

事例1 兵庫県明石市（ファシリテーター専門職） その1

団体	兵庫県明石市		
外部人材	谷内博史氏、永田恵理子氏		※外部人材：自治体（地域）外から地域づくりに携わる人材
外部人材活用の分類	<input type="checkbox"/> ①活動局面を限定（例：研修講師等） <input type="checkbox"/> ②継続的な関わりを持ちながら活用（関係人口化） <input checked="" type="checkbox"/> ③内部人材化（移住・定住）し、活用		
活動範囲	<input checked="" type="checkbox"/> 所在市区町村内全域 <input type="checkbox"/> 所在市区町村内一部地域 <input type="checkbox"/> 複数市区町村 <input type="checkbox"/> その他		
活動の頻度、期間	常勤、令和6年4月1日～最長5年間		
人材支援制度の活用	<input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 無		
キーワード	#ファシリテーター #ファシリテーション #タウンミーティング #ポリティカルアポインティ #政治的任用職 #市民参加 #市民参画 #つながる課 #ワークショップ #養成講座 #SNS #対話 #共創 #人物本位 #まちづくり #地域づくり		

◎概要

行政と市民の橋渡しとなるファシリテーター職を、市民活動や地域づくりのスペシャリティを有する外部人材の登用で強化。ポイントは、行政にありがちな経歴書偏重に陥らず、「熱い志」を重視して採用したこと。市民が「要望・要請」し、行政が「対応」する従来型の一方通行の二極構造が、「ともに同じ土俵（地域）に立って地域課題解決を探る」インタラクティブな方向に進み、外部人材の協力により、市民が市の課題を「自分事」とするまちづくりを推し進めている。

■活動開始に至る経緯

- 令和5年5月に着任した丸谷聡子市長は、まちづくりの基本方針を「対話と共創」とし、明石市政策局SDGs共創室に「市民とつながる課（つながる課）」を立ち上げた。令和6年4月には、市民と市政の距離を縮めるファシリテーター専門職を公募。最長5年間の任期付正規職員として2名を採用（応募者42名）。
- 従来から、天文科学館の専門技術職員や弁護士職員など、専門性の高い外部人材の採用を行っている。タウンミーティングは外郭団体である一般財団法人明石コミュニティ創造協会の支援を得ながら実施していたが、さらなる①市民との「対話」の充実、②市民・職員ファシリテーターの養成を目指すため、専門性を備えた人材の直接雇用となった。

■外部人材が本件に関わるきっかけ

- 2名の外部人材（谷内博史氏、永田恵理子氏）は、公共団体や大学事務局、第三セクターなどで市民活動やまちづくりなどのファシリテーター関連職に携わり、指導的立場を含めて豊富な経験と知見を有していた。
- ただ、今回の選考にあたって重視したのは経歴ではなく、専門的な知識と能力を踏まえたうえで「何より強い思いのある人材」かどうかだった。公務員は議会や市民への説明の面からも「資格や経歴」を判断材料にしがちだが、そのような資格要件は設けず、結果として「人物本位の選定は正しかった」（明石市）。

事例1 兵庫県明石市（ファシリテーター専門職） その2

■行政の関わり

- 採用後、行政職員として必要な知識を学ぶため、外部人材に対して新任職員研修を実施。
- トップ（市長、副市長）が外部人材の能力を理解し、活かそうとしなければ最大限の効果は発揮できない。
- ファシリテーター専門職をどこに配置するかは重要。予算を含め、全体を統括するのは政策局。専門職を政策局の「つながる課」に配置することにより、政策や職員意識に効果が広く浸透する体制となっている。
- ・外部人材が力を発揮できる環境をいかにつくれるか。手伝いとして置くのではなく、マネジメントに踏み込ませる。

■外部人材の主な活動内容

- ①市民ファシリテーター養成講座の実施に向けた企画・運営（講座内容の企画および運営、講師の派遣、講座動画編集作成、受講者へのフォローアップ等）。
- ②月1回の市長と市民のタウンミーティングでファシリテーター。地域別、テーマ別やこども会議、若者会議などの運営。
- ③庁内の各課が担当する行政計画の策定、施設整備の検討、その他施策運営に関する市民参画のワークショップへの企画・運営のアドバイス、当日のファシリテーション。
- ④職員人材育成方針の改定を目指す「みらい人材育成プロジェクト」での企画アドバイス。
- ⑤職員（令和6年度は係長級約300名）・市民向けのファシリテーター養成講座の企画・運営・研修講師。
- ⑥若い世代への情報発信を強化するため7月にSNS（Instagram）の開設、運用を開始（令和6年10月28日 現在、フォロワーは121）。

■成果や影響

- 市民ファシリテーターの養成：市民ファシリテーター養成講座には募集定員を超える多くの市民の応募があった（86名）。
「地域づくりに対話がとても大切」「タウンミーティングでファシリテーターの役割を知って興味が湧いた」など（アンケート）、ファシリテーションを介したタウンミーティングをきっかけとする声が多かった。今後、受講生の中から、地域づくりの活動などをになる人材が輩出されることを期待している（明石市）。
- 職員ファシリテーターの養成：職員ファシリテーター研修後、職員の反応は明らかに変わった。「思っていたのと違って良かった」「研修に入って良かった」などの感触が得られた職員は市民参画の重要性を認識し、市長が提唱する「対話と共創」の重要性への認知が浸透してきている（明石市）。

事例1 兵庫県明石市（ファシリテーター専門職） その3

■成果の背景

- 権限とまでは言わないが、内外を問わず、外部人材が力を発揮できる環境がつかれるかどうか。お手伝いに来たのではなく、マネジメントに踏み込めるか、意思決定にまで踏み込めるかが重要（外部人材）。
- まさに適材適所で、どこに配置されるかが重要。今回、予算を含めて市政全体を統括する政策局の中の「つながる課」に配属されたおかげで成果が職場全体に浸透していった。市長が「ゼロベースから職員がどう考えるか」という目線だったため外部人材が遺憾なく力を発揮できた（明石市）。
- ただ、単にスキルのある数人の外部人材を混ぜるだけでは駄目。外部人材の力が発揮できるかどうかは、首長をはじめ理解のある上長がいるかどうかで決まる（外部人材）。

■人材支援制度を活用していない理由

- 外部に依頼・相談をすることと、実際に同じ職員として中に入りながら共に取り組むこととでは、事業の効果、職員等への波及効果が違うという考えが明石市のスタンスであるため、人材支援制度はあえて使わず、採用という方法をとっている。

■今後の展望と課題

- 明石市に来て驚いたのは、「養殖ではない天然のファシリテーター」が多いこと。そうした人たちを発掘し、表舞台に出していく役割もある。今は土を耕し、種を撒いている段階。明石市のタウンミーティング参加者（職員・市民）は誰もが真摯、一緒に悩みつつ着実に成長している。多くの芽となって出てくるはず。それが楽しみ（外部人材）。
- 今後、とくに若手職員や係長級職員のファシリテーション研修や活用を増やしていく予定（明石市）。

事例2 山形県西川町（様々な外部人材の活用） その1

団体	山形県西川町	
外部人材	竹直也氏（株式会社LABEL LINK）ほか	※外部人材：自治体（地域）外から地域づくりに携わる人材
外部人材活用の分類	<input type="checkbox"/> ①活動局面を限定（例：研修講師等） <input checked="" type="checkbox"/> ②継続的な関わりを持ちながら活用（関係人口化） <input type="checkbox"/> ③内部人材化（移住・定住）し、活用	
活動範囲	<input checked="" type="checkbox"/> 所在市区町村内全域 <input type="checkbox"/> 所在市区町村内一部地域 <input type="checkbox"/> 複数市区町村 <input type="checkbox"/> その他	
活動の頻度、期間	毎月第2木曜日、令和6年～	
人材支援制度の活用	<input checked="" type="checkbox"/> 有【地域力創造アドバイザー】 <input type="checkbox"/> 無	
キーワード	#地域活性化起業人 #地域おこし協力隊 #地域力創造アドバイザー #集落支援員 #生業 #人口減 #陸の孤島 #ヘッドハンティング #一般社団法人ちいきん会 #西川サステナブルツーリズム協議会 #西川ファン創出推進協議会 #タウンミーティング #関わり代 #つながり #観光 #かせぐ #ティール組織 #高付加価値事業 #新発見事業 #事業再構築補助金 #関係人口 #ふるさと納税 #フリーアドレス	

◎概要

50年前に鉄道も駅もなくなり、山林と豪雪に閉ざされた陸の孤島。Uターンして就任した新町長は、公的な人材支援制度をフル活用。わずか2年半で関係人口や移住人口が増加、長年続いてきた社会人口減も土ゼロで止まった。ふるさと納税、町の予算規模も大幅に増額。強力なトップは辣腕を振るわず、徹したのは自身の人脈を活かしたヘッドハンティングと外部人材の目利き。集まった40人の外部人材たちは、それぞれの能力を遺憾なく存分に発揮し、成果は町と町民に還元されている。

■活動開始に至る経緯：

- 東北の名峰・月山の麓に広がる西川町は人口約4,500人（令和7年1月1日時点）。山形県のほぼ中央に位置し、町のほとんどが森林に囲まれた豪雪地帯である。町内に鉄道は走らず、近隣町村の駅まで路線バスが走る。
- 令和4年4月、財務省、内閣府など国家公務員として地方創生に携わってきた菅野大志氏が町長に就任。「町や地域住民だけでは解決が難しい課題には、専門的な知見やノウハウ、アイデアをもった外部人材の活用で解決する」とし、国の制度をフル活用して積極的な外部人材の活用・取組が始まる。令和6年11月現在、地域力創造アドバイザー2名、地域活性化起業人15名（企業派遣型9名、副業型6名）、地域おこし協力隊16名。外部人材の多くは主に町長の人脈により集められたが、職員提案により依頼したケースもある。

■本件に関わるきっかけ

- 観光面を担当する地域力創造アドバイザーの1人、竹氏は株式会社リクルートのじゃらんリサーチセンター出身。これまで全国の道の駅の9割5分を訪問し、様々な課題や取組を目にしてきた。若いころには旅行関連のアルバイトを多数経験し、観光・旅行関連の企画・立案から運営の現場まで幅広く精通する。
- 竹氏が西川町とかかわるきっかけは、地域と金融機関とを軸に東北地方の活性化を考える「一般社団法人ちいきん会」に参加していたこと。その発起人の一人が、財務省東北財務局時代の菅野氏だった。現在は、ちいきん会を含めた「西川サステイナブルツーリズム協議会」（西川ファン創出推進協議会）に協議会員として竹氏も参加し、西川町の関係人口（ファン層）の開拓・維持に向けた戦略推進を担っている。

■活動内容

- 令和6年度から地域力創造アドバイザー2名が観光面の担当となった。竹氏が担当するのは観光戦略の立案や調査、もう1名の利重和彦氏（株式会社東武トップツアーズ）が主に観光集客を担当する。
- 竹氏が地域力創造アドバイザーとなった当初、ブランディング面に限っての一時的な関わりだったが、宿泊を重ね、各種イベントに参加するうち観光面でのメインアドバイザーとなった。さらに近隣の月山寒河江川観光推進協議会との協働、観光DMO化など、広域連携のアドバイザーも兼ねるようになった。

■外部人材が活動するための取組・支援

- 西川町をはじめとする月山一帯は、古くから、出羽三山山岳信仰で培われてきた「外の人を受け入れる」土壌がある。現在はタウンミーティングを重ねることで外部人材の活動が地域に「見える化」され、住民と外部人材との「関わり代」となって前向きな受入れにつながっている。
- 菅野町長の就任以来、外部人材の積極活用は令和6年10月で2年半。この間、実際に西川町を訪れた関係人口は10,000人を超え、移住者も1.5倍、社会人口の減少が止まって人口の増減差が±0となった（西川町）。個人版ふるさと納税は就任前の3倍、企業版は30倍、町の予算規模は約54億円から80億円の1.5倍となった。
「つながり」と「かせぐ」をキーワードに菅野町長の取組が急速に進む背景には、トップダウンによる縦割りではなく、担当者の自律性と自主性を重視し、それぞれが刺激し合うティール組織を目指していることも、外部人材のスペシャリティを活かしつつ活動するうえでの追い風となった。
- フリーアドレス化された西川町役場やテレワーク等が可能な産業複合施設「TRAS（トラス）」などを活かし、外部人材が自由に仕事できる環境を整備。包括連携協定先の企業や地域活性化企業人、地域おこし協力隊（インターン含む）など外部人材同士の交流の場となっている。また、交流人口から関係人口へつながることも企図している。

■成果や影響

- 竹氏は旅行者のニーズや動向の把握をベースにした中期的な戦略策定のノウハウがあったため、令和6年度スタートの新たな観光戦略を策定しつつ、WEBアンケート調査から県内外のニーズを把握できた。また、観光庁補助事業の申請ポイントについても精通していたため、観光庁「高付加価値化事業」による宿泊台帳管理システムの導入や、同「新発見事業」によるモニターツアーの受入れ、検証ができた（西川町）。

■今後の課題と展望

- これまでに任期が終わった地域おこし協力隊員25人のうち、定住者は4人。全国平均の約6割と比べて低いが、取組以前の十数人が皆無だったことを考えれば、今後の期待がもてる。
- 定住者1人目の月山和紙職人は、臨床検査技師の資格があったため成人病センターの仕事との兼業で生活のメドがたった。2人目は空き家活用でゲストハウスの運営を目指し、町民から伝授された「弦（つる）細工」が国内外で高額の伝統工芸品扱いとなり、経営のメドがたった。「なりわいになる仕事を見つけられるかどうか」が課題（西川町）。
- 農業に関わる地域おこし協力隊員は、任期3年のうち1年目は研修、2～3年目に町内の農家に就き、終了後は新規就農補助を活用しながら4年目を迎える。3年以内の自立は難しく、様々な補助を活用して資金をつなぎ、定住と自立を目指している。兼業をはじめ、経済産業省の事業再構築補助金の複合的な活用など、制度の複合活用がないと難しい（西川町）。
- 地域力創造アドバイザー制度は、1自治体あたり3年という期限が設けられているが、1名あたり3年を望む。また活動費となる予算についても、1自治体で560万円であるが、1名当たりとなればもっと活動の幅が広がるものと考える（西川町）。

事例3 島根県奥出雲町（体験型お試し移住～二地域居住） その1

団体	島根県奥出雲町	
外部人材	富永千春氏	※外部人材：自治体（地域）外から地域づくりに携わる人材
外部人材活用の分類	<input type="checkbox"/> ①活動局面を限定（例：研修講師等） <input checked="" type="checkbox"/> ②継続的な関わりを持ちながら活用（関係人口化） <input type="checkbox"/> ③内部人材化（移住・定住）し、活用	
活動範囲	<input checked="" type="checkbox"/> 所在市区町村内全域 <input type="checkbox"/> 所在市区町村内一部地域 <input type="checkbox"/> 複数市区町村 <input type="checkbox"/> その他	
活動の頻度、期間	滞在型しまっち！サポーター（7～9月の3ヵ月）：64時間/月の地域活動、おくいずも未来会議、金吉屋大作戦：毎月第2木曜日	
人材支援制度の活用	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 【滞在型しまっち！サポーター（3か月間の滞在型地域活動参画事業）】	
キーワード	#しまっち #短期お試し滞在 #おくいずも未来会議 #お試し移住 #金吉屋大作戦 #スローハウス #まちあかり #グラフィックレコード #二地域居住 #ひと図鑑 #じぶんごと #関係人口 #地域おこし協力隊 #スロハ #ゲストハウス #関係人口 #イラスト #副業・兼業	

◎概要

令和5年12月「おくいずも未来会議」が発足。2030年に多様な人々が集う元気な町を目指す、地域課題の共有と解決策を住民と行政が共に考える場である。現在、町外の活動者や興味を持つ人々も参加し、関係人口の拡大に寄与している。富永氏は、縁もゆかりもなかった奥出雲町で滞在及び地域活動に参画。町の地域おこし隊員の話がきっかけで、二地域居住に至る。首都圏とは異なる「無償の優しさ」に溢れた生活が富永氏の心を動かし、得意なイラストを活かした「奥出雲ひと図鑑」の企画へとつながる。この試みを「おくいずも未来会議」で提案・発表し、現在も企画が進行中。

■活動開始に至る背景①「しまっち！」

- 公益財団法人ふるさと島根定住財団が運営する「しまっち！（しまね関係人口マッチング・交流サイト）」は、令和6年度から奥出雲町の三沢（みざわ）地区、隣接する安来市の比田地区で短期のお試し滞在（滞在型しまっち！サポーター）を開始。富永氏を含めて3名が参加。
- 「滞在型しまっち！サポーター」の対象は45歳未満の島根県外在住者、住民票の移動は不要。令和6年6～9月のうち1～3か月滞在。1か月間あたり64時間以上の地域で取り組まれている各種活動への参画が指定されているが、そのほかは自由。活動費として月9万6千円が助成され、副業可能なため、移動販売や野菜の収穫の手伝いで副収入を得ることも可能。以上の規定はあるが、もろもろ要相談で柔軟に対応。

■活動開始に至る背景②奥出雲町の地域特性

- 島根県の地域性として、「共助」や「住みやすさ」がある。令和元年に奥出雲町三沢地区の唯一のスーパーマーケットであったJAの店舗が閉鎖し、高齢者福祉などに携わっていた地元の有志が手探りで菓子類や調味料の訪問販売から始め、「ともに助け合う地域の仕組みをつくる」をモットーにした「NPO法人ともに」の「ともにマーケット」が開店したのは令和3年のことだった。
- そこから「ともに食堂」（金吉屋内で週2回のランチ営業）や移動販売車で移動販売と見守り活動を行う「ともに号」が誕生した。隣の雲南市は「コミュニティナース発祥の地」であり、雲南市や奥出雲町では人と人とが互いにしっかり結びついている（奥出雲町）。

■活動開始に至る背景③「おくいずも未来会議」

- 糸原 保 町長は、奥出雲町の将来を見据え、「若い人を集めた会議」を発案。令和5年12月、奥出雲の「新しい未来をつくる」「次世代にバトンをつなぐ」を合言葉に「おくいずも未来会議」が立ち上がる。①テーマごとに町長に政策提案してもよし、②自分がやりたいことを発表し、実践してもよし、の2本柱で活動し、あくまで行政は後押し役である。
- 令和5年度は、『おくいずもの未来をつくるシティプロモーション事業「ブランドメッセージプロジェクト』』として、メンバーで奥出雲の魅力が伝わる未来に向けてのブランドメッセージをつくり、住民の皆さんが投票できるよう総選挙を実施し、「大切なものほど奥にある。奥出雲町」にブランドメッセージが決定した。令和6年11月現在、会員数は約40名。富永氏も、お試し滞在が終わった令和6年9月から参加。

■本件に関わるきっかけ

- 令和5年8月、東京で開かれた医療系の集まりに参加した神奈川県在住の訪問看護師の富永氏（外部人材）は、奥出雲町三沢地区の地域おこし協力隊員・安田彩夏氏（理学療法士）の体験話を共感をもって聞いていた。令和6年4月、ふと「三沢は、町のモチベーションが自分の熱量になる」という言葉が思い出され、ネット検索すると「しまっち！」の滞在型プログラム募集と4月末の締切が目飛び込んできた。安田氏に問い合わせると三沢地区にあるゲストハウス（SLOW HOUSE@okuizumo：愛称「スロハ」）の改装工事をしながら泊まれると聞き、迷うことなく応募のボタンを押した。

■活動内容①（滞在型しまっち！の2か月間）

- 得意のイラストでゲストハウスの見学会パンフを作り、壁の補修やペンキ塗りなど改装の作業にあたっては地域の人々が仕事の合間を縫って「てご」しに来てくれた（てご＝手伝い）。奥出雲町の飲食店・小売店の名物行事「かぶりもの巡り」では、笑いを誘う着ぐるみ姿で初めての司会を務めながら踊り歩いていた。都会では目にしたことのない長唄の盆踊りを経験。「みざわ十七夜ばやし」に篠笛で参加。移動販売車「ともに号」に同乗し、地域の高齢者の見守りの手伝いをしているうちに、逆に腰をかがめて乗り込んでくる高齢者が自分のことを見守ってくれているような優しさが伝わってきた（富永氏）。
- 三沢地区のゲストハウスに7～8月の2か月ほど滞在しているうちに三沢の夏祭「みざわまちあかり」で「一人一人のわくわく感」が伝わり、ゲストハウスの準備で「地域で地域のにぎわいを作る気概」を感じ、地域の魅力に惹きつけられてしまう。滞在中にゲストハウスの改修が終わり、9月のグランドオープンを前に地域の人から空き家になっていた元「もりわきや呉服店」を紹介してもらい、引き続き滞在することとなった。ただし、現在は冬場の寒さからの退避と逆出稼ぎを兼ねて地元・神奈川に戻る二地域居住中である（富永氏）。

■活動内容②（「滞在型しまっち！」以後）

- 「ひと図鑑」をテーマにおくいずも未来会議を開催した際、得意のイラストを活かして「グラフィックレコーディング（会議の進行とともに誰もが分かるように絵や図形のグラフィックを用いて示す手法）」を初めて行い、奥出雲のキーパーソンや関係人口をまとめた「奥出雲ひと図鑑」のグラレコを作成。現在、そのプレモデルを作成している段階であり、随時、奥出雲町の移住定住支援サイトで図鑑をアップし、2～3年かけて10人、20人、30人と増やし、最終的には冊子にする予定。
- じっくり時間をかけて、いずれ島根に移住できればと思っている（富永氏）。

■今後の課題と展望

- 中長期（1～2ヵ月滞在）で滞在できるよう、仕事（農作業や飲食店、温泉施設など）や住宅（シェアハウスなど）があるとよい。長期滞在でこそ地域の魅力を知ることができる。
- 二地域居住をしているため、交通のための費用（レンタカー代）がかなりの負担となっている。低価格で使用できるレンタカーなどを含め費用に対しての支援を望む。

事例4 島根県隠岐の島町（地域活性化起業人×町×DMO）その1

団体	島根県隠岐の島町		
外部人材	岸本昇也氏	※外部人材：自治体（地域）外から地域づくりに携わる人材	
外部人材活用の分類	<input type="checkbox"/> ①活動局面を限定（例：研修講師等） <input type="checkbox"/> ②継続的な関わりを持ちながら活用（関係人口化） <input checked="" type="checkbox"/> ③内部人材化（移住・定住）し、活用		
活動範囲	<input checked="" type="checkbox"/> 所在市区町村内全域 <input type="checkbox"/> 所在市区町村内一部地域 <input type="checkbox"/> 複数市区町村 <input type="checkbox"/> その他		
活動の頻度、期間	フルタイム、令和4年7月1日～		
人材支援制度の活用	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無【企業人材派遣型地域活性化起業人】		
キーワード	#地域活性化起業人 #隠岐の島諸島 #隠岐ジオパーク推進機構 #海士 #知夫 #観光振興 #魅力発信 #人材育成 #包括連携 #交流人口 #観光コンテンツ #DX化 #DMO #橋渡し役 #地域おこし協力隊		

◎概要

隠岐諸島の地域連携DMOである”隠岐ジオパーク推進機構”とJTBが令和4年4月に包括連携協定を結び、各町村（隠岐の島町・西ノ島町・海士町・知夫村）に各1名、隠岐ジオパーク推進機構に1名、計5名をJTBから派遣し、地域活性化の取組を推進している。隠岐諸島の観光プロジェクトの結果、現地の業者間の融和・協力関係が構築され、全国的な周知、実質的な交流人口の増加につながった。

■活動開始に至る経緯

- 隠岐の島町は観光を基軸として町の発展及び地域の活性化を推進しているが、観光受け地としての課題が山積している。①観光コンテンツの掘り起こしや磨き上げによるサービスの提供といった従来からの活動、②時代の変化に伴うニーズへの対応や事業継承といった中長期的な課題、③人口減少による人材不足、DX化やキャッシュレス化への対応など。
- そこで、地域や企業へのヒアリング力、プロジェクトマネジメント力を兼ね備えた人材を即戦力として受け入れ、課題解決へ向けて取り組む必要が生じた。
- 地域活性化起業人制度活用の企業側の背景として、①令和4年4月時点では観光庁から「アフターコロナ時代における地域活性化と観光産業に関する検討会」で旅行会社への新たな役割等の提言があり、JTBとしても検討をしていたタイミングであった点と、②以前からつながりがあり、地域連携DMOを組成する際に観光専門人材の対応検討していた隠岐ジオパーク推進機構とJTBとが同年4月に包括連携協定を結んだ2つの条件がマッチして今回の取組につながった。
- この3か年プロジェクトは、1年目を「ゼロからの基盤構築」、2年目を「3事業の獲得と実行」、3年目を「継続的發展と継承」とし、現在は、その3年目に当たる。

事例4 島根県隠岐の島町（地域活性化起業人×町×DMO）その2

■外部人材が活動するための取組・支援

- 隠岐諸島全域（4島4町村）の受入れ取組であり、広域連携（連携協定の4町村）との協議に重きを置いた。
- 観光受地としての体制整備が急務であり、DMOとの連携強化という点から隠岐の島町観光協会に所属するものとし、予算計上、議会への説明等、スムーズに受入れるための準備を行った。

■外部人材が本件に関わるきっかけ（岸本）

- JTB社内の隠岐PJTへの参画が隠岐の島町と関わるに至ったきっかけである。
- コロナ禍があり旅行会社としても新たなビジネスモデル、新たな地域との向き合い方を模索していた中で、自身としても新規事業開発に関わりスキルアップしたいという向上意欲があった。
- 入社して5年間は法人営業担当部署において企業の課題解決に取り組んでいた経緯から、様々なステークホルダーと連携して事業を推進する能力はあった。
- 隠岐PJTでの活動の過程で観光事業者の着地整備フローや、売上増へのデータドリブンな伴走型コンサルティングの知見を高めることが出来た。

■活動による成果や影響

- コンテンツ開発においては事業者の収益が上がり、来島者の満足度の向上につながった（アンケート結果より）。
- 受入整備においては、地域版OTAという取組が観光経済新聞に取り上げられるなど、全国的にも注目度を集めた取組みとなった。事業者においても、他OTAに流れていた手数料よりも低い手数料で顧客を獲得できるため、手元に残る収益が高くなった。
- 隠岐の認知拡大の取組においては、令和6年度の繁忙期（夏季）の来島者数はコロナ禍以降過去最大となった。また、大阪と東京で実施したツーリズムエキスポでの隠岐PRの影響もあり、隠岐ジオパーク推進機構のインスタグラム登録者数は2年間で約1,500名増加。
- 当初、連携が薄く、ときには対立していた隠岐諸島内の事業者同士は、人材交流や送客連携を検討している。

■成果を得るに至った要因

- コンテンツ開発においては、”補助金があるから開発する”のではなく、“事業者がやりたいことを実現するために補助金を活用する”という考えのもと、事業者を訪問し、どういったことをしたいかを日頃よりヒアリングしていた。
- 多種多様にわたる地域課題に対し、外部からの視点は大きい必要。JTB出向者が隠岐4町村の橋渡し役となり、よい交流が図られた。
- 来訪者目線で隠岐全体で、4自治体が連携して進める観光振興にJTB出向者が横串をさすことで隠岐諸島全体の広域観光振興が進んだ。

事例4 島根県隠岐の島町（地域活性化起業人×町×DMO）その3

■工夫した点、成功した点など

○毎月、派遣元企業とMTG（主にオンライン）による情報交換を徹底し、相互の意思疎通を図った。（JTB）

■国や都道府県などの人材支援制度の活用

○無。現在は活用していないが、将来的に地域プロジェクトマネージャー制度の活用を検討している。（隠岐の島町）

■人材支援制度への意見・要望（地域活性化起業人制度）

○20代後半の時期に起業人制度により地域活性化に関われた。キャリア形成において、本来、会社の中では関わり知れない様々な領域の人とつながり、本当に学びの多い3年間となった。個人的にはこの制度は若手にこそ積極的に活用されるべきである（JTB）。

○地域活性化事業自体は人気職種だが、給与面を考えると二の足を踏む者が多い。所属の企業と同等の給与を貰いながら地域で仕事ができることが望ましい（JTB）。

○令和7年3月に制度の最終年度を迎えるに当たり、観光分野においては行政に専門人材がいらないなどもあり、継続性が課題となる。「広域連携の実現はできているものの、3年間では足りない。せっかく進んだものが停滞してしまう。」といった声があるほか、縁の切れ目による有名無実化を懸念（JTB）。

○一方で3年間という区切りがあるからこそ目標を持って進められる。期間が長くなると企業側の人事ローテーションも難しいという企業側の意見も（JTB）。

○また、活動期間を1人につき3年間から延長するのではなく、新たな人材が来るというバトンタッチ方式も一つの手ではないか。オプション形式で「継続」か「新たな人材」かを選択できるようになるといい（隠岐の島町）。

○町の若手職員にとってもJTB出向者という大きな組織との協業は非常に刺激になっている。そうした島の人材を育てる意味でもよい働きをもたらしている。今後、企業が前向きな判断をするにおいて、その背中を押すきっかけになる何か制度的な仕組みができることに期待する（隠岐の島町）。

○JTBは、現在40名もの地域活性化起業人制度の出向者がおり、観光だけでなく様々なジャンルで活躍している。その点で、社内、社外に限らず、地域に出向する際の研修の面でJTBが蓄積したノウハウを総務省と連携し、地域支援メニューのナレッジ相談窓口としてJTBが担っていくことなども検討してもいいのではないかと（JTB）。

事例5 新潟県十日町市（ミッション型地域おこし協力隊・里山プロジェクト） その1

団体	新潟県十日町市	
外部人材	星 裕方（ひろのり）氏	※外部人材：自治体（地域）外から地域づくりに携わる人材
外部人材活用の分類	<input type="checkbox"/> ①活動局面を限定（例：研修講師等） <input type="checkbox"/> ②継続的な関わりを持ちながら活用（関係人口化） <input checked="" type="checkbox"/> ③内部人材化（移住・定住）し、活用	
活動範囲	<input type="checkbox"/> 所在市区町村内全域 <input type="checkbox"/> 所在市区町村内一部地域 <input type="checkbox"/> 複数市区町村 <input checked="" type="checkbox"/> その他【主に松代地域の棚田群（儀明・蒲生・星峠の棚田）】	
活動の頻度、期間	週5日、令和5年4月～8年3月（3年間）	
人材支援制度の活用	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無【ミッション型地域おこし協力隊】	
キーワード	#地域おこし協力隊 #ミッション型 #棚田再生 #観光・交流 #関係人口拡大 #体験型観光 #里山 #魅力発信 #通い農 #復田 #クラウドファンディング #棚田ステーション #自治体間交流 #里山プロジェクト #自治体間交流 #陸の孤島	

◎概要

週末、首都圏から新潟県十日町市に通うたびに棚田の魅力に惹かれた星裕方氏。東京のPR会社を退職してミッション型地域おこし協力隊に応募。着任に先んじて、すでに3年後の任期終了を見越して自身の会社を十日町市松代地域に起業。自身が経験した首都圏からの「通い農」、そこに企業研修を組み合わせる自走を目指すのが星氏の構想である。その拠点となる「棚田ステーション」建設の資金調達は、わずかな期間でクラウドファンディングでの調達に成功。都市住民による「通い農」への強い関心や反響の大きさなど順調な滑り出しでプロジェクトは進行中。

■活動開始に至る経緯

○令和3年度、十日町市は旧松代青少年研修センター「松和荘」を改修し、都市交流の拠点「松代棚田ハウス」が誕生。そこを拠点に関係人口の拡大を図るため、十日町市松代地域でのミッション型地域おこし協力隊を3名任命。それぞれ①観光・交流による関係人口拡大、②体験型観光による関係人口拡大、③里山の魅力発信による関係人口拡大のミッションを担った。

■外部人材が活動するための取組・支援

○地域おこし協力隊は、委託事業者である（一般社団法人）里山プロジェクトに所属。代表の小山友誉（ともたか）氏は、15年前に協力隊に従事し、その後、定住。現在では協力隊の雇用からサポートまで全てを受託し伴走支援を行う。

○小山氏は「地域に密着する」というスタイルを15年間貫き「主語は必ず地域にある」をモットーに活動。

○現在の隊員数は22人（累計は120名程度）。定住率は累計で73.5%だが、直近5年の数字では88%の定住率を誇る。

○お試し協力隊（必須：2泊3日程度）→インターン（任意：2週間～3ヶ月）→本採用というホップ・ステップ・ジャンプの流れで採用を行う。

○小山氏いわく「起業してクラフトビールを作ったり、農家民宿を開業したり、そういう輝いて見えるところに目が行きがちだが、地域の担い手として市内企業等に就業している人もたくさんいる。協力隊として活躍している若い人たちを見て、「うちに来てくれないか」といった話もあり、そうした形で、しっかり就業をサポートしている。」

事例5 新潟県十日町市（ミッション型地域おこし協力隊・里山プロジェクト） その2

■外部人材が本件に関わるきっかけ

- 星氏は、もともと世田谷区のNPO法人「neomura」に所属。そのメンバーの中に十日町市松代（まつだい）地域に20年以上通っている方がおり、その方から誘いを受けたのが松代地域との最初の関わり。
- 初めて松代に来たときに「ここに住んでみたい」という気持ちが芽生え、そこから月1ペースで通う生活が1年間続いた。その後「棚田を地域ぐるみで盛り上げていきたい」という思いに共感し、ミッション型の地域おこし協力隊に応募。

■星氏と他団体との関わり

- 棚田学会（会員）：松代地域への移住を見据えた際、元農林水産省職員の方に誘われ、棚田に関する他地域の事例をインプットするために令和4年に加入。令和5年の全国棚田サミットin那智勝浦「棚田の守り人ミーティング」で事例発表。棚田境界の活動を発信するきっかけづくりに繋がった。
- 星峠の棚田を守る会（会員）：令和5年より会員として棚田の農道の道普請などに参画。稲刈りイベントの受け入れ、棚田を使った企業研修のビジネス実証実験を行う。
- 蒲生の棚田を守る会（会長）：蒲生区長（前・蒲生の棚田を守る会会長）より会長就任の打診を受け、令和6年に着任。打診の背景には、蒲生の棚田付近で「棚田ステーション」の計画を進めていること、助成金の申請、地域外のボランティア団体の受け入れ、会員管理などの事務局業務への強みが認められたため。

■活動内容：「通り農」というコンセプトメイク

- 棚田の体験活動による都市里山交流では、全国的に「棚田オーナー制度」というものが存在し、20年以上の歴史がある。しかし、体験者をいわゆる「お客様」と捉えてしまい、担い手創出に繋がらず受け入れ側だけが疲弊してしまう事例が多いことを棚田学会等で知った。そこで、外から来る方に対してより主体的に農と関わる道筋を提示するため、「通り農」というコンセプトを提案。都市に住みながら棚田耕作の主体となれるライフスタイルを提案することで、移住定住のハードルを下げつつ耕作の担い手確保を目指すための社会記号として報道でも注目され、星氏は全国的なムーブメントに発展する可能性を感じている。
- R5年は活動が初年度のため体験的なイベント企画を多く実施したが、2年目、3年目と「農の主体」となるメンバーを育成していく予定。

事例5 新潟県十日町市（ミッション型地域おこし協力隊・里山プロジェクト） その3

■活動による成果や影響

- これまでの世田谷区と十日町市松代地域との30年以上にわたる自治体間での交流が、世田谷区の交流担当者だけでなく、世田谷区内の行政各課や区民団体ともつながりを作ってきた。世田谷区出身の外部人材がミッション型地域おこし協力隊として活動することにより、これまで以上にお互いに顔の見える交流活動の展開となった。
- 世田谷区民とのより近い関係性から、都市住民が週末に地方に通う「通い農」という新たな形態を創出。越後松代棚田群の「星峠の棚田」「蒲生の棚田」「儀明の棚田」で棚田の保全活動を推進している。
- 地方の高齢化、人口減少により耕作放棄された棚田を、都市住民の手で復活させる「復田」に取り組み、観光的な体験農業ではなく、都市住民が地元農家から実際に棚田を借り、協働作業で魚沼産棚田コシヒカリの収穫までの一連の農作業を、都市圏からの「通い農」でやりぬいた。

■地域の特性

- 十日町市の中でも松代地域は有数の豪雪地帯。かつて冬期間は雪に閉ざされる生活が半年もの間続いた。その半面、冬期間の首都圏への出稼ぎは、外の文化を地域に持ち帰り、お互いに伝え合うスタイルとなり、今も受け継がれている。そのため、外部からの人を分け隔てなく心温かく迎える土壌が育まれてきた。
- 以前は交通アクセスも悪く山間部のため、全国一律にリゾート開発が進められた際にも開発行為が行われなかった。そのため、日本の原風景が注目をされる今日では、人工物が少ない十日町市は周回遅れのトップランナーの状況でもある。
- 十日町市は新潟県内唯一の国宝である火焰型土器（縄文土器）が出土した地である。現代では、「大地の芸術祭 越後妻有アートトリエンナーレ」を開催しており、十日町市と津南町を合わせた東京23区の1.2倍ものエリアに約300点の芸術作品が点在する。アートを媒介した地域づくり、地域おこしにも取り組んでいる。

■今後の展望や要望など

- 通い農をするには、交通費が非常に負担になっている。都市住民が地方へ移動するための交通費への補助制度のようなものがあると地方を活性化させる一つの新しいアイテムになるのではないかと星氏は期待する。

事例6 三重県いなべ市（地域活性化起業人×高齢者DX事業） その1

団体	三重県いなべ市	
外部人材	地域活性化起業人（企業人材派遣型）：岐阜ダイハツ販売株式会社	※外部人材：自治体（地域）外から地域づくりに携わる人材
外部人材活用の分類	<input type="checkbox"/> ①活動局面を限定（例：研修講師等） <input checked="" type="checkbox"/> ②継続的な関わりを持ちながら活用（関係人口化） <input type="checkbox"/> ③内部人材化（移住・定住）し、活用	
活動範囲	<input checked="" type="checkbox"/> 所在市区町村内全域 <input type="checkbox"/> 所在市区町村内一部地域 <input type="checkbox"/> 複数市区町村 <input type="checkbox"/> その他	
活動の頻度、期間	常勤（月～金）、令和5年4月1日～3年間	
人材支援制度の活用	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無【地域活性化起業人（企業人材派遣型）】	
キーワード	#地域活性化起業人 #ガバメントピッチ #マッチング #DX #高齢者見守り #AI社員 #AIチャットボット #いなべ市未来技術地域実装協議会 #いなべ市社会福祉協議会 #高齢者デジタルライフ整備事業 #デジタルアレルギー #みらい福祉LABO	

◎概要

- いなべ市の高齢化率は約27%、約4人に1人が高齢者である。高齢者の見守りに取り組んではいるが、見守る人の減少と見守られる人の増加による不均衡が生じている。アナログ的な見守りからITを活用した見守りの導入を目指していたが、そのようなDX化を推進できる人材が行政内部にいない。そこで経済産業省のガバメントピッチを活用して協力企業とマッチング。外部人材の受入、派遣元企業との包括連携協定となり、高度な技術の速やかな導入が達成できた。
- いなべ市では、これまで地域活性化起業人として40名ほど活用してきている。これほど多く活用している理由は、専門性の高さ・即戦力・財政支援の積極活用などを重視する市の方針によるものである。

■活動開始に至る経緯

- 令和3年10月、経済産業省東海北陸厚生局及び中部経済産業局は「ガバメントピッチin中部」をオンラインで開催。健康増進や介護予防などのヘルスケア分野に関する5つの課題を6自治体が発表し、その解決提案を企業から募集した（地域企業、自治体担当者中心に約200名が参加）。
- いなべ市の課題・ニーズは「住民同士が助けあえるまちへ～高齢者見守り支援～」であり、は、機能低下が始まった高齢者が使いやすい簡単見守りツールの開発や高齢者同士で高齢者の見守りができるまちづくりだった（いなべ市福祉部長寿福祉課）。それに対し、岐阜ダイハツ販売株式会社の解決提案2件でマッチング成立となり、協定締結の上、外部人材の派遣となった。

事例6 三重県いなべ市（地域活性化起業人×高齢者DX事業） その2

■外部人材が本件に関わるきっかけ

- 岐阜ダイハツ販売株式会社（岐阜県岐阜市）は、すでに令和元（2019）年に自動車業界で初めて女性AI社員（AIチャットボット＝人工知能を活用した対話ロボット）「Linka（りんか）」を導入、顧客向けWebサイト「ウェルカムストア」内で顧客に合った車の選定、販促活動を行っている。また、「自治体支援チーム」を結成し、ショッピングリハビリカンパニー株式会社（島根県雲南市）など様々な企業と連携し、自治体への総合的な提案を行ってきた。
- 令和3年度のガバメントピッチで提示されたいなべ市の課題は、当時、岐阜県内で実施していた事業内容や課題が酷似していたことから、アドバイザーとして利害関係なしに関わった。
- いなべ市から人材支援制度の活用を打診され、社内で協議した結果、令和5年4月1日から地域活性化起業人として社員が派遣されることとなった。10月からは内閣府のデジタル田園都市国家構想推進事業交付金に基づき、「高齢者デジタルライフ整備事業」（ITポータル整備事業、AI共同送迎整備事業、モバイルクリニック整備事業）が始まる。その推進母体として、いなべ市と地域活性化起業人が中心となって「いなべ市未来技術地域実装協議会」が設けられた（外部人材）。

■活動内容

- 市のデイサービス施設にAIチャットボット設置し、介護予防教室で活用。デジタルソリューションの操作レクチャーや運営上のアドバイスを実施。

■活動による成果や影響

- 令和6年4月に「高齢者デジタルライフ整備事業」の実運用を開始（後期高齢者が対象）、8月には後期高齢者以外の一般にも開放が開始された。
- 地域活性化起業人としての活動が終了する令和7（2025）年度以降を見据え、地域活性化起業人に頼ることなく事業継続できるよう、いなべ市社会福祉協議会と連携し、ノウハウを引き継ぎながら運営してきた（外部人材）。それにより、「高齢者デジタルライフ整備事業」は、いなべ市社会福祉協議会で運営できるようになりつつある（いなべ市）。
- いなべ市の取組に興味を持った大学関係者、議員、企業、岐阜県の自治体などと任意団体「みらい福祉LABO」を設立。広く地域の課題解決に向けた議論を進めている。また、AIチャットボットの活用にアグリテック企業が興味を持ち、農業を含めた課題解決についても協議がスタートできることとなった（いなべ市）。

■成果を得るに至った要因

- できるだけ地域に溶け込めるよう、利用される高齢者や家族などとの日常会話を心がけ、一体感を意識した。デジタルアレルギーがある利用者を念頭に置き、利用者の声や運営スタッフの意見を細かく拾い上げてシステムの微調整に注力した。その結果、利便性を向上させたことで満足度が上がり、きめ細やかな対応により人間関係の構築につながり、スムーズな事業の実施につながった（外部人材）。
- 新たな仕組みづくりには、従前にとらわれない柔軟な発想とアプローチが必要だったため、外部人材からの提案、調整はとても心強かった。これまでに培われてきた地域活性化起業人（企業人材）の企画力や調整力、派遣元の企業（岐阜ダイハツ）の人脈やネットワークの活用は、市職員のいい刺激になった。いなべ市に地域活性化起業人の受け入れノウハウがあったことは、今回の地域活性化起業人制度の円滑な運営につながった（いなべ市）。

■今後の展望と課題

- 今後は、利用者数の増加、利用者の若年化、利用場所のサテライト化などに取り組んでいく予定。
- 企業派遣型地域活性化起業人制度の活用にあたっては、派遣元企業の十分な理解とメリットが不可欠。このような地域活性化起業人の活動成果を、派遣元企業へどのように還元できるかを提案する必要がある。今回は、派遣元企業が岐阜県内の自治体や市民団体等と連携する際のノウハウとして活用できるように努めている（いなべ市）。

事例7 和歌山県みなべ町（梅収穫ワーケーション） その1

団体	和歌山県みなべ町		
外部人材	島田由香氏（一般社団法人日本ウェルビーイング推進協議会：PCW Japan）		※外部人材：自治体（地域）外から地域づくりに携わる人材
外部人材活用の分類	<input type="checkbox"/> ①活動局面を限定（例：研修講師等） <input type="checkbox"/> ②継続的な関わりを持ちながら活用（関係人口化） <input checked="" type="checkbox"/> ③内部人材化（移住・定住）し、活用		
活動範囲	<input type="checkbox"/> 所在市区町村全域 <input type="checkbox"/> 所在市区町村内一部地域 <input type="checkbox"/> 複数市区町村 <input checked="" type="checkbox"/> その他【みなべ町を中心に他地域でも活動】		
活動の頻度、期間	令和4年4月～		
人材支援制度の活用	<input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 無		
キーワード	#梅収穫ワーケーション #ワーケーション #梅ワー #南高梅 #世界農業遺産 #一般社団法人日本ウェルビーイング推進協議会（PCW Japan） #一次産業ワーケーション #官民地域連携 #ブリッジ人材 # #ウェルビーイング # #自治体間交流 #関係人口		

◎概要

みなべ町の特色は、①「みなべ・田辺の梅システム」は世界農業遺産（GIAHS）認定（平成27年12月15日）、②全国一の梅の産地（収穫量：全国の約30%）で、その約8割がブランド梅の南高梅。ただ、6月の梅収穫期は繁忙期のピークを迎える。そこで、梅農家の課題解決を目指し、都会から労働力確保する「梅収穫ワーケーション」を実施。令和6年で3年目を迎える。またその他にも一次産業とワーケーションを組み合わせたプログラムを展開することで人手不足や過疎化の課題解決のきっかけを作り、参加者には非日常体験を提供しウェルビーイングの向上を図っている。スタート時点から「町の有志による自走」であったが、国や自治体からの助成・補助に頼ることなく継続的な開催により関係人口の拡大にもつながっている。

■活動開始に至る経緯

和歌山県みなべ町は、紀州灘に面した人口11,000ほどの小さな町である（令和2年）。そのうち農家が3～4割、就業人口の約8割が何らかのかたちで梅にかかわる。みなべ町を島田由香氏（外部人材）が初めて訪れたのは、令和3年12月20日。みなべ町有志（梅農家や町民、近隣の市議・市職員など）に囲まれた懇親会の席が「梅収穫ワーケーション（通称：梅ワー）」誕生の場となった。

■活動による成果や影響

○令和4年「梅ワー」1年目の参加者数は、コロナ禍のさなかにもかかわらず123人。それが3年目の令和6年には400人近くに上り、受入農家も1年目の11軒から19軒にまで増えた。また、島田氏の人脈の一環から、世界的なアパレルデザイナーのコシノジュンコ氏が梅ワーTシャツを手がけている。

○ふるさと納税は、コロナ明けなど梅ワー以外の様々な要因が考えられるが、令和5年度は令和2年度の倍以上となった。「梅ワー」は町のPR、関係人口の増加に貢献し、さらに地域の活性化を目指している。

事例7 和歌山県みなべ町（梅収穫ワーケーション） その2

■外部人材が活動するための取組・支援（みなべ町）

○官民地域連携で取り組む「梅ワー」は行政主導型ではなく、島田氏をはじめとする運営サイド（一般社団法人日本ウェルビーイング推進協議会）とみなべ町の農家、町民有志が主体である。和歌山県やみなべ町は情報共有やサポート的な支援を行うにとどまったが、それが功を奏して官民地域連携の良好な関係が構築できた。

■成果・好影響が得られた要因（島田氏）

○「地域の人々（当該事例では梅農家）」（「A人材」と言う）と「地域に関心を持つ地域外の人（＝島田氏）」（「C人材」と言う）がうまくつながるには、「地域の外側に関心を持つ地域の人々」（「B人材」と言う）の橋渡しが重要となる。

○「梅ワー」では、長年守り続けてきた大切な梅をみなべ町以外の人間に任せることになる。「この人は信用できる」というB人材からA人材への声掛け（橋渡し）がなければ梅農家（A人材）は動かなかっただろう。先述した懇話会に参加した町民の多くがこのB人材であり、彼らは首都圏や他県で暮らした経験があり、外からの視線で「みなべ町の魅力」を再認識することができ、すぐに「なんか面白そう」と盛り上がって話が進んだ。外部人材が地域で活動する中でB人材の存在は非常に重要であると言える。

○先の懇話会に参加していた梅農家を兼ねる20代の青年町議が、2年後の町長選に出馬。令和6年9月29日、全国2番目に若い32歳の新町長の誕生となった。職員に「自分の思ったことを提案してほしい。誰も提案しない状況は駄目」と、職員の声を今後の政策・施策等に反映していく方針を示した。「梅ワー」の延長線上に新たに生まれて来るものを増やし、「そこに自分も関わりたい」という職員や町民が増えることが期待されている（みなべ町）。

■展望と課題

○一般社団法人日本ウェルビーイング推進協議会（PCW Japan）は、農林水産業で行うワーケーションを「一次産業ワーケーション®」と位置づけ、「もうギャグかと思うくらい」（島田氏）の軽妙な感覚で農林水産物とワーケーションの掛け合わせに取り組んでいる。すでに三重県が事業化を支援し、昨年（令和5年）から御浜町「みかん収穫ワーケーション（通称：みかワー）」がスタートし、今年3月から尾鷲市「甘夏ワーケーション（通称：甘ワー）」、10月には蓮台寺柿の伊勢市で「柿ワーケーション（通称：柿ワー）」が始まった。林業では石川県能登町の「きこりワーケーション（木こワー）」、漁業では和歌山県すさみ町では「ウツボ漁ワーケーション」も行っている。今後、これらワーケーション地域の農家同士の交流やワーケーションのPRを兼ね、投稿し合える「ネットの中の家」のようなものを構想中（島田氏）。

○現在は、「地元事業者のネットワークが生み出すスピード感」（島田氏）と、人材支援制度や企業連携などの活用も視野に入れることで、より一次産業ワーケーションの広がりが期待される（研究会）。

事例8 高知県東洋町（自治体と外部人材の橋渡し役） その1

団体	高知県東洋町	
外部人材	高瀬 直史氏（株式会社SHIMANTO TOWN STORY）	※外部人材：自治体（地域）外から地域づくりに携わる人材
外部人材活用の分類	<input type="checkbox"/> ①活動局面を限定（例：研修講師等） <input checked="" type="checkbox"/> ②継続的な関わりを持ちながら活用（関係人口化） <input type="checkbox"/> ③内部人材化（移住・定住）し、活用	
活動範囲	<input type="checkbox"/> 所在市区町村内全域 <input type="checkbox"/> 所在市区町村内一部地域 <input checked="" type="checkbox"/> 複数市区町村【高知県東洋町・梶原町・大月町・津野町・黒潮町】 <input type="checkbox"/> その他	
活動の頻度、期間	通年、令和3年4月～令和6年3月	
人材支援制度の活用	<input checked="" type="checkbox"/> 有【地域力創造アドバイザー】 <input type="checkbox"/> 無	
キーワード	#サーフィン #生見サーフィンビーチ #四万十町 #道の駅 #ブランディング #移住促進 #ふるさと納税 #地域力創造アドバイザー #指定管理者制度 #空き家バンク #雇用創出 #元公務員 #民間活力 #人口減少対策 #地域経済の活性化	

◎概要

サーフィンの聖地ともいわれる生見サーフィンビーチで知られる東洋町。まちのブランディングや移住促進施策の強化のため高瀬直史氏に事業を相談、地域力創造アドバイザーの就任に至った。アドバイザーとしての高瀬氏は、株式会社Founding baseと連携し、同社が指定管理者となった「海の駅 東洋町（現：道の駅 東洋町）」は初年度に過去最高売上を計上した。移住者の増加、ブランディングを介したふるさと納税の増加など、大幅な成果を挙げている。

■外部人材が本件に関わるきっかけ

○高瀬氏は、元・高知県四万十町で地域づくりの成果を挙げてきた名物職員だった。起業して地域づくりに専念するため退職。四万十町職員時代に講師として招き、移住の取組について講演をしてもらったことがきっかけ（東洋町）。

■町の課題・ニーズ

○移住促進業務：事業実施前は「移住促進」について何に注力すべきか定まっていない状態で効果的な取組が出来ていなかった。外部人材の助言によりプロモーションの強化やイベントへの積極的な参加、また空き家バンク制度の活用を促進したことで受け入れ態勢も強化できた。

○道の駅東洋町事業：約10年間町直営で運営していた道の駅はさまざまな要因から経営難に陥っていた。アドバイザーの提案により民間活力の導入を検討し、令和5年度から指定管理者制度を導入した。

事例8 高知県東洋町（自治体と外部人材の橋渡し役） その2

■活動内容

- 高知県東洋町の現状や課題を把握し、移住者増加を測るための取り組みを模索。移住者に提供できる空き家の掘り起こし、活用手法をアドバイス
- プロモーション推進のため、デザイン(見せ方)を統一。サーフィンを中心とした町のプロモーションを確立した。「まちづくり事業」を展開している地域共創ベンチャー企業である株式会社Founding baseに「道の駅 東洋町」の指定管理を委託。町内に唯一ある直営で運営していた「道の駅 東洋町」を拠点に雇用の創出を目指し、移住者の受け入れ整備に取り組んだ(高瀬氏)。
- プロモーション強化(観光HP・パンフレット、移住促進パンフレット作製)。
- 東京での東洋町単独イベントの実施。

■活動による成果や影響(高瀬氏)

- 移住者が5倍となる。令和2年度の8人のから令和4年度の44人へ。相談件数も63件。
- 直営だった「海の駅 東洋町」は株式会社Founding baseの指定管理になった結果、売上は1.5倍となった。令和6年から「道の駅 東洋町」に名称変更。
- 移住者に提供できる空き家の掘り起こし、活用手法をアドバイスすることにより、空き家バンクの登録件数が増加(令和5年度:9件)。プロモーション推進のため、デザイン(見せ方)を統一。サーフィンを中心とした町のプロモーションを確立した。

■成果を得るに至った要因

- 職員の意識の変化が大きい。外部人材との関わりや協働の楽しさを知ったことが成果につながった(東洋町)。
- 町の魅力や強みを活かす事のできる事業を確立することに重きを置き活動を行った。高瀬氏の人脈や元・地方公務員(四万十市職員)としてのノウハウを活かし、住民感情への寄り添いや、事業を進めるうえでの行政の悩みを解決できるアドバイスを行うことにより、3年間という期間の中で町が大きく変化した(高瀬氏)。

事例8 高知県東洋町（自治体と外部人材の橋渡し役） その3

■工夫した点、成功した点など（東洋町）

○アドバイザーからの提案等に対しての庁内協議・決裁を速やかに済ませ、町としての意思決定のスピードを上げることを意識した。

■今後の展望と課題（東洋町）

- 移住促進業務についてアドバイザーから得たノウハウや人脈を活用し、人口減少対策の主要施策として今後も推進したい。
- 道の駅事業は直販所及び食堂の成長を核としながら地場産品の加工品開発に取組み、ふるさと納税やオンラインショップを活用し、地域経済の活性化につなげていきたい。

■今後の展望と課題（高瀬氏）

- 地方が元気になるためには地方公務員こそが、まちづくりの中心となるべき人材と考えるが、若手の退職も多く見られる。公務員として働くことの魅力を多くの人に伝え、まちづくりの中心となる人材の育成に努めたい。
- ありがたいことに、多くの自治体から声かけをいただくが、地域力創造アドバイザー制度を活用済で関わりを持ってないことも多い。地域課題は変化しており、過去に活用実績のある自治体も、取り組む課題が違う場合は制度を活用できることが望ましい。

事例9 福岡県赤村（地域プロジェクトマネージャー・源じいの森） その1

団体	福岡県赤村		
外部人材	庄崎茂氏	※外部人材：自治体（地域）外から地域づくりに携わる人材	
外部人材活用の分類	<input type="checkbox"/> ①活動局面を限定（例：研修講師等） <input type="checkbox"/> ②継続的な関わりを持ちながら活用（関係人口化） <input checked="" type="checkbox"/> ③内部人材化（移住・定住）し、活用		
活動範囲	<input checked="" type="checkbox"/> 所在市区町村内全域 <input type="checkbox"/> 所在市区町村内一部地域 <input type="checkbox"/> 複数市区町村 <input type="checkbox"/> その他		
活動の頻度、期間	常勤、令和3年4月～3年間		
人材支援制度の活用	<input checked="" type="checkbox"/> 有【地域プロジェクトマネージャー（一般財団法人源じいの森へ支配人として出向）】 <input type="checkbox"/> 無		
キーワード	#ローカル複合施設 #再生 #キャンプ #温泉 #支配人 #キャンプライフ・コーディネーター #チームビルディング #SNS #予約サイト #地域プロジェクトマネージャー #地域おこし協力隊 #キャンプ場再生 #中間管理職 #コミュニケーション		

◎概要

「源じいの森」は、キャンプ場や温泉施設などを備えた地域の拠点で、創業当初は年間47万人が訪れる人気施設だった。しかし利用者は年々減少し、令和元年には赤字経営に転じる。令和2年度から施設の運営体制改革と再生を掲げ、令和3年度には全国で初めて「地域プロジェクトマネージャー」を活用。支配人として採用し、キャンプ場の改革は著しく進み、SNSやイベント、予約サイトの活用などにより県内トップの人気キャンプ場になった。

■活動開始に至る経緯

- 春、地元で「じいばば」と親しまれる春蘭（ジュンラン）の花が咲き、夏の夕暮れ時には源氏ホテルが飛び交う。そこから名付けられた「源じいの森」は、キャンプ場、温泉施設、宿泊施設、会議場、食堂が一体となったローカル複合施設である。赤村の7割以上は森林だが、北九州市から車で1時間、福岡市からも1時間半でこられる「ちょうどいい田舎」である（庄崎氏）。車掌がない1両編成のレールバスが走る平成筑豊（へいちく）鉄道「源じいの森駅」から徒歩2分。無人駅なので乗車票を添えると利用料金が100円引きとなる（赤村）。
- 平成11（1999）年2月に創業。4月からの平成12年度、人口3,600人ほどの赤村に47万人が押し寄せ、赤村の財政と地域の雇用を支える看板産業となった。だが、それをピークに年々減少し続け、平成28年以降は赤字経営、令和2年にはコロナ禍も相まって17万人にまで減少、温泉施設は利用者10万人を切っていた。
- そこで、赤村では令和2年夏から源じいの森の「運営体制の改革と再生」を掲げ、経営体制からオペレーションまで根本的な見直しを行ってきた。改革がひと段落した令和3年度からは再生段階に入り、支配人として再生&運営を手掛ける、全国初の地域プロジェクトマネージャーの運用となった。

事例9 福岡県赤村（地域プロジェクトマネージャー・源じいの森） その2

■本件に関わるきっかけ

- 必要とする人材はローカル施設の再生&運営を担う「中間管理職」。業務ルーティンや業務改善マネジメントなどに組み込んだ経験がある人材を求めた。関係機関との調整が必要なため、行政、地域住民、民間の調整役が務まり、行政の施設運営に関する理解がある人材を募集した（赤村）。
- 知人から募集を聞き、これまでの観光協会や温泉旅館協同組合の事務局長、また企画、イベント会社での経験やスキルをフル活用できると思い応募。任期付職員として赤村総務課に所属し、一般財団法人源じいの森へ支配人として出向（庄崎氏）。

■成果や影響

- これまでの職務経験上、メディア戦略や新企画の立案や実施などについては自信があったので、赤村の将来に資するためのビジネスモデルの構築を模索し、提案・企画化を行った（庄崎氏）。
- 庄崎氏に先んじて着任していた地域おこし協力隊（キャンプライフ・コーディネーター）3名と連携して自由で斬新な方法で再生に取り組み、焚火マルシェのようなイベント、SNS発信や予約サイトの活用など新たなアイデア提案を実現していた。3年間の任期を終えるころには、冬場でも予約が取れない福岡県内トップクラスの人気キャンプ場にまで回復した（赤村）。

■成果・好影響が得られた要因

- 中間管理職的なポジションでの登用のため、役場にも意見が言える年齢（50代）であったことは重要な要因であった。それまでの組織体制は役場主導で事を収めてしまうことが多かったが、そこに庄崎氏が加わることで新たな視点、今までなかった考え方や経験が入って組織が活性化した（赤村）。

■苦勞した点、反省点、改善点など

- 外部人材がいきなり組織内部に入ることによる文化の違いからの反発は多少なりともあった。内部改革（職員の意識改革）が一番のネックとなり、コミュニケーションを取らない職員も出てきてしまった。外部人材が孤立することもあり、単独で事業を進めることがあった。支配人は中間管理職的ポジションにあったため、内部人材のサポート役（右腕）を人選できていれば、もっとプロジェクトを推進できたのではないか（赤村）。
- 実際には、採用時には認識していなかった規模の事業を担わざるを得ない状況だった。組織内の人心掌握、チームビルディングなどに手間と時間を割くことができず、このことが後々まで尾を引くこととなった。
- 地域プロジェクトマネージャー制度を活用する際に生じる内部・外部のあつれきは、地域や職種を問わず付き物であり、それを解消するため第三者機関を創設し、年度ごとの総括や聞き取り調査の実施等が望まれる（庄崎氏）。

■今後の展望

- この再生&運営プロジェクトは、令和6年7月から後任の地域プロジェクトマネージャーにより引き継がれた。これまでの3年間に庄崎氏が蒔いてきた種に、水を与えて育てる次のステップに入ることができた（赤村）。
- 次の外部人材は赤村での地域おこし協力隊を1年間経験し、一念発起して地域プロジェクトマネージャーに応募してきた。30代で施設運営管理等の経験はないが、地域おこし協力隊時代の経験や人脈、コミュニケーション能力を活かし、これからの3年間でどこまで組織改革ができるのかが楽しみ。自分自身は、地域プロジェクトマネージャーの任期終了後の現在も、源じいの森を年50日（40泊）ほど利用している（庄崎氏）。

事例10 佐賀県小城市（地域住民による地域づくり） その1

団体	佐賀県小城市	
外部人材	加留部貴行氏（九州大大学大学院客員教授／加留部貴行事務所）	※外部人材：自治体（地域）外から地域づくりに携わる人材
外部人材活用の分類	<input type="checkbox"/> ①活動局面を限定（例：研修講師等） <input checked="" type="checkbox"/> ②継続的な関わりを持ちながら活用（関係人口化） <input type="checkbox"/> ③内部人材化（移住・定住）し、活用	
活動範囲	<input checked="" type="checkbox"/> 所在市区町村内全域 <input type="checkbox"/> 所在市区町村内一部地域 <input type="checkbox"/> 複数市区町村 <input type="checkbox"/> その他	
活動の頻度、期間	令和4年12月～	
人材支援制度の活用	<input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 無	
キーワード	#ワークショップ #フ地域力創造アドバイザー #タウンミーティング #ワガコト #集落支援員 #まちづくり協議会 #住民主体 #住民対話	

◎概要

過疎指定を受けた芦刈地区のまちづくりを推進するため、加留部貴行氏を招いてワークショップを開催。住民が地域の課題を「ワガコト」として捉えるきっかけを作り、住民主体の自主検討会やまちづくり協議会設立準備会を立ち上げた。中学生を含む多様な住民が対話の場に参加し、今後の参画者層の拡大につなげた。また、市職員が市民との直接対話を体験する実地研修としても活用された。現在も進行中。

■外部人材が地域に関わるきっかけ

- 小城市職員である知人からの紹介で、加留部氏が平成23年の東日本大震災の緊急情報交換会で現地のボランティア状況の報告を行った。
 - その後、平成26年の第2次総合計画策定の際に管理職向けと担当者向けの職員研修の講師を務め、その際に市長と面識を持つ。
 - 令和4年に地元の間接支援組織から住民向けのまちづくりの講演とワークショップの講師依頼を受ける。
 - また、令和4年の1年間、佐賀災害支援プラットフォーム(SPF)のアドバイザーを務めた際に小城市における会議体を立ち上げる支援を行う。
- ※関わり方は単発のものが重なっていく中で小城市役所や地域住民との面識を広げることができ、現在もその延長で関わりを持っている。

事例10 佐賀県小城市（地域住民による地域づくり） その2

■活動内容と成果（小城市）

- 加留部氏のアドバイスにより、地域住民が主体となった「地域づくり」を目指した。
- 活動地域に集落支援員を配置し、地域の集落点検を行った。地域の現状と活動内容を加留部氏が集落支援員からヒアリングし、住民主体のまちづくりに向けたプロセスをアドバイス。
- ワークショップ（芦刈のまちづくり勉強会（全3回）・芦刈のまちづくり組織に関する検討会（全3回））等を開催し、加留部氏がプログラム企画ならびに当日の運営・進行を担当。
- まちづくりワークショップの案内配布や未参加の住民への開催告知は、集落支援員が担当し、積極的な呼びかけを行った。
- ワークショップ後のフォローアップも加留部氏が行った。その結果、住民が主体となって自主検討会（ワークショップの振り返り等）を始めた。それが、まちづくり協議会設立の機運となり、準備会が発足した。
- 中学生をはじめとする多様な住民による対話の場をつくることができ、それが今後のまちづくりへの参加・参画者層の掘り起こしになった（加留部氏）。

■活動内容（小城市）

- 活動前、活動地域に集落支援員を配置。地域の集落点検を行った。

■活動による成果や影響（小城市）

- 集落支援員の地域からの聞き取り内容を講師へ伝えながらワークショップを展開していくことで、地域の状況にあった内容でワークショップを開催・進行できた。
- 行政が伝えにくい思いを住民へ代弁してもらったことで、住民が自分の地域の現状を「ワガコト」として気づき、自主検討会が立ち上がった。
- 集落支援員が聞き取った地域の課題、現況を次回ワークショップの前に講師へ共有することでワークショップのテーマを状況に応じた内容で展開できた。

■活動による成果や影響（小城市）

- 住民主体による自主検討会とまちづくり協議会設立準備会の設立に至ったこと
- 中学生をはじめとする多様な住民による対話の場をつくることのできたことで今後のまちづくりへの参加・参画者層の掘り起こしになった。
- 行政側の住民主体のまちづくりに向けた寄り添い方の共有ができた。

事例10 佐賀県小城市（地域住民による地域づくり） その3

■工夫した点（加留部氏）

- 他地域の取り組みを参考にしつつ、この地域の現地視察を加え、小城氏芦刈地区固有の具体的なプログラム提供を行ったこと。
- 行政が発言すべき点と外部人材が言うべき部分の役割を整理して行ったことが住民の主体性を引き出すきっかけにつながった。
- 住民と行政との間にある、まちづくりに向けた論点(期待や不安等)やその進め方のスピード感のギャップを縮めるためのプログラムとプロセスの設計を何度も練り直したことで最終的には落ち着くところに落ち着いたが、試行錯誤は常に必要。

■良かった点（加留部氏）

- 担当職員と集落支援員自らが地域の中で動いて得た詳細な情報をタイムリーに共有してくれたことで、リアルかつ肌感覚のある対話につながり、その後の協議・相談対応ができた。
- 行政が粘り強く住民同士の対話の場をつくり続け、行政からのお願いへの承認要求ではなく、住民からの主体性の発露が出るまで待ち続けたことが成果につながった重要なポイント。

■苦労した点、反省点、改善点など（受入側）

- ワークショップの開催間隔が空いてしまうため、前回の開催内容がわかるものや現在の位置（ロードマップ）がわかる資料を用意できればよかった。
- 主催者側は進んでいると思っていても、住民は何度も同じ話をさせられているという声が多かった。

【自治体への意見・要望】

- 外部人材とそれを受け入れる自治体等の上司・担当者とのコミュニケーションを十分に行える環境づくりへの啓発は必須。その中で外部人材の背景や特性などへの理解と行政情報の確実なる共有を怠ることがないように双方の十分なる対話は特に必要。

■今後の展望と課題（受入側）

- 該当地域以外にもまちづくりの意識を推進していき小城市全体に波及していきたい（小城市）。
- 様々な住民組織の実績や活動への熱量、住民同士の関係性など、地域の現状把握の精度を行政内部で日常的に向上させる工夫が必要（加留部氏）。