

【レポート】プラチナ社会研究会 逆参勤交代構想分科会

第1回



逆参勤交代構想は政府が進める「働き方改革」と「地方創生」の交差する地点に立ち現れた社会課題のソリューションと言えるでしょう。2017年9月6日にキックオフセミナーを実施した後、11月15日に第1回分科会を開催し、社会実装に向けた検討を開始しました。

この日は逆参勤交代構想の提唱者である松田智生（三菱総合研究所プラチナ社会センター主席研究員）から逆参勤交代構想の論点整理を行った後、日本各地で地方創生の活動に携わっている大久保和孝氏（新日本有限責任監査法人 経営専務理事）、先進的な取り組みで知られる埼玉県秩父市から久喜邦康市長、岡山県西粟倉村の青木秀樹村長の3氏からご講演をいただきました。大久保氏には地方創生における逆参勤交代構想の可能性を包括的に論じていただき、久喜市長、青木村長からは、それぞれの自治体での取り組みとともに、逆参勤交代構想への期待をお話しいただいています。

冒頭挨拶に立った、プラチナ社会センター長の内山旭は、この日の参加者が150名を超えていることに「期待の高まりを感じさせる」とコメント。プラチナ社会センターでは、社会課題解決の潮流をビジネスとして生み出すことに取り組んでいますが、この関心の高さは大きなムーブメントになる可能性を感じさせます。内山は今後の具体的な活動への参加、協力を呼びかけました。

■『逆参勤交代構想の論点 “明るい” 逆参勤交代で働き方改革と地方創生の同時実現へ』

株式会社三菱総合研究所プラチナ社会センター 主席研究員 松田智生



▼逆参勤交代構想のポイント

松田の論点整理では、逆参勤交代構想の目的と効果の説明とともに、今後実装するための課題が語られました。

松田は逆参勤交代構想の目的が、「個人にとっては『生きがい』、会社にとっては『働き方改革』、地方自治体にとっては『担い手づくり』」であるとしています。江戸時代の参勤交代とは逆に、中央の企業の人材を一定期間、地方のオフィスで働くよう配置するというものですが、これにより、個人はリフレッシュできる環境で、より充実した仕事ができるようになり、企業としては、なかなか決定的な手が打てない働き方改革の次の、そして決定的な一手となる可能性があります。そして、地方で働く企業人が、週の何日かをその地方のために活動することで、地方自治体にとっては人材不足の解決と彼らの第二のふるさとづくりができるようにもなります。つまり、個人、企業、自治体の三者にメリットのある「三方一両得」が逆参勤交代構想のポイントです。

また、「非常に大きな市場規模、経済効果も期待できる」と松田は解説。首都圏・近畿圏の大都市部の企業の従業員は約 1,000 万人いると言われており、その 1 割の 100 万人だけでも年間 1 カ月の逆参勤交代に参加すると、年間 1 千億円規模消費が生まれると試算。また、受け入れ側の地方では住宅、オフィス等のインフラ整備の需要が生まれ、交流人口と関係人口が増えるなど波及効果も期待できます。

▼企業が求める実証データ。官民連携PFの必要性

自治体側では前向きに受け入れたい意向が強く示されていますが、企業側が二の足を踏んでいるのが現状です。そのため、松田は企業側のメリットについて働き方改革だけでなく、健康経営やビジネス強化、人材育成にも効果があると詳細なモデルも含め解説。特に健康経営については、メンタルヘルスに好影響というだけでなく、プレゼンティーズム（出勤していてもなんらかの理由で生産性が下がる状態。肩こりや花粉症、女性の月経前症候群などが知られる）に対しても効果的であるとしており、それを実証するための効果測定も行いたいとしています。

このように逆参勤交代にはさまざまな効果が期待できるため、効果を最大化するために「プロジェクトチーム型」「リフレッシュ型」「武者修行型」「セカンドキャリア型」などさまざまなモデルがありうるとしており、先行事例として鳥取県智頭町で行われている森林セラピーを活かした企業研修や、丸の内プラチナ大学で実施されたセカンドキャリア型の事例も紹介しています。また、分科会に先立って2017年9月6日に開催されたキックオフセミナーに登壇した、ロート製薬広報CSV推進部副部長の矢倉氏、LSIメディエンス（三菱ケミカルHD）の松本氏、ANA・ANA 総研の松丸氏の事例も紹介し、「逆参勤交代構想を牽引するストーリー性を持った『ヒーロー』『ヒロイン』を輩出していきたい」と話しています。

今後の実装に向けて、「隘路がいくつかある」と松田。それは企業・自治体が負担するコストの問題、企業と自治体のマッチング、経営トップの理解、企業側が期待する費用対効果の実証等多岐に渡っており、これらを解決し、実現に向けて一歩を踏み出すために官民が連携したプラットフォームを構築する必要があるとしています。

「国、自治体、そして企業が参加するプラットフォームを作り、企業と自治体のマッチングを行うとともに、諸問題を共有し、同時解決に向けて活動を進めたい」（松田）

そのうえで「まずはスモールスタートを」と松田は呼びかけています。トライアル的に小さな規模で試行し効果を測定する。生産性の変化、健康状態の変化、地域経済への波及効果等、実証データを蓄積することでハードルが下がり、参画企業が増えることが期待されます。特に健康データについては求めている企業が多いとも松田は話しています。

▼一歩踏み出す勇気を

松田は最後に「一歩踏み出す勇気を」と呼びかけています。

「一人ではできないし、一社でも難しい。官民ともに、みなで勇気を持って一歩踏み出してほしい。それは小さな一歩でもいい。みなで踏み出すことで、次の大きな一歩に繋がるはずだ」（松田）

誰もが直感的に良いと思ったものでも、制度や規範がそれを自由にさせてくれない今の世の中、それを乗り越えるのは個々人が振り絞るちょっとした勇気しかありません。逆参

勤交代構想は、みなさんが勇気を出すに値するものではないか——そう呼びかけて締めくくりました。

■『地方創生の成功のキーファクター ～人材とイノベーション(逆参勤交代)』

新日本有限責任監査法人 経営専務理事 大久保和孝氏



▼ヨソモノへの期待

大久保氏は、現職とは離れたいわば個人の資格で各地の地方創生に携わり、地方自治体のアドバイザー、メンター、委員など複数の肩書を持っています。氏が明らかにしたのは、現在の「地方創生の失敗」と、成功に導くために必要な人材としての「ヨソモノ」の可能性です。つまり地域だけで完結した地方創生は失敗する宿命にあり、その打破にはヨソモノの力が必要だということ。その意味で地方へ中央の人材を還流させる逆参勤交代構想に掛けられる期待は大きいとしています。

まず、大久保氏は現在の地方創生が、地元から自発的・自律的に発生したコミュニティに依存していないことに問題があるとしています。その最たる例が DMO (Destination Marketing Organization) で、「あれは観光協会の呼び方を変えただけ」と喝破。

「地方創生というのは地域のコミュニティが作られたうえで回さなければ機能しない。地元の人が、地元の魅力を言葉にできて、自分ごととして取り組めるかどうか。成功事例だけ見て上からやり方をはめ込んでもうまくいくわけがない」(大久保氏)

地域の魅力を発掘し、人々をつなぐには「ファシリテーター人材」が必要となりますが、その役目を担うのがヨソモノだと大久保氏。

「地域の間関係は子どものころからの付き合いで複雑な人間関係や私情があったりする。

そういうことを取り払って、共通の目指すべきビジョンという視点で物事を考えるためにはヨソモノによるファシリテートが不可欠だ」(同)

東北の震災復興関連では、うまく行っているケースが散見される。震災後時 5 年以上にも渡って地域に住み込み、地域の人々と一体となって取り組んできたヨソモノが大勢います。大久保氏は、逆参勤交代構想では、このようなヨソモノの視点で、客観的な視点から地域を考え取りまとめていくファシリテーター人材が地方へ来ることに期待したいと述べています。

▼ファシリテーターが促進する対話

また、ファシリテーター人材に求められる役割として「対話の促進」を挙げています。大久保氏は、対話は会話とは違い、異なった価値観を並べぶつけ合うためのものであるとし、そして「対話がなければ思考停止しているのと同じ。対話を通してのみ新しい価値観が生み出される」と指摘、その対話のプラットフォームを作ることがファシリテーター人材に求められる仕事のひとつであるとしています。

そして、対話を通じて「ビジョン」を構築することの重要性を指摘しています。今地方創生で行われているものの多くは、単なるアイデアの羅列に過ぎず、美辞麗句は並びますが抽象的で実効性に欠けるものになってしまっているのが現状。

「解決策から入るから、アイデアはたくさん出るが、結局何の町なのかが見えてこない。『こんな町にするんだ』という軸となるビジョンがなければ地方創生がうまくいくことはない」(同)

ビジョン策定には、魅力を発掘し、整理する作業が必要ですが、それは地元の人だけでは難しい。そこでファシリテーター人材としてのヨソモノによる新しい外部の目が必要になります。

「自分たちだけでビジョンを作ろうとするとルーチンの中でいい所も、悪いところも気が付かないまま埋もれることも少なくありません。そのため地域の魅力を磨くことすらできない。かといって『有識者会議』なんかでは、地元から離れた人が偉そうに自分の意見を言うだけで終わって十分な対話もない。ヨソモノがファシリテーターとして地域に入って、地元の人たちとともに、自らが考え、発信するプラットフォームを作ることが重要だ」(同)

また、地域にしっかりと根づいて活動することは、ヨソモノにとっても意味のあること。大久保氏は自身の経験を振り返ってみると、ファシリテーターになることで、むしろ、自分自身が「すごく鍛えられた」と効果について述べています。

「まず『お前は誰だ』から始まる。言葉も通じない。カタカナが多すぎる、早口すぎるといういろいろ言われる中で、みなさんの声を聞いてまったく違う価値観の人をまとめ上げていく。これはもう想像を絶する作業なわけで、ものすごいトレーニングになった」(同)

大久保氏自身は、この地方での経験が後の会社経営に大いに役立ったとしています。

▼地域にとっての価値とは何か

このように策定されるビジョンとは、地元の魅力であり「付加価値」でもあります。この付加価値について、大久保氏は、オリエントランドの例を挙げて「機能やコンテンツではなく、理念や夢で差別化をはかっている点が重要」と指摘します。

「180度のジェットコースターとかの機能面で差別化をするのではなく、何気ない乗り物でも、そこにコンセプトと夢が明示されている点に価値がある。このことは、リンゴでも同じ。『美味しさ』だけでは、価格競争になって全体が疲弊してしまう。むしろ、リンゴ作りにかける思いなど、そのものの背景にあるコンセプトを明示することだ」(同)

機能ではなく「思い」つまりコンセプトや具体的に価値を共有できるビジョンで競争することがこれからの地方に求められる戦い方で、それを発見し、作り上げていくプロセスを支援するのがヨソモノのファシリテーター人材だということになります。

大久保氏はこれを気仙沼市の取組みの例を挙げて解説。復興が始まった当初、いろいろな事業アイデアは出たものの軸がなかったため、「ステキなアイデアが盛りだくさんだけど、何をしたいのかわからない」という状況になっていたものの、その後ヨソモノのファシリテーターが経済界から数名送り込まれ、現地の人々と一緒に徹底した議論と取り組みを通じて、気仙沼市のビジョンを作り上げ、それが、現在の様々な取り組みの軸となり価値を生み出す源泉に繋がったとしています。

「このビジョンに沿った施策を打ち出すようになったことで、芯の通った“気仙沼らしい”活動に取り組めるようになった」(同)

逆参勤交代構想には、こうした優れたファシリテーター人材が地方に集まることを期待していると話しています。

▼まとめとして

そして最後にまとめとして、これからの地方創生に必要なエッセンスを3点挙げています。

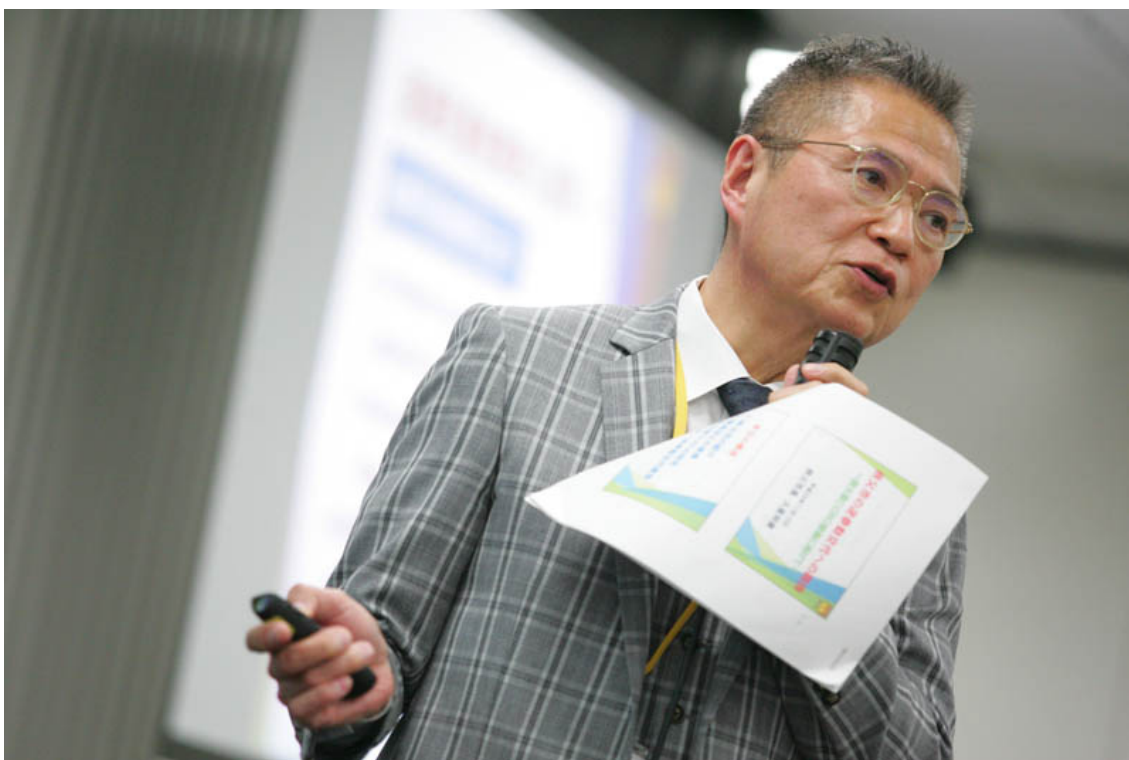
- ・「全方位は結果的に誰にもささらない」＝ターゲットを明確化する必要
- ・「地域に根付いていないコンセプトは伝わらない」＝ターゲットに向けたコンセプトの開発
- ・「コンセプトだけでも、コンテンツだけでも伝わらない」＝コンセプトに合わせたコンテンツを開発すること

DMO、観光を念頭に置いた整理ではありますが、逆参勤交代構想で地方へ行く人々には、この3点のコーディネーションをしてほしいと呼びかけています。また、そうした人材を育成するには、チャンスを与えることも重要であると指摘。「人材育成とチャンスへの投資を両輪で動かさなければ人は育たない」と大久保氏。

このほか、情報発信の重要性や地方ファイナンスの分析データなどを紹介し講演を終えました。

■『秩父市の逆参勤交代への期待～秩父版 CCRC 推進に向けて～』

埼玉県秩父市 市長 久喜邦康氏



▼消滅可能性都市同士の連携

秩父市は首都圏にもっとも近い「地方」のひとつです。2014年に消滅可能性都市との指摘を受けたことで、人口減少対策の施策を迫られ、豊島区との連携に注力するようになりました。この日は久喜市長が現在の市の取り組みと、逆参勤交代構想への期待を語りました。

秩父市は人口約6万5000人。都心から約60km、さいたま市からも50km圏内とアクセスもよく、池袋からは西武線特急レッドアロー号で約80分でアプローチできます。観光資源にも事欠かず、秩父神社、三峯神社、秩父夜祭など伝統的なものから、昨今ではアニメツーリズムでも聖地のひとつとして認知されています。

しかし、2040年までに人口が15年比で30%減、出産に適した20～39歳の女性人口が50%減少するなど、その後の存続が難しい消滅可能性都市として指摘されました。

「ちょうどそのニュースを聞いたときに、豊島区長と同じ場において、23区内で唯一消滅可能性都市と指摘された豊島区と秩父市で、一致協力して対応していこうと提携を決めた」（久喜市長）

その施策のひとつとして本格的に取り組んでいるのがCCRC（Continuing Care Retirement Community）です。

▼総合的な移住促進を

具体的な施策に先立って、秩父市・豊島区でアンケートを実施したところ、秩父市側では82.9%の市民が「受け入れるべき」と前向きな姿勢。豊島区側でも「移住したい」が32.7%、うち「秩父へ移住」を選択しているのは20.1%。これは人数に換算すると1万8805人ということになると久喜市長。

「移住者に対して保守的かと思われた秩父市民も受け入れたいというし、豊島区の1万8000の方が秩父市に住んでもいいと思っている。これをつながない手はない」(久喜市長)

CCRCの立ち上げに先立ち、まず立教セカンドステージ大学と提携し、「地方居住を考えるワークショップ」を開催。その後、豊島区の広報誌で居住施設の紹介、「お試し居住ツアー」の開催など、移住促進の活動をスタート。同時に両自治体の職員派遣交流も行い、CCRC事業を加速しようとしています。

「秩父市の男性職員と豊島区の女性職員で秩父地域の魅力を発見するツアーを企画するなど、積極的な活動にもトライしている。こうした活動を足がかりにして、両者の交流を活性化し、CCRC、移住促進を本格化させたい」(同)

秩父市のCCRCの特徴は、豊島区との連携のうえに成り立っていることに加え、「総合的な移住政策であること」と久喜市長は述べています。優遇措置など移住者だけが得をするというものではなく、「雇用を生むなど、市民にとっても大きなメリットを生むものにする」と市長。

そのために現在、幅広い世代を対象にした「総合事業」、アクティブシニアを対象にした「モデル事業」の2つの事業を走らせています。前者では二地域居住も視野に入れていません。

総合事業は守備範囲の広い移住施策という位置づけで、移住相談センターの設置、お試し居住施設の設置とツアーの企画等、設備・施設と制度を両輪に移住を促進する体制を整えています。モデル事業ではサ高住を建築、「安心・安全」をキーワードに中高年齢層にターゲットを絞った施策を展開しています。

これら事業による経済効果を、移住開始後26年で約85億円と試算しています。

「市民のみなさんの税金を使う以上、みなさんにどんな好影響があるのか、そこを明らかにしたい」と久喜市長。直接的な効果が54.4億円、第一次波及効果が14.2億円、第二次波及効果が16.2億円。粗付加価値誘発額は51.2億円に上ります。また、150世帯300人が26年移住した場合、303人の雇用が生まれる見込みであることも紹介しました。

▼逆参勤交代構想への期待

そして最後に逆参勤交代構想への期待を、「いろいろな活動に参加する人材、ヒトである」と呼びかけています。

「地方創生に必要なヒト、モノ・カネのうち、モノは秩父市に豊かにある。カネは市でなんとかする。欠けているのはヒトだけだ」(久喜市長)

モノとしては空き家を転用したサテライトオフィスが駅前至便の立地で用意を進めています。もちろん居住用の施設も空き家バンクを活用して見つけることが可能。オフタイムには農作業やアウトドアのフィールドで楽しむことができます。

カネについては補助制度を創設すると明言。例えばですが、池袋ー西武秩父までの特急レッドアロー号の補助、空き家活用の際のリフォーム補助、起業する場合はスタートアップのイニシャルコストの支援等を検討しています。

ヒトの活躍できる場としては、年々担い手が減っている祭りや伝統行事、観光産業などを挙げています。また、近年著名になった「ベンチャーウィスキー」の「イチローズモルト」を紹介、「社員の9割が市外の方で、逆参勤交代構想の良い例と言えるのでは」と語り、締めくくりました。

■『西栗倉村から見た逆参勤交代への期待』

岡山県西栗倉村 村長 青木秀樹氏



▼活力へつながった合併拒否

西栗倉村はローカルベンチャーが盛んな村で、これまでに 28 社が起業しており、現在でも常にベンチャースクールやインキュベーション組織を通して新しいベンチャーのスタートアップが準備されている状況です。一部では「ローカルベンチャーの聖地」とも呼ばれるほどで、地方を目指す多くのワカモノ・ヨソモノが集まる拠点のひとつとなっています。

西栗倉村の青木村長は、こうした現在の村の概況を説明し、逆参勤交代構想への期待を語ります。

西栗倉村の 2013 年国勢調査人口は 1472 人。国勢調査人口では 2003 年から 2013 年の 10 年で 12%減という急落ぶりで、社人研の予測では 2020 年には 1356 人と推計。高齢化率は 35%（2017 年）と高い状況です。村の面積の 95%が森林で、もともと林業を生業とする村でしたが、林業の衰退に伴い村自体が衰微していく傾向にありました。しかし、合併を拒否して 2004 年には合併協議会を離脱。

「財政指数は 0.13 で、県下でも最低の財政力。しかし、2004 年当時はまだ材木の値段も高く、諦めきれないという気持ちもあった」（青木村長）

国産材の利活用が再び始まったと巷間言われますが、「高級材ばかりで一般的な利用はまったく進んでいない」と青木村長。結局従来型の林業では立ち行かないことが明らかになりました。

そこに登場したのが「我が村のキーマン」と村長が呼ぶ牧大介氏。牧氏は民間のシンク

タンクを経て、農漁業・林業などを専門とするコンサルタントとして新規事業立ち上げを手がけてきた人物で、2006年から地域再生マネージャーとして西栗倉村へ。村では牧氏とともに「山しかないんだから、山とともに50年先を生きていこう」という思いから、2008年に「百年の森林構想」を立ち上げ、森林事業を軸にした地域再生事業に着手。林業コストを最低限に抑えつつ、販路を拡大するとともに、未利用材を含む林産物の活用法を模索するようになりました。

「林業の問題は、育成に何十年も掛かるのに、その日の値段で売られてしまうということ。その問題のある川下のところによりやく人が集まってきて、好調の兆しが見えてきた」(同)

▼ローカルベンチャーの生態系

この百年の森林構想で重要な鍵を握っているのが「起業」「ベンチャー」でした。牧氏は「株式会社西栗倉・森の学校」を起業し、木材に付加価値を付けて販売したり、林産物を活用したりする事業を展開。これに誘発されるようにして、木工をなりわいとするベンチャーが次々と立ち上がり、村の活性化が加速します。その後牧氏はさまざまな分野での起業人が集まる風土を作り、現在では28社のベンチャーが地域で活動を展開しています。こうした環境を西栗倉村では「ローカルベンチャーの生態系」と呼んでいます。

さらに、2015年にはローカルベンチャー支援のための「エーゼロ株式会社」が設立され、2015年「ローカルベンチャースクール」、2017年「ローカルライフラボ」が発足。ラボはいわばインキュベーションプログラムで、1年目は西栗倉を知るための学びを行い、2年目からは起業へフェイズを移す仕様。スクールは実質5カ月のスタートアッププログラムで、ラボからのスライドはもちろん、外部からの参加も可能になっています。

「人口1500人の村で酒造業ができたり、イチゴ一筋の農業ベンチャーができたり、飲食業を始める人たちも出てきた。ただ起業するのではなく、きちんと儲かることを念頭においてビジネスを展開している」(青木村長)

人口の少ない小さな村でも起業して生業とすることができる。しかもそのほとんどが村外からの移住者です。

▼自然資本から社会資本へ

こうした一連の動きを、村長は「自然資本向上が社会資本充実をもたらした」としています。

「百年の森林構想は、生物多様性を確保しながら、地域の資源価値を高めるものだった。それが起業を通して人口増につながり、地域経済の土壌を豊かにするところへつながっている」(青木村長)

構想がスタートしてIターン者とその家族数は130人となった。減少率に歯止めがかかり、子どもの数も増加。ローカルベンチャーの起業も順調で、地域課題解決を軸に都市住民との交流も進んでいると村長は語ります。

そして、西栗倉村がビジネスを通じた地域課題解決のモデルケースとなっているとしたうえで、逆参勤交代では、この課題先進地での活動を通して日本全体を救うヒントを見出してほしいと期待を語ります。

「西栗倉村に來れば課題と正面から向き合うことになる。都市部ではなかなか見えてこない地域の課題に触れることで、日本各地で同様の課題に悩む地域を救う事に役立つのではないかと。ぜひ西栗倉村から日本を考えてほしい」(同)

村では住宅も整備しており、移住費用の負担も検討しています。そして、「住民みなでお待ちしている」と村を挙げて逆参勤交代に期待していることを話して講演を終えました。

■ パネルディスカッション



▼ ドッチボールならぬキャッチボール

その後、松田をモデレーターに、演者全員によるパネルディスカッションでさらに議論を深めました。通常のパネルディスカッションでは意見を言うだけで終わってしまうことが多く「それでは会話のキャッチボールでなくドッチボール。もっと登壇者同士で対話を深めてほしい」という松田の司会で、まずは演者同士で質問と意見を述べ合うセッションを行いました。

まず大久保氏に向けて久喜市長、青木村長が質問。両者ともファシリテーター人材をどう見出し、活用するのか、その難しさを議論する場となりました。青木村長は、1500人と人口が少ない村であっても実は合意形成がとても難しいことを述べています。また久喜市長の質問に対して大久保氏は「市の職員がファシリテーターをやることはできないのか」

と逆質問し、久喜市長は「制度的にも難しい」と眉を顰めます。人材活用を巡っては現行制度に限界があるという意見もあり、大久保氏は「林業の人材育成は今の制度では限界だ」と厳しく指摘しています。

松田はこの議論で、逆参勤交代構想で地方へ行く人材には、「ブートキャンプ」のような研修でファシリテーター育成をしてはとのアイデアも披露しています。

久喜市長への質問では、大久保氏が市域で行われる祭りやイベントでの消費額がどれくらいなのかと質問。久喜市長は、一人あたりの消費額が3000円程度で、年間60万人の動員があるため1.8億円の経済効果はあるものの、宿泊施設がない、宿泊は別地域になっていることが課題だと話しています。「だいたい群馬か石和のほうへ宿泊してしまう。これを取りこぼさず、単価を上げることが課題」と久喜市長。

青木村長との議論では、久喜市長が、秩父市が埼玉県一の林業地であり、集成材に林業復活の活路を見出していることを紹介。林地管理の技術や集成材生産の技術やスタイルについての議論を交わしました。大久保氏は「林業には民間の活力が必要なのでは」とドイツの事例などを紹介しています。

▼隘路克服に向けて

そして最後に、「もっと良くなる逆参勤交代構想」と題して、実装に向けた隘路克服や課題解決についての意見を一言ずつ述べてもらいました。

大久保氏は企業側が腰を入れて取り組むためには「企業の本音と建前を乗り越えることが重要」と改めて指摘するとともに、一般化しつつある「リバース・イノベーション」（新興国向けのソリューションを先進国に逆輸入し新たな市場を作る手法）的な手法が有効ではないかと示唆。つまり地域向けのソリューション開発を、全国または世界へとスライドするビジネスモデルを促進してはどうかというアイデアです。そのためには「複数の企業でコンソーシアムを作るのもいい」と大久保氏。トレーニングの場と期間を設けることで、リバース・イノベーションをアクセラレートしたい考えです。

久喜市長は、「人材育成の時代になったと再認識を促すべき」としています。これまでは経済原理中心で、困ったときは経費節減で雇用削減するのが主流でしたが、「それで困っちゃったのが看護師。そうじゃないだろうと。人を育て、働く場を作ることこそが、地方創生につながる」と話し、逆参勤交代構想が繋がるのはまさにこの地点だと期待を述べました。また、「地方創生の検証」の基準づくりの必要性と、そこに逆参勤交代構想が絡む可能性を指摘するとともに、構想推進には国会議員で連盟を作るなどのアイデアも述べています。

青木村長は「『経済合理性』とは何かを見直すこと」と鋭い指摘。地方・企業にとっての経済合理性、経済的価値のエンドポイントをどこに見出すのか。「将来を遠く見渡したときに、本当に幸せになる地点がどこかをもう一度考え直すことが、地方を考えるきっかけになるのでは」と青木村長。また、これまでの政策では中山間地があまりにもないがしろに

されすぎたことを指摘し、企業も巻き込んで、日本全体で地方を循環する経済・人の流れを作る必要性を訴えました。

その後、会場からの質問も受け付け、最後まで熱心に議論がかわされました。

■今後の分科会

分科会では、今後賛同する企業、自治体とコンソーシアムを組むとともに、スモールスタートと実証実験を立ち上げたいとしており、年内に企業と自治体を募集しています。松田は「ただ空き家を埋めるとか、中央の企業が何かしてくれるだろうというような受け身の自治体ではなく、本気で地域課題を企業と一緒に解決したいと考える自治体を募りたい」としており、企業・自治体とも「腹を括って本気でやってくれる」ことを条件として考えていると話しています。また、自治体の規模も大・中・小の3つで行い、さまざまなレイヤーで効果測定したい旨を明かしています。

企業に対しては、経営トップの理解がなかなか得られない現状があり、どこまで本気で取り組める企業が集まるかは「未知数」ともしています。しかし、企業内の40～50代のバブル世代・団塊ジュニア世代の行く末や、待機児童で悩む家族層など、逆参勤交代への潜在的需要は高いと見ています。業種としては「IT、ベンチャー系企業の候補は多いし、おそらくやりやすい」とはしつつも、「本当のオールド・エコノミーの企業で実施したい」とも語っています。こうしたフレキシブルな事業に、重厚長大な企業が参画する社会的インパクトは大きなものとなります。今後、どのような企業、自治体が集まるのか、逆参勤交代構想にご期待ください。

