

第1章

地域創成・SDGsの本質－『五感六育[®] + α 』の実践－

木村 俊昭

(北海道文教大学特別学長補佐・教授 日本地域創生学会会長 地域創生実践総合研究所所長)

役場は役に立つ場所，市役所とは市民に役に立つ所ですから，本当に自分自身が少しでもお役に立ちたいとの思いで，大学へ行くことにしました。大学に行ったときの理由は，大学4年間のうちにしっかりと弟子入りして，いわゆる「実学」教育をしている先生のもとで，地域とは何ぞや，または地域を活性化するというのはどういうことだろう，都市計画を含めて都市政策とは何かというのを理論だけではなくて，具体的に地域に入ってその人の声をよく聞いて一緒にになって創り上げていく，いわゆる「共創」，ともに創り上げていく，そんな先生に弟子入りしたいと思ひまして，高校生時に手紙を書いて，その先生のもとへ高校卒業と同時に行くわけです。

いわゆる地域が疲弊していくような状況がなぜ起きているのだろうと，大学に入るときに立てた仮説が，1つ目は産業・歴史・文化を徹底的に掘り起こして研ぎをかけ，世界に向けて発信するような，きらりと光るまちづくりを，ひょっとしたら一体感を持って目指していないのではないかというもの。2つ目は，そのことに子供たちが一緒にになって関わり，その地域に愛着を持つ，愛着心を持っていただくような取組みがなされていないのではないかと。この2つの仮説を立て，大学1年生のときから先生に弟子入りして一緒に地域を，または海外を回っていたわけです。

どうもそれだけではなさそうだというが大学4年間で分かりました。それは何かというと，商店街は商店街，温泉街は温泉街，農村地域は農村地域，集落

は集落と、部分個別に動いている。それはそれでいいけれども、つながりがなかなかないようで、いわゆる部分個別の最適化が進んでいて、全体をつないで町全体の最も良い状況、全体の最適化に向かっていないのではないかということ。この3つの仮説をある程度立証し、自分の生まれ育った町の役場に入ろうと思ったら、採用はしないと言われました。いわゆる大卒は要らないとのことでした。高卒で受験しますと言ったら、高卒は1人で新卒者が欲しいと、大学へ行ったから年を取り過ぎていると言われました。そこで、子供の頃からよく遊びに行っていた小樽市を目指して、そこにに入れていただきました。そこでこの3つの仮説を実践していきました。

その中で学んだのが、「五感」を働かせて地域のことを考えてみる、見つめてみる。例えば食べるものだったらどうか、見る所はどこか、触れて体験できる所はどんなことか、地球も温暖化になってどういう体験を今後は展開できるのか、ということでの取組みをしっかりと考えていく必要性がある。しかも、それは一生懸命に民間が主導してやっていくだけではなくて、行政だけが一生懸命に頑張るというのではなくて、役割分担をしてより立体的なストーリー化をして脚本を書き、それを実行に移していくということが大事になるわけです。もう1つは、それぞれが結合し合っていますから、一部だけを変えようとしてもなかなかうまくいかないということです。

ここではそのようなところを少しずつ話していきたいと思います。そして、本日聴いて、ぜひ実践していただきたい。私は、セミナーとかで講演することは少ないです。といいますのは、聴いていただいた方が実践行動に移ってくれなければ、お互いに気持ちが折れてしまいます。今日聴いた中でぜひ1つでも、これなら自分ではできるとか、自分たちのまちはこういうのをやってきたので、あとは少しくすればもっとよく実践行動できるなというところに発展していただければと思っています。

1.1 地域創成・SDGsと五感六育[®] + α

その中で、1 番目は人間関係づくりとコミュニケーションです。新型コロナ前の2019年までは、ASEANの国務大臣や官僚の皆さんが日本へ来たときに講演を依頼されたり、または意見交換を依頼されたりしていました。その中で協力して欲しい内容として、次の3つを挙げられていました。その1つ目が、日本とは違ってこれから人口が増えていく中での食糧問題をどうするか、いわゆる安心・安全な食糧の確保です。2つ目が、国と地方の仕組みをもう一度考え直したい、日本から学びたいということでした。3つ目が、人間関係づくりとコミュニケーションです。組織もチームも最後は人ですから、その人をどのように活かすか、どのように育むかといったところで、この人間関係づくりとコミュニケーションについては、ぜひ英語版の本を出してほしい、また講演に来てほしいと言われていました。自己分析、自己理解して終わることなく、他者理解して、相互理解、相互共感へ持っていく。いわゆる組織理解をしていくといったことが重要だと考えているのは各国変わらないわけです。

2 番目は「地域創成・SDGs」の中で人財養成するにはどういう視点が必要だろうということです。実学・現場重視の視点や部分・個別をつないでいく、いわゆる全体最適化していく考え方、思考が大事だということと、民間でできることは民間にやっていただく役割分担をしましょうということが大事だと考えています。

また、3 番目としてどんなことを進めてきたかといいますと、リーダー・プロデューサー人財塾を開塾したり、または、後でも少し話しますが、「五感六育[®] + α 」をストーリー化して一緒になって映画をつくる「映画のワークショップ」を行ったりしています。また、仕事がかなり多忙であるということをよく聞くのですが、その仕事の整理、仕事環境を改善することをお手伝いしたりしてきました。「五感六育[®] + α 」は私の持論ですが、「知育・木育・食育・遊育・健育・職育」を掲げて、そのバランスを考えましょうというものです。「五感六育[®] + α 」とは五臓六腑には他に大切な臓器があります。「五臓六腑 + α 」

なわけです。よって「五感六育」においても、そのまち、その地域には「+ α 」のものがあるわけです。よって「五感六育[®] + α 」としているものです。やはり何事もタイミングが大事で、スピード感を持って、パワー、バランス、ひと、ネットワークの中でのバランスが自分の町はどうだろうかを考えていきましょうというものです。そこで大切なのは、人間関係づくりとコミュニケーションだけではなく、高校や大学・大学院で教えていないことが多々あるんです。これを全部説明すると時間が足りなくなるので、主なものを言いますと、例えば自分史に基づく履歴書の書き方は教えないです。履歴書の書き方というのはどういうことかということ、エントリーシートとか、自分の顔写真を貼って、何々高校とか何々大学卒業見込みとかを書くのが履歴書だろうと思われるでしょう。人間関係づくりとコミュニケーションから考えますと、小学校時代に強みと弱みがあったとすれば、あなたはどのようにそれを解決してきましたかが重要となります。小学校のときにはこういうことを熱心にやったのだけれども、どうもこの部分を積み残してしまったので、中学時代には何とかここを取り組んだ。あれもこれもというというわけにいきませんので、その中で自分なりの重要性和緊急性で考えたときに、これだけは中学生のうちに、これだけは高校生のうちにとか、高校生まではこういうところがなかなか進められなかったけれども、大学生になったらしましようにと実践していくことです。

私の場合、小学生のときはあがり症でした。これを何とか改善することを最優先にしたのですが、自分が発言する機会を自らつくらなければということで、小学校1年生から5年生と学級委員長をやっていったら、小学校5年生になるぐらいにやっと、あがることがなくなりました。中学に入りますと、今度は数にあがるということに気づきまして、これは何とかしなきゃいけないということで、生徒会役員に立候補するわけです。生徒会副会長からスタートしました。高校も生徒会長をしましたが、ここで何とか少しずつ解決していきました。大学に入ってから、自分のプレゼンテーション能力の低さに愕然としました。人前で10分間でプレゼンするということに対して全く疎い。これは駄目だということで、大学時代は自分の思いをしっかりと伝えられるような訓練、

練習をしました。

というように、自分自身にどういう強み、弱みがあるか、しっかりと自分で考えてみるのが大事なのです。また、企画立案の仕方というもの、その講座を受けない限りは教えないわけです。高校を卒業して就職したとき、企画立案してくださいと言われたら、どうしたらいいのでしょうか。図書館へ行くか、本屋さんへ行って企画の本を買ってきて勉強しなきゃとなるのですが、これはなかなか大変でして、私は特に木村ゼミとかで確実にこの内容を教えています。その中で、どうも時間にルーズな方が多いということにびっくりすることがあります。私は10分前には目的の場所、目的地に必ずいるようにしています。講演の依頼を受けたときも、少なくとも30分以上前には会場へ行っています。ぎりぎりに入ることはまずないわけです。

もう1つ、理念、目的・目標・使命を明確にするということです。SDGsをやっていく上でも、ものさしが大事となります。先ほど、順番という話をしましたが、地域創成・SDGsを実践していく中でも、順番を間違っている方々がいるわけです。今朝テレビを見ていたときも、随分順番が違うことをされている町があるのだと実感しました。重要性和緊急性による順番の考え方をもう一回見直してみましょう。本来、地場産業があって、その地域内でどういう産業が根づいてきたのか。産業・歴史・文化を徹底的に掘り起こし、研ぎをかけ、世界に向けて発信できるような、きらりと光るまちづくりをすることが大事じゃないでしょうか。その地場産業は、今どんな業種が多くのかを雇い、給料を払い、税金を納めているのでしょうか。これはいわゆる「付加価値額」のランキングですけれども、どういう業種がその町の中では以前と違って現在はこういう状況になっているのだろうかということを的確に把握することが大切です。地域経済分析システム（RESAS）において、それを把握しようとするのはもちろん大事ですけれども、あれは3年前とか5年前の数字です。産業連関表も5年前とかの数字で行いますから、やはり何としても「現場」を見て、「現場」の声を聞かなければいけないわけです。地場産業がどういうものだろうかということをまず確認する。それに伴って起業するわけで、何でもいいから自分の町

で業を起こしてほしいと考える町というのは、ストーリー性に非常に欠けていて問題です。乱立していくし、無用な争いが出てます。地場産業が栄えるためには、地場産業に関連する形で、できれば地元の方々に起業していただくことです。それが難しいのであれば、どなたかに来ていただいて業を起こすことです。

次に、それでもなかなかうまくいかない、どうも産業クラスターが形成されないということであれば、企業誘致をかけるわけです。これを逆から行っている町があります。地場産業は関係ない、企業を誘致してくればいいんだという考え方で進んでいるのはどうも違うのではないのでしょうか。特にそれを行政が主導しているとすれば、いわゆる税金を使って人財を使って、なおかつ順番を逆からスタートしているということになります。

また、今日の朝のテレビで、移住政策を打っている県などが出ていました。定住者がどンドンどンドン流出するから移住者を入れるのだと言ってました。もし仮にそういう考えで移住・定住政策ということを行っているのだとすれば、これはまた逆転してしまして、定住している方々がどのように快適に過ごしていただくかを最優先にして、そこから紐解いて、実際に移住してくる方々にどういうサービスを提供できるか。定住者あつての移住者であるというところを徹底的に意識づけないとどうも違うのではないのでしょうか。しっかりと定住している方々の意向も聞きながら、どういう快適な生活をしていただくかというのを見て、あそこに定住している方々は本当に笑顔で、試しても住んでみたいよねと言えるのが移住政策であると感じています。いわゆる「定住・移住政策」でなければなりません。

また、これはいいに決まっているということで、先に決めてしまってから広く広聴するというのもまた順番が違います。先に決めるのではなくて、こういふことをしたいのだけれどもどうでしょうかと「広聴、傾聴、対話」をすることです。何らかの政策なりを行うことに対して全員が賛成するということはないにしても、やはり順番が大切です。例えばある町では、地元の地場産業振興だということで、乾杯条例を議決しました。最初の1杯目のお酒は日本酒にし

ましょう。これはまちのためにいいに決まっているということで、いきなり条例を議決してしまいました。そこで「何か問題はありますか？」みたいに広報していくのでは、順番が全く違いまして、これは広がらないですね。最初に何を飲んだっていいわけです。本来どういう理念、目的・目標で進めていくべきなのかということが、どうも違う話になってしまっているということを言わざるを得ないわけです。やはりまずはそこに住み暮らす皆さんの声をよく聴くということが大切です。誰もが全て賛成する、反対するということはないにしても、順番を大切にしましょうというのがここで言いたいことです。

農林水産業の方々にお会いすること多いのですが、その中で一番聞くことですが、新規就農で来る方々にはビニールハウスを建てましょうか、1ヶ月の給与はこのくらい出しましょうかということです。実際に自分が両親の跡を継ぐ、祖父母からの土地を継いで農業や水産業をしようと思ったときは、特に支援はないわけです。補助金が欲しいとか何らかしてほしいということではなく、どうも順番が違うんじゃないかと思うわけです。土地や環境をしっかりと守り、そこに住み暮らす人たちとともに生きてきた人たちがなぜ当たり前のように言われるのだろうかということに、悲しい思いをしていると聞きます。私は、ここもまた順番が違うのではないかと考えています。

2つ目が、視点が違うのではないかということです。ひとは今までの経験や体験したことをもとに判断してしまうものですから、固定観念を持っていて、そんなのやったって無駄だよとか、そんなのやったってうまくいくはずじゃないとかいうところから入ってしまうものです。視点をちょっと変えてみるのが大切です。今まではこういう経験をしたけれども、こうすればきっともっとよくなるのではないかということをお互いに考えてみるのが重要となります。

3つ目は、目標、ゴールをしっかりと決めることが大事だということです。私は、「人生の棚卸し」ということを進めています。これまでワールドカフェを行った方もいるかもしれませんが、ワールドカフェとは、例えば7人くらいで1グループになり、自己分析、自己理解して相互理解へ持っていきましょうというとき、

自分自身でもわからない部分があるわけです。他の方から私を見たらどうみえるのでしょうかということで、2～3人のグループワークを行い、お互いに気づいたこととかを話し合っていく「人生の棚卸し」が大事ではないかということです。関心のある方は、詳しくは『人間関係づくりとコミュニケーション』を読んでみていただければと思います。

先ほど、ひとが大事だという話をしましたが、最初に私が行政に就職したときに驚いたことがありました。その1つ目は、どのようにひとを育むのか。ひとは使うものではなくて「育む」ものですから、どのように「育む」のかというのが先行研究にしっかりとあります。また、その組織でどのようにリーダーシップを発揮するべきなのかも先行研究にあります。例えば、そのとき私は行政に入ったばかりでした。同じ係に3～4年勤務の方、また10年ぐらいの勤務で係長になってもいいのではないかという実力を持っている方とかがいました。係長が全員にこういうことをやりましょうと言うのですが、それを係員の経験年数に応じて細やかに説明するということがなかったのです。知らないのだなと思っていましたけれども、あえて言う必要もないかとは思っていました。どうもそういう訓練を全くしていないのが行政職員なのかなとびっくりしたことがありました。

さて、ここで、リーダー・プロデューサー人財について説明します。最低なリーダーをリーダーと言えるのかというのはありますが、失敗したら、その失敗を責めるリーダーがいます。何ら次に続かない。なぜ君はこれを失敗したのかということで責めまくる。これではひとは育たないですね。最高のリーダーで見ますと、原因を共に探して共有していく。原因を共に探していくことが大切です。上司と失敗した部下で責め合いをしても何ら共有されないわけです。また、最低なリーダーについては命令する。「いいから、言う通りに黙ってやれ」ということになるわけですが、その方向性ですと、命令したことだけをやればいいということになるわけです。こうしたほうがもっとよくなるのではないか、こうすればもっと皆さんのためにいいんじゃないかと考えたとき、仮に失敗したとしても、挑戦させるという方向性が重要なわけです。

その人がどのぐらいのレベルなのか、いわゆる職場に入ったばかり、または10年たっているとか15年たっているとか、もう係長になってもいいような実力を持っているとかに応じて、その挑戦の仕方も違うし、リーダーとしてのサポートの仕方も違うわけです。そこをよく考えなきゃいけないんです。意思決定をするときに勝手に決めちゃう人がいますが、これもまた問題です。ある程度相談しながら、最終的にはリーダー、上司が判断するわけです。相談もしないで、「私が決めましたので、言う通りやってください」では、チームとして問題なわけです。物事を実行したいときには、しっかりと支えてくれるのかどうか、人の話をよく聴くか聴かないかが決定的なわけです。「ちょっと話してよろしいでしょうか」と言ったら、「後にしてくれ」と。「いつならいいでしょうか」「いいから、忙しいから後にしてくれ」ということで、何ら聞いてくれることがない人がいます。いっぱいいいばいなので人の話を聞いている余裕がない上司がいるわけです。ひとは育むものであって、ひとは使うものではないといったところを大切にしたいなと思っており、日々実践したいものです。

例えば過疎地域の中で、こういう問題点があり、その中でも例えば2つ3つ解決しましょうというときには、インバスケ思考で考えます。これは幹部職員がしっかりと学んでいただく思考の1つです。問題点、課題が何かすら分からないという方もいるんですが、今何に困っているんですか。その困っていることは、重要性和緊急性から見てどの順位なのでしょう。皆さんにとってこれがネックになっていることだとすれば、その問題点を洗い出し、問題分析をしていく。

その中で、例えば「五感」で、例えば「六育」でどうでしょうかと。分析の方法は、地域のこと、または仕事上のこと、いろいろあると思いますが、この地域だとすれば、「五感六育[®]+ α 」の中で一覧表を作成してみます。そこで、きっとこういうことではないかと「仮説」を立てます。いきなり「政策立案」するわけではなくて、地元の声をいわゆる実学現場重視の視点で情報収集し、裏づけを取ってから政策立案をします。ここで大事になってくるのが、小学校、中学校、高校までのようには100点はこの解答しかないと考えないことです。

答えは1つと考えてしまうかもしれませんが、大学生、大学院生、社会人の場合は、答えは1つではなく、違う角度から見たときはこういう手法があるんじゃないか、こういうことが可能じゃないかと考えることです。政策立案する場合には2つ以上の立案をすることが大事になってきます。

行政がやるのか、民間がやるのか。以前、何でもやる課というのがどちらかの自治体にありましたけれども、それは一番のコスト高です。しかも、本来はそこが役割としてやるべきでないことまで手をつけたとすれば、お互いに不利益なこともあるわけです。政策立案をした後には、「調整」に入ります。いわゆる根回しです。このときにはストーリー化する、いわゆる役割分担を明確にするために脚本を書くことになります。その脚本では、いつ誰がどのように登場するのか、という調整に入るわけです。いつの話なのか、どんなときにそれが起きてくるのかもわからないというのでは不確かなので、具体的な調整に入ります。その調整を終えた後に、「政策決定」をします。政策決定後、「実践行動」に入るわけです。もちろんそれを「検証」したり、または微調整をしたりして、再度実践行動していく。この期間が、大体1年半2サイクルの3年間で私の場合は目処にしています。また、逆から見ますと、いわゆるゴールから見てビジョンを作成するというので、バックキャスティング思考というのがあります。

図1.1に載せているカラフルなザリガニですが、2、3日で色が変わります。鮭を食べたことがあると思いますが、鮭はもともと白身です。色のつく餌を食べて赤みを帯びる。同じように、ザリガニに色素のある餌を与えると、ピンクになったりオレンジになったり黄色になったりする。体の色が変わります。これを、なぜこうなるのだろうということで科学する。小学生が放課後、家に帰る前に餌を与えて、次の日来たら色がオレンジになっていると、驚くわけです。それはなぜ起きているのだろう、いわゆる学ぶ、習うだけではなく、問う、考える力を身につけていただく。地域創生・SDGsについても、その本質の中では考える力をお互いに身につけていくというのが大事です。ザリガニを教材として子供たちに科学するということを伝えていきたいのです。世界は人口増に

□プロセス重視の思考を学ぼう！

(1)インバスケート思考

問題点・課題発見→問題分析「五感六育[®]」→「仮説」→
→情報収集(裏付け)→政策立案(2つ以上)→
→調整(役割分担)→政策決定→実践行動へ
(*実践行動→検証→政策微調整→実践行動)

(2)バックカスティング思考

ゴールからみてビジョンを作成するもの

ザリガニの教材化・
食用化・飼料化の
調査研究



図1.1 ザリガニの教材化・食用化・飼料化の調査研究

なり、食糧難になってきますから、今後はこれを食糧化できないか、または殻を飼料化できないかなど、研究しているところですので、ここで少し紹介しました。

実際に限られた人生の中でどのように実践行動していくのかということですが、「五感六育[®] + α 」のいわゆる部分・個別をつなぎつつ全体最適化する立体的ストーリー政策があります。これは産官学金公民連携し、どこの機関がどのように役割分担をし、いつどのように登場するのかということを明確にしていきたいと思います。総合計画、総合戦略、産業ビジョンなど、あらゆるビジョンの中では、いつ誰がどのように登場するのかというストーリーを描いているという政策は少ないわけです。というより、ほとんどない状態かもしれません。私が関わっている地域ではこのことを進めています。もう少し詳しく示しますと、「五感」というのは、ご存じの通り、食べるとか見るとか体験するとか聴くとか香りですね。今、聴くという音をまちのブランドにしていくなきもあります。また、香りを地元のブランドにする、いわゆる森林のまちですと、駅を降りたら森林の香りがするというようなイメージをしっかりと創り上げて、まちを香りでブランド化していくということもあるでしょう。

今までは体験はほとんどなかったけれども、よくよく考えれば川下りができるなどか、よくよく考えれば森林があるのに、そこでなぜそういう体験をするような「木育」施設をつくらないのだろうとかいうことがあったりします。今あるとか、過去にあったとか、今はなく過去にもないけれどもこういうことができるじゃないかということを考えていくわけです。

多くの人を雇い給料を払い、税金を納めている業種とは何か。1位から10位ぐらいまで考えてみますと、森林のまちだと思っていたのが、実は今は介護福祉の付加価値額が高いまちになっていたりします。また、3番手か4番手は建設業だったりします。自分たちが思っているのとは違う業種編成、業種ランキングになっていることも多いんです。地域経済分析システム（RESAS）で調べて終わりではなくて、実際に現場へ行って確認をするといったことが大事になってきます。付加価値額ランキングを踏まえながらその現場を確認して、自分たちのまちはどういう状況なのだろう、現在はどういう基幹産業が柱になっているのだろうと把握していくことが大事なのです。

また、「六育」については、知り、気づく機会をつくっていきましょう。子供たちだけでなく大人も一緒にですが、自分たちの遊びという空間の中で考える力を身につけていく「遊育」を盛んに実施しましょう。食育というのは、いわゆる旬なときに地産地消して食べていただくということだけではなくて、8歳までに約8,000個、12歳までに約1万2,000個の舌の味蕾ができて、12歳でピークになります。そこから下降していきますから、味蕾が約1万2,000個くらいある間に、いわゆる12歳までの間に何度となく「5つの味」、甘い、しょっぱい、酸っぱい、苦い、うまみを体験する。地元のものではどういうものが甘い、しょっぱい、酸っぱい、苦い、うまみであるのでしょうか。なければ、他の地域から調達しつつ、その5つの味を体験していただくというのが、私が考える「食育」教育なのです。

1.2 「五感六育[®] + α 」による地域創成・SDGsの事例

私は、どちらかというともち全体がどのように底上げできるかといったところに強い関心を持っており、特に社会人を受け入れる学び直し、学び直し大学院教育に力を入れています。これは、今までお話ししたような視点を持った方が増えていかないと、行政は行政、民間は民間でそれぞれの人財を養成して、部分・個別で自分たちのまちを形成しようと考えてしまいがちです。そうではなくて、やはり強みや弱みをお互いにカバーし合うような形でしっかりとつながっていくことが大事と考えます。同じ日本の中で地域同士がつながって、お互いに弱い部分を高め合っていくことが大切です。

1.2.1 茨城県行方市

ここは3年間入っていましたが、「焼きいも日本一」になりました。サツマイモというと薩摩ですから、イメージは鹿児島か宮崎、九州のまちかと思われるかもしれません。どのように希少性を出すのが重要となります。11月と12月に北海道に入りますが、「うちはジャガイモしかない」と言われたとしましょう。「ジャガイモがあるじゃないですか」という発想が必要なのです。大切なのは、そのジャガイモの希少性をどのように発揮するか。ふかして食べるとおいしいとか、焼いて食べるといいとか、またはこうすると断トツにいいというところ、何で戦うかが大事なのです。茨城県行方では、サツマイモの生産量日本一を目指そうという中で、焼きいもにするとおいしいイモづくりをするのだということで進めてきました。

これまでの行方市で取れたサツマイモは全て宮崎工場へ持って行き加工されていました。地元でとれた農産物は地元で加工したいものです。ちょうど小学校跡地がありました。何とかそこを有効活用できないかということで、小学校跡地にサツマイモの加工場等をつくることになりました。

先ほどの順番でいきますと、地元の農業を元気にするため、農業の皆さんの所得を押し上げることが重要です。イモをつくっている農家全体の方々に関わ

る、規格外も含め全量を買ってあげてもらうということで、小学校跡地に工場をつくる。

焼きいもを日本一にしたとしても、形が悪いので引き取れないと言われては困るので、芋スティックという形で、規格外であっても関係なく全量を買ってあげる工場をつくったのです。SDGsの実践となりました。皆さんも、コンビニで、20～30分置いておくとそのまま食べられる冷凍の大学芋を体験したことがあるかもしれません。それがこの工場です。

2015年に工場をつくることにしたとき、行方市としての課題は、小学校跡地をどうするか、農家の方々の全量を買ってあげてもらうにはどうするか。農家の跡継ぎが不足していることでした。まちから若年層がどんどん流出していたんです。若者が中学校から高校を卒業して、または大学を卒業したら、親元を離れて他の地域へ移ってました。そこで、この小学校跡地に工場をつくった時、180人雇用のうち150人は地元の方を採用することになりました。特に20代～30代の行方市出身者で、地元に戻ってきたいという方を採用することにより、若者が戻ってくることになりました。人口は微減傾向でしたが、人口構造が、20代～30代がぐんと増えた形になりました。それでも150人じゃないかと言うかもしれませんが、150人は非常に大きな数字です。2015年に地元の子たちが戻ったことによって、同年代の方が戻ってくるようになりました。例えば農業は継がないと言ってこの地域を出た24歳の女性に戻ってきたのです。農家の跡は継がないよと言っていた方も、全量買ってあげてくれるということと、自分の同期生、同級生が戻ってきたということなどで、自分も戻りたいなと、若年層の流入が始まったのです。行政がよかったですだけでなく、農家の方がよかったです。全量買ってあげたものを一回JAの農業協同組合の倉庫に入れて熟成をかけますのでJAもよかったわけです。もちろん、これを運営している企業だけがよかったというだけではなく、四方よしがここで実現したという事例なのです。

1.2.2 宮崎県日南市

自分の生まれ育ったまちに就職したい、まちに戻りたいけれども、希望する事務職の雇用がないということが課題でした。宮崎県日南市の場合も、何でこんなに若者が流出していくのだらうということで調べてみると、地元採用、いわゆる地元企業で事務職を雇うところがほとんどなかったんです。やむを得ず親元のまちを離れていくことが起きていたわけです。

先ほどのインバスケッ思考でもそうですが、仮説を立てて実践行動に持っていく時に明らかなのは、もう一回地元の企業で本当に事務職の採用がないのかを確認しましょうということから入るわけです。順番でいくと、地場産業が大事ですから、そこでどういう事務職なら採用していただけますかとか、全く採用がないのでしょうかということを直接確認していくわけです。確認すると、やはり事務職採用は今はいらない状況にある、当分採用はしないということでした。そうなると、地元企業のためになるような起業を推進するか、もしくは企業誘致をするということを考えるわけです。

しかも、それをどこにするのかとなると、これまでの固定概念にとらわれずに、順番、視点を変えないといけません。例えば、商店街に空き店舗が20店舗以上あるのに、商店街は商店を入れるべきところであるという固定観念を持つてはいけません。そのような考えでは、そこに起業していただくとか企業誘致をかけようなんていう話にはならないわけです。なぜならば、商店街の店にオフィスや、事務所として入っていただければ、その方々は朝御飯も昼御飯も夕御飯も、または懇談会とか懇親会でも商店街を活用したりするということになります。全部がそのようになるとは限りませんが、可能性が広がります。起業していただいたり、企業誘致をして事務職を雇いますとか、こういう事務職なら雇いますといったところに来ていただくことが大事といえましょう。

それを実現したのが、日南市の油津商店街です。地域活性担当大臣が就任したら、日南の商店街へ視察に来るようです。事務職の雇用を何とか創り上げる、商店街の空き店舗も、それに応じて飲食店等に入っていただくようになったという事例です。若年層の流出を減少させ、人口構造も改善させていくまちとし

て期待している所です。

1.2.3 奈良県御所市（行方市・日南市の取組みを踏まえて）

奈良県御所市は、私に関わる前に大手コンサルが2年間入っていたと聞いていました。300戸あった大和芋をつくっている農家が10戸になりました。そこで、私が呼ばれて、3年間入りました。

大和芋農家をやめた方々、今現在大和芋農家を続けている10戸の方々にお会いして、なぜそういう状況になっているのかなどを確認しました。サツマイモやジャガイモは、1つの根っこに数個が取れるのですが、この大和芋は1つの根っこに1個しかできません。丸い形のは1キロ800円ぐらいで取引されるのですが、規格外は取引されない。袋に詰めて「規格外です」と売ったらどうですかと言うと、そうはいかないのです。その規格外はどのくらいの率なのか。行方市のサツマイモは、少ないときは1割ぐらいで大体2割出る程度です。この御所市の大和芋は、掘っても掘っても3割が規格外。私も掘りましたけれども、掘っても掘っても規格外が出てくると、心が折れますね。規格外でも同じ味でしょうし、同じ栄養価ではあります。掘っても掘っても取引をしていただけないものが出てくると、ほんとうに心折れます。ということから、300戸の農家が10戸に減っていくことになりました。息子娘には跡を継がせられないということだったのです。

なぜ規格外を袋に詰めてキロいくらというのをしないのかというと、やはりプライドが許さないのですね。規格外しかつukれないのかとは思われたくありません。よって、知り合いの方に差し上げたり自分で食べるとかして、あとは種芋にしたりするわけです。そういう事情から、大和芋で生計を立てるのが難しかったのです。

そこで早速、部会（ワーキンググループ）をつくり、今後の実践内容を検討いただくことにしました。大和芋の部会とか、ワケギの部会とか、パパイヤの部会とかです。部会で具体的に協議して、それぞれごとにその専門性を発揮していただくわけです。規格外の大和芋は形を変えることにしました。

☆地域創生・SDGs実践事例

(1) 茨城県行方市(2015年なめがたファーマーズビレッジ)

焼きいも日本一のまちを小学校跡地に工場を設置。行政、JA、農家、企業の連携で所得増、人口構造に変化、若年層の流入。4方よしを実現。農家所得1.5倍。来場者年間25万人。

(2) 宮崎県日南市(IT企業の誘致)

人口流出の原因として、事務職の雇用希望があるも募集がないことが判明。よって、IT企業の誘致により事務職の雇用を拡大。市内視察者の増加、若年層の流出減少・人口構造の改善。

(3) 奈良県御所市(2019年、御所芋焼酎「みかけによらず」)

規格外の大和芋を使用し、芋焼酎を製造。遊休地の活用や農家の所得増、また、直売所の売れ残り野菜等を活用する飲食店等のオープンを目指す。今後は「こしごと(小仕事)」展開の予定。

※農薬と水産物のコラボ、非対面・非接触型Alカメラ搭載自動販売機の活用、小中高大連携事業、地域循環共生圏(日本発の脱炭素化・SDGs構想)のモデル化ほか



図1.2 御所芋焼酎「みかけによらず」

例えば、「みかけによらず」(図1.2)という焼酎に変えることにしました。プライドが許さないけれども、形が違っただけで同じ品物です。生産してそのまま売のではなくて、それを有効に活用して皆さんに喜んでいただけるように焼酎にして売ルことにしました。これもSDGsの実践事例です。これを500ml, 2,500円(税別)で出しますと言ったら、高過ぎるのは、そんなの誰が買うんだということになりました。逆算しますと、その規格外を買う場合、それくらいの値段にしませんと採算が取れません。何としても途絶えることなく続けていただきたい、続けていただくためにもその値段になったわけです。これを国内だけではなくて海外にも持っていったり、または国内でいうと星1つとか2つとか言われている店にも置いていただくよう営業することでした。

ただし、大事なのは順番です。まず地元の方々に飲んでいただいて、いいお酒ができたね、いい焼酎ができたねと言って飲んでいただき喜んでいただく。1年目は決して外に出さずに地元で販売するわけです。次に、奈良県の中で、奈良県以外、そして海外へという形にしていきます。まず最初に地元の方々にしっかりと紹介して、地元の方々に喜んでいただけるものにするのが大切です。今は年間2,500本とかに増やしていますけれども、最初の年は500本からスター

トしていきました。

もう1つ大事なのは、大和芋の農家の方々がこれだけ頑張っていたいているのだから応援しようというまちを挙げての動きをつくる。地元の愛着心へ持っていくことです。そのため、こしごと（小仕事）を展開することにしました。行政だけでなく、JAだけでなく、農家の方だけでなく、これを加工する酒蔵の方だけではなくて、大和芋の皮むき、1時間なら手伝えます、2時間なら手伝えます。子育てしているけれども、この時間帯なら手伝えますという皆さんに関わっていただく仕組みづくりが大切です。小さな仕事として1時間とか2時間、どういうことだったらお手伝いしていただけますか、参加していただけますかということをヒアリングし一覧表を作成します。市民の皆さん、地域の皆さんが一緒に関わっていただけるような形を取ることが持続するためには重要といえましょう。

ちなみに、これを星1つとか2つのお店へ持っていきましたら、それを飲んだ途端にそこの店の社長さんが、「今日は何本持ってきているの」と言います。「5本です」と言いますと、「では5本置いていって」と言うわけです。値段も聞かないで決めてしまうのですかと驚くわけです。「値段はいいんですか」と言ったら、「いいですよ、置いていって」ということになりました。

その理由はおわかりでしょうか。料理をつくるプロの方々は、お酒によって自分のつくった料理の味を邪魔されたくないわけです。となると、結論から言いますと、すっきり感があるか、ないのかということがとても大事になってきます。みかけによらず、すっきりした飲みごち、みかけによらずまた飲んでみたい、おいしいよねと。ここまで言ったら、買いに走る方もいるかもしれませんが、ぜひ買って飲んでみてください。毎年つくっていますが、本数も限られていますので、どうぞ一度飲んで体感してみてください。

こうしているなか、また相談が届きました。新型コロナ禍で非常に困っています。それは、自分のところで丹精込めてつくった、ただし30個しかつくれません、100個しかつくれません。という逸品。今までは、まちを挙げて東京とか大阪とかいろんなところで物産展とかをやって、法被を着て「いらっしやい、