

令和6年 11 月 5 日

総務常任委員会所管事務調査報告書

テーマ : 本市における地域おこし協力隊制度の運用状況及び事業評価

観音寺市議会総務常任委員会(令和6年)

委員長	篠原 和代
副委員長	合田 千佳子
委員	大矢 一夫
委員	大平 直昭
委員	白川 雅仁
委員	岸上 政憲
委員	柳生 紘明

1. 緒論

- 1.1 観音寺市の人口動態
- 1.2 地域おこし協力隊制度
- 1.3 本市の地域おこし協力隊受入実績

2. 調査及び比較

- 2.1 担当課からの聞き取り調査
 - 2.1.1 隊員の活動状況
 - 2.1.2 担当課への質疑応答
- 2.2 先進地事例の調査(先進地のデータ)
 - 2.2.1 高知県土佐郡大川村
 - 2.2.2 高知県幡多郡大月町
 - 2.2.3 福島県南相馬市
 - 2.2.4 岡山県英田郡西栗倉村
 - 2.2.5 兵庫県朝来市
 - 2.2.6 北海道野付郡別海町
- 2.3 先進地事例の調査(現地視察)
 - 2.3.1 香川県小豆郡小豆島町

3. 結果及び考察

4. 地域おこし協力隊事業継続に向けた提言

1. 緒論

1. 1 観音寺市の人口動態(※1)

本市の人口は、昭和 60(1985)年頃から人口減少が始まり、現在も減少傾向が続いている。

現在の人口構造を見てみると、年少人口と生産年齢人口は減少傾向で推移し、老年人口は増加傾向となっているが、令和 12(2030)年以降は老年人口も減少しはじめ、全国より 30 年も早く「老年人口も減少する時期」へと入っていくことが見込まれている。

自然増減については、平成9(1997)年以降、死亡が出生を上回る「自然減」で推移し続けている。少子化を表す指標である合計特殊出生率については、全国平均を上回っているものの、県内平均を下回っている。

社会増減についても、自然増減と同様に減少傾向での推移が続き、特に 15～19 歳、次いで 25～29 歳の年齢層で人口流出が多くなっている。

将来推計人口については、国立社会保障・人口問題研究所によると、平成 27(2015)年に 59,409 人であった人口が、令和 42(2060)年には 28,297 人まで減少する(52.4%減)と推計されている。

1. 2 地域おこし協力隊制度(※2)

地域おこし協力隊は、平成 21(2009)年に制度化され、国の主導により実施されている。過疎地域に地域外人材を積極的に誘致する集落支援員などの地域サポート人材を積極的に展開することを柱としている。国の若者移住に関する政策の中でも、全国平均で約半数が任期終了後も当該地域に定住しており、移住促進策として一定の成果を上げている。

地域おこし協力隊の財政面での特徴は、活動に要する経費として隊員1人当たり 440 万円を上限とする特別交付税を、国が当該自治体に交付する点にある。なお、隊員の具体的な活動内容、条件および待遇における設定は、募集する自治体の判断に委ねられている。

1. 3 本市の地域おこし協力隊制度受入実績

本市では、令和2(2020)年4月から令和7(2025)年3月にかけて、3名の地域おこし協力隊員を受け入れている。以下、図1に隊員の氏名、受入団体名、任用形態、委嘱期間、活動概要(ミッション)を示した。

No.	氏名	受入団体名	任用形態	委嘱期間	活動概要
1	渡邊 智子	観音寺商店街連合会	委嘱型	R 2.4.1 ～ R 5.3.31	店舗取材を行い、ウェブ、紙媒体で店舗紹介を行うなど商店街の活性化を図る。ドローンアーティストのスキルを活かし、夕日のある風景を撮影し、魅力的な動画等をInstagramやYouTube で配信する。
2	小原 祐二	五郷里づくりの会	委嘱型	R 3.2.1 ～ R 6.1.31	受入団体の事務局的な役割を担いながら、自身のスキルを活かし、五郷地区の活性化に取り組む。
3	角野 由佳	豊浜町須賀自治会	委嘱型	R 4.4.1 ～ R 7.3.31 ※活動中	J R 豊浜駅の空き店舗を活動拠点とし、地域行事への参画や須賀自治会及びその周辺地域の活性化を図りつつ、駅及び周辺施設等を活用した交流の場を創出する。

図1 観音寺市地域おこし協力隊事業実施に伴う歴代隊員一覧表

本市の地域おこし協力隊事業の特徴は、「任用形態が『委嘱型』であること」、「受入団体が示した『ミッション』を遂行し、成果につなげること」であった。

本市の地域おこし協力隊事業をより良いものに改善し、今後、有効に活用していくためには、これまでの取組を Check (評価) し、Action (改善) を図り、事業を継続するための Plan (計画) の作成に着手しなければならないと考えている。

地域おこし協力隊制度は、移住・定住施策を進めるための有効な手段である。本市にとって最良の Plan (計画) を再構築し、Do (実行) に移していけるように、本委員会でも、調査によって知り得た知見を積極的に行政に伝え、継続に向けての早期の再スタートを促していくべきだとの結論に至った。

そこで、本委員会では、実施してきた調査に基づき、観音寺市の隊員の活動と支援内容を他自治体と比較することで、制度運用上の課題を明らかにし、本市における具体的な事業改善に向けた提言を行うことを目的とし、所管事務調査を行うこととした。

2. 調査及び比較

2.1 担当課からの聞き取り調査

2.1.1 隊員の活動状況

令和2年度から令和4年度まで1名、令和3年度から令和5年度まで1名、令和4年度から現在まで継続中が1名、計3名の地域おこし協力隊員が着任し、受入団体とともに地域共同活動を行いながら、定住・定着を図ってきた。

令和4年度をもって任期を終えた渡邊隊員は、商店街の活性化を目的として、3年間活動。ドローンアーティストとしての視点や感性で、空中からの動画撮影、隊員目線での市内店舗の紹介、古民家を舞台にアーティストとコラボした映像の配信や書道家と共同でポスタ

ーを作成し、駅や庁舎内に掲示するなど、本市の魅力を独自の視点で発信してきた。任期終了後、本市での定住には至らなかったが、交流は続いている。

令和5年度中に退任した小原隊員は、料理家の経験と知識を生かし、受入団体である「五郷里づくりの会」におけるピザ焼き体験教室での指導や地元食材を生かしたレシピの開発、手書きのイラストやコメントで紹介する「五郷たんけんマップ」の作成などに取り組んだ。また、ブッシュクラフトのインストラクター資格を取得し、子ども向けキャンプ講習なども行った。任期終了後は、市内で地元食材を使った料理を提供する飲食店を経営している。

令和6年度末に任期を終える角野隊員は、JR 豊浜駅の空き店舗を拠点に、交流の場の創出と受入地区及びその周辺地域の活性化に取り組んできた。現在は、任期終了後の市内での定住と生業形成の取組を進めている。

2. 1. 2 担当課への質疑応答

Q1. 隊員の活動が見えにくい

A1. 市民の方からそういったお声があったのは事実。隊員と市で打ち合わせをし、改善に努めた。活動が見えないという評価に関して、市としても痛感している。今後の募集に当たっては改善していかなければいけない。

Q2. 受入地域での定住・起業はできなかったのか

A2. 検討されたが、実現に至らなかった。現在は市内で定住・起業している。

Q3. 受入団体と隊員、自治体との間でミッションの詳細は詰めきれていたのか

A3. 三者で話し合いを続けてきたが、受入団体と隊員の思いの違いから、ミスマッチが起こったところはある。募集要項にミッションの詳細を記していなかったことは行政側の反省点である。

Q4. 本市における地域おこし協力隊の今後の取組について

A4. 現在活動中の隊員も含めた3名は、すべて「委嘱型」の任用形態である。受入団体・地域等における課題を地域の実情に応じた自由な発想の転換で、解決に導いていくというような活動が中心になっている。しかし、一方では隊員との情報の共有や協働について、ミスマッチ等の支障をきたすことがあり、十分な配慮が必要なことから、地域おこし協力隊の任用については、目的をより具体化して地方公共団体や関連機関に所属する「雇成型」の任用形態が増えてきている。県内においても「雇成型」による地域おこし協力隊事業の活用が主流となってきている。

単に地域おこし協力隊を受け入れるだけでは課題解決にはつながらない。地域や団体が担う内容、行政の役割、専門分野の人材の導入など、それぞれの役割を明確化し、「課題解決に有効か」「地域おこし協力隊に求めるものは何か」などを精査しながら、今後の地域おこし協力隊制度の導入を計画していく。

2.2 先進地事例の調査(先進地のデータ)

2.2.1 高知県土佐郡大川村

受入団体	任用形態	委嘱期間	活動概要	その他
自治体	パートタイムの会計年度任用職員	年度ごとに採用し、最長3年間	農業振興、畜産業振興、林業振興、観光振興、集落支援、栄養士 兼 給食調理員、ふるさと留学指導員、教育活動支援員、プランディング・マーケティング業務、地域の保健福祉業務、むらづくり業務	募集条件:任期終了後に定住、就業・起業の意思がある方 週4日活動する。残りの時間はアルバイトなど自分の活動に充てる。

2.2.2 高知県幡多郡大月町

受入団体	任用形態	委嘱期間	活動概要	その他
大月町の長寿政策課	パートタイムの会計年度任用職員	年度ごとに採用し、最長3年間	コミュニティナースとして、高齢者の悩み相談、実情把握、協働イベントの開催、高齢者の居場所づくり、健康づくり拠点の強化など	勤務日数は週4日間(週31時間)

2.2.3 福島県南相馬市

●起業型地域おこし協力隊

受入団体	任用形態	委嘱期間	活動概要	その他
自治体	雇用形態は個人事業主/業務委託	年度ごとに採用し、最長3年間	協力隊は、南相馬市と住民の暮らしを支えるビジネスの創出を目指し事業を行う株式会社小高ワーカーズベースが共同で発足した「Next Commons Lab 南相馬の一員として起業に向けて活動します。	着任後のイメージ 1年目[情報収集、地域との関係構築、資金調達、事業スモールスタート] 2年目[法人化] 3年目[PDCAサイクル、卒業に向けた事業計画作成・実行]

2.2.4 岡山県英田郡西栗倉村

●起業型地域おこし協力隊

受入団体	任用形態	委嘱期間	活動概要	その他
自治体	雇用形態は業務委託	年度ごとに採用し、最長3年間	事業の立ち上げを目指す協力隊。任期終了後は村での事業自立と継続を目指す	

●企業研修型地域おこし協力隊

受入団体	任用形態	委嘱期間	活動概要	その他
村内事業所	委嘱型	年度ごとに採用し、最長3年間	村内事業所の研修を受けつつ、二次創業のための事業に取り組む。任期終了後は受け入れ事業者での継続した雇用を想定する。	

●行政連携型地域おこし協力隊

受入団体	任用形態	委嘱期間	活動概要	その他
自治体	会計年度任用職員(フルタイム・パートタイム)、業務委託契約 希望の働き方に合わせて検討	年度ごとに採用し、最長3年間	西粟倉村役場に在籍又は連携しながら、地域課題解決の取り組む。	

2.2.5 兵庫県朝来市

受入団体	任用形態	委嘱期間	活動概要	その他
地域自治協議会	会計年度任用職員、又は委託型	年度ごとに採用し、最長3年間	小学校区単位で設置された11の地域自治協議会が受け入れ団体になる。各協議会が示す「ミッション」に対し、隊員が計画を作成し、成果につなげていく。	勤務日数は週5日(7時間45分/1日) 活動時間の配分は、隊員活動:定住:チーム=5:3:2

2.2.6 北海道野付郡別海町

受入団体	任用形態	委嘱期間	活動概要	その他
自治体	会計年度任用職員 個人事業主として自治体と契約	雇用型・委嘱型のどちらも年度ごとの任用、最長3年まで	雇用型:地域再生活動、マーケティング活動、拠点づくり活動、青少年健全育成活動、観光施設管理運営活動、観光協会維持発展活動 委嘱型:野菜・果物栽培研究活動、農業指導活動、文化財活用活動、活動提案型	

2.3 先進地事例の調査(現地視察)

2.3.1 香川県小豆郡小豆島町

【前期:平成24年度から平成26年度】

当時の町長と地方創生に造詣の深い町内の若者との対話時に、地域おこし協力隊制度の活用を進言された。瀬戸内国際芸術祭2013を控え、これまでにない発想を持った人材の活用が不可欠との課題感から制度活用に至った。委嘱型を採用し、6名が着任した。導

入当初は地域振興に活躍していただける人といった形で募集した。ミッションを明確に決めなかったこと、隊員と行政のコミュニケーションが不足したことなどにより、「役場がしてほしいこと」と「隊員がしたいこと」との間にギャップが生じてしまった。このミスマッチを克服できなかったことが、隊員の定住に繋がらなかったことと捉えている。この期間における定住率は低く、17%となった。

【後期：令和2年度以降】

ふるさと納税のプロモーションや地場産業の商品企画を行う「地域の魅力発信推進員」、UIJ ターンの呼び込みや移住者と地元住民が交流できる場を作る「地域づくり推進隊」など、隊員の活動に「〇〇推進隊」と名付け、事前に役場の求める人材を示すようにした。また、「移住コンシェルジュ」といった、ミッションをより明確にした隊員の募集などもしており、役場が求めるものと、隊員が求めるものがかみ合い、活動の充実につながっている。雇用型を採用。結果、定住率も改善している。定住率 70%、現在 12 名が活動中。

【雇用型を採用している理由】

役場で一緒に働くことで良好な人間関係が築ける。前期の経験から、委嘱型は、事務的になってしまい、良好な人間関係が築きづらいと考えている。

役場の職員にはなかった新しい技術や新しい分野の知識を習得することにつながっており、さらに、それらの技術を生かすことができている。隊員側に立つと、職員と一緒に活動することで、地域に溶け込みやすくなるというメリットがある。

【ミッションの内容の決定主体及び決定方法】

地域おこし協力隊を活用したい各担当課が、ミッションを設定。予算ヒアリングを通じて募集の必要性を精査。町長ヒアリングで最終決定。

【ミッション実現性の判断】

日々の活動を記した活動日誌、隊員が企画したイベントの実績、年に1～2回行う成果発表会などを総合的に見て判断する。その上で、ミッションが実現できていなかったり、実現に向かう意欲が低いという場合は、隊員1名につき各課から1名担当があてられているので、協議を行い、今後の方向性を話し合うようにしている。

【自治体と受入団体の連携】

役場ではなく、他の団体に派遣する協力隊を募集する場合には、事前に派遣先と協議を行い、認識の確認を行うこととしている（調査時点での派遣先：観光協会、移住促進活動を行うNPO法人、道の駅小豆島ふるさと村）。

働く先は他の団体であっても、町の会計年度任用職員であり、地域おこし協力隊であるので、派遣先の業務ばかりを行うのではなく、定住に向けた独自の活動を行える環境を整える必要もあることを受入団体と町の双方で確認している。派遣先では、隊員と一緒に働く現場の職員も交えて協議を行うことが重要。

【地域おこし協力隊事業の成果】

前期は、ただ単に「地域を元気にする地域おこし協力隊を募集します」といった呼び込みで隊員を募集。応募者からの提案がミッションであったが、後期は、町の方針に合致したミッションを細かく、明確に設定。隊員に「〇〇推進員」といった肩書をつけるようにした。

全員が企画財政課の所属とならず、ミッションに応じた課で、職員とともに働くようにした。応募の時に志した活動を専門の課で行うことで、隊員と職員の双方が納得できる活動につながっている。加えて、町の施政方針に沿った活動をすることで、役場職員との連携が密になり、地域事業者や各種団体とのつながりも多くでき、任期中から「起業するときはこの人を頼ろう」「この会社で働いてみたい」といった定住に向けたイメージが作りやすくなったと推察している。

3. 結果及び考察

先にも述べたが、地域おこし協力隊制度は、地域づくりに関して意欲のある市外の人材を積極的に誘致し、その定住及び定着を図り、もって地域の活性化、人口減少及び高齢化を踏まえた持続的なまちづくりの推進に資するものである。

平成 21 年度に国の主導により制度化されたもので、全国平均で約半数が任期終了後も当該地域に定住しており、移住促進策として一定の成果を上げている。政府は令和8年度までに現役隊員を1万人にする目標を掲げており、今後も多くの自治体で隊員の募集が増加していくことが見込まれる。

地域おこし協力隊の具体的な任務は、都市地域から過疎地域などの条件不利地域に住民票を異動し、地域ブランドや地場製品の開発・販売・PR 等の「地域おこし支援」や、農林水産業への従事、住民支援などの「地域協働活動」行いながら、その地域への定住・定着を図ることにある。隊員は各自治体の委嘱を受け、概ね1年以上3年以下を任期とする。（※3）

本市においては、令和2年4月から令和7年3月にかけて、3名の地域おこし協力隊員を受け入れている。隊員の任用形態は委嘱型であり、受入団体のミッションを遂行してきた。

隊員の任用形態は大きく、「雇成型」と「委嘱型」に分別される。以下、図2にそのメリット・デメリットを示す。

任用形態	メリット	デメリット
雇成型	・一般職の会計年度任用職員として任用される形が主流 ・公務員の立場として活動することになる ・「地方公務員法」が適用されます ・雇用関係があるため、雇用保険や厚生年金などの社会保険は、自治体と折半になり、毎月の費用負担が軽減される。	・自由に勤務スケジュールを決めることはできません ・他の自治体職員同様、労働時間のルールに則ることになる
委嘱型	・勤務形態に柔軟性がある ・副業も推奨されるケースが多く、比較的自由に活動できる ・自己裁量で積極的に活動ができることで、活動のモチベーションアップにもつながる	・国民年金・国民健康保険といった社会保険料が全額自己負担となる ・自由度の高い働き方が大変だと感じるかもしれない ・市役所などに固定席が用意されているようなイメージがある方は、かえってストレスを感じてしまう場合もある

図2.隊員の任用形態 メリット・デメリット

「委嘱型」は、個人事業主や業務委託という形をとるため、働き方に柔軟性がある一方、ミッションに対する詳細な計画の設計と明確なゴールの設定を隊員自らが行わなければなら

ないケースが多いなど、自由度が高い反面、プレッシャーも多くなる。

行政視察で訪問した小豆島町では、平成 24 年度から平成 26 年度にかけて、「委嘱型」で6名の隊員を採用している。瀬戸内国際芸術祭の開催を控え、新しい発想の人材を求めたが、ミッションが明確でなかったこと、役場職員と隊員間のコミュニケーション不足などにより、「役場がしてほしいこと」と「隊員がしたいこと」にギャップが生じ、ミスマッチを解消できず、隊員の定着につながらなかったとのことであった。

本市の場合も、3名の隊員において、少なからず「委嘱型」であるがゆえの小豆島町の例と同様の問題が起こっていたのではないかと推察される。自治体、受入団体・地域、隊員の連携がうまく機能しなければ、ミッションの達成は妨げられ、隊員が着任地を定住先に選択することへの障害になると考える。

小豆島町では、地域おこし協力隊事業の活用を再開した令和2年度からは、「雇用型」を採用している。任用形態は会計年度任用職員とし、各隊員のミッションに合わせ、「〇〇推進員」という肩書を与えている。隊員にはミッションに合わせて所管の職員が1名当てられ、フォロー体制も整備できている。ミッションの達成度、任期終了後の隊員の定着率にも改善がみられている。

本市においても、地域おこし協力隊事業を効果的かつ継続的に実施するに当たっては、隊員を会計年度任用職員として採用する「雇用型」による採用の検討を行うよう提案したい。

また、地域おこし協力隊の事業の効果を得るためには、協力隊員、受入地域・団体、地方公共団体の三者が、制度の仕組みを理解し、明確なミッションを作成し、三者協働で取り組んでいくことが重要だと考える。

受入地域・団体は、地域の課題やニーズを把握し、地域づくりの目標を明確にするとともに、地域においてしっかりと合意しておくことが重要である。地域づくりの目標の実現に向けて、ロードマップを作成し、行政機関とコミュニケーションを図り、どういったことを隊員に取り組んでもらい、どのようなことをゴールに設定するかなど具体的にしておくことが重要である。

本市では、隊員の受入を希望する団体に、地域おこし協力隊導入申請書や地域活動計画書の提出を求めているが、隊員のミッションを明確にするために、内容をより具体的なものにできるよう更新していくべきと考える。そうすることによって、隊員に求める具体像が分かってくるのではないだろうか。

小豆島町では、受入団体が行政であるため、地域おこし協力隊員に来てほしいと思う各担当課が、独自で達成してほしいミッションを設定し、「本当に隊員を募集する必要があるのか」「ミッションは町の方向性と照らし合わせて適切か」などを精査し、最終は町長による予算ヒアリングで募集の採否が決まるとのことだった。

兵庫県朝来市では、小学校区単位で結成されている 11 の地域自治協議体が隊員の受入団体になっており、地域の人材だけでは成し遂げられない事業や克服できない課題を洗い出し、外部人材を活用することで、課題解決の仕組みを構築している。各協議体は、隊員募集にあたって複数のミッションを提示し、隊員はその中から取り組みたいものを選択するという制度になっている。協議会からミッションの説明を受け、それに対して隊員がプレゼンを行い、実現性を外部有識者が判断し、採用するという流れになっており、ミスマッチを未然に

防ぐ制度が確立されている。今後、本市で隊員の募集を再開するにあたっては、行政が、受入団体のミッションを精査していくことも必要であると考えます。

行政は言うまでもなく、この制度の運用においては、受入地域・団体と隊員との調整役でなければならない。また同時に、ミッションの成功と隊員の定住の「請負人」でなければならない。そのためには、ミッションの進捗管理、受入団体と隊員の良好な関係性の構築、定住に向けた隊員の取組への配慮が必要になってくる。

小豆島町では、日々の活動を記した活動日誌、隊員が企画したイベントの実績、年に1～2回行う成果発表会などを総合的に見て進捗具合の判断をしている。その上で、ミッションが実現できていなかったり、実現に向かう意欲が低いという場合は、隊員1名につき各課から1名担当が就いているので、協議を行い、今後の方向性を話し合うようにしているとのことであった。

兵庫県朝来市は、定住に向けた取組について、「地域から求められる課題解決」と「任期後の生業づくり」に関する取り組みの延長に定住のための生活を支える仕事づくりが位置付けられることが理想と考え、任期終了を見据えながら、三者で活動のバランスを協議している。そして、標準的な活動の割合を概ね「5(地域支援活動):3(定住に向けた活動):2協力隊のチーム活動」となるよう調整しているとのことである。

福島県相馬市では、着任後の活動イメージとして、1年目は情報収集、地域との関係構築、資金調達、事業スモールスタートとし、2年目は法人化、3年目はPDCA サイクル、卒隊に向けた事業計画作成・実行と設定しているとのことであった。

本市の場合、これまでは任用形態が委嘱型であったため、隊員はフリーで活動し、1名の隊員が市内に定住したが、隊員が与えられたミッションを受入団体が求める成果に導き、このまちで生業を持ち、定住していくためには、行政職員のきめ細かな伴走活動と、ミッション以外に使える時間の確保ができるような制度の構築に努めなければいけないのではないかと感じている。

住民への情報発信については、本市では、委嘱型を採用していたため、隊員のミッションによっては、市民に伝わりにくい場面もあったと思われる。市の課題解決のために懸命に取り組む隊員の姿を伝えることは、隊員と地元住民との関係性を構築していくうえで重要なことである。

情報発信として、年に1回から2回、隊員の活動報告会を開催している先進自治体がある。隊員の日ごろの活動を行政職員、受入団体、地元住民が確認できる機会があることで、活動内容に関する職員・受入団体・隊員の思いのズレの修正にもつながり、住民とのコミュニケーションの場となることで、地域と隊員の距離を近づけることにもつながっている。

兵庫県朝来市は、年に1回「あさこいひとレポート」という地域おこし協力隊活動報告を冊子にまとめたものを発行している。このような取組は、三者にとって重要であり、本市でも取り入れていただきたい。

冒頭でも述べたが、本市では現在、3名の地域おこし協力隊員が任期を終え、今後の地域おこし協力隊事業の制度設計について、再検討する時期にある。移住・定住者が増加していくことは、そのまま、まちの魅力のバロメーターとなることは言うまでもない。

このまちに興味を示し、実際に着任して、活動した隊員がもっとこのまちを好きになり、このまちの住人であることに誇りを持った定住者が増えていくことは、持続可能なまちの形成に必要なことである。地域おこし協力隊事業を継続するに当たっては、ここで述べた先進地の事例や提案を参考にいただき、最良の plan を構築し、再スタートしていただけるよう強く求めるものである。

4. 地域おこし協力隊事業継続に向けた提言

1から3までを踏まえ、以下のとおり、地域おこし協力隊事業継続に向けた提言を行う。

- ・隊員の任用形態については雇用型(会計年度任用職員)による採用の検討を求める。
- ・受け入れる隊員については、どのような隊員が望ましいか、各課から地域おこし協力隊担当課へ提案し、なおかつ審査方法・審査基準を設定することを求める。
- ・隊員の受入を希望する地域・団体に対して、「①真に隊員を募集する必要があるか」、「②隊員とともに実現したい地域づくりの目標は描けているか」、「③事業実施の意義を地域住民が理解できているか」、「④ミッションが明確で、目標設定ができているか」、「⑤隊員の定住に向けたフォロー体制がとれるか」など、行政が審査できる体制を構築することを求める。
- ・着任後の活動状況において、ミッションの進捗管理や受入地域・団体との良好な関係構築、生業形成、定住に向けた取組など、隊員に対する行政の伴走支援体制の構築を求める。
- ・担当職員の人事異動等により、隊員への支援体制に差異が生じないように、各隊員の活動カルテなどを作成し、引継ぎを確実にできる体制を構築することや、職員向けの隊員支援マニュアルを作成することを求める。
- ・地域おこし協力隊の情報発信に関して、隊員にすべて任せるのではなく、市ホームページの「まちの情報」から閲覧できるようにするほか、定期的な報告会の開催をするなど、協働で取り組むことを求める。
- ・隊員の募集に当たり、生きた情報を提供できるよう、「おためし地域おこし協力隊」や「地域おこし協力隊インターン」を取り入れることを求める。
- ・地域支援活動以外に、生業の形成や定住に向けた活動のための時間を確保できるよう、行政の配慮を求める。
- ・今後増えていく隊員や OB・OG のチーム活動及び意見交換の推進を求める。
- ・事業改善と計画の再構築に当たり、担当職員の先進地視察研修を積極的に行うことを求める。
- ・住民から地域おこし協力隊事業の活用を求める意見も出ていることから、上記の見直しを進め、早期に隊員の募集が再開されるよう要望する。

以上

【参考文献】

※1 第2期観音寺市まち・ひと・しごと創生総合戦略 令和4年改訂 観音寺市

※2 年報公共政策学(第16号)「東川町地域おこし協力隊の定住支援に向けた運用上の課題」 2022年3月
望月 貴文

※3 地域おこし協力隊員募集・受入れハンドブック 令和5年3月 総務省地域力創造グループ地域自立支援課