發佈：2019-09-02, 週一 15:53
點擊數：12932



上期介紹了加賀市東谷地區的協力隊專案，本期從第二個專案移居定居支援專案開始談起，藉由訪問在地協力隊隊員，了解協力隊制度的細節。

專案 2 .移居定居支援專案（地方媒體）

Phoca PDF

發佈：2019-09-02, 週一 15:53
點擊數：12932

?????

移居定居的支援業務原本就是公所提供的業務之一，由於市公所希望此業務能有專人負責，並發揮比之前更完整的功能，特以此名義招募協力隊。其工作內容包含招募移居者、介紹不動產、環境、工作及社群等等，此外還有

宣傳的工作，包括經營市公所的Facebook、twitter與Instagram官方帳號。

??????????????

以市公所臨時職員（約聘人員）身份

簽訂契約，一個月工作16天，月薪16

萬日幣（健保年金可從經費支出），每天工作都要參加市公所朝會，但若於朝會時間有其他工作，便可提前報告後，直接前往採訪或進行其他業務。每月需繳交預定計畫表，但若臨時要修改行程只要適當報告，市公所也不會刁難。而在經費使用方面，通常一萬元日幣以下的用品只要申請即可購買，但購買超過一萬元日幣以上的物品，則皆需要提出企劃書。

因申請過程繁瑣，導致第一年沒辦法有效申請使用活動經費，從第二年開始，市公所主動提出「經費原本就該為了地方而使用」，才把經費的審核權交給有合作契約的移居推廣公司，接著每個月的報告會也改成由市公所、移居公司以及計畫負責人進行三方會議。

Phoca PDF

發佈：2019-09-02, 週一 15:53
點擊數：12932



擔任移住窗口的隊員是個受歡迎的有趣女孩，成立了自己的媒體以後辦了好幾次活動，甚至找人寫了主題曲還編了一支舞。主題曲某一時期常在各種活動上反覆播放，傳唱效果很強。(圖片出處：出自加賀市地域おこし協力隊官方facebook)

在第一年的工作業務中，以市公所交代的工作佔多數。像是代表加賀市前往參加全國移住說明會擺攤、幫助回答移居者問題、帶移居者認識環境等等。除了完成市公所指定的工作之外，受訪隊員也努力尋找能成為自己個人成績的工作。此外，隊員也會與其他不同專案的協力隊隊員合作，

Phoca PDF

像是一起參加社區營造學校「光輝塾」。這時，市公所也會同意認定，與相關業務合作的時間，可被計算在工作活動日中。

在邁入第二年後，除了移住

者支援以外，受訪隊員也成立了地方媒體「加賀暮らしのススメ（現改名為加賀暮らし）」介紹加賀的移居者們，以及在地有趣的人事物跟活

動。此外，從光輝塾畢業後，也投入光輝塾經營團隊，甚至現為光輝塾經營團體光輝舍代表。

- 計畫困難點

面對完全陌生的地方、與完全陌生的人共事，對隊員們來說這起頭要建立人際關係是最難的事。怎麼在任期內推動自己的計劃，並思考在任期結束後要用什麼形式延續自己的計劃，這在有限時間內並不容易。因為無論達成多少移居人口數，只要在移住窗口的計畫下，就會被視為移居推廣公司的業績，隊員們若想用其他方式留下屬於自己的成績，就必須多下苦心。受訪隊員在經過多番思考後決定成立自己的媒體以及參與社區營造學校來永續經營團隊，同時也希望透過這兩件事成為突破口，當作是任期結束後延續自己工作的方式。

?????????????

受訪隊員當年在東京，曾於知名時尚網購公司工作，擔任媒體宣傳與新事業團隊經營的業務，之後因結婚來到加賀，剛開始想找相關性質的工作，但是苦尋不著，偶然看到市公所官網，正好在

Phoca PDF

徵求可以幫忙經營媒體、情報發信、還有串連人跟人之間的工作，隊員覺得跟自己原本的工作性質相近，就決定應徵了。

?????

計畫進展到第二年時，工作內容漸漸以輔助移居推廣公司業務為主（提供體驗居住之家，還有介紹當地人脈及工作給移居者），在第三年受訪隊員任期結束後，也以輔助移居推廣公司業務為主繼續聘用新人。此外，創辦的地

方媒體「加賀暮らし」則以個人經營的方

式持續下去。

到任期結束為止的三年內，由隊員協助的移

住者約有30人。??

?????

協力隊的工作重點是團隊合作，雖然一開始大家可能會覺得自己的專案各自獨立，但對於剛移居的人來說，不管是市公所的支援，或是其他專案負責人的支援、甚至地方居民的支援都很重要。全國地域振興協力隊顧問曾說過：「對於剛移居的協力隊隊員有兩道高牆要跨越。首先是居住地跟工作都有巨大變化，隨之而來的精神壓力就是第一堵牆，從到任到習慣為止，精神跟生活上的支援都不可或缺。而第二堵高牆是三年後輔助結束，大家要怎麼繼續在地方生存下去。」若台灣要實施類似制度的話，一定要用各種方式讓各種組織跟移居者團隊間互相支援，否則移居者孤軍奮戰，很多事情都難以推動。

Phoca PDF

發佈：2019-09-02, 週一 15:53
點擊數：12932

專案 3 .IT資訊專案

?????

協力隊的IT

專案最早由市公所發起，目標是促進加賀

市中小企業的IT

化。專案發起時加賀市的大公司以及大工

廠幾乎都已經IT

化，但中小企業很多連電腦使用率都不高，因此才發起本專案。一開始有三位成員，其中一人在

第二年辭職。

Phoca PDF

發佈：2019-09-02, 週一 15:53
點擊數：12932



IT小組轉戰教育領域之後，常巡迴於各中小學舉辦講座，也接海外或是縣外的夏令營等活動。(圖片出處：出自加賀市地域おこし協力隊官方facebook)

??????????????????

聘用時隸屬於加賀市商工振興課，屬於臨時職員

Phoca PDF

發佈：2019-09-02, 週一 15:53
點擊數：12932

（約聘人員），一週要到市公所上班四天，從

早上8:30到下午17:30，薪水方面與所有專案一樣是16

萬日圓，住宅輔助、年金跟健保可以從活動經費支出。然而即便每年度也有經費可以使用，但只能用來買點書、電腦零件還有租車，另外在每

個月16天的工作時間外也可從事副業。??????????????

??????????

受訪隊員當初就職的初衷是想在家鄉的公司上班，但工作一年後被調往東京，工作一段時間後還是想回北陸，但經過幾次公司異動後發現幾年內不太可能調回家鄉。正好此時有認識的老闆說加賀在募集協力隊員，正好可以作為創業跳板，所以才決定應徵。

????????????

隊員到任一年半時，考慮到任期結束以後的發

展，IT

小組主動向市公所提起設立公司一事，市公所建議可以設立公司延續協力隊時的業務內容，正巧當時受訪隊員原本就思考以協力隊工作內容為主要業務創業，後來提案也順利通過，就這樣小組成員一邊進行協力隊業務，一邊將業務轉到公司。過了一年後整體發展趨於穩定後，在二年半契約結束時主動提出不更新協力隊契約，順利的接軌創業。

??????

Phoca PDF

發佈：2019-09-02, 週一 15:53
點擊數：12932

一開始，地方居民會對於拿稅金請外地人來感到不諒解，因此有運動會或是掃地等公益活動隊員們都會盡量參加，積極跟當地居民互動

。另外居民會覺得IT

小組就是市公所職員，因此各式各樣的抱怨跟意見都會直接衝著他們來。這種狀況與當地居民的僵局持續了一年才漸漸開始好轉。

?????

此專案開始時，到任的

協力隊隊員先前往各工場。視察，並一一提案

如何IT

化（小工廠中，例如工藝類的工廠常常憑著師傅的感覺來進行製作，還有土產工廠也沒有導入社內管理、設備管理、溫度管理系統等等），不過在執行面上，小公司沒有多餘預算可以執行提案內容，同時也因為隊員隸屬市公所，因此無法承接小公司系統開發等等委託，所以實際上專案工作只進行到提案以及介紹外包商就結束了。

在第一個企業IT

化任務不算順利後，小組轉而從事中小學的IT

教育。文部科學省宣布日本全國從2020開始推廣中小學IT

教育，但加賀市早在2017

就由協力隊開始推廣，在日本國內算是先驅。而推廣實際內容包括：寫程式、計算機概論、讓大家了解電腦的基本使用方式等等。，然而，現在小學生相較於鍵盤更習慣平板，多數小學也都有

Phoca PDF

配發平板電腦，所以讓大家熟悉電腦這件事其實很費力，很多學生聽到雙擊時會用手去按電腦螢幕，或是根本搞不懂滑鼠的用法。



來自全國各地的NCL成員，在加賀市齊聚一堂。儘管組織結構還有不少不足處，但提供的人脈網與協助，無庸置疑是移居創業者的一大後援。(圖片出處：來自NCL官方)

另外加賀的創客基地（Maker

Space）也是由IT小組經營，備有雷射雕刻機、3D

Phoca PDF

印表機、電子刺繡機、機器人教育用具等等。一週開放兩天讓加賀市民免費使用，同時也開設各種課程，比如插麵包板、寫程式。時常有爸爸帶小朋友來玩一玩，最後家長反而比小朋友有興趣。目前IT

小隊已經完全成為獨立的公司，一面承接著政府的委託案進行教育推廣及創客基地管理，另一方面也努力開發新的業務內容，現在大家都還在加賀市努力著。

?????

一開始隊員們是以工程師的身份回到北陸，理所當然是想做系統或是程式，即使現在獨立了，最主要卻是靠教育服務來營利。在地方如果只想做自己想做的事很難活下去，不是得跟其他公司合作，就是要看地方的需求結合自己的專長開發新服務。將來台灣如果也有人想運用類似輔助到鄉下創業的話，記得別太鑽牛角尖，擁有柔軟的思考跟態度才能打開活路。

專案 4

next commons lab加賀

next commons lab加賀據點是在協力隊中較為特殊的大型專案，由社會新創組織next commons lab（以下稱NCL）進行整體專案設計，並由10

位專案執行人，與三位負責處理與市公所、民間團體間溝通的事務局成員組成。利用加賀市協力隊預算，以業務委託的形式交由NCL經營移居創業家團隊。

Phoca PDF

發佈：2019-09-02, 週一 15:53
點擊數：12932

?????

1.一開始是怎麼跟市公所牽上線

加賀市副市長得知NCL

在東北地區遠野市的活動內容後主動與其

聯絡，當時與NCL

代表林篤志見面會談，了解其與地方

的合作方式後，便邀請NCL

來加賀開設據點。計劃初期派遣兩位專員至加賀尋找地方資源及合作夥伴，之後東京本社根據地方資源與在地夥伴，訂下大目標「越境」並設

計出8

個專案，最後才開始徵人。有些是先有專案再找合作夥伴，有些則是先有夥伴才設計專案，另外也有自由提案的名額，共計徵求10位專案負責人。

個專案與事務局簡介

2.10

Phoca PDF

NCL

在每個地方的據點都是以一個大

主題為主，根據在地資源規劃出10

個專案、另外配合與專案內容相對應的10

個在地夥伴，並還有負責宣傳與擔任對外、對政府跟地方窗口的事務局組織，雖然當初組織目標看似跟地方創生或社區營造沒有直接關係，但做的事、執行的專案甚至與政府的合作上都跟地方創生政策大幅重疊，也因此台灣某些單位會將之歸類為『地方創生團體』。

NCL

本部位於東京，除了地方的十個專案可透過當地事務局進行資源媒合，也透過東京本部進行日本各據點的跨域合作。每月除了全體專案負責人與事務局會跟市公所舉辦月會之外，每年也會定期向市民以及市公所其他部署的職員報告活動現況，以利計畫進行時與民間或行政單位其他部署合作。加賀規劃出

的主題是『越境』。最後根據地

方資源以及自由提案規劃出下列10個專案：茶產地再興、HUB台灣、未來的福祉、Gifted KAGA Works、現代版北前船、影像工作坊、越境咖啡、慢旅行、發揚湯治文化、地方媒體。

??????????????

Phoca PDF

發佈：2019-09-02, 週一 15:53
點擊數：12932

1.與市公所簽訂了什麼契約

加賀市與NCL本社簽訂了三份契約。

Phoca PDF

發佈：2019-09-02, 週一 15:53
點擊數：12932

第一：加賀市以支援地方

創業（ローカルベンチャー）為名義簽約，讓NCL經營NCLK事務局，還有10

個計畫的創業家集團。

第二：本社將支援加賀分部（包括廣告、宣傳、人脈網）第三：在加賀市設立三個據點。

薪水方面，事務局的薪資較專案負責人高，事務局被發派的工作較多，而專案負責人自由發揮空

間較大，反之薪水卻偏低。因為同樣利用地域振興協力隊制度，事務局成員的經費全部作為據點

NCL簽約，因此健保年金也不能從年度活動經費中支付，而是必須自費。

Phoca PDF

發佈：2019-09-02, 週一 15:53
點擊數：12932



第一期協力隊私下舉辦的畢業典禮，來自加賀各處的朋友與公家單位的長官們都前來參加，並跟隊員們回顧三年來活動紀錄，不管將來是好是壞，但協力隊確實在加賀留下了成績。(圖片出處：筆者攝影)

Phoca PDF

發佈：2019-09-02, 週一 15:53
點擊數：12932

2.經費使用上除了協力隊的費用以外還有什麼錢可以用？

Phoca PDF

市沒有編列其他預算，但根據不同的專案，有時NCL

本社會負擔某些費用，例如協力隊隊員

的薪水規定是每月16萬，事務局成員薪資高於16萬的部分就是由本社支付。

的標準

LAB MEMBER

3.採用

最初會依適不適合派任加賀做判斷，另外則是看經歷專長與計畫本身是否吻合。接著看適不適合團隊，最後看在地合作夥伴的評價（與夥伴的契合度）。本社一開始已經設定好想要怎樣的人，但最終決定權由市公所、本社以及地方夥伴共同決定。

Phoca PDF

發佈：2019-09-02, 週一 15:53
點擊數：12932

的汰除制度

4.LAB MEMBER

Phoca PDF

發佈：2019-09-02, 週一 15:53
點擊數：12932

每年契約會自動更新，根據實際成績來決定要不要續約（是否符合協力隊要求的內容，以及對市的貢獻度）。每年評價對市的貢獻度，若有不足的話，將會終止契約。

??????

1.事務局運營上有什麼困難

其實當窗口這件事很困難，對事務局的每個人來說都是全新的挑戰。一開始大家原先的職業也不是專業窗口或是創業輔導，所以都是做

中學，畢竟一開始nextcommonslab

的成立宗旨就是一場超大型社會實驗，因此大家也是慢慢適應中。

（專案負責人）之間溝通有什麼困難

MEMBER

Phoca PDF

LAB

發佈：2019-09-02, 週一 15:53
點擊數：12932

專案負責人大約分成兩種情形，第一種原本就是經營者。這些成員都是想尋找自己本業擴張的可能性，而利用NCL
的制度。對這些人來說事務局好像一開始沒什麼幫助，但是最近也開始漸漸找到與外部資源媒合的方向，與他們的關係也有逐漸好轉。

第二種是因為看上協力隊跟NCL
的制度，所以想到地方進行挑戰。以這種成員來講，移居跟創業造成的壓力很大，因此對他們來說事務局好像唯一的救命繩，但是其實事務局也不是萬能，所以在大部分狀況下都很難回應他們的要求。

?????

計畫成員平均上任已一年半，每個計畫漸漸成型，但是由於較早到任的成員任期漸漸邁入尾聲，大家也開始著急，以市公所的角度來說也想快點看到結果。截至目前為止成員間的合作並不是很多，不過合作這件事原本就強迫不來，今年第三個據點即將完工，希望將來透過據點經營來讓成員間產生更多合作關係。

?????

社區營造、地方創生對我們來說都是新開始，很多事都在未知的領域，有好事，也有壞事，未知的事更多，總之苦跟樂都要想辦法克服，能突破困難，開創可能性的人才能在地方生存。只要去問問現在還在地方生存的前輩們，大家一開始想做的事一定跟現在做的事不一樣，至於該怎麼變

Phoca PDF

化，那個過程就是在地方生存需要的能力。

結語：市公所專訪

1.各個計畫提案的採用標準是什麼？需不需要經過總務省許可？

提案標準有分加賀市提案基準和民間團體提案基準。

加賀市提案基準：IT

跟移住支援專案是根據市的方針來設計的，而其他提案一開始有個大方向跟大原則，例如一定要從都市移居到地方、在地方活動等，若符合原則幾乎都能通過。

民間團體提案基準：加賀市去各個地域宣傳，看各地區與地方團體有沒有需要人手或是有哪方面的人材。而由於是市公所提出，當年協力隊制度也才剛導入加賀市，所以大家不是自己做提案書，是跟市公所一起做提案書。

Phoca PDF

發佈：2019-09-02, 週一 15:53
點擊數：12932

2.如何決定隊員們的雇用條件

一開始的幾個案例因為沒有前例經驗，所以做法上還不是很明確，當時都以市公所臨時職員的身份來簽約，但在每個專案執行過程中，發現臨時職員的身份反而讓大家難做事，因此過程中也有對合約稍做修改。薪水16

萬日圓是固定的條件，每個專案都一樣（上述的NCL事務局薪水16

萬以上的部分由NCL

本社補貼），活動經費依照總務省規

定每個隊員上限是每年200萬日圓，但是內容根據個人條件稍有不同。

3.經費是百分之百來自總務省嗎

Phoca PDF

經費百分之百

來自總務省，契約結束後的

創業輔助也來自於總務省，創業補助金是100

萬日圓，條件是一定要開始新事業，不能當作擴大原本事業的資金使用。

4.對於不適任者有沒有汰除制度

在每年更新契約時，如果評鑑結果過差可能會不更新，其他除非擅自變更住址（遷出加賀市）、

犯罪或引起嚴重問題，否則在契約中不會輕易把人解僱。

5.對總務省有沒有報告義務？

經費核銷後的收據要保存五年，另外只需報告本年度招收幾位隊員即可。每年招募人數沒有上限

Phoca PDF

，原則上總務省希望地方政府不要硬推，而是依照每個地區的期待來招生協力隊隊員。協力隊的招募數過少或沒有招募，總務省也不會施加壓力。

6.總務省有提供什麼幫助嗎？

地方政府若有問題可以找總務省商量，但是除此之外沒有其他幫助。針對協力隊跟職員總務省也有準備研修課程，站在總務省立場雖然希望大家積極參加研修，但不參加也不會有什麼懲罰，其他只要沒有嚴重問題的話總務省原則上皆不會干涉地方政府。

7.對隊員有提供什麼協助？

加賀市是採用一個計畫一個輔助團體協助的方式，而市公所也另外有付給協力團體『指導費』（利用協力隊制度的經費支付）。

Phoca PDF

發佈：2019-09-02, 週一 15:53
點擊數：12932

8.整個協力隊制度目前推進的現況？改善哪些問題？

現在協力隊制度導入第三年，IT

小組創業成立公司，東谷再生計畫也

成功成為獨立農家。而IT

小組獨立後的業務內容也幫助加賀市推廣IT教育，其內容包括：1.

教育小學老師ＩＴ知識2.教育學生IT

簡單的軟體教育。然而制度還是存在不少問題，例如市公所的提案直接性，針對市的需求開出的

計畫馬上可以達

到自己地方政府想要的成果，但

是若外包或是自由提案的計畫（NCL

及民間團體提案），在計畫執行中可能會跟市公所的預想有出入，但市公所就計畫結果而言，整

體在制度施行上都是加分的。

9.執行上困難的地方在哪裡？

活動經費的審核方式跟決定方式，有

些人會覺得活動經費的200

萬日圓是自己可以自由運用的資金，但其實核銷跟使用方式都有規則。原則上只要符合協力隊各

專案的任務，經費都可以自由使用，但是是否符合專案內容，其判斷基準可能會有點出入，因此

在核銷上有時市公所與協力隊隊員也會發生意見相左的情況。

Phoca PDF

發佈：2019-09-02, 週一 15:53
點擊數：12932

10.關於KPI的設定

對加賀市役所來說，地域振興協力隊是為了達成KPI
而存在的政策輔助資源。市先設訂地方創生相關KPI
，之後才募集協力隊。中央政府基本上不會要求KPI
，但是地方政府在每個項目都有訂KPI。不過幾乎都達不到，因為KPI
常常設定一些很夢幻的數字，人類根本不可能達到，這時候就要用現實的數字讓上面知道執行的困難，再報告為什麼無法達到的原因，之後再進行修正。

11.身為地方創生的前輩，對台灣地方政府有什麼建議

其實我們也沒那麼創生啦！而且一開始在募集協力隊隊員時，大家就發現一個殘酷的事實：會來應徵協力隊的人都是一般人居多。比如大家以為「我想要找個輔助農業發展的人材，就會有農業專家來應徵」，但是一開始將應徵的條件設定太高根本沒人會來，因為各個業界的專家早就都在自己的領域領著高薪發光發熱了，不會有人想到鄉下領低薪還要做專業的工作；反之條件設定太低，要怎麼去協助這些「應徵上協力隊的一般人」推動業務，就成了一大問題。

儘管地方創生各地都有在努力，但是整體而言人口還是在往大都市流動。就算怎麼努力還是很難抵抗東京的吸引力，怎麼做就算有些小小成果，遷出人口還是很多。以全國比例來看的話其他地方其實也在減少，因此努力的空間還很大。

後記：

Phoca PDF

發佈：2019-09-02, 週一 15:53
點擊數：12932

本次採訪後與加賀市人口減少對策室長官們針對內容開會討論了幾次，我盡力爭取將最完整的情報分享給台灣，當然有少部分被刪減，但整體而言算是很完整了。我身為協力隊成員，在整個採訪過程中也聽到了前輩們移居後的喜怒哀樂，那些都是數字跟報導無法呈現的。「地方創生政策在命名時，就注定失敗，因為在日文裡地方兩個字其實多少帶有貶義。」「地域振興協力隊是個悲劇的制度，看似能讓人輕易踏入地方，但回過神來卻已深陷泥沼」在制度以外還有太多太多想跟大家分享的事，希望將來有一天有緣能再帶各位深入日本地方創生第一線，用更微觀的角度探討這一齣齣圍繞著移居的喜劇與悲劇。

作者為　東京裏物語　總編

Phoca PDF