

東北における若者の就労に関する調査研究
若者の「多様な仕事・働き方」の可能性と実現方策

報 告 書

2013年2月

公益財団法人 東北活性化研究センター

はじめに

今後、急激に高齢化が進行する東北地域（東北6県及び新潟県）では、労働力人口が減少し、地域経済・社会の活力は低下していくことになります。東北の将来を支える若者の就労環境整備は、地域経済・社会を維持していくためにも重要な課題になっています。

しかし、若者をめぐる雇用環境はやや持ち直し傾向にあるものの、完全失業率が高く、非正規雇用も増加傾向にあるなど、依然厳しい状況が続いています。加えて、もともと若者の流出が多かった東北地域では、東日本大震災の影響により被災地域を中心にさらに若者の人口流出が加速している状況もみられます。

一方、震災以降、あらためて家族や地域の大切さに気づかされ、地域に残って地元のために働きたい、復興のために何かをしたいという若者も増えています。また、復興を応援しようと、全国から志を持った若者が集まってきています。これらの動きが重なり合って、東北は、若者にとって新しい生き方、働き方の可能性を探るチャレンジの場にもなっています。

東北地域の復興に向けて、その担い手である若者が地域社会に住み続けていくためには、企業による雇用労働環境を整えるだけでなく、雇用労働以外の仕事・働き方の選択肢を増やす手だてが必要となります。例えば、今後山積する地域課題を解決する仕事としてソーシャル・ビジネス（社会的企業）等の起業も挙げられます。これらの仕事は、若者の就労の場になるとともに、地域社会存続の重要な鍵となるでしょう。

本報告書では、東北に住む若者たちが、将来に希望を持って生き、働いていくための新しい就労のあり方として「多様な仕事・働き方」の方向を探り、その実現方策について提言いたしました。

調査研究にあたっては、テーマに関わる研究会を組織し、議論を重ねております。また、アンケート調査、グループヒアリング調査、就労支援機関ヒアリング調査、事例調査を実施し、さらに若者の就労をテーマにした講演会、シンポジウムを開催いたしました。多くの方にご助力をいただき、貴重なご意見を賜りましたことを、ここに記して深く感謝申し上げます。

本報告書が、東北から新しい働き方を発信する契機となり、地域に根差して生き、働く若者と、その若者を支援する皆様への一助となれば幸いです。

2013年2月

公益財団法人 東北活性化研究センター

目次

序章 調査研究の概要	1
1. 調査研究の目的	1
2. 調査研究の内容と方法	1
3. 調査研究の体制	2
4. 調査研究の要約とスケルトン	2
第1章 若者をめぐる就労の現状と問題	5
1. 若者をめぐる就労の現状と問題	5
(1) 労働市場の動向	5
(2) 若者の雇用をめぐる現状と問題	8
(3) 東北の若者をめぐる就労の現状と問題	13
2. 「仕事・働き方」の転換—「新しい働き方」の必要性	19
(1) 若者をめぐる雇用労働政策	19
(2) 若者の就労をめぐる問題解決の方向	20
第2章 若者の「多様な仕事・働き方」の可能性	23
1. 若者の仕事、地域への意識（アンケート調査結果）	23
(1) 若者の仕事への意識	24
(2) 地元への意識	29
(3) 「多様な仕事・働き方」への関心	35
2. 若者の仕事・働き方に関わる要因（グループヒアリング調査結果）	38
(1) 若者の仕事・働き方に関わる要因	38
(2) 「多様な仕事・働き方」の可能性	43
第3章 若者の「多様な仕事・働き方」の要件と方向	45
1. 若者の「多様な仕事・働き方」の要件	45
(1) 事例の概要	45
(2) 若者の「多様な仕事・働き方」の要件	52
2. 若者の「多様な仕事・働き方」の実現方向	54
(1) 若者の「多様な仕事・働き方」の実現方向	54
(2) 若者の「多様な仕事・働き方」をつくるプロセス	55
第4章 若者の「多様な仕事・働き方」の実現方策	59
1. 「多様な仕事・働き方」実現への提言	59
(1) 若者のエンパワメント	60
(2) 若者の「多様な仕事・働き方」の創出	63
2. 提言の具体化に向けて	70
(1) 地域課題解決のプラットフォームの構築	70
(2) 地域プロデューサーの養成	71
参考資料	
若者をめぐる雇用政策	77
就労支援機関ヒアリング調査結果の一覧	78
アンケート調査 単純集計表	79
事例調査の概要	87
講演会の概要	96
シンポジウムの概要	104

序章 調査研究の概要

1. 調査研究の目的

東北に住む若者たちが、将来に希望を持って生き、働いていくための新しい就労のあり方として「多様な仕事・働き方」の方向を探り、その実現方策について提示する。

定義：本報告書の「若者」とは、概ね「19歳～34歳」の年齢層を指す。

「多様な仕事・働き方」とは、「課題解決型の地域の仕事と、多様な就労形態の組み合わせによって働くこと」を示す。本報告書では、若者の新しい働き方のスタイルとして提案している。

2. 調査研究の内容と方法

(1) 若者をめぐる就労の現状と問題

若者をめぐる労働市場と雇用環境の現状を把握し、若者の就労の問題とその解決方向について整理した。

【統計調査】若者をめぐる雇用情勢の把握

(2) 若者の「多様な仕事・働き方」の可能性

若者の地元への意識、その意識形成要因を定量的、定性的に把握し、「多様な仕事・働き方」の可能性について探った。

【アンケート調査】若者の仕事、地元への意識、多様な仕事・働き方への関心の把握

対象：東北の大学・専門学校の在学学生 サンプル数 320 件

手法：インターネットアンケート

【グループヒアリング調査】若者の仕事・働き方の意識形成要因の把握

対象：学生グループ、社会人グループ、多様な働き方グループ

【ヒアリング調査】就労支援機関の相談者の状況の把握

対象：宮城県、山形県の就労支援機関 3 機関

(3) 若者の「多様な仕事・働き方」の要件と方向

「多様な仕事・働き方」を実践する若者の事例を通して、そのような働き方を実現するための要件と方向性について捉えた。

【事例調査】先行事例の取組みの経緯、要件等の把握

対象：ソーシャルビジネス等に取り組む若者、および若者をサポートする住民自治組織、市民活動組織

(4) 若者の「多様な働き方・仕事」の実現方策<調査結果の検討>

若者をエンパワメントし、若者の「多様な仕事・働き方」を実現するための方策について提言を行った。

また、研究テーマに即した講演会を実施するとともに、研究成果の発表と若者の意見を収集する場としてシンポジウムを開催した（講演会、シンポジウムの概要は巻末参考資料を参照）。

3. 調査研究の体制

調査研究にあたっては、若者の就労に関わる有識者による「若者就労研究会」を組織し、課題および解決策の検討を行った。また、若者の起業支援に取り組む一般社団法人ワカツクとの共同研究によって、各調査の実施とそのとりまとめを行った。

■「若者就労研究会」のメンバー (敬称略、順不同)

委員	石井山竜平	東北大学大学院教育学研究科	准教授
委員	戸室健作	山形大学人文学部	准教授
委員	増田学身	東北文化学園専門学校	インテリア科 科長
事務局			
東北活性化研究センター	小泉 司	専務理事	
	佐藤 寛	常務理事	
	宮曾根隆	調査研究部長	
	大泉太由子	調査研究部 専任部長兼主席研究員	
	木村和也	調査研究部 主任研究員	
共同研究機関	渡辺一馬	一般社団法人ワカツク	代表理事
	松崎光弘	〃 アドバイザー	(株)出藍社 代表取締役

■「若者就労研究会」の検討経緯

回	日時	場所	検討内容
第1回	平成24年 7月2日(月) 18:00~20:00	東北活性化研 大会議室	1. 調査研究のフレームについて 2. 調査の切り口と内容について
第2回	8月29日(水) 18:00~20:00	〃	1. 調査研究の仮説と内容について 2. グループヒアリング調査結果について 3. アンケート調査項目について
第3回	10月10日(水) 18:00~20:00	〃	1. 報告書スケルトンについて 2. アンケート調査結果について 3. 事例調査のフレームについて
第4回	12月4日(火) 18:00~20:00	〃	1. 事例調査結果について 2. 「多様な仕事・働き方」の実現方策について

■講演会、シンポジウムの概要

	日時	場所	内容
講演会	12月4日(火) 15:00~17:30	セントレ東北 ビル 8階 第1会議室	東北活性化研 調査研究公開講演会 地域で若者と育ちあう～「自立支援」「就労支援」から「生活機会の保障」への転換～ 講師 日置 真世氏 NPO法人地域生活支援ネットワークサロン理事
シンポジウム	平成25年 2月18日(月) 15:00~18:00	東北学院大学 土樋キャンパス 8号館 第4会議室	東北活性化研 調査研究公開シンポジウム 若者の「多様な仕事・働き方」の実現に向けて <u>I 講演</u> 先進事例報告「森とつくる多様な働き方」 講師: 牧大介氏(株)西栗倉・森の学校代表取締役 <u>II パネルディスカッション&ダイアログ</u> パネリスト: 牧大介氏、松島宏佑氏(わたりグリーンベルトプロジェクト)、山本啓一朗氏(プロジェクト結コンソーシアム)、増田学身氏(研究会委員)

4. 調査研究の要約とスケルトン

〔調査研究の要約〕

- 少子高齢化による労働力人口の減少は地域社会の活力を減退させていく。将来の地域経済・社会を支える若者の就労環境整備は地域存続の重要な課題となる。若者が地域で生き・働くために、景気変動に左右される一般的な企業就職（雇用）だけではなく、多様な選択肢としての「新しい働き方」を準備する必要がある。
- 「新しい働き方」として、本報告書では「**多様な仕事・働き方**」（地域で暮らすために、多様な仕事を、様々な就労形態で働くこと）を提示した。「**多様な働き方**」として、例えば、いくつもの仕事を組み合わせて働く形態（兼業型）、得意な仕事を請け負って働く形態（請負型）、そして自ら起業する形態（自営型）などが挙げられる。これらの働き方を実現するためには、地域に多様な仕事をあることが前提となる。新しい「**地域の仕事**」として、山積する地域課題を解決する仕事（ソーシャルビジネス）や、地域資源を活かした仕事（コミュニティビジネス）などが考えられる。そして、これらの「地域の仕事」は、今後の持続的・地域社会を実現していくための重要な鍵となる。
- 大学生を対象にしたアンケート調査によれば、若者自身は「やりがいがあり、社会的意義のある仕事」につきたいという希望を持っている。特に、東日本大震災後は地元志向が強まり、「地域のために仕事」をしたいという意向が強くなっている。また、兼業型、請負型、自営型といった多様な就労形態への関心は高い。しかし、その実現の条件として、その働き方への「世間的な理解・評価が深まること」が挙げられており、具体的な就労モデルがイメージできないこと、自分がその働き方に対応できるかの不安感がある。
- 実際に、若者が地域で仕事をするためには、①仕事につく若者のエンパワメント（力づけ）を行うこと、②地域内に若者の仕事、役割を創出すること（「地域の仕事」づくり）が要件となる。グループヒアリング調査や事例調査からは、若者の仕事への意識や力を培うためには、人や社会とリアルに出会える場、人との「関係性」や社会とのつながりをつくる場が必要であることが明らかになった。例えば、事例のNPO法人地域生活支援ネットワークサロン（北海道釧路市）では、若者同士で話し合う「たまり場」の仕組みをつくり、若者の自立を支援している。
また、若者の「地域の仕事」を創出するためには、地域課題を共有し、課題解決のための事業（仕事）を起こすプロセスに若者を積極的に参画させる仕組みが必要となる。例えば、NPO法人きらりよしじまネットワーク（山形県川西町）では、若者が当事者として地域づくりに関わり、自分の役割・仕事を自覚するきっかけをつくっている。
- 以上のことから、若者をエンパワメントするための方策として、地域社会に人や社会との関係性をつなぐ「**学びの場**」「**出会いの機会**」つくること（**提言1**）、その場をコーディネートするキャリアメンター機能を醸成すること（**提言2**）を挙げた。
また、「地域の仕事」を創出するための方策としては、地域の多様な組織・人が地域課題解決に取り組む「**課題解決のプラットフォーム**」をつくることが重要であり（**提言3**）、このプラットフォームを形成しネットワークをつなぐことのできる「**地域プロデューサー**」を養成すること（**提言4**）が必要となる。そして、これまでの働き方の価値観を変えるためにも、多様な仕事・働き方のモデルの情報を発信し、世間的認知・理解を醸成することも求められる（**提言5**）。

【調査研究のスケルトン】

目的：東北に住む若者たちが、将来に希望を持って生き、働いていくための新しい就労のあり方として「多様な仕事・働き方」（様々な「地域の仕事」をつくり、多様な就労形態の組み合わせによって働くこと）の方向を探り、その実現方策について提示する。

若者の就労の現状と問題

労働市場の問題【統計指標】

- 労働市場活力の減退
労働力人口の減少、高齢化
- 労働市場の縮小
経済低迷による雇用抑制
→完全失業率の高止まり
- 労働市場の変化
産業構造の変化(3次産業化)
自営市場の縮小

若者の雇用をめぐる問題【統計指標】

- 【雇用環境の変化】
- 人件費の削減→非正規雇用の増加
 - 即戦力化→企業内教育力の減退
- 【若者をめぐる問題】
- フリーター・ニートの長期化→低所得化
 - 多い離職・転職
 - 雇用のミスマッチ(大学生の大企業志向)
- 【東北の若者の問題】
- 進学・就職による域外流出の常態化
 - 被災県若年層の流出増加

若者の就労問題の解決方向

- 【新しい働き方への転換】
- 日本型雇用システムの限界
 - 新しい就労モデルへの転換
 - ・若者の就労への意識・力を醸成
 - ・選択肢を増やす「多様な働き方」へ
兼業型・請負型・自営型等
 - ・若者が就労できる「地域の仕事」の創出

多様な仕事・働き方の可能性・要件

若者の多様な仕事・働き方の可能性【アンケート】

1. 仕事への意識
 - 希望は「企業に就職」、しかし不安も大きい
 - やりがいがあり社会的意義のある仕事を希求
2. 震災後の地元への意識の変化
 - 地元や人のために働きたい思いが強くなっている
 - 地元に住みたい思いが強くなっている
 - 地元暮らしに必要要件は、希望する仕事があること
3. 多様な働き方(就労形態)への関心
 - 「多様な働き方」への関心は高い
 - 働ける条件は世間的な理解・評価が高まること

多様な仕事・働き方の要件【ヒアリング・事例】

1. 人との関係性をつくる
 - メンターとの出会いが地域活動のきっかけとなる
 2. 社会とつながる場をつくる
 - 若者の成長には、学校と社会をつなぐ中間的な居場所が必要である
 - 成長過程で地域と関わる機会が多いほど、地域のために仕事をしたい思いが強くなる
 3. 地域の中に若者の役割・仕事をつくる
 - 従来の地域の役割・仕事を見直すことにより、新たな「地域の仕事」が創出される
 - 地域課題の顕在化、共有、解決のプロセスで、新しい事業、仕事が生み出される
-
- 若者のエンパワメント(力づけ)を行うこと
→地域社会、人とつながり、学ぶ場をつくる
 - 若者の役割・仕事が生み出される仕組みをつくること
→地域課題解決のプラットフォームをつくる

多様な仕事・働き方の実現方策

第1、第2段階のステップを踏んで、多様な仕事・働き方の実現へアプローチする

第1段階 若者のエンパワメント

提言1：地域社会の「学びの場」「出会いの機会」づくり

- 地域との様々な関わりの中で、社会を知り、成長できる環境を整える
- ①地域社会での「学びの場」づくり
 - ・若者のたまり場、学びの場
 - ②地域社会との「出会いの場」づくり
 - ・インターンシップ、ジュニアリーダーの強化

提言2：キャリアメンター機能の醸成

多様なメンターのネットワークによる「キャリアメンター」機能を醸成し、若者の発達段階に応じて成長を支える仕組みをつくる

第2段階 若者の「多様な仕事・働き方」の創出

提言3：地域課題解決のプラットフォーム構築

- 地域ぐるみで課題解決に取り組む仕組みをつくり、「地域の仕事」を創出する
- ①多様なステークホルダーが集まり地域課題解決に取り組むプラットフォームを形成
 - ②課題解決プロセスへの若者の参画
 - ③行政の仕事を「地域の仕事」に転換
 - ④地域企業のソーシャル化

提言4：地域プロデューサーの養成

地域の人・組織のコーディネート、ネットワーキング、事業の創出と運営、地域マネジメントを行う人材を養成する

提言5：「多様な仕事・働き方」モデルの実現

若者の働き方・仕事の情報発信と、モデルの提示により世間的認知・理解を醸成する

第1章 若者をめぐる就労の現状と問題

本章では、若者をめぐる労働市場と雇用環境の現状から、中長期的な視点で解決すべき若者の就労の問題とその解決方向について整理する。

1. 若者をめぐる就労の現状と問題

(1) 労働市場の動向

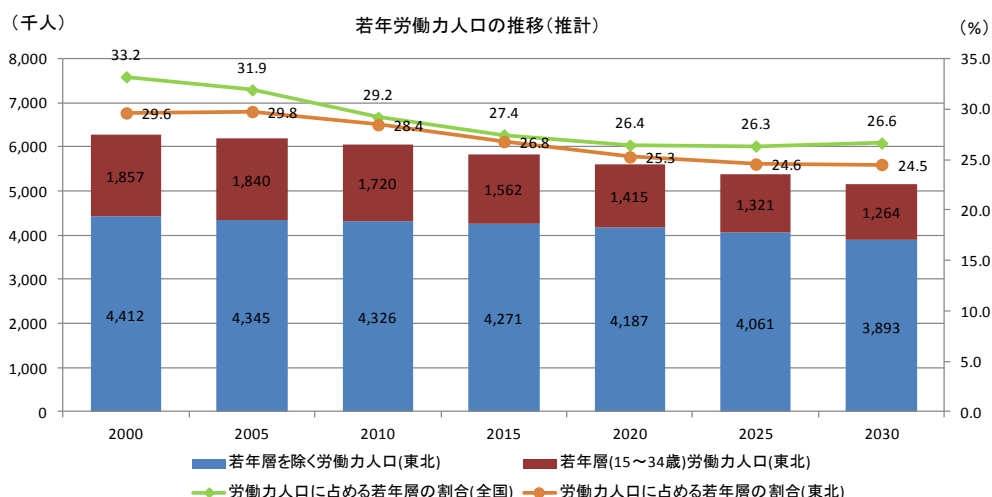
① 少子高齢化の進行による労働力人口の減少

全国、東北(東北6県および新潟県)は人口減少と急激な高齢化に見舞われ、特に若年層(15～34歳)の労働力人口は、今後ますます減少していく(図表1-1)。

若年労働力人口の減少は、経済・産業の活力を低下させ、社会保障制度の破綻を招くとともに、地域社会の存続を危うくする。今後は、若者の未就労、無業の状況を改善し、若者の就労を促進させていくことが求められている。

図表1-1 若年労働力人口の推計[全国・東北]

■若年層の労働力人口は減少傾向。全体に占める若年層比率も2000年をピークに、急激に低下。



資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の都道府県別将来推計人口」(2007年5月推計)

② 経済低迷と雇用の連動

1991年のバブル崩壊以降の経済低成長期では、企業経営における人件費の縮小に伴い、新規採用が抑制されるなど有効求人倍率等に見る雇用市場は急速に縮小した(図表1-2)。その後2002年を底に好転しつつあったが、2008年のリーマンショックにより再び悪化した。さらに2011年3月の東日本大震災により、雇用情勢は一時的に混迷の状況にあった。

このような経済状況の変動により、影響を受けているのが若者の雇用環境である。高校・大学卒業者の内定率は経済状況に連動して推移している(図表1-3)。また、特に「15～24歳」の新卒層においては、各年齢層に比較して完全失業者率は高止まりの状況にある(図表1-4)。

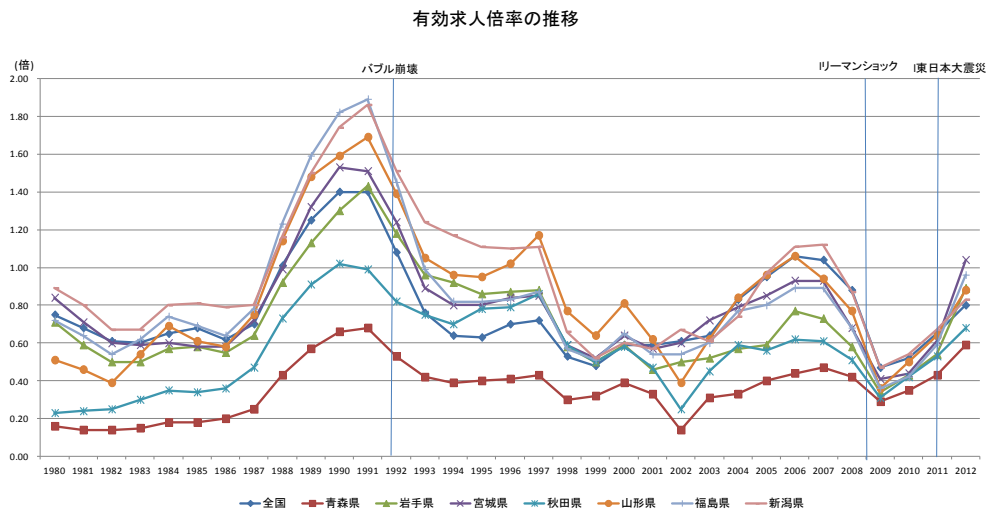
③産業構造の変化と雇用（自営セクターの縮小、製造業からサービス業へ）

就労の受け皿として機能していた自営セクター（農林漁業、商業/商店等）が、産業構造の変化により縮小しつつあり（図表 1-5）、就労は雇用市場（被雇用者としての就労）にいつそうシフトしている。しかし、前述のように、その雇用情勢は経済変動に大きく影響されるため、不安定な状況に見舞われている。

また、就業者数の割合では、製造業からサービス業への移行が進んでおり、雇用需要の質的な変化がみられる（図表 1-6）。

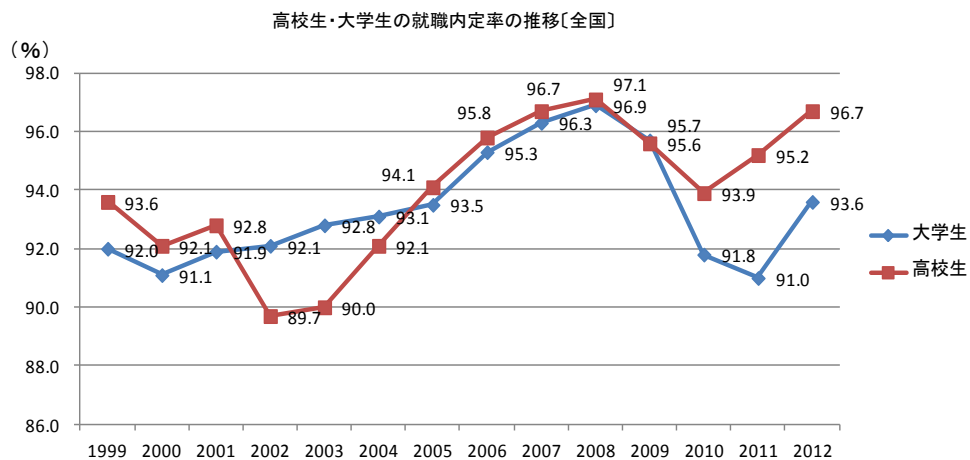
図表1-2 有効求人倍率の推移[全国・東北]

■バブル崩壊、リーマンショック等の影響により、雇用市場は悪化の傾向。
■震災後の混乱から、2012年は持ち直す。



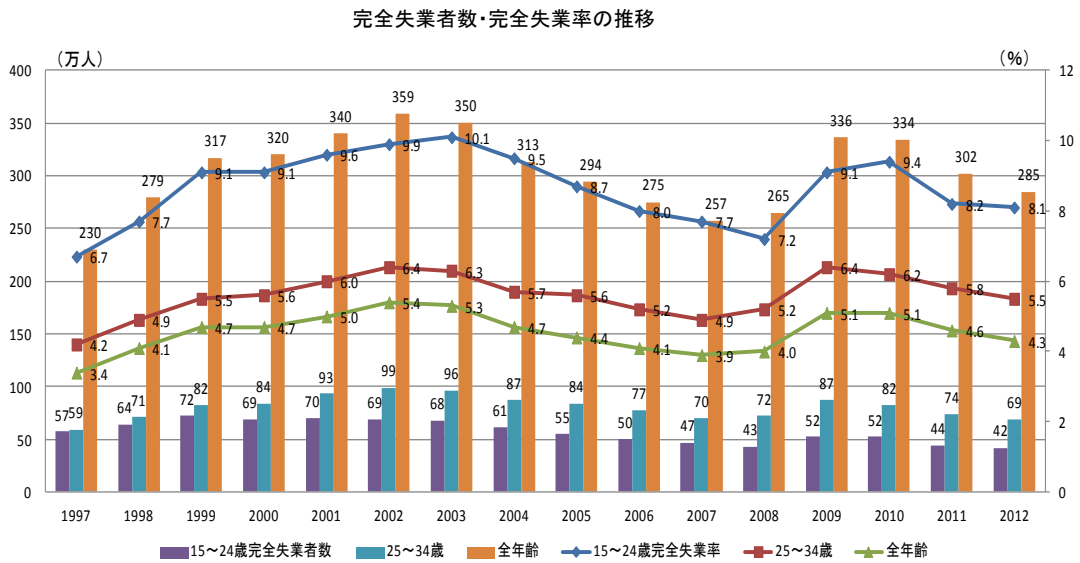
図表1-3 高校生・大学生の就職内定率の推移[全国]

■バブル崩壊後の就職氷河期を経て、2003年頃から上昇傾向。
■大学生の就職内定率はリーマンショック時に急激に落ち込み、2012年に持ち直す。



図表1-4 完全失業者数の推移[全国]

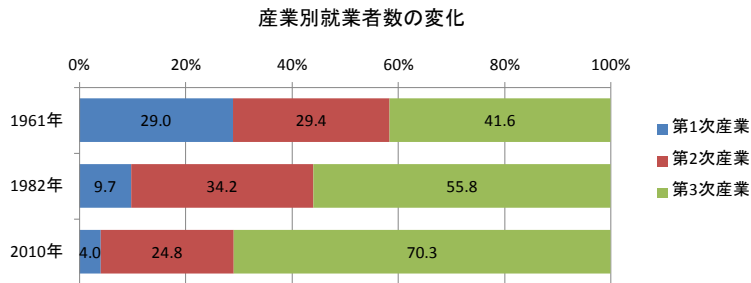
■完全失業率はリーマンショックの影響で増加し、その後低下傾向。
 ■ただし、15～24歳の新卒者層の完全失業率は、他の年齢層より高止まりになっている。



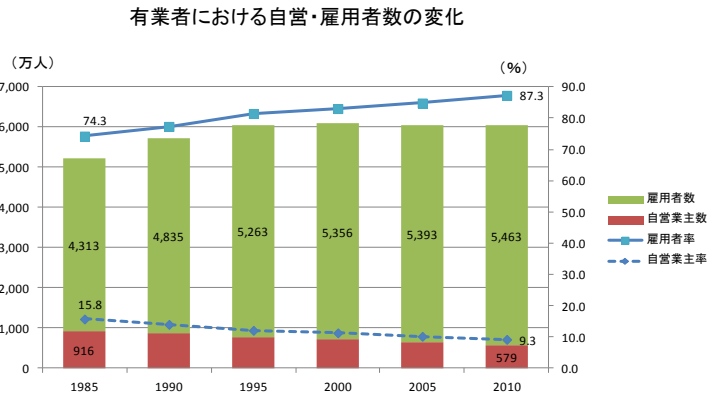
資料:総務省「労働力調査」
 注:2011年は補完推計値を用いた数値。

図表1-5 産業構造と自営・雇用者数の変化[全国]

■第1次産業から第3次産業にシフトし、自営業率が減少して雇用者率が増加。



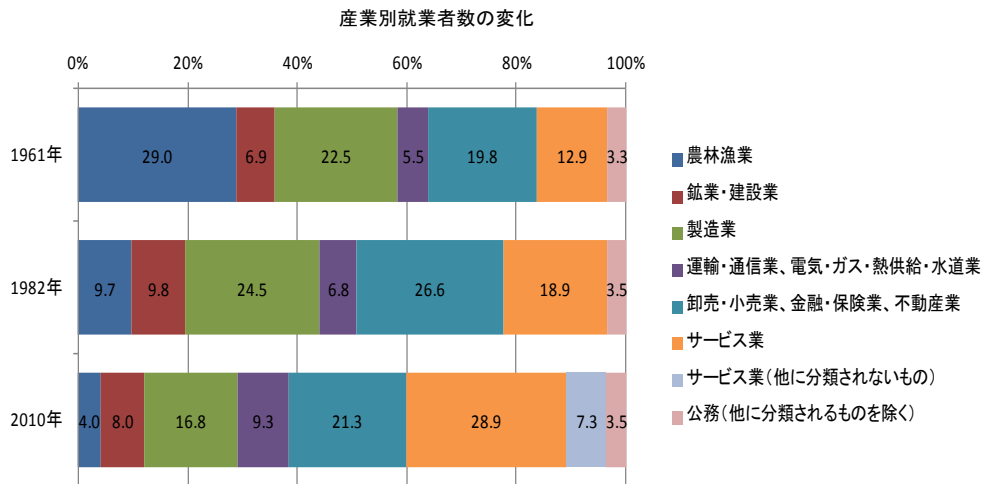
資料:総務省「労働力調査」



資料:総務省「労働力調査」

図表1-6 産業別就業者数の変化[全国・東北]

■農林漁業の就業者割合は大きく減少し、かわってサービス業が増加。



資料：総務省「労働力調査」

(2) 若者の雇用をめぐる現状と問題

①不安定な雇用環境（非正規雇用の増加）

若年者の雇用形態は正規雇用から非正規雇用（有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者等）へシフトしており、若者の非正規雇用率は増加傾向にある（図表 1-7）。さらに、フリーター・ニート数が増加し、特に若年無業者の長期化が顕在している（図表 1-8）（図表 1-9）。この非正規雇用、無業者の状態が長期にわたると、正社員に移行することが困難となり、低所得の状況が固定化するおそれがある（図表 1-10）。

また、一度就職しても、3年以内で離職する率は、中学卒業者で6～7割、高校卒業者で4～5割弱、大学卒業者で3割前後となっている（図表 1-11）。これは若者の離職の傾向である「七五三現象」（3年以内離職率が中卒者7割、高卒者5割、大卒者3割）といわれるものだが、不景気下では離職後の転職が困難となり、無業化、非正規化するリスクも大きい。

若年層の非正規雇用の増加を引き起こしている一因として、需要側（企業側）の要因が挙げられる。これまで企業が前提としてきた「新卒人材を正社員として採用後、企業内で教育し、終身雇用する」という雇用システムは、経済低迷への対応と海外競争力の強化に向けた企業方針によって変容している。人件費コスト削減と即戦力化の強まりにより、正規社員採用から非正規社員採用にシフトし、企業内教育力も減退しつつある。

②雇用のミスマッチ

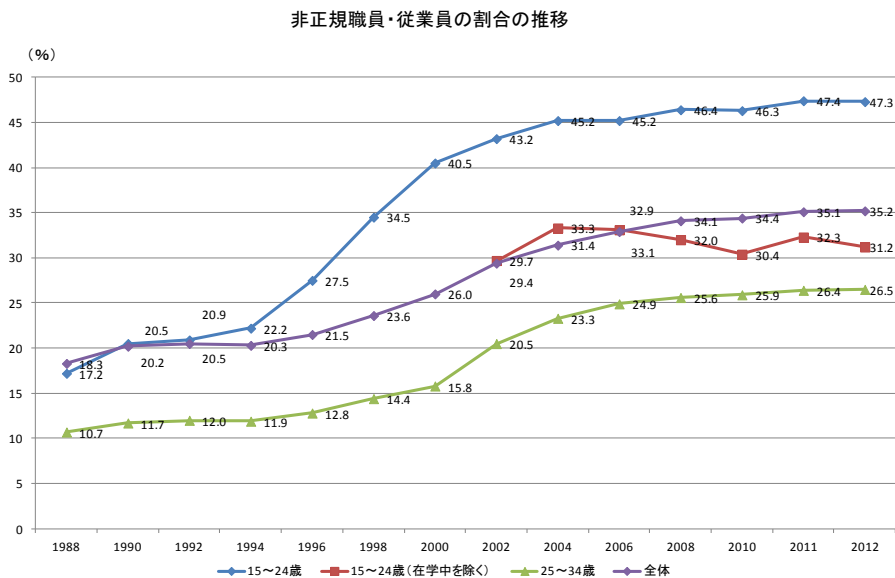
大学進学率が高くなり（とりあえず進学の風潮）（図表 1-12）、大学卒業後の就職競争が激化することもある。大卒者の就職率は低下傾向にある（図表 1-13）。

就職困難な状況の要因として企業の雇用抑制による求人倍率の低下が挙げられるが（図表 1-14）、若者の求職が大企業へ偏在しており、雇用のミスマッチが生じていることも大きい（図表 1-15）。特に、インターネットを通じた就職活動が主流になっていることから、より

知名度の高い大企業に志望が集中している状況がみられる。ただし、最終的には、現実を見据えて中小企業等への就職におさまる傾向にある。

図表1-7 非正規雇用の推移[全国]

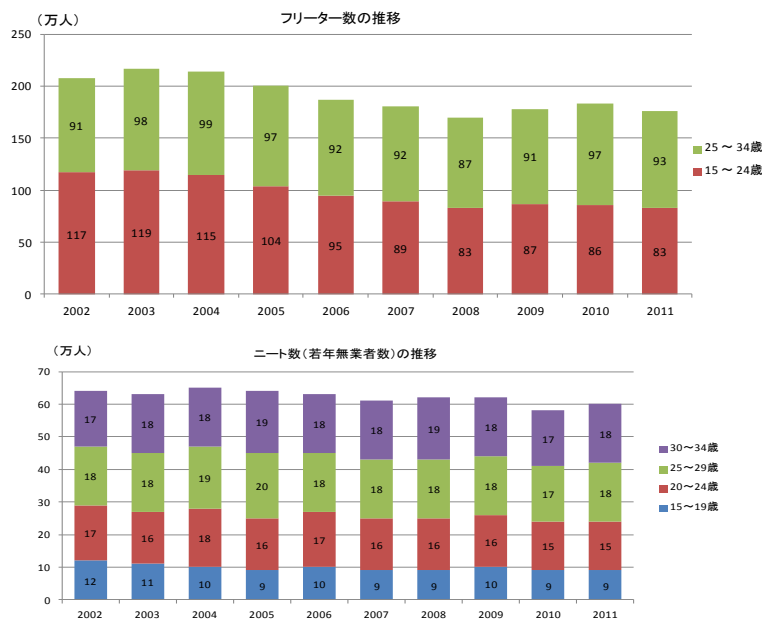
- 非正規率(非正規職員・従業員の割合)は、増加傾向。
- 特に、15～24歳層で高止まりの状況にあるが、在学中の者(アルバイト等に従事)を除くと非正規率は3割程度。



資料:総務省「労働力調査」
 注:2011年は補完推計値を用いた参考値。15～24歳の在学中を除く数値は2002年から。「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合を示す。

図表1-8 フリーター、ニート数の推移[全国]

- フリーター数は2003年をピークに減少していたが、2009年から再び増加傾向。
- ニート数は2004年に増加後、2010年に減少。ただし、2011年には若干増加。

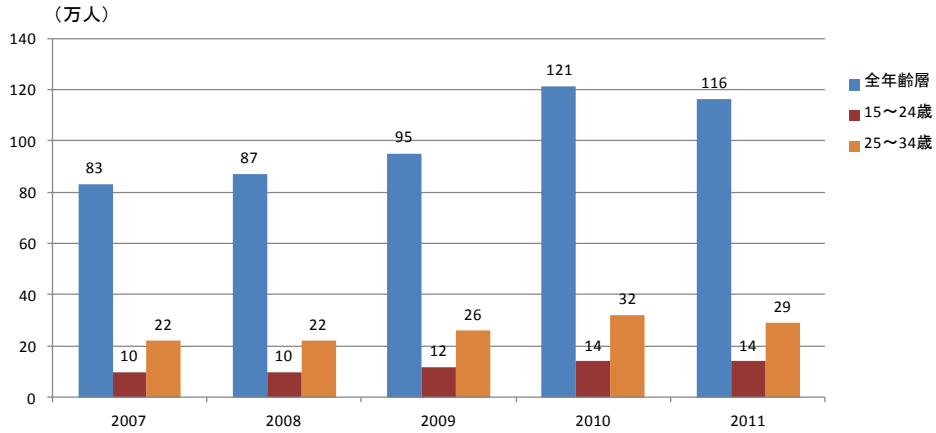


資料:総務省「労働力調査」
 注:「フリーター」とは、15～34歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者とし、雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」の者等。「ニート」とは、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

図表1-9 長期失業者の推移[全国]

- 失業期間が1年以上の「長期失業者」数は増加傾向にある。
- 若年層でも増加傾向にあり、特に25～34歳年齢層に多い。

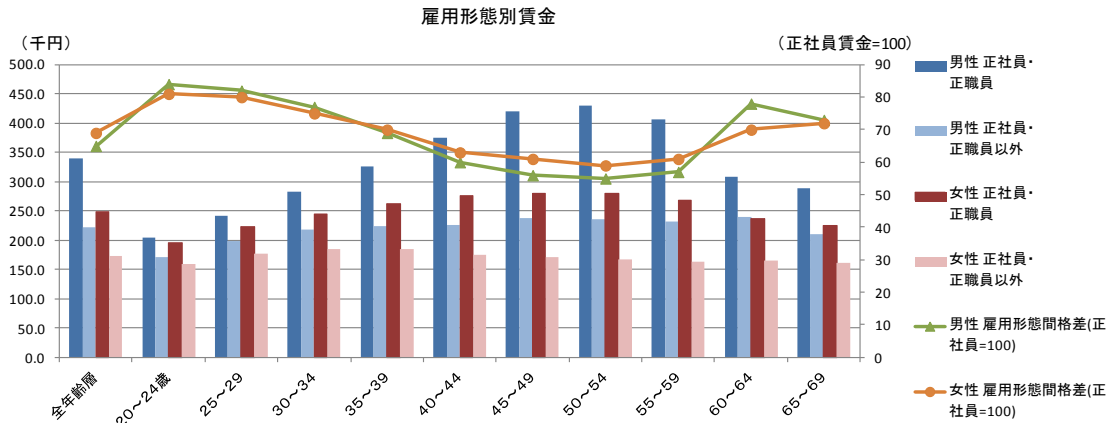
1年以上の長期失業者の推移



資料：総務省「労働力調査」平成24年平均結果
注：2011年は補完推計値を用いた参考値。

図表1-10 雇用形態別の賃金の状況[全国]

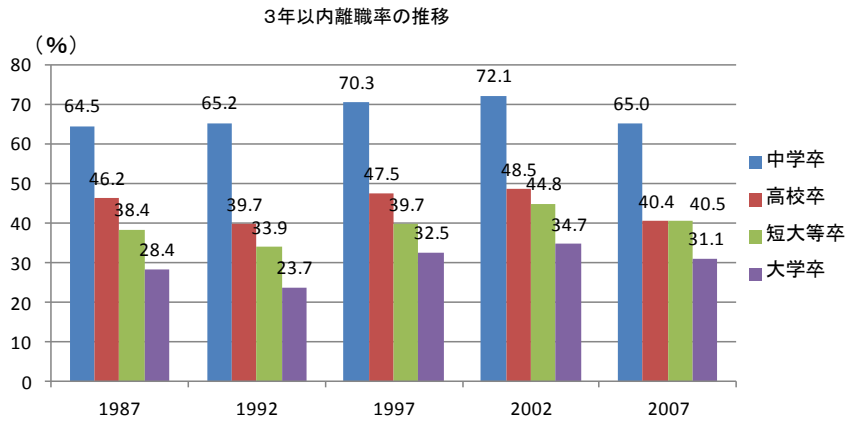
- 男女ともに「正職員以外」は、年齢が高くなっても賃金上昇カーブは緩やかで、正社員との賃金格差が広がる。



資料：厚生労働省「賃金構造基本調査」平成23年
注：雇用形態間格差は、「正社員・正職員」賃金を100とした時の「正社員・正職員以外」の賃金の指数。

図表1-11 離職率の状況[全国]

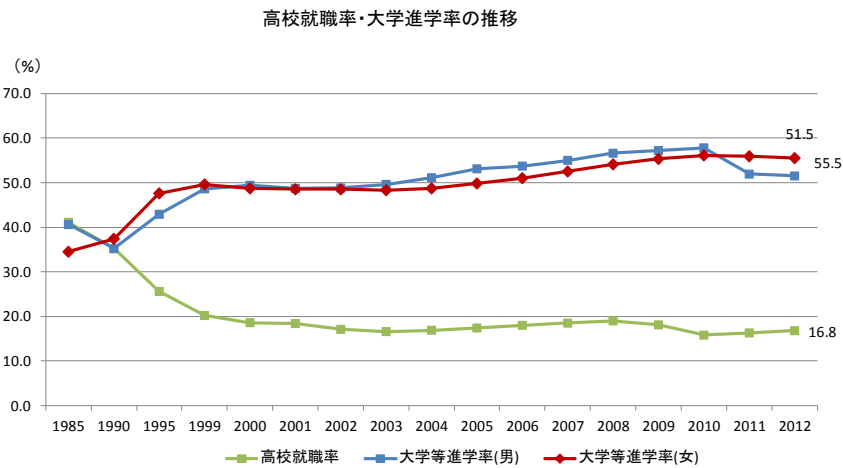
■3年以内離職率は、中卒就職者で6～7割、高卒就職者4～5割、大卒就職者3割前後で推移している。
 ■高卒者の離職率が低下傾向。



資料：厚生労働省「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査」
 注：各年3月卒業者の3年以内の離職率。

図表1-12 進学率の状況[全国]

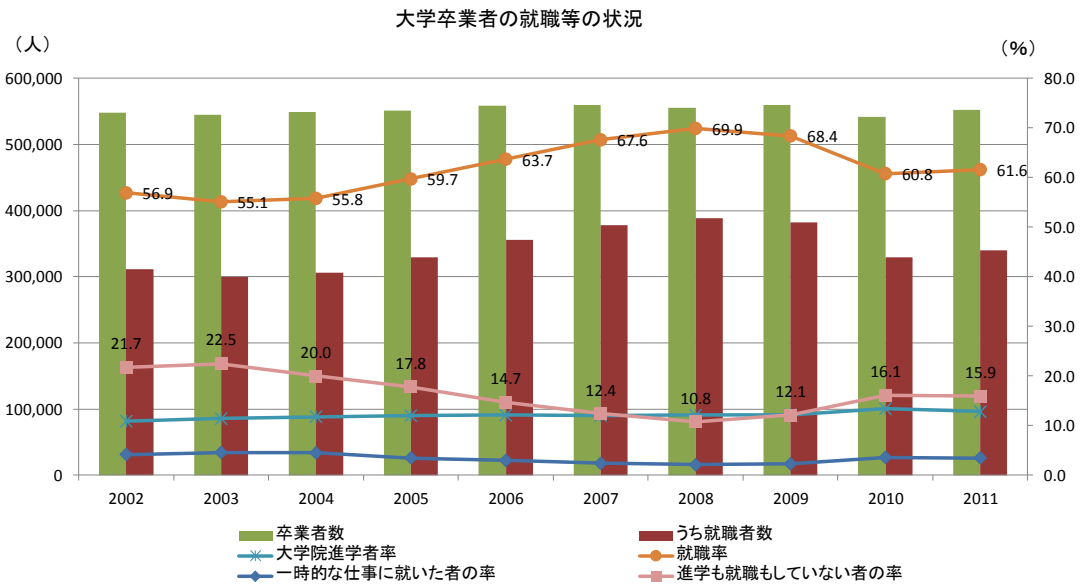
■1990年に高校就職率と大学進学率が逆転。



資料：文部科学省「学校基本調査」

図表1-13 大学卒業者の状況[全国]

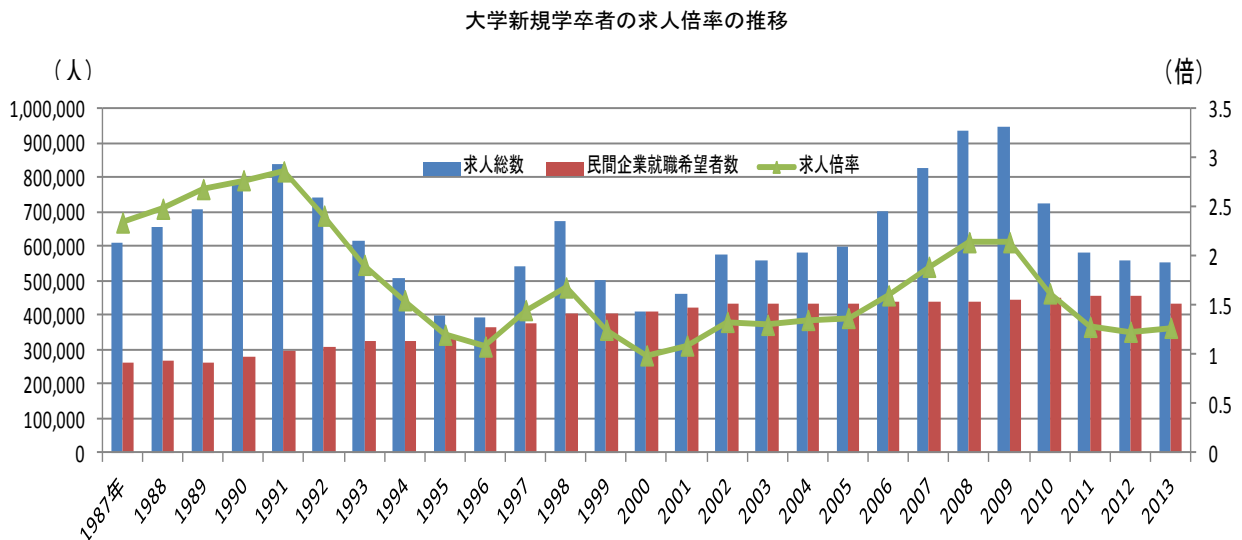
■大学卒業者の就職率はリーマンショック等の影響により、2010年に低下したまま横ばいの傾向。
 ■進学も就職もしていない者の率も、2010年から増加して横ばいの傾向。



資料: 文部科学省「学校基本調査」

図表1-14 大学卒業者の求人倍率の状況①[全国]

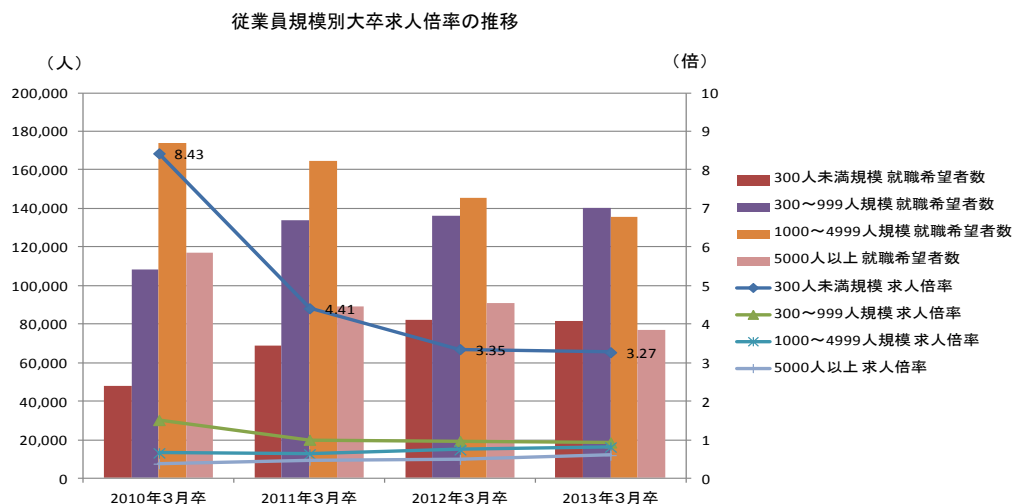
■大学卒業者の求人倍率は、リーマンショックの影響等により、2010年から低下したまま横ばいの状況。



資料: (株)リクルートホールディングス リクルートワークス研究所
 「第29回ワークス大卒求人倍率調査時系列推移全体(2013年卒)」
 注: 各年3月卒業者の数値。求人倍率=求人総数/民間企業就職希望者数

図表1-15 大学卒業者の求人倍率の状況②〔全国〕

■求人倍率が低い大規模企業への就職希望者は多く、求人倍率が高い300人未満規模への就職希望者は少ないというミスマッチ。
 ■ただし、300人未満規模企業への就職希望者は増加しており、ミスマッチは改善傾向。



資料：㈱リクルートホールディングス リクルートワークス研究所
 「第29回ワークス大卒求人倍率調査時系列推移 従業員規模別（2013年卒）」

（3）東北の若者をめぐる就労の現状と問題

①生産工程従業者の割合が高い

東北の就業構造をみると、第1次産業の割合が全国に比較して厚く、就労の場としての機能を果たしてきた。しかし、第1次産業等をはじめとする地域産業が衰退するとともに、東北への企業誘致による工場立地が増加し、雇用需要は製造業にシフトしていく。バブル経済が破たんし、グローバル経済化が進むと、工場の撤退、海外移転が増加するなど、製造業の雇用吸収力も低下してきた。東北では、全国に比較して生産工程従事者の割合が多い傾向にあるが、今後、雇用需要の増加が見込まれる介護・福祉等のサービス業への転換が進むものと思われる（図表 1-16）。

東北の若者の就労状況をみると、無業者数、無業者率は若干減少し（図表 1-17）、離職率も低下傾向にある（図表 1-18）。しかし、非正規雇用の率は全国に比較して高率になっている（図表 1-19）。

②若年層の県外流出が増加

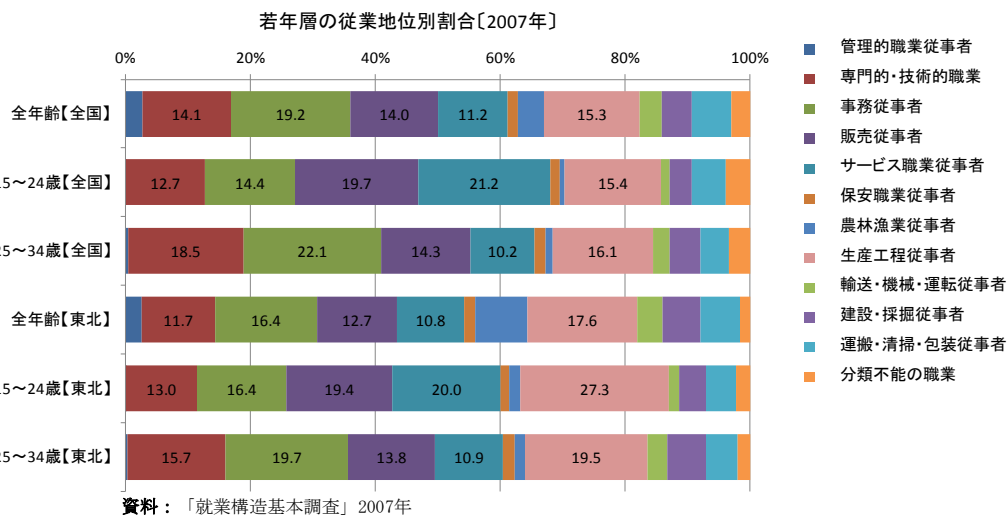
東北は、もともと大学進学率が全国に比較して低く、高卒での就職率が高い傾向にあった。また、大学進学時に他県に流出していることに加えて、就職時にも県外へ流出している状況がみられた（図表 1-20）。震災後は、被災沿岸企業の休業・廃業による地域企業の雇用縮小と地域外企業の支援採用が増加していることもあり、被災3県では、域外流出が加速している状況もある。特に、福島県では、福島第一原発事故の放射能の影響もあって、若年層の流出が深刻になっている（図表 1-21）。

また、被災3県では、震災年に、高校の就職者率が高く大学進学者率が低下し（図表 1-22）、大学卒業者で一時的に仕事・進学もしない者の率が若干高くなる傾向がみられた（図表 1-23）。

雇用動向をみると、復興需要により高校の内定率が上昇しているが、宮城県、福島県で県外就職が多くなっている（図表1-24）。今後の地域企業の回復の遅れ、復興需要の低下によっては、地域外への流出が加速し、常態化することも懸念される。

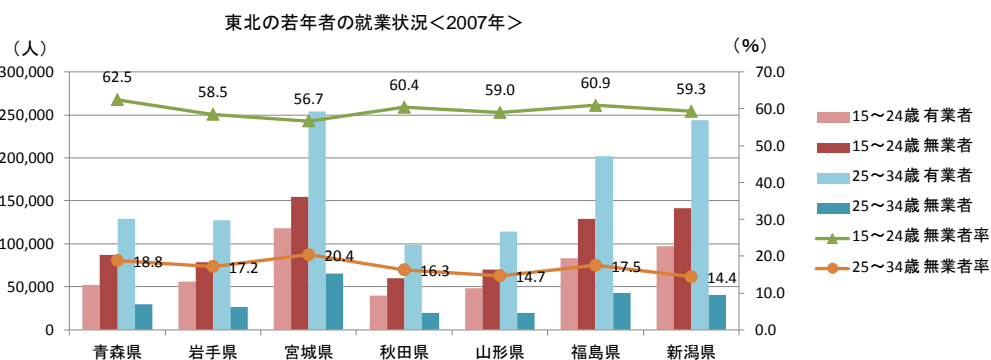
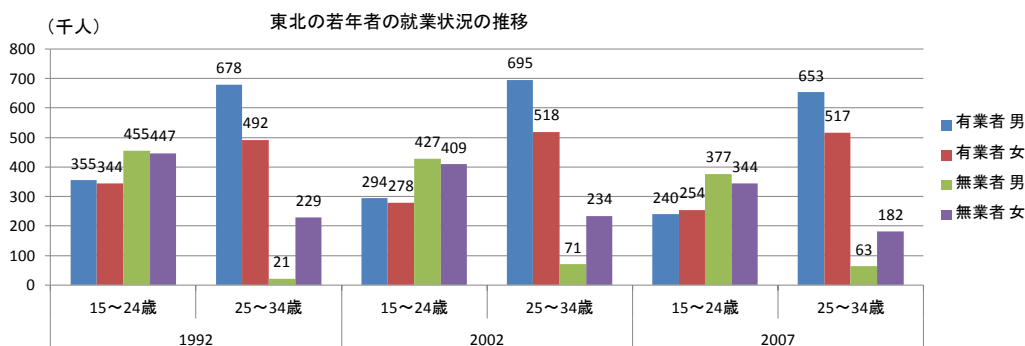
図表1-16 若年者の従業地位別就業の状況〔東北〕

- 全国の25～34歳層で専門的・技術的職業、事務従事者の割合が高く、15～24歳ではサービス職業従事者が多い傾向。
- 東北の15～24歳層で全国に比して生産工程従事者の割合が高い傾向。



図表1-17 若年者の有業者・無業者の状況〔東北〕

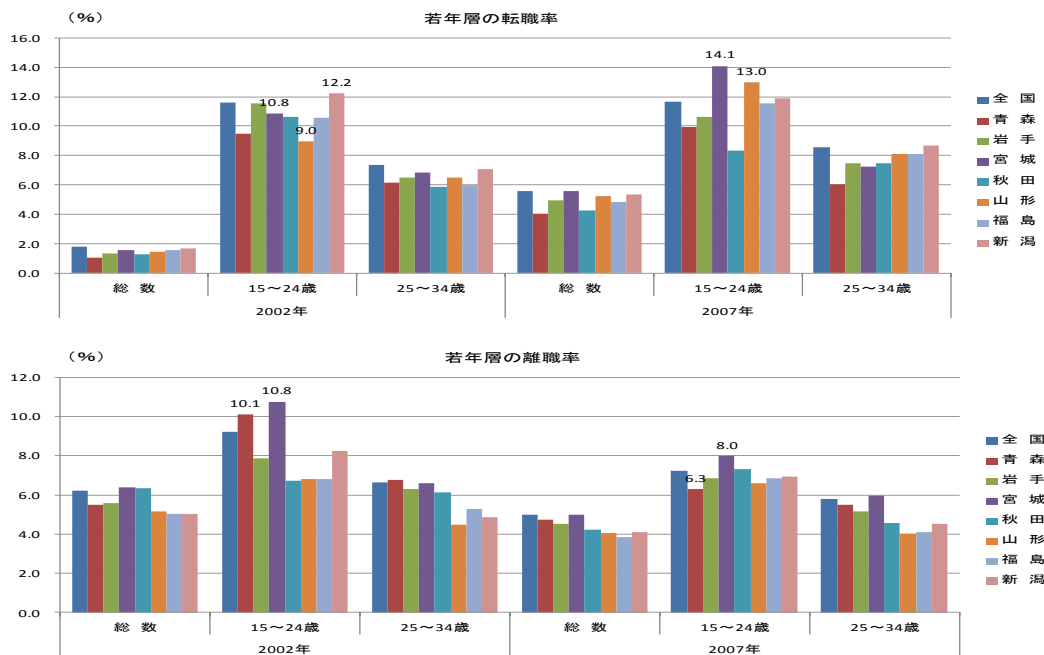
- 無業者数の推移では、男女、15～24歳、25～34歳層ともに減少傾向。
- 宮城県では25～34歳層の無業者率が高い。



資料：総務省「就業構造基本調査」

図表1-18 若年者の転職・離職の状況〔東北〕

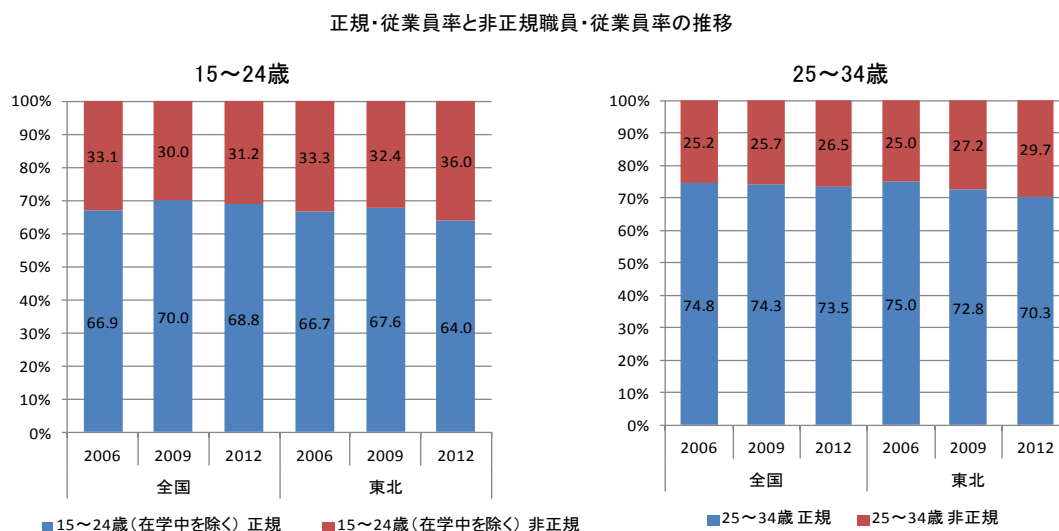
- 15～24歳層の転職率では、宮城県、山形県で高率に推移。
- 各年齢層ともに離職率は低下。特に15～24歳層の青森県、宮城県で低率に推移。



資料：総務省「就業構造基本調査」
 注：転職率は有業者に占める転職者の割合。離職率は、有業者に占める離職者の割合。
 総数は、全年齢層を指す。

図表1-19 若年者の雇用形態の状況〔東北〕

- 東北の15～24歳層、25～34歳層の非正規率は全国に比べ若干高い。特に震災以降に高率になっている。



資料：総務省「労働力調査」
 注：東北6県

図表1-20 進学率・就職率の状況〔東北〕

- 東北の大学進学率は、全国と比べて低率で、就職率が高い。
- 大学の地元(自県内)進学率は宮城県が高いが、他の県では大学進学時に他県への流出が多い。
- 震災前の東北各県から他県への転出割合は、進学年齢の15～19歳、就職年齢の20～24歳で全国よりも高率。

大学の都道府県別進学率と就職率(2011年3月卒業者)

	大学等進学率		就職率	
	(%)		(%)	
	男	女	男	女
全国	51.9	55.9	19.4	13.3
青森	39.3	44.6	34.4	25.7
岩手	39.1	43.3	32.3	24.2
宮城	44.4	46.6	23.3	17.3
秋田	42.0	47.2	32.8	23.3
山形	44.2	48.5	31.0	20.7
福島	40.5	44.2	33.0	22.1
新潟	48.1	46.5	19.3	14.0

都道府県別大学進学先の状況(2012年)

出身高校の所在地	大学の所在地						
	青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島	新潟
平成24年度	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
青森	34.0	5.8	0.7	5.6	1.4	0.3	0.3
岩手	5.8	27.8	2.6	5.0	1.7	0.9	0.2
宮城	10.6	16.2	58.2	14.7	19.0	11.2	1.8
秋田	1.7	3.4	0.8	21.5	1.5	0.6	0.8
山形	1.8	2.9	5.5	2.5	18.5	2.5	1.2
福島	0.7	1.5	2.4	1.6	2.8	19.8	0.7
新潟	0.6	0.6	0.6	4.3	6.5	2.9	34.0
東	14.8	11.9	11.2	14.9	15.8	22.2	21.3

注：大学の学部・通信教育部・別科・短期大学の本科・通信教育部・別科及び高等学校・特別支援学校高等部の専攻科への進学率。

1. 入学者数には、5月1日現在在籍しない者は含まない。
2. 大学の所在地は、入学した学部の所在地による。

資料：文部科学省「学校基本調査」

資料：文部科学省「学校基本調査」

年齢層別転出者数・割合

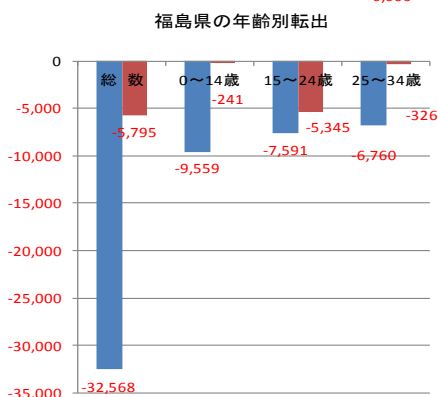
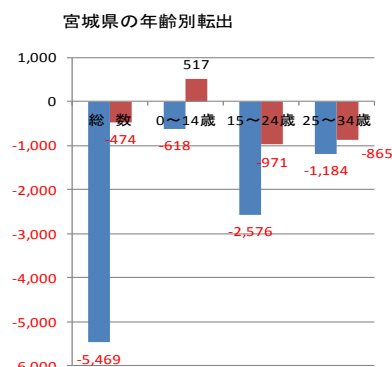
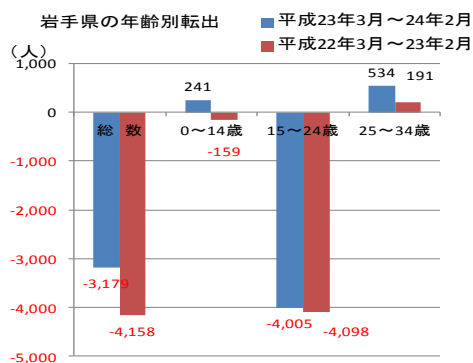
	総数	年齢層別転出者数(人)					年齢層別転出率(%)				
		10～14歳	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	10～14歳	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳
全国	2,332,392	43,651	137,644	426,978	428,795	320,420	1.9	5.9	18.3	18.4	13.7
青森県	24,995	543	3,744	5,620	3,156	2,505	2.2	15.0	22.5	12.6	10.0
岩手県	22,131	425	3,397	5,255	2,833	2,131	1.9	15.3	23.7	12.8	9.6
宮城県	47,914	1,068	3,266	10,215	8,218	5,862	2.2	6.8	21.3	17.2	12.2
秋田県	16,463	270	2,823	4,168	2,077	1,594	1.6	17.1	25.3	12.6	9.7
山形県	17,124	255	2,657	4,564	2,417	1,626	1.5	15.5	26.7	14.1	9.5
福島県	31,363	600	3,814	7,604	4,715	3,354	1.9	12.2	24.2	15.0	10.7
新潟県	27,858	531	2,760	7,400	4,223	2,920	1.9	9.9	26.6	15.2	10.5

資料：住民基本台帳人口移動報告 2010年

注：県の他県への全転出者数に占める各年齢層の割合。

図表1-21 被災3県の転出者の状況〔東北〕

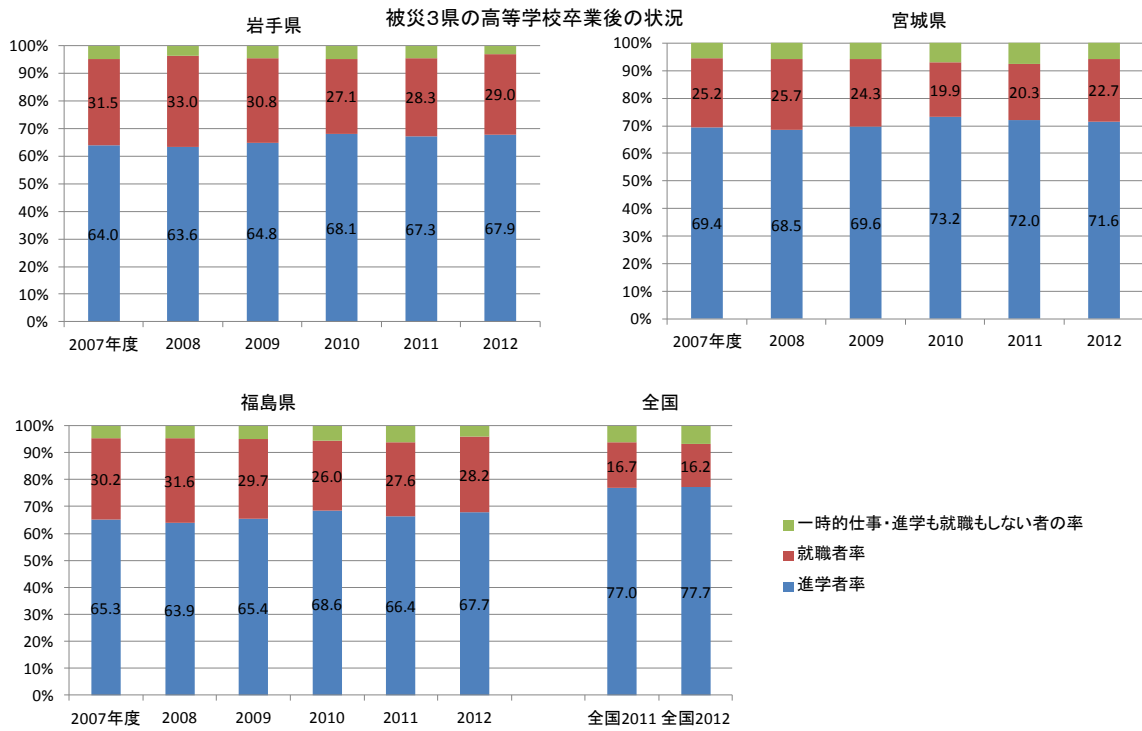
- 被災3県のうち、宮城県、福島県での若年者層の流出が多い。福島県では0～14歳の転出者が顕著。



資料：住民基本台帳人口移動報告 東日本大震災の人口移動への影響

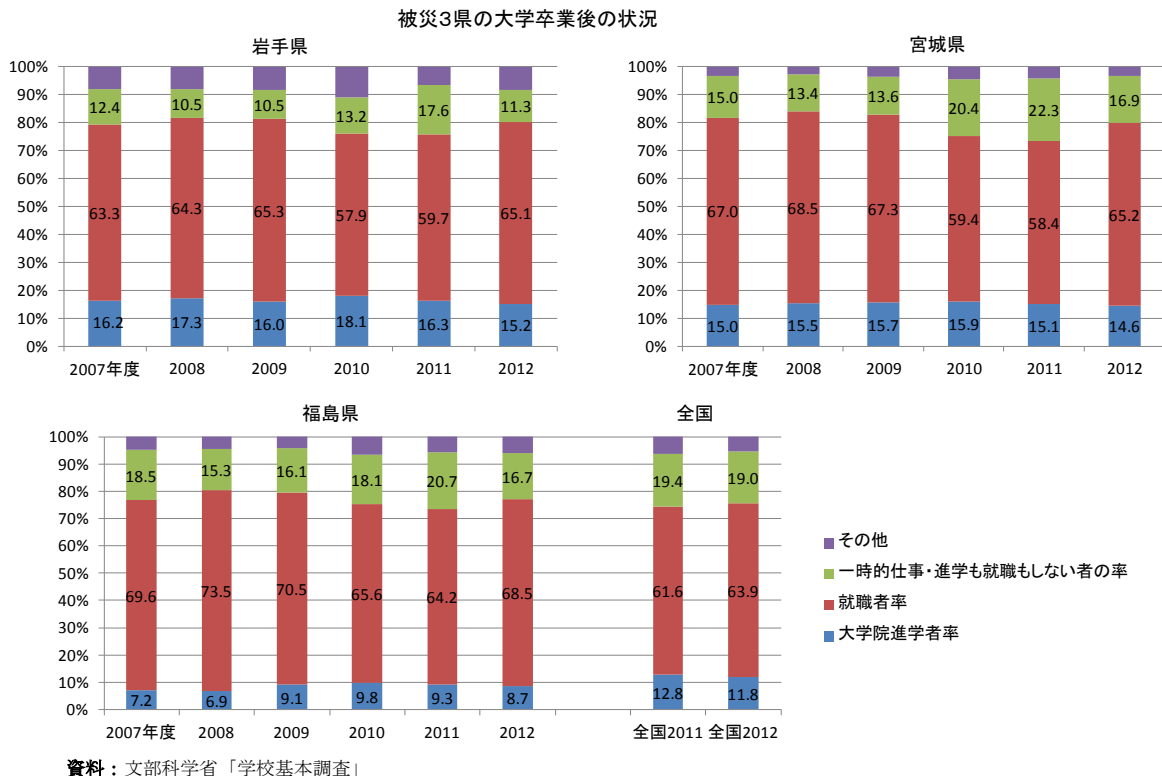
図表1-22 被災3県の高卒者の進路状況〔東北〕

■被災3県では、被災後に高校就職者率が高く、進学者率が低くなる傾向が見られた。



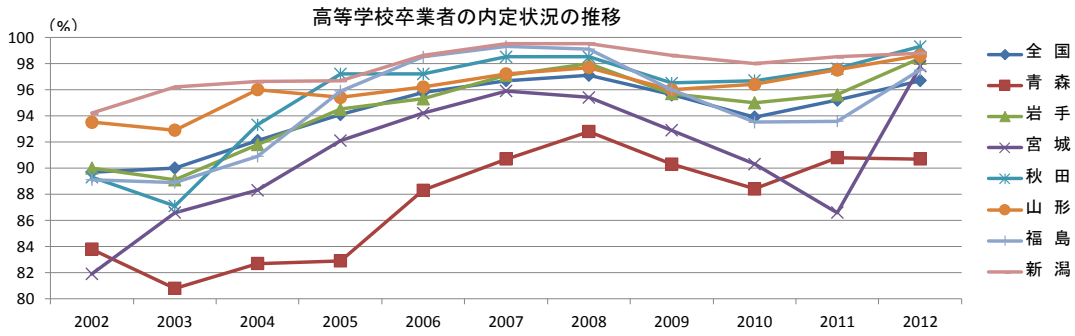
図表1-23 被災3県の大卒者の進路状況〔東北〕

■被災3県では、被災年に、大学卒業後「一時的に仕事・進学もしない者」の率が、若干高くなっている。

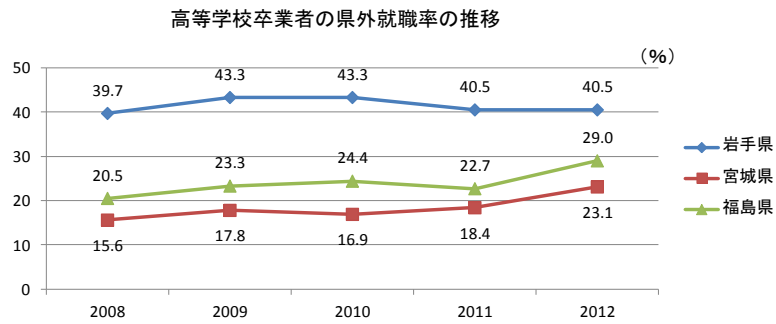


図表1-24 高卒者の内定状況〔東北〕

- 震災時の落ち込みから、高等学校卒業者の内定率は持ち直し傾向にある。
- しかし、宮城県、福島県の高等学校卒業者の県外就職率は増加傾向である。



資料：厚生労働省・文部科学省「高校・中学新卒者の求人・求職・内定状況」
注：各年3月卒業者の数値



資料：文部科学省「学校基本調査（速報値）」

2. 「仕事・働き方」の転換—「新しい働き方」の必要性

(1) 若者をめぐる雇用労働政策

①若者をめぐる国の雇用労働政策

前節の統計指標に表れているとおり、若者の雇用環境は依然厳しく、その問題は主に経済低迷による労働市場の縮小によってもたらされたものといえる。

しかし、2003年に「フリーター・ニートの増加」が表出して以降、若者が仕事に就けないのは就労意識、能力に不足があるためという問題が指摘され、国の雇用労働政策でも若者の就労教育の必要性が強調されてきた(若者の雇用政策の概要については巻末参考資料を参照)。

例えば、フリーター・ニート問題に対応した政策として「若年自立・挑戦プラン」(2004年)が立てられた。若者の就職意欲を喚起するためのキャリア教育・職業教育¹の必要性がうたわれ、そのための教育システム(日本版デュアルシステム等)が提示されている。

その後の雇用政策研究会報告書「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」(2010年)では、労働力減少と非正規雇用の増加に対応し、人口減少社会に向けた「全員参加型社会」の構築に向けて、「誰もが出番と居場所のある社会を実現する」方向を打ち出している。続いて、リーマンショックと東日本大震災を経て出された同研究会報告書「『つくる』『そだてる』『つなぐ』『まもる』雇用政策の推進」(2012年)では、「分厚い中間層」となる若者を育てるためには「手間ひまをかけた就職支援」が必要であるとし、「人海戦術」により、若者が就職支援活動のスタートに立ち、できうる限り正社員としての道に就けるようサポートする必要性を挙げている。特に、①雇用のミスマッチ解消に向けた中小企業とのマッチング支援、既卒三年採用の標準化のほか、②キャリア教育の充実、③フリーター等を対象としたキャリアアップ支援を提示している。

なお、「雇用戦略対話」(2012年)では、具体策をまとめた「若者雇用戦略」を合意しており、自らが職業人生を切り拓ける「骨太な若者」を社会全体で育む支援システム(ジョブサポーターの全校担当制、地域キャリア教育支援協議会の開催等)を挙げている。

②若者の雇用問題についての論点

一方、そもそも非正規雇用若年者の就労問題の原因は「経済低迷・デフレにあり、その克服こそが最重要」であること、「低賃金でも生計を立てられる賃金制度・社会保障の整備」が必要であるとする論もある(後藤和智²)。

また、現在の雇用状況の行き詰まりは、従来の日本型雇用システムが機能しなくなったためであるという論も展開されている(本田由紀³)。日本型雇用システムは、企業が社員の「家族」(働く夫、家を守る妻、子ども)を丸抱えするシステムであった。大黒柱である「働き

¹ キャリア教育とは、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」。職業教育とは、「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育」。(中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」2011年より抜粋)

² 評論家。2004年以降のニート等に対する若者バッシングへの批判を展開。2012年雇用戦略対話ワーキンググループ第5回会合資料より引用。

³ 東京大学教授。専門は教育社会学。独立行政法人労働政策研究・研修機構「第61回労働政策フォーラム」基調講演「社会構造の変容と若者の現状」より引用。

手」は、終身雇用と年功賃金によって、その地位を保障されていた。このモデルは、賃金を支払う企業の経済活動の右肩上がりの成長によって維持されてきた。しかし、内実では家庭及び地域の機能も著しく低下しており、既にこのモデルでは維持できない状況になってきた。経済の衰退とともにそのひずみが露呈してきており、新しい就労モデルへの転換が課題として浮上している。

これらの論では、これまでの「若者悪者論」（若者バッシング）から脱却し、若者の雇用問題の本質を「構造的な問題」として捉えている。現行の雇用労働システムの制度疲労を指摘し、新しい働き方（就労モデル）の必要性を示唆するものといえよう。

（２）若者の就労をめぐる問題解決の方向

①若者の就労への意識・力の醸成

前述のように、若者をめぐる雇用労働政策では、若者の就労意識を高め、仕事のための能力を醸成することにウェイトが置かれている。すなわち、就労意識や能力が低下している若者に対して、キャリア教育・職業教育を施し、一人前の社会人としての道を開く必要がある、という方向で展開されている。

したがって、キャリア教育・職業教育においては、職業意識や能力の醸成により労働市場への参入をスムーズに遺漏なく行うことに重きが置かれている。

しかし、本来のキャリアとは、「自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ね」を意味する。キャリア教育にとって重要なことは、若者が自らの生き方について考え、その生き方を実現するための仕事を選択する「力」を育むことであろう。そして、その力は、家庭や学校だけで育まれるものではなく、様々な人の生き方や働き方に触れられる地域社会との関わりの中で習得されるものといえる。

雇用労働政策の一環として行われる若者へのキャリア教育・職業教育とともに、地域・社会に生きていくことの価値や役割を見出していくための意識・力の醸成が必要であろう。

人は、他者や社会とのかかわりの中で、職業人、家庭人、地域社会の一員等、様々な役割を担いながら生きている。（中略）これらを含めた様々な役割の関係や価値を自ら判断し、取捨選択や創造を重ねながら取り組んでいる。人は、このような自分の役割を果たして活動すること、つまり「働くこと」を通して、人や社会にかかわることになり、そのかかわり方の違いが「自分らしい生き方」となっていくものである。このように、人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ねが、「キャリア」の意味するところである。（中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」平成23年1月31日から抜粋して引用。）

②多様な働き方への転換

2000年代後半に、労働力の偏在による過重労働のため、家庭、地域社会との関わりが希薄になってきた問題もあって、これまでの「働き方」を見直す動きがでてきた。国ではワーク・ライフ・バランス（仕事と生活との調和）⁴やディーセント・ワーク（働きやすい、人間らしい仕事）の方向性を提示し、仕事・働き方の転換を示している。

⁴ 2007年に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定される。同憲章では、仕事と生活の調和が実現した社会として、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」を提示している。

今後の少子高齢化の進行による労働力人口の減少、特に若年労働人口の減少を乗り越えるためには、日本型雇用システムから転換し、若者、高齢者、女性を含めた「多様な働き手」が働きやすい場を創出することが必要である。加えて、個々のライフスタイルや仕事へのスタンスによって選択可能な「多様な働き方」を実現できるような社会的仕組みが求められる。「誰でも、その能力を生かして働く機会」を設け、若年者、高齢者、女性も社会を支えるパワーとして生かしていかなければならない。

多様な働き方とは、自分の生き方、働き方を実現するための「選択肢の多様さ」とすることができる。その選択肢として、「一つの企業で働く」以外の多様な就労形態のパターンが考えられるだろう。例えば、いくつもの仕事を組み合わせる形態（兼業型）、得意な仕事を請け負って働く形態（請負型）、そして自ら起業する形態（自営型）などが挙げられる。兼業型としては、半農半X⁵のような「2足のわらじ」の働き方もある。特に、東北では、農林漁業の1次産業の基盤があることから、それらと他の仕事を組み合わせた働き方の可能性は高い。また、ビジネス以外に社会活動を行うなど複数のキャリアを持つパラレルキャリア⁶やビジネススキルを活かして地域活動を行うなどのプロボノ⁷等の働き方の例もある。

このように、個々の能力を活かしてやりがいのある仕事に従事し、幸せに暮らしていける生き方、働き方が選択可能な社会であること、そしてそれが社会的に認められる環境であることが求められる。

③魅力ある「地域の仕事」の創出

国の雇用労働政策は、主に「雇用」（企業への就職）を対象にしており、若者の生涯を支える就労のあり方を幅広く捉えたものではない。若者自身の就職の目標も、知名度や安定性のある企業の会社員や公務員になることに置かれている。家庭、学校においても、仕事に対する固定的な価値観を若者に押し付けてきた結果といえる。しかし、実際にはそのような仕事は限られており、そのためにミスマッチが生じたり、地域から若者が離れざるをえない状況をつくってきた。

若い人材の流出は、地域に「魅力ある仕事」がなかったことに大きな原因がある。若者の内面を探れば、単に知名度があり、高収入であることだけが、若者の気持ちを捉えているわけではない。若者が魅力を感じる仕事とは何かをあらためて考える必要があるだろう。その上で、若者の暮らしが成立し、やりがいを持って働ける仕事を地域に創出していかなければならない。

例えば、今後、未曾有の高齢化と人口減少社会になって、地域には様々な課題（福祉・介護等生活支援、環境、教育、子育て等）が現出する。特に、東北では震災からの復興が長期的な課題となる。それらの課題解決のための仕事を「地域の仕事」として創ることができる

⁵ 1990年代に、塩見直紀氏（京都府綾部市在住）が提唱したライフスタイル。家族の食料は自給の農業でまかない、残りの時間を自分のやりたいこと「X」に費やすという生き方。

⁶ 仕事以外に社会活動などに参加して、本業と第二のキャリアを両立させること。長い人生を充実して生きるための働き方のスタイル。ピーター・ドラッカーが著書『明日を支配するもの』などで提唱した。

⁷ 職業としての専門的知識、スキルを活かして社会貢献する活動のこと。ビジネススキルを活かしてNPO活動を支援する取組みなど。

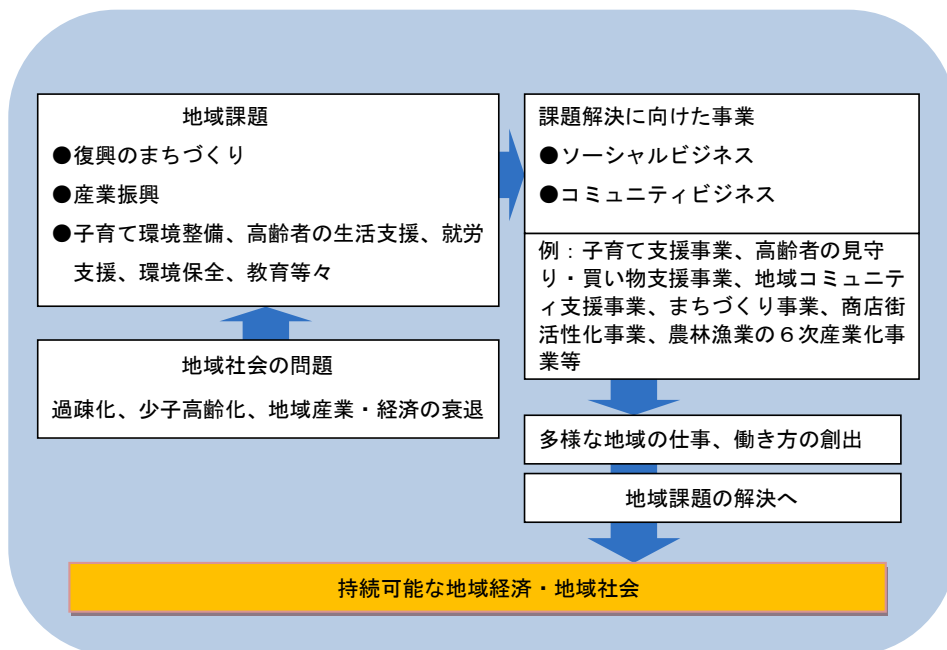
(図表 1-25)。具体的な仕事のスタイルとしては、地域課題を解決するソーシャルビジネス⁸(社会的企業)や地域資源を活かしたコミュニティビジネスなどが考えられよう(図表 1-26)。

「地域の仕事」とは、地域課題を解決するソーシャルビジネス（社会的企業）、コミュニティビジネスなど、そこに従事する多様な「働き手」がやりがいを持ってそれぞれの役割を果たし、自らの暮らしと地域社会を支えていく仕事のことである。

このような地域課題解決型の事業が若者にとって魅力ある仕事となる一方、持続可能な地域社会を構築していくための重要な鍵となる。

そして、東日本大震災によって社会的課題が顕在化する東北でこそ、新しい働き方のフロンティアとして、若者の「多様な仕事・働き方」のモデルを提示していく意義は大きい。

図表 1-25 持続可能な地域経済社会を創る「地域の仕事」と働き方



図表 1-26 ソーシャルビジネス、コミュニティビジネスの特性

	特性	内容	分類	
			ソーシャル・ビジネス【狭義】	コミュニティ・ビジネス
社会的企業<ソーシャル・ビジネス【広義】> 課題解決型事業活動	①社会性	現在解決が求められる社会的課題に取り組むことを事業活動のミッションとすること	◎	◎
	②事業性	ミッションを果たすために、ビジネスとして継続的に事業活動を行うこと	◎	◎
	③革新性	新しい社会的商品・サービスや、それを提供するための仕組みを開発したり、活用したりすること。また、その活動が社会に広がることを通して、新しい社会的価値を創出すること	◎	△
	④地域性	地域の課題を地域住民が主体的に、解決すること	△	◎
組織形態	NPO、協働組合的組織(ワーカーズ・コレクティブ等)、株式会社等の法人、任意団体等			

資料：経済産業省ソーシャルビジネス研究会資料等から加工

⁸ 社会的課題解決を目的とした持続性（収益性）のある事業活動のこと。

第2章 若者の「多様な仕事・働き方」の可能性

本章では、若者の仕事や地元への意識とその形成要因を捉え、若者の「多様な仕事・働き方」の可能性について探る。

1. 若者の仕事、地域への意識（アンケート調査結果）

東北の大学・専門学校に在学する学生を対象に、若者の仕事や地元（出身地域）への意識と、震災後の変化を調べるためのアンケート調査を実施した（単純集計表は巻末参考資料参照）。

「若者の就労に関するアンケート」調査の概要

①調査目的

東北の大学・専門学校に学ぶ若者の仕事への意識を把握し、震災以降の地域や仕事に対する意識の変化を捉える。

②調査方法

インターネットリサーチ

③調査期間

2012年11月11日～30日

④調査対象・属性

サンプル数 320 件

- ・男性 155 件 女性 165 件
- ・大学生 313 件 専門学校生 7 件
- ・東北出身者 243 件 東北以外出身者 77 件

調査結果のまとめ

1.仕事への意識

- 仕事の意識形成には学校教育の影響が大きい
- 働く先の希望は「企業に就職」、しかし不安も大きい
- 仕事を選ぶのに大切にしたいことは「やりがい」
 - ・収入や知名度、安定度よりも、やりがいがあり社会的意義のある仕事を希求している

2.地元への意識

- 働きたい地域は「地元」が多い
- 東日本大震災を経て、地元への意識が強くなる
 - ・震災以降、「地元や人のために働きたい」という思いが強くなっている
 - ・震災経験で「地元に住みたいという思いが強くなった」が多い
- 地元で暮らすための要件としては、「希望する仕事があること」が多い

3.多様な働き方(就労形態)への関心

- 企業就職以外の選択肢である「多様な働き方(就労形態)」への関心は高い
 - ・「兼業型」「請負型」「自営型」ともに、仕事を選ぶ際の選択肢に入っている
 - ・3つの働き方で興味のあるのは「兼業型」、「請負型」、「自営型」の順
 - ・働き方が可能となる条件として、「その働き方への世間的な理解・評価が深まること」が多い

(1) 若者の仕事への意識

調査から浮かびあがる若者の仕事に対する意識には、以下のような特徴が見られた。

①仕事の意識形成には学校教育の影響が大

将来の仕事について考え始めた時期は、「高校生」「大学生・専門学校生」になってからが多い(図表 2-1)。そのため、仕事について考えるきっかけになった出来事も、「授業・講義」、「就業体験・インターシップ」「進路指導」など、高等学校以上の学校教育で行われているものが比較的多い(図表 2-2)。ただし、「アルバイト体験」のほか「ボランティア体験」「地域活動(祭り・行事)」も多く挙げられており、学校以外の地域社会等での様々な体験も、若者の仕事意識に影響を与えていることに着目できる。

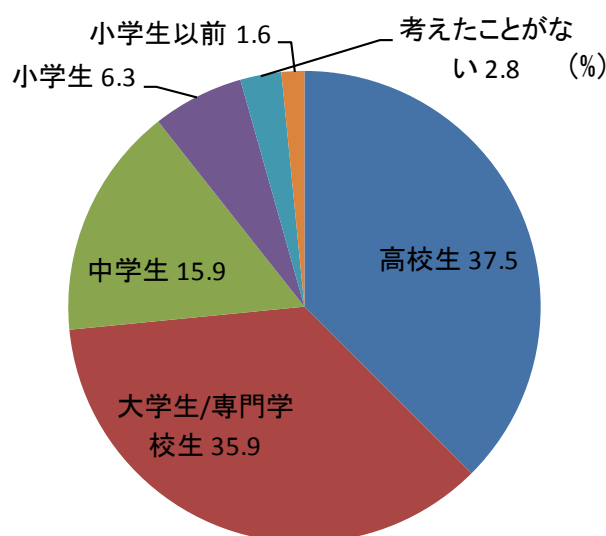
また、仕事を選ぶ時の手本となっているのは、「友人・先輩」「父親」「学校、大学等の先生」などの身近な存在であり、「父親」以外は学校を媒介としたつながりが強いことが表れている(図表 2-3)。

大学・専門学校への入学目的としては、「好きな分野の勉強をしたいから」のほか、「仕事に役立つ勉強」や「仕事の資格・技術」を得るためなど目的志向型の回答が多い(図表 2-4)。「目的はなく、ただなんとなく」や周囲に流されて入学した無目的型は少ない。

概して、仕事の意識形成においては、現状では学校教育や学校における人間関係の影響が大きいことのほか、将来の仕事の糧となる勉強にウェイトを置いているなど若者の堅実な姿も窺われた。

図表 2-1 将来の仕事について考え始めた時期〔SA〕

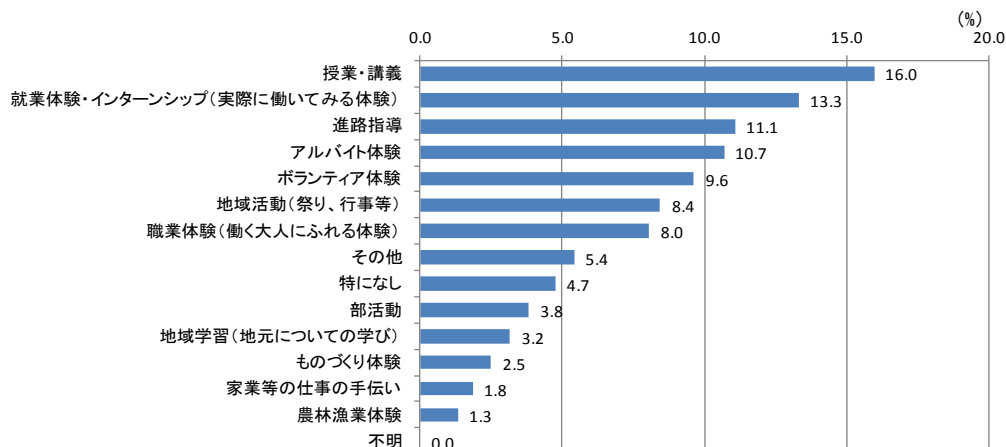
「高校生」「大学生/専門学校生」の時が3割超で双璧。小学生以下の割合は低い。



○図表タイトルのSAは単一回答、MAは複数回答を示す。
○グラフの数値は、サンプル数320件に対する割合。以下同様。

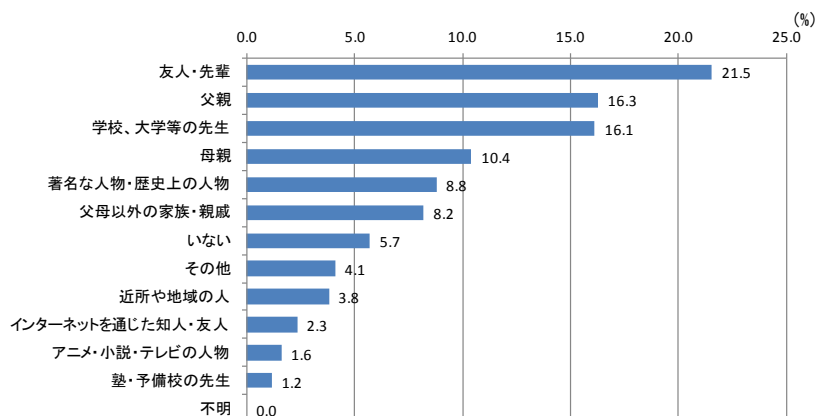
図表 2-2 仕事について考えるきっかけになったこと [MA]

「授業・講義」が最も多く、次いで「就業体験・インターンシップ」が続く。考えるきっかけは多岐にわたって選択されており、「特になし」が比較的少ない。



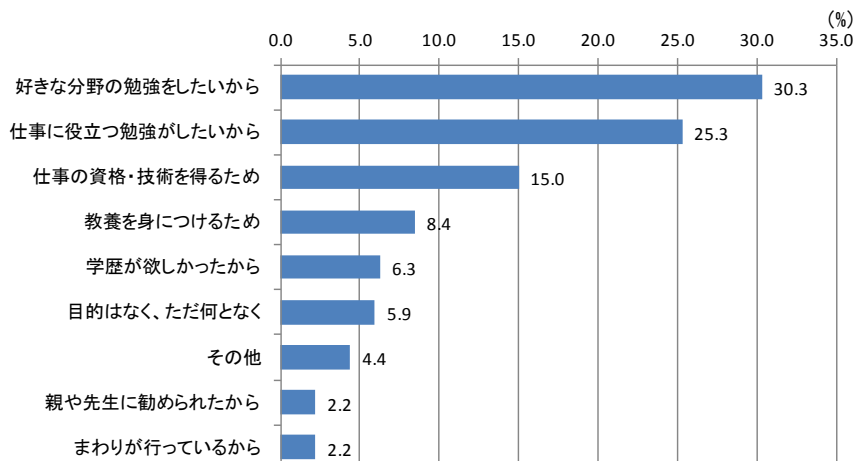
図表 2-3 仕事を選ぶ時のお手本 [MA]

「友人・先輩」が最も多く、次いで「父親」「学校、大学等の先生」が続いており、比較的身近な人の影響が大きい。



図表 2-4 入学の目的 [SA]

「好きな分野の勉強をしたいから」が最も多く、次いで「仕事に役立つ勉強がしたいから」「仕事の資格・技術を得るため」の仕事を意識した回答が続く。



②働く先の希望は「企業に就職」、しかし不安も大きい

興味のある仕事の分野については多岐にわたり選択されているが、「販売・流通」「教育」などのサービス系が比較的多い（図表 2-5）。農林漁業が1割近く（27件）で存外に多いのに比べて、今後需要の高まる「福祉・介護」は少ない傾向にある。また、就きたい職種では「企画・事務職」が突出しており（図表 2-6）、分野と合わせれば「サービス業種の企画・事務職」に人気が集まっている状況といえよう。

希望する仕事のスタイルとしては、「企業に就職」がやはり多く、そのうち「大企業/正社員」「中小企業/正社員」として働くことが双璧となっている（図表 2-7）。一方、少ない割合ではあるが、自分で「起業経営」したり、「NPO・住民活動団体」で働くことを選択するものもみられ、「多様な仕事・働き方」へのニーズも確認できる。

だが、自分の就職の希望が叶えられるかどうか、多くの若者が何かしらの不安を抱えている。厳しい就職状況にあって、果たして「自分の希望する仕事に就けるか」、「生活できる収入が得られるか」など、切実な不安も多い（図表 2-8）。また、「仕事をこなせるか」、「職場の人間関係に対応できるか」、「自分の能力が活かされるか」など、自己の能力への不安、自信の無さも垣間見える。

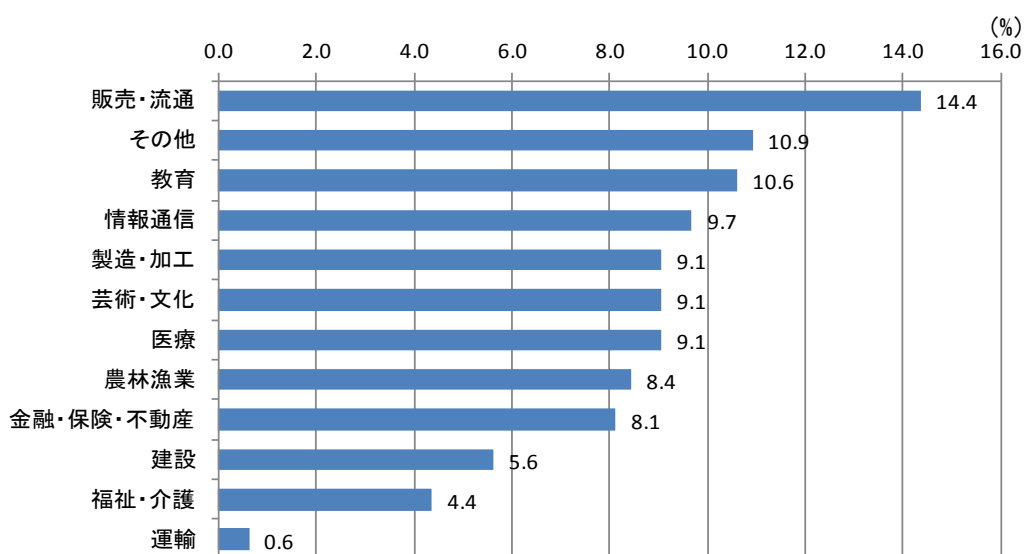
③仕事を選ぶのに大切にしたいことは「やりがい」

現実の不安に悩みながらも、仕事を選ぶ時に最も大切なこととして（優先順位第1位）、「自分にとってやりがいがあること」、次いで「地域や人に貢献できること」を多く挙げており、収入、社会的地位・評価等よりも、やりがいがあり社会的意義のある仕事を希求していることが窺える（図表 2-9）。

ただし、実際に自分にとって何が「やりがい」となるのか、「社会的意義」のある仕事とは何かの具体的な考えは持たずに、漠然としたイメージで回答している可能性もある。

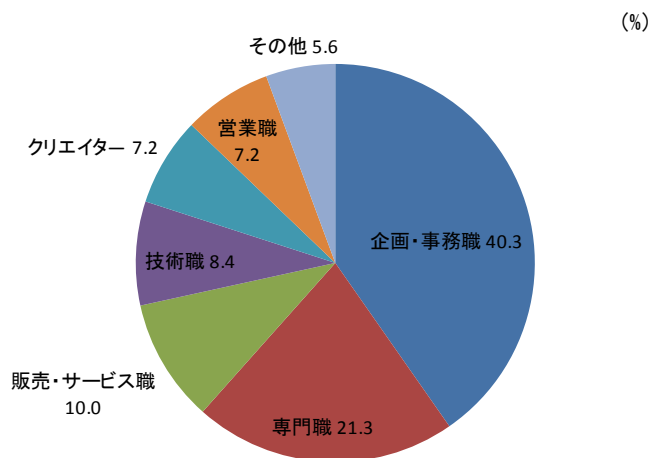
図表 2-5 興味のある仕事の分野〔SA〕

「販売・流通」「教育」が1割台で続くが、全体的に多岐にわたって選択されている。



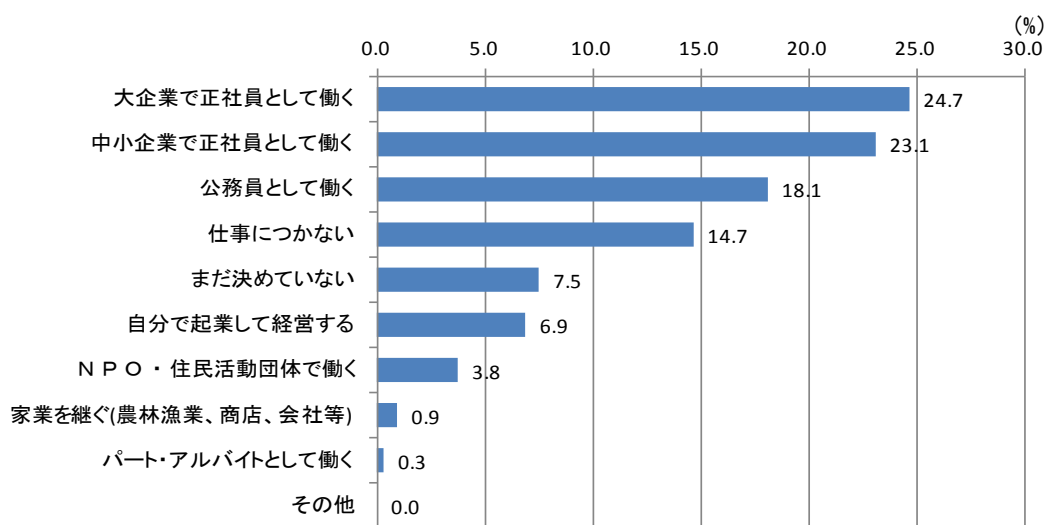
図表 2-6 就きたい職種〔SA〕

「企画・事務職」が突出。次いで「専門職」が続く。



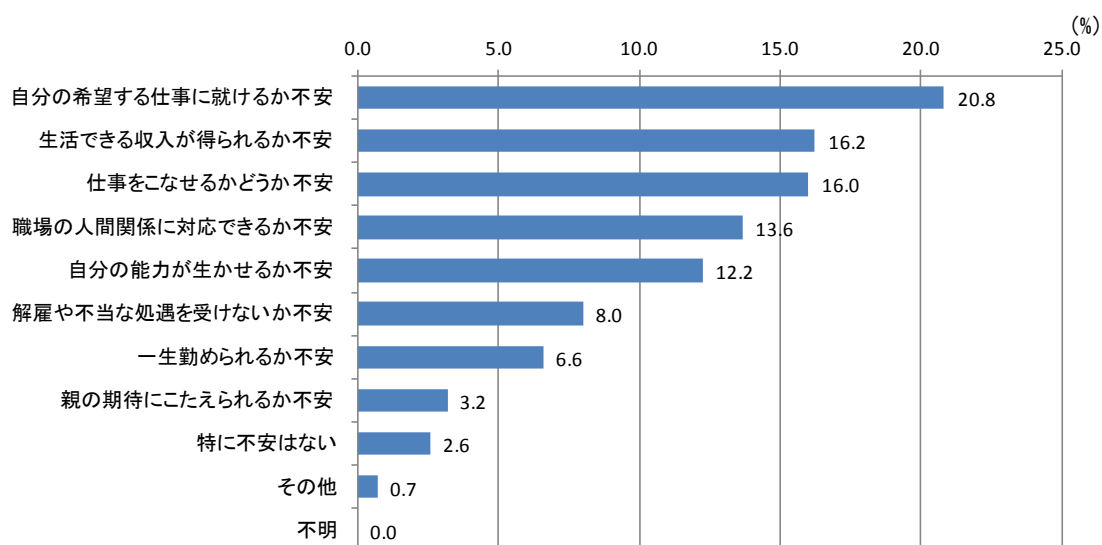
図表 2-7 希望する仕事のスタイル〔SA〕

「大企業で正社員として働く」が「中小企業で正社員として働く」が双璧。



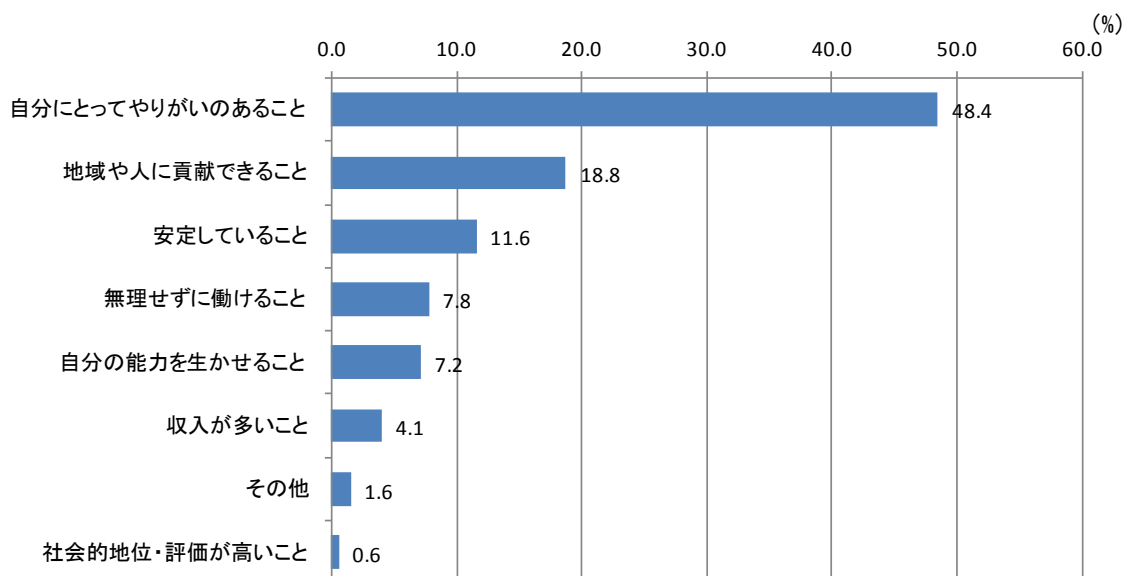
図表 2-8 仕事に就くことの不安〔MA〕

「特に不安はない」は1割未満で、多くが何かしらの不安を抱えている。「自分の希望する仕事に就けるか不安」が最も多く、次いで「生活できる収入が得られるか不安」「仕事をこなせるかどうか不安」が続く。



図表 2-9 仕事を選ぶ時に大切なこと【優先順位 1 位】〔SA〕

最も優先することでは、「自分にとってやりがいのあること」が突出しており、次いで「地域や人に貢献できること」が続く。「収入が多いこと」は下位になっている。



(2) 地元への意識

①働きたい地域は「地元」が多い

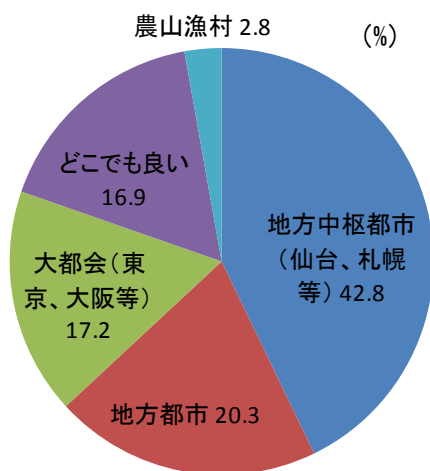
実際に働きたい地域はどこか。都市規模、エリア、地元か否かに分けて聞いた。都市規模としては「地方中枢都市」が、エリアとしてはもともと東北出身者が多いこともあり「東北」が多くなっている（図表 2-10）。地元で働くかどうかについては、「地元から離れたい」は少なく、「地元（出身地・ふるさと）で働きたい」と「地元の近くで働きたい」を合わせた過半数が、地元志向型といえよう。

なお、希望する仕事のスタイル(図表 2-7)で「大企業/正社員で働く」を選んだ層と「起業経営」層では、働く場所として「どこでも良い」が比較的多く、「中小企業/正社員」「公務員」層では地元志向が強い傾向がある（図表 2-11）。総じて、「どこで働くか」に重きを置いている層（地元志向型）と、「どういう仕事につくか」に重きを置いている層（仕事優先型）に分かれる。前者では「地元で働くこと」が重要であり、後者では自分の希望する仕事に就けるならば、働く場所は「どこでも良い」とする傾向があるといえよう。

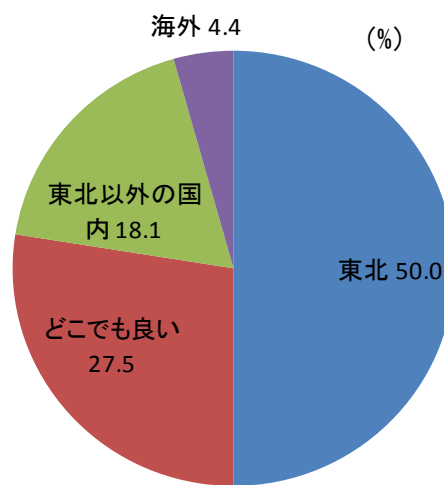
図表 2-10 働きたい地域〔SA〕

都市規模では「地方中枢都市（仙台、札幌等）」が多く、次いで「地方都市」が続く。エリアでは、「東北」が突出して多い。「地元で働きたい」が多く、次いで「どこでも良い」の順。

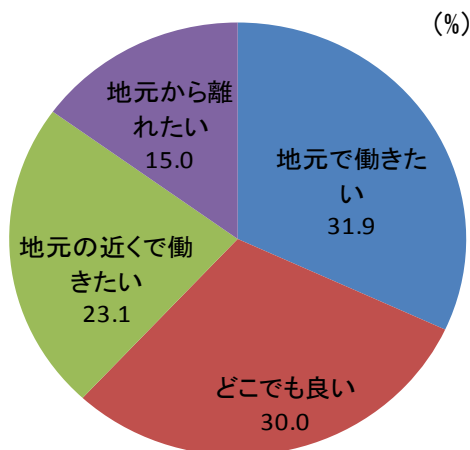
【働きたい都市規模】



【働きたいエリア】

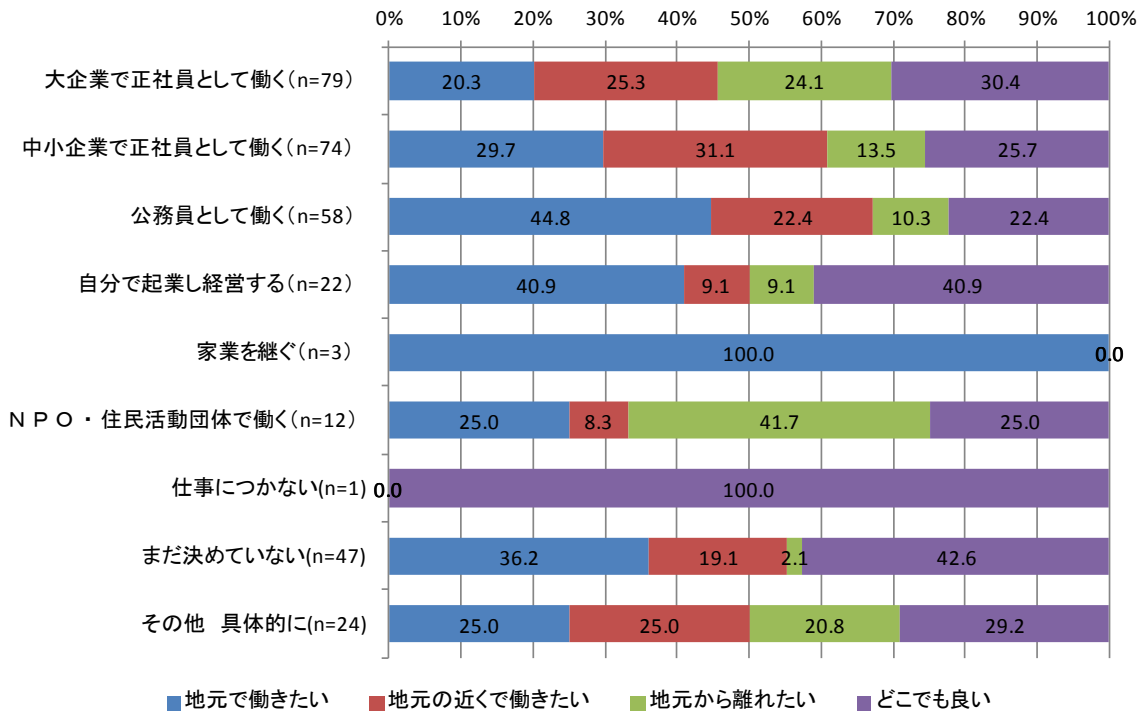


【地元で働きたいか】



図表 2-11 働きたい地域〔SA〕

「大企業/正社員」層と「起業経営」層では、働く場所として「どこでも良い」が比較的多く、「中小企業/正社員」「公務員」層では、「地元で働きたい」「地元の近くで働きたい」が多い。



②震災以降は「社会的に意義のある仕事をしたい」へ変化

大震災は、若者の意識にも大きな影響をもたらしたといえる。ほぼ半数が自分か家族が被災しており、同じく半数が何らかの被災地支援活動に携わっている（図表 2-12）。震災を経験して、「家族のつながりの大切さ」「地域のつながりの大切さ」「友人・仲間の大切さ」「人や地域のために働くことの大切さ」に気付かされている（図表 2-13）。

そして、仕事に対する意識にも変化が生まれており、「社会的に意義のある仕事をしたい」「東北・ふるさとの復旧・復興に役立つ仕事をしたい」という思いを深くしている（図表 2-14）。全国的にも、震災以降、社会貢献に対する意識が強くなったことが指摘されるが、東北の若者にも、その顕著な傾向がみられた。特に、地元や地元の近くで働きたいという地元志向型で、「東北・ふるさとの復旧・復興に役立つ仕事をしたい」という意識が強く表れていた（図表 2-15）。

③震災経験で「地元に住みたいという思い」が強くなる

震災以降、地元に住みたいという思いに変化があったのか。全体では、「地元に住みたい」という思いが強くなったよりも、「どちらともいえない」とする回答の方が多かった（図表 2-16）。しかし、もともと地元志向型の層では、地元への思いをさらに強めている傾向がみられた。自由意見でも家族、地元のために何かをしたいという思いが表れている。

④地元で暮らす要件は、「希望する仕事があること」

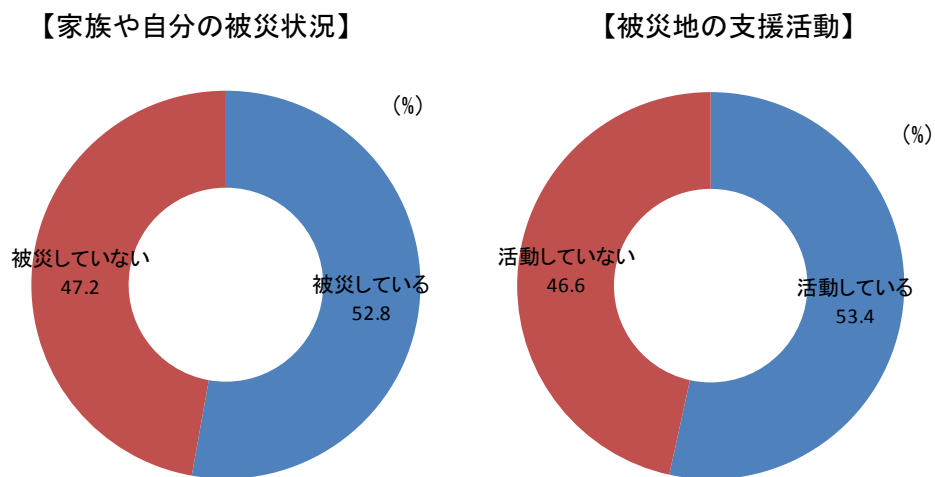
実際に地元で暮らすためには、どのような要件が必要か。「希望する仕事があること」が

突出して多い（図表 2-17）。次いで「収入が確保されること」が続く。「家族と暮らせること」「友人・仲間がいること」等については、地元で暮らす目的（大前提）となる項目であったためか、むしろ仕事や収入などの現実的な条件を選択している。地元に対する思いがあっても、自分が希望する魅力ある仕事がなければ、実際の生活は難しい。

なお、地元で暮らすために必要な収入については、「200～399万円」の年収を想定している若者が多い（図表 2-18）。具体的な条件（年齢、家族数等）を提示していないので、回答者によって設定がばらつくと思われるが、男性の大学・大学院卒で1カ月賃金が398.6千円（厚生労働省「賃金構造基本統計調査（全国）」2012年）、年収にするとおよそ478万円程度であることから、地元で暮らすことで低めの収入を想定しているといえよう。

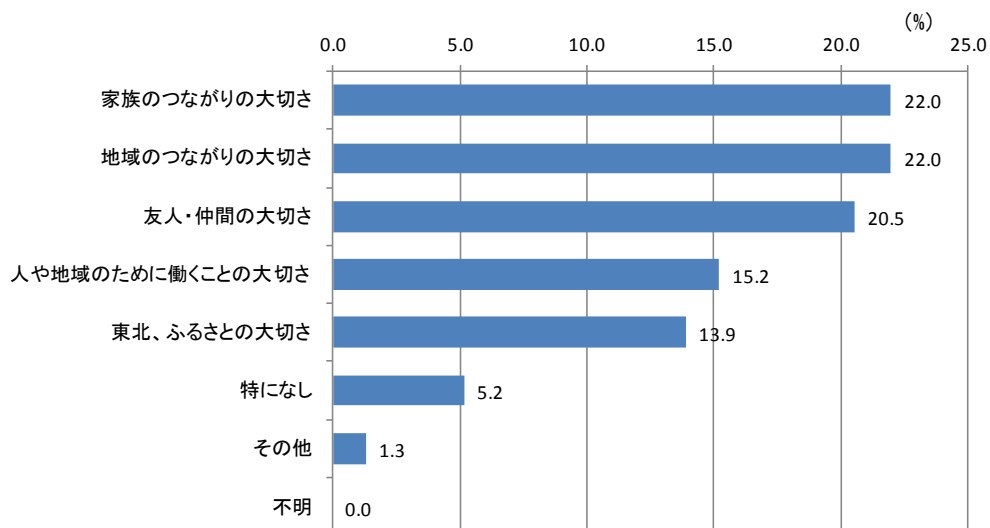
図表 2-12 被災状況と支援活動の有無〔SA〕

「被災している」、支援の「活動をしている」が、ともに過半数に及ぶ。



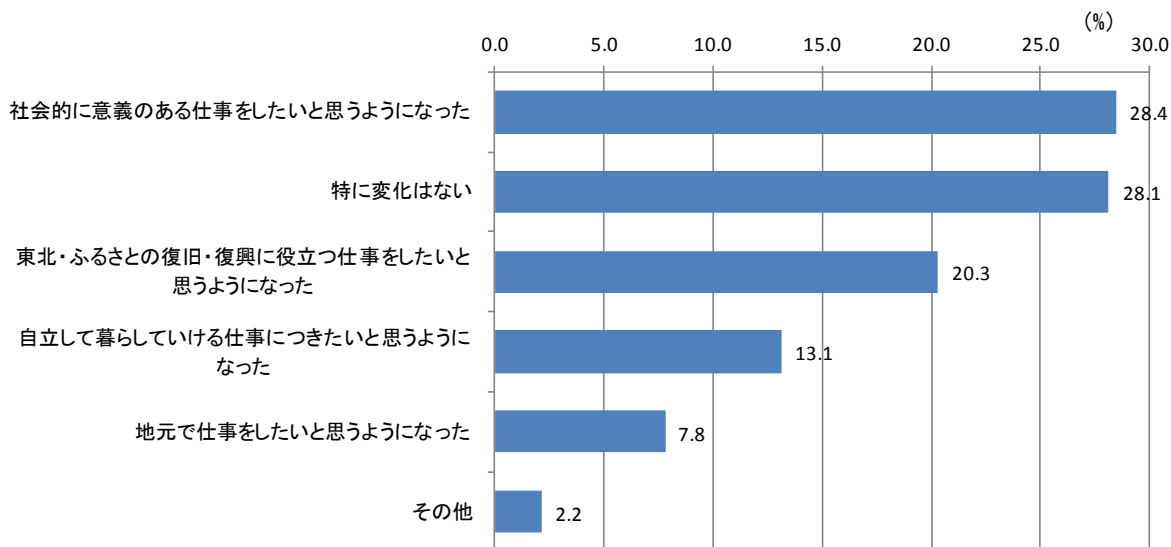
図表 2-13 震災経験で気づいたこと〔MA〕

「家族のつながりの大切さ」「地域のつながりの大切さ」「友人・仲間の大切さ」に気づいたとするものが多く、次いで「人や地域のために働くことの大切さ」が続く。「特になし」は少なく、総じて震災による気づきが大きかったことが窺われる。



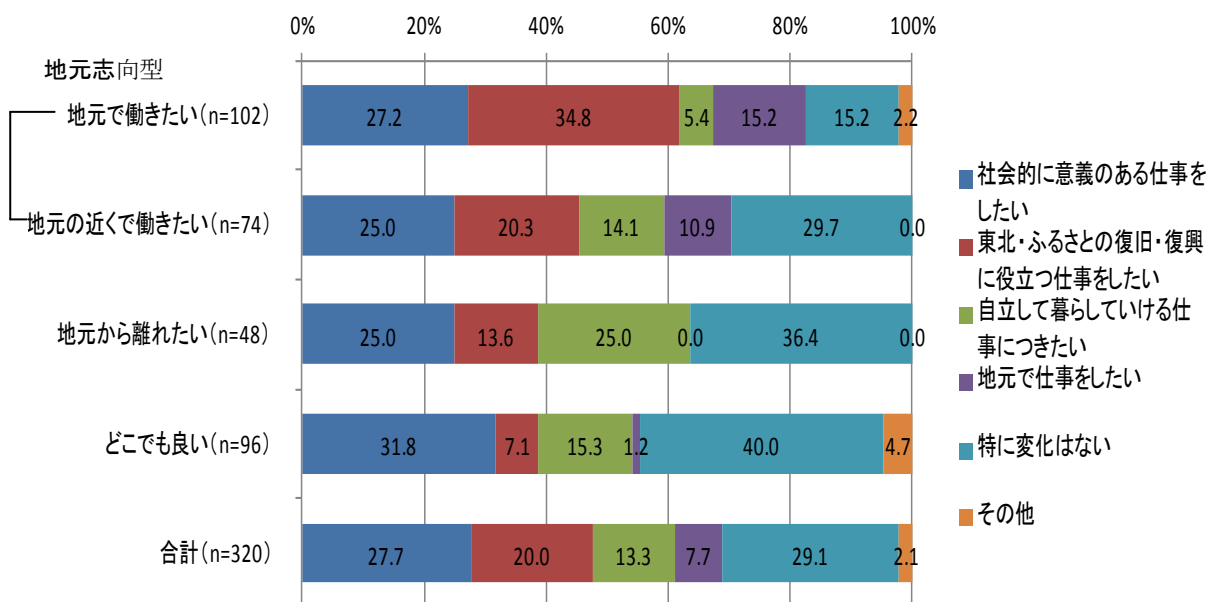
図表 2-14 震災経験による仕事への意識の変化〔SA〕

「特に変化はない」を除く7割以上は、仕事の意識に大きな変化が見られた。「社会的に意義のある仕事をしたいと思うようになった」、「東北・ふるさとの復旧・復興に役立つ仕事をしたいと思うようになった」が続く。



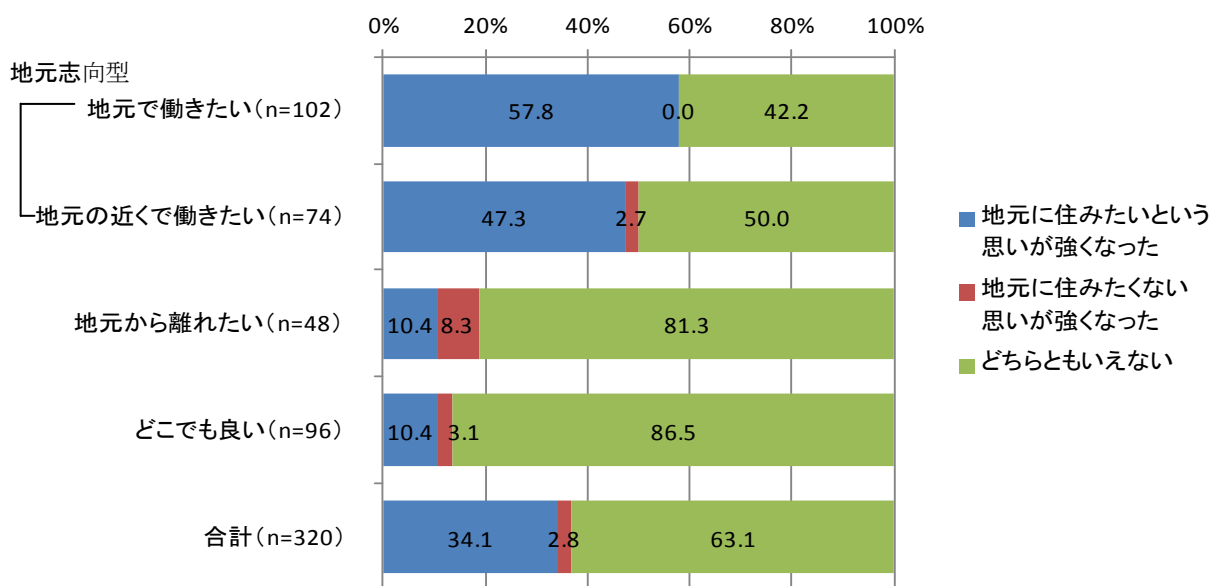
図表 2-15 震災経験による仕事への意識の変化〔SA〕

地元や地元の近くで働きたい地元志向型層で、「東北・ふるさとの復旧・復興に役立つ仕事をしたい」が多く、地元から離れた層では、「特に変化はない」「自立して暮らしていける仕事につきたい」が多い。どこでも良い層は、「特に変化はない」と「社会的に意義のある仕事をしたい」が多い。



図表 2-16 震災経験で地元に住みたい思いの変化〔SA〕

全体(合計)では「どちらともいえない」が突出。次いで「地元に住みたいという思いが強くなった」が続く。しかし、地元や地元の近くで働きたい地元志向型層では、さらに「地元に住みたい」思いが強くなっている。

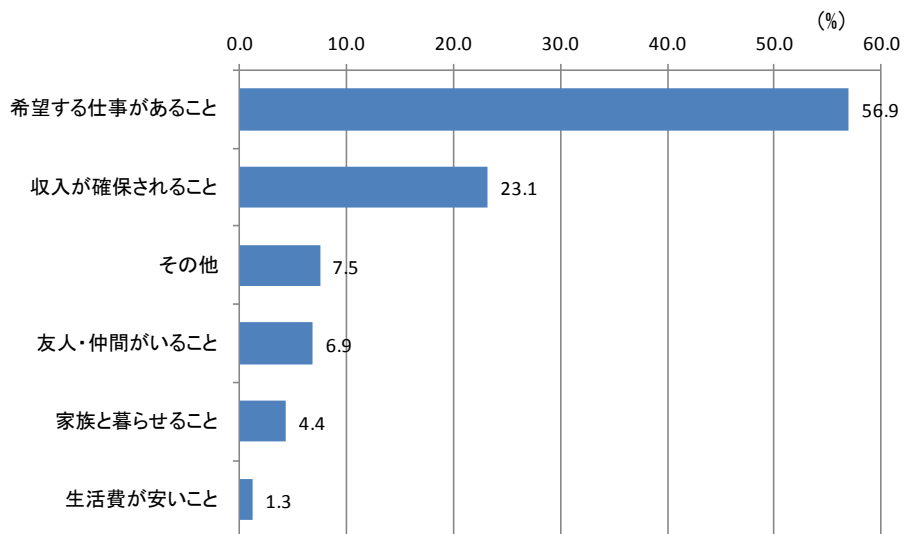


【自由意見】 地元に住みたい思いが強くなった理由

- 家族のそばにいたい。
- いつまた同じ出来事が起こってもすぐに家族の元へ駆けつけることができる状態にいたい。
- 地元に住みたい、というよりは帰らなければいけないと思うようになりました。ただ、その思いを胸に地元に戻っても仕事がなければ自分の家族を養うことはできませんので複雑な気持ちです。
- 自分の大切な故郷だから。
- 地元のために何かできればいいなと思ったから。
- 帰ってくる場所、自分が居られる場所が地元だから。
- 東北のために力を注ぎたいと思った。
- 近隣の人と協力し合える。地域のつながりを大切にしたいから。
- 今まで以上に土地に愛着を持つようになったので。
- 地元の素晴らしさや働くことの重要性が身に沁みて感じる事ができたから。
- 被災地に残ったのが年配の方が多い。その人達の笑顔のために、手や足となりたい。
- 少しでもふるさとを盛り上げたいから。
- ふるさとが傷ついたことにショックを受け、今後どのように復興していけるかそばで見守りたいから。
- 結局その地を守るのはその地に住む人だと思ったから。

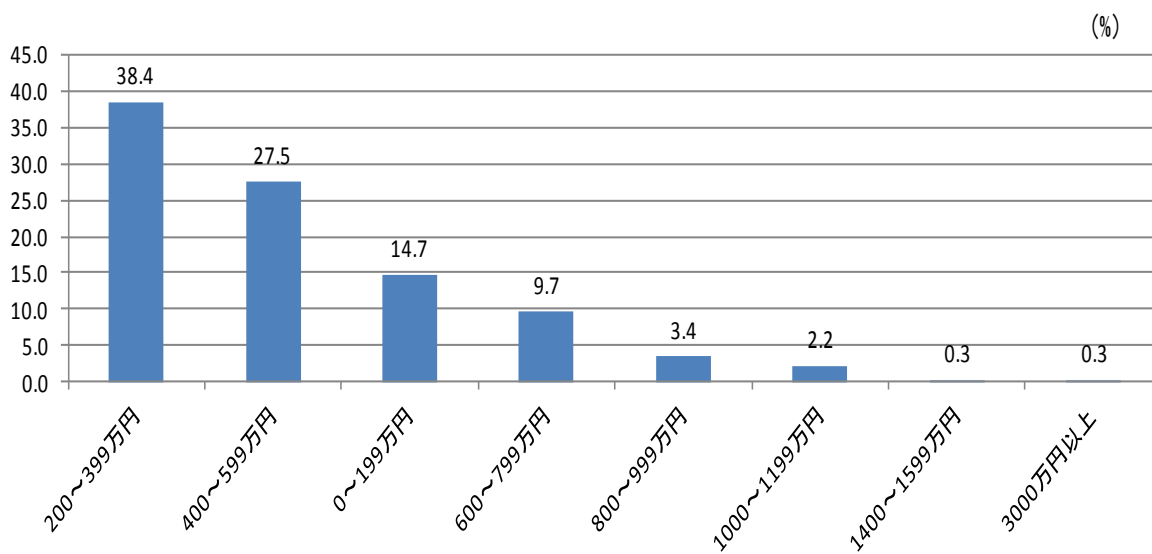
図表 2-17 地元に住むための条件〔SA〕

「希望する仕事があること」が突出しており、次いで、「収入が確保されること」が続く。



図表 2-18 地元で暮らすための年収〔SA〕

年収としては、「200～399万円」が最も多く、次いで「400～599万円」が続く。「0～199万円」とする割合も比較的多い。



(3) 「多様な仕事・働き方」への関心

①多様な働き方への関心は高い

若者が、一般的な企業就職のほか、どのような働き方を求めているか。「多様な働き方」への意向を探った。

「企業に就職」する以外の働き方のパターンを3つ示した(図表 2-19)。主たる仕事に加えていくつかの仕事を持つ「兼業型」、自分の得意分野を活かしていくつかの仕事を請け負う「請負型」、自分でやりたい仕事を起業する「自営型」の働き方について、自分の働き方の選択肢に入るか、どうかを聞いた。「兼業型」は2足のわらじ/半農半X、「請負型」はフリーランサー、「自営型」は家業や起業経営のイメージである。

調査結果では、「兼業型」「請負型」「自営型」ともに、仕事を選ぶ際の選択肢に入るとするものが過半数になっており(図表 2-20)、多様な働き方への関心が比較的高いことが分かった。

3つの働き方で最も興味のあるのは「兼業型」、「請負型」、「自営型」の順になっている(図表 2-21)。やはり、自分で起業、経営する「自営型」については若干ハードルが高いと受け止められている。

なお、希望する仕事のスタイル(図表 2-7)が「中小企業/正社員」の層では、「請負型」を選択した割合が多い。「起業経営」層は「自営型」を、「NPO・住民活動団体」層では「兼業型」が比較的多い結果となっている(図表 2-22)。

自由意見では、多様な働き方の具体的なイメージが挙げられている。「兼業型」では、本業の会社員、公務員の仕事で安定収入を確保しながら、NPO活動、地域活動をするパターンで、リスクのない働き方に重きがある。「請負型」では自分の専門性が生かされ自由に働けるが、需要がないと行き詰るという心配もある。「自営型」では、社会を変革したり、社会ニーズに合った仕事を起業するなど、ソーシャルビジネスのスタイルが想起されている。

②多様な働き方には世間的な理解・評価が必要

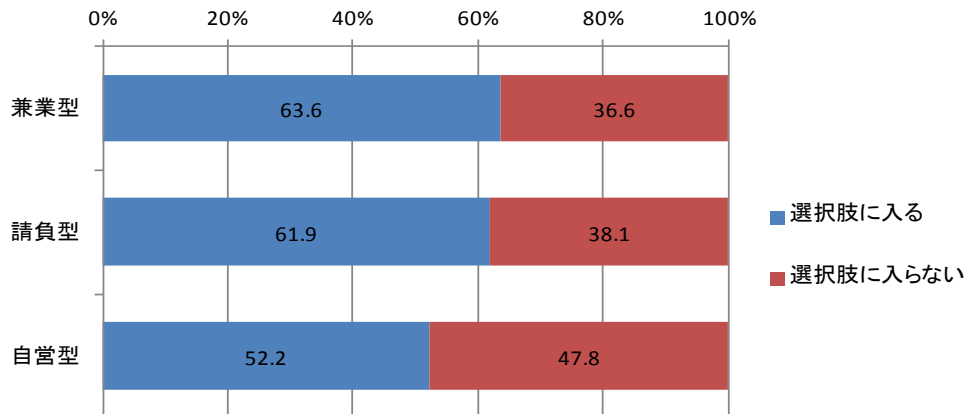
それらの多様な働き方が可能となる条件としては、「その働き方への世間的な理解・評価が深まること」が多く、次いで「仕事の情報、地域の情報があること」が続く(図表 2-23)。新しい働き方であるがゆえに、「社会的認知度・理解」につながるように、実際に、多様な働き方を行う若者がロールモデル(手本、規範)となるなど、具体的な「就労モデル」の提示が必要となろう。また、どのような仕事があるかの情報があれば、それらの仕事を組み合わせての多様な働き方が可能となる。

図表 2-19 多様な働き方のパターン

兼業型	会社員をしながらNPOの仕事をしたり、農業をしながらIT関連の仕事をしたりするなど、複数の仕事を持つ働き方。
請負型	自分の得意なこと、できることを活かして、個人的にいくつかの仕事を請け負う働き方。月数万円程度の仕事をいくつか請け負って収入を得る。
自営型	自分のやりたい仕事、社会が必要とする仕事を起業する働き方。ベンチャー企業を立ちあげたり、介護や子育ての仕事を立ちあげたりする働き方。

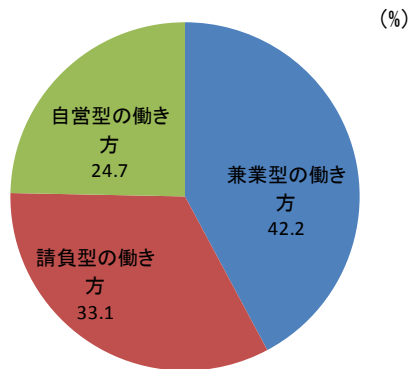
図表 2-20 3つの働き方についての選択〔SA〕

「兼業型」「請負型」は6割が働き方として選択できるとしている。「自営型」は若干低い。



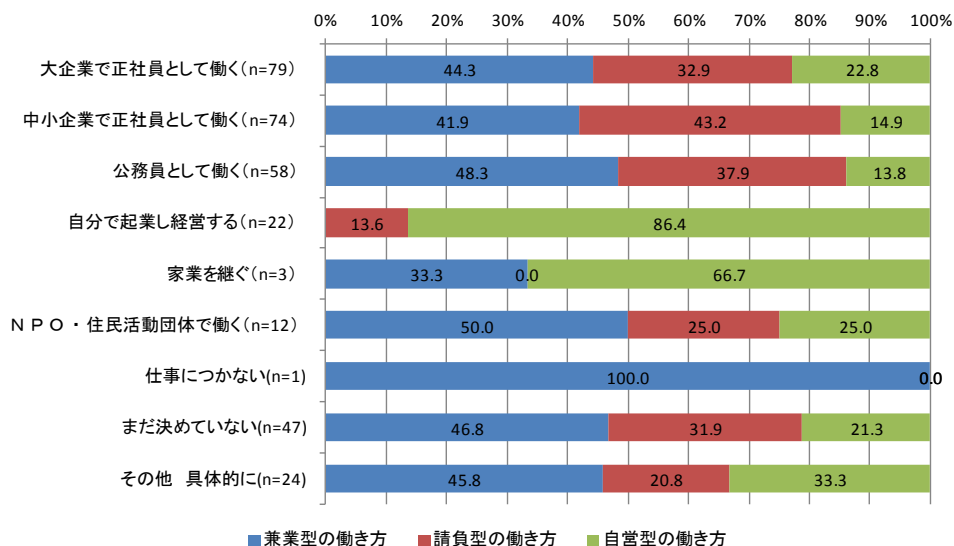
図表 2-21 最も興味のある働き方〔SA〕

3つの働き方のうち最も興味のあるのは「兼業型」、次いで「請負型」の順。



図表 2-22 最も興味のある働き方〔SA〕

「中小企業／正社員」層では、「請負型」を選択した割合が比較的多い。「起業経営」層では「自営型」が突出。



【自由意見】 多様な働き方の具体的なイメージ

1. 兼業型の働き方

- 会社員をしながら福祉の仕事を手伝う。
- 自分の会社での仕事と並行してボランティア活動を行う。仕事だけではなく、もっと身近に人と関わり合える。
- 公務員をしながら、地元の活動を手伝う。
- 会社員をしながら、子ども、あるいは街づくり関係の NPO での活動を休日にやればとは思ふ。
- 普通にサラリーマンをしつつ休日にキャリアコンサルタントとカウンセリングをしたい。
- ひとつ仕事につきながら、NPO 法人で活動。
- 社員としての自分と趣味や興味のある分野での仕事を掛け持つ。
- 主たる仕事は何らかの事情で休業せざるを得なくなった場合のリスク分散ができそう。
- 主たる仕事で生計をたてながらプラス α の収入をねらえる。そういった意味でリスクは少ない。
- 安定した収入がある仕事とやりたい仕事の同時進行が可能である。余裕がないと他の仕事をする事ができない。
- 将来の夢として、農業ブランドの向上、就職先の選択肢の一つとしての農業を作りたいとおもっている。自分がまずプレイヤーとして農業を営むとともに、農家を支援する側にもまわりたいと思う。

2. 請負型の働き方

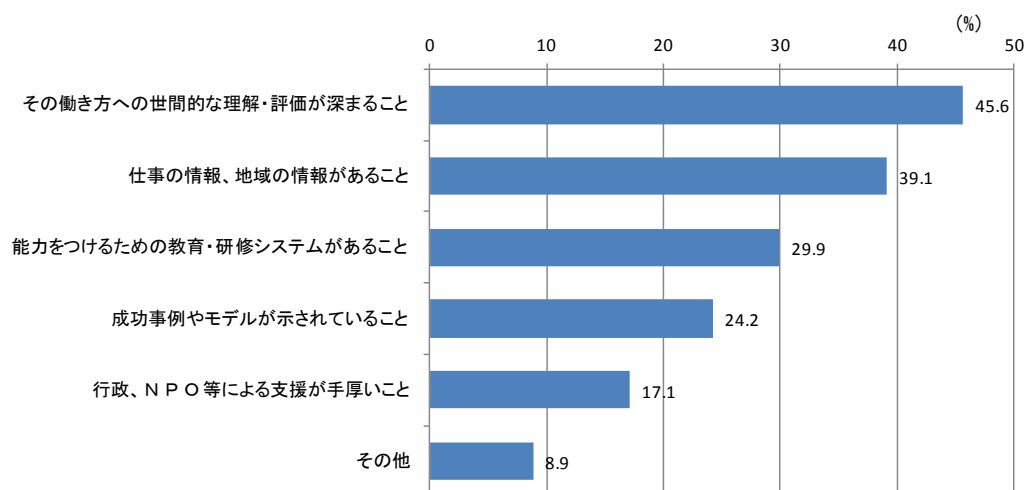
- 専門性のある職業や技術職
- いくつかの依頼を組み合わせて、一般の人より稼いでいる人を見ているから具体的にイメージできる。
- 依頼人と一対一で会い、一人で依頼に応じた仕事をするイメージ。
- スキルが認められある程度の自由が保証されながら働くことができる。
- 自分の能力を生かして行うことができる。
- 途中で行き詰るなどの状況に陥りそう。
- 需要がなかったら請負の仕事がなさそう(収入が低そう)。

3. 自営型の働き方

- 社会の「何か」を変えられる形での起業
- 社会が必要とする仕事
- 自分でやりたい仕事を地域に根差した形で、こじんまりした雰囲気で行う。
- 小規模の事情をいくつか立ち上げて、その一つ一つをリンクさせ、社会のニーズに合ったサービスを提供する。
- 農業はまだまだ発展途中であり、様々な分野に広げていくことが出来る。農家レストラン、直売、IT 化、農業テーマパーク、フードバンク、農商工連携など
- 自営型は、成功するビジネスモデルを発見できれば安定した職業になり得るから。

図表 2-23 地域で 3 つの働き方をするための条件 [MA]

「その働き方への世間的な理解・評価が深まること」が最も多く、次いで「仕事の情報、地域の情報があること」が続く。



2. 若者の仕事・働き方に関わる要因（グループヒアリング調査結果）

（1）若者の仕事・働き方に関わる要因

現実に今を生きる若者がどのような希望を持ち、また困難を抱えているか。地域活動をしている大学生、就職活動に専心している専門学校生、大手企業・地元企業に勤める会社員や公務員、多様な仕事・働き方を実践している地域リーダーをグループヒアリングして、その生育過程、仕事や地域への意識、震災以降の意識変化について率直な話を伺った。また、就労支援機関（ジョブカフェ、若者サポートステーション）への間接的なヒアリングによって、就労困難な若者の状況についても把握した。

以上のヒアリング対象者をタイプ分けし、地域への思いが強い**A地域活動メイン型**（大学生）、**B地域リーダー型**（多様な仕事・働き方）、堅実な就職を求める**C就業メイン型**（専門学校生）、安定した仕事に就いた**D地元サラリーマン型**（会社員・公務員）に概括した。また、就労困難な若者を**モラトリアム型**（就労支援機関対象者）とした（**図表 2-24**、**図表 2-25**）。

図表 2-24 グループヒアリングの概要

【グループヒアリング調査等対象群】

	タイプ	対象
地域志向	A 地域活動メイン型	復興支援など地域活動に取り組む学生3名
	B 地域リーダー型	家業である農業と地域活動に取り組む地域リーダー2名 Iターンして、家業と地域活動に取り組む地域リーダー1名
安定志向	C 就業メイン型	就職活動に取り組む専門学校生5名
	D 地元サラリーマン型	企業社員や公務員として、地元で働く青年3名
	E モラトリアム型	就労支援機関の相談者で就労困難な若者

【ヒアリング調査の視点】

- 若者の仕事・働き方への意識〔どのような経過、環境で意識づけられるのか？〕
- 若者の地域への思い、地域活動との関わり〔どのような経過、環境で意識づけられるのか？〕
- 震災後の若者の意識〔どのように変化したか？〕

調査結果のまとめ

1.親との関係性

- 親の関わり方が、仕事を選ぶ時の判断に影響している。進路を子どもの主体性に任せたり、親の働く姿を見せることが大切

2.学校・友達との関係性

- 学校・友達との関係がつかれない場合は、学校と社会をつなぐ中間的な居場所が必要

3.地域・人との関係性

- 成長過程で地域と関わる機会が多く、地域の大人とのコミットが濃密であるほど、長じてからの地域への思い（地元志向）が強くなる
- 「地域に育てられた」という意識があり、地域のための仕事をしたいという思いが強い

4.多様な仕事・働き方の可能性

- 地域が担ってきた役割・仕事を見直すことで、「地域の仕事」が創出できる
- 地域リーダーが地域課題解決型事業を起こすことで、「地域の仕事」が創出できる

図表 2-25 グループヒアリングの概要

項目		A地域活動メイン型	B地域リーダー型	C就業メイン型	D地元サラリーマン型	Eモラトリアム型
生育過程	家族	・親との関係が複雑な場合は、(居場所として)地域や地域の大人と関係が強まる	・父親が亡くなり一家の柱に(位牌持ち) ・家業の手伝いが嫌だったが、後に父親を尊敬	・厳格な親、習い事や就職先を方向づけ ・親の意志が強い	・親が子どもの自由にさせ、強制をしない	・親が過干渉、過保護、あるいは放任
	学校	・学校時代に友達と「つるむ」「毛づくろいコミュニケーション」を避ける傾向。友達が少ないので、地域活動の仲間をつくる	・まとめ役、リーダー格	・女子は活発、男子は内向的	・学校の中心的存在	・居場所がない
	友達	・同年代よりも異世代とのつながり		・部活動の先輩、コーチの影響大	・勉強、習い事もこなす優等生 ・思春期にぐれるが、すぐ元に戻る	・交流が少ない、ひとりぼっち
地域への思い・関わり	・スポーツ少年団、祭り・行事等の「地域の大人」との関係が強いほど、地域への思いが強く、地元志向	・少年野球の監督、父母との強いつながり ・児童館等の街の中で育てられた。街中に居場所をつくりたい ・地域が生きる場所だが息苦しさも⇒外との関係を強化	・祭のお囃子に今も参加。	・地元志向。自分の生活エリアで暮らす ・地元を離れたくて一度東京に出るが地元への思いが強く戻る		
震災後の意識	・価値観、人生観が一変 ・地域活動が支援に役に立った		・家が流出等の被災 ・家族のつながりを意識	・震災時に仕事が出来なかったため、これから復興支援に力をそそぎたい ・復興に取組む会社の価値、評価を再確認、誇りとなる		
生き方・働き方への考え方	・地域活動を仕事にする(子育て支援等) ・今の活動のつながりを将来の仕事に活かす	・家業の大切さ、魅力を知り、継承。地域に根差す ・多様な関係をつくると仕事の機会が生まれる⇒二足のわらじも可能 ・(若いうちは)仕事を固定せずに試したい	・目的意識が明確(資格取得) ・就職先も現実的に選定し、堅実	・進学先は戦略的に選定、ただし将来の仕事内容は不明確だった ・目の前の関門を乗り越える力がある ・自分の可能性を試したい ・堅実に生きたい	・就職意欲が希薄 ・何をしたいのか、できるのかが不明確 ・将来の夢を持っていない	
理想の生き方・働き方ができない阻害要因	・どこで何をするか の迷い ・地元コミュニティよりも他地域の方が活動しやすい	・社会的因習、しがらみが若者の地域活動を阻害⇒外の人間が入ると活動しやすくなる ・地元で地域活動の仲間がおらず、孤軍奮闘 ・女性は家に引きこんでいる。社会との接点が必要			・自己肯定感が不足 ・基礎能力・コミュニケーション力不足 ・人間関係がうまく作れない ・親の認識不足、無理解	
備考	・12~18万円代で生活可能					

①対象のタイプ

A地域活動メイン型は、現役の大学生で、地域づくりや子供の教育支援などの地域活動に熱心に取り組んでいる若者たちである。**B地域リーダー型**は、地元農家の青年で農業を継いでいるほか、地域活動、NPO活動にも取り組み、リーダー的役割を果たしている。また、都会から嫁いできて家業を手伝うほか、地域の文化的活動を主導している女性もこのタイプに入っている。いずれも、「家業／農業＋地域活動」という「多様な仕事・働き方」を実践している例といえる。

C就業メイン型は専門学校生で、仕事や就職に対する意識を持って学校に入り、卒業後の方向も明確に決めている。**D地元サラリーマン型**は、進路を戦略的に決めてそれに向けた努力をし、公務員や企業社員となって地元で働いている若者である。**Eモラトリアム型**は、就職の機会を逃したり、社会との接点を持たないままひきこもりになったり、就労や社会参加に向けたサポートを必要としている若者である。

A地域活動メイン型、B地域リーダー型は、将来的に（あるいは現在）も、地域活動に関わり、それを仕事にしたり、家業等との兼業によって携わっていくタイプといえる。一方、**C就業メイン型、D地元サラリーマン型**は、企業等への「就職」を目的としており、既にそれを自力で実現している。

②親との関係性

若者の仕事観をつくる要因は何か。影響の一つは、**親との関係性**であった。親の関わり方が、仕事を選ぶ時の判断に影響している。例えば、**Eモラトリアム型**では、親が放任、過干渉・過保護な場合が多く、子どもが主体的に仕事について考える場がつかられてこなかった。一方、**C就業メイン型**では、子どもに厳格で強い影響力を持つ親の意向にそって仕事を選択しているケースも多かった。**D地元サラリーマン型**では、子供の主体性に任せる親が多く、仕事の選択においても自分で意思決定している。

B地域リーダー型では、亡くなった親の仕事を継いだり、親の姿を見て家業を自分の仕事として選んだり、親との強い関係性が窺われた。

家業の場合は、親の働く姿で仕事のイメージが明確になるのに対し、サラリーマン家庭では、仕事に対する意識が希薄で、目的が無いまま進学するパターンも見られる。

少子化になって、過干渉、過保護の親が多くなった。けれど、子どもの将来にかかわる大切なことには、親は無責任になっている。何で食べていくか、生きていく上で基本的なことについて、考える場がないのではないか。子どもが悪いのではなく、そういうことを教えなかった親の責任でもある。（Eモラトリアム型/就労支援機関）

なぜ働くかの理念、どんな仕事につきたいのか、その仕事にはどういう条件があるのか、仕事の内容はどうなのか、自分に合っているのか...仕事の選び方の基本的な能力を養っておくことが必要である。その能力は、やはり家庭の中で養われる。父親が仕事をしている姿をみて、子どもの仕事観が醸成される。（Eモラトリアム型/就労支援機関）

小学校4年で父親が亡くなり、長男だから家督、位牌持ち（えへいもち）と言われて、老成した。自分の人生から、家、家業を背負う感覚、全体を見る感覚に変わった。（B地域リーダー型）

実家にもどって農業を継いだのは、ひとつは野球していた頃、父親が全力でサポートしてくれたこと。それから、父親が農業をしている姿が輝いていた。面と向かって言いたくないが、「カッコいい」と思った。（B地域リーダー型）

③学校・友達との関係性

D地元サラリーマン型は、優等生でほぼ問題なく学校生活を送っている。また、学校時代から自分の将来の方向、仕事について見通し、その実現に向けて計画的に行動している。C就業メイン型も「安定した仕事」に就くため、真面目に学校生活を送っている。

一方、Eモラトリアム型の若者は、人との関係性を築くことが苦手なため、学校でも居場所がつかれず家庭（殻）にひきこもるケースが多い。自分で考えたり、自分の力を試したりたり試行錯誤する経験がないまま、社会に飛び込み挫折している。

A地域活動メイン型の大学生の一人は、同世代の学校の友達と「つるむ」ことが苦手で、地域の大人たちとの関係の方が居心地が良いという。今は、学校での関係よりも、地域活動でのつながりを支えにしている。学校と社会の中間的な場所に居場所を見つけている。

模試の成績等で入れるところを選択した。漠然とではあったが、地元で安定した仕事として公務員になりたいと思っていた。（D地元サラリーマン型）

自己肯定感の低い人は、学歴が優秀でも親の期待に応えられずに挫折する、あるいは漠然と周囲と比較して自分を否定してしまうケースがみられる。その原因として、学校と社会との距離があまりにも開いてしまったことが一つ挙げられる。また、様々な社会訓練や人間同士でぶつかるという経験が少ない。（Eモラトリアム型/就労支援機関）

学校では優秀で、表面的には良い関係を築いているが、社会に出るといきなり自分で考え、決断することを要求されるので、どうすればいいか分からなくなる。そして、仕事を考える、仕事をする時にたまっていたものが爆発するケースが多い。（Eモラトリアム型/就労支援機関）

地域に出て、いろんな人に会うことが楽しい。苦しいより楽しい。後でどっと来るけど、楽しかった。学校でも仲がいい子はいるけど、基本的にひとり。いじめられているわけではないが、相談相手もいない。それを割り切っている。（A地域活動メイン型）

④地域・人との関係性

幼少期からの成長過程で地域と関わる機会が多く、地域の大人とのコミットが濃密であるほど、長じてからの地域への思い（地元志向）も強くなる傾向があった。例えば、スポーツ少年団や部活動、地域活動を通じて地域の大人など多様なメンター⁹と出会い、様々な影響を受けている。

また、「地域に育てられた」という意識があり、地域のための仕事をしたいという思いも強くなっている。

そして、地域に関わり、活動をすることによって、自分のしたいこと、できることに会い、またそれを応援する様々な人とのネットワークが生まれてくる。地域の中で家庭・学校以外の居場所を見つけ、自分の役割を実感する若者が多い。その経験を重ねながら、自分の将来の仕事を見出している。

特に、多くの若者たちにとっては、大震災が地域との関わりを深める契機になっている。また、自分の仕事の意味を再度見直す機会にもなっている。

⁹ 「指導者」「助言者」の意味。仕事やキャリアの「手本」となり、指導、助言をする人材。

仙台の市民団体やいろいろな方に育てていただいた。世の中のことを何も知らない農家のお兄ちゃんを、やさしくいろいろ教えて育てていただき、今はそれに応えたい。(B地域リーダー型)

児童館、劇場、街の中にあるところに育てられた感じがあり、お返しに今度は自分がそういう場所を作りたい。今はそれが仕事になっていないので、この先、もっとちゃんとした仕事にしたい。(B地域リーダー型)

高校の頃から地域に出ていく機会があり、地域の核になるキーパーソンの方に出会い、一生懸命取り組まれる姿を見て、あんなりたいという思い、地域に対する思いが大きくなったことが、地域活動を始めるきっかけだった。(A地域活動メイン型)

避難所のニーズの変化、普段の環境との違いも勉強になった。被災してもエネルギーを持ち、負けないで前に進もうとする人の姿を見たら、コミュニティ、まちづくりを考えることが、自分にとって大切と感じた。(A地域活動メイン型)

大学に通うことに価値を感じていなかったのですが、自分で何か始めようと考えていた。震災で石巻の支援活動に関わることになり、価値観、人生そのものが変わり、まだ学生という気分が吹き飛んだ。フットワークの軽さが学生の良いところだが、どっしり、覚悟を持ち、ひとつのことに集中することが社会人だと思う。今は、学生という枠を飛び越えて活動したい。(A地域活動メイン型)

震災時に自分の仕事が感謝されたことが、心に残っている。会社の仕事を通じて、地域に貢献したいと思った。(D地元サラリーマン型)

B地域リーダー型では、地域に根差した多様な関係を築くことで、地域の複数の役割(生業、地域活動)を担いながら暮らす生き方・働き方を自然に選択している。

しかし、一方、地域のしがらみが強すぎることの息苦しさもあり、このしがらみが地域活動をはばむ場合もある。その場合は、地域の多様な力、外の人材の力を活用しているケースもある。

実家に戻って農業を継いだが、その時の人との出会いの縁、コミュニティづくりが大切な宝になった。産直のNPO活動と養鶏をやりながら、いろいろな若者と出会い、ネットワークをつなぐようになった。これからも、複数のメンターの話聞きながら、自分の可能性を狭めずに活動していきたい。将来は、ベースである養鶏の仕事を通じて、地域の社会問題を解決していくことをやっていきたい。(B地域リーダー型)

地域で託児所と中高生の居場所づくりなど子供への支援活動を続けてきた。それが今一番やりたい活動なので、就職活動はせず、それで生活していくように考えている。仙台は住みやすいし、12万円くらいの収入があれば暮らしていける。(A地域活動メイン型)

地元の方は、ここは何もない田舎だからというが、外から来ると、ここはいいなと思うことがたくさんある。被災地支援事業で外の人が入ることで、その場の人たちが動き出すきっかけになればと思う。(B地域リーダー型)

地域の多様な多面的な暮らし、いろんな人がそこで生活できることこそが豊かな地域。プロの専門農家しかいないのは文化的に貧しいものになる。この地域が好きで、そのためにこうすればいいと、外の人材も含めていろいろな人とチームを組んで取り組めれば良い。(B地域リーダー型)

以上のように、地域/人との関係性が豊かであることが、若者が「地域に残りたい、地域のために働きたい」という意識を育むことにつながる。地域の大人など異世代との交流機会が多く、（学校に居づらくても）地域に居場所があること、そして、自分が何かに役立つ経験を蓄積し自信（自己肯定感）にするために「地域での役割を持つこと」が重要である。

地域の中で、「メンターとなる人と会うこと」が、若者の成長につながっている。また、その出会いや関係の中で自分で考えたり、葛藤したりする経験（関係性を切りひらく力）が、その後の生き方を力づけているといえよう。

（２）「多様な仕事・働き方」の可能性

①「地域の仕事」の組み立て

B地域リーダー型の地元の集落でも、水路管理や冠婚葬祭等まで様々な役割・仕事を住民の力で担ってきたが、担い手の高齢化等によってサービスをお金で買うパターンが多くなってきているという。現在、外部化しているいろいろな仕事、役割を、もう一度「地域の仕事」として組み立て直し、若者の仕事にしていくことができる。

しかし、現実には、若者一人の力で地域を変革することは難しい。若者を含む地域内外の様々な組織・人が集まり、地域維持・再生のために力を合わせる仕組みが必要となる。

農村では水路を守る会から防犯までいろいろな役割がある。その役割を分解して、地域の仕事として、月数万円でやっていけないか。冠婚葬祭など、暮らしが外部化することで、地域や村の役割がなくなっている。それをどう緩やかに、仕事として成立できるか。そこに若者を活用できないだろうか。（B地域リーダー型）

地域の存続は、若者ひとりには背負えない。若者でステークホルダーを集めて、チームを組むのがきつといい。住民、農協職員から役場職員みんなが集まり、これをこうすれば生き残れるんじゃないか、こういう補助金があるから使えば、という戦略を地域の総力戦としてやれないだろうか。（B地域リーダー型）

②「多様な仕事・働き方」のモデルのパターン

グループヒアリングの若者の5タイプ（A～E）を、「多様な仕事・働き方」のスタイルにあてはめて「就労モデル」の一例を示した（図表 2-26）。

地域志向である**A地域活動メイン型**、**B地域リーダー型**では、地域活動を組み合わせた働き方が考えられる。例えば、兼業型として「本業（農業等）＋地域活動」、請負型として「フリーランサー＋地域活動」、また自営型としてソーシャルビジネス、コミュニティビジネスを立ち上げる「起業経営」のパターンがあるだろう。実際には、**B地域リーダー型**では、「本業（農業等）＋地域活動」を実践している。この場合、農業や家業の収入が地域活動を支えている。

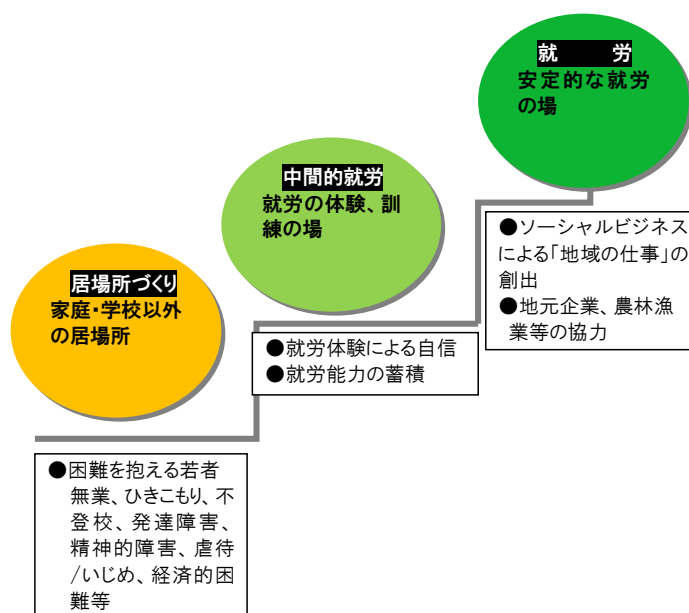
安定志向である**C就業メイン型**、**D地元サラリーマン型**では、本業で堅実に暮らしていくことを選択している。副業的に他の仕事を持つ可能性があっても、あくまでも本業がメインになる。しかし、それぞれに地域への思いがあり、特に震災以降は地域のために何かをしたいという意思を強く持っている。この場合の働き方として、例えば、本業とボランティア的な仕事を組み合わせたり、本業の専門的なスキル、ノウハウを活かしてプロボノ的に仕事をするパターンが考えられる。

また、B地域リーダー型が起業主体となって就労困難なEモラトリアム型を対象にした「中間的就労」¹⁰（競争労働と福祉の中間にあり、就労困難者が就職するための準備的な働き方）の場をソーシャルビジネスとして起業し、「地域の仕事」を創出することも可能であろう（図表 2-27）。

図表 2-26 就労モデルのパターン（例示）

タイプ パターン		①地域志向	②安定志向	③就労困難
		A 地域活動メイン型 B 地域リーダー型	C 就業メイン型 D 地元サラリーマン型	Eモラトリアム型
多様な 働き方	兼業型	本業（農業等）＋地域活動 例）半農半X	本業（会社員等）＋副業	—
	請負型	フリーランサー＋地域活動		
	自営型	起業経営（＝地域活動）	—	
多様な 地域の 仕事	ソーシャル ビジネス コミュニテ ィビジネス	起業主体（B地域リーダー型） スタッフ（A地域活動メイン型）	ボランティア的な仕事 プロボノ型の仕事	被雇用者
	中間的就労			対象者

図表 2-27 中間的就労のイメージ



¹⁰厚生労働省「社会保障審議会生活困窮者の生活支援の在り方に関する特別部会」の報告書（平成 25 年 1 月 25 日）では、中間的就労は「就労体験を通じたステップアップの場の提供を行うもの」であり、対象者としては、「一般就労に向けたトレーニングの段階として利用する者を想定」するものとしている。また、中間的就労の事業内容については、地域資源を活用したり、地域のニーズを踏まえたものが望ましく、担い手不足の地域農業の応援、高齢者などの買い物支援等の取組みが挙げられている。事業は、社会貢献の観点から事業を実施する民間企業（社会福祉法人、NPO）などのソーシャルビジネスの自主事業として展開すべきとしている。

第3章 若者の「多様な仕事・働き方」の要件と方向

本章では、「多様な仕事・働き方」を実践する若者の事例を通して、そのような働き方を実現するための要件と方向性について捉える。

1. 若者の「多様な仕事・働き方」の要件

(1) 事例の概要

主に東北地域で、地域課題解決に向けた事業に取り組む若者と、若者の活動支援に取り組む住民自治組織、若者の就労支援に取り組む市民活動組織を事例として挙げた（図表 3-1、活動内容等のあらましについては 46 頁～52 頁、一部を除いて詳細版は巻末参考資料を参照）。

3名の若者たちには、生育過程、地域（地元）との関わり、活動の経緯・内容、仕事に対する考え方をヒアリングした。また、住民自治組織の**特定非営利活動法人きらりよしじまネットワーク**の取組みについては、事務局長の**高橋由和さん**にお話をいただいた。また同組織が事務局として展開している**おきたまネットワークサロン**については、同サロンのスタッフに伺っている。

市民活動組織の事例である**特定非営利活動法人地域生活支援ネットワークサロン**の取組みについては、同組織理事で札幌市スクールソーシャルワーカーの**日置真世さん**を研究会に招請し、講演と助言をいただいている（講演内容については、巻末参考資料を参照）。

図表 3-1 事例の概要

名前/所属	活動内容	働き方
阿部睦美さん 一般社団法人 ISHINOMAKI2.0 理事 (広告会社勤務)	震災後、宮城県石巻市に設立された ISHINOMAKI2.0 に参画。多種多様なプロジェクトに取り組む。石巻のリソースを拾い上げ、全国の才能と結びつけている。復興BAR、復興民泊、石巻コドモプロジェクト等。県産品のブランド化などを手がけて、地域に雇用を生みだしていこうと活動中。30代	兼業型 (本業+ 地域活 動) ^注
佐藤恒平さん	大学院生の時に、自作の着ぐるみ「桃色ウサビ」を使って、山形県朝日町の情報発信、広報による地域おこしに取り組む。その後、地域おこし協力隊の制度により、朝日町の情報交流推進員として活動。過疎の町で育った経験を活かして、全国どこでも通用する地域おこしのモデルづくりを探求。20代	請負型
松島宏佑さん	震災を機に宮城県に戻る。亘理町で地域コーディネーターとして、住民参加型の防潮林再生プロジェクト「わたりグリーンベルトプロジェクト」を推進中。20代	自営型
特定非営利活動 法人きらりよし じまネットワーク	山形県川西町吉島地区の住民自治組織。地区の役割を再編し、部会ごとに地域づくり活動を展開。地区の仕事づくり(農産物)にも取り組む。若者の出番をつくり、地域づくりの担い手として育てている。	住民自 治組織
おきたまネットワ ークサポートセン ター	広域のネットワーク組織であるおきたまネットワークサポートセンターを組織し、若者の学びの場である若者交流塾等を展開している。	
特定非営利活動 法人地域生活支 援ネットワークサ ロン	北海道釧路市で、総合的な福祉事業を展開。出会いの場としてのコミュニティハウス冬月荘や、求職者が人、地域とつながり、新しい働き方を考える場としての地域起業創造センター「まじくる」等に取り組む。	市民活 動組織

注：当初は本業＋地域活動であったが、後に会社のミッションとして地域活動に携わる。

一般社団法人 ISHINOMAKI2.0

プロジェクトプロデュース担当 ^{あべむつみ} 阿部睦美さん

東京の広告会社に勤務しながら、ボランティアとして石巻・女川で復興支援に取り組みはじめた。その後、仕事の一環として認められる。石巻市の旧市街地をはじめ様々なプロジェクトにおいて、内外のパートナーをまとめて事業化を図るサポートが主たる仕事。

いまの仕事

「石巻をあたらしくつくる」ことをめざして復興に取り組むプラットフォーム 一般社団法人 ISHINOMAKI2.0 では、地元不動産のリノベーションによる「復興民泊」や、外部の人と地元の人をマッチングするためのオープンシェアオフィス「IRORI 石巻」の運営などを行っている。そこからお互いの知見を生かして最良の成果を生むためには、つながりや道筋をデザインしたり、プロデュースする人が必要になる。支援の組み合わせをデザインしながら、石巻の旧市街地の復興、活性化する事業プロデュースに取り組んでいる。事業をするには、お金、ひと、情報、場所も必要。それ全部をなんとかしようと考え、行動することが自分の仕事だと思っている。現在は、あたらしいNPO法人設立の準備中。

これまで約1年の間に、企業とのアライアンスによって地域雑誌の電子化や地元の団体、事業者向けのコミュニケーションスキル講座の運営、文化イベントを実現してきた。現在は本のコミュニティスペースづくりプロジェクトなどに携わって、資金調達やプロデュースなどプロジェクトを成立させるためにあらゆるサポートを続けている。

初めは完全にボランティアだったが、現在は勤務先の事業企画部として新規事業の立ち上げ、企業アライアンス構築、事業テーマ開発といったミッションを受けて活動。

育ってきた過程

両親が共稼ぎの家庭で育ち、子どもたち3人で家事を分担していた。小学生の頃は地元の強豪ミニバスケットボールチームに参加し、学校、バスケットの練習、家事、勉強と大人顔負けの忙しい日々を過ごしていた。没頭すると周りが見えなくなるほど集中して完成させてしまう性分で、周囲の同級生とずれを生じてしまうこともあったため、ひとりまたは理解ある教師をはじめとする大人と過ごすことが多かった。神奈川県で育ったが、父の生まれ故郷である宮城県女川町には連休を利用して両親と帰省していた。就職してからも時折訪れ、東北の自然・風土を感じながら東京での疲れを癒していた。

震災後、「それまで自分がやってきたことが何の役にも立たない」という無力感を感じたが、多様な専門家が集まる復興支援団体 ISHINOMAKI2.0 と出会い、活動に参加。

望むこと

- 地域の課題に対して、他人ごとじゃないと気づいた人が一時期でも活動できる環境や制度（二地域居住、休暇、時短など柔軟な制度など）。
- 家族でも他人でもない人をサポートすることも仕事になるような地域社会の実態に即した社会福祉制度。
- 参勤交代のように地域に一時期住むことができるともっと地域社会が活性化し、みなぎ豊かな人生を送れると思う。一度辞めなければならぬような雇用の概念をあらためる。

阿部睦美さん

1978年神奈川県生まれ。大学院で情報工学を専攻したのち広告会社勤務。東日本大震災ののち祖母の住む宮城県女川町の復興ボランティアに参加。そののち、ISHINOMAKI2.0の活動に出会い、理事として参画。現在、NPO法人の設立準備中。

「桃色ウサヒ」中の人 さとうこうへい 佐藤恒平さん

山形県朝日町の地域おこし協力隊「情報交流推進員」として、「桃色ウサヒ」というキャラクターを活用した地域活性化に取り組む傍ら、個人事業としてデザイン業・研究業を、また、アーティストとしての作品制作・販売も行っている。

いまの仕事

山形県朝日町の地域おこし協力隊「情報交流推進員」として、町の人々の普段の暮らしを取材して発信している。ありのままの町の姿を素直に見、問い、伝えることで町の魅力を明らかにしている。その際に自身で着用するのがピンクのウサギの着ぐるみ「桃色ウサヒ」。生身の人間として住民と触れ合うのではなく、「この着ぐるみを使って一緒に情報発信しませんか」と住民の参加を促すための実験的手法である。



また、取材の際に地域住民からもれる「こんなことができたらいいな」という漠然とした意見を拾い、実践することで、地域の人々が自分たち自身の可能性に気づく機会を作っている。

育ってきた過程

移住によって子どもの頃から過疎の地域の現状を目の当たりにしてきた。アート、デザインを学ぶ高校に進学を機に、「今後デザインが流行るのは『地域』だ」と感じたのが地域活性化に取り組むきっかけ。

大学では身体芸術表現の森繁哉氏との出会いや、会津本郷焼の活性化に関わるインターンシップに参加するなど、地域での活動の可能性を広げていった。大学院時代では、自身が提唱する「非主流地域振興」のメソッドに則り、着ぐるみを活用した地域住民との関係構築の可能性を提案、朝日町で実践した。



東京のハウスメーカーで営業職についていたが、2010年に朝日町から「新しいぬいぐるみ作ってあげるから」という誘いを受け、地域おこし協力隊「情報交流推進員」として、町に戻って活動している。

現在は、自分の一部を任せられる若者を後継者として育成中だ。契約期間が終了する春までに、5名程度の後継者を育てたいと取組んでいる。

望むこと

- お金を持っている個人や団体が、公に若者を応援してくれるといい。
- 社会のために何かをすることが、会社を休む理由になるという風潮をつくる必要がある。
- 上の世代の人が、もっと若い世代に頼ってくれたらいい。頼りやすい仕掛けとして「ウサヒ」を使ってもらえたらうれしい。

佐藤恒平さん

1984年福島県生まれ。芸術系大学院を卒業後、サラリーマン生活を経て、山形県朝日町の情報交流推進員に着任。デザイン技術を活かした地域おこしと、着ぐるみによる情報発信を生かした住民参加の仕組みづくりを行う。

わたりグリーンベルトプロジェクト

事務局 まつしまこうすけ
松島宏佑さん

宮城県亘理町で、住民参加型のまちづくり、防潮林づくりを行う「わたりグリーンベルトプロジェクト」の中核として、地域内の多種多様な人をつなげている。

いまの仕事

震災後、亘理町に入り、温泉宿を活用したボランティアの受け入れなどを経て一般社団法人ふらっと一ほくを設立。その後、住民参加型まちづくり防潮林再生プロジェクト「わたりグリーンベルトプロジェクト」の事務局として、町南部の防潮林の再生、沿岸部のランドデザインを住民参加で策定するワークショップ、町民によるまちづくりのための調査、計画、苗木づくり、植樹、管理といった運営全般に関わっている。町に関わるファンを全国に増やすため、「何度も来たくなる森づくり」をテーマに苗木づくり体験、植樹体験なども行っている。

育ってきた過程

1986年宮城県白石市生まれ。「田舎で働くスーパー営業ウーマン」的な母からは、何も強制されることなく、好きなことにはまり込むことができた。知的欲求が強く、生命の起源か、宇宙の起源かどちらかを突き詰めて調べようとして、大学は理学部の物理学科に進学。

たまたま島根県の海士町に遊びに行ったのがきっかけで、半年ぐらい誘われつづけ、国家公務員I種試験に合格していたにもかかわらず、まちづくり会社（株式会社巡の環）に入社した。

2011年の東日本大震災後、宮城県に戻り、地域に根ざしながら都市と農村をつなぐ経験を活かして活動中。



望むこと

- 何かやりたい若者や女性が地域に関わるためのプラットフォームづくり
- 具体的なスキル研修
- 東北で「面白い未来づくりが起こっている」という発信

松島宏佑さん

1986年宮城県生まれ。大学で理論物理学を専攻したのち、島根県海士町のまちづくり会社に就職。東日本大震災後宮城県に戻り、温泉宿を活用したボランティアの受け入れなどに取り組む。現在、一般社団法人ふらっと一ほくの代表。

おきたまネットワークサポートセンター 特定非営利活動法人きらりよしじまネットワーク

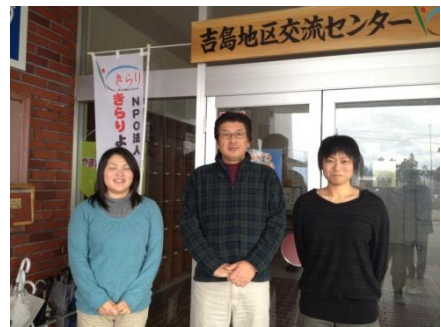
おきたまネットワークサポートセンターは山形県置賜地域の約40団体が加盟するネットワーク型中間支援センターである。中間支援組織としての事業の他に、地域の若者の育成とネットワーク化を推進する事業も行っている。

きらりよしじまネットワークは、山形県川西町吉島地区の全752世帯が参加する住民自治組織である。若者を積極的に登用して、地域課題解決の事業に取り組んでいる。

おきたまネットワークサポートセンターの取組み

おきたまネットワークサポートセンターでは、ネットワークから選出した10団体により運営委員会を構成し、組織全体のマネジメントをしている。

置賜地域の若者の育成とネットワーク化を目的とした事業では、「おきたま若者交流塾」という連続講座の開講、「おきためいていぶ」というWEBサイトの運営をしている。「おきたま若者交流塾」は、置賜地域の若者が集まり、地域を担う人材の育成と置賜地域の若者のネットワークづくりを目指して地域活動に役立つ研修を行うものだ。具体的には、先進事例の視察・ベンチマークやまちづくりを学ぶ連続講座といったことを行っている。



「おきためいていぶ」は、置賜地域の若者向け情報を発信するWEBサイトである。「おきたま若者交流塾」に関連する活動紹介のほか、「若者名鑑」や「活動報告」というコンテンツを通し、置賜地域の若者やその活動を紹介している。若者名鑑には、37人（注：2013年2月現在。随時更新中）の若者が、自分自身が貢献できることとともに紹介されている。

「おきためいていぶ」は、おきたま若者交流塾の受講生から立候補で集まったメンバー5人と事務局2人で運営している。WEBサイトを通じて、若者の活動をもっと地域の方に知ってもらうこと、地域の中で、若者活動の出番づくりを支援することを目的としている。バーチャルな出会いからリアルな出会いにつなげ、若者個人の仲間づくりや、加入している団体同士の交流を促し、お互いに弱いところを補完しながら、若者が地域の中で役割を果たし、活動を定着させ、力を発揮する環境づくりを行っている。

おきたまネットワークサポートセンター
設立：2010年
所在地：山形県東置賜郡川西町吉田
事業：
①公益活動の場とサロンの機能、②ネットワーク活用事業のコーディネート、③コミュニティ活動の推進、④相談・サポート、⑤情報収集・提供、⑥調査・研究・政策提言、⑦講座・研修等自主企画
代表：運営委員長 宮原博通
事務局長：高橋由和

きらりよしじまネットワークの取組み

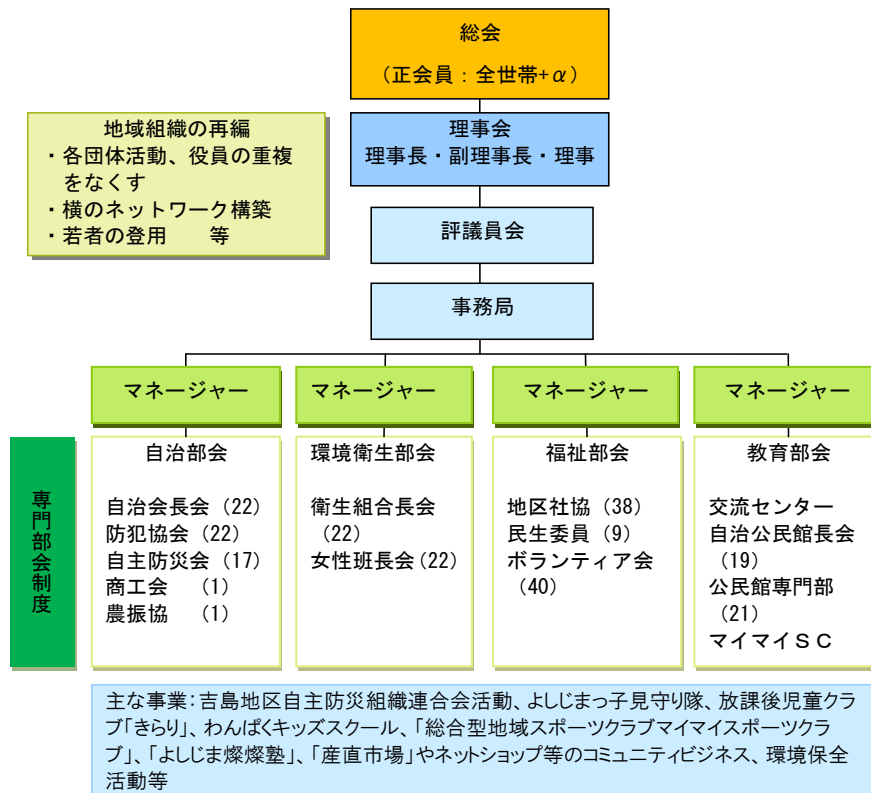
そして、おきたまネットワークサポートセンターの運営を担う一員として参画しているのが、特定非営利活動法人のきらりよしじまネットワークである。両組織の事務局長を務めるのは高橋由和さんで、地域づくりのリーダーとして若者の出番、役割づくりに取り組んできた。

きらりよしじまネットワークには、4つの部会が組織され、社会教育、生涯学習、子育て支援、自主防災、地域産業振興、地域環境保全等の活動に取り組んでいる。地域の30年後を担う人づくり

の一環として、部会活動の事務局には25歳から35歳の若手を活用している。これらの若手担当者は、地区内の各自治会からの推薦で選ばれている。

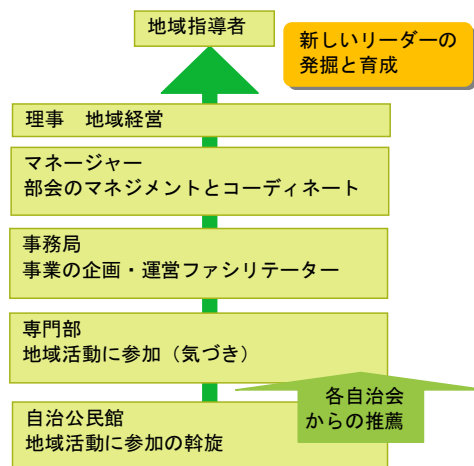
また、住民自ら地域の将来を考え、課題解決していく場として「ワークショップ」を開催している。そのファシリテーションも若手の人材が担当している。若者たちの意見が反映されるとともに、住民のニーズを事業化していくプロセスに関わることで、若手人材のスキルアップも図られている。

図表 3-2 NPO法人きらりよしまネットワークの組織図と構成



資料：「平成23年度活動報告書」から東北活性研が加工して作成

図表 3-3 NPO法人きらりよしまネットワークの人材育成プラン



資料：「平成23年度活動報告書」から東北活性研が加工して作成

特定非営利活動法人 地域生活支援ネットワークサロン

理事 ^{ひおき} 日置 ^{まさよ} 真世さん

札幌市スクールソーシャルワーカー 場づくり師

取組みの内容

長女の障がいをきっかけとして親の会活動に参画した。2000年に地域生活支援ネットワークサロン（同年12月NPO法人化）を立ち上げ、事務局代表として従事した。子どもや障害児者に関する地域課題に、当事者が主役となって取り組む場をつくるコミュニティワークを軸に活動する。子ども・家庭支援、障害児者の支援、就労困難な若者の居場所づくりなど多種多様な事業の企画・コーディネート役として実践を積む。北海道大学の子ども発達臨床研究センター助手として研究職を経て、札幌市スクールソーシャルワーカーのスーパーバイザーなど「何でも相談支援体制」の整備に力を入れながら、生きづらさを抱える若者たちと一緒に若者たちが自立できる社会を考えている。

NPO法人地域生活支援ネットワークサロンの事業の一つとして、「コミュニティハウス冬月荘」がある。ここは、①集いの機能、②共同生活できる居住の機能、③仕事づくりを考える機能を持つ場になっている。また「地域起業創造センターまじくる」では、求職者がいろいろな人と出会い、地域とつながり、新しい働き方を考えるきっかけになるように、6週間1カールのプログラムフリーのインターンシップ事業を行っていた。

取組みの考え方

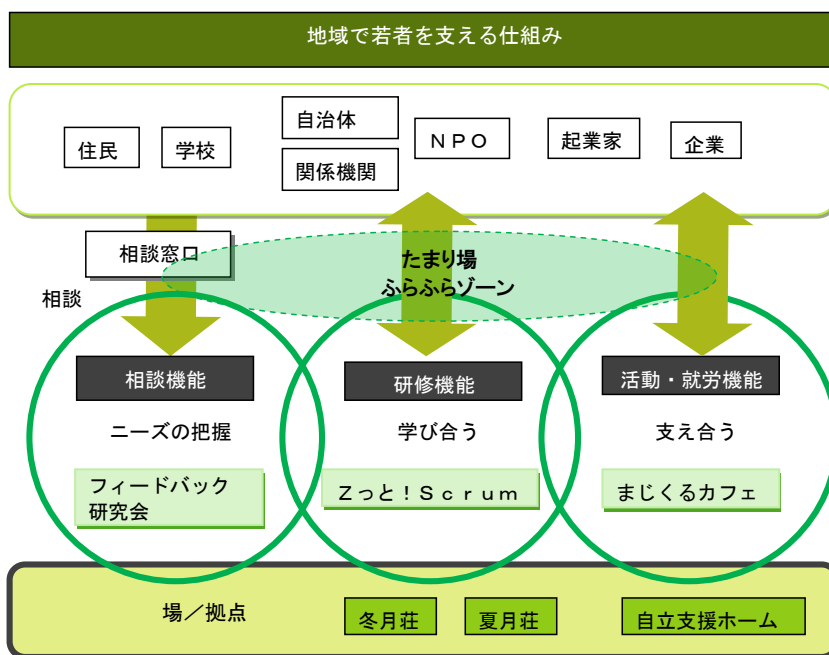
地域生活支援ネットワークサロンの活動を通して、様々な「たまり場」をつくり、地域の課題を解決してきた。たまり場によって、地域の課題（ニーズ）が集まり、また解決の糸口を見つけることができる。たまり場の要素としては、①多様な人たちが出会う、集まる、交流すること、②共有する目標やテーマがあること、③対等な対話と協働が繰り返されること、④新たな文化や価値観の創造につながることで、あげられる。

若者支援を考える上で、ソーシャルワークの視点が大切となる。支援対象となる人のみを見るのではなく、その人と関わるいろいろな関係性に着目しなければならない。最終的には、本人、家族、支援者、専門家とのネットワークをつくっていく必要がある。

若者支援においては、地域に社会活動の練習場としての「ふらふらゾーン」（若者同士で集まり、話し合うたまり場）が必要となる。ふらふらゾーンをサポートするのは、関係を一緒に作る媒介的人材の「リレーター」である。

若者を何とかするのではなく、若者と共に新しい社会や地域を創造することにつながる支援のスタンスが必要となる。自立の前提となる「自己が成長する」ための土台となる社会活動を保障することが重要である。その意味で、「支援」というよりも、対話と協調をベースにした「機会」をつくることへのシフトチェンジが求められる。

図表 3-4 地域生活支援ネットワークサロンの仕組み



資料：日置氏講演資料等から東北活性研が作成

(2) 若者の「多様な仕事・働き方」の要件

事例の若者たちは、地域を舞台に社会変革を目指す地域課題解決型ソーシャルビジネスに取り組んでおり、そのために多様な働き方を選択している。

阿部睦美さん（以下、阿部さん）は、本業で培ったプロデュース能力を活かし、当初は本業+ボランティア活動の「兼業型」（後に、本業の一環として活動）、佐藤恒平さん（以下、佐藤さん）は、デザイン能力を活かした仕事を請け負っている「請負型」の働き方をしている。松島宏佑さん（以下、松島さん）は、プロジェクトの中核として、自身の組織を経営する「自営型」になる（図表 3-1 事例の概要参照）。

これまで、このような多様な仕事・働き方のロールモデルは多くないので、若者たちは自分で考え、行動しながら、新しいモデルを構築している。いわば、「ハイスペック型」の若者といえる。

一方、特定非営利活動法人きらりよしじまネットワーク（以下、きらりよしじまネットワーク）や、特定非営利活動法人地域生活支援ネットワークサロン（以下、地域生活支援ネットワークサロン）では、若者がまずは地域社会と出会い、自分の役割を見出すためのサポートに注力している。

若者たちの地域活動に至るまでのプロセスや、2つの組織の活動から、多様な仕事・働き方に向けた、3つの要件を挙げることができる。

- ① 人との関係性をつくる
- ② 社会とつながる場をつくる
- ③ 地域の中で若者の役割・仕事をつくる

①人との関係性をつくる

第2章グループヒアリングでも明らかになったように、地域活動に取り組む契機として、センターとの「関係性」が重要になっている。事例の若者たちも、**松島さん**は海士町のまちづくり会社、**佐藤さん**は舞踊家の森繁哉氏との出会いが、活動のきっかけになっている。その出会いを通じて自分と向き合い、自分がやりたいことへの気づきが生まれた。

佐藤さん、松島さんは、特定の地域で一生を過ごすというタイプではなく、地域内の硬直した関係性（しがらみ）を変えることに力を発揮する。逆に言えば、地域内の関係性が変わりうる現場に引き寄せられている。

阿部さんは、震災後に何もできなかった無力感にさいなまれていたが、石巻で自らの能力を発揮できそうな出会いがあったことで本格的な活動を開始した。新しい関係性を構築することで、**阿部さん**の能力を発揮できる場が生まれたといえる。

佐藤さん、松島さんは、他地域で地域活性化に取り組む人たちとの強いネットワークを持ち、**阿部さん**は、東京での仕事上のネットワークを活用している。このように、三者とも自分自身の仕事を支えるネットワークを活かし、活動地域内にとどまらない多様な人との強い関係性を築いている。

②社会とつながる場をつくる

上記のように、地域の現場で人に出会うことが、若者の「生き方・働き方」を決める転機になっている。言い換えれば、人との関係性の総体としてのリアルな「社会」に向き合う場をいかにつくっていくかが重要になっている

しかし、多くの若者は、そのような社会との出会いに恵まれるわけではない。現在の学校教育では、社会の多様なありようを想定しているわけではなく、決められた仕事や働き方への考え方をインプットする方法が多い。また、就職指導でも仕事を「あてがう」パターンが多い。実際の社会経験にあるような葛藤や迷い（時間のロス）のないようにお膳立てされ、若者は考えたり、悩んだりするプロセスを踏まず、決められた道を進んでいる。そして、その道になじめなかったり、ドロップアウトしたりする若者にとっては、やり直しのきかないものになっている。

そのため、地域においてこそ、社会に出会える場、社会とのつながりをつくる場が必要となる。例えば、**きらりよしじまネットワーク**では、地域社会と若者をつなげ自分の役割を自覚するきっかけをつくっている。また、**地域生活支援ネットワークサロン**では、若者同士で悩み、話し合う「**ふらふらゾーン**」という地域の「**たまり場**」をつくっている。ここを、さまざまな立場の人が集まり（多様性の確保）、誰もが社会の一員になれる機会として（テーマの共有）、参画する人同士がつながり地域社会の担い手となれる場（協働の機能）にしている。すなわち、若者と地域社会が出会い、自分の役割を実感できる場として設計されている。自ら多様な人たちとのネットワークを構築できる状況にない若者達に対し、同質的（同じ仲間たち）ではあるが強いネットワークへの「入り口」を提供しているといえよう。

③地域の中で若者の役割・仕事をつくる

おきたまネットワークサポートセンター、**きらりよしじまネットワーク**は、従来の地域内の役割（関係性）を再編集し、意味づけをし直し、そこに若者の役割や出番を意識的につく

っている。地域生活支援ネットワークサロンでは、人が出会い、地域社会と関わる場づくりをすることによって、そこから地域ニーズを拾い事業化している。若者の就労支援においても、活動の中に自分の役割を見つけることによって、自らの仕事について真摯に考える機会がつけられている。例えば、若者たちが自分を知り、社会と向き合っていくための「フィードバック研究会」や自主的に就職活動を行う「まじくるカフェ」が生まれている。

以上のように、住民自治組織、市民活動組織の事例では、地域づくり、若者支援を目的としたコミュニティを活動基盤としている。これらは関係性の強いネットワークであり、その中で若者達が自らの立ち位置を確認し、コミュニティ内での役割を果たすことができる仕組みがつけられている。これが、若者のエンパワメント（力づけ）になると同時に、地域やコミュニティの課題解決について考える場となり、やがて地域の仕事の創出につながっていく。

2. 若者の「多様な仕事・働き方」の実現方向

(1) 若者の「多様な仕事・働き方」の実現方向

第2章のアンケート調査の結果、「地元で働きたい」と答えた人が全体の31.9%、「地元で近くで働きたい」と答えた人が23.1%であった。地域で若者が働くための方策を考えるためには、まず地域に思いを持つ若者に対する打ち手を考える必要がある。すなわち、「地元で働きたい」という若者が魅力に思える仕事を生み出すための打ち手である。

仕事を生み出すには、二通りの方法がある。一つは、地域産業を振興したり、企業誘致するなどして新たな雇用を生み出すことである。もう一つは、地域の潜在的なニーズを掘り起こして内発的な「地域の仕事」を創出することである。前者は行政によって積極的に取り組まれているが、後者への取り組みはこれからの課題になっている。

多様な働き方(兼業型・請負型・自営型)については、アンケート調査結果からは一定の理解があることが分かったが、そのような働き方をするための条件として、「働き方への周囲の理解・評価が深まること」「仕事の情報、地域の情報があること」「能力をつけるための教育・研修システムがあること」などが挙げられた。ここから、実際に自身が取り組むには、環境が整っていないことに加え、自分の能力に不安感があることが見て取れる。

事例で挙げた若者や第2章グループヒアリングの地域リーダー達のように、地域社会で仕事を創出し、社会変革まで行える若者はごく一握りである。そもそも、若者と地域社会との関係性は極めて希薄であったし、若者が気軽に集まる場も少ない。しかし、アンケート調査結果にあったように、震災以降、若者の地域社会への意識が強まった今こそが、若者と地域社会を結ぶ好機ともいえる。

若者の「多様な仕事・働き方」を具体化するために、まずは若者が地域社会とつながり、学び合い、コミュニティの中に自分の役割を見つけること、そのプロセスで若者のエンパワメント（力づけ）を行うことが必要となる。

以上を踏まえて、若者の「多様な仕事・働き方」の実現方向として、以下の2点を挙げる。

- ①若者のエンパワメントのための、地域コミュニティで若者が学ぶ仕組みづくり
- ②役割、仕事をつくるための、「地域課題解決のプラットフォーム」づくり

①は、若者のエンパワメントのために、地域コミュニティに若者が参画し、学び、成長するための仕組みづくりをすることである。また、②の「地域課題解決のプラットフォーム」づくりとは、「地域の課題を顕在化させ、共有し、地域コミュニティ内のすべての人が当事者として課題解決にあたることができる仕組みづくり」のことである。このプロセスの中で、地域の仕事、役割が創出されていくことになる。

(2) 若者の「多様な仕事・働き方」をつくるプロセス

①若者のエンパワメント—地域コミュニティへの参加の仕組み

地域社会において、若者のエンパワメント機能を強化するためには、以下の2点の条件を整える必要がある。

- ①地域コミュニティで「状況的学習¹¹⁾」の環境が整備されている
- ②「発達のネットワーク」が形成されている

これらの条件が整った地域コミュニティが、若者が自らのキャリアを開発するために必要な学習ができるコミュニティであり、そのような場のマネジメント機能が地域に求められる。

1) 状況的学習の環境整備

地域コミュニティの地域課題の顕在化、共有、解決手法の検討といったプロセスに若者が参画する「状況的学習」の環境が必要である。

きらりよしじまネットワークや地域生活支援ネットワークサロンでは、コミュニティの中での実践そのものが学びとなり、そこでの経験が知識となるプロセスが組み込まれている。このような参加プロセスこそが、「状況的学習」であり、通常の学校教育の手法である「学習転移モデル」¹²⁾と区別されている。

地域コミュニティへの参加プロセスの中で、若者達は、初めはごく軽い役割を果たすだけだが、次第にコミュニティ全体の活動を知り、コミュニティのメンバーとなっていく¹³⁾。そして、コミュニティ活動への参画自体が若者にとっての学習の機会になる。このようなコミュニティの中で若者が様々な経験を積み、その結果を省察し、概念化して現場での実践に活かすという一連の流れが、「経験学習」と呼ばれる学習モデルである。

この経験学習の効果を左右するのが周囲の人たちとの関係性の強さと多様性である。周囲との関係性が強く、多様であるほど経験学習は進むとされている。地域課題の顕在化、共有、解決手法の検討と言ったプロセスに若者が参画することで、多様で強い関係性が構築され、高いエンパワメント機能（学習効果）を発揮できることになる。

¹¹⁾ ジーン・レイブ、エティエンヌ・ウェンガーが提唱。様々な社会活動に参加することによって知識、技能を習得し、実践すること。参加プロセスが学びとなる。

¹²⁾ 理論体系が構築された抽象的知識の伝達を中心とする

¹³⁾ 教育学では、このような過程を「正統的周辺参加」と呼ぶ。

2) 発達のネットワークの形成

組織内外に広がり、キャリア上の支援、心理的支援、ロールモデリングの役割を果たす人的ネットワークである「発達のネットワーク」が必要である。

阿部さんは、一般社団法人 ISHINOMAKI2.0（以下、ISHINOMAKI2.0）において、地域外とのネットワークハブの一部を担っている。このように自分で仕事を創出している若者にとっては、自らをエンパワーする外部とのネットワークの方が必要になっている。佐藤さんや松島さんにとっての他地域の仲間もそれにあたる。

個人のキャリア形成では、その人自身の問題として教育的視点から議論されることが多い。しかし、最近の研究では、キャリア¹⁴は組織と個人の双方で協同デザインするものであるという考え方が広まりつつある（金井壽宏¹⁵など）。すなわち、個人のキャリア開発においても組織や組織外のネットワークのあり方が重要になってきた。

特に、経験学習によるキャリア開発には、「発達のネットワーク」と呼ばれるインフォーマル(非公式)なネットワークが重要な役割を果たすとされている。発達のネットワークとは、組織内外に広がり、キャリア上の支援、心理的支援、ロールモデリングの役割を果たす人的ネットワークのことである。支援関係、師弟関係といった意味合いを持つ。

若年層では、こういうネットワークの中で、周囲の人の挙動を観察したり、自分の思考行動特性を変更していく機会を得ることができる。例えば、**地域生活支援ネットワークサロン**の「ふらふらゾーン」は、発達のネットワークの中で若者達が自由に試行錯誤し、自らの行動特性をつくっていく過程だと考えられる。

発達のネットワークが、最も大きな力を発揮するのは「多様で強いネットワーク」が形成されている場合である。前述のように佐藤さん、松島さん、阿部さんは、自らこういったネットワークを構築しており、他地域でのキャリアチェンジという一見難しいキャリア形成を違和感なく進んでいる。第2章グループヒアリングの地域活動メイン型の大学生や、地域リーダーについても、この多様で強い発達のネットワークが大きく作用している。

さらに、発達のネットワークが次に大きな力を発揮するのは、「同質で強いネットワーク」が形成されている場合である。多様なネットワークは自ら意図してつくりたいと構築しにくい、同質なネットワークはコミュニティに参加することでつくりやすくなる。特に、自ら人的ネットワークを作るような思考行動特性を持たない若者のエンパワメントには、こういったネットワークが大きな力を発揮する。きらりよしじまネットワークや**地域生活支援ネットワークサロン**では、まさにこのような同質で強いネットワークが構築され、そこで若者が力を発揮する構図が生まれている。

¹⁴ キャリアを「一生涯にわたる仕事関係の経験や活動と共に個人がとる態度や行動の連なり」（ホールの定義）とする場合、キャリア形成とは経験や活動といった客観的な事柄にとどまらず、それに対してどのような意味づけをし、思考行動様式をどのように変革させていくかということが重要な意味を持つ。

¹⁵ 神戸大学大学院教授。キャリア研究の第一人者。

②地域課題解決のプラットフォームづくり—若者の役割、仕事の創出

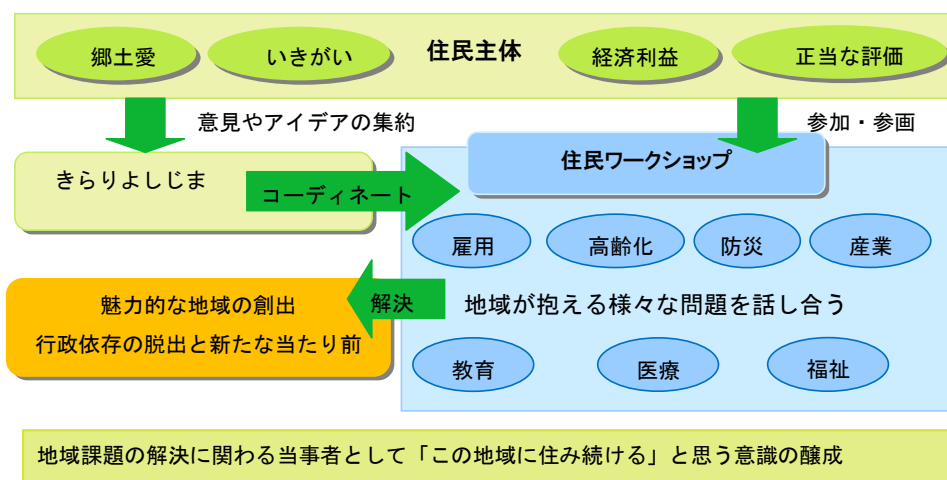
すべての事例において、地域課題解決のプラットフォームづくりに強く関わっている。佐藤さんは地域課題の顕在化の役割を果たし、松島さん、阿部さんは地域プロデューサーとしてプラットフォームづくりを自らの仕事としている。

きらりよしじまネットワーク、地域生活支援ネットワークサロンでも、地域課題解決のプラットフォーム機能を持っている。特に、きらりよしじまネットワークは地区の全住民が参画する住民自治組織として組織化されており、強固なプラットフォームをつくっている。

さらに、これらの組織では、若者がプラットフォームに参画しやすい仕組みを作り込んでいる。例えば、きらりよしじまネットワークでは、地域課題についての住民ワークショップを行い、住民が当事者としての意識醸成を行う仕組みをつくっている（図表 3-5）。そこに若者が参画しながら、徐々に地域における自分の役割に気づき、仕事を果たしていくプロセスを入れ込んでいる。

また、地域生活支援ネットワークサロンでは、前述のように「ふらふらゾーン」の中で、若者自身が自ら考え、行動するきっかけをつくっている。一般社団法人 ISHINOMAKI2.0（以下、ISHINOMAKI2.0）は、地域課題を解決するのに際して外部のリソースを活用することに長けている。これまでの地域住民だけの同質的なコミュニティから一歩進んだ多様なコミュニティの中で、若者の仕事をつくり、地域の若者を育てている例といえる。

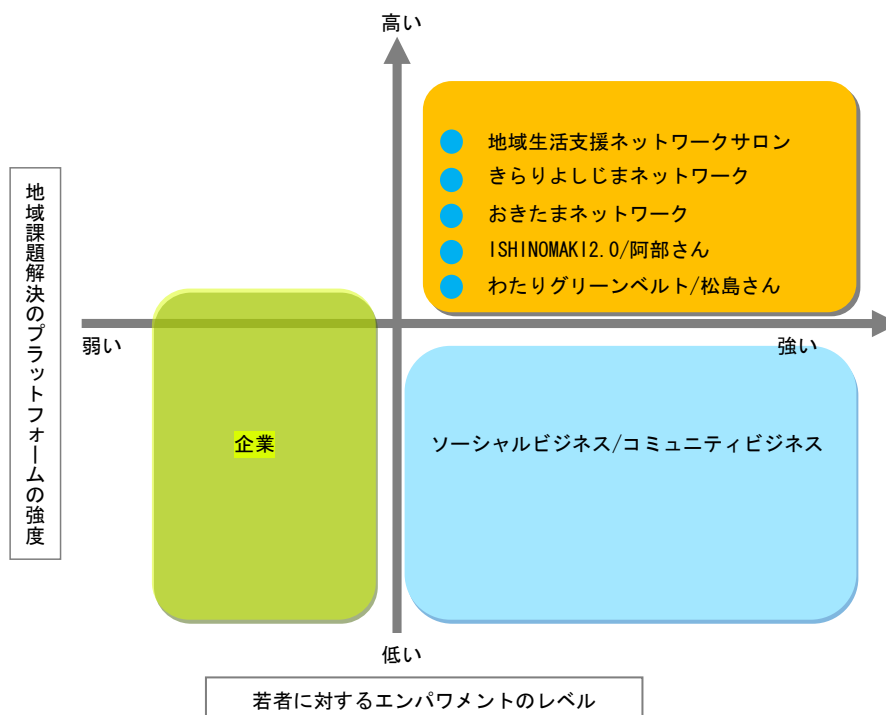
図表 3-5 きらりよしじまの話し合いの仕組み



資料：「平成 23 年度活動報告書」から東北活性研が加工して作成

以上のような若者に対するエンパワメントレベルと地域課題解決のプラットフォームの強度について、事例のうち組織的活動を行っているケースに絞って分類した（図表 3-6）。いずれの活動も、若者に対するエンパワメントのレベルが高く、課題解決のプラットフォームの強度が強いゾーンに位置する。

図表 3-6 若者に対するエンパワメントレベルと課題解決のプラットフォームの強度



なお、これらの取り組みに対して、企業の活動では、地域密着型のビジネスを除いて、地域課題解決のプラットフォームとしての機能がほとんどないといえる。顧客の課題を自社のリソースで解決するというのが、企業の基本姿勢だからだ。企業内は同質のコミュニティであり、若者のエンパワメント機能は低くなる傾向にあるが、マネジメントや人材育成機能が高い企業ではある程度のエンパワメントが期待できる。

逆に、企業が地域課題解決に地域住民を巻き込んで取り組む場合、住民自治組織、市民活動組織以上に地域の仕事が創出される可能性がある。

ソーシャルビジネス、コミュニティビジネスは本来地域課題を地域のリソースを用いて解決するものであり、地域課題解決のプラットフォームとしての機能が低いはずだが、必ずしもそうはなっていない。それは地域課題を顕在化させる過程に、どれだけ地域の人を巻き込んでいるかに左右されるといえよう。

第4章 若者の「多様な仕事・働き方」の実現方策

本章では、若者をエンパワメントし、若者の「多様な仕事・働き方」を実現するための方策について、「場」、「人材」の要素から、5つの提言を行う。

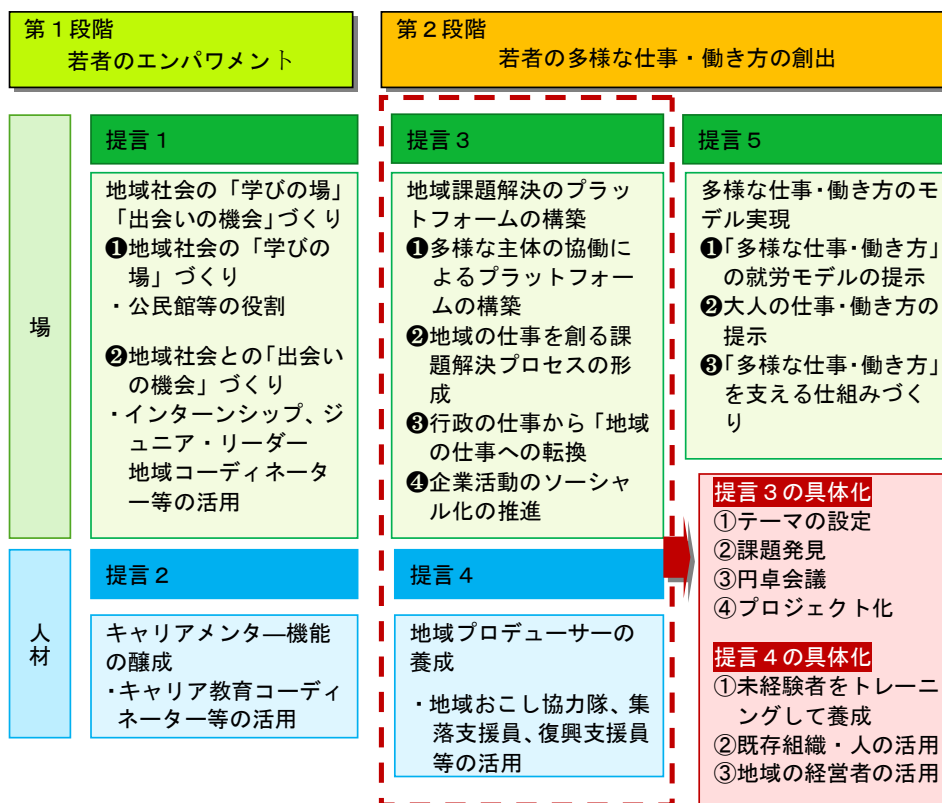
1. 「多様な仕事・働き方」実現への提言

以下の二つの段階をステップとして、「多様な仕事・働き方」の実現へアプローチする。

第1段階として、地域の仕事、役割を担う若者のエンパワメントの方策が必要である。現在は、学校教育のウェイトが大きく、そこからはみ出して様々な経験することが難しい環境になっている。そのため、学校以外で自分が役に立ったという経験も少なく、自己効力感が低くなる傾向がある。その結果、自分のしたいことが見つけられず、仕事に対する意識も持てないまま就職している状況もみられる。学校以外での学びや経験の場、機会を地域社会につくり、若者が地域社会で自分らしく生き、働くためにエンパワメントする方向が重要となる（図表4-1）。

第2段階として、若者が地域に残り、やりがいを持って働くための「地域の仕事」を創出し、また様々な働き方を組み合わせた「多様な働き方」を実現する方策が必要がある。「地域の仕事」の創出には、地域ぐるみで話し合い、資源を持ち寄り、課題解決していく場である「地域課題解決のプラットフォーム」づくりが不可欠である。また、「多様な仕事・働き方」を実現していくためには、先行モデルを創出し、新しい働き方のスタイルとして定着させていく必要がある。

図表4-1 5つの提言



そして、2つの方策を実現するためには、それぞれの場・機能をつくり、プロデュースしていく人材が必要となる。若者のエンパワメントには、キャリアメンターとしての人材が、地域課題解決のプラットフォームの構築には、地域プロデューサーの存在が鍵となる。

これらの要素を合わせて、5つの提言を行うとともに、「地域の仕事」の創出の鍵となる地域課題解決のプラットフォームの構築と地域プロデューサー養成について、具体化のプロセスを示した。

(1) 若者のエンパワメント

提言1:地域社会の「学びの場」「出会いの機会」づくり

地域社会に、「学びの場」、「出会いの機会」をつくり、若者たちが地域との様々な関わりの中で、社会を知り、成長できる環境を整える。

①地域社会の「学びの場」づくり

第2章グループヒアリング調査によれば、地域や人との関わり方から、リアルな社会と対面し、自分の役割（仕事）を捉えていくプロセスが見られる。「しかるべき時にしかるべき人」と出会い、その関係の中で葛藤したり、切磋琢磨できる経験が必要である。

自らそのような出会いを切り拓いていく若者もいるが、多くは家庭、学校の間関係だけで完結している。そして、その家庭、学校の間関係になじまず、居場所のない若者も多い。

若者のエンパワメントには、学校以外の社会経験が不可欠であり、地域社会の中に若者を育てる「場」をつくる必要がある。幼少時からの地域との関係が深いほど地域への思いが強くなることから、若者と地域との関係性を育む「場」が求められる。

地域において、若者をエンパワメントする仕組みには、第3章に示した①コミュニティ内の「状況的学習」の環境が整備されること、②「発達のネットワーク」が形成されること、が条件として挙げられる。これらの条件が整った場をマネジメントすることが求められる。

具体的には、興味関心を共有した人たちが出会い、相互に交流しながら学び合い、様々な実践を行う「場」（実践共同体¹⁶）を設定し、そこに若者が徐々に参画し学習するプロセスを形成することになる。

若者がこのような「場」に対して参加意欲を持つためには、次の三つの必要条件がある。

①メンバー個人の裁量行動が認められること

- ・ ・ どのような行動をとり、誰とつながるかを個人がある程度自由に裁量できる

②メンバー間の共通理解が生まれる可能性がかなり高いとメンバーが考えること

- ・ ・ 基本的な情報が共有され信頼がはぐくまれた中で試行錯誤が許される

③場での相互作用のアジェンダへの信認があること

- ・ ・ その場が目指すものや、場を産みだした人への信頼がある

資料:伊丹敬之「場の論理とマネジメント」

¹⁶ エティエンヌ・ウエンガーは、「共同の取り組みに対する専門性と情熱を共有することでインフォーマルに結びついた人との集まり＝実践共同体」が、個人の学習と知識創造が進む場であるとしている。

例えば、第3章の事例の**地域生活支援ネットワークサロン**では、「ふらふらゾーン」として、若者が地域の中で悩み話し合いながら成長し合う「場」をつくっている。押し付けやゴールを設定しない緩やかな環境の中で、若者たちは気づきや学びを経験している。また、**おきたまサポートネットワーク**の「若者交流塾」は、若者の学び合いの「場」をつくっている。

地域生活支援ネットワークサロンは、まさに「基本的な情報が共有され信頼がはぐくまれた中で試行錯誤」をする「場」である。また、参画する若者同士が相互にファシリテートしながら場の舵取りをする仕組みをつくり、相乗効果のあるエンパワメントに結びつけている。そのベースには、「場」を生み出した**日置さん**への信頼がある。

なお、このような場を既存の枠組みの中でつくるとすれば、**公民館等の社会教育施設**の役割に着目できよう。その場合、若者を含めて地域の人々が集まり、話し合う場づくりと、場をコーディネートする存在が重要となる。

②地域社会との「出会いの機会」づくり

若者が地域社会の現場に触れられる仕組み、教育環境を意識的につくる必要がある。

例えば、**松島さん**は海士町のまちづくり会社、**佐藤さん**は学生時代の**実践型インターンシップ**が現場に触れるきっかけとなっている。このような若者がリアルに地域、社会に関わる仕組みを地域事業としてつくるとともに、大学等の教育機関でも現場実習等による機会創出に取り組む必要がある。また、中等教育から、地域社会の大人や仕事に触れ、学ぶ時間をつくることが肝要である。

地域社会で子供が出会い、育つ仕組みとして、中学生、高校生が主体となって子供会の話し合い活動、遊びや地域活動を支える**ジュニアリーダー**¹⁷の取り組みがあげられる。多様な年代の子供たちが力を出し合って行事や活動をやり遂げる経験、地域社会の大人から見守ってもらう実感を持ちながら成長している。青少年のリーダーシップの醸成とともに、地域社会の担い手である自覚を持つために効果的な活動であるといえる。

また、文部科学省「学校支援地域本部」¹⁸では、学校だけが責任を負うのではなく、家庭、地域が連携して子供たちの教育にあたる目的で、「地域コーディネーター」「学校支援ボランティア」「地域教育協議会」の3者による地域ぐるみの教育体制を始動している。

具体的事例としては、**地域コーディネーター**が仲介して商工会と学校を結び、地域の職場体験プログラムを実施している、岩手県普代村小学校、中学校の取り組みが挙げられる（文部科学省ホームページより）。また、新潟市では「地域と学校パートナーシップ事業」を展開しており、学校、公民館等の社会教育施設、地域人材をつないだ「学・社・民融合」教育を実践している。保護者と大学生による学習支援活動や、地元商店街と連携した接客体験などのキャリア教育にも積極的に取り組んでいる。

¹⁷ 児童・生徒数の減少、子供会活動の衰退とともに、ジュニアリーダーの取り組みも減少傾向にある。

¹⁸ 平成22年度は、全国1,005市町村において、2,540学校支援地域本部が設置され、5,939小学校、2,620中学校で取り組んでいる（文部科学省ホームページより）

提言2: キャリアメンター機能の醸成

多様なメンターとネットワークによる「キャリアメンター」機能を醸成し、若者の発達段階に応じて成長を支える仕組みをつくる。

家庭、学校の教育機能を補うために、若者の成長に寄り添い、精神的な成長発達を「伴走型」で支えるキャリアメンター機能が必要となる。支援内容としては、行き場のない思いを受け止めてくれる安心機能（母性的なもの）から、人生、キャリアの支え、お手本となる機能（父性的なもの）が求められる。一人のメンターがマンツーマンで継続的に接することが望まれるが、現実的には難しい。

したがって、一人の人間が全ての機能を果たすということではなく、前述した「発達のネットワーク」のように、幼少期から青年期の成長段階ごとに多様なメンターとそのネットワークが相互作用してキャリアメンター機能を果たす仕組みが必要となる。

特に、青年期においては提言1の地域社会の「学びの場」をつくり、若者のつながりをコーディネートできる、信頼のおけるメンターの存在が求められる。例えば、**地域生活支援ネットワークサロンの日置さん**、**きらりよしじまネットワークの高橋さん**などの役割がそれにあたる。それぞれが場をつくり、メンターとして若者の成長を支えている。

なお、経済産業省の事業として立ちあがった**キャリア教育コーディネーター**も、『地域社会が持つ教育資源と学校を結びつけ、児童・生徒等の多様な能力を活用する「場」（地域社会が持つ教育資源を活用した学びの機会という意味を含む）を提供することを通じ、キャリア教育の支援を行うプロフェッショナル』として位置付けられている¹⁹。業務内容としては、キャリア教育に必要な地域資源の把握から、キャリア教育プログラム案の開発と提案、プログラム実施にあたっての学校と地域の教育支援者との調整等が挙げられている。主に、学校と地域社会をつなぐコーディネーターとしての役割を担っているが、そのプロセスにおいては、メンター的な役割を担うことも期待されよう。

以上のように、地域社会の様々な場に、信頼できるメンターが多様に存在し、それらがネットワークした中で、子ども、若者をサポートできる体制が望まれる。

¹⁹ 経済産業省「キャリア教育コーディネーター育成ガイドライン」平成22年 より抜粋。

(2) 若者の「多様な仕事・働き方」の創出

提言3：地域課題解決のプラットフォームの構築

地域の多様なステークホルダーが地域課題解決に取り組むプラットフォームを形成する。その中で、地域コミュニティ維持のための活動の仕事化や、地域企業のソーシャル化を進め、地域における若者の仕事を創造する。

①多様な主体の協働による「地域課題解決のプラットフォーム」の構築

地域の仕事を創出するためには、地域の課題を顕在化し、解決のための打ち手を生み出すためのプラットフォームが必要になる。従来の地域課題の解決は、その課題に気づいた人を中心とする半ばボランティアな活動によっており、若者の雇用につながるという流れは生まれにくかった。しかし、地域の課題解決のプロセスに若者を含む地域の多様な主体が関わることで仕事や雇用が生まれる可能性があることが、前章のきりりよしじまネットワークや地域生活支援ネットワークサロン等の事例からも示唆されている。

これらのプロセスを進める具体的な「場」として「地域課題解決のプラットフォーム」を構築する(図表4-2)。このような「場」は、地域の多様な主体(行政、企業、市民団体、自治会・町内会、等々の地域を構成する主体)が、それぞれの課題や資源を持ち寄り、対話と協働を重ねながら課題解決を図り、最終的に互いに協働できる地域を目指す手法として注目されている²⁰。

具体的な進め方として、以下のことが挙げられる。

①協働の基礎づくり

共有する課題の解決や理想の実現のために対等な立場で参画できる個人や団体が集まり課題やビジョンを共有する。その中で、それぞれが対等の立場で資源や知恵を持ち寄ることや、よりよい結果のために場をオープンにするといったマルチ・ステークホルダー・プロセスの基本条件を確認する。

②理解・対話

共有した課題や理想を深掘りし、正確に理解する。その上でこれまでの取り組みや今後の可能性について議論し、協働を通して実現できることを絞り込む。

③協働

絞り込まれた事柄に対する各自の責任を明確にし、それぞれの資源を投入する。

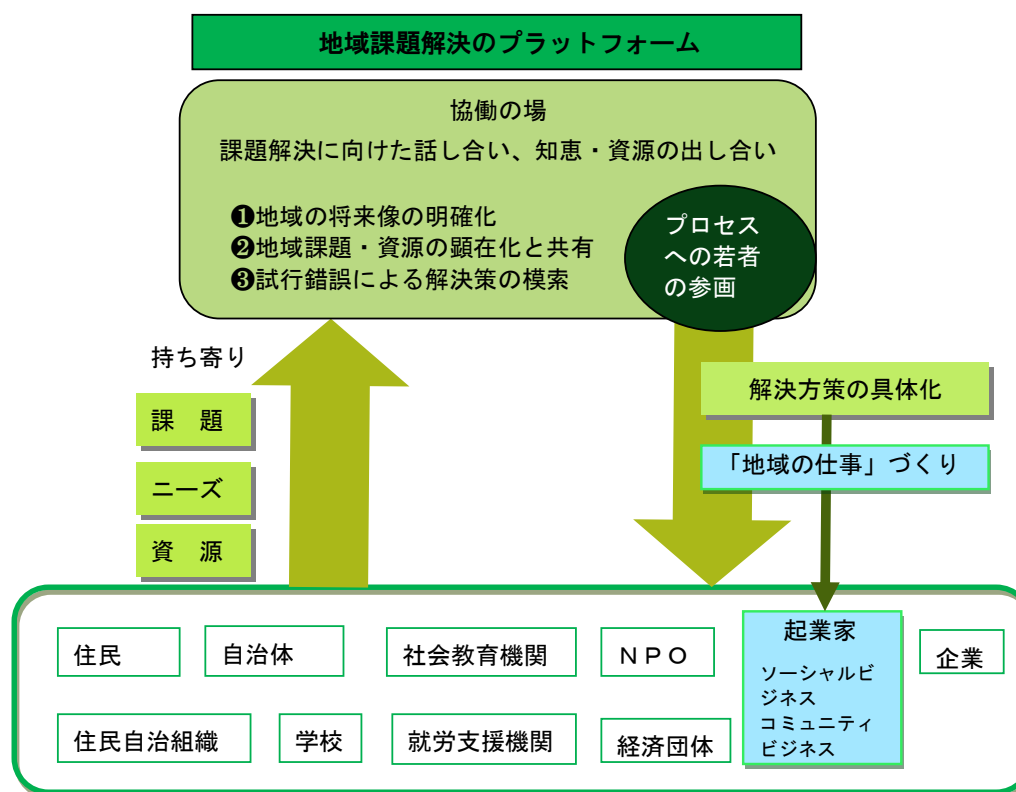
④情報発信

協働の経緯や内容に関する情報を発信し、より広いステークホルダーの参画を促す。

資料：社会的責任に関する円卓会議「持続可能な地域づくり」プロジェクトチーム有志によって編集された「多様な課題に、対話と協働で挑む『地域円卓会議』のススメ」をもとに改編

²⁰ 「地域円卓会議」(社会的責任に関する円卓会議「持続可能な地域づくり」プロジェクトチーム有志)、あるいは「フューチャーセンター」とも呼ばれている。企業をはじめとする多様な組織が中長期の課題解決を目指し、様々な関係者による話し合いを通じてアイデアや課題解決手法を見つけ出し、実践するための場のこと。

図表 4-2 地域課題解決のプラットフォームの概念図



②地域の仕事を創る課題解決プロセスの形成

「地域課題解決のプラットフォーム」では多様な主体が対等な立場で課題解決に取り組むことが最も重要な条件になる。立場を越えた協働によって新しい手段や資源の組み合わせが起こり、課題解決に対するイノベーション(地域社会の変革)が引き起こされ、課題解決のための「地域の仕事」が創出される可能性があるからだ。

しかしこれまでは、多様な主体が対等な立場で参画する機会はきわめて少なかった。今後は、大震災により顕在化した様々な地域課題を解決するために、危機感を持って集まり、話し合い、実践する仕組みが必要となる。

一般に、地域課題の解決のプロセスでは、①地域の将来像の明確化→②課題・資源の顕在化と共有→③試行錯誤による解決策の模索を通して、より良い地域づくりを目指すものとなる。それぞれのプロセスに若者を含む地域住民が関わる仕組みを組み込むことで、地域の仕事づくりが進行する。

①地域の将来像の明確化

地域の将来ビジョン(まちづくり計画等)策定過程に多様な地域住民が積極的に参加し、自分たちの「思い」を明確にする。

②課題・資源の顕在化と共有

地域の課題・資源を棚卸し、可視化して皆で共有する。課題を共有することによって、皆で解決していく機運をつくる。また、課題の解決、地域資源の掘り起こしや活用のプロセスを通じて、様々な役割や「地域の仕事」が生み出される。

③試行錯誤による解決策の模索

課題解決に向けての実践に、試行錯誤しながら取り組む。

「①地域の将来像の明確化」では、事例の松島さんが取り組んだ、わたりグリーンベルトプロジェクトが挙げられる。同プロジェクトでは、地域内の誰もが地域の将来ビジョン策定に参画するワークショップが何度も繰り返された。多様な人々が立場を越えて参画した結果、それぞれの人が当事者として自らできることを行うという意識が芽生えている。その延長で、防潮林再生に多くの人に関わり、地域の事業、仕事として展開している。

次のステップとして「②課題・資源の顕在化と共有」が必要であり、地域の課題・資源を顕在化することによって、様々な役割、仕事が生まれてくる。例えば、佐藤さんは「桃色ウサビ」というキャラクターを通して地域課題を顕在化し、それを地域内外に発信している。阿部さんが参加するISHINOMAKI2.0でも、クリエイター等の目を通して地域課題を顕在化させる仕組みができています。

きらりよしじまネットワークの事例では、地域の役割を洗い出し再定義・再構成をして地域の仕事づくりに結びつけている。このように、地域コミュニティ維持のために行ってきた様々な役割や行政等の仕事として外部化してきた仕事を、「地域の仕事」として再構成する作業も必要となる。

次に、課題解決の実践に向けて「③試行錯誤による解決策の模索」が重要となる。明確な解決方法がない地域課題に対して最適な解を見出すには、失敗と修正を繰り返しながら学んでいく試行錯誤型、探索型の行動が有効である。特に、若者が新たな活動にチャレンジする際には試行錯誤で進めるケースが多くなるが、その際、失敗ややり直しを受け入れる環境であることが重要である。この場合、後述するように地域内の様々なステークホルダーとの協働と調整の舵取り、マネジメントを行う人材、組織の存在が重要な役割を果たすことになる。

以上のように、地域課題解決のプロセスに若者を参加させることが、状況的学習そのものであり、重要なポイントといえる。その際、プロセスの最初から若者が参加できるような仕掛けを組み込むことが必要である。例えば、おかやまシェア・ウェブ²¹の取組みでは、10代後半から30代の域の若者たちが数年間かけて話し合いを積み重ね、そのプロセスを共有しながら、岡山県内の地域課題を洗い出したり、解決に取り組むNPO情報を収集し、ホームページにアップしている。さらに、このポータルサイトの運営も全て若者たちが行っている。このように、地域課題解決のプロセスを共有できる仕組みを意識的につくることが重要である。

③「行政の仕事」から「地域の仕事」への転換

今後行財政がひっ迫し、また地域課題が山積していく中、行政依存から脱却し、住民自らが地域を支えていく自治力が求められていく。これまで、専ら行政が担ってきた公的分野の仕事を「地域の仕事」として、住民が主体的に担っていくことが必要となる。それは、単なる行政の仕事のアウトソーシングではなく、地域自らの意思・責任で担う住民自治基盤を構築することにつながる。

きらりよしじまネットワークの事例にみられるように、防犯・防災から子育て支援まで地域にたくさんある役割・仕事を見直し、住民が担い手として主体的に活動できる仕組みをつくることが重要である。さらに、地域課題の解決のために地域資源を活かして事業を起こし、それを地域の仕事にしていく取組みが求められる。

²¹ おかやまシェア・ウェブ <http://okayama-share.jp/about/index.html>

④企業活動のソーシャル化の推進

地域の経済活動を担ってきた企業の立ち位置を変えていくことも必要となる。経営学の世界でも、「企業においても地域社会と価値を共有できる事業の展開が望まれる」²²という議論が展開されている。企業内のリソースだけではなく多様なステークホルダーのリソースを活用した企業活動が地域の仕事づくりに重要な役割を果たす。

事例の ISHINOMAKI2.0 の取り組みが、地域外、社外のリソースを組み合わせることで地域の課題解決に取り組んでいる好例である。また、阿部さんのようなプロボノ型の働き方のように、仕事のスキルを活かして地域の仕事に参加、貢献するなど、若者が地域と会社を行き来できる仕組みも必要となる。

提言4：地域プロデューサーの養成

地域の人（特に若者）が活動できる場をつくり、場とそこに集うメンバーの信頼を担保できる地域プロデューサーを養成する。信頼のネットワークが形成されることが、地域の仕事の創出につながる。

前述の地域課題解決のプラットフォームでは、多様な人々が地域課題の解決や地域ビジョンの実現に参画共同する中で、地域内に信頼のネットワークが形成されていく。この信頼のネットワークが構築されている地域では、新しいアイデアを生み出す土壌が整い、多様な地域の仕事が生み出される確率が高くなる²³。

その推進力となる人材として、地域の人（特に若者）が活動する場「地域課題解決のプラットフォーム」をつくり、その場の信頼性を高め、参加者の信頼のネットワークを形成する「地域プロデューサー」の存在が不可欠となる。

「地域プロデューサー」は、個人の裁量行動の範囲が広がるように地域の人との関係性を変え、基本的情報が共有されるネットワークをつくり、自らその信頼性を保証する役割を担う。事例のきらりよしじまネットワークの高橋さんや地域生活支援ネットワークサロンの日置さん、松島さん、阿部さんは、まさにその役割を果たしているといえる。

特に、若者が地域社会に関わり自由に活動するためには、信頼性を担保する大人の存在が重要である。例えば、意欲的な若者が地域で何らかの活動をしようとした時に、その信頼度を保証してくれる仕組みがあれば、若者が仕事を創り出す機会は拡大する。

地域生活支援ネットワークサロンのように、自分の立ち位置をつかみ切れていない若者達にとっては、信頼性のある場や人の存在が大切な拠り所になっている。日置さんは、若者たちと一緒に信頼の関係性を育んでいくリレーションの専門家としての役割を果たしている。

「地域プロデューサー」の役割としては、地域コミュニティをはじめ市民活動団体、企業、自治体等の多様な人・組織をコーディネートし、地域課題解決に関わる事業の創出と運営、地域の仕事づくりに取り組むことが挙げられる。そのため、地域マネジメント、リレーション、

²² マイケル・ポーターのCSV (Creating Shared Value) 論で、経済的価値と社会的価値を同時に実現する共有価値の創造を目指したもの。

²³ 複雑系の理論によれば、緊密な社会的相互作用によって生まれる信頼のネットワークは、新しいアイデアを生み出すための概念を再結合する基礎とされている。

ネットワーキング、事業資金の調達、商品開発・販売を含めた総合的な事業推進力が求められる。そのため、地域づくりからビジネスまでを実践的に学べる地域プロデューサーの人材育成システムが重要となる。

例えば、実践型インターンシップや起業支援を専門的に行うNPO法人ETIC.(東京)では、「地域イノベータープログラム」という事業を展開し、地域プロデューサーの育成に取り組んでいる。このプログラムでは、参加者が実際に地域課題の解決に取り組んでいる団体に入り込み、その団体の事業に従事する中で、経営者や地域住民との信頼関係の構築、地域の慣習や商習慣の理解を進めていくという過程を経て、自らリーダーとして新規事業に取り組むというカリキュラムが組まれている。

プログラム終了後は、その事業に継続して取り組むことも可能だが、その地域で新たに起業する際の支援もされる。また、別の地域で自らの事業に取り組む場合の支援も用意されており、地元に限らず自分自身が力を尽くしたい地域で、プロデューサーとして生きていくためのノウハウを習得できる仕組みになっている。

このプログラムでは、地域との関係性の構築と、自らが主体者となって周囲を巻き込みながら事業を回しきることに重点が置かれている。それは、地域の中に「発達のネットワーク」を構築する手法を伝えているものとなっている。

これに類した取り組みを、東北地域内で進めることで、地域の信頼ネットワークとそれをプロデュースする人材が同時に生み出されると考えられる。

また、現在、総務省事業によって、地域おこし協力隊²⁴、集落支援員²⁵、復興支援員²⁶など、集落や被災地の地域コミュニティの住民活動をサポートする目的で配置されている人材についても、地域プロデューサーとしてのポテンシャルを持つものと考えられる。地域おこし協力隊以外は、特に若者に限定した制度ではないので、地域活動、地域プロデューサーを生業として継続していくためにも、若者を対象にした制度の充実も望まれる。

²⁴ 地域おこし活動や農林漁業への応援、生活支援活動に従事してもらう目的で、都市の若者らを農山漁村に長期派遣（1年以上3年以下）する制度。隊員1名につき350万円の財政支援がある。隊員数は473名（平成24年7月1日現在）。

²⁵ 集落調査や集落課題解決の提案をするなどの集落活性化の支援を行う目的で専門のスタッフを配置。経費は支援員1名につき350万円を上限に、特別交付税措置。専任の支援員数は602名、兼務は3,600名程度（平成23年度）。

²⁶ 復興に伴う地域おこし支援（コミュニティ再生等）、生活支援を行う目的で、委嘱し配置（1年以上最長5年）。支援員1名につき報酬200万円上限+活動費を特別交付税措置。支援員数67名、6団体（平成23年1月21日現在）。

提言5：「多様な仕事・働き方」のモデルの実現

若者の新しい働き方の情報を発信し、「多様な仕事・働き方」のモデルを提示、実践して、世間的認知・理解を醸成する。地域の大人自らが仕事・働き方についての価値観を変え、若者に伝えていく場をつくる。

①「多様な仕事・働き方」の就労モデルの提示

若者の新しい働き方を実現するためには、これまでの古い組織論や働き方から脱却することが必要となる。第2章アンケート調査によれば、「多様な仕事・働き方」への関心はあるものの、実際に取組むには就労モデルが提示され、世間的に認知されることが条件になっている。

例えば、岡山県英田郡西栗倉村での若者たちの取り組みなどはわかりやすいケースだ（巻末参考資料のシンポジウムの概要を参照）。

西栗倉村は、兵庫県、鳥取県との境にある人口1,600人あまりの村。森林面積が村の95%を占め、林業が主要産業であったが、その衰退が激しく村の経済活動の維持が困難な状況になっていた。この村では2006年以降、50名を超えるIターン者が定着し、60名以上の雇用が生まれている。

その背景には、村として「50年前に子孫のために木を植えた人々の想い」を大切にしている。この先50年をかけて「100年の森」をつくろうという構想があった。この構想の下に、株式会社トビムシ代表の牧大介さんが中心となって、地域商社である株式会社森の学校を設立した。森の学校は、「村の営業部」として住宅部材の製造販売を行い、その関連で森林の保持や部材製作と言った仕事が生み出されている。

一方で、村内には雇用対策協議会が作られ、「村の人事部」として必要な人材のリクルート、移住・定住支援、起業支援などを行った。さらに、「共有の森ファンド」という、地域外の小口投資家から資金を募るファンドを設立し、資金調達を行いつつ、村と森のファンづくりを進めている。

この取り組みの中で、村に移住する若者が増え、西栗倉村での新しい暮らし方のモデルを数多く生み出し、「ニシアワー」²⁷として地域内外に発信している。

このような、地域活性化を通じた新しいライフスタイルの情報が広く、具体的に伝わることで、「多様な仕事・働き方」に対して若者が参画する機会が増えていく。

②大人の仕事・働き方の提示

これまでの職業教育では、一般的な「職業の知識」を教わるパターンが多く、地域の大人が自らの仕事について考え、真摯に語る場は少なかった。子ども・若者が地域の仕事にリアルな認識を持つために、大人自身が改めて自分の仕事の意義、魅力を問い直し、伝える「教育プログラム」が必要である。このような、大人が自らの「地域の仕事」について発信する機会の創出が、次世代への地域の教育力を高めていくことに結びついていく。

²⁷ 西栗倉の森とつながるショッピングモール <http://nishihour.jp/>

加えて、「多様な仕事・働き方」の可能性を広げるためには、大人のこれまでの仕事に対する価値観を転換していく必要がある。地域に根差して生きること、地域で働くことの意義をもう一度問い直し、その価値を世代間で共有していくことが必要となる。

③「多様な仕事・働き方」を支える仕組みづくり

若者が参加しながら、自ら「地域の仕事」を創り、ビジネス化していくため、地域社会で起業家（ソーシャルビジネス、コミュニティビジネス）を育てる機能が必要となる。そのため、前述のように若者が地域や地域の仕事に主体的に関わるための環境整備が求められる。

きらりよしじまネットワークや地域生活支援ネットワークサロンのような組織が、「地域で人を育て、仕事を創る」起業・就労支援組織として、現場で人・ネットワークづくり等のサポートをしながら、若者の起業家を育てることも可能であろう。おきたまネットワークサポートセンターの「おきたま若者交流塾」のような人材育成の取組みや、「若者名鑑」などの情報発信も、若者と地域の仕事をつなぐ有効な仕組みである。

若者が地域課題解決のプラットフォームを含む公的活動を行う場合は、準公務員として、期間限定であってもその収入を確保する手立てを講じたり、多様な副業を組み合わせる生活が成り立つ仕組みをつくることが求められる。

また、地域の就労困難な若者を支えるための「中間的就労」の場を地域の仕事としてつくることもできよう。その際、昨今注目されている「協同労働」のように、「働く人々、市民が出資し、皆で責任を分かち合って経営する働き方」によって若者の仕事にしていくことも可能である。

学校教育では、このような地域の現場で学生が積極的に活動する機会を創出していく。社会活動を通じて公共に対する意識づくりをしたり、フィールドに入ってプロジェクトを実際に動かす経験をするなど、社会を生きる能力を培うための実効性のあるインターンシップを行っていく。自分がやりたいことを社会化（事業化）できること、自分も社会も変革可能なことを実感できる体験が必要となる。

2. 提言の具体化に向けて

前項で示した提言のうち、若者の仕事の創出のみならず地域経営の要件ともなる、以下の2つの提言について、具体的な展開の可能性についてまとめる。

提言3：地域課題解決のプラットフォームの構築

提言4：地域プロデューサーの養成

(1) 地域課題解決のプラットフォームの構築

地域課題解決プラットフォームを構築するためには、地域プロデューサーないしはその要素を持つ地域のキーパーソンの存在が必要である。キーパーソンとしては、地元の商工会議所、商工会、農協、中間支援組織、住民自治組織（自治会、町内会）といった、もともと地域でプロデューサー的な役割を果たしてきた既存組織に所属するなど、プラットフォームの信頼性を担保できる人物が望ましい。

そのような人材を確保した上で、以下のプロセスを進めることになる。

第1段階：テーマの設定

地域福祉、若年者雇用、産業づくりなど、地域課題がすでに顕在化していて、それに対応できる人材や組織が地域内に存在する場合には、後述する地域プロデューサーが地域で考えるべきテーマを設定する。

もし地域の課題が明確ではなく、地域内で課題発見プロセスの下地ができていない場合には、前段階としての話し合いの場を地域内につくる必要がある。

例えば、わたりグリーンベルトプロジェクトの**松島さん**が行った手法であるが、地域内での話し合いを深めるワークショップを繰り返し、考えるべきテーマを絞り込んでいくことが、その後の課題解決プロセスへの参画を促すためにも重要な役割を果たす。

第2段階：課題発見

テーマを設定したら、関係する組織や人（ステークホルダー）を集めて、そのテーマに関する現状把握や原因究明を行う会合を開く。その上で優先的に取り組む課題を設定する。

この会合は、その後のプラットフォームの核になるものであり、商工会等各種団体の青年部などから、コミュニケーションがとりやすく機動性に富んだ地域の若手人材を中心に引き込むことが望ましい。

この若手人材が顕在化されていない場合には、それを発掘する取り組みも必要になる。例えば、三重県尾鷲市の**尾鷲商工会議所**では、岐阜県のNPO法人G-netと連携し、インターンシップ事業を立ちあげている²⁸。商工会議所職員が地域の中小企業に学生インターンを送り込み、それを契機に若手経営者のネットワークを構築している。

さらに、各種勉強会や研究会を通して意欲のある若手人材を発掘しておくことが、その後のプラットフォームの推進力になる。

²⁸ 長期実践型のインターンシップを実践。 <http://internship.owasecci.com/>

第3段階：円卓会議

解決すべき課題を顕在化させた後は、解決策を考えるために、関係者を広く集め、互いが対等に意見を出し合える円卓会議を開催する。ここでは、第2段階で集まった若手人材を中心にしながらも、地域内の様々なリソースを取り込めるハブ的な役割を果たせる40～50歳代層を交えておくと効果的である。

なお、ここまでのプロセスには資金の投入はほとんど必要ない。自治会等に配分されている予算や、商工会の調査事業用の予算などを活用することも考えられるが、むしろ、参加者の「持ち寄り」で進める方が、行動の自由度と課題解決へのコミットを高めて、効果的な解決策が生まれる場合が多い。

例えば、気仙沼市の食資源を掘り起こし「気仙沼ホルモン」として売り出したまちづくりサークル「気楽会」²⁹の活動などはその典型例である。気楽会がホルモン焼きの歴史と実態調査をしてマップを作成し、市役所がウェブサイトでもPRし、商工会議所もイベントをサポートしている。それぞれが資源を持ち寄りながら、地域を盛り上げている。

第4段階：プロジェクト化

取り組むべき課題と解決策が明らかになったら、それを実践するプロジェクトを起し、その運営を行う段階となる。

プロジェクト化（地域の仕事の創出）には、経営者視点が必須であり、地域プロデューサー自身が単独でその役割を果たすか、あるいはパートナーとなる地域の経営者を確保する必要がある。

また、プロジェクトのスタートアップについては行政等による創業支援の枠組みを活用してもよいが、以降のランニングコストは自立的なものでなければならない。その意味でも、プロジェクト化の段階には地元の経営者層を引き込むことが鍵となる。

プロジェクトを創り出す段階と推進する段階では地域プロデューサーの役割は変化する。創り出す段階では場のマネジメントが主たる役割になるが、プロジェクトを推進する段階からは、各プロジェクト間のコーディネートや外部への発信などが主たる役割になる。

（2）地域プロデューサーの養成

前述のような役割を果たす地域プロデューサーの養成には、レベルごとに異なるシステムが必要になる。それは、プロデューサー候補となる人材の状況にもよる。大学卒業直後の若者のように何も無い状態から地域プロデューサーを目指すのであれば、体系的なカリキュラムの下で学ぶ必要がある。他方、地元企業の経営者などであれば、ネットワークの構築に専念すればよい。それらを包含する形で、地域プロデューサー養成のプロセスを以下に示す。

パターン1：未経験者を地域プロデューサーとして養成

地域プロデューサーとして必要な能力が備わっていない場合は、基礎トレーニングから始めなければならない。地域資源の発掘のしかたや、地域内でのコミュニケーションの取り方、プロジェクトの設計手法とマネジメント手法などを体系的に学ぶ講座が必要になる。地域プ

²⁹ 気仙沼を元気にしようと集まった地元商店やサラリーマンの若者たちの会。2006年結成。

ロデューサーとなるには、地域の特性を形式知としてではなく暗黙知レベルで捉えることや、地域内での交渉が不可欠であることを考えれば、この講座は座学のみではなく実習も組み合わせた構成にする必要がある。すでに実績のある地域プロデューサーの下での実践的トレーニングが有効である。

例えば、前述のNPO法人ETIC.では、このような講座を「地域イノベーター養成アカデミー」として提供している。内容としては地域課題の分析手法、事業計画ワークショップ、先輩プロデューサーによるメンタリング³⁰に加えて先進地域でのプロジェクト実践の実習が組み込まれている。

パターン2：既存組織・人を地域プロデューサーとして養成

バックボーンとなる知識や経験、ネットワークがない人を地域プロデューサーにまで育て上げるよりは、商工会や農協、中間支援組織といった、地域の産業育成や課題解決を担う組織の中で地域プロデューサーを育成する方が効率的だと言える。この場合は、経営者のネットワークをつくり、先の円卓会議のような勉強会をマネジメントするトレーニングを積んでいけば良い。

上記のいずれのパターンであっても、共通して必要となるスキルは、

1 場をマネジメントする力・参加者の協働を引き出す力

2 プロジェクトを設計・推進する力

の二つである。

1については実践を通して強化していく必要があるが、最低限各種ワークショップのファシリテーションができる程度のトレーニングは必要になる。それに必要な費用は、各地の商工会や農協、中間支援組織の職員研修予算でまかなえる程度のものである。

2について、プロデューサー自らがスキルを獲得しようとするれば、プロジェクトの実践の中で学ぶことが必要になる。同時に、プロジェクトを設計・推進する力を持つ地域の経営者層を周囲に集めることが重要である。

その際に効果的なのは、地域の経営者をメンターとした勉強会の開催である。地域課題の解決や何らかの事業に取り組む人に対して、地域の経営者がアドバイスやブラッシュアップをする機会をつくることで、自然とプロデューサーのブレイン集団が形成される。

また、プロデューサーやその候補たちの情報交換会や合同研修会なども効果的である。出会うことにより、能力開発と相互支援のネットワークを形成できるとともに、新たなプロデューサー候補者を集めることができる。

パターン3：地域の経営者を地域プロデューサーとして活用

地域の経営者やその集団が地域プロデューサーの役割を果たす場合は、とくに育成のプロセスは必要ではない。むしろ、他地域のプロジェクトを学べるようなネットワークを、地域を越えてつくることの方が重要になる。

³⁰ 指導者が、対話や助言によって気づきや自発的成長を促すこと。

例えば、東日本大震災ののち陸前高田市でつくられた、**なつかしい未来創造株式会社**³¹は、会社形態ではあるが実質的には地域で事業を生み出すためのプロデューサーの円卓会議であると言ってよい。構成員はすべて地元密着の企業経営者で、彼ら自身がプロジェクトを運営する能力を持つ一方、地域内の人を引き込んだり、地域外への情報発信や地域外の情報収集に取り組んでいる。

資金面については、パターン1の場合には、前述の地域おこし協力隊、集落支援員制度等を利用して地域内での「実習」を行ったり、被災県であれば復興関連予算の枠組みを活用することも可能である。パターン2の場合は組織の人員費の枠内での活動で対応できる。

また、パターン3の場合は完全に自立的に動き、具体的なプロジェクトの運用段階ではじめて資金や人員を必要とする。その際、十分に練られた事業計画を元に資金調達することになるため、スタートアップに行政の創業支援制度を活用する程度で対応できる。

以上のように、課題解決プラットフォームの形成にしても、地域プロデューサーの育成にしても、資金が必要になるのは具体的なプロジェクトが動き始める瞬間だけで、それ以外はほとんど必要はない。

むしろ、プロジェクトへの参画の度合いを高めることが重要である。地域プロデューサーもプラットフォームの構成員も、傍観者ではなく、地域課題に取り組む当事者であることを意識する必要がある。そのためにも、地域の資源や課題に直接触れる「実習」の機会を充実させる必要がある。

³¹ 陸前高田の経営者を中心に、株式会社ソシオ エンジン・アソシエイツ、岩手県中小企業家同友会や一般社団法人ソーシャルビジネス・ネットワークの協力による復興まちづくり会社。将来的に約500名の雇用を創出。<http://www.natsu-mi.jp/>から引用。

参 考 文 献

- 総務省「国勢調査」
- 国立社会保障・人口問題研究所「日本の都道府県別将来推計人口」
- 厚生労働省「一般職業紹介状況」
- 厚生労働省職業安定局・文部科学省共管「大学等卒業予定者就職内定状況調査」
- 厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」
- 総務省「労働力調査」
- 総務省「就業構造基本調査」
- 厚生労働省「賃金構造基本調査」
- 厚生労働省「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査」
- 文部科学省「学校基本調査」
- ㈱リクルートホールディングス リクルートワークス研究所
「第 29 回ワークス大卒求人倍率調査時系列推移全体（2013 年卒）」
- ㈱リクルートホールディングス リクルートワークス研究所
「第 29 回ワークス大卒求人倍率調査時系列推移 従業員規模別（2013 年卒）」
- 総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」
- 雇用政策研究会報告書「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」2010 年
- 雇用政策研究会報告書「『つくる』『そだてる』『つなぐ』『まもる』雇用政策の推進」2012 年
- 内閣府「若者雇用戦略」2012 年
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構「第 61 回労働政策フォーラム」基調講演 「社会構造の変容と若者の現状」本田由紀氏資料
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構「若者統合型社会的企業の可能性と課題」2011 年
- 厚生労働省「社会保障審議会生活困窮者の生活支援の在り方に関する特別部会」報告書 2013 年
- NPO 法人きらりよしじまネットワーク「活動報告書」2011 年度
- 日置真世「日置真世のおいしい地域(まち)づくりのためのレシピ 50」2009 年 筒井書房
- 伊丹敬之「場の論理とマネジメント」2012 年 東洋経済新報社
- 社会的責任に関する円卓会議「持続可能な地域づくり」プロジェクトチーム有志「多様な課題に、対話と協働で挑む『地域円卓会議』のススメ」

參考資料

若者をめぐる雇用政策

年度	プラン・制度等	事業
2002		未就職卒業生緊急支援事業
2004		○ジョブカフェ事業(H16～、経産省)→ ジョブカフェ の設置(ニート・フリーター等に対するワンストップ就職支援施設 22道府県設置) ○YESプログラム(終了)
2005	○若者自立・挑戦プラン	○フリーター常時雇用支援事業 ○キャリア教育コーディネーター育成支援(H16～22、初等・中等教育のキャリア教育)
2006		○地域若者サポートステーション事業(厚労省)→ 地域若者サポートステーション 設置
2007		○社会人基礎力育成・評価モデル事業(H19～21)
2009	○緊急雇用対策本部の設置 ・雇用戦略対話の設置	○訓練期間中の生活保障給付制度の拡充 ○雇用調整助成金の要件緩和 ○雇用創出基金事業(ふるさと雇用再生特別基金事業、緊急雇用創出事業、重点分野雇用創造事業) ○緊急人材育成・就職支援基金による職業訓練、再就職、生活への総合的支援 ○教員向けキャリア教育実践の手引き等の作成・配布(H21～)
2010	○新卒者雇用・特命チーム設置 ○「青少年雇用機会確保指針」改正→「卒業後3年間は新卒扱い」	○新卒者体験雇用事業を拡充 ○新卒者就職応援本部設置(地域実情を踏まえた支援)→ 新卒応援ハローワーク 設置 ○トライアル雇用を行う企業への奨励金創設 ○既卒者の新卒枠雇用を行う企業への奨励金創設 ○短期インターシップ機会提供(未内定者・既卒者対象) ○ドリーム・マッチプロジェクト(中小企業求人インターネット活用支援)
2011		○ドリームワークスタイル・プロジェクト(地域経済界と大学等連携による魅力発信) ○中小企業人材対策事業 地域中小企業の人材確保・定着支援事業(中小企業団体等と大学等の連携) 新卒者就職応援プロジェクト(中小企業への長期間職場実習、H24～被災地限定で職場実習) ○キャリア教育アワード、キャリア教育推進連携表彰(H22～)
2012	○非正規雇用のビジョンに関する懇談会 ・「望ましい働き方ビジョン」[方針] ・全員参加型社会、人材立国、ディーセントワークを実現し「分厚い中間層」の復活 ○雇用戦略対話ワーキンググループ(若者雇用)設置 ・「若者雇用戦略」[方針] ・自ら職業人生を切り拓ける骨太な若者への育ちを社会全体で支援 ・対症療法から中長期戦略へ	平成24年度若者雇用に関する政府の対策 〔雇用戦略対話資料から「キャリア教育・職業教育」のみ抜粋〕 ○学校におけるキャリア教育実践の一層の促進(文科省) ・教員向けキャリア教育実践の手引き等の作成・配布、教職員研修用動画の配信、キャリア教育推進アシストキャラバン(H24～) ○学校と地域・社会や産業界等との円滑な連携に向けた取組み ・キャリア教育推進連携シンポジウム開催、キャリア教育推進連携表彰創設(3省) ・子どもと社会の架け橋となるポータルサイトの開設(文科省) ○産業界と連携した中高生に対する職業意識形成支援(厚労省) ・キャリア探索プログラム、ジュニアインターンシップ等 ○産学協働教育を通じた中小企業の魅力発信事業(経産省) ・地域経済界と大学等によるプロジェクトチーム組成、11チーム採択、成果のHPでの発信 ○高等学校における職業教育(文科省) ・地域産業担い手育成プロジェクトの成果の普及(H23まで実施、専門高校と地域経済界の連携) ・目指せスペシャリストの成果の普及、全国産業教育フェアの実施 ○大学等における「社会人基礎力」の育成・普及(経産省) ○専門学校等を中心とした成長分野等における中核的専門人材養成の戦力的推進 「若者雇用戦略」 ○機会均等・職業教育の充実 ・自治体、学校、労使等が連携して「地域キャリア教育支援協議会」設置 ・奨学金や授業料減免・高校、大学1年からの職業教育 ○雇用のミスマッチ解消 ・大学内にハローワーク設置・就職関連情報の公開・既卒3年を新卒扱い ○キャリアアップ支援 ・社会人の学び直しのための大学、専門学校の整備 ・若者向け職業訓練を一元管理 ・フリーターの正社員転換、キャリア支援

資料：各省ホームページ等から作成

就労支援機関ヒアリング調査結果の一覧

	ジョブカフェ		若者サポートステーション
	ジョブカフェみやぎ	山形県若者就職支援センター	せんだい若者サポートステーション
開設時期	平成16年4月	平成16年6月	平成19年5月
運営機関	(株)JC-21教育センター (県から委託)	県中小企業団体中央会 (山形労働局及び県から委託)	NPO法人わたげの会 (厚生労働省から委託)
体制	・併設の仙台学生職業センター(新卒応援ハローワーク)等と連携し、職業能力開発から職業紹介までワンストップサービスで実施。 ・スタッフ:県・厚生労働省事業20人(キャリアカウンセラー12人等)+県職員3人+ハローワーク2人	・ハローワーク等と連携し、就職支援から職業紹介までワンストップサービスで実施。 ・スタッフ:本部6人+窓口相談員5人(山形3人+庄内2人) ※セミナー等を企画・実施する本部と相談窓口の二体制。常設の窓口は山形プラザと庄内プラザ。キャリアカウンセラーは非常勤。	スタッフ:計10人(現場6人+責任者等) ※厚生労働省からの委託にかり、キャリアカウンセラーの配置が望ましく、総括コーディネーター(現場責任者)は必須要件。
支援対象	概ね15歳以上40歳未満の求職者及びフリーター ※利用者は年々高齢化。	概ね15歳以上40歳未満の求職者及びフリーター ※新卒者も対象	概ね15歳以上40歳未満の無業者 ※主に社会的ひきこもりを対象。
主な事業	①キャリアアカウンセリング ②就職支援にかかる各種セミナー、講座 ③職業紹介(情報提供) ④出前ジョブカフェ(県内8会場)	①キャリアアカウンセリング ②就職支援にかかる各種セミナー、講座(学校等連携事業含む) ③職業紹介(情報提供) ④出張相談(県内3箇所)	①個別相談(キャリアアカウンセリング、心の相談、保護者相談) ②各種イベント(セミナー、講座、コミュニケーションワーク、サロン等)
利用者数	【平成23年度】 ハローワーク含む41,182人 ジョブカフェ新規登録者数4,869人 【累計】 ハローワーク含む275,225人 ジョブカフェ新規登録者数30,060人	【平成23年度】 相談窓口4,692人 学校等連携事業16,558人 【累計】 相談窓口36,966人 学校等連携事業131,125人 ※学校等連携事業利用者がおおよそ8割。	・利用者数(登録者)は現在約800人。 ・新規登録者は年平均200人程度。 ※登録者にはフリーターを含む。
利用者の傾向	・学歴は大学、短大、専門学校卒が65%、高卒は30%程度。 ・例外的だが40歳代の利用者もいる。 ・人間関係構築(コミュニケーション)力が不足。 ・パソコンや車の運転等ができない。 ・親が過干渉、過保護のケースも。	・学歴別の利用者数は未把握。 ・年齢層は30歳代が中心(例外的に40歳代)。 ・女性の利用者が増えてきている。 ・マニュアル(ノウハウ)本の影響から、一つの答えをあちこちに探し求めている。 ・相談窓口ではリピーターが多い。	・学歴は大卒4割、高卒4割弱、専門学校卒2割。 ・年齢層は20代後半が35%、20代前半及び30代前半が22~23%、10代が6~7%。特例で40代前半も。 ・性別:当初は男7:女3。現在は男6:女4。 ・利用者の8割は仕事経験者だが大半は非正規。 ・人間関係、コミュニケーションがうまくつけない。発達障害をうかがわせる人もいる。 ・将来の夢を持っていない、憶えていない人が多い。 ・自己肯定感が低く、欠点やあらを探したがる。 ・利用者の6割強は仙台市内居住者(親との同居者が多いが、単身者もいる)。 ・親のタイプは静観、過干渉、無関心の3つ。家庭環境の影響もあり、親が変わらないといけない部分も。
実績・成果	【就職者数:本人から確認がとれた分】 平成23年度1,518人、累計11,236人 ※正規雇用は4割強、契約3割弱、派遣1割強。高学歴の方が就職は厳しい。	【就職決定者:本人から確認がとれた分】 平成23年度約300人。 ※平成16年度を除き毎年ほぼ同水準。正規、非正規別では把握していない。	・サポステ卒業の定義は進路決定(就職、職業訓練受講、進学)時となっているが、就職者でも非正規が多い。 ・職業訓練受講者には就職までサポート。また、正規雇用へのステップアップにはジョブカフェを紹介。
課題・問題点	・学生時代に何の準備もしてこなかった大卒者への対応が盲点(新卒3年を経過し、タイミングを逃すと厳しい)。 ・高校時における職業教育(職業観の醸成)と就職支援制度の確立が重要。	・潜在的ニーズ、需要はあるはずだが、認知度(PR)不足から利用者の増加につながらない。 ・利用者が一定せず常に入れ替わっており、継続支援と成果を上げることが難しい。 ・相談業務の中でも情報交換や連携が課題。	・イベント等を通じて利用者の明るい面、長所に光を当てるなど、行動を起こさせきつかけづくりを心掛ける(面談にフィードバック)。 ・もっと早い時期(学校教育の段階)での対策の必要性(親と本人が対話を通じて理解を深める機会をもったり、特殊な状況に対する適切な支援)。
今後の方向性、その他	・ジョブカフェやサポステにおける就労支援の役割分担を進める方向にあり、サポステとの連携が必要。 ・ハローワークでは就労支援対象者を正規雇用を望む大卒者に絞り込む方向にあり、その他の対象者がジョブカフェに来る。	・地方の職業紹介先は中小企業が中心であり、ジョブカフェ登録時、利用者に対して首都圏と地方の雇用環境の違いを理解してもらおう努めている。 ・最近、県へのUターン希望者(親元から通える範囲での就職希望)が増えている。	・サポステは仕事の入口を支援する取り組みに特化していく方向。 ・国の「若者雇用戦略」を踏まえ、予防政策として高校との連携重視(高校に向向いのセミナー開催等)。 ・支援を求めている人に対して必要な機関を紹介する窓口としての役割を果たす(自治体や障害者支援センターなど関係機関とのネットワーク構築)。

資料:ヒアリングをもとに東北活性研で作成

アンケート調査 単純集計表 「若者の就労に関するアンケート」

問1 あなたの性別、所属、学年についてあてはまる番号に○をつけてください(○は1つずつ)。また、年齢、出身地を記入してください。

性別		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	男性	155	48.4	48.4
2	女性	165	51.6	51.6
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

所属		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	大学生	313	97.8	97.8
2	専門学校生	7	2.2	2.2
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

学年		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	1年	67	20.9	20.9
2	2年	90	28.1	28.1
3	3年	97	30.3	30.3
4	4年	66	20.6	20.6
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

年齢		(数量)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	18～19歳	79	24.7	24.7
2	20～21歳	171	53.4	53.4
3	22～23歳	61	19.1	19.1
4	24～25歳	8	2.5	2.5
5	26～27歳	0	0.0	0.0
6	28歳以上	1	0.3	0.3
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問2 あなたは現在の大学・学校にどのような目的を持って入学しましたか。あてはまる番号に○をつけてください(○は1つ)。

問2大学・学校入学の目的		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	仕事に役立つ勉強がしたいから	81	25.3	25.3
2	仕事の資格・技術を得るため	48	15.0	15.0
3	好きな分野の勉強をしたいから	97	30.3	30.3
4	教養を身につけるため	27	8.4	8.4
5	学歴が欲しかったから	20	6.3	6.3
6	まわりが行っているから	7	2.2	2.2
7	目的はなく、ただ何となく	19	5.9	5.9
8	親や先生に勧められたから	7	2.2	2.2
9	その他	14	4.4	4.4
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問3-1 あなたが希望する仕事のスタイルはどのようなものですか。あてはまる番号に○をつけてください(○は1つ)。

問3-1希望する仕事のスタイル		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	大企業で正社員として働く	79	24.7	24.7
2	中小企業で正社員として働く	74	23.1	23.1
3	公務員として働く	58	18.1	18.1
4	自分で起業して経営する	22	6.9	6.9
5	家業を継ぐ(農林漁業、商店、会社等)	3	0.9	0.9
6	NPO・住民活動団体に働く	12	3.8	3.8
7	その他	0	0.0	0.0
8	パート・アルバイトとして働く	1	0.3	0.3
9	仕事につかない	47	14.7	14.7
10	まだ決めていない	24	7.5	7.5
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問3-2 問3-1で「8仕事につかない」「9まだ決めていない」を選んだ人は、その理由に○をつけてください(○は1つ)。

問3-2「8仕事につかない」「9まだ決めていない」の理由		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	自分がしたい仕事が見つからない	21	6.6	43.8
2	自分に向いている仕事が見つからない	10	3.1	20.8
3	仕事について考える機会がない	2	0.6	4.2
4	仕事についての情報がない	4	1.3	8.3
5	厳しい就職状況なのであきらめている	0	0.0	0.0
6	仕事をしたくないから	1	0.3	2.1
7	主婦・主夫になるから	0	0.0	0.0
8	その他	10	3.1	20.8
	不明	272	85.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	48

問4 以下は、全員に伺います。あなたはどのような仕事の分野に興味がありますか。あてはまる番号に○をつけてください(○は1つ)。

問4興味ある仕事の分野		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	農林漁業	27	8.4	8.4
2	製造・加工	29	9.1	9.1
3	建設	18	5.6	5.6
4	販売・流通	46	14.4	14.4
5	運輸	2	0.6	0.6
6	情報通信	31	9.7	9.7
7	金融・保険・不動産	26	8.1	8.1
8	福祉・介護	14	4.4	4.4
9	医療	29	9.1	9.1
10	教育	34	10.6	10.6
11	芸術・文化	29	9.1	9.1
12	その他	35	10.9	10.9
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問5 あなたはどのような職種に就きたいと思いますか。あてはまる番号に○をつけてください(○は1つ)。

問5希望する職種		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	販売・サービス職	32	10.0	10.0
2	営業職	23	7.2	7.2
3	企画・事務職	129	40.3	40.3
4	技術職	27	8.4	8.4
5	専門職	68	21.3	21.3
6	クリエイター	23	7.2	7.2
7	その他	18	5.6	5.6
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問6 あなたは、問3から問5のように、自分の将来の仕事について現実的に考え始めたのはいつ頃ですか。あてはまる番号に○をつけてください(○は1つ)。

問6仕事について考え始めた時期		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	小学生以前	5	1.6	1.6
2	小学生	20	6.3	6.3
3	中学生	51	15.9	15.9
4	高校生	120	37.5	37.5
5	大学生/専門学校生	115	35.9	35.9
6	考えたことがない	9	2.8	2.8
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問7 問6で、あなたが仕事や働くことについて考えるきっかけになった授業、行事、体験は何ですか。あてはまる番号全部に○をつけてください(○はいくつでも)。

問7仕事について考えるきっかけ		(MA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	地域活動(祭り、行事等)	64	8.4	8.4
2	農林漁業体験	10	1.3	1.3
3	ものづくり体験	19	2.5	2.5
4	部活動	29	3.8	3.8
5	ボランティア体験	73	9.6	9.6
6	地域学習(地元についての学び)	24	3.2	3.2
7	職業体験(働く大人にふれる体験)	61	8.0	8.0
8	就業体験・インターンシップ(実際に働いてみる体験)	101	13.3	13.3
9	アルバイト体験	81	10.7	10.7
10	家業等の仕事の手伝い	14	1.8	1.8
11	進路指導	84	11.1	11.1
12	授業・講義	121	16.0	16.0
13	特になし	36	4.7	4.7
14	その他	41	5.4	5.4
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問8 あなたが仕事を選ぶ時に、影響を受けたり、お手本にしたいのは誰ですか。あてはまる番号全部に○をつけてください(○はいくつでも)。

問8仕事を選ぶ時のお手本等		(MA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	父親	111	16.3	16.3
2	母親	71	10.4	10.4
3	父母以外の家族・親戚	56	8.2	8.2
4	近所や地域の人	26	3.8	3.8
5	学校、大学等の先生	110	16.1	16.1
6	塾・予備校の先生	8	1.2	1.2
7	友人・先輩	147	21.5	21.5
8	インターネットを通じた知人・友人	16	2.3	2.3
9	アニメ・小説・テレビの人物	11	1.6	1.6
10	著名な人物・歴史上の人物	60	8.8	8.8
11	いない	39	5.7	5.7
12	その他	28	4.1	4.1
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問9 あなたは仕事に就くことについてどのような不安を感じていますか。あてはまる番号全部に○をつけてください(○はいくつでも)。

問9仕事に就くことの不安		(MA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	自分の希望する仕事に就けるか不安	177	20.8	20.8
2	生活できる収入が得られるか不安	138	16.2	16.2
3	自分の能力が生かせるか不安	104	12.2	12.2
4	仕事をこなせるかどうか不安	136	16.0	16.0
5	解雇や不当な処遇を受けないか不安	68	8.0	8.0
6	職場の人間関係に対応できるか不安	116	13.6	13.6
7	一生勤められるか不安	56	6.6	6.6
8	親の期待にこたえられるか不安	27	3.2	3.2
9	特に不安はない	22	2.6	2.6
10	その他	6	0.7	0.7
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問10 あなたが仕事を選ぶ時に大切にしたいことは何ですか。優先する項目を1位から3位まで1つずつ選んで、番号を欄に記入してください。

問10仕事を選ぶ時に大切なこと【第1位】		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	自分にとってやりがいのあること	155	48.4	48.4
2	地域や人に貢献できること	60	18.8	18.8
3	収入が多いこと	13	4.1	4.1
4	安定していること	37	11.6	11.6
5	自分の能力を生かせること	23	7.2	7.2
6	社会的地位・評価が高いこと	2	0.6	0.6
7	無理せずに働けること	25	7.8	7.8
8	その他	5	1.6	1.6
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問10仕事を選ぶ時に大切なこと【第2位】		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	自分にとってやりがいのあること	75	23.4	23.4
2	地域や人に貢献できること	56	17.5	17.5
3	収入が多いこと	58	18.1	18.1
4	安定していること	45	14.1	14.1
5	自分の能力を生かせること	49	15.3	15.3
6	社会的地位・評価が高いこと	9	2.8	2.8
7	無理せずに働けること	23	7.2	7.2
8	その他	5	1.6	1.6
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問10仕事を選ぶ時に大切なこと【第3位】		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	自分にとってやりがいのあること	38	11.9	11.9
2	地域や人に貢献できること	60	18.8	18.8
3	収入が多いこと	38	11.9	11.9
4	安定していること	45	14.1	14.1
5	自分の能力を生かせること	64	20.0	20.0
6	社会的地位・評価が高いこと	22	6.9	6.9
7	無理せずに働けること	40	12.5	12.5
8	その他	13	4.1	4.1
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問11 あなたは、どんな地域で働きたいですか。まだ仕事が決まっていない人も将来の希望として教えてください。

問11-1 都市規模としてはどのくらいのところで働きたいですか。あてはまる番号に○をつけてください(○は1つ)。

問11-1働きたい地域【都市規模】		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	大都会(東京、大阪等)	55	17.2	17.2
2	地方中枢都市(仙台、札幌等)	137	42.8	42.8
3	地方都市	65	20.3	20.3
4	農山漁村	9	2.8	2.8
5	どこでも良い	54	16.9	16.9
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問11-2 地域エリアとしてはどこで働きたいですか。あてはまる番号に○をつけてください(○は1つ)。東北とは新潟県を含む東北7県をさします。

問11-2働きたい地域【エリア】		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	東北	160	50.0	50.0
2	東北以外の国内	58	18.1	18.1
3	海外	14	4.4	4.4
4	どこでも良い	88	27.5	27.5
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問11-3 地元(出身地・ふるさと)で働きたいですか。あてはまる番号に○をつけてください(○は1つ)。また、それを選んだ理由を記入してください。

問11-3働きたい地域【地元】		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	地元で働きたい	102	31.9	31.9
2	地元の近くで働きたい	74	23.1	23.1
3	地元から離れたい	48	15.0	15.0
4	どこでも良い	96	30.0	30.0
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問12-1 企業で働き続ける以外に、いろいろな働き方があります。3つの働き方は、あなたの人生設計の選択肢に入りますか。それぞれの働き方についてあてはまる番号に○をつけてください(○は1つずつ)。

問12-1兼業型の働き方		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	選択肢に入る	203	63.4	63.4
2	選択肢に入らない	117	36.6	36.6
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問12-1請負型の働き方		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	選択肢に入る	198	61.9	61.9
2	選択肢に入らない	122	38.1	38.1
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問12-1自営型の働き方		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	選択肢に入る	167	52.2	52.2
2	選択肢に入らない	153	47.8	47.8
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問12-2 3つの働き方の中で、最も興味がある働き方は何ですか。あてはまる番号に○をつけてください(○は1つ)。また、その選んだ働き方について具体的なイメージがあったら記入してください。

問12-2最も興味のある働き方		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	兼業型の働き方	135	42.2	42.2
2	請負型の働き方	106	33.1	33.1
3	自営型の働き方	79	24.7	24.7
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問12-3 問12-2で選んだ働き方をするためには、どんな条件が必要ですか。あてはまる番号に○をつけてください(○は2つまで)。

問12-4地域で働くための条件		(MA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	その働き方への世間的な理解・評価が深まること	143	27.2	27.2
2	成功事例やモデルが示されていること	78	14.8	14.8
3	能力をつけるための教育・研修システムがあること	96	18.3	18.3
4	仕事の情報、地域の情報があること	124	23.6	23.6
5	行政、NPO等による支援が手厚いこと	58	11.0	11.0
6	その他	27	5.1	5.1
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問13-1 あなた、あるいはあなたの家族は被災しましたか。あてはまる番号に○をつけてください(○は1つ)。

問13大震災の被災の経験		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	被災している	169	52.8	52.8
2	被災していない	151	47.2	47.2
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問13-2 あなたは被災地支援の活動をしましたか。あてはまる番号に○をつけてください(○は1つ)。「1」に○をつけた人は、その具体的な内容を記入してください。

問13-2被災地支援の活動の有無		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	活動している	171	53.4	53.4
2	活動していない	149	46.6	46.6
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問13-3 震災を経験して、あなたはどんなことに気づきましたか。あてはまる番号全部に○をつけてください(○はいくつでも)。

問13-3震災を経験して大切に思ったこと		(MA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	家族のつながりの大切さ	182	22.0	22.0
3	地域のつながりの大切さ	182	22.0	22.0
2	友人・仲間の大切さ	170	20.5	20.5
4	人や地域のために働くことの大切さ	126	15.2	15.2
5	東北、ふるさとの大切さ	115	13.9	13.9
6	特になし	43	5.2	5.2
7	その他	11	1.3	1.3
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問14 震災を経験して、あなたの仕事に対する考えに変化がありましたか。あてはまる番号に○をつけてください(○は1つ)。また、その内容を記入してください。

問14仕事に対する考え方の変化				
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	社会的に意義のある仕事をしたいと思うようになった	91	28.4	28.4
2	東北・ふるさとの復旧・復興に役立つ仕事をしたいと思うようになった	65	20.3	20.3
3	自立して暮らしていける仕事につきたいと思うようになった	42	13.1	13.1
4	地元で仕事をしたいと思うようになった	25	7.8	7.8
5	特に変化はない	90	28.1	28.1
6	その他	7	2.2	2.2
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問15 あなたは震災を経験して、地元(出身地・ふるさと)に住みたいという思いに変化がありましたか。あてはまる番号に○をつけてください(○は1つ)。また、その理由を記入してください。

問15地元に住みたい思いの変化		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	地元に住みたいという思いが強くなった	109	34.1	34.1
2	地元に住みたくない思いが強くなった	9	2.8	2.8
3	どちらともいえない	202	63.1	63.1
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問16 あなたが地元(ふるさと・出身地)に住むためには、どのような条件が満たされていれば良いですか。あてはまる番号に○をつけてください(○は1つ)。

問16地元に住むための条件		(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	希望する仕事があること	182	56.9	56.9
2	収入が確保されること	74	23.1	23.1
3	生活費が安いこと	4	1.3	1.3
4	友人・仲間がいること	22	6.9	6.9
5	家族と暮らせること	14	4.4	4.4
6	その他	24	7.5	7.5
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	320	100	320

問17 あなたが、地元(ふるさと・出身地、あるいは現在住んでいる地域等)で暮らす場合は、どのくらいの年収が必要ですか。その金額を記入してください。

問17地元で暮らすための年収		(数量)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0～199万円	47	14.7	15.2
2	200～399万円	123	38.4	39.8
3	400～599万円	88	27.5	28.5
4	600～799万円	31	9.7	10.0
5	800～999万円	11	3.4	3.6
6	1000～1199万円	7	2.2	2.3
7	1200～1399万円	0	0	0
8	1400～1599万円	1	0.3	0.3
9	1600～1799万円	0	0	0
10	1800～1999万円	0	0	0
11	2000～2199万円	0	0	0
12	2200～2399万円	0	0	0
13	2400～2599万円	0	0	0
14	2600～2799万円	0	0	0
15	2800～2999万円	0	0	0
16	3000万円以上	1	0.3	0.3
	不明	11	3.4	
	サンプル数(%ベース)	320	100	309

問 18 若者の仕事、働き方について、あなたの考えを自由に記入してください。

就職への疑問

- 自分のやりたいことが見えていないで就職する学生が多いように思う。もっと自分の頭で考えて動くべきだと思う。流されるままの人生なんてつまらないと思うから。
- 若いうちにいろんな仕事をするのが良いと思う。再就職しづらい社会はダメだなと思う。あとは障害者と一緒に働ける環境が良いと思う。若いうちから障害者に対して理解を深めることが大切。
- 卒業後 3 年は新卒扱いをするように取り決めがあるはずだが、実際にそのようになっている実感はない。レールを外れたらどうなるか恐怖しかない。
- 若者が将来の仕事に希望を持って大企業をねらう傾向にあると新聞で読みましたが、自分の能力の範疇を超えていてもその職業を狙うことには違和感を覚えます。大学が乱立している時代ですので一昔前の「大学入ったらこの先安定」というのはもう通用しないはずでいつまでも夢を追いかけ続けなくて現実をみると、自分にも言い聞かせています。
- 就活の方法に少し疑問を抱く。何十社と受けることは、自分の本当につきたい職業ではないところも受けるわけであって、そこに就職して長続きするとは考えにくいと感じる。
- 大学 3 年になったら就活をして、大企業がすべて正しいかのような教育を受けている。みんな枠に囚われすぎだと思う。
- 働き口がないとは言っても、中小企業には空きが多くある場合もあるそうで、そういった細かい情報を得ることが難しい。
- 正社員になりたいくても、ノウハウの無い若手はなれない場合が多いと思う。どこに行っても働けるような能力を身につけることが大事だとは思いますが、それを育ててもらえるような企業の余裕は無いように思う。場合によっては、「起業」なども選択肢に入れ、正規の仕事場以外でも(契約・アルバイトなど)ノウハウを付けて攻勢で仕事に挑むべきではないかと考える。
- 大人はとりあえず仕事に就けたとか、続けることでやりがいが見えてくるといのが無責任だと思う。自分の将来に責任をとってくれるわけでないのに、雇用問題を数字でしか語ろうとせず、信用ならない人が多い。
- 非正規雇用や職に就いてもすぐに辞める若者が増加しているなか、若者が自分らしく、プライドをもって働ける環境作りが必要だと考える。それは企業側に責任があり、非正規雇用を生み出した政府にも問題があると思う。特に、日本は勤勉で残業が最も多い国だ。家庭より仕事を優先する若者は、増えてほしくない。

多様な働き方の選択肢

- 仕事とは、自分の夢を叶えるためのツールであると思う。
- もっと自分のやりたいことを尊重して、自分に素直になって将来を真剣に考えるべき。安定を求める人生なんて楽しくない！”
- 大企業に就職したがる傾向があるのはこの不景気の影響があると思うが、ブランドにこだわるだけでなく、自分のやりたいことのできる仕事を選び、その上でそれを理解してくれる職場を選ぶ、または作っていくべきだと思う。
- 生活費を得るための労働と、生きがいを感じるための労働があると思う。その2つをうまく両立させることが大切だと思う。
- 現代社会の変化の中で、若者の働き方が多様化していくことは然るべきことであると考えている。NPO や財団法人、社団法人等に勤めることや、非正規雇用に対する理解が社会的に広まるべきではないか。
- 幅広い選択肢への情報が少ないイメージ。転職があまり好ましくないとされているような風潮があると思うし、世間的な目も冷たい。これから就活するにあたって、私は東北圏内志望だが様々情報を集めていきたいと思うし、そのような情報を発信してほしい。
- ひとそれぞれの働き方があって良い。だからどんなことを志向し望もうとも構わない。ただ、社会を変えることを考えている人は少ないように思える。もっと社会に挑戦することを意識してほしい。
- 脱成長という考え方を唱える人も多くなってきたが、「仕事にすべてを注ぐ人が簡単に梯子を外される時代」に(おそらく)なっている以上それも当然だと思う。そうした時代に合わせた働き方や生き方を模索していかなければならないんだと思う。
- 自分のやりたい仕事や、これから伸びてくる仕事をするのもいいが、孤立化や社会のつながりの欠如が言われるからか、地域・社会に役に立つ仕事をしたいと考える人が増えてきていると思う。
- もっと多様性があってもいいのではないかなと思う。親や世間の考えも含め、社会全体を通して、様々な仕事の可能性を許容する雰囲気かできれば良いのではないかなと思う。
- 年収とか関係なく、自分の得意なことを生かせる働き方がよい。
- 既存の考えに捕らわれることなく、新しいことに挑戦していくことが必要だと思う。

阿部睦美さん （一般社団法人 ISHINOMAKI 2.0 プロジェクトプロデューズ担当）

【概要】

東京の広告会社に勤務しつつ、祖父母の住む宮城県女川町、石巻市で復興支援ボランティアに取り組みはじめた。その後、勤務先の仕事の一環としても認められる。石巻旧中心市街地を拠点にしながら、様々なプロジェクトプロデューズや企業とのつながりのデザインが主たる仕事。

【生育過程】

阿部さんは1978年神奈川県生まれの34歳。両親、兄、妹との5人家族で育った。両親が共稼ぎだったため、子どもたち3人で家事を分担することで強い責任感が育まれた。

小さい頃の阿部さんはあまり大人の手のかからない子どもだった。エレクトーンが唯一のおもちゃで、幼稚園児の頃から自転車で音楽教室に通っていた。知的関心がとても高いタイプで、教科書は最初の一ヶ月でひととおり読み通してしまうような子だった。

小学校3年生の頃、地元のミニバスケットボールチームに誘われて入ったが、これが県大会で準優勝するほどの強豪チームだった。練習が休みになるのは年間10日ほど。平日は、学校、バスケットの練習、家事、勉強と、周りが見えなくなるほど没頭して、大人顔負けの忙しい日々を過ごしていた。

学校では周囲の子供たちとの大きなズレを理解してくれる先生とそうでない先生がいた。中学3年のときの担任と、学習塾の校長は何でも話せる関係で、進路の相談や学習の進め方の相談に乗ってもらった。

子どもの頃は作曲を学ぶために音大進学を意識したが、次第にポップスやコンピュータミュージックに興味に移り、音大に入る必要はないと考えるようになった。また、音楽で生計をたてていく難しさはなんとなく感じていたため、普通科高校、理系大学進学を決めた。そこには経済的な理由で大学に進学できなかったエンジニアである父親の影響もあったかもしれない。

高校卒業後、横浜国立大学の工学部に進学した。当時はまだインターネットが一般家庭に普及しはじめたばかりということもあり、電子情報工学科を選択した。3年次で退学して飛び級し、大学院に進学した。

【地域との関わり】

阿部さん自身が生まれたのは神奈川県だが、父親の出身地である宮城県女川町に祖父母がいたため、子どもの頃から2、3年に一度は女川を訪れている。開通した東北新幹線に乗って、夏に遊びにいったときの思い出が最初の記憶として残っている。広大な森の中で高い木を見上げたり、大きな海を眺めたことを生まれてはじめて絵日記にまとめた。中学生の頃から一人で時々遊びに来るようになった。

その後、東京の広告会社に就職した阿部さんだが、サンマやカツオ漁の時期にはやはりふらっと女川に遊びに来ていた。女川では、図書館で本を読んだり、海辺でぼーっとしたり、温泉に入ったりしていた。鳥たちのさえずりで目覚め、日没と同時に家に帰る穏やかな生活をする中で、忙しすぎる東京生活の疲れを癒していたという。

「いつか移住したい別荘のような感じ」というのが、震災発生前の阿部さんの女川に対する印象だった。

【仕事との関わり】

中学生の頃からテレビ番組モニターの仕事をしていたという阿部さんは、広告会社で全国の放送局のテレビ番組の販売、企画、制作、アニメ映画やドラマ等のコンテンツ投資事業に取り組んだ後、グループ会社のマネジメント部門で投資案件や経営会議の運営事務局の仕事も経験し、現在はITプラットフォームの事業開発部署に所属している。

そんな阿部さんが本業以外のことに取り組むようになったのは2011年3月の東日本大震災がきっかけだった。祖母と親戚が被災したため、3月20日には車で現地まで物資を運んだ。壊滅と表現された震災発生直後の被災地の状況を目にして、「それまで自分がやってきたことが何の役にも立たない」という無力感に襲われながらも、避難所にいた83歳の祖母を説得して横浜に連れ戻った。

数ヶ月後、なにかをつくることをはじめたいという意識がどんどん高まっていた頃、祖母が女川に戻ることを強く望み、地域の人々の勧めもあって、仮設住宅に入るようになった。それを機に、阿部さん自身も被災地に通り、復興に関わっていくことになった。

阿部さんの最初の活動は仮設住宅の棚づくりや焼き芋機による屋外コミュニティスペースづくり。自ら企画して、東京の友人や親戚、熊本の高校生たちの手伝いを受けながら、ひとつずつ実行していった。ボランティア休暇と土日や連休を組み合わせて月に2回ほど通ったが、当時、女川には宿泊できなかったため石巻市に滞在することが多かった。そこで、一般社団法人ISHINOMAKI2.0のメンバーと出会うことになった。

ISHINOMAKI2.0は、地元不動産のリノベーションによる「復興民泊」や、外部から来る人と地元の人をマッチングするためのオープンシェアオフィス「IRORI 石巻」の運営などを通して、外部の知見を注入して石巻の旧中心市街地の復興、活性をめざすプラットフォームを形成している。地元の商店主やNPO関係者だけでなく、建築家、まちづくり研究者、クリエイター、Webディレクター、学生、大手企業の社員など多様な専門家が集まっている。阿部さんにとっては、自分と近い世代、分野の人たちも多く、震災当初のような無力感を感じることなく自然に参加できる組織だった。東京なら一緒に仕事をするはずのない競合会社の社員同士が出会い、協働できることも新鮮でもあった。

ISHINOMAKI2.0で、阿部さんは主に企業とのつながりのデザインやプロジェクトプロデューサーを担当し、地域雑誌の電子化や、地元の事業者向けのコミュニケーションスキル講座の運営、文化イベントの企画・運営、さらにはプロジェクトの資金調達などに関わっている。活動はなるべく地域の若者たちの自立性に期待し、任せて、後ろでサポートする役割に徹するようにしている。

当初は完全にボランティアだったが、現在は勤務先の事業企画部として、新規事業の立ち上げや企業アライアンス構築、事業テーマ開発、地域ニーズの発掘、グループ会社との連携といったミッションを受けて活動している。

【地域での働き方を考える】

ISHINOMAKI2.0は、地域と外部の人がつながるためのプラットフォームだ。地縁のない人から「関わりたい」「募金したい」といった問い合わせが数多く寄せられ、それが多くのプロジェクトに取り組む意識を高めている。そこには、「日本の未来を創るための活動に参加する」という意識があるからではないかと阿部さんは考えている。また、震災時は卒業したばかりの学生だった若者がISHINOMAKI2.0の活動を契機に石巻に戻ってくるなど、地元の若者にとっても親しみやすい団体となっている。

震災から復興する過程の石巻で、ISHINOMAKI2.0が取り組む様々な活動とその中で生まれてきた考え方やルールはこれまでどこにもなかったものだが、2012年はグッドデザイン賞審査員特別賞をいただくことができた。今後も、地元の若者の意思を尊重し、彼ら自身の手でつくりだせるように阿部さんたちはじっくりサポートしていく。

【若者の就労についての阿部さんの考え】

東北の若者の就労状況のみならず、生活、経済、教育、また都心の若者のそれらについて、まずは状況を正しく知ることが必要だと感じる。ずっと地域を出入りして感じてくるのは、まだお互いに把握しきれていないことがたくさんあるのでは？ということ。どちらかが一方的ないし一義的にすぐれているわけではなくて、長い歴史のなかで双方がまったく異なる発展を遂げてきて互いに固有のよさがあると感じる。たとえば、都会のような地縁のないところでは、ただ住み、食べ、働くという生活の維持だけでも若者にとっては大変だ。頑張ることが絶えず求められる。それに比べ、地域では衣食住の不安はそれほどではない。のんびり暮らせるし、いつでも帰れるふるさとだってある。さまざまな面で制度や環境の整備ももちろん重要でその両輪がまわっていくと、彩り豊かな職業選択肢が生まれ、地域でもさまざまな世代の人びとが共存できる場になりうると思う。しかし、少し厳しい視点でとらえると、労働条件は基本的には市場原理に基づくもので、人材価値を高める努力や労働対価の高い経営をする努力も同時に必要だと思う。

ひとりではなににもできないけれど、自分自身は一体なにができるのか？なにをしたいのか？常に問い続けながら、小さなことから積極的に行動していくことが大切ではないかと思う。それがまわりの人びとに認められ、必要とされる。そうして仕事になっていくと思う。

地域で起こっている問題を、日本の問題だと捉えたり、他人ごとじゃないと気づいた人が地域で活動できる環境がまだ少ない。人生の一定の時期だけでも、家族でない人の集まりや生まれ故郷でない地域の活動に仕事として携わったり、仕事を続けながら携われる社会的な制度があれば、地域に多様な人材交流が生まれ、職業選択の幅も広がっていくと思う。日本の大都市と中小規模の都市が元気で共存できる解決策を模索しながら活動している。

(2012年11月20日取材)

松島 宏佑さん（わたりグリーンベルトプロジェクト 事務局）

【概要】

宮城県亘理町で、住民参加型のまちづくり、防潮林づくりを行う「わたりグリーンベルトプロジェクト」の事務局として、地域内の多種多様な人をつなげている。

【生育過程】

松島さんは、1986年宮城県白石市生まれ。1歳半の頃に父が病死した後は、母の実家で、10人ぐらいの3世代の大家族で暮らした。小学校3年生の頃から、実家の近くで生命保険会社に勤める母と二人暮らしになった。母親は「田舎で働くスーパー営業ウーマン」的な人で、ダントツの営業成績をあげていた。

「中学生以降、怒られた記憶や、何かをしると言われた記憶がないんです」と松島さんは語る。ハイパーヨーヨー、デジモン、ポケモン、ミニ四駆等々、いろいろなものに「はまる」ことができたという。

子どもの頃から友達が多く、よく仲間を集めて遊びに行っていた。小学校ではサッカー、中学高校ではバスケットボールをやっていたが、新しい事をやるのが好きな松島さんは、高校の部活をやめ、友達とクラブチームを作って各高校に試合に行っていたという。

松島さんは、「難しくて、分からなくて、新しいものへの興味関心が非常に強い」という。知的欲求が強く、生命の起源か宇宙の起源のどちらかを突き詰めて調べようと、理学部の物理学科に進学した。

大学3年まで就活という言葉も知らず、今の大学生とは違う意識で育っていた。物理も非常に刺激的な学問だったが、究極的には社会の真理を知りたい、という欲求が優っていた。

【地域との関わり】

海士町（後述）にいた頃、松島さんは現場を持つことの意義を突き詰めた。そして、「社会」を理解するためには、地域社会の中で目のまえのことに向き合い、課題を明確にし、仮説をたてて実行する。そして、地域コミュニティの中で自分自身が「生活者」でもあることで、打ち手による作用が自分自信に跳ね返ってくる。すると、より深く社会を理解することが出来る）という結論に達した。松島さんにとっての現場は、自分が当事者として変化を起こし、それを観測する「学びの場」だとも言える。

【仕事との関わり】

物理学を学んでいた松島さんは、まちづくりには元々興味がなかった。たまたま島根県海士町に遊びに行ったのがきっかけで、半年ぐらい誘われつづけ、国家公務員I種試験に合格していたにもかかわらず、まちづくり会社（株式会社巡の環）に入社し、1年間勤務した。

海士町では数年前から地域活性化のプロジェクトが進み、多くのIターン者が様々な取り組みをしていた。そのため、松島さんが何かを考え提案をしても、既に誰かが試している、という状況によくぶちあたった。つまり、試行錯誤のなんでもとにかくやってみる

フェーズから、プロフェッショナルが求められるフェーズに移行していた。その中で、松島さんは、自分が先人として切り開いてきた人達のフォロワーにしかねない現状に歯がゆさを感じていた。

2011年3月、東日本大震災が起こり、それを機に東北に戻った。温泉宿を活用したボランティアの受け入れなどを経て、一般社団法人ふらっと一ほくを設立した。その後、住民参加型まちづくりの防潮林再生プロジェクトである「わたりグリーンベルトプロジェクト」の事務局として活動を開始した。町南部の防潮林の再生、沿岸部のランドデザインを住民参加で策定するワークショップ、町民によるまちづくりのための調査、計画づくりのほか、苗木づくり、植樹、管理といった運営全般に関わっている。町に関わるファンを全国に増やすため、「何度も来たくなる森づくり」をテーマに苗木づくり体験、植樹体験なども行っている。

【地域での働き方を考える】

震災からの復旧、復興の段階にある東北で、何の後ろ盾もなく、ひとりでいろいろやっていく中には、「大きな問題意識」がいくつかあったという。

第一は、町を担うのが誰かという問題だ。復興計画を誰が作り、町を誰が作っているのか。町の未来を創ることを実践するのが外部有識者、または地域の声の大きいごく一部のおじさんたちばかりで、若者、女性がない。また、国が決めたことがそのまま決まってしまう。その上、防潮堤についても国交省、農水省はどこと全部縦割りにになってしまう。そのプロセスに問題を感じていた。「このままでは、どう考えても人は来ない。いかに住民が当事者意識を持って関わるかが大事。そこをどうにかしたかったんです」と松島さんは語る。

第二は、地域が「さびている」という感覚だ。少しずつ衰退している中で、東北の沿岸部も変わらなきゃいけない。そう強く感じた。変わるきっかけとして新しい事を起こしていくキーは、いかに地域ファンを増やすかだと思っていた。長期的に増やすのは移住者、次に増やすのが事業者、次がインフルエンサー（影響を及ぼす人）だ。その最初のとっかかりは地域に愛着を持つ、関わりを持つ人になる。地域のボランティアのマンパワーではなく、ノウハウを持つ人が長期的に地域に関わり、接点を持つ仕組みを、3年くらいで構築しなければ、東北に関わる人が増えない。だから、地域ファンの一歩目をいかに構築するかが死活問題なのだ、松島さんは考えている。

第三は、何かやりたい人が関わるためのプラットフォームを作ることである。地域で最も「爆発」するのは若者や女性だというのが松島さんの実感だ。今までまちづくりを担ってきた人達と同じことをやる中では、人は変わらない。今まで加わっていなかった若者や女性がいかに町に関わるかが大きなポイントになる。そのためには、「楽しくすることと、小さな変化を大事にすること」がキモになると、松島さんは言う。

【若者の就労についての松島さんの考え】

第一に具体的なスキル研修が必要である。自分たちの事業をやっている中で、人間力とう意味では大きく人は育つ。しかし、個別スキルの向上についての課題を構造的に抱えている（個別具体的なスキル向上に関しては、スタッフを育成する時間がないし、そういった専門知識をもっているスタッフもいない）。財務にしろマーケティングにしろ、明確にスキルア

ップできる環境があるなら、スタッフにも参加させたい。研修などは、中間支援団体が担うという役割分担が必要だ。

第二に、東北全体として、いかに新しい、面白い未来づくりが起きているかを第三者の目から見てわかる形で発信し続けてほしい。被災地、復興地というブランディングではなく、未来につながる新しいことが起きている、そんな場として発信してほしい。その空気をいかに作るかが大切である。この空気こそが、「復興」という言葉を語られなくなった東北に若者を惹きつける鍵だと思う。それは、東北全体で見ないと無理だ。動いている人はいっぱいいるので、その人たちのコミュニティをつくって発信していくことが必要だと思う。

(2012年11月27日取材)

おきたまネットワークサポートセンター 特定非営利活動法人きらりよしじまネットワーク

1. おきたまネットワークサポートセンター

【概要】

山形県置賜（おきたま）地域のネットワーク型中間支援センター、おきたまネットワークサポートセンターでは、「おきたま若者交流塾」の開講と「おきためいていぶ」というWEBサイトの運営という二つの取り組みを通し、地域の若者の育成とネットワーク化を推進している。

【経緯】

おきたまネットワークサポートセンター（通称：「おきさぼ」）は、2005年山形県置賜総合支庁の事業として開催された「置賜協働のまちづくり研究会」をベースに、川西町のNPO法人きらりよしじまネットワークが山形県からの委託を受け、管内のコアとなるNPOや市民団体と連携し、置賜管内のNPOや支援団体が集まって組織する県内初のネットワーク型中間支援センターとして2010年に誕生した。

参加登録団体は36。賛助会員が5。NPO法人だけではなく、行政や任意団体、株式会社も含まれる。

「おきさぼ」では、公益活動に携わる人や団体の交流や情報提供、コミュニティ活動の支援、行政との協働促進といった、いわゆる中間支援組織としての事業の他に、地域の若者の発掘と育成を目的とした事業を行っている。この事業では、「おきたま若者交流塾」という連続講座の開講と、「おきためいていぶ」というWEBサイトの運営という二つの取り組みを進めている。「おきたま若者交流塾」は、置賜地域の若者が集まり、地域を担う若者の育成と交流の場の創出を目指して地域活動に役立つ研修を行うものだ。具体的には、先進事例の視察、ベンチマークやまちづくりを学ぶ連続講座といったことを行っている。

「おきためいていぶ」とは、置賜とAlternativeを組み合わせた造語で、「若者名鑑」や「団体名鑑」といったコンテンツがある。「若者名鑑」は、その名の通り、置賜地域でまちづくりに関わる若者たちのデータベースだ。37人（注：2013年2月現在。随時更新中）の若者が、自分自身が貢献できること（「プチ自慢」）とともに紹介されている。

これらの活動は、地域の若者が自ら地域の課題やまちづくりに取り組む仕掛けの一つだが、その原型には事務局長の高橋由和さんが立ち上げから関わってきた、NPO法人きらりよしじまネットワークの活動にあった。

2. 特定非営利活動法人きらりよしじまネットワーク

山形県川西町吉島地区は、青年活動が活発な地域で、青年団や若妻会が地域の社会教育活動を担っていたが、平成に入り青年団や若妻会が解散し、その活動が十分にできなくなってきた。

また、同地区では1973年に設立された吉島地区社会教育振興会を中心として地域コミュニティの活性化のための事業を展開してきたが、社会教育の制限の中では地域づくりを十分に

できないこともあった。一方で地区内には様々な組織があり、人や金といった地域の重要な経営資源が分散されていた。

そこで、2004年から吉島地区社会教育振興会を中心にそれぞれの組織を巻き込み、地域の活動を一つのNPO法人に統合した。こうして2007年に地区全世帯が加入するNPO法人として誕生したのがきらりよししまネットワークだ。全世帯加入のNPO法人となったことで、組織として地域づくりができる自主財源を確保し、行政等との協働のパートナーとしての位置づけを明確にした。

きらりよししまネットワークでは、住民一人ひとりが地域の経営者となることを重要視している。自分たちが暮らす地域にどんな課題があり、何が必要なのかを、住民自らが考え行動していく仕組み作りをしている。

従って、きらりよししまの活動は、社会教育、生涯学習、子育て支援、自主防災、地域産業振興、地域環境保全等、地域ニーズに合わせて多岐にわたり、それぞれの活動を「部会」単位で行っている。

このようにまちづくりNPOとしての活動も特徴的ではあるが、きらりよししまでは地域の担い手の育成に特徴的な仕組みや仕掛けがある。

きらりよししまには「地域の担い手は孫の世代までイメージできることが必要だ」という考え方がある。法人の活動は町の総合計画に基づいているが、30年先をイメージできる人が中心にならなければ意味がない。そのため、「部会」活動の事務局は現在25歳から35歳の若手が担っている。これらの若手担当者は、地区内の各自治会からの推薦で選ばれる。

また、若手人材が中核を担うことで、組織がフラットなものになり、若者の生きがいややりがい、活躍の場が生み出されるという。地域貢献し地域課題を解決するための事業化、という働き方がきらりよししまの中で重要な位置を占めているのだ。

このような考え方が地域内に定着するには、小学生の頃からの教育が重要で、「自分たちで農業する、管理する、売る、金が入るといったことを経験することが必要である」と高橋さんは語る。

また、住民が自ら地域の将来を考え、若者たちの意見が反映されるように、ワークショップを開催し、そのファシリテーションを若手の人材に担当させている。若者たちが地域内のコミュニケーションの仲立ちとなって運営されるワークショップでは、多くの意見が出される。それらを、実際に事業を行う部会に持ち帰り、集約するワークショップも行われている。住民からのインプットを事業という形のアウトプットにしていくことで、それに関わる若手人材のスキルアップも図られている。

高橋さんは15年間のメーカー勤務経験がある。きらりよししまの活動には、その経験が生きている。事業も人材育成もきちっと計画し、一つひとつ改善しながら進めていく。「その当たり前のことをきちんとやりきることが大事なのだ」と高橋さんは語る。そのためには、「危機感と、それを変えてゆく夢の作り込みが大事」だと考え、若手に身をもって体験させながら、育てている。

【おきためいていぶの運営をサポートするスタッフ】

おきためいていぶの運営をサポートするのは、おきたま若者交流塾の受講生から立候補で集まった「おきたまご」のメンバーである。このおきたまごの活動をサポートするのが、福島県から移住してきた原陽子さんと、静岡県出身の細川由貴さん。

原さんは震災後、高橋さんの誘いで川西町に移住し、この事業に関わるようになった。元々地域活動の経験はなく、経理や事務の仕事をしていた。「この事業では人と会うことが多く、そこに楽しさややりがいを感じる」と語る。いまの仕事に変わってから地域の環境が良いため気持ちの余裕ができたという。

細川さんは、緑のふるさと協力隊として飯豊町に来たのち、川西町に移ってきた。「行けば、そこに役割があるはず。実際に行ってみて、感じたことをやれば良いと思っていた」という細川さんは、この事業でも企画の進行や外部とのやりとりなどを担当している。

二人とも、まちづくりの経験者というわけではなく、地域の若者と「一緒に悩んで一緒に考えて一緒に解決する」というスタンスで活動している。その過程の中でこそ人が育つというのが「おきたま」と高橋さんの基本的な考え方だからだ。

「おきたま若者交流塾」も「おきためいていぶ」も、地域の若者が役割や立ち位置を与えられ、その中で自分自身のスキルや人間性を高めていこうとする試みだ。それが、地域に人が住み続けるために必要なことだというのが高橋さんの考え方である。

(2012年11月15日取材)

講演会の概要

東北活性研 調査研究公開講演会 地域の仕事、若者の仕事を創るソーシャルビジネス

日時：2012年12月4日（火）15:30～17:30

場所：セントレ東北ビル 8階 第1会議室

地域で若者と育ち会う ～「自立支援」「就労支援」から「生活機会の保証」への転換

講師 日置真世さん NPO法人地域生活支援ネットワークサロン 理事

札幌市スクールソーシャルワーカー

長女の障がいきっかけとして親の会活動に没頭。1998年にくしろ圏療育・育児ガイドブック『みんなのゴキゲン子育て』の編集、1999年『療育サロン』の常駐スタッフを経て、2000年4月地域生活支援ネットワークサロン（同年12月NPO法人化）を立ち上げ事務局代表として従事。

子どもや障害児者に関する地域課題に当事者が主役となって取り組む場をつくるコミュニティワークを軸に子ども家庭支援、障害児者の支援、就労困難な若者の居場所など多種多様な事業の企画・コーディネート役として実践を積む。2008年5月から2011年3月までは、実践の積み重ねを理論化すべく北大の子ども発達臨床研究センター助手として研究職につき、多くの市民事業や活動に携わり、スクールソーシャルワーカーとしてたくさんの親子や先生たちの相談にのるなど現場も持ち続ける。2011年4月からは特定の所属から離れフリーで「北海道から地域づくりを創造・発信する場づくり師」として活動中。

2012年度は非常勤でよりそいホットラインの事業のサポート、釧路のパーソナルサポートサービスモデル事業のスーパーバイザー、札幌市スクールソーシャルワーカーのスーパーバイザーなど「何でも相談支援体制」の整備に力を入れながら、若者たちが自立できる社会を生きづらさを抱える若者たちと一緒に考えている。

■釧路のまちについて

釧路は、北海道東の中心都市で人口18万3,000人であるが、毎年1,000人単位で人口減少している。漁業、製紙、炭鉱の閉鎖で、経済的にも厳しい状況にある。生活保護受給者が多く、大阪と1、2位を争っている。およそ17人に1人が生活保護を受けている状態だ。有効求人倍率が去年の今頃で0.3から0.5倍であった。仕事を探すのがたいへんな状況で、若者の就職はさらに厳しい。生活保護を受けている貧困母子世帯が多く、そこで育った若者の就労問題が深刻だ。

しかし、大変だからこそ、いろいろな活動が活発な町でもある。釧路地区障害老人を支える会（たんぼぼの会）によるSOSネットワークがあり、徘徊した高齢者が行方不明になったときに地域ぐるみで探す仕組みがある。これは釧路が発祥である。釧路市役所が実行している自立支援プログラムは、お金の給付だけではなく、民間と連携して自立のプログラムを実施している。この実践プログラムを見に、全国から行政関係者が訪れている。

■活動のはじまり

障害児の親の会が、私の活動のきっかけになっている。長女が重度の障害を持っており、2000年に障害者の母親によるサロン立ち上げた。行きがかり上から作った組織はどんどん大きくなった。縁があって2008年から北海道大学の子ども発達臨床研究センター助手として研究職になった。現場にいると日々が忙しくて、言語化できないし、発信もできない。発信しないと政策にも結びつかない。

スクールソーシャルワーカーのモデル事業で、親子や先生たちの相談にのる現場を持った。そして、札幌で出会ったお母さんたちのたくさんの問題を、釧路に持ち帰った。3年間の研究を終えて、今のフリーな立場になり、北海道から地域づくりを創造・発信する「場づくり師」として活動している。

私がやっていることを「細分化、分断化されてきた社会の仕組みを、わかりやすくつなぎ合わせる」と評していただいた。私は、目の前にいる人をもとにつなぎを作っているが、そのつなぎ目は当事者にある。従来の当事者は「困難を抱えている人」と定義されるが、誰もが生きていけば迷い、困ることもある。つまり、誰もが生活の「当事者」であると思う。生活の当事者と社会との関係がつながっていけばいい。当事者が増えれば、網の目の細かいセーフティネットの多い社会となる。

■「たまり場」の機能について

いろいろな意味で、誰もが社会の一員になることができる機会を、出会う人たちと作ってきた。

多様な地域、生活の場面に、「たまり場」の要素を埋め込んでいくことが自分の役割だと思っている。「たまり場」はサロンではない。場を作るのではなく、機会を作ることだと思っている。たまり場であるための条件がある。

一つは、多様な人たちが出会い、多様性が確保されていること。二つには「共有する目標やテーマがあること」。つまり、みなぎ、同意、納得するような同じテーマがあることだ。この二つを兼ね備えているのは、行政が設置している協議会など、たくさんある。ただ、二つの要素だけでは効果が得られない。三つ目に、「対等な対話、協力し合って何かを成し遂げる協働の機能が確保されていること」である。これが、いちばん大事である。ただ集まって一方的に話すだけではなく、双方向でなければならない。そして、話し合いでだけではなく一緒に事業を作る、報告書を作る、勉強会をする、といったことも必要だ。四つ目に、「新しい文化や価値観が創造されること」である。事業、組織、ネットワークについて、新しい考え方が生まれるかもしれない。この「たまり場」をいろいろな機会確保することが大切で、ここに参画した人が地域社会の担い手となる。

「たまり場」に、人の悩み、希望、ひらめきなどが集まる状態であることが大切である。「たまり場」があると、困っている人が困っていると言える（ニーズが顕在化する瞬間）。一人ひとりの我慢ではニーズにはならない、たまり場があることでニーズが顕在化する。そして、困っているなら何とかしようと、具体的な何かを起こすことになる（事業、取り組み）。困ってますといってくれる人は「生みの親」であり、課題を感じて困っていると言える「当事者」になることができる。みんなで話すことでも、なんでもいいからまずやってみることが大切だ。それに制度がついてきて、ネットワークができてきて、地域が変わる。創造につながる仕組みができる。

「たまり場」に来る人たち、「たまり場」の機会に触れる人たちの存在は大事、生みの親も大事、実際にやる人も大事である。誰もがいろいろな立場で担い手になる仕組みだと思う。地域の就労支援や活性化を考えると、最終的にやっている人たちだけが担い手と思いがちだ。でも、普段からニーズを表現できる機会があり、そこに集まる人たちが困っていると課題を自分自身の声として発信して、初めて社会に必要なことができる。前段の大事なところ

をはしょって、取り組むとうまくいかない。全部が連動することが、担い手を作る意味で大事だと思っている。

■「たまり場」である地域生活支援ネットワークサロン

みなさんの普段の①活動や事業を「たまり場」にする。②既存の行政の会議を活用する。③新しい組織を作る。という三つの作り方がある。

NPO法人地域生活支援ネットワークサロンは、「たまり場」機能が凝縮されている。発端は93年発足した障がい児の親の会で、94年から参加し、それを元に2000年に組織化した。同年12月には、NPO法人化している。職員が入ったことから、「たまり場」理論を応用し、地域のニーズが集まり、生みの親が登場し、事業化、という繰り返しを経て組織が大きくなった。障害福祉、子育て、雇用創出、若者支援などの事業を中心に、釧路市内近郊に約20の拠点を持つ組織になった。

年間予算規模は5億、雇用人数は170名以上で、北海道で最大のNPOである。福祉の制度改革が追い風になった。介護保険を皮切りに制度が変化し、行政しか取り組めなかった社会福祉事業が、法人格があれば取り組めるように変わった。時代の流れに合わせ節目節目に借り入れをしながら必要な事業を増やしてきた。経営のベースは障害福祉サービスによる事業収入である。行政の補助事業などをうまく組み合わせて運営している。

■ソーシャルビジネスのモデルとなった理由

一つは、「ニーズがわかっていた、ニーズを大事にした」ことである。自身も障害児の親で、仲間もたくさんいて、誰が何に困っているかわかっていた。わかっている人がサービスを作ることで、一番ぴったりしてものができる。行政的に考えると、大事なのはニーズの量、何人いるかが問題となるが、私たちはひとりでも困っている人がいると、そのひとりのためにやる。自分たちが当事者だから、ひとりを見捨てることは、自分を見捨てることになる。ひとりが困っていれば、自分が何とかしなきゃならないことを共有できる。自分がやれば何とかなるかもしれないと、あきらめから、希望への転換ができた。

ソーシャルビジネスの事業展開がなぜうまくできたか、その理由を聞かれたときに答えることが、「やりたいことをやってはだめ、必要とされていることをやるのがなにより大事」ということ。それが徹底的にニーズを大事にするということである。福祉や教育では理想が大事でそのためにやる人がいるが、私は、「困っている人が困らないようにしたい、その人と一緒にどうやればいいのか」を考える。その繰り返しで、必要とされている事業は続く。

二つは、「ニーズは放っておいても見えるようにならない」ことである。それを口コミ、人とのつながりで掘り起こす、そしてプロセスを共有する、可視化する。これが「たまり場」を大事にする理由である。ニーズは共有・可視化できないと埋もれてしまう。埋もれさせないようになると同時に、ニーズを持った人も当事者として活躍できる、何かの役割で担い手になれるようにする。

三つ目は、以上のことを「実現する組織が必要」だということである。ただし、既存の組織論が根強く、組織とはこういうものという既成概念を引きずっているとうまくいかない。NPO法人の運営も、柔軟で多彩なマネジメントが可能ないように展開してきた。この三つを大事にしたことで、釧路の地域づくりが展開できたと思っている。

■ソーシャルワークとは

今言ったことは、コミュニティソーシャルワークの考え方そのものである。コミュニティソーシャルワークとは、個のケースワークを地域づくりにつなげる社会福祉の専門分野の一つである。就労支援も、ソーシャルワークの視点が原点になる。

ソーシャルワーカーとは、「関係性の専門家」と思っている。社会と切り離れた個人にアプローチするのではなく、いろいろな社会とつながったトータルな個人とアプローチする。その人の体つきとか、能力など兼ね備えた資質だけではなく、誰とつながっているのか、どんな背景で今までそういうことをしてきたのか、過去、未来、関係する人のつながりを全部含めて対象とする。その人と関わるいろいろな関係性に注目するということだ。

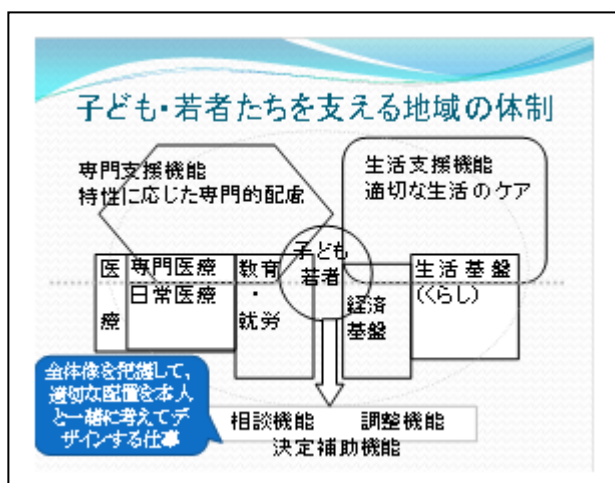
ソーシャルワーカーとは何をするのか。支援メニューはなく、とにかく課題に対して一緒に悩んで、一緒に考える役割だと思う。その中で優先順位は、まずはご本人の意向や、できることを大事にして、身近な家族、支援者、専門家、手助けしてくれる人がいればその人に力を借りる。本人に力がなく、回りにも力がない場合は、一時的にソーシャルワーカーがお手伝いする。最終的には、本人、身近な家族、支援者、専門家のネットワークを作っていくのがソーシャルワークの目的である。たとえ、支える人や資源がない場合でも、諦めず、探す、つくる。仕事がないのであれば仕事を創る。就労支援でも、その人がなぜ困っているか、なぜ仕事がないのかを考えなければ、ただ仕事を創るだけでは支援にならない。

■子ども・若者たちを支える地域の体制

経済的な基盤があり、生活の基盤があり、教育・就労の保障があり、医療がありという中でないと生活が成り立たない。

図の真ん中の線から下は、どんな若者、子どもにとっても普遍的な機能として重要なもので、上がスペシャルニーズである。

成長しても生活のケアが必要な人、障害のある人、家庭の機能が困難な人、特殊な専門支援が必要な人、虐待を受けて



育った人、発達障害をもつ子ども、外国籍で言語に困り事がある人

など、いろいろな機能を地域で支えるには、これらを取りまとめる、マネジメントする機能が必要となる。そのためには、全体像を把握して、適切な配置を本人と一緒に考えてデザインする仕事（ソーシャルワーカー）が必要となる。

今の社会は、生活支援機能が壊滅的。バブル以前なら、経済基盤が安定し、生活支援の機能も保障されていた。家庭が安定していて、子どもたち、若者を支える機能があった。その家庭を支える地域の力（地域資源、自治体財政）があった。地域が家庭を支えていたといえる。また、家庭を支える企業の力もあった。一家の大黒柱の給料、福利厚生が家庭を支え、子ども、若者を支えていた。今は、家族数も減り、家庭機能は昔と比べて変化している。家庭の養育機能が弱くなった。地域もつながりが弱くなり、地域財政も弱くなった。企業も、たいへんな状況である。それに伴い、さらに家庭の機能が弱くなり、結果として、子ども、若者の生活基盤がなくなり、たいへんな状況になっている。貧困家庭の子どもに対する、政

策支援が追いつかない状況だ。そういった背景を考えて、これからの支援を考える必要がある。

■地域生活支援ネットワークサロンの若者支援

設立当初から、不登校、発達障がい、軽度知的障がい、家庭環境の問題など生きづらさを抱える若者たちの相談を受けていた。就労支援だけでなく生活支援とのセットでないと難しい。ピンポイントで支えるのではなく、若者をトータルでとらえてサポートすることが必要だ。家族や親に代わって気にかけることで支援になる。

生活保護率が高いという釧路の実情が背景にあり、若者就労支援に力を入れて取り組んでいる。いわば、地域のセーフティネット作りの取り組みだ。たとえば、2007年頃から、本格的に雇用の創造を意識し、地域の課題が集まる仕掛けを作った。2007年に多機能型支援拠点コミュニティハウス冬月荘を創設し、2009年にフレキシブル支援センター設立し、中間的就労の実践を行った。

2010年には、地域起業創造センター「まじくる」でパーソナルサポートサービス、相談事業を開始し、2011年に地域若者就労支援事業を構築した。

■コミュニティハウス冬月荘の取組み

コミュニティハウス冬月荘は、使われなくなった北海道電力社員寮を法人で買い取り、有効活用したもの。地域のプロジェクトとしてスタートし、福祉関係で地域のニーズに向き合う人たちに声をかけ、地域初の新しい福祉を検討した結果、モデル事業として作った。

ここには、ふたつのコンセプトがある。1つは、「福祉のユニバーサル化」である。従来福祉は分野で縦割りになっており、厳格に対象者が決まっていた、対象者から外れた人には使えないという限界があった。けれども、地域ベースの取り組みでは「必要なら誰でも使っていていい」ことにできる。2つ目は、「誰もが助け、活躍できる」こと。助ける人、助けられる人の一方的な役割から、みんなが元気になるためには、ある時は助ける、ある時は助けられるというように役割が循環するシステムが必要である。

また、3つの機能として「1みんなが集まれる集いの機能」「2ひとり暮らしが難しい人が共同生活できる居住の機能」「3仕事づくりを考えていける機能」を備えている。場所があり、コーディネーターがいて、そこに、ニーズを知っている人、実際に困っている、悩んでいる人の存在が必要となる。ここを拠点に、みんなが会うことから、こんな事ができる、やってみよう、解決に向けた手立てが生まれてくる。みんなが担い手になる仕組みである。前述したように、地域のニーズを知る人＝ニーズマスターや、困っている人＝当事者がとても重要な役割を果たす。

具体的な取り組み例として、「みんなで高校行こう会～Zっとscrum」がある。市役所の生活福祉事務所の方（ニーズマスター）が、大人向けの自立支援プログラムはやってきたが、子どもたちが心配だから、子どもたちの自立を助けたらという相談（＝ニーズ）を持ちかけた。市で実態調査、生活保護世帯の子どもの調査を行ったところ、塾や習い事の比率が著しく低く、いじめや不登校の率が著しく高い結果が出た。経済的な厳しさが教育機会に大きく影響しているということだ。勉強も大事だけど、孤立している状態から社会とつながることが大事と考えた。みんなで勉強する勉強会というのは表向きの理由で、いろいろな人と出会える居場所があればいいということで、2008年1月からスタートした。中学生の時は勉強を教

えられる側、高校生になると教える側、チューターとして継続して関わる。自分の経験を元にした良いアドバイザーになってくれる。ここで暮らしている人たちもいて、いろいろな形で参加してくれる。やはり、暮らす場があることも重要。2階に6部屋、のべ30人ぐらい、3歳から78歳までが暮らしていた。今は若者支援で、若者たちが多い。

みんなのニーズに応じて、いろんな企画・行事を行う。例えば、誕生会をして、全体で一体感を味わった。主役だった子どもは、「自分がそこにいてもいいと思えた瞬間」と表現していた。

地元の教育大学の先生が勉強を教えにやってくたり、市役所のケースワーカーさんが顔を出してくれたり、地域の人材がたくさん来てくれる。理科の実験をやってくれる人もいて、毎回実験に失敗しても、「大人も失敗するんだな」と子どもたちが納得している。

また、仕事づくり+子育て支援の一環として、「親子ランチ」にも取り組んでいる。親子が安心してご飯をゆっくり食べられる場がないというニーズから生まれた。ランチ営業をすると、ランチを作り、運び、片付ける仕事生まれ、若者や障がい者がお手伝いできる。ここに暮らしている人や勉強会に来る若者は、支援される側として来る。しかし、来てみると、自分が活躍できる機会もある。役割が転がっていて、自分が拾おうと思えば拾える状態になっている場だ。

自立援助ホームの取り組みが今年からスタートした。一番長く4年住んでいる若者は、児童の自立支援施設を出ると、自立援助ホームの対象となる。自立に向かって進んでいる状況だ。

似た背景の同世代が集まるとお互いに意識しあったり、はりあったり、大変なことも多くあるが、年齢も、背景も違う人と住むことによって自立の一つのポイントになると感じた。

■地域起業創造センターまじくる

求職中の人たちが集まるたまり場として、2010年にスタートした事業である。家とハローワークを往復して落ち込んでいる求職者が多く、元気をなくしていた。そんな人たちが、いろいろな人と出会い、地域とつながり、新しい働き方を考えるきっかけとして始まった。

2010年春から今年3月まで内閣府のモデル事業として、1期6週間のプログラム、2年間10期で約170名の受講生がいた。基本はインターンシップ事業で、特徴はプログラムフリーであることで、予めやることを決めていない。枠しなくて、やることは自分たちで決めることにした。例えば、お互いを知るコミュニケーションのワークでは、1対1のインタビューゲームで、お互いに話をして、まとめて発表したり。みんな研修を作るというワークでは、地元FM局のパーソナリティーを呼んでコミュニケーション研修としたり。地域について考えるワークでは、衰退している中心市街地についてみんなで考えたり。このように、若者たちが釧路の地域資源を使いながら自立をめざしていくたまり場である。

受講生の一人は、リラクゼーションの実習をしたいと、まじくるの片隅でスタッフに格安のマッサージを施していた。一般就労をめざしていたが、その後、親の支援もあり、自宅で開業した。また、ある受講生は、30数社の就職試験に落ちて、落ち込んでいた。不器用で実直、面接でも質問に答えず、思いを話し続けるタイプ。インターンシップする中で実直さが発揮され、今ではなくてはならないスタッフになった。地元老舗デパートで長年営業していたが閉店となり、失業後に受講した。今は、営業スタッフとして就労先、実習先を開拓する役割で、地元企業を200も300も回ってコネを作ってくれた。土木作業一筋の受講生が、今は、

若者中心の生活寮の住み込み管理人になっている。市役所のケースワーカーが受講生に混じって研修したり、まじくるは、ただ見学するのではなく、一緒に何かをする場になっている。法人で農園をやっているの、野菜の販売もしており、若者が売り子をやっている。障がいのある方の就労支援として焼き芋屋さんもある。



フィードバック研究会の様子

中間的就労の取り組みとして、漁網を修繕する仕事の担い手がいなくて、それをアルバイトにしている。後継者のいない貸しボート屋の担い手になったり等々。恒常的に人が集まる場を作ると、いろいろな話が持ち込まれ、いろんな展開になり、これから何かやろうとするときのヒント、ネタがたくさん集まる。

170名の受講生は、それぞれに課題、事情を抱えた方が多く、就労率は望めないと思ったが、半数以上は何らかの就労に結びついた。自分が一番驚いている。ここをきっかけに次のステップに進んだ人が多い。

また、地域セーフティネットづくり推進モデル事業として、次のことをしている。

- ・相談機能があつて、ニーズをキャッチするパーソナル部門がある
- ・研修機能として、出会い、学ぶためのまじくる部門がある
- ・仕事を創る機能として、「フレキシブル支援センター事業」部門がある

今年の3月までそれぞれモデル事業を活用した三部門構成と、それにプラスして、自主事業（冬月荘、夏月荘＝北海道の委託事業の生活寮）を組み合わせ入口から出口までの支援体制を作り、重層的なシステムの中で、若者たちと一緒に育んでいく仕組みを作ってきた。

パーソナル部門の相談サポートサービスは継続して、若者たちが自分を知り、社会と向き合っていくための「フィードバック研究会」（厚労省モデル事業の研究をしているメンバー）を実施している。このように、自分たちの状況、社会を研究する視点が重要だ。また、まじくるから派生した「まじくるカフェ」ができて、若者たちが自主的に就活をする。

元々NPO法人として取り組んできた勉強会も、すでに6期生となり、1期生は二十歳になる。この4月から、勉強会の卒業生が法人の職員になる。このように活動を通じて、みんなが関わり続けていく場になっている。

高校生が夏休みを利用して参加する研修生制度がある。これは勉強よりは緊急避難的効果が高い。家にいると自立が阻まれる場合、逃げ場や自立のきっかけをつかむ別の場が必要となる。居住型施設に泊まり込みで活動を手伝う。スタッフは、サポートするよりは、一緒に関わる、一緒に活動する、一緒に振り返るということをしており、ソーシャルワーカー的な働きをしている。

■「ふらふらゾーン」が鍵に

支援の態勢が変わらないと、自立、就労支援は難しい。厚労省の調査研究事業として「当事者参画型支援構築事業」に取り組んでいる。支援者主導の就労支援のスタイルから、困っている若者たちを中心にして、一緒になって参加しながら、担い手になっていくやり方に、現場も、システムを変わらなければいけない。そういう仮説を立てて、研究、検討している。

若者たちを弱者、要支援者として対象化しない。自立支援とは、社会に適応させるのではない。むしろ、社会の仕組みがミスマッチを起こしている、社会のあり方が問われている。若者を何とかするのではなく、共に新しい社会や地域を創造することにつながらなければ、支援といえない。

自立とは、自己選択、自己決定をし、自分の潜在能力を知り、社会の一員として貢献することと捉えた時、会社に就職して経済的に見返りがあるということではないと思う。いろいろなものつながり、背景を含めて自己を捉え、自己が成長する土台を作るための社会活動を提供していく、社会活動を保障していくことが必要だ。支援より、機会の保障へのシフトチェンジが必要だと思う。従来の支援の場での教え、指導ではなく、機会の保障、対話と協調がベースになるのではないか。

社会活動の練習場としての、「ふらふらゾーン」がこれから鍵になる。「ふらふらゾーン」は、たまり場と重複するが、たまり場を厳密化したもの。コミュニティハウス冬月荘、地域起業創造センターまじくるのような場所、そういうものが地域の中に埋め込まれていくことが必要だ。そのために全国のいろいろな分野のふらふらゾーン的なグループを調査している。

ふらふらゾーンの担い手、ふらふらゾーンをサポートするのは、従来の専門家ではなく、媒介的人材、「リレーター」と思う。できないことを支える、助けるという意味ではなく、関係を一緒に作っていく役割が必要ではないかと。専門職として、こういう資質、経験を持った人がいれば大丈夫ではなく、場の機能、人的な機能として、専門性がその場に確保されているために何が必要かという、発想の転換が必要と思っている。

札幌から釧路に来て、何とかかなりそうと展望が開けたという若者がいる。何でそう思ったのかを一緒に考えて整理したものが次のことだ。

1つは、課題要因（この場合は家庭）から物理的に離れること。さらに**2つには**安定した生活基盤があること。居住施設は若者の経済状態によって、住居と食事を提供している。**3つには**、社会との接点があることで、これは「ふらふらゾーン」の存在である。

自立など、あるべき姿を一方的に決められたりするのではなく、自分で決められて、自分モードでいけることだ。「こうだ」ではなく、幅があつて、自分で変更可能、柔軟な部分が確保されているような社会との接点が求められている。

以上

東北活性研 調査研究公開シンポジウム 若者の「多様な仕事・働き方」の実現に向けて

日時：2013年2月18日（月）15:00～18:00

場所：東北学院大学土樋キャンパス8号館3階第4会議室

シンポジウムの趣旨

地域課題を解決する仕事を生み出して、そこに若者たちが働くような環境づくりができないか。地域で仕事をつくり、働くことについて、先進事例を見ながら考える。

●講演 先進事例報告「森とつくる多様な働き方」

講師：牧大介さん （株）西栗倉・森の学校代表取締役

京都大学大学院（森林生態学研究室）修了後、民間シンクタンクを経て2005年アマタ持続可能経済研究所設立に参画し、所長に就任。専門は森林・林業、農村漁村振興、生態学、環境民俗学など。FSC認証制度を活用した森林集約化や林業経営改善をはじめ、農山漁村での新規事業を多数プロデュースした。

現在は岡山県西栗倉（にしあわくら）村で森林の活性化事業に取り組んでいる。西栗倉村の創造・発信機能を担う地域商社、株式会社西栗倉・森の学校代表取締役社長。地域再生事業を行い、共有の森ファンドなどを手がける。株式会社トビムシ取締役を兼務。

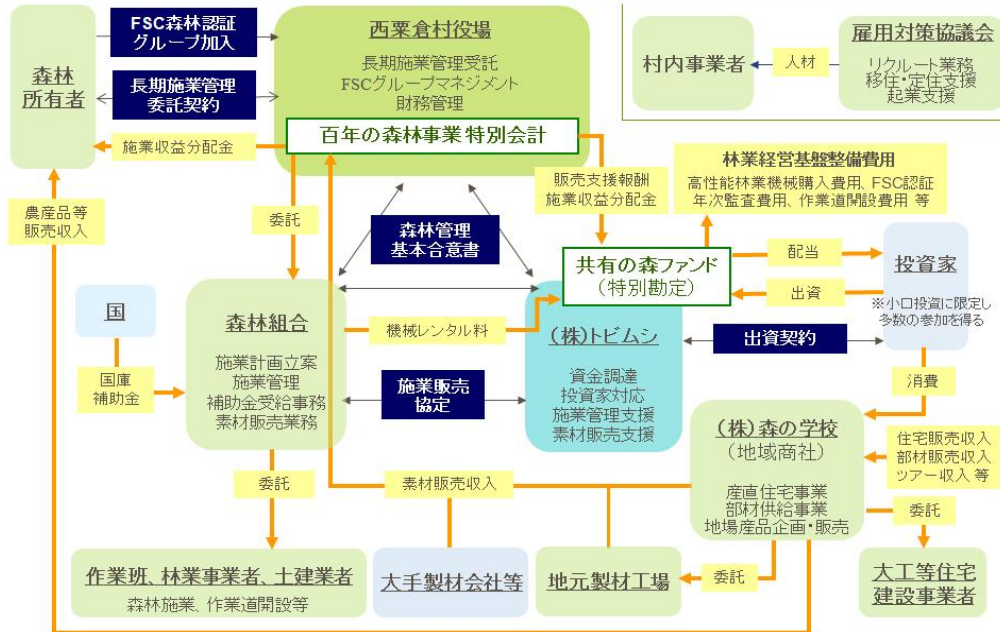
今日は、地域資源からどう仕事を生み出していくか、どんな働き方をしていくのか、その仕組みをどうつくるのか、その手がかりについて話したい。岡山県西栗倉村で、私は新規事業の立ち上げ、プロデュースなどを行っており、今日のテーマにもある地域プロデューサーの仕事をしているといえる。堺屋太一さんの言葉を借りると、事業プロデュースしていく上で、ビジョン、コンセプト、シナリオ、シンボルの4つの要素が大切であるという。将来ビジョンを話し合い、そこにたどりつく道筋、理念、考え方を細かく説明し納得してもらい、皆の気持ちを集めていくシンボルを据えて、共有していくプロセスが大切である。

西栗倉村は、人口1,600人から1,550人に減ってきている村だが、合併をせずに自立を目指すということで頑張っている村である。2008年から「100年の森構想」のビジョンを掲げた。村の雇用対策協議会が仕組みの要となっていて、「村の人事部」として2007年にスタートした。地域を担う人材を獲得し育てて、適切なところに配置していくことを目的に、起業家的人材を受け入れていった。現在までに森の資源を生かした仕事を数多く生み出し、60名以上の新規雇用を達成している。

50年前から、一生懸命に孫や子どものために木を植えてきた人たちが、経済的、体力的にも厳しくなり、今では森を管理できなくなってきた。その想いの詰まった森を守りたい、ということが取り組みの原点になっている。シンボルとして人と自然との関係性を表象する「姫ホテル」を据えて、せっかくの森を捨ててなるものか、50年後に継いでいこうと「100年の森構想」のビジョンを宣言した。人とお金を集めながら、事業や商品を開発し、雇用をつくり人の流れを生み出してきた。例えば、保育園、幼稚園、マンションなど森の自然素材にこだわった建物づくりをしている顧客や、一般エンドユーザーにも直接米や野菜を提供する流れができています。

ほったらかしになった森を森林組合が管理するというだけでも、20人の雇用が生まれる。さらに森林素材を加工する工場や工房があり、そこがエンドユーザーに直接つながることによって仕事が生きている。最初からそんな大きな市場規模は狙わない。大手と真っ向から戦わず、コスト競争にならないように、大手が手を出さないニッチ市場を狙い、村ぐるみで雇用をつくる。それを地域の中に多様につくるようにしていくことが重要だと思う。

地域を1つの経営体に 西栗倉村・百年の森林事業



資料:牧さん講演スライドから

日本の林業は安い外材に押されているが、自分たちで木材の行き先をコントロールできるか、自分たちで値段をつけることができるかが重要なカギとなる。グローバルな市場のなかで価格競争をして死んでいくのか、強みの持てる市場を地域の資源と関連づけてつくっていくのか、そこに地域の仕事を生み出すポイントがある。

そして、同じ素材でも、市場を替えると、お金の入り方が違ってくる。地域で仕事をつくるためには、地域のファン、お客さんをつくるのが大切である。地域がより良くなってほしいという人はいっぱいいるので、そういうお客さんとの関係をつくりながら、一緒に商品開発をしていく。このような関係づくりは他の企業ではできないことである。

コンセプトとビジョンに共感してもらえると、人とお金が集まる。地域で働く人たちが活躍し始めると、地域に戻りたいと思う人も増えてくる。グローバルに飲み込まれない経済、顔が見える関係を大切にし、その上に小さな循環型の経済をつくる。我々は、そのコンセプトを明確に打ち出していった。

何かを始めざるをえない状況できっかけをうまくみつけると、新しいことが生まれる。震災という不幸を今背負っているが、ここから新しいことを始めるきっかけになっている。

しかし、地域の中には、そこに暮らしていけるだけの基盤があるので、それを投げ打ってまで新しいことを始めるのはそう簡単なことじゃない。外からでもやる気のある起業家的人

材を集めてきて育てていく仕組みをつくる必要がある。それで、村の人事部をつくりましょうということになった（厚生労働省の補助事業を使いながら展開している）。

コンセプト・ビジョンを文章化・ビジュアル化し発信をしていくことで、お金と人を引っ張ってくることをした。「一緒に夢を共有する」「この村が元気になることは日本の未来にとっていいことかもしれない」と思ってもらえるかどうかが大切だと思った。それで、「様々な人の想いを50年後までしっかりつないでいきましょう」というコンセプト・ビジョンを強く出した。

「共有の森ファンド」は、400人の方からあえて出資をしていただく方法をとった。この出資をしてくれた人が原動力になって、1億円の売り上げにまでなった。この応援団の方々は、決して配当を目的にしているわけではない。400人の大応援団に支えられながら商品開発をスタートしたことで、結果的に後からお金が入ってきた。株式会社トビムシと役場、関係者とが契約を結んで行ってきたが、ファンド機能や人事部機能も株式会社森の学校にシフトさせていく方向である。



森の学校は地域商社機能を持ち、起業家の育成、マーケティング、商品開発、営業を行う村のプラットフォームという位置づけである。村全体がひとつの大きな会社だと考えていたら、本来は必要な人事部が足りない、マーケティングがないと気づいていった。ファンド等の交流の中で地域のファンになってくれ、村で起業する人が増える流れもできてきた。

東京で西栗倉の説明会を行い、「仕事はないけど、人生とお金を投資してください」ということでアピールした。ビジター⇒リピーター⇒サポーター⇒メンバーという流れをつくり、移住して工房をつくり、仲間になってくれた若者もいる。

活性化の先にあるのは、沈静化だろう。あまり右肩上がりに活性化し続ける地域は、それこそグローバル競争に飲み込まれる。地域資源でバリューチェーンができるかどうか。稼ぐだけではなく、森と共存する時間をつくるのが大事だと思う。それができないと、安定した地域の暮らしはできない。想いを引き継いでここまで来たんだという2050年を目指したい。

●質疑応答

Q：地域が独立を目指す時に何が必要になるか。また、事業の新しい課題は何か。

A：合併をせずに地域の独立を考えるにあたって、ここで人が暮らして生きていけるか、ということで、合併するとどうなるのかを冷静にシミュレーションをした。地域を地域として残していくのであれば、合併すると存続が難しい。その「残したい」という思いが結果的には、勝った。自分たちでやるしかないという腹くくりをできるかどうか重要だ。

やるたび、やるごとに課題ばかりである。例えば、仕事はあるが、家が足りない。役場の中で方向性が定まっていなまま、見切り発車になり、移住者支援が政策的には途切れてしまっている。仕事はあるが家がない状態なので、隣町の人口が増えている。

Q：秋田県出身だが、実家に戻っても、雇用がないと実感している。Uターンしてきた人はいたのか。

A：Uターンもいるが、やはりIターンが先行している。

●パネルディスカッション&ダイアログ

テーマ：若者の多様な仕事・働き方を考える

パネリスト

牧大介さん	(株)西栗倉・森の学校 代表取締役
松島宏佑さん	わたりグリーンベルトプロジェクト事務局長
山本啓一朗さん	一般社団法人「プロジェクト結コンソーシアム」理事
増田学身さん	東北文化学園専門学校インテリア科長 (研究会委員)
コーディネーター	渡辺一馬 一般社団法人ワカツク代表理事

(以下、敬称略)

■若者と地域の関わり

渡辺 (コーディネーター)：調査研究の提言として、若者の仕事創出には地域課題解決のプラットフォームが必要であり、そのために地域プロデューサーを育成していかなければならないということを出している。ここでは、地域で仕事を生むモデルケースについて報告いただきながら、多様な視点で話し合っていきたい。まずは、それぞれ自己紹介をお願いしたい。

増田 (パネリスト)：若者就労研究会委員は3名おり、1人は就労環境・保障制度の専門家、もう1人は社会教育・生涯学習の専門家で、私は実際に若者の内的な状況を臨床発達から見る立場で参加した。研究会では、最初は、今の雇用状況の政策的な問題からの議論が大きかったが、ソーシャルビジネスやコミュニティビジネスをひとつの目標としたときに、それがどういう場で、どのように生み出されるのかを見たいという方向へ話が移った。仮にそういう場が生まれた場合も、子どもたちが実際に人生を歩んでいくときに、個々の内面の問題が生まれてくるのではないかと思っている。それを、どのように乗り越えながら、地域に参画していくのかを考えたいという方向へ向かった。松島さんが宮城で活動されている中で、具体的な問題をお聞きできれば、シンポジウムのゴールが見えてくるのではないかと思っている。

松島 (パネリスト)：島根県海士町の(株)巡りの環に所属したまま、震災後に地元の白石市に戻ってきた。亘理町にいればいるほど、やらなければいけないことがたくさんあった。今は、大きくは2つの事業を行っている。1つは「わたりグリーンベルトプロジェクト」で、防潮林から暮らしの再興を目指すまちづくりプロジェクト。2つは「まちフェス」で、一人ひとりがやりたいことをつくっていくためのプロジェクトである(住民と若者との出会いをきっかけにして、対話と協働のプロセスを通じ、社会課題解決につなげる)。

渡辺 (コーディネーター)：亘理から一緒に来た皆さんは、どのように地域に関わったのか。

阿部 (会場)：山本町出身、北海道の大学で震災後、休学して戻ってきた。震災後、何かしたいという思いから帰ってきて松島さんと出会った。それから一緒に活動をしている。

細田（会場）：東京出身、20012年4月からわたりグリーンプロジェクトをやっている。住民主体のまちづくりに興味を持っており、自分から来たいと思った。



渡辺（コーディネーター）：もともと地域を支える機能を担っていたところが、弱くなってしまっている。自分が見ている範囲では、機能していない実情を感じているが。

山本（パネリスト）：NECから復興庁・宮城復興局へ出向中。サラリーマンユニットも行っており、「ソーシャル・リーマンズが行く！」というWebコラムも書いている。地域復興マッチング「結の場」という事業を通じて、地域課題のプラットフォームづくりを目指している。ただ、私自身は、今日のテーマの多様な働き方に相当する人物かといえば、それはちよつと違うなと思っている。

私は北九州出身で、3.11の震災時は東京にいた。地域に思い入れがあるかという、正直よそものの意識だと思う。地域プロデューサーの育成についても、そもそも無理難題では？と考えている。今回のパネリストの3人がよそ者ということも偶然ではない。よそ者を集めるというのは重要なテーマだ。最終的に自分は、自分のために地域復興に携わっているという立場。地域のために、ということではない。だからこそ、やれると思っている。何が目的で手段なのかを間違えてはいけない。

復興庁での取り組みでは、一つは未来のまちを担う子どもたちが復興へ関わる仕組みづくりを行っている。地域の人やNPOの人たちだけではなく、学校の先生が子ども達の日常をつくっている、学校が積極的に取り組んで先生方も関わるのが大切だと思う。

二つには、地元の経営力強化支援である。既存の産業は無視できない。町の経済という観点では、社会起業家的な存在はたいした影響力を持つことが難しい。既存の産業にどうやって経営力をつけ活性化するのか。

経営環境が悪化しているのに、ただ単に、新しいビジネスを立ち上げなさい、と言うだけでは無理がある。今、外からの支援がある時期に、経営力をつけることが必要である。経営力をつけるために、企業の持っているリソースを使う、ノウハウを盗む、一緒に考えるプロセスを学ぶ…などの活動を具体化していく。地域の産業をプロデュースする役割は、そもそも商工会議所・青年会議所が担ってきた。そういう既存のパワーを使うことも大切。復興庁は10年でなくなるので、それまでにノウハウを渡して、住民がまちづくりを担っていく状態にしていきたい。

■若者の仕事・働き方

渡辺（コーディネーター）：今回のテーマの若者の仕事について、会場の方からもお話を伺いたい。

白井（会場）：本職は製造メーカーで人事育成担当をしている。サラリーマン生活は20数年。

山本さんと「会社人を社会人にしよう」という活動をやっている。東京で被災し、その時経産省の中にいた。東北に工場も持っていて、復旧作業をしていたが、2ヶ月後になんでこんなことしているのだろう、という気持ちに自分自身が陥った。もともと、会社では省エネ家電をつくっていた。しかし実際は、日本の半分以上の電気は工場で使っている。半導体工場でも莫大な電気を使っていて、家電品で消費電力を10分の1に抑えましょうとやっているあたりから、製造業をもっと変えることができるんじゃないの？と思うようになって、山本さんと話をするようになった。

今日のシンポジウムの題に「若者」とついていないことが腑に落ちない。実は、若者に限らない問題だと思っている。「求職」男子と「創職」男子があり、若者だけではない問題と捉えている。

力石（会場）：仙台市の雇用対策室に所属している。いろいろな働き方があるなかで、地元仙台で働きたいという声はあがってくるが、自分では見つけられないというギャップがある。魅力的な企業があるよ、ということ伝えるために冊子をつくった。モデルとなるような企業を選んで取組んでいきたい。仙台市としては、勤めることがゴールではない。良い社会人になっていただきたいという思いで、いろいろな仕掛けをしていきたい。

渡辺（コーディネーター）：自分は、若い人が何かをしたいという時にサポートする仕事をしている。仕事を創る人を増やすことをやっていて、目の前の課題に取り組む人をもっと増やしていきたいと考えている。次に、モデルとなるような取組みをしている方から感想を聞きたい。

志村（会場）：宮城県白石市出身で、養鶏場の竹鶏ファームを経営している。「こせがれネットワーク」の活動もしている。地域プロデューサーってなんだろう、と最近感じている。農業だと、今あるものに価値をつけて売る人であるが、本当に地域を担う人が増える活動なのか、疑問を感じている。プロデューサーより、経営者が必要なのではと考えている。

谷津（会場）：東京出身。夫が白石市出身で、家業を継ぐために引っ越してきた。東京育ちで田舎に来て大丈夫ですか、と聞かれるが、まちづくりに興味がもともとあった。超都心で育ち（社宅が赤坂にあった）、「故郷ってなんだ？」と思っていた。そこに暮らしている人の意思や愛着と無関係にどんどん更新されていくまちに違和感があって、地域の文脈が残っているまちに憧れがあった。そうは言っても知らない土地で余所者で、小さな子どももいて、どうしたらいいかわからなかったが、できることからと思い、地域の人に無料で配布するミニコミ紙を発行したり、震災後は文化的な復興支援の事務局をしている。

地域を良くするようなことをしていきたいが、一人では何もできないので、今日の参加者のような方とつながりたい。また、子どもがいる女性にもっと多様な働き方ができないかを考えたい。絵本を被災地に届ける活動に主婦の人たちが動いてくれて、みんな責任感が強いしパワーをもっている。しかし、仕事となると身構えてしまう現状があると感じている。

■若者と地域、人との出会い

渡辺（コーディネーター）：研究で上げた5つの提言のなかで、地域課題のプラットフォームの構築が中心ではないかと考えている。それを仕掛けるのは誰なのか、地域の人がやるのか、アウトサイダーがやるのか。若者と地域との関わりについて会場からも伺いたい。

菅原（会場）：大学3年で、ワカツクでインターンをしている。父が公務員ということもあり、安定した仕事を選べと言われていた。けれど、出身が南三陸町で、震災で考え方が大きく変わった。「地域に育てられた」という考え方に一番共感をする。ただ、地元の被災状況を見ると、安定した職業を選ばないと生活ができないのではないかと不安がある。

高畑（会場）：大学3年。アンケート調査を見て思ったことは、仕事を考える時に先生の影響が強い傾向があったが、私の場合は、むしろ真逆だった。震災後に農業に興味は湧いたが、そこに絞っていくとマッチしたところがなかった。震災後にボランティア活動やインターン活動を通して、いろいろな変人たちを見た。そういう方向もあるのかと思って、今動いている。加藤さんからわたりグリーンベルトプロジェクトに誘われている。

加藤（会場）：さまざまなつながりがあり、息子みたいに思えた。グリーンプロジェクトで農業をやる部門をつくろうと思ったが、自分ではできない状況だった。高畑さんと会って一度はだめだったが、口説いたら大丈夫だった。仕事というのはいろいろなものがあるが、トライしてみるのはいいことなのではと思っている。感化されない程度に、自分を見失わないように自分の方針を決めてもらえれば、いい時間を過ごせるのではないかとと思っている。

渡辺（コーディネーター）：出会いが連鎖してここまできているのではないと思う。

畠山（会場）：2012年に既卒。秋田出身で、大学から仙台に来た。希望する仕事は何か、そもそもわからないという人が多いのではと思う。自分は、小学校のころから、科学者にずっとなりたかった。とあるきかけで、科学を活かせる先生になろうと思って教職を取り直した。社会を知らないまま、先生になるのは子どもに何も伝えられないと思って、いろんな大人に会いながら、自分のできることを行っている。

今年の4月からコンサル会社で1年間働くことにした。仕事を選ぶ基準として、ナナメのつながりがお手本になっていると感じる。1つの仕事をしているという人より、さまざまな仕事をしている人もいるので、お金をもらいながら、いろいろやってみようと思っている。

開沼（会場）：去年の春、大学を卒業した。卒業する前は、災害ボランティアステーションのスタッフで仕事をしていた。就職活動中には、考えが固定化していた。大学を卒業したら就職をするという考えに囚われていて、それを信じてやまなかった。

東京で商社に就職したが、働いてみると地元への意識が高まった。自分のために地元で働いていくことを選択した。この想いで今動かないと、おそらく動けないと思った。早いなど思ったが、ためらわず帰ってきた。

■多様な働き方をやりぬく力—自分の「核」を持つこと

渡辺（コーディネーター）：「多様な働き方」を、山本さんはどう考えているか。

山本（パネリスト）：人がどう育っていくかという話と、どういう仕事をするかを分けて考えた方がいい。牧さんがすごいのは、西栗倉に入る前に一本筋を通ったものを行っていることだと思う。絵（ビジョン）を描くだけではなく、それを実践できるのはそうそういない人材だ。

多様な働き方の前に、きちんと1か所で働いておくことが必要なのではと考えている。私の所属する電気業界自体も不安定な世の中になっている。この数年間で事業の取捨選択などもあり、約2万人くらいの方が会社から離れていった。大企業でもこういったことが当たり前になる時代。どこで働くかで安定は得られないが、何者になるかで安定することはできる。何を核として持って、何をやっていくかが大事だと思う。若い時に何をやっていたかがすごく大事だ。

私は、システムエンジニアを10年間やっていた。IT系の資格もある。専門はプロジェクトマネジメントでそれが強み。強みを活かしていることで、IT→企業→地域復興…と、次々と扱うものが変わっていっただけのこと。

今回のテーマで気になっているのは、多様な働き方の「兼業型」のスタイル。兼業といっても、ちゃんとやれている人とやれてない人がいる。昼間は活躍してないのに、夜はNPOでがんばっている人がいる。そういう人はどこ行ってもだめで、居酒屋で愚痴っているのと同じ。そこは勘違いしてはいけないし、ミスリードしてはいけない。どれかに注力をして、やり抜く力が大事だ。

渡辺（コーディネーター）：牧さんは、自分の「核」をどう育んでいたか。

牧（パネリスト）：銀行系シンクタンクから、アミタに移って働いていた。大学時代は学者になろうと研究をしていた。その時に山奥に入って、地域おこしの手伝いをしていたが、今自分が地域に入っても何もできない、ちゃんと修行しないといけないと思って、大学ではいろいろな分野の調査、報告書の仕事をみっちりした。その基礎トレーニングやシンクタンクの仕事で世の中の動かし方を学んだ。世の中をどうしていったらいいのか、という考えを持ってやってきた。

自分に投資する時間がほしかった。林業とか自分が興味のある分野に対して、こっちから仕掛けて仕事を選ぶと、時間を買わないといけない。そう思って、研究会をつくり、自分の立ち位置をつくるようにした。期待以上の成果をどうやって出すかを、常に考えてやってきた。人とお金を動かしていく仕組みをつくらうと思って、副業でやる方がいいのか、それとも事業をやっているところに行った方がいいのかを考えて、そこでアミタを選んだ。

渡辺（コーディネーター）：牧さんのような人を増やすにはどうしたらいいのか。自分には何もできないという人が増えてしまう世の中をどうしたら変えられるか。

増田（パネリスト）：「協同労働」という働き方をテレビ番組で見て、その働き方が面白いと思った。例えば10人が5万円ずつ出し合って、株主になってそれで自分たちでやっていく働き方である。若い人の働き方として可能性があると思う。

地域リーダーをつくろうと思っても、ハイスペックな人材ほど地元には残らない傾向がある。強力なリーダーを地元で育て、引っ張っていってもらおうと思っても実際には難しい。

その意味でも、若者が協同労働をできる仕組みが考えられないか。協同労働は、決定には時間がかかるが、みんなが話し合いで決めるから、決まったら実行が早いという。テレビでも、就職に失敗した男性が預かり保育で働いて、やりがいを見つけている話をやっていた。そうした就職に悩める人が集まって、ゆっくりでもいいから自分たちで答えを見つけていく働き方ができないかと考えている。

また、山本さんのお話のように、私もアイデンティティをつくる場として「学校」を大事に思っている。協同労働が、学校と社会をつなぐプラットフォームになるのではないかと考えている。

渡辺（コーディネーター）：仕事をやっているのは自分のためという意識が弱くなっている世の中ではないか。仕事を与えられれば幸せな時代は過ぎた。仕事をしようとする前に人の役に立つという経験が必要なのでは。

松島（パネリスト）：自分がやっているスタンスから言えることだが、チャレンジしようとすると、やめた方が良くということをする大人がたくさんいる。東北に来るときも100人のうち98人に行くなと言われた。しかし自分は、どこでもやりきることが大事だと考えている。あとは「成果で判断してください」ということで自分で責任をとることを腹くくりしている。

■ 枠組みを越えるカー自分事として考えること、ホンモノに出会うこと

渡辺（コーディネーター）：枠組みを越える人がいないと、枠は変わらない。君は枠から外れるんだよ、と言ってあげる人が必要だ。相談されて、自分事として捉えて話をする必要があると思う。どうやったら、生きることを自分事として捉えていけるのだろうか。

牧（パネリスト）：やりたいことというのは、実はあまりない。自分自身についても、仲間に対しても、その人の出番はどこか？を見つけてあげること。やりたいことは、自分で無理して探さない方がいい。

松島（パネリスト）：震災後、思うことは、あまりにも身の回りのことを、与えられた条件として受け止めすぎていること。国や県、家…すべて誰かがつくってきたものであって、それを当たり前じゃないと感じることが大事だと思う。それを感じたら、自分事として生きることができた。

山本（パネリスト）：ジャンプアップして枠組みを越える“仕組み”について考えてみると、二つの観点がある。一つは当事者になり中に入ること。外から言うのは簡単で、他人事だから言える状況をつくらない仕掛けが必要。立場が変わって、やってみて初めてわかる難しさがある。当事者になって自分がやってみて初めて分ることで、次のアクションが生まれる。

二つには、どれだけホンモノに触れるかということ。立場や部署を超えて、いかにホンモノに出会えるか。自分自身は幸運にもホンモノに出会い続けることが出来たので、井の中の蛙にならずに済んでいると思っている。実行力、実現する力をつけないと、プラットフォームはできない。地域のプラットフォームを構築する際に、いかにホンモノを巻き込むかが大切だ。

増田（パネリスト）：震災後、福島県郡山市出身なので放射能問題をつらい思いで受け止めていた。ヒマワリを植えてみたが、除染後放射能を吸収したものを誰が処分するんだと思っていた。そういう矛盾から各方面へいろいろ問い合わせたりした。すると JAXA の山下先生からメールが来たり、東北大学のラジオアイソトープセンターとコンタクトが取れたり、いろいろな善意が応えてくれた。ヒマワリは結局刈られてしまって、活動は失敗だったが、そのとき思ったのは、自分が何かをやっていくときに、当事者になるということは、何事も自分で受け止めていくことなのだと思う。そのためには、自分がああなりたい、こうなりたいではなく、次の世代に何を残すのかという意思が大切だと思う。子どもたち、孫たちに何かを残すためには、例えば国はこうならなくてはいけないという強い想いを持って考えられるかどうか。その視点は女性ならではだと思うし、先程のお話にあったように、女性が地域に関わっていく仕組みが大切だと感じている。

渡辺（コーディネーター）：牧さんのやりたいことが実はあんまりなくて、という話に共感をする。やりたいことをしなさいというのが、結局大変な結果を生んでいる。

当事者になることで出番を見つける力をつけるような、社会の仕組みが必要ではないか。それができると当事者になれて、自分事として生きることができるようになるのではと思う。

この研究結果を実際にやっていくのが私の役目であり、自分自身が大学でわが事としてやったことを、より多くの若者ができるようになるようにすることが私の役割と思っている。仕掛けをつくるという、みなさんからいただいたアイデアをもとに実現していきたい。

以上