第Ⅲ部　多様な主体との連携による農村再生の取組事例

第６章　地域サポート人を活用した農村再生の取組

石原清史・田端朗子・小柴有理江

【 要 旨 】

本章では，近年多様な形でその活動が全国的な広がりをみせている地域サポート人について，①活動範囲，②活動内容，③保有知識（専門性）によりその特徴を整理した上で，地域おこし協力隊，地域支援企画員（高知県）の２つの地域サポート人と，地域内の人材を地域サポート人として育成しつつサポート活動を行うという新たな取組（島根県雲南市）の３つの事例を紹介し，地域サポート人による農村再生への効果と課題を明らかにした。

外部人材を活用する地域おこし協力隊については，地域における課題の掘り起こし段階からかかわって幅広い活動を行っている岩手県西和賀町と新規プロジェクトの推進に当たり専門知識と経験を有する人材がプロジェクトのマネジメントを行っている北海道芽室町の両事例の比較検討を行った。

また，県の出先機関に属さない職員として市町村役場などに駐在させて地域サポート活動を行っている高知県の地域支援企画員について，制度導入の背景とその概要，農村の再生に向けた住民の初期の話し合いの段階から具体的なプロジェクトの実行に至るまでの段階で幅広い地域サポート活動に携わっている支援員の活動を紹介した。

３つ目の事例として，市の次世代を担う若手人材育成事業によって，地域の活性化を担うべく育成された人達が，地域サポート組織として自ら設立した NPO 法人を拠点として地域サポート活動に取り組み始めている島根県雲南市の事例を取り上げた。

これらの事例分析から，地域サポート人の活動による農村再生への効果として①地域に不足するマンパワーの補完，②外部人材による地域資源の再評価，③地域内外の主体との新たなネットワークの形成，④専門性を有するサポート人材の活用による迅速なプロジェクトの実行という点がみられた。加えて，地域内部人材をサポート人として活用した雲南市の事例からは，地域活性化に資する地元人材の掘り起こし，そのネットワーク化による若年人口の流出防止効果もみられた。また，地域住民の取り組む段階・内容に応じて，市町村や地域の既存組織と連携しながら，継続的な地域サポート活動の展開を図ることが，地域サポート人が効果的な活動を行う場合の重要なポイントであった。

さらに，地域サポート人については，本来マクロベースで農村再生のために必要な地域サポート機能や活動内容をあらかじめ明確にした上で，それに適した人材を地域サポート人として活用することが理想的と考えられるが，すでに各地で多様な地域サポート人の活動が展開されており，その中で類似しているものもみられることから，地域サポート人の活動を横断的に俯瞰し，その実態と効果を総合的に分析することの重要性を指摘した。

１．はじめに

農村の再生には，その地域に居住する農家をはじめとする地域住民自らによる主体的な取組が重要である。しかしながら，農村地域の人口減少や高齢化に伴い，主体となる者そのものが弱体化する傾向がみられる。他方で，住民の活動をサポートしてきた地方公共団

体における行政改革や市町村合併，農業協同組合の合併等の進展に伴い，こうした組織が担ってきた地域サポート機能の脆弱化がみられる。

こうした中で，国レベルの支援策においては，2000 年代後半以降，「人材」を重視した支援策が推進されており，地域住民の活動をサポートする人材の導入を支援する政策が進められてきた。これにより農村地域では，「地域おこし協力隊」，「田舎で働き隊」，「集落支援員」などの地域サポート人の活用が全国に広がっている。

ところで地域サポート人の定義について，2010 年に設立された地域サポート人ネットワーク全国協議会では，「総務省における「集落支援員」「地域おこし協力隊」，農林水産省における「田舎で働き隊」，また地域の受け入れ側リーダーなど，過疎化集落の活性化，維持再生へ向けた取組により支援を行う人たち」としており，地域のリーダーを含め広く多様な人材を対象にしている。本章では，地域サポート人を取組主体とは明確に区別して「地域に定住している住民が取り組む農村の再生に向けての活動をサポートする人」と定義する。そしてこれは大きく既存の地域振興組織（行政，普及，JA 等）と，それら以外の新しいサポート人に分かれる。ここでは，特に 2000 年代に入って多様な形で出現している後者に着目し検討する。

ただし，既存の地域振興組織においても，地方自治体が，行政職員の「地域担当制」により，地域づくりに向けた情報提供やアドバイスなどにより地域活動をサポートする取組がみられる。例えば第 4 章で紹介された京都府の「里の仕事人」や山口県の「地域づくり支援員」がそうである。ほかにも高知県の「地域支援企画員」(1) や市町村でも職員が特定の地区を担当し，地域の取組に必要な情報の提供や助言を行っているところがある(2)。自治体職員が行うこうした地域サポート活動も，新たな地域サポート機能として位置づけ，後者に含める。

本章では，まず多様な形で出現している地域サポート人の特徴を整理する。そして地域サポート人の事例を紹介・比較し，それを踏まえて地域サポート人の現状と今後地域サポート人を活用して農村再生に取り組む場合の課題を明らかにする。

２．地域サポート人の特徴と分類

地域サポート人が展開するサポート活動は多様であり，その活動範囲や活動内容も様々である。そこで，①活動範囲，②活動内容，③保有知識（専門性）の３つの項目により地域サポート人の分類を試みることとする。

①の活動範囲は，大きく２つに分けられる。集落や旧村単位といった伝統的なコミュニティが基盤にある範囲と，市町村あるいは複数の市町村にまたがる広域的な地域である。②の活動内容は，あくまで黒子的存在として地域住民に寄り添いながら住民の気づかせ，取組に必要な助言や情報提供等を行うものと，住民と一緒になってプロジェクトを実施するなど活動主体側に立って取り組むものの大きく２つに分けられる。なお，プロジェクト

の実施は，さらに企画立案と実施の段階に分けられる。最後の③保有知識（専門性）はサポート活動に関連する専門的な知識・経験を有しているかどうかである。

地域サポート人としてここで取り上げるのは，地域おこし協力隊，集落支援員，地域再生マネージャー（以上，総務省）田舎で働き隊（農林水産省）の国レベルの制度的な４つのサポート人と，高知県の地域支援企画員である。地域おこし協力隊と高知県の地域支援企画員は次節以降で詳しく紹介する。そして参考として EU の農村振興策の１つとして長年にわたって進められている LEADER 事業において，農村振興のリーダー的人材として重要な役割を果たしているドイツのリージョナルマネージャー [(3)] も取り上げる。

第6-1表は，これら６つの地域サポート人について上記の３つの要素を当てはめたものである。まず，地域おこし協力隊と田舎で働き隊は基本的に市町村が受け入れており，その活動内容は幅広く住民への気づかせとプロジェクトの実施の両方の支援活動を行い得る。ただし，専門的知識を必ずしも有している人ではない。また，地域おこし協力隊と田舎で働き隊は地域サポート人としての機能だけではなく，都市地域から農村地域への移住を促進するという政策目的を有している点でも共通している。このことは両者には農村地域に定住しサポート人から取組主体へ代わることが期待されていると言えよう。なお，この２つの地域サポート人は３つの要素がすべて一致している。

次に集落支援員は，集落コミュニティに寄り添いながら集落の状況把握や集落点検の実施等を通じて集落の維持・再生に向けた取組を支援する。支援対象となる集落の情報に精通するものがなることが多いが，必ずしも専門的な知識を有するものではない。高知県の地域支援企画員も活動範囲や活動内容は集落支援員と類似しているが，地域支援企画員は，基本的にサポート地域とは関係のない人が担当しており，また，県の職員として行政のプロであり，得意とする専門分野を有している点が集落支援員と異なっている。

他方，地域再生マネージャーは，取組に必要となる専門的知識を有したあくまで外部の専門家の立場からアドバイスを行う。最後に，ドイツのリージョナルマネージャーは，市町村ないしはそれ以上の広域的な範囲で農村振興のために形成されたローカルアクショングループ [(4)] に雇用された職員として，わが国で言うところの 6 次産業化や環境保全などに向けたプロジェクトを企画・実施し，地域住民に代わってコーディネートするなど農村振興に向けた取組のリーダー的役割を果たしている。

第6-1表　地域サポート人の特徴

	活動範囲		活動内容			保有知識（専門性）	
				プロジェクト			
	集落・旧村	市町村	気づかせ・助言・情報提供	企画立案	実　行	非専門	専　門
地域おこし協力隊		●	●	●	●	●	
田舎で働き隊		●	●	●	●	●	
集落支援員	●		●			●	
地域再生マネージャー		●	●				●
地域支援企画員	●	●	●				●
リージョナルマネージャー		●	●	●	●		●

資料：著者作成.

さらに，地域サポート人を分類する上で，地域サポート人となる人材をどこから調達するかも重要な点である。サポート活動を行う対象地域の住民あるいはその地域の出身者といういわば内部の人材を活用するのか，地域外から調達するのかであるが，集落支援員以外の地域サポート人は外部の人材の活用が基本となっている。

そこで以下では，地域サポート人の事例として，まず 2009 年度の制度創設以来，隊員数および実施自治体数ともかなりのスピードで増加を続け，すでに 1,000 人近い隊員数に達している地域おこし協力隊を取り上げる。次に，近年みられる地域サポート人の行政職員化の事例として，その嚆矢的取組である高知県の地域支援企画員を取り上げる。最後に，これらとは異なり若者の人口流出の抑制も見据えて地域内部の人材を活用するため，地元の若者を地域サポート人として育成している島根県雲南市における取組を紹介する。そして最後にこれらの事例の比較分析を踏まえ，農村再生に向けて地域サポート人を活用する場合の課題を明らかにする。

３．地域おこし協力隊による農村再生

（１）地域おこし協力隊の制度概要と展開状況

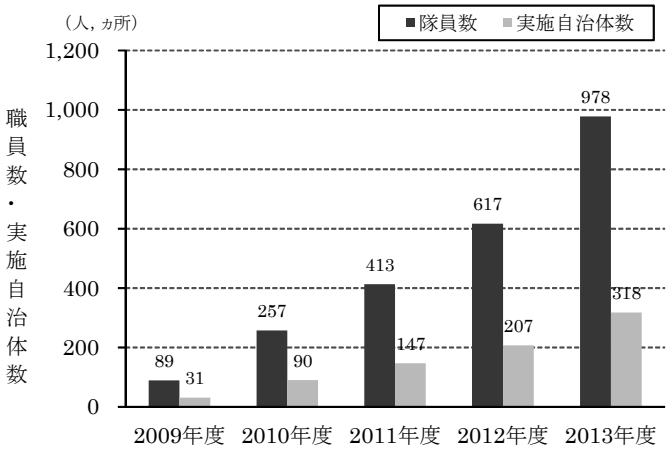
本節では，外部人材の活用の典型として地域おこし協力隊を取り上げ，その地域活性化における取組の意義と人材活用のあり方を検討する。

まず，地域おこし協力隊の制度について簡単に触れることとする。総務省によると，地域おこし協力隊は，「地方自治体が都市住民を受け入れて委嘱。地域おこし活動の支援や農林漁業の応援，住民の生活支援など，「地域協力活動」に従事してもらい，あわせてその定住・定着を図りながら，地域の活性化につなげる。」ものである。都市部のマンパワーを地方で活用することが期待される事業である。

委嘱の対象は，「生活の拠点を 3 大都市圏をはじめとする都市地域等から過疎，山村，離島，半島の地域に移し，住民票を移動させた者」である[(5)]。委嘱に当たっては，「地方自治体が，その対象者および従事する地域協力活動の内容等を広報誌，ホームページ等で公表」して募集し，選考・採用される。地域協力活動を行う期間はおおむね 1 年以上 3 年以下である。その期間において，国から地方自治体に対して特別交付税による財政支援が行われる[(6)]。

地域協力活動とは，「地方自治体等が実施・支援するものであって，地域力の維持・強化に資する活動」とされ，主として農林水産業への従事等，水源保全・監視活動，環境保全活動，住民の生活支援，地域おこしの支援等である[(7)]。具体的な活動内容は，個々人の能力や適性および各地域の実情に応じ，地方自治体が自主的な判断で決定するものとされており，各種地域協力活動から地域活性化に係る企画・実施に関連する業務まで幅広い活動を含んでいる[(8)]

2013 年度における地域おこし協力隊の隊員（以下，協力隊員または隊員）数は 978 名，受け入れ自治体は 4 府県 314 市町村に及ぶ（**第6-1図**）[9]。都道府県別にみると，隊員数が多いのは北海道 168 名（受け入れは 58 自治体），長野県 83 名（同 20 自治体），山梨県 59 名（同 7 自治体，県としての実施を含む），島根県 59 名（同 10 自治体），高知県 51 名（同 18 自治体）である。10 名以上が活動している自治体も 12 か所ある（都道府県による実施分を除く）。



第6-1図 地域おこし協力隊の活動状況

資料：総務省資料より作成.

総務省の調べ[10]によると，地域おこし協力隊員の特徴は，年齢構成は 20 代が 42 %，30 代が 36 %と 8 割近くが 20 ～ 30 代の若い世代である。性別は男性が 6 割強とやや多い。任期終了後の状況については，「活動地と同一市町村内に定住」は 48 %，「活動地の近隣市町村内に定住」が 8 %，「地域協力活動に従事」が 4 %，「その他」が 40 %であり，5 割強が活動地域やその周辺に定住している。定住者の動向[11]については，就業が 53 %，就農が 26 %，起業が 9 %であった。

以下では，地域活性化とのかかわりを中心に，地域おこし協力隊員の役割と活動の意義，人材活用のあり方について事例分析に基づき考察する。地域おこし協力隊の活動は多岐にわたるが，藤田（2014）が，島根県を事例に活動範囲（地域全域か担当地区か）および活動内容（担い手，課題解決，課題発見）から取組を 6 つに分類し，その特徴を明らかにしている。本節では，地域活性化における外部人材の活用の意義を検討するため，藤田のいう「課題発見」および「課題解決」の取組に焦点をあてる。まず，「課題発見」の取組として地域における課題の掘り起こし段階に外部人材がかかわっている岩手県西和賀町の事例を取り上げる。次に，「課題解決」に向けた新たな動きとして，新規プロジェクトへの着手に際して外部専門家を活用する北海道芽室町の事例を取り上げ，両事例を比較しながらその意義を考察する。なお，図司（2014）も指摘するように[12]，地域おこし協力隊の地域への定住効果を現時点で評価するのは尚早である。そのため，本節では，地域おこし協力隊員における任期中の取組の意義を中心に分析を行う。

（２）地域おこし協力隊の取組事例 ①
：岩手県西和賀町（課題の掘り起こし段階における外部人材の活用）

岩手県西和賀町は岩手県の西部に位置する町である。県内でも有数の豪雪地帯であり，かつては炭鉱の町として栄えたものの，生活条件の厳しさから現在では人口減少が進行し

ている。高齢化率も 43.5 %（平成 22 年国勢調査）と県内でも高い。

そうした中，地域資源を活用しながら雇用の場を形成すべく，6 次産業化，バイオマス，観光振興，山菜栽培等の振興に重点が置かれ，自然条件や地域資源を活用した産業振興に町ぐるみで取り組んでいる。

西和賀町では 2011 年度から地域おこし協力隊の受け入れを開始した。2011 年の協力隊員の受け入れは 2 名（A 氏，B 氏とする）であり，両者とも任期は 3 年間となっている（**第6-2表**）。

A 氏（赴任当初 20 代後半）は青森県出身，岩手県内で育った。埼玉県で看護助手として働いていたところ，テレビで地域おこし協力隊の存在を知り，以前から人の役に立ちたいという思いがあったため，地域おこし協力隊に応募することとした。赴任する地域は，実家に近い岩手県内に絞り，唯一募集をかけていた西和賀町に決めた。西和賀町は以前から家族と温泉に入りに行くなどしており，親しみはあったという。

B 氏（赴任当初 20 代後半）は，岩手県内で生まれ育った。首都圏の大学に進学し，東京の会社で働いていた。地域おこし協力隊への応募のきっかけは東日本大震災である。震災が起き，故郷の岩手県の現状を知ったときに，このまま何もしなくてよいのか，という思いにかられ，地域おこし協力隊として岩手県に戻ることを決意した。大学で社会教育や地域づくりのことを学んでいたため，以前から地域づくりに関心があった。他の類似の制度と比較して地域おこし協力隊を選び，その中でも東北地方のいくつかの地域に応募し，最初に反応のあった西和賀町に決めたという。

2 人の地域おこし協力隊員は西和賀町政策推進室に所属し，任務に当たることとなった。なお賃金等は西和賀町の臨時職員に準じ，住居は空いている教員住宅を無料で借り受けている。

勤務内容は，①町外への情報発信，②町等が主催するイベントへの参加，運営協力，③山菜栽培への支援，記録業務，④地域での活動である。当初は情報発信が職務のメインと

第6-2表　西和賀町における地域おこし協力隊員の活動

		A氏	B氏
地域での活動・役割	役場での職務	①町外への情報発信 ・ウエブサイト「元気な西和賀どっとこむ」を通じた情報発信 ・ブログ発信 ・新聞連載（月1回交互） ②町等が主催するイベントへの参加，運営協力 ③山菜栽培支援・記録（春・秋週1回，夏週3回程度） ④地域での活動	
		・冊子「にしわがfan」（年3回）発行	・冊子「元気な西和賀どっとこむ」（年4回）発行
	自発的な取組	・4Hクラブとともに農園開設 ・町の誕生を住民と祝う「にしわが誕生祭」の企画・実施	
		・学生演劇祭の受け入れ	・居住地区の冬季麻雀大会の復活
	既存の組織への参加	4Hクラブ，消防団，青年団，山の音楽隊，ソフトバレーチーム，町民劇場	4Hクラブ，消防団，青年団，山岳会，猟友会

資料：聞き取り調査より著者作成.

なる予定であったが，役場内部からの要望もあり，町が産業振興として力を入れている③の山菜関係の仕事が加わった。①の町外への情報発信は，ウエブサイト「元気な西和賀どっとこむ」やブログでの情報発信，地元紙での情報発信が主である。ウエブサイトは，以前は業者に委託され更新も滞っていたが，協力隊員に任せることで，内容が充実するようになったという。これに加えて，それぞれが町外向けの観光情報誌の制作を担当している。この他に，②のイベントの実施・運営や③の山菜栽培の支援・記録を行っている。山菜は町の特産物であり，かつ山林を活用して様々な種類の山菜栽培を行っている名人がいる。しかしその名人は高齢で後継者がいないため，そのノウハウをマニュアル化して共有資源にしようと，地域おこし協力隊員が作業を手伝いながら，その工程を記録している。

役場の職務以外でも，2 人は居住地区で盆踊りの司会をしたり，町の誕生を住民と祝う「にしわが誕生祭」の企画・実施，地域の４ H クラブ（農業青年クラブ）とともに農園を開設して収穫物の販売を行うなど，住民と協働した取組を活発に行っている。さらに個別の取組としては，A 氏は旅館組合が実施していた学生演劇祭の受け入れを引き継いで行っている。B 氏は居住地区の冬季の恒例行事であったマージャン大会を復活させた。

任期終了後は，2 人とも西和賀町への定住を希望している。A 氏は赴任当初は就農希望であったが，任期中にその厳しい現実を知り方向を転換した。同時に任務や他地域の協力隊員との交流を通じ，地域づくりには自分よりも地域住民が主役であることが重要なことを学んだ。そのため，住民の活動を支えるコーディネーター的な立場で地域とかかわることができる役場や公社等での就職を希望している。他方，B 氏は，最初は西和賀町の豊かな自然には全く興味がなかったものの，赴任中にその魅力に触れ，価値観が大きく変化したという。任期中に大型特殊免許（ブルドーザー，油圧ショベル，除雪車等の運転に必要），猟銃，山岳ガイドの資格を取得した。それらの資格を生かし，任期終了後は除雪，山岳ガイド，任期中に学んだ山菜栽培などで複合所得を得ながら，地域で自立していく方針である。

（３）地域おこし協力隊の取組事例 ②
：北海道芽室町（地域課題解決における外部人材の活用）

次に，具体的なプロジェクトに地域おこし協力隊を活用し，地域課題の解決に外部人材を活用している北海道芽室町の事例を取り上げる。

北海道の芽室町は，バレイショ，小豆，スイートコーン，カボチャ等の生産が盛んな農業地帯である。芽室町では，障害者就労にも力を入れており，働く障害者数日本一を目指し，地域の基幹産業である農業分野における障害者就労に町ぐるみで取り組んでいる。愛媛県で惣菜の製造・小売りを行う「株式会社クック・チャム」（以下，クック・チャム）を誘致し，同社等の出資を得て「株式会社九神ファームめむろ」（以下，九神ファーム）が芽室町に設立された。九神ファームは就労継続支援 A 型事業所[13]として，クック・チャムで使用するバレイショ，カボチャ，小豆の生産および一次加工を行っている。

九神ファームの設立を契機として，芽室町では，障害者の就労に関係した観光・交流事業へも取組を広げることとなった。その際，プロジェクトを地域でマネジメントする専任の人材が必要となり，地域おこし協力隊員として募集することとなった。赴任した協力隊員（C 氏，赴任当初 30 代前半）は，前職は茨城県で障害者雇用を行う特例子会社に勤務しており，企業経営や障害者雇用に関する知識・経験を有している人材である。

C 氏は 2014 年度から 2 年間の任期予定で，芽室町役場商工観光課に所属している。なお，待遇は町の臨時職員に準じている。

地域おこし協力隊としての活動は，主として稼働率が低迷している国民宿舎の利用促進である。中でも，その一環として，特別支援学校の修学旅行の誘致を目指している。修学旅行で訪れた特別支援学校の生徒が，芽室町で農業や加工を体験しながら現場で働く障害者と交流し，自身のキャリア形成への具体的なイメージを抱く機会を提供することを意図している。C 氏はこれまでに培った障害者に関する知識やネットワークを活用しつつ，町と連携しながら，修学旅行のプログラム開発や関係各所の調整，首都圏の特別支援学校への誘致活動等を行っている。

さらには，任期中に NPO 法人を設立し，任期終了後は地域に定住しながら，NPO 法人として当該事業を継続する予定である。また，その NPO 法人の中でも障害者就労を図り，雇用を生み出したいと考えている。

（４）外部人材活用の意義と課題

２つの事例からみた地域おこし協力隊として外部人材を受け入れることの意義は，第 1 に地域に不足するマンパワーの補完である。過疎・高齢化が進行し，人材不足に悩む農村地域において，地域と密にかかわることのできる若い人材を受け入れることの意義は大きい。第 2 にそうした外部人材によって地域資源が再評価され，活用につながる点である。第 3 に協力隊員が地域内外の主体との接点となり，新たなネットワークを形成しつつ，地域課題の掘り起こしや解決を図っている点である。とりわけ地域内部においては，役場の所属ということもあり，既存のしがらみにとらわれず比較的自由に活動を行うことができる。西和賀町の協力隊員によると，「地域ごとに課題や特徴があり，お互いをうまく組み合せると課題解決につながることもある」という。そうして地域を俯瞰し，地域資源を組み合せ，課題に素直にアプローチすることで解決の糸口が見出しやすくなる。地域側も第三者からの意見は受け止めやすいといい，内発性を誘発する契機ともなる。第 4 に芽室町の事例でみたように,新規プロジェクトの立ち上げという明確な目的がある場合には,そこに専門性のある人材を受け入れることで，取組の効果が得やすい。専門性が問われる分責任も重くなるが，周囲がフォローアップし取組の効果が出れば，結果的に協力隊員の定住にもつながりやすくなる。

他方，事例では大きな問題とはなっていなかったものの，地域おこし協力隊の課題として懸念されるのは，第 1 に取組の継続性である。地域づくりは課題の掘り起こしから解

決に向けた試行錯誤，地域への浸透まで 10 年以上の年月を要することが一般的である。それに対し，地域おこし協力隊の任期は最長でも 3 年間である。その期間に地域のことを学びつつ課題を掘り起こし，その解決まで期待すると任期は短く，単発的な取組に終わる可能性もある。そうした場合，外部から呼び込んだ人材を十分に活用できず，地域にとっても協力隊員にとっても満足のいかない結果に終わってしまうことが懸念される。取組を継続するために，特定の地域に代々地域おこし協力隊がかかわり続けることも現実的には困難であろう。第 2 に，協力隊員は通常の職務に加え，地域とのかかわり，定住の準備と非常に多忙な様子がうかがえる。とりわけ定住の準備は資格取得等への補助はあるものの，忙しい合間を縫って自己責任で行う必要がある。地域おこし協力隊としての活動に集中するためには，そうした負担を軽減するキャリアアップの機会や相談できる場が必要となろう。

こうした課題は，総じて地域おこし協力隊の受け入れ体制のあり方によるものであると言えよう[14]。そのために事例から示唆されるのは，受け入れ地域側が，地域活性化に向けた明確な目的を持ち，その目的に合致した外部人材の受け入れとフォローを行う体制づくりが重要な点である。ただし，多くの地域では，地域活性化は必要と認識していても，具体的な取り組みにつなげられない段階にある場合が多い。そうした場合には，ボトムアップの段階から地域をサポートし，当該地域と長期的にかかわることのできる地域内部のサポート人材の活用を図るなど，地域の取り組み段階に応じた人材の活用も検討されてよいであろう。

４．行政職員による地域サポート人　～高知県の地域支援企画員制度～

（１）地域支援企画員制度の概要と展開状況

近年，地方自治体が地区担当制を導入し，地域をサポートする取組が散見されるが，高知県の地域支援企画員はそうした行政職員による取組の嚆矢的取組である。本節では，高知県の地域企画支援員制度の概要と実際の活動を事例的に紹介しながら，地区担当制の下で行政職員が行う農村再生に向けた地域サポート人としての取組の特徴について分析する。

高知県は 1990 年にはじめて人口減少に転じた。2000 年には高齢化率が 24 %に達し，高齢化率は全国 3 番目の高さとなった。県人口の減少，高齢化が全国に先駆けて進展する中で，県は中山間地域の衰退に歯止めがかからない状況に大きな危機感を抱いていた。そうした中，県の地域支援のあり方について見直しが行われた。その結果，地域住民や市町村が中心となって特色ある魅力的な地域づくりを進めていくことが重要であり，従来のトップダウン方式から，ボトムアップを重視した取組に転換した。具体的には，地域の主体的取組を助長するため，県職員自身が地域に入って，地域の現状や住民が求めているも

のを直接肌で感じ，それぞれの地域にあった事業を一緒に考え実施していく方向に変えることとなった。

こうした方針の下，地域企画支援員は 2003 度に７人でスタートした。県内を７ブロックに分けて福祉や農業といった分野ごとに設置された出先機関に属さない職員（地域企画支援員）として市町村役場などに駐在し，それぞれの職員の視点で自主的な活動を展開した[15]。

制度導入から 5 年目を迎えた2007年度に活動の総括が行われた。基本的には地域支援企画員制度が地域に浸透・定着しつつあり，地域づくりの活動の芽出しや地域の活性化，自立に向けた取組が活発化し，市町村からも高い評価を得ているとした上で，発展的な制度見直しの方針を立てた。そして 2009 年度から，それまでの一人ひとりの地域支援企画員の視点を重視した自主的な活動から，「県の産業振興を目的」として県の政策を踏まえたミッション型活動が重視されるようになった。

地域支援企画員は増加を続け，原則県内すべての市町村（市町村によっては複数名）に2014年7月現在41名が配置されている。一定の範囲内の地域支援企画員を総括する 17 名の職員（地域支援企画員総括）と合わせ，総勢 58 名となっている。さらに各ブロックを統括する地域産業振興監 7 名が配置され，中山間地域を中心に農村再生に向けた支援体制を強化している。

（２）地域支援企画員の活動と人材

地域支援企画員の業務は，大きく２つある。１つが地域の産業を作り出し，地域の元気作りを進めるもので「産業振興的」な業務である。もう１つは地域の支えあいをサポートするもので「福祉的」な活動である。また，別の視点から分けると，①地域の振興，活性化に向けた支援，②県と地域をつなぐパイプ役（県政策の推進役）という大きく２つの役割を担っている。

地域支援企画員は毎年県の重点施策に基づき重点的な取組を決定し，活動している。主な役割としては，住民が主体となって取り組む地域づくり活動へのアドバイス，先進事例の紹介，支援制度の情報提供，地域の取組の情報発信，人と人をつなぐコーディネート機能などを担っている。

県職員のうちどのような人が地域支援企画員になっているのかについてみると，地域企画支援員の県職における専門分野は一般行政職，教育，土木技術，林業技術，保健士など多様であるが，**第6-3表**に示すように，近年では技術系が減少し一般行政職が増加する傾向がみられ，一般行政職は 8 割を占めている。また，地域企画支援員の任期については特段の定めがあるわけではないが，実際の運用状況をみると経験年数 1 年目のものが最も多く，経験年数３年以内のものが８割を占めている（**第6-4表**）。

県職員は通常の業務の中で直接住民と接することは必ずしも多くない。このため県で

第6-3表　地域支援企画員の職種

（単位：人）

	総　数	行　政	教　育	土木技術	林業技術	農業土木	改良普及員	保健師	その他
平成20年度	60	29	2	10	3	8	2	4	2
平成23年度	53	29	0	8	2	11	0	1	2
平成26年度	58	47	0	3	3	2	0	2	1

資料：高知県産業振興推進部計画推進課資料.
注．その他は水産，臨床権，保育士・福祉である．

第6-4表　地域支援企画員の経験年数（平成26年度）

（単位：人）

1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目
22	14	10	11	2	0

資料：高知県産業振興推進部計画推進課資料.

は初めて地域支援企画員となる者に対しては，地域支援企画員の業務内容やミッションの理解，市町村や地域住民との接し方やコミュニケーション能力の向上等に関する新任者研修を行っている。また，2 年目，3 年目の者には，地域ニーズの把握，調整，合意形成を作り出す能力の向上などを図るスキルアップ研修や先進事例視察研修が行われ，地域サポート能力の強化を図っている。

（３）地域支援企画員の活動事例

A 地域支援企画員（以下，A 支援員）が担当する地域は，2004 年に 1 町 2 村が合併して誕生した B 町の２つの旧村である。B 町は高知県の中央部に位置しており，町の南部地域は平地と丘陵地であるが，北部は1,800 m級の山岳地帯である。人口は約 2 万 5 千人であるが，近年人口減少と高齢化が進んでおり，人口は 2000 年～ 2010 年の 10 年間で約 14%減少した。高齢化率は 30.6 ％に達している。特に，北部に位置する２つの旧村地域は林業の衰退等により若年層の人口減少が進み，高齢化率は 47 ％を超えている。

A 支援員は，2009 年から B 町の総合支所に駐在し，これら２つの旧村地域を担当している。この地域での地域サポート活動は５年目を迎えており，58 人いる地域支援企画員の中でも経験年数の長い，いわば数少ないベテランと呼べる支援員である。

第6-5表は，A 支援員の担当地域において展開されている地域住民による地域再生に向けた活動と，それに対して A 支援員がどのようなサポートを行ったのかを整理したものである。

C 地区では旧村内の３集落で地区活性化協議会を立ち上げ，地域づくりに取り組んでいる。具体的には休校している小学校の活用や長い歴史を有する棚田の再生，棚田を活用した都市農村交流などに取り組んでいる。A 支援員は，こうした住民の取組に応じて，計画作りの打ち合わせやワークショップに参加し助言をしたり，活用できる補助事業等の情報提供を行うとともに，実際に利用する補助事業の申請手続きを手助けしている。また，イベントのＰＲや運営の手助けも行っている。同じ地区内で女性グループが，体験ツアー，農家レストラン，弁当販売，農産物加工（味噌，生塩麹）に取り組んでおり，これについ

第6-5表　A支援員の主な活動

地区名	地域の活動主体	主な活動内容	地域企画支援員による主なサポート
C地区	活性化協議会	・旧小学校の活用 ・棚田の再生 ・棚田による都市農村交流	・計画作りの打ち合わせやワークショップへの参加・助言 ・補助事業等の情報提供，申請手続きへの助言 ・イベントのPR、運営支援
	女性グループ	・農業体験ツアー ・農家レストラン ・弁当製造販売 ・農産加工品つくり（味噌，生塩麹）	・体験メニュー，商品企画等への助言 ・事業計画作成への助言 ・イベントのPR，運営支援
D地区	地区を愛する会	・イベントの開催（祭り，音楽祭） ・酒の販売	・連携企業の紹介・マッチング ・イベントのPR，運営支援
E地区	きじ生産組合	・きじの飼育 ・新商品開発 ・販路開拓	・商品開発のための製造メーカーの紹介・マッチング ・加工マニュアル作成への助言 ・産業振興アドバイザーの紹介 ・新しい販路申請手続きへの助言 ・補助事業等の情報提供，申請手続きへの助言
	観 光 協 会	・旅行商品開発 ・観光施設活用	・商品開発等への助言 ・アドバイザーの紹介
F地区	食品製造企業	・地域資源を活用した商品開発 ・生産体制の強化 ・販路開拓	・補助事業等の情報提供，申請手続きへの助言

資料：A支援員からのヒヤリング資料を基に筆者作成.

ても打ち合わせには必ず出席し，事業計画や体験メニューの作成，イベントの手伝いなどを行っている。

他方，E 地区や F 地区では，6 次産業化や農商工連携，観光振興の支援として，連携業者のマッチング，専門家の紹介，補助事業等の情報提供，申請手続きの手助けなどを行っている。

このような地域支援企画員の活動を市町村はどのように見ているのであろうか。ヒヤリングを行った A 企画員が活動する B 町と別の企画員が活動するもう 1 つの町の担当者からは総じて高い評価がなされている。その理由として，住民が何に取り組むのかをワークショップ等を開催して議論する場合に，町の職員よりも的確なファシリテーターとなれることをあげている。その背景の 1 つとして地域支援企画員が地域外部の人材のため，町の職員のような地域とのしがらみがないことが指摘された。また，利用できる補助事業や参考となる県内外の事例，専門家や連携企業に関する豊富な情報が迅速，的確に提供されることにも大きな期待が寄せられていた。

（4）地域支援企画員の意義と課題

以上みてきたように地域支援企画員は，基本的に集落・旧村単位の地区を対象とした活動を行っているが，取組の主体となる住民が，これからどのようなことに取り組もうとするのかその内容を話し合う段階から参加し，ファシリテーターとしての機能を果たしている。そして，取り組む方針が決まり，具体的な企画を検討し計画を作成する段階では，アドバイザーや助言者としてサポートしている。そうした段階を経て，実際のプロジェクト

を実施する最終段階では，利用する補助事業等の申請手続きやイベントの手助けを行っており，農村の再生に向けた住民の初期の話し合いの段階から具体的なプロジェクトの実行に至るまでの段階で，非常に幅広い活動に携わっている。

こうした地域支援企画員の活動は大きく３つの段階に分けることができる。第 1 段階は住民たちに地域再生に向けた問題意識を植え付け，自分たちで何ができるかなどを話し合わせ，地域の課題と取り組むべき方向を決める段階である。次の第 2 段階は，具体的な取組内容を決める企画・計画段階である。そして最終段階は，それを実行するプロジェクトの企画・実施段階である。そして**第6-6表**に示したように，それらの段階によって必要となるサポート機能も異なってくる。A 支援員は，地域の活動の段階を見極め，活動の段階に応じたサポートを行っていたものとみられ，他の地域の地域支援企画員も基本的に同様であると考えられる。

その結果，地域住民や市町村からは，自らでは簡単に入手できない幅広い視野からの補助事業をはじめとする情報提供や議論の促進・整理を助けるファシリテーター役として高く評価され，大きな期待を寄せられている。また，県政と一体となった農村再生，市町村行政とのきめ細かな連携により地域再生活動のサポート機能は大いに発揮されよう。さらに，県内の多くが条件の厳しい中山間地帯にある中で，地域支援企画員が県内全域をカバーする体制をとることにより，地域全体の活性化活動の底上げに寄与しているものと考えられる。

他方で，地域支援企画員は，あくまで住民が行う活動に必要な情報提供やアドバイスを送る，いわば黒子としてサポートする位置づけである。このため，住民の取り組もうとする姿勢・体制が弱いところでは，そのサポート機能が十分発揮されない恐れがある。つまり住民からお呼びがかからない地区では，サポート機能を発揮しにくいという面がある。

また，住民の取組の明確化から実行までにはかなりの期間を要する。例えば高知県津野町のある地区では，住民の有志による話し合いの開始から，取組方針の決定，プロジェクトの実施，共同施設の整備・オープンまで 8 年程度を要していた[16]。そのため，それぞれの取組段階に応じた継続的なサポートが重要となる。地域支援企画員は県職員であることから地域サポート制度としての継続性は高いが，これまでの運用を見る限り，３～４年

第6-6表　住民の取組段階とサポート活動

住民の取組段階	地域支援企画員のサポート活動
問題意識の醸成，共有化 地域の課題把握	・住民との対話、相談にのる ・話し合い，ワークショップの世話役，進行役（ファシリテーター）
取り組みの基本的内容の企画・計画（ビジョンの作成）	・助言（一般的、専門的） ・参考事例の紹介 ・利用可能な補助事業の情報提供 ・専門家の紹介
プロジェクトの企画・実施	・補助事業等の申請手伝い ・PR活動 ・連携企業・組織とのマッチング ・イベントの手伝い

資料：筆者作成.

で異動する地域支援企画員が多く，住民の話し合いから，取組の方針，具体的なプロジェクトの企画・実行に至るまでにはかなりの時間を要する農村再生の活動との関係で，途中で支援員が代わることのデメリットが予想される。また，職員の有する専門性と実際に地域で求められる対応する課題が必ずしもマッチするとは限らないため，その専門性を生かしきれていない可能性もある。

上記の課題のうち住民の取り組もうとする姿勢・体制が弱いところに対しては，市町村と連携して田舎で働き隊等の移住促進対策と連結させた取組も望まれる。また，継続性や専門性の課題は，運用で対応できる部分もあると考えられるが，県職員という身分がゆえの制約も考えられ 県全体の人事ルールや職種制度等から実現が難しい面もありえよう。

５．地域内人材による新たな地域サポート活動の展開
～島根県雲南市のNPO法人「おっちラボ」の取組～

（１）雲南市の概況

本節では，島根県雲南市の次世代を担う若手人材育成事業（幸雲南塾）によって，地域の活性化を担うべく育成された人達が，自ら設立した NPO 法人「おっちラボ」を拠点とし，市をパートナーとして，後輩人材の育成に取り組みながら，新たな地域サポート組織として機能し始めている事例を取り上げ,その地域活性化における意義と課題を分析する。

島根県雲南市は，面積 553.37 ㎢，県東部に位置し，北部は松江市，出雲市と接し，南部は中国山地が連なり広島県に接している。2004 年に 6 町村[17]が合併して以来，地域自主組織[18]による広域で多機能な住民自治が目指されている。2007 年からは雲南ブランド化プロジェクトを開始し，「幸運なんです，雲南です。」をシンボルに「自然，歴史，食，人」の幸（地域資源）活かしたまちづくりを推進している。人口は，41,074 人（2014 年 10 月末），20･30 代を中心に，年間およそ 150 ～ 200 人が減少している。一方，20･30 代を中心に年間約 30 世帯 80 人程が市の定住支援策を使って転入してくる。若年人口の流出防止と，UI ターン者の増加・定着を合わせた定住人口の増加が市の最重要課題となっている。

（２）地域内人材の育成：「幸雲南塾～地域プロデューサー育成講座～」

雲南市では保幼小中を通じ，ふるさとへの愛着もってふるさとの未来を担う力を育成するキャリア教育（ふるさと教育）に力を入れている。従来は高校でキャリア教育が途切れていたので，次世代の地域を担う高校生，大学生，社会人につながる地域の人材育成策が求められ，2011 年度から「幸雲南塾～地域プロデューサー育成講座～」として，約半年間の人材育成塾（以下，塾）が始まった。

「社会起業家や地域貢献を志す人材」を募集し，島根県内で活躍する若手先輩起業家

第6-7表　幸雲南塾2014プログラム

開講期間：5月17日～11月2日の半年間	
第1回	「イントロダクション」～地域資源・地域課題を知ろう～
第2回	「地域課題を考える」～課題テーマを設定しよう～
第3回	「チャレンジプランを描く」～ビジョン・ミッションを描こう～
第4回	「チャレンジプランを鍛える」～プラン・アクションを起こそう～
第5回	「チャレンジプランを実践する」～未来へつなげよう～
最終報告会	「僕らのチャレンジプランの発表」

資料：幸雲南塾2014事務局作成パンフレット.
注. この他フィールドワーク（市内視察），独自勉強会，個別相談，先進地視察等も実施.

第6-8表　幸雲南塾への参加状況

（単位：人）

	塾生数	市　内	市外（うち県外）	平均年齢
1期生	15	5	10（2）	27歳
2期生	12	5	7	32歳
3期生	12	6	6	27歳

資料：雲南市政策企画部資料.
注．塾生総数39名．うちmyplanを作成した修了生は35名.

を講師に迎え，雲南の地域資源を活用した起業プランや地域活性化プラン等，塾生自らが実行するプラン(myplan)を作り上げていく。応募に際し，雲南市との「接点」が何かあれば，本拠地や実施エリアが他地域でも構わない[19]。具体的には，**第6-7表**のプログラムに沿って，メイン講師およびゲスト講師（地域資源やセルフプロデュース，ビジネスプランの立案に明るい先輩起業家）による全 6 回のケーススタディセミナーとゼロから myplan を立案するグループワークを行う。最終報告会でプランを発表した修了生は，2013 年度の第 3 期生までに 35 名である（**第6-8表**）。

塾立ち上げ期には，総務省の新・地域再生マネージャー事業を活用し，東京および県内で活躍する同世代の起業家がメイン講師（塾長・副塾長），常駐の事務局長として派遣され，塾の運営を行っていた[20]。

塾の成果は，第 1 に，地元人材の掘り起こしである。塾を通じて，地域活性化に関心のある市内および周辺市町村の若手人材がつながり，人材育成・輩出のプラットフォームが形成された。さらに，市外からも人材を受け入れることで，市内にとどまらない連携が生まれ，市外のうんなん応援者の育成にもなっている。

第 2 に，塾生による地域活性化プラン（myplan）の実現である。例えば，3 期生 S 氏はパテシェ経験を活かすプラン「Café　Assiette ～地元食材で彩る，くつろぎの場所」を実現し，市内に少ない寛ぎの場所と地元食材を使った美味しくて安心なスイーツを提供する Café を開業した。その他にも地域活性化につながるプランが塾を通して実現されている（**第6-9表**）。こうした塾の成果は他地域からも注目され，姉妹塾が全国 7 箇所に広がっている[21]。

2014 年度に 4 期目を迎え，これまでの個々の活動，個人の育成という「点」から，仲間あるいは地域との協働による「面」の取組に広げることが課題となった。当年度から，

第6-9表　幸雲南塾第3期生のmyplanと現状（2014年4月時点）

プラン名	プラン概要	現状（2014.4月時点）
まゆちゃんの宅急便	看護学生による地域に暮らす高齢者の見守り，買い物支援，健康情報提供	活動仲間を増やすためにコミュニティナースサークル立ち上げ.卒業後，雲南市立病院に看護師として就職
地域を伝えるローカルデザイン～R54～	高速道路開通の影響を受けた国道54号線の飲食店を紹介する冊子の制作・販売	印刷会社に勤務しながら，デザインの力で地域を元気にする雲南の「地デザイナー」を目指す
Café Assiette	パテシェ経験を活かし，雲南食材を使った地産地消スイーツでくつろげるCafé を作る	卒塾後，市内にCaféを開業
雲南あげあげツアー	県内外の，地域医療に関心のある医療従事者や学生を対象にうんなん医療を体感してもらうツアーの開催	島根大学医学部に在籍しつつ,市立病院,地域住民と連携し,ラボ主催の1泊2日のツアーを開催
UNNAN多文化まちづくりカフェ	高齢者・子供・外国人等，色んな雲南人が集い，多文化交流ができるコミュニティカフェづくり	日本語教師，国際結婚の経験を活かし，市内在住の外国人や子供達との交流の場づくりや「うんなん多文化こどもフェスタ」を開催
うんなん農業を元気に！	雲南農産物のおいしさ発信，異業種や若手農家の繋がりづくりのため，農業交流イベントを企画・運営	市内の農業生産法人で米作りをしつつ，農業経営者としてのスキルアップを図る.パクチー等新しい野菜の試験栽培にチャレンジ

資料：幸雲南塾2013最終報告会資料及びおっちラボ事務局作成資料より筆者作成.
注. 幸雲南塾第3期修了生11名のうち，6名のmyplanを記載.

より地域の課題解決に貢献する，地域の人と連携した実践的な取組を目指すこととされ，従来の個人参加だけでなく，三人ひと組で ourplan を作成するチーム参加が導入された。同時に，塾の運営も 2014 年 4 月から市単独の予算（都市農村交流事業）となり，従来の「地域プロデューサー育成講座」から「若者チャレンジ講座」へリニューアルされた。

（３）卒塾生による新たな地域サポート活動の展開：ＮＰＯ法人おっちラボ

おっちラボ（以下，ラボ）は，卒塾生による任意団体（2013 年 7 月設立）を経て，2014 年 4 月，若者･市民による地域活動を支援する NPO 法人として設立された。正会員 10 人（常勤事務局除く），賛助会員 10 人程，団体会員は雲南市，市立病院等である。地域活性化に関心のある地域内外の若手人材が集う拠点となっており，目下の主な事業は，雲南市からの業務委託による塾の運営である。卒塾生でラボ代表理事の E 氏が塾長を務め，ラボを事務局として半年間の塾の企画運営および塾生達のフォローを行っている。その他，同じく市からの委託による若者支援，古民家の管理と活用，加えてメンバーの関心やキャリアを活かした地域医療，食関係の起業家養成講座の開催，島根大学や地域自主組織と連携したコミュニティ調査等，地域と連携したプロジェクトを実施している。事務局は，東京で NPO 法人運営実績があり，塾立ち上げ時に東京から島根に I ターンした事務局長 A 氏を含む常勤４人，非常勤 3 人である。A 氏は，先述の新・地域再生マネージャーとして塾の起ち上げに携わり，現在はふるさと島根定住財団[22]の支援を受けている。他の常勤スタッフは，厚生労働省の雇用創出基金「地域人づくり事業」からの交付金で雇用されて

いる（交付期間は 2015 年 4 月末まで）。非常勤の E 氏（第 4 期から塾長・ラボ代表理事・雲南市立病院保健師），F 氏（I ターン・市移住支援コーディネーター），G 氏（I ターン･薬剤師）はそれぞれ市内に在住あるいは勤務している（**第6-10表**）。

主な活動は，塾の運営を通した

第6-10表　おっちラボ 事務局メンバーの経歴

メンバー経歴			出 身	性別
事務局7名	常勤	事務局長A氏　元NPO事務局長	Iターン	女性
		B氏　元団体職員･2，4期生	雲南市	女性
		C氏　元郵便局員･1，4期生	雲南市	男性
		D氏　元議員事務所員･1期生	出雲市	女性
	非常勤	代表理事　E氏（市立病院保健師）･1期生	出雲市	女性
		F氏(市移住支援コーディネーター)･4期生	Iターン	男性
		G氏（薬剤師）	Iターン	女性

資料：事務局メンバーへのヒアリングより筆者作成.

第6-11表　おっちラボの活動内容

2013年度（任意団体）

取　組	具体的な内容
「うんなん若者会議」の運営協力	高校生，大学生，社会人が「地域づくり」をテーマに話し合い，成長し合う場づくり.
雲南市立病院 病院祭参加	うんなん医療をテーマに雲南市立病院との連携.
雲南医療見学ツアー開催	病院祭に合わせてUIターン希望者、島根大学医学部生を対象に実施.
※農水省「都市農村交流･共生対流交付金」活用	
食の起業家養成講座 (10月～1月まで全7回開催)	食を通じて地域貢献したい人を対象とした食の起業に向けた実践講座.
「サバーガー」の開発と米－1グランプリ2013出店	郷土料理「焼き鯖」を使った商品開発，県内事業者との商品化.
コミュニティ調査（12月～2014.3月）	地域の課題やニーズを把握し，地域自主組織との協働の可能性を探る.
みんつくワークショップ（全7回）	拠点づくりとして様々なテーマで集まる「みなでつくるワークショップ」.
場作りの学校プロジェクト開始	雲南市の事業：木次町の古民家再生及び活用プロジェクト.

2014年度（NPO法人）

取　組	具体的な内容	分　類
幸雲南塾運営	幸雲南塾2014の運営（半年間で全6回）.	雲南市からの業務委託（人材育成･場づくり）
若者支援	うんなん若者会議の運営.	
うんなん若者チャレンジプロジェクト	雲南市最大のイベント桜祭りを盛り上げる高校生×大学生×社会人によるプロジェクト.	
木次町の空家の管理業務（場作りの学校）	地元と都市部の人によるリノベーションプロジェクトとして，WSやツアーを実施.	
雲南市立病院 病院祭参加	うんなん医療をテーマに雲南市立病院との連携.	地域医療
雲南医療見学ツアー開催	病院祭に合わせてUIターン希望者，島根大学医学部生を対象に実施.	
地域で医療人材育て	地域自主組織，雲南病院，行政との協働による医学部生等の地域医療への参画.	
島根大学との地域評価研究	地域住民と共に地域資源の評価，アクションプランの検討.	地域づくり
地域づくり勉強会	外部講師による有志勉強会を開催.	
FAAVO島根活用による「うんなん作法」資金集め	うんなん作法の編纂･Webサイト･関連プロダクトの制作のためインターネットで34万4千円の資金調達.	雲南市PR

資料：平成25年度「新･地域再生マネージャー事業」報告書,HP掲載資料,ヒアリングより筆者作成.
注．色の付いたところは，雲南市からの業務委託.

地域活性化人材の育成および卒塾生の活動の継続支援である（**第6-11表**）。以下に，１）うんなん医療見学ツアー，２）地域自主組織と協働した「コミュニティ調査」について紹介する。前者はラボによる卒塾生の活動の継続支援であり，後者は今後，地域と連携していくための地域の課題やニーズの把握を目的としている。

１）うんなん医療見学ツアー

塾生の myplan からスタートした同ツアーは，市立病院祭に合わせて，地域医療に関心ある医療従事者や医学系学生等を対象に地域住民との交流，市立病院の見学等を行い，地域医療の現場を間近に体験することができる。地域医療への取組と中山間地域の生活実態，その土地特有の食と文化を体験してもらい，地域医療従事への第一歩を踏み出してもらうことを意図している。卒塾生およびラボメンバー（特に医療関係従事者）のネットワークが活用され，市立病院，地域住民，行政をつなぎ，ラボが主催している（**第6-12表**）。

第6-12表　うんなん医療ツアー2014プログラム

1. 吉田地区見学
   菅谷たたら山内，吉田町の町並みを見学
   山間部の集落の生活環境を見学
   地域自主組織，地域おこし協力隊の取り組みを紹介
2. 農作業（稲刈り）体験
3. 出雲湯村温泉（出雲風土記に登場する歴史ある秘湯）
4. 雲南の人達と一緒に懇親会
5. 地域医療を考える参加型ワークショップ
   テーマ「健康を核とする地域づくりを実現していくには？」
   雲南市立病院スタッフの取り組み紹介
   ゲストスピーカーによる講演＆カフェ型トーク
6. 市内見学

（1泊2日）　参加料一般12,000円／学生10,000円
参加者：13名

資料：雲南市立病院HPより作成.

2013 年度は 9 月 28 日に実施し，11 名の参加，2014 年度は 1 泊 2 日で開催し，13 名の参加があった。ツアー参加者からは，雲南市の行政・民間・病院・住民が一体となった健康づくりからの地域づくり，地域医療への取組の評判が良い。このツアーが将来的なうんなん医療の担い手確保につながることが期待されている。

２）地域自主組織と協働した「コミュニティ調査」

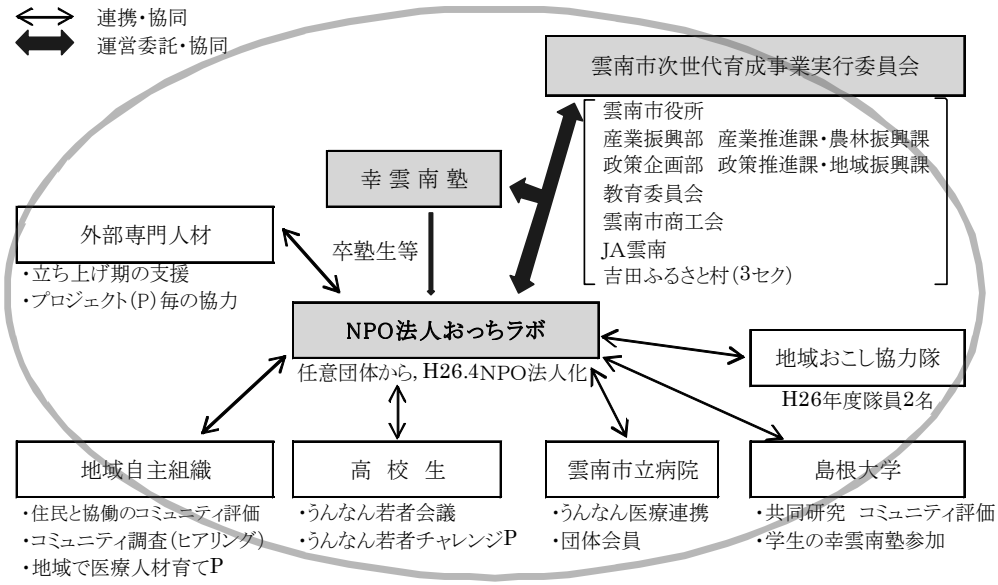
地域の活動を担う地域自主組織との協働の可能性を探るために，2013 年度に 10 地区において地域の課題や資源等のヒアリングを実施し，地区の特徴やニーズを把握するとともに各地区にラボの活動を PR した。さらに，島根大学による地域評価研究に参加し，コミュニティ調査も実施している。これは，波多，山王寺，久野の 3 地区に各一週間程度滞在しながら，地域住民とともに地域資源を評価するフィールドワークをするものである。本調査に当たり，ラボがフィールドの選定，住民と協働した調査の実施の役割を担った。具体的には，住民とともに地域を構成する景観，農業･農法，生物，文化・祭礼等の要素を抽出し，把握された要素に基づく新たな価値創造（アクションプランの作成）の検討に携わった。

（４）おっちラボの活動の特徴と成果

ラボ活動の特徴と成果について述べる。**第6-2図**はラボを中心とした地域組織のつながりを示している。その特徴は，第 1 に，「幸雲南塾」における人材育成とラボによる実践の組み合せである。新しい塾生を迎える度に，新たな人材のネットワークが生まれ，卒塾後はラボを拠点として後輩の育成にかかわりながら，雲南市をフィールドとしたチームでの地域活性化に取り組んでおり，この地域で活躍する若手人材の育成・輩出の拠点として機能している。

第 2 は，行政との協働体制である。雲南市とラボは地域課題の解決にともに取り組むパートナーとして，協働関係を築いている。2014 年度からは，年間 160 万円の業務委託契約により，卒塾生である事務局メンバーが塾の運営を担っている。その他，若者支援（うんなん若者会議の運営），古民家の管理活用（場づくり）も市から委託されている。これにより，塾生は卒塾後の活動の場を得，雲南市をフィールドとした取組を継続することができる。行政にとっても，ラボをパートナーとすることで，次世代を担う若者の目線で地域課題を把握し，従来は流出する一方の若者を対象とした事業を展開できる。さらに，公平性の観点から特定の地区に入り込むことができない行政に比べ，ラボは各地区のニーズに沿う形で地区に入り，協働関係を結ぶことができる。ラボとの連携により，行政は地域の課題を把握しやすくなり，各部署が横断的に地域にかかわるようになった。また，ラボのメンバーに啓発され，市職員が地区活動やラボ主催の地域づくり勉強会へ参加するようにもなった。

特徴の第 3 は，ネットワークを駆使したハブ機能の発揮である。ラボは雲南市に加え，教育委員会，商工会，ＪＡ雲南，第 3 セクター吉田ふるさと村[23]をメンバーとする雲南市



第6-2図　おっちラボを中心とした地域組織のつながり

資料：おっちラボ関係者へのヒアリングより筆者作成.
注. Pはプロジェクトを示す.

次世代育成事業実行委員会メンバーや地域自主組織等，既存の地域振興組織との協働体制を持つ。市内に広がるネットワーク力とコーディネート力により，各組織や個人をつなぎ，地域を巻き込みながらプロジェクトを進めている。

加えて，塾が市内のみならず周辺地域の若者も育成対象とすることにより，より広く多様な人材を集め，地域課題の解決に向けた多様な人材，多様な手段が獲得されている。市外から雲南市に通い，チャレンジする塾生，ラボメンバーの存在が，地元の同世代への刺激となり，地域の再評価や将来的なUターンの可能性も考えられる。例えば，若者支援「うんなん若者チャレンジプロジェクト」は，ラボが運営する「うんなん若者会議」から派生した，地元の高校生とともに雲南市最大のイベントである桜まつりを盛り上げる取組である。地元の高校生にとっては，ともに活動する塾生やメンバーが身近なロールモデルとなるとともに，地元への愛着心を育み，将来のUターンにつながることが期待され，雲南市の行政課題の１つである若年人口の流出防止の一助として若者世代への重要なアプローチ手段となっている。

地域にとっては，若い世代が地域に入ってくることで，地域が元気になる。ラボのメンバーに刺激を受け，地元の同世代が地域活動に関心を持つきっかけともなっている。また，ラボの多様な人材とネットワーク力により，地域だけではできない様々な連携が実現する。加えて，行政のように担当者の異動もなく，組織で地域に入ってくることから，継続的な協働関係が期待できる。

地域おこし協力隊（以下，協力隊）との違いについては，第１に，ラボは組織を持ち，チームで地域に入ることである。既存の地域振興組織によるバックアップも受けており，単身で地域に入る協力隊に比べ，市役所や地域の既存組織と速やかに協働できる。加えて，塾により毎年，新たな人材が供給されるので，最長３年の有期の協力隊に比べ，地域への継続的な関与が可能である。第 2 に，メンバーの生活基盤が地元にすでにあることである。外部人材として都市部から来る協力隊に比べ，自分の関心やキャリアとラボ活動による地域課題の解決を結びつけることが容易になる。自分の生活基盤の上にmyplan や ourplan の実現，あるいは生き方として地域への貢献を上乗せできる。このことも活動が継続発展する１つの要因と思われる。一方，協力隊は，初めての土地で，地域協力活動と 3 年後の定住のための基盤づくりを両立しなくてはならない。地域の慣習や地の利の不利に加え，地元の既存組織との協働体制についても，一から築いていかなくてはならない[(24)]。

（５）地域内人材による地域サポート活動の意義と課題

おっちラボのように，地域内人材が地域サポート活動を展開する意義は，第 1 に，地元の人自らが地域に関心を持ち，自らコトをおこす仕組みができることである。ラボを拠点に地域活性化に関心を持つ若手人材が組織化され，雲南市をフィールドとしてチャレン

ジすることで，地域内人材はもとより，IU ターンの促進，周辺地域のサポーターの育成が図られ，地域と連携した活性化につながっている。第 2 に，ラボの関与による継続的な活動の展開である。その特徴は，塾とラボの組み合せにより，毎年新しい人材を加えつつ，ラボを拠点に，チームで地域に入ることである。さらに，既存の地域振興組織によって構成された次世代育成事業実行委員会のバックアップ体制に加え，市内外の人材による多様なネットワークにより，地域の各組織とスムーズに連携できることである。加えて，地区のニーズを汲み取り[25]，行政と地区をつなげることである。これらにより，地域の人材や資源を活かした地域活性化の取組の長期的な実行が期待される。

他方，ラボの事例から推察される課題として，ラボが新たな地域サポート組織として，既存の地域振興組織と協働していく，立ち上げ期の体制整備があげられる。第 1 に，当面の運営体制の確立である。特に事務局 1 期生が育つまでの安定的な雇用財源の確保が必要であろう。第 2 に，市の事業として育成された人材による NPO と行政の対等かつ継続的なパートナーシップのあり方である。現在，事業収入の大半が市からの委託および各種補助事業の収入に拠っていることから，今後を見据え，市とのパートナーシップ（業務委託）を核にしつつも，自主企画・自主財源の確保も必要となるだろう[26]。第 3 に，現在ラボが協働している地域自主組織は，地区リーダー自ら手をあげる等，比較的活動が活発な地区ではあるが，その主体は 60 代の住民で，若い住民のかかわりが薄くなっている。若者主体のラボの参画により，地区の同世代を巻き込んでいくことが，ラボに望まれる役割であろう。

６．おわりに

農村再生に向けた住民の取組とそれをサポートする地域サポート人の活動内容は非常に多様である。本章では地域おこし協力隊（岩手県西和賀町，北海道芽室町），地域支援企画員（高知県）の２つの地域サポート人と，市の事業として地域活性化を担うべく育成された地域内の若い人材が，自ら法人組織を立ち上げ，　地域サポート人を育成しつつ，サポート活動を行うという新たな取組（島根県雲南市）の３つの事例を取り上げた。最後に，これらを踏まえて地域サポート人の活動による農村再生に向けたこれらの効果について要約した上で，そのより効果的な地域サポート活動に向けての重要点と課題を指摘したい。

地域サポート人による地域再生への効果としては，まず第 1 に，地域に不足するマンパワーが補完され，住民だけでは取り組めなかった，あるいは市町村では対応できなかった活動が活発に行われるようになることがあげられる。過疎・高齢化が進行し，人材不足に悩む農村地域においては，特にその効果は大きいと考えられる。

第 2 に，住民ではない地域サポート人が地域住民の活動にかかわることよって，住民だけでは発想できなかった新しい見方や考え方，手法等がもたらされる。それをもとに例

えば観光資源や食材として地域資源が再評価され，内発性を誘発する契機となり農村再生に向けた活用につながる点である。外部人材は，地域内部の既存のしがらみにとらわれずに地域を俯瞰し，地域資源を組み合せ，課題に素直にアプローチすることで解決の糸口が見出しやすくなる。地域側も第3者からの意見は受け止めやすいと言われている。

第 3 に，地域おこし協力隊員や地域支援企画員のような外部人材が地域内外の主体との接点となり，新たなネットワークを形成しつつ，地域課題の掘り起こしや利害関係者との調整を行い解決を図っている点である。

第 4 に，芽室町や雲南市の事例でみたように，明確なプロジェクトがある場合には，それに必要な専門性を有する人材や適切な人材を絞り込んでサポート人材として活用することにより，プロジェクトが迅速に実行されるという効果が発揮されている点である。なお，高知県の地域支援企画員も自ら対応できない専門的な知識が必要な場合は，外部から専門家をアドバイザーとして招いて対応している。

最後に，地域おこし協力隊のような外部人材ではなく内部人材を活用した雲南市の取組では，地域の再生を担う地元人材の掘り起こしとともに，若者の人口流出の抑制にも資するという外部人材活用型にはない効果も期待される。

他方で，地域サポート人が効果的な活動を行う場合の重要なポイントとして次の点があげられる。第 1 に，地域住民の取り組む段階・内容に応じた地域サポート活動の展開である。特に，地域おこし協力隊の事例からは，特定のプロジェクトを実施する段階では，その内容に応じた専門的知識・経験を有する地域サポート人の活用の有効性が示された。専門性を有する地域サポート人については，地域再生マネージャーをはじめ多様な専門家を派遣できる仕組みがすでに整えられている[27]。このため受け入れ側の取組内容を明確にした上で，それに応じた専門性を有するサポート人を活用することが重要である。

第 2 に，市町村や地域の既存組織と連携したサポート活動の重要性である。地域再生に向けた活動は個々の地域住民もさることながら，住民によって組織されている多様な既存組織や市町村,関係機関との連携が効果的なサポート活動につながるものと考えられる。この点雲南市の NPO 法人は，内部人材を活用することでこうした既存の地域組織とのスムーズな連携を可能にするとともに，法人化することにより対等な関係を構築して安定的な連携が期待される。

第 3 に，継続的な地域サポート活動の確保である。地域サポート活動の典型的な例として，住民の問題意識の醸成・共有化や課題把握に向けた話し合いから，具体的な取組の方針，その実現に向けたプロジェクトの企画・実施に至るプロセスを想定すると，かなりの時間を要するものである。しかし，地域おこし協力隊の任期は原則 3 年であり，地域支援企画員も制度的な継続性はあるものの実際の経験年数は 3 ～ 4 年のものが多いなど，地域サポート人の活動期間とのズレがみられる。一定期間にわたって切れ目のないサポート活動をどのように継続していくかが重要な課題である。

このため地域サポート人が継続的に活動できる場所としてどのような受け皿が適切なのか総合的に検討する必要がある。継続性という点で，雲南市の NPO 法人は，法人形式を

とること，また，チーム制で活動することにより，人が入れ替わっても活動の継続性が確保しやすい点が注目される。しかし，NPO 法人そのものの財政基盤が課題となっており，収益に結び付きにくい地域サポート事業だけでは組織的に必ずしも安定したものではない。ちなみに，すでに 20 年以上の活動実績を有するドイツのリージョナルマネージャーも農村振興におけるその活動は高く評価されているものの，人件費の一部を助成されており自立した体制にはなっていない。こうした状況を踏まえ，わが国において安定的，継続的な地域サポート活動をどのような組織と仕組みで行うのが効率的なのか検討することも今後の大きな課題の１つと言えよう。

以上，地域サポート人のより効果的な活用に向けての重要点と課題を述べたが，本来，こうした多様な活動を求められる地域サポート人については，マクロベースで農村再生のために必要な地域サポート機能や活動内容をあらかじめ明確にした上で，それに適した人材が地域サポート人として活動できるようにすることが重要である。しかしながら，すでに国レベルや県，市町村レベルで色々な地域サポート人の仕組みが導入され，実際の活動が先行している。そうした中，例えば第 2 節で整理した６つの地域サポート人の特徴からは，地域おこし協力隊と田舎で働き隊のようにその活動範囲や内容が類似しているものもみられる（前掲第6-1表参照）。このためこれらを含めこれまでの地域サポート人の活動を横断的に俯瞰し，その実態と効果を総合的に分析することが重要であるが，これについては残された課題としたい。そしてさらに言えば，その結果仮に地域サポート人として求められる専門知識や能力を有する者がいない，あるいは足りない場合には，その育成対策についても視野に入れて検討することが必要であろう[28]。

注（1）小田切(2013）は，高知県の「地域支援企画員」の例をあげながら，「地域サポート人」を行政職員化する動きを指摘している。

（2）例えば富山県南砺市では，市長が市の職員を「地域づくり支援員」として任命して自治振興会ごとに配置し，地域づくりおよび地域力向上に係る情報の提供，収集，助言等を行わせている。

（3）リージョナルマネージャーは，LEADER 事業において重要視されているリーダー的人材である。LEADER 事業の特徴の１つがボトムアップ方式で農村振興に取り組んでいく点であり，農林漁業者，企業，行政等の地域の住民や組織からなる幅広いメンバーで構成されるローカル・アクション・グループ（以下，LAG）が形成され活動の推進母体となる。この LAG(推進主体）を実行性あるものとする上で，地域全体の取組の方向の企画，実践，関係者間の調整等でリーダー的機能を発揮し，コーディネートするのがリージョナルマネージャーである。リージョナルマネージャーは LAG に公募により任期付で採用され，EU から人件費の一部が補助される。EU の LEADER 事業におけるドイツのリージョナルマネージャーやこれと類似したフランスの農村アニメーターの詳細については，飯田（2014），松田（20013），須田（20013）を参照。

（4）ローカルアクショングループについては，注（3）を参照。

（5）地域おこし協力隊員の地域要件については，地方交付税による財源手当ての対象とする地域おこし協力隊員の地域要件（「生活の拠点を３大都市圏をはじめとする都市地域等から過疎，山村，離島，半島等の地域に移し，住民票を移動させた者」の具体的な対象範囲）については，地方自治体からの意見等を踏まえて以下のとおりとされている。

・「3 大都市圏」とは，埼玉県，千葉県，東京都，神奈川県，岐阜県，愛知県，三重県，京都府，大阪府，兵庫県および奈良県の区域の全部とする。

・「都市地域」とは，次の「過疎，山村，離島，半島等の地域」に該当しない市町村とする。

・「過疎，山村，離島，半島等の地域」（以下，条件不利地域という）とは，次の①～⑦のいずれかの対象地域・指定地域を有する市町村とする。①過疎地域自立促進特別措置法（みなし過疎，一部過疎を含む）②山村振興法③離島振興法④半島振興法⑤奄美群島振興開発特別措置法⑥小笠原諸島振興開発特別措置法⑦沖縄振興特別措置法。

(6) 国からの財政支援は，概ね次の経費について，受け入れ側地方自治体（都道府県・市町村）が負担した場合，地域おこし協力隊員 1 名当たり 400 万円（報償費等 200 万円，その他の経費 200 万円），募集に係る経費について自治体 1 団体当たり 200 万円を上限とする措置を行うこととなっている。

(7) より具体的な活動内容として挙げられているのは次のとおり。農林水産業への従事等，水源保全・監視活動（水源地の整備・清掃活動等），環境保全活動（不法投棄パトロール，道路等の清掃等），住民の生活支援（見守りサービス，通院・買い物等の移動サポート等），地域おこしの支援（地域行事，伝統芸能等コミュニティ活動の応援等，都市との交流事業，教育交流事業実施の応援等，地場産品の販売その他地産地消の推進のための取組の応援等）。

(8) 総務省「地域おこし協力隊 Q ＆ A」（2009 年 6 月）より。総務省ウエブサイト（2015 年 1 月アクセス）http://www.soumu.go.jp/main_content/000035202.pdf

(9) 総務省「地域おこし協力隊」パンフレットより。総務省ウエブサイト（2015 年 1 月アクセス）http://www.soumu.go.jp/main_content/000300161.pdf

(10) 総務省地域力創造グループ地域自立応援課「平成 25 年度地域おこし協力隊の定住状況等に係るアンケート結果」。地域おこし協力隊を受け入れた地方自治体等へのアンケート調査。2013 年 6 月末までに任期終了した 366 名の状況である。

(11) 前掲（10）の任期終了者のうち，174 名の内訳。

(12) 図司（2014）は「地域サポート人材の本質は，（中略）地域協力活動への従事にあり，任期中のプロセスにこそ詰まっている」と指摘している。

(13) 一般企業等での就労が困難な人に，雇用して就労する機会を提供するとともに，能力等の向上のために必要な訓練を行う事業所。事業者と障害者は雇用契約を結ぶため，最低賃金の支払いが基本となる。

(14)「地域サポート人ネットワーク全国協議会」では，「外部人材の公募にむけたチェックリスト」および「外部人材導入後の運用に関するチェックリスト」をウエブサイトで公開し，地域おこし協力隊を募集する地方自治体等に向けた啓発を行っている。地域おこし協力隊ウエブサイト（2015 年 1 月アクセス）https://www.iju-join.jp/chiikiokoshi/index.html。

(15) 地域支援企画員制度発足当初の PR ペーパーには次のようにある。「地方分権の時代に向け，これからは地域住民の皆さんや市町村が中心となって特色ある魅力的な地域づくりを進めていくことが大切になっています。県の支援のあり方も，これまでの机の上で考えたことを市町村や地域にはたらきかけていくやり方から，職員自身が地域に入って，地域の現状や求めているものを直接肌で感じ，それぞれの地域にあった事業を一緒に考え実施していく方向に変えていかなくてはいけません」

(16) 例えば高知県津野町床鍋地区では，地区の活性化に向けて有志による話し合いを 1995 年に開始し，1997 年～ 99 年に具体的なビジョンを策定し，できることから実行に移すとともに，2001 年に拠点整備を開始し，2003 年にその施設をオープンさせたので，8 年程度を要したことになる。

(17) 2004 年に大東町・加茂町・木次町・三刀屋町・吉田村・掛合町が合併。

(18) 地域自主組織は，学校区を目安に複数集落の全住民がメンバーとなり，公民館機能を拡大した「交流センター」を拠点に住民自身が地区計画･事業企画を決め，地域福祉，生涯学習，地域づくり等幅広い地域課題に対応する。現在，市内 43 組織，拠点数は 30 交流センター（2014 年 7 月）。平成 2014 年度からは「地域円卓会議」を本格的に導入し，市と地域自主組織が分野ごとに対等の立場で協議している。

(19) ここで育成する人材は，雲南市のみならず，雲南市との「接点」がある周辺市町村在住者を含む。初年度は県外の人材も受け入れていた。

(20) この外部専門人材派遣は，雲南市の地域自主組織育成のオブザーバーを長年務めている K 氏の紹介により，地域の実情を踏まえた適材が選定されている。また，彼ら外部専門人材の持つネットワークが塾運営に大いに活かされている。

(21) 宮城県仙南地域（亘理町・山元町・角田市・丸森町・福島県新地町）の「伊達ルネッサンス塾」，石川県七尾市の「七尾マイプラン塾」等として波及している。

(22) 公益財団法人ふるさと島根定住財団は, 県・国・民間の出資により 1992 年に設立。雇用環境整備や UI ターンの支援，産業体験事業，地域づくり支援事業等，島根県への定住を促進する事業を総合的に推進する機関である。

(23) 株式会社吉田ふるさと村は，旧吉田村と地域住民の共同出資によって 1985 年にスタートした。現在，社員数 70 名。地域の農産物を主原料とした加工食品の開発製造（主力商品：たまごかけご飯専用醤油おたまはん），市民バスの運転業務，水道施設管理業務，温泉宿泊施設の経営，地域資源を活用した観光業，地域農業への参入等に取り組んでいる。

(24) おっちラボは協力隊との連携を今後の課題としており，今後は地域活性化という同じ目的を持つ者同士の連携が可能であると思われる。

(25) ラボは，民間組織ゆえに，行政のように公平性の原則に縛られることなく特定の地区に入り込める。また，非営利組織ゆえに，利潤の最大化第一ではなく，地域のニーズに寄り添い，応えることができる。

(26) 自主財源の 1 つとして，インターネット上で不特定多数の人から資金を調達できる仕組み「FAAVO 島根」を活用して「うんなん作法プロジェクト」の資金調達を行い，33 万 4 千円を調達している。

(27) 農林水産省では 2013 年 12 月に「農山漁村活性化支援人材バンク」を開設し，特産品開発，地域ブランド創出，交流型観光，景観，地域福祉，防災，ICT,集落営農，栽培支援等幅広い分野の専門家を現地の希望に応じて紹介している。

(28) EU では農村振興政策の 1 つとして位置づけられている LEADER 事業において，プロジェクトのリーダー的役割を果たす「農村アニメータ」の存在と役割が評価される中で，こうした人材を育成する「農村アニメーターのための欧州修士プログラム（European Masters Programme For Rual Animators)が 2014 年 10 月から始まった。これについては，松田裕子（2014）を参照。

【引用・参考文献】

［1］ 飯田恭子（2014）「LEADER 事業とリージョナル・メネジメントの実態 ― ドイツ・ヘッセン州の事例 ―」,『農村イノベーションのための人材と組織の育成：海外と日本の動き』，6 次産業化研究資料第 1 号，農林水産政策研究所，第 I 部第 2 章

〔2〕 小田切徳美（2011）「農山村再生策の新展開」『農山村再生の実践』社団法人農山漁村文化協会，第 7 章。

〔3〕 小田切徳美（2013）「農山村再生の戦略と政策 総括と展望」『農山村再生に挑む理論から実践まで』，岩波書店，第 11 章。

〔4〕 小田切徳美（2013）「農村地域問題と「地域サポート人」－普及事業を考える－(Ⅰ Ⅱ)」,『農業』1570-1571 号，大日本農会。

〔5〕 小田切徳美（2013）「集落の再生と「地域サポート人」」『農業と経済』昭和堂，79（1)。

〔6〕 小田切徳美（2014）「今，現場には何が必要か－政策と対策の新展開－」『農山村は消滅しない』，岩波書店，第Ⅳ章。

〔7〕 財団法人自治総合センター（2011）『外部人材等の活用に関する調査研究会報告書 ～地域おこし協力隊・集落支援員・アドバイザーの活用～』

〔8〕 図司直也（2011）「人材支援と人材形成の条件と課題－補助金から補助人へ－の意義を考える」『農山村再生の実践』，社団法人農山漁村文化協会，第 8 章。

〔9〕 図司直也著（2013）「農山村地域の向かう若者移住の広がりと持続性に関する一考察－地域サポート人材導入策に求められる視点－『現代福祉研究』13

〔10〕図司直也著・小田切徳美監修（2014）『地域サポート人による農山村再生』，JC 総研ブックレット No3，筑波書房。
〔11〕須田文明（2013）「フランスにおける多様な農村アニメーター」『海外における農村イノベーション政策と 6 次産業化』，サプライチェーンプ　ロジェクト研究資料第 3 号，農林水産政策研究所，第Ⅱ部第 3 章
〔12〕塚本孝之（2011）「地域外部人材誘致・配置施策の展開に関する報告―島根県美郷町別府地域「地域おこし協力隊」の実践から―」，島根県中山間地域研究センター『島根県中山間地域研究センター研究報告』(7)，21-38 頁。
〔13〕藤田容代（2014）「地域おこし協力隊の制度設計および事業展開」，島根県中山間地域研究センター『島根県中山間地域研究センター研究報告』(10)，57-62 頁。
〔14〕 松田裕子（2013）「EU における農村振興のリーダー的人材育成 —LEADER 事業と農村アニメーター育成事業 —」『海外における農村イノベーション政策と 6 次産業化』，サプライチェーンプロジェクト研究資料第 3 号，農林水産政策研究所，第Ⅱ部第 2 章
〔15〕 松田裕子（2014）「EU 農村アニメーター育成事業と特徴と示唆 —EMRA の概要と進捗状況-」，『農村イノベーションのための人材と組織の育成：海外と日本の動き』，6 次産業化研究資料第 1 号，農林水産政策研究所，第Ⅱ部第 4 章