

# 若者が働きやすいまちづくり

## ～新城市を 100 億のまちに～

徳島大学・総合科学部・公共政策学ゼミ(小田切康彦)

代表者氏名：小渡安菜

発表者氏名：木村千春・清水俊輔

参加者氏名：神崎由依・久保智史・竹内彩香・徳山あすか

中務昂生・藤田澁香・藤原茉由

### 梗概

地方では少子高齢化の影響で人口減少が進み、若者が都市に流出することで、過疎の深刻化やインフラの維持の困難など、地方に住む人々に与えられる影響は大きい。近年では若者を流出させないために、移住者を受け入れて人口増加を目指す取り組みや自治体による金銭的支援や企業誘致で定住促進などを行っている地域が増えている。しかしながら、成果が出ている地域はごくわずかだ。

本稿では、「若者活躍社会」というキーワードの範疇の下で行った研究調査について報告する。私たちは徳島県という地方に住む「若者」として、自治体やNPO 法人が人口減少に歯止めをかけるべく、イベントや観光事業で地方を元気にしようと取り組む様子は身近に感じている。しかし結果として人口減少が進み続けているということは、若者の地方定住のきっかけにはなっていないことが分かる。仕事を求めて都市へ移住する若者が、いかにして徳島県や愛知県新城市のような地方に住み続けようと思うか、地方に望むことは何かという論点から若者の「働きやすさ」に注目した。

そこで新城市の若者が「活躍」する社会を築くために私たちは徳島県神山町で盛んに行われている「サテライトオフィス設立事業」と「神山塾」に焦点を当てる。これは自然に囲まれた環境で人間らしい生活の実現が可能な事業、且つ、地域を舞台として活躍する人材育成事業であり、実際に神山町では人口の転出数を転入数が上回る現象が起きている。

この「サテライトオフィス設立事業」や「神山塾」が新城市でも実現できれば、県外からの企業誘致と若者の雇用創出につながる。必ずしも成功するとは限らないが、神山町モデルのように地域の従来の慣習や方針に縛られることなく、活動できる自由度の高い環境で働く機会が若者をひきつけ、若者が活躍する社会に近づくと考える。

## はじめに

現在、日本では少子高齢化や地方からの人口流出が問題となっている。地方では、各自治体が定住人口増加政策を進めているが、都市部に若者が流出する現状は止められていない。地方で定住するためには、生活の基盤となる労働環境の整備が求められている。若者活躍社会を創造するには、働くことのできる場を設け、環境づくりを行い、また、地域の中で地域の人と共働しながら、若者に夢を叶えてもらえるように地域全体で支援し、地域内で交流を図っていくシステム作りが必要だ。本稿の目的は、徳島県神山町で取り入れられた先進的なプロジェクトを参考とし、新城市でも導入することができないか検討する。

本論文の構成として、第1章では、若者の労働の現状、若者の就職に対する意識について述べる。第2章では、そのような現状を踏まえて私たちの考える若者活躍社会について述べ、我々が例に挙げる神山町の事例や新城市について触れる。次に、第3章では、神山町についての基本情報や事例の主となる「NPO 法人グリーンバレー」の概要と活動内容について触れていく。そして、第4章ではそれまでの情報を基に分析を行い、第5章で私たちの提案を述べていく。

## 第1章 若者の労働

### 1-1 日本全体における若者の労働状況

まず、現在の若者の働く状況について把握しておく。

厚生労働省が行なった平成25年度「大学等卒業者の就職状況調査」によると、大学卒業者の就職率は94.4%（ここで言う就職率とは、就職希望者に占める就職者の割合）と、前年同期比より0.5ポイント上昇している（平成26年4月1日現在）（厚生労働省2014）。しかし、若者が就職した会社に満足しているとは決して言えないのではないだろうか。厚生労働省が行った平成25年若年者雇用実態調査によると、若年正社員が現在の会社から「定年前に転職したいと思っている」割合は25.7%と一定数おり、年齢階級別にみると「定年前に転職したいと思っている」人は「25～29歳」層が30.1%と他の年齢階級と比べて高くなっていることが示されている。また、定年前に転職したいと思っている若年正社員のうち、希望する転職年齢階級をみると、男女共に「30～39歳」が最も高いことが示されている。現在の会社から定年前に転職したいと思っている若年正社員について、転職しようと思う理由（複数回答）をみると、「賃金の条件がよい会社にかわりたい」が44.6%、「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」40.6%と高くなっている。

また電通総研の調査は、週に3日以上働いている18～29歳の男女3,000名を対象とし、30～49歳の男女2,400名のデータと比較して、若者の現在の働き方、働く目的、働くことに対する意識が明らかになっている。

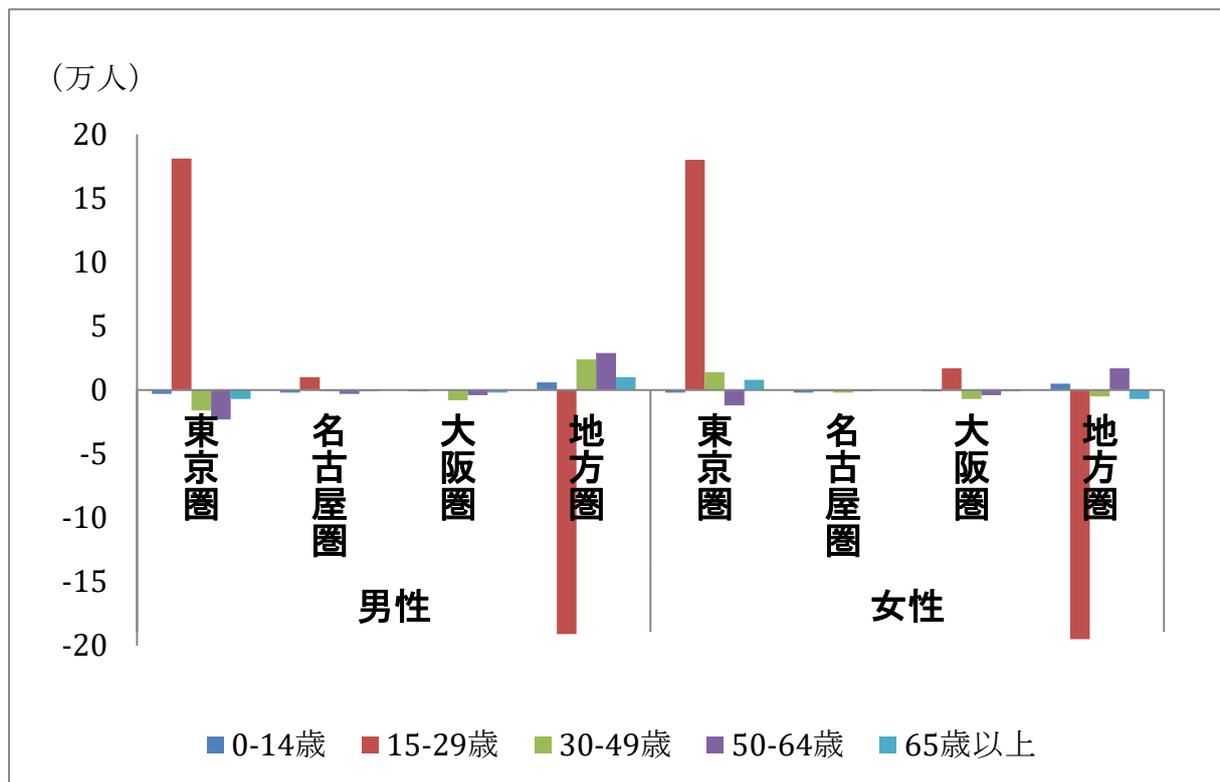
調査結果では、18～29歳の2人に1人が、給料などの待遇面などに不満を感じていると示されている。また、働く目的では、“現実”では「安定した収入のため」という回答が約7割と高いものの、“理想”では「生きがいを得たい」といった前向きな思考である

ことが明らかになった。また、この調査においても、会社や仕事の選び方では、できるだけ安定した会社で働きたい(37.1%)と思う一方で、1つの企業ですっと働いていたいと思う意識は低く(17.3%)、会社に所属しながらの在宅勤務や、勤務時間を選べる環境で働いてみたい、という意識があることが示された(電通総研 2015)。

## 1-2 地方における若者の人口流出

現在、若者の多くが進学や就職をきっかけに大都市へと流出し、地方の人口が減少している。総務省「国勢調査」によると、2000年～2015年の15年間で、地方(東京圏以外)の若者人口(15～29歳)は、約3割(532万人)と大幅に減少している(内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局 2018)。また、下のグラフを見ると、15～29歳の男女が地方圏から東京圏へ移動しており、東京圏への一極集中は男女共に若者が中心であることが明らかになった(中小企業庁 2014)。

図 1. 年齢階級別地域別転入超過数(2010-2013年合計値)



しかし、必ずしも若者の多くが都市部での就職を希望しているわけではない。マイナビ 2018によると、愛知県の大学生の約72%が「地元就職を希望する、どちらかといえば希望する」を選択しており、実際には地元で就職したいと考えている学生も多い。その理由としては、「地元の方が経済的に安定する」「両親と生活したい」といったものが挙げられる。ではなぜ、地元で就職したいと考えている学生が多いにも関わらず、都会への就職を余儀なくされているのだろうか。その理由の一つとして、「地元には就職したい企業がない」という点が挙げられる。やはり、地方の企業選択の狭さは重要な課題といえる。また近年は知名度優先で就職活動を行う学生も多く、どうしても地方の企業に目が行き

くくなっている。さらに、地元企業を「(どちらかと言えば)希望しない」と答えた人に、「実現すれば地元就職するかもしれないもの」という問いでアンケートの結果によると、最も多い回答を得たのが「働きたいと思うような企業が多くできる」(45.1%)だった(株式会社マイナビ2018)。

## 第2章 私たちの考える若者活躍社会

### 2-1 地方における若者の現状

以上のような労働環境下において、とくに地方における若者活躍社会を創造する為には、若者が地方に住み働くことができるまちづくりを行うことが不可欠である。労働は生活を営む上で、必要不可欠なものであり、労働環境によって若者のモチベーションや意欲が左右される。そのためには、若者が働きやすい環境を整えることが重要となってくる。さらに、若者が流出しているような地域では、若者を定住させる手段が必要である。労働環境が整い、それを目的に若者が集まることで若者活躍社会の実現に繋がる。地方に目的を持ち、夢を持った若者が集まる、そうすることで、若者が活躍できる、且つ、活気溢れるまち、新都市になるのではないか。地域の中で地域の人と共に働き、生活しながら、若者に夢を叶えてもらう。そのために、地域全体で支援し、雇用できる場所や環境、機会を作る。つまり、地方都市である新都市における若者活躍社会を考えるうえでも、このような若者の労働環境をいかに整備していくか、という点が重要な課題となるのである。

では、地方における若者の労働環境整備はどのようにあるべきだろうか。本稿では、徳島県神山町で実施しているサテライトオフィス設立事業を取りあげたい。

本稿にて、徳島県神山町の事例を参考にした理由は以下の通りである。まず、地方の働き方改革と地域の後進育成につながる模範的な先進事例であるということである。町内への企業のサテライトオフィスの誘致やワークインレジデンスの実践を行うことによって地域と域外からの移住者双方にメリットをもたらしている。地域の出身者には地元で働くことができる場所を提供し、域外からの人には自然豊かな環境で働くという新しい働き方の選択肢が増えるという結果を生み出した。これにより、個人としてはワークライフバランスの実現にむけた、場所を選ばない働き方の実現が可能になった。また、地域としては、地域課題である“働くために地元を離れなければならない”といった理由で流出する若年層の社会減を抑制する方策に一定の道筋をつけた。

また、地方都市で雇用の拡大を狙っており、新都市でも活用できる取り組みであるため、効果を期待し、今後の地域の持続可能性を担保させるうえで重要な部分であるため、今回取り上げることとした。

### 2-2 新都市と神山町の比較

神山町の分析に入る前に新都市について少し触れておく。

愛知県新都市は、市域の84%が三河山間部を形成する豊かな緑に覆われ、湯谷温泉、里芋・お茶・梅など風土を生かして産出される特産品、素人歌舞伎・田楽をはじめとする数々の伝承芸能もあり魅力あふれる市だ(新都市HP)。しかし、人口は47,133人(2015年10月1日現在)であり、愛知県内で唯一の消滅可能性都市である。新都市でも、他の

自治体と同じように、若者の人口減少が問題となっている。新城市の男女別・年齢階級別の人口移動の状況を見ると、特に転出では、20～29歳の男女、つまり若者の割合が最も多いことが分かる(住民基本台帳人口移動報告 2014)。

一方、徳島県神山町は、人口 5,358 人である。町の中央を東西に横断する鮎喰川上中流域に農地と集落が点在し、その周囲を町域の約 86%を 300～1,500メートル級の間山が囲んでいる。また、伝統文化としては阿波人形浄瑠璃が有名であり、現在では小学生に伝統芸能を伝授する取り組みもはじまっている(神山町 HP)。新城市と神山町を比較すると、市と町ということで人口規模の差はあるものの、山間部に位置し、自然が豊かで、地域の伝統芸能が盛んな面などからしても、状況は比較的似ていると言えるのではないだろうか。

では、神山町でも人口は新城市と同じように減少しているのだろうか。神山町のまとめによると、2011 年度は転出が 139 人だったのに対し、転入が 150 人と転入が転出を上回ったのだ(篠原 2012)。これは、神山町が「ワークインレジデンス」や「サテライトオフィス」などの雇用の面に入力している面に要因があるといえよう。現在、神山町では県外からの移住者も増加し、神山町で働くという選択肢を選ぶ若者も増加している。このことから、新城市もこのような神山町の取り組みを参考にすることで、若者の転出を減らすことや、県外からの転入を増加させることができるのではないかと考えた。環境が似ている神山町のノウハウを、新城市の状況にもうまく適用できるのではないだろうか。

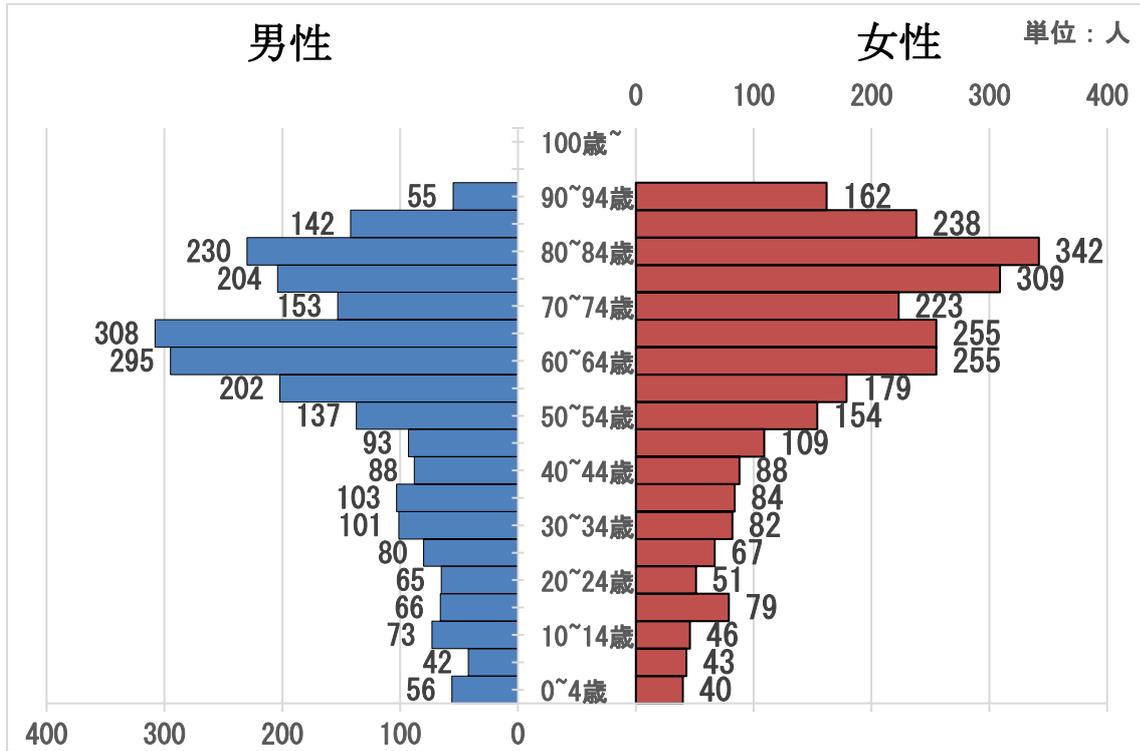
## 第 3 章 神山町について

### 3-1 神山町の基本情報

神山町は徳島県の北東部に位置し、徳島市内から車で 45 分、徳島空港からは 1 時間程の距離にある中山間地域である。人口は 5,358 名(2018 年 10 月 1 日現在)、面積は 173.30km<sup>2</sup> である。神山町の人口ピラミッドは以下のようにになっている(神山町役場 HP)。

神山町の面積のおよそ 86%が山間部であり、かつて町の主要産業は林業であったが現在は従事者が減少しており、現在は県内ですだちや梅の生産が盛んな地域である。出生数の減少と 49.50%(日本医師会 2018)と高い高齢化率に加え、転出超過の状態が続いており、他の地方自治体同様に将来的な地域の持続性が第 1 の課題に挙げられる。

図 2. 神山町人口ピラミッド(平成 25 年)



### 3-2 NPO法人グリーンバレー

神山町におけるプロジェクトの概要について述べる。なお、神山町に関する以下の記述については、NPO 法人グリーンバレー/信時(2016)を参照したものである。

神山プロジェクトは 1990 年頃から継続的に行われている民間主体のまちづくり事業である。現在は NPO 法人グリーンバレーが実行主体となり、それを町など行政が支援する形で計画が推進されている。神山プロジェクトの端緒は、1991 年～1992 年にかけて、戦前に日米友好の証として日本各地に贈られた「青い目の人形」が町内の小学校に現存していることがわかり、それを米国に里帰りさせるプロジェクトが発足したことに遡る。そのプロジェクト終了後、同メンバーで「神山町国際交流協会」を設立する。1997 年に徳島県が「とくしま国際文化村構想」を発表したことを受け、神山町でも 2 つのプロジェクトが始動する。

1 つ目は、アドプトアハイウェイと呼ばれる、住民による道路清掃の取り組みである。2 つ目は、1999 年より始まった、神山町でのアーティストインレジデンスである。民間主導でアーティスト誘致には資金面と人材面で課題があったため、自ら制作に訪れるアーティストにターゲットを絞り、生産型のアート人材の誘致を柱とした。2004 年に現在地域づくりを中核で担う NPO 法人グリーンバレーが設立される。以降、このグリーンバレーが神山町におけるまちづくりの中核的機能を担うことになる。同団体は 2007 年から農村環境改善センターの指定管理と移住交流支援センターの受託運営を開始した。2008 年には総務省のモデル事業で website「イン神山町」が開設され、ワークインレジデンス

が開始された。サイトの検索履歴から、予想以上の移住需要を確認し、町の将来に必要と思われる働き手や起業家に逆指名をかけるという手法で、町内の空き商店街の店舗に入居してもらい取り組みをはじめた。これにはコスト抑えつつ理想の商店街を作り上げるといったメリットがあった。今では移住者が靴屋や惣菜店をオープンしている。また、同年神山塾が開設される。これは半年間の職業訓練を行うもので、座学(会計、接客マナー)に併せ、自身の特徴を生かせるフィールドワークを行い、地域との向き合い方と地域の変化を教え、小さなモデルを得ることを目的として行っている。これまで6期で77名が塾生となり、うち約半数が神山町に移住している。2011年には町制開始以来はじめて人口が社会増に転じた。2013年に神山町バレー・サテライトオフィス・コンプレックスが開所した。同年、プラットイーズのサテライトオフィス(通称：えんがわオフィス)が開設され、町内で20数名の雇用が創出された。2016年に一般社団法人「神山町つなぐ公社」が設立され、2018年現在では町内へのサテライトオフィス設置企業数が12社に上っている。また、サテライトオフィスの体験宿泊ができる施設も完成した。こうした民間発の活動により、町内への移住者の増加、サテライトオフィスなどの企業誘致と雇用の創出、また移住者のなかから町内で起業する者が出てきている。人口減少や諸産業の衰退といった課題に対して有効な手立てとして軌道に乗りつつある。後に、グリーンバレーの取り組みのうち、サテライトオフィスと神山塾について述べていく。

1991年～92年	「青い目の人形」米国への里帰りプロジェクト
1993年	神山町国際交流協会設立
1997年	徳島県が「とくしま国際文化村構想」発表
1998年	アドプトハイウェイ開始(住民による道路清掃)
1999年	アーティストインレジデンス開始
2004年	NPO法人グリーンバレー設立
2008年	ウェブサイト「イン神山」開設
	逆指名型の移住提案を始める
同年	神山塾開塾
2011年	町政開始以来初めて人口が社会増に
2013年	バレー・サテライト・コンプレックスが開所
同年	プラットイーズのサテライトオフィスが設置
2016年	神山つなぐ公社設立
	NPO法人グリーンバレー/信時(2016)より作成

表.1 神山町における民間主体のまちづくり活動の経過

### 3-3 サテライトオフィス

サテライトオフィスとは企業の本社・本拠地から離れた場所に設置されたオフィスのことで、オフィスの所在地を変える、または増やすことで多様な働き方を実現しようとする試みのことである。サテライトオフィスには、郊外型・都市型・地方型の3つのタイプがある。郊外型とは、ベッドタウンに置かれ、通勤時間の短縮や介護・育児との両立が目的となることで、都市型は、主に外回りの営業が帰社せずとも仕事ができるように主要拠点に置かれること、地方型は、地方自治体が誘致を行う場合もあり、二地域就業による事業継続計画や雇用の促進、自然に囲まれた環境で人間らしい生活の実現が期待される、というものである。神山町で採用されているのはこの内の地方型である。徳島県は特に企業の誘致に力を入れており、2018年4月時点で59社がサテライトオフィスを開設している。「地方型」サテライトオフィスのメリットとして、災害時のリスクの分散、最適な子育て環境の実現、多様な人材の確保と新規顧客の開拓、自由な発想とストレスからの解放等が挙げられる。

以下は、篠原(2014)より参照したものである。

神山町のサテライトオフィスの第1号は、株式会社 sansan という、クラウド名刺管理サービスを手掛ける東京のITベンチャー企業である。当社の寺田社長は、会社が出資したベンチャー企業に送り込まれ、アメリカのシリコンバレーに赴任した。赴任先の、自然豊かな環境の中で働き方や時間の使い方を社員に委ねた働き方を目の当たりにし、このような働き方を日本で実現したいと思うようになる。その後、現在の、株式会社 sansan を創業した寺田社長は知人からの紹介で神山町を訪問し、豊かな自然やグリーンバレーの雰囲気、IT環境の良さを決め手に、サテライトオフィスの設立を決めた。

また、サテライトオフィスを設立したことによって外から人が移住してきただけでなく、神山町や徳島県内の人の雇用の面でメリットをもたらした事例もある。番組情報の運用や配信を手掛けるプラットイーズのサテライトオフィス、「えんがわオフィス」の事例である。この企業が神山町に来た経緯として、東日本大震災の際に浮き彫りとなった、災害時の事業継承が挙げられる。万が一東京が被災しても事業が続けられるように、拠点となるところを探していたところ、テレビで神山町のことを知り交渉に出たことで、サテライトオフィス設立に至った。2014年の段階では、社員20名のうち17人が徳島県出身、うち6名が神山町内の出身者であり、雇用の面で神山町にプラスの影響をもたらしている。

### 3-4 神山塾

神山塾は、「なつかしくて、あたらしい。日本の暮らしをつくる。」をビジョンとして掲げ、地域を舞台として活躍する人材を育成する事業であり、厚生労働省の認定を受け、求職者支援制度を利用して実施される。この求職者支援制度とは、雇用保険を受給できない求職者が就職活動をするなかで、ハローワークが必要と認めた場合、無料で職業訓練を受講することができ、なおかつ訓練受講中に一定の要件を満たす場合には、給付金を受給できる制度である。2018年11月2日より11期神山塾が開講し、今期から事業連携のメリットを活かした講師陣・カリキュラムの充実や、卒業後のサポートなど、受講生にとっ

てより良い学びがスタートする。地域活性の先進事例地である徳島県神山町を築いた「神山プロジェクト」の体験、地域活性化コーディネーターとしての、地域や人の魅力を発信するプロジェクト・イベントの企画・運営手法を軸に、地域で活躍する人材として必要となる基礎的なスキルを、学科・実技を通して学んでもらうことがカリキュラムとなっている。神山塾が目標とする人材として、自分で考え、判断し、行動できる人材・人としての価値観や視野を広げ、社会で必要なコミュニケーションスキルの高い人材・自己を知り、地域を知り、自分のルーツ(故郷、親兄弟、友人、先生など)を誇りに感じ、地域に共感できる人材・自分自身の暮らし(仕事)を楽しむことができる人材・社会貢献度の高い事業を通じて、自分の役割、存在価値(仕事)を創出できる人材が挙げられている。

## 第4章 グリーンバレーによる一連の取り組みに関する分析

### 4-1 グリーンバレーのメカニズム

NPO 法人グリーンバレーにおける神山町の地域づくりのテーマは「創造的過疎」と呼ばれる、人口減少という事実は受け入れつつ内容自体の改善に取り組む点にある。これまでは多くの農村部で農林業に焦点をあてた地域政策がとられてきたが、神山町では多様な働き方ができるビジネスの場を目指し、産業の多角化を柱に据えている(NPO 法人グリーンバレー/信時 2016年)。

また、過疎地の大きな課題として雇用の受け皿の少なさが若年層を中心とした人口流出に拍車をかけ、地域に後継人材の育成に結びつかないという状況を生み出していた点から、神山町ではサテライトオフィスを誘致することで町の若者に町内就職という選択肢を広げ、世代循環を取り戻そうとしている。しかし、人口減少が進行している現在においてUターン移住者だけでは母数自体が少ないため、他県からのIターン移住者も積極的に取り入れている。仕事の創出という点では、ワークインレジデンスを実践し、神山町に必要と思われる技能保有者や起業家など、企業ではなく人材を誘致する取り組みや、神山塾という職業訓練の場を開設し、人材育成を図っており、これがサテライトオフィス誘致と並んで機能し始めている。

地域再生において、一般にその土地の地域資源に着眼する傾向が多く事例でみられるが、神山町では地域の特色や強み(自然・IT環境・地域住民の寛容さ)という土台のうえに域外からどのような人が集積しうるかということに重きを置いている。また、自治体の農村活性化戦略は主に中核とされる農業から打開を目指そうとするが、神山町は文化・芸術方面から取り組みが始まり、それがサービス産業、有機農業へ繋がるという一連の流れがある。このように玉突き式に効果が波及し農業の再生への道をつけようとしている点も着眼するに値する。

他方、こうした取り組みは行政が主体で行っているのではない。国や町などから一部補助金が拠出されてはいるが、活動地域住民が中心となって民間主体であるからこそ、公平性などの原則に縛られることなく効率的かつ機動的に活動が行えたとしている(NPO 法人グリーンバレー/信時 2016)。

神山町モデルには、ホストとなる側がどの来訪者にもフラットに接し、地域の従来への慣習や方針といったものに縛られずに活動ができる自由度の高い環境があり、そして在郷の住

民が町外の人に対して寛容であるという3つの要素が根底にはある。事実、移住する人にとって、地域と自分たちとをうまく繋いでくれるコーディネーター役の近しい住民の存在が、移住先を比較検討する段階から大きなメリットとして捉えられている。

#### 4-2 グリーンバレーの取り組み ①サテライトオフィス誘致

神山町にサテライトオフィスを設立した経緯としては第3章で挙げたように、知人からの紹介を契機に実際に神山町を訪ねることで、現地の自然や人の雰囲気、IT環境の良さを肌で感じ、設立を決めたというケースが多かった。自然豊かな環境の中で人と交流しながら仕事に取り組むことは、企業にとっては新しい発想を生み出しうる絶好の機会である。また、先に述べた「えんがわオフィス」のように、現地の人の雇用を拡大することは、その地域にとって大きな資産となる。うまく活用すれば働く人にとってもその地域にとってもメリットを生むといえる。

#### 4-3 グリーンバレーの取り組み ②神山塾

またグリーンバレーの活動の一環である神山塾では、通塾することで地域や人の魅力を発信するプロジェクト・イベントの企画・運営手法を軸に、地域で活躍する人材として必要となる基礎的な技能を、座学と実技を通して学ぶことが可能となっている。実際に卒業生の中には町内に残り活動を続ける者が約半数を占め、担い手不足とされる町内の諸産業の再興に取り組む事例が報告されている。また、神山町と離れた地方で起業する人たちも存在する。その場合にも神山塾での知見が地域づくりを行う上での基礎となり、この場合、他の地域での地域づくりなどの取り組みに少なからず影響を伝搬されているとみられる。

#### 4-4 将来的に地域に根付く人材の確保

地方型サテライトオフィスのメリットの1つとして、最適な子育て環境の実現が挙げられることから、若者が求めている「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」というニーズとマッチするのではないだろうか。

神山塾は地域で自由度が高くワークライフバランスのとれた生き方を志向する若者にとって、神山町におけるワンストップの窓口として機能している。来訪してすぐに自ら地域に入って生業を営むことがすべての人にとってベストとは限らない。こうしたニーズに着眼し、神山塾は個々に応じた半年間のプログラムを経験するなかで、この間が、地域に順応する期間となり、地域を見つめてもらう機会を設けることになる。そしてこれまで受講生77名のうち約半数が町内に定住するといった高い定住率に結びついている。

### 第5章 神山塾のような人材育成システムの構築

これまで、グリーンバレーで行われている事例について述べてきた。新城市でこのような取り組みを実施すると考えた場合、グリーンバレーのような事業を運営する団体や、地域に寄り添って積極的に動ける人材が必要になる。また、ただ企業や人材を誘致するのではなく、地域に合う形で、少しでも相互の精神的負担なく溶け込んで貰えるようにする

ことも重要である。そこで、私たちは1つ目に、これらの活動の土台作りのためにも、人材育成のできる場を新城市でも設けることを提案する。新城市版神山塾、いわゆる「新城塾」を設け、若者が生活しながら地域で働き、ゆくゆくは新城市で確立した生活基盤を築くことを目標とする。そして、新たな産業を創出し、地域の産業を担う人材を育成することに繋げていく。また、NPO 法人グリーンバレーのように、地域づくりを行う上での中心的な役割を担う人材を育成することを新たな要素として加えることを視野に入れて考えている。

2つ目に、最終目標として、サテライトオフィスや人材の誘致を提案する。これは、若者の活性化により地方における定住人口を増やすことで若者活躍社会を実現していくことを目的とする。分析から、サテライトオフィスなどの企業誘致により、雇用の受け皿の拡大や地域人口の増加など、地域へのメリットは大きいと考えられる。

神山町をモデルとしたビジネス展開を目指し、人材育成に加えてこれらの誘致を行うことで、若者が就職して地域に根付く体制が出来上がる。そのようなシステムが構築することができたならば、新城市における若者活躍社会が実現することができるのではないだろうか。

## おわりに

本稿では、雇用環境の整備を視野に入れ、グリーンバレーのシステムやその活動内容などを土台とした事業運営を行うための人材育成を中心とした提案を行った。

若者が減少傾向にある地方において、都市部に若者が流出することなく、生きがいを感じながら働きつつ生活の基盤を整えていくためには、場所を選ばずに働ける労働環境や限定されない多様な職種の仕事が行える状態を作る必要がある。Uターンの人に限らずIターンの人にも視野に入れた人材の確保や育成を行うべきであり、労働環境を整備する前段階として、人材育成を効果的に行えるシステムを構築する必要がある。しかし、そのシステムを運営していく上での具体的な方針が課題となる。

神山町のグリーンバレーの事例については、若者の人口流出が進行している地域の一つである地元徳島県における先進的な事例であると考えられる。しかし、この事例を新城市に応用して、必然的に同様の結果が出るとは限らない。グリーンバレーが事業を展開していったノウハウや事業の目的意識といった大枠のシステムをベースとした上で、新城市における強みや独自の事業運営を模索していかなければならないという課題もある。しかし、この事例を活用し、人材育成をはじめとした事業を展開していくことは、若者活躍社会に向けての大きな一歩になると考える。

## 参考文献

〈第1章〉

・厚生労働省(2014)「平成25年度「大学等卒業者の就職状況調査」」  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000044078.html> (2018/10/16 閲覧)

- ・電通総研(2015)「「若者×働く」調査を実施」

[www.dentsu.co.jp/news/release/pdf-cms/2015090-0813.pdf](http://www.dentsu.co.jp/news/release/pdf-cms/2015090-0813.pdf) (2018/10/16 閲覧)

- ・内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局 (2018) 「「地方への新しいひとの流れをつくる」現状と課題について」

[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/meeting/wakuwaku\\_kaigi/h30-02-14-shiryu2.pdf#search=%27%E5%9C%B0%E6%96%B9+%E8%8B%A5%E8%80%85+%E4%BA%BA%E5%8F%A3%E6%B5%81%E5%87%BA+%E3%83%87%E3%83%BC%E3%82%BF%27](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/meeting/wakuwaku_kaigi/h30-02-14-shiryu2.pdf#search=%27%E5%9C%B0%E6%96%B9+%E8%8B%A5%E8%80%85+%E4%BA%BA%E5%8F%A3%E6%B5%81%E5%87%BA+%E3%83%87%E3%83%BC%E3%82%BF%27) (2018/10/18 閲覧)

- ・株式会社マイナビ (2018) 「Uターン・地元就職に関する調査 地元・地元外進学男女別集計(2019年卒)」

[http://mcs.mynavi.jp/enq/uturn/data/uturn\\_2019.pdf](http://mcs.mynavi.jp/enq/uturn/data/uturn_2019.pdf) (2018/10/16 閲覧)

- ・総務省 (2018) 「住民基本台帳人口移動報告」

<http://www.stat.go.jp/data/idou/> (2018/10/18 閲覧)

- ・中小企業庁 (2014) 『中小企業白書 2014年版』 中小企業庁

## 〈第2章〉

- ・新城市ホームページ

<http://www.city.shinshiro.lg.jp/> (2018/10/5 閲覧)

- ・神山町役場ホームページ

<http://www.town.kamiyama.lg.jp/> (2018/10/5 閲覧)

- ・篠原匡 (2012) 「反常識、イケてる人が目指す過疎の町奇跡のNPO、グリーンバレーの創造的軌跡(1)」日経ビジネスオンライン

<https://business.nikkeibp.co.jp/article/report/20120705/234166/> (2018/10/5 閲覧)

## 〈第3章〉

- ・日本医師会ホームページ

<http://jmap.jp/cities/detail/city/36342> (2018/10/10 閲覧)

- ・篠原匡 (2014) 『未来の働き方を実験する神山プロジェクト』2014年日経BPマーケティング

- ・男女別推計統計(平成25年 総務省国勢調査及び国立社会保障・人口問題研究所)

## 〈第4章〉

- ・NPO法人グリーンバレー/信時正人共著 (2016) 『神山プロジェクトという可能性～地方創生、循環の未来について～』 廣生堂出版