
移住促進政策の現状と課題

—地域おこし協力隊制度の可能性と活用促進に向けて—

2019年3月

公益財団法人 東北活性化研究センター

目 次

はじめに	1
要旨	3
第1章 移住促進政策と地域おこし協力隊制度	5
1. 東北圏の人口推移と移住促進政策の変遷	5
(1) 東北圏における人口の推移	5
(2) これまでの移住促進政策	8
(3) 地域おこし協力隊制度の概要	10
2. 地域おこし協力隊制度の現状	13
(1) 地域おこし協力隊制度の実施状況	13
(2) 東北圏における地域おこし協力隊制度実施市町村の特徴	17
(3) 地域おこし協力隊制度の運用を巡る諸相	21
第2章 地域おこし協力隊制度の実態と課題(アンケート調査)	28
1. 市町村向けアンケート調査	28
(1) 調査概要	28
(2) アンケート集計結果	29
2. 県向けアンケート調査	54
(1) 調査概要	54
(2) アンケート集計結果	55
3. 地域おこし協力隊員向けアンケート調査	58
(1) 調査概要	58
(2) アンケート集計結果	59
(3) 活躍する地域おこし協力隊7名の姿	84
第3章 地域おこし協力隊制度活用 of 取組み(事例調査)	99
1. 調査概要	99
2. 東北圏の事例	101
(1) 青森県弘前市	101
(2) 岩手県遠野市	104
(3) 山形県川西町	107
3. 全国 of 事例	111
(1) 山梨県富士吉田市	111
(2) 兵庫県朝来市	114
(3) 奈良県(南部・東部地域)	118
第4章 東北圏における地域おこし協力隊制度 of 活用方策	122
1. アンケート調査から得られた示唆	122
(1) 自治体向けアンケート調査	122
(2) 隊員向けアンケート調査	125
2. 事例調査から得られた示唆	127
3. 地域おこし協力隊制度を活用した定住促進に向けて	135
(1) 地域おこし協力隊員 of 定住検討・決定プロセスと定住に向けた課題	135
(2) 定住促進に向けた地域おこし協力隊制度活用への提案	138
おわりに	142

はじめに

1. 調査研究の目的

少子高齢化と人口減少の進展を背景に大都市から地方へ人の流れを変えるべく、多くの自治体で地域の特色を活かした移住・定住促進への取組みがなされている。これまで当センターにおいては、2015年から継続して若者の移住・定住に関する調査¹を実施してきた。

こうした中、近年、都市の若者が地方へ移り住み地域活性化に取り組む「地域おこし協力隊制度」が注目されている。現在、隊員は全国で4,830名、東北圏（東北6県および新潟県、以下同様）においても739名（2017年度）となっている。外部人材の視点を活かした様々な活動によって地域に活力が生み出され、さらに約半数近くが任期終了後も地域に定住しているといった成果を挙げている。

今後さらなる展開が見込まれる中、自治体における運用実態と地域おこし協力隊の様々な成果との関係性は明らかとなっておらず、自治体関係者が制度運用状況を比較検討する情報が十分でなかった様子が窺える。

本調査は、自治体による同制度の円滑な運用を促すとともに、移住・定住者の獲得と地域の活力向上につなげることを目的とし、東北における「地域おこし協力隊制度」について移住・定住という観点から現状や課題を整理し、同制度を活用した移住・定住促進策の提案を目指すものである。

2. 調査研究の内容

東北圏の自治体および地域おこし協力隊員（任期終了者含む）の同制度の運用状況の現状や課題を定量的に把握するとともに、先進的な取組みを行う自治体を対象に実態調査で運用の実態と課題について探った。それらの成果をふまえて、同制度の可能性と移住・定住に結びつくような効果的な活用方策について検討した。

3. 調査研究の体制

本調査は、当センターが三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社に委託して実施したものである。

¹ 2015年度「若者の移住・定住促進」（東北圏社会経済白書第Ⅱ部）、2016年度「若年層の田園回帰事例に学ぶ農山村再興方策」、2017年度「地方創生における職と住のあり方調査」を実施した。詳細は当センターのウェブサイトに掲載されている。（参照 URL:<https://www.kasseiken.jp/business/investigation/>）

4. 調査の方法

調査対象、目的、方法は以下の通りである。

調査	対象	目的	手法・件数	実施期間
アンケート調査	257 市町村	導入状況や課題の把握	専用ウェブサイト 124/257 件	8/6~8/24
	7 県	支援状況や課題の把握	郵送 FAX 6/7 県	8/24~9/21
	隊員（任期終了含む）	任期中、任期後の状況と移住・定住や起業・就業に関する意識の把握	専用ウェブサイト 113 件(現役 107 件、OB・OG6 件)	8/6~8/24
ヒアリング調査	一定の受入実績を有し、その体制に特徴がある市町村	運用状況や課題、活用方策の把握	訪問調査 東北圏および域外の 6 自治体	随時

5. 謝辞

本報告書を作成するにあたり、多くの方々からご協力を頂戴いたしました。

徳島大学総合科学部地域計画学研究室 田口太郎准教授、弘前大学大学院地域社会研究科 平井太郎准教授には政策の動向や先進的な事例など、貴重なご示唆を賜りました。

東北圏の自治体職員、地域おこし協力隊および OB・OG の皆さまには貴重なご意見とご協力を賜りました。

朝来市役所総合政策課係長 中嶋大介様、同市長公室総合政策課主任 楠佑介様、奈良県地域振興部奥大和移住・交流推進室室長補佐 米田学様、同南部東部振興課課長補佐 林増寿夫様、富士吉田市まちづくり部まちづくり戦略課主任 勝俣浩太様、川西町まちづくり課定住促進主査 齊藤敏明様、弘前市経営戦略部ひろさき未来戦略研究センター人口減少対策担当主事兼政策研究員 肥後義和様、同相馬総合支所総務課地域振興係 佐々木絵里様、同岩木総合支所総務課地域振興係主査 佐藤和広様、遠野市産業部六次産業室主任 菊池陽一朗様、(株)Next Commons ディレクター 多田陽香様には貴重な情報とご協力を賜りました（ヒアリング実施順、職位は調査時点）。

カメラマン兼地方紙記者（弘前市 OB）米山竜一様、(株)遠野醸造代表取締役兼醸造責任者（遠野市）太田睦様、(株)花山サンゼット代表取締役（栗原市 OB）阿部幹司様、移住コンシェルジュ（鹿角市）菅原由紀子様、茅葺職人（川西町 OB）柚木大祐様、建築家（大玉村）佐藤研吾様、妻有ビール(株)代表取締役（十日町市 OG）高木千歩様、地域おこし協力隊の皆さまには貴重な情報と温かいご協力を賜りました（報告書掲載順）。

ここに記して深く感謝申し上げます。

要旨

1. 移住促進政策と地域おこし協力隊制度

近年の若者の移住定住に関わる政策の特徴は過疎地域に若者などの地域外人材を積極的に誘致するものであり、その中でも地域おこし協力隊は任期を終えた隊員の半数超が同じ地域に定住する結果が示されており、同制度への期待が高まっている。

2009年の制度創設以来、導入自治体および隊員数が増加し、東北圏において制度導入実績のある自治体の割合は61.1%（157自治体）、隊員数は736名となっている。しかし、累積隊員数の最大が150名の自治体があるなど自治体間でバラつきがあり、制度運用ノウハウに差が生まれていることが推測される。制度実施の地理的特徴は、受入実績のない自治体は県庁所在地周辺のほか、都市地域に多い。人口規模別にみると人口規模が大きくなるほど導入する傾向が見られるが、5千人未満の小さい自治体でも積極的な導入も見られる。

2. 地域おこし協力隊制度の実態と課題

【257市町村を対象にしたアンケート調査】

約7割が制度を導入しており、1市町村あたりの募集および応募、受入人数はそれぞれ3名、5名、2名前後となっているが、年々応募および受入人数が減少傾向にある。特に、人口5千人未満の市町村での募集人数に対する定員割れは応募が6割、受入が9割となっており、小規模自治体において隊員募集および確保は難しい状況にある。

隊員の特性について、前住地は1都3県が約6割を占める中、人口規模が小さい市町村は前住地を東北圏とする特徴がある。活動を終えた隊員の同一自治体内の定住率は約4割となり、一定の定住効果がもたらされている。

具体的な制度運用については、各市町村の導入の狙いに応じて行われている。募集採用において、隊員とのミスマッチを回避するため、事前に相談の場を設けることが重視されている。任期中の支援については、日常生活や活動への支援と比べて任期終了後の定住や将来のキャリア形成といった任期後に向けた支援は少ない。隊員の将来を見据えたスキルアップやキャリア形成という視点で任期中から支援することが、隊員の任期終了後の定住や起業の後押しとなる。

なお、導入実績のない市町村は地域ニーズがないことや導入検討のための人的余力がないことを理由として挙げており、導入の判断は市町村の戦略や方針により様々に異なる。

【地域おこし協力隊員（OB・OG含む）を対象にしたアンケート調査】

着任先市町村との関わりは居住経験（県も含む）や訪問経験などであり、東北圏の認知度向上や来訪促進が応募の契機となる可能性は高い。応募の決め手は、募集内容が自身のスキルに合っていたこととする隊員が約半数を占めている。また、就労経験を有する30～40代の隊員が多く、雇用形態や報酬・福利厚生などの採用条件も重視されている。約6割は活動内容に満足しており、満足度が高いほど任期後の定住を希望する傾向が見られる。しかしながら、実際の定住に向けては任期終了後の収入の確保を懸念する隊員は多い。

3. 地域おこし協力隊制度活用の取組み

東北圏および域外の 6 自治体に実施した事例調査によると、導入経緯は地域外人材のノウハウやアイデアを通じた地域活性化や地域課題解決への期待となっている。その他、地域産業の担い手の確保や起業家育成を目的としていた（遠野市、川西町）。活動内容は地域特性や地域課題に応じて様々であるが、市町村が制度運用の実績を重ねながら隊員の任期後の起業や定住のみならずスキルや経験の蓄積に配慮した内容に深化させている。募集・審査方法では、自治体だけでなく地域内の関係者が主体的に関与する仕組みが構築され、連携する組織の独自チャネルを活かしたターゲット候補者への訴求（遠野市、奈良県）、学連携による若者など潜在的人材の確保（富士吉田市）などの取組みも見られた。任期中の活動支援としては、支援する人材や組織の厚みが増しており、拡充された支援体制のもとで隊員が充実して活動できるよう柔軟な支援が行われていた。

任期後を見据えた支援としては、任期中のキャリア形成が促されるような仕組みが整備されている（川西町、朝来市）。支援体制の拡充は隊員の活動への充足感を高め、任期終了後も当該地域に定住し活躍したいという意欲につながるとともに、定住の実現に必要な仕事や住居、活動資金などの確保につながることも期待される。

4. 東北圏における地域おこし協力隊制度の活用方策

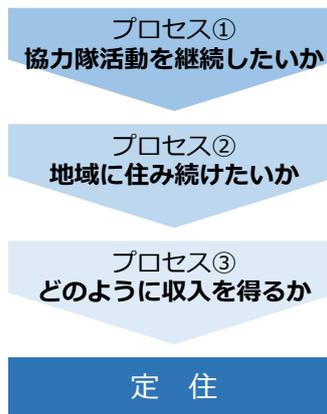
以上のアンケート調査および事例調査から隊員の定住検討・決定プロセスを右図のように整理した。

定住検討・決定プロセス①～③における隊員の意味決定には応募段階から直面する課題が影響を及ぼしている。それは「応募段階と任期開始後に感じる“ギャップ”」（①、②）と「任期終了後の生活基盤の確保」（③）である。これらが任期中に解消・払拭できない場合、隊員の希望は叶わず任期終了後の定住に結びつかない可能性がある。

以上をふまえ、定住促進に向けた地域おこし協力隊制度活用の方策として、

- ①多様な主体が関わるネットワークの構築および拡充、
- ②任期終了後に結びつく事業性の高い活動内容の設定、を提案した。

着任後、時間の経過とともに変わる隊員の課題に対し、その都度適切な支援者が求められる。そのためには地域内外から支援者を募り、常にネットワークを拡充していくことが重要である。これまで隊員への支援は自治体や地域住民による地域活動支援が中心であったが、地元企業や金融機関、学術機関などが加わることで事業化支援も提供することが可能となる。多様な主体が関わるネットワークは事業性の高い活動内容の設計はもちろんのこと、活動の事業化をはじめ隊員が直面する様々な課題を解決し、その結果、隊員の定住に結びつくことが期待できる。自治体や地域住民とともに様々な主体が連携し、隊員が当該地域に住み続けて活躍できるような環境を整備していくことが必要である。



第1章 移住促進政策と地域おこし協力隊制度

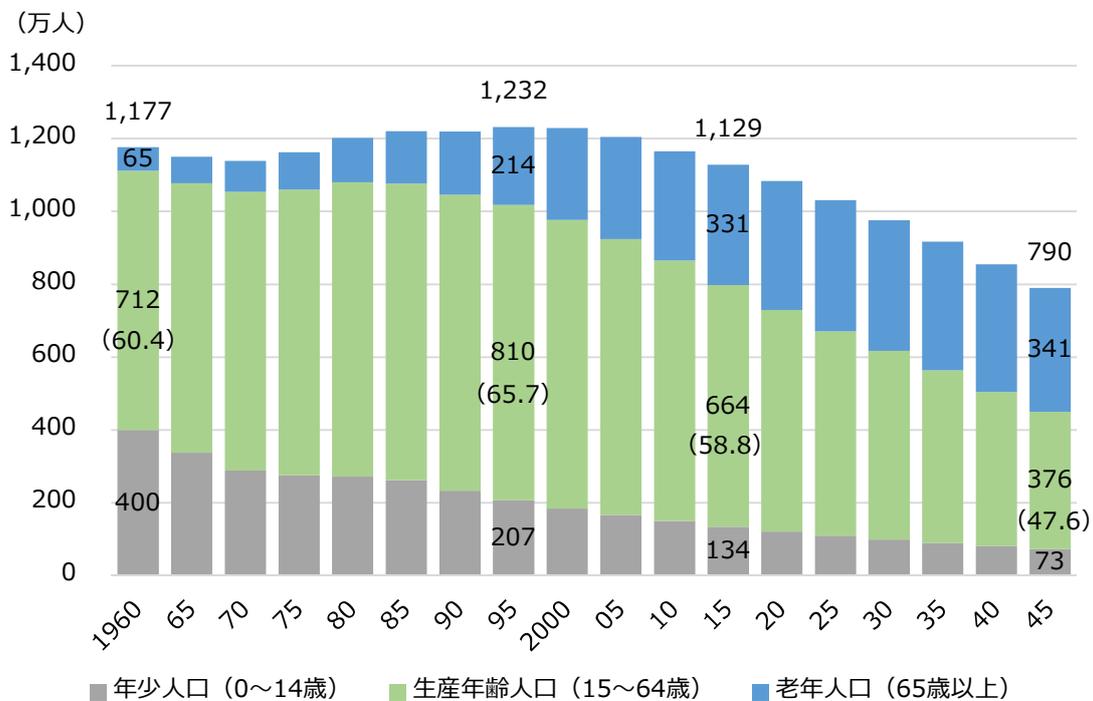
1. 東北圏の人口推移と移住促進政策の変遷

(1) 東北圏における人口の推移

① 長期人口推移

東北圏の人口は1995年の1,232万人をピークに減少しており、2015年は1,129万人となっている。人口減少が続く中、生産年齢人口（15～64歳）は2015年の664万人から2045年の376万人に減少（56.6%）し、人口に占める割合も58.8%から47.6%に減少する見込みである。

図表 1-1-1 東北圏における人口推移

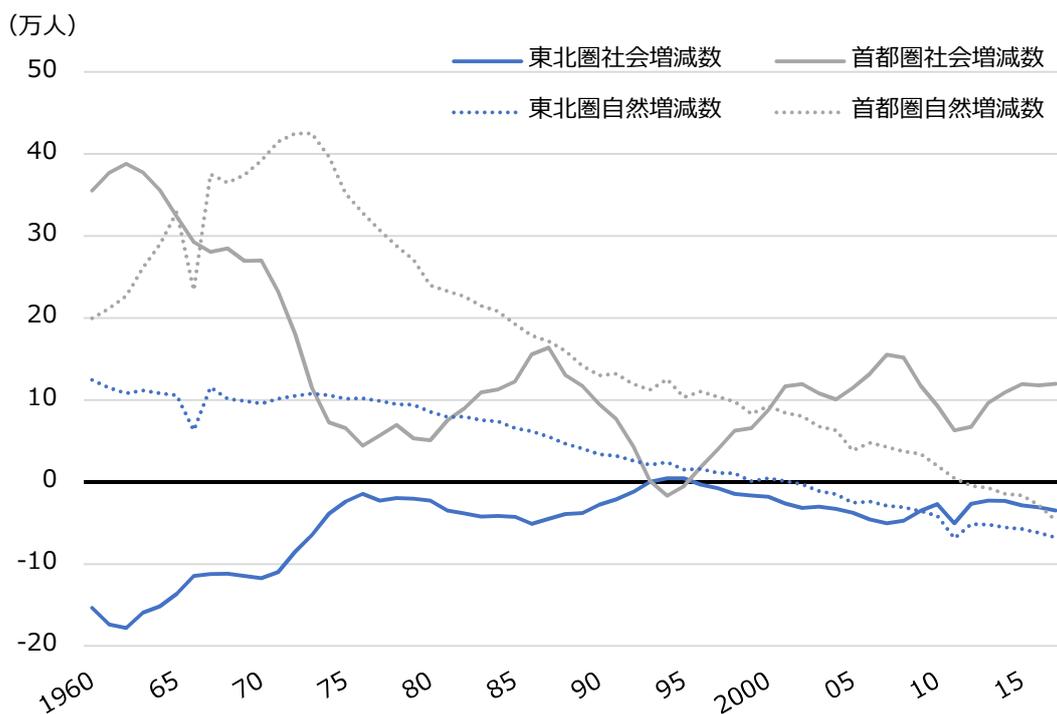


資料) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の都道府県別将来推計人口（平成30年推計）」より作成

②人口動態

東北圏の社会動態はほぼ一貫して転出者が転入者を上回る社会減であったが、その一方で、首都圏（1都3県）では社会増が続いている。自然動態については、出生者が死亡者を上回る自然増が続いていたが、その数は年々縮小し、東北圏では2001年から減少に転じている。

図表 1-1-2 東北圏および首都圏の人口動態

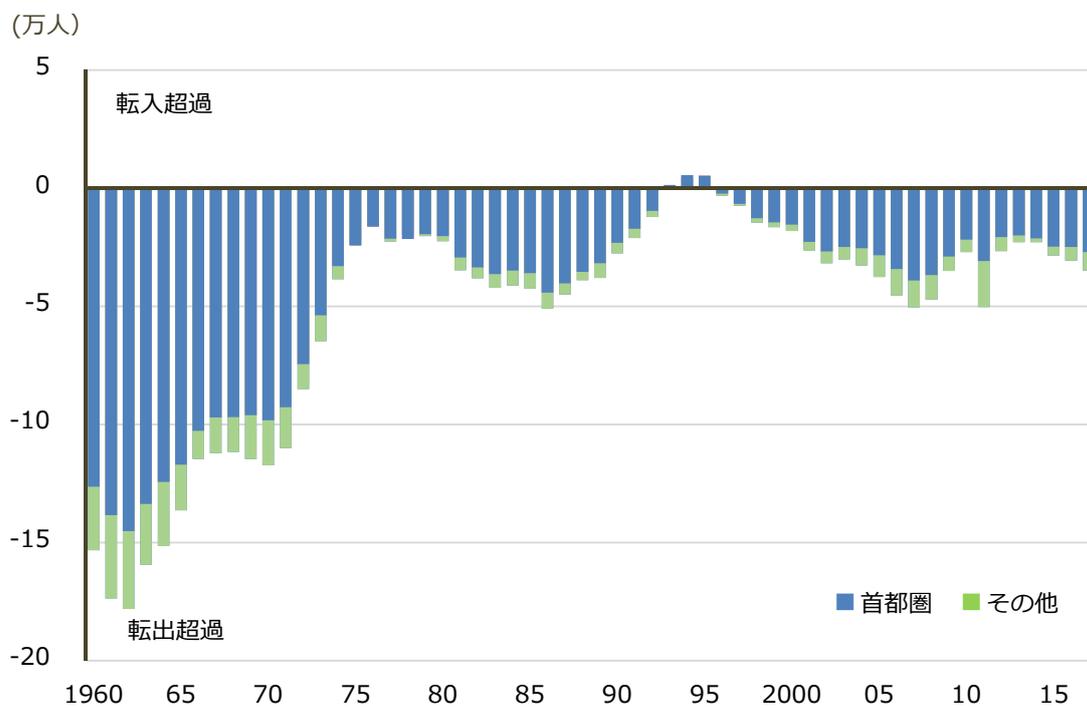


資料) 総務省「国勢調査」・「住民基本台帳人口要覧」、厚生労働省「人口動態調査」より作成

③東北圏の社会移動

東北圏からの社会移動（転出）は高度経済成長期にあった1962年の首都圏への人口流出をピークとし、その後も一貫して首都圏への人口流出が続いている。

図表 1-1-3 東北圏の社会移動



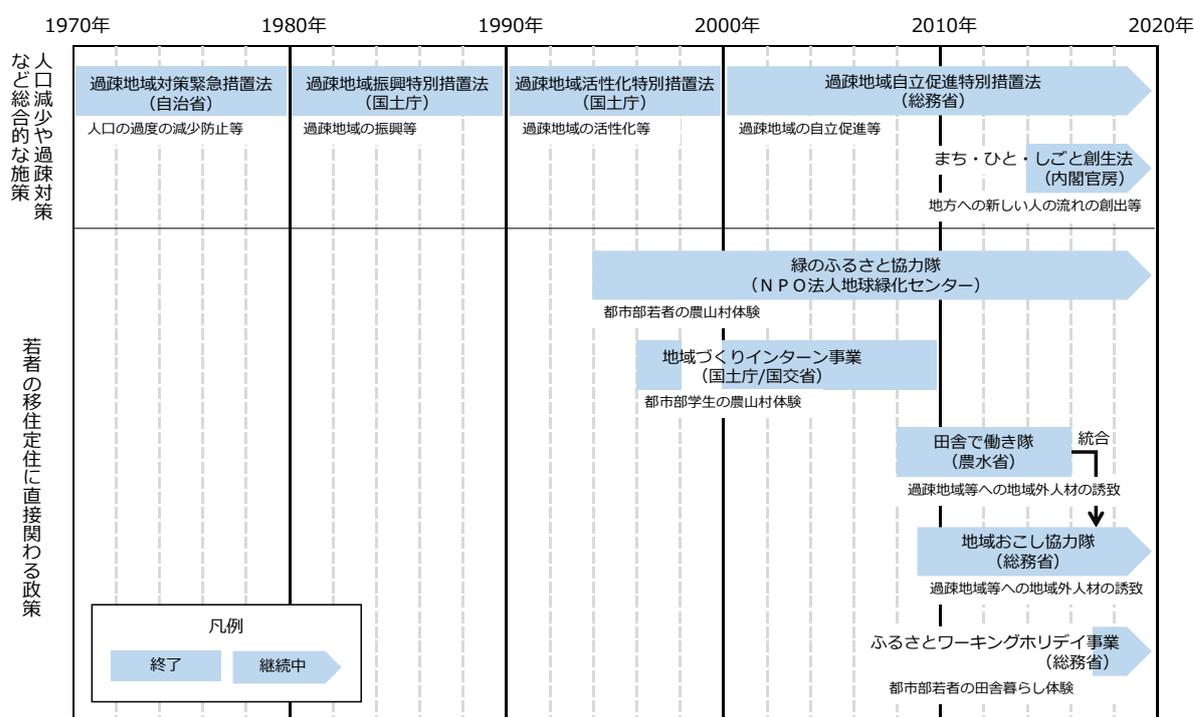
注) 2004年以降は日本人移動者数の数
資料) 総務省「住民基本台帳人口要覧」より作成

(2) これまでの移住促進政策

移住促進に関する政策は高度経済成長期における地方から三大都市圏への人口流出への過疎対策として取り組まれてきた。1970年の過疎地域対策緊急措置法から始まった4次の時限立法は2000年の過疎地域自立促進特別措置法まで施行され、産業振興や交通通信基盤・生産基盤の整備などの施策が展開されてきた。現在、失効期限が延長された過疎地域自立促進特別措置法は2010年の法改正により過疎対策事業債による支援をハード事業だけでなくUIターンを視野に入れた移住・交流事業などへのソフト事業にも対象が拡大された。2014年からは「まち・ひと・しごと創生法」が施行され、地方創生の柱の一つとして「地方への新しいひとの流れをつくる」が目標として打ち出され、国、都道府県、市町村による各種施策が展開され、移住促進政策が強化推進されている。

1990年頃からは若者を地方に送り込む政策が始まり、若者と農山漁村地域をむすぶ「緑のふるさと応援隊」や「地域づくりインターン事業」は地方における地域外人材の活用という点にも特徴がある。2000年後半からは国が本格的に主導して過疎地域に若者などの地域外人材を積極的に誘致する「地域おこし協力隊」などの政策（図表1-1-5）を実施している。

図表 1-1-4 対策の変遷



注) 代表的なものを記載

図表 1-1-5 地域サポート人材制度

	概要
地域おこし協力隊	<p>地方自治体が、3大都市圏をはじめとする都市圏から都市住民を受入れ、「地域おこし協力隊」として委嘱（概ね1年以上3年程度）</p> <p>住民票を異動させ、地域で生活し、地域協力活動に従事</p> <p>2017年度実績 997自治体（12道府県 985市町村）4,830名</p>
集落支援員	<p>地方自治体が地域の実情に詳しい人材かつ集落対策の推進に関してノウハウ・知見を有した人材を「集落支援員」として委嘱</p> <p>集落への「目配り」として、集落の状況把握、集落点検の実施、住民と住民、住民と市町村の間での話し合いの促進などを実施</p> <p>2017年度実績 303自治体（3府県 300市町村）専任1,195名、兼任3,320名</p>
復興支援員	<p>被災自治体（9県・227市町村）が被災地内外の人材を被災地のコミュニティの再構築のために「復興支援員」として委嘱（期間は概ね1年以上最長5年以下）</p> <p>被災地に居住して、被災者の見守りやケア、地域おこし活動の支援などの「復興に伴う地域協力活動」を実施</p> <p>2017年度実績 27団体（3県 24市町村）364名</p>
外部専門家	<p>市町村が地域力創造のための外部専門家（地域人材ネット登録者）を年度内に延べ10日以上、又は5回以上活用</p> <p>地域独自の魅力や価値を向上させる取組みを実施</p> <p>2018年度 登録者数 371人</p>
地域おこし企業人	<p>地方自治体が三大都市圏に所在する民間企業などの社員を6月以上3年以下の期間受け入れ</p> <p>そのノウハウや知見を活かし、地域独自の魅力や価値の向上などにつながる業務に従事</p> <p>2017年度実績 50市町村 57名</p>

資料) 総務省「地域おこし協力隊・集落支援員・復興支援員・外部専門家・地域おこし企業人」より作成

(3) 地域おこし協力隊制度の概要

①制度の概要

若者の移住定住に関わる政策の中でも「地域おこし協力隊」は、約半数近くが任期終了後も地域に定住しているといった総務省の報告もあり、移住促進策として高い成果を挙げている。

地域おこし協力隊制度は、定住自立圏構想の推進が謳われた「地域力創造プラン（鳩山プラン）～自然との「共生」を核として～」（2008年）の取組みの一つとして2009年に制度化された。人口減少や高齢化などの進行が著しい地方において、地域外の人材を積極的に誘致し、その定住・定着を図ることで、意欲ある都市住民のニーズに応えながら、地域力の維持・強化を図っていくことを目的としている。

人口減少や高齢化などの課題を抱える地方自治体が3大都市圏をはじめとする都市地域などの住民を受け入れ、一定期間居住させ、地域ブランドや地場製品の開発・販売・PRといった地域おこしの支援や地域住民の生活支援などの地域協力活動に従事してもらい、その地域への定住・定着を図る。総務省が財政支援や制度の円滑な運用を促す各種支援を実施しており、地方自治体に対して協力隊員の活動経費や募集経費、任期終了後の定着を見据えた起業への経費を特別交付税として支給することとなっている。

実際の運用については、各地方自治体が自主的・主体的に取り組むものとされ、制度の設計や事業展開の自由度が高く、具体的な活動などは隊員個々人の能力や適性および各地域の実状に応じて決定し、事業を展開することが可能となっている。

図表 1-1-6 地域おこし協力隊制度の概要

	内容
概 要	3大都市圏をはじめとする都市地域から過疎地域などへ生活の拠点を移した者（住民票の異動）を自治体が委嘱。1～3年の間で地域協力活動を行い、その後の定住・定着を図る
実 施 主 体	地方自治体
活 動 期 間	概ね1年以上3年※以下 ※ 3年を超える場合、特別交付税措置はされないが活動を続けることは可能
総務省の支援	① 活動に要する経費：隊員1人あたり上限400万円（報償費など200万円※、その他の経費200万円） ② 起業に要する経費：協力隊最終年次又は任期終了翌年に起業する者1人あたり上限100万円 ③ 募集に係る経費：1団体あたり上限200万円 ※ 1人あたり200万円を標準とし、スキルや経験、地理的条件などを考慮した上で、最大250万円まで支給可能。この場合、その他の経費分を活用することで対応（1人あたりの上限は400万円）

資料) 総務省「地域おこし協力隊の概要」より作成

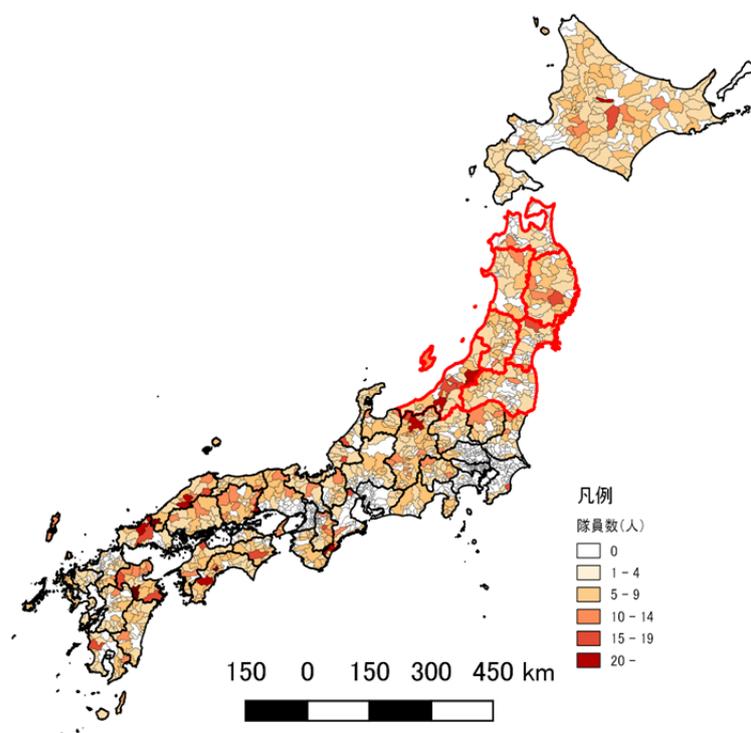
②地域おこし協力隊の活躍と期待

地域おこし協力隊制度は全国の自治体で実施されており、2017年度では997の自治体で4,840名の隊員が活躍している（図表1-1-7）。総務省の「平成29年度 地域おこし協力隊の定住状況等に係る調査結果」によれば、2017年3月31日までに任期終了した2,230人の隊員のうち、約6割の隊員が同じ地域に定住（「活動地と同一市町村内に定住（48%）」「活動地の近隣市町村内に定住（14%）」）している。また、同一地域内に定住した1075人の3割は起業しているという結果が示されており、移住促進策として一定の成果を挙げている。なお、各都道府県の定住率は図表1-1-8の通りである。

地域サポート人材導入策からは外部人材の視点を活かした様々な活動が生まれ、これまでにない新しい力で、地域に活力が生まれている。それらの成果は、移住した人数を示す「定住人口」や、観光のために地域を訪れる「交流人口」のみならず、広い意味で地域や地域住民と関わる「関係人口」という概念まで広がりを見せている。

導入策の中でも地域おこし協力隊制度への期待は高まっており、総務省による2017年の発表によれば、今後の見通しとして2024年度には8,000人へと隊員を増強することや、起業のみならず事業承継などへの助成（2018年7月「地域おこし協力隊推進要綱」改正）、また、「おためし地域おこし協力隊（仮称）」の創設などに取り組むとしている。

図表1-1-7 地域おこし協力隊の活躍先



資料) 総務省「地域おこし協力隊の活躍先（受入れ自治体一覧）（平成29年度）」より作成

2. 地域おこし協力隊制度の現状

(1) 地域おこし協力隊制度の実施状況

①全国および東北圏の実施状況

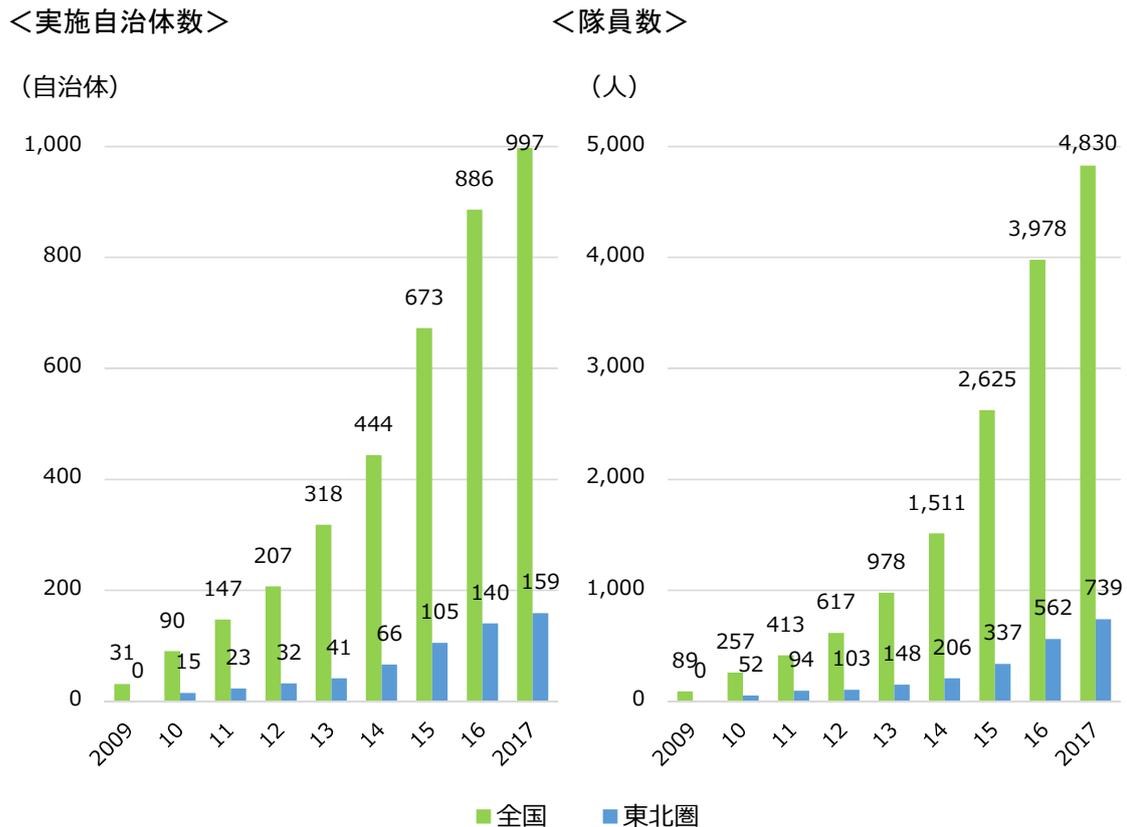
地域おこし協力隊制度は、制度が開始した2009年以降、制度の実施自治体数および隊員数とも増加基調にある。

全国の自治体（都道府県・市町村の合計）と東北圏における実施状況の推移をみると、次の通りとなっている。

まず、全国については、2009年度は31自治体で実施され、89名の隊員が採用された。以降、制度を実施している自治体数、隊員数とも一貫して増加基調にあり、2017年度は、997自治体において4,830人の隊員が活躍している。

一方、東北圏の状況について、自治体別の実施状況が公表されるようになった2010年度以降をみると、全国同様、実施自治体数および隊員数ともに増加基調にあり、2017年度には、159自治体において、736人の隊員が活躍している。

図表 1-2-1 地域おこし協力隊制度の実施状況(全国・東北圏)



注) 2009年度における自治体別実績は非公表

資料) 総務省 地域おこし協力隊ウェブサイト「取組状況「設置状況」」(各年)より作成

図表 1-2-2 地域おこし協力隊制度の実施状況(全国・東北圏)市町村・都道府県別内訳

年度	全国						東北圏					
	実施自治体数			隊員数(単位:人)			実施自治体数			隊員数(単位:人)		
	合計			合計			合計			合計		
		市町村	都道府県		市町村	都道府県		市町村	県		市町村	県
2009	31	30	1	89	-	-	-	-	-	-	-	-
2010	90	88	2	257	216	41	15	14	1	52	41	11
2011	147	144	3	413	369	44	23	22	1	94	75	19
2012	207	204	3	617	593	24	32	32	0	103	103	0
2013	318	314	4	978	947	31	41	41	0	148	148	0
2014	444	437	7	1,511	1,468	43	66	65	1	206	204	2
2015	673	664	9	2,625	2,591	34	105	104	1	337	335	2
2016	886	875	11	3,978	3,957	21	140	138	2	562	559	3
2017	997	985	12	4,830	4,804	26	159	157	2	739	736	3

注) 2009年度における自治体別実績は非公表

資料) 総務省 地域おこし協力隊ウェブサイト「取組状況「設置状況」(各年)より作成

次に、2017年度の全国と東北圏における全自治体に占める実施自治体の割合を整理すると次の通りとなっている。まず、全国では47都道府県1,724市町村のうち、それぞれ25.5%、57.1%にあたる12都道府県985市町村で実施されている。一方で、東北圏では7県257市町村のうち、それぞれ28.6%、61.1%にあたる2県157市町村で実施されている。全国には、大都市圏などの導入対象外自治体も存在するため一概に比較はできないが、東北圏の各自治体が導入に積極的に取り組んでいる様子が窺える。

図表 1-2-3 地域おこし協力隊制度の実施自治体数が全自治体に占める割合(全国・東北圏)

2017年度 実績	全国			東北圏		
	実施自治体数	全自治体数	導入率	実施自治体数	全自治体数	導入率
都道府県	12	47	25.5%	2	7	28.6%
市町村	985	1,724	57.1%	157	257	61.1%
合計	997	-	-	159	-	-

資料) 総務省「地域おこし協力隊の活躍先(受入れ自治体一覧)(平成29年度)」より作成

②東北圏での実施状況

前項で述べたように、東北圏では 257 市町村のうち 157 市町村が、2017 年度に地域おこし協力隊制度を実施している。ここでは、東北圏の市町村毎の受入状況を整理する。

【東北圏における市町村別の制度導入以降の継続状況】

市町村毎に、制度実施後の隊員採用の継続年を整理したものが次図表である。²

2010～2017 年度の間、実施実績のある市町村は 168 市町村となっており、東北圏全体の市町村数に対して 65.4%を占めている。

このうち、147 自治体は制度を実施し始めてから 2017 年度に至るまで、制度を継続している状況にある。一方、制度を実施したが、その後の継続性が確認できない市町村も 21 存在している。

なお、東北圏の全市町村の 34.6%にあたる 89 の自治体はこれまでに隊員の採用実績のない市町村である（募集を行っているが、採用に至っていない自治体を含む）。

図表 1-2-4 東北圏の市町村の地域おこし協力隊制度の継続状況
2010～2017 年度

開始年別	市町村	構成比
1) 開始後、毎年度継続して採用している市町村	147	57.2%
2010 年度～	9	
2011 年度～	4	
2012 年度～	8	
2013 年度～	16	
2014 年度～	17	
2015 年度～	35	
2016 年度～	31	
2017 年度	27	
2) 開始後、採用実績がない年度のある市町村	21	8.2%
2010 年度～	5	
2011 年度～	4	
2012 年度～	4	
2013 年度～	3	
2014 年度～	3	
2015 年度～	1	
2016 年度～	1	
隊員の採用実績のない市町村	89	34.6%
合計	257	100%

資料) 総務省 地域おこし協力隊ウェブサイト「取組状況「設置状況」」より作成

² 総務省の地域おこし協力隊ウェブサイト「取組状況「設置状況」」の毎年の制度実施自治体データから、市町村毎の隊員の採用状況をカウントした。

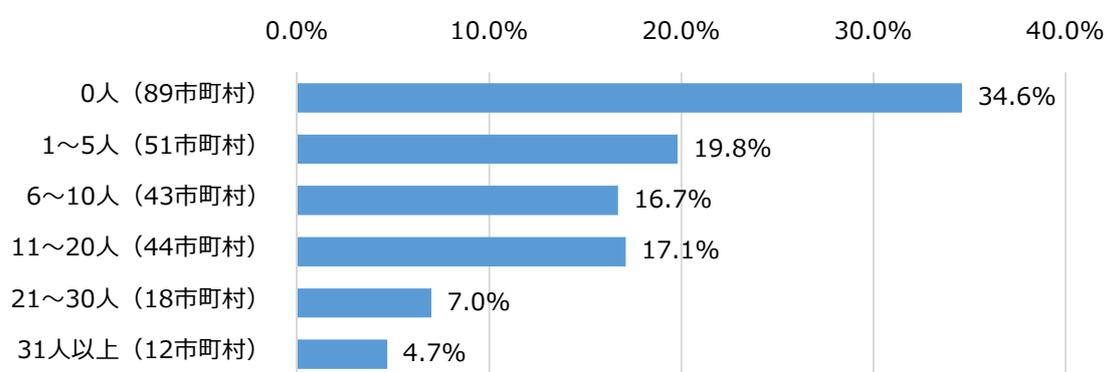
【東北圏における地域おこし協力隊員の受入人数（累計）別市町村数】

東北圏において地域おこし協力隊制度を実施している市町村について、2010～2017年度の間に受け入れた隊員の累計人数別に整理すると次図表の通りとなる。

最も多い区分は「1～5人」で51市町村（19.8%）であるが、おおよそ、未導入自治体が3割、10人未満が3割、それ以上が3割といった構成となっている。

中でも、「31人以上」の隊員を受け入れている市町村は、全体の4.7%にあたる12市町村であり、特に制度活用に積極的な様子が窺える。

図表 1-2-5 東北圏における地域おこし協力隊員の受入人数（累計）別市町村数(n=257)



注) 2010～2017年度の間に受け入れた隊員数の合計

資料) 総務省地域おこし協力隊ウェブサイト「取組状況」「設置状況」(各年)より作成

(2) 東北圏における地域おこし協力隊制度実施市町村の特徴

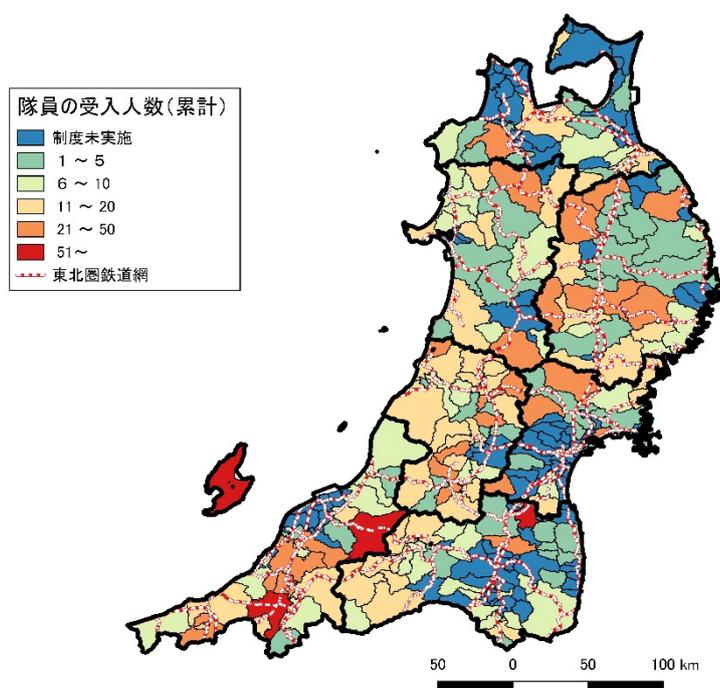
① 制度実施市町村の地理的分布

【制度実施状況と市町村別受入隊員の累計人数】

2010～2017年度の間に、地域おこし協力隊制度を実施したことのある市町村について、受け入れた隊員の累計人数別の分布状況を示すと次図表の通りとなる。

隊員の累計人数の多い市町村は、新潟県全域ほか、東北6県の内陸部などへの分布が見られる。未実施市町村は、仙台市や新潟市などをはじめとする県庁所在地周辺や鉄道の結節点など利便性の高い都市地域近傍に多く見られる。またその一方で、半島部や沿岸部・内陸部の交通利便性の低い地域にも分布していることがわかる。

図表 1-2-6 地域おこし協力制度の受入人数と地理的分布(2010～2017年度)



注) 2010～2017年度の間に、地域おこし協力隊制度を実施した事がある市町村の受入隊員数を合計
資料) 総務省地域おこし協力隊ウェブサイト「取組状況」「設置状況」(各年)、国土数値情報 鉄道データより作成

【受入隊員数の多い市町村】

東北圏における地域おこし協力隊員数の受入実績の上位市町村を示す。

受入隊員数が最も多い市町村は、新潟県の十日町市で、8年間で151名、年平均で毎年15人以上の隊員が活動していることになる。また、新潟県佐渡市が87名、福島県伊達市が71名、新潟県阿賀町が52名とこれに続いている。

制度創設から9年が経過している中で、地域おこし協力隊を積極的に導入した市町村と導入経験が少ない市町村では、受入人数に差も生じており、受入市町村が持つ隊員運用ノウハウについても差が生まれていることが推察される。

図表 1-2-7 東北圏における地域おこし協力隊員の受入実績上位市町村

市町村名	人口総数	高齢化率	隊員累計人数									
			合計	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	
新潟県十日町市	54,917	36.0	151	15	21	18	19	21	19	18	20	
新潟県佐渡市	57,255	40.3	87	0	0	4	12	16	22	20	13	
福島県伊達市	62,400	32.5	71	4	6	15	12	11	8	8	7	
新潟県阿賀町	11,680	45.3	52	0	0	0	0	2	9	19	22	
山形県川西町	15,751	33.9	49	0	2	5	5	6	7	11	13	
宮城県加美町	23,743	33.0	38	2	3	3	3	4	7	7	9	
新潟県小千谷市	36,498	32.3	35	0	0	0	4	7	6	9	9	
山形県村山市	24,684	35.0	35	4	6	6	5	5	2	4	3	
山形県遊佐町	14,207	37.2	34	3	3	4	3	4	4	7	6	
新潟県三条市	99,192	29.8	33	0	0	0	0	0	4	11	18	
新潟県粟島浦村	370	40.5	33	2	2	2	2	5	3	4	13	
秋田県大館市	74,175	35.9	31	2	4	4	3	0	2	6	10	
岩手県西和賀町	5,880	46.9	29	0	2	2	2	2	9	5	7	
宮城県栗原市	69,906	36.2	28	0	0	0	0	1	3	9	15	
岩手県遠野市	28,062	37.4	28	0	0	0	0	0	2	11	15	
岩手県花巻市	97,702	32.1	27	0	0	0	0	0	5	12	10	
宮城県七ヶ宿町	1,461	46.1	27	0	0	0	1	6	8	6	6	
新潟県長岡市	275,133	28.9	26	0	0	0	0	0	0	10	16	
秋田県湯沢市	46,613	35.8	26	0	0	0	6	5	3	6	6	
岩手県久慈市	35,642	29.6	26	0	0	0	0	0	7	11	8	
岩手県八幡平市	26,355	36.2	25	0	0	0	1	5	6	7	6	
宮城県東松島市	39,503	26.2	23	0	0	0	0	0	0	10	13	
岩手県二戸市	27,611	33.3	23	0	0	2	2	2	2	6	9	
山形県長井市	27,757	32.9	23	0	0	0	0	5	6	7	5	
新潟県妙高市	33,199	33.9	22	0	0	0	4	4	4	6	4	
山形県最上町	8,902	34.6	22	1	1	1	4	3	5	3	4	
青森県弘前市	177,411	29.4	21	0	0	0	0	0	2	7	12	
福島県二本松市	58,162	30.2	21	0	0	0	0	2	3	6	10	
山形県朝日町	7,119	39.4	21	1	1	1	4	2	3	5	4	
山形県舟形町	5,631	36.4	21	0	0	3	3	4	4	4	3	

資料) 総務省地域おこし協力隊ウェブサイト「取組状況」「設置状況」(各年)、総務省「平成27年国勢調査報告」より作成

②市町村の制度実施および受入隊員数に関する要素

【制度実施状況と市町村人口】

東北圏の市町村における地域おこし協力隊員の受入状況と人口規模との関係を示す。

実施実績のある市町村の割合は、「1 万以上 1.5 万未満」をボトムに人口規模が大きいほど高くなる傾向が見られる。「5 千未満」の市町村では、実施割合が 67.6%となっている。

一方、隊員の受入人数は、人口規模に関わらず多い市町村とそうでない市町村が混在している。

図表 1-2-8 地域おこし協力隊の実施状況と市町村の人口規模との関係(2010～2017 年度)

市町村人口の区分	東北圏の市町村数合計	実施市町村		未実施市町村		市町村あたり隊員数(人)
		実数	構成比	実数	構成比	
10 万人以上	20	17	85.0%	3	15.0%	8.1
5 万以上 10 万未満	35	26	74.3%	9	25.7%	17.2
3 万以上 5 万未満	35	23	65.7%	12	34.3%	8.6
1.5 万以上 3 万未満	43	29	67.4%	14	32.6%	9.3
1 万以上 1.5 万未満	32	17	53.1%	15	46.9%	5.4
5 千以上 1 万未満	51	30	58.8%	21	41.2%	5.8
5 千未満	37	25	67.6%	12	32.4%	7.0

注1) 2010～2017 年度の間に各市町村が受け入れた地域おこし協力隊員数を合計

注2) 平成 27 年国勢調査にて調査結果のない福島県の 4 市町村を除く

資料) 総務省地域おこし協力隊ウェブサイト「取組状況「設置状況」(各年)、総務省「平成 27 年国勢調査報告」より作成

【制度実施状況と高齢化率】

東北圏の市町村における地域おこし協力隊の受入状況と高齢化率との関係を示す。

高齢化率が 40%以上の市町村では、約 8 割に制度を実施した実績がある。高齢化率 30%未満の市町村は、都市部などが含まれるケースも多いことなどから、未実施の市町村や市町村あたりの受入人数が少ないといった傾向が見られる。

図表 1-2-9 地域おこし協力隊の実施状況と市町村の高齢化率との関係(2010～2017 年度)

高齢化率の区分	東北圏の市町村数合計	導入済みの市町村		未導入の市町村		市町村あたり隊員数(人)
		実数	構成比	実数	構成比	
40%以上	31	25	80.6%	6	19.4%	14.1
35%以上 40%未満	65	50	76.9%	15	23.1%	11.2
30%以上 35%未満	90	62	68.9%	28	31.1%	8.1
30%未満	67	30	44.8%	37	55.2%	4.3

注1) 2010～2017 年度の間に各市町村が受け入れた地域おこし協力隊員数を合計した

注2) 平成 27 年国勢調査にて調査結果のない福島県の 4 市町村を除く

資料) 総務省地域おこし協力隊ウェブサイト「取組状況「設置状況」(各年)、総務省「平成 27 年国勢調査報告」より作成

【制度実施状況と市町村面積】

東北圏の市町村における地域おこし協力隊の受入状況と市町村面積との関係を示す。

面積の大きい市町村であるほど、すでに地域おこし協力隊の活動実績がある傾向が確認された一方で、面積が 100 km²未満の市町村の場合、隊員の活動実績が存在する市町村は、約 29%にとどまっている。面積の大きな市町村の実績の高さは市町村内に地域おこしに係るフィールドを用意しやすいことが理由として想定される。

図表 1-2-10 地域おこし協力隊の実施状況と市町村面積との関係(2010～2017 年度)

面積の区分	東北圏の市町村数 合計	導入実績のある市町村		未導入の市町村	
		市町村数	構成比	市町村数	構成比
1,000 km ² 以上	8	8	100.0%	0	0.0%
500 km ² 以上 1,000 km ² 未満	42	38	90.5%	4	9.5%
300 km ² 以上 500 km ² 未満	38	32	84.2%	6	15.8%
200 km ² 以上 300 km ² 未満	50	38	76.0%	12	24.0%
100 km ² 以上 200 km ² 未満	49	32	65.3%	17	34.7%
100 km ² 未満	70	20	28.6%	50	71.4%

注1) 2010～2017 年度の間に、各市町村が受け入れた、地域おこし協力隊員数を合計した

注2) 平成 27 年国勢調査にて調査結果のない福島県の 4 市町村を除く

資料) 総務省地域おこし協力隊ウェブサイト「取組状況」「設置状況」(各年)、総務省「平成 27 年国勢調査報告」より作成

(3) 地域おこし協力隊制度の運用を巡る諸相

① 移住・交流推進機構にみる隊員募集の特性

地域おこし協力隊の採用にあたり、各自治体の募集活動は自治体や関連団体のウェブサイトや SNS を活用するほか、一般社団法人 移住・交流推進機構（以下、JOIN）のウェブサイトにて整備された地域おこし協力隊募集サイトに登録することが多い。このサイトは検索機能を整えていることから、制度に関心を持つ希望者がアクセスし、活動内容や採用条件などについて自治体横断的に比較検討を行うことが可能となっている。

ここでは、東北圏の自治体がどのような募集を行っているのか、活動内容や採用条件などを把握するため、JOIN における隊員募集サイトの掲載情報をもとにその特徴を整理する。分析対象は次の通りである。

図表 1-2-11 分析対象とした募集情報

対象サイト	JOIN の「隊員募集情報」サイト https://www.iju-join.jp/chiikiokoshi/
分析対象	2018 年 4 月に募集中であった東北圏全 85 自治体が掲載した 147 件の募集情報 注) 募集件数は自治体により様々で、複数の業務内容をまとめて 1 件とする自治体や特徴の異なる業務毎に複数の件数で募集を行う自治体も見られるが、ここでは自治体の募集件数単位で分析した。
分析項目	1)業務概要 2)雇用関係 3)募集対象・人数 4)勤務時間／雇用形態・期間 5)給与・賃金／待遇・福利厚生 6)審査方法

資料) 一般社団法人 移住・交流推進機構「地域おこし協力隊」ウェブサイトより MURC 作成

1) 業務概要

各自治体が想定している業務内容の特徴を把握するため、ここでは 3 つの観点で類型化を試み、147 件の業務内容を 5 つのタイプに整理した。

タイプ①～④は「経済産業活動を自ら担う活動か否か（たとえば、製造業や小売など、自ら地域産業の作り手・担い手となるのか、市町村役場や関連機関などで情報発信やプロモーションなどを間接的に担うか）」という視点と「活動のターゲットエリアが地域内か地域外か」という 2 点に着目した。

タイプ①「地域おこし総合型」は、地域住民などの地域内のために活動を行うものである。隊員は地域住民のサポートや地域行事への参加などを通じて、地域の魅力発見やこれによる活性化に関わる活動などを期待されている。業務内容も多岐にわたり、総合的な「まちおこし」「地域おこし」に取り組むことが想定されたと推察される。

タイプ②「観光・PR 型」は、タイプ①と同様、地域の魅力発見や活性化に資する取り組みなどを期待されている。ただし、業務内容は地域外への情報発信やプロモーション活動な

どを通じ、交流人口の増加などに寄与するような活性化を期待する側面が強いと考えられるものである。

タイプ③「第1次産業担い手型」は、地域内の経済産業の担い手として、主に農業などの第1次産業や伝統工芸に係る事業の後継者としてもものづくりに携わるなど、地域経済の担い手となることを期待されているものである。その業種に関する実績がなくとも、地域内の先人に指導を受けながら、当該地域の産業人材として成長し、定着も期待されていると推察される。

タイプ④「マーケティング・販売型」は、地域経済の担い手として製品販売やマーケティングなどの活動が期待されているものである。地域の名産品の販路拡大などが重視されており、活動を通じて外貨獲得など地域経済への直接的な貢献が期待されているといえる。

3点目の観点としてプロジェクトの固有性の高さに着目した。タイプ⑤「特化プロジェクト型」は隊員の技術やノウハウを活かして、プロジェクトを完遂することを求められている。たとえば、国家資格や学術的な知見による歴史的な地域資源の評価や市史編纂、あるいは語学や海外経験を活かした業務などである。社会人として培ったノウハウによる起業も期待されているケースもある。

それぞれの自治体の147件の募集資料について、上記をふまえて整理した。タイプ①～③についてはそれぞれ40件近いプロジェクトが募集されていたが、④はそれ以外と比べてやや少なめである。また、特定の技能や技術を活かした⑤は7件と限定的である。いずれも地域のために何か活動したいと考えている隊員候補・希望者にとっては、参加の門戸が開かれた状態であると考えられる。

図表 1-2-12 地域おこし協力隊業務内容類型化

	地域内向けの活動	地域外向けの活動
地域経済産業に間接的に関わりを求める業務	タイプ①:地域おこし総合型 41件	タイプ②:観光・PR型 41件
地域経済産業の直接的な担い手としての役割が期待される業務	タイプ③:第1次産業担い手型 37件	タイプ④ マーケティング・販売型 21件
専門性を求めるなどプロジェクトの固有性が高い業務	タイプ⑤特化プロジェクト型 7件	

2) 雇用関係

制度創設当初の既往文献や隊員向けアンケート調査などでは、隊員にとって募集段階での雇用関係が見えにくいとの指摘がなされたが、現時点での各自治体の募集サイトを見ると、すべての自治体が自治体と隊員との雇用関係を明記している。当該市町村が隊員を非常勤特別職として雇用するケースが過半を占める。その他、市から隊員個人に対して地域おこし協力隊員業務を「業務委託（委嘱）」するものや、市が地域内の団体や企業に地域おこし協力隊員支援業務を委託し、隊員とそれらの間で雇用契約が生じるものが存在する。

福島県のように初年度は県が採用し、2年目以降は当該市町村が雇用するといった途中で雇用関係が変わる場合もまれにある。

3) 募集対象・人数

募集自治体のほとんどが、「地域活性化の意欲のある方」「起業や定住意向を持つ方」といった希望者の意識を確認するための項目を示している。

また、対象年齢として概ね20歳以上で40～50歳を上限と設定する自治体が多い。なお、性別などの限定を行う例はない。

対象者の経歴や業務経験は不問であるケースが多いが、「当該地域に住んだことがない方」（伊達市）、「社会人経験がある方」（奥州市、石巻市）といった条件提示もまれにある。

また、業務内容に関連し、農業や集落での作業に従事する場合はコミュニケーション力などを、情報収集や情報発信業務などでは、ITスキルとしてパソコンやインターネット操作だけでなく、SNSの活用スキルなどが求められている。

一方、タイプ⑤に関連してごく一部だが、スポーツ分野の競技や指導経験、教職員経験の有無、海外とのビジネス交渉に必要な英語力、ウェブやシステム開発のスキルなども求められている。

4) 勤務時間／雇用形態・期間

勤務時間／雇用形態・期間についても、いずれの自治体も明記している。特に農業や漁業などの業務の場合、勤務時間は天候に左右されること、またイベントの企画運営などの業務の場合も、不規則な休日出勤など、土日祝日の出勤可能性および代休取得などについて記載されている。

青森県田子町、岩手県二戸市、宮城県石巻市、山形県鶴岡市・寒河江市、福島県昭和村・矢祭町・只見町などでは、フレックスタイム制を提示している。

兼業・副業について可とする自治体が多い。

5) 給与・賃金／待遇・福利厚生

過半が固定給である。また、給与・賃金額に関しては、制度の特徴からも大きな違いは発生しにくく横並びに近いといえる。こうした中で、岩手県田野畑村や福島県矢祭町では経験やスキル、勤務時間に応じた金額設定を行うとしている。また、山形県最上町は、1年目、2年目、3年目と昇給する方式をとっている。

待遇・福利厚生面では住居地としての空き家や寮、移動手段としての自動車、パソコンの貸与などについて示す自治体が過半を占める。また、各種スキルアップ研修などの機会があることをPRしている自治体もある。

6) 審査方法

多くの自治体が、履歴書（経歴や応募動機などを記したもの）での一次選考を経て、二次選考として面接審査をすすめている。

この中で岩手県岩手町、宮城県登米市、秋田県能代市、福島県下郷町などでは、二次面

接時に事業企画などのプレゼンテーションも行われている。

また、新潟県糸魚川市・五泉市や青森県黒石市などでは、面接にあわせて現地見学会を実施することも明記している。

7) その他特筆すべき募集時の取組み

岩手県花巻市では、自治体のホームページおよび JOIN サイト以外に、地域おこし協力隊員採用のための特設サイトを開設し募集を行い、市長や活躍する隊員のコメントなどを掲載している。そうした情報発信に加え、オンライン説明会や東京都内での採用説明会の実施、1泊2日の現地体験会も開催されており、応募者により具体的な活動イメージを伝えるための接点を数多く作っている。

また、新潟県三条市では、書類選考を通過した応募者に対して、1泊2日での生活体験を求めている。三条市の募集要項によれば、宿泊先は現役の隊員が暮らすシェアハウスとなっており、滞在を通じて、現役隊員や自治体との意見交換を行う機会が設けられることになっている。

②地域おこし協力隊制度運用への支援ツールや評価など

地域おこし協力隊制度は地域の創意工夫によって柔軟な取組みが行われているが、自治体の制度運用にあたっては、総務省や JOIN などの関連団体、都道府県などが様々な支援を提供している。また、その一方で隊員に回答を依頼した近年のアンケート調査などでは課題も挙げられている。

【制度導入・運用にあたっての支援ツール】

制度を所管する総務省が行っている支援は以下となっている。制度創設当初に「地域おこし協力隊 Q&A (2009年6月)」を提供し、制度導入・実施にあたってのポイントについて概説している。2015年には「地域おこし協力隊ビジネススタートアップモデル事業」、「地域おこし協力隊受入態勢・サポート態勢モデル事業」を実施した。前者は、隊員の定住・定着に向けて任期終了後の起業支援のあり方を探るため、青森県南部町、山梨県甲州市、長崎県壱岐市を対象にモデル的に起業支援を実施したものである。その後は「地域おこし協力隊ビジネスアワード」として発展し、隊員向けのビジネスコンペを開催し、支援を行っている。後者は、慣れない地域で隊員が円滑に活動を行えるような受入・サポート体制のあり方を探るため、モデルとなる3地域（青森県弘前市、兵庫県朝来市、和歌山県紀美野町）で、翌年は2地域（岡山県新庄村、熊本県菊池市）で受入態勢について調査、研究を実施したものである。いずれも成果を公表し、各自治体の制度運用に役立てられている。

さらに、2017年3月・5月に「地域おこし協力隊の受入に関する手引き」第一版・第二版を発行した。地域おこし協力隊を受け入れるにあたってのポイントをわかりやすく説明した上で、「ステージ1：地域おこし協力隊募集前」「ステージ2：地域おこし協力隊募集・採用時」「ステージ3：地域おこし協力隊活動開始～任期中」とステージをわけてチェックリストを提供している。

隊員向けとしては、「地域おこし協力隊サポートデスク」が設置され、隊員や隊員希望者、受入自治体の相談に隊員 OB が対応している。この他にも地域おこし協力隊員および集落支援員の初任者研修会や、地域おこし協力隊全国サミットなど、自治体担当者や隊員同士が集まる場を設け、スキルアップや参加者同士のネットワーク形成なども後押ししている。

次に JOIN では、全国の自治体が地域おこし協力隊を募集する際のポータルサイトとしての機能を果たしているだけでなく、特徴的な自治体取材するなど、より具体的に隊員希望者が活動をイメージできるような情報を提供している。また、自治体の外部人材の円滑な活用を促すため、2014年8月に「地域サポート人ネットワーク全国協議会」が作成した「『地域おこし協力隊』をはじめとした外部人材導入の運用に関するチェックリスト」を提供している。

地域おこし協力隊制度の実効性を高める観点では、広域自治体も支援ツールを提供している。たとえば、鳥取県では鳥根県中山間地域研究センターと連携し、ワークショップなどを通じて得た隊員の生の声を活かし、2012年に「地域おこし協力隊受入の七か条」をウェブサイトで公開した。行政の受入態勢、協力隊の配置、仕事内容のすり合せ、地域の主

体性、定住の見通しの共有などの七か条に対して、具体的な困り事を示し、隊員が直面した課題を解決し、さらに活躍するために、行政と地域、協力隊の各主体の役割と何を行う必要があるのかをまとめている。一方で、島根県中山間地域研究センターでは隊員向けに「地域おこし協力隊の先輩から後輩に伝えたい「心得集」」も提供している。

北海道は、地域おこし協力隊制度を導入する自治体が多い地域でもあるが、2016年3月に「地域おこし協力隊支援 市町村マニュアル」を作成している。マニュアルでは「制度の導入検討から設置要綱の作成」「協力隊の募集・採用」「内定通知から委嘱」「着任から任期終了まで」の各ステージの取組みや注意点をわかりやすく示している。また活動イメージが想起できるような事例として、5市町の隊員と自治体担当者の取組みを紹介している。その他、面接のチェックシートや隊員サポートのためのワークシートなども公開し、市町村の取組みを支援している。

【隊員から見た地域おこし協力隊制度に対する評価および課題】

一般社団法人村落は、2011年5月に第1・2期生の地域おこし協力隊の横のネットワークを経て設立された組織であり、隊員のサポートに取り組むほか、Facebookに隊員経験者の失敗体験談「地域おこし協力隊「失敗の本質」」を公開している。また、社会価値見える化研究所は、地域おこし協力隊プロジェクトとして、ウェブサイト「ミエルカ・VOICE」を運営、地域おこし協力隊の隊員や自治体へのアンケートや直接取材を通じて浮き彫りになった課題を共有している。

先述の通り、自治体に対しては募集や運用にあたって多様な支援ツールなどが提供されているものの、隊員へのアンケート調査などでは下記のような課題も指摘されている。

図表 1-2-13 隊員向けの既往アンケート結果まとめ

	隊員向けアンケートからみた地域おこし協力隊制度への意見
採用目的	<ul style="list-style-type: none"> 自治体の目標は（活性化ではなく）人口増加に思える／目的が、人員不足の解消や補助金目当てと感ずることが多い①② 採用する側に、隊員を採用するという目的を感じない② 現場のニーズがないにもかかわらず、隊員の採用が行われている①
採用前の情報提供	<ul style="list-style-type: none"> 応募前に調べても役立たない情報が多い② 採用プロセスに、活動団体や地元の人が関与していない① 市町村の受入態勢が整っていない①
人脈形成	<ul style="list-style-type: none"> 着任時に、地元関係団体への隊員紹介がない。ネットワークが形成できずその後の協力が得にくい① 地元の協力が重要だが、隊員との関わり・関与を嫌う地域住民も多い② 地域側から「地域に染まる」ことを強要される印象がある②
活動開始	<ul style="list-style-type: none"> 活動内容が募集段階と異なる② 都心からくる隊員への過度な期待を感じてしまう①
活動改善	<ul style="list-style-type: none"> 変化が好まれずに業務内容が変わらない① 役場での勤務が続き、業務内容に変化が起こらない① 役場のルーチンワークに組み込まれていると感じる① 業務・ミッションが明確でない／隊員に求める役割を明確化できていない①② 雑用ばかりで自分のやりたいことができず活動を辛く感じる② 役場の中での勤務の場合、人脈が広がらない①
人脈形成	<ul style="list-style-type: none"> 隊員配置が分散されており、孤立しがちである① 地元の複雑な人間関係に悩みを感じる隊員が一定数存在②
仕組みやルール	<ul style="list-style-type: none"> 隊員制度運営に関する諸ルールが明文化されていない市町村が多い① 活動開始後に残業不可と聞かされた。処遇に関し応募時に知らなかった事が発生している② 活動費の不自由・申請が煩雑① 自由に使用できる費用が少ない／活動実績と費用が見合わない① 予算を積極的に隊員に開示する市町村が少ない①
任期終了後のキャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> 副業や活動経費使用が不自由。あるいは、副業できないと将来的な起業につながらない① 地域に生き残れるような、ミッションの設定を希望する② 将来的な起業を含めて定住を想定する場合、3年という期間は短い②
定住・定着	<ul style="list-style-type: none"> 定住に対するプレッシャーが無意識のうちに隊員にかかる① 使い捨て人材という側面も強く感じる②
定住・定着に向けた就業・起業などの準備	<ul style="list-style-type: none"> 将来的な起業につながる活動ができない① 退任後の仕事が決まっている現役隊員が約2割と少ない② 任期中に起業する場合、アルバイトなどと兼業になるケースも有②

注) ①村落 LPP、②VOICE より

資料) 村落 LPP Facebook「地域おこし協力隊「失敗の本質」、社会価値見える化研究所 VOICE「2017 地域おこし協力隊アンケート」より作成

第2章 地域おこし協力隊制度の実態と課題（アンケート調査）

1. 市町村向けアンケート調査

（1）調査概要

東北圏における市町村の地域おこし協力隊の導入状況や受入体制、支援体制を明らかにすることを目的として実施した。

図表 2-1-1 市町村向けアンケート調査概要

タイトル	地域おこし協力隊制度の活用と定住に関する調査
発送日	2018/8/3
回収期間	2018/8/6~2018/8/24
実施対象	東北圏の全 257 市町村
実施方法	<p>【郵送による調査協力依頼、専用ウェブサイトでの調査票配付】</p> <ul style="list-style-type: none"> 各自治体のウェブサイトなどから地域おこし協力隊制度の所管部署を確認し、調査協力依頼状と調査票のダウンロード URL 資料を郵送した。 制度未導入などで所管先が不明な場合、地域振興・移住政策の所管部署を送付先とした。 調査票は、専用のウェブサイトからダウンロードできるよう設計を行った。回答ファイルは Excel 上で提供し、回収は指定アドレスへのファイル返信とした。
調査項目	<p>I. 地域おこし協力隊の導入状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域おこし協力隊の募集・受入実績 受入実績の内訳 副業・兼業の可否 <p>II. 地域おこし協力隊の導入の狙いや活動内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> 募集経験のある業務内容 地域おこし協力隊の導入の目的やねらい・ゴール <p>III. 地域おこし協力隊の受入準備や審査方法について</p> <ul style="list-style-type: none"> 相談の場の提供状況 隊員採用の審査方法 <p>IV. 任期中の支援体制について</p> <ul style="list-style-type: none"> 日常生活や業務活動への支援・役割分担 隊員のキャリア形成や任期終了後の定住などに向けた支援に関する役割分担・実施時期 定住を促していくために重要と思われる支援 <p>V. 地域おこし協力隊制度の活用促進に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> 制度の運用スキル向上に向けた取組み 隊員を募集したことがない理由 協力隊以外の派遣制度の活用有無 移住定住に向けた取組みの概況 任期終了後の定着促進に向けての課題・移住政策との連携による効果
回収件数	124 件

(2) アンケート集計結果

①制度の導入状況

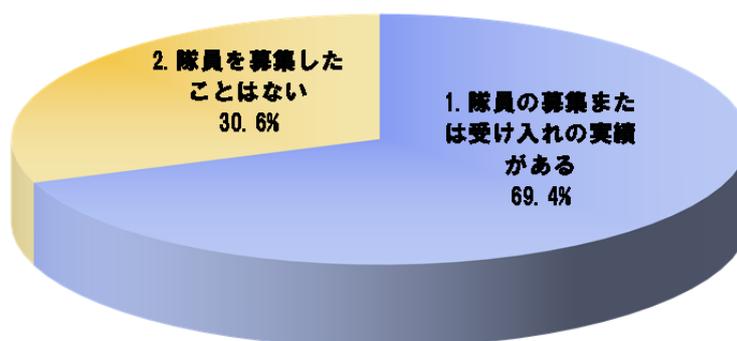
1) 募集・受入実績

地域おこし協力隊の隊員募集・受入実績については、「隊員の募集または受け入れの実績がある」の割合が 69.4%、「隊員を募集したことはない」の割合が 30.6%となっている。

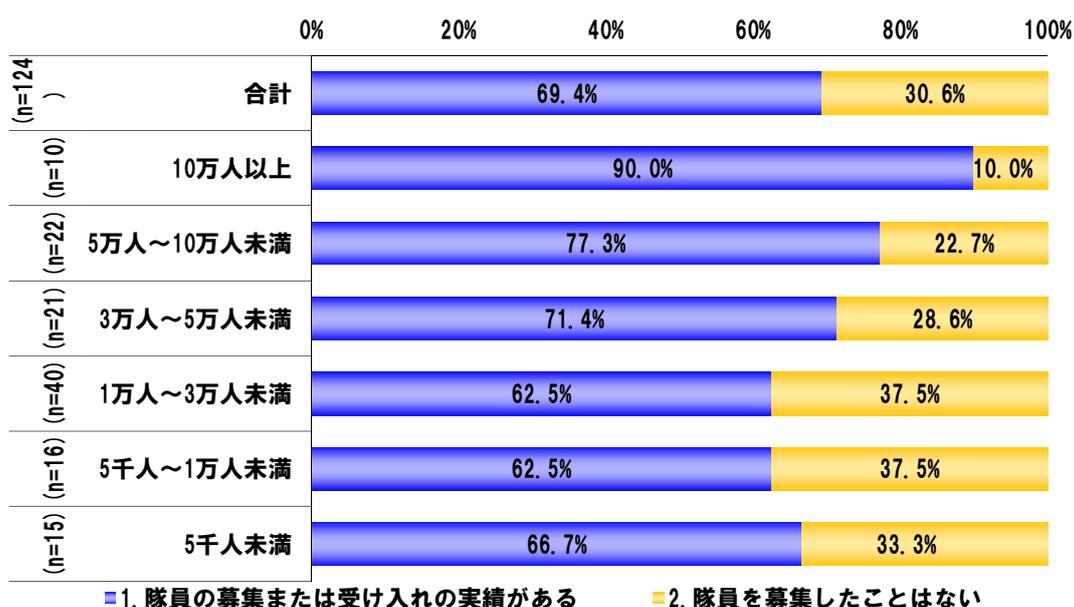
人口規模別に地域おこし協力隊の募集・受入実績を見ると、人口 5,000 人未満と人口 30,000 人以上の区分の自治体で全体よりも受入実績ありの割合が高くなっている。また、人口 5,000 人未満を除いて右肩上がりに受入実績が高く、人口規模が小さい町村部で積極的な受け入れが見られることと、それ以外は人口規模が大きい程受け入れが進んでいるといった特徴が見られる。

図表 2-1-2 募集・受入実績

(n=124)



図表 2-1-3 募集・受入実績（人口規模別）

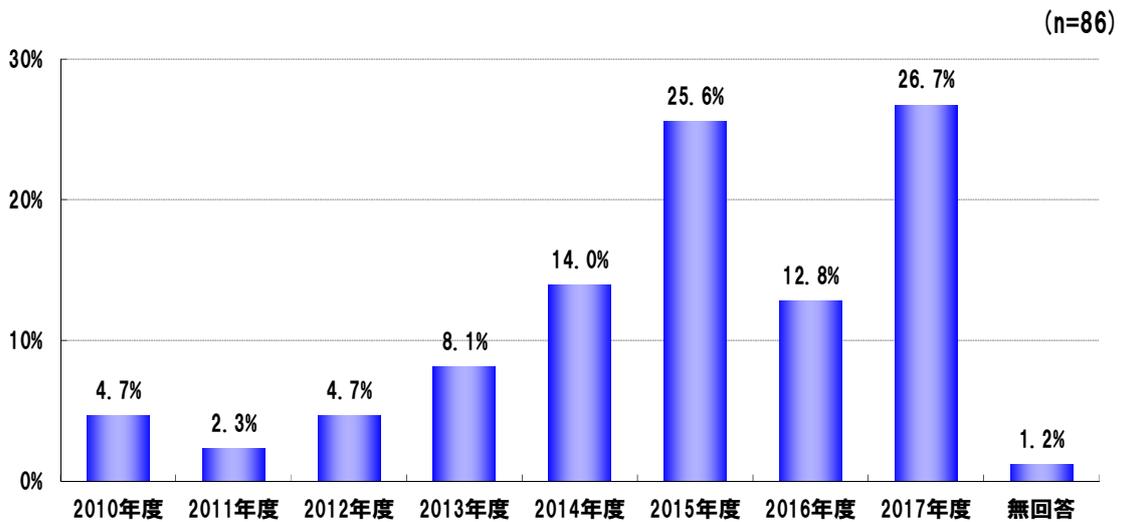


2) 制度開始年

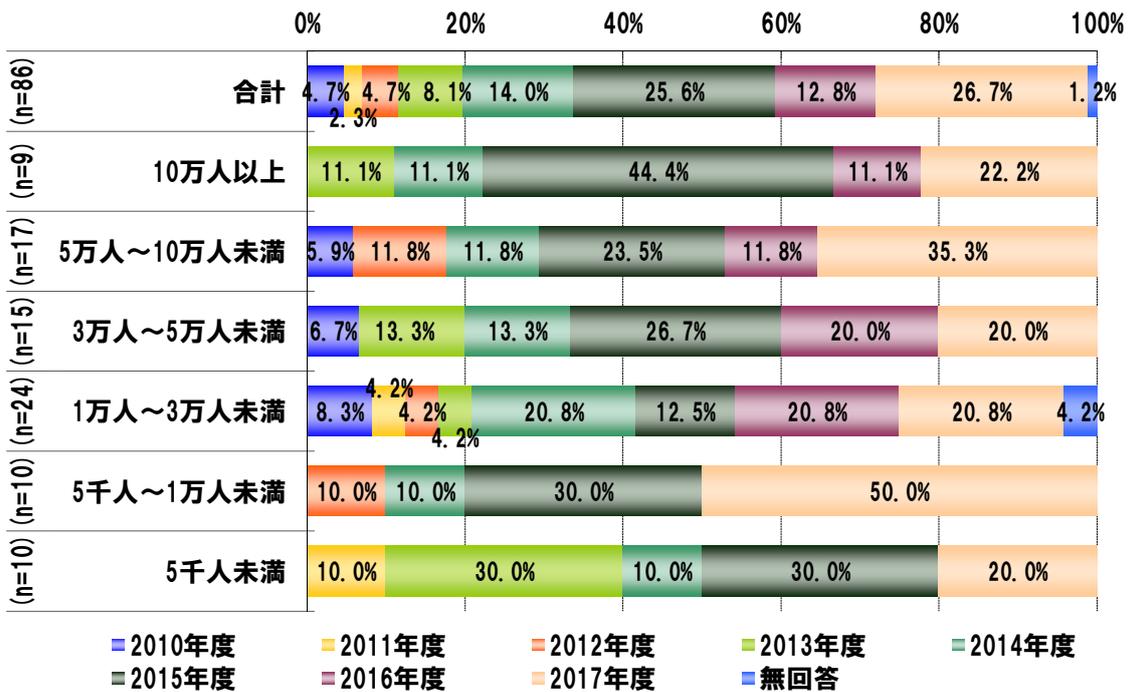
1) で「隊員の募集または受け入れの実績がある」と回答した自治体のうち、地域おこし協力隊制度を開始した時期は、「2017年度」の割合が最も高く26.7%となっている。次いで、「2015年度(25.6%)」、「2014年度(14.0%)」となっており、2016年度に一度落ち込んでいるものの、導入自治体は堅調に増加している。

人口規模別に制度開始年を見ると、人口規模が大きいほど、直近3年程で制度を開始した自治体の割合が高い傾向にあり、人口規模の小さい自治体ほど制度の開始年が早い。

図表 2-1-4 制度開始年



図表 2-1-5 制度開始年 (人口規模別)



3) 募集人数、応募人数、受入人数の整理

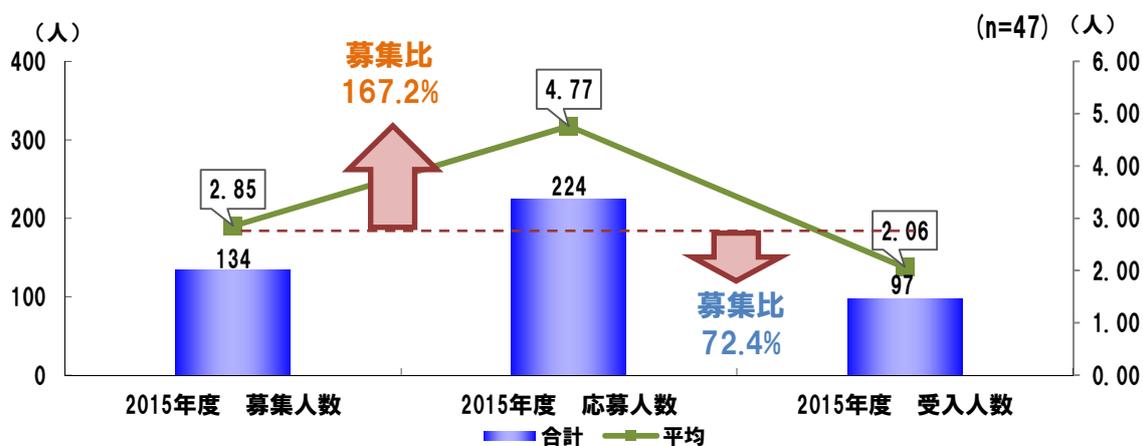
1 自治体あたりの募集人数、応募人数、受入人数の平均をみると、まず2015年度は募集人数が2.85人、応募人数が4.77人、受入人数が2.06人となっている。募集人数に対して応募人数が167.2%であり、一方で募集人数に対して受入人数が72.4%に下回っている。

2016年度は募集人数が3.14人、応募人数が5.17人、受入人数が2.16人となっている。募集人数に対して応募人数が164.8%であり、一方で、募集人数に対して受入人数が68.7%に下回っている。

2017年度は募集人数が3.09人、応募人数が4.49人、受入人数が2.00人となっている。募集人数に対して応募人数が145.2%であり、一方で、募集人数に対して受入人数が64.7%に下回っている。

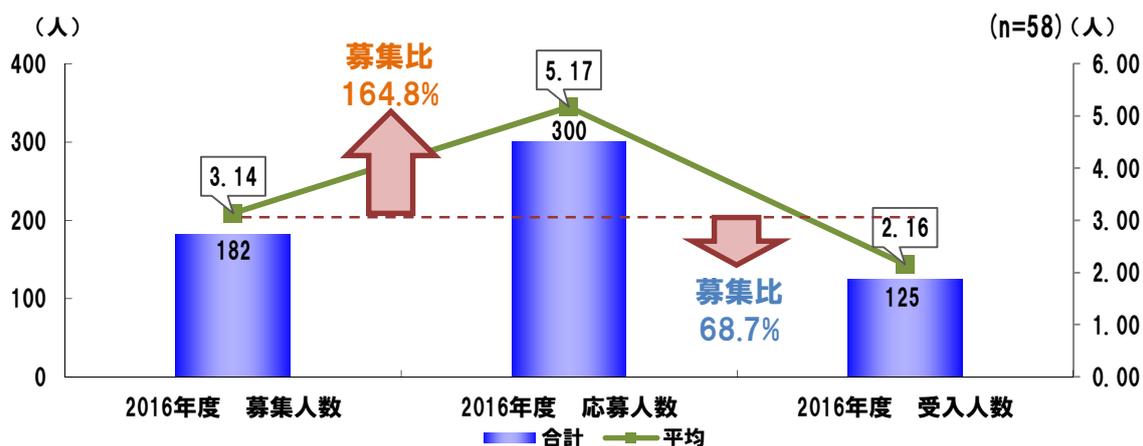
1 自治体あたりの募集人数は概ね3人前後、応募人数は5人前後、受入人数は2人前後となっている。地域おこし協力隊の導入自治体の増加に伴って、募集人数、応募人数、受入人数の合計は増加している。募集人数に対して応募人数は上振れ傾向が続いているが、その比率は年々減少しており、募集人数に対して応募人数が相対的に減少している。一方で、募集人数に対して受入人数は下振れ傾向が続いているが、その比率は年々減少しており、受入人数も相対的に減少している。以上から想定している募集枠に対して、応募してくる人数、採用する人数共に減少傾向にあることが窺える。

図表 2-1-6 2015年度の募集人数、応募人数、受入人数の整理



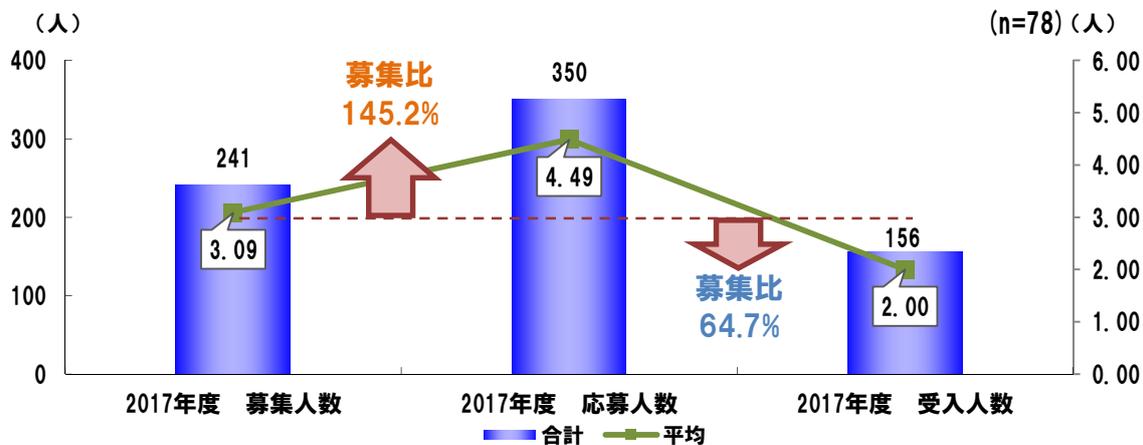
注) 募集人数 0 人の自治体を除く

図表 2-1-7 2016年度の募集人数、応募人数、受入人数の整理



注) 募集人数 0 人の自治体を除く

図表 2-1-8 2017年度の募集人数、応募人数、受入人数の整理

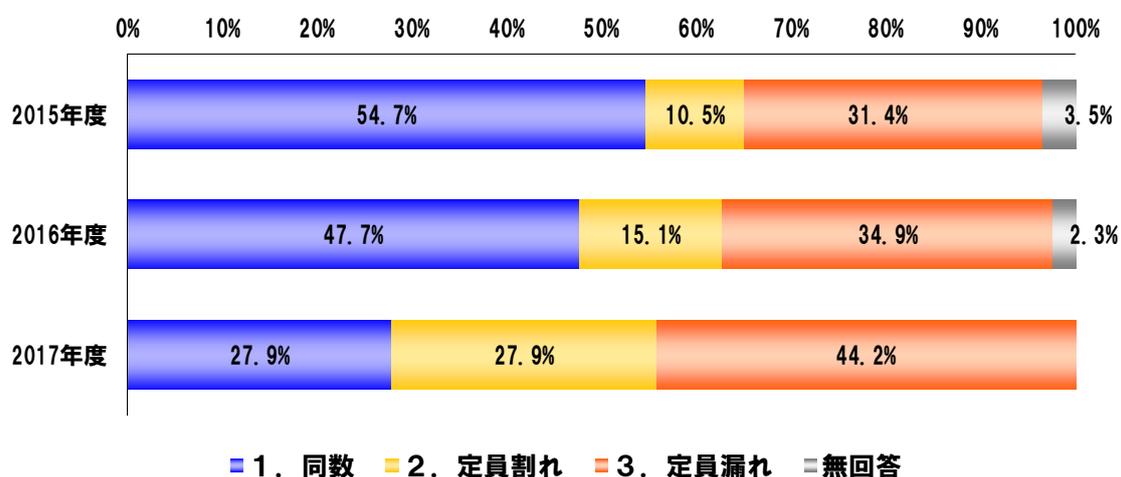


注) 募集人数 0 人の自治体を除く

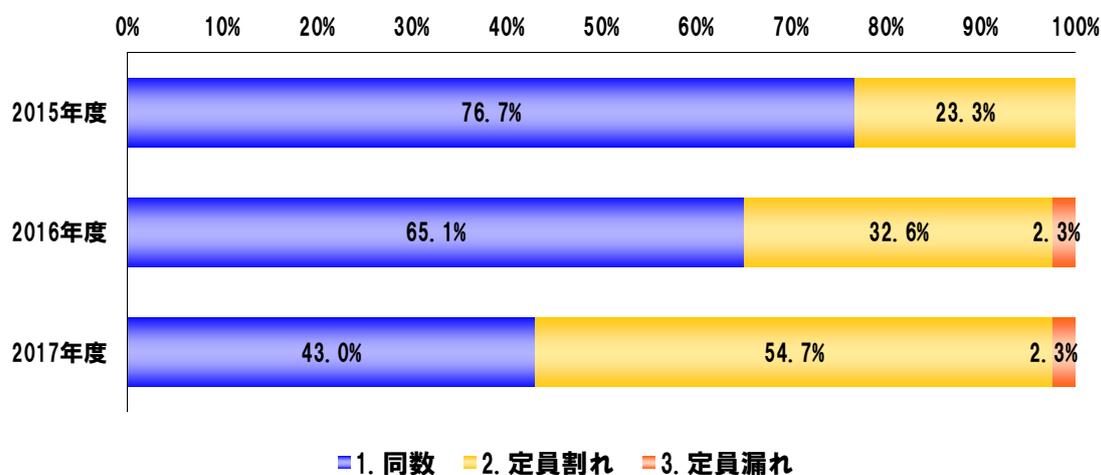
募集人数と応募人数との関係を整理すると、2015年度は募集と応募が「同数」であるケースが54.7%と最も高く、次いで募集人数よりも応募人数が多い定員漏れの状態が31.4%、募集人数よりも応募人数が少ない定員割れの状態が10.5%となっている。2017年度には、定員漏れの状態が44.2%と最も高くなっている一方で、定員割れの状態も27.9%あり、自治体間で応募状況に差がある様子が窺える。

次に、募集人数と受入人数の関係についてみると、募集人数よりも受入人数が少ない定員割れの自治体の割合が増加しており、2017年度には定員割れの自治体が54.7%と過半数を占めており、想定よりも受入人数を少なくしている自治体が半数程度となっている。一方で、募集人数よりも受入人数が多い定員漏れの状態の自治体も存在しており、予定よりも多くの隊員受入に踏み切る様子が窺える。

図表 2-1-9 募集人数と応募人数の関係

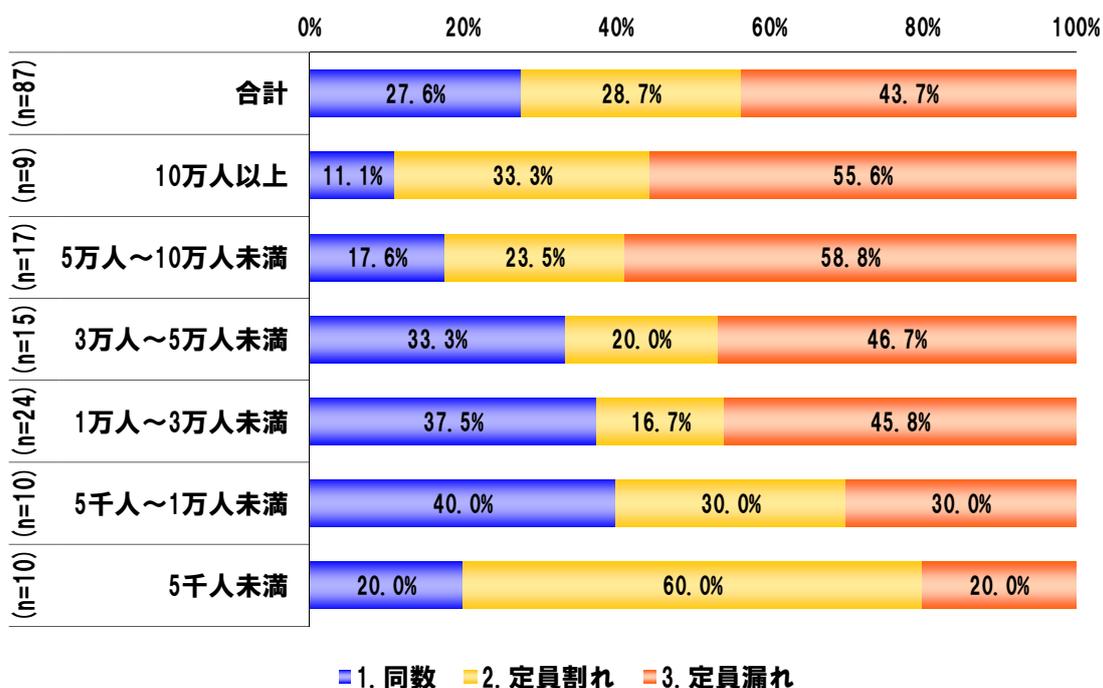


図表 2-1-10 募集人数と受入人数の関係

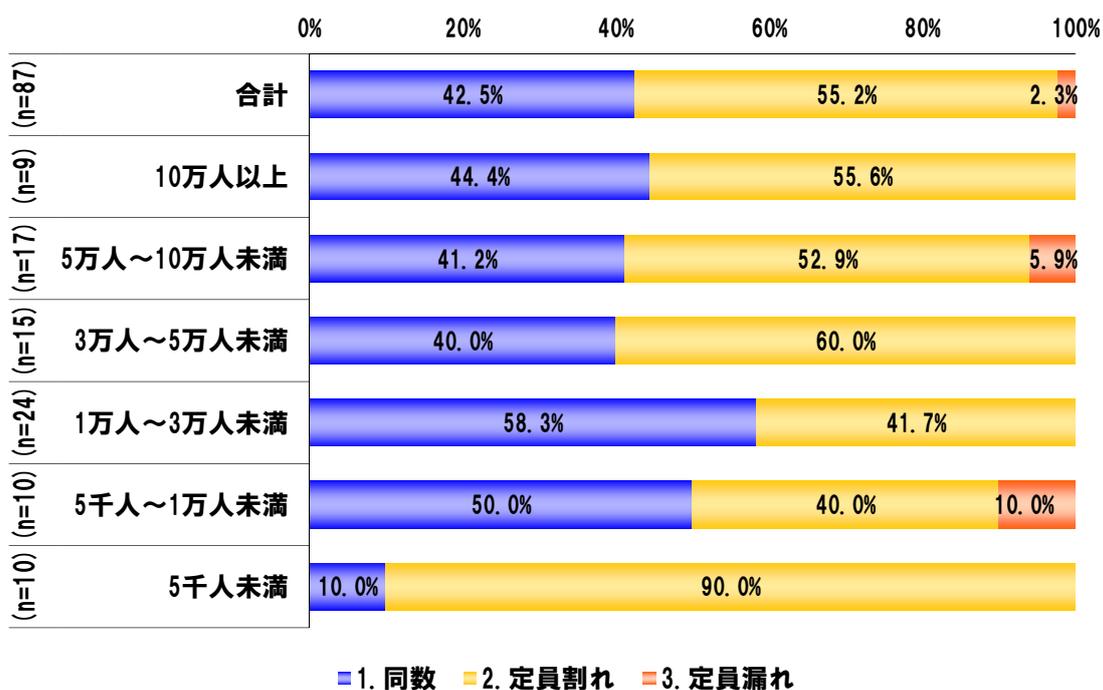


人口規模別に募集人数と応募人数の関係をみると、人口規模が大きい自治体ほど募集に対して応募者が多い傾向にあり、5千人未満の自治体では定員割れが6割となっている。また、募集人数と受入人数について5千人未満の自治体で定員割れが9割となっており、小規模自治体における定数通りの導入の難しさが明らかになっている。

図表 2-1-11 募集人数と応募人数の関係（2017年）（人口規模別）



図表 2-1-12 募集人数と受入人数の関係（2017年）（人口規模別）

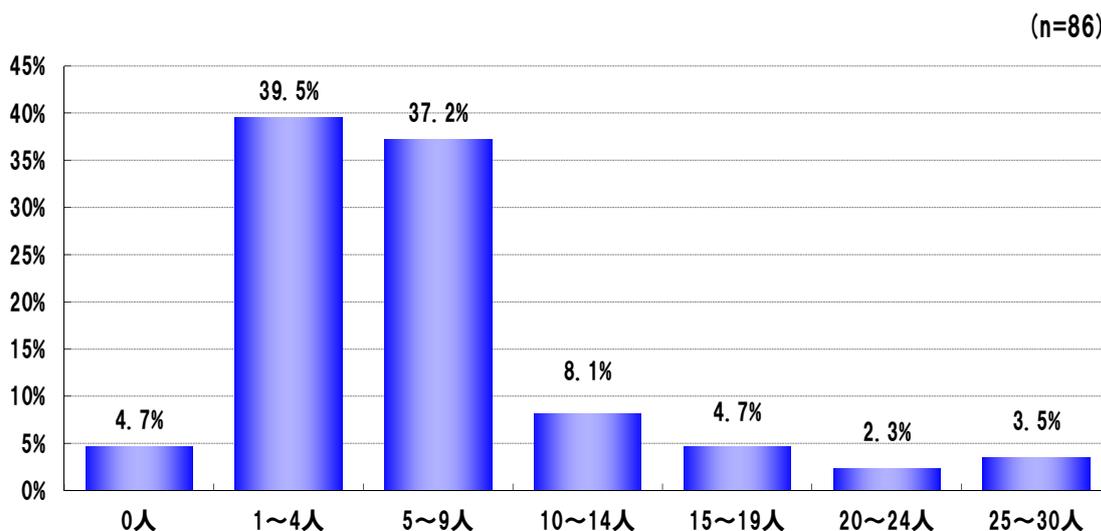


4) 現在までに受け入れた隊員総数

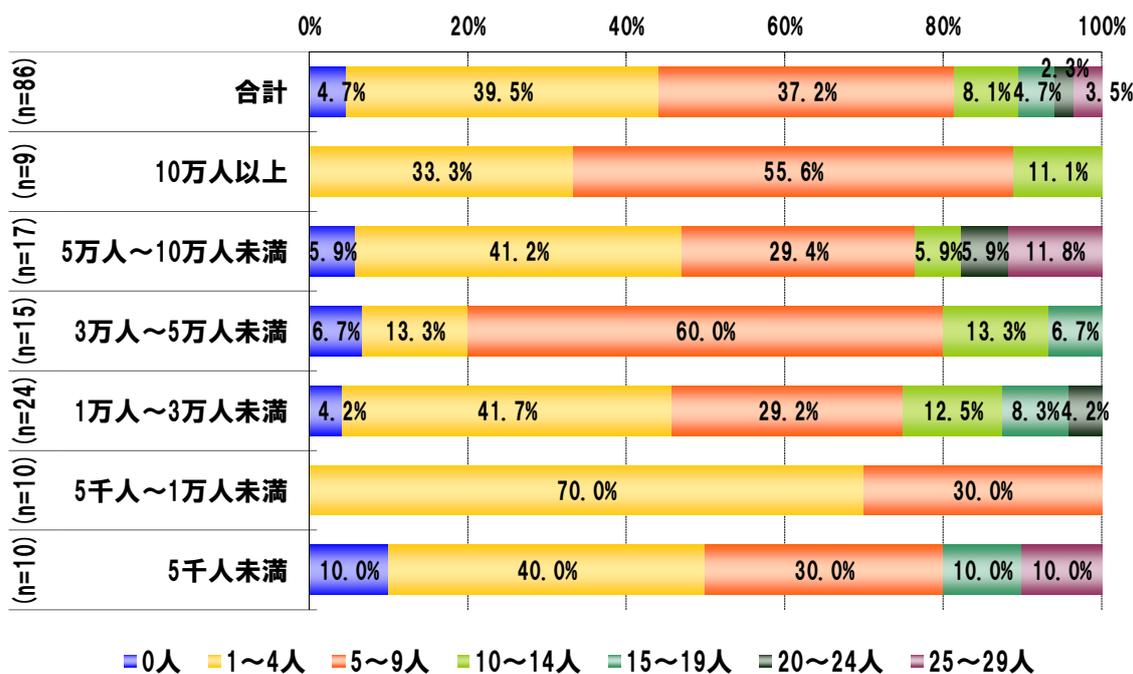
地域おこし協力隊の現在までの受入総数については、「1～4人」の割合が最も高く39.5%、次いで、「5～9人（37.2%）」、「10～14人（8.1%）」となっている。

人口規模別に受入総数についてみると、受入人数はばらついており、受入人数は人口規模に寄らず様々である。

図表 2-1-13 現在までに受け入れた隊員総数



図表 2-1-14 現在までに受け入れた隊員総数（人口規模別）

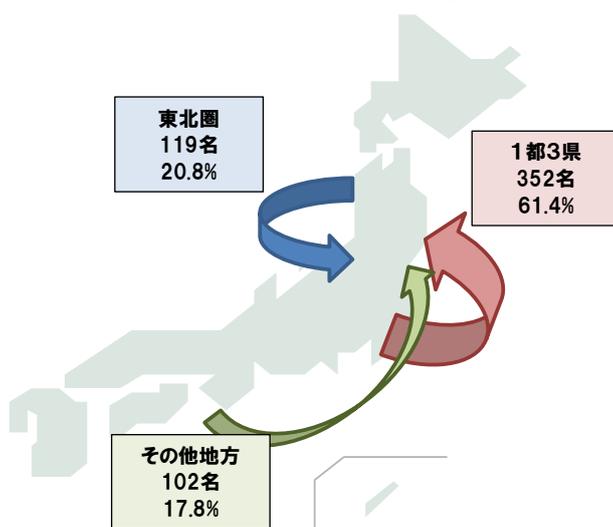


②隊員の前住地

現在までに受け入れた隊員総数 573 人の前住地の内訳を見ると、「1 都 3 県」を前住地とする隊員が全体の 61.4%と最も多く、次いで、「東北圏（20.8%）」、「その他地方（17.8%）」となっている。

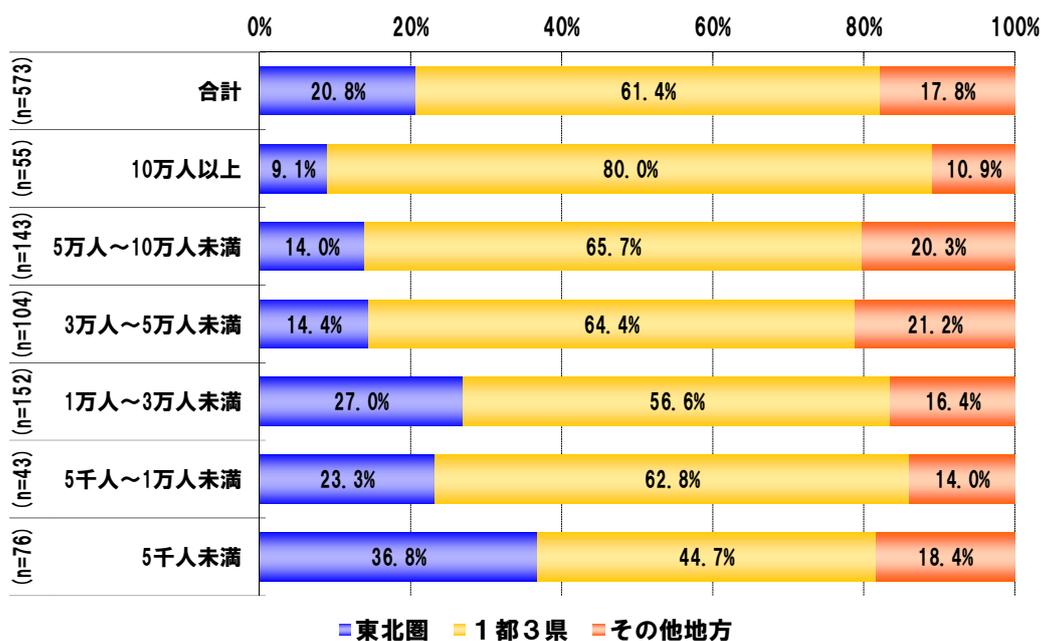
人口規模別に地域おこし協力隊員の前住地を見ると、人口規模が小さい自治体ほど東北圏を前住地とする隊員が多く、特に 5 千人未満の自治体で東北圏内を前住地とする隊員が 36.8%となっている。一方で、人口規模 10 万人以上の自治体では 1 都 3 県を前住地とする隊員が 80.0%と高くなっている。

図表 2-1-15 地域おこし協力隊員の前住地



注) 受入総数と前住地の合計が一致しなかった 1 自治体を除く

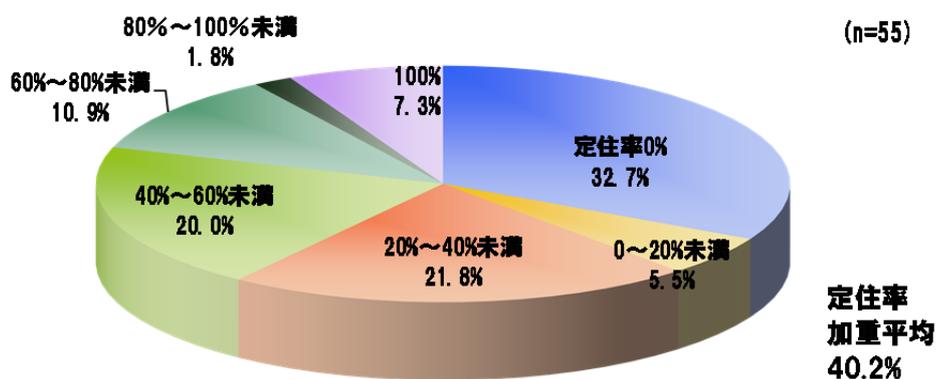
図表 2-1-16 地域おこし協力隊員の前住地（人口規模別）



③隊員の定住

活動を終えた隊員が1人以上の自治体の定住人数から定住率を算出する（定住人数/活動を終えた隊員）と、定住率0%の自治体が32.7%と最も多く、次いで定住率20~40%未満の自治体が21.8%、定住率40~60%未満の自治体が20.0%となっている。また、全自治体の定住率の平均は40.2%となっている。

図表 2-1-17 受入人数と定住人数の関係

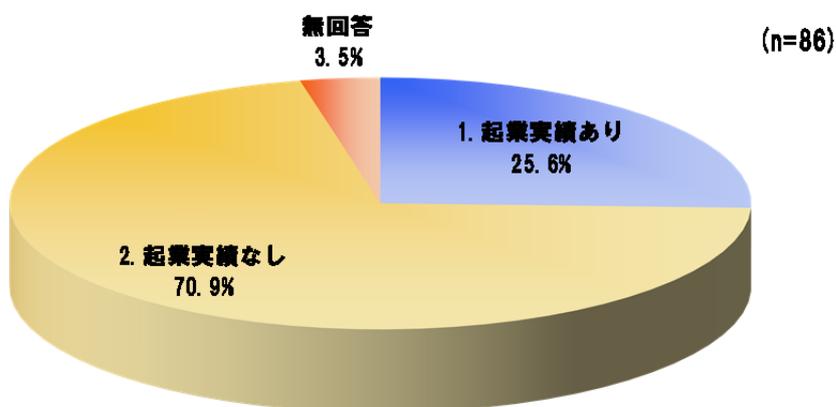


注) 加重平均は、割合の平均などを取る際に割合の総和をサンプル数で割るのではなく、割合の母数の重みを付ける方法である。今回の場合、各自治体の定住率に対して受入人数で重みをつける（定住率に受入人数を乗じ、受入人数の総和で割る）ことで定住率の平均を算出している

④隊員の起業実績

地域おこし協力隊員の起業実績について、任期中の起業人数と任期終了後の起業人数が1人以上いる自治体を「起業実績あり」として集計すると、「起業実績あり」が25.6%で、「起業実績なし」が70.9%となっている。

図表 2-1-18 起業実績

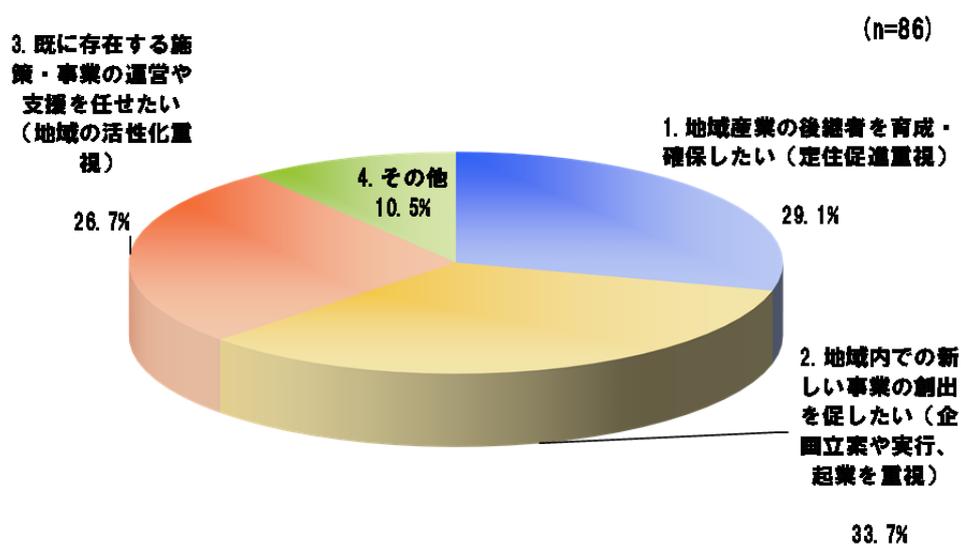


⑤ 隊員募集

1) 制度導入の目的・狙い

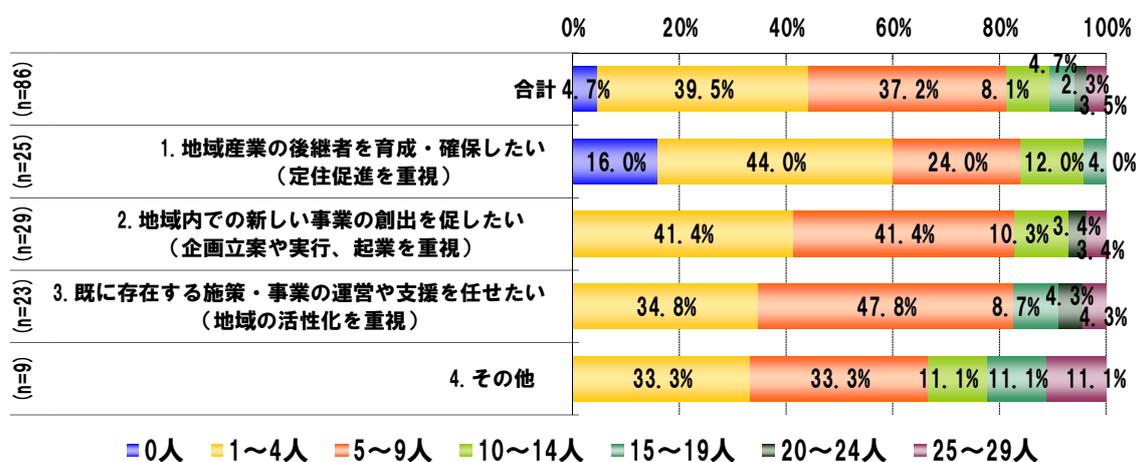
地域おこし協力隊制度の導入目的・狙いについては、「地域内での新しい事業の創出を促したい（企画立案や実行、起業重視）」の割合が最も高く 33.7%となっている。次いで、「地域産業の後継者を育成・確保したい（定住促進重視）（29.1%）」、「既に存在する施策・事業の運営や支援を任せたい（地域の活性化重視）（26.7%）」となっている。

図表 2-1-19 制度導入の目的・狙い



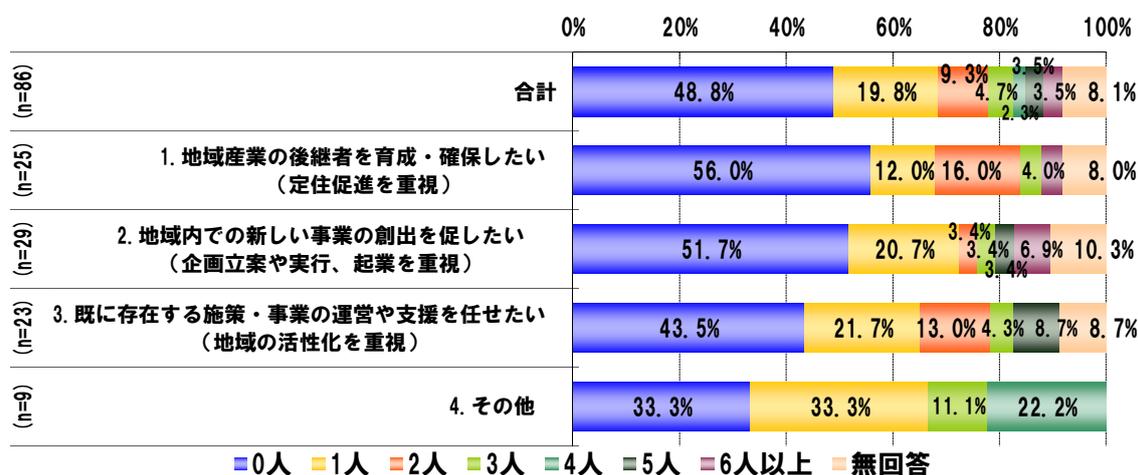
制度導入の目的・狙い別に受入人数をみると、「既に存在する施策・事業の運営や支援を任せたい」で受入人数 20 人以上の割合が高くなっており、地域の活性化のための人材が一定程度確保できているといえる。

図表 2-1-20 受入人数総数（制度導入の目的・狙い別）



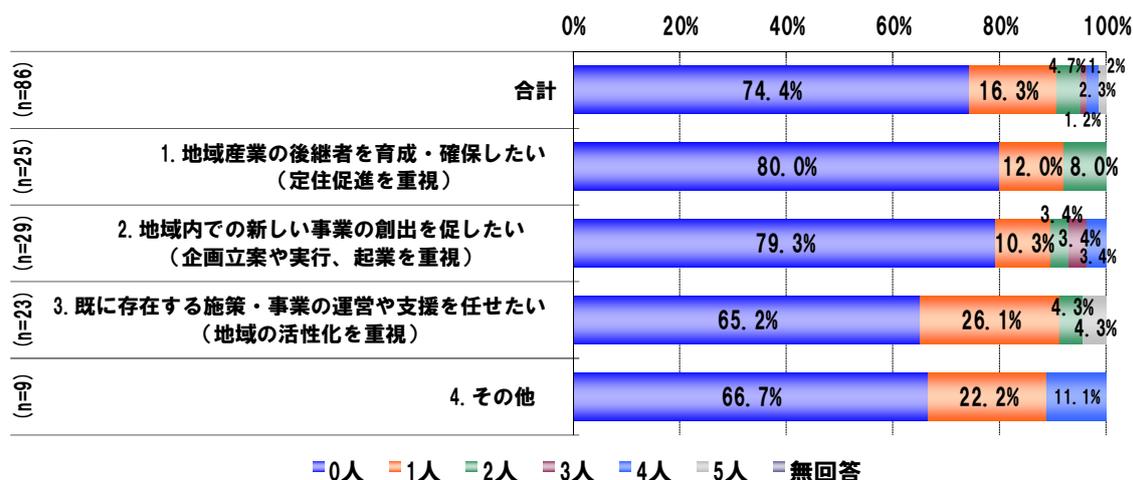
制度導入の目的・狙い別に定住人数を見ると、「地域産業の後継者を育成・確保したい（定住促進重視）」で0人が多くなっているが、同時に2人や3人も一定程度あり、定住促進という目的どおりに一定程度の成果は得られていることが推察される。

図表 2-1-21 定住人数（制度導入の目的・狙い別）



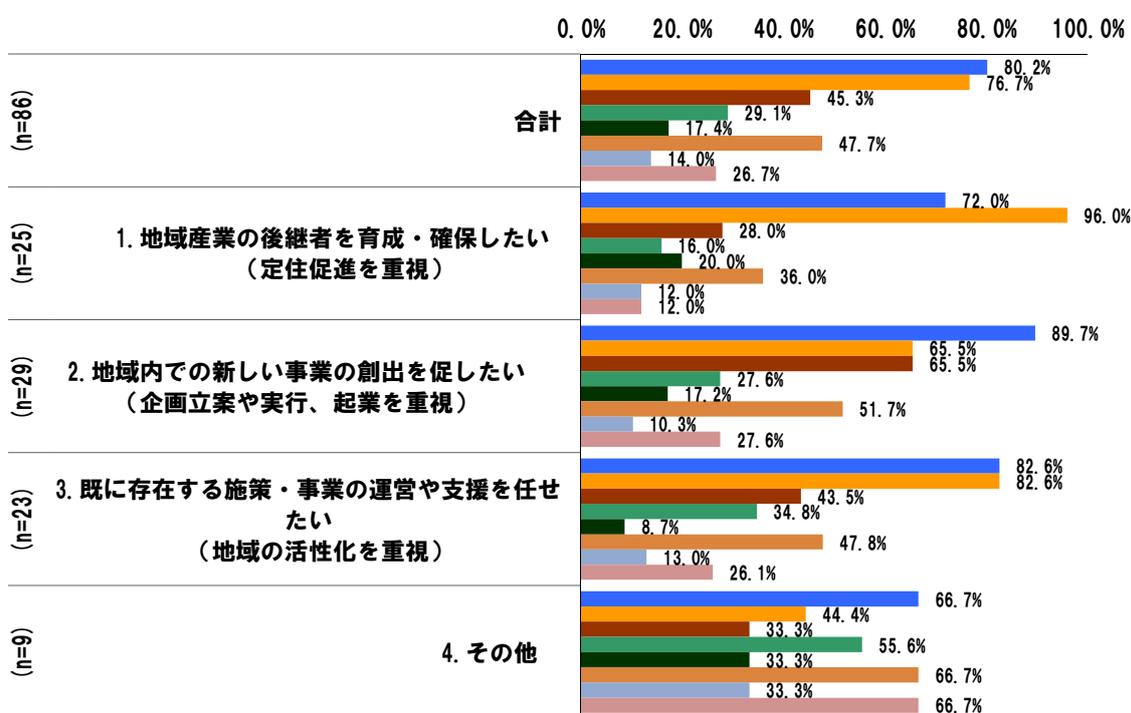
制度導入の目的・狙い別に起業人数を見ると、「既に存在する施策・事業の運営や支援を任せたい」で1人が多くなっている。一方で、起業を目的とする「地域内での新しい事業の創出を促したい」では、0人が79.3%となっており、目的通りに起業成果に結びついていないとは限らないといえる。

図表 2-1-22 起業人数（制度導入の目的・狙い別）



制度導入の目的・狙い別に募集したことのある活動分野・内容を見ると、「地域産業の後継者を育成・確保したい」で「農林水産業や伝統産業の振興」が96.0%と高く、「地域内での新しい事業の創出を促したい」で「観光振興」が89.7%と高くなっている。また、「地域内での新しい事業の創出を促したい」では、他の導入目的よりも「起業や新事業による産業振興」が高く、「既に存在する施策・事業の運営や支援を任せたい」では、「地域内の環境整備や地区運営補助」が高くなっており、導入目的と活動内容が概ね一致していることが窺える。

図表 2-1-23 募集活動分野（制度導入の目的・狙い別）（複数回答）



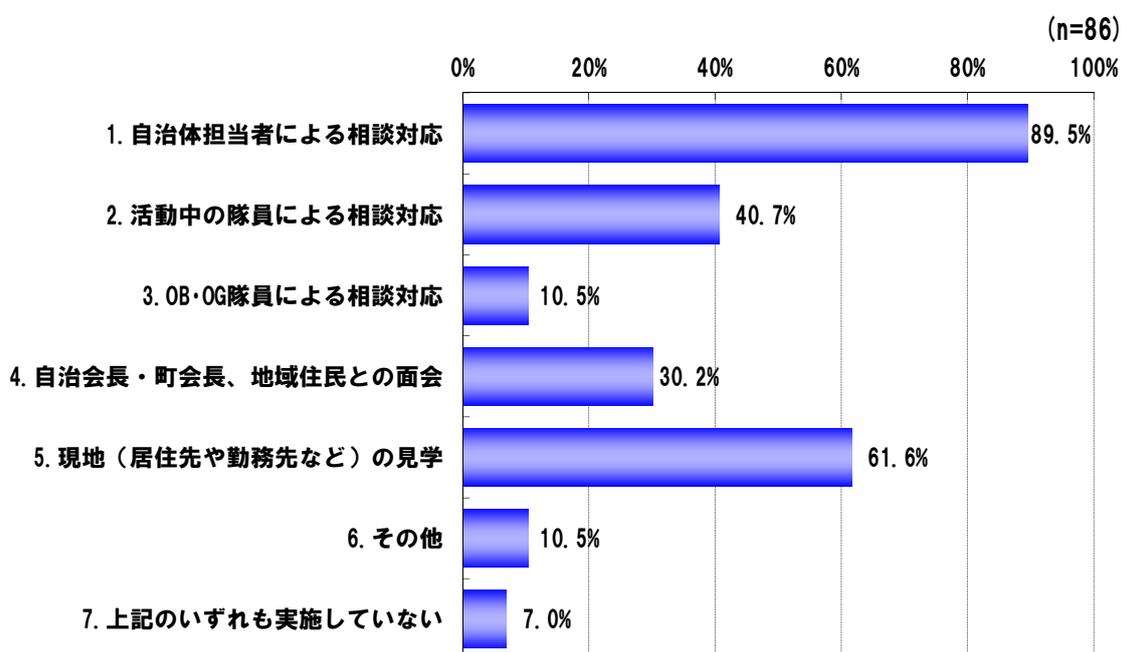
- 1. 観光振興（観光資源の発掘や地域の魅力発信、観光ルートの企画、来客サポートなど）
- 2. 農林水産業や伝統産業の振興（就業・後継者の育成など）
- 3. 起業や新事業による産業振興（地域商社の設立や地場製品の開発・振興など）
- 4. 地域内の環境整備や地区運営補助（水源地の整備、道路の清掃、地域施設の運営補助、地域行事支援など）
- 5. 教育振興（地域内の子どもたちを対象とした活動）
- 6. 移住・定住促進の支援
- 7. スポーツ振興
- 8. その他

2) 相談の場の有無

募集時の応募者との相談の場の有無については、「自治体担当者による相談対応」の割合が最も高く 89.5%となっている。次いで「現地（居住先や勤務先など）の見学（61.6%）」、「活動中の隊員による相談対応（40.7%）」となっている。

また、定住実績別、起業実績別に事前相談の有無について見ると、定住実績なし、起業実績なしでいずれも「上記のいずれも実施していない」が高くなっており、相談の場を設けることが重要であるといえる。

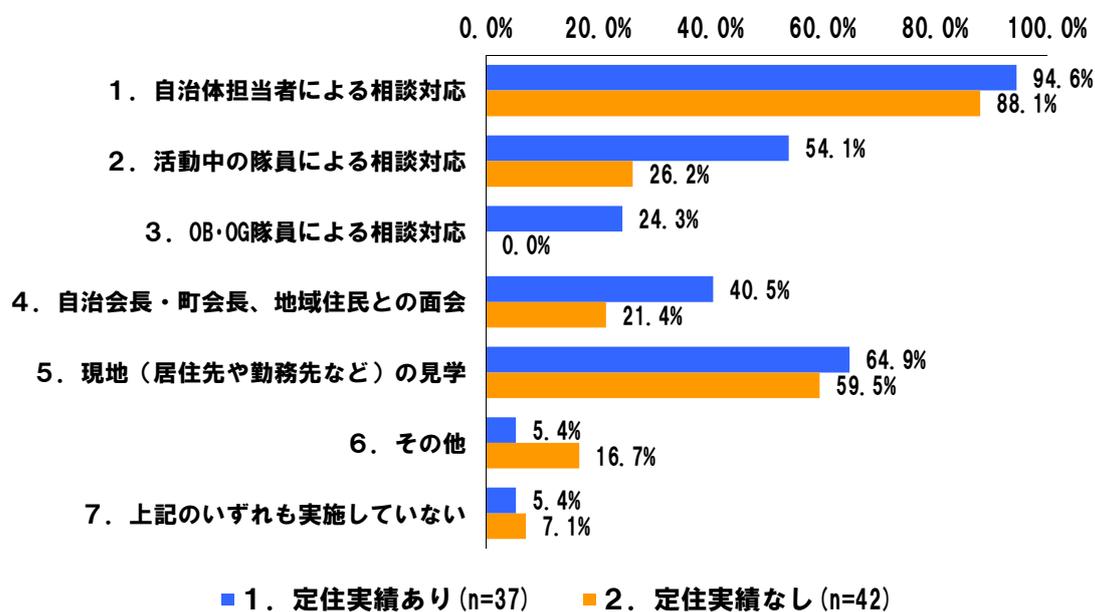
図表 2-1-24 相談の場の有無（複数回答）



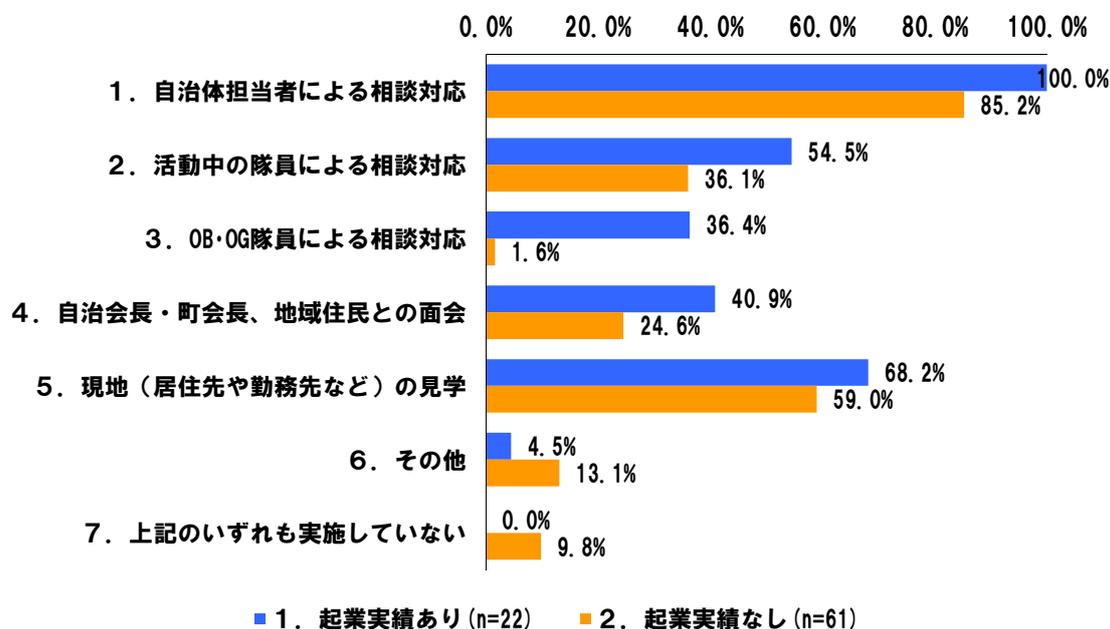
図表 2-1-25 相談の場の有無の「その他」の内容

- ・全国各地／首都圏などでの説明会の実施など
- ・移住定住支援センターによる相談対応を実施
- ・当町に在住したことのある方がつなぎ役となり、現地案内や相談対応をしている
- ・伝統工芸品団体関係者によるインターンシップ

図表 2-1-26 相談の場の有無（定住実績別）（複数回答）



図表 2-1-27 相談の場の有無（起業実績別）（複数回答）



図表 2-1-28 相談について重視するポイントの具体的内容（掲載は一部）

【着任後の生活・業務イメージの共有】

- ・採用後に一緒に働くことになる人たちとなるべく多くコミュニケーションをとってもらおう。
- ・実際に活動している隊員から話をすることで、イメージを具体化してもらおう。
- ・首都圏で開催される県主催の合同募集説明会に参加し、隊員希望者などに対して、どのような地区で、どのような活動をするのかイメージしやすいような説明をし、隊員希望者などが活動することが重要と考えている。

【着任地域を知る機会の創出】

- ・実際に活動する地区の人々と触れ合うことで、地域情報や地域への思いを深めることが重要。
- ・当地は公共交通機関が限られることや、冬季に多量の降雪があることを予め知ってもらうことが必要である。
- ・一次選考合格者に対して、地域体験会を実施していた。
- ・応募前に現地に来てもらい、町の空気感を感じてもらい、好きになってもらうことが重要だと考えている。

【移住のハードルを下げる取組みの実施】

- ・協力隊は縁もゆかりもない場所へ移住することが多い為、自治体担当者が不安要因を取り除き、移住のハードルを下げる工夫をしている。また、選んでもらえる自治体を目指して、人と人をつなぐ役割を担いたいと考えている。
- ・応募者の二次試験（現地案内・面接）の負担を軽減するため、交通費（上限4万円）を支給している。
- ・移住定住支援センターの職員が移住者であるため、隊員着任後の行政ではできない部分の支援をしている。

【人柄・コミュニケーション能力の把握】

- ・当日は自治体職員又はNPO職員が帯同し、相手のコミュニケーション力などを把握する場としても活用できている。
- ・直接お話しして、町の考え方・思いを伝えるとともに、審査および就任後の活動のため、希望者の人柄、考え方、意欲、コミュニケーション能力などを事前に把握できる。
- ・事前に自治会長や地域住民との交流の場を設け、地域の考えや協力隊希望者の望む活動内容を確認している。実際触れ合う中で、その人の人柄なども見ることが出来る重要な場と考える。

【業務内容や体制についてのすり合わせの実施】

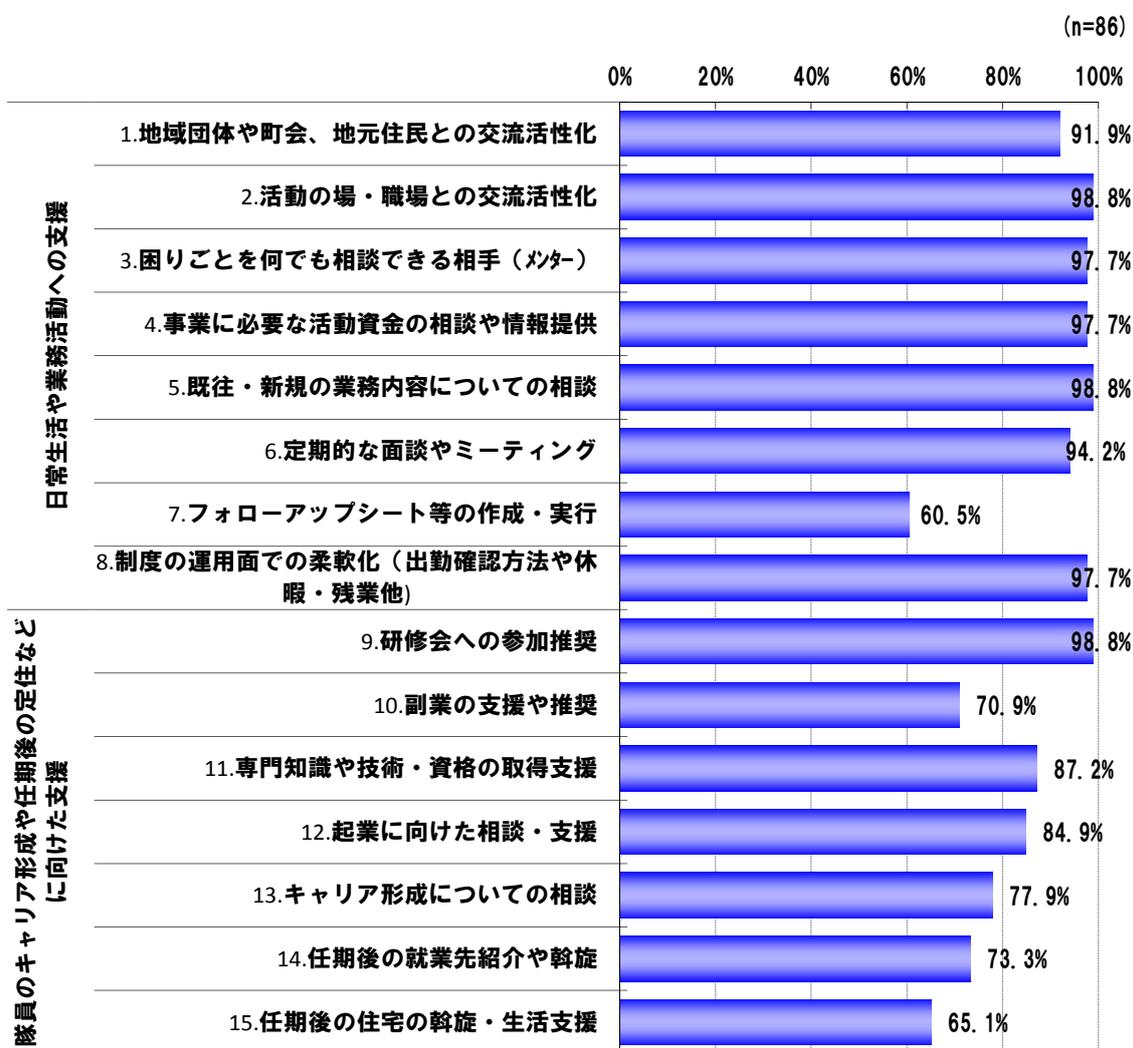
- ・隊員が希望する活動が可能であるか、または町が望む活動はどのようなものかについて相談対応を通してすり合わせる。
- ・隊員希望の方に、任用形態や待遇、福利厚生面について説明。

⑥支援体制

1) 支援の有無

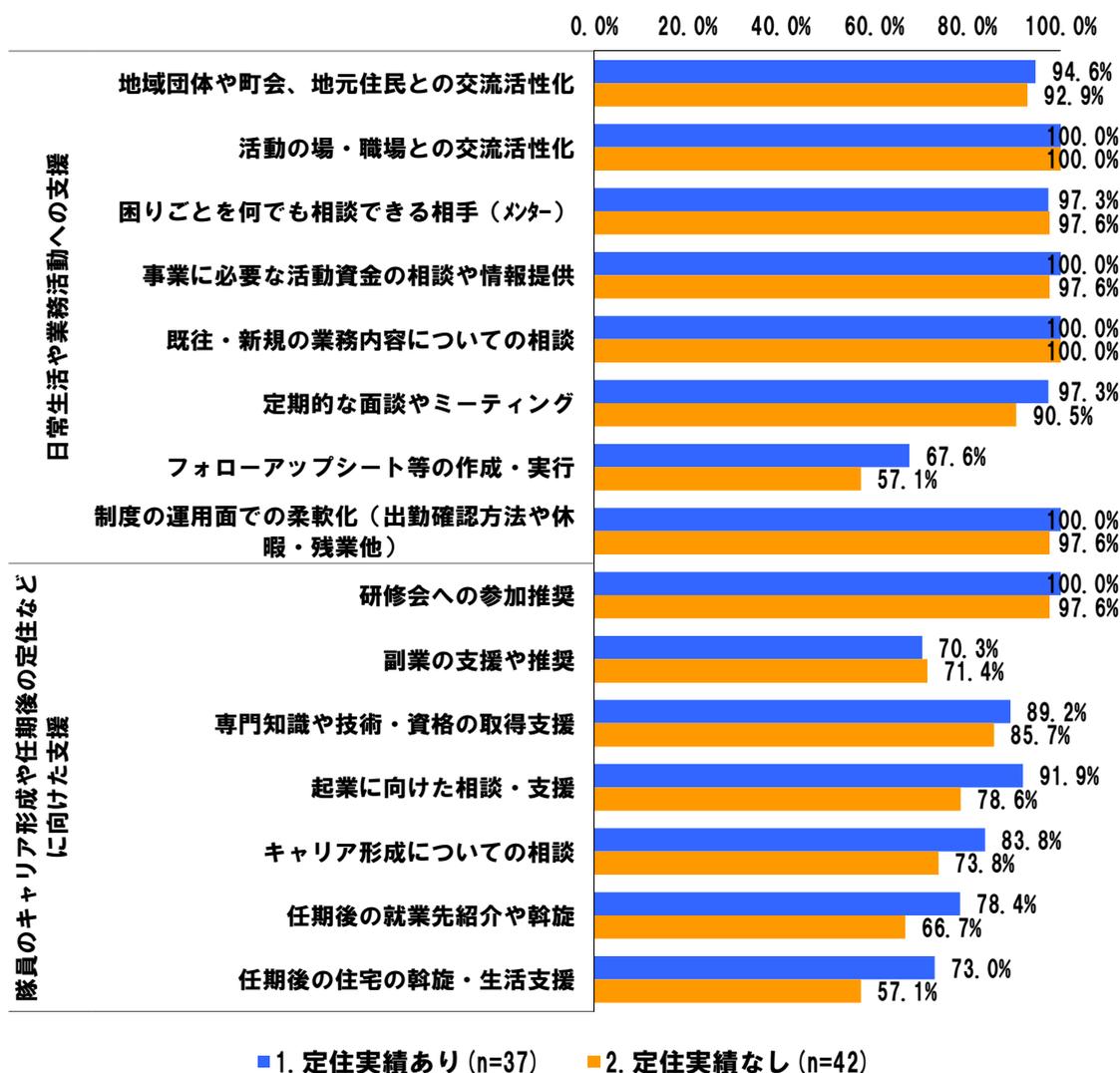
地域おこし協力隊員への支援の実施については、「活動の場・職場との交流活性化」と「既往・新規の業務内容についての相談」と「研修会への参加推奨」の割合が最も高く 98.8% となっている。一方で、「フォローアップシート等の作成・実行」や「副業の支援や推奨」、「任期後の住宅の斡旋・生活支援」に関しては実施割合が低くなっている。また、全体的な傾向として、日常生活や業務活動への支援よりもキャリア形成や任期終了後の定住への支援のほうが実施割合は低い。

図表 2-1-29 支援実施有無（複数回答）



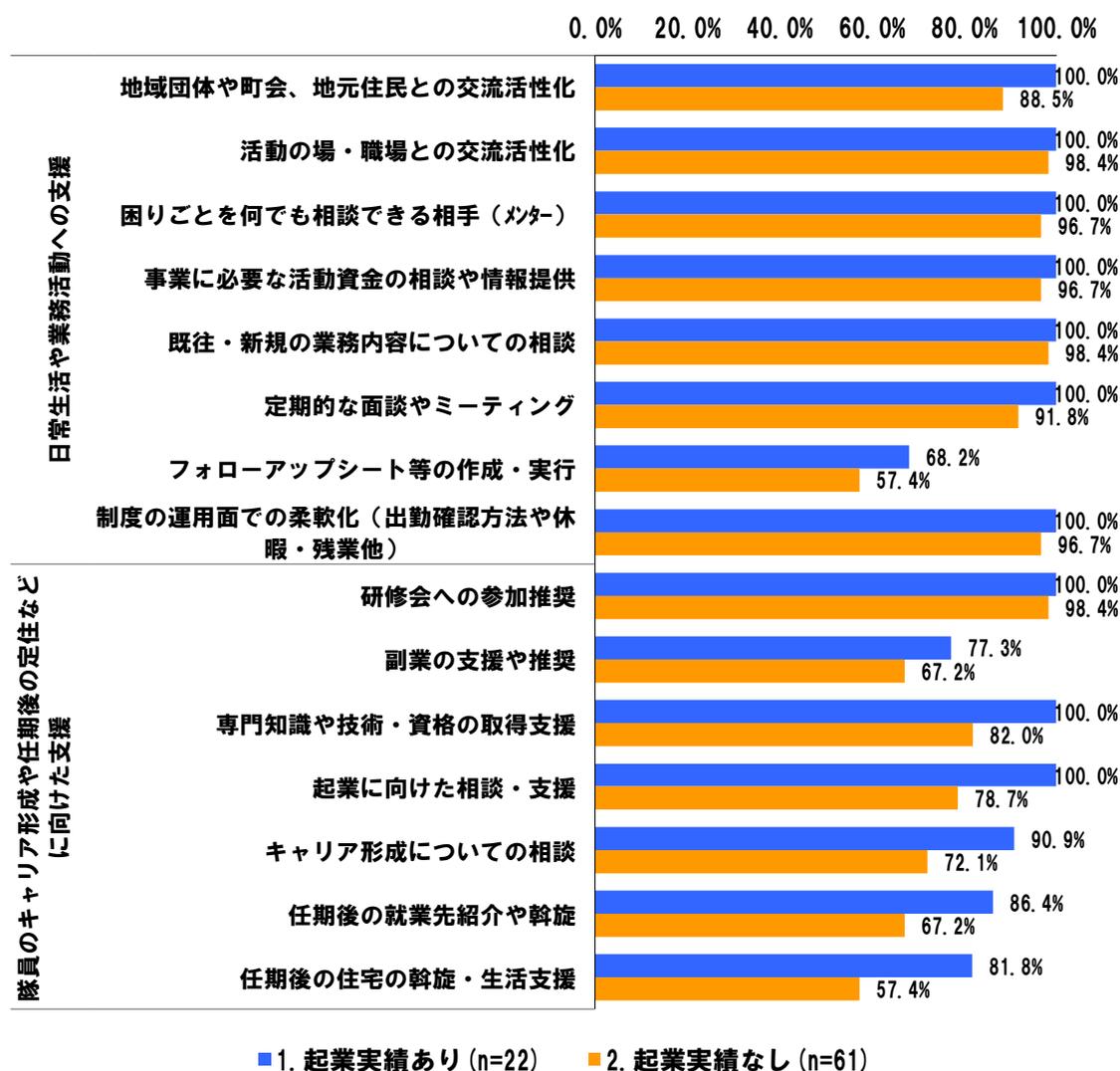
定住実績別に支援実施の有無を見ると、「起業に向けた相談・支援」「キャリア形成についての相談」「任期後の就業先紹介や斡旋」「任期後の住宅の斡旋・生活支援」で定住実績の有無による実施割合の差が大きく、定住実績がない自治体では隊員のキャリア形成や任期終了後の定住などに向けた支援が不足していることが明確となっている。

図表 2-1-30 支援実施有無（定住実績別）（複数回答）



同様に、起業実績別に支援の実施有無を見ると、起業実績のある自治体は実施する支援が多く、起業における支援の必要性が見受けられる。また、隊員のキャリア形成や任期終了後の定住などに向けた支援内容の多くで、起業実績の有無により実施割合に差が出ており、任期終了後に向けた支援が起業の後押しをする一助となっていることが推察される。

図表 2-1-31 支援実施有無（起業実績別）（複数回答）



2)実施主体

地域おこし協力隊員への支援の実施主体について一覧で整理すると、「庁内原課」で実施する支援が大半を占める。「研修会への参加推奨」は「庁内企画部門」で多く実施されている。「フォローアップシート等の作成・実行」と「任期後の住宅の斡旋・生活支援」は「未実施」が多い。日常生活や業務活動への支援は「庁内原課」で実施する支援が多く、他に「地域住民や町会」、「活動場所・組織」など、全般に現場での支援が主になっているのに対し、キャリア形成や任期終了後の支援については、「庁内原課」の他に「庁内企画部門」や「庁内移住政策部門」といった自治体内での支援が多く、地域といった現場での支援は少ない。

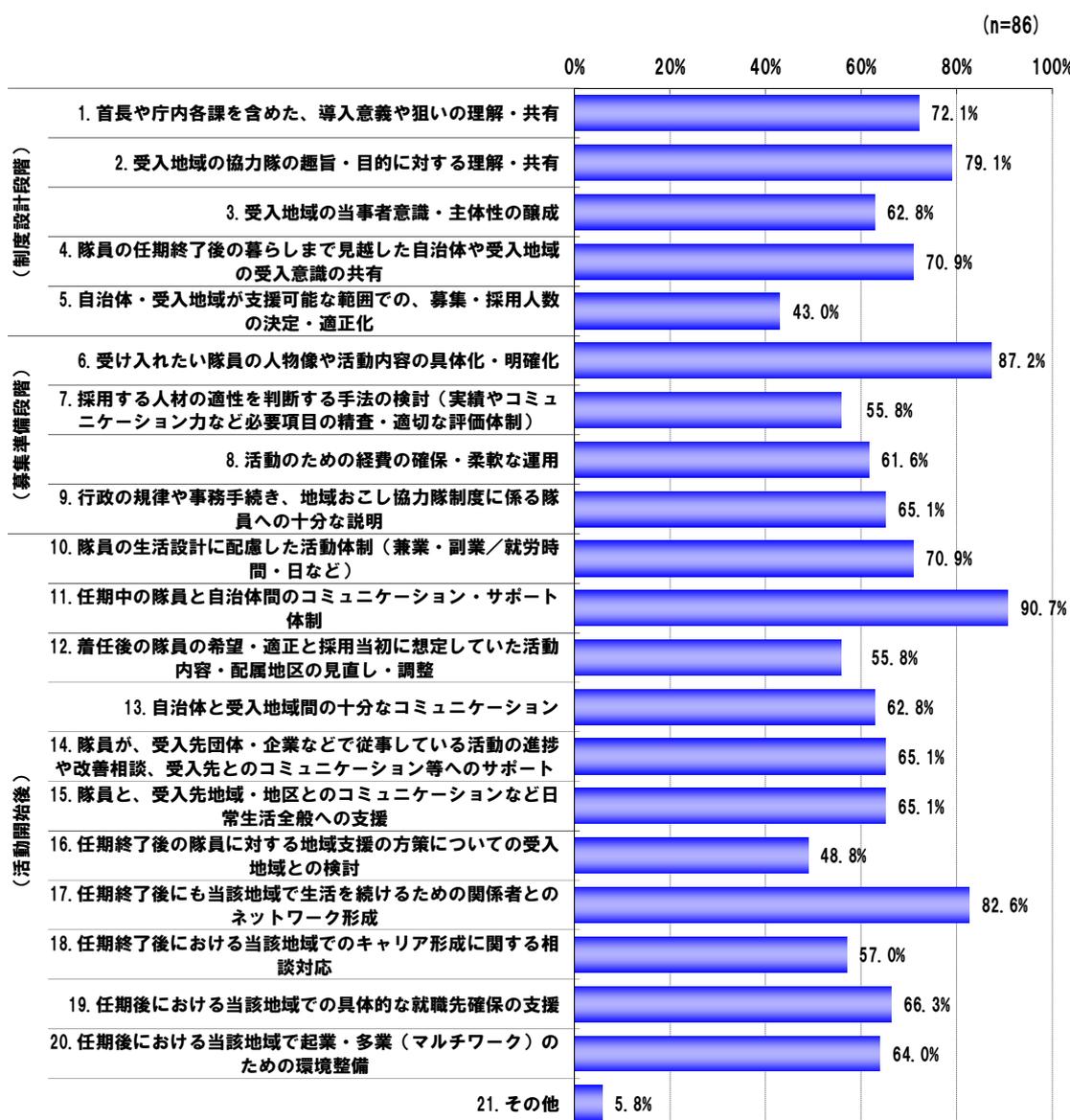
図表 2-1-32 協力隊員への支援の実施主体一覧

		1位		2位		3位	
日常生活や業務活動への支援	1. 地域団体や町会、地元住民との交流活性化	庁内原課	54.7%	地域住民や町会	45.3%	活動場所・組織	33.7%
	2. 活動の場・職場との交流活性化	庁内原課	70.9%	活動場所・組織	45.3%	庁内企画部門	36.0%
	3. 困りごとを何でも相談できる相手（メンター）	庁内原課	69.8%	庁内企画部門	44.2%	活動場所・組織	33.7%
	4. 事業に必要な活動資金の相談や情報提供	庁内原課	73.3%	庁内企画部門	51.2%	活動場所・組織	17.4%
	5. 既往・新規の業務内容についての相談	庁内原課	72.1%	庁内企画部門	37.2%	活動場所・組織	34.9%
	6. 定期的な面談やミーティング	庁内原課	72.1%	庁内企画部門	41.9%	活動場所・組織	23.3%
	7. フォローアップシート等の作成・実行	未実施	39.5%	庁内原課	36.0%	庁内企画部門	23.3%
	8. 制度の運用面での柔軟化（出勤確認方法や休暇・残業他）	庁内原課	68.6%	庁内企画部門	48.8%	活動場所・組織	19.8%
キャリア形成や任期後の定住に向けた支援	9. 研修会への参加推奨	庁内企画部門	66.3%	庁内原課	60.5%	庁内移住政策部門	17.4%
	10. 副業の支援や推奨	庁内原課	36.0%	未実施	29.1%	庁内企画部門	26.7%
	11. 専門知識や技術・資格の取得支援	庁内原課	52.3%	庁内企画部門	30.2%	活動場所・組織	20.9%
	12. 起業に向けた相談・支援	庁内原課	57.0%	庁内企画部門	39.5%	活動場所・組織	23.3%
	13. キャリア形成についての相談	庁内原課	52.3%	庁内企画部門	26.7%	未実施	22.1%
	14. 任期後の就業先紹介や斡旋	庁内原課	40.7%	未実施	26.7%	庁内企画部門	25.6%
	15. 任期後の住宅の斡旋・生活支援	未実施	34.9%	庁内原課	32.6%	庁内企画部門	23.3%

3) 定住に必要な支援

任期終了後も定住を促していくために重要と思われる支援については、「任期中の隊員と自治体間のコミュニケーション・サポート体制」の割合が最も高く 90.7%となっている。次いで、「受け入れたい隊員の人物像や活動内容の具体化・明確化 (87.2%)」「任期終了後にも当該地域で生活をするための関係者とのネットワーク形成 (82.6%)」となっている。活動開始後に限らず、制度設計段階や募集準備段階での支援も任期終了後の定住に必要なと認識されている。

図表 2-1-33 定住に必要な支援（複数回答）



図表 2-1-34 定住に必要な支援の具体的内容（一部のみ掲載）

【任期前・着任前の取組み】

- 募集要項を作成する段階で、担当課および採用支援業務受託者と受け入れたい隊員の具体像や活動内容について、議論している。
- 募集前に、首長、各課などとの事前の調整に時間をかけ、じっくり意識醸成を図っている。
- 任期後も地域で暮らしていけるような受入体制と支援制度。
- 任期後の定住まで見据えた受入先を募集し、任期終了後に雇用又は引き続きサポートを行う団体を採用する。
- 任期が終了した後も、収入を得て、地域に定住してもらえるような体制を整える必要がある。

【任期中の取組み】

- 毎月、隊員と翌月の活動内容の打合せを行い、隊員が活動しやすい環境にする。
- 任期中から3年後を見据えて活動できるように副業や就労時間に配慮。
- 隊員本人が望む地域おこし活動が円滑に推進できるよう、また、その活動が任期後の定住・起業に直結すると考えられるため、経費の確保・柔軟な運用を可能にしている。
- 隊員は慣れない地域での活動となることから、まずは、職員が町会長や団体の長などに協力隊の趣旨などを説明し、受け入れに賛同していただけるかどうかを重要と考えている。
- 隊員の希望に合った就職先を確保するため、ハローワークと連携し、就職先情報の提供などを行う。
- 退任後の起業・就業意向を確認しながら、その意向やスキルなどに鑑み、隊員と当市で協議するとともに、起業・就業できるよう、物心両面において支援し、定住を促している。
- 生活、活動をする上で受入先地域とのコミュニケーションが最も重要であることから、地域活動の開催時期などを把握し1住民として活動に参加することを重視している。
- 行政関係の事務手続きを初めて行う隊員が殆どであると認識しているため、手続き面や制度に関する説明については、隊員に対してより丁寧に分かりやすくするようにしている。
- 関係者を含めたワークショップを行い当事者意識・主体性の醸成を図った。

【任期終了後の取組み】

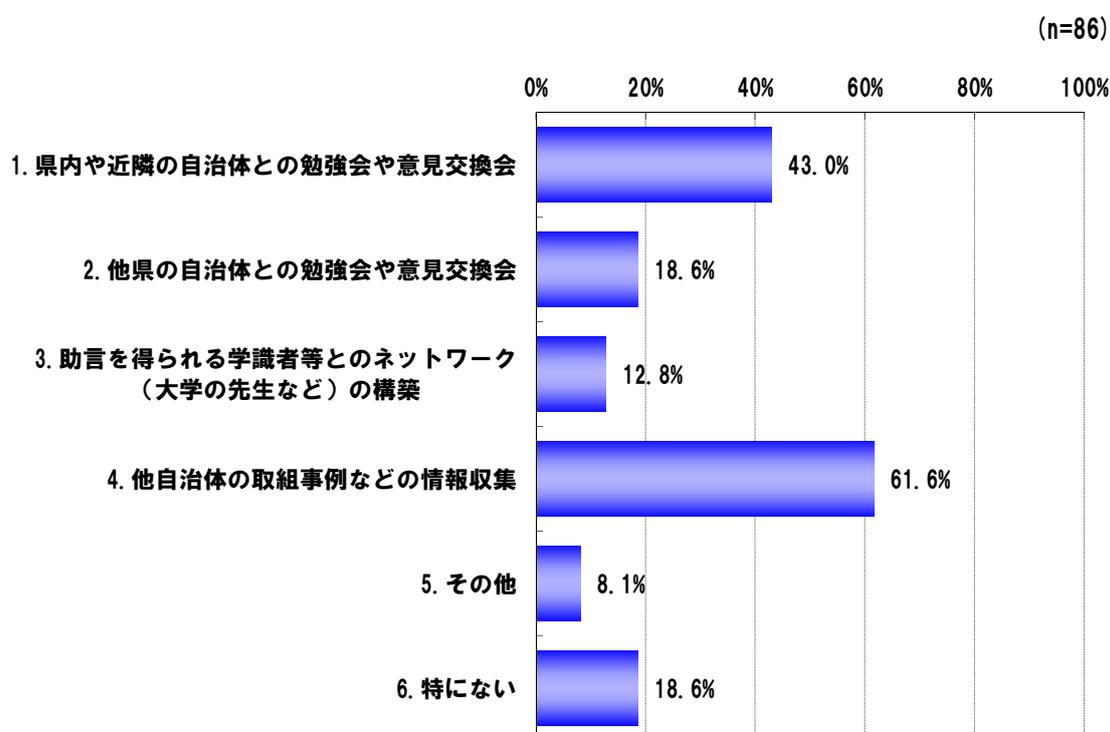
- 任期中は庁内担当部局が基本的な相談窓口になるが、任期後は住民の方と直接関わられなければ、定住に結びつかない。
- 直接的に定住につながるものとして就職先は重要であると考え。しかし、実際に具体的な支援は起業に関する補助制度しかない。
- 地域おこし協力隊 OB・OG が中心となり設立した NPO 法人を構築（移住者のサポートなどを主な活動としている）。自治会長をはじめとする地域の方々、企業や各地域団体との良好な関係性の構築について、自治体のサポートが重要。
- 隊員が任期後に生計を立てることができる配慮が、行政や地区住民に必要である。
- 市内で起業する地域おこし協力隊（任期2年以上または任期満了から1年以内の者）向けに、上限100万円の起業支援補助金を実施。

⑦制度の活用促進

1) 地域おこし協力隊制度の運用スキル向上に向けた取り組み

地域おこし協力隊制度の運用スキルの向上に向けた取り組みについては、「他自治体の取り組み事例等の情報収集」の割合が最も高く 61.6%となっている。次いで、「県内や近隣の自治体との勉強会や意見交換会（43.0%）」が多くなっているが、「特にない」が「他県の自治体との勉強会や意見交換会」と同率で 3 番目に多くなっており、特に取り組んでいない自治体も一定数あるといえる。

図表 2-1-35 制度の運用・活用促進に向けて実施する取り組み（複数回答）



2) 定着促進に向けた課題・移住政策との連携効果・その他意見について

図表 2-1-36 定着促進に向けた課題・移住政策との連携効果（一部掲載）

【地域おこし協力隊の活用に向けた意見・アイデア】

- 任期終了前に辞めてしまう人が多く、なかなか移住までに話がいかない。募集段階と活動開始後のギャップが少なくなるよう、体験などをしてもらう。
- 地域おこし協力隊のサポート役として、協力企業などを持つことが重要と考える。
- 隊員の任期の延長、活動経費の柔軟な活用方法の検討。
- 地域住民が、移住者を受け入れる理解が不足している。
- 隊員にどのような事業に取り組んでもらいたいのか、どのような事業を継承してもらえばよいか具体的なミッションの設定ができなければ、事業が軌道に乗らないと感じる。

【定着に向けた意見・アイデア】

- 任期後、定住するためには、収入の確保が必要である。起業を希望する隊員のために、充実した支援方策を求める。
- 隊員への精神的なプレッシャーにならないような形で、無理に定住させるのではなく、定住も選択肢の一つとして考えてもらう形で活動してもらうのが理想と考えている。
- 任期終了前に移住施策などを使用して定住してもらえる制度を実施したい。
- 職と住宅の確保が課題。商工会などとの情報共有を図っている。
- 今後、協力隊員の受け入れに向けて、定住してもらうために副業ができるように、3年目に活動の自由がきくような任用要綱の改正を検討している。
- 起業しない隊員へは特別交付措置がないため、支援の充実が必要。

【起業に向けた意見・アイデア】

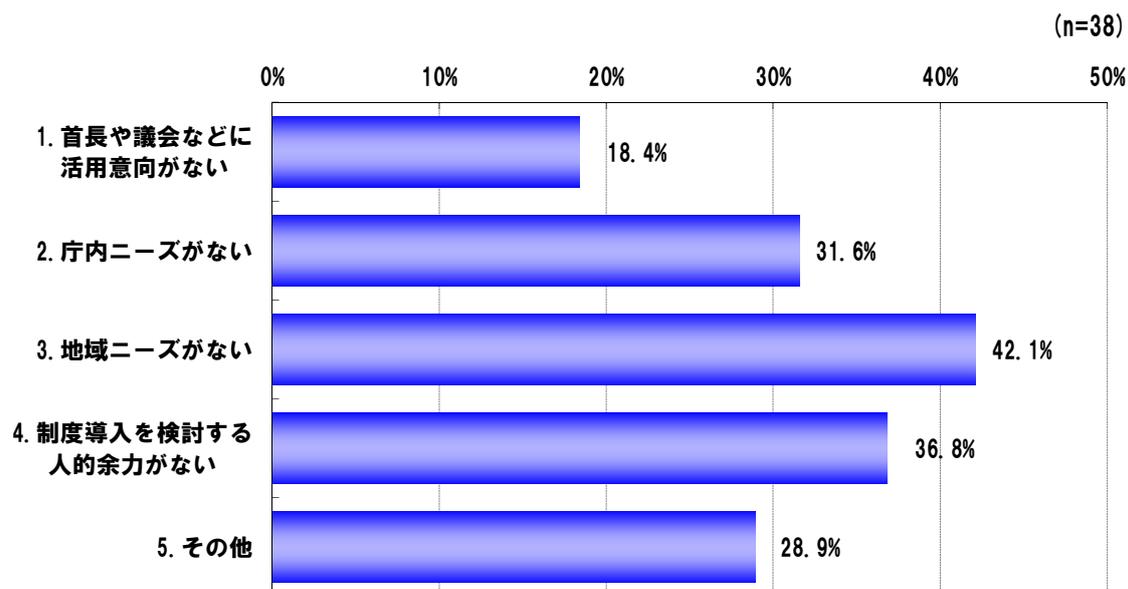
- 働く場の確保など経済的なケアが不確実なこと。
- 定着に向けては移住政策との連携というより、隊員の状況にあった生活基盤づくりが重要であると考えている。よって、任期途中から起業にこだわらず、就業も視野に入れながら支援していきたい。
- 地方での起業は簡単にできるものではないため、定住を促進するためには、近隣都市での就職という選択肢もある。任期終了の家賃補助や移住拠点補修（空き家補修）などより生活設計に配慮できる柔軟な支援が必要。
- 地域側も、協力隊にポジションを譲っていく継業ベースのプロジェクト設計が今後重要になるような気がする。
- 隊員の任期が終了後、起業などにより生活費を稼げるかが課題。
- 起業を目指す人に対しては補助金制度の活用を勧めるなどの支援を考えている。
- 最大で3年間という短い期間で「起業」を行うことは明確なビジョンを持った方でないと厳しいと感じていた。「事業継承」であれば、比較的短期間で行えるかとも思えるが、隊員と地元企業とのマッチングという問題も発生する。

⑧移住定住施策に関する取組みの状況について

1) 隊員を募集しない理由

隊員を募集したことがない自治体のその理由は、「地域ニーズがない」の割合が最も高く42.1%となっている。次いで、「制度導入を検討する人的余力がない（36.8%）」「庁内ニーズがない（31.6%）」となっている。

図表 2-1-37 隊員を募集しない理由（複数回答）

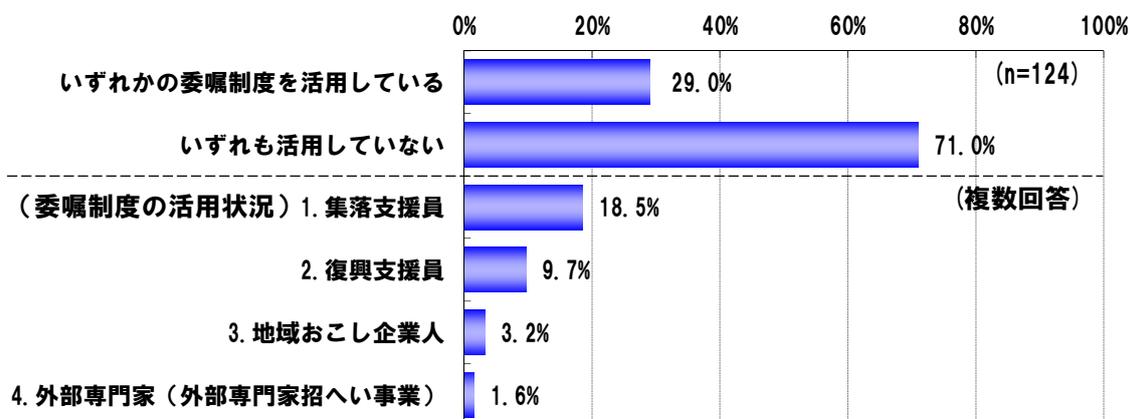


2) 地域おこし協力隊以外の委嘱制度の活用状況

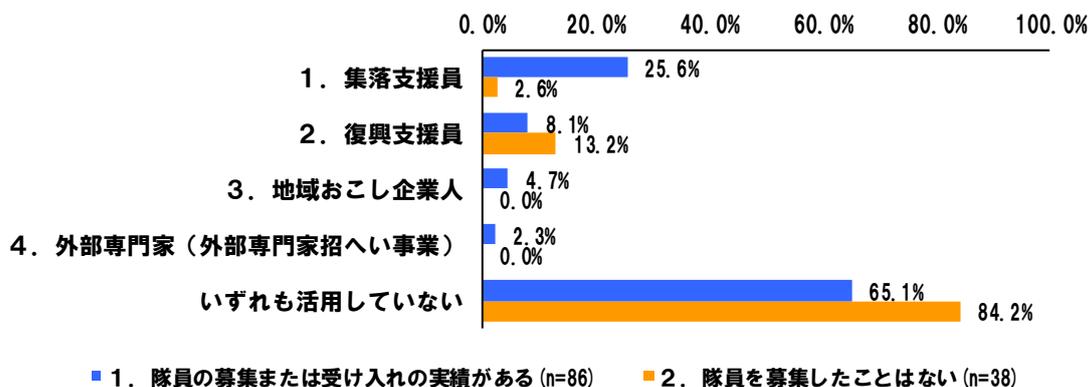
地域おこし協力隊以外の委嘱制度については、「集落支援員」の割合が最も高く 18.5%となっている。次いで、「復興支援員(9.7%)」、「地域おこし企業人(3.2%)」、「外部専門家(1.6%)」となっている。また、いずれの委嘱制度も活用していない自治体が 71.0%となっている。

隊員の導入別に委嘱制度の活用状況を見ると、集落支援員、地域おこし企業人、外部専門家は地域おこし協力隊導入地域での活用が多く、復興支援員は協力隊未導入地域での活用が多い。また、協力隊未導入自治体でいずれの委嘱制度も活用していない自治体は 84.2%となっている。

図表 2-1-38 地域おこし協力隊以外の委嘱制度の活用状況



図表 2-1-39 地域おこし協力隊以外の委嘱制度の活用状況 (隊員導入別) (複数回答)



2. 県向けアンケート調査

(1) 調査概要

東北圏 7 県の地域おこし協力隊の導入状況や受入体制、支援体制を明らかにすることを目的として実施した。

図表 2-2-1 県向けアンケート調査概要

タイトル	地域おこし協力隊制度の活用と定住に関する調査
発送日	2018/8/24
回収期間	2018/8/24~2018/9/21
実施対象	東北圏の 7 県
実施方法	【郵送による調査協力依頼、ファクス回収】 ・各自治体のウェブサイトなどから地域おこし協力隊制度の所管部署を確認し、調査協力依頼状と調査票のダウンロード URL 資料を郵送した。
調査項目	問 1. 地域おこし協力隊制度の導入状況 問 2. 県内の各市町村が地域の活性化や隊員の県内への移住・定住促進のために地域おこし協力隊制度を一層活用していく上での課題 問 3. 地域おこし協力隊制度導入・活用支援に向けての県の取組み -実施している事業とその事業概要・実施体制・実績 -今後、県内の移住・定住促進のために本制度を活用する上で県として重要と考えている支援
回収件数	6 県

(2) アンケート集計結果

①導入状況

地域おこし協力隊制度について、県として導入実績ありと回答した県は6県中2県であった。採用形態はいずれも「県として採用し、県の業務に従事している」であり、「採用意向のある県内市町村にかわって採用し、運用は市町村が行っている」はなかった。

なお、アンケート調査においては、受入年・人数なども把握したが、総務省公開データと合致しないため、分析対象外としている。

②地域おこし協力隊制度活用に向けての課題

県内の各市町村が地域の活性化や隊員の県内への移住・定住促進のために地域おこし協力隊制度を一層活用していく上での課題として、募集段階では、受入側（自治体の庁内だけでなく、受入地域の住民など関係主体を含む）と隊員とのミスマッチを防ぐための情報発信が重要と指摘された。このほか、制度の理解や狙いは行政、隊員、地域といったステイクホルダー毎に異なる中で、お互いの認識の共有化・相互理解の促進などの重要性が指摘された。

図表 2-2-2 導入における課題

【受入体制の整備】

- ・協力隊員が活動しやすい環境づくりを、行政の企画部門のみならず地域住民なども交えて分野を超えて連携して形成していくこと、任期後も地元に着定することが重要。
- ・行政・隊員・受入地域それぞれによって制度趣旨の捉え方に違いがあるので、相互理解・共有できる機会が必要。

【地域のニーズをふまえた募集内容の明確化】

- ・地域側のニーズに沿った外部人材を呼び込むために、ターゲットを絞った訴求力の高い明確なミッションを募集の際に示す必要がある。
- ・募集段階で、応募者側と受入側の双方に具体的な活動内容の共通理解が不足。

【事前情報の提供とミスマッチの予防】

- ・隊員を募集しても応募がない市町村が一定数存在することから、隊員候補者となる若者などに募集の情報を届ける方策や募集側と応募側でのミスマッチを防ぐ方策の検討。
- ・着任しても1年未満で辞めてしまう隊員を出さないようミスマッチを防ぐための対策。
- ・隊員を市町村職員と同様の職務に従事させるなど、地域や集落の活性化に協力隊制度が活かされていない場合が見受けられる。

【定住に向けた支援】

- ・任期中から、任期後の働き方を見据えた隊員の自主的な活動を後押しできるような柔軟な任用形態を採用する市町村が少ない。
- ・任期後を意識して、隊員が地域と関わりを持てる機会を設けていくことが必要。

③県内市町村の地域おこし協力隊制度導入・活用支援に向けての県の取組み

県内市町村の地域おこし協力隊制度導入・活用支援に向けての県の取組みの上位は、「制度運用スキルの向上に向け、県内の市町村職員などの受入側同士の意見交換会や研修会・講習会」、「県内の隊員向けに、隊員同士の交流・意見交換会や、スキルアップのための講習会」、「県独自のホームページや SNS などでの募集情報や隊員の活動 PR」が中心であった。これは、総務省が広域自治体に期待する役割に対応している状況となっている。

図表 2-2-3 協力隊制度活用に係る県の取組み

選択肢	件数(県)
1. 県独自の地域おこし協力隊ホームページや SNS など、募集情報や隊員の活動 PR	5/6
2. 県として移住フェアなど全国展示会・イベントなどに出席し、各市町村の協力隊制度のPRや、隊員希望者の相談対応	4/6
3. 制度運用スキルの向上に向け、県内の市町村職員などの受入側同士の意見交換会や研修会・講習会	6/6
4. 制度運用スキルの向上に向け、県内市町村職員などの受入側と、全国の市町村との意見交換会や、見学・視察会	0/6
5. 県内の隊員向けに、隊員同士の交流・意見交換会や、スキルアップのための講習会	6/6
6. 県内の隊員と、全国の地域おこし協力隊員との交流・意見交換会	0/6
7. 県内の市町村などの受入側向けの、制度運用マニュアルや、フォローアップシートなど県独自の事業支援ツールの作成	1/6
8. 県内の地域おこし協力隊制度を導入している市町村の取組事例集や県内アンケートなどに基づく県独自の情報提供	3/6
9. 県内市町村で活躍中の隊員が困り事を相談できるような相談会や窓口の設置	1/6
10. その他	1/6

④移住などに必要と思われる取組み

地域の活性化や隊員の県内への移住・定住促進のために県として重要なこととして「制度運用スキル向上に向けた、県内市町村職員や受入団体間の情報交換の場の提供」「県としての隊員募集環境の整備（ホームページ、SNS、展示会やイベントなどの出展強化）」が挙げられたが、「任期終了後を見すえた、隊員の県内での就職支援・相談機能」などもあり就職・就労支援の重要性も認識されている結果となった。

図表 2-2-4 移住などに必要と思われる県の取組み

選択肢	件数(県)
1. 県としての隊員募集環境の整備（ホームページ、SNS、展示会やイベントなどの出展強化）	4/6
2. 隊員希望者向けに、県内各地の募集内容や地域特性をふまえた、希望地の相談・助言機能	2/6
3. 各市町村着任後の隊員の意向をふまえた県内市町村間での隊員異動や交代などの広域調整機能	0/6
4. 各市町村着任後の隊員が困り事を相談できる窓口機能	1/6
5. 各市町村着任後の隊員の困り事や事業遂行上の課題解決に向けた市町村などとの調整機能	3/6
6. 任期終了後を見すえた、隊員の県内での就職支援・相談機能	4/6
7. 制度運用スキル向上に向けた、県内市町村職員や受入団体間の情報交換の場の提供	6/6
8. 制度運用スキル向上に向けた、県外の市町村との情報交換の場の提供	1/6
9. 制度運用マニュアルや、事業や隊員のフォローアップシート（ひな型）などの作成	0/6
10. 県内の地域おこし協力隊制度導入市町村の取組みのポイントや、困った時の対処法・経験などをとりまとめた事例集・Q & A集などの作成	2/6
11. その他	1/6

図表 2-2-5 具体的な意見

<ul style="list-style-type: none"> ・優秀な人材を確保するために、募集情報の露出の多さ、志望者へのきめ細かな対応。 ・人口減少、担い手不足の中、任期後の隊員にいかに関わり・定住してもらえるか。 ・希望者へ訴求力の高いミッションを提供していくため、協力隊運用に係る最新の情報、トレンドなどを市町村などと共有。 ・制度の浸透により全国で協力隊受入市町村が増加している。一方、募集しても応募がない市町村への対応が必要。募集の手法の見直しなどの市町村の努力の他、今後の 8000 人という国の政策目標などをふまえ、省や JOIN による潜在隊員発掘に向けた首都圏での PR など必要。 ・募集情報に加え現役隊員の活動内容や OB・OG 隊員の生活や働き方など含む情報発信。 ・OB・OG 隊員のネットワーク化や、OB・OG と現役隊員との定期的な情報交換の場の提供。 ・協力隊の活用による地域の活性化、協力隊の地域への定着には、受入体制の整備が重要。地域活性化のための協力隊の活用のあり方、そのための活動支援の方法などを情報交換し、地域が主体性を持って地域の実情に応じた作り込みが重要。 ・協力隊として活動することの魅力を県外に発信することが必要。 ・隊員毎に悩みや課題は多様なため、研修での啓発だけでは限界がある。個別の相談に県内 OB・OG が対応できるようなネットワークを県として形成していくことが必要。 ・市町村の多様な課題に対し、専門家が現地でアドバイスできるようなシステムが必要。 ・市町村間でバラつきがあり、隊員と行政との間で誤解などが生じやすい協力隊活動のための「予算のつくり方」については、事例集などで共有する必要がある。
--

3. 地域おこし協力隊員向けアンケート調査

(1) 調査概要

任期中および任期を終えた隊員の現在の状況を把握するとともに、任期中にどのような悩みや問題を抱えているのかを明らかにし、任期終了後の移住・定住や起業・就業に向けて重要と考えられる要素を抽出することを目的として実施した。

図表 2-3-1 隊員向けアンケート詳細

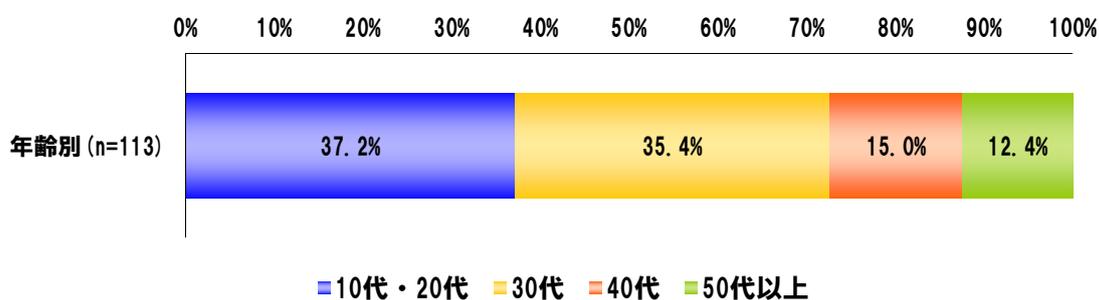
タイトル	地域おこし協力隊制度の活用と定住に関する調査
発送日	2018/8/3
回収期間	2018/8/6~2018/8/24
実施対象	東北圏で活動中の地域おこし協力隊員および活動経験のあるOB・OG隊員
実施方法	【自治体担当者を通じた調査協力依頼、専用ウェブサイトでの調査票配付】 <ul style="list-style-type: none"> ・自治体向けアンケートの郵送時に、隊員向けアンケートの依頼状を同封し、自治体担当者に活動中の隊員やOB・OG隊員へメール展開を依頼した。 ・調査票は、専用のウェブサイトからダウンロードできるよう設計を行った。回答ファイルはExcel上で提供し、回収は指定アドレスへのファイル返信とした。
調査項目	<p>I. 基本情報（任期の状況、着任自治体と前住地、年齢、性別など）</p> <p>II. 地域おこし協力隊の参加経緯について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・着任先自治体との関わりの経緯 ・応募する決め手となった理由 <p>III. 任期中の活動について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主な業務内容 ・任期中の兼業・副業 <p>IV. 任期を終了した方のみ</p> <ul style="list-style-type: none"> ～現在の状況や任期中、任期終了に向けて準備したこと ・現在のお住まいや就業・就学の状況 ・任期中の、任期終了後の就業・就学先等の準備状況 <p>V. 任期中の方のみ</p> <ul style="list-style-type: none"> ～任期終了後のことについて ・任期終了後、経験を活かした活動の継続意向 ・任期終了後、当該自治体や周辺地域への定住意向 ・任期終了後の進路に関する相談先 <p>VI. 全員：地域おこし協力隊制度についての満足感や課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域おこし協力隊に対する満足度 ・地域おこし協力隊制度を活かした定住等へ求める支援
回収件数	113件（現役隊員107件、OB・OG隊員6件）

(2) アンケート集計結果

①年齢

アンケートを実施した 2018 年 8 月現在で、「10 代・20 代」の現役隊員あるいは OB・OG 隊員の割合が最も高く 37.2%となっている。次いで、「30 代(35.4%)」、「40 代(15.0%)」となっている。総務省資料によれば、2017 年度の特別交付金の実績ベースで、10 代・20 代の隊員が合わせて 34.1%、30 代が 38.3%、40 代が 19.5%、50 代以上が 8.1%となっており、アンケート回答者の構成比と総務省資料における年齢構成比は概ね一致している。

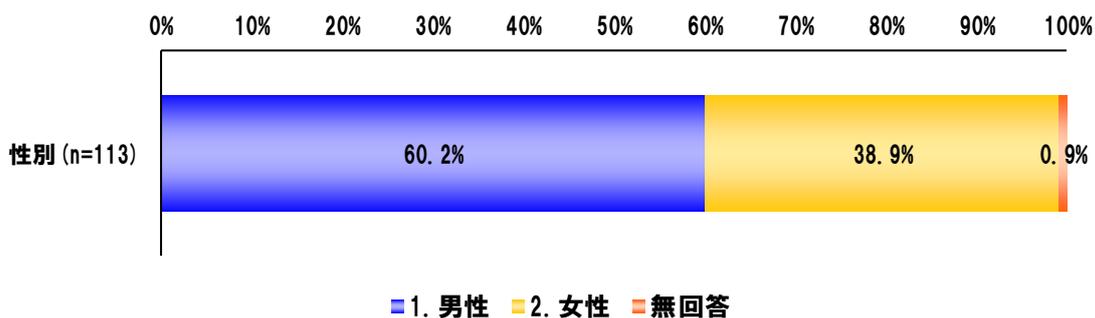
図表 2-3-2 年齢



②性別

男性の割合が約 6 割、女性が約 4 割とやや男性が多い。総務省資料によれば、2017 年度の特交ベースの現役隊員の男女比が、男性 61.5%、女性が 38.4%となっており、年齢と同様に、概ね一致する結果となっている。

図表 2-3-3 性別

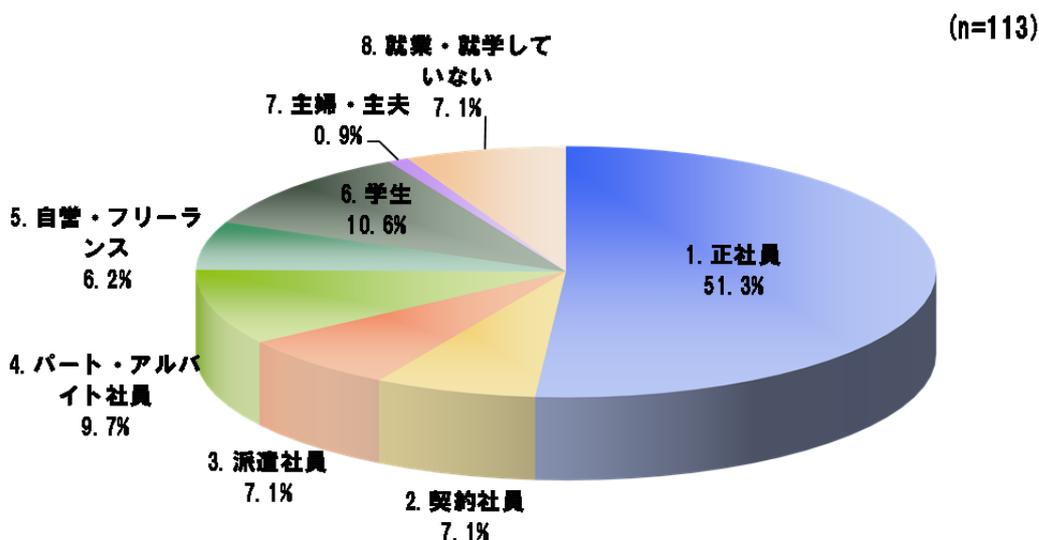


③着任前の状況

1) 着任前の雇用状況

「正社員」の割合が51.3%と最も高い。次いで、「学生（10.6%）」、「パート・アルバイト社員（9.7%）」となっている。

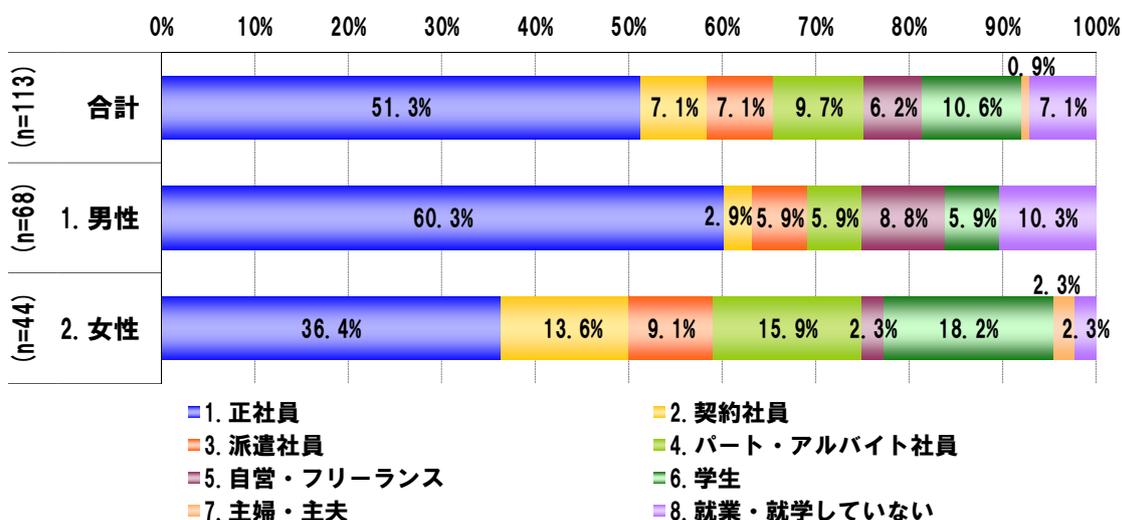
図表 2-3-4 着任前の状況



2) 男女別の着任前の状況

着任前の状況について、男女別にみると、男女ともに「正社員」の割合が最も高いものの、女性の場合36.4%にとどまっている。「正社員」の次に女性の着任前の状況で多いのが「学生」で18.2%を占めており、男性の「学生」の割合5.9%と比較して、割合が高くなっている。

図表 2-3-5 着任前の状況（男女別）



④地域おこし協力隊の前住地

東北圏の地域おこし協力隊の着任前の前住地は、東京が最も多く 24.8%、また 1 都 3 県としては 58.4%となっている。

東北圏が前住地である隊員は 15.9%となっている。

図表 2-3-6 前住地（都道府県別）

前住地	回答率	回答数 (n=113)
東京	24.8%	28
神奈川	15.9%	18
埼玉	9.7%	11
宮城	8.0%	9
千葉	8.0%	9
福島	5.3%	6
大阪	4.4%	5
新潟	3.5%	4
岩手	2.7%	3
兵庫	2.7%	3
北海道	1.8%	2
青森	1.8%	2
栃木	1.8%	2
愛知	1.8%	2
群馬	0.9%	1
福井	0.9%	1
奈良	0.9%	1
広島	0.9%	1
山口	0.9%	1
福岡	0.9%	1
鹿児島	0.9%	1
無回答	0.9%	1

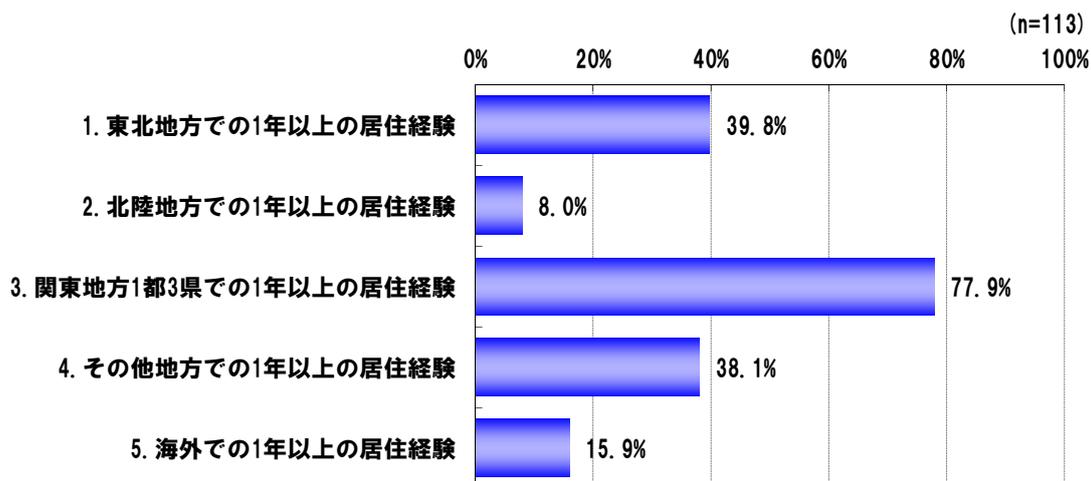
図表 2-3-7 前住地（1 都 3 県と東北圏）

前住地	回答率 (%)	回答数 (n=113)
1 都 3 県	58.4%	66
東北圏	15.9%	18
その他	25.7%	29

⑤1年以上の居住経験のある地域の有無（複数回答可）

「1都3県」の割合が最も高く77.9%となり、「東北地方」が39.8%とこれに続いている。また、「海外」経験のある隊員も15.9%となっており、海外経験を持った人材が地域おこし協力隊の中に一定数存在している。

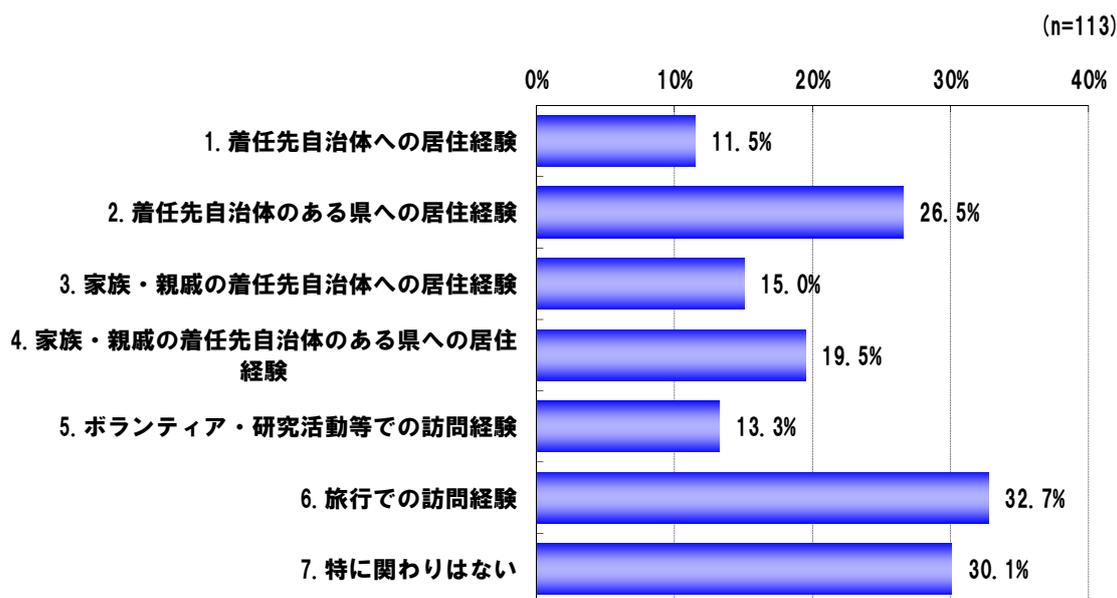
図表 2-3-8 地域おこし協力隊となる前に1年以上居住したことがある地域



⑥着任先自治体との関わり（複数回答可）

「旅行での訪問経験」の割合が最も高く32.7%となっている。これに、「特に関わりはない（30.1%）」、「着任先自治体のある県への居住経験（26.5%）」が続いている。

図表 2-3-9 着任先自治体との関わり



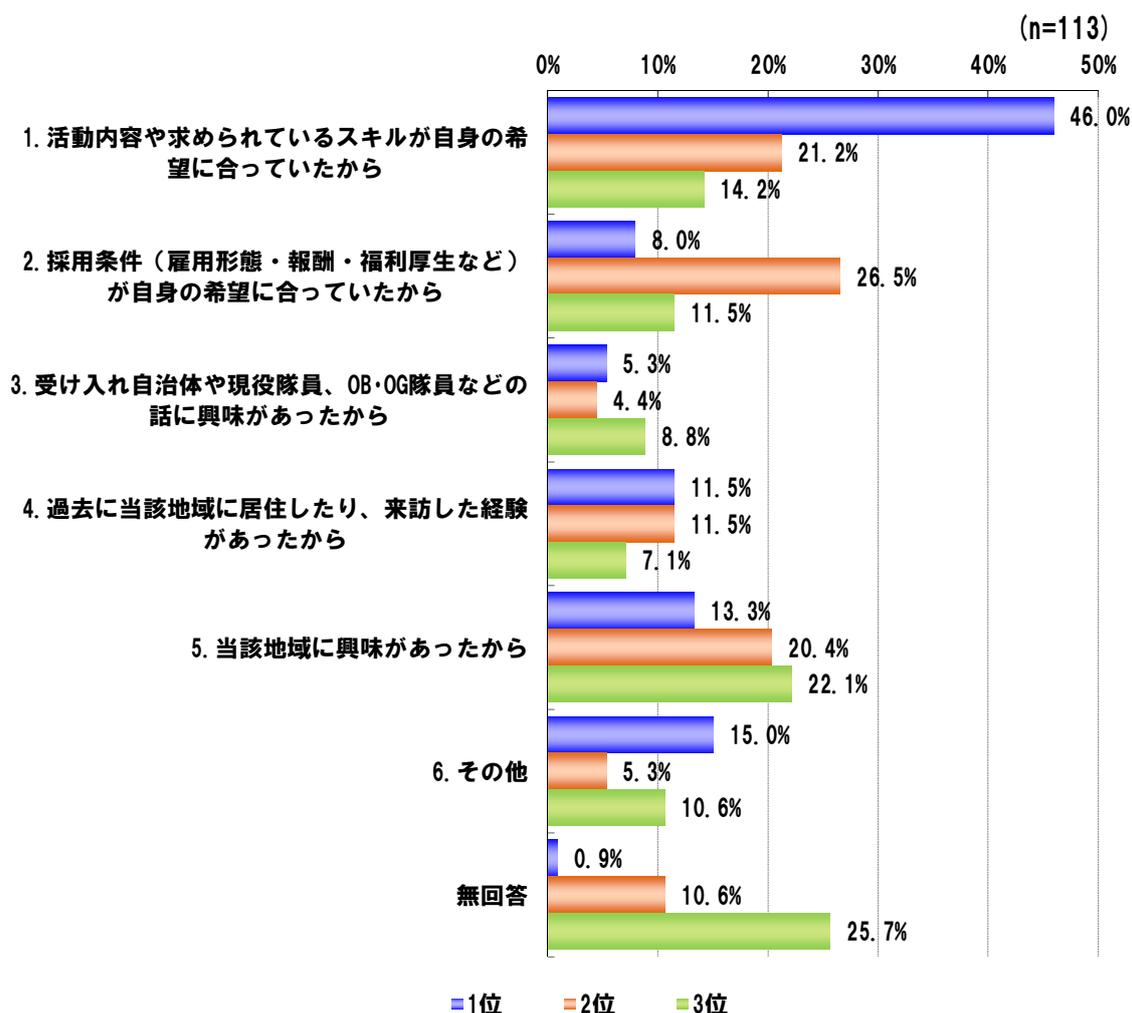
⑦応募の決め手

地域おこし協力隊の「応募の決め手（1位）」の理由は、「活動内容や求められているスキルが自身の希望に合っていたから」の割合が最も高く 46.0%であった。次いで、「その他（15.0%）」、「当該地域に興味があったから（13.3%）」となっている。

第2位は、「採用条件（雇用形態・報酬・福利厚生など）が自身の希望に合っていたから」の割合が最も高く 26.5%となった。「活動内容や求められているスキルが自身の希望に合っていたから（21.2%）」、「当該地域に興味があったから（20.4%）」と続く。なお、第2位では、第1位で最も割合の高い「活動内容や求められているスキルが自身の希望に合っていたから」も上位にあがっていたことから、活動内容を重視して応募する隊員が多いと考えられる。このほか2位では「当該地域に興味があったから（20.4%）」と「過去に当該地域に居住したり、来訪した経験があったから（11.5%）」といった地域への興味や愛着が決め手となっている隊員も多い。

第3位については、「当該地域に興味があったから」の割合が最も高く 22.1%となり、「活動内容や求められているスキルが自身の希望に合っていたから（14.2%）」が続いた。

図表 2-3-10 応募の決め手（1位～3位）

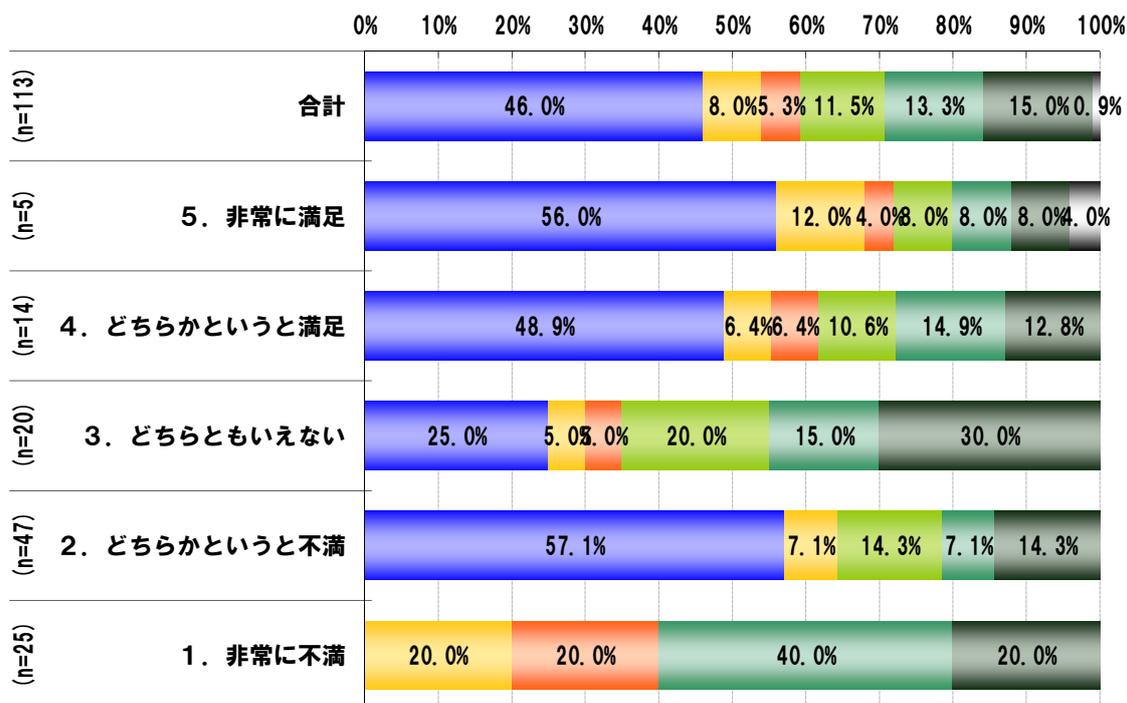


1) 業務内容に対する満足度別の応募の決め手（1位）

業務内容に対する満足度別に、「応募の決め手（1位）」を確認した。「非常に満足」と回答したうち、「活動内容や求められているスキルが自身の希望に合っていたから」が最も多く、56.0%となっている。また、「どちらかという満足」のうち、応募の決め手（1位）が「活動内容や求められているスキルが自身の希望に合っていたから」なのは、48.9%となっている。「どちらかという不満」のうち、応募の決め手（1位）が「活動内容や求められているスキルが自身の希望に合っていたから」なのは、57.1%となっている。

一方で、「どちらともいえない」には、「その他」が最も多く 30.0%を占めている。次いで「活動内容や求められているスキルが自身の希望に合っていたから（25.0%）」、「過去に当該地域に居住したり、来訪した経験があったから（20.0%）」となっている。

図表 2-3-11 業務内容に対する満足度別の応募の決め手（1位）

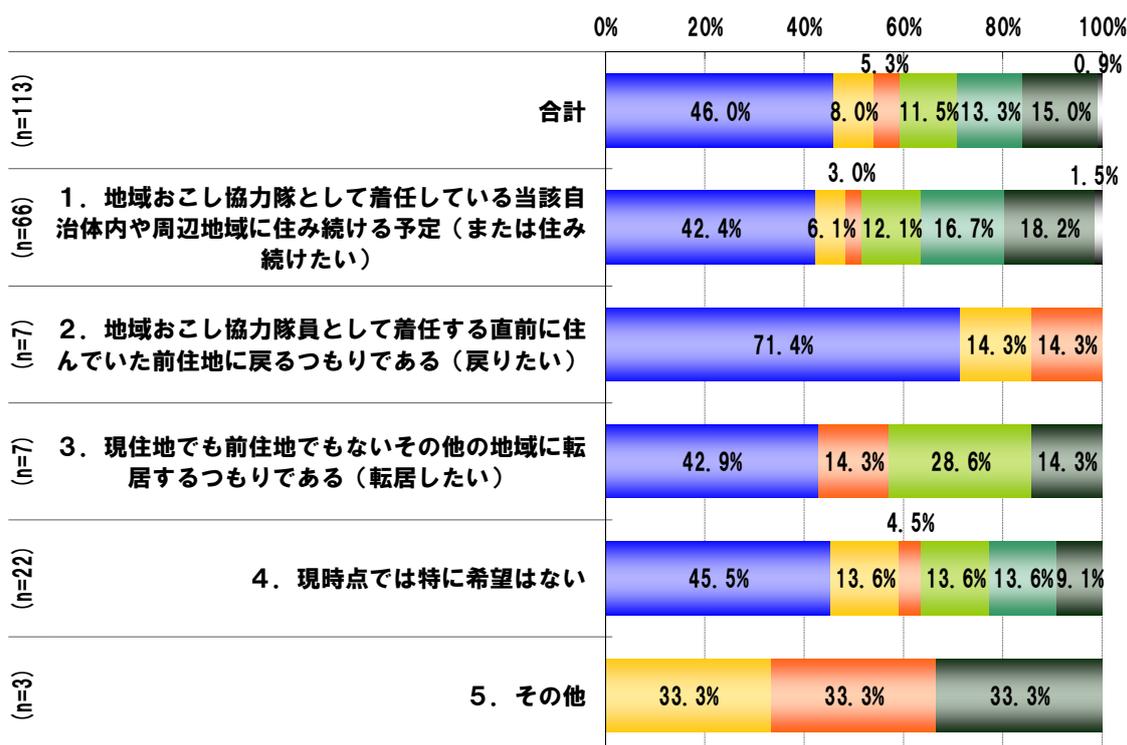


- 1. 活動内容や求められているスキルが自身の希望に合っていたから
- 2. 採用条件（雇用形態・報酬・福利厚生など）が自身の希望に合っていたから
- 3. 受け入れ自治体や現役隊員、OB・OG隊員などの話に興味があったから
- 4. 過去に当該地域に居住したり、来訪した経験があったから
- 5. 当該地域に興味があったから
- 6. その他
- 無回答

2) 居住地に対する意向別の応募の決め手（1位）

居住地に対する意向別に応募の決め手（1位）をみると、「地域おこし協力隊として着任している当該自治体や周辺地域に住み続ける予定（または住み続けたい）」のうち、「活動内容や求められているスキルが自身の希望に合っていたから」が最も多く、42.4%となっている。次いで「その他（18.2%）」、「当該地域に興味があったから（16.7%）」となっている。

図表 2-3-12 居住地に対する意向別の応募の決め手（1位）

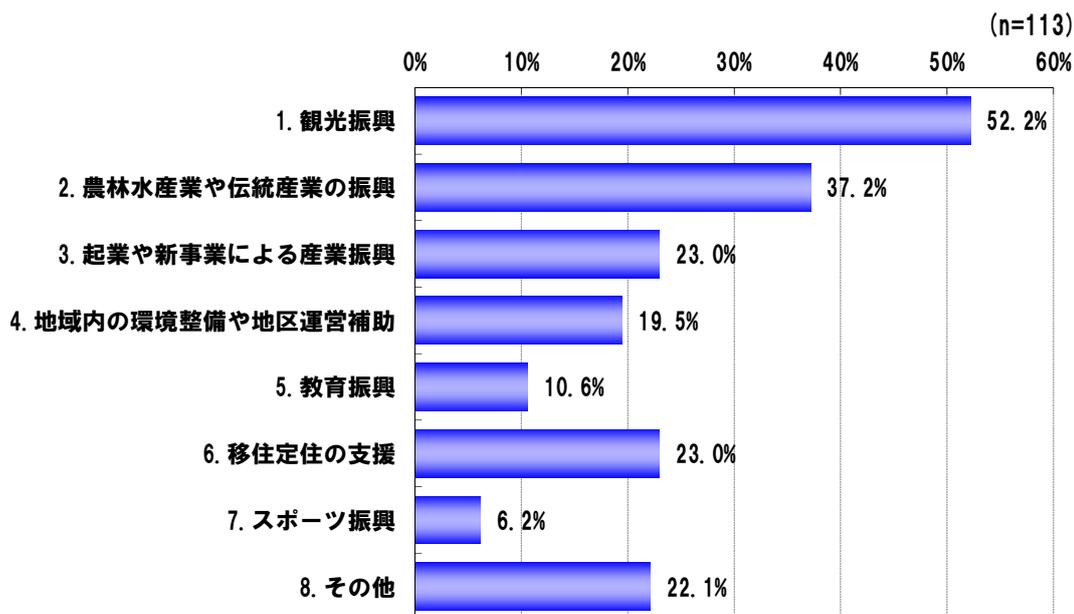


- 1. 活動内容や求められているスキルが自身の希望に合っていたから
- 2. 採用条件（雇用形態・報酬・福利厚生など）が自身の希望に合っていたから
- 3. 受け入れ自治体や現役隊員、OB・OG隊員などの話に興味があったから
- 4. 過去に当該地域に居住したり、来訪した経験があったから
- 5. 当該地域に興味があったから
- 6. その他
- 無回答

⑧主な業務内容（複数回答可）

地域おこし協力隊の主な業務内容は、「観光振興」の割合が最も高く 52.2%となっている。次いで、「農林水産業や伝統産業の振興（37.2%）」、「起業や新事業による産業振興（23.0%）」、「移住定住の支援（23.0%）」となっている。「その他」の業務内容で活動している隊員も 22.1%となっており、活動内容の多様化や複数業務への従事も想定される。

図表 2-3-13 主な業務内容

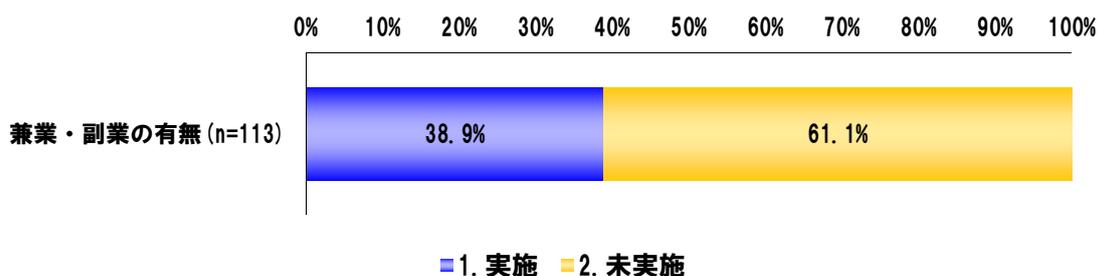


⑨兼業・副業の実施状況

1) 兼業・副業の有無

地域おこし協力隊の兼業・副業の有無は、「未実施」と回答した隊員の割合が 61.1%となっている一方で、兼業・副業の実施状況は 4 割程度にとどまっている。任期終了後も当該地域にて活躍する上で、任期中からの起業準備のための兼業・副業支援は有効な一手段となり得るが、隊員の業務内容によっては、これら支援制度が十分に活用できていない様子が窺える。支援制度を活用しやすいような環境づくりも必要と考えられる。

図表 2-3-14 兼業・副業の有無



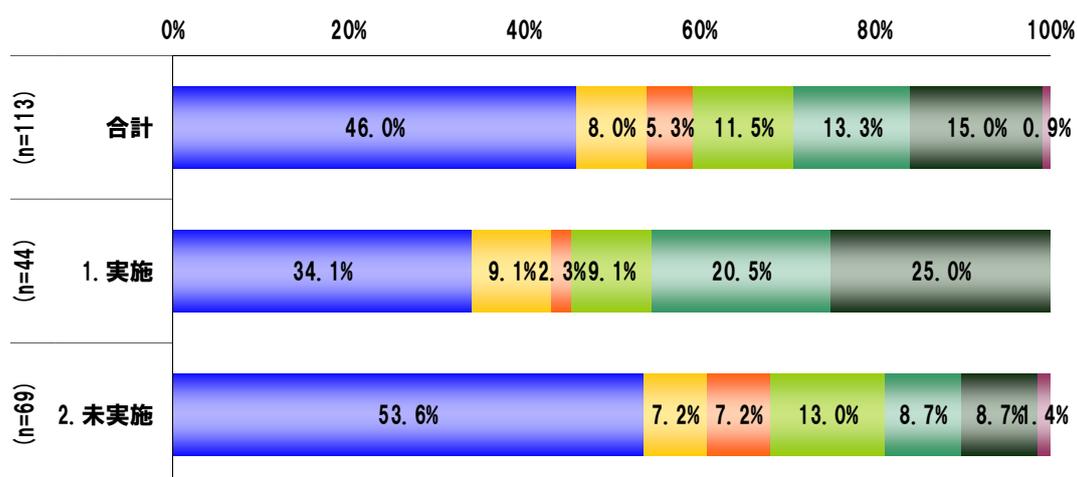
2) 兼業・副業の有無別の地域おこし協力隊応募の決め手

「兼業・副業の有無」別の「応募の決め手（1位）」について、兼業・副業が未実施の地域おこし協力隊をみると、「活動内容や求められるスキルが自身の希望に合っていたから」が最も多く、53.6%となっている。

一方で、兼業・副業を実施している地域おこし協力隊は、「活動内容や求められるスキルが自身の希望に合っていたから」を選択した割合が34.1%と、兼業・副業が未実施の場合と比べ20ポイント近い差があり、「当該地域に興味があったから（20.5%）」、「その他（25.0%）」が相対的に高い結果となっている。

今回のアンケート調査では、現役隊員の年次を質問していないが、兼業・副業の実施は、隊員の経験年数が多いほど高まるものと推察される。したがって、当該地域への親しみや興味などをはじめ、スキルに合う活動内容以外を応募の決め手に地域おこし協力隊員となった回答者は、任期終了を控え、現状の業務内容以外でその後につながるような新たな活動に取り組もうと兼業・副業を取り入れていると考えられる。

図表 2-3-15 応募の決め手 1 位（兼業・副業の有無別）

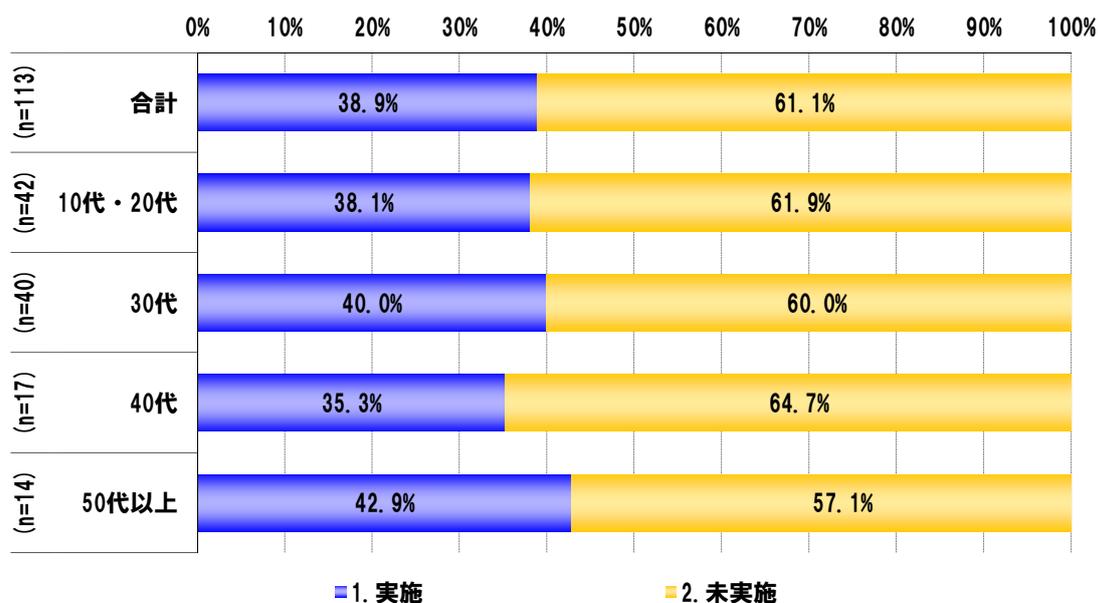


- 1. 活動内容や求められているスキルが自身の希望に合っていたから
- 2. 採用条件（雇用形態・報酬・福利厚生など）が自身の希望に合っていたから
- 3. 受け入れ自治体や現役隊員、OB・OG隊員などの話に興味があったから
- 4. 過去に当該地域に居住したり、来訪した経験があったから
- 5. 当該地域に興味があったから
- 6. その他
- 無回答

3) 年代別兼業・副業実施状況

年代別の兼業・副業の有無については、50代以上の隊員の割合が他の年代と比較してわずかに高く42.9%となっている。

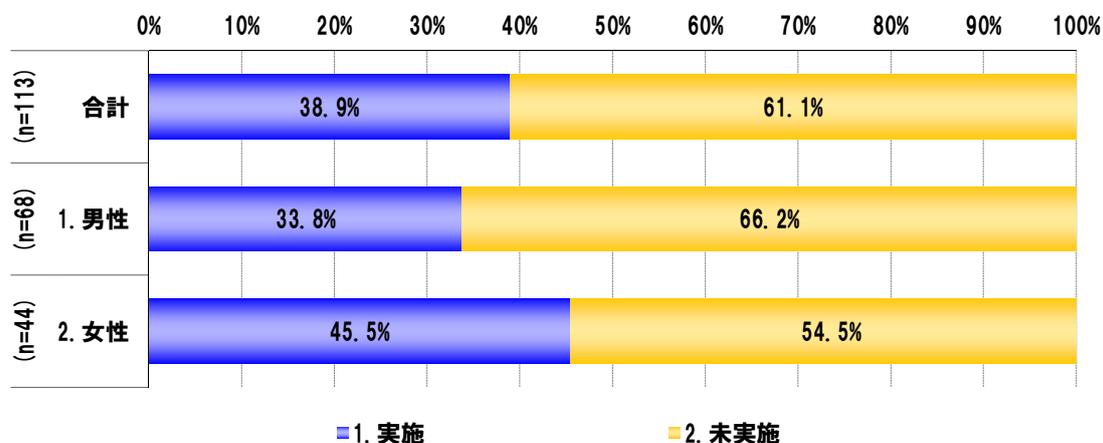
図表 2-3-16 兼業・副業の有無（年代別）



4) 男女別兼業・副業実施状況

男女別の兼業・副業の有無については、男性が33.8%であるのに対し女性は45.5%となっており、女性の兼業・副業の実施率が高い傾向が見られる。

図表 2-3-17 兼業・副業の有無（男女別）

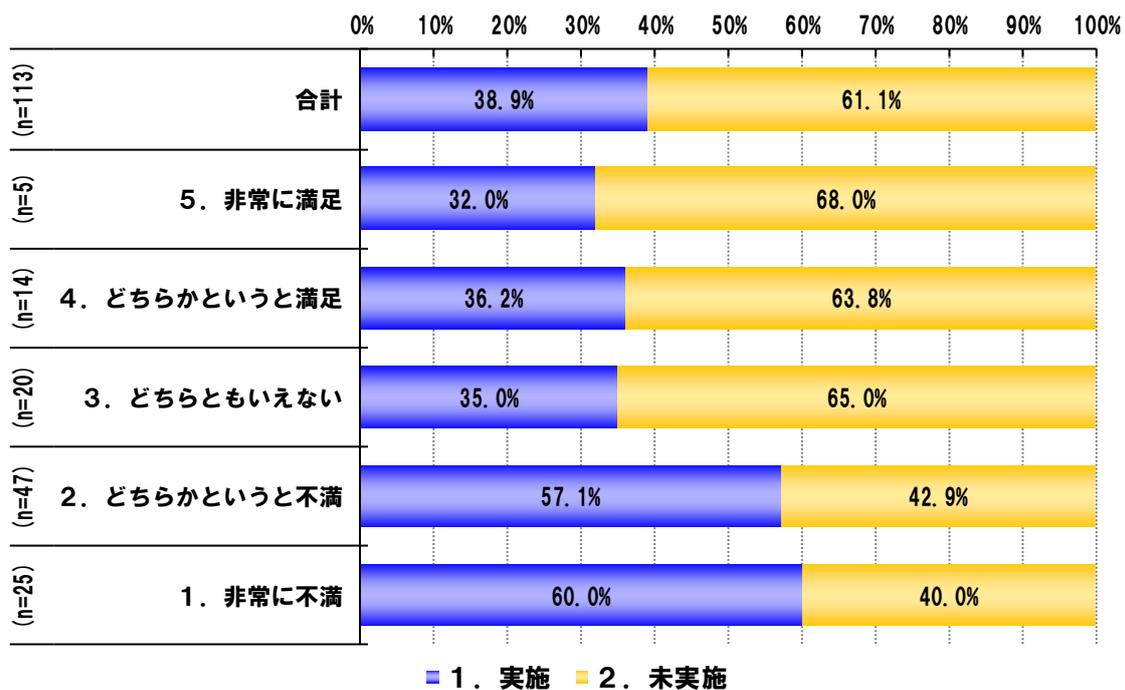


5) 業務内容に対する満足度別兼業・副業の有無

業務内容に対する満足度別兼業・副業の有無について、「非常に満足」「どちらかという満足」と回答した兼業・副業を実施割合はそれぞれ 32.0%、36.2%となっているのに対し、「どちらかという不満」「非常に不満」と回答した兼業・副業の実施割合がそれぞれ 57.1%、60.0%と高い。

今回のアンケート調査では、隊員の着任からの年次を質問していないものの、一般に、兼業・副業に関しては、着任年数を経るほど実施割合が高まると推察される。任期終了後も当該地域に定住するための収入を得る準備として兼業・副業を行っている可能性が高く、任期終了後の収入面や自立面からみれば、現状の業務内容への満足度が低くなっているものと考えられる。

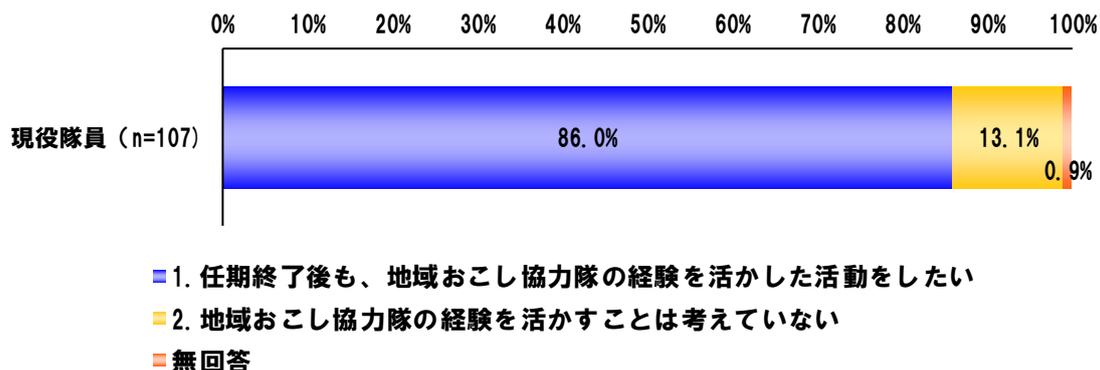
図表 2-3-18 満足度別兼業・副業の有無



⑩任期終了後の経験を活かした仕事の希望 (n=107)

「任期終了後も、地域おこし協力隊の経験を活かした活動をしたい」の割合が最も高く 86.0%となっている。逆に、「地域おこし協力隊の経験を活かすことは考えていない」と回答した割合は、13.1%となっている。

図表 2-3-19 任期終了後の経験を活かした活動の希望

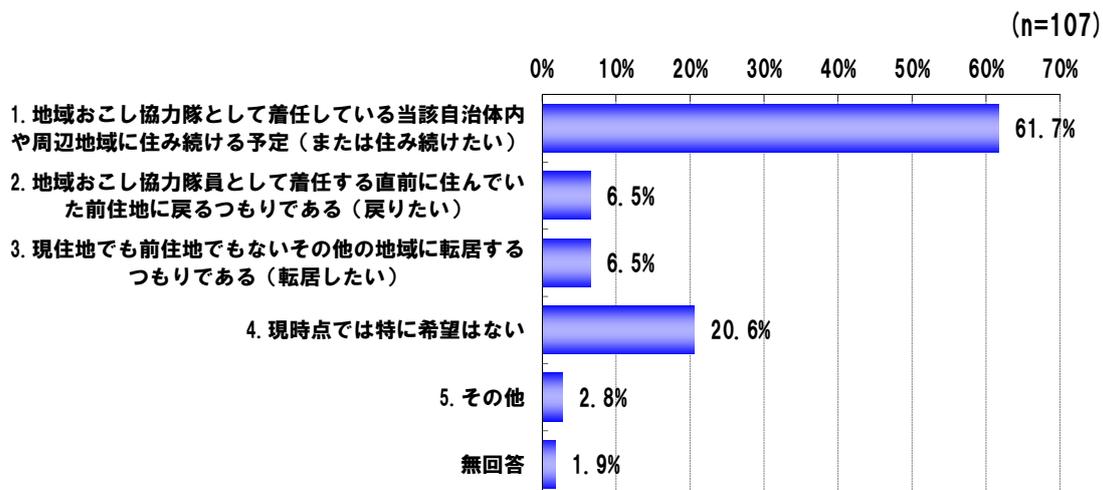


⑪居住地に対する意向 (n=107)

1) 任期終了後の居住地に対する意向について

「地域おこし協力隊として着任している当該自治体内や周辺地域に住み続ける予定（または住み続けたい）」の割合が最も高く 61.7%となっている。次いで、「現時点では特に希望はない（20.6%）」、「地域おこし協力隊員として着任する直前に住んでいた前住地に戻るつもりである（戻りたい）（6.5%）」、「現住地でも前住地でもないその他の地域に転居するつもりである（転居したい）（6.5%）」となっている。

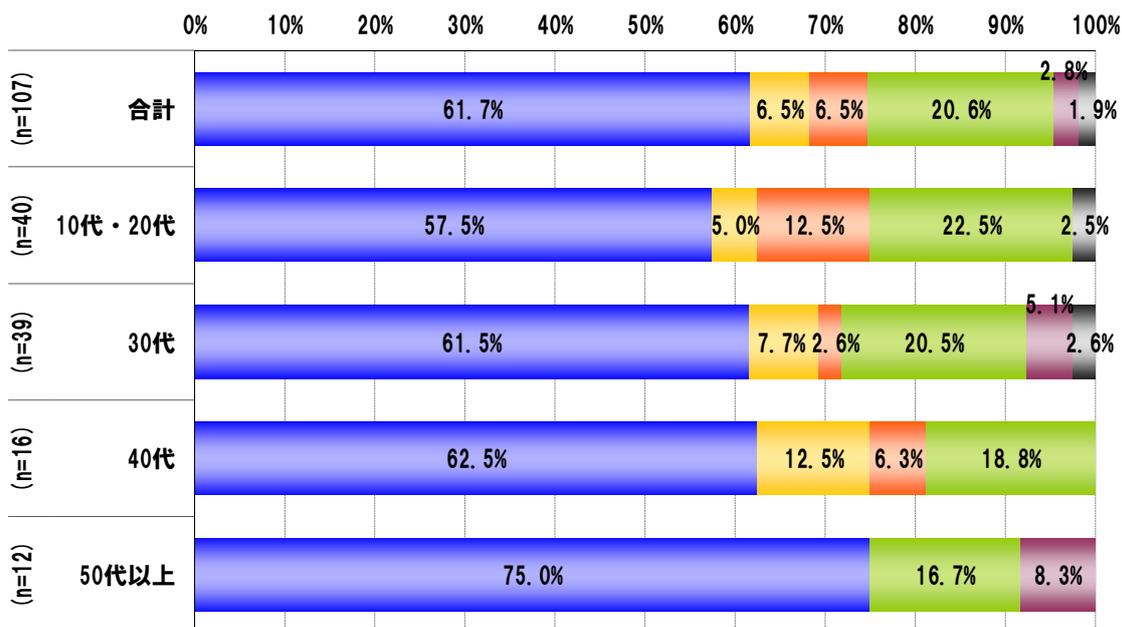
図表 2-3-20 居住地に対する意向



2) 年代別の居住地に対する意向について

年代別の居住地に対する意向について、「10代・20代」の「地域おこし協力隊として着任している当該自治体内や周辺地域に住み続ける予定（または住み続けたい）」と回答した割合は57.5%であったが、「30代」61.5%、「40代」は62.5%、「50代以上」は75.0%となっており、年代が上がるにつれて着任自治体や周辺地域への定住意向が高まっている。

図表 2-3-21 居住地に対する意向（年代別）

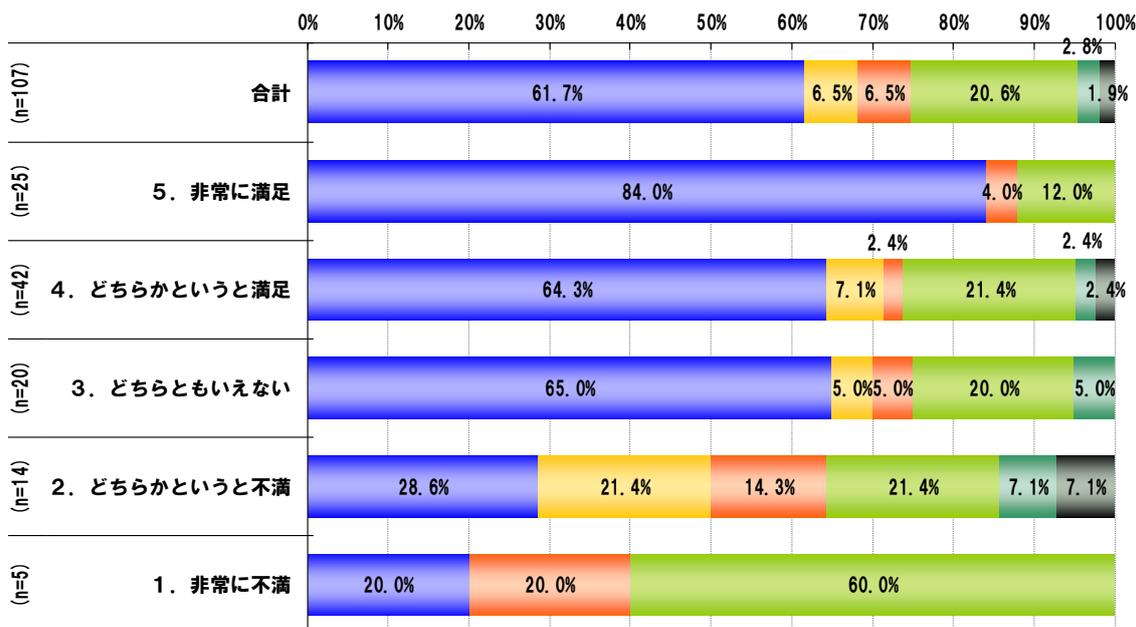


- 1. 地域おこし協力隊として着任している当該自治体内や周辺地域に住み続ける予定（または住み続けたい）
- 2. 地域おこし協力隊員として着任する直前に住んでいた前住地に戻るつもりである（戻りたい）
- 3. 現住地でも前住地でもないその他の地域に転居するつもりである（転居したい）
- 4. 現時点では特に希望はない
- 5. その他
- 無回答

3) 業務内容に対する満足度別居住地に対する意向

業務内容に対する満足度別居住地に対する意向について、業務内容に対する満足度が「非常に満足」のうち、「地域おこし協力隊として着任している当該自治体内や周辺地域に住み続ける予定（または住み続けたい）」が最も多く 84.0%となっている。

図表 2-3-22 満足度別居住地に対する意向

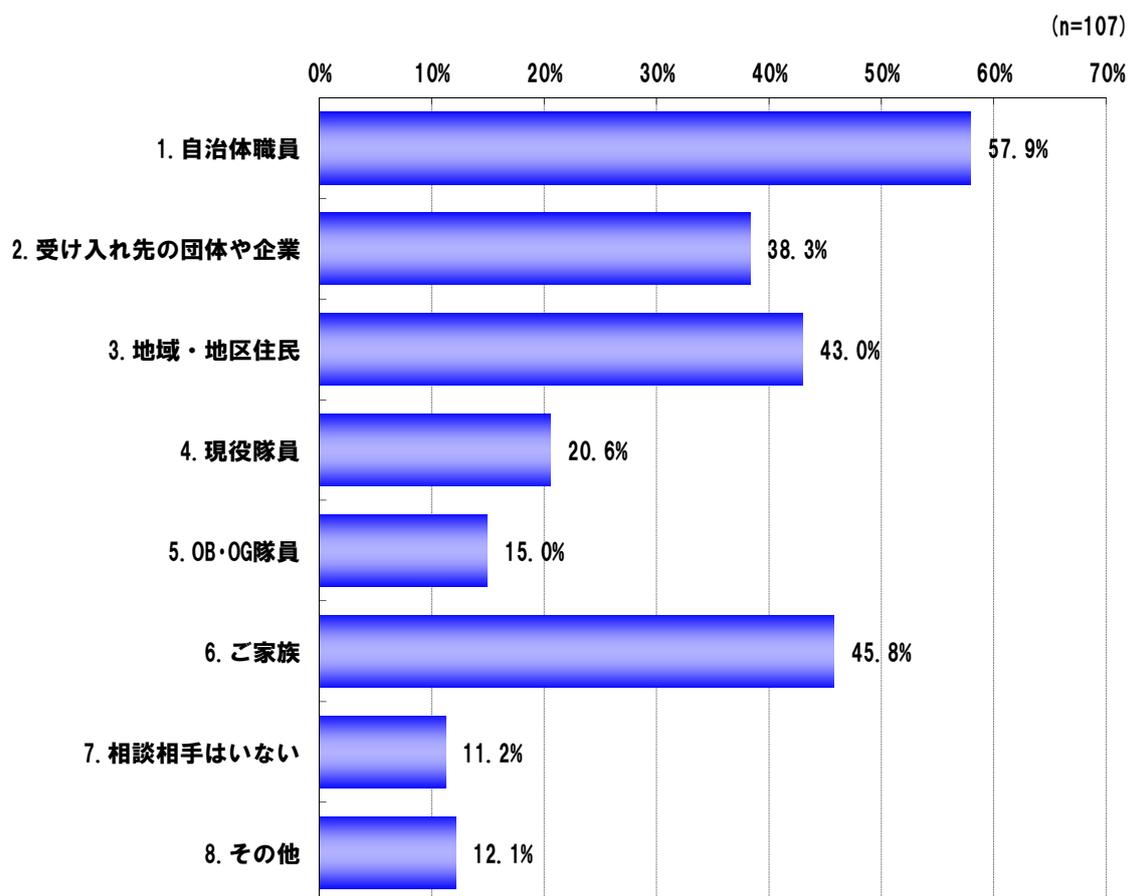


- 1. 地域おこし協力隊として着任している当該自治体内や周辺地域に住み続ける予定（または住み続けたい）
- 2. 地域おこし協力隊員として着任する直前に住んでいた前住地に戻るつもりである（戻りたい）
- 3. 現住地でも前住地でもないその他の地域に転居するつもりである（転居したい）
- 4. 現時点では特に希望はない
- 5. その他
- 無回答

⑫任期終了後の進路に関する相談先

「自治体職員」の割合が最も高く 57.9%となっている。次いで、「ご家族（45.8%）」、「地域・地区住民（43.0%）」となっている。

図表 2-3-23 任期終了後の進路に関する相談先（複数回答可）



⑬最も頼りになった相談先や内容

1) 頼りになった相談先

多くの隊員が、頼りになった相談先として挙げていた代表的な例は、受入先の自治体職員や受入団体職員である。また、その他の例として、同地域で活動する現役隊員や OB 隊員も挙げている。

2) 頼りになった相談内容

隊員にとって頼りになった相談の具体的な内容としては、任期終了後の就職や起業に関する内容が目立った。また、任期中の相談内容としては、地域住民との関係の作り方に関する相談や、活動内容や活動先の変更に関する相談を挙げている。

図表 2-3-24 最も頼りになった相談先や内容（自由回答）（掲載は一部）

【頼りになった相談相手】

- ・自治体職員。自分の立場も考えてくれながら、親身になって対応してくれている。
- ・再就職先として希望している企業の役員と知り合えたこと。
- ・現役隊員が年上で社会経験も豊富なので頼りになっている(主に起業や自営について)。
- ・地元地域の商工会会員の方や、飲食店経営されている方に直接相談した。
- ・地域で精力的に活動している人やその周辺の人々。
- ・受入先の団体や現役隊員。どういう仕事をすればいいかなど仕事上での悩み。
- ・受入先の団体。今後仕事をしていく上で必要な生産・経営・管理・技術などに関する助言や、人間関係での悩みを相談した。
- ・受入自治体に住んでいない、旧知の友。外から見た冷静な意見をもらえる。

【相談・アドバイスの具体的内容】

1) 任期中の活動に関する相談・アドバイス

- ・受入先の支援事業者や地域住民の方々から、三年ずっと住み続けなければいけないことはなく、若いうちに色々なことをやってみた方がいいと助言された。
- ・自治体職員に、関心のある活動や取組みの実現のために適応され得る補助金や助成システムを提案していただきそこでやって行く可能性を感じられた。

2) 任期終了後に関する相談・アドバイス

- ・周りは他人事なので、任期終了後について、残って欲しいという希望ばかりで具体的な部分は興味を持っていない。
- ・OB 隊員の任期終了後の起業/資格取得についての助言。
- ・地域おこしに関する活動を継続してほしいと地域の方から熱望されている。家族(同居の妻、都会にいる子供)も応援してくれている。
- ・それぞれの所属する場所で働かないかという誘い。

⑭業務内容に対する満足度と満足度を構成する要素

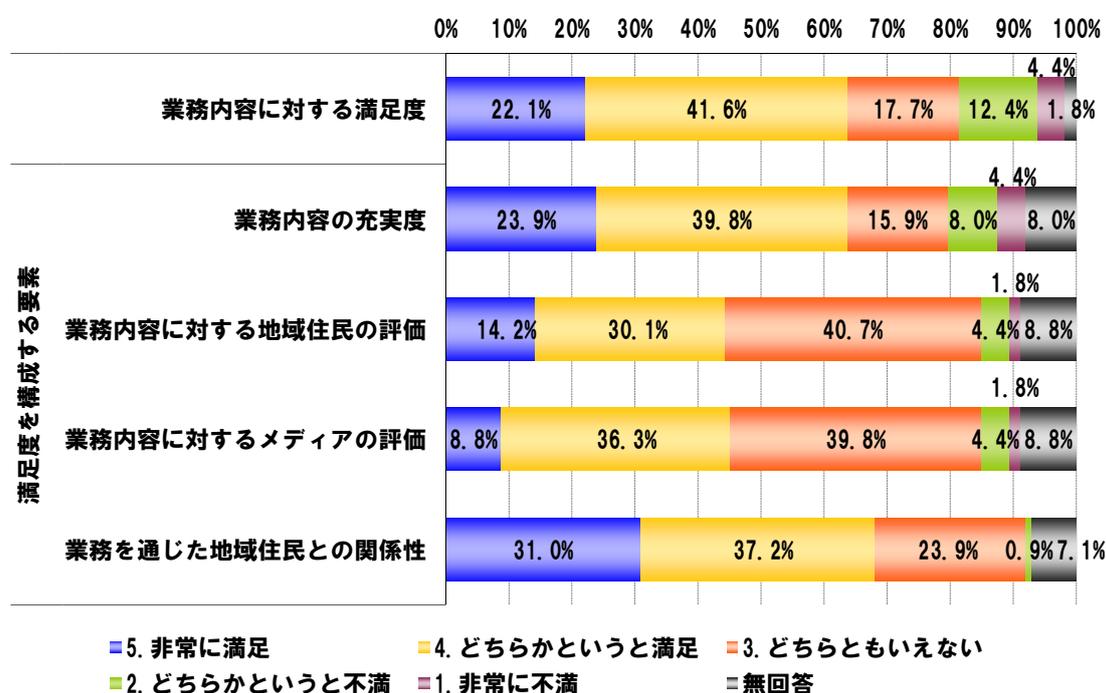
1) 隊員の業務に対する満足度と満足度を構成する要素

業務内容に対する満足度については、「どちらかという満足」の割合が最も高く 41.6% となっており、続く「非常に満足 (22.1%)」とあわせると 6 割を超えていることから、日々の業務内容に対する満足度は一定程度高いことが示唆される。

次に、満足度を構成する 4 つの要素のうち、1 つ目の業務内容の充実度についてみると、「どちらかという満足」の割合が最も高く 39.8% となっており、「非常に満足 (23.9%)」とあわせると、6 割を超えている。また 4 つ目の業務を通じた地域住民との関係性についても、「非常に満足 (31.0%)」と「どちらかという満足 (37.2%)」をあわせて 6 割を超えており、業務内容に対する満足度と近い傾向を示している。

一方、業務内容に対する地域住民の評価や業務内容に対するメディアの評価は「どちらともいえない」の割合が最も高く 4 割前後となっているほか、「非常に満足」と「どちらかという満足」が 4 割強にとどまっている。その要因は、その他の要素と比較して業務内容によりメディアとの関わりの違いや、隊員が直接住民の反応を把握しにくいことなどが考えられる。

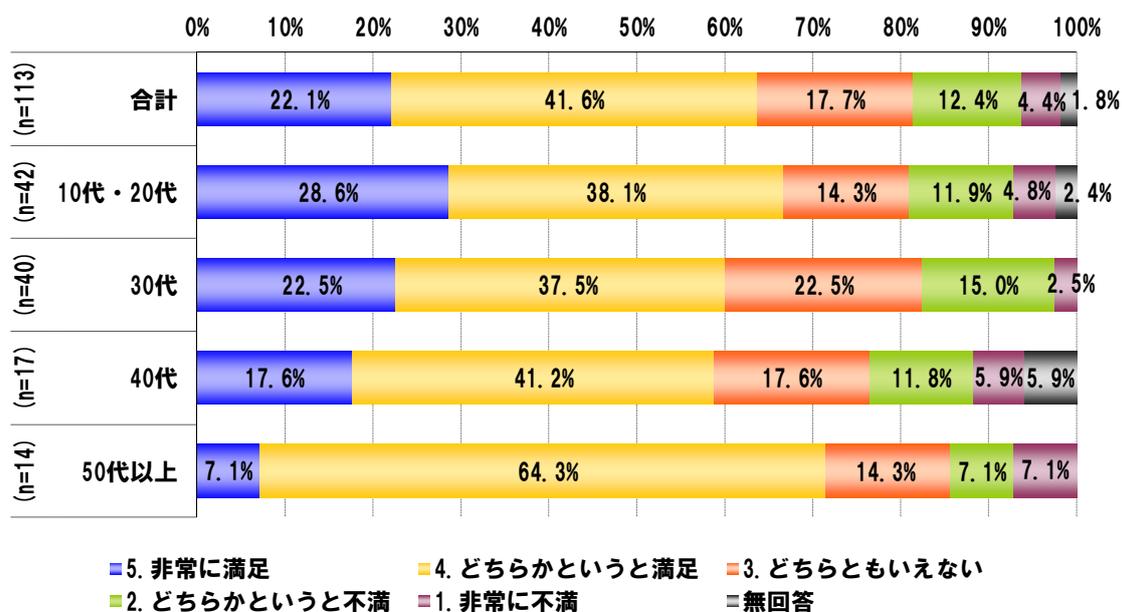
図表 2-3-25 満足度と満足度を構成する要素 (n=113)



2) 年代別および男女別の業務内容に対する満足度

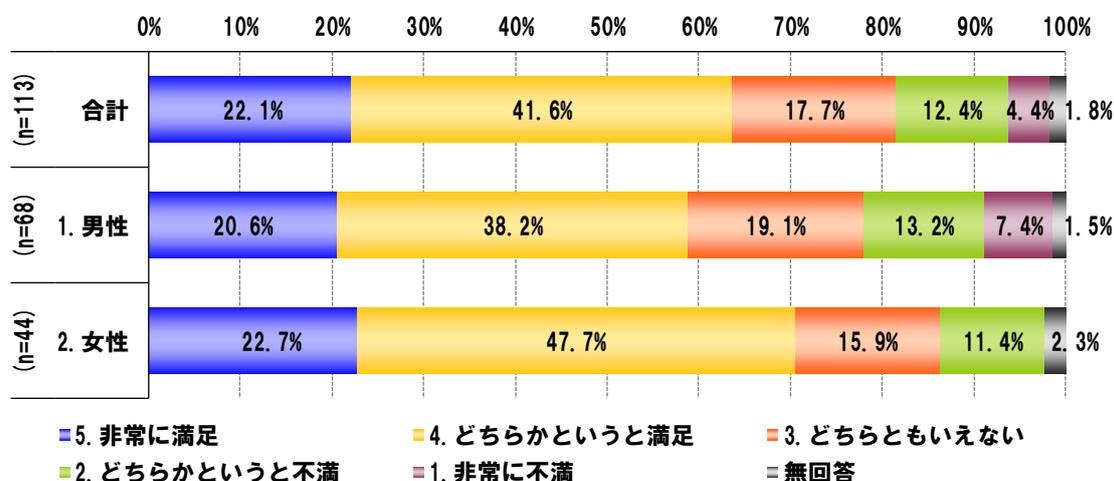
年代別の「業務内容に対する満足度」は、「非常に満足」もしくは「どちらかという満足」と回答した割合は50代以上が最も高く、71.4%が満足感を示している。

図表 2-3-26 業務内容に対する満足度（年代別）



また、男女別の「業務内容に対する満足度」は、「非常に満足」もしくは「どちらかという満足」と回答した割合は、男性が58.8%であるのに対し、女性は70.4%となっており、女性は満足度が高い傾向が見られる。

図表 2-3-27 業務内容に対する満足度（男女別）

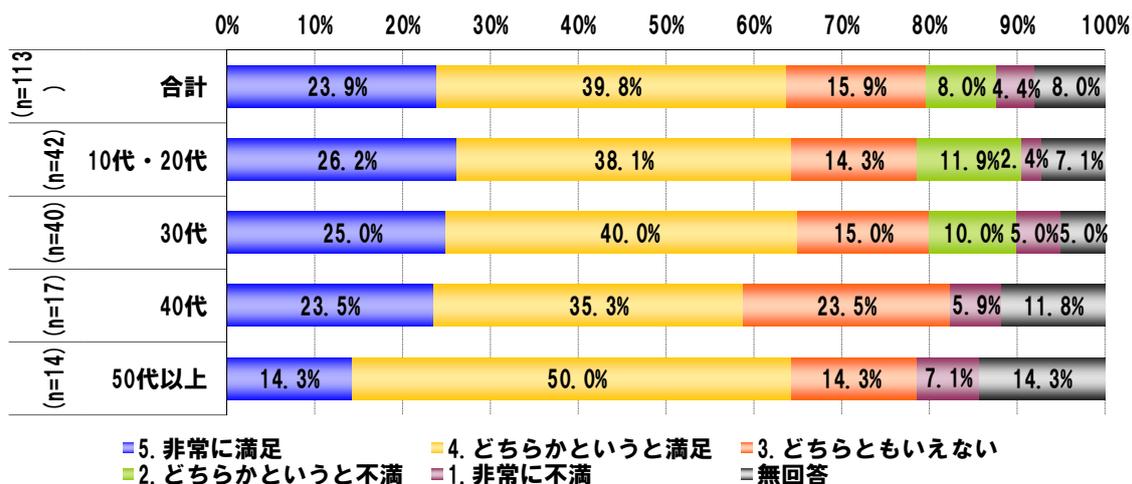


3) 年代別および男女別の満足度を構成する要素

【a. 業務内容の充実度（年代別）】

年代別にみると「非常に満足」もしくは「どちらかという満足」が全年代通じて 60～70%程度で業務内容の充実度への満足度が高い。一方、「どちらかという不満」もしくは「非常に不満」は、「10代・20代」と「30代」においては15%程度となっているのに対し、「40代」と「50代以上」はそれぞれ 5.9%、7.1%となっている。

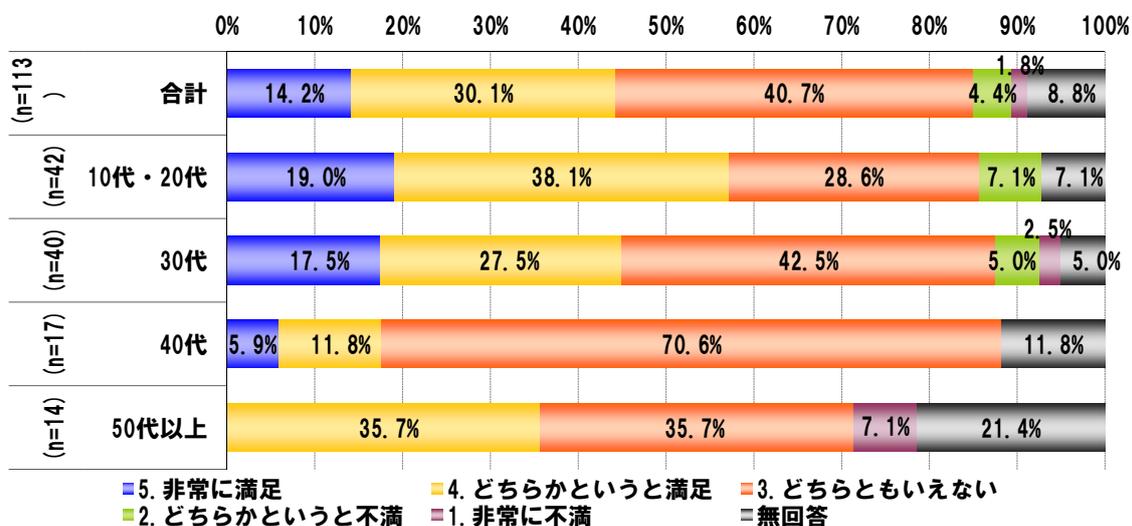
図表 2-3-28 業務内容の充実度（年代別）



【b. 地域住民の評価（年代別）】

年代別にみると、「10代・20代」が、「非常に満足」もしくは「どちらかという満足」と回答した割合が 57.1%であり、全年代の中で最も高い結果となった。一方で 40代は、「非常に満足」もしくは「どちらかという満足」が合わせて 17.7%にとどまり、「どちらともいえない」が 70.6%に上っており、地域住民からの評価にそれほど満足できていない傾向となっている。

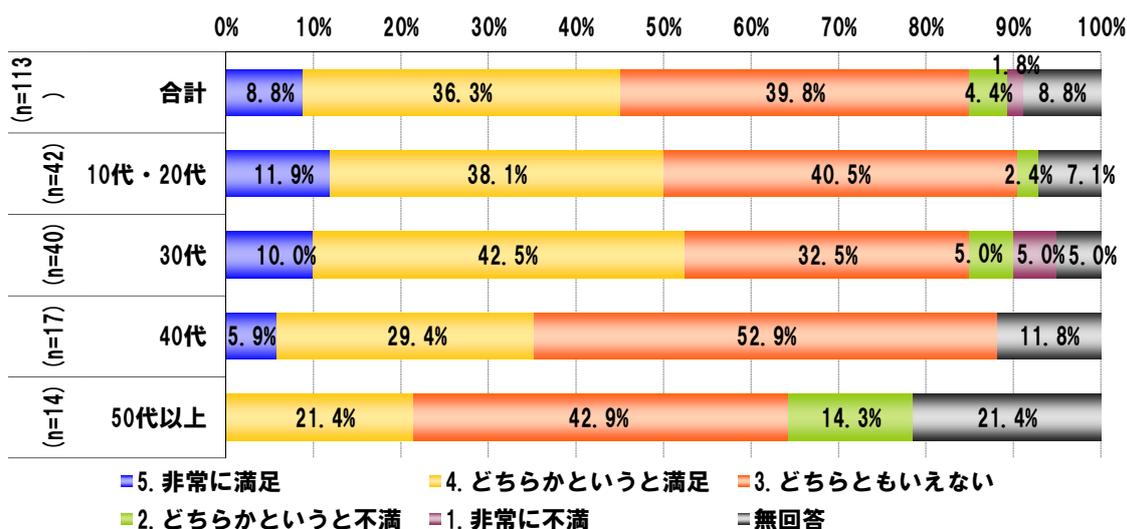
図表 2-3-29 業務内容に対する地域住民の評価（年代別）



【c. 業務内容に対するメディアの評価（年代別）】

年代別にみると、「10代・20代」における「非常に満足」もしくは「どちらかという満足」と回答した割合は50.0%、「30代」における割合は52.5%となっている。一方で、「40代」の同割合は35.3%、「50代」は21.4%となっており、若い世代ほどメディアの評価への満足度が高い傾向となっている。

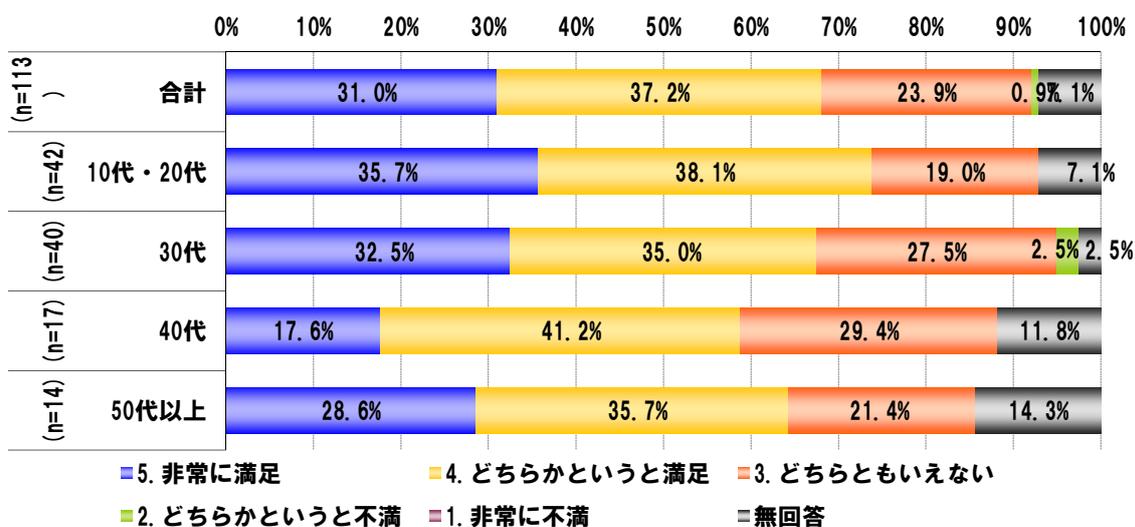
図表 2-3-30 業務内容に対するメディアの評価（年代別）



【d. 業務を通じた地域住民との関係性（年代別）】

地域住民との関係性の満足度は、年代別にみると「非常に満足」もしくは「どちらかという満足」と回答した割合が全年代で同程度となっている。

図表 2-3-31 業務を通じた地域住民との関係性（年代別）



⑮業務中に満足／不満に感じた具体的内容

業務中に満足に感じた具体的内容として、業務の成果を周囲に評価されたことを挙げる隊員が多い。一方、不満に感じた項目として、業務内容、受入態勢、受入条件や成果・評価などについて様々な意見が挙げられている。

図表 2-3-32 業務中に満足に感じた具体的内容（自由回答）（掲載は一部）

【業務を通じて満足を感じたケース】

- ・移住ツアーを企画し、地域の方々とのつながりが持てた。協力隊にならなかつたら行かなかった場所や人に出会うことができ満足している。
- ・前職からの人脈などを活用した活動ができた。行政の受入担当者が、前職のころからご対応いただいている方で、スムーズな業務開始ができた。また、新設の部署への配属となり、比較的自由度が高い活動ができた。
- ・市内魅力発信をしていると、市外へ出てしまっていた方から、“こんな魅力があったのか”とコメントしてもらえた。
- ・自由度が高く、自由にやらせて頂いている。その分、責任感を感じている。
- ・業務内容の充実度が満足度の要素である。米の輸出をする上で、これまでの貿易経験を活かすことができている
- ・業務内容の構成や関係者との関わり方は隊員に任せられているため、自由度が高く、前例がないことや独創性のあることにも取り組める。メディアにも多く取り上げられている。
- ・テレビ局や新聞社の取材も多く伝統産業の注目の高さが窺えて、そのような仕事に携わっていることにうれしく思うと同時に、仕事を頑張ろうとも思えた。

【業務外の活動を通じて満足を感じたケース】

- ・自分の起業のための活動を通して、地元の方とつながることができ、助けてもらえた。
- ・自治体はじめてのInstagramを活用したフォトコンテストを実施し、その内容も新聞などで取り上げてもらえた。
- ・農家の方々、市民の方々はよくしてくれており、応援や野菜の事などを色々と教えてくれるのが楽しい。人の温かさも以前の暮らしより感じている。

【地域の方とのつながり・サポートから満足を感じたケース】

- ・地域おこし協力隊の活動ですごく助かったという感謝の言葉。
- ・自治体に移住する前から様々な方へ話しを通してきていたので、着任後もスムーズに地域に溶け込めた。
- ・自分が町で何をしたいのかを十分に尊重してくれ、どうやったらやりたいことができるか、できる方法などを一緒に考え、協力してくれる。
- ・地域の方たちには非常に温かく接していただいている。当初は何をすれば良いのか手探り状態だったが、皆さんと触れ合う中で少しずつ見えてきたように思う。
- ・商工会に派遣されているので、町内の商工会員の方々と顔見知りになることができた。

【その他】

- ・自分の成長につながったから。
- ・他の自治体に比べたら、「地域おこし協力隊」の知名度が高い（周辺の自治体は存在すら知らないところが多い）。

図表 2-3-33 業務中に不満に感じた具体的内容（自由回答）（掲載は一部）

【業務内容】

- 受入自治体の方針が募集時と異なり、募集内容と違う業務に従事させられている。
- 受入を予定していた部署と異なる場所に配属となった。受入先団体も望んでいたわけではないようで、働きにくい面が少なくない。また業務も、アルバイト的なものが多い。
- 農業に関する業務に応募し、新規就農に向けた知識やスキルを取得しながら、活動地域で農地や住居を見つけて行くつもりだったが、自分で販売ができないなどの制約も多く、自分の目的と、自治体の意向を両立することに苦労している。
- できること、やるべきことが現時点で定まっていない。周囲からは徐々に親交を深めて下さいとの言葉を頂くが、他の協力隊が活躍する中、自分だけ何もできていないことにプレッシャーと焦りを感じる。自身に至らぬ部分もあるが、発案が行政や区長から認められることが少なく、着任前からしっかりとした計画や意志をもって着任すべきであった。
- 協力隊として求められた業務以外が多く本来の協力隊の業務が疎かになる可能性がある。

【受入態勢】

- 課内担当と上長で隊員の事業内容の合意ができていないようで、たとえば議会対策の資料の作成などを担当に求められ、上長も放置している。
- 3年目に担当が異動し仕事がしにくくなった。任期後のサポートが全く無い環境になった上、自分が築いてきた環境も崩されてしまい、任期後に定住する意欲も意味も薄れている。
- 役場担当者が人の扱いに慣れていないのか、隊員へ、自分の部下のような指示をする。

【受入条件・待遇】

- 任期付職員として行政の事務処理が中心だった上、その後正規職員としての登用が決まった。職を得た一方、何のために隊員となったかと周囲に問われると辛いところはある。
- 規定の勤務時間よりも遥かに長い。自然相手の業務に従事していることもあるが、雨の日以外は基本的に出勤し、休みの計画も立てられないことが難点。隊員以外も似た条件で働いているため、当然という暗黙の了解で働いている状況となっている。
- 居住地が、活動地域と離れているため、地域住民とのかかわりが薄い。楽な点でもありつつ、理想の地域おこしとは違う生活スタイルになっているという違和感もある。
- 活動終了を念頭に置いた支援策などの不足。

【成果・評価／地域との関係性】

- 活動内容の報告、発信の場が少ない
- 地域おこし協力隊の活動に対して文句しか言われない。
- 活動の成果がはっきりしないため、町や町民が求める活動ができていないのではと不安。
- 地域おこしに対して、地域側のキーマン、キーコミュニティが見つけられていない。
- 市役所内でも当初地域おこし協力隊の知名度がなさ過ぎて、活動しづらかった。

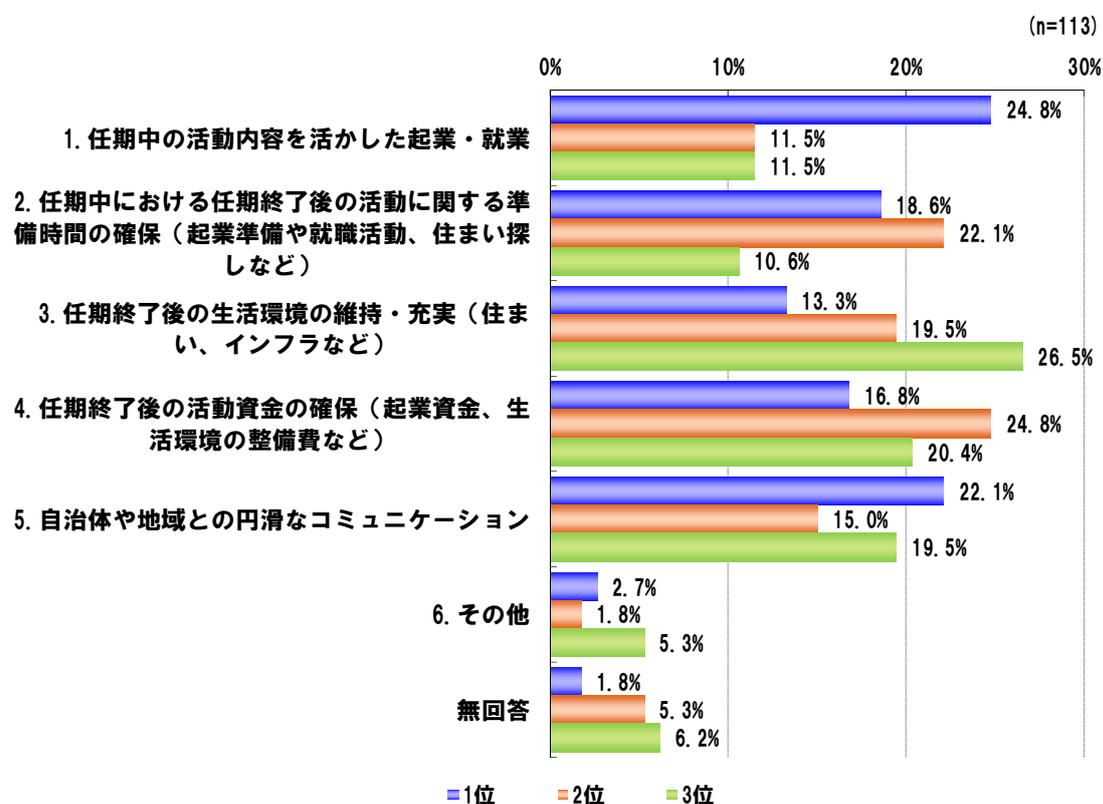
⑩定住につなげるために重要なこと

地域おこし協力隊の「定住につなげるために必要なこと（1位）」について、「任期中の活動内容を活かした起業・就業」の割合が最も高く24.8%となっている。次いで、「自治体や地域との円滑なコミュニケーション（22.1%）」、「任期中における任期終了後の活動に関する準備時間の確保（起業準備や就職活動、住まい探しなど）（18.6%）」となっている。「任期中の活動内容を活かした起業・就業」の割合が最も高いものの、他の回答と比較して突出しているわけではなく、生活環境の維持や活動資金の確保などそれぞれが重要である可能性は高い。

「定住につなげるために必要なこと（2位）」は、「任期終了後の活動資金の確保（起業資金、生活環境の整備費など）」の割合が最も高く24.8%となっている。次いで、「任期中における任期終了後の活動に関する準備時間の確保（起業準備や就職活動、住まい探しなど）（22.1%）」、「任期終了後の生活環境の維持・充実（住まい、インフラなど）（19.5%）」となっている。

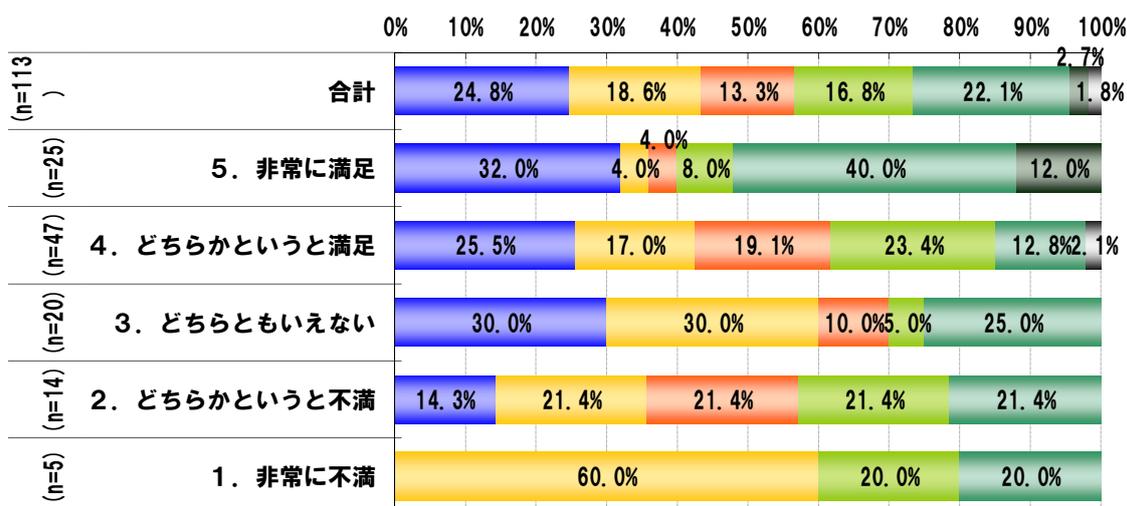
また、「定住につなげるために必要なこと（3位）」は、「任期終了後の生活環境の維持・充実（住まい、インフラなど）」の割合が最も高く26.5%となっている。次いで、「任期終了後の活動資金の確保（起業資金、生活環境の整備費など）（20.4%）」、「自治体や地域との円滑なコミュニケーション（19.5%）」となっている。

図表 2-3-34 定住につなげるために重要なこと（1位～3位）



業務内容に対する満足度別にみた、定住につなげるために重要なこと（1位）について、「非常に満足」と回答したうち、「自治体や地域との円滑なコミュニケーション」が最も多く、40.0%となっている。次いで、「任期中の活動を活かした起業・就業（32.0%）」となっている。

図表 2-3-35 満足度別定住につなげるために重要なこと（1位）



- 1. 任期中の活動内容を活かした起業・就業
- 2. 任期中における任期終了後の活動に関する準備時間の確保（起業準備や就職活動、住まい探しなど）
- 3. 任期終了後の生活環境の維持・充実（住まい、インフラなど）
- 4. 任期終了後の活動資金の確保（起業資金、生活環境の整備費など）
- 5. 自治体や地域との円滑なコミュニケーション
- 6. その他
- 無回答

⑰定住に向けた懸念点や必要な支援

図表 2-3-36 定住に向けた懸念点・必要な支援の具体的内容（自由回答）（掲載は一部）

<p>1. 定住に向けた懸念点</p> <p>【起業・就業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・着任先地域の職場や仕事は限定的なため、ここで新しい事業をやりたいなら起業というリスクを一人で背負うことになる。仕事を求め転出する可能性のある若者を引き留めるためにも、起業をサポートする仕組みは必要ではないか。 ・起業したいが、資金・人脈などに不安があり自信がない。結婚や子育てを考えると相手の賛同も必要で、起業に踏み切れないため就職活動中だが、地域には条件に合う職場がない。 ・地元企業は就職先として魅力を感じないため起業しかなく、ハードルが一気に上がる。 ・生活面では、渋滞もなく開放的なこの地域が性に合い不満も全くないが、人生設計を満足に立てられる収入の見通しをたてられない事が課題である。 ・飲食店で起業したいが、周辺地域の人口減少に伴い、客足が見込みにくい。東北は豪雪地

帯も多く冬季の経営が大変不安である。

- ・就農したいが、生計を立て暮らしていけるか不安である。
- ・任期後に定住してこそ本気で地域活性化に尽力できる。任期中に築いた人脈が最重要。

【居住・生活環境に関する懸念点】

- ・完全移住のつもりなので、任期中に住居を見つけなくてはならないが、当該自治体の支援も十分でなく、移住者が定住する上で、障壁となっている。
- ・任期中は自治体がアパートを借り上げてくれるが任期後には敷金がかかってしまう。
- ・通常の手続きで入手可能な雨漏りのしていない空き家がない。

2. 必要な支援の具体的な内容

【受入側の理解深度化・信頼関係の構築】

- ・協力隊受け入れ前の自治体・受入団体の地域おこし協力隊への理解。
- ・隊員は着任自治体で結果を残すことで自治体に貢献し、自治体も「その土地に定住したい」と思えるような魅力を伝えるような、隊員と自治体の間で信頼関係を築くこと。
- ・業務時間以外での職務が発生した場合（接待など）に行くことを強要しない事。

【任期中の制度運用による就労準備】

- ・自治体は任期中のことを考えるが、任期フリーミッション型にして、任期後のことを3年間でやるようにしないと定住率が向上しない。
- ・本制度では、基本的に田舎に住むのだから、収入が確保できなければ、残ることは困難。起業や就業も容易ではなく、任期中早々に活動開始しないと3年は短い。
- ・任期の3年間は就職活動期間という考えをもってきている自治体職員が必要。
- ・定住を前提に協力隊制度に応募したため、任期中に任期後の収入につながるスキル向上や貯蓄をしたいが、利益を伴う活動は原則禁止される。任期中の活動が、任期後の収入につながる期待が持てないため、終了を待たず周辺都市での民間企業への再就職も検討中。
- ・起業したいが、資金調達が課題である。家族がいるため隊員報酬だけでは生活が精一杯な上、副業も難しく、起業資金がない。住宅などの情報、協力隊の報酬増・地元企業や自治体、地元住民の協力体制などがあって移住・定住につながるが国も含め足並みも揃っていない。

【就労・就職に係る支援（情報提供、資金的支援など）】

- ・個別に仕事の話はいただけるものの、町内に仕事の情報が分かる場所がない。
- ・就農に必要な農地や車両・機材の借入れや購入が難しいため、支援があると定住しやすい。
- ・定住の基盤と、住居の斡旋。
- ・事業継承をしたいが、兼業しないと生活が成り立たないため迷っている。

(3) 活躍する地域おこし協力隊 7 名の姿



青森県弘前市地域おこし協力隊 OB

カメラマン兼地方紙記者

米山 竜一 氏

秋田県鹿角市地域おこし協力隊

移住コンシェルジュ

菅原 由紀子 氏

岩手県遠野市地域おこし協力隊

(株)遠野醸造代表取締役兼醸造責任者

太田 睦 氏

山形県川西町地域おこし協力隊 OB

茅葺職人

柚木 大祐 氏

宮城県栗原市地域おこし協力隊 OB

(株)花山サンゼット代表取締役

阿部 幹司 氏

福島県大玉村地域おこし協力隊

建築家

佐藤 研吾 氏

新潟県十日町市地域おこし協力隊 OG

妻有ビール(株)代表取締役

高木 千歩 氏

①米山 竜一 氏

カメラマン兼地方紙記者

(青森県弘前市地域おこし協力隊 OB)

旅先で教えられた津軽の魅力

神奈川県出身の 34 歳。大学を卒業後、大手メーカーで PC ソフトのプログラマーを務めていた。趣味の旅行で 2011 年夏に電車で北海道を訪れる途中、出会った弘前の女性に津軽の夏祭り



出所) 米山氏提供

などを紹介され、早速津軽に立ち寄った。そこで感じた夏祭りの熱気や自然の美しさ、人の温かさに魅せられ、津軽地方に感じる面白みが次第に深まっていき、旅行者として何度も訪れるようになった。そして、訪れるたび親切にしてくれる地域の方々に自分なりの恩返しをしたいと考えるようになり、2014 年に弘前へ移住したいという気持ちにつながった。

不安のまま飛び込んだ弘前

移住にはまず仕事を探さなくてはならないと考え、弘前市や近郊の職をいろいろと探したが見つからない。そこで弘前市の移住応援サイトの運営や人口減少対策などを担当する部署に問い合わせると、新たに地域おこし協力隊を募集するとの情報が得られた。市職員からの説明や現地視察を通じ前向きに応募を検討したが、地域に溶け込んで生活していけるのかという不安も抱いた。2015 年 1 月に東京で開催された移住フェアで地域住民の方々と会い、彼らの初対面とは思えない親しみやすさに引き込まれ、心に決めた。

弘前市では、2012 年度から弘前大学 平井太郎准教授の支援のもと、時間をかけて地域おこし協力隊制度の導入準備を行ってきた。地域おこし協力隊の導入に市内各地区が検討を積み重ね、さらに受入地区が態勢整備を行い、2015 年から地域おこし協力隊制度を導入した。隊員の活動ロードマップ作りや活動点検を行う研修会の運営や、隊員や地区住民が活動を提案し協議・具現化する「活動創出ミーティング」など、隊員に対して弘前市や弘前大学、受入地区などが連携して万全のサポート体制を構築している。これまで合計 13 名の地域おこし協力隊員を採用し、現在は 11 名の隊員が活動している。卒業した 2 名のうち米山氏は青森市、もう 1 名は弘前市に在住している。

冬の弘前公園に満開のさくらを咲かせる

2015 年 7 月に相馬地区の採用となり、活動開始から趣味の写真撮影のスキルを活かして情報発信を行った。弘前市や弘前大学などと連携した地域の強力なサポートがあり、スムーズなスタートが切れたと感じている。1、2 年目は地域の様々なイベントに参加し、住民に顔を覚えて貰いながら情報発信を行うこと、さらに仲間の隊員と共同で地区の PR に取り組み、オリジナル Web サイトや東京から移住してきたよそもの女の子目線のフォトストーリー「相馬 365」を Facebook に開設するなどした。

2 年目の冬、弘前市の冬の新たな観光資源を作ろうと思い立った。それは活動を通し、弘

前の厳しい冬が観光客の集客に最も苦戦する季節であることや、市民から最も敬遠されている季節と知ったからだ。弘前公園の外堀には夜間、街灯がうっすらとピンク色に照らす場所があり、そこなら「さくらの枝に綺麗に着雪した夜に写真を撮れば、冬空でも春を思わせる満開のさくらのように写るに違いない」とひらめいた。そして、2016年2月中旬、機会を伺い何度も通い続けた夜の弘前公園でようやく撮影チャンスが巡ってきた。



出所) 米山氏提供

寒さに耐えて撮影した写真は、枝の雪だけでなく凍った堀の水もピンク色に染まる想像を遥かに超える美しい「冬に咲くさくら」だった。この光景を市内外の方に紹介するうち「これは良い観光コンテンツになるのでは？」と考えるようになった。地域が長年集客に悩んでいる冬、市民から敬遠されている冬、そんな冬に春に勝るとも劣らない「さくら」を咲かせ、流れを変えるきっかけにしたいと具体化に動いた。

そして、「冬に咲くさくらライトアップ実行委員会」を組織し、ライトアップ実現の必要資金をクラウドファンディングで募り、目標額を大幅に超える金額を集めた。そして2017年12月22日、弘前公園追手門付近の外堀約300メートルのエリアに約70台のLED投光器で雪が積もった木々を照らすライトアップが始まった。その話題はネットやメディア25社にも取り上げられ、SNSではページビューが約420万を越え、大きな注目を集めた。期待以上の反応に大変驚き、「冬に咲くさくら」を毎年開催しようという意気込みにつながった。

新たな観光資源の可能性を追求

弘前の地で「冬に咲くさくら」という新たな観光資源を生み出した米山氏。着任当初から起業より就職を考えていたが、定住に向けた仕事探しは思うように進まなかった。市や県内企業への就職に向け、自身のスキルを地域内外にアピールすることも視野に入れ積極的に活動したが、転職の難しさは変わらなかった。「関係人口という関わり方もあり、弘前、青森に定住しなくても、地域に関わっていけるのではないか」と考え、首都圏の転職イベントなどにも参加したこともあったという。しかし、地域おこし協力隊での活動が評価され、最終的に地元新聞社に就職となり、今は青森市に定住し、協力隊で培った経験やネットワークを活かして記者として活躍している。

これまで誰も思い描くことができなかった冬のさくらは2年目を迎えた。米山氏は外部人材の視点と独自の感性で弘前の冬の新たな魅力を作り出した。冬のさくらが地域の方々の誇りとなり、そして観光客を魅了する素晴らしい観光資源に成長するまで米山氏はその歩みを止めることなく、地方から全国、そして世界に向けてその魅力を発信し続けていく。

②太田 睦 氏

(株)遠野醸造代表取締役兼醸造責任者
(岩手県遠野市地域おこし協力隊)

セカンドキャリアの模索

大阪府出身の 60 歳。大学院で数理工学を学んだあと、NEC やパイオニアなどで研究職や開発職を 32 年間務め、プラズマテレビの開発などに従事した。開発に携わった最先端技術は世の中に貢献するもので、面白い会社員生活を送ることができたと思える。ただ、会社員にある定年という区切りに対して、「どうせ次の仕事を始めるなら早めの方が良いだろう」と考え、56 歳で会社員生活を終わらせた。

退職後はしばらく国内外を旅行し、その後はタイやフィリピンなど海外でボランティア活動を行った。その中で一番大切な経験となったのが、東ティモールの学校に中古パソコンを立ち上げ直してパソコン教室を作ったり、図書館の蔵書管理パソコンシステムを構築したりという活動だった。活動の間には「退職後のセカンドキャリアに何かのヒントになるようなことはないだろうか」と様々な NPO や NGO の人たちに会って話を聞いた。その中で、「ボランティア活動のように善意でお金や労力を提供する活動は長続きしづらい」ということに気付いた。課題を抱えている人たちを助けるためには、自分がプレイヤーとしてその地に入り込んで働かなければならない。会社員を辞めた後、なんとなく「人のため、世のために働きたい」と考えていたが、「そのためには何をすべきなのか、何であれば自分のやりたいことと一致させることができるのか」本腰を入れて考える必要性を感じた。

遠野の地で胸を膨らませた思い

遠野市を訪れたきっかけは 2016 年、「全国床張り協会」のワークショップに参加するためだった。素人でもできる床張り技術で古民家やオフィスの床張りを行うワークショップで会社員の頃から参加していた。たまたま、その時のワークショップに使われた古民家の持ち主が林篤志さんであり、Next Commons Lab (以下、NCL) という組織を立ち上げる準備を進めている最中だった。その林さんが何を思ったのか唐突に「ビールを作る仕事をやってみるつもりはありませんか?なんかそのひげ、ビールに似合っていますよ」と話しかけてきた。林さんの問いかけに困惑しつつも、ビールは元々好きでクラフトビールにも親しんでいたもので、そのビールを自分で作ると考え始めると、久しぶりにものづくりに携われる思いも合わさり、胸のワクワクが止まらなくなった。

遠野市では全国で地域活性化事業を展開する林氏が代表を務める NCL と連携して、地域おこし協力隊制度を活用した「遠野ローカルベンチャー事業」を 2016 年より展開している。起業家人材を誘致し、市内の団体や企業などとの連携によって地域資源を活用した起業家を育成する事業である。NCL は市のパートナーとしてインキュベーションの役割を果たし、中心市街地の空き店舗を活用した「コモンズカフェ」を拠点に隊員の活動や交流を支援し、



出所) (株)Next Commons ウェブサイト

さらに生活面のサポートも行う。初年度の募集では市のニーズをもとに企画されたプロジェクトに国内外から 500 人弱のエントリーが集まり、80 名が臨んだ一次選考では事業計画の実現可能性などが厳しく審査され、最終的に 9 名が採用された。現在は 16 名の隊員がホップ、どぶろく、歴史、文化など遠野の地域資源を活かしたプロジェクトで 3 年後の自立を目指して活動している。



遠野醸造 TAPROOM オープン（右、太田氏）
出所）遠野醸造 FB

遠野産ホップから始まる遠野産クラフトビール

そして、林氏に声をかけられ「遠野ローカルベンチャー事業」に応募した太田氏は、2016 年 9 月から仲間の隊員とともに遠野産ホップを使用したクラフトビールを作るプロジェクトを始めた。遠野市は日本随一のホップ生産量を誇るが、生産者の高齢化や後継者不足など課題を抱えている。そこで「ホップの里からビールの里へ」をスローガンに新規就農と生産量の拡大を図る取組みのひとつとしてビールプロジェクトが位置づけられている。同プロジェクトでは既に醸造所の立ち上げが決定しており、太田氏のはじめのミッションは醸造技術の習得であり、全国 30 以上のブルワリーをめぐり、さらに 3 か所で研修を受けた。

2017 年 11 月に仲間と共同で株式会社遠野醸造を設立、そして 2018 年 5 月に市街地の空き店舗を活用してブルーパブ「遠野醸造 TAPROOM」をオープンさせた。パブの奥にはガラス越しに 4 基の発酵タンクと仕込み用の設備が並んでいる。醸造設備は中国語で書かれた説明書と完成図写真を片手に技術屋のスキルを活かして設置から立ち上げまで全て自分で行った。また、店内の内装は可能な限り DIY で改装している。

地域に信頼されるコミュニティ・ブルワリーを目指して

太田氏は遠野醸造を地域内外から信頼され、愛され、そしてビールの里の拠点となる「コミュニティ・ブルワリー」にしたいという夢を抱く。さらにいずれは遠野がビールづくりを志す人たちが集う場に、遠野産ホップを使った新しいビールづくりに挑戦できる場になることを思い描く。TAPROOM はまだオープンから 1 年に満たず、年間を通じた客層や客数、単価、醸造量など予測できない部分も多い。まずは、採算を合わせ、事業を軌道に乗せることが目下の目標である。日々、地元産ホップを使ったビールを作り、そのビールを地域や観光で訪れた人たちに楽しんでもらうために店先にも立つ。

漠然と抱いていた「人のため、世のために働きたい」という思いは、東ティモールの地を経て、遠野の地で形になりつつある。遠野への地域貢献は、今成し遂げようとしているプロジェクトはもちろんのことだが、年齢を重ねても自分の思い描く生き方を問い、そしてその実現のため果敢にチャレンジする姿勢をみせることで、地域で頑張る人たちの背中を押し、そして子どもたちに未来に向けて夢や希望を抱く大切さを教えることなのかもしれない。

③阿部 幹司 氏

(株)花山サンゼット代表取締役

(宮城県栗原市地域おこし協力隊 OB)

自分探しの先に見えたもの

仙台市生まれの 47 歳。首都圏の短大を卒業後、3 年間のサラリーマン生活を送る。同じ東北出身の先輩などに恵まれて仕事をしていましたが、次第に明確な目標もなく、特別な才能や技術がない自分の将来を悲観するようになり、25 歳のときに母の勧めで U ターンした。しかし、その後もフリーターや引きこもりなどをしながら自分の存在意義を自問する日々は続いた。「何かしなくてはならない」と思い立ち求人誌をめくるとスイミングスクールのインストラクターの募集が目にとまった。得意の水泳を活かして子どもたちと触れ合えたことに充実感を感じた。その様子を見ていた弟の「子ども好きでしょ」という一言に光を見出すことになった。そして保育士を目指すために 28 歳で仙台市内の専門学校に入学。いずれは仙台で保育園を経営したいという夢を抱き、東京の保育園で経験を積んだ。そして、結婚を機に仙台に戻り、市内に認可外保育施設を開設した。



出所) 花山サンゼット 七海類治氏撮影

子どもの「生きる力」を育みたい

自身も待望の子どもを授かる中で安心して子どもを育てられる環境について妻と真剣に話し合い、里山への移住を検討し始めた矢先に東日本大震災が発生した。水や食料、エネルギーが手に入らず情報も遮断されるという状況に、幼い 2 人の娘を前に親として何もしてあげられない無力さを痛感した。子どもの「生きる力」を育みたいという強い思いとともに里山への移住がより現実味を増した。そんな中、たまたま手に取った求人誌で宮城県が緊急雇用創出事業として県内 3 自治体で「地域おこし協力隊」を募集していることを知った。その記事に掲載されていた栗原市の職員と集落支援員が古民家を背景に笑顔で写る写真はまさに自分が思い描いていた里山のイメージであり、心が釘付けになった。早速栗原市花山地区に応募し、2011 年 7 月から活動を開始した。

初めての里山暮らしは驚きの連続だった。何より驚いたのは地域の人々が食料を自給自足し、2008 年 6 月の岩手・宮城内陸地震でも地域の人々が日常生活を続けられたという話であった。また、首都圏の友人たちから耳にした災害時の都会暮らしの脆さに、都会よりも地方で子どもを育てる優位性を再確認した。

頼まれごととは試されごと

花山に永住したいという思いは決まっていた。そのため、地域の方々から仲間だと思ってもらえるよう、行事の手伝いや地域活動の誘いには「NO」と言わず、「地域おこしに来た協力隊員」であるという本分のもと積極的に参加した。度重なる震災にあっても自給自足を続けられた花山地区だったが、地方が直面する人口流出に拍車はかかり、地域が沈滞

しているように感じた。そこで、どんなときも「演技する」ことを心掛けた。大声で笑い、褒め、そして大仰に驚く。そんな自分をおもしろがってほしい、また自分の反応により地域住民の方々が地域の良さに気づき、自信を取り戻すきっかけになればと思った。

赴任の翌年、妻と子どもたちが花山に移住したことで、地域の方々に永住への決意が伝わった。一方で、任期終了後の仕事が定まらず、家族を養わなくてはならないという焦りもあり苦しい思いをした。そもそも自身には保育士というスキルがあるが、子どもが少ない栗原市では活かすことが難しい。それを活かすことができないのであればここにいる意味はあるのか、という迷いも生じた。そのまま任期終了が間近に迫った頃、ボランティア先の教育関連機関から「自然の家の臨時職員として働かないか」という誘いを受けた。家族を養うには不安定な立場であったが、2013年3月の任期終了と同時に勤めることとなった。

その2年後に会社を起業した。きっかけは仙台市内で会社を経営する父が度々花山を訪れ、過疎化や耕作放棄地といった地域課題を抱える地区に何かしらの貢献がしたいと思ったのか太陽光発電事業の展開を思い立ったことである。その共同事業者として指名され予期せず起業することとなったが、安定した収入が確保できるとともに父から経営者としての手ほどきを学べる格好の機会となった。

太陽光発電の保守・管理業務だけでなく、花山地区に根差した様々な事業を展開している。栗原市特産品販売施設の運営管理、宮城県移住・定住施策の支援、温泉旅館の再生など、いずれも多くの人々のつながりから生まれた。その中でも花山のような中山間地域にも若者が来ることを可視化したいという思いのもとに実施した学生インターンの招聘は地域に想像以上の影響をもたらした。初めてのインターン生は仲間を引き連れ代わる代わる花山を訪れ、地域行事やお祭りのボランティアとして大活躍してくれた。またインターン生の調査により住民が気付かなかった地域資源が発掘され、そこから6次化商品が生み出され地域の方々の自信にもつながった。

続く地域への恩返し

阿部氏のもとには今尚地域からさまざまな依頼が寄せられる。いずれの依頼も地域が自分たち家族を受け入れたことへの恩返しと捉え、それらに真摯に応えている。そして、その姿勢に呼応するかのように地域が変わりはじめた。よそ者の実践が地域住民の実践につながり、ひいては他の地域に広がっていくために阿部氏は実践の可視化とその共有を大切にする。そして、地域にはよそ者の視点が常に必要だと考える。再建を託された歴史ある温泉旅館の運営のために都内出身の地域おこし協力隊 OB 七海類治氏を採用し、彼の新鮮な視点や新しいアイデアを活かして温泉旅館再生を目指している。

今後、地域に飛び込んでくれる志ある協力隊が夢を叶えられるよう支援するべく OB・OGのネットワークづくりに着手するという。そのネットワークが地方と地方を結び、人口の奪い合いではない人口のシェア化を実現し、地方から全国へより大きな課題を解決できることを信じ、阿部氏は隊員当時と変わらない熱量で邁進していく。

④菅原 由紀子 氏

移住コンシェルジュ

(秋田県鹿角市地域おこし協力隊)

魅せられた田舎暮らし

埼玉県出身の35歳。タスマニアへの学生留学をきっかけに海外に興味を抱くようになり、社会人となってからもワーキングホリデーや観光で様々な国を訪れた。父親が定年を機に生まれ故郷の鹿角市に母親と移住したことで、両親の様子を見に、また豊富な温泉を楽しみに鹿角市に足を運ぶようになった。そのうち自称「鹿角大使」として年に2、3回友達を引き連れて訪れるようになり、山菜採りや釣りなどを体験させてくれる両親のもてなしに、友人たちと共に田舎暮らしの新鮮さを感じるようになった。



出所) 鹿角市移住コンシェルジュ FB

背中を押された温かい言葉

スマートフォンで鹿角市の天気予報を度々チェックしていると、鹿角市の様々な情報が表示されるようになり、ある日「鹿角市地域おこし協力隊募集」という広告が目についた。要綱を見て「初めて聞く制度だけど、固定給があり、車も家も貸与される。両親もいて土地勘もあるから、いっちゃおうかな」と軽い気持ちで考えた。しかし、いざ応募となると「3年後どうなるか分からないし、年も年だし、友達もいないし」と二の足を踏んでしまう。そんな中で事前相談に対応してくれた職員から「辞めなくなったら辞めてもいいよ。地域おこし協力隊として移住するあなたの不安が私たちの宝だから」と温かい言葉をかけてもらったことで心は決まった。

鹿角市では総合計画策定にあたり人口の減少幅縮小のために「移住促進による定住人口の維持」が重点施策と位置づけられ、2015年より移住促進に外部人材を活用しようと地域おこし協力隊を移住コンシェルジュとして採用することとなった。具体的な業務内容はFacebookやLINEなどのSNSを使った情報発信や移住希望者向けツアーの企画運営などを行う。情報発信は隊員それぞれが積極的に地域に出かけ取材を行っており、ツアーも隊員が企画し、協力者を募って開催する定期ツアーのほか、希望者それぞれにオーダーメイドのツアーも提案する。隊員がこれまでのスキルや経験を活かせるように、職員が隊員と地域内の企業や住民との関係構築を全面的にサポートする。2015年度から7名の移住コンシェルジュが誕生し、任期を終了した4名の隊員は全員が鹿角市に定住している。彼らが中心となり組織されたNPO法人かづのclassyも生まれ、市のパートナーとして移住希望者や移住者のサポートを行う。

現れた運命の相手は年下の男の子

移住コンシェルジュとして2017年7月から活動を始めて2か月が過ぎた頃、市主催の婚活イベントを手伝うことになった。地元男性と首都圏から集まった女性30名が1泊2日の日程で蕎麦打ち体験や地域のイベントへの参加、パーティーを楽しんでもらうツアーであ

る。スタッフとして車中ではバスガイドとしてマイクを握ったり、急遽キャンセルとなった女性 1 名の席を埋めたり、イベントが盛り上がるよう張り切り、行程が終る頃にはへとへとになってしまった。

そんな様子のある男性参加者が見つめていた。イベント終了後の打ち上げでその男性と連絡先を交換することになり、早速 LINE でのやり取りがはじまった。彼は大学生活と社会人生活 1

年を関東で送り、実家の自動車整備会社を継ぐために U ターンした「ちゃらい感じ」(婚活イベントの際の印象)の 9 歳年下の男性だった。彼の積極的なメッセージに、相談した友人からは「騙されている」と注意され、自分もそう思った。しかし、彼から投げかけられた「あなたの 1 年と俺の 1 年は重みが違うと思う」という言葉に、自分の年齢への焦りを見透かされたような気がして、また冷静に現実を突きつけられ、ぐうの音も出ない自分がいた。次第に彼の家族に対する思いや人生設計、それらを見据えて行動している真面目さに気付くようになり、今まで自分の周りにいなかったタイプの男性だと感じた。

交際を始めて 3 か月後には婚姻届を提出した。鹿角市内で開催した結婚式には東京から友人が駆けつけてくれた。式場は古めかしく、お料理も昔ながらのお膳、都会のお洒落な結婚式に慣れた友人たちは驚くかもしれないと思ったが、そこを逆手にとって滅多に体験できない田舎の結婚式を楽しんでもらおうと考えた。当日は鹿角市のプロモーション VTR を流したり、地元紙に掲載された自分の記事や夫が写り込んでいる祭りのポスターを拡大して掲示したり、鹿角市の PR も忘れなかった。

鹿角の魅力を伝える存在になりたい

任期終了後は東京に戻る気満々だった菅原氏だが、思いがけず素敵な男性との出会いによって定住への道を切り開いた。鹿角市にはユネスコ無形文化遺産が 2 つあり、そのうちの一つである「花輪ばやし」という祭りは、10 町内の屋台が祭りの 2 日間夕方から明け方に町じゅうを練り歩く。夫はそのうちの一町内で太鼓の囃子手を務めていることから、今年はその家族として内側で祭りの始まりから終わりまで見届けることができ、より地域に溶け込めるようになったという。鹿角市は伝統文化だけでなく、子育て環境にも力を入れており、子どもを伸び伸び育てられると感じている。これは生涯の伴侶を得て、将来がみえたからこそ気付くことができた良さかもしれない。

「これからも鹿角市のいいところをいっぱい知って、鹿角市の PR をし続けて行きたい」と話す菅原氏は移住者として、女性として、母として、様々な視点で地域を捉え、鹿角市の魅力を最大限に引き出し、そしてその魅力を体現してくれることだろう。



活動の様子 (左が菅原氏)
出所) 鹿角市移住コンシェルジュ FB

⑤ 柚木 大祐 氏

茅葺職人

(山形県川西町地域おこし協力隊 OB)

会社員生活に抱いた迷い

福岡県出身の 35 歳。2009 年に山形大工学部・大学院を卒業した後、佐賀県にある半導体メーカーで製造技術の改善や開発、実際の製造現場にも携わった。しかし、業績不振による希望退職の募集があり、これからの将来を考えた上で退職を希望し、新しい道を探すことにした。その後は技術者としての知識や経験を活かしながら福井県のプラスチックメーカーなどに勤めるが、次第に「自分には会社員生活は合わない」と感じ始めたという。

川西の自由さに惹かれ

会社員ではなく自分に合うものは何かと模索する中で、「田舎で起業するのもいいかな」と思い、インターネットで情報収集をしていたところ地域おこし協力隊を知った。当時、滋賀県で仕事をしていたため、「九州に行くか、それとも（学生時代を過ごした）山形に行くかどちらにするか」と考えた。大学のあった米沢市の隊員募集は締め切られていたが、たまたま隣の川西町が募集していることに気が付いた。学生時代、川西町は米沢市の隣の町という認識しかなかった。しかし、川西町のホームページで先輩隊員が発信する様々な活動の様子をみて、縛りがなく、自由に活動できると思えた。

川西町では 2011 年度から地域おこし協力隊制度を導入している。町長の施政方針の一つが地域外人材を活用した「交流」による地域活性化であったことから、募集の要件は縛らず、広く隊員を募集していた。活動内容も地域の活動支援のために町内各地域に派遣される「派遣活動」と任期後の移住・定住に向けた準備を行う「自主活動」という町独自の年次段階方式が採用されており、限られた任期 3 年の中で地域に馴染み、自分が活躍できる場を探し、それをベースに地域のニーズと自分のスキルを擦り合わせて起業・就業に向けた取組みに着手できる。

地域とのつながりから見えた定住への道筋

2014 年 11 月から活動を開始し、1 年目は玉庭地区の高齢者の見回りを中心に活動してきたが、2 年目になると任期後に向けた自主活動に取組み、定着に向けた準備をしなければならない。ある日、近所の方に茅葺職人がいることを教えてもらった。もともと職人という職業に憧れもあったが、俄然茅葺に興味を引かれ、早速その職人に茅葺の教を請うた。しかし、道具がないとできないとの返答。そこで、協力隊の活動の合間を縫って、地域の方々に相談して歩いたところ、皆が家に眠っていた道具の数々を持ち寄ってくれ、何とか集めることができた。そしてまた、職人のところに報告に行くと「お金はどうする？お金は出ないよ」と、今度は収入の心配をしてくれた。しかし、隊員の任期中は収入が確保されているためそ



茅葺の様子（左が柚木氏）
出所）柚木氏提供

の心配はないと伝え、すぐさま師匠のもとで修行が始まった。

自主活動の方向性が決まってからは茅葺職人としての技術を習得すべく、修行だけでなく、技術習得のための外部研修会などにも積極的に参加した。一方で、玉庭地区で行われている里山再生事業に加わり林業も学んだ。町は地域おこし協力隊のスキルアップおよび定住支援のための補助金を創設しており、それを活用して重機や狩猟の免許取得の他、チェーンソーなどの必要な道具も購入することができた。

現在の住まいは、家主が施設に入所したことで 8 年間空き家になっていた一軒屋。隊員着任当初は町から紹介されたアパートに住んでいたが、定住するなら安い物件を探さなくてはと 1 年目で早々に住まい探しを始めたところ、地域の方から玉庭地区の空き家を紹介され、管理していた親戚の方に町が掛け合ってくれた。玉庭地区の住民は約 900 人、若い世代も住んでいるが地域活動への参加は難しい。その分、「当てにされているとも感じるが、みんな父親世代で自分の面倒をみてくれる」と柚木氏は話す。任期終了後も引き続き、その一軒屋で暮らしており、「飽きるまでただで住んでいいよ」という好意に甘えながら、2 匹の猫との暮らしを楽しんでいる。

茅葺職人としての挑戦

今、葺き替えている古民家は約 400 年の歴史のある屋敷で、様々な地域のイベントで活用されている。茅葺屋根は一気に葺きかえるものではなく、数年かけて仕上げる。屋根の一部は熟練の先輩職人が葺き替えたもので、柚木氏は「(自分がやると) どうしてもあんな風に綺麗に葺けない」とこぼす。茅葺屋根はメンテナンスに手間がかかることから、トタン屋根を被せてしまう屋敷は多い。しかし、川西町を含む置賜地方では多くの古民家が茅葺屋根を残している。柚木氏は、いずれそうした古民家の空き家が増えることを見越して、県古民家再生協会などの協力を得て古民家の調査や再生、活用促進を図るべく古民家鑑定士の資格を取得した。「所有者が古民家を手放すタイミングがチャンス。地域内の工務店と協力して、古民家の利活用してきたい」と夢を語った。

「今のところお金になるのは茅葺だけ。仕事がないときは狩猟や雪板などで遊んでいる」と話す柚木氏だが、地域とのほどよい距離感を保ちつつ、雪下ろしや農作業を手伝ったり、誘われた飲み会に参加したり、地域に溶け込みながら心地よく暮らす。そして、気負わず自然体でいながらも、若き茅葺職人として、その伝統文化と技術の継承という課題解決への大きな一歩を踏み出している。



任期中の様子（中央が柚木氏）
出所）山形県川西町地域おこし協力隊
「ちまるデザイン室」ウェブサイト

⑥佐藤 研吾 氏

建築家

(福島県大玉村地域おこし協力隊)

探し続けるフィールド

横浜市出身の 29 歳。東京大学工学部建築学科を卒業し、同大大学院博士後期課程に在籍しながら、東京でフリーランスの一級建築士として活動する。またインドの建築単科大では助教授として授業を受け持ち、インドと日本の学生有志による建築デザインの国際ワークショップ「In-Field Studio」などを企画開催してきた。



出所) comuramai

これまで大玉村との関わりはなく、福島県には会津若松を 1 度訪れたことがあるだけで、田舎に暮らした経験もなかったが、2014 年頃に大学時代に知り合った林剛平さんの活動に同行したことが大玉村を知るきっかけとなった。林さんは 2011 年以降飯舘村をフィールドに放射能汚染の調査を実施する中で、大玉村も調査するようになり、それに同行する形で自身は同村小姓内集落を訪れるようになった。そこで農家を営む野内彦太郎さんに出会い、その人となりや探究心、好奇心などその魅力に惹かれた。

住民との交流から生まれた歓藍社

大玉村を訪問する度に野内さんたちと地域の課題について話し合い、地域で何かできないかと考え始めた。そして、耕作放棄地の課題解決策として藍の栽培に着目し、藍栽培と藍染めによる地域活性化と創作活動を行う組織「歓藍社 (かんらんしゃ)」を 2016 年に設立する。首都圏から集まる様々な専門家や集落の住民、近隣市町村の住民がメンバーとなり活動を開始した。そんな中、大玉村から地域おこし協力隊を募集するという情報が得られた。歓藍社のメンバーとして地域おこし協力隊に就任することは、将来的に隊員単独ではなくチームで活動でき、地域の活性化にも大きく寄与するのではないかと考えた。また、これまでの歓藍社の活動を通じ、大玉村は外部人材を受け入れる風通しの良い気風があり、地域おこし協力隊として自分のスキル・経験をさらに活かせると感じ、応募に至った。

大玉村では今年度から教育委員会教育部生涯学習課と産業建設部産業課それぞれで 1 名ずつ隊員を採用することとなった。教育委員会教育部生涯学習課では村内の様々な文化財の保護を目的に歴史文化基本構想を策定し、その一事業である「おおたま遺産の価値共有化」のため、地域住民に村内の文化財や環境を知ってもらう地元学「おおたま学」の編集・推進を地域おこし協力隊の業務とした。

自分らしい関わり方の模索

2018 年 6 月から活動を開始し、「おおたま学」の編集や郷土学習資料の作成など、歴史文化振興事業に広く関わってきた。活動の 1 つである祭りの実践については、教育委員会と歓藍社が共催で収穫祭「ちいさな藍まつり 2018」を開催した。地域の祭りの多くが存続の危機に立たされているが、大玉村も例外ではなく、祭りが簡略化されたり、消滅したり

している。「祭りには集落や住民の思い入れ、愛着があり、祭りの存在がそれらを深めることにつながる」と考え、地域に新たな祭りを生み出した。また、「歆藍社ゴロゴロドン劇団」を立ち上げ、地域の方々から聞き取った話を脚本に仕立てて小姓内集落の成り立ちを演じた。当日は約100名の地域住民が集まり、盛大に賑わった。今後、小姓内集落だけでなく、他地域への祭りにも積極的に関わっていききたい。



藍まつりの様子（左から二番目が佐藤氏
出所）comuramai

また大玉村と東京、協力隊員と建築家の間の往来が大玉村の地域資源を利用した木製作品の製作などの新たな構想へと広がりを見せている。建築家として東京で開催した個展では、地元の小椋製材所の協力のもと活動の合間をぬって製作した木製ピンホールカメラやその図面とスケッチ、撮影した写真を展示した。大玉村と東京を往復する中で考えていることや取組み、その居場所、それら全てが限りなく結びついた作品となった。カメラは大玉村の民具から学んだ釘を使わず木を組み合わせる技法を用い、そのカメラで大玉村の桜や安達太良山、都内の高速道路や河川敷などの景色を切り取った。そして、それらを通して、大玉村と東京、農村と都会を関連させ続けていく仕組みを自身なりに模索した。



個展の様子
出所）佐藤氏 FB

大玉村をより広く、より新しい世界へ

佐藤氏は大玉村の人々に取材を行い、その家や暮らしの様子を書き続けており、それらを記録として残し、未来に伝達して行きたいという。地域に埋もれる人々のあたりまえの暮らしは佐藤氏のフィルターを通すと、鮮明な光を帯びて、その魅力がありありと浮かび上がってくる。佐藤氏に掘り起こされることで生活者は暮らしの尊さに気付くことができ、さらに誇りや愛着を持つことにつながっていく。地域にそういう人々が沢山増えていけば、大玉村の魅力はより深まっていく。生まれ育った地元よりもそこに暮らす人々や場所など多くを知り、関係性の強い場所となった大玉村。佐藤氏は大玉村との関わりによって、内部に閉じられた性質だった創作活動が外部に開かれていくような変化を感じている。「自分のスキルを活かして大玉村というローカルを全国に向けて情報発信し、大玉村と全国をつなげていきたい」と話す佐藤氏は協力隊員としての経験を通して、その感性に磨きをかけ、建築家としてのさらなる高みを目指しながら、大玉村をより広く、そして新しい世界に誘ってくれるだろう。

⑦高木 千歩 氏

妻有ビール(株)代表取締役

(新潟県十日町市地域おこし協力隊 OG)

自分のルーツ

十日町市生まれの45歳。幼少期を新潟市で過ごし、父親の転勤で埼玉、兵庫、東京に転居した。大学卒業後は2回の転職を経てIT関連の企業に勤め、外資系企業とのプロジェクトを任されるなど充実した社会人生活を送っていた。十日町市は両親の出身地で、祖父母や親戚が暮らしていた。帰省する度に祖父や叔父との川遊びや雪遊びなどの所でしかできない体験をし、「自分のルーツは十日町市だ」と感じながら育ってきた。社会人になっても年3回は十日町に足を運び、春は山菜摘み、夏は「十日町おまつり」、冬はスノーボードを楽しんでいた。

震災から問う暮らし方

2011年3月の東日本大震災発生時、東京のスーパーでは商品の買い占めが起きるといふ惨状に「大混乱の中ではお金すら意味をなさない」、「東京のあたりまえだと思っていた生活の土台は脆弱だった」ということを感じた。そして、ふと2004年の中越地震の際に山から引いた水を使って、薪で風呂を沸かし、自分たちで作った米や野菜を調理して過ごし、一家の一大事に祖父が張り切っていたという話を思い出して、十日町に暮らす祖父らの生きる力の強さを感じた。「自分たちで食べ物を作ったり、山菜を保存して活用したりする人たちがたくさんいる十日町は底力がちがう」と思った。自分のルーツと思っている大切な場所に帰省で訪れるのではなく、やっぱり住みたいと考えるようになった。

移住するにあたって、まずは仕事を探さなければならない。しかし、これまでのスキルや経験を活かせる仕事は少なく、また年齢的に雇ってもらうのは難しいと感じていた。なんとなく市のHPをみていたところ、「地域おこし協力隊募集」の言葉に「これだ!」とひらめいた。他の仕事もう思い付かなかった。詳しくわからない制度で不安もあったが、3月末に他界した父の「十日町に墓をつくってほしい」という遺言もあり、それを叶えるタイミングは今しかないと思え、父に背中を押されたような気がした。応募にあたっては「不採用でも行く、辞表を出すのが先だ」と勢い込み、会社を辞めた。いざ挑んだ面接では必死に猛アピールする様子面接担当の職員は笑いを隠せないようだった。今思えばなんと無茶なことをしたのだろうと当時の自分に驚いてしまう。

十日町市では制度創設年の2009年度から地域おこし協力隊制度を導入しており、人口減少および高齢化が進展する集落の存続・機能維持を目的に隊員を任用していた。各地区の希望による募集が採られ、また各地区には協力隊と住民をつなぐ世話役と呼ばれる人材が選出されるなど受入態勢を充実させており、卒業した隊員の定着率も高い。



出所) 高木氏提供

十日町で夢を抱き、叶える

2011年10月に飛渡地区の配属となり、前年度から活動する頼もしい先輩隊員と協力しながら幅広くコミュニティ支援を行った。地域の若手農家から「地区全体が一丸となった取組みがしたい」との相談を受け、「食と農を考える飛渡地区の会」の設立を支援し、20数名の地域の方々の協力を得て、直売所での販売や飲食店への移動販売を行った。その結果、初年度は100万円を売り上げ、その報告にどよめく皆さんの様子にこの活動が地域の元気を生むかもしれないと感ずることができた。また思いがけない報酬を手にした山菜採り名人のおじいさんは「ばあちゃんと食事に行く」と喜んで電話をくれた。こうした体験から、農家や飲食店、消費者とのつながりを活かして十日町の食材に関わる仕事がしたいと考えた。そして4名で資金を出し合い会社員時代に食べた忘れられない味のシカゴピザと大好きなクラフトビールを提供するレストランの開業を決めた。これが十日町発のクラフトビールづくりにつながるとは当時誰も予想することはできなかった。

地域発クラフトビールと地産地消の実現

「十日町のクラフトビールはないの？」というレストランのお客さんの声に、「どうやれば実現するのだろうか？」と調べはじめたが、試算した事業資金の額はとてもすぐに集まるような金額ではなかった。ある日、昔お世話になった上司と食事をする機会があり、上司から「次の目標はなんだ？」と唐突に聞かれ、苦し紛れに「クラフトビールづくり」と答え、「次に会う時までに事業計画を書いてくるように」との宿題が。手を抜いた資料を作ると怒られてしまうと一生懸命資料を作成した結果、上司は共同出資者を探し出してきてくれ、3人で創業をすることになった。

「夢を語っているときは楽しかったが、いざやり始めると楽しいとばかりは言っていられない」。2017年1月の会社設立から1年で工場の物件探し、醸造設備の設計や設置、酒造免許取得など全て1人でやらなければならない。2か月の研修を受け入れてくれた山梨県のOutsider Brewingの丹羽さんに工場立上げノウハウや醸造技術をこと細かく教わった。工場の完成に向け多くの方々が協力してくれ、またでき上がっていく様子をワクワクしながら見守ってくれていた。

2018年2月に十日町発のクラフトビールを初出荷した。現在は定番の3種のビールを醸造しているが、これからはシーズンものを投入していきたいと考えている。新潟産業創造機構の補助金を獲得し、醸造設備を増設予定。第一弾はお隣の柏崎市で育てられた小麦を使ったホワイトエールに取り組む予定。従業員を探していたところ、運よく東京から経験者を迎え入れることが決まった。

移住から8年目を迎えた高木氏、「隊員じゃなくても移住していたが、隊員にならなければ、こんなに地域の人たちとの濃密なつながりは築けなかった」と話す。隊員の活動を通じ、地元のを地元で消費する地産地消の大切さに気付けたという。どんな場所においても夢や希望を抱き、そしてそれを叶える強い意志と行動力を持つ高木氏はクラフトビールを通じた地産地消で十日町の地域活性化に挑戦する。

第3章 地域おこし協力隊制度活用の取組み（事例調査）

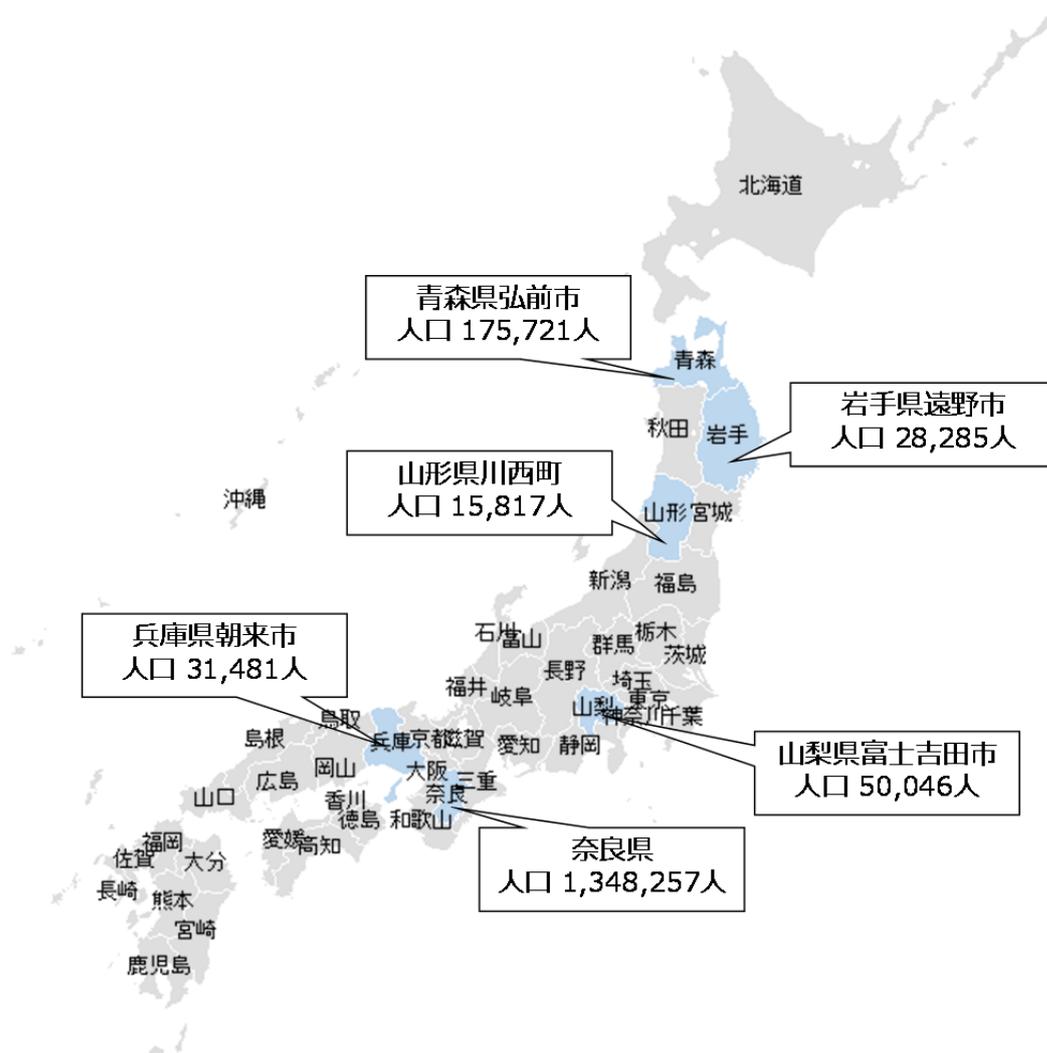
1. 調査概要

地方自治体の地域おこし協力隊制度の導入や運用状況、その活用方策を把握することを目的とし、全国から6自治体を選定し、事例調査を実施した。

選定にあたっては有識者へのヒアリング並びに既往文献での研究実績などを参考に、①一定の受入実績があること、②受入体制や活動内容が特徴的である点に留意した。

東北圏は選考にあたり前章のアンケート調査結果などを活用し、運用面の特徴のほか、活動内容などの地域特性にも配慮し選定した。全国事例については制度運用面で着目すべき特徴を有する先進的な地域を選定した。

図表 3-1-1 ヒアリング対象地域



資料) 2017年住民基本台帳に基づく人口、人口動態および世帯数調査より作成 (以下同様)

選定の着眼点は以下の通りである。なお、ヒアリングは主たる受入先である地方自治体に協力を得た。一部の自治体では、現役の地域おこし協力隊員や卒業隊員にも適宜ヒアリングを行った。

図表 3-1-2 ヒアリング対象とその着眼点

対象地域		着眼点
東北圏	青森県弘前市	合併前旧町村に地域おこし協力隊を採用。地元大学と連携し旧町村の住民による「地域おこし協力隊活動応援協議会」を組織して隊員を受け入れている。 2015年導入
	岩手県遠野市	起業家育成に取り組む団体と連携し、地域おこし協力隊制度を実施。市内で創業するフィールドとなる「移住+起業」のプラットフォームと受皿を整備するとともに地域資源を活用した六次産業化、農工商連携を加速させ、農業参入や新規創業を支援する。 2015年導入
	山形県川西町	地域おこし協力隊として、地区の地域づくり活動と農業研修をテーマに積極的に受け入れ。地域づくり活動では独自の活動カリキュラムを整備し、隊員のスキルを活かした充実した活動と任期後の定住をサポート。農業研修は地区内の農業法人で新規就農に必要な技術・資格等の取得を目指した研修を行う。 2011年導入 任期終了者13名中6名定住（2018年3月時点）
全国	山梨県富士吉田市	域学連携事業に参加した学生が卒業後も隊員として市内で地域活性化に係る実践的な活動を展開。市と大学と隊員が連携し、隊員受入、活動支援のプロジェクトも開始し、その業務を担う組織の設立に発展している。隊員を介して、まちづくり分野を中心に複数の大学や研究室とのネットワークが拡大している。 2013年導入
	兵庫県朝来市	小学校区単位で設置した地域自治協議会で地域おこし協力隊を受け入れ。市と協議会と隊員はフォローアップ研修などを定期的に実施し、密なコミュニケーションをとりながら活動を展開。 2014年導入 任期終了者10名中9名定住（2018年3月時点）
	奈良県	全国的にも小規模な広域自治体である同県は、人口減少が顕著かつ小規模な市町村の多い県南部を中心に、市町村に代わって地域おこし協力隊を採用。 2012年導入

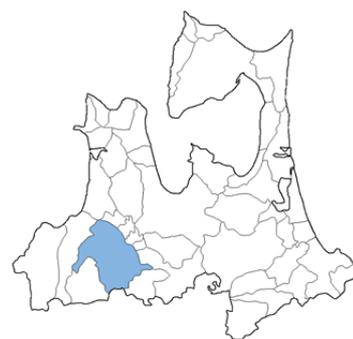
2. 東北圏の事例

(1) 青森県弘前市

①地域概況（人口・地理的特性・市町村合併の状況など）

青森県弘前市は、人口 175,721 人、高齢化率は 30.0% である。県西部に位置し、青森市からの所要時間は公共交通機関を利用して 1 時間弱程度である。

2004 年に岩木町、相馬村とともに「弘前・岩木・相馬市町村合併協議会」が設置され、市町村合併に向けた検討がなされ、2006 年に合併が施行され、現在に至っている。津軽地方の中心として、弘前都市圏を形成し、圏域全体の発展に取り組んでいる。基幹産業の農業では、青森県の基幹農産物であるりんごの約 4 割を生産している。弘前藩の城下町として栄えたことから、長い歴史の中で育まれた伝統工芸も数多くある。



青森県弘前市

②地域おこし協力隊制度の導入経緯

弘前市では弘前大学との連携調査モデル事業として、これまで早稲田大学などとの連携のもとで地域づくり活動を進め、また市町村合併により地区 PR の減少に危機感を抱いていた相馬地区において 2012 年に地域おこし協力隊制度の導入を検討。同大学准教授の平井太郎氏の指導のもと地域に向けて勉強会や他地域の隊員による講演会などを開催し、制度理解に努め、地域主導での受入態勢を整えた上で、2015 年に弘前市として初めて地域おこし協力隊制度が導入された。導入にあたって、平井氏の支援のもと地域住民は時間をかけて準備を行った。まずは地域ビジョンの策定に始まり、ビジョンを実現する活動を具体化した。そしてその活動のサポートに外部人材を活用することとし、外部人材として地域おこし協力隊員を受け入れることを共通認識とした。こうした取組みにより総務省の「地域おこし協力隊受入態勢・サポート態勢モデル事業」のモデル地区として採用された。

その後、2016 年には、市域全体を対象に移住政策や情報発信（HP デザイン）などの地域活性化に取り組む隊員の受け入れ、さらに 2017 年には岩木地区での受け入れ、2018 年には事業承継・技能伝承の観点から、弘前市の伝統工芸品である津軽打刃物の職人に弟子入りし技能習得する隊員を受け入れている。

このように、活動地域や活動ミッション、内容が多様化してきており、また、地域づくり活動分野に関しては、旧町村単位での隊員採用に取り組んでいる。

③活動内容と受入実績

【活動地域や内容】

活動内容が地区単位の場合、隊員は地区のニーズをもとに隊員の受入組織として設立された「地域おこし協力隊活動応援協議会」（以下、応援協議会）のメンバーや地区のキーパ

一ソーンに顔を覚えてもらいつつ、地域貢献活動を行う。応募の段階から目的意識が明確な隊員が多いため、やりたいことを絞り込むことはできている場合が多い。市としては、複数の活動内容を提示して募集を行っているが、着任後は行政、地区側、隊員がニーズのすり合わせを行いながら活動内容を決定し、柔軟に対応している。

【受入（定住）実績と隊員の特徴】

これまでの受入人数は、2018年9月現在で13名であり、うち11名が活動中である。現在活動中の隊員の内訳は、相馬地区で活動する隊員が2名、岩木地区で活動する隊員が3名、本庁にて活動する隊員が3名、打刃物の職人として技術を習得している隊員が2名、起業家育成事業 Next Commons Lab 弘前での事業展開のスタートアップを行う隊員が1名となっている。任期前の職業も、学生や会社員、会社役員など様々である。隊員のほとんどはUターンや来訪経験など弘前市とのつながりがある。

卒業した隊員2名のうち、1名は弘前市で起業し定住、もう1名は近隣市町村で就職し定住している。

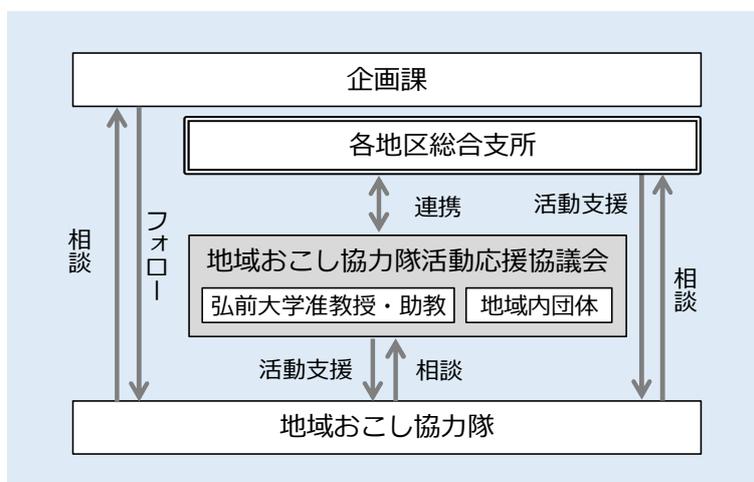
④事業実施体制

制度全体に関わる部分については、弘前市企画課が担当しており、各課との連携や情報の取り纏め、共有などを行っている。また、企画課は、隊員の募集や採用のほか、市全域で活動する隊員の拠点や相談機能を果たすほか、事務的な対応を行っている。

相馬地区、岩木地区の隊員の受け入れは、地区総合支所の職員や地域住民、地域内の連携団体らによって構成される応援協議会が担当している。また、応援協議会は新たな隊員の募集に伴う活動内容の決定や選考などにも関わっているほか、応援協議会には、弘前市地域おこし協力隊制度にかかる総括アドバイザーである弘前大学平井准教授やアドバイザーである同大野口拓郎助教も加わっており、隊員への助言・指導・活動コーディネートが適宜実施されている。

両地区の隊員は、着任後の隊員の生活や活動のサポートは総合支所の職員が担当しており、着任後の応援協議会の関わりとしては、年に3、4回隊員の活動報告や今後の活動を協議する場を設けている。それぞれの地区の総合支所に日々出勤し、市役所職員などのサポートを得ながら活動をすすめている。なお、伝統工芸の継承に取り組む隊員の受け入れや支援は商工政策課が担当している。

図表 3-2-1 事業実施体制（地区単位の場合）



⑤募集・採用

隊員の募集は、企画課、支所、応援協議会が連携して行っている。一次選考は書類、二次選考は2日かけて現地での審査を実施し、1日目は市の担当者とともに現地視察を行い、2日目には応募者への面接や、過去にはプレゼンテーションなども実施している。面接審査では行政サイドだけでなく、会長をはじめとした応援協議会メンバーにも参加してもらうが、これは地域住民の隊員受入やサポートの主体性を養う目的がある。

⑥任期中の制度運用

【任期中の支援】

隊員の着任前の主な支援として、住居の手配を行っている。活動地域の周辺住民から、住むことができそうな空き家の情報を聞きつつ、改修が必要な場合には、市の補助金なども活用し、隊員の居住体制を整えている。

その他、隊員の日々の生活や活動などへの相談は各地区の総合支所と企画課がそれぞれ対応している。

弘前市の地域おこし協力隊事業の総括アドバイザーとして、平井氏には応援協議会へのサポートも含め隊員の活動への支援を依頼している。また、平井氏は青森県全体の協力隊向けの研修も担当しており、隊員には積極的に研修に参加してもらうよう周知を行っている。

【任期終了後の定住に向けた活動支援】

任期3年目の隊員に対して実施している支援については、企画課が起業関連の補助金の活用について説明する機会を設けており、併せて定住に向けた相談にも乗るようになっている。必要に応じて金融機関の紹介も行っている。市の意向としては、隊員に起業する気持ちがあれば応援するというスタンスで向き合っている。

(2) 岩手県遠野市

①地域概況(人口・地理的特性・市町村合併の状況など)

岩手県遠野市は、人口 28,285 人、高齢化率は 37.4%である。県の中央部に位置し、仙台市からの所要時間は公共交通機関の利用により約 2 時間である。

2005 年に遠野市と宮守村の合併により現在の市域となった。

柳田園男「遠野物語」の舞台として知られ、多様な民話や伝統芸能が息づき、民話の里、日本のふるさとと評される豊かな農村風景が残る地域であり、観光・交流人口の拡大に取り組んでいる。主要産業は農林業で、特にビールの原料となるホップの栽培面積は日本一である。



岩手県遠野市

②地域おこし協力隊制度の導入経緯

伝統や文化を重視した地域振興に取り組んできた同市では、少子・高齢化や高等教育機関の不在によって地域の若者が市外に出てしまうことなどが課題であった。そこで伝統産業の後継者や文化の承継者を募ることを目的に、2015 年度から地域おこし協力隊制度を導入した。しかし、当初の募集では思うように一定の応募者数を確保することができなかった。そこで、全国で地域活性化事業を展開し、同制度を活用した起業家育成プロジェクトの構築を模索していた林篤志氏と知り合い、彼の提案を受けて、市の同制度運用のパートナーとなる新たな組織の立ち上げと遠野の魅力を活かした新たな起業などを支援する仕組みを模索した。

翌年の 2016 年度、遠野市の新たな地域おこし協力隊制度が「遠野ローカルベンチャー事業」(起業型地域おこし協力隊)として始まり、その管理運営を受託する株式会社 Next Commons (以下、ネクストコモンズ)も設立され、両者が連携しながら事業を開始した。隊員は起業というゴールを目指して、担当するプロジェクトに取り組む。

また、遠野で発足したネクストコモンズの活動が契機となり、全国各地に拠点をもち起業家誘致や育成を行う一般社団法人 Next Commons Lab が創業した。

③活動内容と受入実績

【活動地域や内容】

活動内容の設定は、遠野市が地域資源や地域課題をもとに 10 程度のテーマを設定し、それをネクストコモンズが起業意欲を引き出すようなプロジェクトとして具体化し、募集要項を作成し、全国から人材を募集した。たとえば、「ホップ農家プロジェクト」「ビール醸造プロジェクト」「どぶろく醸造プロジェクト」「食プロジェクト」「文化・教育・情報発信プロジェクト」「デザインプロジェクト」「低コスト住宅開発プロジェクト」「ビアツーリズムプロジェクト」「ビールの里マネージャープロジェクト」などである。

活動地域は市全域を対象としており、それぞれのプロジェクト毎に連携するパートナー企業の事業所所在地などにより異なる。なお、隊員は起業というゴールに向かって主体的に活動することができるが、その活動内容を毎月活動報告書として市およびネクストコモンズへ報告することになる。

【受入（定住）実績と隊員の特徴】

2015年度に2名（4月、11月）を採用した後、ネクストコモンズへ募集および運営を委託し、2016年9月に9名、2017年度に5名、2018年4月に5名を採用し、現在、計16名の隊員が活動している。卒業した隊員の定住状況については、任期満了した隊員が2名で、両名とも市内に定住している。また、任期途中で退任した隊員1名も定住している。

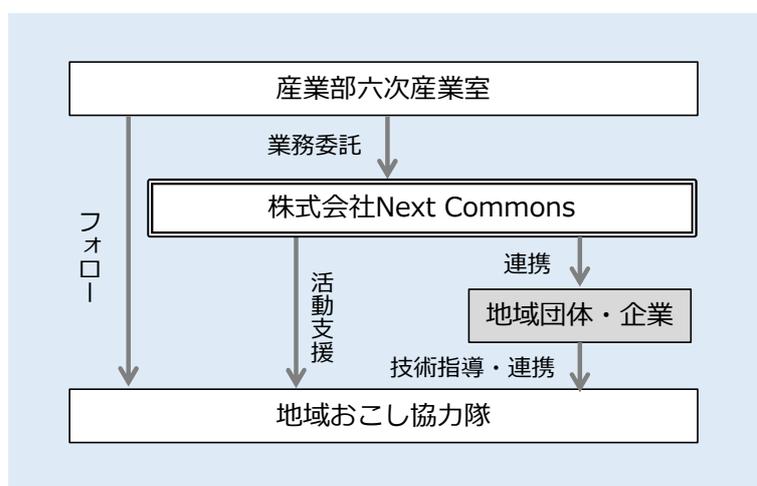
④事業実施体制

基本的にネクストコモンズが受入および支援体制を構築し、事業を実施している。市の所管部署である六次産業室も個別に支援を実施しているが、体制の構築段階で、継続的に同制度を運用していくパートナーとしての観点から両者が調整を重ねており、ネクストコモンズによる事業運営が可能となっている。事業の推進にあたっては、適宜ネクストコモンズから六次産業室へ成果報告がなされている。

なお、隊員の報償費は市から直接隊員に支払い、活動費はネクストコモンズのコーディネートフィーも含む委託金の中から支払われる。

隊員の活動にあたっては、ネクストコモンズが事業に沿った地域の企業を探し、パートナーとして位置づけることで、隊員の起業に結びつけることを狙っている。「ホップ農家プロジェクト」「ビール醸造プロジェクト」では、ホップ生産者のほか同市のホップ生産を支援するキリンビール㈱との連携協力、「どぶろく醸造プロジェクト」ではどぶろく職人のもとで技術指導を受けている。

図表 3-2-2 事業実施体制



⑤募集・採用

隊員募集の広報は、ネクストコモンズ（林氏）の充実した情報網を活用し、独自に情報発信を行った。2016年度のエントリーは500名程度あり、都市部で開催した説明会には175名が参加した。情報発信や説明会において、起業のゴールや連携するパートナーなどを明らかにすることで、隊員としての生活や活動のイメージが具体化でき、起業に向けた意識の高い応募者の獲得につながっている。

一次選考としてネクストコモンズが書類審査と面接を実施し、二次選考で市担当者が直接面接を実施する。一次選考ではビジョンや事業計画の内容や実現性が厳しく審査され、二次選考では人柄や定住意欲などを重視して審査している。

⑥任期中の制度運用

【任期中の活動支援】

任期中の支援は、「コミュニケーション」、「インキュベーション」、「インフラ」の3点に注力している。

「コミュニケーション」は隊員同士の連携が深められる仕組みづくり、隊員が地域に溶け込みやすい環境づくりである。地域おこし協力隊の課題としてよく挙げられる「地域の孤立」を打破するため、隊員同士の交流を促進し、隊員同士のコミュニティ形成を支援している。新たに着任した隊員はコミュニティを経由して地域に打ち解けることができる。

「インキュベーション」では、起業に向けた支援を行っている。地元民間企業などとのコネクションをもとにした隊員と企業のコラボレーション機会の創出や全国のネットワークを駆使し著名な外部講師を招聘したセミナーなどの開催による起業マインドの育成や事業計画のブラッシュアップなどを実施している。また、市への報告サポートを行っており、定期的に隊員、市、ネクストコモンズの3者による「オープンラボ」を開催し、事業計画に対する助言を行うなど建設的な意見を交換している。

「インフラ」では、隊員の活動拠点などの整備や管理を行っている。隊員が働く場所、住む場所を確保するために、地域内の空き家や遊休施設を見つけ、リノベーションを行っている。隊員の活動や交流を支援すべく中心市街地の空き店舗を活用した「コモンズスペース」をオープンさせ、そこを拠点に生活面のサポートも行っている。

【任期終了後の定住に向けた活動支援】

3年間という地域おこし協力隊の最大任用期間は、プロジェクトを試行的に実施しやすいが、事業が始まって2年しか経過していないため、起業や定住の成果はこれからである。現在、ポップ農家への新規就農やブルワリー創業などの起業に動き出している隊員もいる。

市として隊員の取組みを地域に周知するための情報発信は必要だが、隊員によっては事業の進捗に伴う波や活動内容の変更に伴う方向性の修正など様々な状況があり、そうした隊員の取組みを皆同じように一概に発信することは難しい。活動の障害にならないように、活動内容や企画、構想を広報することが求められる。

(3) 山形県川西町

①地域概況(人口・地理的特性・市町村合併の状況など)

山形県川西町は、人口 15,817 人、高齢化率は 34.0%であり、県南部に位置し、山形新幹線停車駅のある米沢市などに隣接している。東京からの所要時間は、山形新幹線と在来線を利用して 2 時間半程度、また、仙台市からの所要時間は、鉄道や高速道路などを利用して 1 時間半～2 時間程度である。

川西町では、2003 年から近隣市町村とともに市町村合併に向けた検討が行われたが、最終的には合併には至らなかった。同町では 2004 年に「川西町まちづくり基本条例」を制定し、「協働のまちづくり」を推進、2016 年の「かわにし未来ビジョン(第 5 次川西町総合計画)」においては、まちづくりのテーマに「協働」そして「共創」へ」を掲げ、自主自立による地域の経営を目指している。地区ごとに設置された地区交流センターを「地域づくり・人づくりの拠点」として、それぞれのセンターを運営する地区経営母体が地域の独自性を活かした取組みを推進してきた。

このほか、町内外の交流促進に向けて、2010 年 12 月に官民連携組織「やまがた里の暮らし推進機構」を設置している。都市部との交流を図りながら、川西町の豊かな魅力を発信し、交流人口の拡大や移住定住に結びつく事業展開を通じ、地域 PR や交流促進のノウハウを蓄積してきた点も特徴である。



山形県川西町

②地域おこし協力隊制度の導入経緯

原田俊二町長は、地域活性化に係る施策・事業に積極的に取り組む中、交流を促進し、よそ者の視点や刺激を活かした地域活性化の可能性に着目していた。当時、隣接する高畠町などでは地域外人材を活用し有機農業の振興などに取り組んでいたことから、そうしたノウハウを町に積極的に取り入れることとし、施政方針として「地域外人材を活用した「交流」による地域活性化」を掲げ、2011 年に地域おこし協力隊制度を導入した。

導入当初は隊員と地域や地域内団体をマッチングさせ隊員を地域で受け入れていたが、地域内での外部人材活用ノウハウがなく運用が難しかったことから、翌年から隊員は町で受け入れ、地域からの要望をもとに事業単位で活動する形式を採用した。さらに、隊員の任期終了後への道筋を立てるため制度設計を見直し、2014 年に後述の独自カリキュラム「年次段階方式」を導入した。2015 年には農業の担い手不足という課題を解消すべく農業研修生制度を加え、就農を希望する隊員の募集を開始した。

③活動内容と受入実績

【活動地域や内容】

各地区で活動する「地域づくり活動」と「農業研修生制度」に大別される。地域づくり活動は、まちづくり課が地区からの隊員派遣要請を受け、隊員を地区に派遣し、派遣された隊員が地区内の高齢者の見守り事業やカフェの開催を実施する。地区が隊員の派遣要請を行う際には、事業内容を十分に検討することとなっているが、検討が不十分な場合、派遣される隊員の業務量や事業企画の負担が増大する恐れがあるため、まちづくり課が予め派遣要請を精査する。農業研修生制度は、就農者を求める地区が受入先となり、地区内の農業法人で研修を受ける制度である。任期終了後は隊員が法人側に正式採用される場合や独立して新規就農することも可能となっている。

【受入（定住）実績と隊員の特徴】

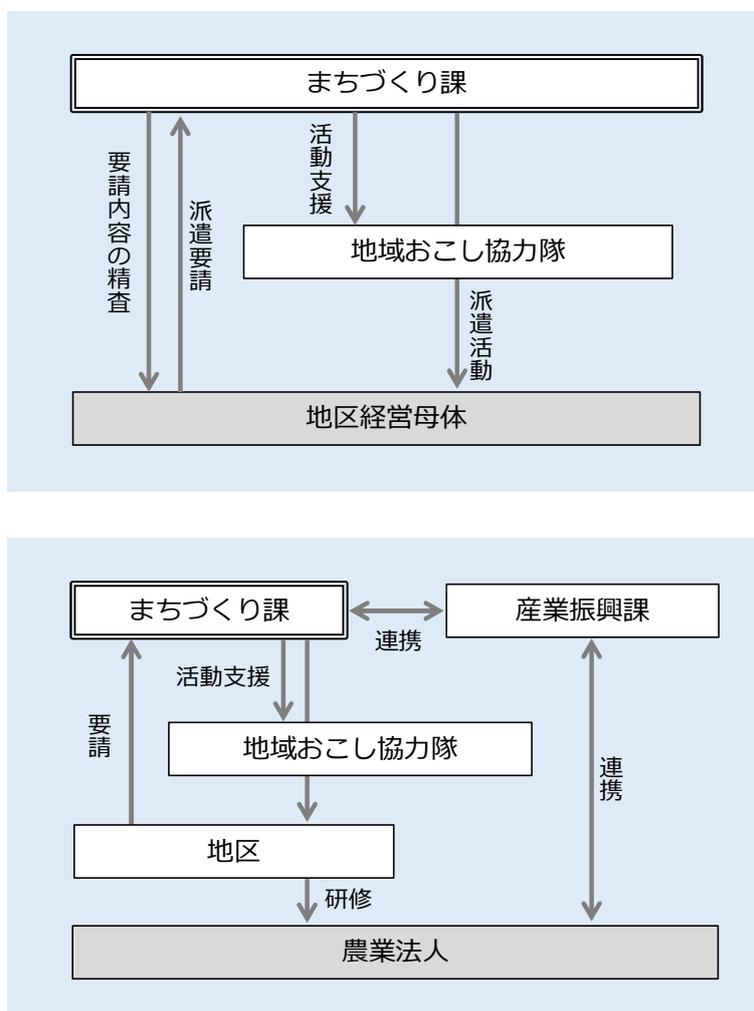
これまでの受入人数は、2018年9月現在で20名であり、7名が活動中である。活動中の7名のうち、地域づくり活動に従事する隊員が3名、農業研修生制度の隊員が3名、図書館の司書業務に従事する専門職として採用した隊員が1名となっている。20名の任期前の前住地の内訳は、1都3県が11名、山形県内からが5名、その他都道府県から4名となっている。隊員の前職は、会社員、アルバイト、大学職員、大学生など多様である。

卒業生は13名出ており、うち6名は町内に、3名も県内に在住している。任期終了後の就職先は、任期中から隊員の活動内容や将来の希望などの状況に応じてまちづくり課職員から相談や仕事斡旋などの丁寧なサポートを受けており、同町において製造業への就職や運送業や茅草職人、陶芸家などの起業、近隣市町村では地元放送局や家具製造業への就職などに結びついている。

④事業実施体制

まちづくり課が中心となり、産業振興課などの庁内他部署や受入団体と連携して事業を実施している。地域づくり活動の場合はまちづくり課が協力隊の派遣について地区との調整にあたっている。農業研修生制度の場合はまちづくり課と産業振興課が連携し、受入可能な地区との調整を行い、隊員は受入農業法人で研修を受ける。

図表 3-2-3 事業実施体制（上、地域づくり活動、下、農業研修生制度）



⑤募集・採用

隊員の募集は、まちづくり課が主担当として実施している。募集にあたっては、必要に応じて他部署とも連携しており、移住関連イベントだけでなく、「新農業人フェア」など農業関連イベントにもまちづくり課職員が足を運び、地域おこし協力隊募集に関する情報発信を実施している。やまがた里の暮らし推進機構の地域資源を活かした情報発信などを活かし、さまざまな場面で町の魅力を知らしめ、認知度向上と来訪促進を図っておくことで、移住関連イベントなどで興味を持ち、ブースを訪れてくれる人が増えるよう努めている。新規就農を希望する人に対しては、「認定新規就農制度」（農林水産省）と地域おこし協力隊制度の組み合わせにより、資金面での支援を最大 8 年にわたって受けられることから、町独自の農業研修生制度は就農希望者の募集においても強みとなっている。

選考手順は、エントリーシート（書類審査）、町内での面接審査の順となっており、面接は町役場にてまちづくり課が実施している。面接の際に町内を案内する機会を設け、半日程度町職員と共に過ごしてもらい、町について理解を深めてもらうよう努めている。

⑥任期中の制度運用

【任期中の活動支援】

任期中の支援は、町職員と地域づくり活動の隊員と農業研修生の両方が集まる定例のミーティングを週 1 回実施している。また、定例ミーティングとは別に隊員の状況に応じてまちづくり課が適宜面談を実施している。面談での相談内容としては、住まいに関する不具合や地域づくり活動の隊員による自主活動の内容が定まらないといったものである。なお、定まらない場合は隊員に活動先を紹介するなどの支援を行っている。これに加えて農業研修生は四半期に 1 回、地区と農業法人と町職員の 4 者でミーティングを実施している。

【任期終了後の定住に向けた活動支援】

任期終了後に役立つ資格取得などを支援する制度として「スキルアップ補助金」と呼ばれる町独自の補助金を一人あたり年間 15 万円用意している。他にも、起業補助金は隊員が個人事業主として税務署に届け出ることによって活用可能としている。

地域づくり活動の隊員の場合、任期終了後のビジョンが描けるようなカリキュラム「年次段階方式」を設けている。1 年目は地区への「派遣活動」を通して、地域に馴染みながら活躍できる場を探し、翌年以降は「自主活動」の中で地域のニーズを掘り起こし、自分のスキルと照らし合わせながら、任期終了後に向けた活動に取り組む。任期後半になるにつれて、起業や就職を意識した定住活動などを重視するようになり、まちづくり課職員も就職先の斡旋を含めた隊員へのサポートを実施している。隊員の活動は彼らのスキルが活き、任期終了後もプラスになるような経験となって欲しいと考えており、定住はその結果として最終的に選択してもらえればよいという考え方である。

農業研修生に向けては、新規就農に向けて準備を進める隊員の資金的な不安を解消するため、国による新規就農支援制度の活用に向けたサポートを実施している。

図表 3-2-4 年次段階方式（地域づくり活動）

1年目	派遣活動 地域、町民を知る。自分のステージを発見。	派遣活動： 地区交流センター等からの要請を受け事務局で聞き取り調査のうえ協力隊員を派遣。
2年目	派遣活動 自主活動 自分のステージづくり。パートナーを見つける。	
3年目	自主活動 定住、起業に向けた準備。	自主活動： 協力隊独自のスキル、関心等を元に企画書を提出し活動。その他移住定住に向け研修、資格取得。

資料)「町報かわにし vol 1165」(平成 30 年 2 月)より作成

3. 全国の事例

(1) 山梨県富士吉田市

①地域概況（人口・地理的特性・市町村合併の状況など）

山梨県富士吉田市は、人口 50,046 人、高齢化率は 27.3% である。山梨県の東南部に位置し、都留市、富士河口湖町や静岡県富士宮市などに隣接しており、東京都心からの所要時間は、鉄道、高速道路などを利用して、1 時間半～2 時間程度である。



山梨県富士吉田市

富士山を中心とした豊かな自然環境に恵まれた同市は独自の歴史・伝統・文化を培い、富士北麓地域の政治・経済・文化の中心都市として発展してきた。昨今では、富士山の世界文化遺産登録や外国人観光客の増加などの変化がある一方、若者の県外・市外への流出や出生率の低下による人口減少の進行が課題となっている。また、織物産業が盛んであった時代の歓楽街の面影を残す街並みも多いが、シャッターを下ろした空き店舗が目立ち、その活性化も課題となっていた。

②地域おこし協力隊制度の導入経緯

富士吉田市と慶應義塾大学では、2007 年に連携協定を締結し、域学連携事業を開始した。同事業では、主に市の魅力の再発見や発信、街の活性化に向けた調査研究が進められ、年間延べ 300 名以上の学生が同市を訪れ富士吉田市の地域活性化に向けた様々な取組みを実践していった。

事業に関わった学生たちが、卒業後も富士吉田市をフィールドとして、魅力の発信や地域活性化に係る具体的な事業に継続的に取り組むことができるような環境を整備する狙いで、2013 年に地域おこし協力隊制度を導入した。導入にあたり、域学連携事業を現場で企画・運営を行うまちづくり会社の設立を構想し、2013 年に同市が「一般財団法人富士吉田みんなの貯金箱財団」を設立し、当財団を拠点に地域おこし協力隊員が活動を始めた。

③活動内容と受入実績

【活動地域や内容】

導入当初より、市から隊員の活動内容を指定することはなく、隊員たちの自主性に任せている。そのため、ゲストハウスの立ち上げや、空き家の改修、市の PR・ブランディング、レストラン経営など、活動内容は多岐に渡っており、慶應義塾大学との域学連携にて設定されているテーマを必ずしも引き継いでいるわけではない。

活動地域を市が指定することはないが、隊員は中心市街地で活動する傾向があり、地域や隊員同士とのつながりを持ちながら活動を実施している。

【受入（定住）実績と隊員の特徴】

これまでの隊員の受入人数は7名で、2018年9月現在3名が活動中である。

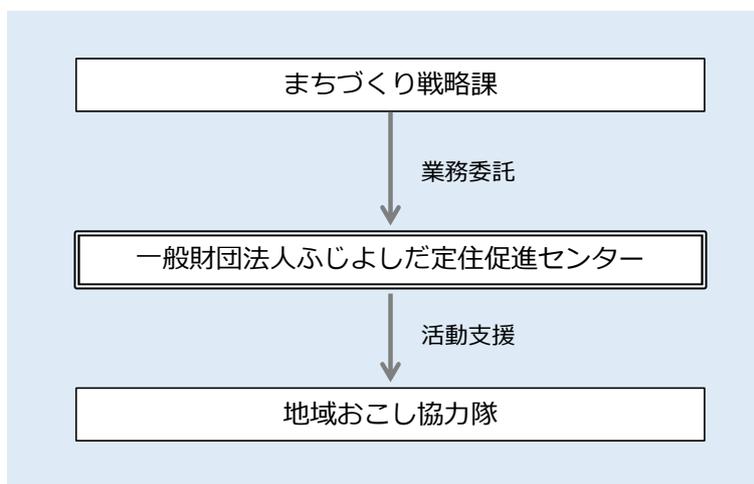
活動中の隊員は空き家のリノベーション、高校生向けの教育プログラムの実施、レストランの経営に携わっている。

また、初年度に活動を開始した隊員2名のうちの1名は、慶應義塾大学との域学連携事業で設置された「みんなの貯金箱財団」を前身組織とする「一般財団法人ふじよしだ定住促進センター」の職員として勤務しており、市役所と連携し、現在活動する隊員のサポートや移住相談の窓口業務などを実施している。また、慶應義塾大学だけでなく東京理科大学など他大学や出身ゼミなど、現在、地域おこし協力隊員を通じて学生とのネットワークが形成されつつある。

④事業実施体制

自治体の実施窓口は富士吉田市まちづくり戦略課が中心となり、実際の制度運用は業務委託された「ふじよしだ定住促進センター」が実施している。以前は同市の企画課が実施していたが、ふじよしだ定住促進センターが発足したタイミングで、まちづくり戦略課の所管へと移行した。2014年以降はまちづくり戦略課がふじよしだ定住促進センターへ隊員の管理を委託しており、センターを通じて市内での生活や隊員活動のサポートを実施している。

図表 3-3-1 事業実施体制



⑤募集・採用

隊員の募集は、隊員の伝手を頼ることが多く、公募にて実施した例は少ない。隊員同士のつながりを活用した採用を実施することで、隊員と地域のつながりを新たな隊員に引き継ぐことが可能なため、今後も隊員が持つネットワークをできる限り活用した採用活動を

実施したい意向を持っている。

募集人数については、ふじよしだ定住促進センターへの委託に伴う予算の関係上、現在のところ活動中の隊員の上限が 3 人になるように採用している。今後の採用については、市の戦略などをふまえて柔軟に対応していく予定である。

⑥任期中の制度運用

【任期中の活動支援】

任期中の支援は、基本的にふじよしだ定住促進センターが実施している。センターは役員を除くと職員 3 人の体制で、日々の活動や生活に関する相談対応のほか、給与の支払いや活動費の支出などをサポートする。委託形式を採ることで、自治体の事務手続きの複雑さを解消し、隊員への活動費などの支出対応のスピード感が損なわれないようにしている。

また、センターの代表理事は地元で建築業を営む若き経営者であり、まちづくりや地域活性化への造詣が深く、まちなかの施設のリノベーションやコミュニティカフェの運営など、自ら積極的に取り組んでいる。こうした支援者が地元にいることで、地域の中で隊員の活動への理解が広がっている。センターには隊員 OB も勤務しており、隊員にとって身近な相談役となっている。センター事業としても定住促進に資する地域活性化事業に取り組むことから、隊員の活動に対しても理解があり、適切な助言も可能となっている。

市については、隊員との定期的な面談は実施していないが、出勤簿の提出などで役所を訪れるタイミングに積極的に声をかけ、困り事の相談にのっている。

【任期終了後の定住に向けた活動支援】

市は積極的に移住・定住、起業を働きかけている。任期終了後も起業を支援する制度として、「富士吉田市地域おこし協力隊起業支援補助金」制度が整備されており、隊員が市内に残り起業した事例もある。

【制度運用のポイントや今後の展開など】

大学との域学連携事業をきっかけとして協力隊制度を活用したことから、隊員は大学での研究などを活かして自立的に活動を行うことが中心となっている。また地域おこし協力隊制度の成果をふまえて、市はまちなか再生・リノベーションなどを事業化するなどしており、これに地元の建設業関係者なども加わっていくことで、地域おこし協力隊制度を取り巻く民間や大学のネットワークが拡充されている。

一方、協力隊制度導入による効果検証を数値的な尺度で行うことは難しい。しかし、制度導入開始時に活動を開始した隊員が立ち上げたゲストハウスなどを通じ、立ち上げに参加した地域の若者による中心市街地活性化の取組みもうまれ、地域住民から「町が変わった」との声も挙がっているほか、移住者や交流人口の増加などで効果の実感を得られている。

(2) 兵庫県朝来市

①地域概況(人口・地理的特性・市町村合併の状況など)

兵庫県朝来市は、人口 31,481 人、高齢化率は 32.8%である。兵庫県の中央部に位置し、大阪市や神戸市中心部などの京阪神方面からの所要時間は、鉄道や高速道路などを利用し約 1 時間半～2 時間半程度である。

同市は、2005 年に生野町、和田山町、山東町および朝来町の合併により誕生した。市では、まちづくりの基本に「地域で解決できることは地域で取り組む」ことを掲げ、2007～2008 年 9 月末までに、主に小学校区単位で、市内全域に 11 の地域自治協議会(以下、協議会)を設置し、以降積極的な地域自治活動が行われてきた。また、2008 年に「地域協働の指針」、2009 年に



兵庫県朝来市

「朝来市自治基本条例」を策定し、まちづくりに関する基本的なルールを定めた。各協議会は条例に示された「地域まちづくり計画」を策定し、計画で定めた将来像の実現や目標達成に向けて、地域活動を実施することにより、市民が主体となった市民自治のまちづくりを確立するとともに、自律した自治体運営を目指している。

②地域おこし協力隊制度の導入経緯

制度の導入については、制度創設の 2009 年に検討したが、協議会の設立もない時期で、まずは各協議会の自治力向上を優先することとし見送った。その後、各協議会の地域活動について、地域内の人材だけではなく、外部人材を活用することで地域活動に新たな刺激を得るとともに地域内外の人材のノウハウを活かした課題解決の仕組みを構築したいと考えた。また、移住定住施策を重要な取組みとして計画に掲げる協議会もあったことから、そのきっかけとしても同制度の導入は有効と考え、2014 年より地域おこし協力隊制度を導入し、運用しながら制度を改善してきた。

③活動内容と受入実績

【活動地域・内容】

地域おこし協力隊員の活動地域は、協議会単位と市全域を対象としている。

導入初年度は協議会を対象とした活動に従事する隊員を募集したが、その後、市全域を対象とした地域課題の解決のために活動する隊員の募集もはじめるようになった。

活動内容は、導入当初は幅広く設定し、隊員が任期中に課題を発見しながらやりたいことを見つけていくスタイルをとっていたが、徐々に市や協議会において運営ノウハウが蓄積してきたことなどから、各協議会からのニーズを隊員の起業や定住の実現の可能性まで考慮した具体的な活動内容を示す方向へと変化している。たとえば、温泉郷の運営支援や農地管理事業の立ち上げ、サードプレイスのコーディネートなどである。

【受入（定住）実績と隊員の特徴】

2018年度までの受入人数は16名である。また、2018年9月現在、6名が活動中である。協力隊の前住地は近畿地方が最も多く、これに関東地方が続く。

近年は、活動内容の具体化に伴い、前職を退職して家族とともに市内での起業を目指す30～40代の隊員が増加している。

これまでの卒業生10名のうち9名は市内に在住しており、定住率が高い。また、隊員の活動経験を活かし、卒業後にジビエ処理施設の運営やしいたけ栽培、養蜂、数名で定住支援組織などを起業した隊員もいる。

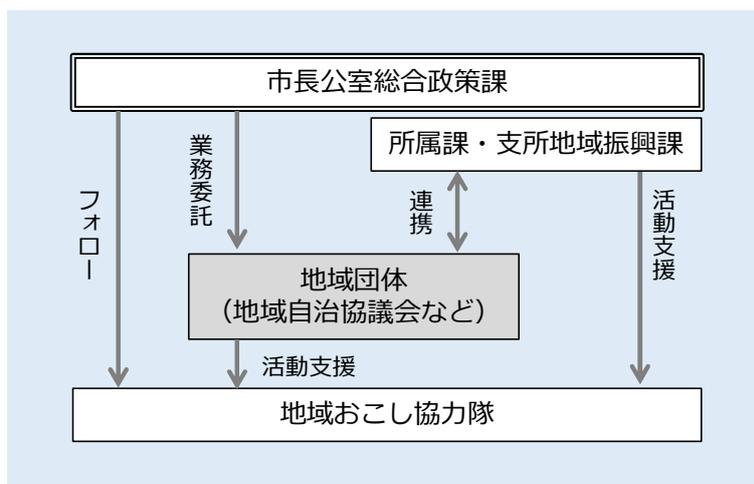
④事業実施体制

自治体側の受入体制として朝来市市長公室総合政策課が制度の窓口となり、担当各課および合併前の旧町毎に設置する支所地域振興課が庁内連携している。

地域側の受入は11の各協議会が担当している。

また任期終了後に関しては、後述の隊員OBらが設立した定住支援組織「一般社団法人朝来まちづくり機構」による隊員への支援体制も拡充されつつある。

図表 3-3-2 事業実施体制



資料) 朝来市提供資料「朝来市地域おこし協力隊制度 活動、受入体制について」(2018年8月1日)より作成

⑤募集・採用

協議会ごとの隊員の募集は、毎年秋頃に、市が各協議会の隊員募集の意向を確認し、採用人数や募集する内容について調整し、募集する協議会を確定させる。その後、市のホームページや JOIN ウェブサイトへの登録・掲載ほか、東京・大阪などの移住フェアなどに適宜参加し、応募者を募る。

隊員が事業内容を理解し、活動イメージがわかるような内容で募集している。この募集内容の変化により、活動の目的にあった人材を採用できるようになった。

選考はエントリー制度を導入し、その手順はエントリーシート（書類審査）、現地視察、面接審査となっている。また、現地視察は受入側が隊員候補者のパーソナリティを知る機会として機能しており、候補者が希望する活動内容と合致しているか、地域との相性などを確認しながら任期中のミスマッチの抑止につなげている。

面接審査は、市役所内で、市だけでなく協議会会長や役員などにより行っている。市の嘱託職員向けの審査基準を参考に、コミュニケーション力や地域活動（道普請や神社の運営・清掃などの地域固有の奉仕活動）への参加意欲なども重要な要素として選考している。

⑥着任期間の制度運用

【任期中の活動支援】

着任時に協議会および地域住民を対象に受入に関する説明を実施したのち、隊員向けに初任者研修、フォローアップ研修、定例面談などを実施していく。

初任者研修とフォローアップ研修は2018年度からOB隊員を講師に招聘し、ロードマップ作りなど元隊員の経験に基づく具体的な研修へと内容を強化している。

隊員の採用形態は市の嘱託職員であり、勤務形態は市職員と同様の就業規則に則っている。なお、勤務地は協議会であることから、原則協議会への出勤となる。したがって、日々の活動へのサポートは協議会が行っており、活動への助言のほか、隊員と地域住民や地域内団体・企業との引き合わせなどを行っている。具体的には、事務局に常駐している事務局長が対応している。

定例面談は、年に2回、市および協議会、隊員の3者で実施している。面談では、活動内容や設定したゴール、活動意向などの確認を行うだけでなく、それらの軌道修正の場として活用している点の特徴である。

活動を支援するにあたって、市が重視していることは、隊員をひとりにしないこと、また市・協議会・OBなど多様な主体が状況に応じて関わり、隊員が業務を遂行できる環境を提供することである。

なお、隊員同士の交流も活発で、月に1回程度集まって「チーム会議」を実施している。

【任期終了後の定住に向けた活動支援】

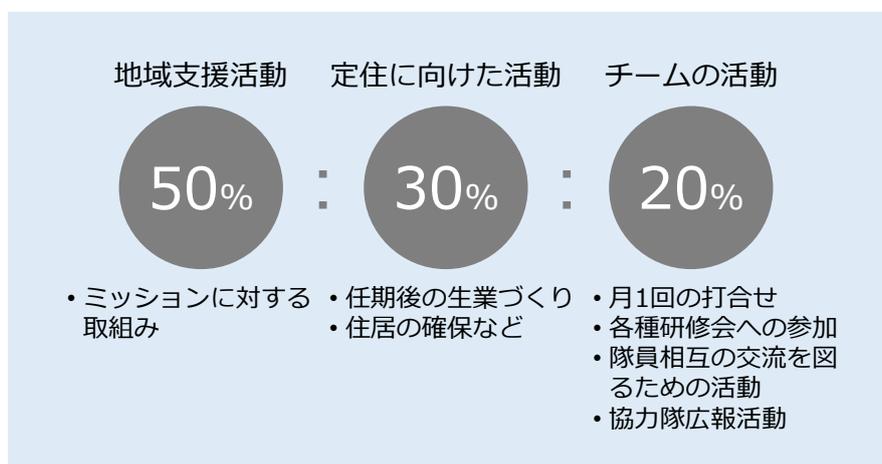
定住・起業を促すため、市では、隊員活動の週5日の勤務時間を、地域支援活動50%、定住に向けた活動30%、チーム活動20%の配分を目安として、常に定住などに向けた活動の時間を確保している。配分は目安であり、たとえば、3年目など任期の後半は起業を意識した定住活動のウエイトを高めるなど、隊員が柔軟に活動時間を配分できるよう調整が可能となっている。

また、任期終了後の起業を見据えて活動内容や目標を見直す必要がある場合、市と協議会が連携し、地域側のニーズと活動内容をすりあわせ、活動内容を柔軟に変更できるよう支援する。

このほか、隊員OBらが定住支援組織「一般社団法人朝来まちづくり機構」を設立して

移住定住支援や空き家対策を行うビジネスに取り組みはじめており、隊員の移住・定住への民間のサポート体制が整いつつある。

図表 3-3-3 活動配分



資料) 朝来市提供資料「朝来市地域おこし協力隊制度 活動、受入体制について」(2018年8月1日)より作成

【制度運用のポイントや今後の展開など】

隊員のほとんどが任期終了後に同市に定住している。高い定住率の背景には、定住を意識して応募する隊員の実情をふまえた支援体制の充実があると考えられる。同市の採用人数は、年間1~3人程度と3年間の合計10人弱程度となっており、これに対して総合政策課や所属課の職員、地域自治協議会など、多くの関係者が支援を行っている。協議会毎の採用の狙いや求める活動内容が異なる上、隊員それぞれのやりたいことや将来ビジョンも任期中に変わりうる。隊員と地域の状況をふまえた丁寧な支援を続け、充実感を持って任期中の業務にあたることのできる環境を整えるために、年間3名程度を上限として、一人ひとりに手厚い支援を行っている。

また、協力隊の導入状況は、協議会毎に異なる上、導入している地域も含め、地域おこし協力隊員の認知度は様々である。隊員の定住支援には、地域の理解を得て充実した活動を送ることが重要なため、地域全体で隊員の活動内容の理解を深め、取り組む課題に対して地域ぐるみで考えられるよう、隊員が任期満了時に市や地域住民向けの成果報告を実施するなどの場を設け、認知度を上げていく工夫が進められている。

(3) 奈良県（南部・東部地域）

①地域概況（人口・地理的特性・市町村合併の状況など）

奈良県では、県南部を中心に過疎化・高齢化が進み、地域産業の活性化など多くの課題を抱えている。そこで南部地域や東部地域、それらと同様の課題を抱える地域の振興を図るため、2011年に「奈良県南部振興計画」、2012年に「奈良県東部振興計画」を策定し、当該地域の振興に取り組んできた。そして、2015年にこれまでの取り組み成果などをふまえ、南部・東部地域のさらなる振興に取り組むために、新たに「奈良県南部振興基本計画」、「奈良県東部振興基本計画」を策定した。



奈良県南部振興基本計画、奈良県東部振興基本計画対象地域(19市町村)

対象地域は、19市町村からなり、その人口は143,891人（県人口1,348,257人）、高齢化率は39.4%（県高齢化率30.2%）である。また、南部地域における可住地面積は南部地域全体の約1割と、森林の占める割合が多くなっている。

また19市町村は人口1,000人未満の小規模な基礎自治体が多く、財政力も乏しいことから、地域全体の広域的な課題解決・地域振興に向けて、県は2011年に南部振興課（2013年から南部東部振興課）、さらには2015年には移住・交流推進室（2017年から奥大和移住・交流推進室）を設置し、積極的に施策・事業を展開している。

②地域おこし協力隊制度の導入経緯

厳しい行財政状況にある県下の小規模自治体では、地域おこし協力隊制度を地域振興の有効なツールと捉えつつも、特別交付税措置を活用した制度であることに対する行財政面への不安などから導入に消極的な基礎自治体が多かった。そこで県は2012年から、市町村の要望をもとに消極的な自治体には県が主導で取り組む方式で導入することとした。

こうした取り組みを経て、基礎自治体による地域おこし協力隊の活用が徐々に浸透したことから、2015年からは自治体に代わって採用することはやめ、県も広域的な視点からの課題解決などに向け独自で隊員を採用する方針を採ることとし、隊員は各市町村をはじめとする関係機関と連携のもと南部・東部各地域で活動している。

③活動内容と受入実績

【活動地域や内容】

活動内容は広域的な課題解決への取り組みである。募集時に提示された各課題に対し、隊員候補者が起業を念頭にその解決方法をプレゼンテーションする。これを受けて、県は隊員の師匠となる人材を探し、隊員ニーズと師匠のシーズがマッチすれば、隊員の採用となる。原則として3年間は師弟関係のもとで隊員自身が自ら学び、必要なスキルを高め、これを県や活動地域である市町村が連携して側面支援している点が特徴である。

県が重視する視点は2点で、「その取り組みは県下広域の取り組みか」「今は特定地域の取組

みでも、将来的に県全体へ波及効果が期待できるか」である。

具体的な活動内容は食と農、ジビエ、伝統野菜などの地域固有のテーマから、地域プロモーションに向けたデザイン技術やコミュニティナース活動などの地域課題の解決に向けた新たな手法の導入など、県から全国へも波及効果が期待できるモデル的取組みも掲げている。

【受入（定住）実績と隊員の特徴】

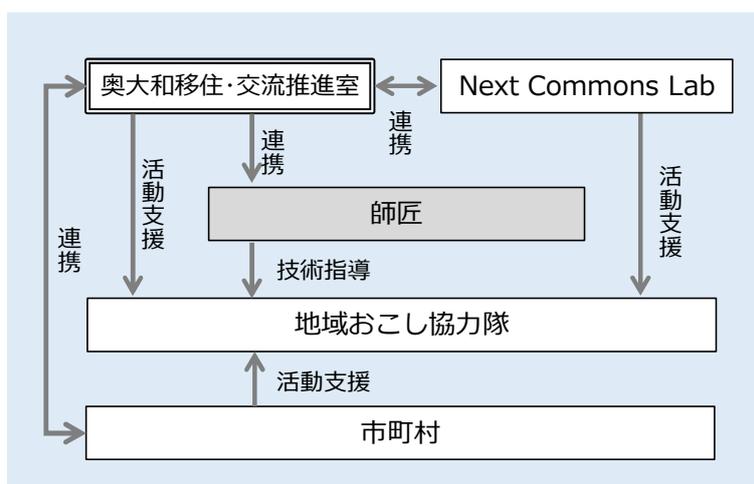
2017年度の採用は4名で、採用されたテーマは「食と農のツーリズムでの起業」、「デザインでの起業」、「ジビエ・加工食品の開発・製造・販売」、「伝統野菜の栽培とカフェ運営」である。既に起業の目処が立つなど目標を達成した隊員は3年の任期を待たず卒業し、現在も継続して事業を実施している。

県の提示するテーマは起業や開店などで自立しビジネス化できることを想定している。実際の定住においては隊員の活動地域である市町村の関わりが重要であり、県や師匠だけでなく市町村の支援が必要とされる。

④事業実施体制

県の奥大和移住・交流推進室が制度の窓口となり事業を実施している。隊員は当室が探してきた師匠の元で師弟関係を築きながら事業を進めていく。またテーマ設定段階から活動地域となる市町村へ隊員受入の説明や協力要請をするなど連携体制を築いている。このほか、テーマ設定や募集などでは、全国各地で同制度を活用した起業家育成などに取り組んでいる一般社団法人 Next Commons Lab（以下、NCL）とも協力している。

図表 3-3-4 事業実施体制



⑤募集・採用

募集は、「手に仕事のある若い人」をターゲットに東京大阪を中心に説明会を実施している。募集段階で取組むべき課題を明確に設定しているため、事業経験者の応募が多数あることが特徴である。

一方で、師匠となる人材は県から事前に打診し、了承が得られれば隊員の募集となる。なお、師匠はボランティアで無報酬としている。

選考手順は、エントリーシート（書類審査）、一次面接、プレゼン審査・面接である。

募集や説明会ではNCLの情報網や産業振興などの包括協定を締結するロート製菓(株)の会場提供などの協力を得て、その後の面接は県主体で実施している。一次面接は、県内もしくは東京大阪などで実施した。適宜、TV会議なども用いて柔軟に対応している。プレゼン審査は、県職員と師匠候補が参加して実施している。師匠の立会いにより隊員候補者と師弟関係を築いていけるかなどについても確認する場となっている。

また、選外の応募者でも募集や採用の過程で応募者同士のネットワークが生まれ、隊員となった応募者が Facebook など情報発信することで、奈良県で自主的に活動を始める選外の応募者もいる。

⑥任期中の制度運用

【任期中の活動支援】

任期中は県だけでなく、活動エリアとなる市町村や地域住民が共同で支援している。基本的には師匠のもとで日常の業務を実施しているが、県が給与や活動費を支払うなど事務的なやりとりが発生する際には、活動状況などを簡単な報告書と聞き取りなどにより、できるだけ状況を把握している。

また、県は事前に実際の活動の場となる地域への挨拶や市町村との調整などを行う。その他、隊員が市町村や地域に活動の相談をする場合は県職員が帯同することで信頼関係の構築を助け、人間関係が隊員の活動の妨げにならないよう常に配慮している。また、隊員向けにNCLが2か月に1回程度交流会を開催している。

師弟関係を構築する場合には、両者のケアに注力することが必要である。師匠の取組みに寄り過ぎず、あくまで隊員自身が取り組みたいことをベースに活動できるよう支援することが望ましい。

また県職員も頻繁に現場に赴くなど積極的に関わりを持ち続けるほか、現場に近い市町村も隊員のもとを訪れ、支援を行っている。

【任期終了後の定住に向けた活動支援】

起業経験や県が設定した課題に対する解決ノウハウを有する場合、取組み活動の目標が達成されれば、早期に任期終了・卒業となる隊員もいる。任期中は活動範囲が特定基礎自治体内であるなど地理的な活動制約があるが、卒業すれば隊員が県内で自由に活動を行って事業性を高めるなど、活動継続上のメリットとなるケースもある。

【制度運用のポイントや今後の展開など】

地域おこし協力隊は公的機関の助成のもとで起業や自立を目指していることから、行政の担当者が現地に積極的に赴くことは、当該隊員に対する地域住民の信頼を強め、任期終了後のビジネスが円滑に進む可能性を高める効果も期待できる。こうした認識から、県の担当者は積極的に現地に赴き、また市町村と連携して、地元関係機関の理解深度化、支援体制の構築に努めている。特に、観光など広域で取り組むことにより地域経済への波及が大きなものや、医療・福祉環境などは地元市町村や地区との連携が極めて重要であり、分野や内容に応じた関係づくりを支援している。

また、地域おこし協力隊員の多くは、隊員着任によって、それまでよりも所得が減少し、生活水準が移住前より低下する傾向にある。また、自治体のルールに準拠して活動費を使用するため使途に制限もあり、十分に使いこなせない場合も少なくない。また、師弟制度によりスキル向上を図ろうとする隊員の多くは、副業・兼業が難しく、日々当該業務の遂行に没頭している。生活の自立や起業のためには、400万円の交付税措置の上限満額を人件費として充て、隊員が自由に活動資金と生活資金に分けられるようにするなどの工夫が必要であると考えている。

第4章 東北圏における地域おこし協力隊制度の活用方策

1. アンケート調査から得られた示唆

2章のアンケート調査の結果から得られた示唆を整理する。

(1) 自治体向けアンケート調査

①市町村アンケート調査

1) 制度導入状況と受入実績

回答市町村のうち約7割が地域おこし協力隊の隊員募集・受入実績を持つ。人口規模別で見ると、人口規模が大きくなるほど受け入れの割合は高くなるといった特徴が見られる。

過去3年間の1市町村あたりの募集人数は3人前後、応募人数は5人前後、受入人数は2人前後である。募集人数に対して応募人数が上回っているものの、実際に受け入れにつながった人数は募集人数よりも少ない。また、想定している募集人数に対して、応募人数も受入人数もその比率は減少傾向にある。また、募集人数に対して、受入人数が少ない定員割れの市町村の割合が増加しており、2017年度には6割を占めているなど、定員通りの隊員を確保することが年々難しくなりつつある様子が窺える。特に、この傾向は小規模市町村において顕著であり、人口5千人未満の市町村についてみると、募集人数に対し応募人数が下回った市町村は6割、また募集人数に対して受入人数が下回った市町村は9割となっている。

隊員の前住地は首都圏が約6割、東北圏が約2割となっている。人口規模が小さい市町村ほど、東北圏を前住地とする隊員が多く、人口規模が大きいほど首都圏を前住地とする隊員が多い。

また任期終了後の隊員が同一市町村内へ定住する割合は約4割であった。これは、2017年度総務省「地域おこし協力隊の定住状況等に係る調査結果」に示された定住率である48%を若干下回る。双方の調査手法が異なるため、率の大小を単純に比較することはできないが、東北圏においても一定の定住効果をもたらされている状況が確認された。

- 東北圏で活躍する隊員数は増加しているが、導入市町村の増加に伴い1市町村あたりの隊員の募集人数に対する応募者数および受入人数の比率は減少傾向にあり、隊員の獲得が難しくなりつつある
- 特に小規模市町村において募集人数に対する応募および受入人数の定員割れが顕著である
- 地域おこし協力隊制度は、移住促進策として一定の効果をもたらしている

2) 制度の導入目的と隊員受け入れ

地域おこし協力隊の導入目的として「定住促進」「地域活性化」「事業創出」を選択した割合は、それぞれ3分の1程度となった。

目的と成果との関係性についてみると、「定住促進」を選択した市町村では一定程度の定住者がおり、また「地域活性化」を選択した市町村では受入人数が多い傾向が見られ、目的に沿った成果を得るための制度運用が意識されていると考えられる。ただし「事業創出」を目的とする市町村において起業実績との関係性は見出すことができず、地方における起業のハードルの高さも窺える。

なお、これらの導入目的と募集活動内容を比べると概ね一致しており、目的と内容のミスマッチは少なかった。

採用に係る工夫として、募集時、自治体担当者や活動中の隊員による相談対応、居住先や勤務先の現地見学を行う市町村が多く、定住あるいは起業実績のある市町村ほど事前にこうした対応を行う割合が高い傾向が見られた。市町村の導入目的の達成や求める成果を期待できる隊員を採用する上では、事前に隊員と市町村が双方向で情報を交換し合える場を提供することが、ミスマッチの回避などの観点からも重要であると考えられる。

- 導入目的を意識した制度運用によって一定の成果は得られているが、地方での起業は難しい状況から「事業創出」を目的とした運用では成果は得られにくい様子が窺える
- 募集段階での相談対応や現地見学などは隊員と自治体のミスマッチを回避し、定住や起業に結びつく効果が期待できる

3) 支援体制

任期中の支援内容についてみると、地域住民や地域内団体などとの交流活性化や研修への参加推奨などはほぼ全ての市町村が実施している。しかし、フォローアップシートの作成や副業への支援、任期終了後の支援を実施する市町村は少ない。着任した隊員の日常生活や業務活動への支援は広く行われている一方で、目標の達成や活動の進捗などへの支援および任期終了後の定住や隊員のキャリア形成といった観点での支援の実施割合は低いことが確認された。なお、支援を実施している市町村は定住や起業の実績が高く、特にキャリア形成や任期終了後に向けた支援が起業の後押しをする一助となっていることも明らかとなった。

次に支援の主体についてみると当該市町村が主導的立場に立っているほか、地域側に受入先などがある場合、受入地域・組織と市町村とが連携・分担して支援を実施していた。

一方で、現時点ではOB・OGを含む隊員が主体的に支援の役割を担う回答はさほど見られなかった。地域おこし協力隊制度の開始年について2015年度以降と回答した市町村は6割を超えており、まだ卒業隊員が少ないと考えられ、今後卒業生が増加し定住が進めば、

支援の新たな担い手としての活躍が期待できる。

定住に向けた必要な支援として、制度設計段階や募集準備段階などの受け入れ前の取組みが重要であると認識されている。中でも受け入れたい隊員の人物像の明確化や活動内容の具体化、関係者とのネットワーク形成などが特に重視されている。

- 隊員の将来を見据えたスキルアップやキャリア形成という視点で任期中から支援することは隊員の任期終了後の定住や起業の後押しとなる
- 受入地域・組織と市町村とが連携・分担して支援を実施。任期終了を迎える隊員の増加に伴い、これからは卒業隊員による支援に期待できる
- 定住に向けて制度設計や募集準備の段階からの取組みが求められる

②県アンケート調査

1) 市町村が地域おこし協力隊制度を活用していく上での課題

県内市町村が地域の活性化や隊員の県内への移住・定住促進のために地域おこし協力隊制度を一層活用していく上での課題として、受入側（自治体の庁内だけでなく、受入地域の住民など関係主体を含む）と隊員とのミスマッチを防ぐための募集段階での情報発信が重要と指摘された。このほか、制度の理解や狙いはステイクホルダー毎に異なる中で、お互いの認識の共有化や相互理解の促進などの重要性も指摘された。

- 市町村の制度活用の課題として、ミスマッチを防ぐための情報発信や制度の理解や狙いの共有化・相互理解の促進の重要性が指摘された

2) 市町村が地域おこし協力隊制度を活用していく上での県の支援

県内市町村の地域おこし協力隊制度導入・活用支援に向けての県の取組みとしては、市町村向けの意見交換会や見学・視察会、隊員向けの交流会や講習会、県独自のホームページや SNS などでの募集情報や隊員の活動 PR などを実施しており、総務省が広域自治体に期待する役割に対応したものが上位を占めた。

また、地域の活性化や隊員の県内への移住・定住促進のために県として重要と思われることも上記と類似した結果であったが、その他就職・就労支援の重要性も指摘がなされた。

- 市町村の制度活用に向けては、県は期待された役割を果たすことに加え、任期終了後の隊員の県内への定住を実現するための就職や就労支援の必要性も認識している

(2) 隊員向けアンケート調査

1) 着任前の状況

隊員の着任前の前住地についてみると、東北圏が 15.9%であるのに対して、首都圏が 6割弱を占め、首都圏が圧倒的に多い。一方、これまでに 1 年以上の居住経験のある地域については、首都圏が約 8 割であるのに対し、東北圏も約 4 割と高い割合を示した。

さらに、着任先自治体との関わりについて、過去に居住経験を持つ隊員が 1 割強、着任先自治体のある県への居住経験を持つ隊員が 3 割弱となり、あわせて約 4 割の隊員が居住という関わりを持つことが明らかとなった。この他に、旅行での訪問経験も約 3 割を示した。

- 観光や居住経験が隊員の応募契機となる可能性は高く、隊員募集には東北圏の認知度向上や来訪促進に向けた取組みが必要である

2) 応募の決め手

地域おこし協力隊への応募の決め手の第 1 位として、約 5 割は活動内容や求められているスキルが希望に合っていたことを挙げている。

今回のアンケートの回答者を年齢別に見ると「10～20代」が 4 割弱と最も高いが、就労経験を有すると考えられる「30代」と「40代」をあわせると 5 割を超えている。また着任前の状況をもみても、正社員の割合が 5 割を超えているほか、海外居住経験のある隊員は 15.9%であった。このように年齢や就労・居住経験などをもとに得られたスキルやノウハウを活かすことを希望する隊員が多く、応募に影響を与えているものと推察される。

また、応募の決め手の第 2 位は採用条件であった。30～40 代以上で就労経験のある隊員も多いことから、雇用形態や報酬・福利厚生なども重視している様子が窺える。

- 自身のスキルやノウハウを活かした活動を希望する隊員が多く、また採用条件も重視し、応募先を決定している

3) 業務内容に関する満足度

業務内容に対する満足度については、「非常に満足」が 2 割強、「どちらかという満足」が 4 割強となっており、満足度の高い隊員は 6 割を超えている。

この満足度を構成する要素のうち、まず業務内容の充実度に対する満足度についてみると 6 割強が、次に業務内容を通じた地域住民との関係性についての満足度は約 7 割が「非常に満足」もしくは「どちらかという満足」を選択していた。一方で、業務内容に対する地域住民の評価や業務内容に対するメディアの評価については、「非常に満足」もしくは「どちらかという満足」が 4 割程度となっている。これらの評価は可視化しづらく、隊員が直接的に感じにくいため選択割合が低くなった可能性がある。

- 約 6 割の隊員は業務内容に対して満足しており、その理由として業務に対して感じる充実感や業務を通じた地域住民との良好な人間関係が影響を与えている

4) 任期終了後の業務・居住地に対する意向

任期終了後も地域おこし協力隊の経験を活かした活動を継続したいと希望する現役隊員の割合が 8 割を超えている。また、任期終了後の居住地に対する意向として、約 6 割は活動中の自治体あるいは周辺自治体への居住を希望している。

また、業務内容に対する満足度が高い隊員ほど、活動中の自治体あるいは周辺自治体への居住を希望する傾向が強い。現在の隊員活動に満足している隊員は、任期終了後もその経験を仕事に活かし、定住して活躍したいと考えていることが確認された。

隊員の活動を 3 年間支援する市町村や受入側の地域や企業などが連携し、任期中の活動として任期終了後を見据えた業務内容を提供することが必要だと考えられる。また、その業務に対して充実感や満足感を得られるような工夫を行うことは、隊員の定住や起業、就労、就農に結びつき、ひいては地域の自立性や持続性を高まっていく可能性が高い。

- 業務内容に対する満足度が高いほど、活動中の市町村あるいは周辺市町村への居住を希望する傾向が見られる

5) 定住に向けて必要なことや懸念点

任期中の活動内容を活かした起業・就業を希望する隊員は多いが、任期終了後の定住につながるために必要なこととしては住居の確保などの生活環境の維持や活動資金の確保など多岐に亘っていた。

定住に向けた懸念点として、任期終了後の収入について挙げた隊員が多かった。

- 任期中の活動を活かした起業や就業のほかにも、住居確保や生活環境の維持など多岐にわたるニーズを有している。任期終了後の収入の確保を不安視している

2. 事例調査から得られた示唆

3章の事例調査の結果からは、6自治体はそれぞれ導入経緯や制度の仕組みに独自性が見られ、地域特性を活かした制度運用を行っていることが見て取れた。地域おこし協力隊制度の導入から年数も経過し、隊員の定住や起業などの実績を重ねていることから、東北圏での同制度の活用を促す上で参考となる取組みは多く、以下5つのポイントで得られた示唆を整理する。

【導入経緯の特徴】

地域おこし協力隊制度の導入の経緯は様々である。しかしながら、いずれの自治体にも共通しているのは、自治体および地域が強い危機感を抱いている地域課題を解決するために地域外から隊員を受け入れることで、その地域になかったノウハウやアイデアが課題の解決や地域の活性化に結びつくことを期待していることである。隊員の任期終了後は、3年間の活動の結果として定住に結びつけばよいという期待はあるが、必ずしも導入当初から定住に狙いを定めているわけではない。

制度設計では導入目的の達成と隊員活動ニーズの充足が合致するような仕組み（隊員の活動内容や採用条件、支援体制、募集や採用方法など）が構築されている。

～事例調査にみる特徴的な取組み例～

- 伝統文化の後継者育成という目的から発展して、地域資源を活かした起業家育成に特化して制度を運用（岩手県遠野市）
- 地域の基幹産業である農業の人材不足解消を目的に、就農希望者向けの既存制度を組み合わせて充実した仕組みを構築（山形県川西町）
- 外部人材の活用により協議会の活性化を図るとともに、課題解決にそのノウハウを活用する枠組み構築に向け制度を導入（兵庫県朝来市）

【活動地域や内容の特徴】

活動地域については地区・地域単位の受入体制や取り組むべき地域課題の対象地域などをふまえて設定されている。

活動分野・内容については、制度の導入から年数も経過している市町村が多い中で、隊員の任期後の起業や定住のみならずスキルや経験の蓄積に配慮した具体的な内容であるとともに、隊員がアイデアやノウハウを活かせるような内容になっている。実際に活動する上でも隊員と地域のニーズをもとに内容を柔軟に変更できるようになっている。

任期中だけでなく、採用前の審査段階でも自治体担当者らが相談の場などを設けて本人の意向を丁寧に確認したり、審査に受入地域や関係団体などが加わり活動のイメージを隊員とすり合わせたり、任期中も関係者がコミュニケーションを図りながら活動内容を調整したりしている。

～事例調査にみる特徴的な取組み例～

- 合併により地区 PR の減少に危機感を抱いた地区（旧村）で採用（青森県弘前市）
- 地域資源や地域課題をもとに起業意欲を引き出すようなプロジェクトを提示（岩手県遠野市）
- 隊員の自主性やアイデアを重視。活動を通じてネットワークが形成された中心市街地での活動を展開（山梨県富士吉田市）
- 小学校区単位で設置した地域自治協議会で採用。隊員が任期後も継続して活動することをイメージしやすいような活動内容を設定（兵庫県朝来市）

注）青森県弘前市、兵庫県朝来市は市域全体も対象とする隊員が活動

【募集・審査方法の特徴】

隊員の募集は JOIN や自治体のホームページ、SNS などを通じて全国から人材を募っているが、それぞれの自治体で特徴的な取組みも見られる。連携する組織の独自チャネルを活かしたターゲット候補者への訴求、域学連携による若者など潜在的人材の確保、隊員募集に限らない様々な機会での地域の魅力発信などである。募集の際には隊員希望者が任期中の活動をイメージしやすいように、活動内容やその活動に取り組む上での協力者を具体的に明示している。

選考手順は書類審査と面接審査となっている。審査の過程から、主たる受入窓口となる自治体だけでなく、活動に関わる地域住民や地域内の団体など関係者が隊員選定に主体的に関与する仕組みが導入されている。

その他、隊員活動に直接携わる担当職員による面接や隊員候補者の地域への理解促進を図る現地案内、地域住民との交流などを想定した現地見学会など、隊員候補者の人柄を把握する工夫が見られる。

採用人数については、自治体や地域の受入体制などをふまえて設定しているが、隊員が孤立しないよう複数名を採用している。

～事例調査にみる特徴的な取組み例～

- 連携する組織の独自チャネルによる情報発信で応募者を獲得（岩手県遠野市、奈良県）
- 官民組織「やまがた里の暮らし推進機構」の情報発信を通じ地域の認知度向上と来訪促進を図り、農業や移住関連イベントでのブースへの来訪を促進（山形県川西町）
- 域学連携により地域に関わった学生を隊員として採用（山梨県富士吉田市）

【任期中の日々の支援の特徴】

隊員への支援体制としては、自治体や受入地域・団体だけでなく、大学や民間組織、地域内の企業などが関わることで隊員を支援する人材層の厚みが増し、重層的な支援が可能となるなど支援体制が拡充されている。庁内連携では本庁と活動地域の支所、受入担当課とその他活動に係る課がともに隊員のサポートにあたっている。また、任期を終え地域内で起業・就職した元隊員も増えており、隊員および移住者としての経験に基づき隊員の日々の活動を支援している。自治体は隊員の着任前に地域住民に向けた説明会なども開催し、隊員やその活動への理解を得るとともに、着任後の協力体制の構築に向けた協力を仰いでいる。

隊員への直接的な支援としては、ほとんどの自治体で隊員全員を集めた定期的な会議の場を設けており、また隊員から寄せられる相談への個別対応も随時行っている。会議では自治体と隊員だけでなく地域や関係する団体なども参加し、3者で活動の進捗や成果の把握、活動への助言、活動の方向性を見直しなどを行っている。隊員と地域のニーズをすり合わせ、隊員が充実して活動できるような柔軟な支援を行っている。

また、隊員同士でコミュニケーションを図る場を提供し、交流促進を促すことで、隊員の一体感や地域への愛着を醸成している。

～事例調査にみる特徴的な取組み例～

- 連携する域内大学の教員らがアドバイザーとなり、隊員への助言や指導、活動コーディネートを適時実施（青森県弘前市）
- 隊員同士の交流や連携を深めるためのコミュニティ形成を支援（岩手県遠野市）
- 起業家支援に取り組む民間団体と連携（岩手県遠野市、奈良県）
- 域外大学との連携がきっかけで設立した移住支援組織が現場目線で隊員の生活や活動をサポート（山梨県富士吉田市）
- 本庁の制度担当窓口のほか、活動地域の支所や原課などが連携。隊員 OB が移住支援組織を立ち上げ現役隊員への支援を実施（兵庫県朝来市）
- 隊員を採用する県と活動の現場となる市町村が連携（奈良県）

【任期終了後を見据えた支援】

雇用環境や周辺都市との立地関係など地域により状況は様々だが、制度設計の段階で任期終了後も見据えており、日々の活動を通じて隊員の将来の希望が叶えられるような制度運用がなされている。

定住に関しては地域とのつながりが重要であり、隊員の活動に「地域づくり活動」と「定住に向けた活動」の2つを設定している。まず地域づくり活動を通じた地域との関係づくりによって定住の土台をつくり、地域住民のつながりから起業のアイデアや地域からの就職先の紹介など定住への足がかりを掴む。それから定住に向けた活動に移行することで定

住の可能性が高まる。また、隊員にとって地域との良好な関係のもとで充実した活動を行うことも重要である。そのため地域内外に向けて隊員の活躍を情報発信することで、地域住民の理解と評価を得て、隊員自身の活動への満足度を向上させることが期待できる。その他、自治体独自の助成制度の整備や既存制度を組み合わせた資金的支援の延長などの支援も見られる。

前述の通り、いずれの自治体においても隊員への支援体制として自治体や受入地域・団体だけでなく、大学や民間組織、地域内の企業などによるネットワークが広がりを見せている。隊員にとって多様な相談手を確保することは、直面する課題に応じて適切な支援者のもとで解決を図ることにつながる。多様なネットワークにより隊員を支える環境が整いつつあり、こうした環境整備は隊員の活動への充足感を高め、任期終了後も当該地域に定住し活躍したいという意欲につながるとともに、また定住の実現に必要な仕事や住居、活動資金などの確保につながることも期待される。

～事例調査にみる特徴的な取組み例～

- 起業に向けて金融機関などとのネットワーク形成を支援（青森県弘前市）
- 連携する地域内の企業などを隊員のパートナーと位置づけ、隊員の起業を後押し（岩手県遠野市）
- 活動に「年次段階方式」を導入。隊員が地域の活動支援のために町内各地域に派遣される「派遣活動」と移住・定住に向けた準備を行う「自主活動」に分け、初年度は派遣活動を通じて地域に馴染み、次年度以降は自主活動も展開しながら任期終了後に向けた準備を行う（山形県川西町）
- 地域おこし協力隊制度に「認定新規就農制度」（農林水産省）を組み合わせることで最長8年間の資金的支援が可能（山形県川西町）
- 資格取得などに使うことができる町独自の「スキルアップ補助金」を整備（山形県川西町）
- 任期中から任期後を見据えた活動の時間を確保。①地域支援活動 50%②定住に向けた活動 30%③チーム活動 20%の配分を目安とし、ウエイトの見直しが可能（兵庫県朝来市）
- 当初から任期後もビジネスとして活動が続けられるような活動内容。県が選定した師匠のもとに必要な技術を教わりながら活動を行う（奈良県）

図表 4-2-1 事例研究のポイント—東北圏の事例—

	青森県弘前市	岩手県遠野市	山形県川西町
① 導入経緯の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ○弘前大学との連携事業を通じて、地域主導での隊員導入を進める中、<u>合併により地区PRの減少に危機感を抱いた相馬地区でまず導入。</u> ○採用前から準備を重ね、策定した地域ビジョンの具体化をサポートしてくれる人材を募集。 	<ul style="list-style-type: none"> ○若者の域外流出に危機感を抱いていた市は、<u>伝統や文化を守り育てるための後継者の育成に向け制度を活用。</u> ○<u>2016 年度からは初ストモズと連携し、ローカルベンチャー事業として起業家育成にシフト</u>（起業型地域おこし協力隊）。 	<ul style="list-style-type: none"> ○域外との交流促進による地域活性化に積極的に取り組む中、<u>よそ者の視点や刺激を活かした地域活性化の可能性に着目して導入。</u> ○<u>地域産業である農業の担い手不足を解消</u>する目的でも追加で運用を開始。
② 活動地域や内容の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ○相馬地区に続き岩木地区も導入。市域全体の課題解決の重要性から<u>旧町村・市域全体の活動に係る隊員を各々採用</u>。伝統工芸品の技術習得に取組む隊員も採用。 ○相馬地区では6次産業化やスモールビジネスなど、岩木地区では有害鳥獣活用、伝統工芸品PR、温泉街の再生など、市全域ではデザインや郷土料理を活用した取組みなど。 	<ul style="list-style-type: none"> ○活動地域は市域内。内容は2016年以降、<u>初ストモズと連携したことで市が設定した10程度の課題を、初ストモズが起業意欲を引き出すようなプロジェクトとして具体化</u>（例：ホップ栽培、ビール醸造、低コスト住宅開発、ビアツーリズムなど）。 	<ul style="list-style-type: none"> ○隊員の活動は「<u>地域づくり活動</u>」と「<u>農業研修生</u>」の2つ。 ○「地域づくり活動」は、地区単位の範囲で高齢者見守り事業やカフェ開催などを実施。各地区からの隊員派遣要請を町が精査・調整して派遣。ただし、隊員派遣は<u>地区単位ではなく事業単位</u>。 ○<u>農業研修生は、受入先地区内の農業団体で研修を受ける。</u>
③ 募集・審査方法の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ○募集・審査の窓口は<u>旧市町村の支所と連携し企画課が担当</u>。受入先の相馬地区と岩木地区には住民や職員、<u>団体などによる応援協議会が設置</u>され、予め募集内容や支援体制などを調整。 ○書類審査→現地視察・現地住民との交流会を経て<u>最終面接に臨み</u>採用。 	<ul style="list-style-type: none"> ○募集・審査の市の窓口は<u>産業部六次産業室が担当</u>。初ストモズは募集業務や選考業務を担当。 ○初ストモズによる一次選考では<u>書類審査と面接（スカイプなど利用）で事業計画などを厳しく審査</u>。その後、市による二次選考（面接審査）では人柄や定住意欲を重視して審査。またテーマにあった審査員なども参加。 ○初ストモズの独自チャネルにより<u>十分な応募者を獲得</u>でき、また<u>起業のゴールや連携するパートナーを明示することで、起業意欲の高い人材の確保</u>に成功。 ○隊員の<u>孤立防止と交流促進を狙い、まとまった人数を採用</u>。 	<ul style="list-style-type: none"> ○募集・審査の窓口はまちづくり課が担当。<u>各地区の派遣要請をふまえつつ、ウェブや農業・移住フェアなどで募集</u>。その他「やまがた里の暮らし推進機構」を通じ<u>多様な場面・機会に町の魅力を発信し、隊員募集にも活かす</u>。 ○まちづくり課の対応のもと書類審査→面接審査を経て決定。<u>面接前に町内を案内する機会を設け人柄にも触れている</u>。

	青森県弘前市	岩手県遠野市	山形県川西町
④ 任期中の活動支援の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ○主な支援主体は企画課と支所のほか、相馬地区・岩木地区の応援協議会等。 ○日々の出退勤管理は支所（旧町村単位）で行っており、特に地区単位の活動については支所が日々相談対応を行っているほか、企画課でも適宜フォロー・相談対応を行っている。 ○打刃物については商工政策課が出退勤管理を行っており、企画課が適宜フォロー・相談対応を実施。 ○連携する域内大学の教員らがアドバイザーとなり、隊員への助言や指導、活動コーディネートを適時実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ○主な支援主体は、産業部六次産業室と初ストメンズ。 ○日常的な支援は業務委託を受けた初ストメンズのコーディネーターが実施。活動費なども初ストメンズが支払う。 ○初ストメンズは半年毎に隊員の活動状況を市に報告。定期的に初ストメンズと市、隊員を交えた会議「オープンラボ」を開催。その他、隊員同士の交流や連携を深めるためのコミュニティ形成を支援。 	<ul style="list-style-type: none"> ○主な支援主体はまちづくり課、地域づくり活動の派遣要請を行った受入側地区の地区、経営母体と、農業研修生の研修先の農業法人。 ○まちづくり課と隊員・農業研修生が一堂に会し、週1回の定例会議を実施するほか、状況に応じてまちづくり課が隊員の個別面談を実施している。 ○農業研修生は、四半期に1回、地区・農業法人・町の4者面談を実施。
⑤ 任期後を見据えた支援	<ul style="list-style-type: none"> ○市は3年目に入ると起業関連の補助金についての説明を実施するほか、必要に応じて金融機関などとのネットワーク形成を支援。 	<ul style="list-style-type: none"> ○活動内容が起業を実現するものであり、初ストメンズが1年目からインキュベーションを手掛ける。 ○連携する地域内の企業などを隊員のパートナーと位置づけ、隊員の起業を後押し。現役隊員が既に地域内で起業や就農を実現。 	<ul style="list-style-type: none"> ○地域づくり活動の隊員が任期後のビジョンを描けるよう3年間の活動に「年次段階方式」を導入。初年度は地区の要請に基づき派遣活動を開始、徐々に任期終了後を見据えた「自主活動」のウエイトを増やす。自主活動の検討・実施や任期後の起業・就職についても隊員の状況に応じてまちづくり課が丁寧にサポート。 ○新規就農希望者は「認定新規就農制度」(農林水産省)と地域おこし協力隊制度を組み合わせることで最長8年間の資金的支援が可能。 ○定住に向けた資格取得などのために町独自の「スキルアップ補助金」を活用可能。

図表 4-2-2 事例研究のポイント—全国の先進事例—

	山梨県富士吉田市	兵庫県朝来市	奈良県
① 導入経緯の特徴	<p>○市と慶應義塾大学との連携協定締結後の域学連携事業を通じ、学生が市の魅力再発見や地域活性化に資する活動に関わる。彼らが大学卒業後も隊員として市の地域活性化に取り組むことができるよう制度を導入。</p>	<p>○市町村合併後、自治基本条例のもとで自治活動を実施する小学校単位の協議会が外部人材の活用により協議会の活性化を図るとともに、課題解決にそのノウハウを活用する枠組み構築に向け制度を導入。</p> <p>○協議会が「地域まちづくり計画」に掲げる定住促進を図る狙いも併せ持つ。</p>	<p>○県南地域の振興に向けて当初は小規模な基礎自治体に代わり県が制度を運用していたが、徐々に制度が浸透したことなどから、現在は県独自の地域活性化や地域課題解決を目的に制度を活用。</p>
② 活動地域や内容の特徴	<p>○活動内容は学生や若者の自主性・アイデアを重視。初年度は域学連携事業を経て、隊員が市街地の空き家対策や地域ブランディングなどの活動を行う。活動地域は学生時代から人脈形成を進めた街中が中心。近年は市街地を中心とし、飲食店経営や老朽建築物のリノベーション、教育支援事業など。</p>	<p>○初期の活動地域は協議会単位のみであったが、市域全体の課題解決の重要性から現在は、協議会、市域単位でそれぞれ隊員を採用。</p> <p>○内容は各協議会の特性などをふまえ、農林業の六次産業化支援、空き家や遊休地の利活用、獣害対策、温泉など観光施設の運営など。</p> <p>○近年は、隊員が活動をイメージできるような具体的な内容設定に留意。</p>	<p>○県南部が活動エリア。活動内容の選定には①市町村を越えた広域の取り組みか、②点から面への波及が期待できるかの2点を重視。</p> <p>○活動内容のテーマは任期後もビジネスとして継続可能な地域課題で県が選定した師匠のもとで研鑽を積む（伝統野菜栽培とカフェ経営、獣害対策とジビエなど）。また市町村などと連携して設定する広域的かつ公益性の高い地域課題（コミュニティースなど）。</p>
③ 募集・審査方法の特徴	<p>○募集・審査の窓口はまちづくり戦略課が担当。</p> <p>○市の政策の方向性に合致したテーマに対して隊員採用が適切な場合のみ募集。ウェブやフェアなどの公募よりは既往の人的つながりを活かした採用が中心。</p> <p>○書類審査→面接審査を経て採用。</p> <p>○受入体制（市・ふじよしだ定住促進センター）や予算規模をふまえ採用は年3名程度。</p>	<p>○募集・審査の窓口は市長公室総合政策課が担当。各協議会の隊員ニーズを収集・調整した上で、ウェブや都市部の移住フェアなどで募集。</p> <p>○書類審査→現地見学→面接審査を経て決定。面接は市と協議会代表が対応するが、市職員や協議会メンバーが候補者の人柄に触れる機会として現地見学を実施。</p> <p>○市・協議会の受入体制などをふまえ現状の採用は3名程度。</p>	<p>○募集・審査の窓口は奥大和移住・交流推進質が担当。起業家育成に係る民間団体、ネクストコモンズラボ(NCL)が募集実務に対応。ウェブや東京・大阪での説明会などで募集。</p> <p>○書類審査→一次面接→二次面接を経て決定。一次面接は県が担当し隊員の意向を把握した上で師匠役を選定。二次審査は県と師匠が行う。</p> <p>○隊員希望者に向けていずれも取り組むべき課題を明確化。</p>

	山梨県富士吉田市	兵庫県朝来市	奈良県
④ 任期中の活動支援の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ○主な支援主体は、市と、隊員支援事業の委託先「ふじよしだ定住促進センター」。 ○日々の活動は隊員の自立性に任せる。市内の活性化に係る事業実施主体でもあるセンターは隊員との連携事業も多く、現場目線でのサポートを実施。 ○センターの代表が地元工務店の経営者であり地域活性化に積極的であるなど、協力を意欲的な民間事業者とのネットワークも形成されつつある。隊員を通じてまちなか再生に意欲的な域外の大学などとのネットワークが広がりを見せている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○主な支援主体は、市長公室総合政策課と協議会。その他、所属課および支所地域振興課。さらに卒業隊員が創設した移住支援組織「朝来まちづくり機構」も相談機能を持つ。 ○着任前に協議会および地域住民向け説明会を実施。受入先の協議会事務局長などが隊員の活動に必要な支援を実施（人脈形成など）。 ○定例面談は年に2回、市・協議会・隊員で実施。隊員の意向や協議会のニーズをふまえ活動内容などの調整を行う。 ○隊員同士での月数回のチーム会議あり。 	<ul style="list-style-type: none"> ○主な支援主体は、県、師匠、連携先の市町村、NCL など。 ○隊員受入に先立ち、県が市町村や地域を訪問し、協力体制を構築。任期後も隊員と地域の信頼関係構築を支援。 ○日々の業務は、受入先である師匠や実施市町村・地区など（コミュニティナースなど）が支援。 ○県担当が頻繁に現場を訪れ実態を把握するほか、隊員が県庁を訪れた機会に相談を行うよう配慮。 ○隊員同士では NCL が月2回のミーティングを実施。
⑤ 任期後を見据えた支援	<ul style="list-style-type: none"> ○隊員は学生など若年層が多く、大学の専門や学んだスキルを活かし関係人口として市の地域活性化に関わりを持ちつづけるケースもある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○隊員の活動は、①地域支援活動 50%、②定住に向けた活動 30%、③チーム活動 20%の配分を目安として明示。定住への活動は日々の業務の1つに位置づけている。 ○隊員は残りの任期期間などをふまえ、上記のウエイトの見直しが可能となっており、地域の理解のもと柔軟に活動内容を変更できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○活動内容（師弟関係）が当初から任期後もビジネスとして当該地域で活動が続けられるよう設計されている。隊員は事業経験者が多い。 ○市町村と連携した公益性の高い活動は、任期後県から市町村の施策・事業へ結びつけるなどすることで活動継続を検討。

3. 地域おこし協力隊制度を活用した定住促進に向けて

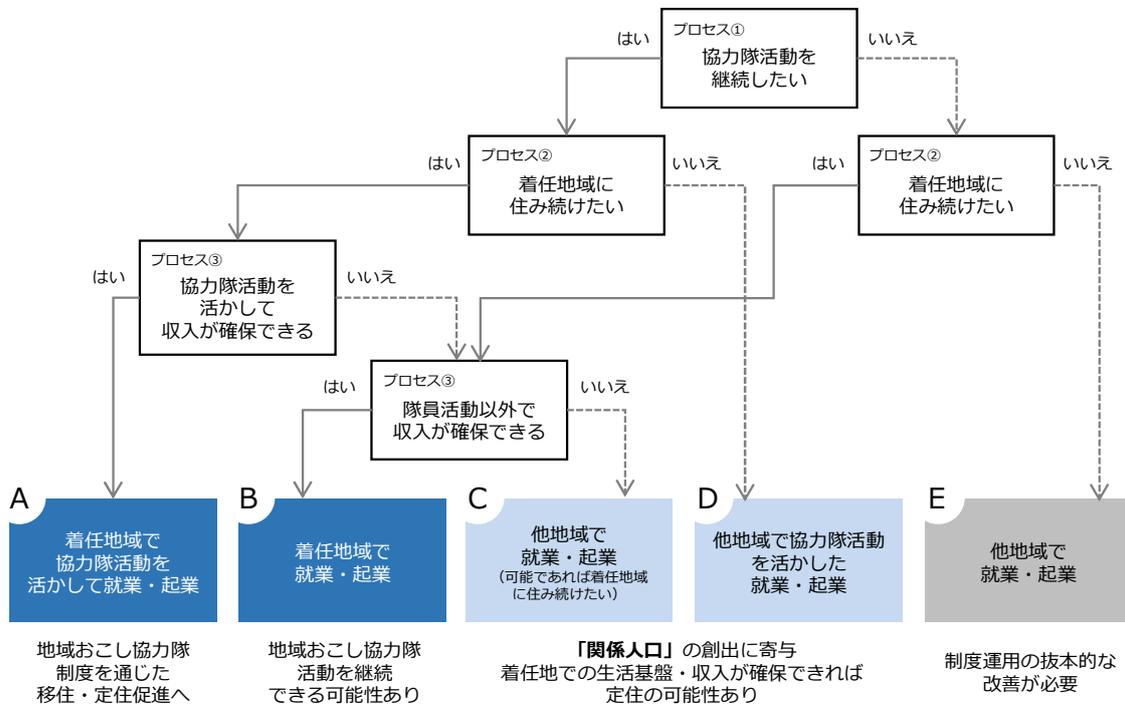
(1) 地域おこし協力隊員の定住検討・決定プロセスと定住に向けた課題

東北圏における地域おこし協力隊員の状況を定量・定性的に分析した結果、隊員の多くに共通する2つの特徴が見出された。一つ目は就労経験が豊かで、地域おこし協力隊として自らのスキルや経験を活かすことを重視していること、二つ目は地方への移住を希望し、任期後の暮らしを念頭に置いていることである。隊員は任期終了後も地域で生活し続けたいという思いを持っているため、地域とのつながりを作りながら、任期後の収入確保や生活基盤構築に活動をどう絡めて行けばいいのかを考えている。これらの特徴から隊員の任期後の定住検討・決定プロセスとそのプロセスにおいて隊員が直面する課題を整理した。

① 地域おこし協力隊員の定住検討・決定プロセス

隊員は最長3年の任期中に、どのような検討を経て定住を決めているのかを整理した。地域おこし協力隊制度と一般的な移住促進政策との大きな違いは、隊員は地域の課題解決や地域振興に自身のノウハウや経験を活かすことを望んで活動し、任期中には活動を通じて地域との一定の関係性を構築しているという点である。このため、任期終了後の定住を考えると、隊員は「協力隊活動を継続したいのか」、「着任地域に住み続けたいのか」、「任期後はどのように収入を得るのか」という3点について検討することになる。そのプロセスを示したものが次図表である。

図表 4-3-1 地域おこし協力隊員の定住検討・決定プロセス



A は、「協力隊活動を継続しながら地域に住み続けたい」と考える隊員が任期終了後も活動の事業化などによって就業・起業し、地域に定住して活躍するケースである。このケースの隊員は任期中の活動への満足度も高く、地域との関係性も良好であることから、隊員として培ったスキルやノウハウ、構築したネットワークを収入に結びつけることが可能となっている。地域おこし協力隊制度の目的からしても隊員の望ましい定住パターンといえ、受入側はこのようなプロセスを迎えるような支援を意識することが必要である。

次に、B は A と同様に「協力隊活動を継続しながら地域に住み続けたい」のだが、活動の継続では収入確保が難しいため、地元企業などへの就職し、地域に定住した隊員である。このほか、「地域に住み続けたいが協力隊活動は続けたくない」ために他で収入を確保して定住した隊員パターンもある。これらの隊員は、地域との関係性は良好で定住意欲は高い。そのために、特に前者は活動継続の思いを実現できるよう、受入側が任期終了後も関係性を維持し、現役隊員や新たな活動団体とのネットワーク形成を後押しするなど、活動に関わり続けられる環境整備が必要といえる。その上で、長期的な目線を持ち、将来的に活動の事業化・収益化を目指すための支援の検討も有効である。なお、後者は活動継続を希望していないが、これに対して任期中の活動への隊員の充実感や満足度を高める工夫をするといった制度運用の見直しが必要である。

C は B と同様「協力隊活動を継続しながら地域に住み続けたい」のだが、他地域に移住した隊員である。「関係人口」³の創出とも捉えられるが、活動で培ったノウハウやネットワークを活かした就業・起業などができる機会があれば、着任地域に定住する余地はあった可能性がある。

D は「協力隊活動を続けたいが、着任地域に住み続けたいとは考えていない」隊員である。これには、たとえば「課題解決手法を全国展開したい」、「海外と取引したい」など、その地域で協力隊活動を続ける必然性がなく、むしろ広域や異なる地域での展開が相応しいと思われる活動に取り組んでいる場合と、その地域との関係性から当該地域を離れたいとするケースとに大別される。前者は関係人口として、当該市町村も活動エリアに加わる可能性が高いが、後者については制度運用の見直しが必要である。

E は「協力隊活動の継続を望まず、着任地域に住み続けたいとも考えない」隊員である。このケースは制度運用の抜本的な見直しが必要と言わざるを得ない。

隊員の定住促進に向けて、隊員の置かれた状況や定住の阻害要因を把握し、支援内容を見直し、必要な支援を提供するためには自治体は適宜こうしたプロセス図を用いることが有効である。

³ 関係人口とは、移住した「定住人口」でもなく、観光に来た「交流人口」でもないが、地域や地域の人々と多様に関わる人々のことをいう（総務省「関係人口」ポータルサイトより）

②地域おこし協力隊が直面する課題

定住検討・決定プロセスの3つのポイントで隊員の意思決定に関わるのが、「応募段階と任期開始後に感じる“ギャップ”」と「協力隊活動を活かした就業・起業などによる任期終了後の生活基盤の確保」という課題である。これらが任期中に解消・払拭できない場合、隊員の希望は叶わず任期終了後の定住に結びつかない可能性がある。

【応募段階と任期開始後に感じる“ギャップ”】

着任後に隊員がギャップを感じるのは、協力隊活動の内容と地域との関係性であり、プロセスの①と②に関わる。具体的に受入側の隊員活動の目的やゴールの捉え方の曖昧さ、活動が受入側の指示を前提とした業務（受入側地域・自治体の補助要員のような業務内容）、隊員の裁量を伴う活動だが受入側の協力のないお任せ業務などが典型例といえる。地域との関係では、受入地域や団体における制度や隊員の認知度の低さ、勤務日も休日も変わらず求められる地域との関わり、活動以外の交流がないなどである。いずれも隊員が活動を始めて感じる理想と現実のギャップであり、これを放置することは隊員と地域の間に溝が生じ、隊員の意欲低下や任期途中で退任などを招く恐れがある。隊員の多くは受入側とのコミュニケーションを取りながらギャップ解消の努力をしている。しかしながら、受入側の無関心や対応力の不足、地域外を含む対応可能な人材などに隊員をつなぐ支援ができない場合、ギャップが解消されないまま最長3年の任期が終了しかねない。

この背景に、制度運用は隊員と受入側の両方の関係者が活動内容や課題を理解・共有した上で、活動の軌道修正や改善・工夫と一緒に挑むという意識が欠如していることがある。つまり、受入側が協力隊の活動に「協力」し、隊員を通じて地域にもたらされた活動が地域と隊員双方の満足度を高めるサイクルこそ、定住に結びつく鍵と考えられる。

【協力隊活動を活かした就業・起業などによる任期終了後の生活基盤の確保】

次に着任後数カ月が経過し活動が本格化し始めると、隊員は任期後のあり方を一層強く意識するようになり、プロセス③の場面で任期後の生活基盤の確保への不安を感じるようになる。これは先述の通り、任期前から自身のスキルを任期終了後の就業や起業などに結びつけ、収入を得る糧としたいと考えている隊員が多くいる一方、実際に隊員が従事している活動は、就農（漁）などの職業支援を除けば、収益性の確保が困難な取り組みが多いことが影響している。また、今回の隊員向けアンケートでは現役隊員の6割が「当該地域に定住したい」と答えているのに対し、自治体向けアンケートでは隊員の定住率が4割にとどまっている。任期後の定住は隊員の個別要素も強いが、多くの隊員が指摘する任期終了後の就業や起業環境の整備、生活基盤の確保という不安材料を解決できるかが大きく左右する。

任期中の活動の事業性が確保されることで生活基盤となる収入面が安定すれば、当該地域への移住や定住が可能となる。これが難しい場合、他地域で生活基盤を確保せざるを得ず、隊員としての活動に対する強い継続意志や地域に対する強い思いなどがない限り、地域内への定住には結びつかないと考えられる。

(2) 定住促進に向けた地域おこし協力隊制度活用への提案

①地域おこし協力隊の定住促進に向けた提案

地域おこし協力隊員の定住検討・決定プロセスにおける課題の解決に向け、以下、制度を活用する上での2つの方策を提案する。

提案1：多様な主体が関わるネットワークの構築および拡充

隊員の活動を支援していく上で、受入側の自治体や地域などの関係者が募集段階から連携し、柔軟にサポートしていく体制は必要だが、併せて任期終了後の定住に向けた支援として既存の支援体制にとどまらない多様なネットワークを構築していくことも重要である。地域おこし協力隊員の多くは、当初からスキルを活かして活動し、任期後は定住することを意識している。ところが着任前後で発生するギャップは隊員の定住の阻害要因になり得る。そして、任期後半になれば、任期終了後も隊員活動を活かして如何に将来の就業や起業による生活基盤を確保するかが新たな課題として浮上してくる。隊員が感じているギャップは都会から移住した若者ならではの地域間や世代間ギャップもある。隊員OB・OGや移住者、同世代の若者などとの様々な関わりの中から理解者や協力者を獲得し、ギャップを解消しながら活動を発展させていくことが求められる。生活基盤の確保については活動を収入につなげることは容易ではないため、隊員が任期中に活動の事業化に係る課題を解決し、任期が終わる3年後に事業化の目処が立つようなサポートが求められる。現時点でも地域外の起業家支援機関との連携による起業家育成や地元の民間組織と隊員が連携したまちづくり活動を展開する自治体もあるなど、支援体制に様々な主体を参加させることでビジネスの視点を加えている。

任期終了後の定住という観点では、着任後、時間の経過とともに変わる隊員の課題に対し、その都度適切な支援者が求められ、地域内だけでなく地域外からも支援者を募り、常にネットワークを拡充していくことが重要である。

提案2：任期終了後に結びつく事業性の高い活動内容の設定

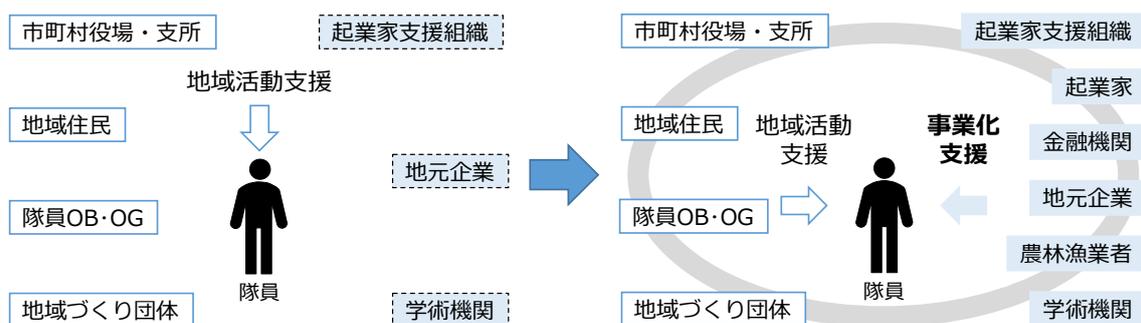
応募段階から将来の定住を意識している隊員希望者が多い状況を鑑みても、協力隊活動そのものが任期終了後の就業・起業に結びつく事業性の高いテーマで設計されることが望ましい。教育分野などの地域課題解決や観光プロモーションといった地域おこしに係る活動は社会的意義が高い一方で、将来にわたり収入を得る事業として採算性を確保し続けることは容易ではない。こうしたテーマに従事した隊員も、活動と平行して任期終了後の就職や起業に結びつく取り組みを自主的に開始できるような枠組みが必要である。隊員が地域に定住すれば、その隊員を中心に地域内で社会的意義の高い活動の継続性も保たれ、こうした活動もいずれは自立性が確保されることも期待される。この際、受入側も中長期的に活動の自立性が確保できるような環境整備に積極的に取り組む必要がある。

事業化を想定して行われた活動の例として、「高齢者の見守り活動へのIT技術の活用による効率化・高度化」、「予防医療の観点からの地区と連携したコミュニティナース」とい

った活動は、いずれも隊員のスキルを活かして地域の課題解決を図っているものである。こうした活動内容の事業化に向けては、地域外からスキルやノウハウのある協力者の確保や資金調達など域外のサポートも取り入れていく必要がある。

これまで隊員への支援は自治体や地域住民を中心とした地域活動支援であったが、地元企業や農林漁業者、金融機関、学術機関など様々な支援先が加わることで事業化支援も提供することが可能となる。多様な主体が関わるネットワークは、活動の事業化支援はもちろんのこと、事業性の高い活動内容の設計や隊員が直面する様々な課題を解決し、その結果、隊員の定住に結びつくことが期待できる。自治体や地域住民とともに様々な主体が連携し、隊員が当該地域に住み続けて活躍できるような環境を整備していくことが必要である。

図表 4-3-2 事業化に向けた環境整備のイメージ



②定住促進に向けたチェックポイント

隊員が任期中の活動を通じて培ったスキルを活かし、移住や定住に結びつけていく上では、自治体および地域住民などの関係者が募集段階から一貫して、「任期終了後の定住」ということを念頭において、サポートを行う必要がある。ここでは自治体の制度が移住・定住を意識したものになっているかを確認するためのチェックポイントを整理した。

図表 4-3-3 移住・定住促進を意識した制度運用のチェックポイント

<ポイント>

<本調査で得られた必要と思われる確認の視点・内容>

I 地域おこし協力隊制度の導入検討段階	
✓ 制度導入にあたり、関係者間で制度の主旨を理解・共有できているか？	定住促進、地域活性化、事業創出など、制度の狙いは理解できているか。 隊員が活動に充実感を覚え、任期後は「当該地域で仕事に就き、定住したい」と思えるような関係性の構築を目指していく心積もりはあるか。
✓ 活動内容は中長期的な移住・定住促進に寄与するか？	活動内容は、隊員が任期終了後にその地に定住を希望した場合、生活基盤を整えるための収入源となり得るか。また、隊員活動を通じて得たスキルが、当該活動の事業化や就業に結びつくなどの可能性がある内容になっているか。 隊員を自治体の業務や地域・地区活動などの補填要員と考えていないか。 例) 店舗販売員や製造業の生産工、HP や SNS の更新担当、勤務日以外でも農作業や地区イベントを手伝ってくれる「何でも屋」「便利屋」
✓ 業務量や報酬、受入人数などは適切か？	設定した活動内容に必要な時間(業務量)が想定できているか。 活動を遂行するにあたり報酬額や勤務条件は適切か。 受入側がサポート可能な人数か。 例) 自治体の事例では平均採用人数は 3 人/年
✓ 求める隊員像が明確か？	受入側の関係者間で隊員に求める定住意欲や資格、スキルなどについて、すり合わせはできているか。
✓ 関係者それぞれに当事者意識はあるか？	地域住民や地域内組織、企業などが受け入れの当事者は自治体だけだと考えていないか。 例) 「行政が対応してくれる」、「受入後は地区に任せる」
✓ 受入側の関係者や活動範囲は適切か？	受入側の体制は隊員活動のサポートを想定したものであるか。 巻き込むべき関係者が過不足していないか。 受入ニーズのあった活動地域は実際に隊員の受入およびサポートが可能か。 活動範囲の広域化や地区の絞り込みなどの必要はないか。必要な場合、調整できるか。

II 隊員の募集・採用

✓ 募集する活動地域・内容は具体的か？	<p>受入側が地域の特徴や課題などを理解した上で、活動内容を設計し、募集要項に記載しているか。</p> <p>隊員に活動内容のイメージや業務の当面の進め方が示されているか。</p> <p>隊員自身の創意工夫が期待される部分がかかるような具体性を伴う募集内容となっているか。</p>
✓ 募集～任期中の受入側の役割分担は明確か？	<p>受入側関係者の隊員に対する役割分担は明確か。</p> <p>具体的に果たすべき役割や交流する頻度などについて、関係者間で調整・共有できているか。</p>
✓ 募集・採用段階から関係者が積極的に関与しているか？	<p>活動内容の検討の他、募集方法や採用・審査のプロセスにおいて、関係者が積極的に関わっているか。また、参加を通じて主体性が高まるような工夫はなされているか。</p>

III 任期中～任期終了後

✓ 活動開始にあたり、隊員・受入側の認識共有の機会が設けられているか。	<p>関係者間で、制度の枠組みや活動内容、支援体制などについて、共通認識を持つ機会があるか。</p> <p>同じく隊員とお互いに認識を共有する機会があるか。</p>
✓ 活動中の隊員について支援体制・担当は明確か。	<p>隊員と関係者との関わり方は明確化・可視化できているか。</p>
✓ 活動中の隊員について重層的な支援体制ができているか。	<p>隊員が直面する様々な課題に対応ができるような重層的な支援体制が整えられているか。</p> <p>誰がどのようなサポートを行うかを決めているか。</p> <p>周辺市町村や他地域の専門家を紹介できるよう、サポートに必要なキーパーソンなどの情報収集ができているか。</p>
✓ 隊員活動の成果や評価を隊員と受入側が共有できているか。	<p>隊員の活動内容に関する受入側の評価や意見をフィードバックする仕組みや、隊員の充実感や満足感を定期的に把握する仕組みがあるか。それらを活動の改善や見直しなどに反映できているか。</p>
✓ 隊員の任期終了後のニーズ把握が定期的に行われているか。	<p>募集段階から任期中に至るまで、任期終了後についての隊員の希望を把握できているか。</p>
✓ 定住や隊員活動の継続を実現する具体的な支援体制を整えているか。	<p>任期後も生活環境の維持や隊員活動の継続ができるよう、住まいの確保や資金的調達への対応などが検討されているか。</p>

おわりに

本調査は過年度の移住・定住促進に係る調査に引き続き、都市の若者が地方へ移り住み地域活性化に取り組む「地域おこし協力隊制度」について移住・定住の観点から地方自治体の円滑な制度活用の参考となるよう取り纏めたものである。

調査にご協力いただいた自治体では導入当初から制度運用が成功していたわけではなく、隊員との関係や地域を取り巻く変化などを勘案しながら、制度をその都度作り変え、移住・定住や地域活性化といった成果に結びつけていることが見て取れた。そのプロセスで培われた柔軟な姿勢と地域おこし協力隊という人材を活かすノウハウは、今後益々地域を支える人材が求められる中で移住・定住者の獲得だけでなく地域内の人材発掘やその育成に大いに活かされると考える。同制度が変化していく制度であるという認識のもと隊員と地域、自治体が win-win となるような独自の仕組みを作り上げる際に本報告書が活用されることを期待している。

最後に移住者予備軍となる若者と地域とのあり方について述べてみたい。隊員の姿として紹介した 7 名の隊員のうち任期を終え定住した 4 名の隊員は地域の一員となった今も地域課題の解決に取り組んでいる。3 年という時間の中で地域の良いところも悪いところも全て知り尽くし、その上で自身の経験やスキルを活かして活動し、そして地域をより良くしたいという高い志のもとで挑戦を続けている。もちろん現役隊員の 3 名も同じ思いで活動している。彼らがそれを続けられるのは地域住民や自治体職員など周囲の人々に受け入れられているという実感があるからだと考える。これまでの調査において移住定住促進への受入地域側の気運醸成や体制整備の必要性を説いてきたが、彼らが活動する地域はこれまでの暮らしを投げ打って飛び込んだ隊員に関心を持ち、彼らのチャレンジを応援し、協力してくれている。それにより隊員は地域から頼りにされたり、褒められたり、感謝されたり、失敗への教訓も含めて自分の活動を評価されることがやりがいにつながり、活動の源になっている。ひいては地域への愛着につながり、その結果として定住に結びついている。

そうした隊員それぞれの変化は地域住民にこそ必要とされる。地域住民が地域に愛着や誇りを感じてこそ、地域の魅力は増す。隊員の姿を見た地域住民がこれまで気付かなかった地域の魅力に気付き、愛着や誇りを高め、新しいチャレンジやつながりが生まれる。そして移住者を含む地域住民の間で営まれる幸せな暮らしの数々が地域の魅力となり、さらなる移住者や定住者を引きつける誘引力となる。若者を受け入れ、認められる地域であること、そしてまた住民にとっても失敗を恐れずに挑戦できる地域であってほしい。

近年の移住・定住施策に関しては「関係人口」という概念にまで広がりを見せている。隊員がたとえ定住に結びつかなくとも、いずれ他地域に移住してしまっても、愛着は変わらず、関係人口として地域を応援してくれる存在になる。彼らの存在は全国各地で人口の獲得競争が激化する中で人材を奪い合うのではなく、いかにシェアしていくかという新たな視点も与えてくれる。今後も引き続き東北圏の活力向上に向け調査を進めていきたい。

移住促進政策の現状と課題
—地域おこし協力隊制度の可能性と活用促進に向けて—

2019年3月発行

発行所：公益財団法人 東北活性化研究センター

住 所：〒980-0021 仙台市青葉区中央 2-9-10 セントレ東北 9階

T E L : 022-223-3394 F A X : 022-222-3395

U R L : <http://www.kasseiken.jp/>