

知をつなぎ、地を活かす

東北活性化研



特集 人生 100 年時代におけるシニア層の働き方



Vol.49
2022 秋季号

公益財団法人 東北活性化研究センター

目次 Contents

巻頭言

- ◆柔軟な生き方と信頼による人材育成を目指して 2
岩根 えり子 株式会社デジタル・ウント・メア 代表取締役社長

特集

- 人生100年時代におけるシニア層の働き方
◆人生100年時代におけるシニア層の働き方 4
- [寄稿Ⅰ]
◆東北・新潟におけるシニア層雇用の実態と活躍推進に向けた課題について 5
内田 賢 東京学芸大学 教授
- [寄稿Ⅱ]
◆人生100年時代のシニア層活躍推進に向けた機構の取組みおよび
東北地方の企業の好事例の紹介について 10
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 雇用推進・研究部
- [寄稿Ⅲ]
◆その声に耳を傾けよう。 16
小林 勇一 株式会社新潟アパタイト 代表取締役

未来への歩み～復興の現在（いま）～

- [寄稿]
◆復興は常に、子どもらとともにあった 18
鈴木 英里 株式会社東海新報社 代表取締役

活動紹介

- ◆地域活性化に関するプロジェクト支援
「東北・新潟の活性化応援プログラム」に係る活動報告 26
- ◆「東北・新潟のキラ☆パーソン」動画配信事業
～ 2021年度の実施報告と2022年度の経過について～ 28

調査ノート

- ◆東北圏における移動困難者・買い物困難者対策としての
新たな移動支援サービスに関する先行事例調査 32
加藤 雄一郎 調査研究部 主任研究員

会員企業だより

- ◆東北・新潟にこだわり続ける ICT 会社の地道な DX チャレンジ 38
齋藤 恭一 東北インテリジェント通信株式会社 取締役社長

事務局より

- ◆令和4年度 第3回理事会 開催 40
- ◆今後の主な予定 40

柔軟な生き方と信頼による 人材育成を目指して

株式会社デジタル・ウント・メア

代表取締役社長 岩根 えり子



綺麗な空を見上げながら、新米のおにぎりを頬張って友人や家族と笑い合う。こんな暮らしがしたいと1999年に地元、秋田県横手市でデジタル・ウント・メアを起業しました。

と申しましても、環境や農業系の会社ではなく地域に根ざしたIT企業、地方だからこそできるITビジネスを目指した会社です。

当時はヨーロッパ放浪の旅から戻ったばかりで、放浪中に日本の様子を知りたいと思い利用したインターネット通信の便利さに感動したのが起業のきっかけの一つです。地方こそ様々な情報収集や営業販売においてインターネットの力が必要だと信じ、ITに関してはほぼ素人という状態でのスタートでした。

起業からの数年間は学習塾で働きながらの二足の草鞋生活。塾の経営者であった戸田和彦と2人だけの立ち上げ期は、会社の営業時間は塾の授業に合わせて午後2時～午後11時。月収わずか8万円。新米のおにぎりは美味しいけれど、どうすれば横手市でITの仕事ができるのか、必要とされる企業になれるのか試行錯誤の日々でした。

そんな私の最初の仕事は、企画コンペで受注した地元商工会議所のWebサイト作成でし

た。また、秋田県の「ベンチャービジネススタートアップ支援事業」の対象事業体となり県の支援を受けることにより、信頼度が高まり、近隣の市町村様や大手通信企業様などからWeb関連のシステム開発を受託できるようになりました。

近年は、弊社の仕事の軸を3つに設定し、社員が望めば70歳までしっかり働くことができるIT企業を目指しております。また地域にとらわれず、日本各地のお客さまとご縁ができております。

仕事軸1は、ネットワーク・サーバ関連業務です。お客さまの多くが東北地方の自治体様ですが、東北では数少ない地場の大規模ネットワーク設計・構築・保守対応が可能な企業です。

仕事軸2は、受託開発業務です。最近はスマートフォンのアプリ開発が多く、お客さまが必要とされる独自のシステムを開発しております。徹底的な要件ヒアリングとお客さまが本当に必要とする業務改善(DX化)を視野に入れ、双方でディスカッションしながらの開発を行っております。

仕事軸3は、パッケージソフトウェアやクラ

ウドサービス商品の開発・販売です。様々な業界のシステムを販売しておりますが、一例をあげますと地方自治体様向けの多拠点对応の施設予約管理システム【e-Res】(イリス)があります。このシステムは、SDGs (11. 住み続けられるまちづくり) を意識し、さらに3つのレスを実現しました。①キャッシュレス ②ペーパーレス ③キーレス です。

また産廃・金属リサイクル業界向けの販売管理システム【ecoA】(エコエース)、配車管理システム【ecoA DP】(エコエースディーピー)では、ニッチな業界に特化したシステムが好評を得ております。

仕事以外では、地域の IT 力を高めることを目指し、横手商工会議所主催の「IT エースを狙えプロジェクト」や「Society5.0Yokote コンソーシアム」の代表をつとめております。そこでは多くの地域課題が話し合われ官民連携した課題解決に向けた取り組みを検討しております。

ここからは弊社の課題と対策等についてお伝えして終わりにしたいと思います。秋田県は高齢化率38.8%の超高齢社会をむかえております。そのため、弊社では採用と人材育成が1番の課題となります。新卒採用はもとより、中途採用、アルバイト含め多彩な採用を検討しております。週40時間が基本勤務となりますが、希望によっては週3勤務、在宅勤務、首都圏などの遠方にながらの勤務、余暇時間での勤務などです。

実際、首都圏でコワーキングスペースの運営をしながら弊社のプログラマーとして長年働い

てくださっている方や、地元で農家をやりながら冬場だけ弊社に勤務に来られる方などがおります。また逆に弊社の仕事をメインにしながらも有給を取得して農繁期には自宅の農家を手伝っている社員もおります。もっと自由な働き方、暮らし方を提案していきたいと思います。自由があって信頼があれば人は伸びると考えているからです。

私は一般企業での就業経験もなく、必要に応じて働き方を変えてきました。これからも臨機応変に、会社組織を柔軟にしていきたいと考えております。

創業から23年、今、弊社には愛すべき役員、社員がたくさんおります。また素晴らしいお客さまにも恵まれ、共に切磋琢磨し学びあってきました。これまでのご縁を大切に、「我々は情熱と技術を持って社会に貢献する」の社是のもと、厳しいこの時代を駆け抜けていきたいと思っています。今後ともご指導ご鞭撻くださいますようお願い申し上げます。

人生100年時代におけるシニア層の働き方

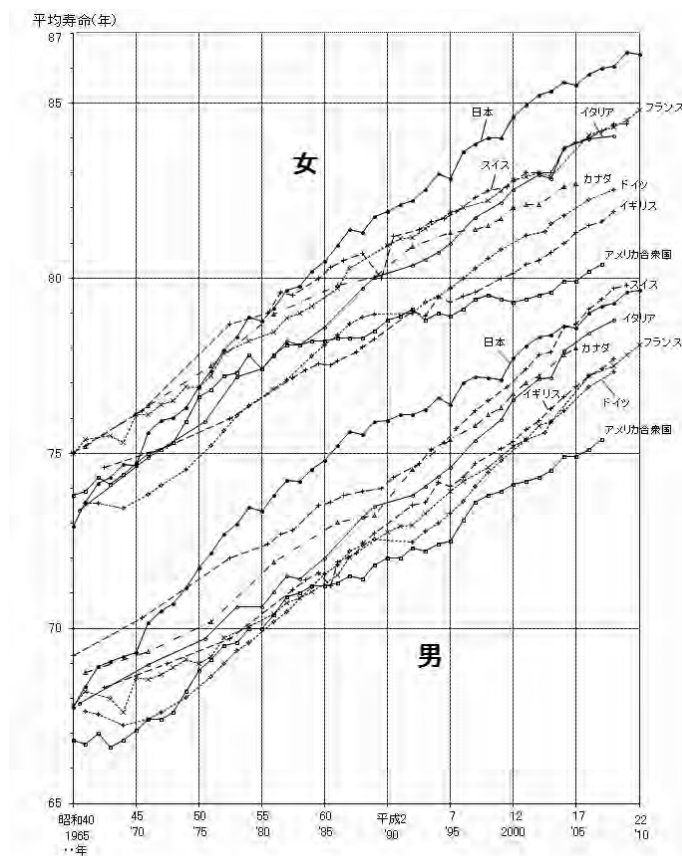
厚生労働省の平均寿命の国際比較において日本の平均寿命は、女性が2位のフランスに1.5歳の差をつけて世界一、男性も1位のスイスを若干下回るものの、世界最高水準にある。※下記(参考)参照

日本における少子高齢化による人口減少の先進地域である東北圏においては、将来の労働力を維持するため、企業における高齢者の就業機会確保に向けた取組みが喫緊の課題となっている。こうした取組みを後押しすべく、日本でも2021年4月に改正「高齢者雇用安定法」が施行され、「65歳までの雇用確保」に加えて、「70歳までの就業確保」が新たに努力義務化された。

リンダ・グラットン著「LIFE SHIFT」に謳われた「人生100年時代」を迎え、これからは年齢による区切りがなくなり、学び直しや転職、長期休暇の取得など人生の選択肢が多様化するものと予想される。本特集においては、今後一層の拡大が見込まれる働く高齢者層に対し、よりいきいきと幸せに働くにはどうすればよいかを提言すべく、有識者、行政、企業の方に寄稿をお願いした。

最初に、東京学芸大学の内田教授より、東北・新潟の高齢者雇用の現状と高年齢者雇用安定法の改正後の課題について解説いただき、地域性に根ざした高齢者雇用に関してご提言をいただいた。続いて、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構より、人生100年時代のシニア層活躍推進に向けた取組みと東北地方の企業の好事例についてご紹介いただいた。さらに、同機構主催の令和2年度高齢者雇用開発コンテストにおいて厚生労働大臣表彰特別賞を受賞された株式会社新潟アパタイトより、企業の高齢者雇用に向けた現場での具体的取組みについて生の声をお聞かせいただいた。高齢者から若者まで、全ての国民に活躍の場があり、全ての人が元気に活躍し続けられる社会、安心して暮らすことのできる社会の実現に向けて、本特集がその一つの羅針盤となれば幸いである。

(参考) 主な諸外国の平均寿命の年次推移 (厚生労働省 HP)

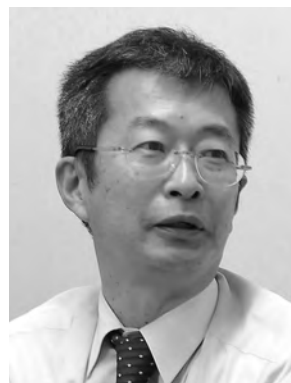


資料 UN「Demographic Yearbook」等
注 :1990年以前のドイツは、旧西ドイツの数値である。

東北・新潟におけるシニア層雇用の 実態と活躍推進に向けた課題について

東京学芸大学

教授 内田 賢



はじめに

少子高齢化にともなう労働力不足がこれからも続くわが国では、さまざまな人々の労働参加が課題となる。そのなかでも長年培ってきたものを強みとできる高齢者への期待も大きい。高齢者活用促進を目指した高年齢者雇用安定法も2021年4月に改正され、企業の高齢者雇用を後押ししている。これまでは定年後も年金支給開始年齢までの収入確保を願う高齢者に対しては希望者全員再雇用が義務づけられていたが、従来の再雇用や継続雇用は必ずしも高齢者の力を積極的に引き出すものとはなっていなかった。企業の成長のために高齢者の強みを引き出す戦略的な高齢者雇用がこれからは求められよう。多様な高齢者に対応した職務や勤務形態を用意することが効果を生む。また、高齢者の生活スタイルが地域で異なることから、地域性も配慮した高齢者雇用施策の実現が望ましい。東北・新潟にはその地域に相応しい高齢者雇用のスタイルがあると筆者は考える。ちなみに筆者は新潟県長岡市に30数年在住するが、筆者の感覚や、地元企業をはじめ東北・新潟各地の企業を回って感じたことも交え小論を進めたい。

東北・新潟の高齢者雇用の現状

東北6県と新潟県の企業では「66歳以上まで働ける制度のある企業割合」（全国平均38.3%）と「70歳以上まで働ける制度のある企業割合」（同36.6%）の両者について、各県で全国平均を上回っている（表参照）。「70歳までの就業確保措置実施済企業割合」（同25.6%）については新潟県（24.4%）と山形県（25.5%）以外は全国平均を上回る。若者の県外流出などで若年労働力確保が難しく、従業員が定年に到達してもそのまま雇用を継続することが当たり前となり、定年延長や勤務延長制度、継続雇用制度など高齢化に対応した制度が普及していることを物語る。

【東北・新潟の高齢者雇用状況】

（%）

	70歳までの就業確保措置実施済企業割合	66歳以上まで働ける制度のある企業割合	70歳以上まで働ける制度のある企業割合
青森	31.8	42.1	39.9
岩手	32.7	45.1	43.1
宮城	29.7	42.2	39.9
秋田	30.0	50.2	48.5
山形	25.5	39.1	36.9
福島	28.6	42.1	39.5
新潟	24.4	41.0	39.0
全国	25.6	38.3	36.6

（出所）厚生労働省「令和3年 高年齢者雇用状況等報告」

見方を変えれば東北・新潟の企業では高齢者雇用ノウハウがすでに蓄積されていると言えよう。職場に高齢労働力が増え、高齢者が働きやすい環境作りなどの工夫が職場の随所でなされているのであろう。

東北・新潟の「人に優しい」企業

東北・新潟を回ると「人に優しい」経営を行っている企業に出会う。新潟のある食品企業は「冬場の出稼ぎをなくしたい」との強い思いを持った創業者が起業した。農閑期の産業がなく、一家の中心が関東に出稼ぎに出て不在となり、残された家族は寂しさや不安が募る。そのような家族を減らしたいとの思いが創業者には強かったという。貧弱な建屋で創業した会社も30年以上の歴史となり、それなりに大きくなり軌道に乗った。一方、当時苦楽をともにした人々が60歳を迎えるようになった。彼らに衰えはなく、これからも仕事を続けることに支障はないが、会社の定年は60歳である。創業者は定年がないので会社に残る。「自分だけが残って良いのか」と自問した創業者は定年延長を決断した。

「人に優しい会社」は「あらゆる人々に優しい会社」でもある。高齢者雇用に熱心に取り組む企業を訪ねると、高齢者だけではなく障害者や外国人も自社の一員として積極的に活用していることが分かる。そこには高齢者だけではなくさまざまな人々も大事にしたいという経営者の思いが込められている。そして仕事や日本での生活に慣れない彼らの良き相談役となっているのが高齢者である。

高齢者雇用安定法の改正

2021年4月に改正された高齢者雇用安定法では、それまで企業に義務づけられていた「65歳までの雇用確保」に加えて、努力義務ではあるが「70歳までの就業確保」が新たに求められるようになった。改正のポイントはふたつある。

ひとつは年齢の上限が65歳から70歳へと5歳延長されたことである。いつまでも働きたい高齢者にとっては朗報であるが、年齢が高くなれば高齢者の間で多様性が拡大する。健康な者とそうでない者、働く意欲がこれまでと変わらない者と低下する者、フルタイムで働きたい者と短時間しか働けない者が混在し、企業が一律の雇用制度で高齢者を処遇するのが難しくなる。

もうひとつは、これまでは「雇用確保」に重点が置かれていたのが、「就業確保」に置き換えられたことである。従業員として雇う「雇用」に加え、自営やフリーランスになった高齢者など「雇用以外の働き方」の活用も高齢者活用の選択肢として提供することを企業に求めている。加えて「創業支援等措置」なるものが出現し、企業の社会貢献活動への高齢者起用も要請されるようになった。

現状の高齢者雇用の問題点

ちなみに現状の高齢者雇用を見ると、全国的には60歳定年と65歳までの継続雇用の組み合わせが主流である。法律では60歳未満の定年は認められない。一方、年金受給開始年齢までは希望者全員に雇用機会を与えねばならない。企業にとって合法かつ最低限のコストで運営で

きるのが60歳定年と年金受給開始年齢(数年後に65歳に延長)の組み合わせである。定年後の継続雇用では定年前の給与を切り下げ、かつ継続雇用時の昇給もないことが多く、働く高齢者の意欲低下が問題となっている。企業も継続雇用的高齢者に多くを期待しておらず、5年間の継続雇用期間については「辛抱」と考えているようだ。

それでは改正法が定めた新たな上限年齢が努力義務とはいえ70歳となった今、企業はこれからも現行制度を維持していくのであろうか。健康や意欲、仕事と生活のバランス意識が多様となる高齢者を対象に、成果を出してもらうことを期待せずに働いてもらう期間を5年から10年に延長する余裕は企業にはないと思われる。

企業がそれに耐えうる体力があるか否かもさることながら、そもそもそれは企業にとって大きなビジネスチャンスを見逃すこととなる。長年培ってきた技術や技能、知識や経験のある高齢者を活かした企業成長を考えたい。企業が指向すべきは取りあえず高齢者の雇用を維持して法律的責任を果たす消極的対応ではなく、高齢者を活かして企業成長を指向する積極的・戦略的な高齢者雇用である。

戦略的高齢者雇用で強みを引き出す

高齢者雇用により企業成長と収益力向上がもたらされることが望ましい。そのためにも高齢者が長年培ってきたものを強みとして引き出すことが必要となる。加齢による体力低下などで高齢者の強みが発揮されにくくなれば機械化や自動化によって阻害要因の除去に取り組み、意欲低下を防ぐためにはやりがいのある任務や役

割を与え、仕事の重さや達成度を評価して処遇に反映させるべきであろう。また、高齢者は会社でいつまで働けるかに不安を感じる。不安を抱えながらの仕事では成果達成が期待できないばかりか、事故を起こす可能性もある。雇用が保障される条件を就業規則に明記し、その条件に合致し、達成する限りは働き続けることができることを周知することが高齢者の士気向上につながる。

企業の存続成長のためには次世代の育成が欠かせず、強みとノウハウを持つ高齢者による技能伝承も課題となる。高齢者の知恵をマニュアルにして見える化し、高齢者と若手のペア就労によるOJTを効果的に実施すべきであろう。第一線での任務から後継者育成へと高齢者の役割は変わり、戸惑う者も出てくるが、技能伝承や後継者育成を彼らにとってやりがいのある任務とすべく工夫し、彼らの意欲を高め、活き活きと職務遂行してもらえるように工夫したい。九州の運輸会社では自動車整備に携わる高齢者が九州各地の支店に出向いて塾を開校している。各地の若い整備士はベテランの知恵を吸収でき、塾頭たる高齢者は各地に教え子を抱えてやりがいを感じている。若手と高齢者の双方に収穫のある仕組みとなっている。

高齢者の多様性を前提とした

仕組みづくり

高齢者の日常は若者や中年世代とは異なる。自身の通院や配偶者の介護の可能性が高くなる。数世代で同居していれば孫の世話も役割となる。地域の役割(自治会や学童見守りから神社の氏子まで)も担わねばならない。趣味を充実させたいと考える高齢者も増える。仕事以外

にやるべきことが多くなればフルタイムからパートタイムへの移行も増える。また、週の前半はフルタイムで仕事をして、後半は仕事を離れて余暇を楽しむ高齢者、早朝や深夜だけ仕事をしたい高齢者も存在する。このような変化は60歳代後半から生じることが多く、現状の65歳までの継続雇用ではフルタイムで問題なかった勤務形態が65歳を契機に見直しを余儀なくされるようだ。改正された高年齢者雇用安定法が目安とする70歳はこのような変化が生じる年齢層への配慮が必要となる。

東北・新潟の地域性に根ざした 高齢者雇用

東北と新潟の企業には、その地に相応しい高齢者雇用スタイルがあることを強調したい。全国各地で人々の生活スタイルが違う。東北・新潟であれば持ち家比率や2世代3世代同居の比率は都市部より高くなろう。兼業農家も存在する。地域での結びつきが強ければ地域活動に時間を割くことも多くなる。海や山が身近にあれば長年楽しんでいる趣味が生活の一部となる。高齢期の生き方や、仕事と生活のバランス意識も他地域と異なろう。

一方、公共交通機関の脆弱さも見逃せない。通勤手段が自家用車中心となる地域も多い。車を運転しての通勤は高齢者の負担を重くし、降雪地であれば冬季の通勤時に事故など危険も増す。高齢者が車通勤での不安を理由に退職を余儀なくされれば経験豊かで貴重な労働力が失われてしまう。長野の食品会社は集落ごとに作業所を設け、高齢者は歩いて通ってくる。製品は会社の車が巡回して集める。愛知の中小企業では一家3代が同時に働いており、社長は「孫が

祖父を車に乗せて通ってこれる」と話す。

高齢者が働きやすく、無理なく強みを発揮できる仕組みづくりは高齢者の生活スタイルと切り離せない。都市部や他地方の企業とは異なる、地域の特性に応じた高齢者雇用施策が東北・新潟の企業にとっての最適解となろう。

福祉サービス業と高齢者雇用

東北と新潟に共通するのは高齢化が進んでいることである。高齢化の進展は高齢者雇用への波及効果がある。東北・新潟では福祉サービスがいっそう必要となり、労働力としての高齢者ニーズもそれにともなって高まると考えられる。

高齢者の積極的活用によって成功している福祉サービス業の事例を紹介したい。高齢化は福祉サービス利用者も増やすが、高齢の働き手は利用者と相性が良い。年齢が近いことで利用者からの親近感が得られやすい。また高齢者は自宅で介護の経験を持つ者も多く、それが福祉サービスで働く際に強みとして活かせる。福祉の現場では体力を必要とする業務もあり、高齢者にとって働く上での障害となるが、最近は機械化やロボット化も進み、肉体的負担の軽減が実現している。それでも残る体力勝負の仕事には若年労働力が起用されるが、福祉サービス業の将来の担い手である彼らにとってノウハウを伝承する高齢者にはそれぞれ存在価値がある。

地域貢献と高齢者活用

東北と新潟に共通するものとして農業の存在もある。農業従事者のなかには企業に勤めながら兼業する者もいる。田植えや稲刈りの時期は

勤務シフトや生産調整が課題となる企業もある。高齢化は農業の担い手の減少をもたらしている。限界集落の増加も危惧されている。

地方の中小企業のなかには多角化の一環としての農業進出（食品製造業や建設業など）、高齢者向けの新しい職場としての農業を指向するところもある。改正された高年齢者雇用安定法では企業による社会貢献事業での高齢者活用が推奨されているが、農業を通じた地域再生の担い手としての高齢者活用は法律の趣旨にも合致するであろう。まだまだこのような事例は少ないが、今後ユニークな取組みが各地で実を結ぶと思われる。

高齢者雇用で重視すべき労働災害防止

高年齢者雇用安定法改正もあって、これから職場で働く高齢者がいっそう増える。ここで特に注意すべきは労働災害防止である。高齢者の労働災害発生率は他の年齢層よりも高い。若年層の労災発生率も高いが、これは経験のなさに起因する。経験豊かな高齢者の労災発生率の高さは危険を熟知していても体が思い通りに動かないなどに起因する。労災はちょっとしたことから発生する。高齢者は歩く時に足が上がりなくなり、床に置かれた物につまずきやすくなる。体力低下で重量物をうまく持たなくなると足下に落としてしまう。視力や聴力が低下して危険を示す兆候に気付きにくくなる。

先述のように人口高齢化によって福祉サービスにおける高齢者ニーズが高まると考えられるが、機械設備に囲まれて仕事を行なう製造業と比較して福祉業界では労働災害に対する認識が必ずしも徹底していないと言われる。この点でこれから高齢者雇用が増加する領域では労働災

害に対する予防措置構築と意識啓発が必要となる。

おわりに

東北と新潟の企業が持つ高齢者雇用のノウハウのなかには、これから高齢者雇用に取り組む全国の企業のヒントになるものも多い。もちろん、全国、とりわけ高齢化の進む地方企業にもさまざまな高齢者雇用のノウハウがあり、東北・新潟の企業が参考にできるものが数多くある。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、高齢者雇用で成果を上げている全国各地の企業事例を冊子にして紹介している（「70歳雇用推進事例集2022」、「65歳超雇用推進事例集2020」、「65歳超雇用推進事例集2019」、「65歳超雇用推進事例集」）。掲載された企業は全国各地にわたり、業種や規模はそれぞれに多様であり、自社と規模や業種が近い企業や団体を見つけ出してヒントを得ることが可能である。これらの事例集は機構ホームページから閲覧できるだけでなく、無料で入手できる。ご参考にしていただければ幸いである。

人生100年時代のシニア層活躍推進に向けた機構の取り組みおよび東北地方の企業の好事例の紹介について

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

雇用推進・研究部

はじめに

わが国には、少子高齢化・生産年齢人口の減少といった構造的な課題があり、こうした課題を克服し、わが国の成長力を確保するためには、年齢や障害の有無に関わらず誰もが生きがいをもって、有する能力を最大限に発揮できる社会を創りつつ、全員参加型社会の実現を図ることが重要になります。

そのため、当機構は、厚生労働省所管の独立行政法人として、高齢者、障害者、求職者、事業主など様々な利用者の方に、総合的な支援を実施しています。

このうち高年齢者雇用については、令和3年4月1日に施行された改正高年齢者雇用安定法により、企業は65歳までの高年齢者雇用確保措置^(※1)の義務に加え、70歳までの高年齢者就業確保措置^(※2)の努力義務が課せられたところです。

上記を踏まえ、当機構では、生涯現役社会を

実現するため、企業における70歳までの就業機会の確保の取り組みを進めるための支援を行うとともに、賃金・退職金制度を含む人事管理制度の見直し、職業能力の開発・向上・職域開発・職場改善等の取り組みのための支援、助成金の支給等、事業主への様々な支援を実施し、年齢に関わりなく働ける企業の普及および促進を図っています。

本稿では、高年齢者雇用に関して機構が実施する業務および東北地方の企業における好事例をご紹介します。

1 機構で行っている

高年齢者雇用に関する業務

具体的には以下の業務を行っています。

- ①高年齢者の雇用の安定のための助成金支給
- ②70歳までの就業機会の確保に向けた相談・援助
- ③実践的手法の開発

(※1) 高年齢者雇用確保措置…①65歳までの定年の引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年制の廃止のいずれかの措置を講ずることの義務づけ

(※2) 高年齢者就業確保措置…①70歳までの定年の引上げ、②70歳までの継続雇用制度の導入、③定年制の廃止といった雇用による措置と、④70歳まで継続的に業務委託を締結する制度の導入、⑤70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度といった雇用によらない措置のいずれかの措置を講ずることの努力義務化

④生涯現役社会の実現に向けた啓発・広報活動

(1) 高年齢者の雇用の安定のための助成金 (65歳超雇用推進助成金) の支給

65歳超雇用推進助成金は、高年齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現を目的として事業主に対して助成するもので、次の3コースを設けています。

○65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上までの継続雇用制度の導入、他社による継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して、定年等の年齢の引上げ幅、当該事業主に1年以上継続して雇用される60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて一定額を助成します。

○高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年齢者の雇用推進を図るために雇用管理制度(賃金・人事処遇制度、労働時間、健康管理制度等)の整備に係る措置を実施した事業主に対して措置に要した費用の一部を助成します。

○高年齢者無期雇用転換コース

50歳以上で定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用転換制度に基づき無期雇用労働者に転換させた事業主に対して、対象者数に応じて一定額を助成します。

※助成金の詳細は下記 HP をご覧ください。

また、制度説明の動画を掲載しております。

<https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/index.html>

(2) 70歳までの就業機会の確保に向けた高年齢者の雇用に関する相談・援助

企業において、高年齢者が能力を発揮して働くことができる環境を実現するためには、賃金・退職金制度を含む人事管理制度の見直し、職業能力の開発および向上、職域開発・職場改善等に取り組む必要があります。

また、これまで以上に、高年齢者の戦力化を進めていくためには、定年の引上げや継続雇用延長に取り組むことが求められます。

そこで、当機構では、社会保険労務士、中小企業診断士、経営労務コンサルタント等、専門的・実務的能力を有する人材を65歳超雇用推進プランナーおよび高年齢者雇用アドバイザー(以下「65歳超雇用推進プランナー等」という。)として委嘱し、各種サービスを行っています。

具体的には、機構で蓄積している専門的知見をもとに65歳超雇用推進プランナー等による企業への高年齢者等の雇用の技術的問題全般に関する相談・援助に加え、70歳までの就業機会の確保に向けた継続雇用延長・定年引上げ等の制度改善に係る提案型の相談・援助を行います。

また、企業からの要望に基づいて、高年齢者雇用を進めるための実践的な改善策を提示します。

さらに、企業の要望に合わせて企業の職場管理者に対する研修や中高年齢従業員に対するモチベーションアップのための研修を行います。

2 各都道府県支部窓口のご紹介

機構では、47都道府県に高年齢者雇用に関する窓口（支部高齢・障害者業務課）があり、以下の支援・啓発業務を行っています。

※各都道府県窓口は下記 HP にてご確認ください。
<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/index.html>

(1) 相談・援助の実施

企業等からの要請等に基づき、65歳超雇用推進プランナー等が企業を訪問し、次の業務を行います。

○相談・助言サービスの提供（無料）

人事管理制度の整備、賃金・退職金制度の整備、職場改善、職域開発などについて、専門的・技術的な相談・助言を行うほか、制度改定のマニュアルや他社の取組みの好事例を提供します。

また、70歳までの雇用機会確保等に向けた高年齢者戦力化のための定年引上げや継続雇用延長等の制度改定に関する具体的な提案を行います。

○企画立案サービスの提供（有料）

相談・助言によって明らかになった課題解決を図るため、解決策を提案し企画立案サービスを行います。

○就業意識向上研修の実施（有料）

企業における高年齢従業員の戦力化を支援するために、企業ニーズに応じたカリキュラムを設定し研修を行います。高年齢従業員が配置されている職場の管理・監督者を対象とした研修と中高年齢従業員を対象とした研修により、従業員の就業に対する意識の向上を促します。

○企業診断システムの活用（無料）

企業診断システムを利用して、高年齢者を活用する上での企業が抱える課題を診断（見える化）し、先進企業と比較しながら自社の高年齢者雇用力の強みと弱みを把握することで、課題解決策をアドバイスします。

(2) 地域ワークショップの開催

毎年10月～11月に、「生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップ」を開催しています。主な内容は70歳までの就業機会の確保に向け高年齢者雇用に取り組む先進的企業事例に関わる講演などです。今年度の東北地方における開催予定は下記表のとおりです。

(3) 助成金の申請窓口

助成金の申請窓口として、制度のご紹介やご相談などの周知・広報業務および申請書の受付、点検、調査などの業務を行っています。

■令和4年度「生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップ」開催予定一覧

開催地	開催日	場 所	お申込先
青森	10/18 (火)	アピオあおもり (青森市中央3-17-1)	青森支部高齢・障害者業務課 TEL. 017-721-2125
岩手	10/27 (木)	いわて県民情報交流センター (アイーナ) (盛岡市盛岡駅西通1-7-1)	岩手支部高齢・障害者業務課 TEL. 019-654-2081
宮城	11/11 (金)	宮城職業能力開発促進センター (多賀城市明月2-2-1)	宮城支部高齢・障害者業務課 TEL. 022-361-6288
秋田	10/25 (火)	秋田県生涯学習センター (秋田市山王中島町1-1)	秋田支部高齢・障害者業務課 TEL. 018-872-1801
山形	10/20 (木)	山形国際交流プラザ (山形ビッグウィング) (山形市平久保100)	山形支部高齢・障害者業務課 TEL. 023-674-9567
福島	10/20 (木)	福島職業能力開発促進センター (福島市三河北町7-14)	福島支部高齢・障害者業務課 TEL. 024-526-1510
新潟	10/6 (木)	朱鷺メッセ新潟コンベンションセンター (新潟市中央区万代島6-1)	新潟支部高齢・障害者業務課 TEL. 025-226-6011

3 東北地方の企業における好事例のご紹介

令和3年度高齢者活躍企業コンテスト

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰優秀賞

株式会社ベルジョイス（岩手県盛岡市）

～部門指導からIT機器による発注まで高齢従業員の持てる力を最大限に引き出し高齢者を戦力化～

創業 1951(昭和26)年
業種 スーパーマーケット(飲食品小売業)
従業員数 4,499人(内60歳以上1,368人)
定年 65歳。希望者全員を年齢の上限なく再雇用。
(2022年8月現在)

株式会社ベルジョイスは、岩手県を中心に宮城県、青森県に展開するスーパーマーケットチェーンです。“新鮮さ”と“安さ”、そして“安全・安心”をモットーに、食品スーパーマーケットの「ジョイス」、「ベルプラス」、「ロッキー」、食品ディスカунティング・スーパーマーケット「ビッグハウス」、「スーパーロッキー」、「スーパーアークス」、会員制ホールセールクラブ「ビッグプロ」の7ブランドを展開。岩手県に50店舗、宮城県に7店舗、青森県に1店舗の計58店舗を運営しています。

基本理念にある「そこになくてはならない」存在となるために、ベテラン従業員が率先して



スーパーの写真

中堅から若手従業員を指導し、相互研鑽により全員が魅力ある人材になることを目標に、日々の食生活の経済性向上に少しでも貢献できる店づくりに励んでいる企業です。

■制度改正の背景

従業員の高齢化は以前から進んでいましたが、旧定年年齢の60歳ではまだまだ若く、働く体力も気力も衰えていないことから、従業員、そして労働組合からも定年延長について要望がありました。また、各店舗で長年働いている高齢従業員たちは、スキルが高く、店舗についても熟知しており、おのずと新規採用の従業員やパート従業員の教育を行っている状況でした。こうした実態を受け、2019年3月に定年年齢を60歳から65歳に引き上げました。

■高齢従業員を戦力化するための工夫・取組内容

(1) 制度に関する改善

定年引上げの際、定年を原則65歳とする選択定年制を導入しました。本人の意思で満60歳、満61歳、満62歳、満63歳、満64歳の五つの年齢から定年年齢を選択できる制度です。

正社員は60歳到達時に会社と面談を行い、定年年齢を選択します。本人が希望すれば役職を継続し、処遇についてもそのまま継続します。

店舗所属のパート従業員は、各店舗の店長との面談により、定年年齢を選択します。原則、従来の条件のままとします。実際のところ、大半の従業員が65歳定年を選択しています。定年後は、希望者全員を年齢の上限なく再雇用し、毎年契約更新します。

(2) 高齢従業員が指導役として役割を果たす

店舗の高齢従業員が中心になって新人教育を行うこととし、指導役の高齢従業員は、会社のマニュアルにプラスして自らの経験から得たポイントを若手に伝授しています。高齢従業員にとって後進の指導はやりがいとなり、「若い世代との接点ができる楽しく仕事ができている」という声が聞かれています。

(3) リリーバー制度の導入

本社所属の高齢従業員が「リリーバー」として近隣の店舗に出向き、各担当部門で指導を行う「リリーバー制度」を導入しました。最近は新型コロナウイルス感染症における感染者の濃厚接触者が出勤停止になった際に、リリーバーが応援に入るなど、制度の有効性が高まっています。

(4) IT 機器を扱えるよう徹底指導

システムの変更などでIT 機器操作が必要になった従業員に対し、各部門トレーナーやリリーバーが随時指導にあたっています。



トレーナーによるマンツーマン指導

機器操作を苦手とする高齢従業員には、マンツーマンで時間をかけて、一緒に機器を操作しながら、くり返しわかるまで指導することで、多くの高齢従業員が使えるようになりました。



切創防止手袋の着用

上記の取組みの他、年齢制限を設けない昇格制度や労働災害防止のための安全衛生管理、職場改善など、高齢従業員が若々しく生き生きと働ける職場づくりに日々取り組んでいます。

その声に耳を傾けよう。

株式会社 新潟アパタイト

代表取締役 小林 勇一



1. みんなが能力を生かして働ける場を

弊社は1988年に創業し、2014年に株式会社に組織変更しました。自動車や航空機、電気・電子機器、医療機器メーカーの3次下請けを担っています。全従業員92名のうち22名が60歳以上、そして全体の8割、女性が活躍しています。

ある日、65歳定年を間近にした従業員が、「私、辞めないといけんかね？」と相談されたことをきっかけに2014年に定年70歳を規定にしました。一定条件のもと年齢に上限無く再雇用し、現在の最高年齢は75歳です。設立当初から働いてきた社員や、リーマンショックで仕事が消失し会社が苦境に直面した時も頑張ってくれた社員に報いたいという思いがありました。

長年かけて培われた個人の感覚は力強い戦力です。しかし年齢を重ねると視力低下や身体的ハンデを負うようになります。その対策として検査方法を工夫し、機器や治具を開発し作業環境を整えました。

例えば端子の検査では、顕微鏡で細かな傷や歪みを見つけますが、高齢になると目の焦点を合わせるのに苦労します。そこで、端子を一行に並べ次々に見ていく方法を考案し、整列用の

ボードを作りました。これで焦点を常に一定に保てるため、ピント合わせの時間もかからず目の疲労も軽減できます。これは高齢者のための対策ですが、それだけではなくすべての作業員の負担を軽くし、効率も向上させます。また、端子を並べるのは、知的障がいの従業員に任せることもできました。

それでも体がついていかない場合は、検査担当から事務や配送へと、できる仕事を社内で探すようにしています。勤務体制については、女性従業員が多いため、以前から勤務時間・勤務日に柔軟性を持たせていましたが、それを高齢社員向けに制度化し、短時間・短日勤務制度を施行しています。

年齢・性別や障がいなどで区別せず、働きたい人が自分のスキルを最大限に働きたいだけ働ける環境づくりをしています。



いきいきと働く(株)新潟アパタイトのみなさん

2. 支え合うから気づく。

それが良い仕事につながる

従業員は、20代から70代と年齢層の幅が広い
ため日頃からコミュニケーションを大切に
しています。全従業員が回し読みできる個人別
ノートには、意見や希望、気持ちや単なるつぶ
やきを書いています。

また毎週開かれる委員会では、管理職と各世
代の3名と私で意見交換をしています。メン
バーは2か月ごとに交代し、すべての従業員か
ら様々な意見が聞けます。例えば、梱包作業
の手元が暗い、清掃箇所の変更やローテーシ
ョンの希望、冬場の通勤時間の見直し。逆にグル
ープリーダーからのお願いや伝達事項を伝える場
にもなっています。

対応が必要な要望は私自身が体験し、改善策
を練っています。指サックが取れやすいと声
が出た時は、物品のサンプルで実際に試してもら
い入れ替えを行ったり、従業員の身長により作
業のしやすさが異なる作業台の場合は高さの変
えられる椅子を用意しました。

不良ゼロ、ノークレームは、100日達成ごと
にお弁当やお菓子を提供しています。コロナ過
で以前のような大人数での懇親会は難しくな
り、じゃあ代わりに何をしようかとみんなの意
見を聞き社内でケータリングを取りました。出
来たての料理をみんなでいただく、新しい試
みで喜んでもらえました。

お互いが思いやりや向上心を持ち、ストレス
なく仕事ができる環境を作ること、品質の高
い製品をお客さまにお届けすることができま
す。

日頃からみんなと世間話や何気ない会話を
することで私が気づかないアイデアや要望が飛び



委員会の一コマ

交い、会社への貢献意識の向上にもつながって
います。

障がい者就労支援にも積極的に取り組んでお
り、これまで2015年、柏崎市に就労継続支援
A型事業所「With You」と2019年に就労支
援B型事業所「Be With You」を開所いた
しました。

今年の10月には上越市に、その後は糸魚川
市に就労継続支援事業所を開所する予定です。

健常者も障がい者も、女性も高齢者も共に働
ける企業を目指します。

会社概要

設 立	平成7年8月1日
資 本 金	6,000千円
事 業 内 容	電子機器部品製造・車載電子機器部品 製造・パネセッチング・部品製造・梱 包作業
従業員人数	93名(パート含む)
代表取締役	小林 勇一

[寄稿] 復興は常に、子どもらとともにあった

株式会社東海新報社 代表取締役

鈴木 英里



東日本大震災からの復興は、国による「第2期復興・創生期間」が令和3年度からスタートしており、今後は復興まちづくり等、ソフト面の取組みについても、さらに前に進めていく段階にあります。

その一助とすべく、本誌では、震災以降、復興に向けた地域再生や起業・新規事業立ち上げ等に取り組んできた企業やNPO、地域団体等の方々の現在、そして今後の展望等を紹介しております。

2回目の今回は、岩手県気仙地方のこれまでについて、地元紙・東海新報社の鈴木英里さんにご寄稿いただきました。

小社が発行する「東海新報」は、岩手県の気仙地方（大船渡市、陸前高田市、住田町）をエリアとした日刊の地域紙です。

東日本大震災で本県最大の被害を受けた陸前高田、サンマの水揚げで本州1、2位を争う水産のまち・大船渡と、被災した自治体の11年間の歩みをつぶさに追ってきました。

「被災からの復興」というのはもちろん、人々の住まいとなりわいを元通り再生させることを最大の目的として進んでいくわけですが、単にそれらを成し遂げるだけでは、地域の「機能」を取り戻したに過ぎません。

そこに、地域が目指す共通の目標——縦に1本、すっと通った「芯」や「柱」といったようなものがなければ、たとえ見た目上の復興を遂げても、それはとても空虚なものになってしまうといえましょう。

では、被災地において何がその「芯」になった

のかといえば、「将来、子どもたちがここで生きること」に希望を持てる地域にしていこう」ということではなかったかなあと、この11年間の取材活動を通じて思うのです。

ここに2021年3月11日付の小紙があります。発災から丸10年の大特集号です。

小紙は通常8ページだてですが、この日は8×4部、合計32ページの特集を組みました。その第17面、つまり第3特集の表紙を飾ったのは、地域の若者たちの姿でした。

上の写真は現在の彼女たち。下の写真は、震災直後の4月に撮影したもの。撮影場所も同じ、写っているのも全員同じ人物です。

この表紙を見て、「そうだよなあ、丸10年ってこういう歳月なんだよなあ…」と感慨が胸に迫りました。

大人である私たちにとっては、あっというまの日々だったかもしれません。けれど、赤ちゃん

東日本人震災10年

第3特集



復興と歩んだ 私たちの10年



東日本大震災発生後の平成23年3月末に撮影された、大船渡市赤崎町の赤崎公園で元気に遊ぶ子どもたちの写真が、同4月1日付の東海新報1面に掲載された。当時、保護者側からは小学生だった(写真左から)三浦奈央さん(19)、只野しずくさん(20)、山口雪さん(18)、山口敏大さん(19)、金野聖一さん(18)の5人は、さまざまな思いを抱えながらこの地で10年間を過ごし、それぞれの道で奮闘する。地域の復興とともに成長してきた5人に、震災後の歩みと想いを語り、将来を聞いた。

(24に関連記事)

約10年ぶりに集まった(左から)三浦さん、只野さん、山口奈さん、山口敏大さん、金野さん(令和3年2月21日撮影、大船渡市赤崎町)＝写真上、平成23年4月1日付の東海新報1面に掲載された当時の5人(平成23年3月29日撮影、大船渡市赤崎町)

んだった子は中学生になり、小学生は社会人になり——震災を経験した子どもたちが、それぞれの道を定めて歩き出すほどの年月なんですよ
ね。

そして、復興を目指して突き進んできたこれまでの日々というのは、「子どもたちが未来に夢を描けるよう、俺たちがこのまちの土台を築いていかねば」と邁進した道程であったと思うのです。

大人たちの思い

大津波で何もかもなくした人たちが、それでも立ち上がろうとしたのは、生きていくために生業を再生させねばならなかったことはもちろん、何より、地域の子どもらにへこたれた姿を見せたくないという「意地」が大きな原動力になっていた気がします。

当地でもカキ、ホタテといった養殖漁業が盛んです。そうした地元の産業を学ぶ授業として陸前高田市内の中学校では震災前から、カキ養殖体験授業が行われていました。



震災直後から再開されたカキ養殖体験授業
(2012年撮影)

その体験授業が再開されたのは、なんと発災からわずか4カ月後の2011年7月でした。

当然、養殖施設は大津波で何もかも破壊され、流失しました。自分たちの生きる糧をすべて

失ったのですから、養殖漁業者には中学生のためにかかわっている余裕など持てるはずがありません。

ですが、彼らは「ただでさえいろんな事を我慢している子どもたちから、当たり前授業を受けられる日常や楽しみまで奪いたくない」「津波に遭ったからといって、あの子たちにここで生まれたことを悔やんでほしくない」「踏ん張っている大人の背中を見せて、地元の海には全国へ誇れる特産品があるんだぞと伝えたいんだ」として、まずは子どもらと一緒に養殖イカダを作るところから始め、翌年からはカキの種付けも再開。「海は時として恐ろしいが、こうして私たちに恵みを与えてくれる」と伝え続けたのです。

「力強く生きる大人の背中」は、地域のおまつりにおいても示されました。

陸前高田市には古くからの伝統として、毎年8月7日に行われる「うごく七夕」(高田町)、そして「けんか七夕」(気仙町)という行事があります。見事に装飾された町内会ごとの山車が練り歩くこれらのおまつりは、もともと盆の精霊供養として始まりました。

壊滅的被害を受け、山車も流失した地区が大半でした。住家がなくなり、町内会自体が解散を余儀なくされたところもあります。それでも住民たちが、震災の起きた年も途絶えさせな



かった。

まちも、大事な人たちも失った中で、生き残った人々にまつりを続けさせた理由の一つは、「子どもらに『小さいころ、おまつりに参加して楽しかった』という思い出をつくってあげたい。『自分たちはこの地区で生まれ育ったんだ』という誇りを持ってほしい」という思いであったのです。

そして、震災直後に七夕を経験した当時の子どもはすでに大きく成長し、今ではまつりを支える側になって地域を盛り上げています。



陸前高田市の「うごく七夕」といった伝統行事は、子どもたちのアイデンティティーをはぐくむのに大きな役割を果たしている

思い切り走れるように

皆さんもご承知のとおり、震災直後から学校の校庭には仮設住宅が建設され、校庭を使うことのできない状態が何年にもわたって続きました。公営のグラウンドやフィールドも多くが被災。児童・生徒らは農地などをつぶして整備された小さな仮設グラウンドで、運動をしていたんですね。

でもそれは最低限の運動ができる程度の広さしかありません。野球とサッカーを同時に、なんておよそ不可能。運動会では、仮設の校庭に描かれたトラックが小さすぎて、高学年の子た

ちはコーナーを回りきれず、転倒してしまう…なんてこともありました。



農地をつぶして造られた仮設校庭で運動する子どもたち

すごく衝撃だったことがあります。

当時、小学生の子を持つお母さんが言うんです。「私ね、娘に『お母さん、こうてい、って何?』って聞かれたんですよ…」。

「校庭」という単語が学校生活で出てこない、だから子どもたちが知らない…そんなことってあります? 改めて、私たちはとんでもない〘非日常〙の中を生きているのだなと痛感した出来事でした。

さて、サッカーファンの方であればご存じかもしれませんが、岩手出身のアスリートの1人に元・鹿島アントラーズの小笠原満男さんがいます。2018年に引退しましたが、鹿島のキャプテンを長く務め、全日本メンバーにも選出されたことがあるサッカー選手でした。

〘小笠原君、…と、図々しくもそう呼ばせてもらいます。それというのも彼は、県立大船渡高校時代の同級生なのです。

小笠原君は内陸部にある県都・盛岡市の生まれですが、高校時代の3年間を過ごした大船渡市と、奥さんの実家がある陸前高田市に対し、震災直後からさまざまな支援をしてくれていました。

そして2011年のある時、サッカー部の同級生たちと一緒に東海新報社を突然訪ねてきたのです。

少し、驚きました。

正直なところ、私と小笠原君は高校時代、特に仲が良かったとは言えません。1年と3年の時には同じクラスでしたが、話した回数を数えられるぐらい。卒業後はまったく交流がありませんでした。

そんな私に「力になってもらえないか」と彼は言ったのです。

小笠原君は自身が復興支援のために開いた小学生向けサッカー教室で、児童らに「ちゃんと練習してうまくなれよ」と言ったところ、「練習する場所がないもん」と答えられて、とてもショックだったとうなだれていました。「そうか、この子らは日ごろ、練習すらままならないほど過酷な環境にいるのだ」——そう気づかされたと言って。



元・プロサッカー選手の小笠原満男さん(写真中央)。復興支援のスポーツ教室などを主催し、被災した子どもたちの運動環境改善に尽力した

それで、「子どもたちのためにグラウンドを造りたいと思っている。でも、一体何から始めたらいいか分からない。用地提供など、地元の人に呼びかけてもらうことはできないか」と。わらにもすぎる思いだったのでしょね。

もちろん、すぐに紙面でその思いを紹介しました。小笠原君と大船渡高校の同級生たちが中心となって賛同者を得るために奔走し、Jリーガーたちの協力も受けて、大船渡市にグラウンドを造ろうというプロジェクトが始動しました。

プロ選手らによるチャリティーイベントの開催や、スポンサー集めなど、小笠原君は高校時代の寡黙さからは想像もつかないほど積極的に動いてくれました。

「子どもにとっての3年、4年って、大人とは比べものにならないぐらい大事な時期。その成長期にのびのび運動できないなんて、そんな不利益を子どもたちが被らないよう、地元の大人として責任を果たさなきゃだめなんだ」。そう言って、2020年に完成したのが、大船渡市にある赤崎グラウンドです。



大船渡市に開設された「赤崎グラウンド」

小笠原君は、グラウンド整備だけではよしとせず、そこから先のことまで見据えていました。

「気仙地方は雪が少ないから、ここに冬の間、いろんなチームを集められる。人が集まるようになれば地域にお金を落としてくれるし、外から強いチームがくれば、地元の子たちの実力も鍛えられる。外から人が来る仕組みをつくってあげたい」と。

さらに、県外の子どもたちにも震災のことを伝えたいといって、毎年のように茨城県の中高生らを連れて来てくれていました。

子どもの未来についてここまで考えてくれるアスリートが岩手から輩出されたことを誇りに思います。また、彼のような選手がこの赤崎グラウンドから巣立っていったほしいと願うところです。

互いの背中に励まされ

「たくましく生きる背中を見せたい」「故郷のために今こそ力を尽くさねば」

そんな大人たちの姿に呼応するかのようになり、子どもたちもまた、「地域のため、自分にできることは何か。どうすれば恩返しになるのか」と考え、行動に移してきました。

そしてそれを見た大人が「あの子たちには負けれない」と鼓舞され、さらに前へと歩みを進める――。

そういう「好循環」をずっと目の当たりにしてきたこの11年間でした。

気仙地区にある小中学校の校長先生方が、異口同音に語ることがあります。

「気仙ではまだ、地域の大人がみんなで子どもたちを育てていくという意識が強く残っている。そのため、子どもたちも『自分たちはこの地域の一員である』という思いが強い」と。

その言葉に思わず、「ほんとにそう」と深く頷いてしまいます。

小学校、中学校、高校問わず、児童・生徒を取材させてもらっているとき、「地元の役に立ちたい」「ほかの人を助けられる人間になりたい」という言葉を何度聞いたかしれません。

避難所で、被災した高齢者の肩もみをしてあげる子。仮設住宅に閉じこもってしまう人がい



子どもたちの発案による肩もみボランティア



震災当時、まだ小中学生だった子たちが成長した姿を紹介した東海新報の紙面。中央に写っている自転車の生徒たちは、発災直後に再開された「カキ養殖体験授業」を経験した世代
（「東海新報」2019年3月11日号第9面）

ないよう、毎朝のラジオ体操を提案した小学生。まちづくりのアイデアを市長に提案する中学生。自分も家を流されながら、得意の日本舞踊を避難所で舞って「皆さんに明日はきっと晴れます」と励ました男の子。物資の仕分けが大変と聞いて、毎日避難所に通ってお手伝いしてい

た中学生…。

「自分はこの地域の一員なんだ」という思いが根底にある彼らは、小学生なら小学生なりに、中学生なら中学生なりに、「今の自分にできること」でふるさとを支えてくれました。

そして、成長に応じ、彼らにできることはどんどん増えていく。

私たちも、そういう若者たちの成長を追いかけるような記事を、折に触れて特集してきました。

若い人たちの活動や思いを読者に知らせることは、また気仙の大人たちを励まし、生きる原動力になる。「ここをもっとよくしていきたい」という思いを強くし、たくましい姿を子どもたちに見せてくれる。そういう好循環こそが、新たなまちづくりをしっかりと支えているのだと思います。

次世代に教訓をつなぐ

陸前高田市の中心市街地には、「米沢商会」という民間唯一の震災遺構があります。

これは、米沢祐一さんという持ち主の方が、震災の年に生まれた娘さんをはじめ多くの人に「大津波の教訓を伝えたい」と、ご自身の持ち出しで残されたものです。市外から大勢の方が見学に訪れる場所になっています。



震災遺構「米沢商会」ビル

米沢さんは毎年、長女の多恵ちゃんを連れて3月11日にはこのビルに上がり、彼女が幼いころから災害から命を守る行動について繰り返し話してきたそうです。

その教えが、多恵ちゃんの中にしっかり根づいていたのでしょう。彼女は2018年度、陸前高田市版防災士である「防災マイスター」に、小学生として唯一認定されました。気象をはじめとする専門的知識、避難所運営のあり方などに関するハイレベルな講座を毎月受講し、最終テストを突破しなければ防災マイスターにはなりません。

大人でも難しい認定試験に見事合格した多恵ちゃんですが、彼女自身に震災の記憶はまったくないわけです。それでも、「次は自分がみんなの命を守る番だ」という使命感を強く持つ彼女のような若い世代の存在は、これからますます大きく、重要になっていくことでしょう。

さて、県内最大の被害があった陸前高田でも、公園や子育て支援施設などが復旧し、野球場やサッカー場などからなる「高田松原運動公園」もオープンし、子どもたちをはぐくむ環境が整ってきました。

中でも大きいのは、高田松原の復旧です。

国の名勝であった高田松原。白砂青松の美しいビーチで、最盛期には一夏で数十万人の海水浴客が訪れる一大観光地でした。

しかし、大津波により、7万本あったとされる松林が流失。砂浜も地盤沈下によってほとんど失われました。唯一残ったのが「奇跡の一本松」であったことはもはや説明不要かもしれません。

見る影を失ってしまった後も、高田松原はずっと市民の誇りであり続けました。そして、その松原を再生させるために力を尽くし続けた



大震災直後の高田松原。根元から折れた松が無残に広がっていた

のが、「NPO 法人高田松原を守る会」です。

松苗の育成、植樹、苗を強風から守るための竹簀づくり…長い時間と、たくさんの労力と、数え切れないほどの支援の手によって、一つ一つ取り戻してきた団体です。

2017年に再生植樹会が始まり、コロナ禍による停滞もありましたが、昨年までに計画されていた4万本の植樹が完了しています。

そして昨年4月。とうとう！高田松原に誰でも足を踏み入れられるようになったのです。7月には11年ぶりの海開きも開かれました。



2021年に高田松原海水浴場が復旧

家族連れや、カップル、友人同士で遊ぶ姿——。かつては当たり前だった光景が再び見られるようになった時、私は涙を禁じ得ませんでした。

明らかに震災後に生まれた子ら…かつての松原を知らない子らであるにもかかわらず、そこで遊ぶ子どもの表情は、いつの時代も変わらないのだなあと、こみ上げてくるものがありました。

国の名勝であったかつての面影を思い出させるにはまだ、松原の苗木たちはあまりにも小さいです。けれど、泳ぎに来た子らがいつか、「あの時は僕の背よりも低かったのに」と驚いて松林を見上げる日が、きつくる。

そのあすへの確かなひと足ずつをつぶさに見つめ、そこに携わってきた方々の思いを、次世代に伝えていきたいと思います。



高田松原に植樹された松苗 (2017年撮影)

略歴

鈴木 英里(すずき えり)氏

1979年、岩手県大船渡市生まれ。立教大学卒。

東京の出版社勤務ののち、2007年、大船渡市・陸前高田市・住田町を販売エリアとする地域紙「東海新報」社に入社。

震災時から2020年まで記者として、被害の甚大だった陸前高田市を担当。

現在は同社代表取締役。

地域活性化に関するプロジェクト支援 「東北・新潟の活性化応援プログラム」に係る活動報告

1. 東北・新潟の活性化応援プログラムの概要について

「東北・新潟の活性化応援プログラム」（以下、「本プログラム」という）は、東北6県および新潟県の各地で、地域産業の振興や地域コミュニティの再生・活性化、交流人口の拡大など、地域の課題解決に向けて自主的な活動を行っている団体を選出し、助成金によりサポートする制度で、東北電力(株)が2017年に創設し、6年目を迎えた。

本プログラムでは、各県ごとに選出された助成団体(7団体)の中から、地域の発展等への貢献が最も期待できると評価された団体の活動に対して「特別助成金」として100万円を支援し、その他の6団体の活動に対しては、「助成金」として30万円を支援している。

2. 助成団体の選出と東北活性化研究センターの役割

支援団体の選出過程は、次のとおり。

東北電力(株)では、2022年4月11日から本プログラムの応募受付を開始し、4月28日に締め切った。その結果、東北6県および新潟県の各地より計62団体からの応募があった。

当センターは、東北6県および新潟県の地域活性化に関わる公的な機関として助成団体の選出に協力した。具体的には、1次審査(書類審査)で各県より助成候補団体を選出した後、瀬戸常

務理事出席のもと県別に2次審査(オンラインによるヒアリング審査)を実施し、各県1団体(計7団体)を助成団体として選定した。

さらに、9月16日の最終審査会に、青野専務理事が審査員4名の一人として出席し、各県から選出された助成団体の中から最も地域の発展等への貢献が期待できると評価された1団体を特別助成団体として選出した。

その後、東北電力(株)各支店において助成金の贈呈式が行われている。

3. 2022年助成団体の紹介

最終審査会の結果、宮城県の子育て情報を集めたマタニティBOXを製作・配布することで、妊婦が出産前から各種支援や地元企業と継続的につながる機会を創出し、地域・企業一体となった子育て支援体制づくりを目指す活動に取り組む「一般社団法人子育てプラットフォームMaRU(宮城県仙台市)」の活動が高く評価され、特別助成団体として選出された。

各助成団体の具体的な活動内容は、表のとおり。



一般社団法人子育てプラットフォーム MaRU

(1) 特別助成団体(助成金：100万円)

団体名(所在地)	具体的な活動内容
一般社団法人子育てプラットフォーム MaRU (宮城県仙台市)	子育て支援施設の運営等を通じ、親子がふれあう時間や子育て情報を提供。宮城県の子育て情報を集めた「マタニティ BOX」を製作・配布することで、妊婦が出産前から各種支援や地元企業と継続的につながる機会を創出し、地域・企業一体となった子育て支援体制づくりを目指す。

(2) 助成団体(助成金：30万円)

団体名(所在地)	具体的な活動内容
下北ジオパークガイドの会 (青森県むつ市)	ユネスコ世界ジオパーク認定を目指し、下北ジオパークを活用したガイド活動、地域の魅力発信に取り組む。下北ジオパークに関する地元住民等へのさらなる理解浸透を図るため、リモートツアーの企画やオンラインを活用したガイド研修を実施し、地域間交流の拡大を目指す。
株式会社 北三陸ファクトリー (岩手県九戸郡洋野町)	洋野町を舞台に地元の中高生と大人が学び合うフィールドワークや、地域外の学生に向けた水産業を基点とするスタディーツアー等を展開。産業廃棄物となっている「うに殻」を肥料に、耕作放棄地を造成した水田で、酒米を生産し日本酒を作る。その一連のプロセスを体験コンテンツとして提供することで、地域内外のコミュニティを生み出す場とし、関係人口の拡大を図る。
Alfrece composition 株式会社 (秋田県由利本荘市)	秋田県産米のみも殻と秋田杉の木くずを利用してぶなしめじを生産し、環境に配慮した生分解性フィルムで包装し県外へ出荷する。加えて、販路拡大等に課題を抱える高齢農家にも利用しやすい農作物の受発注サービスを開発し、普及・促進を図り、地元農業の活性化を目指す。
Team 道草 (山形県山形市)	山形大学の学生が、地元住民へのヒアリングを実施し、地域の課題等を把握。学生の手で魅力的なプログラムに落としこみ、体験コンテンツとして同世代の学生に提供することで、若者が地域に愛着を持つためのきっかけづくりに取り組む。
しゅふコミ (福島県郡山市)	子育て中の母親向けに、座談会を開催。座談会で出た課題を解決するための地域情報をまとめた冊子を作成し、行政より母子手帳とともに配布。また、6次化商品を提供する託児付カフェを運営し、父親と母親がともに休息をとりながら、商品モニターとしての役割を担う場とすることで、6次化事業者と消費者をつなぐ仕組みを構築する。
合同会社ミライズ (新潟県新発田市)	廃業店舗が増加する状況に対し、地域全体を活性化するため「歩いて楽しい温泉街」を目指し活動。地域に点在する空き店舗等を飲食店や土産店としてリノベーションし、温泉街の周遊性の向上に取り組む。今後、新潟のメインコンテンツである“米”をテーマにしたショップをオープンし、観光客へ新潟県産米をPRする。

(出所) 東北電力㈱公表資料をもとに作成。

「東北・新潟のキラ☆パーソン」動画配信事業 ～ 2021 年度の実施報告と 2022 年度の経過について～

目的・コンセプト

本事業は、東北圏の地域社会や経済界等で活躍している若者を取材対象に、実際の様子を動画（ショートムービー）で発信するオンデマンド型情報配信事業として 2019 年度から実施しており、2022 年度は 4 年目となる。

「キラ☆企業」が若手社員目線で東北圏に所在する優れた企業の魅力を紹介するのに対し、「キラ☆パーソン」では人にフォーカスしているのが特徴。東北圏において、自分の夢や理想とする仕事・暮らしを実現している若者たちの姿を動画で伝え、東北圏で働くことや暮らすことの魅力を発信している。こうした姿を通して、若い世代が東北圏を舞台に様々なことにチャレンジする動機付けや「気づき」を与えることを狙いとしている。

2021 年度事業（実施報告）

一般社団法人東北経済連合会（以下、東経連）は 2020 年 11 月に、新型コロナ禍において、リモートワークの拡大など新しい働き方や生活拠点の地方分散の動きを踏まえ「ポスト・コロナ 5 つの提言」を公表。提言の一つに「デュアルライフ東北の実現」を掲げた。

これは、リモートワークと副業・兼業などを組み合わせ、東北圏と首都圏等の 2 地域に暮らしや仕事の間や機会を持ちながら、それぞれの魅力を享受できる地域の実現を目指すもの。

2021 年度の「キラ☆パーソン」事業では東経連の提言を踏まえ、若者の地域定着や UIJ ターンの促進のみならず、東北圏における関係人口の創出・拡大を後押しするため、新たに「デュアルライフ東北編」と銘打ち、東北圏と東京圏等、複数拠点で仕事や暮らしを行っている若者を取材し、9 本の動画を配信した。

2022 年度事業の概要

2022 年度においてはこれまでの流れを踏襲しつつ、リモートワーク、副業・兼業、起業家など、多様な働き方やライフスタイルに着目し、「新しい働き方編」をテーマに毎月 1 本の動画を紹介できるよう取り組んでいる。

今年度は特に、動画配信サイトを「新しい働き方に挑戦したい若者を応援するプラットフォーム」と位置付け、東北・新潟のローカルで活躍する若者の成功体験だけではなく、苦労話やターニングポイントなども掘り下げる構成としている。

これを円滑に行うため、秋田県羽後町を中心に人口減少エリアの未来を担う人材・仕組み・チャレンジを地域に育てる活動を行う「NPO 法人みらいの学校」を共創共同パートナーに、「キラ☆パーソン」の選定や、動画制作・配信のほか、発信後の PR 活動などを戦略的に展開することにした。

さらに、新たな取組みとして、20 代の大学生や社会人を「キラ☆インフルエンサー」に起用

した。これは、本事業のメインターゲットであり、日頃から SNS を活用している大学生や若手社会人に本動画をより認知してもらうことを目的としたもの。彼らに取材に同行してもらい、その模様(取材の裏側)を撮影・取材したものを、後日、「キラ☆パーソン」の本編動画とは別に「SIDE - B」として配信するものである。これについては、地域・地元貢献事業で多くの学生とのコネクションを有する「NPO 法人みらいの学校」との協働によるところが大きい。

こうした取組みは、東北・新潟で「新しい働き方に挑戦したい予備軍」発掘のための若手社会人コミュニティの関係構築に貢献するものと考えている。今後は、動画配信に関する取材活動だけにとどまらず、さまざまな学生団体に対するアプローチを検討している。

なお、新たな共創共同機関として本年度下期より、宮城県の学生就職支援活動を展開する「NPO 法人 eight CARAVAN」との連携を志向している。

■ NPO 法人みらいの学校



■ 2021 年度「キラ☆パーソン」動画配信一覧

No	県	取材者	プロフィール	
1	宮城県	アディッシュ株式会社事業部長 毛糸店「itoshigoto」 小山 未紗さん	Uターン／リモートワーク／兼業・副業 宮城県出身。2020年10月に仙台市にUターン。都内IT企業で学校のIT問題を解決する部署の責任者としてリモート勤務し、趣味が高じて副業で毛糸店「itoshigoto」をオープン。平日は9時から15時までの時短勤務、そのあとは店舗で販売するオリジナルの毛糸を染めたり、店の充実のための作業を行っている。	
2	岩手県	遠野まちなか・ドキ土器館、公式 縄文インフルエンサー 阿部 満穂子さん	1 ターン／マルチワーカー 宮城県出身。地方の大学を卒業後に上京。Webデザイナーとして働いていた後、遠野物語で知られる岩手県遠野市の地域プロデュースに興味を持ち、現在は遠野市に移住。地域プロデューサーのアシスタント、クラフトビールのお店、カフェのアルバイトを掛け持ちし暮らす。 現在、「遠野まちなか・ドキ・土器館」の公式縄文インフルエンサーを務めながら、フリーランスでリポーターやモデルとして活動。	
3	秋田県	ゴロクヤ市場主宰 佐藤 飛鳥さん	Uターン／起業家／二拠点 秋田県出身。新卒で株式会社DHCに入社し、そこから食品専門商社へ転職。その後、故郷である秋田県産の農作物の販売や卸売をする会社を起業し、食のプロモーションを学ぶために渡米。現在は、販売や卸売の事業に加えて、青果物の販売プロデュースや食品の商品開発、新業態店舗の立ち上げなど幅広く食のプロモーションで活躍中。秋田と東京で過ごす2拠点生活を実践。	
4	新潟県	株式会社メタ・マニエラ／デザイナー 芳川 太樹さん	Uターン／リモートワーク／兼業・副業 新潟県出身。東京のデザイン会社のデザイナーとしてリモートワークで働く。新潟県内での仕事に関わったことで移住の意識が強くなり、2020年10月に南魚沼市へ移住。地元南魚沼出身のメンバー中心の農業レーベル Soil Worksへの参加や新潟を拠点に活動するガールズキャンプユニット Good Mellow Campの動画制作などに携わる。	
5	山形県	株式会社ウィプロ・アビリオ 佐藤 由久さん	Uターン／リモートワーク 山形県鶴岡市出身。 高校卒業後、岩手の大学へ進学。大学院を経て東京の日本アイ・ビー・エム株式会社へ就職。6年間、システム開発の仕事に携わったあと、株式会社ウィプロ・アビリオへ転職。東京の会社に所属しながら鶴岡へ移住し、リモートワーカーとして生活する。	
6	福島県	パブリッククリエイター・ 福島県磐梯町デジタル変革戦略室 (地域おこし協力隊員) 五十嵐 大輝さん	起業家／二拠点／リモートワーク／兼業・副業 福島県磐梯町出身。福島高専卒業。東京の企業に就職後、26歳の時に個人事業主として独立。飲食店等の店舗設計やブランディングの仕事をつづつ、2020年10月から地域おこし協力隊員として磐梯町のデジタル変革戦略室で活動。東京にいながらリモートで町の企画・広報PR等の業務に携わる。	
7	新潟県	デザイナー／クリエイター (動画) 竹内 雄介さん	1 ターン／リモートワーク／兼業・副業 静岡県浜松市出身。「雪のある所に住みたい」と上越市の住人となり、個人事務所 LIFworks を構えながら、移住前から働いている浜松の企業での勤務もリモートワークにて継続している。新潟県妙高市のリゾートにて毎日のようにスノーボードを楽しみ、雪が好きな人間には天国みたいな土地と話す。	
8	青森県	株式会社コー・ワークス 五十嵐 淳さん	1 ターン／リモートワーク／兼業・副業 秋田県出身。(株)コー・ワークスの営業部長。仕事で訪れた青森県三戸町の人や農産物にはれ込み同町へ移住。本業(リモートワーク)とは別に、「三戸の魅力をもっと広めたい」と新たにできた古里のため、町の魅力を掘り起こし、クラウドファンディングを通じて地元農家と新たな商品開発をし、地域資源を世界に輸出したりと挑戦中。	
9	青森県	著述家(エッセイスト)・イラストレーター 能町 みね子さん	二拠点／リモートワーク 1979年北海道生まれ、2年後茨城県牛久町に引越後、茨城での小中学校を経て、東京大学教養学部卒業。週刊文春の連載コラム等、著述多数。今夏、それまでの東京の住まいを残しつつ、青森市内にプチ移住、月8〜9本の原稿締め切りをこなしながら、青森ではNHK青森「あっぱるワイド」への地元相模原史研究家との相模対談出演や、県公式サイト「まるごと青森」に『能町みね子の「あんたは青森のいいところばかり見ている」』を寄稿等、精力的な活動を行っている。	

■ 2022年度「キラ☆パーソン」動画配信一覧 (2022年10月10日現在)

No	県	取材者	プロフィール	
1	福島県	ランドスケープアーキテクト 一般社団法人BOOT代表理事、西 会津国際芸術村ディレクター 矢部 佳宏さん	リモートワーク／副業兼業／起業／二拠点居住／事業継承 福島県西会津町。人口わずか5,000人程の田舎に、なぜか若い移住者が増えているという。そのムーブメントの中心にいる、ランドスケープアーキテクトの矢部佳宏さんに密着。「辺境から未来を描く」。これからの東北のローカルをアップデートするために必要なヒントがここに！	
2	秋田県	日本酒界の超新星・若手醸造家 「稲とアガベ」代表 岡住 修兵さん	リモートワーク／副業兼業／起業／二拠点居住 秋田県男鹿市。旧駅舎をリノベーションして2021年に誕生した醸造所「稲とアガベ」。業界の常識を覆す酒造りで全国から注目を浴びる、クラフトサケ醸造家・岡住修兵さん。時代に逆行する「お米を磨かない酒造り」の魅力と百年後のビジョンとは？	
3	山形県	アウトドアショップスタッフ 高橋 美樹さん	リモートワーク／副業兼業 山形県山形市。東京で働いたのちに故郷である山形へ移住。大好きなアウトドアを中心にした日々の暮らしをInstagramに投稿し、今ではフォロワーが2万4千人以上！山形のスローな環境で見つけた自分流のワークライフバランス。同世代の女性からの支持も多い。彼女のライフスタイルの魅力に迫ります。	
4	宮城県	TOHOKU360編集長／メディア プロデューサー 安藤 歩美さん	リモートワーク／副業兼業／起業 宮城県仙台市。かつて外交官を目指して東京大学大学院で国際政治学を学んだのち、大手の新聞記者として全国に事件や災害のニュースを届けてきた。マスメディアの真ん中で活躍していた彼女が、いまどうして東北を拠点にした『住民参加型』のニュースサイトを立ち上げたのか？その理由とローカルメディアの可能性に迫ります。	

※今後のラインナップ (確定分)

ギャレス・バーンズさん (青森県／クラフトビール醸造家)

高江 理絵さん (新潟県／ゲストハウスオーナー)

赤木 美名子さん (新潟県／もんぺ製作所代表・稲作農家)

■ 「キラ☆パーソン」YouTube サイトトップ画面

https://www.youtube.com/channel/UC4aVest_1Ti9AgbKRNQtLZQ



東北圏における移動困難者・買い物困難者対策としての新たな移動支援サービスに関する先行事例調査

調査研究部 主任研究員 加藤 雄一郎

1 調査の背景・課題

地方では、国鉄・JRの鉄道整備延長がほぼ現行水準に達した20世紀半ばに比べて、自動車免許および自家用車の保有率が上昇（モータリゼーション）すると同時に、人口が減少したことで、公共交通機関の利用者が減少している。そこにコロナ禍によって、公共交通機関からパーソナルな移動手段へのシフトや、高齢者の移動の減少といった現象が生じ¹、公共交通機関の利用者減少に追い打ちをかけた。これらの背景により、過疎地を中心に公共交通機関の減便や廃止等がますます進んでおり、そのような地域ではマイカーを使えない人、あるいは免許返納をした高齢者などが移動困難者に陥り、また居住地付近に商店がない場合には買い物困難者にも陥るという問題を抱えている。

このような背景から、特に人口減少・高齢化が進む東北圏においては、鉄道・バス・タクシーといった従来の公共交通とは異なる新たな移動支援サービスの導入なども含め、地域住民のニーズを満たしつつ、持続可能性も確保できる地域全体のモビリティの在り方の再構築が求められる地域が、今後ますます増加していくと考えられる。

そこで本調査では、移動困難者・買い物困難者の現状と課題を整理したうえで、移動困難者・買

い物困難者対策としての各種移動支援サービスを類型化し、それぞれの現状と課題、および東北圏における展開可能性・障壁要因を整理した。

2 移動困難者・買い物困難者の発生のメカニズム

2-1 人口減少による地域経済・社会への影響

人口減少が、街や生活に与える影響について、国土交通省「国土交通白書」では次のように整理されている。

- (1) 生活関連サービス（小売・飲食・娯楽・医療機関等）の縮小
- (2) 税収減による行政サービス水準の低下
- (3) 地域公共交通の撤退・縮小
- (4) 空き家、空き店舗、工場跡地、耕作放棄地等の増加
- (5) 地域コミュニティの機能低下

これらが生活の利便性や地域の魅力を低下させ、さらなる人口減少につながるという「負の連鎖」が懸念される。

また、地域経済の視点からみると、人口減少は地域マーケット（需要）の縮小だけでなく、労働力人口（供給）の減少も意味することから、需給の縮小を通じて成長力の低下ももたらす。

このように、労働力人口減が経済にマイナスの負荷をかける状態は「人口オーナス」とよば

1 ニッセイ基礎研究所 「コロナ禍からの「移動」の再生について考える」

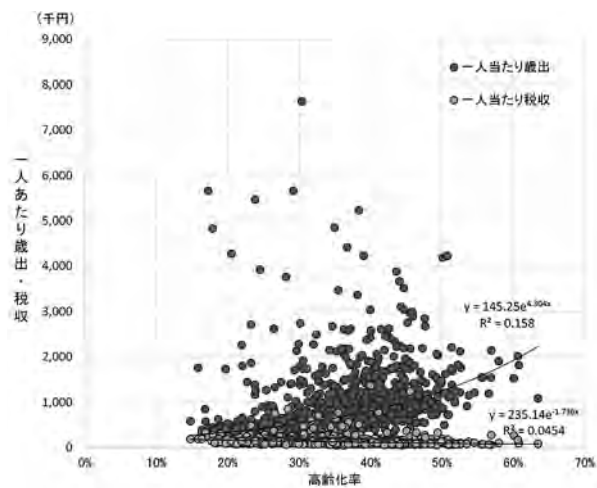
れ、地域の魅力の低下＝投資先としての魅力の低下につながることであわせ、人口オーナスと縮小スパイラルが加速することも懸念される。

2-2 高齢化の影響

わが国においては人口減少と高齢化は表裏一体であることから、人口減少による影響と、高齢化人口増加に伴い生じる各種影響が、負の相乗効果をもたらす可能性も懸念される。例えば、高齢化による自動車運転免許の返納者の増加に加え、人口減少により公共交通機関が撤退・縮小すれば、外出手段・機会が制約されがちとなる。また、高齢者は体力や健康等の面から自力での遠距離外出が困難なことがある一方で、人口減少による小売店舗の廃業等によって、買い物の不便性が高まる事例も散見される。あるいは、高齢者はリタイア等により収入が減少するため、これと人口減少が相まって、地域に落ちる税収も総じて減少するといったことが挙げられる。

概して、人口減少・高齢化が進む地域ほど1人当たりの税収は少なく、1人当たりの歳出は多くなる傾向が見られる。このまま高齢化が進めば、医療、介護等、社会保障費を中心とした歳出が増加するため、他の歳出、例えば公共交通支援等に影響が出てくることも考えられる。

図表1：市区町村の高齢化率と一人当たり歳出・税収



出所：内閣府「選択する未来－人口推計から見えて来る未来像－」

2-3 東北圏における人口減少・高齢化

2020年の東北圏の人口は約1,084万人と、わが国総人口（約1億2,614万人）の8.6%を占める。1995年に1,232万人に達した後に減少局面入りし、2045年には約790万人まで減少すると見込まれる。

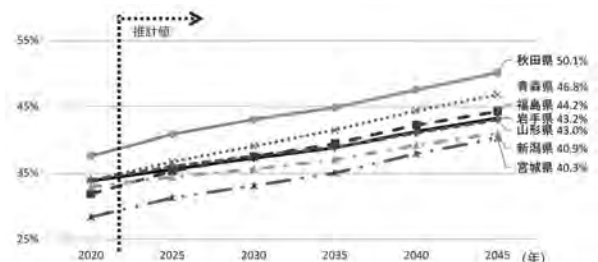
東北圏の65歳以上人口は約354万人と圏内人口の32.7%を占め、確認できる統計期間の中で最も高くなっている。65歳以上人口自体は今後減少する見込みであるものの、圏内総人口も減少するため65歳以上人口比率は引き続き上昇を続け、2045年には43.1%に達すると見込まれる。

なお、わが国全体でみたときの総人口のピークアウトは2010年であり、東北圏の減少局面入りは全国より15年早い。2045年時の人口の減少幅も東北圏では大きくなっており、2010年比で32.5ポイント減と、わが国全体でみたときの減少幅16.9ポイント減を倍近く上回る。

東北圏の中でも人口減少スピードにはやや違いがある。2010年比で2045年人口の減少率が最も大きいのは秋田県で44%減に達する。次いで青森県も40%減と大きい。相対的に減少率が小さいのは宮城県で23%減にとどまるが、わが国全体での減少率17%減を上回っている。

東北圏の65歳以上人口比率については、わが国全体でみたときの比率を上回る水準で推移している。各県別にみても、全ての県で2045年時の65歳以上人口比率が4割を超え、最も

図表2：東北各県の65歳以上人口比率の推移



出所：総務省「国勢調査」各年版、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」（平成30（2018）年推計）より作成

高い秋田県は5割に達する見込みである。

2-4 人口減少・高齢化が進む局面における地域への示唆

地域住民の減少が、利用者減と採算性の悪化を通じて地域公共交通の撤退・縮小につながることに加え、地域の魅力の低下は住民の流出増加・流入減少や、ビジネス・観光利用等の減少にもつながり、公共交通利用者減を加速させる一因になりうる。したがって、地域住民に加えて、来訪者の移動手段の確保という観点も重要になると考えられる。また、担い手がいなければ、地域の経済活動や福祉が回らなくなってしまふことから、地域経済・社会を支える担い手をいかに確保していくかという視点も重要になる。さらには、財政制約が一層厳しくなることが予想されることから各種の事業検討にあたっては行政支援をあてにするのではなく、収益的にサステナブルな取組みが求められる。

2-5 交通モード毎の状況

○鉄道

わが国における地域鉄道事業者95社のうち、黒字だったのは2019年度で21社、コロナ禍にあった2020年度にはわずか2社となった。また、東北圏の地域鉄道会社11社の営業損益を合計すると、2019年度でおよそ18億円の赤字である。2022年7月には、国土交通省が設置した「鉄道事業者と地域の協働による地域モビリティの刷新に関する検討会」が、「地域の将来と利用者の視点に立ったローカル鉄道の在り方に関する提言」を発表し、利用者が大幅に減少し、危機的状況にある線区については、鉄道事業者と沿線自治体が相互に協働して、鉄道の地域における役割や公共政策的意義を再確認した上で、必要な対策に取り組むことが急務であるとした。

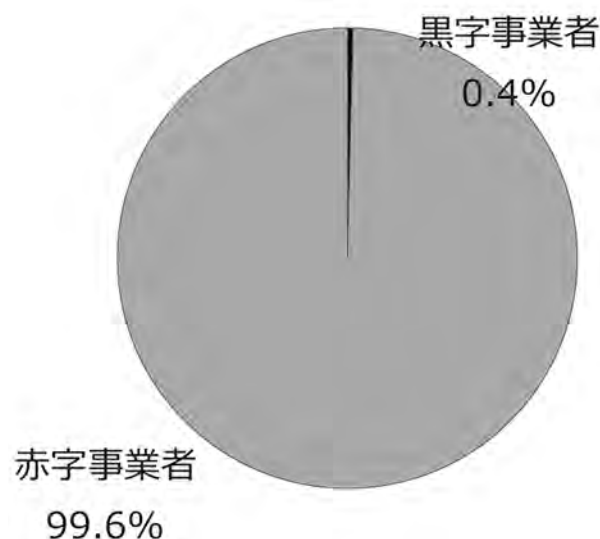
そして同月、JR 東日本は「持続可能な交通

体系について建設的な議論をさせていただくため」として、平均通過人員が2,000人未満／日の路線の収支状況を公表した。

○バス

地方では経年的に輸送人員が減少している。コロナ禍の影響もあってバス事業者のほぼ全てが赤字であり、路線廃止は年平均で約1,200km、直近10年の累積廃止距離は約1万2,000kmに及ぶ。

図表3：乗り合いバス事業者の収支状況（2020年度）

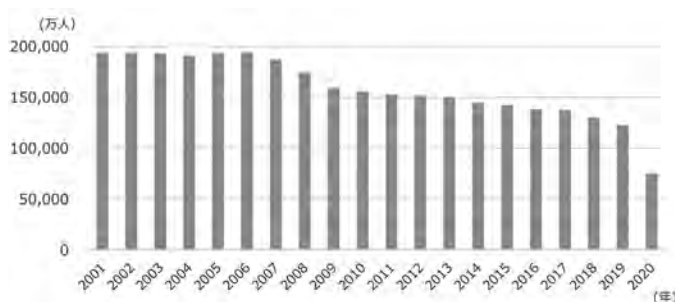


注) 保有車両30両以上の223社

○タクシー

タクシー輸送人員は年々減少しており、特にコロナ禍で大きく減少した。

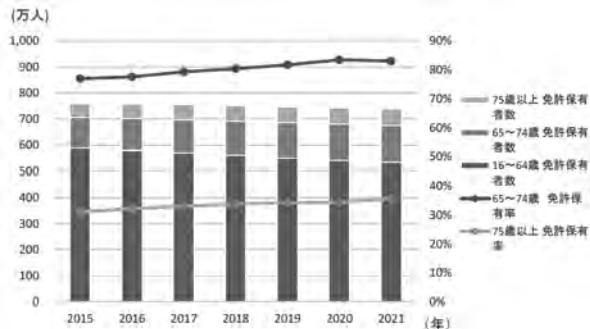
図表4：タクシー輸送人員の推移



○自家用車

東北圏における65歳以上の運転免許保有者数は約206万人(2021年)で、年々、微増傾向にある。また65～74歳の免許保有率は83.1%(2021年)に達するが、75歳以上では35.6%(2021年)にとどまる。

図表5：東北圏における65歳以上の免許保有状況



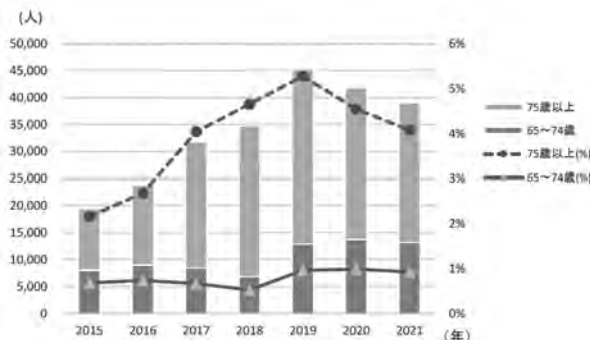
注) 免許保有率は対象年齢階級の人口に占める免許保有者数の割合。

出所) 警察庁「運転免許統計」各年版より作成

1998年から始まった運転免許の自主返納制度を使う高齢者の数は徐々に増え始め、東北圏では、近年、4万人前後で推移している。

対象年齢階級の免許保有者に占める返納者の年間割合(返納率)について、65～74歳では1%に満たないものの、75歳以上では4%前後で推移している。

図表6：東北圏における65歳以上の免許返納状況



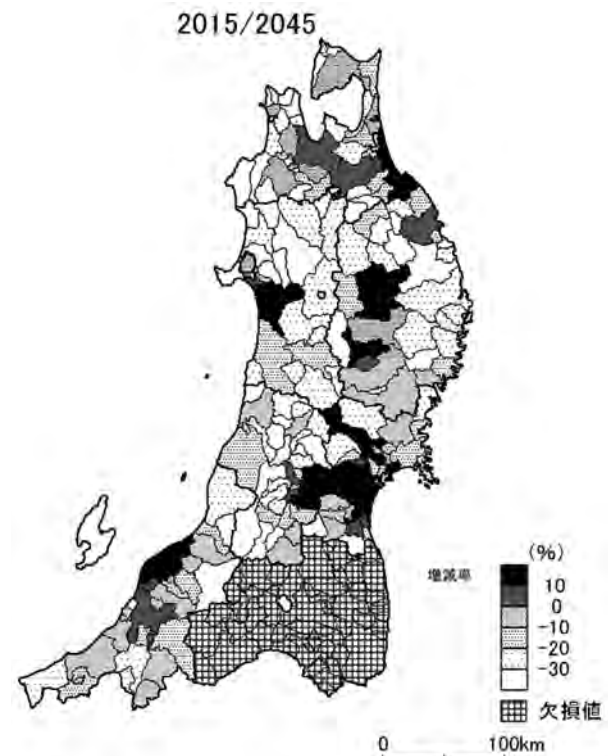
注) 返納率(%)は対象年齢階級の免許保有者数に占める返納者数の割合。

出所) 警察庁「運転免許統計」各年版より作成

2-6 食料品アクセス困難人口

東北圏の自治体ごとの食料品アクセス困難人口について、農林水産省の食料品アクセスマップおよび国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30(2018)年推計)」より、独自に将来推計を試みた。図表7に見られるように、2015年に比べ、2045年時点では困難者が減少する自治体の方が多いと推計されたが、一方で人口の比較的多い都市部ほど増加するという傾向が見られる点が重要である。

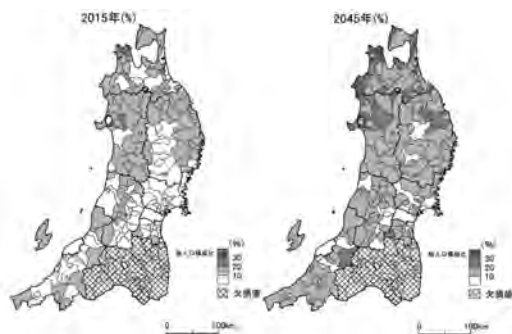
図表7：食料品アクセス困難人口の増減(2015年→2045年)



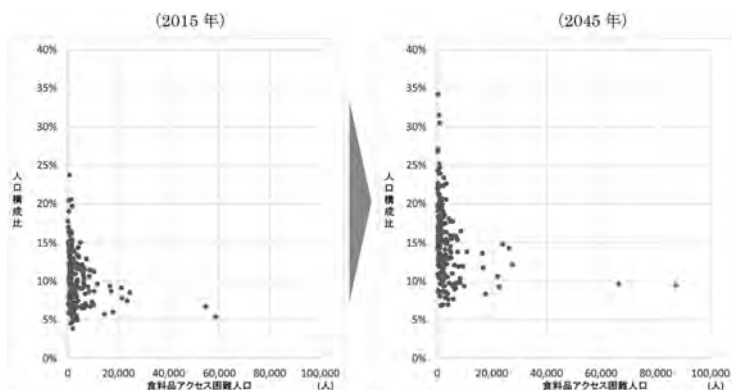
また、人口に占める食料品アクセス困難人口の比率を図表8で見ると、多くの自治体で増加することが見て取れる。

これらの推計から、2045年にかけて、都市部以外の自治体では人口が縮小するために買い物困難者の絶対数は増えないが、都市部では増加するという、そして多くの自治体で、人口に占める買い物困難者の割合は増加する、という傾向が読み取れる(参考：図表9)。

図表8：人口に占める食料品アクセス困難人口の比率（2015年および2045年）



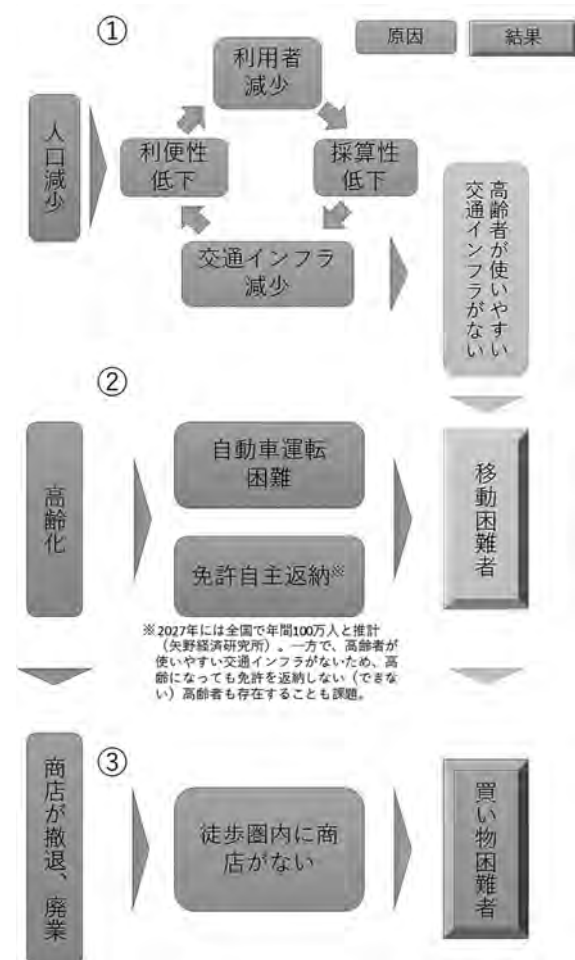
図表9：東北圏各自治体の食糧費アクセス困難人口およびその人口構成比の変化



2-7 東北圏における移動困難者・買い物困難者の発生メカニズム

これまでの議論を踏まえると、移動困難者・買い物困難者の発生メカニズムは次のように整理できる。

図表10 移動困難者・買い物困難者の発生メカニズム



- ①人口減少により交通機関の利用者が減少し、交通事業者の採算性が低下し、さらに公共交通が減少し、地域住民にとっての利便性が低下し、さらに利用者が減少していく、という負のサイクルが進む
- ②多くの住民は移動を自家用車に依存しているが、高齢化に伴い自家用車の運転が困難となったり免許を自主返納すると、①により交通インフラが脆弱、または高齢者が使いやすい交通インフラがないため、移動困難者に陥ってしまう
- ③加えて、地域の商店が撤退、廃業し、②のような高齢者を中心とした移動困難者が買い物困難者にも陥ってしまう

3 移動困難者・買い物困難者対策支援サービスの現状と課題

次に、移動困難者・買い物困難者対策としての各種移動支援サービスを類型化し、それぞれの現状と課題、および東北圏における展開可能性・障壁要因を整理する。

移動支援サービスは、大きく(1)商品を届ける、(2)店舗を届ける、(3)店舗を作る、(4)家から出かけやすくする、の4つに類型化できる。それぞれの類型ごとの特徴および課題について次のとおり整理した。

(1) 商品を届ける

「商品を届ける」サービスとしては配食、宅配、買い物代行等がある。

	課題		東北特有の課題
配食	利用者が少ないと採算性確保が困難	貨物自動車運送事業法による貨客混載規制があり、過疎地以外では事業が制限される。	山間部を中心に移動距離が長く、燃料費、配達時間がかかる。豪雪地では冬季に運行できない恐れ
宅配	民間宅配サービス事業者との競合	買い物代行支援を必要としている高齢者の発掘、支援する人材の持続的な確保	
買い物代行	ドライバーの確保や高齢化		

(2) 店舗を届ける

「店舗を届ける」サービスとしては移動スーパー、出張販売等がある。

	課題		東北特有の課題
移動スーパー	利用者が少ないと採算性確保が困難、食品ロス発生	トラックには積載量が限られるため、購入物が限定される恐れ。冷蔵設備の維持管理費用が課題	山間部を中心に移動距離が長く、燃料費、配達時間がかかる。豪雪地では冬季に運行できない恐れ
出張販売	山間部において効率的に販売を行う場所の確保		

(3) 店舗を作る

「店舗を作る」サービスとしては新規店舗開設、および開設の支援等がある。新規店舗開設は、地方自治体が、道の駅やその他複合施設内に店舗を開設するケースが多い。店舗開設支援は、地域の自治会等が運営する店舗に補助金事業を通じて支援するケースが見られる。

	課題	東北特有の課題
店舗開設	利用者数が少ない場合、採算性の確保。 店舗開設場所の確保と開設に伴う賃料等の費用負担	山間部を中心に事業者の移動距離が長くなり、燃料費、配達時間がかかる。
店舗開設支援	都市近郊における小規模店舗の場合、大量仕入れができず、仕入単価が高くなり大型スーパーやネットスーパー等との差別化が図れない	豪雪地においては冬季に商品が届かない、および住人が外出できない恐れ

(4) 家から出かけやすくする

「家から出かけやすくする」サービスとして、移動手段の提供、外出支援等がある。移動手段の提供としては、へき地患者等輸送バスの利用目的を病院等に限定せず、買い物目的を含む様々な用途で利用できることとするものや、主に山間地域で近くに買い物等ができる店舗が無く、また自ら移動手段を持たない高齢者および障害者を対象としたバスによる移動サービスといった取組みが見られる。

	課題	東北特有の課題
移動手段の提供	利用者数が少ない場合、採算性の確保。ドライバーの確保や高齢化。 遠距離居住者は自己負担額	山間部を中心に事業者の移動距離が長くなり、燃料費の高騰、配達時間が課題。 豪雪地においては冬季に外出ができない恐れ
外出支援	外出を支援する人材の確保。 デジタル技術に対する高齢者の理解と活用	

4 まとめにかえて

本調査では、上記の整理を踏まえつつ、全国各地の移動困難者・買い物困難者対策支援サービスの先進事例十数件を現地調査して、各種支援サービスが東北圏の抱える移動困難者・買い物困難者の課題に対してどのようなソリューションとなり得るのかを整理し、本年度末の報告書にて公開したい。

東北・新潟にこだわり続ける ICT 会社の地道な DX チャレンジ

東北インテリジェント通信株式会社

取締役社長 齋藤 恭一



ご挨拶

東北インテリジェント通信株式会社の齋藤でございます。皆様には、日頃より弊社事業にご理解とご支援を賜り、厚く御礼を申し上げます。

この度、東北活性化研究センター様の誌面へ寄稿する機会を頂戴しましたので、東北・新潟のさらなる発展に向けた活動を皆さまと一緒にさせていただく一助となることを祈念して、弊社の概要と最近の取り組みについてご紹介させていただきます。

当社の概要

当社は、東北電力の100%子会社として、東北・新潟の法人さま向けに、通信を核としたICTサービスをお届けしております。お陰様で、今年10月に30周年を迎えました。これも一重に関係各位のご厚情の賜物であり、あらためて感謝を申し上げます。

30年の歴史を振り返ると、この間積み重ねてきた3つの基盤、すなわち①51,000km（地球1周1/4相当）を超える光ファイバーケーブル、②100社を超える工事会社さまとのご縁、③弊社サービスご利用のお客さまとのご縁、これらがかけがいのない財産となっております。

一方、取り巻く環境を見ると、コロナ禍を契機として事業運営スタイルもライフスタイルも大きくニューノーマルへと転換、同時に、ICT

技術そのものが通信面でも利用面でも一段とスピードを増し激変の一途を辿っており、まさに30周年のこの時は、当社の歴史の中でも第二の創業ともいえるような、大きな転換点に差し掛かっております。

最近のトピックス

こうした中、当社は今、3つの財産を活かしながら、これからも東北・新潟にこだわり続けるICT会社として、愚直に地道なやり方で、2つのDXへのチャレンジを進めているところです。

①社内DXとお客様DX支援

DXについては、データ活用やAI活用といった側面が脚光を浴びることが多いようです。しかし、当社は、自社業務のDXについても、お客さま業務のDX支援についても、まずは基本に立ち返り、“Garbage In, Garbage Out！（ゴミを入れたら、ゴミが出てくる）”を肝に銘じ、「見える化」と「デジタル活用」から地道な取り組みを積み重ねているところです。

自社業務については、オフィスDXとコア業務のデジタルBPR（業務の抜本的再構築）の両面からリーンで柔軟な業務基盤づくりを進めております。特に後者は、当社工事を支えていただいている工事会社さまと連携をとりながら、業務全般を対象に「見える化」を行い、現場作業起点での徹底的な断捨離と業務再構築を目指し

ております。そのために必要となる基幹システムやモバイルデバイスについては、ノーコードアプリを活用することなどによって、BPRとの同時並行でのインフラ再構築が進めやすくなりました。

一方、当社では、お客さまの工事や製造の現場フィールドにおける DX トライアルに寄り添い、ICT ソリューションパッケージのご提供を通じた現場実態の「見える化」によって、お客さまが DX を進めるための第一歩として、今直面している課題を浮き彫りにするお手伝いを志向しております。特にこの中で注力しているのは、通信のプロとして、電波が届きづらい広いエリアや障害物の多い建物内でも、デジタルツールを手軽かつ快適に使って DX を進められるような、「どこでも通信」サービスのご提供です。

このように社内外の DX 実証を通じ得られたリアルな知見を、DX 支援ソリューションパッケージとして統合することによって、より実践的で付加価値の高いご提案を目指しております。

②デジタルプラットフォーム「よりそう東北コネクト」

当社は、新たなビジネスモデルの創造を目指し、昨年11月にスタートした法人さま向けのデジタルプラットフォーム「よりそう東北コネクト（以下「コネクト」）」の運用を開始しました。

東北電力グループは、創業以来、「東北・新潟エリアの繁栄なくしてグループの発展なし」との価値観のもと歩みを続けてまいりました。

コネクトは、こうした中で育んできた、東北・新潟エリアの法人さまとのかけがえのない「つながる」の基盤を活かし、お客さま同士の「つながる」をお手伝いすることを目指しております。

現在、『つながる e 商談』、『つながる e インキューベーション』、『つながる e 掲示板』の3つ

の「つながる」を通じ、掲載コンテンツ数は100を超え、お陰様で、多くの皆さまにご登録、ご活用いただく機会が拡大してまいりました。

このように趣旨にご賛同いただいた東北・新潟エリア内外の様々な法人さまとの間で、協働での新たなサービス開発や営業活動についてご相談する機会が徐々に拡大し、大変ありがたく感じている次第です。



「よりそうコネクト」の URL
<https://tohoku-connect.cuusoo.com/>

結び

東北電力グループは、人口減少・高齢化といった社会課題が全国に先駆け進行するこの東北・新潟の地で、その課題解決を通じスマート社会の実現に貢献すべく、新たな事業展開を目指しております。当社もその一員として、地域とともに変革を続け、東北・新潟の持つポテンシャルを活かす活動を皆さまと共に進めてまいりたいと考えておりますので、どうかこれからもよろしく願い申し上げます。

令和4年度 第3回理事会 開催

令和4年8月24日(水)、理事10名(定員12名)・監事2名が出席し、令和4年度第3回理事会を仙台市内で開催しました。

当日は、「評議員候補者推薦」、「理事候補者推薦」などが審議され、すべての議案が承認さ

れました。

また、「令和4年度事業経過報告」、「令和4年度参与会の開催」などについて事務局より報告し、意見交換を行いました。



(今後の主な予定)

令和4年11月 2日(水)	令和4年度 参与会	仙台市
令和4年11月11日(金)	東北・新潟女性応援ネットワーク勉強会(第3回)	オンライン
令和4年12月 2日(金)	令和4年度 第4回理事会	仙台市
令和5年 1月23日(月)	東北・新潟女性応援ネットワーク勉強会(第4回)	オンライン
令和5年 3月 2日(木)	令和4年度 第5回理事会	仙台市

※当センターのホームページでも情報は随時更新しております。

東北活性研

発行月：令和4年10月

発行人：青野 浩文

発行所：公益財団法人 東北活性化研究センター

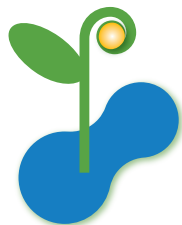
住 所：〒980-0021

仙台市青葉区中央2丁目9番10号(セントレ東北9階)

発行所：022－225－1426

F A X：022－225－0082

U R L：https://www.kasseiken.jp



公益財団法人 東北活性化研究センター

〒980-0021 仙台市青葉区中央2丁目9番10号(セントレ東北9階)

Tel.022-225-1426(代) Fax.022-225-0082

ホームページ <https://www.kasseiken.jp>

