

# 長野県地域おこし協力隊 令和4年度 成果報告会

長野県地域おこし協力隊  
一般社団法人ローカルイノベーションイニシアチブ（LII）共同代表  
waratte 代表  
杉山 豊

# 自己紹介

長野県地域おこし協力隊

一般社団法人Local Innovation initiatives (LII) 共同代表  
waratte 代表

岐阜県出身。愛知産業大学を卒業後、様々な職を経験し、2017年に南信州豊丘村地域おこし協力隊に着任。2019年4月に長野県初の県協力隊業務を受託。同年2月にwaratteを設立し、現在地域づくりを中心にさまざまな事業を展開している。

2022年2月22日に、長野県内のローカルプレイヤーで構成する一般社団法人Local Innovation initiatives (通称LII) を設立。総務省令和4年度「地域おこし協力隊員募集・受入支援モデル事業」に採択され、長野県庁と連携し、佐久穂町の伴走支援を実施している。

自身の協力隊や移住者としての経験とカウンセラーとしての視点も踏まえた独自の視点から支援を実施している



# Local Innovation Initiatives

---

## < 組織概要 >

名称 / 一般社団法人 ローカルイノベーションイニシアチブ / Local Innovation Initiatives

設立 / 2022年2月22日

所在地 / 長野県長野市南県町644-8 県ビル2F

役員 / 瀧内貫、杉山豊、赤羽孝太（以上、理事）川地尚武（監事）

所属人数 / 役員、コーディネーター11名（アソシエイト、フェロー等含まず）

ローカルイノベーションイニシアチブは、  
構想を形にできるディレクションと、  
状況を整理し構造化するファシリテーションの能力を持つ  
コーディネーターが所属するドゥタンクです。



## < 必要なコーディネーターの素養 >

地域に根ざし、経験に基づいたアドバイスと実際の行動を共にできる。  
自らが持つ知見や知識をオープンにし、手放すことを厭わない支援ができる。  
闇雲に上に立たず、ニュートラルなポジションで地域と接することができる。

# 3年間の活動について

## 【令和2年度（1年目）】

- ①長野県内の協力隊の活動・現状調査  
協力隊目線で協力隊の優良事例を調査  
優良事例の共通点を5つのポイントとして紹介
- ②協力隊担当者との意見交換  
各地域振興局と連携して市町村の担当者と意見交換
- ③協力隊研修会への協力  
内容のブラッシュアップや全体進行など

# 《協力隊が押さえるべきポイント》

行政・地域  
との連携

信頼関係  
の構築

協力者との  
出会い

行政  
担当者との  
協力

コミュニケーション

隊員自身の  
意識や能力

隊員自身の  
目標設定

自分の  
スキルを活  
かす

# 3年間の活動について

## 【令和3年度（2年目）】

### ①長野県内の協力隊の活動・現状調査

協力隊目線だけではなく、行政・地域も調査  
優良事例の共通点を3つのポイントとして紹介

### ②協力隊担当者との意見交換

各地域振興局と連携して市町村の担当者と意見交換

### ③協力隊研修会への協力

内容のブラッシュアップや全体進行など

## 【ポイントまとめ】

### 1. 行政の受け入れ態勢整備

- ・ 行政では難しいことを外部に委託するという選択肢
- ・ 行政と地域が連携していると協力隊が活動しやすい
- ・ 採用形態は行政も隊員もある程度理解が必要

### 2. 入り口設計の強化

- ・ ビジョンの無い採用がミスマッチの原因をつくり出す
- ・ 設計～募集について外部の手を借りることも選択肢
- ・ 担当者自身が応募したくなるような募集案件をつくる

### 3. コミュニケーションの方法

- ・ 言葉だけのやり取りではなく、相手を理解しようという姿勢
- ・ 協力隊も担当者も感情のある人間であるという理解
- ・ できないことを曖昧なままにせず、共通理解を深める

# 3年間の活動について

## 【令和4年度（3年目）の活動】

1. 長野県地域おこし協力隊活動を踏まえた施策提案
2. 飯田市地域おこし協力隊・担当者伴走支援の実施
3. 協力隊担当者との対話（サポートネットワーク会議）
4. 現役協力隊からのヒアリング（LIIとして）
5. 総務省モデル事業への参画（LIIとして）



# 1. 長野県地域おこし協力隊活動を踏まえた施策提案について

## 協力隊活動を通して分析した現状・課題

隊員の定着を図るため、受入地域、市町村とでビジョンや受入体制の共有・構築が必要  
様々な分野で活動する隊員の起業、定着支援のため、研修の強化や専門性の高いアドバイザー（協力隊OB、コーディネーター等）による伴走支援が必要  
県内市町村全体の募集案件・受入体制の質の向上のため、市町村における改善プロセスの事例化・横展開が必要  
地域の熱量の差や担当職員等の異動による制度理解不足・引継ぎ不足解消のため、研修の実施、切れ目なくサポートできる体制の構築が必要  
各圏域での状況把握や協力隊間、市町村担当課（事業課）間の交流促進のため、情報共有・つながりの場づくりが必要



## 今後、県が取り組むべき9施策を提案

### ①専門性の高いアドバイザーによる支援体制の構築、事例収集・横展開

#### (1)市町村の協力隊募集・受入支援

募集案件や受入体制の質の向上により、入口段階でのミスマッチを防止、また、県内優良事例の収集、横展開を図るため、専門的なアドバイザーによる伴走支援を実施

#### (2)協力隊員の定住に向けた伴走支援

隊員の孤立感・孤独感や、定住・起業に向けた不安を解消し、活動をサポートするため、県内隊員OBOG等をメンターとして派遣し、隊員の伴走支援を実施

#### (3)合同募集説明会のバージョンアップ

募集案件の質の向上、各市町村担当者の受入体制設計に係る意識向上のため、事前研修を開催し募集内容のブラッシュアップを実施

### ②協力隊・市町村担当職員の研修拡充

#### (4)地域おこし協力隊市町村担当者研修の実施

協力隊制度の理解向上、担当職員の異動による切れ目をカバーする体制を構築するため、協力隊制度の基本的事項や実例を踏まえた受け入れ体制・制度設計等に関する研修を開催

#### (5)地域おこし協力隊初任者研修の強化

今後の隊員数の増加を見据え、様々な活動パターンを想定した研修内容を拡充、採用時期によらず研修参加を可能とするため前期・後期の複数回開催

#### (6)地域おこし協力隊スキルアップ研修の強化

幅広い分野で活動する隊員の活動をカバーするため、分野別・段階別の起業に向けた研修、定住に向けた研修等の内容拡充・複数回開催

#### (7)県内採用の協力隊研修会講師の選定

協力隊向けの研修会等で適切な人材を講師として派遣し、研修の質の向上、好事例の展開につなげるため、分野別で講師ができる人材の整理、客観的な評価に基づく講師の選定

### ③サポートネットワークの強化

#### (8)地域振興局企画の研修会の見直し

隊員同士のつながりづくりの場として、年1回協力隊研修会を地域振興局ごとに実施、各地域の隊員OBOG等がアドバイザーとして企画に参加

#### (9)地域振興局協力隊担当者の補強

定期的な研修開催や各圏域でのサポート体制を強化するため、管轄市町村内の協力隊の状況を把握し、担当者の相談などを受けられる専門人材の配置

## 1. 長野県地域おこし協力隊活動を踏まえた施策提案について

- (1)市町村の協力隊募集・受入支援
- (2)協力隊員の定住に向けた伴走支援
- (3)合同募集説明会のバージョンアップ
- (4)地域おこし協力隊市町村担当者研修の実施
- (5)地域おこし協力隊初任者研修の強化
- (6)地域おこし協力隊スキルアップ研修の強化
- (7)県内採用の協力隊研修会講師の選定
- (8)地域振興局企画の研修会の見直し
- (9)地域振興局協力隊担当者の補強

## **(1)市町村の協力隊募集・受入支援**

**なぜ募集・受入支援なのか？**

目的の設定

募集内容が曖昧なため協力隊を採用する目的が明確化されていない

経費の使い方

活動内容が決まっていないので何にどれくらい予算が必要かわからない

制度の理解

協力隊の制度の理解不足によって隊員と受入側の間でミスマッチが生じる

人物像の設定

ペルソナ設定が曖昧なため後になってこんなはずじゃないに繋がる

地域との関係

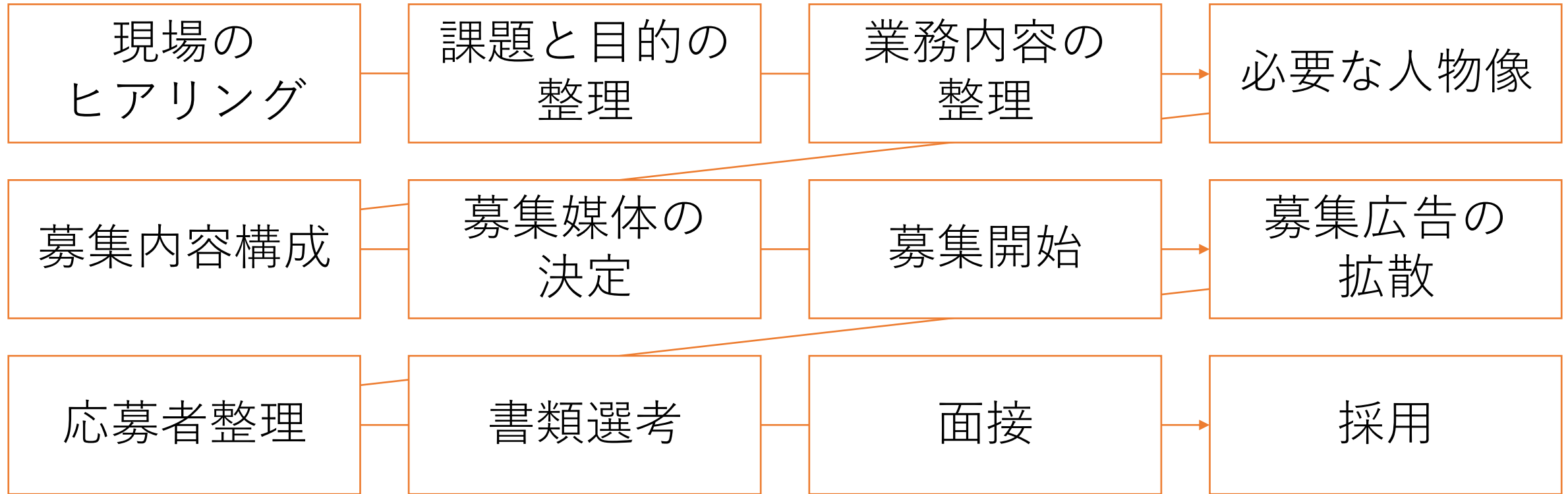
地域との合意形成ができていないことで活動への理解が得られない

コミュニケーション

採用段階の仕事内容が曖昧だと共通言語が見つからず会話が成り立たない

募集・受入  
支援

# 募集・受入支援とは何か？



会社で人事採用する際に「とりあえず入れよう」「入れてから考えよう」という考えはない。会社にとって必要なスキルや人物像を考え、適切な人材を適切な配置につけるために採用する。協力隊の採用も同じで、地域の課題を整理し、どの業務を担当してもらうのか、なぜその人でなければならないのかを説明できないのであればミスマッチのリスクの高い採用であると考え。

# (1)総務省モデル事業への参画

## ■総務省「地域おこし協力隊員募集・受入支援モデル事業」

6月 一般社団法人ローカルイノベーションニシアチブで県から業務を受託

佐久穂町

農政係 酪農分野における協力隊募集

福祉係 福祉分野における協力隊募集

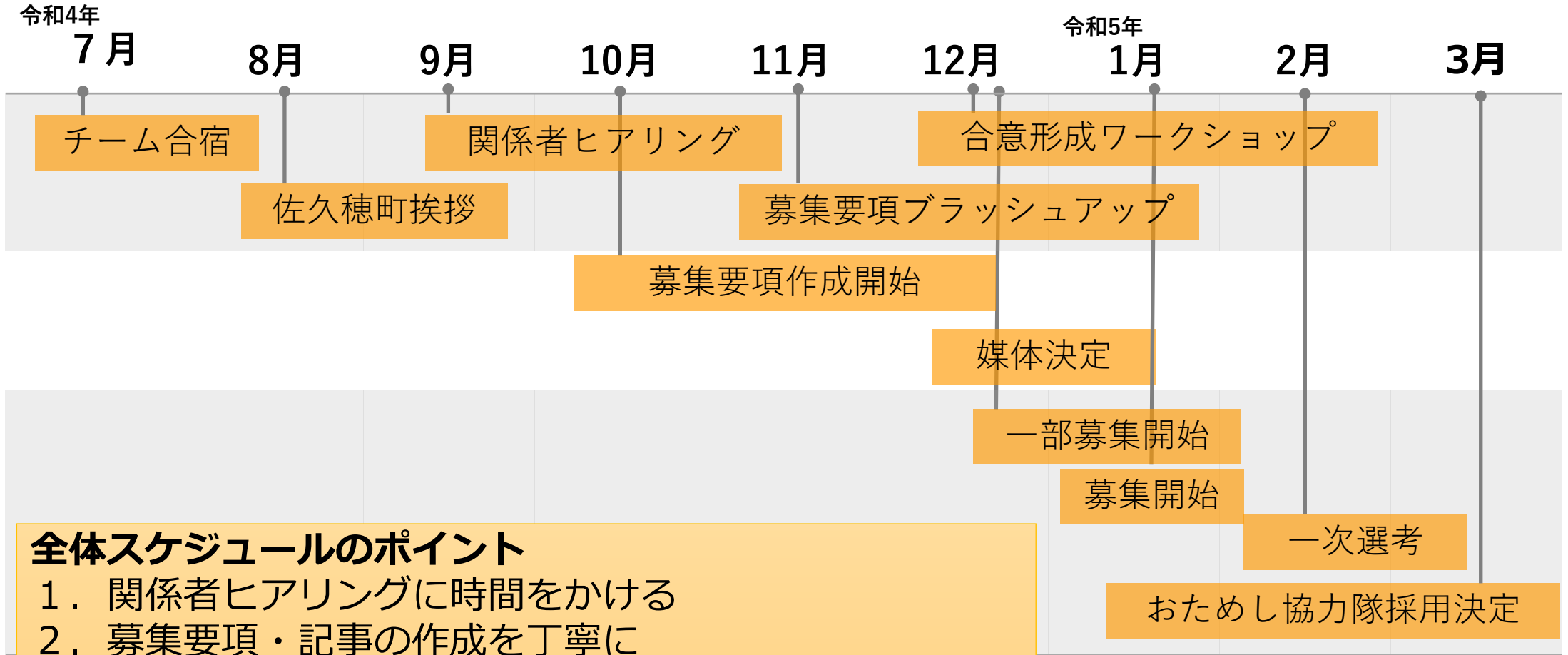
**Local  
Innovation  
Initiatives**

---

一般社団法人ローカルイノベーションニシアチブとは

長野県内の地域プレイヤーとして活動する事業者や地域おこし協力隊OBOGで組織する地域づくり業務をサポートする事業体

# 全体スケジュール



## 全体スケジュールのポイント

1. 関係者ヒアリングに時間をかける
2. 募集要項・記事の作成を丁寧に
3. 募集媒体の選定
4. おためし協力隊制度の活用



## 佐久穂町の当初課題と募集概要

### ■当初課題

農政係：酪農ヘルパーの不足  
→酪農家が休めない  
協力隊の募集に反応がない  
福祉係：協力隊募集が定員割れ  
業務内容が不明確

### ■募集概要

農政係：過去の募集要項をそのまま使用していたため酪農の事業承継が前提になっていた。  
福祉係：何をしてもらうかがほぼ決まっていなかった。

## 当事業実施におけるLIIの役割

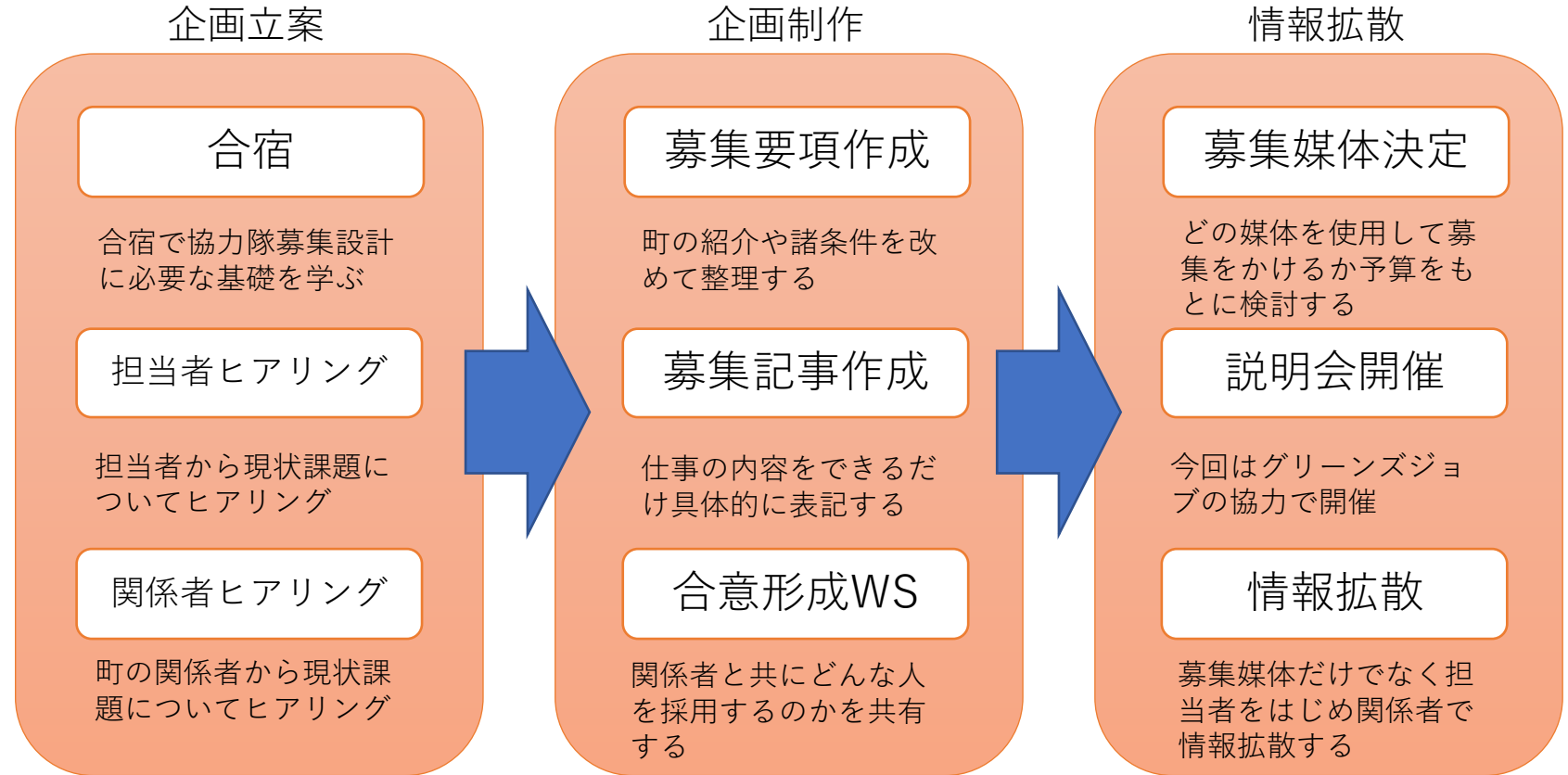
### ■手伝いではなく壁打ち

中間支援組織として全てLIIが作り上げるのではなく、あくまで行政や地域のみなさんに考えてもらうことを重視した。これにより地域力をつけ、自立した地域づくりにつなげることができる。

### ■アドバイスではなく協働

上から目線のアドバイスではなく一緒に考え学ぶ姿勢を大切にする。

## 具体的な取り組み内容



## 完成した募集内容

### 農政係

牛いっぱい！かわいさいっぱい！夢いっぱい！自然豊かな八ヶ岳山麓で酪農サポーターとして活躍しよう！（地域おこし協力隊2名採用）

### 福祉係

企画力のある福祉従事者に成長！一緒に障がい者とまちの人をつなぐ企画を考えて「誰もが自分らしく生きることができるまち」を目指しませんか？

## 成果と気づき

### 成果

問合せ：農政13件、福祉17件  
応募：農政1件、福祉6件  
当初構想からしっかり内容を詰めることができた。

### 気づき

問合せや応募だけでなく、地域の声を聴く中で新たなコミュニケーションが生まれたり、再認識できたことも多くあった。地域力アップへの貢献ができた。

## **(2)協力隊員の定住に向けた伴走支援**

## (2)協力隊員の定住に向けた伴走支援

### 協力隊伴走支援の必要性

コミュニケーション  
に関する課題

- ・ 地域との関係
- ・ 担当者との関係
- ・ 上司との関係
- ・ 出向先での関係性

卒隊後の進路  
に関する課題

- ・ 起業か就業の選択
- ・ 収入確保
- ・ 住居確保
- ・ 定住の可能性

協力隊員の課題となる要素

協力隊自身の課題

ミッションとの兼合い

行政の意向

地域の思い

## (2) 協力隊員の定住に向けた伴走支援

飯田市と連携、担当者と協力隊員 1 名（担当者より選定）に実施

期間：令和 4 年 7 月～ 1 1 月（5 か月）

実施目的：協力隊担当者と協力隊員を伴走支援  
 することでどのような変化や反応が  
 あるかを実践を通して調査する。

実施方法：

- ① 協力隊員、担当者の現在地確認
- ② 協力隊員のヒアリング
- ③ 協力隊担当者のヒアリング
- ④ 曼荼羅の作成（隊員 + 担当者）
- ⑤ 卒隊を見据えた活動計画（隊員 + 担当者）
- ⑥ ブラッシュアップとまとめ

協力隊伴走支援（隊員向け）

ひさかた和紙	市田柿の栽培	まつたけ山 保全	和紙、水引の コラガ企画	和紙商品開発 短大、染め、衣服	事業者の誘致 (フィットネス)	自治振興センター 職員	家族	飯田市結いターン 移住定住推進課
下久堅の景観 ざぜん草など	地域資源 飯田市下久堅	木の駅 ※風の学び舎	市田柿の栽培	ミッション 現在の取組	木の駅 木材活用	飯田市地域おこし 協力隊	自分と 関係する人	柿の栽培指導者 木の加工指導者
よしの亭	空き家 空き農地	有志団体 未来塾	インバウンドツ アーの受け入れ検討	空き家情報収集 活用方法の検討	農地開墾	商品開発に 関わる人	和紙の会 まちづくり委員会	未来塾生
① 下久堅に定住	③ 解決 市田柿で新規就農	② 木材加工、販売業 の推進	住環境の安全性の 改善	生計の確立 増収	事業の明確化 事業の推進	定住に向けて、住 まいの安全性確保	組織の目的が不明 確	他人事(無責任) ※悪ではない
和紙を中心とした ツーリズム受入	3年後の着地点 2024年6月時	マルチワーカー 複業	家族との関係性 向上	自己課題	仕事の環境作り 場所・時間	事業家のリアルな 指導不足	地域、ミッ ションの 課題・問題	半分行政職員であり、 事業者でない
④ お試し住宅、シェ アハウスの運営 実家改修	② セラピスト業 の関与	⑤ 草刈りなどの環境 整備受託	集中すべき事業の 選定	悩みの相談先 自分の先輩に立っ てくれる人	自分を中心とした コミュニティ作り	都市部への移動制 限	空き家改修補助	目立つことを良し としにくい
下久堅内定住に向 けた土地、家探し	認定農業者の取得 補助金申請	木の駅での 作業時間増	定住のための土 地、家の入手	お試し住宅運営へ の参加者増加	現住まいの環境の 向上	下久堅内で定住で きる土地、住宅を 見つける	お試し住宅の新設 運営	現住まいの環境の 向上
空き家の改修	自分にできる こと	コミュニケーシ ョン取り	事業の勉強時間確 保	解決したい こと	就業スタイルの変 化、周囲の認知	健康に関する資格 取得し、開業準備	理想的な状況 どうなりたい	就業時間自由度増 直行直帰 (リース車両)
プラットフォーム 作り	地域内調査	資格取得の勉強時 間確保	20代～40代 のつながり	和紙事業の後継者 候補を見つける	資格取得の機会を 作る	都市部への移動制 限解除	事業設計と推進を 堂々と行う	コミュニティ の設立

※R4残高

7	ビジネスコンペ	ビジネスコンペに応募し、発表。		
8	ひさかた和紙の物販業	商品の仕入れ、販売のテスト開始。	¥50,000	
9	セラピスト業	開業に向けた準備※事業相談など		
10	市田柿収穫			
11	資格取得完了	テストモニターの募集開始		
12	セラピスト業	開業に向けて場所の整備	¥1,000,000	
R6	1			
	2	セラピスト業		
	3			
	4			
	5	卒隊		

## (2)協力隊員の定住に向けた伴走支援

【アンケート回答】

### ・協力隊員の声

任期後の着地点について、「それぞれ優先順位をつけるとしたら、どうする？」という質問があり、「これは自分がやりたいと思ったこと、熱意を持てることを優先して考えると良い」と教えてもらえて大変参考になった。

→「これまで地域のために何かしないと」という気持ちであせっていたが、自分自身の実現したいことが後回しになっていた。これを大切にしながら再構築の糸口が掴めた。

定住に向けての活動を考える中で、個人の思いと地域の思いの擦り合わせが必要だと感じた。

### ・協力隊担当者の声

隊員の活動と地域の活動の間にどのように折り合いをつけていくかをはっきりさせる必要があると感じた。さまざまな仕事のやり方があるので、隊員の希望することを理解して寄り添うことから始めようと思った。

→伴走支援開始段階で、サポートをしたいという思いは強かったが、新たに担当になったばかりで、何から話し合っていくのかどのようにサポートしていいかわからなかった様子だったが支援を通じてコミュニケーションのきっかけになった。



## (2)協力隊員の定住に向けた伴走支援

### 【課題】

採用段階で双方の目線合わせが必要

個別ヒアリング→目線合わせ→役割分担

ミッションと隊員自身のやりたいことの整合性

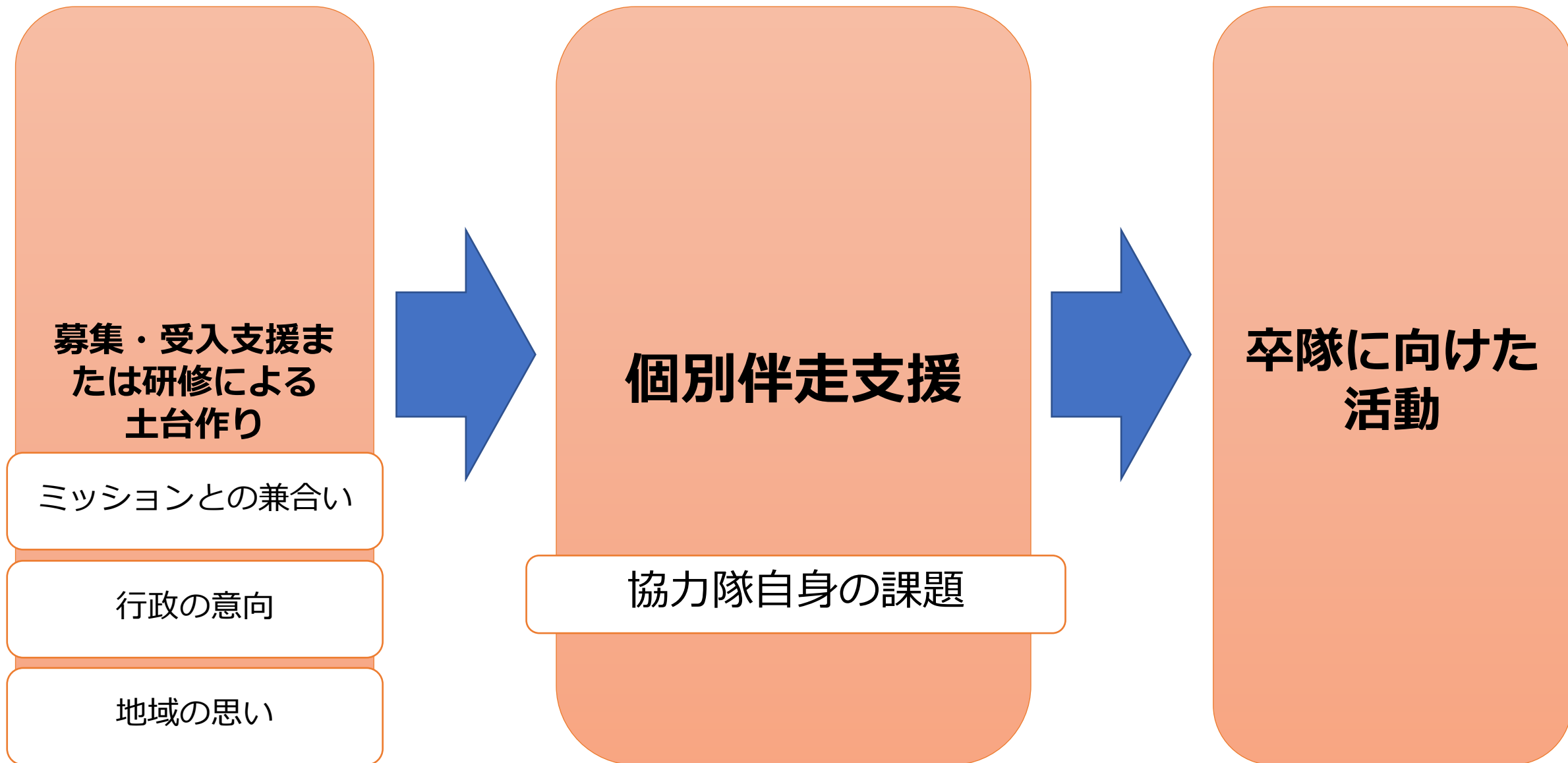
### 【まとめ】

今回の伴走支援を通して、双方のコミュニケーションにつながり、隊員にとっても次のステップに進めるきっかけにはなったが、明確な成果につなげるにはもっと時間が必要であると感じた。

一定の効果は見込めるが、隊員それぞれの思いや取組み、担当者の熱量などによっても結果が変わってくるため、非常に難しい取組みであることも感じました。



## (2)協力隊員の定住に向けた伴走支援



### **(3)合同募集説明会のバージョンアップ**



### (3) 合同募集説明会のバージョンアップ

これまでの合同募集説明会

参加希望の市町村

参加希望の市町村

参加希望の市町村

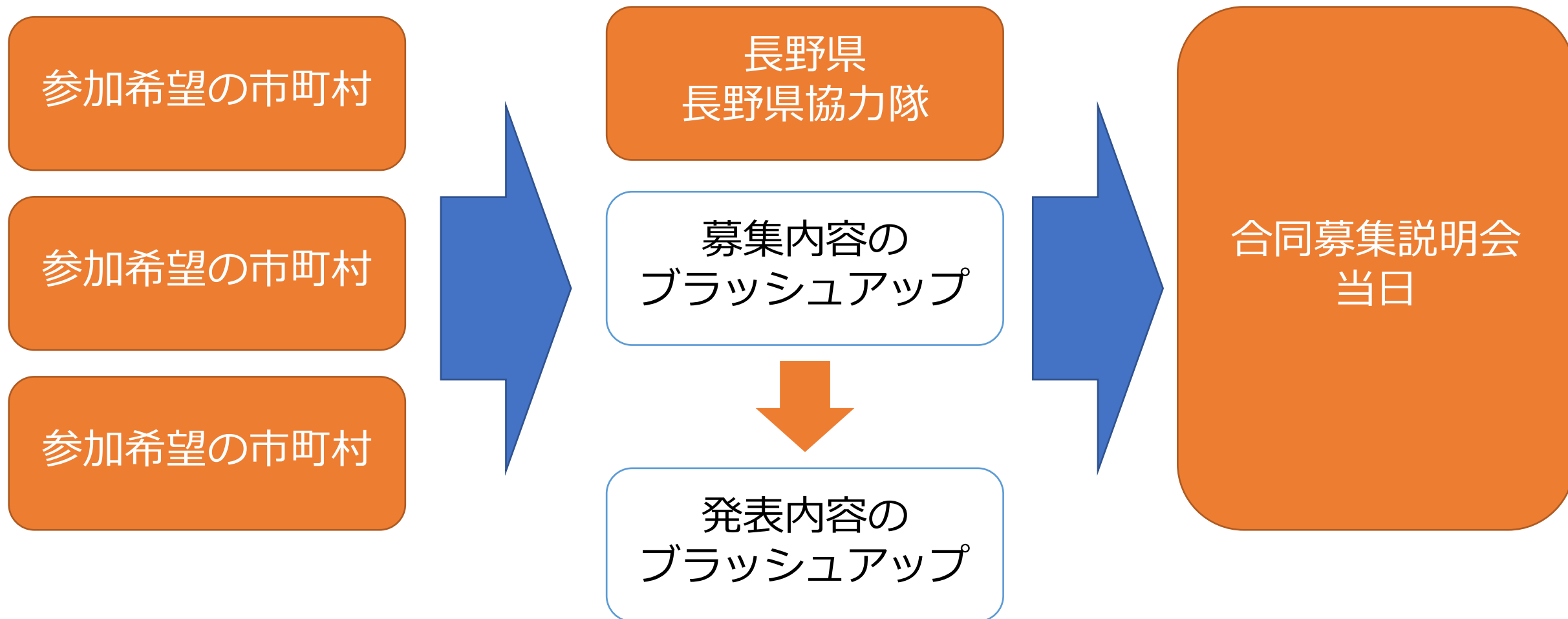
長野県

- 希望市町村はすべて参加可能
- 事前の打合せはリハーサルのみ
- 募集内容の作り込みに差がある

合同募集説明会  
当日

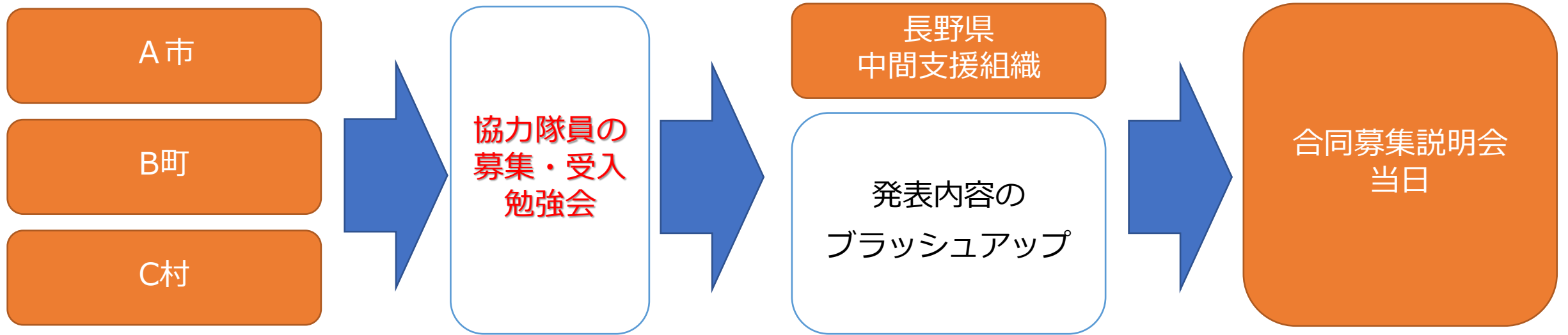
### (3) 合同募集説明会のバージョンアップ

長野県協力隊としてサポートした合同募集説明会



### (3) 合同募集説明会のバージョンアップ

#### 理想的な合同募集説明会



#### 【ポイント】

##### ・ 募集・受入支援の導入

募集内容を精査することで、どのような人に何をしてもらうために採用するか、といった基本的な内容を明確にして、募集側・応募者側双方の理解を深めることで採用後のミスマッチを軽減する

## **(4)地域おこし協力隊市町村担当者研修の実施**

## (4)地域おこし協力隊市町村担当者研修の実施

現在の県内研修

初任者研修  
年1回

スキルアップ研修  
年1回

共に協力隊向けの研修

担当者向け研修  
定期開催なし

協力隊担当者の課題

- 担当になったばかりで協力隊制度などがわからない。
- 活動費の使い方がわからない。
- 今までに事例がないことをどう判断してよいかわからない。
- 卒隊後に向けてどこまでサポートしてよいかわからない。または、どのようにサポートしてよいかわからない。

## **(5)地域おこし協力隊初任者研修の強化**

# (5)地域おこし協力隊初任者研修の強化

現在の県内研修

初任者研修  
年1回（5~6月）



提案した県内研修

初任者研修  
年2回

## 提案前の内容

- 現地開催がメイン
- 最初にOBOGの取組を聞く（3名くらい）
- 自己紹介で時間がなくなる
- 年に1度なので、機会を逃すと翌年の参加になってしまう
- 優良事例の紹介ばかりで途中経過や苦労など大切なポイントが聞けない
- 市町村の協力隊担当者から連絡がきておらず参加できない隊員がいた



## 提案後の内容

- オンライン開催がメイン
- OBOGの失敗談や苦労を聞く（3名くらい）
- 自己紹介よりも対話の時間を重視
- テーマを定めできるだけ県内の講師をピックアップする
- ファシリテーターとして対話の促進を行う
- 協力隊目線で学びたかったことをテーマや内容に組み込む
- 自分自身の体験談もできるだけ話す
- SNSグループでも研修の呼びかけを行った

## **(6)地域おこし協力隊スキルアップ研修の強化**



# (6)地域おこし協力隊スキルアップ研修の強化

現在の県内研修

スキルアップ研修  
年1回（2~3月）



提案した県内研修

スキルアップ研修  
年3回違うテーマ  
で開催

## 提案前の内容

- 現地開催がメイン
- 開催時期が年度末なので年度採用されている3年目の隊員は直後に卒隊となる
- マインドセット、事業計画、経営計画などいろいろあるが年に1度なのでひとつのテーマしか学べない
- テーマが決まったあとの講師の選定がむずかしい（つながりが少ない）



## 提案後の内容

- オンライン開催がメイン
- 年に3回開催されるため、学びたいテーマのみ、あるいは全部の研修を受けることでスキルアップにつなげることができる
- 定期的な開催にすることで担当者が告知メールを見落としても参加できるようにする
- 一年間で複数テーマを設定することで働き方だけでなく生き方や定住など幅広く学ぶことが可能になる

## **(7) 県内採用の協力隊研修会講師の選定**

# (7) 県内採用の協力隊研修会講師の選定

外部講師

or

協力隊  
OBOG

## 【選定基準】

- 県内での登壇実績がある
- 市町村での登壇実績がある
- 関係者のつながり
- 市町村への確認

## 【課題】

- つながりがないと依頼しづらい
- テーマに対する対象者が限られる
- 協力隊OBOGの場合、優良事例として紹介される事例が多いが実態がわからない



## 県内講師人材の育成

- 県内在住の地域プレイヤーで講師ができる人材のリストアップを実施
- 分野別もしくは、得意分野を把握
- 協力隊OBOGは事業内容だけでなく、地域や行政との連携などを重視しつつ育成枠講師の立ち位置からスタート

- (8)地域振興局企画の研修会の見直し**
- (9)地域振興局協力隊担当者の補強**

# (8)地域振興局企画の研修会の見直し

## (9)地域振興局協力隊担当者の補強



### 現状

- 協力隊向けの研修や交流会は地域によって開催頻度が違う
- 担当者が1～2年で異動している
- 出向職員が担当しているケースが多い

### 課題

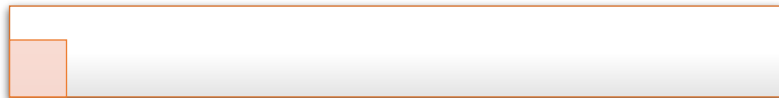
- 協力隊向け研修がまったく開催されていない地域も多い
- 担当者の異動により方針が変わる
- 持続的な取り組みができない

### 提案

協力隊OBOGにサポーターとして一部業務の委託の検討。研修会や交流会の定期開催につなげ、各局隊員の現状把握を行う

# 長野県地域おこし協力隊 3年間の活動の気づきと成果

# 1年目



協力隊のヒアリング

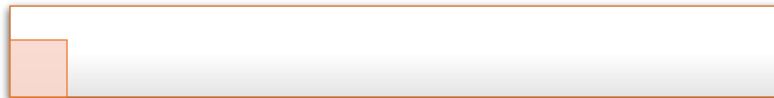
調査方針の変更

自分の主観→相手の理解

着任当初、自分の周りで悩んでいる隊員に何が出来るか焦るばかりでした。寄り添うにも多少の経験以外に知見も学びも足りていないことを当時の担当である工藤さんとの対話の中で気づきました。

そこから、話を重ねて、まずは県内をじっくり見渡し、難しい活動の中で成果を収めている隊員に目を向けて初年度の調査を終えました。

# 2年目



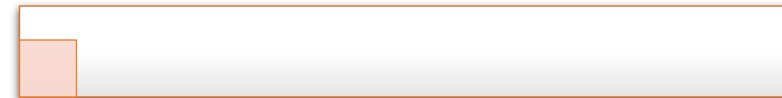
行政・地域のヒアリング

協力隊課題の研究

客観的に見る協力隊制度

初年度に着目した協力隊の優良事例の共通点からコミュニケーションの重要性を再認識しましたが、県内の市町村単位で協力隊制度をうまく活用できている事例についての調査を中心に2年目の活動を行いました。客観的な目線で協力隊を見たときに、表面化している課題の奥に本質的な課題があることに気づきました。それが募集・受入段階のビジョン設定の重要性でした。

# 3年目



行政への施策提案

仮説の検証

学びと知見と経験を活かした  
事業への可能性

協力隊の募集・受入支援をどのように事業化するか悩んでいたタイミングで総務省から「地域おこし協力隊員募集・受入支援モデル事業」の募集がありました。さらに、地域づくり事業の会社を一緒につくろうという誘いがあり、一般社団法人の設立に至り、3年目は県協力隊としての活動と仮説検証のために法人としての動きも同時並行で行いました。

# まとめ

## 相互理解の重要性

- 協力隊と行政はお互いそれぞれ背景が違い、習慣が違うものが一緒に活動するということを念頭に置き、自分を理解してもらうためにも、まずは相手を理解することから始めよう

## お互いのビジョンのすり合わせがミスマッチを防ぐ

- 目の前にある課題に目が行きがちだが、応急処置ばかりを繰り返しても変化は生まれない。本質的な課題に目を向けてこそ、次のステップが見えてくる。応募者も募集側もしっかりビジョンを持ちすり合わせることでミスマッチを軽減できる

## 長野県は全国の縮図

- 長野県は全国でも2番目の協力隊受入れが多い県である。全国各地でいろいろな活動や悩みがあるが、県内には本当にたくさん事例がある。これらを情報共有し、各市町村同士で学びあい、支え合ってほしい。

## 研修内容の充実で課題解決！

- 協力隊や担当者のニーズに合った研修を充実させることでそれぞれの気づきを増やして考えるきっかけづくりの場をつくる。必要なタイミングで必要な学びを提供できる土台があれば解決できる課題があるはず！





ご清聴ありがとうございました  
3年間の活動でご協力いただいた  
みなさんに改めて感謝致します。

ありがとうございました。

長野県地域おこし協力隊  
杉山豊

