



地域おこし協力隊取組ハンドブック

令和7年3月



地域力創造グループ地域自立応援課

目次

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

A 基礎編

A1 地域おこし協力隊とは	6
地域おこし協力隊に取り組む自治体に対する 特別交付税措置	7
A2 隊員の受入れに向けた準備と心構え	8
なぜ地域おこし協力隊を導入するのか	8
地域協力活動とは	8
受入れに向けた予算の確保	9
総務省の措置対象となる地域おこし協力隊に 関する経費	9
予算確保にあたっての留意点（雇用形態、活動費の内容等）	11
受入れに向けた心構えと確認（チェックリスト）	13
【ステージ1】地域おこし協力隊募集前	13
【ステージ2】地域おこし協力隊募集・採用時	14
参考①：法人等の職員を地域おこし協力隊に委 嘱する場合	17
【ステージ3】地域おこし協力隊活動開始～任期中	18
参考②：外国籍の方を地域おこし協力隊 に委嘱する場合	22
A3 募集・受入れ・サポートのプロセスとポイント	24
地域おこし協力隊の募集・採用スケジュール	26

B 募集・受入れ・サポートのポイント編

B1 地域おこし協力隊員のサポート体制づくり	29
サポート体制構築のポイント	30
参考事例	31
地域おこし協力隊の募集・受入れ・サポートに関する相談窓口 （サポートデスク、アドバイザー、都道府県・全国ネットワーク）	34
B2 地域の課題・ニーズの把握	36
課題・ニーズ把握にあたってのポイント	36
参考事例	38
B3 募集案件の組成	39
募集案件組成のポイント	39
参考事例	43
B4 募集活動	46
募集活動のポイント	46
参考事例	51
B5 任用決定	56
任用決定のポイント	56
参考事例	57
B6 募集活動の検証と見直し・横展開	58
B7 任期中のサポート	59
任期中のサポートのポイント	59
総務省が実施する研修一覧	61
参考事例	61

はじめに

都市部の若者等が過疎地域等に移住して、概ね1年以上3年以下の期間、地場産品の開発、農林水産業への従事等の地域協力活動を行いながら、地域に定住・定着を図る取組として、「地域おこし協力隊」を創設してから、令和6年度で15年が経過しました。

初年度である平成21年度は、隊員数89名・取組団体数31団体でしたが、令和5年度には、隊員数7,200名・取組団体数1,164団体となっています（特別交付税ベース）。また、任期終了後も、隊員の約65%が引き続き同じ地域に定住し、同一市町村内に定住した隊員の約4割は自ら起業するなど、新しい感性や刺激を地域に持ち込み、地域で新しい仕事を創り出しています。

政府では、地域おこし協力隊について、令和8年度までに現役隊員数を1万人とする目標を掲げており、今後も多くの自治体で隊員の募集が増加していくことが見込まれます。一方で、隊員の募集・受入れ・サポートにあたっては、応募者数の確保、ミスマッチの解消などの課題も浮き彫りとなってきており、こうした課題の解決には、先行的な団体での隊員の募集・受入れ・サポートのノウハウを参考として、円滑な隊員の受入れを進めていくことが有効です。

このハンドブックは、既存の「地域おこし協力隊の受入れに関する手引き（第5版）」（令和6年10月改定）と「地域おこし協力隊募集・受入れハンドブック」（令和5年3月）を統合し、隊員の募集・受入れ・サポートにあたっての地域のニーズの把握、募集案件の組成、募集活動、受入れ体制、サポート体制などについてのノウハウやポイントを1冊にまとめたものです。

総務省が作成している「地域おこし協力隊に関するよくある質問（FAQ）」とあわせて、地域おこし協力隊の担当課のみならず、協力隊員の活動をサポートする地域住民・組織、中間支援団体、関係課等とも共有し、活用してください。

地域おこし協力隊に関するよくある質問（FAQ）

https://www.soumu.go.jp/main_content/000998432.pdf



想定する活用場面

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

■地域おこし協力隊の採用担当となったとき

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

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

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

■その他

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

ハンドブックの構成

基礎編、**募集・受入れ・サポートのポイント編**で構成しています。

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

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

基礎編

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

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

地域おこし協力隊とは

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

地域おこし協力隊を活用することで、自治体は、地域活性化の担い手を確保するだけでなく、外部人材ならではの視点から地域の魅力を再発見してもらうことで、地域における活性化の取組に新たな風を吹き込むことができます。外部人材である地域おこし協力隊に地域の担い手として継続的に活動をしてもらうためには、自治体が地域住民と連携・協働して地域のビジョンを描き、地域おこし協力隊が地域に立脚しながら活動できるよう支援することが重要です。

地域おこし協力隊導入の効果

～地域おこし協力隊・地域・地方公共団体の「三方よし」の取組～



地域おこし協力隊の具体的な活動内容や条件、待遇は、各自治体がそれぞれの地域の実情に応じて設定することができます。総務省では、報償費等をはじめ、隊員の活動に必要な経費や、自治体が隊員の募集・受入れ・サポートを行う際に必要となる経費について、財政措置を行っています。さらに、地域おこし協力隊は、サポートデスクによる日々の相談、隊員向けの各種研修等様々なサポートを受けることができます。

地域おこし協力隊に取り組む自治体に対する特別交付税措置

【隊員の募集・受入れ】

- ①地域おこし協力隊員の募集等に要する経費：350万円／1団体を上限
- ②「おためし地域おこし協力隊」に要する経費：100万円／1団体を上限
- ③「地域おこし協力隊インターン」に要する経費：
インターンのプログラム作成等に要する経費：100万円／1団体を上限
インターン参加者の活動に要する経費：1.2万円／1人・1日を上限

【隊員の活動期間中】

- ④地域おこし協力隊員の活動に要する経費：550万円／隊員1人を上限
・報償費等…350万円（隊員のスキルや地理的条件等を考慮したうえで、最大450万円まで支給可能。その場合も活動に要する経費は550万円が上限）
・その他の経費…200万円（活動旅費、作業道具等の消耗品費、関係者間の調整などに要する事務的な経費、研修等の経費など）
- ⑤地域おこし協力隊員の日々のサポートに要する経費：200万円／1団体を上限

【隊員の任期終了後】

- ⑥地域おこし協力隊員等の起業・事業承継に要する経費：100万円／隊員1人を上限
・任期2年目から任期終了後1年以内の起業又は事業承継が対象。
- ⑦任期終了後の隊員が定住するための空き家の改修に要する経費：措置率0.5

都道府県に対する普通交付税措置

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

都道府県に対する特別交付税措置

- ① 外国人の地域おこし協力隊の採用促進に要する経費：200万円／1団体を上限
- ② 外国人の地域おこし協力隊員のサポートに要する経費：100万円／1団体を上限

隊員の受入れに向けた準備と心構え

なぜ地域おこし協力隊を導入するのか

「移住者を増やしたい」、「地域の担い手を確保したい」など、地域おこし協力隊を導入するきっかけや目的は、自治体によって様々だと思います。そのいずれであっても、受入れの準備に当たって最初に重要なのが、「なぜ地域おこし協力隊を導入するのか」を検討し、首長も含めた庁内関係者や地域関係者と合意することです。

地域おこし協力隊は、地方自治体が、都市部からの「外部人材」を受け入れ、「一定期間」、各種の「地域協力活動」に従事してもらいながら、「地域への定住・定着」を図る取組です。当該制度の趣旨を踏まえ、自治体や地域住民が、外部人材である地域おこし協力隊に、限られた期間の中で、どのような「協力」を期待するのか、仮に「定住」に重きを置くのであれば、どのように地域との関係づくりや生業づくりをサポートするのか、ここでの合意内容が、全ての出発点となります。

地域おこし協力隊の導入を検討するに当たって、導入の目的を明確化し、庁内や地域関係者と共有することの重要性は、本ハンドブックの「受入れに向けた心構えと確認」のチェックリストや、「地域おこし協力隊の募集・受入れ・サポートのプロセスとポイント」で繰り返し触れられています。

地域おこし協力隊の導入に当たっては、本ハンドブックと併せて、

- ・地域おこし協力隊推進要綱（以下「推進要綱」と言う。）
- ・地域おこし協力隊に関するよくある質問（FAQ）

を参照するとともに、必要に応じて後述の「地域おこし協力隊の募集・受入れ・サポートに関する相談窓口」（34P参照）も活用してください。

地域協力活動とは

「地域協力活動」とは、「地域力の維持・強化に直接資する活動であって、公益性を有するもの」（推進要綱第3（2））であり、その具体的内容は、個々人の能力や適性及び各地域の実情に応じ、地方自治体の自主的な判断により決定することができます。

「地域協力活動」の考え方については、推進要綱に具体例が列挙されているほか、FAQ7～15に記載がありますので、必ず参照するようにしてください。

受入れに向けた予算の確保

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

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

総務省の措置対象となる地域おこし協力隊に関する経費

＜都道府県又は市町村＞

区分	経費	内容例	総務省の措置上限	備考
任期前	おためし・インターンに係る経費	「地域おこし協力隊インターン」のプログラム作成等に要する経費	100万円／団体	参加者の旅費は除く
		インターン参加者の活動費	1.2万円／人日	
		「おためし地域おこし協力隊」の体験プログラムに要する経費	100万円／団体	
	募集・受入れに係る経費	現地説明会や試験的な地域おこし活動に要する経費	350万円／団体	参加者の旅費は除く
		募集イベントの出展料、職員旅費		
		募集案件の企画・コーディネート等の委託費、企画料		
		求人サイトを活用したPR費		
		全庁的な受入れ研修に要する経費		
		地域住民・団体への制度説明会に要する経費 等		
任期中	報償費等	隊員の給与に相当するもの	350万円（最大450万円）／人	報償費と活動費を併せて550万円が上限
	活動費	隊員の住居や活動用車両の借上費	200万円／人	
		隊員の作業道具購入費、消耗品費		
		隊員の活動旅費等の移動に要する経費		
		隊員の研修に要する経費		
		住民や関係者との意見交換会・活動報告会等に要する経費		

区分	経費	内容例	総務省の措置上限	備考
任期中	活動費 (続き)	定住に向けて必要となる 研修・資格取得や環境整備等に 要する経費・ 外部アドバイザーの 招へいに要する経費		
	サポート 費	隊員の活動や生活に関する 日々の相談、地域住民とのつながり づくり等について地域おこし協力隊 経験者 等に委託する場合の経費等	200万円 ／団体	
任期中～ 任期終了後	起業・ 事業承継 に要する 経費	起業・事業承継に関する、設備、 備品、土地・建物賃借、法人登記、 知的財産登録、研究開発、 マーケティング、技術指導等に 要する経費等	100万円 ／人	任期2年目～ 任期終了後 1年目
	定住する ための 空き家の 改修に 要する 経費	任期後の隊員が定住するための 空き家の改修に要する経費	措置率0.5	引き続き 活動地と同一 市町村内で 定住する場合

<都道府県>

区分	経費	内容例	総務省の措置上限	備考
任期前	外国人の 地域おこ し協力隊 の採用促 進に要す る経費	募集・PRや視察先への移動費・諸 謝金、地域おこし協力隊への関心調 査費（資料翻訳費、通訳費等を含 む）	200万円 ／団体	
任期中	外国人の 地域おこ し協力隊 員のサ ポートに 要する経 費	道府県内の外国人隊員への研修や交 流に要する経費（同上）	100万円 ／団体	

隊員の受入れに向けた準備と心構え

予算確保にあたっての留意点

雇用形態

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

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

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

また、隊員になる方が、すでに個人で事業をしており地域おこし協力隊としての業務への専従が難しい場合や、定住に向けた準備等と地域おこし協力隊のミッションの両立が困難である場合には、地方自治体と隊員との間で業務委託契約を締結することもあります。

この場合、着任に先立って具体的な事業の内容や成果物を定め、契約書・仕様書を交わすなど通常の業務委託契約としての適切なプロセスを経る必要があります。委嘱状のみで契約関係がないと、トラブルの際の対応が困難になる恐れがあるため、注意が必要です。

さらに、自治体が関係団体と業務委託契約等を締結した上で、当該団体の職員等を地域おこし協力隊に委嘱するケースもありますが、この場合、当該団体への業務委託について、公益性・公平性の観点から住民の理解を得られるか、慎重に検討する必要があります。

そのほか、それぞれの委嘱形態に応じた留意事項については、「地域おこし協力隊に関するよくある質問（FAQ）」のQ3～5に詳細が記載されていますので、必ず参照するようにして下さい。

服務規律、活動規律

平成28年度、隊員が、乾燥大麻を所持したとして大麻取締法違反の疑いで逮捕される事案が発生しました。地域おこし協力隊の活動は、地域住民との信頼関係があって成り立つものであり、この信頼関係を損ねることのないよう、隊員の法令の遵守等をはじめ、服務規律、活動規律を十分に確保する必要があります。

隊員の受入れに向けた準備と心構え

活動費の内容

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

他の施策との予算の重複や取扱い

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

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

受入れに向けた心構えと確認

総務省では、有識者の方々からのアドバイスにより、隊員の募集・受入れ・サポートに当たってのチェックリストを作成しています。「募集前」、「募集・採用時」、「活動開始～任期中」のそれぞれのステージで、以下のチェックリストに基づき、受入れに向けた準備が十分に整っているかなどについて確認してください。その際、自治体からの見え方だけでなく、受入地域や隊員からの見え方についても確認することが重要です。具体的な取組のポイントは、[募集・受入れ・サポートのポイント編](#)で記載しています。

【ステージ1】地域おこし協力隊募集前		チェック欄
隊員の 受入準備に あたって	①市町村長をはじめ、行政内部で地域おこし協力隊の意義や狙いが十分共有できていますか？	☒
	②受入れ地域は地域おこし協力隊の趣旨・目的を十分理解していますか？	☒
	③受入れ自治体と受入れ地域の連携体制は十分に協議できていますか？	☒
	④受入れ地域の主体性や当事者意識は十分ありますか？	☒
	⑤隊員の任期終了後（定住するかどうかなど）について、受入れ自治体と受入れ地域とで認識を共有できていますか？	☒

①行政内部の意識共有

隊員は行政内部でも様々な部署との連携が必要です。そのためにも行政内部で市町村長も含めて、「地域おこし協力隊とは何か」「どのような活動が想定されるか」「人員補填として捉えていないか」「部署をまたいだ活動ができないか」などについて十分説明し、共通認識を持つことが重要です。

②受入れ地域の理解

「地域おこし協力隊」なんだからなんでもしてくれる」と受入地域は思っていないませんか？ただの人員補填になっていませんか？広く受入地域の中で、地域おこし協力隊の趣旨・目的に理解があるか確認することが重要です。

③連携体制

隊員は受入地域での活動が中心になりますが、受入自治体との連携も不可欠です。行政の担当者を明確にするとともに、受入自治体と受入地域、隊員の連携体制を事前に想定し、十分準備する必要があります。このような連携や情報交換が不足している場合には様々な問題が起こることも考えられます。

④受入れ地域の主体性

地域おこし協力隊の取組は恒久的なものとは限りません。受入地域の主体的な取組が前提となります。そのための受入地域の主体性や当事者意識（地域おこしは自分たちの課題だという意識）は十分にあるでしょうか？主体性がない場合、隊員への依存が生まれ、むしろ集落自体の力が落ちてしまうことも考えられます。

⑤任期終了後の認識共有

すべての隊員が定住を考えているわけではありませんが、定住を望むのであれば、受入地域と隊員双方に準備が必要です。特に隊員は日々の活動の中で定住に向けた準備や定住拠点の確保が必要となります。受入自治体と受入地域が十分に意思疎通できていることが重要になりますので、受入自治体と受入地域で事前に十分な想定をしてください。

【ステージ2】地域おこし協力隊募集・採用時		チェック欄
隊員の募集にあたって	①隊員の活動内容をイメージできていますか？	☒
	②受入れたい人材像を描けていますか？	☒
	③受入れ人数など活動体制を十分に検討されていますか？	☒
	④活動エリアの範囲は明確ですか？	☒
	⑤隊員の生活設計に配慮した活動体制を検討されていますか？	☒
	⑥隊員の活動に要する経費について十分に検討されていますか？	☒
	⑦隊員に対するサポート体制は検討されていますか？	☒
	⑧隊員の住居など、生活・活動環境は十分に整っていますか？	☒
	⑨隊員として採用する人材の適性を判断する方法を十分に検討していますか？	☒

隊員の受入れに向けた準備と心構え

隊員の着任にあたって	⑩行政の仕組みや予算について、十分に説明機会を作っていますか？	☒
	⑪着任した隊員の経歴や希望と活動ニーズとの調整は行っていますか？	☒
	⑫受入れ自治体をはじめとした関係主体と隊員との定期的な情報交換の仕組みはつくられていますか？	☒

① 隊員の活動内容

隊員に期待する活動は十分にイメージできていますか？ 隊員は様々な経験を持っていますので、期待する役割をイメージしつつも、着任する隊員が持っているスキルや希望にもある程度沿えるかどうか大切です。活動イメージが全くできていなくても隊員が困りますが、活動イメージにこだわりすぎても窮屈な活動になってしまいます。大きな目標を持ちつつ、柔軟性がある活動イメージを持っておくことが大切です。

② 受け入れたい人材像

隊員の活動をイメージするとともに、「どのような人材に来てもらいたいのか」検討していますか？ 地域おこし協力隊には地域での活動に関心や意欲のある人材が応募してきますが、応募者ごとに個性や得意分野があります。受入地域でイメージした活動内容にあった人材像が描けていれば、応募者とのマッチングがうまくいく傾向があります。また、受入自治体と受入地域で、活動内容や求める人材像について共有しておくことも重要です。

③ 活動体制

受入人数が一人の場合、隊員が孤立する可能性があります。一方で、受入人数が複数人の場合は、隊員同士の個性がぶつかる可能性があります。課題を他者と共有しながら活動できます。安易に各地域に一人ずつ受け入れる体制ではなく、どのような体制が活動しやすいか、受入れの目的に応じた活動体制を十分に検討する必要があります。

④ 活動エリア

集落、小・中学校区、「平成の合併」前の自治体区域、現在の自治体区域など、活動エリアの範囲は明確ですか？ また、それは適切ですか？ あえて活動エリアを明確にしない場合にも、（一定期間を経た後に活動の方向性が明確になるよう）ある程度のルールを検討する必要があります。また、特定の集落を対象とする活動であっても、他の地域との関わりを制約してしまうと隊員の発想や活動の幅が狭くなってしまいうことも考えられます。

⑤ 隊員の生活設計

隊員の生活設計や活動内容に配慮して活動体制を検討する必要があります。特に、隊員の定住を視野に入れる場合、任期終了後の生活を軌道に乗せるための準備も必要です。また、起業を想定している場合などは、兼業の可否や活動時間など、隊員の生活設計にも十分配慮した活動体制を検討することが重要です。

隊員の受入れに向けた準備と心構え

⑥ 隊員の活動経費

隊員の活動が円滑に実施されるよう、報償費等以外の活動に要する経費も含めて予算計上を検討することが重要です。また、予算計上がある場合でも、その活用範囲や活用方法について、行政の事前の説明不足によるトラブルが見られます。隊員の受入時には十分な説明をし、活動開始後にも必要に応じて相談の機会を設けることが必要です。なお、隊員の報償費等については、活動に関する隊員のスキルや経験、地理的条件等を考慮した上で決定する必要があります。

⑦ サポート体制

受入自治体やそれ以外の主体による隊員へのサポート体制は検討されていますか？活動の中で隊員の活動報告を定期的に受け、疑問や問題提起に応えることは問題を未然に防ぐ上で重要です。受入直後の隊員と受入地域をつなぐ支援(受入地域のキーパーソンや人間関係の紹介など)や生活上の小さな悩みへの対応など、様々なサポートが活動の成果を高めます。受入自治体のみならず、受入地域の地域づくり団体やキーパーソンも含めた、隊員へのサポート体制を充実させる必要があります。また、必要に応じて他の地域で活動する隊員との交流の機会も重要です。受入地域には、こうした地域外での活動の意義についても十分に説明する必要があります。

⑧ 隊員の生活・活動環境

隊員が暮らす住居など生活するための環境は十分に整っていますか？受入れについては十分な準備と情報提供が重要です。また、受入後は地域の風習や約束事など地域での生活をスタートさせるために様々なサポートが必要です。例えば、草刈り機の使い方や冬場の雪道運転講習なども必要に応じて実施することが考えられます。

⑨ 人材の適性の判断

地域おこし協力隊の活動は隊員自身のスキルや人柄、コミュニケーション能力に大きく左右されます。しかし、こうした技術は履歴書などの応募書類からはなかなか判断が難しい面があります。隊員と受入地域の関係が悪化した場合などには、受入地域との信頼関係を損ねることとなり、今後の展開に大きな障壁となることが考えられます。面接の方法を工夫するなど、書面では見えない人間性を見極める方法を検討する必要があります。

⑩ 行政の仕組み・予算の説明

多くの隊員は行政経験がありません。そのため、行政の意思決定の仕組みや予算立案・執行のスケジュール感覚などについて理解していないことが多くあります。十分に説明がないままに活動を始めてしまうと、様々な軋轢を誘発する可能性があります。隊員が“行政との仕事の仕方”のスキルを身につけられるように行政の仕組みを丁寧に、繰り返し説明してください。

⑪ 隊員の経歴・希望と活動二ーズの調整

応募してくる隊員候補者は当然、募集要項に書かれた活動をイメージして応募してきますが、実際に活動を開始してみると、自身が持っていたイメージと違う場合や、地域とのコミュニケーションの中で活動をイメージする場合があります。特に活動初期の段階では受入地域と隊員の間に行政の担当者も入り、隊員の活動方針や活動内容について、十分に協議することが必要です。

⑫ 定期的な情報交換の仕組み

隊員は活動の中で様々な悩みを抱えています。このような悩みを共有する場がなく、隊員個人の中で抱えてしまうケースもあります。地域おこし協力隊員という立場であるがゆえに抱える悩みもあります。様々なコミュニケーションの場を設定し、様々な想いを受け止める場づくりを検討してください。

参考①：法人等の職員を地域おこし協力隊に委嘱する場合

自治体が関係団体と業務委託契約等を締結した上で、当該団体の職員等を地域おこし協力隊に委嘱する場合、地域おこし協力隊としての地域協力活動と、当該団体固有の業務との線引きが曖昧になり、地域住民の立場から見た時に、公金が当該団体の利益のために使われているように受け止められるリスクがあります。こうしたトラブルを防ぐために、団体への業務委託の形態を取る場合には、上記のチェックリストに加えて、以下の点にも留意する必要があります。

それぞれのチェック項目に関しては、「地域おこし協力隊に関するよくある質問（FAQ）」に詳細が記載されていますので、必ず参照するようにして下さい。

	チェック欄
当該団体に委託する事業は、地域住民と連携・協力して取り組む地域の課題解決に資する事業として十分に説明ができますか？ <FAQ12参照>	☒
委託団体については公募等の手続きを経るなど、企業間の公平性に配慮していますか？ <FAQ11参照>	☒
地域おこし協力隊の業務の範囲・経理をそれ以外の業務と区別し、適正に把握・管理できる状態になっていますか？ <FAQ11参照>	☒
当該隊員に対する公費の報酬額は、企業からの報酬等も踏まえた上で適正な額となっていますか？ <FAQ11参照>	☒

【ステージ3】地域おこし協力隊活動開始～任期中		チェック欄
関係者間の認識の共有について	①市町村長をはじめ、行政内部で改めて地域おこし協力隊の意義や狙い、活動内容などが十分共有できていますか？	☒
	②受入れ地域による地域おこし協力隊の趣旨・目的への理解は十分進みましたか？	☒
	③受入れ地域の主体性や当事者意識は醸成されていますか？	☒
	④受入れ自治体と受入れ地域のコミュニケーションは十分にとれていますか？	☒
	⑤受入れ地域と隊員の連携状況について、把握やフォローなどはされていますか？	☒
隊員の活動について	⑥隊員は孤立していませんか？	☒
	⑦隊員の活動内容を具体的に把握できていますか？	☒
	⑧隊員の活動内容は、当初の想定とうまく関連づいていますか？	☒
	⑨受入れた隊員は、当初想定していた人材像とうまく適合していますか？	☒
	⑩隊員の活動内容や方向性に合わせた活動エリアを設定できていますか？	☒
隊員の活動サポートについて	⑪活動開始時のガイダンスは実施しましたか？	☒
	⑫研修や交流の機会は確保できていますか？	☒
	⑬隊員が活動や日常生活について相談できる体制は整っていますか？	☒
	⑭隊員の活動に要する経費などは十分確保されていますか？	☒
	⑮隊員は、受入れ地域から日常生活のサポートを十分得られていますか？	☒
隊員の将来的な展望について	⑯隊員の任期終了後の地域支援の方策について、受入れ地域とともに検討していますか？	☒
	⑰隊員の定住意向（就業・就農・起業等）が実現できるような活動体制になっていますか？	☒

隊員の受入れに向けた準備と心構え

①行政内部の意識共有

地域おこし協力隊の取組は担当課だけではなく部署横断的な対応が必要となります。また、担当者の人事異動などもあります。地域おこし協力隊の意義や狙い、活動内容などを行政内部でも十分に共有しておくことが重要です。例えば、担当者間のみではなく、幹部職員間の会議などでも共有しておくことが考えられます。

②受入れ地域の理解の進捗

「地域おこし協力隊」なんだからなんでもしてくれる」と受入地域は思っていないませんか？ただの人員補填になっていませんか？広く受入地域の中で、地域おこし協力隊の趣旨・目的に理解があるか確認することが重要です。この確認は受入後も繰り返し行う必要があります。十分に理解されていない場合、例えば、担当課による事業の説明会を実施することも効果的です。

③受入れ地域の主体性の醸成

隊員を受け入れたあとも、活動を隊員に任せきりにせず、受入地域が主体性を持って活動できていますか？受入前と同様に、受入後も地域の主体性が醸成されるよう積極的に働きかけを行うことが重要です。

④受入れ自治体と受入れ地域のコミュニケーション

受入自治体と受入地域の間で十分にコミュニケーションをとることにより、隊員の活動に関する様々な問題を未然に防ぐことができます。些細な問題であっても、隊員と受入地域の閉じた関係の中で次第に大きな問題となることも考えられます。気づいた時には手遅れとならないよう、日頃から受入地域の方々と密にコミュニケーションをとることが重要です。

⑤受入れ地域と隊員の連携状況のフォロー

外部人材を導入した経験のない地域では、隊員を十分に生かしきれていないことも考えられます。受入地域の中で隊員がどのような役割を果たしているか、受入自治体がしっかり把握しておくことが必要です。もし、受入地域と隊員との間に問題が生じてしまったときには、まずは問題に至るプロセスを関係者間で共有しながら整理することが重要です。

⑦隊員の孤立

地域おこし協力隊の活動は、隊員が独力で切り拓く面がありますが、隊員任せにしないことが重要です。隊員の活動は、集落支援員などの他の外部人材や地域づくり団体などの既に地域で活動を展開している組織・団体と連携を図りながら、ネットワークを広げていくことで、新たな展開を見せる可能性があります。もし、活動エリアにそうした連携する相手が見当たらないような場合には、隊員を複数人受け入れるなど、仲間とともに活動できる環境を整えていくことも考えられます。隊員の個性や受入地域との関係性が活きるように受入体制や受入人数の見直しを柔軟に図ることが必要です。

隊員の受入れに向けた準備と心構え

⑧ 隊員の活動内容の把握

地域おこし協力隊の重要な目的の一つは「地域おこし」です。活動が地域おこしにつながっているか定期的に活動内容を把握する必要があります。活動が地域おこしにつながっているかを判断する上では、活動の関係者からも幅広く意見を聞くことが重要です。

また、地域協力活動への取組が十分でないうちに、任期後の起業に向けてひたすら邁進するような活動になっていませんか。着任当初から起業を強く意識しすぎた場合、受入地域との関係が構築できなかったり、「地域おこし」につながらなかったりする可能性もあるため、注意が必要です。

⑨ 隊員の活動内容の当初の想定との関連

募集時に想定した隊員の活動イメージと実際の活動が一致しないことも想定されます。その場合、隊員の活動を当初の想定通りに修正したり、より想定に合う隊員を募集・導入したりするのではなく、隊員の活動が加わったことで受入地域の方向性がどう変化するかを、受入自治体・受入地域・隊員でしっかり議論し、方向性を練り直すことも考えられます。

⑩ 想定していた人材像との適合

受け入れた隊員が当初想定していた人材像とうまく一致している場合は問題ありませんが、一致していない場合は隊員の力が十分に発揮できるように周囲が丁寧にフォローを加えていく姿勢が重要です。特に若い隊員の場合、活動を通じて大きく成長することが多くあります。隊員が未熟だと拙速に評価せず、隊員の成長を促してください。

⑪ 隊員の活動内容や方向性に合わせた活動エリアの設定

隊員の活動エリアには、集落、小・中学校区、「平成の合併」前の自治体区域、現在の自治体区域など、さまざまな範囲が考えられます。特定の集落を対象とする活動であっても、他の地域との関わりを制約してしまうと隊員の発想や活動の幅が狭くなってしまうことも考えられます。活動エリアの範囲についても、当初の計画に過度にこだわらず、実際の活動内容や将来的な活動の方向性に則して柔軟に設定を変えていくことも必要です。

⑫ 活動開始時のガイダンス

多くの隊員は行政と関わった経験が少なく、行政特有の予算立案・執行のスケジュール感覚がありません。また、行政職員等として求められる服務規律・活動規律や事務手続きをすぐに理解できるわけでもありません。そのため、隊員には、ひときわ丁寧なレクチャーが求められます。任用形態の確認や待遇の詳細、活動に要する経費の説明も必要です。「理解できるのが当然。わからなければ自分から聞け」とばかり考えず、行政職員等に行うのと同様のガイダンスや研修を実施する必要があります。

隊員の受入れに向けた準備と心構え

⑬ 研修・交流の機会の確保

地域おこしの活動は非常に難しいものです。研修や視察による知見の獲得は重要です。知見を広げることで、目の前の課題解決だけでなく、新たな課題の発見や軌道修正などにもつながっていきます。また、隊員や集落支援員など似たような立場の者同士で悩みや知見を共有する交流の場も大切です。特に受入自治体内で複数の隊員・集落支援員がいる場合には、相互の交流を積極的に促してください。

⑭ 相談体制の整備

隊員は受入地域において、多くの場合、単身で活動しているため、その過程で悩みも多く抱えるようになります。そのためにも、隊員が抱える悩みについて気軽に相談できるような場が必要です。行政の担当者などが、日常的な交流の中から悩みを見出し、早期の解決につなげるような体制づくりも重要です。

⑮ 活動経費の確保

隊員の活動が円滑に実施されるよう、報償費等以外の活動に要する経費についても確保しておくことが必要です。予算計上がある場合でも、その活用範囲や活用方法について、行政の事前の説明不足によるトラブルが見られます。また、予算の内訳について、隊員の認識が不十分なケースもあります。経費面についても、隊員に対して丁寧に説明してください。

⑯ 受入れ地域のサポート

隊員は新天地で慣れない暮らしを送ろうとしています。そのような日常生活を地域全体でサポートしていく仕組みが求められています。例えば、地域のしきたりや文化など、都市地域から来た隊員には、地域での“当たり前”が驚きをもって受け止められていることも多くあります。受入地域の側に、隊員＝都市地域から来る人材、という認識を持ってもらい、隊員が日々の生活において相談しやすい体制を用意することが重要です。

⑰ 任期終了後の地域支援の方策

隊員の任期が終了しても地域おこしの活動は続きます。隊員の後任を新たに受け入れるのか、地域の力で自律的に活動を続けていくのかなど、受入自治体と受入地域、隊員とが任期終了前に議論しておくことが重要です。隊員の後任を受け入れる際には、受入地域の状況に合う人材像を改めてイメージしておく作業が求められます。また、隊員に期待する活動についても改めて検討する必要があります。

⑱ 定住意向が実現できる活動体制

隊員が任期終了後に定住したいか、就業・就農・起業等の意向を抱いているかについて、定期的かつ具体的に確認することが重要です。そのような意向がある場合には、実現に向けて活動体制や兼業の取扱いについて検討することが必要です。定住意向（就業・就農・起業等）を実現するためには、一定の資金の確保や試行錯誤する経験も必要であるため、任期中に副業にチャレンジできるような任用形態への変更も考えられます。

参考②：外国籍の方を地域おこし協力隊に委嘱する場合

外国籍の方を地域おこし協力隊に委嘱する場合、上記のチェックリストに加えて、在留資格の取得や言語・文化の違いなど、特有の点にも留意する必要があります。

	チェック欄
①活動内容を踏まえ、隊員が取得すべき在留資格の種類について検討していますか？	☒
②言語面など、外国籍の方固有のサポート体制が構築できていますか？	☒
③活動内容や勤務時間、報償費等について、隊員と合意できていますか？	☒

①在留資格

外国籍の方が地域おこし協力隊として活動するためには、就労可能な在留資格が必須となります。永住資格や日本人の配偶者ビザ等を既に取得している場合は当該資格により就労が可能ですが、そうでない場合は、地域おこし協力隊の活動内容に合致した在留資格が必要となります。外国籍の方を募集・採用する場合は、早めに出入国在留管理局に相談し、地域おこし協力隊の活動内容に合致した在留資格を確認しておくことと安心です。通常、観光・情報発信や、国際交流といった活動を行う隊員の在留資格は、「技術・人文・国際業務」であることが一般的です。

②サポート体制

外国籍の方が地域に入って活動する場合、言語や文化の違いにより、地域や自治体とのコミュニケーションに苦勞する可能性があります。募集の段階で活動内容に応じて必要とする日本語能力のレベルを明確にしておくことはもちろん、着任時に同じ地域出身の方のコミュニティとつなぐ、活動中何かあった場合に母国語で相談できるよう通訳を手配する、といった特有のサポートが必要になる場合があります。なお、道府県が外国籍の隊員の方向士の連携・交流を促進するための研修や交流会を実施しようとする場合、「外国人の地域おこし協力隊員の日々のサポートに要する経費」に係る特別交付税措置が活用可能です。

③活動内容の合意

外国籍の隊員は、日本とは異なる雇用慣行や労働文化を持つ国から来ている可能性があるため、活動内容や報償費等、勤務時間についてあらかじめ丁寧に説明し、合意の上で応募してもらうことが重要です。例えば、本来のミッションとは別に、休日にイベントの手伝いをするなどが、報償費等（契約）に含まれるのか、ボランティアなのか、日本では当たり前とされていることが隊員にとってはそうでない場合もあります。説明の際には通訳を入れる、母国語でも契約書を作成・確認するなど、丁寧なプロセスを経ることで、トラブルを防ぐことが可能になります。

外国籍の方の任用プロセスとポイント

募集案件の組成	募集	任用決定	サポート
○地域課題に応じて、どのような外国人材が必要かを検討 ○漠然と「外国籍を有する方」とするのではなく、必要な外国語・日本語能力、経験など人材要件をできるだけ細かく設定	○在留資格の取得に係る時間（通常1～3ヶ月）を加味して余裕のある募集スケジュールを設定 ○通常の募集方法に加え、外国籍の方のコミュニティ等を通じた口コミも有効 ○「JETプログラムキャリアフェア」に出展するなど、国際課と連携し、JETプログラム参加者向けの情報発信も必要に応じ検討 ○募集プロセスの中で、応募者に活動内容や報酬等を丁寧に説明（必要に応じて通訳も活用）	○内定後、本人の在留資格の申請をサポート※ ー 内定証明書など、申請に当たって必要となる書類を作成 ー 在留資格の種別や必要となる書類については、出入国在留管理局に確認	○通常の隊員へのサポートに加え、外国籍の方特有のサポートにも留意（参考②「サポート体制」参照） ○任期終了後にその地域で起業を希望する場合、「（起業）スタートアップ」や「経営・管理」などの起業ができる在留資格が必要※

※日本人の配偶者等、既に就労・起業が可能な在留資格を有している場合は不要

外国人の地域おこし協力隊の受入れの基本的な流れ

地域おこし協力隊サポートデスクが提供する「地域おこし協力隊お役立ちツール」では、外国人の地域おこし協力隊の受入れの基本的な流れや、在留資格などについて相談できる問い合わせ先をまとめています。

<https://www.iju-join.jp/chiikiokoshi/oyakudachi/10361.html>



参考事例

外国籍の方をターゲットにした募集要項（徳島県）

1 応募資格

次の全ての条件を満たす者

- （１）外国籍を有する者
- （２）地域振興に理解と意欲を有する者
- （３）応募する業務に適当な在留資格を有する者又は、採用までに切り替えが可能な者
- （４）採用決定後、住民票異動など総務省が定める地域おこし協力隊の地域要件を満たすことが可能な者
- （５）JETプログラム終了者又は、JETプログラム終了者と同等程度の能力（在留資格の内「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「技能」の在留資格レベル以上かつ日本語能力試験N3以上など）を有し、日本語で日常的なコミュニケーションをとることができる者

※一部抜粋

地域おこし協力隊の募集・受入れ・サポートのプロセスとポイント

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

地域おこし協力隊員のサポート体制づくり

- ポイント① 地域の想いを共有し、持続させていくためのサポート体制を構築する →30P
- ポイント② 中間支援組織など外部主体と連携する →30P
- ポイント③ サポートチームとしての意思統一や役割分担の明確化を行う →31P

地域の課題・ニーズの把握

- ポイント① 隊員の受入れを前提としない →36P
- ポイント② 隊員とともに実現したい地域づくりの目標を描く →36P
- ポイント③ 「地域おこし協力隊」を導入することの必要性や妥当性を地域で合意する →37P
- ポイント④ これまでの隊員の活動を振り返り、募集のヒントにすることも有効 →37P

募集案件の組成

- ポイント① 隊員を受け入れる目的や隊員に期待する役割を関係者間で合意する →39P
- ポイント② 活動内容や求める仕事を具体的に検討する →39P
- ポイント③ 活動場所（活動範囲や活動拠点）を設定する →40P
- ポイント④ 活動内容に合わせた人物像を設定する →41P
- ポイント⑤ 雇用形態や生活環境を検討する →41P
- ポイント⑥ 地域の「想い」も含めて、募集要項に落とし込む →42P

募集活動

- ポイント① 募集の戦略と体制づくり →46P
- ポイント② 応募者が着任後の生活や仕事を具体的にイメージできるようにする →49P
- ポイント③ 各種メディアを効果的に活用する →52P

任用決定

- ポイント① 業務内容や求める人物像に沿った独自の審査方法・審査基準を設定する →56P
- ポイント② 着任後の活動やサポート方法を見据えて審査し、任用を決定する →56P
- ポイント③ 着任までの間に、必要な準備を行う →57P

任期中のサポート

ポイント① 隊員それぞれの特徴や地域の状況に応じて柔軟に運用する →59P

ポイント② 研修や交流の機会の確保などへの継続的な支援を行う →59P

ポイント③ 任期終了後の出口を見据えた計画的な支援を行う →60P

ポイント④ 隊員の活動内容や成果を地域に向けて発信する →60P

各プロセスにおけるポイントの詳細は、
募集・受入れ・サポートのポイント編で記載しています。

地域おこし協力隊の募集・採用スケジュール

4月採用を目指す場合のスケジュール例

	採用準備・選考・移住支援	予算	関連イベント
4月	【採用準備】企画書の作成 関係課・関係団体へニーズヒアリング 地域おこし協力隊活動内容および位置づけの決定 募集業務サポート委託業者選定、契約	予算措置完了 (募集経費、お ためし・イン ターン経費)	
5月	【採用準備】地域に対する地域おこし協力隊制度説明 (自治会、団体、事業者等) ミッション作成→募集要項の作成		
6月	【採用準備】募集内容庁内決裁		
7月	【採用準備】受入先との調整		
8月	【採用準備】募集開始 (JOIN、SMOUT、HP、SNSに掲載開始)		
9月	【採用準備】移住・地域おこし協力隊関連イベント出展 web説明会 (2回～3回)		ふるさと回帰 フェア
10月	【採用準備】移住・地域おこし協力隊関連イベント出展 おためし地域おこし協力隊、地域おこし協力隊 インターン実施		
11月	【採用準備】おためし地域おこし協力隊、地域おこし協力隊 インターン実施 【選考】一次選考 (書類審査)	予算要求 (報償 費・活動費)	
12月	【選考】二次選考 (面接審査)	財政課ヒアリン グ	JOINフェア
1月	【選考】合格発表→任用者決定 【移住支援】住居準備		
2月	【移住支援】活動前の現地視察 【移住支援】地域への紹介 (自治会、団体、事業者等)		JETキャリアフェ ア、地域おこし協 力隊全国サミット
3月	【移住支援】任用書類等準備		
翌年 4月	活動開始	予算措置完了 (報償費、活動 費)	

10月採用を目指す場合のスケジュール例

	採用準備・選考・移住支援	予算	関連イベント
10月	【採用準備】企画書の作成 【採用準備】庁内関係課と調整・ヒアリング	予算措置完了（おためし・インターン経費）	
11月	【採用準備】協力隊導入地域への現状ヒアリング及び事前説明（自治会、団体、事業者等）	予算要求（募集経費、報償費・活動費）	
12月	【採用準備】ミッション作成	財政課ヒアリング	JOINフェア
1月	【採用準備】移住・地域おこし協力隊関連イベント出展		
2月	【採用準備】おためし地域おこし協力隊、地域おこし協力隊インターン実施		JETキャリアフェア、地域おこし協力隊全国サミット
3月	【採用準備】おためし地域おこし協力隊、地域おこし協力隊インターン実施		
翌年 4月	【採用準備】受入先との調整	予算措置完了（募集経費、報償費・活動費）	
5月	【採用準備】募集業務サポート委託業者選定、契約 【採用準備】募集要項の作成 【採用準備】募集内容庁内決裁		
6月	【採用準備】募集開始（JOIN、SMOUT、HP、SNSに掲載） 【採用準備】自治体単独募集説明会実施 【選考】一次選考（書類審査）		
7月	【選考】二次選考（面接審査）		
8月	【選考】合格発表→任用者決定 【移住支援】住居準備		
9月	【移住支援】地域への紹介（自治会、団体、事業者等） 【移住支援】任用書類等準備		ふるさと回帰フェア
10月	活動開始		

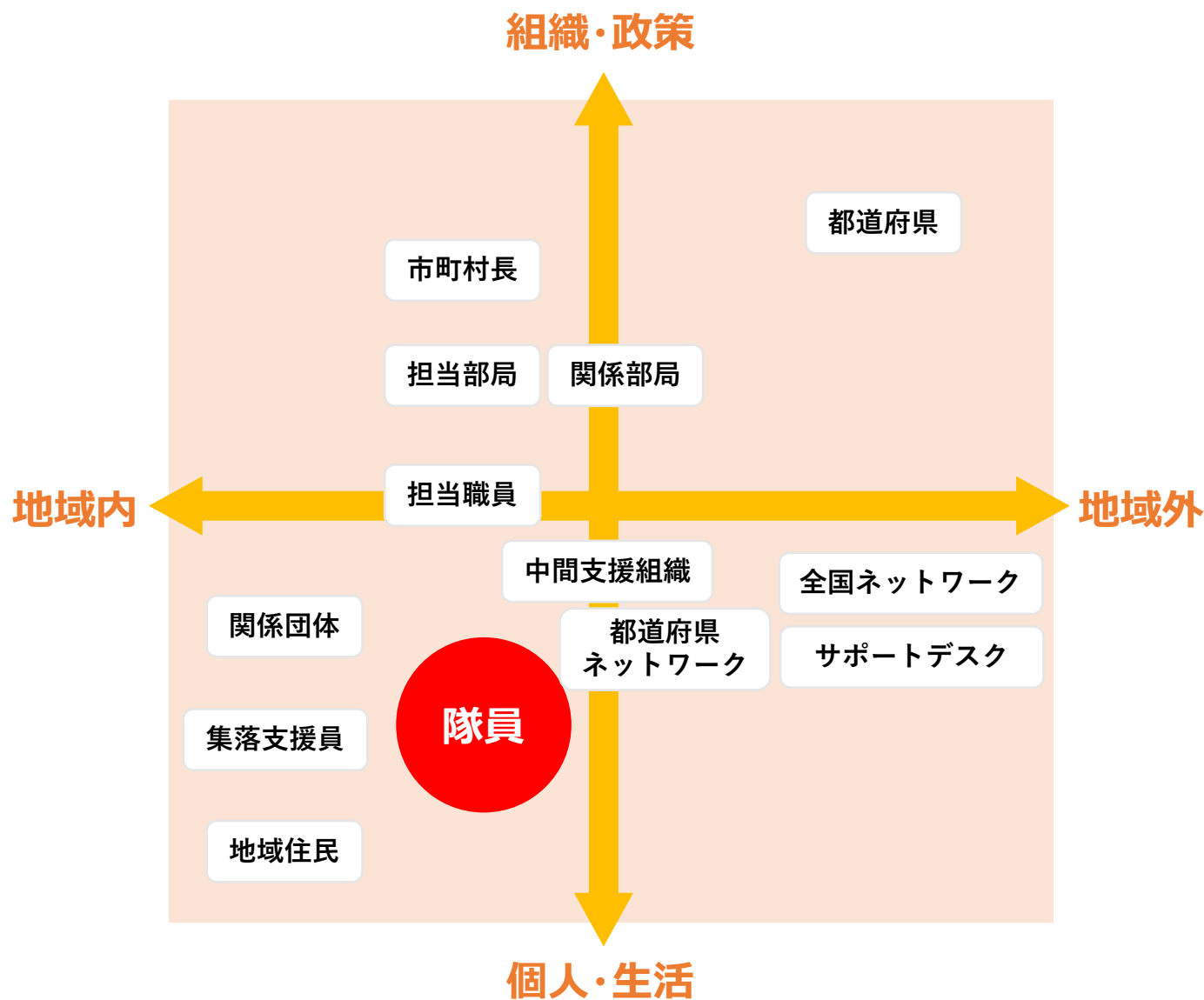
募集・受入れ・サポートのポイント編

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

地域おこし協力隊員のサポート体制づくり

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

隊員の関係者の全体像（イメージ図）



ポイント① 地域の想いを共有し、持続させていくためのサポート体制を構築する

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

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

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

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

ポイント② 中間支援組織など外部主体と連携する

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

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

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

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

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

なお、中間支援組織も含めたサポート体制の構築には、隊員の活動や生活に関する日々の相談、地域住民とのつながりづくり等について地域おこし協力隊経験者等に委託する場合の経費（日々のサポートに要する経費）に係る特別交付税措置が活用できます。

ポイント③ サポートチームとしての意思統一や役割分担の明確化を行う

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

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

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

参考事例

伴走支援開始に向けた事前合宿（長野県）

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

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



合宿（1泊2日）の主な内容

講師：西塔大海氏

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

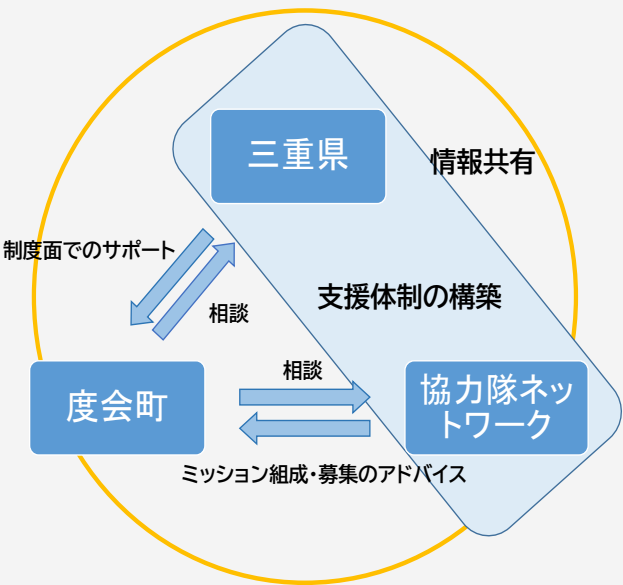
- ・参加メンバーのプロフィールや想いの共有（前提のすり合わせ）
- ・募集や制度運用のポイントについての専門家からの講義
- ・伴走支援のためのチームビルディング・役割分担
- ・募集要項作成時の検討事項に関するマンドラート※作成
- ・今後の進め方や手法の検討 など

※マス目にアイデアを記入していくことで考えを整理し深める手法・ツール

地域おこし協力隊員のサポート体制づくり

県と中間支援組織で支援の役割を分担（三重県）

三重県では度会町での隊員の募集・受入れの取組にあたり、中間支援組織（三重県地域おこし協力隊ネットワーク（現 一般社団法人三重県地域おこし協力隊サポートデスク））とともに明確な役割分担による支援体制を構築しました。県は、これまでに県内の市町から相談が多かった、財政措置などに関する注意点を町と共有するなど、主に制度に関するサポートを担い、中間支援組織は、他地域で蓄積した隊員募集・受入れの経験とノウハウをもとに、主に募集面に関するサポートを担いました。



サポート体制の外部委託の事例

市町村名 (隊員数)	外部団体	委託費	業務内容
山梨県 丹波山村 (18人)	OB・OGネット ワーク 「TABANET.」	— (任意団体)	・ 月に1回、協力隊経験者や現役隊員が集まり、 ミーティングを実施。 ・ (村内・村外問わず) 隊員同士がつながる機 会にもなっている。
長野県 須坂市 (9人)	「地域おこし協議 会」	— (ボランティ ア組織)	・ 月に1回、担当者・協力隊経験者・現役隊員 が集まり、報告会を開催。 ・ 協力隊経験者が現役隊員の活動や生活を支援 する活動を行っている。
福島県 会津美里町 (8人)	一般社団法人 「TORCH」	86万 (おためし協 力隊実施分等 も含めて委 託)	・ 協力隊員の日々のサポート業務等を町から受 託。 ・ 月に1回、担当者・現役隊員が、ワーク ショップ等を実施。 ・ その他、町内定住の協力隊経験者の事例発表 の機会等に参加。
鹿児島県 志布志市 (4人)	移住・交流支援セ ンター 「Esplanade」	1,300万程度 (人件費、活 動費等を含 む。)	・ 主な業務は定住支援であるが、協力隊のサ ポートも一緒に行っている。 ・ 協力隊の雇用管理・日々のサポート業務等を 市から受託。

※隊員数、委託費は令和5年度時点【R6ブロック別会議資料】

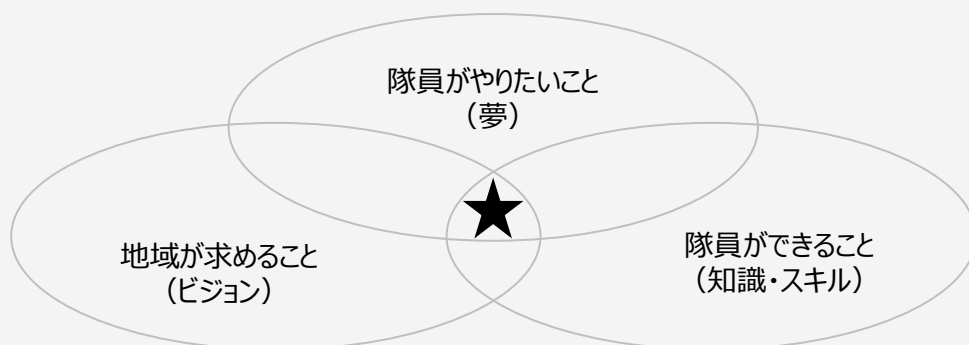
全庁的なサポート体制を構築している事例

市町村名	隊員数	事例
静岡県 藤枝市	16人	・年に数回程度、現役隊員・所管課・担当課が「地域おこしネットワーク会議」を開催。 ・“ヨコの関係”を作ることを目的に、協力隊の日々の活動を後押し。
青森県 弘前市	8人	・年に数回程度、現役隊員・所管課・担当課がミーティングを開催。 ・現役隊員に日々の活動を報告してもらい、庁内関係課室で状況を共有できる機会を確保。
島根県 奥出雲町	7人	・所管課が、担当課および地域の受入団体に対して、受入前の研修を実施し、協力隊を受け入れる心構えを説明するほか、ワークショップも実施。 ・その他、所管課・担当課・協力隊員が集まり、任期終了後の進路相談会を開催。協力隊経験者の方にも様々な進路紹介をしてもらう機会としている。

※隊員数は令和5年度時点【R6年度ブロック別会議資料】

隊員と地域のニーズのすり合わせ（新潟県長岡市）

新潟県長岡市では、①隊員がやりたいこと、②隊員ができること、③地域が求めることの3つが重なる部分を、隊員・受入地域・市の三者で徹底的に話し合い、活動内容についても随時確認・修正しながら事業を推進している。また、隊員の想いやチャレンジを地域住民と市が一緒になってサポートしている。



地域おこし協力隊の募集・受入れ・サポートに関する相談窓口

総務省では、地域おこし協力隊の募集・受入れ・サポートに関する様々な相談に対応できるよう、「地域おこし協力隊サポートデスク」を設置しています。また、実際の地域おこし協力隊の活用にあたって悩みを抱えている自治体に対して、より具体的な伴走支援を行う「地域おこし協力隊アドバイザー」派遣事業も行っています。

さらに、より身近な立場の地域おこし協力隊経験者等に日常的な相談を行いたい場合は、都道府県ネットワークを活用することも考えられます。一方で、身近に参考となる事例がない場合や、必要な知見を有する人がいない場合には、全国ネットワークのオンラインプラットフォームで全国の地域おこし協力隊関係者に直接相談をすることも可能です。

地域おこし協力隊サポートデスク

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

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



地域おこし協力隊アドバイザー

自治体からの求めに応じて、地域おこし協力隊の運用に知見やノウハウを有する有識者をアドバイザーとして派遣します。企画・募集から任期終了後に向けた支援まで、幅広い悩みに対応しています。

https://www.soumu.go.jp/main_content/000975732.pdf



地域おこし協力隊都道府県ネットワーク

都道府県単位の地域おこし協力隊経験者のネットワークで、それぞれの都道府県ごとに、隊員同士の交流促進や、隊員の日々のサポートなど、様々な活動を行っています。

<https://www.soumu.go.jp/kyouryokutai-network/files/network.pdf>



地域おこし協力隊全国ネットワーク

地域おこし協力隊関係者のノウハウを全国レベルで蓄積・共有するため、令和6年2月に設立された全国単位でのネットワークです。ネットワーク会員には、現役隊員だけでなく、隊員経験者、自治体の担当職員、都道府県ネットワーク関係者、集落支援員が含まれます。

オンラインプラットフォームの会員専用ページでは、

- 会員同士の交流用掲示板
- オンラインの交流セミナー
- 地域おこし協力隊関連情報が掲載されているコラム
- 総務省が主催する研修のアーカイブ動画

といったサービスを利用することができます。

自治体の地域おこし協力隊の担当者は、自らの着任時や、新しい隊員の着任時には、是非会員登録の手続きを行ってください。

<https://www.soumu.go.jp/kyouryokutai-network/>



地域の課題・ニーズの把握

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

ポイント① 隊員の受入れを前提としない

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

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

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

ポイント② 隊員とともに実現したい地域づくりの目標を描く

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ポイント④ これまでの隊員の活動を振り返り、募集のヒントにすることも有効

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

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

募集案件の組成

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

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

ポイント① 隊員を受け入れる目的や隊員に期待する役割を関係者間で合意する

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

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

目標とする地域の姿や、その実現のために隊員を受け入れることについて関係者全員が合意していることは、隊員が着任した後の活動しやすい環境づくりやサポート体制の充実にもつながります。首長も含め、地域おこし協力隊の制度趣旨や地域おこし協力隊の導入目的について全庁的に意識合わせをする機会や、地域のキーパーソンや受入団体、中間支援組織との上記のような合意形成の場を設けることが有効です。

なお、こうした意識合わせや合意形成のプロセスに係る費用についても、地域おこし協力隊の募集等に要する経費への特別交付税措置を活用することが可能です。

ポイント② 活動内容や求める仕事を具体的に検討する

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

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

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

募集案件の組成

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

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

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

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

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

ポイント③ 活動場所（活動範囲や活動拠点）を設定する

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

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

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

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

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

ポイント④活動内容に合わせた人物像を設定する

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

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

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

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

ポイント⑤ 雇用形態や生活環境を検討する

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

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

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

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

ポイント⑥ 地域の「想い」も含めて、募集要項に落とし込む

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

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

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

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

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

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

差別化につながる募集要項記載内容の例

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

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

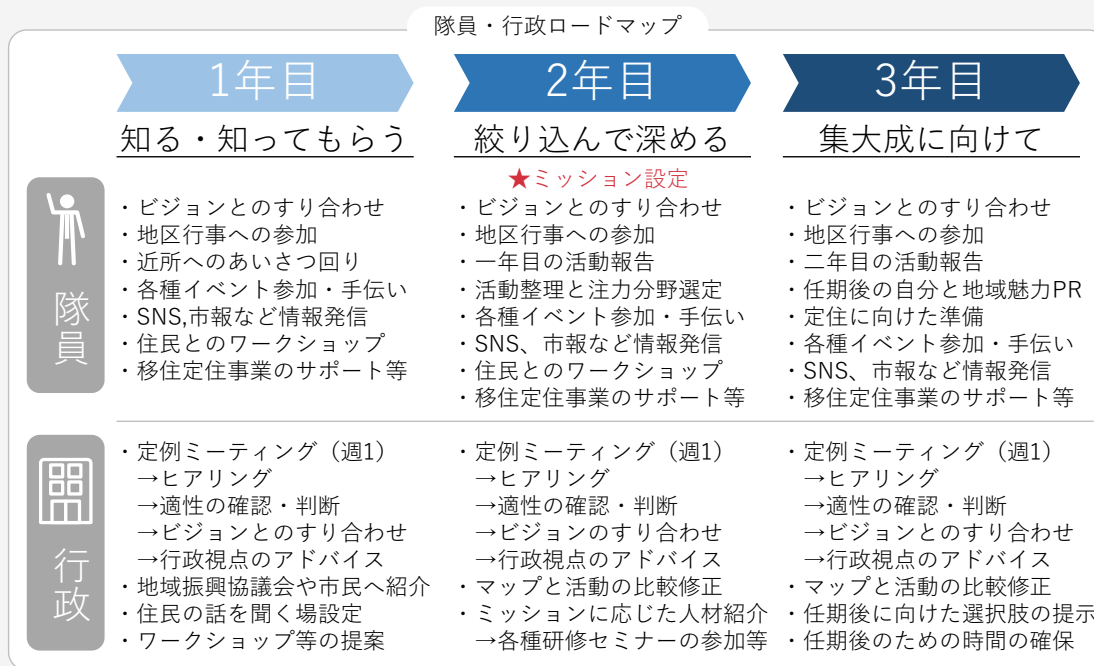
募集要項の記載内容について、着任中の隊員や隊員経験者に確認してもらい、意見を求めることも有効です。

なお、募集要項は、任用関係の有無を明確にした上で、適切な表現となるよう注意する必要があります。例えば、任用関係がない場合には、「任用根拠」、「勤務時間」、「勤務地」、「報酬」といった、任用があるように誤解させる表現を使わず、任用関係の有無を明示する必要があります。

参考事例

隊員・行政ロードマップの作成（大分県臼杵市）

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



合意形成ワークショップ（長野県）

県内の4自治体に対して、長野県地域おこし協力隊ネットワーク（（一社）ローカルイノベーションイニシアチブ）と連携して実施した募集・受入体制設計の伴走支援のなかで、行政職員だけでなく、募集する団体や施設の職員や関わる地域住民を対象に、合意形成ワークショップを行いました。制度や募集内容に関する説明に加え、関係者間で意見交換を行うことで、実際に運用していく制度への理解を深めるとともに、今後受け入れる協力隊に対するサポートについて共通認識を持つことができました。

隊員受入れに向けた地域の合意形成ワークショップ（長野県佐久穂町）

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

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



商業活性化に向けた飲食店承継候補者としての隊員の受入れ（鹿児島県大崎町）

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



任期終了後の仕事を見据えた活動を募集要項にも記載（群馬県中之条町）

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

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

地域が求める人材像を端的に示す肩書き（富山県高岡市）

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

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

富山県 高岡市



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

富山県高岡市の募集ページ（抜粋）

募集要項のテンプレートを活用（長野県佐久穂町）

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

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

長野県佐久穂町のテンプレート項目（抜粋）

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

※実際は、上記項目の内に、さらに細分化された項目を設けています。

募集要項に、隊員募集の経緯や住民の想いを記載（栃木県塩谷町）

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

「挑戦をしたい」という想いを持つ人たちがたくさんいるまち

そんな自然に恵まれた塩谷町には挑戦者が少しずつ増えています。

恵まれた自然を活かし、旧熊ノ木小学校をリノベーションしてできた宿泊型体験施設「星ふる学校くまの木」は地域の資源や農山村の環境を活用した体験交流拠点となっています。

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

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

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

栃木県塩谷町の募集要項（抜粋）

募集活動

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

ポイント① 募集の戦略と体制づくり

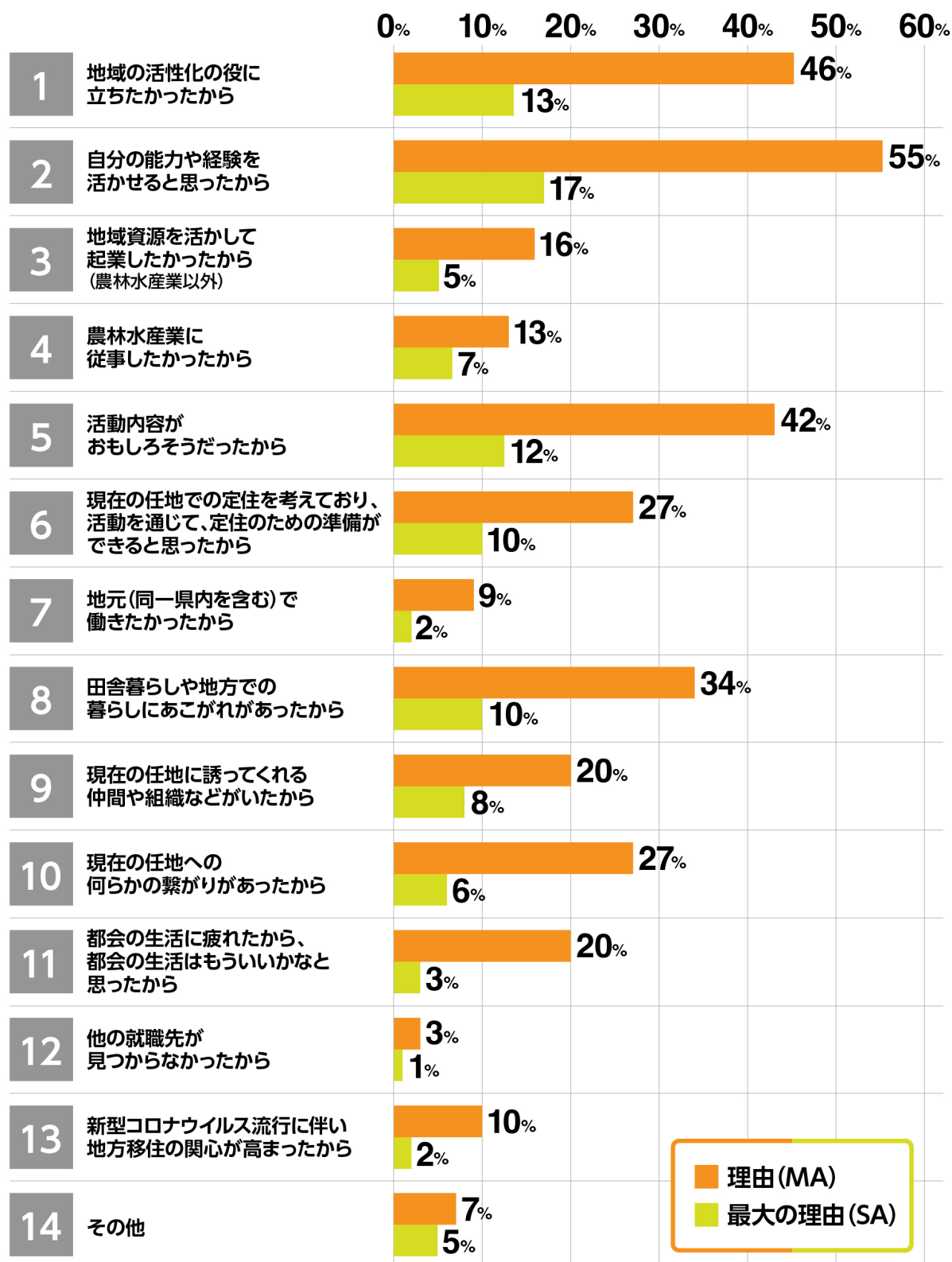
全国で多くの自治体が隊員の募集に取り組む中、募集活動は地域のPRの機会でもあり、広報活動と一体的かつ戦略的に情報発信を行うことが重要です。

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

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

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

地域おこし協力隊に応募した理由

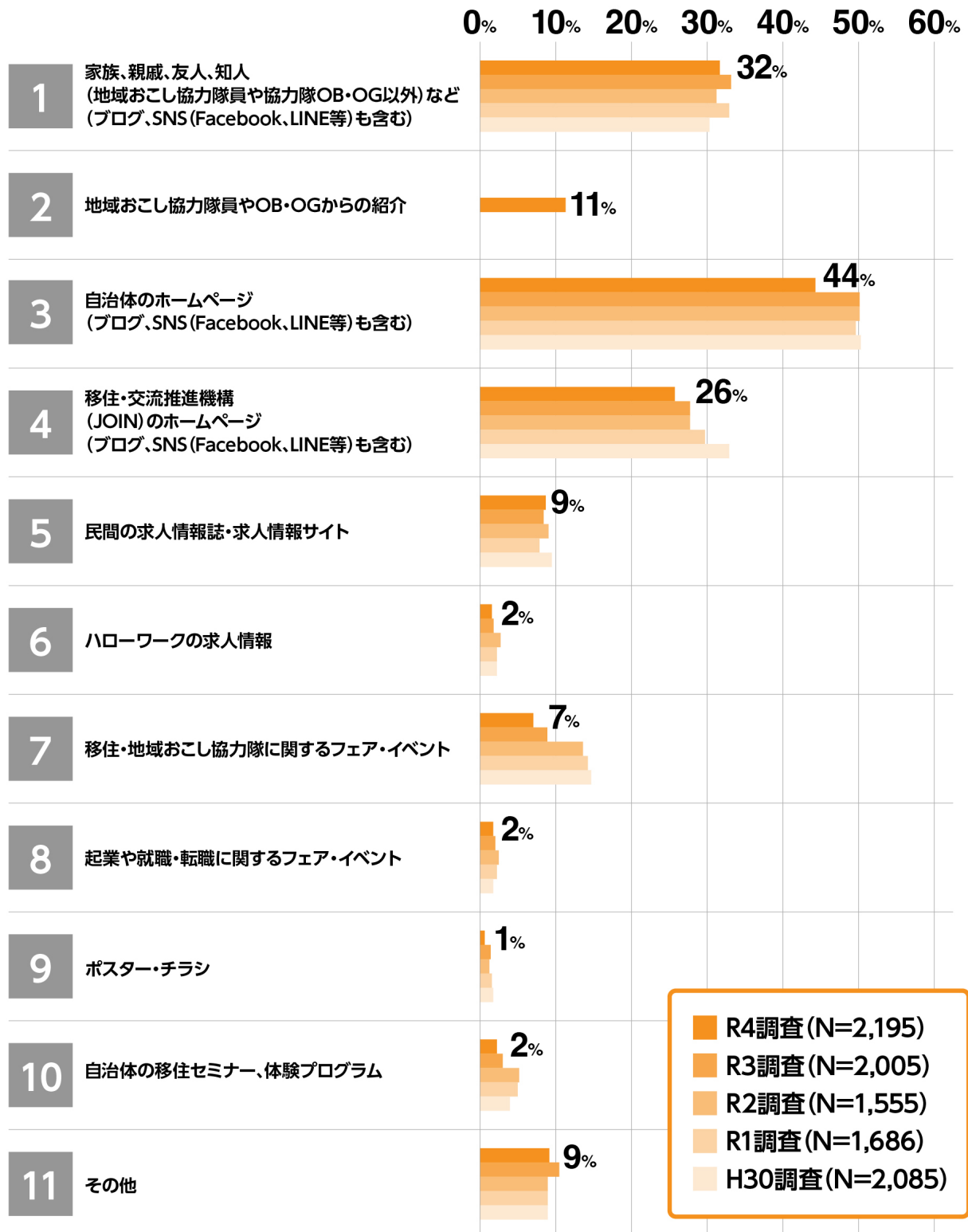


出典：公益社団法人移住・交流推進機構（JOIN）

令和4年度 地域おこし協力隊アンケート集計結果の概要

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

募集情報の入手手段



出典：公益社団法人移住・交流推進機構（JOIN）

令和4年度 地域おこし協力隊アンケート集計結果の概要

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

ポイント② 応募者が着任後の生活や仕事を具体的にイメージできるようにする

- 募集活動は、応募者と地域が接触する機会であり、応募者にとっても、地域での生活や活動が自分にマッチしているかを見定める機会でもあります。
- そのため、着任後に隊員と一緒に活動を行う地域関係者の顔が見えるような情報をふんだんに盛り込むことが望まれます。担当者や活動拠点などの写真、動画を効果的に活用し、地域の現状や着任後のイメージを「見える化」していくことが重要です。
- また、現地での交流イベントや説明会、体験会など、応募者と地域とが直接交流できる機会を設けることも有効です。
- 総務省では、地域おこし協力隊としての実際の活動や生活を具体的なイメージを持って検討していただけるよう、「おためし地域おこし協力隊」、「地域おこし協力隊インターン」を創設しています。募集活動の中で、こうした制度を活用することも有効です。

おためし地域おこし協力隊、地域おこし協力隊インターンの概要

制度	おためし 地域おこし協力隊	地域おこし協力隊 インターン
期間	主に2泊3日	2週間～3ヶ月
移住条件	なし	なし
活動内容 (例)	行政、受入れ地域等 関係者との顔合わせ 地域の案内、交流会 地域協力活動の実地体験 等	地域おこし協力隊と 同様の地域協力活動に従事
財政措置（特別交付税措置）については、9 P参照		

おためし地域おこし協力隊の実施イメージ

事前準備	周知・募集	実施	フォローアップ
○「おためし地域おこし協力隊」の実施に向けた受入地域や受入自治体における各種調整 ○受入地域や受入自治体において、地域協力活動の体験プログラム等を作成 例：説明会、受入地域でのワークショップの開催 等		○実施期間中に、面接等の採用・選考活動を行うことや、選考過程に組み込む活用方法も可能	○実施期間中に気付いた課題等を今後の運営やサポート体制の構築に反映 ○実施後に、採用・選考活動を行う活用方法も可能

参考事例

採用過程におためし地域おこし協力隊を組み込み（岡山県笠岡市等）

採用過程を、1次試験、1.5次試験、2次試験の三段階としており、1.5次試験において、受入地域への滞在（おためし地域おこし協力隊）を組み込んでいます。 1.5次試験において一定期間地域協力活動を体験し、実際にその地域での活動イメージを持ってもらったうえで、応募者が2次試験である面接に進むか決定することにより、更なるマッチングを図っています。	1次試験	書類審査 等
	1.5次試験	応募者に受入地域で2泊3日滞在してもらい、地域おこし協力隊の会議や地域協力活動と一緒にいき、実際にその地域での活動イメージを持ってもらう。その後、応募者が2次試験に進むかを決定。
	2次試験	面談を行い、応募者の採用の可否を決定

地域おこし協力隊インターンの実施イメージ

事前準備	周知・募集	実施	フォローアップ
○インターンの実施に向けた受入地域や受入自治体における体制整備 ○受入地域や受入自治体において、プログラム等を作成	○参加希望者へのプログラムの周知 例：募集サイトへの掲載、個別説明会等（大学等との連携も有効） ○必要に応じて書類審査、面接等の選考プロセスを設定	○地域との交流機会や、地域協力活動を体験する機会を提供 ○実施中から、インターン後の関わり方を検討できるよう後押し ○期間や活動内容については、参加者に応じて柔軟に対応可	○実施期間中に気付いた課題等を今後の運営やサポート体制の構築に反映 ○インターン終了後も参加者をフォローするなど、関係人口づくりにも活用

参考事例

大学と連携したインターンプログラムを実施（北海道森町）

都市圏など他地域の学生を積極的に誘致し、地域の活性化等を図るため、インターン制度を活用しました。 令和6年度は5名の大学生が、林業・木材産業に関する活動を中心に、町内事業者と連携した木育イベントへの参加や、町が開催するイベントへの積極的な参加を通じて、地域とのつながりを深めました。 うち1名は、大学卒業後に町の地域おこし協力隊員として活動する予定です。	1～10日	自身の卒業研究テーマに沿って、地域住民等への聞き取り調査を実施。
	10～76日	町内で開催されるイベントに出店し、実践活動。
	76～89日	卒業研究として、地域資源である木材を活用した地域住民や観光客との対話の場を創出。

自らのスキルをいかした地域課題プロジェクトを実施（岡山県高梁市）

移住を視野に入れて検討する若者等に対し、地域の当事者となる機会を提供するため、「高梁 大人の里山留学」を実施しました。 1～3ヶ月のプログラムでは地域の方とのコミュニケーションを重視し、参加者は、地域の暮らしや仕事を体験するほか、地域のニーズを踏まえたプロジェクト活動も行います。 令和6年度には6名が参加し、協力隊内定者も含め、参加者全員がインターン後も地域とのつながりを持っています。	実施準備	コーディネーターが地域のニーズをヒアリングしてプログラム案を作成
	1～30日	地域住民との交流を通して暮らし・文化・歴史を知り、地域の魅力や課題を知る。
	31～60日	プロジェクト活動の実施。（地域のSNS運用サポート、食育イベントの開催、貸店舗でカフェ営業など）
	61～90日	コーディネーターが残りの滞在を今後の仕事や進路へ繋げられるよう伴走支援を行いながら、プロジェクト活動を継続。

ポイント③ 各種メディアを効果的に活用する

募集活動においては、求める人物像にリーチしやすいメディアを選定することが特に重要です。

各メディアには、それぞれ強みや特徴に違いがありますが、地域おこし協力隊の活動内容を考慮すると、地方での移住や仕事に強みや実績があるメディアが望ましいといえます。

また、募集活動に充当できる予算を踏まえて、全てをメディア頼みにせず、募集のコンテンツを行政担当者が自らの手で丁寧に作成・編集することも考えられます。

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

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

参考事例

地域の様子が伝わる募集イベントの開催（栃木県塩谷町）

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

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



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

募集前の現地体験ツアーで相性を確認（三重県度会町）

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

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



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

一緒に働く仲間からのメッセージ（長野県佐久穂町）

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

一緒に働く仲間

酪農家 井出恭平さん

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

八千穂TMRセンター 有賀さん

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



酪農家 井出恭平さん



八千穂TMRセンター 有賀さん

募集活動を行うためのチーム編成（島根県美郷町）

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

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

町内全世帯にチラシを配布（島根県美郷町）

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



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

ターゲットにリーチしやすいメディア選び（長崎県松浦市）

長崎県松浦市では、13のメディア・イベントを活用して情報発信を行いました。

隊員の活動内容が農業であったため、農業系のメディア等も活用しており、またターゲットである若い世代にリーチしやすいメディアを選んでいます。

また、応募のきっかけとなった媒体を整理し、各メディアの効果検証も行いました。

長崎県松浦市が情報発信を行ったメディア・イベント

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

応募状況を踏まえた募集活動の見直し（佐賀県大町町）

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

任用決定

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

ポイント①

業務内容や求める人物像に沿った独自の審査方法・審査基準を設定する

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

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

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

ポイント② 着任後の活動やサポート方法を見据えて審査し、任用を決定する

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

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

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

ポイント③ 着任までの間に、必要な準備を行う

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

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

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

参考事例**隊員に合った履歴書様式を作成（三重県度会町）**

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

実際の隊員の活動を選考に取り入れて適性を把握（栃木県塩谷町）

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

隊員の活動に関わる地域住民も面接に参加（長崎県松浦市）

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

募集活動の検証と見直し・横展開

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

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

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

任期中のサポート

無事に協力隊が着任した後も、隊員が地域で活躍するためには、自治体によるマネジメントと、継続的なサポートが必要です。日頃から隊員や関係者とコミュニケーションを取る機会を設けて、実際に活動をする中で生じる隊員の悩みや状況の変化をキャッチし、活動内容やサポート体制、必要があれば任用形態も含めて、柔軟に見直しを行うことが重要です。

ポイント① 隊員それぞれの特徴や地域の状況に応じて柔軟に運用する

隊員の任期中、地域・地方自治体と隊員の関係が変化したり、当初イメージしていた隊員の活動エリア・活動内容ではうまくいかなかったりと、様々な状況の変化が生じます。このため、以下のようなフォローアップを継続的に行っていく必要があります。

- ・行政内部の人事異動に対応するため、関係者間で定期的に情報共有する場を設けること。
- ・地域おこし協力隊員の活動状況や地域の受入れ状況を把握し、地域おこし協力隊員の活動が地域力の維持・強化につながっているか、地域おこし協力隊員が地域の中でどのような役割を果たしているか定期的に確認すること。また、地域と地域おこし協力隊員との間に問題が生じている場合は、問題に至るプロセスを関係者間で共有しながら、問題解決に向けた調整に努めること。
- ・実態を踏まえて、隊員の活動エリア・活動内容やサポートの内容を修正すること。

ポイント② 研修や交流の機会の確保などへの継続的な支援を行う

隊員の多くは、地域における活動基盤や人脈がない状態から活動を開始します。また、行政と仕事をするのが初めてという隊員も少なくありません。活動開始時に、地域と関係づくりに当たっての心構え、行政の予算の使い方などのルールなどを学ぶことで、円滑に活動を開始することができます。

さらに、任期終了後の定着に向けては、一緒に活動する仲間や、困ったときに頼れる存在がいることが、大きなモチベーションとなります。他の隊員も含め、地域内外の人材との交流による仲間づくりの機会を継続的に設けることが効果的です。

総務省では、地域おこし協力隊員や集落支援員を対象として初任者研修会や活動分野別の研修会を実施しているほか、地域おこし協力隊の全国ネットワークによる交流の機会を提供しています。

一方で、隊員数が増加する中、より地域に根差した機会の提供の観点から、都道府県単位、市町村単位での研修や交流の機会の充実も必要となっています。単独での実施が難しい場合は、より広域単位で他自治体と合同で実施することも考えられます。

受入自治体が地域おこし協力隊を対象とする研修等を実施する際は、日々のサポートに要する経費への特別交付税により外部機関を活用することが可能です。都道府県が実施する同様の研修等に要する経費については、普通交付税により財政措置されています。

ポイント③ 任期終了後の出口を見据えた計画的な支援を行う

隊員の定住・定着に向けては、任期中の活動だけでなく、任期終了後の出口も見据えた計画的な支援が必要になります。例えば、隊員が任期終了後に地域資源を活用した起業を目指している場合には、1年目は地域の資源発掘や地域の信頼獲得のための期間を設け、2年目以降は、ミッションの時間とは別に、定住・起業準備のための時間を多めに設けるようにするなど、業務時間の配分や活動内容の見直しといった支援が考えられます。

このような支援を行うためには、例えば、隊員に自らの出口戦略を描くためのロードマップを作成してもらい、隊員と一緒に定期的に進捗確認を行うなど、出口のイメージを共有しながら段階ごとに必要な支援を検討することが有効です。

そのほか、任期終了後の生業づくりの支援として、起業や事業承継に必要な知識を得るための研修や相談体制を構築することも考えられます。

総務省では、隊員向けに、実際にロードマップづくりを行い、出口戦略の作成を支援するステップアップ研修や、起業に必要なノウハウを学ぶための起業・事業化研修を実施しています。

ポイント④ 隊員の活動内容や成果を地域に向けて発信する

地域おこし協力隊が地域で活躍するためには、普段から地域づくりに関わる人材だけでなく、地域住民の理解が不可欠です。なぜ地域おこし協力隊を導入したのか、そのために隊員はどこでどんな活動をしているのか、といったことについて、広報誌等で定期的に発信する、活動報告会を開催するなど、積極的に情報発信をすることが重要です。

地域住民の理解を得る観点からは、普段の活動報告に加えて、任期が終了するタイミングで、任期中の活動を総括する成果発表会を行うことも有効です。活動の成果が広く共有されれば、次の隊員も活動しやすくなります。隊員本人にとっても、これまでの活動について前向きに評価を受けられる場となり、地域での今後の活動にもつながることが期待されます。

総務省が実施する研修一覧

研修名	対象者	会場
初任者研修	委嘱後概ね1年以内の初任隊員 及び集落支援員	全国市町村国際文化研究（JIAM） （滋賀県大津市）
初任者研修	委嘱後概ね1年以内の初任隊員 及び集落支援員	市町村職員中央研修所（JAMP） （千葉県千葉市）
自治体職員向け研修 （総務省主催）	地域おこし協力隊制度所管課、 受入担当課の担当者	オンライン開催
初任者研修 （総務省主催）	委嘱後概ね1年以内の初任隊員 及び集落支援員	オンライン開催
ステップアップ研修 （総務省主催）	主として2年目、3年目の隊員	オンライン開催
起業・事業化研修 （総務省主催）	任期後、起業を目指す主として 3年目の隊員	オンライン開催
テーマ別研修 （総務省主催）	各テーマで活動する隊員	オンライン開催
ステップアップ研修	主として2年目、3年目の隊員	全国市町村国際文化研究（JIAM） （滋賀県大津市）

自治体職員向け研修では担当者が必ず知っておきたいことを学ぶことができるため、担当者は是非受講してください。隊員の初任者研修では隊員としての心構え、ステップアップ研修では任期後に向けたロードマップの作成、起業・事業化研修では事業の具体化について実践的に学ぶことができます。現地開催の場合は、多数の隊員や隊員経験者と交流できる場にもなりますので、自治体での研修実施状況も踏まえ、積極的に隊員に参加を促してください。

参考事例

広域ブロック単位で研修を実施（中国地方知事会中山間振興部会）

- ・ 中国地方5県の隊員及び自治体職員を対象とし、隊員のスキル向上や県境を越えたネットワークづくりを目指し、基調講演や活動事例紹介、テーマ別の分科会（ワークショップ等）を行う研修会を年1回開催している。
- ・ 令和元年度は鳥取県米子市において開催。

集落支援員も含めた交流研修会を実施（愛媛県）

- ・ 愛媛県では、県内の隊員及び集落支援員を対象とした交流研修会を開催している。隊員及び集落支援員間で情報交換をし、ネットワークを形成するとともに、自己の活動の意識啓発を目的としている。
- ・ 県内集落支援員を移住コンシェルジュとし、隊員に対して定期的な訪問や情報共有を行い、地域おこし協力隊のネットワーク・サポート体制を構築。それにより、隊員間の連携強化や不安解消を図り、定住につなげる活動も行っている。

初任者向け着任時オリエンテーションの実施（長崎県諫早市）

○参加者 委嘱後間もない隊員

○スケジュール 着任後の1週間

○目的

・着任後の活動を円滑に行なってもらうことを目的に、制度や勤務内容をはじめとした基本事項についての理解を深め、活動を行うにあたっての共通認識を持つことにより、着任後のミスコミュニケーションの防止及び着任後の活動に対する意欲向上を図ることを狙いとする。

また、本オリエンテーションの実施を通じて現役隊員及び地域住民・団体との交流を深めることにより、今後の活動時における良好な関係性を築くきっかけとなることを期待するもの。

○内容

・制度概要や心構えなどの初任者研修で行うような座学、隊員経験者や現役隊員との意見交換、着任地域の現状共有、支所への挨拶まわり、市内全域の案内、活動スケジュール案の作成を5日間の行程で行う。

【1日目の例】

・着任あいさつ（関係各課、各支所）、提出書類確認、座学（制度概要、心構えなど）、辞令交付式

【2日目の例】

・座学（協力隊活動を行うにあたって、ミッション、活動内容、各種研修案内など）、協力隊定例会、先輩職員との意見交換会

【3日目の例】

・座学（導入地域の現況共有）、県内地域おこし協力隊との情報交換会、市内地域の案内

【4日目の例】

・市内地域の案内、スケジュール案の作成（活動テーマ、活動概要、活動計画など）

【5日目の例】

・スケジュール案の作成（活動テーマ、活動概要、活動計画など）、座学（今後の動きについて（月次定例会、報告書の作成・随時相談体制など）

