

令和 6 年度
地域づくり人材の養成に関する調査研究会
報告書

令和 7 年 3 月

総務省地域力創造グループ

人材力活性化・連携交流室

はしがき

地域づくり人材の養成に関する調査研究会（以下「研究会」という。）では、これまで地域づくりにおいて最も重要な人材の発掘、育成等について、各地域の事例調査を進め、その成功の要因の分析や検討から、地方公共団体等へ実践可能な事例等の周知普及を図ってきた。

令和２年度は、「地域づくり人材」の設定（人材像、必要な能力・マインド・スキル等）とその養成方策について調査を実施し、地域づくり人材の育成には一方的な研修ではなく住民同士の学び合いや実践の場を創出することが重要であること、また自治体は支援役として環境を整え、住民が主体となる持続可能な仕組みを構築する必要があることが示された。

令和３年度は、主に地域経済・産業振興として、地方公共団体が主導して取り組む都市部の企業人材の「副業・兼業」といった形態での地場産業、地元企業等への経営参画・支援への活用について、その実態を明らかにし、副業・兼業人材の参画の動機や地域への愛着等の存在から、今後の新たな地域の担い手として、地域振興分野においても活躍が期待されることを確認した。

令和４年度は、「都道府県が実施する地域づくり人材の育成」に焦点をあて、広域行政機関である都道府県が実施することの優位性や市区町村との連携・協働の方法、あるいは、地域振興施策における都道府県と市区町村のそれぞれ役割等について、事例を収集し要因分析等を通じ調査検討を行ったところである。

昨年度の調査では、中核人材として地域で活躍する地域づくり人材が、どのような背景やきっかけで地域と関わりを持つようになったのかを類型化し、そうした中核人材の活躍の場を広げるため、地域や行政の関わり方について調査研究を行った。

その中で、先進事例とされた団体の多くにおいて、外部人材が、中間支援的な役割を果たしたり、地域に定着し中核人材そのものとなるなど、貴重な人材の供給源となっていることがわかった。

そこで、今年度は外部人材を深掘りし、外部人材を活用することでどのような成果（人口増、地域経済の活性化など）が得られたか、自治体、団体はどのような支援をおこな

ったか（外部人材本人としてはどのような支援を望むのか）、などについて調査・分析を行うこととした。

本調査研究の成果が、各地で行われる地域づくり人材の養成及び活用における一助となれば幸いである。

令和7年3月

地域づくり人材の養成に関する調査研究会

目次

はしがき

第1章 本調査の目的と構成	1
1 調査の背景・目的	1
2 研究会構成員及び開催日程	2
第2章 調査研究の進め方	5
1 調査方法	5
2 書面調査	6
3 ヒアリング調査（現地又はオンライン）	7
第3章 調査結果	8
事例1 兵庫県明石市（ファシリテーター専門職）	8
事例2 山形県西川町（様々な外部人材の活用）	10
事例3 島根県奥出雲町（体験型お試し移住～二地域居住）	11
事例4 島根県隠岐の島町（隠岐諸島）（地域活性化起業人×町×DMO）	13
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）	14
事例6 三重県いなべ市（地域活性化起業人×高齢者 DX 事業）	16
事例7 和歌山県みなべ町（梅収穫ワーケーション）	17
事例8 高知県東洋町（地域力創造アドバイザー×まちのブランディング）	18
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）	20
事例10 佐賀県小城市（地域住民による地域づくり）	21
第4章 結果分析	23
1 外部人材の関わり方の特徴	23
2 サブグループ別でみた活動形態の特徴	24
① 地域住民等を中核集団として育成しながら活動する事例	24
・佐賀県小城市 ・和歌山県みなべ町	24
② 企業と密接に連携しながら活動する事例	29
・島根県隠岐の島町（隠岐諸島） ・三重県いなべ市	29
③ 自治体職員として組織内に入り共に取り組む事例	33
・福岡県赤村 ・兵庫県明石市	33
④ 人脈や複数の外部人材の知恵を最大限活かす活用事例	37
・高知県東洋町 ・山形県西川町	37
⑤ 移住・定住を見据えた活動事例	42
・島根県奥出雲町 ・新潟県十日町市	42
第5章 提言	48
【参考資料】	53

第1章 本調査の目的と構成

1 調査の背景・目的

令和6年度調査研究テーマ

「外部人材の活用に関する調査研究」

(背景・目的)

総務省では、地域活性化を図るうえで、その担い手たる「人」が重要との認識から、人材の育成・確保に注力し、その方策について、テーマに沿って、地域における人材育成の実態等を把握するとともに、有効な地域づくり人材の育成・確保に関しての調査研究を進めてきたところである。

昨年度の調査では、地域で中核となって活躍する「地域づくり人材」が、どのような背景やきっかけで地域と関わりを持つようになったのか、また、中核人材が活躍の場を広げるにあたり地域や行政はどのような関わり方をしてきたのか、などについて調査研究を実施し、考察・提言を行った。

この提言の中で、先進事例とされた団体の多くにおいて人材支援制度が活用され、外部人材が、中間支援的な役割を果たしたり、地域に定着し中核人材そのものとなるなど、貴重な人材の供給源となっていることがわかり、その重要性が改めて認識されたところである。

そこで、今年度は、外部人材について深掘りすることとし、外部人材を活用して地域活性化に繋げている事例について、その活用方法、活用にあたっての行政の関わり、国等の人材支援制度の活用方法などを調査研究し、先進的な活用事例を横展開するとともに現行の人材支援制度へのフィードバックや新たな人材支援策に繋がるよう提言を行うものである。

2 研究会構成員及び開催日程

本調査研究の実施にあたっては、昨年度の研究会に引き続き、学識経験者、地域づくり関係者に加え、民間での人材育成、あるいは公民連携に精通する実践者が参画する形で、幅広い視点での調査研究を行った。

(1) 構成員名簿（敬称略）

氏 名	所 属
○大 杉 覚	東京都立大学法学部教授
小田 理恵子	一般社団法人官民共創未来コンソーシアム代表理事
加留部 貴行	九州大学大学院統合新領域学府客員教授
河 井 孝 仁	東海大学文化社会学部広報メディア学科客員教授
島 田 由 香	株式会社 YeeY 共同創業者/代表取締役
吉 弘 拓 生	株式会社オンリーワン代表取締役

(2) 開催日程

■ 令和6年9月18日（水）

第1回地域づくり人材の養成に関する調査研究会

(1) 開会挨拶

(2) 構成員紹介

(3) 座長挨拶

(4) 審議事項

今年度審議依頼事項

総務省施策説明（外部人材活用体系等）

各構成員ご発言（審議事項に関連した最近の取組）

調査の進め方、スケジュール

(5) その他

(6) 閉会

- 令和6年10月11日
書面調査
総行人第33号「地域の人材力活性化に係るアンケート調査」への御協力について（依頼）
- 令和6年11月8日（金）
ヒアリング調査「兵庫県明石市」
会場：オンライン
- 令和6年11月12日（火）
ヒアリング調査「山形県西川町」
会場：西川町役場等
- 令和6年11月18日（月）
ヒアリング調査「島根県奥出雲町」
会場：奥出雲町役場
- 令和6年11月19日（火）
ヒアリング調査「島根県隠岐の島町（隠岐諸島）」
会場：隠岐の島町役場等
- 令和6年11月27日（水）
ヒアリング調査「新潟県十日町市」
会場：松代棚田ハウス等
- 令和6年12月16日（月）
ヒアリング調査「和歌山県みなべ町」
会場：みなべ町役場、受入農家宅等
- 令和7年1月16日（木）
第2回地域づくり人材の養成に関する調査研究会
（1）開会
（2）審議事項
調査結果報告
報告書骨子案

(3) その他

(4) 閉会

■ 令和7年2月28日(金)

第3回地域づくり人材の養成に関する調査研究会

(1) 開会

(2) 審議事項

報告書案について

(3) 閉会

第2章 調査研究の進め方

1 調査方法

外部人材を活用目的に応じて、①外部人材を外部人材として活用局面を限定して活用する場合、②外部人材を関係人口のような継続的に関わる人材として活用する場合、③外部人材を移住・定住など内部人材化（短期 or 中長期）して活用する場合の3パターンに分類し、それぞれの事項について以下のような調査を行う。

対象：対象地域の自治体及び団体、外部人材本人

方法：書面調査及びヒアリング調査

項目：

【自治体（団体）に対しての質問】

- 自治体（団体）として、受入れるに当たってどのような取組・支援を実施したか
- 外部人材が活動を開始するに至った経緯
- どのような成果が得られたか
- その成果は自治体（団体）の政策等に基づき組織的に活用された結果か、それとも外部人材が自主的にイニシアティブを発揮した結果か
- 受入れるに当たって参考とした事例はあるか
- 工夫した点、成功した点、改善点
- 人材支援制度の活用の有無
- 国、都道府県等への意見・要望
- 今後の展望

【外部人材本人に対しての質問】

- 活動頻度、期間
- 活動内容・成果
- 成果を得るに至った要因
- 工夫した点、成功した点、改善点
- 他団体、他地域での参画の状況
- 関わりのきっかけ、バックグラウンドとなる資質・能力とその形成プロセス
- 自治体・団体、国、都道府県等への意見・要望
- 今後の展望

2 書面調査

1 の調査方法に基づいて書面調査を実施した。

(1) 調査対象地域の選定

本調査研究に資する事例について、全国各地の様々な地域づくり事例に精通する本研究会の構成員及び事務局にて、特色ある取組を行っていると思われる地域をそれぞれ推薦し、推薦のあった以下の 10 地域を対象に調査を実施。

(調査対象地域) ※は書面調査のみ

- ① 新潟県十日町市
- ② 三重県いなべ市※
- ③ 福岡県赤村※
- ④ 佐賀県小城市※
- ⑤ 兵庫県明石市
- ⑥ 島根県奥出雲町
- ⑦ 和歌山県みなべ町
- ⑧ 山形県西川町
- ⑨ 高知県東洋町※
- ⑩ 島根県隠岐の島町（隠岐諸島）

(2) 書面調査

調査にあたっては、調査票 1 を地方公共団体、調査票 2 を外部人材向けに作成して調査を実施した。調査票の作成にあたっては、委員意見も反映させている（巻末：参考資料参照）。

3 ヒアリング調査（現地又はオンライン）

書面調査で得られた回答の確認、関連する事項を聴取するため、また地域団体が運営する施設や地域づくりの様子等を把握するため現地にてヒアリング調査を実施。関係者の日程調整がつかず現地訪問が困難な場合には、オンラインにて調査を実施した。

（ヒアリング調査日程）

令和6年11月8日（金）	兵庫県明石市
令和6年11月12日（火）	山形県西川町
令和6年11月18日（月）	島根県奥出雲町
令和6年11月19日（火）	島根県隠岐の島町（隠岐諸島）
令和6年11月27日（水）	新潟県十日町市
令和6年12月16日（月）	和歌山県みなべ町

第3章 調査結果

この章では、前章に記述した方法により調査した結果の概要を掲載する。なお、これらは第2回地域づくり人材の養成に関する調査研究会において、調査結果として報告した資料である。

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（明石市政策局SDGs共創室市民つながる課）	※外部人材：自治体（地域）外から地域づくりに携わる人材
外部人材活用分類	☐ ①活動局面を限定（例：研修講師等） ☐ ②継続的な関わりを持ちながら活用（関係人口化） ☒ ③内部人材化（移住・定住）し、活用	
活動範囲	☒ 所在市区町村内全域 ☐ 所在市区町村内一部地域 ☐ 複数市区町村 ☐ 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	☐ 有 ☒ 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、豊富な経験とスキルを有しつつ、強い思いのある人材かどうか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「自分ごと」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、現在の明石市政策局SDGs共創室に「市民とつながる課（つながる課）」と「産官学共創課」を立ち上げた。令和6年4月には、市民と市政の「対話と共創」の推進役として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「対話と共創」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、他の地方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、専門的な知識と能力を踏まえたうえで、市民と行政の「対話と共創」の促進に対して「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」だけを判断材料にしがちだが、豊富な経験とスキルを有した「人物本位の選定は正しかった」（明石市）。

1

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（「産官学共創課」との兼務）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してくれるか。係長という監督職に置き、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市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職員ファシリテーション研修（令和6年度は係長級約300名・入庁3年目職員約50名）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令和6年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担う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：職員ファシリテーション研修後、職員の反応は明らかに変わった。「理論と実践事例の両方を学べてよかった」、「職場でも実践してみたい」などの感触が得られ、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）。

2

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。部分的な作業要員としてではなく、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（明石市）。
- 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（「産官学共創課」との兼務）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「職員自らが市民の声を受けてボトムアップで政策提案をする」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（谷内氏）。

■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、「元来からファシリテーターの素養、対話的なコミュニケーション力の高い市民や職員」が多いこと。そうした人々を発掘し、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（谷内氏）。
- 今後、とくに若手職員はもちろんのこと係長級以上の幹部職員についても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）。

3

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 代表取締役社長）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	□①活動局面を限定（例：研修講師等） ■②継続的な関わりを持ちながら活用（関係人口化） □③内部人材化（移住・定住）し、活用
活動範囲	■所在市区町村内全域 □所在市区町村内一部地域 □複数市区町村 □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	■有【地域力創造アドバイザー】 □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 #西川サステイ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±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。

4

事例2 山形県西川町（様々な外部人材の活用） その2

■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、竹直也氏（株式会社LABEL LINK）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。
- 竹氏が西川町との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（東武トップツアーズ株式会社）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。
*：上長の干渉がなくとも職員が主体的に動き推進できる組織
- 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起業人、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。

5

事例2 山形県西川町（様々な外部人材の活用） その3

■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する（西川町）。

6

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（（神奈川）派遣看護師/（島根）アルバイト）		※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	□①活動局面を限定（例：研修講師等） ■②継続的な関わりを持ちながら活用（関係人口化） □③内部人材化（移住・定住）し、活用		
活動範囲	■所在市区町村内全域 □所在市区町村内一部地域 □複数市区町村 □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	■有 □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 #まちあがり #グラフィックレコード #二地域居住 #ひと図鑑 #しまっち #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」が足立。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。富永千春氏は、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。

7

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2

■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月末の締切が目に見えてきた。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。

8

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3

■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・小売店のイベント「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。長期滞在中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。低価格で利用できるレンタカーなどを含め費用に対する支援を望む。

9

事例4 島根県隠岐の島町（隠岐諸島）（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（隠岐の島町観光協会（地域コーディネーター））※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	□①活動局面を限定（例：研修講師等） □②継続的な関わりを持ちながら活用（関係人口化） ■③内部人材化（移住・定住）し、活用
活動範囲	■所在市区町村内全域 □所在市区町村内一部地域 □複数市区町村 □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	■有 □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「一般社団法人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、一般社団法人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（隠岐諸島）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、課題解決に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一般社団法人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。

10

事例4 島根県隠岐の島町（隠岐諸島）（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（岸本氏）

- JTB社内の隠岐PJへの参画が隠岐の島町（隠岐諸島）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があった。
- 隠岐PJ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（オンライントラベルエージェンツ）*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。 *：インターネットのみで取り引きを行う旅行会社
- 隠岐諸島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、一般社団法人隠岐ジオパーク推進機構のInstagram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。

11

事例4 島根県隠岐の島町（隠岐諸島）（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。（岸本氏）

■国や都道府県などの人材支援制度の活用

○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代後半の時期に地域活性化起業人制度により地域活性化に関わることができた。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（岸本氏）。
- 地域活性化事業自体は人気職種だが、給与面を考えると足の踏む者が多い。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（隠岐ジオパーク推進機構 高橋秀幸氏（地域活性化起業人（（株）JTBから派遣）））。
- 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ことなどもあり、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（高橋氏）。
- 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ある（高橋氏）。
- 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（高橋氏）。

12

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	星裕方氏（十日町市地域おこし協力隊）		※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	☐ ①活動局面を限定（例：研修講師等） ☐ ②継続的な関わりを持ちながら活用（関係人口化） ☒ ③内部人材化（移住・定住）し、活用		
活動範囲	☐ 所在市区町村内全域 ☐ 所在市区町村内一部地域 ☐ 複数市区町村 ☒ 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	☒ 有 ☐ 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。代表の小山友智（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。」

13

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回の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。棚田界隈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：「通い農」というコンセプトメーク

- 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、「通い農」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。

14

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、共同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きは、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焔型土器（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。

15

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	宮井正勝氏（いなべ市都市整備部新産業創造課）	※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	□①活動局面を限定（例：研修講師等） ■②継続的な関わりを持ちながら活用（関係人口化） □③内部人材化（移住・定住）し、活用	
活動範囲	■所在市区町村内全域 □所在市区町村内一部地域 □複数市区町村 □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	■有 □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。

16

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（リンカ）」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（宮井氏）。

■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（宮井氏）。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）。

17

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3

■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（宮井氏）。

○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、市職員の良い刺激になった。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）。

18

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	☐ ①活動局面を限定（例：研修講師等） ☐ ②継続的な関わりを持ちながら活用（関係人口化） ☒ ③内部人材化（移住・定住）し、活用	
活動範囲	☐ 所在市区町村全域 ☐ 所在市区町村内一部地域 ☐ 複数市区町村 ☒ 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	☐ 有 ☒ 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」が世界農業遺産（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%）であり、その約8割がブランド梅の南高梅。6月の梅収穫期は繁忙期のピークを迎えるが人手不足が課題。そこで、梅農家の課題解決を目指し、都会から労働力を確保する「梅収穫ワーケーション」を実施。令和6年で3年目を迎えた。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「町と外部人材の有志による自走」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人ほどの小さな町である（令和2年）。そのうち農家が2～3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、町議、近隣の市議など）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。なお、島田氏は地域力創造アドバイザーであるが、本件においては自発的な外部人材として関わっている。

■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人近くになり、受入農家も1年目の11軒から20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ェンコ氏が梅ワーTシャツのデザインを手がけている。

○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

- 「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。
※出典：都市と地方の人材交流ABCD理論 鈴木寛より
- 「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」と盛り上がり話が進んだ。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（島田氏）。
- 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、「なんでも突っ込んで楽しくやるのが主義」（島田氏）という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：みかんワー）」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：甘夏ワー）」、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一次産業ワーケーションやファミリーワーケーションの加速を狙い、地域人材と都市部人材が交流し合える「ネットの中の田舎の家」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）。

20

事例8 高知県東洋町（地域力創造アドバイザー×まちのブランディング） 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 代表取締役） ※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	□①活動局面を限定（例：研修講師等） ■②継続的な関わりを持ちながら活用（関係人口化） □③内部人材化（移住・定住）し、活用
活動範囲	□所在市区町村内全域 □所在市区町村内一部地域 ■複数市区町村【高知県東洋町・梶原町・大月町・津野町・黒潮町】 □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	■有【地域力創造アドバイザー】 □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FoundingBase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かった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。

21

事例 8 高知県東洋町（地域力創造アドバイザー×まちのブランディング） 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FoundingBase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FoundingBase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)。

22

事例 8 高知県東洋町（地域力創造アドバイザー×まちのブランディング） 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がけをいただくが、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、取り組む課題が違えば制度を活用できることが望ましい。

23

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（在籍時は赤村総務部企画調整課所属。一般財団法人源じいの森に転出）※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	□①活動局面を限定（例：研修講師等） □②継続的な関わりを持ちながら活用（関係人口化） ■③内部人材化（移住・定住）し、活用
活動範囲	■所在市区町村内全域 □所在市区町村内一部地域 □複数市区町村 □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	■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転出）】 □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。庄崎茂氏を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（シュンラン）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。

24

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取り組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転出（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）。

25

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3

■苦労した点、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と（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が楽しみであった。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）。

26

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（九州大学大学院客員教授／加留部貴行事務所AN-BAI代表）		※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	□①活動局面を限定（例：研修講師等） ■②継続的な関わりを持ちながら活用（関係人口化） □③内部人材化（移住・定住）し、活用		
活動範囲	■所在市区町村内全域 □所在市区町村内一部地域 □複数市区町村 □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	□有 ■無		
キーワード	#ワークショップ #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28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。

27

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。

28

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、小城市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いた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（小城市）

- 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（加留部氏）】

- 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対話は特に必要。

■今後の展望と課題

- 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）。

29

第4章 結果分析

1 外部人材の関わり方の特徴

今年度は、外部人材を活用目的に応じて、①外部人材を外部人材として活用局面を限定して活用する場合、②外部人材を関係人口のような継続的に関わる人材として活用する場合、③外部人材を移住・定住など内部人材化（短期 or 中長期）して活用する場合の3つのパターンに分類して調査を行った。本章結果分析においては外部人材と地域との関わり方について、外部人材活用の目的、経過、方法など自治体ごとの活用・活動の違い等により、さらに5つのサブグループに分類し、それぞれの地域づくりの特徴の洗い出しを行った。

- ① 地域住民等を中核集団として育成しながら活動する事例
 - ・佐賀県小城市 ・和歌山県みなべ町
- ② 企業と密接に連携しながら活動する事例
 - ・島根県隠岐の島町（隠岐諸島） ・三重県いなべ市
- ③ 自治体職員として組織内に入り共に取り組む事例
 - ・福岡県赤村 ・兵庫県明石市
- ④ 人脈や複数の外部人材の知恵を最大限活かす活動事例
 - ・高知県東洋町 ・山形県西川町
- ⑤ 移住・定住を見据えた活動事例
 - ・島根県奥出雲町 ・新潟県十日町市

2 サブグループ別でみた活動形態の特徴

外部人材活用により成果が得られた背景について、外部人材活用による地域の変化、外部人材の活動への行政の関わり方、外部人材による地域の中核人材・中核集団の形成・育成など、サブグループごとに特性の比較検討を行った。

① 地域住民等を中核集団として育成しながら活動する事例

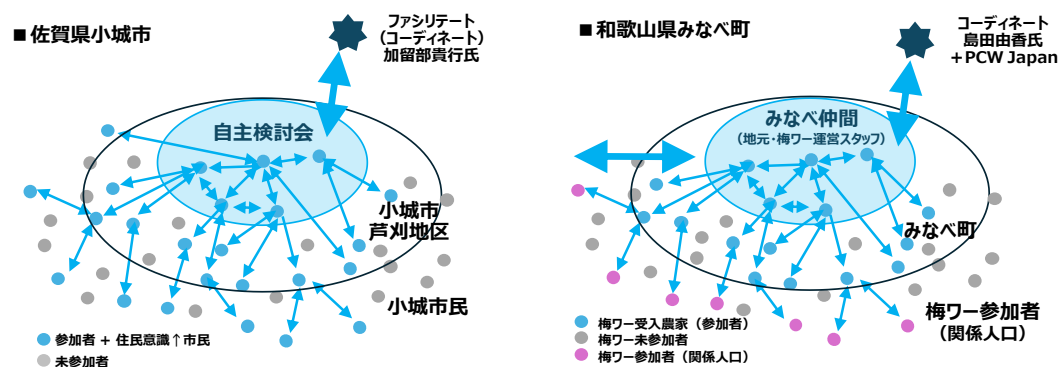
・佐賀県小城市 ・和歌山県みなべ町

■課題となった人口減少の特性

佐賀県小城市芦刈地区（合併前の芦刈町）の人口は10年で10%の割合で著しく減少し、2021年に過疎地域に指定された*。小城市は規定に基づき「小城市過疎地域持続的発展計画」を策定、その際、過疎化から生じる地域課題に対して芦刈地区の住民が「自分ごと」として向き合うことを最重点課題とした。そこで、地域住民の手による「あしかりまちづくり協議会」設立をコーディネートするための外部人材として、それまでも小城市総合計画のまちづくり計画でアドバイザーを務めてきた加留部氏への依頼となった。

*：過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法

一方、みなべ町は、全国一の梅の産地でありながら（全国の約3割を占める梅生産地）人口流出により労働需要に合った労働人口の確保ができず、慢性的な人手不足に陥っていた。とくに、6月の梅収穫期は一年かけて育ててきた梅の実をひと月あまりで収穫する繁忙期に当たり、梅農家は過重労働から来る悲壮感漂う時期に突入することとなる。その解決方法として外部人材である島田氏から提案された「梅収穫ワーケーション」（梅ワー）が町の若い世代を中心に即決で迎えられ、半年後には自発的に実施される運びとなった。



■住民の意識の変化の現れ

小城市芦刈地区の取組では、地域住民に地域の現状を再認識してもらうため、過疎に至った経緯や現状、地域が抱える課題などを共有するための勉強会を3回開催し、「検討会」では加留部氏がファシリテーターを務めるワークショップにより地域住民の生の声を集約していく流れである。本来は、この繰り返しによって地域住民の意識を煮詰めていくはずだったが、早くも第1回検討会の終了後には参加者有志が集う自主的検討会が誕生し、勉強会に代わる存在となった。芦刈地区の住民たちが「自分ごと」として過疎地域の課題を考えるスタンスに立ち、まちづくり協議会設立に向けて動き出したことの現れである。

ここで注目すべき点は、勉強会や検討会の初期から地元・小城市小中一貫校・芦刈観瀨校の中学生たちが多数参加したことである。第2回勉強会では出席者42人のうち半数の21人が地元・小中一貫芦刈観瀨校の中学生であったが、それは全校中学生の約15%に相当した。第3回勉強会は21人中9人が中学生だった。

小城市企画政策課は「芦刈の5年後、10年後の未来について語りたい住民はぜひ参加を」「芦刈町にお住まいの方・前回参加予定されていた方・今回初めて知った方・まちづくりに興味を持たれた方など、年代を問わずたくさんの参加をお待ちしております」(原文ママ)と呼びかけてきた。それに応えるかのように、まさに「芦刈の5年後、10年後の未来」を担う今の中学生世代が「自分ごと」として参加してきた点は、世代を超えて芦刈地区の住民の意識が変化し始めていることの現れであった。

みなべ町でも同様、梅ワーによる住民の意識の変化が現れた。

2022年6月の30日間に実施された1回目の梅ワーには、11軒の受入農家に123人の参加者が集まり、受入農家からの悲壮感は消え去り、逆に参加者たちと談笑する姿が目立った。そこから、梅ワーに未参加だった梅農家からも「うちにも来てほしい」と声上がるようになり、翌2023年は5~7月の70日間の開催となった。第2回梅ワーの受入農家は19軒に増え、参加者も238人と倍増した。

想定したとおり、受入農家にとって大きなメリットになったのは、当然ながら多数の梅ワー参加者の短期集中型の労働力投下による梅農家の負担軽減だった。たしかに、重い悲壮感に包まれた梅農家の表情が笑顔に変化した要因の一つには過重労働の負担軽減はあったが、意外なことに第1の要因ではなかった。受入農家の多くが語ったことは「手伝ってくれる人たちと話すのが楽しかった」「自分の知らない話が聞けて面白かった」であり、都市部からやって来る「他人」であるはずの参加者たちとの交流が最高の刺激となり、それが収穫作業のなかでの楽しみになっていた。

みなべの梅の8割を占めるブランド梅・南高梅は代々守り育てられてきた財産であり、それを自分たちの手で守り、次の世代に引き継いでいくことは重要な責務である。

労働力は欲しいが、半面、梅の何たるかも知らない「よそもの」の手出しに躊躇してしまう。これが、いずれの梅農家も多少なりとも抱えるジレンマのはずだった。ところが、そのような微妙な心境にあったものが、梅ワーカーの共同作業のなかでお互いの交流を楽しめる間柄へと変化していった。

梅ワーカーが終わって梅栽培の閑散期に入ったころ、「お世話になりました」と受入農家を驚かす、「ひょっこり顔を出す」梅ワーカー参加者も増えてきた。受入農家にとって梅ワーカーが連れて来たのは「単なる他人の労働力」ではなく、「楽しく過ごせる仲間（交流人口）」であり、「いつでも会える身内みたいなもん（関係人口化）」である。この点が梅ワーカーから得られた新鮮な発見であり、梅ワーカー特有のウェルビーイング効果が生み出した成果であった。



梅収穫ワーケーションの様子

■地域活性化における外部人材の関わり方

これら 2 つの地域に共通した特徴は、外部人材自身が地域での核となるのみならず、地域の参加者のなかの中核となる人材群を育て、中核集団の形成・育成を図っている点にあった。

みなべ町では、若手農家や梅にかかわる運送業、商店などで働く有志が梅ワーカーの運営を担い、通称・みなべ仲間と呼ばれる中核集団を形成した。その際、一次産業ワーケーションの豊富な経験と知識を有する外部人材・島田氏がトップダウン采配で一切を仕切ることとはせず、地元のみなべ仲間の主体性を後押し、彼らを成熟させる役割を担っていた。島田氏は梅ワーカーのコーディネーターであると同時に、みなべ仲間の一員でもあった。

小城市でも、加留部氏は「あしかりまちづくり協議会」設立の大枠づくりにはコーディネーターとしてかかわる一方、地域住民を対象とした検討会では「こうあるべき」「そ

れは違うのでは」などの方向づけは行わず、あくまでファシリテーターとして地域住民が抱えるさまざまな声を拾い上げる役に徹していた。

小城市では自主検討会、みなべ町ではみなべ仲間が中核集団となり、そこから周囲の地域住民へ活動を伝達し、参加を促し、地域全体に浸透していく末広りの構造をとっていた。専門スキルを有する外部人材が提示した素材を中核集団が読み取り、自分たちの地域に合わせて翻訳・調整し、増幅したシグナルを地域全体に拡散する流れである。そのような中核集団は地域づくりを担う住民力そのものであり、同時に地域活性化を進めるうえでの強固な足場となった。

■※補足※和歌山県みなべ町「梅ワー」にみる内部人材と外部人材地域外の種類

出典：都市と地方の人材交流 ABCD 理論 鈴木寛氏より

■内部人材

A 人材：地域内の人

例) 地域の中だけで暮らしてきた、地域の外の世界と接点がない、地域の外に関心がない、地域の大木のような存在だが地域の外には出てこない、など

B 人材：地域の外側との関心・交流がある地域内の人

例) 地域の外とつながりたい、地域の外から何か新しいものを取り入れたい、地域の外で暮らした経験があり地域内外の良さも悪さもわかっている、地域の外とつながりがある、など

.....

■外部人材

C 人材：当該地域とのつながりに関心・興味がある地域外の人

例) 地域に関心・興味がある人、都市部の生活から（一時的にでも）抜け出してみたい・離れてみたい、地域に移住してみたい、など

D 人材：当該地域と関わりがない地域外の人

例) 地域との接点がない都市部で暮らす人、地域での生活が気になるが地域と関わる機会がない人、など

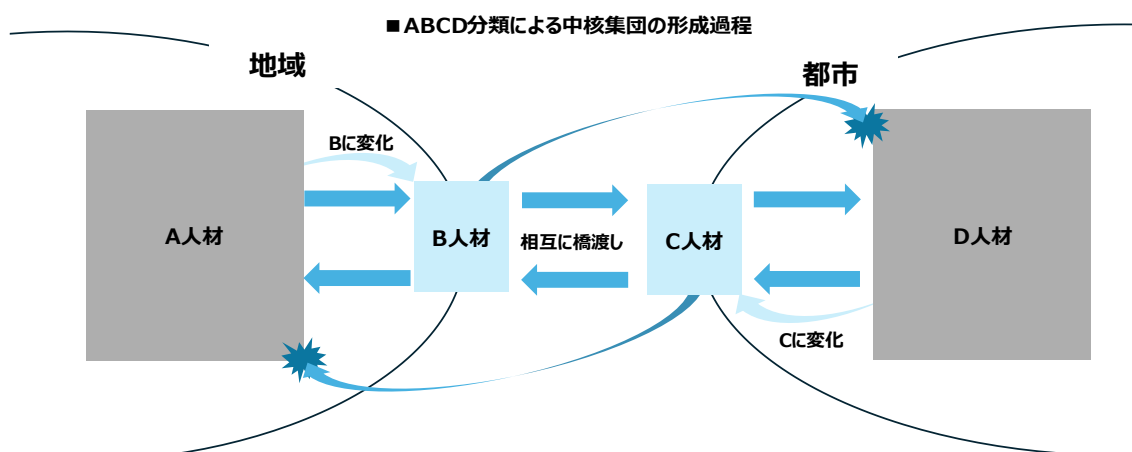
■B 人材が C 人材と A 人材との橋渡し役となり、外部人材が地域に関わる際に非常に重要な役割を果たしている。

例えば外部人材（C 人材）が地域で何かをしようとする際（地域おこしなど）、B 人材と出会えるかどうかがキーとなる。地域外の動きに関心をもつ B 人材が C 人材と A 人材の橋渡しの役割を果たし、関係性を繋げることで A 人材の理解が進む。A 人材はこれにより B 人材になることもある。

みなべ町の梅ワーカーを例にとると、島田氏やPCW-Jの仲間はC人材であり、みなべ町に初めて訪れた際に懇親会に参加したみなべ町有志はB人材に当たる。その後、みなべ町有志（B人材）が梅農家（A人材）へ島田氏などのC人材を紹介したことで梅農家は受入農家となることになった。この際、A人材からB人材に変化した者もいる。一方で、都会からやってくる梅ワーカーの参加者は元々、みなべ町に関心がなかったD人材であったが、梅ワーカーへの参加を機に地域との接点を持ち、C人材化（ここでは関係人口化）したといえる。

「B人材と出会えたからこそ」（島田氏）、今の梅ワーカーがある。このようなA人材とC人材の橋渡しとしての機能を担うB人材の存在は地域活性化に非常に重要な役割であると考えている。

他の地域においても、B人材を見つけ出すことが外部人材が活躍する上で非常に重要であると考えている。一方で、B人材を誕生させたり、B人材として育成したりすることは可能であるかについては今後調査研究が必要である。



② 企業と密接に連携しながら活動する事例

・ 島根県隠岐の島町（隠岐諸島）・三重県いなべ市

■包括連携協定の締結と地域活性化起業人の派遣

包括連携協定を締結した企業から専門性の高い社員が企業派遣型地域活性化起業人として地域に密着し、細かなニーズへの対応やコンテンツの運用に携わる。

観光関連の高い専門性を備えた株式会社 JTB の社員が 4 島それぞれに 1 名ずつ、地域連携 DMO 組織である一般社団法人隠岐ジオパーク推進機構にリーダー 1 名の計 5 名を派遣した。彼らは現地で受入体制の整備や観光資源の調査、コンテンツ開発などきめ細かく動き回り、それを受けた JTB 本社が実際の広告宣伝、観光誘客活動を大々的に展開する。「隠岐プロジェクト」の名のとおり、隠岐諸島の内と外からそっくり包み込んでしまう一大観光誘客事業であった。

これが可能になったのは、プロジェクトが開始された 2022 年 4 月時点はコロナ禍により旅行業界が大打撃を受けていた状況下であり、かえって人材を外部に出しやすかったことが背景にあった。

※隠岐諸島 4 島 4 町村：隠岐の島（隠岐の島町）、知夫里島（知夫村）、中ノ島（海士町）、西ノ島（西ノ島町）。一般社団法人一般社団法人隠岐ジオパーク推進機構（隠岐の島町）

三重県いなべ市の高齢者デジタルライフ整備事業でも、いなべ市が岐阜ダイハツ販売株式会社と包括連携協定を締結、AI・IT の高い専門性を備えた社員が企業派遣型地域活性化起業人として現地・いなべ市に派遣された。

高齢者デジタルライフ整備事業は、高齢化が進むいなべ市の後期高齢者対策の一環であり、高齢者同士で高齢者の見守りができる取組だった。ただ、市民 2 人で 1 人の高齢者を支える状況が目の前に迫った状況にあり、もはやアナログ的な「手助け」から DX 化されたシステム導入が不可欠との結論に至っていた。ただ、そのような DX 化を推進できる人材が行政内に不足しており、課題を抱えた自治体と問題解決能力のある企業とのマッチングの場である経済産業省のガバメントピッチの活用となった。

2021 年 10 月、経済産業省が開催した「ガバメントピッチ in 中部」では、ヘルスケア分野に関する 5 つの課題を 6 自治体が発表（地域企業、自治体担当者中心に約 200 名が参加）。いなべ市の課題に対しては岐阜ダイハツ販売株式会社の解決提案 2 件がマッチング成立となり、協定締結のうえ外部人材の派遣となった。

岐阜ダイハツ販売株式会社は、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（リンカ）」を開発、顧客ニー

ズに合った車を推奨するコンシェルジェとしてモニター上のバーチャル画面で「勤務」していた。加えて、社内の「自治体支援チーム」が自治体への総合的な提案を行ってきたこともマッチングの決め手となった。

■取組による地域の意識変化

株式会社 JTB による隠岐プロジェクトで最も重要な地域の変化は、地元の観光関連業種の意識変化である。限られたパイである観光客の奪い合いから敵対関係に陥りがちな業者間の構図は、この取組のなかで大きく変化し、逆に連携・協働によって来島者の満足度が上がり、結果的に来島者のパイ拡大となって返ってきた。

令和 6 年度の繁忙期（夏季）の来島者数は過去最高を記録し、世界最大級の観光関連の展示会「ツーリズム EXPO ジャパン」での隠岐 PR の影響もあり、一般社団法人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 名増加した。

これには、起業人たちの次のような地道な取組が功を奏したと言える。隠岐プロジェクトの開始にあたって、5 名の起業人たちは島内の事業者（宿泊事業者・体験事業者）を一軒ずつ訪問し、呼びかけと現状把握を行った。開始後も、3 か月に 1 回のペースで一軒ずつ訪問し、隠岐諸島全体の売上推移や CVR、リードタイムなどのデータを共有、一軒ずつ事業者ごとに売上の現状分析、ホームページ上での見せ方や料金設定の修正提案などを行っていた。

また、観光庁の実証事業に応募し、全国 7 地域の採択枠を通過できたおかげで他の OTA（オンライン トラベル エージェント）*に流れていた手数料よりも安価で顧客を獲得できるようになり、事業者の収益アップにつながっている。

5 名の専門社員（地域活性化起業人）の 3 年間にわたる現地での活動は、迎え入れた観光客・交流人口に高い満足をもっていただける地域づくりにつながった。

*：インターネットのみで取り引きを行う旅行会社

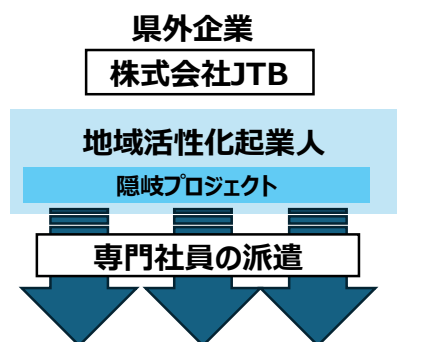
いなべ市の岐阜ダイハツ販売株式会社の取組では、「デジタル田園都市国家構想推進事業交付金」に基づく「高齢者デジタルライフ整備事業」（IT ポータル整備事業、AI 共同送迎整備事業、モバイルクリニック整備事業の 3 事業）に企業本体の高度な技術力が投下されたことに加え、2023 年度から 3 年間の予定で岐阜ダイハツ販売株式会社の専門社員（地域活性化起業人）の派遣となった。

2024 年 4 月、高齢者デジタルライフ整備事業の運用が開始となり、そのうち IT ポータル整備事業の対象施設である後期高齢者向けデイサービス施設・いなべ市ふじわらデイサービスセンターには、介護予防教室に岐阜ダイハツ販売が得意とする AI チャットボットが設置された。その際、来場者に向けた操作レクチャーや施設スタッフへの運営上のアドバイスを地道に行うことが、地域活性化起業人の月曜から金曜までの日課とな

った。とくに、利用者の多くがデジタルアレルギーをもつ可能性の高い後期高齢者であることを考慮し、きめ細かく改善点を拾い上げていた。そこからフィードバックされた微調整の要請に本社もこまめに対応し、「後期高齢者が当たり前に使える」レベルまで仕上げていった。8月からは後期高齢者以外の一般にも公開されることとなった。

この取組では、3年間の起業人終了後を見据えた岐阜ダイハツ販売株式会社と地域活性化起業人は、AI・IT 関連設備の運用を地域で自走できるよう、いなべ市社会福祉協議会にノウハウを引き継ぎながら運用している。同様に、AI 共同送迎整備事業でも、ボランティア送迎団体「あじさいまごころ隊」の活動の高度化に向け、民間事業者との橋渡しや国庫補助事業の活用等のアドバイスも行っている。

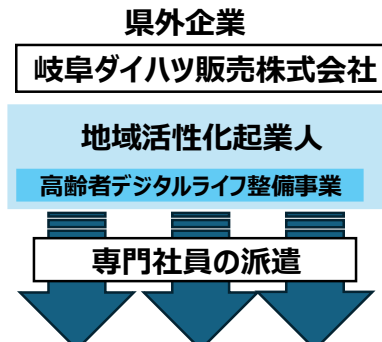
■ 島根県隠岐の島町（隠岐諸島）



全国的に注目度を集め、地元事業者の収益が上がり、来島者の満足度も向上（アンケート結果）。
 ・令和6年度の繁忙期（夏季）の来島者数は過去最高。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Instagram登録者数は2年間で約1,500名増加。
 ・東京でのイベント参加をきっかけに、それまで観光客の奪い合いだったホテル事業者同士が、定例MTGを行い、人材交流や送客連携を行うなど、協力関係に向かうようになった。
 ・低い手数料で顧客を獲得できるため、手元に残る

隠岐諸島4島4町村
 +
 隠岐諸島・地域連携DMO

■ 三重県いなべ市



①ITポータル整備事業、②AI共同送迎整備事業、③モバイルクリニック整備事業の3事業
 ・教室等へ自走できない免許返納、交通弱者などの元気高齢者の送迎をシステム化【システム化イメージ】
 ・送迎ルートをAIが生成～スマホによる送迎ルートのナビ（スマホ）～顔認証AIシステムによる利用者の確認・ダイハツ工業の「ゴイッショ」を導入

・運用ノウハウすべてを提供
 = 人材活用制度終了後は、いなべ市社会福祉協議会による自走が可能

いなべ市社会福祉協議会

■ 地域活性化起業人が地域に溶け込んだ背景～「自分ごと」化

通常の特企業への業務委託では、営業担当者や技術担当者が必要に応じて現場を訪れ、ステップを追って特定技術の導入となる。この包括連携協定＋企業派遣型地域活性化起業人の取組は、それと類似した取組に映る面もあるが、決定的な違いは起業人が地域に密着する「距離感」や「密度」にあった。近距離かつ高濃度で地域に定着するにつれ、隠岐諸島の JTB 社員たちは地域に同化して地元・観光関連業者の島民同然となり、い

なべ市の岐阜ダイハツ販売の専門社員はいなべ市の後期高齢者と関係を構築していった。いずれも取組を進めるなかで、目の前の地域の課題は「自分ごと」へと変化していった。

いなべ市では、地域活性化起業人は職員同様に庁内システムの利用ができたため、行政のニーズの背景やまちのリソース、担当する施設の状況などを適宜把握し、担当する高齢者のデイサービス施設の実際と照らし合わせることが随時可能だった。そこには、いなべ市庁内に蓄積されてきた「外部人材の受入ノウハウ」(いなべ市) が大きく働き、阻害要因となる「外部人材アレルギー」は庁内に生じなかった。むしろ、外部人材の活動は素直に受け止められ、率直に「新たな仕組みづくりに対し、外部人材からの提案、調整、従前にとらわれない柔軟な発想とアプローチはとても心強かったです」「これまで岐阜ダイハツ販売で培った企画力と人脈ネットワークなどの活用は、市職員のいい刺激になったと思います」(いなべ市) などの回答が返ってきた。

隠岐諸島でも同様、5人全員が期間限定の移住であり、JTB社員として企画やコンテンツを立案・提案する側でありながら、同時に島民の一人として、自らの企画を検証・調整する視点が生じてきた。つまり、地域活性化起業人たちにとって同じ島民としての「自分ごと」になっていたのである。このような地域活性化起業人の意識の変化は、島民が地域活性化起業人を見る目を「外から来た大手観光業者」から「島内の仲間」へと変化し、地域の信頼につながっていった。

③ 自治体職員として組織内に入り共に取り組む事例

・福岡県赤村 ・兵庫県明石市

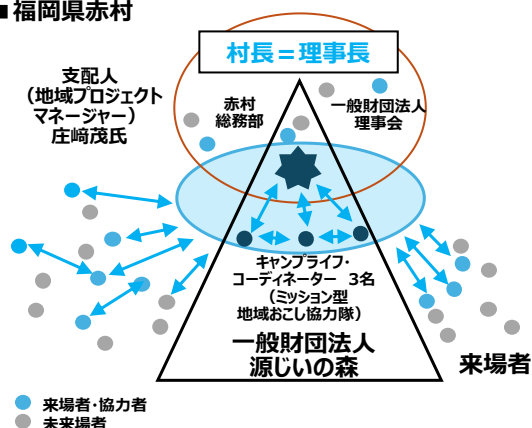
■同じ自治体の職員としての配置と役割

福岡県赤村では、公募による会計年度任用職員として赤村総務部に所属し、キャンプ場、温泉施設、レストランなどの複合施設「源じいの森」へ支配人として出向する。赤村で初めての試みである人材支援制度の活用による「地域プロジェクトマネージャー」として、最長3年の任期だった。会計面と運営面のマネジメント能力かつユニークな発想を兼ね備えたレアな人材の募集であり、加えて隠すことなく掲げられたマイナス課題「ローカル複合施設の再生&運営請負人」（赤村）にマッチしたのが、庄崎氏だった。

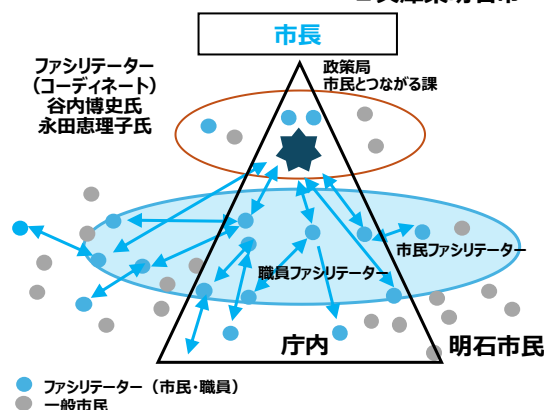
山の荒廃につながる放置竹林の竹を伐採し、その竹で作った無数の焚き火台の灯りが敷地内を照らす「赤村ふるさと冬あかり in 源じいの森」、竹の焚火と多くのキッチンカーが集まった炎と食の「焚き火マルシェ」など、支配人（＝地域プロジェクトマネージャー）とキャンプライフ・コーディネーター（地域おこし協力隊）3名が連携した自由で斬新な発想を実現した取組が福岡県の内外で注目され、「冬でも予約が取りにくい」福岡県内でもトップクラスのキャンプ場にまで成長した。

2021年4月に着任。任期を終えた2024年3月までの3年間、赤村のミッションであった複合施設の再生・運営については、開設以来、続いてきた赤字経営の歯止めのメドが立った。

■福岡県赤村



■兵庫県明石市



兵庫県明石市の2名も公募による直接雇用であり、庁内全体の統括を行う政策局内の「市民とつながる課」の任期付職員（「産官学共創課」との兼務）として最長5年間、指導的な立場で取組に当たる。谷内氏、永田氏は、いずれも全国各地の大学や他の地方公共団体、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ション関連職

の経験を積み重ねてきた。その実績に加え、「強い思いのある人材」が人物本位の選考により採用となった（明石市）。

兵庫県明石市で運用されているファシリテーター専門職は、市民と行政・市長との距離を密接にし、市民ニーズを反映させた市政を行うための役割を担う。同時に、市民ファシリテーターや職員ファシリテーターを養成することで、より市民と行政が一体となった市政運営を図るものである。

庁内の職員ファシリテーション研修を終えた職員は、明らかに反応が変化した。外部人材の「強い思い」を体感した職員は市政を進める上での市民との「対話と共創」や、市民参画の重要性を再認識するとともに、市民との対話を通じて市民ニーズや地域課題を把握し、産官学民の多様な主体と共に課題の解決やまちの魅力創造につなげようとする「対話と共創のまちづくり」への理解が浸透してきている。

2024年に開催した第1回の市民ファシリテーターの養成講座には、50名の定員を超える86名の応募があった。その多くは市が開催してきた市長とのタウンミーティング参加者であり、その場でファシリテーションを目にし、体験したことがきっかけとなり、養成講座への応募につながっていた（アンケート結果）。

■外部人材と行政との関係

今回の赤村、明石市ともに外部人材は任期付職員としての立場は同じである。赤村の支配人、明石市のファシリテーション専門職ともに、外部人材が共通して言及した点は、外部人材の力が遺憾なく発揮される素地として「トップを含めた上長の理解」が不可欠な点である。逆に言えば、「熱量の乏しい上長のもとでは、せっかく築いてきたものが土台から崩れかねない」（構成員）縦割り組織特有の構図であることはたしかである。

しかしながら、ここで興味深いのは、庁内の部署横断的なプロジェクトの会議等でもファシリテーションの技法が取り入れられるなど、外部人材の関与により、ティール組織*化が徐々に浸透しつつある点である。

*：上長の干渉がなくとも職員が主体的に動き推進できる組織

明石市の外部人材は庁内の統括局である政策局内の「市民とつながる課」を拠点とし、赤村では経営再生面の拠点は庁内および一般財団法人の理事会であった。いずれも、外部人材が直接、庁内業務に関わることでにより庁内職員の意識変化や組織の活性化につながったが、初めての外部人材登用による一定の軋轢が生じていた面もみられた。

赤村の職員からは、「役場にも意見が言える年齢（50代）の庄崎氏が来てくれてよかった」「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。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」など庄崎氏の熱意や考え方が組織に伝播したとの声が聞かれた。

その一方で、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。「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、一人で進めざるを得ない事業もあった」（赤村）など、内部改革（職員の意識改革）には一定の痛みを伴っていた。

それに対し、明石市では外部人材の分身ともいえる職員ファシリテーターが新たに生まれつつあり、外部人材にかかる負担も軽減されつつある点が特徴的である。そのため、むしろ今後の取組をさらに広げていくための提言が外部人材から聞かれた。「明石市に来て驚いたのは、元来からファシリテーターの素養、対話的なコミュニケーション力の高い市民や職員が多いこと。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。明石市の参加者（職員・市民）は誰もが真剣。みんなで悩みつつ、着実に成長している。間もなく多くの芽となって出てくるはず。それが楽しみ」（谷内氏）などである。

明石市では今後、とくに若手職員はもちろんのこと係長級以上の幹部職員についても向けたファシリテーション研修や活用を増やしていくことを予定している（明石市）。

赤村ではローカル複合施設の「再生」にあたる経営立て直しの側面と、「運営」面にあたる源じいの森のキャンプ場、温泉施設、レストラン、農園・直売所の集客促進などが庄崎氏の肩に一気にのしかかっていた。

ミッションの1つである「運営」面については、キャンプライフ・コーディネーター（ミッション型地域おこし協力隊）3名の小さな中核集団でありながらも、新たな試みによって福岡県内外から注目が集まり、着実に集客につながる成果を挙げることができた。

一方、「再生面」については、

「支配人は経営陣と現場の板挟み状態にあったため、庁内のサポート役（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」との声も聞かれ、再生（経営再建）面でも、理解ある強力な上長の存在、あるいは中核人材、中核集団からのサポートなどが展開の鍵となっていることが推測される。

■任期延長のないエキスパート職員雇用の特徴

赤村は総務省の人材支援制度・地域プロジェクトマネージャーを活用しており、任期は最長3年。明石市は市の直接雇用による任期付職員のため最長5年である。任期満了後には次の外部人材の登用となる。

たしかに、任期延長することでミッションに対する外部人材の経験値や地域への理解度が成熟していくことも重要だが、一定期間ごとにバックボーンの異なる外部人材を活用することで、自治体側にとっては、それぞれの外部人材の異なる知識と経験を吸収・蓄積できるメリットがある点も念頭に置いておきたい。

赤村職員は、「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」点も成果として挙げている。3年ごとにステップアップしていくミッションに対し、それまでの3年間の実績の上にプラス α を積み重ねていける点が、任期付職員方式のメリットの1つと考えられる。

④ 人脈や複数の外部人材の知恵を最大限活かす活用事例

・高知県東洋町 ・山形県西川町

この活用事例については、他の自治体も多少なりとも関連してくるが、ここでは高知県東洋町と山形県西川町の取組を取り上げ、比較検討していきたい。

■東洋町の取組の背景

高知県東洋町は「サーフィンの聖地」として知られる。温暖な土地柄ゆえ、車で2～3時間であれば近所の感覚だという。実際には、まとまった買い物をするにしても町の外に出なければスーパーマーケットはなく、今回の外部人材が道の駅(当時は「海の駅」)の経営再生に取り組み始めた2年前まで、冷凍以外の冷蔵肉を手に入れるにもひと苦労する町だった。

その点は東洋町の町役場でも近似しており、「サーフィンの聖地」を足場に東洋町のブランディングや移住促進の強化などの取組が模索されてきたが、どこに注力すべきか方向性が定まらず、具体的な計画には至らないでいた。

2021年12月、高知県の四万十町職員・高瀬氏が中途退職し、まちづくりに特化した会社を起業した(株式会社 SHIMANTO TOWN STORY)。積極的なIターン移住定住促進策が功を奏し、2016年に46組73人だった移住者が翌2017年には125組190人に急増、当座に用意できる空き家が底をついてしまった。そこで2018年には戻る実家が四万十町にある首都圏在住者を対象にしたUターン戦略に切り替えた。地域おこし協力隊の募集でも定員を大幅に超える応募が殺到するなど、まちづくりの成功例を重ねてきた。同じ高知県内の東洋町でも、移住についての講師を務めてもらったことがある。

このような中、高瀬氏は異動の時期を迎え、「まちづくりから離れて町職員として勤めあげるか、職員を辞めてまちづくりの取組を続けるか」のうち後者を選択した。

東洋町は、すぐさま地域力創造アドバイザーとして「まちのブランド化」と「定住人口増加」への取組を高瀬氏に依頼、2022年4月から正式に依頼した。そのような地域力創造アドバイザー・高瀬氏のパートナーとなったのが、四万十町でも地域づくりに参画していた株式会社 FoundingBase の片岡寛明氏である。企業派遣型地域活性化起業人として着任し、1年後には所属する派遣元の株式会社 FoundingBase が「海の駅 東洋町」の指定管理者となった。

■「自分ごと」としての取組

高瀬氏は、町の魅力や強みを活かすことのできる事業を確立することに重きを置いて活動を行っていった。

当初、海の駅のスタッフは、地場の魚の調理法はおろか名前すらもわからない状態で、当然うりものになるわけがなかったが、高瀬氏との関わりや協働の楽しさを知ったことにより、ミッション型地域おこし協力隊としてスタッフに加わった者達を中心に何度も漁師のもとを訪れ、地元の女性たちに教えを乞い、いつしか水揚げされたマグロの解体までできるようになっていた。水産物主体に農産物も仕入れ、カラフルな手書きのポップで丁寧な商品説明を添える。「古びた販売所」が「ショップ」の雰囲気が漂う直売所になり始めた。それは、働くスタッフたちが「自分ごと」として取り組んだ結果である。

それが助走期間となり、直営から包括連携協定を締結した株式会社 FoundingBase の運営となった海の駅東洋町は、2023 年 4 月から 2024 年 3 月までの第 1 期、1 年間で目覚ましい成果を挙げた。

ゴールデンウィークには 9,372 人が訪れ、1,307 万円を売り上げた。特に、最終土曜日は 1 日で 223 万円を売り上げ、年度売上は前年度の 1.5 倍にあたる 1 億円の上乗せとなった。

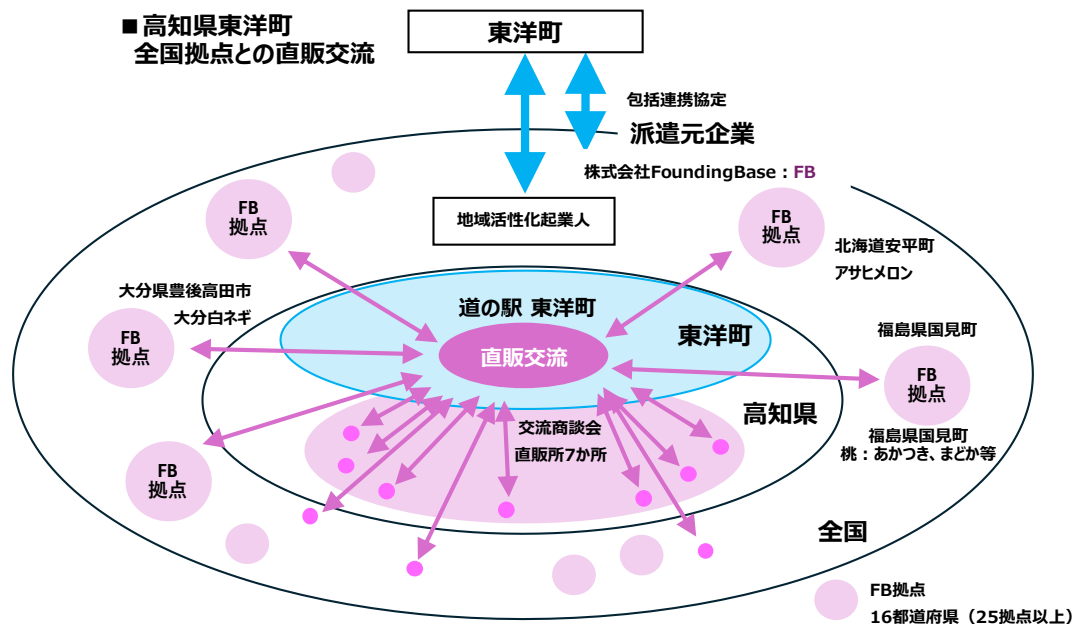
白浜キャンプ場も過去最高の 655 人が利用した。キャッチフレーズの「海まで 0 分」のとおり海水浴の白浜ビーチのなかにあり、海のキャンプ場ならではの浜焼き BBQ が目玉商品となった。

「サーフィンの聖地」である生見サーフィンビーチにはサーファーを中心に 9,372 人が押し寄せ、以上のすべてが 2014 年の開業以来の最高記録となった。

■関係人口拡大のための認知度向上のための取組

2023 年度の 1 年間だけで経営再建のメドが立った「海の駅 東洋町」は 2024 年 10 月 9 日から「道の駅 東洋町」へとリニューアルされ、海の幸と山の幸に恵まれた東洋町の知名度・認知度アップ、ブランディング化に走り出した。東洋町がなんたるかを知ってもらわなければ、誰もやって来ない。町特産の農産物による直販所交流である。

東洋町を代表する農産物は、春から初夏と冬場のポンカンである。そこで、農産物の直販所が集まる商談の場を設け、道の駅 東洋町と高知県内 7 か所の直販所との交流が始まる。2023 年の 6～7 月には東洋町から 3,000 個以上の小夏が出荷され、生産者にとって販路拡大につながる励みとなった。



さらに交流の輪を広げ、2023年9月時点で高知県内外15か所となった。高知県外の交流では、北海道安平町のアサヒメロン、福島県国見町の桃、大分県豊後高田市の大分白ネギなどが挙げられる。

これは、株式会社 FoundingBase の全国拠点のなかからピックアップされた地域との交流である。全国16都道府県の25拠点で一次産業、関係人口、地域コミュニティ、観光のほか、町営塾「じゅうく」（四万十町）のような教育を柱にユニークなまちづくりを進めている。

逆に「ポンカンの東洋町に来てみたかった」人が道の駅を訪れるようになった。2023年度のふるさと納税も3,000万円の増収となった。

2024年から2年目に入った道の駅 東洋町を拠点にした高瀬氏の戦略は、白浜ビーチの白浜キャンプ場や生見サーフィンビーチも足場とし、地元の雇用拡大と東洋町からの情報発信、交流を柱に関係人口を呼び込みつつある。2024年から「道の駅 東洋町」に続く第2の拠点となる白浜キャンプ場が株式会社 FoundingBase の指定管理となった。

今、人口2,000人あまりの東洋町は活気のある町に人を呼び込む流れだが、この単純な図式を実現することが現実には難しく、東洋町の事例は小規模の自治体には参考となるモデルケースである。

■山間部の町村に典型例な西川町の地勢

高知県とは逆に、山形県西川町は地勢的には閉ざされた町である。

西川町は「山形県のどまんなか」（西川町）に位置し、町のほとんどが山深い森林地帯である。森林・河川・道路で95%、農地1%、宅地はわずかに0.5%である（山形県

村山総合支庁ホームページ参照)。町のうたい文句「隠れ積雪量・日本一」のとおり、冬場は町の中心部でさえ 2〜3 メートルの積雪に埋もれる豪雪地帯であり、いわゆる「陸の孤島」である。

しかし、山岳信仰で知られる出羽三山の主峰・月山の裾野に広がる西川町は、かつては参拝客でにぎわう宿場町であった。幕末のころには、毎年 2 万人以上が険しい山道の続く六十里越街道をたどって志津村（現・西川町大字志津）の宿場に泊まり、延享二年（1745 年）に月山に向かった修験道の行者は 3 万 8 千人に上った（志津村村明細書）。それが、2020 年には人口 5,000 人を切り、今や 4,571 人である（2024 年 10 月 1 日時点）。

■山間部の町村に典型例な西川町の地勢

2022 年 4 月、財務省や内閣官房など国家公務員として地域創生に関わってきた菅野大志氏が新町長に就任した。

内閣官房時代、統計上「人口 4,000 人以下、かつ 65 歳以上の高齢者人口が 45%を超えると人口増が望めなくなる限界点」と知る。高校時代まで過ごしたところの西川町は人口約 8,500 人だったが、2020 年には 5,000 人を切って 4,000 人台に落ち込んだ。10 年も経たず、2030 年には 4,000 人を切ることになるであろう西川町に危機感を抱き、2021 年に省庁の職を辞して選挙に立った。

着任早々、掲げた目標は、きわめて端的に「かせぐ」と「つなぐ」の 2 本柱である。早速、「稼ぐか？（かせぐ課）」「つなぐか？（つなぐ課）」を庁内に立ち上げ、「町内での解決が難しい課題には、専門性の高い外部人材の活用で解決する」とし、国の人材活用制度をフル活用した積極的な外部人材の登用を始めた。

2024 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、集落支援員 39 名（専任 26 名、副業 13 名）を活用。外部人材の多くは、町長の人脈により集められた者達である。

■人間交流「ごちゃまぜ」の精神

2024 年 6 月コワーキングスペース「にしかわイノベーションハブ・TRAS（トラス）」がオープンした。地域力創造アドバイザー、地域活性化起業人、地域おこし協力隊、集落支援員などに加え、包括連携協定先企業の社員も含めて外部人材たちが地域の人々と「ごちゃごちゃ」（西川町）自由に交流できる場でもあり、そこから関係人口へとつながることも企図されている。

「ごちゃまぜ」（菅野町長）こそが地域のティール化を目指す西川町の特徴であり、「外の人を迎え入れる」土壌となっている。

■外部人材の移住・定住化の現状と課題

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 割と比べて低い割合だが、「取組以前の十数人の定住が皆無だったことを考えれば、今後の期待がもてる」（西川町）。ただ、運に頼っているのは、定住化の確保は難しい。協力隊以後の「なりわいとなる仕事を見つけられるかどうか」が課題と認識する（西川町）。

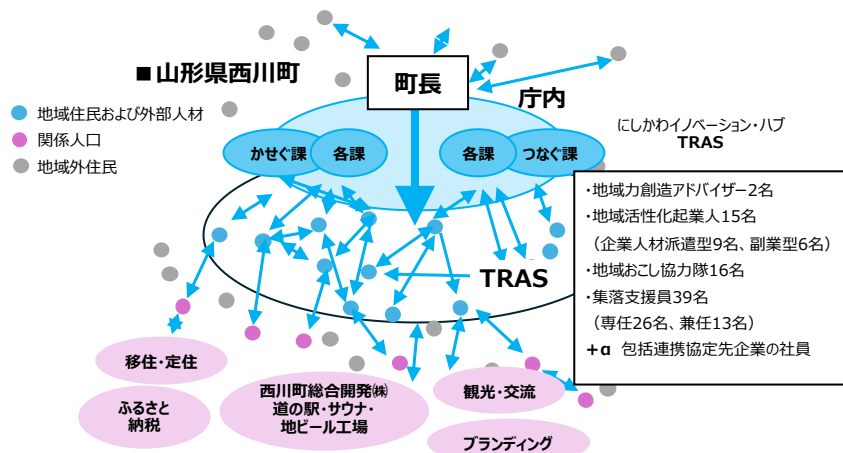
農業に関わる地域おこし協力隊員は少なくないが、3 年の期間のうち 1 年目は研修、2～3 年目は町内の農家に就き、期間終了を迎えることになる。しかしながら、この協力隊期間で自立するのは難しく、様々な補助制度を活用しながら 4 年目以降も資金をつないで定住と自立を模索しているのが実情である。兼業をはじめ、経済産業省の事業再構築補助金の複合的な活用など、制度の複合活用がないと難しい（西川町）。

地域力創造アドバイザー制度についても、多くの人材を活用したいが、現行制度では難しい。自治体当たり 560 万円を上限とした財政支援ではなく、外部人材 1 人当たりとし、かつ 3 年間という期限の延長や撤廃も望まれる（西川町）。

一方、短期間に移住・定住した地域活性化起業人の事例もある。最後の事例で紹介する奥出雲町の富永氏に類似した経過をたどり、定住となった。

滋賀県近江八幡市に住む 40 代半ばの堀豊氏は、西川町のまちづくりの姿勢に惹き込まれた。

西川町の半分近くを占めるほど面積が広く、人口 150 人ほどの大井沢地区にあって、地域づくりに精を出した。町長に言われた「やる気と人脈があれば、なんでもできる」の言葉どおり、建築業界 15 年の経験を活かして「やればやるほど、この町でやりたいことが溢れてきた」（堀氏）。そこで西川町総合開発株式会社に就職、定住となった。そこは町が出資するまちおこしの企業であり、全国に西川ブランドを発信する「道の駅にしかわ」、県内三本指に入る人気サウナが売り物の「水沢温泉館」、そのほか麦芽 100% の地ビール「月山ビール」も醸造・販売する。現在、総務部長として、また個人としても西川町の PR に余念がなく、積極的に SNS を発信する毎日を送っている。



⑤ 移住・定住を見据えた活動事例

・ 島根県奥出雲町 ・ 新潟県十日町市

■短期滞在、移住に至った経緯

2023 年 12 月、神奈川県で派遣看護師を務める富永氏は、医療関係者の集まりで奥出雲町三沢地区の地域おこし協力隊員を務める女性から現地の話を聞いた。その際の「三沢は、町のモチベーションが自分のエネルギーになる」という言葉が関心・興味を抱くきっかけとなった。

2024 年 4 月ネット検索すると「しまっち！」*の滞在型地域交流プログラム（1～3 か月の短期滞在＝お試し移住）の募集記事が目に残る。町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滞在できると聞き応募を決めた。

*：ふるさと島根定住財団の「しまね関係人口マッチング・交流サイト」

交流人口の過程を経ることなく 7～8 月の短期滞在（お試し移住）となった。その間、富永氏はゲストハウスのペンキ塗りや補修、地域の小さな夏祭りや小さな商店街のイベントなどを体験するが、いずれも三沢地区の人々にとっては、ごく当たり前の日常風景だった（関係人口化）。ただ、そこに「ワクワク感」（富永氏）を感じ続けた富永氏は、短期滞在終了を前にして奥出雲町への移住を決意する。

■島根県奥出雲町：富永千春氏の経緯

ステップ④ 中核人材化	奥出雲町滞在中に出会った人々を得意のイラストでまとめているうちに発想。 奥出雲町の人々をグラフィックレーコーディングする「奥出雲ひと図鑑」は、おくいずも未来会議の仲間と一緒に壮大な構想進行中→			奥出雲ひと図鑑
ステップ③ 定住人口	奥出雲町の当たり前前の日常生活が 五感を刺激する ↓			移住 ・奥出雲町で仕事探し。 ・神奈川で派遣看護師 ・奥出雲町と神奈川の2拠点生活
ステップ② 関係人口	・短期滞在プログラムに応募 → 2か月間滞在（2024年6～7月）			活動拠点（よりどころ） ・若い世代が未来を語り合う交流会 「金吉屋大作戦」（毎月2回） ・55歳以下が未来をつくる
ステップ① 交流人口	・地域おこし協力隊員から聞いた 奥出雲町の話が心に残る ↓		・町の人々から伝わってくる 「ワクワク感」（富永氏） ・静かな町の日常生活から伝わる 「にぎわい」（富永氏） ・未来に目が向いている町 ↓ 住むところ、ないかなあ（富永氏） 元・呉服屋の空き家へ 「ワクワク感」（富永氏）	「おくいずも未来会議」（毎月適宜） ・奥出雲ひと図鑑 おくいずも未来会議の仲間と構想中
ステップ① 関心・興味	「町のモチベーションが 自分のエネルギーになる場所」 これって、なんだろう（富永氏） ワクワク感（富永氏）	→		
期間	8か月間	（通過）	2か月間（短期滞在プログラム）	初訪問から3か月目で移住～

○「滞在型しまっち！サポーター」＝短期滞在プログラム（「しまね関係人口マッチング・交流サイト」運営：ふるさと島根定住財団）
対象は45歳未満の島根県外在住者、住民票の移動不要。令和6年6～9月のうち1～3か月滞在。1か月間の稼働時間は62時間以上、地域活動の指定交流時間以外は自由。月9万6千円が助成されたうえ副業も可。移動販売や野菜の収穫の手伝いも可能。

星氏が棚田に関心をもったきっかけは、十日町市松代地域の棚田に 20 年来通い続けてきた経験者の話だった。コロナ禍の 2021 年夏、誘われて初訪問した際、星氏が目にした棚田の多くは耕作放置されて荒廃した姿だった。ただ、現地で棚田にかかわる人達

と出会い、耕作放棄された棚田を復活させる「復田」に賭ける意気込みと情熱に惹き込まれ、自分も何らかの形でかかわりたいと思った。

東京に戻ってひと月もしないうちに「また行きたい」（星氏）と思い、毎月のように十日町市の棚田へ通う。それから一年も経たずに「棚田に人生を賭ける」（星氏）ことを決意。定住するために棚田を足場にした起業の計画・実行、それと並行した地域おこし協力隊への参加など、棚田に賭けた人生設計の構築が綿密かつ早急に進んだ。

また、そのような計画遂行を可能にした要因の一つに、地域おこし協力隊の事務局としてサポート全般を担う一般社団法人里山プロジェクトの存在も大きい。里山プロジェクトは、元地域おこし協力隊員の代表・小山友誉氏を中心に十日町市の地域おこし協力隊の雇用から地域との関係づくり、起業・定住まで一貫してサポートする組織であり、星氏をはじめ、十日町市の地域おこし協力隊員にとって非常に心強い存在となっている。

■新潟県十日町市：星裕方氏の経緯

ステップ④ 中核人材化	地域おこし協力隊の活動と並行して拠点づくり「棚田ステーション」 都会からの「通い農」と「企業研修」で自走を目指す活動進行中 → 棚田ステーション			
	ステップ③ 定住人口		・耕作放棄された「蒲生の棚田」の大規模復田への熱い思い（阿久澤剛樹氏）↓ ・初回訪問時、棚田の多面的な価値を活用・運用する「里山アセットマネジメント」の話（阿久澤剛樹氏・トロノキファーム代表）↓	
	ステップ② 関係人口		・都会の会社勤めに戻り、1か月しないうちに「あぁ、また棚田に行きたい。棚田切れ（中毒）のような状態」（星氏）↓ ・ミッション型地域おこし協力隊（棚田の観光PR）に応募↓ ・棚田に人生を賭ける！協力隊着任まで	
	ステップ① 交流人口		・協力隊着任まで十日町市と地元・埼玉の2拠点生活 ・2022年（月1回以上）	
	ステップ① 関心・興味		・2023年～2024年11月現在	
期間	2021年	2021年・初訪問	2021年・初訪問	2023年～2024年11月現在

■興味・関心を抱いた地域の特徴

今回、2人の外部人材が興味・関心を抱いた地域は、人口減少が著しい奥出雲町三沢地区と十日町市松代地域だった。

いずれも「栄えている町」「勢いのある町」とは言えず、「静寂」や「清楚」「わびさび」といった和の美意識につながる観光要素もなかった。奥出雲町三沢地区では目抜き通りの商店街は閑散とし、それがゆえに富永氏は閉店した元・呉服店を移住の仮住まいとして確保できた。

星氏が初めて目にした十日町市松代地域の棚田群は、高齢化が進む地域にあって、家族農では維持できなくなった耕作放棄田だった。

ただ、このような光景は、人口減少が進む多くの自治体でみられる典型例の1つに過ぎず、逆に言えば、富永氏や星氏のようなケースは、そのような自治体のどこでも該当し得ることを示唆している。

実際、人口減少が進む今回の 10 事例でも、外部人材の導入など何らかの介入を行うことで交流人口や関係人口の拡大、移住・定住促進への方向転換は十分可能であることが示されてきた。この 2 つの事例では、その端緒となる「興味・関心」が、どの時点で、どのように外部人材に生じてきたのか、活動の経緯をたどりながら考察したい。

■興味・関心の源泉

奥出雲町三沢地区に短期滞在した富永氏は、そこでの日常生活のなかに「にぎわい」（富永氏）を見つけ、そこから湧き出てくる「ワクワク感」（富永氏）に惹きつけられた。ここで言う「にぎわい」とは人でにぎわう都会の喧騒のようなものではなく、「静かに心に伝わってくる人の気持ちの温かさ」である（富永氏）。

そんな町だからこそ、短期滞在に際して紹介された仮住まいも目抜き通りの元呉服屋だった空き家であり、滞在中に顔を出すようになった若い世代の集まり「金吉屋大作戦」の拠点も外部人材と同じ若い世代がリノベーションした古い民家だった。

富永氏が奥出雲町三沢地区に興味・関心を抱いてから短期滞在に至る 1 年足らずの間に惹きつけられ、この町に定着させたものは何だったのか。それは一般的に交流人口化のきっかけとなる歴史遺産や観光資源ではなく、「この町の、いつもと変わらない日常生活」ではないかと思われる。

奥出雲町三沢地区にあったのは、富永氏にとっての「未来」ではないかと思われる。助け合いが当たり前の「無償の優しさ」に溢れた町であり、知らない間柄でも、すぐに「てつぐ（手伝う）」のが日常生活に根付いている町、そこで若い世代が集う未来づくりを語り合う仲間となり、気付くところの町をつくっていく楽しみが生まれてきた。ワクワク感を「もらう側」から、「つくる側」へと変えていった。富永氏は「三沢は、町のモチベーションが自分のエネルギーになる」ことを実感したわけである。

その際、富永氏が手にした道具は「奥出雲ひと図鑑」であり、つまりはヒトそのものだった。



奥出雲ひと図鑑

2021 年の夏、初訪問で「ここに住みたい」と感じた十日町市松代地域の星氏も、荒廃した棚田の姿のなかに「地域の未来」と「自分の未来」を重ね合わせていた。その後押しとなったのが、地域で出会ったトロノキファーム代表の阿久澤剛樹氏である。彼から聞いた話は、棚田の多面的な価値や可能性を引き出し、資産として運用する里山アセットマネジメントの構想であり、そこに惹き込まれて「自分もなんらかの形で関わりたい」と考えた。

その後、東京に戻ってからひと月もしないうちに「また棚田に行きたい」と「棚田切れ」（星氏）を起こすようになり、月に 1 度は十日町市松代地域へ。阿久澤氏から三大棚田の 1 つである「蒲生の棚田」の復田計画を知らされる。その情熱に打たれ、星氏は棚田の PR と関係人口拡大をミッションとする地域おこし協力隊へ応募した。

ただ、協力隊の任期は 3 年である。応募の時点で「棚田に人生を賭ける」決意をしていた星氏は、協力隊着任前の 2022 年 12 月に株式会社里山パブリックリレーションズ（里山 PR）を十日町市に起業。3 年間の任期を終えたあとの活動に備えた準備であり、退路を断つ心意気の現れでもあった。2023 年 4 月に着任するまでの間は東京と棚田との二地域居住を続け、着任するや否や、棚田通いをしながら温めていた「通い農」と棚田を活用した「企業研修」の二本柱の構想実現に向け動き出す。

■地域外の拠点との連携

十日町市松代地域と東京都世田谷区は、これまで 30 年以上にわたって自治体間の交流を培ってきた。行政の交流担当者だけでなく、世田谷区内の行政各課、「チーム用賀」のような区民団体とのつながりから、住民同士の距離が近づいていた。星氏も、この世田谷区出身である。

世田谷区を首都圏の拠点とし、十日町市松代地域の棚田と連携した取組が、星氏が試験的に行った「ヨ〜イ！みんなの棚田」プロジェクトである。

棚田の関係人口創出に向け、5、6 年前に耕作放棄された棚田を 1 枚借り受け、世田谷区の地域コミュニティ「チーム用賀」を中心に首都圏からの通い農の検証を行う。春の復田（ジョソササイズ春の陣）から、田植え、草取り（ジョソササイズ夏の陣）、稲架場づくり、稲刈り、収穫祭まで「田んぼの一年」を体験し、出光興産の合成化学の研究者をスペシャルゲストに招き、都市部の住民に関心の高い減農薬農法の学びの場も提供した。

稲からお米までの 1 年間を通い農で達成し、17 人の参加者は「棚田のお米」を手にした。この棚田は世田谷の「チーム用賀の棚田」となり、「魚沼産棚田コシヒカリ」の産地となった。

以上、星氏が棚田のなかに自分の未来を見つけられたのは松代地域の人間関係によるものであり、その実現に向けて走り出した過程で「復田」や「通い農」の発想に至る道筋をつけるエネルギーを供給してきたのも地域の人間関係、言ってみれば都会から移住してきた阿久澤氏や地元根付いてきた蒲生区長にみられる情熱をもった住民力であり、地域力だった。



稲刈りを教わる星氏（左）



企業研修の様子

■与えられた拠点ではなく、自分の手でつくる自分の拠点

関係人口や移住・定住を進めるにあたり、富永氏、星氏の事例が示唆する重要な点は、「自分でつくっていける拠点かどうか」ではないかと思われる。空間としての拠点、心の拠り所、自分と仲間の居場所である。それは、星氏の場合は地域が放棄せざるを得な

かった棚田であり、その棚田を拠り所とする地域のヒトとの交わりであった。奥出雲ひと図鑑の富永氏の場合は、言うまでもなくヒトそのものであり、奥出雲の未来を語り合う「金吉屋大作戦」、あるいは「おくいずも未来会議」のようなヒトの集まりが自分自身の拠り所となっていく。それも、5年後、10年後も「自分の拠点」になっていることを直感的に見出している点に注目したい。

第5章 提言

今年度の調査研究のテーマは、外部人材を活用して地域活性化に繋げている地域において、どのように外部人材が活動し、行政はどのように関わっているのかについて、現地調査及びアンケート調査を通じて実態を把握したものである。

今回、把握した結果から本研究会としての提言を行う。

○どのように外部人材が活動しているか

明石市では、外部人材(ファシリテーター専門職)の採用にあたり最も重視したのは、資格や経歴だけではなく、「強い思いのある人材」かどうか。そして実際に職員として行政内部に入りながら「自分ごと」として取り組んだ結果、職員や市民にその熱が波及し、市内でファシリテーションの重要性が広まっている。

いなべ市では、外部人材(地域活性化起業人)は、システムの導入先施設(後期高齢者のデイサービス施設)の運用担当者とのやりとりのみに終わらず、利用者である後期高齢者の方々に寄り添い、手取り足取り説明を繰り返した。さらに、活動期間後のことも考え、ノウハウの引き継ぎや民間事業者との橋渡し等も行った。こうしたことにより、職員にもその熱が伝わり、地域での自走につながっている。

隠岐4町村における「隠岐プロジェクト」では、外部人材が地域を回り、地域の信頼を得たことにより観光客の取り合いで反目し合っていた観光関連の事業者達が、仲間意識や共同事業化を行うまでに関係が改善している。

上記の様に、今回調査した10事例のいずれも、外部人材は与えられた取組に対して「自分ごと」として熱意を持って取り組んでおり、その意識や熱量が地域や行政内部に伝わり、それぞれの地域の活性化につながっていると考えられる。

○行政の関わり・役割について

それでは、外部人材が熱意を持ち「自分ごと」として取り組めるよう、行政においてはどのように関わっているのだろうか。

西川町では、町長自身の人脈を活かし、「町内での解決が難しい課題には、専門性の高い外部人材の活用で解決する」という方針のもと、国の人材支援制度を最大限活用した積極的な外部人材の登用を行い、また、住民や外部人材同士の交流の場を設けるなど、市長をトップに行政が積極的に関わりを持っている。

明石市では、市長、副市長などの幹部が「外部人材が力を発揮できる環境をいかにつくれるか」との意識のもと、市政全体を統括する政策局へ外部人材を配置し、マネジメントや意思決定にまで踏み込めるように配慮している。

小城市では、担当職員と集落支援員が地域内で得た詳細な情報をタイムリーに外部人材に提供することを徹底したことで、リアルかつ肌感覚のある市民対話につながり、その後の協議・相談対応がスムーズに行われた。

一方、みなべ町では、行政の関与は広報や問い合わせの対応等、必要最小限にとどめることで、外部人材とみなべ仲間、受入農家などが進める取組のスピード感を落とさないことに努めている。

十日町市では、(一社)里山プロジェクトのサポートはあるものの、外部人材自らが地域おこし協力隊としての自分のミッションを活かせるよう、イベントを企画・実施し、自らの拠点の整備を行っている。行政は、棚田の地権者との連絡調整や、農家への情報提供など後方支援を行っている。

以上のように、今回の事例だけでも行政の関わり方は様々である。行政が前面に出る場合もあれば、外部人材の後方支援を行う場合、あるいは、なるべく関わらないというような場合もある。これはどれが良い、悪いということではなく、何を目的とするかによって関わり方は変わってくるということである。

ただし、いずれの事例にも共通しているものもある。それは、決して外部人材任せにせず、外部人材が最大限の力を発揮できるよう、局面ごとに役割を理解し、必要な対応や環境整備、情報提供等を臨機応変に行っているということである。

自治体の担当者におかれては、外部人材の活動状況を注視し、自分たちの役割をしっかり見極めていただくことが重要である。

○外部人材とのコンタクトについて

実際に自らの自治体に必要な外部人材を探す場合は、どのようにコンタクトを取ればいいのか。この問題は、自治体にとって実はかなりハードルが高いものである。外部人材側からの意見によると、声のかかる大事な要素としては「過去に関わりがあること」や、「活動場所が近いこと」という点が大きいとされている。

総務省の施策である「地域人材ネット」のように外部専門家の名簿が整備されているとしても、「過去に関わり」がなければアプローチすることに二の足を踏む場合もある。これでは宝の持ち腐れである。

このようなことから、総務省においては、令和6年度より地域力創造アドバイザーの意見交換の場である「地域力創造アドバイザー会議」の中で自治体とアドバイザーのマッチングの場を新たに設けている。さらに、総務省 HP 上に地域力創造アドバイザーの活動実績（活動年度や活用した自治体の担当部署）の情報を掲載するなど、自治体間で情報共有や情報交換が図れるよう取組が強化されたところである。

このような取組により、自治体とアドバイザーとの間に「関わり」が生まれ、アドバイザーに声をかける際のハードルが低くなると考えられる。加えて、自治体が求める知

見や施策とアドバイザーのそれとがマッチしない、いわゆるミスマッチの解消にもつながるものと考えられる。引き続き、総務省におかれては、具体的な事例や成果の紹介を行うなど、HP 上での更なる情報の充実や、その周知徹底に努めていただきたい。また、外部人材の活用を検討しながら、どのようにコンタクトを取っていいかわからないという自治体におかれては、積極的に情報の収集・確認をしていただきたい。

○人材支援制度に対しての意見・要望

今回の調査を行った際に、人材支援制度について、以下のような意見・要望があったので紹介する。

西川町：地域力創造アドバイザー制度は、1 自治体 3 年間という期限が設けられており、自治体あたり年間 5 6 0 万円が上限となっている。多くの分野でアドバイザーから助言を受けたい場合、現行制度では限界がある。このため、アドバイザー 1 人あたり年間 5 6 0 万円を上限とすることや、3 年間という期限についても延長または撤廃するなど制度の拡充を要望する。

奥出雲町：中長期（1～2 ヶ月間）で滞在（二地域居住）できるよう、仕事や住宅、コワーキングスペースがあることが望ましい。また、低価格で利用できるレンタカーなど交通費への支援も希望する。

隠岐の島町：地域活性化起業人は、企業側においても人気の制度だが、給与面を考えると二の足を踏む者も多い。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よう制度の仕組みを検討してほしい。

期限については 3 年間では自立・自走につながらないという声がある一方で、3 年間という区切りがあるからこそ目標をもって進められるという意見もある。

また、3 年間の活用終了時に、同一企業から新たな人材の派遣がある「バトンタッチ方式」やオプション形式で「継続」か「新たな人材の派遣」かを選択できるようになるといい。

企業が派遣することについて前向きな判断ができるよう、制度的な仕組みができることを期待。

JTB はこれまで多くの職員を地域活性化起業人として派遣しているため、そのノウハウを総務省と連携し、例えば地域への派遣前に研修事業を行うなど連携した仕組みづくりなどを検討してもいいのではないかと。

十日町市：通い農をするには交通費が負担となるため、交通費への補助制度のようなものがあるといい。

いなべ市：地域活性化起業人制度について、活用に当たっては派遣元企業の理解とメリットが不可欠。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。

東洋町：地域力創造アドバイザー制度は、1自治体3年間という期限が設けられているが、地域課題は変化しているため、3年間活用済みの自治体も、取り組む課題・分野が違う場合は制度を活用できるようにしてほしい。

赤村：地域プロジェクトマネージャー制度について、活用の際には内外問わず軋轢は付きものである。これを解消するため第三者機関を設置し、年度ごとの総括や聞き取り調査等の実施が望まれる。

以上のような要望があったところ、このうち総務省において来年度より二地域居住・関係人口施策の支援として、情報発信やきっかけづくり、相談窓口の設置、住居、ワーキングスペース等の施設の整備等に係る経費に対して財政措置を実施する予定としている（巻末：参考資料参照）。活用を予定している自治体においては詳細を確認していただきたい。

また、この他の要望については、国において必要な検討を行い、更なる人材支援制度の充実を図られたい。

○今後に向けた課題について

今回の調査では外部人材について掘り下げたが、そもそも外部人材の定義とはなんだろうか。内部人材との線引きは可能なのだろうか。

例えば、外部から来て、町内に家を購入・移住したみなべ町の島田氏は、外部人材と言えるのか。今回の調査研究では外部人材とされているものの、完全な外部人材とは言えないのではないだろうか。

島田氏本人は、「完全な内部人材にはなりえないと思っています。でもそれはネガティブなことではなくて、よそ者だけど、みなべの人って思っただけの地域の方がお一人でもいてくださるということといいんだと思っています。よそ者だからこそできることがあるので今後も続けていきます。」と語っている。

外部人材でもなく、内部人材でもない。敢えて言語化するとすれば「地域内外部人材」という感じだろう。

ある時点では外部人材と認識されていても、時間が経過し、地域や行政等といろいろな関わりを持つうちに内部人材化していくこともあるだろう。長い時間軸の中で内部人材、外部人材の立ち位置というのは移り変わっていくものなのかもしれない。

そういった意味で10年、20年といったスパンで地域づくりの取組を見ていくことは重要であり、非常に興味深い。

例えば、2、30年前に成功していた地域活性化の事例について、現在は跡形もないようなものもあれば、別の形に進化を遂げているようなものもあるだろう。そういう長年にわたる時間軸の中で地域活性化の取組がどのように変化していったかという調査研究は大変意義のあるものであると考える。

今後の調査研究においてはそういった調査を行うことを求め、提言とする。

【参考資料】

- ① 地域の人材力活性化に係るアンケート調査
- ② 5つのサブグループの分類
- ③ 各制度に関する説明資料

参考資料

- ① 地域の人材力活性化に係る
アンケート調査

【調査票 1（地方公共団体にて御回答）】

本調査は、総務省の「地域づくり人材の養成に関する調査研究会」の調査活動として実施するものであり、ご回答いただいた内容は、研究会での審議資料（公表）として活用するとともに、報告書（公表）にも掲載を予定していますのでご了承ください。

団体名： _____

問 1 御担当部署等 _____
御担当者名： _____
連絡先 電話 _____
電子メール _____

問 2 地域づくりに関する大綱、指針、方針等の有無（いずれかにチェック願います。）
☐ 有（名称についてご教示ください）
[_____]
☐ 無

問 3 外部人材との関わり方につきまして、該当するもの全てにチェック及び内容をご記入願います。
☐ 出資（出資金額をご教示ください）
[_____]
☐ 委託（委託されている内容につき具体的にご教示ください。）
[_____]
☐ 補助・助成（事業名称をご教示ください。）
[_____]
☐ 人的サポート
（団体への職員（職名）派遣等、具体的にご教示ください。）
[_____]

問 4 外部人材受入れの詳細
(1) 開始時期
[_____]

(2) 受入れに至った経緯（詳細にご教示願います。）

(3) 受入れに当たっての取組・支援（研修、体制整備、受け皿づくり、補助金の活用、広報活動、人脈活用等について、下記の3つの期間に渡り詳細にご教示願います。）

● 受入れ前

● 活用中

● 活用後

(4) 目標等設定の有無（いずれかにチェック願います。）

☐ 有（成果指標があればご教示願います。）

[

]

☐ 無

(5) 受入れによる成果（例：人口が増加した、地域経済が活性化された等）についての所感をご教示ください。

(6) 成果が得られた要因（組織的な活用や外部人材自体による主導等）についての所感をご教示ください。

(7) 得られた成果を再現する上で重要だと思われる要素をご教示ください。

(8) 受入れるに当たってモデルとした自治体等の事例があればご教示ください。

(9) 受入れに当たり、反省点や今後改善したい点があればご教示ください。

問5 人材支援制度について活用の有無をご教示ください。

☐有

☐無

(1) 有と答えた方に伺います。人材支援制度に不足を感じている部分や要望はございますか。

(2)無と答えた方に伺います。活用していない理由をお聞かせください。

問6 団体（自治体）、国、都道府県等への意見・要望をお聞かせください。

問7 今後の展望をお聞かせください。

【調査票2】

本調査は、総務省の「地域づくり人材の養成に関する調査研究会」の調査活動として実施するものであり、ご回答いただいた内容は、研究会での審議資料（公表）として活用するとともに、報告書（公表）にも掲載を予定していますのでご了承ください。

御名前：_____

問1 御所属・御役職_____

連絡先 電話_____

電子メール_____

問2 事業形態（該当するものにチェックを入れてください。）

☐ 法人（一般社団法人等、具体的な形態をご教示願います。）

[]

☐ 個人事業主

☐ その他（形態につきましてご教示願います。）

[]

問3 事業化に至る経緯を詳細にご教示ください。

[]

問4 活動範囲（該当するものにチェックを入れてください。）

☐ 所在市区町村内全域

☐ 所在市区町村内一部地域

☐ 複数市町区村（具体的な市区町村名をお答えください。）

[]

☐ その他（具体的な範囲をご教示願います。）

[]

問5 御活動の頻度、期間をご教示ください。

[]

問6 協働・連携のある団体（該当するものにチェックを入れてください。）

☐有（団体の名称、協働・連携手法等につきご教示ください。複数の場合それぞれご記入ください。）

〔団体名：〕

[]

☐無

問7 地域づくりへの参画実績についてご教示ください。

☐有（自治会活動等、活動の形態について具体的にご教示ください。）

[]

☐無

問8 「※地方公共団体名を記入」における活動内容を詳細にご教示ください。

[]

問9 活動における成果を詳細にご教示ください。

[]

問１０ 成果を得るに至った要因について、想定通りであったものや偶然によるものなど詳細にご教示ください。

問１１ 得られた成果を再現する上で重要だと思われる要素をご教示ください。

問１２ 活動するに当たって苦勞した点、反省点、改善点があればご教示ください。

問１３ 他団体、他地域での運営・参画の状況

☐有（運営・参画する他団体、他組織の具体的名称、同団体・組織における役職）

☐無

問 1 4 「※地方公共団体名を記入」と関わるに至ったきっかけや、バックグラウンドとなる資質・能力とその形成プロセスについてご教示ください。また活動の過程で生じた関わり方の変化があれば併せてご教示ください。

問 1 5 自治体・団体、国、都道府県等への意見・要望をお聞かせください。

問 1 6 今後の展望をお聞かせください。（後継者の育成により継続的な運営を図る。賛同者を増やし、地域づくりの裾野拡大を図るなど、幅広くご教示願います。）

質問は以上です。
ご協力ありがとうございました。

② 5つのサブグループの分類

■ 結果①：地域住民等を中核集団として育成しながら活動する事例

自治体	佐賀県小城市（芦刈地区）	和歌山県みなべ町
人口*	43,952（5,299）	11,818
外部人材	コーディネーター：加留部貴行氏（九州大大学院客員教授／加留部貴行事務所） ※今回、人材支援制度は利用せず。勉強会・検討会開催ごとの講師謝礼（ファンリター）	・島田由香氏（PCW Japan：日本ウェルビーイング推進協議会 代表理事） ※今回、人材支援制度は利用せず
ミッション	・芦刈地区の過疎地域指定を受け、芦刈地区の住民主導かつ地域住民の自主的な「あしがりまちづくり協議会」の立ち上げをコーディネート	・人口流出による慢性的な労働力不足をワーケーションで解消（とくに6～7月の梅収穫期＝繁忙期）
地勢・背景	・旧4町が合併してできた小城市のうち、芦刈地区（旧・芦刈町）の人口減少率は10年間で1割以上（10.5%）、令和2（2020）年時点で5,299人。令和3（2021）年4月1日、過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法により過疎地域に指定される。	・梅（南高梅）と紀州備長炭による「みなべ・田辺の梅システム」は世界農業遺産認定 ・全国一の梅の産地（約3割）。その約8割はブランド梅の「南高梅」 ・就業人口の8割以上が「梅」に関係
課題	・小城市は過疎地域持続的発展計画を策定。地域の有力者をリストアップした形骸化した協議会ではなく、実効性のある「まちづくり協議会」を芦刈地区に住民の手で立ち上げること。	・人口流出による慢性的な労働力不足を補うため、近隣地域からのアルバイト・パートに依存。とくに繁忙期はそれでも足りず、時給を上げて常時募集するも人手不足は解消せず。
成果（経緯）	加留部氏を講師とする「勉強会」を重ね、「検討会」で総括。 勉強会は「授業」ではなく対話形式やアンケート形式で次回につながる課題の掘り起こしも。検討会ではワークショップを通して生の意見・要望を交換し合う。1回目検討会開催後、参加者（芦刈地区住民）だけの自主検討会が立ち上がり、加留部氏の手から離れた地域住民のみで運営する勉強・検討会が始まる。 令和4（2022）年12月の第1回勉強会から2年後の令和6（2024）年1月27日、「あしがりまちづくり協議会設立準備会」の設立までに至った。 令和4（2022）年 12月11日（日）第1回勉強会 テーマ：芦刈地区の現状（課題） 参加者27人 令和5（2023）年 2月25日（水）第2回勉強会 テーマ：芦刈地区の人口減少率 参加者42人（うち中学生21人） 4月15日（土）第3回勉強会 テーマ：「芦刈の町をどうしたい？」参加者20人（うち中学生6人） うち小城市内（芦刈地区以外）4人、小城市以外3人 8月19日（土）第1回検討会 昼の部 9月27日（水）第1回検討会 夜の部 参加者計35人（うち新規19人） ・加留部氏なしの、地域住民だけで開催する自主検討会が立ち上がる 10月5日（木）自主検討会（1） 10月12日（木）自主検討会（2） 10月19日（木）自主検討会（3） 10月25日（水）自主検討会（4） 10月28日（土）第2回検討会 10月30日（月）島栖市基里地区 視察 11月1日（水）自主検討会（5） 11月8日（水）自主検討会（6） 11月14日（火）白石町清古地区 視察 11月22日（水）自主検討会（7） 12月6日（水）自主検討会（8） 12月13日（水）準備会立ち上げ会議（1） 12月17日（日）第3回検討会 12月20日（水）準備会立ち上げ会議（2） 令和6（2024）年 1月9日（火）準備会立ち上げ会議（3） 1月27日（土）準備会（1） ※設立準備会の設立趣意書を発表 2月4日（日）準備会（2） 2月11日（日）準備会（3）	2021年12月20日、島田氏がみなべ町を初訪問。町の有志との懇談中に「梅収穫ワーケーション」を提案。大いに盛り上がり、数時間後には実施が決定。半年後、6月の梅収穫期に梅ワ－実行。 1年目：2022年6月（30日間） 2年目：2023年5～7月（70日間） 梅ワ－参加者：123（延べ240）人→238（延べ382）人 受入農家：11軒→19軒 経済効果：約900万円→2年目：約2,300万円 ・ウェルビーイング効果 実施前の収穫期：人手不足から来る疲労感と悲壮感 →参加者たちの談笑・笑顔 →「うちにも来てほしい」（参加希望農家の増加） ・リピーター効果（関係人口から定住人口化への期待） 収穫期の参加のみならず、年間を通してお世話になった梅農家を訪問する参加者が増えている。 ■農林水産業の「一次産業ワーケーション」（PCW Japan） 2023年～三重県御浜町「みかん収穫ワーケーション（通称：みかワ－）」、2024年3月～三重県尾鷲市「甘夏ワーケーション（通称：甘ワ－）」、10月～蓮台寺柿の三重県伊勢市で「柿ワーケーション（通称：柿ワ－）」／林業：石川県能登町「きこりワーケーション（木こワ－）」／漁業：和歌山県すさみ町「ウツボ漁ワーケーション」など

■ 結果②：企業と密接に連携しながら活動する事例

自治体	島根県隠岐の島町	三重県いなべ市
人口*	13,433	44,973
経緯	○受入側（隠岐の島町）：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た。観光コンテンツの掘り起こしや磨き上げ、時代の変化に伴うニーズへの対応などの課題解決のため、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、課題解決へ向け取り組む必要が生じていた。 ○人材派遣側（株式会社JTB）：背景として①2022年4月時点はコロナ禍により旅行業界が大打撃を受けていたため、かえって人材を外部にしやすかった点があり、②以前からつながりのあった隠岐諸島4町村、隠岐ジオパーク推進機構とJTBとの包括連携協定締結の2つの条件がマッチして今回の取組となった。	○受入側（いなべ市）：いなべ市の課題・ニーズは、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ため、経済産業省のガバメントビッチを活用。 ○人材派遣側（岐阜ダイハツ販売株式会社）：2021年10月、経済産業省東海北陸厚生局及び中部経済産業局が開催した「ガバメントビッチin中部」では、ヘルスケア分野に関する5つの課題を6自治体が発表（地域企業、自治体担当者中心に約200名が参加）。岐阜ダイハツ販売株式会社の解決提案2件が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。 ・岐阜ダイハツ販売株式会社は、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（リンカ）」を開発・導入。また、社内の「自治体支援チーム」が自治体への総合的な提案を行ってきたことがマッチングの決め手となった。
外部人材（専門社員）	・隠岐諸島4島4町村・1地域連携DMO組織に株式会社JTBの社員5名が企業人材派遣型地域活性化起業人として最長3年間の期間限定移住。※隠岐の島（隠岐の島町）、知夫里島（知夫村）、中ノ島（海士町）、西ノ島（西ノ島町）、一般社団法人隠岐ジオパーク推進機構	
取組内容	①隠岐諸島の魅力的なコンテンツ開発 ・看板商品事業やインバウンドコンテンツ事業などの観光庁の補助事業や企業版ふるさと納税を活用し、隠岐の島町の民謡を活用したコンテンツ開発。内閣府・特定有人国境離島地域社会維持推進交付金を活用し、「ジオパーク」をゲーム感覚で島内の周遊する謎解き宝探しコンテンツの開発など。 ②隠岐諸島の観光受入整備 ・隠岐の総合観光案内HP「隠岐の島旅」のリニューアル支援／隠岐の島旅HP内で宿泊と体験の予約ができる機能（地域版OTA）を導入、生成AIチャットボットの導入など ③隠岐諸島の認知拡大・誘客プロモーション ・隠岐諸島の動画作成・放映、ツーリズムエキスポなどの大型展示会に2年連続出展、離島専門マガジン「島へ」での特集記事など ④各町内の事業者同士のコラボレーション ・毎週、JTBと隠岐ジオパーク推進機構のマーケティングチームとで地域内の課題解決に向けた取組。毎月初には14島のいずれかの島内でリアルMTG、島内のステークホルダーと交流など、島内の宿泊事業者の連携を図るため2024年3月に東京で「隠岐島会議 in TOKYO」。	①市のサービス施設に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。 ②令和6年4月に包括連携協定を締結した岐阜ダイハツ販売株式会社による「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一一般にも開放が開始された。 ③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る（いなべ市）。 ④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。
今後の展望	・令和6年度の繁忙期（夏季）の来島者数は過去最大。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스타그램登録者数は2年間で約1,500名増加。 ・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、事業者の手元に残る収益が高くなり、来島者の満足度の向上につながった（アンケート結果）。 ・当初、連携が薄く、ときには敵対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する協力関係に変化した。	・今後、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。 ・企業人材派遣型地域活性化起業人制度の活用にあたっては、受入側の自治体が派遣元企業の十分な理解とサポートが不可欠。このような地域活性化起業人の活動成果をどのように還元できるか、派遣元企業へ提案する必要がある。今回は、派遣元企業の岐阜ダイハツ販売株式会社が、岐阜県内をはじめ他の自治体・市民団体等と連携する際のノウハウとなるよう努めている（外部人材）。

■結果③：自治体職員として組織内に入り共に取り組む事例

自治体	福岡県赤村	兵庫県明石市
人口*	2,774	303,601
外部人材	・会計年度任期付職員（最長3年間）1名：庄崎茂氏 ・赤村総務部に配属後、複合施設・一般財団法人「源じいの森」支配人として派遣 ・総務省の人材支援制度を活用（地域プロジェクトマネージャー）	・任期付職員（最長5年間）2名：谷内博史氏、永田恵理子氏 ・明石市政策局市民とつながる課に配属 ・ポリティカルアポインティ（政治的任用職）として明石市の直接雇用
スキル	・（赤村）関係機関との調整が必要になるため、行政・地域住民・民間事業者の調整役が務まり、行政の施設運営に関する理解がある人材を募集 ・（庄崎氏）観光協会や温泉旅館協同組合の事務局長、イベント会社での企画・運営など	・地域づくりの高い専門性。プラスアルファ：「熱い志」を重視した人物本位で選考（明石市） ・2名の外部人材（谷内博史氏、永田恵理子氏）は、全国各地の大学や公共団体、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ション関連職の経験豊富
ミッション	・集客減・赤字化した複合施設の再建（集客増・黒字化） ・いわば、ローカル複合施設の再生&運営請負人（赤村）	・ファシリテータ専門職による市民との「対話」の充実 ・市民ファシリテーター・職員ファシリテーターの養成
外部人材活用の背景	・平成11（1999）年2月に開業。平成12年度は人口3,600人ほどの赤村に年間47万人が押し寄せ、赤村の財政と地域雇用を支える看板産業となった。ただ、それをピークに年々減少、2016年度以降は赤字経営、2020年度はコロナ禍も相まって来場者は17万人にまで減少、温泉施設利用者も10万人を切った。	・前市長（泉房穂氏）時代から、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きた。
取組	・赤村では2020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た。令和3（2021）年度からは現場の再生・再建段階に入り、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。	・月1回の市民と市長とのタウンミーティングのファシリテートに加え、より市民・行政が一体となったまちづくりの推進を図るため、職員・市民のファシリテータを養成
成果	以下、2021年4月から2024年3月までの3年間の成果 ・「キャンプライフ・コーディネーター」を務める地域おこし協力隊3名（全員女性）の自由で斬新な手法を引き出し、放置竹林の竹材を使った焚き火台が散りばめられた「赤村ふるさと冬あかり」、焚き火とキッチンカーによる「焚き火マルシェ」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た。 ・外部人材の3年間の任期終了前には、冬場でも予約が取れないほどの福岡県内トップクラスの人気キャンプ場にまで再生した（赤村）。黒字化まで至らなかったことが残残り（庄崎氏）。 ・役場にも意見が言える年齢（50代）の庄崎氏が来てくれてよかった。それまでの組織体制は事なかれ主義で新しいことを始める土壌がなく、役場主導で事を収めてしまうことが多かった。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化した。 ・成果の多くは、庄崎氏主導で達成された（赤村）。 ・支配人として庄崎氏が理事の選出にも関わり、会社経営者や専門家などを理事にすることで「旧来の井戸端会議が施設経営の会議となった」（赤村）。	以下、2024年10月現在まで約1年半経過時点の成果（5年間の任期中中） 【市民ファシリテーターの養成】：募集定員（50名程度）を超える多くの市民の応募があった（86名）。ファシリテーションを介したタウンミーティング参加がきっかけとなり、今回の応募となったケースが多かった（明石市）。 【職員ファシリテーターの養成】：研修後、職員の反応は明らかに変わった。「研修に入って良かった」感触が得られた職員は市民参画の重要性を再認識し、市民ファシリテーター養成講座や職員研修を担当している。庁内で「ファシリテーション部」の愛称で呼ばれている（明石市）。 ・「権限とまでは言わないが、外部人材が力を発揮できる環境がつかれるかどうかがポイント。お手伝いではなく、マネジメントや意思決定にまで踏み込めるかどうかが重要」（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筆頭局＝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た」（明石市） ・市長が「職員たちがゼロベースから考える」視点に立っていたため、職員の力を忌憚なく発揮できた（明石市）。 ・「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）。

■結果④：人脈や複数の外部人材の知恵を最大限活かす活動事例

自治体	高知県東洋町	山形県西川町	和歌山県みなべ町
人口*	2,194	4,956	11,818
地の利	・サーフィンの聖地といわれる「生見ビーチ」には、プロ・アマ・初心者者を問わず、国内外から多くのサーファーが訪れる ・隣接する「白浜ビーチ」には「キャンプ場」と「海の駅」* *：2024年10月9日、海の駅から道の駅へリニューアル	・「月山」山麓に広がる西川町は、古来より山岳信仰の参拝者で賑わう宿場町であり、「外から来る人」を受け入れる土壌が培われてきた。 ・「出稼ぎ」によって都会の文化を持ち帰り、地域で共有する文化。	・梅（南高梅）と紀州備長炭による「みなべ・田辺の梅システム」は世界農業遺産認定 ・全国一の梅の産地（約3割）。その約8割はブランド梅の「南高梅」。就業人口の8割以上が「梅」に関連
課題・取組	・「町のブランド化」と「定住人口増加」。海の駅東洋町を雇用創出の拠点、東洋町ブランドの発信地とし、交流・関係・定住人口の拡大を図る	・「かせぐ」（町の収益増）と「つなぐ」（社会減の阻止＝とくに関係・定住人口増加）の2本柱	・人口流出による慢性的な労働力不足（とくに6～7月の梅収穫期＝繁忙期の人手不足） ・梅収穫ワークेशन（梅ワー）で課題解消を目指した
外部人材	・地域力創造アドバイザー1名（高瀬直史氏・株式会社SHIMANTO TOWN STORY）、企業人材派遣型地域活性化起業人1名（片岡寛明氏・株式会社Founding base） ・地域おこし隊8名（令和6年9月1日現在）	・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（令和6年11月現在）	・島田由香氏（PCW Japan：日本ウェルビーイング推進協議会 代表理事）※今回、人材支援制度は利用せず
経緯	2021年12月、地域力創造アドバイザーに高瀬氏着任 2022年4月、地域活性化起業人に片岡氏着任 2023年4月、株式会社Founding baseが「海の家東洋町」の指定管理者（包括連携協定）	2022年4月～人材支援制度の積極活用を開始 ・2024年から地域力創造アドバイザーに竹直也氏（株式会社 LABEL LINKを起業）、利重和彦氏（株式会社東武トップツアーズ）が着任、観光面での拡充プランが進行中	2021年12月20日、島田氏がみなべ町を初訪問。 町の有志との懇談中に「梅収穫ワークेशन」を提案、大いに盛り上がり、数時間後には実施が決定。半年後の6月、梅収穫期の30日間で実施。
成果	以下、2023年4月から2024年3月までの1年間の成果 ・移住者：29組47人・社会増減：-49人 ・道の駅東洋町*：（2024年GWの9日間）利用者9,372人（売上1307万円）* ・生見サーフィンビーチ：来場者9,372人* ・白浜キャンプ場：利用者655人* ・ふるさと納税：7,400万円→1億370万円（+3,000万円）* ・道の駅東洋町：売上1.5倍（対前年度+1億円）* ・直販品交流：福島県国見町・桃、北海道安平町・メロンなど（町を訪れるきっかけ＝交流人口↑） *過去最高	以下、2024年10月現在まで2年6か月の成果 ・西川町を訪問した関係人口：1,000人以上 ・移住者：1.5倍／社会増減：±0（2023年度） ・西川町のオープンチャット「すっだい（やりたい）」を実現する町・西川の参加者：町内外1,900人以上 ・イベント開催時のボランティア：町外から100人以上 ・ふるさと納税：個人版：約3倍、企業版：約30倍 ・予算規模：約1.5倍（約54億円→約80億円）	1年目：2022年6月（30日間） 2年目：2023年5～7月（70日間） 参加者：123人（延べ240人）→238人（延べ382人） 受入農家：11軒→19軒 経済効果：約900万円→約2,300万円 ・ウェルビーイング効果 「梅ワー」実施前の収穫期：人手不足から来る疲労感と悲壮感→参加者と受入農家の談笑・笑顔（ウェルビーイング向上） →「うちにも来てほしい」（参加希望農家の増加） ・リピーター効果（関係人口から定住人口化への期待） 収穫期の参加後も、関わった梅農家を訪問する参加者が増加。
行政の関わり方	・地域力創造アドバイザー（高瀬氏）に一任。 ・高瀬氏からの要望・指示には速やかに対応（行政）。 ・高瀬氏は地方公務員出身（高知県・四万十町職員）のため、行政との相互理解はスムーズに進行。	・おもに菅野大志町長の一本釣り（ヘッドハンティング）で外部人材の選定を行ってきた。 ・外部人材の活動中はトップダウン配采を行わず、外部人材の自主性・横広がりでのティール組織化を目指している。	・行政は農家からの問い合わせ対応、実施後のアンケートなど後方支援に徹し、運営の集まりにも出席せず。 ・企画・運営は若手住民・農家など（通称：みなべ仲間）と島田氏が主体

■ 結果⑤：移住・定住を見据えた活動事例

自治体	島根県奥出雲町（三沢地区）	新潟県十日町市（松代地域）
人口*	11,849（568）	49,820（2,530）
共通の経過	・ステップ⑩：縁もゆかりもなかった一人の「他人」が、それまで何ら接点のなかった相手（地域や地域の人々など）に関心・興味を抱く ・ステップ⑪：一度は訪れてみる。 ・ステップ⑫：地域の魅力に惹かれ、何度も通うようになる（星氏）。短期滞在（2か月）してみる（富永氏） ・ステップ⑬：地域での生活が始まる（③定住・2拠点生活）。並行して中核人材化していく（ステップ⑭）。	
外部人材	富永千春氏 職業：派遣看護師	星 裕方氏 職業：広告会社勤務
ステップ⑩ （興味・関心）	・2023年8月、東京で開かれた医療関係者の親睦会で奥出雲町三沢（みざわ）地区の地域おこし協力隊員・安田氏（女性理学療法士）の体験談を聞く。 ・「三沢は、町のモチベーションが自分のエネルギーになる」という言葉が富永氏の心に残った。	・20年来、十日町市の棚田に通ってきた経験者の話を聞き、興味が湧く。
ステップ⑫ 交流人口	・2024年4月、ふと奥出雲町三沢の話を思い出し、ネット検索すると「しまっち！」*の滞在型地域交流プログラム（1～3か月の短期滞在＝お試し移住）の募集記事が目に残る。 ・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ると聞き、迷うことなく応募。 *：ふるさと島根定住財団の「しまね関係人口マッチング・交流サイト」	・2021年夏、その経験者に誘われ、初訪問で阿久澤剛樹氏（トロノキファーム代表）に出会い、情熱のこもった話から棚田の魅力に惹き込まれる。 ・第一印象、「ここに住んでみたい」
ステップ⑬ 関係人口	・2024年7～8月、短期滞在プログラムで奥出雲町三沢地区に滞在（お試し移住）。 ・滞在中、若い世代が未来を語り合う交流会「金吉屋大作戦」（毎月2回）に参加	・以来、毎月のように十日町市松代地域の棚田に通い詰める ・阿久澤剛樹氏の大規模な復田計画に心を打たれ、自分も「棚田に人生を賭ける」決意（星氏）
ステップ⑬ 定住人口	・2024年9月、短期滞在プログラム終了と同時に移住。 ・2024年9月、同時に、55歳以下が未来をつくる「おくいずも未来会議」（毎月適宜）に参加 ・奥出雲町で仕事探し。冬は地元・神奈川に派遣看護師の「出稼ぎ」（富永氏） ・奥出雲町三沢地区と地元・神奈川との2拠点生活中	・2022年12月、退職。同時に3年間の協力隊以後の活動を念頭に、十日町市に株式会社里山パブリックリレーションズを設立、起業。退路を断った。 ・2023年4月、ミッション型地域おこし協力隊（棚田のPRと関係人口創出） ・通い農の試行：首都圏の拠点である世田谷の地域コミュニティの参加による「ヨ～イ！みんなの棚田」（通い農で「田んぼの一年」を体験）
ステップ⑭ 中核人材	活動拠点（よりどころ） ・移住と同時に、55歳以下が未来をつくる「おくいずも未来会議」（毎月適宜）に参加 ・「おくいずも未来会議」の仲間と「奥出雲ひと図鑑」構想中	・2024年6月、棚田ステーション全3期工事（約700万円）のうち第1期分（385万円）はクラウドファンディング成立 ・ミッション型地域おこし協力隊（2027年3月満了予定）の活動と並行し、「通い農」と棚田ステーションを拠点とした「企業研修」による自走を開始する
経過	初訪問（交流人口）から「お試し移住」中の2か月間に移住を選択。 3か月目から定住（2拠点生活）	初訪問（交流人口）から定住・起業を決意するまで（関係人口）約1年 地域おこし協力隊着任の直前に永住の準備（定住人口）
移住後の拠点	・奥出雲町の未来を語る若い世代の集まり「金吉屋大作戦」（月2回） ・奥出雲町の未来をつくるR55（55歳以下）の集まり「おくいずも未来会議」（適宜開催）	・棚田ステーション

③ 各制度に関する説明資料

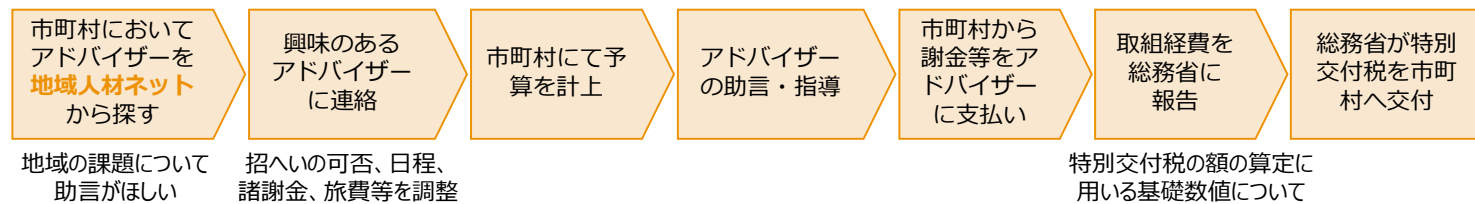
外部専門家（地域力創造アドバイザー）制度

地域独自の魅力や価値の向上に取り組むことで、地域力を高めようとする市町村が、地域活性化の取組に関する知見やノウハウを有する外部専門家を招へいし、指導・助言を受けながら取組を行う場合の外部専門家に関する情報提供及び招へいに必要な経費について総務省が支援

地域人材ネット（地域力創造アドバイザー検索ページ）：<https://www.soumu.go.jp/ganbaru/jinzai/index.html>

※令和6年4月1日現在 計616名・組織（内訳：民間専門家 586名、先進自治体で活躍している職員 30名（2組織を含む））

対象市町村へのアドバイザー派遣の流れ



アドバイザー活用事例（新潟県胎内市）

取組事例

ワイン製造施設運営事業において、ワインの品質向上等を目的にアドバイザー制度を活用。具体的には、市職員やワイン製造関係者を対象に、年8回に渡り商品開発や醸造に関する指導や助言を受けた。

成果・効果

ワインコンクールでの受賞や業界での評価向上に伴い出荷量が増加するとともに、マーケティングの指導も受けた結果、「胎内高原ワイン」のブランド化にも成功した。



財政措置

対象市町村

- ① 三大都市圏外の市町村
- ② 三大都市圏内の市町村のうち、条件不利地域を有する市町村、定住自立圏に取り組む市町村又は人口減少率が高い市町村

財政措置の内容

市町村外在住の外部専門家を年度内に延べ10日以上又は5回以上招へいし、地域独自の魅力や価値を向上させる取組を実施した場合に、市町村に対して特別交付税措置をする。※財政力補正あり

1市町村当たり、以下に示す額を上限額として、最大3年間

- 民間専門家活用（590万円／年）※R7年度から上限額引き上げ
- 先進自治体職員（組織）活用（240万円／年）

1

地域おこし協力隊について

- 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。隊員は、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

○地方財政措置：＜特別交付税措置：R6＞

- ・地域おこし協力隊員の募集等に要する経費：300万円／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／団体を上限
- ・「地域おこし協力隊インターン」に要する経費：団体のプログラム作成等に要する経費について100万円／団体を上限 等
- ・地域おこし協力隊員の活動に要する経費：520万円／人を上限（報償費等：320万円、その他活動経費：200万円）
- ・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／団体を上限
- ・地域おこし協力隊員等の起業に要する経費：任期2年目から任期終了翌年の起業する者1人あたり100万円上限
- ・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

※このほか、JETプログラム参加者等の外国人住民に対し、地域おこし協力隊の取組の理解を深め、採用につなげる自治体の取組（200万円／団体を上限）や、外国人の隊員に必要なサポートに要する経費（100万円／団体を上限）について、R6から新たに道府県に対し特別交付税措置

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～

隊員数、取組自治体数等の推移

⇒ 令和8年度に10,000人を目標

年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
隊員数	89人	257人	413人	617人	978人	1,629人	2,799人	4,090人	4,976人	5,530人	5,503人	5,560人	6,015人	6,447人	7,200人
自治体数	31団体	90団体	147団体	207団体	318団体	444団体	673団体	886団体	997団体	1,061団体	1,071団体	1,065団体	1,085団体	1,116団体	1,164団体

※ 隊員数、自治体数は、総務省の「地域おこし協力隊推進要綱」に基づくもの（いずれも特別交付税算定ベース）。
※ 平成26年度から令和3年度の隊員数は、名称を統一した旧「田舎で働き隊（農水省）」の隊員数を含む。

地域おこし協力隊

- 自身の才能・能力を活かした活動
- 理想とする暮らしや生き甲斐発見

地域

- 斬新な視点（ヨソモノ・ワカモノ）
- 協力隊員の熱意と行動力が地域に大きな刺激を与える

地方公共団体

- 行政ではできなかった柔軟な地域おこし策
- 住民が増えることによる地域の活性化

隊員の約4割は女性

隊員の約7割が20歳代と30歳代

- ・ 制度創設以来、R4末までに任期終了した隊員については、およそ65%、
- ・ 直近5年に任期終了した隊員については、およそ70%が同じ地域に定住※R5.3末調査時点

地域活性化起業人

- ① 企業派遣型（H26～）
② 副業型（R6～）

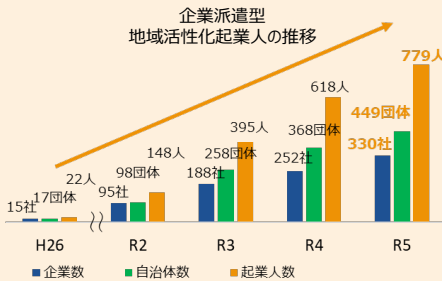
※H26～R2は「地域おこし企業人」

- 地方公共団体が、三大都市圏に所在する企業等の社員を一定期間受け入れ、そのノウハウや知見を活かしながら地域独自の魅力や価値の向上等につながる業務に従事することで、地域活性化を図る取組に対し特別交付税措置
- 地方公共団体と企業の協定締結に基づく**企業から社員を派遣する方式（企業派遣型）**と、地方公共団体と社員個人の協定に基づく**副業の方式（副業型）**により活用
- 地方公共団体としては、**民間企業の専門知識・業務経験・人脈・ノウハウを活用し、地域の課題の解決を図ることができ、**
民間企業としては、**多彩な経験による人材の育成、企業（または社員個人）の社会貢献、新しい地域との関係構築**などのメリットがある

地方公共団体

（対象：1,432市町村）

- 三大都市圏外の市町村
- 三大都市圏内の市町村のうち、条件不利地域を有する市町村、定住自立圏に取り組む市町村及び人口減少率が高い市町村



協定締結

- 任期
6か月～3年
- 活動例
・観光振興
・自治体・地域社会DX
・地域産品の開発 等

社員個人

民間企業

（三大都市圏に所在する企業等）

【① 企業派遣型】

- 要件
 - ・自治体と**企業**が協定を締結
 - ・受入自治体区域内での勤務日数が**月の半分以上**
- 特別交付税
 - ① 受入れの期間前に要する経費（上限100万円/団体、措置率0.5）
 - ② 受入れの期間中に要する経費（**上限560万円/人**）
 - ③ 発案・提案した事業に要する経費（上限100万円/人、措置率0.5）

【② 副業型】

- 要件
 - ・自治体と**企業に所属する個人**が協定を締結（フリーランス人材は対象外）
 - ・勤務日数・時間 **月4日以上かつ月20時間以上**
 - ・受入自治体における滞在日数は**月1日以上**
- 特別交付税
 - ① 受入れの期間前に要する経費（上限100万円/団体、措置率0.5）
 - ② 受入れの期間中に要する経費（**報償費等 上限100万円/人＋旅費 上限100万円/人（合計の上限200万円/人）**）
 - ③ 発案・提案した事業に要する経費（上限100万円/人、措置率0.5）

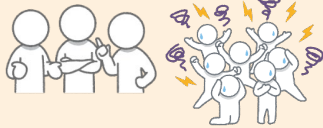
地域プロジェクトマネージャー

- 地方公共団体が重要プロジェクトを実施する際には、**外部専門人材、地域、行政、民間などが連携して取り組む**ことが不可欠。そこで、市町村が、関係者間を橋渡ししつつプロジェクトをマネジメントできる「**ブリッジ人材**」について、「**地域プロジェクトマネージャー**」として任用する制度を令和3年度に創設。
- 令和5年度には、88市町村において91名の地域プロジェクトマネージャーが活躍。

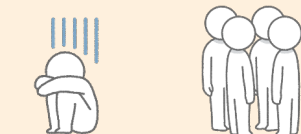
イメージ

★ブリッジ人材が不在だと・・・

- ・コミュニケーション不足から混乱が生じ、関係者がお互いに不信感



- ・せっかく外部専門人材を招へいできても孤立



⇒プロジェクトの実感があがらない状態に

★地域プロマネ任用により・・・

- ・多様な関係者間を調整、橋渡し



- ・チームとしてプロジェクトを推進



⇒プロジェクトを着実に成果へつなげる！

制度概要

★人物像

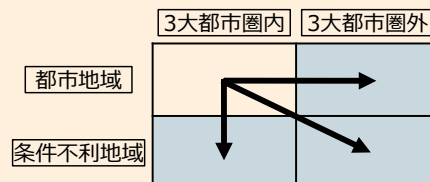
- ・地域の実情の理解、専門的知識・仕事経験を通じた人脈の活用、受入団体及び地域との信頼関係の構築 etc

★地方財政措置

- ・地域プロジェクトマネージャーの報償費等を対象に、**650万円/人を上限**に特別交付税措置
- ・**1市町村あたり2人、1人あたり3年間に上限**

★地域要件

- ・3大都市圏内又は3大都市圏外都市地域から、条件不利地域へ住民票を異動（**地域おこし協力隊と同様**）
- ・ただし、現地在住の地域おこし協力隊経験者や地域活性化起業人経験者を任用する場合には移住は求めない



自治体が実施する二地域居住・関係人口施策への支援（特別交付税措置）

総務省では、都道府県・市町村が実施する以下の経費に対し、特別交付税措置を講じることとしている。

- 地方自治体が発行する二地域居住・関係人口施策に要する経費（措置率0.5×財力補正）
- 「二地域居住コーディネーター」の設置に要する経費（1人当たり500万円上限（兼任の場合40万円上限））

情報発信

- ★二地域居住希望者等に対する情報発信に係る財政措置
- ・相談会、セミナー等の開催に要する経費
- ・関連イベント等への相談ブースの出展に要する経費
- ・各地方自治体のホームページや東京事務所等における情報発信に要する経費
- ・ワーキングスペースの紹介などテレワーク環境の発信に要する経費
- ・二地域居住等の促進のためのパンフレット・プロモーション動画等の制作に要する経費
- ・二地域居住者等の登録のためのシステムの構築・維持に要する経費（※1）等

相談窓口の設置

- ★二地域居住希望者等が地域での具体的な生活等の相談ができる窓口の設置に係る財政措置
- ・地域内の相談窓口の設置に要する経費
- ・都市部等の地域外での相談窓口の設置に要する経費

コーディネーターによる支援

- ★二地域居住希望者等に対する情報提供や相談対応等を行うコーディネーターの設置に係る財政措置
- ・二地域居住・関係人口に関する施策の企画・立案・実行の支援
- ・二地域居住希望者等への情報提供や相談対応、円滑な地域生活への支援
- ・「デュアルスクール」・保育園留学における児童生徒の円滑な就学・保育の支援
- ・地域留学の支援（※4）等

きっかけづくり

- ★二地域居住を検討する上での不安・懸念を軽減、払拭することを目的とした体験の実施等に係る財政措置
- ・「二地域居住体験ツアー」等の実施に要する経費
- ・地域留学のプログラムづくりに要する経費
- ・「デュアルスクール」や保育園留学のプログラムづくりに要する経費
- ・移住体験住宅・サテライトオフィス・ワーキングスペース・ワーケーション施設の整備に要する経費（※2）
- ・地域住民との交流機会やプログラムの実施に要する経費
- ・地域のファンクラブの設置に要する経費
- ・二地域居住意識動向の調査に要する経費 等

受入環境の整備

- ★二地域居住希望者等の就職や兼業・副業の支援又は住居支援に係る財政措置
- ・二地域居住希望者等に対する就職や兼業・副業の支援、住居支援（空き家バンクの運営、住宅改修への助成）（※3）等

（※1）二地域居住者等の登録のためのシステムの構築に要する経費であって、デジタル活用推進事業債（仮称）の対象とならないものについては、本特別交付税措置の対象となる。

（※2）民間事業者が実施主体となる整備は新築する場合を除く。地方自治体が発行主体となる整備は地域活性化事業債の活用が可能である。なお、地域活性化事業債の対象経費については、本特別交付税措置の対象とはならない。

（※3）二地域居住者の交通費への支援等の現金給付は対象外。

（※4）地域外からの学生の受け入れを主たる目的としたものに限り、学校魅力化を主たる目的としたものを除く。また、当該地方自治体の地方創生総合戦略等の計画に位置付けられたものに限る。

（※5）二地域居住・関係人口施策については、移住・定住対策と一体的に実施することもある。二地域居住・関係人口施策を主たる目的とする事業の場合は、二地域居住・関係人口施策に係る特別交付税措置、移住・定住対策を主たる目的とする事業の場合は、移住・定住施策に係る特別交付税措置として算定する。

令和 6 年度
地域づくり人材の養成に関する調査研究会
報告書

令和 7 年 3 月

総務省地域力創造グループ
人材力活性化・連携交流室

令和 6 年度「地域づくり人材の養成に関する調査研究」の業務の請負
請負業者 株式会社オーエムシー
〒140-0002 東京都品川区東品川 4 丁目 12 番 1 号
品川シーサイドサウスタワー12 階
TEL : 03-6810-1072 FAX : 03-6810-1074