

【第3節】担当職員向け

3-1 制度導入にあたって

——「とりあえず採る」は一番やってはいけない



「今後、他の課からも
“うちでも協力隊入れたい”という声が出てきそうです。
ただ、私は“とりあえず採ってみよう”だけは避けたいと思っています。」

「その感覚、すごく大事です。総務省の手引でも、
制度導入にあたっては、自治体としての目的・方針を明確にすること
と強く書かれています。」



「産業振興課の場合、“観光・まちづくり”という軸がはっきりしていたので、
まだ導入しやすかったですよね。」

「制度導入の最初の問いは、これです。
『なぜ、今、うちの自治体で、協力隊を導入するのか？』
ここに、“人手不足だから”だけを置いてしまうと、ほぼ確実にミスマッチが起こります。」



「“人手”ではなく“役割”ですね。」

「そうです。この分野で、この課題に対して、こういう役割を担う人が必要
だから協力隊制度を使う——
と整理できるかどうかです。」



【第3節】担当職員向け

3-2 募集・選考・マッチング

—「情報の出し惜しみ」はミスマッチのもと



「募集要項を書くとき、
『あまり本音を書きすぎると応募が減るんじゃないか』
という不安も正直ありました。」

「全国的にも、そこで“きれいなことだけ書く”失敗例が多いんです。

仕事の大変さ
地域の課題のリアルさ
行政の事情(人手・予算)
生活環境(車がないと厳しい等)

こういった“生の情報”も含めて出すことが、
長期的に見ると一番のミスマッチ予防になります。」



「“応募が減ること”を怖がりすぎるよりも、
“ミスマッチすること”を怖がるべきですね。」

「はい。
“数”より“質”です。」



【第3節】担当職員向け

3-3 活動初期の伴走

―― 担当者の“寄り添いスキル”が問われる時間



「着任直後って、隊員からすると“分からないことの塊”なんですよ。」

「そうなんです。だから担当者に求められるのは
ルールを押しつけることなく一緒に確認し、理解のズレをなくすことです。」



「そうそう！
僕も最初はルールなんかよう分からなかったけど、
“怒られながら覚えた”タイプやからな！」

「（急に出てきたぞ。どこから出てきたんだ？）
課長、そのモデルケースはもう令和では通用しません…」



「任用初期の1～3ヶ月は、特に“定期的な振り返り面談”が重要です。

困っていることはないか
地域で気づいたことは何か
行政への不安はないか
ミッションの解像度はどうか

こうしたことを、言語化する場を作るのが担当者の役目です。」

【第3節】担当職員向け

3-4 活動のステップアップ支援

—「年度計画」と「連携の広がり」を支える



「高瀬さんの活動も、そろそろ“年度計画”として整理したいですね。」

「担当者は、“計画を作らせる側”ではなく“一緒に考える側”でいることが大事です。

これは市として優先度が高い
これは地域との連携を深められそう
これは予算との関係で工夫が必要

など、行政の視点を提供しつつ、隊員のやりたいこととすり合わせていきます。」



「庁内各課への紹介も重要ですね。」

「そうです。担当課だけが抱えるのではなく、観光、教育、福祉など、協力できる部署を巻き込んでいくことが、協力隊の“市全体の財産化”につながります。」



【第3節】担当職員向け

3-5 任期終了後の定着支援

——「任期後の姿」を一緒に描けるか



「全国的に見ても、
“任期の最後に慌てて卒隊後を考え始める”パターンは失敗が多いですね。」

「なので、2年目に入るタイミングで“卒隊後の方向性を話し合う場”を
意図的に設けると良いです。」



「具体的には——
起業の可能性があるなら、商工会・金融機関との接続
就職志向なら、地元企業とのマッチング支援
フリーランス志向なら、仕事のポートフォリオづくり支援
などが考えられますね。」

【第3節】担当職員向け

3-6 任用形態・待遇

——「誤解を放置しない」ことが一番のトラブル予防



「任用形態や待遇は、誤解を生みやすい部分ですね。」

「だからこそ、“最初に一覧で説明する”のが大事です。

身分(会計年度任用職員なのか、委託なのか)
給与・報酬、期末手当の有無、社会保険、住居・車両に関する支援、
活動経費の範囲、兼業・副業の可否と条件

これらを丁寧に説明し、
“後出し”にならないようにすることが重要です。」



「岩出市でも、着任前の説明と、着任直後のオリエンテーションで、
2回きちんと説明する形にしたいですね。」

「協力隊制度は“人の人生”を預かる制度です。
その重みを忘れず、
行政としても誠実に向き合っていく必要がありますね。」



【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-1: 導入・制度理解編

Q1: 制度が複雑で“どこから説明すれば良いか”分かりません



「協力隊制度って、仕組み・任用・補助・要件...情報量が多すぎて、“どこから説明したらいいですか？”って毎回迷うんです。」

「結論から言うと、総務省が作成している“地域おこし協力隊ナビ”が非常に分かりやすいです。
制度の目的、メリット、具体的な導入手順の3段階でまとめてくれているので、基本的にこの説明の流れがいいと思います。」



「目的から始めるんですね。」

「そう。“制度の前提にある課題”を伝えないと制度だけ説明しても刺さらないです。
総務省の制度趣旨では、
・地方の人口減少、担い手不足の深刻化
・外部人材を受け入れ、新しい視点で地域力を補強
・将来的に定住・起業・地域の担い手へ
がまず冒頭に來ます。」



【第3節】担当職員向け



「『制度』じゃなくて『なぜ必要なのか』から説明する、と。」

「そうですね。“制度の入口”をここに置くと、住民も議会も理解が早い。」



「僕なら最初に“協力隊ってな、めちゃくちゃええ制度やねん！”って言うけどな。」

「課長、それは熱量だけで中身がゼロなのでは。」



「でも熱量も大事です。冷めた説明は人の心に刺さらん。だから順番としては、
①なぜ必要なのか(背景)
②何を目指してるのか(目的)
③どういう仕組みか(任用・支援・国の補助)
④岩出市ではどう取り組むのかを意識して説明すれば、どの場面でも通じる。」

「“制度ではなく、未来の話から始める”。それを大事にしていくということですね！」



「僕も未来の話なら得意やで……“未来の晩ごはん”とか……。」

「課長、熱量すらもゼロですよ。」



【第3節】担当職員向け

Q1: 制度が複雑で“どこから説明すれば良いか”分かりません

このケースが示すポイント

説明は「制度の仕組み」からではなく、背景(なぜ必要か)→目的→仕組み→自治体版の順が通る。

“制度の前提にある課題(人口減少・担い手不足等)”を先に置くと、住民・議会・庁内の理解が早い。

標準の説明フレームを4本柱で固定すると、担当者が変わってもぶれない。

情報量が多い制度ほど、参照先(公式ナビ等)を一本化して共通言語にする。

「熱量」だけで押し切らず、理解の順番を設計することが担当職員の仕事。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-1: 導入・制度理解編

Q2: 他部署に説明しても“うちは無理”と言われます



「他の課に協力隊の導入を打診すると、“うちは忙しいから無理”“余裕がない”って断られがちなんです...。」

「わかる。導入経験がない部署ほど抵抗感が強い。」



「ここで大事なのは、総務省が制度の狙いとして明確にしている『既存職員の業務負担軽減』ではなく『地域課題の解決・地域力強化』のための制度という点を、ちゃんと理解してもらうことです。」

「“仕事を手伝ってくれる人”ではなく、“地域の担い手を一緒に育てる制度”ですね。」



「そう。だから他部署に伝える時は、その部署の“将来の課題”その課題に“外部人材がどう役立つか”をセットで説明する。」

【第3節】担当職員向け



「メリットを“短期(手伝ってくれる)”ではなく、“中長期(担い手づくり・地域連携強化)”で伝えるんですね。」

「そう。“すぐ戦力になる人”を求める部署は誤解してる。協力隊は『今日の人手不足の穴埋め』ではなく、『3年後の地域の未来をつくる人材』です。」



「まさに“今しんどいから来てほしい人”やなくて、“10年後の岩出を一緒に作る人”やな。」

「僕は“協力隊は未来の仲間づくりや！”って説明しとるで。」



「課長の説明にしては100点や。」

「お、珍しく褒められた！」



「他部署に説明する時は、『協力隊は手伝いではなく、地域課題の解決と未来の担い手育成の制度』と、制度趣旨に沿って伝えるようにします！」

【第3節】 担当職員向け

Q2: 他部署に説明しても“うちは無理”と言われます

このケースが示すポイント

協力隊は「人手不足の穴埋め」ではなく、地域課題解決と担い手育成の制度として伝える。

他部署には「隊員が手伝う」ではなく、部署の“将来課題”×外部人材の価値で説明する。

短期メリットより、中長期の成果(連携・担い手・関係人口)を先に示す。

“すぐ戦力”前提で導入するとミスマッチが起きるため、期待値マネジメントが必須。

導入拒否は「忙しいから」ではなく「設計が見えていないから」も多い。設計図(役割・支援・成果)を提示する。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-1: 導入・制度理解編

Q3: 議会への説明が不安です



「議会で質問されたとき、どう答えればいいのか...
“制度の狙い”と“市としての方向性”をどう整理すればいいのか不安です。」

「議会対応のコツは明確や。『制度の目的・成果の考え方・リスク管理』
の3点を押さえて話せばいい。」



「議会は“税金の使い方”が焦点になりますから、目的整理は必須ですね。」

「せや。だから説明はこう構成するんや:
①制度の目的
→人口減少対策・担い手育成・地域課題解決
②本市の課題と制度の適合
③どんな協力隊像を求めているか
④支援体制(伴走・面談・地域との連携)
⑤成果の見方(数字だけに限定しない)
⑥リスク管理(ミスマッチ防止・サポート体制)
これでほぼ全部の質問に対応できる。」



【第3節】担当職員向け



「議員さんから“成果をどう判断するのか？”と聞かれるのがいつも怖いです…。数字だけでは語れない部分もありますし…。」

「ええ質問やな。
ただな、“総務省がこう言うてるぞ！”みたいな
明確な“単語の引用”は実はあんまりないんや。」



「えっ、そうなんですか？」

「もちろん総務省の手引きや制度資料の中で、
“定住人数だけで成果を判断しない”とか
“地域との関係性の変化も成果として重要”
といった“考え方”ははっきり示されとる。

せやけど、“成果は多面的でよい”みたいな
キャッチーな表現がそのまま載ってるわけやないねん。」



「あくまで総務省の“趣旨”を
わかりやすく要約した表現なんですね。」

【第3節】担当職員向け



「そういうこと。
だから議会にはこう言えばええんや。」

『総務省の手引きでは、定住・創業といった“数値成果”だけでなく、
地域への関わり、ネットワークづくり、活動プロセスなども成果として捉える
考え方が示されています』

——と“趣旨”として伝える。」

「たしかに、地域って“数字に出えへん成果”の方が大きいからな。」



「せやろ？ たとえばな...

地域活動に参加する若い担い手が増えた
地域の人と隊員と一緒にイベントを作れるようになった
商工会・高校・自治会との連携が新しく生まれた
隊員本人が起業に向けたスキルやつながりを得た

こんなんは“総務省の言葉の引用”やなくて、
岩出市として“多面的に成果を見る”ための考え方の整理や。」

「なるほど、“市としての整理”として話すのが正しいんですね。」



【第3節】担当職員向け



「せや。議会で“出典はどこや？”って聞かれたら、『総務省手引きの趣旨を基に、岩出市として成果を整理したものです』と言えええ。」

「僕なら“成果は心で見るとすわ！”って言うな。」



「課長、それはアツいけど答弁としてはアカン。」

「まあ、アツい気持ちは大事やけどな。」



「とりあえず今日の話、議会答弁資料にちゃんと入れておきます！」

【第3節】担当職員向け

Q3: 議会への説明が不安です

このケースが示すポイント

議会対応は、目的・成果の考え方・リスク管理の3点を柱にすると崩れない。

答弁の基本構成は、①目的→②本市課題との適合→③求める隊員像→④支援体制→⑤成果の見方→⑥リスク管理。

成果は「数値だけ」ではなく、関係人口・連携創出・活動活性化・隊員の成長など多面的に整理する。

“税金の使い方”への説明責任として、ミスマッチ防止(選考・面談)と支援体制(伴走)を具体化して示す。

「地域の未来をつくる国の人材政策」という制度の本質を軸に置くと、想定外質問にも耐える。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-1: 導入・制度理解編

Q4: 制度を知らない住民にどう理解してもらう?



「『なんでよそ者を税金で呼ぶんや?』って聞かれたとき、どう説明するのがベストなんでしょう...?」

「キーワードは3つやで。

- ①人口減少・担い手不足への対策
- ②都市から地方への“人の流れ”づくり
- ③地域に“将来の仲間”を増やす仕組み

——これが総務省が制度を作った根っこの趣旨や。」



「“単なる採用”じゃなくて、国が後押しする“人材受け入れの枠組み”なんですね。」

「そうそう。総務省の制度説明だと、

三大都市圏などから
人口減少や担い手不足が進む地域へ移住して、
地域協力活動に従事してもらって、

将来的には定住・起業・就業につなげる
って整理されてる。」



【第3節】担当職員向け



「つまり“若い人を呼んできて、地域の力を一緒に育てる制度”みたいなもんか。」

「その通りです。だから住民さんには、『国の制度を使って、岩出に“新しい仲間”を呼び込んで、一緒に地域のことを考えてもらう取り組みです』って伝えるのが一番わかりやすい。」



「“仕事をさせるため”ではなく、“一緒に地域をつくるため”の制度だと。」



「僕的にはな、“未来の常連さん候補”やと思ってるで。」

「常連て...？」



「祭りの常連、会議の常連、飲み会の常連...。つまり“地域に長くいてくれる人”ってことや！」

「たしかに。その言い方もいいですね。」



「住民説明のときは、『人口減少や担い手不足への対策として、国の制度を活用して、外から新しい人材を呼び込み、一緒に岩出の未来を考えてもらう取り組みです』と整理して伝えるようにします。」

【第3節】担当職員向け

Q4: 制度を知らない住民にどう理解してもらう？

このケースが示すポイント

住民説明は、①人口減少・担い手不足→②人の流れ→③将来の仲間づくり、の3キーワードが最短。

“よそ者を呼ぶ”ではなく、国の枠組みを使って地域に新しい仲間を増やすと翻訳する。

「仕事をさせる」ではなく「一緒に地域をつくる」へ、言葉の軸を転換する。

住民は制度より“納得感”を求めるため、なぜ今必要か(地域の課題)から入る。

説明が成功すると、地域側の協力姿勢(受け入れ方・関わり方)が変わり、支援の質が上がる。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-1: 導入・制度理解編

Q5: 制度を“安い労働力”と誤解される..



「『安い給料で人をこき使う制度ちゃうの?』って冗談半分・本気半分で言われることがあって...すごくモヤモヤします。」

「そこは、総務省の制度趣旨をちゃんと押さえて説明せなアカンところやな。まず大前提として、協力隊は“安い労働力”でも“何でも屋”でもなくて、『地域協力活動に従事する人材』や。」



「“通常の職員の代わり”に使うのは、趣旨違反ですね。」

「そうそう。総務省の手引でも、

既存職員の単純な代替
行政の定型業務を丸投げ
みたいな使い方は“趣旨に反する”って、書かれてる。

一方で、
地域と一緒に新しい活動を起こしたり
将来の起業・就業につながるチャレンジをしたり
任期後にその地域に定住して、担い手になってもらう
っていう“人づくり・関係づくり”が本来の狙いや。」



【第3節】担当職員向け



「つまり『今足りない人手を埋めるための制度』じゃなくて、
『将来の担い手を育てる制度』ってことですね。」

「せや。だから住民さんにはこう伝えたらええ。
『協力隊は安い労働力ではなく、
岩出の将来の担い手候補として、
国の制度を活用して呼び込んでいる人材です。
日々の雑用をしてもらうためではなく、
一緒に新しい取り組みを作るためのパートナーです』ってな。」



「任用形態も、“きちんとした身分”と“活動の自由度”のバランスを考
えて、会計年度任用職員や委託などを使い分けていますしね。」

「僕もたまに“課長は安い労働力やな”って、ぶちよーに言われるけどな。」



「そら、段ボールで工作ばっかしてるからや」

「“安い労働力”やなくて、“一緒に地域の未来を作る相棒”やと。
それがちゃんと伝われば、わしら地域側も協力の仕方が変わるわな。」



「今後は住民説明のときに、
“安い労働力ではないこと”
“通常の雇用とは目的が違うこと”
“将来の定住・起業・担い手づくりが目的であること”
を、制度趣旨としてきちんと押さえてお伝えするようにします。」

【第3節】担当職員向け

Q5: 制度を“安い労働力”と誤解される...

このケースが示すポイント

協力隊は「安い労働力」ではなく、地域協力活動に従事する人材(担い手候補)という定義を明確に言い切る。

“職員代替”“定型業務丸投げ”は趣旨に反し、受入側の設計不備が問題化しやすい。

誤解が出る場面ほど、目的(担い手育成)／活動(新しい取組)／出口(定住・起業・就業)の3点セットで説明する。

任用形態の違い(会計年度任用・委託等)は、活動の自由度と責任の設計として整理して伝える。

誤解の放置は、住民の不信だけでなく、隊員の疲弊・離任にも直結する。

【第3節】 担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-1: 導入・制度理解編

Q6: “制度に詳しい人”が組織に少なくて不安です



「部長...協力隊制度を理解してる職員がまだ少なくて、“属人化”してる気がして不安なんです。」

「うんうん、その不安...よう分かりますわ。
総務省も“担当者が替わっても対応できる仕組みづくりを”って言うてますからね。」



「制度を知ってる人が少ないと、導入が広がらない原因になりますしね。」

「そうそう！ 僕なんてね、制度知らん頃は
“協力隊って名前の3人組のアイドルが来る制度なんでしょ？”って思ってたもん
ね、ぬふふ♡」



「.....。」

「課長は置いといて...。制度知識の偏りは、全国でも課題。総務省の趣旨としては、
“制度の理解が市役所全体に広がることで、受入の質が安定し、隊員支援が持続可能
になる”って考えが前提にあります。」



【第3節】担当職員向け



「やっぱり“組織的な理解”が必要ですね。」

「せや。だから、
①チェックリスト化
②引継ぎテンプレ
③庁内研修で制度の基本を共有
④受入課同士の勉強会
この4本柱を作るのがベストや。」



「研修の時、僕はお菓子係するね。ほら、甘いもんないと頭働かんし！ぐふふ♡」

「課長のお菓子より制度知識を補給した方が…。」



「...まあ、課長のお菓子も“気分転換の成果”と考えときましょか。」

【第3節】 担当職員向け

Q6: “制度に詳しい人”が組織に少なくて不安です

このケースが示すポイント

制度運用は属人化しやすい。対策は仕組み化(チェックリスト／引継ぎテンプレ／庁内研修／受入課勉強会)の4本柱。

“担当が変わっても回る”ことが、受入の質と隊員支援の持続性を左右する。

知識の共有は、制度理解だけでなく、他部署展開(横展開)の前提条件。

文書化は「ルール固定」ではなく、現場で使える最低限の標準化が目的。

研修は一回で終わらず、年度更新(制度改正・運用改善の反映)を前提にする。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-2:採用前後編

Q7:応募が少ない...どうすれば増える？



「部長...募集しても応募が少なくて...。どうすれば増えるんでしょうか。」

「そこは全国でも同じ悩みでしてね。
募集のポイントとして
“地域の魅力よりも、活動の面白さや挑戦の余地を明確にせよ”
というのがあります。」



「魅力の前に“役割の明確化”。ですね。」

「役割の前にね！まずは写真よ、写真！
僕なんて昔、プロフィール写真を三割増しの詐欺写にしたらモテ期来たからね、
ぬふふ♡」



「課長、それ不適切やし普通に怒られるやつです。」

【第3節】担当職員向け



「大事なのは、
“具体的に何ができるのか”
“どんな裁量があるのか”
“どんな成長機会があるのか”
これを明確に書くこと。そして、写真や動画で“空気”を伝える。」

「つい“地域の紹介”が多くなりがちですが、活動の魅力を前に出すんですね。」



「その通り。“ミッションの明確化は応募数に直結します”。」

「じゃあ“岩出で活動すれば課長がランチ奢ります”って書く？
課長と二人っきりでって！ぐふふ♡」



「.....絶対書かない。」

【第3節】 担当職員向け

Q7: 応募が少ない...どうすれば増える？

このケースが示すポイント

募集で効くのは「地域の自慢」より、ミッションの明確化（何をするか／裁量／成長機会）。

“活動の面白さ・挑戦の余地”が見えると応募が増え、ミスマッチも減る。

文章だけでなく、写真・動画等で現地の空気感を伝えると応募の質が上がる。

「盛る」のではなく、活動のリアルを伝えることが信頼につながる。

応募数は“広報の量”より、設計の明確さに左右される。

【第3節】 担当職員向け

3-7 担当職員向け Q&A

3-7-2: 採用前後編

Q8: 応募者が“盛った情報”を言っている気がする...



「面接すると、応募者が“経験を盛ってる気がする時”があるんです...
判断が難しくて...。」

「そこは総務省の制度趣旨から言っても、
“地域で実践できるかどうかを具体的に確認すること”
が大事や。」



「“できるかどうか”ではなく、“どうやってやってきたか”を掘り下げる、と。」

「せや。
“具体例を教えてください”
“誰と、どんな役割で、どのぐらいの期間やったか”
“失敗した経験は？”
こういう質問をすると“盛り”は自然と剥がれる。」



【第3節】担当職員向け



「僕も若い頃“料理できます！”って言ってね。
でも実際はインスタント味噌汁しか作れなかった。ぬふふ♡」

「課長...面接なら一発アウトです。」



「“応募者の行動原理・価値観・再現性を見極めること”
“上辺のスキル”じゃなく“行動の中身”を聞けばええ。」



「インスタント味噌汁、作れます！じゃなくてインスタント味噌汁は包装を剥いで、
蓋外して、お湯を沸かして、お湯をそそいで作ります！ってことやね。」

「そうなんですけど、なんか違う。」



【第3節】担当職員向け

Q8: 応募者が“盛った情報”を言っている気がする...

このケースが示すポイント

見極めは“スキルの自己申告”ではなく、再現性(どうやってやったか)を深掘りして確認する。

有効質問は「具体例」「役割」「期間」「関係者」「失敗経験」。盛りは具体化で自然にほどける。

大事なものは“できる”より、地域で実践できる行動原理・価値観。

選考は「見破る」より、ミスマッチを防ぐ姿勢が基本。

面接は評価だけでなく、応募者にとっても“現実確認の場”になる。

【第3節】 担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-2: 採用前後編

Q9: 面接で何を見ればいい?



「面接で判断すべきポイントが多すぎて...何を優先すればいいんでしょう？」

「一番大事にすべきなのは
“地域で暮らし、地域の人と協働できるか”
という適性や。スキルは2番手。」



「“人柄”“素直さ”“協働姿勢”。ですね。」

「せや。面接で見るのは
①価値観(なぜ岩出か)
②行動特性(困難時の対応)
③協働力(人との相性)
④地域理解(田舎での生活耐性)
⑤ミッションの適合性
この5つが最重要や。」



【第3節】 担当職員向け



「僕はね、
“課長と喋っても引かんかどうか”も見るよ！ぐふふ」



「課長と面接なんてハードモード...。」

「課長は選考から外す方向で検討するわ。」



「やだあ～～除名しないでえ～」

【第3節】 担当職員向け

Q9: 面接で何を見ればいい？

このケースが示すポイント

最優先は、地域で暮らし、協働できるか(適性)。スキルは二番手。

見るべき核は①価値観(なぜ岩出)②行動特性③協働力④地域理解⑤ミッション適合。

“人柄・素直さ・学習姿勢”は、着任後の伸びに直結する。

評価軸を増やしすぎるとブレるため、5軸に固定して運用するのが安定。

面接は「採るため」だけでなく、採った後に困らないための確認。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-2:採用前後編

Q10:住民との相性ってどう判定する？



「最終的に“地域と合うかどうか”が一番大事だと思うんですが、
どうやって判定すれば良いでしょうか？」

「総務省も、
“地域側と応募者が直接対話し、互いの価値観を確認する場を設けるべき”
と言ってます。」



「“地域案内ツアー＋交流＋振り返り”ですね。」

「せや。
町歩き
実際の協力者との会話
その後のフィードバック
この3つで大体わかる。」



【第3節】担当職員向け



「話してたら“この子は地域に馴染むな”“あわなそうだな”って分かりそうですしね。」

「僕はね～、初対面で“この子とは焼肉行ける♡”って分かるタイプ。」



「課長、それ“相性”というより“食欲”です。」

「応募者にも“地域のクセ”を知ってもらう必要があるしな。
だから相性判定は
双方向
実体験
フィードバック中心
が鉄則や。」



「いやあ～地域と相性って大事だよね。
僕なんて“ラーメンと相性悪い人”とは絶対付き合えないよ。」

「人じゃなくて食べ物。」



【第3節】 担当職員向け

Q10: 住民との相性ってどう判定する？

このケースが示すポイント

相性は書類では分からない。地域側と応募者が直接対話する場を設けるのが原則。

推奨は「地域案内(町歩き)→交流→振り返り(フィードバック)」の3点セット。

判定は一方向的ではなく、双方向(地域も選ぶ／応募者も選ぶ)が重要。

“地域のクセ”を事前に体験させることが、辞退や早期離任の予防になる。

相性確認の場は、地域との信頼形成にもなり、受入体制の質を底上げする。

【第3節】 担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-2: 採用前後編

Q11: 採用しない場合、どう伝える？



「部長...応募者の方に“不採用”を伝えるとき、どう言えば角が立たないんでしょうか...」

「ここは
“応募者への丁寧な説明”
が大事なポイントですね。」



「“誰が悪い”ではなく、“マッチングの問題”として伝える...ですか。」

「そう。“あなたが悪い”と言うてもあきません。
自治体と地域のニーズに“今回は合わなかった”
この表現が一番ええ。」



「縁がなかっただけで、悪者を作る必要はないですね。」

【第3節】担当職員向け



「そーなのよね。
“縁(えん)だけに...えんりよせんといて！ぐふふ♡”」

「課長...今のダジャレですか...？」



「もちろん！僕は“ダジャレ製造マシン”って呼ばれて...ないけど。ぬふふ♡」

「話戻しますよ課長。
不採用理由は、次の軸で伝えるのが良いと思います。」

- ① 今回は求めるスキル・経験とのマッチ度が合わなかった
- ② 地域ニーズに沿った活動像と差があった
- ③ 他の応募者がより適していた



「なるほど...“人格否定ではなく職務適性の話”として伝えるんですね。」

「そういうこと。
そして最後に“応募への感謝”を必ず添える。
誠実な自治体姿勢として必要なところですよ。」



【第3節】 担当職員向け

Q11: 採用しない場合、どう伝える？

このケースが示すポイント

不採用は人格評価ではなく、マッチングの問題として伝える。

理由は「求める活動像との適合」「地域ニーズとの適合」「他候補がより適していた」など、説明可能な軸で整理。

応募への感謝を明確に伝えることが、自治体の信頼と次の応募につながる。

不採用対応も運用品質。丁寧さ＝制度運用能力として見られる。

“言いにくいから曖昧”が一番危険。誠実さを保ちつつ、余計な否定は避ける。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-2:採用前後編

Q12:面接後に“急に辞退”される



「部長...これ困ってるんですが、
面接後に“急に辞退します”と言われることが続いていて...
なにが原因なのでしょう？」

「辞退は珍しい話やないんですよ。
“協力隊は制度上、移住を伴うため辞退が発生しやすい”
という特徴があります。」



「つまり、自治体の“質”が悪いわけではなく、制度の特性なんですね。」

「そう。辞退の理由は典型的に4つ。
① 移住の不安(家・生活・収入)
② 家族の反対
③ 活動イメージのズレ
④ 他自治体との比較
特に③④は自治体で改善できる部分やね。」



【第3節】担当職員向け



「僕も昔ねえ～、
“痩せる！”って決めた日の夜にケーキ食べて辞退したわ。
食欲には、勝てなかったんだ！ぐふふ♡」

「課長、それはただの自己管理の問題です。」



「辞退が起きたら、次の改善が必要ですわ。
① 活動内容の具体化不足 → 詳しい説明を追加
② 移住イメージの不安 → 生活・住まいの情報提供
③ “本当に地域と合うのか”不安 → 地域見学の導入
④ 他自治体と比較される → 岩出ならではの強みを言語化。」

「辞退は悪いことではなく、“改善点のヒント”ですね。」



「そういうこと。辞退者が出るのは自然なこと。
大事なのは“辞退を恐れず、丁寧な説明でミスマッチを減らす”ことです。」

「辞退されたときの僕の名言、聞く？
『あなたに去られても、僕はサラダを食べてサラッと立ち直る！』
...サラダだけに！ぬふふ♡」



「.....。」

【第3節】 担当職員向け

Q12: 面接後に“急に辞退”される

このケースが示すポイント

辞退は制度特性上起きやすい。重要なのは、辞退を悪とせず改善材料にすること。

典型要因は①移住不安②家族反対③活動イメージのズレ④他自治体比較。

改善は、活動内容の具体化／生活情報提供／地域見学導入／岩出の強み言語化。

辞退の多発は「魅力不足」より、マッチングプロセス不足の可能性が高い。

“辞退を減らす”より、辞退しても納得できる説明(リアル提示)が、結果的に定着率を上げる。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-3:活動初期の関係づくり編

Q13:初日から何を説明すればいい?



「部長...これ困ってるんですが、協力隊員に最初は何を説明からしていけばいいんですかね。」

「制度趣旨から考えても、“初日は生活・庁内・地域の安心の確保を最優先”とすることがいいですね。」



「活動内容よりも、まず“安心”ですね。」

「せや。初日に説明するべきは、この4つ。
① 庁内ルール(勤務時間・連絡系統など)
② 生活関連(住民票・医療・買い物・交通)
③ 活動の全体像(細かい説明は不要)
④ 相談体制(受け入れ担当・先輩職員・地域)
細かいことを全部説明するより、“どこに相談すればいいか”を伝えるのが重要や。」



【第3節】担当職員向け



「地域の間人間関係もいきなり全部覚えられないですし。
“まずは一緒に回るから安心してください”と伝えることが必要ですね。」

「僕はね、初日に絶対言うこと決めてるんだ。
『岩出のこと、分からんことあったら何でも聞いて～。
ただし僕の“スイーツの好み”は深すぎて語りきれないよ！』ぬふふ♡」



「それ説明いります？」

「課長の好みは置いといて、
初日は“安心の土台づくり”と覚えておくのがええ。」



【第3節】 担当職員向け

Q13: 初日から何を説明すればいい？

このケースが示すポイント

初日は「活動の詳細」より、安心の土台（生活・庁内・相談先）を優先する。

伝える要点は①庁内ルール②生活情報③活動の全体像④相談体制の4点に絞る。

“全部説明”は逆効果。困った時に誰に聞けばよいかを明確にする。

初日の段取りは標準化（チェックリスト化）して、属人化を防ぐ。

早期離任の芽は「活動不安」より「生活不安」から出やすい。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-3:活動初期の関係づくり編

Q14:隊員の悩みを“早期に”キャッチしたい



「部長...隊員の悩みをもっと早く気づけたらいいのですが...
どうすれば早期発見できますか？」

「総務省も“定期的な面談と非公式の声かけの両方が必要”と言うとる。」



「“公式だけ”では拾えない、ということですね。」

「せや。隊員が本音を言うのは“日常の雑談”の方や。」



「僕なんて本音を引き出すプロだよ。
『最近どう？ 甘いもん食べた？』って聞いたら
だいたい知らないうちに人生相談に入るの。ぐふふ♡」

「課長、それ食べ物が入口なだけでは...？」



「“小まめな見守り”と“雑談できる雰囲気”を作る。
これが初期の伴走支援のキモですわ。」

【第3節】 担当職員向け

Q14: 隊員の悩みを“早期に”キャッチしたい

このケースが示すポイント

早期発見は定期面談(公式) + 日常の声かけ(非公式)の両輪で回す。

本音は“雑談”で出やすい。雑談できる関係性設計が支援の一部。

面談は「評価」ではなく、安全確認と軌道修正の場と位置付ける。

兆候(疲れ・孤立・空回り)を拾うため、週次～隔週の軽い接点をつくる。

「悩みを言える雰囲気」は行政側が作る(隊員任せにしない)。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-1: 導入・制度理解編

Q15: 住民と隊員の距離が近すぎて問題に



「部長...地域住民が隊員に“何でも頼む”状態になっていて...
距離が近すぎて、隊員が疲れています。」

「これは総務省も注意喚起しとる問題ですね。“隊員は地域の便利屋ではない”って。」



「行政が“線引き”を明確にしないと...。」

「せや。住民には『隊員の活動は〇〇です。個人的な依頼には応じられません』
と行政が言う必要がある。」



「距離感は大事だよ。
僕もね、食事するだけで“距離感ゼロ”で体重が近づいてくるんだ。
許せないよ！ぬふふ♡」

「課長、それはただの食べすぎです。」



【第3節】 担当職員向け

Q15: 住民と隊員の距離が近すぎて問題に

このケースが示すポイント

“便利屋化”の原因は、地域よりも行政の線引き不在で起きる。

住民への説明は「できること／できないこと」を行政が代わりに言う。

個別依頼が増える前に、活動範囲・優先順位を見える化(掲示・資料化)する。

線引きは冷たさではなく、隊員を守り成果を出すための設計。

トラブル時は“隊員の断り方”より、行政が間に入る仕組みを整える。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-3:活動初期の関係づくり編

Q16: 隊員が遠慮して“意見を言ってくれない”



「隊員が“意見を言うことに遠慮してしまう”...
初年度よくある悩みなんですが...」

「制度趣旨からしても“意見の発信を促すのは受け入れ自治体としての役割”
と考えられます。」



「つまり、行政側の“雰囲気づくり”が重要。」

「せや。“正解を求めない質問”が有効です。
『どう感じた？』
『どれが気になる？』
『困ってることある？』
こういう“答えやすい質問”から始める。」



「僕ならこう聞くね。
『お腹すいてない？』って！
そこから全部始まるんだよ。ぐふふ♡」

「課長、会話の9割が食べものですよね...？」



【第3節】 担当職員向け

Q16: 隊員が遠慮して意見を言ってくれない

このケースが示すポイント

意見が出ないのは能力不足ではなく、心理的安全性不足の可能性が高い。

“正解を求めない質問”で引き出す(例: どう感じた? 困りは? 気になる点は?)。

初期は提案よりも、観察・気づきの共有から始めると話しやすい。

意見が出たら即評価せず、受け止め→一緒に整理が基本。

「言える文化」を作るのが受入側の仕事(隊員の自主性に丸投げしない)。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-3:活動初期の関係づくり編

Q17:地域側の“期待過多”が心配...



「住民の期待が大きすぎて“隊員なら何でもできる”と思われていて...心配です。」

「総務省が言っとる通り
“協力隊はスーパーマンではない”
まずここを地域に丁寧に説明する。」



「“できること・できないこと”を行政が明確に伝えるんですね。」

「地域はつい頼りたくなるからな。行政がうまく通訳する必要があるんや。」



「僕もよく“何でも知ってるでしょ?”って言われるけど
僕が詳しいのは“唐揚げとラーメンとスイーツと...”食べ物だけだよ。ぬふふ♡」

「それを誇られましても...」



「期待が高すぎる時ほど“行政が間に入る”のが解決策や。」

【第3節】 担当職員向け

Q17: 地域側の“期待過多”が心配

このケースが示すポイント

期待過多は、成果が出る前に隊員を潰す。期待値マネジメントが最重要。

住民には「協力隊＝スーパーマンではない」を前提に、段階設計を説明する。

“できること”の提示だけでなく、できないこと／時間がかかることも共有する。

行政は「通訳役」として、地域の期待を現実的な目標に翻訳する。

期待値の調整は、後のトラブル対応コストを大きく下げる。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-3:活動初期の関係づくり編

Q18: 隊員が“地域の空気”にのまれて疲弊”している



「隊員が“地域の空気に合わせすぎて、しんどい”状態になっています。」

「これは“新規移住者の典型的ストレス”で、“過度な適応負荷に注意”が必要です。」



「“地域に合わせる”ことと“自分を失う”ことは違うんですね。」

「せや。“休むことも仕事のうち”と伝えるんです。メンタルケアの仕組みも必要や。」



「僕も“ケーキ断ち”したとき疲弊したわあ。
人間らしさを失うかと思った。ぬふふ♡」

「(それはただの糖分禁断...)」



「行政は隊員に“合わせすぎずに、ほどよい距離でええんや”
と支えていく必要があります。」

【第3節】 担当職員向け

Q18: 隊員が“地域の空気”にのまれて疲弊している

このケースが示すポイント

過剰適応は初期に起きやすい。「合わせすぎなくていい」を言語化して伝える。

休息・距離の取り方も活動設計(休むこと＝サボリではない)。

相談先を複線化(庁内・地域・外部支援)して、孤立を防ぐ。

“濃い人間関係”は強みでもある。関係の濃淡を選べる状態を支援する。

疲弊は放置すると離任につながるため、早期サインの共有ルールが必要。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-4:活動ステップアップ編

Q19: 隊員が“同じ作業ばかり”で飽きている



「部長...隊員が、“同じことばかりでマンネリです...”と悩んでいます。」

「総務省も“初年度は土台づくり、2年目は挑戦、3年目は成果の回収”という“段階設計”が重要やと言うてますしね。」



「“同じ作業の繰り返し”だと、挑戦機会が生まれませんね。」

「せや。“半年ごとに役割を見直す”のがええ。マンネリは“見直し機会の不足”から起きるんです。ちよいとしたスパイスがいるんや。」



「スパイスといえばカレーだよな。
僕なんて週3でカレー食べてる！カレーだけに、華麗に飽きないの！ぐふふ♡」

「.....。」



「課長の加齢ギャグはさておき、新しい役割を少しずつ渡していく。これが行政の伴走やね。」

【第3節】 担当職員向け

Q19: 隊員が同じ作業ばかりで飽きている

このケースが示すポイント

マンネリは隊員の問題ではなく、役割の更新不足(設計不足)で起きる。

半年～年度で、役割・挑戦テーマを定期レビューする。

1年目土台→2年目挑戦→3年目成果回収、の段階設計を共有する。

小さく権限を渡し、成功体験を積む(段階的な裁量移譲)。

“飽き”は退職リスクではなく、成長欲求のサインとして捉える。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-4:活動ステップアップ編

Q20:隊員の企画が“地域に刺さらない”



「隊員がつくった企画が、なぜか地域に響かなくて...。」

「制度趣旨を鑑みても、“協力隊の企画は、地域との協働・対話によって育てるもの”
ととらえられる。
つまり、“自治体や地域とつくるプロセス”が足りんのや。」



「“隊員1人で考える”とズレますね。地元の事情を知らないと、どれだけ立派な
企画でも浮きますしね。」

「浮くといえば僕のアイデア！
“岩出スイーツ総選挙”
僕だけ熱量が異常で、周りが置いてかれたわ！ぬふふ♡」



「課長の熱量は常に異常です。」

「企画は“共創”と覚えときなさい。行政が調整役になるのがコツや。」



【第3節】 担当職員向け

Q20: 隊員の企画が地域に刺さらない

このケースが示すポイント

刺さらない原因はスキルより、共創プロセス不足(対話不足)。

企画は「隊員案→地域調整→試行→改善」の協働サイクルで育てる。

行政は実行主体ではなく、調整役(つなぐ・翻訳する)として機能する。

地域側の暗黙知(事情・相場・人間関係)を早めにインプットする。

“刺さらない”は失敗ではなく、地域理解が進む機会。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-4:活動ステップアップ編

Q21: 隊員が“自信を失っている”時



「隊員が小さい失敗の連続で、自信をなくしてしまって...。」

「気にするな。“協力隊は挑戦型事業であり、失敗は前提である”これや。」



「“失敗＝成長材料”という文化を行政がつくるんですね。」

「僕は毎日ダイエットに失敗してるけどね。
失敗しても、明日ケーキ食べたらまた成功だよ！ぐふふ♡」



「課長...意味がわかりません。」

「行政は“活動の棚卸し”を一緒にやる。何ができて、何が課題で、次に何をするか。
これで隊員は自信を取り戻しますわ。」



【第3節】 担当職員向け

Q21: 隊員が自信を失っている時

このケースが示すポイント

協力隊は挑戦型。失敗は前提として、失敗＝学習の文化を作る。

行政が「活動の棚卸し(できたこと／課題／次)」を一緒に行う。

自信回復には、成果の大小より前進の言語化が効く。

個人責任化せず、支援側の設計(目標・役割・伴走)も点検する。

“評価”より“伴走”。ここを取り違えると離任リスクが上がる。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-4:活動ステップアップ編

Q22:隊員の“やりたいこと”が多すぎる



「隊員が“やりたいことリスト30個”持ってきて...どう整理したらいいんでしょう？」

「“隊員の自主性は尊重しつつ、行政が優先順位付けを支援する”これが必要です。」



「“全部はできない”ことを最初に伝えるんですね。」

「せや。

- ① 地域の課題に直結
- ② 隊員の強み
- ③ 実現可能性

この3つで評価する。アイデア多いのはええことやけどな。」



「僕もやりたいこと多いんだよね～
ラーメン行く、スイーツ行く、カフェ行く...
食べ物ばかりやないか！ぬふふ♡」

「(知ってた)」



【第3節】 担当職員向け

Q22: 隊員の“やりたいこと”が多すぎる

このケースが示すポイント

自主性は尊重しつつ、行政が優先順位付けを支援する。

評価軸は①地域課題との接続②隊員の強み③実現可能性(3点で絞る)。

“全部やる”ではなく、今期の重点テーマを決める。

優先順位は隊員に押し付けず、合意形成(理由を共有)で進める。

整理の目的は制限ではなく、成果につながる集中。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向け Q&A

3-7-4: 活動ステップアップ編

Q23: 成果の出し方がわからない



「隊員が“成果ってどう示せばいいんですか？”と不安がってて...。」

「“協力隊の成果は数値だけではなく、多面的に評価する”

- ・関係人口の増加
 - ・地域活動の活性化
 - ・新しい連携の創出
 - ・隊員の成長
- これら全部“成果”や。」



「“数字で出ない良さ”を行政が拾うんですね。
人の信頼なんか数字にできないですしね。」

「僕の“スイーツとの信頼関係”なんて数値にできないしねえ。
永遠なの♡ぐふふ♡」



「(永遠ではない)」

「行政が“成果の言語化”を手伝うのが大事や。」



【第3節】 担当職員向け

Q23: 成果の出し方がわからない

このケースが示すポイント

成果は数値だけでなく、関係人口・連携・活動活性化・成長など多面的。

行政が“成果の言語化”を支援し、定例で記録する(活動ログ・月報等)。

数値KPIと同時に、プロセス成果(関係構築・試行回数等)を押さえる。

“見える成果”が遅い活動ほど、途中経過の可視化が重要。

成果整理は議会・住民説明の基礎データにもなる。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向け Q&A

3-7-4: 活動ステップアップ編

Q24: 隊員が“頑固”で方向転換してくれない



「隊員が“自分のやり方”にこだわりすぎて...方向転換の必要性を理解してくれません...。」

「総務省も“方向修正は行政・地域と対話しながら行う”
と言うとる。押しつけは逆効果や。」



「“なぜ必要なのか”共有して、同じ目的を見るんですね。」

「僕も頑固だよお～
“太らないスイーツなんてない！”って信じてる。
でも低糖質スイーツに出会って揺れたんだよね～。ぬふふ♡」



「課長、その揺れはただの食欲です。」

「行政は“隊員の価値を尊重しつつ、目的を合わせる”。
これが一番効く方法やで。」



【第3節】 担当職員向け

Q24: 隊員が頑固で方向転換してくれない

このケースが示すポイント

方向修正は押し付けると逆効果。目的の共有→対話→合意で進める。

“否定”ではなく、現状の価値を認めた上で選択肢を提示する。

行政の役割は指示ではなく、地域と隊員の目的を揃える調整。

方向転換が必要な根拠(地域ニーズ・実行可能性)を具体で示す。

“頑固”は悪ではなく、軸の強さ。活かす方向に設計する。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向け Q&A

3-7-5 任期後・キャリア編

Q25: 任期後の進路相談、どう支援する？



「部長...隊員が“任期後どうしたいのかわからない”と悩んでいて...。進路相談って、どう支援するのが正しいんでしょう？」

「総務省も“任期終了直前に考えるのでは遅い。任期前～初期から出口を描くべし”と言うとるんですよ。」



「つまり、早めに話題にしておくんですね。」

「せや。“3年後どうしたいか”を一緒に言語化して、半年ごとに見直す。これが“キャリア伴走”や。人生は変化するもんやし。最初の想いと3年後は違う。行政が寄り添わんとあかん。」



「僕なんて3年前は“ダイエットする！”って言ってたのに気づいたら“スイーツマスターになる！”に方向転換してたわ。人生、甘いもんよね。ぬふふ♡」

「課長の人生観が甘味寄りすぎです。」



「隊員には“選択肢”を示すのがポイントです。定住・就業・起業・関係人口化。全部“出口として正しい”と総務省は言うてます。」

【第3節】 担当職員向け

Q25: 任期後の進路相談、どう支援する？

このケースが示すポイント

進路は終盤では遅い。任期前～初期から出口を描くのが鉄則。

半年ごとに「3年後像」を見直し、キャリア伴走として定例化する。

出口は定住だけでなく、就業・起業・関係人口化も正当な成果。

行政は“選ばせる”のではなく、選べる状態(情報・接続先)を作る。

進路支援は受入の質評価に直結し、次年度の応募にも影響する。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-5 任期後・キャリア編

Q26: 起業を希望する隊員、どうサポート？



「部長...隊員が“岩出で起業したい”と相談してきて...
どう支援すれば？」

「制度趣旨を鑑みても、“起業支援は自治体の重要な受け皿機能”
と位置づけられます。」



「専門家・商工会・金融機関などと“接続”が必要です。」

「せや。行政だけで抱えたらあかん。
① 商工会
② 創業支援窓口
③ 企業とのつながり
④ 小さく試せる実証の場
これらを整える。」



「“小さく試す”って大事だよねえ。
僕も“スイーツ断ち”を小さく試して、
3時間で失敗しましたわ。ぐふふ♡」

「(3時間は小さすぎる...)」



【第3節】 担当職員向け

Q26: 起業希望の隊員、どうサポート？

このケースが示すポイント

起業支援は自治体単独で抱えず、商工会・専門家・金融機関へ接続する。

小さく試す場(実証・テスト販売等)を用意し、段階的に支援する。

起業は孤独になりやすいので、伴走・相談の継続が肝。

起業準備は“成果”として扱い、進捗の見える化を支援する。

成功確率を上げるのは資金より、販路・顧客・協力者の接続。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-5 任期後・キャリア編

Q27: 任期後も地域に残りたい隊員のために？



「隊員が“できれば任期後も岩出に残りたい”と相談しています。」

「“定住支援は、住まい・仕事・地域役割の三位一体で考える”ことが大切です。」



「住居だけ、仕事だけ、では残れない…ですね。」

「せや。地域で“役割”ができると残りやすいんや。
で、行政は次の3つで支援する。
① 住まい(物件紹介・空き家相談)
② 仕事(企業・団体との接続)
③ 地域の役割(祭り・団体・ボランティアなど)
これが揃うと定住率はぐっと上がる。」



「僕も岩出に残り続けるよ。
だって“推しスイーツ”がいっぱいあるからね！
スイーツ三位一体♡(苺ショート、チョコショート、ミルフィーユ)ぬふふ♡」

「課長...全部ケーキです。」



【第3節】 担当職員向け

Q27: 任期後も地域に残りたい隊員のために？

このケースが示すポイント

定住支援は「住まい・仕事・役割」の3点セットで考える。

どれか欠けると残れないため、関係部署と連携してパッケージ化する。

住居情報は早めに。任期後直前だと間に合わない。

“地域での役割”ができると定住は安定するため、地域団体との接続を支援。

定住希望は、期待ではなく計画として扱う(ロードマップ化)。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-5 任期後・キャリア編

Q28: 移住定住につながる支援とは？



「部長...隊員が“定住するか迷っている”場合、どう支援すれば？」

「“制度が人を縛るのではなく、関係の深まりが定住を生む”
無理に引き留めたらあかんのよ。」



「“地域とのつながりを作る”ことが最も重要ですね。」

「せや。“定住＝成功”ではない。
関係人口としてつながり続けることも成果、と総務省も言うてる。
あとは、地域に“居場所”あると残りたくなるもんや。」



「居場所と言えばカフェたよね。
僕は“ふわふわパンケーキがある店”が居・場・所！ぬふふ♡」

「課長の居場所は胃袋基準です。」



「大事なのは“隊員が選べる状態”を行政が作ることやで。」

【第3節】 担当職員向け

Q28: 移住定住につながる支援とは？

このケースが示すポイント

定住は強制しない。「制度で縛る」のではなく、関係の深まりで選ばれる。

定住＝唯一の成功ではない。関係人口としてつながるのも成果。

隊員が迷う時は、選択肢(働く・学ぶ・住む)を増やし、意思決定を支援。

“居場所”を作る仕掛け(コミュニティ・活動拠点)を整える。

引き留めより、納得できる選択を支える姿勢が信頼になる。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-5 任期後・キャリア編

Q29: 任期後のフォロー体制が作れない



「部長... 任期後のフォロー体制なんですが、
“市として全部やらなきゃ”と思うと、正直キャパオーバーで...。」

「ええ質問やなあ。

まず前提として、フォロー体制を“自治体だけで完結させようとする”のが正解やで。
和歌山にはすでに『わかやま地域おこし協力隊ネットワーク』っちゅう、卒業生で構成された中間支援組織があるやろ？
あれを“公式にパートナーとして位置づける”のが一番ええ。」



「ネットワーク組織って、県のサイトにも
“現役隊員の悩みや不安に対し、卒業隊員の経験や知識を活かして相談対応を行う”って書かれていましたね。」

「そうそう。だからフォロー体制は、
① 市の窓口（観光分野は産業振興課）
② 和歌山県（地域振興課など）
③ WNW（卒業生ネットワーク）
この“トライアングル”で考えたらええ。」



【第3節】担当職員向け



「トライアングルねえ～
“愛のトライアングル”なら大歓迎なんやけどね！
隊員・市・ネットワークで“三角関係”... ぬふふ♡」

「課長、それはややこしい意味になります...。」



「具体的にはな、
任期の1年前から“任期後の進路相談窓口”としてWNWを紹介する
市の面談の中で、必要に応じてWNWの個別相談につなぐ
卒業後1～2年は、WNWのイベントや県主催研修の案内を継続して送る
こうすれば、“市のフォロー”と“ネットワークのフォロー”を重ねて、
“顔の見える緩やかな伴走”ができる。」

「“フォロー体制を自前で全部つくる”のではなく、
“既存のネットワーク組織を公式に位置づけて連携する”という考え方ですね。」



「その通り。総務省も、“OBOGや外部の支援組織と連携して、任期後も見守る体制を
検討せよ”って言うてる。和歌山は、そこがすでに制度化されてる“恵まれた県”や。」

「ええやんええやん！“フォローできない”じゃなくて、“フォローできる人たちと手
を組む”発想ね。まさに“持たざる者のアベンジャーズ”や！
...って僕が言うたら、なんかカッコよくない？ ぐふふ♡」



「課長はだいたい最後に全部持っていきますね...。
でも方針は分かりました。
『市のフォロー＋県の支援＋WNW』をセットで仕組み化、ですね。」

【第3節】 担当職員向け

Q29: 任期後のフォロー体制が作れない

このケースが示すポイント

フォローは重い制度でなくてよい。ゆるい接点(OB会・相談窓口・案内)で回る。

OB/OGは地域の資産。再協働の可能性を残す設計が重要。

行政単独で抱えず、地域団体・ネットワークと連携して負担分散する。

年1回でもいいので、関係を切らない仕組みを作る。

フォローは“任期後”ではなく、任期中に布石を打つと回りやすい。

【第3節】担当職員向け

3-7 担当職員向けQ&A

3-7-5 任期後・キャリア編

Q30: 任期終了間際に“急な不安”を訴えられる



「部長... 高瀬さんが『来年度どうなるか急に不安で...』と涙ぐんでいて...。任期終了3か月前なんです、こちらの準備も追いついてなくて...。」

「それ、“あるある”や。“任期終了前に不安が高まりやすい”から、1年前くらいから進路や支援策を話し合うのが望ましい。正直に言うと、“3か月前に初めて話す”のはちょっと遅い。」



「ということは、“任期2年目の終わり頃から、県やネットワークと連携した進路面談を始める”ように、岩出市側のルールを整えた方が良さそうですね。」

「そうそう。で、和歌山の場合はここからが強い。『わかやま地域おこし協力隊ネットワーク』が、任期段階に応じた研修・個別相談・先輩隊員とのつながりづくりをしてくれるやろ？」

だから手順としては――
任期2年目後半: 市の担当+隊員で“任期後どうしたいかの仮メモ”を作る
任期3年目初期: 県&WNWの研修や個別相談につなげる
任期終了半年前: 進路案を具体化(起業・就職・継続活動など)
終了3か月前: 細かな手続きと“卒業後のつながり方”を確認する」



【第3節】担当職員向け



「つまり、“終盤の不安”は“準備のスタートが遅いサイン”でもあるわけね。
ダイエットでいうたら、“前日に急にサラダだけ食べても間に合わん”ってやつやな！
...サラダだけに、さらっと痩せへんのよ♡ぬふふ♡」

「.....(微妙にうまいのが腹立つ)。
でも確かに、任期終了間際の不安って、“失敗”じゃなくて
“もっと早く話すべきだったポイントが浮き彫りになった”と捉えられますね。」



「その通り。しかも和歌山には、“卒業生ネットワーク(WNW)が、現役隊員の不安に
寄り添う仕組み”がすでにある。
だから岩出市としては、
市の面談で不安を受け止める
県&WNWの研修・相談につなぐ
卒業後もイベント情報などでゆるくつながる
この3段構えでええねん。」

「“全部を市で抱え込む”のではなく、
“制度+県+ネットワークの三層構造で支える”、ですね。」



「ええやん~“隊員が不安を一人で抱え込まない自治体”って、めちゃくちゃカッコいい
で。僕も今度、“健康診断前の不安”をネットワークに相談してええ？ぐふふ♡」

「それは別のネットワーク探しなさい。」



【第3節】 担当職員向け

Q30: 任期終了間際に急な不安を訴えられる

このケースが示すポイント

任期終了前ストレスは起きやすい。早めに進路の話題を出しておく。

“終わり＝断絶”ではなく、形が変わっても関係は続くと伝える。

不安の正体(収入・住居・家族・仕事)を分解し、具体の支援策に落とす。

面談は励ましだけでなく、行動計画(次の一手)を一緒に作る。

ここでの支援が、定住・関係人口化・再協働の確率を左右する。