

# 地方創生×東北U I Jターンシンポジウム

## — 人材が活躍するフィールドを創る —



経済産業省東北経済産業局では、国と地方が一体となりU I Jターンの仕組みづくりを進めるため、東北6県、人材バンク事業の各県地域コーディネート機関等（※1）と「U I Jターン研究会」（※2）を立ち上げ、「地方創生×東北U I Jターンシンポジウム」を開催しております。

これまでのシンポジウムでは、都市部にいるU I Jターン希望者への発信や、U I Jターンや多地域居住など地域で働くという選択肢の普及、U I Jターン者が十分に能力発揮できるような企業・地域の受入れ体制や人材活用のあり方をトピックに、議論を重ねてまいりました。

最終回となる今回は、U I Jターンとキャリア形成、震災復興と人材、大企業OB等と中小企業の経営課題解決のマッチングという新たなトピックも加えて、東北地域と都市部との人材の好循環を生み出すべく、議論いたしました。

（※1）平成26年度補正・平成27年度「中小企業・小規模事業者人材対策事業（人材バンク事業）」では、各県に地域コーディネート機関を設置し、地域中小企業・小規模事業者の人材のニーズに対応すると同時に、東京・仙台をはじめ大都市圏に人材発掘の拠点を設置している。

（※2）東北経済産業局「U I Jターン研究会」

	開催日	開催地	主なトピック
第1回	7/28	仙台市	多様な人材（女性・シニア・U I Jターン人材等）を活用することによるイノベーション、企業の競争力強化
第2回	9/13	東京都内	U I Jターンを契機とした起業やキャリアチェンジ 同時開催：とうほく回帰1万人会議
第3回	11/26	福島市	U I Jターン希望者への効果的な発信、受入れ力の可視化、行政・民間・NPO等の連携による発信力・受入れ力の強化
第4回	2/16	仙台市	U I Jターンとキャリア形成、被災地域とU I Jターン、大企業OB等の活用

### 開催概要

日 時：平成28年2月16日（火）14：00～16：50

会 場：TKPガーデンシティ仙台 ホールB-2（宮城県仙台市）

主 催：経済産業省東北経済産業局

後 援：青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県

参加者数：91名

（うち、行政35名、団体・金融機関27名、大学・教育機関5名、民間企業23名、その他1名）

## 【プログラム】

1. 挨拶		
東北経済産業局 局長	守本 憲弘	
2. パネルディスカッション		
テーマ① U I Jターンとキャリア形成		
ファシリテーター	特定非営利活動法人プラットフォームあおもり 理事長	米田 大吉 氏
コメンテーター	明治大学大学院グローバル・ビジネス研究科教授／一般社団法人社会人材学舎塾長	野田 稔 氏
パネリスト	アイデアプラント 代表	石井 力重 氏
	リファインアカデミー株式会社 代表取締役	重巢 敦子 氏
テーマ② 復興におけるU I Jターン人材等地域外人材の活躍		
ファシリテーター	一般社団法人ワカツク 代表理事	渡邊 一馬 氏
コメンテーター	東北大学大学院経済学研究科 教授	大滝 精一 氏
パネリスト	一般社団法人RCF 代表理事	藤沢 烈 氏
	特定非営利活動法人アスヘノキボウ	白川 佑希 氏
テーマ③ 地域企業における多様な人材（U I Jターン者・女性・シニア等）の受け入れと活用		
ファシリテーター	明治大学大学院グローバル・ビジネス研究科教授／一般社団法人社会人材学舎塾長	野田 稔 氏
コメンテーター	東北大学大学院経済学研究科 教授	大滝 精一 氏
パネリスト	株式会社保志 代表取締役社長	保志 康徳 氏
	中小企業庁委託事業「地域中小企業・小規模事業者人材確保等支援事業」全国事務局 シニア交流会アドバイザー	保田 邦雄 氏
3. ラウンドテーブル 一人材が活躍するフィールドを創る		
ファシリテーター	明治大学大学院グローバル・ビジネス研究科教授／一般社団法人社会人材学舎塾長	野田 稔 氏
コメンテーター	東北大学大学院経済学研究科 教授	大滝 精一 氏
パネリスト	アイデアプラント 代表	石井 力重 氏
	リファインアカデミー株式会社 代表取締役	重巢 敦子 氏
	一般社団法人RCF 代表理事	藤沢 烈 氏
	特定非営利活動法人アスヘノキボウ	白川 佑希 氏
	株式会社保志 代表取締役社長	保志 康徳 氏
	中小企業庁委託事業「地域中小企業・小規模事業者人材確保等支援事業」全国事務局 シニア交流会アドバイザー	保田 邦雄 氏
	東北経済産業局 局長	守本 憲弘
4. クロージング		

## パネルディスカッション

### 【テーマ① U I Jターンとキャリア形成】

（ファシリテーターから）

・日頃U I Jターンしてきた人やU I Jターンを考えている人と接していると、U I Jターンして絶対に失敗したくないという意識や東京で手に入れた大事なものを失う不安が強く、それが躊躇する原因になっているように感じる。

(アイデアプラント 代表 石井力重 氏)

・どんな仕事でも生計を立てていける自信や覚悟があった。一方で不安もあったので、勤務先を退職し、知的産業で生計を立てていこうと決意して、まずは母校東北大学の博士課程に籍を置いた。自身のUターンの起点はUniversity。大学はUターンのアンカーになりうる。仙台は大学が多い地域であり、ユニバーシティターン＝Uターンで人材を呼び戻せないか。

・大学院への入学を決めたのと併せて就職先候補を10機関以上具体的にリサーチし、大学院生という肩書きを活かして、関心のある業界にインターンシップに行った。大学に在籍していれば無担保・無収入でも奨学金の貸与を受けることができ(引換えに借金を背負うことになるがすぐに返済する気概を持っていた)、次のキャリアに向けて準備を整えることができた。

・Uターンした自分と似たような人を見ていると、諦めて東京に戻る人と、地域に根付ける人がいる。定着できる人は、地域の人ときちんと繋がっている。地域を好きになるというのは、そこに住む人を好きということ。

(リファインアカデミー株式会社 代表取締役 重兼敦子 氏)

・親や親戚のいない東京で出産や子育てができるか不安になり、Uターンしたいと思った。しかし、ハローワークから紹介される求人の給与と、東京での給与や生活費とをただ単純に比較して、一度は諦めてしまった。

・その後、Uターンして再就職しようとしたが、特に資格も持っておらず、なかなか希望や条件に合致する就職先が無かった。そこで、猶予期間として2年間専門学校に通うことにした。

・その後、地元企業に8年間勤めながら起業準備をした。失敗するわけにはいかないので、起業までに相当の準備期間をもった。起業にあたっては、とにかく地元の人との関わりがポイントである。必ず地域の人、地域でのビジネスのやり方を知ることが大事。

(コメンテーターから)

・パネリストの2名に共通するのは、自分の人生を考えていた、ということ。当たり前聞こえるかもしれないが、自分のキャリアを会社に預けてしまっている人は少なくない。

・日本人は不満に強いが不安に弱い。今いる場所を離れる不安から、かえって動けなくなる人が多い。不安とは、何か分からないから不安なのであり、不安の原因を明確化すると課題に変わる。青臭さとしたたかさを兼ね備えてこそ、自分の人生やキャリアを自ら考え、変えることができる。

・2名の事例には、自らの人生やキャリアを考え、不安を課題に変えて自ずから導き出された答えがUターンだった、という論理的な思考がある。起点は不安や不満といった感情であるが、それをロジカルに考えていく。こうしたキャリアチェンジのプロセスは定式化できるのではないか。

## 【テーマ② 復興におけるUターン等地域外人材の活躍】

(一般社団法人RCF 代表理事 藤沢 烈 氏)

・2年ほど前まで、東北は“復興”という切り口で全国から優位に人材を採用できていたが、今や“復興”という言葉では人が集まってこない。

・地域の事業者にぜひ伝えたいことは、東京の企業と同等の採用の仕方をしなければ、人材は採れないということ。その時に大事なことは、仕事の話をするのと、気軽に地域を訪れる機会を提供すること。地域の人はどうしても地域の話をしがちであるが、Uターン等で地域に来ようと考えている人は仕事を求めている。必ず仕事の魅力を伝えることが重要である。一方で、いきなり転職を決めるのは難しいので、ゆるやかに地域に関るきっかけを提供してもらいたい。

・RCFではリクルートと「Starting Over 三陸」というサイトで三陸沿岸に人材を集める取組みを進めている。大事なのは経営者である。サイトで経営者の声を発信しているが、発信するだけではだめで、採用にあたって何をやるかが重要である。東京レベルの採用力とは、1つ目はメールのレスポンスを1日以内にする。2つ目は地域の外に出掛けて人に会いに行くこと、全国どこにでも行くくらいの気合を持つこと。経営者の情熱や本気度をどう伝えるかが重要である。

・地域に人を呼び込もうとする時、地域の中でこの人が重要であるという“固有名詞”を持っているか。例えば、女川町はアスヘノキボウの代表理事・小松洋介氏を1人巻き込んだことで、数珠つなぎに人や企業が来ているという状況をつくり出した。観光においても、ニセコのロス・フィンドレー氏の例にある通り、同様のことが言える。地域は抽象的に移住施策を行うのではなく、その地域の中に既にいる素晴らしい人を見つけることがカギとなる。

(特定非営利活動法人アスヘノキボウ 白川 佑希 氏)

・昨年になってから女川町に移住したのは、この地域に入り込んでいったなら学びが得られる、スキルアップになると感じたから。

・前職でアフリカの国際協力のプロジェクトに携わる中で、専門性を身につけたい、地域の中に入って仕事をしたいと考えるようになった。プロジェクトが終了し被災地を旅行している最中、そうした自身の将来像や面白い先進的な取組みをしている団体を紹介してほしいと人に話していたら、紹介されたのがアスヘノキボウだった。アスヘノキボウでの仕事内容が、自身のキャリアイメージに合致していた。

・地方に興味を持つ人は潜在的にいるが、大事なのはステップを踏んでいくこと。

・アスヘノキボウでは、地域に関するきっかけのプログラムをいかにつくるかを重視している。始めたばかりのプログラムもあるが、例えば1泊2日で女川の水産業・林業・まちづくり等に従事するキーパーソンから話を聞き、町の魅力や課題を探るといったプログラムは、その後インターンシップや移住といった次のアクションにつながっている。

(コメンテーターから)

・被災地を取り巻く環境はこの2、3年で著しく変化している。被災地あるいは東北に来て何ができるのか、というスキルを身につけられるのかというのが重要だと感じる。

・若い人達が敢えて地方へ行き、何かにチャレンジする、そこでの経験を通じて成長していくというのは何も震災に始まったことではない。東北の方がいいと感じている人、東京で生きづらさを感じているような人々をどのようにチェンジさせるか、そこに仕掛けが求められる。

・大学等の教育機関を活用して、U1Jターンのクッションやアンカーをつくり、キャリアチェンジの場にする工夫をもっと進めていく必要があるのではないか。何も大学に限るのでなく、人を育てる機関・組織は、実は各地域にある。例えば、今気仙沼で進めている取組みは、起業塾に始まり、次に女性やシニアを集めてまちづくりの軸とし、そうした仕掛けを次々につくっていきアンカーにすることで、全体として人の流れをつくるという戦略で進めている。アンカーのつくり方は様々あるので、知恵出しのポイントである。

### 【テーマ③ 地域企業における多様な人材（U1Jターン者・女性・シニア等）の受入れと活用】

(株式会社保志 代表取締役社長 保志 康徳 氏)

・28歳で入社した時、社員300名もいながら自分より年下の社員がおらず、危機感を覚えた。

・経営者になってまず取り組んだのは人事。採用においては大企業と戦わなければならない。経営者自ら前線に

立ちリクルートしている。夢を語り、それを実現するよう努めている。

- ・新卒を中心に毎年10名ほど採用しているが、新入社員のうち会津出身者は約35%。全国レベルに発信しており、東北地域以外からの採用は約30%。定着率は90%を超える。中途採用も常時している。
- ・思うに労使関係という言葉はもう古い。魅力づくりが大事である。経営者の立場、株主の立場、お客さまの立場、社員の立場等々あるが、会社のビジョン・価値観と社員の価値観をそれぞれに尊重しながら、一つになっていった企業が本当に魅力ある会社だと思う。ビジョンを掲げて、そうしたフィールドをつくっていくのが経営陣の役割。事業の永続性や発展性も重要だが、社員の幸せづくりにも重点を置くべき。

(中小企業庁委託事業「地域中小企業・小規模事業者人材確保等支援事業」全国事務局 シニア交流会アドバイザー 保田 邦雄 氏)

- ・大企業を定年した、豊富な実務経験や専門知識を有するシニアが埋蔵資源になっている。信用金庫と連携し、そうしたシニアと、信用金庫の取引先である中小企業とをマッチングさせる取組みを進めている。
- ・経験や技術を地域中小企業支援に活かしたいという意欲を持つシニアの登録制度を経済産業省で設けていた。アドバイザーと信用金庫の支店長とが中小企業にヒアリングし経営課題を整理して、それを登録者に共有し、シニアの方から知見を活用して支援できる企業に申し込み、交流会や企業訪問を経て、企業とシニアが互いに理解を深めたのちに支援を開始する。これまで関東地域を中心に展開し、7年間で約2000社が参加し、うち約1000社でシニアとのマッチングに成功し、約400社で顧問契約や社員として関係が継続している。
- ・一昨年からは地方でも展開。九州の例を挙げると、参加したシニアは6割が九州地域から、4割近くが首都圏等他地域から自費で来ている。故郷にどんな企業があるか、彼らの受け皿になりうるか、U I Jターンの準備運動になるのではないかと。
- ・内閣府の意識調査によれば、定年後も働きたい層は8割いる。シニア交流会を通じて非常に強く感じているのは、皆働きたいと思っているということ。最大の問題は、彼らがどこに行けば中小企業と会えるのかわからないこと。そのための仕組みと仕掛けと組織をつくっていくことが望まれている。

(コメンテーターから)

- ・自社についてははっきりとした方向性や戦略性を持ち、必要となる人材を明確にし、ステップバイステップで採用を行うことは王道である。とはいえ、東北地域を見てみると、会社を変えなければならないと思いながらも、何をすればよいかわからないという企業が多い。一歩踏み出せない企業の背中を押してあげる仕掛けをつくるのが重要。

(ファシリテーターから)

- ・自分が役に立てるというリアリティあるイメージがあるかどうか。
- ・働くイメージを明確にしてそれをいかに伝えるか、その仕組みをいかにつくるかが重要である。

## ラウンドテーブル 一人材が活躍するフィールドを創る

<東北地域へのU I Jターンをうねりにしていくために>

○U I Jターン促進のキーワードとは

- ・そろそろ定年という年頃で、副業・兼業を促すような制度はどうか。例えば、最初は夏季休暇中だけ地域に来て働き、徐々に移行していく。
- ・自身は地元に戻りたいと思った時に、情報不足のために時機を逸した。地元に戻っても希望の職種がない、あ

るいは収入減ということがあるので、週末に地方で起業・副業してシフトチェンジを図っていくのはどうか。

- ・地域の仕事を可視化する。U I Jターン施策と大括りで進めるのではなく、地域にある 1 件 1 件の仕事の要件定義（5W2H）を行うことで、仕事が見えている状態をつくる。
- ・きっかけを与えるために、間口を広げ、関わり方のバラエティを増やすこと。定住人口ではなく活動人口を増やすことを狙う。
- ・補助金等は呼び水であって、継続させていく仕組みをいかにつくるか。

○会場からの質疑：創業支援（起業への意識を高める方法、創業支援のコミュニティ等）

- ・身近なロールモデルの存在。地域に既にいる起業家を中心にコミュニティをつくっていけば、その中でまた起業家が生まれるという流れを生み出せるのでは。飲み仲間くらいの身近さであること。
- ・起業のハードルは低くなっている。各地域に創業塾やセミナー、相談サービスがあるので活用してほしい。
- ・親が起業家という特性を持った人をU I Jターンのターゲットにしてみてもどうか。
- ・自社では美大出身でいずれ独立したいという人材も採用している。美大を卒業して作家として生計を立てている者は極めて少数。働いてもらいながら作家活動をさせ、店舗等で作品の発表機会を提供している。

○会場からの質疑：U I Jターンのきっかけとして有効なもの（ボランティア、介護等）

- ・窓口を 1 人置いてほしい。U I Jターンの受入れを上手く進めている地域には、その地域へのU I Jターンと言えばこの人という、象徴になるような人がいる（その人自身がU I Jターン者である場合も多い）。行政の場合は 2 年程度で人が異動してしまうため、可能であれば民間の人を置くとよく、その人と行政が組むとよい。
- ・人が要になっているケースは多いが、地方へのうねりにしていくには限界もありそう。

○大学や金融機関の役割

- ・大学はU I Jターンのキーワードの 1 つである。大学は準備期間としてのモラトリアムと、人との繋がりという役割を持っている。U I Jターンにおいて時と人は大切である。
- ・新しいものを生む方法論や拠点は 1 つではない。地域においては人材が育つ仕組みづくりを進めるべき。
- ・地域企業の課題を解決してくれるのは、結局は人。金融機関が企業の課題を聞き、金融機関だけで対応しきれない部分は、土業はもとより、企業OB等も積極的に活用してほしい。

○給料について

- ・複数の収入源を持つこと。東京に住み複数の収入源を持っている場合で、そのうちのいくつかはオンラインで行うので東京にいなくてもよい等、徐々に地域に移行していけたらよいのではないか。
- ・複数の収入源を持つ時に、その 1 つに食に関する仕事をミックスしてはどうか。そうすれば、仮に最低収入を下回るような場合でも、飢えの心配はしなくて済み、好きな土地に行って好きな仕事をするという志に一步踏み出せるのではないか。
- ・はっきりと数字があると考えている。ミニマムで年収 300 万円、出来ればそれに加えて住まいや移手段に対するサポートがあると良い。自身がコーディネートしている三陸沿岸であれば、300 万円あれば地域の中で一定の仕事となり、何とか来てもらえる。逆に、その金額で来ないという人は 500 万円でも来ない。
- ・主婦系の雑誌に他人の家の家計簿が載っているが、田舎暮らしの家計簿を作成してみてもどうか。可視化して伝えていく。
- ・U I Jターンには、イリュージョン対リアルとの戦いがあるように思われる。東京には何かいいことがありそうというイリュージョンがあり、だからこそU I Jターンした後の仕事や生活について、どこまでリアルを見せら

れるかが大事ではないか。それゆえ、お試しのようによくやってみる機会が重要なのである。

## クロージング

- U I J ターンの決め手は、最終的には合うか合わないか。
- 人のうねりを生み出すという観点から、自治体単位で小さく施策を展開するのではなく、東京から見れば、例えば石巻と女川の違いが認められないだろう。だからこそ、近隣地域が連携し、面として見せていく取り組みをしてきたい。
- 地域には採用力のある組織が必ずある。しかし、それは会社や組織として単体で存在しており、地域に広がっていない。自身が支援している釜石市では、例えば 2016 年に地域外からやって来た人といった括りで、組織を超えた同期会を開催している。同期会は、地域に入ってきた人へのケアになるし、各社の採用を含めた経営に関するノウハウの共有の場になっている。こうした取り組みが地域力につながっていく。
- キャンペーンはその時限りで、仕組みにはならない。地域から出て行った人が地域とのつながりを切らないような、また地域に戻ってきた人がつながりをつくれるような、長期的で地道な取り組みなのだろう。
- わくわくする仕事をリアルに伝えることが非常に大事。可能であれば、そのわくわくする仕事をやっているのが誰なのかをセットで提示する。1 つには首都圏の U I J ターンの対象に伝えることだが、もう 1 つには地域の中にいる人たちに伝えるということ。地域の中にいる人たちが、それを知らないことが往々にしてある。
- U I J ターンとは、日本人の生き方や価値観を変えていくというレベルの話でもある。小手先でただ単に人を地方に呼び込むのではなく、働き方自体を変えながら、地方で働くことの魅力をどのように発信していくかが重要である。人材の受入れに関する仕掛けもつくっていききたい。