

# まちづくりに関する調査・研究

一般社団法人豊岡青年会議所

2018年度 地域の活力推進委員会

## 目 次

1. はじめに
2. 豊岡市の現状
3. 労働環境の変化について
4. 市民の意識について
5. 労働人口減少下においても地域の活力を維持発展するための方法について
6. おわりに

## 1. はじめに

全国的に少子高齢化とそれに伴う人口減少が進行し、労働現場における人手不足が大きな社会問題となってきた。実際、事業として成り立っていても、後継者不足による廃業や人手不足による倒産が増加してきている。当然これは、我が豊岡市においても同じである。

そこに、AI（人工知能）やIoT（Internet of Things モノのインターネット化）といった新しい技術が進化し、我々の生活に徐々に導入されてきており、それは労働現場においても同様である。

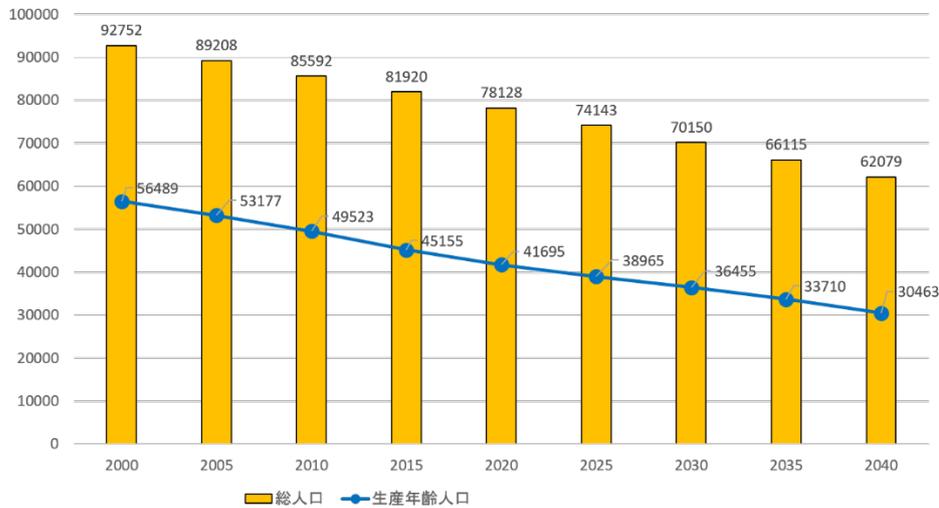
そして今、企業の大きな経営課題となっているのは「働き方改革」である。2018年6月に成立した働き方改革関連法により、企業は規模の大小にかかわらず対応を迫られることになった。

このように人材の確保と働き方改革への対応が企業にとって大きな課題となっている現在において、この豊岡が活力溢れるまちであり続けるには、この変化に向き合って、働くことについて新たな価値観を見出すことで、意識変革をしていかなければならないと考える。

本調査・研究は、当委員会一年間の活動を踏まえて「まちづくりに関する調査・研究」としてまとめたものである。

## 2. 豊岡市の現状

(人) 豊岡市の総人口と生産年齢人口の将来予測



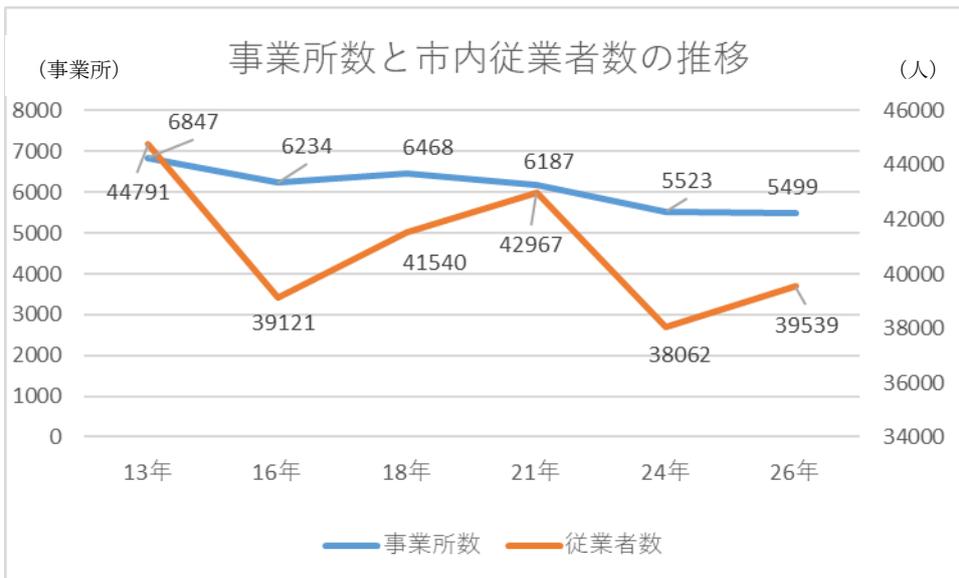
(図1 豊岡市人口ビジョン 平成27年10月30日 のデータより作成)

全国的に人口減少と高齢化、それに伴う労働力不足が社会問題となっている。当然、我が豊岡市もこの問題はより深刻であると思われるが、まずは実際のところを掴んでおきたい。

まず、図1を見ていただきたい。豊岡市の人口及び生産年齢人口（20～64歳・注1）の推移及び将来の推計をグラフに表したものである。

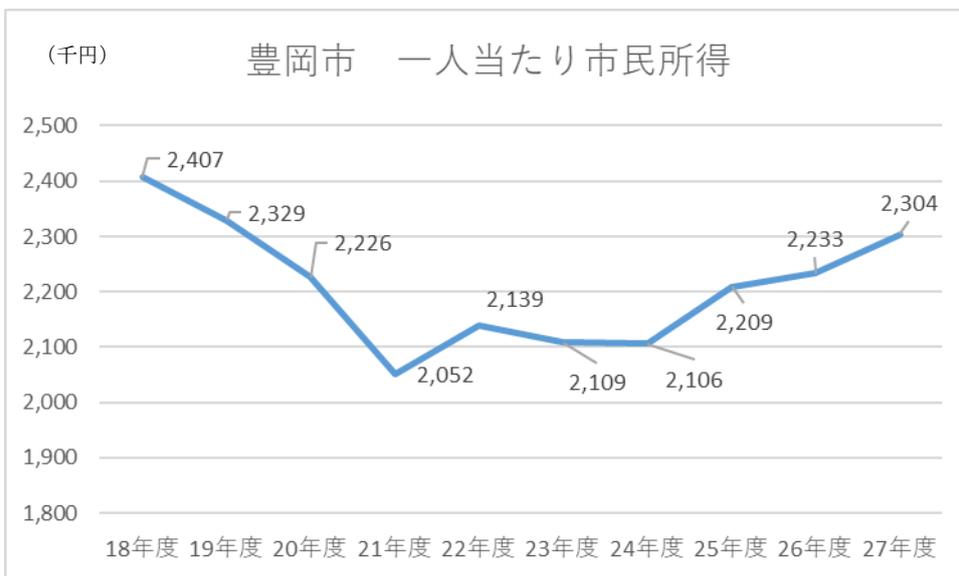
国立社会保障・人口問題研究所のデータ（※1）によると、2040年の日本の総人口は約1億1091万人、生産年齢人口は約5542万人と予測されており、2015年との比較で総人口は約13%、生産年齢人口は約22%の減少となる。豊岡市は、2040年は、2015年比で人口は約24%、生産年齢人口は約33%の減少幅であるから、全国平均よりも早いスピードで人口減少、高齢化が進行することが分かる。

また、豊岡市の人口のピークが1980年の96,448人であったのに対し、国全体の人口のピークは2010年の約1億2,800万人であったことから言えるように、社会減の問題も大きな課題といえる。



(図2 豊岡市経済・産業白書平成27年度版より作成)

図2は豊岡市の事業所数と市内で働く従業者数の推移である。平成16年の台風23号水害が豊岡市の経済にとって大きな影響を与えたことが見て取れる。その後の復興事業もあって従業者数は回復していたが、平成21年のリーマンショック後の不況の後、復興事業の終了も相まって、低迷していることが見て取れる。



(図3 兵庫県 市町民経済計算 市町民所得(分配) 時系列表より作成)

次に図3のデータを見ていただきたい。これは、豊岡市民一人当たりの市民所得(注2)の推移である。平成21年度に底を打って以降緩やかに回復しているが、近年のピークであった平成18年度の水準を回復するには至っていない。平成18年度から27年度にかけ

て人口が約1割減少していることを考えると、今後更なる伸びを見せないと、最悪、現在の水準の市民生活を維持することが困難になっていくことが予想される。

※1 日本の将来推計人口（平成29年推計）報告書（国立社会保障・人口問題研究所）P82データより。

注1 一般には生産年齢人口は15～64歳を指すが、豊岡市は20～64歳としているため、この定義にて論考する。

注2 市民総生産から間接税を差し引き、補助金を加えたもの。

### 3. 労働環境の変化について

2015年に電通の女性社員が過労を原因とする自殺するという事件が起こって以来、企業の過重労働を問題視する国民の意識が高まった。また、正規雇用と非正規雇用の待遇格差など、労働についての問題が噴出するにあたり、政府はこれら諸問題に対応せざるを得ない状況になった。そこで、安倍内閣はキャッチフレーズである一億総活躍社会の実現と結びつけ、『「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」(※1)』といった課題を解決し、生産性向上や経済成長を図るために、働き方改革を行っている。

そして、2018年に成立した働き方改革関連法において、フレックスタイム制の拡充や有給休暇取得推進などの様々な規制や制度の導入が図られた。これは中小企業においても例外ではなく、経営者も働き手もその趣旨を理解し、これまでの働き方の意識を変え、対応していかなければならなくなった。



(図4 人手不足関連倒産月次推移 東京商工リサーチ調べ)

また、近年は人手不足で廃業に追い込まれる事業所も出てきている。後継者の不在や、従業員の離職・採用難、人件費高騰等により人手を確保できず、また収益が悪化したことなどを要因とする「人手不足関連倒産」の件数が年々増えており、東京商工リサーチによると、2018年は1月から9月までで299件が人手不足関連倒産とされている。

一方で、これらの課題解決の方策として、第4次産業革命と呼ばれる、AI（人工知能）やIoT（Internet of Things モノのインターネット化）といった新しい技術の活用が始まってきている。実際に銀行では、融資審査や市場分析、不正の検知等の業務への活用が検討されている例があり(※2)、その結果として、人間の労働、とりわけ定型的・パターン化された仕事を中心にロボットやAIに代替され、多くの人間が職を失うと論じる識者もいる。

しかし、AIやIoTによって新たな製品・サービスの創出や、品質や価値の向上、その他すべての産業の革新につながること（※3）を期待する議論もあり、人間の労働現場での役割が大きく変わることによって新たな雇用が生まれ、雇用減少幅を大幅に減らすことができるという試算もある（※4）。

いずれにしても、AIやIoT技術の発達・導入が働くことを大きく変えていこうとしているという認識は持たなければならない。

- ※1 出典 厚生労働省ホームページ「働き方改革」の実現に向けて  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html> より
- ※2 参考 「AIを活用した金融の高度化・第1回『総論』」（中山 靖司）  
[https://www.boj.or.jp/announcements/release\\_2018/data/rel180914a3.pdf](https://www.boj.or.jp/announcements/release_2018/data/rel180914a3.pdf)  
より
- ※3 参考 第4次産業革命による産業構造の転換と人材育成 （経済産業省）  
[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/jinzaiikusei\\_dail/siryou5.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/jinzaiikusei_dail/siryou5.pdf) より
- ※4 出典 第4次産業革命による産業構造の転換と人材育成 （経済産業省）  
[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/jinzaiikusei\\_dail/siryou5.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/jinzaiikusei_dail/siryou5.pdf) 8ページより

#### 4. 市民の意識について

我々は、今後も豊岡が活力溢れるまちでありつづけるには、市民が精神的にも経済的にも豊かな暮らしを営めることが必要ではないかと考えた。それは、市民が働き方や生き方について多様性を認めあえるようになり、ワークライフバランスを図れるようになることで、達成されると考えた。

この考え方を市民に提示するとともに、市民の意識を確かめるために、以下の事業を開催した。

##### <検 証>

事業名称	豊岡WORKINGレポリッシュン～少し先の働き方へ～
日 時	2018年6月24日(日) 9時30分～12時30分
	第一部 基調講演
	第二部 パネルディスカッション
会 場	但馬地域地場産業振興センター2階多目的ホール

##### <第一部 基調講演>

【テーマ】「働くことは生きること ～For The Happy Life～」

【講 師】大久保 和孝氏

公認会計士、新日本監査法人経営専務理事

【内 容】 デジタル化が進行し、生活や働き方など、社会環境が大きく変化してきているという現状を踏まえ、ワークライフバランスの達成や働き方改革、多様性を持つことがなぜ必要なのかということについて問題提起され、我々の抱える問題・課題についてお話しいただいた。

豊岡が直面している課題を解決し、今後も活力溢れるまちでありつづけるには、市民や企業が多様性を認め合えるようになること、そして働き方改革を通して生産性を高めていく必要がある。そうなるためには、AIには持ちえない、人間らしい能力を高めることを提言された。具体的には、日々変わる状況に対して思考停止から脱却し、様々な経験をして思考力を高めること、そして様々な価値観を持つ人と対話する力を高めることで信頼関係を醸成し、イノベーションを生み出せる土壌を作ることの2点を挙げられた。

## <第二部 パネルディスカッション>

【テーマ】「Work To Future ～激動の時代をイキイキ生きるために～」

【コーディネーター】大久保 和孝氏

【パネリスト】 中貝 宗治氏

豊岡市長

石山 アンジュ氏

一般社団法人シェアリングエコノミー協会事務局渉外部長

三輪 直亮君

一般社団法人豊岡青年会議所理事長

【内 容】 現在抱えている問題意識を共有し、社会の変化を踏まえて、働き方改革や多様性を受け入れ、改革を進めるために市民がどのように意識を変えていかなければならないのかということ、中貝氏は市長としての立場から市役所の働き方改革や政策の取組みについて、石山氏は有識者や女性の立場から社会の課題や地域・職場づくりの事例について、そして三輪理事長は豊岡市の青年経済人の立場から豊岡市の企業の経営課題や対応策について議論をし、生産性向上やイノベーションの実現のために働き方改革や多様性が必要であることについて理解を深めた。

その中で、豊岡も含めた地方の社会が同質性を持つ人たちで固まっていて多様な人材や考え方の受け入れの点で不十分であることや、経営者自身も含めた、デジタル化時代に対応できる人材育成の重要性などの指摘があった。

## <調査>

一般社団法人豊岡青年会議所は、2018年6月25日に開催した事業において、働き方に関する市民アンケートを行った。その結果を基に論考する。

まず、経営者の意識について見てみたい。

既に行った、もしくは行っている働き方改革の狙いについて尋ねたところ、「従業員の満足や職場環境の向上」が55%と最も多く、次いで「生産性の向上」が27%となった。

働き方改革をする上での会社への影響について尋ねたところ、「どちらともいえない」が32%、「良い影響があった」が27%と続いた。しかし、無回答が36%と最も多い結果となった。これは、働き方改革の取り組みが端緒についたばかりで、結果が判断できない経営者が多いものと思われる。

また、今後の経営課題を複数回答で聞いたところ、「人手不足」が50%、そして「収益の向上」、「技術やノウハウの承継」と続いた。「AIやIoTなどの新技術への対応」は、わずかに14%であった。

最後に、働き方改革で求められるところである多様な働き方を図る制度について、導入したい制度を尋ねたところ、「意見や情報の共有ができるシステム」が27%、「女性やお年寄りの活用」が23%、「家族や健康等の事情により、労働時間を短くできる制度」が18%と続いた。全体的に経営者の側は、基本的に従業員を中心に考え、その上で収益の改善をしたいと考えていることが見て取れる。

次に、労働者の意識について見てみたい。

まず、今の仕事に満足しているかどうかを聞いたところ、「満足している」が26%、「どちらともいえない」が51%、「満足していない」が18%という結果になった。

次いで、仕事でやりがいを感じる時について聞いたところ、「人や社会のために役立った時」が42%、次いで「自己成長ができた時」、「自分の能力を活かした時」と続いた。

また、自分と違う多様な働き方をしている職場の同僚に対する印象を尋ねたところ、「積極的に理解を示すと思う・やや理解を示すと思う」を合わせると71%となった。

最後に、ワークライフバランスの達成のために必要な、多様な働き方や生き方ができる制度について聞いたところ、「家族や健康等の事情により、労働時間を短くできる制度」が42%と群を抜いて高く、次いで「フレックスタイム制」と「意見や情報が共有しあえるシステム」が25%で並んだ。経営者側で2番目に高かった「女性やお年寄りの活用」は、わずか9%だった。

従業員の側は、基本的に多様な働き方の必要性は認めつつも、現状の労働環境を大きく変えずに安定して働きたいという考え方が強く出ていると思われる。だから、多様な働き方ができる職場環境よりも、現状の働き方に多少の柔軟性を加えることを求める人が多いのではないと思われる。

経営者が今後の経営課題の最大の問題と考える人手不足について、どのように解決していかなければならないのか。アンケート全体から、経営者は基本的に従業員を大事にし、働きやすい状況を作りたいと考えている。しかしながら、今の仕事に満足している労働者が4人に1人しかいないという結果は、経営者に大きな課題を投げかけているのではないだろうか。

また、経営者がAIやIoTの導入にあまり積極的でないとすると、この労働力不足社会においては、労働者に対し、やりがいのある仕事を提供できているかどうかを考えなければならないのではないだろうか。勿論、限られた人材の奪い合いによる人件費上昇は避けられない。その上で労働生産性を高め、付加価値を高めていかなければならないのは困難であろう。

## 従業員対象アンケート

### 回答者の属性

年代 20代	15
30代	27
40代	10
50代	5
60代以上	0

### 職業

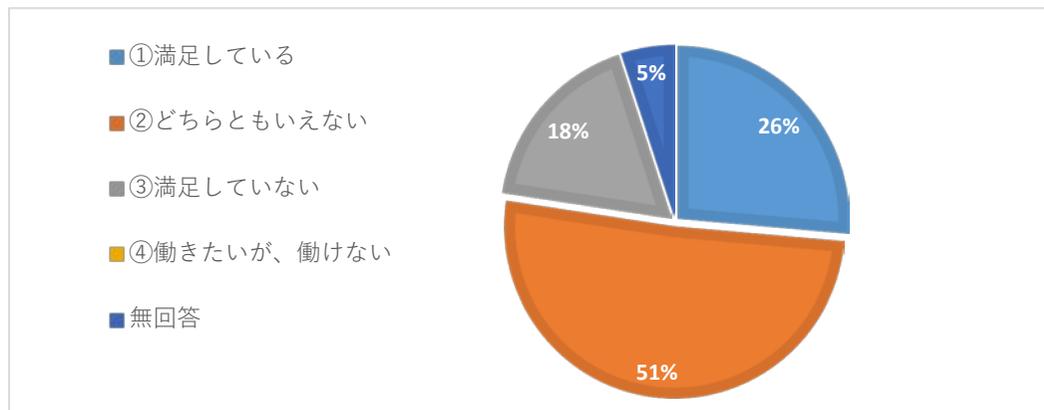
①農林水産業	1
②製造業	12
③卸・小売業	14
④金融・保険業	15
⑤観光業	1
⑥医療・福祉	1
⑦建設業	1
⑧飲食業	0
⑨その他	10

### 職階

管理職	14
社員	42
学生・働きたいと思っている方	1

1) あなたの今の仕事に満足していますか？また、その理由も教えてください。

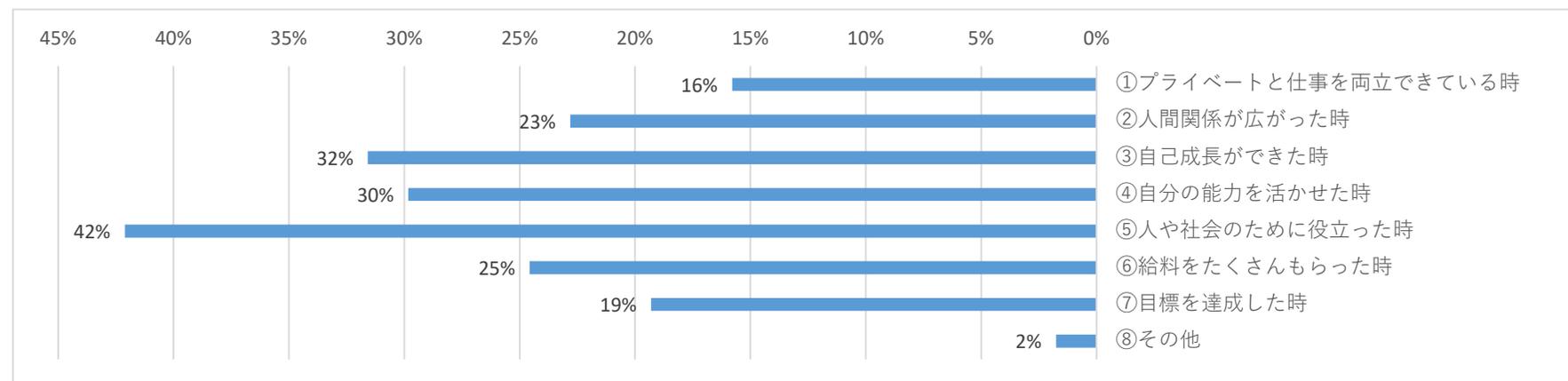
①満足している	26%
②どちらともいえない	51%
③満足していない	18%
④働きたいが、働けない	0%
無回答	5%



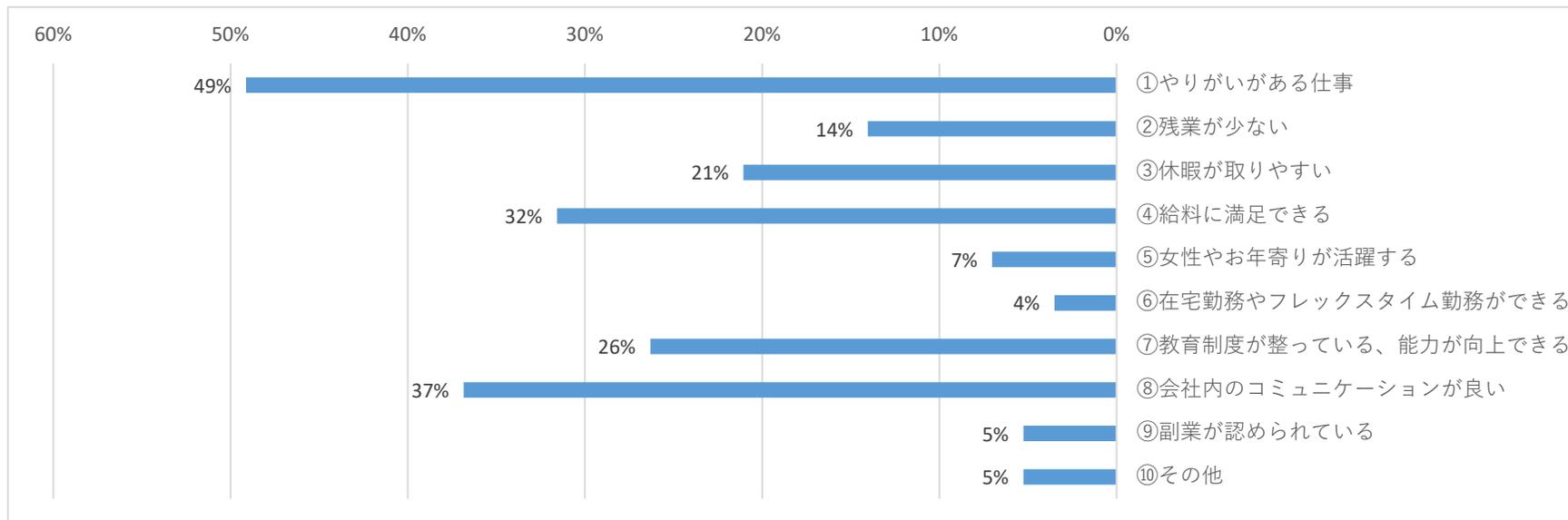
コメント

- ①福利厚生に厚みがあり安心感がある
- ①昇給制度もきちんとしており、未来が描きやすい
- ①自分自身でスケジュールを管理して仕事ができるから
- ①自分の能力より少し上の内容だから、少し成長を続けていける
- ②長時間労働残業時間対策が課題の一つで取り組みを進めている途中 仕事の見直しがあまり進んでいないので
- ②様々な業務を任されているが、その都度教えてもらう状況のため、何となくの理解で仕事をしてしまっている
- ②今の仕事の本質が理解できないため
- ③ビジョンが見えにくい、技術や知識の引継ぎが不十分

2) あなたが仕事でやりがいを感じる時はどんな時ですか？（複数回答）



### 3) あなたが仕事をしやすい環境はどれですか？（2つまで）

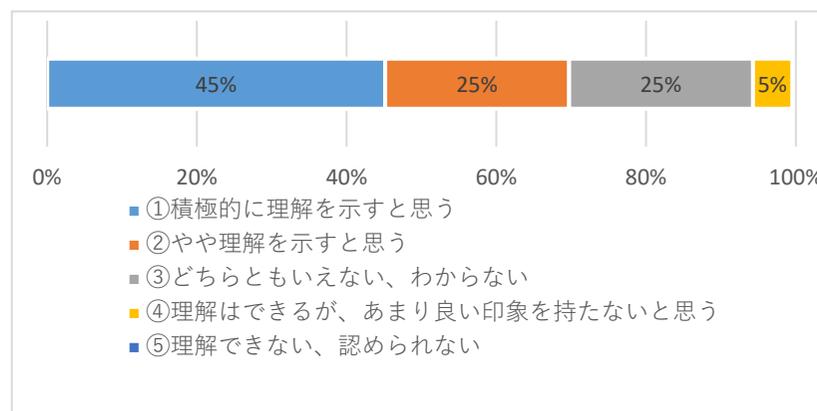


コメント

⑩ やりたい仕事ができること

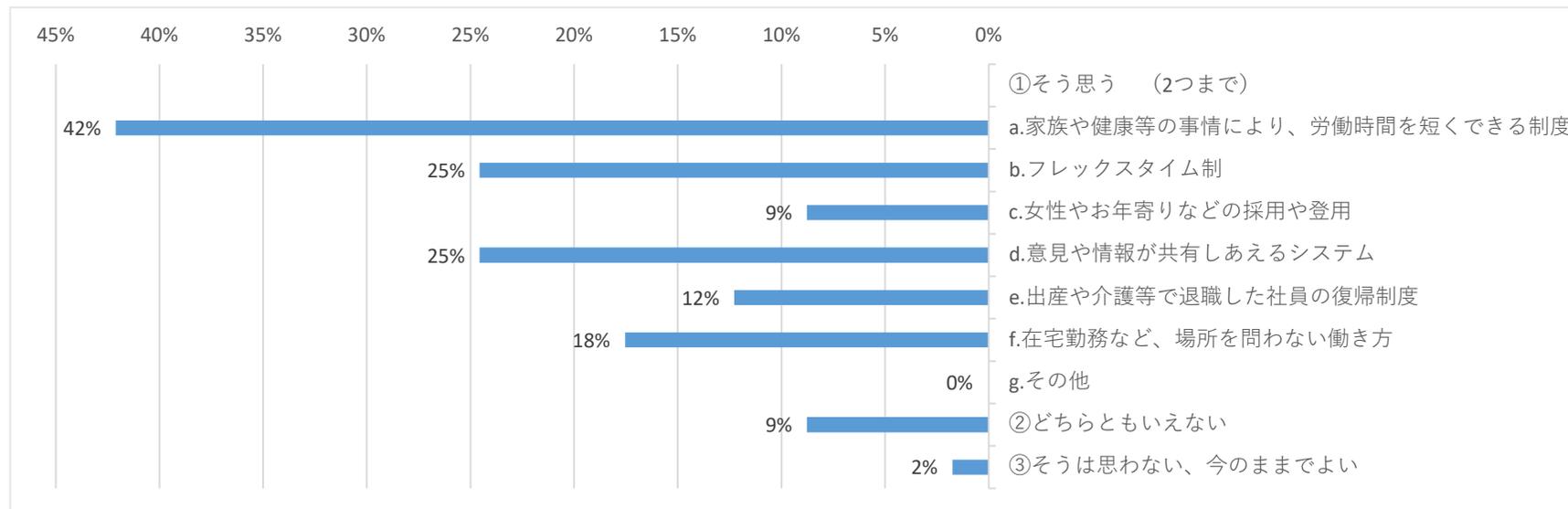
### 4) あなたの同じ職場の人が、 違う働き方（時短勤務や副業、在宅勤務など）をしている場合、 その人に対してどのような印象を持つと思いますか。

① 積極的に理解を示すと思う	45%
② やや理解を示すと思う	25%
③ どちらともいえない、わからない	25%
④ 理解はできるが、あまり良い印象を持たないと思う	5%
⑤ 理解できない、認められない	0%



5) ワークライフバランスの達成のために、多様な働き方や生き方ができる制度が必要だと思いますか？

また、そのように思う理由も教えてください。



コメント

- ③一人ひとりが意見を言うだけで変わるか
- ②ワークライフバランスの必要性が分からない
- ②時間の使い方を工夫して、仕事を短縮できる余地はあるかなと思う

## 経営者対象アンケート

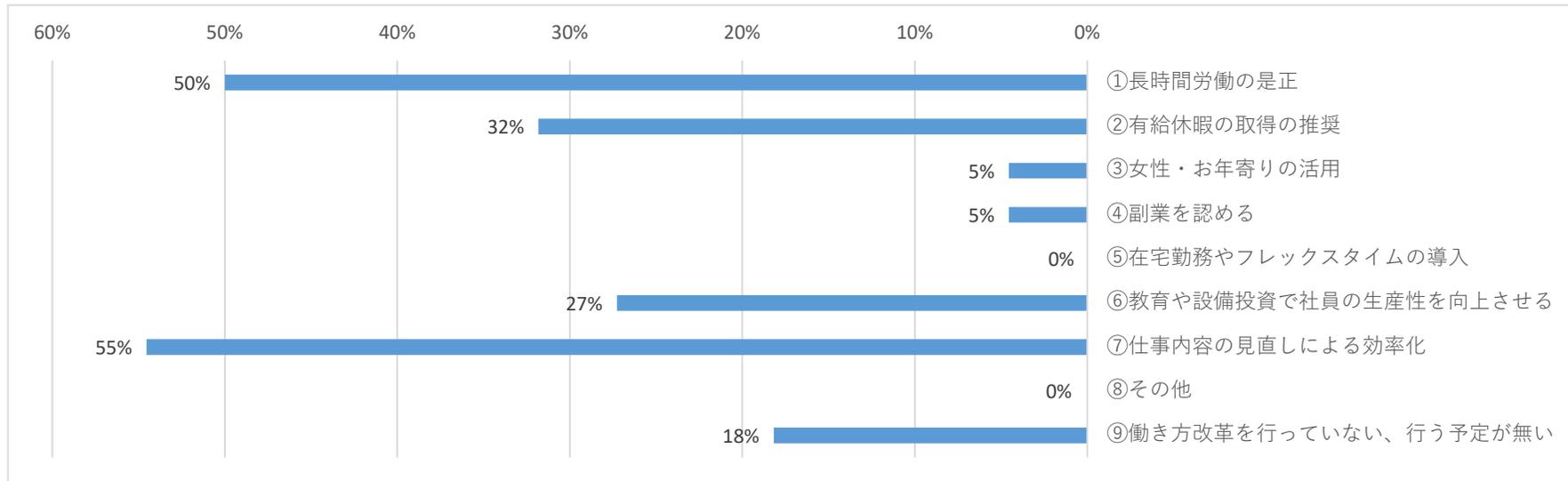
回答者の属性

年代	20代	2
	30代	4
	40代	12
	50代	3
	60代以上	1

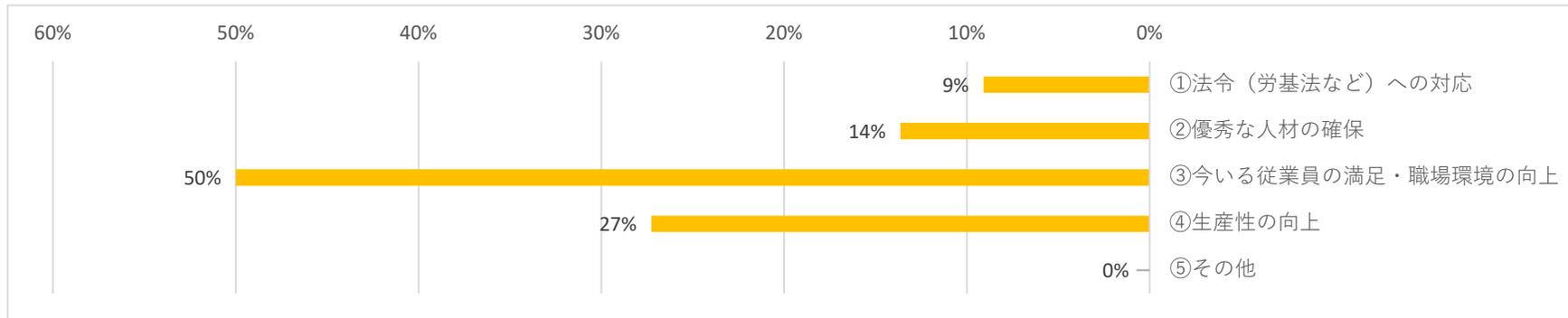
職業

①農林水産業	
②製造業	2
③卸・小売業	7
④金融・保険業	
⑤観光業	1
⑥医療・福祉	
⑦建設業	5
⑧飲食業	1
⑨その他	5

### 1) あなたの会社が行った、または進めている働き方改革の施策は何ですか？（複数回答）

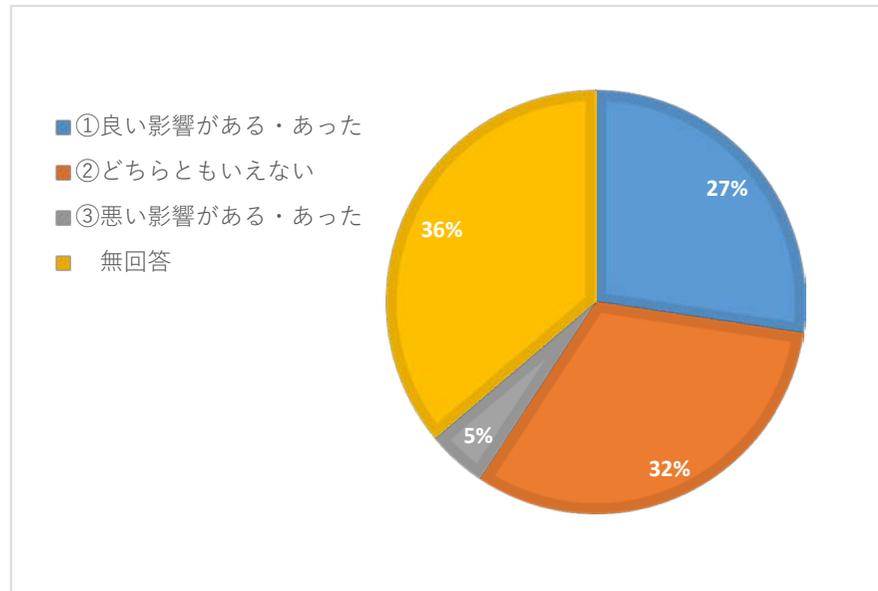


## 2) 働き方改革の狙いは何ですか？（2つまで）



## 3) 働き方改革をするうえで、あなたの会社に何か影響がありましたか？

また、今後影響があると思いますか？



①良い影響がある・あった	27%
②どちらともいえない	32%
③悪い影響がある・あった	5%
無回答	36%

### コメント

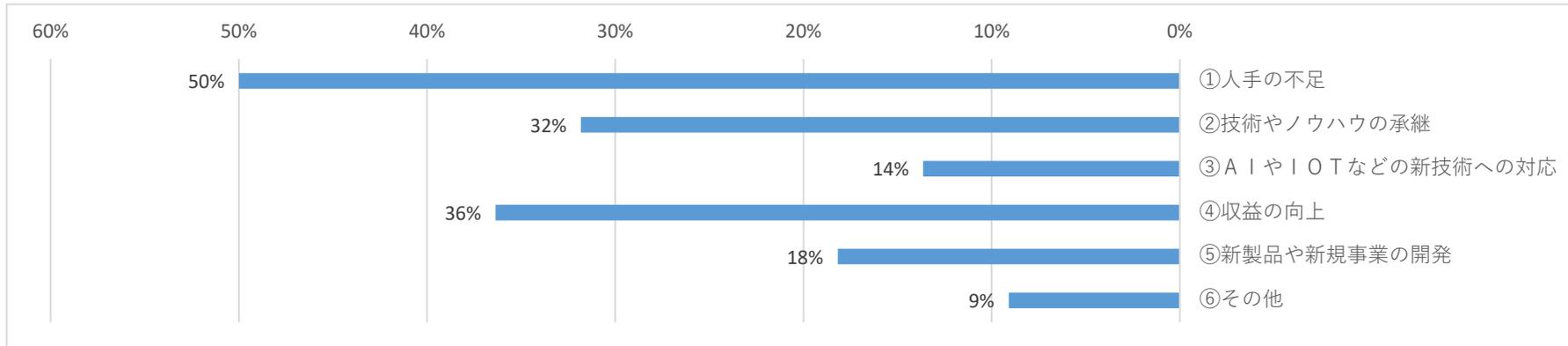
①懸命に働いてくれるようになり、離職率が減少した

①時代に合った形に進化するから

②継続中で、まだ成果が出ていない

③待遇ばかり求めてくる

4) あなたの会社の経営について、今後、一番大きな課題になるとと思われるのは何ですか？

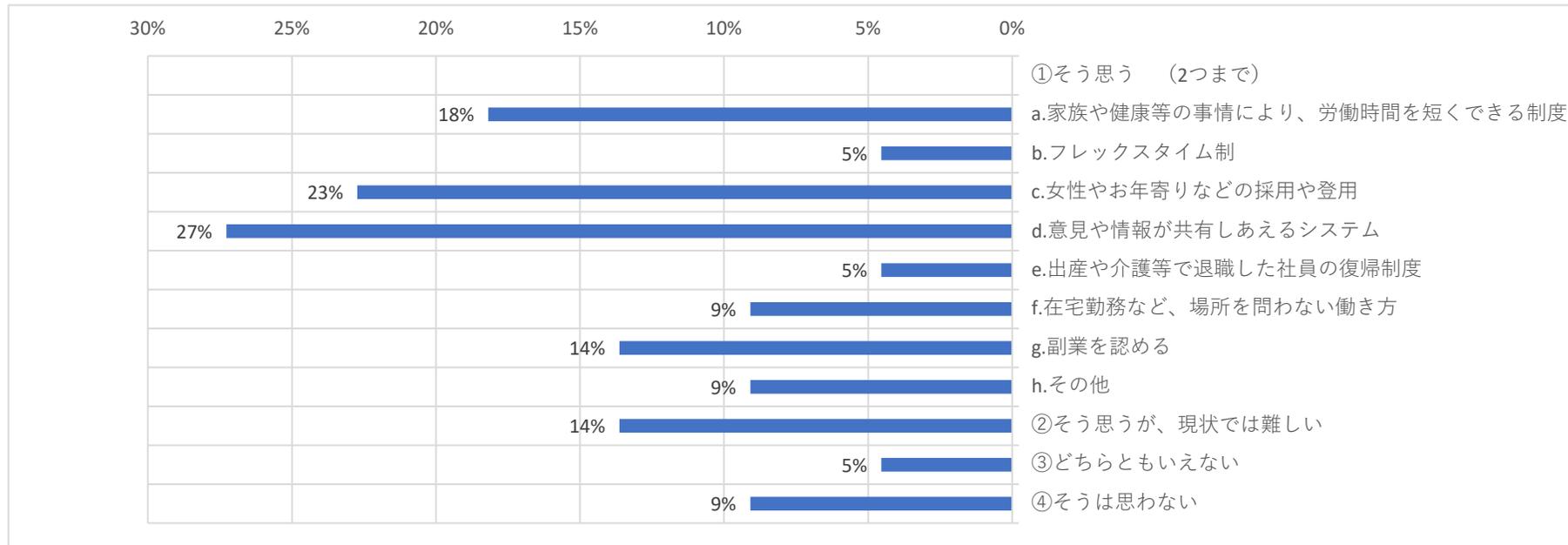


コメント

⑥無い

⑥仕事の減少

5) あなたの会社で多様な働き方を図る制度を導入したいですか？ また、理由も教えてください。



コメント

g.人材不足の解決と、いい刺激になると思う

h.仕事が楽しくなるようにする

④家業だから、収入が不安定だから

④常に変革している

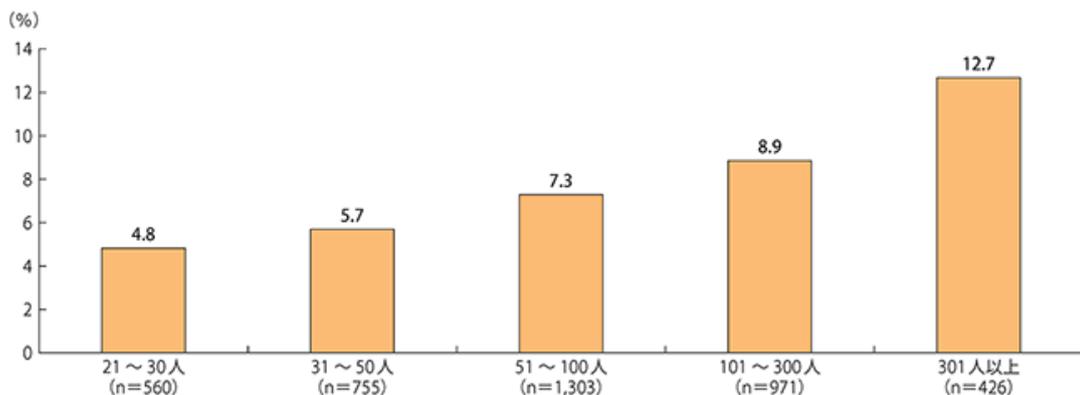
## 5. 労働人口減少下においても地域の活力を維持発展するための方法について

ここまで論じたことを踏まえ、今後どのようにすれば地域の活力を維持発展させることができるのだろうか。

経済活動の主体である企業の面から考えると、第4章の最後に述べたように、労働者にやりがいを持たせつつ人件費上昇に耐えながら労働生産性を高める、というのは困難である。であるから、AIやIoTといった新しい技術を使っていかなければならないのは必然であろう。その前提に立って、経営者は自社に合った利用の仕方を模索し導入することを考えていかなければならない。

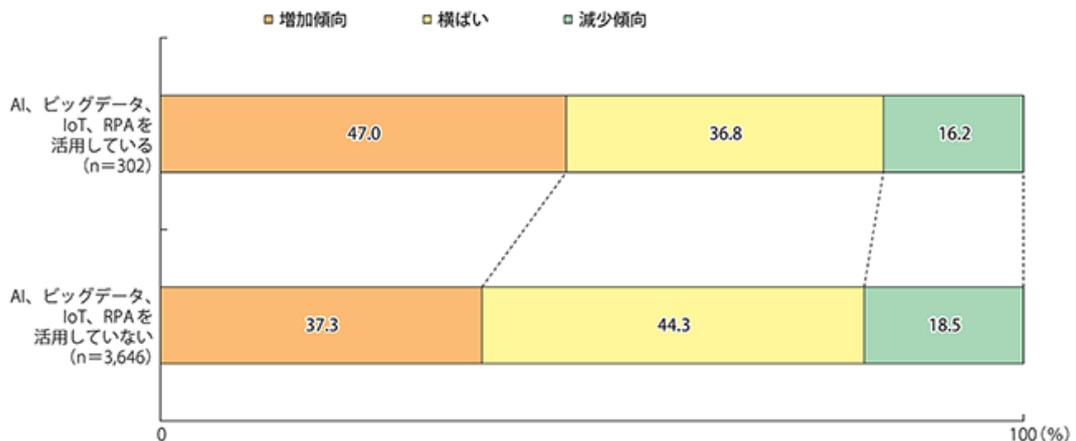
以下の図(※1)は、先端技術を活用している企業の割合を、企業規模別に表示したものである。企業規模が小さいほど、活用率が低い。しかしながら、先端技術を導入した企業はそうでない企業よりも労働生産性や企業利益が向上した割合が高いとのデータもある(注1)。

第2-4-51図 先端技術(AI、ビッグデータ、IoT、RPA)の活用率(従業員規模別)



資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「人手不足対応に向けた生産性向上の取組に関する調査」(2017年12月)  
 (注)「AI、ビッグデータ、IoT、RPAを活用している」とは、AI、ビッグデータ、IoT、RPAのうちの少なくとも1つ以上を活用していると回答した者である。

第2-4-48図 先端技術(AI、ビッグデータ、IoT、RPA)の活用有無と経常利益額



資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「人手不足対応に向けた生産性向上の取組に関する調査」(2017年12月)  
 (注)「AI、ビッグデータ、IoT、RPAを活用している」とは、AI、ビッグデータ、IoT、RPAのうちの少なくとも1つ以上を活用していると回答した者である。

現実問題として、先端技術に対する設備投資には、導入費用や維持費、そして必要性がわからないことなどから、二の足を踏む事業者が多いのは事実である。後継者の不在といった中小企業特有の理由も挙げられている。

日本の産業構造は、中小企業が国内企業の99.7%を、従業員の70%を占めている。現状、情報通信技術や流通環境の発達も地方にも波及し、地方の中小企業は、大企業の攻勢に防戦一方な状況も見られる。そうした逆境を跳ね返し、地域の活力を高めるには、地域内の企業再編を推し進めることが必要なのではないだろうか。既に地方銀行でも実例があるが、それ以外の産業においても、但馬などの小さな経済圏において、地域の独自性や住民のニーズに応えられる、そして経営体力を高めて継続できる企業を育成していかなければならないと考える。そうすることで、先端技術への設備投資をする余裕も生まれ、経営革新を図れるようになると思う。

また、人手不足が社会問題化している中、より多くの人に働いてもらわないと企業活動が成り立たなくなってきた。例えば、子育て世代の女性やお年寄り、育児・介護を抱えているなどといった人たちにも働いてもらえる環境づくりをしていかなければならない。

厚生労働省のデータ（※2）によると、2018年8月の有効求人倍率は約1.46倍であるが、職業別に見ると、建設・採掘業が4.85倍、営業・販売が2.31倍、サービス業が3.52倍と高い水準を示す中、事務職は0.49倍となっている。現時点でも事務職は供給過多であるのに、今後予想される未来ではRPA化（ロボットによる業務自動化）により、単純な事務職は需要が先細るのは確実なのである。そのかわり、人間でなければならぬ仕事、例えば創造性や人間らしさが必要な仕事の重要性が高まってくるのが考えられるし、そこに多様な価値観が入ることで、仕事の可能性が広がる。

だからこそ、多様な働き手が居ることは多様な価値観を組織内に持つことができるようになることであり、それは創造性や人間らしさを高めることであり、企業の成長可能性を高めることにつながる。であるから、多様な人材に働いてもらえる環境や制度の整備が、今後大切になってくるという認識を持たなければならない。また、今現在の働き手も、そうした多様な人材を受け入れ尊重する心構えを持つとともに、これまでの延長のような働き方が続いていかないことを理解しなければならない。

では、この豊岡の活力を維持発展させるにはどうすればいいのか。

この課題を解決するには、市民が働き方や生き方について多様性を認めあえるようになるとともに、ワークライフバランス（注2）の考え方を市民に根付かせることが必要ではないかと考え、上述の通り「豊岡WORKINGレボリューション～少し先の働き方へ～」という事業を行った。

しかしながら、4章の市民アンケートより、経営者は従業員を大切に考えているが、仕事にやりがいを感じている従業員が少ないこと、そして従業員は職場における多様性について潜在的に拒否感を抱いていることを指摘した。いずれも、ワークライフバランスの達成には不可欠な要素である。

この問題を越えるには、まずはリーダーが固定観念から離れ、変化の本質を見抜き、価値基準を持って判断できる能力、そして市民・従業員に目指すべき姿を粘り強く説くことのできる人間力をもって、理解者を増やしていくべきである。その過程でコミュニケーションによって信頼を築き、対話で互いの価値観をぶつけ合うことからイノベーションが生まれる。AIにはできない、人間であることの長所を伸ばすことにもつながる。そうして、多様性の認められる職場が良い結果を出していくことで、市民・従業員の意識が変わるのではないか。

また、市民は働くことを通じて社会と繋がる意識を持つことが必要である。企業に所属して働くことは勿論、現在は企業に所属しなくても、インターネット等を通して、自分の好きな時に自分の能力を必要とする人や企業のために労働を提供し、対価を得るような新しい働き方が容易になった。もちろん、地域の活動や家庭の仕事など、対価の無い仕事もあるが、これらの活動を通じて社会と繋がりを持つことで承認欲求が満たされ、自信と誇りを持って働き暮らせるようになると考える。

経営者・リーダーも働き手・市民も社会の変化に対応して変わっていかねばならないが、それができた時こそ、今後もこの豊岡市が活力あるまちであり続けられると信ずる。

※1 出典 2018年版中小企業白書 第4章第4節2 (中小企業庁)

[http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H30/h30/html/b2\\_4\\_4\\_2.html](http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H30/h30/html/b2_4_4_2.html)

より

※2 出典 一般職業紹介状況(平成30年8月分)について (厚生労働省)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000212893\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000212893_00007.html) より

注1 第2-4-28図は、2014年と比較してのデータである。

注2 定義は様々だが、ここでは『国民一人がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活等においても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて、多様な生き方が選択できる社会』(内閣府「ワークライフバランス憲章」)を挙げる。

## 6. おわりに

第2章の終わりに、このままでは市民の生活の維持が困難になると書いた。これは、経済的な面のみならず、行政サービスの低下・縮小により地域生活の維持も困難になるということでもある。であるから、経済的な面の維持発展は必要不可欠である。しかしながら、豊岡市や但馬県民局が行っているU・Iターン推進も、まだ十分な成果を上げているとは言いにくい。また、豊岡は京阪神のような大消費地から約3時間と距離があり、工場・物流センターの誘致などの積極的な政策は取りにくい。であるからこそ、我々は地元企業・産業の底上げによる活性化を目指すべきであると考えた。

そのために大事なものは、市民が生き生きと働き暮らすことができる社会をつくることである。その核として、多様性の重要さとワークライフバランスの概念を市民に理解してもらうことを目指した。事実、豊岡市は豊岡市基本構想（※1）にて、地域コミュニティにおける市民の共助を促している。だからこそ、豊岡全体で多様性を尊重しあい、そしてワークライフバランスの達成を目指すべきなのである。そうしたビジョンを持ってAIやIoTの発達・普及を見ると、企業の生産性の向上が図れ、より多くの市民が生活しやすくなり、また社会に関わりやすくなることで、個人の活動も、そして地域コミュニティの活動も活性化することが強く期待できる。豊岡市は人口が減っても地域の活力は維持されるし、働きやすく暮らしやすい地域となることで人口が逆に増加する未来も起こりうると思う。

そのために、地域のリーダーや経営者は、異質な人を組織に入れることをいとわず、対話を通じて問題に気づき解決していくことが必要であると考え。そのためには、現在のメンバーの理解や業務の棚卸し・整理などといった組織内の環境整備をしなければならない。また市民も、今後の社会変化を恐れること無く、自ら考え、能力を高めていくことが必要となる。その過程で、自分自身の考えの限界に気付くことで、多様性の重要さに気付いていただきたい。そうすることで、リーダー・経営者と市民とが意識を共有し、協調して地域・組織を活性化させることができると考える。

固定観念から脱却し、変化する社会にアンテナを張って、変わることを恐れないまちになる。これが、わがまち豊岡の目指すべき未来像であると信ずる。

※1 豊岡市基本構想 16ページ（豊岡市 平成29年9月）より

一般社団法人豊岡青年会議所  
2018年度地域の活力推進委員会

委員長	秋山博規
副委員長	宮脇昌至
委員	尾嶋伸介
委員	飯田雄樹

担当副理事長 岡本重義