

# 地域おこし協力隊の継続的な受け入れに必要な 自治体の対応

— 長野県下伊那郡天龍村の事例 —

## **Necessary Actions for Local Governments to Continue Accepting Community-Reactivating Cooperator Squads: A Case Study of Tenryu Village, Shimoina District, Nagano Prefecture**

福島万紀 相川陽一 丸山真央

FUKUSHIMA Maki, AIKAWA Yoichi, MARUYAMA Masao

### 摘要

農山村の少子高齢化と人口減少の進行を受け、地域おこし協力隊の受け入れを継続的に実施する自治体が増加している。受け入れにあたり各自治体が多様な事業設計を構築しているが、協力隊受け入れの事業設計や運営体制が協力隊員の活動やその後の進路に与える影響についての実証的な分析が課題となっている。そこで本研究では、長野県下伊那郡天龍村における地域おこし協力隊員の継続的な受け入れに着目し、自治体職員が協力隊員の状況をどのように把握し、受け入れ体制に反映させてきたのかを明らかにした。

天龍村における2013年度から2020年度までの8年間の協力隊の受け入れ対応の分析から、時期ごとの隊員の年代の傾向、前職経験の有無、活動目的の変化を的確に把握して事業体制を構築し、柔軟に運用してきたことが明らかとなった。同村における協力隊制度は、都市からの移住者による活動を促進する制度としても、定住を促進する制度としても機能しており、移住者である隊員の異質性を受容する体制構築が、結果として村に新たな社会関係資源をもたらしていると評価できる。

キーワード：山村、移住者、地域おこし協力隊、適応過程、長野県

**Keywords:** mountainous village, migrants, external human resources, adaptation process, Nagano prefecture

### 1. 研究の背景と目的

農山村の少子高齢化と人口減少の進行を受け、国レベルの過疎対策として多くの補助制度が実施されてきた。なかでも、総務省の事業として2009年度から開始された地域おこし協力隊制度は、農山村を対象とした複数の研究領域で注目されている。同制度は「都市地域から過疎地域等の条件不利地域に移住して、地域ブランドや地盤製品の開発・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<sup>1)</sup>である。

地域おこし協力隊を採用した自治体数及び隊員数は、2009年度の31自治体／89人から2014年度には444自治体／1,511人まで増加し、2017年度以降は全国の約1,000自治体において5,000人程度の隊員が採用されている(図1)。受け入れ自治体の多くが人口減少や高齢化に直面する農山村自治体であり、複数名の地域おこし協力隊を継続的に受け入れる自治体も増加している。

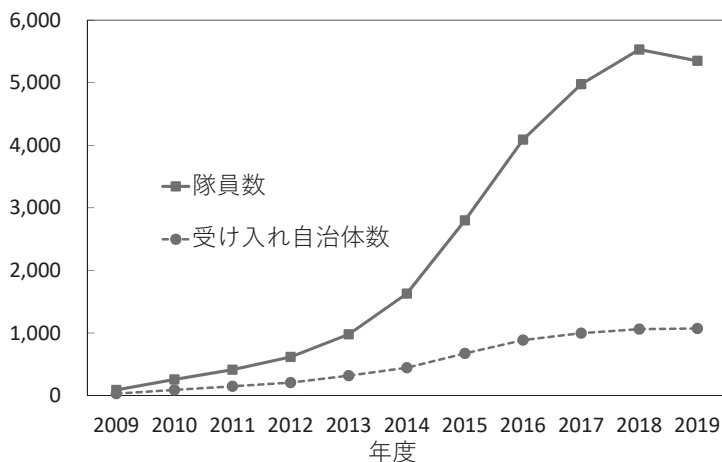


図1. 地域おこし協力隊員数と受け入れ自治体数の変遷 (総務省・地域おこし協力隊 HP 掲載資料「地域おこし協力隊の活躍先・受け入れ自治体一覧」各年度より筆者作成)

農山村における地域サポート人材の導入に関する研究は、1994年に特定非営利活動法人地球緑化センターが独自で実施してきた「緑のふるさと協力隊事業」において先行蓄積されてきた。栗原・中島(2016)は緑のふるさと協力隊や地域おこし協力隊等の地域サポート人材事業の構成主体を自治体、地域住民、地域サポート人材、中間支援組織の4つに分類し、2016年までの研究動向を整理した。これによると、制度開始直後から先駆的に地域おこし協力隊を導入した自治体の事業設計の内容分析において、雇用形態や副業の可否、配置先、活動の主要目的等の内容から「職員代替パターン、開業・就業準備パターン、自由行動パターン」といった分類が見いだされている(沼倉ほか2015)。地域おこし協力隊の事業設計の多様化は2016年度以降も進み、「エキスパート型、アイデア型、コツコツ型」(古橋2017)など隊員の特性に応じた事業設計の模索が各自治体において継続している。

一方、事業設計や運営体制が地域サポート人材の活用や生活、その後の進路の与える影響についての実証的な分析が少なく、課題となっている。柴崎・中塚(2018)は、匿名の小規模自治体に着任した協力隊員に詳細なヒアリング調査を実施し、地域おこし隊員自身が「リアリティ・ショック<sup>2)</sup>」としてとらえた出来事を分析した。その結果、協力隊員は(1)活動の自由度や要請された業務の量など活動設定にかかわるもの、(2)起業への認識の違いなどキャリアの方向性にかかわるもの、(3)活動設計の困難や経験不足な

どスキルの未熟さにかかわるもの、(4) 隊員にむけられるイメージとのギャップなど立場や待遇にかかわるもの、に分類されるリアリティ・ショックに直面していることを示した。そのうえで、柴崎・中塚(2018)は自治体行政によるリアリティ・ショックへのサポートとしては、予防的な措置と発生後の対応の両方が必要であると指摘する。

協力隊員のリアリティ・ショックの予防的な措置としては、隊員に応募した者と自治体職員との事前協議や面談の重要性が指摘されており(図司2012、平井・曾我2017、平井・曾我2018)、その必要性が認知されはじめている。一方、リアリティ・ショックはそれ自体が隊員の成長にとって不可欠な側面があり、完全になくすことは難しい。むしろ、そのような状況を前提として、各自治体職員が隊員のリアリティ・ショックをどのように把握し、いかなる対応をすることが有効であるのか、特定の地域で時間をかけたケーススタディを積み上げることが重要である。

そこで本研究では、2013年度から地域おこし協力隊を継続的に受け入れてきた長野県下伊那郡天龍村に着目したい。長野県南部には、「平成の大合併時」期に合併をしなかった小規模自治体が多数存在し、そのような小規模自治体では、大規模自治体に比べ、協力隊員が直面する様々な状況へのきめ細やかな対応が期待される。本研究では、全国でも特に高齢化が進んだ小規模自治体である長野県天龍村を事例に、自治体職員が協力隊員のリアリティ・ショックをどのように把握し、協力隊員の受け入れに必要な制度設計を構築してきたかを明らかにしたい。また小規模自治体による柔軟な隊員受け入れ制度の構築が、都市に根を持つ異質な他者である隊員の活動と定着にどのように影響を与えたかについても考察したい。

## 2. 調査地概要と調査方法

長野県下伊那郡天龍村は、同県最南部に位置する自治体であり、「昭和の大合併」期にあたる1956年に平岡村と神原村の二村合併によって発足し、「平成の大合併」期には隣接自治体との合併協議も実施したが、単独自治体として現在に至る。林野率93.6%(2015年農林業センサス)の山村であり、天竜川が村内を南北に流れ、峡谷地形を形成しており、村中心部の平岡地区においても平地は少ない。平岡ダムの建設に伴う労働者の流入等により、村総人口は1950年には8,337人を擁したが、同ダム建設後に人口は急減し、2015年の総人口は1,365人、高齢化率は59.0%で、自治体を単位とした計算では全国第2位の高齢化率の高さである(2015年国勢調査)。

筆者らは2013年から天龍村での調査を開始し、現在も調査を継続している。これらは実施順に、①行政文書や統計データ収集、②村内集落リーダーへのインタビュー調査、③村内全世帯への郵送法による質問紙調査(丸山ほか2020a, 相川ほか2021)、④村役場職員への調査(丸山ほか2020b)、⑤元村長へのインタビュー調査(丸山ほか2020b)、⑥村中学校卒業生への郵送法による質問紙調査およびインタビュー調査(相川ほか2020)、⑦特定集落への悉皆調査等を進めてきた(丸山ほか2020a, 相川ほか2021)。そのうえで、筆者らは、⑧2018年8月に同村で活動していた地域おこし協力隊員7名のうち6名への村での活動状況についての聞き取り調査を行い<sup>3)</sup>、⑨2019年9月および2021年3月に天龍村役場の地域おこし協力隊の受け入れ担当職員への聞き取り調査を行った(2019年9月

18-19日, 2021年3月23日実施)。また⑩2013年4月から2021年3月までに天龍村の地域おこし協力隊が発行した「ありがとう新聞(公開版)」の閲覧と活動状況の分析を行った。

地域おこし協力隊へのフォーマルインタビューの実施は2018年だが、同村の地域おこし協力隊との初めてのコンタクトは2013年であり、同村に地域おこし協力隊制度が導入された当初から筆者らは村に通い始め、村役場職員、現役隊員および隊員経験者にサポートをいただきながら地域調査を進めてきた。なお、本研究の分析対象は、受け入れ自治体職員が隊員の状況をどのように把握し、どのように対応したかであるため、柴崎・中塚(2018)による隊員本人への聞き取り調査に基づく状況分析と手法および視点が異なることに留意されたい。

### 3. 調査結果

天龍村では2013年度に3名の協力隊員を採用し、その後も毎年2～3名の隊員を継続的に受け入れてきた。累計18名(うち現役3名・2021年3月時点)が隊員を経験し、上記のうち9名(現役隊員3名を含む)が村内に居住している。以下では、互いに活動時期に重なりがある最初の5名の隊員を第一期隊員、2015～2016年度に着任し第一期隊員と着任時期に重なりがある6名を第二期隊員、2017年度以降に着任し第一期隊員と活動時期に重ならない7名を第三期隊員と区分し、各時期に協力隊業務を担当した職員の試行錯誤についてみていく(図2)。

			2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
性別	年代	着任時期	4月	4月	4月	4月	4月	4月	4月	4月
No.1	女性	30歳代 2013年4月	■							
No.2	男性	40歳代 2013年7月		■						
No.3	男性	30歳代 2013年7月		■						
No.4	女性	40歳代 2014年4月		■						
No.5	女性	20歳代 2014年4月		■						
			第一期メンバー							
No.6	男性	20歳代 2015年5月			■					
No.7	女性	20歳代 2015年7月			■					
No.8	女性	20歳代 2016年4月				■				
No.9	女性	20歳代 2016年9月				■				
No.10	女性	20歳代 2016年9月				■		■		
No.11	男性	40歳代 2016年11月				■		■		
						第二期メンバー				
No.12	男性	20歳代 2017年4月					■			
No.13	男性	20歳代 2017年11月					■			
No.14	男性	30歳代 2018年2月					■			
No.15	女性	30歳代 2018年3月					■			
No.16	女性	20歳代 2018年8月					■			
No.17	男性	30歳代 2019年11月					■			
No.18	男性	30歳代 2019年12月					■			
						第三期メンバー			現役隊員 現役隊員 現役隊員	

図2. 天龍村における地域おこし協力隊の着任時期

#### 3.1 第一期隊員 (2013年4月～)

##### 3.1.1 第一期隊員の受け入れ担当者の経歴

第一期隊員の受け入れを担当したA氏(40代・2021年3月時点・以下同じ)は、1996年に県外から天龍村に移住した経験をもつIターン者である。A氏は沖縄県の出身者であるが、祖母の家が天龍村内にあり、母親の帰省のたびに、母と一緒に天龍村を訪れていた。

A氏は沖縄県内で就職が内定していたが、就職前の春休みに祖母の家に訪れてから、そのまま沖縄県に戻らず天龍村で過ごした。A氏は村内の観光施設で働いた後、天龍村役場の職員に採用され、1997年から村の正規職員となった。当時、天龍村への移住者はごく少数であり、「Iターンとしては先駆者、完全によそ者であった」<sup>4)</sup>。その後、A氏は天龍村出身の女性と結婚し、同村で3名の子どもを育ててきた。A氏は天龍村における移住先駆者としての経験を活かし、2013～2014年度に総務課むらづくり推進係の係長として同村における地域おこし協力隊の受け入れの体制整備を担当した。

### 3.1.2 第一期隊員の受け入れプロセス

天龍村の地域おこし協力隊の第一期隊員（以下、協力隊、隊員と略記）は、2013年4月から2014年4月までに着任した5名（男性2名、女性3名）である。30～40代の若者を中心とした隊員構成であり、どの隊員も社会人経験を経て同村の協力隊に着任した。第一期隊員の前職は、旅行代理店、テレビ局、テーマパーク等である。この時期は、全国規模でみても地域おこし協力隊員の総数が1,000人弱であった時期であり、都市での経験を活かし、農山村の活性化を志す動きの萌芽がみられた時期である（表1）。第一期隊員の在任中の活動内容をみても、天龍村をPRするテレビコマーシャルの制作や落語の上演など、各自の前職での経験や趣味を活かしているのが特徴である。

表1. 第一期隊員の着任時期と活動内容

性別	年代	就任時期	任期満了の状況	出身地域	在任中の活動内容	現住地—現況 (2021年3月現在)	
No.1	女性	30歳代	2013年4月	2015年6月 途中退任	静岡県	伝統野菜「ていぎなす」の栽培	天龍村一育兒、パート就業、6次産業を自営的に展開、NPO 法人理事
No.2	男性	40歳代	2013年7月	2015年6月 途中退任	大阪府	落語会の開催	長野県内他自治体一雇用者(小売業)
No.3	男性	30歳代	2013年7月	2016年6月 任期満了	長野県	CM制作、ゲストハウスの立ち上げと大学生ツアーの受け入れ、ヒッチハイクによる特産品PR等	天龍村—ゲストハウス経営、森林組合勤務、NPO 法人理事
No.4	女性	40歳代	2014年4月	2017年3月 任期満了	愛知県	雑穀の栽培	天龍村—集落支援員として隊員時代の活動(農業生産分野)を継続
No.5	女性	20歳代	2014年4月	2015年3月 途中退任	東京都	お茶摘みツアーの運営	四国地方—不詳(結婚を契機に退任)

「ありが隊新聞」各年、担当職員への聞き取りにより筆者作成

協力隊の受け入れに先立ち、第一期隊員の受け入れ担当職員のA氏は、先駆的に協力隊を導入していた隣の秦阜村を視察した。視察時、秦阜村にはすでに男性1名と女性1名の協力隊が着任しており、村内の廃校跡地を利用してハウス栽培したトマトをブランド化して販売する取り組みがはじまっていた。A氏は、当時の秦阜村の協力隊受け入れ担当者から、受け入れに必要な準備について情報収集し、協力隊の住まいの確保など生活基盤のサポートのみならず、隊員の要望の把握と地域への仲介が受け入れ担当職員の重要な任務であることを認識した。自治体により協力隊の採用形態が異なるが（宍戸2019）、天龍村では協力隊を2019年度まで一般臨時職、2020年度以降はフルタイムの会計年度任用職員として採用した。労働時間は1日7時間45分の週5日制とし、雇用保険、社会保険も他の職員と同様に適用した。報酬は200万円を上限とする地域おこし協力隊制度の規定に



したが、月額166,000円を適用した。

協力隊の住居としては、村営住宅を確保し、村営住宅の家賃（1万円程度）を補助として支給した。着任2年目以降の協力隊員は、村内の空き家を確保して住むことも想定されたため、村営住宅に1年間居住した場合の家賃補助相当額を、期末手当として支給した。さらに、協力隊が自由に使用できる軽トラックを導入し、活動に必要な資材（農機具を含む）を支給した。隊員には副業を奨励し、隊員の農産物の売り上げを協力隊員が共同で管理する銀行口座に積み立てることとした。

天龍村で最初となる協力隊員の募集は「伝統野菜のていざなす<sup>5)</sup>を栽培してみませんか」と打ち出し、一般財団法人 移住・交流推進機構（JOIN）を通じて行った。ていざなすは天龍村に在来の伝統野菜であり、近年は耕作者が高齢化している状況であった。協力隊第一号として着任した隊員（No.1）は、村内の保育所の近くの畑でていざなす栽培の取り組みを開始し、その内容を村内全戸配布の協力隊新聞である「ありが隊新聞」に報告している<sup>6)</sup>。当時、A氏はむらづくり推進係の業務としてケーブルテレビを通じた村内への情報発信も兼務しており、協力隊の活動内容を村内に発信していくことの重要性を当初から意識していた。そこでA氏は第一号隊員が着任直後に「自分の活動を知ってもらうため、村内に新聞を発行してほしい」と指示した。その結果、天龍村では最初の隊員が着任した2013年4月から協力隊新聞「ありが隊新聞」が発行された。ありが隊新聞は、村の広報紙などと一緒に村内全戸に配布され、村のホームページにも公開されている<sup>7)</sup>。

A氏は、最初の隊員が着任して3カ月後の7月に、2名の隊員（No.2、No.3）を募集した。その際にJOINに打ち出した募集内容は「村の活性化につながる様々なことに自由に取り組んでほしい」というもので、活動内容を限定しない募集であった。隊員が複数人で活動することで、「隊」としてチームで動くことができ、活動に幅が生まれることを期待し、2014年度にさらに2名の隊員を募集した（No.4、No.5）。あらたな隊員を採用する際、A氏は面接終了後に現役隊員との顔合わせの機会を設け、現役隊員の意見をとり入れることもあった。

協力隊員と地域への仲介としては、コミュニティとしてのまとまりがあり、伝統や生業の継承に力を入れている集落を選定した。とくに、集落共同の茶工場で茶生産を続けている集落をA氏が協力隊につないだことは、協力隊の活動内容に大きな影響を与えた。例として、村をPRするCM撮影と長野朝日放送「ふるさとCM大賞」への応募<sup>8)</sup>、茶生産を継続する集落における茶摘みツアー企画<sup>9)</sup>が挙げられる。その後も大学生等を対象とした田舎暮らし体験企画<sup>10)</sup>、伝統野菜をPRするため野菜のかぶりものをした全国ヒットハイクなど、第一期協力隊の活動は多方面に広がっていった。2014年4月には、さらに2名の隊員（No.4、No.5）が着任し、個々のスキルを活かした活動を展開しつつ、5名全員の活動として長野朝日放送「ふるさとCM大賞」への応募に取り組み、2013年度および2014年度に2年連続でCM大賞を受賞することにつながった<sup>11)</sup>。

協力隊第一号として着任した隊員（No.1）は、2015年6月に途中退任し、その後村内で結婚・出産した。現在は後述するNPO法人TSUMEMOGAKIの役員として、これまでの活動を継続している。No.4の女性は2017年3月に任期を満了し、その後は集落支援員として周辺集落の見回りや地域行事の補助、生活サポート活動を継続している。結果として第一期隊員の5名のうち3名の現住地が天龍村であり、その後の第二期隊員の採用

や活動にも影響を与えた。

### 3.1.3 第一期隊員のリアリティ・ショックの把握と対応

第一期隊員は、前職の豊富な経験を活かし、また既存の発想にとらわれないユニークな活動を提案した。第一期隊員が実施した、ていぎなすのPRのために全国をヒッチハイクで縦断する活動は、行政の一員である協力隊の活動としては大胆な活動であったが、A氏は役場内で調整を図り決裁を回すことに努力をした。協力隊が取り組みたいことの内容が広がっていくなかで、それらを村民や村政が求める方向性のなかに組み入れていくことがA氏の一番の仕事であった。

また、第一期隊員の受け入れは天龍村役場のみならず地域住民としても未知の経験であり、着任後も協力隊の地域への認知度が広がらないことが課題であった。その対応としてA氏は、協力隊新聞の発行に加え、協力隊の日々の活動を村内のケーブルテレビで放映するなど、情報発信の取り組みをはやくから行った。

しかしながら、協力隊員が何者であるのかについて、さまざまな憶測が飛び交うこともあった。ときには「(隊員が) 自分のやりたいことをやって、遊んでいるだけ」という見方をする住民もいた。また、高齢化が進行していることもあり、協力隊が住民の生活支援のため配置されたと理解し、協力隊員に草刈りなどの依頼をする村民も少なくなかった。そのため、A氏は協力隊の任務について、住民に繰り返し丁寧に説明し、協力隊が草刈りの依頼を村民から受けた場合は、協力隊業務内の時間でなく、個人として協力できる範囲で依頼を受けることを指示した。また、地域から役場に寄せられる様々な声をA氏は受け止めたうえで、その時期に隊員に伝えるべきことと、時期をみて伝えるべきことを取捨選択し、隊員の自由な活動を見守ることもあった。

天龍村における協力隊の採用は、上述の通り雇用関係に基づくものであり、形式上、協力隊員は総務課むらづくり推進係に所属していた。そのため、週に一度の係会において協力隊の活動状況を報告することを義務とした。その際に、協力隊員は1週間の活動報告とその後1週間の活動予定について、所定の様式で資料を作成した。第一期隊員の係会は30分程度の短時間で開催されたが、定期的な係会の実施はその後の担当職員に引き継がれていった。

さらに第一期受け入れ担当者のA氏は、上述した第一期隊員のリアリティ・ショックに対応するため、夕方17時以降の勤務終了後に、隊員の自宅を訪ね、夕食を共にしながら隊員の様々な悩みを把握していた。外部人材の導入により地域活性化をはかるだけでなく、都市住民の農山村への移住促進が協力隊制度の目的に含まれることをA氏は当初から意識しており、勤務時間外の協力隊への対応も重視した。A氏は協力隊の受け入れ担当職員としての役割を超えて、同村の先輩移住者として親身に協力隊に向き合っていたことが推察される。

## 3.2 第二期隊員 (2015年5月～)

### 3.2.1 第二期隊員の受け入れ担当者の経歴

2015～2017年度まで第二期協力隊の受け入れを担当したのは、天龍村出身の40代の職

員である B 氏であった。第一期担当者の A 氏と同年代であり、第一期における A 氏の苦勞を共有してきた人物である。B 氏は1990年4月から役場に勤め、総務課、地域振興課、住民課等、すべての課での職務を経験してきた。2015年度より B 氏は A 氏からむらづくり推進係長を引き継ぎ、協力隊の受け入れ業務を担当した。B 氏は、第一期隊員が立ち上げた活動の継続をはかりつつ、隊員の活動を村内に定着・発展させる役割を担った。

### 3.2.2 第二期隊員の受け入れプロセス

天龍村における協力隊受け入れの第二期は、全国の多くの自治体で協力隊員を募集するようになり、時には隊員を募集しても集まらない事態が生じるようになった時期に相当している。「どこの自治体も募集をするようになると、まず目につく広告や、月々の報酬が判断材料になってくる。以前は田舎で何かをしようという目的を持ってくる人が多かったが、明確な目的があるというよりは、田舎で暮らすことを体験したいという人が増えてきた」<sup>12)</sup>といった変化を B 氏は認識しはじめた。そのような状況をふまえ、B 氏は第一期隊員が実施した活動に自ら現場参加し、継続的に村に通っていた大学生を第二期隊員として積極的に採用した(表2)。

第二期隊員は、第一期協力隊が主催した諸活動に参加した第一期隊員の知人が着任した事例(No.6)、同じく参加者であった大学生が在学中に着任した事例(No.8、No.9、No.10)が中心となっている。そのうち2名は第一期協力隊が行っていた、古民家を改修してゲストハウスを運営する活動に参加していた大学生であった。そのほか、第一期隊員が実施していた特定集落における茶摘みツアーにも、県内外の多くの大学生が参加していた。

第二期隊員のうち、最初に協力隊への応募について自ら B 氏に相談したのは、長野県内の大学に在籍中に休学し、協力隊として天龍村に着任した No.8の女性であった。No.8の隊員は、教育学部に在籍していた経験を活かし、村の公民館を拠点として小学生との交流活動を行った。現在は大学院を卒業し、村内に定住している。

その後、No.9およびNo.10の女性も協力隊に志願するという連鎖的な動きにつながった。No.9、No.10の隊員は大学4年次に協力隊に着任し、いずれも任期中に大学を卒業した。両者はゲストハウスの改修活動や、茶摘みツアーの継続など第一期隊員の活動の一部を継承し、ともに任期中に第一期隊員および新規移住者と結婚した。No.9は出産のため途中退任したが、村内に定住している。No.10は任期中の2018年9月から1年間育児休業を取得して出産し、復帰後に任期を満了した。さらに No.10の隊員は任期満了後の2020年9月より、天龍村の集落支援員に着任し、新たに村内の買い物弱者の支援に取り組んでいる。No.8、No.9、No.10の隊員はいずれも第一期隊員および地域住民の有志によって2018年10月に設立された NPO 法人 TSUMEMOGAKI のメンバーとして退任後も現役時代の活動を継続している。同 NPO のメンバーは未就学児の子育て中の女性を中心であり、村内の集落が管理する加工施設を拠点として、天龍村産のお茶のパッケージ化や伝統食品であるゆべしの加工に取り組んでいる。

No.6、No.7の隊員は、任期終了後は村外に転出したが、現在でも定期的に村に通って茶摘みツアー等のイベントや上述 NPO 法人の活動に参加し、農産物加工の作業や販売活動を支援している。第二期隊員は全体として村への定着率や村へのかかわりの継続性が高い。



表2. 第二期隊員の着任時期と活動内容

性別	年代	就任時期	任期満了の状況	出身地域	在任中の活動内容	現住地—現況 (2021年3月現在)	
No.6	男性	20歳代	2015年5月	2018年4月 任期満了	神奈川県	ふるさとCM大賞、CATV	関東圏一雇用者(広告営業)、首都圏から年に数回通い、村内イベントに参加
No.7	女性	20歳代	2015年7月	2018年6月 任期満了	広島県	希少植物保全、特産農産物の生産・加工・販売	長野県内他自治体一雇用者(小売業)、第二期メンバーの行う農産物の加工品の作業に定期的に継続参加
No.8	女性	20歳代	2016年4月	2017年3月 途中退任	京都府	小学生とのふれあい活動	天龍村一大学院生、就業(パート)NPO法人理事
No.9	女性	20歳代	2016年9月	2017年10月 途中退任	宮城県	ゲストハウスの改修と運営	天龍村一育児、NPO法人理事、ゲストハウス経営(No.3氏と結婚)
No.10	女性	20歳代	2016年9月	2020年8月 任期満了	首都圏	国内外からの学生受け入れや茶摘みツアー等を実施	天龍村一育児休業を経て2020年9月より集落支援員
No.11	男性	40歳代	2016年11月	2019年10月 任期満了	首都圏	カフェを開業し経営	近畿圏—不明

「ありが隊新聞」各年、担当職員への聞き取りにより筆者作成

### 3.2.3 第二期隊員のリアリティ・ショックの把握と対応

第二期隊員のうちNo.6とNo.7は、第一期隊員の2名とともに4名体制で協力隊活動をスタートした。第一期隊員の活動は田舎体験、農業体験のツアー企画やゲストハウス整備など、具体的内容として軌道に乗っていたため、第二期隊員は先輩隊員の活発な企画や能動的な活動展開をみて焦りながらも、何をすればわからずに悩んでいたことが、受け入れ担当者であるB氏がとらえた第二期隊員のリアリティ・ショックであった。第一期隊員は、すでに複数の集落に通い、集落住民から信頼を得て様々な活動を行っていた。この先行的な動きを前提に継続されていた企画も複数あった。第二期の協力隊員は第一期隊員の活動の補助を担う機会も多くあり、そのことが第二期隊員の焦りにもつながっていた。

そこで、受け入れ担当者のB氏は、第二期隊員に対して、着任後の最初の1年間はひとまず村のすべての集落を訪問するなど、村を知ること目標にするよう助言をした。B氏は、協力隊員が都市部から移り住み、村で暮らしていること自体がすでに協力隊の活動の一環であると理解していた。そのため、「こっちは、みんなをまるきり、あてにはしとらんで。みんなが頑張ったって、そんなに簡単にこの村の状況が変わることはない。でもあんたらが来てくれたことで、すでに何かが変わってきている。何か動いてるに」と隊員に声をかけ、肩に力を入れず第一に楽しく活動できるように有形無形のサポートを行った。第二期隊員がイベントに参加しているときは、「スタッフが悲しい顔をしていたら、来た人が楽しくないから、とにかく今を楽しむように」と声をかけた。

受け入れ担当者のB氏と第二期隊員をつないでいたのは、第一期から週に一回の頻度で継続開催していた係会であった。協力隊員がB氏に相談したいことや、他の協力隊に相談したいことについて、各自が係会に議題を持ち寄った。協力隊員は、各自の活動を個別で行うこともあるが、村民から見れば隊員は個別活動を行う者ではなく、協力隊として組織的な活動を担う者として理解される。そのため、常に情報共有をしておくことが重要であるという考えをB氏はA氏から引き継いでいた。係会では、協力隊が共同で行う活動についての役割分担への不満が挙げられることもあり、時には隊員間での意見対立も生

じたが、B氏は時間をかけて隊員が相互理解に進むよう促した。結果として、第一期隊員の活動の一部（茶摘みツアーや他の村内製品のブランド化）は、第二期隊員が引き継ぐ活動となった。またB氏は、日々新聞に目を通し、協力隊の活動として参考になる県内他自治体の隊員の取り組み記事や情報を毎日、第二期隊員に提供していた。

一方で天龍村出身者であるB氏は、村の立地条件（山がちであり、大都市圏へのアクセスも良くない）が制約となり、隊員が同村で起業することのハードルは他自治体に比べて格段に高いと認識していた。そのため、協力隊が村で暮らすこと自体が村に新たな社会関係資源をもたらす可能性に期待しつつ、任期満了後も村で暮らし続けたいとの希望が隊員から表明された場合には、生計手段の形成や確保につながる隊員活動を積極的に応援する必要を感じていた。そこで、協力隊員が農産物などを販売して利益を得た場合、それまで共同の口座に売り上げ金をすべて積み立てていたが、第二期隊員の任期の途中からは積み立て割合を隊員個人が7割、共同の積み立てを3割とするよう、変更を行った。

しかしながら、隊員の3年間という限られた任期のなかで、時間をかけて村を知ることと、生計手段の確保のための取り組みをスタートすることの両方を同時に行うことは困難があるとB氏は感じていた。B氏は「3年後のことを考えると、あの衆らは金もうけを考えなくてはならない。好きなことをして金がもらえるのは世の中ほんの一握り。好きなことをどんどんやってほしかったが、3年後のことを考えると金もうけも考えなければならぬ」と当時を振り返っている。現に、第二期隊員の「やりたいこと」と「金儲けになること」が一致しないことに、隊員自身が矛盾を感じることもあった。とくに第二期隊員は、現役の大学生もおり、大学を卒業した後ののはじめての職場経験が地域おこし協力隊である者も多かった。そのためB氏は第二期隊員が任期終了後に、自営業に直ちに向かうのではなく、やがては自営業を志向するとしても、雇用者として自身のキャリアを形成していくことを望む可能性も視野にいれていた。この発想から、3年後、別の職場に第二期隊員が移った際に、「これまでどこで仕事をしてきたか」と問われても本人が恥をかかずに働けるよう、接遇対応や時間厳守、各種の書類作成など、社会人として基本的なマナーを修得するためのサポートをB氏は第二期隊員に対して惜しみなく行った。

### 3.3 第三期隊員 (2017年4月～)

#### 3.3.1 第三期隊員の受け入れ担当者の経歴

第三期隊員の受け入れ担当者のC氏(30代)は、第一期隊員の女性と2014年に結婚したことを機に天龍村に移住したIターン者である。移住当初は民間企業に勤務していたが、勤め先企業が他企業に買収・合併されたことを契機に転職し、2016年に天龍村役場に就職した。C氏は、2017年に天龍村役場の組織改編で創設された地域振興課移住定住推進係となり、第二期隊員の受け入れ担当者であるB氏と二人体制で、協力隊にかかわる任務を担当した。2018年度以降はB氏が他部局に異動となり、交替で異動した職員とC氏の二人体制で同業務を担っている。同様の任務は、同村の関係人口を増加させることを任務とし、東京や名古屋で開催される移住セミナーへの参加、移住者交流会への参加、空き家の調査、移住関連のホームページ更新など情報発信、婚活イベント(結婚対策事業)など多岐にわたっているが、地域おこし協力隊および集落支援員の募集や受け入れを前任

者と同様に兼任している。

### 3.3.2 第三期隊員の受け入れプロセス

2017年4月以降に着任した第三期隊員の最大の特徴は、天龍村での地域おこし協力隊の活動を切り拓いた第一期隊員と在任期間に重なりがないことである。6名全員が、JOINの協力隊募集サイトを通じ応募した。2018年2月に着任した30代男性（No.14）や2018年3月に着任した30代女性（No.15）は社会人経験がある点では第一期隊員と共通しているが、前職を辞めてから協力隊に応募するまでの間に、進路を模索するための期間を設けてから着任していることに特徴がある<sup>13)</sup>。第三期隊員は、2011年の東日本大震災を契機に都市部の生活に疑問を感じ、新たな生き方を模索するために協力隊への応募を希望した者も少なくない。そのため第三期隊員は、新たなライフスタイルを模索することを重視しつつも、在任期間中の活動イメージが明確でない傾向がみられた。第三期隊員は、第一期隊員と在任期間に重なりがないため、自身が考える活動を自由に企画することができる一方で、活動をゼロから立ち上げることのハードルも高かった。

そのような協力隊応募者の動機の変化に対応するため、天龍村では2017年からミッション提示型（村役場があらかじめ想定していたテーマと合致する隊員を受け入れる方式）とフリーミッション型（入隊希望者自身が活動内容を村役場等に提案して自ら活動を創る方式）に隊員の活動内容を区分するようになった。フリーミッション型の活動内容は、天龍村のニーズに合致しない場合でも、面接時に応募者がプレゼンテーションした内容に応じて活動を認めるものであり、活動の自由度を保証するものであった。

一方、ミッション提示型の活動では、天龍村が必要とする活動を隊員に担ってもらうことが想定された。具体的には、天龍村の農林業振興公社や観光協会における恒常的な人材不足に応えるため、各組織のスタッフとして活動に参加することを隊員に求めたり、天龍村の農林業の継承にかかわる活動に参加することを求めたりした。

2019年度以降は、JOINにおける募集内容にもそのことが明記された。フリーミッション型採用として「皆さん自身が信州のフロンティア『天龍村』でやりたいこと、実現できそうなこと」という区分を設け、この区分応募する隊員は面接時にプレゼンテーションを必須とした。また、この区分の募集内容には「活動の自由度は高くなりますが、採用のハードルは高くなります」という注意書きが付記された（2019年6月にJOINに掲載の例）。ミッション提示型採用としては、2019年6月にJOINに記載された例で「農林業に従事することを目的とした活動」、「イチからつくりあげる買い物支援プロジェクト！ミニスーパーや移動販売事業の準備から実現、さらにこの事業に従事する活動」という枠が設けられた。これは協力隊任期満了後に集落支援員となった前述のNo.10の活動と関係した募集となっている。

表3. 第三期隊員の着任時期と活動内容

No	性別	年代	就任時期	任期満了の 状況	出身地域	在任中の活動内容	現住地—現況 (2021年3月現在)
No12	男性	20歳代	2017年4月	2018年12月 途中退任	兵庫県	伝統野菜ていざなすの栽培	近畿圏—就業 (建設業)
No13	男性	20歳代	2017年11月	2018年10月 途中退任	首都圏	フリー型採用であったが、 ミッション型に変更、観光 協会と連携した仕事を担当	海外—留学
No14	男性	30歳代	2018年2月	2020年3月 途中退任	佐賀県	天龍村農林業公社にて農業 生産に従事 (ミッション型 採用)	近畿圏—就農
No15	女性	30歳代	2018年3月	2021年2月 任期満了	首都圏	住民参加型の活動を模索 (ミッション型採用であっ たが、フリー型に転向)	首都圏—不明
No16	女性	20歳代	2018年8月	在任中	富山県	茶畑の継承活動に従事 (生 産活動)	天龍村—同左
No17	男性	30歳代	2019年11月	在任中	静岡県	農産物のパッケージデザイ ン、伝統野菜ていざなすの 栽培	天龍村—同左
No18	男性	40歳代	2019年12月	在任中	広島県	農林業公社での業務の後、 キノコ栽培や集落の森林整 備	天龍村—同左

「ありが隊新聞」各年、担当職員への聞き取りにより筆者作成

### 3.3.3 第三期隊員のリアリティ・ショックの把握と対応

天龍村における協力隊受け入れの第三期にあたる2017年度から現在に至るまで、全国の協力隊員の募集規模は約5,000人を維持している。C氏も隊員の応募動機が、「『自分探し』が目的としてみられるようになった」<sup>14)</sup> ことを感じ取ったが、第三期隊員6名のうち5名が着任後から2018年度半ばまで、第二期隊員と活動期間が重なっている。そのため、第二期隊員の活動を第三期隊員が引き継ぐかどうかについて、双方のすり合わせが必要であった。とくに、自身の新たなライフスタイルを模索することに隊員の活動目的の比重がある場合、第二期隊員の活動を引き継ぐことについて、抵抗をもつ第三期隊員がみられた。

そのような状況をふまえC氏は係会を月に一度の頻度で開催し、着任時期が異なる隊員間の調整役を担った。第二期メンバーが継続していた活動の多くは、活動区分としては「農林業に従事したことを目的とした活動」であり、ミッション提示型活動に区分される。しかしながら、ミッション提示型活動を担った隊員、あるいはフリーミッション型の活動を始めた隊員が、それぞれの枠に適合しないことが生じた。C氏は係会での議論を踏まえ、ミッション提示型活動に従事していた隊員を臨機応変にフリーミッション型活動に切り替えるといった対応をした。例をあげると、No.15の女性は当初、ミッション提示型採用として当初は農林業公社の活動に参加していたが、自身の活動を幅広く模索することを希望し、フリーミッション型に転向した。

一方、ミッション提示型活動が隊員の活動動機と適合する場合もあった。No.14の隊員は着任直後はフリーミッション型の活動に従事していたが、農林業技術の習得が隊員に応募した主要な動機であったため、農林業振興公社の活動と合致した。その後No.14は農林業公社の活動に従事し、村内の水田における水稻栽培に取り組むことができた。

C氏は、多角化する隊員のニーズに応えるためには、複数の村役場職員が協力隊の受け入れを担当する必要もあるのではないかと考えている。また隊員自身が活動のヒントになる情報を得るため、近隣の市町村の隊員と意見交換の機会を持つことも重要であると感じ



ている。

#### 4. 考察

##### 4-1. 天龍村における地域おこし協力隊のリテンション・マネジメントの特徴

柴崎ら（2014）は、自治体行政による地域おこし協力隊のマネジメントを、リテンション・マネジメントととらえ分析を行っている。リテンション・マネジメントは、従業員を組織内に確保することを目的とした人材マネジメントであり、同論文では山本（2009）によるリテンション・マネジメントの区分（雇用管理、報酬管理、業務評価、能力開発管理、労働時間管理、従業員参加、福利厚生管理、職務設計、キャリア開発）を用いて分析している。天龍村における協力隊の継続的な受け入れ活動についても、同様の視点で分析が可能であり、総括すると表4のようにまとめられる。

表4. 天龍村における隊員マネジメント体制

領域	内容	
雇用管理	募集	JOIN を通じた募集、隊員からの情報発信
	採用	既存の隊員の意見をふまえた活動内容の提示と採用
	配置	第二期は総務課むらづくり推進係、第三期以降は地域振興課移住定住推進係。ミッション提示型活動を担う一部の隊員は、村の農林業振興公社や観光協会に実質上配置。
報酬管理	1人あたり月額 166,000円、副業が可能な雇用枠の適用	
業務評価	1週間（第一期・第二期）、1カ月（第三期）に一度の業務報告と活動予定を係会議で報告し、隊員と担当職員が意見交換	
能力開発管理	県内の自治体の活動例など新聞記事情報の提供、特定集落への接続	
労働時間管理	7時間45分/日	
従業員参加	新規採用における既存隊員の意見の反映	
福利厚生	雇用保険、社会保険、村営住宅の提供、空き家を借りた場合の家賃補助、活動車両の支給、活用に必要な消耗品、農機具等の支給	
職務設計	月に一回の「係会」の実施。毎月の活動報告と今後の予定を共有。第三期以降はミッション提示型とフリーミッション型に区分。ミッション型提示の隊員には村が求めるニーズに対応することを期待し、フリーミッション型の隊員には任期終了後の生活モデルの確立を期待。	

上記のリテンション・マネジメント区分における雇用管理は、募集、採用、配置、昇進、退職といった勤労者が組織に入ってから辞めるまでの一連の過程の管理が含まれるが、天龍村においては JOIN を通じて新規隊員を公募するとともに、既存隊員の活動を通じた採用を重視した。さらに、協力隊の採用にあたって既存隊員の意見をとりいれる体制は、柴崎らによる先述の論文においても同様の事例が報告されており、隊員が立ち上げた活動の連続性を確保する上で、重要な仕組みであるといえる。配置としては、第二期は総務課むらづくり推進係、第三期以降は地域振興課移住定住推進係に形式上は配置されたが、第三



期以降はミッション提示型活動、フリーミッション型活動の区分に従い、配置先を検討する体制がとられた。

報酬管理や労働時間管理、福利厚生等については、2019年度まで一般臨時職、2020年度以降はフルタイムの会計年度任用職員としての規定を基本としているが、副業が可能な雇用枠を適用し、協力隊業務と個人業務を切り分ける体制をとっている。

業務評価は、組織の存続と発展に対し勤労者の貢献度を明らかにすることを指す。天龍村においては、第一期から継続して開催されている係会における協力隊からの活動報告に対し、担当職員が助言とともにフィードバックする形式で行われている。また、係会は県内他自治体の活動事例についての情報提供など、隊員の能力開発の場としても機能し、さらにはミッション提示型活動とフリーミッション型活動の相互調整の場としても機能しており、職務設計の調整において不可欠な場となっている。

天龍村における協力隊員のリアリティ・ショックは、採用時期によって、その内容の傾向が変化していた。そのため、協力隊にかかわるマネジメント体制は、その運用にあたり柔軟な適用をすることが重要であり、山本 (2009) による人材マネジメントの枠組みにそって構築された表4のような体制は、はじめから整備されていたのではなく、第一期、第二期、第三期の隊員のリアリティ・ショックを受け入れ担当職員が把握し、それに対応することによって、整えられていったものである。下記に天龍村における各期の隊員のリアリティ・ショックに、担当職員がどのように対応し、受け入れにあたる制度設計の変更を行ったかを整理する (表5)。

表5. 各期の隊員のリアリティ・ショックへの職員の対応

	隊員の特徴	担当職員が把握した隊員のリアリティ・ショックの主な内容	担当職員の対応と制度の構築・変更
第一期メンバー	社会人経験あり。既存の枠組みにとられない、先駆的な発想で活動を展開。	・地域住民が協力隊の活動目的を十分に理解せず、当面困っている草刈りなどの支援を依頼してしまう。* (4)	・情報発信の仕組みの確立 (ありが隊新聞) ・協力隊業務と個人業務の切り分け ・特定集落への協力隊の紹介
第二期メンバー	第一期メンバーの活動に参加したことを契機に協力隊に応募。大学卒業後すぐに着任したメンバーが多数。	・第一期メンバーの既存の活動があるなかで、どのように自分の活動を展開するか。* (2) ・自分の活動をどのように生業として成り立たせるか。* (3)	・第一期隊員の活動の支援者を第二期隊員として採用 ・新聞等に掲載の他地域の取り組み情報を隊員へ提供 ・隊員個人の活動の収益性の確保
第三期メンバー	JOINを通じ、応募。応募動機が、地域振興に従事したいというものから、自分探し、研修目的など多岐。	・業務内容が自由であるために何をしたいかわからない/業務内容が規定されるために、自分の活動が模索しにくい。* (1)	・隊員と同世代の移住者である職員を協力隊受け入れ担当者として配置 ・ミッション提示型活動とフリーミッション型活動の区分分け

出典：ヒアリングをもとに筆者作成。\*は柴崎・中塚 (2018) によるリアリティ・ショックの内容分類との対応

受け入れ担当職員が把握した、第一期隊員のリアリティ・ショックの主なものは、「地

域住民が協力隊の活動目的を十分に理解せず、草刈りなどの支援を依頼してしまう」といった内容であった。これは、柴崎・中塚（2018）が報告する「隊員にむけられるイメージとのギャップなど、立場や境遇にかかわるもの\*（4）」に該当していたことがわかる。このような状況への対応として、担当職員は協力隊活動の情報発信の仕組みを確立し、協力隊業務と個人業務を切り分ける体制が構築されていった。

また、全国における地域おこし協力隊の募集状況の変化に伴い、隊員が直面するリアリティ・ショックの傾向には変化がみられたことがわかる。天龍村における第二期隊員は、第一期隊員の活動の参加者である大学生が中心であった。そのため、第一期メンバーの活動をどのように引き継ぎ、自分の活動として展開するかが第二期隊員の課題であった。これらは前述の先行研究による「活動設計の困難や経験不足などスキルの未熟さにかかわるもの\*（2）」、「起業への認識の違いなどキャリアの方向性にかかわるもの\*（3）」に該当していたことがわかる。これらの第二期隊員のリアリティ・ショックは、係会を継続的に実施することによって把握されており、第二期隊員のスキル不足を補強するため担当職員から手厚くサポートをする体制がとられた。

天龍村における第三期隊員の応募動機は、地域振興への貢献、自分探し、研修目的など多角化していった。そのため、業務内容が自由であると何から取り組んでいいかわからないという事例や、逆に業務内容が規定されると自分自身の活動が模索しにくいといった不具合が生じた。これは前述の先行研究による「活動の自由度や要請された業務の量\*（1）」など活動設定にかかわるもの」に該当するが、天龍村ではミッション提示型活動とフリーミッション型活動を区分しつつ、途中変更を柔軟に認めることにより対応した。このように、協力隊の受け入れ担当者による制度設計の柔軟な変更が、協力隊の受け入れにおいて重要であったと分析できる。

#### 4-2. 小規模自治体における協力隊員のリテンション・マネジメントの効果

天龍村における2013年度から2020年度までの8年間の協力隊の受け入れ対応についての分析をまとめると、天龍村における地域おこし協力隊制度の運用の特徴は、時期ごとの隊員のニーズに応じた制度設計の必要性を自治体側が理解し、隊員の前職等の経験を活かし得る柔軟な運用を進めてきたことにあると総括できる。それでは、このような柔軟なマネジメント体制の整備は、隊員の活動およびその後の定着にどのような影響をおよぼしたのであろうか。

第一期隊員の受け入れを担当したA氏は、村内への情報発信の仕組みを確立し、協力隊としての業務とそれ以外の業務を切り分けることを協力隊員に指示した。地域おこし協力隊の業務目的は地域の活性化にかかわるもの全般であるが、こうした業務の切り分けにより、公的な地域活動への貢献のみならず、隊員の生活設計を模索する活動を保証することが可能となった。隊員の活動の自由度を保証することは、とくに地域にとって最初の受け入れ時に重要であり、受け入れ担当者が地域と協力隊の間に入り、両者の利害を調整することによって可能となったという理解が重要である。

また、協力隊を地域としてまとまりのある特定集落につなぐことにより、協力隊の個性的な活動への理解者と協力者が生まれた側面がある。その結果、隊員活動の自由度が確保

され、それぞれの経験とスキルを活かした活動が展開した。第一期隊員が、地域外への天龍村のPR活動に力を入れ、田舎暮らし体験企画を継続的に実施したことは、隊員に活動の充実感をもたらし、その成果として第二期隊員の獲得にもつながった。さらに、村における先行移住者であるA氏を受け入れ担当者に配置したことも、協力隊員が有する都市的な発想と地域の生活文化が融合することに寄与したといえる。

第二期隊員の受け入れを担当したB氏は、第一期隊員の活動への参加経験者を第二期隊員として積極的に採用し、協力隊員全員での係会における意見交換や議論を重視した。また他地域の協力隊の活動事例の情報提供を行うことによって、前職経験がない第二期隊員のスキル不足をサポートした。第二期隊員がその後も村に定住しなくとも、村における職務経験が隊員の糧となるよう受け入れ担当者が親身に対応したことで、結果として第二期隊員の村への愛着を生み出したことが推察される。第二期隊員のうち3名が定住し、転出した2名は定期的に村に通い茶摘みツアーや加工品生産に参加するなど継続的に村にかかわっており、今後も地域外から新たな社会関係資源をもたらすことが期待される。

また、第二期隊員の受け入れ時に、活動によって得た収益を隊員個人にも分配する仕組みが導入され、在任中から任期終了後の活動の継続性を奨励する体制がとられた。第二期隊員が第一期隊員の活動の一部を積極的に引き継ぎ、全員が任期終了後も継続的に村の地域振興にかかわる活動に参加していることは、在任中からの活動経験が背景にあると考えられる。第二期隊員のうち3名がNPO法人TSUMEMOGAKIのメンバーとして農産物の加工品生産や販売活動を継続しており、結果として天龍村が課題としてきた農林業の継承問題に 대응することにつながった。この事例が示すように、農林業の営みの継承のみを目的化するのではなく、それが新規移住者の生計を確立する手段であることを認識し、支援していくことが重要であろう。

第三期隊員は、天龍村の協力隊導入における新たな局面といえる。天龍村では、第三期隊員の受け入れ担当者として移住定住推進係を配置し、若手の移住者を担当職員として採用した。そのことにより、協力隊がどのような悩みをかかえているか、当事者の立場に寄り添った対応が可能となった。第三期隊員以降、ミッション提示型活動とフリーミッション型活動が区分されたが、運用にあたっては、変化する隊員のニーズをとらえつつ、両者の区分を柔軟に変更する対応が実現した。結果としては、これまでに退任した4名の第三期隊員のうち3名が任期途中で村を離れ、残る1名も任期満了後に転出したが、村として隊員に求める活動と、隊員が企画・推進する活動を区分したことは、隊員の自己実現を模索する上では有効に機能したと推察される。なお、第三期隊員として表に含めた現役隊員2名については、2021年3月までの時点で活動にかかわる詳細はわかっていない。村が求める農林業に従事する活動の枠と、第三期隊員の希望する活動がどのように一致し、実現可能性を持つことができるかについては、今後も継続した調査が必要である。

## 5. 結論

天龍村では2013年度から2020年度まで継続的に地域おこし協力隊を受け入れ、協力隊への応募動機の変化に応じた柔軟な体制整備を試みてきた。協力隊員のニーズやリアリティ・ショックの内容は今後も変化する可能性がある。協力隊の受け入れ担当者はそのような変化を敏感に把握し、時には地域のゲートキーパーとして、時には都市からの移住者

である協力隊員の後見人となる役割が求められる。2000年代以降、天龍村における協力隊以外の移住者はこれまで3組<sup>15)</sup>であり、いずれも協力隊が実施する村内ツアーを通じて天龍村を訪れたことが契機となり移住している。協力隊制度は、天龍村のような小規模自治体における移住・定住施策において今後も中心的な役割を果たすと考えられ、本研究で分析したような各自治体の受け入れ体制のノウハウを広く共有していくことが重要である。

一方、地域サポート人材の受け入れに関する既存研究においては、地域サポート人材が直面するリアリティ・ショックをなるべく事前に回避し、軽減することが議論されてきた側面がある。しかしながら、地域おこし協力隊員等の地域サポート人材が都市部からの移住者である以上、予測とは違う状況に直面することは避けられない。都市からの移住者を手厚く迎え入れ、その異質性を受容していくことは、移住者の個性の発揮と自己実現の土台となる。そのような体制こそが、結果として移住者による地域の活性をもたらし得るのではないだろうか。

地域おこし協力隊の継続的な受け入れにおいて、隊員と地域の間に関心期待のずれ違いや葛藤を回避することは不可能である。むしろ、そのような葛藤を前提として、移住先行者である元隊員や行政職員が役割モデルとなり、異質性を受容していく体制を整備することができれば、域外から新たな社会関係資源と地域振興のアクターを農山村にもたらすであろう。

## 注)

- 1) 総務省「地域おこし協力隊」  
[https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/jichi\\_gyousei/c-gyousei/02gyousei08\\_03000066.html](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-gyousei/02gyousei08_03000066.html) (2021年8月23日最終閲覧)
- 2) 柴崎らによると、リアリティ・ショックについては組織社会化論において知見が多く蓄積されており、代表的な定義には「個人が仕事に就く際の期待・現実感のギャップに由来するもの」(Schein 1978)があるとされる。
- 3) 本研究は受け入れ自治体職員が隊員の状況をどのように把握し、対応したのかが分析の対象であるため、天龍村の全隊員経験者への聞き取り調査は実施していない。
- 4) 2019年9月19日に実施した聞き取りにおいて、A氏が当時を振り返り語った内容による。A氏の発言内容を「」で引用した箇所は、以降も同様。
- 5) 長さ30センチ、直径5センチ程度に成長するナス。長野県の「信州の伝統野菜」に認定されている。長野県公式ウェブサイトより「信州の伝統野菜」(更新日: 2021年2月12日) URL  
<https://www.pref.nagano.lg.jp/enchiku/sangyo/nogyo/engei-suisan/yasai/dentouyasai.html> (2021年4月17日最終閲覧)
- 6) ありが隊新聞2013年5月号、6月号。
- 7) 個人情報保護の観点から、ホームページにおける公開版では地域住民の個人名等を網掛けにしている箇所もある。本論文における、ありが隊新聞の引用箇所は、すべてホームページ公開版に基づくものである。

- 8) ありが隊新聞2013年8月号、2014年9月号。
- 9) ありが隊新聞2014年9月号、2015年5月号。
- 10) ありが隊新聞2014年8月、9月、10月。2014年8月に大学生を対象とした田舎体験ツアー「ななめに暮らす夏休み」を企画し、同年9月、10月に「ななめに暮らす数日。」としてシリーズ化された。
- 11) 2013年度受賞作品「元快集落天龍村」2014年度受賞作品「天龍村に生きる」。
- 12) 2019年9月19日に実施した聞き取りにおいて、B氏が当時を振り返り語った内容による。B氏の発言内容を「」で引用した箇所は、以降も同様。
- 13) No.14およびNo.15はいずれも北海道において農業バイトの従事した経験がある。その後も、各地で住み込み型のアルバイトを経験し、天龍村の地域おこし協力隊に着任した(2018年実施の隊員への聞き取りによる)。
- 14) 2019年9月19日に実施した聞き取りにおいて、C氏が当時を振り返り語った内容による。
- 15) 結婚や就業を理由とした転入者を含めない集計。

#### 引用・参考文献

- 相川陽一・丸山真央・福島万紀(2020):現代山村における若年他出者の出身村とのつながりとUターンの条件—長野県天龍村の中学校卒業生調査から—,長野大学紀要,41(3),1-11.
- 相川陽一・丸山真央・福島万紀(2021):現代山村における自給的農林業の意義—長野県天龍村の事例から—,農村生活研究,64(1),39-53.
- 乗原良樹・中島正裕(2016):地域サポート人材事業に関する研究の動向と展望,35(2),農村計画学会誌,105-110.
- 宍戸容代(2015):地域おこし協力隊事業の設計及び運用状況,日本地域政策研究,15,44-53.
- 宍戸容代・三瓶裕美(2019):地域おこし協力隊の活動地への定住と起業,都市問題,110(6),80-89.
- 柴崎浩平・井上優・中塚雅也(2014):自治体行政による地域おこし協力隊の管理体制とその留意点—岡山県美作市を事例として—,日本農業経済学会論文集,2014,196-201.
- 柴崎浩平・中塚雅也(2018):地域おこし協力隊のリアリティ・ショックと克服過程,農林業問題研究,54(2),25-35.
- 関司直也(2012):農山村における地域サポート人材の役割と受け入れ地域に求められる視点,JC総研レポート,2012秋23,23-29.
- 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,東京.
- 平井太郎・曾我亨(2017):地域おこし協力隊の入口・出口戦略,人文社会科学論叢,3,121-139.
- 平井太郎・曾我亨(2018):地域おこし協力隊の入口・出口戦略 全国版,人文社会科学論叢,5,275-313.



- 藤田容代 (2014) : 地域おこし協力隊の制度設計および事業展開, 島根県中山間地域研究センター研究報告, 10, 57-62.
- 古橋寛子 (2017) : 地域おこし協力隊制度活用 of のススメ : タイプ分けから考察する特徴・適地・支援の工夫, 決断科学, 3, 35-45.
- 沼倉瞳・今井太志・敷田麻実 (2015) : 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 (中), 地方財務, 736, 164-175.
- 丸山真央・相川陽一・福島万紀 (2020a) : 過疎農山村における他出家族員の「生活サポート帰省」—長野県天龍村の事例から, 東海社会学会年報, 12, pp.40-52.
- 丸山真央・相川陽一・福島万紀 (2020b) : 非合併小規模自治体の行財政運営とその評価—長野県天龍村を事例として, 人間文化, 49, 18-31.
- 山本寛 (2009) : 人材定着のマネジメント, 中央経済社, 東京.

Received : April, 28, 2021

Accepted : June, 9, 2021

