

要約編

1. 地区概要等

(1) はじめに

平成 18 年度国土施策創発調査である「都市と農山漁村の新たな共生・対流システムの構築に関する調査」におけるモデル調査として、「団塊世代向け居住・定住促進モデルの確立に関する調査」を実施するものである。

平成 19 年から順次退職することが見込まれる団塊世代は、その数の多さはもとより、高度経済成長期に地方から大都市圏に移住し、わが国経済社会を牽引してきた世代の代表であり、地方での暮らしに原体験を持つ者も少なくないことから、地方への郷愁や関心もあり、相対的には、潜在的な U I J ターン志向の高い世代であると考えられる。

こうした世代のサラリーマン層が大量に退職する時期に焦点をあて、退職する団塊世代が田舎暮らしと同時にしごとのキャリアを活かすことができる地域の受け入れ態勢を作り、団塊世代を地域に有為な人材として還流・流入させることによる新たな地域活性化の仕組みづくりに向けた調査検討を行う。

本調査では青森県南部町で展開している「達者村」を社会実験調査の対象として設定し、団塊世代の人材誘致のルートを開拓するための都市側企業と地元企業等への意向調査などをもとに、持続的な居住・定住促進モデル確立のための調査・研究を実施する。

(2) 団塊世代誘致による地域づくり研究会の開催

本調査では、調査の方向性と内容を精査するために、有識者を含む標記研究会を開催するとともに先進地事例調査を行い、調査活動や新たな社会システム構築に向けた検討を行った。研究会の内容は以下の通りである。

団塊世代誘致による地域づくり研究会メンバー（敬称略）

辻 琢也	一橋大学大学院法学研究科教授
傍士 銑太	日本政策投資銀行地域企画部審議役
加藤 誠	株式会社ジェイティービー旅行事業本部地域観光開発課長
志田 文毅	総務省自治行政局地域振興課過疎対策室課長補佐
小澤田 晃	達者村農業観光振興会会長
浜田 浩樹	株式会社パソナ営業総本部雇用開発
小笠原 覚	南部町農林課グリーンツーリズム推進室長
秋田 佳紀	青森県商工労働部観光局新幹線交流推進課総括主幹
川村 雅人	株式会社三菱総合研究所地域経営研究センターチーフプランナー

(オブザーバー・事務局)

石橋 豊	青森県企画政策部企画課主幹
久保志乃舞	青森県商工労働部観光局新幹線交流推進課主事
幕 亮二	株式会社三菱総合研究所地域経営研究センター主任研究員
伊藤 保	株式会社三菱総合研究所地域経営研究センター主任研究員
中尾 成政	株式会社三菱総合研究所地域経営研究センター研究員
大村 武史	株式会社三菱総合研究所地域経営研究センター

研究会開催内容

第1回研究会 平成18年10月13日(金) 18時~(三菱総合研究所 会議室)

- 議事内容：1 青森県における団塊世代対策等の取組状況について
2 研究内容について
3 調査内容について
4 活動スケジュールについて

第2回研究会 平成19年 2月14日(水) 19時~(三菱総合研究所 会議室)

- 議事内容：1 事例視察調査、アンケート調査の報告
2 研究内容の内容

先進地事例視察：北海道伊達市 視察調査(平成18年11月20~21日)

島根県江津市等 視察調査(平成19年2月6~7日)

(3) 実施地区の概要

本調査では、青森県内においても都市と農山漁村の共生・対流システム構築に向けて独自の取組を実践し、居住・定住促進モデルの確立に有為な調査結果を得られる地区として南部町を実証実験の実施地区とする。

町の沿革：平成18年1月1日、名川町、南部町、福地村が合併し南部町(なんぶちょう)が誕生

面積人口：総面積は153.21k^m²

人口は22,141人、世帯数は7,384世帯(平成18年11月末現在)

位置地勢：青森県の東南に位置し、県下第2位の人口を有し、県南の拠点都市である八戸市の西部に隣接、東北新幹線八戸駅から車で約15分で町市街地に至る。

町の中央を一級河川の馬淵川が流れ、その河岸部は帯状に肥沃な平野が広がり、水稲や野菜の栽培が行われている。

南西部には標高615.4mの名久井岳がそびえ丘陵地では果樹栽培が盛んである。年平均気温は約9.5度で、盆地状の地形から寒暖の差があり、果樹栽培等に適している。

地域資源：主たる産業は農業だが、特に地形を活かした果樹栽培が盛んで、果樹栽培面積は1,724haに及び、りんご、さくらんぼ、梅、ぶどうなど、県内でも有数の多彩な果樹生産地を形成している。

町内の農家数は2,236で、うち専業農家は413(2000年世界農林業センサス)。

共生対流：農作業と観光を融合した農業観光への取組が盛んで、1月からは、梅の枝狩り(剪定)体験にはじまり、いちご狩り、りんごの授粉・花摘み・摘果体験、さくらんぼ狩り、梅のもぎ取り、プラム狩り、ブルーベリー狩り、桃狩り、梨狩り、りんご狩り、ぶどう狩りなどで一年を通じて何らかの農業体験が可能。

早くから農業体験修学旅行等を受け入れており、平成5年の1校、38人からスタートし、平成17年には10校、980人まで拡大、13力年で56校6団体、5,200人を受け入れてきた。

2. 調査概要

(1) 当該地区における社会実験調査の概要

青森県が実施している「あおもりツーリズム団塊ダッシュ戦略事業」による、「セカンドライフの「暮らし」と「しごと」大学in達者村」での成果等を反映しつつ、青森県、南部町、民間企業と連携して、団塊世代向けの居住・定住促進に向けた検討を実施する。

・首都圏及び地域企業意向調査

首都圏企業意向調査...農山漁村との連携、退職する社員へのケア等の実態や意向を把握

地域企業意向調査...首都圏企業等を退職した団塊世代の受け入れや活用意向を把握

・団塊世代誘致による地域活性化及び経済波及効果等に関する調査

・団塊世代誘致による地域づくり研究会による検討

辻琢也教授（一橋大学大学院法学研究科）を座長に、当該地区での共生・対流事業に参加している民間企業、地元代表、自治体等の関係者8名により構成

(2) 関連する調査・イベントの概要

社会実験調査に関連して、「団塊世代誘致による地域づくり研究会」主催により、先進地及び関連事例の視察調査や、グループインタビュー等を実施した。

・先進地事例視察 ... 北海道伊達市 視察調査（平成18年11月20～21日）

島根県江津市等 視察調査（平成19年2月6～7日）

・グループインタビュー ... 平成19年1月30日 等

3. 調査結果

(1) 首都圏企業意向調査

ア 調査の概要

本調査では、首都圏及び近畿圏に本社を有する上場企業（1部、2部）の中から、ランダムに抽出した企業500社を対象に、アンケート票を郵送配布、郵送回収した。

配布500社のうち、回答企業は31社であった。なお、回答できない旨の連絡等を受けた企業が32社、白票等での返信が25社あった。

イ 調査期間

平成18年12月～平成19年1月まで

ウ 調査の結果

回答企業31社による回答結果は以下の通りである。回答企業の全社で定年制を設けており、29社が60歳定年であった（93.5%）。また30社では勤務延長制度や再雇用制度などの継続雇用制度があり（96.8%）、このような制度を設けていない企業は1社のみであった。継続雇用を希望する団塊世代の正社員では、80%以上との回答が29.0%で最も多く、60%以上の正社員が継続雇用を希望する企業が約半数（48.4%）に達している。一方で、継続雇用を希望する団塊世代正社員が20%以下という企業も22.6%ある。

これに対して、企業が継続雇用したい団塊世代の正社員の割合は、80%以上との回答は29.0%で、60%以上の正社員を継続雇用したい企業は45.1%で、社員側ニーズに近い結果となっている。一方で、継続雇用したい社員は20%以下とする企業は29.0%で、社員側

ニーズを6ポイント近く上回っている。

ここ数年企業が実施している、従業員向けのセカンドライフ支援施策については、勉強会等を開催している企業が16.1%を占め、具体的に資金や住宅・就職先等を斡旋したり、行政やNPO等の外部と連携した取組をしている企業はなかった。また全体の64.5%が特に実施しておらず、セカンドライフに向けた企業側の支援は、現状ではほとんど行われていない様子が伺える。一方で、今後企業が実施したいと考えている従業員向けのセカンドライフ支援施策では、研修やインターンシップ等の充実が41.9%でも最も多く、次いで国等のセカンドライフ支援プログラムとの連携や情報提供が19.4%などとなっており、企業独自の取組に加えて、国等への期待が大きいことが伺える。

また企業と自治体による都市農山漁村交流については、連携の可能性を感じない企業が58.1%あるのに対して、多少感じる企業が32.3%あり、韓国の1社1村運動のように、何らかの形で企業と地方が連携することの可能性を有している企業が一定程度存在することがわかった。具体的な連携の分野では、環境保護が最も多く(25.8%)、次いで人材交流(12.9%)などとなっている。なお、青森県南部町における都市農山漁村交流の取組「達者村」について、知っている企業は4社で、ほとんどは知らないとの回答(87.1%)であり、青森県とのセカンドライフ支援施策での連携可能性については「可能性を感じない」企業が58.1%「分からない」企業が35.5%と「可能性を感じる」企業は6.5%に留まった。

(2) 地元企業意向調査

ア 調査の概要

本調査では、青森県内に本社を有する企業の中から、ランダムに抽出した企業300社を対象に、アンケート票を郵送配布、郵送回収した。

配布300社のうち、回答企業は32社であった。なお、回答できない旨の連絡等を受けた企業が15社、白票等での返信が10社あった。

イ 調査期間

平成18年12月～平成19年1月まで

ウ 調査の結果

回答企業32社による回答結果は以下の通りである。回答企業のうち25社で定年制を設けており(78.1%)、多くが60歳定年であった(72.0%)。また65歳定年の企業も5社存在した。継続雇用制度を有する企業は20社(62.5%)で、制度を有しない企業も12社(37.5%)あった。継続雇用を希望する団塊世代の正社員については、20%以下との回答が43.8%と最も多く、20～40%と合わせると6割(59.4%)の企業が40%以下の比率となっている。また企業側が、団塊世代の正社員に対して継続雇用を希望する割合は、20%以下が43.8%と最も多くなっている。このように青森県内企業では、団塊世代の正社員の継続雇用について、従業員側も企業側も、継続雇用を希望しない割合が、大都市圏企業より高いという結果となっている。また、中途採用実績については、ここ数年で40歳以上従業員の中途採用実績がある企業が59.4%あり、県内企業では中高年齢層の中途採用実績が一定程度存在することがわかった。内容をみると、1～3名が最も多く、県外者の採用は相対的に低い。中途採用した従業員は正社員として採用するケースが多い。実際に、中途採用する際の問題点としては、「人材ニーズを満たした採用候補者と巡り会う機会が少な

い」との回答が最も多く（42.1%）、次いで「自社の環境になじめるか不安」が36.8%などとなっている。「達者村」における都市農山漁村交流の取組を知らない企業が50.0%あることから、企業など幅広い分野でのPRが大切である。

（3）先進地事例視察

ア 伊達市における取組内容

- ・伊達市は北海道内でも比較的温暖で、札幌市民等の「憧れ」の終の棲家だった。
- ・平成7年頃から本州からの転居者が増えたが、元気で比較的消費力のある前期高齢者にターゲットを絞り、元気に活動出来る時期（後期高齢者になるまでの概ね10年程度）の一時転居を中心に、転入促進策を展開している。
- ・「安心ハウス」「乗り合いタクシー」などの高齢者向け施策は、主に既存の市内在住高齢者向けで、転居高齢者も気軽に利用できるよう配慮している。
- ・市外転入者のスキルに応じて、新たなコミュニティビジネス等を立ち上げ、転入者の雇用創出と地域活性化を実現（ネットワークシステム構築会社を立ち上げ）。
- ・住宅整備は、地元建設会社を中心とした研究会メンバーが主体に展開、メリットを享受する民間企業がリスクも負担することで、実現可能性の高い事業を展開。

イ 島根県における取組内容

- ・全国初の人口減少県になったことをきっかけに、人材流出阻止と人材誘致に向けた特別事業を財団法人「ふるさと島根定住財団」を主体として各種展開。
- ・県側では、職業紹介や就業体験、市町村やNPO活動の支援を中心に実施。

（江津市）

- ・江津市（旧桜江町）では、人口減少で産業の担い手不足や地域コミュニティ崩壊が危惧されており、地域になじむ域外者の転入を必要としていた。
- ・空き家情報の収集や、定住相談・お試し宿泊ツアー、農山漁村体験（GT）、コミュニティビジネス起業などの各種企画運営は、柔軟性の高いNPO法人が主体的に運営し、行政は、空き家対策の位置づけや、NPO等民間活動への支援により信用力を付与。空き家賃貸や建物価値設定等は専門の宅建・建設業者が協力。
- ・田舎暮らしをしたいと漠然と思っている都市住民に対して、「お試し宿泊」を提供、都市住民・田舎双方の相性確認と、本当に定住できそうかの見極めを実施。

（4）企業ヒアリング調査

退職する企業の人材を地域に誘致する視点から、首都圏一部上場企業の団塊世代等の社員へのグループインタビューと人事等の担当者へのヒアリング（5社）を行った。

平成19年1月から3月に実施。

ア 企業における状況

- ・ヒアリング先の企業では高齢者雇用安定法に沿って、再雇用制度を導入している。
- ・社員の多くは再雇用を希望している。
- ・社員のセカンドライフについては、基本的には社員自身の問題と位置付けて、積極的な関与は行っていない。実施しているケアとしては企業により異なるが、ライフプランセミナーの実施（イントラネットによるものを含む）、キャリアアドバイザーによるカウンセリング、専門会社への委託による再就職支援プログラムの提供などである。
- ・CSR（企業の社会的責任）などにおける企業と自治体との連携については、今後、

取組が本格化、多様化する中で可能性は認められる。具体例としてあげられたのは、地域のスローフードと食育を連動させた取り組みなど。

イ 社員の地方への居住・定住についての考え方

- ・退職後の居住・定住先としては、出身地や出身地に近い場所、勤務経験のあるところへの移動が一般的。暮らしたことないところへの転居はイメージが浮かばない。
- ・一方、転勤族にとっては、暮らしたことのない地域でも、やりがいや目的が明確であれば、例えば3年位の期間限定居住はあり得る。
- ・妻は従来の人間関係や生活環境の変化を望まず地方でのセカンドライフには否定的。
- ・実際に地方に住むとなると、元気なうちはいいが、医療環境が気になる。
- ・退職後の暮らしにおいては、特に文化的な要素が重要。
- ・首都圏内の市・区の間でも誘致のための優遇策を出し始めているので、地方においても居住・定住のメリットを示してほしい。
- ・交通費等の移動費負担はネックとなるが、地域の努力で克服できることではないので、国全体の問題として考える必要がある。

(5) 経済効果等の試算

2007年時点で夫の年齢が60歳になる団塊世代夫婦10世帯(20人)が、新規世帯として、10年間(60歳から69歳まで)南部町に居住すると設定した場合の経済効果として、消費支出増加額を推計した。推計にあたっては、上記住民が南部町に居住・定住することで、南部町で消費される可能性の高い品目を試算すると、消費支出増加額は10カ年の累計で約1億2千万円と推計される。

また、同様に10世帯(20人)について同町の行財政収支を試算すると、10年間の税収及び地方交付税の増から行政負担増の差し引きで年間300万円、10年間累計で3千万円の行財政収支のプラスが見込まれる。

(6) まとめ

以上の調査研究から、本社会実験調査で得られた結果として、以下の点が整理できる。

- ア 取組の意義：地方への理解を深める上でも団塊世代の「人財還流」の取組が重要
- 仮に地方出身者であっても、長年、都市を仕事と暮らしの基盤としてきた大都市圏に居住する団塊世代の意識と、人材を誘致しようとする地方の側の意識の間には、生活感や生活常識、暮らしに対するニーズなどの面でギャップがある。
- 田舎暮らしの原体験や転勤など何らかの形で地方暮らしの体験を有する団塊世代においても、地方との間にギャップが存在する状況からすれば、地方での生活体験を有する人の割合が減少する団塊世代以降の世代においては、ますます、こうした意識のギャップが顕著となり、今後、都市で生活する人が、地方や田舎の状況を実感として理解することが困難となることが予想される。
- 都市との農山漁村の共生・対流を図る上で、今、団塊世代の「人財還流」を進めることは、短期的な地域活性化のみならず、田舎暮らしの原体験を有する人の割合が減少する団塊世代以降の人々が中心となる将来の共生・対流の活性化に向けても、その世代を繋ぐ鎖としても重要な意味を持つ。

- イ 取組の考え方：団塊世代の居住・定住促進には、量より質が重要
居住・定住促進の「黎明期」においては、その後の人材誘致の呼び水となるような「シンボリック的存在」が必要であり、量より質の確保が重要。
最初の「シンボリック的存在」がその能力を発揮して地域で活躍する成功事例を示すと、受け入れ地域の人々は、外部から人を受け入れて良かった、もっと受け入れようという気になり、また、居住・定住する側の人々にとっては、成功者を見て「あの人のようになりたい」と田舎暮らしの目標づくりがし易くなる。
- ウ 誘致のルート開拓：企業における社員のセカンドライフ支援との連携の可能性
調査の結果、企業は、社員のセカンドライフにあまり積極的な関与をしておらず、また、社員の傾向としては、再雇用など企業グループ内に留まることを希望する者が多い現状にあるが、インタビュー先の大企業の中には、地方の受入れ情報を収集し、イントラネットで社員に提供することを検討しているところもあり、大企業の団塊世代という大きなマーケットにおける多様な選択肢の一つとして、地方におけるセカンドライフの提案を企業に対してアプローチしていく価値はあると考える。
そのアプローチは、当面、大集団の中の少数派をターゲットとすることから、企業との包括的な連携をいきなり目指すよりは、ターゲットと接点のある取組にきめ細かに働きかける方が現実的である。具体例としては、前述のイントラネット担当者やカウンセラー（委託先によるものを含む。）を通じた情報提供である。
別な角度のアプローチとしては、県内に事業所を有する首都圏企業の県内勤務経験者を対象に、情報提供や現地事業所を通じた働きかけを行うことも効果的と考える。
- エ 誘致態勢：地域の暮らしとしごとの情報をワンストップで提供することが必要
セカンドライフの居住・定住先の選定には、地方間のみならず首都圏や海外など多くのライバルが存在することから、地域の暮らしとしごとの情報をセットで、かつワンストップで、タイムリーに提供する必要がある。そうした態勢が地域に対する不安感を払拭し、信頼感を高めると考える。
具体的な検討が進む段階では、「お試し滞在」「産業体験」などの試行・体験制度の実施が定着率向上に効果的である。
- オ 役割分担：民間主体のサービス提供と行政による与信が理想的な役割分担
居住・定住希望者への情報提供等は、「コンシェルジェ」のような民間のサービス業に類するものであり、本来は、民間事業者やNPO法人が担うのが適当な分野である。民間事業者やNPO法人では、対外的な信用力が不足する場合があるので、行政による与信と、サービス提供が料金収入で自立化できるようなシステムづくりと、自立化までの支援が必要。
企業誘致のように地域が一体となって、「人財誘致」を働きかけることが必要。

4．実施地区における課題と方向性

以上の成果をもとに、実施地区「達者村」での取組の今後に向けた、実現することが望ましい方向性や取組方向を整理すると以下の通りとなる。

定住人口と交流人口に加えて、「期間限定居住人口」や「二地域居住人口」など多様な形態での「人財還流」の推進

- ・人口減少社会が進行する中で、地域活性化を担う「人財」の確保のためには、定住人口及び交流人口としてのみならず、その間に存在する「期間限定居住人口」や「二地域居住人口」など多様な形態で誘致することが効果的である。
- ・「期間限定居住」や「二地域居住」を実現するためには、交通費等の移動コストの軽減や二地域での行政サービスの利用とコスト負担に見合った住民税等の再分配など、全国的な制度面での条件整備の検討を求めていくことが必要である。

中長期的な視点に立った住民組織化

- ・人々の居住・定住を支援するには、きめ細かで柔軟な情報提供やサービスが求められることから、民間主導のサービス提供組織の実現が求められる。
- ・すでにある「達者村づくり委員会」の各部会組織の自立化に向けた支援が必要。

関係者が共有できる「成功事例」の創出

- ・言葉や理論ではなく、実際の居住・定住による成功者を目の当たりにすることで、関係者の意識を共有化し、地域にとって本当の「人財」の誘致を展開する。

地元と縁のある企業を中心とした企業とのネットワークづくり

- ・まずは、県内に進出又は関係する大手企業を対象に、社員のセカンドライフの支援として「達者村」事業への参画を呼びかける等、地元と縁のある企業の連携を深める。

移動コスト軽減の検討

- ・交通事業者の回数割引やマイレージサービス、シニア向けの会員割引、企画商品など、現実の制度をベースとして一層の負担軽減を図るため、関係する交通事業者にその意義やメリットを示しながら負担軽減の制度の拡充を具体的に検討していく。併せて、国や他の地方と連携して、国家的な議論を推進する。

5. おわりに

いよいよ団塊世代の大量退職が始まると言われた 2007 年を迎えた。本実証実験では、実施地区である南部町「達者村」での取組に対する首都圏企業や団塊世代からの意見や意向等を把握した。本調査結果にあるように、実際には再雇用等によって、順次退職者が発生するので、まだ顕著な動きとはなっていないが、全国的な「人財」移動の転換期がスタートしたことは間違いない。地方による「団塊争奪戦」という言葉もよく耳にするようになり、全国各地で取組を開始したが、拙速に団塊世代を奪い合うのではなく、新たな人の居住・定住が地域において何らかの付加価値を生み出してこそ、地域への「人財還流」と言えるのではないか。そのための方策は多様で、今後の開拓分野であるが、本調査で見えてきた 5 つの糸口をさらに一つ一つ検証し、発展させることにより、青森県における「人財還流」を推進し、ひいては我が国における展開に寄与したいと考える。