

先輩から後輩に伝えたい

地域おこし協力隊の心得集

Ver.2

～任期後の起業・就業を検討中のあなたへ～

発行

2021年1月
島根県中山間地域研究センター
〒690-3405 島根県飯石郡飯南町上来島1207
TEL:0854-76-3830 FAX:0854-76-3758
Mail:chusankan@pref.shimane.lg.jp
<https://www.pref.shimane.lg.jp/chusankan/>

作成 穴戸容代(客員研究員)
監修 中山間地域研究センター地域研究科

はじめに

地域おこし協力隊の制度は平成21年度に創設され、以来、毎年協力隊員数は伸び続けています。令和元年度には1,061自治体で5,359人が、各地での「地域おこし」に活躍しています。また、任期満了後に活動地と同一又は近隣の市町村内に定住した割合は全国で63%となり、都市部から地方への移住推進にも一定の効果を上げています。定住した協力隊員の29%が起業したことも、雇用の少ない地方において自ら仕事を創り出す人材の獲得という大きな意義のあることといえるでしょう。

しかし、任期中に退職する隊員も多くみられます。また、任期満了しても活動地に残らず転出する隊員も少なくありません。必ずしも任期後の定住を目標としないケースもあるとはいえ、定住を念頭に置いて着任した隊員が転出していくのは、やはり残念なことです。

協力隊の事業には様々な課題が存在します。協力隊員側からみれば、行政・地域の対応や、地域おこしという業務の難しさ、行政・地域のサポートの不足などに不満があるかもしれません。地域側からみれば、協力隊員への関わり方に難しさを感じておられる方も多いでしょう。行政側から見れば、協力隊員と地域とのマッチングや活動のコーディネート、書類と面談のみでの採用の難しさも感じておられるでしょう。

これらの課題を乗り越えていくため、当センターでは平成26年に、活動を行う上でのコツを整理した冊子「地域おこし協力隊の先輩から後輩に伝えたい『心得集』」を作成しました。そして『心得集』作成後、約6年が経過し、各地域でノウハウが積み上げられてきました。当センターの所在する島根県をはじめ、定着率が向上してきた自治体も多くあります。今回の冊子は、そうしたノウハウを共有していくため作成いたしました。特に、地域との関わりの中での定住・起業を念頭において作成しています。地域おこし協力隊員の中でも、特に地域で起業・就業したいと考えておられる方にはぜひ、ご一読頂ければと思います。また、協力隊員だけではなく、地方に移住して生業を作りたい人、地域おこし協力隊をサポートする行政の方、地域の方に、ぜひ手にとってお読み頂ければ幸いです。

なお、今回、本冊子を作成するに当たり、地域おこし協力隊OB及び自治体の担当者の方々、協力隊事業に関わられた地域の方へインタビューをさせて頂きました。お忙しい中ご協力頂きました皆様に感謝申し上げます。

「地域おこし協力隊の先輩から後輩に伝えたい心得集(平成26年作成)」は、島根県中山間地域研究センターホームページに掲載してあります。「地域おこし協力隊心得集」と検索するか、こちらのQRコードからご覧ください。



CONTENTS

1. 任期後の仕事のタイプ(p2)

就業・起業、どちらを目指す？やりたいことは決まっている？
どのタイプかを考えよう

2. 任期後の仕事の見つけ方・創り方(p3～7)

先輩隊員の経験を参考に、仕事の見つけ方・創り方のポイントを考えよう。
I. 起業系－試行錯誤型
II. 起業系－初志貫徹型
III. 就業系
まとめ－各タイプの活動展開のポイントー

コラム 着任から任期終了までの気持ちの変化(p8)

協力隊員に共通する心理変化のパターンを知り、
状況を客観的に見つめて対策を考えよう

3. 地域おこし協力隊のよくある課題をOBはどう乗り越えたか ～起業・定住編～(p9～11)

協力隊員のお悩み
行政職員のお悩み
地域のまとめ役の方のお悩み

4. 地域おこし協力隊事業の色々な運用(p12)

他の自治体はどんな運用をしているの？
様々な事例を見てみよう。

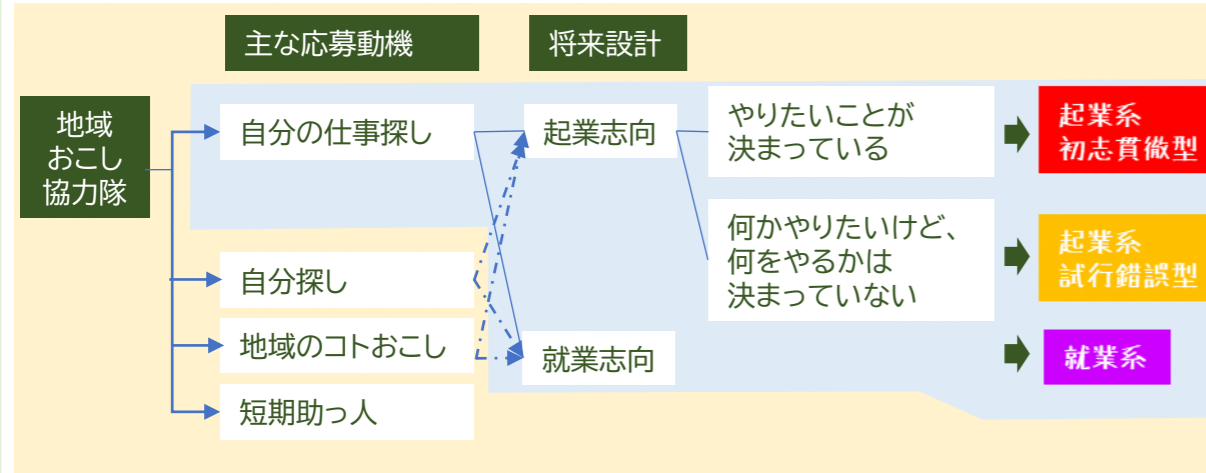
5. 任期後に向けて(p13)

自分軸、地域軸、行政軸の3つの視点から状況を振り返ろう
任期後に向けたロードマップを作ってみよう

付録. ロードマップを作ってみよう

1. 任期後の仕事のタイプ

一口に「地域おこし協力隊」といっても、定住を希望して仕事を探しておられる方、任期の間だけ地域づくりに協力したいという方など、様々な方がおられます。ここでは、任期後に地域で仕事をして生活していきたいと考えている方を、3つのタイプ(起業系-初志貫徹型、起業系-試行錯誤型、就業系)に分け、協力隊OBの皆さんが、どのように仕事を見つけて・創ってきたかを整理していきます。



III. 就業系

活動の延長での就職 (配属先や関連の会社に就職)

- 【協力隊時】道の駅担当⇒観光協会
【任期後】観光協会に就職、観光案内等担当
- 【協力隊時】林業研修生
【任期後】町立林業学校就職。事務や現場指導の補助等担当
- 【協力隊時】ローカル鉄道の振興
【任期後】役場就職。鉄道を活用した地域振興を担当
- 【協力隊時】民泊体験・農村体験の推進役
【任期後】観光協会就職、広域での体験型観光推進⇒社会福祉法人に転職 ⇒6ページ
- 【協力隊時】道の駅の新規開業準備
【任期後】途中退任し道の駅運営会社に移籍⇒農業生産・集荷・販売の会社に転職
- 【協力隊時】地域活動の支援(2地区担当)
【任期後】NPO法人就職⇒地元男性と結婚、NPOを退職して家業の農業従事 ⇒6ページ

活動とは直接関係しない就職

～協力隊任期後に就職した先輩方の様子～

協力隊の任期後の就職先は、配属先や関連の会社など活動の延長での就職先と、活動とは直接関係しない就職先とに分けられます。後者の場合でも、協力隊の活動を通して培ったネットワークで就職先を見つけることが多いようです。活動の延長での就職も、活動で培ったネットワークでの就職も、どちらも、協力隊の活動を活かしているといえるでしょう。任期後に地域で就職を考えている方は、協力隊の活動中にネットワークを広げ、「この人と一緒に働きたい」と思ってもらえるような関係を作ると、「任期が終わったらウチに来ない？」と声をかけてもらえるようになるかもしれません。

I. 起業系 - 試行錯誤型

地域との連携

- 【協力隊時】地域活動支援 (4地区担当)
【任期後】着任前から副業でネット販売をしていた経験を活かし、起業してふるさと納税等の事業を受託 ⇒4ページ
- 【協力隊時】特産の夏みかん振興・ふるさとツーリズムの推進⇒移住定住推進
【任期後】3年目に市のインキュベーションセンターの管理運営業務に応募し採用された。起業して、指定管理業務や調査業務などを行っている。 ⇒3ページ
- 【協力隊時】地域活動支援 (棚田を活用した地域振興) ⇒棚田カフェ開業
【任期後】夏は棚田カフェ、冬は地元印刷会社の仕事を受注
- 【協力隊時】地域活動支援 (地区活性化団体の運営支援 (空き家対策等))
【任期後】役場職員⇒設計事務所開業・役場の仕事と半々で活動
- 【協力隊時】地域の情報発信に関して自由に活動
【任期後】3年目に始めた柚子胡椒の生産販売を事業化、任期中に立ち上げた一般社団法人での移住定住コンシェルジュも務める
- 【協力隊時】公共施設活用検討、地域づくりアドバイザー。
任期中に飲食店や地域づくりを行う法人を立ち上げ。
【任期後】飲食店、地域づくりを行う法人(複数)の運営を行う。法人では協力隊OBも雇用。
- 【協力隊時】地域振興 (1地区担当) ⇒地区内で飲食店開業
【任期後】飲食店営業、養蜂、有害鳥獣駆除、駅の切符委託販売、農産品の委託販売等 ⇒4ページ
- 【協力隊時】地域振興 (フリーミッション) ⇒アマゴ養殖、林業ボランティア・素材生産を行う社団法人の立ち上げ・運営支援
【任期後】アマゴ養殖、販売、移住定住支援NPO運営、地域の林業振興NPO団体の理事

行政との連携

II. 起業系 - 初志貫徹型

元々のスキル活用

- 【任期前】大学時代から木工を半独学で学ぶ。
【協力隊時】林業担当で技術研修を受けるのがもとの業務だったが、希望して木工も活動に入れてもらった。
【任期後】林業会社の木工事業部就職 ⇒家具生産・販売(独立) ⇒5ページ
- 【着任前】大学・前職で金魚養殖・流通を学ぶ。
【協力隊時】地域づくり団体事務局
【任期後】着任前からやりたいと考えていた金魚の養殖を、地域の応援を得て任期2年目からスタート。任期後は、金魚の養殖とイチジク・米の栽培で生計を立てている。 ⇒5ページ

任期中にスキル習得

- 【協力隊時】農業研修生
【任期後】自営就農

他に・・・IT系・デザイン系職種、士業系職種などもあり

～協力隊任期後に起業した先輩方の様子～

起業された方にお話を聞いていくと、協力隊応募時からやりたい仕事が決まっていた方(初志貫徹型)と、「何かやりたい」とは思っていたものの、やりたい仕事や特定の資格・スキルがなかった方(試行錯誤型)とに分かれます。初志貫徹型の中には、もともと持っていたスキルを活用される場合と、任期中にスキルを習得していく場合があります。なお、今回インタビューした中にはおられませんでした。司法書士やデザイン事務所など、特定の資格やスキルを持った人が協力隊の活動とは関係なく開業するケースもあります。

試行錯誤型の場合、協力隊としての活動を進めながら事業の芽を探していくこととなります。事業の芽は、地域の人と一緒に活動していく中で見つける場合、自分で見出していく場合、自治体と一緒に考えていく場合があります。また、事業の運営の仕方を見ると、主に自分一人でやる場合と、自治体や地域と協働する場合があります。一般的に、自分ひとりでやる場合だとスピード感があります。ただしその場合も地域の人たちとの関係性を大事にしながらか進めているという点は特徴的です。複数の事業を興して、民間でスピード感を持って行う事業と、行政と協働して行う事業とをバランスを取りながら進めていっている方もおられます。また、移住・定住関連の業務は、協力隊の経験を生かして行政と連携して行う、協力隊OBならではの仕事として多くの地域で展開されています。

2. 任期後の仕事の見つけ方、創り方

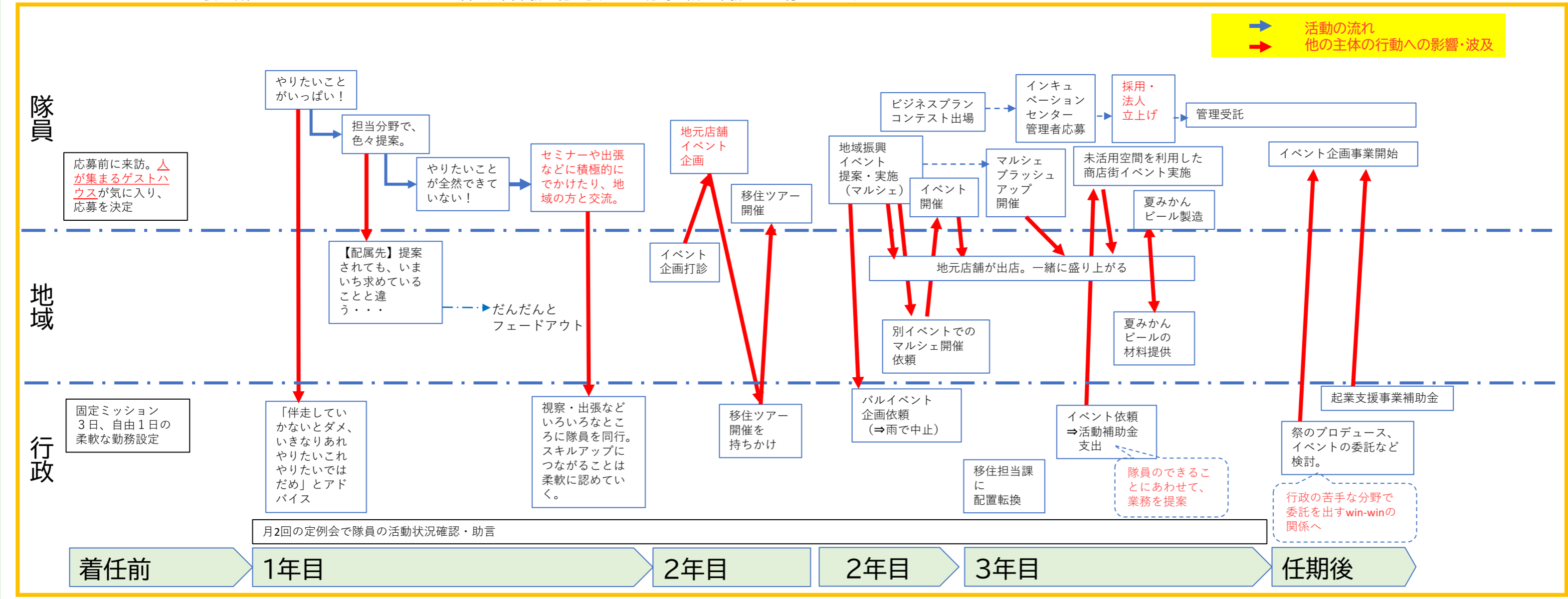
実際にどのような流れで活動を進め、その中から事業を作っていくと良いのか、ロードマップを使って協力隊OBの方々の軌跡を振り返りながらポイントを整理していきます。

ロードマップとは？
地域おこし協力隊の活動の経過を、隊員・地域・行政の三者に分けて書き出していくものです。P12「ロードマップを作ってみよう」も参考にしてください。



I. 起業系ー試行錯誤型

- Aさんの場合
- 協力隊では、当初は特産の夏みかん振興・ふるさとツーリズムの推進を担当。3年目から配置転換があり移住定住推進担当に。
 - 協力隊3年目に、市のインキュベーションセンターの管理運営業務に応募し採用された。任期中に起業。任期満了後の現在は、インキュベーションセンターの管理運営業務の他、地域づくり分野の調査業務などを行っている。



ココがポイント!

隊員: うまくいかない時期(1年目)も積極的に行動しネットワークを構築。小さなことから形にしていった。

行政: 隊員が柔軟に動けるようにサポートしつつ、できること・やりたいことにあわせて、隊員の業務内容を軌道修正していった。

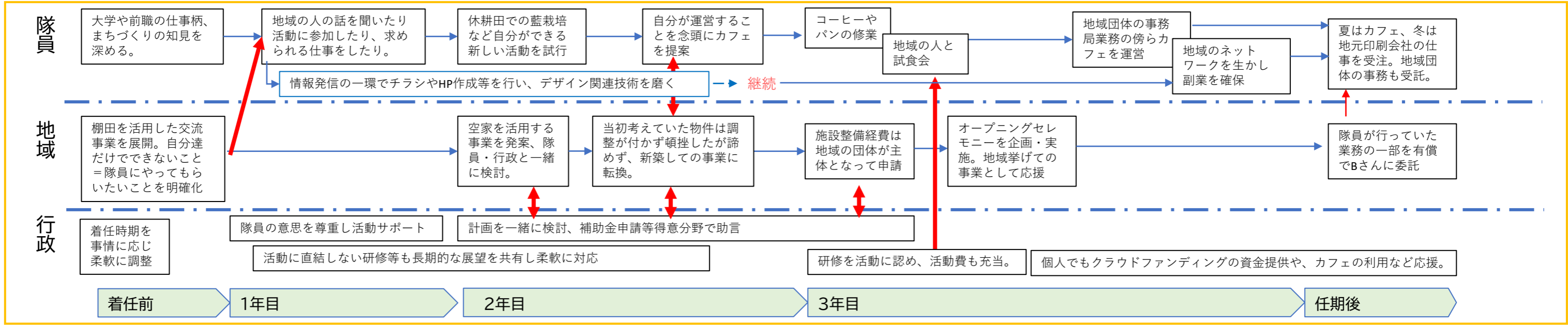


- 【着任前】 任地をみて、自分にとって大事なポイント(ネットワーク構築の拠点)を確認しておいた。
- 【活動初期～中盤】 うまくいかない時期こそ、活動内外を通じて地域に出向いてネットワークを構築するとともに、小さなことから形にしてみせたことで、周囲から様々な声が掛かるようになった。
- 【活動中盤】 事業のプランを描いたことで、終盤で任期後に向けて中核となる事業を構築できた。
- 【任期後】 地域の中での人脈や行政との良好な関係を基盤に、任期中の活動やネットワークを基に事業を展開していった。



- 【着任前】 隊員の業務を明確にしつつ、ある程度柔軟に動けるように体制を整えたことで、隊員・地域の状況に応じて運用できた。
- 【活動初期】 隊員の模索期に、視察・出張等に同行することで、見分を広め、スキルアップできるようにしていった。隊員のできること・やりたいことにあわせて、行政から業務を提案・隊員の提案を受け入れていき、隊員のモチベーションを維持・向上できた。
- 【任期後】 行政が苦手な分野を委託に出すなどwin-winの関係へ。

- 協力隊では、棚田での交流事業の事務局業務を担当。2年目に棚田カフェの計画が始まり、3年目に開業。事務局業務の傍ら、カフェを運営。
- 任期後は、夏は棚田カフェ、冬は地元印刷会社の仕事を受注して生計を立てている。



ココがポイント

隊員: まず地域の求めることをこなしつつ自分のやりたいことを出す

【活動初期～】積極的に地域に出向く、地域がやってもらいたい業務を着実に遂行し、地域との信頼関係を構築。

【活動中盤】地域のやりたい事に合わせて、任期後の仕事につながるように主体的に提案・行動し事業創り。地域からの依頼を受けてデザイン系の技術を向上。

【活動終盤】地域の人との関わりを大事に事業を展開しつつ、築いたネットワークや培った技術を生かし副業を確保⇒任期後は、カフェと副業をあわせて生計を立てられるように。

地域の方: 地域の主体性 & 隊員の活動の応援体制

【着任前】地域がやる事・隊員にやってもらいたいことを明確化。

【活動中】地域づくりの活動を協力隊任せにせず主体的に実施し、空家活用事業を発案。

【活動終盤】隊員個人が営業する棚田カフェを、地域全体の事業として応援。

【任期後】任期後の隊員へ有償で事務を委託。

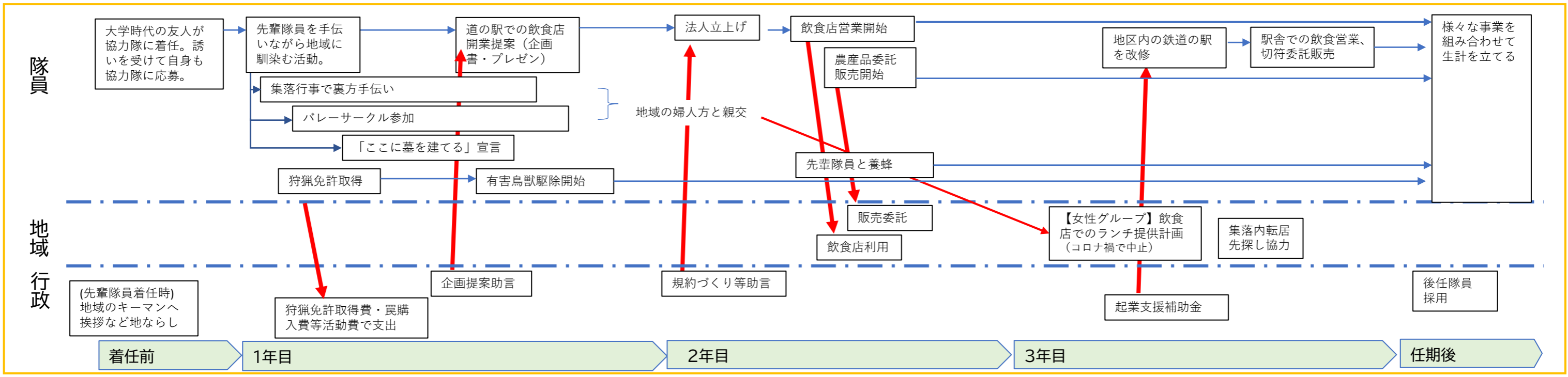
行政: 得意分野での支援 & 職員個人の応援の広がり

【活動初期～中盤】隊員の意思を尊重したサポート。活動に直結しないような研修でも、長期的なイメージを共有したうえで認めていき、隊員のモチベーションを維持・向上。

【活動中盤～終盤】補助金申請等行政の得意分野で支援。また、活動内容や活動費を柔軟に認めていった。職員個人としてもクラウドファンディングや注文等で応援が広がる。

Cさんの場合

- 協力隊では、ある地区の振興を担当。活動内容はフリーであったため、地区内の道の駅を活性化するため飲食店開業を提案・開業、道の駅の充実のため農産品委託販売等を実施。任期中に狩猟免許を取得。
- 任期後は、飲食店経営をしながら、道の駅での農産品委託販売、有害駆除や養蜂などを組み合わせて生計を立てている。



ココがポイント

隊員: 地域のニーズを把握したうえで行政とも連携して地域活性化事業を提案・実施。複数の事業を組み合わせ生計を立てていった。

【活動初期～】集落行事や地域内サークルなどで地区住民との親交を深めた。また、地域に骨を埋める気持ちを宣言。

【活動中盤】地域のニーズを把握して事業を提案・実施。狩猟免許の取得や養蜂事業等、任期後に生計を立てるための事業に着手。

【活動終盤】生計の中心となる事業(有害鳥獣駆除・養蜂等)、地域との関わりを深め活性化事業(飲食店・農産品委託販売・駅舎管理等)を組み合わせ活動。

地域の方: 協力隊に任せきりにせず主体的に地域運営 & 隊員の事業を利用・連携

【活動中】地域行事等、協力隊に頼らずに活発に活動。

【活動終盤】飲食店の利用や、農産品販売の委託等、隊員の事業を利用。転居先探しなどにも協力

行政: ヨソモノである隊員が活動するための地ならしを実施。事業開始時には様々な助言を行ってきた。

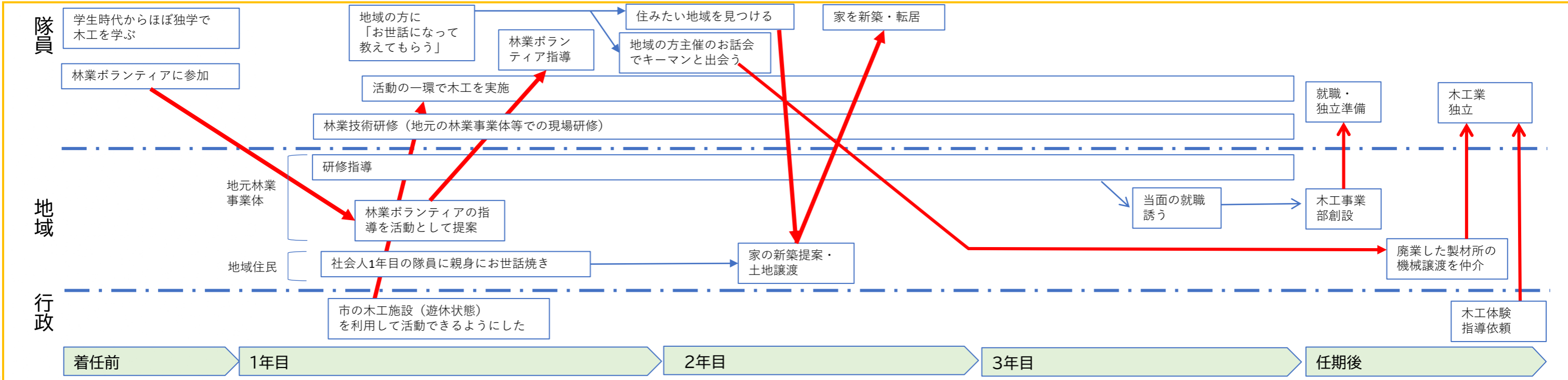
【着任前】(前任者採用時) 地域世話役への橋渡しなど、受け入れ体制づくり。

【活動中盤】企画提案時の助言、法人立ち上げ時の助言、狩猟免許の取得や罨購入等の経費への活動費充当など、隊員が活動しやすいサポートを実施。

【任期後】後任の隊員を採用し、地域活性化の活動の継続を支援。

II. 起業系—初志貫徹型

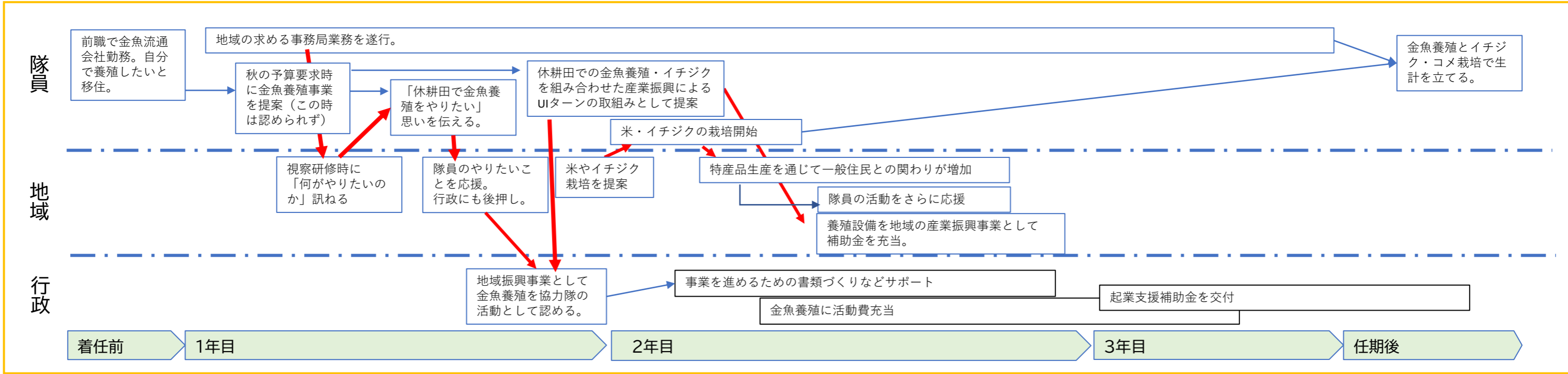
- Dさんの場合
- 協力隊では、林業分野の隊員として林業の技術研鑽に励みつつ、やりたかった木工も活動に組み入れてもらい活動。
 - 任期後は、地域内の事業体に就職後、独立して木工業を営んでいる。



ココがポイント

- 隊員:** 地域や研修先との関係を作りながら木工業をやりたいという初志を貫徹。
 - 地域の方:** 地域の主体性 & 隊員の活動の応援体制
 - 行政:** 協力隊の思いにこたえてサポート
- 【活動中】活動外でも地域住民と積極的に交流してネットワークを築いた。
⇒ 地域探し、キーマン探し(住居・創業のためのネットワークづくり)
住居の確保や廃業した製材所の機械設備譲り受け等の時に協力してもらえた。
- 【活動中】住居の確保や機械設備の譲受等の際に協力。
- 【活動初期～】活動内容を柔軟に認める、行政の使えるモノは使えるようにするなど隊員のやりたいこと(木工業での独立)を支援していった。

- Eさんの場合
- 協力隊では、地域づくり団体の事務局業務を担当。2年目から金魚養殖をスタート。
 - 任期後は、金魚の養殖を中心に、イチジクや米の栽培を手掛ける。養殖した金魚は前職の流通会社を通じて販売。

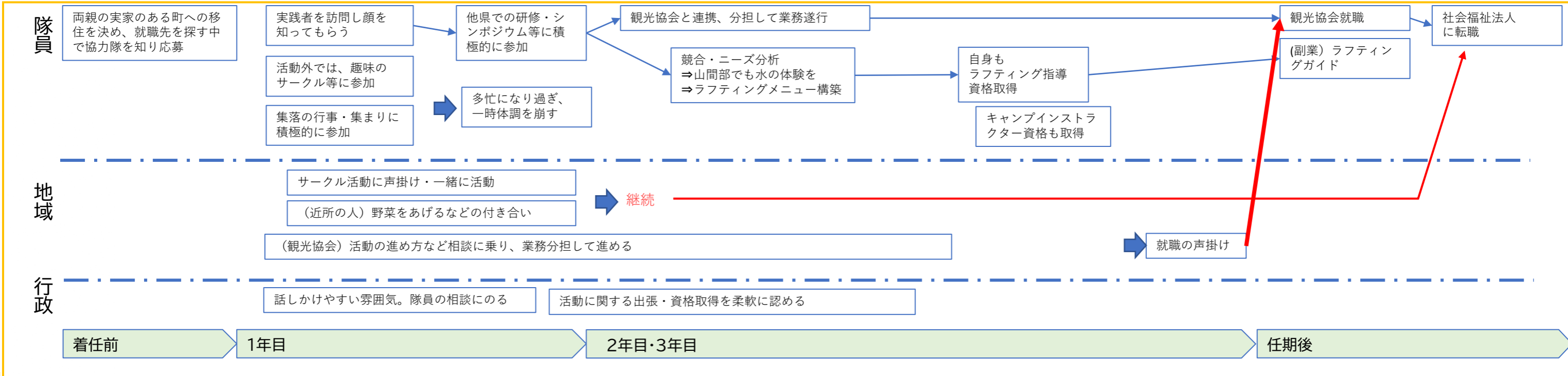


ココがポイント

- 隊員:** 地域のニーズに応じて活動して信頼を獲得、やりたい活動を応援してもらう。
 - 地域の方:** 地域の主体性 & 隊員の活動の応援体制
 - 行政:** 協力隊の思いにこたえてサポート
- 【活動中】まず、協力隊として与えられた仕事(地域団体の事務局業務)をこなして地域との関係を構築、自分のやりたい事(金魚養殖)を応援してもらえるようになった。さらに特産のイチジクや米栽培にも取り組むことで地域との信頼関係を深めていった。
- 【活動中】隊員のやりたいこと(金魚養殖)を行政に対して後押し。地域の中でも、養殖地の仲介等をサポート。
- 【活動中】地区ごとに支援員を配置して活動をコーディネート。行政ルールの中でも隊員のやりたいこと(休耕田での金魚養殖事業)を支援。隊員が苦手な行政向け資料作成等もアドバイス。

III. 就業系

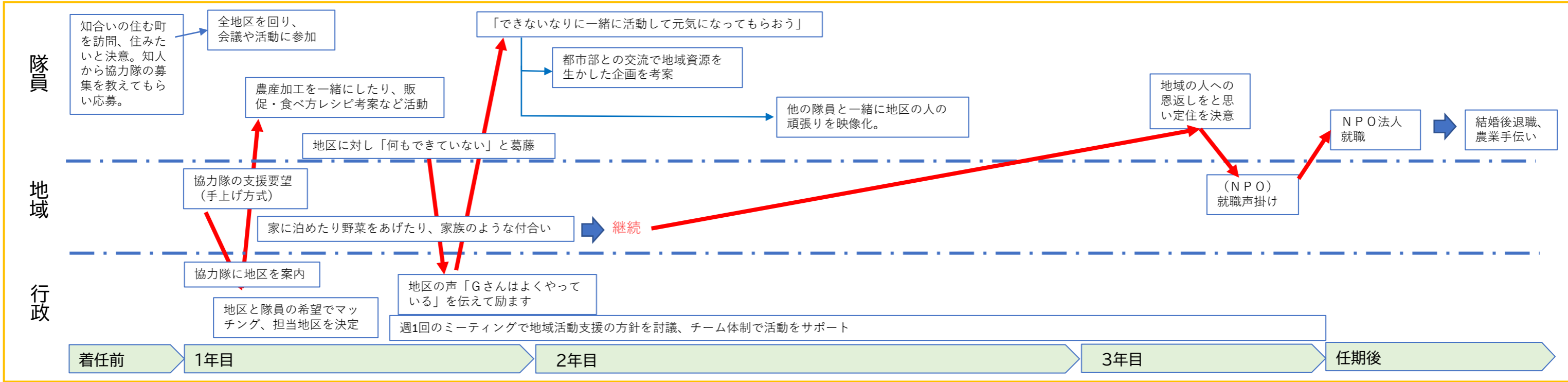
- Fさんの場合
- 協力隊では、民泊・農村体験の推進役として活動。
 - 任期後は、観光協会に就職し広域での農村体験事業を担当、その後同じ自治体内の社会福祉法人に転職。



ココがポイント

- 隊員:** 活動内外でネットワーク構築。
【活動中】もらった仕事を誠実にこなして信用を得た。また、オン・オフ通じてネットワークを作った。その結果、任期後の就職の声がかかるようになった。任期後、転職する際にもつながりが生かされている。
- 地域の方:** 近所づきあいやサークル活動などで心のこもった交流
【着任直後】地域に馴染めるか不安な頃に、話しかけたり世話を焼いたりするなど雰囲気作りをした。
- 行政:** 3年間通じて同じ職員が担当、話しかけやすい雰囲気信頼関係を構築
【活動中】出張や資格取得など、業務に関連するものを柔軟に認めるなども。

- Gさんの場合
- 協力隊では、2地区の担当として地域活動を支援。
 - 任期後はNPO法人に就職。その後地元男性と結婚し、NPO法人を退職し家業の農業に従事。



ココがポイント

- 隊員:** 悩みながらも地域のサポートを実践。地域と良好な関係を築いて、任期後も定住。
【活動中】「できないなりに一緒に活動して、地域の人に元気になってもらいたい」と活動し、**地域との関係性を構築**。地域に恩返ししたいと定住を決意。定住を決めたら就職の声掛けなどが来た。
- 地域の方:** 主体的な活動&隊員への親身な付合い
【活動中】家に泊めたり野菜をあげたり、家族のようにGさんに接した。**地域との関係が定住の動機になった**。
- 行政:** 地域づくりをチームで支援
【活動中】地域支援に初めて携わる協力隊に対し、集落支援員や先輩隊員を含めた**チームで活動し、地域支援のイロハを伝授**。隊員の悩みにも親身に接しアドバイス。

I.起業系－試行錯誤型

- まずは地域の人脈・信頼関係づくり
- 小さなことからでも形にして、やりたい事・出来ることを見せていく
- 地域がやって欲しいことに取り組み、応援してもらえる雰囲気を作る
- 自分の事業が、地域にとってどんなメリットがあるかを明確にして伝える
- 行政のルールを理解したうえで、自治体担当者と連携しながら事業を構築する

II.起業系－初志貫徹型

- やりたい仕事を行政・地域に言葉と行動で表す
- 地域・自治体のやって欲しいことも理解して協力する
- 地域・自治体との関係を構築することで、やりたいことを応援してもらえるようにする

III.就業系

- もらった仕事を誠実にこなして信頼を得る
- 活動を通じて地域の様々なプレイヤーと仕事や暮らしていくうえでの関係を構築
- 活動外でも趣味などを通じて地域の方々と交流
⇒ 「この人に住んでほしい」「この人と一緒に仕事をしたい」と思ってもらえると、家や仕事を紹介してもらえる可能性アップ！

☆ 共通事項:

- まずは与えられたミッション・期待された役割を果たして信頼を得る。
- 自分のやりたいことを言動で表していき、応援者を増やしていく。

コラム 着任から任期終了までの気持ちの変化

協力隊の活動をしていると、いい時もあれば悪い時もあります。この町に住みたいと思ってやってきても、やっぱり帰ろうかなと思うときもあるもの。そうした気分のアップダウンは、実は多くの方が共通して経験していること。地域おこし協力隊の研究を進めている秋吉さん達の研究グループでは、8名の協力隊OBへの聞き取りを基に、協力隊員の気持ちの変化をグラフに表されました。協力隊員の皆さんは、自分の状況を客観的に見つめ直す手掛かりに、行政や地域の方は、身近にいらっしゃる協力隊員さんの姿を思い浮かべて確認していきましょう。

「地域おこし協力隊の心的変化のパターンとその要因分析」(2017年地域活性学会 地域おこし研究部会における秋吉直樹さんほか地域おこし協力隊OBによる発表)より(一部加筆・修正)

地域おこし協力隊OB・OG8名へのインタビュー
(活動の振り返り、当時の気持ち)

気持ちの変化をグラフ化

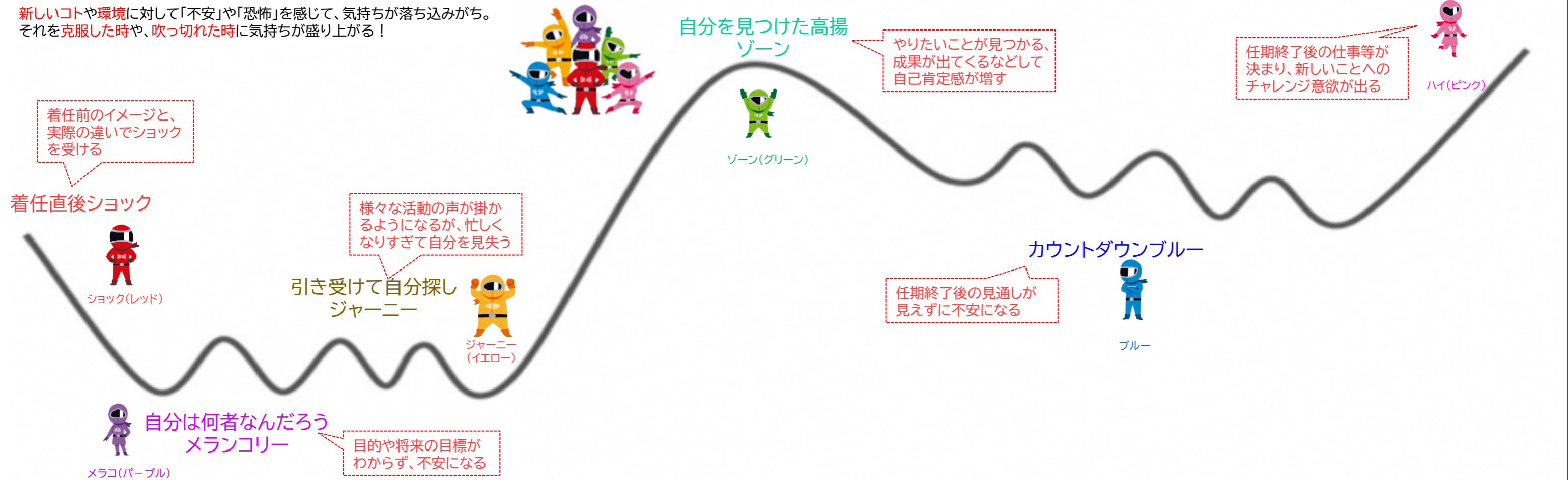
共通するパターンを発見!

ココがポイント

- 協力隊員の置かれる環境や活動内容は様々だが、気持ちの変化には一定の共通点がある。
 - そうした共通点をあらかじめ押さえておくことで、協力隊員の悩みや困難にも、ある程度共通した対策を考えることができる。
- ⇒現役隊員: 隊員に起こる共通の心的変化を理解することで、自分の心的状況を客観的に理解する
⇒行政や地域: 隊員に起こる共通の心的変化を理解しつつ、個別の状況に合わせた柔軟な対応をする

地域おこし協力隊員に共通して起こる心的変化を、「KIMOCHI6」として整理!

新しいコトや環境に対して「不安」や「恐怖」を感じて、気持ちが落ち込みがち。それを克服した時や、吹っ切れた時に気持ちが盛り上がる!



KIMOCHI	着任直後ショック	何者なんだろうメランコリー	引き受けて自分探しジャーニー	自分を見つけた高揚ゾーン	カウントダウンブルー	吹っ切れるハイ
トレンド	↓	↓	↓↑	↑	↓	↑
時期	着任直後～3か月	4か月～11か月	4か月～12か月	12か月～24か月	24か月～30か月	30か月～36か月
要因	・理想の協力隊像とのギャップ ・関係者との意識の違い	・協力隊導入についての意図がくみ取れない ・将来への不安	・活動内容が明確になる ・新しい取り組みを行う環境に置かれる	・やりたい事が見つかる、成果がでるなどして自己肯定感が増す	・任期終了後の見通しへの不安	・不安材料の解消 ・新しい事業への挑戦
対策 (協: 協力隊側 地: 受入地域 ・行政側)	協: 着任前のギャップ解消 地: 協力隊像についての共通理解の醸成	協: 目的意識を持って臨む /「悩み」と上手に付き合う 地: 有益かつ将来性のある見込めるミッションの設定を心がける	協: 信頼関係構築のためにも、ある程度は必要 /過度な「引き受け」は避ける 地: 実情に合わせて柔軟に対応する	協: 活動の軸を見つけるために、活動の意義や方法を確認する 地: 成果に対する評価を可視化 /活動の軸を見定めるためのサポートをする	協: 任期後の準備に取り組めるように活動を取捨選択する 地: 任期後の事について聞きすぎない	協: 自分本位での活動 地: 早期に将来に向けたサポート





1. 協力隊員のお悩みと乗り越え方



いろいろ提案しても、思ったような反応が返ってこない…やる気を無くしそうです。

何かをやると思って行政や地域の人に話をしたとき、期待したような反応が返ってこなくてやる気がそがれたことがありました。最初のころは「なんでわかってくれないの、なんでそういう風に思うの」とメチャメチャめげました。
 今でもそういう反応はあります。「移住ツアーやってるんですよ」と60代の方と話していて、「こんなとこ来て何もいやる」「人集まらんやろ」「人呼ぼうと思ったら高速道路つけるしかないな」と言われました。前だったらめげていたと思いますが、だんだん冷静に対応できるようになりました。ちなみに、この時はツアーでは、その人の所に連れて行って、ちゃんと人は集まるということを見せていきました。



地域の人の中には、協力隊が自分の事業をすることを良く思わない人もいます。自分には直接言っていないけど…

協力隊は「役場からお金をもらっているだけ」と批判する人もいますが、反論してくれる人もいます。言われても気にしないようにしました。



地域の方は、何かやって失敗したことは、認めてくれることの方が多いと思います。自分の場合は自治体で第1号の協力隊で、地域の方も「協力隊は何をしてくれるのか」という目で見えていたんですね。それで、目に見えるものがあるとわかりやすいと思ったので3か月目に事業を始めました。何もしない方が「お金だけもらって何もしない」と思われて印象が悪くなると思います。
 何をやっても、クレームを言う人は言うんですね。行政は「相手にしないでいいよ」という感じで、大げさにしないでくれました。守ってくれるという感じではなかったけど、寄り添ってくれるという感じはありました。行政としてはどちらかに肩入れできないという事情はわかっていたので、自分で話に行きました。



3年しか時間がないのに、行政の決定スピードが遅くて、イライラモヤモヤします。

行政と民間では物事の決定の流れが全然違うんです。まず、年間の予算は前年の10月に案を作って3月の議会で決定しておくので、予算に載っていないものは進められないということがります。それから、意思決定も簡単ではなくて、部署内や他部署にも根回したり、上長の決裁を順に取っていったりする必要があります。私も、こうしたことを理解するのに苦しみました。最初の1年は行政の調整に時間を費やして、調整ばかりで事業の遂行に時間が取れないことにジレンマを感じたんです。でも、それは仕方ないことだと自分の中で折り合いをつけて、民間事業を立ち上げました。スピード感を持ってやりたいことは民間でやる。行政と一緒にやることと、自分でやる事を分けることにしたんです。



田舎独特のルールはあるけど、一人一人は普通の人。田舎だからこう、ということはないと思っています。でも会とか組内とか、集団になるとキツイ。集団となると、多数決理論で押さえられてしまい、協力隊はヨソモノ扱いされちゃう。でも1対1なら人間同士の話になる。だから自分は、地域の団体と関わるのではなく、個人として接するようにしていました。活動している人は想いのある人だから、考え方は違って、面白いです。



行政主催のイベントでの出店や公有地での活動を提案しましたが、すんなり認められません。

私が道の駅に喫茶店を出すときも大変でした。役場の担当の方は意図を汲み取ってくれました。でも、道の駅は公共用地なので、そこにテナントを出すことの整理に半年かかってしまったんです。役場の管轄だとかえってややこしいです。担当者自身は事業に理解があっても行政の縛りを超えるのは大変なんですよ。協力隊で企画書を作って提案して最終的に開業にこぎつきました。役場の担当の方は色々アドバイスくれたので良かったです。



行政主催のイベントに出店を打診したら、「もうスペースは埋まっている」と言われてしまいました。でも諦めずに、イベント開催地の近くにある河川敷でイベントをしていいかと提案したら受け入れてもらえました。担当者によるのかもしれないけど、あきらめずに色々提案するのも良いかも。



定住したいけど、住む家が見つかりません。

僕の場合も、住みたい地域があったけどそこには空き家がありませんでした。そこは他にも移住者がすでに住んでいて、よそ者を受け入れる雰囲気があったんです。空き家がなくても「ここに住みたい」という話をしていたら、地域の方が「土地を譲るから家を建てたらどうか」と提案してくれました。空き家を直すにもお金がかかるんだし、融資を受けて家を建てることにしました。



地域の人たちとの話の中で空き家でカフェをやろうということになったけど、所有者さんと折り合いがつかず頓挫…。でも、空き地に新築して開業することになりました。新築の費用は地域で補助金を取って進めてもらえることになりました。そのカフェは自分が運営して、家賃は無料で借りる形になっています。空き家がなくても、新築するという手もありますよね。



協力隊で給料が出ているので、協力隊の活動で収益事業をしてはいけないと言われました。そんなんで、任期が終わって食べていけないのでしょうか…

私の場合は、まず自分の中で、収益事業は商売でやるべきことだから協力隊の活動外で、商売として成り立たないものは協力隊の活動と整理しました。そして、行政の担当者に線引きの考え方を提案して、お互いにすり合わせていきました。市のルールに合わせて柔軟に解釈して合わせて行く感じです。そして、アマゴの生育をするのは「養殖場を復活させる」ということで活動、販売は活動外という線引きに落ち着きました。



地域の活性化の一環で協力隊の活動として喫茶店を始めました。売り上げは自分たちの収入にせず、養蜂やジャム開発、備品購入に充てるということで整理しました。それらは結局、任期後に役立っています。



自営就農したいけど、農地がなかなか見つかりません。

私は農業研修の隊員として来ました。2年間の研修で作物も良くできるようになり、「定住しよう！」と思ったら、貸してもらえる農地がなかなか見つからなかったです。私の場合は、最終的に農業委員さんが自分の土地を出してくれることになりました。協力隊の活動の中で、農地探しが一番大変でした。田舎では知らない人には農地をなかなか貸さないみたいです。だから関係作りが大事な。



II. 行政職員のお悩みと対応のポイント

都会から若い子が来るんだけど、こんな田舎で生活できるか心配だなあ…

積雪地だったので生活が不安でしたが、自治体の担当者さんが長靴の購入先のような細かなことまで気を使って教えてくれたので助かりました。

前任者が入った時には、行政の担当者が地域を回って一緒にあいさつしてくれていて、自分が着任したときには地域に受入れの基盤ができていたのでとても入りやすかったです。

ココがポイント！

- 地域の人には常識になっていることでも、都会から来た人には全く初めてのことが多いです。地域での暮らしのことも丁寧に教えてあげましょう。
- 「ヨソモノ」である協力隊が地域に受け入れられる土台づくりは、行政側で着任前にしておきましょう。

地域おこしの仕事って簡単じゃないけど、都会から来た人がうまくやれるかしら。

週1回ミーティングがあって、担当職員さんや支援員さん、先輩隊員の人たちと進め方を相談できました。私は地域づくりは初めて関わりましたが、チームで進められたので良かったです。それでも、自分が担当地域の力になれるのか不安でしたが、担当職員さんが地域の人の「〇〇さんは良くやってくれている」という話を伝えてくれて気持ちが和らぎました。担当の方が認めてくれるのでやりやすかったです。

私の業務は当初、特産振興とふるさとツーリズムの推進の2つの業務があったのですが、特産振興は支援先の団体がそれほど必要としていない感じがあって、だんだんフェードアウトしていきました。それから、移住担当の部署から声が掛かって、3年目から異動になりました。地域側も思ったのと違ったとか色々あるし、業務が柔軟にシフトしていったのは良かったです。

ココがポイント！

- 地域おこしにかかわるのは初めての人が多いので、地域の入り方や進め方等、学んでいける仕組みが必要です。地域のことや地域づくりのノウハウ等の情報を最初をしっかり伝えること、途中途中で活動の進め方を話し合っていくことなどが大切です。
- スタートしてみると、受入側のニーズの違いや、協力隊員のやりたい事・出来ることとのズレも見えてきます。最初のミッションに拘泥せずに、柔軟に変えていけると良いですね。

協力隊の人たちって、行政の事全然わかってないで活動費出してとかいうし、出してくる書類はメチャクチャだし、勝手に動くし、ホント困るんだよなあ…

同期の隊員の中には行政の人と仲が悪い人もいて、そういう人は会議でもしよっちゅうけんかをしていました。結局、やり方が行政と合わなくて定住されなかったです。でも、行政が用意したミッションをクリアするだけだと協力隊の意味があるのかな…とも思います。行政も柔軟に意見を聞いて、一緒に考えられたら良かったと思います。お互い歩み寄りが出来たら良いですね。

活動費の予算を通すための資料を作る際、書類の作り方がわからなくて苦労しました。役所の書類って独特で…。世話をしてくれる職員さんがいて教えてもらったので助かりました。

会社立ち上げの時に、担当の職員さんが規約を考えるなどしてくれて、助かりました！

うちの町にはあまり仕事がないけど、任期後の職の確保ってどうしたらよいかしら？

2-3年目は活動日のうち何日かを自主的な活動に充てられることになっていたので、町外のカフェでの修行に充てられました。この制度もあって、任期後の生業になるカフェを軌道に乗せることができました。

起業に向けた活動が自由に行えたので、野菜・特産品の仕入れ販売、加工品の製造販売などにチャレンジできました。任期後の現在は、加工品の製造が収入の柱になっています。

ももとのミッションは林業研修でしたが、木工をやりたいという思いに市の職員さんが応えてくれて、市の遊休施設を使って、協力隊の活動として木工制作に取り組めるようにしてくれました。任期後の現在は木工業を自営で行っています。それと、市のイベント等で木工体験の講師を依頼してくれて、それも仕事の一つになっています。

起業するのは良いけど、食べていけるのかなあ？

カフェは冬季休業だしそれだけでは食べていけないですが、地域内の事業者さんから仕事を受けて副業にしています。

行政職員の方も、個人的にクラウドファンディングで出資してくれたり、注文したり、色々な形で応援してくれました。直接仕事の関わりがない方も色々な形で応援してくれるのは嬉しいです。

公共施設の管理運営業務委託を受けていて、それが収入の柱にはなっています。それ以外にも、任期中に活動でやっていたイベントを仕事として発注できるように検討してくれていて、そういったこともこれからの事業にしていきたいです。

昼間は道の駅内の喫茶店にすることが多いですが、養蜂や有害鳥獣の駆除もしていますし、道の駅で農産品の委託販売もしています。仕事の時間を組み合わせると色々な仕事ができ、それぞれが繋がっていきます。

ココがポイント！

- 「活動日のうち何日かを自分の活動に充てられる」という運用をしている自治体も多いです。「行政課題を解決してもらうのが目的なのか、協力隊が定住するのが目的なのか」など、協力隊の事業を行う目的を再確認して、制度設計をしていくと良いでしょう。

私は地区担当で普段は役場以外で活動していましたが、1年目は市役所に協力隊員の机がありました。週1回位はそこで作業することで、所属課以外も含め、市役所職員さんたちと関係を作ることができたのが良かったです。普段役場にはいない隊員には、行政と関係を作れるチャンスを作っておいてくれると嬉しいです。

- 行政の事務や文化は民間から見ると独特！隊員にはわからなくて当たり前、と思った方が良いです。最初の段階で書類の作り方等は丁寧に教えておきましょう。もちろん、多少のことは目をつぶって伸び伸び活動できるようにしていったほうが隊員の能力ややる気を引き出せます。書類の作成などは行政職員の得意分野。お互いの得意・不得意をカバーしあっていけると良いですね。
- 「何を考えているのかわからない」と思うのはお互い同じ。自治体職員と隊員との信頼関係を築けるよう工夫していきましょう。定期的にミーティングして、意見のすり合わせをしていくことも大切です。
- 行政の担当者が変わっても同じように取り組めるように、行政がチームで動く体制づくりも大切です。

ココがポイント！

悩んでいるのは協力隊員だけじゃない！行政や地域の方、それぞれの立場の悩みや考えを理解しよう。

III. 地域のまとめ役の方のお悩みと対応のポイント

都会から協力隊で若い子が来るんだって。こんな田舎に来てくれるなんてありがたいけど、ここの暮らしに馴染んでくれるかなあ？

担当地区のご夫妻が娘のように接してくれて嬉しかったです。野菜を貰ったり、家に誘ってくれたりしました。沢山の人にお世話になって、恩返しをしたいと思ったのが定住した動機です。任期後も電話を貰ったりして関係が続いています。

まだヨソモノのような気がして不安がある中で、隣の家の方がトマトを差し入れてくれて、地域に受け入れてもらったと感じてほっとしました。

ココがポイント！

- 協力隊員は知らないところに引っ越してきて不安がいっぱい。ちょっとした声かけで、心がほぐれていきます。「地域の人が好き」という気持ちが、最終的に定住につながることも！

協力隊の人って、何をしたいのかなあ？やりたいことをどうやって引き出したらいいんだろう。

私の地域では、担当者が一人ついて普段から意識の共有を図るようにしています。それと、毎月の連絡会で情報共有する以外に、四半期に1回の会議で、ロングスパンでのことも話しています。基本的に協力隊になる人は地域貢献をしたいと思ってきてくれるので、協力隊の考えを引き出していき、隊員がやりたいこと・出来ることで、地域貢献になることを探していくようにしています。地域貢献意欲を、うまく地域のニーズにつなげるのがコーディネートのポイントだと思います。

- 隊員のやりたいことを拾い上げて活動でできるようにすることで、定住のモチベーションがどんどん上がっていきます。隊員に地域のために頑張ってもらうだけでなく、地域も隊員がやりたいことを後押ししてあげるとよいでしょう

ココがポイント！

協力隊が来てくれることになったけど、どうやって地域の人たちと仲良くなってもらったらいいかなあ。

地域の事をわかってもらうのにも時間がかかる。イベントごとに地域の人と交流する機会は多いが、それ以外にも農作業をしながらとか地元と関わることがあると良いですね。

地域によっても、隊員個人によっても色々違うので、地域の中で「この集落」とか「この団体」とか、フィーリングのあうところを一つ見つけるといいと思う。そこから広げていくことができる。

ココがポイント！

- 地域のイベントを通じた交流や、農作業などの活動をしながらの交流、色々な団体・人との橋渡しなど、協力隊員が地域の人たちと出会えるチャンスを作るといいですね。

コロナ禍のなかで、地域の中での活動をどう進めていったらいいのかしら？

コロナ以前は、地域の交流会・イベントへの参加やスタッフになってもらい、地域の人と交流を深めることができましたが、2019年度途中で着任した隊員さんは難しかったです。私の地域では、隊員の希望もあって農家さんについて野菜栽培の研修をしていたけれど、地域の人との関わりがあまり作れなかったのは気の毒だったと思います。この方の場合、今年(2021年)の1月からは、地元活性化グループが運営する直売所のスタッフとして関わってもらうことになりました。直売所を拠点に生産者、消費者さんとの交流が出来るようになるかと期待しています。イベント・行事開催が制約される中で、地域に顔が見える活動の工夫が必要ですね。

こんな田舎で稼いで生活していけるんだろうか？地域づくりの手伝いをしてもらえばこちらは助かるけれど、任期が終わってからの生活が成り立たないのでは…。

任期後に独立する際、廃業した製材所の機械を譲り受けたくて相談したら、地域で人望のある方が仲介してくれました。自分が頼んでもなかなかOKはしてくれなかったと思います。

1年目の時に、やりたいことがあって行政に活動費の予算をあげたのですが、その時は通らなくて残念な思いをしました。その後、地域の人に話したら、「やったらいいじゃないか」と後押ししてくれました。そして、役場にも「やらせてあげたらいい」といつてくれたので、前に進むことができました。また、設備投資は協力隊の活動費は使えなかったのですが、配属先の団体が地域の産業振興ということで補助金を申請してくれました。土地探しもしてくれました。協力隊員も地域の人やって欲しいことに応えるから、地域の人も隊員のやりたいことを応援してくれると助かると思います。

3年目になると忙しくなって地域のイベントに出るのが難しくなってきたのですが、地域の方も「忙しいからいいよ」「食っていかないといけないもんな」という感じで受け止めてくれました。こちらは、事業を成功させることで地域の活性化につながるようになっていくので、理解してもらえるといいですね。

- 地域の人への仲介、土地探しや家探し、時には行政への後押しなど、地域の人でなければできないサポートがたくさんあります。地域のために尽力してくれる隊員さんには、地域側もやりたいことを応援してあげたいですね。

ココがポイント！

今度きた協力隊、すごくいい子だなあ。うちに嫁にきてくれないかなあ。

ある地区の方が結婚のことを何度も言われてすごく嫌でした。それまで住んでいた都市ではそんなこと言われることなかったんですけど…。行政の方には「あいさつみたいなものだよ」と言われて、私も流せるようにはなったけど、結婚のことは言わないでほしいですね。

「嫁に来い」というのは「この地域にずっと住んでほしい」という気持ちで言っているのはわかるのでありがたいこととは思いますが、それなら仕事の紹介とかもして欲しいです。「嫁」としてしか価値がないのかなという気分になりました。

ココがポイント！

- 気持ちはわかるけれど、結婚はとても繊細な問題で、触れられたくない人は多いです。「ヨメ・ムコに来て」は言わないようにしてくださいね。

協力隊の人に、うちの地域のことで批判的なこと言われてしまったよ…。

それは批判ではなく、前向きに変えていくための議論というつもりかもしれませんが。議論の習慣が、地域と都会とで異なるので、ちょっとしたやりとりでびっくりすることもあります。地域の人と軋轢を生まないように気を使ってしまうですが、隊員さんの真意を測れるように、しっかりコミュニケーションをとっていきたいですね。

4. 地域おこし協力隊事業の色々な運用

I. 隊員の活動分野・内容

地域おこし協力隊の活動は多岐に渡り、一口には語る事が出来ません。様々な活動を分類し、留意点を整理していきます。

		ミッション性	
		低い	高い
特定の組織等への固定度	高い	起業 フリーミッション 企画提案 等 TYPE1	農林業研修 事業承継 職人 アドバイザー 等 TYPE2
	低い	地区担当(特定ミッション無し) 役場支所配属タイプ 地区(団体)配属タイプ TYPE3	地区担当(特定ミッション有り) 行政課題解決型(一般) 観光振興(一般・体験型)、移住定住 商工(特産開発、地域鉄道等、道の駅・産直) 農林(鳥獣対策等)、教育(高校魅力課、公営塾)等 行政課題解決型(有資格) 保育士、栄養士、看護師等 企業・事業体支援 観光協会、商工会 第3セクター 学校等 TYPE4

※**ミッション性**:ここでは協力隊に与えられた課題・任務を指す。特定の課題のみを遂行することが求められるものは「ミッション性が高い」、特定の課題がなく自由に活動できるものは「ミッション性が低い」とする。なお、特定の課題があるが程度自由に活動できる、あるいは勤務時間の一定割合を自由な活動に充てられる場合など中間に位置付けられる活動も多くある。

※**特定の組織等への固定度**:ここでは、協力隊の活動が特定の組織(行政組織や地域の組織、事業体等)に紐づけられている度合いを指す。なお、行政・地域の課題に対して隊員が独自の提案・企画を行うようなものは中間と考えられる。

タイプ別の特徴と留意点

TYPE1(ミッション性低・固定度高)
活動の自由度が高く、隊員の裁量が広い。
隊員自身のスキルの高さに活動の充実度や任期後の仕事の獲得が左右される。
【留意点(行政)】隊員の熱意を削がない形でのサポートが必要。
個々の隊員に添ったフォローが必要になってくるため、担当職員の負荷が高い。
起業を期待する場合は行政職員以外のサポートが必要。

TYPE2(ミッション性高・固定度高)
活動でスキルを高めるものが多く、任期後の生業に結びつきやすい。
活動はミッションの事に限定されるが、ミッション内であれば隊員自身の裁量で比較的自由に活動出来る。
【留意点(行政)】スキルを身に付けるための研修の仕組みがしっかりしていること
スキル習得後の独立のための道筋(農地・資金等)があること。
【留意点(隊員)】地域でのネットワーク構築が事業成功のカギになるので、人脈作りも重要。

TYPE3(ミッション性低・固定度低)
活動の自由度は、配属先の運用に左右される。
【留意点(行政・地域)】目的があいまいだと「何でも屋」になりやすい。事前に自治体と配属先とで協力隊の位置づけ等を共有⇒着任後は定期的に協議し、段階的に目標を明確化しておくといった流れを作っておくと良い。
活動内容が自由だと何をしようかわからず迷走する場合があるので相談役が必要。
役場本庁・支所に配属の場合、行政のしがらみ(事務・文書手続き)等にとらわれすぎないように注意。

TYPE4(ミッション性高・固定度低)
行政の各部署に配属され行政職員と一緒に業務を遂行する、行政課題に密接な企業・事業体に配属されその職員と一緒に業務を遂行するなど、配属先の一員として活動する。
【留意点(行政)】何をしようかわからずに迷走することは少ないが、行政・事業体の臨時職員と同じような活動に陥りがちなので、協力隊として配置する目的を明確化する必要あり。
【留意点(行政・隊員)】配属先への継続雇用以外で任期後の仕事を得られにくいという欠点もある。
⇒関心事ややりたいことを途中段階で振り返り整理することが必要。

II. 活動費の運用

活動費をどのような方法で、どのような用途に使えるようになるかは、自治体によって運用が異なります。ここでは、様々な自治体での運用方法を掲載します。

- | | | |
|---|--|---|
| ① 支出方法
<ul style="list-style-type: none"> ● 自治体が一般の予算と同様に支出 ● 配属先団体に委託費として支出、配属先と隊員が相談して使う ● コーディネート団体に委託費として支出、隊員からの要望に応じて団体が調整して使う | ② 支出できるもの(例)
<ul style="list-style-type: none"> ● 協力隊員住居費(家賃) ● 出張(活動に関わる事) ● 資格取得・受講費
- キャンプインストラクター資格取得費
- カフェ開業に向けたパン教室受講費
- (任期後の活用想定)大型自動車免許
- 野菜ソムリエ受講・資格取得費 等 ● 携帯代・マイカーのガソリン代等を出すとこも | ③ その他
協力隊員が起業するための施設の整備に関わる費用は、協力隊の起業支援費(特別交付税措置対象、100万円上限)を充てるほか、地域の団体が地域産業振興等のねらいで別途補助金を申請する場合もある |
|---|--|---|

III. 情報共有

活動時間が限られた中で、情報共有のためのミーティングをどのように位置づけるか、自治体・隊員によって異なります。ここでは、ミーティングの意義や方法を整理します。

- ミーティングを行う意義**
- | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 自治体側のメリット | <input type="checkbox"/> 隊員側のメリット |
| ● 隊員の状況を把握できる | ● 他の隊員・職員に相談できる |
| ● 隊員の体調も見られる | ● 後で「聞いてない」と言われない |
| | ● 庁舎で自治体職員とつながれる |

ミーティングの頻度・内容

- | | | | |
|---|---|---|--|
| 随時の相談
担当職員が隊員を訪問したり、隊員が相談に訪れたり。気軽に話せる関係が前提。 | 週1回のミーティング
進め方の作戦会議を綿密に行っていく。行政と隊員がしっかりとコンセンサスを取って進めていける。 | 月1回のミーティング
様々な配属先の隊員が一堂に会して情報共有を行うスタイルが多い。月1回となるとそれなりの時間を割くことになるので、目的意識を持って開催・参加する必要あり。 | 中～長期ミーティング
四半期や半年、1年に1回等のタイミングで、中～長期の戦略・方針を話し合う。 |
|---|---|---|--|
- 定期的な会合がある場合もない場合も、そもそもは自治体担当者に話しやすい雰囲気を作ることが必要。
 - 自治体側にとっては、特に配属先が庁舎以外の場合、定例のミーティングがないと放置状態になり、深刻な状況になってから対応しないとなくなることもあるので、情報共有の仕組みづくりは大事。
 - 隊員側も、お金を貰って働いている以上、情報共有は義務でもある。あとから「聞いていない」と言われるとお互いの信頼関係にヒビが生じかねないという面もある。また、状況を知ってもらえるとやりたいことも理解してもらいやすいという面もある。情報共有は戦略的に！

IV. コーディネート団体

地域おこし協力隊の卒業生が増えるにつれ、OBが団体を作り、現役隊員のサポート・フォローを行う事例が散見されるようになりました。協力隊の経験者であるOBが相談に乗ってくれるので、隊員にとっても相談しやすい。活動費の一部を団体を経由することで、スピーディー・自由度高く活動費を支出することができるなどメリットも多い方法と考えられます。ここではその事例を紹介します。

島根県 × 一般社団法人しまね協力隊ネットワーク
 地域おこし協力隊OBが法人を立ち上げ、県及び県から委託を受けたふるさと島根定住財団と連携し、協力隊員向けの研修開催等を行うほか、県内の市町へのサポートも行っている。

岡山県真庭市 × 一般社団法人コミュニティデザイン
 交流定住センターに、協力隊についての業務を委託している。交流定住センターは協力隊OBが立ち上げた一般社団法人コミュニティデザインが運営。活動費はここを経由して支出するので、市の煩雑な会計手続きを踏まずにできる。用途はOBがアドバイスするので、市からは細かく言わないようにしているとのこと。市の職員が異動してもセンターのスタッフが途切れずに支援していけるようになっている。

鳥取県八頭町 × 合同会社勸右衛門プロジェクト
 協力隊OB2名が起業した法人に現役隊員のコーディネートを委託している。365日体制で相談に乗ってくれる。コーディネート料から1人10万円を上限として隊員の活動費を支出できるようにしており、隊員が主催するイベント等に使われている。

I. 自分軸、地域軸、行政軸の3つの観点から、状況を振り返ろう

チェックポイント

【自分軸】

- 就業・起業、どちらを目指す？やりたいことは決まっている？
- 小さなことからでもやりたいこと・出来ることをカタチにしている？
- 自分に足りていないものは把握できている？活動の中でスキルアップできている？
- 自分の状況を俯瞰的にみられている？

【地域軸】

- 地域のキーマン・プレイヤーを把握して関係を作れている？
- 自分の入った地域のニーズや協力隊への期待、自分の役割を把握できている？
- 地域のニーズ・期待にどの位応えられている？
- 地域のネットワークづくりはできている？応援してくれる人はどのくらいいる？

【行政軸】

- 行政の事業の仕組みは理解できている？
- 行政との情報共有ができている？
- 行政のニーズ・期待を把握して、それに応えられている？
- 行政職員との信頼関係はできている？

できてないかも…と思ったら。

- ➡ P2 任期後の仕事のタイプ
- ➡ P3～7 先輩隊員の事例
- ➡ P3～7 先輩隊員の事例
- ➡ P8 協力隊員に共通する気持ちの変化
- ➡ P3～7 先輩隊員の事例
P9 協力隊員のお悩み
P11 地域のまとめ役の方のお悩み
- ➡ P3～5 先輩隊員の事例
P9 協力隊員のお悩み
P10 行政職員のお悩み
P12 地域おこし協力隊事業の色々な運用

II. 任期後に向けたロードマップを作ってみよう

P3～6では、先輩隊員の歩みを「ロードマップ」を使って整理しました。ロードマップは、地域おこし協力隊の活動の経過を、隊員・地域・行政の三者に分けて書き出して、三者の連携や相互にもたらした影響、転機になったこと、生じた困難などを整理していくものです。ロードマップを作ると、「これが効果的だった」「ここでこうしたらよかった」などの振り返りができ、過去に足りなかったことを踏まえて、これからやっていくべきことを考えていけます。巻末に様式がありますので、ぜひ一度つくってみてください。

ロードマップ作成の流れ

- 【過去の整理】
- ① 「転機になったと思うできごと」「印象的なできごと」「嬉しかったこと」「残念だったこと」などを書きだす(1項目について1枚)
※3色の付箋を使い、隊員・地域・行政のできごとを色分けするとわかりやすい。
 - ② 着任前、任期1年目、2年目、3年目、任期後の時系列に沿って付箋を貼っていく。
 - ③ 「このできごとが、このできごとと結びついた」「この行動が、この者のこの行動に結びついた」などの原因・結果を線で結ぶ
- 【過去の反省】
- ④ 「ここでこうしたらよかった」「この時こうしてほしかった」など、過去のできごとについての反省点を書き出す
- 【将来の展望】
- ⑤ 将来について「こうしたい」「こうなってほしい」と思うことを付箋に書いて貼っていく。
 - ⑥ ⑤を実現するために必要なことを、付箋に書いて貼っていく。

➡ 付録を使って作業してみましょう！

隊員

地域

行政

着任前

1年目

2年目

3年目

任期後