

北海道の中央に位置する上川地域に、地域おこし協力隊の退任後の定着率が8割に上るまち、上川町がある。この町では、地域おこし協力隊の活用が2019年度からと出遅れながらも、「カミカワークプロジェクト」の名のもと、創意工夫を凝らした募集・選定方法、拠点施設の整備、着任後の伴走支援などが奏効し、高い定住率を達成するに至っている。上川町の元気な取り組みの秘訣を視察・調査した。

自治体による外部人材活用の現状と到達点 ——上川町「カミカワークプロジェクト」の実践を例に——

北海道本部／自治労北海道本部自治研推進委員会

公益社団法人北海道地方自治研究所

地域・自治体の担い手確保策に関する研究会

1. 地域おこし協力隊の退任後の定着率8割のまち

人口減少の進行に伴い、地域の自治や産業の担い手、自治体の職員人材の不足の問題が深刻化するなか、全国の地域・自治体で人材確保に向けた取り組みが進められている。国はこの十数年、自治体が外部人材を確保するための制度・仕組みを相次いで整備してきており、財政支援も講じてその活用を推奨している。このうち、自治体での活用がこれまで特に進んでいる制度としては「地域おこし協力隊」と「地域活性化起業人」がある。

地域おこし協力隊は、三大都市圏などに暮らす20～30代の若者を中心とした人々が過疎化の進む自治体へ移住し、退任後の定住と起業の実現をめざして、3年間の任期の中でそれぞれの活動に取り組んでもらう制度である。2009年度からスタートし、26年度をもって運用18年目に入っており、24年度末までの退任者は1.5万人を超える。2020～24年度では、退任者8762人のうち、活動地と同じ市町村に定住した者の割合は57.5%、うち起業・事業承継を果たした者は26.6%に上るとされている。

2016年度に「地域おこし企業人」の名称でスタートした地域活性化起業人制度は、三大都市圏などにある民間企業から特定の職能をもった社員の派遣を受け、DXや移住・定住施策といった自治体業務のサポートをしてもらう制度である。この企業派遣型に加え、24年度からは副業型、25年度からはシニア型が追加され、個人が副業として自治体の業務をサポートする制度も整備されている。こちらも自治体での活用が進んでおり、25年度の採用実績は、総務省ウェブサイトの掲載情報によると、企業派遣型904名、副業型299名、シニア型12名、計1215名と、過去最高を記録したという。

北海道の中央部、上川地域（北海道上川総合振興局管内、4市19町村）にある上川町も、近年積極的に地域おこし協力隊など外部人材の採用を進めている自治体の一つである。上川地域は、かつて協力隊の採用数で全国最多数を獲得した実績を持つ東川町を擁し、全道の採用数（24年度1307人）の約2割（19.6%）を占める、道内で最も協力隊の採用に積極的な地域である。

こうした特性を持つ地域にある上川町は、協力隊の採用開始が2019年度からと後発でありながら、工夫を凝らした募集方法と丁寧な伴走支援の実践などをもって取り組み、退任後の町内定着率約8割、うち起業率約7割という、先述の全国平均を大きく上回る成果を達成している。あわせて、同町は地域活性化起業人の受け入れにも積極的であり、25年度には単年度の採用数（累計11人）において全国1位となっている。

上川町による地域おこし協力隊および地域活性化起業人の受け入れは、他の関連する職種（地域プロジェクトマネージャー、移住定住コーディネーターなど）と合わせて、19年度からスタートした「カミカワーク」というプロジェクト名の下で継続的に実施されている。協力隊の8割近

くが退任後に町内定住を選択する、同プロジェクトの運用実態を現地調査した。

2. 上川町の概要

上川町は、上川地域の東端に位置し、山と森林に囲まれた自然豊かな町である。1924（大正13）年に愛別村から分村独立した上川村を開基とし、1947（昭和22）年に町制施行して現行の上川町が発足している。町域の一部は大雪山国立公園に含まれる。

町の発展は、1954（昭和29）年の洞爺丸台風によって大量に発生した風倒木の処理業務によるところが大きい。この業務のための労働力として外から大勢の人々が集まり、1960年前後の時期に人口ピーク（約1.5万人）を迎えている。

その後、5年を費やした風倒木処理業務に代わって町の経済を牽引するようになったのが、町南東部の層雲峡地区の温泉資源を核とする観光業である。1991年に入込客数のピークを迎えたが、バブル経済の崩壊以降は失速し、2020年代初頭のコロナ禍では世界的な移動制限の影響も受けて衰退が加速し、近年は廃業した大型ホテルの廃墟の撤去が大きな課題にもなっている。

観光業の盛衰を経た現在の上川町では、人口減少が止まらず、この十数年は3000人台（外国人込み）で推移してきたが、2026年2月に3000人を割り込んだ（2994人）。

こうした状況のもと、町の未来を描くための新たな取り組みとしてスタートしたのが「カミカワーク」に他ならない。

3. カミカワークの概要と歩み

（1） 始まりとこれまでの推移

カミカワークのキャッチコピーは「上川町で新しい働き方を」。町外から地域おこし協力隊の隊員を募り、大雪山の恵みに育まれた環境で、個々の隊員にそれぞれが思い描く生き方・働き方を主体的に追求してもらいながら、その活動がもたらす影響が町の活力や豊かさの創出にもつながっていくような、そんなまちづくりをめざす事業であると解される。2018年度に企画・構想が始まり、19年度に1期生を受け入れ、26年度をもって8年目に入っている。

町所管課（未来想造課）から提供された説明資料（ヒアリング時に提供）には、町は協力隊に関する活動の総体を「カミカワークプロジェクト」と呼んでいるとしながら、「実は、上川町には地域おこし協力隊がおりません」という文言が書かれており、いきなり掌を返されたかのように驚かされる。その真意は、協力隊制度を利用して移住してきた人たちはいるが、その人たちを協力隊とは呼ばず、独自の呼び方をしているということである。すなわち、「カミカワークプロデューサー」。あえてそのように言い換えることの意図は、「人手の足りない過疎地に都会から手伝いに来た人たち」のように捉えられがちな協力隊のイメージを払拭し、個々の隊員が皆それぞれに、自らの働き方のプロデューサーであるという認識に立った取り組みであることを強調することにある。

カミカワークプロデューサーと言い換えられた各協力隊員は、それぞれの活動分野によって、さらに以下の7種に分けられ、想定する人材像と任期中の業務を明示してマッチングをより適切に行えるよう工夫されている。すなわち、フードプロデューサー、アウトドアプロデューサー、クラフトプロデューサー、コミュニティプロデューサー、クリエイティブプロデューサー、アカデミックプロデューサー、林業プロデューサー（2024年度追加）の7種である（資料1）。

なお、上川町の場合、地域おこし協力隊の身分は国の意向を受けて町の会計年度任用職員とされながら、他の一般的な会計年度任用職員とは異なる処遇のもとで活動することとされている。

上川町に移住してきた協力隊員は、2019～26年度の累計で37人に上る（資料2）。人物像をうかがうと、性別では女性より男性の方が多い、年齢層では20代後半から30代が圧倒的に多い、着任直前の居住地は道内よりも道外の方が多い、といった特徴が見えた。

このうち24人がすでに退任し、冒頭でも述べたとおり、約8割が退任後も上川町に定住し、こ

< 資料 1 > カミカワークプロデューサーの 7 分野（2019～25年度） 一覧

	職名	想定する人材	任期中の業務内容
1	フードプロデューサー	カフェの開業、パティシエをめざす人	ヌクモ(公民館)のカフェの運営補助、食事メニュー・スイーツの開発 など
2	アウトドアプロデューサー	アウトドアガイド、アウトドア関連の起業・就業をめざす人	アウトドアプログラム開発、アドベンチャーツーリズムの推進 など
3	クラフトプロデューサー	アートな作品づくりに関する仕事をしたい人	アクセサリ部品製作、その他作品づくり など
4	コミュニティプロデューサー	観光業や教育など、様々な職種に関わりたいたい人	町民と観光客・移住者などとの交流をつくるイベントなどの企画運営、ヌクモの運営補助 など
5	クリエイティブプロデューサー	動画製作やSNS・メディア発信を仕事にしたい人	SNS等で町の魅力発信、取材・体験内容の記事化 など
6	アカデミックプロデューサー	地域資源を生かした学びに係る仕事をしたい人	子どもの学びの場の提供、自然を生かした教育プログラムの提供 など
7	林業プロデューサー（注1）	上川町で林業を仕事にしながら、定住・起業をめざす人	樹上作業やチェーンソー研修などの実務、森林資源を活用した事業の企画 など

※ 上川町説明資料（2026年5月19日入手）に基づき、2026年5月、筆者作成。林業プロデューサーは2024年度に追加。

（注1） 林業プロデューサーは2024年度に追加されており、当初はそれ以外の6分野でスタートした。

（注2） 2026年度からは、新たに第7の分野として、官民共創プロデューサーが設定されている。

< 資料 2 > カミカワークの外部人材の職種別採用数（2019～26年度）

	地域おこし協力隊		地域活性化起業人（企業派遣型）		地域活性化起業人（副業型）		移住定住コーディネーター		地域プロジェクトマネージャー		感動人口コーディネーター	
	採用数	累計	採用数	累計	採用数	累計	採用数	累計	採用数	累計	採用数	累計
2019年度	11	11	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2020年度	2	13	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2021年度	7	20	2	2	—	—	—	—	—	—	—	—
2022年度	4	24	3	5	—	—	1	1	—	—	—	—
2023年度	2	26	1	6	—	—	0	1	—	—	—	—
2024年度	5	31	1	7	3	3	0	1	1	1	—	—
2025年度	4	35	2	9	7	10	0	1	1	2	—	—
2026年度	2	37	3	12	2	12	2	3	0	2	3	3

※ 上川町提供のデータ（2026年5月19日入手）、『広報かみかわ』（No.1416）4頁などに基づき、2026年6月、筆者作成。

のうちの 7 割近くが起業し、中心市街地の飲食店のオーナーなどになったほか、他の 3 割は町内での就職を果たしている。就職先としては、町立のアウトドア施設を所管する観光協会に就職した例などがあるが、他の自治体で広く見られるように、町職員に採用された例はこれまでのところ 1 人もおらず、上川町の特徴の一つになっていると言える。このほか、町所管課職員の言葉を借りれば、「想定を超える成果」として、退任者がまちづくり会社を起業して、同社が様々な側面から町の活動を伴走支援する体制もつくられている。

（２） 2026 年度からの事業体系および実施体制の再編

カミカワークプロジェクトは 2026 年度より、事業のさらなる発展をめざして実施体制を整備・

拡充したところである。すなわち、協力隊員の管理を担う「一般社団法人カミカワミライデザイン」の創設、これに伴う町所管課の名称変更（地域魅力創造課から未来想造課へ）と所掌事務・職員体制のスリム化、協力隊員の契約・活動形態の委託型への変更などである。

あわせて、副業型地域活性化起業人（2024 年度～）や、移住定住コーディネーター（2025 年度～）、地域プロジェクトマネージャー（2026 年度～）といった職種についても、カミカワークの枠組みの中で、応募者の意向によって選択しうる「ジョブスタイル」の選択肢として体系化したほか、先述の一般社団法人の創設と委託型への転換に伴い、従前は協力隊のみで6～7種に分けていた活動分野を再編して「地域デザインチーム」、「地域HRチーム」、「越境まちづくりチーム」の3分野とし、どのジョブスタイルであれ、カミカワークの枠内で採用された外部人材は、必ずこれら3分野のいずれかに属して活動することとされた。

これにより、「カミカワークは、事業名というよりは関係事業を束ねる思想のような位置づけに変わってきている」（注1）とのことであった。制度の体系的な実施よりも、個別の関係制度をつなぎ合わせて、まずは失敗を恐れずに果敢に動いてみることを優先してきたこの6年を振り返り、この間のトライ・アンド・エラーの経験に基づきながら新たなフェーズに入ろうとしているというのが、2026 年度からの事業および実施体制の再編が意味するところであると解される。

（3） 実施体制

カミカワークプロジェクトの町の所管課は、2026 年度から「未来想造課」となっているが、19 年度の事業開始以降、2 回の改組を経ている。

当初の所管課は産業経済課の移住定住グループが担ったが、21 年 10 月をもって同グループに企画総務課の3係を統合して「地域魅力創造課」を編成し、ここが 25 年度末まで事業を所管した。

26 年度からの未来想造課への改組は、役場全体の組織改編の一環であるとともに、前項で述べたとおり、関係業務の一部を新設した「一般社団法人カミカワミライデザイン」に外部委託したことに伴うものでもある。この改組により課の職員数は16人から10人に減員となっている。

26 年度からの新体制の下、従前は会計年度任用職員として町に直接雇用されていた協力隊員の身分が、一般社団法人と契約する個人事業主に切り替わるようになった。今後は、法人が町からの交付金を財源として各協力隊員に委託金を支払うことになる。

4. 高い定着率を達成した極意に迫る

任期全う後の協力隊の高い町内定着率を達成するために、町はどのような工夫を積み重ねてきたのか。今次調査を経て、以下のような取り組みの積み重ねが奏効したものと解された。

（1） 募集の発信に関する工夫、東京事務所の役割

地域おこし協力隊の活用では後発である上川町は、東川町をはじめとする近隣の先進自治体や全国の自治体の取り組みを参考にしながら、あるいは成功／失敗事例の分析をしながら、他自治体との人材確保競争を勝ち抜くために、募集方法においてマンネリ化の打破と差別化を追求し、発信のしかたを「尖らせている」（注2）という。

協力隊募集の発信方法は、専用ウェブサイトでの広告と常時受付の継続はもちろんのこと、パンフレットなど印刷物のつくりにもこだわっており、プロジェクトのスタート時、最初に作成した募集パンフレットの表紙は、「KAMIKAWORK」の文字と女性の顔アップだけを載せた、ファッション雑誌のような外観であった。まずは手に取って見てくれないことには意味がないと、他自治体作成の同趣旨のパンフレットの中に埋没しないよう、「隊員と住民が笑顔で並んでいるような、よくあるデザインは避けた」（注3）とのことである。さらに、その配布方法でも一工夫を惜しまず、例えば東京都内で置き場所を選ぶにあたっては、同種の印刷物が多数並ぶ公

共施設や地方団体関係施設はあえて避け、都内のカフェや美容院などに置いてもらえるよう各店での交渉に町職員たちが奔走したという。

発信方法としてはもう一つ、東京都内や札幌市内で定期・不定期に開催する町のイベントでの呼びかけがあり、東京との関係で言えば、町村では全国的にも珍しいとされる町の東京事務所の存在が大きい。上川町はカミカワークプロジェクトのスタートから3カ月後の2019年7月、専任の町職員1人を東京へ派遣し、東京事務所のマネージャーを任せている。事務所はいわゆるノマド式オフィスであり、町と協定関係にある民間企業のビル内に間借りをして、同職員が作業を行うかたちをとっている。月1回というペースで行われている都内でのイベントでも協力隊員等の募集の呼びかけが行われ、道外出身者を多く集める一つの原動力になっていると解する。

（２） 町が求める人物像の明確化と入念なマッチング、任期中の伴走支援

高い定着率の達成には、まず応募者から採用者を選抜する段階での見極めが重要である。この点で町側が最初に決めた方針として、「地域の担い手不足を補うために外から人材を引っ張ってくるという募集の仕方は絶対にやらない」（注４）ということであったという。前出のキャッチコピーのとおり、「自分のやりたいことを実現してください」という広報戦略をとり、主体的に新しい働き方をプロデュースして、新しい事業を起こしてくれる人を募集している。

上川町における協力隊員の採用は、メールや電話などで応募の意思があることが確認された者を対象に、まずは2週間から最大3カ月間のインターンシップ（お試しでの移住・活動体験）を実施した上で、町の担当者などが面接を行い、最終的に可否を決定するプロセスを経る。応募者に対しては最初から、町側の意思として、退任後における町内での起業を求めるという。

町所管課によれば、応募者総数に占める合格率は50%程度とのことである。面接でのやりとりを経て、合格するのは、自分のやりたいこと、上川町を選んだ理由が明確である人である。都会の喧噪に疲れたから田舎に住みたいという人、実家が上川町から近いから来たという人などは、退任後に定着しないどころか、任期を全うできない可能性が高いと捉えられるため、最初から採用しないようにしているという。

任期中の町によるサポートとして、月報の提出に合わせた個人面談の実施や、各種研修等への参加サポートなどがある。また、町側が個々の隊員の活動を把握できるよう、Slackを活用した事業台帳や連絡体制の整備も行っている。

なお、役場内における協力隊員ら外部人材のマネジメントは、これまでの6年間においては基本的に1人の担当職員に一任されてきたという。担当職員の経験者によれば、月例の面談とは別に、協力隊員からの相談事や悩み事の持ち込みは、昼夜にかかわらず、平日・休日にかかわらず、担当職員に対しては頻繁に行われており、負担が担当職員個人に集中するという問題もあったという。

（３） 活動拠点の整備による生活・交流基盤の形成

カミカワークプロジェクトでは、協力隊の募集と並行して、その活動の拠点となる施設、総称して「カミカワークプロデューサー活動拠点」を町が整備（新設もしくはリノベーション）してきており、日々の活動や生活を支えたり、町民との交流の場にもなっている。主な施設としては以下のようなものがある。いずれも、整備に当たっては国の地方創生拠点整備交付金を活用したという。

「カミカワークラボ」は、JR上川駅の周辺地区に新設整備された、協力隊員が優先して入居できるシェアハウスである。2階建ての2階に8室ある各部屋は家具つきで、1階にはコワーキングスペース、コミュニティテラス、ランブワークスペース、入居者用シェアスペースなどを有する。ランブワークスペースでは、クラフトプロデューサーがアクセサリ部品の製作に従事している。協力隊員の住居を受け入れ自治体が提供する場合、全国の先行事例でみられる傾向として、長く放置されてきた職員住宅などに入居させるケースが多いことから、あえてスマートさを追求した住居兼拠点施設を整備したという。

「大雪かみかわヌクモ」は、廃校舎をリノベーションして 2024 年にオープンした公民館である。町民と移住者・観光客の交流の場として、子ども向けデジタルプログラムを学べるプレイルーム、遊具を備えるフリースペース、カフェスペースなどを備え、大人も子どもも楽しめる「未来型公民館」として整備されており、コミュニティプロデューサーが運営をサポートする。

「層雲峡オートキャンプ場」は、旧町営キャンプ場をリニューアルオープンした通年営業のキャンプ場施設であり、アウトドアプロデューサーがここを活動拠点としている。

「コワーキング&交流スペース PORTO」は、移住者も観光客も、上川町に来たならまずはここへ行くよう勧められる地域のコミュニティスペースである。移住定住コーディネーターが常駐し、移住や観光に関する相談に対応するほか、交流スペースとコワーキングスペースも備え、町民、移住者、観光客など様々な立場の人たちが交流するスペースともなっている。本施設の運営は、協力隊の退任者が設立したまちづくり会社「株式会社 E F C」が担っている。

このほか、町役場庁舎内では 2025 年度に、2 階フロアの一角を改装し、「カフェスペース」を整備している。ここには協力隊員たちや地域活性化起業人たちが自由に出入りし、自らの作業を行ったり、交流や会議もできるようなコワーキングスペースとして活用されている。

これらの施設は、協力隊員の住居や活動場所を確保するだけでなく、町民や他の移住者などとの接点を生み出し、隊員の孤立を防ぎながら地域内の人的ネットワークを形成する基盤として機能していることがうかがえる。

（４） 町民に成果を示すことの重要性

先述のとおり、上川町での協力隊の任期を終え、退任後に定住し、起業した人たちの割合は全国平均よりも高い水準を達成しているが、起業者の業種は、現状を見る限り、中心市街地での飲食店の起業が多くを占める状況に立ち至っている。

町担当課によれば、そうした現状は、町側がプロジェクトの開始当初の人材募集において、飲食店の起業を志望する人たちを集めるため、戦略的に P R を行った結果であるという。長く放置された古い空き店舗がおしゃれなカフェに変わったりすると、町民にわかりやすいかたちで、端的にプロジェクトの成果を示すことができるからである。プロジェクトに対する町民理解の醸成は、今後の持続性を確保する上で非常に重要である。あわせて、町内での飲食店や商店の充実、域内の資金循環の維持・拡大、町の経済の活性化、観光客にとっての付加価値の向上などにも資する効果が期待できるとされている。

カミカワークプロジェクトに対しては、町民から「外部人材の活動がみえにくい部分がある」との声も聞かれるといい、取り組みの方向性や効果を町民にわかりやすく伝え続ける努力が今後不可欠である。あわせて、町民に対しては、役場職員と外部人材・専門人材がそれぞれに担うべき業務の分担、外部人材と町民との融和、町にゆかりのある人々の参画を通じて、外部人材の活用を自らのまちづくりとして受け止め直していくことも求められるだろう。

5. プロジェクトのさらなる進展に向けた課題

カミカワークプロジェクトの歩みと現況を以上のように理解した上で、プロジェクトを今後さらに進展させていく上での課題や展望について考えてみたい。

第一に、受け入れ自治体と地域おこし協力隊員との関係づくりやマネジメントに関する丁寧な対応の継続である。協力隊は制度上、労働者性と個人事業主性の狭間にあるような立ち位置で活動することを求められており、受け入れ自治体としてはそもそも適正な距離感をどう掴むかが難しい立ち位置にいる。労務管理は必要だが、縛りすぎてはならず、主体性を尊重しつつも、全くの放任も適切ではない。少なくとも、この部分の難しさを自覚した上で、日々ベストな関係のあり方を模索することにどれだけ真剣に向き合えるかが、受け入れ側の自治体にとっては重要であろう。

関連して見落とせないのが、こうした関係づくりの負担が特定の担当職員に集中するという問題である。先述のとおり、上川町でも外部人材のマネジメントは長く 1 人の担当職員に一任さ

れ、相談や悩み事が昼夜・休日を問わず持ち込まれるなど、負担が個人に偏る状況があった。2026年度の委託型への転換には、こうした負担集中を緩和する狙いもあったという。この点は、自治体職員の労働組合にとっても重要な論点である。協力隊員は労働者性と個人事業主性の境界にあるため、組合が労働者の仲間として直接的に連帯・支援することは難しい。一方、外部人材に関する業務を担う職員の労働状況は、労働組合にとって看過できない。外部人材への向き合い方は今後も各自治体で模索が続くと思われるが、まずは担当職員の負担を把握し、組合員に過度な負担が集中している場合には、支援体制を整備することも求められると思われる。外部人材の活用が広がるなかで、今後の組合の対応が注目される。

第二に、人口減少が続くなかで、カミカワークプロジェクトを地域経済と地域社会の持続性にどのように結びつけていくかという課題である。プロジェクトの開始から6年を経た上川町では、駅前エリアを中心に、協力隊退任者や移住者が経営する飲食店が一定数立ち並ぶ状況が生まれており、これは事業の成果として評価されるべきものである。一方、町の人口減少は続いており、限られた住民人口だけを需要基盤として、増加した事業を持続させることには自ずと限界もある。今後は、外部人材の人数を増やすことだけでなく、事業分野の多様化や観光客・関係人口との接点の拡大、地域内での経済循環の形成をどのように進めるかが課題となるように思われる。

なお、他のプロジェクト関係者によれば、今後の展開の中で、協力隊員を地域の担い手としてだけでなく、地域で暮らし、地域経済に参加する生活者・消費者として位置づけることも構想されているとのことであり（注5）、今後の動向が注目される。

6. 上川町の実践から学ぶこと

協力隊の定着率が約八割という上川町のカミカワークプロジェクトの実践から他自治体が学ぶ教訓としては、以下のような点が挙げられると考える。

第一は、外部人材を募集・採用する前提として、自治体が外部人材活用の目的と将来展望を明確に固めることである。それが応募者とのミスマッチを防ぎ、後の定住率を高める出発点となる。上川町の場合、「地域の担い手不足を補うために外から人材を引っ張ってくる」という発想を当初から退け、「自らの働き方を主体的にプロデュースし、退任後の起業をめざす人」という人材像を明確に掲げたことが、その後の高い定着率の土台になっている。

第二は、町側のめざす目的に適う人材に確実に届くよう、募集発信の差別化することである。協力隊制度の活用では後発であった上川町は、先行事例を研究した上で、募集広告のつくりや発信の方法を、先行自治体に対し「カウンターを効かせる」（注6）ことを意識し続け、他自治体の同趣旨の取り組みの中に埋没しないよう、先述のとおり「尖らせた」実践を重ねている。

第三は、外部人材のマネジメントの面で、受け入れ自治体と外部人材の間の適正な距離感を、自治体側が丁寧に探り続けることの大切さである。

第四は、活動の拠点施設の整備などを通じて、地元住民と外部人材の交流の場・機会を設けることの大切さである。退任後の定住・起業の実現可能性を高めるためにも、外部人材に自発性を促すような場の存在は極めて重要である。

第五に、協力隊退任者が定住してまちづくり会社を設立し、以降、場合によっては行政の活動に協力する関係がつくられたことは、町側の想定を超える事例とされながらも、外部人材活用制度の一つの到達点として明記しようと考えている。

7. まとめて代えて

カミカワークプロジェクトは、これまでの経験と成果の蓄積に立ちながら、2026年度からの新体制のもと、町の未来を構想し、支えていく取り組みとして今後も継続していく。この取り組みについて町関係者は、かつて風倒木処理を契機に人が集まり、その後の造林が町の基盤を形づくった歴史になぞらえれば、現在の外部人材との共創はこれからの上川町と人を育む「第二の造林事業」とも言えるとしており、期待の高さがうかがえる。

国の交付金に依存してきた事業の財源の問題や、適性の高い外部人材を安定的に確保する方策の開発、飲食業にとどまらない外部人材定住者のための多種多様な働き口の確保など、今後乗り越えるべき課題は少なくないが、上川町という小さな町が今後も進めていくであろう、地域性に根差した実践やチャレンジが引き続き注目される。

【注】

- (1) 所管課ヒアリング（2026 年 5 月 18 日）で聞かれた職員の発言を引用。
- (2) 同上。
- (3) 同上。
- (4) 同上。
- (5) 2024 年 10 月から上川町で地域活性化起業人（副業型）を務める桑原孝典氏の「2026 年度自治体政策セミナー」（自治労北海道本部主催、2025 年 10 月 4 日）での発言に基づいている。
- (6) 注 1 に同じ。