

## マルチワークで創出する定住人口

小国町 梅津 稀人



### 1. はじめに

私は日頃より、ニュースや新聞等の様々な広報媒体を通して「人口減少」、「少子高齢化」、「担い手不足」といった行政課題フレーズを多く目にし、そのたび打開策について考えさせられる。コロナ禍も収束に向かい、「東京一極集中」の傾向が再び強まっている昨今、地方移住の促進が改めて重要な行政課題なのだと考える。

しかし、移住をためらう要因の1つとして仕事の確保が挙げられる。そこで支障となるのは仕事の確保だろう。私自身、本町で生まれ育った後、都内の大学の卒業を経て本町職員として勤務しているUターン者である。Uターンをするにあたり、所得の安定と正規雇用が両立する仕事を探したが、本町には限られた選択肢しかなかったため、仕事の確保には悩んだ経験がある。定例議会においてもしばしば雇用創出が取り上げられている。このような現状において、移住者各々の事情に寄り添った仕事の確保というのは少々ハードルが高いように感じている。

そんな中で、本町では2021年より総務省から発令された特定地域づくり事業協同組合制度を活用し、「おぐにマルチワーク事業協同組合（以下、「おぐマル」。）」を設立して柔軟な雇用創出に取り組んでおり、先進的事例として全国各所から注目されている。

マルチワークとは、1つの仕事のみに従事するのではなく、同時に複数の仕事に携わる働き方である。季節や時間によって仕事の場所や内容を変えることができ、固定観念にとらわれないマルチワークの発展こそ、今後の移住者獲得へ向けた大きなアドバンテージとなる可能性を感じている。

このような背景から、自治体間での「移住者獲得競争」が加熱する中、本町を選んでもらうため、さらには中長期的な定住をしてもらうため、マルチワークの現状や課題について探ってみたいと思い、本テーマの設定に至った。

### 2. マルチワークと町の関わり

#### (1) 小国町の地理的概要

本町は、山形県の西南端、新潟県境に在り、両県県庁所在地である山形市と新潟市までそれぞれ約 80km の地点に位置している（図表 1 参照）。総面積は 737.56 km<sup>2</sup>で、山形県土の 7.9%を占め、東京 23 区がすっぽり入っても有り余るほどの広さである。住民生活の舞台と

なる平地はわずか約 4%で、町域の約 96%は山林で覆われおり、うち約 72%は国有林で占められる（小国町 2022）。市街地を核に東・南・北に生活幹線道が延びており、その沿線に約 90 余の集落が点在している。他地域との交通手段は、市街地の真ん中を東西に走っている国道 113 号と J R 米坂線がある。域内交通は、町域のほぼ中央部に形成されている町中心部から主要な集落を県道が結び、それに接続する町道が全集落の交通を確保している。

周囲は大朝日岳を主峰とする朝日連峰、同じく飯豊山を主峰とする飯豊連峰といった 1,000m～2,000m 級の連山に囲まれ、独立した文字どおり「小国」を形づくっている（小国町 2022）。

気候は、典型的な日本海側気候の影響を受け、夏季は雨が多く、冬季には全国有数の豪雪地帯となる。例年積雪は町中心部でも 2m は下らず、山間集落においては 4～5m にも及ぶ。

図表 1 小国町の位置



## （2）行政課題

前章にて全国的な行政課題をいくつか挙げさせていただいたが、本町においても例外ではない。中でも今回は特に「人口減少」と「担い手・人手不足」に焦点を当て、展開を図りたい。

本町の人口は、1955 年に 18,366 人と 20,000 人近くまで増加したのを境に、その後は減少に転じ、2005 年には 9,742 人と 10,000 人を割った。それ以降も人口減少が加速的に進行し、直近の 2015 年の国勢調査では 7,868 人（小国町人口ビジョン 2015）となっている。上記に伴い、就業者数にはどのような変化があるのか注視したい。各年の国勢調査より本町の就業者数の推移をみると、総就業者数は 1985 年をピークに減少し続けており、特に第 1 次・第 2 次産業が大きく減少している。第 3 次産業も、1995 年までは増加していたものの、その後は減少に転じている。2010 年国勢調査より、産業大分類別の就業者の年齢構成をみると、農業・林業は就業者の 5 割以上を 60 歳以上が占めており、特に農業については 60 歳以上の就業者の割合が 6 割以上と高齢化が顕著であることがわかる。宿泊業・飲食サービス業や生活関連サービス業・娯楽業では、男女ともに平均年齢が 50 歳を超えており、40 代前半から半ばにかけて推移している全国平均との開きが大きくなっている（小国町人口ビジョン 2015）。

このように、就業者の減少や高齢化が行政課題として明白に浮き彫りとなったが、それはすなわち「担い手・人手不足」に直結するのではないだろうか。全国調査によると、東京在住者の約 40%が地方への移住を視野に入れているとの結果が出ており、特に 30 代以下の若年層と 50 代男性の意識が強い（小国町人口ビジョン 2015）ことが明らかにされている。こうした都市部の人々の移住の受け皿となることで、人口流入を促進する施策が求められている。

### (3) おぐマル設立経緯

従前から都市部の移住フェア等において、自然環境と共存する暮らし方に関心を持つ若年層が多く見受けられたため、本町の生活文化を経験しながら多様な働き方ができる仕組みづくりについて検討を重ねた。加えて、「人口減少」や「担い手不足」等の行政課題に対する解決手段として、都市部の若年層をターゲットに据えたマルチワークという新しい働き方の導入の提案及び移住・定住できる仕組みづくりに着手するに至った。

その後本町は 2019 年から 3 か年かけて、「小国町らしい暮らし方・働き方モデル構築事業」を展開してきた。おぐマル設立の基盤であり、後におぐマルの円滑な運営に寄与することとなる事業である。

まず、2019 年に現状分析のため、町内事業者を対象としてマルチワークにおける導入可能性調査を実施した。その結果、主に繁忙期であるが年間を通して少なくとも 10 人の雇用が見込める結果が得られたと同時に、移住者には継続して仕事を続けてほしいと望む事業者が多いことがわかった。つまり、移住から定住へつなげるフォロー体制の構築も必要ということである。続いて、調査結果を踏まえたうえで、本町にある様々な仕事を組み合わせた就農型・伝統文化型・企業就職型のモデルを構築した。これらに対して都市部に住む若年層にニーズ把握アンケートを実施したところ、回答数の約 1,000 件のうち約 60%が興味を持ち、約 80%がマルチワークで働いてもよいという結果であった。総じてマルチワークへのニーズが高いことが明らかとなった。

次に、2020 年では前述のモデルのブラッシュアップ、移住者用住居等の受入環境整備、運営体制の仕組み構築に注力した。さらに試行的に都市部在住の方を実際に招き短期間のマルチワーク体験ツアーを実施した。ここでは、受入事業者とのマッチング方法の検討や問題点について話し合う機会が設けられた。運営体制の仕組み構築ではマルチワークの導入を軸に移住・定住を促進するための具体的なスキームの検討を進めた。

これらを踏まえ、2021 年に特定地域づくり事業協同組合制度の活用を前提とし、組合参画希望者への事業説明会を経て、事業計画等の決定に至った。その後、各種行政手続きを経て、おぐマル設立まで漕ぎつけたのである。

### (4) 小国町式マルチワーカーの特色と、町として期待している働き

現在おぐマルは「地域経済」と「文化」の継承・発展をキーワードに、移住者の受け入れと派遣を活動の中心としている。おぐマル組合員のマルチワーカーとして働く職員は全員社会保険に加入しており、生活の基盤は担保されている。2026 年までに累計 25 人（1 年あたり 5 人）のマルチワーカーを雇用・輩出できている状態を目指し活動している。

マルチワーカーとしての生活をスター

図表 2 : マルチワークのキャリアアップイメージ (筆者作成)



トさせるにあたり、おぐマルでは3年間のキャリアアップイメージ(図表2参照)を思い描くよう伝えている。1年目は本町での暮らしや仕事を大いに体験してもらい、五感で本町を感じてもらおう。2年目には、マッチングを通して自身に合う、好きな仕事を絞っていく。そして3年目に翌年以降の自身のキャリアを見据え活動していくという仕組みである。雇用形態は無期限雇用であるため、当然何十年とマルチワークを続けることも可能だが、地域や組合の新陳代謝を促すためにもあえて年数を設けている。

事業開始より3期が経ち、確立した派遣モデルは大きく3つに分類される。1つ目は、第2次産業工場で通年週3日間働きながら、残りの時間で起業を目指す起業準備型、2つ目はあらかじめ事業担い手としての自身の将来像を見据え、農業等の第1次産業と飲食店等の第3次産業を組み合わせる事業継承型、3つ目は派遣を受け入れ慣れていない事業者に対して第1人者としてマニュアル作成等しながら次代マルチワーカーの受け入れ態勢を整備する派遣開拓型である。どのモデルにも共通しているのは、職員に安定的な雇用環境を提供するに留まらず、人生100年時代といわれる中で自身の仕事に対する向き不向きを検証できるキャリア探求に長けているという点であろう。

こうして外部から募った多様な人材を活かすため、事業者には繁忙期における短期的なただの労働力として職員を派遣するのではなく、長期的な事業継承や新たな価値創造のための人材派遣であると意識共有をしている。事業継承者として見込みがあれば引き抜きも可能とし、求めている人材の要望があれば採用・育成に尽力する。そのような「町の人事部」として機能を果たしている。

一方、行政として本町がマルチワーカーに期待する働きとはなんだろうか。

町としては人口減少が著しく進む中で地域の担い手を確保するため、都市部からの移住人口を増やすことを目標とし、おぐマルの運営サポートやさらなる連携体制の構築に乗り出す考えである。マルチワーカーには、様々な仕事を経験した後に最終的には町内での就農や起業、地元企業への就職を望んでいるのが本音だ。以前より推進している関係人口創出事業等をきっかけに、本町の生活文化に興味を示してくださる様々な方との関わり合いが生まれている。農山村である本町だからこそ可能であるマルチワークが、そのような方々の移住・定住に向けた次のステップの入り口としての機能を期待している。

### 3. アンケート、ヒアリング結果

#### (1) 実施の目的、方法

ここまで、おぐマルの特色や組合の持続的運営のための展望、町としてマルチワーカーに対する理想像を述べてきたわけだが、ここでいくつか疑問が生まれる。果たして実際にマルチワーカーとして活動する方々は、町が期待を寄せるように担い手として定住するに至るほど本町及び町内事業者の魅力を感じているのだろうか。キャリアを積んで他地域で活躍するのは大変喜ばしいことだとは思いますが、本町にとっては数値化できない関係人口のうちの1人でしかなくなってしまう。本町を拠点とした起業や独立、産業の担い手として中長期的な定住人口となってもらえることが本町の地域活性化に直結するのではないだろうか。そしてそのような意思は実際に芽生えているのだろうか。実際にマルチワーカーとして働く

おぐマル職員の声に耳を傾け、現状や課題に向き合うことを目的としたアンケート及びヒアリングの実施に至った。

アンケートは 2023 年 11 月に実施し、対象は現在町内においてマルチワーカーで働いているおぐマル職員 7 人とした。方式については記名制のうえ回答のしやすさを考慮し web 媒体で行うこととした。私自身が気になっていることを設問し、いただいた回答の中でさらに詳しく話を伺いたい方を選出し、ヒアリングの場を設けることとした。

## (2) 質問項目毎のアンケート結果、意見の集約

はじめに、前述 7 人の年代を伺ったところ 20 代が 4 人、30 代が 3 人という結果であった(図表 3 参照)。5 人が関東圏及び県外からの移住者であり、県内出身者が 2 人である。移住を望む都市部の若年層に、マルチワークが一定のニーズをもたらしていることがわかる。

以下、項目ごとにアンケートの内容を記載したい。

### ①小国町でのマルチワークを選択するに至った経緯・理由

緑のふるさと協力隊の任期終了後や転職等、キャリア形成についての悩みに直面していた際、特定地域づくり事業協同組合制度を通してマルチワークに興味を持ち、全国検索や本町主催の移住体験ツアーを経て、本町でのマルチワークを決意したという回答が多く見られた。

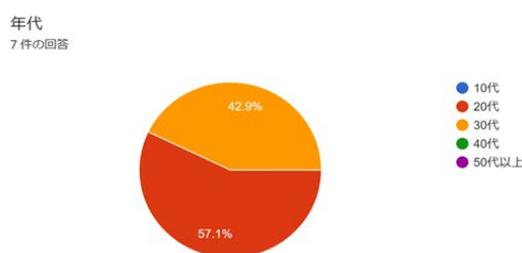
ほかには友人の勧誘や山形でしかできないサプライチェーンの仕事に携わりたいという思いから、おぐマル組合事業所の一つである桜川酒造株式会社での酒米作りから日本酒製造・販売できる内容に強烈に惹かれたという回答があった。

### ②マルチワーカーのやりがい、やりづらさを感じていること

多様な仕事をこなす中で、多くの住民と関わりつながることで地域の一員として受け入れてもらえたと実感できるという回答のほか、定期的に職場が変わることで多方面からの刺激やマッチング機会が多いため、自身の適正に沿った仕事が理解できるとの回答もあった。同時にこのような体験がモチベーションの維持ややりがいにつながり、継続的にマルチワークに取り組めるとのことであった。

逆もまた然りであるが、各職場で覚えること、求められるスキルが異なるため適応するのに時間を要するとのこと。マルチワークの特性上、派遣社員やアルバイトと同じ扱いのためデリケートな社内問題に対して発言力が小さいと感じる職員がいることも回答内容から明らかとなった。加えて、現金収入が正規雇用職員に比べ見劣りすることにやりづらさを感じるといった回答も少なくなかった。

図表 3 年代 (アンケート結果)



### ③移住先駆者として小国町への移住を検討している次代の方へ伝えたい小国町の魅力、不便に感じていること

四季の移り目がはっきりしているため時期によって景色が変わり、地域の季節行事が盛んに行われているので、日々の生活をおう歌できることが魅力だと捉えられている。10年以上前から地域おこし協力隊等の移住者受け入れ実績があるため、外部人材への偏見がなくすんなりと地域に溶け込める体制が整っていることも魅力とのこと。一方、商業・娯楽施設の整備が不十分であることに加え、一番の近隣市とも約 50km 離れていることに不便や疎外感を感じる場面が多々あるとの回答も見受けられた。そして最も不便に感じる

図表 4 回答内容抜粋（参考：アンケート結果より）

先駆者として、小国町への移住を検討しているであろう次代の方へ伝えたい小国町の魅力、不便に感じていること  
6 件の回答

地域活動やイベントが盛んに行われており、色んな人と密接に交流できるのが小国町の魅力だと思う。雪国で暮らしたことがない人にとっては冬の暮らしは慣れるまで大変。一人暮らしの人の家探しは大変。

小国町は10年以上前から協力隊などの移住者を受け入れておりますので、他の過疎地域と比べると移住者も過ごしやすいのかなと思います。例えば、私の住む集落ですと地域の参加行事や町内会費もありませんので、言葉を選ばずに言いますと面倒事はありません。

そして、特別小国町で不便に感じることは、雪が多いことですかね  
他に不便を感じることは、他の過疎地域に住む方と同じで、娯楽施設が少ないことや、隣町まで遠いことなどです。

魅力小国町は地域交流も多く、色んな年代の方や行事などで、日々自分自身で探して関わっていくことが身近に繋がれて刺激があって面白いと思います。  
不便:アパートなど住まいが少ないこと、買い物等ができるところが身近にない、病院も少ない。

季節の移り変わりがはっきりしている小国町を楽しんでほしい!

との声が大きかったのは雪の存在である。雪国での冬期間の暮らしはとにかく慣れるまでに時間を要し、移動ですらままならなくなる現状に不安を抱えているとの回答が多かった。

### ④行政（町役場）へ要望したいこと

高齢者への福利厚生が手厚すぎるので若い世代にも回してほしいとのこと。例えば、高齢世帯だと除雪を外部委託する場合は補助金が下りるが、若い世代にはそれがない。また、去年まで移住者には引越し費用の補助などの目的で 5 万円が支給されていたが、今年から廃止されたので、生産年齢世代や若い世代に対する支援は、どうしても他の市町村と比べると見劣りすると感じざるを得ないとの回答であった。

### ⑤マルチワークを経た将来の自身の理想像

マルチワーカーとして働く現在の生活が充実しているため、今後起業や独立等とは現在考えていない。3年間のキャリアアップを終えた後、選択肢が増やせるよう今は様々なスキル習得に尽力したいとの声が目に止まった。

その一方で、不動産業に興味を芽生えたためその道を極めたい、建築や空き家活用等を通して本町だけでなく自身の地元へ貢献できるような事業を展開したいといった明確な将来ビジョンを見据えている職員も散見された。

### ⑥定住へ少しでも気持ちが傾くような事柄

今後、どのような形であれ本町に定住するか離れるかの選択を迫られるマルチワーカーに、現在定住する意思の有無に関わらず、定住を促進できるような現場ならではの視点をお伺いしたく設問した。

都内と比肩できるような賃金水準の道筋が立てられる会社が増えると、定着する人も自然と増えるのではという意見があった。移住体験ツアーや視察にて多くの外部人材が訪れていることで証明されているように、町民が町民のためにという特性が染みついているように感じるからこそ、強いて言うなれば、この町民性を継承していくことが定住に寄与され

と思うとの意見も得られた。

### (3) インタビューの実施

埼玉県から本町に移住し、マルチワーカーとして活動する職員の話を実際に伺った。友人の紹介により本町へ旅行に訪れた際、ビジネスイベントを皮切りに町民との交流があり、本町のために奮闘する事業者の姿が、自ら事業を興し世の中によい影響を与えるという彼の漠然とした夢に重なったことが移住の決め手だと語った。

改めてやりがいをお伺いしたところ、やりがいとやりづらさの双方に共通するものとして、派遣先組合事業所ではただの労働力として受け入れているのではなく、1人の人間、大人、社会人として、マルチワーカーが派遣先組合事業所に適しているかしっかり評価するため、緊張感や責任感を常に持ち、仕事に臨んでいると語ってくれた。人間関係が希薄であった都市部での生活とは打って変わり、人との関わりの中で生きていくことを求められる地方だからこそ、自身の存在意義が強く感じられるようだ。

一方で、今後新たにマルチワーカーを誘致するにあたり、危惧しているのは住居不足問題であるとのことであった。本町には数百軒にもものぼる空き家が存在しているが、どの物件もすぐに住める状態ではない。加えてアパートが不足していることも住居不足問題に拍車をかけている現状だ。おぐマルでは新規事業として移住者用シェアハウスの運営支援業務を展開し、行政との連携により空き家情報の確保、その後空き家の環境整備を行うことで、すぐ引っ越せる体制を整えている。移住者のシェアハウス活用事例が増えており、今後の成果にも自信を持っているとのことだった。

### (4) アンケート及びヒアリング結果の読み解き

まずはマルチワークのやりがいについて、回答の多くが多様な職種や事業所との関わりにより前向きな様子が伺えた。人間関係を助長させる過程で属するコミュニティが増え、煩わしささえ感じるのではないかと懸念していたが、そのような回答は見受けられなく双方の程よい距離感が保たれているのだろう。その部分におけるプレッシャーがないことも、活動的にマルチワークを続けられる一つの要因なのではないかと思う。

事業所によっては、未だにアルバイトや派遣社員と同等の扱いで肩身の狭さを感じているようだが、これまでは終身雇用やフルタイムでの勤務が当たり前であったため、マルチワーカーの受け入れ慣れに時間を要しているのだろうと思う。派遣開拓型のマルチワーカーによるマニュアル作成等で受け入れ態勢の整備が鍵を握るだろう。

冬の暮らし、雪との付き合い方に不安を抱えている職員が多く感じられた。前述したように、現在のマルチワーカーの大半は都市部からの移住者で構成されている。雪に耐性のない彼らからすると、豪雪地帯である本町での積雪量は生活を営むうえで大きな障害となっているようだ。

将来の展望については、マルチワークを経たの起業を見据えている、自身の理想像を見定めるためマルチワークをこなすことを現在の目的としている等の回答はあったものの、事業継承を見据えている旨の回答は皆無であった。

### (5) 期待と現実のかい離

本町としてはマルチワーカーに最終キャリアとして町内での就農や起業、地元企業への就職を期待しており、その結果が地域産業の担い手確保や、都市部からの移住人口を増やすことにつながると考える。しかし、現実には事業継承を見込める可能性は低く、さらには定住に対しても、主に豪雪の影響により、生活に不安を感じているおぐマル職員の割合が高い。

この時点において、期待と現実でのかい離が発生しているわけだが、この結果を踏まえて本町としてどのような支援体制が必要なのか考えていきたい。

## 4. 定住促進に必要とされる支援策

### (1) 雪対策

本町には、高齢者等暮らし応援事業として除雪支援の制度がある(図表5参照)。高齢者のみや障害者手帳所持者が構成員となる世帯に限られるが、居宅範囲での除雪を外部団体に依頼し、そこで発生した費用を町が負担するという内容である。制度の名の通り、高齢者支援を主としているが、この制度を拡充もしくは模倣し移住者支援にも取り入れられないだろうか。本町に住民票を置いていることを前提とし、移住年より3年ほどの年限を設ける。3年の猶予があれば生活基盤ができ、降雪にも耐性ができるだろう。申請の際、移住元を記載させることで、支援を合とするか否とするかの判断もでき、制度元の高齢者支援への影響も最小限に留めることができると考える。

雪への不安を緩和させることができたのであれば、定住への促進剤として十分な成果が得られると思う。

### (2) 新たな派遣モデルの構築

一般社団法人移住・交流推進機構(通称:JOIN)主催による移住フェア等に出展し、来場者と交流を図ると、マタギやつる細工工芸といった本町が誇る伝統文化に大変興味を示してくれるものの、いざ移住したいかと問うと必ずしも肯定的な返答ではない。それは伝統文化に魅力は感じているが、それでは生活が成り立つほどの収入は得られないからだ。

そこで、マルチワーカーの新たな受け入れモデルとして伝統文化継承型を提案したい。伝統文化を生業として生活を組み立てるには時間を要する。それまでの期間、技術の習得に励みながら、生活に必要な収入をマルチワークにて得る仕組みである。おぐマルと連携し、マタギであれば狩猟免許取得費用、つる細工工芸であれば材料購入費等、各々が取り組む技術

図表5 除雪支援事業広報チラシ

**隣組回覧**

**高齢者等暮らし応援(除雪支援)事業のお知らせ**

小国町では居宅において生活している高齢者等(65歳以上の方、身体障害者手帳1・2級または療育手帳Aをお持ちの20歳から64歳までの方)に対して、次の内容で冬期間の除雪に関する支援を行っています。内容をご確認いただき、利用を希望される方は必要な手続きを行っていただくようお知らせします。

**(1) 制度の内容**

- ◆対象者  
町民票が通常非課税で、小国町に住所を有する世帯のうち、次の①～④の要件すべてに該当する方。または⑤の要件に該当する世帯。住宅道路除雪にあたっては、延長がおおむね5メートル以上である世帯。  
① 自力で除雪を行うことができない高齢者等の単身世帯、または高齢者等のみの世帯  
② 生活保護費等、他の制度から除雪に関する支給を受けることができない世帯  
③ 費用負担能力のある親族等に扶養されていない世帯  
④ 無償で除雪の支援を受けることができない世帯  
⑤ その他①から④に準じるものとして、町長が特に必要と認める世帯  
(親戚や近隣の方などから除雪に関する協力を受けることができる世帯でも、本事業による支援が必要であると判断される場合は対象となります)
- ◆支援内容 ①屋根および住宅周りの除排雪  
②住宅道路除雪
- ◆支援方法  
申請を行い、該当の決定を受けた方が除雪支援を必要とする際に、小国町シルバー人材センターから生活援助員が伺い、除排雪作業を行います。その際の除排雪に要する費用を町が負担します。  
【生活援助員が行う除排雪に要する費用】

生活援助員の作業内容		1時間当たりの単価
除雪機械を使用する場合	手作業の場合	1,904円
	20馬力未満	3,808円
	20馬力以上30馬力未満	4,760円
	30馬力以上	5,712円

◆助成上限

支援内容	上限額(1世帯あたり)	
① 屋根の雪おろし、住宅周辺の除排雪	40,000円	
② 住宅道路除雪 (延長距離に応じて金額が変わります)	5m~10m未満	40,000円
	10m~30m未満	80,000円
	30m以上	120,000円

令和5年12月から令和6年3月までの費用の累計金額となります。

向上にかかる費用の補助制度が整備されると、さらに本町移住のハードルが下がるのではないだろうか。マルチワークのための移住ではなく、1人1人が本町で楽しく充実した生活を営むためのツールとしてマルチワークが機能できれば、さらに幅が広がると考える。

### (3) 地域おこし協力隊の取組み

2022 年において、任期を終えた地域おこし協力隊員のその後、同地域での定住率は全国平均で約 65%と高い割合を記録している。地域おこし協力隊員だからこそ地元住民とのパーソナルなつながりを参考とし、マルチワーカーにおいても近しい活動を取り入れられないだろうか。

隣県である新潟県十日町市では、協力隊事業を始めて 15 年が経過しており、2019 年度末時点における受け入れ人数は 54 人で、うち 37 人が同市に定住している。約 68.5%もの定住率を誇っていることになる。

同市の継続的に定住人口獲得の実績が残せる仕組みについて調べたところ、栗原・中島 (2015) がその点について詳細に分析していた。以下、それを踏まえ私なりに考察したい。

まず、「集落支援」と「組織運営」というキーワードに着目することができる。各協力隊員の担当地区にて独居住民を中心に見回りやお茶会を実施し、御用聞き等もこなすことで信頼関係が構築され、地域と一員として迎え入れられ、助け合いの輪が広がる。お祭りなどの集落行事に参加することも、同様に「集落支援」である。そうした活動を経て、「地区の人たちへの恩返しを続けたい」との思いにより定住を決意する (栗原・中島 2015)。

各協力隊員が携わる業務の中で、ワークショップの実施や事業立ち上げ構成員として活躍の幅を広げてもらうため「組織運営」に積極的に斡旋している。自身の肯定感や存在意義にプラスの作用となり (栗原・中島 2015)、任期終了後の定住つながっているようだ。

これらの活動の一端をマルチワーカーに取り入れることは可能であると思う。例えば高齢者クラブの活動拠点となっている町有施設の維持管理等をおぐマルに委託することで、施設利用に訪れる住民との交流が図れ、「集落支援」につなげる。派遣先の事業所にて役割を持たせることで「組織運営」の疑似体験をしてもらう。結果として事業所における自身の立ち位置を確立でき、事業継承に寄与できると考える。今以上に地域と密接な関係を築くことで、1人の本町民という意識が育ち定住促進となるのではないだろうか。

## 5. おわりに

これまでの調査を振り返り、マルチワーカーの現実の本町が思い描いている姿や働きと必ずしも一致するものではないことがわかった。慣れない雪に対する不安を抱え定住へためらう方も多く見受けられる。そんな中でも、今回の調査を通じて、自身の生活やキャリアアップのためマルチワーカーとして奮闘する彼らの姿を目の当たりにできた。入り口はマルチワーカーという一括りではあるが、起業や独立、担い手継承やマルチワーカーへの愛着等出口は多様である。前章にて示した支援策は私案に過ぎないが、本町行政との連携や中長期的な支援策が実現することで、「人口減少」や「担い手・人手不足」の緩和に繋がる可能性を感じられた。

私が本養成塾入塾前に提出した「わが地域の活性化を考える」というテーマのレポートを読み返すと「きっかけは行政が仕掛け、展開は住民組織となる地域づくりが重要なのではないか」と綴っている。行政が支援策という仕掛けを打ち出し、おぐマルをはじめとした事業者や住民間での関わりを展開することができれば、マルチワーカーの本町へ対する評価もさらに前向きな方向へ変わるだろう。

縁があり本町にマルチワーカーとして移住された方々が、皆それぞれより良い形で楽しみながら暮らしていけるよう、そしてさらにマルチワーカーが地域活性化の一角を担うような本町の未来を願いたい。

<参考文献>

- ・(小国町 2022) 山形県小国町 (2022 年 10 月) 『町長の部屋』、小国町ホームページ、  
「<https://www.town.oguni.yamagata.jp/site/mayor/>」 (2023 年 12 月 15 日最終確認)
- ・山形県小国町 (2015 年 10 月) 『小国町人口ビジョン』
- ・山形県小国町 (2015 年 10 月) 『小国町地域創生総合戦略』
- ・(栗原・中島 2015) 栗原良樹、中島正裕 (2015 年 11 月) 『地域おこし協力隊事業における定住者のパーソナルネットワークに関する研究—新潟県十日町市を事例として—』、農村計画学会誌 34 巻論文特集号、  
「[https://www.jstage.jst.go.jp/article/arp/34/Special\\_Issue/34\\_213/\\_pdf](https://www.jstage.jst.go.jp/article/arp/34/Special_Issue/34_213/_pdf)」  
(2023 年 12 月 15 日最終確認)
- ・おぐにマルチワーク事業協同組合ホームページ「<https://ogumaru.jp/>」  
(最終確認 2023 年 12 月 15 日)