。社会経済情勢や自然環境の大きな変化や、地方分権社会の進展に伴い、町の責任と役割は一層高まっていることから、町民と行政がまちの課題や将来像を共有し、協力して取り組んでいくことが重要な課題となっている。

本計画は、基本構想・基本計画の2つの柱で構成され、四万十町が目指す「まちの姿」を描くとともに、その実現のための基本方針を定めたものであり、計画期間は、基本構想が平成29年度からの10年間、基本計画が前期と後期の各5年間となっている。

四万十町の現状や課題等を踏まえ、まちの将来像を実現していくための方針を3つの視点からまとめ、それぞれの基本方針に基づく政策目標の実

基本方針1 挑戦し続ける産業づくり

～活力ある産業が育つまちづくり～

人口流出に歯止めをかけるため、地域の自然や歴史・文化を核とした地域資源を活用しながら、産業振興や交流人口の拡大、雇用の場の創出につなげ、多様な世代でにぎわいのあるまちづくりを推進します。

- 【政策目標】
1. 特色ある農林水産業を生かすまち
 2. 新たな地域ブランドで活力あるまち
 3. 本物のおもてなしがあるまち

基本方針2 生涯元気で郷土愛に満ちた人づくり

～誰もがいつまでも健やかに暮らせるまちづくり～

子どもを産み育てる環境と教育の充実をはじめ、生涯にわたってスポーツや文化芸術活動にふれあう環境を整えることで、人間性豊かな成長や暮らしの充実を図るとともに、活動を通じた人と人のつながりから、郷土愛に満ちた人づくりを推進します。住民の健康を守るため、保健・医療体制の充実を図ります。

- 【政策目標】
4. まちの将来を担う人を育むまち
 5. 生きがい・誇りを持てるまち
 6. 元気で安心して暮らせるまち

基本方針3 日本が誇る四万十川流域の環境づくり

～自然と共生する持続的循環型のまちづくり～

きれいな水や豊かな緑に恵まれた自然環境を守り育てるとともに、道路、生活環境などの基盤が整備された便利で快適なまちづくりを推進します。

暮らしの不安要因を減らし、災害に強い、安心して暮らせるまちづくりを推進します。

- 【政策目標】
7. 広大な自然環境と共生するまち
 8. 安全で快適な暮らしができるまち

第2次四万十町総合振興計画

現に向けたまちづくりを進めている。

3 地域おこし協力隊制度の活用について

(1) 取組の背景

日本の人口は、2008年の1億2,808万人をピークに減少傾向が続いており、国立社会保障人口問題研究所によると、2048年には1億人を割り9,913万人となり、2060年には8,674万人まで減少すると推計されている。

中山間部に位置する四万十町においても、全国的な傾向にもれず少子高齢化が年々進み、人口減少は避けられないものとなっている。

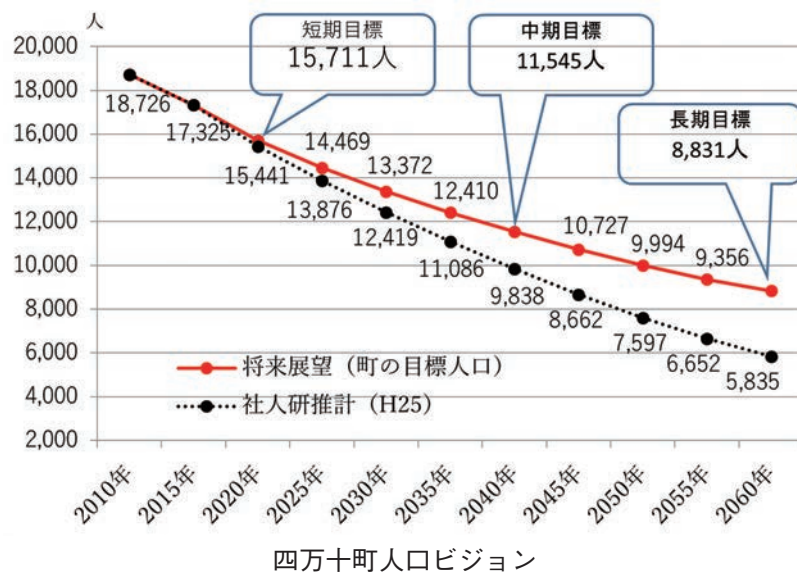
平成18年3月の合併時における四万十町の人口

は21,226人だったが、平成27年には17,325人まで減少しており、また、20代と30代の女性の人口は、平成20年の1,295人から平成27年の1,003人と年々減少している。四万十町の合計特殊出生率は1.68と全国平均より高いものの、若年女性数の減少に伴い出生数も減少傾向にある。

このような状況を受け、四万十町では平成23年度より移住定住促進を町の重要施策として位置付けるとともに、平成24年度からは地域おこし協力隊（以下「協力隊」という。）制度の活用をその柱として取組を進めてきた。

(2) 導入実績

協力隊制度導入の目的としては、「少子高齢化の進行が著しい」「コミュニティの維持が困難」



「地域資源の有効な活用」といった課題を外部人材の導入により解決しようというものであった。

平成24年度に1期生を迎えるにあたり、全国募集を行った結果、募集人数2名に対し7名の応募があり四万十町での協力隊の活用が始まった。

導入当初は、役場内でも活用方法がわからず手探り状態でのスタートとなったが、1期生の熱意、そして何より受け入れてくれた地域住民の温かさにより期待以上の成果が上がり、協力隊制度は1年目で町民に広く知れ渡った。

振り返ってみると、このスタートがあったからこそ今日まで途切れることなく協力隊を受け入れることができた。

その後も四万十町では隊員を毎年受け入れ、これまでの応募総数は162名、着任した隊員は59名に上る。着任した隊員数は高知県内でも2番目に多く、全国有数の人数を受け入れていることもあり、全国の自治体から多くの関係者が視察に訪れるようになった。応募者が多い理由は、「四万十」というネームバリューによる面もあるが、隊員自らが開設したホームページやSNSでそれぞれの活動を発信することにより、活動内容が可視化されていたことも大きな理由に挙げられる。

着任した隊員のミッションについては、当初は地域づくりがそのほとんどを占めていたが、ミッ

ションの内容も年々多様化しており、現町長が就任した平成27年度以降は子どもたちの活動に関するミッションや、伝統技能継承など、四万十町独自の取組も増えてきた。

（3）四万十町独自の工夫

① 募集内容を段階的に協議

四万十町では、隊員を募集するにあたり、各課の課長で構成する課長会において導入したい部署を募集している。課長は課内で協議しそれぞれが抱える課題を解決するために、協力隊の導入を検討し募集担当課に報告をすることとなっているが、募集ミッションが単なる「お手伝い」的なものについては募集を却下している。このようにミッション内容を段階的に協議することによって、各課にも地域おこし協力隊の存在が共有され、着任した隊員が活動しやすい環境が整備されてきた。

② 移住相談会等のリアルイベントを積極的に活用

四万十町では募集経費の交付税措置の上限200万円を有効活用するとともに、首都圏で開催される移住相談会等のリアルイベントに積極的に参加することにより、協力隊希望者と会う回数をできるだけ増やしながら応募者の確保に努め、優秀な人材については採用を前提に話をできるよう、担

四万十町の協力隊受入状況

年 度	採用 人数	前住所	業務内容
平成24年度 (応募者 7 名)	2 名	埼玉	奥四万十を主体とした大正地域の振興
		東京	十和地域の振興に向けた集落サポート活動
平成25年度 (応募者10名)	3 名	東京	窪川地域「台地部及び山間部」の地域づくり
		埼玉	窪川地域「志和地区」の地域づくり
		大阪	十和地域の農産物等の産直活動の推進
平成26年度 (応募者13名)	3 名	神奈川	窪川地域「野地・家地川地区」の地域づくり
		岡山	大正地域の交流人口拡大を主体とした地域づくり
		神奈川	十和地域「むらの鍛冶屋さん」技術伝承
平成27年度 (応募者38名)	8 名	東京	仁井田地区の地域づくり
		東京	町内を循環する観光の仕組みづくり
		和歌山	一次産業を中心とした地域産業継承・新モデルづくり
		福岡	「海洋堂ホビー館」を軸にした地域づくり
		熊本	奥四万十を主体とした大正地域の振興
		高知	商店街の活性化
		千葉	一次産業を中心とした地域産業継承・新モデルづくり
		静岡	一次産業を中心とした地域産業継承・新モデルづくり
平成28年度 (応募者28名)	10名	東京	サッカーを通じた子どもの育成
		香川	太平洋に面した沿岸地域の観光振興
		埼玉	移住定住支援業務
		東京	四万十川の畔の炭焼き職人見習い
		神奈川	移住定住支援業務
		高知	四万十町の魅力発信
		東京	高校魅力化支援
		兵庫	高校魅力化支援
		神奈川	高校魅力化支援
		東京	高校魅力化支援
平成29年度 (応募者21名)	9 名	高知	サッカーを通じた子どもの育成
		千葉	野地・家地川地区の地域づくり
		広島	特産林産物の振興
		大阪	大正奥四万十地域を主体とした大正地域の振興

年 度	採用 人数	前住所	業務内容
平成29年度 (応募者21名)	9 名	大分	大正商店街のにぎわいづくり
		愛媛	特産林産物の振興
		東京	商店街を中心とした市街地の活性化に向けた仕組みづくり
		大阪	道の駅「四万十大正」の運営サポート
		愛媛	松葉川温泉を中心とした観光振興
平成30年度 (応募者 9 名)	5 名	東京	太平洋に面した沿岸地域の観光振興
		福岡	椎茸生産の振興
		和歌山	椎茸生産の振興
		東京	「海洋堂ホビー館」を軸にした地域づくり
		東京	移住定住支援業務
令和元年度 (応募者14名)	7 名	大阪	四万十町の魅力発信業務
		高知	サッカーを通じた子どもの育成
		愛知	太平洋に面する沿岸地域の観光振興
		愛知	道の駅「四万十大正」の運営サポート
		神奈川	山間地における高収益作物の振興
		東京	四万十町の魅力発信業務
		愛媛	山間地における高収益作物の振興
令和2年度 (応募者18名)	11名	東京	野地・家地川地区の地域づくり
		新潟	四万十の風土を活かした農業の展開
		埼玉	商業の振興とベーカリーショップの開業
		東京	商店街を中心とした市街地の活性化に向けた仕組みづくり
		宮城	アクティビティ観光の発展支援
		京都	四万十町の特産品開発
		大阪	四万十の風土を活かした農業の展開
		東京	四万十川の川遊びインストラクターと観光振興
		兵庫	商店街を中心とした市街地の活性化に向けた仕組みづくり
		神奈川	大正商店街のにぎわいづくり
		埼玉	仁井田・影野地区の地域づくり
令和3年度 (応募者 4 名)	1 名	東京	十和地区の地域振興

当職員に一定の採用権限を与えている。

そして、採用試験は1泊2日で行うことにより、面接の短い時間では把握することが困難な応募者の特性を知り思いをしっかりと聞くことで、ミスマッチが起きないように取り組んでいる。

③ 1対1のマネジメント

四万十町では多くの隊員を採用しているが、隊員一人ひとりに担当の職員を配置してマネジメント業務を行っている。令和元年度までは、本庁と各地域振興局に各1名の担当職員を配置していたので、協力隊事務所を置き、そこで隊員たちは自由に活動を行っていたが、自由度が高すぎるが故に目標管理や各課職員との関係性を築くことが難しくなっていた。そのため、同事務所を令和元年度末で廃止し、令和2年度以降、隊員1名に対し関係する任務の担当職員1名を本庁に配置することにした。その結果、より近い立場でマネジメントができるようになり、住民と隊員との橋渡しもスムーズにできるようになった。担当職員の意識や考え方で協力隊それぞれのマネジメント方法が異なることがあるため、各課の担当職員間で定例会を開催して方向性のすり合わせをしている。

また、着任した隊員にはミッションを明確に伝えたとともに、活動に必要な経費は柔軟に予算化するなど活動が充実したものとなるよう心掛けている。

そして、定住に向けた活動の支援として起業補助金の活用はもちろんのこと、企業への就職を希望する隊員がいた場合は、一緒にその企業に出向くなど、町内に残ってもらえるよう取り組んでいる。

(4) 活動内容

協力隊の活動内容は多岐にわたる。制度活用当初は地域づくりのミッションが多く、地域イベントの企画・実行や地域団体の事務局、会議の運営を行ってきた。こうした実態をふまえ、協力隊は「人的補助要員」ではないことを地域住民に伝えて、あくまでも地域住民が主体となった地域づく

りを行っている地域にのみ協力隊を配置するようしてきた。

また、観光振興・魅力発信業務では、町民では気づかない四万十町の魅力を発掘し、新しいイベントを企画することにより四万十町の可能性を広げている。その取組の一つが、フリーペーパー「りぐらんと」の発行である。このフリーペーパーは、平成25年度に着任した隊員が、活動を通して発見した四万十町の自然や、町民の生き生きとした姿をより多くの人々に知ってもらいたいという思いで始めた取組であり、年3回発行している。「りぐらんと」は町内の小中高等学校に配布されており、子どもたちに四万十町の魅力を知ってもらうことで郷土愛を育んでもらいたいという隊員の強い思いが込められている。

平成25年度から途切れず続くこの取組は、四万十町の協力隊の伝統となり、先輩たちの思いが引き継がれる特徴ある取組となっている。

ほかにも、伝統技術承継に協力隊を導入するなど、地域の課題である担い手不足解消のために制度を活用している。

(5) 協力隊導入の効果

これまで、協力隊の任務終了後に定住した者は20名おり、現在活動している隊員とその家族を含めると、63名の人口増加につながっている。

また、隊員が地域づくりや地域活動に積極的に参加していることもあり、地域の高齢化、担い手不足により中止となっていた祭りが復活するなど、協力隊の存在は地域力向上に寄与している。そして、隊員が活動を発信することにより、四万十町の知名度も向上した。その結果、近年においては移住者が増加し、平成29年以降も毎年100名を大きく超える人たちが移住してきている。また、平成28年には合併後初の転入超過を達成した。

さまざまな事情により定住には至らなかった元隊員に対しても、町外から四万十町の関係人口として関わりを持ち続けてくれている元隊員は多

	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	累 計
移住者数	15	18	37	27	45	73	190	177	140	160	882
うち県外	12	10	28	18	28	40	79	76	62	92	445
移住組数	7	9	17	17	26	46	125	132	116	119	614
うち県外	5	6	12	13	18	29	61	63	60	70	337
相談件数	50	102	134	555	701	195	227	195	200	206	2,565
うち県外	40	80	110	263	339	149	173	134	147	116	1,551
【参考】転入	422	451	469	369	484	476	429	440	372	402	4,314
転出	480	536	532	551	543	460	512	499	509	463	5,085
社会増減	▲ 58	▲ 85	▲ 63	▲ 182	▲ 59	+ 16 転入超過	▲ 83	▲ 59	▲ 137	▲ 61	▲ 771

四万十町の移住実績と転出入状況

い。都内でイベントを行う際は手伝ってくれたり、積極的に情報発信をしてくれたりするなど、四万十町の応援団が全国各地に広がった。任期中に良好な関係を築き、卒業した後も連絡を密にとるなど関係を絶やさないように努めていたからこそその成果だと感じている。

4 おわりに

協力隊の担当となった平成25年4月当時の私は、外部人材との関わりはもちろんのこと、情報発信やプロモーションの重要性を理解していなかった。

しかし、多くの隊員と関わることで、多くの町

民と出会うきっかけとなり、町民が抱える四万十町の課題を把握することができた。その課題解決のための効果的な施策は何なのか、町民の幸せのためにやるべきことは何なのか、協力隊はこうした多くの学びや気づきを与えてくれた。

そして何より「外部人材との関わり的重要性」を学ぶことができたことは、今の私の歩みに大きな影響を与えた。

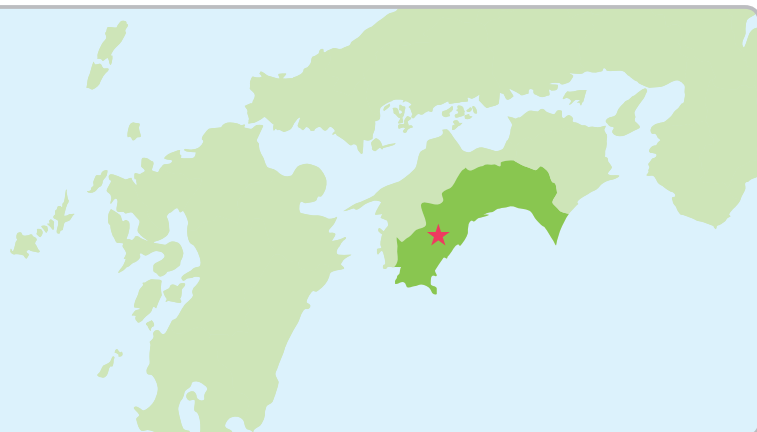
これからは、これまで以上に全国各地で協力隊を活用する自治体が増えてくることが予想される。協力隊は人生を賭けて皆さんの自治体に着任するので、目的や受入体制をしっかりと整備し、隊員の活動がそれぞれの町の発展につながることを切に願う。

地域の概要 ▶ 高知県四万十町

人 口 16,300人（令和3年4月末現在）

面 積 642.28km²

連絡先 四万十町役場にぎわい創出課
TEL 0880-22-3281



事例紹介3 / インタビュー

全国最多規模の隊員数を誇る竹田市の取組

～人間磁場の形成～

大分県
竹田市

大分県竹田市は、全国初の「農村回帰宣言市」を標ぼうし、移住・定住施策に力を入れている。その一環で、令和3年までに全国最多規模である97名の地域おこし協力隊員を受け入れ、移住者の力をまちづくりに取り入れてきた。任期中に地域おこし協力隊制度を導入し、多くの移住者のチャレンジを支援してきた竹田市前市長・首藤勝次氏と地域おこし協力隊担当者に、協力隊に対する首長としての思いや、受入体制づくりのポイントを伺った。



竹田市前市長
首藤 勝次 氏

大分県直入町長湯生まれ。長湯温泉『大丸旅館』の5代目経営者。観光庁選定の観光カリスマ。県外大学へ進学後、直入町役場に就職。広報・国際交流、文化振興などに取り組んだ。温泉療養文化館「御前湯」初代館長に就任。約25年間勤めた役場を退職後、平成14年大分県議会議員に当選。平成21年竹田市長に就任し、3期連続務め、令和3年4月に退任。

一協力隊制度を導入した経緯を教えてください。

首藤：私は地域おこし協力隊（以下「協力隊」という。）が制度化された平成21年に竹田市長に就任し、翌年初めて隊員を1名採用しました。非常に優秀な方が来てくださり、農村で地域の方々と交流しながら農業振興に一生懸命取り組んでくれました。開始当時、私はまだ協力隊制度の意義を十分に認識していなかったのですが、調べていくうちに、この制度を活用できるかどうかは自治体の力量によると理解しました。なぜなら、竹田市が古くから採用している国際交流員制度とよく似ていたからです。

時代は遡りますが、私は役場職員時代から「世界に通じる個性的な温泉地づくり」のビジョンを掲げ、ドイツとの温泉文化を通じた交流を行ってきました。そこで一般財団法人自治体国際化協会の国際交流員制度をいち早く取り入れ、ドイツの方に国際交流のコーディネーターをしていただいています。導入時は大分県内で注目され、「そのような便利な制度があるならうちでも使いたい」と近隣町村が次々と導入しました。しかし、自治体の国際化をどう図ろうとしているのかという構想が全くないまま導入したため、交流員との間に意識のずれが生じ、任期中に帰国してしまうなど、失敗に終わってしまったところも少なくありませんでした。

協力隊制度はこれと同じで、自治体がビジョンを持っていないと活用できません。逆に、ここでのどのような地域おこしをしてほしいかを明確にしたら、たくさんの人が手を挙げて、竹田市を目指してくれるだろうと考えました。竹田市は1市3町が合併して誕生した市で、それぞれの地域に個性があってポテンシャルは高いですが、眠っている魅力も多く、外部の人々にこの魅力を目覚めさせる力添えをしてほしかったのです。こうして竹田市では平成26年から本格的に隊員を採用する

ことになりました。初年度は18名、令和3年までに97名を採用し、定住率も67%を誇り、多くの移住者が竹田市で活躍をしています。

ー「自治体のビジョン」が重要なんですね。

首藤：私が人生の理念としてずっと持ち続けているキーワードがあります。それは「目標がなければチャンスが見えない、ビジョンがなければ決断ができない」というものです。これは人生においてもそうだし、地域づくりにしても、市政の首長としても大事にしている言葉です。協力隊に応募してくる人たちは目標がしっかりしていて、自分がどんな地域に住んで何をやりたいのかということが明確な人が多いです。具体的な目標を持っているからチャンスが見え、ビジョンがあるから移住の決断ができます。「竹田に行こう、住もう」という決断は、自分のビジョンもまちのビジョンも明確に分かっていて、双方がそこを確認できるからこそできるものです。だから、自治体としてもまちのビジョンをしっかりもち、説明できなくてははいけません。目標とビジョンは、採用側と応募側という当事者たちが共通してもっておかないと、マッチングは上手くいかないと思います。

ー多くの方が応募や相談に来ていますが、募集時に工夫していたことはありますか？

首藤：ビジョンを明確にすることももちろんですが、その情報発信をきちんと行いました。今では珍しくないですが、開始当時から竹田市は東京や大阪の会場に出張して移住相談に乗り、隊員の勧誘をしていました。都市の人たちが直接竹田市まで来なくても相談ができるというチャンスを作ったのは大きかったですね。また、小さな成功事例、成功体験を皆さんに紹介したことも良かったのだと思います。担当職員が空き家の紹介や、こうしたら住めますよ、こういう制度がありますよとアドバイスしてくれますが、それに加えて、成功事例も紹介してくれていました。すると、「竹田市ではそんなことできるんだ」という事例が目

に見え、「私はこういうことに挑戦してみたい」という多様性が生まれてきました。

ー竹田市は採用人数が多いにもかかわらず、定住率は67%に達しています。なぜ多くの定住につながったと思いますか？

担当者：行政と移住者、行政と協力隊だけではなく、そのまわりにはたくさん関係者がいます。地域の協力者や先輩の移住者、協力隊OB・OGなどの関係が良好でないと活動がうまく地域に浸透できませんし、情報を効果的に発信できません。行政としては、このつなぎ役を重点的に行いました。

また、年に1回隊員と市長との一対一の面談の時間を設けています。自分の現在の活動を行政のトップに自分の言葉で話せて、活動を知ってもらえるというのは非常に励みになるようで、一番良かったなと思っています。なにしろすごい人数ですから、首藤前市長は朝から晩まで面談でトイレに行く暇もないという状況でした。これだけ多くの隊員がいるなかで、首長がここまで熱心に隊員一人ひとりの声に耳を傾け、その活動を把握している自治体は珍しいのではないかと思います。

首藤：竹田市は1年に1回、住民向けの隊員の成果報告会も開催しています。一生懸命活動しているのに、その活動が知られず「3年間制度を利用して遊んでいる」という話になったら申し訳ないですから。情報発信は非常に重要だと考えていて、こうした機会に住民に理解をしてもらい、住民との接点づくりが上手くいけば、地域の意識が高まっていき、活動がしやすくなりますね。こうして人材確保の重要性を地域の人たちに理解してもらっていくと、いわゆる新顔であっても、「才能が認められている人が来た」といって受け入れやすくなります。こうして最初から認めてもらうことは本人にも非常にいい力を与えますね。

ー協力隊制度を導入してよかったというエピソードはありますか？

首藤：「畜産ヘルパー」といって、畜産農家が休

みを取りたいときに代わって作業をする人を協力隊員として採用してうれしかったことがあります。地域住民から私に直接「畜産ヘルパーを募集してもらえませんか」という話がありました。当初、都会から畜産をやりたいなんて人が来るのだろうかと不安だったけれど、希望者が3人も来てくれました。さらに、これがまたうれしいことに、彼らは3年間のヘルパーの経験を生かして畜産農家になって定住したいという目標を掲げていました。これは素晴らしいことだと、地域みんなで大切に育て、今では立派な畜産農家として20〜30頭の牛を飼っている人もいます。高齢化で後継者がいないことが課題である畜産業を復活させていこうという政策と協力隊がリンクした出来事でした。

担当者：畜産ヘルパーが1番定住率が高いです。行政もちゃんとケアをしています、何より畜産農家さんが本当の親子のように可愛いがって面倒を見てくれるので、それが定住の大きな決め手になっていると思います。

首藤：もうひとつ、竹田市は平成24年度の九州北部豪雨で竹田市文化会館が水没してしまいました。そこで平成30年に同じ場所に竹田市総合文化ホール・グランツたけたを建設しました。竹田市は滝廉太郎作曲の「荒城の月」の舞台であることにちなみ、「音楽のまちづくり」をずっと提唱していましたが、具体的な事業に結びついていませんでした。そのような中、復活したホールは外観も音響も素晴らしく、ここが音楽家たちの活動の場となればこのハードは生きる、と構想していたところ、コントラバス奏者の方が協力隊に応募してきてくれました。彼は人脈もあり、経験も多

く、県内初のプロオーケストラを結成し、彼が小中学校でアウトリーチの活動をしたり、農村の桜の下に出かけて行ってコンサートをしたりと、まさに音楽のまちづくりの実践者になってくれました。これほどうれしいことはないと思いました。

一竹田市にはなぜ多くのアーティストが移住しているのでしょうか。

首藤：アーティストたちの移住・定住がうまくいったのは、移住者や協力隊の力で、人が人を呼ぶ「人間磁場」が形成されてきたからです。竹田市は古くから竹の質がよく、竹工芸が盛んでしたが、近年は継ぎ手もおらず衰退の一途をたどっていました。そこで優秀な竹工芸の作家を探して竹田市にお招きしたところ、積極的に活動をしてきて、竹田市の竹工芸がみるみる注目されていきました。彼と一緒に仕事がしたい、といって協力隊として竹工芸を生業とする方も移住してきて、彼を核として素晴らしい人がどんどん集まってくるようになりました。文化や工芸を最初から育て上げるということは簡単なことではないけれど、経験値を積んで、行動力があり・自活できる能力を持った方々が移住すると、一夜にしてその文化が花開くのですよね。まさに竹田市は人間磁場が渦巻く場所となったのです。

担当者：何十人、何百人移住者が来たから大きな成果が生まれる訳ではなく、何か1つの可能性が種としてまかれれば地域が変わるというのを実感しています。しかし、「自然が豊かでいいところですよ」では人は来てくれません。行政側も、まちのビジョンを明確に伝えて「ここにはこういう人材が必要です。是非来てください」と引っ張ってこることが重要だと分かりました。

首藤：ポイントは「企画のかけ算」を行うことです。ただ人を呼んでくるのではなく、それが次に何を生むかという発想があれば、呼ぶほうも来るほうもその後のビジョンが描きやすくなります。

例えば、竹田市は岡城の城下町でしたが、空き家や空き店舗も多く、衰退が進んでいたことか



地域の小学生を対象とした竹工芸体験の様子

ら、私は「城下町の再生」に取り組みました。城下町は昔から多くの文化的な技術や知識の集積地であったという歴史を生かし、この空き家に染色家や革職人などの隊員たちに住んでもらうことにしました。寂しかった城下町に新しくアーティストの工房や店舗ができ、にぎわいが生まれていきました。このように、行政側がビジョンをしっかり持ち、素晴らしい人材がまちづくりにどういう接点を持つかを考えることで、まちづくりと個人の活動が掛け合わさり、より発展的な効果が生まれます。

担当者：何もないところにアーティストを呼んでも、その後の定住はかなり難しいと思います。担当者としては、実際に移住して生業として成功を収めている先輩アーティストとうまくつなげるよう働きかけました。また、隊員の要望を受けて、新たな関係を築ければとトップが自ら市内外から人を連れてきてくれることもありました。

首藤：隊員には積極的に声掛けをしていまして、悩んでいるな、壁に当たっているなど感じたときには呼び出してフォローをしてきました。隊員の皆さんは自分の目標とビジョンが明確で素晴らしい発想を持っている方が多いですが、経験値が低かったり、世の中の動向が見えていなかったりすることもあります。そこで、時には「もう少し実力をつけないと難しいのではないか」と苦言を呈します。また、移住定住の覚悟が決まっていない人たちに向けても、「竹田のまちの可能性という



陶芸体験の様子

のは大きいよ。ここでやってみたらどう」などと背中を押してあげることもあります。

一最後に、受入側の職員に対してアドバイスをお願いします。

首藤：首長の力だけではどうにかなるものではなく、日常的にはやはり実務にあたる担当者の力と熱意が重要です。担当者は地域を良くしようという思いをもち、地域や住民のことを知っておかないと来てくれた人にアドバイスはできません。ここがひとつ移住定住を決断するかしないかの分かれ道だと思います。私は「自治体の自立」に必要なのは地域力・人間力・行政力だとよく話します。最初に戻りますが、自分たちのアイデンティティをしっかりとった自治体であれば、目指す方向が明確なので、協力隊員たちも活動がしやすいと思います。目標とビジョンを明確にし、皆で一緒になってまちづくりに取り組んでください。

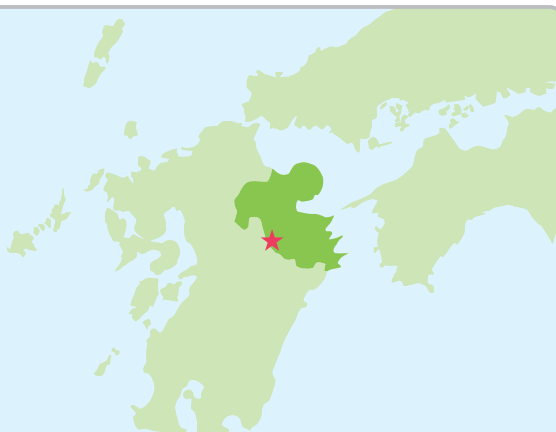
〈執筆者〉 地域活性化センター 企画グループ
飯野 直美（山梨県富士吉田市から派遣）

地域の概要 ▶ 大分県竹田市

人口 20,702人（令和3年4月末現在）

面積 477.7km²

連絡先 竹田市 企画情報課 総合政策室
TEL 0974-63-4801



事例紹介4

人と人とのつながりを第一に

～新幹線開業に向けて多様な人材が集まるまちへ～

北海道
長万部町

長万部町の地域おこし協力隊制度には、町が課題と考える事業の担い手を募集する「専門型」と、協力隊を目指す人が町で実施したい事業を提案する「提案型」の2種類がある。協力隊への応募前の段階から、希望者が描くイメージに応じてカスタマイズした形で町内を案内するなど、隊員が町で働くイメージを持ち、活動しやすい環境を整備することを心がけており、職員と隊員の信頼関係が構築されている。

本稿では現在の制度設計、運用手法に至った経緯と、隊員に寄り添い、活動する環境を第一に考えている長万部町の取組について紹介する。

1 はじめに

長万部町は北海道南部渡島管内の最北部に位置し、大部分が丘陵と山地だが、平地は湾に沿って南北に伸び、道内では比較的雪の少ない地域である。人口は5,058人（令和3年4月末現在）、面積は310.76km²で、古くから道南と道央を結ぶ交通の要衝であり、令和12年度末に北海道新幹線長万部駅が開業予定である。

令和3年3月に第4次長万部町まちづくり総合計画において「ひらけ！ つながれ！ おしゃまんべ!! ーみんなで楽しい未来へー」を策定している。新幹線開業による新たな可能性や町の魅力をPRし、各地とのつながりや町民同士の結びつきを強固にすること、町にキャンパスがある東京理科大学など町外人材との関係を強化することを目的としており、地域おこし協力隊（以下「協力隊」という。）制度は総合計画の施策の一つに位置付けられている。

2 協力隊制度導入の経緯

かつて長万部町は国鉄の町として栄えたが、全

国の地方公共団体と同様に人口減少や担い手不足が深刻化しており、商店街ではシャッターを下ろした店舗が目立ち、特に飲食店の減少が顕著である。町は、これらの対策に取り組むとともに、令和12年度末の新幹線開業に向けてまちづくりを進めていく中で、多様な人材を集めることができる協力隊制度に着目した。多様な人材が町に関わり、観光情報の発信や地域の文化活動の推進など、町の課題に対応する担い手を呼び込むことで、地域力の維持や定住の促進、後継者不足の解消を期待している。

専門型と提案型

長万部町の協力隊の募集形態には、町が課題と考える事業の担い手を募集する「専門型」と、協力隊を目指す人が町で実施したい事業を提案する「提案型」の2種類がある。

町は平成28年度に協力隊制度を創設し、観光支援の担い手として専門型の隊員3名を採用した。当初は周辺市町村の手法を確認しながら手探りで進めていたが、隊員の地域イベントへの参加や情報発信によって地域内での認知が進み、町の高齢者等から隊員に対して好意的な反応があった。制

度創設2年目の平成29年度は新規募集を停止していたが、地域からの反応が大きかったことから、平成30年度には募集を再開した。

専門型の協力隊制度を進めるなかで、町が設定した課題とは別に、町で挑戦したい事業を提案する移住者が増えていた。町は、協力隊独自の視点による活動が進むことで衰退する商店街に活気が戻り、これまでの町に無かったコンテンツの創出が期待できると考えた。多様な取組が進められることは、新幹線開業に向けたにぎわいづくりと親和性が高く、町への移住を決断した人の挑戦を支援したいとの思いから提案型制度を創設した。

3 取組内容

本項では、協力隊が活動しやすい環境を目指し、職員が寄り添う形で隊員を支援する長万部町が行う、募集前から採用後までの各段階における取組を紹介する。

(1) 募集前段階

長万部町では、次年度の隊員を募集するにあたり、町が実施する事業かどうかにかかわらず、どのような取組が町の課題解決や地域活性化に資するかについて、気軽に回答できる形で職員全員から意見を募っている。

協力隊制度は職員全体に広く知れ渡っているわけではなく、特に窓口業務などを主な業務とする部署ではなじみが薄い。意見募集には、制度を庁内に周知するとともに、職員として在籍することになる隊員と共に働くハードルを下げるという意味がある。

意見募集では、町には無い分野のイベントを行ってほしい、町をアピールするキーホルダー（ノベルティ）を作ってほしいなど、多くの意見が集まってくる。令和3年度の専門型隊員のミッションは「観光PRや農泊関連の事業等に従事できる人を採用してほしい」との意見をきっかけとして設定された。協力隊制度の担当職員は、協力隊へ

の認知度が向上し、職員からの声が隊員の採用につながっていることから、意見募集の実施に一定の効果があったと考えている。

(2) 募集段階

専門型と提案型のうち、提案型の希望者には、採用面接時に町で挑戦したいことをプレゼンする時間を設けている。町では、応募者が挑戦をどのように実現できるかをイメージできるように、事前に応募者と共に現地をめぐり、町内を案内している。特徴的なのは、提案型の応募者に限らず、専門型を希望する場合にも町内を案内している点である。採用は年度単位で行うが、案内は採用のスケジュールに関わらず随時実施しており、町に興味を持つ人に広く門戸を開いている。

案内では応募者が長万部町に住むイメージをつかむことを重視し、協力者となる住民や事業者の紹介や、活動に関係する場所の訪問など、挑戦したい事業の内容に応じて案内ルートや日数をカスタマイズしている。例えば、地域文化に興味がある応募者には、図書館と文化センターが併設されている「長万部町学習文化センター」や「郷土資料室」「鉄道村」、町の歴史に関する史料を一堂に集めた「長万部町民センター」を案内する。採用後にも改めて町内を案内しており、募集段階から採用段階にかけて丁寧に対応することで、町と隊員の描くイメージのミスマッチをなくす役割を果たしている。令和3年度からはオンラインによる相談も受け付けており、新型コロナウイルス感染症の影響で都道府県をまたぐ移動が困難な状況でも、応募者が町での活動をイメージできるようにしている。

(3) 採用後の対応

採用後、隊員の配属先は実施する事業の内容により異なるが、隊員が働きやすい環境づくりに向け協力隊制度を担当する職員が手厚いサポートを行っている。



長万部町学習文化センター

①活動中のサポート

長万部町では、庁内の事務手続きの多くを隊員自身が行うこととしており、自身の活動経費に関する予算要求も隊員が行う。事務作業を通じ、庁内でさまざまな部署と関わりを持つことができるとともに、活動費についても、与えられたミッションに対し受け身ではなく主体的に運用することができる。また、隊員が任期終了後に活動する際にも、行政内部の状況を理解することで円滑に連

携できると町は考えている。

隊員として採用された時点では、社会人経験があったとしても行政にはなじみが無い場合がほとんどであるため、隊員の配属先の職員と協力隊の担当職員が協力してサポートしている。行政事務に加えて、隊員が実施する事業についても、普段から職員と相談しながら、関係課とも円滑に連携できるように連絡を密にとっている。このほか、月に一度の活動報告会では、各隊員がどの部署と連携すれば活動しやすいか、配属した部署を変更する必要はないかなどの議論を交わし、細かな点にまで気を配っている。

活動において協力が必要となる地域住民、事業者に対して、自ら地域に出向いて関係をつくることのできる隊員もいるが、従前からの行政との関係を生かし、職員が橋渡しをすることも多い。担当職員がこれらのサポートを行う際には、「町で採用した協力隊員」として事務的に接するのではなく、「同じ町内に住む者同士」として話をすることを意識しているという。



合気道の体験会の様子



町民に向けた活動報告会の様子

また、協力隊制度が人口減少抑制のための重要な事業として総合計画に位置付けられていることから、一般職員だけでなく幹部職員も隊員を気にかけている。隊員が実施した合気道体験会では、町民や一般職員だけでなく副町長も参加するなど、行政全体で隊員をサポートする姿勢がうかがえる。

② 隊員同士の交流

隊員同士の交流については、月に一度の活動報告で定期的に互いの活動を確認するほか、ある隊員が実施するイベントに他の隊員が協力するなど、普段から顔を合わせる機会が多い。職員を交えた交流の機会も積極的に設けており、北海道白老町に令和2年8月に開業したウポポイ（民族共生象徴空間）の視察研修を行い、北海道の文化の礎となるアイヌ文化を学ぶとともに、隊員同士の交流を深めている。

また、月に一度の活動報告会に加えて、年に一度、町民に向けた協力隊の活動報告会を実施して

いる。この報告会は町ではなく隊員が主体となつて一から作り上げるものであり、企画から会場準備、広報まで一丸となってやり遂げることによって、隊員同士のつながりが深められる。

③ 周辺市町村との広域的な取組

長万部町は新幹線開業にあたり、新幹線駅ができる長万部町のみで誘客等を進めるのではなく、周辺市町村と広域で協力し地域の魅力を発信することを重視している。そこで、新幹線駅の開業効果を最大限発揮することを目的に、道内に14ある振興局のうち、渡島、後志、胆振の各管内の境界に位置し、それぞれ隣り合う長万部町、黒松内町、豊浦町の3町が連携する「はしっこ同盟」を平成31年4月に発足させた。これまで、3町合同での札幌圏への食材提供や、ふるさと納税の返礼品用に3町の特産品セットを開発するなどの取組が進められている。

令和3年現在は試行段階だが、協力隊についても、同盟活動の一環として広域の取組を進めてい

る。令和3年度には、社会教育事業として、長万部町の隊員OGが3町の子どもに対して長万部町の名産であるホタテの生態の観察や調理を行う体験会を企画した。実際には、新型コロナウイルス感染症の影響から行政区をまたぐイベントの実施が困難となったため、豊浦町と黒松内町から講師を招いて長万部町の子どもを対象とした体験会の実施となったが、今後も工夫を重ねながら協力隊を生かした広域的な取組を進めていく予定である。

協力隊の任期終了後、3名が長万部町に定住した（うち1名は地元企業へ就職後、転勤により近隣市へ異動）。任期終了後の支援については、起業支援に関する補助金に加え、令和2年度には新型コロナウイルス感染症対策として50万円を上限とする補助金を町単独費で設けている。

これらの取組から、多様な事業が生まれた。木のおもちゃや野山での遊び、稚魚の放流、合気道の体験会など、それまではなかったイベントが開催された。地域のイベントに参加していなかった町民の参加が増えており、町は協力隊の活動によって新たな人の流れが生まれたと感じている。

4 課題と今後の展望

（1）課題

長万部町では、隊員を会計年度任用職員として採用しており、地方公務員法が適用される。そのため、活動中に起業する場合や、事業の中で利益を計上し副業としての収入が協力隊報酬を超える場合など、どの程度までの自主事業を副業として認定して良いものなのか、そもそも行政で実施できるのか、といった疑問に対する前例が無く、他の地方公共団体の事例を調べるなど、判断に時間を要している。

協力隊は地方公共団体が自由に制度設計できる部分が多く、雇用形態についても個人事業主として委託契約を締結するなど、さまざまなカスタマイズが可能である。しかし、個人事業主であれば隊員自ら国民健康保険、国民年金に加入し全額自己負担する必要があるなど、それぞれにメリット、デメリットがある。隊員一人ひとりが活動しやすい環境を重視する長万部町だからこそ、どのような雇用形態が望ましいのかについて結論を出



豊浦町、黒松内町と協力して開催したイベントの様子

せずにいる。

また、職員への制度周知や意見募集を行った結果、庁内での協力隊への理解は進んでいるが、一部に協力隊制度を知らない職員もみられ、庁内への更なる周知の手法を模索している。

(2) 今後の展望

令和12年度末の新幹線開業に向けた開発が本格化するのを控え、現在、町ではまちづくりの構想の策定を進めている。注力する分野を明確化し、地域としてどのようなコミュニティやにぎわいが必要となるかを議論することと併せて、より多様なコンテンツを生むため、協力隊の採用数を増やすことを検討している。

また、感染症の影響により慎重な動きとなっているが、広域連携事業をさらに進めるべく、はしっこ同盟による3町の連携を強化する。具体的には、3町のいずれかで採用された隊員について、所属はどの町であっても3町の中で広く活動することを可能とする制度の創設を進めている。それぞれの町の特性を生かすことで活動の幅が広がり、隊員が地域で描くイメージをより実現しやすい環境となることを目指している。

5 おわりに

長万部町では協力隊の担当職員を中心に、どうすれば隊員が活動しやすい環境となるかを考えて

サポートしている。町に住む者の一人として生き生きと活動してほしいとの思いが隊員本人にも伝わることで、職員と隊員の信頼関係が構築されてきた。ある隊員は、応募前の案内の際に感じた担当者の人柄の良さから長万部町の協力隊に応募することを決めたと話しており、採用の前から職員の思いが伝わっているようである。共に町の活性化を担う者として、隊員の活動環境を第一に考える長万部町の今後に期待したい。

〈執筆者〉地域活性化センター企画グループ
嶋田 拓実（福井県から派遣）

協力隊員の声

亀田 純孝

長万部町地域おこし協力隊・地域文化推進員

Q. 役場の職員との関係はどうか。

A. 協力隊としての活動に関するのみならず、北海道に住むにあたって重要なことや、長万部町ならではのことも、公私にわたって相談に乗ってもらっている。

Q. 長万部町で活動してどのように感じているか。

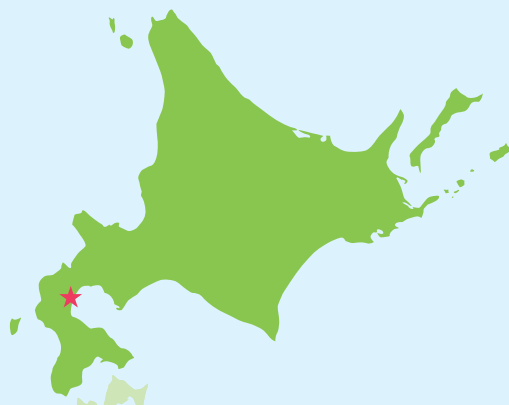
A. 自分が地元で過ごしていた際には、地域との関わりを感じることは少なかったが、長万部町では集落単位の集まりや、公共施設での地域住民同士の何気ない会話なども多く、町民同士の関係が密接であると感じている。

地域の概要 ▶ 北海道長万部町

人口 5,058人（令和3年4月末現在）

面積 310.76km²

連絡先 北海道長万部町新幹線推進課
TEL 01377-2-2450



事例紹介5

秋田県五城目町の挑戦

～高齢化・人口減少社会に立ち向かう～

秋田県
五城目町

五城目町では隊員と地域の対話に重点を置き、コミュニティ再生の中核施設と位置付ける五城目町地域活性化支援センターを拠点に、地域おこし協力隊制度を運用している。

令和3年度からは民間団体委託型の任用形式をとり、協力隊が民間団体に籍を置きながら、住民のニーズへ対応することにチャレンジしている。

本稿では、五城目町が目指す「人とまちが響き合う、こころやすらぐ悠紀の郷、五城目」実現のため、協力隊が自身の経験やノウハウを最大限発揮できる環境を整えるための取組について紹介する。

1 はじめに

五城目町は、秋田県の中央部、八郎湖の東部に位置するクサビ形をした町である。町の中心部を流れる馬場目川の源にそびえる馬場目岳周辺は、大平山県立自然公園に指定されており、清らかな溪流や勇壮な溪谷を有することから溪流釣りのメッカとなっている。

主要産業は、町内に広がる広大な沃野を生かした稲作を中心とした農業であり、平成2年には大嘗祭へ献上米が奉納された。古くから県北と中央部を結ぶ街道の要所として発展し、約500年の歴史を持つ朝市は、農作業に必要な道具や四季折々の山の幸、農産物を陳列した露店が立ち並ぶ。

平成の大合併では、周辺町との合併を模索しながらも自立の道を選択し、現在に至っている。



五城目町のまちなみ

2 協力隊制度導入の経緯

五城目町は、昭和55年の15,953人をピークに人口減少が進み、一世帯当たりの人員は2.64人（平成27年時点）となっている。親と子の2世代世帯（核家族）が中心であったが、夫婦のみの世帯や単身世帯が増加するなど世帯構成が変化している。高齢化率についても、全国1位の秋田県内でも3番目の高さであり、人口減少・高齢化への対策が町の喫緊の課題である。

また、地域コミュニティにおける人と人のつながりが希薄になっていることも課題である。例えば、体育祭といった地域行事は、高齢者が中心となって企画や準備を行い、出席者も高齢者が中心である。若者の参加は少なく、子育て世代を巻き込むことができていないため、将来的には担い手不足から地域行事自体の存続が危ぶまれている。

さらに、農業においても、後継者が見つからないことから、農地の維持・保全が難しくなり、小規模高齢化集落の増加が懸念されている。

そこで、五城目町は地域外に人材を求め、新たな発想・能力を積極的に活用することで前述の課題解決を図り、町の維持につなげたいと考えた。住民の定住を図るとともに、集落や地域産業の活性化を目的として、地域おこし協力隊（以下「協

力隊」という。）を活用することを決めた。

町は、協力隊とどのような連携ができるか模索する中で、人口減少・高齢化の打開策として新たな手掛かりを見出すため、平成24年度に町内の富津内地区と内川地区を対象として、初めての協力隊員を採用した。

地区を限定した理由は次の2点である。

- ・他地区と比べて高齢化が進み、両地区の高齢化率が50%を超えていること
- ・農業の担い手が不足し、荒廃農地の増加と地域農業の衰退が懸念されていること

隊員の採用により、住民の日常生活支援、地域行事への参画、高齢者の農作業補助、農作物の加工品の開発などによる地域の活性化とともに、任期終了後の定住と新たな事業の展開が期待された。

五城目町では、令和3年10月時点で1名の隊員が活動しており、これまでに計10名を受け入れてきた。それぞれの隊員がクリエイティブな発想力を発揮し、地域に変化をもたらした。

例えば、朝市のにぎわいの復活である。五城目町は、伝統工芸や伝統的な産業が盛んであるが、特に1495年から始まった朝市は町の伝統文化である。この朝市は、近郊に大型商業施設が立地する



五城目町の伝統工芸品（組子細工）



ごじょうめ朝市plus+

など、町の暮らしが大きく変わったために来訪者が年々減少し、一時は消滅の危機にひんしていた。それでもなお、朝市に長く携わり、強固な横のつながりがある商業者は、それまでのやり方に固執する傾向があり、外部の意見には聞く耳を持たなかった。

そこで、当時の隊員が朝市商店街の同世代の若者と親交を深める中で、これから自分たちが朝市の活性化を図るためにはどうすればよいかなどの意見交換を重ね、朝市のにぎわいを再び作り出す新たな手法を検討した。例えば、出店料を大幅に引き下げ、町内外を問わず誰でも気軽に参加できる仕組みを作った。こうして500年以上続く朝市は「ごじょうめ朝市plus+」にリニューアルされ、にぎわいを取り戻した。現在は買い物の場だけでなく、これから起業をしたいと考える人のトライアルの場、社交の場や学びの場にもなっている。

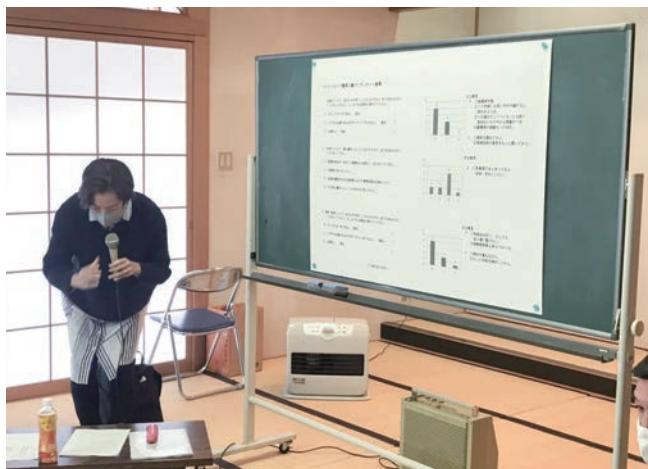
このほかにも多くの隊員が自らの力を最大限発揮し、まちに新しい流れを生み出すことができた。この成果は、町からのさまざまなサポートがあったからだといえる。

3 取組内容

五城目町は、隊員が自身の経験やノウハウを最大限発揮できる環境を整えることに注力している。ここでは主なサポート体制について紹介する。

(1) 地域との対話の場の提供

町が協力隊に望むことは、地域との対話である。そのため、協力隊が住民と対話できる場を積極的に設けてきた。町内にある70の町内会が将来的なビジョンやそれに対して何ができるかを話し合うワークショップでは、隊員は「〇〇町内会のお宝探し」というコンセプトで全ての町内会の会合に参加し、住民と対話を重ねた。隊員は、町外者ならではの視点から町内会でできる取組へのアドバイスをを行うなど、コミュニケーションを重ねることで住民との関係を築いていった。こうした姿勢は、現在に至るまで、歴代の隊員がさまざまな取組や思いを継承しながら活動するなかで、それぞれの活動の基本姿勢として根付いている。その結果、五城目町全体に「何かあれば協力隊に相談する」という雰囲気が醸成された。



活動の様子

それぞれの隊員は、先代の隊員の取組を継承しつつ、自らが考える地域課題の解決に取り組んでいる。協力隊として五城目町をどうしたいのか、どのような活動をするのかなど、隊員が考えることに対し、町は過度に干渉しない。町が協力隊に期待や条件を過度に示すと、プレッシャーとなり、隊員の自由な発想が生まれにくいからだ。隊員それぞれが培った経験やノウハウ、人脈を最大限活用できるよう、主体的に活動できる体制を目指している。

(2) 積極的な予算による後押し

協力隊が取り組む事業に対し、町は予算を惜しまない。想定外の活動費が必要になったとしても、協力隊の事業展開に真に必要なだと判断した場合は、予算措置を行い後押しした。総合計画などの将来的なまちのビジョンの達成に必ずしもとらわれず、隊員が面白いと思ったことを実行してもらうためのバックアップ体制を意識している。

(3) 五城目町地域活性化支援センター

(BABAME BASE) が拠点に

五城目町地域活性化支援センター（BABAME BASE）は、起業や町のコミュニティ活動を支援する場として平成25年10月に町が開設した。廃校となった旧馬場目小学校を改築し、シェアオフィスとしてスペースを貸出している。協力隊にも活



五城目町地域活性化支援センター（BABAME BASE）

動拠点としてスペースが与えられており、他の入居者は起業家や地元企業が主だが、都市部の企業のサテライトオフィスとしても活用されている。

BABAME BASEへの入居団体の募集にあたり、町は、秋田県に加え、姉妹都市である東京都千代田区のちよだプラットフォームスクウェアにサテライトオフィスを置き、誘致活動を展開した。その結果、同施設内に本社を置く教育に関するベンチャー企業の誘致に成功した。同社は、廃校舎の利活用を事業のテーマとしており、社長自ら五城目町を訪れ、土地の風土にひかれたことが入居の決定打となったという。その他、町内で起業した製造業や秋田市のIT企業の誘致にも成功した。

このように、業種も出身も違う入居者がBABAME BASEを拠点に活動することで異業種の交流が起き、多くのクリエイティブな発想やチャレンジが生まれている。また、さまざまな体験学習やイベントなどの開催も可能であり、住民も自由に入出入りすることができるなど、これまで旧馬場目小学校が担っていた地域交流の場としても活用されている。

令和元年度からは一般社団法人ドチャベンジャーズ（以下「ドチャベンジャーズ」という。）が指定管理者としてBABAME BASEを運営している。ドチャベンジャーズは、入居者を中心に町内の地元（土着）企業・個人が立ち上げた団体で、移住・定住・起業の情報発信や支援等を行って

る。BABAME BASEの館長であり、ドチャベンジャーズの代表でもある柳澤龍氏は、平成26年から3年間、五城目町地域おこし協力隊として6次産業化支援などに取り組んだ隊員OBであり、現隊員にとって心強い存在だ。

このようにBABAME BASEは、多くの交流を生み出すとともに、隊員OBも在籍していることから、刺激を受けながらも安心して活動ができる環境となっている。BABAME BASEを拠点にしているからこそ、入居企業とのさまざまなコラボレーションが生じ、多くのプロジェクトが実現されたのである。

(4) 民間団体委託型採用の導入

令和3年度は、秋田県で初となる民間団体委託型採用による新たな協力隊の任用を進めている。民間団体委託型採用とは、町が民間団体に協力隊関連の業務を委託し、民間団体が協力隊の公募、採用、協力隊のサポート等を行うものであり、採用後は民間団体に籍を置いて活動する。契約形態は、町が五城目町地域おこし協力隊員として委嘱し、隊員は町が委託する民間団体と雇用契約を締結する。令和3年度はBABAME BASEの指定管理者でもあるドチャベンジャーズに委託した。任期は1年間であるが、町と隊員が協議して、最長3年間まで延長することができる。

主な活動内容は、以下のとおりである。

- ・魅力ある移住促進情報の発信
- ・地域おこしの支援
- ・空き家利活用の推進
- ・自らの定住に向けた活動
- ・提案型ミッションの実行

これまでの、隊員は任期終了後の事業展開を見据えた活動を行いにくいという課題があったが、民間団体委託型採用の方式をとることで、協力隊の任務とは別に副業を行えるようになった。健康保険や年金などは個人で加入しなければならない

といったデメリットもあるが、任期終了後の生計を確立しやすい環境が整えられた。

五城目町が民間団体委託型採用に最も期待することは、協力隊の新しい発想を生かした空き家利活用の推進だ。空き家の利活用は過去にも協力隊を配置し取り組んできたものの、後継の隊員が見つからなかった経緯がある。また、近年「生活面でのサポートもしてほしい」という要望が増えるなど、五城目町の空き家へのニーズが多様化する傾向がみられる。町では、多様なニーズに応えられないという事態に直面する一方、令和2年度中に新たな隊員が決まらなかったため、民間団体委託型採用に踏み切った。移住支援を行ってきたドチャベンジャーズは、空き家の利活用のノウハウを有している。隊員がドチャベンジャーズに在籍して活動することで、このノウハウと協力隊ならではの発想が掛け合わされ、新たな空き家活用の展開が期待されたのである。

4 課題と今後の展望

(1) 任期終了後を見据えた取組

現在の五城目町の協力隊の任期は基本的には1年であるが、町と隊員が協議して最大3年まで伸ばすことができる。任期を延長することで、協力隊としての活動だけでなく、任期終了後の起業も視野に入れた活動が可能となる。同様の趣旨で、五城目町では民間団体委託型採用を導入している。協力隊は民間団体に籍を置いて活動するため、企業活動にも従事することが可能となる。

(2) 任期終了後の支援

協力隊制度によって、任期中の仕事や生活費は保証されるが、任期終了後はそれらの保証が無くなるため、町は任期終了後の隊員の生活をどのようにサポートするかを課題と捉えている。五城目町の隊員は、町に魅力を感じ、町で活躍の場を見つかけたいと考えていることから、起業してそのまま定住する人が多い。安定して生活を続けてもら

えるよう、事業が軌道に乗るまで町がサポートしている。

(3) 新たな分野での活躍

「協力隊の活動の成果は目に見えにくい」という住民の声がある。それに対し町の担当者は、今はまだ成果が見えづらいが、民間団体委託型採用を続けていくことにより解消できると期待をしている。これは、これまで協力隊が積み上げてきた実績、メリットを肌で感じるからこそ言えることである。

令和4年度には、農業や建設業といった、これまで協力隊を活用していない部局にも展開していく予定だ。これまで五城目町の協力隊は、それぞれが培ってきた人脈や経験を生かした展開力や想像力が豊富であり、多くの分野で活躍してきた。今では、協力隊の取組は当たり前の存在として町民に受け入れられている。しかし、協力隊制度を開始する際は、町にとって未知の挑戦だった。平時から行政は町民に、「挑戦することの背中を押してほしい」とお願いしている。今後も、町として多くの挑戦を行い、協力隊が活躍できる場を作っていく方針である。

5 おわりに

五城目町の協力隊員はそれぞれに個性があり、隊員と住民がコラボレーションすることで新たな

取組や発見が生まれてきた。特に印象に残ったのは、「五城目町の協力隊は、いい加減にいいかげん」という担当者の言葉だ。五城目町の協力隊は、知りたがりでやりたがりな気質を持っていて、それを受け入れる町民がいる。町全体で協力隊を信頼していることが五城目町ならではの点といえる。

五城目町は少子高齢化の先進地域であるが、住民や協力隊、町役場が挑戦を続け、協働でまちづくりを進め、町の発展に取り組んでいる。この姿勢が、町が直面する人口減少や少子高齢化などに向き合うための大きな一手となるだろう。

〈執筆者〉地域活性化センター 企画グループ
友松 宏和（三重県四日市市から派遣）

協力隊員の声

張 梨香

五城目町地域おこし協力隊

東京から五城目町に引っ越してきて早1年半ほどが過ぎました。五城目町にはとりたてて観光スポットと呼べるような場所はないものの、人と関わり自然に囲まれた生活ができることに日々喜びを感じています。心も身体も、東京で過ごしていた時よりもはるかに豊かに暮らせています。

五城目町は小さい町だからこそコミュニティ内の人との距離がとても近く、自分たち家族のことを誰かしらが気にしてくれる安心感があります。

地域の概要 ▶ 秋田県五城目町

人 口 8,730人（令和3年4月末現在）

面 積 214.92km²

連絡先 五城目町 まちづくり課
TEL 018-852-5361



事例紹介6

茨城県北部地域の活性化を目指して

～起業による地域課題の解決～

茨城県

茨城県では、首都圏などを中心とした地域外からの新しい視点で、県北地域の課題の解決や資源の活用につながるビジネスに取り組むことで地域経済の発展や地域活性化に寄与することを目指す「KENPOKU PROJECT E（起業型地域おこし協力隊）」を進めている。

本稿では、全国的にも珍しい県庁採用の地域おこし協力隊制度を運用するに至った経緯や、取組内容、サポート体制などについて紹介する。

1 はじめに

茨城県は、東京から県中央部、県庁所在地の水戸市まで常磐自動車道経由で約80km、JR常磐線特急で約1時間と手軽にアクセスできるロケーションながら、四季折々の表情を見せる自然に恵まれ、穏やかな気候で暮らしやすい地域である。県南地域は筑波研究学園都市が整備されており、つくばエクスプレスの開通で都心へのアクセスが45分に短縮され、東京のベッドタウンとしてのニュータウン開発が進められている。一方、県北地域では、山里の桜が揺れる春、海水浴場がにぎわう夏、豊富な作物が実る秋、アンコウをはじめとする魚介類が輝く冬など、季節ごとに違った顔がみられる自然豊かな場所であるが、首都圏からの距離感があり、人口減少への対応などが地域振興の課題となっている。

人口は2,844,881人（令和3年4月末現在）と全国11位で、政令指定都市を持たない都道府県の中で最も人口が多い。都心へのアクセスが良い県南地域では人口が増加しているのに対し、県北地域では人口減が続いており、高齢化率も県北と県南では大きな差がある。そのため、県庁の県北振興局を中心に、県北地域を振興するためのさまざま

な取組が行われている。

2 協力隊制度導入の経緯

県北地域は、日立市、常陸太田市、高萩市、北茨城市、常陸大宮市、大子町の6つの市町で構成されるエリアであり、すべてが日本創成会議が平成26年5月に発表した消滅可能性都市となっている。そのため、茨城県は県北地域を活性化する産業振興策として、「アイデア提案型インターンシップ推進事業」を平成26年度に開始した。この事業は、全国から大学生などを県北地域内の企業にインターンとして招き、斬新なアイデアを提案してもらい、それを実践することでインターン生自身のスキルアップと企業や地域の活性化を目指す事業である。地域外からの新しい目線でアイデアを提案できるように、平成26年10月に地域おこし協力隊（以下「協力隊」という。）制度を導入し、インターンのコーディネーターとして2名の隊員を採用した。これが茨城県が委嘱する初の隊員である。この時採用された若松佑樹氏は、コーディネーター以外にも、地域内外の人と人をつなぎながら県北地域で新たな動きを創り出すために活動した。3年間の任期が終了後、平成30年2月に株

式会社えぼっくを立ち上げ、県北地域の活性化のため活動が続いている。

また、茨城県では平成31年度から「茨城県北クリエイティブプロジェクト事業」を実施している。県北地域を拠点に新たな働き方や生き方にチャレンジするクリエイターのための情報サイトの運営や、起業家育成講座「茨城県北ローカルベンチャースクール」、県北地域に起業家を誘致する「茨城県北ローカルベンチャーラボ（以下「ローカルベンチャーラボ」という。）」に取り組んでいる。

ローカルベンチャーラボは、地域外の新しい目線を取り入れて産業振興を行うために、県外から起業家を誘致する取組である。また、この取組と協力隊制度を結び付け、令和元年度に「起業型地域おこし協力隊」を募集している。

令和3年度からはKENPOKU PROJECT E（以下「プロジェクトE」という。）と名付け、「茨城県北地域で探検（Explore）し、地域経済（Economy）の発展や雇用（Employ）を生み出し、稼ぐ（Earn）事業（Enterprise）を起こし、その拡大（Expansion）を図り、希代の起業家

（Entrepreneur）をここから生み出す」という思いを込め、起業するだけでなく確実に収益を上げる力をつけ、継続した事業を行うことに力を入れた取組へと進化している。

令和2年2月に3名、令和3年6月に3名、同年8月に2名採用し、合計8名の隊員が活動をしている。

3 取組内容

茨城県では、協力隊が県北地域の課題を解決するだけでなく、起業することを確実にするため、募集段階での起業の実現可能性に重点を置いた採用審査や、採用後の起業を前提とした支援に重点を置いている。

（1）募集面での工夫

隊員の募集は、県や一般社団法人移住・交流推進機構（JOIN）のホームページで周知している。特に、JOINの隊員募集ページは、採用や地域の状況、協力隊の活動情報などを週に1回程度の頻度で更新しており、常に最新情報の発信を心がけている。移住や協力隊に関する情報サイトでトップクラスの閲覧数で、多くの人がこのページをきっかけに応募するという。

また、募集にあたり、求める人物像として以下の4つを定めている。

- ①ビジネスに対する明確なビジョンを持ち、自発的・計画的に行動できる方
- ②協力隊の委嘱期間終了後も、県北地域を拠点に持続可能なビジネスを実践できる方
- ③協力隊の委嘱期間終了後も、県北地域に定住する意思のある方
- ④心身共に健康で、誠実に活動を行うことができる方

このように求める人物像にビジネスの視点を明確に示すことで、募集の段階からビジネスプラン



KENPOKU PROJECT E募集チラシ

を持つ人が応募するように工夫している。

人物像のほか、インターネットを活用した情報発信ができることも募集要件としている。地域内外からファンを獲得するために、自分の活動を広く発信することを重視しており、Facebookやホームページを自ら立ち上げ、積極的な情報発信ができる人材を求めている。

採用後は県北地域6市町のいずれかに移住し活動することになるため、県ホームページの協力隊募集ページには6市町の地域課題や地域資源の情報を掲載している。これにより、応募者がどの地域で起業するかなどを具体的にイメージすることができるようにしている。そのほか、オンライン相談会を随時開催するなど、応募者と県の目的のギャップを埋める努力を行っていることもあり、これまで定員を超える応募がある。

(2) 採用審査での工夫

採用は、書類審査と面接の2段階で行っており、求める人材像に合致しているか、実現可能なビジネスプランであるか、それを実行できる人物かどうか重点を置いている。

書類審査では、応募者の経歴などの基本的な情報から、ビジネスプランとそれを実践したい理由、自分の強みなどをチェックする。

面接は、応募者のビジネスプランが実現可能な

ものかを判断するため、県北振興局の職員と、地域内の起業家や学識経験者などの外部有識者が行う。外部の視点を取り入れることで、行政だけではわからないビジネスの実現可能性を見極めることができる。外部有識者は、応募者のビジネスプランの内容などに応じて選定しているため、その時々によって異なる人が面接官となる。

(3) 任用形態

任用形態は、県からの委嘱により個人事業主として活動する「起業独立型」を採用している。事業に関することであれば副業も認めており、時間に縛られず幅広い活動を行うことができる。

最長3年間の委嘱を行い、任期中に起業した場合はその時点で協力隊をやめるか、事業の拡大のため協力隊として活動を継続するかは本人の判断に任せている。任期中に起業した隊員はいるが、退任した隊員はいないという。

(4) コーディネーターによるビジネスサポート

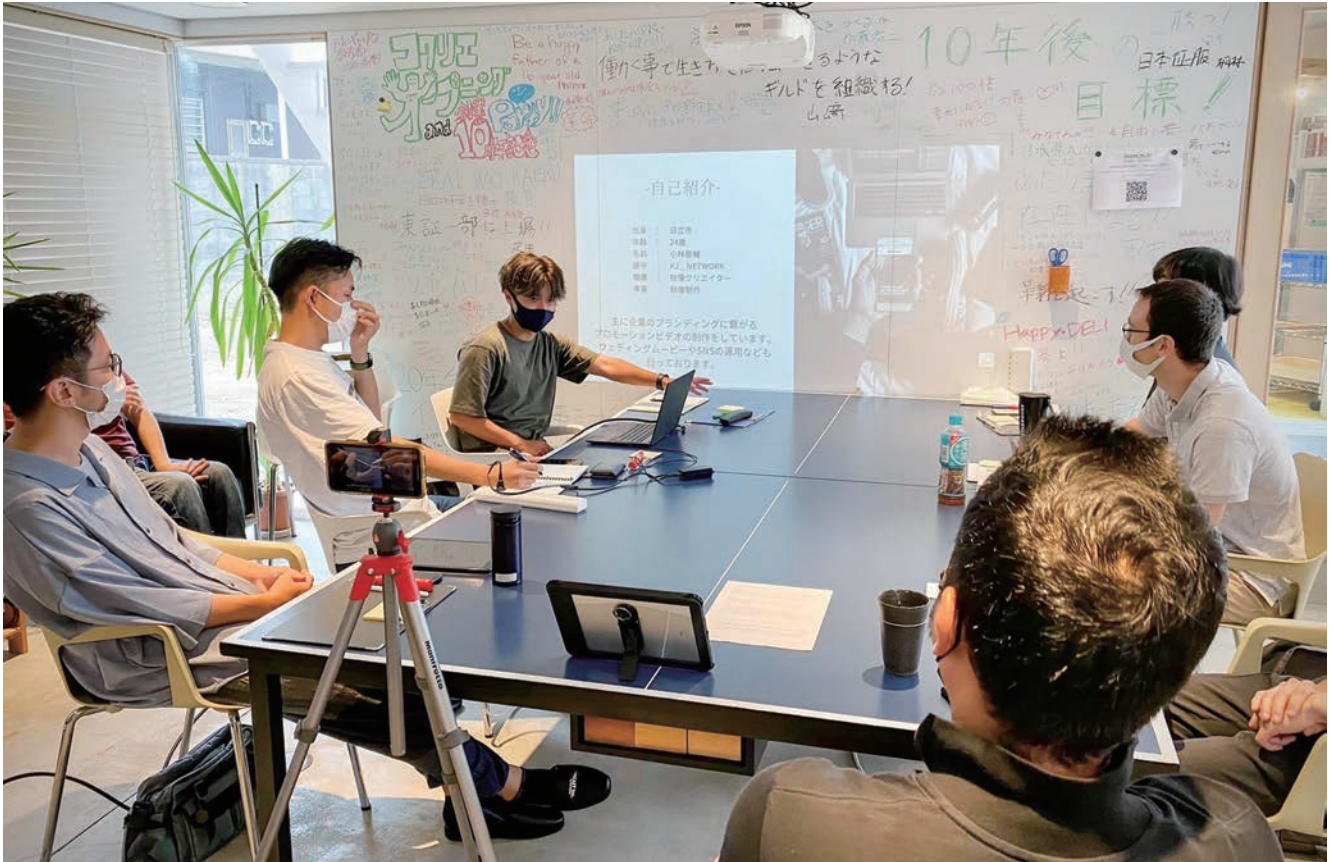
県は、隊員が応募段階で考えていたビジネスプランを確実に実行するために、株式会社えぼっくに業務を委託し、起業に必要な知識の習得を目的として月に1回程度の研修や企業見学などを行っている。また、隊員一人ひとりにコーディネーターを配置し、必要に応じてビジネスプランを個別



就任式の様子



えぼっくの若松氏(真ん中)と協力隊(左右)



企業訪問の様子①

に相談する体制を整えている。えぼっくの若松氏が総括コーディネーターとして、全体の取りまとめを行い、同氏のほか経営・観光、IT・飲食などの分野ごとに5名のコーディネーターで8名の隊員をサポートしている。

(5) マネージャーによるつながりづくりのサポート

隊員が着任し地域に定着するまでの間、行政や地域との関係構築・連携などをサポートする地域おこし協力隊マネージャーを、令和3年度に1名採用している。

マネージャーについては、「地域活性化に意欲があり、協力隊や、地域住民、関係者と積極的にコミュニケーションが取れる方」と定めており、主な活動内容は、①県北地域で活動する隊員とその業務の関係者・住民との関係構築、②県北地域で活動する隊員同士のネットワークの構築、の2つである。



企業訪問の様子②

隊員が地域で活動するときは、その目的に合った地域の人物を紹介するなど協力隊と地域をつなげるハブのような役割を担う。

なおマネージャーは、県北地域の協力隊全体の定着率を上げるため、県委嘱の協力隊だけでなく、県北地域の6市町が委嘱している協力隊のサ

ポート活動も行っている。

4 県が協力隊制度を活用するメリット

県が協力隊制度を活用するメリットは、県北地域の複数の市町をフィールドとすることで、隊員の活動の幅を広げることができる点にある。茨城県では起業を前提とした任用形態のため、活動地域が広がることはビジネスチャンスが広がることを意味する。また、協力隊として委嘱されて活動をするため、起業することだけを目的に地域になじみがない状態で外から入るよりも、地域とのつながりを構築しやすい。隊員と地域だけでなく、隊員が広域で活動することで地域同士のつながりも生まれる。

例えば、大子町を拠点に令和3年8月から協力隊として活動する鈴木友貴氏は、「自然と人をつなぐ空間を創造し、人、地域、地球をサステナブルに」というミッションを自ら掲げ、サウナを中心とした体験型ツーリズムによる地域課題の解決とビジネスプランの実行を目指している。

大子町は、日本3名瀑の1つである袋田の滝や県内最高峰の八溝山、県を代表する奥久慈温泉郷を有する、豊かな自然に恵まれた地域である。一方で、人口は16,062人（令和3年4月末現在）で、若者の転出による人口減少、宿泊客の低下と

いった課題がある。そのため鈴木氏は、観光客の滞在時間の増加、自然を体験できる機会の提供、キャンプやアウトドアオフシーズンのコンテンツの提案を目指して活動している。現在、大子町の協力を受け、町内のキャンプ場やゲストハウスと連携し、テントを用いた移動式サウナの体験イベントを実施しているが、ゆくゆくは県採用のメリットを生かし、県北地域全体でサウナを軸にした滞在体験型ツーリズムがビジネスとなるよう、起業へ向けてコーディネーターと共にビジネスプランをブラッシュアップしている。

このほかにもコーディネーターによるサポートを受けながら、地域課題の解決と起業の両立を目指し、古民家再生や農業体験など地域の特徴を生かしたさまざまな活動が県北地域全体で行われている。

起業し事業を拡大していくというゴールを設定しつつ、県北振興の実現に向けて、地域の強み弱みを発見し、地域に根差したビジネスを展開することは、県が「起業型地域おこし協力隊」制度を活用する大きなメリットの1つとなっている。

5 今後の課題と展望

茨城県では、ビジネスをサポートするコーディネーターと地域連携をサポートするマネージャー



イベントの様子①



イベントの様子②

を設置しているため、起業関連でわからないことはコーディネーター、地域関係の悩みはマネージャー、そして協力隊制度やその他の相談については県の担当職員、というようにそれぞれの分野の専門家に相談することができる。この体制ができていることで、隊員は着任してすぐにさまざまな人々とのつながりを作り、なおかつ起業に必要な知識を得ることができる。

県の担当職員は、「隊員と県北振興局との関係をより深めることを今後の課題とし、県庁内のさまざまな部署や事業を隊員に紹介してつながりを作り、そこから新たなビジネスチャンスを生み出したい」と語る。

また、茨城県北ローカルベンチャースクールとプロジェクトEの連携を強化し、相乗効果を持たせることで、さらに地域を盛り上げ、協力隊を20名まで増やしたいとのことであった。

6 おわりに

茨城県では、県北地域の産業振興の一環として隊員を募集しており、起業に重点をおいたさまざまな工夫がされていた。隊員募集のビジョンが明確であるためミスマッチが起きにくく、ビジネスに特化した支援や分野ごとの専門的なサポート体制などチャレンジしやすい環境が整備されている。

令和元年度のスタートであるため、また任期終了を迎えた隊員はいないが、その多くが着々と起

業、そして事業拡大に向けて活動中である。これまで見てきたとおり、起業しやすい任用形態や、手厚いサポート体制により新たなビジネスに挑む人が増加し、県北地域が活気づいていく予感がする。茨城県の今後の取組に期待したい。

〈執筆〉 地域活性化センター 企画グループ
松原 輝（熊本県菊池市から派遣）

隊員からの一言

鈴木 友貴

茨城県地域おこし協力隊

将来は起業したいと考えていた時に茨城県のプロジェクトEの募集を知りました。私は、北欧式サウナを通じて地域をサスティナブルにしていくことを目的にNORTH SAUNA IBARAKIを立ち上げて活動しており、いつかサウナ施設をつくりたいと考えています。コーディネーターによるサポートでは、起業するのに重要な専門知識を学べるだけでなく、工場見学など現地学習もあるので、とても勉強になっています。また、県からの委嘱とマネージャーによるサポートのおかげで県北地域6市町のいろいろな場所でサウナの活動ができています。地域を盛り上げるために、これからもいろいろな活動を行い、最終的にはしっかりと起業できるように頑張っていきます。

地域の概要 ▶ 茨城県

人 口 2,844,881人（令和3年4月末現在）

面 積 6,097.19km²

連絡先 茨城県政策企画部県北振興局
TEL 029-301-2715

事例紹介7

すべては地域おこし協力隊の定住のために

～町ぐるみの定住促進～

群馬県
みなかみ町

関東の市町村で最大の面積を誇り、豊かな自然にあふれ、観光と農業に力を入れるみなかみ町では、移住・定住を促進し、少子化や若年層の都市部への流出による人口減少に歯止めをかけるべく地域おこし協力隊制度を活用している。町と地域おこし協力隊員の直接的な契約ではなく、町内の8つの団体と協働連携し、各種団体の職員として就業しながら協力隊活動に従事する体制を構築したことが、隊員の定住につながり、これまで6割を超える隊員の定住を実現している。

本稿では、みなかみ町の地域おこし協力隊制度活用の経緯、取組内容、実績等を紹介する。

1 はじめに

みなかみ町は、群馬県最北に位置し、総面積781.08km²と関東の市町村で最大の面積を誇る。人

口は18,135人（令和3年4月末現在）で、町域の約9割を山林が占め、谷川岳・三国山の麓、利根川の源流域にあって「関東の水瓶」と称され、自然と温泉に恵まれた風光明媚な町である。観光が



町を流れる利根川

盛んで、一般的な誘客のほか、長期滞在型リゾートの開発や農業体験の展開など、特色ある観光施策に力を入れている。また、農業も盛んであり、稲作やりんご、ぶどうなどを栽培している。さらに、平成29年6月、谷川岳をはじめとする5つの日本百名山と利根川源流域を有するエリアがユネスコの生物圏保存地域（ユネスコエコパーク）に登録された。

2 地域おこし協力隊制度導入の経緯

みなかみ町の人口は、少子化や若者の都市部への流出などの影響で、1955年の35,696人をピークに年々減少し、2015年には19,347人（高齢化率36.5%）と、過疎化と高齢化が急速に進んだ。今後、このまま対策をとらなければ2060年には総人口4,896人（高齢化率56.6%）となる見込みで、町の存続が危ぶまれる状況となる。現在、若年層の都市部への大量流出による社会減が特に深刻で、

10歳代後半から20歳代にかけての大学進学などによる転出だけではなく、30歳前後という今後の地域を担う世代の転出が顕著となっている。（図1）。

都市住民が持つ農村移住のイメージについて、一般社団法人移住・交流推進機構（JOIN）及び認定NPO法人ふるさと回帰支援センターが実施した調査によると、「空気がきれい」「住宅・土地の価格が安い」「自然が多く安らぎが感じられる」「子どもに自然に触れさせることができる」などの回答が多く、特に多くの都市住民が農村は子育てに適していると考えている。このような中、農村への関心の高まり、新たな生活スタイルを求めて都市と農村を人々が行き交う「田園回帰」や、定年退職を機に農村へ移住する動きがみられるようになってきた。しかし、地方移住において「移住先では求める給料水準にない」「田舎の人間関係が不安」「どこから手を付けて良いのかわからない」など不安の声もあり、仕事が原因で移住できないケースや人間関係の変化に対する不安で移

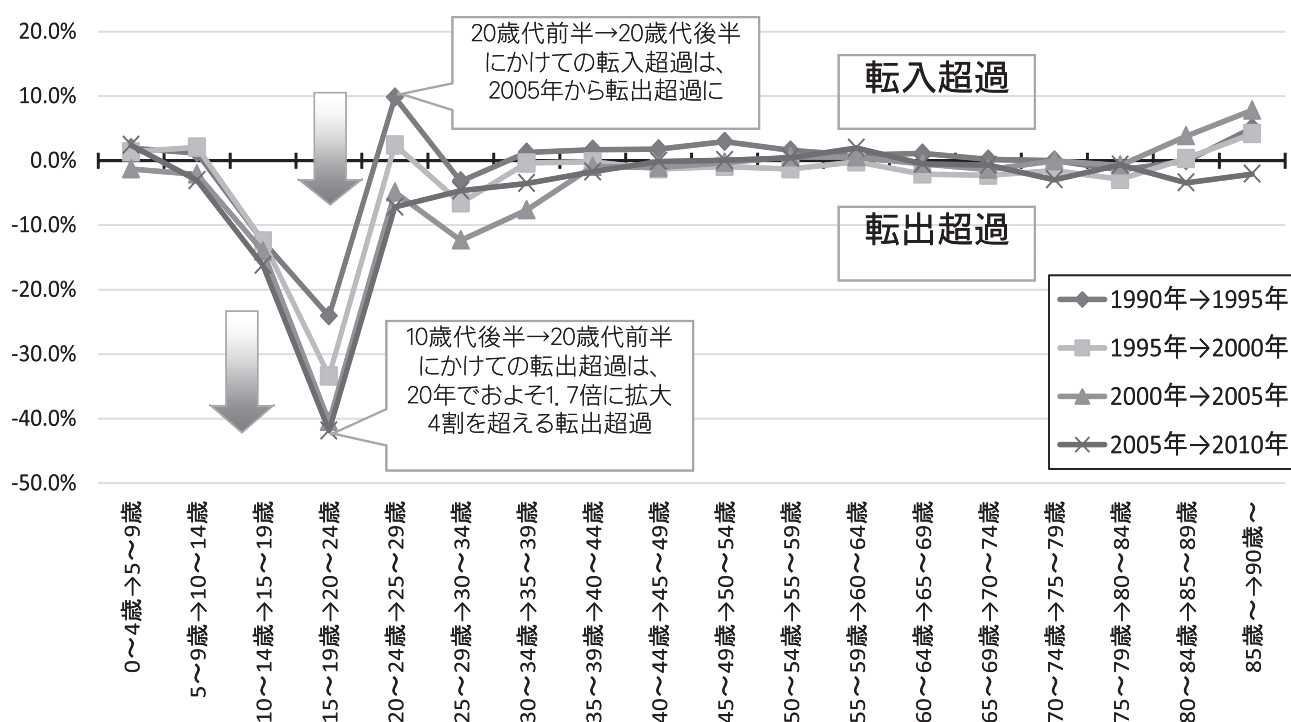


図1 年齢5層階層別純移動率の推移(1990～2010年)
(出典：みなかみ町まち・ひと・しごと創生本部の提供データによる)

住できないケースもある。

こうした状況を踏まえ、みなかみ町では、人口減少に歯止めをかける施策の一つとして、若い世代の移住・定住を促進すべく、平成27年5月より地域おこし協力隊（以下「協力隊」という。）制度を活用することとした。

3 取組内容と成果

（1）三位一体の受入体制

みなかみ町では、協力隊制度を導入した平成27年度当初、隊員を臨時職員として任用する「直営型」とし、隊員3名が活動していた。

しかし、さまざまな事情から任期の3年を待たずに2名が退任してしまった。このままでは協力隊制度を導入した目的の“定住”に結びつかず、成果が上がらない危機に直面した。

そこで、隊員の持続的な活動支援や町の実務担当者の事務負担軽減を考慮し、地域内での定住に向けた就労支援とすべく、それまでの直営型ではなく、町の課題解決に向けて活動する町内の8つの団体（以下「協働団体」という。）と協力し、町で委嘱したあと、協働団体へ協力隊業務を委託し、地域おこし協力隊員兼協働団体職員として隊員を受け入れる形（以下「事業所雇用型」とい

う。）に切り替え、協力隊事業に取り組むこととした。

具体的には、町の課題解決のための取組を町内の協働団体に業務委託（業務名：地域おこし協力隊活用等業務）し、それぞれの協働団体が地域の行事の実施などの隊員の活動をフォローすることに加え、隊員と地域住民とのマッチングなどの調整・支援、隊員の生活面でのフォローと包括的に対応している（図2）。

隊員の募集については、町が隊員数を決定したあと、募集から採用までを協働団体が主導して実施する。隊員は、採用後、地域課題の解決に向けて協働団体に所属しながら協力隊活動に取り組み、任期終了後も引き続き所属していた協働団体で活動することとしている。なお、就業規則などは町で設定しておらず、それぞれの協働団体の就業規則に準じている。

町は、協働団体に所属しながら協力隊活動を行うことで、活動のしやすさや民間企業との連携のしやすさなどが向上し、隊員がよりスムーズに地域へコミットできるようにしている。また、全隊員による打合せや年度末の活動報告会など、全体の情報共有にも努めている。町は、協働団体へ委託して終わるだけではなく、協働団体と協力隊の双方に寄り合い、コミュニケーションを取れるよ

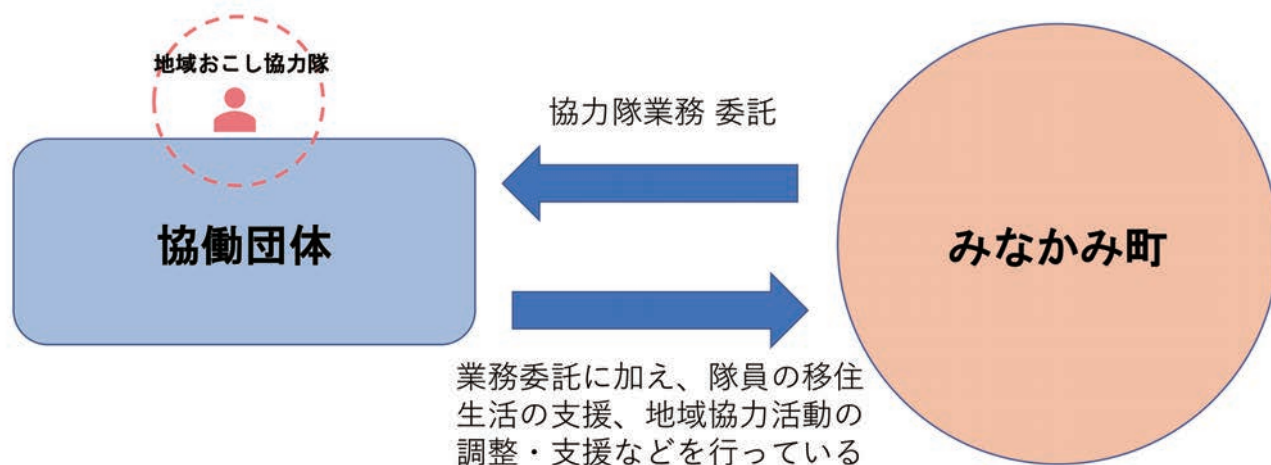


図2 受入体制図



オンライン相談中の鈴木氏



ワークショップ準備中の中村氏

うに近い距離にいることを心掛けているのである。

事業所雇用型へ切り替えたことで、隊員は実務を経験しながら自分がやりたい活動を行うことができ、任期終了後もその団体で引き続き就労することが可能となる。協働団体としては、団体活動における人材の確保につながっており、町としても、地域のさまざまな課題を協働団体や協力隊を通して解決することができるため、隊員・団体・町が三位一体となって定住促進や地域の活性化につなげている。その結果、隊員数は年々増加し、令和3年10月時点で12名の隊員が活動し、延べ隊員数は19名（任期中の辞退者を含む）となっている。任期終了者数7名のうち4名（起業者2名、就業者2名）が定住し、定住率は63%となっている。

(2) 協力隊OBによる移住・起業支援

協働団体の一つである一般社団法人FLAPは、協力隊OBが任期終了後に設立した法人で、地方移住に関心がある人に対し、移住・起業支援などを行っている。8つの協働団体のうち、唯一「起業」を目的として隊員を募集しており、現在2名がFLAPでの移住・起業支援業務に携わりなが

ら、自身の起業に向けて活動している。FLAPでの業務を通じて、地域に入り込んでいくことになり、地域とのつながりづくりにも貢献している。

代表の鈴木雄一氏は、「業務を通して隊員のやりたいことを具体化し、任期終了後の起業につなげていくため、起業に向けた事業計画のアドバイスや準備支援、地域の関係者への紹介などのサポートを行っている。また、移住支援業務も行っており、隊員と地域の接点を多く作ることを心掛けている。起業を通して、協力隊と地域住民の双方が協力し合う町にしていきたい。それができれば、隊員もやりたいことができ、結果として定住につながると信じている」と協力隊制度と起業の視点から隊員の定住や地域の活性化、そしてまちの未来について語った。

4 課題と今後の展望

(1) みなかみ町が抱える課題

事業所雇用型として多くの隊員の受入れと定住を進めているみなかみ町であるが、事業所雇用型ゆえの課題もある。

①雇用の仕組みづくり

隊員の任用において、町は協働団体に対して任期終了後も継続して雇用することを前提に委託していることから、協働団体が隊員の雇用を継続するための支援措置が重要となる。就業先となる協働団体への雇用支援や収益向上策などを考えていかなければならない。

②本音が言い合える関係づくり

隊員が任期終了後に定住するかどうかは、就労支援のほか、どれだけ地域と隊員をつなぐことができるかにかかっている。事業所雇用型の体制をとることで任用者数と定住率は増加しているものの、町と隊員の距離が遠くなるというデメリットもある。チャットツールを活用するなど、こまめに隊員とコミュニケーションをとるよう努めているが、任期終了後も住み続けてもらうためには、

本音を言い合えるような良い関係を構築することが必要である。

③町における支援体制の平準化

協働団体や隊員を支援する上で、町担当職員が与える影響は大きい。委託先の協働団体が業務を通じて協力隊を支援するものの、それに甘え、協働団体や隊員とのコミュニケーションを疎かにすると関係が希薄となり、定住促進につながらない。異動がつきものの行政職員において、誰が担当となっても同じ水準で対応できるかが課題である。

(2) 今後の展望

将来的には任期満了者の定住をさらに増やすことを目指している。同時に協力隊受入人数を増やし、人口減少に歯止めをかける一助とする。そのためにも隊員が町で実現したいことを行政・協働



(左から)一般社団法人FLAP代表 鈴木 雄一氏、地域おこし協力隊 中村 明子氏、町観光商工課 中山 文弥氏

団体と共有し、伴走しながら人材や資源とマッチングさせるなど、こまめなサポートや活動の環境づくりを協働団体とともに実施し、併せて協力隊を入れる地域の土壌づくりを進めていくことが必要となる。

協力隊事業を担当する町観光商工課の中山文弥氏は「協力隊には人生の3年間をこの町で過ごしてもらっている。そのことを重く受け止め、隊員の定住につなげるべく支援していくことが町としての責務だと思っている。それを念頭に置かなければ、この制度を活用する意味はないと考えている。隊員がどれだけ楽しく働きながら定住できるかを考え、受入者数及び定住者数の更なる増加に努めていきたい」と話し、また「協力隊制度は多様な外部人材が地域に関わるができる。さまざまな人材が地域に溶け込むことで、多様で魅力的かつ持続可能なまちへと成長していけると信じている」と協力隊制度とまちづくりへの熱い思いを語った。

5 おわりに

みなかみ町はさまざまな団体と連携して幅広い受け皿を作り、就労や起業を軸に定住する流れをつくることで、協力隊の受入人数及び定住者数を伸ばしている。町・協働団体・協力隊の三位一体により、協力隊による地域活性化に加え、隊員の定住促進で、多様かつ持続可能なまちづくりに向

けた好循環を着実に生み出している。これは、人生をかけて町に関わってくれる隊員のことを何よりも思い、住み続けてもらうために就業につなげられるか、地域内に入ることができるかなど、地域との“つながり”を一番に考えて実施してきたことの結果である。

今後、協力隊を通した更なる定住促進に向け、どのような展開を生み出していくのか期待したい。

〈執筆〉 地域活性化センター 企画グループ
川田 寛実（青森県藤崎町から派遣）

協力隊員の声

中村 明子

みなかみ町地域おこし協力隊・
一般社団法人FLAP所属

元々染色について学んでおり、それを生かした仕事をしたい思いでさまざまな地域を探したときに、起業型での協力隊を募集していたFLAPに出会い応募した。実務を通して起業の知識や地域コミュニティに入ることができている。協力隊という肩書だけではなく、FLAP職員というもう一つの肩書があることで、地域内への溶け込みやすさを感じている。任期満了後の起業に向けて、地域住民との関係性や拠点づくりを着実に築いていきたい。また、ゆくゆくは起業した協力隊OGとして、移住初心者やこれから入ってくる後輩の隊員に対して、アドバイスなどのサポートができるよう関係を築いていきたい。

地域の概要 ▶ 群馬県みなかみ町

人口 18,135人（令和3年4月末現在）

面積 781.08km²

連絡先 群馬県みなかみ町観光商工課
TEL 0278-25-5028



事例紹介8

人口減少社会を見据えた活力ある地域おこし

～地域と若者が育み合い、地方の持続可能性を高める～

新潟県
胎内市

胎内市は、人口減少や高齢化が進む中、地域の活性化のためには、地域に対する住民の誇りを醸成することが重要と考え、地域の活性化策を住民に考えてもらう「集落点検」を実施した。集落点検を通して見えた地域の課題に対し、住民と寄り添いながら解決する担い手として、地域おこし協力隊制度を導入した。

地域おこし協力隊・地域・行政が「三方よし」となるように、三者が連携した体制づくりに取り組んでいる。

本稿では、胎内市の地域おこし協力隊の受入体制・環境について、協力隊制度の導入に至った経緯、三者間の連携や地域おこし協力隊のミッションの工夫といった取組内容を紹介する。

1 はじめに

胎内市は新潟県の北部に位置し、新潟市から北に約40km、東には飯豊連峰、西には日本海が広がっている。

平成17年9月、胎内市は、旧中条町と旧黒川村が合併して誕生した。市の北西部（旧中条町）では稲作を中心に、農業・畜産業が盛んである。また、四季を通じて観光資源に恵まれ、市の南東部（旧黒川村）にはスキー場やフィッシングパーク、リゾートホテル、ゴルフ場など子供から大人まで楽しめる施設が多数あり、アクティビティ体験のための環境が充実している。

人口は年々減少し、高齢化率は36.1%（令和3年8月末現在）となっており、特に山間部では人口減少が急速に進行している。農業経営者の減少や耕作放棄地の増加が問題となり、また、担い手不足で祭りなどの伝統行事が継続できない事態や空き家の増加などがもたらす地域コミュニティ機能の低下が危惧されている。

2 協力隊制度導入の経緯

（1）住民の当事者意識の醸成

胎内市は、市の総合計画が掲げるまちづくり「自然が活きる、人が輝く、交流のまち」の実現のため、市民協働や地域活性化に取り組んでいる。

地方消滅論が騒がれ、地方創生が全国的に広がりを見せていた平成26年、計画を推進する総合政策課では、地域活性化のためには行政だけではなく、住民も地域課題の当事者として主体的に地域づくりに参加する必要がある、その前提として住民の当事者意識の醸成が必要だと考えた。

胎内市の人口は、バブル崩壊後に減少がはじまり、平成12年の34,274人以降は減少が加速していた（令和3年8月末現在：28,144人）。そこで市では、人口減少や高齢化による悪影響をできるだけ抑えながら、この地域で暮らすことに幸せを感じられるまちづくりを通じ、将来にわたって活力ある地域を維持することを目指すことにした。



集落点検の様子

(2) 集落点検の実施

平成26年～27年、市内の山間部に位置する楡江集落や坂井集落で、住民自身が地域をどのようにしていきたいのかを考えてもらうため、「集落点検」を実施した。

集落点検は、中学生以上の住民に対して「集落アンケート」を実施し、結果を住民全員で確認しながら、地域の現状や課題を共有することから始まる。地域の散策調査としてまち歩きやワークショップ、全体共有を行う検討会などが行われ、地域活性化に向けたアイデア出しをする。集落点検には、地域の役員はもちろん若者世代など大勢の人が参加した。また、住民だけではなく県内の大学生も参加し、地域活動に参加する機会の少ない大学生が、住民が気づいていない地域の魅力を見つけることで、住民のモチベーションアップにつながった。

集落点検に参加した住民からは、これからの地域のあり方について前向きな意見が多く出るなど、地域活性化に向けた可能性が感じられた。

しかし、市として一つの地域にのみ伴走し続けるわけにはいかず、かと言って市内136あるすべての地域に平等に寄り添うのも困難であるため、伴走方法を模索した。その中で、外部・若者の立場として地域に入り、住民とともに地域活性化に向けて活動できる地域おこし協力隊（以下「協力隊」という。）制度の活用が浮上した。

協力隊制度の導入にあたり、稲垣文彦ほか著『震災復興が語る農山村再生—地域づくりの本質

—（コモンズ、2014年）』が参考になった。同書から、平成16年の新潟県中越地震からの復興の過程において、協力隊のモデルとなった「復興支援員」の存在が大きかったことを知る。地域活性化のためには住民が主体的に取り組む必要があると考えていたが、地域外からの人材がその呼び水となるという認識を持つに至り、集落点検で描かれたビジョン実現の手法として、協力隊を活用することを決め、受入準備や制度・運用設計を始めたのである。

3 取組内容

(1) 隊員の受入準備

胎内市は、隊員を受け入れる前段階から入念な準備を行う。

隊員を募集するにあたっては、はじめに隊員の受入（活動）地域となる自治会を募集する。受入を希望する自治会は、隊員とともに取り組みたい内容を記載した「受入調査票」を市に提出し、市は自治会役員を対象にヒアリングを実施する。対象は、地域の運営にかかる基本的事項や取り組みたい内容など多岐にわたる。

ヒアリングを経て受入自治会が選定されると、前述の集落点検を実施し、地域の活性化策を住民自身が考える。集落点検への参加の呼びかけは市から地域の区長を通じて行われ、そこで行政と地域一体で隊員のミッションを明確化し、地域が求

める人物像を描く。集落点検のプロセスは、地域にとって、隊員着任に向けた心の準備にも役立ち、スムーズな受入れにつながっている。

(2) 隊員の募集

隊員の募集は、協力隊導入時に制度設計を担った市の職員と協力隊OB・OGからなる特定非営利活動法人ヨリシロ（以下「ヨリシロ」という。）が市から業務を受託して実施している。主な業務内容は、隊員の募集や受入地域と隊員とのコーディネート、隊員の活動計画づくりへの支援である。市の協力隊担当者は、「ヨリシロには、胎内市の協力隊OB・OGが複数名在籍しており、隊員の受入れにあたり、市では手が届かない部分まで隊員目線でサポートできる利点がある」と話す。都市部から地方へ移住し、地域で活動する隊員の心情は、協力隊OB・OGが最も理解できる。また、人事異動などで市の担当者が変わるごとに、行政職員としては特殊な業務である隊員の募集・受入のノウハウを新旧担当者間で引継ぐことは難しい面もあるが、これを協力隊OB・OGの活用も

図りながら補うヨリシロの存在は大きい。

募集時には、集落点検の結果を踏まえ、具体的な2～3の活動プログラムを例示する。これは、募集時のプログラムに一貫して取り組むのか、新たにプログラムを設定して取り組むのかは、実際に地域に入ってから決められるようにするためである。

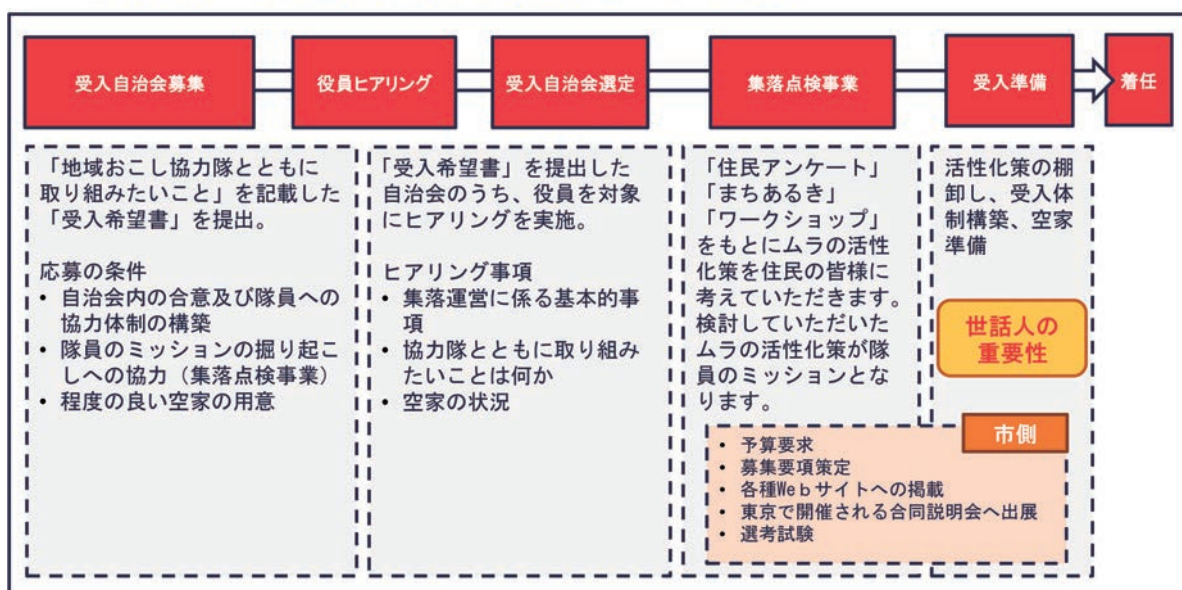
採用時の面接には、副市長、担当課長、地域世話人（区長）に加えて、活動地域の住民が立ち会う。市は地域のビジョンの実現とともに、着任する隊員が地域で取り組みたいことを最大限尊重する。地域と隊員のどちらか一方でも意向に沿っていないと、3年間という任期中、隊員が満足 of いく活動ができなくなるためである。

(3) 隊員の活動

面接を経て隊員に採用されると、まずは着任オリエンテーションが開催される。ここでは、隊員のミッションや心構え、そして、会計年度任用職員として採用された場合には行政職員としてのルールを説明する。

胎内市が掲げる隊員のミッションは、以下の2

胎内市における 地域おこし協力隊員募集までの流れ



地域おこし協力隊募集までの流れ

つである。

- ①住民の地域に対する誇りの醸成
- ②地域資源を活用した新たな価値の創造

その後、活動場所となる地域の住民と顔合わせを行う。隊員は地域への自己紹介チラシを作成するとともに、いち早く地域に溶け込めるように地域内を散策し、地域住民に積極的に声をかける。

隊員は、着任後1ヶ月程度で、集落点検で描かれたビジョンを軸に、隊員自身が実施したいことを踏まえて1年間の活動計画を作成し、住民と意見交換する。2年目以降の活動計画作成時には、活動プログラムに必要な予算案を隊員自身が策定する。

(4) 市とのコミュニケーション・情報共有

地域で活動する協力隊だが、任期中は市役所にも席が用意され、いつでも市役所で働くことができる。

毎月第1火曜日には月次ミーティングが開催され、課長、係長、担当者、協力隊が出席する。普段隊員と接する機会が少ない課長にとって、活動状況を把握する良い機会になっている。このミーティングは、協力隊の活動計画の進捗状況を確認するほか、活動での課題を隊員同士で共有する場でもあり、意見のやり取りから隊員同士が連携した事業も生まれる。また、担当者から課長や係長への情報共有の場を別に設ける必要がなくなり、

市の業務の効率化にもつながっている。

(5) 市が心がけていること

市は協力隊のサポートに関して、地域に持続的な活力をもたらしたか、本人にとっていかに実り多い期間を過ごしたか、を重視している。

毎週火曜日には、係長、担当者、協力隊がその週の活動について情報共有する週次ミーティングを開催しており、これが隊員が活動しやすい環境を考える機会にもなっている。

このように胎内市が行政と協力隊のコミュニケーションを重視するのは、他の地方公共団体で起きている問題を踏まえてのことである。協力隊導入の検討時、県の協力隊担当職員研修会に参加した際、他の地方公共団体で活動している現役の隊員からさまざまな課題を耳にした。そこで、認識や方向性の差異など、行政と協力隊のコミュニケーション不足から問題が生じることを知り、隊員の受入れに際しては、積極的にコミュニケーションを取ることにしたという。

担当職員と気軽に相談できる体制が整えられたことが、地域でのミッション以外にも取り組みたいことがある隊員にとって、充実した活動につながっている。胎内市が隊員に与えるミッションは、当初に設定したものを軸としながらも、地域の実情や隊員の意向に応じて変更すること多い。地域に入る前に集落点検を中心に入念にヒアリングを実施するが、限られた時間では十分でな



月次ミーティングの様子



週次ミーティングの様子

いこともあり、また、地域活性化に向けた課題には、着任後に気づくこともある。枠にはめすぎずに余裕をもたせたミッションとすることが、隊員の個性・やりたいことを生かした取組につながると考えている。

隊員が地域で活動する上で、地域と隊員の自律性を尊重しており、方向性が大きく変わらない限り行政から指示を出さないようにしている。また、任期終了後の定住や起業については、着任当初から、任期終了後にどのような形で地域と関わりたいかヒアリングをしており、任期中から任期終了後を見据えた対応にも心がけている。

(6) 協力隊導入の成果

隊員を受け入れた地域では、隊員に後押しされるように、住民に活力が芽生えている。朝市を地域の公会堂の玄関先で開催していた坂井集落では、地域の農家から「小さくても良いから店舗があったら良いな」という声があがった。そこで、隊員が先頭に立ち「ムラとマチを繋ぐ拠点づくり 里の駅OPENプロジェクト」を立ち上げ、全国から募集したインターンや地元の大学生とともに、地域内に設置されていた米の自動販売機のスペースを朝市用の店舗として「里の駅いちべえ」をオープンした。毎週日曜日に朝市が開かれ、また、毎月イベントが開催されるなど地域内外の交流の場になっている。現在、里の駅いちべえの隣に「そば処いちべえ」をオープンし、地元産そば粉を使用したそばを販売している。

これまでに3名の隊員を受け入れた坂井集落の区長は、「隊員が地域に来ると地域に元気が出る。



里の駅いちべえの様子

マンネリ化しつつあった地域の取組や行事も、外部の人・若者の視点が入ることによって、地域の人からも前向きな意見が積極的に出るようになった」と話す。

4 課題と今後の展望

(1) 課題

胎内市は、隊員の任期終了後の就職や起業に対する支援の拡充が課題と考えている。現状は、起業支援補助金による支援が主である。そこで市は、起業にあたり任期中に住民と築いた「信頼貯金」を大切にしようアドバイスしている。これは、特に地域資源を活用する事業の場合、地域資源を調達する面で住民との関係がカギとなるためである。

令和3年時点で3年間の任期を満了した元隊員4名のうち、定住しているのは3名となっており、定住率は全国平均を上回る。しかし、定住した元隊員もその多くが、任期終了間際まで尻込みしたという経緯もあり、決して手放しで喜べる状況ではないと市は考えている。協力隊制度は地域外から人材を受け入れ、地域への定住を図るものではあるが、「着任した隊員が定住してくれることは望ましいが、地域に縛り付けるものになってはいけない」との立場から、隊員の取組を応援する姿勢である。

(2) 今後の展望と目指すべき方向

これまで隊員を受け入れてきた地域は主に山間部であり、今後は平野部でも、地域が抱える課題の解決に向けて、隊員が活躍することが期待される。

隊員を導入している地域では、ヨソモノと一緒に体験活動や小さなチャレンジに抵抗なく取り組めるようになった。フットワークが軽くなり、楽しいなどの感情が自然と出るようになっている。

今後は、市の協力隊の目的を理解した上で、活性化に向けて取り組む意欲がある地域には、隊員を受け入れるよう積極的に働きかけていく方針である。



左から胎内市浮須氏、隊員OG朽網氏、
坂井集落区長坂上氏、胎内市水澤氏

5 おわりに

胎内市の協力隊が自身の経験やスキルを地域で発揮できるのは、市が地域のことでなく、協力隊のことも真剣に考えて体制づくりに取り組んだ結果と考えられる。

活動中、協力隊事業に関して、市や隊員に意見がある場合、週次ミーティング以外にもその都度話し合いの場を設けている。たとえ意見がぶつかることがあっても相手に気を遣って妥協することはせず、双方が納得するまで話し合うことで、前向きな改善につなげている。

また、胎内市の協力隊制度の強みは、協力隊・地域・行政の三者の距離が近く、それぞれの立場や肩書を越えて話ができる点にある。これは、市が隊員の受入れを進める前に、地域で集落点検を実施して課題を明確にし、隊員が認識を共有した上で地域での活動を始めることによるものである。

地方公共団体が協力隊制度を活用する際には、

それが手段であることを共通認識とした上で、協力隊導入だけを目的としてしまわないように留意する必要がある。特に、隊員の採用が行政の仕事ではないので、安易な気持ちや中途半端な受入体制で採用することは避けたい。また、胎内市のように協力隊の活動場所が限られた地域となる場合には、事前に地方公共団体と地域が協力して受入体制を整えることを強く勧めたい。

〈執筆〉 地域活性化センター 企画グループ
倉本 隆行（千葉県君津市から派遣）

協力隊の声

くたみ ゆうこ
朽網 裕子

胎内市地域おこし協力隊OG

地域ではコケの栽培をやりたいということで、隊員募集の面接時にそのことを伝えたところ、市がその思いを十分に尊重してくれました。着任後も、地域と市からはミッションで制限されることはなく、活動に窮屈さを感じることは少なかったです。

着任してからは、地域に住む一人として、住民とコミュニケーションを多くとるようにしました。地域のために活動することは、結果として、そこに住んでいる自分の身にも返ってきます。その結果、住民との付き合いが生まれ、その後の活動のやりやすさにつながりました。

令和3年3月で任期を終えたあとも坂井集落に定住し、コケの栽培と販売を中心に活動しています。

地域の概要 ▶ 新潟県胎内市

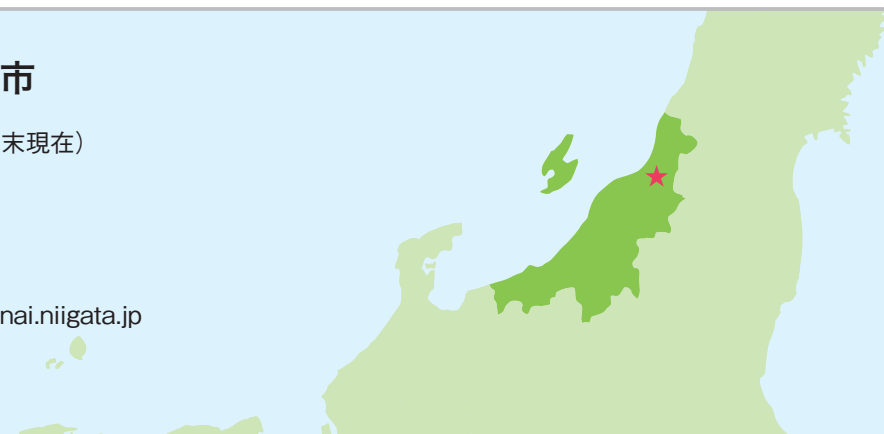
人口 28,286人（令和3年4月末現在）

面積 265.2km²

連絡先 新潟県胎内市総合政策課

TEL 0254-43-6111

URL <http://www.city.tainai.niigata.jp>



事例紹介9

「世界につながる一流の田舎」で輝く 地域おこし協力隊

富山県
南砺市

～行政・地域・協力隊が協働するまちづくり～

南砺市では地域おこし協力隊制度を運用にあたって「隊員の定住、定着には地域の理解と協力が不可欠で、地域とのつながりが重要」という考えのもと、隊員の募集時から積極的に地域に関わる仕組みをつくっている。採用後は中間支援組織に隊員のサポートを委託することで、サポートを充実させ、隊員が自由に活動できる環境の整備に努めている。本稿では「世界につながる一流の田舎」を目指す南砺市の協力隊を輝かせるための取組について紹介する。

1 はじめに

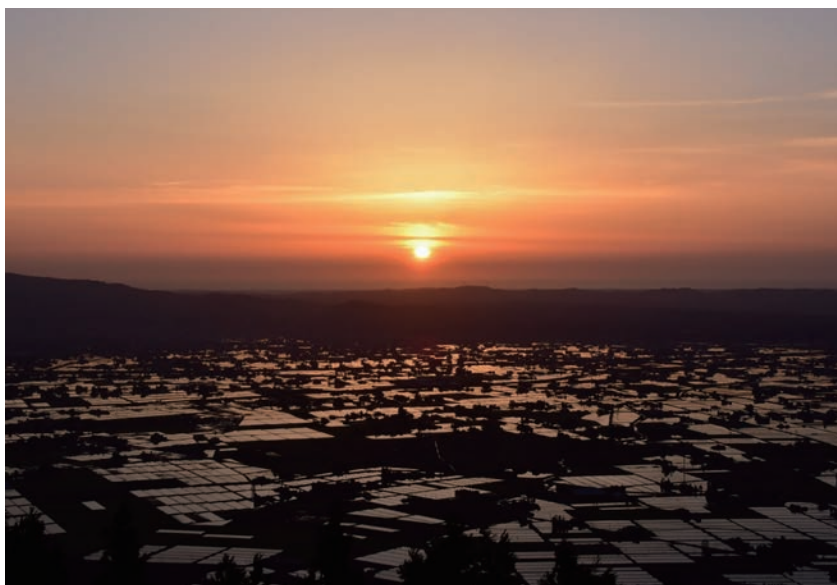
南砺市は、平成16年11月1日に、福野町、福光町、井波町、城端町、井口村、平村、上平村、利賀村の4町4村が合併して誕生した。富山県の南西部に位置し、面積の約8割が白山国立公園を含む森林である。

主要産業は、平野部ではアルミニウム、橋梁・

建築資材、工作機械等を中心とした製造業、山間部では建設業や観光業である。

また、ユネスコ世界遺産に登録された「五箇山^{ごかやま}合掌造り集落」など、歴史や文化が色濃く残る。

近年は、婚活や子育て、定住支援に力を入れており、宝島社「田舎暮らしの本」では、住みたい田舎ランキング北陸エリアで6年連続1位（2016～2021）に選ばれている。



散居村の景観



世界遺産の合掌造り集落

2 協力隊制度導入の経緯

(1) 導入前の状況、課題

南砺市が誕生した時点では59,230人だった人口は、平成22年度末には54,826人と、年間700人を超えるペースで減少していた。その時点で高齢化率は30%を超え、少子高齢化に歯止めがかからない状況だった。この影響により、空き家が増加し地域のにぎわいが減少、それまで続いてきた伝統的な祭りの後継者不足など深刻な問題が発生していた。このような状況を打破すべく、平成22年度から、集落に合った新たな地域づくりや村おこしの方法を考える集落支援員を「いっしょに頑張り隊」として派遣する制度を始めた。しかし派遣要請は3年間で3つの集落のみと、この制度は地域に浸透しなかった。理由として、南砺市のいっしょに頑張り隊制度は、集落外に住んでいる支援員が時々集落を訪れて支援を行う制度であり、集落の持続的な活性化が難しかった。また、高齢化した集落では、新たな事業の実施や取組を行うことが困難であることも理由として挙げられる。地域の「一緒に集落に住み、地域の一員となって支援してくれる人に来てほしい」という思いを行政が把握できていなかったのである。

(2) 取組の経緯、目的

これを教訓にいっしょに頑張り隊を廃止し、都

市部の人材が、実際に担当地域で生活し、地域住民と協力して活動しながら地域力の維持強化を図っていくことを目的として、平成24年3月に地域おこし協力隊（以下「協力隊」という。）の制度を導入した。

最初は市内でも特に過疎化が進み、地域の活力維持が喫緊の課題となっていた五箇山地域で隊員を募集した。地域の若者交流の促進をはじめ、官学連携や移住コンサルジュとして地域と移住希望者をつなぐ取組など、隊員によりさまざまな地域活性化の活動が行われた。

その後、日本創生会議・人口減少問題検討分科会の推計による「消滅可能性自治体」に市が含まれたことに加え、人口減少により増加した空き家の利活用を推進する必要性が高まったことを踏まえ、任期終了後の起業、定住を目的に、移住・起業モデルとしての隊員や農林業の付加価値・雇用創出のための6次産業化を担当する隊員の募集を開始した。

また、平成29年度からは、合併前の旧町部をひとつのエリアとして、エリア全体の活性化をミッションとする「まちなか担当」の採用を開始した。五箇山地域での地域活性化の取組が一定程度上手くいったため、五箇山地域以外の各エリアにも隊員を配置し、地域ごとに異なる独自の文化・伝統の振興や情報発信に努めている。それとともに、SDGsや地域自治会組織のサポートや住民主体の持続可能なまちづくりの推進にも協力隊を活用している。

3 取組内容

(1) 南砺市における協力隊について

南砺市では平成24年3月の制度導入以降、延べ23名の隊員を受け入れ、令和3年8月現在、7名の隊員が活動している。隊員のタイプは地域課題解決型で、移住・定住・空き家対策のほか、各エリアのまちなか活性化、SDGsの普及、ローカルファンドの活用促進や地域通貨の研究など、それ

ぞれミッションに応じて活動している。

隊員は、会計年度任用職員として市と雇用関係にある。初年度はフルタイムの会計年度任用職員として採用されるが、2年目以降は、希望に応じてフルタイム・パートタイムを選択できる仕組みである。市では、任期終了後を見据えて活動することを重視しており、1年目で将来設計を行い、2年目以降、隊員の目指す将来像に合わせて柔軟に活動できるような環境づくりに努めている。許可を受ける必要はあるが、2年目以降はミッションに関連する事業であれば副業も可能である。

(2) 隊員募集・採用時の工夫

隊員の募集は、以下のプラットフォームサイトを通じて行っている。

- ・市ホームページ
- ・なななんと（市の移住サイト）
- ・くらしたい国、富山（県の移住サイト）
- ・JOIN（一般社団法人 移住・交流推進機構）
- ・SMOUT（株式会社カヤック）
- ・Furusato（NPOふるさと回帰支援センター）

特にSMOUTなど移住を検討している者と直接やりとりができるサイトでは、募集要項に合わせて求める人物像、地域の特色などを簡潔にまとめて掲載し、活動内容や地域の暮らしをイメージしやすいように心がけている。

募集活動は、事業担当課と地域が連携して進めている。特に旧町村の地域振興を担当する協力隊を募集する際には、地域が抱える課題や目指すべきまちづくりのビジョン、隊員に求めるスキルなど地域の声を募集要項に反映させている。これにより、隊員が着任した際に地域とのミスマッチが起きにくいようにしている。

書類審査後に面接し採用、という流れが募集・採用の一般的手順だが、市では、面接の前に募集担当課、地域づくり協議会や隊員の受入団体、採用後のサポートを担う一般社団法人なんと未来支

援センター（以下「未来支援センター」という。）と応募者とでオンラインミーティングを実施している。書類審査と面接だけでは地域の特性や雰囲気、求めていることを応募者が正確に理解することは難しい。そこで、事前に地域側とコミュニケーションを取り、関係をつくることで、採用後、地域に入って活動しやすい体制を整えている。

採用が決まると、地域の不動産事業者と連携して隊員の住居を斡旋する。土地勘のない地域での住まい探しには多くの不安があるが、地域を知り尽くす行政と不動産業者が連携することで、住居の確保が円滑に進むだけでなく、活動拠点としてはもとより、生活拠点としても利便性が高い住居を確保できる。

(3) 活動開始時のサポート

活動開始時には、隊員のミッションに関連する事業者や協力隊OB・OGを紹介している。特に、協力隊OB・OGとつながりをつくることは、移住者同士の悩みや協力隊としての地域との関わり方など、隊員が活動していく上での不安を解消するうえで非常に重要である。市は、最初の人間関係づくりが任期中のパフォーマンスや任期終了後の定住率に大きく影響すると考えている。

なかには、今まで経験したことのない分野のミッションにチャレンジする隊員もいる。市では関連する部署や事業者と協力して勉強会を開催し、隊員の活動内容に対する理解を促すことで、未経験の分野でも滞りなく活動できるような体制づくりを行っている。

(4) 活動中のサポート

活動中のサポートは、中間支援組織である未来支援センターへ委託している。行政が単独でサポートを行う場合、法律や条例の制約から、隊員の求めるサポートができないことがある。市は隊員と雇用関係にあるため、隊員を一職員として見てしまい、隊員のニーズに寄り添ったサポートができないこともある。未来支援センターでは、出勤



月に1度の定例会の様子

簿の管理などの事務作業のほか、各種研修の案内、隊員の活動報告会の企画・実施、季刊誌の作成や日頃の相談業務まで、幅広くサポートしている。また、未来支援センターにはキャリアコンサルタントの資格保持者が在籍しており、隊員が3年間の任期終了後を見据えて活動していけるよう、キャリアデザインのサポートも行っている。また、卒業してから起業や独立をした隊員と今の自分を比較して、プレッシャーを感じてしまう隊員もいる。そういった悩みを聴き、共感しながら、隊員が自身の意思で起業や就職など、安心して任期終了後の生き方を歩んでいけるようにしている。

以上は、サポートを一括して外部委託した効果と言えるが、一方で、行政も月に一度、隊員、担当課、未来支援センターの3者による定例会を設けて、協力隊との関係が希薄にならないようにしている。定例会では、活動報告をはじめ、活動予定やイベントの案内、隊員の募集状況など、幅広く情報を共有している。また、市民が地域課題解決の取組を報告する各地区の取組発表会で、隊員が市民へ軽食を提供する場をつくるなど、協力隊と地域をつなぐための努力を行っている。

(5) 取組による成果

南砺市における任期満了隊員の定住率は73%



キャリアコンサルタントとの個別相談

(11名中8名)、令和元年度以降に限れば100%(4名中4名)であり、定住率は着実に向上している。また、任期終了日の前後1年以内に起業した隊員に向けた地域おこし協力隊起業支援補助金制度は、令和2年度に2件活用され、それぞれ「地域の困りごとを解決する便利屋」「移住・定住前後相談室、子供・親子創作教室、コミュニティイベントスペース運営」事業を起業した。この補助金制度は、令和3年度にも1件活用される予定である。そのほかにも、地域づくり協議会(まちづくり組織)へパートとして勤務し空き家対策を推進したり、特産品を販売するマルシェを開催したり、地域に根差した活動に継続して取り組むOB・OGが増えている。これは、任期終了後を見据えたサポートを行ってきた成果と言える。

また、未来支援センターにサポート業務を委託



一週間かけて実施した活動報告会



活動の自由度は高い(季刊誌に載せる写真も自分たちで撮影)

したことにより、隊員の活動における自由度が大幅に増した。季刊誌の発行や活動報告会は業務を委託する以前から実施していたが、行政が主体となって開催していたため、隊員からするとやらされている感があった。行政の介入を最低限とすることで、隊員が自由にやりたいことをできる環境が構築されている。令和2年度の活動報告会は、退任を控えた隊員の活動報告だけでなく、体験型ワークショップ、展示ギャラリーなどの企画を1週間かけて実施した。広告手段としてYouTubeによるイベント拡散、日替わりのさまざまなワークショップを新たに実施したことで、コロナ禍にもかかわらず延べ100名の市民が来場するイベントとなり、隊員と地域住民の交流が促進された。

サポート業務の外部委託によって市職員の事務負担が軽減された結果、関連する業務も含めて横断的な取組が可能となった。他の移住定住施策や副業による関係人口の創出事業など、多くの業務を経験することで職員側の見識も広がり、より隊員にとって手厚いサポートができるようになる。

4 課題と今後の展望

(1) 課題と対策

事業の課題として、隊員の途中退任が挙げられる。協力隊制度を導入した当初、隊員を行政のサ



季刊誌の内容も自分たちで検討

ポート要員として捉え、行政主体でミッションを考えていたために、隊員が思うように活動できず、途中退任する事例が多く発生した。現在は、募集要項作成の段階から受入地域や関係各課と十分に協議を重ねて行政と地域のビジョンを共有し、また、サポート業務を未来支援センターに委託して隊員が自由に活動できる環境を整備することで改善が図られている。

また、応募が集まりにくいという課題もある。活動して欲しい内容や求めるスキルを明確にし、募集要項に落とし込むことで、地域が求める人材を適切に確保できるように努めている。また南砺市には、世界遺産やユネスコ無形文化遺産に登録された祭りなどの地域資源が多くあり、それらを身近に触れながら幅広く活動できる環境があるこ

とを応募者に知ってもらうことで、選ばれる地域となるようにしている。

(2) 今後の展望

未来支援センターの支援により、市は行政・地域・協力隊のネットワークづくりに成功し、3者の協力体制のもと、制度を運用している。今後は、市内で地域づくり活動をしている人材と隊員をマッチングさせて、更なるネットワークの強化や、新たな化学反応を起こすための取組を加速させていく。また、今まで以上に地域の声に耳を傾け、地域課題を自分事として捉えることで、真に地域に必要な隊員を獲得し、地域の活性化や隊員の定住を促進していく。

そのために、すでに活用している起業支援補助金のほか、国の新たな定住支援メニューである、任期後の住まいとする空き家の改修補助金の活用を促進していく。さらに、必要に応じて地元企業と連携して就業のサポートを行うなど、任期終了後の隊員に定住してもらうために取り組んでいく。

5 おわりに

協力隊制度を活用する上で大切なのは、行政の独りよがりの運用を止め、地域や隊員と協働して進めることである。行政が感じている地域の課題は、必ずしも地域が課題として認識しているものではない。活動に対する認識の違いがある状態で

隊員を採用しても、隊員がうまく地域に入り込めず、途中退任してしまうリスクが高い。南砺市では、募集時、採用時、活動中など、さまざまな場面で対話の場を設けて同じ目標に向かって進むことにしてから、定住率が大幅に上昇した。任期終了後の更なるサポート体制の構築に努めている南砺市の取組は、定住率低迷に悩む地方公共団体にとって解決の糸口となるだろう。

〈執筆〉 地域活性化センター 企画グループ
岩倉 竜矢（富山県南砺市から派遣）

協力隊員の声

吉野 玄暉

南砺市地域おこし協力隊・
なんと幸せ未来基金担当

南砺市は地域おこし協力隊に力を入れており、現役隊員やOB・OGの方がたくさんいるので、単身で移住してきても安心して活動できる環境があります。4町4村が合併してできた市ということで、旧町村ごとに協力隊が配置されています。各地域で活動する隊員を通して地域のさまざまな情報が入ってくることも面白いです。休眠預金の活用、地域通貨に関する研究など、未経験の分野での活動で大変な部分もありますが、共に活動する協力隊や地域の方との関わりをつくりながら、卒業後の起業に向け、精力的に活動していきます。

地域の概要 ▶ 富山県南砺市

人 口 49,136人（令和3年4月末現在）

面 積 666.84km²

連絡先 南砺で暮らしません課

TEL 0763-23-2037

URL kurashimasenka@city.nanto.lg.jp

事例紹介 10

パートナーとして寄り添い、 柔軟な活動を後押しする伊那市

～定住率100%を実現する支援策と環境整備～

長野県
伊那市

伊那市は、平成26年度から地域おこし協力隊制度を活用しており、現在までの延べ受入人数は29名で、任期を終了した13名の定住率は100%である。伊那市の特徴は、協力隊の勤務時間を週24時間とし、兼業の自由化を推進している点である。

本稿では、地域資源を活用した地域おこし協力隊の取組内容と実績、任用中のサポート体制や定住に向けた支援策について紹介する。

1 はじめに

伊那市は、平成18年に伊那市・高遠町・長谷村が合併し新「伊那市」として誕生した。長野県の南部に位置し、南アルプスと中央アルプスに囲まれ、中央部を太平洋へと続く天竜川が縦断する。第一次産業は、米作りのほか、野菜、果樹、花きなどの栽培が盛んで、第二次産業は、ものづくり産業の拠点としていくつもの工業団地が形成されており、高度な生産加工技術産業と医療機器や食品などの健康長寿関連産業が集積している。

観光分野では、南アルプス国立公園を中心とするユネスコエコパーク、ジオパークのほか、「天

下第一の桜」と称される高遠城址公園のタカトコヒガンザクラ、「信州そば発祥の地 伊那」に由来する高遠そばなどの地域資源が存在する。

伊那市は雄大な自然と受け継がれてきた歴史・文化・伝統に新たな価値を見出し、地域資源に磨きをかけることなどにより「創造と循環のまち」を目指し、歩みを進めている。

2 協力隊制度導入の経緯

(1) 導入前の状況

伊那市の総人口は、平成7年の72,321人をピークに緩やかな減少に転じ、平成26年には68,932人となった。他地域と同様に、少子高齢化により人口減少が進行し、中山間地域では過疎化が進む中で、地域の担い手や地域活力が失われるなど、地域を取り巻く環境は厳しさを増している。定住人口の増加や福祉サービスの充実等により、住み慣れた地域で安心して暮らせる社会の実現が求められている。

(2) 導入の経緯と目的

少子化と若年層の域外流出の進行による人口減少に歯止めをかけるため、伊那市は平成25年10月



花の丘から望む街並みと中央アルプス

に移住・定住促進プログラムを策定した。このプログラムでは、SWOT分析から導いた農業と教育をキーワードに、「地域の魅力アップ」「独創性のある支援策」「将来を見据えた戦略」「きめ細やかな受入体制」「効果的な情報発信」の5つの視点から移住・定住に向けた総合的な対策を進めてきた。具体的には、地域住民との協働により若者世代の転入促進・転出抑制や、新規就農者世帯の受入れなどの取組を進めるべく、平成26年から平成35年までの10年間の計画期間の中で各種施策を実行してきた。

同プログラムでは、各種施策のうち、農業分野の後継者不足の解消、観光資源の利活用、SNSを活用した情報発信、移住交流支援などを目的とした地域協力活動を地域おこし協力隊（以下「協力隊」という。）の活用事業と位置付け、平成26年度に地域農業、観光など4つの分野ごとに1名、計4名の地域おこし協力隊員を採用した。

また、郷土愛の醸成とともに知名度を高め、居住地として選ばれる市となるため、平成26年11月にシティープロモーション戦略を策定した。その後、まち・ひと・しごと創生法の施行に伴い、移住・定住促進プログラムとシティープロモーション戦略を地方創生総合戦略に一元化し、戦略的に事業展開している。

3 取組内容・成果

(1) 柔軟な活動を後押しする任用形態及び勤務体制

隊員の採用にあたり、雇用関係のある一般職非常勤や特別職非常勤とする地方公共団体が8割近く存在する中、伊那市は雇用関係のない個人事業主として委託する形態をとっている。勤務体制は週24時間勤務を基本とし、就業時間は隊員自身が決定できるフレックス制を取り入れ、活動に支障をきたさない範囲で兼業を許可している点が特徴である。

背景には、任期終了後の定住を見据え、隊員が

地域で時間をかけて準備できるようにとの配慮がある。勤務時間に縛られず地域に関わる時間が持てることで、多様な住民とつながり、希望に沿う活動拠点を探す余裕ができるなど起業の足掛かりが増える。起業のタイミングは任期終了後である必要はなく、任期中にビジネスを始めることができる、よりスムーズに定住することができる。任期終了後の生業を確保するために積極的に兼業にチャレンジしたいという隊員の思いに寄り添う伊那市の姿勢が垣間見える。

実際に、隊員の中には柔軟な働き方ができることを理由に伊那市を希望した者も多く、また、任期終了後に起業した隊員のほとんどがミッションと関わりのある分野で活躍するなど実績に結びついている。例えば、都市部で営んでいた事業を無店舗型にすることで、移住後も事業を継続できたケースや、所属していた会社と個人契約を結び、移住後も仕事を続けるケースがある。近年は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、企業のリモートワーク導入の流れが拡大しており、オフィスに行かず遠隔地で仕事をすることが可能になった。伊那市の勤務体制はコロナ後の働き方に即したものであることがわかる。

(2) 活動のしやすさを追求した受入体制及び支援

伊那市では、隊員の定住を見据え、活動しやすい環境づくりに重点を置いた受入体制に特徴がある。

① 採用～活動開始時のサポート

採用に関し、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い県内外の移動が制限される状況下で、令和3年度の募集から対面型の面接に加えオンラインでの面接を導入した。その結果、海外在住の日本人が現地から面接を受けるなど、より広範に希望者を受け入れることができた。社会情勢に応じた運営側の柔軟な対応により、隊員採用の間口が広がり、優秀な人材発掘につながる。伊那市は対面での面接を基本としつつも、今後は必要に応じてオ

ンラインを活用する方針である。

②任期中のサポート

伊那市は隊員の住まいとして市営住宅を無償で提供し、任期終了後も有償ではあるが継続使用を認めている。これは任期終了後の定住を見据え、活動期間中から安定した環境で準備をし、卒業後の活動につなげていくためである。また、長野県は移住先として人気が高いことから、県内で移住先を探していた移住希望者が伊那市の協力隊募集情報を知り、住居を確保できることを理由に応募した事例もある。

伊那市は定住や起業に向けた支援として、起業支援補助金の活用に加え、隊員の思いに寄り添う形でミッションを調整している。募集形態は活動内容を明確に定めるミッション型であるため、隊員が取り組むテーマはあらかじめ決まっており、観光・農業・教育・まちづくり・林業・スポーツ・文化共生などのさまざまな分野で活動する。

協力隊の担当者は、受け入れる側として、まずは行政側の土台をしっかりと作っておくことが重要だとの考えから、隊員のミッションに応じた活動内容を具体的に設定することを意識し、事業課と調整している。例えば、募集要項などに記載された他団体の活動内容を見ると、観光振興分野の場合、「観光需要につながる新たな観光コンテンツの開発」「各種イベント事業の企画・運営に関すること」など、一般的で抽象的な表現となっている場合がある。一方、伊那市は「無電柱化の完成に向け、地域と連携した観光名所となる城下町

づくりの推進」「石仏、史跡旧跡に新たな観光資源を加えた、終日楽しめる城下町のテーマパーク化の実現」のように、伊那市の地域性を加えた具体的な内容が記載されている。筆者は、細かな点だが具体的な活動内容の設定は行政側の本気度を示すと同時に、任用中のミスマッチを回避する工夫として注目すべきだと考える。全国的に着任から1年以内に退任し定住につながらないケースがある中、定住率100%を保つ要因の一つに挙げられるのではないかな。

また、地域外からの新しい風を地元に還元するため、隊員自身がこれまで培ってきたノウハウを生かす方向でミッションを調整することも重要である。そこで、活動開始後は、行政が設定したミッションの大きな軸がブレない程度に隊員のノウハウが生かせるように、担当者が隊員と積極的にコミュニケーションを取り、活動内容をすり合わせている。

コミュニケーションに関しては、月1回の月例会と年1回の活動報告会のほか、ミッションと関わりのある担当課の職員を各隊員のサポート役として任命し、協力隊の総合的なマネジメントを行う移住・定住コーディネーターを1名設けている。早い段階から将来のイメージを抱いている隊員もいれば、活動しながら考える隊員もいるため、活動をスタートさせた後はそれぞれの隊員のペースに合わせて相談にのる。担当課の職員は最低でも月に1回は隊員と打合せの場を持つよう指示されており、予算編成時期には次年度の活動内容を隊員と調整した上で、必要な経費について予

表1：採用時から任期終了後までのサポート

採用～活動開始時	任期中	任期終了後
・オンライン採用面接の導入	・住居の無償提供 ・起業支援補助金 ・定住や起業に向けた支援とミッションの調整 ・担当職員の配置（個別支援） ・移住・定住コーディネーターによる相談・マネジメント支援 ・月例会の開催（情報共有） ・活動報告会の実施 ・兼業の自由化	・住居の継続使用許可 ・起業支援補助金



月例会の様子

算計上している。担当課の職員をサポート役として配置することで個々のニーズを把握することができる。移住・定住コーディネーターは各隊員の活動状況の確認とミッションの進行管理、隊員間の協力体制の構築支援の役割を担う。伊那市のように協力隊が複数人活動している場合は特に、隊員間の連絡体制の構築と全体のマネジメントは重要である。

なお、平成25年に策定された移住・定住促進プログラムには、集落支援員事業を活用し、協力隊と連携して集落対策を推進することが明記されており、移住・定住コーディネーターは集落支援員が兼務する。地域の実情に詳しく、集落対策に関して見識を有する集落支援員が協力隊のマネジメントに関わることで、地域全体の活性化支援と連携した新たな価値創出や人とのつながりの強化など効果が期待できる。

月例会では隊員同士の横の連携を図り、継続した情報共有の機会としている。理事や幹部職員も参加する活動報告会では、活動成果について報告する必要があるが、数字目標を定めていないた

め、隊員が過度な負担を感じることで、数字上の成果に縛られることはない。伊那市は協力隊一人ひとりの活動の広がりや新しい可能性に目を向け取組に期待を寄せており、地域活性化のために取り組むパートナーとして迎え入れている。

(3) 協力隊の活動内容とこれまでの成果

伊那市の協力隊は、基本的に1つのミッションに対し1名が従事し、令和3年9月現在は15名の隊員がそれぞれのミッションの実現に取り組んでいる。分野は農業、教育、移住を軸に、①伝統文化や観光資源を活用した地域おこしや商品開発②地域の魅力発信③信州大学と地域の接点づくり④新たな観光名所づくり⑤外国人住民など移住者の支援⑥子どもの教育支



クロモジとアカマツを使ったルームスプレー

援などさまざまである。

特に子育て支援や教育に関する分野は、地域の明るい未来につながる取組として力を入れている。「伊那市教育の魅力発信」というミッションに従事する隊員は、社会教育分野で活動していた経験を生かし、参加者がICT機器を使用して自然の中で地域資源について学び合うイベントを開催したり、ICTを活用した授業の様子を情報発信する事業などに取り組んでいる。

伊那市の平成26年度から令和3年度までの受入隊員数は延べ29名にのぼる。これまで任期を終了した13名全員が市内で起業や就職をして定住している。地域資源を生かした観光振興や特産品の開発というミッションに取り組んでいた隊員が地域の植物を活用したアロマ商品を開発し、事業所を開設するなど、起業した隊員のほとんどが任期中のミッションに関係する仕事をしている。

4 課題と今後の展望

(1) 行政職員との連携体制の構築

現在15名の隊員が活動しているが、人数が増えるにつれ、隊員同士の活動が交差して新たな活動が生まれるなど、プラスの効果がある反面、隊員間で活動への温度差が見受けられるなど、まとまりに欠ける場面も出てきた。

そこで、隊員と担当職員が参加する月例会を隊員のみとして、新たにミッション単位で隊員と担当職員の打ち合わせの場を設けた。これにより、今まで希薄だった隊員間の横の連携が生まれ、困



職員研修会の様子

たときの相談や新たな挑戦への応援などにつながった。また、ミッションに関連する行政担当者との個別の打ち合わせの場を設定することで、より具体的な相談と報告ができるようになった。

協力隊と行政の関わりの面では、これまでミッション担当課以外の職員が協力隊の活動内容を知る機会は少なかった。そこで、令和2年度から一般職員向け研修会で協力隊の活動発表や協力隊とのワークショップを実施した。地域課題の解決に向けて協力隊と行政職員が協働するきっかけになることが期待されており、実際、研修の場で所属課を超えた事業の相談ができるなど新たな連携が生まれている。また、卒業時の活動発表会を移住希望者に向けてオンラインで配信し、新たな移住者獲得に向けた情報発信の機会として活用するなどの取組も行っている。

(2) 地域住民との連携強化に向けた取組

協力隊と行政の連携体制や外に向けた情報発信を強化するとともに、地域住民に対する周知も進めていく必要がある。3市町村が合併してできた伊那市は行政区が80地区を超える。現状は、地区によって移住者の受入れや地域活動に対する理解に温度差があり、協力隊の認知度も十分ではない。市内全域への周知を図ることは難しいが、少しでも協力隊の存在と活動内容を知ってもらい、理解と協力を得るため、新たに市の広報紙に協力隊の活動紹介のページを追加した。

今後は、協力隊の活動をさらに地域住民に周知させ、理解や協力を得られるよう、引き続き市が運用する情報発信ツールを最大限に活用し情報発信していく。隊員同士の連携、庁内の連携、地域住民との連携が円滑に行えるよう、行政のサポートが重要となる。

5 おわりに

伊那市では、協力隊を地域の未来の担い手と考えており、住居を無償で提供し、任期終了後も継

続使用を認めるなど、将来を見据えた戦略のもと、きめ細かな支援をしている。また、週24時間勤務や兼業の自由化という特徴的な任用形態で柔軟な働き方を後押しするとともに、協力隊、行政、地域住民をつなぎ、連携できる環境整備に尽力している。

定住率が100%で、起業した隊員のほとんどが任期中のミッションに関係する仕事に就くという実績のとおり、地域課題の解決に向け奮闘する協力隊一人ひとりの力が地域全体の活性化につなが

っているのではないだろうか。

それらを支えるのは、隊員の思いに寄り添い、柔軟な働き方を後押しする支援体制であり、そこには地域のために活動するパートナーとして協力隊と共に歩む伊那市の姿がある。

〈執筆〉 地域活性化センター 企画グループ
北川 侑子（高知県高知市より派遣）

協力隊の声

澤 広行

伊那市地域おこし協力隊OB・
美しい村高遠ブランドプロデューサー

伊那市は景観もよく、子育ての環境が整っており、子育て世代に人気と聞き、移住先の候補として検討しました。募集当時は兼業を認める地方公共団体は少なく、セラピストとして自営業を営んでいた私にはとても魅力的でした。自然景観を生かした観光資源や特産品の開発に取り組む中で、クロモジという植物を地域住民と伐採し、アロマ商品を開発し、地域の化粧品会社に納入しています。活動時間に縛られず、自由に自分のやりたいことが行える環境の中で3年間過ごすことができました。現在はアロマセラピーの事業所を開設し、移住後も引き続き活動しています。これからは都市部から人を呼び込み、伊那市を盛り上げる活動をしていきたいです。

協力隊の声

酒井 一優

伊那市地域おこし協力隊・空き家コンシェルジュ

空き家所有者との調整による物件の掘り起こしや空き家所有者と移住希望者のマッチング、地域と連携したイベントの実施や支援、地域の魅力発信に従事しています。マッチングは思うように進まないこともありますが、数字での成果を求められていないので、自分のペースで活動できてうれしいです。一週間の中で自由な時間を確保できるので、これまでの経験を生かし、畜産加工品の開発を進めています。兼業の影響で周囲に新しくできたお店やイベントなどコンテンツが集まってきたので、今後はそれらを活用し、人々が交流する場所として空き家コンシェルジュの活動拠点をつくっていきたいと思っています。

地域の概要 ▶ 長野県伊那市

人 口 66,688人（令和3年4月末現在）

面 積 667.93km²

連絡先 長野県伊那市 企画部 地域創造課 人口増推進係
TEL 026-578-4111



事例紹介 11

現場で輝く地域おこし協力隊

～官学連携とコーディネーター機能による丹波篠山式の地域課題解決～

兵庫県
丹波篠山市

丹波篠山市は、神戸大学と連携し、学生卒の「半学半域型」と起業を目指す「起業支援型」の2タイプの地域おこし協力隊制度を運用している。中でも半学半域型は学生が在学中に協力隊員として活動するもので、全国的に珍しい取組となっている。

本稿では特徴的な制度設計に至った経緯と、地域おこし協力隊が活動しやすい環境を実現する丹波篠山市の取組について紹介する。

1 はじめに

丹波篠山市は兵庫県の中東部に位置し、人口は40,622人（令和3年4月末現在）、総面積は377.59km²である。平成11年4月、多紀郡4町（篠山町・西紀町・丹南町・今田町）が合併し、市制施行により篠山市が誕生し、令和元年5月に市名を丹波篠山市に変更した。基幹産業は農業で、特産物には丹波篠山黒豆（黒枝豆）や丹波篠山山の芋、丹波栗、丹波松茸、丹波茶、丹波焼、丹波木綿などがある。

2 協力隊制度導入の経緯

丹波篠山市の地域おこし協力隊（以下「協力隊」という。）には「半学半域型」と「起業支援型」の2タイプがある。全国でも珍しい半学半域型を導入していることが特徴で、その制度運用の背景には神戸大学と丹波篠山市の官学連携事業が存在している。

平成10年に神戸大学と丹波篠山市は地域連携協定を締結した。市全体をフィールドとして、地域課題解決と地域活性化を図るために大学の研究者・学生へ研究フィールドや連携先の紹介、活動拠点の提供を行うもので、市全体を生きた現場と

捉え、さまざまなプロジェクトが進行中である。

（1）半学半域型

半学半域型誕生のきっかけとなったのは獣害対策である。市とまちづくり協議会（旧小学校区単位で運営される地域運営組織。市内に19団体が存在）が、協働で農作物を食い荒らす獣害への対策を講じようとしたが、高齢化による人手不足やアイデア不足があった。

一方で神戸大学との官学連携事業として食農コープ教育プログラムが進行していた。地元農家の指導のもと、農作物の栽培などを体験しながら農業や農村生活への基本的な理解を深めるもの、農業現場での調査型プロジェクトやインターンシップ型プロジェクトへの参加を通して、基礎的な技術や能力、企画力を身に着けるものであり、年間50名程度の学生が丹波篠山市を訪れる。プログラム修了後も継続して活動を希望する学生や、参加者からの口コミで丹波篠山市に関心を持った学生が地域活動に参画していた。

そこで、地域で活動する学生に獣害対策に協力してもらうため、学生への報酬体系や活動環境を整備したうえで平成26年度から協力隊制度の運用を開始した。協力隊は市が採用し、まちづくり協議会付の委嘱をしている。獣害対策だけではなく

地域活動への参加、自身の研究活動を行う。令和3年度までに8名の学生隊員（起業支援型に変更した隊員3名を含む。）が活動している。

（2）起業支援型

起業支援型誕生のきっかけとなったのは、官学連携事業の一環として平成29年度から開講している篠山イノベーターズスクール（以下「スクール」という。）である。スクールのキャッチコピーは「ローカルで、自分のしごとをつくる」で、農村で新しい価値を見つけ、仲間や地域とネットワークをつくり、地域の課題を解決しながら自分自身の仕事を生み出すことを学ぶ通学型の起業スクールである。スクールの卒業生が起業を実践する場として起業支援型の協力隊が存在し、令和3年度までに13名が活動している。

官学連携による伝統産業の復活、地域産品の商品開発など地域活性化に向けたさまざまな手法が進められる中で、学生が授業の一環で地域に関わるための環境整備を行い、協力隊という制度を活用して地域課題解決を目指す半学半域型、起業ス

クールの実践の場として協力隊に活躍の場を提供する起業支援型という2つの丹波篠山市の取組は、地域活性化や協力隊の活用方法に悩む全国の地方公共団体に参考となる事例と言える。以下では丹波篠山市協力隊の制度内容について詳しく紹介する。

3 取組内容・成果

（1）制度概要・活動内容

①半学半域型

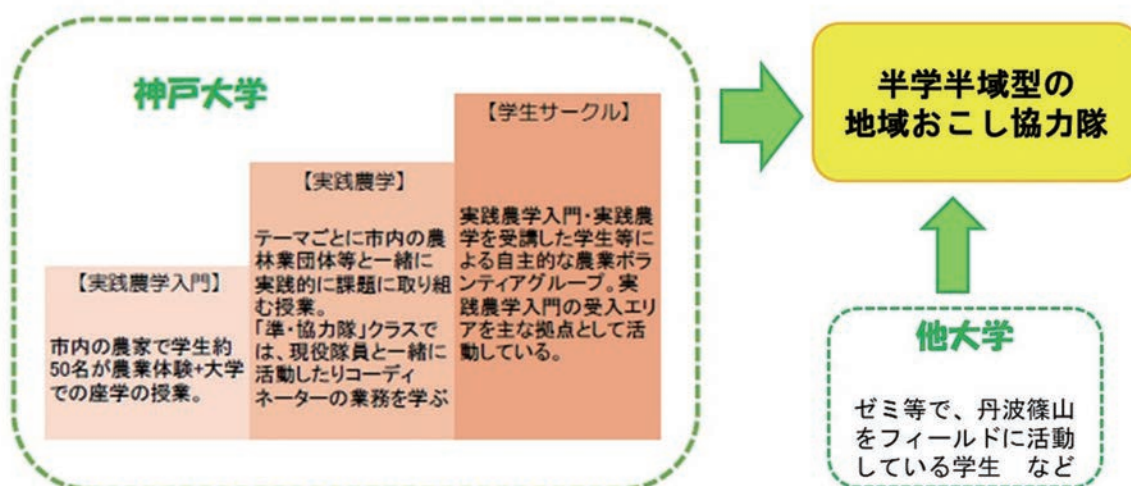
大学生、大学院生または大学研究員が、まちづくり協議会などの地域活動に参画・従事しながら、地域課題の解決に向けた調査研究を行うものであり、活動は週3日、最長任期は3年間である。

半学半域型の活動内容の例として、ある隊員はエネルギー関連の取組で自転車の車輪を使用した水車作りやソーラーパネル設置のコーディネートを担当した。同時に、小学校の統廃合が進められるタイミングだったため廃校活用にも関与し、子育てが忙しく普段はまちづくり活動にあまり関わっていない世代と、まちづくり協議会の中心とな

半学半域型の協力隊

「農村にちょっと興味がある」というライト層の学生が、毎年、一定数、市内の農村を頻繁に訪れて活動する仕組み（授業）がある。

大学の授業なので
学生は単位がもらえる



半学半域型のスキーム

る50～60代をつなぐ役割を担い、地域コミュニケーションの中で貴重な存在となった。

雇用形態は市長による委嘱で、会計年度任用などの雇用関係はない（日額8,000円の報償費を支給）。週3回の活動中は地域活動に注力し、活動日以外を学業に充てることで協力隊活動と学業の両立が図られる。所属大学の指導教官による積極的なコミュニケーションと指導が任期中の充実した活動につながっていく。

② 起業支援型

まちづくり協議会などの地域活動に参画・従事しながら、地域資源を活用した事業で、その成果を地域に還元できる起業を目指すものであり、活動は週5日、最長任期は2年間である。

起業支援型を開始した当初は任期を3年間としていたが、協力隊として標準的な期間とはいえ起業には長すぎるのではないかという意見があり、起業に向けた目的意識がはっきりしていることを前提に2年間が適当と判断された。これには通常に移住で起業にチャレンジする者に比べて待遇が手厚くなり過ぎないようにとの配慮もあった。

起業支援型は、自身の起業を行いつつ地域活動にも参加するため、活動内容は多岐にわたり、マルチワーカー的に活動することが多い。減りゆく地域活動の担い手確保と、起業・研究による地域課題の解決を目的としている。

起業型は自由に制度設計できる反面、その成否は隊員のスキルや起業適性によるところが大きい。ため、運用が難しい部分があるが、孤立する隊員を生み出さない制度運用に重要なのは、受入準備とサポート体制である。

（2）受入準備体制・コーディネーターの役割

丹波篠山市の協力隊受入れは、協力隊コーディネーター（以下「コーディネーター」という。）による19団体あるまちづくり協議会への「協力隊受入れに関するヒアリング」からスタートする。地域の課題（例：農地管理、空き家対策、廃校活用）やにぎわい作りに向けた取組、住みよい地域

とするために求められる人物像などさまざまな提案や要望をヒアリングする。

コーディネーターは、協力隊の活動に対するアドバイスや環境整備を行うほか、協力隊とまちづくり協議会、協力隊と市、まちづくり協議会と市の間のコミュニケーションを取り持つことで協力隊が円滑に地域活動を進められるようにサポートする、言わば伴走者である。

協力隊の受入れに積極的なまちづくり協議会が多く、令和3年度は19団体のうち7団体が受入れに手を挙げている。市の東部では高齢化率が50%を超える地区もあり、そうしたところからは「協力隊の受入れによって人手不足のため実現できない課題が、少しでも解決に向かうことを期待している」「前向きで活力にあふれた人材が地域に入ることにより地域が元気になり、にぎわいが生まれるだけで嬉しい」という声があがる。

そこでポイントとなるのが、全国共通の課題でもある、協力隊と地域との相性である。丹波篠山市は大阪、神戸、京都といった大都市から距離的に近いため近年移住者が増加している。地域外から人を受け入れることには寛容であるが、隊員と共に地域活動を進めるにあたって、人間関係のトラブルや、隊員がやりたいことと地域が求めることの相違が生じることも少なくない。そこで市とコーディネーターは、以下の工夫によりトラブルを回避し協力隊が活動しやすい環境を整備している。

- ・地域の思いや要望、欲しい人物像を丁寧にヒアリング（コーディネーターが実施）
 - ・ホームページ上で受入れ側のまちづくり協議会がある地区の様子、求める人材を発信
 - ・協力隊採用プレゼンテーションの前後でまちづくり協議会との交流期間（マッチング）を設定
- 令和3年度は新型コロナウイルス感染症の影響で対面での説明会が難しいことから、オンラインを活用した採用活動を行っている。地域の雰囲気を知ってもらうために、地域の風景やまちづくり協議会の方が話す様子を撮影して見てもらうなどの工夫を行っている。

(3) サポート体制

活動のサポート体制は図1のとおり、主に市と神戸大学が連携して支援している。市は前述のコーディネーターを神戸大学に委託している。委託といっても全てを大学に任せるわけではなく、制度の基本設計や運用方針の決定は自ら担う。また、コーディネーターとの密接な連携や活動報告書のチェックにより隊員の活動状況の把握に努めている。取材の際には、市担当者が協力隊の活動内容や個人の特性を細かく把握しており、隊員個人とも十分にコミュニケーションが図られていることがうかがえた。

委託先の神戸大学は、市が設計した制度に沿って協力隊に伴走する役割を担う。令和3年度はコーディネーター3名が活動している。大学は過去に商工会に勤務していた者や協力隊OBなど地域のことをよく知る人物をコーディネーターに任命し、それに要する費用は協力隊の活動費予算の一部を充当している。

半学半域型協力隊の活動には、コーディネーターに加えて所属大学の指導教官が研究活動や地域への関わり方を指導する。初めて社会に出るに等しい学生隊員の活動には教官の存在が大きい。

このようにそれぞれの役割を明確にし、その役割を全うできる人材を適切に配置することが制度運用のキーポイントである。

協力隊の担当職員といっても協力隊以外の業務を持つことも多い。丹波篠山市も、協力隊を担当する創造都市課はふるさと納税や空き家活用事業のほか、移住・定住に関すること全般の業務があるため、協力隊業務にのみ注力することは難しく、コーディネーターを委託することにより効率的な業務遂行が可能となっている。これは人員不足の地方公共団体にとって参考となるのではない。さらに市では、前述のとおり協力隊の活動費予算の一部を充当することで財政面での負担を軽減している。

(4) 任期中の充実したサポート

協力隊の状況を把握し、その主体的な活動を促すために実施している市の主な連絡・相談体制は以下のとおりである。

- ・隊員が集合して行う定例会・報告会（週1回）
- ・コーディネーターと市の定例会（月1回）
- ・隊員からの活動報告書の提出（月1回）

中でも協力隊の拠点施設である丹波篠山フィールドステーションで行われる協力隊同士の報告会は、お互いの進捗を確認し、自身の立ち位置を把握することで、活動により一層力が入る契機になっている。

起業支援型は、2年という限られた期間で地域活動と起業を両立していく必要がある。起業支援

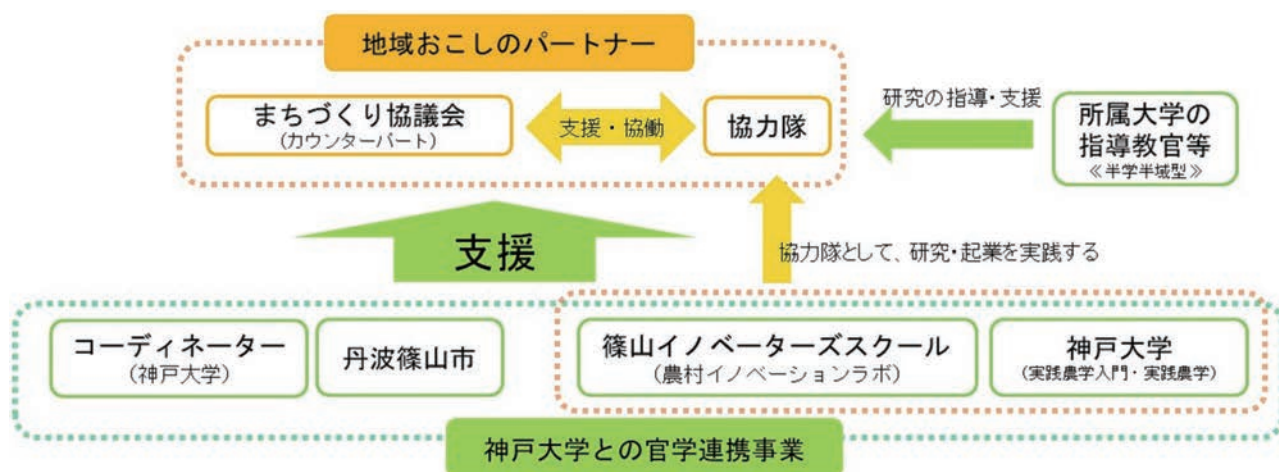


図1 協力隊のサポート体制

型協力隊に対するサポートで特徴的なのは、起業の準備や資金面でのサポートが充実している点である。過去に商工会に所属していたコーディネーターがいるため事業計画や資金関係の相談がしやすく、また、協力隊は全員前述のスクールに所属しているため、ビジネスの基礎知識の獲得、ビジネスモデルの構築から地域での実践まで、伴走型の支援を受けることができる。

情報発信面でのサポートもある。市報はもちろん、まちづくり協議会や自治会の広報誌へ協力隊情報を掲載している。幅広く広報することで関係者だけではなく、地域住民にまで広く協力隊が認知されている。

隊員同士の報告会や実務的サポート、住民への広報という、協力隊、コーディネーター、地域の三者による丁寧な取組が、採用後、協力隊に活動を任せきりにして地域から忘れられるのではなく、主体的に活動する隊員を多く輩出する要因となっている。

(5) 成果

制度運用を開始して7年が経過し、成果として挙げられるのは以下の3点である。

- ・隊員の定住（定住率約6割・県平均と同等）
- ・地域が受入れに積極的で、人が来ることを喜んでいること
- ・隊員の起業により地域内経済循環が向上し、まちに経済的な潤いが生まれたこと

協力隊の趣旨である定住・定着が図られるとともに、定住がかなわなくとも関係が途切れることなく、関係人口として丹波篠山市に関わる隊員OB・OGも増加している。

地域と協力隊の協働により地域に主体性が芽生え、活力ある地域が増加していることも成果の一つである。一度協力隊を受け入れた地区は、繰り返し受け入れることが多いことから、地域住民が協力隊との協働に良い影響を感じていることが分かる。半学半域型の隊員は大学のサークルやゼミの仲間を連れてくることが多く、孫のような存在

として一緒に農作業を行うなど、「地域に人が来るのが嬉しい」「にぎわいが生まれるのが嬉しい」という声がある。また、隊員自身の調査研究活動によりデータが収集され、地域課題を数値として可視化することができた。地域住民だけではできないことが協力隊の活動により実現可能になることは大きな成果と言うことができる。

4 課題と今後の展望

(1) 取組を進める上で発見された課題と解決方法

制度運用当初、地域からは単なる労働力と認識されたことや、地域と協力隊のコミュニケーション不足からくるトラブルを抱えたこともあった。しかし、市とコーディネーターによるフォローや、受入れに関するヒアリング、マッチング時の協力隊の役割についての丁寧な説明、地域が求めることをクリアにする等の工夫により解決してきた。より構造的な課題は以下のとおりである。

① 地域課題はビジネスになりにくい

地域課題は解決が難しいからこそ課題として地域に残っている。それを解決しながらビジネスとして収益をあげることはなおさら難しい。実際そうした課題に取り組む協力隊は課題解決に向けた起業のみではなく、地域に転がるさまざまな仕事を組み合わせたマルチワーカーとして働くことが多い。

② 地域が協力隊に求めることが上手く言語化できない場合もある

地域住民が抱える地域課題を言語化して外部に伝えるのは難しく時間がかかる場合がある。また、まちづくり協議会は任期制のため、代替わりにより地域課題に対する認識が変わる場合もある。これに対しては、協力隊がイメージしていることとのズレを軽減すべく、丁寧なヒアリングとマッチングを繰り返している。

(2) 今後の展望

市は、全国的にも特徴的な半学半域型と、地域

ににぎわいと潤いを生み出す起業支援型の取組を継続する意向である。地に足をつけ、プレーヤー目線に立ち、実際に地域で活動する協力隊、それを支えるコーディネーター、受入地域という3つの主体が丹波篠山市をフィールドに相互に高め合える関係を構築し、隊員が定住したいと思えるような環境をつくり上げていく。

具体的には、スクールの運営を担う神戸大学との連携事業「農村イノベーションラボ」（以下「ラボ」という。）のコーディネーター機能と協力隊コーディネーター機能の統合を検討しており、市、神戸大学、ラボ、スクールという協力隊をとり巻くステークホルダーが一層連携を深め、円滑な支援を進めていく。

また、将来的には移住・起業に関するワンストップ組織の設置を構想している。若者らの地域に根ざしたビジネスづくり、地域でのチャレンジの支援、そして、新しい農村社会像を描くような価値創造的で実践的な研究をラボで進め、協力隊に限らず移住しやすいまち、起業ができるまち、を目指す。

5 おわりに

協力隊制度は自由な設計が可能である。丹波篠山市は制度を活用して神戸大学との官学連携を進めることにより、学生が協力隊として活動する半学半域型を生み出した。学生隊員は若さとエネル

ギーにより地域ににぎわいを生み出している。学生サークルなど副次効果として市を訪れる人数も増加しており、関係人口増加にも一定の期待ができる。

起業支援型は、地域課題の解決と起業という難しい課題にチャレンジすることになるが、コーディネーター機能と起業への充実した支援により、地域経済に潤いを生み出す存在となっている。どちらにも共通するのは協力隊が現場で輝いていることだ。制度を最大限活用する工夫と丁寧な支援は、今後も現場で輝く協力隊を生み出す原動力となり、制度設計に悩む全国の地方公共団体にとって大きなヒントとなるだろう。

〈執筆〉 地域活性化センター 企画グループ
高橋 弘人（山形県長井市から派遣）

協力隊員の声

瀬戸 大喜

丹波篠山市地域おこし協力隊OB
半学半域型→起業支援型へ移行

主な取組：再生可能エネルギー活用や廃校活用

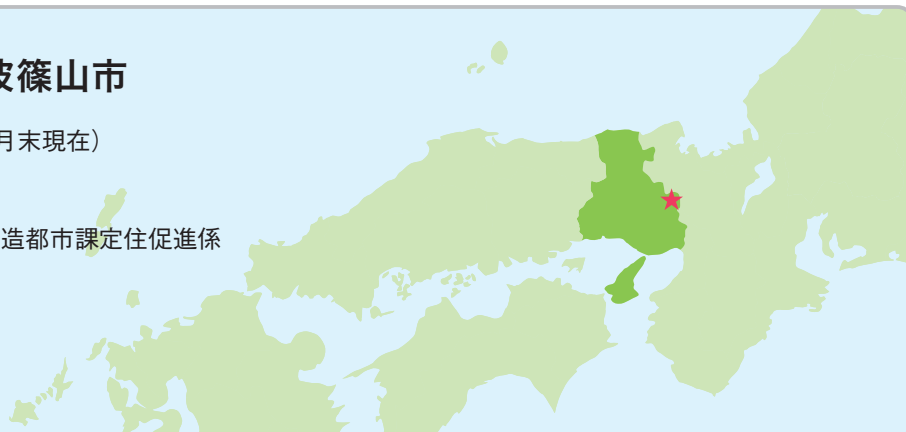
Q. 協力隊コーディネーターの存在はどうでしたか？
A. コーディネーターがいなかったら何もできなかったです。学生が協力隊になることは初めて社会に出ることに等しいので、コーディネーターや大学教官の存在は、充実した活動の大きな原動力になりました。

地域の概要 ▶ 兵庫県丹波篠山市

人口 40,622人（令和3年4月末現在）

面積 377.59km²

連絡先 丹波篠山市企画総務部創造都市課定住促進係
TEL 079-552-5106



事例紹介 12

人も文化も奥深い奥出雲

～つながりで築く幸せと笑顔あふれるまち～

島根県
奥出雲町

島根県奥出雲町は、江戸時代から明治の初期まで、日本でも有数のたたら製鉄の地として栄え、自然と共生しながら発展してきた地域である。

また、古事記や日本書紀にも記されている出雲神話発祥の地で、神話ゆかりの伝承地が数多く残され、出雲地域において一大文化圏を構築してきた。今もなお世界で唯一のたたら製鉄が操業されており、日本刀の原料となる玉鋼を全国の刀匠に供給している。

奥出雲町の地域おこし協力隊の任用形態には事業所型採用があり、伝統技術を継承するために日本刀や雲州そろばんの製作に携わる隊員が生まれている。

本稿では、奥出雲町が地域おこし協力隊と共に歩んできた経緯、取組内容、実績等を紹介する。

1 はじめに

奥出雲町は島根県東部に位置しており、平成17年に旧仁多町と旧横田町が合併して誕生した。人口は約12,000人で、中国山地の山々が連なる中山間地域にあり、町域の約8割を山林が占める。

たたら製鉄によって生産された良質な鉄を原料として、日本刀づくりだけでなく優れた刃物製造技術が生まれ、堅木を加工する技術が発達した。このことにより雲州そろばんなどの木工芸が盛んとなり、手先が器用で真面目な奥出雲町の町民性が受け継がれている。



大原新田(重要文化的景観)



トロッコ列車「奥出雲おろち号」

また、たたら製鉄に用いられる砂鉄の採取跡地を再生し、栽培される仁多米がブランド米として有名である。

2 協力隊制度導入の経緯

奥出雲町は、他の地方部と同様に社会減と自然減が相まって人口減少が進んでおり、集落組織が持つ地域資源の管理機能を維持していくことが地域課題の一つとなっている。これに対し、集落組織を持続可能なものとし、地域資源を維持することを目的に、住民と行政が協働してコミュニティの力を高める事業に取り組んでいる。

平成22年度からは、住民組織による主体的な地域課題解決のために「住民提案型きらり輝く地域づくり事業」が進められている。公民館を単位とした地区毎に、住民自らが生活に必要なサービスを維持・確保し、持続可能なまちづくりを行うための「小さな拠点づくり」の取組が行われており、また、町民向けの人材育成事業として、コミュニティの力を高めるべく「みんなのチャレンジスクール」や「地域円卓会議」が開催されている。これらの活動には地域おこし協力隊（以下「協力隊」という。）が積極的に参加し、住民とともに活動することで新たなつながりが生まれている。

奥出雲町では平成22年度に初めて協力隊制度を利用し、森林組合に2名の隊員を配置したが、制度を生かしきれず、任期終了後は隊員の受入れを停止した。その後、なぜ制度を活用できなかった



協力隊隊員

のか、住民とのつながりを生むにはどんなサポートが必要なのかを改めて検討し、受入体制を整えた上で、平成27年度から再度募集を開始している。令和3年7月末時点での隊員数は6名で、平成27年度以降の受入人数は累計で30名となっている。

隊員を再募集したのは、平成27年度に「奥出雲町まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定したことがきっかけの一つとなっている。町の人口減少が進む中、地域活性化のために、協力隊を積極的に活用する方針が町長により打ち出された。誰もがチャレンジしやすい環境を行政が用意し、都市部の感覚を持つ隊員と地域住民が関わり合い、地域が抱えるさまざまな課題の解決に取り組みながら、奥出雲での暮らしを継続してもらうことを目的としている。

3 取組内容

奥出雲町の協力隊の任用形態は次の4つである。

- ①課題解決雇用型（会計年度任用職員）
- ②課題解決委託型（町からの委嘱、個人事業主）
- ③起業独立型（町からの委嘱、個人事業主）
- ④事業所型（町からの委嘱、特定の事業所に配置）

協力隊を担当する地域づくり推進課では、さまざまな任用形態がある中で、隊員が3年間活動した後の暮らしや仕事の在り方に寄り添うことを重視し、任期終了後の奥出雲町での暮らしを隊員が想像できるよう、募集の方法や任用形態を毎年見直している。近年は事業所型が増えているが、こ



委託事業所

れは協力隊の生活を3年間という限られた期間で見るとは、地域に根を下ろしてもらうためにはどうすれば良いのかを真剣に考え、徐々に運用方法を変えてきた結果である。

町では、協力隊を受け入れ、地域の中で活動してもらうために以下の4つの取組を行っている。

(1) 協力隊に対する理解の深化

まず、町職員の協力隊制度への理解を深めるため、隊員を募集する部署の職員を対象に、募集・採用時と受入前に研修を実施している。

募集・採用時の研修では隊員に求める人材像を明確にした上で、ミッションの内容や周知方法を検討、隊員希望者と採用側とのミスマッチを防ぐために何が必要なのかを伝えている。

受入前研修では、隊員との関わり方について学ぶため、モデルとなる隊員像を詳細に設定し、隊員の活動をどのようにサポートしていくのかをイメージするトレーニングを実施している。

また、町民にも協力隊の活動を理解してもらうため、新しく任用された隊員を町の広報紙で紹介するとともに、町内のコミュニティチャンネル「ジョーホー奥出雲」で活動の様子を放映することにより、周知を図っている。隊員も積極的に情報発信しており、地域づくり推進課が作成した移住定住支援サイト「DEEP TOWN OKUIZUMO」やSNSで、町内外に向けて日々の活動を発信するなどの取組を進めている。

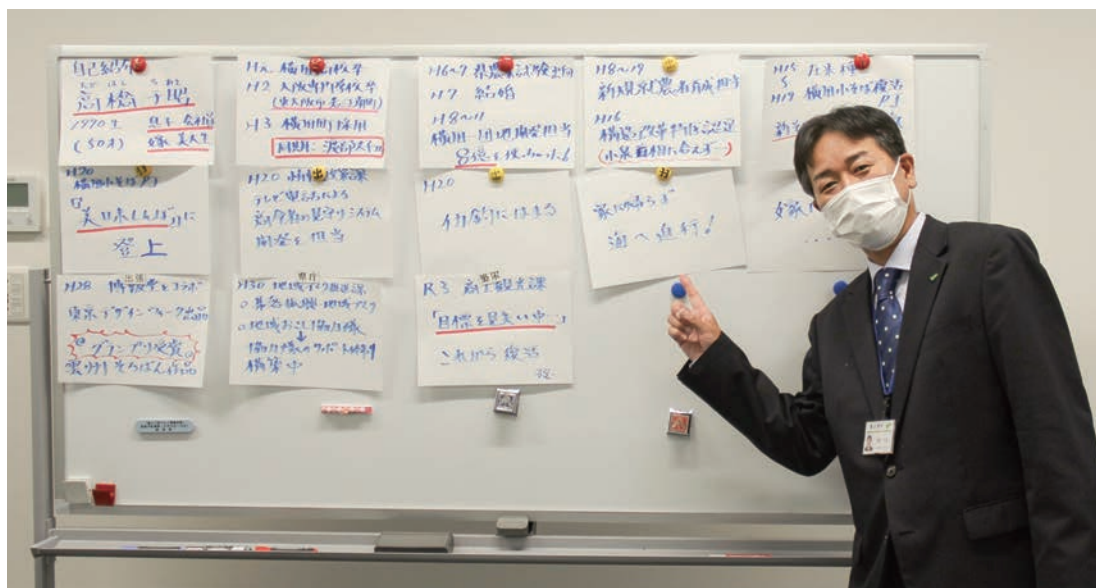
(2) 関係者間の情報共有

協力隊の活動内容を行政と受入側で共有する時間を設け、両者が一体となって協力隊の活動をサポートする体制づくりを行っている。町で活動していくにあたっての相談体制を整備した上で、活動初日には隊員向けの研修を行い、地域とつながるためのポイントを共有する。また、隊員が関係者とともに年間計画書を作成することで、年間の業務量とスケジュールを共有するとともに、隊員が関係者と意見交換をして意識のすり合わせを行うことにより、信頼関係を構築した後に活動を開始できるようにしている。

作成した年間計画書は、関係者全員が集まる会議で発表することにより、隊員同士の相互理解のための手段として活用されている。事業所型任用の隊員は、主な活動場所が特定の事業所となっているので、隊員同士で情報交換する機会が少なくなっていることから、それぞれの活動内容を発表する場を設けることで、他の隊員の活動を理解し、議論や対話を通じて互学互習による成長を促している。

年度途中には中間報告会、年度末には実践発表会を、全隊員と各担当者の必須研修に位置付けて開催している。そこでは、隊員の活動報告だけでなく、活動に取り組む中での不安や悩みも共有できるよう配慮しており、風通しの良い関係づくりを目指している。また、役場内では、地域づくり推進課がハブとなり、協力隊と隊員募集を行った受入担当課との調整役を担うことで、円滑な情報共有に務めている。

こうした取組に加え、町内にいる隊員OB・OGを講師とした研修も行っており、現在の活動について幅広く内容を聞き、気軽に相談できる場とすることで、隊員OB・OGとのつながりをつくるようにしている。令和3年度は7月に実施し、現役隊員の悩みを聞いた隊員OB・OGからは「自分もそうだったよ」「そんなに頑張らなくてもいい」「知識に自信がなかったら、いいチャンスだと思って周りに頼ったらいいい」との励ましの言葉があ



隊員と担当者の研修会

り、安心する隊員の姿が印象的だったという。

関係者や隊員OB・OGと情報を共有することで、奥出雲町で安心して過ごし相談できる環境づくり・仲間づくりを行い、更なる活動の広がりや隊員の暮らしをサポートする体制を築いている。

また、隊員と行政担当者は月に1回はミーティングを開催し、定期的に活動を振り返っている。隊員だけではなく、担当者も一緒に振り返ることで、隊員の活動状況や年間計画書の進捗状況を共有し、活動の中での悩みやつまづきを早期に発見できるよう取り組んでいる。隊員と関係者が情報と時間を共有することで、信頼関係が生まれ、業務の話だけでなく雑談もできる雰囲気が形成されていく。雑談の中には、日々の暮らしの中での気づきや悩みなど、協力隊をサポートするために大切な情報が含まれている。知り合いがいない土地で、隊員が安心して活動できるよう、風通しのよい体制づくりが行われている。

(3) 町の中でのステップアップ

町では隊員が任期終了後も地域で暮らしながら、地域活性化につながる活動ができるよう支援を行っている。起業する際には、起業支援補助金の交付だけではなく、必要となる場所の提供な

ど、役場が一体となってサポートを行っており、チャレンジしやすい環境が生まれている。これにより実際に起業する人も出てきている。奥出雲町には不動産のことを気軽に相談できる不動産業者がないことに危機感とチャンスを感じ、任期中に宅地建物取引士を取得して不動産業を始めた人や、自分の特技を生かしてアートディレクター兼デザイナーとして活動を始めた人がいる。また、特定地域づくり事業協同組合や地元企業に就職し定住する人もおり、奥出雲町が協力隊としてのミッションを実践する場だけではなく、暮らす場所へとステップアップしていることがわかる。

町では、(2)で述べたように、現役隊員と隊員OB・OGの情報交換の場を行政側で準備し、交流の時間を設け、任期終了後の暮らしを想像してもらうことで、任期中から任期終了後に取り組める活動を考えてもらうきっかけづくりも行っている。

(4) 隊員に寄り添う

町が行う隊員募集は事業所型が多い。事業所は働き手確保のためだけではなく、現在の事業内容に隊員の新たな視点や発想をプラスして、更に発展させるためという気持ちが強い。内容も奥出雲和牛の繁殖、そばの収穫など農業の担い手や、雲



隊員(そろばん職人)

州そろばん職人という伝統工芸士、島根県立横田高等学校の高校魅力化コーディネーターと多岐にわたっている。任期終了後に定住するか否かは隊員次第であるが、町では隊員の生活と活動を3年間という限られた期間で考えるのではなく、卒業後の定住も見据えたうえで募集を行っている。そうした観点から、町で行っている空き家バンクの紹介や家賃補助、島根県で実施しているスモール・ビジネス育成支援事業のアドバイザー派遣、起業創業支援施設古民家オフィス「みらいと奥出雲」のスペースの提供などを行っている。

町では、隊員を地域おこしに関するミッションを実行するための人員としてだけではなく、定住を考えている個人が行う活動として捉えているのである。1人の人の人生を預かることの責任の重さを感じるからこそ、募集内容には気を配っている。協力隊としての活動をサポートする際も、任期終了後を想定し隊員の立場で考えているため、活動内容に寄り添った取組ができる。

4 課題と今後の展望

(1) 課題

協力隊制度は、3年間の活動に対し、地方公共

団体によるサポートが提供される制度ではあるが、3年経過後は、生活に必要な資金を自分で稼がなければならない。任期終了後、起業しても軌道に乗らなければ生活もままならなくなり、それまで行ってきた活動が継続できなくなる。

実際、アルバイトで収入を得ながら活動を継続している隊員OB・OGもいる。任期を3年から、さらに1～2年延長できれば、将来的な仕事と協力隊活動のバランスをとりながら、余裕を持って活動することが可能となるのかもしれない。一方で安易に期間を延ばすことが協力隊制度全体として本当にいいことなのかという疑問もある。隊員は遅かれ早かれ人生の決断をしなければならない。町としては残念なことだが、新たな地域での活動を決断することも選択肢の一つである。3年間は人生を決断するには十分な時間とも考えられる。限られた任期の中で、隊員の今後の人生を預かるという責任感を持って、奥出雲町はこれからも協力隊の募集を続けていく。

(2) 今後の展望

地域づくり推進課では、隊員が奥出雲町での暮らしを想像できなければ定住につながることはないと考えており、任期終了後の仕事や生業のイメ

ージを持って活動に取り組んでもらえるように心掛けています。協力隊の活動が地域の課題解決の一助となり、地域の一員として必要とされる存在になるとともに、隊員自身も地域の人と暮らしたいと考えるようになるよう、任期終了後も町に住みたいと思える支援とサポート体制づくりを行っている。

今後は、第2期まち・ひと・しごと創生総合戦略の中で策定した関係人口創出事業を推進するために、実際に地域に足を運び、各地区の小さな拠点づくりをはじめとした地域づくりを進める方との連携をより一層深めていきたいと考えているとのことであった。

5 おわりに

奥出雲町は、約1,400年前からたたら製鉄とともに発展してきた土地であり、地域の資源を生かしながら、自然と住民が共存してきた歴史がある。その中で、古くからの伝統や行事を受け継ぎながらも、新しい物事を生み出す温故知新の精神が育まれてきた。最近では、人口約600人の三沢地区で、NPO法人が地域の買い物弱者支援として閉店した空き店舗を再利用し、地域マーケット「ともにマーケット」を開店した。また、協力隊OBと地域の人が古民家と一緒にリノベーションしてレンタルスペースとキッチンスペースを兼ね備えた多目的交流拠点施設を開設するなど、人が

集う場を町内各地で生み出している。この動きは無理強いされて始まったものではなく、地域での暮らしを楽しみたいという気持ちから生まれたものである。協力隊をはじめ、町外の人が町に入ってくることで町が変わってきており、町が一体となって少しずつ良い方向に動き出していることがわかる。古いものを大切にしながらも、新しいチャレンジができる奥出雲町の今後が楽しみだ。

〈執筆〉 地域活性化センター企画グループ

鈴木 充（山形県置賜広域行政事務組合から派遣）

協力隊員の声

落合 孝行

奥出雲町地域おこし協力隊・
しごとづくりコーディネーター

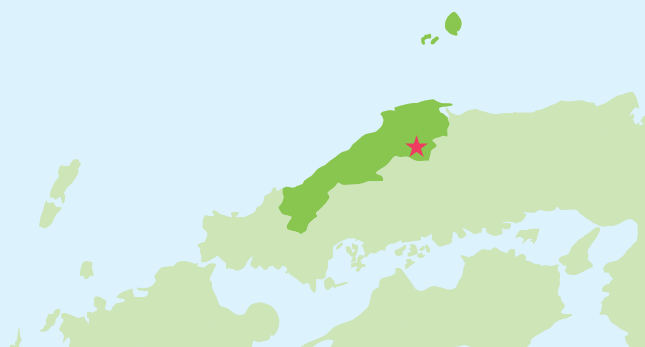
奥出雲町役場の方とは研修を通じて、相互理解ができており、安心して活動しています。私はしごとづくりコーディネーターとして活動していますが、地域おこし協力隊は壮大な起業塾であると感じています。協力隊としての3年間は、活動をしながら起業について学び、自立することができる期間として考えることができます。地域づくりに関わりながらの活動となるので大変ですが、ライフワーク（趣味）をライスワーク（仕事）に変えていくきっかけになったと感じています。奥出雲町はチャレンジしやすい環境が整っているのも、私自身もチャレンジしながら、チャレンジしたい人に役場の方と一緒に寄り添っていきたいと思います。

地域の概要 ▶ 島根県奥出雲町

人口 12,098人（令和3年4月末現在）

面積 368.01km²

連絡先 奥出雲町地域づくり推進課
TEL 0854-54-2524



事例紹介 13

起業家マインドを持った地域おこし協力隊

愛媛県
西条市

西条市は、中間支援団体である一般社団法人Next Commons Labや一般社団法人リズカーレと連携し、これまで生かしきれなかった地域資源の活用や地域課題の解消に取り組む起業家を地域おこし協力隊として誘致している。その活用により、新たな視点や発想、スキルのもと新たな産業を生み出し、地域に根差した魅力的な仕事を創ることで、人口減少の克服及び地域経済の活性化を目指している。また、地域と協力隊（起業家）をつなぐコーディネーターも地域おこし協力隊として採用するなど、起業家マインドを持つ協力隊が活動しやすい環境づくりを整備し、13名の地域おこし協力隊で1億円を売り上げるという目標に向かって取組を進めている。

1 はじめに

西条市は愛媛県東部に位置する人口107,449人（令和3年4月末現在）の市で、高齢化率は県平均と同程度の32.39%（令和3年3月末現在）である。南は西日本最高峰の石鎚山、北は瀬戸内海に囲まれ気候は温暖で、全国一の生産量のはだか麦や県下一の収穫量を誇る水稻、ほうれん草、きゅう

り、アスパラガスなど多くの農作物を供給するとともに、瀬戸内の豊かな海が育んだ、伝統ののりや魚介類など水産業も盛んである。

また、市内には約2,500の製造業をはじめとする事業所が立地し、工業製造品等出荷額は8,450億円（2019年度工業統計調査）に上るなど、四国屈指の工業集積地でもある。



西条市の風景

2 協力隊制度導入の経緯

(1) 導入前の状況

西条市は、恵まれた立地と気候により豊かな産業と自然環境を有しているが、人口減少が進み始めており、平成30年3月に改訂された西条市人口ビジョンでは平成27年から令和27年までの30年間で約3万人の人口減少が予想されている。このまま人口減少が進むと、農業や製造業だけでなく、棚田や里山など地域に昔からある資源が失われることが懸念されている。

市では地元企業の地域からの流出を防ぐとともに新規創業や既存企業の新事業創出を支援する産業施策を打ち出し、平成11年には西条市産業情報支援センターを開設した。これにより起業家の育成や地域企業の新事業展開、農産物の生産・加工・流通等の機能を集約した「総合6次産業都市」の取組を推進するなど、地域に根差した新たな産業創出に力を入れてきた。

(2) 新たな取組

西条市は、産業創出の取組を加速させる施策として平成29年度に開始した地域おこし協力隊（以下「協力隊」という。）を活用した「ローカルベンチャー誘致・育成事業」を考案した。多様な分野で活躍するクリエイターや起業家、技術と知見を持つ企業、地域の資源や人材をつなぎ合わせるためのプラットフォームを担う一般社団法人Next Commons Lab（以下「NCL」という。）と連携し、これまで不十分だった地域資源の有効活用や地域課題の解決に取り組む起業家を隊員として採用し、新たな視点や発想、スキルによって新たな産業を生み出し、地域に根差した魅力的な仕事を創ることで、人口減少の克服及び地域経済の活性化を目指すものである。

この取組は市職員の事業提案からスタートした。NCLの取組を知った職員が、従前からNCLと連携している岩手県遠野市の事業を視察し、ノウハウを学びながら開始した。



「起業型地域おこし協力隊」委嘱式

3 取組内容・成果

(1) 事業内容

本事業は、NCLと行政が協力し、地域資源や地域の課題、中心になる人物などを洗い出し、現地調査で実際に人や資源に触れ、7つのプロジェクトを設定するところからスタートした。その後、平成30年にコーディネーター3人、翌年に起業家10人を隊員として採用した。なお、市では後者の隊員を起業家と呼んでいる。本事業には3つの特徴がある。

① 協力隊としてコーディネーターを採用していること

地域の中でローカルベンチャーを軌道に乗せていくためには地元住民との関係構築が重要となる。しかし、新たに移住した起業家は地元住民との関わりがないため、ビジネスパートナーが見つからないなどの理由から事業を円滑にスタートさせることが難しい場合がある。そこでコーディネーターは起業家と地元住民を結びつけ、トラブルが発生したときには起業家と地元住民との間に入ることで起業家のビジネスが順調に進むように支援している。市では、起業家を誘致し本格的に事業を開始する1年前の平成30年3月にコーディネーターを採用し、地域との関係を深めながら起業家をサポートする体制を整えた。採用にあたっては、NCLと連携し、全国各地で説明会を開いて、

合宿形式で採用審査を行っている。採用された起業家は、行政のほかに気軽に相談できるコーディネーターがいることで、住民との関係を築きやすく、地域にスムーズに溶け込むことができる。

コーディネーターは起業家に寄り添い、月々の売り上げの確認や、商談の補助、トラブルがあれば間に入るなど地域とのつながりを生かしてサポートしている。市担当者は、コーディネーターと起業家、地域をつなぐための人脈の紹介、コーディネーターでも解決の難しいトラブルの解決など、コーディネーターのサポートの役割を担っており、この役割分担によりスムーズなサポートが可能となっている。

行政がコーディネーター機能を担う場合、協力隊以外の業務を抱えながらコーディネートすることになり、起業家とのコミュニケーションが十分にとれない。その意味で任期中、常に起業家に伴走し、進捗をサポートするコーディネーターの存在は大きい。また、コーディネーターが気づいたことは行政へ伝達することで、行政の手の届かないところまでサポートが行き届く環境づくりをしている。

② 起業に特化していること（隊員＝起業家）

起業には多額の資金が必要となることから、志があっても起業できない場合があると考え、起業のための資金の一部を活動経費として負担するため、起業家及びコーディネーターを隊員として採

用することとした。年間約400万円を最大3年間負担し、事業が軌道に乗るまでを支えることで、より広く人材を集めることができる。

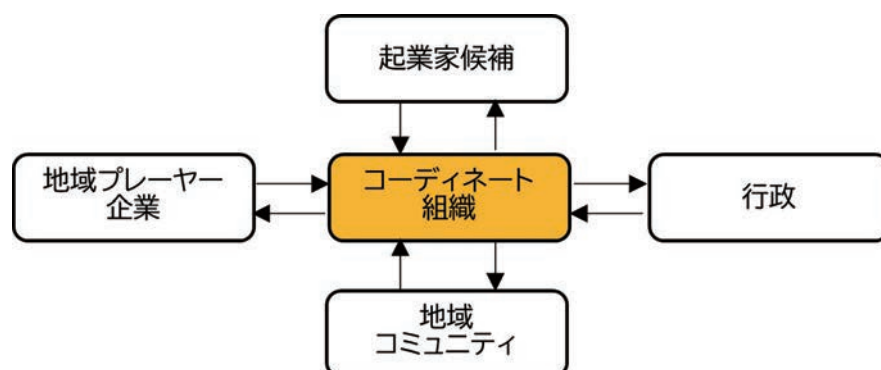
採用にあたっては、市の定めるプロジェクトに対する企画書を審査し、地域資源の活用ができるのか、ビジネスとして成立するのか、事業内容と人柄はどうかといった観点から有望と思われる人材を時間をかけて選考した。

また、起業家は起業するためのビジネスプランに沿って、1年目に調査研究、2年目に起業、3年目に自立化という目標を持って活動している。その際に、困ったことなどがあればコーディネーターが間に入り個別に対応する。また、コーディネーターは当初から起業を考えたわけではなかったが、任期終了後も市に定住するためには起業が必要との思いから、全員が起業した。事業内容はコワーキングスペースの運営や移動式販売などである。

なお、隊員だけでなくさまざまな起業家の創業支援は西条市産業情報支援センターが担っている。この創業支援にコーディネーターも関わり、支援体制が構築されていることで、協力隊にだけ行政のサポートが手厚いといった不満は出ていない。

③ 活動しやすい拠点を整備していること

起業家が採用される直前の平成31年1月に、市は商店街にコワーキングスペース「紺屋町dein」を開設した。ここは、コーディネーターや起業家の活動拠点としてだけでなく、「仕事の間」「学び



コーディネート組織の支援体制



コーディネーターの安形氏(左)と高田氏(右)



コワーキングスペース「紺屋町dein」

の場」「交流・連携の場」など、新たなチャレンジを応援するプラットフォームとして、起業家のほか企業経営者、市民団体、移住者など多くの人が利用しており、利用者同士の信頼関係構築の役割を担っている。

ここでは起業家の活動を地域住民に知ってもらうため、報告会を年1回程度実施している。この施設は誰でも会員になれるため、何かしたいという若者が集まり、会員数は市内外を含め53名まで増え、新たな事業の創出にもつながっている。ほかにもコーディネーターOBが起業して運営する新たなコワーキングスペース「サカエマチHOLIC」がオープンするなど、起業家の活動拠点は8か所に達している。

また、市は定期的に隊員とコミュニケーションの場をつくり、連絡体制を整えている。事業が定まっていない1、2年目は起業家には地域に入ることをすすめるとともに、外部有識者を講師にビジネスプランの検討やブラッシュアップを行う集合研修を実施している。3年目では概ねビジネスプランが固まっているため、集合研修ではなく個別のビジネスプランに応じた専門家を招き指導している。

(2) 成果

① 協力隊の起業実績

充実したサポートにより、令和元年度に着任し

た起業家は、ほとんどが1年目で起業し、2年目で協力隊を退任した人もいる。起業家マインドを持ち、行政支援を受けるより、少しでも早く独立したいと考える人も多い。市は地域に残って事業を発展させるのであれば早期の独立も歓迎している。

(独立した起業家の事例)

- ・Hub Vietnam事業：西条とベトナム双方の資源や文化、人材をつなぎ、コラボレーションできるビジネス環境を構築した。近隣地域も巻き込むために発展的に独立した。
- ・Local Production事業：残したい伝えたい地域の魅力を形に変える活動に取り組んでいる。すでに商品は完成しており、販路拡大のために独立した。

② 売上、メディア実績

「ローカルベンチャー誘致・育成事業」の目標は、隊員13人で1億円の売上であるのに対し、初年度となる平成31年度は13人で1,028万円、令和2年度は4,275万円と徐々に売上を伸ばしている。

また、2年間で地元紙やテレビ、Webメディアなど90のメディアで取り上げられるなど、地域の内外で事業が注目されている。さらに、地元企業や地域のまちおこし団体など50以上の団体とつながり、新しく関係が生まれている。

③ 市民への波及効果

起業家の活動は市民にも影響を与えている。市民が起業家のチャレンジに触発されることで、新しいチャレンジが市内外に広がっており、コワーキングスペースの会員数も増加している。このように起業家の活動を通して、市民の新しい交流の場や学びの場、仕事の場などが生まれ、活動の幅が広がっていることは大きな成果である。

④ コーディネート事業の独立

ローカルベンチャー誘致・育成事業は令和2年度以降、NCLから一般社団法人リズカーレに引き継がれている。リズカーレは、コーディネーターが立ち上げたまちづくりや起業支援を行う会社である。この会社が立ち上がったことでより地元に着目し、スピード感をもってコーディネート事業を進めることが可能になった。

NCLは、リズカーレと今後も情報交換や人材紹介などで関係が続けていく。リズカーレの事業は以下のとおりである。

- ・ 起業家支援事業
- ・ コワーキングスペース運営事業
- ・ キャンプ用品貸し出しやアウトドアワーキングスペースを貸し出すアウトドア事業

ほかにも愛媛県や西条市の他部署など、行政からの依頼も多く、自立に向けて事業を展開している。

4 課題と今後の展望

西条市では3年計画の目標に対して2年目でそれを達成して独立した協力隊も出ており、売り上げも着実に増加するなど、一定の成果が現れている。また、「ローカルベンチャー誘致・育成事業」の実施により、起業を目指す人の移住にも成果が現れており、株式会社宝島社出版『田舎暮らしの本（2021年2月号）』で発表された「2021年版 住みたい田舎ベストランキング」において全部門で全国1位を獲得し、若者世代が住みたい田舎部門では2連覇を達成するなど反響は大きい。

一方で、今まで使われてこなかった地域資源の有効活用や社会の変化により生じた地域課題の解決を、ビジネスとして採算が取れる形で実現するのは簡単なことではない。例えば、豊かな自然はあるが、全国的に有名な川・海・山があるわけではないため、アウトドアスポーツの市場規模は限られており、現在行っているサップやカヤックなどアクティビティの種類や規模を増やしていくにも限界がある。追い打ちをかけるように新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けており、目標とする事業収益達成への道のりは険しい。

今後は13人の隊員が全員独立し、起業家として生計が維持できることを目標にサポートしていく。大切なのはそれぞれの事業をどのように地域に残して今後につなげていくかという視点であり、財政面の支援ではなく、関わる人を増やしながら



協力隊の集合写真

ビジネス展開の幅をいかに広げるかといった側面からのサポートを通じ、全員の成功を目指す。

また、チャレンジを応援するための複合的な施設を令和4年7月オープンに向けて整備中であり、これまで移住、起業、市民活動などそれぞれの部署が担っていた支援事業を集約し一元的に管理する。この施設に協力隊として起業したOB・OGが関わり、コラボレーションや経験からの助言などを行うことで、より効果的な支援の基盤となる施設とし、市内にチャレンジの輪を広げていく。

そして、協力隊の成功事例を全国にPRし、潜在的なチャレンジャーの全国ネットワークをつくり、西条市に行けば何かできると言ってもらえるような「チャレンジを応援するまち」となることが最終的な目標である。

5 おわりに

西条市の協力隊制度を活用したローカルベンチャー誘致・育成事業によって、新たな産業が創出され、若者世代や起業を目指す者の移住が増えていることは、地方創生が目指す姿の一つだと考える。現行の協力隊制度の活用は令和4年度で終了するが、その後を見据えて退任後も継続的に支援できる組織を隊員自らが考え、立ち上げている。このように隊員一人ひとりが地域に愛着を持ち、強みを生かしながら活動している。この活動の一つのきっかけとし、市民や地域外からのチャレン

ジを誘発できれば、人口減少や担い手不足などの解消に向けての大きな一歩となるだろう。

〈執筆〉 地域活性化センター 企画グループ
近藤 正哉（兵庫県三田市から派遣）

協力隊員の声

安形 真

（元）西条市地域おこし協力隊チーフコーディネーター／
（現）一般社団法人リズカーレ 代表理事

よそ者が地域と協力隊をつなぐコーディネーターを担うということではじめは苦労したが、行政が受け入れる人とうまくつないでくれて、関係が広がった。私たちコーディネーターが西条ライフを楽しんでいることを日常的にSNSに発信し、西条祭りなど地域行事に積極的に参加を続けたことで地域の一員として認められた気がする。

また、市職員に対する地域からの信頼感に守られていた部分もあった。行政とはほどよい距離感でサポートしてもらい、自由にやらせてもらえた。今回の起業型地域おこし協力隊も完成されたものでない状態で私に加わり、現地で行政と一緒に企画からつくっていくことができた。

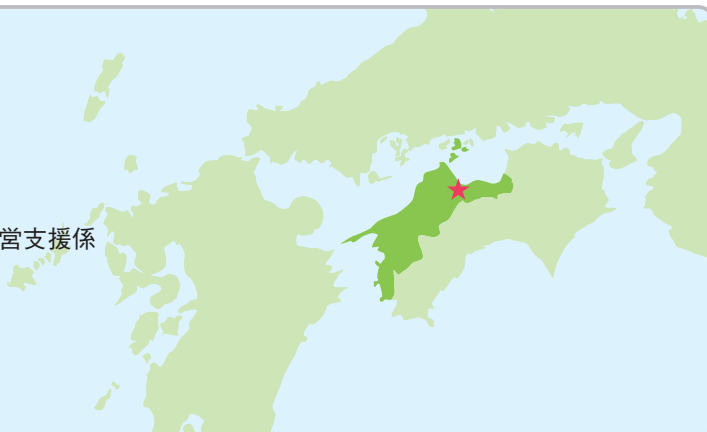
今後はコミュニティ財団の立ち上げなど、行政が支援できないところを市民からの寄付で支援し、市全体で地域課題を解決していくような、未来につながるまちを目指して取り組んでいきたい。

地域の概要 ▶ 愛媛県西条市

人口 107,449人（令和3年4月末現在）

面積 510.04km²

連絡先 西条市産業経済部産業振興課企業立地・経営支援係
TEL 0897-53-0010



事例紹介 14

魅力ある農のある暮らしの実現

～地域おこし協力隊の自由な発想による新たな人の流れづくりへの挑戦～

福岡県
香春町

香春町は、「新たな人の流れをつくる」というビジョンのもと、移住定住を促進するため、地域おこし協力隊制度を導入した。香春町では、半農半Xや里山暮らしといった香春町らしい「農のある暮らし」を実現するモデルケースとするため、隊員がスキルを生かし自由な発想で活動することで移住につながっていくような取組を行っている。

本稿では、香春町が地域おこし協力隊制度を導入した経緯と、隊員の定住を最重点に考えた挑戦しやすい環境づくりについて紹介する。

1 はじめに

香春町は福岡県の北東部、筑豊地域の北東端に位置し、8世紀に編集された風土記をはじめに、万葉集、大宰府管内誌など歴史、文学、紀行関連の書に多く登場しており、大宰府と奈良を結ぶ大宰府官道「田河道」の時代から現在に至るまで九州の交通の要となっている。

古くは日本の銅の半分以上を採掘し、奈良の東大寺の大仏の鑄造にも貢献したという。明治以降は炭坑の町として栄え、また香春岳の石灰石をセメントに加工し、世界中に輸出した歴史がある。

2 協力隊制度導入の経緯

(1) 導入前の状況と課題

香春町の人口は、昭和60年の15,245人をピークに、平成27年には10,861人と大幅な減少が続いている。町外への進学等により10代後半から30代前半の流出が顕著である。

若者が減少することで、徐々に町の活気が失われていった。耕作放棄地や荒廃竹林、空き家、空き店舗の増加といったさまざまな課題が顕在化し、町を誇りに思う住民が減少することで更に若

者の流出が進行する悪循環が生じていた。

(2) 取組の経緯

香春町が地域おこし協力隊（以下「協力隊」という。）を導入したきっかけは、平成27年11月の「第1期香春町まち・ひと・しごと創生総合戦略」の策定である。総合戦略を受けて、町はU・Iターンの移住者を増やすにはどうすれば良いのか検討を始めた。

町が持つ強みの一つは、福岡市から車で約70分、北九州市から約50分という良好なアクセスである。「都市間イナカ」と称し、都市からのアクセスが良い農村地帯で里山暮らしができる。この強みを生かすため「半農半X」に着目した。

半農半Xとは、半農半X研究所代表の塩見直紀氏が提唱するライフスタイルで、自分や家族が食べる分の食料を自給自足でまかない、残りの時間を、自分のやりたいこと（X）に費やすという生き方である。

香春町では、耕作放棄地を活用して暮らしに農を取り入れ、Xを移住者自身がやりたい仕事や町内での起業と捉えることで、半農半Xでの移住促進が期待できるのではと考えた。

このためには、①既存の空き家バンクの強化、

②半農半Xの暮らしの発信、③移住希望者の相談窓口の設置や交流・体験イベントの実施、などに取り組む人材が必要と考え、平成27年度から協力隊の募集を開始した。

3 取組内容・成果

(1) 協力隊の取組と拠点整備

① 協力隊の取組

香春町では、隊員を会計年度職員として採用している。採用人数や活動内容は以下の表のとおりである。

採用年度によって活動内容はさまざまであるが、

各隊員が新しい人の流れをつくることを目標に自由な発想で移住定住につながる活動をしている。

活動中に得た人脈と情報を駆使したイベントの企画や協力隊の活動を知った方からの移住相談など、各隊員の取組が移住促進につながっており、着実に成果が出ている。

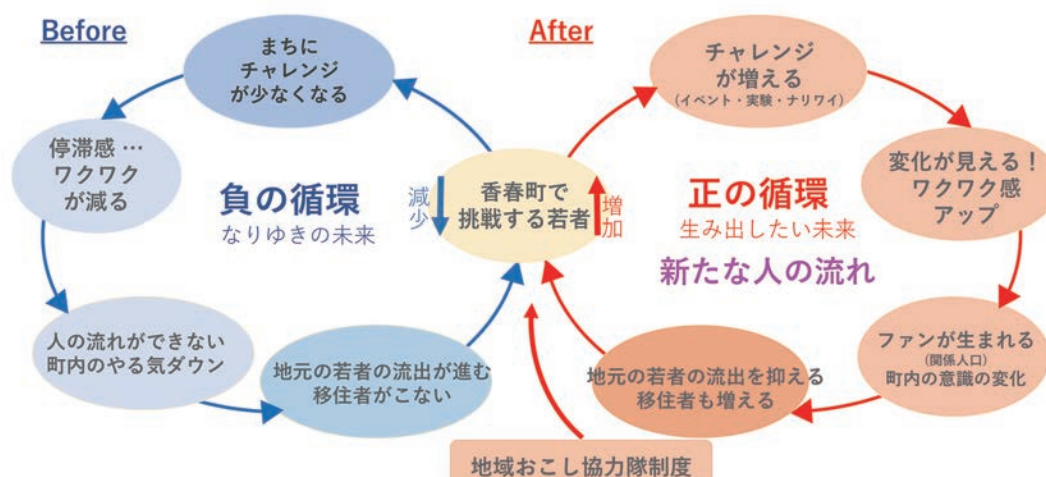
② 移住・交流の拠点整備

町は移住・交流の拠点整備として、採銅所地区の無人駅であるJR採銅所駅を改装し、平成29年5月に第二待合室をオープンした。この駅は半農半Xが連想される農村地帯に位置し、その改装には新しい暮らしへの“乗り換え”が実現できる場

香春町の協力隊受入状況

着任年月	人数	個別ミッション	主な活動内容
第1期生 ・平成28年4月 ・平成28年6月	3名	・移住・交流の場づくり ・空き家活用 ・情報発信	・移住体験イベントの開催 ・空き家バンク運営の強化 ・移住情報の発信 ・かわら農業塾への参加
第2期生 ・平成30年5月 ・平成31年1月	2名	・ものづくり ・ナリワイづくり	・地域資源を活用した商品開発 ・対話・交流の場づくり
第3期生 ・平成31年4月	2名	・半農半X的暮らしの実現	・かわら農業塾の運営補助 ・半農半Xの実践
第4期生 ・令和3年4月	2名	・移住・交流の場づくり	・第二待合室の運営 ・中間支援組織立ち上げ・対話・交流の場づくり

香春町が『地域おこし協力隊制度』を通じて目指したい“変化”



地域おこし協力隊制度を通じて目指したい変化



第二待合室

所をつくるという意味が込められている。改装にあたっては協力隊第1期生がアイデアを出し合い、移住希望者や地域住民のみならず、空き家情報、農地情報など、さまざまな情報が“待ち合わせる”場所とした。

第二待合室は協力隊の活動拠点のほか、以下の機能を担う。

- ・移住相談のワンストップ窓口
- ・協力隊、地域住民、移住希望者の交流の場
- ・地域資源を生かした交流、体験イベントの開催

オープン時は協力隊が交代で詰めていたが、令和3年度からは住民との対話の場づくりや移住促進を担当する隊員が常駐している。来館者は年間延べ約2,000人で、そのうち約60人から移住相談があった。

(2) 町のサポート体制

香春町では、福岡県上毛町の元隊員で、現在は地域のプロジェクトマネージャーとして全国の協力隊や地域づくりの支援、企画などを行う西塔大海氏がアドバイザーとなって、第1期生を募集した平成27年から募集の手伝いや協力隊の活動をサポートしている。西塔氏の支援の下に構築したサポート体制は以下のとおりである。

① 募集面での工夫

協力隊募集要項は、協力隊を希望する人に情報

が届くように設計している。西塔氏と何度も意見交換を行い、町の課題を整理し、課題解決のためにどのような人材にどのような活動をしてほしいかを徹底的に考える。要項には採用条件やミッションだけでなく、3年間の活動のイメージやこれまでの取組、採用への思いをストーリー仕立てで記載しており、他の地方公共団体と差別化されている。

このように、募集段階で協力隊に求めることや活動内容を明確にすることで、意欲の高い協力隊が集まりやすく、町への移住増加につながっている。

また、採用年度によってミッションは異なるが、新たな人の流れをつくるという目標は一貫しており、地方創生の担当課であるまちづくり課が協力隊業務すべてを担当する。窓口が一つのため各隊員が横のつながりを作ることができ、一体となった活動が可能となっている。

② 任期中のサポート

ア. 役場職員や地域住民への情報発信

第1期生着任時は、協力隊の導入という新たな取組が役場職員や住民にあまり理解されなかった。そのため、担当者が住民や職員に協力隊の活動目的を根気強く説明し、情報発信に努めるとともに、隊員と住民との関係づくりを丁寧にサポートしてきた。

情報発信については、町の広報誌「広報かわら」に協力隊のページを創設したほか、平成28年8月創刊で毎月発行している「香春町協力隊だより」において、隊員の紹介や活動内容を発信している。隊員の活動をわかりやすく伝えるため、名前と担当ミッションをセットで掲載し、町を盛り上げるための取組を各隊員が自らの言葉で発信することで、住民に思いが伝わりやすく、活動が見える化されている。

住民との関係づくりについては、地域のキーマンとの顔合わせを積極的に行っている。キーマンが協力隊を紹介することで住民間での隊員の顔や名前、取組が周知され、活動しやすい環境が実現している。

隊員には、地域活動や地域の会合などへの積極的な参加を促しており、清掃活動への参加のほか、消防団に加入した隊員もいる。

継続したサポートによって、現役隊員と任期を終了したOB・OGが増加する中で、隊員と住民とのコミュニティが構築され、隊員同士が住民を紹介し合うことも行われている。

イ. 相談体制と報告会の開催

町が実施している協力隊の連絡相談体制は以下のとおりである。

- ・ 定例会（月1回）
- ・ 定期面談（平成28年～令和2年度まで月1回、令和3年度からは数か月に1回）
- ・ 報告会（年1回）

定例会は、担当職員と協力隊の間で開かれており、経費の報告だけでなく、各隊員の活動内容を情報共有している。隊員がこれから挑戦したいことの提案や隊員間の意見交換の場ともなっており、チーム意識形成の役割も果たしている。担当職員は、定例会以外にも生活の困りごとなどの相談ができるよう、隊員とのコミュニケーションを多く取ることを心掛けている。

定期面談は、隊員とアドバイザーの西塔氏の間で行う。町の担当職員とは密接にコミュニケーションを取っているが、町には相談できない悩みや町が協力隊に伝えきれない部分のフォローを西塔氏が担っている。町が協力隊に求めることと、それぞれの隊員がやりたいことに食い違いが生じないように方向性の統一を図る。ここでは、任期中の悩みだけでなく、退任後の起業に向けたアドバイスも行っている。令和3年度からは、協力隊OB・OGが増えたことや隊員間の相談体制が構築できていることから、開催頻度を数か月に1回に落としている。

報告会は、協力隊の活動を町内外の関係者に報告する場である。西塔氏の提案で第1期生が退任

する平成30年度に卒業式として開催したのが始まりで、その時は約70人が集まり、第1期生が3年間の活動の集大成を発表し、第2期生が1年間の活動報告を行った。令和元年度以降はオンラインも活用し、退任する協力隊がいなくても、町外の移住希望者に向けて活動の報告を続けている。

ウ. 活動支援

協力隊の活動経費は、隊員が自らの裁量で運用しやすいように概算払いで支給しており、月初めに経費の報告を受け会計をチェックしている。通常は町の会計を通すため支出に時間がかかってしまうのに対し、概算払いによる支給は隊員の適時適切な資金利用を可能とし、活動の自由度が広がる。他の地方公共団体からの問い合わせも増えており、徐々に広まっていく可能性もある。

町は協力隊に求める成果として、ミッションの成果や効果よりも退任後の定住に重点を置いており、まちづくりの一役を担うことを期待している。定住につなげるため、各隊員のミッションとは直接関係のない独立に向けたイベントの企画や運営も積極的に実施しており、外部との調整を通じ、隊員の成長も期待できる。隊員が香春町に定住することを常に考え、隊員一人ひとりが楽しく、やりたい事にチャレンジできるようにすることで、退任後の仕事づくりにつなげることを心掛けている。

継続した取組もあり、令和3年10月時点で途中退任者は無く、任期を終えた4人のうち3人が定住し、町外に在住する協力隊OBも町内小中学校のALT（外国語指導助手）と広報誌の編集業務に携わっている。

町外への情報発信は、香春町移住情報サイト「カワラカケル」内の協力隊ブログ、Facebook、Instagram、TwitterなどSNSを活用している。当初はFacebookが中心で、立ち上げ時には閲覧者を増やすための勉強会を開催し、隊員全員で発信内容を考えた。その結果、イベント情報の発信だけではなく、各隊員のリアルな活動内容を発信する

こととし、現在では約2,300人のフォロワーを獲得している。町外にも協力隊の活動が広まっており、メディアから取材を受けたり県から優良事例として紹介をされたりするなど、町内外で「香春町地域おこし協力隊ブランド」が認知されている。

エ. 半農半Xの支援

町では、平成29年12月から独自の農地バンク制度を運用している。この制度の特徴は、農業未経験者でも少ない面積から農地を利用できることである。これにより、協力隊や移住者が自給的な家庭菜園レベルから気軽に農業を始めることができる。

さらに、半農半Xがミッションの隊員は、産業振興課が主催する「かわら農業塾」の運営補助を通して農業の知識を習得した。かわら農業塾の参加者は、初心者から兼業農家と幅広く、町内外から多様な者が参加することから隊員にとっても良い交流の機会となった。

また、半Xについては、町が隊員のやりたいことを尊重し、キーマンとなる人を紹介して一緒に打合せを行うなどバックアップしている。かわら農業塾に参加し農業を学ぶ傍ら、民泊や染色、竹細工など、地域資源を活用した仕事づくりを行うことができる。

③ 退任後のサポート

町は、協力隊が退任後も町との関わりを持てるように意識している。福岡県が任命し県内市町村に配置する移住コンシェルジュへの就任や、町が任命する香春町移住コーディネーター、空き家コーディネーターへの就任、また、ふるさと納税返礼品としての移住体験プランづくりや地域製品の開発、現役協力隊との交流などさまざまな形で町と継続的に関わりを持っている。

(3) 成果

町は、協力隊を導入した平成28年度から令和2年度までの5年間に移住交流イベントを67回開催し、約1,500人が参加している。空き家バンクは

町外の49人を含む119人が成約し、着実に香春町への人の流れが生まれている。

協力隊の活動が見えにくいという話をよく耳にするが、香春町ではSNSやHP、香春町協力隊だよりなどで各隊員のリアルな活動や経験を発信するなど、活動内容の可視化に努めている。そのため、応募があった協力隊志願者からも、就任後の活動がイメージしやすいといった声も上がっている。

4 課題と今後の展開

これまで第1期生の隊員3人が、移住につながる取組にチャレンジしてきた。活動を通して地域の理解を得て、活動しやすい土台を築いたことで、安定的に活動を継続することができたが、隊員自身の仕事づくりが後回しになるという課題もあった。

そのため、第2期生と第3期生は、農業や地域資源を活用した起業を目指し、移住者のロールモデルとしての活動や発信に力点を置いた。

第4期生募集時の問題は、それまではとにかく町に移住してもらうことが最重要事項であったため、隊員の人間関係が行政と町に関わる組織の範囲で完結し、一般の住民を含む地域全体で移住者を受け入れる体制ができていないことであった。今後は地域住民に移住者を受け入れる意識を醸成するため、住民との対話を重視することが必要と考えた。

また、香春町には地域活動を行うNPO法人が少なく、住民に近い立場でまちづくりを行う組織が必要だった。そこで、第二待合室に移住専門窓口としての機能を持たせ、これの運営を担うまちづくりの専門性を持った中間支援組織の設立を考えた。中間支援組織には、移住者だけでなくすべての住民が行政には相談できない悩みを相談できる場になってほしいという思いもある。

これらを踏まえ、第4期生は移住支援の専門的人材として採用した。これまで培ったノウハウや地域との関係性を生かし、地域全体で移住者を受け入れる土壌をつくり、第二待合室を拠点とした

中間支援組織の設立をミッションとしている。

退任後は、第二待合室の運営を通して、町と住民、移住者と地域との架け橋となり、移住促進の取組を担っていくことが期待されている。

5 おわりに

香春町の協力隊は、「新しい人の流れをつくる」という目標のもと、自由な発想で移住定住に向けた活動ができています。これは、隊員が考えた「挑戦したいこと」に町がしっかりと向き合い、その実現可能性を常に考えてきた結果である。隊員が挑戦したいことを尊重しすぎると移住促進のための仕事が二の次となり、成果が得られなくなる懸念もあるが、自立に向けた活動は、地域とのつながりを構築した移住・定住のモデルケースになり、移住者目線での魅力あるライフスタイルの発信につながるものである。そのため、少しずつ若者が町に集まり、更なる「挑戦」を生むといった好循環が出てきている。

また、個々の隊員が異なるミッションを持ちながらもチームとして活動する意識が形成されている。第1期生の3人は、一つのチームとして香春町の魅力的な暮らしである半農半Xを都市部の若者に提案していった。第1期生が作りあげた土台は第2期生以降にもしっかりと引き継がれており、現役の協力隊もチーム一丸となった活動ができています。

町の協力隊担当者は、隊員の人生を預かっているという責任感を持って、隊員の自立と定住を一番に考え、向き合い、チャレンジしたいことを否定せずに応援し、地域や外部との調整やサポートを行っている。協力隊に寄り添い、自由な挑戦ができる環境づくりは、協力隊の定着に悩む全国の地方公共団体にとって参考になるはずだ。

〈執筆〉 地域活性化センター 企画グループ
近藤 猛児（北海道芽室町から派遣）

協力隊員の声

小野沢 春輝

ナリワイづくり担当・令和3年12月退任予定

市岡 実幸

移住交流の場づくり担当

福羽 弘之

移住交流の場づくり担当

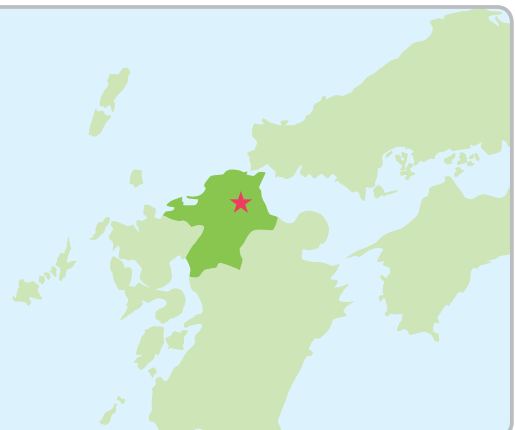
活動する上で、困りごとがないのが一番助かっている。町が悩みや思いをしっかりと聞いてくれて、活動がしやすいと感じる。自分たちの活動に、町も住民も後押しをしてくれるので、チャレンジがしやすい環境ができています。半農半Xについても、町のサポートによって住民とのつながりがつくりやすく、気軽に畑を借りることができるため、プライベートでも仕事でも自由に行動ができる。また、それぞれの隊員のミッションは異なっているがビジョンが同じなので、全員が同じ軸のもとで活動ができています。

地域の概要 ▶ 福岡県香春町

人口 10,669人（令和3年4月末現在）

面積 44.50km²

連絡先 香春町まちづくり課地方創生係
TEL 0947-32-8408



事例紹介 15

人を大切にした、地域をつなぐ人材の育成

～佐賀県とOB・OGネットワークの強力タッグによるサポート体制～

佐賀県

佐賀県では、県をあげて地域おこし協力隊に対する手厚いサポートを行っている。地域おこし協力隊OB・OGによって設立された「一般社団法人佐賀県地域おこし協力隊ネットワーク」と連携し、受入地方公共団体への導入支援、相談窓口の設置、充実した研修制度及び自己啓発支援の制度化に加え、令和2年度からは県職員による「地域おこし協力隊メンター制度」を導入し、地域おこし協力隊の活動・支援の連続性を確保している。

また、令和3年12月採用の隊員を募集するにあたっては、地方公共団体と隊員との間のミスマッチを防ぐためにさまざまな取組を始めている。

本稿では、佐賀県の地域おこし協力隊の受入れとサポート体制について紹介する。

1 はじめに

佐賀県は九州の北西部に位置し、豊かな自然に恵まれながら、隣接する福岡都市圏を通勤・通学圏とする「自然と都会のいいとこどり」ができる魅力的な県である。「人を大切に、世界に誇れる佐賀づくり」を基本理念に掲げた総合計画を策定し、人のつながりを大切にしたい県政を進めている。

地域おこし協力隊（以下「協力隊」という。）の担当部署である、さが創生推進課では「自発の地域づくり」を目指して、住民の「やってみたい」という声を全力で応援し、一人ひとりが活躍できる環境づくりに注力している。同課は、移住者数や起業数といった定量的な指標ではなく、「住民が地域に愛着を持てるようになること」をゴールにしている。この「自発の地域づくり」を実現するためには協力隊の存在が重要であると認識しており、全ての隊員を大切にしたい手厚いサポート体制が構築されている。

2 協力隊制度導入の経緯

（1）県採用協力隊の導入の経緯

佐賀県が初めて県採用の協力隊を導入したのは平成29年度である。平成27年度に「子育てし大県“さが”」プロジェクトとして県庁内の組織横断的な取組をスタートし、結婚や出産、子育てがしやすい環境整備に向けた取組を開始した。その一環として、5名の隊員を採用し、「さが地域ツズサポーター」として太良、みやき、小城、嬉野、基山の5つのエリアに1名ずつ配置した。各エリアで子どもや子育て世代と関わりながら、地域と子育て世代をつなぎ、情報を発掘・発信して地域参加を促すことをミッションとし、3年間の任期終了後は5名全員が県内に定住している。

令和元年度にはローカルメディア「佐賀のお山の100のしごと」の運営のため3名の隊員を採用した。県北部山間地で暮らす人々の仕事を「地域のたから」とし、一人ひとりにフォーカスして情報発信をするのがミッションである。現在は令和3年度末の任期終了後の定住・起業に向けて活動

をしている。

令和3年7月には、県採用協力隊3期生として12月を皮切りに9企画12名の隊員を採用するため、新たに募集・選考を開始した。

(2)「佐賀県地域おこし協力隊ネットワーク」の存在

県の隊員の採用には一般社団法人佐賀県地域おこし協力隊ネットワーク（以下「SCN」という。）が大きく関わっている。SCNは、県内の隊員をサポートするために、佐賀県内で協力隊員として活動していた佐々木元康氏、門脇恵氏、橋本高志氏によって令和元年11月に設立された。県は以前から県内隊員に向けた研修会を開催しており、令和元年度の研修の企画と講師を協力隊OB・OGである3名に依頼した。3名はこの研修会をきっかけに、元隊員として現役隊員のために幅広いサポートを行う必要性を感じ、SCNの設立を決意したという。協力隊制度の開始から10年が経過して行政側の理解は進んだが、3名をはじめ、初期の隊員は自分たちのやりたい活動と行政が求める活動のミスマッチに苦労しながら道を切り開いてきた。この経験から、後に続く隊員にはこのような苦労なく、生き生きと活動してほしいという思いがあったのである。

こうして設立されたSCNに、県は令和2年度から協力隊事業に関して以下の内容を委託し、県の協力隊の導入支援がSCNによって行われることと



左からSCN佐々木氏、さが創生推進課平塚氏、
亀崎氏、SCN門脇氏、西塔氏

なった。

- ・県内地方公共団体に対する協力隊の導入・企画、体制づくりの支援
- ・現役隊員やOB・OGの相談窓口の設置
- ・隊員向け研修会の運営（年に4回）
- ・佐賀県地域おこし協力隊のPR・ブランディング

3 取組内容

(1) 令和3年12月採用の協力隊「SML（佐賀メディウムラボ）」について

令和3年12月採用の協力隊のミッションは、いずれも特定の興味・関心と地域課題をかけ合わせ、自分だけの仕事をつくることである。それぞれ採用部署や活動内容は異なるが、SML（佐賀メディウムラボ）というチームを形成して活動していく。メディウムとは、「媒介＝何かと何かをつなぐもの」を意味し、佐賀県全体をフィールドにローカル・メディエーター（地域におけるつなぎ役）として活躍することが期待されている。この採用においては、以下のような募集要項の練り上げから採用まで多くの工夫がなされた。

①募集要項の練り上げ

県は協力隊の存在を重視しており、令和3年度は採用枠拡大の検討を始めた。しかし、増員するにも県職員だけで対応できる規模ではなく、知見も乏しいことから、SCNに導入・企画づくりの協力を要請するとともに、元福岡県上毛町地域おこし協力隊員で、全国の地域づくり事業に携わる西塔大海氏という強力な人材をプロジェクトメンバーに迎え入れた。協力隊とともに解決したい地域課題がある部署を募り、隊員の所属部署とどのような事業に取り組んでもらうかを決定した。募集要項は、SCNと西塔氏の力を借りて徹底的に練り上げた。ポイントは、県側の「求める人材」と応募者の「協力隊として活動するイメージ」の明確化だ。こうして練り上げられた企画の一部は図の

とおりである。

② 周知方法の工夫

今回の募集にあたっては、幅広い層に情報を届けるため、ターゲットユーザーが異なるメディアを選定して周知した。主要なメディアは以下のとおりである。

- ・ニッポン移住・交流ナビ（一般社団法人移住・交流推進機構（JOIN））…協力隊になることを希望している人
- ・グリーンズジョブ（特定非営利活動法人グリーンズ）…地域に関わりながらキャリアを積みたい人、地方で何かチャレンジしたい人
- ・SMOUT（株式会社カヤック）…移住を希望している人

さまざまな活動を組み合わせながら自分のキャリアを考えられる募集内容であるため、自分の生き方を模索している人の関心を引いたのではないかと、と県の担当者は話す。

今回の募集は、佐賀県地域おこし協力隊のブランディングやPRにつながるようなものにするという目的もあり、内容やデザインに工夫を凝らした特設サイトSMLを開設した。これは「佐賀な



佐賀メディウムラボのHP

人と未来をつなぐウェブメディア」であり、単なる募集要項を掲載するのではなく、この募集にかける担当者や当該分野で活躍する人々の想いを伝える読み物として掲載している。記事の一つひとつに読み応えがあり、募集側の熱意が伝わる内容となっている。募集終了後も、隊員の活動報告の場として活用していく予定だ。

また、YouTubeで動画も公開した。SML Radioというタイトルで、各担当者が顔を出し、募集内容や募集に至った背景、協力隊への期待などを語っている。ふるさと回帰支援センターとグリーンズジョブで行ったオンラインイベントにも大きな反響があった。このように、さまざまなメディア

図 令和3年12月採用地域おこし協力隊募集企画

企画名	募集人数	ミッション
登るを仕事に！ 「低山トレッキングガイド見習い」	1	佐賀県さが創生推進課に在籍し、先輩ガイドから山のことを教わりながら調査を行い、低山トレッキングのガイドや情報発信を行う。
山菜をおいしく学んで、 おいしく伝える「料理人見習い」	1	佐賀県さが創生推進課に在籍し、山の食材の料理方法等についての調査や、山に人を呼び込む体験型の交流イベント等の企画・運営、情報発信を行う。
地域と一緒に考える！地域にあった移動手段 「くらしのモビリティサポーター」	1	佐賀県さが創生推進課に在籍し、地域にあった移動手段の確保に向けて、市町、地域住民及び地元の交通事業者等とともに検討を行う。
移住者の声を佐賀県庁に届ける仕事 「アフター移住サポーター」	1	佐賀県「さが移住サポートデスク」に在籍し、サポートデスクの一員として、主に移住者との交流を通じた定住促進の活動に従事する。
こどもが笑顔になれる空間を！ 「子どもの居場所立ちあげサポーター」	1	佐賀県こども家庭課に在籍し、佐賀県内でこどもの居場所を新たに開設したい人・団体を掘り起こし、開設前後のフォローを行う。
地域と外国人を結ぶ 「多文化コミュニケーションプランナー」	2	佐賀県国際課に在籍し、地域に「生活者」として住んでいる外国人と日本人の間にコミュニケーションを生みだし、ともに暮らしやすい地域づくりを進める。
佐賀県の公園マップを作ろう！ 「子どもとおでかけ編集室」	1	株式会社音成印刷に在籍し、ライター・編集者として子育て世代に向けた情報発信を行う。最終的には「子どもと行きたい！ 佐賀の公園MAP」の作成をする。

を活用して「佐賀県での協力隊としての活動」が明確にイメージできるようにしたところ、本気度の高い魅力的な人材から多数の応募があった。

③選考時の工夫

書類審査後、オンライン面接を経て選考する。面接官は県の担当者だけでなく、SCNメンバーと西塔氏もオブザーバーとして加わり、協力隊経験者ならではの視点からの面接を行っている。また、現地を実際に訪れることが難しい状況下で、佐賀県の魅力を感じてもらい、活動前の不安を取り除くという点でも工夫を凝らしている。一次通過者向けにオンラインで佐賀ぶらり旅ツアーを企画し、観光地としてではなく、暮らしの目線での佐賀県を紹介した。同ツアーの後半では、一次通過者と担当職員で交流会を開催し、現時点での希望や不安などを語り合った。

(2) 協力隊制度導入当初からの手厚い支援

このように、令和3年12月採用の隊員について、佐賀県ではSCNの協力のもと工夫を凝らした募集・採用を行っているが、隊員に対してはそれ以前から手厚い支援が行われていた。

①全国に先駆けた研修制度

今では全国的に隊員向けの研修が行われているが、佐賀県では5年以上前から県主催で年4回の

協力隊研修を行ってきた。令和3年12月採用の直後には新たに初任者研修を予定している。新たな隊員は新卒や民間企業経験者がほとんどで、予算の仕組みなど行政の事務手続きを知らないことが多く、最初にそこでつまづくことも少なくないという。着任当初に行政との付き合い方、守るべきルールなど、行政への理解を深めてもらうことで、スムーズに活動が進むように企画している。

②充実した相談体制

SCNは相談窓口を毎週金曜日に2コマ（13:00～／14:00～、各50分程度）開設し、活動の進め方などについて相談できる体制を作っている。相談内容はすべて県と情報共有したうえで、迅速な解決に努めている。また、これとは別に、隊員がSNSを使ってSCNに気軽に相談できるような仕組みもあり、ほかの人には聞かれない個人的な悩みなどはこちらを利用されている。

③地域に溶け込むためのサポート

県では、協力隊の1年目を地域となじむための期間と位置付け、成果をすぐには求めず無理のない範囲で日々地域に顔を出すなど、顔なじみの関係を作りあげることが大切に行っている。県は隊員に地域の声を拾いあげることが求めており、それには人とのつながりが非常に重要となる。そのため、最初は県の担当者も同行してサポートするな



オンライン佐賀ぶらり旅ツアーの配信風景



研修の様子

ど、隊員と地域が相互理解を深める期間を長めに設けている。

④ 隊員に対する自己啓発支援

県では、隊員に支給される交付税措置対象の活動費とは別に独自の予算を組み、隊員のスキルアップを目的とした県外への視察や研修の費用を助成している。交付税措置対象の200万円の活動費から家賃やガソリン代・リース料等の義務的経費を払うと、自由に使えるのは60～80万円となってしまう、遠方の先進地視察や自ら主催するイベントでの講師依頼を断念せざるを得ないケースがあるためだ。地域に貢献するためにスキルアップをしようという隊員の思いを大切にしたい、やりがいにつながる支援である。

⑤ 県庁職員によるメンター制度（令和2年度新設）

公務員の頻繁な部署異動が問題視されることがあるが、協力隊の担当においても、せっかく職員が隊員との間で信頼関係を構築しても、3年の任期を最初から最後まで担当することはまれである。そこで、佐賀県では令和2年度に地域おこし協力隊メンター制度を導入した。隊員が自分からメンターを選ぶことができ、選ばれた職員はその証としてバッジが贈呈される。部署異動後も、隊員の相談に乗ることはもちろん、必要であれば活動に同行することができる。要綱が作成され、担当部署からメンターに選ばれた職員の所属部署に

依頼文を送付することで、メンターは正式な職務として活動ができるのである。

これまでの隊員は、着任時に担当だった職員をメンターに指定した。隊員は、現担当者だけでなく、活動



「メンター」の文字はさが創生推進課平塚氏のお子さんが書いたもの

初期に苦楽を共にした職員から切れ目のないサポートを受けることができ、異動した職員は担当から外れても隊員に関わり続けることができるという、人間関係を大切にしたい制度である。この制度は、協力隊卒業後も活用できる仕組みとなっている。

⑥ 県知事の協力隊への思い

山口祥義知事は、地域おこし協力隊制度の創設をした総務省の出身であることから、協力隊への思いが強く、知事自らが熱心にサポートしている。現場に足を運んだり、研修会後の懇親会に参加したりするなど、佐賀県では協力隊と知事の距離が近く、県全体で協力隊を歓迎する雰囲気が醸成されている。

4 課題と今後の展望

(1) 地域をつなぐ存在に

県の担当者は、「SCNの3人に続く人材が育ってほしい」という思いをもって、隊員へのサポートを続けている。隊員が活動を通じて佐賀県に愛着を持ち、地域のキーパーソンとなることが理想である。県の協力隊は、市町村採用の協力隊とは対照的に、特定のエリアを持たず広範囲で活動をするため、異なる地域をつなぐ存在になることが期待されている。県と市町を、市町と市町をつなぎ、それをステップアップして未来につなぎながら、県内全域でローカル・メディアーターとして活躍する人材を育てることが目標である。

(2) 協力隊の盛り上がりへの期待

佐賀県の20市町のうち、令和3年度現在11市町で協力隊を採用している。今後、県としては全市町で協力隊制度を活用してもらえるように、各市町職員の協力隊に対する関心を高め、活用の機運を醸成することに注力していきたいとのことだ。年1回の市町職員向けの研修の場で、制度説明だけでなく、「協力隊のおかげでこのように地域が

変わった」といった具体的な事例を取り上げるなど、内容の充実に取り組んでいく。

そのなかで県が重視しているのは、導入に際しては地域課題をきちんと把握し、どんな人材に来てほしいのか方向性を決定することである。起業家に活躍してほしいのか、地域になじむ人に来てもらいたいのか、個人で頑張してほしいのか、チームを組んで活動してほしいのかなど、方向性を明確にせずやみくもに募集をしてもミスマッチが起こってしまう。制度創設から10年以上が経過し、さまざまな協力隊の活躍が見られるようになったが、県ではどの手法が自分たちの地域とマッチするのかを見極めることが必要だと考えている。多くの地方公共団体がこのようによく検討したうえで協力隊制度を導入し、佐賀県全体、ひいては全国の地域が活気づいていくことが県の理想である。

5 おわりに

佐賀県とSCNによる協力隊導入の制度設計からわかるように、地方公共団体と協力隊との間のミスマッチを防ぐためには、導入前に求める人材像を明確化することと、協力隊希望者が、その地域での暮らしと自分が協力隊として活動するイメージをはっきりと持てることが鍵となる。

佐賀県がSCNに協力隊の支援事業を委託するにあたっては、委託先に任せるのではなく、二人三

脚で協力隊のサポートをすることを心掛けている。担当職員、メンター職員、OB・OGと、相談できる支援者・協力者が多く存在することも、地域で活躍する協力隊を多く輩出する要因となっている。県が協力隊の重要性を認識し、チャレンジする人を応援したいという強い思いがあったからこそ、このような手厚い支援体制が構築できたと考えられる。多くの地方公共団体が、協力隊の採用・運用時の参考としたい「人を大切にしたい取組事例」である。

〈執筆〉 地域活性化センター 企画グループ
飯野 直美（山梨県富士吉田市から派遣）

協力隊の声

田中 あき

小城市地域おこし協力隊・棚田げんきスタッフ

私は着任後すぐに、タイミングよく佐賀県内の隊員を対象とした研修を受けることができました。研修では活動のヒントが得られ、隊員同士の交流もあったので、これから協力隊として活動していく私を後押ししていただいたと感じています。研修以外にも、佐賀県や協力隊OB・OGの方々のサポート、そして現役隊員同士の交流があり、このような環境は、新たに協力隊として活動される方にとっても、きっと心強いものになると思います。地域おこしは難しい課題ですが、周りの皆さんからの応援を力に変えて、これからも前向きに活動していきたいです。

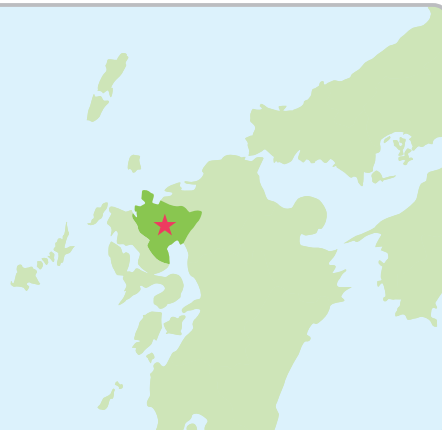
地域の概要 ▶ 佐賀県

人口 808,123人（令和3年4月末現在）

面積 2,440.69km²

連絡先 さが創生推進課

TEL 0952-25-7376



地域づくり(別冊) 令和3年度 地域活性化ガイドブック

地域おこし協力隊と共にあゆむ自治体

令和4年1月発行

編集・発行	一般財団法人 地域活性化センター
	〒103-0027 東京都中央区日本橋2-3-4
	日本橋プラザビル13階
	TEL : 03-5202-6135 FAX : 03-5202-0755
印刷	株式会社 太平印刷社



宝くじ桜



一輪車



ドリームジャンボ
絵本



宝くじは、



図書館や動物園、学校や公園の整備をはじめ、少子高齢化対策や災害に強い街づくりまで、さまざまなかたちでみなさまの豊かな暮らしに役立っています。



救急普及啓発
広報車



遊具



移動採血車



青色回転灯
パトロール車



下水道啓発
パンフレット



自然公園案内
映像展示設備



一般財団法人日本宝くじ協会は、宝くじに関する調査研究や公益法人等が行う社会に貢献する事業への助成を行っています。

一般財団法人
日本宝くじ協会
<https://jila-takarakuji.or.jp/>