

# 本 編

## 1. 本調査について

### (1) はじめに

平成 19 年から順次退職することが見込まれる団塊の世代（約 680 万人）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。

実際に、昭和 10（1935）年以降の、3 大都市圏及び地方圏（3 大都市圏以外）別の出生数割合の推移をみると、団塊の世代が出生する昭和 22（1947）年には全国の 65.6% が地方圏で出生し、首都圏での出生は 14.3% に留まっていた。その後地方圏での出生割合は減少し、団塊ジュニア世代（昭和 46～49 年）が出生する時代にあたる昭和 45（1970）年には地方圏での出生割合は 46.0% に低下、首都圏の出生割合は 26.7% となり、同年の出生者の 4 人に 1 人が首都圏で生まれたことになる。

こうした背景には、団塊の世代を中心にした世代が、戦後の成長期に首都圏等の大都市圏に居住・定住し、そこで新たな生活拠点を設けて子どもを設けたためと推測される。すなわち、大都市圏に居住する団塊の世代は、地方での暮らしに原体験を持っているが、かれらの子ども世代は、生まれたときから大都市圏での生活の中におり、地方での生活を原体験として持っていないことになる。

つまり、団塊の世代以降の世代では、地方での暮らしに原体験を持ち、地方への郷愁を持つ人々の割合が減少することになり、地方への U I J ターンに対して、田舎暮らしを経験していないことが、障壁になる可能性が考えられる。

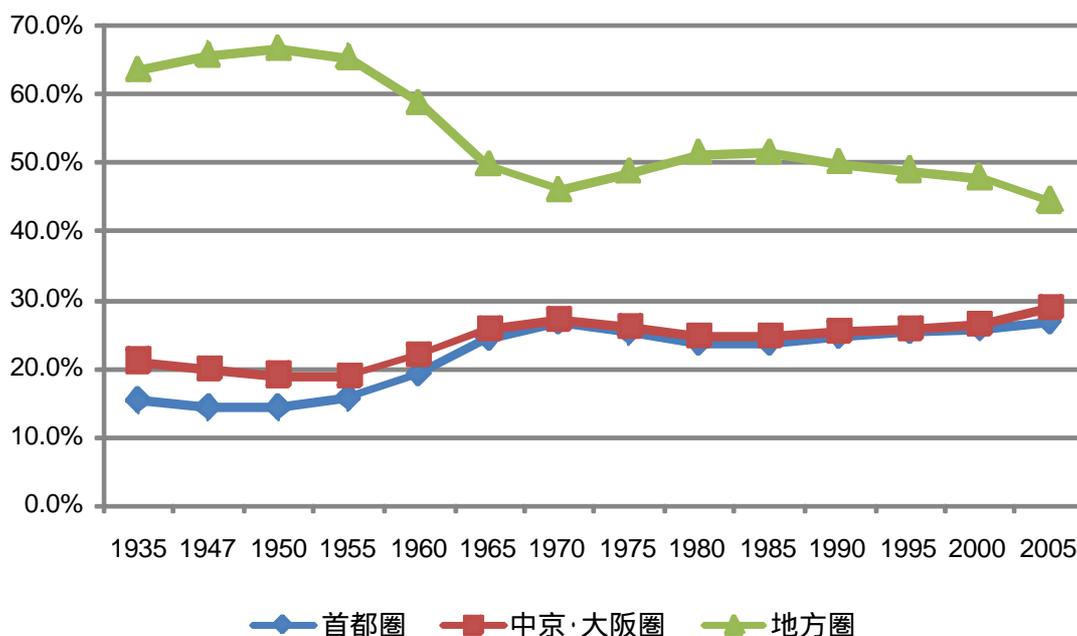


図 3 大都市圏及び地方圏別出生数割合の推移その 1（人口動態調査）

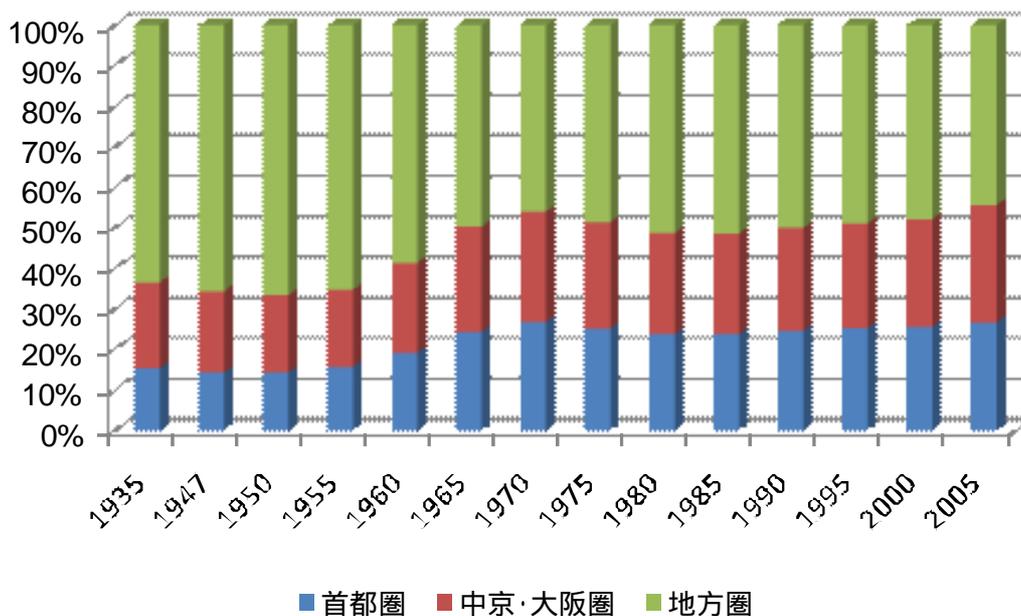


図 3 大都市圏及び地方圏別出生数割合の推移その2 (人口動態調査)

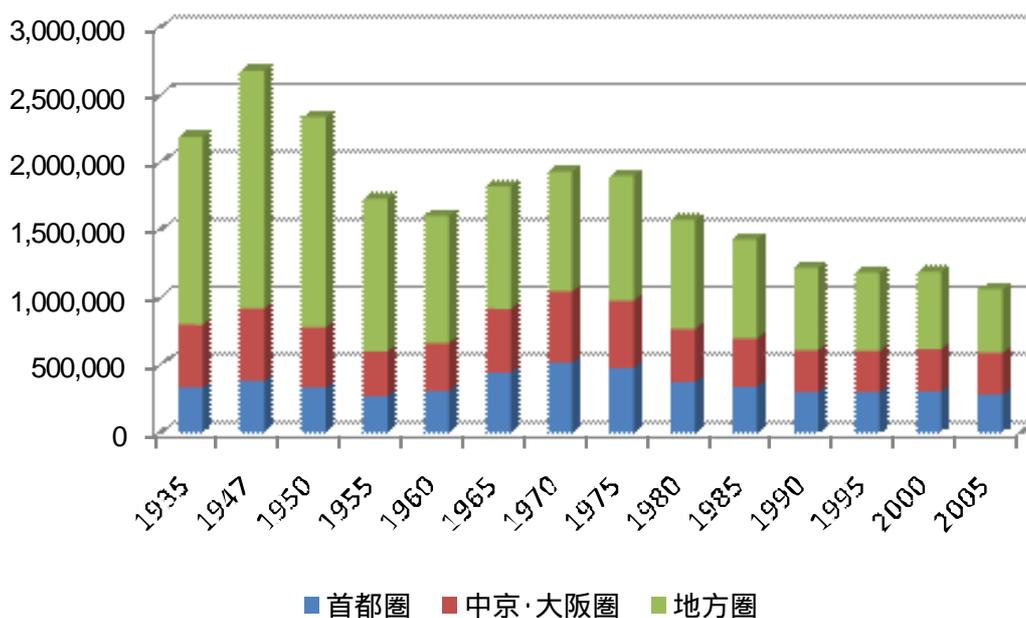


図 3 大都市圏及び地方圏別出生数の推移 (人口動態調査)

一方で、地方圏では人口減少と少子高齢化の進展で、地域コミュニティの維持が困難な地区や、空き家や空き店舗等の増加から治安上の問題、さらに地域経済活動の活力不足などが懸念される。そのため、地域活性化に向けて県外からの活力導入が不可欠な状況にあると思われる。その活力導入方策は、従来の企業誘致や観光振興のみならず、今後は、人材の誘致を積極的に行う必要があると考える。

その背景には、人口減少社会における地域の人材確保についての問題意識がある。我が国は、戦後復興の中で高度経済成長を遂げ、1969年にはG N Pが世界2位となり、その後も20世紀後半まで右肩上がりの成長を持続してきた。その過程で、過疎・過密といった国土の不均衡の問題が発生しつつも、地方は全体的にそれなりの底上げが図られ、地域によって程度の違いはあるものの、地方は大都市をスケールダウンさせたような状態になったと言える。その良し悪しの議論は置くとして、地域に必要な諸機能の充足という点では、大都市に比べて、スケールやレベルの面で格差はあっても、広域的な地域においてまったく欠けるという状況は少なくなっている。

地域における各分野の人材についても、最先端や超一流の人物、高度の専門家は別にして、同様の状況であろう。

ところが、今後、人口減少が進行する中で、地域の諸機能の再編とそれに伴う人材の移動が予想される我が国において、地方では、従来に比べて人材が欠ける分野がかなり出てくるのが懸念される。まさに、人こそ宝＝人財という言葉が、切実さを帯びてくるのである。そうした認識のもと、地域の問題を解決するための「人財誘致」を積極的かつ戦略的に展開していく必要があると考えている。

以上の状況を踏まえ、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。

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「人財誘致」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とおりである。

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
傍土 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
  - ・「達者村」の取組について
  - ・団塊世代対策の取組について
  - ・あおもりツーリズム団塊ダッシュ戦略事業について
  - ・国土施策創発調査(社会実験)について
- 2 研究内容について
  - ・研究会座長の選出について
  - ・研究課題について
- 3 調査内容について
  - ・首都圏及び地域企業意向調査について
  - ・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
  - ・先進事例視察について
- 4 活動スケジュールについて
  - ・全体スケジュール案について
  - ・先進事例視察日程について

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
  - ・北海道伊達市の取組について
  - ・島根県の取組について
  - ・アンケート調査について
- 2 研究内容の内容
  - ・調査研究の内容について

先進地事例視察:

北海道伊達市 視察調査 平成18年11月20日~21日  
島根県江津市他 視察調査 平成19年 2月 6日~ 7日

## 2. 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。



新南部町の沿革	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）が発足
面積	総面積 153.21k m <sup>2</sup>
人口・世帯数	人口は 22,141 人、世帯数は 7,384 世帯 （男性 / 10,706 人：女性 / 11,435 人）（平成 18 年 11 月末現在）
位置	青森県の東南に位置する 県下 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する。
地勢	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、水稻や野菜の栽培が行われている。 南西部には標高 615.4m の名久井岳が聳え、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、日最高気温の月平均では 8 月が最も高く 29.5 度で、2 月は 1.6 度となる。また日最低気温の月平均では、8 月は 20.9 度あるが、2 月には - 8.7 度となる。 地形は、馬淵川を中心に盆地状の地形を形成しており、盆地特有の寒暖の差が激しく、果樹等栽培に適している。
交通条件	平成 14 年 12 月 1 日に開業した東北新幹線八戸駅は、隣接する八戸市にあり八戸駅から役場本庁舎までは自動車では 15 分程度となっている。 自動車交通網では、岩手県安代から伸びる高速道路八戸自動車道が、町の東南部を囲むように走っており、八戸 IC、南郷 IC、一戸 IC などから、町内各所へアクセスするなど、利便性は高い。 日常生活の足としては、東北新幹線八戸駅開業に伴い、平成 14 年 12 月 1 日より運行開始した青い森鉄道線が馬淵川に沿って町を横断。町内には、苫米地、剣吉、諏訪ノ平、三戸の 4 駅がある。
地域指定の状況	過疎地域、辺地を有する市町村、農村地域工業等導入促進地区、都市計画法策定市町村

産業	<p>主たる産業は農業で、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。</p> <p>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)。</p> <p>多彩な果樹栽培を活かして、県内でも早くから農作業と観光を結びつけた農業観光への取組が盛ん。</p>
共生対流実績	<p>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。</p> <p>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カ年で56校6団体、5,200人を受け入れてきた。</p>

#### 農業対県修学旅行等受け入れ実績

受け入れ年度	学校・団体数	受け入れ人数(南部町受け入れ分)
平成5年度	1校	38人
平成6年度	1団体	30人
平成7年度	1校	77人
平成8年度	3校 1団体	258人
平成9年度	2校 2団体	238人
平成10年度	3校	251人
平成11年度	4校 1団体	399人
平成12年度	5校 1団体	452人
平成13年度	3校	283人
平成14年度	8校	675人
平成15年度	8校	710人
平成16年度	8校	809人
平成17年度	10校	980人
合計	56校 6団体	5,200人

### 3. 都市側企業アンケート調査の結果

#### (1) 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。

調査期間：平成 18 年 12 月～平成 19 年 1 月まで

#### (2) 調査の結果

都市側アンケート調査の結果は以下のとおりである。

#### 貴社における定年制・継続雇用制度等について

問 1 貴社には「定年制」がありますか。ある場合は定年年齢もご記入ください。

ある ( ) 歳 ない

問 1 定年制	実数	割合
全体	31	100.0%
ある	31	100.0%
ない	0	0.0%

問 1 SQ 定年年齢	実数	割合
全体	31	100.0%
60 歳	29	93.5%
65 歳	1	3.2%

定年制は、31 回答企業全社で設けており、29 社が 60 歳定年であった（93.5%）。65 歳の定年となっている企業は 1 社あった。

問2 貴社には「継続雇用制度（勤務延長制度や再雇用制度）」がありますか。

ある	ない
----	----

問2 継続雇用制度	実数	割合
全体	31	100.0%
ある	30	96.8%
ない	1	3.2%

31社のうち、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。

問3 a)貴社における団塊の世代（S22～24生まれ）の全正社員のうち、継続雇用（勤務延長制度や再雇用制度）を希望する正社員はどの程度あると見込まれますか。また、  
b)貴社では団塊の世代の全正社員のうち、どの程度の方々を継続雇用したいですか。

a) 20%以下 20～40%程度 40～60%程度 60～80%程度 80%以上	b) 20%以下 20～40%程度 40～60%程度 60～80%程度 80%以上
-------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------

問3 a)団塊世代の正社員のうち、継続雇用を希望する正社員	実数	割合
全体	31	100.0%
20%以下	7	22.6%
20～40%程度	2	6.5%
40～60%程度	7	22.6%
60～80%程度	6	19.4%
80%以上	9	29.0%

問3 b)団塊世代の全正社員のうち、どの程度継続雇用したいか	実数	割合
全体	31	100.0%
20%以下	9	29.0%
20～40%程度	2	6.5%
40～60%程度	5	16.1%
60～80%程度	5	16.1%
80%以上	9	29.0%
無回答	1	3.2%

継続雇用を希望する団塊世代の正社員割合では、80%以上の正社員が継続雇用を希望する企業が29.0%で最も多く、これを含めて継続雇用の希望が60%以上となっている企業が約半数(48.4%)に達している。

また、40~60%程度と回答した企業は22.6%で、20~40%程度と回答した企業は6.5%となっている。

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。

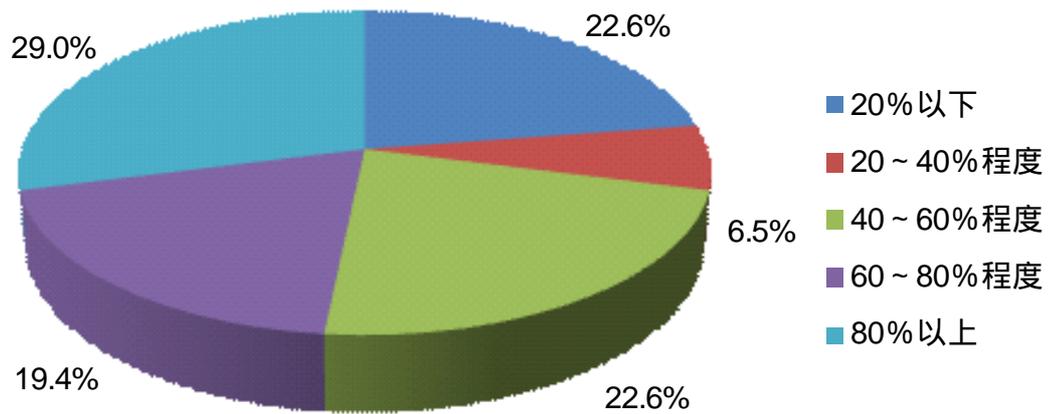


図 継続雇用を希望する団塊世代の正社員比率

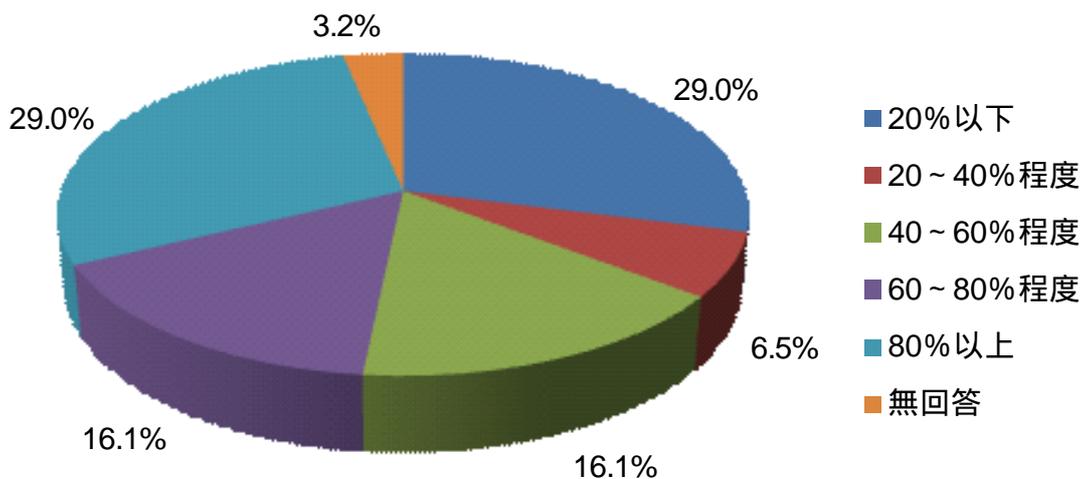


図 企業が継続雇用したい団塊世代の正社員比率

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、これを含めて60%以上の正社員を継続雇用したい企業は45.1%で、継続雇用の希望の高い企業の意向割合は、先の社員側ニーズに近い結果となっている。両者の回答が同一企業によるものかはいえないが、全体として、継続雇用に対する需給バランスはとれている可能性が高い。

一方で、継続雇用したい社員は20%以下とする企業は29.0%となっている。この回答は、社員側で継続して働きたいとする社員が20%以下との回答(従業員側のニーズ)に対して6ポイント近く上回っている。この結果から、継続雇用について需給上あまり積極的でない企業では、従業員のニーズ以上に、継続雇用に対して否定的な考えを持つ企業が多い可能性があり、ここに需給ギャップが存在する。

問4 貴社では、改正高年齢者雇用安定法に対して、どのような措置(高年齢者雇用確保措置)を講じる予定ですか。

現行制度で改正高年齢法の内容を満たしているため、新たな措置は講じない  
 定年の引上げ 引上げ後の定年年齢( )歳  
 継続雇用制度の導入  
 定年の定め廃止

問4 改正高年齢者雇用安定法に対する措置	実数	割合
全体	31	100.0%
現行制度で満たしているため、新たな措置は講じない	15	48.4%
定年の引上げ	1	3.2%
継続雇用制度の導入	15	48.4%
定年の定め廃止	0	0.0%

回答結果をみると、改正高年齢者雇用安定法に対する措置としては、現行制度で対応しているため、新たな措置は講じないとの企業と、継続雇用制度の導入がともに48.4%(15社)で同数となっている。対応方向では2分されたが、結果的に今回の法改正で、継続雇用制度が多くの企業で一般化されることが伺える。

貴社として現在実施している支援施策

問5 貴社における全正社員のうち、地方出身（三大都市圏以外）正社員の割合についてお答えください。

20%以下	20～40%程
60～80%程度	80%以

問5 地方出身(三大都市圏以外)正社員の割合	実数	割合
全体	31	100.0%
20%以下	4	12.9%
20～40%程度	6	19.4%
40～60%程度	11	35.5%
60～80%程度	3	9.7%
80%以上	1	3.2%
無回答	6	19.4%

各企業の従業員について、出身地別の状況では、正社員の40～60%が地方出身者との回答が35.5%を占め、最も多い。また20%以下が12.9%、20～40%程度が19.4%、両者を合わせて40%以下の割合は32.3%となり、全体の1/3の企業で、地方出身者の割合が40%以下に留まっていることがわかる。

逆に60%を越える企業は12.9%となっている。

問6 ここ数年(5年程度、以下設問においても同じ)の、貴社における採用や人事異動、キャリアプランにおける地方出身者への配慮についてお答えください。

採用時から、配属先等についてできるだけ配慮する 希望調書を取るなどし、人事異動に反映させるように努める 個別的な相談等に対して、随時応じる その他( ) 特段配慮はしていない
-----------------------------------------------------------------------------------------------------

問6 ここ数年の地方出身者への配慮(複数回答)	実数	割合
全体	31	100.0%
配属先等についてできるだけ配慮	5	16.1%
希望調書を取り人事異動の反映に努める	8	25.8%
個別的な相談等に対して随時対応	5	16.1%
その他	3	9.7%
特段配慮はしていない	13	41.9%

問6 (その他)
地域限定社員制度有
勤務地は東京のみ
総合職か、製造職などの一般職により配慮が異なる。総合職への配慮は、特別の家族事情がない限り行わない。

地方出身者への配慮では、特段配慮していないとの回答が41.9%で最も高く、次いで希望調書を取り人事異動の反映に努めるという回答が25.8%となっている。

問7 ここ数年、貴社として既に実施している、従業員の希望するセカンドライフ実現に向けた支援施策についてお答えください。

研修やインターンシップ、または独立・開業等に対する勉強会等を開催する 資金提供、又は住宅・就職先等の斡旋をする 社外の企業や地方自治体、NPO等との連携による支援施策を実施する その他( ) 特にない
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

問7 セカンドライフ実現に向けた支援施策(既に実施)	実数	割合
全体	31	100.0%
研修、インターンシップ、独立・開業等に対する勉強会等を開催	5	16.1%
資金提供、住宅・就職先等の斡旋	0	0.0%
社外企業、地方自治体、NPO等との連携による支援施策を実施	0	0.0%
その他	6	19.4%
特にない	20	64.5%

問7 (その他)
定年前の退職に対して、セカンドライフ支援制度として退職金の割増を実施
共済会によるライフプランセミナーの実施
カウンセラーを派遣し、相談にのれる体制にしている。
3ヶ月の休職及び1ヶ月分の支援金支給
ボランティア活動に従事する場合、会社を休職とし、一部給与補てんする。
ライフプランセミナーの実施

**貴社として今後実施したいと考えている支援施策とそのための要望**

問 8 今後、貴社として実施したいと考えている、従業員の希望するセカンドライフ実現に向けた支援施策についてお答えください。

社内における研修・インターンシップ等の制度確立や拡充に向けた取組み  
 資金提供、又は住宅・就職先等の斡旋など、社内における支援メニューの  
 拡充  
 社外の企業やNPO等との連携による支援、それに伴う情報提供  
 国や地方自治体等のセカンドライフ支援プログラム等の連携活用、情報提  
 供  
 その他 ( )

問 8 セカンドライフ実現に向けた支援施策(今後、実施)(複数回答)	実数	割合
全体	31	100.0%
研修・インターンシップ等の制度確立や拡充に向けた取組み	13	41.9%
社内における支援メニューの拡充	3	9.7%
社外企業やNPO等との連携による支援、情報提供	1	3.2%
国等のセカンドライフ支援プログラム等の連携活用、情報提供	6	19.4%
その他	7	22.6%
無回答	4	12.9%

問 8 (その他)
具体的な支援施策は実施していない。
対象者が少なく、現段階では考えられない。
現時点では特に考えておりません。
雇用情勢が不透明であり、人材確保も含め検討中
65歳までを視野に入れた、50歳代前半層へのキャリアプラン研修を検討

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2 / 3近い企業で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活用や情報提供が19.4%などとなっており、企業独自の取組に加えて、国等との連携への期待が大きいことが伺える。

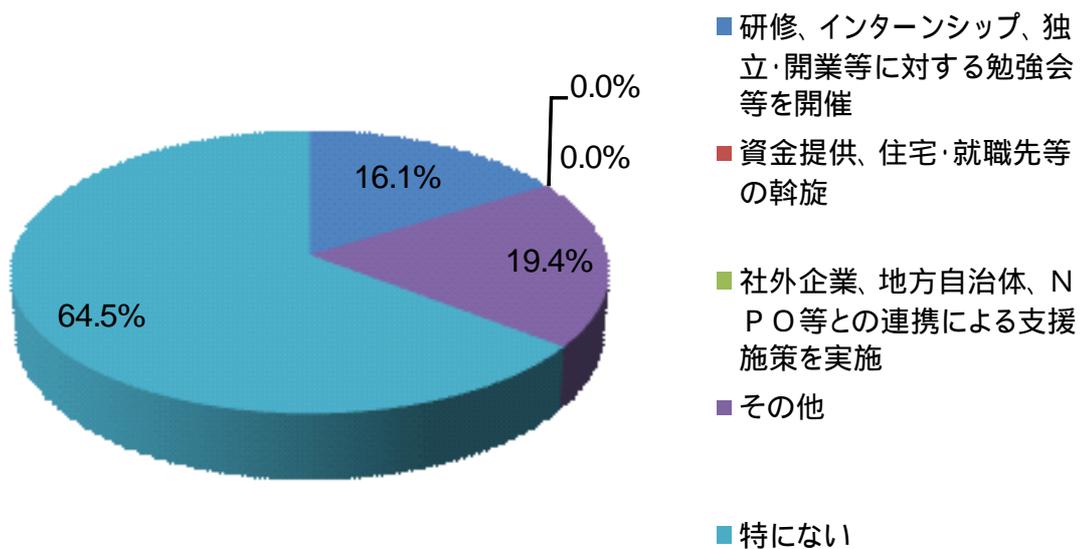


図 現在実施しているセカンドライフ支援策

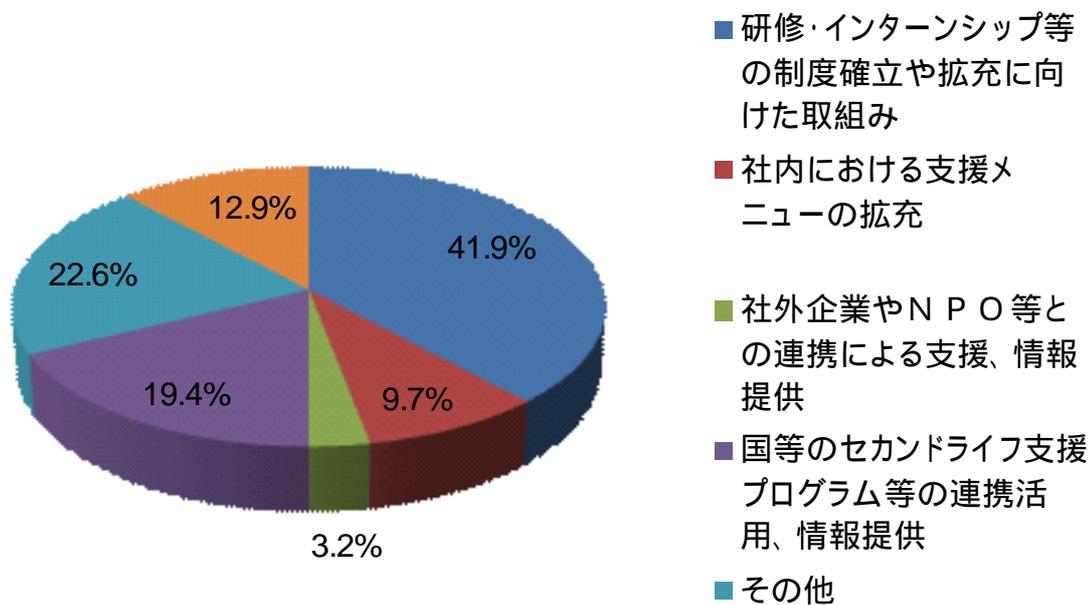


図 今後実施したいセカンドライフ支援策

問9 貴社として、従業員のセカンドライフ設計・支援等に対する、社外の企業やNPO等への要望はありますか。ご自由にお書きください。

問9
メニューに組み込めるものかどうかの判断基準になる情報を積極的に供給していただきたいと考えます。
再就職に関する情報提供など
・資料・情報の提供 ・地元(会津若松)における支援施策等の活動情報
既に社内研修等を通じて従業員のセカンドライフ設計・支援を行っているため、社外企業やNPOへの要望はありません。
これから情報収集予定
具体的には将来の事になりますが再就職支援の一環として、就農や田舎暮らし、海外暮らしなどについても、社員の相談に対応できるように、人材会社やNPOとの関係をつくっていききたい。

現状では、具体的にあげられた要望等は少数だが、将来の事として再就職支援や田舎暮らしについて社員の相談に対応できるような人材会社やNPOとの関係構築に前向きな企業がいることは、注目される。

本アンケートでも将来の話としては、比較的前向きな意見がみられることから、今後将来こうしたセカンドライフ設計を支援する外部団体との連携の可能性があると考えられる。

問10 貴社として、従業員のセカンドライフ設計・支援等に対する、国や地方自治体等への要望はありますか。ご自由にお書きください。

問10
・1年程度の職業訓練制度を設ける。 ・住居に対する援助等に気を配ってほしい。
情報提供としてセミナー等の開催を希望します。
年金を主とする公的支援の末路を教示していただきたいと考えます。
継続雇用制度を導入していますが、年金の受給制限が大きく、手取収入額が少なくなります。根本から仕組みを構築し直す必要があると考えます。
財源を国民または市民の増税としないセカンドライフ支援の方策を早急に講じてほしい。まずは、専担者による専門窓口から。
年金制度(公平な)の再設計
当方の認識不足かもしれませんが、PRの方法が十分でなく、周知されていないのではないかと思います。また、地方自治体が単発で行うよりは、どこか特定の局に尋ねれば、日本の自治体の支援策が全てわかるような仕組みにならないでしょうか。

就農や田舎暮らしを考えている人が安心して相談できる公共の窓口がわかると助かると思います。

貴社と地方自治体や農山漁村との連携・交流について

問 11 貴社の事業展開やCSRなどの観点から地方自治体や農山漁村と連携する可能性を感じますか。

大いに感じる	多少感じる
あまり感じない	現状では感じない

問 11 事業展開やCSRなどの観点から地方自治体や農山漁村と連携する可能性	実数	割合
全体	31	100.0%
大いに感じる	2	6.5%
多少感じる	10	32.3%
あまり感じない	1	3.2%
現状では感じない	18	58.1%

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。

また、具体的な連携の可能性としては、環境保護、人材交流などが中心となっており、第3位以下では、様々に分かれている。

問 12 (前問で ~ と答えた方について)どのような分野で連携の可能性を感じますか。(複数回答可)

共同事業	環境保護	農産物等の地場産品	人材交流
研修	福利厚生	起業支援、コミュニティビジネス	
その他(具体的に記入願います。)			

問 12 連携の可能性を感じる分野(複数回答)	実数	割合
全体	31	100.0%
共同事業	1	3.2%
環境保護	8	25.8%
農産物等の地場産品	3	9.7%

人材交流	4	12.9%
研修	3	9.7%
福利厚生	3	9.7%
起業支援、コミュニティビジネス	1	3.2%
その他	2	6.5%
無回答	18	58.1%

問 12 (その他)
防災対策への取組
地域ブランドの創出

#### 青森県の取組みについて

問 13 今年、第 1 回 JTB 交流文化賞優秀賞、第 3 回オーライ！ニッポン大賞グランプリなどを受賞し、田舎暮らしを楽しむシニアの方や都市の修学旅行生、農業インターンプロジェクト参加の若者など、多彩な人々の交流の舞台として、注目されている青森県南部町の「達者村」をご存知ですか。

知っている	名前は聞いたことがある	知らない
-------	-------------	------

問 13 青森県南部町の「達者村」について	実数	割合
全体	31	100.0%
知っている	0	0.0%
名前は聞いたことがある	4	12.9%
知らない	27	87.1%

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。

問 14 貴社として、このような青森県の団塊世代誘致に関する取組みから、貴社従業員のセカンドライフ支援施策における連携可能性を感じますか。

大いに可能性を感じる	多少可能性を感じる
あまり可能性を感じない	わからない

問 14 青森県の取組みによる従業員のセカンドライフ支援施策との連携可能性	実数	割合
全体	31	100.0%
大いに可能性を感じる	0	0.0%
多少可能性を感じる	2	6.5%
あまり可能性を感じない	18	58.1%
わからない	11	35.5%

問 15 貴社として、青森県の団塊世代誘致に関する取組みに対して望むことは何ですか。ご自由にお書きください。

問 15
現役時代に培った技能、ノウハウを生かしてほしい。自分の足で一步前へ進む気概を持ってほしい。
住環境の整備
目指すモデルへと大いに成長して下さい。
現在のところありません
就農や田舎暮らしの成功例や、両者のメリット、デメリット、あるいは注意点などをわかりやすくPRしていただきたい。

#### 4．地元企業側アンケート調査の結果

##### (1) 調査の概要

本調査では、青森県内に本社を有する企業のなかから、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。

調査期間：平成 18 年 12 月～平成 19 年 1 月まで

##### (2) 調査の結果

地元側アンケート調査の結果は以下のとおりである。

#### 貴社における定年制・継続雇用制度等について

問 1 貴社には「定年制」がありますか。ある場合は定年年齢もご記入ください。

ある ( ) 歳
ない

問 1 定年制	実数	割合
全体	32	100.0%
ある	25	78.1%
ない	7	21.9%

問 1 SQ 定年年齢	実数	割合
全体	25	100.0%
60 歳	18	72.0%
62 歳	1	4.0%
65 歳	5	20.0%
無回答	1	4.0%

回答企業のうち、78.1%にあたる 25 社で定年制を設けており、そのうち 72.0%が 60 歳定年制である。また 62 歳定年が 1 社、65 歳定年が 5 社存在した。

問2 貴社には「継続雇用制度（勤務延長制度や再雇用制度）」がありますか。

ある
ない

問2 継続雇用制度	実数	割合
全体	32	100.0%
ある	20	62.5%
ない	12	37.5%

継続雇用制度については、32社中20社（62.5%）が採用しているが、37.5%（12社）が採用しておらず、大都市圏の企業に比べて、継続雇用制度への対応が進んでいないことが伺える。

問3 a)貴社における団塊の世代（S22～24生まれ）の全正社員のうち、継続雇用（勤務延長制度や再雇用制度）を希望する正社員はどの程度あると見込まれますか。また、b)貴社では団塊の世代の全正社員のうち、どの程度の方々を継続雇用したいですか。

a) 20%以下 20～40%程度 40～60%程度 60～80%程度 80%以上	b) 20%以下 20～40%程度 40～60%程度 60～80%程度 80%以上
-------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------

問3 a)団塊世代の全正社員のうち、継続雇用を希望する正社員	実数	割合
全体	32	100.0%
20%以下	14	43.8%
20～40%程度	5	15.6%
40～60%程度	3	9.4%
60～80%程度	2	6.3%
80%以上	7	21.9%
無回答	1	3.1%

継続雇用を希望する団塊世代の正社員の割合では、80%以上とする企業は7社（21.9%）に留まり、20%以下が14社（43.8%）と半数近くに迫っている。これに20～40%と回答

した5社（15.6%）を加えると、59.4%の企業が、継続雇用を希望する団塊世代の正社員は半数以下（40%以下）と回答していることとなる。

このように、大都市圏に比べると、本県内企業では、定年以降も同じ職場で働き続けたいという正社員の割合が少ないということが推測される。

また、企業側からみると、団塊世代の正社員のうち、継続雇用したい社員の割合が20%以下との回答が43.8%で最も高い。

問3 b)団塊世代の全正社員のうち、どの程度継続雇用したいか	実数	割合
全体	32	100.0%
20%以下	14	43.8%
20～40%程度	2	6.3%
40～60%程度	4	12.5%
60～80%程度	2	6.3%
80%以上	7	21.9%
無回答	3	9.4%

問4 貴社では、改正高年齢者雇用安定法に対して、どのような措置（高年齢者雇用確保措置）を講じる予定ですか。

現行制度で改正高年齢法の内容を満たしているため、新たな措置は講じない  
 定年の引上げ 引上げ後の定年年齢（ ）歳  
 継続雇用制度の導入  
 定年の定め廃止

問4 改正高年齢者雇用安定法に対する措置	実数	割合
全体	32	100.0%
現行制度で満たしているため、新たな措置は講じない	13	40.6%
定年の引上げ	3	9.4%
継続雇用制度の導入	13	40.6%
定年の定め廃止	2	6.3%
無回答	1	3.1%

改正高年齢者雇用安定法への対応でみると、現行制度で対応しているとの回答が40.6%、継続雇用制度の導入が40.6%で同程度となっているが、基本的に法対応で継続雇用制度を導入する企業が多い。しかし、上述したように、実際にどの程度が本制度で継続雇用されるかについては、必ずしも大企業なみとは行かない可能性が高い。

**貴社における中途採用実績について**

問5 ここ数年（5年程度、以下設問においても同じ）の、貴社における中途採用実績（但し、40歳以上の従業員に限る）について、実績がある場合はその採用総数（人数）と、うち青森県以外の都道府県の企業等からの中途採用者の人数をお答えください。

実績あり	総数（ ）名 / うち青森県以外（ ）名	問6へ
実績なし		問8へ

問5 ここ数年の中途採用実績(40歳以上の従業員)	実数	割合
全体	32	100.0%
実績あり	19	59.4%
実績なし	13	40.6%

問5 SQ-1.採用人数	実数	割合
全体	19	100.0%
1名	4	21.1%
2名	5	26.3%
3名	2	10.5%
4名	1	5.3%
5名	2	10.5%
6名	2	10.5%
10名	1	5.3%
37名	1	5.3%
64名	1	5.3%

問5 SQ-2.採用人数(うち青森県以外)	実数	割合
全体	19	100.0%
0名	8	42.1%
1名	2	10.5%
2名	1	5.3%
33名	1	5.3%
無回答	7	36.8%

地元企業の中途採用の状況をみると、40歳以上の中途採用実績のある企業が59.4%と約6割を占め、比較的多くの企業が中高年の中途採用をしている。

実際の採用人数では、1～2名が多くなっているが、県外者採用でみると、その数は多くなく、あくまでも県内採用が中心である。

問6 問5で、実績ありとお答えいただいた企業へお伺いします。中途採用した従業員の雇用形態及び人数について、問5と同様に総数と、うち青森県以外からの採用人数の両方についてお答えください。

正社員	( )名 / うち青森県以外 ( )名
非常勤・パート	( )名 / うち青森県以外 ( )名
アルバイト	( )名 / うち青森県以外 ( )名
短期労働者・期間限定雇用	( )名 / うち青森県以外 ( )名
その他 (	)

問6 中途採用した従業員の雇用形態	実数	割合
全体	19	100.0%
正社員	16	84.2%
非常勤・パート	4	21.1%
アルバイト	0	0.0%
短期労働者・期間限定雇用	4	21.1%
その他	1	5.3%

問6 SQ-1.正社員(雇用人数)	実数	割合
全体	16	100.0%
1名	6	37.5%
2名	4	25.0%
3名	1	6.3%
4名	1	6.3%
5名	1	6.3%
10名	1	6.3%
26名	1	6.3%
64名	1	6.3%

問6 SQ-2.正社員(青森県以外)	実数	割合
全体	16	100.0%
0名	5	31.3%
1名	2	12.5%
2名	2	12.5%
33名	1	6.3%
無回答	6	37.5%

問6 SQ-1.非常勤・パート(雇用人数)	実数	割合
全体	4	100.0%
3名	1	25.0%
5名	1	25.0%
6名	1	25.0%
11名	1	25.0%

問6 SQ-2.非常勤・パート(青森県以外)	実数	割合
全体	4	100.0%
0名	3	75.0%
6名	1	25.0%

問6 SQ-1.短期労働者・期間限定雇用(雇用人数)	実数	割合
全体	4	100.0%
1名	3	75.0%
2名	1	25.0%

問6 SQ-2.短期労働者・期間限定雇用(青森県以外)	実数	割合
全体	4	100.0%
0名	1	25.0%
無回答	3	75.0%

問6 (その他)
役員1名

問7 問5で、実績ありとお答えいただいた企業へお伺いします。40歳以上従業員の中  
途採用をする上で、貴社が認識されている問題点についてお答えください。

自社の人材ニーズを満たした採用候補者と巡り合う機会が少ない  
労働時間や、雇用形態等のミスマッチ、賃金等金銭的な問題がある  
採用者が、自社の環境に馴染めるのかといった不安がある  
国や地方自治体、NPO等の各種支援施策が不足している  
その他( )

問9へ

問7 40歳以上従業員の中途採用で認識されている問題点(複数回答)	実数	割合
全体	19	100.0%
人材ニーズを満たした採用候補者と巡り合う機会が少ない	8	42.1%
労働時間、雇用形態等のミスマッチ、賃金等金銭的な問題	4	21.1%
自社の環境に馴染めるのか不安	7	36.8%
国や地方自治体、NPO等の各種支援施策が不足している	1	5.3%
その他	0	0.0%

中途採用時の問題点としては、人材ニーズを満たした採用候補者と巡りあう機会が少ないとの回答が42.1%で最も多く、次いで自社の環境に馴染めるか不安との回答が36.8%となっている。

このように、40歳以上の中途採用を巡っては、採用する人の人物像について、ニーズとのマッチングなどで不安を抱えているケースが多い。

こうした不安を解消するには、実際の正式採用に先駆けて、試行的採用などの期間を設けて、お互いに慣れていく期間を設けることが望まれる。

問8 問5で、実績なしとお答えいただいた企業へお伺いします。下記のような各種施策が講じられたと仮定した場合、貴社において40歳以上従業員の中途採用の可能性が高まると考えられる施策についてお答えください。

当該世代を対象とした合同就職セミナー等の開催  
自社の人材ニーズを満たした採用候補者の紹介  
当該世代の募集・採用活動や、又は雇用後における金銭的支援  
当該世代の活用ノウハウに関するアドバイス提供  
その他( )

問9へ

中途採用実績のない企業の76.9%が、自社の人材ニーズを満たした採用候補者の紹介があれば、採用の可能性は高まるとしており、中途採用実績のある企業があげた課題と同様に、県内企業においても中途採用の人材ニーズが認められる。

問8 中途採用の可能性が高まると考えられる施策(複数回答)	実数	割合
全体	13	100.0%
当該世代を対象とした合同就職セミナー等の開催	1	7.7%
自社の人材ニーズを満たした採用候補者の紹介	10	76.9%
当該世代の募集・採用活動、雇用後における金銭的支援	1	7.7%
当該世代の活用ノウハウに関するアドバイス提供	2	15.4%
その他	1	7.7%

### 青森県の取組みについて

問9 今年、第1回JTB交流文化賞優秀賞、第3回オーライ!ニッポン大賞グランプリなどを受賞し、田舎暮らしを楽しむシニアの方や都市の修学旅行生、農業インターンプロジェクト参加の若者など、多彩な人々の交流の舞台として、注目されている青森県南部町の「達者村」の取組みをご存知ですか。

知っている      名前は聞いたことがある      知らない

問9 青森県南部町の「達者村」の取組みについて	実数	割合
全体	32	100.0%
知っている	6	18.8%
名前は聞いたことがある	10	31.3%
知らない	16	50.0%

「達者村」については、半数が知らないと回答しており、地元での知名度向上も重要であることがわかる。

問10 貴社として40歳以上従業員の中途採用などを実施する上で、青森県や地元の地方自治体における、こうした団塊世代等を対象としたUIターンに関する取組みとの連携可能性を感じますか。

大いに可能性を感じる  
 多少可能性を感じる  
 あまり可能性を感じない  
 わからない

問10 自治体における団塊世代等対象のUIターンの取組みとの連携可能性	実数	割合
全体	32	100.0%
大いに可能性を感じる	3	9.4%
多少可能性を感じる	11	34.4%
あまり可能性を感じない	13	40.6%
わからない	5	15.6%

問 11 貴社として 40 歳以上従業員の中途採用や、団塊世代等を対象とした U I J ターンに関する取組みとの連携を実施する上で、青森県や地元の地方自治体に対して望むことは何ですか。ご自由にお書きください。

問 11
小企業であり、40 歳以上の中途採用など考えていないが、実現させるとすれば雇用支援助成金が必要である。
「シルバー人材」をもっと民間にまわしてほしい。
全般に青森県賃金水準は低い。U ターンの場合はふる里があり、実情を良く把握しているからあまり問題ないと思うが、I・J ターンの方達はその点で戸惑うのではないだろうか。そのためには、青森県の暮らし良さを宣伝・強調すると同時に、生活に対する優遇・支援活動など推し進めるべきではないだろうか。
40 歳以上及び団塊世代の就職希望者一覧表(希望職種、年齢、希望給与、作業経験、資格等)を県等で作成していただき、各企業に配布して、採用したい人材があれば、県等で紹介できるシステムがあればよいかと思えます。
雇用の受け皿となる新たな産業の創出が課題となる。そのためにも、官民連携で地域ファンドを活用した具体的な取組が必要である。
・暮らしやすい街づくり(雪、住居、環境) ・U I J ターン希望者の履歴の公開(インターネット)
採用支援のための助成制度 採用候補者への技術等研修制度 これらの充実を期待しています。
社会インフラ、住環境の整備を進めてほしい。
当社の職種にマッチする人材が居りましたら直ちに情報を流してほしい。当社は電機機械器具製造業(配分電盤製販メーカー)、特に設計技術者を採用したい。

## 5．先進地事例視察（伊達市）

### （１）視察の概要

月 日：平成 18 年 11 月 20～21 日

訪問先：北海道 伊達市内

### （２）視察の結果

北海道伊達市は、道南に位置し、南面を噴火湾に面する地域で、北海道内にあって「北の湘南」と呼ばれるほど、四季を通じて温暖な気候である。そのため、早くから道内でも老後の生活の場所として、人気を集めてきた。

市の高齢化率は、平成 11 年度の 22.1%から確実に増加し、平成 17 年度には 26.7%に達している。一方で、転出入人口では、過去 7 年間で継続して転入超過の傾向にあり、市人口も平成 11 年度には 3,5434 人であったのが、平成 17 年度には 3,7420 人に増加している。

市内では、宅地として造成可能な市街地が比較的少なく、そのため、転入超過の状況から宅地需要が逼迫しており、新規の分譲物件や、賃貸物件、中古住宅等の物件が市場にでると、すぐに買い手や借り手がつくと言われているほどである。

実際に、全国の基準地価上昇率では、宅地部門で市内には、平成 15 年には全国 1 位と 3 位の地点、平成 16 年には全国 2 位の地点が記録されており、地価上昇のまちとして知られている。

こうした状況下で、平成 7 年に道内出身で本州で暮らしてきた人の Uターン者が転居してきたことから、徐々に転入者が増加し、平成 10 年頃からは、Iターン居住者が増加してきた。

市では、「伊達ウェルシーランド構想」を策定、高齢者を対象とした新しい生活産業によるまちづくりをめざし、高齢者が住んでみたい町、女性・若者が働きがいのある町、働く人が住みたい町を目標に掲げた。

さらに、市では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、元気に活動できる時期（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。また、「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。

さらに、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）している。また、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実現している。

## 6．先進地事例視察（島根県）

### （１）視察の概要

月 日：平成 19 年 2 月 6 ～ 7 日

訪問先：島根県 江津市 松江市

### （２）視察の結果

#### ア 島根県の U I ターン施策の背景

平成 4 年、県の人口減少（県外就職等による人口流出）に歯止めをかけなければならぬという危機感を背景に、基本財産 4 億円（県）及び基金 16 億 5,800 万円（県 8 億円・国 8 億円・民間 5,800 万円）の出資で「ふるさと島根定住財団（以下定住財団）」を立上げた。県の役割としては、定住施策の大枠策定と、定住財団へ助成するための予算確保が中心で、県から定住財団への助成金は 1 年間に約 2 億円にのぼる。平成 17 年 3 月に、県出身の県外在住者へ、知事から U ターンを呼びかける手紙を 20,000 通発送した。これは、地域コミュニティ崩壊の危機意識から出たものであった。その結果、返信があった 2,000 通のアンケート集計結果を踏まえ、定住財団を通じて情報提供等のフォローを実施した。

#### 【島根暮らし UI ターン支援事業】

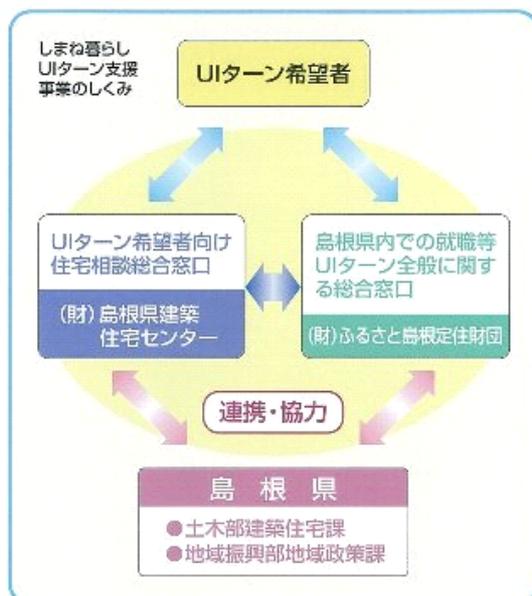
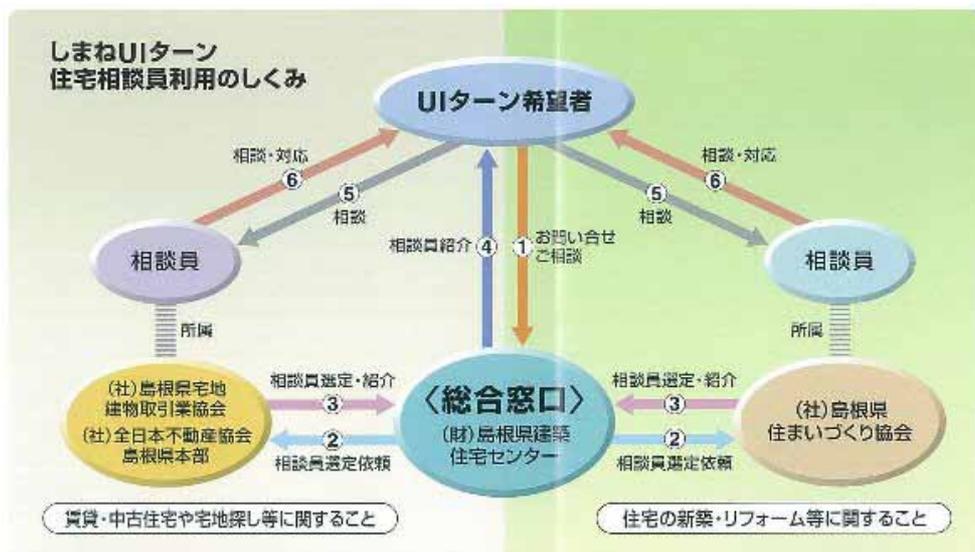
- ① 職業: 定住財団による職業紹介⇒90人定着
- ② 住居: 住宅相談員制度⇒80件相談あり、成約5件
- ③ 農業: 県施設(中山間地域研究センター等)において農業研修カリキュラムの実施
- ④ 総力: 市町村だけでなく、県民からの提案を募集し、助成(県民提案7件採択し、現在実施中)

#### 【しまね田舎ツーリズム推進事業】

- ① 都市と農山漁村の交流を目指し、
  - ・実践者を中心とした連携組織
  - ・農山漁村民泊の促進と規制緩和
  - ・民泊等の応援組織の3点について、民間と協働して推進していく
- ② 全国グリーン・ツーリズムネットワークしまね石見大会の開催（平成18年11月21日～23日／浜田市、江津市）  
⇒延べ1,350人が参加

UIターン者に対する居住面のサポートとしては、住宅相談員制度をスタートさせている。本制度ではUIターン希望者に対して、地元の不動産事業者団体に所属する相談員が、それぞれのニーズにあった住宅探しや、リフォーム等の相談に乗り、実際の転居に際して、スムーズにいくよう支援する制度である。現状では、十分に活用されているとは言い難いが、今後軌道に乗ることが見込まれる。

島根県における取組のポイントは、ふるさと島根定住財団、島根県建築住宅センターと連携・協力し、雇用面と居住面の双方でのサポート体制を構築している点が挙げられる。また、県予算投入に対する県民とのコンセンサスの形成については、UIターン者による地域への波及効果、メリットを強調するほか、現状のままでは、島根の地域社会が崩壊する状況にあることを、長い期間をかけて説明してきている。また、転勤族等潜在集団に対しては、新聞社によるランチ会や、島根の遣島使（県の大使制度）などの取組みを行っているが、その効果は旅行止まりで定住までは至っていない。



## イ 財団法人 ふるさと島根定住財団の取組

平成4年、人口定住を促進する事業を総合的に推進する機関として、国、県、地元企業らの共同出資により設立した。設立当初は、学生向け就職ガイダンスや県内企業の雇用環境整備への支援、UIターン希望者に対する情報提供など、就職支援を中心とした事業を実施しており、特に若い世代向けの定住促進などを中心に展開してきた。

平成8年、事業展開の幅を広げ、UIターン支援の中核となる産業体験事業や、人口定住の基盤となる地域づくり支援事業の実施主体として先導的役割を果たしてきた。さらに、近年では、平成16年、「ジョブカフェしまね」を開設し、職員数が倍増した。

### 【UIターン支援】

#### ①無料職業紹介

- ・18年度、キャリアコンサルタント2名、求人開拓スタッフ4名配置
- ・求職登録者411人、求人票983人  
(有効求人倍率2.4倍／平成19年2月7日現在)

#### ②UIターン相談

#### ③しまね暮らし体験ツアー

- ・NPO法人「結まーるプラス」等、各種団体への助成

#### ④産業体験事業

- ・UIターン希望者が実際に農林水産業等に従事
- ・体験者累計1,098人(平成18年10月31日現在)  
⇒体験終了者の約50%が引き続き県内に定着

#### ⑤UIターン希望者向け情報発信

### 【地域づくり支援】

#### ①しまねづくりチャレンジ事業

- ・住民グループが行う地域活性化事業に対し助成

#### ②しまねづくりトライ事業

- ・住民グループが行う実践的・自立的地域活性化事業  
(コミュニティビジネス等)に対し、第三者機関の審査により選定したうえで助成

#### ③地域づくりセミナー

- ・地域づくりに取り組む住民グループに対し、研修会開催や講師派遣等により支援

#### ④しまね田舎ツーリズム事業

- ・県と共同で、県内研修会開催、応援団組織の運営等

#### ⑤少子化対策事業

## UIターン希望者に対する無料職業紹介事業の実績

求職登録者の現在数 **411**人

性別	人数	シェア	年代別	人数	シェア	現住所別	人数	シェア
男性	353	85.9%	10代	0	0.0%	関東	127	30.9%
女性	58	14.1%	20代	123	29.9%	関西	125	30.4%
計	411	100.0%	30代	156	38.0%	中国(島根以外)	54	13.1%
			40代	54	13.1%	島根県内	59	14.4%
			50代	65	15.8%	その他	46	11.2%
			60代	13	3.2%	計	411	100.0%
			不明	0	0.0%			
			計	411	100.0%			

求人票の取扱現在数 **446**件

上記求人票の人数 **983**人

紹介状発行件数(累計) **104**件

就職決定者数(累計) **72**人

資料:平成19年2月7日現在

## 産業体験事業の実績

体験者数(年度別及び累計)

区分	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	累計
認定者人数	41	104	113	115	136	124	117	104	94	95	55	1,098
体験中人数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	47	59
終了者人数	41	104	113	115	136	124	117	104	94	83	8	1,039
定着者人数	16	33	54	43	64	68	64	51	48	54	3	498
定着率(%)	39.0	31.7	47.8	37.4	47.1	54.8	54.7	49.0	51.1	65.1	37.5	47.9%

業種別体験者数(認定者・累計ベース)

区分	認定者数	終了者数	定着者数	定着率(%)
農業	323	311	164	52.7
畜産	134	126	47	37.3
林業	132	127	95	74.8
漁業	142	139	71	51.1
その他	367	336	121	36.0
合計	1,098	1,039	498	47.9%

出身地(=来県前の居住地)別体験者数(認定者・累計ベース)

区分	認定者数	構成割合(%)	定着者数	構成割合(%)
東海	75	6.8	29	5.8
中国	224	20.4	103	20.7
関東	310	28.2	130	26.1
関西	318	29.0	160	32.1
その他	171	15.6	76	15.3
合計	1,098	100.0%	498	100.0%

性別体験者数(認定者・累計ベース)

性別	認定者数	構成割合(%)	定着者数	構成割合(%)
男性	681	62.0	350	70.3
女性	417	38.0	148	29.7
合計	1,098	100.0%	498	100.0%

年齢別体験者数(認定者・累計ベース)

区分	認定者数	構成割合(%)	定着者数	構成割合(%)
20代	596	54.3	247	49.6
30代	278	25.3	135	27.1
その他	224	20.4	116	23.3
合計	1,098	100.0%	498	100.0%

## 産業体験事業の支援内容

### 【資金援助対象】

体験期間: 3ヶ月～1年間

本人支給: 50,000円 / 月

受入先支給: 20,000円 / 月

家賃助成: 家賃支払額が20,000円を超えた場合、  
超えた額を支給(助成限度: 20,000円)

親子連れ: 中学生以下の子どもを同伴した場合、  
30,000円 / 月(一世帯あたり)

### ウ 江津市での取組

江津市は桜江町と平成16年10月に合併し、新市の人口は29,377人となった。旧江津市は工業を主産業として企業誘致に力を注いできた。

一方、旧桜江町は、平成8年から定住対策を開始し、内発型産業の創出を目指し、合併する平成18年までに195人の雇用(うちIターンは100人)を創出してきた。業種の内訳は、農林水産業3割、サービス産業7割で、関東からの移住者が多い。旧桜江町の定住策が成功した要因は、前述の定住財団の産業体験事業を活用したことが大きい。同事業による支援に加え、町としては、定住促進住宅を平成4年から計64戸建設してきた。

合併後の新市の事業としては、定住対策のための空き家活用を行っている。旧江津市では、2割の面積の中心部に8割の人口が集中し、郊外の空き家が問題となっており、空き家分布調査の結果、空き家率は19パーセントで、約5軒に1軒が空き家であることが判明した。そこで定住対策に実績のある旧桜江町における取組を、新市全域へと展開していくこととした。

### 【18年度 空き家活用事業】

#### 空き家分布調査(島根大学・作野研究室との共同研究)

- ・江津市の家屋4,079件(市街地6,700件を除く)のうち、774件が空き家(19.0%)
- ・空き家774件のうち、454件はそのままもしくは簡易修繕で居住可能(但し、所有者判明件数は140件)

#### 空き家所有者の意向調査(島根大学・作野研究室との共同研究)

#### 農山村居住における空き家の利活用ニーズにかかる調査

- ・広島県内のリサーチ会社が有する「ご意見ネット」ネットワークを活用したインターネット調査
- ・定住型・週末型・短期滞在型の3パターンの「農山村居住」について、需要性と利用条件を調査

#### 空き家リース事業(NPO法人「結まーるプラス」への委託)

- ・企業用と一般用の2件のリース空き家を運用し、農山村滞在にかかる空き家の利活用可能性を探る

#### 空き家活用システムの構築

- ・市街地6,700件の空き家調査を行った上で、「空き家・地図情報管理システム」(全国初)を19年度に開発予定
- ・周辺環境を含めた空き家検索が可能となるだけでなく、市民に過疎化への危機感を周知する狙いもある

上記の空き家活用システムでは、各組織が役割分担し、行政の関与による信用力と、NPOの機動力、不動産業者・建築業者の専門性をそれぞれ活かして、効果的なシステムを展開しつつある。

当該地域では、空き家が多く存在していたことと、農家民泊などで他人が同じ家に入ることに馴染まない風土があることなどから、空き家を活用した自由度の高い長期滞在を提案している。これにより、家族連れなどでのお試し宿泊なども可能となる。

<u>行政の関わり</u>	<u>NPOの関わり</u>	<u>宅建・建設業者の関わり</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・空き家増加(1/5が空き家) 景観・防犯上の対策が必要</li> <li>・人口減少 農村コミュニティ崩壊の危機</li> <li>・空き家所有者への賃貸・売上の意向確認 行政の信頼性が必要となり、NPOだけでは不十分</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中山間地域では、採算性の問題があり不動産業が不在 空き家の流動化が図れない</li> <li>・空き家情報提供等推奨事業(規制緩和事業)の認定</li> <li>・定住相談や定住ツアー、自然体験交流事業の実績</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・NPOや行政だけでは、専門的知識が乏しく、家賃設定や建物等の評価が困難</li> <li>・賃貸・売買契約後に修繕発生、業者の経済活動へ繋がる</li> <li>・その他、企業による空き家利用ニーズの増加(社宅として)</li> </ul>

旧桜江町での空き家活用や、UIターン受け入れ、定住促進、グリーン・ツーリズム、まちづくり等の担い手となっているのが、NPO法人「結まーるプラス」である。結まーるプラスの川辺理事長は、東京でマーケティングプランナーをしていたが、1995年、結婚を機にIターンし、東京での仕事を継続しながら、島根で生活する2地域居住を始め、2000年頃から地元企業のWebマガジン企画に携わったのが現活動のきっかけである。

やがて、本格的なIターンを実現し、本業を生かして、イベントの企画や実施にも携わり、スキルを有するIターン者を巻き込みながら活動を展開している。

合併を契機に、旧桜江町の活動・機能低下を危惧し、行政サービスを代行しうる組織としてNPO法人を設立したが、役場・JRと交渉し、当時、無人駅だった川戸駅を拠点として活動している。





### 【攻めの“夢おこし”活動】

#### 定住支援:田舎暮らしツアー(2泊3日)

- ・ほとんどが関東・関西圏からの参加者
- ・先月のツアーには13名が参加し、数名が現在求職中

#### 交流支援:わくわく体験パック

- ・広島県など、近隣他県からの参加者が多い
- ・石見神楽体験参加女性が結婚し、ターンする例も

#### 経済活性化:コミュニティビジネス、スローマーケット

- ・ターン者のスキルを生かし、特産品の開発・改善
- ・スローマーケット(特産市)の開催

### 【守りの“町づくり”活動】

#### 環境保全:空き家活用

- ・県事業と連携し、希望者へ紹介
- ・集落の荒廃を防ぎ、地域コミュニティを維持

#### 暮らしやすさ:「さくらえサロン」運営

- ・IT講習や定住サロンなど、通常窓口以外の運営も
- ・都市と地域、官と民を結ぶ中間支援的機能

#### 不安解消:自警ネット、宅配サービス

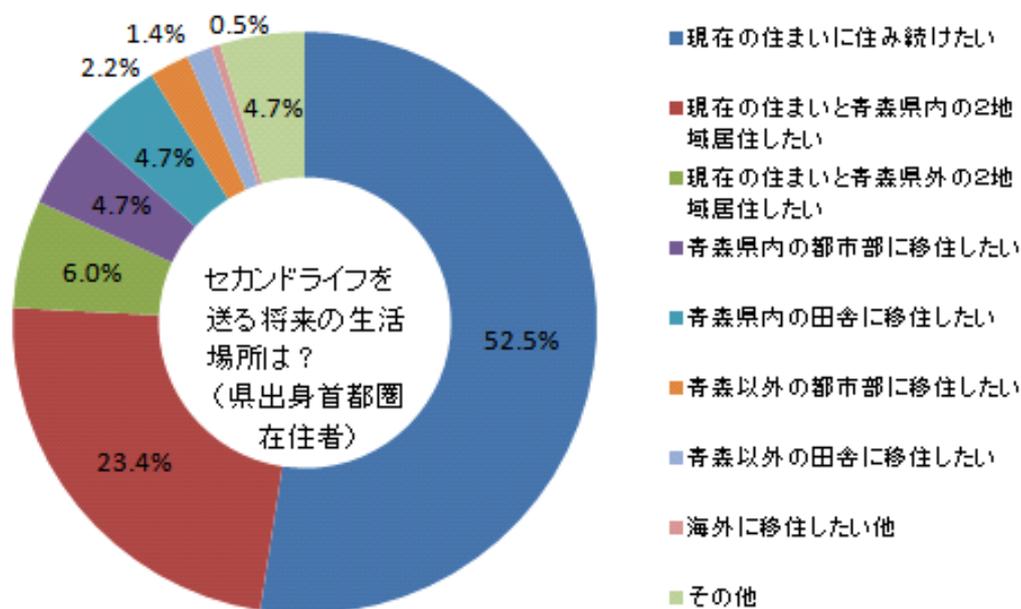
- ・自警団ではなく、携帯メールを活用し情報共有
- ・100名以上が登録(20~40代が5割強)

## 7. 青森県出身の団塊世代の居住・定住意向について

青森県が平成18年度に実施した、青森県出身者で首都圏に居住する団塊世代に対するアンケート調査から、セカンドライフの過ごし方の意向や、居住・定住に関する考え方等を明らかにする。

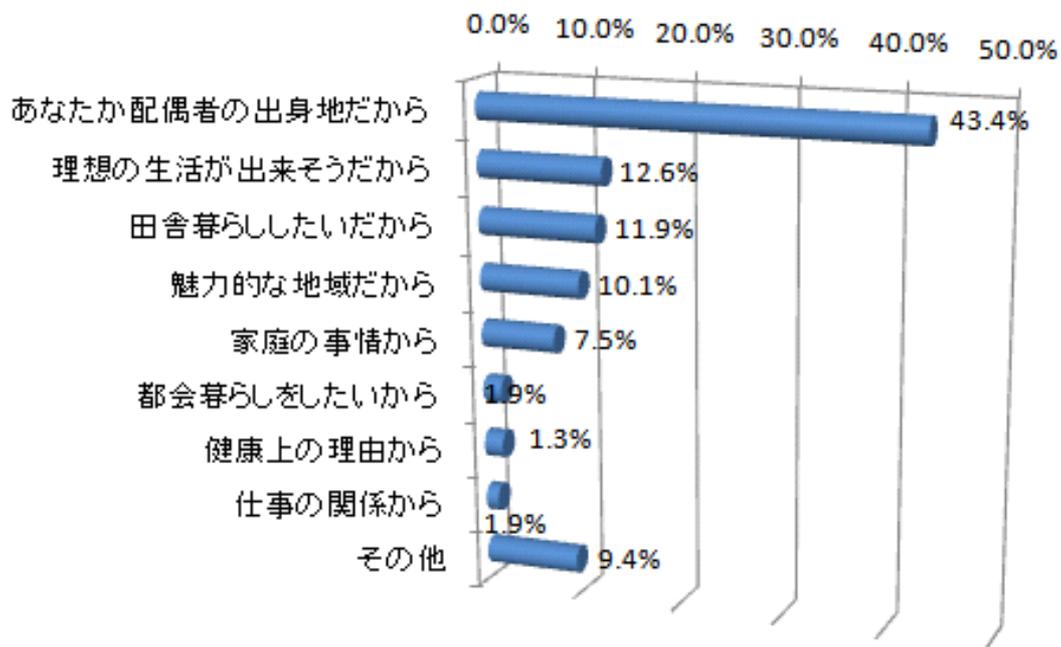
### ア セカンドライフを送る将来の生活の場所について

青森県出身で、首都圏に在住する団塊世代の52.5%が首都圏内でのセカンドライフを志向している。また、首都圏と青森の2地域居住希望者は23.4%、青森県内への移住希望者は9.4%となっている。青森県が東北財務局等の調べをもとに試算したところによると、団塊の世代が中学や高校を卒業して上京する時期にあたる昭和37年から42年の間に青森から東京に転出した人は、合計で約7万8千人と推定される。今現在も首都圏に在住しているとみることができないが、大きな数字の考え方でいくと、このうち約半数は、引き続き首都圏で生活することを希望しており、3割超の人が、何らかの形でセカンドライフの場として青森を想定していると考えることができ、その規模は単純に考えると2万人以上の規模になると考えられる。

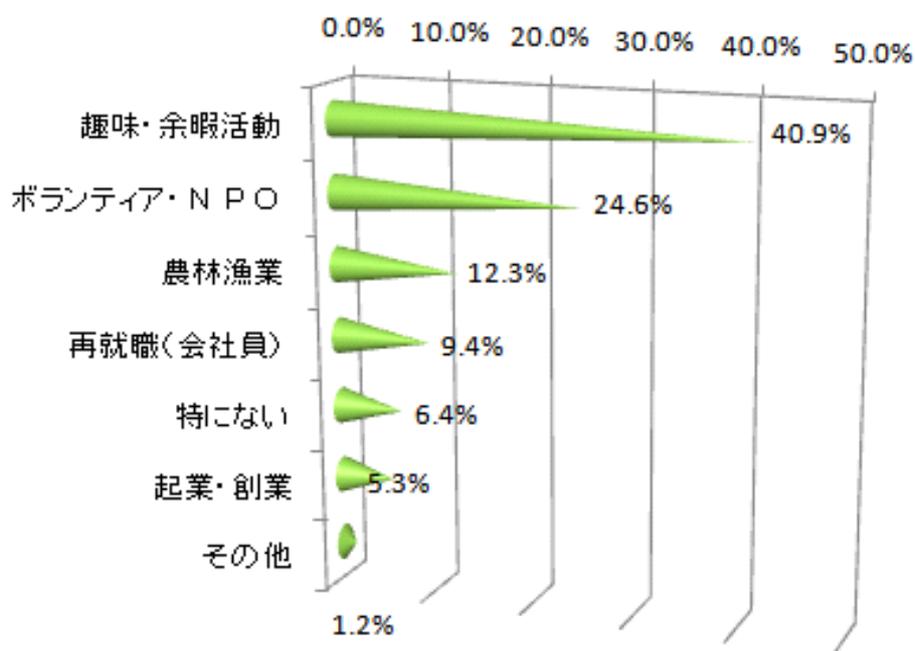


また、今後の生活の場選定の理由としては、本人が配偶者の出身地だからという答が43.4%と圧倒的に多くなっている。これは、生活者の心理として、自分と縁のある土地で生活することの安心感からくるものと考えられる。実際に、第2位以降の選択肢を大きく引き離していることから、セカンドライフの生活の場としては、自分たちと縁のある土地で生活したいと考えていることがわかる。

実際に、セカンドライフの同居人は夫婦2人というパターンが52.2%と最も多く、セカンドライフの開始時期は「不明」が32.2%、「5年後以降」が25.4%、2年以内は28.6%となっている。このことから、セカンドライフの基本は、夫婦2人での生活で、夫婦どちらかと地縁のある場所を選ぶ傾向が強く、実際にスタートさせる時期は、まちまちで、必ずしも団塊の世代が60歳の定年退職を迎えてすぐ、全体が民族大移動のように、大きく移動するというわけではないことを予感させるものとなっている。



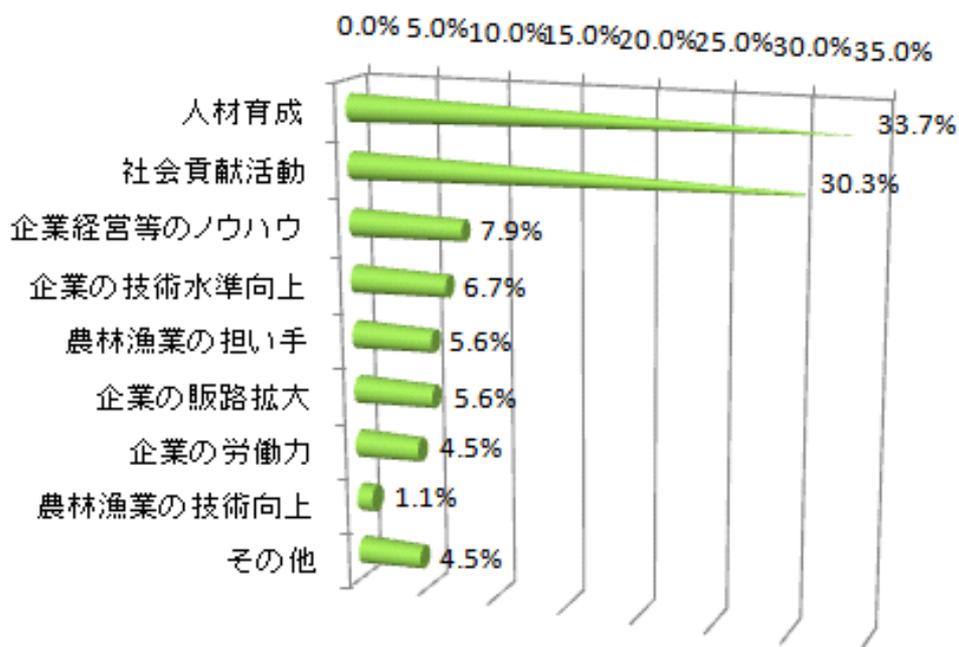
実際に、青森県に移住したり、首都圏と青森県の2地域居住を希望する人のセカンドライフにおいて、取り組みたいこととしては、趣味・余暇活動が40.9%で最も多く、次いでボランティア・NPO参加が24.6%、就農や再就職等の就業希望が21.7%となっている。以上の回答から、基本的には自らの趣味や余暇活動などで、自分の生活を満喫したいとの意向が強くみられるが、NPOやボランティア活動、再就職など社会的な活動の意向も半数近くあることが特徴となっている。



青森県への移住、または東京との2地域居住を希望している人について詳しくみると、全体の50.5%が、自らが今までの生活で蓄えたスキルを活かしたいと考えている。具体的な活かし方としては、人材育成が33.7%、社会貢献が30.3%、地元企業の能力向上が7.9%となっている。

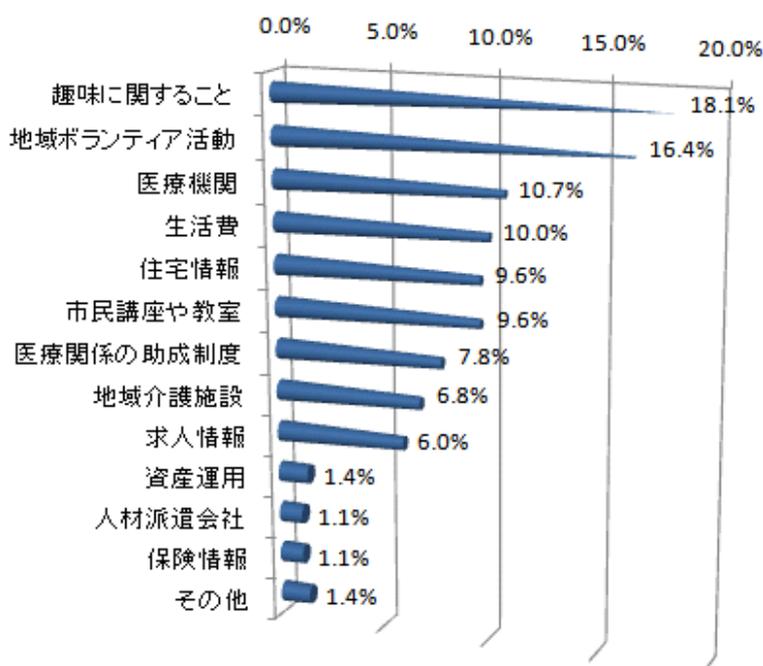
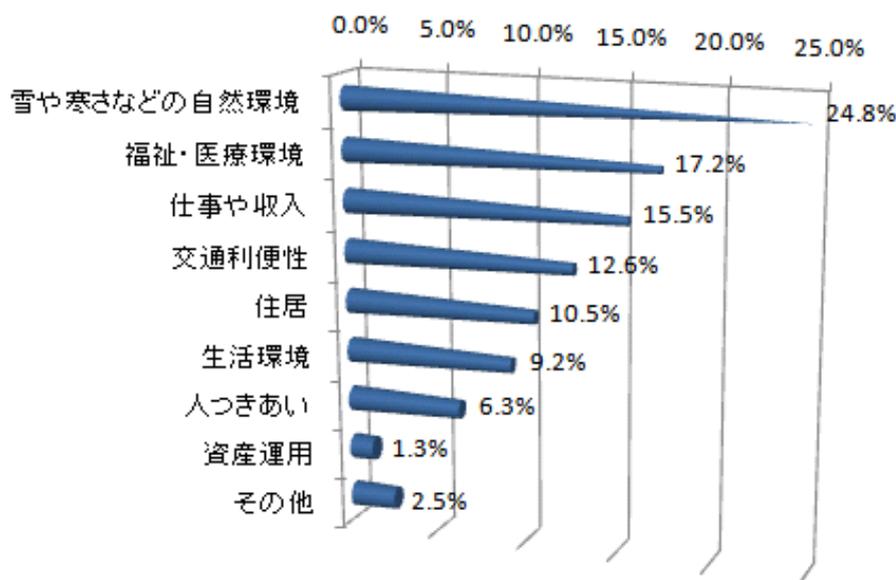
このように、自らのスキルを活かしたいという人が過半数を占める状況では、単に田舎暮らしをしてみたいという欲求だけでなく、いままでの生活で培った経験を生かし、さらにはそれを地域に還元したいという考えを持っている人も少なくないと考えられる。

実際の活かし方としては、人材育成と社会貢献活動の意向が多くなっているが、企業の経営ノウハウや技術、販路拡大といった具体的な活動分野をあげる意見も相当数あることから、地域の産業経済の活性化を担う人材として団塊世代を受け入れる取組が青森県にとって重要と考えられる。

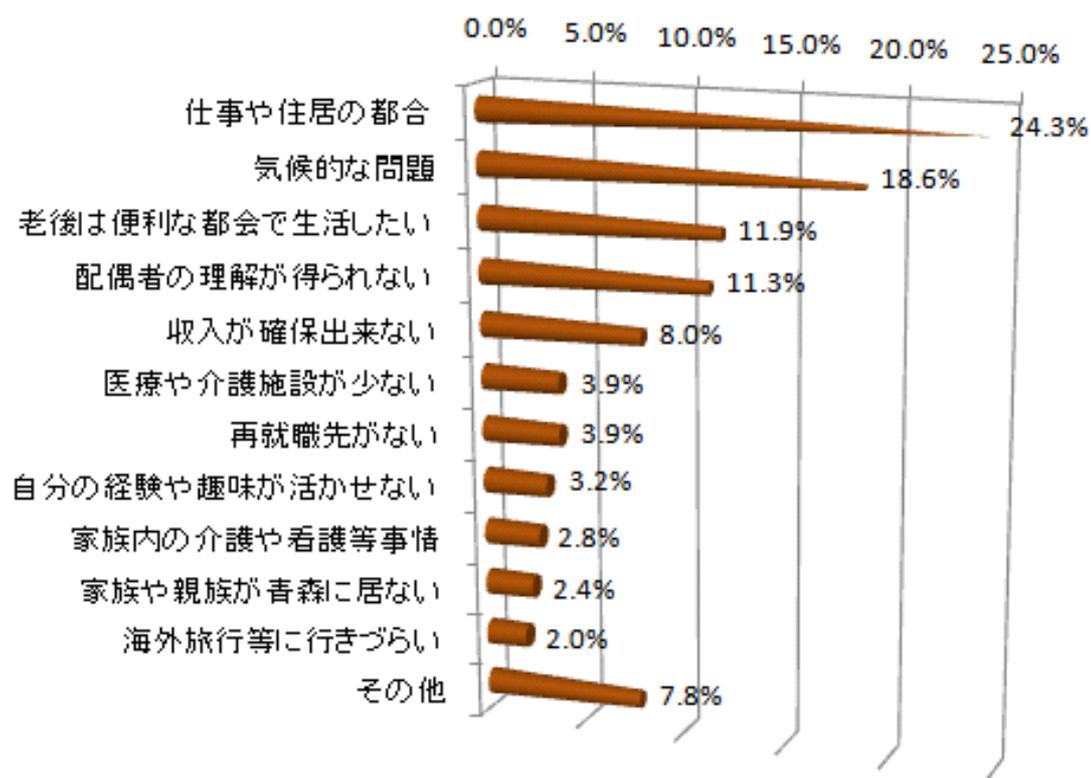


青森県に移住、あるいは首都圏との2地域居住を希望する団塊世代が青森への移住・居住で不安に思うことは自然環境が24.8%で最も多く、次いで、福祉・医療環境が17.2%となっており、仕事は15.5%、住居は10.5%となっている。60歳以降の転居ということで、体調や体力的な問題等から、自然環境や医療・福祉環境での不安を訴える意見が多いのが特徴である。

また、必要とする情報では、趣味に関すること、地域ボランティアに関することが最も多いが、その他の要望も多く、分散傾向にある。



逆に、青森県への移住や、首都圏との2地域居住などで青森への居住を希望しない人からみた、青森に居住したくない理由としては、仕事や居住の都合によるものが24.3%、寒さ等の気候的問題が18.6%、積極的な都会志向が11.9%などとなっている。また配偶者の理解が得られないとの回答も11.3%で、大きな阻害要因となっている。



## 8．首都圏企業ヒアリング調査について

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）を行った結果の概要を紹介する。平成19年1月から3月に実施。

### （1）企業における状況

- ・ヒアリング先の企業のほとんどでは、高年齢者雇用安定法の改正に沿って、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組など。

### （2）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。暮らしたく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、暮らしたくない地域でも、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。
- ・配偶者である妻は、これまでの人間関係や生活環境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。健康でなくなると、家族（子ども）の近くが良いとなる。
- ・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。

以上のとおり、退職する社員のセカンドライフに対する企業のケアは、現状では、全国の自治体における取組のように活発な状況ではないが、2007年からの動きを見据えて新たな取組を検討し始めている企業も見受けられるので、自治体側から試行的なものも含めて積極的な提案を持ちかける好期と捉えることもできる。

## 9. 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、26年間(60歳から85歳まで)南部町に居住すると設置した場合の、経済効果として、消費支出増加額を推計した。

### 【推計シナリオ】

2007年時点で夫の年齢が60歳である団塊世代夫婦10世帯(20人)が、新規世帯として26年間(60歳~85歳)の間、南部町に居住する。

### 【推計の前提・仮定】

移住の年次は2007年(2032年まで居住)

移住時の世帯主(夫)の年齢は60歳。

夫婦で移住する。

南部町内の日常生活における消費支出増分のみを推計対象とする。

町外における消費支出、住宅等、移住に伴う新規ストックへの投資支出、及び支出額増加による波及効果は考慮しない。また、推計額は消費支出ベースであり付加価値ベースではない。

移住者の消費形態は全国消費実態調査における公的年金受給世帯(高齢夫婦世帯)の結果に準じる。

図表 全国消費実態調査における高齢夫婦世帯の1ヶ月あたり消費支出額

主な年間収入が公的年金・恩給である世帯の1ヶ月の世帯支出(円)

	夫婦のみ の世帯	夫60-64歳	夫65-69歳	夫70-74歳	夫75歳-	消費地の想定
年間収入	3,968,000	3,831,000	3,982,000	3,988,000	4,012,000	
消費支出	256,991	283,998	270,066	250,708	235,892	
食料	61,154	66,707	62,942	60,063	57,627	町内購買率に準じる
住居	18,866	19,489	15,681	18,941	21,899	-
うち 家賃地代	4,000	3,715	3,556	3,988	4,604	全額町内で消費
光熱・水道	16,519	17,044	16,643	16,481	16,150	町内消費50%と仮定
家具・家事用品	9,371	9,437	10,440	8,645	8,946	町内購買率に準じる
被服及び履物	9,667	11,238	9,715	9,837	8,655	町内購買率に準じる
保健医療	15,775	15,828	16,737	14,754	15,768	-
うち 医薬品	2,536	2,178	2,490	2,529	2,778	町内購買率に準じる
うち 健康保持用摂取品	1,736	1,433	1,746	1,927	1,683	町内購買率に準じる
交通・通信	29,020	38,031	33,265	27,520	21,245	町内消費50%と仮定
教育	15	11	41	-	4	町内消費50%と仮定
教養娯楽	31,945	35,250	34,604	33,111	26,367	-
うち 教養娯楽用耐久財	2,374	2,780	2,364	2,257	2,317	町内購買率に準じる
うち 教養娯楽用品	5,040	5,966	5,614	4,805	4,218	町内購買率に準じる
うち 書籍・他の印刷物	4,788	4,766	4,767	4,837	4,777	町内購買率に準じる
その他の消費支出	64,659	70,963	69,998	61,356	59,231	町内消費50%と仮定

資料：総務省「2004年 全国消費実態調査」

定住者による消費のうち、南部町で消費される可能性が高い品目を積み上げて試算

上記、世帯あたり消費額のうち町内で消費される割合(町内消費率)として、青森県「2003年度 消費購買動向による商圈調査報告書」における品目別の町内購買率を踏襲(下図参照)。具体的には、旧南部町世帯の新南部町内の購買率を適用。

消費地の想定が困難な品目については、便宜的に50%が町内で消費されるものと仮定。

図表 旧南部町世帯の新南部町内における購買率

食料品・最寄品

購入先	旧名川町	旧南部町	旧福地村	新南部町	これ以外
旧名川町	19.5%	3.6%	0.0%	23.1%	76.9%
旧南部町	0.0%	43.1%	0.0%	43.1%	56.9%
旧福地村	0.3%	0.0%	10.4%	10.7%	89.3%

身回品・雑貨

購入先	旧名川町	旧南部町	旧福地村	新南部町	これ以外
旧名川町	5.6%	4.4%	0.0%	10.0%	90.0%
旧南部町	0.0%	17.7%	0.0%	17.7%	82.3%
旧福地村	0.0%	0.0%	1.8%	1.8%	98.2%

衣料品

購入先	旧名川町	旧南部町	旧福地村	新南部町	これ以外
旧名川町	5.8%	0.8%	0.0%	6.6%	93.4%
旧南部町	0.0%	4.5%	0.0%	4.5%	95.5%
旧福地村	0.0%	0.0%	0.7%	0.7%	99.3%

生活用品

購入先	旧名川町	旧南部町	旧福地村	新南部町	これ以外
旧名川町	4.3%	8.4%	0.0%	12.7%	87.3%
旧南部町	0.0%	30.0%	0.0%	30.0%	70.0%
旧福地村	0.0%	0.0%	0.6%	0.6%	99.4%

資料：青森県「2003年度 消費購買動向による商圈調査報告書」

【推計結果】

消費支出増加額は夫の年齢が60歳代（前期高齢者層）となる10ヶ年の累計で見ると、約1億2,139万円と推計される。

夫の年齢	期	南部町における消費支出額		
		1世帯、 1ヶ月あたり	10世帯、 1年あたり	期累計
60-64歳	2007-2011年	103,520	12,422,373	62,111,864
65-69歳	2012-2016年	98,800	11,855,994	59,279,969
70-74歳	2017-2021年	89,948	10,793,788	53,968,938
75-79歳	2022-2026年	85,013	10,201,525	51,007,625
80-85歳	2027-2032年	85,013	10,201,525	61,209,150
26ヶ年 累計				287,577,548

【参考値】

移住する団塊世代夫婦世帯を県全体で4,000世帯（8,000人）とし、彼等の生涯消費支出の消費地は全て青森県内であると仮定すると、消費支出増加額は26ヶ年の累計で約3,177億円と推計される。

夫の年齢	期	青森県における消費支出額		
		1世帯、 1ヶ月あたり	4,000世帯、 1年あたり	期累計
60-64歳	2007-2011年	283,998	13,631,904,000	68,159,520,000
65-69歳	2012-2016年	270,066	12,963,168,000	64,815,840,000
70-74歳	2017-2021年	250,708	12,033,984,000	60,169,920,000
75-79歳	2022-2026年	235,892	11,322,816,000	56,614,080,000
80-85歳	2027-2032年	235,892	11,322,816,000	67,936,896,000
26ヶ年 累計				317,696,256,000

産業連関表等を用いて青森県が独自に行った推計結果によると、同様の移住による県内消費支出増加額は約2,723億円である（これによる県内生産への誘発は約2,668億円）。上記、本推計で推計された消費支出増加額（3,177億円）は、全て青森県内で消費されるものと仮定しているが、実際には県外で支出されるものも含まれている。これを勘案すれば、本推計で推計された消費支出増加額（3,177億円）は、青森県独自の推計値とおおよそ合致するものであり、南部町における消費支出増加額の推計方法は、一定以上の妥当性を有するものと考えられる。

また、2004年の全国消費実態調査によると、2人以上世帯の50～59歳世帯主家庭の年間収入は、平均で約8,712千円、60～69歳世帯主家庭では平均6,224千円となっている。

団塊の世代の夫婦が南部町に移転してきた場合には、住民票を南部町に移した場合、移転翌年から個人住民税が町に納められることになる。この場合、上記の総収入から各種所得控除を差し引いた上で、課税対象額に対して決められた税率（平成19年度からは一律10%）と均等割額（4,000円）を合算することになる。

例えば、上記年間所得のある世帯主について、各種所得控除を差し引いた結果の課税対象額が5,000千円とした場合は、住民税は504千円となる。

また地方交付税交付金については、総務省の交付実績をもとに、交付税交付団体人口当たりで換算すると、人口1人当たり約138千円程度となる。

つまり団塊の世代の夫婦2人世帯が移住すると、住民税と地方交付税交付金で、地方（県と市）には1年間に約780千円の歳入増が見込まれる。

一方で、団塊の世代の転入による行政コストとしては、医療費負担と行政サービス上の負担があるが、医療費負担については、平成15年度段階で、国民1人当たりの医療費平均は約247千円（但し65歳以上の1人当たりは約653千円）となっている。国民医療費の負担割合は、公費地方負担分が約8.5%であり、自治体負担は、1人当たり21千円（但し65歳以上では、1人当たり55千円）となる。

また、一般行政の歳出のうち、民生費、衛生費、労働費の合計を住民1人当たりでみると、平成18年度青森県当初予算ベースでは、県民1人当たり約72千円のコスト負担と推計された。同様に南部町（平成18年類似団体別市町村財政指数表より名川町の類団1から推計）をみると、住民1人当たり約147千円のコスト負担となる。

以上の点から、団塊の世代の夫婦2人世帯が転居すると、自治体側の負担として、県・町合わせて、医療費負担と行政サービス負担として、約480千円のコスト増となる。

なお、転居する団塊の世代は、元気で村づくりに参画する意志と行動力と健康を有する夫婦と仮定しており、要介護者としての介護負担は想定しないものとする。

このように、一定の仮定条件による試算ではあるが、団塊の世代夫婦が転居してきた場合の収支で、1年間に1世帯（2人夫婦）当たり、約300千円のプラスが想定され、団塊世代夫婦10世帯（20人）が10年間居住した場合の累計では、約3,000千円のプラスとなると考えられる。

当然、以上に加えて、移住者の起業・就業等の経済活動に伴い、所得効果や税収効果が期待できる。

## 10. まとめ

以上の調査研究から得られたポイントを整理すると次のとおりである。

- 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である。  
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。  
受け入れの取組に対する地域住民の理解を得る上でも、賛否両論の議論がある量の確保を取り上げるよりも、地域活性化を担う人材誘致の視点での取組を実践して成果をあげていく方が、円滑に進むと考えられる。
- 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：地域の暮らしと仕事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、地域の暮らしと仕事の情報をセットで、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、いわば「コンシェルジェ」が行うようなサービス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である。  
継続的に成果をあげていくためには、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となる。

## 11. 今後の実現に向けたシナリオ

### (1) 実現に向けたシナリオ

以上の実現に向けて、具体的な成功事例となる人財の誘致に向けたシナリオを、本調査の成果をもとに整理すると以下のとおりとなる。

人財を求める分野	ポジションの例	具体的に期待する活動例
県内企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・製造業の管理者、技術者</li> <li>・観光産業のプロデューサー、支配人</li> <li>・物産・流通業</li> <li>・その他サービス産業</li> </ul>	販路開拓、新製品開発、生産効率化等 商品開発・営業、観光施設経営、人材育成等 マーケティング、マーチャンダイジング等 ITソリューション等
地場産業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・農林漁業のビジネス展開</li> <li>・三セクの管理者</li> <li>・道の駅の駅長</li> <li>・直売所、加工グループアドバイザー</li> <li>・観光協会、物産協会の事務局長</li> </ul>	商品開発、販路開拓、六次産業化等 経営改善等 経営改善等 商品開発、販路開拓、ネット通販展開等 観光地魅力向上、観光PR、受入体制整備等
地域コミュニティ、NPO等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種コミュニティ活動への参画</li> <li>・NPO事務局長</li> </ul>	環境保護、文化の保存伝承、空き家活用等 経営ノウハウ伝授等

シナリオ：県内企業の製造責任者、技術者

流通・小売業界や、メーカーの商品開発などに携わった経験のある人が居住・定住し、県内企業の製造責任者や技術者として指導者となるケース

#### 【居住・定住人材の活動内容】

- 地元の農林水産品について、栽培方法や味覚、収穫時期などで、他産地との差別化を図るように生産者に依頼し、自らの人脈で首都圏等の高級スーパーや外食（飲食店等）等に直接販売する地元産直商社を、自らが中心になって、地元企業やJA、行政らが協力して出資、事業化する。
- 地元のお年寄り等が作る伝統的な工芸品や料理などを、首都圏消費者向けにアレンジするように指導し、地元で立ち上げたインターネット直販等のシステムで販売、事業化する。
- 県などの産業技術センターや支援センター等のアドバイザーとなり、地元の食品加工メーカー等の衛生管理やマーケティング、パッケージング等についてのアドバイスや、具体的な取引先等を紹介する。

- 県外で評価の高い地元食材を活用した飲食店や観光施設等を立ち上げ、全国水準の付加価値を備えた事業展開をする。

#### 【地域活性化の効果】

- 地元住民では思いつかなかったパッケージングや、商品開発を実現し、地場製品の販売増加等に貢献
- 地元製品の販路拡大に貢献し、新たな事業立ち上げによる雇用確保と事業所税等の収入増、及び地元製品の売上増大
- 地元企業への衛生管理、マーケティング技術、パッケージングノウハウの提供による地元企業の能力向上（会社拡大）
- 飲食店等の展開による観光入り込み客の増大と地元雇用の拡大、周辺の観光事業化の実現

シナリオ ：地場の3セク、観光協会等の責任者

三セクや観光協会の責任者として、企業等で培った企画・営業力や人脈を発揮して経営改善に当たるケース

情報発信や旅行商品の開発、HPの運営、地場特産品のネット通販、地域検定などを展開する。

#### 【居住・定住人材の活動内容】

- 情報鮮度を高めたホームページを運営することにより、ユーザーとの関係性を高め、ネット上のファン・顧客を獲得する。その一環として、地域検定や地域学等の企画を展開する。
- 地元で評判の産品をネット通販で全国展開するためのシステム開発、安定供給の体制整備、情報力の強化を推進する。
- 自らの人脈を活かして、独自の旅行商品や体験企画などを開発する。
- メディアとのネットワークを活かして、大都市圏向けのパブリシティを行い、広告宣伝費を節減した効果的で効率的な情報発信を行う。
- 都市住民の新しいニーズをくみ取りながら、従来型の観光のみならず、ロングステイや二地域居住など、地域における新しいライフスタイルを大都市圏等に提案する。

#### 【地域活性化の効果】

- 地域情報を発信する人気サイトの運営による地域のファン・顧客の獲得と、農林水産物や加工品等の販売促進
- 地元情報を発信するホームページや、ネット通販等を行うためのシステム開発や運営管理する事業所の開設による雇用確保
- 地元住民のIT環境の高度化等を支援

シナリオ : 地域コミュニティやNPOの運営管理者

NPO等の活動経験を生かして、まちづくり等のNPOを立ち上げ運営する。

**【居住・定住人材の活動内容】**

- NPO活動の経験などを活かして、自らも出資しながら、まちづくりNPO等を立ち上げ、まちの活性化に向けた活動を展開する。
- 自らの経営ノウハウを活かして、コミュニティ・ビジネスを展開する。
- 貴重な地域資源がありながらも、専任の管理者がいなかったために、活動が停滞している分野（景観の向上、文化財の保護、郷土芸能の伝承等）について、事務局機能を担い、活動を再生させる。

**【地域活性化の効果】**

- 集落単位で維持が困難になった地域の諸機能をNPO等が担い、まちなみの維持や住民活動等を支援
- 展覧会や発表会等の文化活動を行い、地域住民の生き甲斐を創出
- まちづくりNPO等の活動による活躍の舞台の創出

## ( 2 ) 今後の方向性

以上の成果をもとに、「達者村」での取組をモデルとした今後の方向性を整理すると次のとおりとなる。

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効果的な後押しが必要である。

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。

### ( 3 ) 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。