

未来ミーティング
～保育・教育グループ～

勤務先:西宮市 学習塾
性別:男

勤務先:西宮市 保育所
性別:女

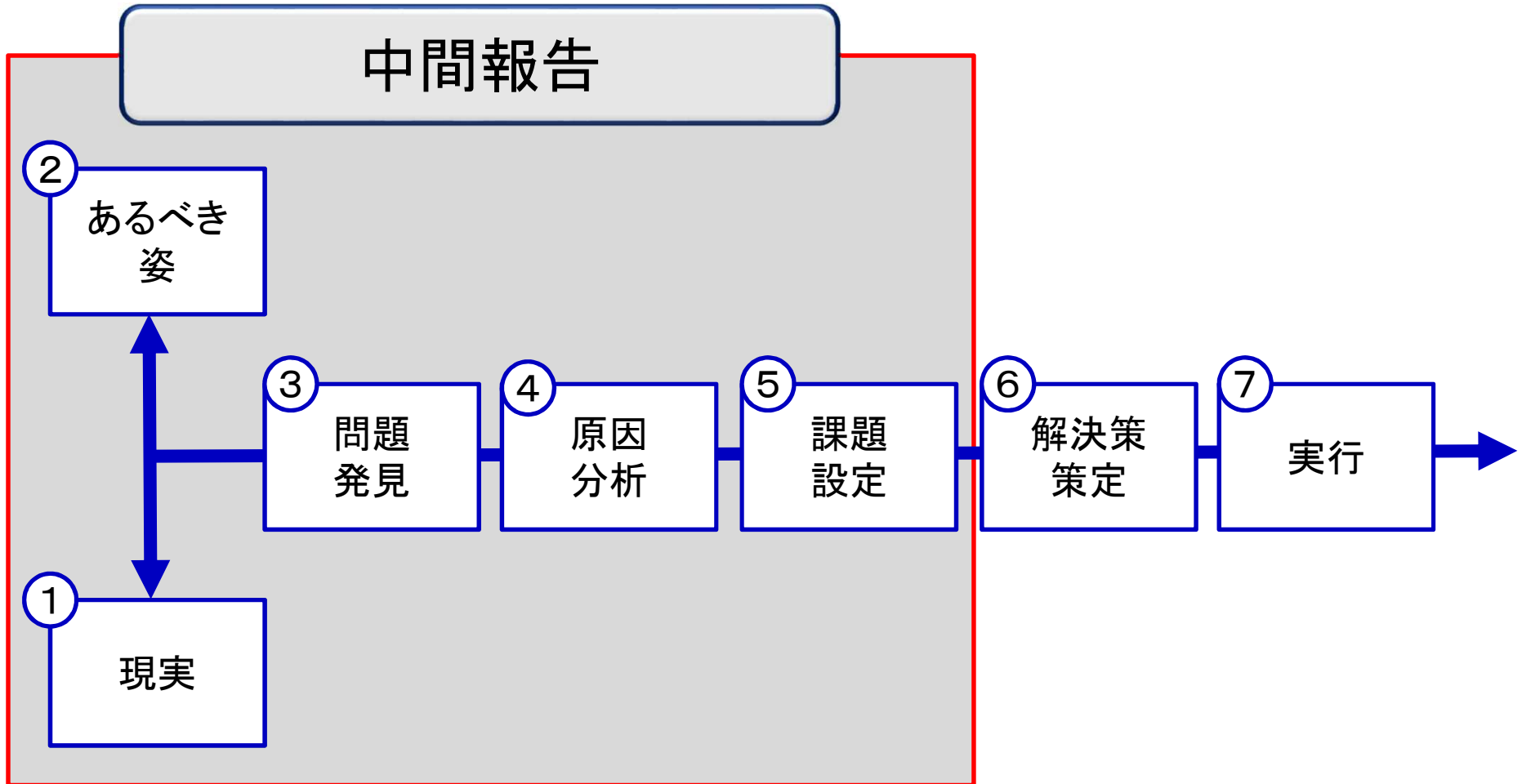
勤務先:広島県 公立高校
性別:男

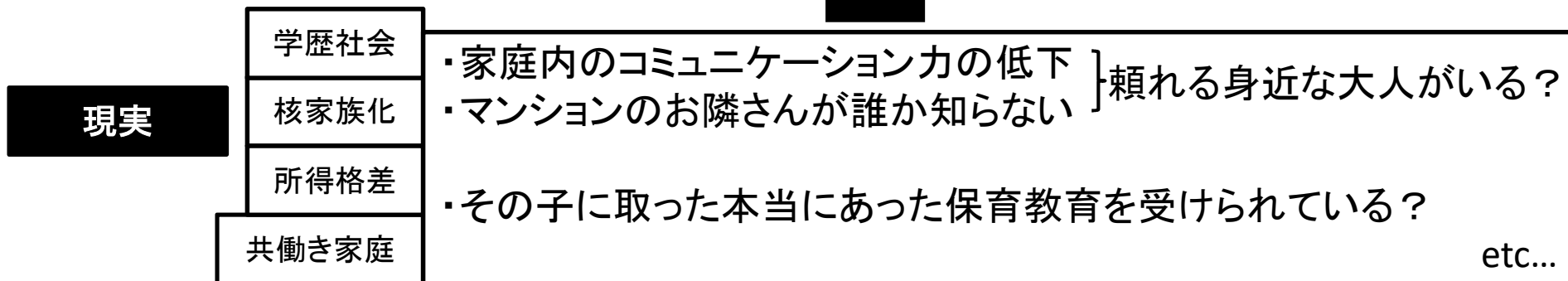
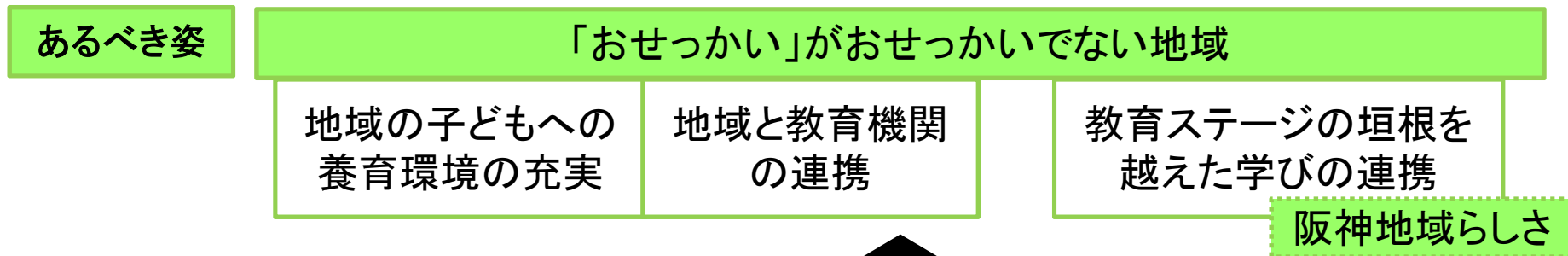
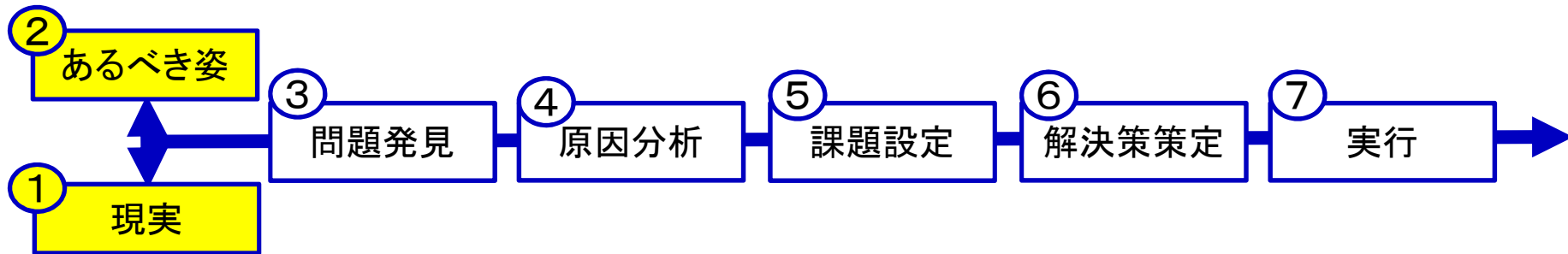
グループ
の
メンバー
構成

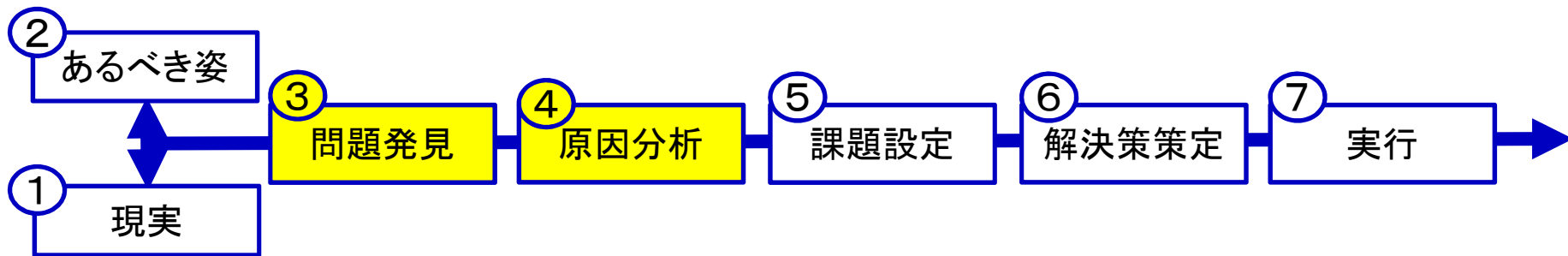
勤務先:大阪府 民間企業
性別:男

勤務先:東京都 国家公務員
性別:男

中間報告







核家族化	学歴社会
共働き家庭	所得格差

保育・教育機関への依存

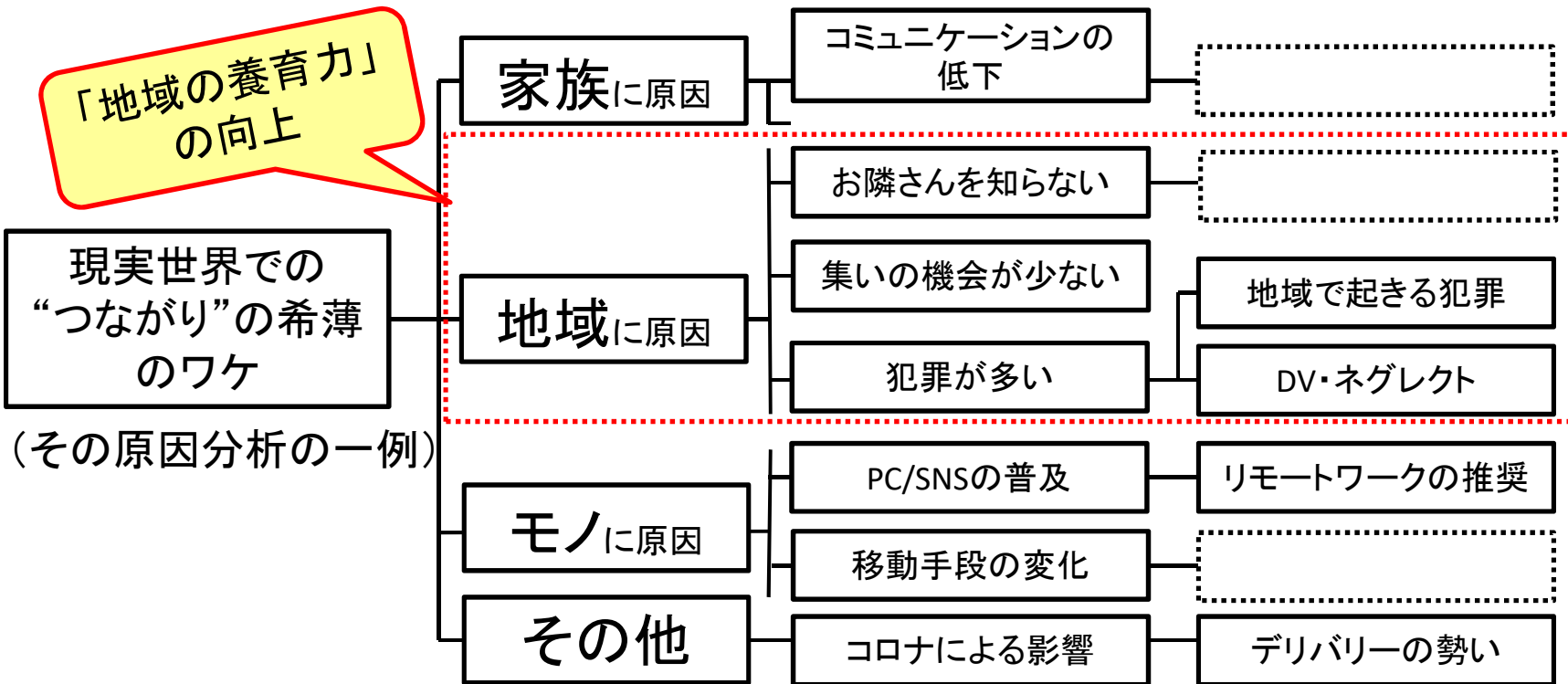
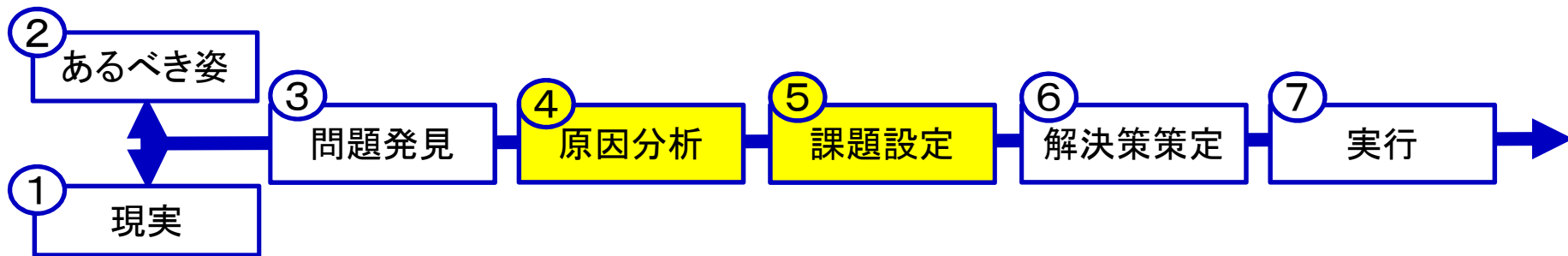
保育園に預けておけば・・・
 保育園に預けたのに・・・
 (トイレトレーニング など)

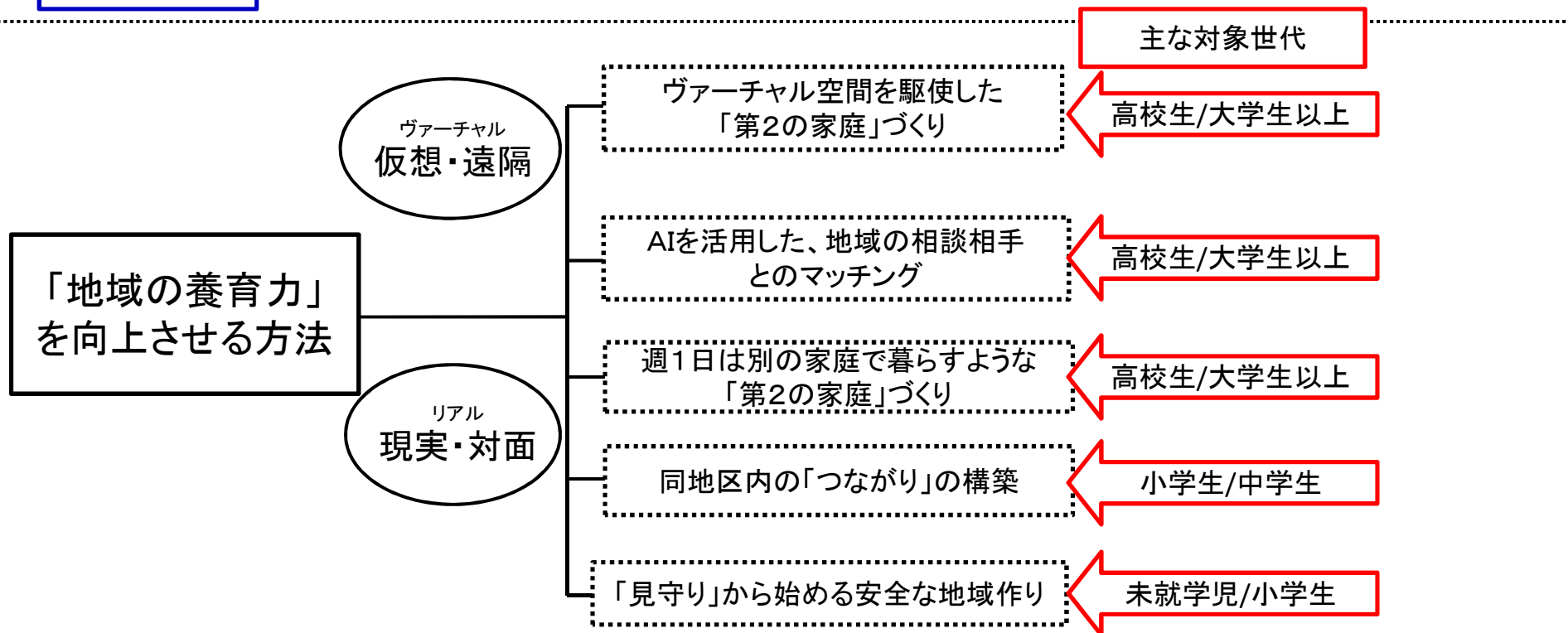
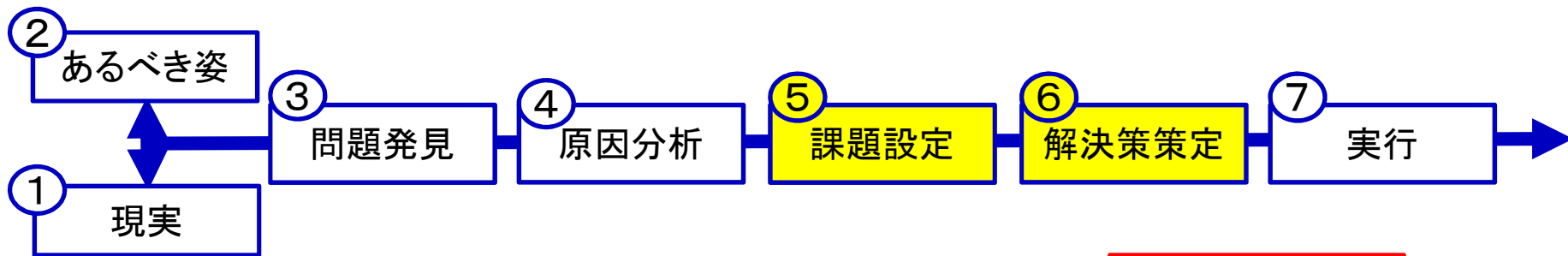
勉強ばかりではなく礼儀(マナー)も教えろ！
 勉強だけ出来れば良いのか？

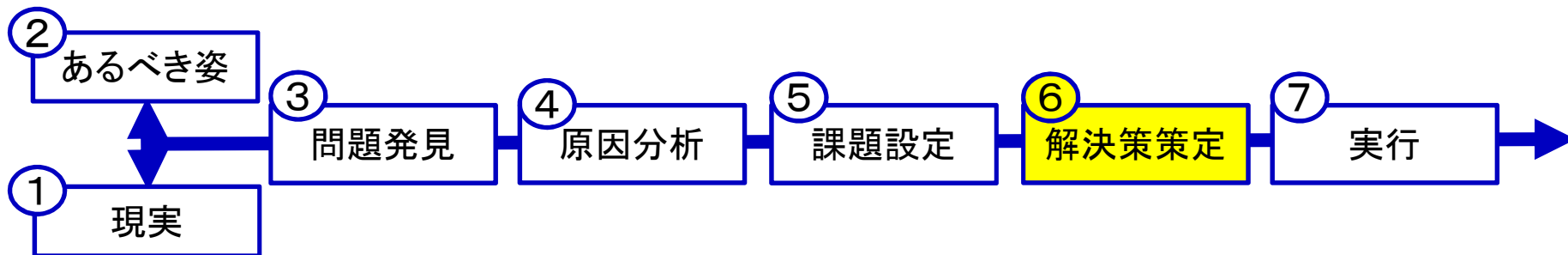
現実世界
での

“つながり”
の希薄

では？







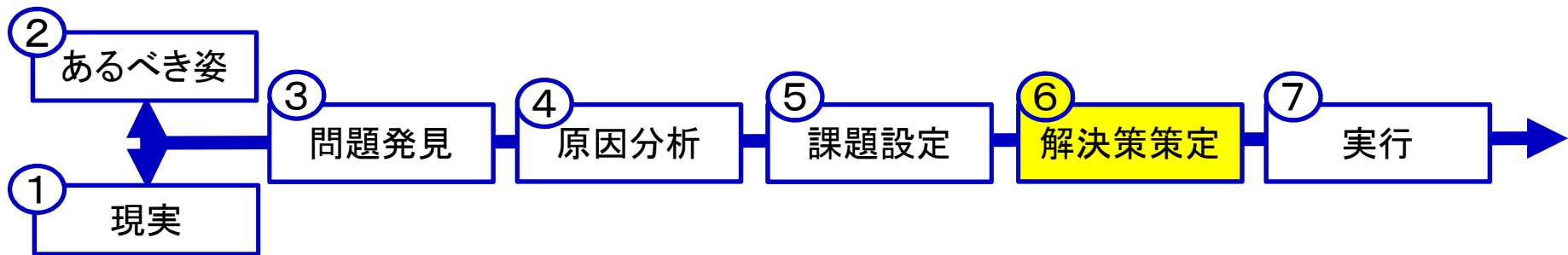
ヴァーチャル空間を駆使した
「第2の家庭」づくり

アバターなどを介してのつながりを構築し、AIを活用し、参加者の興味関心や専門分野などをもとにマッチングする。

週1日は別の家庭で暮らすような
「第2の家庭」づくり

現実の家族には相談できない悩みを相談できるような憩いの場所をつくる。

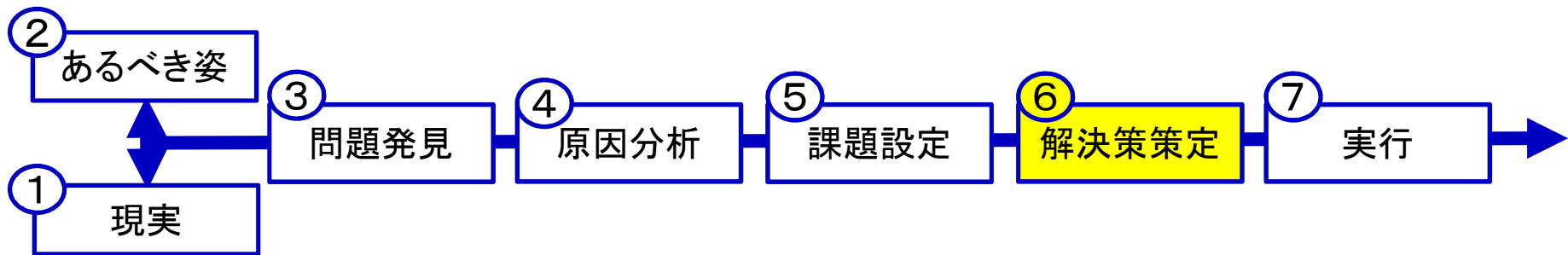
共通の趣味や同じ目標を持った、実際とは異なるコミュニティに身を置くことで個々の成長につなげる。



AIを活用した、地域の相談相手とのマッチング

若者と大人など特性を登録した上で、その情報からAIがマッチングを行うことで、悩みや不安があった際にそのつながりを活かすことでの解決を図ることが出来る。

(イメージ:yahoo知恵袋のようなもの)

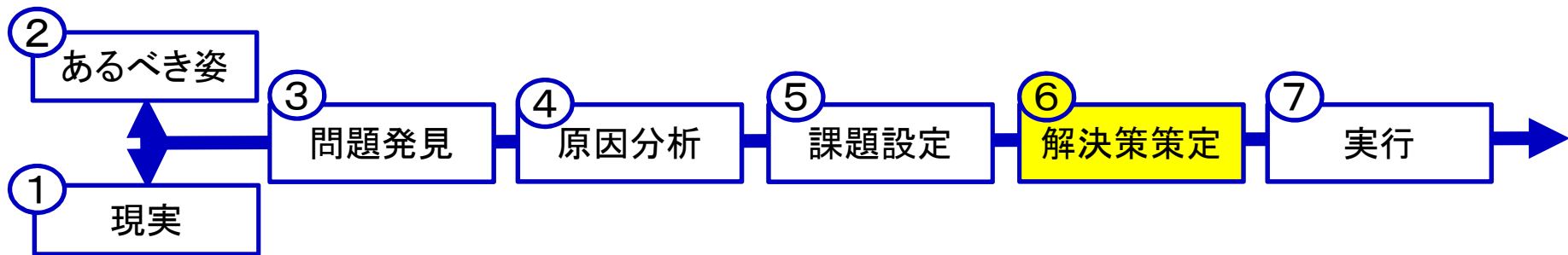


同地区内の「つながり」の構築

～具体例～

- 回覧板/掲示板で情報を共有する
- 地域/自治会主導の企画を催す(清掃活動・夏祭り・BBQ・キャンプ・・・) など

少子化、共働き家庭が増える中で、顔を見知った隣人同士を作り、育児をはじめとした困難に陥った時に皆で助け合える繋がりをつくる。

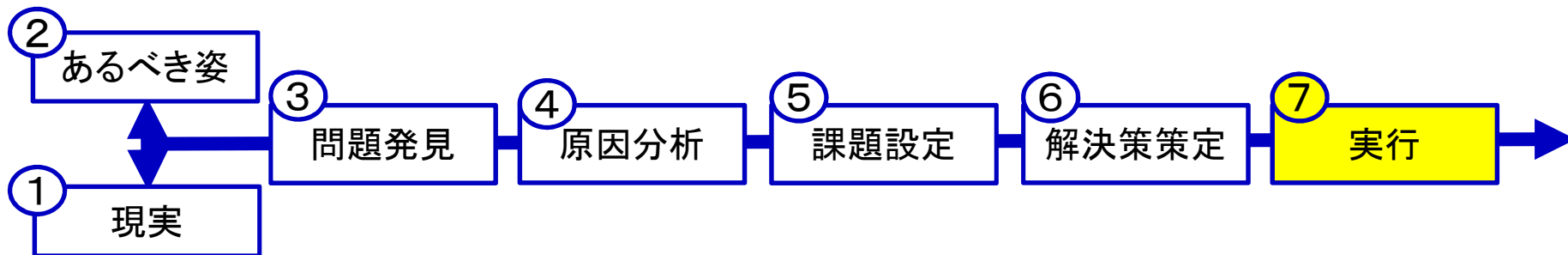


「見守り」から始める安全な地域作り

- シルバー人材の活躍の場として活用し、治安の維持を図る。
- 子ども達へはあいさつやマナーを守ることへの気づき機会になる。
- 保護者へは、子育てにおける安心安全を構築しているという意識を持ってもらう機会になる。 ⇒若い家庭の定住意識を高められる

～具体例～

- 通学/通園時の「あいさつ運動」
- 地域の見守り・パトロール など



「おせっかい」がおせっかいでない地域

日常化
(あたりまえなことにする)

「地域の養育力」
を向上させる方法

2021.3.24

多様な働き方

Diversified Working Styles

チームメンバー
Members

1. 製造業・男性
2. 製造業・男性
3. 情報通信業・男性
4. 情報通信業・男性
5. 学術研究業・女性



1.

問題と課題

Background and Challenge

- 1.1 多様な働き方の定義
- 1.2 インタビューの実施
- 1.3 問題の抽出
- 1.4 課題の定義



1.1 多様な働き方の定義

Definition of Diversified Working Styles



多様な働き方

理想のキャリアが実現できること

1.1.1 多様な働き方とは

さまざまな要因から働き方のニーズが多様化している現代において、多様な働き方に対して個人個人が求めている要件がバラバラであるため、多様な働き方を一律に定義することが難しくなっている。その中でも、大枠の方向性を示すことを目的として、多様な働き方を「理想のキャリアが実現できること」と定義づけをした。

1.2 インタビューの実施

Conduct an Interview



1.2.1 インタビュー概要

期間：2020年11月26日20：00~22：00

対象：阪神地域在住の会社員、男女計4名

形式：オンライン会議ツールを用いたインタビュー形式

1.2.2 ヒアリング項目

Q1：「多様な働き方」の定義は何ですか

Q2：現状、ご自身が定義する「多様な働き方」の実現度を5段階で評価してください

Q3：多様な働き方を実現するために課題となっていることは

- ・お勤め先での課題
- ・世間一般論としての課題
- ・民間企業全体で対応すべき課題
- ・官公庁で対応すべき課題

Q4：課題に優先順位を付け、優先度高く取り組むべき課題は何ですか

Q5：その他

1.3 問題の抽出

Check the Problems



1.3.1

関西に仕事が少ない

阪神地域で仕事をしたいが、Web業界は阪神地域に仕事が少ないため将来への不安がある。仕事が少ないというのは、Webに関連した案件の絶対数が少ない。それに伴い、案件単価も小さく、とてもお金が稼げる地域ではない。



1.3.2

自己表現ができる働き方ができない

時間や場所などの制約がある中で働くしかないのが現状だと思う。会社に与えられたキャリアではなく自分でキャリアを作っていくような働き方ができるようにになれば良い。自分が思い描く、納得のいくような働き方ができる世の中が必要なのではないか。

1.3 問題の抽出

Check the Problems



1.3.3 リモートワークができない

製造業などハード（工場などの機械）に依存した仕事は、場所にも依存した働き方になってしまう。人が機械を稼働させないとそもそもモノが完成しない。機械を使って出てくる削り粉などが機械の間にはさまったりという故障が起こる。電機的な故障ではなく機械的な物理的な故障は、IoTやセンシングでは解決できない。上記のように、100%人の手が必要な業界であればあるほど多様な働き方が難しいのではないかと思う。

1.3.4 ダブルワークができない

ダブルワークにおける法律や税制のことを知らなかったり、時間や場所に制約のある働き方の中ではダブルワークを実現するのが難しい。理想の働き方は、リモートワークで勤務時間外はダブルワークができるのが良い。

1.3 問題の抽出

Check the Problems



1.3.5 会社の体質が旧態依然

場所の制約がないような職種であっても、会社の体質が旧態依然のままになっていることがある。今までの慣習などから非効率な仕組みや制度がまかり通っていることもある。



1.3.6 ライフスタイルに合わせた働き方ができない

子供が小さい、親の介護が必要、地元で働きたい、副業がしたいなど、個人のライフスタイルに合わせて「やりたい」が実現できるような働き方が実現できない。

1.3 問題の抽出

Check the Problems



1.3.6 残業が多い

残業が多く、自分の好きにできる時間が確保できない。そのような状況では、今の仕事にプラスアルファで何かをするような時間を作ることが難しい。何かを犠牲にして働かなければならない。

1.3.7 有給が取りづらい

有給が取りづらい雰囲気が社内にあたりする。育休や産休、有給の制度は整っていても実態が伴っていなかったりする。

1.4 要件の分類

Divide the orders

1.4.1 調査から抽出した要件

学生の時に企業に求めていた要件

2019年に株式会社i-plugが実施した「就活生の「働き方」に関する意識調査アンケート」において、どのような企業に魅力を感じるかという設問に対して「社内の雰囲気が良い」「成長できる環境がある」「将来性がある」が上位3つの回答になっている。

魅力を感じるか	数	割合
社内の雰囲気が良い	456人	82.8%
成長できる環境がある	372人	67.6%
将来性がある	352人	63.3%
給与が高い	313人	56.6%
健康・リフレッシュに利用できる	243人	44.1%
教育・研修に力を入れている	224人	40.7%
新しいことにチャレンジしている	223人	40.5%
多様な働き方の実証が揃っている	216人	39.2%
充実した食事も提供している	206人	37.4%
社会貢献度が高い	205人	37.2%
商品やサービスに特長がある	199人	36.1%
働き方改革のチャンスがある	187人	33.8%
社内外のネットワークが広い	156人	28.1%
思いがけない発想やアイデアを促してもらえる	126人	22.9%
経営者の魅力がある	117人	21.2%
海外で働くチャンスがある	116人	21.1%
知名度がある	115人	20.9%
思いがけないサービスを行っている	113人	20.5%
その他	3人	0.5%

就活生の「働き方」に関する意識調査アンケート
<https://offerbox.jp/company/media/13856.html>

1.4.2 インタビューから抽出した要件

社会人から多様な働き方として求める要件

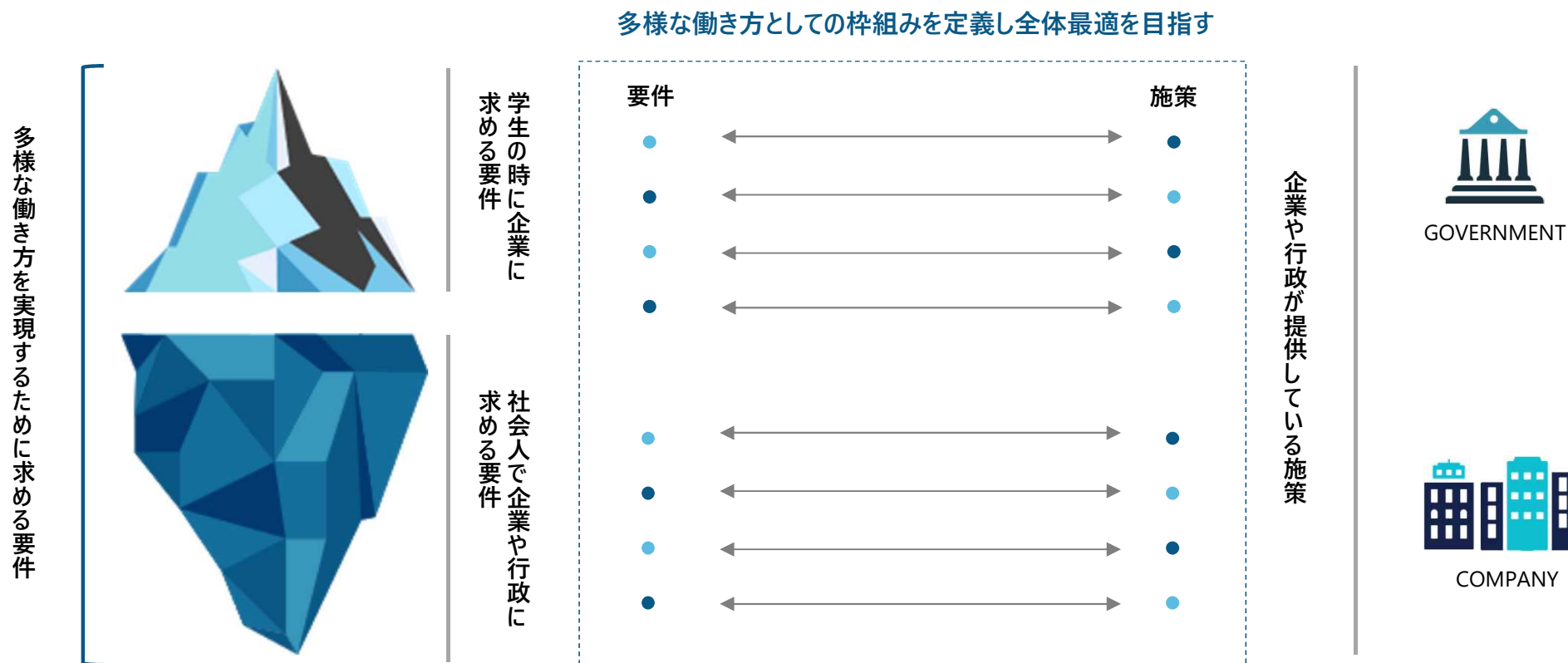
社会人になってから企業に求めることや、多様な働き方を実現するために求める要件がライフステージや環境の変化によって増えることがある。学生の時には気づかなかったことが社会人になってから気付くということがある。

1.5 課題の定義

Define the Mission

1.5.1 需要と供給をマッチさせる枠組みを定義する

労働者が多様な働き方として求めている要素（＝需要）と、企業や行政が提供している価値や施策（＝供給）のマッチさせる枠組みが存在しないため、多様な働き方を実現するための全体最適が達成できていない。個別で部分最適されている要件と施策を「多様な働き方」として枠組みを定義する。



2.

The guideline for Diversified Working Styles

多様な働き方を実現する ガイドライン



Diversified Working Styles Guideline

共通言語としてのフレームワークを提供

多様な働き方として求められている要件と、企業・行政が提供している施策のマッチングを効率化させるために、多様な働き方を実現するための要素を分類し提示する。労働者は企業・自治体がどの要素に対応しているのかが把握しやすくなり、企業・行政は統一された達成基準に則って情報発信を行うことができる。



Diversified Working Styles Guideline

9つの達成基準を定義

多様な働き方を実現するために、企業や行政が提供・支援を達成すべき項目として9つの基準を設定。
満たしている項目が多いと多様な働き方を実現できている可能性が高いといえる。



1 リモートワークができる

労働者が希望すれば、担当している業務の一部ないし全てをリモートワークで勤務できる。



2 ダブルワークができる

業務時間外でのダブルワークを制限しない。労働者が希望すればダブルワークの支援を行っている。



3 残業が少ない

残業が少なくなるように対策を取っている。



4 成長できる環境がある

自らのキャリアやスキルが向上している実感が持てるように業務を設計している。



5 働きやすい雰囲気を作っている

互いに尊重し合い、協力や協調を通じて仕事を遂行するような社内の雰囲気を実現している。



6 キャリアを実現するための教育がある

労働者が希望すれば、理想のキャリアを実現するための教育支援を行う仕組みや制度がある。



7 休みが取りやすい環境がある

有給、育休、産休などの制度が作って終わりではなく、休みが取りやすい環境を作っている。



8 理念やビジョンを発信している

理念やビジョンなどの情報を労働者が入手しやすいように発信している。



9 変化に対して柔軟な働き方ができる

ライフスタイルの変化などの変化にも柔軟に対応した働き方ができる。



Diversified Working Styles Guideline

1

リモートワークができる環境を推進

労働者が希望すれば、担当している業務の一部ないし全てをリモートワークで勤務できる

分科会で議論した課題

- コロナなどのウイルスが蔓延していても、リモートワークができないことにことによる問題。
- リモートワークができるのにしていない企業に対しての問題提起。
 - もちろんできない業務もあるのは理解している。
 - 現場での作業が必須な業務がメインだとリモートワークはできない。
- 大部分の業務は自動化、ICTの導入が進んでいるが、細かい業務に関しては、まだまだ人的なリソースが必要なことが多い。（製造業）
- 定型化・均一化された業務であれば自動化、リモートなどは実現できる。



Diversified Working Styles Guideline

2

ダブルワークができる

業務時間外でのダブルワークを制限労働者がせず、希望すればダブルワークの支援を行う。

分科会で議論した課題

- 個人のスキルがないとAI・ロボットなど人的リソースでないものに仕事が奪われてしまう。自分の働き方を選ぶためにはダブルワークなどでスキルを高めていく必要がある。
- 本業とは違う仕事を通して、自分のしたい仕事を実現していく必要がある。
- ・COVID-19の医療従事者の例：病院内でクラスターが発生した場合の、ダブルワークのあっせん先の確保などは、今までの慣例でも同様の対応はしていたため、すんなり対応ができた。（金銭的な問題をクリアにするという意味でもダブルワークは必要だと思う）



Diversified Working Styles Guideline

3

残業を少なくする

残業が少なくなるように対策を取っている。

分科会で議論した課題

- 残業が少ないことによって、ダブルワークができたり、自己実現のための時間ができたりする
- ワーカホリック（仕事中毒）のような、仕事に熱意をもっている人にとっては、働くことを制限するのはどうかと思う
 - 仕事で成功した人の話：仕事に没頭した結果だというストーリー
 - 残業をする＝悪いというのは多様な働き方の本意ではないので、良い言い回しがないか
- 自殺に追い込まれたりするケースもある、精神的に追い込まれると問題
- 働きたいときに働ける（＝メリハリのある働き方）
- 残業することを美德するという価値観、残業を込みで仕事を設計するような会社は多様な働き方という基準では当てはまらない



Diversified Working Styles Guideline

4

成長が実感できる環境がある

自らのキャリアやスキルが向上している実感が持てるように業務を設計している。

分科会で議論した課題

- プロフェッショナルになりたいという意図があればなれる会社
- 一方で、ジェネラリストのように1つのスキルを極めるのではなく、複数部署にまたがる社内調整を行う仕事
- 重要なのは自分が望んだ環境・キャリアを選択できるかどうか
- プロフェッショナルであればプロフェッショナル（専門化していく）、それではなければジェネラリスト（総合職）としてキャリアを形成していける
 - 挑戦をしなければ会社も個人も拡大・成長していくことができない
- 挑戦できる環境は働く人にとっても重要な要素になる



Diversified Working Styles Guideline

5

働きやすい雰囲気を作っている

互いに尊重し合い、協力や協調を通じて仕事を遂行するような社内の雰囲気を実現している。

分科会で議論した課題

- 有給復帰後の職場への挨拶まわり、（前職の職場ではお礼を言っていた、現職ではそのような慣例はない）→有給が取りやすい雰囲気がある
- みんなが有給が取りやすい雰囲気がある→自分として有給が取りやすいということにもつながる
- 業務は個人の作業が多いので、自分のタスクが完了していればOkという雰囲気
- 休みを取る云々の話に限定であれば、最低〇〇日の有給取得という指令がある：有給が取りやすい仕組みがある。
- 無関心な人が多い気がする（飲み会なども少ない）：そういうのを求めている人にとっては良い雰囲気がある
- 自由な人間関係がある



Diversified
Working Styles Guideline

6

キャリアを実現するための教育がある

労働者が希望すれば、理想のキャリアを実現するための教育支援を行う仕組みや制度がある。

分科会で議論した課題

- OJTを実施している
- 資格取得斡旋制度がある



Diversified Working Styles Guideline

7

休みが取りやすい環境がある

有給、育休、産休などの制度が作って終わりではなく、休みが取りやすい環境を作っている。

分科会で議論した課題

- みんなが休みを取っているから休みが取りやすい
- 休みが取れないから、周囲の目が気になったり、気にしたりする
- 休みを取る権利を尊重してくれる
- 人手に関係してくる問題
- 会社側が現場の稼働状況をしっかりと把握しているかどうか
- 無理をさせない労働環境をつくれるかどうか
- 制度があっても実態として休みが取れてないと取りづらい



Diversified
Working Styles Guideline

8

理念やビジョンを発信している

理念やビジョンなどの情報を労働者が入手しやすいように発信している。

8

理念やビジョンを発信している

理念やビジョンなどの情報を労働者が入手しやすいように発信している。

分科会で議論した課題

- 社是（ビジョン）はどの会社にも存在する
 - ただ、朝礼で読み上げたりは
- ある程度の事業規模の会社になれば、HPやパンフレットに記載している
- ファミリー企業（零細企業）で、HPや広報ツールを持たない企業で秀でた技術力を保有している会社はたくさんある
- HPは存在するのか？
 - メーカー：購入する人向け（toB）
 - 親会社の調達物流の得意先など
- 社内報というのがある
 - 新聞のような体裁のもの
 - 印刷媒体で社内向けに広報物がある
 - 新人が入ってきたときの紹介などもある
- 他部門にまたがるため、どの部局で何をやっているのかが紹介されていたりする
- 最近の話題になった取り組み、社是の紹介もあったりする
- 機械を作っている人は、その機械に使われているのかわからなかったりする
- 実際に、機械がつくった建造物を見ること



Diversified
Working Styles Guideline

9

変化に対して柔軟な働き方ができる

ライフスタイルの変化などの変化にも柔軟に対応した働き方ができる。



9

変化に対して柔軟な働き方ができる

ライフスタイルの変化などの変化にも柔軟に対応した働き方ができる。

分科会で議論した課題

- コロナの影響で会社に出てくる人も少なくなった
- 自転車通勤を認めてもらった
- デスクワークだけでなく、検査などは手を使って業務が成立しているので、リモートワークが難しい
- 緊急事態宣言中は、マイカー通勤の許可も出た
 - マイカーで通勤しているのは実態としては上役だけ
- 前回の緊急事態宣言と今年の緊急事態宣言で、世の中へのインパクトが少ないような気がする
- リモートワークができる人がやれば、もっと世の中がリモートワークが推進されるのではないか
- 若い社員にリモートワークどうなのか聞いたところ、在宅勤務は集中ができないという声
- リモートワークができる環境でも入社する人はいる
- リモートワークの環境を整えるのは社員個人の努力で賄えという会社からの暗黙的な支持があると思う
- 忌引き休暇で、母親の不幸と祖父の不幸で与えられる日数の違いはなんなのかという議論もある
- 現場で柔軟な判断がとても重要になってくるので現場へ裁量権を与えることがカギ



地域のつながり・コミュニティ

メンバーについて

A・・・菓子メーカー営業。

B・・・電鉄会社勤務。

C・・・病院事務勤務。

D・・・医者。大学院にも通学

E・・・生協勤務。

阪神地域のコミュニティについて (メンバーの意見)



若者が気軽に参加できるコミュニティが無い様に思う。
既存のコミュニティに飛び入りで入るのは少し怖い・・・

コミュニティという言葉にピンとこない。
繋がりは希薄になっているように感じる。

フットワークが軽い時なら探すのは容易いけど
子どもができたりした途端大変になる。



地域の人たちと繋がる機会はない。
独居老人や認知症の方の話を聞くと
地域とのつながりが薄いと本当に
大変なのではないかと思う。



阪神地域のコミュニティの問題点まとめ

□ 気軽に参加できるコミュニティがない。

- ・既存のコミュニティに参加することに高いハードルを感じる。
- ・知らない人と会うことにためらいを感じる。
- ・犯罪に巻き込まれるのではないかとという点もためらいに繋がっている。

□ 人と人とのつながりが希薄になっている。

- ・学校や会社以外でのつながりの作り方がわからない。
- ・SNSや通販発達による現実社会のコミュニケーションの必要性の減少。

□ コミュニティに対して興味がない。

- ・他人と関わるメリットを感じない。
- ・地域への愛着の低下。

□ コミュニティを探すのが大変

- ・コミュニティを探すツールがない。

□ 単身者の増加

- ・コミュニティ参加のきっかけになる子どもの減少
- ・外に出るのも難しい独居老人の増加

コミュニティについての課題

- 単身者の増加でどのようなつながりを作るか
- コミュニティへの興味をいかに高めるか
- 手軽に・身近に参加できるツールを作る



コミュニティについての課題

- 単身者の増加でどのようなつながりを作るか
- コミュニティへの興味をいかに高めるか
- 手軽に・身近に参加できるツールを作る



■現状の課題について

単身者の増加の原因

◆最大の理由は未婚化・晩婚化

- ・結婚に高いハードルを感じる

(結婚資金・住居・親の承諾・年齢上の問題等)

- ・独身にメリットを感じる

(金銭面・行動の自由・責任の有無・居住地等)

- ・出会いがない

■理想のつながり

単身者の増加でどのようなつながりを作るか

◆結婚しなくても家族のような関係性を築ける

・事実婚や養子の考え方がフランク

◆育児・介護の負担を軽減

・介護や育児対応のロボット活用

◆外国人とのコミュニケーション強化

・翻訳機の進化・普及（ポケットーク）

◆バーチャル化

・現実のつながりからオンライン上のつながり強化へ

コミュニティについての課題

- 単身者の増加でどのようなつながりを作るか
- コミュニティへの興味をいかに高めるか
- 手軽に・身近に参加できるツールを作る



■現状の課題について

②コミュニティへの興味を高めるためには

◆興味の細分化への対応

◆知っている人が参加している

◆外の世界が見える

◆まちの特徴が明確

◆楽しそう



阪神地域
“らしさ”
でつながる

コミュニティへの興味を高めるためには

□ 興味の細分化

・以前は情報媒体も少なく、アイドルやゲーム、お笑いなど1つのブームに人気が集中する傾向があった。昨今では情報媒体が増え、同一のカテゴリーでも興味がより細分化される傾向にある。

Ex: 某人気アイドルグループでその中の“〇〇さん推し”等・・・

□ 知っている人が参加している

・全く知らない人ばかりのところに飛び込むよりも知っている人が主催者や参加者である場合が参加しやすい。

□ 外の世界が見える

・自身の知らないことを知れる場合や興味のある分野を深掘する場合にコミュニティへの興味が高まる。

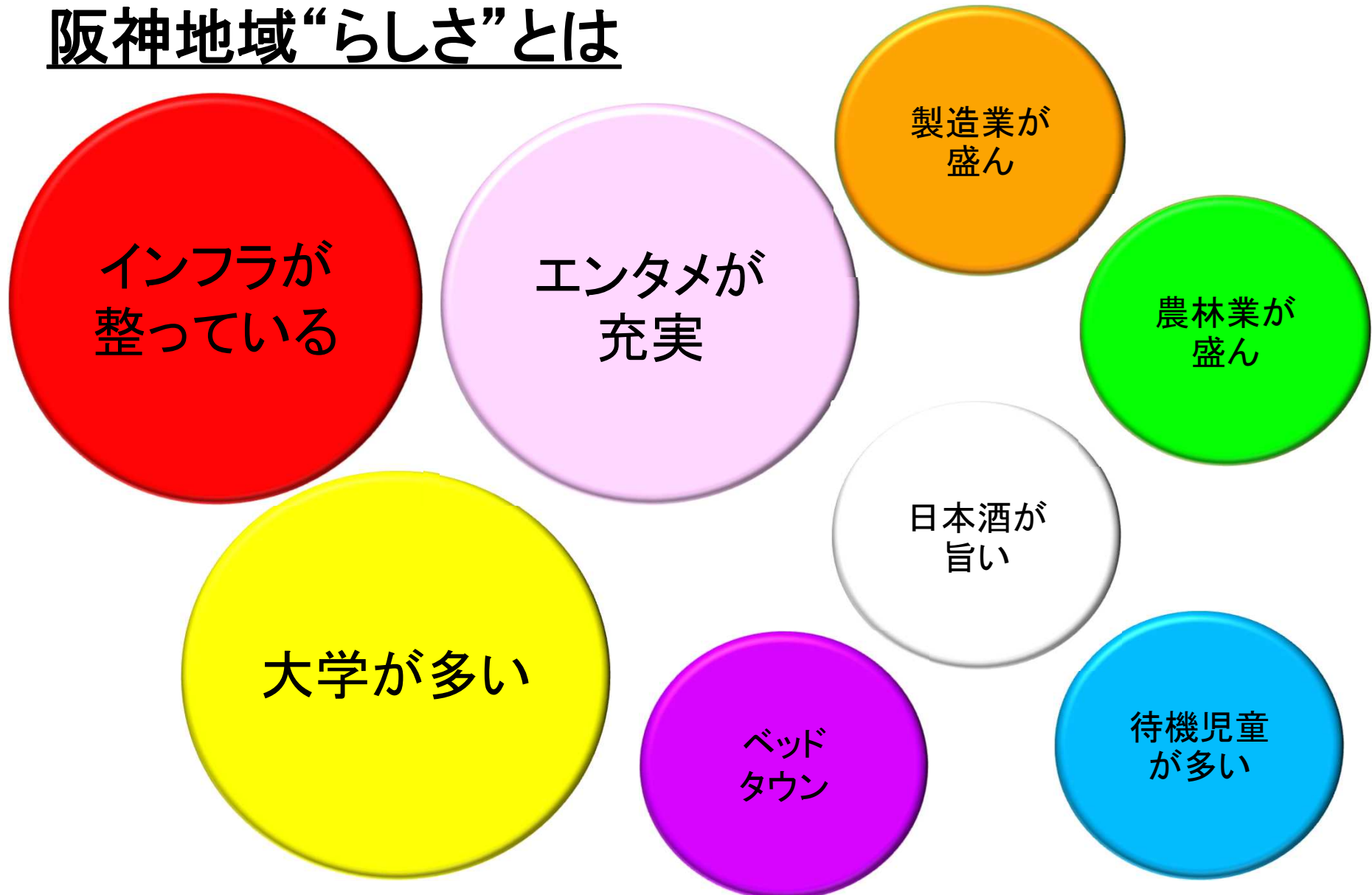
□ まちの特徴が明確

・まちの特徴が明確であることで目にする機会が増え興味が高まる。

□ 楽しそう

■現状の課題について

阪神地域“らしさ”とは



■現状の課題について

阪神地域“らしさ”を活かしたコミュニティ形成

①充実したインフラを活かして…

だれもが気軽に立ち寄れる“行き交うまち”づくり

②エンタメの充実を活かして…

趣味趣向の合うもの同士で分かち合う“出会うまち”づくり

③大学の多さを活かして…

各大学同士・地域が連携し“帰るまち”づくり

□ 行き交うまち

・電車、飛行機、高速とインフラが整っている為、ただ“乗り継ぐまち”ではなく立ち寄り、留まるまちになる。その為には、都会の面も田舎の面も持ち合わせており、農産、畜産物や日本酒、祭りやエンタメ等まち全体の特徴を最大限PRする必要がある。

□ 出会うまち

・演劇、スポーツ、書籍などエンタメが充実しており、多くの人同士でつながることができるまちになる。まったく共通点の無い者同士ではなく、共通の趣味を持った人間同士であるためきっかけがあればつながることは容易である。その為には、エンタメに興味を引くための優待や同趣味の人間がつながることのできる場が必要になる。

□ 帰るまち

「大学で仲のいい友達ができた」というだけでは地域に愛着を持つことはない為、地域の人とのつながりを持つことで地域への愛着を感じ「帰る」という意識に繋がる。その為には、地域の人と膝を突き合わせて考えやってみることが重要になる。地域にある大学同士で連携しさらに地域とも連携することで「帰る」という意識を高める必要がある。

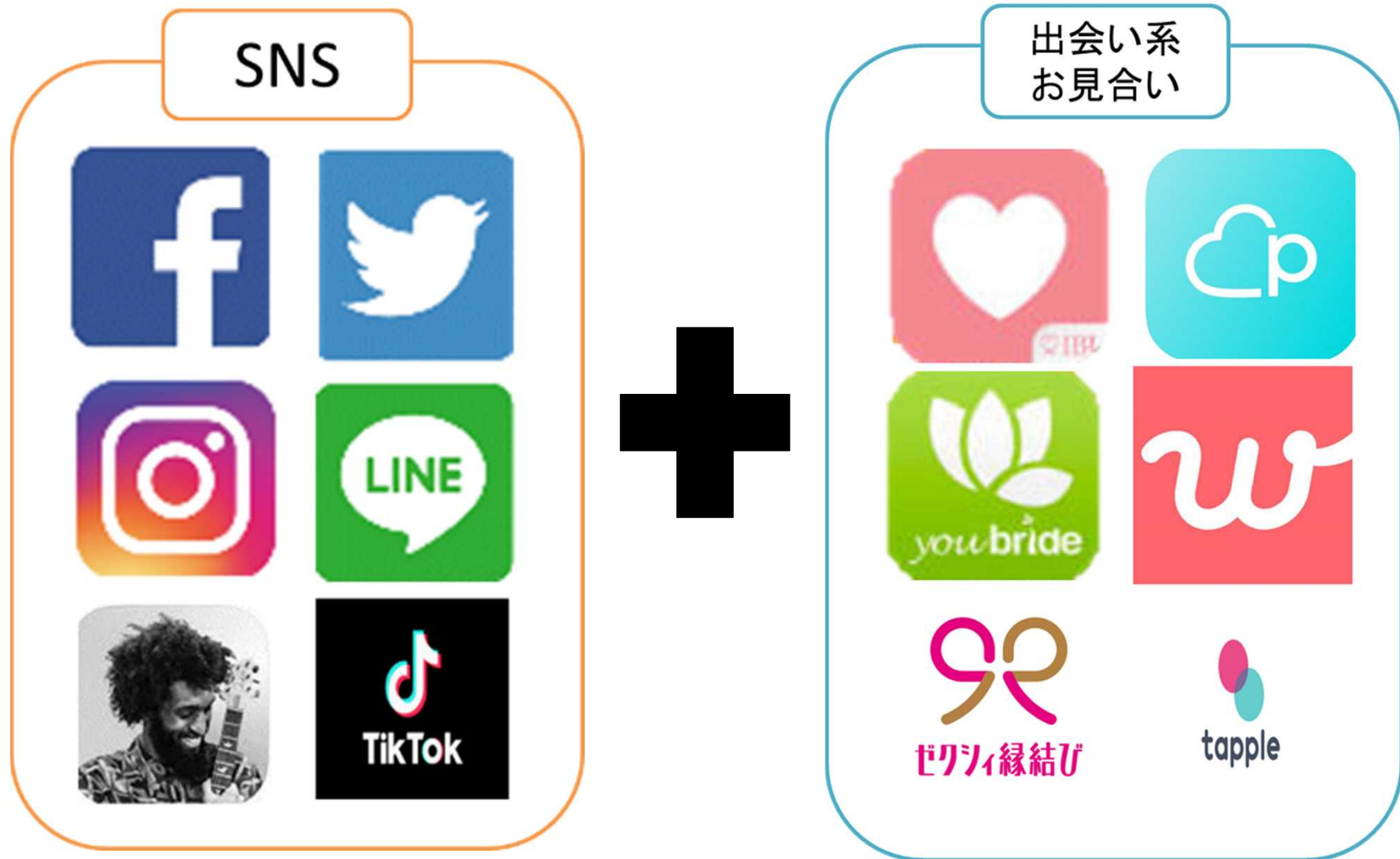
コミュニティについての課題

- 単身者の増加でどのようなつながりを作るか
- コミュニティへの興味をいかに高めるか
- 手軽に・身近に参加できるツールを作る



■メンバーが考える理想のつながり

③手軽に・身近に参加できるツールとは



★コミュニティを形成する「ツール」

◆マッチングアプリ

・・・年齢・性別・恋愛・趣味嗜好以外でも繋がれるアプリ。

【お助けシステム】

子育て: 仕事が忙しくて保育園に迎えに行けない親 ⇔ 子どもと関わりたい人
料理: 晩御飯作る時間がない人 ⇔ 料理を作りすぎてしまった人
教育: 勉強ができない人 ⇔ 教えることで勉強になる人

【グループ作成】

- ・1対1ではつながることができない
- ・同グループ内に〇人以上参加することでグループ作成
- ・それぞれの基本的なルールは運営が決める

【家族的コミュニティ】

- ・年齢、性別がバラバラな人間で集まる
- ・数日家族としてシェアハウスで生活をする
- ・養子やペットの紹介なども行う

■理想のコミュニティ形成

★コミュニティを形成する「場」

人と人とがつながるまち＝「シェアタウン」

・・・年齢・性別・恋愛・趣味嗜好以外でも繋がれるまち

【趣味・嗜好共通番地】

- ・〇〇番地は阪神タイガースファンしか住めない
- ・〇〇アパートに住んでいる人は毎週末全員宝塚に招待
- ・〇〇酒造の酒蔵見学をした人は〇〇町への移住権がもらえる

【優待制度】

- ・まちぐるみで投資を行い、配当金はより自由度の高い税金になる
- ・地域内の大学出身同士で結婚し、居住をした場合は家をプレゼント

【家族的コミュニティ】

- ・年齢性別の違う人同士でのシェアハウスを斡旋
- ・同地域はシェアハウスが密接にありそれぞれ自由に移動も可
- ・養子やペットの紹介なども行う

■メンバーが考える理想のつながり

年	問題	現状の課題	2020年～	2030年～	2040年～	2050年
ツール	コミュニティを探すのが大変。 気軽に参加できる コミュニティがない。	手軽に・身近に 参加できるツールを 作る	お助けシステム	グループ作成	家族コミュニティ	シェアタウン
場	コミュニティに 興味がない。 つながりが希薄。	コミュニティへの興味を いかに高めるか	行き交うまち 帰るまち	出会うまち	家族コミュニティ	
人の動き	単身者の増加 少子化 高齢化	単身者の増加で どのようなつながりを 作るか	オンライン活性化	AI・自動運転の活性化	人とのつながりの 重要性上昇	
			コミュニティツール作成			
			阪神地域らしさを活かしたまちづくり			
			少子化・高齢化・人口減・外国人増加			

ご清聴ありがとうございました



未来ミーティング 「若い世代の定住定着・呼び込み」

阪神新地域ビジョンの策定に係る未来ミーティング
提言資料

2021/03/24



メンバー構成

金融業 男性

デザイナー 男性

主婦 女性

情報通信業 男性

製造業 男性

計5名

目次

1.背景と現状認識

2.現状深掘り・課題設定

3.提言方針の設定

4.将来像の提言

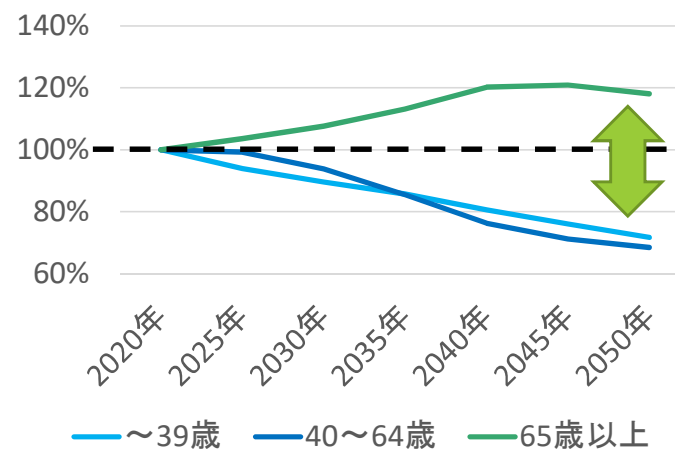
1.背景と現状認識

■背景

- ・阪神地域では今後、65歳以上の高齢世代人口が今後増加し続ける一方で65歳未満の子ども&労働世代が2050年まで減少
- ⇒2050年の魅力的な阪神地域を描くため、「若い世代の定住定着・呼び込み」を目的に設定し提言作成

■現状認識

- ・若い世代に人気だが、子育てや鉄道空白地帯の移動手段など日常生活に不便を感じることもある
- ・働き手の世代の多くは神戸や大阪に通勤
- これらのポイントを暮らし、働きやすさの2観点から深掘り



図：兵庫県の人口推移*1

*1 兵庫県ホームページ「兵庫県将来推計人口（2015～65年）」より

2.現状深掘り・課題設定

①暮らし

- ・地縁のない夫婦が阪神間で生活、子育てしようとした際、急なトラブルで頼れるネットワークがない。
親の介護も不安。

具体的には・・・

- ・既存世代と年齢差がありつきあいに入れない、多忙の中自治会のメリットが不明で入りづらい
→**既存コミュニティに入りづらい、同世代の知り合いがない**
- ・阪神北地域は特に交通が不便で買い物にも車必須
阪神南地域も坂が多く、車なしでの子育ては中心地の平地以外は厳しい
→(地域によっては)**車を所持していない/すぐ買うお金がない＝転入できないという障壁**

②働きやすさ

- ・阪神間に働く、遊ぶ場所が少なく、大阪にそれらの機能を依存している
- ・働く場所がなく、昼間人口の高齢者比率増加が想定される
→地域内で飲食や遊興にお金が落ちなくなってゆく

具体的には・・・

- ・単純労働は阪神地域南に、住宅街は阪神地域中～北というイメージが強い
- ・企画、設計型の仕事やスタートアップベンチャーなどは**特に阪神間の求人が目に入らない**
- ・保育所不足で**子供を預けて仕事に専念できる環境が不足**

※赤字：実際にメンバーから意見が出た阪神地域での暮らしづらさ

3.提言方針の設定

①暮らし

- ・子育て、介護

若者自身の共助を主軸に検討

特に地縁のない家庭にとってはトラブル時に頼れるネットワーク構築が必要。

→**若者同士が繋がれる地域の共助網構築**を検討

- ・交通

行政の支援、制度構築を主軸に検討

阪神北地域を始めとした交通が不便な地域では大人の人数分の車がないと生活できない
バスの本数も若者の減少に合わせて減っている

→**最新技術&シェアリングエコノミーを活用した交通過疎解消**

②働きやすさ

- ・阪神地域への人材呼び込み

民間リソースの活用を主軸に検討

副業の一般化も視野に**求人地域情報集約、在阪神企業間の人材交流**を促進

- ・保育リソース拡充と技術発展

行政の支援、制度構築を主軸に検討

A/Iなど**最新技術を活用した保育効率化のモデル**都市として発展

4. 将来像の提言

阪神地域の将来像

- 阪神北地域(山間部/鉄道沿線)
- 阪神南地域

個別課題に対する将来像

- 若者同士が繋がれる地域の共助網構築
- 最新技術&シェアリングエコノミーを活用した交通過疎解消
- 求人の地域情報集約、在阪神企業間の人材交流
- 最新技術を活用した保育効率化のモデル都市

阪神北地域の将来像

課題

【山間部】

- ・既存コミュニティに入りづらい
(ex:自治会)

【鉄道沿線】

- ・オールドニュータウン化による
交通等インフラの崩壊危機

【共通】

- ・車を所持できない=転入できない
→交通の将来像で提案

コンセプト

【休日の若者呼込】

- ・都会から休日に
「帰ってくる」

【ニュータウン再生】

- ・都会よりも
安価・広いを月額で

【共助の負荷分散】

- ・家が遠い人とも共助
- ・依頼側・提供側とも
気軽に共助

実現イメージ

- ・古民家のコテージ化/民泊整備
- ・会員には地域の設備優待、
地場野菜の割安通販=おすそ分け

- ・リフォーム戸建を賃貸し転入推進
★もう一歩行政で推進するなら↓
- ・賃貸時の**固定資産税優遇**など

- ・ITを活用し**共助を斡旋**
(例：買い物の手伝い/通学・通院送迎)
- ・共助に参加した人に**自治会から
ルール下の報酬**(モノも想定)

阪神南地域の将来像

課題

- ・子供を預けられない/
頼れる人がいない
- ・仕事といえば「大阪、神戸」
- ・人口減少、高齢化

コンセプト

【住みやすさピカイチ】
・便利 & 地域が頼りになる、
あらする世代が住みたいまち

【働く人応援】
・副業時代でも働きやすい、
スキルを伸ばせるまち

【新しい観光創造】
・他地域に先駆けた
観光開発

実現イメージ

- ・どこに移動するにも困らない交通網
- ・地域にすぐにとけこめる共助網
(詳細後述)

- ・FA(自動化機器)やIT環境が地域の企業に完備。住民は**研究職や基幹システム開発まで在宅勤務**。
- ・地域間で副業を見つけやすく & スキルを伸ばしやすく(詳細後述)

- ・他地域にしながら阪神間**観光(VR)、来訪者への拡張現実観光/ゲーム提供(AR)**
- ・最新技術で酒蔵、甲子園などを**五感で全国に発信**

若者同士が繋がれる地域の共助網構築

2021年（現在）

住む場所として人気だが…

（課題）

•若者（一人暮らしや子育てスタート世代）の地域とのつながりが希薄

•→若者の孤立

•→既存コミュニティの

• 高齢化

• （特に阪神北地域）



2030～2040年代

•若者・子育て世代×地域

•ニューノーマルなコミュニティ

•ボランティアマッチングにより
繋がりを後押し

•地域(ex:自治会)が善意に
対して報酬を出すことで頼り/頼られやすく

•→地域に若者が不可欠に

•→地域×若者の

• 助け合いを後押し



2050年の将来像

地域のファミリー、若者、高齢者
までほどよく繋がれる次世代の
地域像

◆若者と地域が繋がる

◆子育てを楽しみつつ、
息も付ける

◆高齢者も地域と繋がる

どんな世代も地域の日常を楽しめる
阪神地域！

最新技術&シェアリングエコノミーを活用した交通過疎解消

課題

- ・**公共交通空白/撤退**
(要因：人口過疎、自然地形)
- ・自家用車による**移動の機会不平等**
(維持費、運転技能)
- ・自家用車の**リスク**
(交通事故、渋滞、環境汚染)

コンセプト

【持続可能な交通網】

- ・世代、地域を問わず
柔軟・簡単に移動

【移動コスト抑制】

- ・安価に移動

【人・自然に優しい】

- ・安全、エコ技術活用

実現イメージ

- ・地区内に自動運転車拠点から、**ボタン1つで共用の自動運転車が迎え**に来る

- ・自治会や農作業施設などに**カーシェア**設置 & **住民間の乗り合い料金**設定
- ・**貨客混載**バスの推進(通勤通学、物流、観光のリソース共有)

- ・移動手段以外の**付加価値車**
(ex: 休息場所、話し相手)
- ★もう一歩行政で推進するなら↓
- ・**自動運転レベル5**の補助、規制緩和
- ・**水素/電気自動車**などインフラ整備

求人地域情報集約、在阪神企業間の人材交流

現状課題

- ・阪神間に働く場所が少ない(大阪、神戸へ労働力流出)
- ・企画、設計型の仕事やスタートアップベンチャーなどは特に阪神間の求人が目に入らない

将来像

教育都市、工業都市としてのメリットを活かし域内企業を強化

【地域軸求人】
地域内で働きたい！
を実現

【産学連携】
充実した教育機関と
シナジー効果で
住民のキャリアアップ

【域内企業の強化】
地域内の企業同士
が高めあうまち

2030年代

地域内通勤者、居住者をターゲットとした求人公開強化(県内)

2030年代

- ・隣接地域も含め教育機関と共同研究や採用連携
- ・副業、セカンドキャリアに向けた自己研鑽を地域内教育機関で受け入れ

2030年代

ジョブ型雇用取入/域内企業同士の副業人材交流を商工会議所などがバックアップ。副業普及社会での成長を後押し。

2040年代

- ・仕事を探しやすい
 - ・住民個々の得意分野を伸ばしやすい
 - ・副業によるリソース活用が簡単
- なまちのため「商工会議所」「行政」「教育機関」が連携



最新技術を活用した保育効率化のモデル都市

2021年（現在）

保育をする人も願う人も
子育てしづらい環境

- ・子どもと触れ合うことに専念しづらい
- ・仕事と子育てを両立しづらい
- ・いざというときの不安
- ・地域で子育てではなく、当事者だけに負担が掛かる現状



2030～2040年代

- ・バーチャルとリアルの両輪で
- ・保育に関わる人、家庭内両方の
- ・子育てカイゼン
- ・保育士さんの業務負担をITで軽減する仕組みづくり
- ・いざというとき安心して子どもを預けられるシステム
- ・保育園で預かれない時も、適切な場所をマッチングするシステム
- ・子どもと地域の人を趣味などをトリガーに結び付ける



2050年の将来像

子育て先進地域・阪神地域

地域みんなが当事者意識を持ち、子育てできる地域へ

以下補足

3.提言方針

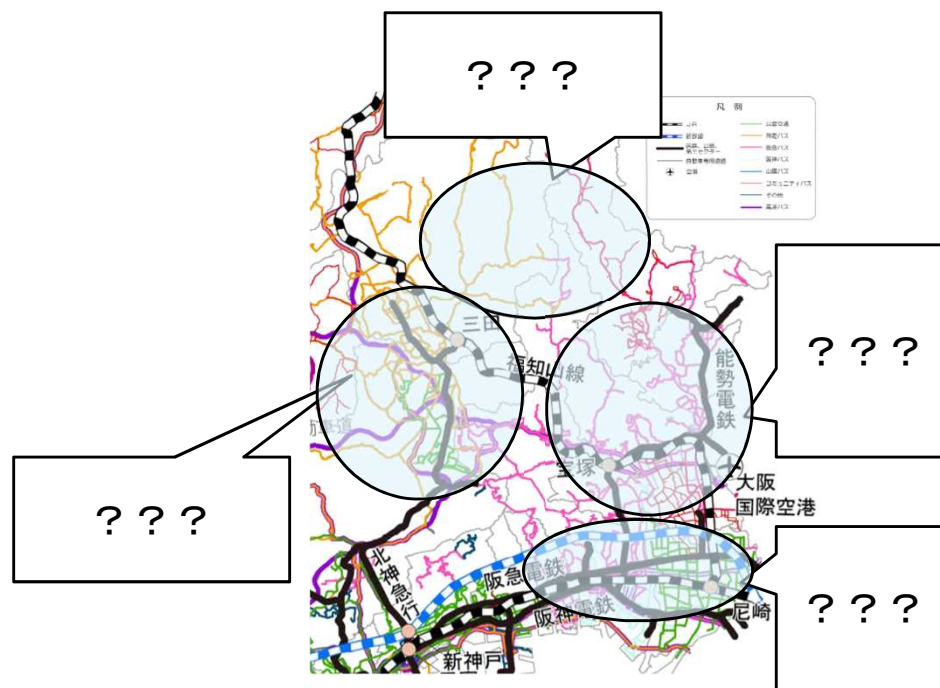
③今後の進め方

・現在候補となっている提言の深掘り

①暮らし、②働きやすさの2つの観点の提言について内容を充実化

・2050年の地域のあるべき姿を提言に反映

我々の目線から見た阪神間各地域の
いいところ、これから伸ばしてほしいところから、
「2050年にこうなっていてほしい」
阪神地域をイメージしながら
提言を充実化



図：地域のあるべき姿イメージ*2

*2 兵庫県ホームページ「ひょうご公共交通10カ年計画(地域計画阪神地域版)」よりイラスト引用

提言のイメージ

		活動主体	現状	～2030年	～2040年	2050年の将来像
阪神地域のあるべき姿						
	阪神北地域(山間部)	行政		若い世代の呼び込み、定住:広い家に住みたい、スローライフを都会の近くで実現。休みの日は来る:別荘的な。週末シェアハウス:保養所。		世代間のバランスがいい 移動手段の固定費、事故の不安がない
	阪神北地域(鉄道沿線)					
	阪神南地域(JR以北)			【AI化】スーパー・コンビニのレジの無人化 【テレワークの完全浸透】ZOOM等で住む地域も自由に選べるようになり、阪神地域も人が増える 【観光地の普及】テレワークにより都会に行く必要がなくなったため、阪神地域でも新しい観光地を建造		世代間のバランスがいい 移動手段の固定費、事故の不安ない
	阪神南地域(JR以南)					
改善の深堀						
	若者同士が繋がれる地域の共助網構築	若者自身の共助	自治会消防団は高齢化、育児世代孤立	<ul style="list-style-type: none"> 自治会組織の多チャンネル化、普段の集まり、付き合いは世代や趣味で分けてコストかかる場所は共有。 自治会苦手な人は・・・?あるべき付き合い、義務行事が優先される旧来の自治会を変える? 		仕事の合間に自治会をできる、近所の人の子育てを補助+単身世帯の地域参加 近所に知り合い
	交通過疎地域での自動運転&乗り捨て型カーシェア普及	行政の支援、制度構築	自動運転×カーシェア△	自動運転レベル4以上。自動運転使いこなす住民が増える。水素自動車、高速充電の普及。地域で移動手段のインフラ確保?		手を動かさなくても移動できる・低コスト
	求人地域の情報集約、在阪神企業間の人材交流	民間リソースの活用	技能軸はあっても地域軸はなし	A/Iが発展。横並びで経営陣が考えを変える。地域内の待遇、条件を可視化。企業の労働観底上げ。働く側の技能アピール、習得。		一つの会社に所属しない =全員フリーランス 特技に応じてA/Iが仕事を割り振る
	最新技術を活用した保育効率化のモデル都市	行政の支援、制度構築	人出依存	保育士さんが子供を見る時間が足りてる→事務作業しなくていい、定時外は地域リソースとマッチング →信頼できる人をつなぐ、可視化		子供に目を向けるのは人

阪神北地域の将来像

現状課題

- ・既存世代と年齢差がありつきあいに入れない、多忙の中自治会のメリットが不明で入りづらい、同世代の知り合いがない
- ・阪神北地域は特に交通が不便で買い物にも車必須→車を所持していない/すぐ買うお金がない=転入できないという障壁
- ・(2/7兵庫県の方コメント)山間部の過疎化以外でも、北地域のニュータウンは高齢化が進行し、オールドニュータウン化が進行。今後交通インフラ(バス)の維持などに問題が出る可能性あり。

将来像

【山間部へ
若者呼込】
休日は自然の中でスローライフを楽しむ
様々な世代が溢れる

2030年代

古民家のコテージ化や農作業体験/新鮮な食材を楽しむ民泊などを整備。リピーター確保に向け、無料ファンクラブや月額会員組織(民泊、コテージ優待以外にも地場野菜の割安通販="おすそ分け"を都会に贈る)のような外部コミュニティで都会との繋がりをつくる。

【ニュータウン再生】
都会では味わえない静かな住環境を楽しむ人々が積極的に転入

2030年代

リフォームした住宅の賃貸(都会よりも安価・広い)により転入推進。もう一歩行政で推進するなら賃貸時の固定資産税優遇など実施。

【交通手段の確保】
世代を問わず、自動車を持たなくとも日常生活に困らず移動できる

2030年代

自治会や農作業施設などにカーシェア設置&住民間の乗り合い料金設定

2040年代

地区内に自動運転車の拠点を複数設置し、ボタン1つで共用の自動運転車が迎えに来る

【共助の負荷分散】
おつかい、おすそ分けをリソースにコミュニティが「お礼」することで物流機能維持や物々交換の推進

2030年代

自治会による共助の「マッチング」「お礼」システムを導入し、ITを活用して共助を斡旋。共助に参加した人に自治会からルール下の報酬(モノも想定)を提供することで依頼側・提供側ともに気軽に共助を活用し、少し遠い人とも地域内の関りを生み出す。

阪神南地域の将来像

将来像
年齢層がバランスよくいる
(子供からお年寄りまで)

現状課題

若者の都会への流出
人口減少

年齢層がバランスよく深堀

双方向観光 深堀

Do~2030

【AI化】

・スーパー・コンビニのレジの無人化

【テレワークの完全浸透】

・ZOOM等で住む地域も自由に選べる

【観光地の普及】

・テレワークにより都会に行く必要がなくなったため、阪神地域でも新しい観光地を建造

Do~2040

【観光地の更なる普及】

・VR(仮想現実)スポット

・AR(拡張現実)スポット

→近代技術で外でゲームも楽しめるようになる(ポケモンGOのような)

【自動運転】【AI化】

・配達無人化

・完全自動運転の普及

→田舎でも簡単に住め、人も増えやすく

自動運転の普及

将来像(2050)
老若男女、低コストで、より快適
に車を活用できる。
生活の一部として利用可能

現状課題

- ・若者の車離れ
- ・維持費・交通事故への懸念
- ・車がなくても電車バスで移動は可能

P9移植

公共交通混載 追記

DO~2030

- ・自動運転レベル4※¹
→若者が楽に利用できるように
- ・水素、電気で楽に安く運転できるように。

Do~2040

- ・自動運転レベル5※²
→若者はもちろん高齢者も楽に利用できるようになる。
- ・AIの技術向上により車が話し相手にもなる。
- ・乗り捨て型カーシェアの普及。そして、無人車のままスマホで特定の場所に呼び出せるため、タクシーの代わりにもなる

※¹レベル4は「高度自動運転」と呼ばれるもので、高速道路など特定の場所に限りシステムが全ての運転を行うことが可能なものです。緊急時の対応も、認められた場所内であればクルマのシステムが行います。おそらく、自動運転中でも「ながらスマホ」や仮眠、映画鑑賞などがOKになる

※²レベル5は「完全運転自動化」と呼ばれ、無免許で運転できるようになる。

求人地域情報集約、在阪神企業間の人材交流の将来像

教育都市、工業都市としてのメリットを活かし域内企業を強化

現状課題

- ・阪神間に働く、遊ぶ場所が少なく、大阪にそれらの機能を依存している
- ・働く場所がなく、昼間人口の高齢者比率増加が想定される
- ・単純労働は阪神地域南に、住宅街は阪神地域中～北というイメージが強い
- ・企画、設計型の仕事やスタートアップベンチャーなどは特に阪神間の求人が目に入らない
- ・保育所不足で子供を預けて仕事に専念できる環境が不足

将来像

【地域軸求人】
地域内で働きたい！
を実現

【産学連携】
充実した教育機関と
シナジー効果創出

【域内企業の強化】
地域内の企業同士
が高めあうまち

2030年代

地域内通勤者、居住者をターゲットとした求人公開強化(県内)

2030年代

- ・隣接地域も含め教育機関と共同研究や採用連携
- ・副業、セカンドキャリアに向けた自己研鑽を地域内教育機関で受け入れ

2030年代

ジョブ型雇用取入/域内企業同士の副業人材交流を商工会議所などがバックアップ。副業普及社会での成長を後押し。

2040年代

- ・仕事を探しやすい
 - ・住民個々の得意分野を伸ばしやすい
 - ・副業によるリソース活用が簡単
- なまちのため「商工会議所」「行政」「教育機関」が連携



最新技術を活用した保育効率化のモデル都市

2021年（現在）

保育をする人も願う人も
子育てしづらい環境

- ・子どもと触れ合うことに専念しづらい
- ・仕事と子育てを両立しづらい
- ・いざというときの不安
- ・地域で子育てではなく、
当事者だけに負担が掛かる現状

2030～2040年代

- ・バーチャルとリアルの両輪で
- ・保育に関わる人、家庭内両方の
- ・子育てカイゼン

- ・保育士さんの業務負担をITで軽減する仕組みづくり
- ・いざというとき安心して子どもを預けられるシステム
- ・保育園で預かれない時も、適切な場所をマッチングするシステム
- ・子どもと地域の人を趣味、得意分野のレクチャーなどをトリガーに結び付ける

2050年の将来像

子育て先進地域・阪神地域

地域みんなが当事者意識を持ち、
子育てできる地域へ

課題軸で考える。

◆保育をする人が子どもと触れ合うことに専念できるように◆

◎子どもと関わる以外の業務（事務作業など）を軽減

- ・ 保育園、幼稚園、学童保育などに特化したパッケージソフトを普及させ、先生方の事務作業の負担を軽減
- ・ 個々の園によりイレギュラーな業務には、パッケージソフトウェアのカスタマイズで対応（パッケージソフトの機能を損なわない程度に）

課題軸で考える。

◆仕事と子育てを両立できるように◆

◎いざというとき安心して子どもを預けられるシステム

- ・安心して子どもを預けたり、預かったりできるマッチングサービス
(詳細は要検討)
- ・ユーザーを増やすことで子どもとの相性、安心度を加味したマッチングを可能とする

課題軸で考える。

◆いざというときも安心◆

◎保育園で預かれない時も、適切な場所をマッチングするシステム

- ・保護者があらかじめチェックを付けたところに、チェックした人が送迎することを可能とする

プラスでできること。

◆子どもを地域で育てていく◆

◎子どもと地域の人を趣味などをトリガーに結び付ける

- ・子どもは色々な物事に触れることで学べ、地域の方は趣味などを通じて子どもに触れ合うことで生きがいとなる

若者同士が繋がれる地域の共助網構築

2021年（現在）

住む場所として人気だが…

（課題）

•若者（一人暮らしや子育てスタート世代）の地域とのつながりが希薄

•→若者の孤立

•→既存コミュニティの

• 高齢化

• （特に阪神北地域）



2030～2040年代

•若者・子育て世代×地域

•ニューノーマルなコミュニティ

•ボランティアマッチングにより
繋がりを後押し

•地域(ex：自治会)が善意に
対して報酬を出すことで頼り/頼られやすく

•→地域に若者が不可欠に

•→地域×若者の

• 助け合いを後押し



2050年の将来像

地域のファミリー、若者、高齢者までほどよく繋がれる次世代の地域像

◆若者と地域が繋がる

◆子育てを楽しみつつ、
息も付ける

◆高齢者も地域と繋がる

どんな世代も地域の日常を楽しめる阪神地域！

課題軸で考える。

◆若者と地域が繋がれるように◆

◎地域のイベントに若者も参加できるマッチングシステム

- ・気になったイベント（地域の伝統行事から趣味にまつわるものまで）などを選んでお手伝い、イベントなどに参加できるマッチングシステム
- ・休日だけでなく仕事の合間に単発で参加でき、少しは日当が出るのもあり（UberEatsのイベント版）

野地3

野地1

※趣味でつながれるシェアハウスやワンルームマンション（共有部あり）もあり？

スライド 27

野地1 大阪や神戸より土地のある阪神地域の特徴も生かせる？
野地 貴久, 2021/02/14

野地3 阪神ファンや地酒好き？
野地 貴久, 2021/02/14

課題軸で考える。

◆子育て世代が地域になじめるように◆

◎子育てを楽しみつつ、息も付けるシステム

- ・現代に合った子ども会マッチングシステム
- ・子どもも学べる、親も学べる

(昔のように地域や家庭で生活の知恵を学べることをイメージ)

- ・親が地域に参加するのもあり、一息付きたいときに一日預けるのもあり

課題軸で考える。

◆高齢化しても地域と繋がれるように◆

◎IT化しつつ、リアルのつながりも大切に

- ・ 趣味やイベント等でつながれるマッチングシステム
- ・ 若者や子どもの世話を好きなときに行って、生きがいとなる

※2020年の40歳→70歳、50歳→80歳である程度の方はITに馴染める想定
(2020年よりデバイスやシステムは使いやすくなっていることも想定)