

■論文題目	地域おこし協力隊の成功要因について―岩手県の地域おこし協力隊を事例として―		
■氏名（学籍番号）	金野渉真（0412023304）		
■指導教員	倉原宗孝	■所属コース	地域社会・環境コース
■キーワード	地域おこし協力隊	岩手県	制度設計

1. 研究背景、先行研究

地域おこし協力隊制度は平成 21 年から施行され、隊員数は平成 21 年の 89 人から令和 5 年度の 7200 人まで増加した¹⁾。約 64.9%が同じ地域に定住し、そのうち同一自治体への定住は約 52.0%²⁾である。政府は、令和 8 年度までに隊員数を 10000 人とする目標¹⁾を新たに掲げ、さらなる地方の地域力の向上を目指している。一方で、総務省によれば 2019 年の中途退職者は合計 604 名であり、そのうち 106 名が、受入地域・受入自治体・隊員の 3 者間におけるミスマッチが退任の理由である³⁾という。ミスマッチの軽減に向けては、隊員自身によるリアリティ・ショックの克服、行政職員との密なコミュニケーション、行政側が協力隊の位置付けを明確にすること、事前に地域の詳細な実情や情報を伝えること⁴⁾、着任前のお試し期間の重要性⁴⁾、コーディネーター（中間支援）の存在⁵⁾、任期終了後の生活の確立に向けた取り組み等が必要であるとの研究がなされている。

一見すると、多くの隊員が着任し定住しているように捉えられるが、実際は 2 人に 1 人しか同一自治体に定住していない。このような現状にありながら、総務省は掲げる目標は隊員数に着目したものであり、定住率に関する目標を設定していない。そのため、本研究では地域おこし協力隊の成果とは何かを追究するとともに、先行研究ではあまり調査が及んでいない岩手県の隊員を対象として、どのような要因でミスマッチが発生するか追究し、定住につながるような自治体の制度運用とは何かを考えることを目的としたい。

2. 調査概要

調査対象地域は岩手県である。調査対象者は、現役の地域おこし協力隊：14 名、卒隊生：3 名、中間支援組織：3 団体、自治体関係：1 組織である。調査期間は令和 6 年 7 月～9 月、調査方法は対面やオンライン会議ツール（Zoom）、文面等で実施した。

3. 調査結果

（1）**プラス面**：ヒアリング結果によるとプラス面のギャップでは、1）協力隊員と地域住民のパーソナルネットワーク、2）情報の過不足について、3）着任後の生活モデルの確立・想定、4）着任後の自然環境の 4 つのケースが挙げられた。このうち 1）では、地域住民が自身の活動に協力的あるいは地域住民の方から協力要請のあるケースが見られた。地域住民との良好な関係性を築くことで、ギャップが生じなかったものと考えられる。2）では、事前に協力隊活動の情報を入手したり地域住民との接点があったりと、着任前から着任後の暮らしや活動へのイメージを膨らませていたケースが見られた。

（2）**マイナス面**：続いてマイナス面のギャップでは、テーマ設定の曖昧さや協力隊員と地域住民とのパーソナルネットワーク等をはじめ、13 のケースが挙げられた。表 1 を参照すると、ギャップは大きく分けて、1）自治体の制度設計・運用に起因するもの、2）国の制度設計・運用そのものに起因するもの、3）人間関係に起因するもの、4）隊員本人の主観的要素に起因するもの、5）事前に得られる情報量に起因するもの、6）協力隊活動を通して作用するものに分けられた。

ケース分け（大分類）	原因と想定されるもの
テーマ設定の曖昧さ	自治体の制度設計・運用に起因するもの
行政のサポート体制の不備	
地域おこしへの熱量の差 協力隊員と行政	
立場や待遇に関する不安・不満	国の制度設計・運用そのものに起因するもの
情報の過不足について	事前に得られる情報量に起因するもの
協力隊員と地域住民のパーソナルネットワーク	人間関係に起因するもの
協力隊員と行政の関係性について	
活動への意欲	隊員本人の主観的要素に起因するもの
都市計画への不満	
卒隊後への不安	協力隊活動を通して作用するもの

表 1 マイナス面のミスマッチの整理

このうち1) について、大雑把なテーマ設定により活動ビジョンが見通せず戸惑いを見せるケースやアート分野の隊員に対して、的確な指示を出せる職員がおらず、困惑したケース等も見られた。加えて、高い熱量を持って着任したにもかかわらず、自治体側は定住を重視しない姿勢を見せており、地域おこしや定住に関する熱量の違いが生じたケースもあった。また5) では、事前に協力隊や地域に関する情報量が少なく不安に感じるケースも見られた。その他にも、公務員としての立場を意識させられるケース、行政職員や地域住民との人間関係に悩むケース等、多くのマイナスのギャップが見られた。

4. 全体考察

(1) 着任前に生じうるもの

先行研究では、ミスマッチは着任後に生じるものとされている。しかしながら、ヒアリング結果によると、着任前の時点で、活動テーマの設定と活動方針が曖昧であることで、隊員が活動しにくい状況が生まれている。そのため、既にギャップの発生が予想できる状況下で採用され、そのままギャップが生じたものと考えられる。この点について、中間支援組織・NPO 法人 wiz では隊員との定期的な面談はもちろん、協力隊の必要性、採用人数の適正数などを自治体と協議した上で採用を行なっている。また、同じく中間支援組織・(一社) いわて圏によれば、書類審査(1次選考)→数十分の面接(2次選考)といった簡易的な採用活動により、安易な採用が起きているという。こうした、制度運用と採用活動のあり方は中間支援組織とも連携しつつ、綿密に組み立てるべきだろう。

また事前に地域や制度の情報を得る機会が少ないケースも見られた。おためし地域おこし協力隊制度や地域おこし協力隊インターン制度等を効果的に利用することで、着任後の暮らしや活動のイメージを確立させることで、着任後のギャップを軽減していく必要があると考えられる。

(2) 着任後に生じうるもの

続いて着任後は、行政職員との衝突や相談相手の不足といったケースも見られたため、行政以外にも隊員の精神的なサポートを行う必要がある。また、活動拠点がなくことで事業を見通せないケースも見られた。こうした着任後の相談相手と活動場所の確保を達成するべく、中間支援組織との連携が欠かせない。

また、ここまで考察してきた自治体の制度設計、中間支援組織との連携、地域側の相談相手・活動場所等の充実によって、卒隊後のキャリア構築が左右されるものと考察することができ、マイナスな要素が増加することで卒隊後のキャリア構築にも影響が及ぶのではないだろうか。

参考文献

- 1) 総務省「令和6年度 地域力創造グループの新規・拡充施策等」3～5ページ(最終アクセス日:2025年1月21日)
- 2) 総務省「令和5年度 地域おこし協力隊の定住状況等に係る調査結果」令和6年4月15日 1～2ページ(最終アクセス日:2025年2月7日)
- 3) 総務省地域力創造グループ地域自立応援課「地域おこし協力隊の受入れに関する手引き(第4版)」19ページ(最終アクセス日:2025年1月21日)
- 4) 塚本孝之「地域外部人材誘致・配置施策の展開に関する報告-島根県美郷町別府地域「地域おこし協力隊」の実践から-」28～31ページ(最終アクセス日:2025年1月21日)
- 5) 栗原良樹 青木啓介「地域おこし協力隊におけるマッチング状況と定住意向の規定要因 山形県を事例として」81～82ページ(最終アクセス日:2025年1月21日)