

若者の地域定着とU・I・Jターン可能なまちづくりに関する研究 —スポーツと多文化の視点から—

令和2年3月

八戸市都市研究検討会

若者の地域定着とU・I・Jターン可能なまちづくりに関する研究プロジェクトチーム

目 次

はじめに	1
1 多文化共生視点でのまちづくり	2
(1) まちづくりと何か	
(2) グローバルな文脈での「多様性・多文化共生 (diversity)」の考え方	
(3) ジェンダーと多文化共生	
(4) 多文化共生とまちづくり	
2 スポーツのまちづくり	21
(1) 「八戸市スポーツ推進計画」	
(2) スポーツのまちづくり	
3 若者の地域定着とU・I・Jターン可能なまちづくり	26
(1) U・I・Jターンの現状と課題	
(2) 若者の地域定着の（想定される）条件	
(3) 若者の地域定着とU・I・Jターン可能なまちづくり	
おわりに	47

はじめに

第10弾テーマ「地方創生における高等教育機関の役割」の研究成果として、地方都市ほど高等教育機関の立地による社会的・経済的意義が大きいことが明らかとなった。また、人口減少社会で、地元若者の地域外流出の抑制と若者の地域定着は、自治体・産業界・高等教育機関が一体となった八戸産学官連携推進会議（プラットフォーム）を有効に実働させ、地域の将来ビジョンと持続的・発展的まちづくりへの取組が重要であることが示された。

地元若者の地域外流出の抑制と U・I・J・ターン促進による若者の地域定着には、地域企業の PR、あらたな産業の振興と雇用の創出が必要であり、それとともに中心市街地の文化的賑わい創出と、常に若者が活動している場と環境の形成が必要である。一度大都市へ転出した若者の U・J ターンに対しては、八戸の顔である中心市街地の賑わいが、若者を惹き付ける大きな要素となる。たとえば、八戸市が進めるアート・エデュケーション構想やスポーツ施設の充実を通じたスポーツ産業の振興などは、若者を受け入れるまちづくりとしても魅力的な事業である。

八戸市は「氷都八戸」と称されるほど、ウィンタースポーツが盛んであり、また、オリンピック選手も輩出している都市である。さらにヴァンラーレ八戸の J3 昇格や長根屋内スケート場の完成など、スポーツ振興に関する施設整備や環境整備が整いつつある。

また、人口減少の中で八戸市が持続的発展を成し遂げるためには、留学生等の受入れも含めた検討が必要である。それら人材の受け入れと教育には、自治体、産業界、高等教育機関が密な連携の上で進めていく必要がある。特に、外国人と市民が相互に理解・協力しあう環境を整えるためには、地域コミュニティにおける受入体制の整備が必要で、市民との協働による活動推進などの啓発的教育やそれらを進める人材の育成も必要になる。

以上の研究を行う際、重要な視点が八戸地域のブランド性を、既成のイメージにとらわれることなく、多文化（共生）の目線で見直し、クロスさせ、再構築を図るということである。外国籍または海外生活経験の長い研究者や留学生の目線と、シビックプライドのクロスで新たな価値を創造することが可能となる。また前述のスポーツ振興の進展から「スポーツのまちづくり」という視点も重要であるといえる。

第10弾テーマと今後の社会情勢等を踏まえて、本研究のテーマを「若者の地域定着と U・I・J ターン可能なまちづくりに関する研究—スポーツと多文化の視点から」とする。

1 多文化（共生）視点でのまちづくり

（１）まちづくりとは何か

ここでは、先行研究の成果によって「まちづくり」とはなにか、さらに「地域（まち）」を経営するという考え方について紹介する。

はじめに、まちづくりとは、樋口兼次によれば、次のように定義される。

「それぞれの都市・地域住民が、まちをどのような場として構想し、その目標にしたがって、住・教育・自然・環境・福祉・労働・交通・買い物等、生活に関するすべての機能をどのように配置していくかの行為」（樋口兼次[1996]）ここでは、生活に関わる様々な機能を、都市・地域住民が主体となって配置していく行為であると位置づけられている。いわば、「参加型」のまちづくりの提起である。ここでは、「まちづくり」の主体は、地域住民であることを確認しておく。

さらに、田村明によれば「地域経営」とは次のような考え方であるとされる。

『地域経営』とは、地域に住んでいる人々が共同して、将来にわたって安全で人間らしく豊かな生活を過ごすために、地域にある資源を発見し、活用し、制御し、保全し、必要ならば他からも資源を導入して有効に組み合わせ活用し、地域を整備し、サービスを行って目的を達成してゆくこと」（田村明[2000]）である。

松橋他[2019]によれば、「まちづくり」にはいくつもの定義が存在し、実践も多様であるという。そこでの共通項は、第一に、行政や特定の企業単独の取組ではなく、様々な人たち（多くの市民、地域団体、行政や企業も含まれる）が担っているということ、第二に、「まち」を暮らしやすく賑わいをもたらすための取組であるということ、第三に、賑わいや暮らしやすさをもたらす取組が他のまちづくりの次の活動に波及していくという期待が込められていることである。

以上の点から、本研究では、暫定的に「まちづくり」とは、地域経営の視点に立って、地域住民が主体となり、「住・教育など」の機能を配置し、利活用し、豊かな生活をおくる営みであると定義する。

（２）グローバルな文脈での「多様性・多文化共生（diversity）」の考え方

1) 「多文化」に類する概念の整理

まず「多文化」に関するいくつかの概念を整理しておきたい。（ここでは主に名古屋大学岡本耕平教授（地理学）の研究¹⁾を軸に、さらにビジネスパーソン等による論説を参考にした。）

かつての同化政策（移民や少数民族、また植民地・占領地の住民に対して、主流派社会の言語や文化の受容を強要し、少数派の文化は否定され失われる）に対し、少数派の文化的アイデンティティを認めた上で、多数派社会のルールや価値の習得を要求する考え方や政策は「社会的統合（social integration）」と呼ばれる。さらに移民、外国人、少数民族も含め諸集団の文化、言語、価値観などを対等と見なす考え方や政策を「多文

化主義 (multi-culturalism)」という。これは 1970 年代のカナダ、オーストラリアで、それぞれ国内の激しい論争をへて政策として定められてきた¹⁾。

ヨーロッパの多くの国で採用されてきた社会的統合政策は、特に外国人労働者の受け入れ国社会（ホスト社会）への適応と社会参加を促すために、ホスト社会で通用する権利と義務を外国人にもある程度認めようとする政策である¹⁾。長い歴史の中で様々な文化の摩擦に晒されてきたヨーロッパでは、多様性を尊重する理念と寛容策で移民や外国人に対応してきたが、最近は極右政党の台頭や移民排斥等、非寛容な主張や動きも目立つ。EU 評議会と EU 委員会が進める「インターカルチュラルシティ・プログラム」の 2012 年の会議に参加した松本(2013)は、ヨーロッパ社会は「ダイバーシティ (diversity、多様性の尊重と活用)」の語を用いて新たな移民統合政策を模索しているという。「外国人の多様性が、ホスト社会にどのような付加価値を与えてくれるのか、成熟した社会にどのような創造性やイノベーションで貢献できるのか、そして雇用と海外展開の機会を創ってくれるのか、大きな挑戦のようである。」と報告している²⁾。

「多文化共生」という言葉は、日本の市民活動の中で生まれ、使われ始めた語であるという。この語が広く普及するのは、1990 年代後半以降であるが、明確な定義はなく、使用者の信条や都合により、様々な意味で使われてきたという¹⁾。多文化共生を「多文化主義」と同義と見なして multiculturalism と英訳されることもあるが、一般的には「社会的統合」から「多文化主義」まで包含する意で用いられている。さらに前述の diversity の訳に多文化共生を充てる例も見かける。

1990 年代にカリフォルニア大学主任アナリストとして大学内の多様性推進研修の開発と指導に携わった森田³⁾は、アメリカで公民権運動に代表される社会変革の潮流から、multi-culturalism (多文化主義)、cultural pluralism (文化多元主義)、diversity 等の語が使われるようになり、いずれの概念もめざす方向はほぼ同じで、各々の文化、伝統、価値観、言語、また一人ひとりの個性の違いが、可能な限り尊重され混在する社会をさす³⁾、と説明している。「ダイバーシティ (diversity)」の語は、アメリカにおいて人材開発やマネージメント・トレーニングの分野で注目された概念で、1980 年代後半から使われ、90 年代に広まった。多様性の理念がポピュラーになったのは、差別や偏見のない平等社会を作る道義的な意識が広まったというより、アメリカ社会が飛躍的に多様化する現実、行政も経営者も、女性やマイノリティーからの優れた人材の獲得に積極的に取り組まざるを得ず、またそのための職場環境の整備も経営上の重要課題となった。企業にとって多様性は人材確保と人材開発の重要な戦略ともなったという³⁾。

いずれにせよ、欧米で、「ダイバーシティ」は、理念のみならず現実的なマネジメントの成果として追及されるようになってきている。

日本政府が公式文書のタイトルに「多文化共生」の語を用いたのは、総務省 (2006 年 3 月)「多文化共生の推進に関する研究会報告書：地域における多文化共生の推進に向

けて」(英訳: Research Report on the Promotion of Multicultural Coexistence) が初めてである。その中で、「地域における多文化共生」は、「国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的違いを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくこと」(下線は筆者) と定義されている⁴⁾。

本研究では、「多文化共生」の語を、現在日本で使用されている広義の意味で使用するものとする。すなわち、多文化を対等と見なすことを理念としつつも、施策としては「社会的統合」から「多文化主義」まで含み、広く「ダイバーシティ」のめざす方向とも同義と考える。

2) 現代日本社会におけるダイバーシティへの期待

同質性を重んじる傾向が強い日本社会では、近現代において、多様な民族アイデンティティを認めることにはきわめて消極的であった。戦前の占領地に対する同化政策はもちろん、現在に至る先住民族文化施策や移民政策等、多文化共生について広く建設的な展望を描くことに政府はきわめて慎重である。

「ダイバーシティ」の語は、次項で述べるように、むしろ男女共同参画の文脈の中で使われてきた。「女性活躍推進法」(2016 年) など

進行する急激な人口減少、少子化社会の下で、女性や障がい者の積極的活用とともに、諸外国からの労働力を導入しないと、社会的経済的に日本の将来が見通せなくなっている。その前提の下、日本社会は、多様性(ダイバーシティ)や多文化共生の議論や実践においては、国際水準に比べ未熟(発展途上)であることを自覚し、意識や対応の向上が急務である。

2018 年 12 月末現在、日本で暮らす外国人は約 273 万人(総人口の 2.1%) (公益財団法人青森県国際交流協会) で、景気による増減はあるが全体として増加を続けており、在留資格では永住者が増えている。1995 年の阪神・淡路大震災で被災した外国人への情報提供を機に、「多文化共生」の活動が全国に広がり、2006 年に総務省が「多文化共生推進プラン」を発表し、各都道府県で多文化共生を推進するためのプランが作られている⁵⁾。

総務省多文化共生事例集作成ワーキンググループの座長を務めた明治大学教授山脇啓造氏は「2006 年の多文化共生プランの策定以来、全国の自治体が多文化共生に取り組むようになったが、その多くは外国人支援に関するものだった。外国人支援も多文化共生を進める上で必要不可欠ではあるが、近年、外国人住民の存在を肯定的に捉え、その力を活かした取り組みに注目が集まって」といとし、この動向を「多文化共生 2.0」と呼び提唱している⁶⁾。

3) ダイバーシティ・マネジメントの潮流

「持続可能な開発目標 (SDGs)」は、2015 年 9 月の国連サミットで採択された「持

持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に示された 2016 年から 2030 年までの国際目標である。地球上の「誰一人取り残さないーNo one will be left behind」の理念を掲げ、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のためのユニバーサルな具体的行動指針である。ここでは環境的持続可能性（資源循環、生物多様性ほか）と社会的持続可能性（人権、公正で民主的な社会、脱・貧困、格差の是正）が構造的に結びついている目標体系となっている。「経済」、「環境」、「社会」のバランスをめざすのは、持続可能な社会の実現に向けてのきわめて実践的かつ必要な道筋である。そしてこのような観点の普及にともなって、企業を評価する軸が、短期間の業績だけでなく、長期的な持続可能性や存在意義を問う方向にも広がり、注目されているのが ESG 投資である。Environment（環境）、Social（社会）、Governance（統治）の頭文字は、企業の活動から見ると、それぞれ環境問題への取り組み、CSR、コーポレートガバナンスが当てはまる。「パリ協定」や「SDGs」のような長期目標との関係について、統合報告書で将来の成長戦略を描くように金融業界が企業に求めているものである。

ESG（環境、社会、企業統治）投資に関して、日本でも GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が運用の投資基準として重視し始めた⁷⁾。

経済産業省（2015）⁸⁾によれば、「ダイバーシティ経営」とは、「多様な人材（注 1）を活かし、その能力（注 2）が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営（注 3）」のことである。個々の企業が置かれた市場環境や技術構造の中で競争優位を築くために必要な人材活用戦略といえる。福利厚生や CSR（企業の社会的責任）としてではなく、あくまでも経営戦略の一環として、自社の競争力強化という目的意識を持って戦略的に進めることが重要である。」

（注 1）「多様な人材」とは、性別、年齢、国籍、障がいの有無などだけでなく、キャリアや働き方などの多様性も含む。

（注 2）「能力」には、多様な人材それぞれの持つ潜在的な能力や特性なども含む。

（注 3）「イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」とは、組織内の個々の人材がその特性をいかし、いきいきと働くことの出来る環境を整えることによって、「自由な発想」が生まれ、新しい商品やサービスなどの開発につながるような経営のこと。

（3）ジェンダーと多文化（共生）

生物学的な性差は身体の違いのみを表すものであるが、ジェンダーとは、社会的、文化的に作られた男女の性のありようをいう。男は男らしく、女は女らしくという教育、男は青、女は赤というデザインなど、私たちの生活の中には、性別役割分担意識が見受けられる。そして、多文化共生とは、多様な国籍や民族の人々がそれぞれの文化的アイデンティティを発揮できる豊かな社会である。国籍や民族にとらわれることなく、それぞれがお互いの文化的な違いを共に認め合い、対等な関係で共に生きていける社会をめ

ざすものである。

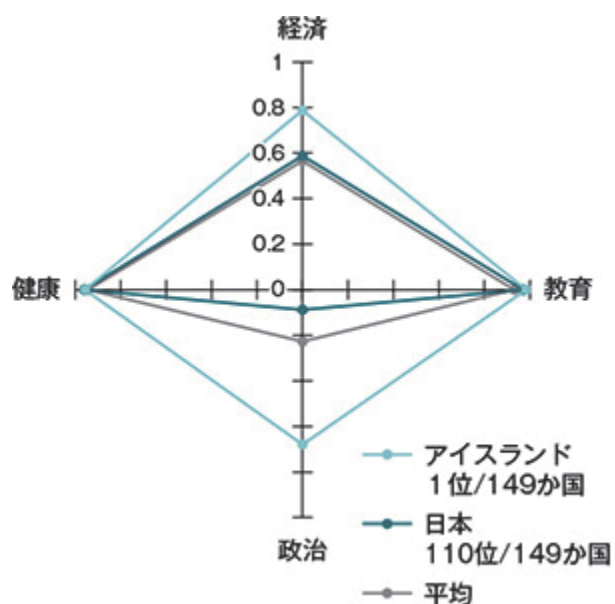
誰もが自分らしく、生き生きとした人生を送ることができる社会、すなわち「共生社会」の実現のためには、私たち一人ひとりの意識の育成、向上と多様な主体が共生できる環境が必要不可欠となる。

世界経済フォーラム（World Economic Forum）では、2018 年 12 月に「The Global Gender Gap Report 2018」において、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）を発表している。

GGI（2018）
上位国及び主な国の順位

順位	国 名	値
1	アイスランド	0.858
2	ノルウェー	0.835
3	スウェーデン	0.822
4	フィンランド	0.821
5	ニカラグア	0.809
6	ルワンダ	0.804
7	ニュージーランド	0.801
8	フィリピン	0.799
9	アイルランド	0.796
10	ナミビア	0.789
12	フランス	0.779
14	ドイツ	0.776
15	英国	0.774
16	カナダ	0.771
51	アメリカ	0.720
70	イタリア	0.706
75	ロシア	0.701
103	中国	0.673
110	日本	0.662
115	韓国	0.657

GGI（2018）各分野の比較



出典：「共同参画平成 31 年 1 月号」（内閣府）

この GGI 指数は、経済、教育、健康、政治の 4 つの分野のデータから作成されたもので、0～1 の値をとり、1 に近いほど完全平等を意味している。2018 年の日本の総合スコアは 0.662 で順位は 149 か国中の 110 位（前年は 144 か国中 114 位）であった。各分野別では、経済分野が 0.595（117 位）、教育分野は 0.994（65 位）、健康分野が 0.979

(41 位)、政治分野が 0.081 (125 位) と特に、政治分野と経済分野の男女格差が大きい結果となっているが、前年の 2017 年と比べて、経済分野のスコアは大きく上昇したのは、労働参加率の男女比や同一労働における賃金の男女格差の改善が主な要因であるとされている。

1) 男女共同参画社会に向けた取組

国では、1999 年に「男女共同参画社会基本法」を施行、翌年に「男女共同参画基本計画」を策定以降、2005 年に「第 2 次男女共同参画基本計画」、2010 年には、「第 3 次男女共同参画基本計画」を策定し、固定的な性別役割分担意識を前提とした社会制度や社会構造の変革をめざし、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進」、「子ども・子育て支援施策」、「人権施策」など男女共同参画社会の実現をめざす諸施策を推進してきている。

2013 年に女性の活躍を主な柱として位置づけた「日本再興戦略」が閣議決定され、翌年には内閣に「すべての女性が輝く社会づくり本部」を設置した。「すべての女性が輝く政策パッケージ」を策定した。2015 年には、働くことを希望する女性が職業生活においてその個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、国や地方公共団体、事業主に必要な取組を義務付ける「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、いわゆる「女性活躍推進法」が成立した。2018 年には、政治分野で「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」、いわゆる「候補者男女均等法」が制定されるなど、男女共同参画社会の実現に向けた法整備や様々な取組が進められている。

青森県では、2000 年に「あおもり男女共同参画プラン 21」を策定、翌年「青森県男女共同参画推進条例」を制定、2007 年に「新あおもり男女共同参画プラン 21」、平成 24 年には「第 3 次あおもり男女共同参画プラン 21」を策定し、「男女がわかち合いささえ合う青森県」を大目標に、県の男女共同参画推進の拠点となる男女共同参画センター(アピオあおもり)を中心に、男女共同参画への取組を進めている。

八戸市では、全国的にも早い時期から、男女共同参画社会づくりの必要性を認め、1996 年 12 月には、男女共同参画社会の実現のための指針とする行動計画「男女共同参画社会をめざすはちのへプラン」を策定するとともに、プランを具体的に推進するための実施計画を策定した。2001 年には「男女共同参画社会基本法」の理念に基づき、「八戸市男女共同参画基本条例（八戸市条例第 37 号）」を制定し、市の男女共同参画の推進に関する基本理念を定めるとともに、「男女共同参画都市宣言」を行い、男女共同参画社会をめざした。2017 年策定の「第 4 次八戸市男女共同参画基本計画」では、めざすべき社会として、①個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会、②人権が尊重される社会、③男性中心型労働慣行が変革され、仕事と生活の調和が実現する社会、④国際的な評価が得られる社会の 4 つを挙げており、多文化共生の視点で策定されている。

2) 八戸市の労働市場におけるジェンダー格差の現状

①労働力状態

国勢調査の結果より八戸市の労働力状態の推移を見てみると、2005年から2015年まで男性は全体の約47%女性が全体の約53%で推移していて大きな変化はない。労働力人口についても、2005年から2015年で男性は全体の約56%、女性は全体の約44%とやや男性が多い状態で推移している。

労働力人口に対する就業者数の割合は、男性は約6割、女性は約4割と、やや男性の割合が高い傾向で推移している。

主に勤め先や自家営業などの仕事をしている場合の「主に仕事」をしている就業者数については、全就業者数の約9割程度であるが、そのうち男性は約6割、女性は約4割と「主に仕事」をしている就業者の女性割合がやや低い状態にある。

また、主に家事などをしていて、そのかたわら仕事をした場合の「家事のほか仕事」の就業者数については、全就業者数の1割程度であるが、「家事のほか仕事」のうち7%が男性に対して、女性は9割以上と、家事のかたわら仕事をしている多くは女性となっている。

人口	2005年	2010年	2015年
総数	208,024	204,872	200,326
男性	98,661	96,600	94,412
	47.4%	47.2%	47.1%
女性	109,363	108,272	105,914
	52.6%	52.8%	52.9%

労働力総数	2005年	2010年	2015年
総数	124,758	118,838	114,320
男性	71,528	67,402	63,498
	57.3%	56.7%	55.5%
女性	53,230	51,436	50,822
	42.7%	43.3%	44.5%

就業者数	2005年	2010年	2015年
就業者数	113,340	108,446	108,032
対労働力	90.8%	91.3%	94.5%
男性	64,361	60,724	59,622
	56.8%	56.0%	55.2%
女性	48,979	47,722	48,410
	43.2%	44.0%	44.8%

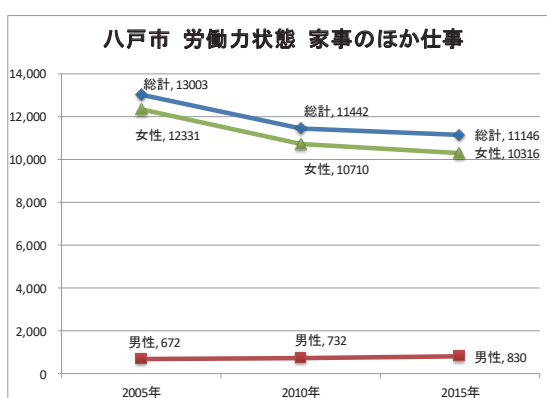
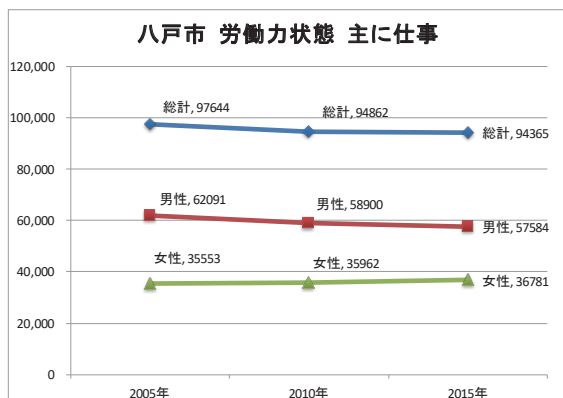
	主に仕事			家事のほか仕事		
	2005年	2010年	2015年	2005年	2010年	2015年
総計	97,644	94,862	94,365	13,003	11,442	11,146
対就業者数	86.2%	87.5%	87.3%	11.5%	10.6%	10.3%
男性	62,091	58,900	57,584	672	732	830
	63.6%	62.1%	61.0%	5.2%	6.4%	7.4%
女性	35,553	35,962	36,781	12,331	10,710	10,316
	36.4%	37.9%	39.0%	94.8%	93.6%	92.6%

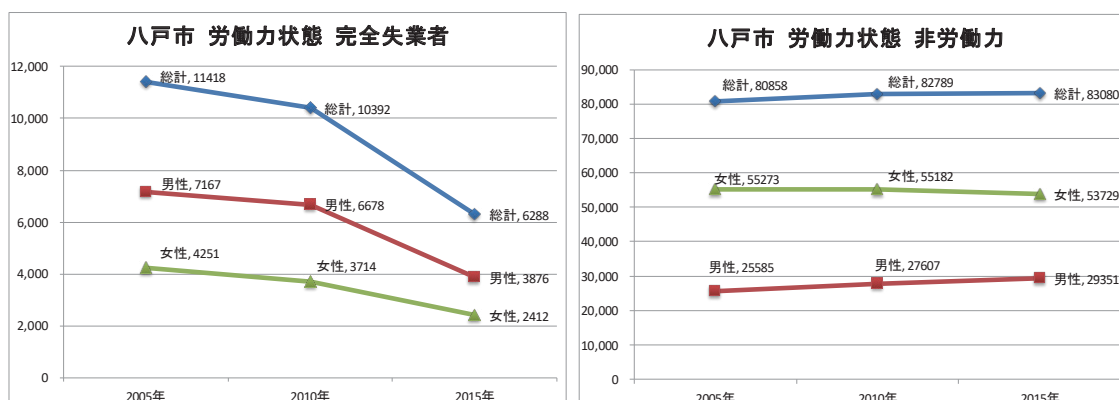
資料：総務省「国勢調査」（各年10月1日現在）結果より作成 ※2005年3月に旧南郷村と合併

＜2015 年＞八戸市労働力状態(8 区分)、男女別 15 歳以上人口(総数及び 15～64 歳人口)

		総 数	男	女	15～64 歳		男		女	
					総数	%	総数	%	総数	%
総数		200,326	94,412	105,914	136,712	68.2%	67,816	49.6%	68,896	50.4%
労働力人口総数		114,320	63,498	50,822	102,369	89.5%	56,311	55.0%	46,058	45.0%
労働者	総数	108,032	59,622	48,410	96,577	89.4%	52,826	54.7%	43,751	45.3%
	主に仕事	94,365	57,584	36,781	85,827	91.0%	51,595	60.1%	34,232	39.9%
	家事の ほか仕事	11,146	830	10,316	8,724	78.3%	374	4.3%	8,350	95.7%
	通学のかた わら仕事	564	300	264	560	99.3%	298	53.2%	262	46.8%
	休業者	1,957	908	1,049	1,466	74.9%	559	38.1%	907	61.9%
完全失業者		6,288	3,876	2,412	5,792	92.1%	3,485	60.2%	2,307	39.8%
完全失業率		5.5%	6.1%	4.7%	5.7%	—	6.2%	—	5.0%	—
非労働力人口総数		83,080	29,351	53,729	32,027	38.5%	10,247	32.0%	21,780	68.0%
総数-通学者除く		72,171	23,586	48,585	21,124	29.3%	4,485	21.2%	16,639	78.8%
家事		28,106	2,673	25,433	15,060	53.6%	932	6.2%	14,128	93.8%
		14.0%	2.8%	24.0%	11.0%	78.5%	1.4%	12.5%	20.5%	186.2%
通学		10,909	5,765	5,144	10,903	99.9%	5,762	52.8%	5,141	47.2%
その他		44,065	20,913	23,152	6,064	13.8%	3,553	58.6%	2,511	41.4%

資料：総務省「国勢調査」(2015 年)より作成





出典：国勢調査より作成

完全失業者とは、「仕事がなく、調査週間中に少しも仕事をしなかった（就業者ではない）」、「仕事があればすぐ就くことができる」、「調査期間中に、仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた（過去の求職活動の結果を待っている場合を含む）」の3つの条件を全て満たしている者であるが、2015年の労働力人口の中のこの完全失業者の割合を男女別で見ると、全体の完全失業率は5.5%、15から64歳人口における失業率については、男性が6.2%、女性5.0%とやや男性が高い状況になっている。

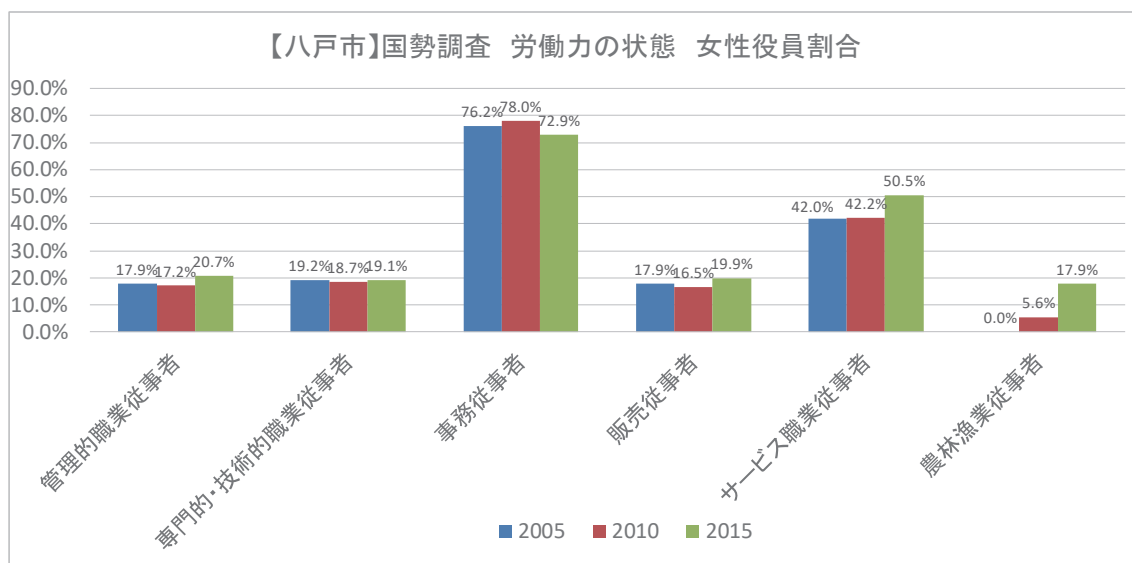
そして、満15歳以上の人口のうち、就業能力があるにもかかわらず働く意思がない者で、高校生や大学生等の通学者や病気などの理由で就業できない者の合計した人口、すなわち非労働力人口について見てみると、八戸市の2015年の非労働力人口は総計83,080人で、そのうち15～64歳人口から通学者を除いた男性4,485人、女性16,639人で、女性は男性の3倍以上で、14,128人（93.8%）の女性が家事を主としている状況にある。八戸市の15歳以上の女性人口の24.0%、15から64歳の女性人口の20.5%が非労働力であり、労働力不足等が叫ばれている中、生かし切れていない、また、活躍してもらえそうな仕組みづくりが現実としては進んでいないものと思われる。

②女性の従業上の地位の推移

次に、2005年、2010年、2015年の国勢調査データより、女性就業者の役員割合について、八戸市、青森市、弘前市、全国で比較してみた。

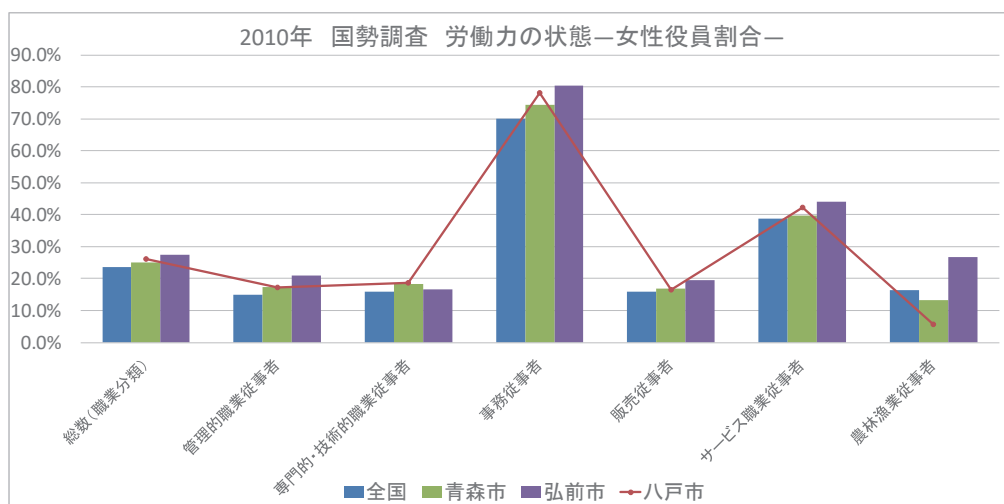
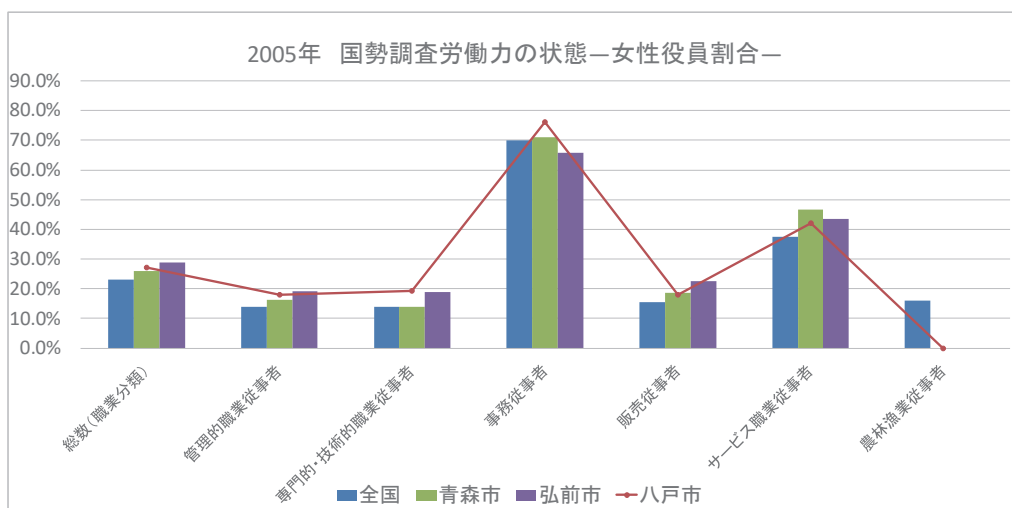
女性就業者の役員割合に関して、八戸市の2005年、2010年、2015年の推移を見ても、女性役員が50名以上職業分類のみグラフ化しているため、すべての職業分類はない。ただし、農林漁業については基幹産業であるためグラフ化している。

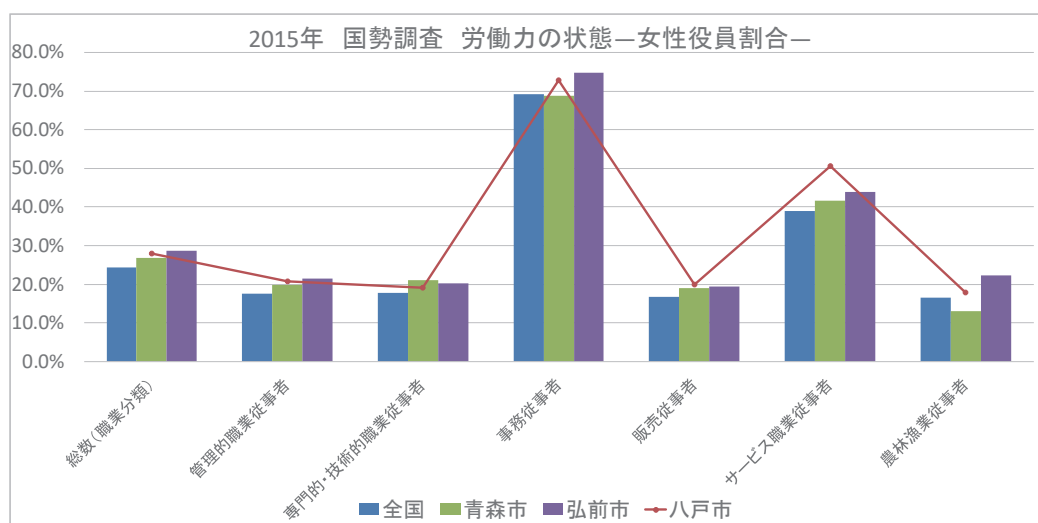
八戸市の女性役員割合の推移に大きな変化は見られないが、事務従事者以外で、わずかながら割合が増加している。特に、2005年時点で女性役員が0名であった農林漁業従事者は、2015年にはその割合が17.9%と2割弱まで増加している。



出典：国勢調査より作成

次に、八戸市と青森市、弘前市、全国で女性役員割合を比較してみると、2005 年、2010 年、2015 年時点それぞれで、概ね八戸市の女性役員割合は高い傾向にある。





出典：国勢調査より作成

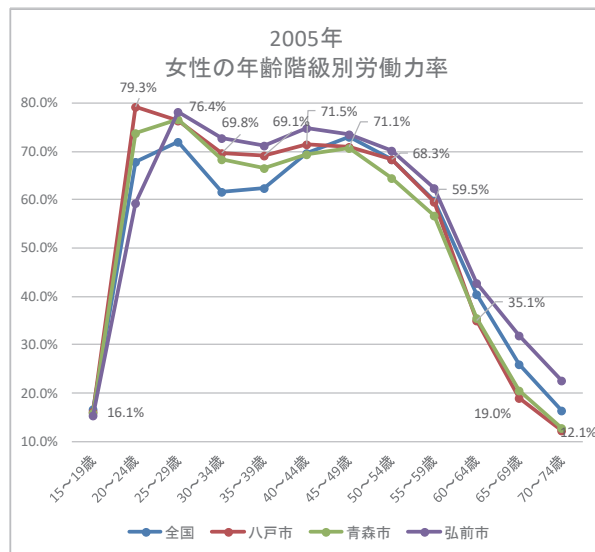
③女性労働力率

労働力率は、15 歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合であるが、日本では、女性の労働力率は、結婚・出産期の年代に低下し、出産、育児が落ち着いた時期に再び増加するという、いわゆるM字カーブを描くことが知られている。

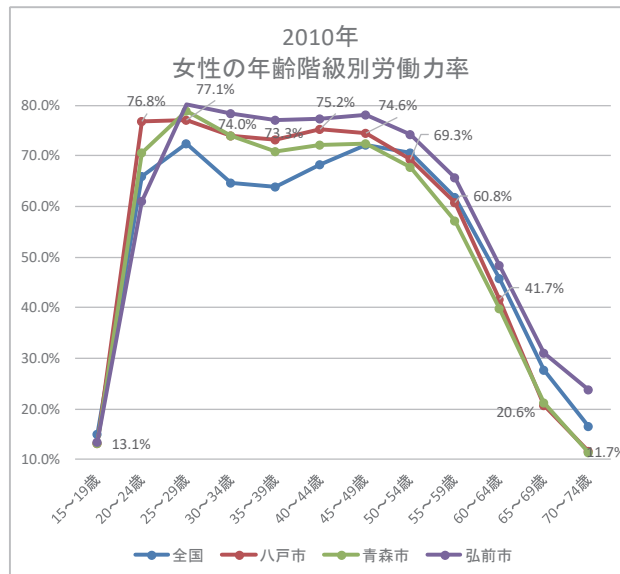
近年、結婚、出産を期に労働市場から退出する女性が少なくなってきたり、未婚化、晩婚化の影響より、このM字の谷の部分の部分が浅くなったり、右方向へ移動しているといった特徴が見られるようになってきた。

この女性労働力率について、八戸市と青森市、弘前市、全国で、2005 年、2010 年、2015 年の 3 時点で比較してみる。全国も含めすべての地域で、時間の経過とともに M 字の谷部分は浅くなってきており、青森県内 3 市は、25 歳～44 歳の世代において全国値よりも労働力率が高い傾向になっている。また、3 市とも M 字の谷部分が浅く、2015 年では 25 歳～49 歳の世代でほぼ横ばいで大きな谷部分は見られない。特に八戸市は、20 歳～24 歳の労働力率が 3 時点すべてにおいて最も高く、2015 年では 25 歳～29 歳の労働力率が 80.0%と最高値となっている。

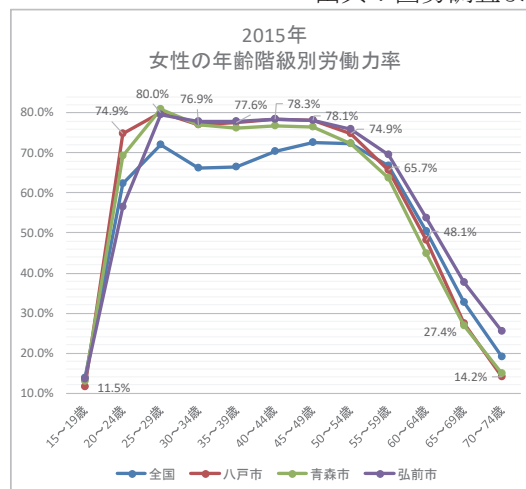
青森県 3 市の M 字の谷部分が浅いことは、農林水産業の女性の働き方による影響があるものと思われ、職業分類別の女性の労働力率を見てみなければ、就業環境が整ってきた結果、結婚、出産、育児等で退職したりすることが少なくなってきたとは言いきれないが、少なくとも、八戸市では、女性の労働力率が高く、労働市場で活躍している女性割合が高いということはいえる。



出典：国勢調査より作成



出典：国勢調査より作成



出典：国勢調査より作成

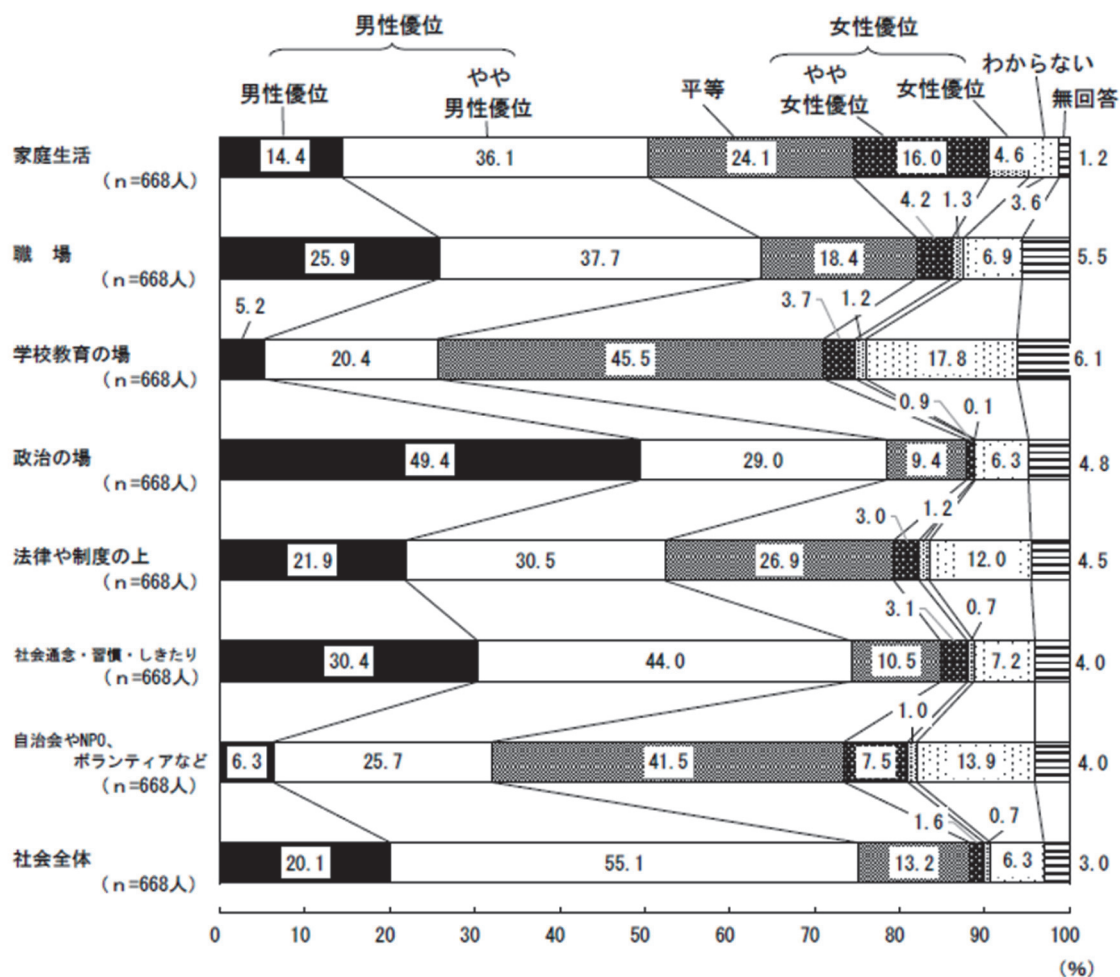
3) 性別役割分担意識の現状

現在、八戸市では、附属機関などの委員の男女構成比率の目標値を設定し、多様な人材の市政への参画を促進するよう努めているが、2017年度は、男女構成比率が男性74.2%、女性25.8%で、男女構成比率で少ない方の割合30%以上を達成している附属機関の割合は32.3%（2017年4月1日現在）。2018年度では、男女構成比率が男性73.3%、女性26.7%（2018年4月1日現在）で、男女構成比率で少ない方の割合30%以上を達成している附属機関の割合は38.2%（2018年4月1日現在）と男女構成比率については、僅かではあるがその差は縮まっている。

「平成27年度青森県男女共同参画に関する意識調査」結果より、実際の役割分担意識に関する意識を見てみる。

①社会における男女平等の意識

多くの場面で、男性優位と感じている割合が大きいことがわかる。

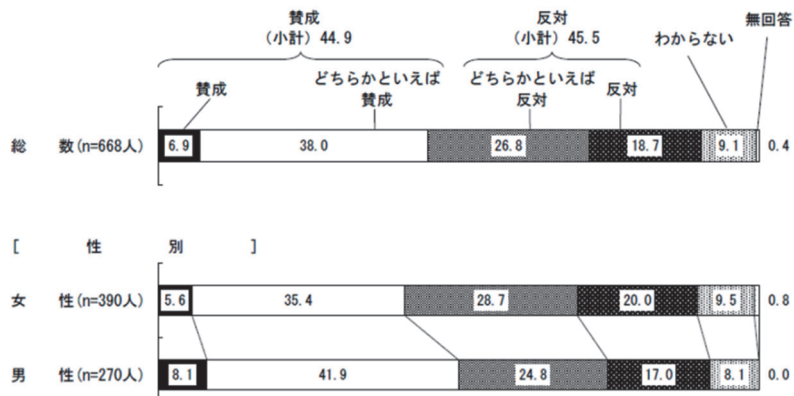


出典：青森県「平成27年度青森県男女共同参画に関する意識調査報告書」

②家庭における性別役割意識

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」の考え方に賛成する割合と反対する割合は同

程度となっていて、男女別で見ると、女性が圧倒的に反対の割合が高いのではと考えられるが、女性も約 4 割が「賛成」と回答している。男性の 5 割が賛成しているので、男女の意識に大きな差がないことがわかる。



出典：青森県「平成 27 年度青森県男女共同参画に関する意識調査報告書」

4) 共生社会の実現に向けて

誰もがいきいきと活躍できる社会を目指し「男女共同参画社会基本法」が 1999 年に制定され、2019 年 6 月で 20 年が経過した。憲法にはすべての国民は法の下に平等とある。しかし、実態はどうだったか。このため、各種法律が制定されてきた。1986 年に「男女雇用機会均等法」、1993 年には「育児休業法」が定められた。育児休業法は 1995 年、「育児・介護休業法」に改正された。その後、国際的な潮流に乗る形で、社会のあらゆる分野を対象とした「男女共同参画社会基本法」によって、本格的な取組が始まった。2015 年には「女性活躍推進法」、政治分野では昨年、「候補者男女均等法」が制定されるなど各種関連法が整備され、男女共同参画社会の実現に向けた様々な取組が進められている。

令和元年版「男女共同参画社会白書」(内閣府)によると、女性の就業率上昇は著しいが、非正規雇用者割合は約 56%と前年から上昇した。求職していない理由は「出産・育児のため」が最多で約 33%。男女間の給与格差は、男性を 100 として 73。上場企業の役員の割合は約 4%。管理的職業従事者の割合は約 15%と諸外国と比べ低水準である。女性の登用は進んでいない。

足踏みをしている原因は様々だろうが、「性別役割分担意識」が固定的であることが最も影響しているのではないだろうか。性別役割分担意識とは、例えば男性の色は黒や青なら女性は赤やピンクといった決めつけや、男性は仕事、女性は家庭という意識など、本来性別で区分されるべきではないのにそうしてしまう意識のことである。

日本では明治以降から第 2 次世界大戦終了まで、日本の女子教育の基本理念が「良妻賢母」で、男は社会で働き、女は家庭を守るという性的役割分業が学校や家庭での教育を通じて刷り込まれ、女性にとって社会で活躍しにくい差別的環境が形成されており、脈々とその教えは引き継がれてきた。

男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）によると「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」に賛成、どちらかといえば賛成は、平成以降も男女とも全体の 5 割前後で推移しており、年代別でも大差ない結果となっている。長い年月をかけて刷り込まれ形成されてきたため、いくら男女共同参画社会についてわかりやすく説いたとしても、実際には、対応できないでいるのが現状である。

共生社会の実現のためには、未来を担う若者が性別役割分担意識を払拭できるような教育に重点を置くことが求められる。人それぞれ考え方は異なっていて当たり前であるが、少なくとも子どもたちは、男女による役割分担意識にとらわれないことがないよう教育していくのが社会の責任であろう。大人の価値観を押し付けたり決めつけたりせず、多様な考え方ができるよう育てていくことで、誰もが自分の思うよういきいきと暮らせるまち、豊かな社会が実現されることで、多文化（共生）視点によるまちづくりの基礎を築いていけるものと思われる。

（４）多文化（共生）とまちづくり

１）国内の潮流

総務省「地域における多文化共生推進プラン」（2006 年 3 月 27 日）¹⁾ では、地域における多文化共生の意義を以下のように例示した上で、各地域における施策の経緯及び現状を整理し、課題及び将来の方向性を含め、各地域における意義を明確にするよう、以下の通り方向性が示された。（下線は筆者）

①外国人住民の受入れ主体としての地域

入国した外国人の地域社会への受入れ主体として、地方公共団体が多文化共生施策の担い手として果たす役割は大きいこと。

②外国人住民の人権保障

地方公共団体が多文化共生施策を推進することは、「国際人権規約」、「人種差別撤廃条約」等における外国人の人権尊重の趣旨に合致すること。

③地域の活性化

世界に開かれた地域社会づくりを推進することによって、地域社会の活性化がもたらされ、地域産業・経済の振興につながるものであること。

④住民の異文化理解力の向上

多文化共生のまちづくりを進めることで、地域住民の異文化理解力の向上や異文化コミュニケーション力に秀でた若い世代の育成を図ることが可能となること。

⑤ユニバーサルデザインのまちづくり

国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的差異を認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくような地域づくりの推進は、ユニバーサルデザインの視点からのまちづくりを推進するものであること。

近年の外国人に関する国の対応で、最も大きな転換の一つは、2012 年 7 月に施行された新たな在留管理制度と 住民基本台帳制度である。これにより従前の外国人登録制度は廃止され、外国人住民も住民基本台帳制度の適用対象になったことで、外国人住民に対して市区町村が行政サービスを提供する基盤が確立された²⁾。

国における外国人の活用等に関する方向性については、2013 年から毎年改定されている「日本再興戦略」によれば、当初は、「グローバル化等に対応する 人材力の強化」、経済成長の担い手として「外国人材の活用」といった観点でとらえられてきたが、2016 年以降では外国人の生活環境の整備についても言及された。2016 年 6 月の「経済財政運営と改革の基本方針 2016」（骨太方針）においては、外国人の子どもの教育環境を含む生活環境整備等が掲げられ、「外国人材受入れの在り方について、総合的かつ具体的な検討を進める」こととされた。このようにかつては日本の少子高齢化や人口減少を見据えた労働力の活用の観点からの検討が中心であったが、最近は地域社会の構成員として生活者の観点に基づく取組も進められる方針が示された。

国の取組に先立って、もともと外国人が多い地域や、1990 年代以降に増加した地域において、地方自治体や地域の国際交流協会、民間団体等が、独自に外国人住民を対象とした政策に先進的に取り組んできた。2005 年には川崎市が全国に先駆けて「川崎市多文化共生社会推進指針」を策定している。

2000 年代には、個別の地方自治体の取組とともに、浜松市が中心となって 2001 年に設立した「外国人集住都市会議」や、愛知県が中心となって 2004 年に設置した「多文化共生推進協議会」など、外国人施策に先進的に取り組んでいる地方自治体間でのネットワークの広がりが見られた。

こうした地方自治体の動きの中、2006 年に総務省が前述のプランを策定し、これをモデルに多くの地方自治体が多文化共生の指針や計画を策定するようになり、2016 年 4 月現在では、都道府県では 94%、政令市では 100%の団体が策定している。政令市を除く市町村では策定している団体は 40%であるが、地方自治体の人口における外国人住民の占める割合が、全国平均の 1.7%を上回っている市及び区では、約 85%の団体が策定している（総務省国際室調べ）

総務省「多文化共生事例集 2017」²⁾ では、広く多文化共生に資する国内の取組（地方公共団体、地域国際化協会、NPO 法人等）の事例を 52 件紹介している。事例のテーマは、(1)コミュニケーション支援、(2)生活支援（居住、教育、労働環境、医療・保健・福祉、防災）、(3)多文化共生の地域づくり（地域社会の啓発、外国人住民の自立と社会参画、行政の組織・人材づくり）、(4)地域活性化やグローバル化への貢献、と分類されている。

例えば(1)コミュニケーション支援には、弘前大学人文学部社会言語学研究室による『減災のための「やさしい日本語」研究』が事例として紹介されている。

これらは、いずれも広い意味でのまちづくり・地域づくりに関わる取組ととらえることが

できるが、ここでは多文化共生 2.0 の観点（外国人を支援対象としてとらえるだけでなく、多様性を積極的に活用する観点）から、とくに(4)地域活性化やグローバル化への貢献、の内容に着目する。

2) 地域の活性化やグローバル化への貢献

①地域の活性化への貢献

外国人がもたらす多様性や視点を積極的に活用することによって、地域資源を新たな観点からとらえたビジネスモデルの形成や、地域産業の振興、ひいては地域の活性化へつなげていくことは、まちづくりに関し有効なアプローチのひとつであろう。

→外国人住民が主体となるような活動を通じて、地域の活性化に貢献している事例。

- ・石川県国際交流課：留学生等いしかわ魅力発信モニターツアー
- ・(一財) グローバル人財サポート浜松：多文化コンシェルジュの活躍による人と文化の多様性を活かした日本語教育プロジェクト
- ・滋賀県国際室：Startup Weekend Shiga (Change Makers in Nagahama City)

②グローバル化への貢献

地域のグローバル化においては、国や文化の壁を越えて活動し、その多様性を尊重し合いながら活かしていくことが求められる。

→留学生をはじめとする外国人の活力を利用し、人や企業のグローバルな交流を推進したり、インバウンド観光の需要の発掘により、地域の価値を再発見した事例。

- ・(株) NAC：通年アウトドア観光メニューの確立による雇用の創出と通年観光の実現
- ・(株) 商輪：留学生ドラフト会議
- ・別府市文化国際課：別府市外国人留学生地域活動助成金交付事業

3) 八戸における現状と展望

	青森県八戸市	全国
住民基本台帳人口（2019年1月1日、人）	230,042	127,443,563
うち外国人住民	1,183	2,667,199
外国人住民の割合（％）	0.51	2.09
同（2018年1月1日、人）	232,361	127,707,259
うち外国人住民	1,044	2,497,656
外国人住民の割合（％）	0.45	1.96
同（2014年1月1日、人）	238,867	128,438,013
うち外国人住民	743	2,003,379
外国人住民の割合（％）	0.31	1.56
住民基本台帳人口（2019年）の対前年増加率（％）	-1.00	-0.21
同（日本人住民）	-1.06	-0.35
同（外国人住民）	13.31	6.79
住民基本台帳人口の年平均増加率（2014年～2019年、％）	-0.75	-0.16
同（日本人住民）	-0.79	-0.26
同（外国人住民）	9.75	5.89
（参考）		
2016年1月1日住民基本台帳人口と 国勢調査による2015年10月1日常住人口との比	1.020	1.008
総務省自治行政局 「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」などを基に作成（S. O.）		

表 1 住民基本台帳に基づく八戸市および全国の外国人住民の人口（2019 年）

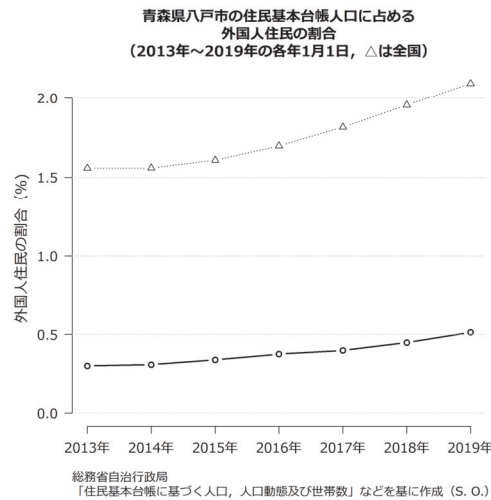


図1 八戸市の外国人住民の割合の推移 (2013～2019年)

(表1、図1とも、「地域人口関連統計図表の収納庫 (2020.2.2 更新)」³⁾より引用)

八戸地域の現状や特性を併せると、次のような課題や可能性が考えられる。

①在留外国人の現状

2019年1月1日現在の八戸市の在留外国人数は1,183人で全人口の0.51%である。これは全国平均2.09%と比較すると少ないが、弘前市(0.48%)、青森市(0.35%)を上回り、青森県(平均0.4%)内の市では、三沢市(1.43%)に次いで高い⁴⁾。また近年の在留外国人の増加率は全国平均より高い。日本人住民の人口減少が進み、市内の高等教育機関(大学、高専)の国際交流が今後進展するにつれ、市内における外国人の存在が、数の上でも否応なく増していくことは明らかであろう。さらに地域の復興に際して、インバウンド観光を歓迎するところも大きければ、人の顔が見えやすいヒューマンスケールの地方都市で、ダイバーシティが劇的に深化する可能性がある。

②スポーツ文化とダイバーシティ

「すべての人に健康と福祉を」(SDGs 目標3)

日本におけるスポーツ文化は、中等教育の部活に代表されるように、競技志向と専門性が強く、よくいえばストイックだが、ややもすると自由さや開放感に欠ける印象がある。

一方で、2020年パラリンピックへの関心や、今年のラグビーWCのダイバーシティ日本代表チームの活躍や釜石での開催の盛り上がりなど、まさに地方とスポーツとダイバーシティをクロスさせるような事例には、日本の新しいスポーツ文化の萌芽を感じる。

③留学生の受入れ

高等教育機関の外国人留学生や、スポーツ留学の国内外からの生徒たち等は、まさに高度

人材予備軍であり、将来地域住民として定着することはもちろん、出身国・地域や他所で活躍することになっても関係人口として、地域にとって貴重な存在となる。学校のみならず、地域で留学生を受け入れること。それは性急に留学生の地域での活用をうながすということではなく、彼らが安全に安心して過ごせ、愛着を持てる地域環境を整え、見守れる地域社会を醸成していくことであろう。

④多文化不適應のリスクへの対応

一方で「マイルド・ヤンキー」に象徴されるような、若年層の内向的・保守的な地域愛傾向は、急速な「多文化」化に対応できず、異文化排斥に向かう恐れもはらむ。多文化に伴う社会的葛藤に対する対応や覚悟を事前に持つとともに、いじめやハラスメント問題と同根の「人権」に対する意識や作法を、社会全体で高めていく必要があるだろう。またそれこそが良きまち育て、コミュニティづくりのプロセスの根幹であるといえる。

⑤東北太平洋沿岸の復興の観点から

生活・産業の基盤となる環境としても、ツーリズムの対象としても、八戸地域はもとより地域資源に恵まれているといえる。多文化共生の中で、さらにその価値の見直しや再発見ができるであろう。

⑥ダイバーシティとスポーツ健康マネジメント

ダイバーシティとスポーツ健康マネジメントに詳しく J リーグ参与も務める経営コンサルタントの村松邦子氏は次のように語っている。「私は、長年にわたり企業のダイバーシティ推進に取り組んでいますが、多くの企業が課題として挙げるのが「社内への浸透・従業員の当事者意識」と「管理職の意識改革」です。3年前から J リーグの理事を務め、ビジネス界とスポーツ界を行き交う中で、障がい者スポーツの体験が多様性に適応する力を高めること、スポーツを通じて多様な人たちがつながりあう中で、心のバリア、バイアスをお互いに取り除いていくことができると感じています。」（村松邦子、2017年2月24日）⁵⁾

ダイバーシティが、閉塞した文化にもビジネスにも風穴を開けることに期待していきたい。

2 スポーツのまちづくり

(1)「八戸市スポーツ推進計画」

以下の叙述は、「八戸市スポーツ推進計画」八戸市、2019年3月（以下の叙述のページ数は本書によるものである）、を参考に行っている。

1) 計画策定の背景

八戸市では、「第6次八戸市総合計画」において、「ひと・産業・文化が輝く北の創造都市」をめざすべき姿とし、実現に向け取り組むべき政策の一つとして「文化・観光・スポーツ」を掲げ、「スポーツ活動の推進」「競技力の向上」等を施策・事業の柱とし「長根屋内スケート場」の整備、「大学等と連携したスポーツ教室の開催、指導者の育成」などのスポーツ施策を推進している。国においては、2011年6月に「スポーツ基本法」を制定し、スポーツに関する基本理念を定め、国と地方公共団体の責務を明らかにしており、これに基づき、青森県では「青森県スポーツ推進計画」を策定した。

この計画は、あらゆる市民が様々な形でスポーツに関わることで、健康で、生きがいを感じることでできる施策を効果的かつ効率的に推進するための「スポーツ版マスタープラン」として策定された。

この計画では、ルールが決められ、勝敗や記録を競うスポーツのみならず、気軽に楽しめるアウトドア体験や散歩など、気晴らしをする、楽しむ、遊ぶなどの様々な目的を持った運動の全てをスポーツとしてとらえ、スポーツを「する」「みる」「ささえる」といった色々な形で誰もが気軽に楽しめるものをいう。

2) 八戸市のスポーツを取り巻く現状と課題

ここでは、人口動態として、人口の推移、世代別人口の推移、人口の部分布状況、将来人口の推移及び小・中学校の統廃合状況が説明されている（pp.4～6）。

次に、市民のスポーツ活動の現状として、小・中学校のスポーツ活動（部活動等）、高校・大学・成人におけるスポーツ活動の状況、障がい者スポーツに関する八戸市の取組状況、中高年及び高齢者の運動習慣の状況が説明される（pp.7～9）。さらにWEB調査によるスポーツ実施状況、スポーツ観戦状況等が説明される（pp.10～11）。また、スポーツ関係団体の活動の現状として、競技団体・体育振興協会、統合型地域スポーツクラブ及びプロスポーツチームの活動状況が示される（pp.12～15）。

スポーツ施設の現状の項では、八戸市の位置・立地特性、新たなスポーツ施設整備の動向、スポーツ施設の分布状況、スポーツ施設の状況、市所管のスポーツ施設の利用実績が示されている（pp.16～29）。

今後の施設整備の基本方針として、八戸市体育館の建て替えに向けた基本方針を早期に策定する、市民が安全に利用できるよう予防保全の実施と長寿命化を図る、など6項目が掲げられている（p.30）。

スポーツ大会・イベント開催の状況の項では、観客数の動向等、観戦者ニーズ・意向調査の結果、大規模大会・興行の実施状況が示されている（pp.31～33）。

以上の分析を踏まえた課題が、①スポーツを「する」視点、②スポーツを「みる」視点、③スポーツを「ささえる」視点から提示される（pp.34～36）。

①については、「運動不足を解消するための運動機会の創出」「運動機会提供のための活動場所の確保」「競技力向上のための地域特性のさらなる活用」が課題である。

②については、「地域特性を活かしたスポーツ観戦率の向上」「『みる』機会創出のための新たな施設の活用」「地域活性化のためのプロスポーツチームのさらなる活用」が課題である。

③については、「『する』『みる』の受入環境の整備」「『する』『みる』の受入体制の構築」「『ささえる』人材・環境の強化」が課題である。

3) 基本方針と目標（pp.37～40）

前節までの分析から計画では、基本方針を、「誰もがスポーツを『楽しみたいくなる街』の実現と『氷都八戸』の新生」とした。そして、以下の3つの基本目標を掲げ、それぞれの目標達成のために次のような施策を提示した。

基本目標Ⅰ 誰でも楽しめる「生涯スポーツ」とアスリート育成に向けた「競技スポーツ」の一体的な推進

＜施策＞

- ①子供のスポーツ機会の充実と体力向上
- ②学生・社会人・高齢者のそれぞれのライフスタイル・ニーズに対応したスポーツ活動の推進
- ③スポーツ関係団体、プロスポーツチーム、大学との連携による様々なスポーツを体験できるスポーツ機会の提供
- ④トップアスリートを輩出している競技や新たなスポーツ施設・環境を活かしたスポーツ競技力の向上
- ⑤トップアスリートとの交流、トップレベルの競技大会への派遣支援
- ⑥体育施設整備基本方針に基づくスポーツ施設の維持管理などによる活動場所の確保

基本目標Ⅱ 「スポーツ」と「まちづくり」が連携した新たな産業の創出による地域活性化

＜施策＞

- ①スポーツ施設の新設に合わせた継続的な競技大会・イベントの開催
- ②地域一体となったスポーツへの興味・関心を高めるための環境づくり
- ③産業とプロスポーツチームの連携による、地域産業・地場産品等 PR 展開
- ④スポーツ体験・観戦を活用したスポーツツーリズムの推進

基本目標Ⅲ 多様な主体と連携した一元的なスポーツ事業の運営・管理共同体の構築、人材育成の強化・推進

＜施策＞

- ①本市のスポーツ施設・環境の特性を活用した大会・合宿の誘致
- ②大会・合宿時の会場、宿泊、観光等のワンストップ窓口の管理・運営の推進
- ③地域スポーツを「ささえる」人材・環境の強化

（２）スポーツのまちづくり

ここで、スポーツのまちづくり（スポーツを活用したまちづくり、以下、引用書に沿ってスポーツまちづくりという）について、先行研究（前出、松橋崇史他[2019]）に依拠しながら考えてみる。

１）スポーツまちづくりの３つの要素

スポーツまちづくりには様々な活動がある。プロスポーツクラブが主導するもの、トライアスロン等の中心地をめざすもの、地域内外の一般市民が参加するスポーツイベント（マラソンなど）を盛り上げによって進められるもの、地域スポーツクラブの運営によって市民との交流などを促し、賑わいを生み出そうとするもの、国際レベル・全国レベルのトップアスリートを輩出することによるものである。

松橋崇史他[2019]に依れば、スポーツまちづくりを進めていく上で必要な要素は次の３つにあるといわれる。すなわち、「社会的ネットワーク」「スポーツインフラ」「事業性」である。

①社会的ネットワーク

これは、スポーツまちづくりを進めていく上で必要な組織や団体、関係者の連携・協働のネットワークである。このネットワークが広がり、参加者が増えること及びネットワーク内の交流の活発化によって、ソーシャルキャピタル（信頼関係や結びつき）が豊かになり、スポーツまちづくりが促進される。それは、特定の活動や事業だけで成立するものではなく、同時多発的に様々な活動を展開することによって広がりが生まれる。

このネットワーク形成方法に関しては、第一に、だれが形成を主導するのか、第二に、ネットワークの広がりが、地域内なのかそれとも地域外なのかということである。これを図式化すると次のようにまとめることができる。

社会的ネットワークの形成主導主体			
広がりの範囲	地域内	スポーツインフラを取り巻く地域内の組織やメンバー	スポーツインフラによるクラブや大会、施設の経営組織
		第2象限	第1象限
	地域外	第3象限	第4象限

出典）松橋崇史他[2019]、214 ページ

第1象限は、スポーツ施設の運営者が地域に開かれたイベントや施設運営を行い、地域の人々に働きかけることで社会的ネットワークが広がっていく事例である。

第2象限は、多くの関係者/ステークホルダーをまとめるために行政が主導する事例である。

第3象限は、地域にとらわれることなく、スポーツまちづくりに関わりたいと思う人々を地域おこし協力隊に誘い、その輪が広がった事例である。

第4象限は、プロチームがネットワーク構築に尽力した事例である（これらの具体的事例については、松橋崇史他[2019]第2章～第6章を参照のこと）。

②スポーツインフラ

これは、まちづくりの促進機能を有する「インフラ」としてのスポーツのことである。重要な視点は、「まち」がスポーツインフラを保有することができるか（スポーツまちづくりを行う上で、主体的にマネージできる対象であるということ）否かということである。保有することのできるインフラとしては、スポーツ施設や「まち」出身のトップアスリートなどが事例となる。一方、保有できない事例としては、世界大会や全国大会などである。

前者は、「まち」が主体となって機能させることができる。スポーツクラブやイベント、施設などを生かして社会的ネットワークを広げたり、後述する事業性の確保に取り組むことが可能である。後者については、「まち」が保有できるスポーツインフラの働きが世界大会などにアクセスできるかどうかにかかっている。

③事業性

これは、新規性や将来性、あるいはまちづくりとしての投資効果が高い活動を行う上で必要な資源を確保し、スポーツまちづくりに継続性を持たせることである。それは、経済的な自立性や継続性のみならず、スポーツまちづくりの持続可能性を高める上で必要なあらゆる資源の調達・活用の自律性や継続性でもある。

方法論としては、第一に、どのようなスポーツインフラを選択するかが鍵であることである。

第二に、何らかの名目で官民双方が資源を出し合っている官民協働のスタイルをとっていることである。その事例としては、指定管理者制度や委託事業、補助事業の形で公的資金がスポーツまちづくりの活動に向けられていることや、実行委員会形式で共に活動を行っていること、さらには、施設建設に国の補助制度を用いる、地域おこし協力隊のように人件費と活動費を国から補助を受ける、期限付きで土地の無償提供を受ける、などがある。

第三に、社会的ネットワークに支えられていることが重要である。当該ネットワークによって、多様な主体がかかわりを持ち、みんなが支えあう仕組みをつくることで

ある。例えば、ボランティアとして現場を支える、サポーターとして応援する、沿道から選手を励ます、グッズを購入して身に付けるなど支えるチャンネルはいくつも考えられる。

ところで、社会的ネットワークを広げるということは、多くの関係者が生まれるということであり、関係性を維持していくためには様々な手間がかかることになる。情報共有も煩雑になり、協働を実現するための「協働のコスト」も増加する。

これを低減するためには、第一に、法人格の取得を通じてフォーマルな組織をつくることである。第二に、社会的ネットワーク内部のソーシャルキャピタルが高く、メンバー相互の信頼が厚く、活発な交流があり、自発的な協力が生まれやすければ「協働のコスト」は低減される。第三に、スポーツインフラの価値と魅力を高め、より高次のスポーツインフラにアクセスしようとするのが、スポーツまちづくりにダイナミズムを与え、人々を動かす大きな原動力となる。共同の目標に向けて動き、積極的に協力する人が増えれば、「協働のコスト」も抑えられるのである。

3 若者の地域定着と U・I・J ターン可能なまちづくり

(1) U・I・J ターンの現状と課題

1) 地方市町村からの人口流出の現状

図 3-1 は八戸市の年齢階級別純移動数の時系列分析を行ったものである。例えば、「2010 年の 15～19 歳の年齢層が、5 年後 20～24 歳になった 2015 年に何人増減したか」を 1980 年から 2015 年まで 5 年ごとに示したものである。①【15～19 歳→20～24 歳】の転出超過数が大きいのは、高校卒業時の進学、就職による流出が主な理由と考えられる。また、②【20～24 歳→25～29 歳】の転入超過は、進学のため流出した人口が若干戻ってきていることを示していると考えられる。よって、①の時点での転出者数に対して、②の時点の転入者数が大きく下回っているため、15 歳から 29 歳までの若者人口全体が減少していると推測される。

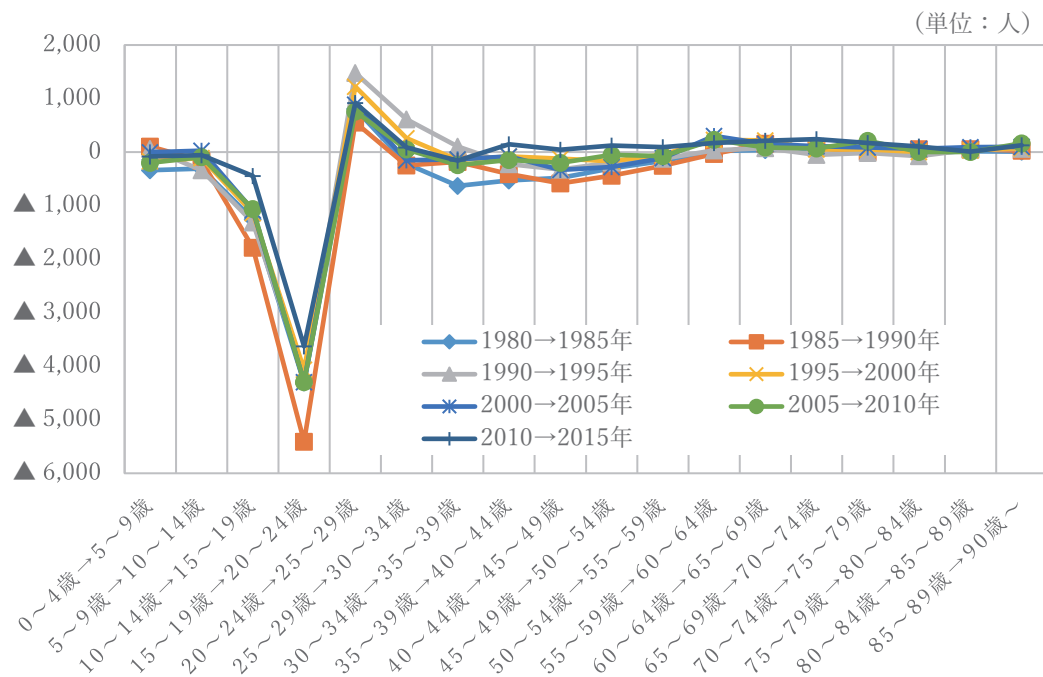


図 3-1 八戸市の年齢階級別純移動数

この傾向は、八戸市に限ったことでなく、地方の市町村に共通な事象である。図 3-2、図 3-3、3-4 に（独）労働政策研究・研修機構の高見研究員の調査報告）からの抜粋を示す。図 3-2 は出身市町村を離れたきっかけを示している。転出の約 6 割が大学、専門学校等への進学をきっかけにしており、就職がきっかけとするのは約 15%である。それら転出の理由として、図 3-3 より「地元で希望する進学先なし」など地域高等教育機関への満足度が低いことと、「都会での生活への期待」の側面が重なり合っているのが現

状であると分析している。

さらに図 3-4 に大学卒業者の就職地域の希望理由を示す。転出者が大学卒業後に U ターン就職する理由として、親の影響もあり実家から通える地域で就職先を選ぶ傾向が強く出ている。それに対し地元外就職者は、大都市での就職希望が強いと同時に、在学中の居住地を離れたくないなど、大学生として生活した期間がその後の人生に影響を及ぼしていることが窺える。

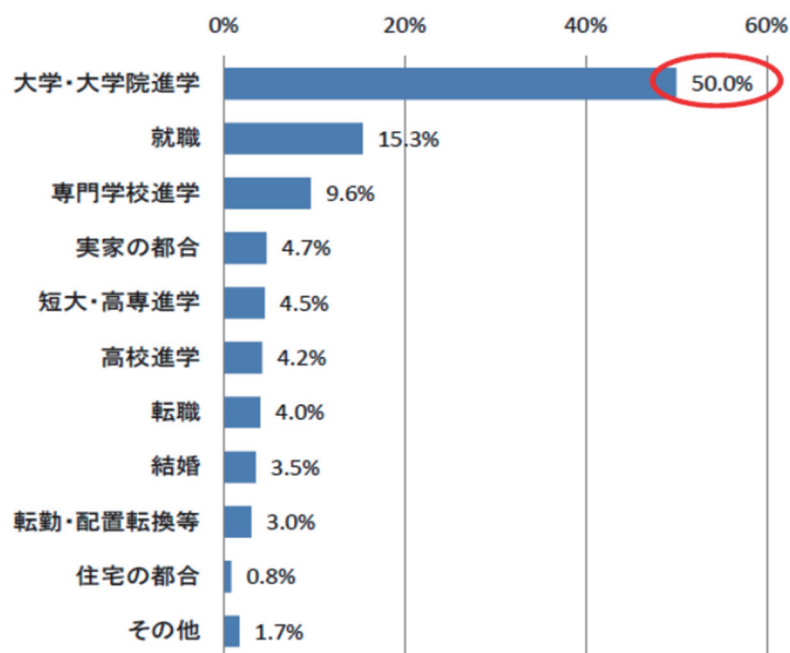


図 3-2 出身市町村を離れたきっかけ（複数回答）

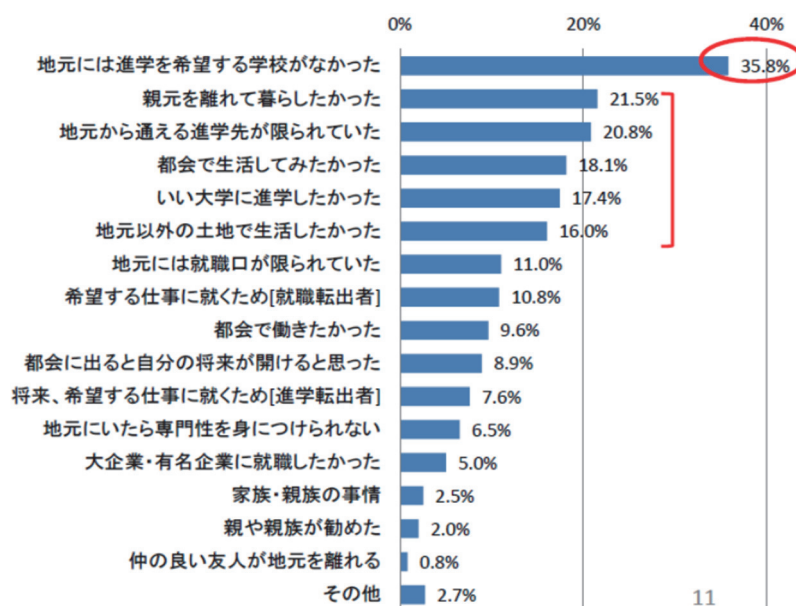


図 3-3 出身市町村を離れた理由（複数回答）

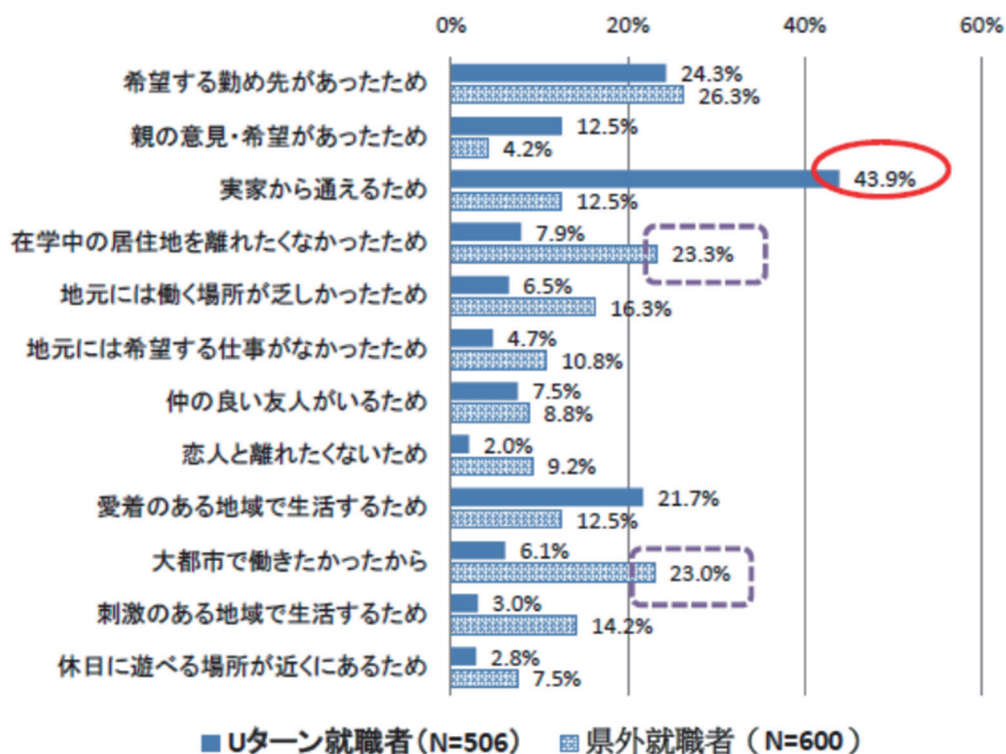


図 3-4 大学卒業者の就職地域の希望理由（複数回答）

2）地方移住に対する意識の現状

次の国土交通省が実施したアンケート調査（以下「国民意識調査」という）より、移住者、定住者の意識に関するデータと分析）を示す。

図 3-5 は地方在住者の内訳を示している。定住者が約 23%、U ターン者が約 55%、I・J ターン者が約 14%で、一度も他の市町村に出て生活したことがない者は比較的小さいことがわかる。図 3-6 に都市在住者における出身地域別の地方移住希望の割合、図 3-7 に現在の居住地別の地方移住希望の割合を示す。都市在住者の中でも、地方に「縁のある者」の方が「縁のない者」より地方への移住を希望していることが明らかになっている。また具体的には、都市に居住している地方出身者や、転勤や家族の介護、進学等で、現在一時的に地方に居住している都市在住者の方が、都市出身の都市在住者より地方移住を希望する割合が高い傾向にあると分析している。これらは地方に居住していた（又は一時的に居住している）経験により、都市より地方に魅力を感じている者が一定程度存在するためであり、二地域居住等の交流人口の拡大が、地方移住へのきっかけになり得ることを示唆していると分析している。

次に図 3-8 に現在の地域に居住している理由を示す。地方定住者、U ターン者は実家の都合によるところが大きく、I・J ターン者はやりたい仕事があることを突出して高い。これは、I・J ターン者の方が自由意思で仕事を選ぶ傾向にあるためと推測されるが、いずれにしても地方移住は就業と特に密接な関係があると分析している。図 3-9 に

居住地に求めるもの、魅力について示す。地方定住者、Uターン者は地縁の存在を重要視している。これは逆に家族、親戚に縛られていると受け取る人もいるものといえる。また I・J ターン者、地方移住希望者は自然環境に魅力を感じながらも、都市圏から遠すぎないことや自然災害のリスクが低いことを居住地に求めていることがわかる。図 3-10 に移住・定住に際し重視した（重視する）条件を示す。定住の条件として、交通インフラ、病院の近接性、買い物環境等インフラを重視している。地方移住希望者や I・J ターン者が、定住者や U ターン者に比べて交通インフラの充実度をより重視しているのは、複数の移住候補地から選ぶ場合には、利便性も享受したいと考えている者が多いことによるものと分析している。また、地方移住希望者は収入額を重視する者が突出して多く、地方へ移住することにより現在の職を離れ、収入が低下することを懸念していることが推察される。

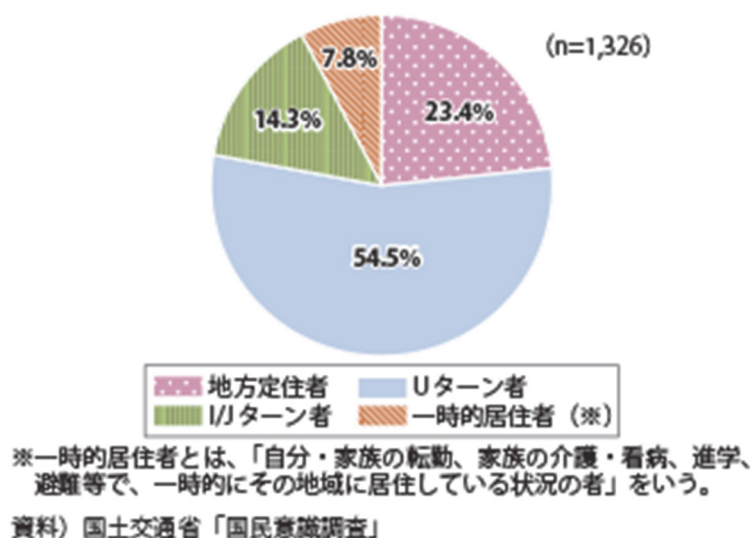


図 3-5 地方在住者の内訳

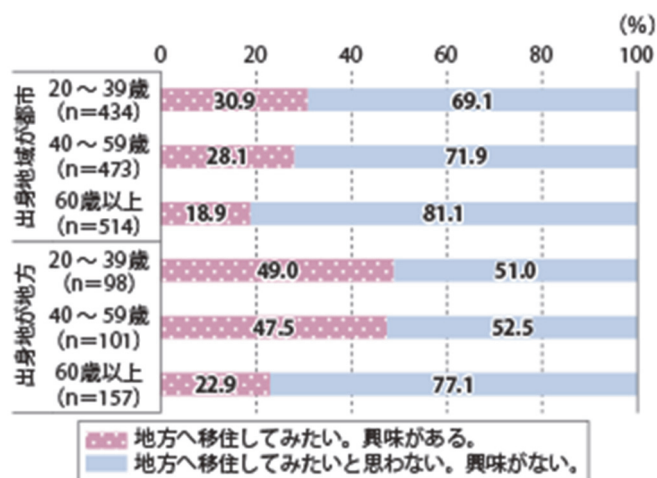
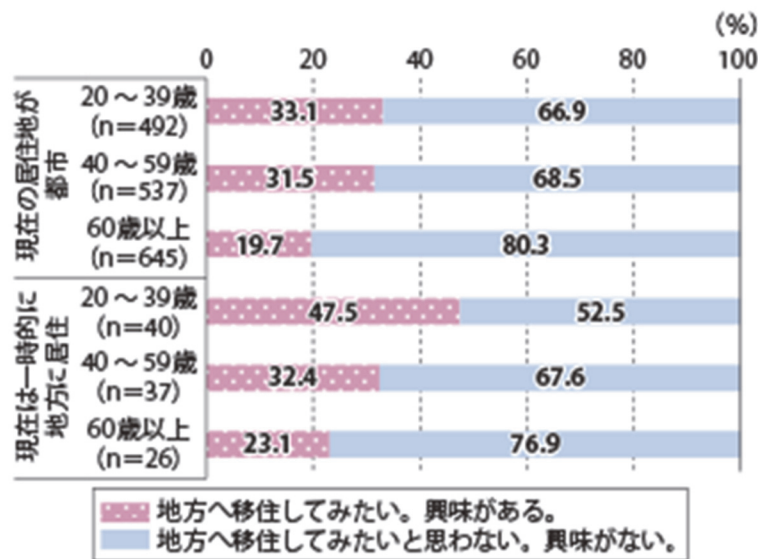
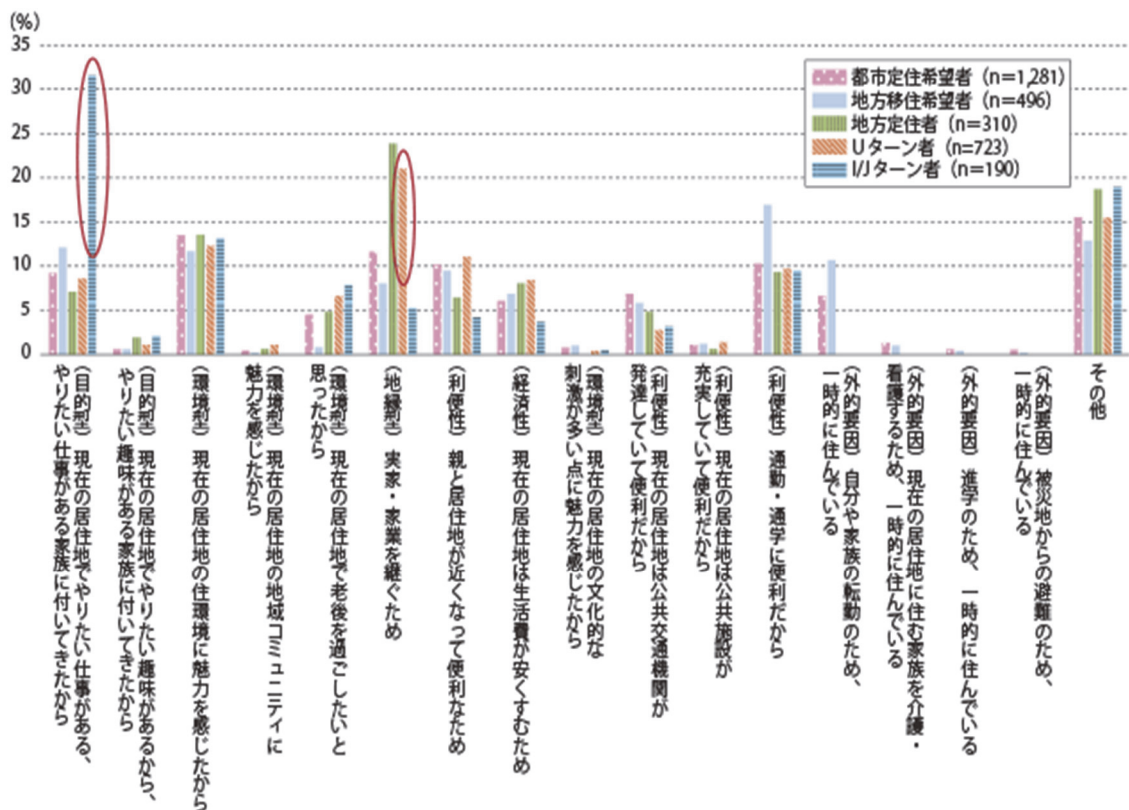


図 3-6 出身地域別の地方移住希望者（都市在住者）



資料) 国土交通省「国民意識調査」

図 3-7 現在の居住地別の地方移住希望者



資料) 国土交通省「国民意識調査」

図 3-8 現在の居住地に住むようになった理由

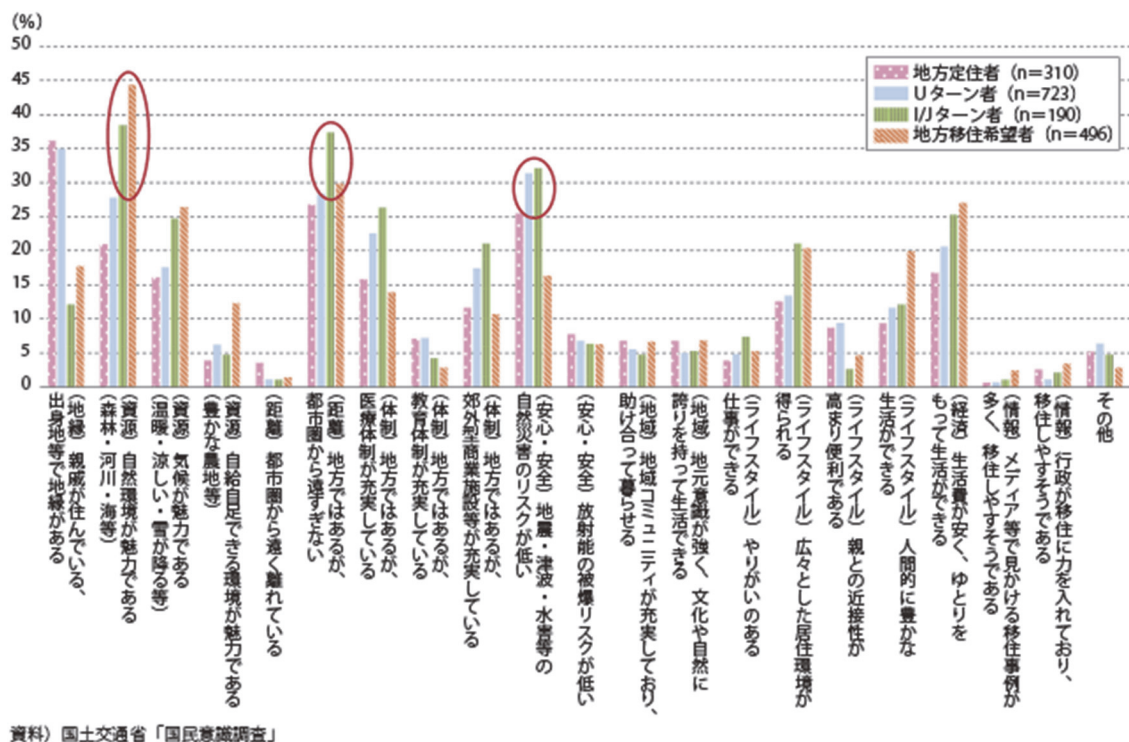


図 3-9 現在居住している居住地
(地方移住してみたい地域) の魅力 (最大 5 つまで回答)

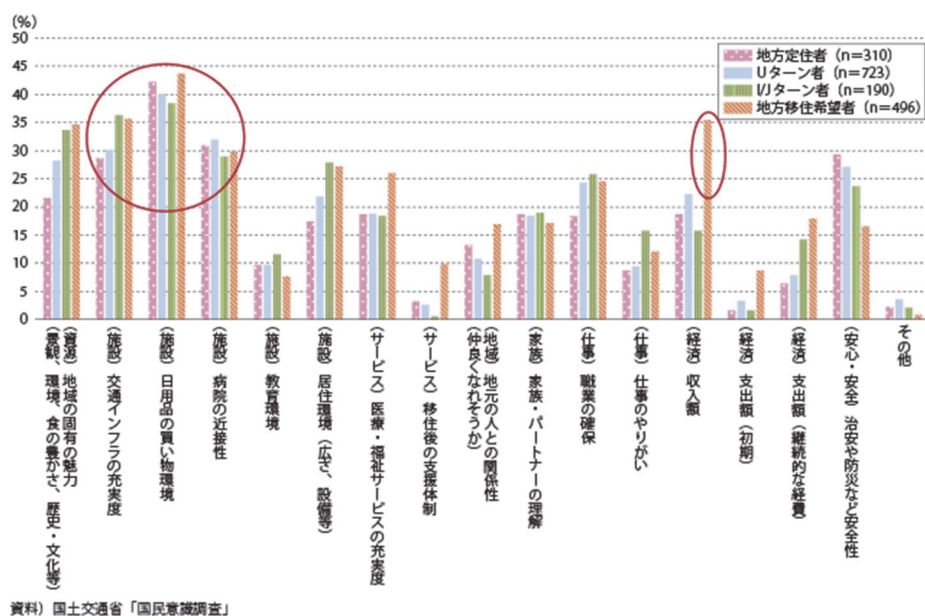


図 3-10 移住・定住に際し重視した (重視する) 条件

3) U・I・J ターン者の現状と課題

前節と同様に国土交通省のアンケート調査より、図 3-11 に実際に移住した者が、移住する前後で感じた「ギャップ」について示す。全体として高齢世代が若い世代より良い方向にギャップを感じているものが多い。逆に言うと若い世代は不満があるといえる。

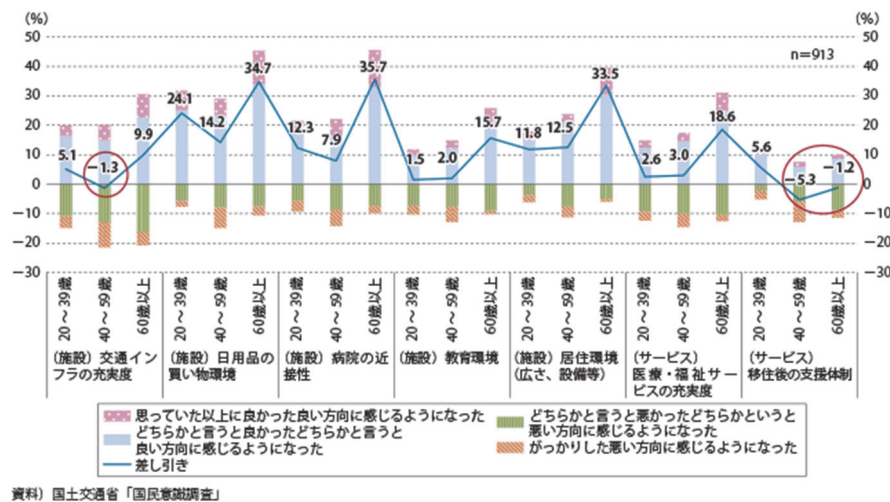
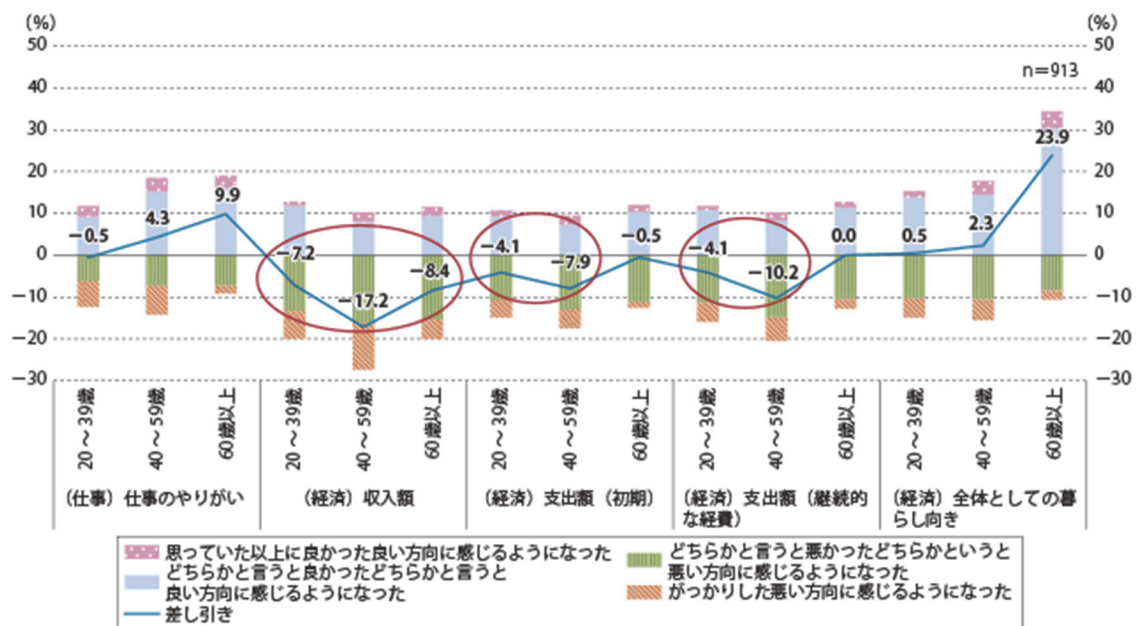


図 3-11 U ターン、I・J ターン者が移住した前後で感じたギャップ（生活環境）

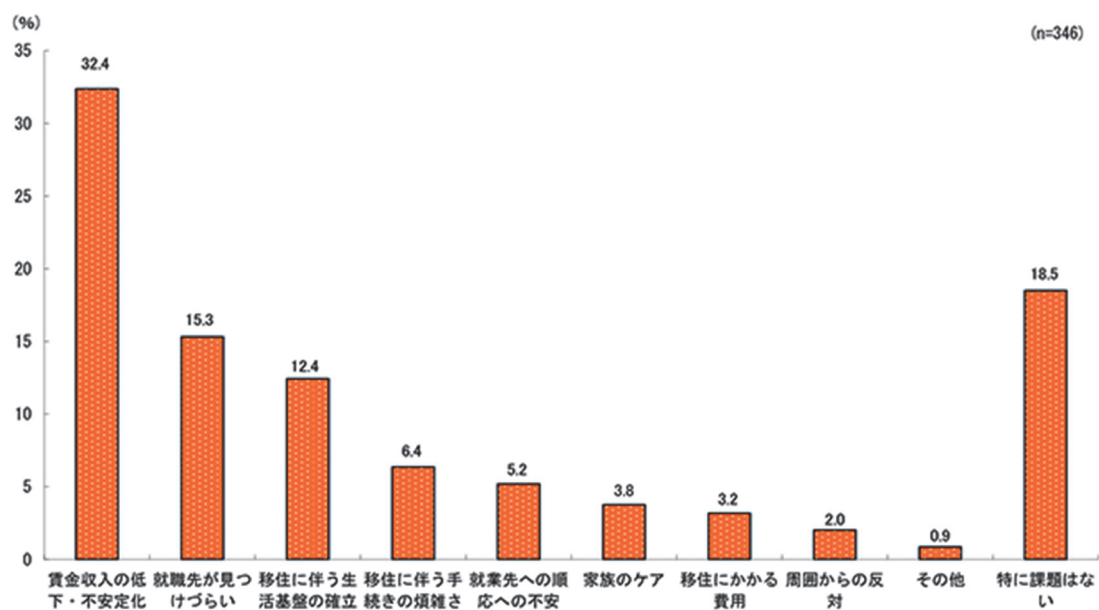
買い物、病院、居住環境については利用してみて初めて実感することであり、想定より良い方向にギャップを感じている者が多い。また、教育環境や医療・福祉サービスの充実度については、必要と感じる者は事前に調査した上で移住することが想定されるため、ギャップが少なかったものと推察される。一方、交通インフラの充実度(40～59 歳)、移住後の支援体制(40～59 歳、60 歳以上)には悪いギャップを感じた者が多く、移住後の持続的な定住のための課題があるといえる。

図 3-12 に経済的環境のギャップを示す。若い世代の U ターン、I・J ターン者は、経済的環境に悪い方向のギャップを感じている層が多い。特に収入額は想定していたものより悪いと感じており、支出額についても予想以上に減っていないと感じている者が多い。若い世代の定住を持続的なものにするためには、収入面・支出面の改善が重要であると分析している。そこで、U・I・J ターン者が転職に伴い直面した課題について、中小企業庁の中小企業白書 2015 の報告より、図 3-13 に UIJ ターンに伴う転職における課題を示す。U・I・J ターン転職の経験者が感じた課題としては、「賃金収入の低下・不安定化」(32.4%)、「就職先が見つけづらい」(15.3%)、「移住に伴う生活基盤の確立」(12.4%) が高い割合となっている。また、女性ほど仕事面の問題が大きいこと、生活基盤の確立に難しさを感じていることを図 3-14、図 3-15 に示す 1)。



資料) 国土交通省「国民意識調査」

図 3-12 U ターン、I/J ターンが移住した前後で感じたギャップ (経済的環境)



資料: 中小企業庁委託「中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査」(2014年12月、(株)野村総合研究所)

図 3-13 UIJ ターンに伴う転職における課題

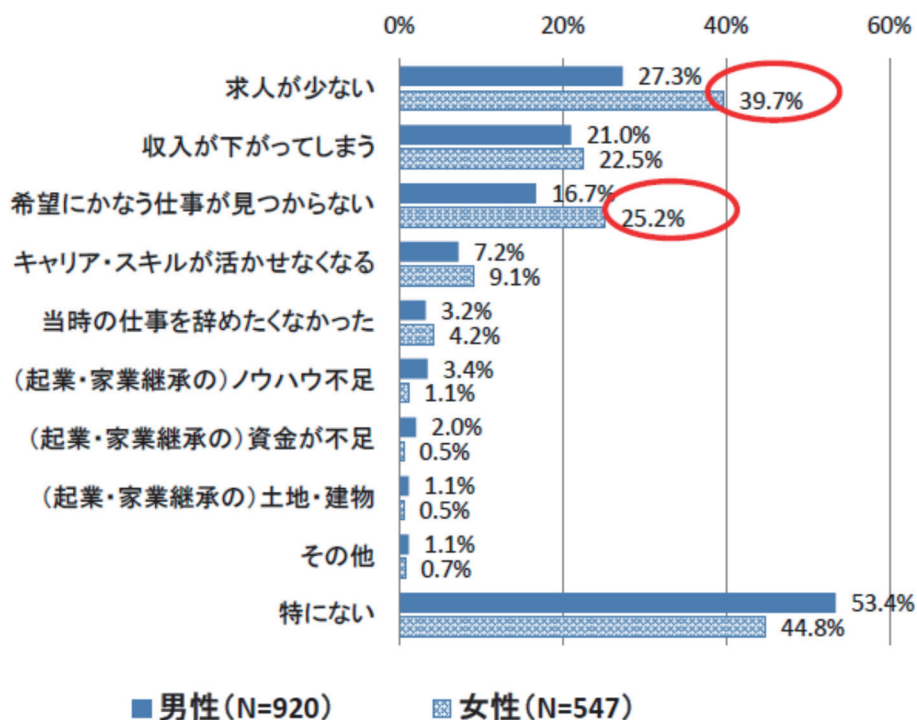


図 3-14 Uターン時の仕事面の気がかり（複数回答）

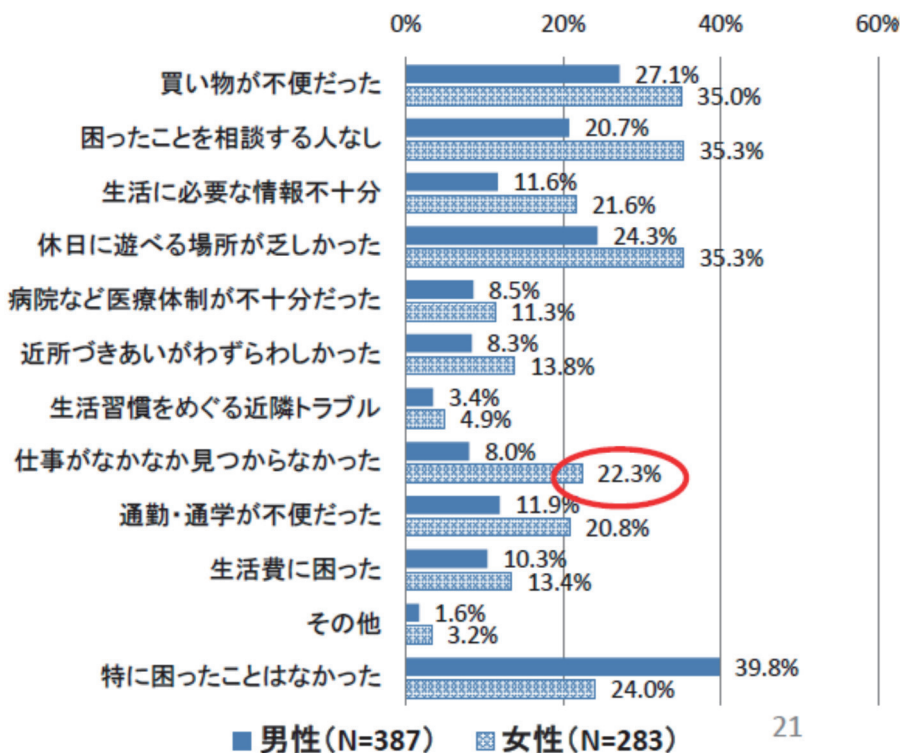


図 3-15 地方移住当初の苦勞（複数回答）

【東京圏・近畿圏出身の地方移住者】

U・I・J ターン現状と課題として、全体を通して言えることは大都市と地方生活者の感覚的ギャップと世代間での感覚のギャップが大きいことである。

①給与（賃金）水準のギャップと生活感覚のギャップ

地方在住の年配者から未だに聞こえる話として、田舎は給料が低くても生活費が掛からないから問題ないとの考えは、現代において全く通用しない。日本全国何処にいても物価の違いはさほどなく、都会での住居費に係る分を差し引いても自動車に係る経費、光熱費の支出増加など金銭的負担は全く変わらないといえる。食文化に対して自慢げにアピールすることが多いが、鮮度の良いものが都会より安く多く手に入りやすいだけで、若い世代や世帯人数が少ないほど、その恩恵は少ないといえる。

②雇用条件、雇用環境など地元企業の意識のギャップ

地方からの人口流出の原因として、大学進学によるものが大きい。大学卒業後に U ターン就職を希望する者も多く見受けられるが、地元で大卒者雇用を望む企業が多いとはいえないのが現状である。このことは地域の教育水準に対する認識の低さを表しているとも言える。給料の安い高卒だけで良いとの考えでは、企業も地域も発展を望めない。今後、高度外国人人材の需要の高まりとともに、企業内での再教育による人材の高度化など企業の力をつけ、給与水準の引き上げが必要になる。

また、I・J ターン者の移住地の決め手として地理的環境要因よりも、その地にやりたい仕事があるからとする意見が多く、地方移住はその地の産業構造との関係性も大きい要因といえる。

③地域文化的な感覚のギャップ

地方都市の PR として、安易に「都会に比べて田舎は暮らしやすい」といわれること見受けられる。しかしそこには世代間の大きなギャップ、都市と地方在住者のギャップがある。雇用環境、生活環境など U ターン者がそれに対して疑問を持ち、不満を表に出しても「地方では当たり前だから受け入れるべき」と一蹴されることがある。つまり、職場や地域など様々なコミュニティにおいて、移住してきた側の価値観は「異端」として扱われ、多様な価値観を認め合うのではなく、価値観が多様であることすらあり得ないかのように地方で主流な価値観が重視される社会が未だに存在する。また女性が活躍できる仕事、雇用条件等が不足・不備なのが現実である。特に高学歴になるほどにその傾向は大きくなっている。

移住のメリットとして「田舎は人間があたたかい」や「心の距離が近く、親切な人が多い」などと打ち出されることもある。しかし現実には地元の人間が親切にするのは観光客であり、実生活の場においては様々な感覚的ギャップから移住者は風当たりの強さを感じていることも少なくない。

U・I・J ターン者への PR を打つ際には、「ギャップ」を埋めることを考えるよりも「ギャップ」を理解してもらうことが重要と考える。観光客を呼び込むような PR は、地元自慢の自己満足に過ぎず、U・I・J ターン希望者が真に考える素材になっていない。

（２）若者の地域定着の（想定される）条件

１）若者像の確認

本節では、地元出身もしくは U・I・J ターンにより八戸に住む、あるいは移住しようとする若者が地域に定着する条件について考察する。はじめに、本研究が想定する若者像の確認・定義を行いたい。前節での分析によれば八戸市に転入出する世代は、10 代後半から 30 代前半であり、この世代が八戸市の人口動態に影響を与える世代であることがわかる。地元出身の若者は進学のため一度は他の都市部に転出することを考慮すると、地域定着の課題は、地域定住の意義を幼少期から醸成することにより地域還流の種を蒔くことと、地元出身者に限らず 20 代後半から 30 代前半の若者に対し、地域への定住価値を啓蒙することにあるといえる。

２） 現代若者にとっての生きることの価値

1990 年代にインターネットの普及が始まり、日本では 2003 年にブロードバンド化した。

ネットが当たり前のように存在する世代のことをデジタルネイティブと呼ぶが、2000 年以降に生まれた世代はジェネレーション Z と呼ばれる。この世代は、オンラインとオフラインの境界線をあまり持たず、モバイル端末によって常に「接続」「つながっている」状態を必須とされている。物欲がないというわけではない。欲しい物や会いたい人がいれば、ネットや SNS のシェアリングエコノミー活動を通して自己実現していくという、他者との価値共有を基盤とした共生的な生き方が普通にできる世代といえる。

地域特有の生活文化の影響があるとはいえ、現代の若者は金銭による消費を通じた形ある物の獲得に自己実現を希求しているのではなく、無形のコミュニティ文化の営みやその成果を他者と共有することに価値を見出す自他実現の生き方を希求していると考えられる。

３）若者に伝わる地域定住の意義とは

本項では、前述したような価値観を前提とした場合に、若者に伝わる、地域への定住価値について考察する。

若者の地域定着の取組の多くは、若者世代が地元を離れる動機を「働く場」がないことであることとし、「仕事づくり」を課題解決の方向性として位置づけている。JILPT 研究員の高見によると、地方都市においては、多様な業種・職種で人手不足が鮮明になる中、賃金・労働時間などの労働条件面で求人と求職者の希望が折り合わない雇用ミスマッチ（＝希望条件のミスマッチ）が顕在化していると述べている。こうした理由から、大学進学等で県外に流出した若者の U ターンが進まないという報告をしているが、1 次・2 次産業が中心の地方都市と 3 次産業が中心の経済都市と比較して遜色のない賃金

水準や雇用条件を提供できる「働く場」づくりをしようとすることに無理がある。経済都市と同じ価値観の「仕事づくり」をするのではなく、現代の若者が求める〈共生的自己表現〉ができる暮らしと仕事のビジョンづくりが求められる。

4) 共生的自己表現ができるまち～八戸に暮らすことの価値

ここ八戸圏域では、「市」の営みが盛んである。毎週末、地域のどこかで朝市やクラフト市が開かれ、地物の野菜や惣菜、工芸品を求める人で賑わっている。

2018 年には、市の中心街のマチニワがオープンした。それまでは割と、地元の親子か文化度の高いシニアがはっちを利用するような景観を呈していたが、まちなかには今時のファッションに身を包んだ 20 代から 30 代の若者が現れ、食や文化・芸能のイベント企画などを催している。マチニワができてからは「八戸の周りにはこんな若くて面白いプレーヤー（ひとたち）がいたのか」という発見が多い。

こうしたマチニワのような場に集まる若い作り手は、ものづくりの実践を通じて生活世界のあるべき姿を「市」という共同体に問いかけ、語らいの場を生み出そうとしている。若者が「市」に惹かれるのは、作り手との語らいを通じて、ものづくりの知恵や技に触れ、いずれは自分自身も、生活の一部をものづくりによって自立したいという自他実現欲求があるからではないか。



図 2 2018 年マチニワで開催されたバルフェスの運営メンバー

出所) 八戸経済新聞 <https://hachinohe.keizai.biz/headline/889>

以上で、本研究が想定する若者像の確認がなされた。次に、若者の地域定着と U・I・J ターン可能なまちづくりについて想定される条件（要因）とそれに関わる諸問題について考えてみたい。

5) 若者の地域定着と U・I・J ターン可能なまちづくりについて想定される条件（要因）とそれに関わる諸問題

本研究におけるまちづくりとは、いかなる場合においても「ひと」が不可欠であり、「ひと」なくして地域を維持・存続することはできない。地域が移住者を求める理由は、まちづくりへ向けた人材の確保であり、またそれはすなわち人口減少対策でもある。よって、若者の地域定着を進めるといった視点のほかに、移住者（U・I・J ターン者）へは、まちづくりのため地域の内に存在していなかった知識やスキルを外部からもたらすという期待がある。しかし、何らかの知識やスキルを持つ人材が移住者として好まれやすいという、地域からの〈見えざる要請〉があり、平等にいかなる移住者をも歓迎するといったわけではない。

このように、本項は、U・I・J ターンのそれぞれのケースを想定し、地域が望む移住者の像を明らかとしつつ、前節までの考察を踏まえ、若者の中でも将来 U ターンを行うであろう「学生世代」の心理を明らかとする。

① ヒロイックなファンタジー

地域おこし協力隊制度の概要は「人口減少や高齢化等の進行が著しい地方において、地域力の維持・強化を図るためには、担い手となる人材の確保が特に重要な課題となって」おり、「人口減少や高齢化等の進行が著しい地方において、地域外の人材を積極的に誘致し、その定住・定着を図ることは、都市住民のニーズに応えながら、地域力の維持・強化にも資する取組」（総務省, 2006, 第 1 趣旨）であるとされている。この観点において、ひとつは移住を地域おこしと捉え、また次に、その移住の達成は都市住民の生活文化・水準を持って地域力を維持・強化する取組という価値観が提唱され、このことから移住者とは都市の生活文化や生活水準を地域にもたらすものである、という前提となる。

このように、移住者に対して地域は〈ヒロイックな幻想〉を、政策の内部、または背後に抱きがちである。移住者への〈ヒロイックな幻想〉は、移住者に対する地域の期待だけではなく、移住者自身が持つ目的意識にも影響を与える。これは、U・I・J ターンを行う際、移住前の職業を継続することが物理的に困難であることを想定した時、その前職の経験を活かしつつ発展的に転身（転職）する、または前職と同様の職を継続するために新規で起業をするといった必要が生じるが、これが都市の生活文化や生活水準を地域にもたらす、という価値観に合致するのである。

しかし、移住へのヒロイックな期待は、〈〇〇を実現したいが××が要因となって上手くいかない〉という、具体的な目的と現実のズレを無視することはできず、このことが円滑な移住を阻む要因となっている。3-1-3（地域文化的な感覚のギャップ）で触れているように、地域コミュニティとの関係性といった、移住者と既存の住民との心理的な齟齬による問題は、生活文化の相違といった点で容易に想像ができるが、新規産業の創出に関する支援の充実度や、不可避な生活コストへの課題など、現実的な生活の中での問題は多岐に渡る。そのため、移住促進に関しては、生活・医療福祉・就労と産業など、多分野に横断したワーキンググループにおける議論の中で具体的施策が提言・実行されることが望ましい。

②移住は自己実現なのか - I・J ターンを決断する要因

U ターンに関する側面は後述するとし、I・J ターンに注目する。I・J ターンを行う移住者自身が地域に対して抱く〈ヒロイックな幻想〉は、自身のこれまでからの転身といった、第2の自己実現と言える。これは3-2-4（共生的自己表現ができるまち〜八戸に暮らすことの価値）で触れているように、まちを表現の場として機能させ活用していくことともつながる。I・J ターンの成功には、その目的の達成に向けた計画の成熟度合いが求められ、未熟な計画であれば、地域の現実打ちのめされ達成できないことは想像に易いが、数回の短期的な居住を繰り返すなど、十分なトライアルが設けられた場合には、目的の達成が現実味を増し、I・J ターンの成功例は増えると考えられる。

結果として、I・J ターンでは、目的意識の強さよりも実現へ向けた計画性の方が成功の要因となるのであり、移住は自己実現ではなく、すでに『一定の自己実現を達成した者が更なる飛躍を求める』ステップアップという位置づけが好ましいと考えられる。

I・J ターンを行いたい者が、何をしたいか、ではなく、『これまでに何をきて、それをどのように新しい地域で展開・進化させたいのか』という一連の流れが重要であり、政策面では、ヒロイックなイメージ形成に頼ってしまいがちな目的意識の発信ではなく、その目的達成に向けた計画性と、その計画における段階的な支援政策の存在を明確化するという、総合的なビジョンの発信が新たに必要であるといえる。

③目的意識と義務感 - U ターンを決断する要因

I・J ターンとは異なり、U ターンが実行される要因には、両親など親族の高齢化、家業の継承、婚姻等による家庭環境の変化など、現実的な要因が存在している。

家業の継承においては、継承される家業が地域における重要度が高いほど、I・J ターンと同様の心理的構造となって、移住への決断へと結びつきやすい。かつては都市で成功をし『郷里に錦を飾る』などといって凱旋する様相が、I・J ターンと同じく〈ヒロイックな幻想〉を U ターンにももたらしがちであるが、より現実的な、親族の高齢化や家庭環境の変化など、必ずしも強い目的意識ではない、プライベートな義務感により U

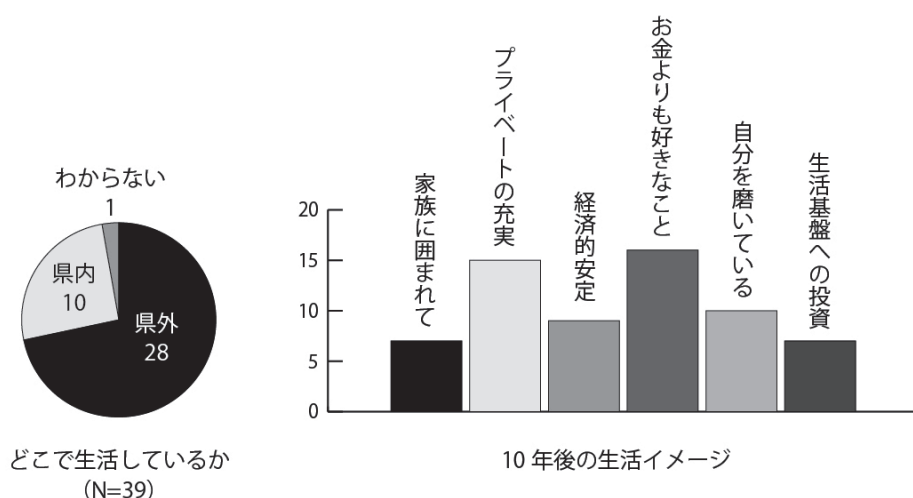
ターンが決断されることもあり、移住に対するヒロイックなイメージの先行は U ターン者の意識を移住者全体の中で埋没させ、実態を不可視化させる。

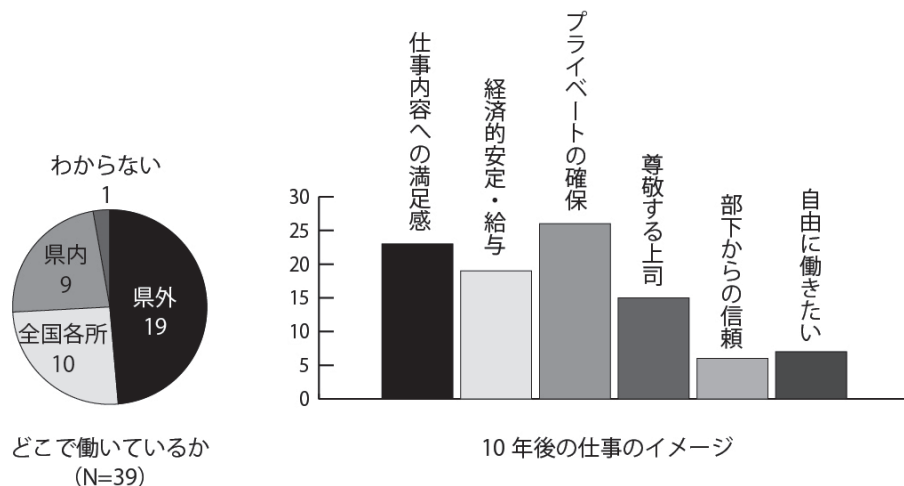
切実な事情により U ターンせざるをえなくなった移住者には、地域へと帰ってきた際の対外的に明瞭かつ説得力のある目的がないため、過度な周囲の期待が移住者の居場所を剥奪することもある。すなわち、何らかの大義を持って移住を実行できる I・J ターン者に対し、U ターン者は自身が地域の内に帰ってきた際の明瞭な居場所がなく、それゆえに存在をコミュニティの中で承認されにくいのである。

U ターンを促進するためには、移住におけるヒロイックなイメージ戦略からの脱却を図る必要があるとともに、U ターン者を埋没させない仕組みーコミュニティにおける自己の存在の承認ーを形成する必要がある。

④信頼できる上司 – 学生の実情

U ターンに着目した際に、現在 県外・市外へと転出し生活をしている出身者だけでなく、転出する可能性のある高校生・大学生など 10 代後半から 20 代前半の若者の現状に着目する。





八戸工業大学感性デザイン学部創生デザイン学科 3 年生へ 10 年後の生活と仕事のイメージのアンケート（2019 年 1 月 23 日から 3 月 1 日まで実施 / 回答 39 名）を行ったが、仕事と生活のいずれも県外という想定をした学生が多い。また、給与や経済的安定よりもプライベートの充実やその時間の確保が優先順位として上位となるのは、今日的な傾向と言える。しかし、生活イメージにおいての『自分を磨いている』、仕事のイメージにおいての『尊敬する上司』の回答に注目したい。自らをより高め磨いていくという成長や将来への向上心と共に、仕事の面でそれを導く尊敬する上司〈強いリーダーシップ〉に惹かれる傾向があることがうかがえる。

県外への転出を想定している学生が、〈強いリーダーシップ〉を求めるとした時、自ずとそれは地域の外に〈強いリーダーシップ〉があることとなる。そのため、学生を取り巻く現在の地域内の環境に〈強いリーダーシップ〉が存在しているのか、という問題が提起される。

⑤若者という括りの危うさ

マチニワのオープン以後、はっちなどの公共施設で行われている事業との主体者を比較すると、3-2-4 のように、体感としての変化は著しいと感じられる。しかし注視すると、これもまた体感として、それら事業への学生の参画状況は決して高いといえない。20 代後半から 30 代の若者や 40 代などを、地域内での〈強いリーダーシップ〉を持った存在と仮定するならば、マチニワを発信の場として機能させ始めたこれら世代と学生の交流は必要不可欠であると考えられる。

だが、この交流を形成するにあたって阻害する要因となるのは、10 から 15 歳程度の年齢差でも著しく世代観が異なる現実である。

3-2-2（現代若者にとっての生きることの価値）で触れている通り、若者はデジタルネイティブと総称されることがあるが、この括りの中にも情報通信に触れ始めた年齢やそ

の度合いにより価値観が異なる。3-2-2 で触れられている若者は、学生時代に情報化の波が訪れ、PC からスマートフォンへ、また SNS の発達と成長を共にしてきたと考えられる。高度な情報化によるパラダイムシフトが行われてきたがゆえに革新的なものを好みソーシャルシェアをモットーとしている。しかしそれ以後の世代、言わば現在の高校生や大学生などの学生世代は、デジタルデバイスに触れ SNS を利用することが以前の世代よりも日常的であるが、SNS に対する期待値はそれほど高くはなく、インターネットや SNS を『社会とつながる』や『地域を変えていく』といったツールと見なすのではなく、ごく私的な日常の一要素に過ぎない。学生世代の若者は、地域社会との結節点が乏しいがゆえに社交性が高いとは言えず、地域で行われている若者によるイベントに積極的に参画しているといった状況はない。

目標に向け自身を導いてくれる強烈なリーダーシップを持った存在に若者が自身の将来像を重ねることは決して新しい価値観ではないが、上記までのように内向的とも言える学生世代にとって、より包容力があり、ありのままを許容してくれる理解者的な存在が求められ、この場合、ままたらない現実を知る U ターン者の経験的知識や心理の方が、学生世代に対する『尊敬する上司』像として親和性が高いと考えられる。すなわち『尊敬する上司』像における〈強いリーダーシップ〉とは、牽引する力の強さでも実行力の高さでもなく、理解し許容する包容力なのである。

⑥市（いち）と祭り

民俗学的な見地から、コミュニティの内外が交感する場が、市（いち）や祭りとなってきたとされるが、北東北には大規模かつ独創的な祭りが多数存在し、とりわけ八戸市の夏の三社大祭は規模が大きく、また冬のえんぶりは特異性が高い。これらはコミュニティの中で今日まで維持存続してきたものだが、この 2 つの祭りは、U ターン者のコミュニティ参加において顕著な事例となっている。

三社大祭において、八戸工業大学から学生が山車づくりに参画した朔日町山車組では、世代交代が進み、現在は 30 代が主軸となっている。山車組の面々は、それぞれに進学のために一時的に八戸を離れ、その後、いくつかの職を経るなどして U ターンしてきている。彼らが U ターンしてきた要因は、家業の継承などの切実な理由もあるが、それを決断した最たる要因は、幼少期から毎夏参加してきた祭りの影響が大きい。つまり、地元を離れたとしても、祭りでの一時的な帰郷が継続され、その後の U ターンの動機付けになっていたのである。これはえんぶり、また神楽などの伝統芸能も同様で、その祭りの担い手として、進学や就職などで地元を離れた若者が一時的な帰郷を果たし、以後の U ターンへ向かう動機を形成している。

朔日町山車組での事例として、高校卒業時までは祭りに主体的に参加していた若者が、進学や仕事のために県外・市外へと転出した後も、祭りの時期だけ八戸市に戻って来て、またその際に友人を連れて来ることも多い。また、朔日町山車組では、祭りの時期に観

光として訪れた打楽器奏者と交流が生まれ、以後、毎年、山車のお囃子での太鼓演奏のために打楽器奏者が八戸市に滞在し、また八戸公会堂において和太鼓の演奏会を企画し実施するなど、三社大祭が、観光から地域の内外を結ぶ交流型のコミュニティを形成していると考えられる。

市（いち）は、農産品や海産品などといった内外の物品の交換が主となるが、祭りにおいてはより直接的に人的交流を形成するものとなり、特に、一旦は地元を離れた若者が、外部的な視点を持ちながらも属性としては内側（地元）の人間として交流できる、特異な交流の場となっている。

また、三社大祭は山車の造形美も目を見張るものがあるが、これら造形は専門的な技能や教養を積んできたのではない市民が、祭りの期間中に向けて徐々に専門的なスキルを開花させヒーロー像をまとっていく。しかしながら、祭り期間以外はごく普通の一般的な市民であり、この変貌の過程が、特別な技能やスキルを持ち得ていない U ターン者にとって入り込みやすく、また、かつて子供の頃に祭りに参加していたという経験があれば、お囃子などの山車制作以外で活躍できる場が存在していることも事実である。

えんぶりもまた、担い手不足という現状を打開する方策として、一時的に祭りのために帰郷する若者や、他のえんぶり組での経験のある若者を、積極的に招き入れる体制を取り、比較的短期集中型で舞の指導を行うなど、急速かつ濃密にコミュニティの内側へと引き入れている。これらの祭りは、内と外との交感とともに、U ターン者がコミュニティの内部に居場所を再獲得できるといった効果をあげている。

また、学生世代にとっても、祭りは『尊敬する上司』像として親和性が高いと考えられる U ターン者との結節点として機能すると考えられ、祭りや伝統芸能の維持・継承といった文化的な政策が、移住促進、特に U ターンの促進へと一定の効果を期待できると考えられる。

地縁ないしは血縁がない I・J ターン者にとって、マチニワのような新たな場における新たな市（いち）には参入しやすいが、祭りとなるとあくまでも観光と同じ視点で見る側でしかなく、祭りをつくる側には参入しづらい。仮に I・J ターン者が子育てを行う世帯であれば、学校など子供のコミュニティを通じて、祭りのコミュニティにも参与する機会は存在しているが、それでも段階を踏まなければならない点で関係性の構築に時間を要するのである。

ただし、この子供を介した地元コミュニティへの参与は、U・I・J ターンすべてに共通して有効な方法であり、子育てに関する政策や支援の充実は、人口減少に直接的に働きかけるとともに、移住者のコミュニティへの参与といったまちづくりを行いやすくさせている。

⑦社会包摂としての U・I・J ターン

U ターンを行なった者の現状は、そのまま I・J ターンを行なった者の子世代の問題

を示唆している。〈ヒロイックな幻想〉に染まることなく、多様な形で移住者がコミュニティの中で存在を承認されていれば、移住者（特に U ターン者）が居場所を得られる安心感の醸成が行われ、子供の幼少期から地域への帰属意識を高めていくことともなる。

学生世代がこれまで経てきた学校教育、また現在の高等教育機関の現状としては、自主性や主体性を重んじるといった教育が進められている。自ら考え答えを導き出す、または、答えのない問いに持続的に挑戦する経験は、子供や学生のリーダーシップを向上させ、自身が将来的な『尊敬する上司』に成り代わるという期待を持つことができる。

しかし、自主性や主体性を重んじる教育は、教育者の側が多様な価値観を容認することができなければ、子供や学生の意見を教育者・大人世代にとって容認しやすいものと恣意的に転換してしまうこともある。また、自ら考え答えを導き出すことや答えのない問いに持続的に挑戦することに子供や学生が疲弊した時、わかりやすい答えを提示してくれる存在へ安易になびいてしまい、自らの思考を停止させてしまうこともあり、学生が『尊敬する上司』を求める背景には、この後者の心理も影響していると考えられる。

学校教育は一定の価値基準による評価と不可分で、また教育の期間も有限である。しかし生活やコミュニティは評価を前提としたものではなく、自己の価値基準をそのままに投影し、またコミュニティ自体は人がいる限りは有限ではない。前項までに挙げた市（いち）や祭りといったコミュニティのみでは、そこにさえ参加しない、もしくは参加をしたくない子供や移住者世帯も存在するが、より仔細に渡る地域の内でのコミュニティと横断することで、多様な存在を容認する社会包摂的なコミュニティが形成され、それらが学生世代の将来に U ターンを決心させる重要な器となる。

このように、U・I・J ターン者それぞれにはらんでいる課題と、その課題への対応策は異なるが、これら課題は一連の問題として、その解決に社会包摂的な承認—「コミュニティ内部における移住者（と既住者）の存在の多元的な（相互）承認」が必要であることを意味している。

（３）若者の地域定着とU・I・Jターン可能なまちづくり

最後に、今後の方向性について提言する。

１）八戸市におけるU・I・Jターンについての詳細なデータ化と分析

現在、八戸市では、「ほんのり温ったか八戸移住計画支援事業」を展開している。その概要は、U・I・Jターン就職の促進と各産業分野における人材不足の解消を図るため、U・I・Jターン就職希望者に対して、就職活動等に要する交通費、移住のための引越費用、住宅費（家賃）、学用品等購入費を助成するものである。2016年度から始まり、成果をあげている。

そこで、今後U・I・Jターン促進を図るために、U・I・Jターン者を対象とした調査分析を行うことを提案する。個人情報に係ることがあるため、調査内容は慎重に検討する必要があるが、どのような条件の下で、U・I・Jターンを決意したのかなどについて、調査分析することが必要である。

２）U・I・Jターンの受け皿を創る

①地元企業の振興と雇用創出

高見具広[2016]によれば、地方出身者の(出身県への)Uターンのきっかけは、「就職」が一番多く、次いで「仕事を辞めた」「転職」がこれに続くという。

このことから、U・I・Jターンの受け皿として重要なポイントは、「仕事」の存在である。帰ってくる場所に、「仕事」があること、すなわち、雇用が創出されているという点が必要条件である。

特にIターンとダイバーシティの促進という観点から、「多文化共生のまちづくり」での叙述と重複するが、外国人住民の受入れについて考慮に入れる必要がある。

2018年12月末現在、青森県内の在留外国人は、5,786人であり、対前年度比率は13.0%となっており、伸び率では全国第7位となっている。市町村別では、八戸市が1,183人で最も多く、次いで、青森市(1,029人)、弘前市(827人)、三沢市(580人)、十和田市(307人)の順となっている。また2017年10月末時点での県内産業別の外国人の数は、第1位が製造業で1,312人、第2位が卸・小売業179人、第3位建設業及び教育・学習支援業139人、5位は宿泊・飲食・サービス業107人、他に分類されないサービス業が第6位で39人、第7位が情報通信業で3人、などとなっている。生活環境や言語環境の整備など、受入にあたっての課題は山積しているが、ダイバーシティの観点から積極的に取組む必要があろう。

上記における課題を解決していく上でも、地元企業の振興は重要な課題である。第一に、市場ニーズに適応したものづくり(農林水産業も含む)、すなわち「マーケット・イン」の考え方を取り入れることが重要である。第二に、ものづくりとともに、「コトづくり」(生産された財やサービスにどのような機能や役立ちを埋め込むかということ)という発想を取り入れたサービス経済化に対応した産業振興が必要である。

②「訪りたい、住みたい、住み続けたいまちづくり」

U・I・J ターンの受け皿としては、「訪りたい、住みたい、住み続けたいまちづくり」という視点が重要であり、前述の「仕事」の存在と同様に、スポーツ・芸術などの文化的要素の存在も不可欠である。

「訪りたい」まちづくりは、特に観光振興とのかかわりあいである。観光資源の充実と観光マーケティングの推進による観光振興が求められる。

「住みたい」まちは文字通り、U・I・J ターンは言うに及ばず、市街の方が住みたいと思うようなまちづくりを進めていくことである。例えば、子育てがしやすい環境整備などを進めることである。

「住み続けたい」まちは現在住んでいる方々が住み続けようと思うまちづくりを進めていくことである。例えば、医療・介護・福祉などのサービスが包括的に受けられるなどの環境整備が求められる。

3) U・I・J ターンを促す方策

①地域ブランドの底上げ

これまでに築かれてきた「食」・「祭」・「市」・「スポーツ」「アート」「本」などの個々のブランドイメージを包含した「八戸ブランド」をさらにブラッシュアップしていく必要がある。

②地元企業の情報発信の促進

上記及びこの点については、今年東京に整備される予定である八戸都市圏交流プラザ「8base」の役割が重要となるものと考えられる。「8base」とは、広域連携の強みを活かし、八戸都市圏産品の認知度を高め、販路拡大を目指すとともに、関係人口（八戸都市圏ファン）の形成・増加及び移住・U・I・J ターンの促進を目的としたイベント機能、ファンクラブ機能等を有する交流型施設の愛称である。

③支援制度の周知

最後に、前述の U・I・J ターン施策のさらなる周知徹底が求められるよう、活用促進のための PR を「8base」の活用も含めて図っていく必要がある。

おわりに

八戸市は「氷都八戸」と称されるほど、ウィンタースポーツが盛んであり、また、オリンピック選手も輩出している都市である。さらにヴァンラーレ八戸の J3 昇格や長根屋内スケート場の完成など、スポーツ振興に関する施設整備や環境整備が整いつつある。

また、人口減少の中で八戸市が持続的発展を成し遂げるためには、留学生等の受入れも含めた検討が必要である。それら人材の受け入れと教育には、自治体、産業界、高等教育機関が密な連携の上で進めていく必要がある。特に、外国人と市民が相互に理解・協力しあう環境を整えるためには、地域コミュニティにおける受入体制の整備が必要で、市民との協働による活動推進などの啓発的教育やそれらを進める人材の育成も必要になる。

以上の研究を行う際、重要な視点が八戸地域のブランド性を、既成のイメージにとらわれることなく、多文化共生の目線で見直し、クロスさせ、再構築を図るということである。外国籍または海外生活経験の長い研究者や留学生の目線と、シビックプライドのクロスで新たな価値を創造することが可能となる。前述のスポーツ振興の進展から「スポーツのまちづくり」という視点も重要であるといえる。

以上の点から、本研究のテーマを「若者の地域定着と U・I・J ターン可能なまちづくりに関する研究—スポーツと多文化の視点から」とし、第一にダイバーシティやスポーツのまちづくりについて考察し、第二に、八戸市における U・I・J ターンの現状と課題について考え、第三に若者の地域定着と U・I・J ターン可能なまちづくりについて提言した。

【引用・参考文献】

1 多文化（共生）視点でのまちづくり

（１）まちづくりとは何か

樋口兼次「生活圏」の構築と『まちづくり』運動 『生活協同組合研究』1996年8月号

田村明[2000]『自治体学入門』岩波書店、2000年

松橋崇史他[2019]『スポーツまちづくりの教科書』青弓社、2019年

（２）グローバルな文脈での「多様性・多文化共生（diversity）」の考え方

1) 岡本耕平「多文化共生をめぐるいくつかのキーワードと日本の状況」中部圏研究(171), 19-24, 2010-06 (<https://www.criser.jp/report/documents/171-tab1oka.pdf>)

2) アルベルト・松本：ダイバーシティを積極的に活用～欧州の多文化共生都市会議に参加して学んだこと/ 2013/3/19

(<http://www.discovernikkei.org/ja/journal/2013/3/19/diversity/>) (2020/2/2 閲覧)

3) 森田ゆり「多様性（ダイバーシティ）を理解する」

(<https://www.jinken-net.com/close-up/0811.html~/0812.html>) (2020/2/2 閲覧)

4) 総務省「多文化共生の推進に関する研究会報告書～地域における多文化共生の推進に向けて～」(2006年3月)

https://www.soumu.go.jp/kokusai/pdf/sonota_b5.pdf

5) 柴垣禎 (NGO ダイバーシティとやま)「ダイバーシティ社会の形成とソーシャル・ビジネス～多文化共生～」2017年

(<https://diversityjapan.jp/diversity-lecture-top/2017top/lec03/>) (2020/2/2 閲覧)

6) 山脇啓造「多文化共生 2.0 の時代へー総務省の取り組みを中心にー」ウェブマガジン『留学交流』2017年7月号 Vol.76

(https://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/2017/_icsFiles/afieldfile/2017/07/06/201707yamawakikeizo.pdf)

7) 経済産業省 METI Journal (2017/07/28) 政策特集/ダイバーシティ 2.0 vol.8 「サステナビリティ（持続可能性）には多様化が不可欠：ESGなど企業投資も長期的視点へ」(<https://meti-journal.jp/p/49/>)

8) 経済産業省「価値創造のためのダイバーシティ経営に向けて」Best Practices Collection 2015

(<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyos100sen/entry/pdf/h27bett en.pdf>)

（３）ジェンダーと多文化（共生）

内閣府（2019）「共同参画平成31年1月号」

総務省「平成 17 年国勢調査」

総務省「平成 22 年国勢調査」

総務省「平成 27 年国勢調査」

青森県（2015）「平成 27 年度青森県男女共同参画に関する意識調査報告書」

（４）多文化（共生）とまちづくり

1）総務省「地域における多文化共生推進プラン」（2006 年 3 月 27 日）

http://www.soumu.go.jp/main_content/000400764.pdf

2）総務省「多文化共生事例集 2017」（2017 年 3 月）

https://www.soumu.go.jp/main_content/000474104.pdf

3）県内在住外国人について - 公益財団法人青森県国際交流協会

<http://www.kokusai-koryu.jp/information/foreigner/foreigner.html>

4）青森県八戸市の人口 - 地域人口関連統計図表（2019 年 9 月 4 日更新）

<http://pop-obay.sakura.ne.jp/figures/figures02203.html>

5）村松邦子（株式会社ウェルネス・システム研究所代表取締役） スポーツとダイバーシティ。関係あると思いますか？ - イー・ウーマン 円卓会議（2017.2.24）

<http://ewoman.jp/entaku/info/id/3427/times/4>（2020/2/2 閲覧）

2 スポーツのまちづくり

（１）「八戸市スポーツ推進計画」

八戸市「八戸市スポーツ推進計画」、2019 年 3 月

松橋崇史他『スポーツまちづくりの教科書』青弓社、2019 年

3 若者の地域定着と U・I・J ターン可能なまちづくり

中野市政策研究所『若者の U ターン促進に関する研究』2019 年 3 月

（１）U・I・J ターンの現状と課題

高見具広[2016]「UIJ ターンの促進・支援と地方活性化—若年期の地域移動に関する調査結果—」独立行政法人労働政策研究・研修機構、2016 年 5 月

平成 26 年度『国土交通省白書』第 2 章第一節

<https://www.mlit.go.jp/hakusyo/mlit/h26/hakusho/h27/pdfindex.html>

中小企業庁『中小企業白書』2015 年

（２）若者の地域定着の（想定される）条件

1) シマウマ用語集 <https://makitani.net/shimauma/generation-z> 2020 年 2 月 6 日アクセス

総務省 [2006]『地域おこし協力隊推進要綱』

【<https://www.iju-join.jp/chiikiokoshi/about.html>（参照 2020.1.22）】

柳田國男 [2013] 『日本の祭』 角川ソフィア文庫/角川学芸出版

（３）若者の地域定着とU・I・Jターン可能なまちづくり

１）八戸市におけるU・I・Jターンについての詳細なデータ化と分析

（前出）高見具広[2016]「UIJ ターンの促進・支援と地方活性化―若年期の地域移動に関する調査結果―」 独立行政法人労働政策研究・研修機構、2016 年 5 月

＜八戸市都市研究検討会＞

若者の地域定着と U・I・J ターン可能なまちづくりに関する研究
ー スポーツと多文化の視点からー

■八戸市都市研究検討会

中 間 報 告 令和元年 10 月 8 日（火）

最 終 報 告 令和 2 年 2 月 12 日（水）

場所：八戸市庁舎

■作業日程

第 1 回会議 令和元年 6 月 5 日（水）

第 2 回会議 令和元年 7 月 12 日（金）

第 3 回会議 令和元年 8 月 10 日（火）

第 4 回会議 令和元年 9 月 10 日（月）

第 5 回会議 令和元年 10 月 1 日（火）

第 6 回会議 令和元年 11 月 5 日（火）

第 7 回会議 令和元年 12 月 3 日（火）

第 8 回会議 令和 2 年 1 月 10 日（金）

第 9 回会議 令和 2 年 1 月 29 日（水）

第 10 回会議 令和 2 年 2 月 5 日（水）

場所：八戸商工会議所ほか

若者の地域定着と U・I・J ターン可能なまちづくりに関する研究
— スポーツと多文化の視点から —
2020（令和 2）年 3 月 31 日発行

編集・発行 八戸市都市研究検討会

座長 小 林 眞（八戸市長）
委員 長谷川 明（八戸工業大学長）
水 野 眞佐夫（八戸学院大学長）
圓 山 重 直（八戸工業高等専門学校長）

若者の地域定着と U・I・J ターン可能なまちづくりに関する
調査研究プロジェクトチーム

高 橋 晋（八戸工業大学生命環境科学科 教授／社会連携学術推進室 次長）
皆 川 俊 平（八戸工業大学感性デザイン学部創生デザイン学科 講師）
河 村 信 治（八戸工業高等専門学校総合科学教育科 教授）
山 本 歩（八戸工業高等専門学校マテリアル・バイオ工学コース 准教授）
田 中 哲（八戸学院大学地域経営学部地域経営学科 教授）
堤 静 子（八戸学院大学地域経営学部地域経営学科 准教授）
上 山 由里子（八戸市市民防災部市民課 主査）
豊 田 祥 子（八戸市市民防災部市民課 主事）
佐 京 実（階上町総合政策課 副参事兼政策推進グループリーダー）

（事務局）

足 澤 和 浩（八戸学院地域連携研究センター 係長）