知をつなぎ、地を活かす

東北活性研

特集　ダイバーシティ時代に求められる住民参加型のまちづくり

Vol.50
2023 新春号

公益財団法人 東北活性化研究センター

目 次 Contents

巻 頭 言

◆2023年を迎えて …… 1
増子　次郎　公益財団法人東北活性化研究センター　会長

特　　集

ダイバーシティ時代に求められる住民参加型のまちづくり

◆ダイバーシティ時代に求められる住民参加型のまちづくり …… 2

[寄稿Ⅰ]
◆住民参加型のまちづくりが求められる背景と価値共創プロセス …… 3
佐々木　秀之　宮城大学 事業構想学群 准教授　研究推進・地域未来共創センター副センター長

[寄稿Ⅱ]
◆住みたくなるまち日本一を目指して「オールとみや」体制の協働のまちづくり …… 14
若生　裕俊　富谷市長

[寄稿Ⅲ]
◆高校生と取り組む地域課題の解決 …… 22
FROM PROJECT 秋田

活動紹介

◆「東北・新潟女性応援ネットワーク勉強会」開催報告 …… 26
◆「人口の社会減と女性の定着に関する情報発信」事業 …… 28
「人口の社会減と女性の定着に関する情報発信　福島フォーラム」ならびに
「大学生×企業のワークショップ」実施報告

会員企業だより

◆信用を重んじ、建設事業を通じ地域社会の繁栄に奉仕する …… 44
深松　努　株式会社深松組 代表取締役社長

事務局より

◆2022年度 参与会 …… 50
◆2022年度 第４回理事会 …… 50
◆2022年度 第２回臨時評議員会・第５回理事会 …… 51
◆今後の主な予定 …… 51

2023年を迎えて

公益財団法人 東北活性化研究センター
会長　増子　次郎

皆さま、明けましておめでとうございます。
日頃より当センターの事業活動に格別のご理解とご協力を賜り、心より御礼申し上げます。

昨年を振り返りますと、長期化するコロナ禍に加え国際情勢が緊迫し、物価高、円安による影響が継続する中、全国旅行支援による観光客の増加、飲食店への客足の戻りなどの明るい動きも見られました。

このような中、当センターは、「知をつなぎ、地を活かす」～連携力で地域社会と産業を活性化する～との活動理念のもと、東北圏（東北6県および新潟県）における地域課題の解決に向けて事業を展開しています。

2022年度関連について、調査研究では、「ベンチャー・スタートアップ」、「買い物困難者・交通弱者」に関する提言等をとりまとめます。「女性の地元定着・活躍推進」については、当センターが実施した調査研究の成果を深掘りする形で、フォーラム、企業や学生を交えたワークショップ等を開催しています。また、若者の定住・還流を促すため、地域の優良企業や若者を紹介する「東北・新潟のキラ☆（ボシ）企業」、「キラ☆パーソン」情報発信について、SNSも活用しながら事業を実施しています。小中高生を対象とする地元企業等による出前授業「TOHOKUわくわくスクール」も継続中です。こうした事業について、内外から問い合わせもいただいており、社会における関心の高さと活動の手応えを感じています。

今年、東北圏では、G7関係閣僚会合（科学技術大臣会合：仙台市、財務大臣・中央銀行総裁会議：新潟市）の開催、半導体関連産業集積に向けた動きや国際定期便，外航クルーズ船の再開など、関係者の機運も高まっています。このような中、当センターは、その特長を活かして価値を創出できるよう、中長期的な視点に立ち、「人」、「コミュニティ」、「産業」関連などでバランスよくテーマを設定して事業を展開いたします。特に、当センター事業を知っていただきご活用いただけるよう、関係される皆さまと連携・情報共有することに留意して、精一杯取り組んでまいる所存です。

引き続き、皆さまのご支援・ご協力をお願い申し上げます。

ダイバーシティ時代に求められる住民参加型のまちづくり

まちづくり、町づくり、街づくり。各用語の意味は、本特集内で宮城大学事業構想学群 佐々木秀之准教授が解説されているため省略するが、一般論として、トップダウン型、ハード主体の都市整備的な所謂「街づくり」は、平成初期以降続く地方財政の財源不足[1]に加えて、急速に変化する社会システム、価値観の多様化による住民ニーズの複雑化などにより、以前のように行政だけで多様な要望に応え、全ての課題を解決しながら進めていくことは極めて困難な状況となっている。

一方、持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）目標11「住み続けられるまちづくりを（正式目標：包摂的で安全かつ強靱（レジリエント）で持続可能な都市及び人間居住を実現する）」において、「参加型、包摂的かつ持続可能な人間居住計画・管理の能力を強化すること」が提唱されているとおり[2]、社会構造や人々の価値観が大きく変化した現代においては、住民自らが地域の置かれた状況を自分ごととして認識し、次世代に受け継ぎたい地域像を描き、地域に関わる多くの人・団体を巻き込みながら協働していくこと、つまりボトムアップ型でコミュニティなどのソフト面も含めた「まちづくり」の必要性が高まっている。

とはいえ多忙な現代人に、まちづくりへの参加意欲を高めてもらうことはハードルが高いかもしれない。仮に、誰かが声を上げて行動を起こしても、住民間の関係が希薄化し価値観も多様化する中、多様な主体と合意形成を図りながら取組みを推進していくことには多くの困難が伴うものと考えられる。それ以前に、多くの住民はそうした取組みの存在を認識しない、または具体的な参加方法が分からない可能性もある。

こうした状況を踏まえ本特集では、東北圏において多様な主体が協働でまちづくりを推進する際の一助としていただくため、同テーマに係る実践研究をされている学識者、先進的な活動を行っている自治体首長と学生団体それぞれに寄稿をお願いした。

寄稿Ⅰ　はじめに、宮城大学事業構想学群の佐々木秀之准教授より、住民参加型まちづくりが求められている歴史的背景と現状、多様な主体と役割、実例を交えた方法論等について紹介いただき、住民参加型まちづくりを成功に導くポイントについてご提言をいただいた。

寄稿Ⅱ　次に、宮城県富谷市の若生裕俊市長より、全国屈指の人口増加率を誇る同市の「住みたくなるまち日本一」を目指した「オールとみや」体制での協働のまちづくりについて、具体的な事例をあげて多面的にご紹介いただいた。

寄稿Ⅲ　さらに当センターも審査に協力している東北電力「東北・新潟の活性化応援プログラム」において地域への貢献度が高いと評価され同社から助成を受けた団体の中から、大学生が主体となり地域内外の多様な主体と協働して地域の活性化、より良い地域づくりに取り組んでいる秋田県秋田市の「FROM PROJECT 秋田」より、その取組みについてご紹介いただいた。

1　総務省ホームページ―地方財政制度
2　総務省ホームページ―持続可能な開発目標（SDGs）

住民参加型のまちづくりが求められる背景と価値共創プロセス

宮城大学 事業構想学群 准教授
研究推進・地域未来共創センター副センター長　佐々木　秀之

1. はじめに：住民参加型のまちづくりを考えるにあたって

消費から参加へ

2018年から2021年にかけて、書籍『復興から学ぶ市民参加型のまちづくり』を三部作として刊行した。発刊過程において、各所で行った講演会では、住民参加の意味に関する質問を受けることが多くあった。ここでの参加の意味するところは、行政主導で展開される事業に対して、住民の参画を促すものであるが、企業セクターにとっては、意義を見出しにくいものだという意見を受ける場面があった。一方、近年では、企業セクターにおいても、共創やオープンイノベーションといった表現が多用されるようになり、住民参加との融合も現実味を帯びつつある。企業における生産現場では、「モノづくり」から「コトづくり」へのシフトが盛んになってきており、その背景には、受益者は、単に消費するだけではなく、参加することによって満足感の向上を求めるようになってきたことがある。これは、まちづくりでの住民参加においても同じであろう。なお、これまでの住民参加は、行政と住民の枠で進められてきたが、現在は、企業セクターをはじめとする多様なセクターの協働によって展開されようとしている。また、その際には、協働以外にも、共創といった表現が使われるケースが増えてきている。これは連携して価値を共に創ることを意味する「共創」も一般に認識が高まってきたことを示している。

共感の連鎖へ

現在のまちづくりで重要視されていることは、いかに人々の共感を得ることができるか、ということではないだろうか。人々からの共感を得られたまちづくりは、SNSによって発信され、広まっていく。この発信については、まちづくりを主催する側のプロモーションも重要である。もちろん、まちづくりを評価する上では、専門家の視点も重要であるが、その優劣の評価において決め手となるのは、人々のナラティブ（語り）である。一方で、残念とされるまちづくりの事例もまた、人々の語りによって広まっていくのである。

まちづくりを評価する語りに差が生まれるのはなぜだろうか。その要因の一つとして挙げられるのは、住民がまちづくりのプロセスに、具体的かつ主体的に参加しているかどうかということではないだろうか。住民が、まちづくりに少しでも関わることによって、形成される場やプロジェクトに、思いや愛着が生まれ、まちづくり自体に地域特性が強く反映されるようにな

る。環境やコミュニティとの調和がみられていくのである。

このような価値共創の好循環は、いわば「共感の連鎖」とも呼べるものであり、まちづくりを展開する際には、いかに共感を得るかという観点は意識すべきものである。しかし、実際には多くの課題がある。例えば、住民参加と言っても、住民はどこまで関与すればよいのか、行政の立ち位置はどうなるのか、企業の役割はあるのかなど、様々な課題が脳裏をよぎることであろう。また、マネジメントを担う人材の不足やそもそも多様な参加者の合意形成に時間がかかりすぎてしまうのではないかという疑念も根強い。そうした疑問があることを前提に、以下では住民参加型のまちづくりの要点について論じてみたい。

2. 「まちづくり」の概念と多様な主体による協働の展開

「まちづくり」の意味を知る

住民参加に関する議論を展開する前に、「まちづくり」という用語について押さえておきたい。そもそも、「まちづくり」は、「町づくり」や「街づくり」とは何が違うのか、感覚的には理解している場合でも、言語化は難しい。しかし、この違いを把握することで、まちづくりにおいて、住民参加が重要となる理由が見えてくる。

まず、辞典における意味を確認しておきたい。辞典は、版を重ねる過程で、記述が追加されるものであり、言葉の意味の変遷を捉える上で有用である。

『広辞苑』によれば、

まち－づくり【町作り】

1) 町の家並。

2) 行政が行う総合的な市街地の整備・開発。住民が主体となって行うものもいう。

とある。

当初は、1) に示される、町の家並を形成するという意味での「町づくり」が趣意であった。そこに、2) のうち行政が行う都市整備、すなわち市街地の開発が展開されていったことから「街づくり」が追加されたとみられる。なお、2) の後段に住民参加に関する記述を確認することができる。しかし、語尾が「行うものもいう」とされているように、定まった概念としては捉えられていないことがわかる。では、「まちづくり」という語は、いつ頃登場したのか、また、その意味するところはどういうものであろうか。

図表1に、「まちづくり」という用語に関する文献調査の結果を引用する。表より、「まちづくり」という表現は、少なくとも1955年には使われていたことが判明する。しかし、1950年代、1960年代における使用はこの1回のみで、その他は、「町づくり」と「街づくり」が用いられており、用例は、前掲『広辞苑』における定義と一致している。

「まちづくり」の使用が普及するのは1970年以降とされる。表中にも「まちづくり運動」とあるように、市民活動の標語としても使われるようになり、一般化してきたものと考えられる。なお、「まちづくり」の表現が、一般にまで浸透するのは、平成期に入ってからのことであり、そのきっかけは阪神・淡路大震災とされる。

ここで、「まちづくり」という言葉の用例を見ていく。1955年の用例は都市建設における「蚊とハエのいないまちづくり」、1970年は市街地における子供の遊び場と自動車規制に関するものである。これらは、町並みや市街地の整備が実施されたことに伴い生じた課題について論じ

ているものである。このことから、「まちづくり」とは、町づくりや街づくりといったインフラ整備の面もあるが、むしろ、開発によって生じた社会課題や地域課題の解決を念頭に使われている表現とみることができる。したがって、専門家が主体となる「街づくり」や「町づくり」と異なり、住民目線での課題解決策の提示が不可欠となるため、「まちづくり」では、住民参加が重要になってくるのである。ただし、住民は必ずしも課題解決の担い手とは言えない。あくまで、自身の住まう町や街をより住みやすく、魅力のあるものにしたいという動機が住民のまちづくりへの参加の決め手となる。そこで、参加を呼び掛ける際には、注意が必要となる。

協働の定義の変遷を知る

日本において、「まちづくり」における住民参加を促進する役割を果たしたのが、平成期に登場した「協働」である。協働について、『広辞苑』では、「協力して働くこと（cooperation、collaboration）」と解説されている。極めてシンプルな記述であるが、ここでポイントになるのは、協力の形態であろう。つまり、誰が主体となるのか、誰と誰が協力するのかということの疑問であり、以下、そのことを念頭に協働の定義の変遷を概観してみたい。

協働の語源とされるのは、1977年にヴィンセント・オストロム氏（アメリカ・インディアナ大学）が示したコ・プロダクション（co-production）という概念である。これは、Co（共同、協力、協調等）とProduction（ある価値を有する財やサービスを生み出すための活動、ないしその成果・結果）を結合させた造語である。この概念を、日本に「協働」として紹介したのは、行政学者の荒木昭次郎氏であり、1990年刊行の著書にその定義を掲載している。荒木氏は、協働を「地域住民と自治体職員とが、心をあわせ、力をあわせ、助け合って、地域住民の

図表1.「まちづくり」初出事例

	年／月／日	誌名	著者	文献名	事例（頁）
1	1952/04	都市問題	増田四郎	都市自治の一つの問題点	**町つくり**(54)
2	1954/08	月間福祉	松田仁兵衛	社教のあり方と当面の諸問題 －特に青年団、婦人会との協調を中心として－	明るくて住みよい郷土建設(**町づくり、村づくり**)(4)町づくり村づくりの奉仕事業(5)
3	1955/08	市政	橋本正巳	蚊とハエのいない都市も建設	「蚊とハエのいない**まちづくり**」(66)
4	1958/01	月刊社会教育	丹野清栄	村をかえる青年たち —福島県保原町大田－	明るい**村作り・町作り**(16)
5	1959/02	区画整理	鈴木東民	随想	**街づくり**(22)
6	1959/06	都市問題研究	塩野毅	横浜市の自治体・町内会の実態	街灯を建設し「明るい**街づくり**」(91)
7	1959/06/21	朝日ジャーナル	青木忠義	モデル団地・千種台	“**町づくり**”(41)
8	1959/10	東洋経済新報	田淵寿郎 他	名古屋の模範的な**街造り**はどうして出来たか	名古屋の模範的な**街造り**(タイトル)
9	1963/04/16	ジュリスト		座談会 宅地開発の現状とその対策	**町づくり**
10	1960/02	都市計画	今野博 他	久留米地区の計画－主として歩行者専用道路の設計について－	新しい**街づくり**(13)
11	1970/10	日本建築学会論文報告書	広原盛明 他	**市街地**における子供の遊び場と自動車交通規制に関する調査研究（その２）	「**まちづくり**運動」(97.97)

（渡辺俊一・杉崎和久・伊藤若菜・小泉秀樹（1997）「用語『まちづくり』に関する文献研究（1945～1959）」、第32回日本都市計画学会都市計画論文集、p.44. をもとに作成）

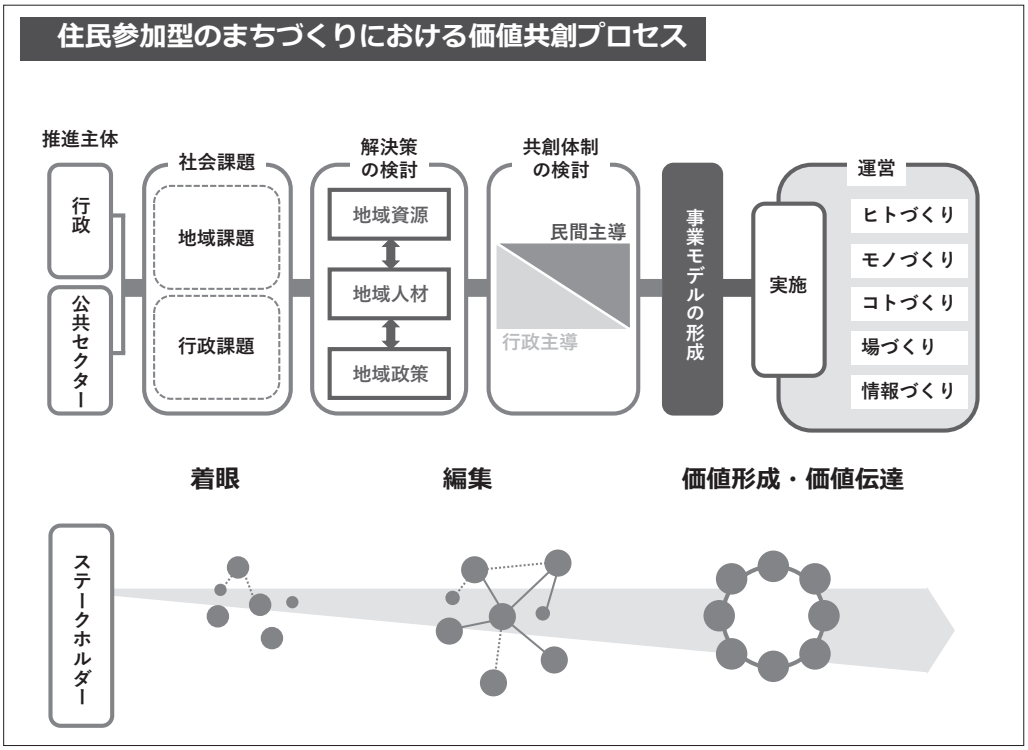
福祉の向上に有用であると自治体政府が住民の意志に基づいて判断した公共的性質を持つ財やサービスを生産し、供給していく活動体系」とした。この概念が自治体を中心に広がっていったのである。しかし、概念の浸透過程では、住民の参加による協働の成果が注目されるのと同時に、地域住民と自治体職員という主体間の関係性の難しさが多く報告された。また、少子高齢化の進む地方自治体においては、そもそも住民参加が困難な状況が生じるなど、荒木氏が当初想定していた協働は機能しないことも多いという現状が露呈してきたのである。

そうした事態を受けて、荒木氏は2011年に刊行した著書のなかで、協働の定義を見直している。再定義された内容をみると、「異なる複数の主体が互いに共有可能な目標を設定し、その目標を達成していくために、各主体が対等な立場に立って、自主・自立的に相互交流しあい、単一主体で取り組むよりも効率的に、そして相乗効果的に目標を達成していくことができる手段」と変化している。注目すべきは、主体をこれまでの2者から、「異なる複数の主体」としたことである。東日本大震災の復興過程をみても、被災者でもあった自治体職員と地域住民だけによる協働は不可能であり、外部の支援も含めて、大学、企業などあらゆる主体の連携と参加が不可欠とされてきた。そして、多様な主体の参加はむしろ協働の前提となっていく過程で、協働と同じように共創という言葉も多く用いられるようになってきた。協働の定義を振り返ってみると、このことは、むしろ、前述したオストロム氏の定義に回帰したようにもみえる。

3. 住民参加型のまちづくりにおける価値共創プロセス

異なる複数の主体による、住民参加型のまちづくりとは、どのようなプロセスを示すのだろ

図表2. 住民参加型のまちづくりにおける価値共創プロセスの概念図



（筆者作成）

うか、そのイメージを図表2に示す。先述のとおり、住民参加型のまちづくりにおいて想定されるのは、行政が推進主体となって実施する計画策定や施設設置などのプロセスへの住民参加であり、本図もそのことを前提に作成している。

課題と解決策を見出す（着眼・編集）

行政や公共セクターによって事業が展開される前提には、何らかの課題が存在する。その課題は、着眼点によって、地域課題と行政課題に分けられる。双方を明確に区分する定義はないものの、住民と行政が考える課題には、捉え方に違いがある場合が多いことから、課題と解決策を見出すためには、まず、地域課題と行政課題のいずれであるかという見極めが重要である。

解決すべき課題が明確になると、次は解決策の検討のフェーズとなる。地域課題の場合は、活用可能な地域資源とそれを活かせる人材と資金の検討をすることになる。一方、行政課題の場合は、まず解決に活かせる制度を検討することから始まる。スタート時点は違っていても、地域にある資源、人財、地域政策の3点が連動し、課題解決を行っていく必要があることには変わりない。そこで、これらをうまくミックスするためのコーディネーションを行う人や組織の存在が重要になってくる。それらに求められているのは、いわば、編集力である。

共創体制を見出す（着眼・編集）

次いで検討されるのが、共創体制である。図表2では、課題によっては、民間のみで取り組むべきもの、行政だけで実施すべきものがあることを念頭に、多様なセクターの連携にはグラデーションがあることを示している。行政と民間における参加あるいは参画のグラデーションは、解決すべき課題によって決まってくるのであり、徐々にその濃淡は変化していくものでもある。

図表2の下段では、住民を含む「異なる複数の主体」を、ステークホルダーと表現し、その関わりを示した。ステークホルダーは利害関係者と訳されるが、ここでは、当該地域に主体的に関わる人や組織のことを示している。具体的には、住民をはじめ、事業者、学生、支援者など、多様な主体を指す。プロジェクトの開始直後から、徐々に関わる場面や関わる人が増えていくが、ここでは、関わり代（しろ）をいかに作り出すかがポイントになる。前提として、住民参加はどのタイミングにおいても可能ではあるが、参加の方法や参加者の属性に合わせた適切なタイミングでの参加のためには、コーディネーションが必要である。コーディネーターは、参加する主体のサポート役でもあり、役割を見出す着眼力と、つながりを形成する編集力を持ち合わせていることが望ましい。

事業モデルを生み出し、動かす（価値形成・価値伝達）

事業モデルの形成においても、住民参加のプロセスを省略せずに、ステークホルダーとの関係性を高めながら、共創に取り組む必要がある。そうすることで、地域特性を生かしたプランニングができ、参加者の主体性が高まる。主体的な参加が得られることは、その後の運営のフェーズに対しても好影響を与える。なお、価値を形成し、その価値を伝達するプロセスでは、事業モデルの「仕組み化」と「見える化」が不可欠であり、モデル図の作成など、図示しながらメンバー間での共有を図ることが効果的である。この段階では、専門家を交え、プランやモ

デルに客観性を持たせることも有効である。科学的知見、専門的知見を交えながら、事業モデルおよび運営プロセスの可視化に対して楽しんで取り組むことができれば、価値共創の可能性はさらに高まる。なお、ここでいう専門家とは、大学教員などの学識経験者だけでなく、事業者も含まれる。また、時に、住民も専門家となりうる。ここでは専門家との対話を楽しめる環境づくりがコーディネーターの役割となり、専門家自らがコーディネーターの役割を果たすケースもある。

事業モデルの構想、運営体制の構築ができた後は、事業の実施・運営のフェーズとなる。事業の実施では、成果としてモノやコトが創り出されるが、ここでの価値形成において重要となるのは、実施はあくまで運営の一部であるという点である。言い換えれば、実施は価値共創のプロセスの一つであるということである。

まちづくりの計画の作成や施設の整備の事例には、作って終わり、あるいは、あとは住民の皆さんで考えてくださいといった格好になってしまっているものも多くある。もちろん、それでも上手くいくケースはあるが、共創のメリットを享受することは期待できない。主体間が共に創り上げることによって新たな価値を生まなければ、協働、共創とは言えない。

繰り返すようであるが、ポイントは、事業モデルの形成および実施の段階における住民参加の工夫となる。この段階では、意見を出すことに加えて、何らかの共同作業が伴うような場面を意識的に創出することが有効になってくる。例えば、建物や制作物の場合、一部を住民参加で作り上げるコミュニティビルドの導入も一考すべきである。

4. 住民意見をデータ化する、地域共生プランニングとナラティブ・アプローチ

ここまで、価値共創のプロセスでは、住民の意見をどのように取り入れ、いかに反映させていくかという課題があることを述べてきた。ステークホルダーとして、主体的に参加するような住民であっても、最初は、まちづくりワークショップやまちづくり講座などの場に出席することからスタートしているはずである。その際、参加したワークショップなどにおける、場の雰囲気や意見が明確に反映される経験は、その後の主体的な参加に大きな影響を与えていることが多い。

近年では、地域にワークショップが実施できるようなコミュニティ・プレイス（地域拠点）が多数設けられていることも多く、誰もが参加できる条件は整ってきている。一方で、ワークショップの現場では、世代間における意見の相違やコンフリクトと呼ばれる意見の対立をどのように調整するのかといった課題を抱えていることも実際である。このことが、住民参加のプロセスを作り上げる上で、躊躇する理由となることがあり、中途半端な議論に終始してしまうこともある。そこで、以下では、住民意見の集約方法に関する一試論を紹介したい。

地域共生社会という概念

図表3に、筆者が主催する地域資源マネジメント研究室で取り組んでいる、住民ワークショップでの意見収集の方法を紹介する。この方法論を、筆者は「地域共生プランニング」と呼称している。なお、「地域共生」という表現については、世界的に目指すべき社会の方向性とさ

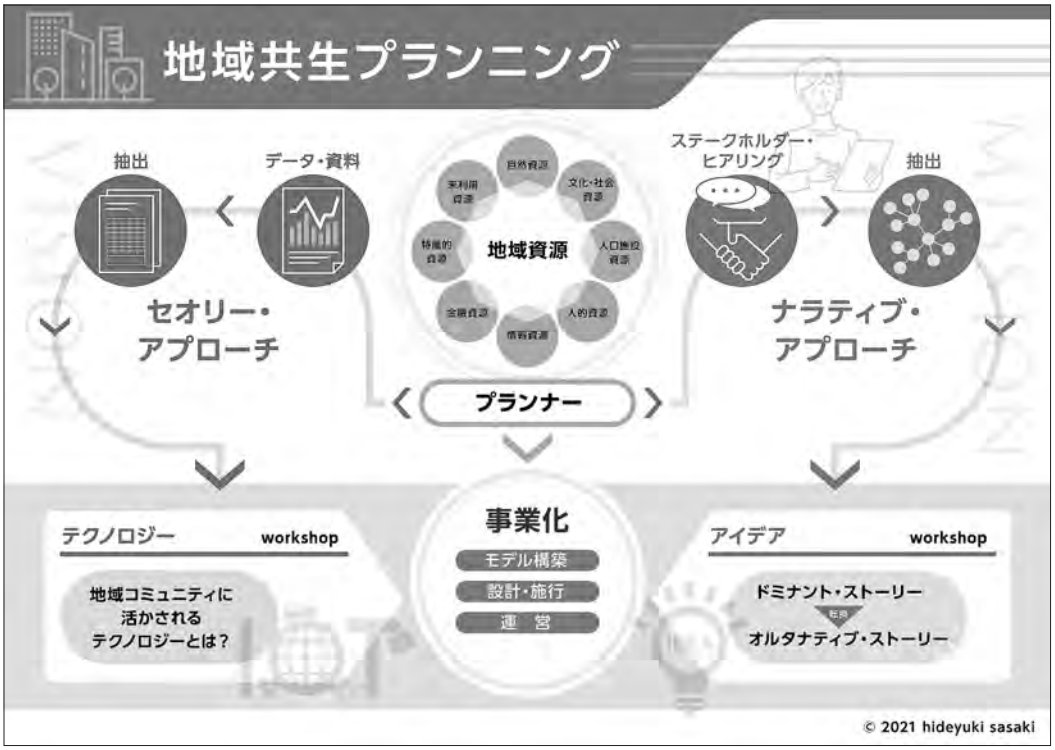
れる地域共生社会という概念に由来している。日本では、2016年に厚生労働省が「ニッポン一億総活躍プラン」の中で紹介し、現在では、各省庁に広がっている。厚生労働省のウェブサイトでは、「制度・分野ごとの縦割りや支え手・受け手という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えてつながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会」と地域共生社会の定義が紹介されている。ウェブサイト中にあるイメージ図には、「誰もが役割を持てる地域社会」というフレーズが示されている。これは、2015年に公表されたSDGsにおける「誰一人取り残さない」という文脈とも一致している。こうした上位概念が示され、地域ではその実現に向けて、各セクターが取り組んでいるところであり、「地域共生プランニング」も、こうした地域主体の多様性を尊重し、主体間の協働を念頭に各地でワークショップを実施する中で考案したものである。

地域共生社会をつくる地域共生プランニング

住民参加型のまちづくりにおいて、意見の集約、開示方法は結果を左右する。住民を含めた多様な主体の参加を促し、価値形成を図る上では、単に意見を集約するだけではなく、その意見を多面的に分析評価する技術が必要となる。

図表3では、左側にデータに基づくセオリー・アプローチ、右側には住民の語りに基づくナラティブ・アプローチによるプランニングのプロセスを示している。この二つのアプローチをとる意図は、エビデンスに基づく分析、評価と多様な主体が参画することによって生まれる価値共創を両立するアプローチを確立することにある。以下では、二つのプロセスについて簡単にまとめていく。

図表3. 地域共生プランニング概念図



（筆者作成）

ナラティブ・アプローチ

まず、参加者の語りの中からプランニングに必要なデータを収集するナラティブ・アプローチについて述べる。ナラティブとは、語りのことであるが、それは常に他者へ語ることによって生まれていき、他者を通して変化していく。

中央に示されるプランナーの役割として、多面的な視点を持ち（ここでは地域資源の視点を例示している）、ステークホルダーからのヒアリングを通して、意見を収集したのち、これを客観的データとして抽出・集約する。このデータをワークショップなどの場に提示し、活かしていくことが求められる。

意見の収集はヒアリングだけでなく、ワークショップにおける付箋への記入など、いくつかの方法があるが、ここでポイントとなるのは、出された多くの意見を客観的に整理し、提示することである。

しかし、意見の全てを採用するのは困難である。現在では、質的分析手法を用いて住民意見を抽出し、その分析結果を用いて合意形成が図られるケースが増えてきている。図表3は、質的分析手法のうち、テキストマイニング分析による意見の分析結果についてのイメージとして作図している。テキストマイニング手法を用いる場合、頻出する語の傾向や語と語のつながりを分析することができ、さらには、参加者の属性を変数にとることで、世代や性別などによる意見の異なりを把握することも可能である。

こうした分析は、意見の方向性を掴み、一つの方向へ束ねるといった用途において有効であるが、地域共生プランニングの場合、分析は、必ずしも意見を一つにまとめることを目的としていない。むしろ、出された意見の全てを尊重し、参加者が他者の意見を知る機会を設け、意見の多様性をお互いに認識させるためのツールとして用いることもある。

他方で、提出された意見から、アイデアを創出することも同時に行わなければいけない。図表3のナラティブ・アプローチは、抽出された参加者のナラティブ（語り）をもとに、その地域で一般に語られる地域の魅力や課題を再検討していくアプローチである。地域を捉える視点は主体によって多様であることは上述したとおりである。例えば、行政がある地域を「過疎化が進み寂しい街並み」だと捉えていれば、定住人口や交流人口を積極的に増やしていくための施策や取組みを進めていくだろうが、そこに住まう地域住民が「静かで落ち着いた街並みだ」と捉えているとすればどうであろうか。これまで特定の層だけでまちづくりをしている中で支配的だった語り（ドミナント・ストーリー）は、ナラティブ・アプローチによって、今までを踏まえた新たな語り（オルタナティブ・ストーリー）へと転換していく。まちづくりのアイデアは多様な主体が共生する地域社会を前提に、常に新たな語りを作り出すことを意識しなければならない。ただし、アイデアの創出は語りだけに基づくものでは不十分であり、多様な主体の語りがアイデアに反映されると同時に、確かなデータもまた反映されなければならない。

セオリー・アプローチ

図表3の左側には、理論や資料に基づくセオリー・アプローチを示している。実際に事業モデルを構築する際、プランナーは既存の情報に基づく調査から着手する。ここでの調査は、主に量的データや文献データによる情報分析であり、新たな情報技術の活用も積極的に図られる。事業の背景や実情を確認するために、エビデン

スとなるデータの収集がなされるのであり、ここでは統計データや各種資料が用いられる。なお、セオリーとしたのは、ナラティブが人の語りを前提としたものであることに対比させる形で事実から導き出される理論を用いるということを明確化させるためである。なお、アイデアの創出過程では、水平思考（ラテラルシンキング）も有効である。水平思考とは、一般的な常識やセオリーを前提とし、それ自体を深掘りすることで、セオリー自体の正しさを検証する垂直思考（ロジカルシンキング）とは異なり、複数のアイデアを横並びにその課題の解決方法を思考する方法である。

地域共生プランニングではセオリー・アプローチ（垂直思考）とナラティブ・アプローチ（水平思考）を横断することで、この2つのアプローチをバランスよく取り入れ、科学的な知見を取り入れながらも多様な主体の柔軟な視点を活かす価値共創プロセスである。

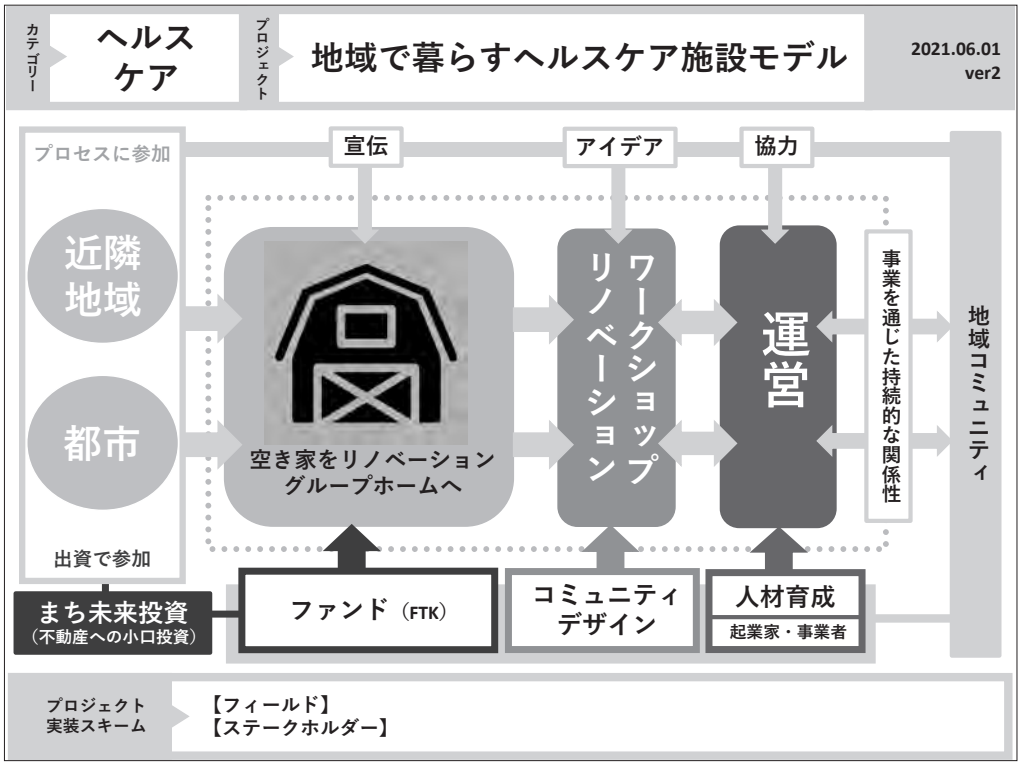
5. 研究室における産学連携事業の紹介

これまで住民参加型のまちづくりに関する議論とその手法について考察を展開してきたが、まちづくりの手法とは改善が尽きないテーマであり、それゆえに未知の可能性を秘めている。住民参加型のまちづくりの魅力を高めるためにも、デジタル技術や最新の各種政策を積極的に取り入れることも躊躇なく行うべきであろう。筆者の主宰する研究室においても、企業セクターとの共創による、いくつかの挑戦的な試みを実施している。まだ、初動段階ではあるが、以下に紹介したい。

〈事例1〉不動産ファンドの活用による、地域資金の導入可能性の検討

住民参加型のまちづくりの展開において、住民の意見を取り入れることは、近年広く普及してきたといえよう。しかし、意見だけでなく、時に、住民が直接資金を出資し、地域課題の解決を試みることも検討すべき段階にきている。当研究室では、空き家や遊休不動産の活用に対して、不動産ファンドの利用を検討している。国は2017年に不動産ファンドの根拠法である不動産特定共同事業法の改正を行い、不動産ファンドを、空き家などの小規模な物件にも適応可能とした。この法改正を踏まえて、研究室では、2020年4月に、宮城県内企業（中城建設株式会社）と共同研究を開始し、複数のモデル地区を選定の上、事業モデルの形成に取り組んでいるところである。図表4は、検討中の事業モデル図の一つである。事業モデルの説明は省略するが、空き家を福祉施設にリノベーションする際、住民の参加と出資をプロセスに組み込もうと試みるものである。筆者は、住民による出資を「まち未来投資」と名付け、行政による課題解決が不可能なケースにおいても、住民らの出資によって課題解決が可能となり、持続可能なまちづくりに発展する仕組みのデザインを目指している。クラウドファンディングを用いれば、その地に住まう住民だけでなく、転居によって離れてしまった住民やその地域のファンも含めた、多様な主体の出資によるまちづくりが可能になるとも考える。現在、地域共生社会の実現に向けたローカルモデルの構築を念頭に、価値共創プロセスのフェーズに沿って、各ステークホルダーと事業の実現に向けた議論を進めているところである。

図表4．不動産ファンドを活用した事業モデル図



（引用、宮城大学研究ジャーナル第２巻１号　佐藤加奈絵・佐々木秀之ほか（2022）「産学連携による不動産特定共同事業を用いた地域課題解決型事業モデルの構築に関する一考察」，pp.63-70.）

〈事例２〉ICT を活用した、合意形成サポートシステムの開発

住民参加型のまちづくりの結果を左右する、重要なポイントの一つは合意形成であろう。合意形成をもたらすスキルは、ワークショップなどの場において、会の進行を務めるファシリテーターや地域づくりにおけるコーディネーターなど、特に中間的な役割を果たす人材に求められる。しかし、スキルの習得には、場数（経験の厚さ）が重要であり、容易なことではない。そのため、デジタル技術の活用を視野に入れた、合意形成をサポートするシステムの必要性が長年指摘されてきた。

本研究室では、宮城県内企業（アンデックス株式会社）と共同で、上記課題の解決に向けたアプリケーションの制作に取り組んでいる。開発メンバーは、学生と連携企業の若手社員であり、サポートシステム「TACHI-NO-VOICE」を制作（β版）し、2022年10月にリリースイベントを実施したところである。システムの名称である「TACHI-NO-VOICE」には、若い世代が、私たちの声を反映させたいということと、「NO」という意見も尊重すべきであるという思いが込められている。なお、合意形成においては、議論のプロセスである「共有→拡散→混沌→収束→決定」の各フェーズを丁寧に進めることが重要とされている。「TACHI-NO-VOICE」では、議論のフェーズに沿って、ファシリテーターがテーマを設定し、コアメンバーとライズメンバーからなる参加者が、複数回に渡って意見を提示し、意見の拡散・評価のフェーズを経て、満足度を踏まえた方向性の決定を行うといった一連の流れを、アプリケーション内で実施できるように設計を行った。図表5は、「TACHI-NO-VOICE」のイメージ画面である。

図表5. 合意形成サポートシステム「TACHI-NO-VOICE」の画面イメージ

6. おわりに

以上、住民参加型のまちづくりについて論じてきたが、各所で聞かれるのは、相変わらず、住民参加に対する困難さである。その背景には、住民参加型とはいっても、地域性やその時の状況によって、様々なタイプを選択する必要があり、決まった方程式がなく、また結果に対する不安が常に付きまとうことが背景にあるのではないかと思う。

本稿においても、ある程度の方法論を提示することはできたと思われるが、まだ不足していることは事実であろう。一方で、共創が必要とされる場面は確実に到来する。たとえば、災害時である。東日本大震災において、協働が機能した自治体の特徴は、震災以前に、既に協働に取り組んでいた自治体であった。ただし、協働を構想していた段階では、必ずしもうまく行っていたとはいえず、ただ、まちづくりの実践において試行錯誤しながら協働の歩みを進めていた自治体の努力が、震災時に協働が機能する環境を作っていたということであろう。

最後に、東日本大震災以前に、宮城県のみならず、全国で長年にわたって協働のまちづくりを提唱してきた加藤哲夫氏（元 特定非営利活動法人せんだい・みやぎNPOセンター代表理事）が提示していたワークショップのポイントを紹介したい。加藤氏は、次の5点をワークショップの際、提示していた。これは現在に至っても通ずるものがあり、一つの普遍性を帯びたメッセージと考えられる。何より行政セクターやコーディネーター側にとっては、来るべき時に役立つメッセージであろう。

①何のためか？
②成果がどのように活かされるか、参加者に明確にしておく
③落としどころは落とし穴
④主催者の受け止める体制づくり
⑤まずは住民を信じることから

住みたくなるまち日本一を目指して「オールとみや」体制の協働のまちづくり

富谷市長　若生　裕俊

1　富谷市について

富谷市は宮城県のほぼ中央に位置し、仙台都市圏（6市7町1村）の居住機能を担うエリアとして、仙台市隣接の「位置的優位性」を活かし、多くのニュータウンが開発・分譲されてきました。

交通環境は、南北に国道4号と東北縦貫自動車道が通り、仙台北部道路が東北縦貫自動車道と富谷JCT（ジャンクション）で連結しています。仙台の中心部まで約18km、泉ICや大和ICまで約5km圏内という距離にあります。

富谷市は住環境整備とともに企業立地環境の整備を図りながら、「住みたくなるまち日本一」を目指して、まちづくりを進めています。

2　富谷市の由来・歴史

古くには市内に10の神社があったことから「十宮（とみや）」と呼んでいましたが、いつのころからか、縁起のよい「富谷」と改めて書くようになりました。その10社のうち現在は、日吉神社だけが残っています。

江戸時代には、仙台藩領土の南北を結ぶ奥州街道の要駅として、七北田・吉岡宿駅の中間に置かれた宿場として栄えました。当時、新街道沿いに新たに置かれた宿場町だったことから、「富谷新町」と呼ばれました。また、奥州街道の名所を詠んだ奥道中歌では、「国分の町よりここえ七北田よ、富谷茶飲んで味は吉岡」とうたわれ、銘茶・銘酒の特産地「奥州街道の宿場町富谷宿」として広く知られました。

自然と調和した富谷市の街並み

明治22年、富谷村ほか11村を合併して新しい富谷村が誕生し、昭和38年に「富谷町」として町制施行しました。町制当時の人口は5,091人、昭和46年ころから東向陽台、鷹乃杜といった団地開発が進み、平成24年には50,000人に到達。そして平成28年10月10日、単独では45年ぶりに宮城県14番目の市として市制施行しました。

近年は、企業誘致にも力を入れており、多くの企業の立地が実現しています。仙台北部道路富谷ICのフルジャンクション化や新たな公共交通システムの計画にも取り組みながら、就労の場としての充実も図り、「住みたくなるまち日本一」の実現に向けて市政運営を行っています。

3　まちづくりの方向性

平成28年10月10日に「富谷市」として新たにスタートし、今年で市制施行7周年を迎えます。市制施行後の新たなまちづくりのビジョンとして策定しました「富谷市総合計画・前期基本計画」の計画期間満了に伴い、引き続き、本市の将来像である「住みたくなるまち日本一」を目指した施策の展開を図るため、令和3年度から令和7年度を計画期間とする「富谷市総合計画・後期基本計画」を策定しました。

この計画は、少子高齢化などの社会情勢の変化に加え、「新型コロナウイルス感染症」を踏まえた新たな市政運営への転換や日本ユニセフ協会と連携して取り組む「子どもにやさしいまちづくり」の推進、2030年を目標とするSDGs（Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標））とまちづくりとの関連性などを新たな視点として加えた構成としています。

豊かな自然と住みやすい生活環境との調和を図りながら、住んで良かった、住んでみたいと感じてもらえるまちづくりを進めています。

4　協働のまちづくり①
～男女共同参画・審議会女性割合～

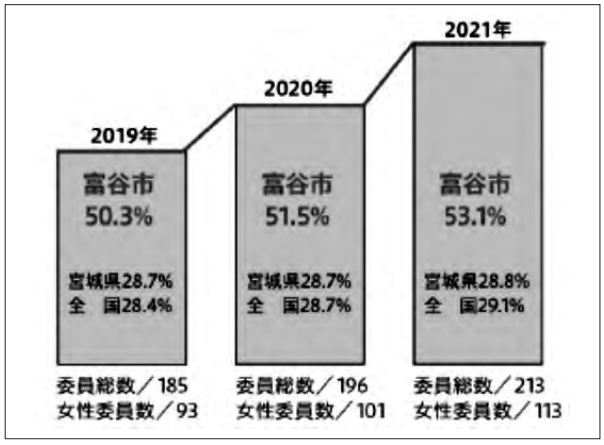
本市ではまちづくりの各分野における政策・方針決定過程への女性参画を積極的に推進しています。

内閣府が全国の全市区町村を対象に調査し公表している「市区町村女性参画状況見える化マップ」において、富谷市の審議会等委員に占める女性の割合53.1%（令和3年4月1日現在）が、全国1,741市区町村で第1位となりました。

「住みたくなるまち日本一」をまちづくりの将来像に掲げ、市民の皆様から様々な意見を伺い、施策につなげるため、女性、男性をバランスよく審議会等へ登用するよう、全庁を挙げて着実に取り組んでまいりました。

今後も、本市における女性参画の高い水準を維持し、性別にかかわりなく、市民一人ひとりが多様な場で活躍できる、男女共同参画社会の実現に向けて取組みを進めてまいります。

■審議会などの委員に占める女性の割合
（地方自治法第202条の3に該当する委員）



5-1　協働のまちづくり②-1
～しんまち地区・とみやどの整備～

令和２年は、「富谷宿」が開宿して400年を迎える記念すべき年でした。新型コロナウイルス感染症の影響により延期とはなりましたが、令和３年５月に、開宿400年を記念し、宿場町の面影が残る「富谷しんまち地区（以下「しんまち地区」）」に、本市で初めてとなる観光交流施設「富谷宿観光交流ステーション（愛称「とみやど」）」をオープンさせました。「とみやど」は、地方創生拠点整備交付金を活用し、内ヶ崎作三郎（地元の偉人）の生家の醤油（しょうゆ）店をリノベーションして整備しました。ここは、内ヶ崎作三郎記念館を中心とした観光交流の拠点となる施設で、本市の起業塾である「富谷塾」の塾生が運営する飲食店や、富谷産はちみつなどを販売する店舗などがあります。

オープン初年度となる令和３年度は、来場者の年間目標となる10万人を５か月で達成し、年間の累計では、約15万６千人となるなど、大変多くの方々にご来場いただきました。令和４年度も、現時点で、約13万２千人の方々にご来場いただき、オープンからの累計来場者は、約28万８千人となり、29万人達成が目前に迫るなど、引き続き、多くの皆様にご来場いただいています。

この「とみやど」のオープンを契機に、新たな富谷の魅力を広く発信し、賑わいあふれる富谷となるよう、交流人口の拡大と地域経済の活性化を推進していきます。

さらに、令和４年10月10日の市制施行６周年には「とみやど」をメイン会場に、開宿400年を記念して３年ぶりとなる「富谷宿街道まつり」を開催し、多くの来場者が訪れた「しんまち地区」は、宿場の人々の往来を思わせるような賑わいを見せていました。

5-2　協働のまちづくり②-2
～しんまち活性化協議会・とみぷら・とみやど・荷宿～

本市ではこれまで、「しんまち地区」の地域活性化を目指し、新たな公共施設整備を平成29年度から進め、使われていなかった旧町役場庁舎をリノベーションした施設「富谷市まちづくり産業交流プラザ（TOMI ＋）」（以下「とみぷら」）を平成30年７月に開所し、起業創業支援のインキュベーションとシェアオフィスを有した地方創生のプラットフォーム化に取り組んできました。

併せて施設には、富谷の歴史や伝統、文化を

令和３年５月にオープンした富谷市の観光交流施設「富谷宿観光交流ステーション（愛称：とみやど）」

知ることができる民俗ギャラリーや地域シルバー人材センター、商工会を併設することで多様な人々が交流する場としての機能を持たせました。

加えて、私が塾長となり、富谷市をもっと元気にしたいという市民の想いを実現するための人材育成塾「富谷塾」をスタートさせています。令和4年度は5期目となり、146名が入塾しています。これまでには起業につなげたケースも多く、今後も支援を継続していきます。

この動きに併せて、市民主体型でのプロジェクトとして、「しんまち地区」の地域活性化プロジェクト「富谷しんまち活性化協議会」をスタートさせました。「しんまち地区」の市民が地域の環境美化活動や観光コンテンツの創出など自ら事業を進め、「とみぷら」、「とみやど」のハード面の整備と併せて、「しんまち地区」の情報発信や交流人口の拡大、地域経済の活性化を推進しています。

また、デジタル田園都市国家構想推進交付金・地方創生テレワークタイプを活用したテレワーク施設の整備にも着手しています。本事業は、かつて富谷宿の要衝（ようしょう）であった「荷宿」を改修し、地域交流の機能を備えたテレワーク施設を整備するものです。

今後は、宮城大学及び活性化協議会とも連携しながら、「しんまち地区」における新たな拠点としての役割やソフト面での運用についてご意見をいただくなど、地域と関係機関が一体となった取組みを展開し、整備を進めてまいります。

なお、富谷市と宮城大学は平成29年3月に連携協定を締結。富谷しんまち活性化プロジェクトにおいて、事業構想学群の風見正三副学長および佐々木秀之准教授をアドバイザーとして、地域資源を活かした住民参加型の新しいスタイルのまちづくりに取り組んできました。

富谷宿観光交流ステーション「とみやど」のオープンに併せて施設内に「宮城大学共創ラボ」を開設するなど、地域の歴史・文化・資源を活かしたコミュニティづくりや、地域の人々と共に課題解決ができる人材の育成を目指し継続的な取組みを進めています。この一連の活動は、日本環境共生学会から「活動賞」をいただくなど高く評価されています。

宿場の風情が残る「富谷しんまち地区」

6-1　特色①
～子どもにやさしいまちづくり・教育環境の充実～

本市は若い世帯が多く、子どもの数が多いということも特徴の一つです。富谷の大切な宝である子どもたちを、市民みんなで育てていきたいという思いのもと、「教育と子育て環境を誇るまちづくり」も進めています。

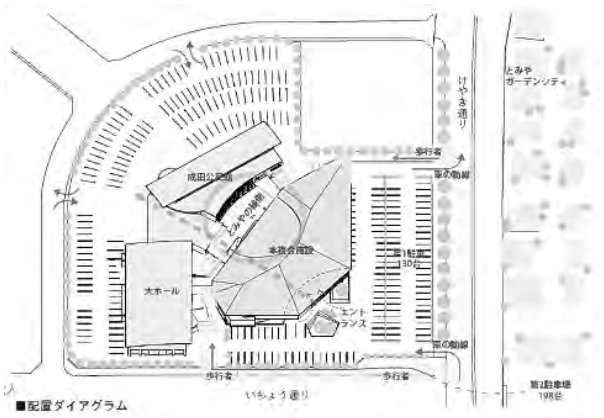
その一つとして、日本ユニセフ協会から「日本型子どもにやさしいまちモデル検証作業自治体」として委嘱を受け、平成30年11月20日（世界子どもの日）に「子どもにやさしいまちづくり」を宣言しました。

また、同年には、全ての市立幼稚園、小・中学校がユネスコスクールに加盟し、ESD（持続可能な開発のための教育）活動を推進し、次の時代を支えていく子どもたちがいきいきと学習し成長できるように、教育環境の質の向上に取り組んでいます。

本市には8つの小学校と5つの中学校がありますが、多様な学びの場としての環境整備にも力を入れています。東北初となる不登校特例校（文科省指定校）「富谷中学校 西成田教室」を令和4年4月に開設しました。

西成田教室は富谷中学校の分教室で、3学年定数で15人の生徒が学んでいます。校舎は、旧西成田小学校の校舎で、現在は西成田コミュニティセンターとして活用している建物の一部を学び舎としています。少人数での学習環境や総合的な学習の時間などに重点を置き、生徒たちの実態に合わせた学校生活が送れるように、地域の方々や関係者と連携しながら教育環境の整備を進めています。

不登校特例校「富谷中学校 西成田教室」



市民図書館等複合施設整備イメージ図

生涯学習活動拠点の整備も進めています。市民アンケートにおいてもニーズの高かった市民図書館を、スイーツステーションと児童屋内遊戯施設との複合施設として整備するものです。現在、基本設計業務を進めており、市民ミーティングを随時開催しながら市民協働の取組みとして令和7年度の開館を目指しています。

6-2　特色②
～子どもにやさしいまちづくり・学校給食費無償化～

これまで本市における子育て、教育環境の整備についてご紹介してきましたが、令和5年度からの新たな取組みとして「学校給食費の無償化」を実施します。

昨今の歴史的な物価高騰により、子育て世帯の経済的な負担はますます増加しています。この現状を踏まえ、令和5年度から、市立全小中学校における学校給食費を完全無償化し、子育て世帯の経済的負担を大幅に軽減するほか、子どもにやさしいまちづくりの実践自治体として、さらなる推進につなげるものです。

現在、詳細な制度設計を進めていますが、本来は国の責任で進める施策であると考えていますので、他自治体と連携した要望活動等の取組みも併せて進めていきます。

7-1　協働のまちづくり③
～2050年カーボンニュートラルに向けて・デジタル田園都市～

国内外で2050年までに二酸化炭素の排出量を実質ゼロにする「脱炭素社会」実現への動きが加速しています。

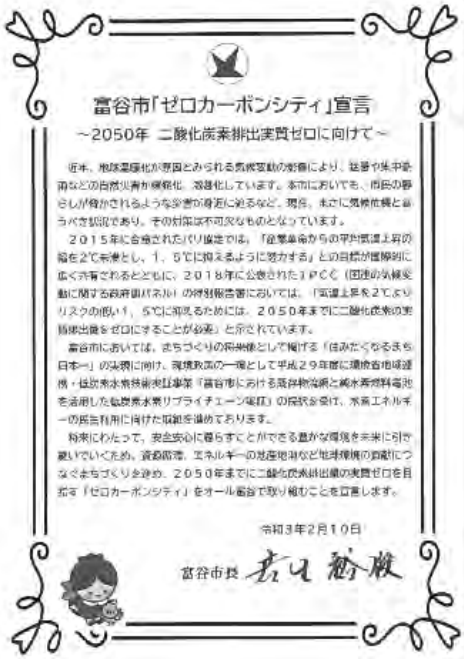
本市では、環境政策の一環として平成29年度に環境省地域連携・低炭素水素技術実証事業「富谷市における既存物流網と純水素燃料電池を活用した低炭素水素サプライチェーン実証」の採択を受け、水素エネルギーの民生利用に向けた取組みを現在も継続して進めています。

将来にわたり、安全安心に暮らすことができる豊かな環境を未来に引き継いでいくため、資源循環、エネルギーの地産地消など地球環境への貢献につなぐまちづくりを進め、2050年までに二酸化炭素排出量の実質ゼロを目指し、令和3年2月「ゼロカーボンシティ」を宣言しました。

また、令和3年度には「富谷市2050年ゼロカーボン戦略」を策定。脱炭素社会の実現に向けた各種の実証事業の実現、市民活動の行動変容につながる環境教育や普及啓発を進めています。

市民参加・市民協働の取組みとして、市民を対象に年4回開催している「とみやわくわくミーティング」があります。令和5年1月開催分では本市のゼロカーボンの取組みについて幅広くディスカッションを行いました。

今後、このような市民啓発を継続的に進めながら、国が推進しているデジタル田園都市国家構想と歩調を合わせた環境政策についても積極的に展開していく予定です。


富谷市「ゼロカーボンシティ」宣言

～2050年 二酸化炭素排出実質ゼロに向けて～

近年、地球温暖化が原因とみられる気候変動の影響により、豪雨や集中豪雨などの自然災害が頻発化、激甚化しています。本市においても、市民の暮らしが脅かされるような災害が身近に迫るなど、現在、まさに気候危機と言うべき状況であり、その対策は不可欠なものとなっています。

２０１５年に合意されたパリ協定では、「産業革命からの平均気温上昇の幅を２℃未満とし、１．５℃に抑えるように努力する」との目標が国際的に広く共有されるとともに、２０１８年に公表されたＩＰＣＣ（国連の気候変動に関する政府間パネル）の特別報告書においては、「気温上昇を２℃よりリスクの低い１．５℃に抑えるためには、２０５０年までに二酸化炭素の実質排出量をゼロにすることが必要」と示されています。

富谷市においては、まちづくりの将来像として掲げる「住みたくなるまち日本一」の実現に向け、環境政策の一環として平成２９年度に環境省地域連携・低炭素水素技術実証事業「富谷市における既存物流網と純水素燃料電池を活用した低炭素水素サプライチェーン実証」の採択を受け、水素エネルギーの民生利用に向けた取組を進めております。

将来にわたって、安全安心に暮らすことができる豊かな環境を未来に引き継いでいくため、資源循環、エネルギーの地産地消など地球環境への貢献につなぐまちづくりを進め、２０５０年までに二酸化炭素排出量の実質ゼロを目指す「ゼロカーボンシティ」をオール富谷で取り組むことを宣言します。

令和３年２月１０日

富谷市長

「ゼロカーボンシティ」実現に向けた取組み

令和4年7月27日　東北初！「世界首長誓約／日本」に署名

7-2　特色③
～スイーツ・シティブランド～

本市の地方創生総合戦略では、新しい特産品のシャインマスカットやイチジク、はちみつを利用したスイーツ等による、とみやシティブランドの確立を掲げています。

新特産品のはちみつは、市役所庁舎の屋上に巣箱を設置し、養蜂により採取したものです。5年前からスタートした「とみやはちみつプロジェクト」により、市民の皆様にミツバチの世話をお願いし、毎年5月には採蜜式を行っています。自然豊かな住環境の中、市民協働の本市らしい取組みです。

毎年開催している「とみやブルーベリースイーツフェア」は、市の特産品であるブルーベリーを市内のスイーツ店で味わうことができる人気のイベントです。

また、本市は江戸時代からお茶の産地として知られており、仙台藩祖伊達政宗公が京都の宇治から取り寄せた苗木をこの地で栽培させ、味のよい「富谷茶」として名を馳せていました。しかし、時代の推移とともに衰退し、幻の銘茶となってしまいましたが、「富谷茶復活プロジェクト」をスタートさせ、緑茶だけでなくスイーツの原料などの商品化に向けた6次産業化に取り組んでいます。様々な取組みを通して「スイーツのまち」としてのシティブランドを確立させ、魅力ある富谷を発信してまいります。

ブルーベリーを使った「とみやスイーツ」

富谷茶復活プロジェクト

8　住みたくなるまち日本一を目指して

本市は、おかげさまで各民間調査機関発表の自治体評価ランキングにおいて高い評価を得ています。

令和4年11月までに発表された、「住みここち」、「住み続けたい」、「街の幸福度」等の5つの自治体評価ランキングすべてにおいて、宮城県第1位となりました。各データや居住者満足度調査において、いずれも高い評価をいただいたものと受け止めています。

この結果には、今回ご紹介した本市の特徴的な市民協働を軸とした現在のまちづくりの方向性が、市民の皆様に評価されているものと感じています。

これまでご紹介してきた市民の皆様の「暮らしやすさ」をさらに高める取組みについては、今後も重点的に推進し、「住みたくなるまち日本一」を目指し、住んでよかった、住み続けたい、住んでみたいと感じてもらえる「まちづくり」を市民の皆様と協働し進めていきます。

プロフィール（令和4年12月末現在）

①面積　　49.18㎢
②人口　　52,399人
③世帯数　20,191世帯
④〔将来都市像〕
「住みたくなるまち　日本一」～ 100年間ひとが増え続けるまち 村から町へ 町から市へ～
⑤〔まちの特徴〕
昭和35年から人口増加、県内一15歳未満人口が多く高齢化率が低い、水素プロジェクト、プラチナシティ認定、ゼロカーボンシティ宣言
⑥〔特産品〕
ブルーベリー、はちみつ、地酒、シャインマスカット、イチジク
⑦〔観光〕
富谷宿観光交流ステーション（とみやど）、大亀山森林公園、ブルーベリーつみとり農園、大黒澤苑
⑧〔イベント〕
とみやブルーベリースイーツフェア、とみやマーチングフェスティバル、富谷宿街道まつり、秋のとみやスイーツフェア

富谷市へのアクセスは以下のホームページよりご覧ください。
https://www.tomiya-city.miyagi.jp/access.html

高校生と取り組む地域課題の解決

FROM PROJECT 秋田

秋田空港から車を10分ほど走らせたところに国際教養大学は位置しています。その国際教養大学の有志の大学生が集まり、秋田県内の高校生の“やりたい”を“プロジェクト支援”という形でサポートする。それが我々FROM PROJECT 秋田です。FROM PROJECT（以下ふろぷろ）は、「社会に“Good Impact”を与える人材の輩出」を目的とし、慶應義塾大学鈴木寛ゼミによって発足された一般社団法人で、2016年にここ国際教養大学の学生たちが学生団体として立ち上げたのがふろぷろ秋田の始まりです。今年度でふろぷろ秋田は11期目となり、これまでに100名を超える秋田県の高校生に参加いただきました。今回はそんな我々ふろぷろ秋田の取組みやその活動の原動力、そして我々の目指す地域像、活動の上での想いなどを紹介させていただきます。

高校生の輝く場所、ふろぷろ秋田

先程も紹介したとおり、我々は「社会に“Good Impact”を与える人材の輩出」を目標に活動しています。そこで高校生がプロジェクトを実行する上で大切にしている考えがあります。それは「個益」と「公益」です。個益とは自分自身の利益のことであり、公益とは社会全体もしくはその地域全体の利益を指します。ふろぷろ秋田の大学生は「講座」と称して、参加してくれた高校生に対してワークショップを開催し、その中でプロジェクトの準備などを行っていきます。最初の講座では、高校生自身のプロジェクトを通して達成したい「個益」と「公益」を探求していきます。「個益」と「公益」の二つを同時に達成できるアクションこそが社会に“Good Impact”を与えられるものだということを確認し、高校生は自身の「個益」と達成したい「公益」を基に自分が社会に与えられる“Good Impact”を考え、それを軸としたプロジェクトを実行してもらっています。「個益」に偏れば独りよがりに、「公益」に偏れば自己犠牲になってしまうことを避けるためにも我々はこのステップをとても重視しています。

実際の講座の様子

今年度は秋田県全域から高校生を募集し、10名の高校生に参加いただきました。夏の豪雨や昨今の新型コロナウイルス情勢などから最後までプロジェクトを継続できなかった人もいましたが、2022年12月10日に行われた最終報告会では6名の高校生が国際教養大学内のホールで壇上に立ち、各々のこれまでの歩みや学びを紹介することができました。

最終報告会で発表する高校生

ふろぷろ秋田の目指すもの、目指す地域像

我々ふろぷろの大学生は、プロジェクト、そしてそのためのワークショップや報告会などを通じて中高生が1人では踏み出せない一歩を踏み出せるような場を提供することを目指して活動しています。実は今期、ふろぷろ秋田を運営している大学生は1人を除いて全員が秋田県外出身で、秋田については高校生の方がより深く理解しています。また県外出身の我々がとても驚いたこととしては、秋田の高校生は他県の若者より地元愛が非常に強く、秋田についての理解が深い印象を抱いたことです。だからこそ高校生は地域の課題に対して敏感で、それらの課題の解決に向けたモチベーションを持っています。しかし、高校生だけでそれらの課題に立ち向かい、解決しようというのはとても難しいことであり、「やりたいけど高校生だけの力では難しい」、「どうせできない」など、躊躇したり、限界を感じてあきらめてしまうというのは珍しいことではありません。そこで大学生である我々が高校生が日々感じている課題を解決するための最初の一歩を踏み出すのをアシストしたいという想いがふろぷろ秋田の活動の根幹となっています。しかし、我々は高校生の活動を全面的にバックアップするわけではありません。あくまでも高校生自らが自身のプロジェクトを計画し実行します。つまり、高校生が自ら地域の課題を積極的に解決するということです。時には躓くこともありますが、その時は高校生がその躓きからどんなことを学べるのか、立ち直り再度挑戦するにはどうしたらいいのかを大学生や周りの協力してくれる大人とともに考えることで、学校では決して得ることのできない価値ある学びをふろぷろを通して高校生に提供していきたいと考えています。

また、高校生がプロジェクトを成功させる上でとても重要なのは「協力者」を得ることです。プロジェクトを全く誰の手も借りずにやり遂げるというのは不可能に近いといえるでしょう。高校生は自分自身で協力してほしい人たちにコンタクトを取り、協力を要請します。多くの高校生は地元の地域の方に協力してもらい、それぞれのプロジェクトを実行していきます。地域や大人の方を巻き込み、自身の住む地域をよりよいものにしたいと考えてふろぷろに応募してくれる高校生も多くいます。

「地元を盛り上げたい！」～高校生の思い～

今期活動した高校生のプロジェクトを一つご紹介します。伊藤さん（秋田南高校・1年）は、地元大仙市に住む、より多くの方に地域の魅力を知ってもらいたいという想いでイベントを企画し、実行しました。夏休みまでの第一回目のプロジェクト期間においては、大仙市の大きな魅力である「大曲の花火」の魅力や見どころを紹介するため、講演会を開催しました。伊藤さんの家族に花火職人がいるということもあり、実際に15名集まっていただいた参加者のみなさんに、伊藤さんだからこそ伝えられる魅力を

自らプレゼンすることができました。その後、一回目の反省点を活かして11月のプロジェクトの計画を立てる際、「もともとある大仙市の魅力をPRする」ことよりも、自ら「大仙市の魅力を新たに創造する」ことに焦点をあてました。大仙市の特徴である地域の人たちの温かさに気づいてもらい、「美しい大仙市」という価値を創造する。そのために、伊藤さんは二回目のプロジェクトとして「Clean Up Community」というゴミ拾いイベントを大仙市内三か所（大曲駅、刈和野駅、羽後境駅周辺）で計画しました。イベント実施にあたっては大仙市役所の方々にご協力いただき、ゴミ袋やボランティア活動として収集したごみであることを示すボランティアシールをご提供いただきました。当日は雨天により集まった人数は少なかったものの、地域の方との交流もあり、当初の目的であったゴミ拾いと地域の方々の温かさにふれるという点について達成することができました。イベントの参加者をより多く集めるには継続的な実施が肝要であり、伊藤さんは今後も同様に大仙市地域の魅力創造のためにイベントを継続したいと考えています。以下、本人の学びの振り返りより一部抜粋いたします。

伊藤さんのイベント広告のポスター

スケジュールを立ててもなかなかうまくすすめることができずまわりの大人からは「無理なんじゃない？」などと言われてすごく辛いと思ったこともありました。また、うまくいかなかったときに孤独を感じてしまい、辞めたいと思ったこともたくさんありました。でも、そのようなときに大学生の皆さんや高校生の皆さん、学校の友達や先生方のおかげでなんとか乗り越えることができました。自分のやりたいことを全員に理解してもらうということは無理なんだな、と思ったけれど理解してくれない人よりも理解してくれる人の方が圧倒的に多いということを知りました。どうやったら理解してくれない人に理解してもらえるようになるのか考えて実行することも大切なんだなと思いました。

私は今まで新しいことに挑戦することが苦手で一歩踏み出すことに大きなためらいがありました。（中略）始めはこんなにも大きな経験ができると思っていませんでした。ふろぷろ秋田の講座やメンタリングを通して「うまくできるかどうかわからないけど興味あるからとりあえず挑戦してみよう」という考えが私の頭のなかにできました。普段の高校生活では絶対にこの考え方を手に入れることはできなかったと思います。ふろぷろを通して視野を広げることができました。また、私は普段学校ではあまりみんなの前で素を出せていないと感じることが多いのですが、ふろぷろの雰囲気が大好きだったのでふろぷろのときはいちばん自分らしくいられたと思います。すごく貴重な経験ができ、素敵な時間を過ごせてとても充実した半年間でした。

最終報告会で自身のプロジェクトについて発表する伊藤さん

大学生はサポートをするといっても、あくまで高校生のプロジェクトの並走者です。何を、どのように達成するかは高校生一人ひとりが考えます。そうして経験した苦労や挫折は高校生の今後の大きな糧になります。秋田の魅力を、秋田の高校生自らが創出し発信する。これからの日本社会を形づくる若者にこのような意識をもってもらうことで、私たちは、若い世代が自ら地域コミュニティを作り、秋田から日本を盛り上げることができると考えています。

プロジェクトのその先へ

ふろぷろ秋田に参加する高校生が地域の方とのつながりをもつのは自身のプロジェクトの中だけではありません。ふろぷろ秋田ではプロジェクトの途中経過などを報告する「中間報告会」、そして最終結果などを報告する「最終報告会」を開催しています。今期は中間報告会をZoom上で、最終報告会はZoom上と国際教養大学のキャンパスを会場としたハイブリッド形式で開催しました。報告会には参加している高校生の通っている高校の先生方や国際教養大学の学生、教職員、また秋田に拠点を置く企業の方など様々な方を招待し、高校生の行った、または行っているプロジェクトをよりよいものにするためにはどうすれば良いのかなどのアドバイスをいただいたり、地域の皆様に我々ふろぷろ秋田の取組みを紹介したりしています。特に最終報告会では、プロジェクトの成果とプログラムを通して得た経験や学び、そしてそれらを自らの将来にどう生かしていきたいかを、地元企業の方や地域の方々を含む参加者に向けて発表してもらいます。高校生一人ひとりの学びを多くの人に共有・還元することを目指しています。最終報告会でふろぷろ秋田のメンバーとしての高校生の活動は終了してしまいますが、高校生が報告会に参加してくださる地域内外の大人との新たなつながりを作ることができるような場を提供することもこの報告会のもう一つの目的です。高校生が学校の中で過ごしているだけでは絶対に接点を持たないであろう地域の大人に出会う。これこそが学校ではできない学びの創出であると考えています。地域と若者の間にある溝を埋め、若者も含んだ地域全体で秋田の課題解決に向けて取組みを行うということの一助になればと思っています。前述のとおりふろぷろ秋田の活動は高校生が最初の一歩を踏み出す手助けでしかありません。報告会をきっかけとしてできたつながりを基に、またさらに高校生が秋田の課題の解決に向けて動き出す第一歩となることを願っています。

「東北・新潟女性応援ネットワーク勉強会」開催報告

はじめに

当センターでは、2020年度に「東北における女性活躍推進の実態と働く女性の意識調査」報告書を取り纏めた。その結果、東北圏は首都圏に比べ女性が働きやすい環境ではないことが明らかとなった。そうした状況を放置しておけば、より一層、東北圏は女性が働きづらい、活躍が難しい地域に陥ってしまう恐れがある。そこで、当センターでは東北圏企業の女性活躍推進に向けた取組みを促していくための勉強会を企画し、2021年度の事業検討を経て、本年度は「東北・新潟女性応援ネットワーク勉強会」(全4回)を実施している。

本稿では、本年度実施した第1回から第3回勉強会の概要を報告する。

東北・新潟女性応援ネットワーク勉強会の概要

⑴ 目的

東北圏における女性活躍推進のさらなる発展には企業間の情報共有とネットワークづくりが重要である。本勉強会は、そうした企業間の情報共有とネットワークづくりを目指すとともに、企業のダイバーシティ＆インクルージョン(以下、D&I)への理解促進や具体的取組みにつながるきっかけとなる場を提供する。

⑵ 実施体制(共催)

公益財団法人東北活性化研究センター
公益財団法人21世紀職業財団(2020年度調査連携協力先)

⑶ 内容

講義及びグループトーク

⑷ 実施形式

オンライン

⑸ 対象者

女性活躍やダイバーシティ推進の担当責任者、部下を持つ管理職

⑹ テーマ

	内　　容(参加人数)	実施日
第1回	さらなる女性活躍推進に向けた取組み指南(24名/16社)	6/20
第2回	デュアルキャリアカップルを目指して(17名/13社)	8/29
第3回	女性管理職限定のネットワーク勉強会 自分らしいスタイル～リーダーシップ発揮～(20名/16社)	11/11
第4回	女性社員育成スキル向上を目指して	(1/23)

講義内容

⑴ 第1回勉強会

「さらなる女性活躍推進に向けた取組み指南」

女性活躍が求められる背景や推進する上での課題、課題に対する取組みを講義した。企業の存続・成長・発展にはD&I推進が必要不可欠である。人口減少下において、多様な人材の活躍、とりわけ、女性の活躍は喫緊の課題であり、女性活躍推進は、D&I推進の第一歩であると紹介した。そして、女性活躍推進のための取組みとして、組織の現状分析を行う意義の理解や「育成・登用」・「働きやすさ」の改善、アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)への対応などの必要性を説いた。

⑵　第２回勉強会

「デュアルキャリアカップルを目指して」

21世紀職業財団が昨年度実施した「子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究」から、東北圏のデュアルキャリアカップル[1]の現状とそうしたカップルを増やすための取組みが紹介された。夫の育児参加によって妻のキャリアアップの実感が高まるといった調査結果をもとに、夫婦それぞれが希望するキャリアを実現するために望ましい制度利用のあり方の模索や選択肢の検討、夫婦の協力でキャリアアップのチャンスをつかむことの重要性などが説かれた。

⑶　第３回勉強会

「女性管理職限定のネットワーク勉強会」

21世紀職業財団業務執行理事兼事務局長の橋本かおる氏が講師を務め、一般職から執行役員まで上り詰めた自身の経験をもとに管理職として自分らしいスタイルの築き方、リーダーシップの発揮の仕方を講義した。自身の軸を作ることになった数々の経験を取り上げながら、築き上げてきた自身のスタイルを紹介した。そして、そのスタイルが管理職としての役割を全うする上での心の安定や前向きな捉え方、割り切りの良さなどの良い効果をもたらしてくれたことを説明した。勉強会に参加した20名の女性管理職に向け、それぞれが自分らしいスタイルを築く必要性を説いた。

第３回勉強会の様子

参加者感想（抜粋）

○業種が違っても、同じような悩みをもっていることを知ることができた
○他社の取組みの内容等を共有できる貴重な機会となった
○他社が抱えている課題について共感する場面が多くあった
○今後、他社で取り入れている制度や仕組みを自社でも検討したい
○自社の取組みは相当遅れていると感じていたが、他社の取組みを知り、意外に自社はD&Iの考え方が定着してきていると感じた
○自社の女性活躍推進が全く進んでいない事を改めて感じた
○参加者それぞれが大切にしている価値観にふれて、視野が広がる思いがした
○同じ女性管理職同志で様々な話が聞けて励みになった
○管理職の先輩方からアドバイスをもらうことができ、自分の未来に少し明るさが見えた

今後に向けて

いずれの回についても勉強会参加者からは講義、グループトークともに「参考になった」との高い評価を得ている。次年度についても継続して勉強会を開催していく予定であり、女性活躍やD&Iに関する最新のテーマを取り上げながら、東北圏における女性活躍推進のさらなる発展に寄与していきたい。

1　ただ働くだけでなく、それぞれがキャリアを自律的に考えて形成し、仕事においても家庭においても充実した生活を実現する夫婦

「人口の社会減と女性の定着に関する情報発信」事業
「人口の社会減と女性の定着に関する情報発信　福島フォーラム」ならびに「大学生×企業のワークショップ」実施報告

はじめに

当センターでは、従来の地方創生施策のあり方を見直し、真の地方創生実現のため、地方自治体や産業界へ示唆を与えるべく、2020年度に「人口の社会減と女性の定着に関する意識調査」を実施し提言を取り纏めた。2021年度からはこの、提言をフォーラムやワークショップ等を通じて広く情報発信し、「東北圏が若い世代に選ばれる地域になる」ための方策や意識革新等について考え、実践する機会を設けている。

本稿では、2022年度に実施した2つの取組みについて紹介する。

人口の社会減と女性の定着に関する情報発信　福島フォーラム

人口減少・少子高齢化が進む福島県の状況について、データを用いて正しく理解していただくとともに、男女間や親子など世代間のアンコンシャス・バイアスを払拭し、女性や若い世代の雇用にあたって参考としていただくことを目的に、2022年7月29日（金）に福島市で「人口の社会減と女性の定着に関する情報発信　福島フォーラム」を開催した。

人口の社会減と女性の定着に関する情報発信　福島フォーラム

1. 日時　2022年7月29日（金）　14：00 ～ 16：30
2. 場所　コラッセ福島（福島市）　401会議室（YouTube生配信）
3. プログラム

第1部：出生数は25年で半数へ。なぜ福島の人口減は止まらないのか
天野 馨南子 氏：株式会社ニッセイ基礎研究所
生活研究部　人口動態シニアリサーチャー

第2部：なぜ、地方の小さな印刷会社に女性も若者も集まるのか？
林　善克 氏　：タカラ印刷株式会社　代表取締役

第1部「出生数は25年で半数へ。なぜ福島の人口減は止まらないのか」

講師：天野 馨南子氏

2014年に法律まで作られた地方創生、しかし一極集中は止まらない

2014年より地方創生の取組みが行われてきましたが、東京圏一極集中は止まっていません。SDGs、技術革新、経済成長、地域活性化、DXと、キャッチーな言葉が地方創生で出てきますが、全てはその地域における人口の未来ありきの話です。人口消滅の危機回避策を棚上げにした地方創生というのはあり得ません。

福島県の出生数の激減状況を知りましょう

国勢調査によると、福島県の出生数は1970年～2020年の50年間で63％減と、1/3の水準にまで減少しています。1995年～2020年の25年間では47％減と約半分に減っており、減少速度は加速しています。福島県の減少率47％は全国第4位で、1位から5位に、秋田県、青森県、岩手県、福島県、山形県が入っており、東北エリアの5県は、全国平均の29％減少に対し、いずれも約半分の高い減少率となっています。

つまり、次のお父さんお母さんたちが形成される前に、生まれる赤ちゃんが半分になっていくという過酷な減少スピードです。「親子1世代またずに人口半減」と覚えていただきたいのです（図1）。

図1

合計特殊出生率では語れない「少子化度合い」

福島県の2020年の合計特殊出生率（TFR＝Total fertility rate）は1.39で全国28位ですが、この出生率はあまり意味がありません。全国で一番低いのはいつも東京都ですが、東京都は赤ちゃんが激減しているでしょうか。実は合計特殊出生率では語れない少子化を加速する要因があるのです。まず合計特殊出生率はそのエリアに存在している、15歳～49歳の統計的に出生が可能な、未婚も既婚も含めた全ての女性が、生涯に1人当たり持つとされる平均的な子どもの数を表しており、「夫婦当たりの出生率」ではなく「未婚者を含めた女性1人当たりの子どもの数」となります。

福島県の2020年の合計特殊出生率は、1970年と比べて64％水準の減少でした。しかし同じ期間で福島県の赤ちゃんは1/3の水準にまで減少しました。出生数の激減割合では全国トップクラスですが、1人当たりの女性が持つ子どもの数である合計特殊出生率だけをみると、いまだ全国水準の1.33よりも高いという状況で、出生数だけが激減しています。なぜでしょうか（図2）。

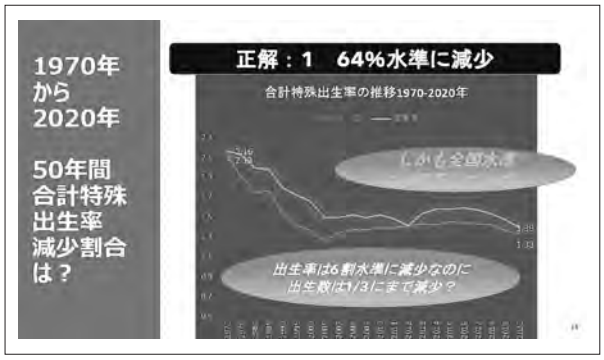


図2

図3

福島県から出ていく人のことは考えない？

この理由は、県内から出ていった女性の産むはずだった子どもが生まれていないからです。「県内努力、去りゆく人には届かない」なのです。つまり、「残ってくれた人には優しくするね」という視点の対策は、令和時代においては非常に不寛容な視点で、「出ていく人のことは、どうでもいい」と言っていることにもなりかねません。子育て支援、妊活支援、保育問題。これらは、結婚し、県内に残っている女性への施策です。少子化対策でこれしかやっていないとしたら、「出ていった人のことはどうなるの？」ということになります。

エリアから出て行った以上に入ってきてくれない、入ってきてくれる以上に出ていくことを「転出超過」と言います。2012年～2021年までの10年間の女性の転出超過による人口減少数ランキングで、福島県は4万1,283名で全国1位、なんと男性の2万2,245人の1.9倍減少しています。また、25年間で出生数が半減した東北5県全てが、過去10年間で、転出超過で女性を失った数ランキングの上位に入っています（図3）。

女性の移動増減数と出生数は強く連動している

この大幅な女性の実数減が赤ちゃんの出生数に影響しています。例えば、エリアに2人の女性が残り、それぞれ2人ずつ出産すれば、合計特殊出生率は「2」で、子世代が4人生まれます。しかし、そのうちの女性1人が抜けてしまったら合計特殊出生率は2のまま、子どもは2人になります。残った1人で元いた人数分を産むとしたら、合計特殊出生率が「4」必要になります。国立社会保障人口問題研究所が自治体ごとに、「そのエリアにいる全女性が1人あたり何人子どもを産まないと、親世代と子世代が同じ人数にならないか」という計算をしていますが、一番高いエリアで、「合計特殊出生率が8を超える」というエリアもあります。女性の人流が相当数ある中で合計特殊出生率を比べるのは、そもそも比べる中身が違っていますのでナンセンスです。だからこそ、実数で判断することが必

要であり、福島県だけでなく東北圏全体で、「女性が大きく減っていることが赤ちゃんに影響している」ということが明らかだと言えます。

女性の転出数と赤ちゃんの出生数の関係性について、2016年～2020年の5年間の都道府県ごとの累計出生数と、女性転入超過もしくは転出超過数の関係性を表したグラフを見ていただくと、相関係数が0.83で「強力な相関を持って動いている」ことがわかります。「女性の転入超過数が大きくなるほど、出生数は増加する。移動により女性を失っていくほど、出生数は連動して大きく減る」ということです。

つまり、子育て支援や妊活支援など現在の施策は、いずれも福島県に残り、家族を形成した女性向けの支援であり、福島県を去りゆく女性のことは視野の外であったことが全国的に見てトップクラスの出生減の原因となったことが統計的に示されています。福島県は過去10年で移動により女性が失われたエリア全国1位であるということの重さをご理解ください（図4）。

図4

2020年・2021年 福島県の社会減の状況

福島県では、2020年・2021年のコロナ禍の2年間に1万2,797名の男女が減っていますが、そのうち7,245名、57％は女性で、男性の1.3倍の女性が減ったという計算です。年齢層別でみると、いわゆる就職期に当たる20歳～24歳が最も減っています。この年代では、2,990人の男性の減少に対し、女性が男性の1.5倍に当たる4,359人減っており、この年代の女性だけで減少全体の34％を占めています。

「子育て世帯誘致」とよく言いますが、年齢層別の社会減をみると、統計的に子育て世帯に当たるアラサー世帯の増減は全体からすると殆ど影響しない状況です。人口移動の影響が大きいのは22歳の大学卒業後の転出数が最も大きく、次いで20歳の専門学校卒業後となり、あらゆる教育界層の女性が県から転出超過しています。就職を機に、福島県から若い独身女性が転出することが人口減の主因のため、残った女性にどんな支援をしても、合計特殊出生率が全国水準よりも良好なのに、出生数が大激減する状況に陥っているのです。

つまり、今までの少子化対策や地方創生政策において「福島県に留まる既婚女性」のイメージしか持てないというアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）があったということが数字上見えています。福島県の少子化対策、福島県の地方創生政策において、20代女性の就業問題、就職問題がメインになったことはあったでしょうか。何より、皆さまがこの課題に対して問題提起、本気の取組みをしたことはあったでしょうか（図5）。

図5

福島の未来は「価値観変容への理解」こそが鍵を握る

今の20代男女は全員、バブル崩壊開始後に生まれた世代で、赤ちゃんの頃からバブル家庭もバブル景気も何も知りません。つまり、親世代、祖父母世代とは見てきた親の姿も違い、夫婦観、労働価値観が全く違うということに気づいていただきたいのです。

国立社会保障人口問題研究所が18歳～34歳の結婚経験のない男女へ実施した出生動向基本調査（独身調査）での「若い男性がパートナー女性に望むライフコースの推移」を見てみると、今の53歳～69歳の男性が若かった頃には4割が「専業主婦」と答えていましたが、今の25歳～41歳の男性で「専業主婦」と答えた方は10.1％と、「両立コース」希望割合が「専業主婦」希望割合からシフトして激増しています。今の53歳～69歳の男性が若い時は、「夫婦共働き」を希望している方が10人に1人だったのですが、今や3人に1人が「夫婦共働き」を希望しています（図6）。

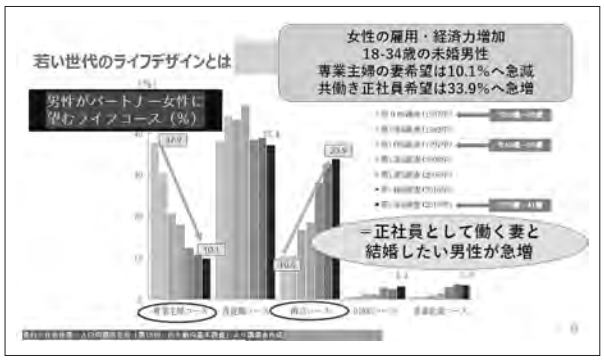


図6

「女性が望むライフコースの推移」では、「専業主婦」を希望している若い世代は18.2％と5人に1人もおらず、一方で、3人に1人が「共働き」を希望しています（図7）。

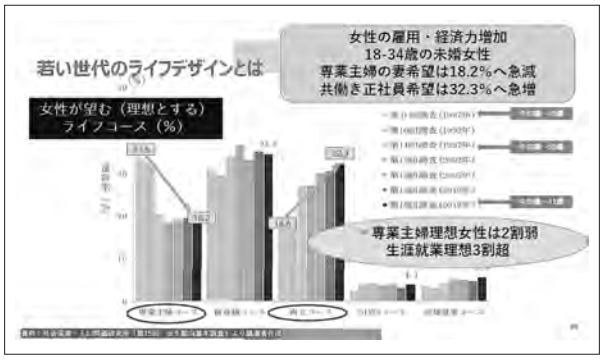


図7

「夫婦共働きの考え方が子どもを産まなくしている」と思いがちですが、国勢調査から「夫婦の働き方別の子どもの数」を計算してみると、子なし世帯は共働き世帯より専業主婦世帯の方が多く、子どもがいる世帯で見ても、専業主婦世帯で一番多いのは子1人世帯です。また、共働き世帯で一番多いのは子2人世帯で、子3人世帯も共働きの方が多いのです。つまり、今の若い世代の理想の生活は「夫婦共働き」で子どもを持つことであるということがデータで示されていることをお伝えしたいと思います（図8）。

図8

若者に選ばれる福島へ～不寛容さを乗り越えて～

「ダイバーシティ（多様性）」という言葉を、「ダイバーシティ経営」や「ダイバーシティ雇用」などで聞いたことがある方も多いと思います。昔は多様性だけを言われていましたが、最近は「ダイバーシティ＆インクルージョン」が

経営のパワーワードになっています。「インクルージョン」は「包括する」「含む」という意味です。実は多様性を認めれば認めるほど、互いの違いというのは明確になるので、そこに対立や離散が生まれやすくなります。しかし、多様性を受け入れていかなければ、そこから人は去ってしまうので、寛容な社会を目指して、インクルージョンしていくのです。つまり福島県においては、去り行く「若い人たちの価値観を理解して受け入れましょう」ということです。人口移動が容易に発生する中では、寛容な社会しか選ばれない。それが令和時代ということです。

「福島県は50年間で全国5位の赤ちゃん消滅、人口消滅危機エリアである」こと。「福島県の出生率は、福島県に残った女性の話にすぎない」こと。「福島県に残ってくれる人にだけ優しい目線となる政策・対策では、人口消滅は回避できない」こと。「若い女性の就職転出をメインテーマにしない限り、福島県の人口の未来はない」ということです。

人口問題の金言、進化論で有名なチャールズ・ダーウィンの「最も賢い者でも、最も強い者でもなく、生き残るのは変化し続ける者である」。そして、経営の世界で言われることの多い言葉、「狂気とはすなわち、同じことを繰り返し行い、違う結果を期待することである」を最後にお伝えします。皆さん、変化してまいりましょう。

第２部「なぜ、地方の小さな印刷会社に女性も若者も集まるのか？」

講師：林 善克 氏

タカラ印刷が目指すこと

2020年の７月から経営理念を新しく策定し、「人に優しく 地球に優しく いかなる時も誠実に 世界に貢献し 人生を謳歌する」という言葉をもとに、仕事を日々こなしています。何か困ったことがあれば、まずはこの経営理念に立ち戻って判断するという思いでこれを策定いたしました。

働き方改革→5S 用品「Pitatto」販売

社内で働き方改革を進めていく中で、仕事中に物を探す時間を省くことで、残業を減らせるのではないかと「5S」に取り組んできました。10年ほど培ってきた「5S」のノウハウを広めることで、他企業の働き方改革にも貢献できるのではと考え「Pitatto（ピタット）」という製品を開発し、販売しています。余計なものを省いて、必要なものだけを残し、探す手間をなくすというものです。

「Pitatto」に使うウレタン素材は、これまでは全部手で切り出していましたが、自動で切り出す機械を導入し、社内のデザイン部署でデータの制作ができることから、仕分け方法などのア

ドバイスも併せて行う取組みを始めています。印刷物の打ち合わせとして会社に訪問した際に、「5S」のアドバイスと「Pitatto」の提案も行っています（図1）。

図1
写真左：林氏の机引き出し１段目の様子／同中央・右上段：工場の工具箱などの様子／同中央下段：本棚の本の下に背表紙の写真をはめ、借りた本をどこに戻すのかを明確に／同右下段：東京ビッグサイトに出展した時の様子

社内外行事（BBQ、ゲームの開催など）

当社で取り扱っている印刷物は、通常の印刷物の4～5倍厳しい品質を求められているので、集中して作業に取り組む必要があります。機械の設定には「品質検査装置」も付いており、難易度が高く、通常の印刷物よりも疲れが溜まりやすくなります。そのような環境の中で息抜きも必要だと考え、年2回、社内行事を設けています。コロナ禍では、バーベキューやキッチンカーを用意するなど、外で食事をする時間を設けています。

「リアル脱出ゲーム」を企画したこともあります。これもコロナ禍で、お昼ご飯さえも一緒に食べることができない状況が続いていたので、「部署の垣根を超えた楽しい交流ができないか」ということから企画されたものです。ほかにも「人狼ゲーム」を企画した際は、ゲームを通して、社員の特性を見極めることができ、楽しみながら仕事につなげられる取組みを行っています（図2）。

図2

男女構成比

男女の構成比は社員とパート含め、女性34名、男性15名で、7対3の割合で女性が多く、経営幹部は女性4名、男性4名となっています。経営幹部の女性のうち、一番若い方は27歳で、彼女は高校卒業後に入社し、経営幹部に上り詰めました。これから出産や子育てを経験していく世代なので、育児との両立を会社としてどうサポートしていくべきかを考えていく必要があります（図3）。

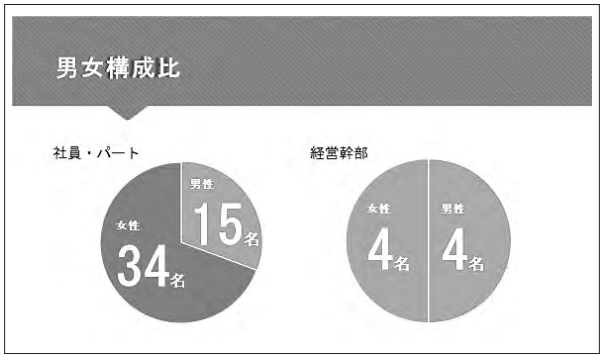


図3

なぜ、『タカラ印刷』は女性が活躍しているのか？

昭和40年～50年代にかけて、私の祖母・林シゲ子が女社長として会社を守った時期があります。創業者の祖父が病に倒れ、先代社長である私の父が東京へ修行として印刷の勉強に行きました。「戻ってくるまで何とかここを耐え抜こう」と一大決心し、祖母が社長を担っていた

そうです。仙台で印刷の勉強をしながら、営業や総務経理、印刷、加工と全て行い、見積の作り方をお客様に教えてもらうなど、お客様にも恵まれた祖母でした。しかし、良い環境だけではなく、「女性だから」という辛い経験もたくさんしてきたそうですが、祖母が会社を守り続けたことが「タカラ印刷は女性が活躍している会社」となった一つのルーツになっているのではないでしょうか。

また、社屋の建築をした際は、電気工事会社や設計士、建築屋など男性ばかりの打ち合わせの中で、当社の生産部長である女性社員が1人で対応しました。つまり、当社の女性社員が建てたと言える建築物の一つになります。また、機械のオペレーターも当社では女性社員が行っています。

営業フロアの改装

営業フロアの改装を入社1～3年目までの女性社員4名のチームで、床の材質決めから工期の決定など全て対応しました。とあるセミナーで、新しい店舗のオープンを新入社員だけで行う企業の話を伺いました。幼い甥とのお風呂の時間で、熱いお湯を触りたい甥に、火傷をしない程度に触らせてみることで熱くて危険だという学びの機会を与えることの必要性を感じたことを機に「新入社員に新店舗を任せる」ことになったそうです。この話がきっかけとなり、当社でも営業フロアの改装に3年目までの社員にやらせてみようということになりました。改築途中には「10年20年使うには素材がちょっと弱いかな」と思う箇所もありましたが、成功体験を新入社員のうちから経験させています(図4)。

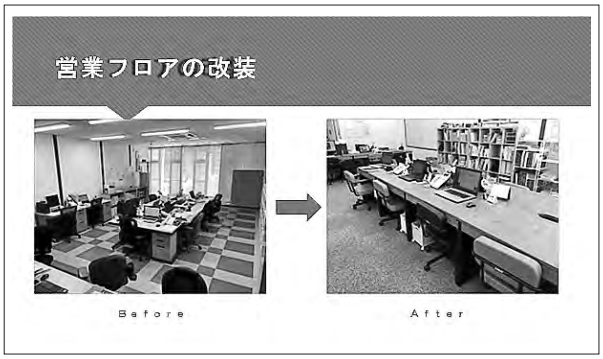


図4

アンコンシャス・バイアス

このようなことから、私にはアンコンシャス・バイアスはないだろうと思われるかもしれませんが、私にもアンコンシャス・バイアスがかかっていました。小学生の頃まで、「食事は女性が作るもの」「食器洗い、風呂掃除、トイレ掃除、洗濯は女性がするもの」「お茶出しは女性がするもの」「女性は仕事もこなすもの」「子育ても女性がするもの」と思っていました。理由は、母や祖母が実際に全て行い、逆に、父は仕事以外一切していなかったからです。また、当時流れていたテレビドラマでも同じようなシーンしか見なかったので、「これが当たり前」だと思い込んでいました。

子ども4人を育てながら家事全般を行い、会社で総務経理の仕事をこなし帰宅した母が、「もう疲れた。やりたくない」と、私の目の前でこぼしたことがありました。当時を思うと本当に申し訳ないですが、「でも、女性の仕事だからやらなきゃいけないよね」と軽口を叩き、すご

く怒られました。祖母も当たり前のようにこなしていましたし、文句も言わずにやっていた母の姿も当たり前でしたので、すごい剣幕で怒られた意味が当時は理解できませんでした。しかし、その経験が一つのトリガーとなり、「女性は男性に手伝ってもらいたいと思っているのではないか」と考えたのです。

そこから、中学、高校、大学、社会人となり、様々なシーンで「男性って偉そうにしているだけではないか」「それがすごくダサい」と感じ、「積極的に男性も関わることで、女性も仕事に集中できる環境は作れる」と思うようになりました（図5）。

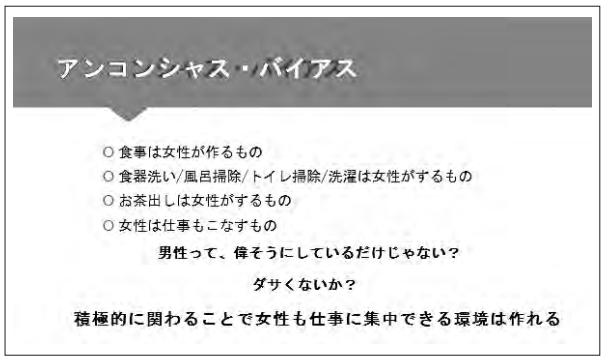


図5

私の妻は会社の総務経理をしているので、どちらか帰宅が早い方が食事を作っています。妻がトイレ掃除をしたら私は食器洗いをするなど、我が家ではこれらを当たり前のように行っています。これは家庭での話ではありますが職場に置き換えても同じだと考えています。

取組事例

タカラ印刷の平均年齢は、正社員のみで34歳。子育て世代のパートさんを含めると39歳となっております。「なぜ若い社員が働くことができるのか？」という前に、「若い社員が多いからこその苦労」もあります。経験値や知識をどのようにカバーするかを課題に、「タカラ塾」を開催しています。営業職が営業の仕事内容を他部署に紹介したり、印刷オペレーターが段取りや手法を紹介し、そこから学んだ内容を営業が社内でできることとしてお客様へ提案したりと、それぞれが学びを深め、成長につなげる機会とし、毎月1回開催しています。

また、月に1回の個人面談で、悩みや良かったことなどを共有する時間を設けています。その場でアドバイスをするほか、社内全体で取り組まなくてはいけないものは幹部会議に上げています。幹部向けの研修では、「幹部としてあるべき姿」と「社員に対してどのような接し方をしたらいいのか」を学びます。全員参加のコミュニケーション研修も実施しています。

さらに、時短につながる改善提案を全体の品質目標に設定し、「改善できた分、休日を増やす」取組みもしています。今から4～5年前、「1年間で2000時間、生産効率を上げる」という目標を掲げ、翌年から年間休日を10日間増やし、家族と過ごす時間や自分の趣味の時間を設けてもらえるようになりました。「もう少し休みを増やしてあげたい」と、今年も引き続き全体の品質目標に掲げています。

最近始めた取組みとして、「お客様都合で残業する場合はインターバル制度でカバーする」というものがあります。お客様先で夜の10時ぐらいまで会議に参加し、そのまま印刷物の打ち合わせに入るということがあり、「自分の都合や仕事の遅さ、スキル不足で遅くなる残業はいいが、お客様都合で会社として行かざるを得ない状況で、夜9時、10時まで残業しなくてはいけないことが辛い」という声がありました。昔の働き方を当たり前のようにさせてしまっており、今に見合った働き方をさせてあげなけれ

ばいけないと、深夜の退勤後は12時間のインターバルを取る制度を設けました。

このように、一つ一つ課題をクリアして働きやすい職場環境を作らなければなりません（図6）。

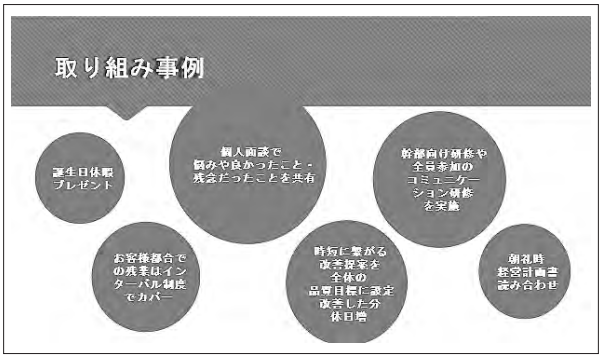
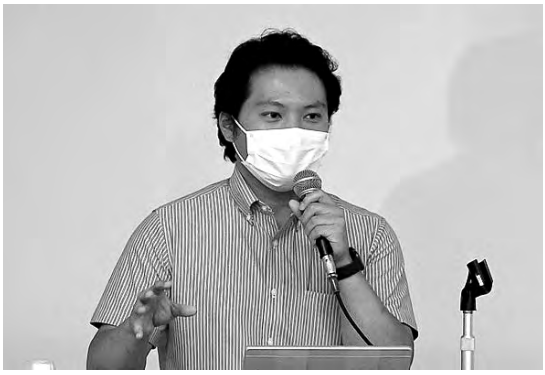


図6

「現状維持バイアス」を外し、福島の人口増加を目指せ！

現状維持バイアスを外さないと新たな取組みはできません。休日を増やす取組みも、「休日を増やしたら売り上げが下がる」ではなく、「こうしたら休日も増やせるし、売り上げも伸びる」方法を模索し、たとえ結果に結びつかなくとも、「このやり方が間違っていた」という学びを得ることができます。



私が所属している福島商工会議所青年部（YEG）の交流委員会で参考になる話がありましたのでご紹介します。「喜多方YEGの皆さんと高校生が意見交換をする」という定例会を開催した際、女子高生から「皆さんから、『県外の大学や東京へ行って喜多方を離れて、外の世界を見てきて、またUターンして喜多方に戻ってきてほしい』と言われますが、地元にどんな企業があるかを知らずに私達は巣立ちます」「どんな企業があるのか分からないから戻りようがない」という意見があったそうです。

福島YEGのメンバーも素敵な経営者や経営幹部が集まっており、「この方たちがいる会社であれば勤めたら面白いのに」という企業が多くあります。外の世界で学びを深め、その経験を引っ提げて「福島県に戻りたい」と思えるような企業人との交流や職場見学ができる機会をつくると同時に、私たちが魅力的な人や職場、制度をどんどん取り入れて、現状維持バイアスを払拭し、いろいろなことにトライしていかなければなりません。

私もまだ未熟で、会社もまだまだ成長させていかなければいけませんが、「福島県にはこの会社」があり、「情報発信しているからこそ、若い人たちが集まる会社」になれるようにしていきたいと考えています。

大学生×企業による合同ワークショップ

2021年度は宮城県と東京圏に居住する女子大学生を対象に「東北圏が若い世代にとって魅力ある地域になるには」というテーマで学生合同ワークショップを実施した。今年度は、「若い世代が望む働き方」「若い世代に選ばれる企業」とは何かを、東北圏に所在する企業の方々と一緒に考え、具体性のある改善策を検討することを目的に、「大学生×企業による合同ワークショップ」を2022年8～9月に3回にわたってオンラインで実施。企業のアンコンシャス・バイアスの払拭ならびに若い世代に選ばれる企業になるための改善策を提案した。

大学生×企業による合同ワークショップ

1. 日　時：2022年　8月31日（水）　16：00～19：00
　　9月14日（水）　16：00～19：00
　　9月28日（水）　16：00～18：30
2. 場　所：オンライン開催
3. 参加者：【学生】17名
　　東北圏の学生8名、東京圏の学生8名、その他居住地1名
　　男性9名、女性8名
　　【企業】東北圏に本社を置く4社
　　一般社団法人グロウインググラウド（福島県郡山市）
　　株式会社菅原工業（宮城県気仙沼市）
　　株式会社チェンジ・ザ・ワールド（山形県酒田市）
　　株式会社Local　Power（秋田県秋田市）

東北・新潟の人口減少を正確に把握せよ

第1回（8/31）は東北圏の企業が抱える課題を考えるワークショップの開催に先立ち、株式会社ニッセイ基礎研究所生活研究部 人口動態シニアリサーチャーの天野馨南子氏が「東北・新潟の人口減少を正確に把握せよ」をテーマに講演。データを基に具体的な数値を示しながら、東北圏の置かれた現状を解説した。これまでの地方創生政策や少子化政策が、就職期に転出する女性をいかに想定できていないかという指摘があった。

その後4つのグループに分かれ、参加企業が若い世代に選ばれるために行っている取組みや現状の課題をプレゼンテーションした後、学生が企業に対してヒアリングを行い、企業が抱える課題について深掘りした。

東北圏の企業が若い世代に選ばれるための課題とは？

第2回（9/14）はグループごとに企業と学生のアイデアを集結し、東北圏の企業が若い世代に選ばれるための解決策を考えた。

Aグループは、就活生と企業の相互コミュニケーション機会の不足が課題だと考えた。就活生は自分が知っている範囲内の手段からしか情報を入手することができていない。また、企業側はコストがかかることや、ホームページはお客さま向けで就活生向けの情報が少ないことが原因として挙げられた。

解決策としては、今までにない就職活動のための場を企画することとし、具体的には、今回のワークショップのような多様な人が集まることができ、就活という枠を超えて学生と企業が出会える場を提供することを考えた。

Bグループは、東北圏の地域が抱える問題に対して解決に向けて挑戦できる環境がないことや、問題が認識されておらず、認識されていても解決に向けて働きかけることができていないことが課題だと考えた。地域の問題が解決されていない状況を楽観的に考えていることや、解決したいと考えていても後回しになっていること、問題意識が薄いことを原因とした。

解決策としては、地域の問題を解決してきた人の話を若い世代に聞いてもらえる環境をつくることを考えた。

Cグループは、企業情報を知る手段が限られていることが課題だと考えた。企業は若い世代の声を聞く機会がなく学生の知りたい情報を把握できていないこと、大規模イベントを開催するだけのリソースがないこと、学生に企業のイベントに参加してもらうことが難しいことが原因として挙げられた。

解決策としては、コストをかけずに学生の声を聞く機会をつくる。具体的には、Zoomなどのオンラインツールを使ったイベントの企画を想定する。学生に参加してもらうために参加特典を用意する。また、拡散力の高いTwitterでハッシュタグを活用し、複数企業が合同で情報発信をする。イベントでは実際にインターンをした人の体験談や働く人の声を聞ける場をつくり、企業の情報を知ることができるようにすることを考えた。

Dグループは、東北圏の企業の知名度が低いことや、企業に興味を持ってくれた人を引き込めていないことが課題だと考えた。企業の情報が若い世代の目に留まる機会を提供できていないことを原因とした。

解決策としては、SNSを活用した情報発信として、求人やインターンシップ募集に関する情報を充実させる。また、大学主催のイベントにも参加する。企業説明会においては会社の雰囲気や仕事内容が分かるように説明や企画を考える。さらに、企業だけでなく地域についても知ることができるような場を設けることを考えた。

これらの検討をまとめ、若い世代に選ばれる企業になるためのアイデアをグループごとに発表する最終回（9/28）を迎えた。

若い世代の価値観を知る機会をつくる。採用活動をデザインする（A グループ）

学生と企業をつなぐ新たなプラットフォームの構築を提案。企業、学生共に多くが大手求人サイトを通じた情報の経路しかなく、学生は「もっと自分に合った企業があるかもしれないが、その情報を手に入れる方法が分からない」と感じている。学生としては実際に働いている人の声を聞いた方が共感しやすい。企業にとっても若手社員の良い経験の場にしたい、ベテラン社員に若い世代の価値観を知ってもらいたいという思いがある。

そこで、今回のワークショップのように学生と企業が、企業の課題解決や新しいビジネスを一緒に考えるなど、対話の場を用意する。また、高額のアルバイトという形で学生を募集することで、インターンシップに積極的に参加してもらい、いわゆる「意識高い系」ではない一般的な学生層との接点をつくる。それによって企業は学生の雰囲気やトレンドを理解し、学生にとっても会社の雰囲気が分かるというメリットがあるとまとめた。

◆参加企業の声（一般社団法人グロウイングクラウド）

「情報発信が苦手という悩みを学生さんに相談したところ、SNS だけではスルーされるだけで、個人と個人のつながりが大切だとのアドバイスを頂いた。既存の就職活動サイトを使う型通りの採用活動、待ちの姿勢ではなく、採用活動は自分たちでデザインすることが必要だと改めて感じた。企業がその企業らしく採用をデザインすれば、戦略的に良い学生、相性の合う学生を採用することができると感じた」

若い世代や女性の視点から見えてくる地域課題を明らかにする（B グループ）

地元経営者向け地域課題発見セミナーという硬い内容を「気仙沼イケイケ塾」というキャッチーなタイトルで表した。

東北圏にある多くの課題に対して若い世代が解決に向けてチャレンジし、それを通して成長するような環境が整備されていない。大学が主導して地域と関わるプログラムは豊富にあるが、解決に導く前に終わってしまうことが多いと指摘した。

そこで、気仙沼にある企業の経営者層を対象に、気仙沼に関わりがある若い世代や女性の視点を通して見えてくる地域の問題をセンセーショナルな意見を投げかけることで明らかにする場を設けることを提案。移住者など客観視できる人々が講師として参加し、さまざまな業界の人に地域の問題を考えてもらうきっかけを提供する。自社のことだけを考えていると地域が衰退し、事業も成り立たなくなるという危機感を、地域の企業に持ってもらうことを狙う。

◆参加企業の声　株式会社菅原工業

「課題を解決していくために地域の土台になっている人たちの意識を変えて、女性の雇用をどのように生んでいくか、どのようにポジションをつくっていくかをしっかり分析してまとめてくれた」

学生と企業、両者のインセンティブを明確にする（C グループ）

A グループと同様に、企業の情報が就活生に届いておらず、学生側も同様に企業情報を知る手段が限られているという、両者間の情報のミスマッチに着目。解決策の特徴は、Zoom を使って学生の声を聞く機会を設けること。その Zoom イベントの開催を周知するとともに、参加企業のビジョンやミッションなど共感してもらえるような情報を載せて、興味のある学生にリーチしていくというアプローチを行う内容。

実際に参加してもらうためにはインセンティブも必要で、各企業ごとに設定した体験を通して学生は企業の取組みを知ることができ、企業にとってはサービスの認知拡大というメリットがある。

◆参加企業の声　株式会社チェンジ・ザ・ワールド

「学生側と企業側の両サイドに興味を持ってもらえなければ採用にはつながらない。両サイドにインセンティブを付けることによって非常にいい解決策になる。当社でも SNS を活用して採用コンテンツを作成しているが、そのコンテンツ自体が伸びなければ採用情報も広まらないと感じていた。皆さんからどういったコンテンツにアピール力があるのかなどを聞ける非常に良い機会だった」

SNS を採用に活用する。学生の日常に届ける情報発信の必要性（D グループ）

知名度が低い会社をどうすれば若い世代に知ってもらえるのか、I ターンや U ターンを促して若手人材をどうすれば集めることができるかについて、「大学就職課との交流が少ない」「若手人材が求めるものを提示できていない・理解できていない」「都会の企業の方が知名度は断然高い」「そもそもそうした課題について注力してこなかった」という 4 つの問題点が浮き彫りとなった。

そこで、note のようなプラットフォームで企業の情報をより詳しく高頻度で発信したり、文字媒体では伝え切れない社内の雰囲気を Instagram に投稿したりと、SNS やネットツールを活用。大きな予算を割かず企業単体で取り組めて、人員のリソースを工夫すれば持続可能である。

もう一つは企業説明会の実施。基本的な採用手法だが「特に新卒採用の方の声を直接聞けるようにすれば、有意義な情報になる」と考えた。東北圏に所在する企業で合同企業説明会を開き、地域一体で東北圏ならではの魅力をアピールすることで、地域そのものに興味を持つ人を呼び寄せられるという提案もあった。

◆参加企業の声　株式会社 Local Power

「現段階のほぼ全ての課題を学生さんがまとめてくれた。SNS を活用した就活が若い世代の間ではほぼ主流になってきている。当社としてもこれから必須だと考えているところを改めて納得すると同時に、事業に関することなど採用以外の面でも SNS を活用することの必要性を、ワークショップを通して切に感じた」

オブザーバーからの評価

今回のワークショップでは、当センター「人口の社会減と女性の定着に関する情報発信普及啓発検討委員会」のメンバーがオブザーバーとして参加し、各グループの発表を終えてから講評を行った。

短期ではなく、中長期的に各企業が存続していくことにつながる提案

◆株式会社フィデア情報総研

執行役員 上席理事　熊本　均 氏

「若い世代の仕事や人生の考え方がひと昔前と変わっていることを改めて実感した。自己実現や自分のやりたい働き方を強く持っておられるので、採用する企業側が理解しないといけない。東北圏の企業はこの重要性に気付いてほしい」

「SNS で発信する情報と、インターンシップなどを通じて職場を直に訪れて得られる情報や会話を通して得られる情報は分けて考えるべき。各プロセスの中で、どの情報をどの媒体でどのタイミングで、ということを整理する必要がある」

◆株式会社ユーメディア

取締役 コーポレートデザイン部

今野　彩子 氏

「東北圏においてさらなる成長や地域の未来のために様々な取組みをやっていこうという参加企業と学生の皆さんの力が重なり合うことで、非常に真摯（しんし）に知恵を絞り合った末のアウトプットがあった」

「首都圏に若い世代や女性が流出していく問題を、事業を通じて解決していくために、まずは東北圏の企業において女性が活躍できるようにしたいと考えている。皆さんの発表にあったトップの問題はとても大きく、同時に、その下の中間管理職が変わらない企業もある。そこを変えるのは難しいが、地道な努力でできることもあると思うので、今日の発表にあったプランをぜひ実現してほしい。」

◆一般社団法人東北経済連合会

専務理事　齋藤　幹治 氏

「ワークショップは顔を合わせるのが当たり前だと思っていたが、コロナ禍で新しい働き方ができるようになったのと同じように、時代が変わってきていることを実感した。どういう形であれ、企業の顔が見えるように、顔を知ってもらうようにするにはどうすればいいか。それが非常に大事である。どうすれば東北圏の企業がより魅力的に見えるか、面白いこと、意義深いことをやっていると発信できるかを今後検討して、サポートしていきたい」

◆株式会社ニッセイ基礎研究所

生活研究部 人口動態シニアリサーチャー

天野　馨南子 氏

「採用活動などで学生とコミュニケーションを取る際、企業は20 ～ 30代の若手社員が対応することが重要。40 ～ 50代の社員と若い世代が考えるライフスタイルは異なるため相談しづらいことがある。まずは採用活動の場に若い世代が集まるかどうかを考えることが必要である。」（A グループ）

「地元企業に危機感がなく、一企業が努力をしてもムーブメントになっていかず、このまま

人材は東京圏に流出してしまうという地方の企業が抱える課題を非常に俯瞰的に示していた。塾を用意することで学生と一緒に企業が啓発のけん引役となることは素晴らしいこと。」（B グループ）

「縁故採用などの狭い人脈の中で優秀な人材を集めることは初めは可能であるが、10 ～ 20 年後にはその人材が高齢化して存続できなくなってしまう。中途採用し続けられる企業であったとしても優秀な新卒採用に向け、若い世代にアクセスし続けて心を掴み、企業名を知ってもらうことが大事。参加企業が新しい気付きを得て、学生と考えられたと話していたことは非常に嬉しく思う。」（C グループ）

「note や Instagram といった経営層にとって馴染みのないツールの具体的な活用法が出てくることに時代の変化が表れている。労働市場の新しい入り口に立っている学生たちと経営層にはギャップがあり、そこを埋めないと人口減少に対応した採用は難しい。」（D グループ）

「いずれのグループも短期目線ではなく、中長期的に各企業が存続していくような方向性に話が向いていたのが一番嬉しかった。企業が目の前の課題を自分事として捉え、具体的な取組みを進めていけるかどうかに、若年女性人口の今後の動向が懸かっていると言える。」

全３回のワークショップを終えて

参加した学生からは「企業の方の意見などをリアルに聞くことができたため満足した」「学生と企業がマイナス面を一緒に考えて解決しようという機会が少ないため、今回のこの機会は有意義なものだった。これからも学生と企業がプラスの面を見せるだけのイベントではなくこういったイベントが大切になってくると感じた」など、企業担当者や他の参加者とともに、実際に企業が抱える課題の解決策を議論できたことに対する満足の声が聞かれた。

また、「今回考えた解決策を実践していくところまでできればより満足度が高まるのではないかと感じた」という意見もあり、東北圏の企業が抱える課題を解決していこうという積極的な姿勢が垣間見られた。

東北圏で働くことも選択肢にある学生たちが自ら、東北圏の企業が県内外の若い世代にその魅力を知ってもらい、選んでもらうためにはどうすればいいかを真剣に考えた全３回のワークショップ。東北圏の企業が抱える課題が明確となり、解決策も示されたが、それらを実践できるかどうかで、冷静に企業を見つめる目を持つ若い世代からの評価も分かれるだろう。

信用を重んじ、建設事業を通じ地域社会の繁栄に奉仕する

株式会社深松組
代表取締役社長　深松　　努

（聞き手）東北活性化研究センター 常務理事・事務局長　瀬戸　勇

本稿は2022年11月28日のインタビューをもとに事務局が編集したものです。

― 地域への貢献を大切にされているとお聞きしました。

深松組は、現在の富山県下新川郡朝日町で水力発電所建設の施工を主な事業として1925年（大正14年）に創業しましたので、2025年に100周年を迎えます。

当社の社是は「信用を重んじ建設事業を通じ地域社会の繁栄に奉仕する」です。これが一丁目一番地に書いてあります。私がやっていることは、すべてこれです。建設業は自分で仕事をつくるわけにはいきません。自分が仕事をしている地域が元気でなければなりませんので、皆様のためにご奉仕しています。

50年続く企業は確率でいうと0.7%。100年になると0.03%です。当社が1万分の3に入れるのは、こうしたことを祖父の代からちゃんとやってきているということだと思います。

■ 持続可能な地域の未来を創造する

― 創業の地で小水力発電プロジェクトに取り組んでいらっしゃいますね。

私も富山県朝日町の出身です。この朝日町に105世帯しか住んでいない笹川地区というところがあり、深松家の本家も墓もこの地区にあります。この地区の水道は町内会で運営されています。老朽化した40年前の水道管を入れ替えるためには3億円が必要ですが、費用は町内会で負担しなければなりません。3億円を105世帯で割るので、1世帯300万円弱の負担となりますが、高齢者の世帯が多いので払えるわけがありません。このままではいずれ水が飲めなくなる、すなわち住むことができなくなることを意味しました。

この大問題の解決策を探っていたとき、たまたまこの地区を流れる笹川で発電する権利が空いていました。ここに水力発電所をつくり、FIT（固定価格買取制度）を活用した売電収入によって、水道管更新費用を20年かけて払う仕組みを考えつきました。1年かけて流量調査を行い、発電事業が可能であることが分かりま

したので、関係する方々に協力をお願いしました。朝日町には更新費用の一部を助成していただき、北陸銀行からは「こんな素晴らしい事業で銀行が儲けるわけにはいかない」とおっしゃっていただき、低金利で融資を受けました。また、地元住民の皆さんには、発電所や水圧管路に必要な用地を安く譲っていただきました。水利権の問題に関しても、関係者の方々が「私たちのためにやってくれることだから」と、快諾してくださいました。

また、この事業には信託の倒産隔離機能を利用しました。発電所や管路など、すべての所有権を当社が持った場合、仮に当社が倒産し、心無い事業者に権利が移ると、水道料金がとんでもなく高額になるおそれがあります。しかし、信託の倒産隔離機能によって、万が一、当社が倒産しても事業は20年間継続されるので、住民の皆さんは安心して水道を使うことができます。

小水力発電
（上：取水部および堰堤周辺、下：発電所建屋）

地元の資源で電気をつくって売電し、そのお金を水道管の入れ替えに充てる。さらに除塵作業や発電所内の維持・清掃などは地元の方々にお願いするので、雇用も生まれます。要するにSDGs、持続可能な社会をつくりましょう、ということです。

これは日本で初めての試みです。ほとんど利益は出ませんが損もしませんので、限界集落を残す良いスキームができたと考えています。当社の創業時の仕事は、水力発電所の建設工事でした。自分たちのルーツの仕事によって、自分の故郷を守れる。これは事業者の冥利に尽きる話です。

限界集落と呼ばれているところは、日本の原風景です。コンパクトシティという考え方で、山から人を集めていますが、山を守る人まで集めてしまったらどうなるのか。間伐しないと下草が生えず、大雨が降ると表土が流出して木の根がむき出しになります。また、木は光合成が必要なので間伐されなければ上へ上へと伸び、細く高くなります。ここに台風がくれば木々は倒れ、それが沢に溜まり、土石流となって人々が住む平野部を襲います。そうなっては意味がありません。

このような問題は、これからの東北でも絶対に起きることです。東京や大阪には、SDGsに取り組みたいと思っても、どこで貢献したらよいか分からずに困っている大企業さんもいます。そのような企業さんのニーズと地方の問題をマッチングしてあげれば地域も守れるし、企業さんもホームページ上などで「SDGsの取り組みとして、この地区をこのように守りました」

と堂々と言えます。これは皆さんが望んでいることだと思いますので、是非、そのきっかけになればよいと願っています。

― 沖縄開発事業にも取り組んでいらっしゃいます。

当社は沖縄の宮古島で観光事業に取り組んでいますが、すべて宮古島の人たちのためになるように考え、建設工事についても地元企業に発注しています。とても喜んでいただけますし、逆に我々にも協力していただいています。

当社では沖縄の事業に必要な土地を不動産会社を介さず、地元の皆様から直接売っていただいています。新型コロナの感染拡大が始まった3年前、宮古島市役所にマスクを寄付して島の方々に喜んでいただけたということもありますが、島の独特な土地売買の方法に関しても、私は島の方々を信用し、地元のやり方に従っています。取引後も、土地を売ってくださった方々のところに通うので、とても仲よくなり、本当に地元の人と同じように扱っていただいています。

地域社会の繁栄に奉仕することが最初で、それによって信用が生まれ、皆さんから助けていただける。私たちは、それを97年間実践しているだけです。

沖縄県宮古島　ヴィラブリゾート

■ 心の復興　賑わい創出に向けた「アクアイグニス仙台」

― 東日本大震災で被災した地域で取り組んでいる復興事業についてお聞かせください。

当社は、仙台市若林区藤塚地区に、2022年4月に開設した温泉、レストラン、農園などの複合施設「アクアイグニス仙台」の運営にも携わっています。

東日本大震災の当日、当社はこの地区で仕事をしていました。津波警報が出て社員たちが堤防から逃げる時、集落の皆さんに避難するよう必死に声をかけていきました。

発災後、私は仙台建設業協会の土木担当の副会長として、がれき処理作業責任者を務めました。まるで戦争のような状況でしたが、それでも地元オンリー、オール仙台の建設会社によって1年間で270万トンのがれきをすべて片づけました。

その後、復興道路のかさ上げ工事があり、当社は藤塚工区をたまたま受注したのですが、何もなくなってしまった現場へ行く度に「なんとかしたい」と、ずっと思っていました。

「アクアイグニス」は、建設業の友人である立花哲也氏が三重県菰野町で始めた総合リゾート施設です。東日本大震災発生後すぐに彼が仙台まで持ってきてくれた食料や燃料のおかげで、当社は被災地の最前線でがれき等の撤去作業ができました。本当に恩人です。

その立花氏が東日本大震災の2年後に「アクアイグニス」を立ち上げ、たいへん評判になっていました。仙台も復興が進むにつれて景気が

落ち込んできましたので、「仙台にもアクアイグニスをつくってもらえないか」と立花氏に打診しました。立花氏の助言に従い、仙台市にも支援を求め、運営は地元で行うことにし、当社が手がけることになりました。

目に見えるところの復興は終わってきていますが、心の復興は終わっていません。藤塚地区に賑わいを取り戻したいという想いでやってきましたが、しっかり成功させなければいけません。しかも、その土地に住んでいた人たちみんながよくなって初めて成功だと言えます。「アクアイグニス仙台」を始めるときに一番心配だったのは、ここに住んでいらっしゃった方々が、これを見て、どう思っているのかということでしたが、「よくぞ作ってくれた」と喜んでいただけました。まだヨチヨチ歩きですけれど、必ず皆さんに喜んでもらえる施設にしていかなければいけませんので、どんどんチャレンジしながらやっていこうという思いで取り組んでいます。

アクアイグニス仙台
（上：温泉棟、下：全景）

「アクアイグニス仙台」の海側が仙台市の海岸公園ですが、そのあり方を検討する会合で、私が提案した全天候型の子どもの遊び場をつくる案が認められました。100万都市仙台に雨の日に子どもたちが遊べる全天候型施設がほとんどありません。「これならば仙台市民が喜びませんか。市長が言う子育てしやすい市になりませんか」と提案したものです。

また、いつもガヤガヤと人がいる地区になって初めて本当の復興と言えると思っていますので、エリア全体でよくなることを考えています。

名取川をはさんで対岸にある閖上地域と渡し舟をやることになっていますし、貞山堀ではサップ（SUP：スタンドアップパドルボード）ができるようになります。間違いなく、今より絶対よくなっていきます。そのようなお手伝いをしながら、頂戴するご意見もちゃんとクリアして、前へ前へ進んでいこうと思っています。

■ 日本の将来を考える

― 深松社長がご自身の言葉で想いを語る動画を拝見しました。

TikTokで私が日頃考えていることなどをインタビュー形式で発信しています。採用活動の一環でもありますが、建設業界全体のことを若者に理解してもらいたいですし、さらには本気の大人の姿を見せたいと考えています。

今、東日本大震災と同じ規模の地震・津波が発生したら同じ年数では復旧できません。何故かというと、12年前は団塊の世代の人たちが建設業界で働いていましたが、今ではその人たちがごっそり辞めています。今65歳以上の人

たちが50万人いますが、あと数年で辞めてしまいます。代わりに人が入ってくるかというと入ってきません。今は観光、ホテル、飲食、不動産、どこの業界にも人がいません。我々建設業界にもいませんが、どこかに行ってしまったのではなく、そもそも人がいなくなっているんです。私の世代では年間200万人生まれていましたが、今では80万人ですから、いくら募集しても若い人は入ってきません。

先日、都内の大学で講演した際に「この建物や皆さんの家もすべて建設産業によるもの。当たり前すぎて気づいてないでしょう。この当たり前を維持するにはマンパワーが必要なので、皆さんが建設業界に来てくれないと、この住みやすい日本が守れなくなる。建設業でなくても、とにかくまちを守る産業についてもらいたい。少なくとも私は今よりもよい仙台、よい宮城、よい日本をつくりたいと思っている」という話をしました。商学部での講演でしたので、建設業を希望する学生はまずいないのですが、講演後に学生から「私の選択肢に建設業はありませんでした。でも今日、社長の話を聞いて、まったくその通りだと思いました。建設業を受けます」というレポートをもらいました。うれしかったですね。私も誇りをもって建設の仕事をしていますから。

深松組 TikTok アカウントはこちらから↓

— 大学の基礎研究への支援も継続していらっしゃいますね。

東北大学で行っている新素材（リチウムイオン内包フラーレン）の基礎研究を応援して15年が経ちます。先生方が資金繰りを心配せず、また補助金の資料づくりに煩わされることもなく研究に専念にできるようにしたいと考えました。大学と相談した結果、3,000万円を寄付し、研究室が新設されました。東北大だけではなく、名古屋大、名古屋市立大、大阪大、エジンバラ大の10人程の先生とともに世界初の研究をしてもらっています。これが10年以内には花開くと思っています。

日本は世に無い技術をつくって尊敬される国にならなければいけません。ノーベル賞の受賞も基礎研究の厚みがあってこそです。このまま基礎研究を無視していくと、日本はノーベル賞を獲れなくなると言われていますが、誰も何もしません。アメリカなどの海外の大学は民間の寄付で成り立っているわけですから、私も自分のできる範囲で寄付をしました。長い歴史を持つ東北大学でも２例目、純粋な寄付となると初めてだそうです。世界に貢献しない日本なんて、このままいったら無視されます。研究に参加している、この分野の大家であるエジンバラ大のエレノア・キャンベル教授からは、今回の寄付に対して感謝のビデオレターをいただきました。

■ 次の世代のために

私は次の世代、さらにはその次の世代のために、今よりもいい仙台を残したいということしか考えていません。建設業に携わる立場としてはインフラの整備であり、災害に強いまちづくりです。

これは声を大にして言いたいことですが、あ

りがたいことに仙台は世界で一番災害に強い街です。マグニチュード9.0の東日本大震災でも建物がつぶれて亡くなった方はゼロです。こんな奇跡的な街はありません。しかも、現在は街なかの古いビルが免震構造の建物に建て替えられています。津波の到達は1時間後でしたから、今度同じ規模の地震がきても、逃げれば誰も命を落とさずにすむでしょう。

そうなると地震も大丈夫、津波がきても逃げれば大丈夫です。大雨もありますが、広瀬川の洪水で仙台の街の中心部が浸水することは考えられないので、都市機能は守られます。

すべての災害に対してびくともしないわけですから、仙台は世界に冠たるスーパーシティと言えます。河岸段丘にこの街をつくった伊達政宗公の先見の明がすごいと思っています。

また、協定も数多く結びました。政令指定都市は地震が発生した際、互いに助け合う義務がありますので職員が派遣されます。ただし、作業部隊はきません。作業部隊は我々建設業の人間ですが、今後どんどん人がいなくなりますので、仙台に限ってもおそらく東日本大震災のときと同じスピードでは復旧させられません。そこで、仙台建設業協会は仙台市と協定を結んでいますが、浜松建設業協会とも民民で災害援助協定を締結しました。地震では浜松と仙台は同時に被災しません。発災後24時間で到着できますから、ある程度落ち着くまではお互いに助けてもらえます。

このようなことをしているのは日本中どこにもありません。ですから仙台の災害の備えは完璧です。孫たちの世代に向けては「同じような地震がきても大丈夫。復旧のスピードも他より早いよ。浜松が助けてくれるから」と言いたいです。

― 今後に向けて、ひと言お願いします。

人口増社会から人口減社会に入り、今までの成功事例はこれからの成功事例になりません。やることなすこと、すべてが初体験になるので前例などありません。官だの民だの言っている場合ではなく、官民一体となってやっていかなければ、この「大仙台」は守れません。ですから、みんなで知恵を絞り、市民全体がよくなることをやっていきましょう。その一員として深松組もあります。

創業以来、地域社会の繁栄への奉仕を第一に考えて事業に取り組んできた当社も2025年には創業100周年を迎えます。100周年事業の第一弾が水力発電事業、第二弾がアクアイグニス仙台、第三弾が新社屋への本社移転（2022年12月）です。記念誌も作ろうと考えています。

実は当社の100周年と私の還暦、父の米寿とが重なります。これまで周年事業は一切やったことがありませんでしたが、皆様にお世話になって、これまでの100年がありますので恩返しすることを考えたいと思っています。

深松組 本社新社屋

2022年度 参与会 開催

2022年11月2日（水）、参与14名（代理出席を含む。定員19名）、増子会長以下理事3名の合計17名が出席し、2022年度参与会を仙台市内で開催しました。

当日は、「2023年度事業の方向性等」について事務局より説明し、出席者からいただいた意見は2022年度第4回理事会に報告することとなりました。

2022年度 第4回理事会 開催

2022年12月2日（金）、理事10名（定員13名）・監事1名が出席し、2022年度第4回理事会を仙台市内で開催しました。

当日は、「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。「2023年度事業の方向性等」については協議を行い、いただいた意見を踏まえて2023年度事業計画書（案）と同事業予算書（案）を作成し、2022年度第6回理事会に提案することになりました。その他、「2022年度事業経過報告」等について報告を行い、すべての報告事項が了承されました。

2022年度 第2回臨時評議員会 および第5回理事会 開催

2022年度第2回臨時評議員会を書面により開催しました。第4回理事会の決議に基づく藤﨑三郎助氏（東北六県商工会議所連合会会長）を理事に選任する提案事項に対し、2022年12月21日（水）までに評議員全員から文書により同意する旨の意思表示を得ました。これにより定款第21条に定める評議員会の決議の省略に基づき、藤﨑氏の理事就任が承認されました。

また、第5回理事会を書面により開催し、鎌田宏氏の後任として藤﨑氏を副会長に選定する提案事項に対し、理事全員から文書により同意する旨の意思表示を得たことから、定款第37条に定める理事会の決議の省略に基づき、藤﨑氏の副会長就任が決定しました。

（今後の主な予定）

2023年 2月 8日（水）	BizDev Meetup ！ Pitch	仙台市／オンライン
2023年 3月 2日（木）	2022年度 第6回理事会	仙台市
2023年 3月22日（水）	事業報告会	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５年１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
ＦＡＸ：022－225－0082
ＵＲＬ：https://www.kasseiken.jp

公益財団法人
東北活性化研究センター

令和４年度

事業報告会

日　時　2023年**3**月**22**日（水）　14：00 ～ 16：00

会　場　TKP ガーデンシティ仙台
仙台市青葉区中央1-3-1　AER**30**階

定　員　会場参加：**50**名（定員※になり次第締め切り）
参加費無料　※YouTube視聴に人数制限はありません

YouTube
ライブ配信あり

プログラム概要

第１部　東北圏におけるベンチャー・スタートアップの更なる成長を目指して

講演
九州エリアにおけるスタートアップ育成への取り組み

講師　**山口 泰久** 氏　株式会社 FFG ベンチャービジネスパートナーズ　取締役 副社長

事業報告①
ベンチャー・スタートアップ企業の成長による地域活性化

調査研究部 専任部長　信太 克哉

第２部　東北圏における持続可能な新たな移動支援サービスの展望と可能性

事業報告②
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

企業の取組事例紹介
上記の報告において先進的な事例として取り上げた企業様にご登壇いただき、その取り組みをより詳しくご紹介いただきます。

株式会社アイシン
CSS カンパニービジネスプロモーション部 チョイソコ企画グループ グループ長　野々山 茂男　氏

第３部　地域・産業振興部の事業概要について

事業報告③　地域・産業振興部の事業概要について
「次世代を担う若者支援（定住・定着・移住）」をキーワードに、地域・産業振興部が行っている「わくわくスクール」「キラ☆企業・キラ☆パーソン」「BizDev Meetup！」などの活動内容をご報告いたします。

地域・産業振興部長　福地 裕明

主催：公益財団法人東北活性化研究センター

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