

人口減少対策調査特別委員会会議記録

人口減少対策調査特別委員会委員長 白澤 勉

- 1 日時
令和2年8月5日（水曜日）
午前10時2分開会、午前11時41分散会
- 2 場所
第1委員会室
- 3 出席委員
白澤勉委員長、菅野ひろのり副委員長、五日市王委員、名須川晋委員、岩崎友一委員、佐々木茂光委員、米内紘正委員、中平均委員、吉田敬子委員、ハクセル美穂子委員、小西和子委員、上原康樹委員
- 4 欠席委員
なし
- 5 事務局職員
八重樫担当書記、藤澤担当書記
- 6 一般傍聴者
2人
- 7 会議に付した事件
 - (1) 調査
「逆参勤交代による関係人口の創出・拡大」について
 - (2) その他
次回の委員会運営について
- 8 議事の内容

○白澤勉委員長 ただいまから人口減少対策調査特別委員会を開会いたします。
これより本日の会議を開きます。本日はお手元に配付いたしております日程のとおり、逆参勤交代による関係人口の創出・拡大について調査を行いたいと思います。
本日は、講師といたしまして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、松田智生様をお招きいたしておりますので、御紹介いたします。

○松田智生参考人 初めまして、株式会社三菱総合研究所の松田でございます。よろしくお願ひします。4月にこちらで講演予定でしたが、新型コロナウイルス感染症の影響で出張が禁止になってしまい、キャンセルをせざるを得ませんでした。4カ月たって、きょうここに来ることができましたので、しっかりと私の伝えたいことを申したいと思ひます。よろしくお願ひします。

○白澤勉委員長 松田様の御略歴につきましては、お手元に配付いたしてあります資料の

とおりでございます。

それでは、本日は逆参勤交代による関係人口の創出・拡大と題しましてお話しいただくこととしております。

松田様におかれましては、御多忙のところ、このたびの御講演をお引き受けいただき、また遠方からおいでいただきまして改めて感謝を申し上げます。

これから講師のお話をいただくことといたしておりますが、後ほど松田様を交えての質疑、意見交換の時間を設けておりますので、御了承願いたいと思います。

それでは、松田様、よろしく願いいたします。

○松田智生参考人 改めまして、株式会社三菱総合研究所、松田です。よろしくお願い致します。

今東京都は大変なことになっており、株式会社三菱総合研究所は新型コロナウイルス感染症対策が非常に厳しく、3月から在宅勤務となっております。出社するのは週1回程度です。また、毎日体温を上司に報告する義務があります。なお私は3月以降全て平熱で、本日は36.4度でした。御安心ください。

では、スライドとお手元の資料で、逆参勤交代は何かということと、それが岩手県の経済を活性化させる切り札になる可能性があるということをお話したいと思います。

私の略歴は資料のとおりです。地域活性化やアクティブシニア論を専門としており、国、自治体及び企業のお手伝いをしております。直近で言うと、お手元にある、明るい逆参勤交代が日本を変えるという著書を出版しました。ぜひ読んでいただき、感想を私に教えていただきたいと思っております。

きょうの論点は、コロナ禍での地方創生のあるべき姿と、逆参勤交代という発想についてです。それがきょうのテーマである関係人口の創出につながり、地域に多面的なメリットをもたらします。担い手、雇用、消費が増えることで税収が増え、未来人材育成につながります。そしてそれが県民の生きがいにつながるようになります。

生きがいが、きょうのキーワードです。私の生きがいは、私の話に反応していただくことです。マスクで表情がわかりにくいので、そうだと思うときは大きくうなずき、本当にそうだったら、2回大きくうなずいていただきたいと思っております。

今回のコロナ禍でわかったことは、東京都の一極集中リスクが顕在化されたことと満員電車リスクです。現在は以前のような満員電車に戻っています。そして、インバウンド頼みの地方創生のリスクです。しかし、リスクだけではなく光明もありました。それはリモートワークが一気に普及したことです。それまで笛吹けど踊らずであったリモートワークでしたが、今はオンライン会議ができるようになりました。

逆参勤交代については2017年から提唱しておりますが、今回非常に注目を集め、新聞や専門紙に紹介されております。

資料の5ページの数字は7月27日現在のものです。新型コロナウイルス感染症の感染者数は、日々増加しており、1万4,000人となりました。岩手県は8月4日現在、4人です。

資料左側の東京都などの首都圏や大阪府の感染者数と比べると、右側の地方圏は感染者数が圧倒的に少ないです。それゆえ、直近の調査では、東京都在住者の約5割が地方暮らしに関心があるという統計資料があります。

在宅勤務については、新型コロナウイルス感染症前は全然進んでおらず6%だったのが、新型コロナウイルス感染症後は46%になりました。それが現在は39%となっています。ただ、今後在宅勤務を希望する人が4割以上いることから、これが潜在効果というマーケットになります。

東京都で在宅勤務をしている人がふえたことに対する、ポジティブな面とネガティブな面が両方あります。ポジティブな面は通勤時間がなくなったこと、家族との時間がふえたこと、また夫が料理をするようになったことです。実は、私は今まで全く料理をしておりませんでしたが、5カ月間在宅勤務をしているうちに料理をするようになりました。資料の写真は私がつくった金目鯛の煮物です。

一方で、ネガティブな面は、仕事をするスペースの確保です。東京都の家は大体1LDKや2LDKで、書斎を持っている人はあまりいません。株式会社三菱総合研究所でオンライン会議中、社員の子供が乱入して来たり、子供向けアニメの音楽が聞こえて来たりします。子供がいると仕事はかどらない、または仕事になりません。そしてオンラインのセミナーを開催した場合、情報は共有できても、人の心を動かしたり一体感が生まれたりすることは、難しいと思います。

また、オンラインや在宅勤務中、運動不足に陥り太ります。私の場合、在宅勤務前まで大体1日七、八千歩は歩いていましたが、在宅勤務になり、歩かなくなったところ、一気に3キロ太ってしまい、2キロ減量しました。こういったネガティブな面とポジティブな面があります。

在宅勤務には限界があります。オンライン会議は、情報の共有には向いていますが、創造力については向いていません。そこで、在宅以外のサテライトオフィスが有効であると思います。この新型コロナウイルス感染症についても、いつか終息期を迎えたときに、東京都の自宅から離れたサテライトオフィスの需要が有効だと思います。そうすると地方のホテルや旅館の使っていない宴会場やレストランがサテライトオフィス、あるいは住まいの拠点になる可能性があります。そして、観光客を迎え入れることは当分厳しい中、関係人口をふやすということが重要になります。つまり新型コロナウイルス感染症をピンチでなくチャンスと捉え、社会の在り方を変えるようなドラスティックな政策を全国に先駆けて岩手県からやるのです。

それが、逆参勤交代です。都市部の社員の地方での期間限定型リモートワークです。例えば、今私は岩手県に移住も転職も不可能です。しかし、パソコンと電話があれば、数週間、もしくは数カ月間は、週に数日リモートワークで株式会社三菱総合研究所の仕事をし、週に数日地域のために働くといったような新しいライフスタイルが可能であることは今回の新型コロナウイルス感染症で実証されました。

人口が減る日本で、これから移住者や担い手の奪い合いするのは不毛だと思います。人口を共有することが関係人口となります。関係人口とは、観光が交流人口、移住が定住人口とすると、その観光と定住の間に位置する観光以上移住未満の人口のことです。二地域居住や週末移住、あるいはふるさと納税者、その地域が好きで定期的に通うような人々を関係人口といいます。今年初めて首相の施政方針演説に関係人口というキーワードが入ってきました。

江戸時代の参勤交代は大変でしたが、江戸に藩邸が整備され、全国から江戸に人が流れしてきたことにより、全国に街道が整備されました。これを逆にすれば、岩手県に人が流れ、岩手県に住まいやオフィスの需要が起り、ITインフラが整備されることとなります。雇用や税収が生まれ、その税収は今の県民の将来の蓄えとなります。つまり今の県民に多大なメリットをもたらすこととなります。

これは、2年前に八幡平市でトライアル逆参勤交代を行ったときの写真です。夜は満天の星空を眺め、朝、鳥のさえずりで目覚めます。なお東京都では、朝はオートバイの爆音か救急車の音で目覚める人が多いと思います。こうして、働き方改革と地方創生を同時に実現できるライフスタイルを取り入れます。

明るい逆参勤交代は、本人にも地域にも企業にもメリットがあります。具体的な地域のメリットとは、先ほど申し上げた関係人口をつくることです。それが消費をふやします。生活者が1人ふえれば、消費ベースで国内旅行26人、インバウンド10人に匹敵します。よって、地方創生の鍵は、観光客の誘致ではなく生活者の誘致です。それを逆参勤交代者と呼んでいます。

私は今、石川県ニッチトップ企業評価委員をしております。石川県のニッチトップ企業の悩みは、販路開拓、国内営業、海外営業の専門家がないことだそうです。雇う余裕がなければ、逆参勤交代者のうち商社マンや営業マンたちに協力してもらうことが考えられます。地元の企業にとってみればプラスです。それから、岩手県の実情はわかりませんが、IT関連事業については、多くの市町村や中小企業は、大手のITベンダーが提示する見積もりに対し疑義をただすことができる人がいません。株式会社三菱総合研究所からある地方自治体の情報責任者として社員を派遣していますが、非常に重宝がられています。見積もりを見て、疑義をただしたり、コストカットを提言などできるからです。そういう人材が首都圏には多数います。そういった人材をぜひ岩手県で活用していただきたいと思います。

それから、廃業問題についてです。私は長く高知県移住促進協議会委員を務めています。尾崎正直前知事は以前最大の悩みは廃業だとおっしゃっていました。黒字で店舗も設備もあり、顧客もいるのに、後継者がいないために廃業するところが後を絶たないそうです。そうであれば、逆参勤交代者、大企業から定期的に人を送り込めば事業継続は可能です。

また、肉体労働についてです。実際の試行事業において、人手が足りない収穫や草刈り

を行うと結束力が高まりました。このことについては、企業のチームビルディングに関する研修において、肉体労働は団結力が生まれるなどプラスに働くことがわかっています。このことから、逆参勤交代者により人手不足を解消することは可能です。

そして、インフラ整備についてです。先ほど申し上げたように、江戸に藩邸ができ、加賀藩邸では3,000人も働いていたことから、これを岩手県で考えると、住まい、オフィス、ITインフラの需要を持っていることになります。それが地域に雇用をもたらすということです。

そして、稼働率についてです。今、岩手県は旅館やホテルの稼働率が下がっています。それを高めるのは、10人単位で逆参勤交代をする法人顧客です。それは交通機関も同様です。きのう新幹線にりましたが、車内にも東京駅のホームにも乗客はほとんどいませんでした。去年の今ごろ、新潟県佐渡市に行った際には新幹線にも東京駅構内にも海外からの観光客の姿もあり、盛況でした。逆参勤交代者を使えば、そういったJRや飛行機の稼働率を高めることができます。

では、聞いてばかりだと疲れますから、逆参勤交代者を使って我がまちを活性化させることについて少し考えてみませんか。それでは我がまちの最大の課題をお教えてください。

小西委員、いかがですか。

○小西和子委員 高齢化です。

○松田智生参考人 高齢化ですか。どちらのまちですか。

○小西和子委員 盛岡市ですが、沿岸部や県北、県南についても高齢化が進んでいるということが言えると思います。

○松田智生参考人 高齢化ですね、なるほど。

ハクセル委員はいかがですか。

○ハクセル美穂子委員 我がまちの最大の課題は、若い人口が流出することです。雫石町という盛岡市の隣のまちですが、近くの盛岡市や滝沢市に若い人たちが流出して、人口が減少しています。先ほど草刈りの担い手の話題がありましたが、70代ぐらいの、私の親世代の人が頑張っています。いずれやる人がいなくなるのではないかという話もあります。

○松田智生参考人 そうですね。だから、まちの基礎的な業務を行う人さえこれから少なくなっていくと思います。

○松田智生参考人 上原委員、いかがですか。

○上原康樹委員 若い人たちのふるさとに対する関心の低さだと思います。

○松田智生参考人 どちらのまちですか。

○上原康樹委員 盛岡市です。

○松田智生参考人 盛岡市でもそうなのですか。それは、私は教育だと思います。我がまちの課題を言う人は多いですが、我がまちのよさを5個挙げられる方はいないと思います。吉田委員はいかがですか。

○吉田敬子委員 今までで出ていないこととして、子育てをしやすい環境についてです。

○松田智生参考人 今育児離職者は年間 100 万人もいると言われています。そういったなか、故郷で育児をしたいが育児離職したくないというニーズはあります。あるいは、介護です。私も、自分と妻の親の介護があります。介護離職が 10 万人いると言われています。故郷で育児したい、介護したい人をリモートワークにすれば、育児型逆参勤交代、介護型逆参勤交代が可能になるのではないのでしょうか。

では、スライドに戻り、関係人口について考えたいと思います。今の関係人口の課題は、スモール・ボリュームで終わっていることです。スモール・ボリュームとは、一部の I T やベンチャー企業、意識の高い人、それからすでに地域おこしについて行動している人たちといった一部の層のことです。このスモール・ボリュームだけでは限界がありますので、マス・ボリュームを動かすことが重要になります。例えば東京都の大手町、丸の内、有楽町、大丸有と呼ばれているエリアは、28 万人も就労人口がいます。先々週松江市で講演しましたが、この 28 万人というのは松江市の就労人口の約 8 割に当たります。もし 28 万人のうちの 1% の 2,800 人でも岩手県に来てくれたら、それは大きな一歩でしょう。それがマス・ボリュームを動かすということです。

首都圏と近畿圏に大企業の従業員が約 1,000 万人います。例えば 1,000 万人のうちの 1 割、100 万人が年 1 カ月地方に逆参勤交代すれば、消費ベースで 1,000 億円の消費が生まれます。さらに、オフィスや住まい、I T 整備、移動交通の多面的な経済波及効果があります。関係人口はマス・ボリュームを動かさないと、いつまでたっても小さい I T ベンチャーで終わってしまうということです。

では、続いて首都圏の企業から見たメリットを考えてみたいと思います。

まず一点目は働き方改革です。ワーク・ライフ・バランス、兼業、副業も解禁になりつつあります。

二点目はビジネス強化です。ローカルイノベーションという地方創生をビジネスにした企業はたくさんあります。それから、先ほど申し上げた販路開拓や廃業問題を手伝いたい企業もたくさんあります。

三点目は人材育成です。坂本龍馬が江戸に剣術修行に行ったように、これからは若手の有望株は地方で武者修行すべきです。また、役職に就く前に、地元の自治体や企業で働いてみるというのを制度化すべきです。さらに、新卒採用をする際も、我が社は逆参勤交代で自由な働き方をしていますということはプラスになります。

私は典型的なバブル世代です。私のようなバブル世代と団塊ジュニアを合わせると、今日本には 1,500 万人います。メガバンクは合併を繰り返しており、例えば三菱 U F J 銀行の平成 3 年に入行した人数は、4 行合併したため、2,000 人になります。そのうち役員になれるのは 2 人か 1 人です。みんな五十二、三歳で役職定年となり子会社に出ます。メガバンクから子会社に転職した私の友人は、給料が半分から 3 分の 1 に減額しました。そして、地方にこんな可能性があるということも知りません。これは、情報の非対称性です。東京都の人間は地方に可能性があることがわかりません。銀行だけではなく、商社やメー

カーなど多くの企業の最大の課題はバブル世代と団塊ジュニアの処遇です。例えば皆さんの中学校や高校の同級生のうち東京都に行っている人たちのUターンのきっかけとして卒業10周年、20周年、30周年で逆参勤交代をせねばならないというような程よい強制力の制度化を岩手県で初めてやるべきです。

四点目は、健康経営についてです。今大手企業の健康保険組合の7割は赤字です。それは、社員の高齢化、鬱などのメンタルで財政状況が逼迫しているからです。例えば、働き過ぎの社員に対し、岩手県でのリフレッシュの逆参勤交代をさせることが結果的に企業の健康経営を高めることとなります。

そして、五点目はSDGsについてです。SDGsの標語、働きがいも経済成長も、住み続けられるまちづくりを、を岩手県で逆参勤交代で実践し、SDGsへの投資、ESG投資を呼び込むことが、企業の株価、価値を上げることにつながります。

もし、これから皆さんが東京都の企業に逆参勤交代を働きかける場合、相手にとってのストライクゾーンにアプローチする必要があります。人事担当役員に対しては、あなたの会社の健康経営が改善される、社員の研修にプラスになる、ふえ過ぎたバブル世代の処遇に役立つと言えればいいし、営業担当役員に対しては岩手県で新規事業ができると言えればいいし、社長に対しては、SDGs投資により株価が上がります、企業価値が上がりますと言えいいでしょう。これは人によってストライクゾーンが違うので、多面的な効果を見せる必要があります。

逆参勤交代的な仕事をしたことのある人については、皆様にお配りした本の第1章に書いています。資料写真の左側の男性は、株式会社三菱ケミカルホールディングスから釜石市に経済同友会による被災地支援プロジェクトで派遣された方です。3年間、未来人材育成の仕事をしたそうです。彼は技術者で、全く地方に関心もなく、岩手県とは関係なかったため行くときは不本意でしたが、行ってみたら人生観が変わるほど貴重な経験になったそうです。彼は、自分のように地域に対してそれほど意識の高くない人を動かす仕組みが大事だと言っていました。2・6・2の法則で言うと、上位2割は積極派、下2割はどうやっても動かない層、そして真ん中の分厚い中間層の6割をどう動かすかという仕組みです。彼のような中間層の人たちは宝の山です。そういう人たちを動かすことが大事です。

それから、右側の女性は、ANAのキャビンアテンダントだった方で、仕事で訪れる富山市が好きで、実際に働きたいと富山市役所に志願したそうです。富山市役所では観光戦略を担っていました。私が初めて彼女に会った場所は、OECDの国際会議でした。海外から来る外国人に対して英語で富山市の町並みを紹介していました。彼女はアイデアウーマンで、CAサミットを富山市で開催しました。全国のキャビンアテンダントが富山市に集まり、富山市の魅力を語りあったそうです。キャビンアテンダントの業務は安全、運航などマニュアルが全てでしたが、市役所の観光戦略にはマニュアルはありません。この経験が自分のキャリアにプラスになったそうです。現在はキャビンアテンダントとして元気に業務を行っているそうです。こういった喉から手が出るほど欲しい人材はあらゆる世代

で首都圏はいます。

逆参勤交代を類型化すると、五つです。ローカルイノベーションは新規事業をやりたい、リフレッシュ型は健康経営をしたい、武者修行は人材育成をしたい、育児、介護型はワーク・ライフ・バランス、セカンドキャリアは人材流動をしたいというニーズがあります。

そして、先ほど子育ての話が出ましたが、子供を連れていきたいというニーズが高いです。例えば、徳島県のデュアルスクール制度は、教育委員会が了承すれば、転校せずに都市と地方を行き来することが可能になる制度です。以前テレビで、横浜市の子供が徳島市に行き、地元の子供たちと過ごすうちに次第にたくましくなっていくというドキュメンタリー番組を見ました。これは子供にとってもメリットがあります。

首都圏の子供たちは、中学受験をするために小学校3年生から塾へ行き、夜の11時ぐらいに自転車などで帰宅しているようです。小学校6年生にアンケートをすると、今一番やりたいことは休みたいが1位になります。これは異常です。では、その小学校3年から猛勉強している子供と岩手県で伸び伸び育った子供が30歳になったときに、その子の人生で決定的な違いがあるかという、私はないと思います。だから、子育てに関して地方の優位性が圧倒的に高いと思います。実際私の知り合いに、父親が地方創生の仕事をしていて子供が地方に関心を持ち、島根県津和野高校に単身で進学した例があります。今はそういう時代です。津和野高校は手厚い教育が受けられることから、3割が県外生です。ということは、親の逆参勤交代に子供がついて行くだけではなく、子供が留学して親が逆参勤交代で数か月付き添うというモデルもあると思います。今回の地方創生戦略にも、子供の農村留学や島留学、地方体験などたくさんあり、子供の逆参勤交代も大いにあり得ます。

2015年からまち・ひと・しごとの委員をやっているのですが、去年内閣官房の地方創生×全世代活躍まちづくり検討会の座長代理をやり、逆参勤交代について政策へ反映させました。具体的には、4月から始まった第二期総合戦略で、東京圏の地域交流による課題解決、企業と地方を効果的にマッチングするプラットフォームを明示させました。今まで高齢者の地方維持のイメージが強かったものを全世代にして、都市と地方の人材循環を進めようとしています。

政策化された際、推進意向を全国の自治体に聞いたところ、366の自治体が推進意向を示しています。岩手県内では岩手県のほか、大船渡市、遠野市、陸前高田市、釜石市、八幡平市、雫石町が推進を示しています。生涯活躍のまちとは、多世代が輝く、逆参勤交代者だけではなく、地元の市民もその試みよって輝くコミュニティーということです。雇用を生んで、税収を生んで、未来人材育成に役立たせます。これに反対する人は誰もいないはずですよ。

そして、株式会社三菱総合研究所にはプラチナ社会研究会があり、今500の産官学が入っています。逆参勤交代を実現させるために、このプラチナ社会研究会と三菱地所株式会社とで丸の内プラチナ大学という市民大学を立ち上げました。私は逆参勤交代コースの講

師を務めており、北海道上士幌町、岩手県八幡平市、茨城県笠間市、埼玉県秩父市、熊本県南阿蘇市、長崎県壱岐市で試行事業をやりました。首都圏から集まった20代から60代までの男女のビジネスパーソンが地域の魅力や課題の発見、リモートワークの体験や、地域のキーパーソンとの交流などをし、最後には首長向けに地方の活性化についてプレゼンテーションを行いました。

2年前に八幡平市で試行事業を行った際には、副知事も参加しました。オークフィールド八幡平というCCRCを会場としており、空き部屋に泊まりました。実際にそこに住んでいる高齢者の方々と交流し、リモートワークの体験もしました。

地元の方々、市民あるいは移住者と一緒に地域活性化を討議するワークショップをしました。こういった討議のポイントは主語です。あなたのまちはこうなさいというのは絶対心に響きません。私があなたのまちに何が貢献できるか、私の会社で何が貢献できるかという私主語で提案をしてもらいました。それが関係人口をつくることになります。例えばハウスメーカーの人は廃校を利用したいと言いますし、IT会社の人は自分のITを使って地方創生のビジネスをしたいと言います。壱岐市では、参加者の女性が空き家を使ってスナックをやる予定だと言っていました。あるいは特に自分は何も貢献できないが、来年の夏、家族で来ますと言った人もいます。何かしら主体的に行動することが重要です。

あとは、未来人生育成についてです。数年前に奄美大島から飛行機で30分の距離にある徳之島の伊仙町で同様の事業を行いました。伊仙町は出生率が全国の倍の2.81なのですが、悩みは若者が出ていってしまうことだそうです。先ほど上原委員が言いましたように、島に対する誇りがある程度顕在化されていないためだと思います。島の若者たちとよそから来た人たちとで、何のために働いて、何のために仕事をして、そして外から見た我がまちの強みは何かということをお話し合うことが今欠けていることだと思います。例えばキャビンアテンダントをしている方がおもてなしの話をしたり、建築家がデザインの話をしたりすると子供たちは目をきらきらさせて聞き入っていました。

2年前、熊本県阿蘇市の子供たちは自信を失っていました。被災したことにより仮設住宅暮らしが続いていて、我がまちはもうだめだと思っている子供たちばかりでした。自己肯定感を認識させるには、よそから行った人、Uターン、あるいは逆参勤交代者が我がまちの強みを客観的に伝えることが大事です。そして、そのことにより学ぶのは行った大人です。

福沢諭吉が半学半教という言葉を残しています。互いに教え合い、学び合い、啓発しあうことをいいます。この試行事業の終了後、またやりたいと盛り上がっていたのは大人達でした。私が行ったときに一番評価が高かったのは、医師や建築家やキャビンアテンダントの話より、山一証券に勤めていて会社が破綻してリストラされた話でした。その人は、会社が潰れるとはどういうことか、リストラされるとはどういうことかを話してくれました。彼は今農業で頑張っているそうです。自慢話だけより、失敗談が未来人材育成につながるのです。

このトライアル逆参勤交代は去年から動画を残しています。八幡平市は動画で残っていないので申し訳ありませんが、幾つかごらんいただきたいと思います。

〔映像放映〕

○松田智生参考人 これは、自然豊かな事例の北海道上士幌町です。人口 5,000 人のまちで、人口がふえているという奇跡のまちです。ふるさと納税を 20 億円も集めています。東京都から移住した人や外国語指導助手をしてアメリカ合衆国から移住した人もいます。温泉街の稼働率が時期によって差があり、閑散期に人に来てほしいというニーズがあります。また、廃校が最大の悩みで、廃校を活用したいということで、実際にお菓子工場にしました。このように活用しても、まだ 10 校ぐらい余っています。日本で一番大きい牧場もあり、約 1,000 頭の牛がいて、自動的に搾乳されていきます。このメガファームはふん尿でバイオマス発電をし、1 億円を売り上げ、排熱発電で果物をつくるという一石三鳥の取り組みをやっているそうです。これは、このメガファームが経営しているアイス屋です。上士幌町でのトライアル逆参勤交代では、地域の歴史を学んだり、行った人間で主体的に何が貢献できるかということを考えたりしました。株式会社 JTB や北海道旅客鉄道株式会社、大和ハウス工業株式会社などの大手企業社員も参加していました。最後は、町長向けにプレゼンテーションを行いました。

もう一つは、やや都市部モデルとして、埼玉県秩父市で行いました。商店街の疲弊などさまざまな課題があるためです。空き店舗がふえていますが、魅力的なパワースポットもあります。秩父夜祭というのは、日本 3 大夜祭りだそうです。そういった観光資源をどう生かすかということも課題の一つです。地元の商店街の方々と懇談して、何が課題で、どのように解決するか話し合いました。これは世界で 1 位になったベンチャーウイスキーです。廃業寸前でしたが、香港のオークションで 1 億円の価格がつきました。これは公営住宅を逆参勤交代者の住まいにする、あるいはコワーキングスペースやサテライトオフィスにするというアイデアです。先ほどと同じように、自分や自分の会社において主体的に何ができるかというアイデアを出し、最後は市長向けにプレゼンテーションを行います。研修をしたいという人が多かったです。例えば彼は 60 代でシニアと呼ばれる世代ですが、ロングステイをしたいと言っていました。

新型コロナウイルス感染症はいつか収まるので、それまでを準備期間として、次年度、次々年度以降に岩手県版の逆参勤交代モデルを考える材料にするために、今年度は関係人口について考えたほうが良いと思います。

試行事業から参加者も自治体も 100%が満足し、継続意向が高いことがわかりました。特に高い満足度を示したのは、地元の方との交流、参加者同士の交流、地域の学びやフィールドワークです。地域の人からは、地元の出身者や観光で訪れた地元の外から人が来ると、いい視点を言ってくると聞きました。秩父市のワイナリーでは、観光客は買って帰るだけだが、逆参勤交代者たちはさまざまな質問をしてくるので楽しいと言っていました。

ワークとバケーションの造語をワーケーションといいます。官房長官がそのワーケーシ

ョンを推進していましたが、私は反対です。会社の就労規則管理上、休暇と勤務の区別がつきにくく就労管理が難しいし、労働災害が起きたときに対応できません。このことから、ワーケーションのうちバケーション型のワーケーションは、バブルのときにはやったリゾートテレワークの二番煎じになると思います。絶対やめるべきです。

ワーケーションにおいて重要なことの一つめは、地域の人と首都圏の人との交流、コミュニケーションです。二つめは、地域の歴史や文化、よい点悪い点を学ぶエデュケーションです。地元には、大学や高校などの教育機関がたくさんあり、これから学生が少なくなる中、空いている教室を使いリカレント教育を行います。三つめは、地域に貢献するコントリビューションです。この三つの交流、学び、貢献が逆参勤交代において重要です。

トライアル逆参勤交代において満足度が高かったのは受動的参加者のほうです。自発的に行った人の満足度が高いのは当然ですが、上司からの業務命令や、友達がいるから来たという人に限って地域に入れ込んでしまう傾向にありました。先ほど紹介した釜石市に行った三菱ケミカルホールディングスの方のように、地方に興味がなかった人にその傾向があります。つまり今まで地域に関心のなかった人は宝の山です。先ほど申し上げた2・6・2の法則でいうと、6割の分厚い中間層を動かすことがキーワードです。一方で、課題は費用負担や費用対効果ですが、後でまた話します。

そして、日本人の国民性を生かしましょう。今回の新型コロナウイルス感染症でわかったことは、日本人はほどよい強制力に従いやすいということです。外出を自粛することになれば従います。また、この逆参勤交代の実行について、4年前ぐらいから株式会社三菱総合研究所の中で提案していましたが、役員会で徹底的に反対されました。そのときに一番効いたのは、ライバル会社がやりますということでした。あとは、SDGsです。バッジをつけるだけのSDGsは卒業です。8番の働きがいも経済成長も、11番の住み続けられるまちづくりをを岩手県で実践しましょう。

課題に挙げられた費用負担については、逆参勤交代プラットフォームをつくって、国の補助金、交付金、あるいは民間である経済同友会や日本経済団体連合会や商工会議所に資金を提供してもらいます。そして、住まいやオフィスはホテルを利用しシェアすれば費用の軽減ができます。移動交通費もそうです。あとは、先ほど言った情報の非対称性というのは、首都圏の人間は岩手県の魅力やどのような課題があるのか、またどのような場所なのかわかりません。逆に、岩手県の方は首都圏のどのような人材や企業があって、何を持っているかわかりません。これらをマッチングさせるプラットフォームを今つくろうとしています。

エビデンスと呼ばれる費用対効果については、やってみた結果、ストレスや血圧、血糖値が変わるのか、モチベーションが変わるのか。ローカルイノベーションで言えば、地域のベンチャー企業と大企業の提携がふえるのか、消費がふえるのか、雇用がふえるのかということを、いいことも悪いことも明らかにしていけないと、議会や県民の納得感が得られません。

去年試行事業を行い、ストレスが減ることに気づきました。一方で体重がふえます。それは、食事もお酒もおいしいこと、歩かないことが原因です。このように、いいことも悪いこともつまびらかにすることが大事です。

また、お土産の購入など消費が圧倒的にふえます。何年か前に高知県に行った際、あか牛という赤身の肉がおいしいと聞いて、行った人間が地元のスーパーでたくさん買ったことで、スーパーの売り場が空になってしまったことがありました。このように消費が間違いないふえます。

逆参勤交代割引とは、企業負担の軽減のために行う交通機関や宿泊の割引のことです。一部負担することで結果的に地元の宿泊所や交通機関の稼働率が高まります。

そして、減税、補助のインセンティブとは、導入した企業は法人税を減税してはどうか、あるいは副業の所得税を減税してはどうかということです。企業版ふるさと納税は全く進んでいません。今のふるさと納税は5,000億円ありますが、企業版ふるさと納税は40億円程度です。そのために私が考えているのは、令和版租庸調です。逆参勤交代社員をその地方に派遣します。その代わり減税や手厚い表彰制度などを整えることで、その会社の株価や企業価値、あるいは新卒採用にプラスになります。

その際、岩手県は逆参勤交代特区になります。今特区申請が少ないなか、岩手県でこれをすれば、法人税は減税になり、企業版ふるさと納税のメリットがあり、移動交通費にもプラスになります、全国に先駆けて岩手県で取り組んではいかがでしょう。

次の地方創生を阻む不条理症候群は、余談ですが、実は本質的な話です。こういう話をいろいろな地域や企業、大学などで話しますが、駄目な職場に限ってこれをやります。否定語批評家というのは、県民性や制度などのできない理由を言わせたら天下一品の人たちです。えてして優秀と言われる人に多い傾向にあります。また、すぐいかなものかと言う人がいますが、これは何の解決にもなりません。英語だと、I have no idea という意味になります。これが日本をだめにしています。否定、批評の際は対案、代案は出すべきです。

PPPP症候群とは、本当はPDCAとなるべきところ、プランしかないことです。これは、大企業、官僚に多いです。しかし、先日ある商工会議所で、うちの会社は体育会系なので、ドゥー、ドゥー、ドゥー、ドゥーのDばかりやっていると言われたこともありました。これも問題です。

やったもん負け症候群とは、本来挑戦者は、先行して利益を得て評価されるべきところ、ちょっとしたミスでたたかれて、委縮してしまっていることです。

居酒屋弁士症候群とは、酒の席では雄弁ですが、現場では何も話さなくなってしまうことです。酒の席で出る話の内容は素晴らしいので、それを実現してほしいと思います。

この不条理症候群は月刊事業構想という雑誌に1年連載しており、12個ありますが、きょうは一部紹介しました。これは実は本質的な話で、これを吹き飛ばさないとだめです。

では、我がまち、我が選挙区に逆参勤交代を導入した際に伸ばしたいこと、あるいは解

決したいことを考えてみます。埼玉県秩父市では、英語の能力を伸ばしたいと市長が言っていました。だから、外国語指導助手の人数をふやしたり、市長自ら、頑張って英語でSNSを発信したりすることで、秩父市の英語能力は上がってきました。自治体において努力をしているなか、逆参勤交代社員に英語の家庭教師というニーズがあったとすると、もともとの母数が少ないから、頑張ればすぐ伸びます。

それから、絶対会うべき人は誰かということです。例えば、自然と温泉とゴルフ場はどこにでもあります。今後関係人口の誘致合戦になったとき、そのまちに行く動機は、その人に会いたいということだと思います。人プロモーション、地域で頑張っている人、地域で苦勞している人などです。例えば八幡平市でいうと、安比高原でペンションを買い取り、経営をしている人の話を聞いたとき、感銘を受けました。それがあの人にもう一回会いたいということです。

それから、あえてハードルを上げることです。我がまちはいいところですが、来てほしいという安売り合戦はやるべきではないと思います。例えばイベントなどにおいて各自治体がブースを出し、誘致活動を行っていますが、あれで得るものではありません。砂漠に水をまくようなものです。あえてハードルを上げるというのは、岩手県に逆参勤交代をする人は、週5時間、地域のために働く、地域の大学や高校で学ぶ、地域の子供たちの家庭教師をする、地域の子供のベビーシッターをする、介護するなどの義務を課すのです。それは、先ほど言った令和版租庸調ではありませんが、企業版ふるさと納税をする際、その地方に社員も派遣します。これが先ほど申し上げた逆参勤交代特区の中にちょっとした義務を課すということです。その代わりに減税やインセンティブを与えるのです。

立地別戦略とは、この立地で何をすべきか考えることです。岩手県は広く、盛岡市のような中心市街地もあれば近郊もあり、中山間地も海も山もあります。

そして、テーマ別戦略とは、ローカルイノベーション、リフレッシュ、武者修行、育児、介護、セカンドキャリアのうち、我がまちはどう組み合わせ、何をすべきなのかということです。

そして、制度設計です。減税や補助、インセンティブをどう考えるかということです。

それでは、我がまちでもし逆参勤交代を入れるとすると、どういうのがいいでしょうか。ローカルイノベーションは新規事業、ニッチトップ企業、あるいは農家、漁業など、我がまちな事業を伸ばすことです。リフレッシュ型は、我がまちで健康を取り戻してもらうことです。武者修行は、我がまちで会社の人材育成を補助することです。育児、介護は、Uターン、もしくはIターンにより育児離職や介護離職を防ぐことです。セカンドキャリアは、首都圏にたくさんいるシニア人材を我がまちで活用することです。我がまちで何をやってみたいと思いますか。

五日市委員、どうですか。

○五日市王委員 人材育成です。私は青森県の県境にある県北の二戸市出身なのですが、

国産の漆は日本一の生産量です。また、ブローラーも、県単位だと全国3位ですが、市町村単位だと1位あるいは2位という一大産地です。それで、企業がさらに拡大していこうと、今までは例えば地元の高校生を中心に雇用していましたが、首都圏の大卒の人たちも雇用しながら、イノベーションをしていきたいという思いがあります。また、無関心層が多いことから、刺激を与えるという意味で、人材育成が大事ではないかと思っております。

○松田智生参考人 そういったときに、地元の高校などで軽く研修を入れるといいと私は思っています。今まで見てきたなかで、地域に行った際に活躍できる人と活躍できない人がいます。活躍できない人の典型例は、勤務先がいわゆる大企業や外資系、財閥系と分類される企業に勤めている人です。こういった人たちは大企業の論理を当てはめてしまいがちですが、社員何万人の会社と地域の会社とは、実情が違います。あと、外資系だとすぐ横文字英語を使ってしまいます。動議づけ、地域でやってはいけないこととやるべきことを事前に研修で学ぶべきです。

参考になるのは、信州大学の制度です。地元の中小企業にインターンシップで行かせて、将来的にはそこでキャリア転換図ってもらいますが、必ず週に何日か信州大学で学びます。信州大学で長野県の企業の実情や課題を学んだ上で体系化します。これは、ずっと中小企業にいとわからなくなってしまう、信州大学で学ぶだけでは学問で終わってしまうので、大学のリカレント教育と一緒にやるのはいいことだと思います。五日市委員の伝統と養鶏というのはおもしろい話でした。

名須川委員、いかがでしょうか。

○名須川晋委員 リフレッシュ型です。私は、花巻市出身です。岩手県には温泉がたくさんありますが、そのなかでも花巻市は花巻温泉郷、花巻南温泉郷、台温泉など、大きいホテル型から民宿のようなところまでさまざまあります。その温泉を活用して、週末こちらに来て健康になっていただくことで、我がまちの特色を生かした逆参勤交代を導入できるのではないかと思います。

○松田智生参考人 今宿泊業の稼働率は低くなっているのですか。

○名須川晋委員 そうです。

○松田智生参考人 温泉連携型逆参勤交代もいいと思います。

○名須川晋委員 最近のコロナ禍で、温泉やホテルでリモートワークをしているという報道があります。ホテルや旅館で廃業しているところも活用できると思います。ぜひすばらしい人材にリフレッシュをしてお戻りいただきたいです。週末は農業やドライブなど、自然を楽しんでいただければと思います。

○松田智生参考人 以前、花巻市の大沢温泉に個人的に行き、本格的な露天風呂に入りました。私も健康診断でD判定があります。そういった人たちは、花巻市の温泉でリフレッシュしてもらうために、企業の健康保険組合と連携し、リフレッシュ前後での数値の変化を見せればいいと思います。

では、長々と話してしまいましたが、きょうの最後はこれです。この1枚から皆様の選

挙区の課題を1行ずつ考えていくと構想が出てくると思います。これはポストコロナ時代の地方創生であり、働き方改革であり、観光戦略になり得ます。そして、多面的な経済波及効果があり、化学反応を生み出します。都市から来た人が触媒になって、地元の人同士で化学反応が起こります。それまであまり仲が良くなかった地元の方たちが、ワークショップで一緒になって、仲がよくなることがあります。また、移住者や地域おこし協力隊をしている方たちが、自分のやっていることが正しいのかわからないときに首都圏から来た人と話すと、自分のやっていることは間違っていないと自信が持てるかもしれません。

首都圏の人同士でも化学反応が起こります。私は、デザイナーなど絵心のある人がデザインを描くのを見て、感動しました。投資銀行の人の投資における利益の考え方を聞くと、そういうことも大事だと思います。一方で、投資銀行の人は、地元のNPOの方が社会意義を説くと、利益至上主義でない考え方も大事だと考えます。こうして、よい意味での化学反応が生まれます。そして、子供たちにより化学反応を起こさせるとは、自己肯定感、ふるさとへの誇りを持たせることです。それには、皆さんの中学校や高校の同級生、あるいは地元の名門高校卒業生が定期的に帰ってきて、地域の魅力や課題を発見し、みずから貢献する仕掛けをつくることです。

これからは関係人口の共有です。そして、あえてハードルを上げる戦略です。自然も温泉もゴルフ場もどこにでもあるときに、我がまちに来るためにある程度の労働や学び、地域の人との交流など、あえてハードルを上げることが大事です。首都圏の人材は、常に競争にさらされているので、こういうことがあるほうが燃えてしまう人が多い傾向にあります。

そして最後は、一步踏み出す勇気です。これは、なかなか一市町村や自治体では難しいと思います。一步踏み出すというのは結構難しく、私もこういう仕事をしながら、なかなか一步を踏み出せないことが多いです。言いたいことを言えない、または書けないことは割とあって、じくじたる思いもあります。でも、50歳を超えて、後悔するぐらいならやるべきだと思いました。あと一步は、実は自分の人生を振り返っても、あるいは常に私たちが生きているあらゆる場面でもその一步があると思います。だから、一步を踏み出しましょう。

きょうこの会議室に集った委員の方々が一步を踏み出せば、それは岩手県にとって、日本にとって大きな一步になると私は思います。

きょう私の話したことが皆さんの新しい気づきや、これから一步を踏み出すきっかけになれば、報告者としてこれほどうれしいことはありません。御清聴ありがとうございました。

○白澤勉委員長 松田智生様、大変御丁寧に、具体的な貴重なお話ありがとうございました。

これより質疑応答、意見交換を行います。ただいまお話しいただきましたことに関しまして、質疑、御意見等がありましたならお願いいたします。

○岩崎友一委員 ありがとうございました。逆参勤交代制度というタイトルだけでなく、

内容も興味深いと思いました。改めて本をゆっくり読ませていただきたいと思います。

それで、視点が根幹から少し変わりますが、逆参勤交代は、あくまで本社は東京都にあり、従業員を地方に派遣するという考え方だと思いました。そしてアフターコロナは、働き方も含め、企業の危機管理も大きく変わっていくと思います。政府としては地方創生として東京都から地方への本社の移転を促したいが、なかなかうまくいかないという現状の中で新型コロナウイルス感染症がありました。感染症のリスクを考えた場合、従業員ではなく会社を経営する方々が本社を地方に移転しようという考えはありますか。

○**松田智生参考人** 非常に大事な視点です。追い風はあると思います。4月21日付日本経済新聞で日本電産株式会社の永守重信会長が、これからは社員を在宅もしくは地方で勤務をさせるために、通勤手当を廃止し、給料を上げ、地方で勤務できるようにサテライトオフィスもつくろうとおっしゃっていました。今株式会社三菱総合研究所は、出社率が二、三割です。何千坪のフロアが余っています。他の企業でも大手町、丸の内の坪単価五、六万円するオフィスが閑散としています。そうなった場合、一般的には縮小しようとしています。縮小したことで浮いたお金を地方のサテライトオフィス設立に使うことができます。本社を県庁所在地に移転させるのは、危機管理対策上、地震や水害被害の心配もありますが、大いにあり得ると思います。

そうしたときに、岩手県出身で会社を営んでいる東京都の方に対して、県人会や高校同窓会などから本社機能の移転について働きかけてはどうかと思います。また、支店長や支社長経験者も宝の山です。支店長または支社長経験者、あるいは現在の支店長または支社長に対してリモートオフィスの拡充を働きかけることが解決策になるのではないかと思います。

○**ハクセル美穂子委員** ありがとうございます。私のまちは雫石町で、先ほど紹介された生涯活躍のまちに入っていますが、実際、受け入れる側で八幡平市のようにうまく進んでいないのが現状です。受け入れる側の仕組みづくりなどサポートが必要だと感じています。私は県議会議員なので、県としてのサポートの仕組みに対する取り組みについて事例をお教えてください。

○**松田智生参考人** 相当これは難しいと思います。雫石町が推進するものに対して、岩手県がどう支援するかということですね。

事例については、高知県で、移住した人は県内のいろいろなところに住めるサテライト型を行っています。高知県内の中心市街地に住みながら、海や山の近くの市町村とも連携することで、さまざまな利点があるリモートワークができます。そういった取り組みは、市町村だけでは難しいのですが、県内連携で取り組んだ場合、県内の立地を楽しむことができます。

岩手県の役割としては、雫石町に逆参勤交代で来たリモートワーカーが、雫石町だけではなく、盛岡市や別の地域でも過ごせるような仕掛けづくりを担うことだと思いました。

○**米内紘正委員** 本日はありがとうございます。私は、2年前に岩手県に来るまでずっと

と東京都におりました。資料6ページで、東京圏在住者の約5割が地方暮らしに関心があるとのことでしたが、若い世代の地方暮らしへの関心はそれ以上であるというデータもあったと思います。資料34ページのトライアル逆参勤交代でわかったことについて書いてありましたが、まさにこのとおりで、中間層である6割の方は、私の高校時代や大学時代、会社勤めをしていた際に周囲にたくさんおりました。私は大手町、丸の内に通っていた28万人のうちの一りで、2時間かけて満員電車で揺られて通勤しておりました。メガバンク勤務の友人からは、30歳になると将来が見えてしまったと聞きました。ただ、関心の高い2割の人は積極的に情報収集しますが、中間層である6割の方は、積極的に情報収集をしません。この方たちに対してのアプローチの考え方についてお教えてください。

○**松田智生参考人** 人事部だと思います。一番いいのは、社長や首長だと思います。知事と高校の同級生で仲が良かったなどの間柄で、社員の派遣の依頼できるホットラインを活用し、会社の研修制度として逆参勤交代を取り入れるとなるとやはり人事部です。弊社では、30歳、あるいは管理職になるときに必ず集合研修が数回あります。それを逆参勤交代でやりましょうということです。

また、私は今年54歳になりますが、株式会社三菱総合研究所では数年前からセカンドキャリア研修があります。これから就くことができる会社のポストや給料が減ること、老後資金についてなどがその内容で、たそがれ研修と呼ばれ、不評だったことから開催されなくなりました。そんな元気の出ない研修は、東京都にある会議室ではなく、岩手県の大自然の中、さっき言った温泉や牧場、あるいはまちなかで行ったほうがいいと思います。研修予算、とくに次世代経営者の研修費は潤沢にあります。あとは、ミドル人材とかシニア人材の世代交代について、企業が人材仲介機関に多額の仲介料を払っていると考えると、人事部への働きかけだと思います。

○**米内紘正委員** ありがとうございます。やはり6割の方にもある程度、会社など外からの働きかけをするしかないのでしょうか。各自治体もいろいろな取組をして、情報発信をして頑張っています。ただ、先ほどの動画もそうでしたが、参加者の皆さんが意欲にあふれていると感じました。意識が高い人に向けて、農業やカフェの経営などを紹介するのではなく、満員電車で通勤するのは嫌だが、移住して起業するのではなく、大企業に所属しながら満員電車のない地方に行きたいが移住までは考えていないというような、意欲にあふれているわけではない人たちへの自治体からの発信など何か例があったら教えてください。

○**松田智生参考人** 言わんとすることはわかります。きょうの動画の中でも、実を言うと最初斜に構えてつまらなそうにしていた人もたくさんいました。それが、例えば2泊3日や3泊4日の中で、途中から意欲があふれる様子に変わっていきました。

では、それほど積極的ではない人たちにどうリーチするかというと、そういう人たちは、言っても動きません。人を能動的に動かすには、憧れを抱くような人を見せるか、失敗例を見せることです。地元で苦勞をしている人を見せると、自分が何とかしないといけない

と思うようになります。さっきの人プロモーションでも、全員成功しているわけではありません。今苦労している人もたくさんいます。動画で紹介されていた方たちは地ビールやワインをつくるために本当に苦労されています。

例えばさっき紹介したベンチャーウイスキーは、もともと日本酒を製造していた人が廃業するときに、趣味でつくったウイスキーの原酒が捨てられず残っていたそうです。秩父市に移住した後ウイスキーがやりたくなかったものの当時ウイスキーは全然はやっておらず、周囲から反対されていましたが、世界の品評会で1位を取ったら、大反響があったそうです。今はローカルベンチャーですが、埼玉県立秩父高校から4人就職したそうです。そういう御苦労をされている方に話してもらった方がいいと思います。

そういう人にどうやってリーチするかを今年度この委員会で徹底的に考えるということが大事なのではないのでしょうか。

○**名須川晋委員** ありがとうございます。今回の新型コロナウイルス感染症のさまざまな影響で、首都圏の医療施設でかなりの痛手を受けているとのこと。先日は東京女子医科大学病院で、看護師が300人程退職の意向を示したと報道されました。恐らく今回のコロナ禍で、東京都でも開業医などの医療機関が閉院されたり、医療関係者が辞職したりし、人材の流動化が進むのではないかと個人的に思っています。岩手県に限らず、地方は医療が非常に逼迫しております。先生は岩手県と同じような状況であると思われる長崎県や高知県にも関わっておられますので、退職した医療関係者に逆参勤交代や移住をしていただけるような先生なりの見地があれば教えてください。

○**松田智生参考人** その視点は気づきませんでした。非常に面白いです。東京都で流動化した医療介護人材を岩手県に持ってくるということですね。それは、大いにあり得ます。医師会や病院、看護師の協会などの私の知見はありませんが、県同士が施策を提案して連携してもよろしいのではないかと思います。答えが浮かばなくて申し訳ありませんが、いいアイデアだと思います。

○**菅野ひろのり委員** きょうは御説明ありがとうございます。費用、コストについて課題であるとお話がありました。実際にトライアルを行った際の受入れ側のメリットのうち、実際の消費の金銭的な部分をお聞きしたいです。

もう一つ、受け入れる側の困っている人材不足を補えるという点でいい提案だと思いますが、トライアルした結果の現実的なメリットについて具体的に教えていただきたいと思います。

○**松田智生参考人** トライアルが2泊3日や3泊4日であった場合、1人当たり現地で数万円使います。もちろん参加費用も数万円払います。これを数週間や数カ月行った場合のエビデンスはこれからだと思います。

2番目の質問について受入れ側のメリットというのは、裏返すと地域の課題の解決だと思います。菅野委員の地域の課題のベストスリーをお聞かせください。

○**菅野ひろのり委員** 人口減少を発端とした、例えば商店で言えばいわゆるシャッター街

です。農村であれば管理の部分で、例えば先ほど話題になった草刈りもそうです。あとは消防団が大きい課題であると思います。

○松田智生参考人 その課題を解決することが地域のメリットになると思います。人手が足りないのであれば、逆参勤交代者を担い手に使うことで、労働力や生産性を補います。消費が足りないのであれば、彼らを使って消費を起こします。大事なのは、主語は私であることです。私が逆参勤交代を使って何ができるか考えることだと思います。

○白澤勉委員長 ありがとうございます。ほかにございませんでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○白澤勉委員長 ほかにないようですので、本日の調査はこれをもって終了いたします。

松田智生様、本日はお忙しいところ、関係人口の創出・拡大などについて丁寧に御説明いただき、ありがとうございます。皆様、盛大な拍手をお願いいたします。

委員の皆様には、次回の委員会運営等について御相談がありますので、しばしお残り願います。

次に、9月に予定されております当委員会の調査事項についてであります。御意見等はありませんでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○白澤勉委員長 特に御意見等がなければ、当職に御一任願いたいと思いますが、これに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○白澤勉委員長 御異議なしと認め、さよう決定いたしました。

以上をもって本日の日程は全部終了いたしました。

本日はこれをもって散会いたします。