

離島における地域活性化事業に関する調査研究

～久高島を対象として～

1120343 池内 壯至

高知工科大学マネジメント学部

1、概要

沖縄の地域振興を考える上で、離島の活性化は重要なキーワードである。島国である日本には 6847 島の離島あり、これらのうち 258 島が有人離島である。それぞれの島には独自の生活様式・文化が存在し、価値あるローカルカルチャーを形成している。日本のグローバル化を図る上で、離島文化の保護は必須と言える。しかし、沖縄の離島は「離島苦（しまちやび）」という言葉にあるように、海によって隔てられた島嶼の多くは面積が小さく、産業基盤は脆弱である。沖縄本島、宮古・石垣島の 3 島を除く離島には高校がなく、中学卒業後に親元を離れる子どもたちも多いという現状がある。久高島も例外ではない。島において自立した自治経営が可能かどうか、方法論を探る必要があると考えた。

2、背景

2003 年小泉内閣政権下の日本では、“地方にできることは地方で、民間にできることは民間で”の考えのもと「三位一体の改革」が施行された。実施後、地方の自治体は交付税の大幅な減額という厳しい状況に追い込まれた。これがいわゆる「地方ショック」である。現状で、「高齢化」「人口減少」「経済的悪化」などの問題を抱える地方自治体にとってはいつ経営破綻を起こしてもおかしくないとと言える。離島や山間地域などの立地条件の悪い地域では尚更である。特に離島は地域再生の成功事例が少なく、活性化を図るにあたりリスクが高いと考えられる。

3、目的

沖縄県南城市に存在する「久高島」を対象として、離島における地域再生の方法論を考えていく。人口の増加・福祉の充実・地域産業強化など島の自治力の向上を図るためにどのようなアプローチが存在するか情報を収集し、地域再生の手法を提案する。

4、研究方法

数少ない離島の再生事業の成功例として、U・I ターン者を 350 人以上(2012 年現在)受け入れるという実績を持つ島根県の隠岐諸島に存在する海士町の事例がある。海士町の地域再生のプロセスを参考として、より実現性の高い離島の地域再生の方法論を抽出していく。また、久高島・隠岐諸島の二つの離島に実際に足を運び現地調査をする。

5、結果

久高島での現地調査・ヒアリングを行ない、「地域住民の満足度は高い」「少子高齢化が急激に進行中」「地域のコミュニティの繋がりが強い」などといった現状、「介護施設を充実させる」「島外のモノ・人に対する閉鎖的意識の改善」などの課題を抽出すところとができた。一方、海士町では成功事例として離島の地域再生のヒントとなる知識・ノウハウを抽出してきた。海士町では市町村合併の道を選ばず、あえて単独の地域再生にこだわっている。そうすることで、島民の地域に対する愛着心を高めたのである。また、自治体の規模が小さいというスケールメリットを活用し、定期的に島民を集めて会合などを行なうことで、地域再生の目的意識の共有化を図っている。海士町の大きな

強みとして、島民の自治力の高さが挙げられるのではないだろうか。島には「サザエカレー」「隠岐牛」「CAS フリージング・チルド・システム」などの島を代表する産業が数多く存在し、すべて成功している。“島まるごとブランド化”の精神のもと、島を代表する産業を一つ創造するのではなく全体最適化を図ったためだ。また、新たな産業の創出は、新たな雇用の場の創出に繋がっている。海士町は現在までに 350 人超の U・I ターン者の誘致に成功している。雇用の場の拡大・移住者への助成金などを設けたことなど、住みやすい環境づくりが機能している証拠である。しかし、現在でも人口の減少は進行中で地域再生に終わりはない。

6、考察

高齢化が進む久高島にとって「福祉施設の充実」は最優先すべき課題である。そのため「外貨を稼ぐための環境づくり」を提案としていきたい。

“環境づくり”は海士町の地域再生においても重要視されており、参考すべき点として「民間企業の考え方」がある。国から独立した自治経営を目指し、地域住民を役場の顧客と位置づけることで、意識を「やらされている」から「やらせていただく」イメージに変えることに成功した。実際に海士町では島の経営が厳しいと行政が率先して身を削るなど、役場職員の地域再成に対するモチベーションが高い。私は久高島においても、いかに島民の地域再生のモチベーションをいかに高めるかが、成功のカギとなると考えている。

7、提案

久高島の島民に新しいまちづくりの担い手を自ら選び、育成する仕組みづくりを提案とする。提案の目的は二つ「島民の外部のモノ・ヒトへの閉鎖的な意識の改善」「島外との連携強化」島の外から新たな資源として人材を取り入れるのだが、その手法として“島民による地域リーダーの選定”を行なってもらう。「自分たちで選んだ人材」とい

う意識づけをすることで、島外から来る新たな人材に対する抵抗感を取り除いていく。また、地域リーダーには島に入ってまず様々な現場仕事・島の伝統行事に参加してもらい、島の環境に慣れてもらおう。島外からの人材が頑張っている様子を見て、島民の閉鎖的意識が緩和され、最終的には抵抗感を完全に無くすことを期待する。久高島の新たな地域リーダーの条件としては ①民間企業での勤労経験がある②言動より行動でリーダーシップがとれる③島暮らしの魅力を理解し、自然や景観の保全意識が高いなどが挙げられる。また、働くことへの意欲はあるが定年を迎え、やむなく職を失った団塊の世代の人材をターゲットとし、雇用の場を提供することで WIN-WIN のモデルを形成できるのではないだろうか。あくまで、今回の提案は環境づくりを目的としている。今後の展開として島に誘致した地域リーダーを主導に新たな産業の創出・観光業の推進などを期待する。

【参考文献】

山内道雄 「離島発 生き残るための 10 の戦略」生活人新書,2009 年

岡田知弘 「一人ひとりが輝く 地域再生」,(株)新日本出版社,2007 年

【謝辞】

本卒論の作成にあたり、久高島においては NPO「久高島振興会」の坂本清治副理事長及び、久高島インターンシップ関係者、ヒアリングに応じて頂いた島民の方々、また海士町においては海士町役場交流促進課の青山富寿生課長及び、青山様、サミーさまには現地調査に際して有益な情報やアドバイスをいただくなど、大変お世話になりました。記にして感謝の意を表します。