

Title	地域おこし協力隊の姿： 隊員、市町村、地域それぞれの目線から(上)
Author(s)	沼倉， 瞳； 今井， 太志； 敷田， 麻実
Citation	地方財務， 735： 37-54
Issue Date	2015-09-05
Type	Article
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/16941
Rights	本著作物は株式会社ぎょうせいの許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of GYOSEI Corporation. Copyright (C) 2015 ぎょうせい. 沼倉瞳， 今井太志， 敷田麻実， 地方財務， 735， 2015， pp.37-54.
Description	

今月の視点

地域おこし協力隊の姿

— 隊員、市町村、地域それぞれの目線から (上) —

沼倉 瞳

北海道石狩市地域おこし協力隊員

今井 太志

北海道総合政策部政策局総合教育担当局長

敷田 麻実

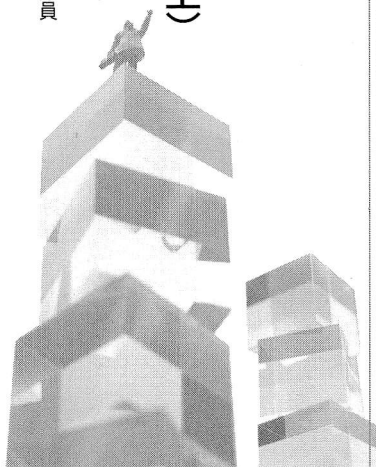
北海道大学観光学高等研究センター教授

はじめに

「地域おこし協力隊」。この耳慣れない言葉が近年存在感を増してきている。制度を創設した総務省の資料によれば、地域おこし協力隊は、「都市地域から過疎地域等の条件不利地域に住民票を移動し、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・定着をはかる取組」とされている。

国が地方創生を大きく進めようとしているなかで、柱の一つが都市部から地方への新しい人の流れをつくるこ



とであり、地域おこし協力隊は、実際に流れを生み出す重要な政策ツールとなっている。

平成21年度に制度がスタートした当時89名だった隊員数は、5年後の平成26年度には1511名まで増え、総理が3年間で3000人にすることを目標に取り組みよう指示したことを受け、平成26年12月に策定された「まち・ひと・しごと創生総合戦略」のアクションプランでは、「田舎で働き隊」と名称統一、一体運用の上で、「2016年に3000人、2020年に4000人をめどに拡充」と規定されており、今後さらに地域おこし協力隊員数が増えていくことが見込まれる。

では、地域おこし協力隊の活動はどのような実態にあるのであろうか。都会から地方への移住という話は、一般に美談のみが語られることが多く、地域おこし協力隊についても、個々の活躍事例などが、様々な雑誌や本、テレビ番組で紹介されることも多い。もちろん、個別事例が表立って紹介されるわけではないが、市町村側の受け入れ体制の不十分さ、採用した隊員の意向との食い違いなどにより、いわゆる「うまくいかなかった」事例が生じていることの認識も広がってきている。

個別事例は、地域により、また個々の隊員により様々異なるのであって、個々の成功事例が必ずしも広い一般性を有するわけではない。そこで、本稿では、マクロ的俯瞰的な視点を基本とした上で、肌感覚のあるような形で、地域おこし協力隊の姿を浮かび上がらせることで、今後、制度を用いようとする、ないしは運用中の市町村や地域にとって、また、新たに地域おこし協力隊員になるうとする都市部の若者にとって、活動のありかたを考える参考となることを目指す。

記載にあたっては、全体を隊員目線、市町村目線、地域目線の三部構成に分けることで、各部ごとに視点を一定程度固定し、理解しやすくなるように工夫した。第一部の隊員目線は、現役の地域おこし協力隊員である沼倉が、第二部の市町村目線は北海道職員である今井が、第三部の地域目線は北海道大学教授である敷田が、それぞれ主担当となって執筆する。

第一部 隊員目線から見る 地域おこし協力隊

一 はじめに

「地域おこし協力隊」は、過疎や高齢化に悩む地域を支援する役割を持っている。隊員の多くは、20歳から30歳代の、都会育ちの若者である。彼らが住み慣れた都会を離れ、過疎などに悩む条件不利地域に入り「地域おこし」活動をする。

彼らは、地域との関わりに期待し、同時に不安も抱えてスタートする。もちろん、どんな地域なのか下調べし、事前に一度はその土地を訪れて、地域の雰囲気を感じてみるだろう。しかし、その地域の生活が自分に合うかどうかは、やはり暮らしてみなければわからない。わからないからこそ、新しい地域での生活への期待がふくらむ面もあるが、今後への不安も多々あることは当然である。そして、自分が地域おこし協力隊として携わることになる業務や地域おこし活動も、募集要項の説明だけでは想像しにくい。具体的にどんなことをするのか、どんな

ことができるのかは、活動を始めてみないとわからないことが多い。

しかし、着任後、実際に地域生活と地域おこし協力隊としての業務が始まるにつれ、多くの場合、不安は次第に解消されていく。そして今度は、これまで不安だったことが、現実の悩みが変わっていくというプロセスが始まる。また、持っていた期待についても、期待と現実とのギャップが悩みが変わっていくのである。

また、悩みは大なり小なり全ての隊員が抱え続けるが、悩むことが悪いと一方的に思い込むこともまた間違っている。実は、この悩みに、隊員も、受け入れる自治体の職員も、地域住民もしっかりと向き合うことが、地域おこし協力隊という仕組みがうまくいく大事なポイントである。

一方、こうした地域おこし協力隊を受け入れる自治体は、隊員に大いに期待している。しかし、実際に隊員がその期待に応えるためには、必要な条件がある。それは、隊員がその地域に移り住み、地域活動を通して地域の人と交流をしながら、隊員、地域、自治体の三者の信頼関係を構築するということである。その信頼関係なくして

地域おこしは成立しない。

しかし、残念ながら、地域で活動している隊員の中には、地域や自治体との関係性がうまく構築できず、地域おこしへの思いが十分に満たされないままであったり、力を発揮できないでいると感じていたりする者も多い。そこで、第一部では、現役協力隊の生の声から、隊員が活動の中で地域や自治体に何を感じ、どんな悩みを抱えているのかを浮かび上がらせる。さらに、その悩みの根源を探り、隊員が三者の信頼関係の中で活動していくための重要なポイントを見いだしていきたい。

二 統計データから見える 地域おこし協力隊の姿

本題に入る前に地域おこし協力隊の姿を統計データから見てみたい。

総務省によると、平成26年度で、全国で地域おこし協力隊を導入している自治体は444団体あり、隊員数は1511人にのぼる(図表1)。そのうち、都道府県で最多の221人(平成27年3月現在)が協力隊として活

動している北海道の「北海道庁による地域おこし協力隊に関する調査」に基づいて、協力隊員の概要を紹介する。

北海道庁による調査(図表2)では、男女比は、男性が65%、女性が35%となっており、男性が全体の3分の2を占めている。また、年齢構成は20歳以下が38%、30歳代が40%と、約8割が30歳代以下の若者である。隊員の転出地を見ると、札幌市からが35%、首都圏からが32%であり、首都圏のみならず、札幌市という地域の中心都市から道内各地へと赴く若者も多いことがわかる。では、協力隊が地域で行う「地域協力活動」とはいつ

たいどのような内容であろうか。総務省の資料では、地域行事やイベントの応援、地域ブランドや地場産品の開発販売などの地域おこしの支援、農林水産業従事、環境保全活動、見守りサービスや通院・買い物サポートなどの住民生活支援などを行うと説明されている。一方、北海道庁の調査(図表3)では、大きく括って、「地域おこしの支援」が最多の173人、「農林水産業への従事」が68人で、両者で大半を占めている。なお、「その他」については、コミュニティレストランの運営支援や教育旅行の企画実践、地域スポーツ教育支援など、協力隊の

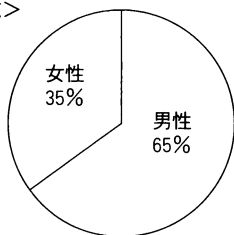
図表1 地域おこし協力隊員数の推移

	隊員数	実施自治体数
平成21年度	89	31
平成22年度	257	90
平成23年度	413	147
平成24年度	617	207
平成25年度	978	318
平成26年度	1,511	444

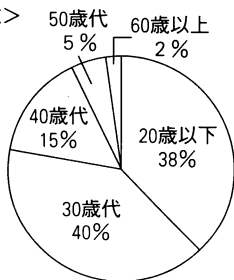
出典：総務省資料

図表2 北海道の地域おこし協力隊の概要

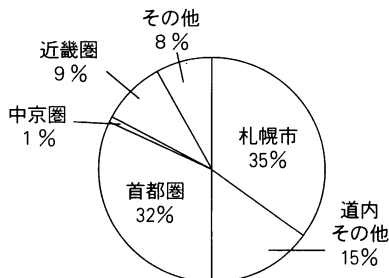
<男女構成>



<年齢構成>



<隊員の転出先>



出典：北海道資料

特性を活かす活動となっている。

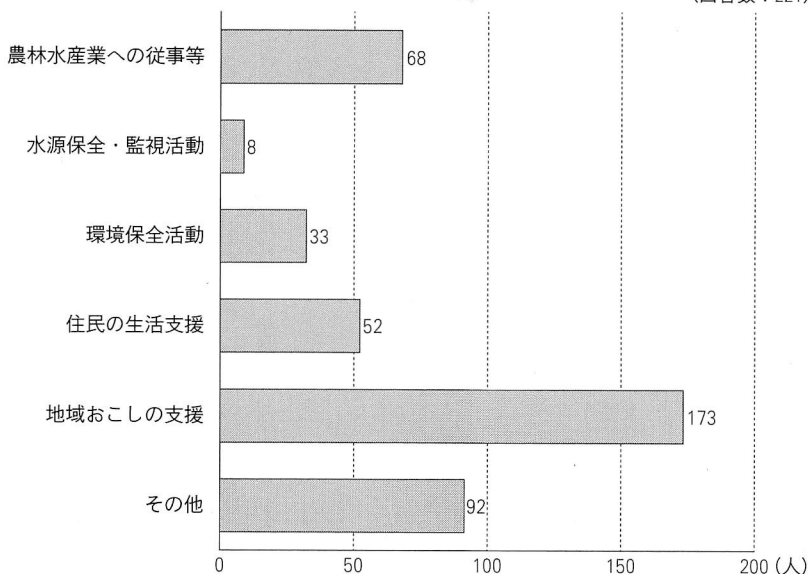
一方、地域における協力隊員の所属は、活動形態によって、自治体に所属する場合とそれ以外の地域団体や組織などに所属する場合に分かれる。さらに、前者の自治体に所属する場合は、二種類の活動形態がある。ひとつは、自治体職員ではあるが、いわゆる行政事務は行わず、主に庁外で地域イベント支援や、住民の生活支援などの活動を行う形態、そしてもうひとつは、自治体の

組織の中で、行政事務を行うという活動形態である。一方、自治体以外に所属する場合は、例えば観光協会や公的施設の管理事務所、NPO団体、農協や漁協などの農林水産団体などである。

なお、地域おこし協力隊員の具体的な活動状況については次号で触れたい。

図表3 北海道の地域おこし協力隊の活動内容（従事する全ての活動を回答）

（回答数：221）



出典：北海道資料

三 ワークショップから見える 地域おこし協力隊の悩み

北海道庁は、平成27年1月に道内の地域おこし協力隊を対象にした研修会を開催し、全道で活動する地域おこし協力隊員105名が参加した。筆者もコーディネーターの一人として研修の一部に協力したので、道庁の承諾を得て、その結果を紹介したい。

研修内のワークショップでは18グループにわかれ、そのうちの9グループが「協力隊が抱える悩みと解決方法を考える」というテーマでグループごとに議論した。

その際の議論では、

- ① 各自が抱えている悩みを出し合い、
- ② その中からいくつかの悩みを取り上げ、
- ③ その解決方法を「自分ができること」「まわりの人ができること」「自分とまわりの人が協力してできること」の3つの視点から考え、
- ④ 模造紙にアウトプットし、他のグループと共有するという方法をとった。

隊員によって地域や背景は異なり、様々な悩みが表現

である。地域に若者が少なく友だちが

△状況▽

主に、着任直後に発生しやすい悩み

- 悩み① 孤独を感じる。**
- ・ 友達がいない、できない。
 - ・ 地元の人との会話についていけない。
 - ・ (プライベートで) 緊急時に頼る人がいない。

されたが、筆者がそれを整理し、「7分野の悩み」に分類した(図表4)。なお、悩みの内容については模造紙に表現された言葉をそのまま引用し、筆者の補足部分は括弧で示している。以下、7分野の悩みについての詳しい分析と、解決に向けた考え方を筆者の視点で解説する。

図表4 ワークショップで示された地域おこし協力隊の7分野の悩み

① 孤独を感じる。

- ・ 友達がいない、できない。
- ・ 地元の人との会話についていけない。
- ・ (プライベートで) 緊急時に頼る人がいない。

② 休息する時間がない。

- ・ 本当の意味での休息が欲しい。

③ 何をしたらいいかわからない。

- ・ まちのシステムができあがっていて入り込む余地がない。
- ・ 何を行うのが地域おこしなのか? 活動内容が不明瞭。
- ・ まちが本当に地域おこし協力隊を望んでいるか。

④ 地域の協力者が見つけれない。地域と温度差を感じる。

- ・ 何かを創る、企画する時の地域の方々との温度差。
- ・ 仲間が少ない。

⑤ 自治体が無関心。

- ・ 町民の期待は感じるが、本来なら一番頼りになるはずの行政職員からの期待はそうでもなく、結果板挟み状態に。
- ・ 特に求められることがない。出張に行ってもフィードバックが求められない。
- ・ 役場内で協力隊に関して理解されていない。活動が認知されていない。
- ・ やってもやらなくても変わらない虚しさ。

⑥ 実際の活動にギャップを感じる。

- ・ 役場の業務の延長上でしかない。臨時職員と同じ扱い。
- ・ 役場職員の代用でモチベーションが維持できない。

⑦ 将来が不安。

- ・ (任期が終了する) 3年後の不安、展望。就業? 起業? などの定住に対する不安。
- ・ 任期終了後に向けての活動と地域おこし活動のバランス。
- ・ 居住、起業が着地点であるはずなのに、業務が結びついていない。

できにくい、地域コミュニティに馴染むことができないなど、隊員が地域で孤立している状況である。

若い世代は、それまでの人生経験の中で親しくなる人が自分と同年代である経験しかないことが多い。そうした若者が、自分の知らない地域に来て、特に同世代の若者が少ない過疎地に来て「友だちを作る」というのはそう簡単ではない。また、方言や内輪話など、地域住民同士の会話が理解できずにいることが、孤独を感じる要因となることもある。さらにこの悩みは、プライベートでの突発的な緊急事態にひとりで対応していかなければいけないという不安感にもつながっている。

△解決に向けて▽

自治体の担当者が、隊員の業務だけでなく、日常生活についても気を配ることで隊員の安心感につながり、地域活動も効率よく進められる。また、地域住民に隊員を紹介するなど、地域と隊員をつなぐ役割を果たすことが、隊員の孤立を回避する可能性が高い。

悩み② 一休息する時間がない。

・ 本当の意味での休息がほしい。

△状況▽

地域住民からの様々な依頼に応えることも、協力隊の業務とされることが多い。例えば、買い物や通院の送迎などの生活支援、農作業支援、地域イベントの手伝いや会合への参加要請などである。地域住民は、「協力隊なら何でもやってくれるもの」と安易に考え依頼することもあるのだが、一方で、地域を知ること、例えば住民が実際に行っている仕事や地域活動を体験することが、隊員にとって役に立つはずという前向きな思いから、様々なことを隊員に投げかけることもある。また、地域の会合で「よそ者視点」の新しいアイデアを出してほしいという期待からということもある。

その背景には、協力隊の「業務」と「地域ボランティア活動」は線引きしづらく、地域住民が「協力隊活動Ⅱ 地域ボランティア活動」と理解し、就業時間外や休日に関係なく地域が隊員に活動依頼をするということがある。

また隊員側も、地域の期待に応えようとして依頼を断れなかったり、早く信頼を得るために自分の余暇時間まで使って頑張ろうとすることが多く、活動が隊員のキャラクターを超えている状態の悩みである。

△解決に向けて▽

地域活動のマネジメントは協力隊自身で行うことが理想だが、地域おこし協力隊という立場では、地域からの依頼は断りにくい。自治体は、地域おこし協力隊を受け入れる前に、地域に対して地域おこし協力隊制度や趣旨をよく説明し、十分な理解を得ることが重要である。また、隊員の活動を把握し、隊員が無理をしているような様子が見受けられたら、自治体が調整役となって地域住民と隊員の間を取り持つなど、常にケアしていくことが不可欠である。

悩み③ 何をしたらいいかわからない。

・ うちのシステムができあがって入り込む余地がない。

・ 何を行うのが地域おこしなのか？活動内容が不明瞭。
・ まちが本当に地域おこし協力隊を望んでいるか。

△状況▽

隊員が地域おこしに関わっていいこうとしても、実際にはそれぞれの地域にはそれまで積み重ねられてきた取り組みや組織、人間関係がある。その結果、地域外から来た隊員が、既にある「地域システム」にどのように関わっていけばいいのかわからない、地域システムに対しての自身の役割が見いだせないと感じてしまっている状況である。また、「地域おこし」という抽象的なものに対して、どんな活動が望ましいのか見当がつかず、隊員が戸惑っている状態である。

さらに、自治体が地域おこし協力隊を導入すると決めても、必ずしも隊員に対する地域住民からの明確なニーズがあるとは限らない。その場合、何らかの「地域おこし活動」を生み出さなければならぬと隊員が焦る一方、地域からの明確なニーズがないため、自分たちは地域の人たちに必要とされているのかわからないという

思いを抱きやすくなる。

△解決に向けて▽

まず、焦らないことである。自分が地域に新しい動きを生み出すのだと気負わず、まずは地域住民との信頼関係を築くことが第一である。独居老人宅でお茶を飲みながらおしゃべりすることも、ある意味では地域おこしになるし、地域行事に参加することも立派な地域おこし活動である。とにかく何かやらなければいけないと焦らず、地域住民との継続的な交流が、今後の地域おこし活動につながるという心持ちで向き合うことが望ましい。

また、地域住民側が、地域おこし協力隊に何をさせたいかわからず困惑している場合や、支援が必要な場合であっても、「そんなことを隊員にさせては申し訳ない」、または協力隊に「ただ働き」させられないと考えている場合もある。自治体は、たとえ隊員が地域おこしとして表立たない活動を行っていたとしても、それに対して寛容に接し、立派な地域おこし活動をしていると認めることが、隊員の自信につながる。また、具体的な活動内容を示す、地域に詳しい世話人を配置して指示を仰

ぐ、さらには、自治会などの機会に地域に隊員を紹介し、実際に協力隊はどんな活動ができるのかを説明することもよい対策である。

悩み④

地域おこしの協力者が見つけれない。
地域と温度差を感じる。

- ・ 何かを創る、企画する時の地域の方々との温度差。
- ・ 仲間が少ない。

△状況▽

協力隊として新たな地域おこし活動をスタートさせようとしたときに、肝心の地域住民は消極的だと感じる、また自身の企画を実施するための仲間を集められないという悩みである。これは、ある程度の地域住民と関わりを持った状況で、次のステップに進む際に発生しやすい悩みである。

△解決に向けて▽

この状況は、まだ十分に隊員と地域住民の信頼関係が築けていないことが原因で起きる可能性がある。もしくは、地域の実情に合っていない提案を隊員がしていることも考えられる。

隊員は、地域住民の消極性に悲観的にならず、粘り強く地域住民と交流し信頼関係を深めながら、地域の実情、それまで培われてきた地域の文化や思いを知ること、地域に合った提案に結び付けることができる。また、地域の活動では何ごとも地道な積み上げによって、地域住民も共感し、仲間も増えていくのである。

もともと地域には、その住民が築き上げてきた地域ならではの歴史や思いがある。だからこそ、新たな地域おこし活動は、その第一歩を踏み出すことが非常に難しい。地域の思いを理解し、受け入れ、地域の歩幅に合わせた歩みを積み重ねていくことを心がけたい。

悩み⑤ 一自治体が無関心。

・ 町民の期待は感じるが、本来なら一番頼りにな

るはずの行政職員からの期待はそうでもなく、結果板挟み状態に。

・ 特に求められることがない。出張に行ってもフィールドバックが求められない。

・ 役場内で協力隊に関して理解されていない。活動が認知されていない。

・ やってもやらなくても変わらない虚しさ。

△状況▽

地域からは明確な依頼や要望があり、期待を寄せられていることを感じるが、一方で、実際に協力隊を受け入れた自治体からは期待が感じられない。その結果、地域からの要望を自治体に提案することができず、地域と自治体の間で板ばさみになっているという悩みである。

また、出張や研修での学びや、日々の活動に対して自治体からは興味を持ってもらえない。自身の活動に対して自治体からの反応が得られずに虚しさを感じている。

△解決に向けて▽

この悩みについては、多くの隊員から様々な言葉で悩

みが挙げられている。共通する点は、地域の期待を背負って真剣に考えて企画し、自治体に実施を働きかけたつもりであったのに、協力隊の抛り所である自治体の組織内では検討されていないと感じているという状況である。これが継続的に続くと、協力隊一人ではどうすることもできずに八方塞がりになる、地域からの期待が発散できないまま、プレッシャーとなって重くのしかかる、さらには、空虚感から、活動への意欲が失われる可能性もある。

自治体も何らかの期待を持って協力隊を導入したはずであるが、なぜこのような食い違いが起こり、悩みへと発展していくのであろうか。これには二つの原因が考えられる。一つめは、提案に対して、自治体が過去に試みたものの挫折してしまったり、自治体の実情にそぐわないなどの理由が、うまく隊員に伝わっていないというケースである。二つめは、隊員の大胆な企画に自治体側が躊躇してしまうというケースだ。いずれのケースも、提案に対して自治体と隊員の間で十分な議論がなされていない可能性が高い。

地域を細かく見て歩き、地域の「小さな思い」を拾う

ことが協力隊の役割である。隊員は、そこで発掘した思いを地域の新たな価値と捉え、実現しようと企画を提案している。その提案は、地域の実情を知る自治体とよそ者視点を持つ隊員が組み合わさって実現を模索することで、時代にふさわしい新たなアイデアとして生まれ変わる可能性がある。そして、自治体側も、地域の声を代弁する隊員に対し積極的に関わりを持つことで、地域の問題解決や地域活性化の糸口を探るきっかけにもなるだろう。

また、隊員が自らを高めるために参加する研修や地域への出張での学びも、新たな活性化のヒントとなりうる。一方で協力隊は、自治体だけでなく、地域住民にフィードバックすることで、住民の気づきを得ることができるだろう。

いずれにしても、地域で新たな取り組みを実行することは容易なことではない。自治体は隊員の新たな視点や地域の声を拾う能力に期待をし、隊員は継続的に地域を細かく見て歩き、地域の声の実現に果敢にチャレンジしていくことが大切である。

悩み⑥ 一 実際の活動にギャップを感じる。

- ・ 役場の業務の延長上でしかない。臨時職員と同じ扱い。
- ・ 役場職員の代用でモチベーションが維持できない。

△ 状況▽

地域おこし協力隊員が、地域イベントや祭りの応援、住民の生活支援、地域資源を発掘し新たな価値を生み出すような活動をする想定していたにもかかわらず、実際は行政事務への従事が日々の業務とされ、自治体の臨時職員の代替として雇われているように感じ、自分は何のために協力隊としてその地域に移り住んだのかかわからないと悩んでいる状況である。

△ 解決に向けて▽

その地域が、その自治体がどんな地域課題を抱え、その上でなぜ地域おこし協力隊を導入したのかには様々な理由があり、それによって隊員の活動内容も決まってくる。

。自治体によっては、人員削減で正規職員の負担が増えた行政事務を担ってもらうことを期待して、地域おこし協力隊員を雇用することもある。

一方、隊員側は、農林水産業に従事したり、生活支援をしたりするなかで隊員もエンパワーし、就業や起業につなげていくと考えていることがある。このように、「志」を持って協力隊を目指した隊員と、行政の事務補助のために協力隊を導入した自治体の間にはギャップが生じる。

自治体による地域おこし協力隊の導入理由および活動内容を募集時もしくは面接時に明示し、協力隊希望者の思いと十分にマッチングすることが重要である。また、導入後にギャップが生じてしまった場合には、隊員に対してどんなことを求めているのか、その業務がどのような地域おこしにつながると想定しているのかを伝えることが、協力隊としての存在価値を高め、モチベーションの向上につながっていく。

悩み⑦ 将来が不安。

- ・（任期が終了する）3年後の不安、展望。就業？起業？などの定住に対する不安。
- ・ 任期終了後に向けての活動と地域おこし活動のバランス。
- ・ 居住、起業が着地点であるはずなのに、業務が結びついていない。

△状況▽

地域おこし協力隊の事業評価指標のひとつとして、任期終了後の隊員による受入地域への「定住」がある。また、「移住・交流推進機構（JOIN）」のホームページに掲載されている各市町村の隊員募集情報でも、募集対象として「活動期間終了時に地域において起業、就業して定住する意欲のある方」と明記していることが多い。仮にこうしたことが明記されていなかったとしても、隊員は、将来的にもその地域に住み続けたいという思いを持って募集に応じていることが多く、また、採用後も、任期終了後の定住が地域に対する大きな結果になると考

え、定住を目標として活動する隊員も少なくない。

一方、地域にも少なからず隊員の定住を期待する思いもあり、実際に、任期終了後の進路について隊員に問うこともある。つまり、隊員への明確なミッションとして地域への定住を示していない場合でも、隊員、自治体、地域の三者とも、任期終了後の定住が隊員に対する暗黙のミッションとして存在していることが通常であると言える。

しかし、起業というハードルは非常に高く、就業先も過疎地域では見つけにくいのが現実である。定住に向けて、地域資源を経済的価値に転換する仕組みを作ったり、生活支援活動の中から得られた地域ニーズから収益機会を探るなど、起業へつながるシステムを任期中から構築したり、就業につながる資格や専門技術を習得するなど、日々の活動を起業や就業につなげていくことが重要であるが、現実的に、活動をなかなか自身の将来に結び付けることができずに焦りや不安を感じている隊員が多い。

特に、行政事務への従事を日々の業務としている場合は、起業や就業に結び付けづらい。そのような隊員は、起業につなげるための地域状況の把握や、自身のステッ

プアップにつながる活動をしていないため、任期終了後の自身の姿に結び付かず、不安や焦りを感じる人が多い。

△解決に向けて▽

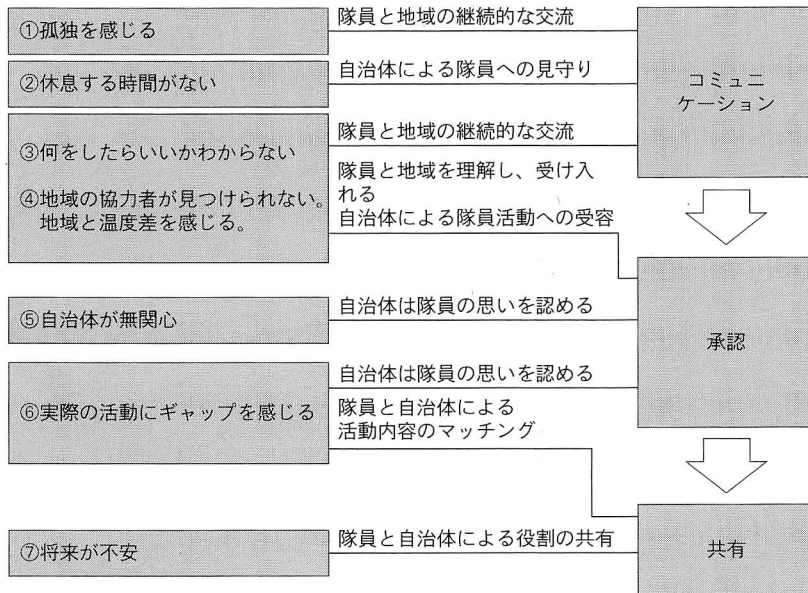
自治体は、隊員の定住を期待しているのであれば、隊員個人の強みや資質の把握はもちろん、定住に向けた活動も考慮した活動範囲の拡大や、就職先の斡旋、求人情報の提供など隊員の定住へのバックアップをしっかりと行わなければならない。

四 悩みの状況と解決策から見えてくる
3つのポイント

前項では、ワークショップで表現された現役協力隊の生の声を分析し、「7分野の悩み」として整理するとともに、解決策を示した。

それにより、解決に至るプロセスに共通する3つのポイントが見えてきた。それをまとめたものが図表5である。ここでは、その3つのポイントについて解説する。

図表5 悩みと3つのポイント



1 コミュニケーション

「①孤独を感じる」という悩みでは、自治体が隊員の日常生活にも気を配り、自治体が仲介役となって隊員と地域をつなぐ役割を果たすことにより隊員の孤立を防ぐと示した。「②休息する時間がない」という悩みでも、自治体が隊員をケアしていくことが、隊員の安心感につながるとした。また「③何をしたらいいかわからない」というような、隊員が地域とうまくつながっていない、地域の明確なニーズがわからないという悩み、「④地域の協力者が見つけれない。地域と温度差を感じる。」という、地域で隊員の活動が理解されにくいという悩みでは、地域との継続的な交流が今後の地域おこし活動につながる」と述べた。

いずれも、隊員と自治体、隊員と地域のコミュニケーションがポイントとなる。三者の丁寧なコミュニケーションが悩みの解決や防止につながり、さらにそれは、地域おこし活動の潤滑油としての機能を果たす。

2 承認

「④地域の協力者が見つけれない。地域と温度差を

感じる」というときには、隊員が「自分本意」の地域おこしを推し進めようとしている可能性がある。しかし、地域おこしは、隊員ひとりで行うものではない、地域とともに行うものである。地域には、これまで培われてきた文化や風土がある。また、地域ならではの特色も多い。隊員は、これまでの地域住民の取り組みの積み重ねの結果として「今の地域」があることを尊重し、受け止めることで、その地域に合った地域おこしを実現する。

また、「⑤自治体が無関心」という悩みでは、自治体から自身の活動に興味を持ってもらえず虚しさを感じている。「③何をしたらいいかわからない」「⑥実際の活動にギャップを感じる」の悩みに共通するのは、隊員が本来に地域で必要とされているのかわからないという不安感を持っていることだ。しかし隊員は、貴重な人生の3年間をその地域で過ごす覚悟を決めて見知らぬ地域に移り住んでいる。また、「どうにか地域に認められたい」という焦りのなかで、自治体や地域住民と関わり合いながら、地域での「自分の居場所」を探している。自治体や地域は、隊員のこうした思いを認めることが望ましい。隊員は、地域や自治体のあり方を、地域や自治体は隊

員の思いを、互いに認め合い、その土台があつてこそ、地域の元気につながる活動が生まれてくる。

3 共有

自治体や地域は、協力隊を導入するねらいや目的を持っており、そこには隊員の役割が必ず存在する。それは、自治体による地域おこし協力隊導入前の地域状況の把握により、まずは自治体と地域が協力隊の役割を明確化し、協力隊募集時のマッチングにおいて隊員希望者と共有することが、「⑥実際の活動にギャップを感じる」という悩みを防ぐことになる。

また、3年間という長期的な活動の間での隊員や地域の変化により、本来のねらいや役割が変化することもあろう。その場合も、その都度、隊員の役割を明確にし、三者で共有することが大切であり、その結果「⑦将来が不安」という悩みの解決にもつながっていく。

役割を明確化し三者で共有することは、いわば円滑な地域活動の場づくりとなり、隊員の将来の展望を見据えた活動マネジメントにもつながる。また、共有することにより三者の足並みが揃い、地域づくりの頑丈な足場を

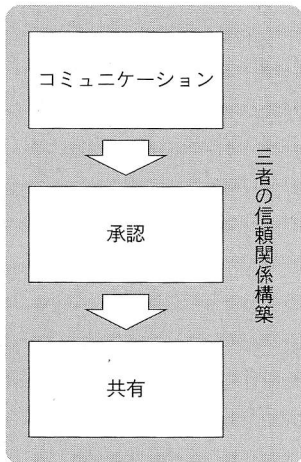
作ることになる。隊員は明確な役割を持って活動でき、自治体や地域は的確にバックアップできるようにすることで、より効果的な地域づくりに結び付くのである。

*

距離を縮める土台となる「コミュニケーション」、他者を理解し、その存在を認める「承認」、互いの役割を見だし、分かち合う「共有」。それぞれが次のステップに進むベースとなり、信頼関係を構築する大切なプロセスとなる(図表6)。

これが、隊員が地域で活動していくなかで発生する数々の悩みを、隊員、地域、自治体の三者で解決していくプロセスでもあり、三者の信頼関係を深める重要な要

図表6 三者の段階的な関係性



素なのである。

五 おわりに

ワークショップの最後に、グループごとに自分たちが思い描く「地域おこし協力隊とは」ということを漢字一文字で表してもらった。地域との結び付きを象徴するかのような「繋」「紡」「橋」というような漢字や、地域おこしを自分たちから広げようとするような「巻」「交」、地域の助けになりたい、役立ちたいという思いの「助」「役」、そして、心を通わせたいという願いからか「心」という漢字が、悩みつつも前向きに楽しく活動したいという思いからか「楽」という漢字も登場した。いずれの漢字からも、悩みながらも、地域をどうにか元気にしたい、前向きに頑張りたいという隊員の思いを感じる。

地域おこし協力隊は、地域協力活動を通じて地域住民や自治体と交流していく。それは、人と人との継続的な関わり合いだからこそ、様々な悩みが発生する。悩みをひとつ解決したら、また新たな悩みに直面するだろう。

さらに隊員だけでなく、地域や自治体も隊員との関わり合いから、あらゆる課題に向き合う場面があるだろう。

地域おこし協力隊制度は「①支援員や隊員などの地域サポート人材、②彼らが活動する地域や集落、そして③受入自治体における担当者という3者が連携しながら現場の活動に関わり合い、ともに前進していく事業」^(註)であるとされる。3つのプロセスを踏みながら、三者がそれぞれ悩みに向き合って共に解決していく。それが、それが、隊員、地域、自治体の中に信頼関係を生み、ひいてはそれが地域おこしへとつながる。そして隊員は、いくつもの悩みを乗り越えることで自身の成長を実感し、地域への信頼や感謝とともに、地域愛を育んでいく。

隊員が、「この地域を選んで良かった」と思える地域こそ、地域おこし協力隊制度が「うまくいく」地域ではないかと考える。

〔注〕

岡司直也（2014）『地域サポート人材による農山村再生』小田切徳美監修、J-C総研ブックレットNo.3、9ページ。