

～シナリオ・プランニングで描くいわての未来～

庁内若手職員による若者施策研究会 [第4期若手ゼミ]

# 最終報告書

2018.07.06

# 目次

目次.....	1
I はじめに.....	2
II 研究プロセス.....	3
1 研究テーマの選定.....	3
2 研究プロセス.....	3
III 各グループの研究内容.....	4
1 仕事・収入グループ.....	5
2 子育て・教育グループ.....	9
3 安全・余暇グループ.....	13
4 歴史・文化・自然・観光グループ.....	15
5 コミュニティ・まちづくりグループ.....	19
IV おわりに.....	21
V 活動の記録.....	22
1 検討のあゆみ.....	22
2 フィールドワークの記録.....	25
3 設置要領.....	34
4 メンバー.....	35

# I はじめに

岩手県で実施している「庁内若手職員による若者施策研究会（以下「若手ゼミ」という。）」は、平成25年度に発足し、今回で第4期目を迎えました。

私たち第4期若手ゼミ生（平成29・30年度総勢32名）は、部局横断的に研究活動を行い、若手ならではの感性を活かし県の施策展開に役立てることを命題に、平成29年6月22日に集結し、1年間にわたり活動を行ってきました。

現在、岩手県では、平成30年度までを計画期間としている「いわて県民計画」の後継となる次期総合計画（計画期間：平成31年度～平成40年度）の策定に向けて、オールいわてで検討を進めています。

総合計画は、県民一人ひとりが岩手の未来のあるべき姿に向かって、今後10年間に何をすべきかを考え、目指す将来像や取組の方向性を明らかにするものです。

次期総合計画では、「幸福」をキーワードに岩手の将来像を描くこととしています。

第4期若手ゼミでは、研究テーマごとに5つのグループに分かれ、シナリオ・プランニングの手法を用いて「岩手の次の10年」を予測し、次期総合計画の施策等への提案・提言に向けた研究を行ってきました。

研究活動では、中長期的な視点から施策等を検討する難しさに直面しながら、研究内容をブラッシュアップするため幅広くインタビュー取材等を行うなど日頃の業務では味わうことのできない貴重な経験をさせていただきました。

本報告書は、これまでの研究活動の成果を御紹介するものですが、シナリオ・プランニングによる政策展開について御教授いただくとともに、専門的視点から御指導くださった東京大学法学部大学院法学政治学研究科 金井利之教授をはじめ、多くの関係者の皆様の御協力のもと出来上がったものです。

特命業務としてこのような活動の機会を与えてくださったことに対しまして、第4期若手ゼミ生一同、改めて感謝申し上げます。

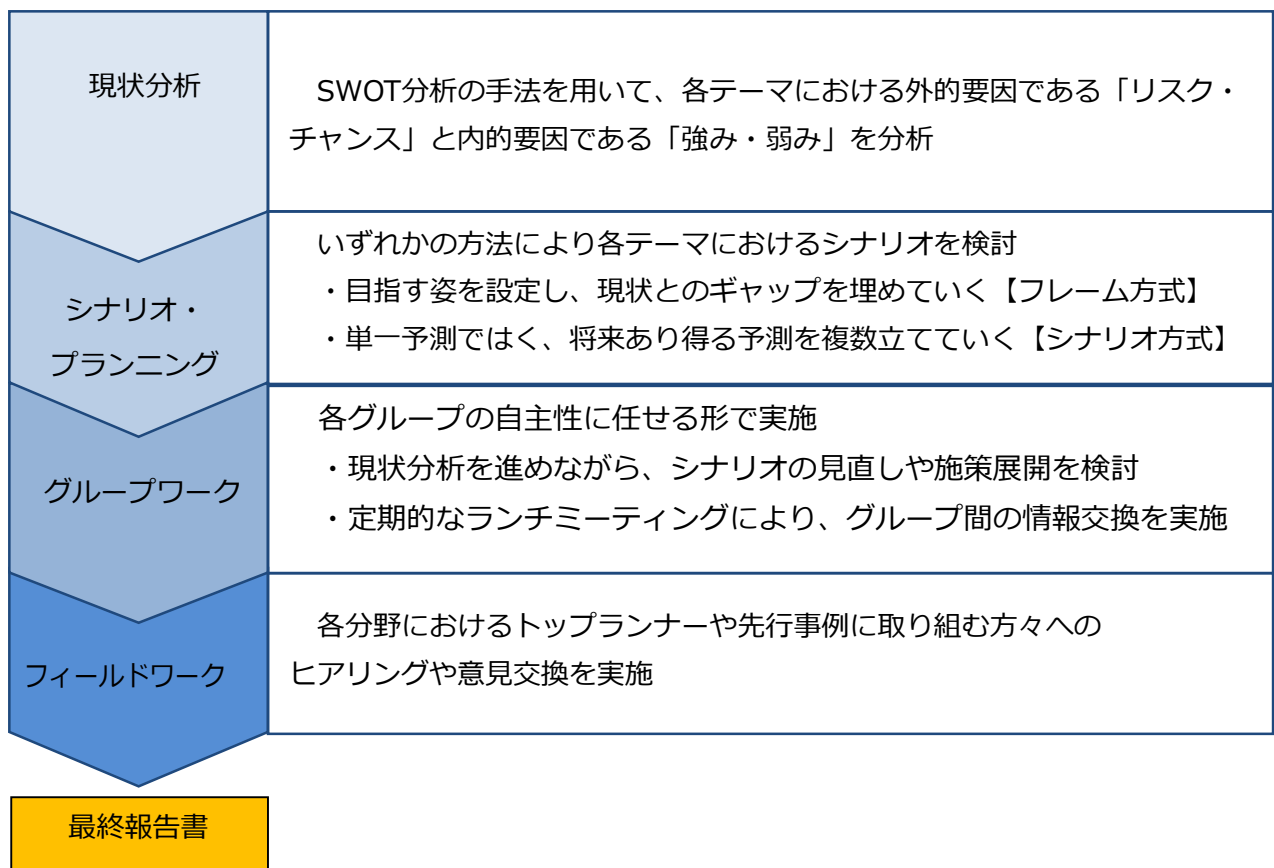
## Ⅱ 研究プロセス

### 1 研究テーマの選定

私たち第4期ゼミ生に与えられた命題は、平成31年度からスタートする次期総合計画の策定に当たって、将来を担っていく者としての視点や、社会的に弱い立場される「若者」としての視点などから「岩手の今後10年」について提案・提言することでした。

次期総合計画の主題である「幸福」に係る12の領域の中から研究テーマを選定し、「仕事・収入」、「子育て・教育」、「安全・余暇」、「歴史・文化・観光・自然」の5つのグループに分かれて研究活動を行いました。

### 2 研究プロセス



## Ⅲ 各グループの研究内容

### 1 仕事・収入グループ

～岩手県が創造する「日本人の新しい幸福保障」のカタチ～ ..... 5

### 2 子育て・教育グループ

～子どもと歩む未来を選択するために～ ..... 9

### 3 安全・余暇グループ

～一人ひとりの「やりたい」が未来を創る～宮沢賢治の思想を受け継いで～ ..... 13

### 4 歴史・文化・自然・観光グループ

～FUKU × FUKUの関係の構築を目指して～ ..... 15

### 5 コミュニティ・まちづくりグループ

～まちづくりはひとづくり～ ..... 19

# 1 仕事・収入グループ ～岩手県が創造する「日本人の新しい幸福保障」のカタチ～

## 1 はじめに

仕事と収入をテーマに議論するにあたり、まず意見が一致したのは、「**将来、自らの子どもが大人になった時、今の我々よりも幸せを享受できる社会であってほしい**」という願いだ。

我がグループを構成する5名は、偶然にも皆が20代後半から30代中盤の既婚男性であり、これから子を産み育てる子育て世代である。そんな我々～いわゆるミレニアル世代～は、長引く不況、人口減少社会への突入など、平成以降の「右肩下がり」となった日本社会しか知らない。そして平成も終わりに近づく現在では、一億総中流の崩壊と共に格差社会の拡大が叫ばれ、日本の誇りだった大企業は内部から瓦解し、中小企業は人手不足で倒産し、有効求人倍率の上昇の一方で、4人に1人はワーキングプア、子どもの6人に1人は貧困にあえぎ、待機児童を抱える母親は孤立し、定年前の介護離職が顕在化し始めた。我々は、こうした様々なサインから「社会システムの軋み」を感じ取り、現在の延長線上にある未来に「幸せな自分」を思い描けずにいる。

だからこそ、**我々の子ども達が社会の主役になったときは、社会全体がポジティブであってほしいと、一人の親として切に願う**のだ。そしてその願いは、東日本大震災津波の経験が一層強くさせているとも感じている。

そこで本報告書では、我々の切なる願いに基づいた1年間のゼミ活動の集大成として、県民一人ひとりが、自らのライフスタイルに合った働き方を選択でき、幸福の基盤たる生活の安心を手に入れる社会の仕組み、言い換えれば「**ポスト平成型幸福保障システム**」の構築に岩手県こそが全国に先駆けて取り組むことを提案する。

## 2 現状分析

### (1) 昭和型幸福保障制度の限界

現在のわが国の社会システムは、高度経済成長以降から続く新卒一括採用や終身雇用制度、年功序列賃金に代表される日本型雇用慣行を前提に形成されている。日本人を豊かな未来へ導いてくれた「昭和の人生すごろく」は、経済の外需主導による高成長期において、自由主義経済の恩恵を受けながら物質的な豊かさを追求してきた**日本人の唯一絶対のロールモデルであり**<sup>※1</sup>、「**普通の幸せ**」を**確実に享受できる人生ルート＝「昭和型幸福保障システム」**であった。

ところが、経済の低成長期を迎えた平成以降、この昭和型システムでは「普通の幸せになれない人」が増え、もはや一般化した。非正規雇用者の男性の収入では、子どもを持つことはおろか結婚すらハードルが高い。総合職で働きたい女性は、キャリアを得る代わりに子どもをもつことを諦めた<sup>※2</sup>。

### (2) 平成30年県民調査から読み解く県民ニーズ

#### ア 安定した就職環境

「県内に職を求める人が希望通り就職できること」に対するニーズ度2.3（重要度4.6―満足度2.3）は調査項目中最も高い。この結果は、**県内の求人が岩手県民の希望（業務内容や収入など）に対して大きなギャップがある**ことを示している。実際に岩手県では、他の都道府県と比較した場合、労働者の賃金が安く<sup>※3</sup>、労働時間が長い<sup>※4</sup>。

## イ 若者の「自己実現欲求・自己超越欲求」の充足

「女性も男性も社会のあらゆる分野に等しく参画し、一人ひとりの個性と能力を十分に発揮できる社会が実現されていること。」において、「重要である」と答えた割合の「全体平均41.2%」と「18～19歳平均63.3%」の差が調査項目中最大となっている。20代平均も54.9%となっており、この結果は、**若者が「ジェンダーフリーな自己実現可能な社会」を希求している**ことを示す。

### (3) これからの10年で確実にやってくる未来

#### ア 世界で一番早く深く進む**少子高齢化**

世界的に前例のないレベルで進む日本の少子高齢化により、「労働力（15～64歳人口）の減少」はすでに発生している。岩手県の場合、65歳以上人口も2030年には減少局面となり<sup>※5</sup>、**県内の労働市場からは加速度的に労働力が退出**する。

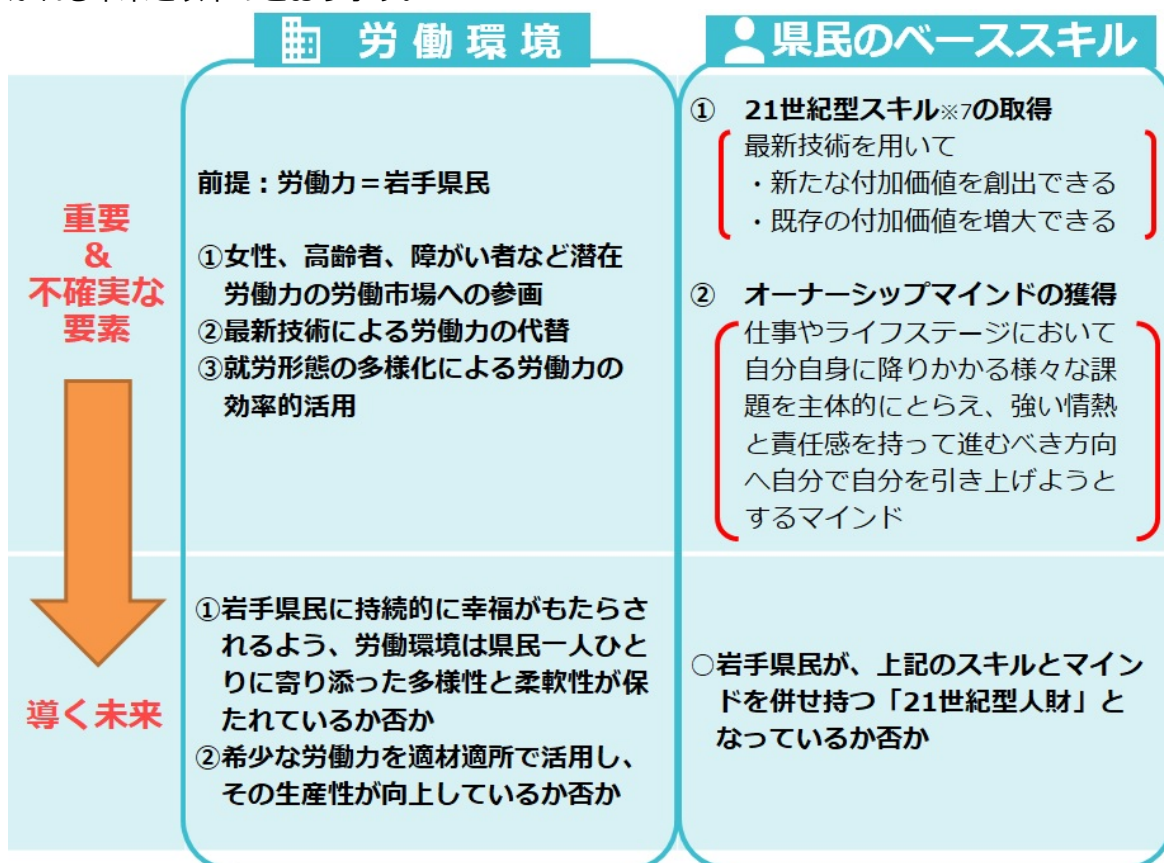
#### イ **第4次産業革命**の到来

「IoT、ビックデータ、AI、ロボティクス化」などの第4次産業革命のコアとなるいくつかの技術革新により、①個人にカスタマイズされた財・サービスの提供、②既存の資源・資産の効率的活用、③人間の仕事のロボットによる代替・補助が可能になる<sup>※6</sup>。

## 3 シナリオプランニング

### (1) 岩手県のターニングポイント

現状分析を前提に、**岩手県の未来を左右する「重要かつ不確実な要素」**を、「労働環境」と「**県民のベーススキル**」のそれぞれにおいて次のとおり整理し、その上でそれらの要素の成否により導かれる未来を以下のとおり示す。

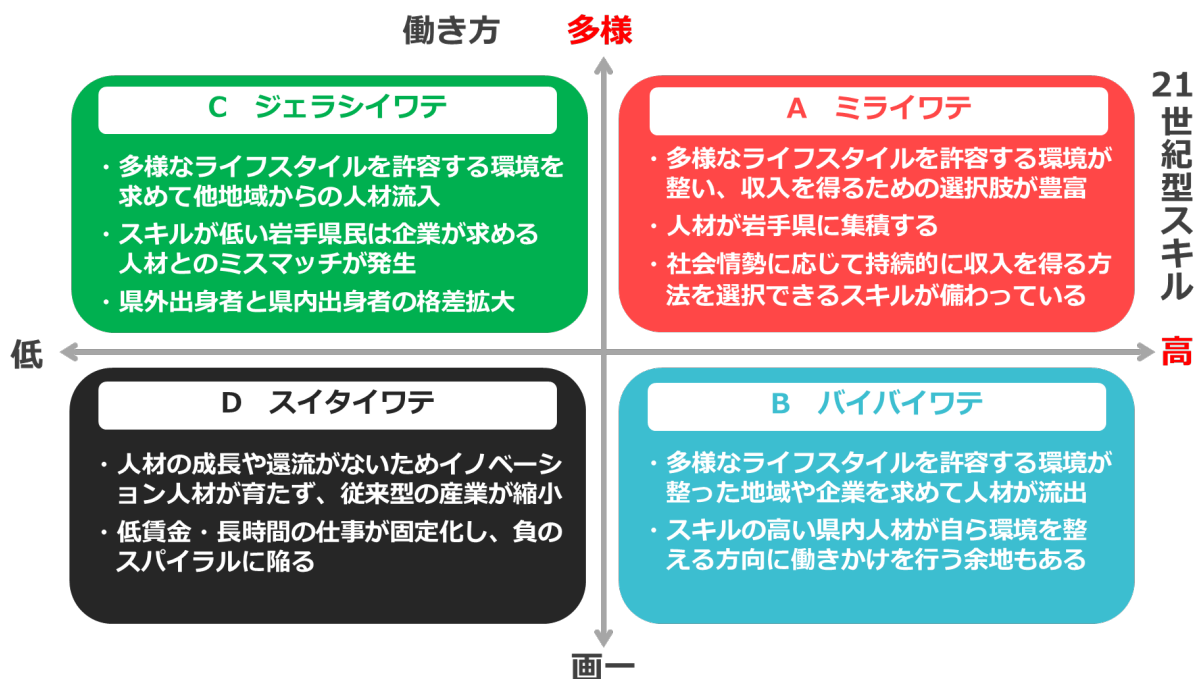


(2) 想定されるシナリオ

上記で示された2つの未来について、その実現の可否により岩手県の未来予想を行ったもの。

縦軸：県民一人ひとりのニーズに沿った働き方（労働環境）の多様性

横軸：県民の21世紀型人材としてのスキルレベル



4 施策

これまでの考察を踏まえて、岩手県がよりポジティブな社会になるためにどのように政策を進めていくのか、戦略体系を整理したうえで、取り組むべき具体的な事業について言及する。

(1) 戦略：ミライワテの実現

県民一人ひとりの生き方に寄り添う「ポスト平成型幸福保障システム」の構築

(2) 作戦：ミライワテ実現のための必要条件

ア 多様で柔軟な労働環境の構築

イ 21世紀型人材の育成

(3) 戦術：必要条件をクリアするための具体的な取組

ア 多様で柔軟な労働環境の構築に向けた施策

(ア) 人材マッチングシステムの導入

- ・ スキルを持った人材のデータベース化と企業が求める人材のデータベース化
- ・ 信頼性の高いコンシェルジュ機能がついた公営の人材マッチングシステムの導入

(イ) 岩手県庁から始める働き方大改革プロジェクト

- ・ 県職員の副業の原則容認
- ・ サバティカル休暇の導入 など



## イ 岩手発21世紀型人材育成プロジェクト

- (ア) 自分自身で選択肢を広げ、自己決定する能力の育成を重視したキャリア支援プログラム
- (イ) 民間企業と県立大学の連携による中高生向けのプログラミング教育の充実
- (ウ) 産学官連携により実施する就業経験型プログラム「コーオブ教育」の実施
- (エ) 社会人向け履修証明プログラム「industry4.0対応人材養成講座」の開設

※各施策についての詳細は、「V 活動の記録」に記載

## 5 まとめ

これまでの考察により、「ポスト平成型幸福保障システム」とは、21世紀の社会変化、つまり低成長・IT時代の多様化した日本人の生き方に適合するために、

- 自分自身を常にアップデートしながら、ジブンゴトとして課題解決に取り組む人材に成長できる教育機会が提供されていること

- 個人のライフスタイルを制限しない多様な働き方が許容されるとともに、AIやロボットでは代替できない付加価値の高い仕事が労働市場に提供され、適切なマッチングが行われていること

により担保される。

上記2点は、岩手県民を含めた岩手県の社会全体に対して、東日本大震災津波からの復興においても重要視されている「レジリエンス（自己治癒力・回復力・復元力）」を与える重要な要素である。

つまり、どんなに社会変化に対しても、岩手県民が、社会のニーズを充足するスキルを持つ、あるいは持てるよう努力し続けることが可能な人材であること。そして、県内企業をはじめとする組織が、柔軟な就労環境の実現により多様なバックボーンをもつ人材で構成され、結果、組織のダイバーシティの深化が適切に進むことにより、市場に対して優位な製品やサービスの提供ができるようになること<sup>※8</sup>。少子高齢化と第4次産業革命への対応をはじめとした**目まぐるしい社会変化を目の前にしたときに、県民と企業組織がそれぞれのレジリエンスにより、しなやかに対応している**この姿こそ、21世紀における持続可能な岩手県の未来のカタチであると考えられる。

来年の5月から元号が変わり、平成は過去のものになる。この新しい時代が始まるタイミングで、岩手県が次期総合計画により次の10年の歩みをスタートできることは、日本一早くポスト平成時代に適合した政策を県民に提供する都道府県になり得るチャンスである。

このチャンスを生かし、岩手県が21世紀の日本社会における幸福保障のカタチをつくり上げるという気概で取り組めば、決して遠くない未来に、「岩手県という地域」は多様な働き方に寛容で、子育てしたい、移住したい、進学したい、起業したい地域に、「岩手県民」は、高度なスキルを持ち、労働生産性や労働市場からのニーズが高く、社会の変化にも柔軟で、家庭生活も充実していて、自己実現ができている、社会的に自立した人間に、それぞれなり得るのではないだろうか。

そして、大人になった我々ミレニアル世代の子ども達は、そんなポジティブな社会環境のもとで、幸福を享受しながら生きているのだ。我々は、そう強く信じている。

## 2 子育て・教育グループ ～子どもと歩む未来を選択するために～

### 1 はじめに

平成30年県民意識調査における「安心して子どもを生き育てられ、子育てがしやすい環境であるかどうか」という問いについて、重要と回答した人が85.9%であったのに対し、満足していると回答した人は20.0%であった。これは、重要度に対する満足度が非常に低いという現状を示しているものである。

そこで、私たちは、この満足度の向上につながるような取組を継続して行っていくことで、将来的には県民一人ひとりに自分のまちを「子育てしやすいまち」だと実感してもらえるような社会を目指していきたいと考え、実現するための施策について検討した。

### 2 現状分析

「子育てしやすいまち」に対するニーズや考え方は、個人によって異なると思われる。そこで、まずは「子育て環境」に関するより幅広い実態を把握するため、岩手における「チャンス要因（強み）」及び「リスク要因（弱み）」を抽出した。その結果は以下の表のとおりである。

		チャンス	リスク
仕事と子育ての両立	経済的負担	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 共働き率が高い（収入面でリスク分散が可能）</li> <li>* 女性の働く意欲が高い</li> <li>* 子ども・妊産婦医療費助成制度が充実している</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 全国と比較し賃金が低い</li> <li>* 家計における保育・教育費等子育て費用の割合が高い</li> </ul>
	労働環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 休暇制度が充実している</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 共働き率が高い（子育てにかける時間がない）</li> <li>* 休暇取得率が低い</li> <li>* 長時間労働の傾向がある</li> </ul>
	手数	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 子育て支援センター・放課後児童クラブが充実している</li> <li>* 三世帯同居率が高い</li> <li>* 高齢者が多い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 晩婚・晩産化が進行している（体力やダブルケアへの不安）</li> </ul>
	周囲の理解	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 男性の育児参加に対する理解度が高い</li> <li>* 男性の家事参加率が高い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 職場に迷惑をかけることに対する心理的負担がある</li> <li>* 女性や若者が求める職場環境が少ない（少子化に拍車がかかり子育て環境が悪化する）</li> <li>* 男性と女性の「家事」の認識にギャップがある</li> </ul>

### 3 シナリオ

現状分析から分かるとおり、子育てを取り巻く環境は、社会情勢など様々な要素が複雑に絡み合っているため、それらについて複合的かつ多重的に考察する必要がある。そこで、中でもより影響が大きいと考えられる以下の4つの要素をもとに、未来の姿について予測した。

### 出生数（人口）の減少

- ア 女性の社会進出や個々の価値観・ライフスタイルの多様化などを背景に出生率が低下。若者の人口が少ないために婚姻数が減り、出生数が減る傾向は今後も続く予測。
- イ 子育て世帯が少数派となることに伴い、今以上に子育て施策の優先度が低下するおそれがある。

### 経済的負担の増加

- ア 非正規労働者の増加による雇用の不安定化及び高齢社会による介護の負担等により、晩婚・晩産化へ影響。
- イ 今後も子育てと介護のダブルケアの複合化・多重化の問題が顕著となると予測。
- ウ 子育て世帯では、習い事の掛け持ちや大学進学率の上昇等により子育て費用が増加傾向。

### 労働環境・職場の風土

- ア 働き方の見直しによるワークライフバランスの取組が活発化。また、子育て支援制度の普及や男性の家事・育児参加に対する意識改革が徐々に広まりつつあり、今後の予測が不確実。
- イ 人口減少による労働力の減少がほぼ確実視される中、ICT技術の進展により勤務時間や就労場所が今より自由化され、「子育てしながら働くことができる」柔軟な労働環境の整備が進む余地あり。
- ウ 職場の風土づくりは、長時間労働の是正等労働環境の改善と密接に関連。

### 祖父母・地域の支援

- ア 三世代同居率が高く、今後も祖父母による一定の支援が期待できる。一方で、晩婚・晩産化の進行により、子育てと介護のダブルケアに直面する可能性が高いことや定年の延長化等により、十分な支援が受けられるかは不確実。
- イ 少子高齢化及び核家族化の進行に加え、個人情報やプライバシーに対し敏感な人が増えていることに起因し、人間関係や地域における地縁的なつながりが希薄化。子どもの預け合いや見守りなどの機会が減り、今後も孤立や不安、負担を感じる人が増加する可能性あり。

## 4 施策

これまでの考察の結果、子どもを持ちたいと願う人の思いを叶え、「子育てしやすいまち」を実現するためには、「子どもを持ちたいと思う人に対する施策」、「子育て中の人に対する施策」及び「子育て世帯を取り巻く周りの人に対する施策」の大きく3つに分けてアプローチすることが有効と考え、以下のとおり提案する。



©わんこきょうだい

### (1) 子どもを持ちたいと思う人に対する施策

将来的に、あるいは今以上に子どもを持つことを希望する人の願いを叶えるためには、結婚支援や保育施設等の整備はもちろんのこと、経済面や仕事と子育ての両立に自信がないなど子育てに対し様々な不安を抱えている人に対する施策を行うことが必要と考える。そこで、子育てに対する「不安」に焦点を当てた取組を行い、世の中に定着しつつある「子育ては大変そう」というネガティブなイメージの払拭を目指す。

#### ア 不安に見える化

子どもを生んで育てるには、どのくらいの時間やお金がかかるのか。目に見えない不安に見える化し、不安の軽減につなげるため、子育てに特化した**ライフプランの設計を推奨**する。

年齢や年収、子どもにかかる費用、利用できる社会制度等を考慮し、できるだけ具体的に将来設計できる仕組みを構築し、主に就職や結婚など人生の大きな節目を機に行うことを想定。

なお、中学生など早い段階から行うことがより重要であり、授業等を通じて将来なりたい姿をイメージし、時間やお金の使い方に関する感覚を養ってもらう。

## イ 「等身大の子育て」を普及

仕事と子育ての両立に対する不安やそもそも子育てに自信がないなど漠然とした不安を抱えている人に対する取組として、CMや短編アニメーションなど**自発的に見ようとしなくとも自然と目に入るような媒体を活用し、背伸びしない等身大の子育てを見てもらう機会を増やす**。プレッシャーを増大させる一因となりうる「イクメン」のような言葉は使わずに、適度な手の抜き方を伝える「ほどほど育児のすゝめ」や失敗談を紹介する「おしよす体験記」のような、肩の力を抜いて見てもらえる内容にする。

## (2) 子育て中の人に対する施策

フィールドワークを通して子育て世帯が求めるニーズを聞き取ったところ、共働き世帯の増加や核家族化の進行等を理由に、保育所等への迎えや一時的に面倒を見てくれるような「人の手」を求める声が多いことが分かった。また、子育てに関する様々な情報をスマートフォンから入手している人が多い実態を踏まえ、**直接的な「手助け」となるような取組**を行い、子育てのしやすさを実感してもらう。

### ア 物理的・人的支援

子育てを不安視する理由として最も多いのは、経済面に対する不安である。また、特に共働き世帯は、家事に対する負担を感じやすい傾向にあることから、ロボット掃除機・食器洗浄機・乾燥機付き洗濯機の3つを揃えた**子育て支援住宅（空き家等を活用）を整備**する。

また、保育所等への迎えや一時預かりなどちょっとしたときに柔軟に利用できるような**家庭的保育事業（呼称「保育ママ」）に準じた取組を拡大**する。既存の制度としてファミリーサポートセンターや保育園の一時預かり施設はあるものの、事前登録・事前予約制であることや常時満員であることから本当に必要な緊急時に利用できない場合が多く、結果、周囲に頼ることを諦め、無理に抱え込む人が少なからずいる。そのため、より手軽に、かつ柔軟に利用できる仕組みを構築し、選択肢を増やす。

なお、保育者には、潜在保育士や概ね70歳未満のシルバー世代などの人材も活用する。

### イ 情報入手しやすい環境の整備

インターネットは手軽で便利な一方、情報量が多く求めているものに辿り着くまでに時間や手間がかかる。また、県や市町村等で展開されている施策等が子育て世帯に対し十分に伝わっているか疑問もあることから、**子育てに関する必要な情報や機能を一本化したアプリの導入を拡大**する。機能には、子どもの定期健診や予防接種の時期、イベント情報等をプッシュ通知で知らせるほか、おむつ交換台付のトイレがある施設や日替わり時短レシピなどお役立ち情報も追加する。その他、「子育てのプロ」として活躍されている方々とも連携し、専門家ならではの視点からコラムを書いてもらったり、相談先の周知も図る。

### (3) 子育て世帯を取り巻く周りの人に対する施策

フィールドワークの中で、共働き世帯の増加や地域のつながりの希薄化を背景に、孤立感を抱く親や子どもが増えてきているという話があった。このことから、「子どもは社会を支える大切な宝」であることを、子どもを持たない人を含むみんなが再認識し、**職場や地域など社会全体で子育てをしていくという意識づくり**を進める必要がある。とりわけ、子育てする上で職場環境の及ぼす影響が大きいと考えられるため、職場全体が子育てに対し受容的な姿勢を示し、本人も後ろめたさなど心理的な負担感を抱かずに、無理なく子育てができる仕組みづくりを徹底する。

#### ア 妊娠・出産に対する祝福

特に女性の場合、子どもを持つことを希望しながら躊躇する理由の一つに、「職場に迷惑をかけたくない」と感じる人が多いようである。実際、人手不足等の問題を抱えている職場は、妊娠・出産に対し素直に祝福できないことが実態としてであると予想される。このことから、**産休・育休代替人員の配置**を確実にし、そのことを理由に子どもを持つことをためらう人をなくし、周りの上司や同僚も心から「おめでとう」と言えるような職場づくりを進める。

#### イ 子育てに対する応援

今後、ICT技術の進展に伴い、「子育てしながら働くことができる」柔軟な労働環境の整備が進む余地はあるものの、それだけではいつでもどこでも仕事ができるようになるだけである。勤務時間内に仕事が終わるよう**一人当たりの仕事量を見直し、無駄な仕事を削減**するなど企業・従業員が一丸となって真剣に取り組む必要がある。

### (4) 「子どもの視点」を取り入れた施策の必要性（「子どもが住みやすいまち」の実現）

フィールドワークの中で、経済支援や保育施設等の整備など「親の視点」で見た子育て支援策も必要であるが、「子どもの視点」から考えることも忘れてはならないという話があり、新たな気づきとなった。上記3つの施策を含め既存の子育て施策の多くは、子育てをする側の人に焦点を当てたものであるが、例えば、病気になったときに子どもが本当に求めることは、病児保育に預けられることではなく、親と一緒にいてほしいと思うことではないかと思う。このことから、**子育てに関する施策の検討に当たっては、「子どもの視点」から考えることも必要である。**

## 5 まとめ

「子育てしやすいまち」とは、未来を創る子どもたちが人生の中で夢を描き続けられるまちや、子どもを持ちたいと願う人が安心して子どもを生み、育てることを喜びと感ぜられるまちのことではないかと思う。一人ひとりが未来に明るいイメージを持ち、自由に人生を選択することで理想を叶えられる社会の実現を目指したい。

そのためには、家庭や職場、地域など社会全体で結婚、出産及び子育てを支える切れ目のない支援を行うことが必要となるが、それらの施策を行う上での特効薬はないと思われる。一つひとつ積み上げ、継続して取り組んでいくことが大切であり、子育てが社会の中に十分に組み込まれ、みんなが子育てに対し「当たり前」の感覚を持てるようにすることが重要である。そして、子どもにとっても「住みやすいまち」となるよう施策を講じていくことが必要と考える。

#### 1 はじめに

県民一人ひとりが幸福になるために重要なことは何でしょうか。それは、自分がやりたいことを自由にできることだと考えました。つまり、余暇が充実すれば県民一人ひとりの幸福も高まると考えます。

しかし、「余暇」とは読んで字の如く、「時間の総体から、仕事などの義務的に費やす時間を差し引いた余り」として捉えられてきた側面があると思います。このことが、一人ひとりが余暇を主体的に考えることから遠ざけてきたのではないのでしょうか。

一方で、「余暇の過ごし方」は人によってそれぞれですが、幸福を感じるためには「過ごした時間に対して後悔せず、肯定感をもてること」が必要だと私たちは考えました。

私たちは、県民が捉える余暇や、将来シナリオを踏まえ、目指すべき余暇の在り方や本県が取るべき施策等について検討しました。

#### 2 現状分析

##### (1) 県民にとっての余暇

県民（学生や企業経営者、移住者等）にヒアリングを行い、次のような意見を得ました。

- 仕事もしたい、休息もしたい、とにかく自分のやりたいことをしたい
- 休日を過ごすときは、コミュニティに応じた立場や役割がある（家族の立場、夫・妻の役割、友人の立場、地域の行事担当など）
- 休暇を取得しやすい環境など、休暇に対する周りの理解が重要
- 同じ余暇の意義を共有する、仲間・機会・場があればもっと有意義に使える
- 好きで始めたことややるのが、人を集める魅力になっている

##### (2) フィールドワーク結果の分析

- やりたいことがある人は主体的に行動するが、やりたいことが特にならない人は主体的に行動せず環境の変化を求める。
- やりたいことがある人でも、様々な制約により行動に移せないことも多い。
- やりたいことをみつけるきっかけや活動の維持、やりがいとして人とのコミュニケーションが必要。

##### (3) 目指す余暇の姿

余暇を利用した活動で個人の魅力が高まること、加えて地域社会の魅力も高めることが目指す余暇の姿と考え整理しました。

- ① 個人が自発的に「やりたいこと」を持ち、追求するための時間と場がある  
個人が自発的に「やりたいこと」をもつことが全ての始まりです。後悔しない時間の過ごし方を主体的に発見するためのきっかけを生み出すことが重要です。また、やりたいことを追求する時間と場も大切です。
- ② やりたいことを通して仲間とつながり、活動が維持できる  
一人でやりたいことを追求し続けられる人はそれほど多くありません。活動を維持するためには、やりたいことで人々がつながり、仲間と共有できる環境が必要です。
- ③ 人の輪により個人の活動が活性化する  
活動の輪を通じて、個人が自己成長や新しい発見として生きがいを実感でき、活動がさらに発展していきます。

整理して見えてきたことは、3つの項目を1つのサイクルにしたとき、**【文化】が生まれる過程になっているのではないかということです。**人がやり始めたところに、応援する人達の輪・コミュニティができ、土地（地域）に定着し伝承されることで【文化】は生まれます。

**目指す余暇の姿は、県民自ら【文化】を創り上げる活動をする姿です。**

### 3 シナリオ

目指す姿に至るためには、次のような問題をクリアする必要があります。

やりたいことができれば主体的に動けます。今は情報化の社会なので、やれることは多様化していますが、やろうとするきっかけや生活に余裕がなければ、やりたいこともできないでしょう。

やりたいことを仲間と共同し、または助けや応援は心強いものですが、人口流出により仲間を作れない、広げられない、やり始めたはいいけど声を上げづらい（＝本県民は少しおしよすで恥ずかしがり屋です）社会だと活動は終わってしまいます。

仲間と活動しつながりが広がっても、同じことをして活動は持続・定着するでしょうか。マンネリ化は停滞を生み、新たな社会や次のやりたいステップに踏み出しはしないでしょう。

### 4 施策

**「やりたいことから始まる文化への道プロジェクト」あなたが始めたことから文化が生まれるかも？**

- (1) やりたいことができるきっかけづくり（県民が「やりたいこと」を見つける）  
→余暇の意識改革、やりたいことができていない人を巻き込んでくれる先駆者に対する支援
- (2) 人とつながる後押し（県民の「やりたいこと」を後押し）  
→「おしよす」な人の背中を押す交流づくりや活動披露の場づくり
- (3) 活動を発展させる環境づくり（県民が互いの「やりたいこと」を認め合い、個人が成長を実感できるようにします）  
→個人の活動の情報発信や運営ノウハウなどの活動継続を目指した自立支援、岩手ファンの拡大とファン同士の交流機会を生成

### 5 おわりに

現代においては、多くの人が何かしたいという漠然とした思いを持ちながら「やりたいこと」も見つけられないジレンマからの逃げ道として、やりたいことができないことを余暇が自由に使えないことのせいにしているのではないだろうか。

しかし、この飢餓感を一人ひとりの行動に結びつけることができれば、自己を変え、地域も魅力あるものに変えていくための原動力となるものと考えます。

だからこそ、「**県民が自分のやりたいことをみつける**」ことができるよう支援することで、同じ価値観を共有できる集団という輪の中でコミュニケーションが生まれ、さらに自分のやりたいことができるような社会が形成されるよう、県が後押ししていくことが重要なのである。

「一人ひとりの行動で世界は、未来は変えられる」という考え方は、宮沢賢治の記した「農民芸術概論綱要」にみることができ、岩手県の自然や歴史の中から生まれた岩手県らしい考え方といえる。

そのことを認識し、一人ひとりの思いから生まれる動きを地域の活力に変えることができるかが、岩手県の未来を左右するのである。

## 4 歴史・文化・自然・観光グループ～FUKU × FUKU の関係の構築を目指して～

### 1 はじめに

#### (1) テーマについて

中尊寺金色堂、橋野鉄鉱山の二つの世界遺産や、三陸海岸をはじめとした豊かな歴史・文化・自然がある岩手県ですが、これらの岩手県が持つ様々な魅力をどのように生かしていくか、どのように発信していくかということから、私たちのグループでは、対外的に発信する手段となる「観光」を切り口に「10年先の岩手県がどうなってほしいか」をテーマに研究を進めてきました。

#### (2) 目指すべき姿について

豊かな歴史・文化・自然がある岩手県。観光資源はありますが・・・

- ・岩手県における観光の魅力とは何か。観光客はどこに魅力を感じるのか。
- ・そもそも岩手県の魅力って私たち県民自身が理解し、PR出来ているのか。

➡岩手県における「観光」の目指す姿とは、観光を通して、観光産業の担い手である地域住民が幸福を感じ、各地を訪れる観光客も幸福を感じることのできる関係の構築が重要であると考えます。

**FUKU** × **FUKU**  
**(県民にとっても幸福)**   **(観光客にとっても幸福)** の関係

### 2 現状分析

SWOT分析の手法を用いて、下表のとおり岩手県における観光の現状を分析しました。

内部環境	外部環境
<b>【強み】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な歴史文化財が豊富</li> <li>・文化（食、言語、妖怪）の多様性</li> <li>・豊かな自然環境</li> <li>・大震災・大津波の経験</li> </ul>	<b>【チャンス】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人観光客の旅行スタイルの変化 （地方への広域移動、モノ消費⇒コト消費）</li> <li>・国際規模のイベント開催（RWC、オリパラ）</li> <li>・I L Cの誘致</li> <li>・交通ネットワークの整備</li> </ul>
<b>【弱み】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・交通の利便性が低い</li> <li>・観光地の認知度不足（情報発信が不十分）</li> <li>・外国人観光客の受け入れ体制が不十分</li> <li>・少子高齢化により観光産業を担う人材が不足</li> </ul>	<b>【リスク】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人口減少等による国内観光需要の減少</li> <li>・地域間競争の激化</li> <li>・震災等による風評被害</li> </ul>

➡全国的な外国人観光客増加傾向や観光形態の多様化は、様々な観光資源を持つ岩手県にとって観光産業振興の絶好の機会となっています。

しかし、観光地として認知度が低いことや担い手の不足により好機を活かしきれていない部分もあります。



### 3 シナリオ

SWOT分析の結果を踏まえ、将来の「岩手の観光」を左右する「重要」かつ「不確実」な要素2つを抽出し、シナリオ・プランニングを行いました。

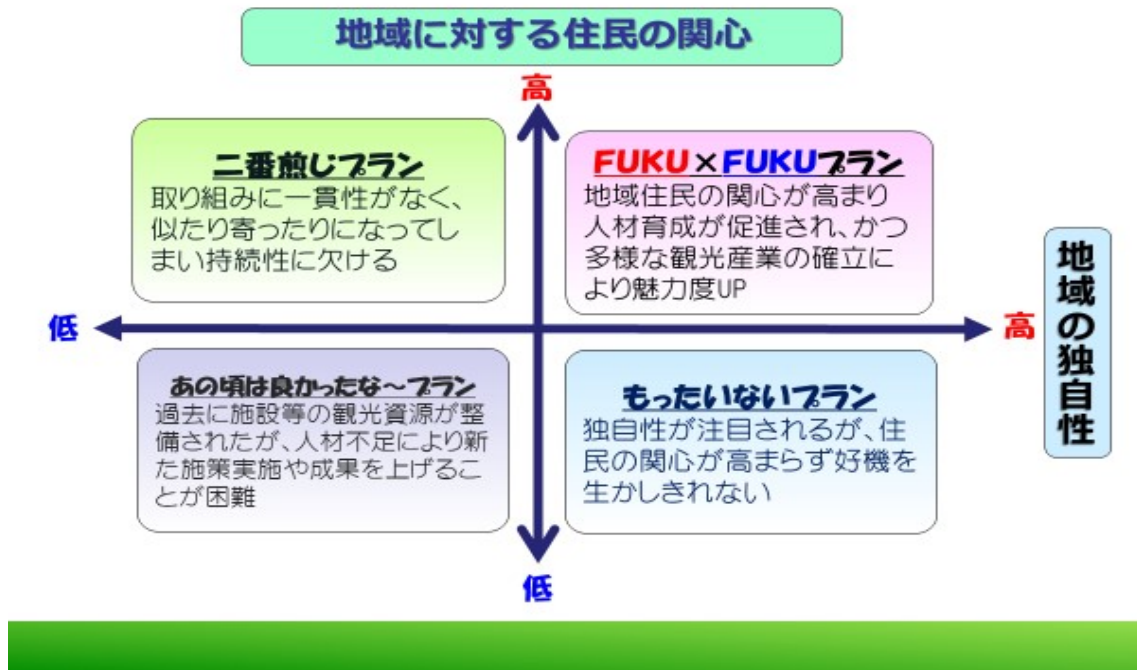
#### (1) 「重要」かつ「不確実」な要素の抽出

- ・岩手の強み（多様な歴史、文化、豊かな自然環境）を活かしつつ、県外他地域との差別化をいかに図れるか。 ⇒ 地域の独自性
- ・観光産業を担う人材をいかに確保・育成出来るか。
- ・外国人観光客の増加や旅行スタイルが変化（モノ消費⇒体験主体のコト消費）する中で、地域の体制をいかに構築するか。 ⇒ 地域に対する住民の関心

#### (2) シナリオ・プランニング

抽出した二つの要素を軸に取り、その高さ・充実度をもとにして、岩手の観光の未来を4つのプランに分類しました。

#### ▶ シナリオ分類



#### (3) 岩手県が目指すべきシナリオ

地域の独自性と地域に対する住民の関心の両方が向上していくことで、

- ・地域住民が自分の地域に興味を持ち、地域振興の取組や伝統産業への関心が高まり、地域での人材育成が促進 = 地域住民の満足度向上
- ・地域の特性を生かし、体験型観光メニューや既存施設・空き家の利活用（リノベ）など、多様な観光サービスが確立 = 観光産業振興、観光客満足度向上
- ・最新技術等を活用した効果的なPRや観光客のニーズに合わせた観光戦略で持続的な観光産業に発展 = 観光地としての認知度向上、PDCAサイクルの確立

**FUKU** × **FUKU**  
**(県民にとっても幸福)**    **(観光客にとっても幸福)**    の構想

## 4 施策

FUKU × FUKU構想実現のため、施策の方向性を以下2つにまとめました。

(1)「地域住民の関心」、「地域の独自性」を高め、観光地本来の魅力を高める施策

→地域の魅力再発見事業

- ・県内外大学等のゼミ活動、研究活動の受け入れ支援（歴史・文化財、地域特産物等の地域の宝の発掘）＝地域の魅力掘り起し
- ・部局を跨いだ各振興局単位のプロジェクトチームによる機動性のある地域活性化活動（地域の各団体・企業等との共同事業の実施など）＝官民連携支援
- ・大学、県内企業等と連携したリーダー育成講座＝人材育成
- ・各観光地のコーディネーター設置による地域住民と観光施策のマッチング支援＝受入れ環境整備



(2)「観光客」に魅力を気づいてもらい、かつ実際に来てもらうための施策

→効果的な観光戦略・PR支援事業

- ・全県的なデータベースの構築（観光統計データ等の一元化）＝観光戦略策定支援
- ・観光客のニーズに合わせた環境整備補助（二次交通網の確立、ターゲットを明確にした各種サービスの商品化及びPRによるインバウンド創出）＝各地域の課題に合わせた弾力性のある支援



## 5 まとめ

今後の観光施策においては、特にインバウンドをいかに取り込むかという視点が重要であり、その第一歩として、観光地側の受け入れ態勢・体制を整える必要があると考えます。本県は観光資源が豊富なものの、人見知りな県民性により、外国人観光客（あるいは観光産業自体）に対しての“よそ者”イメージが根強くあり、これを払拭できなければ、持続的なインバウンド収益は難しいと考えます。外国人観光客を大切な“お客様”という考えにシフトさせていくためには、“おもてなし”のような精神論だけではなく、しっかり“儲かる”という仕組みを構築する必要があります。県としては、広域的な観光圏の観点から、単一地域では解決の難しい課題に対して、リーダーシップを発揮することが大切であると考えます。

具体的には、各地の観光協会等関係団体が各々実施している統計調査や観光施策で重複している部分の一元化、各地域の観光振興の要となる人材育成の促進等、官民の垣根を超えて協働することができる仕組みづくりへの支援が必要であり、これが実現することにより、観光客だけでなく、県民の幸福度が向上し、私たちが目指す「FUKU×FUKU」の関係性を構築していくことができると考えます。



## 5 コミュニティ・まちづくりグループ ～まちづくりはひとづくり～

### 1 はじめに：本グループは取り組むべき課題をどのように設定したか

- ・ 一般的に政策とは「現実」を「理想」に近づけるためのものだ。では、本グループに与えられたテーマにおける「理想」、すなわち「理想のコミュニティ」「理想のまち」とは、どのようなものか。
- ・ この問いに対し、「住み続けたいまち」「関わりたくなる地域」「活気のあるまち」など、様々なアイデアが出た。しかし、いずれも抽象度が高く、そこに至る政策もまた抽象的なものになる懸念があった。また議論を進めると、市町村ごとに特色のある岩手県において、「県」という立場では、まちづくり・コミュニティについてひとつの理想を描くことは困難なのではないか、と考えた。
- ・ そこで、理想を描くのはあくまでそれぞれの市町村の役割とし、県の役割は「理想を実現する手段を提供することである」という方針で施策の検討を進めることにした。

### 2 現状分析：地域づくりの要素を文献調査／フィールドワークにより考察する

- ・ 方針を踏まえ、「どのような要素が地域づくりに資するのか」を、島根県雲南市や宮崎県日南市などの先進事例についての文献調査、宮城県気仙沼市へのフィールドワーク等により分析を行った。
- ・ その結果、私たちは「キーパーソンが存在」と「キーパーソンが活躍できる環境」の2つの要素が重要であると考察した。都市圏から離れ、人口が減少し、産業の衰退が見られる地域でも、この2つの要素によって先進的な取組に成功した自治体が数多く存在していた。
- ・ なお、調査不足により本県自体（内部要因）の現状分析は十分に行うことができず、今後の課題となっている。

### 3 シナリオ

- ・ 現状分析を踏まえ、理想とする社会のイメージを描くため、シナリオ・プランニングを行った。
- ・ 第1の基準としては、「行政が理想を描く市町村」と「住民が理想を描く市町村」を設定した。第2の基準としては、2つの要素（「キーパーソンが存在」と「キーパーソンが活躍できる環境」）の有無を設定した。
- ・ これらの基準から導かれるシナリオ（将来像群）のうち、「住民が理想を描き、それを実現する手段（資源）のあるまち」に向けて、次のとおり事業を提案する。

#### 4 施策（事業）：岩手県がなしうる「人」へのアプローチ

##### (1) いわたの“道場” —— 地の人

：住民の理想から、現在の地域課題を適切に切り出すことのできる人材を育成する

- ・ 政策において、「どのような課題設定をするか」は全プロセスの中で最も重要な意味を持つ。そこで、住民が潜在的に持つ理想を引き出し、その実現に向けて適切な課題設定を行うことのできる市町村職員の育成を支援する事業「いわたの“道場”」を実施する。
- ・ いわたの“道場”は、オンライン講座と直接講義を組み合わせたプログラムである。直接講義では、先進事例の「キーパーソン」による講演等により、職員のスキルだけでなくモチベーションも高めることを目的としている。また、職員同士が親睦を深め、修了後も協力関係を築ける場づくりも行う。参加者がプログラムを修了した際には、“免許皆伝”の称号が与えられる。
- ・ 一方で、明確となった課題にアプローチするときには、専門性の高い能力を備えた人材（キーパーソン）の活用が、鍵となると考えた。
- ・ 「住民の理想」も個人によって多様であり、その集約においても“免許皆伝”の者が活躍できると考える。

##### (2) いわたの“勇者” —— 風の人

：課題解決を目的としたプロフェッショナル人材（キーパーソン）を派遣する

- ・ 地域の課題を解決するキーパーソンになり得る人材「いわたの“勇者”」を、年間数名程度、県内各地へと派遣する事業を提案する。
- ・ “勇者”の選定に際しては、地域の課題解決能力を持つプロフェッショナル人材を県内・県外を問わずに公募する。十分な年収をはじめ、活動中の身分は県が保障する。
- ・ 派遣は、「情報発信」や「農業振興」といった漠然としたミッションではなく、「〇〇商店街に×年で△件テナントを入居させる」といった、徹底的に明確化された課題を前提に行う。また、“免許皆伝”となった市町村職員とパーティを組み、“勇者”の能力が活かされる環境づくりをサポートしてもらう。

#### 5 おわりに：本報告の意義、そして残された課題は何か

- ・ 「理想のまちづくり」「理想のコミュニティづくり」が複数のアクターによって成り立つことに鑑みれば、アクターが適切に役割分担をしたうえで協働したときに最大の成果があがる。本報告は、住民でも、NPO法人でも、市町村でもない「岩手県（都道府県）」の役割に着目した点において意義があるものと考えられる。
- ・ 課題として、①現状分析（特に内部要因の分析）が不十分であること、②提案する事業の実現可能性の検討がされていないこと等が残されている。
- ・ 今回の研究は私達にとって、日々の業務から離れ、俯瞰した立場からの問題意識を醸成する良い機会になった。残された課題についても、引き続き検討を続けたい。

## IV おわりに

私たち第4期ゼミ生は、平成30年度までを計画期間としている「いわて県民計画」の後継となる次期総合計画（計画期間：平成31年度～平成40年度）の策定に対して、若者らしい視点や考え方を提言することを目的として、計画づくりにおける幸福関連領域ごとに5つのグループに分かれ、2ヶ年度に渡って研究を進めてきました。

今回報告した5つのグループでは、岩手が持つ「多様な豊かさ」や「つながりの価値」などにも着目した「幸福」を重要な共通テーマとして、幸福関連領域ごとに、現状分析を行い、客観的な証拠に基づいてシナリオを推測し、それに対する施策を検討してきました。また、フィールドワークとして、県内で活躍する方々へのインタビュー取材等を行い、可能な限り様々な方々の考え方を盛り込んだものになっています。

また、研究の過程では、平成29年9月に開催された「岩手若者会議」での中間報告、平成30年1月の岩手県公会堂での研究活動報告、3月に行った「若手ゼミフォローアップ会」等において、知事、副知事をはじめ様々な方々からも御意見を頂き、研究内容をブラッシュアップしてきました。

それぞれのグループの研究内容は、現状分析やフィールドワークを通して得られて客観的な証拠に基づいて構成されているのはもちろんですが、私たちゼミ生は県民の1人としての、将来の岩手に対する想いも込められています。

成果物としての報告書をまとめることが出来たことは、様々な方々のサポートがあって実現できたことであり、私たちとしても誇りに思いますが、研究活動を通して、岩手県の今後のあるべき姿、あってほしい姿はどのようなものなのか、大いに考え、議論することができました。このことは、若手ゼミとしての活動が終わったとしても、私たちの心の中に有り続け、今後の活動のベースになっていくと思います。

最後に、本報告書は、これまで知事・副知事、東京大学法学部大学院法学政治学研究科金井利之教授をはじめ、多くの関係者の皆様の御協力のもと出来上がったものです。また、県内外で活躍する多くの方々に貴重な時間を割いてご意見を頂いたことに、改めてこの場をお借りして感謝を申し上げます。

# V 活動の記録

## 1 検討のあゆみ

平成29年度

6/22(木)	<p>第1回若手ゼミ（会場：コワーキングプレイス「Arukoko」）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ミッション提示</li> <li>➢ オリエンテーション</li> <li>➢ グループワーク</li> <li style="padding-left: 20px;">テーマ①「岩手の未来」②「リスクとチャンス」</li> <li>➢ 次期総合計画作成について</li> </ul>
7/25(火)	<p>第2回若手ゼミ（会場：岩手県公会堂）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 講義「未来を創造するために、我々若者の役割」 公益財団法人日本青年会議所東北地区いわてブロック 会長 木村 直樹氏</li> <li>➢ グループワーク</li> <li style="padding-left: 20px;">グループ毎に第1回記録をもとに課題整理</li> </ul>
随時	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ グループワーク</li> <li style="padding-left: 20px;">第3回若手ゼミに向けて準備（「リスクとチャンスの分析」「リスクとチャンスの結論に至るまでの根拠」「今後の方向性、施策」）</li> </ul>
8/4(金)	<p>第3回若手ゼミ（会場：アイーナ）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ グループワーク</li> <li>➢ 講義「未来志向の政策展開に向けたリスクとチャンス」 東京大学法学部大学院法学政治学研究科 教授 金井 利之氏 （➢ 懇親会）</li> </ul>
随時	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ グループワーク</li> <li style="padding-left: 20px;">中間報告に向けて準備</li> </ul>
8/30(水)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 中間報告の発表練習、意見交換等（会場：若者カフェ）</li> </ul>
9/3(日)	<p>第4回若手ゼミ（会場：ナナック）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 活動中間報告プレゼン（いわて若者会議）</li> </ul>
随時	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ グループワーク</li> <li style="padding-left: 20px;">中間報告の検証、ブラッシュアップ、事例調査、ヒアリング等実施、活動報告に向けた準備</li> </ul>
10/13(金)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ フィールドワーク（安全・余暇）</li> <li style="padding-left: 20px;">各自身の回りの方へ「余暇」に関するアンケート実施</li> </ul>

11/9(木)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶フィールドワーク（歴史・文化・観光・自然）</li> <li>観光課インタビュー</li> </ul>
11/10(金)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶フィールドワーク（子育て・教育）</li> <li>二戸市子育て支援センターインタビュー</li> </ul>
11/15(水)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶フィールドワーク（安全・余暇）</li> <li>岩手県職員内定者（大学生2名）インタビュー</li> </ul>
12/5(火)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶フィールドワーク（安全・余暇）</li> <li>日本青年会議所東北地区岩手ブロック協議会インタビュー</li> </ul>
12/8(金)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶フィールドワーク（安全・余暇）</li> <li>葛巻町役場 いらっしゃい葛巻推進室インタビュー</li> </ul>
1/11(木)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶活動報告会発表練習（場所：若者カフェ）</li> </ul>
1/23(火)	<p>第5回若手ゼミ（会場：岩手県公会堂）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶研究活動報告</li> <li>（▶懇親会）</li> </ul>
随時	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶グループワーク</li> <li>活動報告の振り返り、ブラッシュアップ</li> </ul>
3/10(土)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶若手ゼミフォローアップ会（会場：コワーキングプレイス「Arukoko」）</li> <li>※ゼミ生有志の主催によるグループワーク</li> <li>研究内容等について意見交換</li> </ul>

平成30年度

4/19(木)	<p>全体ミーティング（会場：若者カフェ）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶今後のスケジュール等の確認</li> <li>▶政策推進室からの説明</li> <li>▶最終報告書について</li> </ul>
随時	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶グループワーク</li> <li>フィールドワークの実施、フィールドワーク結果の整理とシナリオ・施策等の検証</li> </ul>
5/14(月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶フィールドワーク（仕事・収入）</li> <li>高橋和氣氏（フリーランス）インタビュー</li> </ul>
5/18(金)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶フィールドワーク（子育て・教育）</li> <li>岩手県里親会会長インタビュー</li> </ul>
5/21(月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶フィールドワーク（子育て・教育）</li> <li>いちごみるく保育園インタビュー</li> </ul>
5/22(火)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶フィールドワーク（子育て・教育）</li> <li>岩手大学男女共同参画推進室インタビュー</li> </ul>



5/23(水)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤フィールドワーク（子育て・教育）</li> <li>主任児童委員インタビュー</li> </ul>
5/24(木)	<p>第6回若手ゼミ（会場：盛岡合同庁舎大会議室）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤講義「シナリオ・プランニングにおける施策展開」</li> <li>東京大学法学部大学院法学政治学研究科 教授 金井 利之氏</li> </ul>
5/25(金)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤フィールドワーク（歴史・文化・観光・自然）</li> <li>八幡平DMOインタビュー</li> </ul>
5/28(月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤フィールドワーク（仕事・収入）</li> <li>手塚さや香氏（釜援隊）・石井重成（釜石市役所）インタビュー</li> </ul>
随時	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤グループワーク</li> <li>研究成果の整理、最終報告書の作成</li> </ul>
6/4(月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤最終報告書原稿提出</li> </ul>
6/8(金)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤フィールドワーク（歴史・文化・観光・自然）</li> <li>宮城インバウンドDMO推進協議会事務局インタビュー</li> </ul>
6/13(水)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤フィールドワーク（まちづくり・コミュニティ）</li> <li>小林峻氏（一般社団法人まるオフィス理事）</li> </ul>
随時	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤グループワーク</li> <li>最終報告書の検討</li> </ul>
6/22(金)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤最終報告書完成</li> </ul>
7/6(金)	<p>第7回若手ゼミ（会場：県庁第一応接室）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤知事・副知事への最終報告（最終報告書の提出）</li> </ul>

## 2 フィールドワークの記録

### 【1 仕事・収入グループ】

#### (1) 高橋和氣氏 (MPU (Morioka Parallel Worker's Union)) へのヒアリング

##### ① 略歴

盛岡市生まれ。高校卒業後に地元の岩手を離れる。大学院卒業後、東京で家庭用品メーカーに勤める。2017年3月末で前職を退職し、現在はフリーランスとして、盛岡と東京を拠点に生活を送っている。

東日本大震災の際は、会社から出向というかたちで、復興支援活動に従事。それが縁で、岩手県内の様々な方と知り合い、「東北食べる通信」を運営するNPO法人東北開墾や、岩手移住計画といった地域づくりに関わる団体のメンバーにもなっている。

##### ② 概要

・複業は、様々な変化に対してのリスクヘッジになるものであり、人との新たなつながりができるもの。会社員が複業すると、異分野の人たちとのつながりで、新しい発想を手に入れば、会社の課題解決にも役立つかもしれない。

・「大人の学び直し」に取り組みたい【施策③】とされていて、教育機関など様々なところが参画することで、県内に競争環境を作ってほしい。その中で良いものが残ればと思う。

・公務員の副業を是非やっていただきたい【施策②】。新しい視点を獲得の機会となる。まずは、公務員から実績を作って、次第に社会に広げていくというのはいいと思う。

・「レジリエンス」が重要なスキルであると思う。時代の変化に合わせて、自分も学び直して向上(変化)していくことが、これからの「安定」につながると思う。

#### (2) 手塚さや香氏 (釜石リージョナルコーディネーター協議会) へのヒアリング

##### ① 略歴

埼玉県さいたま市出身。釜石市在住。大学卒業後、全国紙の新聞記者として盛岡、東京、大阪で勤務。東日本大震災津波発生後に取材やボランティアで再び岩手と関わりを持つようになり、2014年に新聞社を退社し、釜石市の復興支援員組織「釜石リージョナルコーディネーター協議会」(釜援隊)に所属。「釜石地方森林組合」に派遣され、林業の担い手育成事業や新規事業の立ち上げに関わっている。また、県内の仲間とともに「岩手移住計画」を発足し、県内のUIターン者のネットワークづくりや首都圏などからの移住促進に取り組んでいる。

##### ② 概要

・現状では複業は不安定であり、生活の軸となる収入や一度会社を離れても戻れる仕組みなどがなければ難しい。副業の方が現実的と考える。

・震災を機に入ってきた人材が、復興事業の終了に伴い流出する可能性があり、つなぎとめる施策を考えるべき。

・複業のロールモデルを一般人の目に触れる形にして普及させるべき。その方法として県内企業のニーズとフリーランスをつなぐ取組があるとよい【施策①】。

### (3) 石井重成氏（釜石市オープンシティ推進室長）へのヒアリング

#### ① 略歴

愛知県西尾市生まれ。大学卒業後、経営コンサルティング会社勤務を経て、東日本大震災を機に釜石市へ移住。復興支援員制度を活用した「釜石リージョナルコーディネーター協議会（釜援隊）」の立上げ、復興・地方創生に取り組む。2016年には、700名を超える市民との対話を経て、「釜石市オープンシティ戦略（まち・ひと・しごと総合戦略）」を策定し、高校生向けキャリア教育や、広域連携による移住・起業支援、シェアリングエコノミーによる課題解決など、クロスステーマに渡る官民パートナーシップを推進している。

#### ② 概要

- ・先進的な企業では、社内教育の限界に危機感を覚え、21世紀型スキルを手に入れさせるために、複業などの働き方改革を進めている。
- ・社会をリードする2割の人たちへの施策なのか、残り8割の人たちへの施策なのかを意識すべき。
- ・リードする2割の人たちへの施策は、行政が選択肢を用意するのではなく、自ら選択肢を作る力をつけるための環境づくりをするだけ。
- ・21世紀のキャリア形成の中心に来る言葉が、「オーナーシップ」である。
- ・リカレント教育は、ILCを見据え、オンラインで世界の一流の教育を受けられるような魅力的なものにすべき【施策③】。

上記のヒアリングを参考とし、以下の3つの施策を提案する。

#### **【施策①】顔の見える人材マッチングシステム**

##### 1 背景と目的

「フリーランス」※の人材は、仕事の依頼者側からは、実績を作るまでは、信用・信頼が得られにくく、営業も人脈づくりから始まるといった仕事を得にくい状況。

一方、「仕事の依頼者（県内企業等）」においては、経営基盤が脆弱であるがゆえに通年雇用ができない場合も少なくないことから、フリーランスの活用の余地はあるが、そうした人材を探すことは、容易ではない状況。

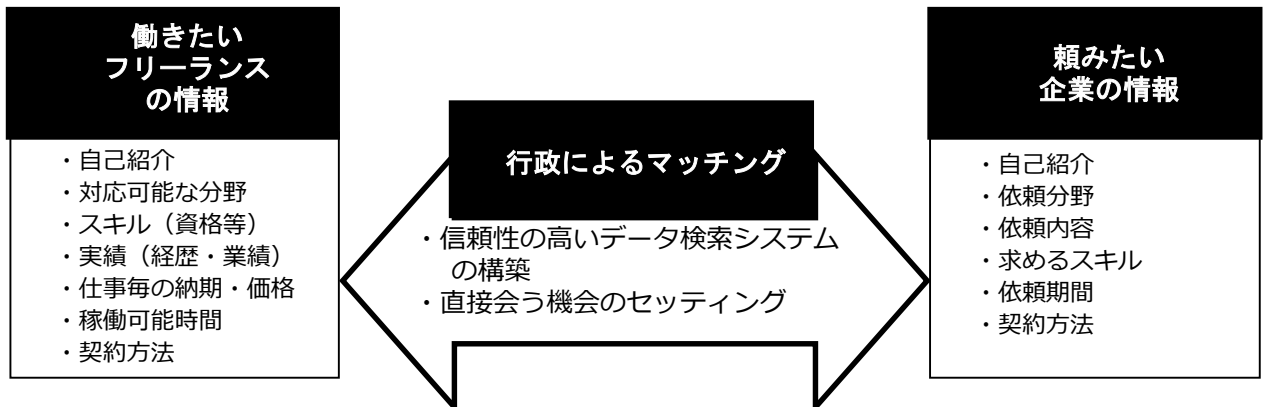
こうした両者の情報・要望をマッチングすることにより、県内の複業文化の普及と県内企業の経営力アップを目指す。震災以降活躍している県外からの優秀な人材が、復興事業が終了した後も引き続き県内で活躍する場の提供にもつながる。

※ここでいう、フリーランスとは、専門知識を持った即戦力である。

##### 2 具体的な取り組み

- (1) 県内フリーランス人材の情報収集
- (2) 県内企業におけるフリーランス需要調査
- (3) マッチングシステム

- (1)(2)の情報をデータベース化し、様々な項目から、双方が求める情報を検索可能に。
- ポイントは、ITによる便利さだけでなく、両者の様々な不安や抵抗感を解消するための、情報の正確性や直接面接する機会のセッティングなどのコンシェルジュ機能を行政が担う。



※フリーランスのビジネスマッチングサイトは、現在でも多数存在するが、その多くがホームページ作成やアプリ開発、システム開発等のインターネットにより納品できる分野であり、インターネットサービスに疎い企業経営者にとっては、サービスの仕組みの理解・信頼性などの点で、まだまだ利用のハードルが高い。

## 【施策②】岩手県庁から始める岩手の働き方大改革プロジェクト

### 1 目的

- (1) ダイバーシティ推進による、多様化する県民ニーズや社会変化に柔軟にかつ適切に対応できる「しなやか」な組織の構築
- (2) 職員個人のスキルや経験を活かしたダイレクトな地域貢献の実現と、職員のオーナーシップマインドの醸成

### 2 具体的な取組

- (1) 県職員の副業・兼業の原則容認
  - 副業・兼業についてのガイドラインを先行自治体を参考に策定
  - 岩手県独自の要素（憲法15条に違反しない範囲内で実施）
    - ・ 所持資格に基づく活動の容認（中小企業診断士、ファイナンシャルプランナーなど）
    - ・ 部分休業制度を活用することにより、週のうち兼業3日程度の活動の容認
- (2) サバティカル休暇の導入（キャリアアップ休暇の拡充）
  - 一定の勤続年数（5～10年程度）ごとに年次休暇とは別に最大半年程度の無給休暇を導入
  - 主な目的はキャリアアップが想定されるが、他の用途に使用しても問題ないものとする（例：兼業先でのフルタイム就業、語学留学、大学院進学、インターンシップ、職業訓練など）
  - 無給ではあるが下記制度により有給化することで取得を促進
    - ・ 年次有給休暇の未消化分の積立制度による有給化
    - ・ キャリアアップ支援助成金として用途制限のない支援金措置
- (3) 有業者を対象とした「兼業条件付職員採用制度（公務の副業化）」の創設
  - 対象者イメージ
    - 県内の任期を満了した地域おこし協力隊や復興支援員で任期中から副業していた者
  - 復興支援員等に従事していた期間に行っていた副業を本業とし、公務を兼業とする職員を就業地域及び雇用期間を限定した有期契約職員として採用する。

- 公務は契約上定められた職務をこなすこととし、職場への通勤は週1日程度とし、原則自宅等でのテレワーク業務とする。
- (4) その他想定される事業
  - ① 両者公募による県職員とNPO等の兼業マッチング
  - ② 臨時職員に対するeラーニングによる資格取得等支援（週5時間程度は勤務時間中も可）
  - ③ テレワークの本格導入
  - ④ 電子決裁の導入

### **【施策③】岩手発21世紀型人材育成プロジェクト**

- 1 自分自身で選択肢を広げ、自己決定する能力の育成を重視したキャリア支援プログラム
  - (1) 目的
    - 高校生：オーナーシップマインドの醸成に寄与する
    - 社会人：メンターを務めることによる自身のキャリアの振り返り、異業種の人脈形成
  - (2) 内容
    - 県内の高校生を対象とした、県内外の社会人との対話の機会の創出
    - 釜石市で実施している「KAMAISHIコンパス」の県内他市町村への横展開
    - 県は、釜石市と連携しながら他の市町村が同事業を実施する際の支援を実施
- 2 民間企業と県立大学の連携による中高生向けプログラミング教育の充実
  - (1) 目的
    - 中高生：将来の選択肢の拡大とオーナーシップマインドの醸成
    - 大学生：メンターとしての経験（研修及び実践）による21世紀型スキルの獲得
    - 社 会：小中学生へのプログラミング教育の担い手の育成
  - (2) 内容
    - ライフイズテック(株)により運営される中高生向けIT・プログラミング教育を県立大学で実施
    - 県内中高生を対象に、長期休暇を活用した短期集中型の「キャンプ」を滝沢キャンパスで、1年間通い学習するための通学型「スクール」をアイーナキャンパスで実施する。受講料等を一定額県が補助し、活用を促進。
    - メンターは、インターンとしての単位認定を前提として、主に県立大学ソフトウェア学部の学生の採用を想定。インターン終了後は、さらに県内の小中学校でのプログラミング授業の補助人材として就業機会を設け、IT教育実践の場としてスキルを活かせる場を学生に提供。
- 3 産学官連携により実施する就業経験型プログラム「コーオプ教育」の実施
  - (1) 目 的
    - 大学生：在学中の学習意欲向上、労働力としての生産性向上、早期離職の防止、学業継続の担保
    - 企 業：優秀な学生の確保、安価な労働力の適切な活用、ダイバーシティによる新たな着想
    - 大 学：競争力の効果
    - 社 会：労働市場のミスマッチ解消、労働生産性向上 ⇒ 賃金増・企業収益増・税収増  
【田中寧「コーオプ教育の歴史と現状、および、日本における展開とその課題」抜粋 2013年】
  - (2) 内容
    - 岩手大学、県立大学を中心としたコーオプ実習の創設

- 受入企業は、県内の企業、NPO、自治体などを想定。大学生へのインターンシップ事業を行う県内のNPO等と連携しながら、県内大学の単位認定カリキュラムとして構築
- 特に、東日本大震災津波による被災企業や、ILC立地に伴うものづくり企業、幸福とを感じる県民が半数以下の県北部の企業など、県内の最重要課題に関係する企業との連携が望まれる。

#### 4 社会人向け履修証明プログラム「industry 4.0対応人材養成講座」の開設

県内社会人を対象に、文科省認定「職業実践力育成プログラム」として、「IoT、AI、ロボティクス」を活用した業務やビジネスにおいて必要な知識や経験を学べる1～2年間の課程を、県立大学ソフトウェア学部に新たに設置。修了者は、学校教育法に基づく「履修証明書」を得るほか、プログラム内で様々な資格や実務経験を積む。

#### 脚注

- ※ 1 経済産業省 次官・若手プロジェクト（2017年）  
「不安な個人、立ちすくむ国家～モデル無き時代をどう前向きに生き抜くのか～」  
[http://www.meti.go.jp/committee/summary/eic0009/pdf/020\\_02\\_00.pdf](http://www.meti.go.jp/committee/summary/eic0009/pdf/020_02_00.pdf)
- ※ 2 落合陽一「日本再興戦略」（2018年）  
落合は、伝統的な日本企業がまだ力が残っていたこと、そして日本人の意識が昭和的均質のままであったことが平成時代においても「昭和型幸福保障システム」が生き残った要因と述べている。
- ※ 3 厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」  
一般労働者（男女）平均月額賃金235.9千円：全国46位（東北最下位）  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2016/dl/08.pdf>
- ※ 4 厚生労働省「平成28年毎月勤労統計調査」  
1人平均月間実労働時間数（事業所規模30人以上）154.5時間：全国第46位（47位福島県）  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/youran/roudou-nenpou2016/05.html>
- ※ 5 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成30年推計）」  
[http://www.ipss.go.jp/pp-shicyoson/j/shicyoson18/2gaiyo\\_hyo/gaiyo.asp](http://www.ipss.go.jp/pp-shicyoson/j/shicyoson18/2gaiyo_hyo/gaiyo.asp)
- ※ 6 内閣府「日本経済2016-2017」  
[http://www5.cao.go.jp/keizai3/2016/0117nk/n16\\_2\\_1.html](http://www5.cao.go.jp/keizai3/2016/0117nk/n16_2_1.html)
- ※ 7 マイクロソフトやインテル、米通信機器大手のシスコシステムズ、そしてメルボルン大学が世界の教育学者や教育政策決定者に呼び掛けて立ち上げたATC21sプロジェクトに基づき提唱された。  
[http://www.disc.co.jp/uploads/2012/03/2012.1.10miyakeshi\\_jinzai.pdf](http://www.disc.co.jp/uploads/2012/03/2012.1.10miyakeshi_jinzai.pdf)  
<http://www.atc21s.org/>
- ※ 8 谷口真美「組織成果につながる多様性の取り組みと風土」（2014年）  
<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/14080024.html>

## 【2 子育て・教育グループ】

### 二戸市子育て支援センター / 浪岡 摩理子 主任保育士 ほか保育士等3名

- ・ 乳幼児を一時預かりしているほか、家庭訪問を通じて育児の相談にも乗っている。
- ・ 利用者は比較的、経済的に余裕がある家庭が多く、理想の子ども数を生むことに関してはあまり悩んでいない印象。むしろ、施設の利用に消極的で孤立してしまっている母親をいかに支援していくかが課題。
- ・ 最近の若い母親は先輩ママとのふれあいの機会がないせいか、インターネットの知識に頼りがちで過保護になっている傾向がある。

### 岩手県里親会 / 佐々木 裕 会長

- ・ 岩手県里親会長や障害福祉分野での活動など児童福祉に限らず幅広い分野で活躍。
- ・ 子育てのしやすさは見守り体制づくりが大切だと考えており、近くに手を貸してくれる、応援してくれる人がいるとよい。
- ・ ひとり親家庭は、仕事を求めて内陸都市部（特に盛岡市など）に居住していることが多く、都市部のほうが手助けの必要な人は多いと思われる。
- ・ 若い人が声を上げるなど行動を起こすことが重要。

### 盛岡市認可小規模保育園「いちごみるく保育園」 / 中村 結美子 園長 ほか保育士3名

- ・ 保育士不足解消のためには、職務内容に見合った待遇改善が必須である。
- ・ 子育ては、自分一人の力では行き詰まるので、祖父母や保育園にもどんどん頼ってほしい。
- ・ 悪天候時に子どもが遊べる場が少ない。屋内で遊べる施設がほしい。
- ・ 働き方改革など親目線の施策が多いと感じる。病児保育の充実といっても、本来、子どもにとっては親にいてもらったほうがよい。子どもの目線から考えることも必要では。

### 岩手大学男女共同参画推進室 / 堀 久美 准教授・佐藤 淑恵 特任研究員

- ・ 産休・育休時の代替職員を一体化して継続雇用する次世代育成支援職員制度を設置。引継期間を考慮し、休暇取得前から代替職員を雇用するため、安心して休暇取得できる。
- ・ 相談員が職員のワーク・ライフ・バランスに関する相談をワンストップサービスで受けることで様々なニーズを把握し、次の活動につなげていくことができている。
- ・ 「父母」の区分ではなく、社会として子どもを育てる意識が必要。
- ・ 最終的なビジョンは必要であるが、今後、予測される時代変化に対応するため、いかに細かく手を打っていくかが重要。

### 高田 宗子 主任児童委員

- ・ 学校の生徒指導等の会議への参加や子育てサロン及び子ども食堂「わらしゃん丼」の開催など子育てに関わる幅広い分野で活躍。
- ・ 身内が周りにいないと、子育てをする「人の手」が足りないため、第二子以上を希望する人も出産に対し躊躇する傾向にある。生んでも「安心」な環境があると心強い。
- ・ 地域に子育てを応援する取組（子育てサロン等）があることをもっと知ってもらい、子育て世帯が孤立しない社会になるとよい。
- ・ 子育てサロン等を利用できない、来ることができない人にどのようにして利用してもらおうかが課題。

### 【3 安全・余暇グループ】

#### グループメンバーの身近な方々

Q：余暇は充実しているか、また、なぜそのように思うか。

A：少し不満がある。家事、育児、仕事に追われて、趣味をする時間まであまりとれない。

A：充実している。しかし近年、子育ての時間が増えており自分が自由に使える時間はかなり減少。

#### 岩手県職員内定者（大学生2名）

Q：余暇をどのように過ごしているか。また、余暇が充実していると感じる時はどのようなときか。

A：自分がやりたいと決めたことに対して、時間を割くことが出来れば充実感を感じる。

Q：10年度、岩手県に住んでいると思うが、余暇について、どのようにあって欲しいか？

A：余暇を過ごす場所よりも、誰を過ごすかが大事であると考えている。

#### 日本青年会議所東北地区岩手ブロック協議会会長 木村 直樹氏

Q：貴社の社員は、どのように働き、余暇を過ごしているか。

A：工程の進捗管理をしっかりすれば安心して休めるが、関係者の都合もあり全てはコントロールできない。その中でも社員には柔軟に休みをとってもらっている。働き方改革とは言われるが、働くことが好きでやっている人もいる。一律に休みを強制するのではなく、人に応じたあり方が必要ではないか。

Q：余暇の過ごし方と地域についてどのように考えるか。

A：地域の運動会などは昔に比べてやらなくなったが、今後、単純作業をコンピュータが担う時代が来れば、人の繋がり大切さが再認識されるのではないかと。特に、「食」には人を集める力がある。優れた食文化を持つ岩手の強みと言えるのではないかと。

Q：本業で培った能力を副業や休暇に役立てるあり方は成立するか。

A：それぞれがスキルを持ち寄って何かを生み出すような、趣味的な副業はありうるかもしれない。公益資本主義という考え方もある。

#### 葛巻町役場総務企画室いらっしやい葛巻推進室 兼平 俊亮氏、鶴木 優吾氏

Q：葛巻で生活している人について、余暇をどのように過ごしているか。

A：人口が少ない影響で、地域の役割（消防など）を兼務する人が多く、意外と皆忙しい。仕事ではない役割があるので、純粋な余暇というのはもしかしたら少ないかもしれない。

Q：葛巻町役場でのワークライフバランスはどうか。

A：多くの方は、昼休み、自宅に帰って昼食をとっている。夜もすぐ帰宅する。それが当たり前。そういった意味では、ライフに寄せている。心理的にも楽である。

Q：田舎暮らしの良い所などはどう考えるか。

A：情報は入ってくるし、農作業をしているわけではないので、田舎暮らしという認識はない。ただ、地域のイベントがたくさんあるのが特徴。そばを作ったり、もちをついたり。首都圏で1人暮らしをしていけば、絶対に経験できないこと。

Q：都市間の移動時間が短縮するなど、ハード整備が進むことについてはどう考えるか。

A：ハード整備はあまり魅力的ではない。地域に魅力がないと出かけるきっかけにならない。また、ハード整備よりは「場」や「機会」が重要であると考えている。集まる場所が古かろうが新しかろうが、枠よりも場が重要であると考えている。



## 【4 歴史・文化・自然・観光グループ】

畑 めい子 (Meiko Hata) 株式会社八幡平DMO CEO

### 【経歴、活動内容】

上閉伊郡大槌町大ケ口出身。

コピーライター・編集者として、地元企業のブランド戦略サポート、ウェブサイト制作統括等、地域に密着した情報発信を通じて、地域活性化をサポート。2015年9月～(株)クレセント取締役副社長。

2018年5月に(株)八幡平DMOを設立、CEOに就任。

### 【インタビューの概要】

#### ○インバウンドについて

八幡平市でいえば、例えばスキーだとオーストラリア人の1人当たりの消費単価が高い(滞在日数が多い)ため、ターゲットの心を掴む広告が重要。八幡平DMOでは、HP上の広告では従来のリスティング(一行広告)だけでなく、Facebook等SNSを活用した情報発信や、移動手段など一目見ただけで実際にそこに行くイメージができるランディングページと連動する等、工夫していきたい。

#### ○地域住民とのかかわりについて

これまで地域の観光紹介等は地元のボランティアが行うことが多かったが、地域ガイドやファームステイにおける農家との連携について、それらを商品化し、地元にお金が落ちる仕組みづくりが大切。この仕組みづくりにはDMOがコーディネーターとして地域の合意形成を図っていく必要がある。



伊藤 淳 (Jun Ito) 宮城県丸森町 商工観光課 観光班 班長

### 【経歴、活動内容】

宮城県伊具郡丸森町出身。

丸森町職員として、子育て定住推進課で移住のサポート事業等に携わった後、現職に就任。

宮城インバウンドDMO推進協議会事務局として、同法人の日本版DMO登録に貢献。観光地域のマネジメント・マーケティング活動を推進。

### 【インタビューの概要】

#### ○インバウンドについて

行きたいところがあれば、多少苦勞してでも来てくれる。地域の魅力・情報を、欲しがっている人に届けることが大事。また、無いものは無いので、他に助けを求めよう。例えば、丸森町には宿泊施設がほとんどないので、近隣の町を紹介する。自分のところに来てもらうには、まず隣の町に来てもらわないといけない。

#### ○地域住民とのかかわりについて

行政ができるのは、観光客を呼ぶところまでで、そこから先は住民が主体となる。リピーターが増えるかどうかは、住民自身の問題。インバウンドを受け入れる姿勢の醸成が必要。



## 【5 コミュニティ・まちづくりグループ】

小林 峻 一般社団法人まるオフィス 理事（若者支援チームリーダー）

### 【インタビューの概要】

Q. 「ぬま大学」の事業内容について教えてください。

A. 2013年から地域の担い手育成事業として、まちあるきや講演会、ワークショップなどを実施していました。2年程続けてから、意識付けだけではなく、本当に担い手として活動するような人材育成をしたいという話になり、「ぬま大学」をスタートしました。

「ぬま大学」は、参加者が半年かけて「マイプラン」と呼ばれる地域でやってみたいプロジェクトを作り上げていくプログラムです。はじめから起業を目標にするのではなく、まずはやりたいことをやってみる、ということに力点を置いています。「ひとりひとりの挑戦を応援する環境づくり」と「地域の未来に貢献出来る事業をつくれる人の育成」がゴールです。

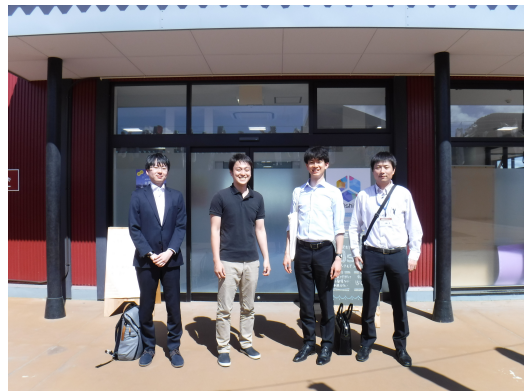
第4期の現役生も含めて47名の参加者がいて、挑戦者のコミュニティとして機能しています。財源としては、総務省の復興支援員の制度を活用しています。

Q. どのようなきっかけで気仙沼にいらっしゃったのでしょうか。

A. 出身は東京で、大学時代はNPOの学生インターンなどをしていました。大学3年の末に東日本大震災があり、その年の秋に「右腕プログラム」という派遣事業で大学を休学して気仙沼に来ました。一旦東京に戻って大学を卒業した後、また気仙沼に戻ってきました。三陸沿岸の地域も見たのですが、気仙沼で何人もの気骨ある経営者の方々に会い、この地域は面白いと思って、気仙沼を選びました。震災に加えて、たまたま出会いが重なった、というのが大きいです。

Q. どのような要素が揃っていたら、他の地域を選んでいたと思いますか。

A. 仮にいま他の地域を選ぶなら、地域の問題意識がシャープな地域を選びます。自分は「地域の人材育成」に興味があって、その力が本当に必要とされている地域に行きたいです。外の人に頼るのではなく、まず地域の人自身が「自分たちがどうしたいか」を考えるのが大事だと思っています。



### 3 設置要領

(目的)

第1 この要領は、庁内若手職員による若者施策研究会（以下「若手ゼミ」という。）を設置することにより、若手職員の感性を活かし、「若者が主役になって躍動するいわて」の実現に向けた施策（以下「若者施策等」という。）について部局横断で研究活動を行い、県の施策展開に資することを目的とする。

(研究活動)

第2 若手ゼミは、次期総合計画策定への反映に向けて、若者施策等に係る具体的取組について次の研究活動を行う。

- (1) 新規施策等の提案・提言活動
- (2) 提案・提言を踏まえた実践活動

(構成員)

第3 知事は、本庁各部局長等の長、広域振興局長、広域振興局以外の出先機関の長、医療局長及び企業局長並びに議会、監査委員及び各委員会の事務局（警察本部を除く。）の長（以下「各部局長等」という。）により推薦された候補者の中から、概ね25人以内を基本として若手ゼミの構成員（以下「第4期ゼミ生」という。）を指名する。

2 各部局長等は、第1に規定する目的に照らし、次の点に留意して第4期ゼミ生の候補者を推薦するものとする。

- (1) 対象は若手職員（概ね35歳以下）とすること。
- (2) 対象職員の希望状況、業務内容、経験年数、必要性等を勘案すること。（できるだけ、事業立案等の経験がある職員が含まれることが望ましい。）
- (3) 男女比を考慮するとともに、候補者が複数となる場合は推薦順位を付すこと。

3 研究活動等において第4期ゼミ生以外の職員（平成25年度から平成27年度までの間に若手ゼミに参加した職員等）の参画が必要な場合、知事は、各部局長等と協議の上、助言・サポート等の協力を依頼する。

(服務)

第4 若手ゼミの研究活動は、各部局長等の指示を受け、第4期ゼミ生の所属等が特に命ずる業務として行う。

2 第4期ゼミ生の服務上の取扱い（勤務時間、旅行命令等）は、原則として岩手県職員研修規程第6条に規定する能力開発研修に準ずるものとし、必要な範囲において就業時間内にワークショップ、ベンチマーキング、実践活動等を実施する。

3 第3第3項の規定により第4期ゼミ生以外の職員が研究活動に参画する場合は、前2項の規定に準じて取り扱うものとする。

(事務局)

第5 若手ゼミの事務局は、環境生活部若者女性協働推進室が担う。

(その他)

第6 この要領に定めるもののほか、若手ゼミの設置に関し必要な事項は、環境生活部長が定める。

附 則

この要領は、平30年4月13日から施行する。

## 4 メンバー

### 【1 仕事・収入グループ】

所 属	職 名	氏 名	備 考
秘書広報室広聴広報課	主事	金田一 勉	
環境生活部若者女性協働推進室	主任	関下 樹	
農林水産部森林整備課	主任	細田 北斗	
復興局復興推進課	主事	高橋 俊将	
県北広域振興局保健福祉環境部二戸保健福祉環境センター	主事	日高 和弥	H29のみ

### 【2 子育て・教育グループ】

所 属	職 名	氏 名	備 考
秘書広報室秘書課	主事	小野寺 拓	H29商工労働観光部商工企画室
秘書広報室広聴広報課	主事	菊池 芳恵	
政策地域部市町村課	主事	小野 由貴	
環境生活部県民くらしの安全課	技師	山岸 孝気	
環境生活部環境保全課	主任	晴山 久美子	
岩手県福祉総合相談センター	相談調査員	早狩 菜乃花	H29盛岡広域振興局保健福祉環境部
県北広域振興局経営企画部二戸地域振興センター	主事	村上 千晶	

### 【3 安全・余暇グループ】

所 属	職 名	氏 名	備 考
岩手県東京事務所	主事	吉田 絵美	H29文化スポーツ部文化振興課
農林水産部水産振興課	技師	山根 広大	
県土整備部県土整備企画室	主査	及川 慎司	
県土整備部河川課	技師	吉澤 佑太	H30のみ
岩手県議会事務局議事調査課	主任	千葉 亮介	H29総務部税務課
岩手県教育委員会事務局教育企画室	主事	六角 大輔	

### 【4 歴史・文化・自然・観光グループ】

所 属	職 名	氏 名	備 考
総務部人事課	主事	水本 香帆子	
商工労働観光部ものづくり自動車産業振興室	主事	高橋 典子	H29のみ
農林水産部農業振興課	主任	佐藤 徹	
農林水産部農産園芸課	技師	島田 真璃奈	
県北広域振興局保健福祉環境部二戸保健福祉環境センター	主事	佐々木 理	H29保健福祉部地域福祉課
岩手県教育委員会事務局学校調整課	主事	澤口 恵美	
岩手県教育委員会事務局生涯学習文化財課	主事	須川 翼	

【5 コミュニティ・まちづくりグループ】

所 属	職 名	氏 名	備 考
政 策 地 域 部 市 町 村 課	主 事	及 川 涼 介	
政 策 地 域 部 地 域 振 興 室	主 事	田 中 梓	
岩 手 県 宮 古 児 童 相 談 所	主 事	高 橋 翔 太	H29保健福祉部長寿社会課
商工労働観光部ものづくり自動車産業振興室	主 事	船 山 雄 司	H29出納局
農 林 水 産 部 農 村 建 設 課	技 師	八 重 樫 一 也	
農 林 水 産 部 畜 産 課	技 師	舘 結 香	
沿岸広域振興局土木部大船渡土木センター	技 師	佐 藤 晃	H29県土整備部下水環境課