

I ターン者による地域創造の仕組みの解明

1160423 坂本 彩

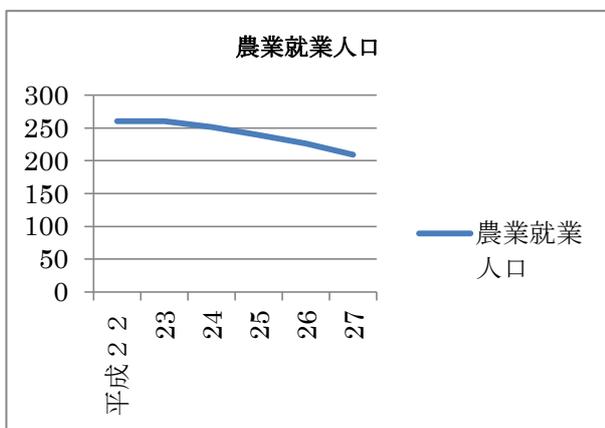
高知工科大学マネジメント学部

1. 概要

農業従事者が減少している中、I ターン者が注目されている。新規就農するI ターン者のなかで、約30%が定着できていない。高知県にはI ターン者が100%定着し地域のリーダーとなって地域貢献している地域がある。そこで、地域に定着し成功しているI ターン者を調査した。I ターン者はビジネス的思考を持っており一度社会化を経験していることから順応性が高い。I ターン者により地域は変化しており、I ターンへの理解、地域コミュニティが生まれている。I ターン者が定着し地域創造に貢献するための要件として、基礎技術を学ぶ場があること、I ターン者の参入による地域変化すること、I ターン者が順応性の高さを持ち、ビジネス的思考を持ち合わせていることがあげられる。この3点でI ターン者が地域創造に貢献する仕組みができる。

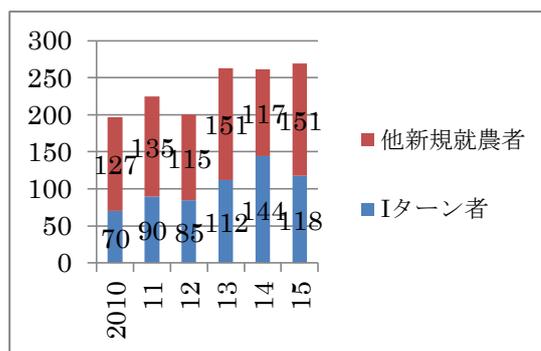
2. 背景

地方は高齢者社会のなか人口減少が進んでいる。2015年農林業センサス結果(平成27年2月1日現在)では農林業経営体数は140万2千経営体で、5年前に比べて18.8%減少しており、このうち、農業経営体数は137万5千経営体、林業経営体数は8万7千経営体となり、5年前に比べてそれぞれ18.1%、38.1%減少したと発表している。



(図 1-1 農林業センサス、農業構造動態調査 農林水産省統計部) 参考
その中で地方への移住者である、I ターン者は注目を集

めている。各県が都心で農業フェアを行うなど、I ターンの推進は進んでいる。2015年10月15日の高知新聞では県内新規就農者数が2年ぶりに過去最多を更新し269人なったという記事がでていいる。県産業振興計画で掲げる「年間280人」への取り組みを強化すると発表していると高知新聞で述べられている。



(図 1-2. 県内新規就農者数 参考 高知新聞 県調べ 2015. 10. 17)

しかし農林水産委員会 専門員稲熊利和氏はこのような発表をしている。「農業では、久しく高齢化と後継者不足が指摘されている。基幹的農業従事者178万人の平均年齢は65.9歳であり(24年)、そのうち40歳未満の青年農業者の数は8万4千人、全体の4.7%である。新規就農者の数は毎年6万人程度であるが、40歳未満の青年新規就農者の数は1万4千人程度で(23年)そのうち定着するのは1万人程度である」(2012. 12)

約30%もの新規就農者が定着できていないことが現実である。定着できない理由として、資金の不足や地域に適応できなかったことなどが挙げられている。

3. リサーチクエスチョン

地方の過疎化による、農業従事者が減少しているなかでI ターン者が注目されているが地域によって定着率が大きく違う。全国では30%と発表されている。高知県の南国市ではI ターン者の定着率100%である。また、I ターン者の中から地域引っ張る農業者が現れている。地域創造貢献をするI ターン者はどのような過程で地域へ適応したのか?

4. 先行研究

先行研究に「農村地域におけるソーシャル・イノベーターとしてのI ターン者」がある。この研究では、I ターン者は地域へ順応していくうえで、高いスキルを持っている。田舎という閉鎖的地域で能力を発揮しソーシャルイノベーターとなるためには、社会環境を整える必要であると結論付けた。

5. 目的

I ターン者が地域に定着し、リーダーシップをとる過程を明らかにしI ターン者が地域創造に貢献する仕組みを解明する。

6. 研究方法

地域創造に貢献しているI ターン者にヒアリング調査し、I ターン者の特徴と地域での機能を明らかにする。

I ターン者が地域創造に貢献するようになった経緯を明らかにし、地域でのコミュニティ形成、経緯を組織論によってモデル化する。地域特性と地域創造の仕組みの関係性を解明し、地域創造に貢献する人材の特色、そういった人材を生み出す地域性を記述的推論により明らかにする。

調査対象は高知県南国市長岡へのI ターン者4名
県庁農地担い手対策課

I ターン者は都会からの移住者に限らず、農地を持っていない非農家の人が、出身地域でない地域に移住している人と定義する。

インタビューは以下の日程で行った

高知県南国市へのI ターン者へのインタビュー調査

2014. 9. 10 Aさん

2015. 1. 20 Aさん Bさん Cさん Dさん

2015. 10. 19 Aさん

2015. 11. 4 Aさん Bさん Cさん Dさん

2015. 12. 8 県庁農地担い手センター

再度以下の日程でインタビューを行い確認

2016. 1. 23 Aさん Bさん

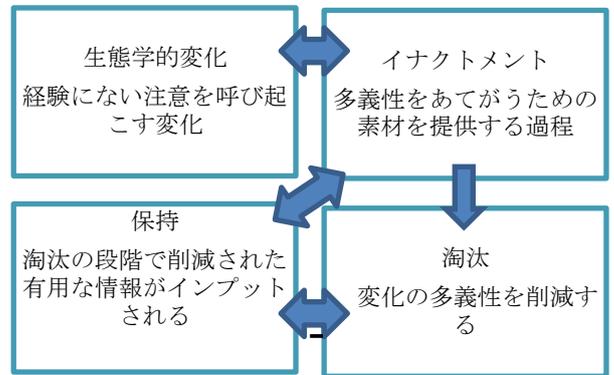
2016. 1. 25 Cさん

2016. 1. 26 Dさん

7. 結果

7.1 組織化の過程

I ターン者が地域へ適応するプロセスを組織論を用いて解明する。組織論の中のウェイクの組織化プロセスを用いる。これは自然淘汰の過程になぞらえ、生態学的変化、イナクトメント、淘汰、保持の4段階からなる組織化モデルである。



(図7-1-1 組織化のプロセス 参考 Weick 1997
よく分かる組織論 p 26)

生態学的変化、経験に内容な変化が起きた際、イナクトメントで変化に対して多義性を提案し、削減されたものが保持される。この理論のなかで、組織は常に変化するものと定義されており、保持されているデータもプラスにもマイナスにも変化すると考えらえる。

淘汰で多義性をあてがい、削減する過程では、変化が何であるか説明するための様々な相互連結行動がみられる。意識的な相互連結行動により、組織化が進む。

個人が多様な目的を持っている段階で、共通の手段を用いることは、それぞれの目標達成のための手段として相互連結行動に収斂することで多様な目的から、共通の目的へとシフトする。



図7-1-2 集合構造の形成における集団発展のモデル

参考 出所 Weick.1979(遠田,1997) Karl.E.Weick の組織化念の基礎検討 p 22

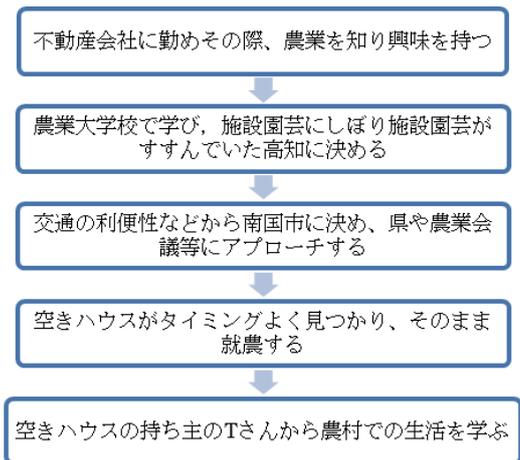
さらに共通の目的達成のための手段として多様な手段へとシフトする共通の手段を相互連結行動とし、手段、目標の変化を調査する。

7.2. 長岡への I ターン者ヒアリング調査の結果

インタビュー項目
1. 名前
2. 出身地
3. 以前就職先
4. 転職理由
5. I ターンして何年
6. なぜ農業 I ターンをすることにしたのか
7. 農業 I ターンをするにあたり最初何をしたのか
8. なぜ長岡にしたのか
9. 地域との交流はいつごろからあったのか
10. 心がけていたことは？
11. 最初に長岡で何がしかかったか
12. 実際にどれだけのことができたか
13. 他の地域でそれはできたか(地域の反応)
14. 具体的にはどう農業をすすめたのか
15. その過程で地域とどう接してきたか
16. 地域での活動を始めたのはいつごろか
17. その時の目標は
18. 地域の人たちの反応は
19. 現在取り組んでいることとその目標は？

7.2. A さん (I ターン歴 21 年)

第一段階



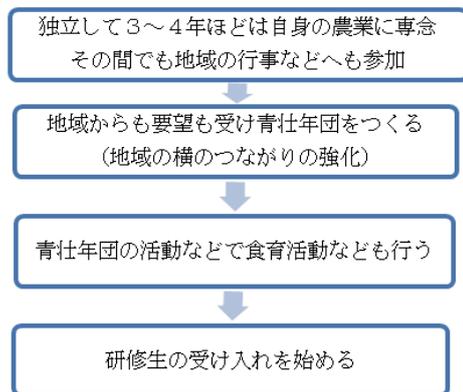
この時の環境

この時 I ターンの先例がなく支援制度は全くなかった。インターネットもない時期で、大学校で農業を学び、大規模でない農業、施設園芸をすることに決める。「アプローチしていくのに、高知県どこでもいいから、農業したいんですっていうのより、南国市で農業やりたいんですのほうが、より行政のほうも本気になってくれるかなと思ったので、」と A 氏は述べており、具体的に地域を限定し、アプローチすることでスムーズに地域に受け入れられている。空きハウスを提供してくれた T さんが農業を教えてくれ、現在、長野県などで実地されている I ターンの受け入れの研修制度の里親制度のように農村の生き方を習い、現在でも地域行事の重要性を説 A さんに強い影響を与えている。

目的

「ずっと僕が思っていたのはあの、同年代の公務員なみの稼ぎがとれるくらいの農業がしたいな、つまり、税金もきちんと払えるくらい稼げる農業がしたいなど。」と A 氏は述べており、就農した際は、地域全体ではなく個人での目標があった。個人ではあったが、非常に高いモチベーションがあった。

第二段階



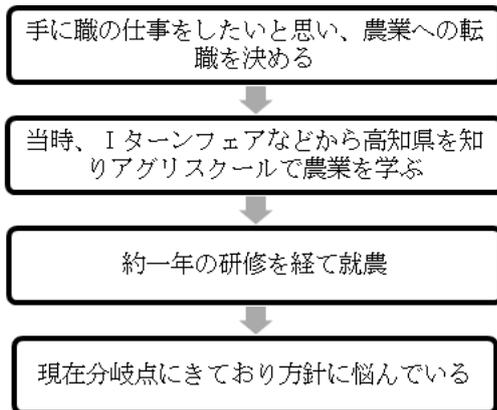
環境

地域の団体をつくる際、地域からも要望があがっており、この段階で、地域に受け入れられ、なおかつ地域の一員として信頼をおかれていたと考えられる。また、その青壮年団の活動を通して、地域での食育活動（小学校での田植えなど）などを行っている。

目的

目的また地域での食育活動を通し、農業を魅力ある職業にしたいという目標ができる。A氏は「青壮年部の活動で子供たちに食育の一環で田植えをさせたり、稲刈りさせたりこれも手探りで始めたことなんだけど、そのころかな、思い始めたのは。子供たちと一緒にいろんな農業体験をさせたり、出前授業をしたり、そのころから思い始めたかな」と述べており、地域活動を通じて地域貢献の目標を持つようになっている。また、Iターンの事例として良い事例になることで新規のIターン者が参入しやすくなるという考えのもと責任感を持っている。

Cさん（10年目）



目的

C氏は「前職は上司がおって、俺がおって、あと全員女子なのよ。それがトータルで40名とか50名とか。それを二人で管理するそんな世界なんよ。」「手が足る範囲になってくると、面積も売り上げも収入も広がらん。」と述べており、「前職では人を管理する側にいたため、一貫して農業への目標は企業的な発想であり、人を使う農業を目標にしている。

環境

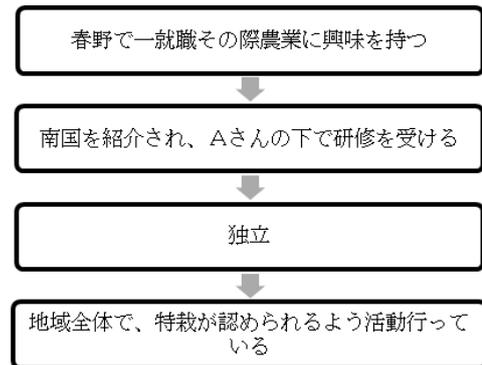
農業フェアなどがあり、都会でも説明会があった。県の研修施設（アグリスクール）で研修し、就農。当時のアグリスクールは現在ほど厳しくはなかった。

地域活動へはあまり参加していない。その理由として、現在の経営状態が目標から遅れている現実がある。

「自分の考えてた進捗より5年ぐらい遅れてる。」

と述べており、自身の経営を優先している。

Bさん（8年目）



環境

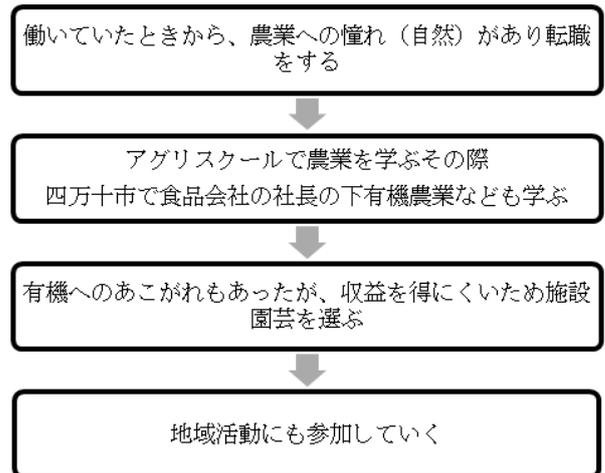
新規就農のための研修生を地域で受けいれしていた。

研修中からAさんが、近隣農家のビニールハウスの張替を手伝いに行くときなども一緒に手伝いに行くなど、できるだけ地域活動に参加し地域の人に覚えてもらうよう努力していた。

目的

初期段階では目標は漠然としていた。A氏のもとの一年研修を受け、A氏と地域に影響を受け、現在は地域貢献、特裁の評価を地域全体で高めるという目標を持っている

D氏



環境

農業Iターンへの支援システムがあり、資金などの支援があった。

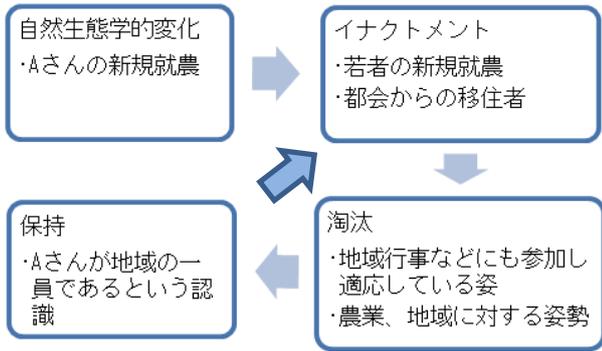
地域活動は、農業が落ち着いてから地域活動へ参加しているが地区の団長など中心的に活動している。

目標

Iターンをしてくるまでは、自然な有機農業などをしたいと考えていた。

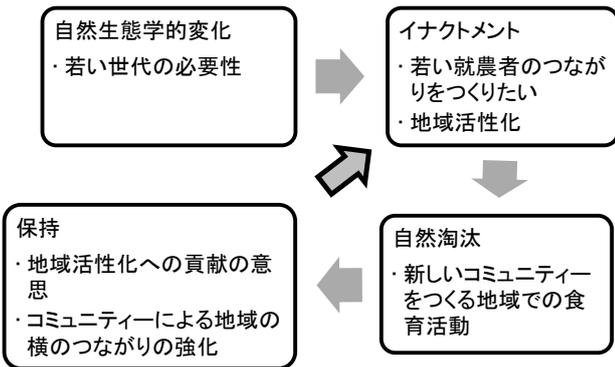
7.3 地域においてIターン者が受け入れられ地域活性化に貢献する仕組み

第一段階



Iターンという言葉もできていない時期であり、都心から新規就農者の若者が入ってくることは大きな変化だったと考えられる。イナクトメントでの多義性を提供するための素材として、都会からの移住者であること、若者の就農、高いモチベーションを持っていることがあげられる。淘汰の過程で、地域行事に参加すること、農業に対する真摯な姿勢などから、A氏が地域の一員として受け入れられたと考えられる。このサイクルは一度では完結せず、多義性の素材は常に提供されている。

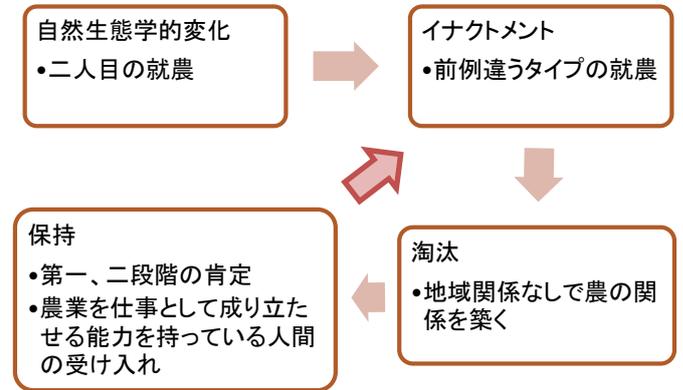
第二段階



この変化の際につくられた、青壮年団は地域の就農者(若者)を中心とし、横のつながりを強化するためつくられた。「青壮年部をつくるにあたっては、プラス。周りから声があがったし、横のつながりをつくるためにも青壮年部はつくらんかって、まわりから出てきてるんで。」とA氏は述べており、地域から若い世代が中心なり地域をひっぱっていく必要性があげられている。多義性の素材として若い就農者同士でつながりをつくりたい、地域活性化の目的意識があげられる。淘汰過程で、実際に青壮年団というコミュニティをつくり、地域で食育活動を行うなど、地域活動を行っている。このことに

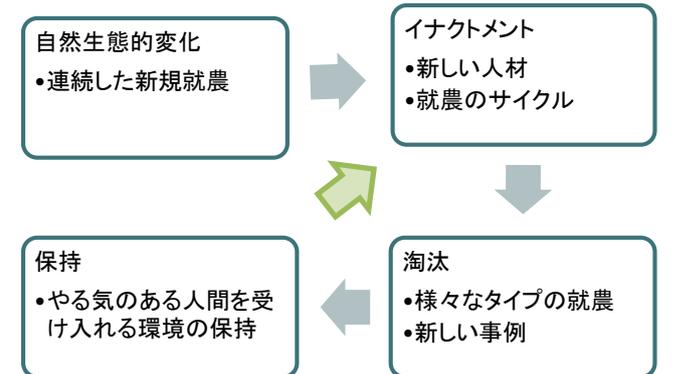
より保持されることは地域のつながりの強化とA氏の目的意識の変化、地域貢献の意思があげられる。地域のコミュニティーをつくることを任せられるなどA氏がこの時点で地域適応していること、地域で頼られる存在へと変化している。

第三段階



C氏が就農したとき、A氏の就農から10年後である。A氏の際と違う点は、Iターンが広まり始めた時で、都心で農業フェアが始まっていた。C氏は就農した際、地域活動には参加していなかった。地域適応には、地域活動の参加が最初にあげられているが、C氏は地域行事等に参加していないが、地域に定着し10年たっていることなどから、違うタイプも地域が受け入れていると言える。また、地域での関係とは別に農業、仕事での関係を築き、仕事を成功させている。このことから、多義性の素材に前例にない人の就農から、地域関係でなく、仕事上での農としてのIターン者との間にできおり、農業を仕事として成り立たせる能力をもった人間を受け入れてる状態が保持される。この状態はA氏が地域にプラスの存在となっている、第一段階、第二段階を踏まえている状態が前提であり、二つの段階がプラスであるという肯定であると考えられる。

第四段階



長岡へのIターン者一人目から10年後に2人目、その2年後に3人目、さらに2年後に4人目とスパンが短くなっている。

新しい人材を受け入れる地域の環境へと変化していると考えられるまた、二人目以降様々な傾向の人材が来ており、受け入れる人の幅が広がっている。

B氏は「Aさんという人が僕よりも十何年前に移住して農業してここで定着して、地域で存在感だしておりゆう前例があったとき、その後はいつてきたもんにたいしても地域の人も受け入れてくれたと思う。もし、Aさんがおらんかったら、今みたいにIターンのもんがこんなにたくさん長岡にくることもなかったと思う」と述べており、地域に影響力を持つIターン者いたことは、Iターン者が就農するサイクルの基礎となっている。

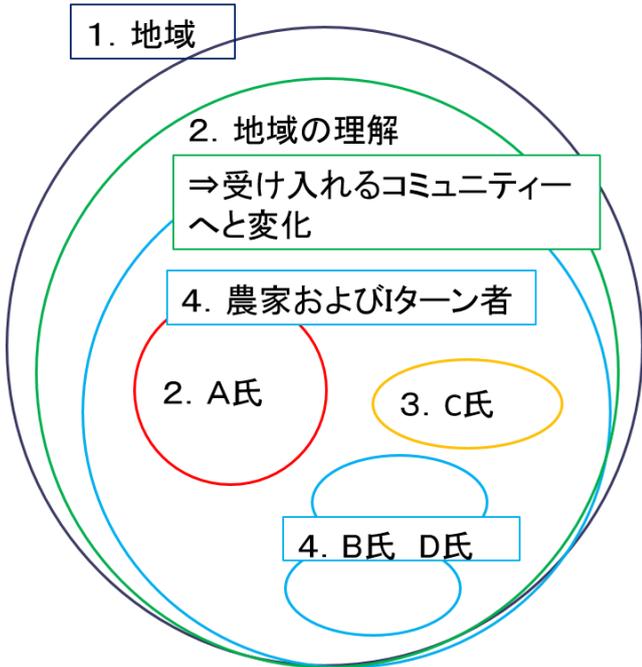


図7-3 Iターン者による地域変化

初期からの地域の変化

1. もともと他者への排他的な部分は少なかったがIターンへの理解はなかった
2. A氏の参入によりIターンを肯定的にとらえる流れができる
3. 地域コミュニティを作るなど地域のつながりや、地域活性化活動が行われるようになる
4. さらなるIターン者の参入によりIターン者を受け入れる流れができる

地域のつながりをつくるためのコミュニティーを、最初のIターン者であるA氏がつくったことなど、Iターン者が地域に参入しやすい環境であったと考えられる。

7.4 個人のポテンシャルに関する分析

個人の能力をシャインのキャリア発達段階に当てはめて考える。

シャイン キャリア発達段階

発達段階
1.成長・空想・探究 (0~21歳)
2.仕事の世界への参入 (16~25歳)
3.基礎訓練期 (16~25歳) →リアリティショック
4.キャリア初期 (17~30歳)
5.キャリア中期 (25歳以降) →正社員の資格 →キャリア中期の危機
6.キャリア中期の危機 (35~45歳)
7.キャリア後期 (40歳~引退)
8.衰えおよび離脱 (40歳~引退)
9.引退

図7 キャリア発達段階 よく分かる組織論 p56

「キャリアという概念はキャリア職業を中心とした社会生活など人生全体のあらゆる経験の積み重ねであると捉える「ライフキャリア」という考え方がある。このような考え方に従えば、人々のキャリアは一生を通じて様々な社会的な役割、行動を経験することを通じて発達していくものと捉えられる。生涯発達心理学の枠組みを組織内のキャリア発達に応用した、シャイン(schine. E. H.)キャリアサイクルモデルである。シャインはキャリア発達段階を9段階に分け各段階で個人が克服すべき発達課題と、心理的、社会的危機を示している。発達段階中期における、不適応の要因として、リアリティーショックとキャリア中期の危機があげられる。リアリティーショックとは人が組織に入る前にもっていたイメージや情報との間にギャップがあり幻滅感を感じることである。キャリア中期の危機とは組織に入る前にもっていた夢や野心と、現実や

将来の展望を検討したとき、思ったとおりでなくその差が大きいと認識することであるとされている。」(引用 よく分かる組織論 p55.56より)

Iターン者は、就農する前にはそれぞれ別の職種についている。キャリア発達段階の第一段階の基礎訓練期を経験しており基礎訓練期で陥る不適応、リアリティーショックを経験している。調査対象者は4名とも25～40歳で就農していること。ヒアリング調査を行ったうちの二名は、以前の職でリストラが多い職場だった、前職をつまらなかったと述べており、イメージと現実の差を感じた経験があると述べている。

前職で一度リアリティーショックの段階を踏んでいて、これらを一度経験していることにより、農村地域に入り適応の過程で社会化により陥る適応障害に陥らず乗り越えられている。

現在、Iターンの支援制度は多くある。就農まで農業技術だけでなくの資金面での支援もある。A氏は支援制度に依存するIターン者は定着しないと述べている。先行研究では「A氏は、Iターンを支援する活動をしながらも、「技術もなければお金もない(中略)ただ田舎に住みたいというのは、ここで切っています。」と経済観念を備えずに移住しようとする人々に対しては手厳しい。自ら業を興す覚悟のない人間はIターンで暮らしていくのは難しいということである。自分の手で稼ぎ出すしかないというところから出発しているため、ビジネス的思考を持っているのである。逆にいうと、専門技術を持っていることが、中山間地域におけるソーシャル・イノベーターとしての条件ともいえよう。」(引用 農村地域におけるソーシャルイノベーターとしてのIターン者)

ビジネス的思考を持ち、資金支援に頼らず、自身の力で仕事を確立する能力があるIターン者がソーシャルイノベーターの条件であると述べられている。

南国市へのIターン者はビジネス的思考を持ちリアリティーショックを経験していることによる順応性の高いことが分かる。

インタビューから地域適応のため個人能力の条件が2つあげられる。

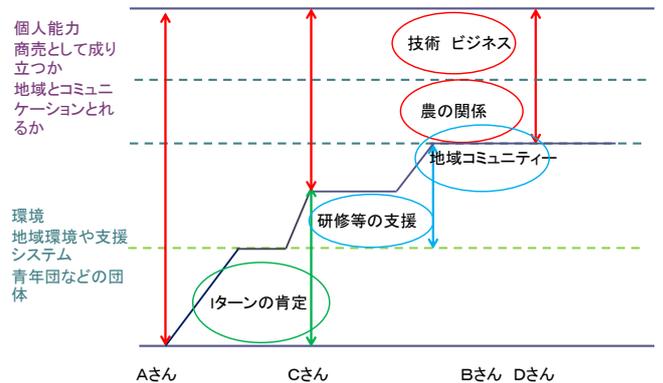
1. 農業を生活していける仕事にできるか

→支援制度に依存しない

2. 地域適応

→地域とだでなく、農業(仕事)をしていくうえでの地域との関るか

Iターン者が成功するまでのハードル



(図7-4 Iターン者が地域適応までに超えるべきハードル)

(注1) 地域適応の為のハードルを個人能力と環境に分ける。

1) 環境では3つに分ける

- ① Iターンへの理解
- ② 研修支援(技術)
- ③ 地域コミュニティの存在

2) 個人能力は2つに分ける

- ① 農の関係(仕事での関係構築)
- ② 技術、ビジネス

農の関係では、農業をする上でのつながり出荷先、農協との関係があげられる。技術、ビジネスは農業の技術、経営能力を指す。研修等の支援で就農前に、ある程度技術は身につけることが可能である。実際、独立した際には実働としてのさらなる技術が必要となる技術を身につけ、経営を成り立たせることができる能力が問われる。

A氏:当初Iターンが広まっていなかったことから、0からのスタートだったと言える。自ら、環境をつくりだし、現在のIターンへの理解のある地域を築いている。

C氏:Iターンへの理解、研修制度、地域コミュニティの3つがすでに地域にあった。地域活動等にC氏は参加していないため、地域コミュニティ(地域適応)も超える必要があった。

D氏B氏:地域のIターンへの理解はすでにあり、地域コミュニティによる地域への適応もスムーズにできている。

	A氏	フォロー	失敗
環境	Iターンの事例がなかった 研修制度などもなかったが、現在の里親制度のような指導者が身近にいた	最初の参加者がいたため受け入れられやすい環境があった 研修制度など支援制度が充実している	研修先との折り合いがつかない
能力	研修中から、農業に対し強い目標意識があった 青壮年部をつくるなどリーダーシップがあった	地域行事に積極的に参加し地域の部落長なるなど地域の中心となる能力があった 農業を仕事として成り立たせることができている	Iターン者支援制度に頼りすぎている 農業を仕事として確立できない

*現在長岡のような事例は少なく、10年前に移住したIターン者は県全体で11名しかおらず他の地域であてはめることのできる事例がなかった。

引用文献

- よく分かる組織論 編著 田尾雅夫 (p 26, p 56～60)
- Karl.E.Weikの組織化概念の基礎検討 著者 星井進介
- 農村地域におけるソーシャルイノベーターとしてのIターン者 著者 関谷龍子・大石尚子

参考資料 ホームページ

- 高知新聞 2015. 10. 17
- 新規就農者定着に向けて
http://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/rippou_chousa/backnumber/2012pdf/20121203002.pdf
- 農林水産省
<http://www.maff.go.jp/j/tokei/census/afc/>

8. 結論

Iターン者が地域で成功し地域創造に貢献するための要件として3つがあげられる。

1つめは基礎技術である。現在、農業の基礎技術は県の支援による研修施設がありIターンを希望する人は誰もが受けることが可能である。

2つめはIターン者が地域適応し地域創造を行うためにIターン者の参加による地域の変化すること。変化のうち1つめがIターンの理解、2つめが地域コミュニティーである。地域がIターン者へ理解を示すことでIターン者は地域で行動が取りやすくなり、地域コミュニティーによって地域適応のハードルが下がっている。

要件の3つめはIターン者自身の能力として、リアリティーショックを経験していることで順応性が高いこと、ビジネス的思考を持ち農業を仕事として成り立たせることができることがあげられる。この3点があることでIターン者が参加し、地域創造に貢献する仕組みができる