

今、なぜ「関係人口」なのか？【後編】

—関係人口創出・拡大にむけて地域側として何を思考するか その2—

徳島大学総合科学部准教授 田口 太郎

編集者注：本稿は、広く地方公共団体の今後の施策に役立てていただけるようなコンテンツを提供すべく御執筆いただいたものです。

※ 【前編】は2020年8月に発信しています。

■はじめに

前編では「関係人口」の議論をするにあたって、そもそも「人口」は何を表しうるのか、「人口」に何を期待するのか、について論じた。後編では本題である「関係人口」について、前編を踏まえて論じたいと思う。

■地域の自律的まちづくりの必要

地方から東京を始めとした都市圏への人口移動が止まらない中、人口流出にあえぐ地域はただ絶望していればよいのか。あるいは絶望の中でも、他地域との競争に打ち勝って移住者の数を積み上げていくことが正しいのか。統計的な“数字”を追い求めるような施策をしても地域の底上げは難しいと筆者は考えている。地域づくりの視点から言えば、地域の自治力を高めてくれるような人材が地域には必要である。そのためには、単純に“人が来る”というよりも、“地域が欲しい人材が来る”ということが必要であり、地域自身が“欲しい人材”のイメージを有しているか、というところがポイントとなる。地域自らが自身の将来イメージの実現に見合う人材を呼び込み、協働することで、独立的な意味合いである「自立」ではなく、外部との連携の中でも意思決定を地域が持った上で外部を適切にコントロールできる「自律」型のまちづくりを展開していく必要がある。このように、地域が意思を持った上で、地域内外の連携によるまちづくりを進めていくことがこれまで地域

の居住者たる住民と基礎自治体によって行われてきた「地方自治」に変わる新しい「地域自治」だと筆者は考えている。そして、その中に「関係人口」をどう位置づけるか、という思考も含まれているのである。ここ数年急速に「関係人口」への注目が高まったから「関係人口」施策を行うのではなく、地域が主体的に「関係人口」を位置づけられるか、が問われている。

■関係人口とはなにか？

地方では人口減少に加え、担い手となる層の価値観の多様化によって、更に維持管理が難しくなっている。しかし、一方で道路インフラが良くなったことは逆に都市部から農村部への移動を容易にした側面もある。図1をみていただくとわかるが、人口減少がもっとも深刻と言われる「農山村の集落」であっても大半の地域は都市部へのアクセスが容易になってきている。つまり、各地域の中心的な都市から1時間も車で走ればかなりの奥地まででかけていくことも可能だ。

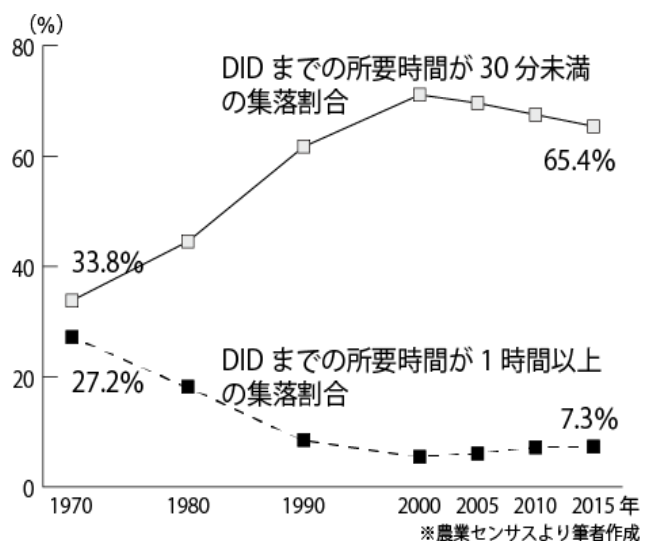


図1：DID（人口集中地区）まで1時間以上の集落割合変化

結果として、地域では様々な事情で転出したにもかかわらず、お祭りや実家のサポートなどによって多くの若者が行き来している。先述した「担い手」についても、住民の中での担い手は減りつつも、「住んではいないが協力はする」という若手も出現している。このように、これまで「地域の担い手」としてイメージしてきたのは実際に住んでいる「住民」であったが、「住民」であっても協力しない者もいれば、「住民」でなくても協力してくれる者もいる、というのが現代である（図2参照）。であるならば、地域の担い手をいかに確保するか、その対象を「住民」から「関係する地域外の人々」にまで拡大した方が現実的且つ戦略的であろう。

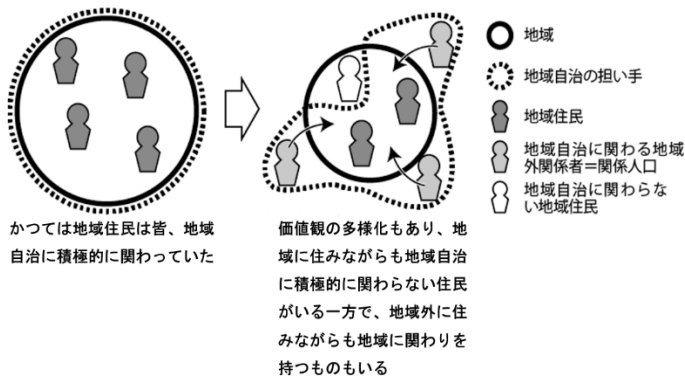


図2：自治の担い手の変化

このように、地域でのアクターを地域住民に限定していた枠組みから、関係者全体へと拡大しようというのがそもそもの「関係人口」の議論の始まりだろう。こうした議論自体は特に新しいものではない。1990年代には「交流人口」という言葉が「観光入込客数」に対して使われていた。概念としては同じだろう。しかし、いつしか「交流人口」と「観光入込客数」が同義語となってしまった。更にこれまでの「交流人口」での「交流」よりも更に突っ込んだ積極的且つ高頻度な「交流」がライフスタイルの変化や移動自由度の高まりから可能になった。そのあたりが「関係人口」の新しさだろう。一方で都市部からはこの様な状況はどう受け取られて

いるかという、若者にとっての「新しい活躍の舞台」として見えてくる。若者が東京などの都市部での消費を中心としたライフスタイルへの疑問から地方でFace to Faceの関係から自身の存在感、存在価値を確認する場として地方が位置づけられる。たとえ平日は東京で匿名化された仕事をしていても、週末は地方で個々人の存在感を認められるような生活がしたい、ということもあり、地方にその場を求めようになり、各種雑誌などのメディアでは地方での活動が“生き活きた暮らし”として紹介される。しかし、移住をするには仕事を始めた社会環境が整わないので、「関係人口」が適度な“関わり”として受け入れられるようになった。

○関係人口が持つ4つの志向性

しかし、筆者が危惧していることは「東京発の関係人口」と「地方発の関係人口」では、導入時の趣向性が異なる、ということである。図3はいわゆる「関係人口」となるような都市部の人々の地域と関わるスタンスと視点の違いについて整理したものである。

	生活を下支えしようとするスタンス	価値創造的なスタンス
都市からの目線	地域への貢献を思考する遠方の外部者： 都市部だから故に求められる農山村の豊かさの発信を通じて農山村への理解を広める	豊かな暮らしを志向する外部者： 農山村での生活体験を通じて、豊かなライフスタイルをえる
地域からの目線	転出子を中心とした外部者： “当然”として行われている地域貢献	地域支援を志向する外部者： 農山村への寄り添いや協働を通じて地域の自信と誇りを醸成する

図3：4つの「関係人口」の志向性

もちろんこのスタンスが変わらないわけではないので、この動機部分でその是非を評価することは妥当ではないが、少なくともどのようなスタンスで“当初は”入ってくるのか、という認識は持つておく必要がある。その上で、地域にとって有用な「関係人口」になるにはどう交流をデザインしたら良いのか、という部分は地域側が自覚的である必要があるだろう。でなければ結局、交流観光の場面で多く見られた「交流疲れ」が助長されるだけである。相手がどのようなスタンスで地域に関わっているのか、その相手に対してどのようなスタンスで臨むのか。人と人、他人同士のコラボレーションである以上、有益な関係にしていくためにはそれぞれの認識のズレを確認・是正しながら進めていく必要がある。こうして生まれた「本気の関係」とも言える様な仲間が、本質的な「関係人口」となるだろう。

○関係人口の階層性

更に「関係人口」とは文字通り「関係」であるため、当然誰と誰との関係か、という問題が付きまとう。「地域にとっての『関係人口』」と言った時に、「地域」とは誰か？という点にも留意したい。関係や人脈は個々人レベルから集落、学校、自治体など様々な「まとまり」が持つ外的なネットワークである。故に「関係人口」といっても、地域側の受け手としての主体をイメージする必要がある。つまり、行政にとっての「関係人口」は行政組織にとっての関係人口であって、自治会や町内会など住民グループにとっての「関係人口」とはなっていない、ということである。逆に、地域にとっての「関係人口」を自治体レベルで把握できているか、というところもなかなか難しい。たとえば、地域のお祭などをイメージしてみると、お祭りは本来住民が中心となる祭事であるが、実際のお祭りでは住民のみならず出身者が多く戻ってきて、その担い手となっている。これは地域（氏子グルー

プ）にとっての「関係人口」であるが、それを行政が的確に把握できているか、というところではない。このように、多様な「関係人口」と一喝的に扱ってしまうと実態とずれてしまう。また、個人から行政に至るまで「関係人口」に期待する役割も変わってくる。関係人口に求める役割とその受け皿となる地域側の主体レベルが的確に設定されている必要があるのである（図4参照）。

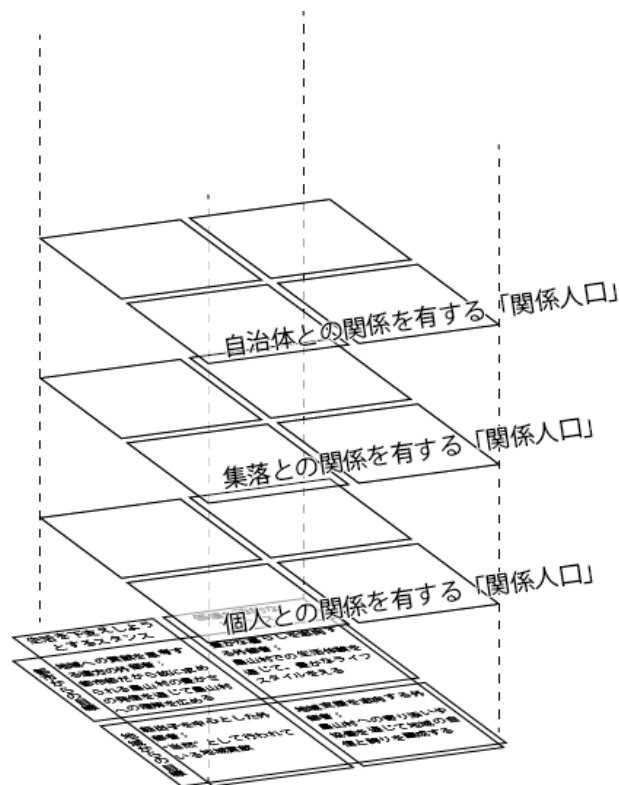


図4：関係人口の階層性

■関係人口を地域の自治力に繋げるには

前編で、地域に必要な自治力の話をしたが、自治力とはどのように規定されるのか。筆者は1. 企画力、と2. 実行力の2つの力で定義づけられると考えている。「企画力」とは、地域の状況分析をした上で、必要な取組みを企画する力であり、「実行力」は、企画した活動を実際に行う力、つまりマンパワーである。これまではこの様な力は地域の中に一定程度あったが、人口減少が若者の流出、財政悪化もありこの双方が衰退していると言える。2009年から始まっている地域おこし協力隊はこうした地域の不足す

る人材を都市部から地域に受け入れる意味でも一定の役割を果たし、さらには地方商店街や観光協会などで公募によるマネージャー募集も各地でみられた。こうした動きの中にも効果を生んだものもあれば、さほど効果を生まなかったものもある。その違いは外部から登用した人材と地域の信頼関係が十分に醸成されていたか、というところが大きいだろう。外部から知識と経験を有する人材を登用することで確かに新しい技術を受け入れることは可能であるが、それを実行する地域が外部人材を十分に信頼できているか。これが出来ていないと実際に良い取り組みや事業が企画されたとしても、実行する主体が疑心暗鬼の中におり積極的に取り込まれない。落下傘型のまちづくりが単一事業ベースでは比較的成功しても地域で連鎖的な動きとなっていないのはこの課題がある。これは「関係人口」にも同様のことが言える。昨今「関係人口」による「地域課題解決」が各地で期待されている。しかし、東京など都市部での企画は地域不在の中で検討されるケースが多く、たとえば提案の内容が優れていても、実行する側の地域との信頼関係が構築されていなければ企画は企画のままとなり、お蔵入りしてしまう。結果的に提案した側も提案された側も冷めてしまう。つまり、様々なアクターが地域づくりに参加することは、「新たな価値創造」という点で言えば可能性を生み出すものであるが、こうした動きが機能するためには、その前提として当事者間の信頼関係が重要である。しかし、都市部における信頼関係と地方における信頼関係の意味合いも違ってきているため、特に都市から地域に関わる主体にはこうした価値観のギャップに対して誠実に向き合っていかななくてはならない。

しかし、こうした関係性が醸成された暁には様々な人々が地域に出入りしつつも、地域側がその意図や可能性を十分に理解することで自律的なまちづくりが可能となる。ここ数年話題になっている「関係人口」についても、あるいは

この10年話題になってきた「地域おこし協力隊」についても、更には今後始まっていく様々な動きについても同様に、地域側が主体的に自身の価値観を確認し、その方向性と外的条件を十分に考慮した上で、適切なマッチングが行われれば、人口減少が進みつつも、人々の交流が地域の可能性を無限大に広げていくこともありうるのである。各地がそれぞれのオリジナルの価値観を持つことで、それぞれの地域に見合った人材が出入りするようになる(図5参照)。各地の個性は更に磨かれ、企画力も実行力も地域内外の連携のもとで持続的なものとなるのではないかと期待している。

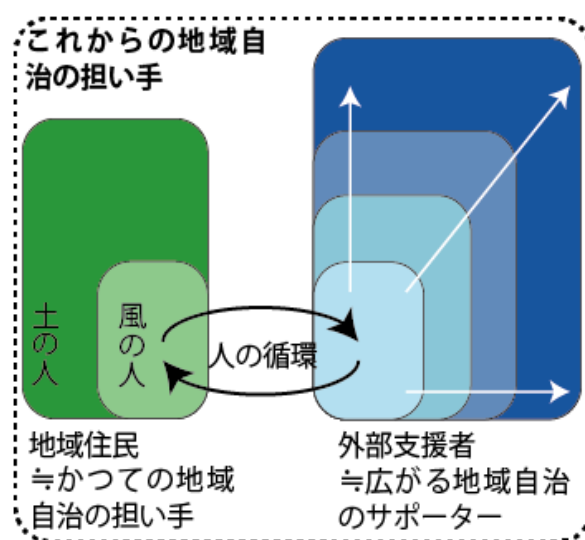


図5：関係人口により拡大する自治の担い手

著者略歴

徳島大学総合科学部准教授
田口 太郎 (たぐち たろう)

専門は、都市計画、地域計画、まちづくり。

早稲田大学理工学部建築学科卒業。2001年同大学大学院修士課程修了、2002年小田原市政策総合研究所特定研究員、2004年早稲田大学理工学部助手、2006年10月新潟工科大学建築学科准教授を経て、2011年10月より現職。博士(工学)

他に、総務省「これからの移住・交流施策のあり方に関する検討会」委員、徳島県「過疎対策研究会検討部会」部会長等を務める。

また、中越地震被災地で活動する地域復興支援員の研修活動や研究、集落支援員・地域おこし協力隊など地域への人的支援の人材育成を各種研修会等を通じて進めている。

地方公共団体における特色ある職員研修

小田原市・異業種交流研修

編集者注：本稿は、全国の地方公共団体における、特色ある研修の実施内容について、自治大の職員が、個別に取材を行い、当該実施団体のご協力をいただきながら、記したものです。

1. はじめに

小田原市では、本市の求める職員像である「自ら考え行動する職員」を育成するため、「小田原市人材育成基本方針」に基づき職員の意識改革や能力開発に取り組んでいる。研修では、職場内研修（OJT）、職場外研修（OFF-JT）、自己啓発支援の3つの柱を定め、効果的、効率的な研修を実施している。

職場外研修のうち、「課題研修」では、職場内研修と自己啓発支援を相互に補完する役割と位置づけ、他部署や自治体の枠を超えた他企業や他自治体とともに、政策立案や課題解決を図ることで、政策形成能力、コミュニケーション能力、企画推進力、調整力を醸成し、職員の主体性、積極性を図ることを目的としている。

この「課題研修」の中で、特色ある取組として注目されるのが、「異業種交流研修」である。

2. 異業種交流研修の特長

(1) 目的

「異業種交流研修」は、平成26年度からスタートし、令和元年度に6年目を迎えた。「20代後半～30代中盤の若手リーダー候補の人材育成」を目的とし、異なる団体、企業の研修生が互いに議論を重ね、協力して政策形成に向けて取り組む。これにより、通常業務とは異なる刺激を受け、豊かな発想力や気づく力を身につけるとともに、コミュニケーション能力の向上を目指すものである。また、生きた情報の分析及び活用の機会に触れることにより、企画推進力、調整力の向上も図るものである。

(2) 内容及び方法

研修期間は、概ね3ヶ月間（計5日の集合型）、対象者は、市役所職員及び異業種の企業の社員であり、いずれも20代後半～30代中盤の幹部候補生が参加している。職員・社員が混成チームを編成し、掲げられたテーマに対して、フィールドワークを交えながら、議論に議論を重ね、最終報告会では、小田原市長のほか幹部職員、社員等へ立案した政策のプレゼンテーションを行い、1位を目指すものである。

チーム内での議論を通じて、市職員は、民間企業の意思決定の進め方やスピード感、費用対効果の視点などに刺激を受ける一方で、企業の社員は、行政の意思決定の進め方や組織風土、思考等に大きな関心を持ち、研修を通じて、お互いの考え方に違いに気付くきっかけとなる。研修参加者は、研修のねらいである、業務とは異なる刺激を受け、豊かな発想力や気づく力を身につける契機を得ることとなる。

市職員課によれば、「研修テーマ設定に工夫を凝らす」ことを心がけているとのことである。例えば、前年度参加者のアンケート結果（「テーマが幅広く、3ヶ月という限られた期間では最終的な提案が難しい」）の意見も踏まえ、令和元年度は、「20歳～40歳代の小田原への移住者を増やすための方策」と、より具体的に踏み込んだテーマに設定した。また、研修スケジュールについても、一部見直しを行うなど、PDCAサイクルを回し、参加団体、企業の知見も交えて研修の検証・改善を重ねている。

令和元年度は、5名の市職員と4社（ライオン㈱、東日本旅客鉄道㈱横浜支社、㈱横浜銀行、富士通㈱）の社員11名が、宿泊研修、フィールドワーク、グループ討議を重ね、最終的に、個性あふれる政策を立案し、最終報告会へ臨んだ。

(3) 最終報告会・振り返り

最終報告会では、10人の審査員（小田原市長等）が、「発想力」「実現性」「波及効果」「魅力度」「プレゼン力」の5項目の合計点で採点を行い、報告会終了後には、市長とのランチトークが開催される。ここでは、研修生が研修の感想を述べるとともに、市長からも研修生一人ひとりにコメントがなされるなど、お互いの健闘を称えあう場となっている。最後に「振り返り」を行い、研修生がそれぞれ記入した発表感想シートを用い、KPT (Keep (継続すること)・Problem (改善すること)・Try (今後挑戦すること)) を使った振り返りを行う。また、チーム毎の振り返りでは、同じチームのメンバーから自分の強み・弱みをフィードバックしてもらうとともに、各チームの目的、目標、アクションプランの達成度を確認し、最後に一人ずつ研修を踏まえた行動宣言を行って、終了する。

【4つのカリキュラム】

Session 1

- ・研修目的等の共有
- ・チーム分け、アイスブレイク
- ・チームビルディング
- ・研修テーマ説明

Session 2

- ・講義、ゲストトーク
- ・事例研究
- ・フィールドワーク
- ・宿泊研修

Session 3

- ・中間報告会
- ・フィールドワーク

Session 4

- ・最終報告会
- ・振り返り

(4) 研修のもう一つの効果

この研修では、当初想定していた目的を達成することのほか、参加者が「自分を知る」ことにより意識変容がもたらされるという効果が生じている。仕事内容や組織風土も違う4人のメンバーが3か月間にわたり喧々諤々の議論を交わし一つの政策を作り上げる過程や、最終報告後の振り返りでメンバーからもたらされる自己評価は、「ジョハリの窓」でいう「自分は気づいていなかった自分」を意識する貴重な機会となっている。

過去の参加者からは、「チームメンバーから指摘された自分の強み・弱みは、今でも自分の働き方・物事の考え方に前向きな影響を与えてくれている。しがらみのない関係で率直な評価ももらえる機会はとても貴重」と話している。

	自分は知っている	自分は気づいていない
他人は知っている	「開放の窓」 自分も他人も知っている自己	「盲点の窓」 自分は気づいていないが、他人は知っている自己
他人は気づいていない	「秘密の窓」 自分は知っているが、他人は気づいていない自己	「未知の窓」 誰からもまだ知られていない自己

なお、研修生同士のつながりは、研修受講後も継続しているケースもあり、OB会を開催するなどの組織の枠を超えた人的ネットワークは、かけがえのない宝となっている。

3. 参考

年度	テーマ
H26	東京オリンピック・パラリンピックというまたとない機会を最大限に生かして小田原の魅力の世界に発信し、地域経済の活性化につながる戦略的な取組とは
H27	2020年東京オリンピック・パラリンピック、2019年ラグビーW杯に向けて、インバウンド対応を含む交流人口の拡大や地域活性化につながる方策とは
H28	小田原市の魅力度を上げるための方策とは
H29	小田原市の魅力度を上げるための方策を提案する
H30	小田原市の魅力度を上げるための方策とは
R元	20歳～40歳代の小田原への移住者を増やすための方策

4. 令和元年度異業種交流研修の様子

グループワークの様子①



グループワークの様子②



最終報告会でのプレゼンテーション



ランチトーク



最終報告会を終えて



マネジメントコース研修生のつばやき

編集者注：このコンテンツは、マネジメントコース(※)の研修生が持ち回りで担当し、それぞれの所感等を述べたものです。

※ 自治大学校における一年間の研修であり、研修期間中の概ね半分は自治大学校における実務に参画し、もう半分は通常の研修(第1部課程等)を履修することにより、実践的に高度の政策形成能力及び行政管理能力の向上を図るもの。

皆様。こんにちは。特研究生の太田です。

私が受け持った税務専門課程(税務・徴収コース)第18期は、9月11日に研修生全員無事に卒業式を迎えることができました。

少し振り返ってみたいと思います。

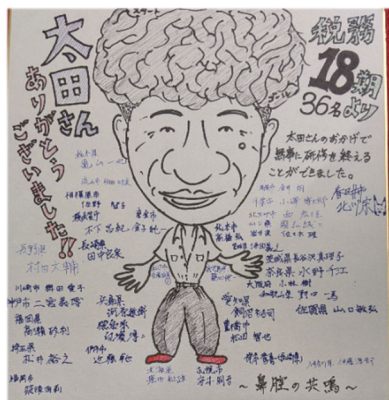
今年度最初の課程である第1部課程第134期の入校式の約1週間後である8月18日、全国から36名の研修生が集まり入校式を迎えました。毎年度、約80名が集まる課程ですが、今年度は新型コロナウイルス感染症のこともあり、約半数での開催となりました。いつもより少ないとはいえ、最初は研修生の方の顔と名前が一致せず、名札を見ながらの対応となりましたが、1週間も経つと顔と名前が一致するようになり、研修生と課程担当者の壁を感じることなく、いろいろなお話ができるようになりました。

研修は座学のみならず、グループ討議などの時間も組まれています。グループ討議の時間は講師がいないため、どのように討議結果をまとめてもらえるか心配なところもありましたが、「さすが徴収職員！」目的とするところは同じということもあり、意見交換も含め、円滑に討議結果をまとめていただきました。

研修全般を通して、研修生の皆様には何のお構いもさせていただくことはありませんでしたので、私は裏方に専念することができました。そのため、研修生の皆様には非常に楽をさせてもらいとても感謝しています。

それにもかかわらず、卒業式の日には研修生皆様の名前が入った私の似顔絵の色紙を贈っていただいて、とても恐縮しています。

今年度は新型コロナウイルス感染症のこともあり、十分な時間を取って研修計画を作成することはできませんでした。私は税務経験が長いこともあり、研修内容や研修課目の順序についても十分考慮する必要があったのではないかと今更ながら思っています。来年度開催される第19期をより良い研修にするため、研修生からのアンケート結果を真摯に受け止め、改善に取り組んでいきたいと思えます。



研修生からいただいた色紙



自治大学校中庭から見た夕焼け

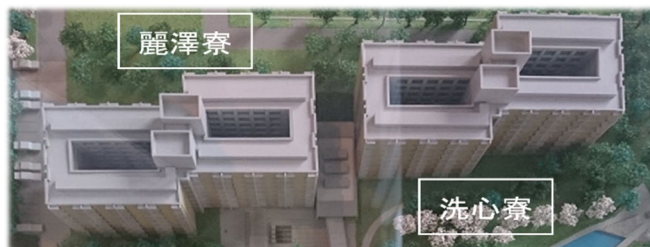
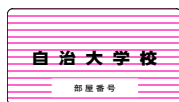
お役立ち情報 ～自治大学校施設案内・共用施設編～

編集者注：このコンテンツは、自治大学校へ入校（予定）する地方自治体の職員の皆さまへ、研修生活に役立つ情報を定期的に発信するものです。

今回は、寄宿舍をはじめとした、自治大学校内の共用施設についてご案内いたします。
詳細は、各研修課程における入寮オリエンテーションにて説明しています。また、入寮前に配布する「研修のしおり」をご覧ください。

基本事項

- ▶ 寄宿舍生活は「自治自律」
- ▶ 門限 23:30（カードキーを常時携帯）
- ▶ 消灯時間 24:00（一気に暗くなります）



留意事項

- ▶ 指定の場所以外は、寄宿舍を含め施設内は全面禁煙です
- ▶ 自炊はできません（調理器具(炊飯器、カセットコンロ等)は持ち込みできません）



談話室（各フロア）

- ▶ 共用のテレビ、冷蔵庫、レンジ等あり
- ▶ テーブル卓の他に和室もあります
- ▶ Wi-Fi 環境整備
- ▶ 勉強会、懇親会など様々な場面で利用



共同浴室（地下）

- ▶ 個室のユニットバスに加えて共同浴室があります。
- ▶ 大浴室（麗澤寮：男性）、中浴室（洗心寮：女性）
- ▶ 日・火・木の週3回（17:00～23:00）利用可能
- ▶ シャンプー、リンス等は各自持参



洗濯乾燥室

- ▶ 各フロアに洗濯機・乾燥機6台設置
- ▶ 女性専用の洗濯機・乾燥機もあります。
- ▶ 洗剤等は各自持参



研修生集会室（厚生棟1階）

- ▶ 108畳の大広間
- ▶ 大規模な懇親会等の課外活動でも使用可能



グラウンド・テニスコート

- ▶ 市民解放日以外は休日も使用可能（要予約）
- ▶ 主な屋外競技の用具も完備



体育館・トレーニングルーム

- ▶ 休日も使用可能（要予約）
主な室内競技の用具も完備
- ▶ トレーニングルームは平日朝から使用可能

