

## 地域おこし協力隊の入口・出口戦略

平井 太郎・曾我 亨

### 1. 目的

本研究は、国・総務省の地域おこし協力隊（以下、協力隊）制度の成果と課題を明確化し、今後の制度設計・運用に資する論点を引き出すべく行うものである。協力隊とは2009年度に設けられた制度で、過疎地域の地方自治体が主体となって、所定の地域づくり活動に協力する人材を主として大都市圏から募集し、3年間の任期内で当該人材の任地への定住・起業を支援するのに特別交付税措置がとられるものである。制度発足時はちょうど自民党から民主党への政権交代期に当たり、あらためて地方振興が政治的に焦点化していた。さらに当時「コンクリートから人へ」と謳われたように、地方振興の手段としてそれまでにない人的支援の必要性が指摘されていた。それらを具現化する新たな政策として協力隊が構想されたのである（小田切2014）。

その後、任期終了後、隊員の6割が任地周辺に定住しているという成果が総務省から公表され徐々に導入例が増えていった。さらに、2013年度から本格化した地方創生においてもその成功事例として注目されるようになり、2020年度までに全国での隊員数を4000人とすることが目標として掲げられた。この数字は2016年度には前倒しで達成され、当面5000人まで増員することが決まっている。

しかし協力隊のミッションの第1は「地域づくり協力活動」であるものの、その成果の測定手法が共有されていないなどの技術的な制約から、これまで着手されてこなかった（平井2014、田口2017）。本研究の第1の目的は、それら技術的な制約の試行的な突破も含め、協力隊を通じた地域づくりをどのように評価するかにある。さらに第2の目的は、そうした地域づくりと隊員の定住や起業がどう関連しているのかを明らかにすることである（図司2014）。たしかに任期が限られていることもあり、地域づくりと定住・起業とでともに成果を挙げることは容易ではない。しかしながら、現在のように隊員の定住・起業のみに焦点を当てることは、制度の本旨に照らして好ましくない。できるならば、両者がかみ合うような制度設計がより望ましく、本研究ではそうした制度にむけた改善を構想する手がかりを探ることとする。

### 2. 方法

そこで本研究では試行的に、東北地方6県を対象として2016年12月31日時点で退任している全ての協力隊にかんして以下の設計（図1）にもとづく質問紙調査を実施した。まず、協力隊受入に当

たり、関係する地域組織やそれ以外の組織と市町村が事前協議を行ったのかを4段階評価で尋ねた。さらに、協力隊と関係する組織（地域組織を含む）、市町村の3者での情報交換態勢の構築の仕方について3段階評価で尋ねた。これら事前協議と情報交換態勢構築の度合いを総合して、受入態勢を4段階で評価することとした(表1)。

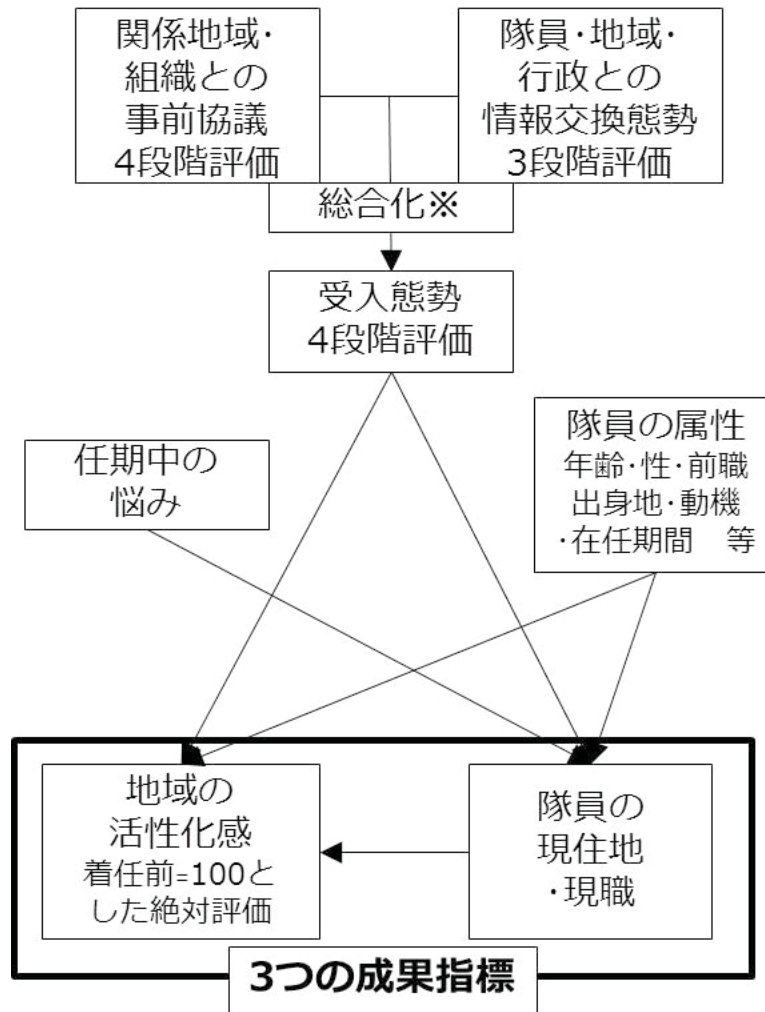


図1 調査設計

表1 受入態勢指標の4段階評価への総合化( )内は人数、以下同)

		情報交換		
		初めから	途中から	なし
事前協議	十分	十分 (33)	おおむね (5)	あまり (6)
	おおむね	おおむね (68)	あまり (16)	まったく (5)
	あまり / まったく	あまり (5)	まったく (5)	まったく (22)

次に、移住・定住促進機構が先行して行っている現役協力隊に対する毎年の質問紙調査を参考にして、任期中の悩みについて多重回答で尋ねた。回答者は後述するように各市町村の協力隊事業担当者であり、当時の担当者に照会のうえ担当課としての決裁を経て回答してもらっている。このように悩みについては隊員本人ではなく市町村担当者による間接的な情報ではあるが、後に見るように最多回答を占める悩みは「行政との関係」となっており、市町村に不都合な情報が意図的に削除されているとは言えないと考えられる。

さらに、隊員の属性について、採用時の年齢、性別、前職、出身地、志望動機、在任期間、業務類型を尋ねた。前述の受入態勢とあわせ、任期中の悩みと隊員の諸属性を説明変数として、以下の3つを協力隊の成果指標を左右する要因を探ることとした(図1)。

成果指標の第1は地域の活性化感である。これは協力隊のミッションの第1である「地域づくり」を評価するもので、協力隊が行った業務について着任前を100としたとき退任後どの程度だと評価できるかを絶対評価で尋ねたものである。このような主観的な絶対評価は、内閣府景気ウォッチャー調査や日銀短観調査などでよく用いられているが、地域づくりの分野では本研究が初めて導入するものである。

成果指標の第2、第3は協力隊の現住地と現職である。これは従来の総務省による2年に1度の質問紙調査(2011、13、15年度実施)でも尋ねられ、前述の「6割定住」の根拠資料とされている。本研究の独自性は、これらの成果指標と受入態勢や隊員の諸属性などとの関連が探られる点にある。なお、以下、「現住地」と「現職」とは、隊員退任直後の在住地と現職を指しているのので、ご注意ください。

次に質問紙調査の手順を確認する。調査の回答者は総務省が実施している調査に準じて協力隊を所管した市町村の担当者に求めることとした。本来は移住・定住促進機構が現役隊員に行うように隊員本人に回答を仰ぐことが望ましいが、本研究では全体像をつかむべく回収率を上げることを優先した。

その結果、実際に、対象となる94市町村のうち86市町村(91%)から回答を得ることができ、あわせて169名の協力隊退任者の情報が得られた。調査に当たっては、各県担当者に市町村担当者に対する調査票の電子ファイルの転送を依頼し、その後、市町村担当者1人1人に電話で調査依頼を行った。回収は、回答を上書きした電子ファイルを電子メール、もしくは同ファイルを印刷した調査票をファックスで送信してもらった。

### 3. 含意

#### (1) 受入態勢は改善されているか

まず協力隊を受け入れる自治体の受入態勢についてみていこう。図2にあるように、近年になるほど、各隊員について受入態勢が「あまりできていない」ないし「まったくできていない」と答える市町村が増えていることがわかる。2015年度以降、総務省では受入態勢構築のモデル事業を展開している(弘前市・弘前大学2016)が、その成果が浸透していない。

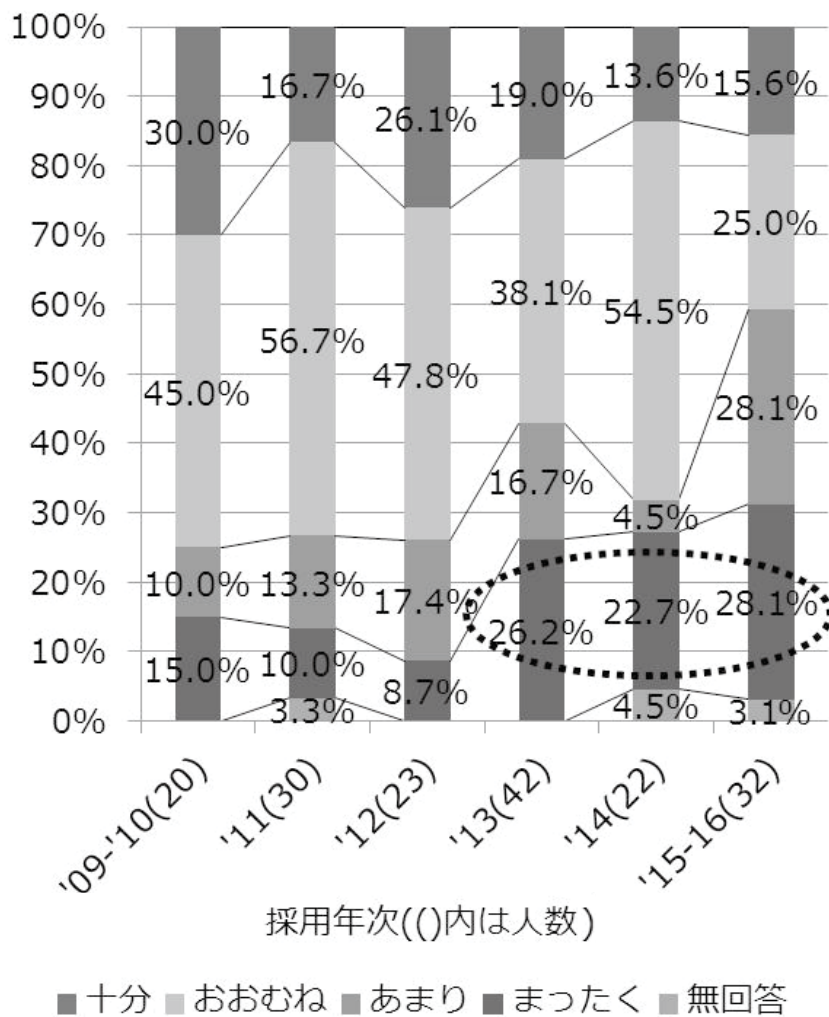


図2 採用年次別の受入態勢の推移

次に、こうした受入態勢が整わない原因を探るために、隊員の業務類型別に受入態勢の整備状況を分析した。まず、本調査では椎川等(2015)にならい、業務類型として(1)市町村全域に関わる業務、(2)特定地域での業務、(3)特定組織での業務の3類型を設定し、複数回答を可とした。

図3にあるように、市町村全域に関わる業務の場合、受入態勢が「まったく構築されていない」割合が他に比べて顕著に高いことがわかる。したがって受入態勢構築の不備は、業務が市町村全域に設定されていることと密接に関連していると言える。今回の調査では以下に図示していないが、近年になるほど市町村全域に関わる業務とする場合が増えているとの結果が得られている。さらに、図4にあるように、同じ市町村全域に関わる業務でも近年になればなるほど、受入態勢構築がまったくできていない割合が顕著に増えている。今回の調査からは明らかにできないが、近年、移住・定住支援やふるさと納税、観光情報発信等、市町村の本来的な業務を協力隊の業務（ミッション）として設定し、臨時雇用や非常勤職員と同様に協力隊を扱っている例が増えていることと関係していよう。

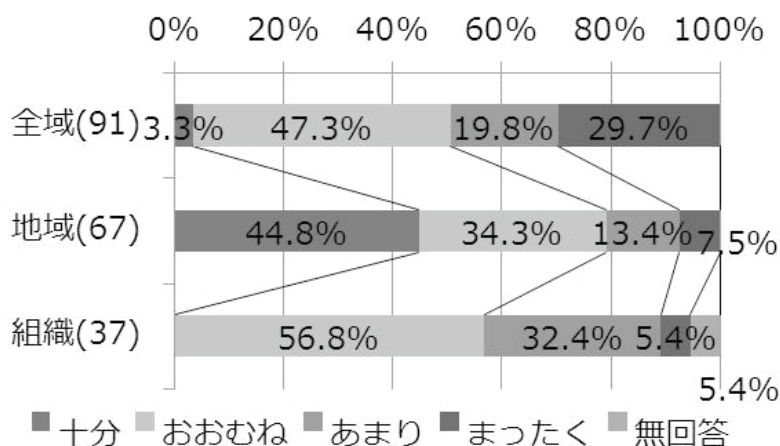


図3 業務類型別の受入態勢

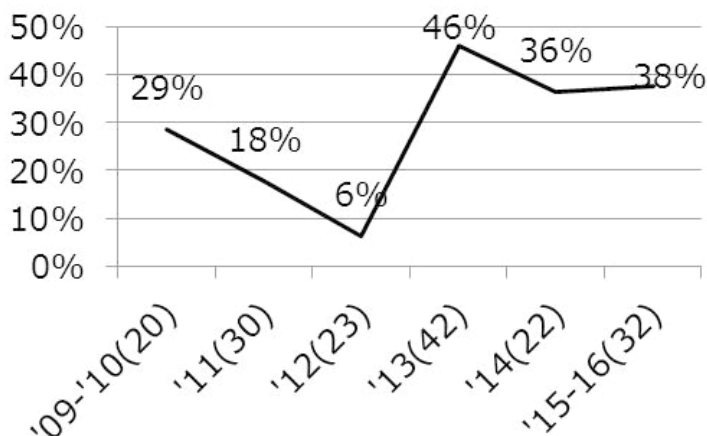


図4 市町村全域に関わる業務の隊員のうち受入態勢がまったくできていない割合

## (2) 隊員の属性：自県出身者の増加

次に、隊員の諸属性を集計したものが図5である。

第1に年齢は採用年次により大きな変化はなく、20代が4割、30代が3割、40代が25割となっている。第2に性別も採用年次により大きな変化はなく、男性が6割、女性が3割、無回答1割であった。第3に前職も採用年次により大きな変化はなく、正規職が4割、非正規職3割、その他、学生がそれぞれ1割となっている。

第4に動機(複数回答可)も採用年次により大きな変化はなく、「地域貢献」が3割、「業務の魅力」が2割、「地域とのつながり・仲間の誘い」、「田舎ぐらし」、「キャリア活用」がそれぞれ1割強、「定住準備・Uターン」が1割弱であった。

第5に出身地は、大都市圏が5割、東北を除く地方圏が2割、「自県(任地の県)」が2割弱、「東北」が1割強だが、以下に図示していないものの採用年次2013年度以降「自県」が顕著に増え、広義のUターン志向がうかがえる。

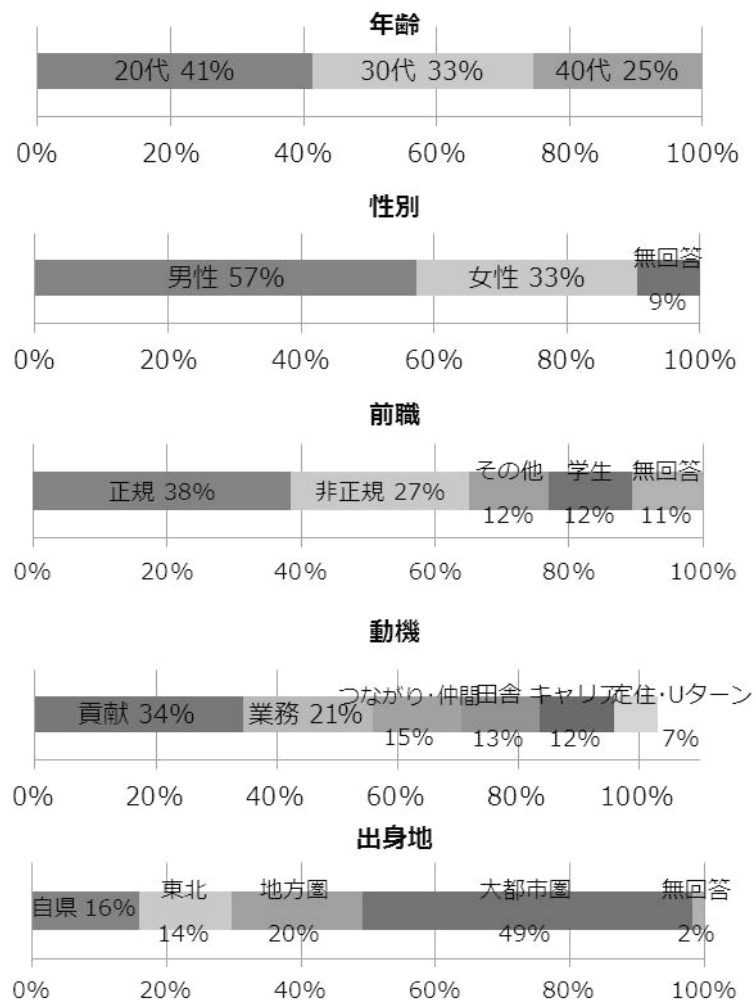


図5 隊員の属性別集計

### (3) 成果指標

次に成果指標について確認する。図6に、成果指標の第1である「地域の活性化感」を示した。これは隊員の活動によって地域の活性化がどれほどなされたか、その実感を市町村担当者に答えてもらったものである。着任前を100としたときの退任後を「100未満」とされた隊員が1割弱、「100」が3割弱、「100超」が3割強、無回答が3割強であった。無回答3割弱という数字は、今回の地域づくりに関する主観的絶対評価は初めての試みであったことを踏まえると、一定の指標として活用できることを示している。今後、質問文に必要な説明を追記するなどして、さらに回答率を高めることができれば、地域づくりの成果を簡明に把握できる手法としてより一層活用されることが期待される。

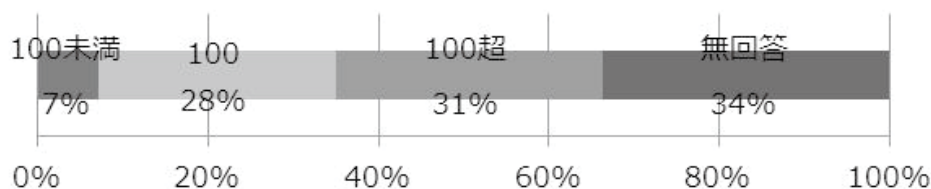


図6 地域の活性化感

次いで図7は、成果指標の第2である「隊員の定住・起業」について隊員の現住地を聞いたものである。任地市町村内が3割、任地県内、任地県内を除く地方圏がそれぞれ2割弱、大都市圏が3割弱となっている。任地県内まで含めても任地周辺への定住は5割弱にとどまっており、「6割定住」と称される総務省調査を下回った。この原因については節をあらためて次の(5)で分析することとする。

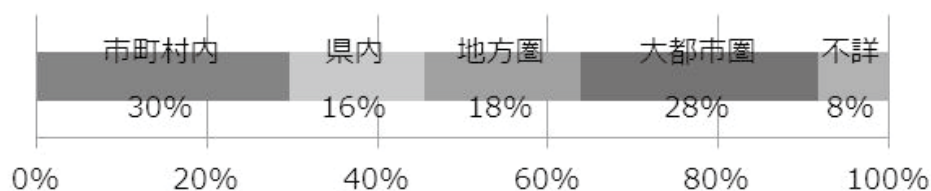


図7 隊員の現住地

最後に、成果指標の第2の「隊員の定住・起業」について、隊員の現住地別に現職を集計すると図8のようになる。現住地が任地市町村の場合、正規職が3割強、非正規職が2割強、農林水産業が1割強、自営が1割弱である。

このうち、いわゆる「起業」に当たる自営に注目すると、現住地が任地市町村以外（6人）に、地方圏（任地県を除く）も1割強（5人）が目立つ。大都市圏では、不詳が多く正確ではないものの自営の例は見られない。任地市町村内に居住する元隊員と自治体職員は、何らかの連絡が取れているのに対し、任地県内、任地県内を除く地方圏、さらに大都市圏に転居した元隊員については、自治体職員とのあいだにほとんど連絡が取れていないものと思われる。

なお複数の現職を兼ねる「多業」例は、いずれも現住地が市町村内に8例見られた。

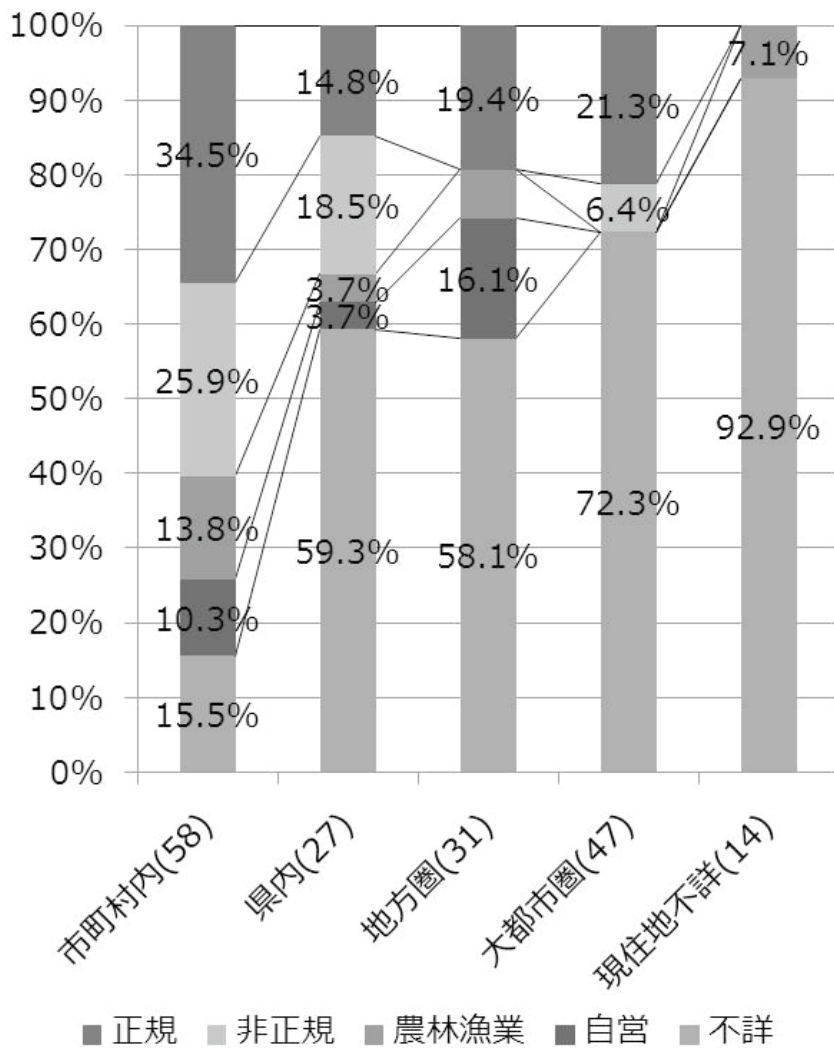


図8 隊員の現住地別の現職

#### (4) なぜ6割定住ではないのか

ここで今回の調査における任地市町村への定住割合が総務省調査よりも低い要因を分析する。端的に言えば、総務省調査では在任期間が1年に満たない隊員は交付税算定上、原則として調査対象



外としているのに対し、本調査では、総務省調査がカバーしなかった在任期間が短い隊員についても多くのデータを集めている。本調査における在任期間別の現住地を図9に示した。

在任期間が半年未満であると任地市町村内はゼロであるのに対し、1年未満で2割弱に、県内まで含めると4割に上昇する。本研究では、在任期間が半年未満のようにごく短いままに離職する傾向があることを、「1年目の崖」と名づけ注意を促したい。さらに、在任期間が2年未満になると市町村内の定住は3割弱に上昇するものの、県内まで含めると1年未満とほとんど変わらない4割にとどまる。これが在任期間3年になるとようやく市町村内4割、県内含め6割を超えていくことから、本研究では、在任期間2年目から3年目にも定住を阻害する独特の要因があることに注意を促す意味で、「3年目の崖」と名づけることにする。

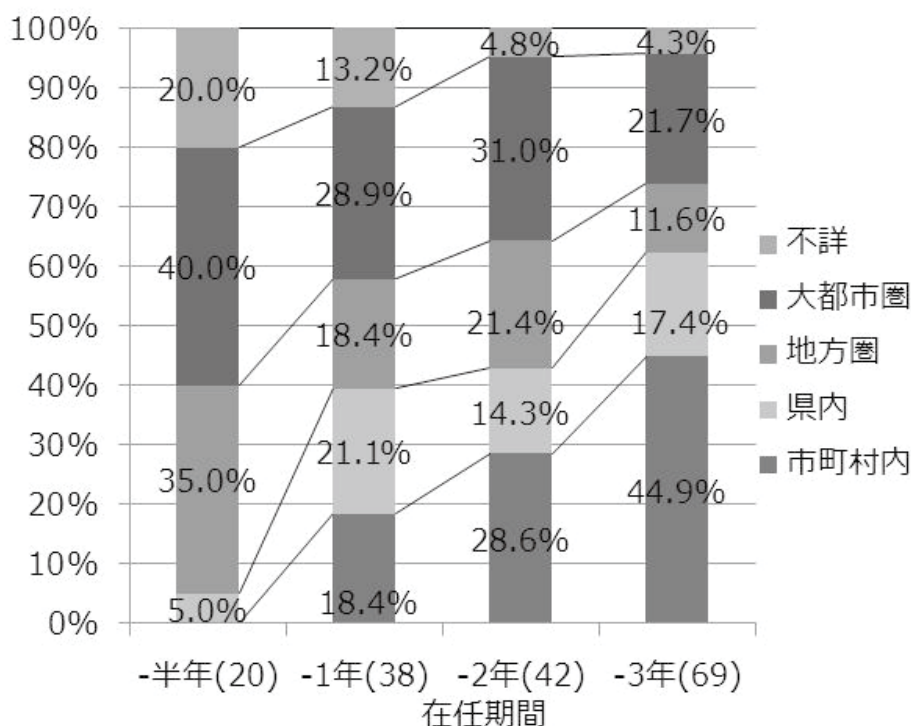


図9 隊員の在任期間別の現住地

#### (5) 活性化感を左右する定住をめぐる「崖」をどう乗り越えるか

以下、成果指標を左右する要因を探る。まず成果指標どうしの関連を確認する。

図10にあるように、隊員の現職と活性化感との関係では、現職が正規職であると、活性化感100超の割合が顕著に少ない。これに対し、現職が非正規と農林水産業・自営とで活性化感が100超の割合がともに高い。ただし、隊員の起業だけが活性化感を特別に高めているわけではないことに注意が必要である。

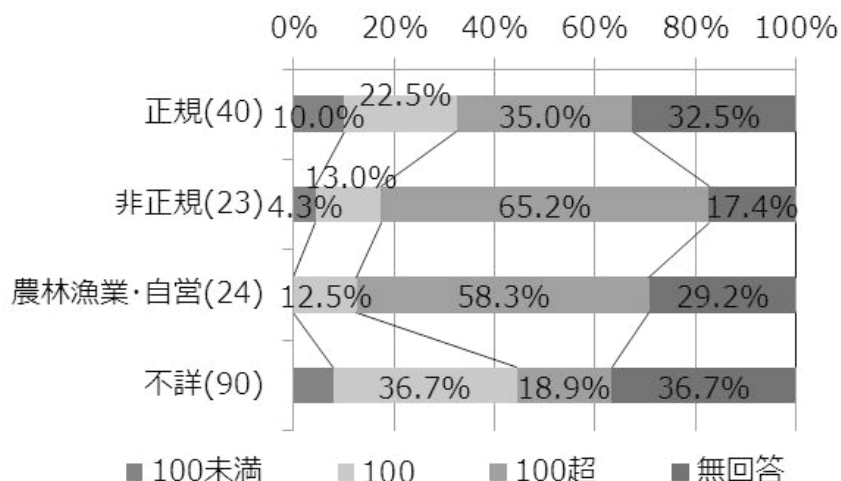


図10 隊員の現職別の地域の活性化感

次に図11にあるように、隊員の現住地が任地市町村内であると、活性化感100超の割合が他の現住地に比べ顕著に高い。したがって地域づくりの実感は隊員の定住によっても左右されやすいと言える。

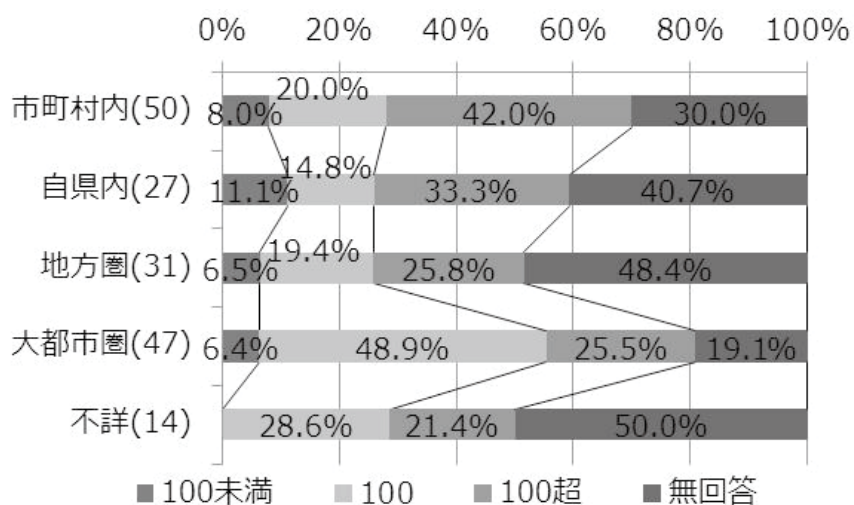


図11 隊員の現住地別の地域の活性化感

そこで前述の定住をめぐる「1年目の崖」や「3年目の崖」を乗り越える要因に接近しておきたい。在任期間別に、市町村担当者が把握していたそれぞれの隊員の悩みを確認するために、図12では主要な4つの悩み「行政との関係」「地域との関係」「多忙さ」「収入・貯蓄の少なさ」をもつ隊員の割合を、隊員の在任期間別に集計した。すると、在任期間ごとに隊員の悩みに明確な差が見られることがわかる。

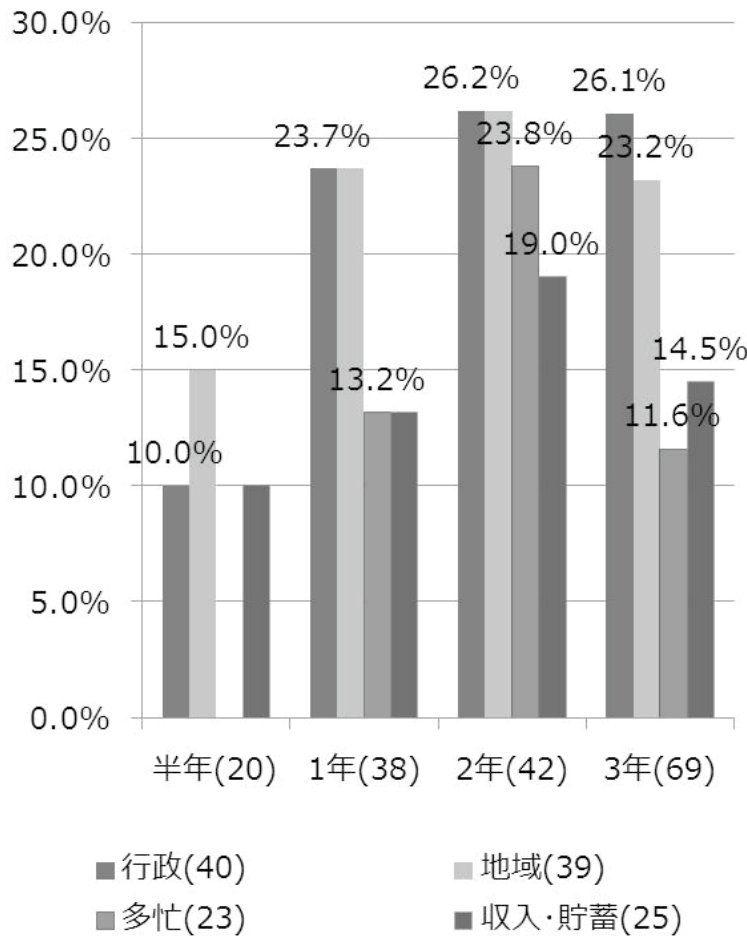


図12 在任期間別の隊員の主要な悩み

在任期間が半年から1年になると、「多忙さ」をはじめ主要な悩みをもつ隊員の割合が軒並み急増する。その傾向は在任期間が2年になると、さらに強くなる。こうした悩みの累積が「1年目の崖」の原因の1つとなっていると考えられる。1年目はまず事業・行事への参加、人脈の形成などが求められ、これが「多忙さ」を生み出し、さらには「行政との関係」や「地域との関係」を悩ませることにつながっていると考えられる。事業・行事への参加や人脈形成は定住・起業にむけても必須な過程であり決して疎かにはできない。それだけに、それらはとかく時間外や休日に行わねばならないことが多く、勤務日・時間の柔軟な調整が求められよう。さらに、事業・行事への参加や人脈形成には一定の経費もかかる。それらが協力隊の一方向的な負担にならないような配慮も求められる。

次に在任期間が3年になると、「行政との関係」以外の悩み、特に「多忙さ」の悩みが緩和されていることに注目したい。なぜなら「3年目の崖」はそれらの悩みが緩和されると乗り越えられることを示唆しているからである。まとめるならば「多忙感のない収入・貯蓄の確保」と「地域との関係の安定化」が重要だと言える。「多忙感のない収入・貯蓄の確保」とは、協力隊の業務が隊員・行政・地域の関係者の間で整理され、定住・起業により結びついた業務に協力隊が集中できている状

態だと言いかえることができよう。そうした業務の整理に当たっては、特に「地域との関係の安定化」が重要であることも示唆されている。

これに対し「行政との関係の悩み」は本調査でも絶対数として多くなっているものの、その解消は「3年目の崖」の乗り越えに必ずしも寄与しないと疑われる点もまた重要な含意である。つまり「行政との関係の安定化」にエネルギーを割くよりも、地域との関係を安定化させ、定住・起業にむけた業務に集中できるようになることが優先されるべきだと言えよう。

#### (6) 受入態勢整備は地域の活性化や隊員の定住・起業に結びつくのか

次いで、本研究で成果指標の説明変数として設定している、受入態勢別に成果指標である「地域づくり」と「定住・起業」を比較したものが図13である。ここでは4段階の受入態勢ごとに、「地域づくり」は「活性化感100超」が占める割合、「定住」は「隊員の現住地が任地市町村内」が占める割合、「起業」は「隊員の現職が農林水産業もしくは自営」が占める割合で代表させている。

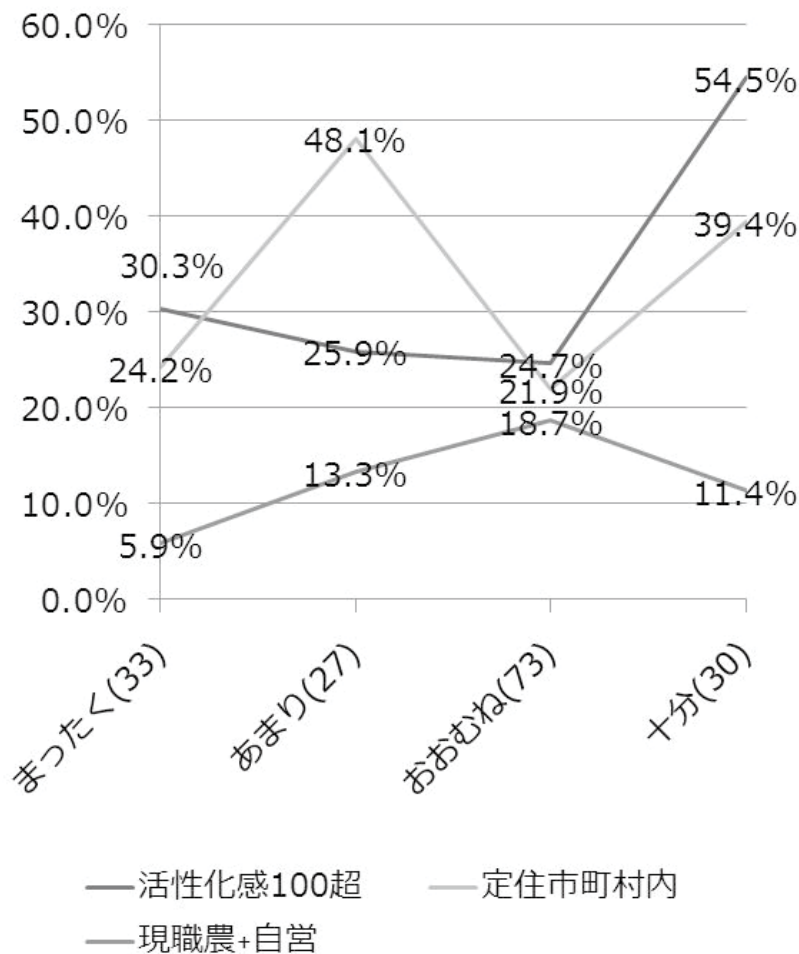


図13 受入態勢別の地域の活性化感、隊員の定住・起業

図にあるように、第1に受入態勢が十分であると、「地域づくり」と「定住」の成果が顕著に挙げやすくなっている。第2に、受入態勢があまりできていなくても、「定住」の成果自体は挙がっている。第3に、受入態勢と「起業」とはあまり関連が見られない。

#### (7) マッチングの鍵：つながり志向、大都市出身者、30代

次いで、隊員の属性が成果指標をどのように左右するのかに接近する。隊員の属性は協力隊の採用時に把握できる情報であり、市町村と隊員とのよりよいマッチングの鍵を探ることにもつながる。

まず、隊員の志望動機別の活性化感と定住・起業の関連を確認したのが図14である。総合的に、成果指標が高いのは、「地域とのつながり」、「田舎ぐらし」、「キャリア活用」の3つの動機である。「定住準備」を動機とすると、任地市町村内への定住の割合は顕著に高いが、それ以外の指標は格段に低い。

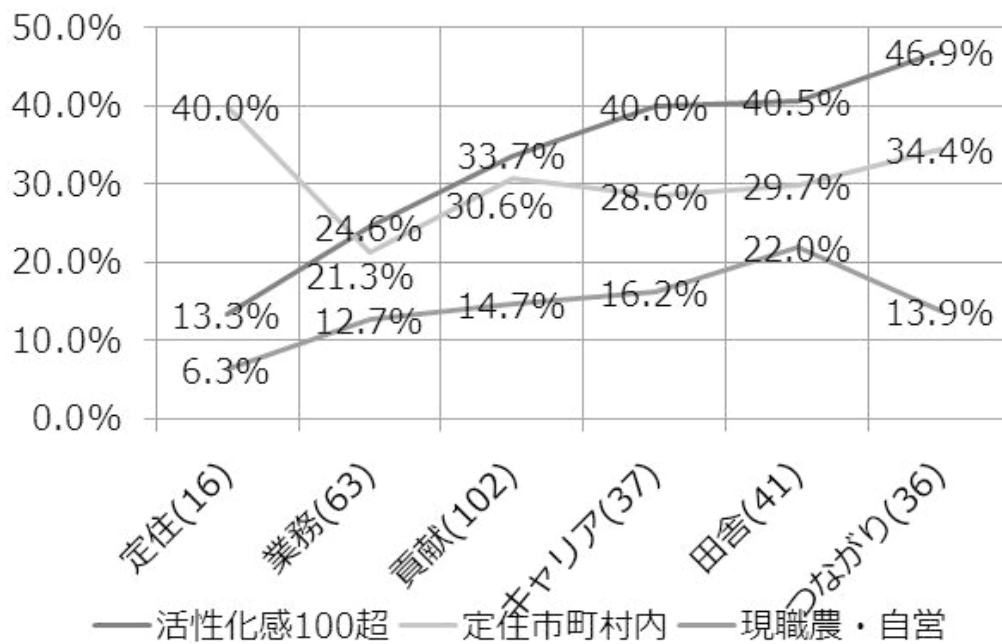


図14 隊員の志望動機別の地域の活性化感、隊員の定住・起業

次に、隊員の出身地との関連を確認したのが図15である。おおむね出身地が任地から近いほど、任地市町村内への定住の割合が高くなる。逆に、地域の活性化感が100を超える割合は、任地から遠いほど高まる。

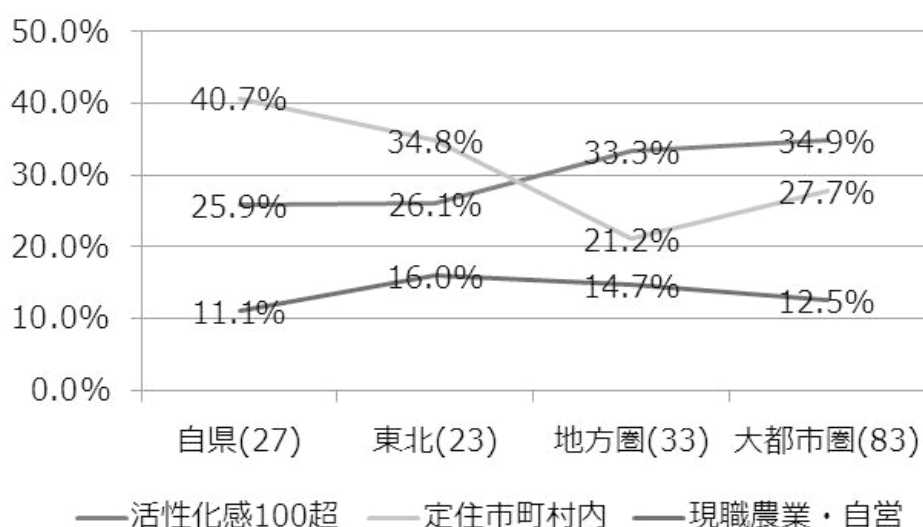


図15 隊員の出身地別の地域の活性化感、隊員の定住・起業

さらに図16は年齢別の比較である。明らかに30代においていずれの成果指標においても数値が高いことがわかる。なお地域の活性化感については40代以上でも同様に高くなっている。以上から、一定の社会経験と若さのバランスが求められていると言える。

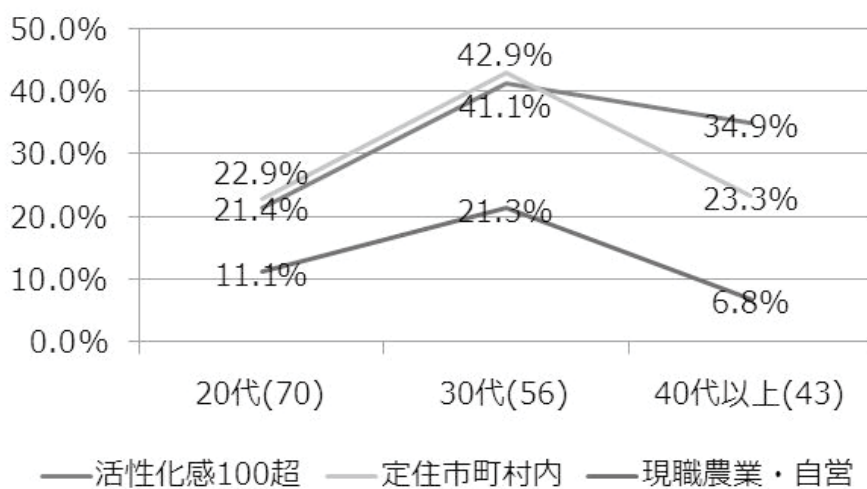


図16 隊員の年齢別の地域の活性化感、隊員の定住・起業

次に図17は隊員の前職による比較である。前職「その他」には農業、自営業が含まれている。見られるように、前職による成果の差はほとんど見られない。ただし、自営を含む「その他」で地域の活性化感が顕著に高いのと、総合的にみて「前職＝正規職」の成果が安定していることがわかる。ここからも組織に所属する等、一定の社会経験の重要性がうかがえよう。

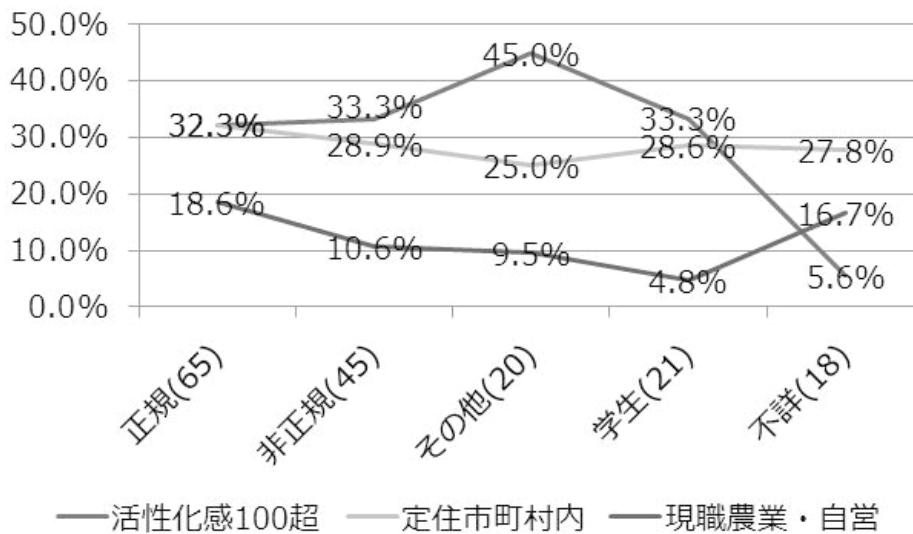


図17 隊員の前職別の地域の活性化感、隊員の定住・起業

(8) 地域活性化を図るならば特定地域型

最後に、説明変数としての業務内容(ミッション)の設計と成果指標との関連を確認する。

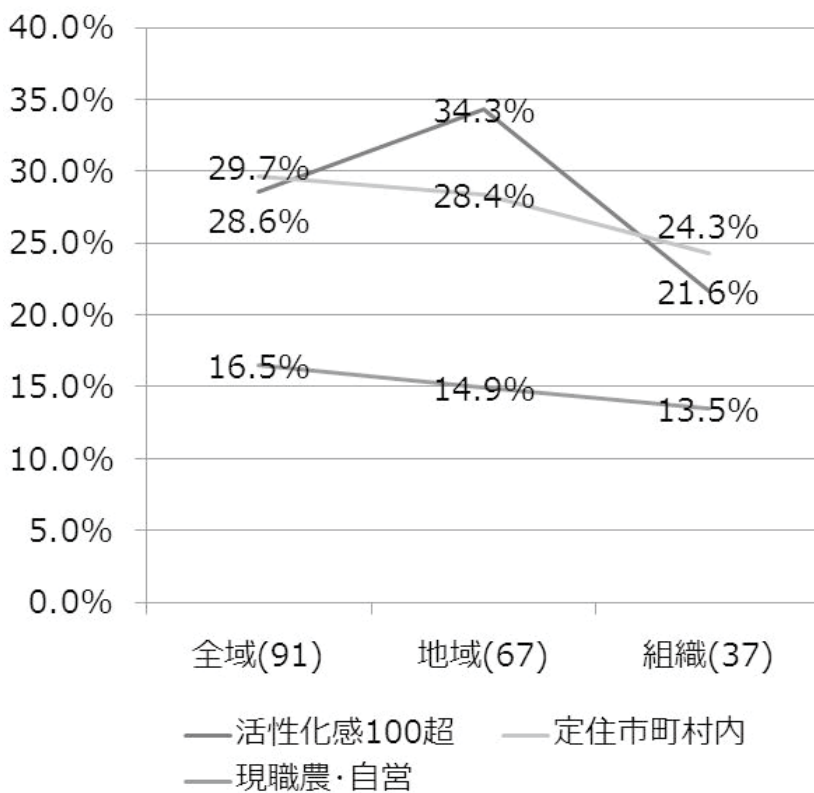


図18 隊員の業務類型別の地域の活性化感、隊員の定住・起業

図18にあるように、「定住・起業」にかんする成果指標は、3つの業務類型で5%程度とほとんど差がない。あえて言うならば、特定組織に関わる業務はすべての成果指標で相対的に劣っている。これに対し「地域の活性化感」が100を超える割合は、特定地域に関わる業務で顕著に高くなっている。したがって、地域の活性化を図るならば、特定地域に関わる業務を設定した方が効果的である。

#### 4. 総括・提言

##### (1) 総合的な評価

地域の活性化感が、着任前を100とし退任後100を超えたケースが3割に上る一方、100未満のケースは1割弱にとどまっている。したがって、地域づくりという観点でも一定の成果が挙げられていると評価できるが、なおいっそう地域活性化感の向上にむけた制度設計・運用が望まれる。

定住については、任地市町村内への定住率が、在任期間が2～3年で4割、1～2年でも3割弱に上っており、他の施策と比べてもきわめて高い成果が挙げられている。任地市町村への定住は地域の活性化感を高めるのに大きな役割を果たしており、その意味でも重要な成果だと言えよう。

なお、在任期間が1年に満たないケースが3割を超え、そうした場合の定住率は目立って低いので、在任期間ごとのきめ細かな対応が必要である。

起業については、任地市町村内に定住した隊員の1割、地方圏に定住した隊員の2割弱見られ、ある程度の成果は挙げられていると言えよう。ただし、現職非正規職でも地域の活性化感が高い。したがって単純な「起業」だけでなく、複数の収入源を確保する「多業」にむけた支援策も有効である。具体的に「多業」とはどのようなものが考えられ、それに対する支援策をどう講じることが可能かは、後掲の(3)で詳述する。

##### (2) 望まれる制度設計・運用の改善

###### 1) 県・市町村にむけて

- ・受入態勢整備は地域の活性化感や隊員の定住に直結しておりあらためて強化すべきである。
- ・すべての成果指標で劣っているため、特定組織に関わる業務は望ましくない。
- ・市町村全域に関わる業務では、現在なおざりにされがちな受入態勢整備を充実させれば、さらに成果が挙がる。
- ・地域とのつながりがあり、田舎ぐらしを志向し、キャリア活用を望んでいる志望者とのマッチングが望ましい。
- ・自県出身者とのマッチングは退任後の定住は図られやすいが、地域の活性化感はあまり高めない。
- ・若さだけでなく、一定の社会経験、特に組織で働いたことがある経験とのバランスを見極めることが求められる。
- ・在任3年目に「多忙すぎずに収入を確保できる」「地域との関係が落ち着く」よう、隊員を支援すべきである。その具体案について本研究では「多業」支援と関わらせ後の(3)で敷衍したい。



## 2) 総務省にむけて

3年未満の在任者が全体の6割に上り、定住率や地域の活性化感も極端に低く対策が必要である。

- 対策1：受入態勢整備は、定住率だけでなく地域の活性化感にも直結しており、モデル事業や職員研修を通じた普及が有効である。
- 対策2：市町村全域に関わる業務や特定組織に関わる業務でも受入態勢整備を進めるよう、モデル事業や職員研修を通じて促すべきである。
- 対策3：定住率や地域の活性化感は在任期間が長くなるほど高まるので、タイミングに叶ったきめ細かな支援をさらに充実させるべきである。
- 対策4：「現職非正規」でも定住率や地域の活性化感が高く、「起業」以上に、複数の収入源を得る「多業」の実現を支援すべきである。具体的な支援策については以下(3)で詳述する。

## (3) 多業の実現にむけた出口戦略

上記でくりかえし述べた「多忙すぎずに収入を確保できる」「地域との関係が落ち着く」ような出口戦略の1つに、「起業」だけでなく「多業」の実現を支援する方策がある。「多業」とは複数の収入源から生計を立てることで、雇用の基盤が弱い地方の現実や、ITやデザインをはじめ隊員の才能の多彩さにも即した生計戦略だと言える(国土交通省2006)。

元隊員が実現している「多業」を構成する収入手段をニーズの性格に沿って整理すると、以下、図19のように列挙することができよう。

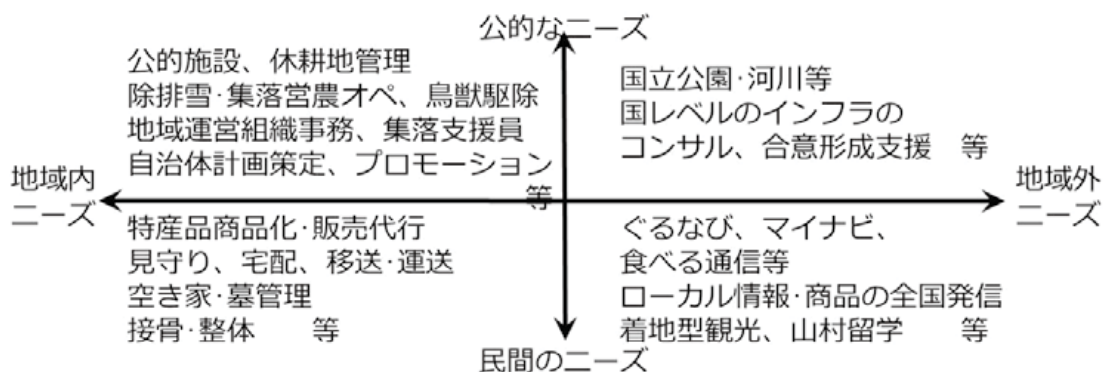


図19 元隊員が実現している「多業」の分布

第1に、地域内にはすでに公的施設や休耕地の管理業務、除排雪や集落営農のオペレーション業務、有害鳥獣駆除業務のほか、近年設立が急がれている地域運営組織の事務業務がある。さらに以上の業務を補完し、場合によってはその財源を国費に仰ぐことを可能にする集落支援員としての任用も考えられる。くわえて従来は、県・市町村の総合計画、総合戦略をはじめとする諸計画・政策

策定業務も大都市圏のコンサルタント会社等に、またプロモーション業務も大都市圏の広告代理店等に発注されやすかった。しかし、これらの業務を遂行するうえで求められる合意形成や調査集計・分析、映像制作、イベント企画・運営等の能力は、隊員にも十分備わっている場合がある。地域に有為な人材の定着を図るうえで、上記のような公的な業務を隊員に委託する意義は十分にある。

もちろんその前提として、とりわけ地域住民と隊員との信頼関係が構築されている必要がある。言い換えれば、地域の多くの関係者の総意として、他でもない元隊員にこうした公的な業務を発注すると暗黙に合意されていることが望ましい。

さらに、こうした公的な業務の受託を視野に入れ、隊員の現役期間中に、それら業務を円滑に進めるための資格取得を支援したり、試験的に業務に参加させるなどして経験知を積みせたりすることも求められよう。

第2に、地域内のニーズのうち、すでに市町村が公的に位置づけている場合もあるが、民間の事業者や住民に広く潜在しているものもある。たとえば特産品の商品化や販売代行、高齢者などの見守りや宅配、移送・運送サービスなどは、すでに多くの地域で顕在化され、元隊員の「多業」の構成要素の1つとなっている例がある。さらに近年、空き家や墓の管理を有償で請け負う元隊員が現われている。

くわえて接骨・整体サービスなどを開業し地域に定着する元隊員も増えつつある。この例は、高齢化にともないニーズは高まっているものの、人口減少により病院・診療所が統合されるなどサービス自体が集約化され、需要と供給のエアポケットが生まれていることを示唆していよう。視点を広げれば、現在、地域ではニーズはあるものの、担い手の高齢化から廃業を余儀なくされるさまざまなサービスがあり、それらの「継業」(小田切・筒井2016)を隊員の出口として構想することも十分に可能である。

この第2の場合でも、隊員と地域との信頼関係の構築や隊員の資格・スキルの向上を、現役時代から積極的に促すことが欠かせない。

以上にくわえ第3に、公的なニーズには、国レベルの計画や調査に関与する地域外からの業務も考えうるし、民間のニーズでも、ぐるなびやマイナビなどの全国的なメディアに対する情報提供をはじめとする、ローカルな情報や商品の全国発信、主として大都市圏から広く顧客を集める着地型観光や山村留学の企画・運営なども有望な「多業」の構成要素になっている。これら大都市圏とのヒト・モノ・情報のやり取りは、大都市圏で一定の経験を積み、緩やかな人脈も築かれているはずの協力隊にとって取り組みやすいものである。しかしながらそれが一定の収入源として確立するには準備期間は必要であり、任期のできるだけ早い段階から試験的な取り組みができるよう、隊員の待遇や業務を設計してゆくことが求められる。具体的には、副業を可能にしたり、準備に時間の割けるよう業務内容を見直したりすることである。

以上をまとめるならば県・市町村は、地域内のニーズをあらためて整理し隊員とつなげるべく、(1) 隊員と地域との信頼関係構築、(2) 大特、狩猟をはじめとする資格取得やスキルアップ支援、(2)

ニーズをビジネス化する取組みを進めるべきである。

総務省はこれら「多業」例を収集・分析し、法制度上の制約があるならばその乗り越え例を明示するなどモデル化したうえで、全国に提示すべきである。

## 文献

平井太郎 (2014) 「「地域」が「地域」を評価することは如何に可能か：地域おこし協力隊をめぐるアクション・リサーチ」『日本都市学会年報』 vol. 48, pp.249-258。

弘前市・弘前大学 (2016) 『平成 27 年度総務省地域おこし協力隊受入態勢構築モデル事業報告書』。

国土交通省 (2006) 『NPO 活動を含む「多業」(マルチワーク)と「近居」の実態等に関する調査結果』。

小田切徳美 (2014) 『農山村は消滅しない』岩波書店。

小田切徳美・筒井一伸編著 (2016) 『田園回帰の過去・現在・未来』農文協。

椎川忍・小田切徳美・平井太郎編著 (2015) 『地域おこし協力隊』学芸出版社。

田口太郎 (2017) 「地域おこし協力隊の成果と課題を考える」『第三文明』 no.685, pp.23-25。

関司直也 (2014) 『地域サポート人材による農山村再生』筑波書房。

## 謝辞

本研究は平成28年度弘前大学若手・新任研究者支援事業、JSPS 科研費17K04108の助成を受けた。