

伊豆南部版ワーク・ライフスタイル「夢応援モデル」の提案

～人材確保による地域産業の持続的発展を目指して～

静岡県南伊豆町 鈴木 恵介



1 はじめに

南伊豆町は伊豆半島最南端に位置し、天城山脈より連なる山地を背にして南側と西側が太平洋に開け、弓ヶ浜、石廊崎、波勝崎をはじめとした特異な海岸線や観光資源を有し、富士箱根伊豆国立公園に属する景勝地である。このような立地背景から、町民の多くが宿泊業や飲食業を中心としたサービス業に従事し、第3次産業の就業割合は7割以上に上る。しかし、町内のサービス業を取り巻く環境は悪化しており、全国的な観光地の整備、海外旅行を含む観光ニーズの多様化等の影響により町内の観光レクリエーション客数及び宿泊者数は減少傾向にあり、昭和50年には395件ほどあった旅館・民宿も平成26年には162件と半分以下に減少している。

また、当町の人口は1960年の14,574人をピークに2018年には約8,300人にまで減少が進んでおり、このまま推移すると2060年には約4,000人にまで減少すると推計されている。さらに、高齢化率も43.9%（平成27年）にまで上昇している。これは主に、年々死者数が増える一方で出生数が減っていることに加え、10代後半から20代前半の年代で進学や就職の際に転出する人が多く、その後の世代で戻る人はいるものの、転出した人のすべてが戻ってくる訳ではないことが主な原因となっている。こうした人口減少や少子高齢化は、店舗や事業所の減少、就業人口の減少などの影響を及ぼしており、ハローワーク下田の平成30年10月の有効求人倍率はサービス業で約3.5倍、宿泊業に限っては12～18倍と人手不足が深刻

表1 年齢3区分別人口の推移

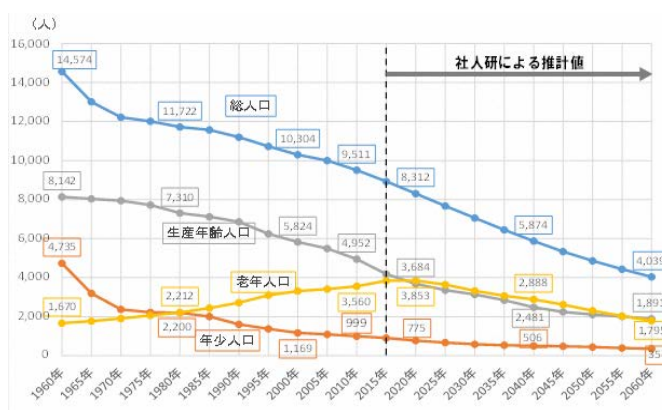
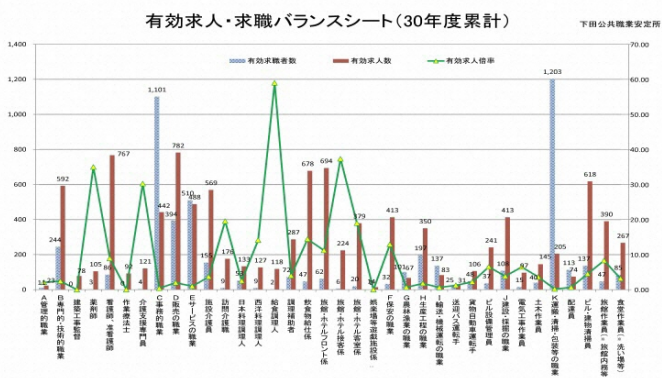


表2 求人求職バランスシート



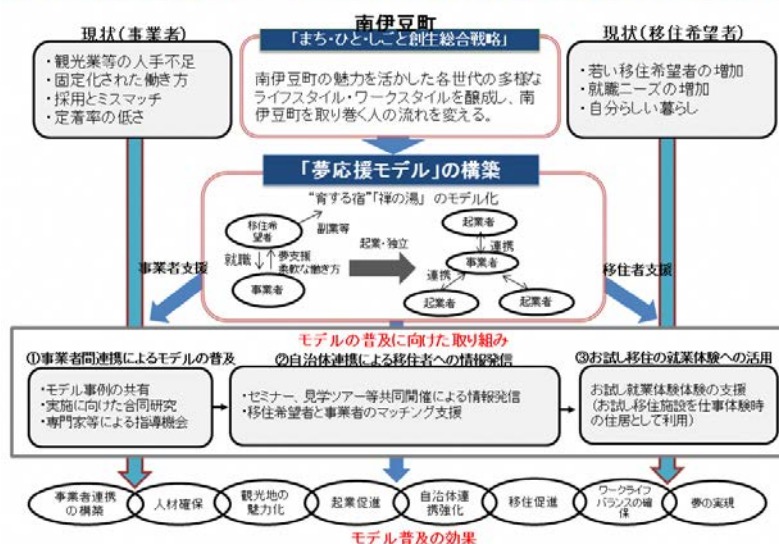
(下田公共職業案内所提供)

化している。

一方で、新たな希望も見られる。それは、当町に魅力を感じ移住を希望する若い世代が増えているということである。筆者は現在、移住・定住事業を担当しており、日々の業務やイベントで相談を受ける中で、その傾向を強く感じている。これまで、こうした新たな人の流れを地域産業の担い手確保に結びつけられないかと考え、事業者と連携した移住イベント等を実施してきた。しかし、事後アンケートにおける「ニーズのミスマッチを感じる」という事業者の声や、自分の思う理想の暮らしがイメージできず落胆して帰る移住希望者の姿から、これまで事業者と移住希望者双方の声に真剣

図 1 夢応援モデルのイメージ

提言：伊豆南部版ワーク・ライフスタイル「夢応援モデル」の提案



に耳を傾けて移住・就職支援ができていたのかと改めて考えさせられた。そして、日々移住希望者と向き合い、生の声を聞いている者として、彼らの移住にかける想いや夢を事業者に理解してもらい、それを人材確保策に反映していくべきではないかとの考えに至った。

伊豆南部では既に河津町の宿「禅の湯」において、事業者が従業員である移住者の夢を支援するという雇用モデルを行い、人材確保と宿の魅力向上につなげている事例がある。本レポートではこの取組を検証するとともに、伊豆南部の事業者等に普及させるためのモデル化について検討する。そして、①事業者連携によるモデルの普及、②自治体連携による移住希望者への情報発信、③お試し移住制度を活用した就業体験の 3 つを柱に提言を行う。

2 移住・就職支援に関する現状と課題

(1) これまでの取組

地域を担う人材の確保に関する新たな施策展開を検討するにあたり、現在及びこれまでの施策について再考する。当町では、平成 28 年 3 月に策定した「南伊豆町人口ビジョン・南伊豆町まち・ひと・しごと創生総合戦略」において、「南伊豆町の魅力を活かした各世代の多様なライフスタイル・ワークスタイルを醸成し、南伊豆町を取り巻く人の流れを変える」ことを基本姿勢とし、人口減少に伴う将来的な地域経済の縮小と生活の利便性低下を克服し、町全体の人口を 2060 年に 7,000 人に維持するため、下記の取組による移住・定住促進事業「みなみいず暮らしプロジェクト」を実施している。

①移住・定住総合窓口における支援

平成 28 年に「移住・定住総合窓口」を役場の地方創生室内に設置し、電話、面談、都内での合同イベントへの出展などにより移住・定住に関する相談を一元的に受け付ける体制を整えた。設置後の相談件数は、KPI（重要業績評価指標）：80 人（平成 31 年度）に対し平成 28 年度は約 180 件、平成 29 年度は約 400 件と目標を上回る数値となっている。

また、相談者の年齢層については、平成 30 年 1 月に開催した「まるごと静岡移住フェア」でのアンケート結果を見ると、県全体の相談者 223 組中、30 代～40 代は 76 組（43%）に上り、当町に限っても相談者 22 組中、30 代が全年代中最多の 6 組となっている。これまで、当町を含む伊豆南部への移住希望者の傾向として、60 代以上のリタイア世代が多数を占めてきたが、近年は移住希望者の年齢層に変化が起きており、平成 28 年の住民基本台帳の人口移動では 30 代が 15 人の転入超過となっている。さらに、移住後の働き方については、上記フェアにおける相談者 23 件中、就職 8 件、農業 8 件、起業 2 件、半農半 X5 件となっており、「農業」と並んで「就職」のニーズが高く、「半農半 X」など既存の働き方にとらわれない働き方を希望する人も増えてきている。

表 3 静岡まるごとフェア年代別内訳

	年代	20	30	40	50	60	70	80	不明	計
県全体	件数	27	50	46	43	25	7	3	22	223
	割合	12%	22%	21%	19%	11%	3%	1%	10%	100%
南伊豆町	件数	2	6	5	3	4	1	0	1	22
	割合	9%	27%	23%	14%	18%	5%	0%	5%	100%

しかし、町が行う移住希望者への仕事に関する支援、特に就職支援について見てみると、ハローワークの求人情報を提供することのみに留まっており、十分とは言えない状況である。

②お試し移住事業

平成 28 年度より、短期・中期・長期と期間に応じたお試し移住制度を開始した。この制度は移住希望者がお試しで居住することで、移住先の環境や地域の人々との関係でうまくやっていけるか確かめるとともに、滞在しながら家や仕事を探す制度であり、短期の場合は 1 か月以内の利用ができる施設（1 週間程度の体験住宅 1 軒と提携民宿 20 軒）への滞在、中期の場合は 1 年未満の利用ができる施設（平成 30 年 12 月時点で体験住宅 5 軒）への滞在、長期の場合は最長 5 年の家賃補助を受けられるという内容になっている。実績については、KPI：20 人（平成 31 年度）に対し、平成 30 年 11 月時点で既に累計 84 組 167 人が利用するなど、目標を大きく上回る結果となっている。

しかし、滞在中の仕事探しについては、自らハローワークに行って情報収集をしたり、自ら探した会社を訪問して説明を受けたりするなど、移住希望者自身が既存の仕事情報から探す作業が中心となっている。

③移住・就職セミナーの開催

町内で人材が不足している医療・介護分野や観光関連の産業と移住・就職希望者とのマッチングを図るため、移住支援制度の説明や先輩移住者による体験談の紹介、事業者による仕事紹介や就職相談を同時に行うセミナー形式のイベントを開催している。平成 30 年 3 月に初めて開催した「移住・就職セミナー医療・介護人材編」を皮切りに、平成 30 年 6 月には「移住・就職セミナー観光地の仕事編」、同年 12 月には「移住・就職セミナー地元企

業編」を開催した。

「観光地の仕事編」では、伊豆半島の広域観光推進や半島内の旅館への就職支援を行う組織「美しい伊豆創造センター」の協力により伊豆南部の宿泊施設 3 事業者が参加したほか、静岡県からの委託により登録者へ仕事紹介を行う組織「静岡 U・I ターン就職サポートセンター」の下田駐在支援員と連携して広報活動を行った結果、37 人と多くの移住希望者を集めることができた。しかし、その後の実績調査によると、1 組が近隣の東伊豆町へ移住・就職したことが判明したが、当日参加者で事業者との個別相談を希望する人はほとんどなく、アンケートには「観光地にどんな仕事があるのか知りたい」「旅館以外の仕事はないのか」という回答も見られるなど、宿泊業へ興味示す人は少数であった。また、事業者側においては、これまでの新卒中心の採用による人材確保で苦戦が続いてきたことから、移住希望者の採用という新たな試みに興味を示して参加したが、「旅館やサービス業に興味のない人が多い」という意見が出るなど、事業者にとってあまり手ごたえを感じられない残念な結果となった。

④移住・起業塾（移住・起業セミナー）の開催

南伊豆町へ移住して起業を目指す人を対象に平成 29 年度、5 回の連続講座である移住・起業塾への参加者募集を行い、事前説明会に 60 名が参加したものの、実際の申込者は 4 名にとどまった。そのため規模を縮小し、移住・起業セミナーとして 1 回開催し、事業計画の発表や中小企業診断士による指導を行った。セミナー後は、1 名が継続的に指導を受け、現地でのお試し事業としてコミュニティカフェなどを定期的で開催しているが、具体的な起業には結びついていない。

(2) 課題から見る方向性

平成 30 年 10 月に開催した「伊豆半島移住相談会」のアンケート結果では、移住先での仕事の希望として「就職」の割合が最も高くなっているなど、移住希望者の就職ニーズは高まっている。その一方で、これまでの移住・就職支援では、移住希望者のニーズに応えるような「しごと」の情報を提供できていなかったと言える。また、同アンケート結果から移住の動機を見ると、「自然豊かな環境の中で暮らしたい」が最も多く、「都会暮らしに疲れた」という動機も 3 番目に多いなど、都会とは異なる暮らし方や働き方を求めていると考えられる。

法政大学関司直也教授は、農

表 4 伊豆半島移住相談会（移住先の働き方）

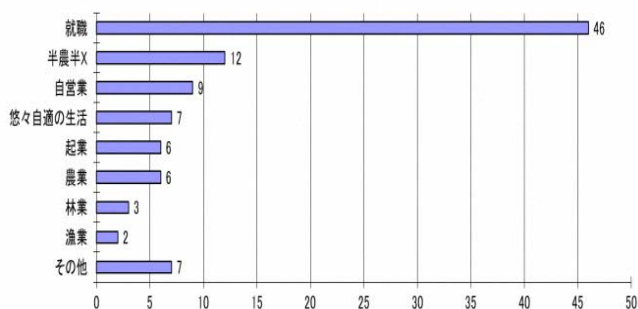
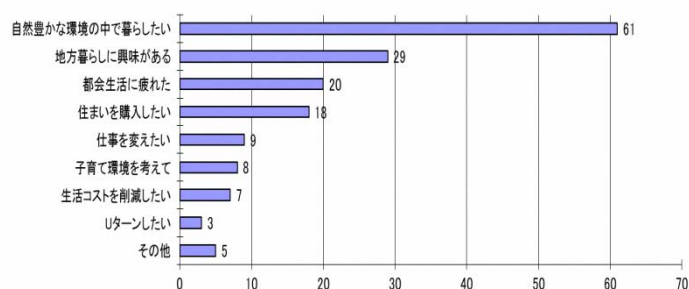


表 5 伊豆半島移住相談会（移住の動機）



山村など地方に興味を持つ若者の多くが仕事という概念を「ライフスタイル」「地域とのつながり」「多様な仕事」という三つの要素を合わせた考え方「ナリワイ」として捉え直している」と指摘している。つまり、若い移住希望者は仕事や生活等を総合的に捉え、自分らしく生きていくことを地方移住の目的としていると考えられる。このことから、若い移住者に地元の求職者と同様、単純にハローワークの就職情報を提供したとしても、移住者が希望する「暮らし」を実現することは難しいと言える。

また、移住希望者における起業ニーズは一定数あるものの、初めての土地へ移住していきなり起業するという事はハードルが高いため、一定の収入を確保しつつ起業準備をするなど移住希望者が望むライフスタイルを実現できるような働き方を提供していかない限り、地域の企業・産業における人材確保は難しいと言える。さらに、事業者自身も、移住希望者を採用することに何らかのメリットを見出すことができない限り、ミスマッチが生じてしまうことになる。

3 先進事例の検討

南伊豆町や同町と経済構造が似ており相互に通勤圏となっている伊豆南部地域には、移住者のニーズに応える働き方を提供することで人材確保を図っている事例がある。ここでは、それらの事例について検証していきたい。

(1) いい林業「社員の起業支援」

南伊豆町にある「株式会社いい林業」（社員 15 名）では、町外から移住し、就職した従業員 1 名に対し、林業の仕事しながら、夏季限定で個人事業としてシーカヤックのガイド業を行うことを副業として認めている。

同社は林業という自然に関わる仕事であるため、元々移住し、就職する人が多い会社でもあるが、南伊豆の自然に惹かれ、自然の中でビジネスをしたいと思う移住希望者の声を経営者が理解しているからこそ、こうした取組を行うことができるのである。この取組により、従業員としては、一定の収入を確保しながら、将来の自立に向けた準備ができるというメリットがある。また、経営者としても従業員のモチベーションが向上し意欲的に業務に取り組むなど「従業員満足度」の向上につながるメリットがあるという。

(2) 伊豆天城温泉・禅の湯「育する宿」

当町と同じ賀茂郡に属する河津町にある「天城温泉禅の湯（榊ハリスの湯）」では人手不足の宿泊業と若い世代の移住の架け橋になる「育する宿」をコンセプトに、従業員の夢や人生を応援する働き方を提供している。具体的には、伊豆地域で自分らしい暮らしを送りたい、起業したいなど、夢を持つ首都圏からの移住者や移住希望者をリクルートし、そ

表 6 禅の湯の従業員内訳

		男			女
従業員数	全体	15	8	7	
	正社員	7	3	4	
従業員の年代		20代	30~40代	50代	
	全体	3	11	1	
	正社員	1	4	2	
従業員の出身地		首都圏		地元	
	全体	13		2	
	正社員	6		1	

それぞれの希望に応じた働き方や副業を認める取組である。そして、実際に従業員 15 名のうち 13 名が東京都をはじめとする首都圏出身の移住者となっている。

実際に働いている従業員は、どのような夢を持ち、どのような暮らしを望み、それがこの宿で働くことでどのように実現しているのか確認するため、従業員4名に聞き取り調査を行った。

Aさんは、家族との時間を大切にし、自然豊かな環境の中で子育てを行うことを目的に東京から約7年前に移住した。移住当初、自分の思い描く暮らしができずに悩んでいたところ、禅の湯と出会い、現在はワークライフバランスを重視したシフト（週休3日、柔軟な休暇取得等）により、休日を家族や自宅の古民家の改修、自らが行っている農産物加工の仕事に時間に充て、自分らしい生活を楽しむことができているという。

Bさんも、Aさんと同様の勤務体制で働き、休日は自身の夢であるゲストハウス開業の準備に充てているほか、禅の湯からはクラウドファンディングの実施に関する支援などを受けているという。

Cさんは自身の夢である種子島での宿泊施設開業に向け、サブ女将的な立場で宿の仕事全般を学びながら働き、1年後の「卒業」を目指している。

Dさんは地元出身であるが、プロの料理人から料理のスキルを習得することを目標にしている。

表7 禅の湯従業員ヒアリング結果

Aさん				Bさん				Cさん				Dさん			
年齢	41	性別	男	年齢	59	性別	男	年齢	30	性別	女	年齢	48	性別	女
出身地	東京	就業形態	正社員	出身地	東京	就業形態	正社員	出身地	東京	就業形態	業務委託	出身地	地元	就業形態	正社員
就業年数	4	育されている夢(人生)		就業年数	6	育されている夢(人生)		就業年数	5ヵ月	育されている夢(人生)		就業年数	10	育されている夢(人生)	
育児などに使いたい時間を使わせてくれる農作物栽培と加工品販売				ゲストハウスと妻のスムージー屋開業				種子島で宿泊施設開業に向け、宿の経営全般を学ぶ				料理のスキルを上げたい			
勤務状況				クラウドファンディング実施時に宿の支援				勤務状況				勤務状況			
勤務日:週4日(調理担当) 通年同じ勤務				勤務日:週4日(接客担当) 通年同じ勤務				勤務日:週2日(接客担当) 通年同じ勤務				勤務日:週5日(調理担当) 通年同じ勤務			
休日:農業、古民家修復作業				休日:ゲストハウス準備											
禅の湯方式でよかったこと				禅の湯方式でよかったこと				禅の湯方式でよかったこと				禅の湯方式でよかったこと			
もともと仕事を求めて移住したわけではない。移住者の声を理解した働き方をさせてくれる。				自分の夢を形にできる				宿泊業を学べ、自分と向き合い成長できる				通年安定して仕事がある			
今後の方向性				自分の店と禅の湯相互にお客を紹介				自分の生活優先できる(みんなで補い合う)				今まで出会えなかったような人達に出会える			
個人事業(農産加工)中心へのシフト転換				今後の方向性				今後の方向性				今後の方向性			
				ゲストハウス開業				開業に向けた資金・ノウハウ蓄積				継続してスキルアップ			

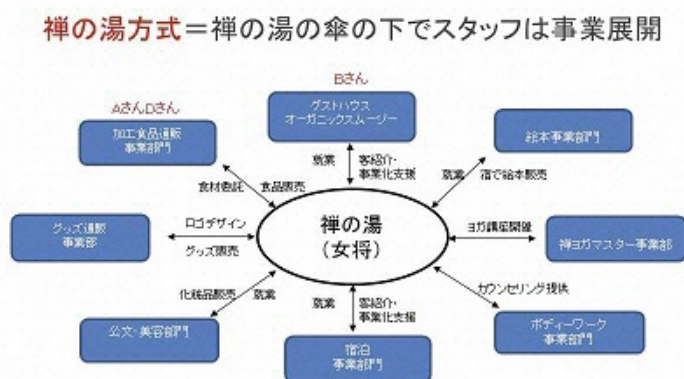
4名の従業員から共通して聞かれたのは、禅の湯は個人のライフスタイルに応じて異なる勤務形態に応じてくれていることや、季節によって仕事量や従業員の雇用数などに変動が大きい観光地の宿泊業にあって、夏期に人手のいない学生の団体客を中心に扱うことで、従業員の一時的な増員を防ぐなどの取組を行い、年間を通して雇用を安定させているということであった。こうしたことにより、一定の収入を得ながらそれぞれが起業準備や個人の生活など自分らしい暮らしを実現できている。また、BさんとCさんのように、宿から自身の起業に向けた支援やノウハウの習得ができているというメリットもある。さらに、副次効果として地元出身の従業員も多様な考えを持つ人々から刺激を受けていることや、従業員が営む個人事業同士で相互に顧客を紹介するなどのメリットも聞かれた。

禅の湯としても、いしい林業と同様に多様な働き方を提供することで、従業員満足度を確保するというメリットがある。しかし、禅の湯が異なる点は、他にも複数のメリットを生んでいるということである。例えば、平均賃金が低く、十分なベースアップができないという特性を持つ宿泊業において、個々の事業を認めることで宿以外の収入を得てもらい、個々の収入のベースアップを図っているという点が挙げられる。さらに、個々の従業員が

行っている副業を禅の湯の商品と考え、それを活用することで禅の湯の魅力を多様化させることにもつなげている。例えば、ヨガ講師を行っている従業員には定期的にヨガ講座を行う場を提供したり、化粧品製造や絵本作成を行っている従業員の商品を禅の湯で販売したり、民泊事業を行っている従業員には満室時に顧客を紹介したりするなど、禅の湯だけでなく従業員にとってもメリットがある形で連携を行っている。

禅の湯では、これらの「人に投資」する取組により、一般的に離職率が高いと言われる宿泊業においても、現在の経営となった 9 年間で退職者がわずか 2 名と離職率をかなり低く抑えている。そして、人材確保により事業拡大、会社の魅力向上、就職希望者増加へとつなげ、持続的な好循環モデルとして積極的に運用している。

図 2 禅の湯の事業方式



さらに、この取組によって、従業員が起業し、伊豆南部に新たなビジネスやサービスを増やし、観光地としての地域の魅力向上につながるという波及効果も期待できる。

4 移住・就職支援の在り方についての提言

以上 2 つの事例を比較すると、移住者の夢を支援する取組は個人事業との連携により相互の魅力向上が図られるという点で、禅の湯のような宿泊業において、より効果が高いと思われる。

また、禅の湯の取組は、当町が総合戦略で掲げる基本姿勢「南伊豆町の魅力を活かした各世代の多様なライフスタイル・ワークスタイルを醸成し、南伊豆町を取り巻く人の流れを変える」にも合致している。行政としては、このような取り組みを行う事業者を支援することで、地域の主要産業である観光業の人材確保と持続的発展につなげることができる。また、施策の展開にあたっては、サービス業を中心とする第 3 次産業の就業割合が約 8 割を占め、相互に通勤圏として人の流入・流出が見られる伊豆半島南部の賀茂地域（南伊豆町、下田市、松崎町、西伊豆町、河津町、東伊豆町）全体をエリアとして考えて取り組む必要があると考える。これらの点を踏まえ、次のとおり提言する。

(1) 伊豆型南部版ワーク・ライフスタイル「夢応援モデル」の構築

禅の湯と同様の取組を行っている事業者は現在のところ見られない。しかし、当町が平成 30 年 6 月に開催した移住・就職セミナーには町内外から 3 つの旅館が参加したことから、事業者側は移住者を従業員として雇用していくことに一定の興味を持っていると思われる。また、禅の湯へのヒアリングでは、自社で採用できなかった移住希望者が同様の働き方を希望した場合に他の事業者を紹介できないという課題が挙げられており、このような雇用

モデルに対する移住希望者のニーズもあると考えられる。これらのことから、禪の湯の取組を伊豆南部地域に適した働き方、「夢応援モデル」として示し、従業員の人生に寄り添った働き方を提供する事業者の拡大を図ることで、移住希望者にとって魅力のある職場を増やしていく。

なお、このモデルがマッチしそうな事業規模等については禪の湯では従業員をファミリーとして考え、風通しの良い風土をつくっていた点から考えると、特に地元資本でファミリー的考えを持つ中規模の宿泊事業者において、個人に合わせた柔軟な対応がしやすく、適当なのではないかと考える。

(2) 事業者間連携によるモデルの普及

次に、事業者へのモデルの普及について検討する。まず、当町の呼びかけにより、禪の湯の事例を共有する勉強会の設置を提案する。また、当町では、平成30年11月に国の制度の見直しがあるまで、ふるさと納税をした人への返礼品として配布している「ふるさと感謝券」を当町以外の伊豆地域でも使用できる「広域化利用」を行い、禪の湯など町外の旅館等を含む61件の事業者が参加していた。このネットワークを活かし、モデルの実施に参加する事業者を募るほか、伊豆半島の各自治体が共同で設立した「美しい伊豆創造センター」と連携し、同センターの事業である「旅館合同就職説明会」の参加事業者にも募集をかける。

モデルに興味を持つ事業者の募集後、そうした事業者を中心に「夢応援モデル研究会」を設置する。この場には当町の担当者も参加するが、あくまで事業者主体のものとし、行政としては移住・定住に関するデータの提供やモデル実施時の支援策について一緒に考えていくものとする。また、禪の湯には講師として、地元商工会には経営指導の専門家として参加してもらうほか、中小企業庁による無料専門家派遣事業「ミラサポ」や「よろず支援拠点」事業も活用し、労務や新規事業展開に関してより専門的なアドバイスを受ける。その後、事業者が実際に移住希望者の従業員を募集し、このモデルを試行的に開始していく。

なお、禪の湯では経営者が経営に関して様々な知識を持っていたため、従業員への経営指導などを行っていたが、そうしたスキルを持つ経営者ばかりではないため、事業者が試行的な取組を開始した後も、研究会における情報共有や専門家派遣等を継続し、モデルを取り入れた経営が軌道に乗るよう支援していく。

(3) 自治体連携による移住者への情報発信

次に、移住希望者にこのモデルを紹介する仕組みについて検討する。禪の湯へのヒアリングでは、移住希望者とのマッチングの機会が少ないことが課題として挙げられた。移住後の夢を叶える場として、モデルの取組を行っている事業者の情報をより多くの移住希望者に届けていくことが必要である。そこで、当町が開催する移住・就職セミナーにおいて、モデルに取り組む事業者を招き、実際に働いている従業員の体験談を紹介し、参加者に移住後の暮らしをイメージしてもらう。また、町のホームページ等においても、モデル紹介のページを設け、このモデルに取り組む事業者を紹介する。

さらに、このモデルを伊豆南部1市5町全ての自治体に広めて行く。そのためには、既

に伊豆南部の賀茂地区の 1 市 5 町と静岡県により組織し、移住定住の促進策を検討する協議体「賀茂地域広域連携会議若者定住部会」や、これに NPO など民間団体を加えた協議体「賀茂地区ふれあい協議会（チーム賀茂）」があり、この枠組みを活用する。特に同協議会では、これまで首都圏での合同イベントやツアーを開催してきた実績があるため、当町が開催する移住・就職セミナーを同協議会と共同開催するほか、合同移住現地ツアーにおける各市町のモデルを実施する事業所の見学、平成 29 年に制作した移住パンフレットの改訂に合わせたモデルの体験者の情報掲載などを同協議会で行う

(4) お試し移住の就業体験への活用

最後に、移住・就職希望者への支援について検討する。当町では、前述のようにお試し移住制度を提供しているが、仕事についても同様に、現地で実際に働き、さらに多様な働き方をしている先輩移住者と触れ合うことで、移住後の働き方を理解し、ミスマッチを防げるのではないかと考える。禅の湯へのヒアリングによると、これまでも「スタッフ体験プラン」や「お試し勤務」を受け入れているが、課題として滞在中の家の確保が挙げられていた。そこで、モデルを実施する事業者に、お試し就業体験として 1 日から 1 週間程度の間で移住希望者の受け入れを行ってもらう場合には、就業体験者の滞在先としてお試し移住施設を提供する。伊豆南部のほとんどの自治体では、お試し移住施設を整備しており、当町でも滞在期間に応じた施設が充実しているため、受け入れに問題はない。さらに、実際に移住・就職後にもお試し移住（長期）の家賃補助制度にもあるため、お試し就業から本格移住・就職後まで一貫したサポートを行うことができる。

既に当町のお試し移住施設利用者の中には、前述のいい林業のお試し勤務をする際の滞在先としてお試し住宅を利用した実績もあり、移住希望者のニーズも見込める。このように、お試し就業を通じてモデルを体験してもらい、本格的な移住・就職へつなげていく。

5 おわりに

本レポートを通じて感じたことは「相手の気持ち」に寄り添うことがいかに大切かということである。事業者が働く人の気持ちに寄り添い、その気持ちを支援することで、結果として事業者自身の魅力向上にもつながるという好循環を生む。

私は、「夢応援モデル」の普及を通じて、伊豆南部地域に従業員や移住者のことを第一に考える事業者を増やしていきたいと思う。それにより、人口減少問題やそれに伴う問題が劇的に解決するわけではないだろうが、伊豆南部地域にそのように考える事業者が増えることで、伊豆南部地域が観光地として、移住先として、そして何よりも地域に暮らす私たちにとって住みやすい場所として、魅力あふれる地域となっていくはずである。

(参考文献)

- 静岡県「静岡まるごと移住フェア」アンケート結果（2018）
- 静岡県「伊豆半島移住相談会」アンケート結果（2018）
- 南伊豆町「南伊豆町人口ビジョン・まち・ひと・しごと創生総合戦略」（2018 改訂）
- 南伊豆町「平成 30 年度町勢要覧」（2018）

- 関司直也「農山村地域の振興と担い手づくり（第 30 期地域リーダー養成塾）」（2018）
- 伊豆天城温泉・禅の湯「中小企業同友会発表資料」（2018）