

地方創生で外部人材が活躍する背景と課題  
～群馬県上野村の事例から～

31560797 法学部政治学科 藤岡咲季

**【目次】**

**1 はじめに**

**2 地方創生をめぐる議論と調査の概要**

2-1 Iターンについて

2-2 地域振興の過程で外部人材を取り入れる効果

2-3 上野村について

2-3-1 基本情報

2-3-2 上野村の過疎

2-3-3 地方創生のための上野村の方針

2-3-4 上野村の移住者誘致策

2-3-5 上野村Iターン者の特徴

**3 外部人材との協働に失敗する地方創生**

3-1 消費される農村

3-2 受け入れ側全般の問題

3-4 行政の問題

**4 外部人材と地元住民の溝を乗り越える**

4-1 農村空間の消費を乗り越える

4-1-1 外部人材が働きかける関係構築

4-1-2 農村空間の意味付け

4-2 外部人材に対する認知度向上

4-3 外部人材の自立支援

4-4 外部人材と住民を仲介する存在

**5 インタビュー調査**

5-1 調査仮説、質問

5-2 調査対象事業

5-3 Iターンの活躍、評価

5-4 上野村地域おこしの定義

5-5 a 外部人材が村に抱くイメージの変化

5-6 b 外部人材と地域住民の接触機会

5-7 c 行政の問題認識

**6 外部人材と村の橋渡しとなる村民**

6-1 橋渡しとなる村民の存在

6-2 白井（しろい）集落と白井宿

6-3 白井宿メンバーとIターン者の関わり

6-4 白井の催しの発端

**7 まとめ**

## 1 はじめに

グローバル化、成熟社会という言葉で表象される現代は、いきすぎた資本主義を起因として様々な問題を生んできた。ワーキングプアの増加や過労死は数値に表れる経済成長を優先するあまり労働者が一人の人間として生きる権利をないがしろにされてきた結果である。一方地域コミュニティ機能の弱体化は、地方から都市への人口移動に加え都会生活の利便性のゆえに他人との協働の場が失われてきたことに起因している。ここにおいて人間が大きな経済システムの歯車の一つとして利用され、私たちを取り巻くあらゆるモノや感情が貨幣価値で置き換えられるようになった社会の限界が現れている。

こうした現状が世間を取り巻く中、経済中心・合理主義が蔓延した都会から離れて農村回帰を志向する人々が増えている。哲学者・内山節（2012）に言わせてみれば、人は巨大な市場経済システムの歯車の一つとしてではなく、顔が見える範囲での他者との関係を築くことで縁を生み出し、そこに生きがいを感じられるのだという。

農村はこうした縁を生む場所として位置付けられることによってそのイメージは後進地域から豊かな生活の場へと変わっていった。

情報通信技術の発達で遠隔からコミュニケーションを取ることが容易になり、交通網の発達で人とモノの移動が従来に増して活発になった。その中で地域単位の事業にも、地元

の住民だけではなく今までその土地とは関係がなかった遠方の協力者も参加することが可能になった。本論でいう外部人材とは、活動拠点とする地域の外からやってきた者で、住民票を移しその土地で働き生活する者を指す。こうして外部人材がとある遠隔地域の活動に参加することは、その土地の限られた仲間だけでは達成できない課題を解決するのに有用であり、特に若者の労働力が不足している過疎地域が活力を得るには重要である。外部人材の視点で言えば、これらの活動に参加することで自分の出身地とはまた違う範囲の縁を構築できるという意味で有用だ。一方受け入れ側の地方民からすれば、実際に彼らが何をしているのか分かりにくい、彼らがやっていることが本当に地元のためになるとは思えないという意見も見受けられる。また、都市部の人間が地方を「自分探しのための場所」として位置付けることに不満を抱く者、あるいは「地域おこし」「地方創生」をキーワードに活動する行政や外部人材に対して現実との乖離を憂えるものもいる。

この地域住民と外部人材の、地方への認識のズレにより、外部人材の活動の成果が評価されづらい、または彼らが実情に見合わない活動をしてしまうといった問題が起こっている。

群馬県上野村は外部人材を積極的に受け入れ、彼らの定住化を進めてきた自治体として知られている。この村も実際高齢化が進む過

疎地域の一つであるが、現在住民の約 20%<sup>1</sup>は外部からの移住者で構成されている。彼らは上野村振興の要となる職業に就き、地域振興において重要な人材として働いている。

様々な研究において地方創生の成功例として紹介されてきた上野村であるが、その成功の実情を地域住民と地元民の協力関係から論じたものは未だない。筆者が実際に訪問して地元住民の話を聞くと、本当に地域おこしに積極的なのは外部からの人間ばかりで肝心な地元民との間に温度差が存在することが分かった。そこで私は本研究において上野村を主な事例とし、外部人材を地方に呼び込むことへのプラスの効果を認めつつ、彼らと地元民の間に生じる温度差の原因について探りたい。そして地域住民の生活の場として、あるいは外部人材らが豊かな暮らしを求められる場としての地方農村部のあり方について考察したい。

## 2 地方創生をめぐる議論と調査地の概要

### 2-1. I ターンについて

ここ数年で I ターンという言葉が耳にすることが増えた。I ターンは自分が住んでいた地域とは全く別の場所に移住することである。都市での煩雑した生活に対し、農村でのライフスタイルにある種の“安らぎ”を求める潮流の中で使われることが多い。「緑のふるさと協力隊」や「地域おこし協力隊」など I ター

ン者のための制度が全国的に実施されていることは近年の地域振興の大きな流れである(藤井、後藤、野田、森田、山崎 2016:1168)。

### 2-2. 地域振興の過程で外部人材を取り入れる利点

安本(2014:67)によると、地域振興は広い視野で事業を推進する必要があるが、人口減少が起こる地方農村では労働力に加え地域振興に必要な知識の蓄積も減少している。一方で移住者をはじめとする地域外人材は農村にとって異質な情報、価値、思想を有している。そのため彼らが地域内関係者と関わることで地域振興により大きなインパクトを与えることができる。このことについて守友は「精神文化面では異なる文化、技術、生活哲学、ライフスタイル等に触れることにより、住民の意識が変わる、自らの生活や地域を見直す機会となる、知識が増えるといった相互啓発効果が期待できる。経済面では、地域資源の相互利用や市場の拡大等による所得機会の拡大など、直接的な経済効果が期待できる。」(守友 1991:157)と述べている。また清家は移住者が地域を相対化して見てくれることへの重要性について述べ、地域社会内部の住民には空気のようになり前で意識できないことが、「よそ者の眼」にはそれぞれが貴重な地域資源として見えることがあると述べている。(清家 2009:233)

ここで注意したいのは、こうした影響力は

---

<sup>1</sup> 2018年10月現在

短期間の滞在で完結するモニター・観光客と外部人材とで異なるということだ。篠原はモニターツアーをこう評価している。「モニターツアーと称して、素人に目利きを行わせ、この回答を鵜呑みにして事業化に動き出すケースが意外に多い。これは相当に無理がある。なぜなら、そこには素人の提案を具体的に掘り下げて、本当の顧客価値に加工し、受け入れ態勢を作り、どこの誰に売るのが最終的に考えることができるプロデュース力が欠如しているからである」（篠原 2013:63-64）自治体が地域おこしに関して外部の視点を取り入れようと単に人を呼び込むだけでは有効な活用に向くことが困難である。意見をただ置いていくのではなく、それを磨きあげる作業までを終えてこそ外部人材の活躍の意義となるのだ。ここで外部人材の受け入れはただモニターや観光客を呼び込むこととは違い、そこにはアイデアを掘り下げるため、長期にわたって構築された、地域内の人々との関係性が介在していることを強調したい。

ここで社会関係資本の議論に触れる。社会関係資本とは、佐藤によると経済・政治・社会に大きな影響を及ぼす信頼・規範・ネットワーク・家族や地域の結びつきである。（佐藤:2003:24）市場万能主義的政策では解決できなかった貧富の格差拡大などへの対処法として注目されるようになった。（佐藤 2003:25）

グラノヴェッター（1973:125）は社会関係資本の議論の中で関係性と近い意味を持つ「紐帯」

の強弱について論じている。紐帯の強さは、共に過ごす時間量、情緒的な強度、親密さ（秘密を打ち明け合うこと）、助け合いの程度の4つを組み合わせたものと定義できる。親友や家族との関係性を「強い紐帯」、ごくたまにしか会わない関係性を「弱い紐帯」にすると、情報収集力、活動の波及性といった機能において「強い紐帯」よりも「弱い紐帯」の方が有用性を持つことが分かった。これによって地域振興のため新しい知識や経験値を持ち込み活動のインパクトを高められるという点において外部人材の受け入れは効果的であることが分かる。

## 2-3. 上野村について

### 2-3-1. 基本情報

上野村は群馬県の南西部に位置し西は長野県、南は埼玉県に接している。標高1000~1500mを超える山々が連なり総面積の96%を山林が占めている。主な産業はこの豊かな山々を生かした林業だ。険しい山に囲まれているため、高度経済成長期、重化学工業を中心とした地域振興の恩恵にあずかることはなかった。また、約20年前に現在のバイパス道路が完成するまでは大きな道路も通っていなかった。大規模な開発が行われてこなかったため外部資本も未だ参入していない（2017年7月現在）。上野村発行の行政視察ガイドによると人口は1192人（2018年10月現在）、自治体のホームページ<sup>2</sup>によると。高

2 上野村

<http://www.uenomura.jp/index.html>  
2017/1/30 アクセス

齢化率は 43%(2015 年 2 月時点)である。また同ホームページには上野村が移住者を呼び込むことによって地域振興をはかろうとする意図が述べられている。

太古の面影を残す上野村の豊かな自然を後世に残すため、その保護と整備を努めるとともに、上野村社会の安定的な存続を達成するため、定住希望者が多くなる村づくりに努めています (HP より抜粋)。

### 2-3-2. 上野村の過疎

安本 (2014:188) によると、上野村は 1955 年に人口がピークに達して以降急激に人口減少が起こった。これは高度経済成長期に多くの村民が仕事を求め村外へ流出したためである。上野村には高校がないため中学校卒業後は近隣の富岡市まで通い、高校卒業後に村外へ流出するパターンが多い。

### 2-3-3. 地方創生のための上野村の方針

上野村は 1970 年代から黒沢丈夫という強いリーダーシップを発揮した村長によって様々な地域政策が講じられてきた。第一次産業、第二次産業、第三次産業をバランスよく振興することとし、イノブタ産業や木工業の地場産業化、国民宿舎の建設などが行われた。(永山 2013:1)。現在のの上野村は①可能な限り村の産品を使用し購買力の地域外流出を減

らす、②村内での付加価値を高めて雇用を維持する、といった形で地域内にコンパクトな経済循環を形成する取り組みをしている (安本 2014:186)。

上野村のこの経済循環は、全てを村内から補う閉鎖的な仕組みとは異なり、地域産業を幅広く捉え様々な組み合わせから価値を生み出していく、という開かれたタイプのものである。そして上野村は地域外から誘致した企業に依存するのではなく、自ら事業を起こすことでその自律性を維持してきた。こうして地域外との関係性を構築することによって地域振興に繋げてきたのだ。

1989 年は後継者定住促進条例が成立し上野村初の I ターン者向け施策が誕生した。大都市圏から上野村の自然などに惹かれ移住する人々を狙ったことだ。上野村の定住促進策は①雇用の創出、②村営住宅の整備、③各種生活支援に分類することができる。さらに上野村は緑のふるさと協力隊に 1995 年から取り組んでおり 2015 年 8 月時点での総受入隊員数は 41 名、その時にも 10 名の隊員が上野村に居住していた(藤井、後藤、野田、森田、山崎 2016:1169)。

### 2-3-4. 上野村の移住者誘致策

行政視察ガイドによると 2018 年 10 月時点では村民の 20%が地域外出身者<sup>3</sup>である。これらの成果について上野村は①雇用を生み出す産業雇用制度、②村営住宅の建設などによる

<sup>3</sup> 上野村は I ターン者の定義を「平成元年以降に移住し

てきた人」としている。昭和以前の転入者は含まれない。(上野村役場インタビューより)

定住対策、③定住促進事業としての少子化対策や後継者対策が図られた成果だと評している(安本 2014:188)。I ターン者は 2018 年 10 月時点で 232 名が上野村に居住している。彼らの転入が上野村の社会人人口減少に対してある程度の歯止めとなっている。また村内には村営施設が充実しているため移住者を受け入れるための雇用の場も数多くある。

旅行新聞のインタビュー(2013/10/1 1 面)で、当時の村長の神田強平は村の直営事業について「村内で可能な限りものが賄えるように、様々な事業を、外から誘致するのではなく、自らが興しています」と述べている。上野村は既存の住民が主で移住者が従となる関係の受け入れ態勢ではなく、緩い繋がりを通じたネットワーク的な連携を重視してきた。これは地域内関係者が移住者を上野村に埋没させるのではなく、積極的に様々な企画・運営を任せ活躍の場を与えていたことからもうかがえる。

### 3 外部人材との協働に失敗する地方創生

#### 3-1. 消費される農村

ここまで、外部人材が農村に参入する要因と、受け入れることによって生まれるプラスの効果を述べてきた。しかし外部人材らが農村地域への理想イメージを活動の原動力とすることは、地元住民からの誤解や軋轢を引

#### 2-3-5. 上野村 I ターン者の特徴

データから上野村の I ターン者の特徴をしてみる。1990 年代から増加する移住者について永山は 46 件のアンケートを回収した。(永山 2013:1) 移住者の特徴として最も顕著だったのが、彼らの年齢が 10~20 代と若い世代であるということだ。27 名の回答者がこれに当てはまった。これは上野村が、働き盛りの若い人材を確保するために 45 歳以下の人を呼ぶ条例を出している<sup>4</sup>ことも影響している。それに加えて関東地方出身者が多いことも特徴だ。移住者らは村営住宅に居住することが多いが、居住年数が長いと持ち家や借家に住む人が増加する。彼らの居住理由としては山村空間への関心、希望する職種への就職、村営住宅への居住が組み合わさっている。そして村内行事や社会組織の参加、仕事への順応を通じて村に馴染んでいく。

き起こしかねない。また「いつまでも変わらない農村風景」に固執するあまり、地元住民が本当に望んでいることを外部人材側がうまく汲み取れない可能性もある。ここからは外部人材の参入がむしろ住民たちのストレスとなる場合について説明する。

鶴によれば、農村の人々は都市の側から「田舎は都会と違っていいところだ」、「田舎の人

---

<sup>4</sup> 上野村役場インタビューより

は良い人たちばかりだ」と言われること、「田舎は不便だ」、「田舎の人は遅れている」と言われること、そのどちらにも反発を覚えるという。こうした光景はイベントやツーリズムなどごく短期間の滞在を前提とした交流の場で見られることが多い(鶴 2016:5)。しかし緑のふるさと協力隊や地域おこし協力隊のような比較的長期滞在のものにもそれは例外ではないだろう。

鶴は『「消費される農村」とムラの主体性』において、農村が都会の住民にとって消費対象となっていることに問題意識を感じている。何が消費なのかについて、鶴は当事者である農村の人々の受け止め方に力点を置いた。つまり、受け入れる側の農村住民が何かを得たと思えるような関係でない場合、「消費された」という言葉が当てはまるのだ。鶴はフィールドワークにおいて村の住人から「一方的、一回だけじゃ、何も残らん。残るのは、ゴミと疲れ婆じゃ」という証言を得ている。同時に農村側では、一方的な消費と違った交流の大切さも語られる。そこでの人々は、交流を「お互いに何か変わることに、相互に影響を与え合うことだ」という意味で使っている。それは、人格的に開かれた、対等な関係性において成立するものだ(鶴 2016:6)。

農村空間が消費されることについて鶴は「農村空間のもつ様々な要素(景観、イベント、土地、伝統、社会関係等)が、消費の対象として、時に既存の文脈と切り離されて市場的評価の対象となること」あるいは「農業生産の場としてよりも、何らかの好ましい価値

の表象として捉えられ、農産物の購入、癒しや余暇、農業体験や交流体験等を求められる客体としての農村」と定義している。そして立川雅司の議論をまとめ、農村は農村らしさを再構築、再提示し、農村らしさを強調する傾向が生じてくるのではないかと指摘している。(鶴 2016:4)

また、徳野貞雄をまとめ、消費される農村を生み出す原因として、政策の内容と求めるものとのズレ、有効な内発的振興政策がないまま、<夢に漂う都市農村交流>に任せきりにした状態、都市農村交流単体ではなくそれを行う地域社会の内部構造と合わせて検討する方法の欠如等をあげている。そしてこの両者のズレに関して鶴は外部者が向ける農村へのまなざしに着目して論じている。

まなざすのは、ムラの外部の人たちであり、その際、まなざされるムラやその住民たちは単なる客体となる。非対称な権力関係においては、状況を定義するのは常に強者であり、一方的に定義されるのは弱者の側となる。それは、都市-農村の交流においても当てはまる(鶴 2016:5)

### 3-2. 受け入れ側全般の問題

受け入れ側全般の問題としては、地域が外部人材にどのような活動を求めているのか不明瞭である場合だ。これは地域住民と行政が共同して取り組むべき事柄であるのであえてここでは両者を分けなくて考える。これにつ

いては近年農村に参入する外部者の事情が多様化していることから伺える。

(表2) 地域おこし協力隊の応募理由

順位	応募理由	最大理由 (単一回答)	全理由 (複数回答)
1	地域活性化の役に立ちたかったから	19	63
2	現地での定住を考えており、定住を通じて、定住のための準備をしたかったから。	17	30
3	自分の能力や経験を活かせると思ったから	15	61
4	活動の内容が面白そうだったから	12	55

移住・交流推進機構 (JOIN)「地域おこし協力隊・隊員アンケート調査」(2013/8) <sup>5</sup>

表2は地域おこし協力隊の参加動機のアンケート結果である。右側の数字の最大理由とは、いくつかの選択肢の中から一つしか選べない場合に集まった票数、左側の全理由とは複数回答が許される状態で集まった票数だ。その中から票数の多かった上位4つを抜粋した。地域おこし協力隊にとっての赴任地は大まかに「仕事の間」「自分探しの場」「貢献の

場」「定住の間」と捉えられるが表を見ての通り票数は分散していて傑出して高い票数を得ている項目はない。

状況が多様化しているからこそ、外部人材と受け入れ側のマッチングが重要となってくる。ここで、受け入れる地方は外部参入者の数が増えて安心するのではなく、一人一人の若者と、一つ一つの地域にとってベストのマッチングを追求することが重要となる。これについて新潟県で活動していた先述の協力隊OB多田さんは、受け入れ側には「地域おこし協力隊という制度について理解し、地域に浸透させる。そして地域おこし協力隊にこういった形で協力してもらいたいというミッションをはっきりさせておくべき」と述べている。<sup>6</sup>

### 3-3. 行政の問題

次に、行政に限った話で問題点を指摘する。行政が陥りがちなのが数字的、視覚的に効果が分かりやすい手法に頼り、住民の生活の実態とは乖離した施策をしてしまうことだ。これに関して徳野(2015:4)は「従来の過疎論や限界集落論の枠組みでは、固定的・外形的に集落を把握するのみで、生活上の変容を捉えきれなかった。だが、そこで暮らす人々の生活を支える関係や集団、それらを含む地域構造の分析から、より現実的な生活基盤と政

<sup>5</sup> 『地域おこし協力隊 日本を元気にする 60 人の挑戦』2015 年 33 頁

<sup>6</sup> 『地域おこし協力隊 日本を元気にする 60 人の挑戦』2015 年 53 頁



策を提示する必要がある。」と主張する。例えば、一般的に過疎農山村は公共交通が衰退しており、交通問題が重要な地域課題とされている。しかし、徳野らの生活実態調査では、80歳以下の男性の96%が車を運転している。現在、農山村の公共交通機関は、バス・鉄道ではなく「自家用車」へと変化しているが、依然として公共交通対策は従来のバス・鉄道を軸としてものにとどまっている。(徳野 2015:4)

平井は地域おこし協力隊が活動を始める際にも、事前に地域と自治体のチームが集まって「どんな地域づくりを目指すのか」議論することが重要だと指摘している。例えば、ある地域では自治体だけで事業計画を立てていた時は、グリーンツーリズム施設の立て直しは協力隊の活動の目標となっていたが、地域住民の話し合いを取り入れた結果、「家族経営で農業が続けられる村にする」とその内容は大きく変わった(徳野 2015:233)。

## 4 外部人材と地元住民の溝を乗り越える

### 4-1. 農村空間の消費を乗り越える

3章1節では、農村にノスタルジーを抱く都市民らが起こしうる問題について論じた。農村をテーマパークのように非日常を楽しむ場として捉えることで、そこに住む人々の生活を顧みない行為に出てしまう。あるいは自己実現の達成に夢中になるあまり、地域への還元の見地に欠けてしまう。

このような状態を起こさないためにはまず外部人材が対象の地域に対して長期的で住民

に寄り添った関係構築をする必要がある。

地域おこし協力隊のように始めから長期滞在を前提としていても、住民に寄り添った関係構築を怠ることで、自分が計画していたことが実行できないといった問題が起こる。

これについて実際に協力隊として赴任した元隊員の言葉を引用する。2013年から3年間新潟県十日町市の協力隊として活動した多田朋孔(ただともよし)さんは、「地域おこし」という取り組みは数十年スパンの長い時間軸で考えるべきだと述べている(椎川、小田切、平井2015:53)。地域の人にとっては来てくれた協力隊員が地域に根付き、子供を産んでくれることが一番の地域おこしと言われるが、それが本質であり自分がずっと住む地域を「自分事」としていい地域にしていこうという気持ちでやらないと協力隊員だけが空回りすることになる、と指摘している。

一方で山口県大津島の島おこし隊員として2010~2014年にかけて活動した大友翔太さんは、「日常的な地域とのコミュニケーション+共に汗を流す協働」が重要だと説明している(椎川、小田切、平井 2015:91)。大友さんは赴任時の始めに島内全世帯を対象にした聞き取り調査を行った。ここで名前、出身、年齢、家族構成、日常生活の様子などを住民に聞いて回ったことで、地域とコミュニケーションを取るための最初のきっかけ作りとなった。「住民の意見を汲み取って臨機応変に自分のポジションや仕事を変えていくことが重要だ。」と大友さんは話す。

## 4-2. 外部人材に対する認知度向上

3章2節で外部人材を受け入れる側の問題として、地域が外部人材にどのような活動を求めているのか不明瞭であることがあげられた。そして受け入れ側は外部人材を受け入れる制度そのものと彼らへのミッションを理解し地域に浸透させることが重要だと述べた。これに関して日本都市計画学会は、外部人材（ここでは学生）の活動への認知度が高いほど、その活動の効果に対する評価と外部人材の再訪の希望が高くなるという研究結果を出している（跡部、後藤、遊佐、山崎 2009:600）。外部人材と職場で関わる住民、集落単位で関わる住民、個人宅で関わる住民、関わりのない住民の4つのカテゴリーを作ったところ、職場→集落→家→関わりなしの順で交流活動に対する認知度が高く、その評価もまた高かった。否定的な意見としては「どんな学生が何をしているのかあまり知らない。学生の活動や研究が発表できる場があるといい」（職場で関わりあり）、「アンケートやプランを考えるのはいいと思いますがそろそろ行動に移してはいかがですか」（集落で関わりあり）というものが見られた。関わりがない住民らは外部人材（学生）をよく知らないが故にネガティブに捉えがちで、交流活動の経験がある住民はよく知るが故に彼らへの要求が高度化している（跡部、後藤、遊佐、山崎 2009:598）。関わりが少ない住民には交流活動にアクセスできる環境づくりを、関わりがある住民には活動をより実質的な影響力があるものにする必要性があると考えられる。

## 4-3. 外部人材の自立支援

3章3節では行政が数式的、視覚的に効果が分かりやすい手法に頼るあまり、外部人材への任務を決定する際、住民の生活の実態と乖離した施策を取ってしまうことが問題に取り上げられた。これに関して島根県海士町は画期的な策を講じている。この町は人口2300人余りの離島だ。面積はわずか33.5平方キロメートル。しかしこの人口の2割を移住者が占めている。海士町は古くからの慣習を破り、移住して半年間漁業に従事すれば5万円で漁業権を取得できる仕組みを作った。同じ海を収入源とする地元漁師は「若い人がどんどんやってきて、漁業の修行をやるならいい」と理解を示している。海士町に移住して漁業に携わるある男性は「全国を見ると他にも漁業ができるところはあるが、それらは雇用型。海士町は最終的に独立することが可能で、そこに至るまでの様々な支援もある」と述べている。海士町は移住者を産業の担い手、未来の主役として本気で位置付けている。同時に移住者にも、お客さんでもよそ者でもなく「主役」と扱われる覚悟が求められているのだ（藤枝 2016:118）。藤枝は地方創生の成果を目に見えやすい人口増加に求めるのではなく、自立した産業を生むことに重点を置くべきだと主張している。行政が、自ら達成すべき目標として一定水準の人口を指標としてしまうと、短期的な成果を求め、補助金をばらまくような強引な人口誘導策に走ってしまう。地方における雇用の創出をいったん人口移動から切

り離し、強い地域経済を作るための産業戦略と位置づけ直さなければならない（藤枝 2016:72）。

#### 4-4. 外部人材と住民を仲介する存在

受け入れ側が外部人材を取り込む受け皿を用意するには3章3節で述べたように地方自治体と住民間で円滑なコミュニケーションが必要になる。しかしこの2者間だけではなく、外部人材とのコミュニケーションの円滑化を図ることで、受け入れ地域と外部人材の良好な関係が実現することは言うまでもない。沼尾はこれについて「都市とは異なる農山村交流の関係の結び方を知り、相互理解を通じて乗り越えることが必要であるが、その前に両者それぞれの立場や気持ちを知り、それを双方にわかりやすく伝える「通訳者」としてのコーディネーターが必要である」（沼尾 2016:217）と述べている。実際、緑の協力隊ではコーディネーターを設け、協力隊と自治体同士の活動の円滑化を図っている。コーディネーターは協力隊任期開始から3ヵ月ほどして活動地に行き、自治体と隊員双方から、現在の状況や悩みを聞き調整を図る。また問題が起こった時に備え、1年を通じてコーディネーターが電話や訪問で対応する仕組みも用意されている。また、コーディネーターはこうした専任のスタッフでなくても、先に外部人材として地域に入って来た先輩たちでも果たしうる。

## 5 インタビュー調査

### 5-1. 調査仮説、質問

以上の議論を踏まえて上野村でインタビュー調査を行った。「はじめに」の章では「上野村では外部の人間が地域おこしに積極的だけれど、地元民は無関心な人が多い。」という問題提起をした。第3章、第4章で挙げた地域おこしに対し外部人材と地域住民の間で意識のズレを生じさせる要因をまとめると、a「外部人材が農村に向けるまなざし」、b「外部人材と地元住民の接触機会の少なさ」、c「行政の問題認識力不足」といえる。aは3章1節で述べた、農村が外部の人間によって消費の対象となること。bは4章2節で、外部人材（4章2節では学生）の活動への認知度が高いほどその活動の効果に対する評価が高くなるという調査を踏まえたもの。そしてcは3章2節で説明した、外部人材が農村での生活や仕事に求めるものを村側が十分把握できずミスマッチが起こること、もしくは3章3節で述べた、行政が地域活性化事業を行うにあたり数字的、視覚的に効果が分かりやすい手法に頼り住民の生活の実態とは乖離した政策をとってしまうことにあたる。この仮説を検証するために上野村では外部人材と地元住民を区別してインタビュー調査を行った。実際上野村には近隣の南牧村から嫁いで来た者もいたが、上野村出身者と同じ意識を持っているとして扱った。現地ではIターン者15名、Iターン者と職場で関わる村民6名、職場以外でIターン者と関わる村民（商店経営者）6名から話を聞いた。質問項目は以下の通りだ。

(表 4) 質問項目

項目分類	外部人材質問
なし	年代、職業、移住歴、移住前の職
a	なぜ上野村を選んだのか
a	来る前の上野村のイメージと期待していたもの
a	来た後のイメージの変化の有無とそこで得たもの
a	上野村の地方創生への思い。自分の子供の世代の上野村に期待すること
b,c	上記の思いを村民と話すことがあるか。これが周りの住民や行政と共有できていると思うか
b	関わりのある地域住民の属性
なし	短期間で移住をやめた人の特徴
	地域住民質問
なし	年代、職業、居住区、在住歴(進学・就職で村を出た時期はあるか)
b	外部人材との関わり方(近所/職場/その他/関わりなし)
b	外部人材の活躍をどれほど認知しているか
b	今の上野村地域振興策についての評価
a	子ども世代の上野村に期待すること

筆者作成

a では「なぜ上野村を選んだのか」、「来る前の上野村のイメージと期待していたもの」、「来た後のイメージの変化の有無とそこで得たもの」という項目で外部人材が上野村に来る前後で村に抱いた印象にギャップはあるのかを導こうとしている。「自分の子供の世代の上野村に期待すること」という問いは地域住民への質問項目にも共通して含めることで、両者間で地域おこしに求める理想像に違いはあるのかを調べる。b では外部人材に対する質問「関わりのある地域住民の属性」と地域住民への質問「外部人材との関わり方(近所/職場/その他/関わりなし)」で個別の回答者が普段どれほど外部人材または地域住民と関わっているのかを調べる。そして「外部人材の活躍をどれほど認知しているか」「今の上野村地域振興策についての評価」は回答者であるそれぞれの地域住民たちと外部人材との距離感によって、地域住民の外部人材に対する評価、そして村の地域振興策の評価に違いが現れるのかを調べる。

## 5-2. 調査対象事業

2章で述べたように、上野村は村内での経済循環を高めるために様々な事業を興してきた。外部人材へのインタビューとして筆者は三つの機関を選んだ。いずれも外部人材の採用を積極的に行っている事業所である。

(表 5) 各事業所概要

上野振興公社
平成 10 年設立。第 3 セクターとして村の観光事業を担っている。主に上野村の委託

を受けて宿泊・観光施設（ヴィラせせらぎ、やまびこ荘、天空回廊エリア）の運営を行っている。社内のIターン者割合は33%。村民の退職と経営刷新により人手が足りなくなり、平成20年から大手人材会社（リクルート）で募集をかけIターン人材を増やした。村内の若者は高校卒業後、村外に出てしまうことに加え、宿泊業は人気がないため、村内で働き手を確保することに苦戦していた。現在は社内の全ての部門でIターン者が中心的な役割を果たしている。

#### 上野村森林組合

昭和38年設立。組合員数358名。従業員数36名うち50%がIターン者。森林環境の保全や資源の育成に関わる林業部門と、工芸品やおもちゃを販売する木工部門に分かれる。平成15年、「緑の担い手対策事業」により新たな採用者に対して国から賃金保障が出ることに乗じて、Iターン者を採用し始めた。地元の働き手は高齢化が進み林業を担えなくなっている。現在、Iターン者が事業の中核となっている。

#### 上野村きのこセンター

平成27年設立。上野村の産業振興と雇用促進の面から役場により立ち上げられた。社員53人中4名がIターン。しいたけの生産販売を行う。

筆者作成 数字は2018年11月現在

### 5-3. Iターンの活躍、評価

実際のインタビュー調査を通じてIターン者が上野村内で重要な役割を果たしていることを確認できた。

村民Hさん（60代・上野振興公社）「Iターンの人は若者が少ない中で頑張っている。坪平<sup>7</sup>なんて、ほとんど（外から）来た人たちでしょ。（集落は）あの人たちでもっている。」  
IターンOさん（50代・在住歴29年・自営業）  
「他の地域にもおてんま<sup>8</sup>や体育祭<sup>9</sup>があったけど高齢化でできなくなった。その分上野村にはIターンが来ているからどちらもまだ盛り上がっている。」

具体的には、林業や観光業など上野村の労働の担い手となるほか、消防団、青年団といった男性主体の地域組織集団、体育祭等村民参加の年間恒例イベント、「おてんま」と言われる共同生活空間の整備などが挙げられた。地域活動は基本的に上野村の12の地区が単位となっており、地区ごとに活動の頻度や性格に違いがある。まず消防団は、村で火事が起きた際に消火活動を行う組織のことを指す。消防訓練を行うほか、年末の夜には火の用心で家々を巡回する。村の消防団は8分団に分かれており、一分団あたり10-20名が加わっている。村全体の団員は100名ほどになる。

<sup>7</sup> 上野村の12の地区のうちの一つ

<sup>8</sup> 共同生活空間の整備

<sup>9</sup> 村民参加の年間恒例行事

その中で外部人材の割合は、分団によってさまざま。

村民Kさん（40代・上野振興公社）「<sup>10</sup>檜原<sup>0</sup>では18人中14人がIターン。年齢は主に30代後半から40代後半。森林組合や役場、社会福祉協議会の人たちで構成されている。」

IターンSさん（40代・在住歴6年・きのこセンター）「<sup>11</sup>乙母<sup>1</sup>は13人中4人がIターン。きのこセンターから二人と中学の先生と森林組合から来ている。ほとんど地元の人ですよ。乙母は（地元出身者の中で）戻る人が多い。」

村民Sさん（40代・上野振興公社）「<sup>12</sup>乙父<sup>2</sup>はほとんどIターンの人。」

村民によると消防団の活動は村の様々な人と交流する場でもある。

村民Fさん（40代・きのこセンター）「Iターンの人とは消防団で関わります。」

村民Sさん（40代・上野振興公社）「消防団の集まりではいろんな話が聞けるから面白い。情報交換の場でもある。」

消防団が20-50代の男性が入る地域組織であるのに対し、青年団には20-30代前半の若い男性のみが所属する。地域活性化のために地区の祭りで屋台を出すほか、バレーボール

大会や盆踊りを企画する。青年団は消防団よりもIターン者の割合が多い。

IターンFさん（20代・在住歴4年・森林組合）「乙父の青年団は実働9人いる。今はほとんどIターンで上野村の人は1人しかいない。去年は上野村の人を合わせて10人以上いた。今は自分から上野村の人に声をかけても“忙しい”と言われてしまう。」

IターンKさん（30代・在住歴13年・森林組合）「自分が来た頃、青年団は地元の人が引っ張っていて強制参加だった。最近では地元の人が引っ張るのは減ってきたかな。Iターンの比率が増えて全体の人数は減った。」

こうした地域組織の活動の中心には恒例行事のイベントや伝統的な祭りもある。中でも有名なのが運動会だ。上野村では小中学校、保育園と地域の運動会が全て合同で行われる。12の地区対抗で競い、老若男女村民総出で開催される。そしてこのようなイベント事でもIターン者の活躍は目に留まる。

村民Hさん（60代・振興公社）「敬老の日の踊りはほとんどがIターンの人たちだった。その人たちで祭りはもっている。」

またこれらの他に、地域貢献活動として「おてんま」と呼ばれるものがある。費用は

<sup>10</sup> 上野村の12の地区のうちの一つ

<sup>11</sup> 上野村の12の地区のうちの一つ

<sup>12</sup> 上野村の12の地区のうちの一つ

国に負担してもらって自分たちの部落を自発的に整備する活動全般を指す。道路の清掃活動、水道掃除、河原の草刈り等を行う。大抵活動の後には懇親会が開かれ村民の交流の場となっている。

IターンTさん（年齢不明・上野振興公社）

「人が減っていくなかでもコミュニティの結束は依然として強く、おてんまが活発だ。」

地域組織、イベント、おてんまなどの活動が盛んに行われていることについては、近隣の南牧村と比較しても上野村が特出しているといえる。

IターンTさん（年齢不明・上野村役場）「祖母の家が南牧村でしたが、そこ比べると人口は400人ほど少ないのに体育祭がすごい元気な村だ。若い人がいるし元気な村にいらることは嬉しい。」

南牧村出身Mさん（40代・上野振興公社）

「南牧村は高齢者の割合が日本で65歳以上が半分以上もいる。上野村は人口が少ないが若い人がたくさん来ている。」

南牧村出身Yさん（60代・上野振興公社）

「上野村はまだまだいいなと感じている。体育祭は6年ほど前まで南牧村も村を挙げてやっていた。しかし今は区ごとのゲートボール大会になってしまった。」

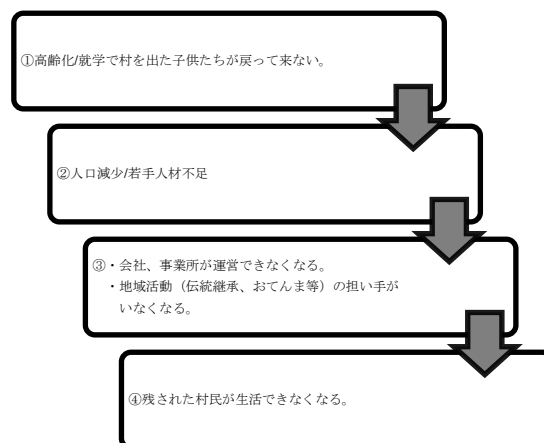
こうした地域活動の他に、Iターン者は上野村の林業や観光業でも中心となって活躍し

ているが、各事業についての説明は先述の通りである。

#### 5-4. 上野村の地域おこしの定義

2章3節において、行政視点の上野村地域おこし政策は①地場産業を強化して村内の経済循環を活性化すること、②Iターン者の定住を促進することと説明した。しかし今回村民にインタビューをしたことで、上野村が地域おこしに取り組む意義そのものを浮き彫りにできた。それが図4だ。

(図4) 村民が抱える将来の課題



筆者作成

村民の高齢化が進み人口減少が起これば、まず村の若手人材が不足する。そうになると村の会社や事業所の運営が回らなくなる。同時に伝統継承やおてんまの担い手がいなくなる。そしてゆくゆくは現在住んでいる村民の生活を維持できなくなることが村民の懸念である。

村民Sさん（40代・上野振興公社）「人がい

ない地区が出てくるから、若手が必要になる。道路掃除、水道掃除は年寄りではできない。火災が起きても動けるのは若い人。」

村民 K さん(40代・上野振興公社)「人口を増やしたい。出生率が高いが高齢者が多いから亡くなる人が多く人口は減っている。将来800人まで落ち込むと。そういうときにこの村が成り立つのかなと。」

こうした声は表4の質問項目a「上野村の地方創生への思い。自分の子供の世代の上野村に期待すること」という問いから得たものだ。筆者が質問を投げた村民8人全員から「人口を増やしたい」「若手を増やしたい」<sup>13</sup>という意見を聞くことができた。村民たちは一貫して上野村の将来の人口動態に問題意識を抱えていると言える。そして人口を増やす手段として最も挙げられたものが「仕事」であった。

南牧村出身Yさん(60代・上野振興公社)

「働ける場所がないと若い人は来ない。役場だけじゃなくて自分に誇りを持てる仕事があれば地元の若者は外にでない。」

村民Fさん(40代・森林組合)「ここで働きたいと思ってもらえるような環境をつくるのが大事。」

村民Sさん(40代・上野振興公社)「外に出た人がいずれ帰ってこれる環境、つまり職場が大きい。給料や休日、人の質を整えること

が大事だ。」

2章3節で述べられた行政視点の地域おこし政策と比較すると①地場産業の強化について直接述べた村民はいなかった。②Iターン者の定住促進については村民の「人口を増やしたい」という発言に含まれる。しかし村民の中には「地元の若者が村に帰って仕事につく」ことを目指しており、Iターン者増加はその手段であるとする者もいた。本論の仮説設定段階では「地域おこしに積極的な外部人材」と「消極的な村民」という対立軸で説明していた。しかしインタビューを通して、問題意識を持つという段階では「村民だから消極的」という予想は必ずしも当てはまらないことが分かった。また、5章3節でIターン者は林業や観光業などの仕事や、地域活動に加わることで過疎に悩む村の助けとなっていると述べたが、後者の地域活動の重要性については行政がインターネットなどを通して外部人材が事前に受け取れる情報には含まれていないため、村民に特有の視点だと言える。筆者が村民に「Iターン者に期待することは何か」という問いを投げたとき、「定住してほしい」という声を聞くことが多かった。それは実際、地区の求心力となるイベントや共同作業の中核がIターン者になりつつあることを反映したものと考えらる。

#### 5-5. a 外部人材が上野村に抱くイメージの

<sup>13</sup>増やすべき人口の中身は、Iターン者を増やしたい

人、上野村で働く地元の若者を増やしたい人と回答者によって違う意見がでた。



## 変化

以下では外部人材と村民に生じる温度差について、外部人材が上野村に抱いていたイメージから考察する。質問項目aでは「なぜ上野村を選んだのか」、「来る前の上野村のイメージと期待していたもの」、「来た後のイメージの変化の有無とそこで得たもの」について聞いた。外部人材が上野村に抱いていたイメージと現状にズレがあった場合、それが直接外部人材と地域住民の意識のズレに繋がるかどうかを考察する。インタビューでは、外部人材15名に上野村移住の目的に当てはまる項目を複数選択制で回答してもらった。項目は①希望職種への就職、②地域おこし活動の参加、③自然・山村空間で生活することへの興味、④地域の人々との触れ合い、⑤安価な生活環境（村営住宅の居住等）、⑥子育てのしやすさ、⑦農林業への興味、⑧その他の8つである。その中で明らかになったことは、村で移住者が増える大きな要因は、村内で事業が興り雇用が生まれることにある、ということだ。「希望職種への就職とアクセス」は選択項目の中で最も多く票を獲得した。（10票）ここでは、仕事探しの過程でリクルートやハローワークなどの媒体を通じ、上野村を知ったという方の回答が目立った。

IターンTさん（年齢不明・上野村役場）「募集を偶然見つけてこの職に応募した。母の実家が南牧村であったので小さい頃から村のことは知っていた。」

IターンTさん（50代・在住歴4年・上野振興公社）「もともと草津で調理の仕事をしていた。村のホテル・ヴィラせせらぎの料理長と知り合ったことでここに誘ってもらった。」  
Kさん（30代・在住歴13年・森林組合）「関東で林業ができるところをハローワークで探し、たまたまここを見つけた。」

役場では、Iターン者が上野村を知るルートとして、群馬県の暮らしを紹介する移住相談会やリクナビが挙げられた。リクナビでは村内の個々の事業が「上野村関連団体」と一つにまとめられて募集がかけられる。ネットで全国に発信するほか、群馬県内では新卒向けの合同説明会に参加している。図5は上野村のIターン者の累計人数（オレンジ折れ線）と平成元年から各年でやってきたIターン者が平成29年12月時点で何人ずつ残っているか（青棒）を示した図である。表6は上野村の各事業所の動きを年ごとにまとめたものだ。平成12年のきのこセンター開業や平成20年の林業の搬出支援のタイミングで一気に上野村の新規定住者が入っていることから分かるように、村の雇用拡大は移住者の増加と直結している。

（図5）上野村のIターン者数累計・定住者数



上野村役場提供の資料により筆者作成

(表6) 上野村の各事業所の動き

年	出来事
平成7	ヴィラせせらぎ改装
平成10	(株) 上野振興公社設立
平成12	きのこセンター開業
	やまびこ荘改装
平成22	林業の搬出支援
平成23	ペレット工場稼働
平成25	新きのこセンター開業
平成27	バイオマス発電稼働

上野村役場提供の資料により筆者作成

仕事の条件を軸に移住を決めた者は、村内の事業に欠かせない働き手となる。しかしそれは5章3節で説明した、村民特有の視点である「地域行事への貢献」に必ずしも応えられる人材とは限らない。以下は、仕事の条件によって移住を決めたIターン者の発言だ。

IターンTさん(50代・在住歴4年・上野振興公社)「Iターンの人は長くはないからね。特に調理は。自分の職場は4年の間に5人が移動しました。ここが嫌というよりかは、いい話があれば出てしまう。」

次に分かったことは、地域の人々のふれあいに関して、Iターン者の多くが移住前後で抱いたイメージに変化が見られたことであり、この結果はIターン者と村民の意識のズレを反映しているということだ。質問項目で上野村に「地域の人々とのふれあい」を期待していたものは15人中6人で「希望職種への就職」に次いで多い票数となった。村内イベントや「おてんま」など上野村の地域行事が盛んであることは先述した通りだ。しかし、15人にインタビューをした結果、これらを負担に感じるためほとんど参加しないIターン者が6名、積極参加するもの的大変だと感じる者が7名いた。上野村に「地域の人々とのふれあい」を期待していた6人のうち3人も実際は仕事が忙しいために、行事参加を諦めている。前者からは「行事に参加すると、プライベートの時間がないくらい忙しくなる、仕事と両立できない」という意見が目立った。一方後者からは「忙しさはあるが、参加して村民とコミュニケーションを取れることが楽しい」という意見があがった。「活動は、移住前に想像していたものより忙しかった」という意見は双方から出た。まず地域行事に参加しないIターン者の意見を紹介する。

IターンMさん(年齢不明・きのこセンター)  
「自分はきのこセンターを立ち上げるために来たのであって、行事は出ない。仕事と地域が接しすぎるのは難しい。経営者側としてはやりづらくなる。」

IターンTさん（30代・在住歴12年・上野振興公社）「初めは行事に参加したいと思っていたが、実際地域組織に入ると大変ですぐに辞めてしまった。会社に貢献するために土曜も夜も仕事をしているから、行事中心の上野村のやり方についてはついていけなかった。」

次に、地域行事に積極的に参加している者の声を紹介する。

IターンOさん（40代・在住歴5年以上・上野振興公社）「移住してから最初は仕事と生活に慣れるので大変。その中で近所付き合いにエネルギーの多くをとられるのは負担。他の地域ならその時間をライフ・趣味に充てられる。公社の場合、外部人材を呼ぶ理由は仕事を頑張ってもらいたいからなのに、村では付き合いも重視される。だから行事と仕事のどっちつかずになってしまう。」

IターンKさん（30代・在住歴13年・森林組合）「のんびりしたいとは思っていなかったけど、こんなに忙しいとは思わなかった。」

こうした意見を持ちつつも彼らが行事に参加し続けるのは、行事が村民と打ち解けるための入り口であり、そこから様々な交流が生まれるためだ。以下は地域行事の価値を評価する声である。

IターンMさん（30代・在住歴7年・自営web制作会社）「言葉にしなくても祭りなどに参加すれば連帯感が強まる。」

IターンOさん（40代・在住歴5年以上・上野振興公社）「お祭りとかが好きなので、お祭り自体には出なくても、その後の懇親会は出る。運動会も通しでは出られないけど来年は1種目ぐらい出られるかな。でも打ち上げは毎年出ている。」「“畑をやりたい”と祭りの集まりで言ったら、近所の運転手の兄弟から借りることができた。」

IターンSさん（40代・在住歴6年・きのこセンター）「地域の掃除に出たり、組織の班長をやっている。消防団に入っているため、バレーボールなどの行事もある。基本フルで参加している。あまり（誘いを）拒否してなくて、その分休みの日数はとられる。平均月に3日。祭りの時期は二週間ぶっ続けで集まりがある。神楽を踊るので演目に応じて出るものがある。初めは億劫だったけどやるうちに気兼ねなく行けるようになった。楽しい面もある。東京にいるときは隣の人も知らないし。話すことも会社以外でない。」

IターンKさん（30代・在住歴13年・森林組合）とIターンFさん（20代・在住歴4年・森林組合）の会話

Kさん「Fと自分は野球チームに入っていて週一で活動している。」

Fさん「野球チームの人とはお祭りで一緒に練習して、お酒を飲んだりして仲良くなった。」

Kさん「自分も最初はお祭りの準備で仲良くなった。」

Fさん「春の祭りで踊ると、うへのテレビ<sup>14</sup>に映ってそれを見てくれたおじさんが話しかけてくれる。自分は青年団との繋がりが強く、“レストランひろ”で飲み会をよくするが、その中で他の席の人と交流することもある。」

Kさん「そこは唯一の飲み屋だから村の人が集まる。お祭りや消防の集まりの後の飲み会が多いね。」

このように、行事が村の人々の交流の場として大きな機能を果たしていることが分かる。しかしその分、そこから漏れてしまったIターン者との意識の乖離があるとも考えられる。

#### 5-6. b 外部人材と地域住民の接触機会

3章3節では、1日のうち集落内で過ごす時間が長い人ほど、外部人材に対して日常生活の同化や自治組織への積極的参加を求め、外部人材は農村地域特有の協調性を重荷と感じていると説明した。そして4章2節では、外部人材（4章2節では学生）の活動への認知度が高いほどその活動の効果に対する評価が高くなることが分かった。上野村では前提として、職場単位で外部人材を受け入れている。それを踏まえて上野村民の外部人材に対する認知について、以下のことが明らかになった。

一つ目は、村内の生活への同化を求め地域活動への積極的参加を求めるか否かは、職場の性質が大きく関与する。以下は先述のIターン者を積極的に受け入れる事業所の管理職の声だ。

村民Sさん（40代・上野振興公社）「公社の人もなるべく行けるようにはしているけど、（行事と仕事が被ることが多いから）出れない人は出れない。」

村民Fさん（40代・森林組合）「森林組合は土日が休み。地域の人たちとの行事、作業は必ず参加をすること。一緒に汗をかくこと。一緒にお茶を飲むこと。これで地域の人たちに溶け込むことができる。山村の担い手が集まっている消防団には入団することが望ましい。山村社会の中核となる人材集団だからだ。」

公社の場合は、宿泊業であるため行事がある土日には通常仕事が入っている。そのため管理職が社員に積極的に行事参加を勧めることはない。一方森林組合では、行事と仕事が被ることはないため、社員の行事参加は当たり前となっている。

二つ目に、上野村は職場単位でIターン者を受け入れているため、外部人材の活動への評価＝職場での評価となる。職場内での彼らの評価は、外部人材だからといって特別視されることなく、他の社員と変わらない扱いを

14 役場の管轄で村内にインターネット接続と地上デジ

タル放送サービスを提供するほか、テレビ局として村のイベント等を放送している。

受ける。一方、職場外の人たちは地域活動に参加するか否かで外部人材を評価しており、彼らが仕事を通じて上野村にどう貢献しているかということに関心を持つ声はあがらなかった。かつ、外部人材の地域行事への関わり方は、参加するか全くしないかの二択であり、仕事やプライベートの都合に合わせて外部人材側が自ら参加の頻度を調節することは、村民から見ても好ましくないことが分かった。

IターンOさん（40代・在住歴5年以上・上野振興公社）「消防団は来てすぐに誘われた。しかし行事（消防の実習や歳末夜警）が仕事の繁忙期と重なっていた。“そのあたりは参加できないけど、行けるときに行けるのであればいい”と言ったら、それ以降誘いが来なくなった。」

IターンKさん（30代・在住歴13年・森林組合）「消防団は任意だけど、入らなければ“なぜ入らないんだ”と言われる。無理な人は大変ですよ。」

IターンKさん（30代・在住歴8年・主婦）「大体地区行事は強制参加。そういうプレッシャーはあります。」

IターンTさん（60代・在住歴7年・上野振興公社）「（移住前に期待していたような）心の交流はないからなあ。村の人が集まる所には極力行かない。行ってもどうせ“なんでいつもは行かないんだ”と、そういうことを言われるだけでこっちの話を聞いてくれない。」

職場以外の村民にとって外部人材に対する評価の中核となる行事参加であるが、そもそも外部人材によっては、参加するまでのハードルが高いことが分かった。その理由の一つ目は村民が、外部人材とのコミュニケーションに対し受け身であることだ。村民が外部人材を警戒しているため、行事に参加する以前の交流が生まれないことがある。

IターンTさん（60代・在住歴7年・上野振興公社）「（職場外の人とは、）私から交流を持とうとお茶に誘った。私が来る前はそういうのが一切なかったそう。村の人は待っているタイプ。あいさつもしない。今でもそんな交流は深くない。誘わないと来ない。もっと交流を持ちたいと思うけど、こちらから電話するにも毎回電話できないし。」

村民Kさん（40代・上野振興公社）「おそらく上野村の人は皆警戒している。特に年配の人とか。クラスのなかに新入生がやってきたときの感覚に近い。引いたところで様子をうかがう。こっちから近寄ろうとはしない。受け身ですよ。村民は“教えてあげなきゃいけない”という人と受け身のひとで二極化している。」

村民Mさん（60代・商店経営）「自分から溶け込もうとしている人はこちらも皆よくするし、早く仲良くなる。自分からくる子は余分にできたご飯を持っていく。自分から来ない人は関わらない。」

村民Fさん（40代・森林組合）「あっちから

話しかけるのを待つ。全員ではないけど特に自分のような中年は“ライバルが来た”と構えてしまう。接点がないと私から話しかけることはない。話してみて(Iターン者に)少し“あれ?”という顔をされると話してもあれかなと思う。仕事も同じだが、最初は言われたことをやっていけばいいけれど、地域が何を求めているか察知して動く人が頼りにされる。」

このように村民が受け身であることは、下記の村民の発言のように、外部人材の素性が掴めないからこそ起こるものである。

村民 K さん (40 代・上野振興公社)「上野村の村民は、“この人はこんな人で、お酒はこれを飲む”というのが大体わかります。村外から来るということは、どういう環境で育ち、どういう性格か分からないので、距離感があります。」

また地区によっては、村民が外部人材の様子をうかがってから消防団に誘うかを判断している。外部人材の中には消防団に誘われないうことで、村民から距離を取られていると感じる者もいる。また忙しい職であれば、組織側が声掛けをためらうケースもある。

I ターン K さん (30 代・在住歴 13 年・森林組合)「消防団に誘われるのに 3 年ぐらいかか

った。I ターン者はすぐに出ていく人もいるから乙父は様子見の期間が長かった。」

I ターン F さん (20 代・在住歴 4 年・森林組合)「自分は誘われるまで 1 年くらいかかった。消防団に入った今、新しい人を誘うとき産業情報センター<sup>15</sup>の人は忙しいから声をかけるのを控える。自分のアパートで二人情報センター勤めの人が出たけど、青年団の活動が来ずに退団していた。」

村民 S さん (40 代・上野振興公社)「こういう仕事(宿泊業)をしている人たちには声をかけづらい部分がある。誘っても一度も来ないことがあるから。」

I ターン F さん (20 代・在住歴 4 年・森林組合)「振興公社の人なら忙しい。消防も体育祭も大事な周期点検も少しだけ参加。普段は出れない。森林組合なら残業もないし出れる。乙父は青年団に中心メンバーが 9 人いて半分以上が林業の人間だ。」

I ターン U さん (30 代・在住歴 1 年未満・上野振興公社)「村民の間で、“振興公社の人は集まりに来ない”というイメージがついてしまった。公社の仕事は不規則なので、消防についてのお誘いも来ない。」

また、上野振興公社に関しては、拘束時間が長い宿泊業であるため村出身者の社員が増えないという現状があり、振興公社で働く I ターン者と村民の交流が制限されることとなる。

<sup>15</sup> 平成 23 年設立。第三セクターとして上野村の観光

情報の発信等を行う。

村民 K さん（40 代・上野振興公社）「上野村の人は少ないです。朝早いし夜遅いし土日は休めないし。」

南牧村出身 Y さん（60 代・上野振興公社）  
「今、宿泊施設のパートは南牧村出身が 2 人、神流町出身が 1 人、上野村出身が 1 人。上野村に働き手がいないことは感じますね。パートを増やしてと頼んでも増えない。」

I ターン T さん（50 代・在住歴 4 年・上野振興公社）「上野村の人はすでに仕事をしているから、宿泊業にまわってくる人は残っていない。現状、村民の人は支配人（K さん）だけ。村民の人で働いてくれる人がいれば、もっと深く上野村のことを知る時間もあるはず。」

外部人材にとって行事参加へのハードルが高い理由の二つ目は、地域行事は土日に限られており、それ以外で外部人材が村に溶け込む機会がほとんどないことである。

I ターン U さん（30 代・在住歴 1 年未満・上野振興公社）「自分の職場は土日がメインだけど地域イベントはほとんど土日開催。催しごとに参加できなくても交流があると思ったけど違った。閑散期の冬に早く帰宅できても、外は真っ暗で誰も出ていない。そもそも「おてんま」の関係も元からいる人は当たり前だけど、後から来た人は知らないし知る機会もなければどうしようもない。自分のところの班長は何にも教えてくれない。消防団とかそ

ういうフィルターがないと繋がりにくい。他の手段で集落規模の繋がりがあればいいのに。集会所とかオープンにしていつでも集まって飲めるようにするとか。消防団とか青年団のくくりにしてしまうとバリアが強くなってしまふから、何のくくりもなく行ける場所があれば初めての人も行ける。」

I ターン T さん（50 代・在住歴 4 年・上野振興公社）「仕事を離れてのつきあいは上野村だとなかなかない。時間がないからイベントごとにもなかなか参加できない。今は村営住宅に一人暮らし。自分は朝早くから仕事して 21 時前に帰る。3 月終わりから忙しくなると、人手が足りなくてぎりぎり回すしかない。休みは富岡、高崎、長野、埼玉に出て上野村にいないから地元の人と触れ合う時間がない。シーズンが終わるとヒマだけど、真冬は外に出る人がいない。」

I ターン T さん（60 代・在住歴 7 年・上野振興公社）「8 年経ってねえ、言いづらいかもしれないけど（村民は）閉鎖的。村に来たからそういうの（地域行事）も大切なんだけど、ホテル業は土日忙しいのでやっぱし参加できない部分もあるよね。土日イベントに出ていると仕事が回らない。だから振興公社は周りからよく思われていない。今年<sup>16</sup>の 6 月は人がいなくて 1 か月休めなかった。その分 1、2 月はまとめて休む。普段の出勤は朝 5 時から夜 8、9 時まで。休日は村から出ることが多い。この村だけにいるのは詰まっちゃうじゃない

---

16 インタビュー時の 2018 年

けど、気分転換。そういうことがあるよね。それがIターンなんだろうなあ。」

こうした状況は外部人材に限らず、村民の方でも土日に仕事が入ることで他の村内の人との交流が制限されてしまう。

村民Hさん(60代・上野振興公社)「パートでも勤務頻度は社員と同じ。土日は休めないし、シフトだからいつ休めるか分からない。運動会も何年も出てない。ここ(振興公社)の人だから。ふるさと祭りも行かなきゃならないんだけど、出てない。村民でもこれ(地域行事)がないと繋がりが持てない。」

下記のIターン者の発言からは、土日の行事以外に交流の場が生まれようとする村の状況が読み取れる。

IターンFさん(20代・在住歴4年・森林組合)「自分は祭りに参加して楽しいけど、面倒だと思う人もいる。それに対して村がどう対応するかわだが、今は“村に染まって”というイメージが強い。それが弱まれば(Iターン者で)留まる人も多いはず。」

さらに、外部人材が地域行事に参加することを妨げる理由の3つ目として、地域活動の意義が現在の村の生活様式とずれていることが挙げられる。村の古いつくりの家屋に住む人は共同作業を通して、家の設備を管理しないと生活を維持できないのに対し、近年整備

された村営住宅を借りるIターン者はその必要がないのだ。

IターンOさん(50代・在住歴29年・自営木材加工)「昔の家は沢の水を溜めてろ過して水道をひいていて、その水は6,7件で共有している。春先になると皆でタンクを掃除することが決まっている。昔の家に住む人は共同作業をしないと水道を使い続けられない。だから「おてんま」で乗り切ろうとしている。一方村営住宅は中央水道を使うのでその必要がない。」「昔は消防署がなかったので、村民が頼りだった。各家から一人消防団に加わることが決まりだった。年末などは交代で寝ないで火の用心のパトロールをする。昔のタイプのストーブや炭火のこたつは出火することがあったから。今は電気タイプなので火事はめったにない。おてんまは地元の人だって忙しいけどやっている。Iターンの人は参加しないことが選べるけど地元の人は土日が忙しくても嫌と言えないからもっと忙しい。特に春と夏はつぶれる。だから懇親会をしたり楽しみながら共同作業をしている。」

5章3節において、外部人材が地域に貢献する手段は①林業や観光業など上野村の事業所で働くこと②地域活動に参加することだと説明した。しかし以上の証言から、問題は②地域活動への貢献度がIターン者を評価するうえで大きな比重を占めていることだ。Iターン者は仕事を通じて村に貢献するものの、職場の外での地域コミュニティでは土日の行事



に参加することを強く求められる。Iターン者の仕事が忙しく行事を優先できない場合、村民からは関心を向けられなくなる。一方、村民の中には地域活動に関わらないことを自ら選ぶ者がいる。そのためすべての村民がIターン者に地域活動への貢献を求めているわけではない。しかし彼らも取り巻くような別の接触機会がIターン者にとって存在するわけではない。現状、地域の一員としてIターン者が受け入れられる手段は地域活動に貢献することのみである。

### 5-7. c 行政の問題認識

3章2節では、外部人材が村に求めるものと、村が外部人材に提供できる場のミスマッチが、上手く外部人材を活かせない要因だと説明した。3章4節では、行政が地域活性化事業を行うにあたり数値的、視覚的に効果が分かりやすい手法に頼り住民の生活の実態とは乖離した政策をとってしまうことがあると説明した。そして4章3節では、地方における雇用の創出を成果の目に見えやすい人口移動から切り離し、強い地域経済を作るための産業戦略と位置づけ直さなければならないという説を紹介した。上野村での調査で明らかになったのは、産業振興や雇用そのものの促進は進んでいるものの、一度入ってきた移住者が長期的に上野村に住み続けるには不十分な職場環境だと捉えられていることだ。加えて、現行の地域活動を代替してIターン者と村民の接触機会を生む施策が足りていないということだ。

村の人口の半分近くが65歳以上である上野村は年々人口が減少している。村の推計では2020年に村の人口は800人を下回ることが予想されている。そのため役場の最重要課題は人口減少を食い止めることにあり、平成28年の第五次計画では、現在の人口規模を維持するために年間3人家族を3世帯入れ続けるという目標を設置した。上野村は移住者を呼びこむために、生活費補助の制度を豊富に設けている。人口が少ない村だからこそ村民に直接お金を支給するという施策が可能となる。例えば保険料は高校生まで村が負担、結婚祝い金は20万円支給、三人目の子供が生まれた場合は5万円を支給していることなどである。住民からは、「上野村の平均所得は高くないが、補助金があるため支出も少なく、手元にはしっかり金が残るためこの制度を評価する」という声を何人からか聞くことができた。一方で村の事業所の給料、休日、環境など仕事そのものをより魅力的にしないと今後上野村は人口を回復できないという声も目立った。

IターンOさん(40代・在住歴5年以上・上野振興公社)「住み着いてくれる人はどこでも欲しい。それに対して行政は箱モノを立てているが、職業自体魅力あるものでないと結局続かない。箱は地域おこしに入らない。やるならもう少し、場所だけでなく中長期的に住み着いてもらえるような施策が必要。村民には富岡に住みながら上野村の職場に通う人もいる。景気がよくなるほど人材的に外でもや

っていける人は出てしまう。」

I ターン M さん (年齢不明・きのこセンター)

「収入は都市より低くなる。だからその分何を得られるかという所でやはりお金となってしまうと結果、村を出ることになる。」

南牧村出身 M さん (50 代・上野振興公社)

「若い人が活躍できるには、働く場所がしっかりしていないと残らない。不便なところに来るには仕事がないと、どこかに通うのは大変だから。」

南牧村出身 Y さん (60 代・上野振興公社)「働ける場所がないと若い人は来ない。役場だけじゃなくて自分に誇りを持てる仕事があれば村の人は外に出ない。南牧だって役場や銀行で働きたい頭のいい人は働く場所がなければ外に出る。でも村に戻る人がいないんです。もったいないですよ。それで東京に行ってしまう。」

この課題は移住者をいかに増やすか、に留まらず村の若者の流出をどう防ぐかという問題にも通じる。

I ターン T さん (50 代・在住歴 4 年・上野振興公社)「今いる人が働ける場所を作って村を救ってあげないと。自分の年齢になった子供が帰って働ける、外のものが基盤を作って帰って来た人が戻れる働き場所をつくる。I ターンの人が経験をいかして場所をつくるべき。」

村民 S さん (40 代・上野振興公社)「外に出た人がいずれ帰ってこれる環境は職場が大きい。給料、休日、人が大事だ。上野村生まれ、

上野村育ちの人も頑張っていることを I ターン者に示して見本になりたい。」

一度入ってきた移住者たちが長期的に住み続けるには、補助金に留まらず給与そのものを上げる仕組みや近隣の市街地と比較しても若い人が魅力を感じられる仕事内容を増やしていく必要がある。

上野村現行の地域活動を代替して I ターン者と村民の接触機会を生む施策が足りていないという課題については、I ターン者の以下の発言から読み取れる。

I ターン U さん (30 代・在住歴 1 年未満・上野振興公社)「そもそも移住者で集めたい人と言ったら若い人。なのに若い人の意見が反映されているかと言えばされてない。集落規模で何かしても新参者が何かするのは難しい。行政も集めるだけで移住者に対するアフターケアがないし。やっているのは移住者に対しての金銭面の政策ぐらいで、あと工夫しているものを感じられない。」

これについて、一つの要因は役場側も基本的に地域行事に参加する立場であるため、行事に一切参加できない側に立つことが難しい状況であると考えられる。

I ターン T さん (30 代・在住歴 5 年以上・上野村役場)「役場職員は全員イベント参加必須であるし、そもそも企画者である。」

役場職員からすれば行事に参加することが当たり前である分、仕事の都合で参加できずにいる人がこの状況を変えたいと思っていることを課題に捉えられないかもしれない。しかしこれを受けて地域行事以外で地域住民と外部人材が関わる場を作るというのは、外部人材が長期的に村に住み続けるには必要なことだ。

## 6 外部人材と村の橋渡しとなる村民

### 6-1. 橋渡しとなる村民の存在

1章にある「地域おこしに本当に積極的なのは外部からの人間ばかりで肝心の地元民との間に温度差が存在する」という仮説だが、これは地元住民が地域おこしに無関心ということの意味しているのではない。地元住民は過疎が進む中でも、人口を増やし今の村の規模を維持していきたいと思っていることは共通している。しかし、人口を増やす手段としてIターン者を受け入れるにあたり、地元住民はIターン者が既存の組織や慣習に同化することを望んでいる。この状況こそ「地域おこしに熱心なIターン者と地元住民との温度差」の正体なのではないかと考えられる。地域おこしは外から人を呼ぶこと、地域内の消費活動を盛んにすること、定住者を増やすこと、出生率を上げることなど様々な側面があるが、上野村の多くの住民にとって地域おこしに関心が向くことといえば、すでに村に入ってきた移住者が村民との関わりをどこまで

濃くできるかなのだ。しかし、一部の住民は消防団やおてんま等の既存の場に留まるのではなく、自ら機会をつくって村外出身者との交流を持とうとしている。第6章ではそうした人たちに注目して村民と外部人材の新たなつながりの可能性を考える。

### 6-2. 白井（しろい）集落と白井宿

上野村西端にある白井集落は、群馬県と長野県の県境に接しており古くは県をまたぐ峠を行き交う人々の宿場町として栄えた。この集落は2014年から長野県の佐久穂町と合同で「十石市」というイベントを開き村内外から白井へと人を集めている。さらに集落の住民主体で白井を訪れた学生や観光客を迎えるために「白井宿」という休憩所も運営している。上野村のイベントや休憩所はここ以外にも様々なものがあるが、行政や事業所単位でなく住民主体で引き継がれているものは白井のみである。現在活動の中心となっているのは3組6名の夫婦の方たちだ。リーダーは80歳の男性Fさんである。そこに資金を提供するなど活動のバックアップをしているのは上野振興公社の産業情報センターだ。

### 6-3. 白井宿メンバーとIターン者の関わり

2019年5月時点の情報<sup>17</sup>で白井には1世帯のIターン者が村営住宅に住んでいる。生まれて半年ほどの子供がいる3人家族だ。以下はインタビューで白井宿の運営メンバーの

---

<sup>17</sup>筆者インタビュー

方々にIターン者との関わりを聞いたものだ。まず言えることは白井も他の集落と同じく I ターン者に既存の伝統行事に積極的に参加することを求めている。

村民Hさん(年齢不明・白井宿中心メンバー)  
「女の人ね、3月のお彼岸の一週間に「お七夜」という行事があって、これは白井の観音様の子守を1週間すること。そこでは女の人が2,3人ずつの当番に分かれて墓参りにやってきた人に線香をあげたりお茶を出すの。この昔から続く行事の中にIターンの人も入っていく。」

筆者「そういうのは村の人たちからIターンの人たちを誘って・・・」

村民Fさん(奥さん)(年齢不明・白井宿中心メンバー)「そうそう、後継ぎをさせなくちゃならないからね。Iターンの人たちはもうこの当番に組ませて参加してもらわないと。上野村としても村長が筆頭で“(Iターン者は)地域の行事に必ず参加すること”という命令が出てくるから。それが出来ない人はIターンに来て地域になかなかなじめないと。やりづらいわけだ。だから白井の人はこういう約束事があれば、“それは参加しますよ”で素直に参加してもらってる。」

ただ、既存の形式に新参者が一方的に合わせていくだけではなく多少参加頻度の調整が許されることもある。他の集落でそうした意見を持つ者がいることも考えられるが、直接そうした意見を聞いたのは白井集落で初めて

だったので以下に記録する。

村民Fさん(奥さん)(年齢不明・白井宿中心メンバー)「どうしてもねA君(Iターン者)だったら土日は関われないと言うことなら断っても言いわけ。できるときなら参加する。最初から行けませんと断るんじゃないと。そういう風に譲り合って生きてかないと。」

それではIターン者が移住してきて間もない頃、白井宿の方たちはどのようにしてIターン者とコミュニケーションを取るのか。インタビューからはまず白井宿の方たちの積極性をうかがえた。その様子は白井宿の方たちからすれば当たり前のことだが、産業情報センターの仕事で度々白井宿を訪れるIさんの話からは他の集落と比較しても白井宿の方たちに顕著であることを確かめられた。

村民Hさん(年齢不明・白井宿中心メンバー)  
「Iターンの人には自分たちから話しかけに行くよね。“どこに住んでいるの?”って。そしたら“野栗にいます”とか会話が続く。見たことない人がいたら声はかける。」

村民Iさん(30代・産業情報センター)「他の職員でも、白井に来た時にそちらにいるKさん(白井宿メンバー)に声をかけられて、そこから知り合ったという。結構この辺の人たちは普段から若い人が来て交流があるから、わりかしそこは積極的に話しかけていますね。慣れだと思いますね。」

村民Hさん(年齢不明・白井宿中心メンバー)  
「上野村の中でも白井の人が飛びついているわけではないよね、(外から人が)来ちゃえば話はするんだけども。」

村民Iさん(30代・産業情報センター)：「普通と言われればそうかもしれませんが、かなり積極的に他よりは親切に色々やってくれるかなとは思いますがね。」「一個一個は特別じゃないかもしれませんが、他の地区だとここまで定期的に外の人を呼ぶようなイベントはないですし。これをやろうという地区は他に中々ないですしね。」

Iさんの話から、白井の方たちは普段から村外の大学生や集落外の役場職員と関わる機会があり、積極的に話しかけている様子をうかがえる。白井集落の移住者人数自体は少ないけれども、村内で様々な訪問者とコミュニケーションを取っていることから、Iターン者に対しても格別距離を置かずに関係を築くことができる。

#### 6-4. 白井の催しの発端

次に、白井集落に様々な人が訪れるようになったきっかけについて述べる。村民のインタビューによると白井宿そのものは、集落の宿場町跡を訪れる観光客が休憩する場所として発案された。そして集落の住人の声から代表責任者がFさん(80代・白井宿中心メンバー)となった。また十石市については当時の産業情報センター職員の案により始まり、白井の住人を中心に運営されるようになった。

このインタビューでは、こうした活動の核となるのは白井集落の人たちであるが、発端と拡大において村外出身者の働きかけが大きな役目を果たしていることが分かった。以下は十石市の始まりについての会話だ。

村民Hさん(年齢不明・白井宿中心メンバー)  
「佐久穂町から話がある3年ぐらい前からこの人たちが十石市をやっていたわけですよ。そこへ佐久穂町から声をかけに来たんだと思いますよ。」

村民Fさん(80代・白井宿中心メンバー)「そうだね、十石市をやり始めたのは(佐久穂町ではなく)我々だもんね。」

村民Hさん(年齢不明・白井宿中心メンバー)  
「当時産業情報センター職員だったMさんがこういうのをやってはどうかとってくれたんですけど、中々(白井の人は)それに乗らなかったわけ。それで何回も言われるもんだから、やってみるかという形になったんです。でも我々だけでそういうわけにもいかないからって藤田さんが白井の家を一軒一軒歩いたんですって。“こういうことしたいと思うけど皆さんどうですか”って。そしたらしますって言ったのが4軒だったの。その4軒でもいいからやってみようかと言ったのが初めの話です。」

村民Fさん(80代・白井宿中心メンバー)「他の家は皆年齢が下で勤めがあって集まれないからこの4人組が最初スタートしたの。そこにM大学(当時)のK先生が加わった。先生が学生を連れてきて下(白井集落の下の地域)

にいるお客さんたちに“上に行けばこういうことが出来ますよ”ってビラを作ってきてくれて、皆がここに来てくれるという感じから始まったんです。」

当時産業情報センター職員であった M さんは I ターン者として上野村に移住してきた。また、M 大学（当時）の K 先生は役場職員に誘われて 2013 年から白井集落を出入りするようになった。定期的に学生らを白井宿に連れて住人と交流している。現在は別の大学に移動したが上野村には変わらず通いつけている。十石市との関わりについては以下のように述べている。

M 先生（年齢不明・大学教員）「十石市も今はやたらと人が来るけど、5 年ぐらい前はお客さんが閑散としている感じがあって、僕らは学生たちと産業情報センターに行ってビラをもらって集客したりしていた。」

産業情報センター職員として白井と関わりながらこうした様子を俯瞰してみる I さんも以下のように発言している。

村民 I さん（30 代・産業情報センター）  
「こうして盛り上がる以前から途中途中でキーマンになる人がいて段々活動が広がってきた印象。K 先生が来てくれたり何名かの中心的な人たちがいて広がってきたのかなど。」

I さんの話によると、以前産業情報センターでは他集落でも住民主体の催しを始めようと

計画したが上手くいかなかった。一方白井集落は住人の方が積極的だからこそ補助をする産業情報センター側もこうして継続できているという。また M 大学（当時）K 先生も上野村を訪れた当初は他集落を回っていたが現在は白井集落に落ち着いて活動している。それについて以下のように述べている。

M 先生（年齢不明・大学教員）「白井を上野村の拠点にしているのは学生を連れて行ってコミュニケーションを取るのにやりやすいから。他の集落でも拒まれているとは思わないが、そっけない。けれども白井の人たちは拒まれているともそっけないとも感じない。」

白井の住人たちがキーパーソンとなる村外出身者らを繋ぎとめる性格をどのように持つようになったかはインタビューでは明らかになっていない。しかし K 先生の話から F さん（奥さん）（年齢不明・白井宿中心メンバー）の以下の発言を聞くことができた。

村民 F さん（奥さん）（年齢不明・白井宿中心メンバー）

「人が増えてもしょうがない。関わりを持って私たちのそばにいてくれる人が嬉しい。関わりなく村営住宅に人が増えたって自分たちには関係ない。」

白井集落の住民であつても他の集落と同じく根本では自分たちと関わり共に生活を豊かにできるような相手が増えることを望んでい

る。白井の場合は観光として集落を訪れる客がいたためにそうした望みが休憩所といった訪問者に分かりやすい形として表れイベントの開催等にも発展していった。そして村外からやってきたキーパーソンによって新たな活動が生まれ拡大し、現在に至っている。

## 7 まとめ

「地域おこしに本当に積極的なのは外部からの人間ばかりで肝心な地元民との間に温度差が存在する」という仮説をたて、その要因を外部人材・地域住民・行政の3つの主体から考えた。まず第二章では異なるライフスタイルや価値観を有する外部人材が特定の地方に入り込むことが地域おこしをする上で効果的であることを述べた。また、村の若者の村外流出が多い上野村は地域外の企業誘致に依存するのではなく、Iターンを活用して自ら事業をおこし、村の自律を維持する形で地域おこしに取り組んできたと述べた。続いて第3章と第4章では外部人材との協働に失敗する地方創生事例とその乗り越え方について論じた。そして5章以降の上野村でのインタビューではIターン者を積極的に受け入れる事業所を拠点として、そこで働くIターン者や村民に、双方との関りについて聞き取りを行った。そこから見えたのは外部人材も地元住民も地域おこしそのものに関心があり、村で働く人・生活する人が増え活気づくことを望んでいるということだ。ただ外部人材に比べ地元住民は伝統行事やおてんまなど村落での既存の活動にどれだけ新参者が濃く関われるか

にフォーカスしており、仕事で村に貢献しようとする外部人材や村外との接点を積極的に持とうとする一部住民と意識の違いがあることが分かった。住民の中には村の行事には積極的には参加したくないという立場の者もいたが、そうした者たちを含めた集いが村の中にはないので、地域行事からはもれた外部人材が職場以外で村内の人々と関りを持てる場所は存在しない。

「地域をおこす」という言葉はその土地を活気づけることだ。それはその土地に暮らす人があらゆる他者と豊かなコミュニケーションを取りながら生活するためのものだ。その土地に暮らす人というのは、上野村のような小さな村で言えば、土地の歴史を頭にしみ込ませていたり、毎年恒例村総出の運動会を楽しみにしていたり、集落を囲む山々でとれた山菜を食べていたり、こうした共通の感覚を有する仲間を多く持っているだろう。もし上野村が完全に外部人材に開けた村になれば、自然風景に対する新たな感受性やコミュニティの在り方が絶えずアップデートされるかもしれない。しかし何代と上野村に住み続けてきた人たちの延長にある上野村に対する共通の感覚はなくなってしまうだろう。

ではそこに住む人たちが、その感覚が引き継がれることを望まなくなった時、つまり人口減少に逆らわず村がなくなっていくことを受け入れた時、あえて地域おこしをせず時間に身を任せればいいのか。そうなったとしても上野村に実際多くの移住者が住んでいるようにその土地に共有されてきたものというの

は当事者である住民以上に外部の人間が価値を感じていることもある。だからこそ、すでにそこに住む人たちが大事にしてきた生活のあり方を残しながら関りをもつことを外部人材は求められるし、地域住民側にも外部人材が入りやすいような工夫を施すことが求められる。また、第6章の白井集落の例からは地域住民と外部人材の両者が交わることで、集落が新規Iターン者にとってより開かれた場として機能していることが分かった。集落の住民が主体となりその“場”づくりが行われてきたが、外部人材がその発展と拡大において大きな役目を果たしているという点では、外から集落の良さを見いだした外部人材ならではの視点なしには現在のような白井集落とはなりえなかつただろう。ただ大事なのが、単に外の視点と言っても本稿6章で述べた外部人材は、白井の活動に参加する以前から上野村の住民たちと長期的に関わってきたという点である。こうして村民と新参者の双方の事情を理解できるものが間に入ることは、上野村にある共通の感覚を維持しつつ集落の新たな在り方を模索する上で重要な鍵となるのかもしれない。

～参考文献～

- ① 内山節『ローカリズム原論』2012年 農山漁村文化協会
- ② 小田切徳美、広井良典、大江正章、藤山浩『田園回帰がひらく未来』2016年 岩波書店 53-58頁
- ③ Granovetter Mark(1973) 『The Strength of Weak Ties.』=大岡栄美訳(2006)「弱い紐帯の強さ」123-158頁
- ④ 椎川忍、小田切徳見、平井太郎『地域おこし協力隊 日本を元気にする60人の挑戦』2015年 学芸出版社 19-33, 53, 91頁
- ⑤ 篠原靖 『観光デザイン入門21世紀は観光創造時代!』2013年 日本経済評論社 63-64頁
- ⑥ 辛坊治郎『東京ではわからない地方創生の真実』2015年 中央公論新社 12-118頁
- ⑦ 徳野貞雄『暮らしの視点からの地方再生』2015年 九州大学出版会 4, 233頁
- ⑧ 沼尾波子編著『series田園回帰4 交響する都市と農山村』2016年 農山漁村文化協会 91-227
- ⑨ 藤枝匠『人口減が地方を強くする』2016年 日本経済新聞出版社 47-118
- ⑩ 守友裕一 『内発的発展の道』1991年 農山漁村文化協会 157頁
- ⑪ (株)旅行新聞会社「群馬県・上野村-村内の循環型経済社会を作る」1面『旬刊旅行新聞』No.354 2013/10/21 (株)旅行新聞会社
- ⑫ 群馬県上野村 行政視察ガイド 2018年 群馬県上野村
- ⑬ 上野村 <http://www.uenomura.jp/index.html> 2018/1/30アクセス



- ⑭ 地域の元気創造プラットフォーム公式サイト  
<https://www.chiikinogennki.soumu.go.jp/chiiki/tools.html> 2018/1/30アクセス
- ⑮ 地域おこし協力隊の概要  
[http://www.soumu.go.jp/main\\_content/000520754.pdf](http://www.soumu.go.jp/main_content/000520754.pdf) 総務省
- ⑯ 総務省 地域おこし協力隊  
[http://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/jichi\\_gyousei/c-gyousei/02gyousei08\\_03000066.html](http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-gyousei/02gyousei08_03000066.html) 7/31アクセス
- ⑰ 島前高校魅力化プロジェクト  
<http://miryokuka.dozen.ed.jp> 12/31アクセス
- ⑱ 内閣府2014年度「農山漁村に関する世論調査」  
<https://survey.gov-online.go.jp/h26/h26-nousan/2-3.html>  
 7/31アクセス
- ⑲ 緑のふるさと協力隊特設ホームページ  
<http://furusato-kyoryokutai.com/key4/>  
 7/31アクセス
- ⑳ 特定非営利活動法人 緑の緑化センター  
<http://www.n-gec.org/activities/furusato.html> 7/31アクセス
- 『都市計画 別冊 都市計画論文集』  
 (都市計画学会) 44巻3号、595-600頁
- ② 小田切徳美・中島聡・阿部亮介 「移住者総数、5年間で約4倍に一移住者数の全国調査(第2回全国調査結果より)―」 2015年『ガバナンス』 2016年3月号
- ③ 佐藤誠『社会資本とソーシャル・キャピタル』2003年 『立命館国際研究』16巻1号 24-25頁
- ④ 鶴理恵子「消費される農村」とムラの主体性」2016年『観光コミュニティ学部紀要』第1号 跡見学園女子大学 3-15頁
- ⑤ 永山いちい『移住・適応過程からみた山村におけるIターン居住の存立形態』2013年 日本地理学会 春季学術大会発表要旨 1頁
- ⑥ 藤井真麻、後藤春彦、野田満、森田椋也、山崎義人『過疎山間地域における外部人材受け入れ体制に関する研究』2016年 『都市計画論文集』(日本都市計画学会) 51巻3号、1168-1173頁
- ⑦ 安本宗春『地域外人材を活用した内発的地域振興と観光：群馬県上野村を事例として』2014年 日本地方自治研究学会 関東部会報告 64-65,186,188頁

## ● 学術論文

- ① 跡部嵩幸ほか「学生を対象とした都市・農村交流の継続に関する研究」2009年