

廃校を活用した「働く場」と「住む場」の創出  
～養父市再生のためのサテライトオフィス誘致戦略～

専修大学商学部 高橋義仁ゼミナール（担当教員：高橋 義仁）

代表者：北里 昇太

発表者・参加者：北里 昇太 寺内 祐貴

## 概要

本提案書は、人口減少、若者流出、雇用機会不足という養父市が抱える構造的な課題を解決し、持続可能な地域社会を構築するための具体的な政策を提案するものである。

養父市は、長期にわたる人口減少と高齢化の進行に加え、特に若年層の市外流出が顕著であり、このままでは地域経済の担い手不足とコミュニティ機能の維持が困難となる危機に直面している。

この課題に対し、本提案は、「都市部の高付加価値な仕事を地域に呼び込み、若者の定住を促す」という明確な目的のもと、以下の2つの施策を柱とする。

①養父市サテライトオフィス設立企業に対する援助金制度の創設

②養父市在住従業員数に応じたりモートワーク充実支援金の交付制度の創設

1つ目の施策では、都市部に本社を構える高付加価値企業を養父市へ誘致し、地域に新たな雇用機会を創出することを目的とするものである。近年、リモートワークや分散型オフィスの導入が進む中で、地方におけるサテライトオフィス設立の動きが全国的に広がっている。養父市においても、この流れを戦略的に取り込み、地域の空間資源である廃校をリノベーションしてオフィス拠点として再生することにより、企業誘致と地域活性化を同時に実現することが狙いである。

2つ目の施策では、誘致企業の従業員が養父市に定住し、地域社会の担い手として根付くことを支援する制度である。施策1により企業がサテライトオフィスを設立しても、従業員が市外に居住したままであれば、地域への波及効果は限定的となる。そのため、企業だけでなく、実際に働く人の「住まいの選択」を支援することが重要となる。

これらの施策を、組み合わせて実施することで、「働く場」と「住む場」を一体的に提供し、企業の誘致と従業員の定住を同時に実現する。これにより、地域経済の活性化、新たな雇用機会の創出、若者の定着・回帰を促し、養父市の持続的な発展に貢献する。

## 第1章 はじめに

我が国は、少子高齢化と東京一極集中という二重の構造的課題に直面しており、地方自治体にとって、人口減少に歯止めをかけ、地域活力を維持することは喫緊の課題である。養父市においても、この課題は極めて深刻であり、特に若年層の市外流出は、将来の地域社会の存続を脅かす水準に達している。

本提案は、この危機的な現状を打破するため、「働く場所を選ばない」という現代の働き方の変化、すなわちリモートワーク・テレワークの普及を、養父市再生の好機と捉えるものである。都市部の企業が地方に拠点を構える「サテライトオフィス」の誘致と、それに伴う従業員の「地方定住」を強力に支援する政策を組み合わせることで、養父市に新たな人の流れと経済活動を創出することを目的とする。

本提案の意義は、単なる経済対策に留まらない。地域に高付加価値な仕事と若者を呼び込むことは、地域コミュニティの維持、税収基盤の強化、そして何よりも未来への希望を

養父市民にもたらす社会的意義を持つ。本提案は、徹底した現状分析と他自治体の成功事例に基づき、現実的かつ政策の整合性を確保した実行性の高い戦略として提示する。

## 第2章 現状分析

### 第1節 養父市の人口減少について

兵庫県養父市では、昭和35年（1960年）以降、一貫して深刻な人口減少が進行しており、過疎地域の持続的発展にとって最も主要な課題だ。養父市の人口は、昭和35年（1960年）の44,884人をピークに減少を続け、令和2年（2015年）には22,129人になっている。この55年間で総人口は22,755人減少し、減少率は50.7%に達した[1]。

表1から、養父市の人口減少が極めて深刻かつ長期的な課題であり、その構造が急速な超高齢化へ向かっていることが分かる。そして、減少が一貫して（昭和35年以降）続いていることから、人口減少が一時的なものではなく、構造的・恒常的な問題であることも分かる。

区分	総人口(実数)	対前回調査増減率	備考
昭和35年(1960年)	44,884人	-	
昭和50年(1975年)	34,919人	-22.2%	(15年間)
平成2年(1990年)	32,092人	-8.1%	(15年間)
平成17年(2005年)	28,306人	-11.8%	(15年間)
平成27年(2015年)	24,288人	-14.2%	(10年間)
令和2年(2020年)	22,129人	-8.8%	(5年間)

(表1：養父市における人口減少)

(「養父市過疎地域持続的発展計画」「養父市の人口推移と将来推計人口」より著者作成)

### 第2節 少子高齢化の現状

人口の減少とともに人口構造において、少子高齢化も著しく進行している。表2より、65歳以上の老年人口比率は令和2年（2020年）時点で39.6%を占めており、平成27年（2015年）の36.2%からさらに上昇している。0歳～14歳の年少人口比率は、令和2年

(2020年)時点で11.1%となっており、実数・割合ともに大きく減少している。

このような総人口の急減は、若年層の流出と高齢化による自然減の悪循環が原因となっていることが強く分かる。減少した人口の多くが若い世代であるため、残された人口の高齢化率が極めて高い水準にあると推測でき、若い世代が流出していることで、今後も出生率が減り続けるため、減少ペースがさらに加速する可能性が高いことが分かる。つまり、養父市は「人口減少」という単なる減少ではなく、「持続可能性そのものに関わる構造的な問題」に直面していると、このデータから読み取れる。

調査年	総人口(人)	老年人口比率(65歳以上)	年少人口比率(0~14歳)
昭和35年(1960年)	44,884人	約8.8%	約32.7%
昭和50年(1975年)	34,919人	14.4%	21.0%
平成2年(1990年)	32,092人	21.6%	18.1%
平成17年(2005年)	28,306人	30.9%	12.8%
平成27年(2015年)	24,288人	36.2%	11.6%
令和2年(2020年)	<b>22,129人</b>	<b>39.6%</b>	<b>11.1%</b>

(表2：養父市における人口減少)

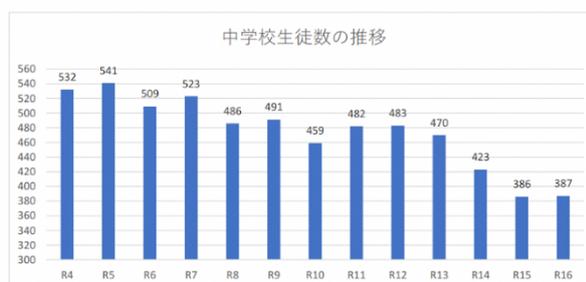
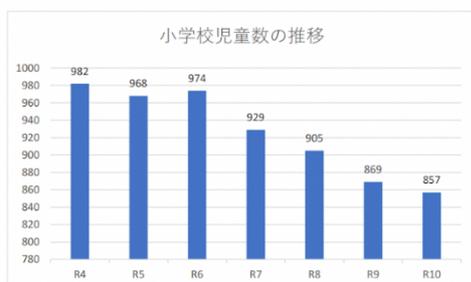
(「養父市過疎地域持続的発展計画」「養父市の人口推移と将来推計人口」より著者作成)

### 第3節 若者の流出の原因と課題

養父市の若者流出は、雇用・就業機会の不足、教育環境の制約、キャリア形成とライフステージの壁の三つの基盤的要因が複合的に作用した結果である。まず、雇用・就業機会の不足として、基幹産業である農業が後継者不足と高齢化で衰退し、商業も小規模経営中心で廃業が相次いでいるため、若者にとって魅力的な就職先や多様なキャリア選択肢が乏しい。これにより、進学や就職を機に都市部へ流出せざるを得ない構造になっている。次に、教育環境の制約として、少子化による小中学校の複式学級増加と統廃合、高等学校の

選択肢の少なさが挙げられる[1]。

都市部と比較して、塾や習い事などの教育機会も不足しており、若者が求める質の高い教育環境が市内に不足している。最後に、キャリア形成とライフステージの壁として、大学進学が主流となったことで、市内に大学がない養父市では高校卒業後の市外進学が一般的となり、地元を離れる。さらに、Uターンを考えた際、進学で得たスキルやキャリアに見合う適切な就職先がないことや、家業を継ぐことへの抵抗感が強く、地元に戻ることを妨げている。これらの要因が流出を促し、Uターンを阻む障壁となっており、養父市の若者流出は、これらの基盤的要素の弱さと人口減少の負のスパイラルによるものであり、単一の施策ではなく、長期的な視点での総合的アプローチと魅力的な地域ビジョンの提示が不可欠である。



(グラフ1：小学校児童数の推移)

(「養父市の人口推移と将来推計人口」[2]より著者作成)

(グラフ2：中学校生徒数の推移)

(「養父市の人口推移と将来推計人口」[2]より著者作成)

#### 第4節 現地調査

本施策の提案にあたり、若者人口の減少を根本的な課題として捉えた。特に、若者が地元を離れる契機となる進学・就職のタイミング、すなわち高校卒業後の段階に着目した。そこで、八鹿高等学校においてインタビューおよびアンケート調査を、但馬農業高等学校においてアンケート調査を実施し、ご協力をいただいた。

アンケート調査では、「養父市から離れることを考えている理由として当てはまるものを選んでください」や「養父市に住みたい／住み続けたいと思う理由として当てはまるものを選んでください」などの質問を設定し、高校生が地元に残るか離れるかを判断する際の材料を明らかにすることを目的とした。

さらに、「養父市に『リモートワーク施設（空き家や廃校を活用）』が整備され、就業機会が増えた場合、利用してみたいと思いますか」や「リモートワーク施設にあつたらよいと思う機能・設備を選んでください」といった質問も設け、私たちの施策に対する高校生の印象や関心を把握することも目的とした。

加えて、八鹿高等学校で実施したインタビューでは、6名の生徒で構成されたチームを

対象に、アンケートで得られた回答内容の背景や理由をより深く探るための質問を行った。

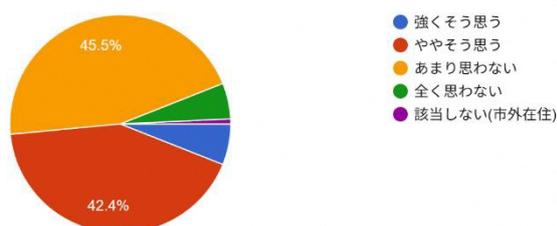
全体の調査を通して、地域の働き方や生活実態を把握し、政策に現場の声を反映させるため、養父市内において、高校生へのインタビューや現地視察を実施した。

## 第5節 アンケート・インタビュー結果

本アンケート調査では八鹿高等学校と但馬農業高等学校に協力していただき、計 235 名の学生を対象に行った。学生視点での養父市への印象や、居住し続けることに対する考え、Uターンに対する考えについての実態と課題についての示唆を減らすことを目的としている。

初めに「養父市（または但馬学区、その他でお答え頂いた居住地）に住み続けたいと思いますか？」という質問に対して、住み続けたいと考える人の割合と、そう思わないと考える人の割合はおおよそ半分に分かれた。

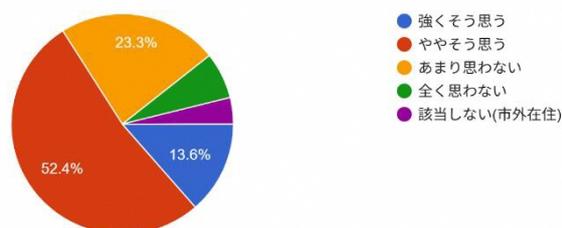
4. 養父市（または但馬学区、その他でお答え頂いた居住地）に住み続けたいと思いますか？  
132 件の回答



(グラフ 3 : 八鹿高等学校アンケートより居留意識について)

(アンケート結果より著者作成)

5. 現在住んでいる地域に住み続けたいと思いますか？  
103 件の回答



(グラフ 4 : 但馬農業高等学校アンケートより居留意識について)

(アンケート結果より著者作成)

次に「養父市（または但馬学区、その他でお答え頂いた居住地）から離れることを考えている理由として当てはまるものを選んでください。」という質問を行った。結果として、「教育環境が限られている（大学、専門学校など）」と回答した人が目立ち、進学に関

する要因が最も大きかった。また、「娯楽や生活の利便性が少ない」や「交通の便が悪い」と回答した人も多く、生活に関する要因が次に来ている。そして、「就業機会が少ない」や「将来のキャリア形成が難しい」と回答している人も一定数存在しており、一つの進学に関する要因と紐づいていると考えられる。

### 5. 養父市から離れることを考えている理由として当てはまるものを選んでください。（複数選択可）



(グラフ 5：八鹿高等学校アンケートより離れる理由について)

(アンケート結果より著者作成)

### 7. 養父市から離れることを考えている理由として当てはまるものを選んでください。（複数選択可）



(グラフ 6：但馬農業高等学校アンケートより離れる理由について)

(アンケート結果より著者作成)

そして、インタビューについて、6名のグループの方に「Uターンを考えているのか。」「進学後の地元の在り方は。」などの質問を行った。そこでは、「将来的に製薬に関わりたいと考えているため、地元は定期的に帰る場所になると考えている。」「兄がいるが、進学をしてそのまま就職を考えているため帰ってこないと思う。私自身も同じように進学で離れてからは戻ることは考えていない。」などの話を聞くことができた。インタビ

ューでもやはり、アンケートと同じように、大学卒業後も帰ってきて住み続けることは考えていないと答えている人がほとんどであった。理由としては就きたい企業や職業がそもそも存在していないなど、都心に就職したとしても通うのは現実的ではないなどがあげられた。

## 第6節 課題について

これまでの人口動態データおよび高校生への調査結果から明らかになったように、養父市では長期的な人口減少と少子高齢化が進行しており、その中心的な要因として若年層の流出が存在している。若者が地元を離れる主な契機は、高校卒業後の「進学」および「就職」の段階にあり、進学・就職のいずれにおいても、都市部への移動を余儀なくされる構造が定着している。

アンケート・インタビュー調査の結果から、若者が養父市から離れる理由として特に多く挙げられたのは、①進学・就職に関するキャリア面の課題と、②交通や娯楽などの生活面の課題の2点である。これらはいずれも人口流出を促進する要因であるが、特にキャリア面の課題は、若者が将来的に養父市に戻らない理由となっている。

そのため、今後の地域政策においては、まずキャリア面の課題、特に就職に関する問題の解決を最優先に取り組む必要がある。この理由は以下の三点に整理できる。

第一に、進学や就職は人生の中で極めて重要な決断であり、その時点で地域を離れるかどうか、その後の居留意向や定住の有無を左右する。すなわち、就職に関する選択肢の不足は、若者にとって「地元を離れざるを得ない必然性」となっている。

第二に、雇用機会の充実を実現し魅力を引き上げることを実現できれば、大学卒業後のUターン就職を促進する可能性が高まる。高校卒業と同時に地域とのつながりが薄まる現状を改善し、地域内または近隣地域にキャリア形成の機会を確保することが、UターンやIターンを促す重要な基盤となる。

第三に、就職機会の確保は、単に若者の地元回帰を促すだけでなく、長期的な定住人口の増加につながる。地元で安定した雇用環境と働く場があれば、結婚・出産・子育てといったライフステージの中でも養父市に住み続ける選択が現実的なものとなる。

以上のことから、養父市における最も重大な課題は、雇用機会・就職機会に関する構造的な不足であるといえる。この課題を解決しない限り、若者の流出は止まらず、人口減少と高齢化の悪循環から脱却することは困難である。

したがって、本提案では、このキャリア面の課題、特に雇用・就職に関する問題を解決するための施策について提示する。

## 第3章 施策

### 第1節 施策概要

本提案は、養父市が直面する人口減少や若者流出、地域経済の停滞といった課題を解決

するための2つの施策を提案する。

1つ目に養父市サテライトオフィス設立企業に対する援助金制度の創設である。本構想では、養父市内に存在する廃校をリノベーションし、都市部の企業がサテライトオフィスとして利用する「地域共創型サテライトオフィス」を整備する。この施設には、高速インターネット環境やオンライン会議に対応した会議室、さらに働く人の福利厚生を充実するためのカフェテリアや、リフレッシュスペースによって、企業の誘致および定住促進の拠点として機能する。

2つ目に養父市在住従業員数に応じたリモートワーク充実支援金の交付制度の創設である。1つ目の施策と組み合わせることで、養父市に定住する人口を増やすことにも繋がる相乗効果が生まれると考える。

この取り組みは、単なる施設整備にとどまらず、「地域活性化」と「空き施設の有効活用」という二重の効果を実現する点に特徴がある。廃校を活用することで、新築に比べて初期投資を大幅に削減することが可能であり、データセンターとして活用した既存事例では新築比で約80%のコスト削減が報告されている。さらに、地域の歴史や住民の記憶が息づく施設を再生することにより、地域の象徴的な拠点としての価値を再構築できる。これは、地域の文化的・情緒的魅力を残しながら地域を持続することを可能にする第一歩となる[3]。

## 第2節 コンセプト

本施策では、「地域に仕事を呼び込み、働く場と住む場を近づける」ことを実現できると考える。すなわち、これまでの「仕事は都市、生活は地方」という二項対立的な構図を乗り越え、「仕事も生活も養父市で完結できる社会」を実現することを目指すのである。これにより、2050年の養父市の目指す姿である「居心地がよい」、「住み続けたい」と感じられる「場」、「空間」としての「居空間」となるよう育むことにより、持続可能な養父市を次世代につないでいくための未来に近づける提案であると考え[4]。

都市部の企業が養父市にサテライトオフィスを設置することにより、地域には新たな雇用機会と税収が生まれ、経済的な循環が形成される。また、企業従業員が養父市内に定住することで、地域コミュニティの担い手としての役割を果たし、地域社会の持続的な発展に寄与することが期待される。

新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として、テレワークやリモートワークは社会全体に定着し、働く場所の制約が急速に緩和された。これに伴い、都市部の過密回避やライフスタイルの見直しを背景に、地方移住への関心が高まっている。実際に、徳島県神山町をはじめとする先進自治体では、光ファイバー網の整備をはじめとする情報通信インフラの充実と、サテライトオフィス誘致の推進により、地域経済の活性化、交流人口の増加、若者層の移住促進など、明確な成果を上げている[5]。

養父市もまた、この社会的潮流を的確に捉え、地域資源を活かした戦略的な企業誘致を

進めることで、持続可能な地方都市モデルを目指すべきである。

### 第3節 環境

新型コロナウイルス感染症のパンデミックを経て、リモートワークやテレワークは一時的措置から企業の恒常的な働き方へと移行した。

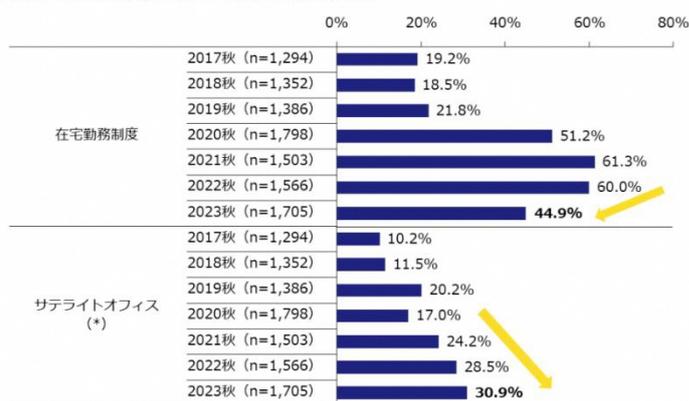
#### 3.2. 働き方とテレワーク

#### 在宅勤務導入率は減少傾向、サテライトオフィス導入率は年々伸長

在宅勤務制度の導入率は2021秋調査をピークに減少しており、今回の調査では44.9%となった【図表22】。

一方、サテライトオフィスの導入率は年々増加しており、今回は30.9%となった。

【図表22】在宅勤務制度とサテライトオフィスの導入率



集計対象：全体／複数回答  
\*「専門事業者等が提供するサテライトオフィス等の利用」と「自社が所有・賃借するサテライトオフィス等の設置」の2つのうちどちらか1つでも選択

26

(グラフ6：「ザイマックス不動産総合研究所の大都市圏オフィス需要調査 2023 秋」 [6] より引用)

ザイマックスグループの調査データによると、全国のオフィスビル入居テナントを対象とした調査の回答件数 1,705 件の結果、サテライトオフィスの導入率は 2017 年秋の 10.2% から直近の 2023 年秋には 30.9%へと大幅に上昇しており、年々高まる需要が確認される。この傾向は、在宅勤務制度の導入率がピーク後に減少傾向にあるのと対照的であり、企業が柔軟な働き方を実現する上で、「自宅」だけでなく「自宅でも職場でもない第三の場所」としてのサテライトオフィスを不可欠なインフラとして捉えていることを示唆している。

近年のサテライトオフィスやワーケーションの需要の高まりにおいて、養父市の有する氷ノ山などに代表される豊かな自然環境は、都市部の企業や従業員にとって明確な差別化要因となる。特に、氷ノ山にはスキー場が存在するため、従業員は四季を通じて登山、キャンプ、そして冬期のスキー・スノーボードといった多様なアウトドア・アクティビティを楽しむことができ、「仕事」と「生活」の充実を両立させるワーケーションの拠点として極めて魅力的だ[7]。自然環境は、単なる景観提供に留まらず、従業員のストレス軽減と高い生産性を両立させる機能を持つと考えられる。アイデア創出や集中力の維持が求められる知的労働者にとって、静かで快適な環境への需要は極めて高く、養父市は都市部の企業にとって理想的なサテライトオフィス立地としての大きな可能性を持つと結論づけら

れる。さらに、養父市は国家戦略特区であることを生かし、企業誘致の競争力を高めることが可能である。

#### 第4節 実施計画

本計画は、地域の廃校をリノベーションしてオフィス拠点として再生することにより、都市部企業の誘致と地域社会への定住促進を同時に実現する、官民連携型の地域活性化モデルである。施策は、主に「働く場」の創出を担う、初期費用援助金制度と、「住む場」の安定を目的とする、定住従業員支援金制度の二本柱で構成され、これらを5年間の展望計画の下で段階的かつ総合的に推進する。目標は、企業誘致を通じた地域経済の活性化、若年層の流出抑制、および養父市を「地域共創型リモートワーク拠点都市」として確立することにある。

##### 1. 養父市サテライトオフィス設立企業に対する援助金制度

1つ目の養父市サテライトオフィス設立企業に対する援助金制度では、地域の廃校をリノベーションしてオフィス拠点として再生することにより、企業誘致と地域活性化を同時に実現することが狙いである。対象となるのは、設立後3年以上を経過し、安定した経営基盤を有する企業である。特に、IT・クリエイティブ・研究開発分野など、地域経済への波及効果が高く、サテライトオフィスと親和性の高い企業を重点的に誘致対象とする。これらの業種は、通信環境が整っていれば都市部に拠点を置かなくても事業が可能であり、地方での事業展開による人材確保やコスト削減の利点も大きい。

支援の内容としては、サテライトオフィスの設立にかかる初期費用、すなわち廃校のリノベーション費用や通信設備導入費用等に対して上限500万円を補助する。企業がオフィス設立に必要とする初期投資は概ね5,000万円と見込まれており、本制度によりその約10%を行政が負担することで、誘致の初期ハードルを効果的に下げる[8]。これにより、企業側のリスク軽減とともに、廃校という地域資源の再活用を推進することが可能となる。

援助を受ける企業には、養父市在住の従業員を年1名以上雇用または移住させることを義務付ける。これにより、単なる拠点設置にとどまらず、地域内での雇用と定住の促進を図る。さらに、企業は事業計画書、雇用計画書、定住計画書を提出し、地域経済への貢献度や新規雇用の創出効果について、審査委員会による年次評価を受けることとする。これにより、支援制度の透明性と持続的改善が確保され、成果に基づく支援の最適化が図られる。

以上の制度設計により、養父市は都市部企業との新たな連携を通じて地域内に「働く場」を創出し、若年層の流出抑制および地域経済の再活性化を実現することを目指す。

##### 2. 養父市サテライトオフィス設立企業に対する援助金制度

2つ目の養父市サテライトオフィス設立企業に対する援助金制度では、誘致企業の従業員が養父市に定住し、地域社会の担い手として根付くことを狙いとしている。施策1により企業がサテライトオフィスを設立しても、従業員1487員が市外に居住したままであれば、地域への波及効果は限定的となる。そのため、企業だけでなく、実際に働く人の「住まいの選択」を支援することが重要となる。

本制度の対象は、施策1の援助金を受けた企業、または養父市内に事業所を有する企業である。これらの企業に対して、従業員が養父市に住民票を移し、1年以上継続して居住している場合に、定住従業員支援金を交付する。

交付額は、従業員1名あたり年間5万円とし、1社あたりの上限を20万円とする。企業はこの支援金を、リモートワーク環境整備費や住宅手当の補助として活用できる。これにより、企業にとっては人件費の一部補助としてのメリットが生じ、従業員にとっては生活コストの軽減という形で実質的な支援を受けることができる。

支援対象となる従業員は、養父市に住民票を移し、かつ同一企業に継続して雇用されていることが条件となる。これにより、短期的な転入ではなく、地域社会への安定的な定着を促す仕組みとする。

本制度の導入により、企業・従業員双方にとって養父市に居住することの明確な経済的インセンティブが生まれる。結果として、地域人口の維持・増加、地域経済の安定化、地域コミュニティの再生といった多面的な効果が期待される。特に、若年層や子育て世代が市内に定住することで、地域の将来を担う人材基盤が強化される点は、本施策の大きな意義である。

施策1が「企業誘致による働く場の創出」を目的とするのに対し、施策2は「従業員定住による住む場の安定」を目的とする。両施策を連動させることで、養父市は雇用の創出と定住促進の好循環を生み出し、持続可能な地域経済モデルの確立を目指す。

### 3. 展望

本施策は、単年度で完結するものではなく、地域資源の再生・企業誘致・定住促進の三位一体モデルとして、段階的に構築していくことを前提としている。そのため、5年間をひとつのスパンとし、以下の5つのステップに分けて計画的に推進する。

初年度は、サテライトオフィスとして活用可能な廃校の選定を行うとともに、支援制度施策1・施策2の詳細な制度設計を確定させる。また、全国の企業向けに広報活動を実施し、モデル企業となる候補を2社程度選定する。この段階では、現地視察やヒアリングを通じて、企業ニーズと地域資源のマッチングを図り、養父市の魅力と制度の優位性を明確に発信する。

2年目では、選定されたモデル企業との協議を重ね、サテライトオフィスの構想を具体化する。廃校リノベーションの設計、通信インフラ整備計画、オフィス運営体制の構築を並行して進める。

3. 4年目では、サテライトオフィスのリノベーション工事を実施し、施設整備を完了させるとともに、企業の実際の進出を開始する。同時に、施策2に基づく定住支援制度を本格的に運用し、移住・定住の促進を図る。この段階では、地域住民・行政・企業の三者協働による「地域共創型リモートワークモデル」の実証を行い、成功事例の蓄積を図る。

5年目では、整備された施設および制度の運用状況を総合的に評価する。審査委員会による効果検証を実施し、雇用創出数、定住者数、地域経済への波及効果を数値的に把握する。

また、モデル企業からのフィードバックをもとに、制度の課題や改善点を洗い出し、次期フェーズに向けた制度改訂・拡充を検討する。

その後の展望として、モデル企業の実績をもとに、広報活動を全国的に展開する。特に、都市部の企業向けに「地方進出成功事例」として発信することで、新たな誘致企業の獲得を図る。さらに、市内の小学校から高校にわたる教育機関との連携を行い、「地域で学び、働き、暮らす」循環型地域モデルの形成を目指す。高校生への企業訪問実施を通じて、若年層の地元志向を高め、Uターン・Iターン促進の基盤を強化する。最終的には、養父市が「地域共創型リモートワーク拠点都市」として全国的に認知されることを目標とし、企業誘致・雇用創出・定住促進の好循環を持続的に発展させる。

ステップ	期間	内容
第1段階：モデル選定	1年目	サテライトオフィスとして活用可能な廃校を選定し、施策1・2の制度設計と広報活動を開始。モデル企業候補2社の獲得を目指す。
第2段階：計画策定	2年目	モデル企業と連携し、施設設計および運営方針を策定。リノベーション計画を具体化する。
第3段階：実行	3~4年目	サテライトオフィスのリノベーション工事を実施し、運営を開始。併せて制度の運用・改善を進める。
第4段階：検証	5年目	各施策の効果を検証し、雇用創出数、定住者数、経済波及効果を定量的に評価する。
第5段階：展望	5年目以降	モデル企業の成功事例を基に広報を強化し、追加の誘致企業を募る。また、市内高校等との連携を深め、学生への企業認知を高めることで、地元就職・定住を促進する。

(表3：施策の展望計画)

(著者作成)

## 第5節 効果

本施策における公的財政負担は、表4より合計2,400万円と試算される。この内訳は、企業誘致・定住支援費用が合計1,400万円と事業広報・雑費が合計1,000万円の二つの柱

から構成される。施策1の初期費用援助金として1,000万円を計上し、これは2社を上限に1社あたり平均500万円の補助として、企業の初期投資を直接支援する。次に、地域への定住促進を目的とした施策2の定住従業員支援金には400万円を割り当てる。これは、5年間で累積20名の定住を想定した費用である。残りの広告費とその他雑費にそれぞれ500万円を計上し、事業の広報活動と円滑な運営を支える。したがって、本施策は公的資金を直接補助と広報活動に集中させつつ、企業に地域の遊休資産の有効活用と大規模な初期投資を求める官民連携モデルであり、企業のコミットメントと効率的な地域再生を目指すものである。

この5年間で約2,400万円の投資に対し、表5より経済波及効果と税収・コスト削減効果を合わせると、約2,8000万円の効果が見込まれる。5年間の実施により、2社の誘致、20名の定住が想定される。ここから概算される経済的波及効果や、税収効果、遊休資産の削減校などにより、投資額を上回る費用対効果を獲得できると考える。サテライトオフィス誘致による視察・交流消費、定住従業員による地域内消費では、徳島県神山町や和歌山県白浜町などの成功事例から、誘致先進地となることで、企業関係者や他自治体からの視察が急増し、宿泊・飲食業を中心に大きな経済効果が生まれていることが報告されている。特に、若年層の定住という長期的な地域活性化の基盤を築く点で、その価値は計り知れないと考える[9]。

項目	費用（想定）	備考
<b>施策1：初期費用援助金</b>	1,000万円	2社 × 上限500万円（平均）
<b>施策2：定住従業員支援金</b>	400万円	5年間で累計20名の定住を想定 (4名/企業数×4社/年 × 5万円/ 人 × 5年)
<b>広告費</b>	500万円	100万円/年×5年間
<b>その他</b>	500万円	100万円/年×5年間
<b>合計</b>	<b>2,400万円</b>	

（表4：コスト推定）

（著者作成）

項目	効果（想定）	根拠・備考
誘致企業数	2社	5年間で2社誘致を想定。
新規定住人口	20名	5年間で20名の定住を想定。
経済波及効果	約2,000万円	サテライトオフィス誘致による視察・交流消費、定住従業員による地域内消費（年間1人あたり100万円の消費増を想定）。 ・100万円×20人=2000万円
税収効果	約300万円	1社当たり50万円の税収 ・50万円×2社=100万円 1人あたり20万円 ・10万円×20人=200万円
遊休資産削減効果	約500万円	廃校の維持管理費削減。 年100万円×5年=500万円
合計	2800万円	

（表5：効果推定）

（著者作成）

## 第5章 まとめ

本提案は、養父市が直面する人口減少と若者流出という構造的な課題に対し、「仕事の創出」と「定住の促進」という解決策を提示するものである。廃校を活用したサテライトオフィス誘致・定住従業員支援という二つの制度を組み合わせることで、養父市は、都市部の活力を取り込み、若者に選ばれる「働く場」と「住む場」を兼ね備えた地域へと変貌を遂げることが可能となる。

養父市の持続可能な未来は、市民、行政、そして誘致企業が協働し、この新しい挑戦を成功させるかにかかっている。本提案が、養父市の掲げる「居空間」に繋がる具体的な一歩となることを期待する。

## 参考文献

- [1]養父市. (2021). 養父市過疎地域持続的発展計画.  
[https://www.city.yabu.hyogo.jp/material/files/group/4/kasokeikaku\\_R701.pdf](https://www.city.yabu.hyogo.jp/material/files/group/4/kasokeikaku_R701.pdf)
- [2]養父市. (n. d.). 人口推移に関するデータ. 取得元  
<https://www.city.yabu.hyogo.jp/material/files/group/34/6jinnkousuii.pdf>
- [3]株式会社 enegaeru. (n. d.). 分散型データセンターと廃校の活用.  
<https://www.eneageru.com/distributeddatacenter-abandoned-schoolbuildings>
- [4]養父市. (n. d.). フォーラム開催要領.  
<https://www.city.yabu.hyogo.jp/material/files/group/4/forumkaisaiyouryou.pdf>
- [5]総務省. (2017). ICT 地域活性化事例 [No. 073].  
[https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/joho\\_tsusin/top/local\\_support/ict/jirei/2017\\_073.html](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/top/local_support/ict/jirei/2017_073.html)
- [6]ザイマックス不動産総合研究所. (2024, 1月). オフィス需要調査 2023 年冬.  
[https://soken.xymax.co.jp/wp-content/uploads/2024/01/2401-office\\_demand\\_survey\\_2023a.pdf](https://soken.xymax.co.jp/wp-content/uploads/2024/01/2401-office_demand_survey_2023a.pdf)
- [7]やぶ市観光協会. (n. d.). 氷ノ山  
<https://www.yabu-kankou.jp/sightseeing/hyonosen>
- [8]千代市. (n. d.). 八千代市に関するデータ資料.  
<https://www.city.yachiyo.lg.jp/uploaded/attachment/21067.pdf>
- [9]一般財団法人 地域活性化センター. (n. d.). 月刊地方自治 (未来号外) 記事.  
[https://www.applic.or.jp/pdf/futuer\\_18/04/03.pdf](https://www.applic.or.jp/pdf/futuer_18/04/03.pdf)