

生涯活躍のまち

2021.11



100人の有識者よりもひとりの実行者



INDEX

逆参勤交代の可能性 ～生涯活躍のまちにおける新しい人の流れづくり～	2
上士幌町で経験したアドバイザーの意義	5

BOOK REVIEW

『LIFE SHIFT 2 100年時代の行動戦略』(アンドリュー・スコット/リンダ・グラットン 著/東洋経済新報社)	7
---	---

100人の有識者よりもひとりの実行者

当協議会は一昨年度、昨年度において、「生涯活躍のまち」アドバイザー研修（内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局主催）を通して、生涯活躍のまちの理念を理解し、自らの専門性を活かしながら、地方公共団体に対して側面的な支援をする人材を養成してきた。

今年度は、当該アドバイザーと地方公共団体とのマッチングを図り、地方公共団体、アドバイザー同士の横連携を進めるため、「生涯活躍のまち」の5つの機能（交流・居場所、活躍・しごと、健康、住まい、人の流れ）ならびに大学連携、住民の参画からテーマを選び、オンラインセミナーを開催することとし、その第一弾として「人の流れ」を取り上げた。

本セミナーでは、「逆参勤交代」を提唱されている三菱総合研究所の松田智生・主席研究員に基調講演、北海道上士幌町でアドバイザー活動を実践されているアクサ生命保険の大野雅人さんに報告をいただいた。今号ではその概要を紹介する。お読みいただくと、特集タイトルの意味が伝わると思う。



逆参勤交代の可能性

生涯活躍のまちにおける
新しい人の流れづくり

松田智生 株式会社三菱総合研究所 主席研究員
MATSUDA Tomoo

1966年東京生まれ。慶應義塾大学法学部政治学科卒業。専門は超高齢社会の地域活性化、アクティブシニア論。高知大学客員教授、丸の内プラチナ大学副学長を務める。政府日本版CCRC構想有識者会議委員、内閣府高齢社会フォーラム企画委員、内閣官房地方創生×全世代活躍のまち検討会委員、国土交通省共助の地域づくりのあり方検討会委員、浜松市地方創生アドバイザー、長崎県杵岐市政策顧問、高知県移住推進協議会委員、著書に『日本版CCRCがわかる本』『明るい逆参勤交代が日本を変える』。

スモール・ボリュームから マス・ボリュームへ

私が提唱している「逆参勤交代」は、江戸の参勤交代とは逆に、都市から地方への新たな人の流れを制度で創ることである。江戸に各藩の藩主が参勤交代することで、藩邸や全国で街道が整備され、地方と江戸の2地域居住が生まれた。この「参勤交代」とは逆の流れを創るということだ。

逆参勤交代は働き方改革と地方創生を同時に実現できる方法である。

私は現在、在宅勤務で週に1回通勤している。勤務先の会社は原則、定期を廃止し、社員はどこに住んでもいいことになった。したがって、どこかの地方に一定期間滞在し、リモートワークをしながら、地域のためにも働ける。これまでの移住促進は、地方間で都市の人々を取り合う、パイの争奪戦の感があった。これからは争奪でなく、共有すること＝関係人口の創出という発想が必要だ。

逆参勤交代者は地域の生活者である。生活者ひとりには国内旅行者26人、インバウンド10人に匹敵するほか、販路開拓、情報技術、廃業（後継者不足）問題、肉体労働（農業における収穫時や苗木の植え付けなどの季節労働）の担い手が増えることでもあり、それによってオフィス、住まい、ITなどのインフラが整備され、旅館、ホテル、交通機関の稼働率が向上する。首都圏ならびに近畿圏の大企業の従業員約1,000万人*のうちの1割に当たる100万人が1カ月、地方への逆参勤交代を行うと、1,000億円の

消費が期待できる。

現状の関係人口の課題はスモール・ボリュームであることだ。現在、地方移住を求めている人はITやベンチャー企業、フリーランス、自分探しの若者やシニア、あるいはいわゆる意識高い系が中心であり、Tシャツにジャケットの「イケている」若者ばかりではないだろうか。このスモール・ボリュームの争奪戦から脱却し、マス・ボリュームとしての首都圏や近畿圏の大企業の就労者を、逆参勤交代という制度をもって動かす必要がある。東京の大手町、丸の内、有楽町で勤務する就労者約28万人もいる。その1割を動かせば、都市人口の争奪戦を回避できるだろう。

（注）*2016年総務省経済センサスより。東京、神奈川、千葉、埼玉、大阪、京都、兵庫の企業で、国内常用雇用者数1,000人以上の事業所で働く人の合計。農林漁協勤務者は除く。

企業にとってのメリット

首都圏企業にとってのメリットは、①働き方改革＝ワークライフバランスの向上、兼業・副業の推進、②人材育成＝若手・中堅社員の「武者修行」、新卒採用、シニアの流動化、③健康経営＝社員のメンタルヘルス予防、健康経営による業績寄与、④ビジネス強化＝ローカルイノベーション、販路開拓、廃業問題の解決、そして、⑤SDGs。逆参勤交代はSDGs17の目標のうち、「8 働きがいも経済成長も」「11 住み続けられるまちづくりを」の実践につながるだろう。

逆参勤交代を実現するためには会社の役員を説得しなければならないが、相



手によって「ストライクゾーン」が違う。たとえば、社長や経営企画・IR (Investor Relations) 担当には「SDGsやESG（環境・社会・ガバナンス）の投資対象となり、企業価値・株価が向上する」、労務担当には「健康経営にプラスになる（大企業の健保組合の7割が赤字といわれている）」、研修担当者には「新たな社員研修となる」、人事担当には「新しい働き方は採用面でのプラス。離職防止にもつながる」、営業担当には「販路開拓」、新規事業担当には「マーケティングの場」と各々に強調するポイントがある。

脱・バケーション型 ワーケーション

私はバケーション型のワーケーションには反対である。せっかく地域に入るなら、地域の方々と交流し (Communication)、地域を学び (Education)、地域に貢献し (Contribution)、地域の事業創発に関わる (Innovation)。それが新しいワーケーションであり、逆参勤交代の本質であるといえる。

逆参勤交代的な経験者を紹介しよう。



ひとりは大手航空会社のCAから富山市に向かった方だ。彼女にとってはマニュアル起点のCAの業務と違って、マニュアルのない観光戦略やホスピタリティ戦略は、キャリア形成に生きたとのこと。もうひとり業務命令で釜石市の復興支援に赴いた大手化学会社の社員。当初、本人は不本意であったそうだが、現地では人生観が変わる貴重な経験をしたという。彼が言うには大企業の技術系人材はおよそ地方に興味がないので、それには逆参勤交代のような制度で動かす必要があるとも言っていた。

コミュニティが生まれるだろう。2020年4月に策定された地方創生第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」のなかでは、「地方とのつながりを築き、地方への新しいひとの流れをつくる」として、「東京圏との地域交流による課題解決」「企業と地方を効果的にマッチングさせるプラットフォーム」の重要性が記されている。

三菱総合研究所とエコツツエリア協会は2018年に丸の内プラチナ大学に「逆参勤交代コース」を設置し、北海道から九州まで9カ所でトライアル逆参勤交代を実施してきた。地域の魅力を再発掘

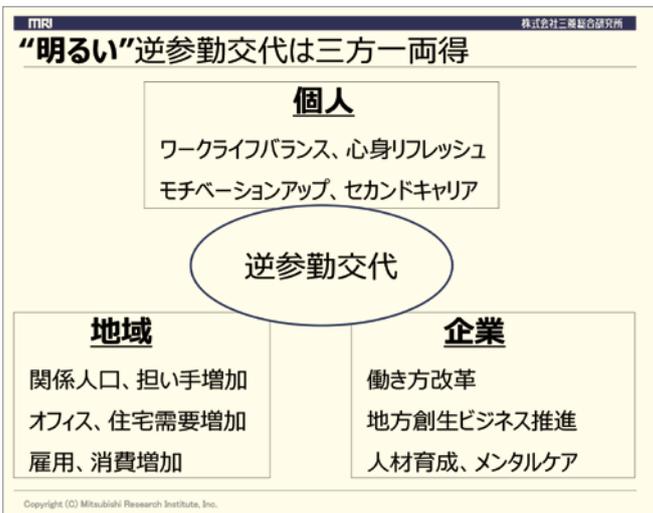
通貨)、「経営者率先垂範型逆参勤交代」が挙げられる。

送り出し側である企業には費用対効果=エビデンス、受け入れ側である地域には、それによって消費、雇用、税収がどのくらい増えたか、それぞれの見える化が必要だろう。

地域のリピーターになる理由は、そこに自然や温泉があるからではなく、会いたい人がいるから。いわば「人プロモーション」。さらに地方に行くと、地元の名門高校がアイデンティティだということがわかる。であれば、卒業生・逆参勤交代制度はどうだろうか。卒業後10年ごと、人生の転機に、わがまちに逆参勤交代して、改めて故郷のよさを再認識し、それがUターンのきっかけになればよい。元支店長や元支社長が第2の故郷として移住するというパターンも増えてきた。「わがまちに来るなら最低週7時間は地域で就労してもらう、50時間働いたら5万円の地域通貨ポイントを受け取れる」とあえてハードルを上げ、それに見合ったインセンティブをプラスして制度設計とセットにすることも有効だろう。

そうした新たな挑戦を阻むものは何か? 「否定語批評家症候群」(できない理由や論理的な批判が得意な批評家が蔓延する)、「緩やかな衰退症候群」(衰退が緩やかなため、問題意識はあるが危機意識が薄い現象)、「やったもん負け症候群」(挑戦者がやったもん勝ちにならず、少しのミスで委縮する現象)、「居酒屋弁士症候群」(酒の席では雄弁だが、会議では急に沈黙する現象)である。これらを吹き飛ばすことが地方創生の要諦である。そして最後は、Just do it、一歩踏み出す勇気だ。

次に話をしてくださる大野雅人さんは2019年にトライアル逆参勤交代で北海道・上士幌町に滞在し、同町の竹中町長にSDGs推進によるまちづくりのプレゼンテーションを行い、それが採用された。その際の重要なポイントは、大野さんが主語を「私」として語ったことだ。こういう際によく使われるのが「あなた」主語。たとえば「上士幌町はこうすべき」「御社はこうすべき」という言い方だが、大野さんは「私は上士幌町がSDGsに取り組むべきであると思う。そのために私はこういった貢献ができる」と話し、同町のSDGs推進アドバイザーとなったのである。



逆参勤交代を類型化すると、①ローカルイノベーション型(新規事業)、②リフレッシュ型(健康経営)③武者修行型(人材育成)、④育児・介護型(ワークライフバランス)、⑤セカンドキャリア型(シニア人材活性化)に分けられる。④に関連していえば、育児離職は年間100万人、介護離職は年間10万人に上る。⑤については約1,500万人いるバブル世代、団塊ジュニアの活性化が必要である。上記のモデルのなかに、地域と親和性の高いものがあるはずだ。逆参勤交代の際に子ども連れていきたいというニーズがある。徳島県ではベース校とサテライト校の双方で学習をすることを可能とする、転校手続きなしで行き来できる仕組みが確立されている。

受動的参加者を制度で動かす

逆参勤交代が都市と地方の人材循環を促し、交流・居場所、活躍・しごと、健康、住まいといった「生涯活躍のまち」他の機能とかけ合わせれば、よりよい

テーマで語り合うことで化学反応が生まれ、それが子どもたちの自己肯定感、未来人材の育成につながるのである。

トライアル参勤交代を通してわかったのは、「上司から言われて」とか「友人に誘われて」という消極的な理由で来た受動的参加者に限って、経験をきっかけに地域への関心を高め、元気になって、リピーターになるということだ。

こうした潜在的な需要層である受動的参加者を動かすにはどうするか。

大企業の経営幹部が関心を寄せるのはセカンドキャリア型、ローカルイノベーション型だ。課題は費用対効果、費用負担であり、この解決が急務である。逆参勤交代を実現させるために必要なものは「官民プラットフォーム」(企業と自治体で住宅・オフィス・移動費用の共有、マッチングの円滑化)、「費用対効果の明確化」(ストレス軽減、モチベーション向上、経済波及効果、雇用、税収)、「制度設計」(交通・宿泊割引、法人版GoTo、逆参勤交代減税、補助、地域



上士幌町で経験した アドバイザーの意義

大野雅人さん(右)と竹中貢・上士幌町長

大野雅人 上士幌町SDGs推進アドバイザー ONO Masato

1961年神奈川県茅ヶ崎市生まれ、1985年日本団体生命保険株式会社(現アクサ生命保険株式会社)入社、お客様相談室長を経て、2017年以降、同社の危機管理・事業継続を担当。2019年から北海道の国土強靱化や地方創生、SDGsに携わる。2019年に北海道強靱化計画有識者懇談会委員、2020年から北海道上士幌町SDGs推進アドバイザーを拝命。その他、気象予報士、防災士、リスクマネジメント協会CRM、ISO22301(BCMS)審査員など。現在、社会人学生として、北海道大学公共政策大学院専門職学位課程在籍中。

SDGsによるまちづくりを 提案

そもそものきっかけは2018年に丸の内プラチナ大学で「SDGs速習コース」を受講したこと。その後、松田さんから北海道上士幌町のトライアル逆参勤交代に参加しないかと声をかけていただいた。当時は東京本社から札幌本社への異動が決まっており、同じ北海道だからという軽い気持ちで参加したのが2019年7月だった。

同町の人口は1955年の1万3,000人をピークに減少が続き、2015年には4,886人まで下がったが、同年から循環型農業と自然エネルギーの地産地消、地域資源を活かしたビジネス展開、暮らし、住まい、働く環境の充実、だれもが生涯活躍できるまちづくり、スマートタウンの構築といった取り組みを通して、人口がV字回復していた。主要産業は酪農であり、その一番の課題である糞尿を発電に利用し、再生可能エネルギー自

給率は1,000%。液肥化して草地に還元することで、環境に配慮した資源循環型農業を確立しながら、食糧食料自給率3,500%を達成した。2015年に国連でSDGsが採択される以前から、上士幌町ではSDGs的な取り組みを行っており、持続型循環社会をすでに構築していたのである。

逆参勤交代の最終日の町長へのプレゼンテーションで、「SDGsによるまちづくりと、SDGsアワード・SDGs未来都市への応募」を提案した際、町長はそれほど興味を示されていたわけではなかった。その後、同じ北海道の、SDGsで先行していた下川町を視察し、国内の自治体の最先端のSDGsの取り組みを目の当たりにしたときに、上士幌町の取り組みもそれに匹敵すると改めて実感した。そのことを、同年12月に東京開催された生涯活躍のまちワークショップにおいて、同席した上士幌町担当者に対してお話しし、政府がSDGsの取り

組みを表彰する「ジャパンSDGsアワード」ならびに「SDGs未来都市」への応募を提案した。町長もその後、企業版ふるさと納税を推進するにあたり、SDGsが不可欠であり、まちとしてSDGsを推進していく必要があると認識され、町長からの依頼で、2020年4月、上士幌町SDGs推進アドバイザーに就任。同年12月に、同町は第4回ジャパンSDGsアワード官房長官賞を受賞した。さらに2021年5月には「2021年度『SDGs未来都市』および『自治体SDGsモデル事業』」に選定された。

アドバイザーの意義

現在は、アクサ生命札幌本社で、危機管理・事業継続の仕事をしながらか、北海道大学公共政策大学院で、国土強靱化や地方創生、SDGsを学びつつ、ボランティアで上士幌町のSDGs推進アドバイザーを行っている。これらの活動は、表裏一体であり、日本の国土強靱化のみならず、地球温暖化にもつながるグローバルで価値のある活動である。

とくに国土強靱化の観点では、日本の最大課題は自然災害リスクと人口減少リスクであり、そのリスクを解消するためには東京一極集中の是正を図らなければならない。そのためには直接的に東京から分散させる方法と間接的に地方に呼び込む方法の2つがある。アクサ生命の札幌本社は前者のモデルケース



であり、上士幌町の取り組みと成果は後者の成功事例だ。

就任後の取り組みは、「ジャパンSDGsアワード」ならびに「SDGs未来都市」への応募書類の下書き、最終レビューなどで、受賞、選定後は今後のアクションプランの策定ならびにSDGsを利用した観光促進、そして他の自治体への横展開に取り組んでいる。

具体的には、上士幌町の各観光スポットをクリックすると概要や地図が出てきて、大体の所要時間もわかる観光資源の表を作成したり、観光の産業連関分析をし

て、観光による経済的波及効果や各産業への影響などを、データによって可視化したりした。今後は、観光による各産業への経済的な連関や波及効果を、観光に関心が薄い農業、漁業従事者にも見せて、理解と協力を仰ぐことが必要と考えている。また、「ジャパンSDGsアワード」を受賞したからには、他の自治体へ波及させる責任があるので、持続可能な究極的な姿である、環境省の提唱する「地域循環共生圏」のモデルとなるまちを実現していきたい。

以上のように、北海道に転勤し、逆参

勤交代に参加したことがきっかけで、偶然の出会いが重なり、現在、この場で報告するに至っている。機会があればなんにでも参加し、出合った人とのつながりを大切にしていくことが重要だと感じている。松田さんの「自分が主語」が私にとって金言であり、この言葉があったから、提案したからには自分がやらねばいけないと思い、SDGs推進アドバイザーを引き受けた。もしこの言葉がなかったら、自分には荷が重いと丁重にお断りしていたであろう。

● 松田氏×大野氏対談

人や地域と関わることで、 つながりが広がる

松田 上士幌町の逆参勤交代で一番印象に残ったのは何ですか。

大野 持続可能な取り組みだけでなく、その成果が出ていることに一番驚きました。そして、それが全国的にほとんど知られていないことにも驚きました。

松田 ぼくが驚いたのはメガファーム。酪農牛が何千頭もいて、自動搾乳されており、その糞尿による売電の収入が1億円。さらにはそのエネルギーを使ってフルーツを栽培するなど1石3鳥の取り組みをしています。エネルギー自給率1,000%、食用自給率3,500%。そしてふるさと納税額は20億円。帯広空港から自動車で90分、札幌からは4時間もかかる、決して地の利があるといえない町がそんな取り組みをしていることが印象的でした。

ぼくたちがトライアル逆参勤交代で上士幌町を訪れたとき、地元は廃校の活用で頭がいっぱいでした。そこで大野さんが「SDGsでPRすべき」と提案した。よそ者から見たまちの強みの再定義だと思います。

大野 上士幌町の取組は、よそ者からみたらすごいことなのですが、「すごいことをやっていますね」と伝えても町長はピンときていないようでした。林業によるバイオマス発電などを行っている下川町はすでに「ジャパンSDGsアワード」を受賞し、全国的にも有名でしたが、上士幌町を視察したら、下川町と同等か、Society5.0では進んでいると思ったくらいです。

松田 上士幌町へのトライアル逆参勤交代の参加者は10数名でした。普段会わないような人や違う世代と2泊3日を過ごしてどうでしたか。

大野 楽しかったですね。様々な業種、年代の方がいたので、刺激をたくさん受けました。

松田 金融機関、メーカー、ベンチャーなど「異種格闘技」が新鮮でしたね。「ジャパンSDGsアワード」への応募書類を作成するなかで、どのようなサポートをされたのですか。

大野 書類のフォーマットに下書きをして、それを役場の担当者に送り、役場の担当者がそれを清書。最後にそのレビューを行いました。丸の内プラチナ大学での「SDGs速習コース」や下川町の事例で学んでいたおかげで、SDGsのポイントはわかっていましたので、上士幌町の場合は、「消滅寸前のまちが、SDGsで一転V字回復、アフターコロナに対応できる循環型 Society5.0のまちへ!」という人の心を打つタイトルにしました。かつて人が住めないような土地を先人たちが苦勞して開拓したこと、これといった特徴や有名な観光資源などがない＝だから花粉もコロナもない、糞尿や旧国鉄の遺構などの「廃棄物」を逆に強みに変えてきたなど、地道に持続的な独自の取り組みを行ってきたことが、現在では、東京一極集中の是正やパリ協定といった国策、世界への貢献に繋がっているというストーリー仕立てにしました。

松田 大野さんが上士幌町の役場の方から学んだことは何ですか。

大野 まちづくりにおいて、今までは役場がトップダウンで先行して行ってきましたが、現在では、町民が置いてけぼりにならないように、町民全体でSDGsを推進しようとしている点です。事実、8月には関連業者の若手を集めて「SDGs推進プロジェクトチーム」を立ち上げ、ボトムアップでの推進体制を構築して運用を開始しました。こうしたことは役場が中心になってやらないとできません。

松田 アドバイザーの仕事はお互いに学び合うことだと思います。福沢諭吉のいう「半学半教」ですね。アドバイザーの矜持、心得があれば教えてください。

大野 上士幌町をきっかけとして、最近では小樽市のまちづくりなどにも関わり始めました。いろいろな機会に積極的に関わっていくと、そこからまた別な何かにつながっていくように感じています。「逆参勤交代コース」もそうですが、軽い気持ちで参加したら、玉手箱のように、次から次へといろいろなことがそこから出てきた。勇気をもって一歩踏み出せば、つながりが生まれるのです。

松田 大野さんがSDGsを提案したときの町長はピンときてないようでした。でも、アドバイザーが「この提案は外したか」と一喜一憂する必要はありません。そのときはピンときていなくても頭の片隅に残っていたから、再度相談がきたのだと思います。どの世代とも分け隔てなくフラットに接する大野さんの人柄が上士幌町と波長があったのでしょう。



BOOK REVIEW



『LIFE SHIFT 2』
100年時代の行動戦略
東洋経済新報社
著者 アンドロリュー・スコット /
リンダ・グラットン

私たちの平均寿命が100年に達しようとしている現在、これまでの第1ステージ:教育、第2ステージ:仕事、第3ステージ:老後という人生設計では立ち行かず、一定期間、働いた後に学習をしたり、若いころにボランティア活動に従事し、年を重ねてからも仕事に勤しんだりというマルチなステージが求められる——世界的なベストセラーとなった『LIFE SHIFT 人生100時代戦略』の主旨であった。同書は、どちらかという、欧米諸国における自立した個人、セルフコントロールのできる人を対象に、新たなライフスタイルの確立を提唱したものだ。そこから派生して、日本では「老後の資金は2,000万円が必要」といったことも話題になったが、『LIFE SHIFT 2』は、長い人生を豊かに過ごすために大切なものとして、人との深い結びつきについても論じている。

年齢にこだわることなく、多様な世代と交流することは互いを元気にするだけでなく、人生における選択肢も増やしてくれる。コミュニティの大切さに注目しているところが本書の新しさだが、同時に重視しているのは何歳でも学ぶ=大人の学びである。これまでの「人生3ステージ」においては、人は教育の段階で学びを終えてしまっている。わが国で何歳になっても「最終学歴」が注目されるのはそのためだが、シンガポールでは、25歳超の国民すべてに対してスキルの向上と再訓練を奨励している。日本と同様、少子高齢化が進展している同国では、政府がLIFE SHIFTに対応するため、学び続ける国民にお金を出しているのである。

本書では、流動性知能(新しい環境に適應するために、新しい情報を獲得し、それを処理し、操作していく知能)と結晶性知能(個人が長年にわたる経験、教育や学習などから獲得していく知能)の違いについても言及されている。前者は年齢を重ねるごとに衰えていくもので、本書の冒頭で述べられている「フランケンシュタイン・シンドローム」(時代のテクノロジーがどんどん発展していくなか、人間はそれについていけなくなるのではないかと不安を表現したもの)と通じるものだろう。一方、後者は勉強し続けることで伸びていくという。本書で強調されている「大人の学び」はまさにこちらで、技術革新を活用し、学びを続けることで、従来であればリタイアしたであろう世代に「社会的開拓者」になろうと提唱しているのである。

とすれば、超高齢化社会は決して悪いことではない。『LIFE SHIFT 2』の面白さと希望はそこにある。

(芳地隆之)

Information

●生涯活躍のまち

オンラインセミナー開催のご案内

テーマ:「住まい」12月14日(火) 14:00~16:00



当協議会では生涯活躍のまちセミナーを連続開催しております。生涯活躍のまちの5つの機能である「交流・居場所」「活躍・しごと」「住まい」「健康」「人の流れ」、そして地方創生を推進する際に欠かせない要素としての「大学連携」「住民参画」を取り上げ、テーマごとに基調講演、先進事例報告を行い、地方公共団体、事業者、「生涯活躍のまち」アドバイザー等の方々と意見交換を行うというものです。これまでの「人の流れ」「大学連携」「健康」「活躍・しごと」に続く本セミナーでは、地方創生における住まいの役割に焦点を当て、旧雇用促進住宅のリデザインや人の交流が自然と生まれるような建物とは何かについての報告も予定しています。多様な視点から論じ、語り合う貴重な機会になると思いますので、ぜひご参加ください。詳細につきましては当協議会HPをご覧ください。誠にありがとうございます。

●小誌『生涯活躍のまち』を購読しませんか。

今年度より、毎月のデータ配信とリニューアルした小誌は、全国で「生涯活躍のまち」に取り組んでいる自治体や事業者の声を紹介しています。小さなメディアですが、お互いの経験や情報を交換するツールとして、地域の誰もが居場所と役割をもち、最後まで安心して暮らしていけるコミュニティづくりに貢献できればと思っています。お近くの方にもぜひ小誌をご紹介ください。

1部300円(税込・送料込)です。購入ご希望の方は、当法人ホームページでバックナンバーをお確かめのうえ、下記までご連絡ください。



『生涯活躍のまち』の購読お申込み、お問い合わせ
電話 0265-98-0481
ウェブサイト <https://shougai katsuyaku.town/>
※携帯の方は左のQRコードをご利用ください。



編集後記

生涯活躍のまちアドバイザーの悩みのひとつは「どのように地域へ入っていくか」です。地元での受け入れ態勢のほか、経費をどこから捻出するか(自社の出張扱いか、受け入れ先が交通費や人件費を負担するのか)。どちらも難しければ、自己負担、有休休暇を使うこととなります。なかなか難しいのが現状ですが、今回、取り上げた「逆参勤交代」を利用すれば、アドバイザーにとって地域で活躍できるチャンスが広がります。そのモデルとして今号に登場いただいた大野雅人さんは、所属先企業の札幌支店への異動のタイミングに合わせて上士幌町のSDGs推進アドバイザーに就任しました。北海道大学大学院でも学ぶその姿勢は、『LIFE SHIFT 2』が提唱する人生のマルチステージそのもの。いろいろな機会を積極的に生かすことの大切さも学びました。

(芳地隆之)

生涯活躍のまち推進協議会では、 ひろく会員を募っています。

私たちは日本版CCRC構想有識者会議で出された「生涯活躍のまち」の方針の具現化を支援する役割を担うため、2015年10月9日に任意団体として発足。2016年2月に一般社団法人化されました。人口減少、少子高齢化が進むなか、持続可能な地域コミュニティをつくっていくにはどうしたらいいか。そこに立ち上がってくる様々な課題と向き合う自治体の皆様、地方創生の事業化を目指す民間企業や団体、あるいはまちづくりに関心をおもちの個人の方々に、私たちは、各地域の特性に合った「生涯活躍のまち」を推進していくための支援を行っています。

国が、市町村が、事業者が、そして多くの思いある個人が集い、情報交換をし、知恵を出し合うことで課題解決の道筋をつけていく。生涯活躍のまち推進協議会は、そんな方々のためのマッチングの場を構築することを目指していきます。

正会員 年会費15万円

利用会員 年会費10万円

賛助会員 年会費1口1万円

アドバイザー会員 無料

一緒に生涯活躍のまちを
つくっていきましょう。



(一社)生涯活躍のまち推進協議会

0265-98-0481

✉ info@shougaikatsuyaku.town

<https://shougaikatsuyaku.town/>

〒399-4112 長野県駒ヶ根市中央9番5号 (公社)青年海外協力協会内

