

口頭発表

【分科会 5】

若年非正規労働者を救う

－ 人手不足業界への進出 －

京都先端科学大学 経済経営学部 阿部ゼミ 労働チーム
○野崎 悠登 (NOZAKI YUTO)・有坂 伊織 (ARISAKA IORI)・
藤田 涼介 (FUJITA RYOSUKE)
(京都先端科学大学経済経営学部経済学科)
キーワード：非正規労働者、正規化、職業経験

1. はじめに

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、日本の労働市場には大きな影響を与えられている。特に問題となっているのは、緊急事態宣言により休業等を余儀なくされた宿泊業、飲食・サービス業であり、非正規労働者が多い分、失業者や休業者が増加している。そのため、非正規労働者は改めて問題視されているといえよう。

高校・大学を卒業してそのままアルバイトとして働いていたり、就職したものの早期に離職してしまい、そのまま宿泊業、飲食・サービス業において非正規労働者となっていたりする若年層も一定程度おり、そのような若年層への対策はどうなっているのか関心を持った。

本稿では、不況時などに雇用調整の対象とされやすい非正規労働者の中でも、特に私たち大学生世代と同じ若年層の非正規労働者について、希望する雇用形態で働くことを推進し、人手不足の業界への転入を支援するための方策について考えていきたい。

2. これまでの若年雇用対策

若年層の非正規労働についてはこれまでも問題視され、様々な対策がなされている。1990年代前半以降のバブル経済崩壊に伴って労働市場は急激に悪化し、若年労働者には悪影響を与えた。これがいわゆる就職氷河期といわれる世代であり、非正規労働における格差が問題となった。彼らに向けて国は、雇用面・自立面で対策を行った。その時に始まったのが、今でいう地域若者サポートステーションやジョブカフェのような若年層の雇用対策である。その後、2010年代半ばには若者雇用促進法ができ、若年層の雇用対策が本格化したおかげで、就職氷河期の中でも、当初はフリーターだった人たちが正社員になっているケースもある。さらには、2018年6月、「働き方改革関連法案」が可決され、この中で「同一労働同一賃金」を目指したパートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法が改正となり、正規労働者と非正規労働者の間にある不合理な待遇差の解消などが図られつつある。

これらの施策が実施されてきているが、現在の若年層である私たち世代（15～34歳）ではどの程

度非正規労働者となっているのか見ていきたい。

3. 若年雇用の現状

総務省の「労働力調査」(2020)によると、正規労働者は3529万人、非正規労働者は2090万人いることがわかった。非正規労働者について年代別に見ると、数としては45～64歳が856万人と最多であり、この層は主に主婦パートと呼ばれる人たちが形成されていると考えられる。15～34歳の若年層については、512万人である。このほとんどが学生アルバイトと考えていたが、実際、学生を除いた数を見てみると333万人おり、若年非正規労働者全体の65%を占めていることがわかる。

厚生労働省の「雇用動向調査」(2018)によると、最終学校卒業1年後の労働者のうち約24%が非正規労働者として働いているという事実もある。彼らが非正規労働者である理由は様々であり、ライフスタイルに合わせた働き方を望んで自ら非正規労働者として働いている場合もあるが、「正規労働者として採用されなかった」などの理由で非正規労働者として働いている場合もある。このように、非正規労働者で甘んじているのではなく、本当は正規労働者として働きたいが働くことができていないという人が一定数存在している。

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大で業績が悪化した企業などから、解雇や契約が更新されない「雇止め」のケースについて調査している。そこでは、都道府県労働局への聞き取り情報や公共職業安定所に寄せられた相談・報告等を基に、新型コロナウイルス感染症の影響による「雇用調整の可能性がある事業所数」と「解雇等見込み労働者数」の動向を集計している。その結果によると、新型コロナウイルス感染症の影響で仕事を失った人が、見込みも含めて全国で約12万人を超えたことがわかった。ただし見込みの数字であるため、実際にはさらに多いとされる。

今後、現状非正規労働者として働いていた人が雇用調整の対象とされた時、正規労働者への転換をする上で、どのような対策が必要になるのかを考えていきたい。

4. 先行研究

日本における非正規労働者から正規労働者への転換についての研究を見ていくと、四方(2011)

によれば、そもそも日本において、男性は一定数正規労働者へ移行、特に同一企業内での移行があるが、ヨーロッパ諸国と比較しても臨時雇用から常用雇用への移行の水準が定位であることが指摘されている。

では実際に、どのような要因が正規化、特に転職による正規化に繋がっているのだろうか。

玄田（2008）によると、非正規労働者が正規化を望んでも景気低迷や採用ニーズの偏向などにより移行が困難になること、転職する場合でも非正規労働者として同一企業で2年から5年程度継続することが正社員への移行を促すことに繋がり、逆に非正規労働者が1年未満で転職を繰り返すことは、結果として正規化の抑制になるため、就業継続への支援が必要と主張している。

正規化に職業訓練等の支援が必要であるとする研究として、小杉（2010）は、ジョブ・カードのような体系的な職業訓練と現場での現実的な実習の組み合わせが効果的であるとしている。ジョブ・カードとは、個人のキャリアアップや多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的とした「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールである。

また、高橋（2021）によれば、国の職業訓練制度について、それらを利用している途中である場合、正規労働者への移行が起りやすく、また制度の利用者はキャリアアップへの意欲が高い可能性があると述べている。

以上の先行研究により、非正規労働者から正規労働者への転換を行うための方策として、職業訓練において正規労働者になるために必要なスキルの獲得をし、それに加えてある程度長期でその職場の状況を知ることができる現場での職業経験が必要であると考えられる。

5. 国が実施する職業訓練

京都労働局への聞き取り調査を行ったところ、我が国にはハロートレーニングと呼ばれる公的職業訓練がある。公的職業訓練は、過去に正規労働者として働いていたなど雇用保険の受給がある人向けの公共職業訓練、過去に無職あるいは非正規労働者であったために雇用保険の受給がない人向けの求職者支援訓練の2つに分けられる。いずれにせよ受講者は、IT、営業・販売・事務、医療事務、介護福祉、デザインといった専門的な技能や知識を原則無料で学ぶことができるようになっている。

6. 現状の職業訓練における問題点

聞き取り調査により、介護分野とIT分野においては人手不足が著しいとされている事実がわかった。人手不足問題が最重要視されている介護分野では、すでに訓練中に職業経験の機会が提供されるなど、比較的短期間で職業経験を積むことができるため、積極的な支援が行われている。一

方、IT分野で求められるのは技術の補完的役割を担う人材であるが、そこには専門的なスキルが必要であることから人材育成には時間を要する。そのため、長期で来てもらわないと困るという点で企業での職業経験の機会提供を受け入れてもらえず、安易に職業経験を積むことが難しいのだという。しかし、職業訓練の受講歴を履歴書に書くことはできず、IT分野に関する専門的なスキルを得ることができたとしても資格がないものなどについては、正規雇用のための面接等でアピールすることができないため、ある程度の職業経験も必要とされている。

7. 政策提言

今対策が必要とされている、IT分野等において職業経験を積むための政策として、現存のジョブカードや職業訓練と社会人インターンシップを組み合わせた一体的な正規化支援策が必要であると考えられる。社会人インターンとは、長期のものから短期のものまで様々で、給与が発生するものも多い。目的として企業と労働者の間の齟齬を防ぎ、雇用のミスマッチを抑制することを狙っている。こういった実務的な職業経験をIT分野で積むことがIT分野に対するイメージの変革を促し、定着へと結びつけることができると考える。企業としては専門的なスキルを持った人材を手放すことに抵抗感を感じるため、労働者が満足さえすれば結果的に正規労働者としての職場定着を図ることが可能になるのではないだろうか。

参考文献

- (1)総務省統計局「労働力調査」(2020)。
- (2)厚生労働省「雇用動向調査」(2018)。
- (3)厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する調査について」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouseisaku1.html（最終閲覧日：2021年10月30日）
- (4)四方理人「非正規雇用は『行き止まり』か？—労働市場の規制と正規雇用への移行」(2011)。
- (5)玄田有史「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」(2008)。
- (6)小杉礼子「非正規雇用からのキャリア形成—登用を含めた正社員への移行の規定要因分析から」(2010)。
- (7)厚生労働省 人材開発統括官「ジョブ・カード活用ガイド」
- (8)高橋勇介「パネルデータからみた非正規雇用の現状と正規雇用への転換」(2021)。

就活先決定モデルに基づく京都企業論プログラム

同志社大学政策学部 野田ゼミ C 班

○辻本瑞季(Mizuki TSUJIMOTO)・尾上美紀(Miki ONOUE)・小西健斗(Kento KONISHI)・高瀬響己(Hibiki TAKASE)・中園万結香(Mayuka NAKAZONO)・松本くるみ(Kurumi MATUMOTO)・山田理紗子(Risako YAMADA)

(同志社大学政策学部政策学科)

キーワード：就活先決定モデル、京都企業、大学講義による情報発信

1. 研究の背景と目的

東京にヒト・モノ・カネが集中する東京一極集中の状態が続いており、就職先を求めて学生が東京へ流出している。例えば、同志社大学の学生の場合、関西出身の学生の割合は 62.2% (大阪府 24.3%、京都府 19.2%、兵庫県 9.4%) で関東出身の学生は 4.9% (東京都 1.4%) である。しかし就職先は関西が 34.6% (大阪府 21.3%、京都府 7.5%、兵庫県 3.3%) であるのに対して関東が 51.2% (東京都 47.3%) となっている。関西で育った学生が毎年関東に大幅に吸引されてしまっており、この流れを少しでも変える必要がある。

他方で関西に優良な企業がないわけではなく、実は京都には世界的にみて高いシェアを誇る優良企業が多く立地している。にもかかわらず、京都市の大学生はそれらの企業の存在を認識することなく、インターンシップ等の就職活動が始まり東京を就職先として選択してしまっている可能性がある。本研究の目的はこの実情を具体的に明らかにするとともに、学生に対する京都企業の情報提供方法に関する有効な政策を検討することである。

2. 現状分析と就活先決定モデル

2.1 京都の優良企業

京都の大学生が京都に本社を置く企業を就職先として選択しない背景には、そもそも京都の大学生がそうした京都企業について十分に認知していない点があげられる。私たちは京都の大学に通う学生 100 人に対して京都の優良企業 50 社の認知度に関するアンケート調査を行った。調査対象とした企業は資本金 3 億円以上、従業員数 300 人以上の条件を満たす企業である。その結果、半数以上の 50 人以上が認知している企業は 2 社にとどまる結果となった。一方、京都に本社を置く企業にとっても現在の首都圏への人材流出は大きな懸念事項になっている。具体的に、京都に本社を置く企業にアンケート調査で「貴社が必要としている人材をどの程度円滑に確保できているか」と質問したところ 15 社から回答があり 7 割弱が円滑に確保できていないことがわかった (図 1 参照)。これは企業側が求めている人材と学生の想定している企業像との間に隔たりがあるからである。そ

してその根本の要因に京都の学生の京都企業に対する低い認識がある。

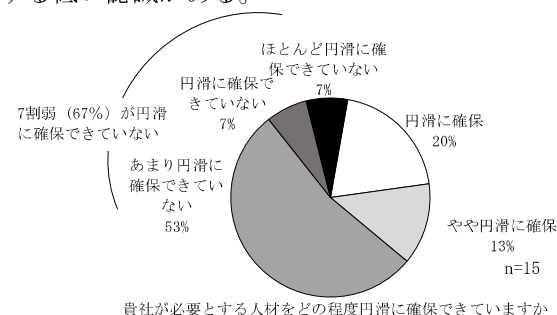


図 1 京都企業における人材確保の意識

2.2 就活先決定モデルの構築

認知度向上のためには、実際に学生が就職活動 (以下「就活」) でどのように情報収集しているかを把握する必要がある。このため、就活を終了した大学 4 年生と卒業生 107 名に事前インタビューを行い、就活先決定の過程や情報源を把握し就活先決定モデルを検討した。近年の動向として 3 年生の夏からインターンが始まりその段階である程度就活先を明確にし、夏休み以降は短期のインターンが継続的に各企業で行われる。決定フェーズとして 3 年生 7 月までは就活揺籃期、8 月-12 月は萌芽期といえる。翌年 1 月から本格的な就活になり 4 月までは全盛期となる。4 年生の 5 月以降は成熟期を迎え 7 月にかけて就職先の最終判断をするが、決まらなかった場合は継続的に就活を行う。

また、インタビュー結果では、情報源には、誰もが利用する就活サイト等を除くと、生れ育ってきた環境要因、親・親族の要因 (以下「親族要因」)、大学やバイトの友人等を含む知人要因に集約できた。この要因と就職先へのこだわり度を上記フェーズごとに特定するため、大学 4 年生と卒業生 (1 年目) にアンケートを行った。結果、就活先は萌芽期までに 6 割以上が決め就活を行っているが、就活先へのこだわり度については、萌芽期でも依然 3.2 (5 段階中) の水準で、揺籃期では 2.4 と低いことがわかった。こだわり度は成熟期にかけて上昇していく。

就活先を決める情報源は、図 2 括弧内に平均値を示しているとおり、3 要因とも揺籃期が最も低

く、萌芽期以降はいずれの要因も上昇していくことがわかる。就活先へのこだわり度と各要因の相関係数を求めると（図1括弧の左の値）、揺籃期では知人要因や環境要因は低いが親族要因は高く、それ以降、環境要因の相関が一貫して高くなる。もともと親の意向に規定されて就職先を決めていた学生は就活を進めるにつれてその影響によるこだわりが薄れ、環境要因によるこだわりは、逆に就活を進める中で自覚していくといえる。一方、知人要因は相関係数が0.2を超えることは一度もなく総じてこだわり度には影響しないようである。

以上の分析をふまえると、こだわり度が最も低く、3 要因とも平均値が低い揺籃期をターゲットとして京都企業の情報発信を行うのが望ましい。揺籃期では親族要因のこだわり度への相関が高いとはいえ、こだわり度そのものが低いからである。

アンケートでは、説明会開催時期として望ましいのは萌芽期が45%と最も高いが、揺籃期に先手を打った情報発信が効果的である。

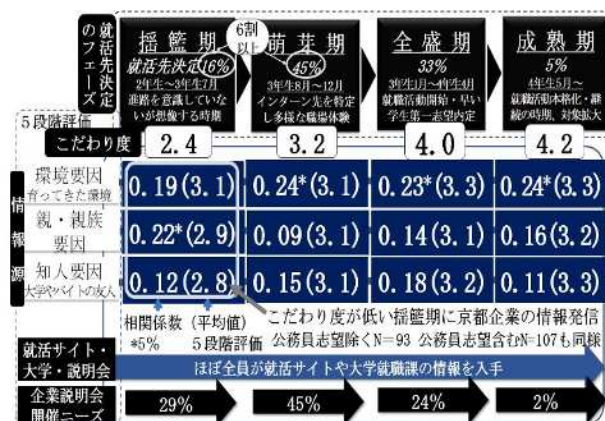


図2 就活先決定モデル

2.3 京都企業側のニーズ

京都企業側は実際に情報発信を行いたいと思っているのであろうか。京都企業15社への調査の結果、程度の差はあるが15社全社が自社の製品・サービスの優位性や独自性に関する情報発信を行いたいという回答をした（図3）。

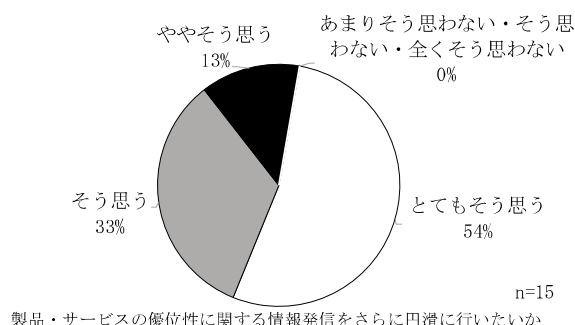


図3 京都企業の企業PRに関する関心

3. 株式会社インダ協力講義による仮説検証

学生に対する京都企業への認知度を高めるための最も効率的な方法は、大学の講義科目として京都企業を知る機会を提供することであると仮定した。特に、こだわり度の低い時期である揺籃期に、大学講義で情報提供ができるのがよい。大学講義の有用性は、履修者が単位取得の動機を持ちながら、それまで十分に知らなかった様々な京都企業について認識を深める点にある。就活先を明確にしていない学生への情報発信が可能となる。

大学講義による情報発信の効果をみるために、京都市に本社を置く株式会社インダに依頼して、企業の魅力や入社後のキャリア形成等をわかりやすく教える模擬講義を同志社大学で2021年10月19日に実際に行ってもらい、講義前後のアンケートで大学生の意識変化を検証した。授業前アンケートでは、学生100人のうち株式会社インダを認知して将来の就職先の候補に含む割合は16%であったが、講義後アンケートでは87.3%と大きく増加した（差の検定1%水準有意）。人事と営業担当者による講義により、企業理念、製品シェアや社員の待遇、働きやすさを実際に感じとり学生が将来の就職先候補に含めるという結果となった。

4. 政策提言「京都企業論プログラム」

以上の結果をふまえ、京都企業論プログラムを提案する。これは、京都市立地の参加希望の国公立大学で京都の優良企業による講義「京都企業論」を就活揺籃期（3年生夏休み前の春学期）に行うとともに、それらの企業のデータベースを構築するものである。大学コンソーシアムまたは京都市が事務局となり、情報発信希望の企業募集と参加大学募集を行い集約する。大学間では単位互換制度を利用し、京都市の大学生はいずれの大学でも履修できるようにする。また、参加企業の独自性やキャリア形成情報、求める具体的な人材像に関する情報を集約したデータベースを構築し、京都市の大学生が大学の就職課を通じて利用できる仕組みを構築する。これら大学講義とデータベース化をまとめて京都企業論プログラムとよぶ。

当初は京都市の範囲で実施するが、京都府や関西全域にまでプログラムの拡大を視野に入れることで東京一極集中による吸引解消を長期的に狙う。

5. おわりに

就活揺籃期に、京都企業が直接自社の強みを講義で学生に伝える本プログラムにより、学生は企業を正確に理解し就活先の選択をする。企業の独自性をアピールできるだけでなく講義によって学生に理解を深めてもらえるので、企業が求める人材と学生の想定の隔たりが確実に改善される。

参考文献

- 同志社大学 (2021)『学部出身高等学校の所在地別学生数』・同志社大学 (2020)『本社所在地別就職状況一覧表』

転勤による「単身赴任」の選択が家庭に与える影響

京都産業大学 現代社会学部 藤野ゼミ A グループ

○濱田隆之 (Hamada Takayuki)・北村香菜 (Kitamura Kana)・森春奈 (Mori Haruna)・
平田悠真 (Hirata Yuma)・池田未優羽 (Ikeda Miyuu)・宮島明里 (Miyajima Akari)・
橋本萌里 (Hashimoto Moeri)

(京都産業大学 現代社会学部 現代社会学科)

キーワード：単身赴任、日本型雇用、夫婦関係

1. 研究目的

本稿の目的は、稼ぎ手としての男性雇用者を主力に形成されてきた日本独特の企業社会における転勤及びそれに伴う単身赴任がライフコースや夫婦関係や家族生活にどのような影響を及ぼすのかを考察することである。

本稿では、女性3人男性4人の計7人にインタビューし、結婚から現在に至るまでのライフコース（就職、退職、出産等）を聞き取る質的な調査方法を取る。分析結果から、働き方改革を進める日本企業の特に転勤制度に関する政策提言につなげる。

2. 研究方法

2021年9月7日から9月14日の間に計7名の30代から40代の男女に1時間半程度のインタビュー(オンライン)を行った。この調査の被験者男女には同意書を配布し、調査報告に関する承諾を得た上で、調査はすべて録画した。

本調査では、表1にある属性の単身赴任経験者に仕事・夫婦・家族の関係などをインタビューガイドに従って内容を聞き取る半構造化面接方法をとった。被験者は、いずれも夫が正社員、妻がパートあるいは専業主婦の核家族世帯である。インタビュー内容はすべて書き起こし、7人の内容を整理した。またライフコースにおける各被験者の様々な局面での選択に関わる部分をピックアップし、社会的文脈の中で解釈する。

表1 被験者の属性

名前	性別	年齢	職業	最終学歴	居住地	家族構成
Aさん	女性	39歳	専業主婦	高卒	都市圏	夫:41歳、高卒、電気・エネルギー関係 長女:小学4年(9歳)
Bさん	女性	48歳	専業主婦	4年制大学卒	都市圏	夫:48歳、大卒、建設業・現場監督 長男:大学2年 次男:中学1年
Cさん	女性	47歳	専業主婦	4年制大学卒	地方	夫:47歳、高卒、サービス業 長男:20歳 長女:高校2年(17歳)
Dさん	男性	36歳	情報通信業	4年制大学卒	都市圏 実家	妻:43歳、短大卒、地方在住、パート 長女:小学4年生(10歳) 次女:小学2年生(6歳) 長男:小学1年生(7歳)
Eさん	男性	36歳	製造業	4年制大学卒	都市圏	妻:39歳、短大卒、専業主婦 長女:(8歳) 次男:9歳
Fさん	男性	49歳	IT関係 転職一回あり	4年制大学卒	都市圏	妻:49歳、大卒、専業主婦、結婚退社 長女:20歳 長男:16歳 次男:12歳
Gさん	男性	48歳	ハウスメーカー	高専	地方	妻:46歳 長女:高校1年 次女:小学6年

3. 調査結果

聞き取りは以下の①～④の点を詳しく聞き取っている。結果は表2にまとめられている。中でも重要な会話を分析した結果は、次の通りとなる。

①転勤に対する意識

転勤に対しては、1人の中でも肯定・否定のアンビバレントな意識が見られた。

・ポジティブ

「選ばれるということは、期待されている表れ」

「それぞれの支店で雰囲気が違うため勉強になる」

(男性G)

・ネガティブ

「サラリーマンである以上は宿命」(男性G)

「なんか、もう仕方ない」(女性C)

②単身赴任を選択した理由

単身赴任を選択した主要な理由は2つ見られた。

・子供の環境を変えたくないから

「娘の性格的にも多分同じところのほうがいいだろう」(女性A)

「子供の生活を慣れたところから変えて、柔軟に対応できないのではないかな」(女性B)

「子供の学校があり転校できないので」(女性C)

・持ち家があるから

「妻と子供は持ち家に住んで、週末とかに帰るようにした方が動きやすい」(男性E)

③単身赴任の期間と夫婦関係

夫婦の関係性は単身赴任の期間に左右されている可能性が見えてきた。

・短期間：「2年 寂しい(友達夫婦みたいな感じなので仲は良い)」(女性C)

・長期間：「15年 妻とは画面を介しての関係になった」(男性D)

「単身赴任を一言で表すと『崩』」

(男性D)

「18年 ずっと離婚の危機」(女性B)

④単身赴任の夫や残された妻と子供との関係性

育児負担が妻側にかかる一方で、父子関係が希薄になる傾向が見られる。友人・実家などに頼りながら、困難を乗り越えようとしている。また子供が持てないなど転勤が家庭にもたらす負の影響が大きいことがわかる。

- ・ワンオペ育児による妻の苦悩
 - 「最初はワンオペについて悩んでいた。」(女性 B)
 - ・育児負担や不安の解消方法 (ママ友／実家)
 - 「子育ての悩みとかもやっぱりママ友がすごく助けになった。」(女性 B)
 - 「実家の支援はかなり厚い。」(男性 E・女性 C)
 - ・父子関係の希薄化
 - 「生まれてすぐは全然知らない人が来たみたいない感じで警戒された。」(男性 E)
 - ・父子関係の回復 (コロナ禍によるテレワークの導入)
 - 「会話が増えた点では良い点なのかなと思います。」(男性 F)
 - ・単身赴任の出産意欲への影響
- 単身赴任によって出産意欲が減退する可能性がある。「単身赴任がなければ、もう 1 人子どもができていたんじゃないかと思う。」(女性 A)

どうすれば地方の転出人口を食い止められるのか

- 兵庫県豊岡市での若者活躍都市に向けた政策提言 -

黒宮ゼミ 地方班

○飯田 椋太 (Ryota IIDA)・塩見 晃斗 (Akito SHIOMI)・田邊 流生 (Ruu TANABE)・
福田 萌香 (Moeka FUKUDA)・山根 瑞季 (Mizuki YAMANE)・山本 翔太 (Shouta
YAMAMOTO)

(京都文教大学 総合社会学部 総合社会学科)

キーワード：地方の過疎化、関係人口、若者活躍社会

1. はじめに

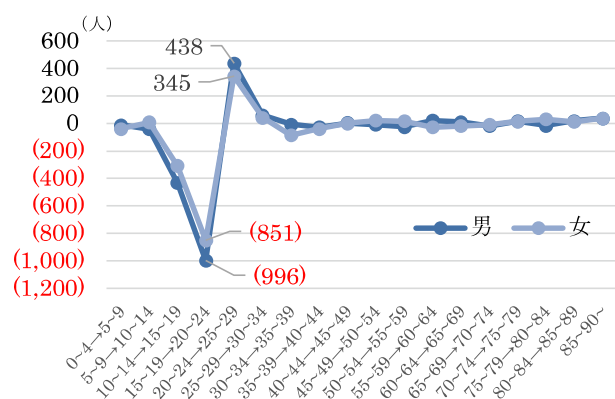
昨今の新型コロナウイルス感染症の影響により、三大都市圏居住者全体では地方移住への関心が高まり、住民基本台帳人口報告によると2020年5月は外国人を含む移動者の集計を開始した2013年7月以降、初めて東京都で転出超過となった。しかし実際には、東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）の2020年の転出入を見た際、トータルで約10万人の転入となった。また、内訳として三大都市圏以外からの転入が約8割となっており、地方の転出も依然として進んでいる（総務省 2021）。また同報告では、年齢層を見たときに、20～29歳が最も多く、東京では2020年、約40万人の転入があった。

本研究ではどうすれば地方の若者転出人口を減少させることができるかについて考察する。

2. 研究目的

2.1 研究対象地域の選定根拠

今回研究対象とする地域は兵庫県豊岡市とした。豊岡市は古くからの歴史や文化が存在しており、観光地としても賑わっている。また、福知山市・朝来市等への転出はあるが、香美町、養父市、新温泉町、京丹後市等に対しては転入超過になっている（豊岡市 2020b）。一方で10歳から20歳の人口転出が致命的であり、20歳から30歳までの人口の転入はあるものの、結果として転出増となっている（豊岡市 2019）（図1参照）。



【図1：豊岡市 年齢別純移動（2005年～2010年）】

2.2 今後の地方の過疎化と想定される帰結

豊岡市は今後、より一層高齢化が進み、地域コミュニティの衰退や伝統行事の消滅が危惧される。地域経済分析システム（RESAS）でも、向こう25年間の人口は減少傾向にあり、将来的には29の地区や校区の再編が推測できる（地域経済分析システム）。また、若者流出や出生率低下となれば、地域コミュニティや伝統行事の維持が困難となり、住民同士の関わる機会が減少、必然的に他地域へ流出するという負のスパイラルが想定できる（豊岡市 2020a）。したがって、地方の過疎化が進行すれば地域経済の衰退や地域コミュニティの衰退による若者転出となるため、課題解決が急がれる。

3. 問題発生原因の特定

3.1 若者が活躍できる都市形成

若者が地方を去る背景として豊岡市地方創生総合戦略では「豊かな大都市と貧しい地方というイメージがあり、自らのまちに対する誇りの空洞化と活力の低下がある」と指摘している（豊岡市 2019）。また、自分が活躍できる場が地元になという先入観から転出へとつながっていると考えられる。

3.2 就学・就労での機会不足

3.1に関連して、市内に存在する多くの産業を知る機会や具体的な就労経験がない児童生徒や学生が多く、地元企業を知る機会が不足していることも、過疎化の要因であると推測できる。

4. 豊岡市の人口減少に対する政策内容の検証

4.1 豊岡市で人口減少を緩和させる現状の政策

豊岡市では定住を促すための政策が多数実施されている（豊岡市移住定住ポータルサイト）。しかし、定住に大きな効果を発揮しているとは言い難い（朝日新聞 2021.5.3朝刊）。また、交流人口については、特に豊岡市のように他の都市からの交通網が限られた地域へは来訪するにも不便なため、交流人口を増加させることは難しい。

4.2 交流人口ではなく関係人口へのシフト

とするならば、交流人口に固執した政策ではなく、より多くの人口を豊岡市に向けることができる関係人口に特化した政策が有効だと考える。ここで関係人口の定義を挙げておく。田中輝美は関係人口を「特定の地域に継続的な関心を持ち、関

わるよそ者」と定義している(田中 2021: 77)。本定義では、定住人口でも交流人口・観光客でもなく、また企業でもボランティアでもない、新たな地域外の主体の概念である。

5. 政策提案

5.1 若者活躍都市「ふるさと活躍促進条例」制定・地域内起業(スタートアップ)の促進

豊岡市は世界に誇れる伝統を持ちながら、継承や発展に結びついていない状況である。そこで、「ふるさと活躍促進条例」制定を提案する。これは、伝統産業(例: 出石そばや豊岡鞆など)をはじめとした地域内起業(スタートアップ)を支援する制度であり、新たに提案する条例では、行政や金融機関、教育機関の連携を図る制度を組み込み、努力目標、指標の策定を行うものとする。

・中学・高校での地域協働教育一層の充実

豊岡市内での起業に際し、特に市内の中高生にアントレプレナーシップ教育の展開が必要である。現状、市内の中学・高校では地域協働学習において企業や地域と連携した環境教育の取り組みなどを軸とし、児童生徒に地域の特性、郷土意識の醸成を図っている。新たな提案は主に中高生に向けて地元企業と連携したキャリア教育へつなげるものである。目的は、就業体験やキャリア形成のための講座を開催し、地元企業への関心を持たせることである(5.2で詳細を述べる)。

・既存の地域コミュニティの空間創造

加えて、人口減少にあるなかでも、市内には現在29もの地区があり、多数の自治会や連絡協議会などの地域コミュニティが存在している。若者が参加するためには参加しやすい環境づくりも必要となる(5.3で詳細を述べる)。

5.2 産官学の地域協働教育一層の充実に向けて

前節で新たな提案として掲げた条例に基づき、豊岡市内における産官学の取り組みも実施していくことが必要である。現在豊岡市内には中学校が9校、高校が6校ある。また、市内に公立専門職大学も2021年4月に開学した。今後は若者が集まり、多様性のあるまちへ変化していくことが予想されるが、同時に地域と共存していくことが求められる。地元企業へ目を向けたとき、伝統技術や観光資源、自然資源を活かした産業が多く点在する。今後は既存の資源を利活用していくことが必要である。そこでまずは、中高の教育課程での就業体験やキャリア育成事業の展開が必要である。具体的には「総合的な学習(探究)の時間」の年間指導において地域企業とのキャリア教育を展開し、中高生が市内の特色ある産業を知り、地域企業への就業意識を一層高めることが求められる。

5.3 既存の地域コミュニティでの空間創造

既に述べたように豊岡市では、地域コミュニティの活動が盛んであり、イベントの頻度も多い。しかし、特に若者が参加できるイベントや取り組み

が乏しい。実際、老人会での交流やイベントが多くを占めており、参加しづらいと言える(豊岡市2020a)。そのため、地域コミュニティに係る助成金の使途を多世代交流を目的としたイベントへと限定することで居場所の空間ができると考える。

6. 政策によってもたらされる効果

以上のように、豊岡市において若者が活躍あるいは地元を知る機会を作ること、自らが地元で実現してみたいことへの挑戦ができると考える。また、市内での起業を支援する行政や金融機関等と連携することで、外部からの関心や支援体制も厚くなり、本研究で提案する政策で目的とする豊岡市の関係人口増加につながると考える。

7. 他の過疎地域へ本政策を波及する手段

過疎地域は豊岡市に限らず全国各地で見られる。そこで、本条例での取組みを他地域にも波及させる場合、各地域それぞれの資源特性を把握することが大前提となる。その上で例えば、地域の企業と連携し、若者の力を活用するプログラムを開発し、挑戦の場や地方で活躍できる可能性を広められるだろう。また市内で「まちづくり留学」などの制度を新たに作り、現場での実践事例を外部へ公開する機会を設けることも考えられる。

8. おわりに

全国各地で人口減少が急速に進むなか、地域を守るのは地域である。そのため日本各地において様々な対策を講じながら、地域特性を活かした取組みが必要である。そして特に各地の地域資源はローカルだけでなくグローバルにも通用するため、付加価値を高めることのできる人材育成が今後は課題解決に近づくのではないかと考える。

主たる参考文献・ウェブサイト

「豊岡移住者、最多123人 昨年度、都市部でコロナ拡大/兵庫県」『朝日新聞』2021年5月3日、朝刊15面。

経済産業省・内閣府、「地域経済分析システム(RESAS)

(2021年10月27日取得, <https://resas.go.jp/>)。

総務省, 2021, 「住民基本台帳人口移動報告 2020年(令和2年)結果」, 総務省HP, (2021年10月29日取得, <https://www.stat.go.jp/data/idou/2020np/jissu/youyaku/index.html>)。

田中輝美, 2021, 『関係人口の社会学—人口減少時代の地域再生』大阪大学出版会。

豊岡市, 2020a, 「豊岡市コミュニティビジョン 概要版」

(2021年10月29日取得,

<https://toyooka-community.city.toyooka.lg.jp/wp-content/uploads/2020/05/豊岡コミュニティビジョン概要版.pdf>).

豊岡市, 2020b, 「豊岡市人口ビジョン(2015年国勢調査反映版)」(2021年10月29日取得,

https://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_001/009/378/koushin.pdf).

豊岡市, 2019, 「豊岡市地方創生総合戦略(第5版)」, 豊岡市HP, (2021年10月26日取得,

https://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_001/007/992/dai5hann.pdf).

豊岡市移住定住ポータルサイト, 「飛んでるローカル豊岡」(2021年10月12日取得, <https://tonderu-local.com/>).

大学生活の幸福度

- 就職活動に対する不安 -

龍谷大学経済学部渡邊正英ゼミ HAPPINESS

○下城 健翔 (SHIMOSHIRO KENSHO)・岩田 卓磨 (IWATA TAKUMA)・大城 瞬平 (OSHIRO SHUMPEI)・坂口 竜一 (SAKAGUTI RYUITI)・三井 理駆 (MITUI RIKU)

(龍谷大学経済学部現代経済学科)

キーワード：新型コロナウイルス、幸福度、就職活動

1. はじめに

現在 2020 年から猛威を振るっている新型コロナウイルスの影響で多くの大学生の生活様式が変化した。全国大学生協連(2020)によると、「『大学生活が充実している(合計)』と回答した比率は前回(2019 年秋)の 88.8%から今回(2020 年秋)の 74.2%と減少、特に1年生は56.5%で昨年より32.9%減少している」とあり、大学生は大学生活を満足に過ごせていないのである。また、「コロナの影響で心身的に不調を抱える学生がうつ病や精神疲労などを起こすケースが見られる」(秋田大学(2020))。

本研究では、「幸福度」という学術的にも政策的にも用いられている指標(幸福度指標)を使って、コロナ禍における大学生の幸福度を調査し、幸福度を規定する要因を探る。そして得られた幸福度を規定する要因に基づき、大学生の幸福度を向上させる政策提言を行う。ここで幸福度指標とは、「幸福度を具体的に見えるように各種指標で表したものである。すなわち、個々人の『幸福』をある程度、地域、時系列で比較可能にした物差しであり、評価のためのツールである」(内閣府経済社会総合研究所(2011))。また、「OECD や欧州連合、各国政府、地方自治体が主観的幸福の測定を推奨する理由は GDP などでは把握できない国民の置かれた状況を把握し、公共政策の立案に活かすことである」(浦田(2018))とあるように、幸福度は、世界的に政策の場でも利用され始めている。

一般的な大学生と幸福度の関係について、佐々木他(2018)では、経済的状況や友人の数、学業や自由時間の多さが幸福度に影響を与えていると報告されている。また京都大学高等教育研究(2020)では、SNS、趣味、学習の効率、人との接触する機会、適正な睡眠時間とは一定の相関がみられたと報告されている。これらの先行研究を踏まえた上で、本研究では、大学生の幸福度と、コロナ禍において大学生の多くが不安視している就職活動やその他の要因との関係について重回帰分析を通して研究する。

2. アンケート調査と分析結果

本研究では、Google フォームで、アンケートを作成し 2021 年 10 月 6 日から 10 月 13 日までの 1 週間アンケート調査を大学生対象で実施した。調

査内容は大きく分けると「回答者の属性」「日常生活や現在の状況」「就職活動」の 3 つで構成されている。「回答者の属性」では、性別、学年、住居形態について、「日常生活や現在の状況」では経済状況や幸福度、オンライン授業満足度、睡眠時間、一日の平均自由時間などについて質問し、「就職活動」では、就職活動の不安やインターン回数、キャリアセンターを利用するかについて質問した。得られた回答者数は 131 件で、幸福度を被説明変数、説明変数は表 2 に記した変数で重回帰分析を行う。

アンケート結果は表 1 の通りである。

表 1 分析に用いる変数の定義と要約統計量 (N=131)

変数	平均	標準偏差
幸福度 (不幸=0、幸福=10)	7.10	3.53
性別 (女=0、男=1)	0.59	0.49
学年	2.45	0.93
住居形態(自宅以外=0、 自宅=1)	0.69	0.48
通学時間(分)	43.38	28.83
アルバイト(していない =0、している=1)	0.87	0.34
1ヶ月自由に使えるお金 (円)	37730.77	21576.54
大学入学後増えた友達の 人数	16.96	9.57
一日の平均自由時間	4.49	1.86
平均睡眠時間	6.15	1.45
オンライン授業の満足度 (満足でない=0、満足=5)	3.09	1.19
授業形式 (オンライン=0、対面 =1)	0.59	0.49
就職活動に対する不安 (ない=0、ある=1)	0.34	0.47
インターン回数	1.29	2.44
キャリアセンターを利用 しているか(していない =0、している=1)	0.27	0.44

表2 重回帰分析の結果 (N=131)

被説明変数	幸福度	
	係数	p 値
変数		
性別	0.22	0.83
学年	-1.35	0.18
住居形態	1.68	0.09
通学時間	-0.27	0.79
アルバイト	-0.52	0.6
1ヶ月自由に使えるお金(円)	-0.37	0.71
大学入学後増えた友達の人数	1.19	0.24
一日の平均自由時間	-0.46	0.64
平均睡眠時間	0.12	0.91
オンライン授業の満足度	0.76	0.45
授業形式	-0.42	0.68
就職活動に対する不安	-2.34	0.02
インターン回数	1.72	0.09
キャリアセンターを利用しているか	-0.48	0.64

大学生の幸福度は表1で記した通り、平均が7.1となっており、比較的高い結果が確認できた。他の幸福度の平均と比べると、佐々木他(2018)では平均6.76、京都大学高等教育研究(2020)では平均6.33であり、コロナ禍においても、大学生の幸福度の低下は見られず、やや高い値が得られた。次に、コロナ禍の大学生の幸福度の規定要因を重回帰分析から明らかにする。表2の通り、「就職活動に対する不安」の変数の係数のp値は0.02であり統計的に有意である。このことから、就職活動に不安がある人ほど幸福度は低くなっており、就職活動に不安がない人ほど幸福度が高くなっていることがわかる。しかしコロナ禍の大学生活において、大きく変わったとされる授業形式に関して、有意性はなかった。またアンケート調査で就職活動の不安要素の理由を記述式で回答してもらったところ「何をしたらいいかわからない」といった回答が多く見られた。この回答内容から、就職活動の全体像を理解していない学生が多く、情報収集が不足していることが分かる。

3. 考察

本研究の分析で、就職活動に対する不安は幸福度に影響を与えていることがわかった。この結果を受け、就職活動に対する不安を解消することで、幸福度は上がると考えられる。就職活動に対する不安を持つ学生は、本調査では約7割ととても多くなっており、記述式回答によるとその半数以上

がコロナ禍で「何をしたらいいかわからない」といった回答であった。また「キャリアセンターを利用した」割合は全学年統合で7割がいいえを選択したことがアンケート結果からわかった。このことから危機感を抱きながらも、コロナ禍で就職活動に対して何から始めたらいいかわからないということが問題と考えられる。

4. 政策提言

分析結果から、就職活動に対する不安を解消するため、コロナ禍でも学校に通わずに不安や悩みを相談できる場所、また情報収集ができるサービスを設けることが重要だと考えた。

そこで私たちは、オンラインでも気軽に相談でき、情報を簡単に知ることができる「就職活動掲示板」を作成することが効果的であると考え。キャリアセンター協力の下、各大学の就職サイトに「就職活動掲示板」を作成し、学生が気軽にアクセスできる環境を作る。具体的な機能として、悩みを持った学生が匿名で就職活動について書き込み、企業研究やインターンシップなどについて情報収集を行える質問機能。次にキャリアセンターのスタッフと気軽に会話ができるチャット機能である。安全面として、匿名記入とログイン時に大学の学籍番号とパスワードを入力することによって、外部からの侵入を防ぐことができ安全性は守られると考える。また、キャリアセンターの利用者が約3割の中「就職活動掲示板」を作成することによって、キャリアセンターと学生の関係が増え、悩みを相談できる場所を作ることができる。

上記の政策提言について、現状での実施状況や実現可能性について、龍谷大学のキャリアセンターで聞き取り調査を行った(2021年10月28日)。調査の結果、未だ就職活動掲示板といった政策の意見は無く、既出ではない考えであり、実現可能性については、初めての案ということで不明という回答だった。以上のことからこのサービスを充実させることによって、コロナ禍での就職活動に不安を持つ大学生をオンライン上で支援することができ、不安が解消され幸福度向上が期待できる。

参考文献

- 1) 秋田大学 学生のこころとからだの調査 COVIDによる社会生活の急激な変化が与える大学生のメンタルヘルスへの影響 (2020/8/28)
- 2) 浦田 秀次郎 p6 国際比較と政策利用からみた幸福度の測定方法のあり方—アジア諸国を中心とした幸福度調査結果から—
- 3) 京都大学高等教育研究(2020)「コロナ禍における大学生の主観的幸福度」 pp41-47
- 4) 生活経済学研究・佐々木 俊一郎 山根 承子 マルデワグジェゴシュ 布施 匡章 藤本 和則
「大学生の幸福度と学業に対する主観的評価：アンケート調査と学業データによる分析」 pp. 83-98
- 5) 全国大学生協連「第56回学生生活実態調査の概要報告」
- 6) 内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査結果(速報版)について (概要)」令和元年10/8 資料6

新規就農者の増加を目指して

- 農業の現状を踏まえて -

松尾ゼミ 農業班

○萬谷 祐太 (Mantani Yuta)・平島 聖也 (Hirashima Seiya)

・兵頭 良梧 (Hyodo Ryogo)

(京都産業大学経済学部経済学科)

キーワード：新規就農者、若者、支援

1. はじめに

高度経済成長期以降、わが国の農業就業人口¹は減少を続けており、日本農業の崩壊が懸念されて久しい(図1)。また、農業就業人口の高齢化も進んでおり、今後はさらなる農業就業人口の減少が予想される。

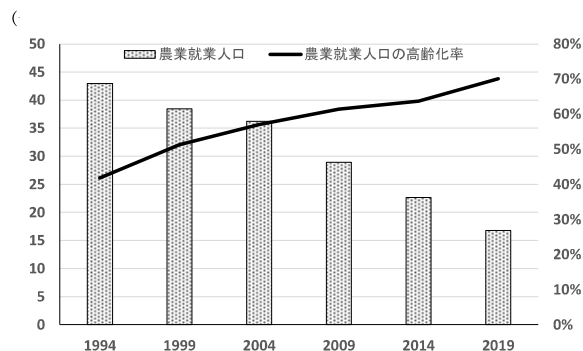


図1 農業就業人口と農業就業人口の高齢化率

出典：農林水産省(2020)「農業構造動態調査結果」より筆者作成

農業就業人口が減少し続けている要因として、農山村地域の少子高齢化だけでなく、収入の不安定さ、身体的疲労などで離農者が増えていることが挙げられる。図2は、減少した農業就業人口と新規就農者数を比較したものである。これを見ると2007年以降のみをみても新規就農者数よりも減少した農業就業人口が多い。

本研究では、新規就農者が増加しない理由を明らかにし、新規就農において何が障壁となっているのか調べ、農業の新規就農者を拡大するための改善策を提案する。

2. 新規就農者が増加していない要因

¹ 自営農業のみに従事した者又は自営農業以外の仕事に従事していても年間労働日数で自営農業が多いもののことである。

² 一般社団法人全国農業会議所全国新規就農相談センター「新規就農者の就農実態に関する調査結

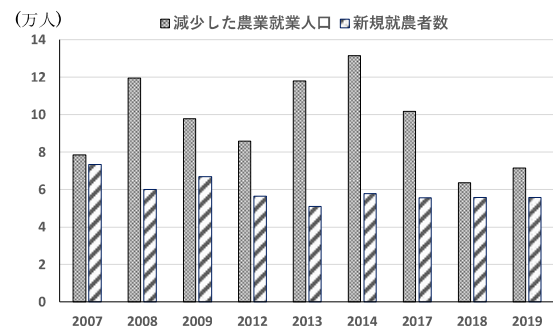


図2 減少した農業就業人口と新規就農者数

出典：農林水産省(2008～2021)「新規就農者調査」より筆者作成

新規就農者が増加しない理由として、資金面の問題が挙げられる。新規就農者の場合、就農1年目の経営する費用は、平均で569万円である²。このうち、機械・施設費など含めた初期費用が411万円、種苗・肥料・燃料費が158万円である。一方で、彼らの自己資金の平均は232万円であり、337万円の資金不足が生じている。

もう一つの要因として、若い世代の職業として、農業に従事することは選択肢にないことが挙げられる。宮脇・山口(2015)によると³、大学生の日本の農業に対するイメージは、守っていくべき産業であるとの認識はあるものの、重労働や収入の不安定さなどマイナスイメージが多く、回答した大学生の多くが農業を「そもそも仕事として考えたことがない」と答えている。

3. 事例

この章では、新規就農者の獲得に向けた地方自治体の取り組みと農業体験における事例について紹介する。

香川県善通寺市では、市内の荒廃した柑橘畑を再生・整備し、再生農地の受け手として新規就農

果-平成28年度-」を参考とする。

³ 宮脇・山口(2015)は大学生170名を対象とした農業に対する姿勢を把握するためのアンケート調査を行ったものである。

者を育成している。計画期間中は市の農地管理公社の職員として採用されるため、月 13.5 万円の給与や社会保険等の福利厚生、住宅の補助などが行われる。こうした支援により、資金不足の心配が少なくなる。2015 年以降、6 人が研修、5 人が就農している。

次に小学校で行われた、農業体験を通して児童のか環境意識と食習慣の変化に関する事例である。2012 年 9 月～2013 年 3 月にかけて福岡県 T 町の小学校 3 年生児童は野菜作り体験授業を実施した。授業内容としては種まきから加工食品（味噌や漬物など）を作るまでの作業を半年間かけて行った。農業体験学習を受けた児童に対し 2012 年 9 月と 2013 年 3 月にアンケート⁴を実施した。アンケートによれば、自然環境や食農に関する意識の平均点は実施前よりも約 1.48 倍実施後の方が高く、日常行動や食習慣に関する平均点は約 1.04 倍実施後の方が高かった。この 2 つの結果から農業体験学習をすることで、食や環境への意識や日常生活にプラスの変化が生じていることが分かる。特に食や環境への意識に変化が顕著に現れていることから、小学校での農業体験は児童の成長に効果があると考えられる。

4. 考察

ここで、農業の現状、取り組みを踏まえ新規就農者を増やす 2 つの改善策を提案する。

1 つ目は善通寺市のように、地方自治体や民間団体が農地の受け手として新規就農者を育成し、彼らを職員として雇うことである。そうすることで、新規就農者は給与や福利厚生、住宅の補助もあるため、費用の心配が少なく、新規就農のハードルが下がることが期待できる。また、新規就農者の育成と就農場所を一括で管理することで、その場での就農が容易である。さらに、農地の受け手として新規就農者を育成するだけでなく、農機具のレンタルも行えるようになれば就農時・就農後の初期費用の軽減となる。

解決策の 2 つ目は農業体験を高校や大学の科目として取り入れることである。小学校や中学校での農業体験は多い。しかし、小中学校の農業体験では上記のような自然環境や食農など教育的目的で行われることが多く、職業としての農業を意識したものとは言えない。そこで、直接就職や卒業後の進路に関わる高校生や大学生を対象とし、農業の現状に関する授業や農業体験の授業を行うことを提案する。高校では基礎的な知識を養うため食料自給率や農家の後継者問題などの農業の現状を学習する科目、1 年間を通した農業体験を行う授業の設置を提案したい。また、大学は専門科目

として経済・経営学部では農作物の販売戦略を考える科目というように学部などと関連させた科目を取り入れることが考えられる。このように授業を通じて、農業を知り、体験することで農業に関心を持ち、就職を考える際に「就農」が 1 つの選択肢になることが期待される。

5. まとめ・結論

このように、新規就農希望者の資金不足といった問題を解消することで就農者の確保につながる。また、高校生や大学生の卒業後の進路選択時に、農業体験や授業から職業としての農業という選択肢が生まれると考える。こうした取り組みにより、新規就農者を増やすことができる。

参考文献・引用文献

- ・農林水産省(2020),「農業構造動態調査結果」,([農業構造動態調査結果：農林水産省 \(maff.go.jp\)](https://www.maff.go.jp/)),最終閲覧日 2020/09/17
- ・一般社団法人全国農業会議所 全国新規就農相談センター(2017),「新規就農者の就農実態に関する調査結果 -平成 28 年度-」([本文_新規就農者～調査結果.indb \(be-farmer.jp\)](#)),最終閲覧日 2021/10/29
- ・農林水産省(2015),「平成 26 年度 食料・農業・農村白書」([平成 26 年度 食料・農業・農村白書 \(平成 27 年 5 月 26 日公表\)：農林水産省 \(maff.go.jp\)](#)),最終閲覧日 2021/05/19
- ・宮脇加帆里・山口実希(2015),「農業に対する意識の向上にむけて -大学生の関心を高めるために-」,『ISFJ2015 政策フォーラム発表論文』(2015)([【中央大学】【平澤敦研究会】【宮脇加帆里】\(農業に対する意識の向上にむけて\).pdf \(isfj.net\)](#)),最終閲覧日 2021/09/09
- ・農林水産省(2021),「令和 2 年新規就農者調査結果」,([令和 2 年新規就農者調査結果：農林水産省 \(maff.go.jp\)](#)),最終閲覧日 2021/10/29
- ・農林水産省(2018),「新規就農者受け入れ体制の事例集」(https://www.maff.go.jp/j/new_farmer/jirei/attach/pdf/index-22.pdf),最終閲覧日 2021/10/2
- ・英格・矢部光保(2014),「農業体験学習が環境意識と食習慣に及ぼす影響の比較分析 -教育効果と地域効果の分離の視点から-」,『環境教育』24 巻 2 号 (2014),(https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsoee/24/2/24_2_40/_pdf),最終閲覧日 2021/10/29

⁴ 英格・矢部光保(2014)「農業体験学習が環境意識と食習慣に及ぼす影響の比較分析-教育効果と

地域効果の分離の視点から-」を参考とする。

福知山市の人口減少を食い止める

- 子育て世代を応援！子どもを守る家！！ -

福知山公立大学地域経営学部井上ゼミ

○藤本 実優 (Fujimoto Miyu)・大島 七南 (Oshima Nanami)・福田 佑乃 (Fukuda Uno)・翠川 仁美 (Midorikawa Hitomi)・小谷川 晟 (Kotanigawa Akira)

(福知山公立大学地域経営学部地域経営学科)

キーワード：福知山、合計特殊出生率、女性の働き方

1. はじめに

福知山市の人口は減少傾向にある。RESAS のデータによると福知山市の総人口は 2000 年から 2020 年で 83,120 人から 77,420 人に減少している。それに対し、合計特殊出生率は 2.02 と全国平均 1.34 と比較すると高水準となっている。

このことから福知山市の人口減少を食い止める一つの手段として合計特殊出生率の上昇が考えられる。そこで私たちは福知山市の空き家と子育て世代にフォーカスした政策提言を行う。

2. 課題の根底

大枠の課題としては先に述べた通り、福知山市の人口減少についてである。この課題について掘り下げていく。わが国では人口が年々減少し、全国的に少子高齢化が問題となっている。さらに、合計特殊出生率も減少傾向にある。

2-1 一つ目の課題

出生率を上げるためには「子どもを産みたい」「産んでも安心して育てられる」という環境を作ることが必要となる。平成 26 年に内閣府が行った家族と地域における子育てに関する意識調査では今後、子どもを持つ場合の条件についてアンケートがとられ、「働きながら子育てができる職場環境であること」が最も多い回答となった。

このことから、働くことと子育てが両立できるということが、今後子どもを産む条件になることがわかる。近年共働きの世帯が増加しており、仕

事に出る間子どもの世話ができないため、こういったことが懸念されると考える。働いている間に安心して子どもを預けられる場や、学べる場が必要となる。

全国的に待機児童問題が広がっており、福知山市の現在待機児童は 0 人ではあるが今後どうなるかはわからない。子どもが増加するということで考えると、待機児童が現れるのも考えられる。そのため、早いうちから子育てに関する対策を練っておく必要がある。

2-2 二つ目の課題

福知山市は年々増加傾向にあるものがある。それが「空き家」だ。市の調べによると平成 25 年の時点で住宅総数 38,660 戸に対し空き家数 6,770 戸、17.51%となっており、京都市の 13.28%よりも高い割合となっている。空き家の中でも、その他住宅と分類される、だれも住んでいない放置された空き家が年々増加している。

空き家が問題視される理由はいくつかある。管理がされていないと周辺に衛生的に悪い影響を与えることや、印象を下げる事が挙げられる。福知山市では早期発見や利活用、空き家バンクなどの政策が行われており、実際にそれを通じて家を買ひ、移住してきたという人もいる。しかし、現状福知山市の人口は減り続けており、それに伴い今後も空き家が増加していくと考えられる。空き

表 1 福知山市議会
空き家対策に関する政策提言書(2)より

空き家数と空き家率(資料：H25住宅・土地総計調査) (単位；戸)			
	平成15年	平成20年	平成25年
住宅総数	30,630	37,370	38,660
空き家数	6,340	6,550	6,770
うち、売却用	150	290	250
うち、賃貸用	3,640	3,300	2,670
うち、二次的住宅	450	390	300
うち、その他住宅	2,100	2,570	3,550
空き家率 全国	12.23%	13.14%	13.52%
京都府	12.74%	13.14%	13.28%
福知山市	20.70%	17.52%	17.51%

図表 8 今後、子どもを持つ場合の条件<MA> (20歳～49歳有配偶者、全体・性別)

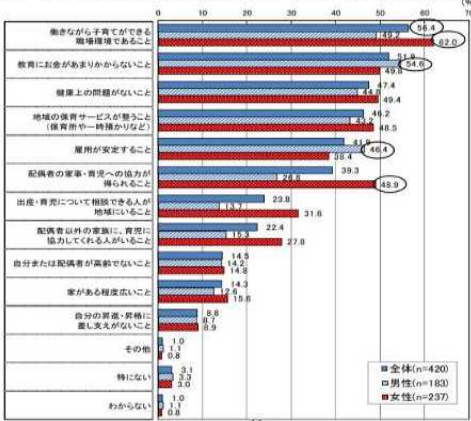


図 1 内閣府政府統計官(1) p 11-図表 8 より

家が増加することで市の印象が低下してしまっ
てはほかの政策にも影響が出かねない。それを避
けるためにも、空き家問題も福知山が解消して
いくべき課題の一つだ。

3. 事例研究

空き家を活用し、子どもの居場所を作る事例は
全国にいくつかある。

例えば、大阪府茨木市の「森のひろば」だ。こ
れは 2004 年 7 月に地域子育て支援拠点として開
設された。主に就学前の親子が自由に遊び、交
流ができる場を提供している。子どもたちの安全を
考慮しつつ改修がされている。開設時に周辺の住
宅への説明や、音が出るイベントは控えるといっ
た配慮を行い、周辺住民に影響が出ないようにし
ている。

また、大阪市鶴見区の「寺子屋・地域交流活動」
だ。これは、地域活動協議会のネットワークや大
学との連携により、子どもや地域の方々が集まれ
るコミュニティスペースを設置し、商店街の活性
化にも貢献している。商店街の空き店舗を活用し、
子どもが自由に集い・遊び・学び合う空間を提供
するとともに、母親の情報交換の場となるように
している。寺子屋使用時以外は、フリースペース
として、多世代の方が活用できる仕組みを今後築
き、複合的使用を目指している。

4. 政策提言

今回取り上げた育児に関する課題と、空き家に関
する課題を踏まえたうえで「子どもを守る家」
を政策提言する。これは働きに出ている間や保育
園などの時間外に地域住民が子どもを預かる場と
いうもの。その時間には遊んだり勉強をしたりと、
子どもが望んだことや年代に合った対応をする。
場所は地域の空き家を再利用することで確保する。

狙いとしては急な仕事や用事で子どもの面倒が
見られなくなった保護者のサポートや地域住民の
交流、子どもの学びを伸ばす、空き家の活用とい
ったことが挙げられる。

電話などによる予約で子どもを受け入れ、受け
入れた子どもたちには地域住民の方々が相手をす
る。遊びたいという子どもに対しては遊びに付き
合い、勉強がしたいという子どもには勉強を見て
あげるといったように、子どもの要望に沿った対
応をする。

これにより得られる効果として、一つは空き家
の活用がある。子どもを守る家として空き家を活
用することによって再利用ができる。空き家は子
どもやその両親が移動しやすいように住宅街に近
いものを選び、改装が必要な場合はリフォームを
進める。二つ目は保護者がいない間の子どもを一
人にしないため、保護者を不安にさせず安心して
仕事に取り組むことが出来る。また、自分の時間を

作ることでもできる。働きながら十分に子どもの世
話を行うためには、保護者が十分に時間を持ち、
子どもの相手ができるような環境にしなければい
けない。仕事に集中できず、自分の時間が持てな
いような状況ではそれも難しい。そのため、子ど
もを安全に預けることが出来るようになれば、保
護者の安定も図ることが出来る。子どもの安全も
保護者の環境づくりも、どちらにも役立てる可能
性がある。安心して子どもを育てながら仕事ので
きる環境を作ることが出来れば出生率上昇につな
がるのではないだろうか。

この子どもを守る家を設置することで地域の交
流を深めることも考えられる。普段交流の無い年
齢層の人たちが関わることで視野が広がるのでは
ないだろうか。また、交流という点では大学生が
参加してみるのも良いと考える。子どもと関わる
ことで学べることはたくさんある。子どもを預か
ることの責任や、子どもと関わることで見えるも
のが増える可能性がある。完全に社会に出る前に
一つの経験として自分たち大学生が地域の輪に入
ることも一つの案だ。

5. まとめ

福知山市の合計特殊出生率がかなり高い数値を
出しているが、これらを維持する、もしくは上昇
させるためには子どもを産みたい、産んでも良い
と思えるような環境を作る必要がある。

その環境を作る課題として保護者が子育てと仕
事を両立することが出来る環境づくりが挙げられ
た。それに加えて福知山市には年々広がりつつあ
る空き家問題があるということも挙げた。

これらの課題を合わせて考えることで生まれた
政策提言が「子どもを守る家」である。

この政策により福知山市の出生率の上昇や空き
家問題の緩和に一歩近づくのではないだろうか。

6. 参考文献

- (1) 内閣府政府統括官「家族と地域における子育てに関する意識調査」 p 11-図表 8
<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/h25/ishiki/pdf/gaiyo.pdf> (2021 年 10 月 17 日最終閲覧)
- (2) 福知山市議会：空き家対策に関する政策提言書
<https://www.city.fukuchiyama.lg.jp/uploaded/attachment/9858.pdf> (2021 年 10 月 7 日最終閲覧)
- (3) 大阪府茨木市「茨木市空き家活用事例集」2020 年、p. 3
- (4) 大阪市「空き家活用好事例集」2016 年、p. 4
- (5) 福知山公式ホームページ：本州 3 位！合計特殊出生率 2.02 のまち 福知山の緊急企画「子育て世代 100 人に聞きました」
<https://www.city.fukuchiyama.lg.jp/site/promotion/27481.html> (2021 年 10 月 7 日最終閲覧)

京都府全域の活性化を目指した関係人口増加策

- 今日から京でワーケーション -

同志社大学政策学部風間ゼミナール ワーケーション班

○新保 宏登 (Hiroto Shimbo)・荒井 南帆 (Naho Arai)・陳 昊 (Chen Hao)・北坂
和奏 (Wakana Kitasaka)・山中 脩平 (Shuhei Yamanaka)・吉田 明咲花 (Asuka
Yoshida)

(同志社大学政策学部政策学科)

キーワード：ワーケーション、関係人口、地域活性化

1. 問題意識

現在、日本の各地域は人口減少という大きな課題に直面しており、京都府も同様である。2020 年に実施された国勢調査の人口速報集計によると、2015 年度実施時と比較して府内 11 市 10 町村で人口が減少していた。少子高齢化と相まって、地域の活力は衰退しつつある。日本の今後を考えると、定住人口の増加に固執せず、新しい形の地方創生を考える必要がある。

そこで近年注目されているのが「関係人口」である。人口の概念は、地域との関係性の強弱から、「交流人口」、「関係人口」、「定住人口」という 3 つの捉え方ができる。観光客が主な対象である交流人口は地域との関係が最も弱く、定住者を中心とする定住人口は地域との関係が最も強い。その間に分類されるのが「関係人口」である。内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局は関係人口を「特定の地域に継続的に多様な形で関わる者である」と定義している。

私たちは、京都府で関係人口を増加させる手段として「ワーケーション」に着目した。ワーケーションとは仕事 (work) と休暇 (vacation) を組み合わせた概念であり、普段とは異なる場所で仕事や休暇を行うものである。ワーケーションは新型コロナで低迷した観光業の再興と、新たな働き方という 2 つの側面から注目され、観光庁は社会情勢が大きく変化した 2020 年度からワーケーションへの取り組みに注力している。

国土交通省の「関係人口の実態調査」によると、関係人口は目的により、地域づくり・ボランティア等へ参加する「直接寄与型」、地域においてテレワーク等の労働を行う「就労型」、地域の人々と交流する等の「参加・交流型」、地域での飲食や趣味活動等を実施する「趣味・消費型」の 4 つに分類される。その土地で仕事や観光、地域との交流を行うワーケーションは、これらすべての型に当てはめることができる。つまり、ワーケーションの推進は、関係人口の創出に繋がると言える。関係人口の創出は、地域とつながる人や企業を増大させ、地方創生に関わる人の創出を最大化することができ、地域の活力を維持・発展させる。

そこで、私たちは観光資源の豊富な京都府でワーケーションを推進することで関係人口を増加させることを目指し、研究を行った。

2. 現状分析

はじめに、京都府が展開するワーケーション事業の現状について、2021 年 10 月 21 日、京都府商工労働観光部ものづくり振興課にヒアリング調査を行った。調査を通じて、京都府内の企業約 11 万社のうち、約 7 万社が京都市に集中しており、市外地域との格差が広がっていることが分かった。京都府では、そのような問題意識をもって、市外地域を中心にワーケーション事業を実施している。しかし、京都府では各企業が個別にワーケーション事業を展開する段階にとどまっており、京都府全体で組織的にワーケーションを推進する動きは少なく、ワーケーション施設の整備も進んでいないことが判明した。

次に、ワーケーション事業を展開している和歌山県情報政策課に、文書での聞き取り調査を行った。調査を通じて、和歌山県は当初、企業誘致に取り組んでいたが、社員の移住を伴うなどの問題点からワーケーションの導入に至ったことが判明した。ワーケーションは社員が移住する必要性もないため、企業誘致よりもハードルが低いという長所がある。実際に、和歌山県は 2017 年度から 2019 年度の 3 年間で、104 社 910 名もの誘致に成功している。以上からワーケーションは関係人口の創出につながるという行政のメリットのみならず、低コストで新たな職場環境を利用できるというメリットが存在することが読み取れる。

上記の二つの事例より、企業を対象としたワーケーションの施設及び制度の整備が必要であると考えた。

3. 政策提言

以上の現状調査を踏まえ、私たちは、企業を対象にした受入整備として、ハード事業であるワークスペース設置と、ソフト事業である Web サイトの整備、企業提携制度の 3 点を提案する。

①ワークスペース設置

ワークスペースは、京都府の事業である「もうひとつの京都」プロジェクトに基づいて、4つのエリアそれぞれにワーケーションの拠点となるコア施設を整備し、京都府と各エリアの自治体が共同運営を行う。「もうひとつの京都」プロジェクトに基づいて区分することで、エリアごとに異なる地域資源と結びついた魅力的なワーケーションを展開できる。

コア施設の位置として、「海の京都」は、府内でワーケーション事業が進んでいる舞鶴市に、「森の京都」は、エリアの中間に位置し、温泉や自然公園などの観光資源が存在する南丹市に、「竹の里・乙訓」は観光資源が豊富な長岡京市に、「お茶の京都」は、宇治茶の生産地という特徴を活かして地域創生を展開している和束町にそれぞれ整備する。



図1 ワーケーション展開図（『「もうひとつの京都」プロジェクト 展開エリア』をもとに筆者作成）

各コア施設は、それぞれのエリアのコンセプトを活かした設計を行う。また、施設の内部には、研修などで利用できるミーティングスペース、個人作業が可能なワークスペース、企業間や地域交流が可能なラウンジスペースの3つのスペースを整備することで、快適な仕事環境を提供する。各地域の特色を生かしたデザインや地域交流ラウンジスペースの設置により、新たなイノベーションを生み出す空間となる。

②情報発信ツール

情報発信ツールは、ワーケーションのWebサイト「Kyoto Workation Platform」の整備を行う。ワークスペース、宿泊スペースの情報を掲載するとともに、ワーケーションを行う企業の分野や事業、ワーケーション利用の目的や滞在期間に関する情報を掲載することで、地域のニーズと企業のマッチングも促進する。

③企業提携制度

企業提携制度は、定期的な利用を約束する協定を結ぶことにより、企業と地域の継続的な交流を目的とするものである。京都府内の各市町との定期的なワーケーションの実施を約束した企業には、

京都府と市町が費用の一部を助成する。

4. 展望

将来的には、初期整備である4つのコア施設を拠点として、各エリア内のワークスペースの拡充を図る必要がある。それによって、京都府内全域にワーケーションが展開することが可能となり、更なる関係人口の創出が見込める。

私たちの提案するワーケーション事業は、企業と地域の連携を促すものであり、市外地域のブランド価値の引き上げに繋がると考えられる。

今後、このワーケーション事業は、人口減少社会の中で、京都が深い地域コミュニティを構築するツールとなりえると共に、日本全体において、ワーケーションを主流な働き方の一つとするきっかけになるであろう。

5. 参考文献・参考資料

1. 田中輝美 (2021) 『関係人口の社会学 人口減少時代の地域再生』 大阪大学出版会
2. 観光庁「受入推進地域事例：和歌山県」
<https://www.mlit.go.jp/kankocho/workationbleisure/tourist-spot/case/wakayama/>（最終閲覧日 2021 年 10 月 30 日）
3. 京都府「第1章市町村の現状と課題」
<https://www.pref.kyoto.jp/gappei/1status.html>（最終閲覧日 2021 年 10 月 30 日）
4. 京都府企画統計課 (2021) 「令和2年国勢調査に係る京都府の人口速報集計結果について」
<http://www.pref.kyoto.jp/tokei/cycle/kokucho/sokuho/2020gaiyo.pdf>（最終閲覧日 2021 年 10 月 30 日）
5. 国土交通省政策局 総合計画課 (2020) 「関係人口の実態把握」
<https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001328844.pdf>（最終閲覧日 2021 年 10 月 30 日）
6. 内閣官房・内閣府総合サイト 地方創生「関係人口の創出・拡大」
<https://www.chisou.go.jp/sousei/about/kankei/index.html>（最終閲覧日 2021 年 10 月 30 日）

