

岩出市地域おこし協力隊 手引書(観光分野)

令和8年7月1日 初版

目次

序章 岩出市における地域おこし協力隊の基本理念

0. なぜ岩出市は地域おこし協力隊制度を活用するのか	9
1. 制度導入の背景	10
2. 岩出市が協力隊に期待する役割	11
3. 本手引書の目的と活用方法	14
4. 本手引書の構成	25
5. 本手引書の運用・更新ルール	26
6. NGライン(やってはいけないこと)	31

第1章 地域おこし協力隊制度の基礎理解

1. 制度の概要	33
2. 岩出市における協力隊の位置づけ	34
3. 任用形態と待遇	35
4. 活動領域とミッション設計の考え方	36
5. 三者の役割整理	37

第2章 協力隊員向けガイド

1. 着任までの流れ	39
2. 着任後3か月間のスタートアップ	40
3. 活動スタイルと1日のワークイメージ	41
4. 地域との関わり方	42
5. メンタルヘルス・相談体制	43
6. SNS・情報発信ルール	44
7. 任期終了後のキャリア支援	45

目次

第3章 受入担当職員向けガイド

1. 協力隊 着任までの流れ	48
2. 着任後3か月間のスタートアップ	49
3. 受入担当部署の基本的な役割	50
4. ミッション策定のポイント	52
5. 伴走支援の方法	54
6. 行政として守るべき線引き	56
7. 勤務管理(会計年度任用職員としての留意点)	58
8. 地域との関係調整	59
9. 任期後の支援(定住・起業・就業)	61
10. 受入担当職員チェックリスト	63

第4章 地域団体・住民向けガイド

1. 地域おこし協力隊(観光分野)とは	67
2. 協力隊(観光分野)にお願いできること・お願いできないこと	68
3. 関わり方のポイント(協力隊と地域がうまくいくコツ)	71
4. トラブルを避けるための心得	74
5. 地域と協力隊がともにつくる未来	78

第5章 運用ルール・管理体制

1. 運用体制の基本方針	81
2. 会議体の全体像	82
3. 役割分担(RACIモデル)	85
4. トラブル対応フロー	88
5. 活動記録・報告のルール	91
6. 個人情報・危機管理のルール	93
7. 外部委託(伴走支援)との連携方法	94
8. 制度運用のチェックリスト(担当課向け)	95

目次

第6章 分野別編(観光分野)

1. 観光分野における岩出市の基本方針	99
2. 観光分野における協力隊のミッション	101
3. 連携すべき関係団体と役割	104
4. 観光分野の重点KPI(指標)	106
5. 活動の年間モデル(観光分野)	108
6. 観光分野で大切にしたい価値観(行動指針)	110
7. 観光分野における協力隊の理想的な姿	111

第7章 書式集(フォーマット集)

1. 年間活動計画書(予算編成時(9月頃)提出)	114
2. 月報(月次レビュー用)	117
3. 週次活動シート(任意提出・口頭併用可)	120
4. トラブル・相談連絡票(緊急時用)	121
5. 三者合意書(ミッション確認書)	123
6. 活動日誌(任意提出)	126
7. 任期終了時の総括シート	127

目次

第8章 ケーススタディ編(会話で学ぶ地域おこし協力隊)

【第1節】地域おこし協力隊制度とは

1-1 制度の目的と背景	138
1-2 地域おこし協力隊の役割とは?	140
1-3 全国の課題と成功要因	142
1-4 岩出市が制度導入した目的	144

【第2節】協力隊員向け

2-1 活動初期の関係づくり	146
2-2 活動のステップアップ	150
2-3 任期終了に向けた取り組み	154
2-4 協力隊員向けQ&A	157
2-4-1 人間関係・コミュニケーション編	157
Q1:地域の期待が大きすぎてプレッシャーです...	157
Q2:地域に馴染めません...どう距離を縮めれば?	160
Q3:派閥争いに巻き込まれそうです...	163
Q4:話が続きません...何を話せば?	166
Q5:地域の年配の方のペースに合わせるのが大変...	169
Q6:地域の“暗黙のルール”がわかりません...	172
2-4-2 役割・活動内容編	
Q7:便利屋扱いされそうで怖いです...	175
Q8:ミッションが広すぎて何をすればいいかわかりません...	178
Q9:やりたい企画が反対されます...	181
Q10:地域行事が多すぎてキャパ超えそう...	184
Q11:行政ルールが複雑でストレスです...	187
Q12:地域の“キーマン”が誰かわからない...	190

目次

2-4-3 生活・心身ケア編	
Q13: 孤独を感じます...	193
Q14: 生活リズムが乱れます...	196
Q15: 住民と距離が近すぎて疲れます...	199
Q16: ストレスで眠れません...	202
Q17: 相談できる人が少ない...	205
Q18: 地域の人と“合わない”時があります...	208
2-4-4 SNS・情報発信編	
Q19: SNSに何を投稿すればいいですか？	211
Q20: 炎上が怖いです...	214
Q21: 写真に住民が写ってしまった場合どうする？	217
Q22: 文章が苦手で...	220
Q23: 誤情報を投稿してしまいました...どうすれば？	223
Q24: SNSの発信が続きません...	226
2-4-5 キャリア・任期後編	
Q25: 任期後の未来が全然見えません...	229
Q26: 起業に興味あるけど何からしたら...？	232
Q27: 就職を希望する場合は？	235
Q28: 住まいを探したいけど不安です...	238
Q29: 任期後のフォロー体制が作れない	241
Q30: 任期終了間際に“急な不安”を訴えられる	244

目次

【第3節】担当職員向け(ケーススタディ)

3-1 制度導入にあたって	247
3-2 募集・選考・マッチング	248
3-3 活動初期の伴走	249
3-4 活動のステップアップ支援	250
3-5 任期終了後の定着支援	251
3-6 任用形態・待遇	252
3-7 担当職員向けQ&A	253
3-7-1 導入・制度理解編	253
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	253
Q2:他部署に説明しても“うちは無理”と言われます	256
Q3:議会への説明が不安です	259
Q4:制度を知らない住民にどう理解してもらおう?	264
Q5:制度を“安い労働力”と誤解される...	267
Q6:“制度に詳しい人”が組織に少なくて不安です	270
3-7-2 採用前後編	
Q7:応募が少ない...どうすれば増える?	273
Q8:応募者が“盛った情報”を言っている気がする...	276
Q9:面接で何を見ればいい?	279
Q10:住民との相性ってどう判定する?	282
Q11:採用しない場合、どう伝える?	285
Q12:面接後に“急に辞退”される	288
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?	291
Q14:隊員の悩みを“早期に”キャッチしたい	294
Q15:住民と隊員の距離が近すぎて問題に	296
Q16:隊員が遠慮して“意見を言ってくれない”	298
Q17:地域側の“期待過多”が心配...	300
Q18:隊員が“地域の空気にのまれて疲弊”している	302

目次

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	304
Q20: 隊員の企画が“地域に刺さらない”	306
Q21: 隊員が“自信を失っている”時	308
Q22: 隊員の“やりたいこと”が多すぎる	310
Q23: 成果の出し方がわからない	312
Q24: 隊員が“頑固”で方向転換してくれない	314

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？	316
Q26: 起業を希望する隊員、どうサポート？	318
Q27: 任期後も地域に残りたい隊員のために？	320
Q28: 移住定住につながる支援とは？	322
Q29: 任期後のフォロー体制が作れない	324
Q30: 任期終了間際に“急な不安”を訴えられる	327

【第4節】地域の皆さんへ

4-1 協力隊は“地域の未来の仲間”です	330
4-2 地域のみなさんをお願いしたいです	332
4-3 協力隊と地域の“ちょうどいい距離感”とは？	334

序章

岩出市における 地域おこし協力隊の基本理念

0 なぜ岩出市は地域おこし協力隊制度を活用するのか

岩出市が地域おこし協力隊制度を活用する理由は、単発のイベントや広報強化だけでは解決しにくい「地域の魅力の見つけ方・伝え方」「人と人のつながり直し」「現場で試して改善する動き」を継続的に生み出すことを期待するためです。

地域おこし協力隊(以下「協力隊」という。)は、地域に入り込んで関係者と対話しながら、外からの視点で魅力を編集し、発信と企画を回し続けることで、地域と行政の間に新しい流れをつくる役割を担います。

岩出市では、駅前エリアや観光案内機能の強化など、現場での実装と改善が求められるテーマが多いため、地域に伴走しながら挑戦を積み重ねられる人材として、協力隊を迎え入れることにしました。

1 制度導入の背景

岩出市では、人口構造の変化、地域コミュニティの希薄化、観光資源の認知度不足といった課題が進行していました。とりわけ駅前エリアの活性化や観光案内機能の強化は、**市の将来像「活力あふれるまち ふれあいのまち」の実現**に向けた重要な基盤であり、**地域資源を生かした交流人口の拡大**が求められています。

地域おこし協力隊制度は、都市部の多様な経験を持つ人材が、地域に入り、地域の課題解決や魅力づくりを担う仕組みです。岩出市では、この制度を活用し、**地域の未来を共につくる“挑戦する人材”**を迎え入れました。

2 岩出市が協力隊に期待する役割

岩出市の協力隊は、単に業務を遂行する労働力ではなく、**市の将来像「活力あふれるまち ふれあいのまち」**を、日々の暮らしと人の関わりの中で具体的に育てていくための**「触媒人材」**として位置づけます。

岩出市では、これまで社会基盤の整備に尽力してきました。岩出市において「道」は、単なるインフラに留まりません。人が行き交い、立ち話が生まれ、顔見知りが増え、関係性が積み上がる——そのように人と人の関係をつくる“通路”として、まちの姿を形づくってきました。

これまで整えてきた道路・公共施設・立地・拠点・人の流れといった既にある基盤（ハード）の上に、関係性・活動・文化といったソフトを育てることを重視しています。

2 岩出市が協力隊に期待する役割

そのため、協力隊を労働力として「足りないから呼ぶ」のではありません。協力隊に期待する役割は、隊員が単独で成果物をつくることに限らず、既存資源を活かしながら、人と人、行政と市民、地域内外、これまでとこれからをつなぎ、関係性の“反応”を起こす触媒役として活動することです。

運用にあたっては、新規事業を“つくる”ことよりも、既存資源（拠点・イベント・導線・人の流れ等）を“使いこなす”ことを優先し、評価においても成果物の量だけでなく、関係性が積み上がったか（連携の質・継続性・再現性）を重視します。

2 岩出市が協力隊に期待する役割

具体的には、観光分野においては、次のような役割を期待します。

地域の魅力を見つけ、磨き、発信する視点
市民・事業者・行政をつなぐ「つなぎ役」
新しい価値をつくる企画力・発信力
観光案内所など拠点を活用した交流の創出
任期後も地域と関わり続けるプレイヤー（定住・関係人口化）

岩出市の協力隊は「市の仲間」であり、市と地域と共に歩むパートナーです。

3 本手引書の目的と活用方法

本手引書は、協力隊員、行政、地域団体・住民の三者が、同じ考え方とルールを共有するために作成しています。特に以下を目的としています。

- ・協力隊制度の理解と、活動に必要な基本情報の提示
- ・三者の役割と線引きを明確化し、ミスマッチや孤立を未然に防ぐ
- ・活動の進め方・相談体制・評価方法を統一し、運用の質を高める
- ・任期後のキャリア形成を支援し、地域への定着・関係人口化を促進する

協力隊が安心して活動できる環境をつくるため、本手引書を随時参照しながら進めてください。

3 本手引書の目的と活用方法

【誰が読むのか】

本手引書は、「協力隊本人」だけのための冊子ではありません。

岩出市では、関係者それぞれが“**同じルールで動ける**”ことを目的に、以下の読者を想定します。

1. 「安心して挑戦し、成果を積み上げるための地図」として読む人

例) 地域おこし協力隊(観光分野)

これから岩出市で活動をはじめの協力隊(着任前～着任直後を含む)

迷いやすい場面(地域依頼・SNS・板挟み・任期後不安)で判断材料が必要な隊員

2. 「伴走の手順書・トラブルの初動マニュアル」として使う人

例) 受入担当部署の職員(産業振興課)

主担当、係長、課長など、協力隊の伴走・評価・線引きを担う職員

異動・引継ぎがあっても運用が崩れないよう、共通ルールを必要とする職員

3 本手引書の目的と活用方法

【誰が読むのか】

3.協力隊に直接関わらなくても、案件が発生した時に「何を頼めるか／どこまでがルールか」を共有する人

例)庁内の関係部署(巻き込み対象)

企画(制度管轄)

人事・法務・危機管理(サービス、ハラスメント、情報管理)

教育・文化等(歴史資源、教育機関連携)

4.協力隊を“人手”ではなく、共創のパートナーとして理解し、依頼や協働の仕方を揃えるために読む人

例)観光・商工の関係団体(連携パートナー)

岩出市観光協会、商工会、駅前や観光案内所で連携する地域組織

3 本手引書の目的と活用方法

【誰が読むのか】

5. 協力隊にお願いできる範囲、情報提供の仕方、写真・SNSの注意点を確認する人

例) 地域事業者(飲食・小売・体験・宿泊等)

取材・PR・コラボ企画の対象になり得る事業者

観光案内所での展示・紹介に関わる事業者

6. 「うまくいく関わり方／トラブルを防ぐ心得」を共有する人

例) 地域住民・自治会(現場の協力者)

行事や地域資源の情報提供、紹介、関係づくりに関わる方

協力隊との距離感が近くなりやすい方

3 本手引書の目的と活用方法

【誰が読むのか】

7.協力隊の役割を理解し、安心して連携できる窓口を持つために読む人

例)教育機関(高校・大学等)と学生

駅前拠点の活用や、企画連携(文化祭・探究学習・SNS企画等)に関わる学校、学生

将来的に“岩出ファン／関係人口”になり得る層

8.市の運用サイクル(週次・月次・四半期)と整合させ、「何を見て、どう助言するか」を揃える人

例)外部伴走支援者(わかやま地域おこし協力隊ネットワーク等)

第三者として状況確認・助言・メンタル面支援を担う支援者

3 本手引書の目的と活用方法

【いつ使うのか】

①担当者変更時(引継・再共有)

・受入担当職員の交代や体制変更があった場合は、**まず本手引書を用いて、役割分担・線引き・運用ルールを改めて共有**し、引継時点での認識のズレを防ぎます。この際、わかやま地域おこし協力隊ネットワークによる「手引きの逐条解説」と「読み合わせ」を実施し、**制度理解の補完と運用上のポイント整理**を本手引書でサポートします。

②着任前～着任直後(生活・立上げ)

・採用決定～着任準備:住居・移動手段・PC/SNS運用方針など“最初の段取り”確認

・初日オリエン:誰に何を相談すればよいか(担当職員／課長／外部伴走)を最短で共有

・最初の3か月(伴走期間):ミッション調整、週次・月次の運用確認(ズレを早期に直す)

3 本手引書の目的と活用方法

【いつ使うのか】

③現場で「迷い」が出る瞬間(判断・線引き)

- ・地域から依頼が来たとき: ミッション内外の判定、断り方、行政が入る判断
- ・SNS投稿で迷ったとき: 個人情報・未公開情報・炎上リスクのセルフチェック
- ・板挟みになりそうなとき: 地域⇄行政の橋渡しの仕方、相談ルートの確認

④拠点・イベントが動くとき(観光案内所×駅前活性化)

- ・観光案内所の企画を考えると: 滞在促進、展示・試食・小イベントなど“メニュー化”
- ・駅前活性化／市制20周年関連の動きが出たとき: 関係課・観光協会・事業者との連携手順確認
- ・繁忙期(桜・祭り等): 優先順位の整理、依頼集中のコントロール(便利屋化防止)

3 本手引書の目的と活用方法

【いつ使うのか】

⑤振り返り・評価・次年度設計

- ・月次レビュー前後：月報・KPI確認、支援が必要な点の洗い出し
- ・四半期レビュー：ミッション見直しの要否、外部伴走コメントの反映
- ・年度末～次年度：成果の整理、次年度計画・KPI再設定、任期後の方向性のすり合わせ

⑥もしもの時(トラブル・危機管理)

- ・ハラスメント／無理な要求：初動(聞ききる→課内共有→必要なら上位部局連携)
- ・事故・けが・不審者・炎上兆候：危機管理ルールに沿った報告・連携(警察消防含む)

3 本手引書の目的と活用方法

【どう使うのか】

本手引書は、まず「**制度の趣旨**」と「**隊員の活動**」が合致しているかを**確認**するために活用します。この前提が整ったうえで、三者の認識を整え、迷いやすい場面で判断がブレないようにするために、以下の①、②を行います。

①「すり合わせの台本」として使う(隊員×担当職員)

- ・週次: 週次活動シートを見ながら「困りごと・違和感」を拾う
- ・月次: 月報とKPIを見て、支援内容(調整・紹介・環境整備)を具体化
→ “読み物”ではなく、面談を回すための道具にする。

②「線引きツール」として使う(地域調整の盾)

- ・地域からの依頼に対し、
お願いできること／できないこと
便利屋化の防止
を根拠に、担当課が説明・調整する。
→ 隊員が悪者にならないように、行政が前面に立つ材料として使う。²²

3 本手引書の目的と活用方法

【どう使うのか】

③「庁内巻き込みの共通言語」として使う(関係課連携)

・観光協会、企画部門、教育部門などに、
協力隊の役割、依頼の出し方、情報発信の注意点を共有する時の“標準資料”として使う。

→説明が人によってブレない 庁内の共通認識パッケージにする。

④「観光案内所の“メニュー開発ノート”」として使う(拠点運営)

・取材→発信→来館→滞在→回遊、の流れを意識して

展示・試食・小イベント

地元店舗の週替わり紹介

学生コラボ

を“試して→改善”で積み上げる。

→手引書を企画の土台(再現可能な型)にする。

3 本手引書の目的と活用方法

【どう使うのか】

⑤「外部伴走との情報共有テンプレ」として使う

・月次レビューでの状況整理→外部面談→フィードバック→改善策協議
→外部伴走を“精神論”でなく、運用サイクルに組み込むための確認表として使う。

⑥「任期後につなぐポートフォリオ台帳」として使う

・成果(取材・発信・連携・企画)を、日誌・月報・年度まとめで蓄積
→起業／就業／関係人口化の相談時に、実績を説明できる形にする。

4 本手引書の構成

本手引書は、以下の3層構造で編集しています。

共通編(第1～5章):岩出市の協力隊の受入に共通する考え方(本手引書については、観光分野を反映)

分野別編(第6章):分野ごとに作成。本手引書では「観光分野」に特化した内容

書式集・付録(第7章～):活動計画・報告書類・事例など

今後、他分野へ協力隊を拡大する際にも活用できる構成としています。

5 本手引書の運用・更新ルール

① 本手引書の位置付け

本手引書は、岩出市の地域おこし協力隊制度（観光分野）を「**属人運用にせず、三者協働で安定運用するための“共通ルールブック”**」として位置付けます。

内容は「完成版」ではなく、制度の実装状況（既存資源の活用・SNS発信・地域連携・庁内連携など）に合わせて**継続的にアップデートする“運用ドキュメント”**です。

目的は、**担当者が変わっても運用品質が落ちないように、判断基準・線引き・会議体・テンプレ・対応フローを共通化することにあります。**

② 失敗の定義

本手引書でいう「失敗」とは、協力隊個人の能力不足ではなく、制度運用（設計・支援・線引き・連携）が崩れ、**修正されないまま継続する状態**を指します。

例：ミッション不明確、伴走不全（孤立）、便利屋化、地域調整の放置、SNSリスク管理不全、観光案内所が拠点として運営できない、任期後支援が後回し...など。

※企画が当たらない等は失敗ではなく、原因整理と改善ができれば「挑戦」として扱います。

5 本手引書の運用・更新ルール

③ 更新のタイミング

更新は「定期」と「臨時」の2系統で行います。

【定期更新】

・年度更新(年1回): 12月頃に実施

KPI・会議体・様式・役割分担・外部伴走の運用を棚卸しし、最新版に統合します。

・四半期点検(年4回): 四半期レビューのタイミングで軽微修正
“現場のズレ”を小さく直し、手引書と運用の乖離を防ぎます。

【臨時更新(トリガー更新)】

次のいずれかが起きた場合、速やかに改訂を検討します。

- ・トラブル(ハラスメント・金銭・SNS炎上・重大な誤解)が発生した
- ・便利屋化や孤立など「失敗の兆候」が複数見られる
- ・重要な制度変更(任用・予算・活動経費・拠点運営)があった
- ・観光案内所の運用設計(体制・導線・企画)が大きく変わった
- ・庁内の関係部署が増える／役割分担が変わった

5 本手引書の運用・更新ルール

④ 修正提案できる人

修正提案は「現場に近い人ほど出しやすい」設計とし、次の関係者が提案可能とします。

- ・協力隊(本人): 運用上の困りごと、線引き、SNSルールの実務上のズレ
 - ・受入担当職員(主担当・係長・課長): 会議体、勤務管理、地域調整、庁内連携
 - ・市長公室: 対外発信、PR方針、庁内調整観点
 - ・関係団体(観光協会等): 地域との協働上の改善、拠点活用アイデア
 - ・外部伴走支援(ネットワーク等): 第三者視点でのリスク・孤立兆候・改善策
- ※提案は「誰かを責めるため」ではなく、制度を強くするための提案として扱います。

5 本手引書の運用・更新ルール

⑤ 承認ルート

本手引書の更新は、修正内容の影響範囲(所属内で完結するか／全体に関わるか)により承認ルートを分ける。

(1)所属内で完結する内容(例:担当課の運用手順、内部チェックリスト、様式の運用メモ、三者の役割整理、NGライン、会議体、RACI(役割分担)、トラブル対応フロー等)

- ・発案～承認:当該課(受入担当課等)が実施する。
- ・ただし、制度運用の統一性を担保するため、市長公室を合議(事前確認)に必ず入れる。

(2)要綱に関わる内容(例:制度の基本方針等)

- ・発案～承認:市長公室の要綱変更の通知を受け当該課(受入担当課等)が実施する。
- ・ただし、制度運用の統一性を担保するため、市長公室を合議(事前確認)に必ず入れる。

5 本手引書の運用・更新ルール

⑥ 失敗経験の反映先

「失敗」やヒヤリハットは、必ず次の“どこか”に反映し、同じ問題を繰り返さない設計にします。

・第5章(運用体制):会議体の議題、トラブル対応フロー、RACI、チェックリスト
→ “検知できなかった理由”を潰す

・第2章・第3章(隊員／受入担当職員ガイド):線引き・相談方法・地域調整の実務

→ “現場で迷うポイント”を言語化する (例 観光分野)

・SNS・情報管理ルール:投稿前相談、写真・個人情報、炎上時の初動

→ “守りの運用”を強化する

・第8章(ケーススタディ):実際に起きた(または起きそうな)場面を会話化し追加

→ “判断が揺れる場面”を教材化する

・書式集(第7章):月報・連絡票・三者合意書など様式の改良

→ “記録が残らない問題”を潰す

※原則として、失敗経験は「誰のせいかな」ではなく、どの仕組みを直すかに変換して反映します。

6 NGライン(やってはいけないこと)

①便利屋・丸投げ(最優先でNG)

- ・ミッション以外の雑務を常態化させる/人手要員として固定する
- ・「とりあえず何でも」「人が足りないから来て」型の依頼

②ハラスメント・人格否定・同調圧力

- ・からかい・飲み会強制・過度な私生活干渉/“我慢しろ”指導

③情報発信・個人情報での事故・コンプラ違反

- ・許可のない先出し/誹謗中傷/個人情報の掲載
- ・迷ったのに相談せず投稿(“相談せずに出す”がNG)

④意思決定のすり替え

- ・重要判断を隊員個人に背負わせる(行政の責任放棄)
- ・合意形成なしに地域へ発表・約束する

⑤孤立の放置(最も起きやすい運用事故)

- ・週次/月次の対話が形骸化、違和感の早期拾い上げをしない

⑥任期後を考えない運用

- ・3年を“使い切り”にする(出口戦略の不在)

第1章

地域おこし協力隊制度の基礎理解

1 制度の概要

地域おこし協力隊制度は、都市部から地域に移住した人材が、地方自治体の委嘱または任用を受け、地域課題の解決や地域活性化に従事する制度です。

任期は最長3年間で、任期終了後の定住・起業・就業を目指す仕組みになっています。

全国で約8,000人(2024年度調査)の協力隊が活動しており、地域づくり・観光・商工振興・子育て支援など幅広い分野で成果を上げています。

2 岩出市における協力隊の位置づけ

岩出市では、協力隊(観光分野)を「地域内外の人・事業者・行政など「人」をつなぎ、未来づくりに挑戦する人材」と位置づけています。

特に、以下の施策と密接に関係しています。

第3次長期総合計画の目標施策：

「住んでよかったと思えるまちづくり」

「にぎわいと輝きのあるまちづくり」

駅前活性化プロジェクト

観光案内所を核とした交流・回遊の創出

観光・広報機能強化

協力隊は、これらの政策を「現場で実践するプレイヤー」として市の未来づくりに参画します。

3 任用形態と待遇

岩出市の協力隊は 会計年度任用職員 として任用します。
そのため、地方公務員としての服務規律が適用されます。

【服務規律のポイント】

中立・公正な立場

守秘義務

副業の可否(事前相談が必要)

パワハラ・セクハラ・アルハラ等の禁止

政治的中立性の保持

【勤務条件】

任用期間: 年度単位、最長3年

勤務時間: 規定内(※詳細は辞令による)

報酬: 岩出市規定に基づく

社会保険: 加入

活動経費: 上限200万円の範囲

4 活動領域とミッション設計の考え方

協力隊の成果は「どのようなミッションを設定するか」で大きく変わります。

岩出市では制度導入の目的に即したうえで、次の原則でミッションを設定します。

- ① 地域の課題・市の政策と接続していること
- ② 隊員の強み・経験が生きること
- ③ 活動を“仕組み”として残せること
- ④ 担当部署が伴走できる範囲であること
- ⑤ 過度に広すぎず、成果が測定できること(KPI)

ミッションは「初期3か月」で調整し、年度ごとに更新します。

5 三者の役割整理

協力隊の活動は「隊員・行政・地域」の三者が協働して初めて機能します。

協力隊員（実行者）

情報収集、企画、発信、地域との関係構築、新しい価値の提案

行政（管理・調整者）

ミッション管理、活動環境整備、伴走支援、線引きの調整、評価

地域団体・住民（応援・協力者）

活動への協力、情報提供、関係支援、活動成果の社会実装

三者が「過度に依存せず・遠すぎず」バランスよく関わることが重要です。

第2章

協力隊員向けガイド

1 着任までの流れ

任用手続き(辞令交付等)

住居の確保(必要に応じ行政が支援)

交通手段の準備(車両借上げ等)

市内案内・関係機関の紹介

活動環境の整備(PC、メール、SNS運用方針)

着任後すぐに活動を始めるとはならず、**まず生活基盤の安定が最優先**です。

2 着任後3か月間のスタートアップ

初期の3か月は「伴走期間」と位置づけ、協力隊（観光分野）は、職員とのコミュニケーションをとりながら動きます。特に次のステップを重視します。

① 地域・関係者の把握

市役所内の関係部署

観光協会・商工会などの関係団体

地域リーダー・店舗・観光事業者

② ミッション達成のための事業内容の具体化

強みの棚卸し

市の優先度とのすり合わせ

1年目の活動計画を作成

③ 定期面談

週次の振り返り

月次レビュー（課題・改善・次月計画）

必要に応じてミッション調整

3 活動スタイルと1日のワークイメージ

協力隊(観光分野)の働き方は、一般的な事務職と異なり、市役所外での活動が多い
観光地・商店・イベント現場などフィールドが中心
企画・調整・情報発信など多様な業務が混在
という特徴があります。

例:

午前

市役所で事務作業、SNS投稿、イベントの打合せ

午後

観光案内所での来客対応、地域店舗の取材、写真撮影

夕方

まとめ・レポート、翌日の計画

4 地域との関わり方

協力隊（観光分野）は地域と深く関わりますが、何でも引き受ける必要はありません。

【引き受けてよいこと】

情報提供（地域の歴史・店舗・行事）

企画や地域資源の共有

活動のフィードバック

【断ってよいこと】

個人的な雑用依頼

過度な無償労働

本来のミッションから逸脱するもの

ハラスメント的言動

行政が必ず“盾”になりますので、違和感があれば遠慮なく相談してください。

5 メンタルヘルス・相談体制

慣れない地域生活で不安が生じることは珍しくありません。
岩出市では次の支援体制を整備します。

担当職員との月次面談

必要に応じた臨時面談

外部伴走支援(わかやま地域おこし協力隊ネットワーク)

健康・メンタル相談窓口の案内

「不安を言うこと」は弱さではなく、活動を継続するために必要な行動です。

6 SNS・情報発信ルール

観光分野の協力隊はSNS発信が重要なミッションです。
ルールの基本は次のとおりです。

個人の思想・政治・宗教に関わる投稿は禁止

誹謗・中傷・批判は禁止

市の許可のない公表情報の事前発信は禁止

肖像権、個人情報への扱いに注意

著作物(メディア記事、番組素材等)の無断転載は禁止

炎上リスクを避ける内容・言葉遣い

市アカウント、団体アカウント、個人アカウントを分離

投稿前に「行政への相談」を徹底

7 任期終了後のキャリア支援

岩出市では、協力隊の任期後のキャリアを重視しています。

支援内容として：

事業計画の相談

起業支援制度の案内

市内企業とのマッチング

地域プロジェクトへの参加

継続関係人口としての関わり方の提案

3年後「岩出に残る・関わる」選択肢が増えるよう支援します。⁴⁵

第3章

受入担当職員向けガイド

地域おこし協力隊の受入は、自治体の運用体制によって成果が大きく左右されます。

本章では、受入担当課が押さえるべき基本方針、運用のポイント、線引き、伴走方法を明確に整理します。

また、**地域おこし協力隊の実施主体は自治体**であり、制度の趣旨を踏まえた適切な運用は自治体の責任において行う必要があります。受入担当職員は、**国の定める「地域おこし協力隊推進要綱」**を熟読し、その内容に基づいて、募集・任用・活動支援・評価・任期後支援まで一貫した運用を行ってください。

1 協力隊着任までの流れ

任命手続

住居の確保(必要に応じ行政が支援)

交通手段の準備(車両借上げ等)

市内案内・関係機関の紹介

活動環境の整備(PC、メール、SNS運用方針)

着任後すぐに活動を始めるとはならず、**まず生活基盤の安定が最優先**です。

2 着任後3か月間のスタートアップ

初期の3か月は「伴走期間」と位置づけ、協力隊とのコミュニケーションをとりながら動きます。特に次のステップを重視します。

① 地域・関係者の紹介

市役所内の関係部署

観光協会・商工会などの関係団体

地域リーダー・店舗・観光事業者

② ミッションの具体化

強みの棚卸し

市の優先度とのすり合わせ

1年目の活動計画を作成

③ 定期面談

週次の振り返り

月次レビュー(課題・改善・次月計画)

必要に応じてミッション調整

3 受入担当部署の基本的な役割

受入担当課は、協力隊の「直属の上司」として、以下の役割を担います。

(1) ミッションの設計

- ・市の重点施策・地域課題・隊員の強みの3点を踏まえ、明確な活動方針を示す。
- ・任期中の方向性・優先順位を整理し、年度単位で見直す。

(2) 活動環境の整備

- ・活動場所(例:観光案内所)、ツール(PC・カメラ等)、車両など必要物品の準備。
- ・市役所内外の関係機関の紹介。
- ・相談しやすい雰囲気づくり。

3 受入担当部署の基本的な役割

(3) 伴走支援

- ・定期的な面談や振り返りを通じて、課題の早期発見と改善を支援。
- ・活動の成果測定と次のステップの協議。

(4) 線引きと調整

- ・地域からの過度な依頼や、本来業務から逸脱する行為を防ぐ。
- ・トラブル発生時の一次窓口となり、行政として責任ある対応を行う。

(5) 評価・任期後支援

- ・活動の評価を実施し、任期後のキャリア形成に向けた相談にも応じる。

4 ミッション策定のポイント

ミッションは、協力隊（観光分野）の活動軸であり、伴走の基礎となるものです。以下の観点を踏まえて策定します。

(1) 市の政策との整合性

- ・岩出市長期総合計画、観光ビジョン、駅前活性化など市の上位計画と一貫させる。
- ・「なぜ協力隊が必要なのか」が説明できることが重要。

(2) 協力隊の特性を踏まえた役割設計

- ・協力隊は、単なる業務補完ではなく、地域の魅力発掘・編集・発信や、地域・行政・民間をつなぐ「触媒／つなぎ役」としての特性をもつ人材であることを前提にする。
- ・そのうえで、岩出市が協力隊に期待する役割（交流の創出、拠点活用、企画・発信、関係構築、任期後の関わり）に合致したミッションを設定する。「作業」ではなく「成果（仕組み・関係性・発信基盤）」が残る設計とする。
- ・活動面談では、本人の希望だけでなく、市の方針・地域課題・協力隊の役割期待との整合を丁寧に確認し、ミッションの優先順位と範囲を明確にする。

4 ミッション策定のポイント

(3) 無理のない範囲で成果が見える

- ・過度に広すぎるミッション設定は避ける。

例)「観光振興」ではなく、「駅前観光案内所を活用した情報発信力の強化」など具体化する。

(4) 年度ごとの更新

- ・着任後3か月のスタートアップ期間で方向性を微調整。

- ・年度末にKPIや成果を振り返り、翌年度の目標を更新する。

5 伴走支援の方法

協力隊の離脱理由の多くは、「孤立」「方向性の不一致」「相談しにくさ」です。

担当職員が意識して伴走することで、ほとんどの問題は予防できます。

(1) 定期的なコミュニケーション

● 週次進捗共有

1週間の活動報告

課題の共有

翌週の行動計画

● 月次レビュー

活動実績の整理 (KPI含む)

課題の深掘り

ミッションとのズレの調整

行政としての支援内容の確認

5 伴走支援の方法

(2)リアルタイムで相談できる関係性

「小さな違和感ほど早く共有する」ことが大切です。

相談窓口を明確に示す。

形式問わず、気軽に相談できる雰囲気を作る。

課内で情報を共有し「誰が対応するか」を明確化する。

(3)外部伴走支援(わかやま地域おこし協力隊ネットワーク)

四半期ごとに外部専門家が状況を確認し、隊員のメンタル面や活動の方向性を第三者の立場から助言する。

市内部だけで抱えず、必要に応じて外部の視点を利用する。

6 行政として守るべき線引き

協力隊の活動は自由度が高い一方、行政としてルールを明確に示す必要があります。

(1) 便利屋化の防止

協力隊に対して、地域から以下のような依頼が寄せられることがあります。

事務作業や私的な手伝い
過度なイベント運営の人手要員
ミッションと無関係な雑務

これらは隊員の負担増・モチベーション低下の主要因です。担当職員は、明確に「できる／できない」を説明し、必要に応じて介入します。

6 行政として守るべき線引き

(2) 活動と私生活の境界

- ・地域との距離が近いいため、プライベートに踏み込む依頼・誘いが発生する場合があります。
- ・不当な負担になっていないかを随時確認し、必要があれば市が介入します。

(3) ハラスメントの防止

- ・隊員が不快に感じる言動は全て相談対象です。
- ・「気にしないでおこう」という指導は厳禁。
- ・小さな違和感の段階で早めに拾い上げることが重要。

(4) 情報発信と個人情報の扱い

- ・SNSの炎上リスクについては行政・関係団体が責任を持って方針を指導する。
- ・個人情報保護や市の機密情報の扱いは厳格に管理する。

7 勤務管理(会計年度任用職員としての留意点)

協力隊は自由度の高い働き方をする一方、地方公務員としての勤務管理も必要です。

勤務時間・休暇は市の規定に従う

超過勤務が必要な場合は必ず事前相談

兼業については事前許可制

出張や旅費申請は市のルールに従う

勤務管理は「自由に活動できる環境」と「公務員としての責任」の両立を図るための仕組みです。

8 地域との関係調整

地域と協力隊の距離が近いほど、活動の充実と同時に摩擦も生まれやすくなります。

(1) 期待値コントロール

「協力隊は全ての課題を解決する人」ではないことを明確に伝える。

役割を誤解されやすい場合は、担当課が直接説明する。

(2) 情報共有の徹底

地域イベントの依頼が増える時期は、事前に「優先する活動」「調整可能な範囲」を共有しておく。

隊員に直接依頼が集中することを防ぐ。

8 地域との関係調整

(3) 良い関係づくり

地域の意見を尊重しつつ、隊員が無理をしない環境をつくる。受入担当課として地域に説明責任を果たし、不当な圧力や誤解を防ぐ。

(4) 年1回の活動報告会の開催

協力隊の活動内容や成果を地域に広く共有し、制度の理解を協力を得るため、年1回、活動報告会を開催します。

報告会では、協力隊が取り組んだ活動の紹介に加え、関係団体や受入担当課からも運用の考え方(役割・線引き・今後の方向性)を説明し、地域との認識合わせを行います。

これにより、協力隊への過度な期待や誤解を防ぎ、能力の輪を広げるとともに、次年度の活動に向けた意見交換の機会とします。

9 任期後の支援(定住・起業・就業)

協力隊制度の本質は「地域で活躍し続ける人材を育てること」です。

岩出市では、任期後のキャリア支援を次のように行います。

(1) キャリア面談

任期中から早めに将来像を共有。
専門家との接点づくりを支援。

(2) 地域企業・団体とのマッチング

市内事業者との接点づくりを支援。
求人情報の共有や面談調整。

9 任期後の支援(定住・起業・就業)

(3) 起業支援・補助制度の案内

市・県・国の支援制度を紹介。

必要に応じて商工会・県産業振興機関と連携。

※協力隊の任期後の起業を後押しするため、協力隊向けの起業補助金(起業支援制度)についても、活用ニーズを踏まえ検討します。現時点では岩出市として制度整備(要綱作成等)を検討している段階であり、隊員からの申し出があった場合は、任期中の準備状況や計画内容を確認としたうえで、原則として、任期3年目以降を目安に対応します。

(4) 関係人口としての継続支援

任期終了後も、プロジェクト参加やイベント協力など、地域と関わり続ける仕組みを用意。

10 受入担当職員チェックリスト

受入担当課が必ず確認すべき要点まとめ

【ミッション・環境整備】

- ミッションが明確か（市の政策との一致）
- 隊員の特性を反映できているか
- 活動場所・ツールが整備されているか

【伴走支援】

- 週次・月次面談が実施されているか
- 合意形成の場が設定されているか
- 外部支援との連携ができているか

10 受入担当職員チェックリスト

【地域調整】

- 過度な依頼が生じていないか
- 地域・関係者の紹介ができているか
- 地域との役割分担が明確か

【勤務管理】

- 任用職員としてのルールが共有できているか
- 勤務時間・休暇等の運用が適切か

【任期後支援】

- 任期後の仕事について、市の方針を共有できているか
- 活動の出口についての考え方を共有できているか

第4章

地域団体・住民向けガイド

地域おこし協力隊は、「地域の未来づくりを、地域とともに進める人材」です。

市外から移住し、地域に深く関わりながら活動する協力隊にとって、地域の皆さまの理解と協力は欠かせません。

本章では、地域団体・住民の皆さまにご協力いただきたいポイント、お願いできること・できないこと、関わり方のコツなどをわかりやすく整理しています。

地域に迎え入れる立場として、お互いが気持ちよく活動できる環境づくりにご協力をお願いします。

1 地域おこし協力隊(観光分野)とは

地域おこし協力隊は、都市部から岩出市に移住し、地域の活性化に取り組む“新しい担い手”です。

観光・商工・文化・子育てなど、地域のさまざまな課題や魅力に向き合い、行政や市民と協働しながら活動します。

岩出市では特に、
地域の魅力を発掘し、発信すること
地域住民・事業者との連携を深めること
駅前活性化や観光案内所を拠点とした交流機会をつくること
などを期待しています。

協力隊は「よそ者」ではなく、地域の新しい仲間です。
温かく見守り、育て、共に地域の未来をつくる存在として迎えていただければ幸いです。

2 協力隊(観光分野)にお願いできること・お願いできないこと

協力隊は、行政の職員として任期中に活動しますが、何でもできる万能人材ではありません。

地域の皆さまに正しく理解していただくため、「お願いできること」と「お願いできないこと」を明確にお伝えします。

2 協力隊(観光分野)にお願いできること・お願いできないこと

(1)お願いできること

地域の活性化・観光振興・情報発信など、市のミッションに関連することは協力をお願いできます。

地域の魅力の掘り起こし(歴史・文化・店舗・人など)

SNS・広報媒体を活用した情報発信

地域行事・イベントの企画相談

地域の課題整理やアイデア出し

駅前観光案内所での来館者対応

店舗や団体の紹介記事・写真撮影

地域間連携のサポート

協力隊は新しい視点を持ち込むことが期待されていますので、ぜひアイデア段階から声をかけてください。

2 協力隊(観光分野)にお願いできること・お願いできないこと

(2) お願いできないこと(ご遠慮いただきたいこと)

協力隊は「地域の何でも屋さん」ではありません。

本来のミッションとかけ離れた依頼や、負担の大きい内容は受けることができません。

私的な用事や個人宅での作業

過度な無償ボランティア

会場設営など大量の人手を要する作業の丸投げ

長時間拘束する依頼

ミッションと無関係な雑務

個人的な飲み会の強制

プライベートへの過度な干渉

協力隊自身が断りづらい場合、行政(産業振興課)が代わって調整します。

「断りにくい空気」を地域側でつukらないことも重要です。 ⁷⁰

3 関わり方のポイント(協力隊と地域がうまくいくコツ)

協力隊の活動が地域に根づくためには、地域の皆さまの“かかわり方”が大きく影響します。

ここでは、良い関係を築くためのポイントを示します。

(1)最初の3か月は「紹介期間」と考える

協力隊は着任してすぐに地域の状況を理解できるわけではありません。最初の3か月は、

地域の情報や歴史の紹介

団体・事業者・キーマンの紹介

行事や会議の案内

などを通じて、地域の理解を深める期間です。

最初から高い成果を求めず、知る時間を確保してあげることが重要です。

3 関わり方のポイント(協力隊と地域がうまくいくコツ)

(2) 役割を明確に伝える

「何を期待しているか」を丁寧に伝えていただくと、協力隊は活動しやすくなります。

良い例

「駅前をもっと活性化したいので、写真の撮り方を教えてほしい」

「地域の歴史をまとめたいので一緒に考えてほしい」

悪い例

「最近若い人が来たから何とかしてくれ」

「とりあえず何でもやって」

3 関わり方のポイント(協力隊と地域がうまくいくコツ)

(3) 否定よりも“応援と提案”

協力隊は市外出身者が多く、地域に馴染むまで時間がかかります。新しい提案があっても、すぐに否定せず、

「やってみましょう」

「この部分をこうしたらもっと良いよ」

といった前向きな言葉かけが、活動の定着に非常に効果的です。

(4) 地域側も「相談できる窓口」を明確にする

協力隊に直接伝えにくいことがあれば、遠慮なく市役所に相談してください。

行政が間に入ることで、協力隊が活動に集中でき、地域の負担も減ります。

4 トラブルを避けるための心得

協力隊と地域の関係は近いいため、小さな誤解が大きな問題に発展することもあります。

トラブルを避けるための共通ルールを示します。

(1) コミュニケーションは丁寧に・一方的にしない

過度な期待や誤解を防ぐため、依頼やお願いはできるだけ

目的

期限

必要な作業量

を明確に伝えてください。

4 トラブルを避けるための心得

(2) プライベートを尊重する

地域に溶け込んでほしい気持ちは大切ですが、過度な干渉は逆効果です。

夜遅い連絡

個人情報詮索

何度も自宅を訪ねる

などは避けてください。

4 トラブルを避けるための心得

(3) 偏った意見を押しつけない

地域には多様な意見があるため、一部の意見だけで動くと協力隊が板挟みになります。

地域側で意見を整理した上で協力隊に伝えることで、活動がスムーズになります。

4 トラブルを避けるための心得

(4)問題が起きたら、まず行政へ連絡

誤解

無理な依頼

人間関係の不調

SNSトラブル

などが発生した場合、協力隊本人に直接指摘するよりも、行政(産業振興課)へご相談ください。

担当課が中立の立場から調整し、双方が納得できるように対応します。

5 地域と協力隊がともにつくる未来

協力隊制度の目的は、単に人手不足を補うことではありません。

地域の魅力を再発見し、新しい価値を生む“地域の未来づくり”そのものです。

協力隊は地域に新しい視点をもたらします
地域は協力隊の活動の場をつくります
行政はその橋渡しをします

この三者が協働することで、地域の変化は加速します。

協力隊が活動しやすい地域は、市民誰もが挑戦しやすい地域です。ぜひ岩出市の未来を協力隊とともにつくっていきましょう。

第5章

運用ルール・管理体制

地域おこし協力隊の活動を安定的かつ効果的に運用するためには、行政内の管理体制を整理し、明確なルールに基づいて運営することが重要です。本章では、会議体の構造、役割分担(RACI)、トラブル対応、活動記録、情報管理など、協力隊制度を円滑に動かすための基本的な仕組みを示します。

1 運用体制の基本方針

岩出市では、協力隊制度を「行政・地域・隊員の三者で進める制度」と位置づけています。

そのため、市の内部体制として以下の3つの原則を掲げます。

(1) 透明性の高い運用

ミッション、評価、活動内容、相談体制を明文化し、誰が見ても分かる運用とする。

(2) 役割分担の明確化

担当課内で「誰が何を担うか」を整理し、隊員が迷わない環境をつくる。

(3) 早期発見・早期対応

活動のつまづき・地域との摩擦・メンタル不調の兆しを早期に把握するため、定期的な会議体を設置する。

2 会議体の全体像

協力隊制度の運用にあたり、市は次の3階層の会議体を設けます。

(1) 週次ミーティング(担当課 × 協力隊)

●目的

1週間の活動内容の共有
課題・懸念点の確認
翌週の計画調整

●出席者

協力隊
受入担当職員(係長・主担当いずれか)

●特徴

気軽で軽量なミーティング
小さな違和感や困り事の吸い上げを目的とする

2 会議体の全体像

(2) 月次レビュー(課内・関係部署を含む)

●目的

活動実績(KPI)の振り返り
ミッションとの整合性の確認
課題の深掘り
支援すべき体制の検討

●出席者

協力隊
受入担当課(課長・係長・主担当)
必要に応じて他部署

●特徴

月1回の正式な振り返り会議
活動計画書・月報を活用して実施

2 会議体の全体像

(3) 四半期レビュー(庁内の上位レベル)

●目的

3か月ごとの総点検

ミッションの見直しが必要か判断

来年度以降の方向性の協議

外部伴走支援者の評価・助言の共有

●出席者

協力隊

受入担当課長

市長公室職員

外部伴走支援者(わかやま地域おこし協力隊ネットワーク)

3 役割分担(RACIモデル)

協力隊に関わる業務を整理し、誰が「責任者(A)」「実行担当(R)」「相談先(C)」「情報共有先(I)」なのかを明確にします。

(1) RACI一覧

●ミッション策定

A(責任者): 受入担当課長

R(実行担当): 担当職員

C(相談先): 受入担当課の部長、市長公室、外部伴走機関

I(情報共有): (例: 観光分野、観光協会等) 関係団体

●週次・月次レビュー運営

A: 担当係長

R: 担当職員

C: 協力隊、外部伴走者

I: 課内職員

3 役割分担(RACIモデル)

協力隊に関わる業務を整理し、誰が「責任者(A)」「実行担当(R)」「相談先(C)」「情報共有先(I)」なのかを明確にします。

(1) RACI一覧

●地域からの依頼・苦情対応

A: 担当課長

R: 担当職員

C: 担当課の部長、事案に応じて市長公室

I: 協力隊

●SNS・広報発信ルール

A: 担当課長

R: 協力隊

C: 担当課の部長、市長公室、(例: 観光分野、観光協会等)関係団体

I: 市長公室

3 役割分担(RACIモデル)

協力隊に関わる業務を整理し、誰が「責任者(A)」「実行担当(R)」「相談先(C)」「情報共有先(I)」なのかを明確にします。

(1) RACI一覧

●トラブル・ハラスメント対応

A: 担当課長

R: 担当係長

C: 担当課の部長、事案に応じて人事担当・市長公室

I: 外部伴走者

●任期後支援

A: 担当課長

R: 担当職員

C: 商工会・企業・地域団体

I: 市長公室

4 トラブル対応フロー

協力隊制度では、地域との接点が多いため、小さなトラブルも起こり得ます。

市では以下の流れで迅速かつ適切に対応します。

(1) 協力隊 → 担当職員へ連絡(初期把握)

発生した事実

時期・状況

相手方

隊員の気持ちや不安

ここで無理に判断せず、「聞ききる」ことを最優先とします。

4 トラブル対応フロー

(2) 担当課内で共有(一次分析)

課長・係長へ速やかに報告
市として対応すべきか判断
地域との調整が必要か検討

(3) 必要に応じて関連部署(人事、企画等)と協議
次のようなケースは必ず関連部署と連携します。

ハラスメントの疑い
金銭トラブル
地域ぐるみの誤解
SNS炎上リスク
メンタル不調の兆候

4 トラブル対応フロー

(4) 行政が表に立って調整

協力隊本人にトラブル処理を押しつけず、行政が主体的に動きます。

地域への説明

相手方への連絡

面談の設定

活動範囲の見直し

(5) 再発防止策の検討

役割分担の明確化

活動場所・体制の見直し

行政側のサポート強化

コミュニケーション方法の改善

5 活動記録・報告のルール

協力隊の活動を可視化し、評価と改善を進めるため、活動記録は重要です。

(1) 週次記録(簡易版)

実施した活動

良かった点／課題

翌週の予定

※口頭報告中心でも可。

(2) 月報(正式書類)

月間の活動実績

KPIの進捗

課題と改善提案

支援が必要な点

※月次レビュー前に提出し、会議で内容を確認します。

5 活動記録・報告のルール

(3) 年間まとめ(年度終了時)

活動の総括

翌年度の目標案

任期後の希望

「次年度に引き継げる形」で成果を整理することが重要です。

6 個人情報・危機管理のルール

協力隊（観光分野）は市民と接する機会が多いため、情報管理と危機管理のルールを明確化します。

（1）個人情報の扱い

公表していない個人情報はSNSに掲載しない
来館者や関係者の写真は必ず本人確認
住所・電話番号などの管理は厳格に実施

（2）危機管理

以下の状況が発生した場合、速やかに行政へ報告します。
事故・けが、不審者・危険行為、SNS炎上
観光案内所でのトラブル、地域住民との衝突
メンタル不調の兆候
行政は、必要に応じて警察・消防・関係団体に連携します。

7 外部委託(伴走支援)との連携方法

岩出市では、わかやま地域おこし協力隊ネットワークを伴走支援団体として活用します。

(1) 外部支援の役割

第三者として隊員の状況を定期確認
メンタル面のフォロー
ミッションの専門的助言
行政への改善提案

(2) 行政と外部支援の連携フロー

月次レビューで状況共有
外部支援が隊員と個別面談
課題があれば行政へフィードバック
行政と外部支援が改善策を協議
隊員と三者で方向性を確認

8 制度運用のチェックリスト(担当課向け)

制度全体の運用状況を定期的に確認するためのチェックリスト。

(1) ミッション・体制

- ミッションは明確で現実的か
- 毎月のレビューが実施できているか
- 市内外の関係機関と連携できているか

(2) 隊員サポート

- 相談しやすい雰囲気があるか
- トラブル対応が迅速か
- 活動場所・環境が整っているか

8 制度運用のチェックリスト(担当課向け)

(3) 情報管理・危機管理

- SNS・個人情報のルールが徹底できているか
- 事故・トラブル時のフローが共有されているか

(4) 地域調整

- 地域からの依頼が過度になっていないか
- 誤解や摩擦の芽を早期に拾えているか

(5) 任期後支援

- キャリア面談が実施されているか
- 起業・就職・関係人口化の支援体制があるか

第6章

分野別編(観光分野)

観光分野の地域おこし協力隊は、岩出市の将来像である「にぎわいと輝きのあるまちづくり」を現場で推進する、極めて重要な役割を担います。

本章では、観光分野における協力隊の具体的なミッション、活動方針、重点KPI、関係団体との連携、年間の活動モデルを整理します。

1 観光分野における岩出市の基本方針

岩出市の観光振興は、次の考え方を軸に進められています。

(1) 岩出駅前を核とした回遊性の向上

観光案内所を「地域のリビングルーム」として整備し、駅前の滞留を促す

学生・通勤者・地域住民・観光客が自然に集まる場づくり

(2) 地域資源の磨き上げと情報発信強化

根來寺、桜、飲食店、特産品などの魅力を体系的に収集・団体と協力し発信

若年層～観光客まで届くSNS戦略の強化

1 観光分野における岩出市の基本方針

(3) 地域と協働した賑わいづくり

イベント・マルシェ・体験プログラムなど、市民と事業者が一体となる仕組みづくり

観光資源の「見える化」「使える化」を促進

(4) 20周年事業を契機としたプロモーション拡大

令和8年度市制施行20周年を契機に、観光PR・交流人口創出の強化

観光分野の協力隊は、これらの政策を実行する「現場の推進役」です。

2 観光分野における協力隊のミッション

以下の3つの柱を中心に活動します。

(1) 観光資源の収集と発掘(情報収集・編集)

●目的

岩出市の魅力を正しく・深く捉え、情報発信やプロモーションの基礎データを作る。

●主な活動

市内の観光スポット・店舗・人物の取材

写真・動画・文章などの素材化

魅力マップ・取材リストの作成

季節情報(桜・行事・新商品等)の収集

英語・中国語などの多言語情報の整理(可能な範囲)

成果物イメージ:「岩出市観光データベース(写真・店舗・人物・体験)」

2 観光分野における協力隊のミッション

(2) 観光案内所を核とした交流・滞在の創出

観光案内所のコンセプトは「カフェでくつろぎながら行き先を考える“地域のリビングルーム”」であるため、協力隊は次の役割を担います。

● 主な活動

施設内の滞在促進企画（展示、試食、地元商品の紹介）

交流スペースでの小規模イベント企画

来館者対応、利用者ニーズの把握

学生や地域住民の利用促進

ウッドデッキ・芝生・足湯など屋外空間の活用提案

● 想定事例

地元店舗の「週替わりプチPOP」設置

展示コーナーでの“岩出の桜写真展”

観光案内所 × 高校生のコラボ企画

フォトスポットの設置・季節装飾

2 観光分野における協力隊のミッション

(3) SNS・広報を活用した情報発信とブランドづくり
観光分野の協力隊の最重要ミッションの一つです。

●主な活動

Instagram・XなどのSNS投稿

来訪行動が起きる“写真・動画”の制作

地域店舗の紹介企画

観光協会アカウントの運用

イベント告知・ライブ配信の補助

情報発信は「速さ」と「継続性」が重要。

担当課と方向性を共有しながら、強みを生かした発信を行います。

3 連携すべき関係団体と役割

観光は多主体が関わる分野であるため、協力隊は関係者と連携して進めます。

(1) 岩出市観光協会
地域資源の情報提供
イベントとの連携
観光パンフレット等の制作協力

(2) 地元事業者(飲食・小売・観光業)
店舗紹介・取材
地域商品とのコラボ
観光案内所でのPR展示

3 連携すべき関係団体と役割

(3) 地域団体・自治会・文化団体
地域行事や文化活動の情報提供
歴史・伝統・文化の紹介

(4) 高校・大学など教育機関
文化祭・授業とのコラボ
岩出駅前エリアの学生利用促進
若年層の視点を生かした企画づくり

(5) 市役所各課
市長公室：市制20周年PR・プロモーション・戦略調整
教育部：文化・歴史資源の扱い

4 観光分野の重点KPI(指標)

協力隊の成果を可視化するため、岩出市では次の指標を用います。※あくまで例であり、年度ごとに調整します。

(1) 情報発信・SNS関連

SNSフォロワー数 (Instagram・Xなど)

月間投稿数

エンゲージメント率

地域店舗・観光資源の紹介件数

(2) 観光案内所の活用

来館者数 (平日／休日)

来館者属性 (学生・地域住民・観光客)

滞在時間の増加

展示企画・小イベントの実施回数

4 観光分野の重点KPI(指標)

(3) 観光資源のデータ整備

市内取材ポイント数

写真・動画の撮影・整理点数

観光データベースの更新件数

(4) 地域連携・活動の広がり

関係事業者数(連携した店舗・団体)

コラボ企画の実施数

メディア露出件数

5 活動の年間モデル(観光分野)

観光分野の協力隊が実際にどのように1年を過ごすかを示します。

●1～3か月(スタートアップ)

市内の観光スポット・店舗をひたすら巡る
駅前・観光案内所の利用状況把握
取材・写真撮影のトレーニング
SNSアカウント開設・運用開始
ミッション確定
市民や事業者との関係構築

●4～6か月(基盤づくり期)

情報発信を定例化(週3～5投稿)
観光案内所の小規模展示・企画開始
地域店舗の特集企画
データベースの充実化
イベント参加・発信支援

5 活動の年間モデル(観光分野)

●7～9か月(企画実践期)

季節の魅力(桜・夏まつり等)の発信強化
観光案内所を活用した交流イベント
地域事業者とのコラボ企画
市外向けPRの強化

●10～12か月(評価・次年度計画)

KPIの振り返り
成果をまとめ、翌年度の方針を協議
中長期的な企画(モデルツアー・体験型企画)検討
任期2年目以降のステップアップ案を作成

6 観光分野で大切にしたい価値観（行動指針）

協力隊が活動する際の「岩出市観光分野の軸」を以下に示します。

（1）地域への敬意と寄り添い

歴史・文化・人を大切にし、地域の声を聞きながら活動する。

（2）客観的な視点（“外からの目”）を活かす

市民が気づいていない魅力を見つけ、表現し、届ける。

（3）スピード感と挑戦

完全性よりも「まずやってみる」「改善していく」の姿勢。

（4）開かれたコミュニケーション

地域・行政・事業者との情報共有を丁寧に行う。

（5）利用者目線のデザイン

観光案内所の企画等は、常に「市民・観光客がどう感じるか」を中心に置く。

7 観光分野における協力隊の理想的な姿

岩出市が目指す協力隊の姿を明確に整理します。

- (1) 地域と行政の橋渡しができる人材
地域の声を市に届け、市の施策をわかりやすく地域に伝える存在。
- (2) 岩出の魅力を“編集”し、表現できる人材
写真・文章・企画の力を使って、魅力を広く届ける。
- (3) 観光案内所を“まちのリビング”として育てる人材
拠点を通じ、地域がつながり、にぎわいが生まれる仕組みをつくる。
- (4) 任期後も関わり続ける人材(定住・起業・関係人口)
協力隊の活動が一過性で終わらず、地域に根付く未来像を描く。

第7章

書式集(フォーマット集)
(例: 観光分野)

本章では、地域おこし協力隊の活動を円滑・透明に進めるために必要な書式を掲載します。

各書式は、協力隊員、行政、地域団体・住民が共通の理解を持てるよう設計しています。

年度ごとに必要に応じて調整し、最新の運用に合わせて活用してください。

また、これらの書式は、三者で認識をそろえ、合意形成を行うための「対話・すり合わせのツール」です。書式を埋めること自体が目的ではありません。記入内容をもとに確認・相談・調整を行い、活動の方向性や支援内容、線引きを明確にするために活用してください。

1 年間活動計画書(予算編成時(9月頃)提出)

(例:観光分野)

<目的>

1年度の活動の方向性・重点項目・KPIを明確にし、隊員・行政・地域の三者が共通認識を持つための計画書。

 【書式:年間活動計画書】

岩出市地域おこし協力隊 年間活動計画書(○年度)

隊員名:

所属部署:産業振興課(観光分野)

計画期間:令和○年4月～令和○年3月

1 年間活動計画書(予算編成時(9月頃)提出)

【1 年間のミッション(大項目)】

(例)「観光案内所を核とした駅前回遊性の向上」

(例)「観光情報の収集・編集・発信による岩出市ブランド向上」

【2 重点活動(中項目)】

- 1) 観光資源の発掘・取材
- 2) 観光案内所での交流企画
- 3) SNSを中心とした広報発信強化
- 4) 地域団体・事業者との連携強化

【3 具体的な取り組み内容(小項目)】

〇〇店舗の取材、写真撮影

「岩出の四季」展示企画

月15本のSNS投稿

市制20周年企画との連携 等

1 年間活動計画書（予算編成時（9月頃）提出）

【4 KPI(評価指標)】

SNSフォロワー数 ○○人増

月間投稿数 ○件以上

観光案内所来館者数 ○○%増

地域連携数(店舗・団体) ○件

【5 必要な支援・連携先】

観光協会／商工会

市長公室(広報)

地域団体・自治会

【6 確認欄】

隊員：_____

受入担当課：_____

(署名・日付欄)

2 月報(月次レビュー用)

(例:観光分野)

<目的>

毎月の活動実績を整理し、翌月の方針を明確にする。

 【書式:月報】

岩出市地域おこし協力隊 月間活動報告書(〇月)

隊員名:

提出日:

2 月報(月次レビュー用)

【1 今月の活動実績】

(例)

市内5店舗を取材

観光案内所でミニ展示「桜特集」を実施

SNS投稿 18件

高校とのコラボ企画の打合せ

【2 KPI進捗】

SNSフォロワー数 +○人 +○人

投稿数 ○件 ○件

取材件数 ○件 ○件

来館者数 ○人 ○人

【3 良かった点・成功事例】

(例)桜の開花速報が多く反応を獲得。学生利用者が増加 など。

2 月報(月次レビュー用)

【4 課題・改善点】

(例) 投稿時間帯の見直しが必要／取材先の拡大など。

【5 翌月の計画】

(例) 夏イベントの企画／店舗連携拡大／写真素材の整理 など。

【6 行政に相談したいこと】

(例) 展示スペースの改修／予算手続き／地域調整依頼 等。

3 週次活動シート(任意提出・口頭併用可)

【書式：週次活動シート】

隊員名：

週次期間：

【1 今週の主な活動】

【2 発見・学び】

【3 課題・困りごと】

【4 来週の予定】

4 トラブル・相談連絡票(緊急時用)

<目的>

困難事案・ハラスメント・地域トラブルを迅速に共有し、行政が適切に対応するためのシート。

【書式:トラブル・相談連絡票】

岩出市地域おこし協力隊 トラブル・相談連絡票

隊員名:

日付:

緊急度: 高・中・低

4 トラブル・相談連絡票(緊急時用)

【1 発生した事案の概要】

(いつ、どこで、誰が、何を)

【2 現在の状況】

(継続の有無、関係者、リスク)

【3 隊員の心身状態】

(不安の有無、メンタル負荷)

【4 行政に求める対応】

(介入・調整・説明・注意喚起 等)

【5 受入担当課の初期対応記録】


【6 再発防止策(後日記入)】

5 三者合意書(ミッション確認書)

<目的>

隊員・行政・関係団体(観光協会など)が、活動内容や方向性について合意形成するための公式文書。

(例:観光分野)

【書式:三者合意書】

岩出市地域おこし協力隊 三者合意書

岩出市地域おこし協力隊の活動にあたり、下記内容について三者が合意したことをここに確認する。

5 三者合意書(ミッション確認書)

【第1条(ミッション)】

隊員は以下のミッションを中心に活動する。

例：観光案内所を核とした駅前回遊性の向上

例：観光資源の収集・整理・発信

【第2条(役割分担)】

隊員：企画・取材・発信・連携の実行

行政：伴走支援・調整・線引き

関係団体：地域情報提供・協力

【第3条(情報共有)】

三者は、月次レビューを通じて活動を共有し、必要な改善を行う。

5 三者合意書(ミッション確認書)

【第4条(相談・調整)】

トラブル発生時は行政が主体的に対応し、隊員に過度な負担をかけない。

【第5条(見直し)】

ミッションは年1回、必要に応じて更新する。

【署名欄】

協力隊: _____

岩出市(産業振興課): _____

関係団体(観光協会等): _____

日付: 令和○年○月○日

6 活動日誌(任意提出)

【書式:活動日誌】

日付:

場所:

【今日の活動】

【感じたこと】

【改善点】

【行政への連絡事項】

7 任期終了時の総括シート

 【書式：任期終了総括シート】

隊員名：

任期：令和〇年～令和〇年

【1 任期全体の成果】

【2 KPI実績】

指標 目標 実績 コメント

【3 地域との連携成果】

【4 行政への提案・改善点】

【5 任期後の希望（定住・起業・就職など）】

第8章

ケーススタディ編
(会話で学ぶ地域おこし協力隊)

－ この章へ進む前に －

第1章から第7章までは、岩出市地域おこし協力隊の制度・体制・運用ルールを体系的に整理した「公式マニュアル編」として構成しました。

しかし、実際の現場では、マニュアルだけでは判断が難しい“揺れる場面”や“言葉の選び方で結果が変わる相談場面”が数多く存在します。

— この章へ進む前に —

たとえば—

地域の方から「ちょっと手伝って」と言われたとき

無理のある依頼をどう断るか迷うとき

SNSでの反応に不安を感じたとき

地域と行政の間で板挟みになりそうなとき

任期後の不安を一人で抱えてしまいそうなとき

こうした場面は、協力隊・行政職員ともに「教科書では学びにくい領域」です。

そこで本手引書では、これらの“現場のリアル”を理解しやすくするため、

後半に 会話形式のケーススタディ編 を設けました。

【ケーススタディ編の目的】

制度・ルール(前半)を、実際の現場に当てはめて理解できるようにする

協力隊・行政職員双方の視点から「適切な距離感」や「対応の仕方」を学ぶ

迷いやすい場面での“対話のコツ”を身につける

トラブルを未然に防ぎ、相談しやすい関係をつくる

岩出市の協力隊制度で大切にしている価値観を、ストーリーで共有する

【登場人物について】

後半の会話編では、実際の岩出市の組織構成に合わせた登場人物が登場します。

例)

協力隊：高瀬さん

担当職員：中迫係長

担当課長：岩倉課長

実在の個人を特定するものではなく、「協力隊と行政の関係性」をイメージしやすくするための仮名です。

【読み方のポイント】

- ①「前半のどの章と関係するか」を意識して読む
会話編の各ケースは、以下の章と密接に連動しています。
- 第3章：協力隊が安心して活動するために必要なこと
 - 第4章：地域との関わり方
 - 第5章：運用ルール・管理体制
 - 第6章：観光分野の活動指針

会話の後に「このケースが示すポイント」を付けることで、前半のマニュアル内容と自然に紐づきます。

【読み方のポイント】

②「正解を提示する」部分ではなく、

「より良い対話を考える」部分として読む

協力隊の現場では、唯一の正解がない場面が多く存在します。

そのため、会話編は「こういう言い方や考え方が役に立つ」という参考例として活用してください。

【読み方のポイント】

③ 行政職員も「協力隊目線」で読むことを推奨

会話編は、協力隊だけではなく行政側も理解を深めることを目的としています。

「協力隊がどう感じるか」

「行政としてどこまで伴走すべきか」

「地域との橋渡しをどう行うか」

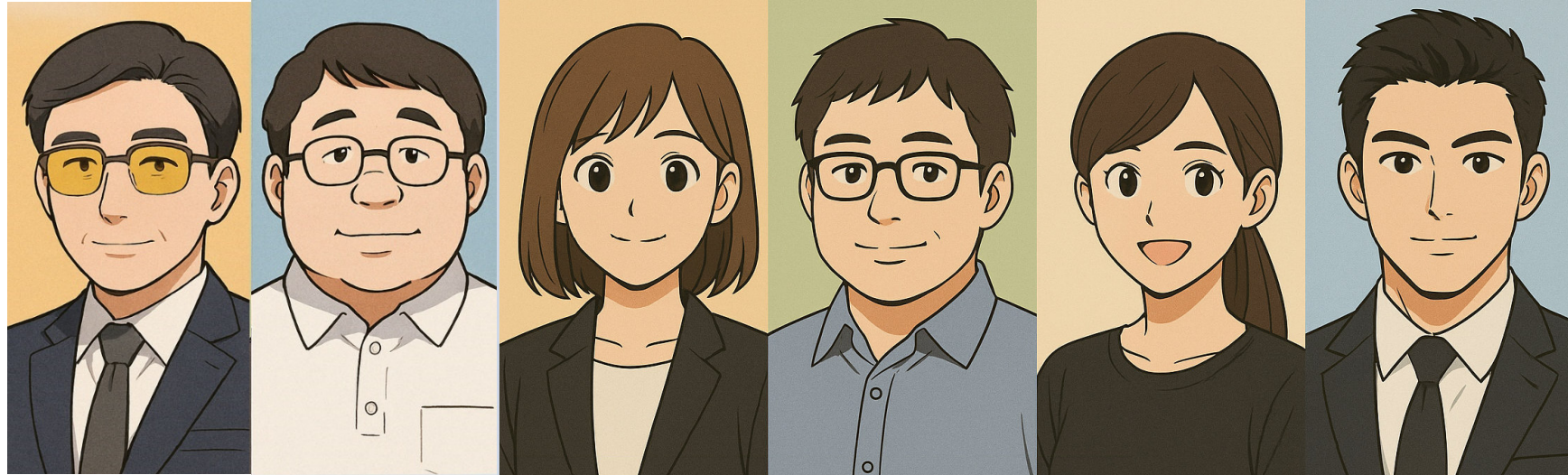
これらの視点を共有することで、制度運用の質が向上します。

【ケーススタディ編が目指す姿】

協力隊・行政職員・地域の三者が、
“相談しながら進める文化”
“不安を抱え込まない仕組み”
“挑戦を応援する関係性”
を育んでいくための土台となること。

岩出市の地域おこし協力隊制度が、
温度のある、持続可能な制度として根づくことを目指して作成しています。

登場人物紹介



<p>根来 誠一 (ねごろ せいいち)</p> <p>産業振興部長で、総務省要綱を「読み物」として楽しむレベルの制度オタク。しかしその説明は驚くほど柔らかく、理解しやすい。</p> <p>真顔で核心を突くが、急に関西のノリになることも。</p> <p>仕事も人生も「丁寧さ」がモットー。</p> <p>隊員にも職員にも優しい“庁内の知恵袋”。</p>	<p>岩倉 昭三 (いわくら しょうぞう)</p> <p>産業振興課の課長で、岩出を愛しすぎて、何かと「岩出ええとこやで！」が口癖。昭和の香りがぷんぷんするが、誰より温かい人情の持ち主。</p> <p>地域の行事・人・歴史に詳しい“岩出の歩くウィキペディア”。</p> <p>しかし説明が長く脱線がちで、部長に止められるのが日常。</p>	<p>中迫 菜穂 (なかさこ なお)</p> <p>産業振興課の職員で、岩出市で初の協力隊受入担当を務める“静かな実務家”。</p> <p>表情は控えめだが、心は熱い。</p> <p>丁寧・誠実・堅実・そして粘り強い。</p> <p>隊員の変化にすぐ気づく観察力。</p> <p>ノートを見たら、ものすごく綺麗に整頓されている。</p> <p>課長をいじるのが最近のブーム。</p>	<p>黒坂 創平 (くろさか そうへい)</p> <p>観光協会会長で、地域の歴史も人も感情も、すべて知っている“生きた町の記憶”。</p> <p>穏やかな語り口に、人を安心させる力がある。</p> <p>地域の声の代弁者であり、若者にも優しく器が大きい。</p> <p>鳥が止まりそうなほど“やさしい肩”。</p> <p>高瀬さんが岩出に来たことを心から喜んでいる。</p>	<p>高瀬 彩葉 (たかせ いろは)</p> <p>東京から移住し、岩出市の地域おこし協力隊第1号。</p> <p>明るさ・行動力・吸収力の3連コンボで地域に風を起こしつつある。</p> <p>「分からないことは5秒以内に質問する」特技あり。</p> <p>SNS発信力が高く、文章に光るセンスを持つ。</p> <p>素直で可愛げがあり、地域の人にも受け入れられやすい。</p>	<p>新田 光輝 (にった こうき)</p> <p>産業振興課の職員で、多くを語らないが、頭の中に“市政全体 map”が常にあるタイプの仕事人。</p> <p>一言が深い。協力隊制度の本質を理解しており、導入にあたり慎重だが前向き。</p> <p>無駄な言葉を削ぎ落とすタイプ。</p> <p>静かな存在感。</p> <p>みんな密かに頼りにしている。</p>
---	---	---	--	---	--

【第1節】地域おこし協力隊制度とは

1-1 制度の目的と背景



「部長、第1章の“制度の目的”どう書きます？
せっかくなら、会話形式で“読みやすい手引き”にしたいんですが...。」

「ええやんええやん。制度は字面だけ見てもピンと来んからな。
じゃ、まず制度の本質から話そか。」



「本質...ってなんですか？」

「協力隊制度の本質はな、
“地域に新しい人が入り、人と地域と一緒に育つ仕組み”や。
地方が人手不足で困った頃に始まった制度で、
“外の力を頼って地域を元気にしよう”という考えが背景にある。」



「わしら地域の側も、若いもんが入ってきてくれたら嬉しいんや。
けど“ただ来てくれたらええ”んと違って、
地域と一緒に汗かいてくれる人がほしくてな。」

「汗かく...？ 僕もよう汗かくで！
特に唐揚げ食う前後が一番かく！ ぐふふ！」



「課長の汗事情は不要です。」

【第1節】地域おこし協力隊制度とは



「制度の目的は大きく3つや。」

- ① 地域の課題解決・活性化につながる活動の推進
- ② 地域に新しい視点を生み出し、未来の担い手をつくる
- ③ 隊員自身のキャリア形成・成長支援

「“地域を助ける人材”って感じではなく、“一緒に未来をつくる仲間”なんですね。」



「その通り。行政が足りない部分を“補うだけ”やなくて、地域が変わるきっかけを生む存在になってほしいという制度や。」

「制度を“労働力”と誤解してしまう自治体もありますが、総務省が明確に“地域づくり人材”と定義していますからね。」



「ええなあ“地域づくり人材”...！
僕もなりたいけど、
“食べすぎをどうにかする人材”になりつつあるね。」

「方向性が違う。」



【第1節】地域おこし協力隊制度とは

1-2 地域おこし協力隊の役割とは？



地域の方「協力隊さんって、具体的に何する役なん？」

「そ、それが...説明が難しくて...。」



「協力隊の役割はな、
“何でも屋”でも“行政の手足”でもない。
『地域の未来を一緒に考えて試すパートナー』や。」

地域の方「パートナーか...！」



「実際の役割は大きく3つあります。」

- ① “地域に入る”役割
— 人間関係づくり・地域理解
- ② “地域の課題や魅力を見つけ、整理する”役割
— 地域の棚卸し・発信・調査
- ③ “地域と行政の間に立つ”役割
— 地域・団体・行政をつなぐ調整



【第1節】地域おこし協力隊制度とは



「つまり、よそから来たからこそ見える“気づき”を地域に届けてくれるんや。わしらだけでは気づかん部分が多い。」

「僕は“いきつけの唐揚げ屋さんのちょっとした味の変化”すぐに気づくけどな！嗅覚が鋭いんよ。」



「課長は気づきが偏ってますから。」

「なんとなくモヤモヤしていた“自分の立場”が、少し理解できました。」



「協力隊は“地域の外から来た仲間”と覚えておくとええ。仲間に雑用は押し付けへんやろ？一緒に未来をつくる存在や。」

【第1節】地域おこし協力隊制度とは

1-3 全国の課題と成功要因



「部長、全国では“失敗した”ってケースも聞きますし、何を気をつければいいんでしょうか...？」

「あるあるやな。」

全国の失敗例にはだいたい“3大パターン”があるんよ。」

- ✕ ① 役割が曖昧で“便利屋化”する—「とりあえず隊員に頼んどこか」状態
- ✕ ② 地域との関係づくりが遅れ、孤立する
- ✕ ③ 任期後の未来が見えず不安が増す—キャリア支援が弱い自治体で起きやすい



「全部怖いです...。この3つ全部経験する気が...。」

「安心せい。成功している自治体は共通点があつかりしてる。」

■ 成功自治体の共通点4つ

- ① 役割・範囲を明確にする(便利屋化を防ぐ)
- ② 地域への制度説明が徹底している
- ③ 月次面談など、伴走体制が強い
- ④ 任期後を見据えた支援が早い段階からある



【第1節】地域おこし協力隊制度とは



「結局、地域も行政も“説明不足”がトラブルの元やな。」

「岩出市は制度説明を丁寧にする方針なので、ここは強みになりますね。」



「丁寧な説明は大事よ～！
僕も“好きな食べ物は？”って聞かれたら
好きな唐揚げランキングと、その理由を丁寧に半日かけて説明するもん！」

「聞かれてない。」



【第1節】地域おこし協力隊制度とは

1-4 岩出市が制度導入した目的



「改めて、岩出市が制度を導入した理由を住民向けにも説明したいですね。」

「岩出市が導入した理由は4つや。」

- ① 駅前活性化・観光振興を加速させたい
— 観光案内所整備、駅前賑わい創出
- ② 若い世代の視点で地域を掘り起こしたい
— “外の目線”で気づく魅力が岩出には多い
- ③ デジタル発信の強化
— SNS・特設サイト・ARなどの取り組みを伸ばしたい
- ④ 地域団体の担い手不足
— 高齢化により“次の世代”が必要になっている



「わしら観光協会も、
“若いもん来てくれへんかなあ...”ってずっと思ってたんや。」

【第1節】地域おこし協力隊制度とは



「私たち協力隊は、その“未来の担い手候補”……。」

「候補であって“担い手そのもの”とは限らん。
“一緒に考える仲間”として入ってもらうんや。」



「仲間ってええなあ～。
僕にも唐揚げ仲間ほしい！
一緒に唐揚げ屋めぐりしたい！」

「課長は別のネットワーク作って。」



【第2節】協力隊員向け

2-1 活動初期の関係づくり

―― 最初の3ヶ月は“土台づくり期間”



「部長...ちょっと相談があつて...。
着任して1ヶ月。
地域には少しずつ入れている感覚がありますが、
『これで合ってるのかな?』と不安になる時があつて...。」

「高瀬さん、協力隊の最初の3ヶ月は、
“何を成し遂げるか”じゃなくて
“誰とどう関係をつくるか”
がすべてなんです。」



【第2節】協力隊員向け



「そうそう！
昔僕が市役所に入った時なんか、最初は“誰と飲むか”が全部やったからな！
(ドヤ顔)」

「課長、それは昭和です...時代が...。」



「なぬっ！
そんなこと言うなんて、しょうわないわねえ。
ほんとに。」

「でも、課長の言うことも半分正しい。
関係づくりには“雑談”や“自然な接点”が大事です。

ただし順序があります。
協力隊の初期は

- ① 行政との関係づくり
- ② 地域との関係づくり

この順番です。」



【第2節】協力隊員向け



「行政が先...意外でした。」

「行政ルールを理解してもらわないと、活動そのものが危なくなるんです。」

サービス規程
経費の考え方
兼業について
報連相
文書主義

これを知らなかったがために、全国では“頑張りすぎてトラブルになる”例も実は多いんです。」



「そうや！
僕も昔、経費のルール知らんで怒られたことあるしな！」

「え、それ課長...最近も...(小声)」



「しっ！周りに聞かれてまうで！でも最近記憶がないんよね。
昨日の晩御飯も何食べたか忘れてもうたし！もしかしたら食べてないかもしれない。」

【第2節】協力隊員向け

「行政との関係づくりで重要なのは
『困ったらすぐ相談できる状態』です。

これができていれば、地域活動も安心して動けます。」



「地域側もな、
行政と隊員がしっかりつながると安心や。
“あの子どうしてるんやろ？”と思った時、聞ける相手が居るのは大きい。」

「まあ高瀬さん、気にせんでええ。
困ったら僕に言いたまえ。
僕はな...
“岩出を明るくする課長”...
いや...
“岩出を照らす課長”...
いや...

“岩出の太陽”や！！」



「ありがとうございます。
課長は岩出の太陽なんですね！とっても心強いです。」

「うっ。真顔で言われると辛い」



【第2節】協力隊員向け

2-2 活動のステップアップ

——「何となく動く人」から「ミッションを語る人」へ



「着任してしばらくたって、顔見知りも増えてきました。
でも最近、“とりあえず動いているだけ”になっていないか不安で...。
この先、どういうふうに活動をレベルアップしていけばいいんでしょう？」

「いいタイミングの悩みですね。
ここからが“協力隊の本番”です。

ステップアップのポイントは大きく3つ。

自分のミッションを言語化する
年間の活動計画に落とし込む
成果(アウトプット)だけでなく、地域の変化(アウトカム)を意識する

一つずつやりましょう。」



【第2節】協力隊員向け



「ミッション...
僕のミッションは、“岩出を語り続けること”やな！
岩出の太陽としてね。」

「課長は一旦ミュートをお願いします。」



「たとえば高瀬さんの場合、今のミッションを一言で言うと？」

「『岩出の日常の魅力を見つけて、見える形にする』...
ですかね？」



「いいですね。とても協力隊らしい。
これをもう少し“誰に・何を・どうする”の形にすると――

誰に: 岩出に来たことがない人、岩出をよく知らない市内の人

何を: 岩出の日常の魅力やストーリー

どうする: 写真・文章・イベント・ツアーなどで届ける

こうやって言語化すると、周りも“協力”しやすくなります。」

【第2節】協力隊員向け

「ミッションがはっきりすると、
“誘い方”も変わるんですよね。」

『ちょっと手伝ってくれへん？』じゃなくて
『高瀬さんのミッション的に、これ一緒にやりませんか？』って。」



「なんかカッコええな！
“ミッション的に”って一回言ってみたいわ。
今日、家でも言おかな。
『今日の晩ご飯、僕のミッション的にはカレーや！』って。」

「課長、それはちょっと違う...」



「次に、年間計画です。
協力隊は“3年という時間”がありますが、
なんとなく過ごしていると、あっという間に終わります。」

「すでに1ヶ月、あっという間でした...。」



【第2節】協力隊員向け



「なので、
今年度：関係づくり＋小さな試行
来年度：柱になる取組の立ち上げ・拡大
最終年度：引き継ぎ・仕組み化
のように、ざっくりとした3年の見取り図を持っておくといいです。」

「総務省の手引も、
“単年度で完結する活動”よりも
“3年間で育つ活動”を推奨していますね。」



「そうですね。
それともう一つ、大事な視点はアウトカムです。
アウトプット：何回イベントしたか、何人集まったか
アウトカム：地域にどんな変化が生まれたか
たとえば――
『イベントを3回開催して、延べ300人来た』というのはアウトプット。
『岩出にこんなところあったんやね』という声が増えた』
『次は自分たちでやってみたいという地域の人が出てきた』
こういうのがアウトカムですね。」

「なるほど...！
“数”だけでなく“変化”なんですね。」



「僕のアウトカムは何やらな...。
『課長の親父ギャグ寒いよね』っていう声が増えたのも変化か？」

「それは“現象”です。
“改善すべきアウトカム”です。」



【第2節】協力隊員向け

2-3 任期終了に向けた取り組み

―― ゴールを“3年後の自分”から逆算する



「3年って長いようで短いですね...。
正直、まだ先のことのような気もしてしまいます。」

「だからこそ、“あえて今”考える価値があるんです。
総務省の考え方では、
『2年目から卒隊後を見据えた準備を始めること』
が推奨されていますが、
頭の片隅には“いつも”置いておいてほしい。」



「卒隊後の選択肢は、ざっくり言うと――
起業・事業承継
地元企業等への就職
フリーランス・個人事業
別地域への移動
などがありますね。」

【第2節】協力隊員向け



「岩出市としても、
“起業相談”や“就職の情報提供”など、できる範囲で
伴走したいと考えています。」

「『ここに残りたい』と思ってくれたら、
わしらも何とか力になりたいわな。
商工会や地元の企業ともつなげられるかもしれん。」



「それともう一つ大事なことがあります。
“活動の引き継ぎ”をどうするかです。」

「あ、確かに...。
もし私が関わった取組が3年で終わってしまったら、
少し寂しいです。」



「そうなんです。
良い活動ほど、
“人”から“仕組み”に変えていく必要があります。」



地域の団体に引き継ぐ
次の協力隊につなぐ
市の事業として位置づける
民間で事業化する

こうした選択肢を、2年目くらいから一緒に考えていくことが大切です。」

【第2節】協力隊員向け



「僕もあと数年したら定年やけどな、
“人から仕組みへ”って、大事なことやなあ...。

僕の『岩出愛』も、ちゃんと引き継がなアカンな。

僕がずっと検討しているオペラ『岩出愛の唄』の企画も、そろそろ若い子に譲らないとな。中迫さん、やってみるか？」

「丁重にお断りします。
課長のは“仕組み化”難しいタイプのやつです。」



「しゅん。。
僕の存在って一体なんやったんやろう。」

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-1: 人間関係・コミュニケーション編

Q1: 地域の期待が大きすぎてプレッシャーです...



「最近、“全部任せたで！”って何回も言われて...
『いやいや、全部は無理です...』って心の中で毎回つぶやいています...。
正直、プレッシャーでお腹痛いです。」

「うん、それ素直な感覚だと思いますよ。
“全部任せた”って、悪気なく言ってる人が多いんですけど、
実際に全部任せられても無理なものは無理ですから。」



「そうそう。総務省の手引を解釈すると、
『協力隊に過度な期待や役割を集中させないこと』って
読み取れるんですわ。
“全部”なんて、誰にもできまへん。」

「そうなんです...。“私が弱いただけかな”って思っていました。」



「ちやいますちやいます。
そもそも“役割と範囲を整理せずに期待だけ膨らませる”のは、
自治体や受け入れ側の課題なんですよ。」

【第2節】協力隊員向け



「なので、今度、何を高瀬さんの“主なミッション”にするのかどこまでが“協力する範囲”なのか一緒に紙に書き出しましょう。」

「せや。若いもんは真面目やから、“全部受け止めな”と思ひ込んでまう。最初から10背負わんでええ。まずは出来る範囲でええ。」



「そうそう。僕も昔、“全部やります！”って言った結果、“全部できませんでした”ってオチになったからなあ～。できたのは“全部食べる”くらいよ～。ぐふふ♡」

「課長、それはそれで尊敬ですけど...別の意味で...。」



「大事なんはな、“期待をそのまま飲み込まず、一回行政に戻して一緒に整理する”こと。それが“制度としての正しい動き”やねん。」

「“嬉しいけど、一度中迫さんに相談しますね”って返してOKです。それを口癖にしてもらっても大丈夫です。」



「なるほど...。“一人で抱え込まない口癖”ですね。」

「そうそう。“全部任せたで！”って言われたら、『全部はムリです、でんぶはおしりです！』って返してけむに巻くんや。ぬふふ♡」



「課長、それは違います。セクハラになるので言わんといてください...。」

【第2節】協力隊員向け

Q1:地域の期待が大きすぎてプレッシャーです...

このケースが示すポイント

協力隊に「全部任せる」は制度運用上NG。期待の集中は離任・燃え尽きの典型要因。

隊員本人の弱さではなく、受入側(自治体・地域)の役割設計の課題として整理する。

対応の基本は「期待を一度行政に戻す」:隊員が即答せず、担当が整理・調整する導線をつくる。

ミッション(主業務)／協力範囲(手伝い)／対象外(やらない)の3区分を“紙に書いて共有”する。

隊員の口癖を制度化:「一度担当に相談します」を標準回答にして心理的安全性を確保。

受入側は「お願いの出し方」を学ぶ必要あり(具体・期限・優先度・代替案の提示)。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-1: 人間関係・コミュニケーション編

Q2: 地域に馴染めません... どう距離を縮めれば?



「皆さん優しくしてくれるんですけど... “仲間” になれた実感がなくて。いつまで経っても “よそ者” な気がしてしまいます。」

「それ、ほとんどの協力隊が通る感覚ですよ。総務省の調査でも、“1年目は孤立感を感じる割合が高い” と言われてます。」



「“地域コミュニティ” って、“時間をかけて染み込むタイプの関係” なんですよ。インスタントでは無理ですわ。」

「わしなんか引っ越してきた若い頃、最初の1年、名前もまともに呼んでもらえなかった。“おまえ” とか “兄ちゃん” とかや。」



「会長、今は “会長” か “レジェンド” ですからね。長く住みすぎて “地縛神” やで」

「誰が地縛神や。」



「高瀬さん、“半年～1年は、馴染めなくて当たり前” くらいの感覚でいいと思います。むしろ “観察期間” と割り切った方が楽ですよ。」

【第2節】協力隊員向け



「無理に距離を縮めようとしないうちも大事やね。地域との関係は、焦らず・段階的に”ってことやね。」

「段階的…。」



「例えば、
1～3ヶ月目: あいさつ＋自己紹介＋地域行事に顔を出す
4～6ヶ月目: 一緒に作業・片づけ・準備を手伝ってみる
7ヶ月目以降: 相談や雑談が自然に増えてくる
こういうイメージですわ。」

「僕なんか、最初は“変な課長”やったけど、
今は“変態な課長”として完全に馴染んでるからね～
“変”も継続すると“キャラ”になるんだよ。ぬふふ♡」



「少し…勇気出てきました。
“すぐ馴染まなきゃ”って自分を責めてました。」

「ええねんええねん。
“今日は顔出ただけ”も大事な一歩やで。」



【第2節】 協力隊員向け

Q2: 地域に馴染めません...どう距離を縮めれば？

このケースが示すポイント

1年目の孤立感は“通常運転”。「馴染めない＝失敗」ではない。

地域関係はインスタント不可: 時間をかけて染み込む関係という前提を共有する。

関係づくりは段階設計が有効(例: 挨拶→手伝い→雑談→相談)。

「無理に距離を縮めない」ことも戦略。焦りがトラブル(踏み込み過ぎ)を呼ぶ。

行政・地域側は“居場所”を複線化(会長宅・役所・仲間・外部ネットワーク等)して支える。

成果より“回数と継続”: 顔出しの積み重ねが信用残高になる。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-1: 人間関係・コミュニケーション編

Q3: 派閥争いに巻き込まれそうです...



「最近、“あっちのグループには行かんといて”とか
“こっち側に付いてな”とか、いろんな人から言われてしまって...。
どっちにも気を使って、正直、胃がキリキリします...。」

「出たな、“地域あるある”ですね。
総務省の説明でも、“地域の内部対立に協力隊を巻き込まないように配慮する
こと”って注意喚起してます。」



「協力隊は行政と同じく“中立”。これが原則です。」

「でも、“どっちも嫌いじゃないし”...どうしたら...?」



「基本方針はシンプルです。“どちらの味方にもならず、課題・目的の味方になる”。例えば、『どちらの皆さんとも一緒に、岩出を良くしたいと思っています』と言えばええ。」

「せや。“人につく”やなくて“目的につく”んや。それが一番ええ。」



【第2節】協力隊員向け



「何か言いにくいことがあれば、“中迫さんが中立って言ってました”って言ってください。私が悪者になります。」

「派閥聞かれたら、
『卵焼きは甘い派です！しょうゆ派とも仲良くします！』
って答えたらええのよ～。ぐふふ♡」



「いやそれはそれで火種になりそうですけど...。」

「課長は置いといて。
高瀬さんが一人で抱える必要は全くありません。
そういう話が出たら、すぐ僕らに投げてください。」



「そうや。若いもん一人に背負わせたらあかん。
“行政と会長を盾にする”くらいでちょうどええ。」

「“人じゃなくて目的の味方になる”...心にメモしました。」



【第2節】協力隊員向け

Q3: 派閥争いに巻き込まれそうです...

このケースが示すポイント

協力隊は「地域の一派」ではなく、原則 中立（行政と同等の立場）。

方針は「人の味方でなく、目的・課題の味方」。言語化して隊員の盾にする。

派閥圧が出た時の定型句を用意: 「どちらとも岩出を良くしたい」「担当に相談します」。

受入側（自治体）は“火消し役”として前が出る。隊員を矢面に立たせない。

地域キーマン（会長等）を“盾”として制度に組み込み、調整コストを分散する。

ログ化が重要: 誰から何を言われたかをメモ→担当が早期介入できる状態に。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-1:人間関係・コミュニケーション編

Q4:話が続きません...何を話せば?



「地域の方と二人きりになった時、沈黙が怖くて...
“何かしゃべらなきゃ”って焦ってしまいます。」

「ええねんええねん。話題なんて“出身どこ?”
“こっちの生活、慣れてきた?”これだけで、10分はしゃべれる。」



「むしろ“質問を1~2つ持っておく”だけで十分ですよ。」

「全国の優良事例でも“地域住民との関係は、雑談の積み重ねで育つ”
って言われとる。大事なのは“完璧な話題”やなくて、“回数と安心感”や。」



「そうなんです...。毎回“面白いこと言わなきゃ”みたいに思っていました。」

「面白いことなんて考えたらアカンだよ。僕なんて“今日は暑いですね~”
だけで30分いけるからね。途中から“アイス食べたくなりますね~”に話を
着地させる高等テクニックよ！」



【第2節】協力隊員向け



「それはただのアイスへの執着や。」

「沈黙も悪くないで。
一緒にお茶飲んで、ちょっと喋って、また黙って。
それで十分“仲間”なんや。」



「“沈黙＝失敗”じゃなくて、
“沈黙も含めて一緒にいる時間”と捉えてもらえると、だいぶ楽になりますよ。」

「沈黙もOK...
ちょっと気持ち軽くなりました。」



「今日は何アイスにしようかな。ぬふふ。」

【第2節】 協力隊員向け

Q4: 話が続きません...何を話せば？

このケースが示すポイント

雑談は「面白さ」より「安心感」。沈黙は失敗ではなく“共有時間”。

話題は質問1～2個で十分(出身・暮らし・困りごと・おすすめ等)。

「雑談の積み重ねが信頼を育てる」を制度メッセージとして隊員に渡す。

住民側にも“話し相手としての受入”を促す(聞く・待つ・否定しない)。

会話が苦手な隊員ほど、頻度×短時間(顔出し5分でもOK)で設計する。

記録(雑談メモ)を残すと、次回の会話が楽になり関係が加速する。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-1:人間関係・コミュニケーション編

Q5:地域の年配の方のペースに合わせるのが大変...



「会議や打ち合わせで、話が同じところを何回も回ったり、雑談から本題に戻るまでが長かったりで...
“効率悪いな...”って思っちゃう自分もいて...。」

「うんうん、その気持ちも分かります。
ただ、総務省も“地域との協働では、効率よりも対話と合意形成を重視する”とされてますね。」



「“話が長い＝意味がない”ではなくて、
その中に“本音”や“背景”が混ざっていることも多いです。」

「せや。“あの時はな...”って昔話の中に、
実は“今やったらアカンこと”とか“地雷”がぎょうさん埋まってる。」



「たしかに...“歴史”の話が多いなどは感じてました。」

【第2節】協力隊員向け



「僕も会議中に“昔のラーメン屋はな...”って話し出すからね♡
そこから“今のおすすめラーメンマップ”まで作れるのよ♡ぐふふ♡」

「課長、それは単に自分が話したいだけですよね。」



「高瀬さん、しんどいときは“今日はここまでにしませんか？”って言ってもええんですよ。
行政職員がフォローします。」

「“若い子もしんどいやろうし、この辺で”ってワシから言うてもええ。」



「あ...自分だけで耐えなくていいんですね。」

「そう。“地域のペースを尊重しつつ、自分のペースも守る”
このバランスが大事なんです。」



【第2節】協力隊員向け

Q5: 地域の年配の方のペースに合わせるのが大変...

このケースが示すポイント

地域協働は「効率」より「対話と合意形成」。長話の中に背景・地雷回避の知恵がある。

“雑談→本題”の流れを否定しない。むしろ関係づくりの重要工程と捉える。

ただし隊員の消耗は放置しない: 担当が終わらせ方(区切り方)を支援する。

「今日はここまで」など、丁寧な打ち切りフレーズを隊員に提供する。

会長など地域側からのフォロー(若手への配慮発言)を制度的に活かす。

バランスの要点: 地域のペース尊重 + 自分のペース防衛(両方が正解)。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向け Q&A

2-4-1: 人間関係・コミュニケーション編

Q6: 地域の“暗黙のルール”がわかりません...



「行事の準備とか、ゴミ出しとか、集まりの時とか...
“なんとなく当たり前”に共有されてる感じのルール”が怖くて。
知らずに“やらかしてる”んじゃないかなって不安です。」

「それは“普通の反応”です。
総務省の資料でも、“暗黙のルールの不安は、移住者・協力隊共通のストレス要因”と指摘されています。」



「そもそも“暗黙”なんやから、
外から来た人に分かんのは当たり前ですわ。」

「わからなかったら“それ、どうするのがここのやり方ですか？”って
素直に聞いたらええ。
“教えてもらう姿勢”を見せるだけで、だいぶ可愛がられるで。」



「“聞いたら迷惑かも”って思っていました...。」

【第2節】協力隊員向け



「迷惑なんてないない。僕なんか今でも“この地域の暗黙ルール・ベスト100”のうち95個ぐらい分かってへんからね。
“知らんことは聞く、分からんことは笑う”でここまで来たわ！ ぬふふ♡」

「課長はさすがにもうちよい覚えてください...。」



「“暗黙ルールのメモ帳”を一冊つくって、
聞いたらそこに書きためていくのもいいですよ。」

「“こんなこと聞いてええんかな”って思うことほど、
実は早めに聞いた方がええ。」



「“聞く勇気”を出してみます。
そして“暗黙ルールノート”つくってみます。」

「それができたら、
次の協力隊の大きな財産にもなりますからね。」



【第2節】協力隊員向け

Q6: 地域の“暗黙のルール”がわかりません...

このケースが示すポイント

“暗黙”は外部者に分からなくて当然。知らないこと自体は問題ではない。

解決の基本は「素直に聞く」: 聞ける関係づくりが最優先課題。

「暗黙ルールノート」を推奨: 聞いたら記録→次の隊員への資産化(組織知化)。

受入側は“教える責任”を持つ(察して文化を隊員に求めない)。

不安が強い隊員には、最初に“よくある暗黙ルール例”を渡して心理負担を軽減。

ルールは例外も多いので、最終判断は担当へエスカレーションできる導線を用意。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向け Q&A

2-4-2: 役割・活動内容編

Q7: 便利屋扱いされそうで怖いです...



「最近、“あれ頼める？”“これやっという”って、頼まれ事がどんどん増えてきて...。断るのが苦手で、全部OKしちゃう自分もいて、便利屋みたいになりそうで怖いです...。」

「うん、その感覚は大事ですよ。
総務省の制度の根本も“便利屋にしないこと”が大前提です。」



「そうそう。手引にも、
『隊員を雑務の穴埋めに使わない』『協力隊の役割は住民と行政が理解すること』
といった内容が記載されとる。
つまり頼まれたこと全部やる必要は一切なし。」

「そうなんですね...。
『断るのは悪』みたいに思っていました。」



「断るんやなくて、“本来のミッションに照らして判断する”って言い換えればええ。
例えば、『ありがとうございます！一度、中迫さんに確認しますね』
これだけで、8割の頼まれ事は消える。」

【第2節】協力隊員向け



「私が“それは協力隊の業務じゃないです”って代わりに言います。」

「せや。地域は悪気なく頼んでくるねん。
“若いから頼みやすい”とか“動いてくれそう”とか、そういう心理もある。」



「僕も昔、“若いから”って理由でからあげ愛好会の会長にされそうになったからね。
でも“夜は家でからあげ食べないといけないの！”って断った。」

「課長の理由はどうでもええけど、高瀬さん、便利屋にならんためには、
“線引きの共有”がカギやね。」



「一緒に“やることリスト”と“やらないことリスト”作りましょう。」

「“やらないことリスト”...それ、いいですね。
自分の軸、持てそうです。」



【第2節】 協力隊員向け

Q7: 便利屋扱いされそうで怖いです...

このケースが示すポイント

「頼まれごとの増加」は関係ができてきたサインでもあるが、放置すると便利屋化する。

断る＝悪ではなく、ミッションに照らして判断するのが制度として正しい。

定型句を制度化: 「ありがとうございます。一度担当に確認します」で“即答しない”仕組みをつくる。

担当職員が“盾”になる設計が重要(隊員に断らせず、行政が線引きを説明する)。

「やること／やらないことリスト」を共同作成し、地域側にも共有する。

便利屋化は燃え尽き・成果低下の原因。早期に線引きを可視化することが最大の予防策。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向け Q&A

2-4-2: 役割・活動内容編

Q8: ミッションが広すぎて何をすればいいかわかりません...



「“観光振興”って言われても...分野が広すぎて、“何から手をつけたらいいんだろう”って毎日悩んでいます。」

「それは“正常な悩み”だね。観光なんて、定義が広く曖昧やから。」



「“ミッション＝地図”と捉えて、具体的な道(アクション)と一緒に作ります。」

「せやせや。“観光振興”いう大きいミッションは、あくまで“方向性”。実務は“3ヶ月でできる小さな単位”に分解するのが基本や。」



「3ヶ月単位で...！」

【第2節】協力隊員向け



「例えばこんな感じやね：
1期(0～3ヶ月): 観察・リサーチ・つながり作り
2期(4～6ヶ月): 小さな企画を1つ試す
3期(7～9ヶ月): 改善しながら継続
4期(10～12ヶ月): 大きな企画の準備

「高瀬さん、焦らんでええんや。
“最初の半年は地域の土台づくり”やと思っとき。」



「僕はねえ～、
地図読まれへんから、いつも“勘”で進んで迷うのよ。
“勘”で動くと、“あかん”ね。ぬふふ♡」

「課長が読めないのは地図やなくて空気やろ」



「高瀬さん、一緒にミッションの整理しましょう。
“今日やること・今週やること・3ヶ月でやること”
この3つが見えたら、かなり楽になります。」

「お願いします！範囲が掴める気がしてきました。」



【第2節】協力隊員向け

Q8: ミッションが広すぎて何をすればいいかわかりません...

このケースが示すポイント

「観光振興」は広くて当然。迷うのは正常で、本人の能力不足ではない。

解決策は“分解”：ミッションを3か月単位の小タスクに落とし、段階モデルを進める。

例：0-3か月（観察・関係づくり）→4-6か月（小さく試す）→7-9か月（改善・継続）→10-12か月（拡張準備）。

「今日／今週／3か月」の3層でやることを整理すると、日々の迷いが減る。

行政が“地図（方向性）”を提示し、隊員と一緒に“道（具体行動）”を設計する。

広さを放置すると手詰まり・自己否定が起きるため、早めに整理の場（週次・月次）を固定する。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-2: 役割・活動内容編

Q9: やりたい企画が反対されます...



「“これやったら市が盛り上がる!”と思って企画を出すんですが、住民の方や地域団体から“いや、それは...”と否定されてしまって...。自信をなくしてしまいます。」

「まず覚えとかなアカンのは、“反対意見は宝”ということや。」



「宝...ですか？」

「せや。反対には、“過去に失敗した”経験
“地域の事情”
“地雷回避の知恵”
が込められてる。」



「若い子は新しいことやりたいやろ。でもな、反対の裏には“理由”があるんや。」

「その理由を聞き出して、“改善案”に変えていくのが協力隊の腕の見せ所ですよ。」



【第2節】協力隊員向け



「僕なんか昔、“岩出にでっかいスノーパーク作りたい！”って言ったら、“雪ないのに出来るか！”って一瞬で否定されたで！

「そりゃ反対されるわ。」



「“理由を聞く”って意識が抜けてました…。ただ否定された、と受け止めてました。」

「“なぜ反対なのか”“何ならOKなのか”“どこを変えれば受け入れられるのか”ここを聞いたら、企画は一気に磨かれる。」



「一緒に壁打ちしながら作り直しましょう。」

「ありがとうございます...！前向きにいきます！」



【第2節】協力隊員向け

Q9: やりたい企画が反対されます...

このケースが示すポイント

反対意見は「否定」ではなく、過去の失敗・事情・地雷回避の知恵が含まれる“情報”である。

受け止め方を転換: 反対＝宝。理由を聞き出して企画を磨くのが協力隊の価値。

重要な質問は3つ: 「なぜ反対?」「何ならOK?」「どこを変えれば通る?」

隊員は一人で抱えず、担当職員と壁打ちして“改善案”に翻訳する(行政が伴走)。

住民の合意形成は時間がかかる前提。小規模実証(試行)で納得感を積むと通りやすい。

企画の目的(誰の何を良くするか)を言語化すると、反対の論点が整理される。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-2: 役割・活動内容編

Q10: 地域行事が多すぎてキャパ超えそう..



「この前なんて週5で“来てや~”って誘われて...。
全部顔出したらミッションができないし、断ると申し訳ないし...。」

「総務省も、『行事参加は“任意”であり、ミッション達成の妨げにならないこと』
としっかり例示しています。」



「任意なんだ...！」

「全部行く必要は一切ありません。
“活動との関連度”で優先順位をつけましょう。」



「行事って“参加の深さ”じゃなくて“回数と継続”や。
顔だけ出して帰る日があってもええ。」

「僕なんか、“今日は行くで！”って言いながら、
途中で良い匂いにつられてラーメン食べてそのまま帰ったことあるからね。
『僕のミッションはラーメンや！』って言い訳したった！ぬふふ♡」



【第2節】協力隊員向け



「それはアカン。」

「大事なものは、
“ミッション優先”と“地域への顔出し”のバランス。
その調整は行政の役目ですわ。」



「困ったら私に投げてください。
“今回は行政判断で不参加”と私が言いますので。」

「救われます...！
無理に全部出なくていいんですね。」



【第2節】 協力隊員向け

Q10: 地域行事が多すぎてキャパ超えそう...

このケースが示すポイント

行事参加は「任意」。参加の目的は関係づくりだが、ミッションを圧迫してはいけない。

優先順位は「活動との関連度」で決める(全部行く必要はない)。

参加は“深さ”より“回数と継続”: 顔だけ出して早退も戦略としてOK。

断りづらい時は行政が調整役: 隊員が悪者にならない導線を用意する。

「ミッション優先」と「地域への顔出し」のバランスは制度運用課題。週次で棚卸しする。

キャパ超過は燃え尽きの入口。早期にスケジュールと負荷を可視化し、参加基準を共有する。

【第2節】 協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-2: 役割・活動内容編

Q11: 行政ルールが複雑でストレスです...



「会計処理、契約、報告書...行政のルールが難しすぎて、正直心が折れそうです...。」

「半年くらいで慣れますよ。最初が一番しんどいです。」



「そもそも行政ルールは“公金を扱うから厳しい”だけで、高瀬さんに落ち度があるわけやない。」

「書類の山はみんな通る。」



「僕なんか10年経っても慣れへんからね！
“この書類、昨日も書いた気がする...”って毎日思ってる。ぬふふ♡」

【第2節】協力隊員向け



「それは問題。」

「高瀬さん、
“わからないところは全部聞いてOK”です。
一緒に処理していきましょう。」



「行政手続きは“経験値でだんだん理解できる”タイプの仕事や。
焦らんでええ。」

「ありがとうございます...。
少しずつ覚えます！」



【第2節】協力隊員向け

Q11: 行政ルールが複雑でストレスです...

このケースが示すポイント

行政手続きの厳しさは「公金・公平性」のためであり、隊員の落ち度ではない。

最初が最もしんどい。慣れは“経験値型”で、半年～1年で改善しやすい。

「分からないことは全部聞いてOK」を制度メッセージとして明確にし、相談ハードルを下げる。

担当職員は“教育者”ではなく“伴走者”：一緒に処理して成功体験を作る。

事務処理の型(チェックリスト・提出期限・テンプレ)を整備するとストレスが激減する。

ルールに潰されると本来業務が止まるため、事務負荷を“見える化→簡素化”する視点が必要。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-2: 役割・活動内容編

Q12: 地域の“キーマン”が誰かわからない...



「この活動、“誰とつながればいいのか”が全然わかりません...。
誰がキーマンなのか、どう見極めたら...？」

「それはわしに任せとき。
“誰に声かけたら物事が早いか”は全部把握してる。」



「会長、その情報は国家機密レベルよ♡」

「地域の“血管図”を知るのは、協力隊だけでやるのは無理です。
総務省も『キーマンの紹介や橋渡しは自治体の責務』って言うてます。」



「高瀬さんだけで動く必要はありません。
“紹介役は行政”と考えていいですよ。」

「よかった...！
“誰が誰を知っていて、誰が中心人物か”が全然わからなくて。」



【第2節】協力隊員向け



「まず3人紹介する。
この3人知っとけば、岩出の7割は動くで。」

「残りの3割は僕が担当しとく！
ただし“ラーメンの話しかしない”というリスクつき！ぬふふ♡」



「要らん。」

「高瀬さん、キーマンは“自分で探すもの”やなくて、“行政と地域が紹介してくれるもの”です。それが制度として正しい動きなんです。」



「安心しました...！
まずはみなさんに頼ってみます。」

【第2節】協力隊員向け

Q12:地域の“キーマン”が誰かわからない...

このケースが示すポイント

キーマン探索を隊員だけでやるのは無理。紹介・橋渡しは自治体の責務として扱う。

地域には「血管図(誰が誰とつながり、誰が動かせるか)」がある。行政と地域側が共有する。

最初は“3人紹介”のように少数から始め、芋づる式に関係を広げるのが安全で速い。

キーマンは1人に依存しない(偏りは派閥・誤解・燃え尽きの原因)。複線化が重要。

「紹介してください」と言える文化をつくる＝隊員の心理的安全性を上げる。

キーマンの把握は活動効率だけでなく、トラブル回避(地雷回避・合意形成)にも直結する。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-3:生活・心身ケア編

Q13:孤独を感じます...



「引っ越してきてしばらく経つんですけど...
家に帰ると一人で、ふと“あれ、私ここで一人なんだな...”って思うと
急に寂しくなる時があって...
なんか、弱音ですけど...。」

「弱音じゃないですよ。
総務省の調査でも、“協力隊の悩みで、孤独感と将来不安って声が結構多い”って出てます。」



「人間関係がゼロからのスタートやもんね。
寂しいと感じる方が、むしろ自然や。」

「いつでも顔出しにおいで。
ほんまに“お茶飲みに来た”でええんや。」



「え...ほんとに行っていていいんですか？」

「来んと逆に怒るで。」



【第2節】協力隊員向け



「僕も寂しいときは、唐揚げ山盛り食べて、
“孤独やけど、衣は分厚いから大丈夫”って自分を励ますんだ。ぐふふ♡」

「課長、それはただの食べ過ぎによる自己暗示です。そ
してお腹のこれは何ですか？」



「脂肪です。いや、岩出を照らす希望です！」

「課長の話はさておき、私にも、いつでもLINEなりメールなりください。
“特に用はないけど、なんか話したい”でもOKです。」



「...そう言ってもらえると、ちょっと泣きそうです。
ありがとうございます。」

【第2節】協力隊員向け

Q13: 孤独を感じます...

このケースが示すポイント

孤独感は協力隊の代表的な悩みであり、制度上“想定内”の反応。個人の弱さではない。

受入自治体には「相談先を明確にし、孤立させない責務」がある。

「用がなくても連絡していい」「お茶だけでもOK」と明言することで、相談の心理的ハードルが下がる。

居場所は一つに限定しない(役所・地域・外部ネットワーク・個人)。複線化が孤立防止につながる。

孤独は放置すると離任・体調不良に直結。早期の声かけ・定期面談が最大の予防策。

“寂しいと言っていい空気”をつくること自体が、良い制度運用の指標。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-3:生活・心身ケア編

Q14:生活リズムが乱れます...



「行事や夜の会合も重なって、寝る時間が不規則になってきて...。
“地域優先しなきゃ”と思って動いてたら、自分の生活がグチャグチャになってしまってる...。」

「それも、協力隊あるあるですね...。
“地域行事は夜や休日に多い”ですから。」



「総務省からも、
“協力隊の心身の健康とワークライフバランスに配慮すること”
は重要視されてますからね。
つまり、“生活リズムの維持”は自治体の責任でもあるんです。」

「“私が弱いだけ”じゃないんですね...。」



「せや。
“全部フルスロットル”で行ったら、そらパンクするで。」

【第2節】 協力隊員向け



「僕も昔、“毎晩飲み会＋深夜ラーメン”生活してたけど、健康診断で止められたわ。
“あなたの生活リズム、ラーメン屋の営業時間です”って！ぬふふ♡」

「止められて正解。」



「高瀬さん、
週1回、私との“週次ミーティング”で活動だけじゃなくて“生活リズム”も一緒に整理しましょう。」

「例えば、
“週に○日は夜の会合OK”
“この曜日と時間帯は“自分優先デー”にする
こういう線引きを一緒に決めていく感じやね。」



「“自分優先デー”...いい響きです。
少し、自分を大事にしている感じがしてきました。」

【第2節】 協力隊員向け

Q14: 生活リズムが乱れます...

このケースが示すポイント

地域行事が夜・休日に集中しやすく、生活リズムが崩れやすいのは構造的課題。

ワークライフバランスへの配慮は「個人努力」ではなく自治体側の責任。

「全部参加」は持続しない。夜の会合OK日・休む日など、事前の線引きが必要。

週次・月次面談で“活動＋生活リズム”をセットで振り返ると、早期修正が可能。

「自分優先デー」を制度的に認めることで、罪悪感なく休める。

生活リズムの乱れは成果低下の前兆。早めの調整が長期的成果につながる。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-3:生活・心身ケア編

Q15:住民と距離が近すぎて疲れます..



「家の前を通るたびに“ちょっとええか？”って声をかけられて...
“今、休みなんだけどな...”と思いながらも断れなくて...。
なんか、常に気を張ってる感じがして疲れてしまいます。」

「うん、それはあるな。
地方はええ意味でも、しんどい意味でも“近い”。」



「総務省の資料でも、
“距離の近さによるプライベートの侵食”が
協力隊のストレス要因として挙がってます。」

「“今日はちょっとゆっくりしたくて...”って
言っているんですよ。」



「それ、言ってもいいんですか...?」

【第2節】協力隊員向け



「ええよ。“今日は家でゆっくりします～”って笑って言えばええ。
それで怒る人は、ほとんどおらん。」

「僕なんか、“今日はカレーの日なんで！”って言って全部断る
時あるで。“カレーは神聖な儀式なんで！”って。ぬふふ♡」



「毎日言うてるやろ、それ。」

「“プライベートと活動の境界線”を一緒に決めましょう。
“17時以降の相談は、明日また”とか。」



「協力隊は“24時間365日体制”やない。
そこは自治体としても、はっきり守ります。」

「“休む権利”があるって、ちゃんと聞いて安心しました...。
私も、カレーほどではないですが、自分の時間、大事にします。」



【第2節】協力隊員向け

Q15: 住民と距離が近すぎて疲れます...

このケースが示すポイント

地方の“距離の近さ”は魅力でもあり、同時にストレス源にもなる。

協力隊は24時間対応要員ではない。活動と私生活の境界線を守る権利がある。

「今日はゆっくりします」「また明日でお願いします」など、断り文句を用意しておく。

行政が“境界線を守る後ろ盾”になることで、隊員が安心して距離を取れる。

境界線を引くことは関係悪化ではなく、関係を長く続けるための工夫。

疲労のサイン(常に気を張る・断れない)が出たら、早めに担当が介入する。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-3:生活・心身ケア編

Q16:ストレスで眠れません...



「最近、夜になると頭の中で
“あの対応で良かったかな...”
“あの人はどう思ったかな...”
って考え事がぐるぐる回って、なかなか眠れなくて...。
朝もスッキリ起きられないんです。」

「それはしんどかったなあ...。
まず前提として、
“それは高瀬さんの性格が弱いから”とかやない。
“環境変化＋責任感＋人間関係”が重なって起きる自然な反応です。」



「こういう時は、
・一人で抱え込まない
・“紙に書き出す”
・誰かに“口に出して話す”
この3つが大事ですね。」

「総務省も“メンタルケアの体制を整えること”を自治体に求めています。」



【第2節】協力隊員向け



「悩みはな、
“心の中にずっと置いとく”と腐っていくんや。
外に出したら、風通しできる。」

「僕は昔、
“寝られへんからホットミルク飲んだらええ”って聞いてやってみたら、
牛乳飲みすぎてお腹壊してさらに眠れなくなったからね。ぬふふ♡」



「やめてください。」

「夜、しんどくなったら、
“明日、中迫さんにこれ相談しよう”って
メモ帳に1行だけ書いて、今日はそれ以上考えないようにしましょう。」



「“悩みを翌日に移す儀式”やね。
そういうルールを自分の中に作ると、だいぶ違うよ。」

「“今すぐ解決しなくていい”って考え方、
少し楽になります...。
ありがとうございます。」



【第2節】協力隊員向け

Q16: ストレスで眠れません...

このケースが示すポイント

環境変化・責任感・人間関係が重なると、不眠や思考のループが起きやすい。

これは性格ではなく状況反応。制度としてケアする対象。

対処の基本は「一人で抱えない」「書き出す」「誰かに話す」。

自治体は必要に応じて、専門相談窓口につなぐ体制を持つ。

“今すぐ解決しなくていい”という考え方を共有し、思考を翌日に持ち越すルールを作る。

不眠は重大な不調の入口。早期相談を歓迎する姿勢を明確にする。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-3:生活・心身ケア編

Q17:相談できる人が少ない...



「“相談してくださいね”って言われても、どこまで話していいのかとか、“こんなことで困ってます”って言うのが迷惑なんじゃないかって考えてしまって...。結果、一人で抱えちゃってます。」

「迷惑どころか、“早めに言ってもらえた方が助かる”んです。トラブルになる前に動けるので。」



「総務省も“協力隊の相談を受ける窓口を明確にし、心理的安全性を確保せよ”と言っている。つまり、“相談する権利”が高瀬さん側にあるんよ。」

「相談する...権利...。」



「悩みはな、“心の中にずっと置いとくと腐っていくんや。外に出したら、風通しできる。」

【第2節】協力隊員向け



「僕なんか“相談していいですよ〜♡”って言いながら、結局スイーツの話しかしないから気をつけてね。『それでね、このモンブランがさ〜』って、話の主役がケーキになるから。ほほほ♡」

「方向性ブレブレ。」



「高瀬さん、“これは相談していいのかな？”と思ったら、“それ、相談していいサイン”と思ってください。」

「相談の中身が雑でも、愚痴でも、モヤモヤでもええ。問題が小さいうちに一緒に見れる方が、結果的にお互い楽なんよ。」



「...じゃあ、今度“モヤモヤセット”で一気に相談させてもらってもいいですか？」

“岩倉ハッピーセット”もつくって対応するで



「それは意味わからん。」

【第2節】協力隊員向け

Q17: 相談できる人が少ない...

このケースが示すポイント

「相談していいのかわからない」状態こそが、最も危険なサイン。

相談は迷惑ではなく、早めにもらった方が自治体として助かる。

「相談する権利が隊員側にある」ことを制度メッセージとして明示する。

内容は愚痴・雑談・モヤモヤでもOK。問題が小さいうちに共有する価値が大きい。

担当職員・上司・地域・外部ネットワークなど、相談先を複数提示する。

“それ相談していいサイン”という合言葉で、自己判断の迷いを減らす。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-3:生活・心身ケア編

Q18:地域の人と“合わない”時があります..



「基本的には皆さん良い人なんですけど、
どうしても“なんか合わないな...”って感じる方もいて...。
“全員と仲良くしなきゃ”って思うほど、しんどくなってきます。」

「それはな、“普通”や。人間やから、相性ある。」



「総務省も“地域住民との関係悪化を避けることは重要だが、全員と親密になる必要はない”と言ってる。
“広く浅く+深く付き合える人が少し”でええんですよ。」

「無理に“全員と親友”を目指すと疲れてしまいます。」



「僕もねえ～、根来とは相性悪いと思ってたんよ。
でも気づいたら毎日ツッコミ入れてくれる大事な人になってたわ。
ツッコミという名の愛♡ぬふふ♡」

「急に愛を語らないでください...。」



【第2節】協力隊員向け



「この人とは少し距離置こう”って決めてもええ。
それも立派なセルフケアや。」

「何かあったら私や根来次長、会長の名前を出して、
“少し距離を置きたい”って相談してもらえたら調整もします。」



「僕の名前はないんかいっ！」

「“苦手な人には近づかない”
“話す時は一人で抱えず、第三者も交えて”
この二つを意識しとけば、大きなトラブルにはなりにくいですわ。」



「“全員と仲良くしなくていい”って言ってもらえて、
かなり気が楽になりました…。相性は、ありますよね。」

「あるある。
“みんなと仲良く”やなくて、
“自分を大事にしながら、ちゃんとやる”で十分や。」



【第2節】協力隊員向け

Q18: 地域の人と“合わない”時があります...

このケースが示すポイント

全員と仲良くする必要はない。相性が合わない人がいるのは自然。

「広く浅く＋深く付き合える人が少数」で十分に活動は成立する。

無理に近づかない・第三者を交えるなど、距離調整は正当なセルフケア。

苦手な関係は隊員一人で抱えず、行政・地域の名前を使って調整する。

“関係悪化を避ける”と“親密になる”は別物。線引きが長期安定につながる。

自分を守る選択を肯定することが、結果的に地域との関係を守る。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

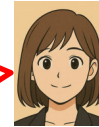
2-4-4 : SNS・情報発信編

Q19 : SNSに何を投稿すればいいですか？



「SNSで“何を投稿したらいいかわからない問題”に直面してます…。『映え』とか『バズる』とか考えると、手が止まっちゃって…。」

「映えなくていいんですよ。
“SNS発信は観光PRの主目的ではなく、地域理解と活動報告が中心”
で大丈夫ですから。」



「せやせや。“映え”は手段や。
本質は“地域で見たこと・感じたことを丁寧に伝える”ことやね。」

「わしの家の畑なんか映えへんけど、
“今日はネギを干しました”って投稿したら、意外に反応くるで。」



「そんなので…？」

「人は“ふつうの暮らし”が好きなんや。」



【第2節】協力隊員向け



「そうそう！僕なんか“今日のラーメンの麺の湯切りが完璧♡”って動画撮って自分で100回再生してたわ。自分の動画って、ほれほれするね！ぬふふ♡」

「自分好きすぎでしょ...。」



「高瀬さん、今日見た“地域の風景”話した住民さんとの“気づき”行事の“裏側の準備風景”これだけで十分価値ある投稿になる。」

「むしろ“加工しすぎない自然な投稿”の方が、地域には合いますよ。」



「“映えないといけない”って呪縛が解けた気がします...。自分の気づきでいいんですね！」

「僕の写真は載せるなよ～。ファンが押し寄せて大変なことになるから♡」



【第2節】 協力隊員向け

Q19: SNSに何を投稿すればいいですか？

このケースが示すポイント

SNSの目的は「バズ」や「映え」ではなく、地域理解と活動の可視化。

発信価値は“特別な出来事”ではなく、日常の気づき・裏側・普通の暮らしにある。

「今日見たこと／感じたこと／関わった人」を丁寧に伝えるだけで十分。

加工や演出よりも、誠実さ・素直さが地域との信頼を生む。

投稿テーマは固定化すると楽になる(風景・活動・気づきのローテーション)。

何を出すか迷ったら「自分が初めて知ったこと」を基準にする。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-4 : SNS・情報発信編

Q20: 炎上が怖いです...



「SNSって“炎上”が怖くて...。
“変なこと言っちゃったらどうしよう...”って思うと、投稿ボタンが押せなくなります。」

「その慎重さは良いことや。
総務省も“情報発信における誤解・炎上リスクに対する配慮”を求めている。」



「炎上の8割は“確認不足”が原因なんですよ。」

「確認不足...。」



「例えばな、
住民の顔が映り込む
行事の情報を“未確定”なのに先出し
主観が強すぎる
このへんが炎上しやすいパターンや。」

「“言い切り”も危険やな。
“お前らは～”とか“絶対～”とか。」



【第2節】協力隊員向け



「僕がSNS始めたら、
“今日のラーメンは芸術や！”とか言って炎上する自信あるね！
“ラーメンに失礼です”って怒られる！ぬふふ♡」

「課長だけ特殊。
高瀬さん、投稿前に“一度中迫に送る”ルールでOKですからね。」



「行政チェックを通せば炎上の9割は回避できる。
制度としても“チェック体制整備”が求められとる。」

「じゃあ...怖くて出せない時は、
全部送っていいんですね？」



「どんどん送ってください。
むしろ送ってくれた方が安心です。」

【第2節】協力隊員向け

Q20: 炎上が怖いです...

このケースが示すポイント

慎重さは長所。炎上リスクを恐れる姿勢自体は健全。

炎上の多くは「確認不足」「言い切り」「先出し情報」が原因。

投稿前チェック(担当職員への共有)を制度として標準化する。

未確定情報・主観の強い表現・断定的表現は避ける。

「怖い時は出さない／送る」が正解。無理に投稿しない。

個人の判断に委ねず、行政チェックを前提とした発信体制が安心につながる。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-4 : SNS・情報発信編

Q21 : 写真に住民が写ってしまった場合どうする？



「SNS用に写真を撮っていたら、住民の方が後ろに写り込んでることがあって...。 “許可が必要？” “修正した方がいい？” と悩みます。」

「基本は “顔が判別できる場合は声かけ” ですね。」



「総務省も個人情報の観点から、 “慎重な取り扱い” を推奨しとる。」

「写ってても、『SNSに上げてもええですか？』って一言聞けば “ああええで〜” って大体返ってくる。」



「なるほど...。」

【第2節】協力隊員向け



「僕が写ってたら、“若く”修正しといてね。
肌ツルツルでお・ね・が・い！ぬふふ♡」

「詐欺や。」



「顔が映っててもNGな場合もあるから、
子ども
個人宅
明らかに嫌がってる人
ここは避けた方がええで。」

「どうしても使いたい写真なら、
モザイク処理もできますから言ってくださいね。」



「“顔がわかるなら声かけ”ですね！
覚えておきます。」

【第2節】協力隊員向け

Q21: 写真に住民が写ってしまった場合どうする？

このケースが示すポイント

原則は「顔が判別できる場合は声かけ・許可」。

子ども・個人宅・嫌がる人が写る写真は使用しない。

一言の確認でトラブルはほぼ回避できる。

迷ったら「使わない」判断が最優先（安全側に倒す）。

モザイク処理・トリミングなど、代替手段を用意しておく。

写真ルールを事前に共有しておくことで、隊員の不安を減らせる。

【第2節】 協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-4 : SNS・情報発信編

Q22 : 文章が苦手で...



「SNSの文章が、どうしても硬くなってしまって...。
“どう書けばいいのか”分からなくて、毎回すごく時間がかかります。」

「文章はな、“3行でええ”んですよ。」



「3行...だけで？」

「投稿の型は
1行目:今日の目的
2行目:見たこと・経験
3行目:気づき
これで十分です。」



「わしなんて、
『今日は草刈り』『暑かった』『ネギがうまい』
の3行で“いいね”つくで。」

「短っ...！」



【第2節】協力隊員向け



「僕は“ラーメン特徴3行まとめ術”という
誰にも需要のない特技持つとるで。
“スープ濃厚・麺つるつる・替え玉最高♡”これで完結。ぬふふ♡」

「なぜか美味しそう。」



「大事なんは
“上手さより誠実さ”や。
SNSは作文コンクールちゃう。」

「文章校正は、いつでも送ってください。
“添削するのが私の仕事”くらいの気持ちでいますから。」



「心強いです...！
3行の型、今日から使ってみます。」

【第2節】協力隊員向け

Q22:文章が苦手で...

このケースが示すポイント

SNS文章は上手さより誠実さと分かりやすさ。

「3行ルール(目的／体験／気づき)」で十分伝わる。

長文・完璧を目指すほど手が止まる。短くてOK。

校正・添削は行政の役割。隊員に一人で背負わせない。

“作文”ではなく“記録”という意識転換が継続の鍵。

苦手意識は構造(型)で解消できる。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-4 : SNS・情報発信編

Q23 : 誤情報を投稿してしまいました...どうすれば？



「急いで投稿したら、
日時を間違っていて...。
“どうしよう...炎上する？”とパニックになってしまいました。」

「まずは落ち着きましょう。
誤情報は“早さ”が全てです。」



「“誤情報の訂正は迅速に”“まず削除→次に訂正投稿”
これが鉄則や。」

「謝罪は一言でええ。
“すみません、間違えました”だけで十分や。」



「僕なんか毎日
“昨日の情報、全部間違っていました！”って言えるで。
間違いに強い男！ぬふふ♡」

【第2節】協力隊員向け



「それは強いんじゃなくて雑。」

「間違い投稿を削除、正しい情報を投稿、必要あればコメント欄で補足
これで十分です。」



「誤情報は“誠実さ”で取り返せる。
逆に“放置”が一番あかん。」



「すぐ相談してよかった...。
“訂正すればいい”って分かって、気持ち軽くなりました。」

【第2節】 協力隊員向け

Q23: 誤情報を投稿してしまいました...どうすれば？

このケースが示すポイント

誤情報は誰でも起こり得る。重要なのは初動の速さと誠実さ。

基本対応は「削除→訂正→必要に応じて一言説明」。

放置が最悪。対応すれば信頼は回復できる。

謝罪は簡潔でよい。言い訳は不要。

ミスを責めない文化が、早期相談と再発防止につながる。

誤投稿時の対応フローを事前に決めておくと安心。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-4 : SNS・情報発信編

Q24 : SNSの発信が続きません...



「最初はやる気満々だったんですけど、
ネタ切れしたり、文章考えるのがしんどかったりで...。
最近“全然投稿してないな...”って落ち込んでしまってます。」

「無理なときは“週1”で十分です。」



「続かへんのは、義務感でやっ取るからやな。
SNSは“活動記録”であって“毎日の課題”ではない。」



「“月3回”でも誰も気にせんで。」



「えっ、そんなに少なくとも...？」

【第2節】協力隊員向け



「僕なんか、
“ラーメンブログ始めます！”って宣言して、
3日で終わったからね。
三日坊主じゃなくて“三日満腹”よ。ぬふふ♡」

「満腹が理由かい。
発信のコツは、“同じテーマの繰り返しでOK”ということです。」



「例えばやけど、
今日の景色
今日の気づき
今日の活動
この3つのローテーションとかでええんよ。」

「急に楽になった...！
“毎回新しい発信をしなきゃ”って思い込んでました。」



【第2節】協力隊員向け

Q24: SNSの発信が続きません...

このケースが示すポイント

頻度は重要ではない。週1回、月数回でも十分。

続かない原因は「義務感」と「完璧主義」。

同じテーマの繰り返しでOK(新規性は不要)。

発信は“成果報告”ではなく“活動の足跡”。

出来ない時期があっても評価を下げない姿勢が大切。

継続のコツは「頑張らない設計」。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-5: キャリア・任期後編

Q25: 任期後の未来が全然見えません...



「1年目で、もう“任期後どうするの？”って聞かれるんです...。周りの協力隊の人は“起業！”とか“地元就職！”とかカッコよく将来語ってるのに、私は“何も見えない”って感じで...。焦って苦しくなります...。」

「まず言わせてください。
“1年目で未来が見える協力隊なんてほぼいません”。
総務省の調査でも、
“任期後の方向性が見えない”が悩みとして多くあげられています。」



「焦りは自然な反応やで。でもな、高瀬さん、
“協力隊は任期が3年ある制度”ってことを思い出してほしい。」

「3年...。」



【第2節】協力隊員向け



「せや。1年目は“土台づくり・地域理解・自分のペース作り”が中心や。
未来なんか見えんで当たり前や。」

「“焦り”はな、
“本気で地域に入りたいと思っとる証拠”でもあるで。」



「僕なんか、今日の晩ご飯すら見えてないからね。
未来どころか、“数時間先”も見えてへん。ぬふふ♡」

「課長の未来は食べ物ですね。
高瀬さん、任期後は“今の延長線”の先に見えてくるので、
無理に今決めなくていいです。」



「“任期前半は探索、後半で方向性を固める”
つまり、1年目に未来を決める必要は全くない。」

「...ちょっと泣きそうです。
“何者でもない自分”を責めてました。」



「課長でも生活出来てるから大丈夫ですよ。」

「“でも”って何や！！」



【第2節】協力隊員向け

Q25:任期後の未来が全然見えません...

このケースが示すポイント

1年目で将来像が見えないのは“普通”。不安は制度上想定された反応。

協力隊は3年で育つ制度。前半は探索、後半で方向性を固める設計。

早期に将来を決めさせる圧は逆効果(焦り・自己否定を招く)。

自治体は「今は決めなくていい」と明言し、心理的安全性を確保する。

将来は“今の延長線”から立ち上がる。日々の活動の言語化が重要。

不安＝本気で地域に向き合っているサインと捉える。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-5: キャリア・任期後編

Q26: 起業に興味あるけど何からしたら... ?」



「起業にも興味はあるんですけど、
“地域で何が求められてる？”
“私に何ができる？”
って考えると頭真っ白になってしまって...。
何から始めたらいいんでしょうか。」

「まず、起業は
“アイデア→検証→失敗→改善”の繰り返しや。
最初から答え出そうとせんでええ。」



「高瀬さんが“やりたいこと”と
“地域に必要なこと”の重なる部分を探しましょう。」

「岩出の人はな、
“地元のもんを顔の見える人から買う”のが好きや。
だから“高瀬さんやから買いたい”になるのが理想や。」



「“人で買う”...。」

【第2節】協力隊員向け



「僕は“課長のラーメン屋あったら行く？”って聞いたら
全員に“絶対行かん”って言われたわ。
“味より存在が濃い”って」

「そこは納得。」



「起業準備で大事なものは3つ。
地域の課題の把握
自分の強みの棚卸し
小さく試せる場を作る
この3つや。」

「商工会・県のサポートも
フルに使ってくださいね。」



「“いきなり起業”じゃなくて
“小さく試す”ところから...
それならできるかも...！」

【第2節】協力隊員向け

Q26: 起業に興味あるけど何からしたら...?

このケースが示すポイント

起業は一発勝負ではなく、小さく試す→検証→改善の反復。

出発点は「やりたいこと×地域の困りごと」の重なり。

いきなり事業化せず、実証・副業・イベント等で感触を確かめる。

“人で買ってもらえる関係”を任期中に築くことが最大の資産。

商工会・行政・県・支援機関を早めに巻き込むと成功率が上がる。

失敗しても学びになる環境づくりが、自治体側の重要な役割。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-5: キャリア・任期後編

Q27: 就職を希望する場合は?



「岩出が好きになってきて、
“このまま働けたら...”って思ってるんですが、
どうやって仕事探せばいいんでしょう？」

「任期が近づいてきたら、
私の方から“就職相談タイム”作りますよ。
行政のつながり、全部使います。」



「総務省も
“任期後の定住支援は自治体の重要な役割”
と言うてますから。」

「地元の企業も紹介したるで。
顔が広いのがわしの特技や。」



「僕も紹介できるけど、
“課長の紹介ならちょっと...”って言われることあるから
信用は...まあ普通かな。ぬふふ♡」

【第2節】協力隊員向け



「普通なんかい。
高瀬さん、“岩出で働きたい”という気持ちはめちゃくちゃ大事な財産ですよ。
我々としても全力でサポートします。」

「求人は“表に出てないもの”も多い。
人づてで見つかることもあるからね。」



「“一緒に探す”と言ってもらえるだけで
すごく安心しました。」

【第2節】協力隊員向け

Q27:就職を希望する場合は？

このケースが示すポイント

定住・就職支援は自治体の重要な役割(制度趣旨に合致)。

地方の求人は“非公開・人づて”が多く、行政の橋渡しが不可欠。

任期後半に向けて、就職相談の場を制度化しておく。

「岩出で働きたい」という意思そのものが強い評価軸。

企業紹介は一発ではなく、複数回の対話・見学で相互理解を深める。

協力隊の経験をどう活かすかを言語化する支援が重要。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-5: キャリア・任期後編

Q28: 住まいを探したいけど不安です...



「任期後に“自分の住まいを探す”となると
家賃や環境、人付き合い...
いろいろ不安で。」

「任期中から一緒に考えましょう。
“家賃相場・治安・暮らしやすさ”全部説明します。」



「総務省の制度趣旨でも
“任期後の生活基盤の形成支援”は
受け入れ自治体の責務とされとる。」

「わしも知り合いに声かけたる。
“信頼できる家主”を紹介してもらうこともできる。」



「そんなことまで...！」

【第2節】協力隊員向け



「僕の家の中も空いてるで。
フレンドリーな虫がたくさんいるけどね！ ぬふふ♡」

「それは...遠慮します！」



「正しい判断。」

【第2節】協力隊員向け

Q28:住まいを探したいけど不安です...

このケースが示すポイント

任期後の住まい不安は、生活基盤不安の代表例。

受入自治体には任期後の生活基盤形成支援の責務がある。

任期中から家賃相場・エリア特性・人間関係を一緒に整理する。

信頼できる家主・地域紹介は行政・地域のネットワークが有効。

「住む場所がない」状態を生まないことが、定住促進の最低条件。

住まいの相談はキャリア相談とセットで進めると安心感が高まる。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-5: キャリア・任期後編

Q29: 任期後のフォロー体制が作れない



「もし任期後も、
岩出で同じような活動を続けたい場合って
どうしたらいいんでしょう？」

「続ける方法は大きく3つある。
地域団体として参画する
個人事業・起業の形にする
行政委託を受ける
状況に応じて組み合わせることもできる。」



「大事なのは、
“協力してくれる地域の味方を3人つくる”ことです。」

「3人...？」



「せや。
“この子の活動は応援したい”
“なんかあったら助けたる”
そう言ってくれる3人おったら続くで。」

【第2節】協力隊員向け



「僕も入れてよ！
“アホみたいに応援する役”として。
声だけはデカいで！ぬふふ♡」

「態度もデカいけどね。」



「任期後の形は“オーダーメイド”やから、
中迫さんと一緒に設計していけばええ。」

「任期後の選択肢、
意外とたくさんあるんですね...！」



【第2節】協力隊員向け

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

フォロー体制を自治体単独で完結させる必要はない。

正解は多層構造(市+県+外部ネットワーク)で支えること。

和歌山では「わかやま地域おこし協力隊ネットワーク(WNW)」が強力な資源。

公式パートナーとして位置づけ、任期中から段階的に接続する。

市の役割は“抱え込む”ことではなく“つなぐ”こと。

顔の見える緩やかな伴走が、卒業後の孤立を防ぐ。

【第2節】協力隊員向け

2-4 協力隊員向けQ&A

2-4-5: キャリア・任期後編

Q30: 任期終了間際に“急な不安”を訴えられる



「時々、
“このままちゃんとやっていけるのかな...”
“任期後も地域に残れるのかな...”
って不安が押し寄せてきて...
自分だけがこんなに悩んでるんじゃないかって
思ってしまう。」

「みんなそうや。
わしですら今でも不安あるわ。」



「不安は“逃げたいサイン”やなくて、
“ちゃんと向き合おうとしてるサイン”や。」

「高瀬さん、
悩みは“早めに分かち合う”ことで軽くなります。
一緒に受け止めますからね。」



【第2節】協力隊員向け



「僕なんか
“健康診断が近い”ってだけで不安と恐怖で震えてるわ。
“コレステロール会議や...”って。ぬふふ♡」

「それは自業自得。」



「不安をゼロにするのは難しいけど、
“不安を抱えたままでも進める”ように支えるのが我々の役目や。」

「任期後も含めて、
“ここからどうしたいか”をゆっくり考えていきましょう。
急がなくて大丈夫ですよ。」



「...こんなに支えてもらえてるんだって思ったら、
少し前に進めそうです。
ありがとうございます。」

【第2節】 協力隊員向け

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

終盤の強い不安は“失敗”ではなく、準備開始が遅かったサイン。

対策は前倒し: 任期2年目後半から進路の仮整理を始める。

市・県・WNWを連動させた段階的支援フローを整備する。

例:

2年目後半: 仮メモ作成

3年目初期: 研修・個別相談接続

半年前: 進路具体化

3か月前: 手続き・卒業後の関係整理

“不安を一人で抱えさせない自治体”は制度運用として非常に評価が高い。

終了後もゆるくつながる仕組みが、次世代の受入力を高める。

【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。」

「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下さい”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ませんしね。」

「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”を手伝うんが大事や。」



【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“押しスイーツ”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しなない”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いなくて...。」

「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。

【第4節】地域の皆さんへ

4-1 協力隊は“地域の未来の仲間”です



「ほな今日は、岩出市に新しく来た“地域おこし協力隊”について話そうかの。」

地域の方「協力隊って、ボランティアの若い人が来るん？」



地域の方「行政の仕事を手伝ってくれる子らなん？」



「その質問、全国どこでも必ず出るんよ。
協力隊は“働き手の補充”でも“便利屋”でもない。
言うならば――
“地域の未来づくりの仲間”なんですわ。」

地域の方「仲間...？」



「はい。私たちは“地域の課題や魅力”を一緒に探して、
みなさんと一緒に未来をつくるために来ました。」

【第4節】地域の皆さんへ



「外から来たからこそ見えるもんもあるんや。
“ここ不便やなあ”とか“ここは宝物やん！”とか。
わしら地元民は気づかんことも、若い子はよう見つけよる。」

「せやで～
僕も外から来た唐揚げ屋は全部見つけるもんね。
“未来の胃袋づくりの仲間”や！」



「課長だけ違う視点。」

「協力隊は3年という時間を使って、
地域に入り、つながり、未来につなぐ役割を担ってる。
だから“町内会の手伝い要員”とは全然ちゃうんよ。」



地域の方「なるほど...。
“助けてくれる若者”じゃなくて“未来づくりのパートナー”というわけやな。」

「はい、仲間としてよろしくお願いします！」



【第4節】地域の皆さんへ

4-2 地域のみなさんをお願いしたいこと



地域の方

「協力隊さんをお願いしたいこと、多すぎて逆に何頼めるんか分からんわ。」

「実は、地域の方をお願いしたいことは3つだけなんですよ。」

- ① “地域のことを気軽に教えてあげてください”
- ② “お願いは、できれば“目的つき”で”
- ③ “距離は“友達より少し遠め”くらいでOK”



「まず① “地域のことを気軽に教えてあげてください”やけども協力隊は外から来てる分、最初は“地域の普通”も分からん。例えば、
“お祭りの段取り”
“地域の暗黙のルール”
“昔ながらの人間関係”
こういうのを教えてくれるだけで、隊員は活動しやすくなる。」

地域の方「それならワシらの方が詳しいし、なんぼでも教えたるで。」



【第4節】地域の皆さんへ



「次に②“お願いは、できれば“目的つき”で”ですが、“この作業として～”ではなくて、“このイベントを地域で続けたいから、協力してほしい”のように、“なぜ”が分かると動きやすいんです。」

「目的を伝えずに頼むと、“雑用頼まれたん？”って誤解されるからな。」



「最後に③“距離は“友達より少し遠め”くらいでOK”です。協力隊は住民でもあり、行政職員でもあり、でもどちらでもない立場。だから“近すぎても遠すぎてもダメ”なんですよ。」

地域の方「近すぎるとどうなるん？」



「簡単に言うたら、“期待が重くなる・頼りすぎになる・気疲れする”このあたりやな。」

「人間、近すぎると胃もたれするんよ。唐揚げも距離感が大事！ 毎日は食べたらあかん♡」



「課長の距離感の例えは油っこいです。」

【第4節】地域の皆さんへ

4-3 協力隊と地域の“ちょうどいい距離感”とは？



「では、協力隊と地域の“ちょうどいい距離”を一緒に考えてみましょう。」

地域の方「“家族のような存在”は近すぎ？」



「近すぎやな。
家族のように頼りすぎると、隊員は3年で疲れてしまう。」

地域の方「ほな逆に“ほっといていい”？」



「ほっとかされると寂しいです...。
地域の活動に参加する機会も減ってしまうし...。」

「つまりこういうことやな。
ちょうどいい距離のポイントとしては、
① 相談は“事前に・目的を伝えて”
② 一緒に活動する日は“メリハリ”をつける
③ 時には“地域の仲間”として誘う(でも強制はしない)」



【第4節】地域の皆さんへ



地域の方「なるほどなあ...。
“仲良くするけど干渉はしすぎない”、そんな感じか。」

「“友達より少しだけ遠い、でも気にかけてくれる”
くらいが一番いいということですね。」



「行政の言い方で言うと、
“地域住民 - 協力隊 - 行政の三角形で支える仕組み”や。
誰か一人が抱え込むと破綻する。
地域全体で“ゆるく・長く”つながるのが理想や。」

「三角形...?
僕は丸いけどね。
角がない優しいタイプ♡」



「課長だけ図形の例えが合っていない。」

【第4節】地域の皆さんへ



地域と協力隊がうまくいくには、まとめると、

- ① 協力隊は“未来の仲間”
— 労働力ではなく“未来と一緒に作る人”
- ② 地域が教えることが“未来づくりの第一歩”
— 行事・歴史・しきたり・人間関係など
- ③ 距離感は“友達より少し遠め”
— 干渉しすぎず、放置しすぎず ですね。

「みんなで協力隊を迎えて、岩出の未来を面白くしていこうや。」



「地域の皆さんと一緒に活動できること、ほんますごく楽しみです！」

「未来は明るいで～
唐揚げは揚がるで～
岩出も上がるで～
.....ぬふふ♡」



「最後の韻だけは良かった。」