

中間支援組織「丹波篠山キャピタル」（仮）の設立に向けて

フラットな連携で取り組む丹波篠山の人材育成



兵庫県丹波篠山市 中森 恵佑

1. はじめに

我が国の人口は2008年をピークに減少の一途を辿っており、今後も高齢者人口の増加による死亡者数の増加、また生産年齢人口の減少とそれに伴う出生数の減少により、自然減が止まらない。そういった中で、地方自治体は少しでも定住者を増やそうと様々な政策を掲げ実施しているが、結果としてはゼロサムゲームで自治体間による人口の取り合いとなっている。また近年では、定住の有無に関わらず地域と関わり合いを持つ人を関係人口と定義し、定住政策のターゲットの裾野を広げている。

丹波篠山市においても、定住者の獲得のために様々な政策を行っているが、政策の結果を大きく上回る自然減により人口減少は年々進んでいる。当市の将来を考えるのに人口減少というキーワードは切り離せないが、今まで先人が築いてきた暮らしや営みを今後も継承していかなければならない。市内の産業、伝統工芸、地域活動などあらゆる分野からも担い手が不足しているという声が上がってくる中で、人口減少を前提として住民の幸せな暮らしを生み出せるのか、人材育成という分野に着目して研究を進めた。

担い手不足も、単なる「人手不足」、あるいは、組織と活動の根幹を担う「人材不足」に分けることができる。よく耳にするのは人手不足だが、人口が増えて人手不足が解消されれば課題は全て解決できるのだろうか。私はむしろ「人材不足」こそが今般の課題の要因になっていると考えている。人手が減ったとしても、地域のことに関心を持ち主体的に行動する人が増えれば、繋がりを作り出し、イノベーションが創発されることで地域の課題が解消していけるのではないかと考える。本稿では、コーディネーターやブリッジ人材といった地域の未来にイノベーションを生み出す役割を「人材」として定義し、当市を取り巻く現状とこれまでの取組に触れながら、フラットな連携で取り組む丹波篠山の人材育成を提案していきたいと思う。

2. 丹波篠山市の現状（人口の推移）

当市の人口は2001年頃から減少が始まり、国立社会保障・人口問題研究所が発表した推計では5年前に行われた推計値より若干改善しているが、10年後の2030年にはピーク時より約12,500人減少した35,000人程度になるとされている。高齢人口の増加に対して、年少人口及び生産年齢人口が減少する推計となっており、年間400人程度が今も減少し続けている。また、進学・就職などの年齢期である15～19歳・20～24歳の年代が大きく減少しており、社会減も進んでいる。この年代では転出超過は徐々に減少しているものの、その後の若者のUターンも減少しており、転入がその数を補えていない

3. これまでの市の取組

(1) 市内のまちづくり・人づくり

ここで、これまで市内で行われていたまちづくりや人づくりについて触れていきたい。

当市では2006年に篠山市自治基本条例を制定し、個性豊かで活力ある自立した地域社会の実現と市民福祉の充実を達成するため、参画と協働のまちづくりを推進してきた。また、2013年には参画と協働についての姿勢や考え方を明確化し、市民参画のもと共同事業を実施しやすくするよう「篠山市参画と協働の指針」を定め、市民が主役、市民が主体でつくるまちづくりを推進してきた。この指針では、繋がりを大きなテーマとして掲げており、自治会を中心とした地縁型組織や、ボランティアなど自発的な活動をするテーマ型組織が、独自の活動をするだけでなく、それぞれが関わり合うことで、より効果的な課題解決を目指している。全国的に「新しい公共」という参画と協働の考え方が広がるとともに、行政が担ってきた公共分野への住民の参画や、逆に行政が住民主体の活動に参画するように、両面で推進してきた。中山間地域の自治体には多く見られる傾向であるが、当市でも地縁型コミュニティが強く根付いており、顔が見える関係性の中でまちづくりが行われてきた。

一方で、地縁型とは異なる形態の取組も広がりを見せており、そのひとつに、一般社団法人NOTEが手掛ける古民家を活用したまちづくりがある。今や全国的に展開するこの取組は、古民家を地域の資源と捉え、私有の資産をブランディングしてシェアリングすることで新たなビジネスの拠点に生まれ変わらせている。市内には「集落丸山」のように集落全体を宿泊施設とし、地域が運営を行っている事例もあり、地縁型との組み合わせたまちづくりとしても実績がある（註1）。

(2) 神戸大学との官学連携

さらに、当市は神戸大学との連携の中で様々な研究やまちづくり、人づくりを行ってきた。この連携は、かつて兵庫県立農科大学が市内にあったことから始まり、県立農業大学が1966年に神戸大学へ国立移管されるまでの間、当市をフィールドに多くの学生や研究者が学び、研究を行ってきた。そこで、2007年には神戸大学農学部と地域連携協定を締結し、あらためて両者の関係性を再構築し、さらなる農村の価値創造のために連携することとした。また2010年には神戸大学とも地域連携協定を締結している。この協定は、市内全域を「生きた現場」として、大学の研究者、学生への研究フィールドの紹介や活動拠点を提供し、当市が抱える地域課題の解決と地域の活性化を図ることを目的としており、市内の活動拠点として篠山フィールドステーションを整備し、研究員が常駐して地域の相談や学生の受け入れ調整を行っている。

主な連携事業としては地域創造研究と地域人材育成が挙げられる。地域創造研究では福祉や環境、獣害対策など様々な分野の研究を行い、地域課題の解決を目指している。また

（註1）「農山村地域における古民家民泊事業の展開と住民意識に関する研究-兵庫県篠山市丸山集落を事例に-」『日本都市計画学会関西支部研究発表会講演概要集』12巻、pp.137-140（2014年）

地域人材育成では、2008年から農学部の実習を市内各地域で受け入れており、年間60名程度の学生が実際に農家の方と触れ合うことで農業や農村生活への理解を深めている。また学生の中には農業サークルを立ち上げる学生もおり、農家と共に農作業を行い、地域との関係性を築き続け、現在では200名前後のメンバーが活動を行っている。こういったサークルに所属する学生の中から、地域おこし協力隊として活動する者も出てきており、市内への定着に繋がっている。

①学生から始まった地域おこし協力隊

当市での地域おこし協力制度は神戸大学の学生隊員から始まった。2014年から制度運用し、2020年4月時点では活動中の隊員も含め18名に委嘱している。これまでに隊員の対象や活動目的などを地域と隊員のニーズに合わせて見直しており、現在では地域での起業を目指す「起業支援型」と地域資源を活用して研究を深める学生を対象とした「半学半域型」の2種類の隊員が活動している。

隊員の活動にあたっては、コーディネーター業務を神戸大学に委託し、隊員が円滑に研究・活動ができるよう、受入先のまちづくり協議会とのマッチングや活動、生活の支援等を伴走しながら行っている。また、より地域に根差した活動ができるよう、小学校区単位で組織されるまちづくり協議会（註2）内に必ずカウンターパートを設け、地域内での調整から隊員の生活支援まで密接した支援体制をとっている。

このまちづくり協議会と密接に連携した方法は、地域に溶け込みやすく、隊員が地域の課題に直接アプローチできるなど利点が多いが、隊員、コーディネーター、カウンターパート3者のコミュニケーションの深度や力量によるところが過分にあり、円満に任期終了まで至らないケースも見受けられる。例えば、隊員と地域との mismatches が生じた際に、他のまちづくり協議会とマッチングし直すなど、隊員と地域の組み合わせを柔軟に捉え、双方が気負いすぎない進め方も今後必要だと考える。

②神戸大学・丹波篠山市農村イノベーションラボ、篠山イノベーターズスクールの開設

このイノベーションラボは、農村地域にまち・ひと・しごとの創造的な循環を生み出すことをミッションに掲げ、そこに関わる人材の育成拠点として2016年に開設された。これは篠山市総合戦略の中で先駆的プロジェクトとして位置付けられた地方創生の取組であり、若者実践家の発掘と育成によるソーシャルビジネスの創発、またそれを実践する場の提供まで、農村での新しい生き方の提案を行っている。このラボを拠点とするのが、篠山イノベーターズスクールである。2016年10月に開講し、市内外の方を対象に、市で注力したい分野をテーマに設定し、実現したいシゴトとライフスタイルを形にするセオリーやノウハウを学ぶ講義やセミナーを開講している。講師には農村ビジネスの実践者や大学教授等を招聘し、農村に入るために必要な姿勢やノウハウ、またビジネスに欠かせない知識やス

（註2）まちづくり協議会とは自治会単位では解決できない地域課題に対応するために広域的な地域づくりを行う組織であり、市内には19のまちづくり協議会が存在している。

キルの習得から、起業・継業を実践するまでのサポートを行っている。なお、このスクール事業は神戸大学から理事を迎えた一般社団法人 EKILAB. が受託しており、神戸大学と連携して進めている。

2020年11月時点では6期目のスクールが開講し、現在29名が受講している。拠点となるラボがJR篠山口駅構内にあることもあり、約7割の受講生は市外、県外から参加している。これまで1期から5期の受講者数123名のうち、25名が既に起業、10名が事業拡大しており、廃校を活用した宿泊施設の運営や特産物を使ったカフェ経営、教育支援など地域課題解決や丹波篠山の人材育成事業として成果を上げている(図1)。

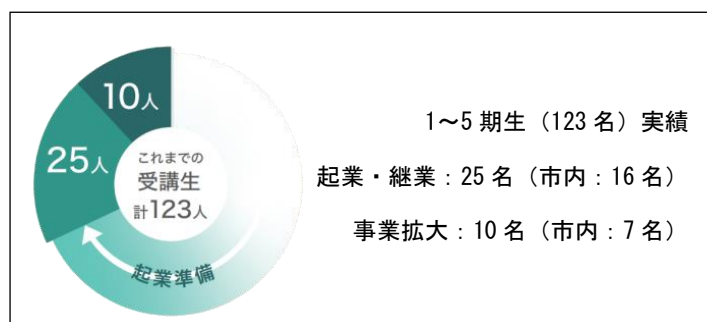


図1 篠山イノベーターズスクール実績

このスクールは、起業・継業というフィルターを通して、丹波篠山に興味を持っている潜在的な関係人口や定住人口に光を当てることで、いわゆる「人材」を掘り起こしている。現に受講生には、人生の第2キャリアとして何か始めたいとモヤモヤした思いを抱いて入校する人が多く、1年間のスクールを通して自分の起業や移住のビジョンを固めていく。このモヤモヤ期の解消に大きく影響しているのが、受講生同士のネットワークだろう。スクール運営にあたっては、このネットワークづくりを重要視しており、受講生からも「起業の糧となるネットワークづくりができた」という感想を多くいただいている。

また、こういった繋がりの中からイノベーションが生まれることを期待しており、実際にテーマ型の勉強会やプロジェクトが立ち上がっている。今年度は、農村の担い手不足の課題である草刈りや畦畔管理に対して、ビジネスの観点からこういったアプローチができるか実践者の話を聞きながら理解を深めている。

4. 市民のまちづくりへの評価

(1) 意識調査からみる市民の意識

このようにまちづくりを進める市の現状を市民はどのように感じているのか、2019年に実施した市民意識調査から読み解いていく。「人口減少に対する不安を感じているか」という問に対して「不安を感じる」「どちらかと言えば不安を感じる」と81.2%の人が回答した。年齢別にみると40~59歳で最も高い数値を示し、この年代に子どもの巣立ちや親の老化など人生のターニングポイントを迎え、自分の将来を考え直していることが要因と考える。また「日常生活で人口減少を感じるか」という問に対しては、地域活動を中心的に担っている60歳以上で79.5%と最も高く、具体的には地域活動や地域行事の担い手が足りないという意見が多かった。

まちづくりに関する項目では、半数以上の回答者が「まちづくりに関心がある」と回答しており、若い世代など幅広い参加の呼びかけが今後重要になる、という意見が多かった。

2019年に兵庫県が実施した県民意識調査でも、当市を含む丹波地域のまちづくり活動への関心は高い傾向にあり、参加率は県下で最も高い。これは、これまで農業を中心に積み重ねてきた地縁的な繋がりの強さが表れていると予想され、その地縁組織が、現在のまちづくり活動の根幹を担ってきたといえる。一方では、高齢化でこういった体制は限界を迎えており、年齢や性別を問わず、都市部に住む子や孫など地域外の関係者がまちづくりに関わることが期待されている。

(2) 市内若手事業家、有識者による意見交換会の実施

本稿で提案する新しい人材育成システムの構築を考える上で、実際に現在市内の第一線で活躍されている方々を招き、意見交換会を筆者が独自に開催した。行政関係者をはじめ、大学の先生方、協力隊コーディネーター、市内で精力的に活動されている農家の方や移住支援をされている方など様々な業種の15名にお越し頂き(表1)、

氏名	所属
中塚 雅也	神戸大学准教授・一般社団法人EKILAB.
清野 未恵子	神戸大学准教授
立見 淳哉	大阪市立大学教授
清水 夏樹	神戸大学客員准教授(篠山FS駐在)
田代 優秋	和歌山大学客員准教授(丹波篠山市農都環境政策官)
林 健二	一般社団法人TSUMUGI(丹波篠山暮らし案内所)
吉良 佳晃	丹波篠山吉良農園
田淵 信也	株式会社B-B LINK
田林 信哉	株式会社NOTE
谷川 智穂	一般社団法人EKILAB.(篠山イノベーションズスクール)
瀬戸 大喜	一般社団法人EKILAB.(地域おこし協力隊)
堀井 宏之	丹波篠山市企画総務部長
竹見 聖司	丹波篠山市企画総務部創造都市課長
酒井 誠	丹波篠山市企画総務部創造都市課係長

表1 意見交換会 参加者一覧(順不同・敬称略)

担い手や人材育成をメインテーマに課題や展望について直接意見を交わした。この会の中では地域や人を繋ぐ人材が不足しているという意見が多く、中塚氏はプレイヤーだけでなくコーディネーター的な側面を持つ人材の必要性について話をされた。また実際に地域で事業展開している吉良氏からは、当市のような地縁型の繋がりの強い地域では、住民や地域内での起業者など、地域に根差した人材をコーディネーターとして育成していくべきだとの指摘があった。

他にも、行政や民間を問わず、様々な分野を持つ課題を共有してフラットに連携していくべきだという意見があった。田代氏、田淵氏をはじめ農業分野に携わる参加者から、丹波篠山市の特産である黒大豆のブランド維持が例として挙げられた。農家の減少により生産量の確保が難しくなるが、品質を下げて生産量を増やすよりも、農家同士の連携の下でさらに品質を向上させ市全体でブランド価値の向上や、観光など他分野との連携で新たな付加価値を模索しなければならない、といったことが挙げられた。このように各分野のマンパワーが減少していく中では、ひとつの分野だけの課題解決には限界があり、様々な分野と連携することでイノベーションを起こし、解決方法を見出していかなければならない。

また人材育成システムの構築については、田林氏からはテーマや分野をある程度絞って

スタートしたほうがいいのではないか、林氏からはコーディネーター業は直接金を生み出さないで、生業とするには厳しい側面がある、という指摘があった。また、現在コーディネーターの役割を担っている人やこれから育成する人材も支えられるような仕組みにしてほしい、という提案があった。

また立見氏からは、受け入れ側の地域の育成の必要性についても意見が出た。実際に地域の現場では、経済観や価値観が社会の変化に追いついていない人も存在し、移住者の側が地域に馴染むよう強いられている現状があり、地域の側にも社会的なインパクトを受け止められる仕組みが求められていることがわかった。

5. 提案：中間支援組織「丹波篠山キャピタル」（仮）の設立に向けて

（1）今日の社会潮流とコロナ禍での変化

この提案では、コロナ禍での農村回帰をめぐる動向や仕事やライフスタイルの変化を追い風として捉え、丹波篠山市でしかできない取組に繋げていきたい。

まず、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の中で、首都圏をはじめとする都市部の過密構造が指摘され始めた。実際にこれまで長く続いていた東京圏への転入超過は、新型コロナウイルス感染症が全国的に拡大した2020年4月以降、前年同月比を下回るようになり、2020年7月～9月においては転出超過に転じている。そのような中で、これまでより家族との過ごし方や生き方を見直す人が増加し、テレワークなどの場所を問わない働き方が推奨され、物質的な豊かさへの依存度が低い農村の暮らしが着目されることで、農村回帰の動きが加速しているといわれている。2020年6月に内閣府が行った「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」によると、三大都市圏居住者で今回の感染症の影響下において、地方移住への関心が「高くなった」、「やや高くなった」と答えた人は15.0%に上った。20歳代では22.1%、30歳代では20.0%と比較的若い層での関心の高まりを示している。特に、東京都23区内での20歳代が35.4%で、これまでの東京一極集中にみる都市志向に疑問を感じ始めている。

また、コロナ禍以前より広がりを見せている多業化の動きが地方の仕事問題へのヒントとなる可能性がある。地方への移住にとって、仕事は大きな障壁といえる。起業や新規就農を目指して移住する方は多いが、地方で個人事業や農業のみで安定した収入を得ることは難しい。今後は誰もが地方で安定した収入が得られる仕組みが必要ではないだろうか。

総務省は、2020年から人口急減地域で特定地域づくり事業協同組合を制度化し、取組拡大を目指している。この制度は、仕事や給与を年間通して確保できない事業者が出資し合って協同組合を設立し、それぞれの仕事を組み合わせて安定した仕事や雇用環境を作り、組合自体で職員を雇用することで地域の労働力を確保するものである。まさにそのような取組が島根県海士町で始まっているが、当市でも制度導入を検討したものの、全市での適用が難しく、合併前の旧町単位では組合員となる事業所の十分な参画も難しかったため断念した。しかし、こうした地域全体で人を育てて雇用しあう仕組みは人材不足を解消するためには必要であり、安定した地方での仕事づくりと合わせてこの提案に盛り込んでいきたい。

(2) 人材育成組織の必要性

市も人材育成や繋がりを意図的に構築することの重要性を認識している。2021年4月から運用される丹波篠山市第3次総合計画の前期基本計画では、シンボルプロジェクトのひとつとして「まちづくりの人財をはぐくむ」プロジェクトがある。このプロジェクトでは、5年間という長期的なビジョンを持って、住民だけでなく、関係人口も含めた丹波篠山市のことを考える人たちが、チャレンジの場や情報を共有するプラットフォームを構築し、そこから生まれたチャレンジを支える土壌づくりを推進していく。これまで地域が取り組んできた活性化へ向けた取組を土台としつつ、こうした新しい仕組みを構築できれば、人口減少の中でも人材が増加することは可能だろう。

これは行政だけが目指すのではなく、行政や地域を含め、各分野に横串を通したような中間支援組織との両輪で進めることで、より効果的な取組になると考える。行政主体ではできなかった幅広い横断的な連携を民間の中間支援組織という形で実現するために、次の提案を行う。

(3) 地域の人事部をつくる

丹波篠山市を担う各分野がフラットに連携する人材育成に特化して地域の活性化を目指す中間支援組織「丹波篠山キャピタル(仮)」の設立について提案する。

コンセプトは「地域の人事部」である。この組織は各分野の人材育成部門だけを抜きだした、いわば丹波篠山ホールディングスの人事部として、行政や民間の垣根を取り払った活動を行う。個別の分野では難しい人材育成部門を集約することで、効率的で効果的な人材育成を行うことを目的とする。

しかし、丹波篠山キャピタル(仮)が存立するためには各分野からの協力が欠かせない。参画を希望する各分野からは、金融資本ではなく、組織を担う人や専門的なノウハウを提供してもらい、その代わりに育成した人材を還元することで、win-winな関係性を構築できると考える。実際に先の意見交換会の参加者には組織への参画の意向をお伺いし、「市内の地域で動いている人間で反対する人はいないだろう」と期待感を示していただいた。現在のところ、丹波篠山キャピタル(仮)は一般社団法人としての設立を想定し、賛同者には理事として参画し、各分野のパイプ役として、また実践者として力を貸していただきたいと考えている。

また、丹波篠山キャピタル(仮)の設立に伴い、現在篠山イノベーターズスクールの運営を行っている一般社団法人 EKILAB. は発展的解消とし、新たな理事を迎え当市と神戸大学の連携だけにとどまらない新しい組織として発進することを前提としている。

(4) 丹波篠山キャピタル(仮)で行う人材育成システムと人材マッチング

丹波篠山キャピタル(仮)での取組は大きく3つに分類することができる(図2)。1つ目は【篠山イノベーターズスクール】、2つ目は【地域おこし協力隊】で、既存事業である2事業は、これまでから神戸大学との連携の中で取り組んできた実績があり、関係人口予

備群を安定して発掘するため人材の大きな入り口として活用する。

またこれまで別々の事業としていたこの2事業を一体的に取り組むことにより、モヤモヤ期からスタートアップ、テイクオフまで関わり合いの段階に応じて支援をグラデーション化することができる。スクールでは受講生が実践者の声を聞き、地域に落ちている課題を拾って、自分のライフスタイルの整理や実現したいビジョンを明確化し実現に向けて進みだせるようプログラム

を提供する。協力隊制度は次のステップへの選択肢の一つとして提供し、スクール生の実践的なチャレンジを支えていく。またこれまで地域おこし協力隊で取り組んできた地域密着型の課題解決は継承するが、これまでのように地域と隊員の組み合わせに固執するのではなく、地域と隊員の実情に合わせてコーディネーターが流動的にマッチングをし、双方にとって最善の環境を常に探していく。

そこでは、これまでのスクールの運用とテーマの設定方法が異なっている。これまで育成する人材像は、市が必要と感じている分野やテーマに沿う形で設定してきており、地域の現場の声を直接的には反映できていなかった。しかし、この組織では、参画する各分野を代表する理事から、不足している人材や課題を定期的に直接抽出して、必要とされている人材像を具体化していき、こういったアプローチでその人材を育成していくべきか検討する。その結果としてスクールのテーマへの反映やプロジェクトの立ち上げを進め、市内で必要としている人材の育成を行っていく。

また、スクール生をはじめとする育成された人材は課題解決のための起業や、必要とされる分野で仕事を獲得することで、様々なイノベーションの可能性が地域へ還元されていく。このように、課題の抽出から人材育成、そして課題解決まで人が循環しながらイノベーションを起こすシステムの構築を目指している（図3）。極端な例かもしれないが、地域をけん引するまちづくり協議会長の後継者がいなくて困っている地域があれば、その地域の方と地域づくりを志す若者を集めてまちづくり協議会長を育成するプログラムを設定する。そういった取組や人材をその地域に落とし込むことで、地域そのものに潤いと活力を与えて、新しい内発的なリーダーの誕生や地域おこしを生業とする人への支援体制が整うなどの変化が期待できるのではないだろうか。

さらに、丹波篠山キャピタル（仮）の新しい取組が3つ目の事業である【人材マッチング】である。キャピタルは、当市に関わる人材と市内の仕事の大きな生け簀の役割を担う。関係人口的に当市に関わっている人や市内の事業者、またスクール生や地域おこし協力隊など、ここで育成した人材をリスト化ができる。他方で、市内で人手が不足している仕事もリスト化できている。それゆえに、両者をつなぐマッチングを担うことができる。こ

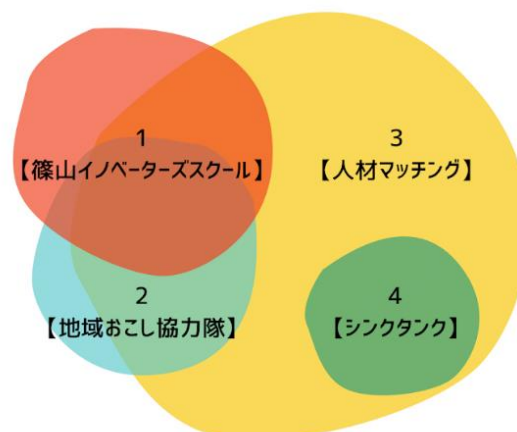


図2 事業体系図

うして、今まで交わることがなかった人と人、仕事と仕事がつながることで、新たなイノベーションを起こす火種となる。具体的にはコーディネーターを設置し、リストの管理からマッチングまでを行う予定にしている。



図3 人材循環モデル

これまででは季節性があり人手の確保が難しい仕事であっても、他の仕事と組み合わせることで新しい仕事を創出したり、起業者同士で雇用し合ったりすることで、地域の労働力の確保にもつなげる。また、この仕組みを活用して人と仕事を可視化することで、多業化を容易にし、移住の大きな壁になっていた地方の仕事へ不安感の解消も図る。これは派遣法（註3）に基づくものではなく、この組織を中心とした大きな人材・仕事バンクという繋がりの中で、流動的にマッチングを行うという考え方である。詳細は決まっていないが、この人材・仕事バンクに登録する方々を対象に、マッチングのためのピッチや情報交換会などを定期的にするなど、多くの人が繋がりあえるような仕掛けを考えたい。

運営経費については、既存事業は現在の委託費用を元に事業展開し、人材マッチングについては地方創生交付金の活用を検討している。しかし、この取組は一朝一夕で成果が出るものではなく、組織として持続的な活動ができるよう工夫していかなければならない。例えばテーマ型のクラウドファンディングや映像コンテンツの配信、現在外部資本の企業に頼っているふるさと納税の運営ができないかなど、市への依存度が高くなりすぎないように検討を進めていきたい。

（註3）労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律

7. おわりに

実際に本稿で提案した「丹波篠山キャピタル（仮）」は実現に向けて動き始めており、2021年秋の設立を目指して現在市内部の協議と関係者との調整を進めている。実現に向けては、自己資金獲得方法などまだ課題も多いが、多くの方の知恵を借りながら進めていきたい。

この丹波篠山キャピタル（仮）の取組により生み出される人材は、人口減少の中でも地域を動かすエンジンや潤滑油の役割を担い、地域で積み上げてきた活動や資源という歯車を動かしてくれることを私は期待している。また、人と人の繋がりの中で、連鎖的に盛り上がり生まれ、人口減少という負のイメージを地域から取り払ってもらいたいと考えている。また、丹波篠山キャピタル（仮）が蓄積する課題や情報は、市の政策立案にとっても大きなエビデンスとなると感じており、当市のシンクタンクの役割を果たせる組織にしたいと考えている（図2）。また、この組織への市職員の出向は、政策立案能力向上に向けた研修として大変有益なものであると考えてるのでぜひ実現させたい。今回の研究を進める中で、まさに今が人口減少後の未来を真剣に考えなければいけない大きなターニングポイントに直面していると感じた。土地の空洞化、むらの空洞化を経て、誇りが空洞化しきってしまう前に、一人でも多くの住民が当市に住む幸福感が感じられるようなまちづくりができるよう公務にあたりたいと思う。

【参考文献・ホームページなど】

小田切 徳美著『農山村再生「限界集落」問題を越えて』岩波ブックレット（2009年）

中塚 雅也編『農業・農村の資源とマネジメント』神戸大学出版会（2019年）

田中 輝美著『関係人口をつくる』木楽舎（2017年）

内閣府 HP、兵庫県 HP、丹波篠山市 HP、神戸大学・丹波篠山市農村イノベーションラボ HP、

国立社会保障・人口問題研究所 HP、株式会社トラストバンク HP