

(別添)

令和3年度長野県地域おこし協力隊活動状況アンケート調査結果

令和4年7月28日

長野県企画振興部地域振興課

1 地域おこし協力隊活動状況アンケート調査について

(1) 目的

地域おこし協力隊の任期後の定住については、先行研究である「地域おこし協力隊 任期終了者向けアンケート」(平成31年3月新潟県地域おこし協力隊定住促進研究会)において、以下の要因が指摘されている。

- ① 隊員・行政・受入地域とでコミュニケーションが取れ、協働関係が築かれることが、隊員の成長、地域活性化に結び付き、結果として定住につながる。
- ② 受入行政においては、隊員が最初から定住することを前提として活動させたり、単なる作業に従事させるのではなく、隊員と地域住民の協働の機会や隊員が存分に活動できる環境の確保に努めることが重要。

この先行研究を踏まえつつ、令和2年度から長野県地域おこし協力隊とともに県内市町村における隊員や行政担当者等の関係者に対して行ったヒアリングを踏まえ、隊員自身の地域おこし協力隊になった動機や活動地域の選定理由、活動への姿勢や目標設定などと協働関係の構築状況との関係性や、協働関係の前提となるコミュニケーションに関する質的課題、任期による隊員の心理的状況の変遷等に関してデータにより把握し、今後の制度運用の改善に向けた必要な支援策の検討につなげることを目的とする。

(2) 調査対象

長野県内市町村で令和4年2月1日時点で地域おこし協力隊である者

対象者数：366人※₁ (対象自治体数：72市町村)

回収数：187人

回収率：51.09%※₂

※₁ 令和3年度「地域おこし協力隊」特別交付税の算定に用いる附表(照会)(総務省地域力創造グループ地域自立応援課)において、県内市町村が令和4年2月1日に配置(予定)の隊員数

※₂ 回収率は※₁を分母とする推定値

(3) 調査方法

- ① 長野県企画振興部地域振興課において作成したアンケートフォームのURLを、各市町村担当者へ送付。
- ② 各市町村担当者から、アンケート対象となる地域おこし協力隊へ周知
- ③ 地域おこし協力隊本人からアンケートフォームに直接回答(回答期限：令和4年3月4日)

(4) 調査期間

令和4年2月14日～3月4日までの19日間

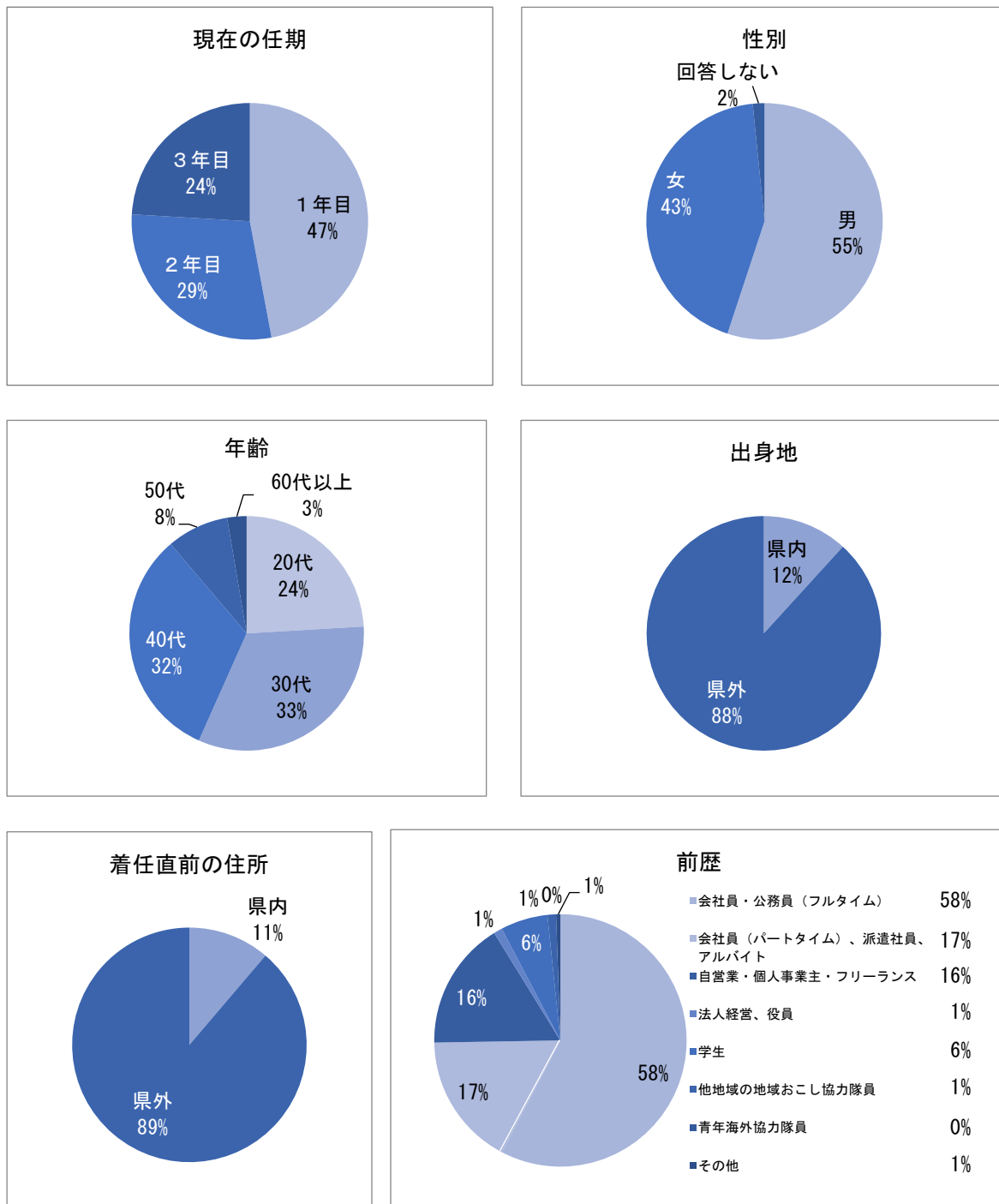
2 地域おこし協力隊活動状況アンケート調査結果について

(1) 調査結果の考え方

アンケートでは、着任前から現在までにおいて、隊員自身の考えや周囲との関係性について、隊員がどう考え、認識しているのかに焦点を当て、質問。

このため、本調査結果は「隊員がそう考え、認識している」という回答内容に基づいたものであり、行政や受入地域の評価とは相違がある可能性について注意が必要。

(2) 回答者の属性



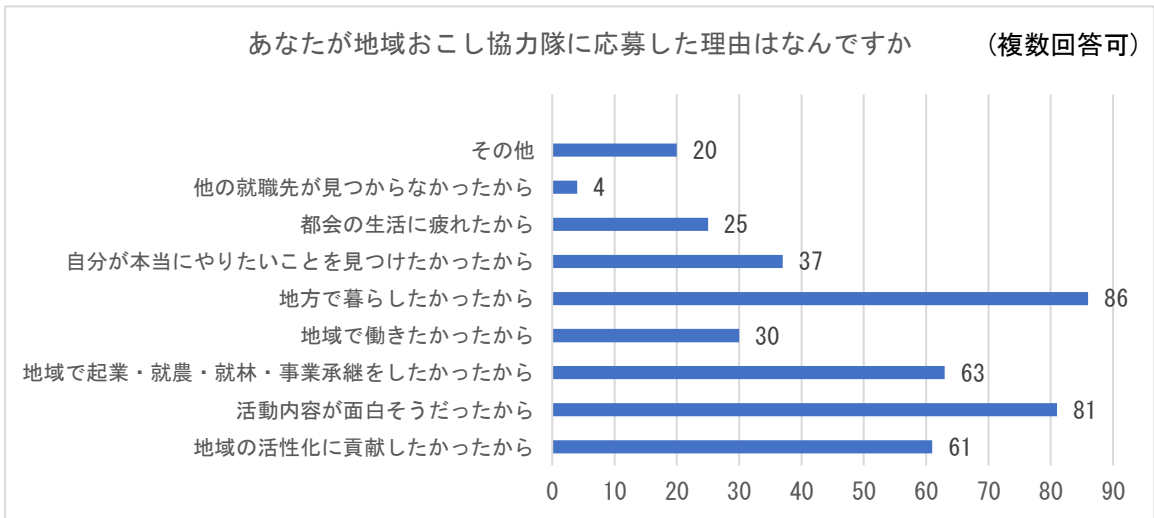
(3) 調査結果及び考察

①地域おこし協力隊に応募した動機

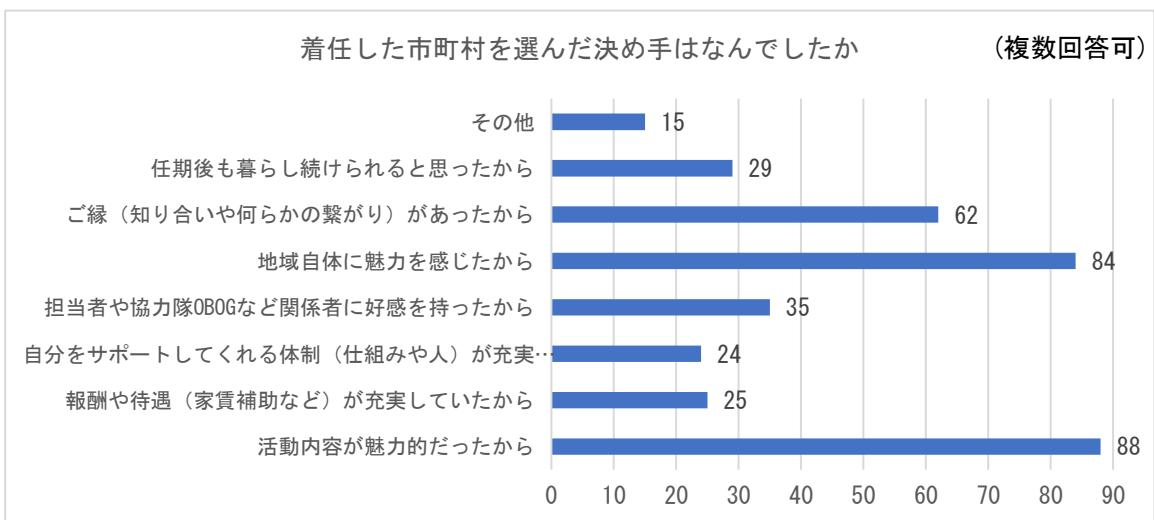
- ・応募理由は『地方移住』が最も多く、活動内容の面白さや地域活性化への貢献など『地域おこし』、地方での起業等といった『手段としての協力隊制度の活用』が続く。
- ・市町村を選んだ決め手は『活動内容の魅力』が最も多く『地域の魅力』、『ご縁』が続く。

<考察>

- ・地域おこし協力隊制度は、地方移住と地域協力活動を要件として任期後の定住を図るものであるため、応募理由の傾向は妥当。
- ・市町村選定の決め手は活動内容や地域の魅力、ご縁が大半を占めているが、サポート体制や任期後に関する点の比重が低い。応募者の関心が低いサポート体制等が着任後にミスマッチの原因とならないよう、募集段階で自治体側からの丁寧な説明が必要。



(その他回答) 大学からの勧め、他拠点生活を行うため、など



(その他回答) パートナーの出身地であった、子供の通学先であった、など

②着任市町村の選定理由

・着任市町村を知ったきっかけは『人づて』が最も多く、『JOIN ホームページやSNS』、『自治体ホームページやSNS』が続く。

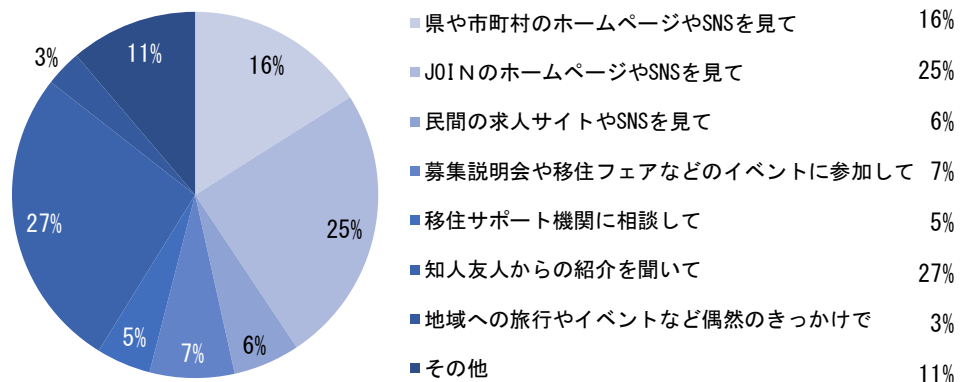
・一番役立った情報媒体等は『自治体ホームページやSNS』が最も多く、『人づて』、『直接相談』、『JOIN ホームページやSNS』が続く。

<考察>

・現在隊員である者が応募した際の情報入手方法は自治体や JOIN ホームページ以外に人づての割合が一定程度を占める。なお、後述する着任前後のミスマッチの発生などを踏まえて、より適切なマッチングを行うために自治体側の募集方法の検討が必要。

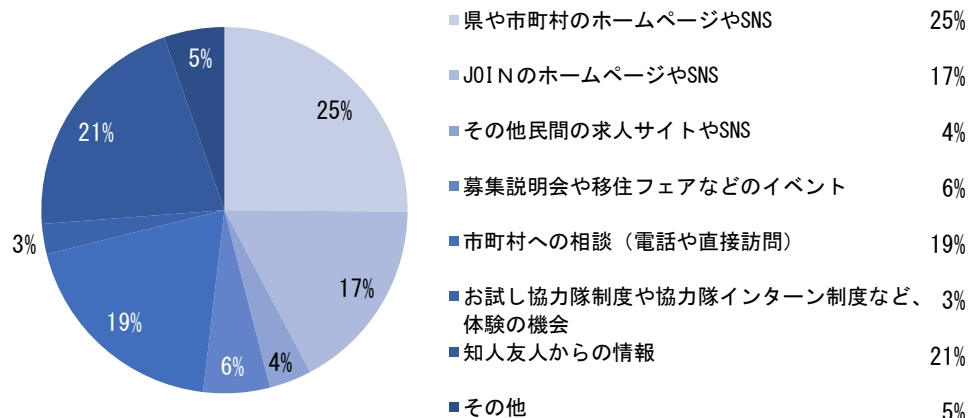
※自治体や JOIN ホームページ等は無料掲載できることからほとんどの自治体が活用している一方で、民間サイトや体験の機会といった費用が発生する募集方法に取り組んでいる自治体は多くないという背景がある。このため、回答の割合の多い募集方法が“より効果的な募集方法”であるとは限らない点にご留意願いたい。

着任した市町村の募集を最初に知ったきっかけはなんですか



(その他回答) テレビ番組、就農相談の機会、など

着任した市町村に応募する上で一番役立った情報媒体や機会は何ですか？



(その他回答) 現役隊員や隊員 OBOG の活動やブログ、など

③ 隊員と行政・地域との認識の一致感

- ・着任前後に隊員の希望と行政の期待が『ある程度、ほぼ一致していた』割合は60%。
- ・着任前後に隊員の希望と地域の期待が『ある程度、ほぼ一致していた』割合は45%。

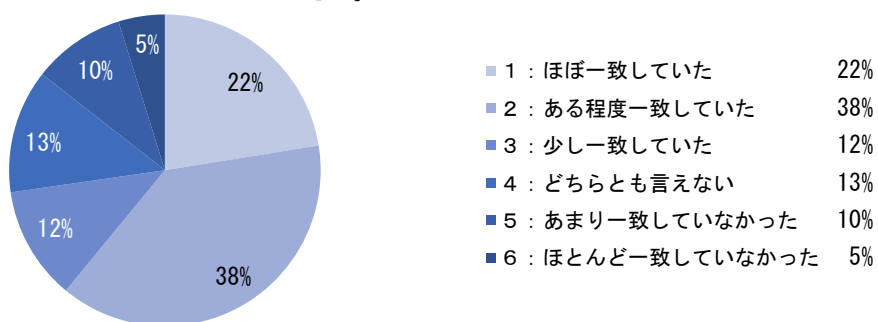
<考察>

○着任前後の時点で既に半数程度の隊員が行政・地域との認識の一致に違和感を覚えていることが伺え、着任段階から既にミスマッチが発生している隊員が多い。

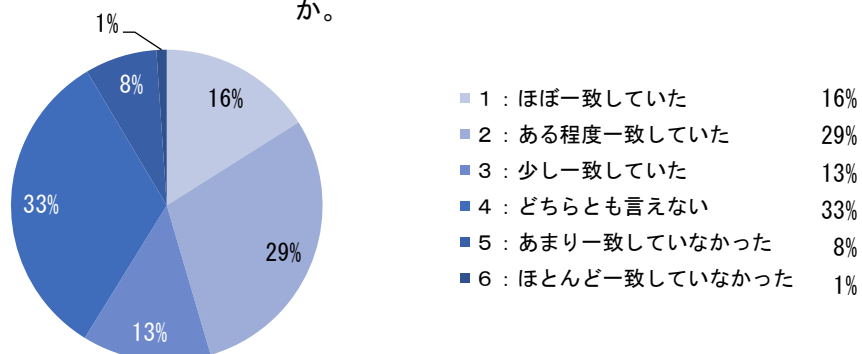
○また、行政よりも地域との認識の一致に違和感を覚えている割合が多いため、着任前における行政と地域との共通認識の形成がなされていない状態での募集が一定程度あると推察される。

◎着任直後の認識の不一致の割合を減らすために、受入自治体は着任前の準備段階で行政-地域間で認識共有や活動内容等の設定を行い、募集段階において行政-地域との認識が一致する隊員を獲得していく必要がある。

“着任前後に”「あなたが隊員としてやりたかったこと」と「行政（市町村）が地域おこし協力隊（あなた）に期待すること」は、一致していましたか。



“着任前後に”「あなたが隊員としてやりたかったこと」と「地域住民/関係者が地域おこし協力隊（あなた）に期待すること」は、一致していましたか。



※調査項目では“着任前”段階での隊員と周囲の認識を確認するものであったが、自由記載欄のほとんどが“着任直後”について記載されていたため、本回答結果は“着任前後”として取り扱う。

・任期2～3年目の隊員が現時点で希望と行政の期待が『ある程度、ほぼ一致していた』割合は61%。

・任期2～3年目の隊員が現時点で希望と地域の期待が『ある程度、ほぼ一致していた』割合は50%。

<考察>

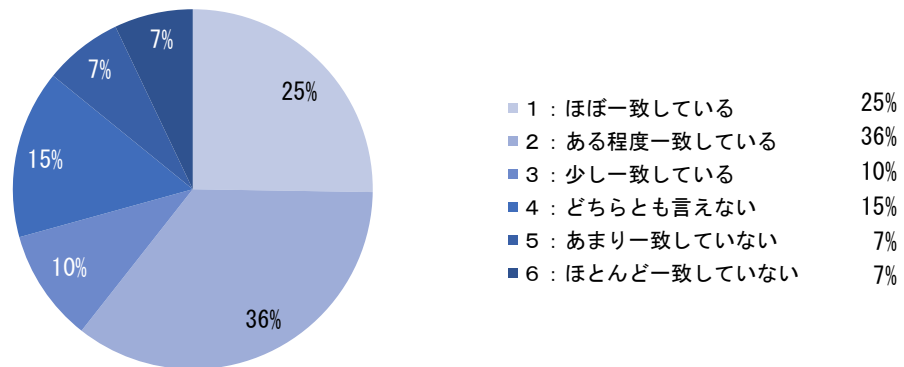
○自由回答において、活動を通じて希望と期待が一致したケースや一致しなくなったケース両者の回答もあったが、割合としては着任前後から大きな変化はない。

○同じく、行政よりも地域との認識の一致に違和感を覚えている割合が多く、行政と地域との共通認識の形成がなされていない状態が続いていることが推察される。

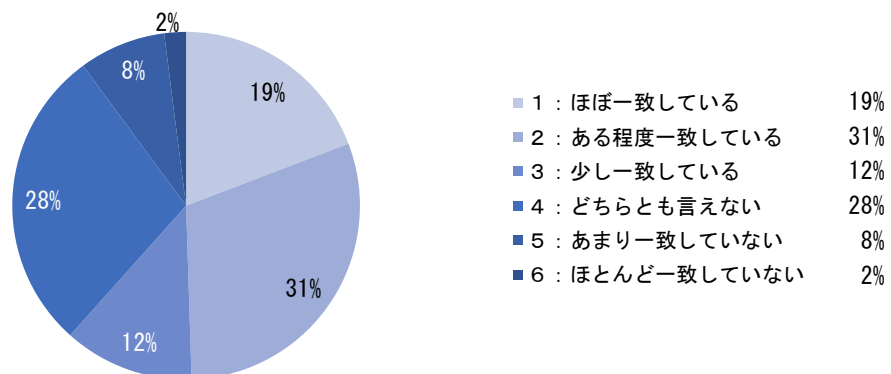
◎自治体側は募集段階からミスマッチを予防するとともに、着任時点でミスマッチが発生してしまった場合は、任期中にその解消に努める必要がある。

(任期2～3年目の隊員のみ回答)

“現時点で”「あなたが隊員としてやりたいこと」と「行政（市町村）が地域おこし協力隊（あなた）に期待すること」は一致していますか。



“現時点で”「あなたが隊員としてやりたいこと」と「地域住民/関係者が地域おこし協力隊（あなた）に期待すること」は一致していますか。



④隊員が感じる活動しやすさ

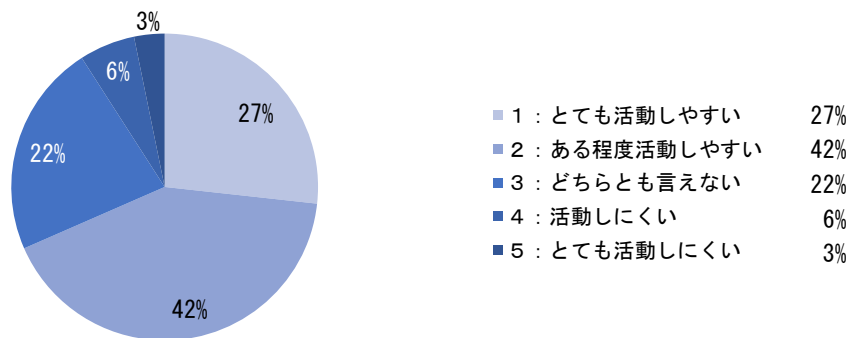
- ・ 隊員として『とても、ある程度活動しやすい』と回答した割合は69%。
- ・ 任期2年目のみ顕著に低下するが、任期1、3年目に大きな差はない。
- ・ 活動しやすいと回答した理由は、任期1年目はコミュニケーションや相談ができることや活動への理解が最も多く、次に活動の自由度が続く。任期3年目は活動への理解が最も多く、次にコミュニケーションや相談ができることや活動の自由度が続く。
- ・ 活動しにくいと回答した理由は、任期による顕著な差は見受けられず、行政職員とのコミュニケーションの課題やその他項目が続く。

<考察>

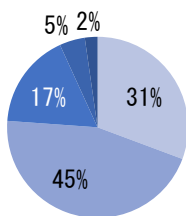
○任期1年目は地域や職場に溶け込むという点でコミュニケーションや相談体制が活動しやすさに繋がる。任期2年目は隊員による企画提案や任期後に向けた生業づくりへの模索が本格化し、行政や地域からの理解や活動の制約について壁にぶつかり、任期3年目は周囲からの理解を得ることで活動しやすい環境を獲得しているものと推察される。

○総じて、隊員の活動しやすさについては、コミュニケーションや相談が出来る環境づくりや活動への理解度が最も大きな要因と考えられる。

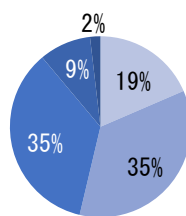
この地域で隊員として活動しやすいと感じていますか。



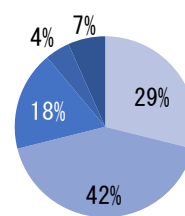
(任期1年目)

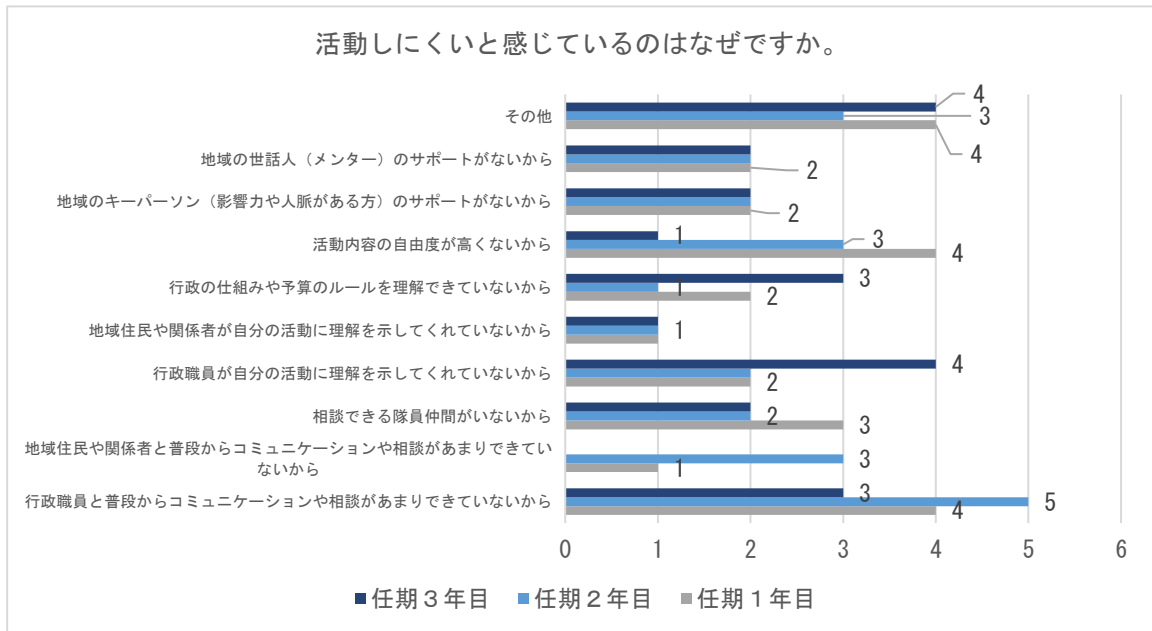
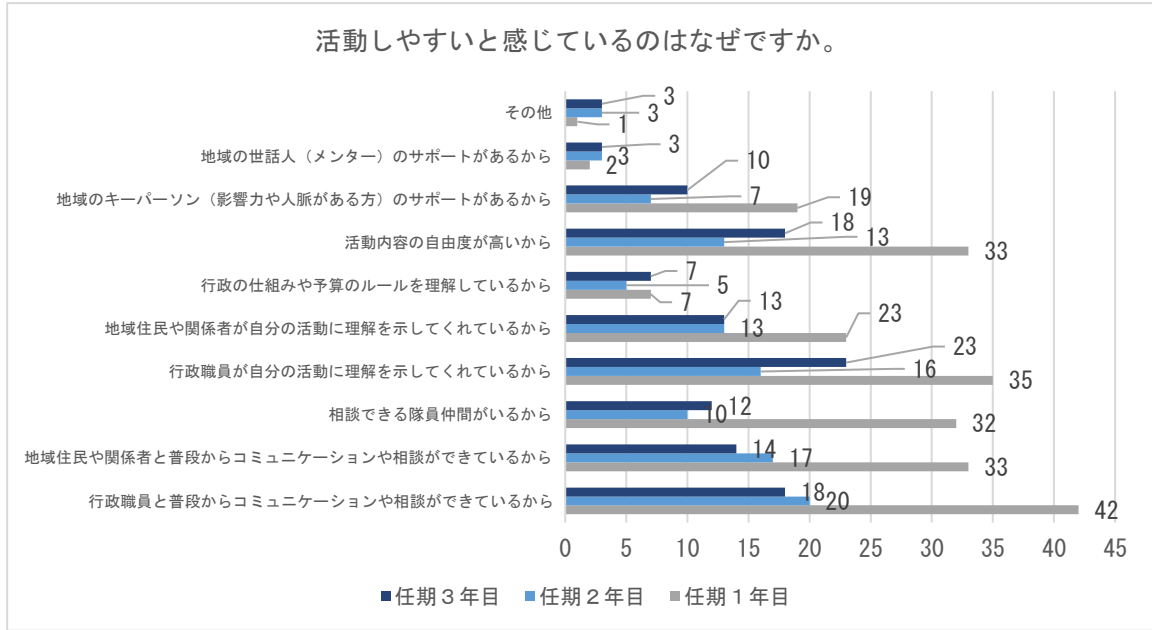


(任期2年目)



(任期3年目)

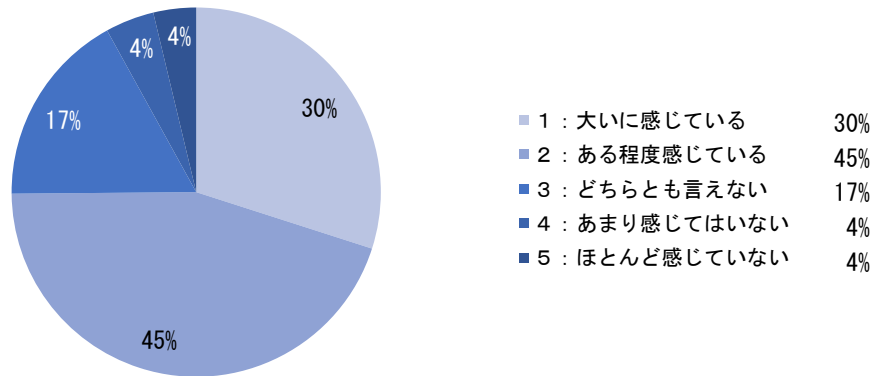




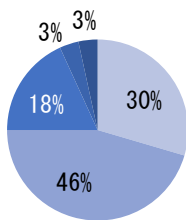
⑤隊員が感じる活動のやりがい

・活動のやりがいを『大いに、ある程度感じている』と回答した割合は75%。
 <考察>
 ○これまでの調査項目によりミスマッチ等の課題はありつつも、活動自体にはやりがいを
 感じている隊員が大半を占めている。

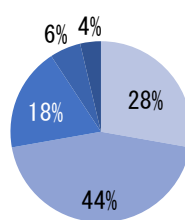
この地域で隊員として活動することにやりがいを感じていますか。



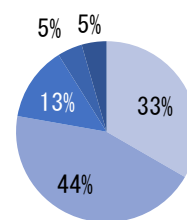
(任期1年目)



(任期2年目)



(任期3年目)



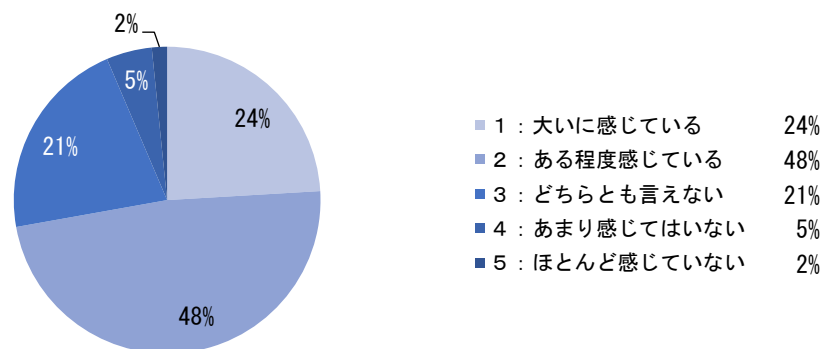
⑥隊員が感じる自己成長

- ・自己成長を『大いに、ある程度感じている』と回答した割合は72%。
- ・自己成長を感じる割合は任期を経るごとに顕著に増加する。

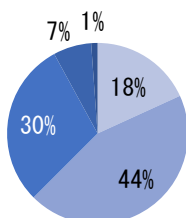
<考察>

○隊員としての新たな環境で自己成長を感じながら活動している隊員が大半である。

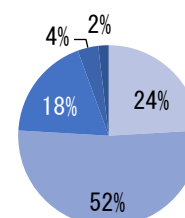
これまでの活動を通じて、自分が成長したと感じていますか。



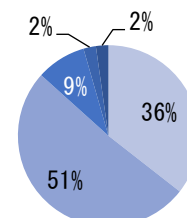
(任期1年目)



(任期2年目)



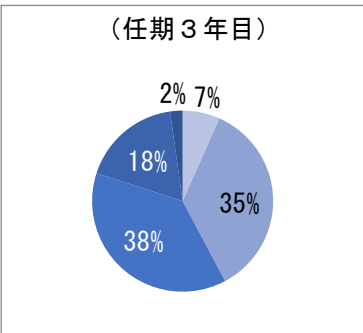
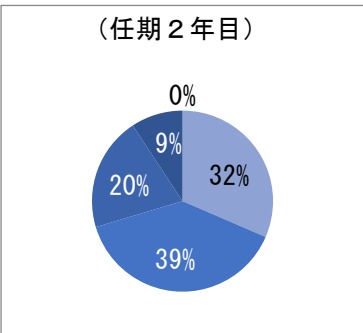
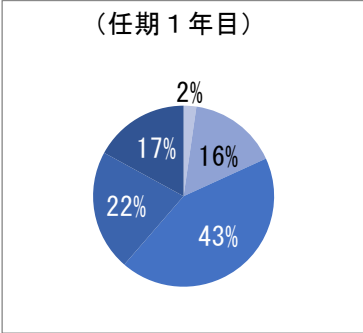
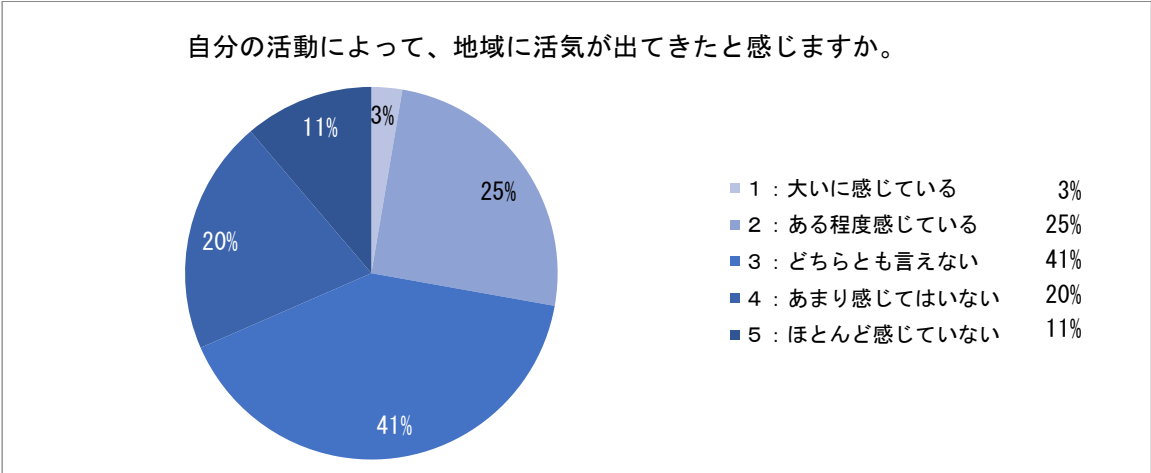
(任期3年目)



⑦隊員が感じる地域の活性化への寄与

- ・地域の活気への寄与を『大いに、ある程度感じている』と回答した割合は28%。
- ・地域の活気への寄与を感じる割合は任期を経るごとに少し増加する。

<考察>
 ○活動を通じて地域に活気を生み出していると感じている隊員は少ない。理由としては地域の反応を得られる機会が少ない、活動の成果が出ていないあるいは短期的に発現しにくい、活動自体に地域の協力が得られていないなどといった可能性が考えられるが、本調査では確認できていない。

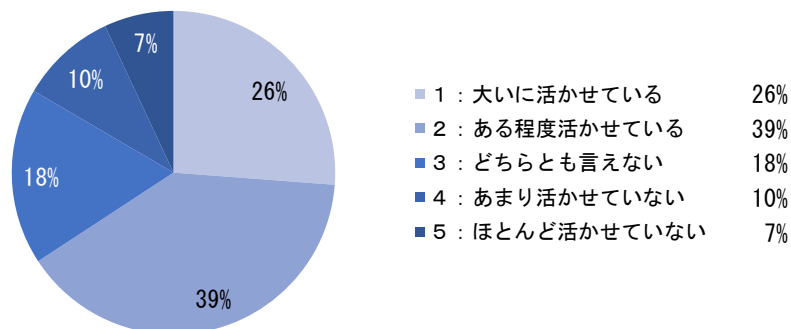


⑧隊員が感じる前歴や活動中に得たスキルの活用

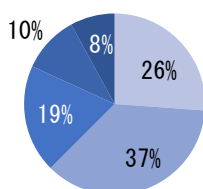
- ・前歴等の経験やスキルが『大いに、ある程度活かしている』と回答した割合は65%。任期を経るごとに少し増加する。
- ・活動中に得た経験やスキルが『大いに、ある程度活かしている』と回答した割合は65%。任期を経るごとに顕著に増加する。

<考察>
 ○隊員の大半は、前歴等の経験やスキルを活かして活動に取り組んでいる。
 ○また、前述の自己成長感と同様、任期を経るごとに獲得した経験やスキルを活かして活動に取り組んでいる。

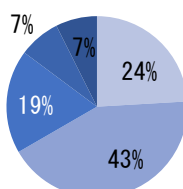
活動において、自分の前歴や資格など、着任前から持っていた経験やスキルが活かしていると思いますか。



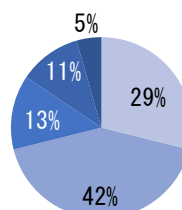
(任期 1 年目)



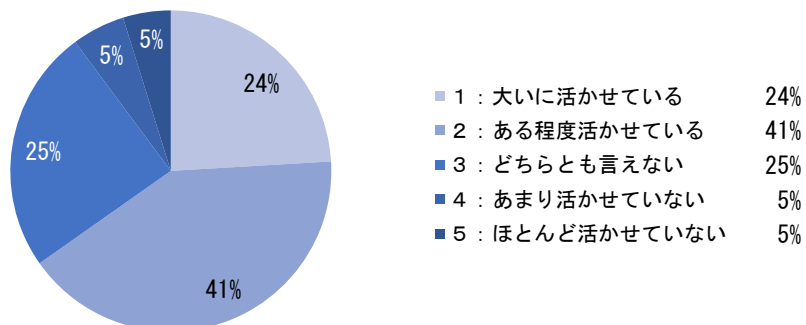
(任期 2 年目)



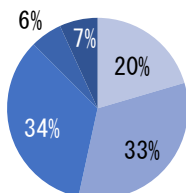
(任期 3 年目)



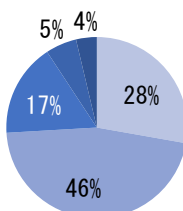
活動において、隊員になってから得た経験やスキルが活かしていると思いますか。



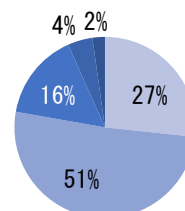
(任期 1 年目)



(任期 2 年目)



(任期 3 年目)



⑨コミュニケーションに対する姿勢や状況

・行政職員に対するコミュニケーションを『積極的、ある程度取り組んでいる』と回答した割合は71%。任期を経るごとに減少する。

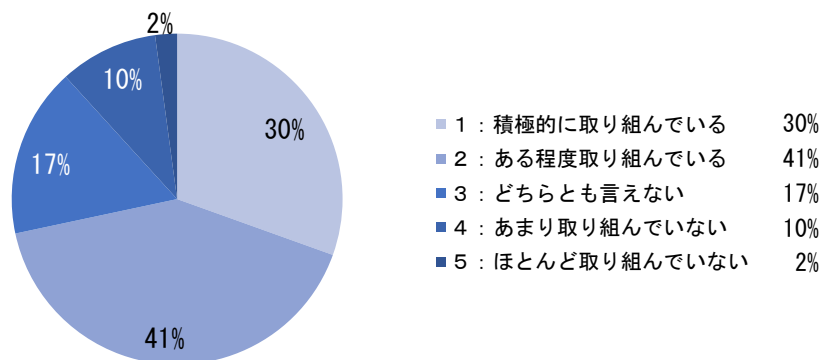
・地域関係者に対するコミュニケーションを『積極的、ある程度取り組んでいる』と回答した割合は80%。任期を経るごとに増加する。

・課題や悩みを相談できる最も多い相手は行政職員や同じ市町村内の隊員仲間であるが、任期を経るごとに地域のキーパーソンや住民などの割合が相対的に増加する。

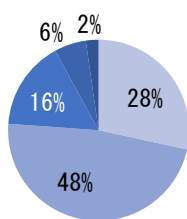
<考察>

○着任直後は行政職員や隊員仲間とのコミュニケーションを密にして職場や地域に溶け込むよう努め、活動の進捗や任期後の生業づくりに向けて徐々に地域住民や関係者へのコミュニケーションに重点が移るものと推察される。

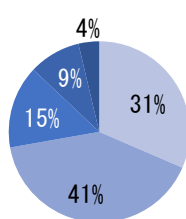
日頃、行政職員に対して、自分からコミュニケーションを積極的にとろうとしていますか。



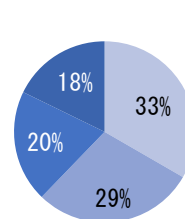
(任期1年目)



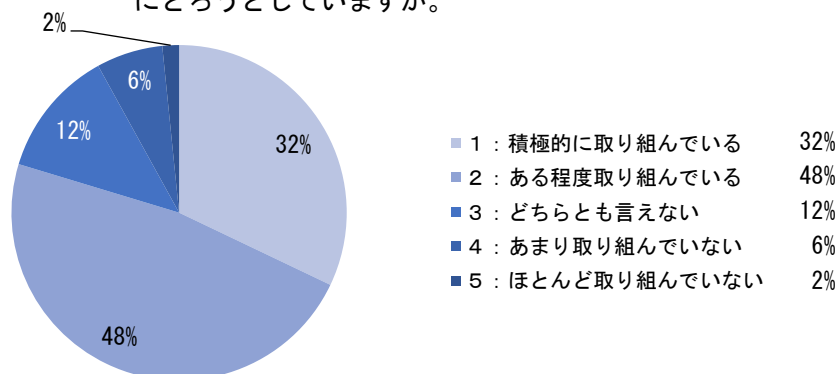
(任期2年目)

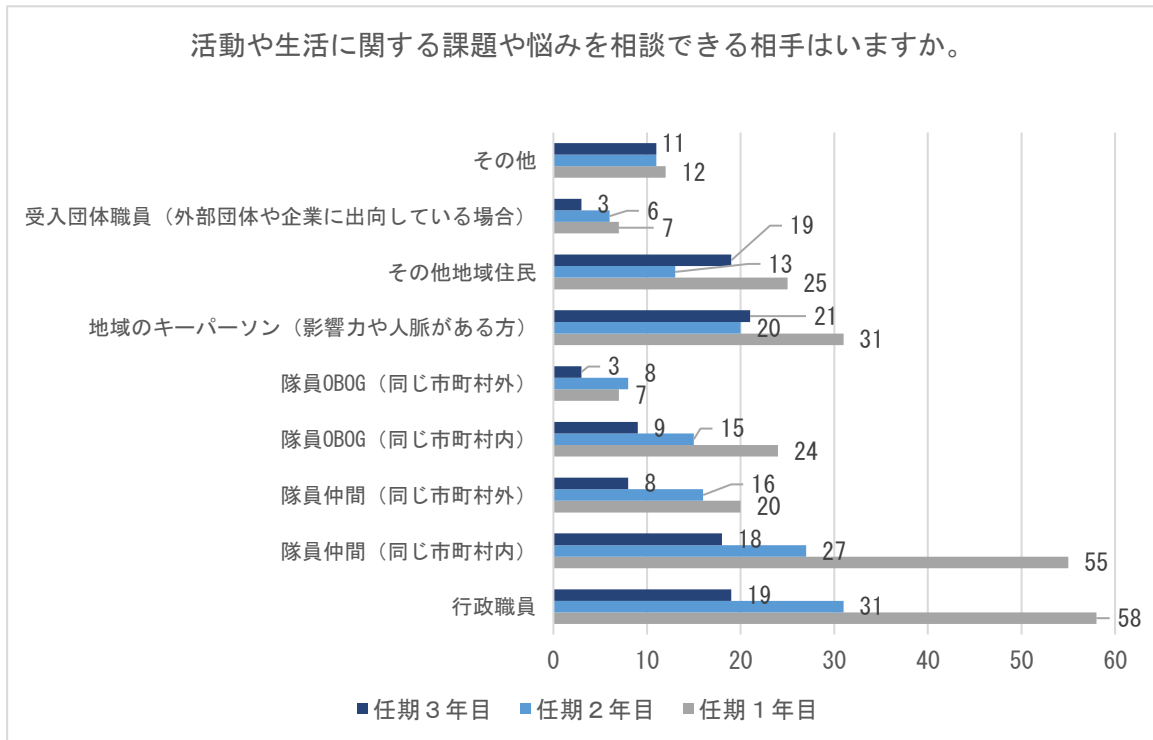
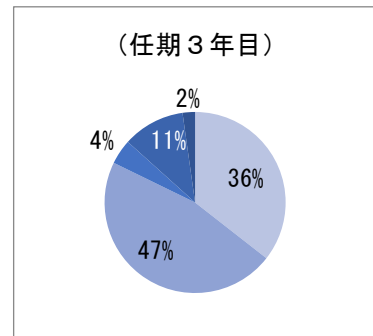
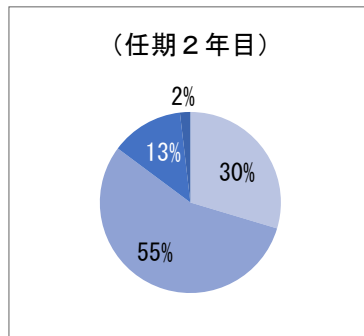
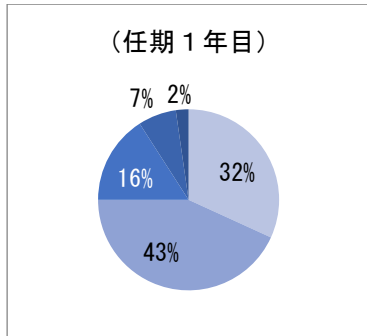


(任期3年目)



日頃、地域住民や関係者に対して、自分からコミュニケーションを積極的にとろうとしていますか。





⑩任期後の目標設定

・着任前の段階での任期後の目標について、71%が何らかの目標を決めており、起業の割合が最も多く、次にマルチワークが続く。

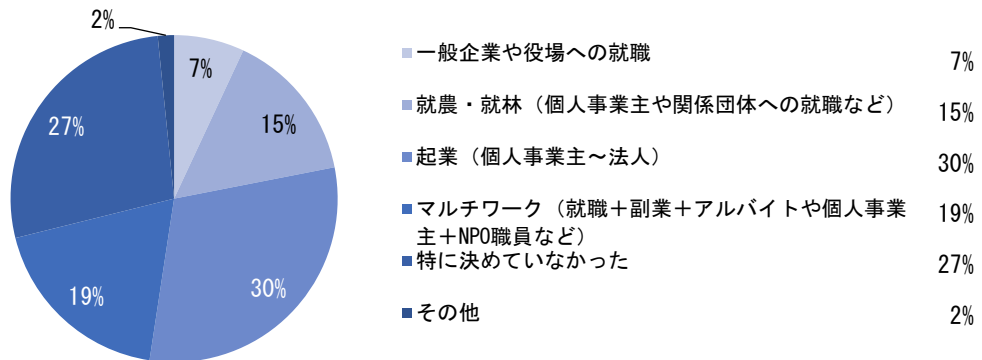
・着任前の段階で起業を目標に掲げていた隊員の多くは、起業の分野やイメージを考えている (47%)、漠然と起業したい (24%) であり、具体的な準備を行っている隊員は 27% だった。

・任期終了後の目標について、任期 1 年目は定まっていない隊員が最も多く、任期 2 年目に個人事業主の起業を考える隊員が最も多くなり、任期 3 年目にはマルチワークを考える隊員が最も多くなる。

<考察>

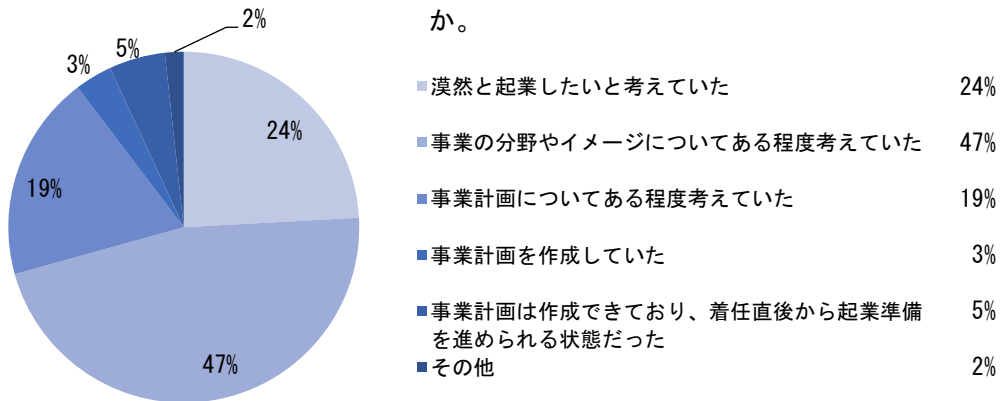
○隊員の大半が何らかの目標を決めて着任しており、起業を目指す隊員が最も多いが、その多くは具体的な準備が行っているわけではなく、任期を経るごとに現実的な選択を視野に入れ、マルチワークや就職を選択する隊員が多くなっている傾向が見受けられる。

着任前の段階で、自分の任期終了後の目標を決めていましたか。

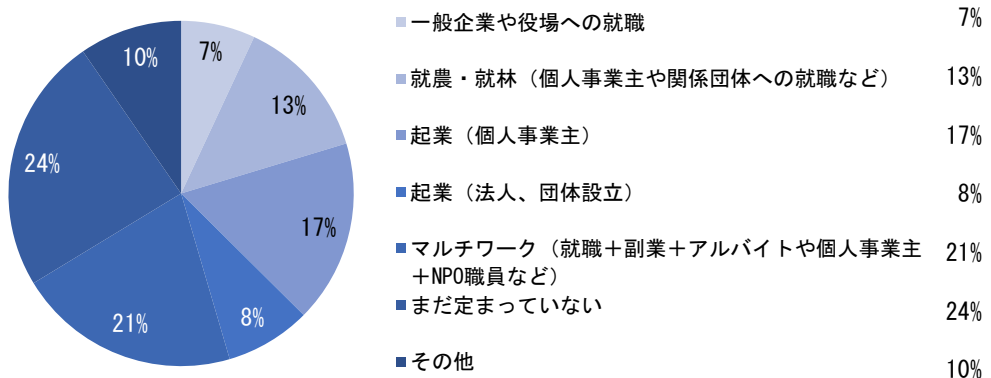


（着任前の段階での目標について、起業と回答した隊員のみ）

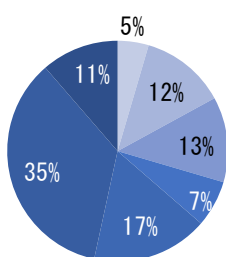
着任当時の目標（起業）について、どこまで具体的に考えられていましたか。



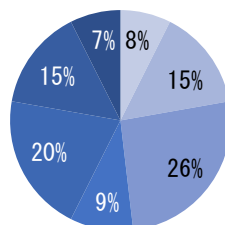
現時点で、自分の任期終了後の目標は定まっていますか。



（任期1年目）



（任期2年目）



（任期3年目）

