

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



地域力創造グループ地域自立応援課

目次

このハンドブックについて	3
はじめに	3
想定する活用場面	4
ハンドブックの構成	4

A 基礎編

A1 地域おこし協力隊とは	6
A2 隊員の募集・受入れに向けた準備と心構え	8
募集・受入れに向けた予算の確保	8
募集・受入れに向けた心構えと確認	11
A3 地域おこし協力隊の募集・受入れのプロセスとポイント	14

B 募集・受入れのポイント編

B1 地域おこし協力隊員のサポート体制づくり	16
サポート体制構築のポイント	17
参考事例	18
地域おこし協力隊の募集・受入れに関する相談窓口	19
B2 地域の課題・ニーズの把握	20
課題・ニーズ把握にあたってのポイント	20
参考事例	22
B3 募集案件の組成	23
募集案件組成のポイント	23
参考事例	27

B4	募集活動	30
	募集活動のポイント	30
	参考事例	34
B5	任用決定	38
	任用決定のポイント	38
	参考事例	39
B6	募集活動の検証と見直し・横展開	40

はじめに

都市部の若者等が過疎地域等に移住して、概ね1年以上3年以下の期間、地場産品の開発、農林水産業への従事等の地域協力活動を行いながら、地域に定住・定着を図る取組として、「地域おこし協力隊」を創設してから、令和4年度で13年が経過しました。

初年度である平成21年度は、隊員数89名・取組団体数31団体でしたが、令和4年度には、隊員数6,447名・取組団体数1,116団体となっています（特別交付税ベース）。また、任期終了後も、隊員の約65%が引き続き同じ地域に定住し、同一市町村内に定住した隊員の約4割は自ら起業するなど、新しい感性や刺激を地域に持ち込み、地域で新しい仕事を創り出しています。

政府では、地域おこし協力隊について、令和8年度までに現役隊員数を1万人と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ます。一方で、隊員の募集・受入れにあたっては、応募者数の確保、ミスマッチの解消などの課題も浮き彫りとなってきており、こうした課題の解決には、先行的な団体での隊員の募集・受入れのノウハウを参考として、円滑な隊員受入れを進めていくことが有効です。

このハンドブックは、隊員の募集・受入れにあたっての地域のニーズの把握、募集案件の組成、募集活動、受入れ体制などについてのノウハウやポイントをまとめたものです。

作成にあたっては、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」に取り組んだ団体における取組等を参考としています。

総務省が作成している「地域おこし協力隊の受入れに関する手引き（第4版）」とあわせて、地域おこし協力隊員を受入れる担当課のみならず、協力隊員の活動をサポートする地域住民・組織、中間支援団体、関係課等とも共有し、活用してください。

地域おこし協力隊の受入れに関する手引き（第4版）

https://www.soumu.go.jp/main_content/000717675.pdf



想定する活用場面

このハンドブックは、地域おこし協力隊員の募集・受入れを担当する行政職員を主な対象としていますが、必要に応じて、地域おこし協力隊をサポートする地域住民・組織、中間支援団体及び関係部署等の方々にも活用していただくことを想定しています。

■ 地域おこし協力隊の採用担当となったとき

地域おこし協力隊員の募集・受入れの方法や進め方、実施体制等を企画・検討する際に活用することを想定しています。

■ 地域おこし協力隊の導入について、地域の住民・組織や関係者等と検討や協議を行うとき

受入れ地域の方々に、地域おこし協力隊の制度や趣旨を説明したり、募集・受入れの進め方等を検討する際に活用することを想定しています。

■ そのほか

例えば、地域おこし協力隊の導入に向けた庁内の勉強会、隊員の募集・受入れをサポートする中間支援団体との協議・調整など、地域おこし協力隊の募集・受入れを企画・検討する際に、幅広く活用いただくことを想定しています。

ハンドブックの構成

基礎編、**募集・受入れのポイント編**で構成しています。

基礎編では、地域おこし協力隊の制度や募集・受入れの準備と心構え、基本的なプロセスなどを記載しています。制度の基本的な事項の理解のほか、住民や関係者と協議する際の概要説明資料として活用することも想定しています。

募集・受入れのポイント編では、地域おこし協力隊員の募集・受入れにあたり、サポート体制の構築、地域の課題・ニーズの把握、募集案件の組成、募集活動、任用決定といったプロセスごとに、ポイントや参考となる取組事例及び関連情報等を記載しています。

基礎編

地域おこし協力隊の制度や募集・受入れの準備と心構え、
基本的なプロセスなどを記載しています。

制度の基本的な事項の理解のほか、
住民や関係者と協議する際の概要説明資料として活用することも想定しています。

地域おこし協力隊とは

地域おこし協力隊は、都市地域から過疎地域等の条件不利地域に住民票を異動し、地域ブランドや地場産品の開発・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「地域協力活動」を行いながら、その地域への定住・定着を図る取組です。隊員は各自治体の委嘱を受け、任期は概ね1年以上3年以下です。

平成21年度から制度が開始され、令和4年度は6,447名の隊員が全国で活動しています。

地域おこし協力隊導入の効果

～地域おこし協力隊・地域・地方公共団体の「三方よし」の取組～



制度概要

都市地域から過疎地域等の条件不利地域に住民票を異動し、生活の拠点を移した者を、地方公共団体が「地域おこし協力隊員」として委嘱。隊員が、一定期間、地域に居住して、地域ブランドや地場産品の開発・販売・PR等の地域おこしの支援や、農林水産業への従事、住民の生活支援などの「地域協力活動」を行いながら、その地域への定住・定着を図る取組。

- 実施主体：地方公共団体
- 活動期間：概ね1年以上3年以下
- 総務省の支援：特別交付税措置（隊員1人あたり480万円上限等）

具体的な活動内容や条件、待遇は、募集自治体により様々ですが、総務省では、地域おこし協力隊員の活動に要する経費として、隊員1人あたり480万円を上限として、財政措置を行っています。任期中は、自治体・サポートデスク等による日々の相談、隊員向けの各種研修等様々なサポートを受けることができます。任期終了後の起業・事業継承に向けた支援もあります。

地域おこし協力隊に取り組む自治体に対する特別交付税措置

【隊員の募集・受入れ】

- 地域おこし協力隊員の募集等に要する経費：300万円／1団体を上限
- 「おためし地域おこし協力隊」に要する経費：100万円／1団体を上限
- 「地域おこし協力隊インターン」に要する経費：
インターンのプログラム作成等に要する経費：100万円／1団体を上限
インターン参加者の活動に要する経費：1.2万円／1人・1日を上限

【隊員の活動期間中】

- 地域おこし協力隊員の活動に要する経費：480万円／隊員1人を上限
 - ・報償費等…280万円（隊員のスキルや地理的条件等を考慮したうえで、最大330万円まで支給可能。その場合も活動に要する経費は480万円が上限）
 - ・その他の経費…200万円（活動旅費、作業道具等の消耗品費、関係者間の調整などに要する事務的な経費、研修等の経費など）
- 地域おこし協力隊員の日々のサポートに要する経費：200万円／1団体を上限

【隊員の任期終了後】

- 地域おこし協力隊員等の起業・事業承継に要する経費：100万円／隊員1人を上限
 - ・任期2年目から任期終了後1年以内の起業又は事業承継が対象。
- 任期終了後の隊員が定住するための空き家の改修に要する経費：措置率0.5

都道府県に対する普通交付税措置

- ① 地域おこし協力隊等を対象とする研修等
- ② 地域おこし協力隊員OB・OGを活用した現役隊員向けのサポート体制の整備

隊員の募集・受入れに向けた準備と心構え

募集・受入れに向けた予算の確保

地域おこし協力隊員の募集・受入れに係る各種費用は、特別交付税措置であるため、通常の予算と同様の予算編成により、予算を確保することが必要となります。

地域おこし協力隊の予算は、任期前の募集・受入れに係る経費、任期中の報償費・活動費、任期中及び任期後の起業・事業化や定住に係る経費の大きく3つに区分されます。

総務省の措置対象となる地域おこし協力隊に関する経費

※令和5年度に拡充した内容を含む

区分	経費	内容例	総務省の措置上限	備考
任期前	募集に係る経費	現地説明会や試験的な地域おこし活動に要する経費	300万円 ／団体	参加者の旅費は除く
		募集イベントの出展料、職員旅費		
		募集案件の企画・コーディネート等の委託費、企画料		
		求人サイトを活用したPR費等		
任期中	報償費等	隊員の給与に相当するもの	280万円 (最大330万円)／人	報償費と活動費を併せて480万円が上限
	活動費	隊員の住居や活動用車両の借上費	200万円 ／人	
		隊員の作業道具購入費、消耗品費		
		隊員の活動旅費等の移動に要する経費		
		隊員の研修に要する経費		
		住民や関係者との意見交換会・活動報告会等に要する経費		
定住に向けて必要となる研修・資格取得や環境整備等に要する経費・外部アドバイザーの招へいに要する経費				
サポート費	隊員の活動や生活に関する日々の相談、地域住民とのつながりづくり等についてOB・OG等を委託する場合の経費等	200万円 ／団体		

区分	経費	内容例	総務省の措置上限	備考
任期中～ 任期終了後	起業・ 事業承継 に要する 経費	起業・事業承継に関する、設備、 備品、土地・建物賃借、法人登記、 知的財産登録、研究開発、 マーケティング、技術指導等に 要する経費等	100万円 ／人	任期2年目～ 任期終了後 1年目
	定住する ための 空き家の 改修に 要する 経費	任期後の隊員が定住するための 空き家の改修に要する経費	措置率0.5	引き続き 活動地と同一 市町村内で 定住する場合

予算確保にあたっての留意点

雇用形態

地域おこし協力隊の雇用形態は、地方自治体が一般職の会計年度任用職員として隊員を雇用するのが一般的です。会計年度任用職員にはフルタイムとパートタイムがあり、業務内容と量を考慮して選択します。

会計年度任用職員として任用した場合、隊員は、地方公務員法に基づき、公務員の立場として活動することになります。厚生年金などの社会保険は、自治体と隊員で折半となります。

フルタイムの会計年度任用職員として任用した場合でも、任命権者の許可があれば「営利企業への従事」（起業を含む副業）が可能です。

なお、隊員になる方が、すでに個人で事業をしており地域おこし協力隊としての業務への専従が難しいなど、雇用契約を結べない特段の事情がある場合には、地方自治体と業務委託契約を締結することもあります。

この場合、着任に先立って成果物を定め、契約書・仕様書を交わすなど通常の業務委託契約としての適切なプロセスを経る必要があります。また、業務時間や場所の指定、仕事の進め方に関する指示などができないため、隊員との情報共有や協働に著しい支障をきたす可能性があることに十分に配慮が必要です。

活動費の内容

活動費については、隊員1人あたり年間200万円を上限として措置されますが、この中には、隊員が自ら申請する経費以外に、隊員の業務や生活環境整備に係る経費（住居費、車両代、研修費等）も含まれます。これらは項目間の流用が原則できないことも想定し、予算を見積もることが必要です。

他の施策との予算の重複や取扱い

隊員が、自治体のプロジェクトの担当者として活動する場合、当該プロジェクトの予算と隊員の活動費との重複等に留意することも必要です。例えば、隊員が担当する試作品開発のために確保した活動費が、隊員が関与しない別の試作品の開発に充当されるといったことが無いよう、関連施策の予算も含めた検討が必要です。

また、隊員が活動を通して得た収益の帰属先や、活動費で購入した物品等の取り扱いなど、後のトラブルとならないよう、事前にとりきめを定めておくことも必要です。

募集・受入れに向けた心構えと確認

総務省では、「地域おこし協力隊の受入れに関する手引き（第4版）」において、有識者の方々からのアドバイスにより、隊員の募集・受入れにあたってのチェックリストを作成しています。

このハンドブックと併せて活用してください。

※詳細は「地域おこし協力隊の受入れに関する手引き（第4版）」を参照してください。

【ステージ1】 地域おこし協力隊募集前		チェック欄
隊員の 受入準備に あたって	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？	<input type="checkbox"/>
	②受入れ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？	<input type="checkbox"/>
	③受入れ自治体と受入れ地域の連携体制は十分に協議できていますか？	<input type="checkbox"/>
	④受入れ地域の主体性や当事者意識は十分ありますか？	<input type="checkbox"/>
	⑤隊員の任期終了後（定住するかどうかなど）について、受入れ自治体と受入れ地域とで認識を共有できていますか？	<input type="checkbox"/>
【ステージ2】 地域おこし協力隊募集・採用時		チェック欄
隊員の募集に あたって	①隊員の活動内容をイメージできていますか？	<input type="checkbox"/>
	②受入れたい人材像を描けていますか？	<input type="checkbox"/>
	③受入れ人数など活動体制を十分に検討されていますか？	<input type="checkbox"/>
	④活動エリアの範囲は明確ですか？	<input type="checkbox"/>
	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？	<input type="checkbox"/>
	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？	<input type="checkbox"/>

隊員の募集・受入れに向けた準備と心構え

隊員の募集にあたって	⑦ 隊員に対するサポート体制は検討されていますか？	<input checked="" type="checkbox"/>
	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？	<input checked="" type="checkbox"/>
	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？	<input checked="" type="checkbox"/>
隊員の着任にあたって	① 行政の仕組みや予算について、十分に説明機会を作っていますか？	<input checked="" type="checkbox"/>
	② 着任した隊員の経歴や希望と活動ニーズとの調整は行っていますか？	<input checked="" type="checkbox"/>
	③ 受入れ自治体をはじめとした関係主体と隊員との定期的な情報交換の仕組みはつくられていますか？	<input checked="" type="checkbox"/>

【ステージ3】 地域おこし協力隊活動開始～任期中		チェック欄
関係者間の認識の共有について	① 市町村長をはじめ、行政内部で改めて地域おこし協力隊の意義や狙い、活動内容などが十分共有できていますか？	<input checked="" type="checkbox"/>
	② 受入れ地域による地域おこし協力隊の趣旨・目的への理解は十分進みましたか？	<input checked="" type="checkbox"/>
	③ 受入れ地域の主体性や当事者意識は醸成されていますか？	<input checked="" type="checkbox"/>
	④ 受入れ自治体と受入れ地域のコミュニケーションは十分にとれていますか？	<input checked="" type="checkbox"/>
	⑤ 受入れ地域と隊員の連携状況について、把握やフォローなどはされていますか？	<input checked="" type="checkbox"/>
隊員の活動について	① 隊員は孤立していませんか？	<input checked="" type="checkbox"/>
	② 隊員の活動内容を具体的に把握できていますか？	<input checked="" type="checkbox"/>
	③ 隊員の活動内容は、当初の想定とうまく関連づいていますか？	<input checked="" type="checkbox"/>
	④ 受入れた隊員は、当初想定していた人材像とうまく適合していますか？	<input checked="" type="checkbox"/>
	⑤ 隊員の活動内容や方向性に合わせた活動エリアを設定できていますか？	<input checked="" type="checkbox"/>

【ステージ3】地域おこし協力隊活動開始～任期中		チェック欄
隊員の活動サポートについて	①活動開始時のガイダンスは実施しましたか？	<input checked="" type="checkbox"/>
	②研修や交流の機会は確保できていますか？	<input checked="" type="checkbox"/>
	③隊員が活動や日常生活について相談できる体制は整っていますか？	<input checked="" type="checkbox"/>
	④隊員の活動に要する経費などは十分確保されていますか？	<input checked="" type="checkbox"/>
	⑤隊員は、受入れ地域から日常生活のサポートを十分得られていますか？	<input checked="" type="checkbox"/>
隊員の将来的な展望について	①隊員の任期終了後の地域支援の方策について、受入れ地域とともに検討していますか？	<input checked="" type="checkbox"/>
	②隊員の定住意向（就業・就農・起業等）が実現できるような活動体制になっていますか？	<input checked="" type="checkbox"/>

地域おこし協力隊の募集・受入れのプロセスとポイント

予算の確保や、チェックリストに基づく確認を前提として、地域おこし協力隊の募集・受入れは以下のプロセスにより進めていきます。

地域おこし協力隊員のサポート体制づくり

- ポイント① 地域の想いを共有し、持続させていくためのサポート体制を構築する
- ポイント② 中間支援組織など外部主体と連携する
- ポイント③ サポートチームとしての意思統一や役割分担の明確化を行う

地域の課題・ニーズの把握

- ポイント① 隊員の受入れを前提としない
- ポイント② 隊員とともに実現したい地域づくりの目標を描く
- ポイント③ 「地域おこし協力隊」を導入することの必要性や妥当性を地域で合意する
- ポイント④ これまでの隊員の活動を振り返り、募集のヒントにすることも有効

募集案件の組成

- ポイント① 隊員を受け入れる目的や隊員に期待する役割を関係者間で合意する
- ポイント② 活動内容や求める仕事を具体的に検討する
- ポイント③ 活動場所（活動範囲や活動拠点）を設定する
- ポイント④ 活動内容に合わせた人物像を設定する
- ポイント⑤ 雇用形態や生活環境を検討する
- ポイント⑥ 地域の「想い」も含めて、募集要項に落とし込む

募集活動

- ポイント① 募集の戦略と体制づくり
- ポイント② 応募者が着任後の生活や仕事を具体的にイメージできるようにする
- ポイント③ 各種メディアを効果的に活用する

任用決定

- ポイント① 業務内容や求める人物像に沿った独自の審査方法・審査基準を設定する
- ポイント② 着任後の活動やサポート方法を見据えて審査し、任用を決定する
- ポイント③ 着任までの間に、必要な準備を行う

各プロセスにおけるポイントの詳細は、[募集・受入れのポイント編](#)で記載しています。

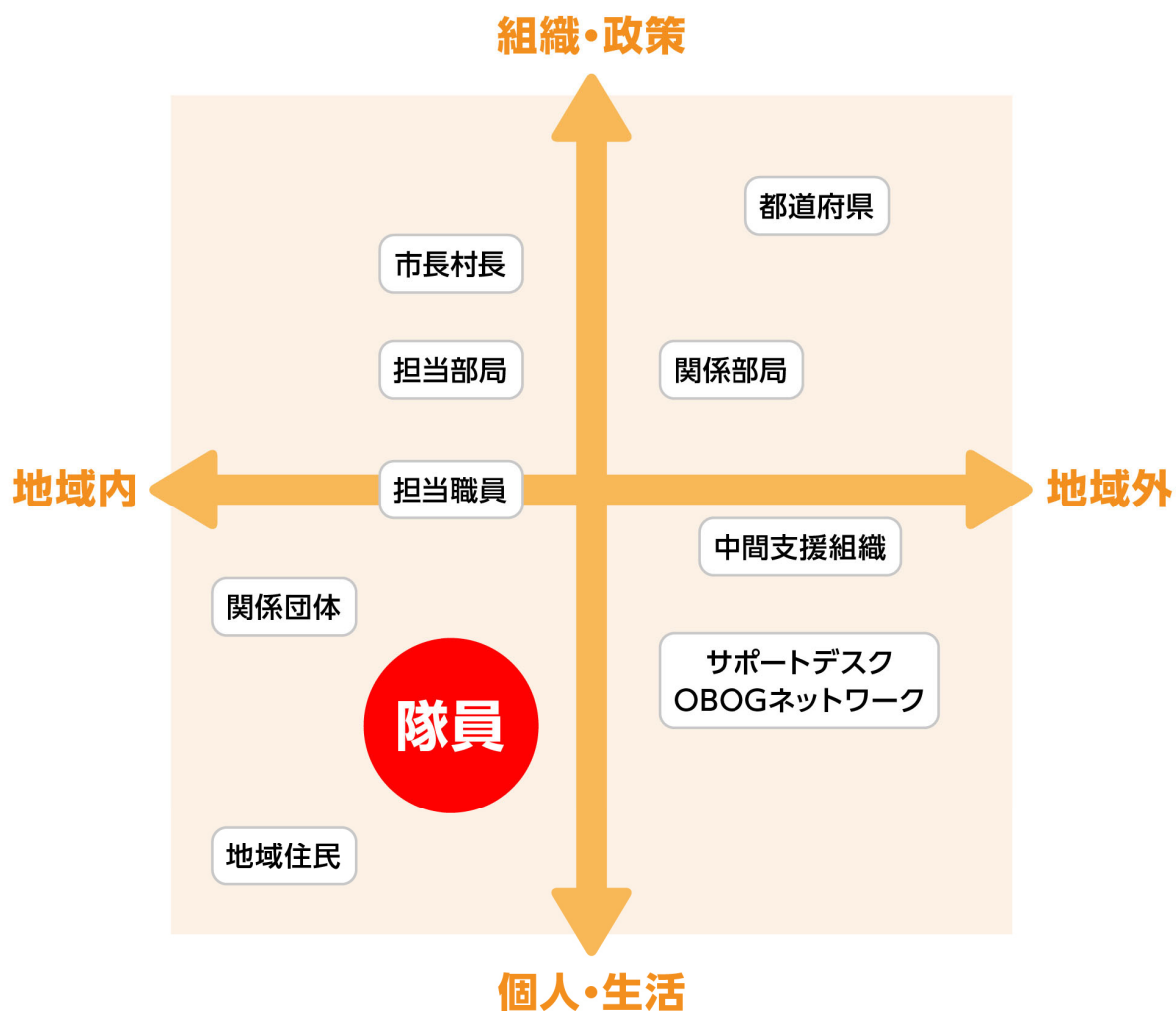
募集・受入れのポイント編

地域おこし協力隊員の募集・受入れにあたり、サポート体制の構築、地域の課題・ニーズの把握、募集案件の組成、募集活動、任用決定といったプロセスごとに、ポイントや参考となる取組事例及び関連情報等を記載しています。

地域おこし協力隊員のサポート体制づくり

地域おこし協力隊は、地域づくり、地域おこしを担うといった公的な役割を持つ一方で、日常的に地域をフィールドとして活動や生活を行う個人（移住者・生活者）としての顔も持っており、バランスのよい、全方位的な支援体制、連携体制が必要です。

隊員の関係者の全体像（イメージ図）



ポイント① 地域の想いを共有し、持続させていくためのサポート体制を構築する

地域おこし協力隊員の募集・受入れに向けては、求める人材の募集だけでなく、任用後も隊員とともに地域の想いを共有し、持続させていくことを念頭においたサポート体制を構築することが必要です。

サポート体制の構築にあたっては、構成員それぞれの具体的な役割や担当などを明確にすることが必要です。例えば、隊員の生活サポート、仕事サポートそれぞれ具体的な担当者を定めることや、受入れ団体がある場合にはその業務に隊員サポート業務を盛り込むなどが必要です。

隊員のキャラクターや希望なども考慮して、具体的なサポート内容や役割分担を検討・設定します。

形式的な体制ではなく、構成員ひとりひとりが自らの役割や任務を明確に理解し、地域や隊員に寄り添いながら行動できるような実務的な体制とすることが重要です。

ポイント② 中間支援組織など外部主体と連携する

サポート体制の構成員には、行政の担当職員、地域のキーパーソン、隊員の活動先となる施設や組織の担当者といった地域関係者に加えて、中間支援組織など外部主体とも連携することが望まれます。

中間支援組織などの外部主体は、専門的な視点からの助言や支援のほか、地域の取組の客観的な把握・検証のためにも、積極的に連携・活用することが望まれます。

外部主体の選定にあたっては、地域おこし協力隊の制度に関する知識、隊員の募集・受入れ支援業務の実績、必要な事務処理能力、所在地などコミュニケーションのしやすさ、行政や地域への寄り添い方のスタンス、隊員経験者の有無などから、連携先としてふさわしいかを見極めることが必要です。

外部主体としては、中間支援組織のほかにも外部の専門家や地域おこし協力隊OB・OGなども想定されます。こういった組織や人材が地域にマッチするか、各都道府県の担当課やOB・OGネットワーク、地域おこし協力隊サポートデスク等に問い合わせて情報収集・相談することが有効です。

また、実際に支援業務を依頼する際には、事前に支援業務の考え方や意識等についてしっかりとすり合わせを行い、業務内容や業務体制に明確に落とし込むことが重要です。

ポイント③ サポートチームとしての意思統一や役割分担の明確化を行う

サポート体制を構築した後、隊員の募集・受入れに関する取組の前に、サポートチーム内で、地域おこし協力隊の制度や、隊員を受け入れる目的をしっかりと理解・共有したうえで、チームとしての意思統一や役割分担の明確化といったチームビルディングが重要です。

このため、例えば、サポートチームの構成員による勉強会を開催したり、お互いの意見やアイデアを出し合うワークショップなどを開催することも有効です。なお、これらを開催する際の講師やカリキュラム設計等についても、各都道府県のOB・OGネットワーク等を積極的に活用することが有効です。

また、今後の担当職員の人事異動等も考慮して、勉強会やワークショップ等で得られたノウハウや決め事、実施手順等を取りまとめたマニュアルを作成することも有効です。

参考事例

伴走支援開始に向けた事前合宿（長野県）

長野県では、市町村での隊員受入れに対して、県職員や中間支援組織が伴走支援する際に必要となる知識を事前に習得するための合宿を開催しました。

この合宿を通じて、隊員の募集・受入れに係る具体的な手法やスケジュールを検討できたことに加えて、チームビルディングや、それぞれの役割分担を明確にすることもできたため、スムーズに伴走支援を開始することができました。



合宿（1泊2日）の主な内容

講師：西塔大海氏

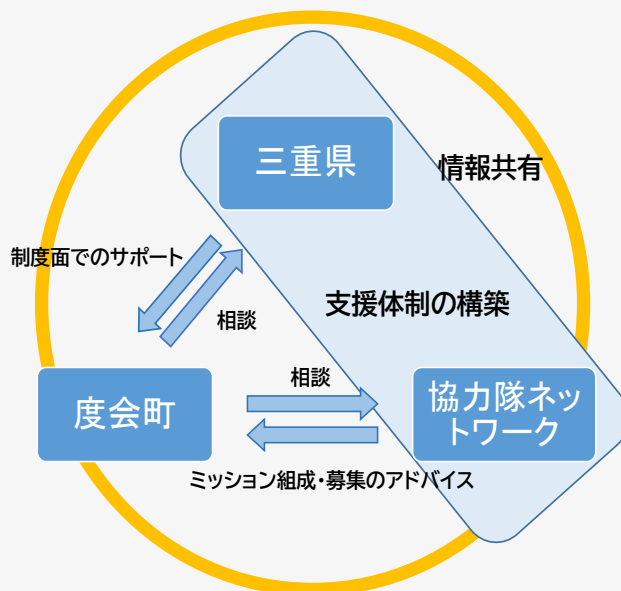
参加者：県職員、中間支援組織（一般社団法人ローカルイノベーションイニシアチブ）

- ・参加メンバーのプロフィールや想いの共有（前提のすり合わせ）
- ・募集や制度運用のポイントについての専門家からの講義
- ・伴走支援のためのチームビルディング・役割分担
- ・募集要項作成時の検討事項に関するマダラート※作成
- ・今後の進め方や手法の検討 など

※マス目にアイデアを記入していくことで考えを整理し深める手法・ツール

県と中間支援組織で支援の役割を分担（三重県）

三重県では度会町での隊員の募集・受入れの取組にあたり、中間支援組織（三重県地域おこし協力隊OB・OGネットワーク）とともに明確な役割分担による支援体制を構築しました。県は、これまでに県内の市町から相談が多かった、財政措置などに関する注意点を町と共有するなど、主に制度に関するサポートを担い、中間支援組織は、他地域で蓄積した隊員募集・受入れの経験とノウハウをもとに、主に募集面に関するサポートを担いました。



地域おこし協力隊の募集・受入れに関する相談窓口

総務省では、地域おこし協力隊の募集・受入れに関する様々な相談に対応できるよう、「地域おこし協力隊サポートデスク」を設置しています。また、都道府県単位での隊員OB・OGのネットワークづくりを推進しています。

地域おこし協力隊サポートデスク

「移住・交流情報ガーデン」内に相談窓口を開設（平成28年9月27日開設）。地域おこし協力隊に関して豊富な知見を有する相談員や協力隊経験者が電話やメールによる相談に対応しています。

<https://www.iju-join.jp/chiikiokoshi/7626.html>



地域の課題・ニーズの把握

地域の課題・ニーズの把握は、地域おこし協力隊の導入の必要性や隊員に期待する役割等を明らかにして、行政と地域住民との間で共有するための重要なプロセスです。行政の考えと住民の考えが同じではないことも念頭に置きながら、地域の住民や地域づくり団体との密なコミュニケーションによって、地域の課題・ニーズを丁寧に把握することが重要です。

ポイント① 隊員の受入れを前提としない

地域の課題・ニーズを把握するために地域に入る際は、隊員の受入れを前提とせず、「地域の課題は何か」という点から、本音ベースで課題や想いを汲み取ることが重要です。

隊員の受入れ自体を目的にしてしまうと、地域の課題・ニーズの把握が形骸化し、隊員の活動内容と地域の課題・ニーズとのミスマッチや、隊員と地域住民との意識のギャップが生じるなど、隊員が着任した後のトラブルにつながりやすくなります。また、地域側は、隊員の受入れを行政から押し付けられたと捉えてしまう可能性もあります。

地域にとって、隊員の受入れが必要かつ妥当であることを、地域とのコミュニケーションを通してしっかりと確認し、行政と地域住民との間で合意していくことが必要です。

ポイント② 隊員とともに実現したい地域づくりの目標を描く

行政と地域住民との間で、地域づくりの考えは必ずしも同じではありません。行政と地域住民との間での密な意見交換などを通して、地域の課題や地域づくりの目標を描き、共有することが重要です。

その上で、全ての課題や目標を隊員に負わせるのではなく、隊員と一緒にどういった課題の解決や目標の達成に取り組んでいきたいのか、隊員にどういった役割を期待するのか等、隊員に求めることを具体化します。

課題の多くは、隊員の受入れだけでは解決しません。隊員に期待する役割が妥当であるかを検討するとともに、隊員ではなく、地域の住民や地域づくり団体が担う部分、行政が担う部分、専門家に依頼する部分などを切り分けていくことが必要です。

このように、行政と地域住民との間でコミュニケーションを取りながら、課題や目標、隊員に期待する役割等を検討するプロセスによって、地域住民自身が当事者意識を持つことにつながり、地域住民の地域づくりへの理解や関心が高まることによって隊員の活動のサポートにもなります。

なお、隊員の受入れ前から、隊員の定住や起業を目的とするケースも散見されますが、隊員の定住や起業は、地域協力活動を通じて隊員が構築した地域との信頼関係、想い、愛着などの結果（あくまでも副次的なもの）と捉えるべきものです。

まずは、地域と隊員とがお互いに課題や目標を共有しながら地域づくりに取り組んでいくことができる環境をつくっていくことが重要です。

ポイント③ 「地域おこし協力隊」を導入することの必要性や妥当性を地域で合意する

地域の課題やニーズの内容によっては、外部からの人材の活用が必要であっても、「地域おこし協力隊」であることが必ずしも妥当ではないケースも想定されます。

例えば、活動に高度な専門性やスキルが必要となる場合は、「外部専門家制度（地域力創造アドバイザー）」（総務省）や、「地域活性化伝道師」派遣制度（内閣府）など、外部専門家の活用に関する制度を利用することも考えられます。

また、集落への「目配り」役として、集落の状況把握、集落点検の実施、住民と住民、住民と行政の間での話し合いの促進等を求める場合は、「地域おこし協力隊」ではなく、「集落支援員」の導入が適切といえます。

なお、単なる行政事務や組織の人員補填として隊員を受け入れることは、地域おこし協力隊の趣旨とは異なるものであり、導入目的として妥当とはいえません。

地域おこし協力隊は、「地域協力活動」に取り組むための「外部」の人材を、「行政」が、「期間を定めて」導入する制度です。制度の趣旨を十分に考慮して、導入の必要性や妥当性を十分に検討し、地域で合意することが重要です。

ポイント④ これまでの隊員の活動を振り返り、募集のヒントにすることも有効

地域おこし協力隊の導入実績がある場合は、既に着任している隊員からの情報収集や、これまでの隊員の活動内容と成果の振り返りを行い、今後の隊員の募集・受入れのヒントにすることも有効です。

振り返りを行う際には、例えば、これまでの隊員の活動年表を作成したり、外部のファシリテーターのもとで意見交換をする場を設けたりするなど、客観的な手法・観点から情報や成果を記録・整理することも有効です。

参考事例

住民同士の対話によるまちづくりを考えるワークショップ（栃木県塩谷町）

栃木県塩谷町では、地域課題・ニーズの把握のために、住民同士の対話を促すカードツール（ローカルダイアログ）を用いたワークショップを開催しました（株式会社IRODORIの協力のもと開催）。ワークショップでは、自分たちが住みたい町、暮らしたい町の姿（ビジョン）を設定して、そのビジョンに関する、いくつかの質問が書かれたカードを使って参加者同士が対話しながらまちづくりを考えました。そして、ワークショップで話し合われた地域の将来像や地域の課題をもとに、隊員の活動内容を検討し、募集要項に反映させました。



これまでの隊員の活動の振り返り（島根県美郷町）

島根県美郷町（比之宮地区）では、過去の記録資料からこれまでに地域に着任した隊員の情報を整理して、年表を作成しました。この年表を作成したことにより、例えば隊員が3名入っていたときは、メインの活動であった特産品事業以外にも様々な活動が行われていた一方で、隊員の数3名未満のときは、特産品事業以外の活動を展開する余裕がなくなることがわかるなど、今後の隊員受入れに向けた示唆が得られました。

年	H22 (2010)												H23 (2011)												H24 (2012)												
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
会長	K.F												K.F												K.F												
事務局長	T.M												S.M												S.M												
地域おこし協力隊	1 隊員N																																				
	2 隊員K																																				
	3 隊員H																																				
	4													隊員O												隊員U											
	5																																				
	6																																				
	7																																				
	8																																				
	9																																				
	10																																				
	11																																				
	12																																				
協力隊記事掲載													H	K	H	K	O	H	K	O	H	K	O	H	K	O	K	U	O	U	O						
比之宮での出来事	協賛活動												協賛活動												協賛活動												
	協賛活動												協賛活動												協賛活動												

募集案件の組成

隊員の受入れが必要かつ妥当であると合意された後、隊員の募集に向けて必要な要件（募集の目的、活動内容、活動場所、求める人物像等）を検討し、関係者と共有・合意したうえで、募集案件として組成して募集要項に落とし込んでいきます。

募集案件の組成は、隊員の募集のための取組であると同時に、地域に対して隊員の募集・受入れを宣言することでもあります。そのため、応募者にどう伝えるかという視点のほかに、地域がどう受け取るかという視点にも十分留意することが重要です。

ポイント① 隊員を受け入れる目的や隊員に期待する役割を関係者間で合意する

隊員を受け入れる目的や隊員に期待する役割は、地域の課題・ニーズや地域づくりの目標と整合し、かつ、地域においてしっかりと合意されていることが重要です。そのため、隊員が活動する際に想定される関係者同士が意見交換するワークショップ等を開催したり、地域づくりの目標の実現に向けたロードマップを作成したりするなど、行政と関係者との間でしっかりとコミュニケーションを取りながらこれらの合意を得ていくことが必要です。

目標とする地域の姿や、その実現のために隊員を受け入れることについて関係者全員が合意していることは、隊員が着任した後の活動しやすい環境づくりやサポート体制の充実にもつながります。

また、隊員を受け入れることとなった背景や経緯なども併せて整理することで、募集にあたって地域の想いや目標がより伝わりやすくなります。

ポイント② 活動内容や求める仕事を具体的に検討する

活動内容を受入れ側が設定する場合は、隊員が、どこで、誰と、どういったことを、どうやって取り組むのか等、応募者が仕事の内容を明確にイメージできるように、できる限り具体的に検討する必要があります。

例えば、観光分野での情報発信に取り組む場合、活動内容を単に「情報発信」とせずに、下記のように具体的に設定することが考えられます。

- 観光協会と連携した、地元の商店のイベントや特産品情報の撮影・取材・発信
- 観光協会アカウントのInstagramの週3回以上の更新
- 年2回の特産品紹介イベントへの参加（東京に出張）

複数人数の募集を想定する場合は、それぞれの役割や業務の分担等を具体的に検討する必要があります。

また、隊員が無理なく生活と仕事を両立できるよう、生活環境や通勤手段、勤務時間なども考慮する必要があります。

活動内容は、期間ごとに設定することも考えられます。例えば、着任直後は地域にその存在を認知してもらうための調査活動や広報活動を中心とした業務とし、その後、この期間で培われた人脈や信頼関係をベースに特定の分野や事業に取り組むといったことも考えられます。

また、任期終了後に期待する姿についても検討します。任期終了後に隊員が地域で起業・就職することを期待する場合、それを地域で共有しておくことによって、着任後の効果的なサポートやミスマッチの回避にもつながります。

活動内容を踏まえ、隊員の業務や役割を端的に表す肩書きを設定することも有効です。その場合には、「〇〇プロデューサー」のように実際よりも裁量権が大きく見えすぎる肩書きはミスマッチの原因になります。また、ありきたりなものよりも、地域や仕事の魅力を伝えられる肩書きをつくれると良いでしょう。

ポイント③ 活動場所（活動範囲や活動拠点）を設定する

任用後に隊員が活動を行う場所として、活動範囲（活動の主な対象となる空間やエリアの範囲）や活動拠点（隊員が机や席をおき毎日出勤するような場所）を設定します。

地域の方々には、隊員が実際に業務を行う姿を見て、隊員の活動状況や仕事ぶりを見ることとなります。隊員の活動を地域の方々に広く知ってもらい、サポートを得るためにも、活動の範囲や拠点を事前に設定することが重要です。

活動範囲は、行政区域全体、地区、集落、組織、施設など、様々な括り方が考えられますが、ミスマッチを避け、適切なサポートを行うためにも、明確に設定することが重要です。

活動拠点は、毎日の活動管理やサポート体制と一体的に検討することが重要です。担当職員（管理者）と日々顔を合わせやすい場所に拠点を置き、活動場所に出向くような体制が望まれます。

なお、最終的な活動範囲や活動拠点は、隊員が着任した後に、隊員の住居や希望等も考慮して決定することも考えられます。

ポイント④ 活動内容に合わせた人物像を設定する

業務内容が明確になった後に、どんな人が着任すると業務が円滑に進むのか、求める人物像を設定します。その際、いわゆるスーパーマンを想定するのではなく、地域おこし協力隊の処遇（報酬などの条件）で着任してくれそうな、現実的な人物像を想定することが重要です。

求める人物像の設定にあたっては、性別や年齢のほか、職歴、スキル、家族構成、趣味、特技、移住動機などをできるだけ細かく書き出してみます。ひとつの人物像に絞る必要はありませんが、具体的な人物が見えるくらいまで書き出します（例えば、「20代～40代の男性で会社員」では人物像が全く見えません。）。

求める人物像の要素を書き出した後、関係者の間で共有し、イメージをすり合わせることで、募集のターゲットが明確になります。このとき、同時に対象外の人物像を考えてみるのも、受入れ側のイメージのすり合わせに有効です。

また、受入れ地域においても、事前に人物像が共有されることでサポート体制の準備が進めやすくなり、導入後のミスマッチの防止になります。

ポイント⑤ 雇用形態や生活環境を検討する

募集案件組成の段階で、雇用形態や、隊員が居住する住宅などの生活環境についても検討しておくことが望まれます。

雇用形態は、業務内容等を考慮して、適切に設定する必要があります。また、福利厚生の内容、各種手当の有無や額、各種支援内容や支給品等も検討します。

生活環境については、まずは住宅の準備が重要です。住宅の場所、間取り、家賃（負担者）等についてあらかじめ具体的に選定・確保しておく必要があります。また、これらを募集要項等に具体的に掲載できるよう、写真や図面等も準備しておくことが望まれます。

生活環境についてきちんと検討できていないと、隊員が着任する段階になってから「住宅が見つからない」「思っていた住宅と違った」というトラブルにつながり、ミスマッチの原因となります。

ポイント⑥ 地域の「想い」も含めて、募集要項に落とし込む

導入の目的、活動の内容、期待する役割や目標、活動場所（範囲や拠点）、それに沿った人物像の想定及び雇用や生活に関する事項を関係者間で検討・共有した上で、これらを文書に落とし込んだものが募集要項です。

募集要項には、募集にあたっての受入れ地域の想いや住民からのメッセージを伝えることも有効です。例えば、隊員と仕事や生活で関わることになる方々や職員の自己紹介、個別メッセージを掲載することも有効です。

また、隊員を募集することとなった経緯や背景も記載することで、地域の想いや期待がより伝わりやすくなります。

募集要項は、応募しようとする隊員が、他の地域と比較するものであるという前提で作成することが必要です。

どのような見せ方や伝え方が、地域の想いや特徴が伝わり、応募者の目に留まりやすく、他地域との差別化がされやすいか等、多様な意見を聞きながら検討していくことが必要です。

例えば、差別化については、以下のような内容を具体的に記載することが考えられます。

差別化につながる募集要項記載内容の例

- 一緒に働く仲間や職員のメッセージや顔が見える写真
- 活動場所となる地域や拠点の写真
- 先輩OB・OGの活動紹介やインタビュー
- 住宅の間取り図や写真、周辺の生活環境の様子がわかる写真
- 過去にメディアに取り上げられたときのリンク集
- 1日のタイムスケジュール
- 着任後最初の1ヶ月の大まかなスケジュール
- 1年目、2年目、3年目のそれぞれ活動の想定
- 任期終了後の想定
- 兼業・副業の可否

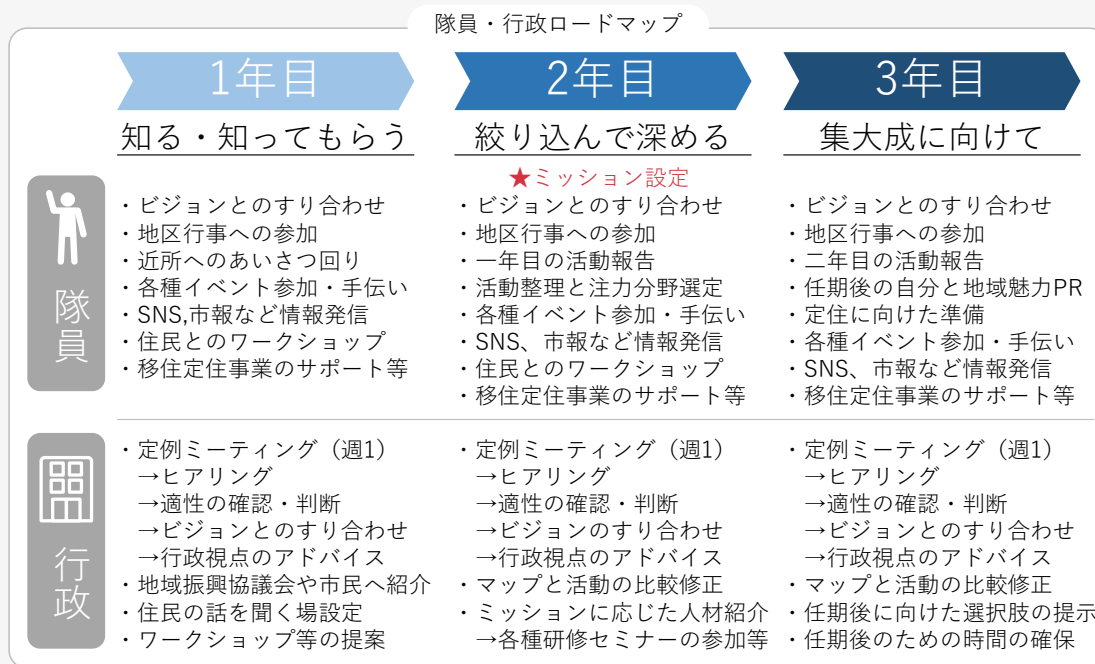
このような情報を応募者に伝えることは、任用後の具体的なイメージを想い浮かべやすくなるだけでなく、「このまちの方々は地域おこし協力隊を迎える準備を真剣にされている」というメッセージを伝えることになります。

募集要項の記載内容について、着任中の隊員や隊員OB・OGに確認してもらい、意見を求めることも有効です。

参考事例

隊員・行政ロードマップの作成（大分県臼杵市）

大分県臼杵市では、着任後の活動を発展的に進めていくための見通しをロードマップとして整理しました。なお、このロードマップでは、隊員と行政が二人三脚で進めていけるよう、「隊員に何をしてもらおうか」だけでなく、それに対して「行政がどのようにサポートするか」も示しています。



隊員受入れに向けた地域の合意形成ワークショップ（長野県佐久穂町）

長野県佐久穂町では、隊員の活動の中で関わる可能性がある人を集めて、導入の目的や背景、活動内容について共有・意見交換するワークショップを開催しました。

このワークショップを通じて、隊員の活動内容や任期終了後に想定される取組について関係者間で共有でき、隊員の受入れ体制の充実につながりました。また、隊員を受入れることに対して全員が合意したことをお互いで確認する機会となり、隊員が活動しやすい環境づくりも進みました。



商業活性化に向けた飲食店承継候補者としての隊員の受入れ（鹿児島県大崎町）

鹿児島県大崎町では、町内で空き店舗が増加する現状を打破するため、地域で愛されてきた飲食店の承継・存続を見据えた隊員の活動を設定して、さらにこれをきっかけとした町内飲食店や商業の活性化を目指しました。



任期終了後の仕事を見据えた活動を募集要項にも記載（群馬県中之条町）

群馬県中之条町では、過去に着任した隊員においては、任期終了後の仕事に向けた準備時間が不足していたと考えました。

そこで、隊員の活動の時間配分を見直すとともに、募集要項中の活動内容には、メインの活動のほか、「3年後を見据えた地域づくり活動」を加えました。

地域が求める人材像を端的に示す肩書き（富山県高岡市）

富山県高岡市では、観光分野で活動する隊員を募集しましたが、観光業の経験などがあることよりも、人との関わりが好きなことや、地域の魅力を伝えられることを重視しました。そのため、隊員の肩書きには、あえて「観光」などの言葉を使わず、「魅力つなぎ人」と表現し、地域が求める人材像にマッチする人から応募がくるように工夫しました。

【富山県高岡市】ものづくりのまち高岡で、【魅力つなぎ人】として働いてみませんか？

富山県 高岡市



気持ちよく観光客をむかえるために、高岡市内の宿泊施設や飲食店、伝統産業のものづくり工房などを訪問しヒアリングや意見交換をしていきます。色々な話を聞き、小さなことからコツコツ進めていきたいと思っています。高岡市が何度でも訪れたいと思ってもらえる、選ばれる観光地となれるよう一緒に取り組んでいただける方、ご応募お待ちしております！

富山県高岡市の募集ページ（抜粋）

募集要項のテンプレートを活用（長野県佐久穂町）

長野県佐久穂町では、募集要項に載せるべき数十個の項目を整理できるテンプレートを募集要項づくりに活用しました。（テンプレートは、中間支援組織が作成）

このテンプレートを活用することで、関係者間で検討が不足している事項がないかを確認することができました。

長野県佐久穂町のテンプレート項目（抜粋）

- ・ これまでの経緯
- ・ 活動の内容
- ・ 募集条件
- ・ 出口設計
- ・ 採用後の支援体制
- ・ 求める人物像（ペルソナ）
- ・ PRポイント

※実際は、上記項目の内に、さらに細分化された項目を設けています。

募集要項に、隊員募集の経緯や住民の想いを記載（栃木県塩谷町）

栃木県塩谷町では、募集要項や募集ページなどに、今回の隊員募集に至る経緯や、将来のまちの理想像、まちづくりについての住民の想いも記載しました。

「挑戦をしたい」という想いを持つ人たちがたくさんいるまち

そんな自然に恵まれた塩谷町には挑戦者が少しずつ増えています。
恵まれた自然を活かし、旧熊ノ木小学校をリノベーションしてできた宿泊型体験施設「星ふる学校くまの木」は地域の資源や農山村の環境を活用した体験交流拠点となっています。

また、新たに若者が主体となって、町民の健康づくりに向けた「ウォーキングのまちづくり」に取り組んだり、空き店舗をリノベーションして“町づくりに向けたコミュニティ形成”を目的とした、地域住民や事業者、移住者、域外人材が交流するコミュニティスペース「Step-One」ができたりと少しずつですが新たな挑戦が生まれています。

しかし、住民の皆さんと一緒にまちについて対話をする場をつくったところ、皆さん口々に言うのが「もっと挑戦したい」「もっと地域を良くするために貢献したい」ということでした。

話を聞いていくと、まちには挑戦している人、これから挑戦したい人たちがたくさんいるのに、その想いを人に伝えたり、共有される場が少なくて新たな活動が生まれにくいこと、活動の継続に苦勞しているということが見えてきました。

栃木県塩谷町の募集要項（抜粋）

募集活動

活動内容等を明記した募集要項を作成したうえで、募集活動を進めます。募集活動は、活動内容や求める人物像に合った情報発信の方法を見定め、様々な手段を組み合わせながら戦略的に活用することが重要です。

ポイント① 募集の戦略と体制づくり

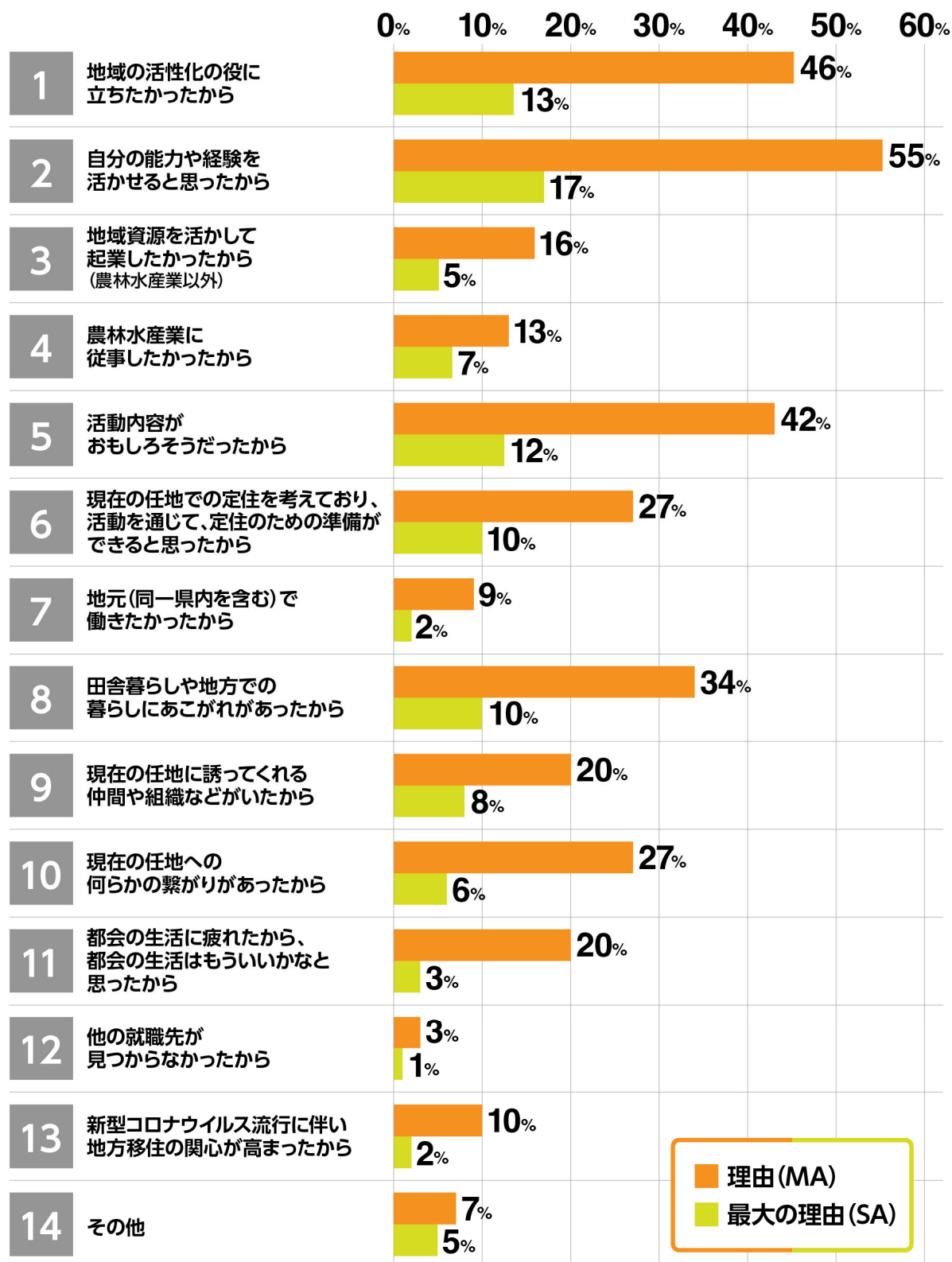
全国で多くの自治体が隊員の募集に取り組む中、募集活動は地域のPRの機会でもあり、広報活動と一体的かつ戦略的に情報発信を行うことが重要です。

募集の時期・期間、活用するメディア、チラシやホームページ等のデザイン、問い合わせや受付の窓口・体制、応募が集まらなかった時の対応策など、関係者間で方針や戦略を練り、具体的な活動計画に落とし込んでいく必要があります。

問い合わせの対応については十分な配慮や準備が必要です。問い合わせは、応募者がはじめて地域と接触する機会でもあり、迅速かつ丁寧な対応を心掛けるほか、問い合わせ内容を踏まえて、適宜掲載内容を修正・改善する必要があります。

なお、現役の地域おこし協力隊の応募理由、募集情報の入手手段等については、一般社団法人移住・交流推進機構（JOIN）が毎年アンケート調査を行っています。募集の戦略を立案するにあたり、こうしたデータを活用することも有効です。

地域おこし協力隊に応募した理由

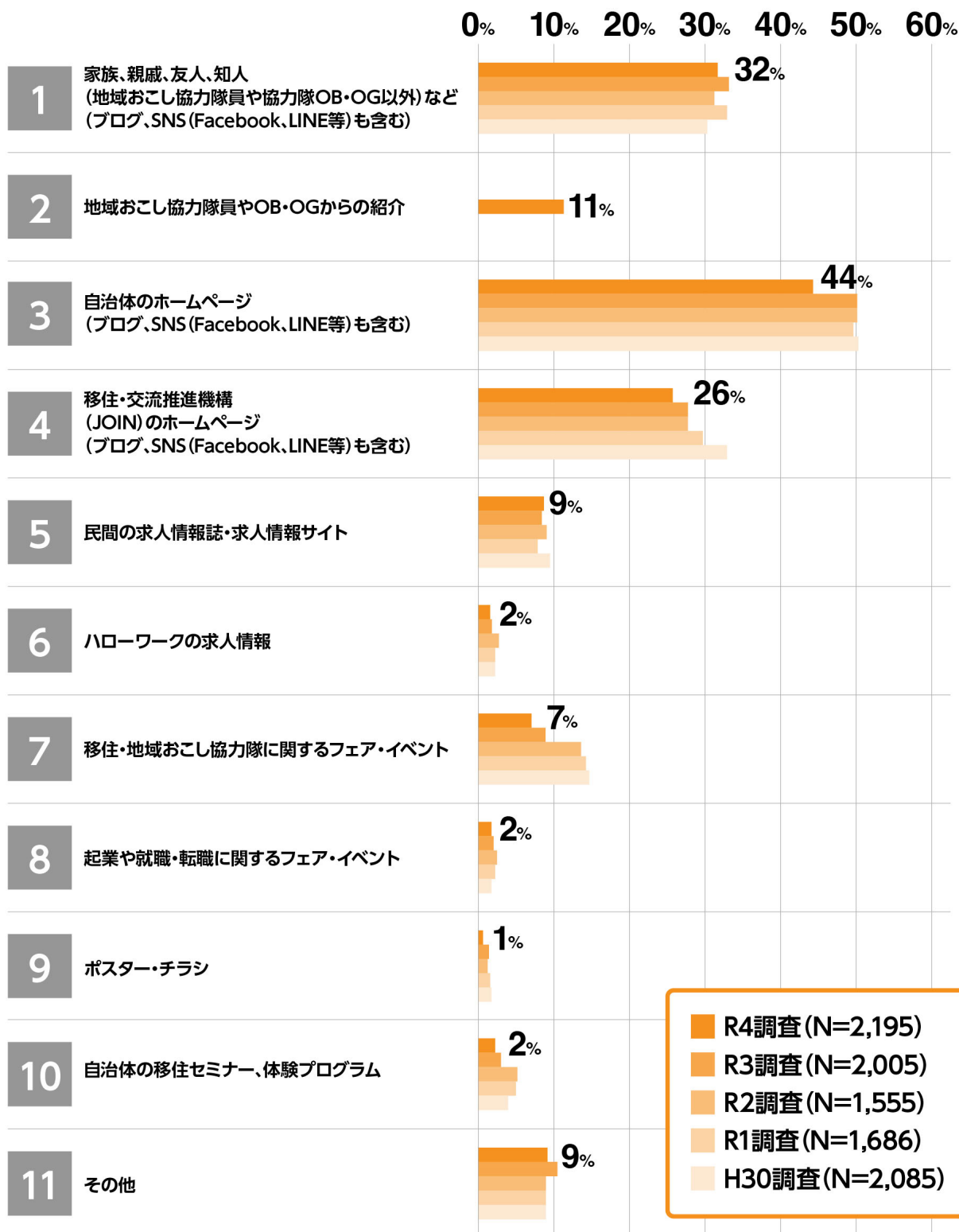


出典：一般社団法人移住・交流推進機構（JOIN）

令和4年度 地域おこし協力隊アンケート集計結果の概要

http://www.iju-join.jp/f-join/R4_gaiyou.pdf

募集情報の入手手段



出典：一般社団法人移住・交流推進機構（JOIN）
 令和4年度 地域おこし協力隊アンケート集計結果の概要
http://www.iju-join.jp/f-join/R4_gaiyou.pdf

ポイント② 応募者が着任後の生活や仕事を具体的にイメージできるようにする

募集活動は、応募者と地域が接触する機会であり、応募者にとっても、地域での生活や活動が自分にマッチしているかを見定める機会でもあります。

そのため、着任後に隊員と一緒に活動を行う地域関係者の顔が見えるような情報をふんだんに盛り込むことが望まれます。担当者や活動拠点などの写真、動画を効果的に活用し、地域の現状や着任後のイメージを「見える化」していくことが重要です。

また、現地での交流イベントや説明会、体験会など、応募者と地域とが直接交流できる機会を設けることも有効です。

総務省では、地域おこし協力隊としての実際の活動や生活を具体的なイメージを持って検討していただけるよう、「おためし地域おこし協力隊」、「地域おこし協力隊インターン」を創設しています。募集活動の中で、こうした制度を活用することも有効です。

おためし地域おこし協力隊、地域おこし協力隊インターンの概要

制度	おためし 地域おこし協力隊	地域おこし協力隊 インターン
期間	主に2泊3日	2週間～3ヶ月
移住条件	なし	なし
活動内容 (例)	行政、受入れ地域等 関係者との顔合わせ 地域の案内、交流会 地域協力活動の実地体験 等	地域おこし協力隊と 同様の地域協力活動に従事
★財政措置 (特別交付税措置)	実施経費： 1団体あたり100万円上限	インターンのプログラム 作成等に要する経費： 1団体あたり100万円上限 インターン参加者の 活動に要する経費： 1人・1日あたり1.2万円上限

ポイント③ 各種メディアを効果的に活用する

- 募集活動においては、求める人物像にリーチしやすいメディアを選定することが特に重要です。
- 各メディアには、それぞれ強みや特徴に違いがありますが、地域おこし協力隊の活動内容を考慮すると、地方での移住や仕事に強みや実績があるメディアが望ましいといえます。
- また、募集活動に充当できる予算を踏まえて、全てをメディア頼みにせず、募集のコンテンツを行政担当者が自らの手で丁寧に作成・編集することも考えられます。

令和4年度地域おこし協力隊員募集・受入れモデル事業で募集に利用したメディアの例

区分	サイト例
公的サイト	自治体HP
	JOIN（移住・交流推進機構）HP
移住・関係人口系	SMOUT
	ピタマチ 等
地方移住・転職系	グリーンズジョブ
	日本仕事百貨
	LOCALMATCH 等

参考事例

地域の様子が伝わる募集イベントの開催（栃木県塩谷町）

栃木県塩谷町では、隊員の募集期間中にオンラインの募集イベントを開催し、町の紹介や、今回の募集の背景の説明、町で活躍するゲストを交えたトークセッションを行いました。

このイベントがきっかけで応募につながった人もいただけでなく、イベント後に町を訪れて、住民と直接会った人も見られました。



募集イベントでは、行政職員だけでなく、地域で活躍している人を招いて、フランクなムードでトークが繰り広げられました。

募集前の現地体験ツアーで相性を確認（三重県度会町）

三重県度会町では、隊員の募集開始前に1泊2日の現地体験ツアーを開催しました。ツアーでは、ワークショップや住民との交流の時間を多くとり、受入れ地域の想いやまちの雰囲気を知ってもらうとともに、ツアー参加者の思いなども聞き取ってミッションとの相性を確認しました。

どのような地域で、どのような人と関わりながら暮らし、どのような仕事を行うことになるか、ということできるだけ具体的に参加者にイメージしてもらうことで、応募の際の不安を払しょくしました。



空き家改修を隊員の活動内容に設定した度会町では、現地体験ツアーで実際の空き家物件を見学しつつ、空き家の活用等について意見交換を行いました。

一緒に働く仲間からのメッセージ（長野県佐久穂町）

長野県佐久穂町では、酪農サポーターを隊員の活動内容としており、募集サイトには、一緒に働く仲間である酪農家からのメッセージを顔写真付きで掲載しました。

一緒に働く仲間

酪農家 井出恭平さん

「酪農は大変なこともありますが、とてもやりがいのある仕事ですので、僕たちと一緒に佐久穂町の酪農を盛り上げていきましょう！」

八千穂TMRセンター 有賀さん

「わからないことがあれば何でも聞いてください！興味があれば牛のエサのこともお教えします！」



酪農家 井出恭平さん



八千穂TMRセンター 有賀さん

募集活動を行うためのチーム編成（島根県美郷町）

島根県美郷町では、募集要項を作成するチームと、広報のためのチラシやウェブサイト等を作成するチームの2つのラインで募集準備を進めました。

募集要項の作成には、制度や手続きの知識も必要なことから、行政職員と中間支援組織スタッフが携わり、一方、広報については、地域住民や現役隊員、中間支援組織スタッフがそれぞれの得意なこと（マーケティング戦略やデザイン、ウェブサイト作成等）を活かして協力しながら進めました。

町内全世帯にチラシを配布（島根県美郷町）

島根県美郷町では、町にゆかりがある人を隊員募集のメインターゲットとしたため、ターゲット層に情報がリーチしやすくなるよう、（全国版の移住系ウェブメディアなどよりも）紙のチラシを主軸とした広報戦略をとりました。チラシは町内の全戸に配布されており、町民の家族や知人に募集情報が届く、というねらいです。



チラシ裏面には、このチラシを受け取った町民が、家族や知人にシェアするための方法も記載されています。

ターゲットにリーチしやすいメディア選び（長崎県松浦市）

長崎県松浦市では、13のメディア・イベントを活用して情報発信を行いました。隊員の活動内容が農業であったため、農業系のメディア等も活用しており、またターゲットである若い世代にリーチしやすいメディアを選んでいきます。また、応募のきっかけとなった媒体を整理し、各メディアの効果検証も行いました。

長崎県松浦市が情報発信を行ったメディア・イベント

- ・市のウェブサイト
- ・JOINのウェブサイト
- ・新規就農相談センターウェブサイト
- ・Nagasaki Edit（（一社）長崎県地域おこし協力隊ネットワークのウェブサイト）
- ・Nativ. Media
- ・SMOUT
- ・Press Walker
- ・マイナビ農業
- ・KBCラジオ放送
- ・日経新聞（23区版）
- ・全国農業新聞
- ・ファーマーズマーケット（福岡）
- ・移住相談会（大阪）

応募状況を踏まえた募集活動の見直し（佐賀県大町町）

佐賀県大町町では、隊員の応募が集まらなかった際に、応募条件、ターゲット設定、仕事の魅力、情報発信の内容、募集時期などの様々な面から、なぜ応募が集まらなかったかを見直しました。その後、見直しを踏まえて企画や募集戦略を練り直したことで、最終的に応募が集まりました。

任用決定

元々想定していた人物像を念頭に置きながら、応募者のなかから、今回の案件に最適な人を見定めます。審査基準や、審査員の選定等については、募集案件の内容と深く関連する部分もあるため、案件組成の段階からあらかじめ検討しておくことが重要です。

ポイント①

業務内容や求める人物像に沿った独自の審査方法・審査基準を設定する

任用決定にあたっては、地域の現状・課題やそれに基づく導入目的、求める人物像に沿った審査方法や審査基準を設定する必要があります。

地域の中には、会計年度任用職員の審査基準を隊員の審査基準にそのまま用いるケースも見られますが、コミュニケーション能力、一般事務処理能力、文章作成能力、服装や時間厳守など社会常識といった基本的な事項のほか、業務内容との適合性を考慮した独自の審査基準を設定することが重要です。

こうした基準を踏まえ、独自の項目を設けたエントリーシートを作成したり、書類選考や面接だけでなく、現地での業務体験を採り入れたりすることも有効です。

ポイント② 着任後の活動やサポート方法を見据えて審査し、任用を決定する

着任後のミスマッチを防ぐためには、実際の活動やサポートを見据えて、様々な視点から審査を行うことも必要です。

例えば、行政担当者やサポートチームメンバーが体験会・説明会や審査会に参加し、応募者の属性やキャラクターを事前に把握しておくことで、着任後の活動やサポート方法を具体的にイメージしやすくなります。

なお、同時期に複数の隊員を募集する場合は、その組み合わせや役割分担等についても考慮する必要があります。

ポイント③ 着任までの間に、必要な準備を行う

任用が決定した後、正式に着任するまでの期間も、隊員内定者や地域とのコミュニケーションを継続し、地域づくりの「仲間」「チームの一員」としての関係をつくり上げていくことが重要です。

着任までの間に、転居や各種手続きのほか、関係者との顔合わせ、活動に必要な道具や備品の準備等を円滑に行う必要があります。

特に、サービス上のルールや経費については、着任前に十分な説明が必要です。活動費は、隊員が自ら申請する経費だけが活動費だと思っているケースがあり、トラブルのもとになりやすいため十分な説明が必要です。また、守秘義務事項（住民情報や行政情報の取り扱い、SNS等での書き込み等）についても、口頭での説明だけでなく、文書化してしっかりと理解・遵守してもらうことが重要です。

参考事例

隊員に合った履歴書様式を作成（三重県度会町）

三重県度会町では、応募者に提出してもらう履歴書について、一般的な履歴書の項目に加えて、現在の仕事の見通しや移住に対する家族の理解など、隊員ならではの項目を追加しました。

実際の隊員の活動を選考に取り入れて適性を把握（栃木県塩谷町）

栃木県塩谷町では、町内で活動する住民の取材・情報発信をするライターを隊員の活動に設定しており、応募者の選考の一部に、住民への取材体験を取り入れました。この選考では、応募者が、住民の活動場所を訪問して取材を行っており、応募者が町のことを深く知ることができたことに加え、応募者と地域住民との交流の機会にもなりました。

隊員の活動に関わる地域住民も面接に参加（長崎県松浦市）

長崎県松浦市での採用面接では、行政職員だけでなく、隊員の活動に関わる地域住民や、中間支援組織のメンバーも面接官として参加し、選考にあたっては、実際に隊員を受け入れる地域住民の意見を尊重しました。

募集活動の検証と見直し・横展開

募集活動の結果、様々な要素や条件が重なり、募集情報を掲載したメディアの反応がよくなかったり、想定した応募数が確保できなかつたりすることもあります。

募集案件の組成から募集活動、任用決定、そして着任して活動を開始し、地域づくりの成果・効果が得られるまで、隊員の募集・受入れのプロセスを継続的に検証し、修正や改善をしていくことが重要です。こうした取組の積み重ねが、隊員と地域のベストマッチにつながり、よりよい地域づくりにもつながっていくものといえます。

都道府県においては、こうした積み重ねを基に、都道府県独自のサポート体制を構築し、ノウハウをストックするとともに、都道府県内の市町村への横展開を進めてください。