

明日をひらく地域活性化のための情報誌

地域づくり

本編

2021

2

ISSN 1340-8917



テレワークを活用した関係人口の創出

本誌は、宝くじの社会貢献広報事業として助成を受け作成されたものです



1 巻頭エッセー／和歌山県から全国へ発信するワーケーションの可能性 仁坂吉伸（和歌山県知事）

特集

テレワークを活用した関係人口の創出

- | | | | |
|----|--------|---------------------------|--|
| 2 | 基調論文 | 関係人口を生み出すワーケーション 2.0 に向けて | 松下慶太（豊後大学 教授） |
| 6 | 三重県伊勢市 | クリエイターの感性で魅力を発見・発信 | 谷川模菜 |
| 8 | 長崎県壱岐市 | テレワーク活用し人と企業が集まる島に！ | 篠原一生 |
| 10 | 基調論文 | ワーケーションを活用した関係人口創出の可能性と課題 | 田中 敦（山梨大学大学院生命環境学域、社会科学系長
生命環境学部地域社会システム学科長 教授） |

【特集編では基調論文、全 12 事例を全て掲載～特集編のみに掲載される事例は以下の通り】

- | | | |
|----------|---------------------------|------|
| ●北海道北見市 | 人材回帰の「サケモデル」で IT 企業誘致 | 松本 武 |
| ●秋田県仙北市 | プロの俳優陣による人材育成プログラム | 今村晋介 |
| ●宮城県女川町 | 地方課題を解決する活動人口創出事業 | 後藤大輝 |
| ●新潟県妙高市 | ワーケーションによる人の流れの創出 | 柳内陽子 |
| ●長野県富士見町 | テレワーク施設からコネクティブ・ワーク・スペースへ | 雨宮陽一 |
| ●和歌山県 | 和歌山県におけるワーケーションの推進 | 桐明祐治 |
| ●島根県松江市 | 「松江にしかない魅力」を徹底的に追求 | 田窪大樹 |
| ●徳島県美波町 | 様々な「人材」が集う町に | 銀治淳也 |
| ●福岡県うきは市 | 遊休施設活用からワーケーション推進へ | 大久保翔 |
| ●沖縄県 | 沖縄が目指すワーケーションの世界 | 鶴見有衣 |

レギュラーレポート

- | | | |
|----|---|----------------|
| 14 | 地域づくりの現場から
NPO 法人アレルギーを考える母の会 神奈川県横浜市
アレルギー疾患対策通して地域づくり | 園部まり子 |
| 16 | “がんばる地域” 応援事業 沖縄県久米島町
島の仕事は、島内で受ける | 島袋陽子 |
| 18 | 地方創生実践塾 京都府宇治市
つながりをデザインする方法 | 森 正美 |
| 20 | 地方創生実践塾 福島県会津若松市
ICT を活用したスマートシティの推進 | 藤井靖史 |
| 22 | 地域づくりは人づくり
チャレンジ精神、リーダーシップ、
デザイン力を持った職員に | 三和田智子、出石直史 |
| 24 | 第 2 回 地域プロモーション大賞 | |
| 28 | 首長の思い
“わくわく” する喜多方の創造に向けて | 遠藤忠一（福島県喜多方市長） |

グラビア

表3 手前みそですが… 【鹿児島県錦江町】



色とりどりのバルーンが
冬の空を彩る

問い合わせ先 小千谷観光協会
(0258・83・3512)
(写真提供 小千谷観光協会)

問合わせ先 小千谷観光協会

※天候や積雪、新型コロナウイルス感染症拡大の状況により、中止または変更になる可能性があります。

今年度で45回目を迎える冬の小千谷の名物「おちや風船一揆」は、小千谷に春を呼ぶ風物詩です。今年度は、残念ながら新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、無観客による競技フライトのみの縮小開催（2月20、21両日）となりますが、競技大会の様子をライブ配信いたしますので、オンラインにてフライトの様子をお楽しみください。

8月に開催されるおちやまつり、9月に開催される片貝まつりでは多くの花火が上がり、特に片貝まつりでは、世界最大級の四尺玉を打ち上げております。

新潟県小千谷市は、日本一の大河・信濃川によって形成された河岸段丘が特徴的な田園工業都市です。雪深い地域でもあり、信濃川や雪の恩恵から得られる水資源を利用した錦鯉や小千谷縮は、自然の恵みを生かした市の特産品となっています。

春を呼ぶ「おちや風船一揆」

表紙

（新潟県小千谷市）

和歌山県から全国へ発信する ワーケーションの可能性

和歌山県知事 ● 仁坂 吉伸



現在、和歌山県が平成29年度から全国の自治体に先駆けて推進してきたワーケーションが社会全体で注目されています。特に、新型コロナウイルス感染症の影響でこれまでの社会の在り方が見直される中で、新しい働き方として大きな期待を寄せています。

まず都市部企業の現状に目を向けると、コロナ禍により必要に迫られる形で在宅勤務制度が整備され、テレワークが普及しています。その一方で、将来が見通せない日々が続き、社員同士のコミュニケーションが希薄化すること、

「在宅うつ」という言葉も生まれるなど、社員のメンタルケアも必要となっています。そのような中、リゾート地等の非日常の中でリフレッシュしながら生産性を上げることができるワーケーションは非常に有効な手段であると考えます。また、ワーケーションは単なる超過勤務の削減に留まらない真の意味での働き方改革に資する取組であると考えています。

一方、地方ではコロナ禍で地方分散への関心が高まる中で、大きな「関係人口の創出」の機会が訪れています。例えば、ワーケーションでビジネス客の誘客を進めることで、平日や閑散期を含む旅行者数の平準化を図りながら地域での消費喚起が可能で、さらに、地域ではワーケーションをサポートする新たなビジネスの芽も生まれています。

また、BCP（事業継続計画）の観点からも、企業が東京のオフィスに全機能を集約させることのリスクを避け、機能を地方に分散すべきだとの議論も聞こえてきており、この流れは、地方への企業誘致や移住定住にも繋がるのが想定されます。

このように、コロナ禍により、全国でワーケーションへの取組が展開されているところですが、ここで和歌山県の魅力や強みを御紹介します。

まず1点目は、首都圏や京阪神からのアクセスの良さです。羽田空港～南紀白浜空港間の移動時間は約70分で、南紀白浜空港から白浜町の中心までは車で約5分です。飛行機に乗り非日常を感じていただきながら、気が付けば全国有数の観光地に着くことができるワーケーションの

良さは大きなアドバンテージです。また京阪神からもJR特急を使い約2時間半で到着します。2点目は、通信環境整備が進んでいることです。災害時でも途切れないネットワーク「NerveNet（ナーブネット）」の整備や、人口あたりのWiFi普及率が全国2位など、ストレスフリーで業務に取り組んでいただけ環境が整っています。3点目は、IT企業のサテライトオフィスが多数進出していることです。当県に進出された企業は、県内でオープンインベーシヨンの取組やCSR活動、自治体と連携した実証実験など様々な事業を展開されています。ワーケーションで来られる方々も彼らとの意見交換を通してインベーシヨンの種を見つけていただければと考えています。4点目は、世界に誇る観光資源です。熊野古道や高野山などから構成される世界遺産「紀伊山地の霊場と参詣道」をはじめ、青い海と綺麗な川など心を解放する豊かな自然、日本最多のパンダ（令和2年11月に2年ぶりに赤ちゃんが生まれました！）など非常に多くの観光資源に恵まれており、訪れた方の心をつかんで離しません。

和歌山県のことだけでなく、令和元年には長野県と共に「ワーケーション自治体協議会」を創設し、私が会長を拝命いたしました。協議会では、自治体同士の情報共有や対外的な情報発信を行うとともに、令和2年度には政府に対して、省庁横断の政府推進組織の設置や自治体への財政支援、周知広報などを求める要望活動も行い、菅内閣総理大臣が所信表明演説の中で「ワーケーションなど新しい働き方も後押ししてまいります」と述べられましたように、政府も普及に向けた取組を開始してくれています。このように、全国の自治体を代表してワーケーションを社会へ浸透させることも大事な使命と考えています。世界は今、大きな転換期を迎えています。ワーケーションを一過性のブームにすることなく、企業と地域が繋がり、共に価値を創造していくことが重要です。和歌山県はそのための環境を整え、皆様のお越しをお待ちしております。

関係人口を生み出すワーケーション2.0に向けて

―地域間の「競争」から、特色活かした「共創」へ―



関西大学社会学部教授 ● 松下 慶太

広がるテレワークとWFH

2020年初頭に発生した新型コロナウイルス感染症の拡大は、私たちの働き方に大きな影響を及ぼした。とりわけ4月からの緊急事態宣言下では、エッセンシャルワーカーを除いてオフィスに出勤せずに自宅でテレワークを行うWFH (Work from Home) が急速に広がった。パーソル総合研究所の調査によると、同年3月の時点で正社員のテレワーク(在宅勤務)の実施率は13.2%であり、そのうち初めてテレワークを実施した人は47.8%であった。しかし、緊急事態宣言以降ではテレワーク実施率が27.9%、そのうち初めてテレワークを実施した人は68.7%となった。

緊急事態宣言の解除後は、徐々にではあるがオフィスへの通勤も戻っていった。今後は感染の状況を考慮しつつ、テレワークとオフィス勤務との

ハイブリッドな働き方が存在感を増してくるだろう。こうした働き方は自宅・オフィスだけではなくサテライトオフィスやコワーキングスペース、そして都市部だけではなく地域も含めてさまざまな場所から働くWFH (Work from Home) と位置づけられる。

テレワークの展開

これまでは、オフィスや工場など働く場所に合わせて働き方が規定されるPBW (Place Based Workstyle) の時代であった。しかし2000年代半ば以降、モバイルメディアの発展により自分のスタイルに合わせて働く場所を選んだり、デザインしたりできるSBW (Style Based Workplace) の時代へと変容しつつある。現代におけるテレワークもSBWの視点から捉える必要があるだろう。

筆者プロフィール

松下 慶太氏
(まつした・けいた)

関西大学社会学部教授。1977年神戸市生まれ。博士(文学)。京都大学文学研究科、フィンランド・タンペレ大学ハイパーメディア研究所研究員、実践女子大学人間社会学部、ベルリン工科大学訪問研究員などを経て現職。専門はメディア・コミュニケーション、ワークショップ・デザイン。近年は新しいワークプレイス・ワークスタイルをメディア論、都市論、コミュニケーション・デザインなどの視点から研究している。近著に「モバイルメディア時代の働き方」(勁草書房)など。

Twitter : <https://twitter.com/keitamatsu>
note : <https://note.com/matsulab>



奄美大島でワーケーションする筆者

本来であれば2020年7月から始まる予定であった東京オリンピック・パラリンピックのために都心部は混雑が予想され、通勤を避けるように要請されたこともあり、その期間は各企業が可能な限りテレワークやリモートワークを実施して対応する想定であった。

実際に、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省などの省庁と民間企業によるテレワーク推進フォーラムは、2015年より11月をテレワーク推進月間としてテレワークの実施を呼びかけている。また、2017年より内閣官房、内閣府、東京都および関係団体も加えてオリンピックを見越したトライアルとして7月にテレワーク・デイズが展開されるなど、政府・省庁は積極的にテレワークの推進・普及に努めた。

こうしたテレワークの流れは情報化の文脈からも見るができる。2003年の「e-Japan戦略Ⅱ」では2010年までにテレワーク人口を就業者人口の2割にすることが数値目標として掲げられた。2013年の「世界最先端IT国家創造宣言」でも、テレワーカー数が雇用形態の

多様化とワーク・ライフ・バランスの実現状況を測るKPI（重要業績評価指標）のひとつとして、2020年までに①テレワーク導入企業を2012年度比で3倍（2012年度は11.5%）②週1日

以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数を全労働者数の10%以上、と設定された。

2017年には「世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」において、テレワークの普及について新たに雇用型テレワーカーの割合を2016年度比で倍増（2016年度は7.7%）させることが目標とされた。

関係人口への注目

テレワークは地方創生にとっても有効なアプローチと見なされている。東京への一極集中による地方の疲弊によって地域活性化は大きな課題となっている。2014年より地域創生としてさまざまな政策が打ち出された。同年にスタートした「まち・ひと・しごと創生総合戦略」において、基本的な視点として①「東京一極集中」の是正②若い世代の就労・結婚・子育ての希望の実現③地域の特性に即した地域課題の解決の3点が取り上げられ、それに対する政策の方向として①地方における安定した雇用を創出する②地方への新しい人の流れをつくる③若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる④時代に合った地域をつくり、安心な暮らしを守るとともに、地域と地域を連携する―ことが掲げられた。

また、この文脈から「ふるさとテレワーク」も展開された。ふるさとテレワークとは「地方のサテライトオフィス等においてテレワークにより都市部の仕事を行う働き方」と定義されている（Telework Net: <https://telework.soumu.go.jp>）。それにより「都市部から地方への人や仕事の流れを創出し、地

方創生の実現に貢献するとともに、地方における時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方を促進し、働き方改革の実現にも貢献」とされている。2015年より和歌山県白浜町、長野県塩尻市・富士見町・王滝村など15の地域でふるさとテレワークの地域実証事業を展開し、2016年からは補助事業を開始した。

2018年には「関係人口創出事業」がスタートした。関係人口とは「移住した『定住人口』でもなく、観光に來た『交流人口』でもない、地域と多様に関わる人々」（関係人口ポータルサイト: <https://www.soumu.go.jp/kankeijinkou/>）であり、関係人口と地域との協働に取り組むモデル事業採択団体として2018年度は30団体、2019年度は44団体、2020年度には25団体が採択されている。

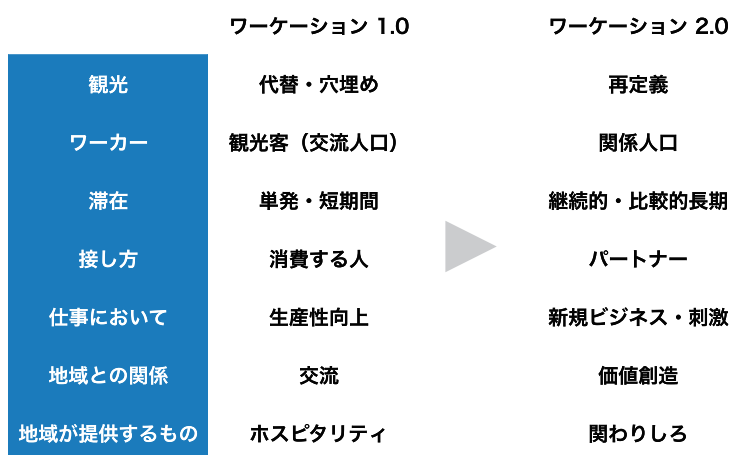
ワーケーションの盛り上がり

コロナ禍による国内の外出自粛、インバウンドの消滅によって観光業界は大打撃を受けた。落ち込む観光業界への支援策の一環として「Go Toトラベル」キャンペーンが2020年7月からスタートした。「Go Toトラベル」の活用とともに新しい観光や働き方のあり方のひとつとしてワーケーションが紹介された結果、メディアなどでも大きく注目されるようになった。また、環境省も「国立・国定公園、温泉地でのワーケーションの推進」事業を展開している。これらを受け、ホテルや旅行会社など観光業はこぞワーケーションを打ち出したプラン・商品を販売するよう

になり、さらに自治体も事業を展開していった。

ワーケーション自体は2020年に初めて出てきた言葉ではない。2010年代からモバイルメディアの発展、フリーランス人口の増加を背景として、欧米の「デジタルノマド」を中心に徐々に広がりを見せていたワークスタイル、ライフスタイルであった。日本においても、2017年から2018年にかけて徐々にワーケーションが注目されるようになった。

ただし、日本におけるワーケーションはデジタルノマドや社員などワーカー個人の働き方のひとつのあり方というよりも、働き方改革を進める企業や関係人口の創出を目指す地域が主導する制度や取り組みであることが特徴であり、「日本型ワ



ーケーション」と言えるものになっている。

すでに2017年から和歌山県はワーケーションのPRや体験会を実施し、ワーケーションの浸透を目指した。2018年には長野県が「リゾートテレワーク」として事業を開始し、テレワーク環境を整備した。さらに、2019年には長崎県五島市がビジネスパーソンと地元の企業経営者、市民との連携によって地域課題解決へとつなげるためのワーケーション実証実験を開始するなど、各地域でワーケーションの推進事業や実証実験が活発になっていった。

こうした流れのなかで、2019年に和歌山県と長野県呼びかけによって「ワーケーション自治体協議会（WAJ: Workation Alliance Japan）」が設立され、65の自治体に参加した。その後、2020年12月の時点で150を超える自治体がWAJに参加している。2020年10月には和歌山県白浜町でワーケーション・リーダーズ・サミットが、11月には長野県でワーケーションEXPOが開催された。

2020年10月に、日本経済団体連合会、日本観光振興協会、ワーケーション自治体協議会による「ワーケーション推進プロジェクト」として全国的なワーケーションの推進に向けたモデル事業に取り組むことが発表され、2020年度にいくつかの地域でモニターツアーとして「TRY！ワーケーション」が実施されることになった。さらに同月には、観光庁でワーケーション・プレジャーの普及・促進を目指す「新たな旅のスタイル」に関する検討委員会が立ち上がった。

また、宮城ワーケーション協議会（2020年

9月）、香川ワーケーション協議会（2020年11月）など、各地域においてもワーケーションに関する協議会設立の動きが活発化している。前述した「まち・ひと・しごと創生総合戦略」においても、リモートワークやサテライトオフィスの活用に触れ、地方創生に資する例としてワーケーションやBCP（事業継続計画）を意識した機能分散型が取り上げられた。

このように、ワーケーションを軸にした取り組みは省庁、地方自治体、観光地域づくり法人（DMO）などさまざまなレベルで広がっていると言えるだろう。

企業における ワーケーションへの取り組み

企業とワーケーションとの関わりは大きく二つに分けられる。

ひとつは、その企業における働き方の一環として導入するものである。BCPや有給休暇取得、健康経営など労務管理、あるいはチームビルディングや人材育成などHRD（Human Resource Development）の一環として人や組織に関わる施策、またクリエイティブになれる環境や集中しての開発合宿など生産性向上・効率化を目指した働き方としても捉えられる。例えば、いち早くワーケーションに取り組んだ企業としてJAL（日本航空）が挙げられる。

JALでは、ワークスタイル改革の一環として2017年からワーケーション、2019年からはブリージャー（ビジネスとレジャーの組み合わせ）。出張の前後に休暇を足すもの）を取り入れて



ホテルなどでもワーケーション施設の整備が進んでいる

いる。2020年にはコロナ禍の状況を踏まえて、JALの社員が地域を訪れて社会貢献活動に参加することで地域の関係人口創出や労働力向上による地域活性化について考える、地域と共創型の「New Normal」な新しいワークスタイル」の実証実験を開始した。

また、ユニリーバ・ジャパンは2016年から導入している働く場所・時間を社員が自由に選べる「WAA (Work from Anywhere and Anytime)」を展開させて、2019年から「地域 de WAA」を導入している。これらの取り組みはテレワークを地域と連携することで働き方改革に加えてシナジー効果で価値創造を目指すものである。

もうひとつは、ワーケーションを企業の新たなビジネスを展開するきっかけや領域として捉えるものである。ANA（全日本空輸）は2018年から「ANAシェア旅」としてシェアリングエコノミーを活用した旅のあり方を展開し、2020年1月には関係人口創出、地域活性化を目指した航空券サブスクリプションサービスの実証実験を行った。さらに、2020年11月には企業や働き

手を地域へ誘客することを目的とした「ANAふるさと発見プログラム」を展開している。

また、ワーケーション用施設をオープンさせた三菱地所やNTTコミ

ュニケーションズ、ワーケーションにおける体験学習プログラムを開発している日本能率協会マネジメントセンター(JMAM)、全国の道の駅で「ワーケーションプログラム」を企画・運営するパソナグループ、積水ハウス、マリOTT・インタナショナルなども挙げられる。

これらに加えて、「Hafu」「ADDrESS」など定額制コリビングプラットフォーム、「Living Anywhere」「Workation」などワーケーション施設プラットフォームといったワーケーションに関連したプラットフォームビジネスも活発化している。

ワーケーション2.0へのアップデート

ここまで見てきたように、2020年はコロナ禍をきっかけにワーケーションは地域、企業に広がっていった。今後は各地域がそれぞれ関係人口の創出を目的としてワーケーションを打ち出していくだろう。そのなかで、各地域が関係人口を獲得し合う「競争」ではなく、それぞれの地域の特色を活かした「共創」にしていくためには、地域においてワーケーションの捉え方、デザインをアップデートしていくことが求められるだろう。

現状はワーケーション1.0と言える。ワーケーション1.0において、ワーケーションはコロナ禍で落ち込んだ観光の代替・穴埋めとして捉えられ、やって来るワーカーは単発・短期間の滞在の観光客であり交流人口であり、地域からは消費する人と捉えられる。企業やワーカーの視点からは生産性の向上や効率化が目指される。

では、ワーケーション2.0はどういったものか。ワーケーションでやって来るワーカーが継続的に来訪・滞在しながら地域との交流を通じて刺激を得て創造的になることが重要視される。地域にとって企業やワーカーはパートナーであり、だからこそ関係人口として期待できる。そのためには観光は再定義される必要があるだろう。

ワーケーションを1.0から2.0へとアップデートするために地域において何が必要か。ここまでは地域や施設における電源やWiFi環境など「仕事ができる環境」の整備が重視されていたが、今後はパートナーとなる企業のワークフロを含めたDX（デジタルトランスフォーメーション）に積極的に関与したり、企業・地域双方にとって交流だけではなくどのような価値創造が可能かをともに議論したりする必要があるだろう。

ビジネスにおいても、SDGsやソーシャルイノベーションなど地域と連携することで拡大・加速する領域は少なくない。そういった意味で、地域がワーケーションにおいて提供すべきは「関わりしろ」であり、探すべきは「面白がれる人」である。社会課題を面白い「関わりしろ」として設計・提示できれば、それは企業、ワーカーを引きつける「ワーケーション資源」になる。逆に地域や企業で「面白がれる人」を発見できれば、彼女らはその地域の魅力ある「関わりしろ」を発掘してくれるだろう。完成されたホスピタリティは参加者の高い関与に必ずしも結びつかない。多少荒削りであっても「関わりしろ」と「面白がれる人」が参加者の地域への関与を高め、関係人口の創出につながるのである。

テレワークを活用した
関係人口の創出

三重県伊勢市

クリエイターの感性で

魅力を発見・発信

—文化・芸術分野のプロによるワーケーション—



三重県伊勢市観光誘客課

● 谷川 槇菜

◆◆◆
宿泊旅行を促進し、
消えた観光消費を取り戻す

神宮御鎮座のまちとして、三重県伊勢市は昔々から多くの参拝者をお迎えしてきました。改元を迎えた令和元年中には、神宮参拝者数（外宮・内宮の計）は約973万人となって過去3番目を記録し、令和2年の初めにはまち全体が「昨年の勢いを保つていこう」という意気込みに満ちていたものでした。

その矢先に訪れた、長い歴史の中で全く経験のない「お伊勢参りの人の列が途絶える」という事態。いかに自分たちのまちが観光客に活気づけられていたか、思い知らされた日々でした。

「まちが観光客に活気づけられる」ということには、二つの側面があります。一つには、多くの観光客が行き交うことによる、印象の面。もう一つには、観光客が市内でお金を使ってくれること

による、経済の面。いずれも大切ですが、喫緊の課題は後者でした。消えた観光消費を取り戻すためには、市内宿泊旅行の促進に取り組む必要がありました。

一方、時を同じくして国では「Go Toトラベル」キャンペーンが、三重県でもプレミアム旅行券などの事業が動き出そうとしており、これ以上「お得な旅」で屋上屋を重ねる必要はないと考えることのできる素地もありました。

◆◆◆
クリエイターの目が
まちの魅力を見つけてくれる

令和元年10月、伊勢市観光誘客課では、英国的な国際文化交流機関であるブリティッシュ・カウンシルとの協働により、同国から6組7人の芸術家を招き、市内での2週間の滞在を通じて創作につなげてもらうリサーチ・レジデンスを実施しました。これは日英交流年「UK in JAPAN

N」の一環として実施されたもので、手探りで準備し、市内を駆け回って参加者の滞在をサポートしたというのが実際のところでしたが、嵐のような2週間を終えてみると、実に得るものの多い事業となりました。

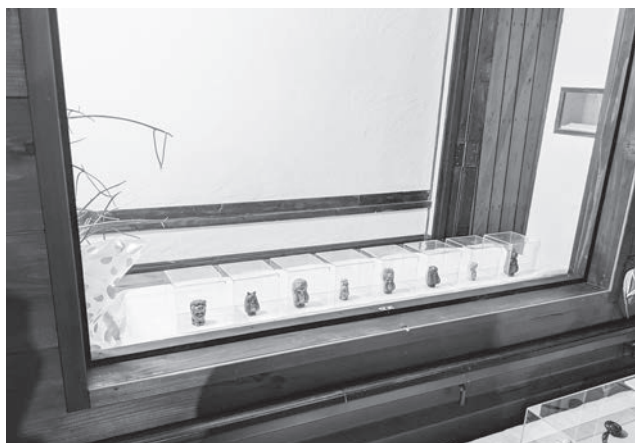
特に意義深いと感じられたのは、アーティストの感性による、まちの魅力の再発見です。観光パンフレットに載っていないようなことでも、自らの琴線に触れる事物を逃さず捉えて深掘りしていくアーティストの熱量は、「これは観光PRに生きる」と直感させるものでした。

この英国アーティストからの学びと、新型コロナウイルス感染拡大の中で宿泊旅行を創出するという要請を掛け合わせ、「クリエイターズ・ワーケーション」を開始しました。観光消費の回復に寄与することに加え、新型コロナ禍を乗り越えた先を見据えた観光の魅力向上を狙いとする事業です。

◆◆◆
デジタルの活用で
業務を効率化・高速化

事業の仕組みとしては、文化・芸術分野のプロのクリエイターを全国（市外）から100人程度募集し、6〜13泊の市内滞在中に創作活動に取り組んでもらうというシンプルなものです。費用面では、宿泊料の全額負担に加え、滞在支援金の趣旨で、1人あたり5万円を滞在後に支払うこととしています。

これを、参加者の公募↓審査・参加決定↓滞在↓滞在記の公開という流れで進めていきました。コミュニケーションは徹底的にデジタル化しました。最大の目的は効率化です。新型コロナ禍対



現地でマッチングし、急ごしらえの作品展示を実施



詩人・北園克衛の生家（朝熊町）を訪ねる参加者（詩人）



参加者（草木染職人）による公開実演

新型コロナウイルス禍は私たちの社会に転換の必要性を突きつけました。クリエイターを「新たな価値を創造する人たち」と定義づけるとすれば、今こそ、地方行政がプロのクリエイターと協働すべきときなのではないでしょうか。クリエイターズ・ワークショップの試みが、首都圏に滞留する一流のクリエイティブティを巻き混ぜ、地方に向かう流れを作る一つの提案になればと思っています。

◆◆◆ クリエイターとの関係を結び、 未来につなげる

策の事業として年度半ばでスタートを切ったため、短期間で情報を全国に拡散し、募集し、集計して判断する必要があります。応募はウェブ上のフォームのみに限定し、チラシは作らず、市役所内の記者クラブおよびウェブ上のサービスを介した報道資料提供と、クリエイターへの訴求力をもつ美術雑誌のウェブ版でのタイアップ記事によって広報しました。また、プラットフォームには、コンテンツ配信サイト「note」を活用しました。これらはうまく機能し、募集開始とともにSNSで一気に拡散されたことで応募数は順調に伸びて、最終的に想定を大きく超える1271件の応募が集まりました。

一般的なアーティスト・イン・レジデンスとの違いは、大きく2点あると考えています。一つは、多様な表現分野からの参加を得る意図で、対象を「アーティスト」とせずに「クリエイター」としたこと。もう一つは、創作上の義務を一切課さず、滞在中は自身の活動に専念してもらうこととした点です。後者は内外から「大盤振る舞い」と評されることが多かったのですが、一般的なワークショップに観光PRの効果を乗せたことにより、十分に元が取れる仕組みになったと考えています。

また、プロフェッショナルの創造性への敬意と信頼というメッセージも、ここには込めています。「絵を描ける人が来るのなら、その辺の壁にでも何か描いてもらおう」というような対応では、クリエイターへの敬意は伝わらず、まちとの関係は

一過性のものになってしまうでしょう。幸い、参加者からは評価され、

今後につながる関係性を強く結ぶことができたと思えを感じています。

もちろん、課題も多くあります。最大の課題の一つはWiFi環境です。これはワークショップ全般に言えることですが、まちを仕事場にしようとしたとき、WiFiがなくては話になりません。

◆◆◆ 今こそ地方が クリエイターとの協働を進めるとき

事業を通じて、プロのクリエイターが首都圏に一極集中している現状を痛感しました。今回の応募総数1271件の都道府県別内訳を見てみると、47都道府県の全てから応募があったとはいえ、全体のおよそ半数が東京都、7割が首都圏からとなっています。

新型コロナウイルス禍は私たちの社会に転換の必要性を突きつけました。クリエイターを「新たな価値を創造する人たち」と定義づけるとすれば、今こそ、地方行政がプロのクリエイターと協働すべきとき

テレワークを活用した
関係人口の創出

長崎県壱岐市

テレワーク活用し

人と企業が集まる島に！

―壱岐が持つ様々な魅力をコンテンツ化―



一般社団法人壱岐みらい創りサイト事務局長

・篠原 一生

◆◆◆
テレワーク・ワーケーションの拠点

長崎県壱岐市（壱岐島）は、2017年にオープンした「フリーウィルスタジオ（壱岐テレワークセンター）」を拠点として、テレワークやワーケーションの推進を図っている。フリーウィルスタジオは史跡の国宝である国特別史跡「原の辻遺跡」内にあり、遺跡を眺め、悠久の歴史を感じながら仕事ができる、ほかにはないロケーションだ。以前は、原の辻遺跡の倉庫として使用されていた建物（約600平方メートル）を改装し、建物の3分の2をオフィススペースに、3分の1をだれもが自由に使えるコミュニティスペースとして整備した。

オフィススペースには、平日は無料開放しているコワーキングスペース（20席）のほか、7室のサテライトオフィス、そして近年のニーズに合わせウェブ会議ブース4室を完備。有料会員になる

と入室管理システムにより、24時間365日使用可能となる。

また、島内外の人たちが自然と交流できるようコミュニティスペースの一部をキャンピングオフイスにしているほか、子どもも楽しめるキッズスペースも用意している。

2018年には、フリーウィルスタジオの利用者向けにシェアハウス（短期滞在型施設）を整備。自然に囲まれた木造平屋建てのシェアハウスは、弥生時代の竪穴式住居の構造様式を導入し、8部屋ある個室の眺望と採光を最大限に確保するとともに、天井が高い開放的な土間空間を両立させている。

◆◆◆
テレワーク推進賞を受賞

フリーウィルスタジオのオープンに伴い、ゆったりとした時間が流れる自然豊かな壱岐で、食や歴史など島の魅力を全身で感じながら仕事をする

新しい働き方を求めて、多くの人が訪れている。2019年度は約3500人がフリーウィルスタジオを利用し、そのうちの3分の1が島外からの利用だった。視察も多く、1年間で約100団体（企業、自治体、大学）500人以上が訪れており、フリーウィルスタジオ自体が壱岐に来る目的地の一つにもなっている。

また、フリーウィルスタジオはテレワークやワーケーションなどの利用だけでなく、島外企業が壱岐に拠点を開設するためのスタートアップ施設としても活用されている。ワーク・ライフ・バランスの実現やBCP（事業継続性計画）の観点から、地方にサテライトオフィスの開設を検討する企業が増える中、適切な物件と人材の確保が課題となっている。

そこで、壱岐にサテライトオフィスを出す際に、物件と人材が見つかるまでのお試しオフィスとしての利用も多く、実際にフリーウィルスタジオを卒業した企業も含めて、10社が壱岐にサテライトオフィスを開設し、28人の地元雇用にもつながっている。

このような実績が評価され、2019年度の日本テレワーク協会の表彰式で自治体最優秀となるテレワーク推進賞を受賞した。現在、官民連携のテレワーク先進地域としてモデルケースとなっており、壱岐での取り組みが全国各地にも広がっている。

◆◆◆
“えん”を育む壱岐なワーケーション

このように壱岐はテレワークの先進地域となっ



フリーウィルスタジオのワークスペース



フリーウィルスタジオ内のサテライトオフィス



モバイルアウトドアオフィス

ているが、元々リゾート型テレワークを標榜（ひょうぼう）していることもあり、ワーケーションの推進にも力を入れている。その一環として、2019年度に株式会社ふくおかフィナンシャルグループと株式会社スノーピークと連携して壱岐が持つ魅力を整理し、ワーケーションのコンテンツとして再度磨き上げることで、壱岐独自のワーケーションモデルを構築した。

そのモデルを「えん」を育む壱岐なワーケーション（※）と名付け、壱岐の美しい自然、豊かな食べ物、悠久の歴史、いきいきと生活する人々を結び、「えん」（縁）を育むことで、壱岐滞在中の時間を来訪者とその大切な人たち（家族）の実り（成長）につなげることを提供価値としている。



人と人が交流し、さらに人が集まる

2019年度、フリーウィルスタジオには島外

具体的には、設備のそろったフリーウィルスタジオやモバイルアウトドアオフィス（モバイルWi-Fi、モバイルバッテリー、椅子、テーブル、タープなどのレンタル）による「島中どこでも働ける環境」、手ぶらでのキャンプや海釣り体験のほか、サンセットクルーズや朝陽ライドなどの「自然を生かした遊び」、さらに、SDGs教育や市民対話会、いきっこ留学（子どもは地元小学校で受け入れ）などの「学びの体験」を提供していくものである。

から約1200人が訪れており、交流人口および観光消費の観点から一定の効果は出ている。しかし、壱岐市としてはテレワークやワーケーションをきっかけに、さらなる波及効果を目指している。

2015年度から続いている市民対話会で出た「住所、職業、年齢、性別などに縛られない、多様な人々が集まれる場所が欲しい」という市民の夢を実現する形で開設したフリーウィルスタジオ。この目的のとおり、島外からテレワークで訪れた人が市民と交流することで、壱岐に何度も訪れるようになってきた。また、最初は1人で来ていたが、次は職場の同僚や友人、家族と訪れる中で、空き家を紹介されて移住する人や他拠点居住しながら壱岐で起業する人も増えてきている。

壱岐市としては、これからも人と

人をつ結び、縁を育んでいくことで、関係人口を創出し、持続可能な地域を目指していく。また、壱岐のテレワーク・ワーケーションの取り組みは、新型コロナウイルスと共に生きていく「withコロナ」時代の先進事例として複数の国際会議でも紹介されている。離島は本土と比べて様々なハンディキャップがあるが、逆にICTなどの先進技術を活用するメリットは非常に大きい。バタフライ効果のように、小さな壱岐での挑戦が日本および世界の離島活性化の一助となれば幸いである。

（※）「えん」を育む壱岐なワーケーション http://iki-sdgs.jp/iki_en/

ワーケーションを活用した 関係人口創出の可能性と課題



山梨大学大学院生命環境学域 社会科学系長
生命環境学部地域社会システム学科長 教授

● 田中 敦

はじめに

ワーケーションとは「仕事（ワーク）」と「休暇（バケーション）」を組み合わせた造語であり、「欧米発」の枕詞とともにしばしば紹介される。しかし、ワーケーションという言葉自体は「欧米発」と言われるほど一般的なものでない。旅するように働く、という意味では、特定のオフィスや雇用される会社を持たずに、フリーランスとして自由に働く場所を選び気に入ったところに滞在するワーク&ライフスタイルである「デジタルノマド」の方がよく使われている。

バリ島のウブドにあるコワーキングスペース「Hubud（フブド）」はノマドワーカーの聖地として知られている。ここでは、「働き方とライフスタイルの自由を実現する革新的なスペース」をコンセプトに、様々なバックグラウンドを持つ人々がひとつになり、そのアイデアや雰囲気インスパイアされることを目指している。欧米をはじめ世界各地からノマドワーカーが集まり、オンラインでそれぞれの仕事をしつつそのコミュニティの中でさまざまな他のノマドワーカーたちとのセレンディビ

ティな出会いや交流を通じネットワーク資本を高め、新たなアイデアやイノベーションを生み出している。

フブドではその場集まって来ている（外部からの）ノマドワーカーとの交流や創発がワーケーションの主な「目的」となっていて、滞在している地域の「住民」との協働やその地域の活性化、といった視点はほとんど含まれていない。

他方、日本国内においては、ワーケーションの目的、あるいは効果として真っ先にあがるのが「地域活性化」「地域課題解決」「関係人口の増加」といった、地域側からの期待である。

本稿では、独特の発展を遂げてきている「日本型ワーケーション」の類型や大きな影響力を持つ四つのステークホルダーの関係性についてひもといた上で、主に地域の視点からワーケーションの可能性や課題について事例を交えながら考えていきたい。

Hubud（フブド） <https://www.hubud.org/coworking/>

日本型ワーケーションと 四つのステークホルダー

ワーケーションは元来、フリーランスのように独

筆者プロフィール

田中 敦氏

（たなか・あつし）

JTBに入社後、米国本社企画部、欧州支配人室人事部や首都圏営業本部（総務・人事・労務担当）などを経て、2000年に本人出資型の社内ベンチャー制度を活用し、福利厚生アウトソーシング業である（株）JTBベネフィットを起業し、30歳代で取締役になる。その後、JTBグループ本社事業開発室長などを経て、2012年にJTB総合研究所に主席研究員として参画。2016年に山梨大学に観光政策科学特別コースが新設された際に転進。

日本経済団体連合会起業創造委員会委員・座長などを歴任。現在、ワーケーション政策などを検討する国土交通省観光庁「新たな旅のスタイル」に関する検討委員会委員、日本国際観光学会ワーケーション研究部会長。

立して仕事を行っている人々との親和性が高い働き方である。しかしながら、現在の国内での議論は、主に企業などの組織に所属する従業員を対象とした「雇用型ワーケーション」が中心となっている。こうした事情を踏まえ、筆者はワーケーションを「従業員が本人の意思において雇用主の承認のもとに、通常指定された勤務先や自宅以外の場所でテレワーク等を活用して仕事と余暇を並行して行うこと」と定義している。

他方、ワーケーションには、仕事と休暇の混合、日常と非日常との同時性という側面もあることから、広義には「個人が主体的に価値を認めて選択する、日常的な仕事（ワーク）に、非日常的な余暇（バケーション）の感覚を埋め込んだ、柔軟な生き方であり働き方」ということができる。（田中・石山2019）

表1では「日本型ワーケーション」の類型を表した。スタイルⅠⅡに加え、海外ではワーケーションとは呼ばないⅢⅣのスタイルも日本ではワーケーションに包含しているのが特徴である。

また、ワーケーションの主なステークホルダーであるが、大きく①制度を導入する企業②利用する従業員（個人）③利用者を受け入れる地域と行政④ワーケーションに関連した民間事業者の四つに分けられる。これら四つのステークホルダーは、それぞれ異なる期待や思惑、課題を持っている上に、ワーケーション推進に対する温度差が非常に大きく、ワーケーションについて議論をする際にしばしば問題となっている。

この四つの中で特にモチベーションが低いのが「制度を導入する企業」である。大企業での制度導入が進まない、地域にワーケーションで訪れるバイが広がらないことを考えると、まずは制度導入に向けて一歩踏み出す企業を少しでも増やしていく施策の実施が極めて重要となる（※）。

反対に、コロナ禍以前からワーケーションの推進に熱心だったのが「地域・行政」である。関係人口の創出や増大、地域創生、地域活性化、テレワークの推

進などの施策や、ふるさとテレワーク事業、移住交流促進事業などとの親和性が高く、こうした熱心な自治体をネットワーキングし推進する母体となっている「ワーケーション推進自治体協議会」の加盟自治体数もスタートから約1年間で157（1道17県139市町村）と急拡大している。

以下、地域におけるワーケーション事業の推進と関係人口の増加や地域の活性化への効果について、成功事例から探っていききたい。

※企業が実際にワーケーションを制度化しようとする際には、労務管理上の問題がボトルネックとなるケースが多い。しかしながら、ワーケーションの要素を因数分解すると①休暇中などの一部の日や時間帯に②会社で申請し承認を得た上で③通常の勤務地や自宅とは異なる場所に④テレワークなどを活用して仕事をするということとなり、既に①、②、④はコロナ禍の中、多くの企業で実施可能となっている。

唯一残る課題である③については、例えば「フレックスタイム制度」が仕事をする時間の柔軟性を高めているのと同様に、「フレックスブレイクス制度」といった、働く場所に自由度を持たせる規程やガイドラインを策定し導入することで、実質的にワーケーションを取り入れられる企業を一気に増やすことができる。たしかに、労働基準法第15条に定められている就労場所の書面による明示などとの調整は必要だが、実際に日本航空では就業規程の改定などはせずにワーケーションを導入し数年にわたる制度の運用を行っている実績もある。

安心して制度を取り入れられるよう、国が企業に対してガイドラインを示すなどの対応が急務である。

ワーケーションを活用した

取り組み事例

(1) 徳島県美馬市の事例

「うだつの町並み」で有名な徳島県美馬市。ここには大阪出身の元ミュージシャンの柴田義帆氏が2014年にオープンし経営するゲストハウス「のどけや」や、活版印刷工場の3代目である中川和也社長が工場をフルリモーションし、ドミトリ、カフェ、コワーキング、レンタルオフィスを併設した「ADLIV（アドリブ）」といった施設を中心に「ADDRESS' HaFi」

表1 日本型ワーケーションの類型

分類形態	スタイル	概要	勤務の取り扱い、必要な環境等
ワーケーション	I. 休暇活用型	JALで導入されているワーケーション制度のように、休暇中の特定の日に限って仕事をする。有給休暇の取得促進などに効果。	年次有給休暇等（半日単位や時間単位の有給休暇の活用＋業務を行っている時間は勤務扱い）＋テレワーク環境
	II. 日常埋め込み型	WAA（いつでも、どこでも自由に働くことができる働き方）的なワーケーション。長期間の日常とは異なる地域への滞在や3拠点居住なども可能となる。また地域コミュニティへの参加も容易になり、地方での複業や逆通勤代的な働き方への可能性も広がるなど、自由度が高い。	勤務と休暇・就労時間外との混合（時間単位年休・フレックスタイム制）＋テレワーク環境。就業時間・期間は有給。
ブリーチャー（Bleisure）	III. 出張（非日常 Work）＋遊び型 業務としての出張に遊びを加える	business（仕事）とleisure（余暇）を合体させた造語で、普段の出張に休暇をプラスし、出張業務にプラスして、前後にバケーションや地域との交流等を可能にするもの。利用者は移動費用、時間をセーブでき非日常を過ごすことができる。	業務出張（勤務・有給）＋休暇（無給）
オフサイトミーティング	IV. 企業内グループ型 業務（会議・研修）×非日常	ツーリズム用語の「MICE」の「M」に相当する、部署単位などで従来の研修旅行的に行われるもの。チームビルディングや新規アイデア創出のための会議などに活用される。	勤務（有給） 会議・研修前後の休暇や滞在期間中の休日のBleisureとしての遊び（無給）は可能

出所：田中・石山（2020）「日本型ワーケーションの効果と課題」をもとに筆者が再構成

Living Anywhere Commonsなどの主要サブスク립ション型コリビングサービス事業者が軒並み拠点を展開している。ここでは、近隣地域のみならず全国や海外からもSEやデザイナー、カメラマン、投資家、学生など様々な仕掛け人が多く訪れ、自然と交流や連携が生まれた。街中にはしゃれたカフェやレストランも増え、高感度なワーケータがぞくぞくと集まり、彼らにとっては聖地としての様相を見せ始めている。

中でもアドリブは、地域と都市部の人々のコミュニティの場の提供に特に力を入れている。「ヒト・モノ・コト」における新しい価値観の交流をコンセプトとした「アドリブ交流会」や「コ・クリエーション×コ・ワーケーション」な働き方・遊び方コミュニティで「アドリブ大学」を実施。さらに、美馬市の地方創生を進めるため、地元の経営者、自治体、都市部の経営者がタッグを組み、持続性の高い枠組みで推進していく「MIMAチャレンジ」プロジェクトをスタートさせた。都市部企業と地元企業、ワーケータと地元住民とが、交流を通じて「地域×人×スキル」の連携による新しいビジネスチャンスを生み出している。

ADLIV <https://www.adliv-tokushima.com/>



活版印刷工場をフルリノベーションした ADLIV

(2) 静岡県下田市の事例

静岡県下田市は、2019年の人口2万1492人が約25年後に半減すると予測されており、また、主力産業の観光産業でも、観光交流人数は1987年度の626万人から2019年度には259万人と、ほぼ30年間で約6割も減少。さらに、建設や水産を中心に深刻な高齢化や後継不足に苦しむなど、地方都市における典型的な課題を数多く抱えている。

こうした中で、下田市にコリビングとコワーキング、コミュニティ機能を持つ複合施設Living Anywhere Commons（以下、LAC）の拠点を持つ株式会社LIFULLと市役所が中心となり、首都圏企業の若手社員を募り地域の問題点や地元企業の課題の解決策を考える「地域事業創造リーダーシップ合宿」プログラムを実施している。5日間の合宿で実際に課題を抱える水産加工や建築、飲食、寺院などの経営者から直接話を聞き、併せて多くの関係者から地域の实情についてヒアリングするなど、フィールドワークを熱心に行った。さらに、毎朝リモート会議を行い、都内の専門家・メンターから丁寧なサポートを受けながら課題解決策や新たな事業展開プランを作成。最終日には市長や企業経営者ら40人を前に成果としてプランをプレゼンした。

こうしたチャレンジや、メンバーがSNSで発信する下田市の魅力情報の影響力も大きく、下田市に滞在してワーケーションを行う若者が急増。コロナ禍で来訪者が激減する中、地元の飲食店などにも活気をもたらしている。

関係人口創出へのポイントと課題

ここまで、二つの先進的な取り組み事例を紹介してきたが、さらにそれぞれに共通する特色や違いに触れ、関係人口創出に向けたポイントや課題について述べていきたい。

(1) ハブとなる拠点の存在と「場」としての魅力

美馬市では、のどけやADLIVといった拠点が、下田市ではLACやNanz VILLAGEというコワーキングスペースやレストランなどを持つ多目的なスペースが存在する。そして、こうした拠点は単にスペース（空間）としてだけでなく、人を呼び、つなぎ、新たな価値を共創し続けることができる場（コミュニティ）としての機能を持つ。拠点は、高速Wi-Fiの設置や優れたレイアウト、什器などの機能やスペースとして快適であるとともに、サードプレイスとして「居心地の良さ」「温もり」があり、ワーケータ（参加者）同士、また地域の人たちを交えた交流が生まれやすい仕掛けが備わっていなければならない。そのためには、魅力的な小さなイベントの継続的な実施や、オンライン、オフラインを融合させた「メンバー」の緩やかな絆を生み出す仕組みづくりが重要である。

Nanz VILLAGE <http://nanz.village.jp/>

(2) 関係人口案内人の役割

下田市でのワーケーション事業推進には、LACのコミュニティマネージャーの役割を担っている梅田直樹氏の存在が大きい。地元出身の梅田氏は地域の企業経営者層から高校生まで、幅広く深い関係性を築くとともに、高いコミュニケーション力での確にワーケータの潜在的、潜在的なニーズをくみ取り、素晴らしいマッチングをしながら進めながらそれでいてフォローもしっかりとしていく。美馬市の柴田、中川両氏もアプローチの仕方は異なるが同様に欠かせぬ存在である。彼らのような優れた「関係人口案内人」たちは、総じてワーケータとの視点の合わせ方と距離感の保ち方、そして一瞬にして相互に「友達」としての一体感を醸成する力が卓越している。こうした役割を担う人が機能することで、地域の人たちも「よそ者」を安心して受け入れることができる。そして、その暖かい受け入れは一体感を生み、さらには積極的に交流を進

める礎が築かれていく。

現在、こうした関係人口案内人の重要性が急速に注目されてきている。しかし、実際にこの役割を担うことは、都心・大企業勤務型のスタイルや価値観と、地元地域の熟知と深い信頼関係をベースに、バックグラウンドの全く異なるワーケーターと地域をつなぐという点で非常に難しく、簡単に育成することはできない。他方、ただ単に来訪者が増えるだけでは、真の関係人口の増加にはつながらない。この極めて属人的な課題をどのように乗り越えていくかは、今後のワーケーション受け入れ地域の成否にかかわる重大なファクターとなっていくであろう。

(3) 行政の役割と民間との役割分担

下田市のワーケーション事業推進には、行政として重要な役割を担っている、市産業振興課の樋口有二課長の存在は欠かせない。

下田市は関係人口の創出・増加、空き家等の活用、新しいビジネスの発掘、イノベーションの促進等を目的に、株式会社LEFULとの連携協定を締結している。これは「人こそが第3の黒船」ととらえ、ワーケーションの拠点を育て、ドローン・AI、その他ウェーブ関連等のスキルにたけた人たちを含め、LACを通じて様々な人たちが下田に来ることが期待できる。これは、スキル・ノウハウをシェアして新しいビジネスの可能性を広げ、活性化につなげていきたいという樋口氏の思いにつながり、地元の企業や住民と連携した取り組みを強力に進めている。

さらに、ワーケーションの推進には産業振興・産業労働系を中心に、観光系、人口対策系、環境系と様々な部門横断的な推進が不可欠である。この調整をうまく行うことができず事業がスタックしてしまうケースが散見されるが、この点、樋口氏は多方面にわたる行政との戦略的な連携、調整を進めるとともに、地元企業や産業界ともしっかりとネットワークを築き着実に

成果に結びつけている。

他方、美馬市においては前述の柴田、中川両氏を中心に民間企業が大きな推進力となり、人を引き付ける磁場の役割を果たしている一方で、ワーケーション先進県である徳島県(西部総合県民局地域創生観光部)や美馬市とも連携を密にとりながら、協働とすみ分けを進めている。

下田市役所樋口有二課長インタビュー

<https://note.com/lacommuns/n/nd32e460241bd>

(4) 今後の環境の変化と関係人口の増加に向けて

ほんの1年前まで知る人ぞ知る、であったワーケーションであるが、認知度は8割を超え、2021年のブレイクをおおる報道も始めている。こうしたことから、施設や設備など「ハコもの」が揃えばある程度自然にワーケーターが増える、と楽観的に考えている地域の中には見受けられるが、現実はその甘いものではない。

まず、大企業を中心としたワーケーション制度の導入と、ワーケーション実施者の背中を押す組織風土づくりをどこまで推進できるのか。

ある調査によれば、既に制度を導入している企業は全体の1割に満たず、また次年度以降の導入を積極的に進めようという企業も3割程度という結果もある。さらに、制度があっても、取得しにくい職場のままだではなかなか前には進まない。

次に、刻一刻と変化していく、ワーケーション実施者の多様な志向性への対応である。

これまでのワーケーターはいわゆるイノベーター層やアーリーアダプター層が主流であったが、裾野が広がることで、レイトマジョリティー層まで一気に拡大していく可能性がある。こうした場合、従来の利用者とのニーズや価値観にギャップが生じて、双方のタイプともに満足度が低くなる可能性がある。

また、地域側からはよく「熱心な関係人口を増や

すことで、地域課題を解決していきたい」といった声を聞くが、来訪者が増えれば自然に課題解決につながるわけではない。特に、企業や都心で働く社員等と連携し、プロジェクトやプロボノとして課題解決型プロジェクトを進める場合、その成否はマッチングやチェーンングの妙が決め手となる。

関西大学の松下慶太教授によれば、地域側と企業側とのプロジェクトがうまくいくためには、「他律人材」「自律人材」という双方の当事者の人材としての自律性の組み合わせによって、その成果が大きく異なるという。

したがって、地域が本気で都心の企業とコラボして関係人口増加を目的とした共創型のプロジェクトを成功させるのであれば、地域側も本気で「自律人材」を集めて対応していかなければならず、受け入れ側の行政も意識改革、働き方改革への覚悟が必至となる。

最後にこれまでの議論とは矛先が異なるが、今後のワーケーションの環境整備や受け入れ体制の強化を検討する際には、ぜひ数年後のグローバル市場も視野に入れてほしい。

コロナ禍以前、観光におけるホットワードは「オーパツーリズム」であり、持続可能性を維持しながらいかに訪日観光客4000万人を2020年に達成するかに関心が寄せられていた。コロナの感染拡大は予断を許さず、すぐにはインバウンド需要は戻ってこない。しかしながら、在宅勤務やリモートワークは世界中で一斉に起きた現象であり、そうした働き方を可能とするインフラや仕事の仕方は既に定着期に入りつつある。近い将来、急増した「新しい旅のスタイル」を実践するノマドワーカーたちの訪問が絶えない、バリ島のウブドのようなグローバルレベルでの「ノマドワーカーの聖地」となる地域が、日本国内にいくつも現れることを想像すると、今からワクワクが止まらない。

松下慶太2020「ワーケーションを自律人材から考える」

<https://note.com/matsulab/n/75efb9a33652>

地域づくりの 現場から

全国協議会登録団体の紹介

NPO法人アレルギーを
考える母の会
(神奈川県横浜市)

アレルギー疾患対策通じて地域づくり

―東日本大震災の被災地で10年継続―



NPO法人アレルギーを
考える母の会代表

● 園部 まり子

ターと連携し、アレルギー疾患対策の推進を通して被災地の地域づくり
に協力してきた。

発災当初、避難所などではアレルギー患者が困っていることが理解されないケースが多かった。「食物アレルギーが理解されず、症状が出ても食べないよりはいいのだから食べさせろと言われた」「アトピー性皮膚炎が伝染すると思われ、避難所を出なければならなかった」など、患者は誤解や無理解に苦しんだ。

こうした実情を踏まえ当会は、日本小児アレルギー学会に患者への配慮を求めるパンフレット作成を要請。作成された「災害時のこどものアレルギー疾患対応パンフレット」を5000部印刷し、岩手、宮城、福島3県の沿岸自治体を直接訪問して被災者支援の担当部門や避難所などに届け、理解と支援を呼び掛けた。

専門医を同行して研修会

長引く避難生活の中で、「被災した方々にとっては、身近にいる人の支援が最も安心できる」「被災地域で支援にあたる専門職の方々自身も被災者であり、アレルギー疾患の情報を得る研修などに参加することは難しい」と痛感した。そこで、当会は患者への直接支援にとどまらず、市町村保健センターなどへの情報や資料の提供を続けるとともに、アレルギー疾患の専門医を同行して正しい病態理解や必要な支援について知ってもらおう研修会等を行う活動に取り組んできた。

研修会に保健師ら7千人参加

被災地では、令和2年3月時点で124回の研修会等を開催し、保健師や栄養士、助産師、保育士、教職員、医師、看護師など7193人が

参加している。協力を継続する中で、学校や保育所の取り組みも推進。現在では保健所・保健福祉事務所、公立病院、看護学校、地域医師会などが連携した地域ぐるみの活動に広がり、コーディネーター役を果たす当会との連携が日常的なものとなった地域もある。

当会も策定に関わった国の「アレルギー疾患対策の推進に関する基本的な指針」(平成29年3月策定)は、自治体に「自主的かつ主体的に、その地域の特性に応じた施策を策定及び実施する」ことを求めている。東日本大震災がきっかけになったが、被災地域での取り組みは全国のモデルに進展しつつある。

また、同指針に盛り込まれ、当会が平成29年度から推進している「市町村保健センター等で実施する乳幼児健診等で適切な『保健指導』を行う」(要旨)施策も、他地域に先駆けた取り組みになりつつある。

国の指針に支援の具体策

東日本大震災は、国の災害対策を大きく変える転機となった。その中で「改正災害対策基本法」が平成25年6月に制定され、第8条15「施策における防災上の配慮等」に「高齢者、障害者、乳幼児その他の特に配

団体プロフィール

設立=平成11年
代表者=代表 園部まり子
会員数=30人
(連絡先)
〒241-0024
横浜市旭区本村町17-1-106
TEL 090-3220-4425(代表携帯)
HP <http://hahanokai.org/>

発災直後から 被災市町村を応援

東日本大震災の発災(平成23年3月11日)から10年を迎える。「NPO法人アレルギーを考える母の会」(以下「当会」)は、発災翌月に被災地で活動を始め、今も継続している。この間、主に被災市町村の保健セン

慮を要するもの（以下「要配慮者」という）に対する防災上必要な措置に関する事項」が定められた。

被災地での活動を踏まえ、当会は内閣府（防災担当）の検討会に参画。検討会がまとめた「避難所における良好な生活環境の確保に向けた取組指針」（平成25年8月策定）には、アレルギー患者も「要配慮者」と明記された。このほかにも、当会が提案した「食物アレルギー患者に配慮した食糧の備蓄」「避難所等で提供する食事の原材料表示」「アトピー性皮膚炎患者の仮設風呂・シャワーの優先使用」などの具体策はすべて指針に盛り込まれた。

当会は東日本大震災以降も、平成28年4月の熊本地震、平成30年7月豪雨（西日本豪雨）、平成30年9月の北海道胆振東部地震、令和元年10月の令和元年東日本台風などの被災地で活動している。

この間、「避難所における良好な生活環境の確保に向けた取組指針」の実施状況は、総務省などが行う数少ない調査で知るしかなかった。そこで当会は、西日本豪雨、北海道胆振東部地震の被災地で計18の避難所を訪れて実施状況を調べてみたが、残念ながら「現場で取り組まれている」との確認はできなかった。

「国の機関であれば」と期待した

自衛隊も、北海道胆振東部地震の被災地で「給食支援」を行っていた部隊は、食物アレルギー患者が最も知りたい原材料を表示していなかった。

現場で見える課題を施策に

こうした状況を踏まえて平成30年11月、防衛省統合幕僚監部参事官、同参事官付災害派遣・国民保護班長らと面会し、自衛隊が給食支援で率先して原材料表示の範を示して自治

体を引っ張り、食物アレルギー患者（児）も安心して食べることでできる環境を実現してほしいと要請した。その結果、翌12月には統合幕僚監部から「現地の特性に応じて柔軟

に対応したい。表示を推進していく」との回答があった。

その後の令和元年東日本台風災害では、長野市をはじめ、茨城県常陸大宮市、福島県いわき市、宮城県角田市で自衛隊が行った給食支援で原材料を表示したとの報告が防衛省から届いた。

慢性疾患患者が抱える医療や生活の課題は、災害時に集中的に顕在化する。当会は、引き続き現場で見える課題を国などの施策に反映し、持ち帰って地域の取り組みを進める活動を続け、市町村と連携しながら慢性疾患患者の被災時の支援を推進していきたい。

【東日本大震災被災地での活動日数、研修会実施回数】

	訪問回数	活動日数	研修会実施回数（県別）			
			岩手	宮城	福島	茨城
平成23年	9	27	1	0	0	0
平成24年	15	29	3	3	5	0
平成25年	15	24	4	5	7	0
平成26年	22	31	3	8	13	1
平成27年	12	20	0	5	5	2
平成28年	24	42	3	6	15	0
平成29年	8	15	2	4	1	1
平成30年	13	22	4	8	2	0
平成31・令和元年	10	17	0	8	2	0
令和2年	2	5	2	0	0	0
合 計	130	232	22	47	51	4

*参加者は合計7,193人

（令和2年3月31日現在）

総計124回

これまでに研修会を行った地域
（東日本大震災）



南三陸町の防災対策庁舎（平成23年4月20日）



岩手県釜石市内（平成23年7月1日）



宮城県多賀城市健康課と共催した食物アレルギーに関する研修会
（令和元年10月4日）



福島県の相双保健福祉事務所と連携して行った研修会
（令和元年11月11日）

島の仕事は、島内で受ける

―地域内経済循環の向上と人材育成を目指す複業ギルド―



沖縄県久米島町福祉課
健康づくり班主任

● 島袋 陽子

島内でまかなうメリット

「島の仕事は、島内で受ける」。これが、久米島町複業・フリーランサーギルド（複業ギルド）の目指すものです。

久米島町は沖縄本島の西にある離島の町で、人口7691人（令和2年11月末現在）。このような小規模の町では事業者の種類が限られているため、必要な業務を島外の事業者へ発注せざるを得ないことが多くあります。

例えば、島内の事業者が自社のHPを立ち上げたいと考えた場合、通常は島外のHP制作会社へ依頼します。制作会社との打ち合わせを経て、契約、制作となるのですが、そこにはいくつか課題があります。

まず、島外のHP制作会社はその

事業者についての知識がないため、企業理念や伝えたいイメージなどを一から説明する必要があります。さらに、その事業者が拠点としている「久米島」という土地のイメージを強く発信したい場合、久米島とはどういう場所なのか、その環境や風土、文化、歴史、暮らしなどを制作会社に理解してもらわなければなりません。

それには時間がかかり、それだけコストも上がります。さらに、制作したHPを納品してしまえば、それで事業は終了となり、久米島には知見やノウハウが残りません。

しかし、HPの制作者が久米島町の住民である場合、久米島のことはもちろん、依頼者である事業者についても理解しているため、共有イメージという土台がある状態で打

ち合わせができます。さらに、作品ごとに知見やノウハウが制作者に蓄積され、久米島町に残ります。それは実績となり、次の依頼を受注するときの強みとなります。

複業ギルド創設事業は、令和元年度6月に合同会社PLUCK（石坂達代表）へ業務委託して始動しました。石坂さんは3月まで、移住定住の推進を担当する地域おこし協力隊として活動しており、在任中から久米島町の課題について分析していました。

久米島町の課題

前述のとおり、久米島町の人口は約7700人ですが、毎年約1000人ずつ減少する状態が続いています。その原因は転出が転入数を上回る「社会減」です。石坂さんは、町



合同会社 PLUCK の石坂達代表

民や移住者、移住希望者から話を聞き、またアンケートを実施して久米島町の抱える課題、そしてその解決策について考えました。

久米島町の課題は次のとおりです。

1. 希望年収と実際の年収の差…町民の平均所得は236万円（平成29年度）。移住希望者へのアンケートでは、希望年収は平均317.5万円、中央値が300万円となっており、60～80万円の差がある。

2. ノウハウとお金の島外流出…仕事を島外へ発注すれば、ノウハウや経験が島に残らず、産業が高度化しない。さらにお金は島外へ流出する。

3. 職種が限られており、面白みが乏しい…創造性を発揮する仕事がないため、それを求める人材のUターンが難しく、多様な人材がいることで生まれる活気に乏しい。

以上の課題に対し、フリーランスの集合体となる「複業ギルド」を推進することで、町民の所得の向上、島へのノウハウとお金の蓄積、創造性を活かせる面白いまちづくりの実現を図ろうと考えました。

複業ギルドの設立

まずは複業ギルドに参加してくれるメンバーを募集するため、HPを立ち上げ、フリーランスの方や複業に関心がある方と呼びかけました。複業ギルドに加入できる要件には、町民の他、久米島町への移住希望者

や久米島ファン、町出身者・転出者などの関係人口層も含めます。島外在住者の感覚や幅広いスキルを取り入れることができるため、複業ギルドのパワーアップになると考えたためです。

HPへはメンバーのスキルやポートフォリオを掲載し、案件の受注を受けられるプラットフォームを構築しました。ギルドメンバーが受注できる職能・スキルは「プロジェクトマネージャー・コーディネーター」「クリエイティブ（カメラマン、映像制作、デザイナー、アーティスト

など）」「セールス・マーケティング・プロモーション」「イベント（イベントスタッフ、音響、照明、司会、芸能、通訳など）」「エンジニア」「事務・オフィスワーク」——など多岐にわたっています。

また、島内の事業者には複業ギルドへの発注が可能な案件についてヒアリングを行いました。さらに、複業やフリーランスを推進する機運を高めるため、「フリーランス育成先進地」である奄美大島から講師を呼び、講演会を開催しました。フリーランスとして奄美大島に移住した人と、フ

15件で、内容は会計自動化、HP制作、相談ダイヤル、ライティング、文章校正、レポート作成、パンフレット制作などです。

石坂さんはギルド運営の課題と今後について、「地域の仕事が島外に流出し、島の人材が育たず、経験もお金も蓄積しない。その状況を打破したいと思い、始めました。しかし、仕事を発注する事業者の立場で考えると、実績がある島外の企業に委託してしまう状況を変えるのは難しいなどというのが実感です。複業ギルドに何か強みとなる実績や、スキルや、事業の柱をつくる必要があります」と分析しています。

フリーランス育成に取り組む事業者代表の2人から実体験に基づく話を聞き、「自分も何かやってみたい」というポジティブな感想を抱いた方が多くいました。

これまでの成果と今後の展望

複業ギルドは令和2年度からPLUCKの自主運営となっています。成約した案件は令和元年度で5件、令和2年度は

複業ギルドは、決して大きなお金が動くような事業ではありません。島外への流出を止めたお金もわずかです。しかし、「創造性を活かせる、面白いまちづくり」の実現に一步前進し、さらに「島の仕事は、島内で受ける」という考え方の種まきをしたことは大きな成果と言えます。

複業ギルドに参加し、いくつか小さな案件をこなす中でスキルや自信を得て、フリーランスとして歩み出したメンバーもいます。今後も複業ギルドは小さく、しかし確実に目標に向かって歩み続け、その輪は島外・県外へと広がっていくと感じています。



久米島町複業ギルド HP 画面



フリーランス育成先進地・奄美大島での講演会

つながりをデザインする方法

—自然、歴史、文化を生かし、

次世代が通いたくなるまちをつくる—

京都文教大学副学長 ● 森 正美

地域活性化センターは、地方創生の担い手となる人材の養成を目的に「地方創生実践塾」を実施している。10月30（金）～31日（土）に京都府宇治市で開催された実践塾について、主任講師で京都文教大学副学長の森正美氏にご報告いただいた。

今問い直される「まちの魅力」とは？

COVID・19（新型コロナウイルス）により、様々な事業や活動、移動が制約を受け、私たちは改めて時間、空間、距離、人のつながりについて問い直しを迫られている。実は今回の研修プランは、緊急事態宣言下で具体化された。だがそのことでもかえって、今回の研修地「宇治市中宇治地域」の個性と魅力を再確認できた。私が「適疎」「適密」とよび、研修の特別講師である宮城俊作氏が「after/post/with Pandemic」の地方生活圏の姿として提示した「密度と距離の最適化」「等価となる集中と分散」を先取りするまちとして「中宇治」は存在する。そこでの多様な

実践の工夫と産官学民の担い手をつなぐ方法について、関係者へのインタビューを中心に学んでもらい、参加者自身の地元のまちづくりに生かしてもらおうことを研修の目的とした。

自然、歴史、文化の重層性

宇治市は、宇治川と、周辺の山並みで形成される穏やかな自然、平安時代からの世界観を体現する世界遺産「平等院」、宇治の象徴「宇治茶」、近代以降の産業発展や近年の人口増によって変化してきた街並みなどが重層的に織りなすランドスケープが暮らしに息づき、住む人にも訪れる人々にとっても魅力となっている。

人口約18万人（2020年）のまちでは、2010年以来人口減少が続いている。また、そのなかで中宇

治地域の高齢化率は30・33%（2017年）と市内平均よりも高く、個人商店や茶業などの地域の生業も、後継者への事業継承の課題を抱えている。

空き家再生まちづくりへ

バブル崩壊後の中宇治の商店街は、空き店舗も多く「どうせ何をやって同じだから」という空気があった。2003年に宇治橋通り商店街の秋のイベントを当時の理事長が初めて実行委員会形式で開催した。筆者も加わり、地域のNPOや関係団体と商店街役員が協力してイベントを実施した。年々参加団体や来場者が増え2万人を超えるようになった。しかし、2008年のリーマンショック以降厳しい局面を迎え、2011年には地元スーパの閉店で地域の高齢者が買い物難民化した。商店街振興組合は、行政や商工会議所とも協力して、なんとか後継のスーパの誘致や電線地中化による歩車共存道路への改修を終えた。筆者の勤務する大学も2009年に空き店舗を活用して「サテライトキャンパス」を商店街に設置し、「地域連携学生プロジェクト」などを通じて地域での学生活動を展開した。2009年に宇治のまちが「重要文化的景観」に認定されると、行政の補助金なども活用して建物の修景などが進められた。



集合写真（特別講演会場 平等院内最勝院前にて）

2014年には平等院の改修により観光客数は激減したが、改修終了後の2015年以降はインバウンド客の急増と相まって観光客数は毎年500万人を超え、空き店舗はほとんどなくなり、地元客向けから観光客向けにシフトする商店も増えた。まちの様子は大きく変わった。

ところが、同じ頃に表通りから少し入ると、空き家が増加し、住民生活と観光振興のバランスが崩れる気配が感じられた。2016年に宇治観光まちづくり株式会社が設立され、民間手法での空き家再生プロジェクト「中宇治Yorin」を立ち上げた。筆者も協力しコンペで選考した東京からの移住者1人を含む3人の事業主が、小さなレストラン、



グループワーク（2日目）



インタビュー（堀井七茗園の堀井長太郎社長）

タルト屋、美容院を開業した。今回、まちづくり会社社長からプロジェクトの経緯やまちへの思いなどもお話いただいた。観光客もだが、むしろ地元住民が通いたくなる場所をつくることを重視しているという。ここを起点に、空き家再生的な展開をする店舗が増えてきている。

宇治橋通り商店街の「大阪屋マーケット」では、オーナーの田邊泰裕氏からお話を伺った。30代後半の田邊氏は、祖父の代から市場であった建物の空間性を残しつつ2019年に大規模改修を施し、現在は小規模で多様な店舗を誘致している。ピザレストラン、立ち呑み居酒屋、珈琲屋、駄菓子屋、プリン屋、雑貨屋、ケー

ブルテレビ局など、懐かしさにぎわいのバランスが不思議な空間に、観光客対象に土産物売場所ではなく、宇治が好きで自分が、地元の人から来られるような場所をつくりたいという思いでやっているということだった。

宇治茶の伝統と挑戦

一方、宇治と言えば宇治茶だろう。しかし、宇治市内における宇治茶生産量は、全国の0.66%、京都府内の2%しかなく、その大半が手摘み碾茶（抹茶の原料）である。その品質、歴史と文化の価値により、宇治茶のブランド力は高い。集積地として問屋や茶商も集まっているが、茶

栽培は市街化区域内の生産緑地で細々と継続されている。

宇治茶の消費は低迷が続いていたが、ペットボトル飲料と抹茶スイーツの登場で、新たな展開を遂げている。今回は、茶農家、茶商、問屋と異なる立場の茶業者が抱える課題と挑戦についてインタビューをしても良かった。観光客に直接茶を販売したりカフェを開業したりする茶農家なども出てきている。量を増やすのではなく、モノの価値や意味、ストーリーを理解し共感してくれる消費者とつながる努力とも言える。

小規模経営ゆえの家族経営の事業承継は課題として残るが、宇治茶の生産景観を守る努力が日々続けられている。

新たな担い手創出の可能性

今回、様々な活動に地元の大学が関わり、地域の多様なセクターのつながり目となっていることを知ってもらった。また、実際に地域活動に携わる学生にもフィールドワークに同行してもらい、若者の立場からの意見交流の機会とした。2日目の参加者のまとめから、「若者が自由に活動・関与できることが重要」「大学や高校との連携」を評価する言葉が見られた。行政の立場か

らはどうしても計画・実行まで全ての責任を負うことを目指してしまいが、改めて「支援役」「つなぎ役」としてできることを考えることも大切であるという意見も示された。それぞれの地元の規模感に合わせて、密度と距離の最適化を志向し、地域にあるものを生かしつつ、新たな担い手を迎える／育てることができれば、次世代まで住む人にも訪れる人にも魅力的なまちになるであろう。研修がその一歩を踏み出す参考になれば幸いである。

地方創生実践塾（京都府宇治市）の概要

テーマ：「古きをいかし、未来に繋ぐ
～自然、歴史、文化を受け継ぎ次世代が選ぶ未来志向のまち～」

主任講師：京都文教大学副学長 森 正美 氏

1日目 10月30日（金）

主任講師講義「つながりをデザインする—宇治における実践と課題」

講師：森 正美 氏

フィールドワーク①「中宇治エリア視察」

基調講演「自然、歴史、文化が重層するランドスケープ
～次世代が選ぶ地方都市の風景」

特別講師：東京大学大学院教授・宗教法人平等院代表役員 宮城 俊作 氏

2日目 10月31日（土）

グループワーク①「テーマに沿ったコース設定」

フィールドワーク②「テーマ別インタビューを中心に」

グループワーク③「地元に生かせること、宇治に伝えたいこと」

発表・講評

「スマートシティ会津若松」の歩みと目指す姿（川上慎史氏）

ICTを活用した

スマートシティの推進

——様々な主体者による共創社会を目指して——

会津大学産学イノベーションセンター客員准教授 ● 藤井 靖史

地域活性化センターは、地方創生の担い手となる人材の養成を目的に「地方創生実践塾」を実施している。11月13日（金）に福島県会津若松市で開催された実践塾について、主任講師で会津大学産学イノベーションセンター客員准教授の藤井靖史氏にご報告いただいた。

（地域創生グループ）

スマートシティに至る背景

会津若松市は福島県の西部に位置する会津地方の中心都市である。総面積は382.99平方キロで人口は約11万8000人。国内有数の観光産業を持ちつつ、レンズや半導体を中心とする製造業、稲作を中心とした農業と酒、漆器などの地場産業がある。ただし、東日本大震災や新型コロナウイルス感染症による観光への影響、半導体不況の影響、飲酒量の低下など、経済面での課題は多い。

1993年に全国でも珍しいコンピュータ理工学の単科大学である会津大学が開学し、コンピュータ・サイエンス人材を育成している。20

「スマートシティ会津若松」の目的は三つある。「産業振興を含めた地域活力の向上」「安心して快適に生活できるまちづくり」「まちの見える化」である。個別の分野ではなく、様々な分野を横串とするICTや環境技術を活用することで目的を達成する。

産学官連携を推進するために、会津若松市まち・ひと・しごと創生包括連携協議会が新規事業の提案を市に行う。民間と協業した事業実施（市民向け情報ポータル「会津若松+（プラス）」の運用、デジタルDMOの運用など）に関しては会津地域スマートシティ推進協議会が担っている。

会津若松+とは、レコメンド型の情報提供プラットフォームである。家族構成や知りたいことに応じて表示項目が動的に変わる特性と、「ガジェット」と呼ばれる興味関心のあるサービスを切り出してウェブサイトの上部に表示する機能を有している。たとえば、子供のいる家庭では「あいづっこ+」や母子健康情報サービスといったガジェットが上部に表示されており、小学校からの情報提供を受けることができる、下部の情報提供部分では子育てに関するイベントなどの情報が優先的に表示される。



主任講師藤井氏の講義

るようになっていく。この仕組みは「都市OS」と呼ばれるようなデータ連携基盤と接続されており、「オプトイン」と呼ばれる本人の了解のもとで活用できるデータとの連携が行われているのが特徴である。

講義②

スマートシティによる自立分散社会の実現へ（藤井篤之氏）

2011年3月に発生した東日本大震災を発端として、同年8月に福



ワークショップでの発表の様子



集合写真

島イノベーションセンターを会津若松市一箕町に設置し復興の一翼を担う活動を開始した。復興から地方創生へ向かうなかで社会をどのように再構成していくのかを企業として考える「地域自立8策」を提案した。8策とは、①一極集中から機能分散へ②少子高齢化対策としてのテレワーク推進③予防医療の充実のためのPHR（パーソナル・ヘルス・レコード）④データに基づく政策決定への移行⑤高付加価値産業誘致と企業支援⑥観光・農業・製造業の戦略的強化と生産性向上⑦再生可能エネルギーへのシフトと省エネの推進⑧産官学による高度人材育成である。

これまでの実績は、会津若松市のユニークユーザー数8万9000人（2018年度）、外国人観光者向け情報ポータル「VISI+AIZU」の推進による外国人宿泊者数5・3

倍（2018年／2015年比）、機能移転プロジェクトへの協力などがある。スマートシティという新たな地域イノベーション戦略を全国の企業や自治体へ提示することで、多くの企業の誘致に成功している。

講義③

海外事例から学ぶ

スマートシティのポイント （南雲岳彦氏）

デジタル国家モデルの類型は主に4種類ある。GAF Aなどの企業モデルが中心となるアングロサクソンモデル（米国、カナダ、英国、オーストラリアなど）▽市民と政府の社会契約を基本とするノルディックモデル（デンマーク、フィンランド、スウェーデンなど）▽政府と産業と労働者の有機的なパートナーシップを重視するコーポラティストモデル（オランダ、スイス、ドイツなど）▽国家主導のチャイナモデル（中国）である。

これらのモデルの中で日本はどの方向を目指すべきなのか、類型を多面評価や各種ランキングにより検討した。その結果として「ゴールとし

ての市民の幸せ（Well-Being：身体的精神的社会的に良好な状態であること）の明示「デジタル・インクルージョンの実現」「信頼性を大切にす社会へ」がある。会津若松市においても、世界的潮流のなかでこのような方向性が必要である。

講義④

スマートシティの アプリケーション事例 （前田諭志氏）

会津大学発ベンチャー企業で会津若松市に本社を置くデザインウム社の取り組み。雪国である会津地域において除雪の課題は多い。除雪車の位置情報を住民へ提供するとともに、帳票を県と事業者で統一化し自動生成とすることで業務負担の圧倒的な軽減を図るシステムが動いている。地域の課題解決を形にし、自治体との仕組みを標準化することで、地域にある違和感を企業の立場から改善している。現在はローカルMaaS（統合型移動サービス）の構築を実践し、地域のバスやタクシー事業者、鉄道事業者の

間で横断的な利用に尽力している。

おわりに

会津若松市ではこのように様々な主体が活動を実践している。自立分散社会とは地方の自立以上に、個人や組織が自立して分散して主体的に活動している。様々な主体が折り重なることで、自立できない人々も取り残さない社会。様々な主体が対話して緩やかにつながる良い土に対して、シーズ（種）と呼ばれる技術が植えられ、花が咲こうとしているのである。

地方創生実践塾（福島県会津若松市）の概要

テーマ「ICTを活用したスマートシティの推進」

主任講師：会津大学産学イノベーションセンター客員准教授 藤井 靖史 氏

11月13日（金）

アイスブレイク、ワークショップ

「10年後、20年後を考え、どのようなアクションが必要なのか？」

進行：藤井 靖史 氏

講義①「『スマートシティ会津若松』の歩みと目指す姿」

講師：会津若松市企画政策部副参事 川上 慎史 氏

講義②「Smart City による自立分散社会の実現」

講師：アクセンチュア株式会社ビジネス コンサルティング本部

マネジング・ディレクター 藤井 篤之 氏

講義③「海外事例から学ぶスマートシティのポイント」

講師：三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング専務執行役員 南雲 岳彦 氏

講義④「スマートシティのアプリケーション事例、ローカル MaaS を例に」

講師：株式会社デザインウム代表取締役 前田 諭志 氏

グループワーク

発表・講評

チャレンジ精神、リーダーシップ、 デザイン力を持った職員に

◎ 三和田 智子 氏プロフィール

1993年神戸市採用。2012年課長昇任、保健福祉局で地域医療の推進、救急医療体制の確保、救急安心センター（＃7119）の立ち上げ、医療介護連携の推進に尽力。2019年部長昇任、職員研修所所長に就任。

◎ 出石 直史 氏プロフィール

1994年神戸市採用。2014年課長昇任、外郭団体へ出向、客船誘致やイベント、ポートタワー運営など港湾振興、公立保育所57か所の運営統括に尽力。2019年職員研修所副所長に就任。



神戸市行財政局職員研修所
三和田 智子 所長



神戸市行財政局職員研修所
出石 直史 副所長

「地域づくりは人づくり」では、編集室が人材育成をテーマに全国の様々な方取材し、熱い思いや取り組みについてご紹介していきます。今回は、神戸市行財政局職員研修所の三和田智子所長と出石直史副所長にお話を伺いました。

神戸市の人材育成

―職員研修所の業務について教えてください。

職員に対する人材育成研修を主に行っています。また、職員から業務改善事例を募集し、それを審査、表彰しています。今年度から新たな業務として、人事委員会事務局と人事課、職員研修所と「採用育成チーム」を編成しました。これまで採用活動は人事委員会事務局、採用後の研修は職員研修所、配属先の選定は人事課、というようにそれぞれがバラバラに動いていました。チームを編成し、採用から入職後の育成までを一元的に行うことで、より優秀な人材の獲得、育成に戦略的に取り組む狙いがあります。職員研修所では新たにインターンシップやリクルーター制度の運用などを担当することになりました。

多彩な研修メニュー

―新規採用職員の育成について教えてください。

新規採用職員には、入職前の2月ごろから研修を実施しています。神戸市関係施設への訪問や、地方自治法・地方公務員法など法律の知識を早い段階から身につけてもらうための課題を与えています。入職後は、ビジネスマナーや市政全般につ

いての座学をおおむね20日間ほど実施します。

今年度からは、新たな取り組みとして「職場体験実習」を導入しています。これは、配属先以外の職場を5箇所×2日間ローテーションで勤務してもらう実習であり、役所内には様々な業務があることを直接感じてもらうために企画しました。将来のキャリアプランを形成するにあたり、イメージが湧きやすくなるための狙いもあります。

また、他にはあまりない試みとして、新聞紙を読む習慣づけを行うため、新聞紙の購読研修を令和元年度から開始しました。全国紙+地方紙から各自が1紙選び、1年間研修費で購読します。

新聞を購読すると、ネットニュースではクリックしなかったような記事も紙面では自然に目に入ってくるため、これまで興味のなかった様々な記事を幅広く読むこととなります。その結果、情報収集能力が磨かれるとともに、記事の論理的な文書構成から読み・書きといった文章力を養うトレーニングにもなります。

近年、文章を書くことを苦手とする若手職員が多いため、文章力や論理的思考力を養うための研修には力を入れています。市民に簡潔でわかりやすい文章で伝えることは職員に求められるスキルの一つだからです。

―今年度から導入されたデザイン・クリエイティブ枠の採用職員に期待していることを教えてください。

デザイン・クリエイティブ枠採用として6人の職員を迎えました。一口に「デザイン」「クリエイティブ」といっても様々で、中には音大や芸大出

身者もいます。彼らは、広報、区役所のまちづくりや、官民連携の担当部署などに配属しています。

これまで「クリエイティブディレクター」として、デザイン会社に勤めていた専門人材を非常勤として採用し、「外部」から刺激を取り入れてきました。デザイン・クリエイティブ枠採用により、これからは「内部」からクリエイティブな発想を取り入れ、職員に定着させたいと考えています。

役所では、似たような人材を採用してしまう傾向があります。彼らには、周りと同じような仕事をするのではなく、「尖った」人材として周りに影響を与えるような働き方をしてもらいたいと期待しています。

神戸市の目指す「職員像」

―若手職員へ期待することは何ですか。

神戸市では、「神戸市人材育成基本計画」で三つの目指すべき職員像を掲げています。チャレンジ精神、リーダーシップ、デザイン力（創造力）です。この三つを有する職員を育成するため、各種人材育成の研修や制度を実施しています。神戸市の特徴的な研修・制度を三つ紹介します。

一つは、平成26年度から実施している「レッツリサーチ研修」です。若手職員が、グループを組み、関心のある行政課題を自分たちで決め、他都市の先進事例を調査研究し、最終的にその成果を発表してもらう研修です。若手職員のうち他都市に視察に行く機会がありませんので、毎年応募の多い人気研修となっています。外部のアドバイザーを招き、指導を受けながら、研究内容をブラ

ッシュアップしていくため、企画力や政策立案力のスキルアップにもつながります。

もう一つは、令和元年度から実施している、公共政策を学ぶために国内や海外の大学院へ「職務」として派遣する制度です。対象は採用3年目から35歳未満の若手職員です。国内の派遣先は、京都大学公共政策大学院、兵庫県立大学大学院、政策研究大学院大学の3カ所から選ぶことができます。派遣期間は1〜2年です。

海外の派遣先は、指定された大学院ではなく、希望者が自ら選定します。こちらも最長2年の派遣期間で学びを深めてもらいます。職務としての派遣のため、費用は全て研修所が負担しています。

令和2年度は、2人を国内の大学院へ派遣しています。海外については新型コロナウイルスの影響もあり、来年度実施予定です。

最後に、自己啓発支援について紹介します。神戸市では、業務上重点的に取得してもらいたい資格を22項目定め、その取得にかかる学習費や受験料などの費用助成を手厚く行っています。最も特徴的であるのが、一級建築士の資格に対する助成です。

一級建築士の資格保有者が非常に少なく、このままでは今後の業務に支障をきたすことが懸念されました。そこで、資格取得にかかる費用を上限100万円で全額助成しています。合格すること条件に助成される制度ではありませんが、現在、資格取得に向け20人ほどが励んでいます。取得の難しい資格ではありますが、ここ数年は毎年数名が合格しています。

これらの取り組みを通して、若手職員には特に



取材の様子

「チャレンジ精神」を大切にしてもらいたいと思っています。自ら手を挙げてもらい、何事にも挑戦してもらいたい。そのための機会をつくることも職員研修所の役割だと思っています。職員研修所の業務は、すぐに職員のレベルアップにつながるわけではなく、また成果が形に見えづらいため、試行錯誤し日々取り組んでいます。



神戸市では、組織で職員を育てる意識も高く、新規採用職員を迎えるための指導者養成研修や、初めて部下を持つことになる係長級職員に対する細やかな研修なども実施しています。組織的に「人材育成」に取り組む神戸市に今後も注目していきたいと思います。

第2回 地域プロモーション大賞

一般財団法人地域活性化センターでは、地域の魅力を国内外に発信する広報PR活動の一助とするために、地域プロモーション事業の推進を行っています。その一環として、令和元年度より、優れたPR動画やパンフレットを表彰する「地域プロモーション大賞」を実施しています。

このたび、第2回の各賞が決定しましたのでご報告いたします。大賞に輝いたのは、次のとおりです。

- ・ふるさと動画大賞……………青森県弘前市 「101回目への弘前公園の桜 (2020)」
- ・ふるさとパンフレット大賞……愛媛県宇和島市 「宇和島本」

なお、大賞受賞団体の表彰式を2021年2月に都内にて開催予定です。

地域プロモーション大賞 動画部門 第2回 ふるさと動画大賞

募集テーマ：「会いにいけなくても繋がれる 地域プロモーション動画」 応募数：125点

大賞 青森県弘前市 《101回目への弘前公園の桜(2020)》



受賞団体コメント

このたびは、「第2回ふるさと動画大賞」の大賞という大変名誉ある賞を賜り、誠にありがとうございます。青森県弘前市は「お城とさくらとりんごのまち」として親しまれ、春の弘前公園は全国的な桜の名所として知られていますが、残念ながら100回目を数える「弘前さくらまつり」は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点より、第二次世界大戦の影響があった1944～1946年以来の中止となりました。今回の動画はwithコロナ時代のプロモーションとして、市民をはじめ県内外の方々へ映像を通して弘前公園の桜をお楽しみいただきたいと制作したものです。今春こそ、弘前の桜をご覧くださいと心より願っております。

動画の注目ポイント

誰もいない公園で、はかなくも豪快に舞い散る桜吹雪をぜひご覧ください！（2分55秒～）

●審査委員

委員長

箭内 道彦 氏（クリエイティブディレクター）

委員

秋吉 久美子 氏（女優）

木川 剛志 氏（和歌山大学観光学部 教授）

松原 亨 氏（株式会社マガジンハウス コロカル編集部 編集長）

谷中 修吾 氏（一般社団法人INSPIRE 代表）

北村 潤一郎（一般財団法人地域活性化センター 常務理事）



左
上
から
箭内、
秋吉、
木川、
谷中、
北村
各氏

●箭内道彦委員長の総評

昨年より高いレベルの作品が集まりました。どのふるさとにも共通する魅力で競うのではなく、それぞれの地域がそれぞれそこにしかないものに、耳を澄ませ、胸を張り、趣向を凝らす、そんな動画と多く出会えました。

グランプリの弘前市は、コロナ禍に訪れることのできない無人の光景を、圧倒的に美しい映像と編集で、迎えられなかった側の思いと願いを、観る側の想像力とともに伝えた、今を生きる命のメッセージです。長尺なのに一度も目が離せない。見事でした。

優秀賞の小城市は、音に着想するという発見が大変素晴らしかった。映像のクオリティも高い。グランプリの弘前市もそうですが、ナレーションが一切ない。寡黙という雄弁に強く惹き込まれました。

一方で、まだまだたくさんの地域が、音楽も映像も構成も、どこかの焼き直しのような動画を作っていて、機能を果たせていない。いろんな意味でもったいなかったです。

入賞作品一覧

《大賞》青森県弘前市

101 回目への弘前公園の桜（2020）



《優秀賞》佐賀県小城市

小城のおと



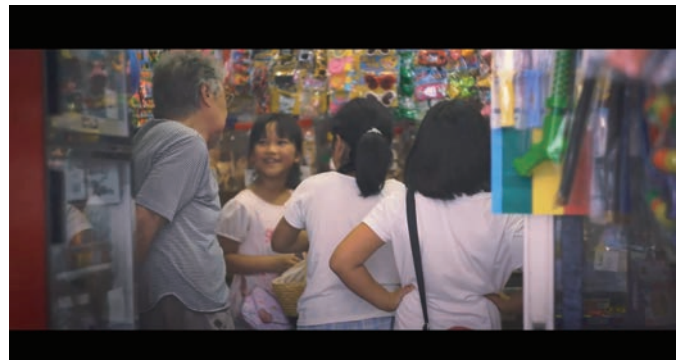
《箭内道彦賞》東京都品川区

品川海苔 PR 動画



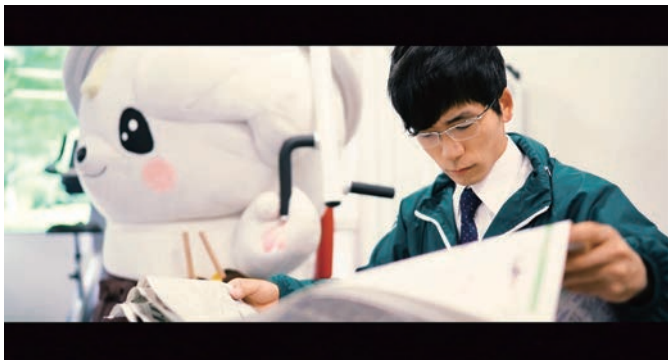
《秋吉久美子賞》東京都墨田区

人と人のつながりを未来へ ～駄菓子屋編～



《木川剛志賞》栃木県佐野市

MY CITY



《松原亨賞》宮城県串間市

温故知新 ～夢は、南の果てにある。～



《谷中修吾賞》鹿児島県指宿市

読めない、指宿



《地域活性化センター賞》広島県廿日市市

はつかいち物語「愛の取調べ室」



募集テーマ：「わくわく ドキドキ！ わたしのまちの魅力発信」 応募数：107点



《宇和島本》

大賞 愛媛県宇和島市

受賞団体コメント

このたびは、大変光栄な賞をいただき、誠にありがとうございます！

「宇和島の魅力がわかりやすく伝わること」「宇和島に行ってみたいと思えるもの」をコンセプトに制作いたしました。地域外からの誘客促進だけでなく宇和島市民にも長く愛されるために、奇をてらったものよりも正統派の構成で進めました。写真にこだわってビジュアルを重視し、「まちの魅力が感じられる」ものへと仕上げるのができ、正統派でありながら、手に取って見てみたい！より知りたい！とイメージの連鎖を本パンフレットに生み出すことができました。

宇和島市民の方々からの反応が大変好評で、担当としてはそれが一番うれしいです！自分のまちを自慢できるツールとしてぜひ使っていただきたいと思います。

最後になりますが、「宇和島本」制作に携わっていただいた多くの方々に感謝を申し上げます。いろいろ書きましたが、とにかく一度手に取って読んでみてください！

●審査委員

委員長

南 伸坊 氏（イラストレーター）

委員

楓 千里 氏（國學院大學研究開発推進機構 教授）

バックン 氏（お笑いコンビ バックンマックン）

マックン 氏（お笑いコンビ バックンマックン）

北村 潤一郎（一般財団法人地域活性化センター 常務理事）



左からマックン、バックン、北村、南、楓各氏

●南伸坊委員長の総評

奇抜で思わず手に取る、元気で楽しそうなビジュアル、手作り感のあふれる親しみの持てるデザイン…と毎年、それぞれ工夫のあるパンフレットを見てきました。

今年の傾向は、オーソドックスに美しいデザインと作り込まれた内容のものが、最終選考に残りました。

大賞の「宇和島本」は表紙に目次とそれぞれのビジュアルを配して、興味をそそる。オーソドックスでありながら、内容にも魅力があり、全てにわたってバランスがいい。

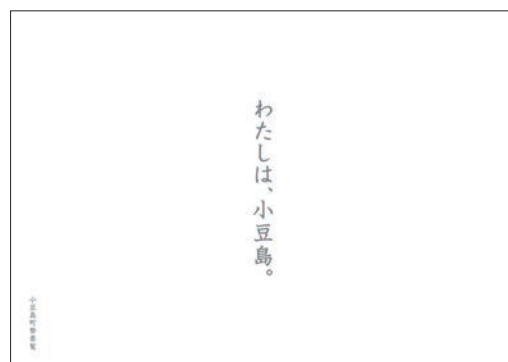
優秀賞の「わたしは、小豆島。」は、素気ないほどシンプルな表紙をめくると、小豆島の「宝物」がギッチリつまって、よく作り込まれています。表紙との落差が戦略的です。

入賞作品一覧

《大賞》愛媛県宇和島市 宇和島本



《優秀賞》香川県小豆島町 わたしは、小豆島。



《南伸坊賞》栃木県栃木市 地と



《楓千里賞》東京都東大和市 デザインマンホール設置マップ



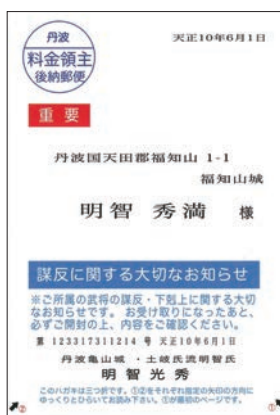
《バックン賞》埼玉県越谷市 こしがやエモイマップ



《マクン賞》北海道北見市 北見焼肉指南 ～焼肉といえば北見でしょ。～



《地域活性化センター賞》京都府福知山市 明智光秀からの 「謀反のお知らせハガキ」



《特別賞》新潟県南魚沼市 南魚沼産コシヒカリ農 / KNOW THE FUTURE



問い合わせ先

一般財団法人地域活性化センター 情報・広報グループ 広報室 石原、柏木
電話：03-5202-6137 メール：kouhou@jcrd.jp

地域プロモーション大賞
受賞結果はこちら！





福島県喜多方市長 遠藤 忠一

“わくわく”する 喜多方の創造に向けて

喜多方市は、福島県の北西部、会津盆地の北部に位置し、札幌・博多と並び日本三大ラーメンの一つに数えられる「喜多方ラーメン」のまちです。全国5位の作付面積を持つ「そばのさと」や、美しく静かなまち並みに白漆喰や黒漆喰で造られた重厚な蔵が約4000棟点在する「蔵のまち」も広く知られており、年間約180万人の観光客が訪れる「観光都市」としても定着しています。近年では、東北最大級のひまわり畑など季節ごとの花が咲き誇る三ノ倉高原花畑、日中線記念自転車歩行者道の日本最大級のしだれ桜並木、日本屈指のヒメサユリの群生地に代表される花々、飯豊連峰からの豊かな伏流水と肥沃な土壌により生まれる日本酒や米、アスパラガスなど、当市の豊かな「地域資源」を生かしたまちづくりを行っています。

また、当市と相互交流に関する協定を締結している千葉県市川市とは、喜多方産コシヒカリと市川市の特産品である梨や乾海苔を取り入れた給食をそれぞれ提供し合う「学校給食食育交流事業」にも取り組んでいます。

当市の人口は、合併当初の約5万6000人から現在は約4万6000人と、14年余りで約1万人減少しました。このように、社会経済情勢が急速に変化し、市民ニーズの多様化も進む中、画一的な行政運営での対応が困難となってきたことから、市民と行政が互いに知恵と強みを出し合い、地域の特性を活かしながら、持続性の高い地域社会の実現に向けたまちづくりに取り組む必要があると考えます。

当市では、平成29年に「喜多方市自治基本条例」を制定し、市民が主体となったまちづくりへの参画や協働の

意識を高めるとともに、市民が行う地域の課題解決に向けた事業に対する補助金制度の創設など、地域の特性や地域資源を活かしつつ、協働のまちづくりについてスピード感をもって取り組んでいます。

また、文化芸術の持つ創造性を地域振興や観光・産業振興などに領域横断的に活用し、地域課題の解決に取り組むべく、柔軟で創造的な発想のもと、子どもからお年寄りまでが笑顔であふれ、夢と希望が持てる、ぬくもりある文化芸術創造都市としての取り組みにも力を入れています。

今回の新型コロナウイルス感染拡大では、農業や観光業などの地域産業や市民の暮らしをはじめ、様々な面で甚大な影響を受けていますが、一方で社会の在り方に対する問題提起がなされていると捉えています。コロナ禍においてテレワークやサテライトオフィスなど新しい働き方・暮らし方が模索され、地方への移住や二地域居住への関心がさらに高まる中、地域が生き抜くためのキーワードは「国内回帰」「田園回帰」「人間回帰」であり、今こそ「中央集権から地方分権」「一極集中から多極分散」という考え方の転換が必要ではないかと考えます。

我々行政に携わる者として、十分な感染症対策は大前提となりますが、これからの社会構造の変化への確に対応しながら先人の知恵や豊富な地域資源を生かした柔軟な発想による新たな取り組みにも挑戦することにより、将来にわたって夢と希望が持てる、子どもたちの笑顔があふれる「わくわく」する喜多方を目指して、これから

手前みそ
ですが…

鹿児島県

錦江町

264

■照葉樹の森
稲尾岳、木場岳一帯の、タブノキ、イスノキ、アカガシが原生の姿をとどめている西日本最大級の照葉樹林。希少な生き物や植物の宝庫

海と川と照葉樹の町

錦江町は鹿児島県の大隅半島中南部に位置し、西側は鹿児島湾（錦江湾）に面しており、南側には九州本島最南端の佐多岬（南大隅町）があります。

大隅海峡を流れる黒潮の影響を受け、高温多湿の気象条件にある一方、沿岸部と内陸部では大きな標高差があり、南国的な気候（無霜地域）の海浜地域から、積雪がみられる内陸部の山間地域まで存在し、一つの町で山から海までそろそろころから、日本の縮図と呼ばれることもあります。

起伏に富んだ地形には、雄川（花瀬川）と神ノ川の二つの2級河川が流れ、四季折々の豊かな景色を楽しめます。また、稲尾岳周辺の照葉樹林は、国の天然記念物として自然環境保全地域等の指定を受けています。

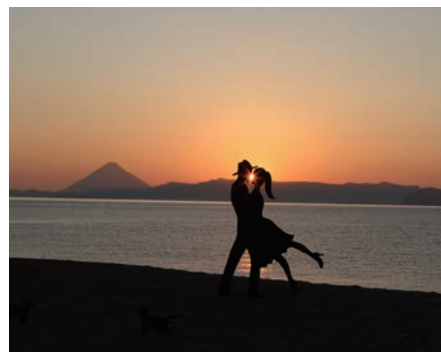
春は花瀬公園での桜まつり、夏は神川海岸でのレゲエ、冬は宿利原での大根やぐらライトアップなど、多彩なイベントも魅力です。



■宿利原大根やぐらライトアップ
高さ7m、長さ50mの巨大な大根やぐらは錦江町の冬の風物詩。白い大根やぐらが色鮮やかなライトアップに照らされ幻想的



■花瀬川の石畳
島津のお殿様が愛した地。川床はおおよそ2mにわたって千畳敷の石畳が敷かれ景観は壮大。春には川沿いの桜が咲き誇り花瀬公園まつりの会場となる



■神川キャンプ場
錦江湾越しに桜島と開聞岳が同時に眺望できる。目の神川海岸での影絵アートはインスタ映え間違いなし



■神川大滝
落差25m幅30mで水量が多く迫力満点！瀑布からの自然のミストが心地良い



■道の駅「錦江にしきの里」
地元で生産した野菜、加工グループが作る惣菜など新鮮な特産品を取りそろえている



■竹皮弁当
高菜のおにぎりや煮しめなど素朴な昔ながらの料理を竹皮に包んだお弁当

地域づくり2月号

2021年2月1日発行 編集・発行＝一般財団法人地域活性化センター
東京都中央区日本橋2-3-4 日本橋プラザビル13階 電話03-5202-6131(代)
<https://www.jcrd.jp/> 印刷・製本／株式会社太平印刷社

法律で許可された場合以外に本誌からの無断転載を禁止します

落丁・乱丁はお取り替えします。編集室（03-5202-6139）E-mail：hensyuu6139@jcrd.jp まで、ご連絡下さい。



地域活性化
センターからの
メールマガジン
登録はこちら

宝くじは、 みなさまの豊かな暮らしに 役立っています。



宝くじは、図書館や動物園、学校や公園の整備をはじめ、
少子高齢化対策や災害に強い街づくりまで、さまざまなかたちで、
みなさまの豊かな暮らしに役立っています。

一般財団法人 日本宝くじ協会は、宝くじに関する調査研究や
公益法人等が行う社会に貢献する事業への助成を行っています。



テレワークを活用した 関係人口の創出

地域づくり 特集編

目次

表2 グラビア

- | | | | |
|-------|---|-------|--|
| 2~5 | 基調論文／松下慶太
関係人口を生み出すワーケーション2.0に向けて | 18~19 | 和歌山県／桐明祐治
和歌山県におけるワーケーションの推進 |
| 6~7 | 北海道北見市／松本 武
人材回帰の「サケモデル」でIT企業誘致 | 20~21 | 島根県松江市／田窪大樹
「松江にしかない魅力」を徹底的に追求 |
| 8~9 | 秋田県仙北市／今村晋介
プロの俳優陣による人材育成プログラム | 22~23 | 徳島県美波町／鍛冶淳也
様々な「人財」が集う町に |
| 10~11 | 宮城県女川町／後藤大輝
地方課題を解決する活動人口創出事業 | 24~25 | 福岡県うきは市／大久保翔
遊休施設活用からワーケーション推進へ |
| 12~13 | 新潟県妙高市／柳内陽子
ワーケーションによる人の流れの創出 | 26~27 | 長崎県壱岐市／篠原一生
テレワーク活用し人と企業が集まる島に！ |
| 14~15 | 長野県富士見町／雨宮陽一
テレワーク施設からコネクティブ・ワーク・スペースへ | 28~29 | 沖縄県／鶴見有衣
沖縄が目指すワーケーションの世界 |
| 16~17 | 三重県伊勢市／谷川慎菜
クリエイターの感性で魅力を発見・発信 | 30~33 | 基調論文／田中 敦
ワーケーションを活用した関係人口創出の可能性と課題 |

2021年2月1日発行 編集・発行＝一般財団法人地域活性化センター ©2019 jcrd.jp

東京都中央区日本橋 2-3-4 日本橋プラザビル 13 階 電話 03-5202-6131 (代) <https://www.jcrd.jp/> 印刷・製本／株式会社太平印刷社

本誌は、宝くじの社会貢献広報事業として助成を受け作成されたものです



テレワークを活用した関係人口の創出



② 秋田県仙北市 (p8-9)

子どもは田舎体験、親はテレワーク体験ができる「あきた・いなか学校withワーケーション」



① 北海道北見市 (p6-7)

首都圏から多くの人々が北見に来てテレワークを体験



④ 新潟県妙高市 (p12-13)

「herethere」の開発チームによるトライアルツアー



③ 宮城県女川町 (p10-11)

創業本気プログラム ケーススタディの様子



⑥ 三重県伊勢市 (p16-17)

調理製菓専門学校の授業にシェフが飛び入り参加



⑤ 長野県富士見町 (p14-15)

サテライトオフィス用の個室やコワーキングスペースなどを備えた「森のオフィス」でセミナー開催



8 島根県松江市 (p20-21)
プログラム参加者と地域のプレーヤーとの交流会



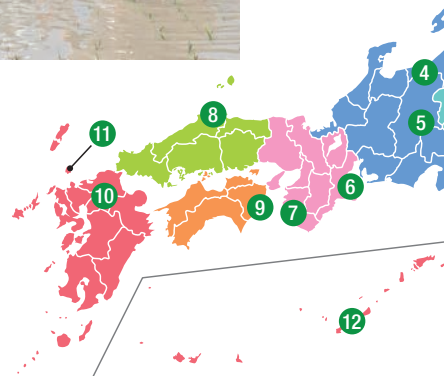
7 和歌山県 (p18-19)
親子ワーケーション 昨年の第2回開催には首都圏から8組の家族が参加



10 福岡県うきは市 (p24-25)
合宿型ワークショップの風景。うきは市内の様々なスポットを視察した後、ワークショップ形式で議論



9 徳島県美波町 (p22-23)
サテライトオフィスを構える
サイファー・テックの社員らが
田植えを体験



12 沖縄県 (p28-29)
コワーキング施設運営者集合！
(場所：沖縄市スタートアップカフェ・ラグーン)



11 長崎県壱岐市 (p26-27)
「えん」を育む壱岐なワーケーション」で手ぶら海釣り体験

関係人口を生み出すワーケーション2.0に向けて

―地域間の「競争」から、特色活かした「共創」へ―



関西大学社会学部教授 ● 松下 慶太

広がるテレワークとWFX

2020年初頭に発生した新型コロナウイルス感染症の拡大は、私たちの働き方に大きな影響を及ぼした。とりわけ4月からの緊急事態宣言下では、エッセンシャルワーカーを除いてオフィスに出勤せずに自宅でテレワークを行うWFH (Work from Home) が急速に広がった。パーソル総合研究所の調査によると、同年3月の時点で正社員のテレワーク(在宅勤務)の実施率は13.2%であり、そのうち初めてテレワークを実施した人は47.8%であった。しかし、緊急事態宣言以降ではテレワーク実施率が27.9%、そのうち初めてテレワークを実施した人は68.7%となった。

緊急事態宣言の解除後は、徐々にではあるがオフィスへの通勤も戻っていった。今後は感染の状況を考慮しつつ、テレワークとオフィス勤務との

ハイブリッドな働き方が存在感を増してくるだろう。こうした働き方は自宅・オフィスだけではなくサテライトオフィスやコワーキングスペース、そして都市部だけではなく地域も含めてさまざまな場所から働くWFX (Work from X) と位置づけられる。

テレワークの展開

これまでは、オフィスや工場など働く場所に合わせて働き方が規定されるPBW (Place Based Workstyle) の時代であった。しかし2000年代半ば以降、モバイルメディアの発展により自分のスタイルに合わせて働く場所を選んだり、デザインしたりできるSBW (Style Based Workplace) の時代へと変容しつつある。現代におけるテレワークもSBWの視点から捉える必要があるだろう。

筆者プロフィール

松下 慶太氏
(まつした・けいた)

関西大学社会学部教授。1977年神戸市生まれ。博士(文学)。京都大学文学研究科、フィンランド・タンペレ大学ハイパーメディア研究所研究員、実践女子大学人間社会学部、ベルリン工科大学訪問研究員などを経て現職。専門はメディア・コミュニケーション、ワークショップ・デザイン。近年は新しいワークプレイス・ワークスタイルをメディア論、都市論、コミュニケーション・デザインなどの視点から研究している。近著に「モバイルメディア時代の働き方」(勁草書房) など。

Twitter : <https://twitter.com/keitamatsu>
note : <https://note.com/matsulab>



奄美大島でワーケーションする筆者

本来であれば2020年7月から始まる予定であった東京オリンピック・パラリンピックのために都心部は混雑が予想され、通勤を避けるように要請されたこともあり、その期間は各企業が可能な限りテレワークやリモートワークを実施して対応する想定であった。

実際に、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省などの省庁と民間企業によるテレワーク推進フォーラムは、2015年より11月をテレワーク推進月間としてテレワークの実施を呼びかけている。また、2017年より内閣官房、内閣府、東京都および関係団体も加えてオリンピックを見越したトライアルとして7月にテレワーク・デイズが展開されるなど、政府・省庁は積極的にテレワークの推進・普及に努めた。

こうしたテレワークの流れは情報化の文脈からも見るができる。2003年の「e-Japan戦略II」では2010年までにテレワーク人口を就業者人口の2割にすることが数値目標として掲げられた。2013年の「世界最先端IT国家創造宣言」でも、テレワーカー数が雇用形態の

多様化とワーク・ライフ・バランスの実現状況を測るKPI（重要業績評価指標）のひとつとして、2020年までに①テレワーク導入企業を2012年度比で3倍（2012年度は11.5%）②週1日

以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数を全労働者数の10%以上、と設定された。

2017年には「世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」において、テレワークの普及について新たに雇用型テレワーカーの割合を2016年度比で倍増（2016年度は7.7%）させることが目標とされた。

関係人口への注目

テレワークは地方創生にとっても有効なアプローチと見なされている。東京への一極集中による地方の疲弊によって地域活性化は大きな課題となっている。2014年より地域創生としてさまざまな政策が打ち出された。同年にスタートした「まち・ひと・しごと創生総合戦略」において、基本的な視点として①「東京一極集中」の是正②若い世代の就労・結婚・子育ての希望の実現③地域の特性に即した地域課題の解決の3点が取り上げられ、それに対する政策の方向として①地方における安定した雇用を創出する②地方への新しい人の流れをつくる③若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる④時代に合った地域をつくり、安心な暮らしを守るとともに、地域と地域を連携する―ことが掲げられた。

また、この文脈から「ふるさとテレワーク」も展開された。ふるさとテレワークとは「地方のサテライトオフィス等においてテレワークにより都市部の仕事を行う働き方」と定義されている（Telework Net: <https://telework.soumu.go.jp>）。それにより「都市部から地方への人や仕事の流れを創出し、地

方創生の実現に貢献するとともに、地方における時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方を促進し、働き方改革の実現にも貢献」とされている。2015年より和歌山県白浜町、長野県塩尻市・富士見町・王滝村など15の地域でふるさとテレワークの地域実証事業を展開し、2016年からは補助事業を開始した。

2018年には「関係人口創出事業」がスタートした。関係人口とは「移住した『定住人口』でもなく、観光に來た『交流人口』でもない、地域と多様に関わる人々」（関係人口ポータルサイト: <https://www.soumu.go.jp/kankeijinkou/>）であり、関係人口と地域との協働に取り組むモデル事業採択団体として2018年度は30団体、2019年度は44団体、2020年度には25団体が採択されている。

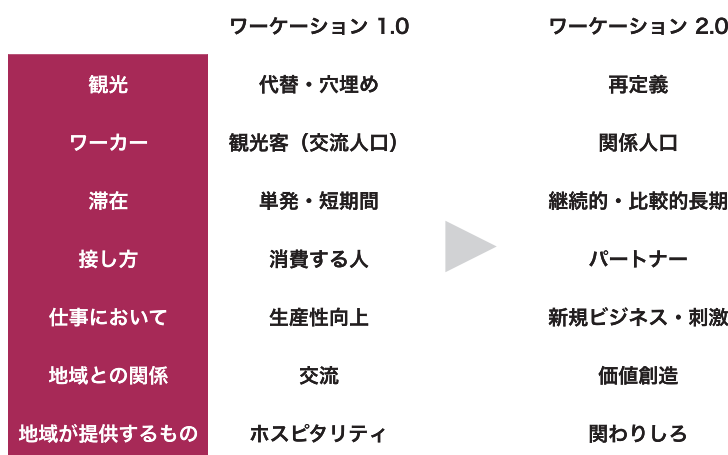
ワーケーションの盛り上がり

コロナ禍による国内の外出自粛、インバウンドの消滅によって観光業界は大打撃を受けた。落ち込む観光業界への支援策の一環として「Go Toトラベル」キャンペーンが2020年7月からスタートした。「Go Toトラベル」の活用とともに新しい観光や働き方のあり方のひとつとしてワーケーションが紹介された結果、メディアなどでも大きく注目されるようになった。また、環境省も「国立・国定公園、温泉地でのワーケーションの推進」事業を展開している。これらを受け、ホテルや旅行会社など観光業はこぞワーケーションを打ち出したプラン・商品を販売するよう

になり、さらに自治体も事業を展開していった。

ワーケーション自体は2020年に初めて出てきた言葉ではない。2010年代からモバイルメディアの発展、フリーランス人口の増加を背景として、欧米の「デジタルノマド」を中心に徐々に広がりを見せていたワークスタイル、ライフスタイルであった。日本においても、2017年から2018年にかけて徐々にワーケーションが注目されるようになった。

ただし、日本におけるワーケーションはデジタルノマドや社員などワーカー個人の働き方のひとつのあり方というよりも、働き方改革を進める企業や関係人口の創出を目指す地域が主導する制度や取り組みであることが特徴であり、「日本型ワ



ーケーション」と言えるものになっている。

すでに2017年から和歌山県はワーケーションのPRや体験会を実施し、ワーケーションの浸透を目指した。2018年には長野県が「リゾートテレワーク」として事業を開始し、テレワーク環境を整備した。さらに、2019年には長崎県五島市がビジネスパーソンと地元の企業経営者、市民との連携によって地域課題解決へとつなげるためのワーケーション実証実験を開始するなど、各地域でワーケーションの推進事業や実証実験が活発になっていった。

こうした流れのなかで、2019年に和歌山県と長野県呼びかけによって「ワーケーション自治体協議会（WAJ: Workation Alliance Japan）」が設立され、65の自治体に参加した。その後、2020年12月の時点で150を超える自治体がWAJに参加している。2020年10月には和歌山県白浜町でワーケーション・リーダーズ・サミットが、11月には長野県でワーケーションEXPOが開催された。

2020年10月に、日本経済団体連合会、日本観光振興協会、ワーケーション自治体協議会による「ワーケーション推進プロジェクト」として全国的なワーケーションの推進に向けたモデル事業に取り組むことが発表され、2020年度にいくつかの地域でモニターツアーとして「TRY！ワーケーション」が実施されることになった。さらに同月には、観光庁でワーケーション・プレジャーの普及・促進を目指す「新たな旅のスタイル」に関する検討委員会が立ち上がった。

また、宮城ワーケーション協議会（2020年

9月）、香川ワーケーション協議会（2020年11月）など、各地域においてもワーケーションに関する協議会設立の動きが活発化している。前述した「まち・ひと・しごと創生総合戦略」においても、リモートワークやサテライトオフィスの活用に触れ、地方創生に資する例としてワーケーションやBCP（事業継続計画）を意識した機能分散型が取り上げられた。

このように、ワーケーションを軸にした取り組みは省庁、地方自治体、観光地域づくり法人（DMO）などさまざまなレベルで広がっていると言えるだろう。

企業における ワーケーションへの取り組み

企業とワーケーションとの関わりは大きく二つに分けられる。

ひとつは、その企業における働き方の一環として導入するものである。BCPや有給休暇取得、健康経営など労務管理、あるいはチームビルディングや人材育成などHRD（Human Resource Development）の一環として人や組織に関わる施策、またクリエイティブになれる環境や集中しての開発合宿など生産性向上・効率化を目指した働き方としても捉えられる。例えば、いち早くワーケーションに取り組んだ企業としてJAL（日本航空）が挙げられる。

JALでは、ワークスタイル改革の一環として2017年からワーケーション、2019年からはブリージャー（ビジネスとレジャーの組み合わせ。出張の前後に休暇を足すもの）を取り入れて



ホテルなどでもワーケーション施設の整備が進んでいる

いる。2020年にはコロナ禍の状況を踏まえて、JALの社員が地域を訪れて社会貢献活動に参加することで地域の関係人口創出や労働力向上による地域活性化について考える、地域と共創型の「New Normal」な新しいワークスタイル」の実証実験を開始した。

また、ユニリーバ・ジャパンは2016年から導入している働く場所・時間を社員が自由に選べる「WAA (Work from Anywhere and Anytime)」を展開させて、2019年から「地域 de WAA」を導入している。これらの取り組みはテレワークを地域と連携することで働き方改革に加えてシナジー効果で価値創造を目指すものである。

もうひとつは、ワーケーションを企業の新たなビジネスを展開するきっかけや領域として捉えるものである。ANA（全日本空輸）は2018年から「ANAシエラ旅」としてシエラリングエコノミーを活用した旅のあり方を展開し、2020年1月には関係人口創出、地域活性化を目指した航空券サブスクリプションサービスの実証実験を行った。さらに、2020年11月には企業や働き

手を地域へ誘客することを目的とした「ANAふるさと発見プログラム」を展開している。

また、ワーケーション用施設をオープンさせた三菱地所やNTTコミ

ュニケーションズ、ワーケーションにおける体験学習プログラムを開発している日本能率協会マネジメントセンター(JMAM)、全国の道の駅で「ワーケーションプログラム」を企画・運営するパソナグループ、積水ハウス、マリOTT・インタナショナルなども挙げられる。

これらに加えて、「Hafu」「ADDrESS」など定額制コリビングプラットフォーム、「Living Anywhere」「Workation」などワーケーション施設プラットフォームといったワーケーションに関連したプラットフォームビジネスも活発化している。

ワーケーション2.0へのアップデート

ここまで見てきたように、2020年はコロナ禍をきっかけにワーケーションは地域、企業に広がっていった。今後は各地域がそれぞれ関係人口の創出を目的としてワーケーションを打ち出していくだろう。そのなかで、各地域が関係人口を獲得し合う「競争」ではなく、それぞれの地域の特色を活かした「共創」にしていくためには、地域においてワーケーションの捉え方、デザインをアップデートしていくことが求められるだろう。

現状はワーケーション1.0と言える。ワーケーション1.0において、ワーケーションはコロナ禍で落ち込んだ観光の代替・穴埋めとして捉えられ、やって来るワーカーは単発・短期間の滞在の観光客であり交流人口であり、地域からは消費する人と捉えられる。企業やワーカーの視点からは生産性の向上や効率化が目指される。

では、ワーケーション2.0はどういったものか。ワーケーションでやって来るワーカーが継続的に来訪・滞在しながら地域との交流を通じて刺激を得て創造的になることが重要視される。地域にとって企業やワーカーはパートナーであり、だからこそ関係人口として期待できる。そのためには観光は再定義される必要があるだろう。

ワーケーションを1.0から2.0へとアップデートするために地域において何が必要か。ここまでは地域や施設における電源やWiFi環境など「仕事ができる環境」の整備が重視されていたが、今後はパートナーとなる企業のワークフロを含めたDX（デジタルトランスフォーメーション）に積極的に関与したり、企業・地域双方にとって交流だけではなくどのような価値創造が可能かをともに議論したりする必要があるだろう。

ビジネスにおいても、SDGsやソーシャルイノベーションなど地域と連携することで拡大・加速する領域は少なくない。そういった意味で、地域がワーケーションにおいて提供すべきは「関わりしろ」であり、探すべきは「面白がれる人」である。社会課題を面白い「関わりしろ」として設計・提示できれば、それは企業、ワーカーを引きつける「ワーケーション資源」になる。逆に地域や企業で「面白がれる人」を発見できれば、彼女らはその地域の魅力ある「関わりしろ」を発掘してくれるだろう。完成されたホスピタリティは参加者の高い関与に必ずしも結びつかない。多少荒削りであっても「関わりしろ」と「面白がれる人」が参加者の地域への関与を高め、関係人口の創出につながるのである。

人材回帰の「サケモデル」で

—IT企業誘致

—テレワークを活用した地域創生—



北海道北見市商工観光部工業振興課

● 松本 武

◆◆◆ IT企業誘致

北見市のあるオホーツク地域は、北海道の東側に位置しており、全道一の水揚高と全道2位の農業生産高を誇る豊富な資源に恵まれた地域です。一方、首都圏から離れているため輸送コストが膨らみやすく、自動車などの大規模な工場を誘致するにはハンデの大きい立地環境です。

そうしたハンデを踏まえ、輸送コストがかからない情報通信関連企業（IT企業）であれば、企業誘致におけるハンデを克服できると考えました。首都圏から2時間半というアクセスの良さに加え、国立大学としては最北の北見工業大学（以下、北見工大）があり、地震や台風などの自然災害が少ないといったメリットを活かし、IT企業の誘致に取り組んできました。

◆◆◆ 人材回帰モデル

北見工大は、自然豊かな環境の中で「自然と調和するテクノロジ」の発展をキーワードに、環境問題や第一次産業の抱える課題を見だし、工学的見地からIT技術を駆使し、問題解決に取り組む技術者の養成を目指しています。毎年400人強の学生が卒業していますが、その多くは大学で学んだスキルを活かせる仕事で北見周辺には少ないと考え、首都圏に流出してしまいます。

この流れに歯止めをかけるため、本市に進出したいIT企業と、地元に残って働きたい学生とのマッチングを図った結果、企業が希望する学生数を採用することができました。しかし、同時に北見事業所を開設するために必要な「即戦力となる人材」がいないという課題も浮き彫りになりました。

その解決策の一つとして、本市と北見工大が連携し、人材回帰モデルによるIT企業誘致に取り組むことになりました。地元志向の学生が趣旨に賛同したIT企業に就職し、首都圏の本社で数年間経験を積み、北見事業所を開設する際のスタートアップ人材として、地元へ戻り活躍してもらうという企業誘致モデルです。生まれた川に戻ってくるサケにちなんで「サケモデル」と名付けました。

これにより、企業は安定的に人材が確保できるほか、北見工大との共同研究により新たな技術やビジネスの開発も可能になりました。

◆◆◆ ふるさとテレワーク推進事業

サケモデルでのIT企業誘致を促進するため、2015年に総務省が地方創生施策の一つとして始めた「ふるさとテレワーク推進のための地域実証事業」に、近隣の斜里町と共同で参加しました。首都圏のIT企業など9社から延べ180人が市内のサテライトオフィスでテレワークを行い、「地方でも首都圏の仕事ができる」ことが実証されました。

2016年からは、実証事業で得たつながりや経験をもとに、地方創生関連の交付金を活用し、ふるさとテレワークのさらなる普及に取り組ましました。

「はたらく」と「あそぶ」を組み合わせた造語「はたらぶ」をテーマに、首都圏の企業を対象としたPR活動や視察ツアーを実施したほか、ワーケーションで必要となる体験型アクティビティの開発



駅前を中心商店街に開設した「サテライトオフィス北見」



ワーケーションに必要な体験型アクティビティ「スノーバイク」



首都圏のIT企業3社と「ICTを活用した地方創生に向けての連携協定」を締結

本市では、新型コロナウイルスと共存していく「withコロナ時代」のニーズに合わせ、社員の北見移住を認めたIT企業に対し、全国で初めて100万円（20万円×5年）を移住者1人から支援する雇用補助金を制度化しました。現在、本市では誘致するターゲットを「企業」から「企業に所属する社員個人」へシフトしてきており、今後もテレワークを活用した人材の集積に努めていきたいと考えています。

も行いました。

また、すでに首都圏で働いている地元出身者に「テレワークを活用することで、仕事を辞めずに地元でUターンできる」ことを知ってもらうため、夏休みや年末年始などの帰省のタイミングにテレワークをしてもらう「帰省型テレワーク」を実施。市外に進学している地元出身の大学生向けには、首都圏の企業の仕事をテレワークで体験する「ふるさとインターンシップ」を開催するなど、Uターンを増やす企画に取り組んできました。

このほか、地元の小中学生を対象としたプログラミング教室を開催し、高校の授業でもテレワークという新しい働き方をPRするなど、将来のIT人材の育成に努めてきました。

2017年には、駅前の中心商店街にテレワークの拠点となる「サテライトオフィス北見」を整備し、今では多くの移住者の勤務場所として活用

されています。

ICT産業の創出

こうした施策に取り組んできた結果、首都圏のIT企業3社が市内にテレワーク用のオフィスを開設し、本市との「ICTを活用した地方創生に向けての連携協定」を締結しました。現在では、経済産業省から「地方版IoT推進ラボ」に選定された北見市IoT推進ラボを実施主体として、ICT産業創出プロジェクトを展開しています。

同ラボは、進出したIT企業と北見工大、公設試験研究機関、地元企業などで構成されており、北見発の独自製品開発を目指した共同研究などによる、地域の「稼ぐ力」の向上を目指しています。具体的な事例として、路面の凹凸を可視化するアプリや、カーリングの姿勢推計システムなどの

開発が進められているほか、市役所窓口でRPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）の実証を行うなど、産学官の連携による様々な共同研究が行われています。

関係人口の創出

さらなる関係人口の創出に向けて、ワーケーションを推進する自治体組織「WAJ」や、北海道が実施するワーケーション普及事業に参画したほか、体験型の返礼品に特化したふるさと納税サイト「さといこ」での商品開発にも取り組み始めています。また、テレワークで本市とつながった首都圏の人たちが、地元企業と連携した商品開発や、市民向けのイベントを開催するなど、関係人口の創出が多様な広がりを見せています。

Withコロナ時代の誘致策

プロの俳優陣による

人材育成プログラム

―あきた芸術村を活用したワーケーション―



株式会社わらび座取締役劇場事業本部長

・今村 晋介

民謡の宝庫、秋田に拠点

わらび座は、民俗芸能を大事にした日本のオリジナルミュージカルを制作し、全国を巡回して年間約800回上演している劇団で、2021年で創立70年を迎えます。

桜の名所「角館の武家屋敷」、日本一深い湖「田沢湖」、秘湯の宿として人気を誇る「乳頭温泉郷」などの大自然に恵まれた秋田県仙北市（人口2万5000人）に、約3万坪の敷地で「あきた芸術村」を展開し、年間25万人を集客しています。

年間100回以上公演する700席の常設劇場「わらび劇場」をはじめ、楽天トラベル朝ごはんフェスティバルで2年連続1位を受賞した宿泊施設「温泉ゆぽぽ」、ワールド・ビア・アワードやヨーロッパ・ビア・スターなどで連続して金賞を受賞している「田沢湖ビールワリー」、グ

ッド・トイアワード2020を受賞した、木工・陶芸体験ができる「森林工芸館」、ホテル併設のテレワークスペース「Semboku Complex」、ANAの国際線ファーストクラス機内食に採用された「ブルーベリー農園」があります。

1953年に秋田に拠点を移した理由の一つが、重要無形民俗文化財数日本一であり、民謡の宝庫であることです。民謡を元にした新しい舞台創造を目指し、近隣農家に手伝いに行き、芸能を教えてもらうことから始めました。

他ではできない感動体験

1977年に農作業体験修学旅行を開始しました。舞台を観て、役者による踊り教室、農家に行つて農作業体験をするプログラムを企画し、年間150校2万人が参加します。参加生徒の親が受け入れ農家からお米を買うような交流が40年以上

続いています。

この修学旅行を継続している理由の一つが、他ではできない感動体験です。大自然のロケーションの中でのミュージカル鑑賞、役者との交流、地域の農家との交流など都会ではできない体験は、大げさに言うと「人生が変わってしまうほどの感動」を生み出します。生きていくうえで感動することの重要性を感じることでできるプログラムを、40年かけて創り続けてきたということでもあります。言い換えると40年以上関係人口を創り続けているということになります。

私自身、警察官になろうと思っておりましたが、就職活動のときにたまたま出会った会社説明会に参加し、人生で初めて生の舞台を観て感動し、道を踏み外して今、ここにあります。

企業研修に演劇プログラム

この修学旅行の実績を元に「大人版の修学旅行」ができないかという発想が、企業研修につながっています。社長の山川（龍巳）がよく「東北をアジアのスイスのようにしたい、都会の人のオアシスにしたい！」と言っています。大自然と温泉があるところは全国どこにでもあります。わらび座があるところは秋田だけです。

「シアターエデュケーション」という演劇スキルを活用した企業研修を5年前から本格的に開始しています。

どこの企業も悩みは共通していて、何を言ってもセクハラ、パワハラだと言われ、皆うつ病になつてしまうという話を良く耳にします。



農作業体験修学旅行 ミュージカル鑑賞も



Semboku Complex 外観

もちが何よりの収穫です。

いかに魅力的なバケーションを創るかが重要だと思います。地域の人たちとの出会いの場をどう創り、そこに感動を生み出せるかが、バケーションという感覚が浸透しづらい日本人にワーケーションを推進していくポイントになるのではないかと考えております。

新しいスタイルの大人版修学旅行のような法人向けと、個人やファミリー向けワーケーションの魅力的なプログラムを創り、秋田県にしかできない関係人口の創出に力を注いでいきたいと思っています。

劇団というのは非常に特殊な職業ではありませんが、この現代社会において役に立つとすれば、それはコミュニケーション力という点において力になれることだと思っています。

演出家や役者が心をほぐすために行うシアターゲームやシアタートレーニングという演劇的プログラムを、いくつか組み合わせて研修プログラムにしています。

◆ ◆ ◆

離職率が減った企業も

新型コロナウイルス感染拡大以前の2019年夏ごろ、東京オリンピックの際に首都圏で働く場所が無くなるという問題意識の中で「ワーケーション」という言葉を初めて、ある方から教えてもらいました。

その方のご縁で2019年12月に、ワーケーシ

ョンのモデルツアーとして東京のある大手企業に参加してもらいました。幹部はテレワークスペースでオンライン会議を行い、他の社員はシアターエデュケーションを行いました。

参加者の1人が言うことには、「正直、コンサルの研修には飽き飽きしていて、また同じようなことをやらされるのかという思いで参加したが、それとは全く違うことに度肝を抜かれた。普段は顔を合わせないメンバーだったが、研修の後の懇親会が異常に盛り上がり、ライングループができ、今もやりとりが続いている。東京で同じことをやっても、こうはならないと思う。今度は家族で桜の時期に武家屋敷に来てみたい」。オンライン会議の幹部からは「東京本社で行うリモート会議と遜色なく打ち合わせができたのには驚いた」との評価を頂きました。

5年前から3泊4日の新入社員研修を実施して

もらっているある企業は、離職率が減ったそうです。講師対受講者の一対一の関係だけでなく、横のつながりが一気にできるのが特徴で、「チームビルディング」にも効果を発揮します。

「Semboku Complex」は現在、より快適に仕事ができるようにリノベーションをしております。宿泊施設も、より快適に滞在でき、より快適に仕事ができるように客室2部屋を改装しています。

◆ ◆ ◆

いかに魅力的なバケーションを創るか

2020年11月、子どもは田舎体験、親はテレワーク体験ができる「あきた・いなか学校withワーケーション」を実施しました。3日間ほどの体験ですが、大根収穫、俵編み、おやき作りなど多彩な体験プログラムに参加した子どもたちの多くは8月に実施したときのリピーターです。子どもたちの「また参加したい」という気持ち

地方課題を解決する活動人口創出事業 ―東日本大震災の被災地から学ぶ―



特定非営利活動法人アスヘノキボウ事業責任者

・後藤 大輝

2011年3月11日に発生した東日本大震災の影響で、宮城県女川町は人口減少率日本一の町となりました。人口減少という課題に対し、移住者を獲得するための施策を打つ地方自治体が多い中、女川町は「移住者」ではなく「活動人口」増加を軸に様々な施策を実行してきました。

私たちNPO法人アスヘノキボウは、同町に縁もゆかりもない「よそ者」が、震災を機に女川町に腰を据え、唯一よそ者として民間団体の女川町復興連絡協議会に参画した後の2013年に立ち上げ、地域課題に特化し様々な事業を展開しているNPO法人です。

2021年で震災から10年を迎える中、「活動人口創出促進事業」が女川町へもたらした成果と、アスヘノキボウが担うこれからの10年を紹介しましょう。少子高齢化や人口減少、相対的貧困の増加、医療・社会保障費の増加などに加え、自然災害大国の日本において何かの役に立てたら幸いです。

◆◆◆ 移住者増ではなく 活動人口増に取り組んだ理由

女川町における活動人口の定義は、「町民であれば日常の舞台として町を使う人であり、町や会社であれば交流人口や関係人口の中でも様々な活動の舞台として女川という町を使う人の総称」としています。女川町はなぜ、移住者の誘致ではなく活動人口に着目したのでしょうか。

一つ目の理由は、多くの自治体や日本全体で人口減少が進んでいく中、女川町だけが一足飛びに人口が増加することはないと理解していたことです。このため、「人口減少下においてもにぎわいと活力を維持し続けられる町」の実現を目指しました。その実現のためには、町民を含め、町外からも「まちを使う人々（「活動人口」）を増やすことが必要だと考えています。

二つ目の理由は、震災後、女川町に多くの主体的活動が生まれたことです。そこには、町民の自発・自主的な活動だけでなく、町外の様々な人、

組織、団体によって触発されたもの、反対に町民の姿を見て触発された町外の人、組織、団体による活動もありました。この経験を踏まえ、活動人口は「人口減少下においてもにぎわいと活力を維持し続けられる町」の実現に効果があるのではないかと期待を持ち、取り組みを決めたのです。

◆◆◆ 6千人の町に570人が滞在した お試し移住プログラム

アスヘノキボウによるお試し移住プログラムが、活動人口増に大きく寄与しています。その理由は次の三つです。

一つ目は、移住意思を問わないこと。二つ目は、最短5日最長30日間の滞在宿泊費がかからないという参加のハードルが低いこと。三つ目が、アスヘノキボウが行っているオリエンテーションやサポートが厚いこと。

参加者個々の目的に合わせて活動場所やアルバイトを紹介するなどオーダーメイドの滞在設計を行うことにより、

滞在中の充実度が高くなります。滞在后のアンケートによると、満足度も5段階中平均4・5以上を保っており、口コミにより参加者が増加しています。さらに、行政だけでなく町内の民



お試し移住プログラム データ



お試し移住プログラム まち案内



実際に地方で起業した経営者から学びます

間企業の理解を得て協力体制が整っており、よそ者が心地よく滞在することができることもこのプログラムの特長です。滞在後、女川町に再訪する人も多く、うち17%は再度お試し移住を利用しています。また、プログラムを通じて22人の移住者が出ており、移住を目的としないプログラムではあるものの、女川町にとって生産年齢の人口増加にも一役買っています。

◆◆◆ 女川町に限定しない 創業支援プログラム

創業支援が「創業本気プログラム」として本格的に始動したのは2016年。その後、上期と下期の年2回ずつ開催し、2019年度までに合計39人の卒業生を輩出しています。現在までに起業したのが17人、起業準備中が10人と、全体の約7割を占めています。

起業場所を女川町に限定していないため、卒業生の中には県内の登米市や富谷市など他地域の起業家も多数生んでおり、地域間や起業家間での継続的な交流があることも本プログラムの特長のひとつです。

また、プログラムの最終プレゼンテーションに起業検討地域の副町長や行政の担当職員を招待し、紹介するなど、町外起業検討者も手厚くサポートしています。起業場所は女川町に限定していないものの、これまで9人が同町内で起業するなど、活動人口創出に大いに貢献しています。

◆◆◆ 今後の展望

東日本大震災以降、アスヘノキボウと女川町、民間企業は一丸となって復興まちづくりに取り組んできました。その活動は町内だけでなく、講演や視察を通じて、他地域からも評価されています。発災から10年という一つの節目を迎える前に、新型コロナウイルス感染症が世界をパンデミックに陥れ、これまでの価値観や生活習慣をわずかな時間で一変させています。

つまり、これからは時代にあった新たな目標を掲げ、行政だけでなく、また町内の企業だけでもなく、日本全国、さらには世界が課題意識を共有し、協働することが必要不可欠になっていくと考えています。

私たちがこれまで取り組んできた活動人口創出促進事業では、引き続き人口減少下においてもにぎわいと活力を維持し続けられる町を実現するため、お試し移住プログラムと創業本気プログラムを発展させつつ、これまで培ってきた経験と知識を生かして他の地域や町外の企業・団体といった組織と町との接点を生むため、ワーケーションやサテライトオフィスの誘致にも力を入れていく所存です。

ワーケーションによる人の流れの創出 —With/afterコロナにふさわしい未来へ—



新潟県妙高市企画政策課
未来プロジェクトグループ 主査

・柳内 陽子

新型コロナウイルスの感染拡大により、多くの人たちが移動の制限や在宅勤務などを経験する一方、無理を強いる形ながらも導入されたリモートワークは働き方に大きな変化をもたらしました。土地代が安価な地方へ事務所移転を進めている企業も多くなっているといわれ、地方行政を担う私たちにあって、地方への「新たな人の流れ」を創出する大きなチャンスと言えます。

そこで、地方への都市資源の誘引などを図るため、新潟県妙高市が2019年度から取り組んでいる「ワーケーション」を中心に、新たな人の流れを創出するための施策や考え方の一端について紹介します。

妙高市の紹介

妙高市は、新潟県の南西部に位置する、人口3万1000人余りの地方都市です。日本でも有数の豪雪地帯であり、ディープスノーを求めてオーロストラリアなどから多くの外国人観光客が訪れ、

スキーやスノーボードを楽しんでいます。近年では、2015年の北陸新幹線（金沢延伸）開業によって、東京から2時間程度でアクセスできるようになりました。

新幹線開業効果への期待と課題

新幹線の開業によって、インバウンドを含めた新たな観光需要が喚起され、外資企業による複数のリゾートホテルの開業など、一定の投資開発効果が見られました。しかし、投資効果は期待された範囲を超えず限定的であったことから、開業効果をさらに発揮して首都圏などから都市資源の一層の獲得を図るため、①観光分野以外での新たな都市需要の掘り起こし②時間・場所を超える可能性を秘めたリモートやICTの活用③市内の構造的な地域課題解決への寄与などの視点から新たな取り組み（施策）を進めていくこととしました。そこで考えたのが、「しごと＋休暇」の要素を取り入れたワーケーションによって、当市への新

たな人の流れの創出や都市資源の誘引・獲得を図り、地域の活性化を目指すことです。ワーケーションをきっかけに当市を訪れる首都圏などの企業・人材と市内企業との「ビジネスマッチング」につなげていくほか、企業とのつながりの中でアウトソーシング業務を受注し、市内の雇用創出につながる「ワークシェアリング」にまで有機的に事業を発展させていくこととしました。さらに、受け皿として「テレワーク研修交流施設」の整備を併せて計画しました。

これらの事業を含め、2020～2024年度にわたる事業推進の財源として、内閣府の地方創生推進交付金（先駆タイプ）を獲得して各種施策をスタートさせました。

ワーケーション推進体制の構築

ワーケーションなどの事業を継続的に推進していくためには、行政（自治体）だけでは難しく、地元側に各種プログラムの構築を行うことのできる事業推進体制が必要です。このため、旅行業を有し、市内で教育体験旅行などを受け入れて農業体験などのアクティビティを提供している「妙高市グリーン・ツーリズム推進協議会」にその役割を担ってもらうこととしました。

推進体制を構築するにあたり、現有のスタッフに加え、首都圏のIT企業の複業人材として市内在住者ら2人を採用し、2020年6月に「妙高ワーケーションセンター」がスタートしました。

ワーケーションによる新たな「人の流れの創出」 ビジネスマッチング・ワークシェアリングによる産業高度化・働き方改革推進事業

令和2年度～令和6年度・5ヵ年事業地方創生推進交付金（先駆タイプ）採択

ワーケーション事業	ソフト	ワーケーションプログラムの造成・誘客活動
ビジネスマッチング事業	ソフト	都市部人材（複業など）と地方企業とのマッチング
ワークシェア事業	ソフト	地域人材（子育て中女性など）と都市部企業とのリモートワークによる雇用創出
テレワーク拠点施設整備	ハード	コワーキングスペース、シェアワークスペースなどを完備した施設の整備



関係人口創出・拡大に向けた施策



妙高市の概要

パートナー企業と連携

妙高市は地方都市であるが故に、首都圏等の企業との接点が少ないといった課題があります。このため、単に「観光地があるからワーケーションに来てほしい」というPRにとどまることなく、企業の生産性向上に寄与したり、社員の人材育成

が図られたり、企業視点で真に価値を提供することのできる「ラーニング型ワーケーション」(*)を目指していくことが重要ではないかと考えました。

その考えと同じ方向感を持つのが、人材育成型のラーニング型ワーケーションを中心に事業を展開している株式会社日本能率協会マネジメントセンターで、2019年11月に同社と市はワーケー

ション事業の実施に向けた包括連携協定を締結しました。

「リスク含みの大自然の中で生きるマインドを養う」(仮称)をテーマに、妙高市においてネイチャートレッキングやキャンプなどを通じて、ビジネスでの学びを提供するプログラムを展開する予定です。

2021年4月の商品販売に向け、市内の団体を含めた開発チームによるトライアルツアーなどを経て、企業やワーカー視点で安全かつ効果的な価値を提供できるプログラムの準備を進めています。

(※)ラーニング型ワーケーション＝単なる休暇やリフレッシュを目的としたものではなく、人材育成、学び、チームビルディング、地域課題解決などにつながるワーケーションのこと

最後に

地方特有の人口減少問題や担い手不足などの課題に悩んでいる地方自治体は多くあります。コロナ禍の新しい日常の中でこれらの課題に挑戦し、「反転攻勢」をかけ、地方として何ができるかを真剣に考えていく、重要な時期に来ていると思います。

当市としても、新しい日常の社会変化を適切にキャッチし、引き続き、同じ考えを持つ企業や自治体などと協働しながら、withコロナ/afterコロナの時代にふさわしい、新たな未来につながる人の流れを創造してまいりたいと考えています。

テレワーク施設から コネクティブ・ワーク・スペースへ —人と人とのつながりを重視した森のオフィス—



長野県富士見町総務課企画統計係 主任 ・ 雨宮 陽一

富士見町が抱える課題

富士見町は、長野県の東南部に位置し、東と南は山梨県北杜市と接しており、JR中央本線で東京まで約2時間でアクセスできます。北東に八ヶ岳がそびえ、南西は南アルプスの山々に囲まれた標高700～1200^{メートル}の高原地帯にあり、八ヶ岳ブルーと呼ばれる蒼く澄んだ空や登山体験を求めてグリーンシーズンには約35万人の観光客が訪れます。その他にも、120万本を超える町花・すずらん^{あお}の群生や山野草などの魅力的な自然資源を有しています。

そのような魅力あふれる町ですが、平成19年以降は人口減少が続いています。この状況を受け、町は移住・定住により人口を維持または微減にとどめるため、新たな施策の検討を始めました。その際、特に若い世代の移住・定住を促進すること

を重視しましたが、課題点として移住後の収入確保が挙げられました。

富士見町に雇用先を確保しなければ、若い世代の移住は見込めません。しかしながら、町内で多くの就業者を担っている製造業などを新たに誘致しようとしても、町内に用地が十分に確保できず、また、景気動向を踏まえて多くの企業が新規拠点の開設を控えていました。そこで、平成20年代にはあまり注目されていなかったテレワークに着目し、首都圏などの企業で収入がある人たちの移住を促進するという形で若い世代の獲得を目指すこととしました。

サテライトオフィスの整備

富士見町は、テレワークという働き方を行政として推奨し、地方への人の流れをつくる方向に力を切りました。「テレワークタウン計画」と名

付け、サテライトオフィスを町が設立し、企業の地方進出を促すサテライトオフィス事業と、富士見町でテレワークという働き方ができることを実証するホームオフィス事業の2輪で推進していくこととなりました。

サテライトオフィス事業では、武蔵野大学（東京都）と連携し、町内にあった学生向けの寮を改修して「富士見森のオフィス」を平成27年に開設しました。企業がサテライトオフィスを設置できる個室や、個人でのテレワークが可能なコワーキングスペースのほか、食事スペース兼交流スペースや会議室を整備。テレワークでの利用だけでなく、地域の人たちを招いての食事会や、セミナー・ワークショップなどが手軽に行える施設となっています。

平成26年から始まったホームオフィス事業では、町内の空き家物件を町が借り上げて修繕などを施し、3年間の家賃補助を行いました。この実証により、富士見町と都心を往来しながら仕事を行う2拠点生活が可能なことや、お試し移住から定住につながる道筋が見えたため、現在では森のオフィスを利用する移住希望者に対して家賃や光熱費相当額の月8万3000円を最大1年間補助する「テレワーク推進補助金制度」を創設し、移住者の獲得を目指しています。本制度の利用者の主な職種はウェブデザイナー、映像制作・編集者、システムエンジニアなどで、多様な人々が森のオフィスを利用するようになっていきます。

短期滞在の需要にも対応

森のオフィスの整備により、富士見町への一定数



富士見森のオフィス



富士見森のオフィス Living



参加型イベント「IGNITE」

の移住者や2拠点居住による関係人口を確保することができるようになりましたが、企業合宿などで数日間滞在してテレワークを行う需要や、移住を検討しているテレワーカーが町内に短期的に滞在する需要には応えられていませんでした。そこで、武蔵野大学と連携しながら、森のオフィスに隣接している管理棟を宿泊施設「富士見森のオフィスLiving」として整備しました。宿泊可能な個室を4部屋と、飲食や談話などに利用できる中央ホール、キッチン有しており、大学のセミナーや企業合宿などにも活用できます。令和元年12月にオープンし、2年目の今年は個人が数週間滞在して移住後の暮らしを実感したり、企業が福利厚生として5日間社員を滞在させたりするなど、

利用の幅が広がっているという実感があります。

◆◆◆ テレワークの隆盛の中で目指すこと

新型コロナウイルス感染症の拡大により、多くの企業がテレワークでの働き方を導入しました。その影響で、都心から富士見町へ移住したいという相談者も急増しており、昨年比で5倍以上になっています。特に30〜40代の移住希望者の多くは森のオフィスを利用した働き方を検討しています。その理由は、自然豊かな暮らしを体験しながら都会と同じ環境で働けること、そして新たな交流やプロジェクトが生まれることです。都心のワーキングスペースとは異なり、仕事という切り

口の他に同じ町に暮らす住民であるという接点ができ、日々の会話を発端として新たなプロジェクトが生まれています。

また、プロジェクトを意図的に生み出す仕組みとして、参加者が関心事やアイデアについて話し合い、企画化するイベント「IGNITE」も開催しており、都会で培ったスキルを別の分野に生かしてみたい人たちが富士見町に目を向けるきっかけになっています。

コロナウィルスにより、テレワーク需要が急速に拡大していますが、富士見森のオフィスはこれまでと変わらず、単なるテレワーク施設ではなく、人と人のつながりを重視する「コネクティブ・ワーク・スペース」を目指していきます。

クリエイターの感性で

魅力を発見・発信

—文化・芸術分野のプロによるワーケーション—



三重県伊勢市観光誘客課

・谷川 槇菜

◆◆◆
宿泊旅行を促進し、
消えた観光消費を取り戻す

神宮御鎮座のまちとして、三重県伊勢市は昔々から多くの参拝者をお迎えしてきました。改元を迎えた令和元年中には、神宮参拝者数（外宮・内宮の計）は約973万人となって過去3番目を記録し、令和2年の初めにはまち全体が「昨年の勢いを保つていこう」という意気込みに満ちていたものでした。

その矢先に訪れた、長い歴史の中で全く経験のない「お伊勢参りの人の列が途絶える」という事態。いかに自分たちのまちが観光客に活気づけられていたか、思い知らされた日々でした。

「まちが観光客に活気づけられる」ということには、二つの側面があります。一つには、多くの観光客が行き交うことによる、印象の面。もう一つには、観光客が市内でお金を使ってくれること

による、経済の面。いずれも大切ですが、喫緊の課題は後者でした。消えた観光消費を取り戻すためには、市内宿泊旅行の促進に取り組む必要がありました。

一方、時を同じくして国では「Go Toトラベル」キャンペーンが、三重県でもプレミアム旅行券などの事業が動き出そうとしており、これ以上「お得な旅」で屋上屋を重ねる必要はないと考えることのできる素地もありました。

◆◆◆
クリエイターの目が
まちの魅力を見つけてくれる

令和元年10月、伊勢市観光誘客課では、英国的な国際文化交流機関であるブリティッシュ・カウンシルとの協働により、同国から6組7人の芸術家を招き、市内での2週間の滞在を通じて創作につなげてもらうリサーチ・レジデンスを実施しました。これは日英交流年「UK in JAPAN

N」の一環として実施されたもので、手探りで準備し、市内を駆け回って参加者の滞在をサポートしたというのが実際のところでしたが、嵐のような2週間を終えてみると、実に得るものの多い事業となりました。

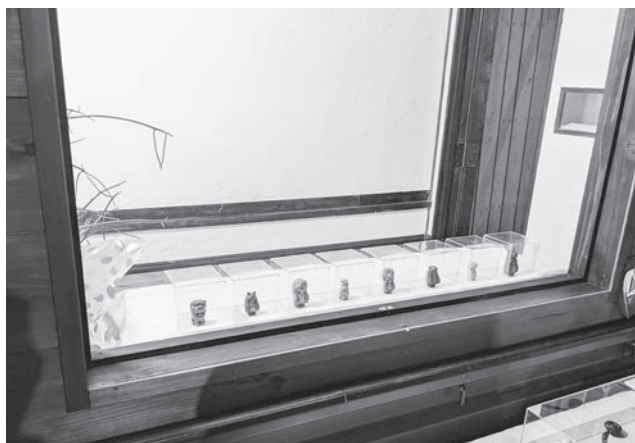
特に意義深いと感じられたのは、アーティストの感性による、まちの魅力の再発見です。観光パンフレットに載っていないようなことでも、自らの琴線に触れる事物を逃さず捉えて深掘りしていくアーティストの熱量は、「これは観光PRに生きる」と直感させるものでした。

この英国アーティストからの学びと、新型コロナウイルス感染拡大の中で宿泊旅行を創出するという要請を掛け合わせ、「クリエイターズ・ワーケーション」を開始しました。観光消費の回復に寄与することに加え、新型コロナ禍を乗り越えた先を見据えた観光の魅力向上を狙いとする事業です。

◆◆◆
デジタルの活用で
業務を効率化・高速化

事業の仕組みとしては、文化・芸術分野のプロのクリエイターを全国（市外）から100人程度募集し、6〜13泊の市内滞在中に創作活動に取り組んでもらうというシンプルなものです。費用面では、宿泊料の全額負担に加え、滞在支援金の趣旨で、1人あたり5万円を滞在後に支払うこととしています。

これを、参加者の公募↓審査・参加決定↓滞在↓滞在記の公開という流れで進めていきました。コミュニケーションは徹底的にデジタル化しました。最大の目的は効率化です。新型コロナ禍対



現地でマッチングし、急ごしらえの作品展示を実施



詩人・北園克衛の生家（朝熊町）を訪ねる参加者（詩人）



参加者（草木染職人）による公開実演

新型コロナウイルス禍は私たちの社会に転換の必要性を突きつけました。クリエイターを「新たな価値を創造する人たち」と定義づけるとすれば、今こそ、地方行政がプロのクリエイターと協働すべきときなのではないでしょうか。クリエイターズ・ワークショップの試みが、首都圏に滞留する一流のクリエイティブティを巻き混ぜ、地方に向かう流れを作る一つの提案になればと思っています。

策の事業として年度半ばでスタートを切ったため、短期間で情報を全国に拡散し、募集し、集計して判断する必要があります。応募はウェブ上のフォームのみに限定し、チラシは作らず、市役所内の記者クラブおよびウェブ上のサービスを介した報道資料提供と、クリエイターへの訴求力をもつ美術雑誌のウェブ版でのタイアップ記事によって広報しました。また、プラットフォームには、コンテンツ配信サイト「note」を活用しました。これらはうまく機能し、募集開始とともにSNSで一気に拡散されたことで応募数は順調に伸びて、最終的に想定を大きく超える1271件の応募が集まりました。

◆◆◆ クリエイターとの関係を結び、 未来につなげる

一般的なアーティスト・イン・レジデンスとの違いは、大きく2点あると考えています。一つは、多様な表現分野からの参加を得る意図で、対象を「アーティスト」とせず「クリエイター」としたことです。もう一つは、創作上の義務を一切課さず、滞在中は自身の活動に専念してもらうこととした点です。後者は内外から「大盤振る舞い」と評されることが多かったのですが、一般的なワークショップに観光PRの効果を乗せたことにより、十分に元が取れる仕組みになったと考えています。

また、プロフェッショナルの創造性への敬意と信頼というメッセージも、ここには込めています。「絵を描ける人が来るのなら、その辺の壁にでも何か描いてもらおう」というような対応では、クリエイターへの敬意は伝わらず、まちとの関係は

一過性のものになってしまうでしょう。幸い、参加者からは評価され、

今後につながる関係性を強く結ぶことができたと思えを感じています。

もちろん、課題も多くあります。最大の課題の一つはWiFi環境です。これはワークショップ全般に言えることですが、まちを仕事場にしようとしたとき、WiFiがなくては話になりません。

◆◆◆ 今こそ地方が クリエイターとの協働を進めるとき

事業を通じて、プロのクリエイターが首都圏に一極集中している現状を痛感しました。今回の応募総数1271件の都道府県別内訳を見てみると、47都道府県の全てから応募があったとはいえ、全体のおよそ半数が東京都、7割が首都圏からとなっています。

新型コロナウイルス禍は私たちの社会に転換の必要性を突きつけました。クリエイターを「新たな価値を創造する人たち」と定義づけるとすれば、今こそ、地方行政がプロのクリエイターと協働すべきとき

和歌山県における

ワーケーションの推進

—企業誘致から関係人口創出へ—



和歌山県企画部企画政策局情報政策課長

・ 桐明 祐治

和歌山県が
ワーケーションに取り組む背景

和歌山県は、世界遺産「紀伊山地の霊場と参詣道」の熊野古道や高野山をはじめとして、国内のみならず海外からも注目を集める観光資源に恵まれています。世界中で民泊予約サービスを展開するAirbnb（エアビーアンドビー）の「2019年に訪れるべき19の観光地」では、世界中の魅力的な観光地と並んで和歌山県が日本国内で唯一選出されました。このような国内外からの注目により、令和元年度の和歌山県の入込客総数および外国人宿泊者数は、新型コロナウイルス感染症の影響が見られ始めていたにもかかわらず過去最高となっています。

あわせて、和歌山県の特徴としてIT企業の誘致に非常に力を入れています。平成27年度にクラウドサービス大手の株式会社セールスフォース・

ドットコムが白浜町にサテライトオフィスを開設したことを契機に、多くのIT企業が白浜町や隣接の田辺市内に本社やサテライトオフィスを整備しています。白浜町営の第1・第2ITビジネスオフィスは両棟とも満室の状態（全11室）で、令和2年11月にオープンした民設民営のビジネスオフィスにも既に東京から2社が入居するなど、和歌山県の企業誘致の取組はビジネスベースで自走する状態となっています。

平成29年度に、和歌山県の資源と企業誘致の施策を結び付けることができないかと考えて「和歌山ワーケーションプロジェクト」を開始しました。都市部の企業としては、働き方改革の一環でテレワークを活用し、恵まれた観光資源を有する和歌山県で普段どおりの業務を行うことで、よりリフレッシュした頭と心で業務に打ち込むことができ、イノベーション創出の機会となります。

一方で地域側にとっても、ビジネス利用の宿泊

は繁忙期や週末に集中する観光客の分散化の効果が期待できるとともに、和歌山県でテレワークする魅力を知ってもらうことで企業誘致を検討する入口になると考えていました。それ以外にも、こうした取り組みを進める中で、「関係人口の創出」という観点から都市部企業と地域側のコラボレーションが生まれる可能性があると感じています。

3年間で900人以上が体験

平成29年度からワーケーションの推進に取り組み始めた和歌山県では、県主催の体験会や説明会を開催するとともに、企業からの個別の視察依頼などを通してワーケーションの魅力を発信してきました。平成29～令和元年度の3年間で、県が把握している分だけで104社910人が県内でワーケーションを実施しています。

施策の一例を紹介しますと、令和元年度に総務省「関係人口創出・拡大事業」を活用し、和歌山県と協定を締結している日本能率協会マネジメントセンターに委託する形でワーケーションを活用した「地方創生研修」を実施しました。首都圏の企業に勤める15人が受講者として参加し、東京で研修2回、田辺市で研修2回と最終発表を行いました。

田辺市が取り組んでいるローカルイノベーション成塾「たなべ未来創造塾」の卒業生に協力してもらい、テーマごとにグループに分かれてフィールドワークや議論を進めました。受講者と地域の皆さんが共に地域の抱える課題に向き合い、新規ビジネスを創出するための議論を深める機会とな



那智の滝と青岸渡寺内の三重塔

り、地域と都市部の関係性の一つのモデルが生まれる事業となりました。

それ以外の施策として、令和元年8月に2泊3日で親子ワーケーションイベントを開催しました。平成30年度に続く2回目の開催で、首都圏から8組23人の家族が参加し、白浜町と串本町でワーケーションを体験しました。親子ワーケーションの行程では、子どもたちがアドベンチャーワールドを満喫しているときに親が海を見ながら仕事をする時間を設定。子ども同士は友達になって夏の和歌山県を楽しみ、親は非日常感を味わうことのできる環境で業務を行い、夜はバーベキューなどを通じて一日の思い出を共有することができました。



ワーケーションを活用した「地方創生研修」



ワーケーション自治体協議会設立宣言イベント

状況が続いています。

協議会では令和2年度に政府要望活動を通じて推進体制の強化などを求めるとともに、SNSを活用した情報発信や会員自治体同士の勉強会を開催し、各自治体の資源を活用したワーケーションの受入れ体制の深化を図っています。引き続き、「会長自治体」として協議会の運営を行うことで全国的なワーケーションの理解促進や機運醸成に取り組んでいきます。

◆◆◆

対外的な事業のみならず、県内事業者向けにも勉強会などでワーケーションの普及に努め、徐々に宿泊施設やカフェなどサービス業を中心に様々なワーケーション受入れサービスが誕生してきました。そのため、令和2年1月に「Wakayama Workation Networks」と題し、県内でワーケーション受入れサービスを展開する事業者の登録制度を新設しました。約100のサービスが登録されており、県のホームページで確認することができます。

ワーケーション自治体協議会の創設

現在では全国の自治体でワーケーションの受入れ体制が構築されています。一方で各自治体の情報発信は散発的であり、ターゲットである都市部の企業や個人には認知されにくいという課題が挙げられていました。そこで、和歌山県は長野県と連携する形で令和元年11月に「ワーケーション自治体協議会（WAJ）」を創設し、会長を和歌山県知事の仁坂吉伸が拝命しました。

設立時は65団体だった会員数は、新型コロナウイルス感染拡大により都市部企業を中心にテレワークの普及が進んだ影響もあり、令和2年11月末現在で151団体（1道17県133市町村）になり、自治体でもワーケーションへの注目度が日に日に増している状況が続いています。

「松江にしかない魅力」を

徹底的に追求

ーワーク+コミュニケーションで他地域と差別化ー



ワークアット株式会社取締役副社長・COO ● 田窪 大樹

「なんとなく」を見える化

「海や湖を見るとなんとなく開放的になる」「自然に囲まれて深呼吸をするとなんとなくストレスが軽減する」

地方の街に観光や出張で行ったことがある人は、一度は感じたことがあるのではないのでしょうか。

2019年、松江市において、そのような「なんとなく」を定量的に「見える化」する取り組みがスタートしました。具体的には、首都圏のIT企業を対象に、都市部での通常勤務時や松江でのテレワーク・リモートワーク時のバイタルデータ、主観データを計測・分析してストレスを見える化し、その変化について検証する取り組みです。2年目に入る今年度も「ワーキングヘルスケアプログラムMATSUE」というプロジェクトで、

その活動は発展的に継続されています。

なお、昨年の検証結果としては、仮説通り、都市部滞在中と比べ、松江滞在時にストレス反応の改善が見られました。

地方自治体である松江市が主体となってコンソーシアムが組織され、学術機関として国立大学法人島根大学、県内の民間企業、都市部のテレワーク先進企業など、多くの団体が加盟しています。そして、同コンソーシアムは①ストレスが軽減する街②テレワークができる街、という二つの切り口で松江の魅力を外向けに発信し、都市部と地方、地方と地方における新たな人材還流につながる企業向けプログラムのサービス化を目指しています。

なお、私が所属するワークアット株式会社はコンソーシアムの事務局機能を担いながら、企業向けプログラムのサービス開発を手掛けています。

松江にITの街が構築された経緯

もともと松江市はIT産業が盛んな街です。プログラミング言語「Ruby」の開発者が市内に在住していることもあり、2006年から「Ruby City MATSUE プロジェクト」を発足させ、地域のIT産業の振興、企業立地の推進、人材育成、雇用創出に関わる取り組みを積極的に行っています。

プロジェクト開始からこれまでに島根県外のIT企業40社近くが松江市内にサテライト拠点を開設しており、市町村単位では全国トップクラスの実績です。また、拠点開設を検討している都市部の企業向けに、お試して数日間松江市内に勤務してもらうため、ネットワーク環境をはじめ快適に仕事ができるスペースを用意し、市内数カ所で宿泊を伴うテレワークができる体制を整えてきました。

実際に昨年度にも、前述のコンソーシアムの取り組みを通じて8社のIT企業が、松江市内でそれぞれ約1週間程度、テレワークをしながら滞在しました。

松江式ワーケーション

新型コロナウイルスの感染拡大をきっかけに、全国的にワーケーションがバズワードになりました。全国各地でワーケーションパッケージが企画されたり、様々な組織でその導入の意義が叫ばれたりするようになりました。



滞在中のワークスペース。
そば畑と大きな空が広がる景色に向かってデスクを配置



滞在中のストレス計測の様子



宍道湖畔での朝ヨガ。ストレスのセルフマネジメントの手法を学ぶ

に松江を有効的に知ってもらうことで、その人の人生が豊かになったり、その人が松江のファン（＝松江の関係人口）になったりするようなきっかけをつくる、というミッションを持つて活動しています。そしてその手段として、現在のプロジェクトがあり、そのプロジェクトを通じて、多くの都市部の人々に単なる観光の文脈だけではなく、仕事における生産性向上やストレスケアといった働き方改革の文脈で、松江の魅力を伝えていきたいです。

一般的に、ワーケーションとは work（仕事）＋ vacation（余暇）です。現在、各地で論じられるワーケーションの多くは、密な都市部からの脱出を土台として、全体的には余暇や観光の要素が強い印象がありますが、私たちが松江でサード・ワーク（仕事）として提供するプログラムは、どちらかというと work（仕事）に軸足を置いた地域滞在プログラムです。そして、前述の「ヘルスケア（ストレスの見える化）」や「テレワーク（快適に仕事ができる環境）」と合わせて、都市部の企業が地域と交流できることもプログラムの重要な要素となっています。

「地方で自社ビジネスを展開したい」「地域課題を見つけサード・ワークを創出したい」「地域の優秀なプレイヤーと出会い、共に働きたい」など、都市部の企業には、地方に関わる様々なニーズがあり

ます。それらのニーズに応えるべく、私たちはコンソーシアムを中心として産官学の「座組」で地域をあげたコーディネートを実現させ、地域と都市部とのマッチング機会を最大化します。そこで生まれる communication（会話・交流）こそ、他の地域で行われるワーケーション関連のサービスと差別化された、松江にしかない要素です。

自分自身が関係人口である 経験を踏まえて

紹介が随分遅くなりましたが、私自身、3年ほど前に松江市にイターン移住をしてきた人間です。大阪市内で生まれ育ち、就職をするタイミングで東京に出て、移住をしてくるまで7年半ほどの時間を関東圏で仕事をしながら過ごしました。移住直後から、住み心地や仕事のやりがい、テ

レワークにより都市部にいたときと全く変わらず仕事ができること、そして何よりも、地域を盛り上げようと日々奔走する熱い人々（その中の数人と、今一緒にプロジェクトを推進しています）により、松江の街自体にとっても魅了されました。すでにこの地で暮らしているので、厳密に言えば関係人口の定義から外れるかもしれませんが、自分の感覚としては、良くも悪くも地域には定着しきれておらず、まだどこか「地域にとってよそ者（もちろん、悪い意味ではない）」の感じが抜けておりません。そして、松江に対する自分自身の想いは、「この地にとって何か良い影響を与えたい」「この地で何かおもしろいことをしたい」という、まさに関係人口としてのポジティブな想いそのものです。

私は、数年前の自分のように松江を知らない人

様々な「人財」が集う町に ―サテライトオフィスに20社進出―



徳島県美波町役場政策推進課 主査

● 鍛冶 淳也

誘致のきっかけ

平成23年8月、徳島県の主導で「とくしま集落再生プロジェクト」検討委員会が発足し、その中核的な取り組みとしてブロードバンド環境を生かして企業誘致を進めるサテライトオフィスプロジェクトが提案されました。同年9月、徳島県内の数カ所において、実際にリモートワーク作業ができるかどうかの実証実験が行われ、その中の1カ所として美波町が対象地区に選ばれました。

平成24年1月、サテライトオフィスプロジェクトによって、首都圏のデジタルコンテンツ企業を対象とした徳島県内の現地視察を実施。その中には、本町が管理する遊休施設（旧徳島県立老人ホーム、現文化交流施設）も含まれていました。そして、東京都内で視察を募集する際、たまたま声をかけてもらったのが、デジタルコンテンツ配信のセキュリティ対策を行っているサイファー・テック株式会社の代表取締役で本町出身の吉田基晴氏でした。

誘致企業の増加

当時、都内に在住していた吉田氏は、千葉県内の遊休農地で稲作をするサークルに在籍していてアウトドア活動や耕作に詳しく、本町が紹介した遊休施設の立地を大変気に入ってもらえました。同社は、平成24年2月に自社社員向けの内覧会を開き、翌3月にオフィススペースへの改修工事に着手。5月には本町進出の1社目としてサテライトオフィス開設に至りました。

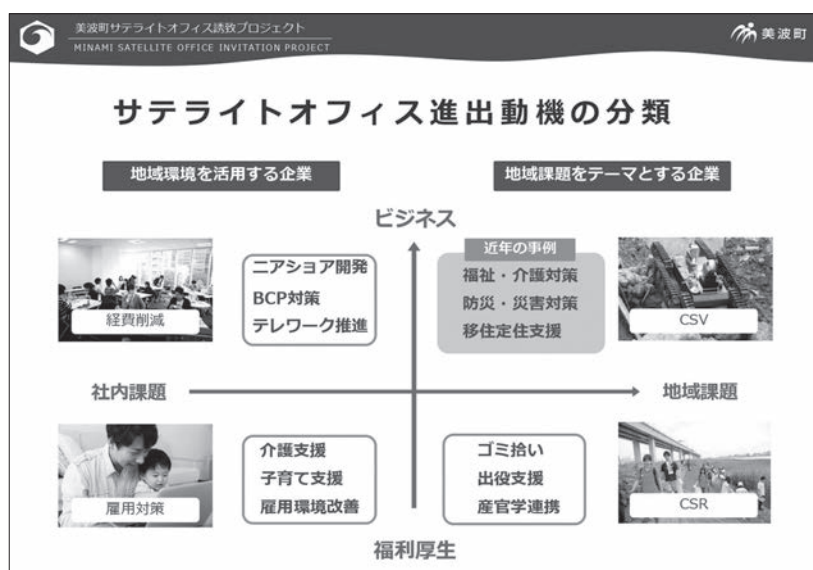
当時はまだ企業の地方進出は非常に珍しく、サイファー・テックの進出はメディアなどで大変な話題となりました。サイファー・テックには、地元中学校への出前授業やボランティア会からのタブレット端末の操作方法の指導、地域特産物のブランドデザインと様々な相談が持ち込まれました。そうした中で、企業のCSR（Corporate Social Responsibility＝企業の社会的責任）として取り

進出の動機

組んでいたこと自体が新しいビジネスチャンスであると捉えた吉田氏は平成25年6月、地域課題を可視化し、ビジネスとして展開するパブリックベンチャー企業、株式会社あわえを起業しました。吉田氏は、地域特産物のパッケージの再構築、地域レストランのプロデュースに加え、自身が経験したサテライトオフィス進出のノウハウを事業化。また、本町とパートナーシップ協定を締結し、サテライトオフィス誘致事業の拡大に取り組みしました。これまでに、サテライトオフィス進出企業数は20社、業種はICT・IoT関連、デザイン、コンサルタント、建築設計、オフィス仲介、映像・VRコンテンツ製作など多方面に渡っています。

吉田氏が地方に進出するきっかけとなったのは、首都圏で人材を確保する困難に直面したことでした。美波町は海・山・川がコンパクトにまとまり、マリンスポーツなどのアクティビティが平日でも気軽に楽しめます。このため、当地を指す人材が必ずいるとの信念の下、仕事と充実した暮らしを両立させる「半X半IT」（Xは個人の趣味など）をキーワードに掲げて企業のブランドディングを行った結果、採用の増加につながったことでした。

サテライトオフィス進出企業には様々な動機が存在しますが、誘致した当初は人材採用や社員の福利厚生、介護離職の防止など、どちらかという働き人のライフ・ワーク・バランスの実現にフォーカスしてきました。しかしながら、誘致事業



位置情報を発信する「タグ」を首から下げて避難訓練（一部加工しました）

産官学の取り組み

を進めていくと、企業が保有する技術を地域課題に活用できないかという相談を数多く受けるようになりました。そこで、本町は産官学のコンソーシアムを設立し、様々な事業展開を行っています。

産官学の代表的な取り組みは、省電力の無線伝送システムを使用した「止まらない通信網を活用した命をつなぐ減災推進事業」です。総務省のIoTサービス創出支援事業を基盤としており、消費電力を抑えて遠距離通信を実現するLPWA

(Low Power Wide Area)とBluetoothの無線ネットワークを役場周辺に配置し、そのネット上に存在する様々な情報をデータ化しています。例えば、児童・高齢者の見守りサービスや緊急時の警報発信、避難者の位置情報検知用ビーコンタグなどに利用しています。また、徳島県内の企業と共に河川水位計や道路冠水確認用センサーを開発。こうした技術を活用した取り組みとして「美波町スマートシティモデル事業」実行計画を作り、サテライトオフィス進出企業と共にデジタルの最新技術を導入し、人口減少など地域課題の解決を目指しています。

にぎやかな過疎の町を宣言

最後に、美波町は平成30年12月、「にぎやかな過疎の町」を宣言しました。人口減少下でも過疎化が進んでも若者や挑戦者が集い新たな変化が生まれ続ける、にぎやかで持続可能なまちづくりを目指し、「にぎやかそ」を統一のキャッチフレーズとしました。

町に様々な「人財」が集い、共に考え、新しいものを創出し、循環する地域を目指し、さらなる取り組みを行っています。

遊休施設活用から

ワーケーション推進へ

— 歴史的建造物など活用しワークスペース提供 —

◆◆◆ 遊休施設という地域資源

福岡県うきは市は、筑後平野の南東部に位置し、福岡市の博多駅や福岡空港から車で1時間程度の距離にありながら、日本の原風景が多く残るまち



白壁の町並み。

飲食店をはじめとする店舗等の新規創業が多く見られる



浮羽稲荷神社。

うきは市のインスタ映えスポットとして観光客が訪れる



福岡県うきは市
都市計画準備課計画・調整係 主事

● 大久保 翔

です。壮大な筑後川や悠然とそびえる耳納連山などの豊かな自然と生命力にあふれた環境下にあり、都会とは少し違うゆっくりとした時が流れています。

四季の移り変わりが感じられる観光スポットや観光農園、地元食材を活かした飲食店などを訪れる観光客は年々増加傾向にあります。一方で、日帰り圏内からの観光客が多く、1人あたりの観光消費額はまだまだ低いため、滞在型観光やロングステイなどを視野に入れたコンテンツ整備が求められているところなのです。

また、人口も減少の一途をたどり、進学や就職などによる若年層の社会減がその一因となっていることも課題の一つと言えます。

少子高齢化が著しく進む山間部

で三つの小学校が立て続けに閉校となる現実直面した市は、市有の遊休施設に特化してその活用策を検討する「市長公室付遊休施設等活用プロジェクトチーム」を平成30年度に編成しました。これを機に、関係人口の創出とさらなる域内消費を目的とする様々なプロジェクトが立ち上がりました。

◆◆◆ 鏡田屋敷を働く場所に

市内の筑後吉井重要伝統的建造物群保存地区にある「鏡田屋敷」は、旧郡役所の官舎として建てられました。築150年余りの公開施設で、「白壁の町並み散策」における観光スポットの一つとして多くの見物客が訪れます。しかしながら、その維持管理には恒久的な費用がかかるため、観光スポットという現状以上の活用方法を検討することが急務でした。

そこで、働き方改革の動向に着目し、場所や時間を選ばない新しい働き方を実践している都市部企業の社員や個人経営者などが集う「Team WAA! (Work from Anywhere and Anytime)」に協力してもらい、ワークスペースとして鏡田屋敷を利用できるよう検討を進めました。「合宿型ワークショップ」と題し、約2年間にわたって定期的に来訪してもらい、鏡田屋敷の利用方法や当市におけるワーケーションの可能性など様々な観点からの検討を経て、関係人口の創出や地域課題解決、地域活性化につながる多くの提言やアイデアを頂きました。

鏡田屋敷におけるフィードバックでは、どこか



鏡田屋敷外観

ワーケーション実践の風景。
縁側で庭を眺めながらリフレッシュ

懐かしい雰囲気、非日常空間で仕事を行うことで、生産性の向上や心身のリフレッシュ効果、マインドフルネスにつながり、企画の開発や錬磨、チームビルディングやリーダーシップ研修の実施などに最適な環境として提供できるという検証結果が出ました。そこで、今後は鏡田屋敷をワーキングスペースとして開放するとともに、民間事業者による機動的・多角的な施設運営を目指して指定管理業務委託などを行う予定です。

加えて、今後のワーケーションの推進にあたっては、当市にある様々な地域資源のポテンシャルをワーケーションのメニューに落とし込むことが重要であることも学びました。

山麓部では年間を通して様々なフルーツ狩りなどが楽しめる、山間部では森林浴によるリラクゼーション効果をもたらす森林セラピー、筑後川ではカヌー体験など、自然環境を活かした様々なアクティビティ体験ができます。また、美肌の湯として有名な温泉旅館、白壁の町並みにある古民家ゲストハ

ウス、広々とした敷地でプライベート感を満喫できる1棟貸し古民家宿やキャンプ場、グランピング施設など多種多様な宿泊施設もあります。これらの取り組みを踏まえ、今後のワーケーションの推進・施策展開に自信を持って行動できるようにすることが何より大きな収穫でした。

ワーケーション推進へ独自の補助事業

新型コロナウイルス感染症の世界的な流行という、いまだかつて経験したことのない状況下で、今年度はどのようにワーケーションを推進するべきか試行錯誤の日々が続いています。一方で、一部の企業では在宅ワークやリモートワーク（テレワーク）などを導入する動きも見られ、政府もワーケーションの推進を表明するなど追い風となる状況にありました。

そこで市は、地方創生臨時交付金を活用し、「新しい生活様式（働き方）」を用いた観光客誘致による地域産業緊急支援事業という補助制度を創設しました。市外からワーケーションを目的として当市を来訪する際にかかる交通宿泊費に対し、その半額（限度額あり）を補助するものです。利用者には事前申請を

お願いすることで、新型コロナウイルスの感染状況を常に考慮しながら、居住先に制限をかけるなどの判断ができる制度設計となっています。

訪問先や宿泊先での利用者の消費が市内の事業者にも還元されることに加え、利用者にはワーケーションを通じて地域の人との関わりができ、何度も訪れてもらえるきっかけになるという一石二鳥の成果も目指しています。現在、福岡都市圏のIT関連企業をはじめ、関東近郊のフリーランスやリモートワーク導入企業の社員などが来訪しています。

SDGsとワーケーション

今後のワーケーションの展開としては、当市の地域資源や取り組みなどをSDGsとの関連性から整理し、地域ならではの特色のある受け入れプログラム^①の構成・開発を検討しています。同時に、関わりのある市内事業者や地域住民に参画してもらい、ガイドなどが行えるようなスキルを養成したり、イベントやモニターツアーなどを実施したりして、SDGsについて触れる機会や学習フィールドとして広く展開できればと考えています。

連日、新型コロナウイルス関連の報道で、医療現場が逼迫^{ひっ迫}していることや、飲食店や宿泊施設が大きな打撃を受けていることなどを目にします。コロナ禍に直面している今こそ、医療従事者への敬意と共に感染症予防対策を徹底したうえで、新しい生活様式の一部としてワーケーションが一つの光となることを願って、一市職員としてできることから一歩ずつ取り組んでいきたいと思っています。

テレワーク活用し

人と企業が集まる島に！

―壱岐が持つ様々な魅力をコンテンツ化―



一般社団法人壱岐みらい創りサイト事務局長

・篠原 一生

テレワーク・ワーケーションの拠点

長崎県壱岐市（壱岐島）は、2017年にオープンした「フリーウィルスタジオ（壱岐テレワークセンター）」を拠点として、テレワークやワーケーションの推進を図っている。フリーウィルスタジオは史跡の国宝である国特別史跡「原の辻遺跡」内にあり、遺跡を眺め、悠久の歴史を感じながら仕事ができる、ほかにはないロケーションだ。以前は、原の辻遺跡の倉庫として使用されていた建物（約600平方メートル）を改装し、建物の3分の2をオフィススペースに、3分の1をだれもが自由に使えるコミュニティスペースとして整備した。

オフィススペースには、平日は無料開放しているコワーキングスペース（20席）のほか、7室のサテライトオフィス、そして近年のニーズに合わせウェブ会議ブース4室を完備。有料会員になる

と入室管理システムにより、24時間365日使用可能となる。

また、島内外の人たちが自然と交流できるようコミュニティスペースの一部をキャンピングオフイスにしているほか、子どもも楽しめるキッズスペースも用意している。

2018年には、フリーウィルスタジオの利用者向けにシェアハウス（短期滞在型施設）を整備。自然に囲まれた木造平屋建てのシェアハウスは、弥生時代の竪穴式住居の構造様式を導入し、8部屋ある個室の眺望と採光を最大限に確保するとともに、天井が高い開放的な土間空間を両立させている。

テレワーク推進賞を受賞

フリーウィルスタジオのオープンに伴い、ゆったりとした時間が流れる自然豊かな壱岐で、食や歴史など島の魅力を全身で感じながら仕事をする

新しい働き方を求めて、多くの人が訪れている。2019年度は約3500人がフリーウィルスタジオを利用し、そのうちの3分の1が島外からの利用だった。視察も多く、1年間で約100団体（企業、自治体、大学）500人以上が訪れており、フリーウィルスタジオ自体が壱岐に来る目的地の一つにもなっている。

また、フリーウィルスタジオはテレワークやワーケーションなどの利用だけでなく、島外企業が壱岐に拠点を開設するためのスタートアップ施設としても活用されている。ワーク・ライフ・バランスの実現やBCP（事業継続性計画）の観点から、地方にサテライトオフィスの開設を検討する企業が増える中、適切な物件と人材の確保が課題となっている。

そこで、壱岐にサテライトオフィスを出す際に、物件と人材が見つかるまでのお試しオフィスとしての利用も多く、実際にフリーウィルスタジオを卒業した企業も含めて、10社が壱岐にサテライトオフィスを開設し、28人の地元雇用にもつながっている。

このような実績が評価され、2019年度の日本テレワーク協会の表彰式で自治体最優秀となるテレワーク推進賞を受賞した。現在、官民連携のテレワーク先進地域としてモデルケースとなっており、壱岐での取り組みが全国各地にも広がっている。

「えん」を育む壱岐なワーケーション

このように壱岐はテレワークの先進地域となっ



フリーウィルスタジオのワークスペース



フリーウィルスタジオ内のサテライトオフィス



モバイルアウトドアオフィス

ているが、元々リゾート型テレワークを標榜（ひょうぼう）していることもあり、ワーケーションの推進にも力を入れている。その一環として、2019年度に株式会社ふくおかフィナンシャルグループと株式会社スノーピークと連携して壱岐が持つ魅力を整理し、ワーケーションのコンテンツとして再度磨き上げることで、壱岐独自のワーケーションモデルを構築した。

そのモデルを「えん」を育む壱岐なワーケーション（※）と名付け、壱岐の美しい自然、豊かな食べ物、悠久の歴史、いきいきと生活する人々を結び、「えん」（縁）を育むことで、壱岐滞在中の時間を来訪者とその大切な人たち（家族）の実り（成長）につなげることを提供価値としている。



人と人が交流し、さらに人が集まる

2019年度、フリーウィルスタジオには島外

具体的には、設備のそろったフリーウィルスタジオやモバイルアウトドアオフィス（モバイルWi-Fi、モバイルバッテリー、椅子、テーブル、タープなどのレンタル）による「島中どこでも働ける環境」、手ぶらでのキャンプや海釣り体験のほか、サンセットクルーズや朝陽ライドなどの「自然を生かした遊び」、さらに、SDGs教育や市民対話会、いきっこ留学（子どもは地元小学校で受け入れ）などの「学びの体験」を提供していくものである。

から約1200人が訪れており、交流人口および観光消費の観点から一定の効果は出ている。しかし、壱岐市としてはテレワークやワーケーションをきっかけに、さらなる波及効果を目指している。

2015年度から続いている市民対話会で出た「住所、職業、年齢、性別などに縛られない、多様な人々が集まれる場所が欲しい」という市民の夢を実現する形で開設したフリーウィルスタジオ。この目的のとおり、島外からテレワークで訪れた人が市民と交流することで、壱岐に何度も訪れるようになってきた。また、最初は1人で来ていたが、次は職場の同僚や友人、家族と訪れる中で、空き家を紹介されて移住する人や他拠点居住しながら壱岐で起業する人も増えてきている。

壱岐市としては、これからも人と

人を結び、縁を育んでいくことで、関係人口を創出し、持続可能な地域を目指していく。また、壱岐のテレワーク・ワーケーションの取り組みは、新型コロナウイルスと共に生きていく「withコロナ」時代の先進事例として複数の国際会議でも紹介されている。離島は本土と比べて様々なハンディキャップがあるが、逆にICTなどの先進技術を活用するメリットは非常に大きい。バタフライ効果のように、小さな壱岐での挑戦が日本および世界の離島活性化の一助となれば幸いである。

（※）「えん」を育む壱岐なワーケーション http://iki-sdgs.jp/iki_en/

沖縄が目指すワーケーションの世界

―目指せ！関係人口創出―



内閣府沖縄総合事務局経済産業部
商務通商課課長補佐

・鶴見 有衣

ワーケーションは
地域活性化につながるのか

2020年は、新型コロナウイルス感染症の影響により、多くの企業や働く人がテレワークを経験した一年となりました。働き方が変化したことにより、仕事と旅行を組み合わせたワーケーションが、観光産業や地方から大きな注目を集めることとなりました。

沖縄県では、2018年よりワーケーション推進に取り組んでおります。3年間の取り組みの中で見えて来たのは、ワーケーションを実践する個人や企業は、①旅行が目的（旅行の途中にメールチェックやウェブ会議をこなしながら長く滞在する）②仕事为目的（会社が指定するクリエイティブな環境で仕事をする）という二つのケースに分かれるということです。目的によって、必要な仕事環境や地方に求める機能は異なることから、発地側のニーズを把握しながら、環境整備を進めることが重要になります。また、「仕事場所の提供」

だけでは、地域活性化の効果は限定的だということも重要です。ワーケーションをきっかけに、交流人口から関係人口へと昇華させる取り組みが必要不可欠になってきます。

おすすめしたい！コワーキング施設

2018年9月に、首都圏企業で働く人を対象に、沖縄でのテレワークモニターツアーを実施しました。モニター実施による経済効果を測定したところ、沖縄観光客1人当たりの平均消費額が7万2853円（平均滞在日数3・8日）に対し、モニターツアー参加者の平均消費額は11万8445円（平均滞在日数10日）と、観光客よりも4万5592円高い結果となり、滞在日数の長期化が消費額の増加に寄与することを確認することができました。一方で、セキュアなテレワーク環境、ストレスフリーな高速Wi-Fi、地元企業との交流の機会など、受け入れに当たりハード・ソフト両面の課題が見えてきました。

そこで、2020年度には新たに3・4億円を予算計上し、「沖縄テレワーク推進事業」を実施しています。企業が求めるテレワーク環境や、ワーケーションに必要なワークスペースを兼ね備えた宿泊施設が沖縄には不足している状況を踏まえ、既存施設をコワーキングスペースやサテライトオフィスへと改修する取り組みを支援しています。

この事業を活用し、2021年度末には新たに20のコワーキング施設がオープンします。リゾートホテルや商店街の中、離島の古民家やキャンプ場など、既存施設と合わせて沖縄全域で40の施設が整うため、個人や企業の多様なニーズに対応することができそうです。各施設では、ワーケーションで訪れる人と地域との交流促進のための、ワークショップやモニターツアーを開催し、関係人口創出の取り組みを始めています。また、施設内のコミュニティ活性化のための工夫を学ぶため、施設運営者同士の交流の機会も定期的に設けています。さてここで、私がおすすめする沖縄のコワーキング施設をご紹介します。

【Howine（ハウリブ）】

沖縄県内で、オフィス街やリゾートエリアなどにシェアオフィス・コワーキングスペースを複数店舗展開。県内企業のサテライトオフィスとしても利用されています。

【ホテルゆがふいんおきなわ】

名護市内にあるビーチが目の前のホテル。コワーキングスペース「ハナウール」は無料で使えるため、宿泊客も地域の方々も利用しています。



シェアオフィス・コワーキングスペース「Howlive」



ホテルゆがふいんおきなわコワーキングスペース「ハナウール」



沖縄ワーケーションポータルサイト「その仕事は沖縄で」

「アジュールオキナワベース」

沖縄市商店街の中にあるスタートアップカフェ・ラグーン2階のシェアオフィス。エンジニアや起業家たちのコミュニティ拠点になっています。他にも、ポータルサイト「その仕事は沖縄で」やSNSを通じて、沖縄テレワーク・ワーケーション施設情報を発信しています。

ワーケーションの未来

新型コロナウイルス感染防止対策で多くの企業

は在宅テレワークを導入したものの、社員の在宅以外でのリモートワークを認めるケースは限られ、企業側の労働法制や人事評価、労災や経費負担など社内整備が追いついていないのが現状です。ワーケーションが普及するために、企業側の制度導入が進むことを期待しています。

沖縄では、企業向けプログラムの提供を充実させたいと考えています。オフサイトミーティングやチームビルディング研修、越境学習（スタディツアー）や地域課題解決のためのハッカソン（技術やアイデアを競うイベント）など、こうした機

会を通じて地域と企業との接点を高め、コアなファン化を図っていきます。

将来的には、サテライトオフィスとしての定着や移住・定住につながるのみならず、地方に不足する高付加価値ビジネスを共創し、都会の人材から地域人材へのスキルトランスファーが行われるなど、新たな産業創出につながることを目指していきます。

そして10年後には、働く場所や時間の制約がなくなり、都会と地方の垣根もなくなり、仕事も生活もあきらめない生き方が選べる社会になることを願っています。

ワーケーションを活用した 関係人口創出の可能性と課題



山梨大学大学院生命環境学域 社会科学系長
生命環境学部地域社会システム学科長 教授

● 田中 敦

はじめに

ワーケーションとは「仕事（ワーク）」と「休暇（バケーション）」を組み合わせた造語であり、「欧米発」の枕詞とともにしばしば紹介される。しかし、ワーケーションという言葉自体は「欧米発」と言われるほど一般的なものでない。旅するように働く、という意味では、特定のオフィスや雇用される会社を持たずに、フリーランスとして自由に働く場所を選び気に入ったところに滞在するワーク&ライフスタイルである「デジタルノマド」の方がよく使われている。

バリ島のウブドにあるコワーキングスペース「Hubud（フブド）」はノマドワーカーの聖地として知られている。ここでは、「働き方とライフスタイルの自由を実現する革新的なスペース」をコンセプトに、様々なバックグラウンドを持つ人々がひとつになり、そのアイデアや雰囲気インスパイアされることを目指している。欧米をはじめ世界各地からノマドワーカーが集まり、オンラインでそれぞれの仕事をしつつそのコミュニティの中でさまざまな他のノマドワーカーたちとのセレンディビ

ティな出会いや交流を通じネットワーク資本を高め、新たなアイデアやイノベーションを生み出している。

フブドではその場集まって来ている（外部からの）ノマドワーカーとの交流や創発がワーケーションの主な「目的」となっていて、滞在している地域の「住民」との協働やその地域の活性化、といった視点はほとんど含まれていない。

他方、日本国内においては、ワーケーションの目的、あるいは効果として真っ先にあがるのが「地域活性化」「地域課題解決」「関係人口の増加」といった、地域側からの期待である。

本稿では、独特の発展を遂げてきている「日本型ワーケーション」の類型や大きな影響力を持つ四つのステークホルダーの関係性についてひもといた上で、主に地域の視点からワーケーションの可能性や課題について事例を交えながら考えていきたい。

Hubud（フブド） <https://www.hubud.org/coworking/>

日本型ワーケーションと 四つのステークホルダー

ワーケーションは元来、フリーランスのように独

筆者プロフィール

田中 敦氏
(たなか・あつし)

JTBに入社後、米国本社企画部、欧州支配人室人事部や首都圏営業本部（総務・人事・労務担当）などを経て、2000年に本人出資型の社内ベンチャー制度を活用し、福利厚生アウトソーシング業である（株）JTBベネフィットを起業し、30歳代で取締役になる。その後、JTBグループ本社事業開発室長などを経て、2012年にJTB総合研究所に主席研究員として参画。2016年に山梨大学に観光政策科学特別コースが新設された際に転進。

日本経済団体連合会起業創造委員会委員・座長などを歴任。現在、ワーケーション政策などを検討する国土交通省観光庁「新たな旅のスタイル」に関する検討委員会委員、日本国際観光学会ワーケーション研究部会長。

立して仕事を行っている人々との親和性が高い働き方である。しかしながら、現在の国内での議論は、主に企業などの組織に所属する従業員を対象とした「雇用型ワーケーション」が中心となっている。こうした事情を踏まえ、筆者はワーケーションを「従業員が本人の意思において雇用主の承認のもとに、通常指定された勤務先や自宅以外の場所でテレワーク等を活用して仕事と余暇を並行して行うこと」と定義している。

他方、ワーケーションには、仕事と休暇の混合、日常と非日常との同時性という側面もあることから、広義には「個人が主体的に価値を認めて選択する、日常的な仕事（ワーク）に、非日常的な余暇（バケーション）の感覚を埋め込んだ、柔軟な生き方であり働き方」ということができる。（田中・石山2019）

表1では「日本型ワーケーション」の類型を表した。スタイルⅠⅡに加え、海外ではワーケーションとは呼ばないⅢⅣのスタイルも日本ではワーケーションに包含しているのが特徴である。

また、ワーケーションの主なステークホルダーであるが、大きく①制度を導入する企業②利用する従業員（個人）③利用者を受け入れる地域と行政④ワーケーションに関連した民間事業者の四つに分けられる。これら四つのステークホルダーは、それぞれ異なる期待や思惑、課題を持っている上に、ワーケーション推進に対する温度差が非常に大きく、ワーケーションについて議論をする際にしばしば問題となっている。

この四つの中で特にモチベーションが低いのが「制度を導入する企業」である。大企業での制度導入が進まない、地域にワーケーションで訪れるバイが広がらないことを考えると、まずは制度導入に向けて一歩踏み出す企業を少しでも増やしていく施策の実施が極めて重要となる（※）。

反対に、コロナ禍以前からワーケーションの推進に熱心だったのが「地域・行政」である。関係人口の創出や増大、地域創生、地域活性化、テレワークの推

進などの施策や、ふるさとテレワーク事業、移住交流促進事業などとの親和性が高く、こうした熱心な自治体をネットワーキングし推進する母体となっている「ワーケーション推進自治体協議会」の加盟自治体数もスタートから約1年間で157（1道17県139市町村）と急拡大している。

以下、地域におけるワーケーション事業の推進と関係人口の増加や地域の活性化への効果について、成功事例から探ってみたい。

※企業が実際にワーケーションを制度化しようとする際には、労務管理上の問題がボトルネックとなるケースが多い。しかしながら、ワーケーションの要素を因数分解すると①休暇中などの一部の日や時間帯に②会社で申請し承認を得た上で③通常の勤務地や自宅とは異なる場所に④テレワークなどを活用して仕事をするということとなり、既に①、②、④はコロナ禍の中、多くの企業で実施可能となっている。

唯一残る課題である③については、例えば「フレックスタイム制度」が仕事をする時間の柔軟性を高めているのと同様に、「フレックスブレイクス制度」といった、働く場所に自由度を持たせる規程やガイドラインを策定し導入することで、実質的にワーケーションを取り入れられる企業を一気に増やすことができる。たしかに、労働基準法第15条に定められている就労場所の書面による明示などとの調整は必要だが、実際に日本航空では就業規程の改定などはせずにワーケーションを導入し数年にわたる制度の運用を行っている実績もある。

安心して制度を取り入れられるよう、国が企業に対してガイドラインを示すなどの対応が急務である。

ワーケーションを活用した

取り組み事例

(1) 徳島県美馬市の事例

「うだつの町並み」で有名な徳島県美馬市。ここには大阪出身の元ミュージシャンの柴田義帆氏が2014年にオープンし経営するゲストハウス「のどけや」や、活版印刷工場の3代目である中川和也社長が工場をフルリモーションし、ドミトリ、カフェ、コワーキング、レンタルオフィスを併設した「ADLIV（アドリブ）」といった施設を中心に「ADDRESS' HaFi」

表1 日本型ワーケーションの類型

分類形態	スタイル	概要	勤務の取り扱い、必要な環境等
ワーケーション	I. 休暇活用型	JALで導入されているワーケーション制度のように、休暇中の特定の日に限って仕事をする。有給休暇の取得促進などに効果。	年次有給休暇等（半日単位や時間単位の有給休暇の活用＋業務を行っている時間は勤務扱い）＋テレワーク環境
	II. 日常埋め込み型	WAA（いつでも、どこでも自由に働くことができる働き方）的なワーケーション。長期間の日常とは異なる地域への滞在や3拠点居住なども可能となる。また地域コミュニティへの参加も容易になり、地方での複業や逆通勤代的な働き方への可能性も広がるなど、自由度が高い。	勤務と休暇・就労時間外との混合（時間単位年休・フレックスタイム制）＋テレワーク環境。就業時間・期間は有給。
ブリーチャー（Bleisure）	III. 出張（非日常 Work）＋遊び型 業務としての出張に遊びを加える	business（仕事）とleisure（余暇）を合体させた造語で、普段の出張に休暇をプラスし、出張業務にプラスして、前後にバケーションや地域との交流等を可能にするもの。利用者は移動費用、時間をセーブでき非日常を過ごすことができる。	業務出張（勤務・有給）＋休暇（無給）
オフサイトミーティング	IV. 企業内グループ型 業務（会議・研修）×非日常	ツーリズム用語の「MICE」の「M」に相当する、部署単位などで従来の研修旅行的に行われるもの。チームビルディングや新規アイデア創出のための会議などに活用される。	勤務（有給） 会議・研修前後の休暇や滞在期間中の休日のBleisureとしての遊び（無給）は可能

出所：田中・石山（2020）「日本型ワーケーションの効果と課題」をもとに筆者が再構成

Living Anywhere Commonsなどの主要サブスク립ション型コリビングサービス事業者が軒並み拠点を展開している。ここでは、近隣地域のみならず全国や海外からもSEやデザイナー、カメラマン、投資家、学生など様々な仕掛け人が多く訪れ、自然と交流や連携が生まれた。街中にはしゃれたカフェやレストランも増え、高感度なワーケーターがぞくぞくと集まり、彼らにとっては聖地としての様相を見せ始めている。

中でもアドリブは、地域と都市部の人々のコミュニティの場の提供に特に力を入れている。「ヒト・モノ・コト」における新しい価値観の交流をコンセプトとした「アドリブ交流会」や「コ・クリエーション×コ・ワーケーション」な働き方・遊び方コミュニティで「アドリブ大学」を実施。さらに、美馬市の地方創生を進めるため、地元の経営者、自治体、都市部の経営者がタッグを組み、持続性の高い枠組みで推進していく「MIMAチャレンジ」プロジェクトをスタートさせた。都市部企業と地元企業、ワーケーターと地元住民とが、交流を通じて「地域×人×スキル」の連携による新しいビジネスチャンスを生み出している。

ADLIV <https://www.adliv-tokushima.com/>



活版印刷工場をフルリノベーションした ADLIV

(2) 静岡県下田市の事例

静岡県下田市は、2019年の人口2万1492人が約25年後に半減すると予測されており、また、主力産業の観光産業でも、観光交流人数は1987年度の626万人から2019年度には259万人と、ほぼ30年間で約6割も減少。さらに、建設や水産を中心に深刻な高齢化や後継不足に苦しみなど、地方都市における典型的な課題を数多く抱えている。

こうした中で、下田市にコリビングとコワーキング、コミュニティ機能を持つ複合施設Living Anywhere Commons（以下、LAC）の拠点を持つ株式会社LIFULLと市役所が中心となり、首都圏企業の若手社員を募り地域の問題点や地元企業の課題の解決策を考える「地域事業創造リーダーシップ合宿」プログラムを実施している。5日間の合宿で実際に課題を抱える水産加工や建築、飲食、寺院などの経営者から直接話を聞き、併せて多くの関係者から地域の事情についてヒアリングするなど、フィールドワークを熱心に行った。さらに、毎朝リモート会議を行い、都内の専門家・メンターから丁寧なサポートを受けながら課題解決策や新たな事業展開プランを作成。最終日には市長や企業経営者ら40人を前に成果としてプランをプレゼンした。

こうしたチャレンジや、メンバーがSNSで発信する下田市の魅力情報の影響力も大きく、下田市に滞在してワーケーションを行う若者が急増。コロナ禍で来訪者が激減する中、地元の飲食店などにも活気をもたらしている。

関係人口創出へのポイントと課題

ここまで、二つの先進的な取り組み事例を紹介してきたが、さらにそれぞれに共通する特色や違いに触れ、関係人口創出に向けたポイントや課題について述べていきたい。

(1) ハブとなる拠点の存在と「場」としての魅力

美馬市では、のどけやADLIVといった拠点が、下田市ではLACやNanz VILLAGEというコワーキングスペースやレストランなどを持つ多目的なスペースが存在する。そして、こうした拠点は単にスペース（空間）としてだけでなく、人を呼び、つなぎ、新たな価値を共創し続けることができる場（コミュニティ）としての機能を持つ。拠点は、高速Wi-Fiの設置や優れたレイアウト、什器などの機能やスペースとして快適であるとともに、サードプレイスとして「居心地の良さ」「温もり」があり、ワーケーター（参加者）同士、また地域の人たちを交えた交流が生まれやすい仕掛けが備わっていなければならない。そのためには、魅力的な小さなイベントの継続的な実施や、オンライン、オフラインを融合させた「メンバー」の緩やかな絆を生み出す仕組みづくりが重要である。

Nanz VILLAGE <http://nanz.village.jp/>

(2) 関係人口案内人の役割

下田市でのワーケーション事業推進には、LACのコミュニティマネージャーの役割を担っている梅田直樹氏の存在が大きい。地元出身の梅田氏は地域の企業経営者層から高校生まで、幅広く深い関係性を築くとともに、高いコミュニケーション力での確にワーケーターの潜在的、潜在的なニーズをくみ取り、素晴らしいマッチングをしながら進めながらそれでいてフォローもしっかりとしていく。美馬市の柴田、中川両氏もアプローチの仕方は異なるが同様に欠かせぬ存在である。彼らのような優れた「関係人口案内人」たちは、総じてワーケーターとの視点の合わせ方と距離感の保ち方、そして一瞬にして相互に「友達」としての一体感を醸成する力が卓越している。こうした役割を担う人が機能することで、地域の人たちも「よそ者」を安心して受け入れることができる。そして、その暖かい受け入れは一体感を生み、さらには積極的に交流を進

める礎が築かれていく。

現在、こうした関係人口案内人の重要性が急速に注目されてきている。しかし、実際にこの役割を担うことは、都心・大企業勤務型のスタイルや価値観と、地元地域の熟知と深い信頼関係をベースに、バックグラウンドの全く異なるワーケーターと地域をつなぐという点で非常に難しく、簡単に育成することはできない。他方、ただ単に来訪者が増えるだけでは、真の関係人口の増加にはつながらない。この極めて属人的な課題をどのように乗り越えていくかは、今後のワーケーション受け入れ地域の成否にかかわる重大なファクターとなっていくであろう。

(3) 行政の役割と民間との役割分担

下田市のワーケーション事業推進には、行政として重要な役割を担っている、市産業振興課の樋口有二課長の存在は欠かせない。

下田市は関係人口の創出・増加、空き家等の活用、新しいビジネスの発掘、イノベーションの促進等を目的に、株式会社LEFULとの連携協定を締結している。これは「人こそが第3の黒船」ととらえ、ワーケーションの拠点を育て、ドローン・AI、その他ウェーブ関連等のスキルにたけた人たちを含め、LACを通じて様々な人たちが下田に来ることが期待できる。これは、スキル・ノウハウをシェアして新しいビジネスの可能性を広げ、活性化につなげていきたいという樋口氏の思いにつながり、地元の企業や住民と連携した取り組みを強力に進めている。

さらに、ワーケーションの推進には産業振興・産業労働系を中心に、観光系、人口対策系、環境系と様々な部門横断的な推進が不可欠である。この調整をうまく行うことができず事業がスタックしてしまうケースが散見されるが、この点、樋口氏は多方面にわたる行政との戦略的な連携、調整を進めるとともに、地元企業や産業界ともしっかりとネットワークを築き着実に

成果に結びつけている。

他方、美馬市においては前述の柴田、中川両氏を中心に民間企業が大きな推進力となり、人を引き付ける磁場の役割を果たしている一方で、ワーケーション先進県である徳島県(西部総合県民局地域創生観光部)や美馬市とも連携を密にとりながら、協働とすみ分けを進めている。

下田市役所樋口有二課長インタビュー

<https://note.com/lacommuns/n/nd32e460241bd>

(4) 今後の環境の変化と関係人口の増加に向けて

ほんの1年前まで知る人ぞ知る、であったワーケーションであるが、認知度は8割を超え、2021年のブレイクをおおる報道も始めている。こうしたことから、施設や設備など「ハコもの」が揃えばある程度自然にワーケーターが増える、と楽観的に考えている地域も中には見受けられるが、現実はその甘いものではない。

まず、大企業を中心としたワーケーション制度の導入と、ワーケーション実施者の背中を押す組織風土づくりをどこまで推進できるのか。

ある調査によれば、既に制度を導入している企業は全体の1割に満たず、また次年度以降の導入を積極的に進めようという企業も3割程度という結果もある。さらに、制度があっても、取得しにくい職場のままだではなかなか前には進まない。

次に、刻一刻と変化していく、ワーケーション実施者の多様な志向性への対応である。

これまでのワーケーターはいわゆるイノベーター層やアーリーアダプター層が主流であったが、裾野が広がることで、レイトマジョリティー層まで一気に拡大していく可能性がある。こうした場合、従来の利用者とのニーズや価値観にギャップが生じて、双方のタイプともに満足度が低くなる可能性がある。

また、地域側からはよく「熱心な関係人口を増や

すことで、地域課題を解決していきたい」といった声を聞くが、来訪者が増えれば自然に課題解決につながるわけではない。特に、企業や都心で働く社員等と連携し、プロジェクトやプロボノとして課題解決型プロジェクトを進める場合、その成否はマッチングやチェーンングの妙が決め手となる。

関西大学の松下慶太教授によれば、地域側と企業側とのプロジェクトがうまくいくためには、「他律人材」「自律人材」という双方の当事者の人材としての自律性の組み合わせによって、その成果が大きく異なるという。

したがって、地域が本気で都心の企業とコラボして関係人口増加を目的とした共創型のプロジェクトを成功させるのであれば、地域側も本気で「自律人材」を集めて対応していかなければならず、受け入れ側の行政も意識改革、働き方改革への覚悟が必至となる。

最後にこれまでの議論とは矛先が異なるが、今後のワーケーションの環境整備や受け入れ体制の強化を検討する際には、ぜひ数年後のグローバル市場も視野に入れてほしい。

コロナ禍以前、観光におけるホットワードは「オーパツーリズム」であり、持続可能性を維持しながらいかに訪日観光客4000万人を2020年に達成するかに関心が寄せられていた。コロナの感染拡大は予断を許さず、すぐにはインバウンド需要は戻ってこない。しかしながら、在宅勤務やリモートワークは世界中で一斉に起きた現象であり、そうした働き方を可能とするインフラや仕事の仕方は既に定着期に入りつつある。近い将来、急増した「新しい旅のスタイル」を実践するノマドワーカーたちの訪問が絶えない、バリ島のウブドのようなグローバルレベルでの「ノマドワーカーの聖地」となる地域が、日本国内にいくつも現れることを想像すると、今からワクワクが止まらない。

松下慶太2020「ワーケーションを自律人材から考える」
<https://note.com/matsulab/n/75efb9a33652>

宝くじは、 みなさまの豊かな暮らしに 役立っています。



宝くじは、図書館や動物園、学校や公園の整備をはじめ、
少子高齢化対策や災害に強い街づくりまで、さまざまなかたちで、
みなさまの豊かな暮らしに役立っています。

一般財団法人 日本宝くじ協会は、宝くじに関する調査研究や
公益法人等が行う社会に貢献する事業への助成を行っています。

一般財団法人
日本宝くじ協会
<http://jla-takarakuji.or.jp/>