



# 地域おこし協力隊ハンドブック Ver6.0

長野県企画振興部地域振興課

令和7年3月



しあわせ信州

## 〔目次〕

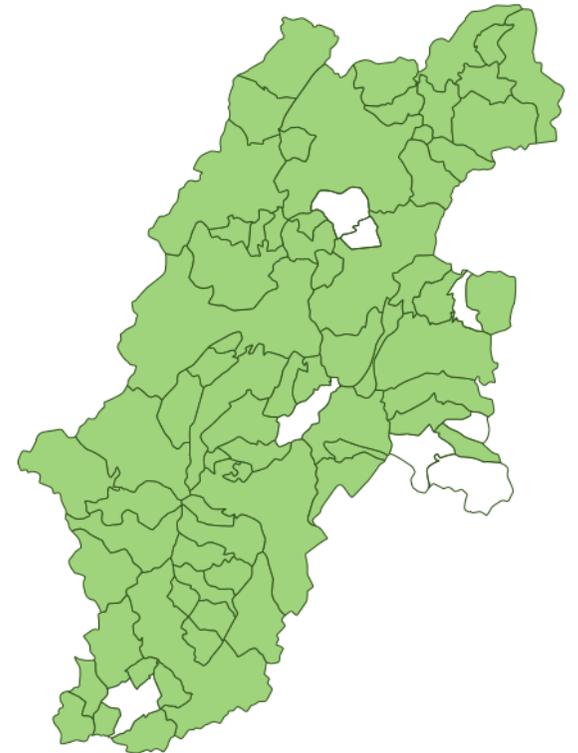
|   |                      |    |
|---|----------------------|----|
| 1 | はじめに.....            | 3  |
| 2 | 地域おこし協力隊制度とは.....    | 13 |
| 3 | 協力隊員向け               |    |
|   | （1）活動初期の関係づくり.....   | 22 |
|   | （2）活動のステップアップ.....   | 30 |
|   | （3）任期終了に向けた取組.....   | 37 |
|   | （4）よくある質疑応答.....     | 42 |
| 4 | 担当職員向け               |    |
|   | （1）制度導入に当たって.....    | 50 |
|   | （2）募集・受入時のマッチング..... | 54 |
|   | （3）活動初期の関係づくり.....   | 65 |
|   | （4）活動のステップアップ.....   | 72 |
|   | （5）任期終了後に向けた取組.....  | 78 |
|   | （6）任用形態・待遇.....      | 84 |
| 5 | 終わりに.....            | 89 |
| 6 | 参考資料.....            | 93 |

# 1 はじめに

## 〈R6 受入市町村〉

県内で活動する地域おこし協力隊員数は全国トップクラスで令和6年4月1日現在、県・69市町村において430名が活動しています。

各地域で、特産品の開発販売や6次産業化の支援、魅力発信、住民の生活支援など、多岐にわたる活動を展開し、地域の活性化に大きな役割を果たしています。



### 【参考】県内の協力隊員数の推移

| 年度                | H30  | R1   | R2   | R3   | R4   | R5   | R6   |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| 協力隊員数<br>(4月1日時点) | 349名 | 353名 | 350名 | 334名 | 356名 | 379名 | 430名 |

※地域振興課調べ

また、任期終了後の県内定着率は71.2%（R5年度終了者）となっており、地域の担い手として、今後も活躍が期待されています。

協力隊を導入することにより、

- ・ 行政では難しい柔軟な地域おこし活動の実施
  - ・ ヨソモノ、ワカモノによる地域への刺激
  - ・ 隊員の自己実現、生きがいの発見
- などの効果が期待でき、今後も多くの隊員が活動することが予想されます。



(隊員の声)

- ・ 自らが始めた活動を地域全体の取組につなげることができ、充実した活動となった！
- ・ 地域に溶け込み、地域の一員として認められたことが嬉しかった！

一方で、隊員と行政、地域との間の連携不足による課題も存在しています。

【課題の例】

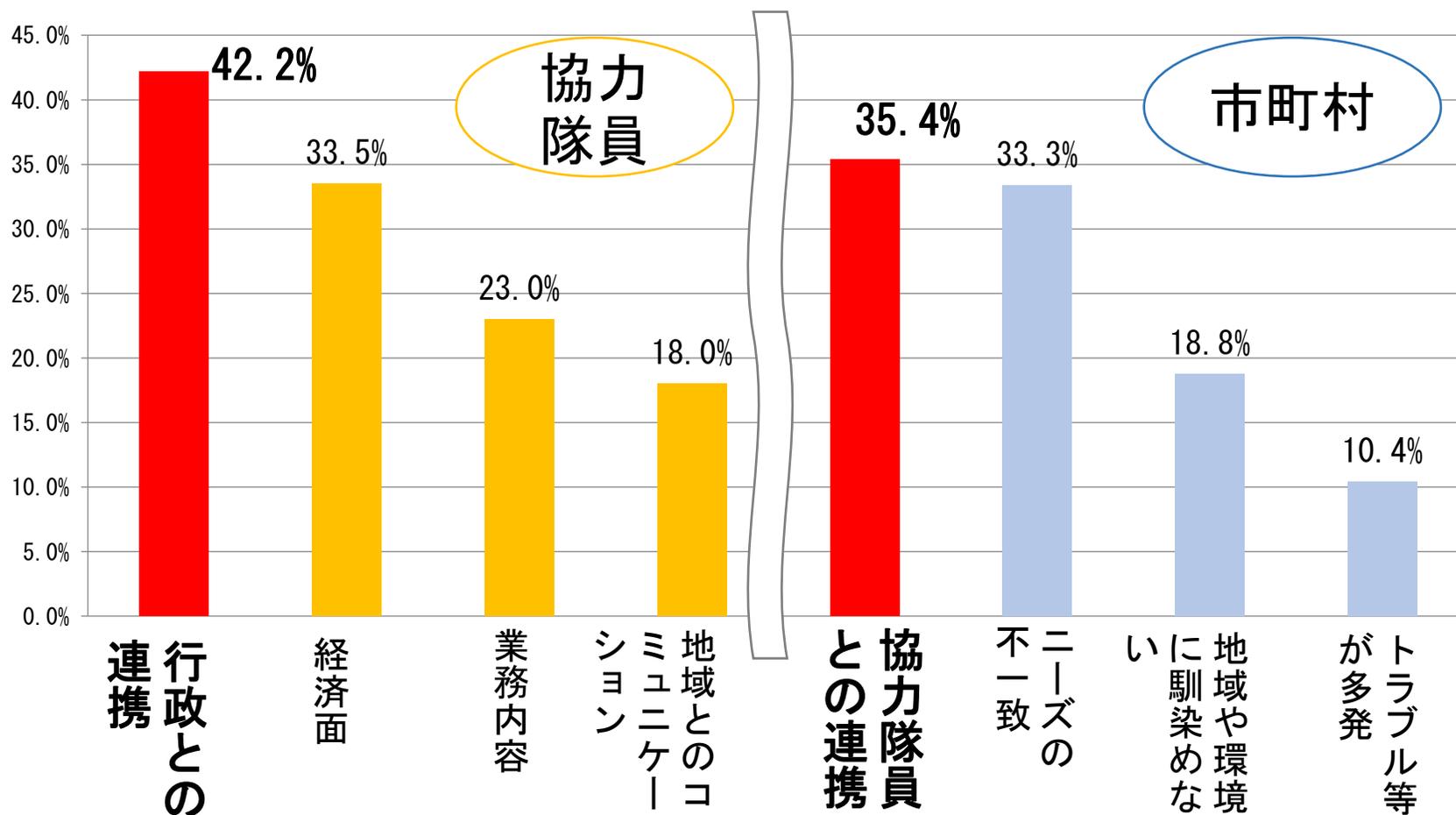
- 希望していた業務と実際の業務にギャップがあって戸惑った（ミスマッチ）
- 活動の方向性や想いが関係者間で共有されず、取り組みが思うように進まなかった
- 協力隊の目的や意義が周知されておらず、地域住民や市町村職員との関係づくりに時間・労力を要した
- 任期終了後、活動を引き継ぐ者がなく、取組が継続されなかった

(アンケート調査から)

市町村担当者・協力隊員ともに連携に課題を感じている



# 「活動中に困ったこと・苦労したこと」平成28年度政策研究チームアンケート結果



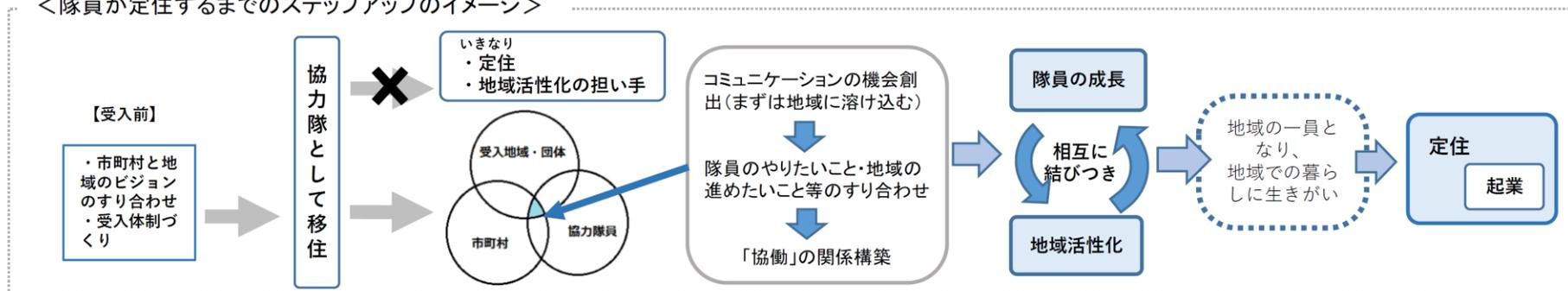
※政策研究：職員キャリア開発センターが実施。県職員が、研究テーマに応じて市町村職員、企業社員、NPO職員をメンバーに加え、グループで県政課題について研究、提言を行うもの。

また、新潟県が平成30年度に協力隊任期終了者に対して行ったアンケート調査によると、協力隊員・市町村・受入地域との協働関係が、協力隊員の成長や地域活性化、ひいては定住につながるという結果が示されています。

【調査結果抜粋】

- 市町村・受入地域・隊員とでコミュニケーションが取れ、協働関係が築かれることが、隊員の成長、地域活性化に結びつき、結果として定住につながる。
- 受入市町村においては、隊員が最初から定住することを前提として活動させたり、単なる作業に従事させるのではなく、隊員と地域住民の協働の機会や隊員が存分に活動できる環境の確保に努めることが重要。

<隊員が定住するまでのステップアップのイメージ>

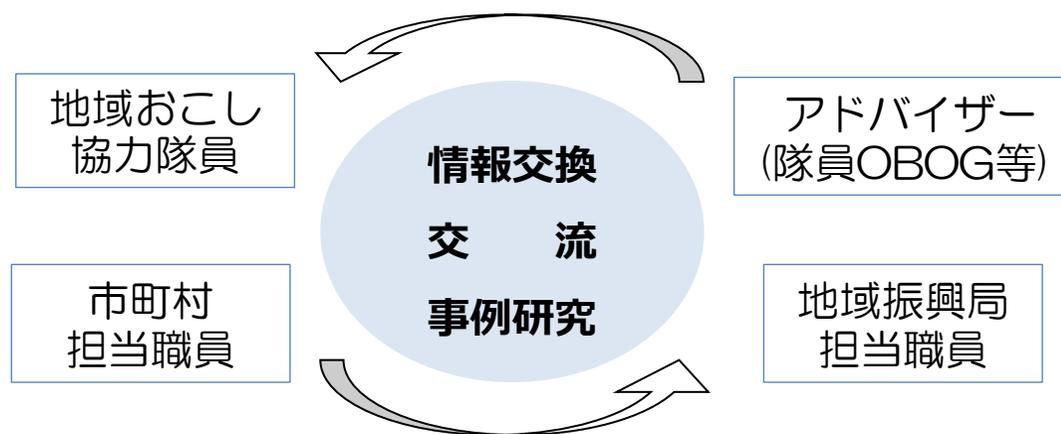


出典：新潟県地域おこし協力隊定住促進研究会  
平成31年3月 地域おこし協力隊任期終了者アンケート調査結果

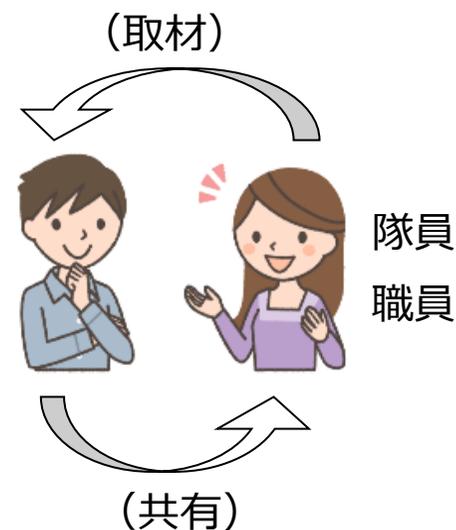
長野県では、従来から、協力隊員・行政・受入地域との連携や協働が重要と考えており、平成29年度から、研修会や交流会に加え、県内10広域において、協力隊員、協力隊OBOG、市町村、県（地域振興局）で構成するネットワークを立ち上げ、意見交換や情報共有を行っています。

また、令和2年度から令和4年度まで、長野県地域おこし協力隊員を配置し、県内の様々な協力隊員や行政担当者等に調査取材を行い、関係者の抱える課題の分析や優良事例の情報発信を行うとともに、地域おこし協力隊員に対する様々な支援に取り組みました。

(ネットワークのイメージ図)



(県協力隊員のイメージ図)

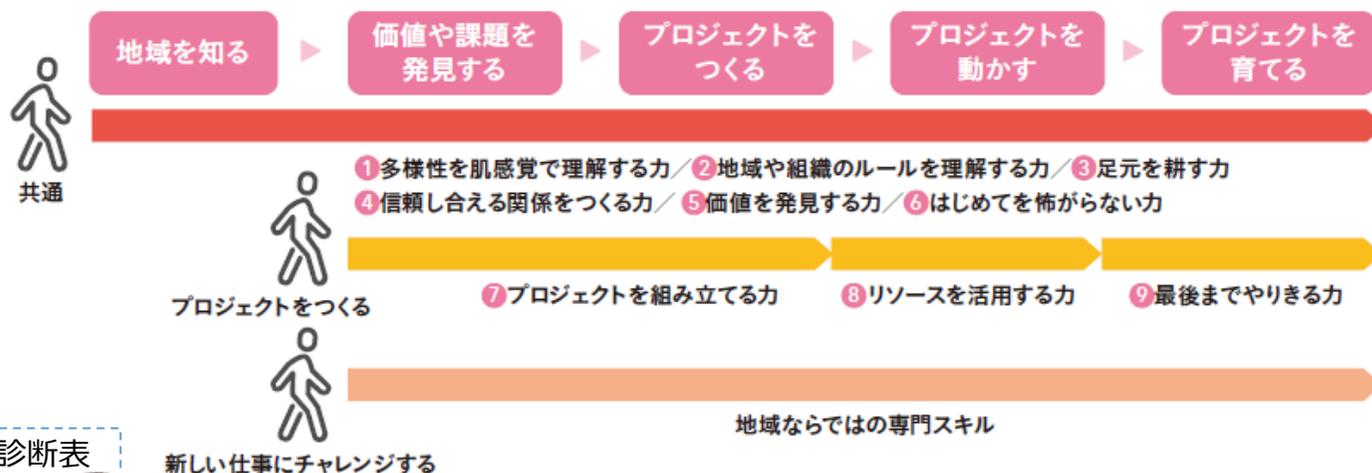


長野県地域おこし協力隊員が、様々な協力隊員の活動プロセスについて取材したところ、協力隊員の活動には、段階や重視すべき共通点があることが見受けられました。

これは、協力隊員に限らず、ローカルで活躍する人材が経験するステップにも通じる部分があるように思われます。

(参考)

■ローカルキャリア力獲得のステップ



自分は今どこにいて、どこに向かっていくの  
だろう…



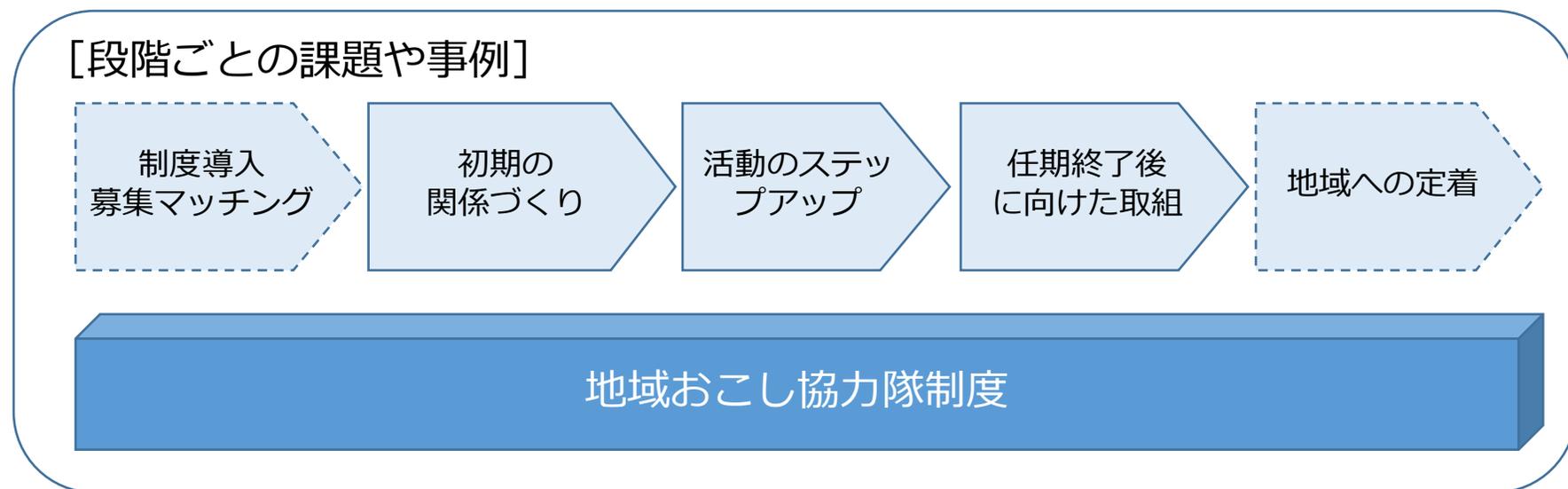
(参考資料8)でローカルキャリア力診断表や白書を紹介しています。

今の自分の力を確かめ、地域で活躍するために必要なことを調べてみましょう。



出典：ローカルキャリア白書2020  
一般社団法人 地域・人材共創機構

そこで、協力隊員・行政・受入地域が共に協働を目指していくために、まずは地域おこし協力隊制度に対する認識とともに、協力隊員の活動段階ごとに、それぞれの立場から出される課題や事例を整理して共有するハンドブックをまとめました。



お互いに同じように見えているのだろうか…



記載されている課題の中には、不満や要望といった内容などもありますが、課題の本質的な部分を捉え、協力・協働する関係に向かっていくためには、制度自体への理解を深めるとともに、背景にある協力隊員や関係者の考え、想いを共有することが必要です。

そのためには、協力隊員・行政・受入地域が共通の認識を持ったうえで、コミュニケーションを密にとることが重要で、このハンドブックがその一助となることを期待しています。

（ハンドブックはネットワークでの意見や調査等も踏まえ、  
今後も改定していく予定です）

## 2 地域おこし協力隊 制度とは

# 地域おこし協力隊制度とは

[よくある地域おこし協力隊制度に対する意見]

協力隊員

“地域おこし協力隊”として地域に入ったのだから、役場の職員とは違うんじゃないの・・・？



せっかく移住して来たのだから、キャリアを活かして自分のやりたい事に取り組みたい！

“地域おこし協力隊”といっても、役場の職員と同じ身分。活動といっても、基本的に役場職員と同じことをしてもらわないじゃないの・・・？

“地域おこし”を目的にしているのだから、地域の役に立つことを何でもやってくれる人？

任期が終わったら、みんな起業するんじゃないの・・・？



市町村  
地域

改めて、制度について確認をしてみましょう。

# 地域おこし協力隊制度とは

そもそも、地域おこし協力隊制度とは、

地方自治体が都市住民を受け入れ、地域おこし協力隊員として委嘱し、一定期間以上、農林漁業の応援、水源保全・監視活動、住民の生活支援などの各種の地域協力活動に従事してもらいながら、当該地域への定住・定着を図る取組

(出典) 地域おこし協力隊推進要綱 第2条

つまり、

- ① 都会から地方に移住した人が地域おこし協力隊員になって
- ② 地域協力活動（地域おこし/地域づくり）に取り組みながら
- ③ そこで定住することを目指す

という取組になります。

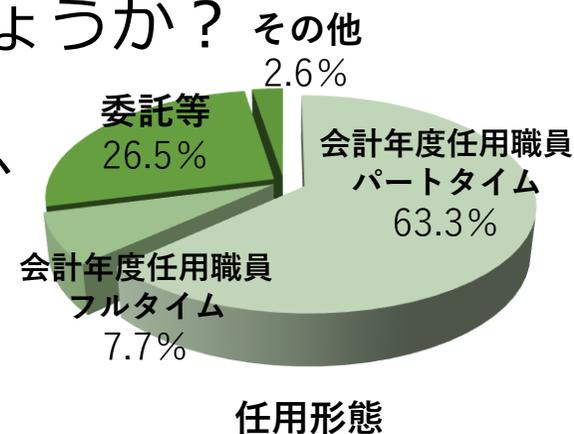
その身分や期間、活動内容は市町村の創意工夫に委ねられており、全国で様々な協力隊員が多種多様な活動に取り組んでいます。

# 地域おこし協力隊とは ①地域おこし協力隊の身分

“地域おこし協力隊”とはどんな身分になるのでしょうか？

長野県では約71%が「会計年度任用職員(法律用語)」、平たく言うと、他の職員と同じ「公務員」です。

残りが委託といった「個人事業主」などです。



## ◇公務員の場合

「公務員」として、その仕事の中で定められた「地域協力活動」に取り組むこととなります。

まずは、行政のルール（服務規程、財政の仕組み）や組織のルール（報連相）などをきちんと守った上で、活動に取り組むことが必要です。

## ◇個人事業主などの場合

「個人事業主」などとして活動する場合も、活動の原資は“税金”です。市町村が“地域のために必要だ”と考えている活動を委託しています。

委嘱者である市町村との連絡を密にし、契約事項などを守るのは当然ですが、活動が地域に理解されるための努力もより求められます。

私は公務員  
なのか…



個人事業主  
なのか…

# 地域おこし協力隊とは ②地域協力活動とは

“地域協力活動”とは、そもそも何を指すのでしょうか？

「地域協力活動」とは、地域力の維持・強化に直接資する活動であって公益性を有するもの

(出典) 地域おこし協力隊推進要綱 第3条(2)

- ・「地域力」には、地域資源や人的要素、社会的要素、経済的要素など多様な要素・内容が含まれている。地域を活性化させる要因としては、究極的には人材力の要素が大きいのではないか。
- ・自らの地域の魅力、資源に気づき、それを磨いていけるよう、地域資源の発掘、再生、創造に人材力を結集していくことが重要。

(出典) 総務省 地域力創造に関する有識者会議 最終とりまとめ(平成22年8月)

分かりにくいですが…、

「地域コミュニティと言われる人のつながり、受け継がれてきた伝統、豊かな自然を生かした農林水産観光業などの様々な地域の魅力や資源に、地域内外の人々が気づき、一緒に磨いていくための活動」とも言い換えられます。



地域によっては、まだ自分たちの魅力や資源に気付いていない所もあれば、既に磨き上げる取組を始めている所もあります。

隊員は、都市住民であった視点も活かしつつ、それぞれの地域の状況に応じて、地元住民など様々な人々と協力して“地域おこし”に取り組むことが重要です。

# 地域おこし協力隊とは ②地域協力活動とは

地域おこし協力隊が取り組む“地域協力活動”はどのように決まるのでしょうか。

令和7年度から制度が変わりました

「地域協力活動」とは、地域力の維持・強化に**直接**資する活動であって**公益性を有するもの**をいい、おおむね次に例示するものとするが、その具体的内容は、個々人の能力や適性及び各地域の実情に応じ、地方自治体が自主的な判断で決定するものである。

(出典) 地域おこし協力隊推進要綱第3条(2)

このように、“地域協力活動”の具体的な内容は、市町村が決定します。  
ただし、その際は最新の地域おこし協力隊推進要綱（及び地域おこし協力隊の受入に関する手引き）に合致することが求められます。

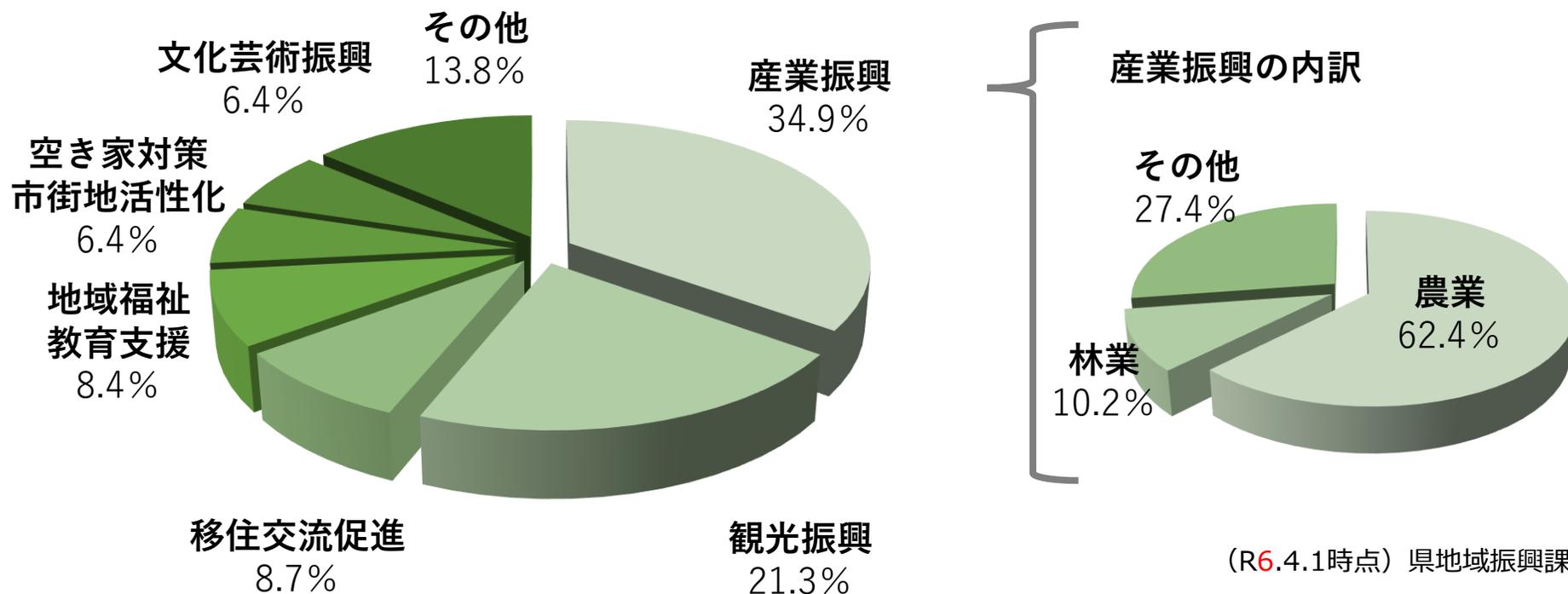
地域おこし協力隊の活動内容は、隊員として採用後の生活の大きな部分を占めるため、お互いに認識の差がないことが求められるとともに、魅力的な内容であること、さらに卒隊後を見据えた活動であることが望ましいです。

# 地域おこし協力隊とは ②地域協力活動とは

“地域協力活動”とは具体的にどんな内容でしょうか？

令和6年度当初における県内隊員の活動分野はグラフのとおりです。

具体的な活動内容は多岐に渡り、例えば、特産品の生産・販売促進、アウトドア事業の展開、空き家活用促進といった、それぞれの地域の実情に応じた様々な活動に取り組まれています。



(R6.4.1時点) 県地域振興課調べ

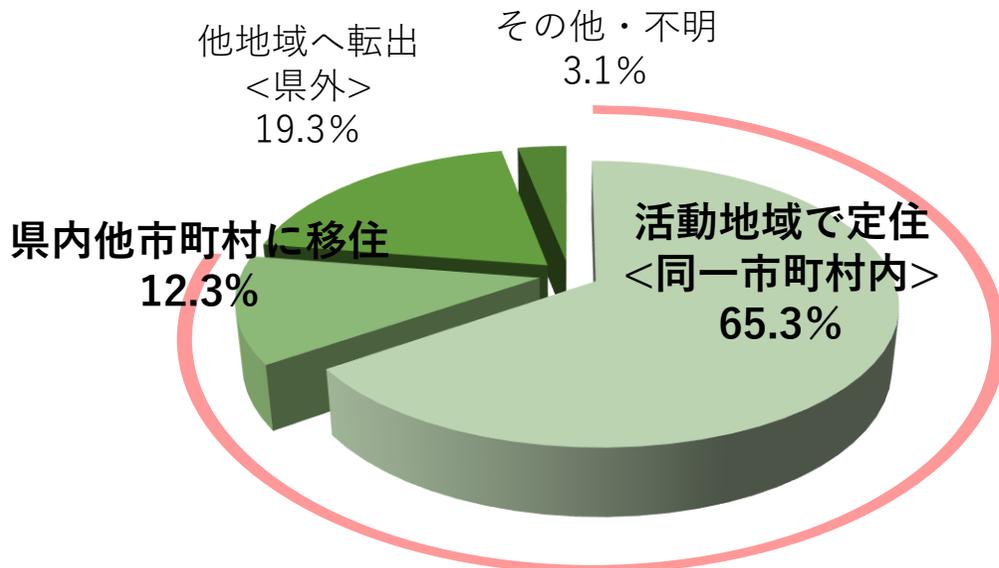
# 地域おこし協力隊とは ③定着状況について

任期後の協力隊員の状況はどうでしょうか？

令和5年度県内任期終了者の定着率と内訳は下図のとおりです。

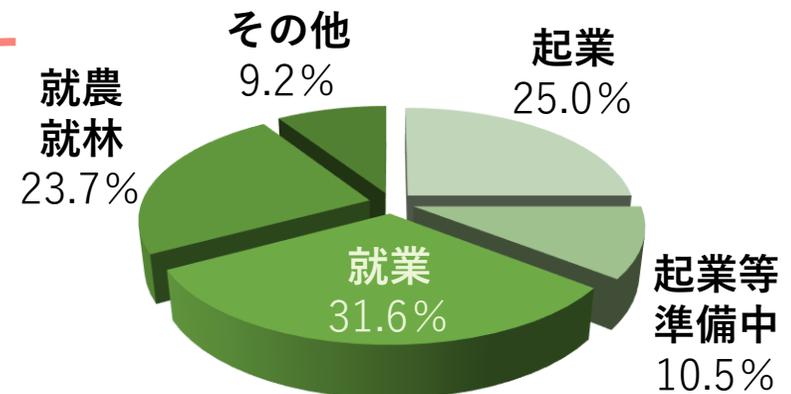
任期終了後は起業だけでなく、就業や就農林など様々な選択をしています。

市町村も、隊員それぞれの意向を尊重しつつ、地域への定着のために必要なサポートが求められます。



**県内への定着率 77.6%**

任期終了者 (R5.4.1~R6.3.31)  
98名のうち76名が県内に定着



<具体例>

**起業** 農産物販売、飲食店、ゲストハウス、木工加工、森林伐採業、地域商社（ふるさと納税）、観光地域振興事業、不動産業等

**就業** 民間企業、市町村役場職員、観光協会、集落支援員、福祉施設、レストラン等

**その他** 地域プロジェクトマネージャー、育児等

# 3 協力隊員向け

この章では、協力隊員に向けて、活動段階ごとに多くの隊員から挙げられる課題や大切なポイント、隊員OBOGなどの事例を示していきます。

# (1) 活動初期の関係づくり

# 活動初期の関係づくり

隊員が活動を始める時に必要になる関係づくりは大まかに2種類あります。

それは、① 組織（行政）との関係づくり

② 地域との関係づくり

です。

《組織（行政）との関係》

役場のルールに馴染めるだろうか…。

協力隊の担当者との関係を上手く築けるだろうか…。

《地域との関係》

移住先の近所の人達と上手くやっていけるだろうか…。

自分の活動に住民の人達は協力してくれるだろうか…。



協力隊員

# 活動初期の関係づくり ①組織（行政）との関係

（ここでは主に会計年度任用職員である隊員を想定しています。）

まず、協力隊員が配属される組織（多くは市町村）との関係づくりが必要です。

協力隊員になるということは、見方を変えると就職（転職）です。

自分の新しい会社（職場）のルールを知り、自分に求められている役割や目的を理解し、信頼関係を築くことが大切です。

（参考）隊員に関わる主なルール

公務員のルール

- ・ 法令及び上司の命令に従う義務
- ・ 信用失墜行為の禁止
- ・ 守秘義務
- ・ 職務専念義務
- ・ 政治的行為の制限
- ・ 争議行為等の禁止 等々

組織のルール

- ・ 報告連絡相談（報連相）
- ・ 文書主義
- ・ 経費の扱い 等々

こんなに多いのか…



【ワンポイント】

活動するには組織(行政)ルールの理解は欠かせません。一方で、全てを理解できる“公務員のプロ”を目指してはいないと思います。

自分が分からないことやこれから取り組むことに必要なルールを職場の人にあらかじめ気軽に聞けるようにするためにも、“報連相”の徹底や信頼関係の構築がとても大切です。



## 活動初期の関係づくり ②地域との関係

また、居住や活動する地域との関係づくりも必要です。

多くの協力隊員は着任地域に地縁や人脈がないため、まずはそこに住む人々や風土などを知り、地域のコミュニティに受け入れられるよう努めましょう。

地域コミュニティの一員として、地域の人々と信頼関係を築くことは、任期中の生活や活動、任期後に向けて理解や助言、協力を得ることをはじめ、充実した隊員生活を送るために大切です。

### <取組例>

- 地域の行事、団体などに参加して地域住民と交流を図る。
- 地域住民との対話の中で、地域の魅力、課題を理解する。
- 想いを共感し、日頃の悩みなどを相談できるキーパーソンを見つける。

# 活動初期の関係づくり

なお、様々な隊員や隊員OBOGに対する取材調査を通じて、任期後に向けた取組が進んでいる隊員や定住(起業・就職)した隊員OBOGには、活動の初期～中期にかけて、組織（行政）や地域との関係づくりに努めている傾向が見られます。

そして、活動や任期後に向けた取組への協力者やキーパーソンに出会い、理解や協力を得ながら取り組んでいる事例が見られます。

活動の初期段階では、協力隊員に関わる組織や住民との信頼関係づくりに重点的に取り組むことが大切です。

何事も信頼関係から！



# 活動初期の関係づくり【隊員OBOGからのアドバイス】

1～2年目は地域から期待されていることと、成果にギャップがあって悩んでいた。  
しかし、尊敬できる役場の方と出会い、心に余裕が生まれ、地域に溶け込むことに成功した。地域に溶け込むにはベースとなる「居場所」が必要。

協力隊の活動は自由な部分もあるが、市町村から委嘱されている身なので、市町村の意向は尊重しないといけない。  
自分もやりたくない仕事はあったが、取り組むことで認められ、信頼関係を築いてきた。本音でコミュニケーションをとりながら活動していけば、協力隊を卒業した時に、やって良かったと思える。



隊員OBOG

自分の企画を地域の方に相談しても最初は受け付けてもらえなかったが、地域の行事や依頼をこなすうちに話を聞いてくれるようになった。  
地域の方は企画の中身ではなくて日々の行動を見ており、信頼できる相手（一緒に汗をかいた仲間）として認めてもらうことが、協力につながるのだと感じている。

# 活動初期の関係づくり【隊員OBOGからのアドバイス】

自治会や消防団、スポーツクラブなどに参加して、地域住民と円滑にコミュニケーションがとれるようになった。  
地域や業務外で分からないことを気軽に聞くことができるなど、良好な関係が築ける。



隊員OBOG

地域行事などの集まりには積極的に参加し、頼まれごととはできるだけ断らないことを重視したが、使われ過ぎにならないよう、主体性を持つこと。  
地域や行政のペースを理解・尊重するが、それに合わせすぎて自分を見失わないように。

住み続けることを考えた時に自治会や消防団に入る必要性を感じた。大変なことも多いが、多世代と知り合え、業務とは違ったつながりができ、相談や遊び相手ができる。  
それを仕事と捉え負担に感じる人もいるが、田舎暮らしの一環と捉えて楽しめれば定着につながる。

# 活動初期の関係づくり【隊員OBOGからのアドバイス】

住民は「地域に住むプロフェッショナル」であり、生活する上で協力隊員が敵う要素は中々ない。

でも、パソコンが使える、写真が撮れるなど、些細なことでも地域に新たな利点を作れるのが協力隊員だと思う。

協力隊員自身がお客様という認識ではいけないし、地域もお客様を受け入れるという認識でもうまいかない。

他の移住者の話を聞くと、自分で荒廃地を耕したり、空き家を改修している。それに比べれば支援が手厚い協力隊は恵まれていると感じている。そういう気持ちを持つことが大切。

都市部に比べて地方は「公・私」が明確に区切られておらず、一人ひとりが様々な役割をもって生活を支えていると感じた。

「自分のことだけしていればいい」という考えでは、地域住民の信頼を得るのは難しい。

田舎では、人との信頼関係で生活が成り立っており、お金ではないモノ・コトのやりとりがある。

例えば、農作業の手伝いのお礼で、野菜のおすそ分けをもらったり。こういったことを生活に取り入れると、少ない収入でも充実した生活が送れる。



隊員OBOG

## (2) 活動のステップアップ

# 活動のステップアップ【課題】

## 活動を進める上での課題について

協力隊員



活動にあたってミッションが示されていたが、曖昧な部分も多く、何から手を付ければいいのかわからなかった。

会議、打ち合わせ、企画、実行が「行政主体」になりがち。協力隊員の関与する余地が少ないと、何のために参加しているのかわからず、モチベーションが上がらない。

地域で何か新しいことをやろうとすると、今まで地域の人たちがやってきたことを覆すことになってしまうのでは、という葛藤がある。

受入地域

活動をする中で、自治体や地域として重点的にやってもらいたいことと、協力隊員が重点的にやりたいことにギャップが生じることがある。



# 活動のステップアップ ①活動内容等とのミスマッチ

協力隊員からの意見として、  
「イメージしていた活動内容と実際のギャップ」、  
「地域側の目的やビジョンが曖昧」、  
「事業の推進体制が漠然としている」といった、  
活動内容や体制のミスマッチ（ギャップ）がよく挙げられます。

本来は、着任する前に、自分の考えやイメージと受入市町村/地域との考えやビジョンとのすり合わせが行われることが理想ですが、現実的には、募集・採用時の限られた時間や情報で、完全にミスマッチのない着任は困難です。

また、始めはギャップがなくとも、活動を進めるうちに協力隊員自身の目標が変わっていく可能性も考えられます。

イメージと現実とのギャップはある程度避けられないものとした上で、自分と市町村や受入地域の考えをすり合わせながら活動を進めていきましょう。

# 活動のステップアップ ①活動内容等とのミスマッチ

受入市町村/地域の考えやビジョンを知るに当たって、以下の資料を読んでみることをお勧めします。

## ◇地方版総合戦略

市町村の地方創生（地域活性化）のビジョンや目標、事業がまとめられている計画です。

どの市町村もホームページなどで公表しています。

（「〇〇町まち・ひと・しごと創生総合戦略」などの名称です。）

## ◇その他、市町村の計画

市町村の総合計画、観光振興計画、□□計画、など市町村によって様々な計画が策定されています。

自分の取り組んでいる事業が、市町村全体から見てどういう位置づけなのか、何を目標としているのか、あるいはこれまでどんな取組がされてきたのか、今一度確認してみてください。



## 活動のステップアップ ②活動の振り返り、ネットワーク

協力隊員の皆さんは日々の活動に追われがちで、自らの活動の意味を見つめなおすことや、新たな視点による取組、ネットワークづくりの機会が少ない傾向があります。

活動中に積み上げてきた成果や課題をふりかえり、今後の活動の方向性について関係者と共有する機会を意識して設けるようにしましょう。

- 自身の活動の目的・成果・課題を再認識
- 客観的な視点での活動計画の見直し
- 活動のPRや、地域内外でのネットワークづくり

# 活動のステップアップ ③活動計画

また、自身の定住や起業に向けて  
最大3年間（1,095日）をどう過ごすかをデザインして  
いきましょう

当初の目標と現状を照らし合わせて成果や課題を整理し、  
活動全体をふりかえる



ふりかえりの内容を今後の活動計画に反映する



活動計画を関係者（住民や行政等）に発表し、今後の方  
向性について共有する



住民や行政等のアドバイスをふまえた計画の修正、共感  
する相手との連携、活動のステップアップ

# 活動のステップアップ【隊員OBOG等からのアドバイス】

隊員も受入側も「想定していたイメージと違う」というギャップは少なからずあるので、話し合いながら修正すればいい。そもそも、どんなことを想定していたのか相手に伝わっていないケースもあるので、活動当初にしっかり話をすることが必要。

隊員OBOG

地域づくりに関しては、地域住民や行政が必ずしも正解を持っているとは限らない。現場で課題に向き合っている協力隊員だからこそ、ヒントを見つける可能性があるのではないかな。



こまめに情報発信し、自分が何をしたいか、今どんな状況かを理解してもらおうという心掛けた。その上で関係者としっかり話し、意見の相違があるときは納得するまで話し合った。（ただし、こだわりすぎて敵をつくらないこと）地域・行政のやりたいことと自分のやりたいことを一致させることで応援してもらえる。そのために事業をどうデザインするかは現場にいる協力隊員の役割。

担当者



1年ごとに成果発表会を開催している。首長や関係部署、住民にも参加してもらい、成果と課題を共有する機会を設けている。単なる活動の発表ではなく、どんな目標があり、そのために何が必要で、今どの段階にあるのか、といった点を一緒に考えることが重要。

## **(3) 任期終了に向けた取組**

# 任期終了に向けた取組【課題】

協力隊員



3年の任期は長いようで短い。1年目は知る、2年目は企画、3年目は事業を大きくする。成果が出るのは早くても4年目以降というケースも。成果がすぐに目に見えないということを周りにも理解してもらいたい。

任期終了後に向けて、起業の準備や副業での資金作りをしたいが、消防団や自治会など、本来業務以外の負担が大きいため難しい。

任期後の予定について、仕事や住宅などの予定を事前に確認する場を設けているが、個人的な内容もあるのでどこまで踏み込んでいいか難しい。

協力隊員が任期終了後に起業するのか就職するのか、受入当初とは状況が異なることがままある。

協力隊員が起業し定着していただけるのはとてもありがたい。ただ、起業の知見がない行政が支援できることには限りがある。

受入地域



# 任期終了に向けた取組

P8の新潟県調査の中では、最初から定住するつもりで着任した隊員は少数で、半数以上の隊員は任期中（特に2～3年目）に定住することを決めているという結果も出ています。

一方で、任期終了後の定住には、準備に時間を要します。  
(特に起業の場合は、相当な時間や資金が必要と想定されます。)

任期中の早い段階から、任期終了後の自分のビジョンやイメージに考えを巡らせつつ、市町村担当者や地域住民など関係者の理解を得るようにしましょう。

就職、就農、起業などいずれの選択肢を選ぶにしても、あなたが自分のビジョンを示して理解や共感を得られれば、担当者や地域住民などからサポートを受けることができるはずです。

# 任期終了に向けた取組

＜起業を目指す場合には＞

事業を立ち上げ、地域に根付かせるためには、地域住民の共感を得ることが重要です。

- ▶ 複数の仕事で生計を立てる場合、一番やりたいことをコアな事業としてしっかり位置付ける
- ▶ 地域に元々ある資源を利用する  
(価値の再発見、地域の人に関わる意味をつくる)
- ▶ 地域の人が馴染みやすいキーワードをつくる
- ▶ 事業化のプロセスに住民が参加できる機会をつくる  
(デザインやメニューの提案、新しい取組の勉強会等)
- ▶ 協力者を見つける (将来の顧客、ビジネスパートナー)

**協力隊としての想い・ストーリー性を持たせる**

# 任期終了に向けた取組【隊員OBOGからのアドバイス】

焦りすぎるのもよくない。目の前のことを楽しみながら、地域のためになることに取り組んでほしい。そうすることで、道が開けることもある。

特色ある活動（起業、団体の立ち上げなど）がメディア等に取り上げられがちだが、それが成果のすべてではない。  
感じたこと、好きなことをどんな形でもいいので表現・発信し続けることが大切。  
ずっとその地域とつながっていたいと感じるならば、焦らず、自分が納得できる活動と選択をすればいい。

任期が終了しても、自分なりの地域おこしは続く。  
移住・隊員への応募を決断した頃の初心を忘れずに。

隊員OBOG



## (4) よくある質疑応答

あくまで一般的な内容を記載しています。

自治体や部署によってルールは大きく変わりますので、

詳しくは担当者に聞いてみてください。

# ① 予算の仕組みのナゾ

協力隊員



新しい企画を考えたのに、予算がなく、すぐにはできないと言われた…。  
部署に予算はあるはずなのに、その経費には使えないと言われてしまった…。

多くの隊員が困惑する行政の予算の仕組みは、具体的にどのようなものなのでしょう。ここでは支出（歳出）のみ、簡単に解説します。

まず、自治体の予算は“会計年度独立の原則”という、原則として年度単位で支出が決めなければならないルールがあります。このため、ほとんどの事業は年度単位で計画を作る必要があります。

また、自治体の予算は、1年間の収入（歳入）と支出（歳出）を議会の審議を経て、決定します。議会を通じて住民に約束したお金の使い道になりますので、その取扱いや変更には制限があります。

## 〈予算サイクルの一例〉

| 4月    | 10月      | 1月     | 2月      | 3月    |
|-------|----------|--------|---------|-------|
| 新年度開始 | 編成・査定・決定 | 翌年度予算案 | 議会審議・議決 | 翌年度予算 |

## 〈“補正予算”と“流用”〉

左図のサイクル（当初予算）とは別に、年度途中で災害などを理由として決定する予算を“補正予算”と言います。災害などの理由がない限り、隊員の活動に必要な予算は、原則、当初予算で編成する必要があります。

また、予算は1つ1つの事業ごとに決定され、更にその事業の中にも支出する経費の区分が存在します。区分間で予算を融通する仕組みを“流用”と言いますが、一定のルールがあり、部署全体で予算に余りがあるからと言って流用できない場合があります。

つまり、その年度の予算は前年度にはもう決まっているということです。  
必要な予算の確保はスケジュールを意識し、担当者と相談しましょう。

当初予定していない経費が途中で必要になる場合は、融通できない可能性も想定して、早めに担当者に相談しましょう。

## ②活動費のナゾ

協力隊員



募集の時には、自分の活動費は200万円と言われていたが、実際に自由に使える経費はそれほどない。200万円とはなんだったのか・・・？

活動に欠かせない活動費の扱いについて、疑問の声がよく挙げられます。まず、活動費について考える上で3つの観点があります

### ①活動費の内訳

活動費には隊員を配置するための費用も含まれています。

(例)・ 社会保険料  
・ 住居や車両の借り上げ料

隊員が“いる”ことの経費にも多くの活動費がかかっているのです。

### ②予算主義の原則

自治体の支出は議会が認めた予算で決まり、活動費も例外ではありません。

活動費は  
“予算がなければ使えない”、  
“予算は議会が承認しなければ認められない”のです。

### ③200万円は上限

活動費は国の“特別交付税”という国税等の配分対象です。これは各自治体が予算化し、使用した経費に対して国が事後的に配分する額の“上限”です。

左記のとおり各自治体の予算を決める過程で、200万円から増減する可能性があります。

以上から、活動費は隊員が自由に使える経費の“保証”ではありません。

自分の活動に更なる経費が必要な場合は、担当者と相談しながら、予算獲得という“ハードル”を超えていく必要があります。

内容によっては、国・県などの補助金、ふるさと納税やクラウドファンディングといった様々な方法を活用することを担当者と一緒に考えていきましょう。

予算獲得は職員でも大変…



### ③意思決定の遅さや文書の多さのナゾ

協力隊員



何気ない仕事をしていても、イベントなどの企画をやるにしても、作る書類の多さに驚いている…。

普段の業務であっても、色んな人に承認してもらわなければいけないため、とても時間がかかる…。

新しい企画は勿論ですが、定例的に行っている仕事であっても書類を作り、承認に時間がかかります。なぜこれほど手続きが多いのでしょうか。

#### <決裁>

自治体では、何かを行う意思決定を行う時に、“決裁”が行われます。

“決裁”とは、下位の職位の者が起案した文書を、上位の職位にある決裁権者が承認することで、組織の意思を決定する仕組みです。

決裁には意思決定の他に、「どのような経緯で意思決定がされ、その結果に対して誰が責任を負うのか」を明らかにする機能があります。

行政の仕事には公金（税金）が使われていることから、後々に検証を可能にしておく必要があるのです。

#### <文書主義>

同じように、

事務処理をすべて検証可能な文書（電子文書含む）によって行うべきという“文書主義”も自治体に求められています。

このことから、自治体での意思決定には文書が不可欠で時間がかかります。活動に必要な手続きを確認しつつ、スケジュールに余裕を持って進めていきましょう。

## ④ 担当者の人事異動のナゾ

### 協力隊員



着任した時の担当者が、1年で交替してしまった…。  
せっかく良い関係を築けたのに、またイチからか…。

自治体担当者の人事異動は定期的に行われており、協力隊担当者も例外ではありません。

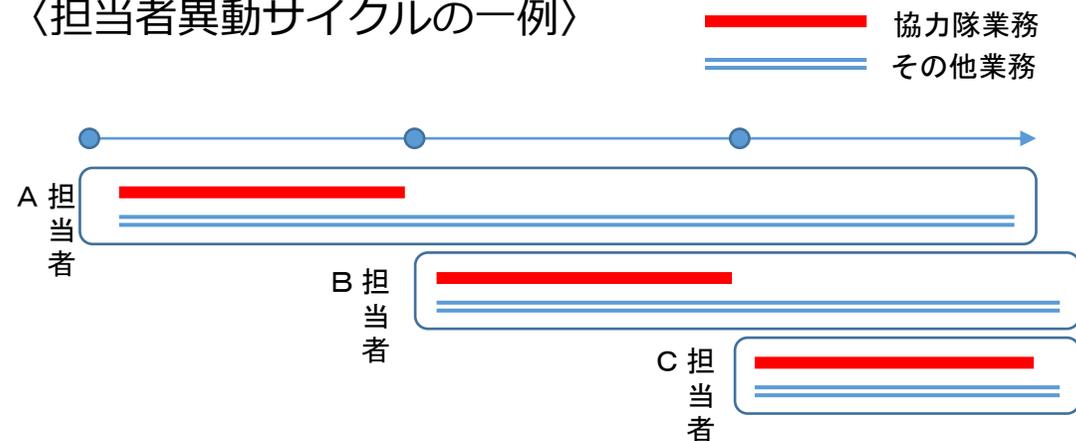
自治体の人事異動は、自治体の方針や部署、役職などによっても異なりますが、非管理職の場合は同じ部署に3～4年程所属して別の部署に異動するのが一般的です。

更に、自治体は非常に数多くの事業を抱えているため、1人の職員は複数の業務を担当しており、それぞれの業務は次の担当者へ支障なく引き継ぐことが求められます。

こういった理由で、同じ部署にいる間に別の職員へ業務を引き継ぐことはよくあります。

つまり、下図のように担当者が1年ごとに交替するケースになる可能性もあるのです。

〈担当者異動サイクルの一例〉



着任時期にもよりますが、いずれにしても任期中に担当者が交替してしまうことは、ほぼ避けられません。

このため、所属部署や関係部署などの幅広い職員とも信頼関係を築くようにしましょう。

交替してしまった担当者も同じ組織の中で応援してくれるはずです。

# ⑤公務員の守るべき義務について

協力隊員



公務員になるということは、具体的に何を気を付ければいいのか・・・？

地方公務員には、地方公務員法に定められた義務があります。特に、サービスに関する規程についてはよく確認しておきましょう。

## 【地方公務員の義務】

|                     |                |
|---------------------|----------------|
| サービスの宣誓             | 信用失墜行為の禁止      |
| 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務 | 秘密を守る義務        |
| 職務に専念する義務           | 政治的行為の制限       |
|                     | 争議行為等の禁止       |
|                     | (営利企業への従事等の制限) |

勤務時間中に守るべき義務です

勤務時間に関係なく守るべき義務です

(詳細は次ページ)

義務に違反した場合、違反内容によっては懲戒処分の対象にもなる場合があります。

活動を進めていく上で、判断に迷う場面や不安な場面があればすぐに担当者へ相談しましょう。

## ⑥副業について

### 協力隊員



受入時に副業は可能と言われたけれど、手続きは必要なのか・・・？  
副業はどこまで認められるのか・・・？

副業に関しては、任用形態によっても取扱いが変わりますので、まずは自分の任用形態を確認してみましょう。

一般的な副業に関する規程は以下のとおりです。

#### <会計年度任用職員（フルタイム）>

地方公務員法第38条「営利企業への従事等の制限」の対象となります。

このため、副業には任命権者の許可が必要となります。

#### <会計年度任用職員（パートタイム）>

地方公務員法第38条「営利企業への従事等の制限」の対象外となります。

このため、副業には任命権者の許可は不要ですが、届出が必要となる場合があるほか、“職務専念義務”や“信用失墜行為の禁止”などといったサービス規則は変わらず適用されます。

任命権者の許可の必要性の有無に関わらず、業務やサービス規則に支障が出ないように注意が必要です。

いずれにしても、副業を行いたい場合は、まずは担当者へ相談することをお勧めします。

## 4 担当職員向け

この章では、担当職員に向けて、活動段階ごとに多くの隊員から挙げられる課題や大切なポイント、隊員OBOGなどの事例を示していきます。

# (1) 制度導入に当たって

# 制度導入に当たって

地域おこし協力隊制度の導入・運用に当たっては、総務省地域力創造グループ地域自立応援課が発出している以下3点が最も重要な根拠となります。

- 地域おこし協力隊推進要綱
- 地域おこし協力隊の受入れに関する手引き
- 地域おこし協力隊員 募集・受入ハンドブック

まずはこちらを確認頂いた上で、県内の市町村担当者や隊員、隊員OBOGなどから集めた意見等を基に、特に留意いただきたい課題や参考となる考え、事例についてまとめています。

既に多くの県内市町村が地域おこし協力隊を受け入れていますが、改めて制度の導入・運用における参考としてください。

# 制度導入に当たって【課題】



活動にあたってミッションが示されていたが、曖昧な部分も多く、何から手を付ければいいのかわからなかった。

自治体職員ではなく、協力隊を採用して取り組む意図がわかりにくい。自治体職員がやったほうが地域のためになる仕事もある。ヨソモノ・ワカモノの視点はどの程度期待されているのか。

## 協力隊員

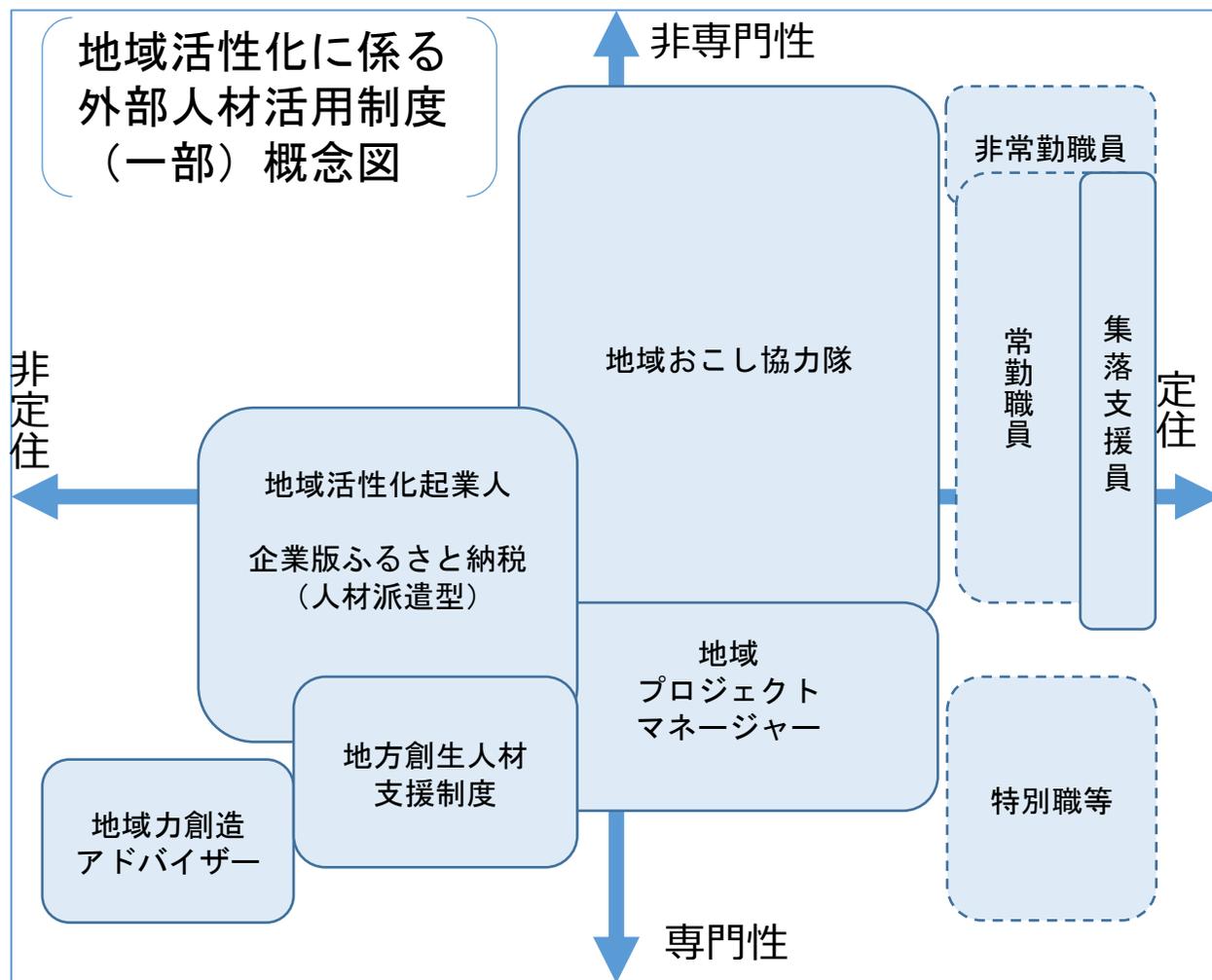


実施予定の事業に必要な人材として採用されたが、その事業が終わった後、何をしたらいいかがわからない。

3年後の予定も含めて募集しないと、定住に結びつかず、任期終了とともに事業も止まってしまう。その先5年後、10年後もその協力隊員が地域とどう関わっているかを考えることが必要ではないか。

# 制度導入に当たって（参考）外部人材活用制度

地域おこし協力隊に限らず、自治体が活用できる様々な制度があります。また、内容によっては隊員ではなく一般の常勤・非常勤職員の配置も考えられます。



協力隊員の多くは、専門家などのプロではなく、また地域を熟知している住民でもありません。

また、協力隊員と一口に言っても、年齢、前職、スキル～目的、定住意向などは本当に多種多様です。

まず、様々な制度と比較しつつ、協力隊員を配置する目的を改めて考えてみてください。

そして、具体的にどのような隊員を迎え入れたいのか、求める人物像を描いてください。

(※) この図は内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局及び総務省地域自立応援課における外部人材活用制度(R3.4時点)などを基に、当課判断で作成しています。

## (2) 募集・受入時の マッチング

# 募集・受入時のマッチング【課題】

協力隊員



協力隊員の能力とミッションの難易度とのギャップが大きい。協力隊員は地域おこしのプロではないので、すべてを協力隊員任せにせず、サポートを受けられる環境づくりが必要。

協力隊希望者の中には、起業志向のある方、田舎で暮らしたい方、元々地域とつながりのある方など、志望動機が多様で見極めが難しい。

受入地域

活動をする中で、自治体や地域として重点的にやってもらいたいことと、協力隊員が重点的にやりたいことにギャップが生じることがある。



「地域協力活動」と「定住に向けた準備」のバランスが難しい。ミッションの設定の仕方にもよるが、例えば「農業振興」と「移住者受入れの支援」では、前者は活動そのものが定住に向けた準備になるが、後者は活動そのものが定住に向けた準備に繋がりにくい。

隊員がイメージしていた活動内容と違う、目的や将来像、推進体制が漠然としていてモチベーションが保てない、といった

**活動内容のミスマッチ**の存在が多くの隊員から挙げられます。

- 募集・受入の際に、地域のビジョン（目指す姿）やミッション（活動内容や求められる役割）が明確になっていない、または共有されていないことが主な要因です。
- 単なる人員の補填ではなく、外部人材である協力隊員に何を期待するか、ミッションに地域はどう関わるのか、といった視点が必要となります。

# 募集・受入時のマッチング ①活動内容のミスマッチ

ミスマッチを防ぐには、

- ・なぜその取組が地域に必要なのか
- ・協力隊員に何を求めるのか
- ・どのように進めていくのか
- ・任期後の姿をどう描くか

などの点を整理し、協力隊希望者と受入側関係者が共通認識をもつことが重要です。

協力隊員

地域住民

行政

ビジョン  
の共有

- ・円滑な地域への溶け込み
- ・地域と協力隊員の一体感の醸成
- ・任期終了後に向けた早期の検討

お互いの認識をすり合わせる工夫として、『お試し地域おこし協力隊』や『地域おこし協力隊インターン』制度などの活用も検討してみてください。



# 募集・受入時のマッチング ②市町村の受入れに当たって

市町村は、どのように協力隊員を受入れればよいのでしょうか？



市町村

協力隊員を“公務員”として配置する場合には、制度の趣旨を鑑みて、“公務員である協力隊員”を、“単なる人員補填ではない”形で配置する必要があります。

そのための仕組みは各市町村の創意工夫になりますが、例えば、“行政や地域が受入体制を作り、隊員を育て、共に取り組む環境がある”、“隊員の意向やスキルを活かす企画ができる活動内容や体制である”、“業務内外で任期後の定住に向けた取組ができる、支援を受けられる”といった、行政と地域の受入体制や自主性の尊重、定住支援などの工夫が考えられます。

また、“個人事業主”として配置する場合にも、同様に、配置の目的を明確にするとともに、隊員が地域に受け入れられるようなサポートが必要です。

地域は、どのように協力隊員を受入れればいいのでしょうか？



地域

協力隊員は“公務員”や“個人事業主”として、定められた仕事として“地域おこし”に取り組みます。

隊員によっては地域に関わる幅広い仕事をする場合もありますが、“何でも”やるわけではありません。何に取り組む隊員なのか、地域では受け入れ前後に、市町村と共通認識を持つことが必要です。

また、見知らぬ地域で一人、“地域おこし”が出来ることはありません。新しい地域のメンバーを受け入れ、育て、共に地域おこしに取り組もうとする意識を持つことが大切です。

市町村によってはノウハウがなく、募集設計や地域おこし協力隊の受入がスムーズに進まない場合があります。

このような場合、ノウハウを持った中間支援組織へ「募集・受入伴走支援」を委託する方法があります。

- ・ 募集内容の作り込み
- ・ 関係者ヒアリングの実施
- ・ 関係者間の合意形成
- ・ 隊員の選考プロセスとしてのおためし協力隊の企画 等

様々な場面で支援を受けることができますので、こういった支援を委託することも検討してみてください。

# 募集・受入時のマッチング ⑤（参考）要綱・手引き

（参考）

地方自治体は、地域おこし協力隊員の意向を尊重し、関係する各機関や住民等とも必要な調整等を行ったうえで、あらかじめ地域協力活動の年間プログラムを作成し、地域協力活動の全体をコーディネートするなど、責任をもって地域おこし協力隊員を受け入れること。また、地域おこし協力隊員の活動が円滑に実施されるよう、必要な研修の実施、地域との交流の機会の確保など必要な配慮を行うこと。

（出典）地域おこし協力隊推進要綱 第5条（4）

1. 市町村長をはじめ、行政内部で地域おこし協力隊の意義や狙いが十分共有できていますか？

隊員は行政内部でも様々な部署との連携が必要です。そのためにも行政内部で市町村長も含めて、「地域おこし協力隊とは何か」「どういう活動が想定されるか」「人員補填として捉えていないか」「部署をまたいだ活動ができないか」などについて十分説明し、共通認識を持つことが重要です。

2. 受入地域は地域おこし協力隊の趣旨・目的を十分理解していますか？

「地域おこし“協力隊”なんだからなんでもしてくれる」と受入地域は思っていないませんか？ただの人員補填になっていませんか？広く受入地域の中で、地域おこし協力隊の趣旨・目的に理解があるか確認することが重要です。例えば、事前に地域づくりに関する勉強会を開くなど、受入地域の中で共通認識を持つ必要があります。

（出典）地域おこし協力隊の受入れに関する手引き（第5版）チェックリスト 抜粋

※受け入れにあたり、総務省作成の「地域おこし協力隊の受入れに関する手引き」のチェックリストや「地域おこし協力隊員募集・受入れハンドブック」も活用してください。

## チェックリスト

### ○隊員の受入準備に当たって

- 1 市町村長をはじめ、行政内部で地域おこし協力隊の意義や狙いが十分共有できていますか？
- 2 受入地域は地域おこし協力隊の趣旨・目的を十分理解していますか？
- 3 受入自治体と受入地域の連携体制は十分に協議できていますか？
- 4 受入地域の主体性や当事者意識は十分ありますか？
- 5 隊員の任期終了後（定住するかどうかなど）について、受入自治体と受入地域とで認識を共有できていますか？

### ○隊員の募集に当たって

- 1 隊員の活動内容をイメージできていますか？
- 2 受け入れたい人材像を描けていますか？
- 3 受入人数など活動体制を十分に検討されていますか？
- 4 活動エリアの範囲は明確ですか？
- 5 隊員の生活設計に配慮した活動体制を検討されていますか？
- 6 隊員の活動に要する経費について十分に検討されていますか？
- 7 隊員に対するサポート体制は検討されていますか？
- 8 隊員の住居など、生活・活動環境は十分に整っていますか？
- 9 隊員として採用する人材の適性を判断する方法を十分に検討していますか？

# 募集・受入時のマッチング【事例】

隊員



当初からビジョンが見えていたので、手段が変わることがあっても、活動前と大きくイメージが離れることはなく、比較的スムーズに活動できている。

ミッションはフリーな部分が多かったので、自分でやるべきことを探すため、住民や担当者とよく話をし、自分で手伝えるものを見つけた。例えば、パソコンで農作物の支出管理をつけたり、加工品のパッケージをデザインしてみたり。特別なスキルではなくても、地域の方にとっては重宝されるものもある。

外部人材である協力隊員の視点をどう生かすかということを念頭においてほしい。

関係者がしっかり話し合って、協力隊員の受入が地域にどのような影響を与えるか検討することが必要。

協力隊員は相当な覚悟を持って地域に移住してきている。慣れない地域に来て、数年間で自立の道筋をつけるのはとても難しいことだということを理解してもらいたい。

隊員OBOG



# 募集・受入時のマッチング【事例】

募集前に、行政と住民自治協議会で、「協力隊員に来てもらいたいかどうか、来てもらったら何をしてもらおうか」を協議し、その内容が具体的で熟度が高ければ募集をかけるようにしている。

一方で、単に人手不足を補うための便利屋というイメージをもっている地域は、受入を遠慮してもらっている。



受入地域

採用面接の前段で、希望者を地区に案内し課題を見つけてもらっている。

面接では職員とまちづくり委員会で面接を行い、採用後は、地区でサポーター1名がサポートするようにしている。



## **(3) 活動初期の関係づくり**

# 活動初期の関係づくり【課題】

協力隊員

地域の受入れ体制が整っておらず、地域に入ることに苦労した。馴染みのない地域に1人で入っていくのはハードルが高いため、自治体の職員に地域の代表者へ紹介していただくなどの対応がほしい。



協力隊員がお手伝い・雑用係と思われがち。手伝い自体は厭わないが、草刈りや掃除などの雑用が協力隊員の仕事と考えている住民もいる。

業務に関連する関係者ともっとコミュニケーションをとる必要を感じている（報連相をもっと頻繁に行うなど）。担当者や地域のキーパーソンなど、本音で相談できる相手がほしい。

# 活動初期の関係づくり【課題】

役場を主な拠点としている協力隊員の中には、任期後の定住に向けて地域の人と関わりが持てないという人もいる。仕事以外の部分でも積極的に地域の人と関わってほしいが、業務ではないので強制はできない。

受入地域

地域の活動などに参加している協力隊員も多いが、業務と自主的な活動の線引きが難しい。



協力隊員は「何か特別なことをしてくれる外部からの専門家」という目で見られ、期待される面もある。しかし、必ずしも新しいことや特別なことを行うわけではなく、また、協力隊員に任せきりにならないよう住民とも認識を共有しないといけない。

# 活動初期の関係づくり ①市町村のサポート

協力隊員は、慣れない地域での活動や生活に孤独感や負担感を感じています。

また、着任当初は行政という組織の仕組みは全く分からないことがほとんどです。

活動の初期段階では、隊員に関わる住民や組織との関係づくりに重点的に取り組むことが必要です。

市町村はその関係づくりをサポートすることが大切です。

- 協力隊員は自身の業務に限定せず、地域の行事などに参加し、住民と積極的に交流することが重要。
- 行政は協力隊員受入の趣旨を住民に丁寧に説明するとともに、地域の当事者意識を醸成し、協力隊員が孤立しないよう支援体制を整えることが重要。

# 活動初期の関係づくり ②密なコミュニケーション

協力隊員・受入地域・市町村が密にコミュニケーションをとることで、それぞれの想いや役割について認識を共有していくことが大切です。



- 協力隊員に任せきりにしない、地域の主体性の醸成
- 地域に対する新たな視点や魅力の発見
- 隊員に寄り添い、活動だけでなく私生活や任期後の方向性についても相談、支援が可能なキーパーソンとのつながり創出

市町村  
の取組  
例

- 協力隊員の受入や活動内容について、地域内へ広く周知をする（広報誌やCATVなども活用）。
- 協力隊員が単なる人員補填やお手伝い役ではないことを住民に丁寧に説明する。
- 協力隊員へのオリエンテーションを行い、活動の方向性や関係者との橋渡し、行政の仕事の進め方 などについて説明する。
- 行政内部でも協力隊制度について周知し、他部署との連携の体制を整える。

- ・ 現役隊員の活動や生活に関する日々の相談業務
- ・ 現役隊員と地域住民のつながりづくり
- ・ 現役隊員向け研修会の企画・運営 等

こういった現役隊員の日々のサポートに要する経費は、特別交付税措置の対象となります。

活動のノウハウを持った地域おこし協力隊経験者や支援団体に委託することで、より綿密なサポートを現役隊員に提供できますので、こういった制度活用もご検討ください。

# 活動初期の関係づくり【事例】

何も知らない地域に来ていきなりミッションを進めることは難しいため、最初の半年から一年は地域を知ること、地域の人とつながる期間として設定している。

広報誌やチラシなどで、住民向けに協力隊員を紹介するとともに、活動報告も定期的に掲載し、協力隊の役割に理解を求めるようにしている。

最初に地区のキーパーソンである、区長や隣組長に協力隊員と役場職員であいさつに行く（お酒の席に同席することもある）。小さい集落なのでそれで顔つなぎができ、うまく地域に溶け込んでいる。

地域に協力隊員のサポーターを設置している。  
最初は地域と隊員とのつなぎ役として積極的に支援するが、隊員が地域に慣れてきたら主体性を重視し、見守り役に徹するようになっている。

地域の実情に詳しい集落支援員とペアで配置することで地域に溶け込みやすい環境をつくっている。  
また、集落の課題について内外の視点を活かして取り組むことができる。



受入地域



## (4) 活動のステップアップ

# 活動のステップアップ【課題】

役場内でも協力隊制度の認識に差がある。  
担当者はよく理解してくれていても、複数部署にまたがる業務などは連携がとりにくい場合がある。

任期の3年の間でやりたいこと、できることも変わってくるので、ミッションの変更など柔軟に対応してくれる体制があればいい。

他の地域で活動する協力隊員と研修やネットワーク会議などの場につながることができることは、今後の活動において新たな連携や発想のきっかけとなりるので、出来るだけ参加させてほしい。

地域で何か新しいことをやろうとすると、今まで地域の人たちがやってきたことを覆すことになってしまうのでは、という葛藤がある。

協力隊員同士で友達を作るのもいい刺激になるが、もっとビジネスパートナーを見つけるような機会が欲しい。



協力隊員



# 活動のステップアップ【課題】

協力隊員へのサポートや研修について、他の業務と並行して実施しているため、十分な機会が提供できているとは言い難い。

受入地域

活動をする中で、自治体や地域として重点的にやってもらいたいことと、協力隊員が重点的にやりたいことにギャップが生じることがある。

協力隊員と担当者の打ち合わせのため、月一回の定例会を開催しているが、事務連絡で終わってしまっている。

活動報告会を行いたいが、隊員の負担にならないか。



# 活動のステップアップ ①活動の振り返り等

協力隊員は日々の活動に追われがちであり、それまでの活動の振り返りや新たな視点による取組、ネットワークづくりの機会が少ない場合があります。

活動中に積み上げてきた成果や課題をふりかえり、今後の活動の方向性について関係者と共有する機会を設けることが必要です。

- 活動の目的・成果・課題を再認識できる報告の設定
- 客観的な視点での活動計画の見直しの機会の確保
- 活動のPRやネットワークづくりの機会の提供

|                 |   |
|-----------------|---|
| 市町村<br>の取組<br>例 | <ul style="list-style-type: none"><li>• 定期的に活動内容を把握・共有する機会を設ける</li><li>• 交流や研修の機会を確保する</li><li>• 活動計画の変更やミッションの移行など、地域や隊員の状況に応じて柔軟に対応する</li></ul> |
|-----------------|---|

# 活動のステップアップ ②活動のデザイン

協力隊員自身に、定住や起業に向けて  
最大3年間（1,095日）をどう過ごすかをデザインしてもらう  
かという視点も大切です。

当初の目標と現状を照らし合わせて成果や課題を整理し、  
活動全体をふりかえる



ふりかえりの内容を今後の活動計画に反映する



活動計画を関係者（住民や行政等）に発表し、今後の方向  
性について共有する



住民や行政等のアドバイスをふまえた計画の修正、共感す  
る相手との連携、活動のステップアップ

# 活動のステップアップ【事例】

やりたいことを早めに要望してもらえよう、行政の予算スケジュールなどを把握してもらおうようにしている。

協力隊員は通常役場庁舎にいないので、日報の提出だけでなく、定期的にミーティングを開催し、担当者と協力隊員で情報共有している。

1年ごとに成果発表会を開催している。首長や関係部署、住民にも参加してもらい、成果と課題を共有する機会を設けている。単なる活動の発表ではなく、どんな目標があり、そのために何が必要で、今どの段階にあるのか、といった点を一緒に考えることが重要。

隊員OBOG



特定のミッションで入ってきた協力隊員であっても、3年の間に新たな課題や目的が見つかり、やりたいことが変わってくる場合もある。  
そのため、業務のシフトチェンジをしやすい環境づくりが大切。その協力隊員がやりたいことや目的を見つける機会の確保をお願いしたい。

受入地域



## **(5) 任期終了後に向けた取組**

# 任期終了後に向けた取組【課題】

任期終了後に向けて、起業の準備や副業での資金作りをしたいが、消防団や自治会など、本来業務以外の負担が大きいため難しい。



定住を希望する協力隊員に向けては、起業だけでなく就職の選択肢も含めた相談窓口の紹介などの支援が欲しい。

3年の任期は長いようで短い。1年目は知る、2年目は企画、3年目は事業を大きくする。成果が出るのは早くても4年目以降というケースもある。成果がすぐに目に見えないということを周りにも理解してもらいたい。

協力隊員



同じ地域内に、定住に向けて起業した協力隊員OB・OGがいないため、起業のノウハウがない。  
他地域の協力隊員OB・OGとつながりたいが、今の業務と直接接点がないので業務の一環として認められるか。

# 任期終了後に向けた取組【課題】

協力隊員が任期終了後に起業するのか就職するのか、受入当初とは状況が異なってきている。

任期後の予定について、仕事や住宅などの状況について事前に確認する場を設けているが、個人的な内容もあるのでどこまで踏み込んでいいかが難しい。

協力隊員が起業し定着していただけるのはとてもありがたい。ただ、個人の事業を支援するにあたって、行政としてどこまで踏み込めるか整理が必要。

受入地域



# 任期終了後に向けた取組

P19のとおり、任期後に定住する隊員についても、起業～就業まで様々な選択肢を選んでいきます。

また、P8の新潟県調査の中では、最初から定住するつもりで着任した隊員は少数で、半数以上の隊員は任期中（特に2～3年目）に定住することを決めているという結果も出ています。

つまり、起業や就業といった選択肢も含めて、多くの隊員は活動していく過程で自らの任期後の進路を決めていくこととなりますので、本人の意向を定期的に確認しつつ、必要な支援を行うなど、任期後に向けて応援していくことが大切です。

- |                 |  |
|-----------------|--|
| 市町村<br>の取組<br>例 | <ul style="list-style-type: none"><li>• 任期終了後の意向について定期的に確認する</li><li>• 活動体制や任用形態、兼業の取り扱い、研修受講など柔軟に対応する</li><li>• 起業や定住に要する経費について説明し、執行方法などについて調整する</li><li>• 起業・就業相談の窓口や活用可能な支援制度などを紹介する</li></ul> |
|-----------------|--|

# 任期終了後に向けた取組【事例】

協力隊員が任期終了後に起業するのか就職するのか、受入当初とは状況が異なってきている可能性もある。  
プライベートに触れる部分もあるが、仕事や住宅などの状況についても面談などで事前に確認する場を設けている。

任期終了後に起業する隊員について、起業支援補助金を創設して支援している。

資金面での支援のほか、支援制度に関する相談窓口の情報提供やネットワークづくり（地元団体への紹介）などでもできる範囲で支援している。

任期最終年は勤務時間を短くして、定着に向けた準備時間を確保している。



受入地域



# 任期終了後に向けた取組【事例】

協力隊員



月の勤務時間のうち一定時間は、定住につながる活動を行ってよいことになっている。  
任期後の活動が、ミッションと直接関わるものではないので、この時間を活用している。

定住につながるものであれば、自分の担当外の研修にも行けるようにしてもらっている。  
定住・起業に向けた知識を習得するために活用できるので、とてもありがたい。

「協力隊＝移住・起業が成功例」という認識の方が多いが、そういう人ばかりでないことも理解して支援してほしい。  
その地域のファンとして外部から応援することもあるし、二地域居住の拠点として交流を続けるなど、「定住しない地域おこし」もあると思う。

隊員OBOG



## **(6) 任用形態・待遇**

# 任用形態・待遇【課題】



協力隊員

副業をしないと経済的に苦しい。任期後にも関わるので柔軟に対応してほしい。

市町村ごとに待遇が異なる。もう少し柔軟に経費を使用できるようになると活動しやすくなる。

地域の中に不動産業者がなく、賃貸物件も少ないので、市町村が用意する公営住宅等以外に選択肢が少ない。本当の田舎暮らしをしたいのに、都会のアパート生活みたいになるのは残念。

協力隊員を会計年度任用職員として任用しているため、活動に対して一定の制限を設けざるを得ないが、予算の執行方法など行政のルールについて理解を得るのに苦慮している。

受入地域



行政と協力隊員で密接につながっていくべきだが、役場の中に配置してしまうと柔軟な動きができなくなるおそれもある。配置する拠点を一か所に定めなくてよいか。

# 任用形態・待遇 ①活動経費について

待遇に関しては、特に、活動経費についての説明不足・理解不足により、協力隊員と担当者双方の不満や不信感が生じるケースがあります。

- 活動経費をはじめ、行政職員として求められる服務規律や事務手続きなどについて、行政から協力隊員に向けて丁寧に説明することが必要です。

## 【活動経費について共通認識を得るべきポイント】

- 活動経費は、公金からの支出であり、公益性が求められるもの。協力隊員が自由に使えるものではない。
- 予算編成スケジュールや執行の意思決定などは自治体によって異なる。
- 国の財源措置として、一人当たり200万円を上限に措置されることとなっているが、そのうち市町村が定めた（予算計上した）額の範囲内での支出となる。

## 任用形態・待遇 ②会計年度任用職員

令和2年度から制度が変わりました

協力隊員の任用形態は主に会計年度任用職員か委託等となります。

会計年度任用職員については、地方公務員法上の服務に関する各規定が適用され、営利企業への従事等の制限や職務に専念する義務などが課せられることとなります。

なお、パートタイムの会計年度任用職員については、営利企業への従事等の制限の対象外となっていますが、職務に専念する義務は課せられていることから、公務に支障を来すような長時間労働等とならないことが前提です。

さらには、一般職員との兼ね合いや隊員の特殊性を踏まえ、任期後の起業や定着に向けて、公務に支障を及ぼさないよう留意しつつ、適切な範囲で副業の可否も含めた任用形態や待遇を設定・運用することが必要です。

# 任用形態・待遇【事例】

担当者とは別に、世話人（市町村によっては、里親、コーディネーターなど名称は異なる）として、協力隊員に寄り添う担当者や地域の方を配置し、支援できる体制を整えている。

隊員1名の採用のため、活動が孤立しないよう地元移住者等で構成するNPO法人の活動へ積極的に参加できるようにしている。

一つの地域に複数の協力隊員を配置したり、地元の方を集落支援員として委嘱し、協力隊員とセットで地域に配置している。

予算なども含めなるべく情報はオープンにしている。隊員一人ひとりに担当職員を配置し、生活面も含め相談に乗っている。



受入地域



それぞれの協力隊員に合った勤務条件で働かせてもらえるなど、柔軟に対応してくれて非常に助かっている。

例：起業が前提であれば、起業しやすい勤務条件（活動時間が通常の半分など）で活動できる。

副業を認めてくれたほか、定住のための時間を確保してくれたり、定住につながる資格取得の費用を負担してくれ、助かっている。

協力隊員



# 5 終わりに

## 終わりに

多くの隊員は、「地域協力活動を行うこと」と「地域に定住・定着するための準備を行うこと」の2つに取り組むこととなりますが、最大3年間（1,095日）という限られた期間で、慣れない土地に溶け込んで両立することは容易ではありません。

与えられたミッションだけでなく、充実した協力隊期間を過ごすためにも、地域の一員として住民や関係団体との交流の機会を大切にしてください。

## 終わりに

行政担当者には、業務管理に加え、人材の育成、住民との調整、起業・就業支援など多方面での支援が必要とされます。

また、隊員毎に課題や目的が異なり、一人ひとりに寄り添った個別の対応も求められるため、相当の業務量となることが想定されます。

担当者一人で抱え込むことなく、所属部署や関係部署の職員や、地域のキーパーソンや地元商工団体、協力隊OBOGなどと連携して、活動をコーディネートするなど、関係者で役割を分担しつつ、協力隊員をサポートする態勢を構築することが重要です。

## 終わりに

本ハンドブックを作成するにあたり、「事例だけでなく統一的なルールを示してほしい」、「関係者が共有すべき認識を示してほしい」というご意見があった一方で、「多様な活動をする協力隊員に、統一的な事例集が必要なのか」といった様々なご意見を頂きました。

本ハンドブックは、制度に関する基本的な認識や多くの隊員、地方自治体に共通する状況などを記載していますが、画一的な運用を図るものではありません。

地域おこし協力隊制度は地方自治体が自主的・主体的に取り組むものであり、地域の実情に応じて活用してください。

記載している内容を参考にしつつ、協力隊員と受入地域、行政が想いを共有し、共に暮らし続けられる関係づくりが図られることで、地域活性化に向けた取組の一助となれば幸いです。

## 参考資料1

地域おこし協力隊サポートネットワークについて

## 参考資料2

地域おこし協力隊制度に関する情報、相談窓口

## 参考資料3

長野県における創業支援について

## 参考資料4

長野県における事業承継支援について

## 参考資料5

長野県における就農・就林支援について

## 参考資料6

長野県における就職支援について

## 参考資料7

その他定住に係る情報について

## 参考資料8

ローカルキャリア力診断表  
ローカルキャリア白書

## 地域おこし協力隊サポートネットワークについて

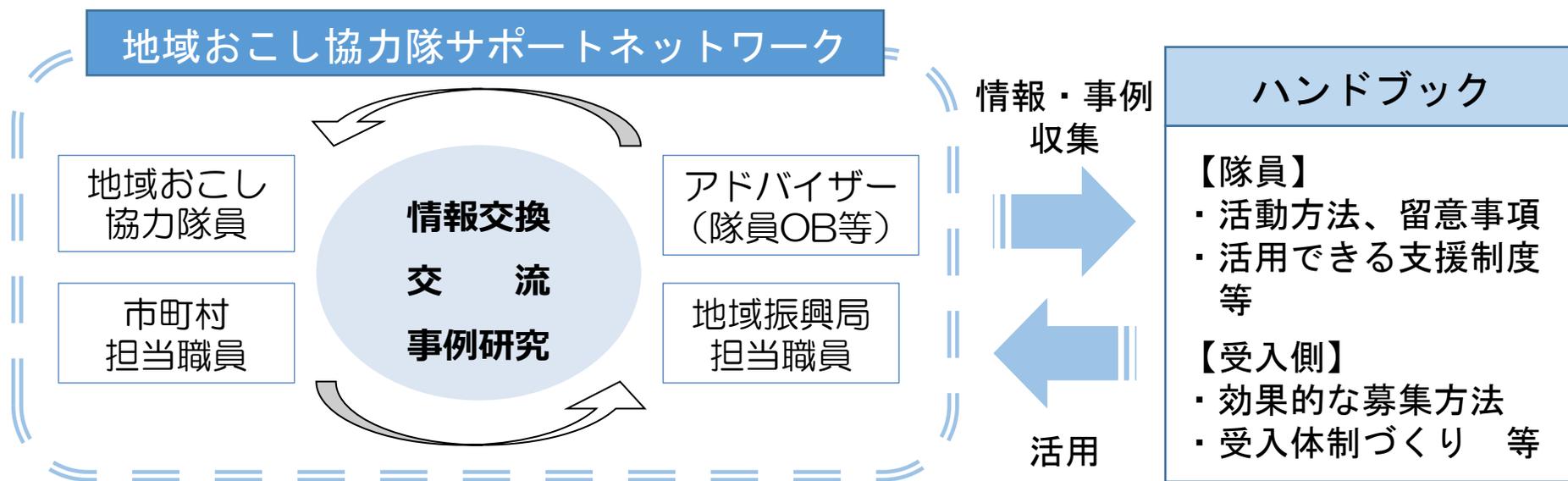
### 【事務局】

県内10広域の地域振興局

### 【構成】

地域おこし協力隊員、市町村職員、

地域振興局職員、アドバイザー（隊員OBOG等）



## 参考資料 2 地域おこし協力隊制度に関する情報、相談窓口

➔ 制度概要、推進要綱、各種調査結果及び事業報告等について知りたいとき

**総務省 地域おこし協力隊 HP**

[https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/jichi\\_gyousei/c-gyousei/02gyousei08\\_03000066.html](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-gyousei/02gyousei08_03000066.html)

➔ 全国の募集情報、活動内容及びイベント等について知りたいとき

**移住・交流推進機構（JOIN） 地域おこし協力隊 HP**

<https://www.iju-join.jp/chiikiokoshi/>

● 各種相談窓口「地域おこし協力隊サポートデスク」

協力隊員の方：03-6225-2318

地方公共団体職員の方：03-6225-2319



➔ 県内の取組状況及び各種研修等について知りたいとき

**長野県企画振興部地域振興課 地域おこし協力隊 HP**

<https://www.pref.nagano.lg.jp/shinko/sainetsu/chiikiokoshikyouryokutainohiroba.html>

# 参考資料3 長野県における創業支援について

長野県は、5つの柱を中心に、創業しやすい環境づくりに取り組んでいます！



## 相談窓口・専門家派遣

### ➤ 信州スタートアップステーション（長野、松本）

#### 支援内容

- ・創業支援ノウハウを持つコンサルタント、公認会計士等がビジネスアイデアのブラッシュアップ
- ・月に2回程度のセミナーを開催



### ➤ 専門家派遣

#### 支援内容

- ・創業前から創業5年以内の方へ民間の専門家を無料派遣（※上限あり）

## 助成・金融・税制

### ➤ ソーシャル・ビジネス創業支援金

#### 支援内容

- ・県内の地域課題に対する社会的事業の創業をする方に最大200万円の補助（要件有）

### ➤ 信州創生推進資金、創業等応援減税

#### 支援内容

- ・創業予定者及び創業後5年未満の方に低利融資
- ・創業後5年間の法人事業税を免除（要件有）



## 伴走支援

### ➤ 信州アクセラレーションプログラム（創業後）

#### 支援内容

- ・先輩起業家らによるメンタリング
- ・短期集中的支援

## 技術支援

### ➤ 創業支援センター

### ➤ 工業技術総合センター

## セミナー・イベント

### ➤ 信州ベンチャーコンテスト

### ➤ 信州ベンチャーサミット

詳細は県HPをご覧ください。

(<https://www.pref.nagano.lg.jp/keieishien/sangyo/shokogyo/sogyo/oen.html>)

この他、お住まいの地域の商工会/商工会議所や市町村の創業支援制度もご確認ください。 97

# 参考資料4 長野県における事業承継支援について

長野県事業承継・引継ぎ支援センターでは、  
「創業希望者」と「後継者不在事業者」とのマッチングを行っています！



| 担当地域             | 場所        | 連絡先           |
|------------------|-----------|---------------|
| 北信地域             | 県産業振興機構内  | 080-9293-0557 |
| 東信地域             | 上田合同庁舎内   | 070-4076-4772 |
| 中信地域<br>(諏訪地区含む) | 松本合同庁舎内   | 080-8748-3751 |
| 南信地域<br>(諏訪地区除く) | 飯田市エスバード内 | 080-9993-0832 |

詳細は同センターのHPをご覧ください。  
(<https://shoukei.icon-nagano.or.jp/>)

## 参考資料5 長野県における就農・就林支援について

➔ 農業に関する総合的な情報を知りたいとき

### 長野県農村振興課 デジタル農活信州

：就農までに必要な知識・体験等の準備の進み具合をチェックしたり、希望（地域、作物、支援制度）に合う就農地を検索したりできる

<https://www.noukatsu-nagano.net/project/>



➔ 就農の求人情報収集や相談をしたいとき

長野県新規就農相談センターHP <http://www.nagano-ninaite.or.jp/index.html>

➔ 就林に関する情報収集や相談をしたいとき

長野県林業労働力確保支援センターHP <https://nrinrou.net/>

➔ その他、仕事探しに役立つ情報を知りたいとき

**長野県信州暮らし推進課 楽園信州（移住ポータルサイト）**

<https://www.rakuen-shinsyu.jp/modules/contents/know/biz.html>



## 参考資料 7 その他定住に係る情報について

➡ 長野県全域の空き家情報について知りたいとき

**楽園信州空き家バンク**

<https://rakuen-akiya.jp/>

**長野県信州暮らし推進課HP**

：地域（市町村）別の空き家情報サイトのリンク集

<https://www.pref.nagano.lg.jp/iju/sangyo/iju/akiya/katsuyou/akiya250903.html>

➡ 長野県全域の移住・定住に係る支援制度について知りたいとき

**長野県信州暮らし推進課 楽園信州（移住ポータルサイト）**

<https://www.rakuen-shinsyu.jp/modules/contents/know/biz.html>

# 参考資料 8 ローカルキャリアカ診断表/ローカルキャリア白書

## ローカルキャリアカ診断表

今の自分はどんな力を、どんなバランスで身につけているのかを知ることができる診断表です。

↓様式や内容の説明は、下記HPを参照してください。

【ローカルキャリアカ診断表】

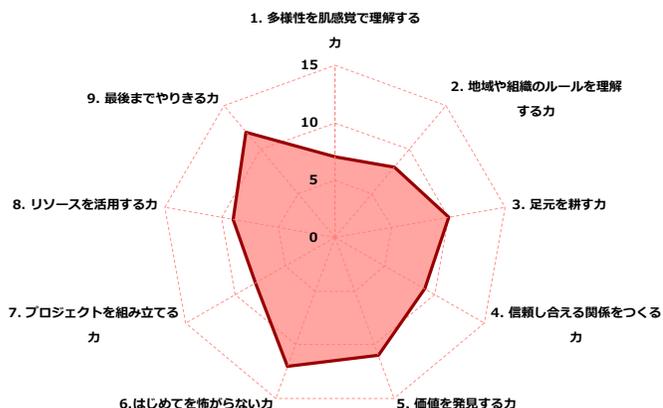
<https://careerfor.net/labo/news20200421-2/>

【ローカルキャリア白書】

<https://careerfor.net/local-career/>

長野 太郎 さんの ローカルキャリアカ

リーダーチャート



集計表

| 項目名                | 点数 |
|--------------------|----|
| 1. 多様性を肌感覚で理解する力   | 7  |
| 2. 地域や組織のルールを理解する力 | 8  |
| 3. 足元を耕す力          | 10 |
| 4. 信頼し合える関係をつくる力   | 9  |
| 5. 価値を発見する力        | 11 |
| 6. はじめてを怖がらない力     | 12 |
| 7. プロジェクトを組み立てる力   | 8  |
| 8. リソースを活用する力      | 9  |
| 9. 最後までやりきる力       | 9  |
| 合計                 | 86 |

(満点: 135)

| ローカルキャリアカ診断表      |            | お名前   | 長野 太郎   |             |            |
|-------------------|------------|---|---|-------------|------------|
| 5段階評価             | 5:十分にできている | 4:まあまあできている   | 3:どちらともいえない   | 2:あまりできていない | 1:全くできていない |
| 項目                | 内容         |   |   | セルフチェック     |            |
| 1 多様性を肌感覚で理解する力   | 1          | 多様性を認識できる   | 異なるバックグラウンドを持つ、事業者、社会起業家、NPO、自治体、住民、フリーランスなど出会い、それぞれの価値観を認識することができる。  | 2           |            |
|                   | 2          | 複数の視点や価値観を行き来できる                                      | 時には自分の常識を手放し、時には他者の視点や価値観を理解しながらも主張を譲らないなど、状況に応じて、視点や価値観を切り替えることができる。 | 3           |            |
|                   | 3          | 立場や価値観の違いを埋める絶望ができる                                   | 異なる立場や価値観の人にも同じ価値を認めてもらえるよう、それぞれに依る表現に翻訳しながら仕事を進めることができる。             | 2           |            |
| 2 地域や組織のルールを理解する力 | 1          | 地域のルールを理解する   | 心地よくスムーズにものごとを進めるための、暗黙知も含む順序や関係性といった地域のルールを理解している。                   | 2           |            |
|                   | 2          | 民間と行政の違いを理解する   | 地域で働く場合は、行政と関わる機会も多くある。民間と行政の価値観や仕事の進め方の違いを理解している。                    | 3           |            |
|                   | 3          | 地域や組織のありようを尊重しながら対話できる                                | それぞれの立場を尊重しながら(ものごとを動かすために)対話できる。                                     | 3           |            |
| 3 足元を耕す力          | 1          | ないものは自分でつくる   | 壊れたものを修理したり、欲しいものを作ったりするだけでなく、イベント等を企画したり、自らでモノ・コトをつくり出していくことができる。    | 4           |            |
|                   | 2          | 地域コミュニティに関わる  | 畑仕事、車や家の修理など、地元の人に頼むことが多い、おすそ分けをもらうなど、生活面で助けてもらえる。                    | 3           |            |
|                   | 3          | 地域を超えて手に入れる   | 地域にとどまらず、県や国など物理的な距離を超えて情報や機会を得ようと動く。                                 | 3           |            |
| 4 信頼し合える関係をつくる力   | 1          | 自分を知ってもらう   | 自分から情報を発信し、自分が何者であるかを知ってもらえている。                                       | 4           |            |
|                   | 2          | ネットワークを広げる  | 多様な人々に会い、関係性をつくることできる。困っている人がいたら、自分のネットワークから誰かを紹介できる。                 | 2           |            |
|                   | 3          | 助けてもらえる   | 何かしようと思ったときに、困った時に、助けてくれる仲間がいる。他者を頼ることができる。                           | 3           |            |
| 5 価値を発見する力        | 1          | ものごとを俯瞰する   | 外からの視線を生かし、地域を俯瞰して状況を把握できる。   | 4           |            |
|                   | 2          | 地域の価値を発見する  | 地域ならではの価値(文化・伝統・産物・風景・社会課題など)を見出し、深掘りすることができる。                        | 4           |            |
|                   | 3          | 自分自身の価値を発見する  | 自分自身や、所属する組織・ネットワークの持つスキル・価値・リソースを再発見できる。                             | 3           |            |
| 6 はじめてを怖がらない力     | 1          | 未知の世界に飛び込む  | 地域にとって、自分にとって、はじめてのことに取り組むことができる。できることから手を動かし、形にすることができる。             | 5           |            |
|                   | 2          | 学び続ける   | 学びながら新しいことに取り組むことができる。  | 4           |            |
|                   | 3          | 不確実なものに向きあう   | 変化し続ける環境や、道筋が定まっていぬい物事に対して、自分のできることや、やるべきことの試行を重ねることができる。             | 3           |            |
| 7 事業を組み立てる力       | 1          | 地域の構造を分析する  | 関係者やリソースを把握し、関係性も含めた地域の構造を理解できる。                                      | 2           |            |
|                   | 2          | 内発的動機に基づくプロジェクトを起こす                                   | うまくいなくても、なんとかして形にしたいと思える「自分にとって」に繋がる、内的動機が起点のプロジェクトを起こす。              | 3           |            |
|                   | 3          | 地域のための目的・目標を設定できる                                     | 上記を踏まえつつも、自己利益のためだけでなく、地域のために何ができるかを踏まえて、目的・目標を設定できる。                 | 3           |            |
| 8 リソースを活用する力      | 1          | 自分のリソースを活用する  | 自分自身や、所属する組織・ネットワークの持つスキル・価値・リソースをプロジェクトに活用することができる。                  | 2           |            |
|                   | 2          | 地域と協力者の双方にメリットがあるようにプロジェクトを組み立て、協力者を説得し、仲間を巻き込むことができる | 地域と協力者の双方にメリットがあるようにプロジェクトを組み立て、協力者を説得し、仲間を巻き込むことができる。                | 3           |            |
|                   | 3          | 実態のプロセスをイメージできる                                       | 抽象的な計画を立てることに留めず、協力体制を築き、プロジェクトの実施プロセスをイメージすることができる。                  | 4           |            |
| 9 最後までやりきる力       | 1          | 調整・共創する   | プロジェクトを動かすために、関係者を調整して共創して進むことができる。                                   | 3           |            |
|                   | 2          | 手探りでプロジェクトを動かす  | ゴールや正解が見えない中でも、また、十分なリソースがなくても工夫しながら、試行錯誤してプロジェクトを動かすことができる。          | 4           |            |
|                   | 3          | あきらめない  | 障壁やトラブルがあっても試行錯誤しながら、粘り強くあきらめずにやり遂げることができる。                           | 5           |            |

All Rights Reserved 一般社団法人 地域・人材共創機構

出典：ローカルキャリア白書2020  
一般社団法人 地域・人材共創機構

本ハンドブックが引用した内容は、個別に使用許諾を得ております。  
本ハンドブックの無断の引用は禁止します。

### 地域おこし協力隊ハンドブック

|          |    |         |
|----------|----|---------|
| 平成30年 3月 | 作成 | ver1.0  |
| 平成31年 3月 | 改訂 | ver2.0  |
| 令和 2年 4月 | 改訂 | ver3.0  |
| 令和 3年 7月 | 改訂 | ver4.0  |
| 令和 5年11月 | 改訂 | ver5.0  |
| 令和 7年 3月 | 改訂 | ver.6.0 |

長野県企画振興部地域振興課