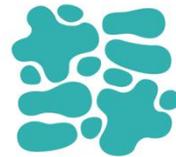


大牟田への提案2024

「労働供給制約を一人ひとりの可能性で乗り越える」



大牟田未来共創センター

CENTRE FOR PERSON-CENTRED NINGEN, O MUTA

2024年10月

設立から5年間(2019-2023年)の学び

「変わらなさ/変えられなさ」に向き合い直す

大牟田に魅せられたメンバーが全国から集まり、大牟田未来共創センター(通称:ポニポニ)を立ち上げたのが2019年4月なので、この春で丸5年が経ちました。この間、大牟田市と協働して計画を策定し、連携協定を結び、各種のプロジェクトに取り組んできました。また、市内の教育研究機関や地域外の企業との協働を進め、拠点となるうずうずマインをオープンしました。それらを通じて大牟田に少しずつ根を張り、仲間ができ、地域からの理解も得ていくことができたと思っています。

私たちは、現場で見出した課題を掘り下げ、「問い」を立て、捉え返した新たな課題にアプローチするプロジェクトを立ち上げることで、現実にそぐわなくなった地域の仕組み(システム)を「問題を起こさないもの」へとアップデートすることを試みてきました。しかし、プロジェクトが仕組みを転換するような展開に至らないこと、モデル事業の実施まで辿りついたにもかかわらず政策に実装されなかったことなど、前に進めないことばかりでした。他責的には仕組みの「変わらなさ」が強固であったと言えますが、私たち自身の「変えられなさ(力不足)」が本質だと思っています。

これまでの私たちは、誰かの責任を一緒に引き受けようとしてきました。それは大牟田からの信頼を得るプロセスとして大事なものでした。しかし、その方法に頼ったのは私たちの甘えだったのかもしれない。「変えられなかった」5年間を学びとして、まず私たちが変わりたいと思っています。大牟田に張った根の上で自律して私たちなりのビジョンを提示し、実践していきたいと考えています。その試みが大牟田に支持され、仕組みを変えていけるように、新たな決意を持って取り組んでいきます。

本提案の趣旨

大牟田の多様な主体や個人に向けて、本資料を作成しました。私たち自身、実行主体として内容の実現にコミットしています。

「労働供給制約」に注目する理由

本提案では、「労働供給制約を乗り越えること」を大牟田における根本的で最も深刻な課題と位置付け、提案全体の前提としています。その理由は、日本全体を襲う「労働供給制約」がこれまで大牟田が志向してきた「量」や「規模」の拡大による地域発展の道を現実的に閉ざし、「質」や「価値」を高める方向へと方向転換するための道標になると考えたからです。そして、分野を選ばない影響の甚大さにおいて、これまでバラバラになりがちだった、経営者/労働者、行政/民間/市民、産業/福祉といった立ち位置の違い(棲み分け・対立)を超え、共通して向き合うべきテーマになると考えています。

大牟田の質や価値の源泉は一人ひとりの人間

では、大牟田における質や価値の源泉は何でしょうか。私たちは、それを「大牟田で暮らし、働く一人ひとりの人間」だと考えています。一人ひとりの可能性や意欲が発揮される環境を整えることが、大牟田の新たな持続的発展の道を拓くはずで

この提案を手がかりに議論を深め、仲間を得たい

私たちは、この提案を様々な主体、立場の人たちと共有したいと考えています。そして、この提案を手がかりに議論を深め、協働する仲間を得て、実践とブラッシュアップを繰り返しながら、既存の仕組みをアップデートしていくことを目指します。そして、そこで得た気づき、仕組みの新たな設計図、仕組みを現実にフィットさせ続けるための方策は、他の地域、他の国の人たちにとっても必ず有益なものになると確信しています。

目次

1. 地域における課題認識

・・・P.4

2. 目指すべき大牟田の姿(ビジョン)・大牟田が取り組むべきこと

・・・P.6

3. ポニポニ(大牟田未来共創センター)としての取り組み

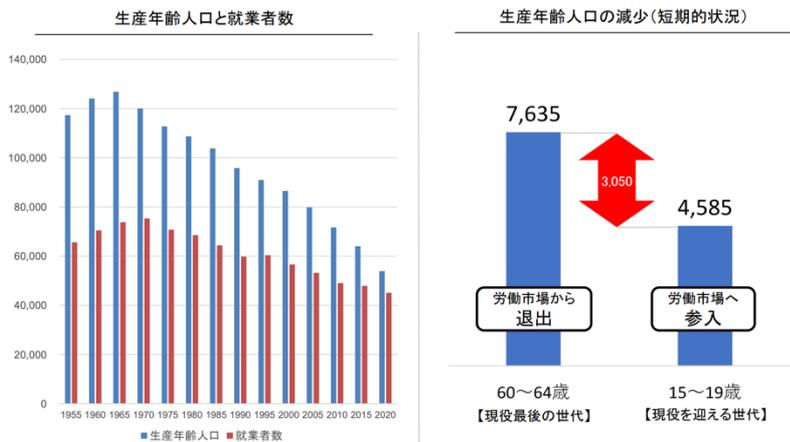
・・・P.12

4. 参考資料

・・・P.18

1. 地域における課題認識

労働供給制約のさらなる進行



(国勢調査の実績値に基づき作成、右図の「3,050」に就業率6割強を掛けたのが本文にある「2,000人程度」の根拠)

労働供給制約:生活を維持することが難しくなる

「労働供給制約社会」という概念を世の中に提示したリクルートワークス研究所は、その問題意識について「単なる人手不足論ではない。後継者不足や技能継承問難、デジタル人材の不足などといった産業・企業視点からの問題ではなく、『生活を維持するために必要な労働力を日本社会は供給できなくなるのではないか』と述べています。

5年間で最大2,000人の働き手不足の可能性

国勢調査を用いた私たちの分析では、大牟田において2020年からの5年間で最大2,000人程度の働き手不足が発生する可能性があることが分かりました。生活維持サービスに従事する人は市内就業者の7~8割を占めており、影響は小さくありません。

可能性が発揮しづらい環境

日常生活の維持に支障:「デッドラインを超えた」

実際、介護事業所の閉鎖、ケアプラン作成に要する時間(サービスを受けるまでの待機時間)の増加、タクシー利用のエリア・時間帯制限、飲食店等の営業時間の短縮等の影響が発生しており、日常生活の維持に支障をきたし始めています。ある市内経営者はこの状況を「デッドラインを超えた」と表現しています。

今後、労働供給制約が進行し、生活を維持するサービスの供給が間に合わなくなることが起きるでしょう。生活の質が下がっていくことは大牟田の暮らしやすさが大きく損なわれることであり、移住・定住にとってもネガティブな影響を及ぼすはずで

地域に不可欠な生活維持サービスの見極め・マネジメント

コロナ禍の際、生活に不可欠な職業に就く人たちが「エッセンシャルワーカー」として見直されました。同様に地域において生活維持サービスを担う業界・企業を公的な存在として再定義し、持続可能性を高めることが求められます。具体的には、地域に不可欠な生活維持サービスの見極め・マネジメントが必要です。

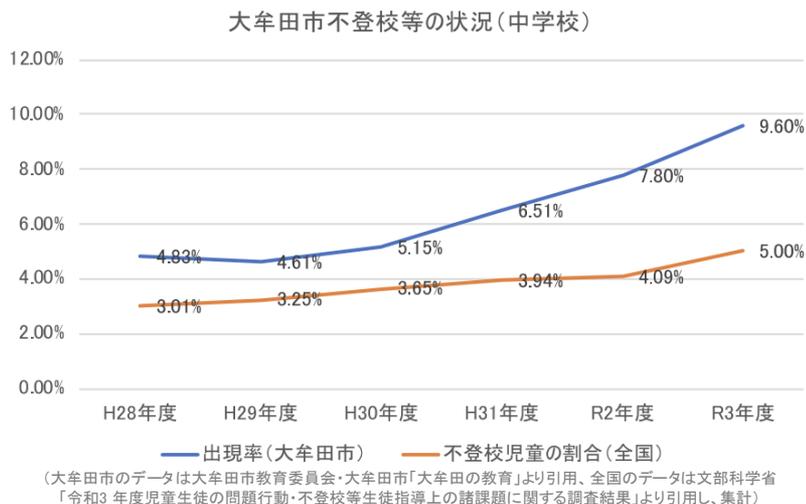
さらに、労使における力関係は逆転します。労働者は仕事を選びやすくなり、賃金が上昇します。地域レベルでの仕事選択の状況によっては、生活基盤が崩れるおそれがあります。

未曾有の状況をどう乗り越えていくか?

労働供給制約や生活維持サービスの状況は、今のところ総合的な把握がなされていません。また、それをマネジメントする手法は明らかになっていません。「この未曾有の状況をどうやって乗り越えていくか」が大牟田における根本的で最も深刻な課題であると私たちは考えています。

1. 地域における課題認識

労働供給制約のさらなる進行



大牟田の魅力は「生活の質」「人生の質」にある

大牟田には大蛇山という文化や、有明海や三池山という自然があるものの、千年単位の文化資源やそれだけで人が呼べるような自然資源に恵まれているわけではありません。買い物環境などの暮らしやすさや、誰もが生き生きと暮らせるという「生活の質」「人生の質」こそがまちの魅力の源泉にあると言えます。

大牟田市の不登校児童出現率は全国平均より高い

しかし、大牟田市の不登校児童出現率は全国平均を上回っています(2021年度: 小学校 全国1.30%、大牟田市1.95%、中学校 全国5.00%、大牟田市9.60%)。当然、子どもたちに責任はありません。学校に行かない子どもたちが十分な学びの環境を得られていないことが、問題の本質だと私たちは考えています。

可能性が発揮しづらい環境

要支援認定者の改善率が低い

当団体が自ら運営する地域包括支援センターにおける介護予防ケアマネジメント対象者の要支援認定状況の変化を分析したところ、改善したのは4.3%にとどまっています。それに対して、山口県防府市は、50%を超える改善率となっており、大牟田市の状況は何か足りていないことを示唆しています。

公共交通空白地域の発生・免許返納の増加

モータリゼーション等の影響により公共交通(路線バス)が脆弱化し、公共交通空白地域が発生するなかで、高齢化に伴う免許返納が増え、交通弱者が生まれています。今後、ドライバー不足によるさらなる減便、路線廃止等が起こる可能性もあり、「移動の自由」が損なわれる状況も現実味を帯びています。

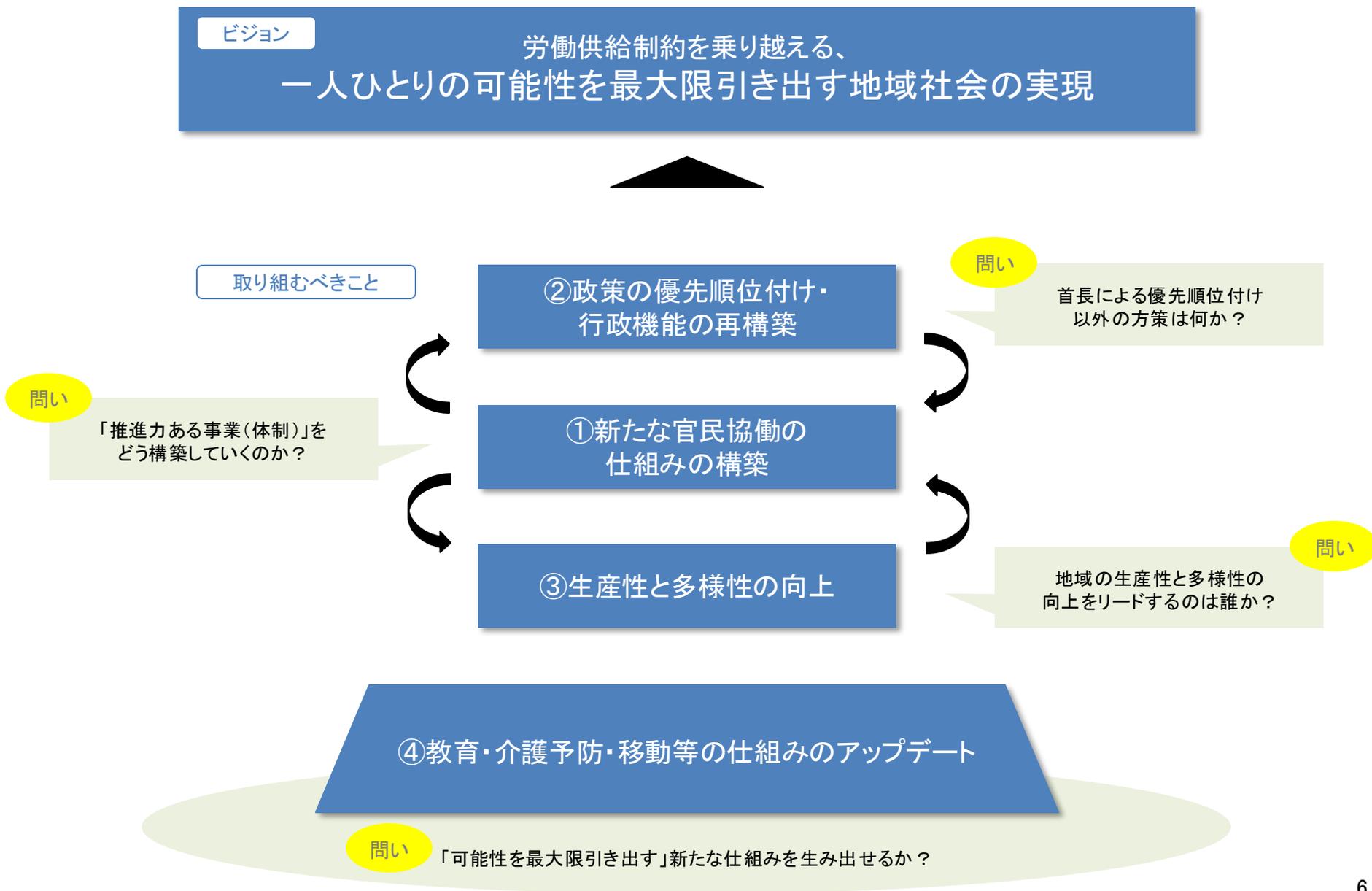
「可能性が発揮できる」仕組みを備える

私たちは、これらの状況が大牟田に暮らし、働く人たちの「可能性の発揮」を妨げ、大牟田の魅力の源泉にある「生活の質」「人生の質」を毀損していると考えています。大牟田が生き生きとした地域として持続していくために、「一人ひとりの可能性が発揮できる」仕組みを備えることが、どうしても必要なのです。

新たな仕組みへ思い切って転換できるか？

「一人ひとりの可能性が発揮できる」仕組みの実現は、改善の見通しが立たない労働供給制約(構造的な人手不足)下にある大牟田にとって、さらに重要です。人の「数」の足りなさは、一人ひとりの「可能性(の発揮)」で解決すべきだからです。「大牟田が新しい仕組みに思い切って転換できるか」が問われています。

2. 目指すべき大牟田の姿(ビジョン)・取り組むべきこと (全体像)



2-1. 目指すべき大牟田の姿(ビジョン)

ビジョン

労働供給制約を乗り越える、
一人ひとりの可能性を最大限引き出す地域社会の実現

官・民・市民

民・官協働

- ✓ 推進力ある事業(体制)の構築
- ✓ 明確な目的設定・共通認識の醸成
- ✓ 新たな担い手が生み出される

行政

「訂正できる」行政

- ✓ 「やらないこと」が決められる
- ✓ 職員の可能性・意欲が活かされる
- ✓ 総合的な政策運営を行う

一人ひとりの
可能性・意欲

民間

経営パワーの最大化

- ✓ 高い生産性と多様性
- ✓ 適切な新陳代謝・再チャレンジ
- ✓ 大牟田として人を雇い・育てる

生活と人生を支える仕組み

にんげんファースト

- ✓ 一人ひとりの自律と意欲が基盤
- ✓ 国に先立つアクション
- ✓ 常に仕組みと現実のズレを解消

AI等テクノロジーの最大活用

2-2. 大牟田が取り組むべきこと

①新たな官民協働の 仕組みの構築

②政策の優先順位付け・ 行政機能の再構築

③生産性と多様性の向上

④教育・介護予防・移動等の 仕組みのアップデート

これまでの官民協働基本フォーマット：審議会・協議会

地域における現在の基本的な官民協働のフォーマットは審議会や協議会です。特に協議会は戦略的な動きが期待されるものの、形式的な場になることが少なくありません。背景には、行政の立場上、参加を呼びかける相手に一定の妥当性(市民からの納得)を必要とすることやメンバーのバランスを意識することがあり、結果として同じ顔ぶれとなり、その場のテーマへのコミットメントが高いわけではない人たちが含まれることがあります。

民間参加者の徒労感、行政職員の疲弊

民間からの出席者は、謝金が出ないなかで、本業の時間を削って参加しています。行政が事務局を担い、議題の設定や会議ごとの整理・提案(実行)に向けた取りまとめを行います。政策として何を指すべきか(目標・目的)、どのように進めるべきか(戦略・計画)、具体的な動きをどう出していくか(体制・チーム)を明確にできていないことがあります。その結果、モチベーションの高い民間参加者ほど徒労感が大きくなり(離脱も起こり)、形式的に参加している人たちによる実行性を考慮に入れない意見も増えることとなります(やるのは行政という意識)。結果として事務局を担う行政職員の疲弊も大きなものとなります。これが繰り返されると協働の意欲まで奪われていきます。

既存フォーマットが持つ構造的な問題

これらはフォーマット自体が持つ構造的な問題です。現在のものは、「推進力ある事業(体制)」を生み出すことを目的としません。行政の公共性と民間の当事者性・事業性を掛け合わせる「推進力ある事業(体制)」を生み出す新たな官民協働フォーマットが求められています。もちろん、実質的に行政がガバナンスを担う安易な三セクモデルではないのは言うまでもありません。

明確な目的設定・共通認識の醸成

一方で、労働供給制約は当然、官(行政)、民(民間企業)、そして市民(コミュニティ)すべてに働き手(担い手)不足を引き起こします。つまり、協働するための余力が激しく奪われるのです。実際、強い公共性を持って地域をよりよくする活動を行ってきた協議会(業界団体)の活動が、働き手不足により停滞する状況が起きています。これからの官民協働は、誰かの善意に期待することはできません。明確な目的が設定され、担う主体(官・民・市民)・担い手が整理された結果生まれる「価値ある協働事業」のみ成立するようになります。その際、官民が共通認識を醸成する必要があります。そのために有用なのはデータです。データを読み解き、整理するための切り口・ロジックも求められます。

新たな担い手を生み出す仕組み

行政サービスが縮小し、地域コミュニティが弱っていくなか、民間において公共的な事業を生み出すことも重要になります。具体的には、市民活動やソーシャルビジネスと呼ばれるものです。既にいるプレーヤーをつなぎ直し、新たな人の意欲を引き出し、形にしていく仕組みを備える必要があります。

問い

「推進力ある事業(体制)」をどう構築していくのか？

「推進力ある事業(体制)」を構築するには、目標・目的、戦略・計画、体制・チームを明確にすることが必要です。このとき、行政が主導すると、どうしても公平性や正当性(市民からの納得)が先に来てしまい、動きが遅く(重く)なるため、当事者性・事業性がある民間側の主体が小さく動き出し、徐々にチームを広げていくことが現実的な進め方になると私たちは考えています。民間側はこの動きにどのように「公共性」を帯びさせるか、行政側はこの動きにどのように関わっていくか、が問われています。

2-2. 大牟田が取り組むべきこと

①新たな官民協働の 仕組みの構築

②政策の優先順位付け・ 行政機能の再構築

③生産性と多様性の向上

④教育・介護予防・移動等の 仕組みのアップデート

人員体制・職場環境の未整備・既存事業の止めづらさ

労働供給制約の影響は行政も例外ではなく、すでに採用定数が満たせない状況が発生しています。実際、私たちが関わってきた行政職員は、業務に追われて疲弊し、新しい取り組みに積極的になれないことが少なくありませんでした。欠員が補充されないままの職場、長期休職中の職員がいる職場は珍しくなく、人員体制・職場環境の未整備を改善する必要があります。

リソースの制約が経営に強く連動する民間企業と異なり、行政は地域住民や事業者との関係性上、既存事業を止めづらい面があることも事実です。目的が明確ではない(なくなった)事業、協働が実現せず民間事業者のお手伝いのようにしている事業であっても止められない状況が、職員を疲弊させています。

求められる高いレベルの組織マネジメント

労働供給制約は、労使の力関係を逆転させるため、「やる気」モデル、管理モデルは通用しなくなります。職員の意欲や意向を生かしながら実効性を向上させる高いレベルの組織マネジメントが求められます。また、適切・確実な実行に価値のある業務と、戦略設計・チーム構築・運営が核となる業務を明確に分けて捉え、業務の性質とアプローチ・人材・体制を最適化する必要があります。後者を担える職員育成・採用も欠かせません。

政策的な優先順位付け・行政機能の再構築

今後、行政は思い切った政策の優先順位付け、つまり、「やらないこと」を決める必要があります。同時に、「行政が単独でやる」「方針を示さずに民間に投げる(委託や協議会等)」のではない、明確な目標・戦略に基づいて官民協働を推進するなどの実効性ある形に行政機能を再構築する必要があります。AI等のテクノロジーを最大限活用していくことも不可欠です。

政策領域の再定義

労働供給制約は、行政機能の再構築のひとつとして政策領域の再定義を迫ります。例えば、市内就業者が最も多い医療・介護・福祉業界が「人手不足」に陥っているにも関わらず、産業経済部による直接的な経営支援の対象ではありません。介護・福祉に関しては、これまで保健福祉部がサービス需給を把握し、整備計画を立て、質を担保してきたため、その縦割りが影響しているのです。しかし、保健福祉部には経営支援リソースやノウハウがなく、実効的な取り組みを行うことが難しい現状があります。このようなとき、産業政策と社会政策を統合する新たな領域を設定することで、産業支援と市民生活の持続に同時に取り組むことができます。その際、地域に不可欠な生活維持サービスの見極め・マネジメントの方策も検討すべきです。

政策間バッティングの回避

さらに、労働供給制約は、政策間のバッティングをもたらします。例えば、政策的介入の一環で移住・定住政策としてコールセンターを誘致すると、市内の介護事業所で働く人たちが転職し、市民生活に大きな影響が出る可能性があります。このようなことを回避するため、今後の政策運営は総合性が求められるのです。

首長による優先順位付け以外の方策は何か？

もっともシンプルで直接的な政策の優先順位付け(やらないことを決めること)は、首長による判断(意思決定)です。しかし、周囲には働きかける以上のことができません。その状況において行政の外からできることは、まず、主体的に地域の状況を把握・分析し、取り組むべきことを具体的に整理して民間から取り組みを始め、行政も巻き込み、同時に広く市民とも共有していくことだと私たちは考えています。

問い

2-2. 大牟田が取り組むべきこと

①新たな官民協働の 仕組みの構築

②政策の優先順位付け・ 行政機能の再構築

③生産性と多様性の向上

④教育・介護予防・移動等の 仕組みのアップデート

「人手不足を人手で補えないこと」が前提

帝国データバンクの調査によると、2023年度、九州・沖縄地区における人手不足による倒産件数は30件と、前年比で2倍という状況です。大牟田でも人手不足による経営の圧迫が起きており、大牟田市イノベーション推進協議会による市内企業を対象とした調査(2023年・395社が回答)では、53%が正社員が「不足している」と回答しました。「労働供給制約社会」のひとつの本質は、それが景気に左右されるようなものではなく、構造的、絶対的な働き手不足であり、当面改善する見込みがないところにあります。「人手不足を人手で補えない」ことが前提になっています。

大牟田の労働生産性は高くない

労働供給制約を乗り越える際の基本的な指標となる労働生産性についての大牟田の状況(全産業・全企業)は、全国平均の6割程度であり(2016年)、高くありません。労働生産性の低さは日本全体としても各所で議論されており、これまでの産業政策が補助金を軸とした、生産性向上を阻害するものが中心だったとの指摘があります(完全雇用実現が政策目標だった)。局面が変わった今、中小企業支援政策の転換が必要です。

DX・業界再編

「単位労働時間当たりの付加価値」である労働生産性を高める際、経営力がシビアに問われます。経営的な必要性に基づき、機械化・自動化を推し進めるテクノロジーの活用、いわゆるDXが有力な打ち手になります。また、事業規模(DX投資の余力、規模の経済性、人材の柔軟な働き方)が重要になる可能性があります。そのため、一定の新陳代謝が起こることが避けられず、むしろM&Aを駆使した業界再編を促すことさえ必要になることが考えられます。それらを支える戦略・仕組みが求められています。

多様な人材による多様な働き方・「自分で考える」力

私たちが国勢調査を分析したところ、既に大牟田における就業者の多様化は進んでいます。今後、労働供給制約が進行するなかで、障がい者を含めたさらに多様な人材による、多様な働き方を実現し、大牟田で働くことの魅力を高める必要があります。

同時に、労働供給制約下では、一人が二役三役を担うことが期待されます。また、自分が所属する組織を超えた視点を持ち、状況や構造を読み解き、公共的な課題にチャレンジする人材の育成も欠かせません。それらの基盤になるのは、「自分で考える」力を取り戻すことだと私たちは考えています。一方で、市内企業が単体で提供できる育成機会・キャリアパスには限界があります。今後、企業グループを形成して取り組むなど、「大牟田として雇用し、育てる」仕組みの構築が求められます。

日本でもっともAI活用が進んだ地域

近年、生成AIの進化には目を見張るものがあります。労働供給制約が進行し、「人手不足を人手で補えないこと」が前提となるなかで、AIをはじめとする最先端のテクノロジーの活用を地域全体で推し進めていく必要があると考えています。悩んでいる時間はあまり残されていません。むしろ大牟田が目指すべきは、「日本でもっともAI活用が進んだ地域」ではないでしょうか。

地域の生産性と多様性の向上をリードするのは誰か？

基本的に企業経営は競争であり、優勝劣敗の世界です。一方で、労働供給制約が突きつけるのは、「個別企業を超えた地域の生産性と多様性の向上」というテーマ(目標)だと言うことができます。この矛盾を乗り越える戦略、体制を生み出すことができるか。それを具体的にリードするのは誰なのか。この問いが目の前に横たわっています。

問い

2-2. 大牟田が取り組むべきこと

①新たな官民協働の 仕組みの構築

②政策の優先順位付け・ 行政機能の再構築

③生産性と多様性の向上

④教育・介護予防・移動等の 仕組みのアップデート

生活や人生を支える仕組みと現実のズレ

大牟田市における不登校児童出現率は全国平均を上回っており(2021年度: 小学校 全国1.30%、大牟田市1.95%、中学校 全国5.00%、大牟田市9.60%)、当団体が自ら運営する地域包括支援センターにおける介護予防ケアマネジメント対象者のうち改善したのは4.3%にとどまり、公共交通空白地域が生まれるなかで、高齢化に伴う免許返納が増え、交通弱者が生まれています。これらは一見すると別々の事柄に見えますが、いずれも「生活や人生を支える仕組みと現実とのズレ」が地域課題として現れていると私たちは考えています。立場の弱い人たちがその影響を強く受け、可能性や力を奪われています。

大牟田独自の課題ではない

ただ、大牟田における教育、介護予防、移動に関する状況は、全国で起きているものと大きな違いがあるわけではありません。不登校は全国的なテーマであり、介護予防の進まなさもまた全国で問題視されています。交通弱者の発生も同様です。むしろ、「戦後日本が構築した仕組みと現実とのズレ」が現れていると言うことができ、大牟田独自の課題ではないと考えられます。

自律的に新たな仕組みにアップデートするしかない

上記の問題群に対して、国が全国すべての自治体(地域)に新たな仕組みを一気、一律に導入(インストール)することは考えられません。複雑怪奇に入り組んだ国の仕組み(法律)を一気にアップデートすることこそ現実的ではなく、むしろ運用の自由度を逆手に取り、各地域が自律的に新たな仕組みに(局地的に)アップデートするしかないのです。その際、「困っている人たち」だけではなく、一見すると「困っていない人たち」も含めた仕組み全体を新しくすることが求められます。

問題の発生自体を食い止める

では、ズレを生み出している既存の仕組みには共通点があるのでしょうか？私たちは、それを「仕組みが人に優先し、人はそれに合わせる」ことが求められる点だと考えています。これほど世の中が変化し、多様化しているにも関わらず、学校教育には、ひとつの学校の形、ひとつの学び方しか選べない現実があります。介護予防は、判定された基準に応じたサービスが一律に提供されています。公共交通も、決まった時刻・ルートによって運行されているのです。言い換えると、「仕組みが主体、人が客体」の状況です。大牟田においてこれらの仕組みを転換し、問題の発生自体を食い止める必要があります。そして、常に仕組みと現実のズレを解消できる柔軟な思考や発想、「仕組みは自分たちで作り変えられる」という文化を醸成しなければなりません。

問い

「可能性を最大限引き出す」新たな仕組みを生み出せるか？

今、大牟田に求められているのは、教育、介護予防、移動(交通)などの仕組みを「一人ひとりの可能性を最大限引き出すもの」へと転換することだと私たちは考えています。それは絵空事ではなく、先進地域では以下のような取り組みが進んでいます。

- 学校・学び方の選択肢が増え、生徒一人ひとりの関心や対話を重視する探究学習が教育内容全体に広がる。
- 「できないことを補う」提供型の介護予防が、本人が自信や意欲を取り戻すための面談(対話)を中心としたものに転換する。
- 時刻表と決まったルートで運行していた公共交通が、乗る人の自律や意欲に合わせた運行・ルート設計を行うものになる。

これらが大牟田なりに実現し、互いを接続させることも重要です。大牟田の魅力を高め、当面続く労働供給制約を乗り越える力を地域が失う前に、新たな仕組みを実現する必要があります。

3. ポニポニとしての取り組み

(1)労働供給制約対応会議(仮)
の設立・運営

(2)ぐるぐる・ダイアログからの展開

(3)AIをはじめとする
テクノロジー活用のお機会創出

(4)介護予防等の
仕組みのアップデート

(5)市民活動・ソーシャルビジネスの推進

(6)大牟田を深め、進める対話会の開催



大牟田の「労働供給制約」を考えるイベントに100人来場

2024年2月16日・17日の二日間、私たちは「キックオフ！労働供給制約社会・大牟田—働き手不足をチャンスに」と銘打ったイベントを自主事業として開催しました。実施した理由は、大牟田における「労働供給制約」をめぐる状況を広く共有し、地域の実践者や有識者との対話を行うことで、「労働供給制約社会・大牟田」の未来を描き、新たな地域を共につくっていくつながりを生み出したいと思ったことにあります。2日間でのべ100人程の来場者があり、関心の高さを感じたところです。

これまでの「人手不足」との違い

一方で、地域でコミュニケーションするなかで言われるのが、「人手不足は昔から。何を今さら」「市内企業の採用を支援するイベントを開催して対応している」といったことです。ただ、「労働供給制約」は、これまでの「人手不足」と決定的に異なります。景気の浮き沈みによるのではなく、構造的・絶対的な働き手不足が進行し、当面改善の見込みがないのです。「人手不足を人手で補えないこと」が前提となる全く新しい状況に私たちは直面しています。このことを地域で共有し、チャンスに変えたいのです。

労働供給制約対応会議(仮)

今年度

私たちは、イベントで得たつながりを生かし、「労働供給制約対応会議(仮)」を立ち上げたいと考えています。労働供給制約についての学びや大牟田の現状への理解を深め、官・民・市民の共通認識を作り、生産性・多様性を高める推進力ある事業(体制)や人を大事に育てる具体的なプロジェクトを組成していきたいと思っています。

「労働供給制約」を生かし、大牟田の力を引き出す

「労働供給制約社会」を提起したリクルートワークス研究所の古屋星斗氏は、日本で起こりつつある労働市場の構造的変化を「令和の転換点」として位置付けようとしています。過去に産業構造の変化によって急激な人口減少に直面し、大きな転換を乗り越えてきた大牟田には経験と対応力があるはずで。私たちは、この機会を生かし、大牟田の力を引き出したいと思っています。

3. ポニポニとしての取り組み

(1)労働供給制約対応会議(仮)
の設立・運営

(2)グルグル・ダイアログからの展開

(3)AIをはじめとする
テクノロジー活用の機会創出

(4)介護予防等の
仕組みのアップデート

(5)市民活動・ソーシャルビジネスの推進

(6)大牟田を深め、進める対話会の開催



「自分で考える」ためのワークショップ:グルグル・ダイアログ

労働供給制約を乗り越えるには、地域にいる一人ひとりが自らの可能性を發揮し、二役・三役を担うことができたり、答えのない課題に対して自ら考えて取り組むことが期待されます。そこで、参加者が「書く」「考える」「問う」のプロセスを体感することを通して、答えのないテーマについて自分なりに考えることができるようになるワークショップ「グルグル・ダイアログ」を当団体の自主事業として2024年6月から通年で開催しています。参加者からは、「人から質問されることで、自分の考えを整理することができた」「実は自分が頑張っているということがわかった」「頑張ることのモチベーションが深掘りできた」という声が挙がっています。

自分の可能性や意欲はひとりでは發揮できない

私たちは「可能性や意欲は、一人では發揮できない」と考えており、創業以来「対話(ダイアログ)」にこだわり、実践しています。安心できる関係の誰かに尋ねられたり、話したりしているうちに、自分が大事にしていることに気がついたり、うずうずと意欲が湧いてきた経験は、誰にでもあるのではないのでしょうか？私たちは、この「誰かと一緒に自分の可能性や意欲を發揮していくこと」を「自律」と呼んで大事にしています。

「人材交流(職場見学)」や「共通研修」への展開

今年度

グルグル・ダイアログは、多様な世代の業界を超えた人たちが集い、対話を通じて楽しく「考える」力や自律を育む試みです。そして、地元企業と協働する展開として、対話を埋め込んだ「人材交流(職場見学)」や「共通研修」を開催し、「地域共通の人事制度・キャリア形成」の実現につなげていきたいと考えています。

「大牟田として雇用し、育てる」仕組みから業界再編へ

地域共通の人事制度やキャリア形成は、「大牟田として雇用し、育てる」仕組みの具体的な姿であり、規模の小さい事業者が多い大牟田における産業支援の新たな形になると考えています。さらに、一社で雇用することが難しい専門人材や一社で整備するのが難しい高度な設備をシェアする仕組み、経営者がDX等について学び合う機会を実現することで事業者間のつながりを深め、自然な業界再編への動きを生み出したいと思っています。

3. ポニポニとしての取り組み

(1)労働供給制約対応会議(仮)
の設立・運営

(2)ググル・ダイアログからの展開

(3)AIをはじめとする
テクノロジー活用機会創出

(4)介護予防等の
仕組みのアップデート

(5)市民活動・ソーシャルビジネスの推進

(6)大牟田を深め、進める対話会の開催



どう活用すれば人の可能性や意欲を引き出せるか

私たちは安易なテクノロジー活用を進めたいとは思っていません。例えば、見守りセンサーは「見守りたい側」には便利な一方で、「見守られる側」にとっては監視されている状況を作り出す面があります。また、幼少期からの過度なデジタルメディア依存は、使いこなすための経験や身体性を育むことを阻害する面があると考えています。私たちのテクノロジー活用の観点は、「どう活用すれば人の可能性や意欲を引き出せるか？」にあります。

生成AI(LLM)の活用が地域における議論の質を高める

今年度

2024年、私たちはNTT研究所等と協働し、生成AIを活用したプロジェクト「会議シンギュラリティ ～AIたちと考えるこれからの大牟田」を実施する予定です。具体的には、複数の生成AI(LLM)を議論させることで、それに触発された人が行う議論の質を高め、地域の課題解決に生かそうというものです。この複数の生成AIの連携というコンセプトは世界中で試されており、大牟田で先取って試す機会を作ります。労働供給制約という、優先順位付けが常に求められ、それを支える議論の質を高めることが必要な環境で活用の道を探ることには大きな価値があるはずで

大牟田を「テクノロジーを使いこなす側」にする

私たちは引き続き、幅広い領域やテーマでのテクノロジー活用を積極的に検討し、取り組みたいと考えています。驚くような進化を続けるテクノロジーに翻弄されるのではなく、大牟田が「使いこなす側」に回るための取り組みを進めていきます。

テクノロジーを地域や生活に生かす実践・検討

私たちは、わくわく人生サロン(2020年)での睡眠センサー以来、VR(2022年-)、デジタルファブ리케이션(2023年)など、テクノロジーを地域や生活に生かす方策について、企業や研究機関との協働を通して検討を重ねてきました。また、にんげんフェスティバル(2022年)では、広く市民の人たちにテクノロジーに触れ、楽しんでもらう機会づくりにも取り組みました。そして、AIやVRといったテクノロジーを捉え返す新たな視点を持った有識者との対話を続けています。先端的なテクノロジーを保有する企業にとって大牟田がパートナーになれるよう努めたいと思っています。

3. ポニポニとしての取り組み

(1)労働供給制約対応会議(仮)
の設立・運営

(2)ググル・ダイアログからの展開

(3)AIをはじめとする
テクノロジー活用の機会創出

(4)介護予防等の
仕組みのアップデート

(5)市民活動・ソーシャルビジネスの推進

(6)大牟田を深め、進める対話会の開催



「うずうず(意欲)」を引き出し、生かす

私たちは、健康福祉総合計画策定(2021年)に関わって以来、大牟田の政策が一人ひとりの「意欲(うずうず)」を引き出し、生かすものにアップデートできるように試行錯誤を続けています。しかし、私たちの力不足もあり、その実現には至っていません。一人ひとりの可能性に注目し、それが発揮され、想いが実現できる機会や環境を整備することに主眼を置いた政策・制度を実装できるよう引き続き取り組みたいと思っています。

短期集中予防サービス:弱っている自信や意欲を回復する

今年度

当団体が運営する地域包括支援センターにおいて介護予防ケアマネジメントを担当している高齢者の状況を調べたところ、改善率は5%未満という結果でした。一方で、山口県防府市では改善率が50%強にのぼります。この違いは「短期集中予防サービス」実施の有無にあります。それは、本人の「自律(セルフマネジメント)」を重視した対話(面談)を通じ、死別や怪我などで弱っている自信や意欲を回復するものです。数年の準備を経て大牟田で実施したモデル事業(2023年度)は、政策実装されませんでした。引き続き実現を目指して取り組んでいきます。

超短時間雇用:週最短15分から働けるワークスタイル

今年度

超短時間雇用は、東京大学先端科学技術研究センター教授の近藤武夫氏によって開発された、「障害や疾患などある人々が、週に最短15分から、一般の企業・職場で、特定の職務を担当して働くワークスタイルを実現する雇用・労働モデル」です。大牟田でも当団体の自主事業として、2022年から制度実装の可能性を探っており、実績が出始めています。引き続き行政との調整を続け、大牟田モデルを実現できるように取り組んでいきます。

政策・制度を生かし、仕組みを新たなものへと転換する

労働供給制約下において、市民一人ひとりの意欲を引き出し、一人でも多くの人たちが活躍できる環境を整備することは欠かせません。その実現に向けて、政策・制度を生かし、仕組みを新たなものへと転換できるように取り組んでいきます。

3. ポニポニとしての取り組み

(1)労働供給制約対応会議(仮)
の設立・運営

(2)グーグル・ダイアログからの展開

(3)AIをはじめとする
テクノロジー活用のお機会創出

(4)介護予防等の
仕組みのアップデート

(5)市民活動・ソーシャルビジネスの推進

(6)大牟田を深め、進める対話会の開催



うずうずマイン:「うずうず」が湧き出してくる場

私たちは、2022年、大牟田の人たちが持つ「うずうず」が湧き出してくる場となることを目指して、「うずうずマイン(UZUUZU MINE)」を大牟田駅東口ロータリーの一角にオープンしました。これまでは、対話会やワークショップ中心でしたが、「うずうず」が形になる新たな方向として、大牟田で暮らし、働く人たちが市内事業者が、行政とは異なった公共性を発揮することをサポートしたいと思っています。

民間事業者・市民の公共性を形にする必要性

私たちがこれまで活動するなかで、「大牟田の市民活動は、久留米に比べると盛んではない」という声を耳にしてきました。一方で、当事者・家族団体、障害、教育、まちづくり・リノベーション、スポーツなど、大牟田に根付き、高い問題意識で事業に取り組んでいる人たちにも出会ってきました。労働供給制約は生活に身近なサービスを中心に大きな影響を与え、市民生活を蝕むことが予想され、行政機能が低下することも避けられません。そんななか、市民活動やソーシャルビジネスといった、民間事業者・市民の公共性を形にすることが求められると考えています。

市民活動・ソーシャルビジネスの推進 今年度

私たちはこれまで、「大牟田リビングラボ」の活動として、地域外の大企業が進める事業開発や研究活動のサポートを行ってきました。その際、担当者の意欲を高め、地域が抱える課題を翻訳して伝え、新たな事業の創出に伴走してきました。この取り組みを大牟田の市民活動やソーシャルビジネスを展開する人との間でも実践したいと考えています。そして、局所的な連携に留まってきた既存の主体同士、地域コミュニティと市民活動など、新たなネットワーク(エコシステム)も形成したいと思っています。

大牟田の「公」を担う新たなプレーヤーを育成する

労働供給制約をめぐる状況は、「公」のあり方の転換も迫ってきます。私たちは、大牟田の「公」を担う新たなプレーヤーの育成に努めていきます。

3. ポニポニとしての取り組み

(1)労働供給制約対応会議(仮)
の設立・運営

(2)グーグル・ダイアログからの展開

(3)AIをはじめとする
テクノロジー活用の機会創出

(4)介護予防等の
仕組みのアップデート

(5)市民活動・ソーシャルビジネスの推進

(6)大牟田を深め、進める対話会の開催



利害・価値観の対立を乗り越える

私たちが大牟田で取り組むなかで感じた「変わらなさ/変えられなさ」は、利害や価値観が対立していることがひとつの理由になっています。例えば教育において、一律の学校登校・学級登校を重視する立場とフリースクールを含む多様な学びの場・学び方を重視する立場が挙げられます。これらは、利害や価値観が対立しており、そのままでは乗り越えることができず、既存のあり方は変わりません。そこで、目の前の課題を問いと対話で深め、新たな課題を設定し、協働の道を探る必要があります。

大牟田を深め、進める場 今年度

大牟田が置かれている労働供給制約は、経営や働き方、社会の仕組みをめぐる根本的な転換を迫ってきます。それは、これまでの常識が通用しなくなり、正解が不正解へと変わってしまうものです。私たちは、大牟田が直面する状況、目指すべき方向性や方策を見出し、ブラッシュアップするための問いを立て、有識者を交えた対話機会を定期的に開催したいと考えています。それは、大牟田を深め、進める場と言うこともできるはずです。

問い・対話の場を地域につくり続ける

既存のあり方や取り組みに深く関わっている人や主体は、どうしても変わることには消極的になります。それは、課題に向き合い、深く問うことが難しいことを意味しています。私たちは、変わり続ける社会や地域の状況を機敏に捉え、問いや対話の場を地域につくり続けていきます。

問いと対話

私たちは、2019年に団体を立ち上げてからずっと、「問いと対話」を大事にしてきました。2021年には、大牟田で得たテーマを有識者と対話して掘り下げていく「湯リイカ」という自社メディアを立ち上げました。その理由は、目の前にある問題は、過去からの経緯があって生まれていたり、実は思わぬところで別の事柄とつながっていることがあるからです。同時に、都市部では有識者の話を直接聞く機会が多くあるにも関わらず、課題が先鋭化し、解決の難易度が高まっている地方部においてほとんどないという矛盾があると私たちは考えています。時代を見通すセンスのある有識者と大牟田をつなぐ取り組みを引き続き進めていきます。

4. 参考資料

●労働供給制約について

リクルートワークス研究所
『未来予測2040 労働供給制約社会がやってくる』
(2023年03月28日発行)



<https://www.works-i.com/research/report/forecast2040.html>

古屋星斗、リクルートワークス研究所
『「働き手不足1100万人」の衝撃』
(2024年1月30日)



<https://www.amazon.co.jp/dp/4833425149>

リクルートワークス研究所
「序論。令和の転換点」



<https://www.works-i.com/research/project/turningpoint/introduction/index.html>

●大牟田の労働供給制約に関連する状況について

大牟田未来共創センター
「労働供給制約社会
大牟田レポート ver.1.1」



<https://poniponi.or.jp/event/roudou-kyoukyu-seiyaku/sources>

大牟田未来共創センター
「キックオフ！労働供給制約
社会・大牟田
— 働き手不足をチャンスに」



<https://poniponi.or.jp/event/roudou-kyoukyu-seiyaku/>

●ポニポニについて

団体(ポニポニ)



<https://poniponi.or.jp/>

うずうずマイн、
ぐるぐる・ダイアログ



<https://uzuuzu.space/>

湯リイカ



<https://dialogue-eureka.jp/>