

南魚沼市ふるさとワーキングホリデーに見る 若者リピーター層構築のポイント

金子洋二¹、倉田智浩²

¹大正大学 地域創生学部地域創生学科 准教授

²一般社団法人 愛南魚沼みらい塾 理事

(要旨) 本稿は、新潟県南魚沼市における「ふるさとワーキングホリデー」事業の事例分析を通して、同事業が抱える課題の解決に資する要因を整理すると共に、その中から若者リピーター層の構築につながるポイントを明示することを目的とする。まず、先行研究や他地域の事例分析より、同事業が抱える課題として、(1)制度の趣旨への違和感、(2)地域理解や継続的な関係構築、(3)事務負担の重さと体制整備、(4)実績としての定住・関係人口化、の4点を検証対象として抽出した。次に、これらの課題解決に資する要因と若者リピーター層構築のポイントを探るため、南魚沼市の参加者アンケートおよび事業担当者へのヒアリング結果を分析したところ、「参加者と同世代のスタッフによる運営体制」「複数事業間の連携による重層的な学びと活躍の場づくり」「参加者同士の濃密なコミュニティの形成」などが効果的に働いていることが明らかとなった。

キーワード：ふるさとワーキングホリデー、若者リピーター層、関係人口、移住・定住

1. はじめに

総務省が行う「ふるさとワーキングホリデー」(以下「ワーホリ」と略す)は、地方からの若年層の流出、少子化、人口減少といった社会課題を背景として2016年に創設された事業である。主に都市部の若者が2週間～1か月程度の期間を地方で働きながら過ごし、就労、交流、観光などを通して地域の暮らしを体験することにより、都会の若者が地方地域との関係を強めることをねらいとしている。開始から10年が経過した同制度だが、参加者数の伸びや高い満足度といった成果を上げている一方で、参加地域との継続的な関係構築効果が不明瞭であったり、制度利用をきっかけとした移住・定住の実績が極めて限定的であったりなどの課題を抱えている。また、そうした課題を包括的に扱った先行研究は本稿執筆段階で確認できなかった。そうした中、新潟県南魚沼市では2022年度から同事業に取り組み、参加者数や移住者数、参加者の地域への再訪意欲や再訪実績といった点で他の導入地域と比較して注目すべき成果を上げている。本稿では、南魚沼市の事例が同制度の課題をどのように解決し、さらには若者リピーター層の構築に成功しているのかについて、参加者へのアンケート結果、事業担当者へのヒアリング結果、先行研究や先行事例の分析などを通して考察する。

2. 制度の概要と課題

総務省(2025)が公開している同制度の推進要綱¹には「制度の趣旨」として以下のような文言が掲げられている。

¹ ふるさとワーキングホリデー推進要綱 https://furusato-work.jp/wp-content/themes/furusato/assets/tsk/img/furusatowork_outline.pdf?utm_source=chatgpt.com (2026/2/10 閲覧)

我が国は、人口減少・少子高齢化が急速に進展しており、特に地方の若い世代が、過密で出生率が極めて低い東京圏をはじめとする大都市圏に流入することにより、日本全体としての少子化、人口減少につながっている。人口減少を克服し、地方創生を成し遂げるためには、地方圏から大都市圏への人口流出に歯止めをかけ、地方への「ヒト・情報」の流れを新たに創出することが重要であり、そのためには、移住にまで至らずとも地域に想いを寄せる人々に対して、当該地域と関わる機会を提供することが重要である。

この文章からは、同制度が都市部の若者と地方地域の関係構築を主たる目的としたものであることがわかり、そのためには単なる制度利用を超えた参加地域へのリピーター層の構築が主要なねらいであることが読み取れる。また、制度の背景となっている社会的課題を踏まえると、リピーターとしての関係に留まらず、関係を発展させた移住・定住人口の増加を期待するものであることが明らかである。人口減少と若年層の流出は一部の大都市圏を除く地方自治体の共通の悩みと言ってよく、制度開設からの9年間でべ314の自治体がこの制度を導入している。

ワーホリ事業の対象となる地域は三大都市圏外の市町村または都道府県である。対象経費が1団体あたり1,500万円を上限とし、そこに5,000円×全参加者の延べ滞在日数を加えた額が国から特別交付税として実施自治体に給付される。自治体は運営を民間組織に委託することが可能である。

これまでの実績としては、2016年度から2024年度の9年間で延べ約5,900人が参加し、参加後のアンケートでは99%が満足（「非常に満足」84%、「満足」15%）、97%が継続的な訪問意向があることを示している（図-1・図-2）。また、参加した地域に移住（定住）をした人の数は169人（2.9%）となっている²。

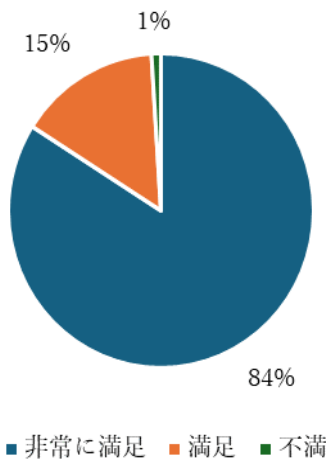


図-1 ふるさとワーキングホリデーの満足度

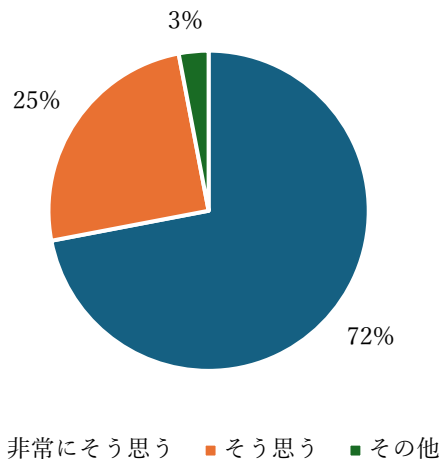


図-2 参加した地域への今後の継続的な訪問意向

出典：総務省 ふるさとワーキングホリデーポータルサイト

一見成功しているように見える同制度であるが、どのくらいの参加者が実際に参加地域を再訪しているかを示したデータは明らかにされておらず、関係構築の実態は不明である。また、移住の実績についてはごく一部の自治体が極端な成果を上げており、その例外を除くと1名でも移住の実績を持つ

² 総務省 ふるさとワーキングホリデーポータルサイト

https://furusato-work.jp/wp-content/themes/furusato/assets_tsk/img/furusatowork_about_202507.pdf（2026/2/10 閲覧）

自治体は極めて稀な存在であるのが現状となっている（表-1）。

表-1 ふるさとワーキングホリデー参加者の移住実績（一部）

受け入れ自治体	移住者数	参加者数	移住者割合(%)
沖縄県	47	230	20.4
宮城県気仙沼市	29	393	7.4
岐阜県白川町	5	37	13.5
高知県馬路村	4	121	3.3
新潟県南魚沼市*	3	170	1.8
宮城県石巻市	3	93	3.2
高知県東洋町	2	55	3.6
青森県	2	7	28.6
徳島県鳴門市	1	20	5.0
愛媛県松野町	1	9	11.1
高知県四万十市	1	5	20.0
合計	98	1140	8.6

出典：総務省事例集（2025）にある44件の事例中、移住者数が記されている自治体の2024年度までの実績

※新潟県南魚沼市では2025年に追加で1人が移住し、同年12月現在で移住実績が4名となっている。

これらの実態をふまえ、筆者らは、先行する研究や事例のレポート、ウェブ上で公開されている記事等の分析から、同制度の5つの課題を抽出した。

- (1) 外務省が行う海外でのワーキングホリデー³が休暇を主体と捉えているのに対し、本制度は労働色が強く、趣旨の違和感を指摘する声がある⁴
- (2) 2週間～1か月程度の短期では、一定の体験は得られるものの、深い地域理解や継続的な関係構築には至りにくい⁵
- (3) 受け入れ準備などの事務負担が重く、成果に結びつけるまでの体制整備が難しい⁶
- (4) 実績としての定住・関係人口化の割合が低い⁷
- (5) シニア層の参加による受け入れ準備の複雑化⁸

この内、(5)については、総務省が2025年度から参加者の対象をシニア層にも広げる意向を示したことを受けて設定した。シニア層への対応が高度化することが予想されるが、本稿の目的からは外れるので今回は検証の範囲外とする。尚、小田切（2018）は「関係人口」について「日常生活圏や通勤圏以外の特定の地域と、継続的かつ多様な形で関わり、地域の課題の解決に資する人など」と定義し

³ ワーキング・ホリデー制度 https://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/visa/working_h.html（2026/2/10 閲覧）

⁴ 複住スタイル(2024)、ねとらぼ(2016) などには、制度の趣旨と内容の整合性が疑問視されている実態が見て取れる。

⁵ 植田ほか(2020)は岐阜県内の複数の事例から同制度を利用した関係人口の構築に関する課題を指摘している。

⁶ 植田ほか(2020)、HRog(2025)などで紹介されている事例からは、多岐に渡る実務的負担の重さが汲み取れる。

⁷ 総務省が公開する資料には過去の参加者数や移住者数、先進事例が紹介されており、その内容から筆者らが想定。

⁸ 同上

ているが、本稿ではその中でもワーホリの中心的な参加者である10代～20代の若者のみを対象とし、参加後に同じ地域を1回以上再訪した人々を「若者リピーター層」と呼び、関係人口の一部として扱うものとする。

3. 南魚沼市の事例概要と参加者アンケート結果の分析

南魚沼市は新潟県の南東部に位置し、東京から新幹線で約90分、北は魚沼市、西は十日町市、南は湯沢町、東は群馬県みなかみ町と接する山間の自治体である。市の内外を2,000メートル級の山々が連なり、豪雪地や山岳リゾートとして知られるほか、魚野川の河岸段丘で作られるブランド米「魚沼コシヒカリ」の産地としても有名な地域である。一方、人口は2015年と2025年を比較すると87.5%（約52,000人）に減少しており、高齢化率は6.5%上昇して35.7%になるなど、人口減少や高齢化が地域の活力の衰退につながることで危惧される状況にもなっている。

同市では2022年度からワーホリ事業を導入している。毎年夏と春の2期に分けて実施し、それぞれ2週間×3タームずつ、各ターム10名（年間60名）を定員として募集している。2022年度から2024年度に実施した6期18タームの参加者の累計は170名に上り、その内4名が市内に移住・定住を果たしている。この実績は全国的に見てもトップクラスであり、移住者数は市町村としては宮城県気仙沼市の29人、岐阜県白川町の5人に次いで3番目に多い。主な就労先には以下のような業種があり、総じて地場産業を中心とした地域性の強い職場となっている。

- ・ 農業（スイカ、シイタケ、ネギ、稲作）
- ・ 飲食業（レストラン、カフェ）
- ・ 観光業（スキー場）
- ・ サービス業（運営団体での補助業務）
- ・ 宿泊業（ホテル、旅館、キャンプ場）
- ・ 製造業（注連縄、精密機械）
- ・ 建設業（事務）

南魚沼市ワーホリ事業の特色のひとつは、人材育成を目的とした民間組織「一般社団法人愛南魚沼みらい塾」（以下「みらい塾」と略す）に運営を委託している点である。みらい塾は2017年に市民有志により設立された団体で、ワーホリ事業の他に、市内の中高生を対象とした探究プロジェクトや、全国各地の大学生が同地で実習やフィールドワークを行う際の受け入れ、大学生による企業インターシップのコーディネートなどの事業を展開している。こうした地域内外の若者の活動拠点として、JR六日町駅の近くにフリースペース「minamirai」を開設しているほか、「兼続庵」「五郎丸庵」と名付けられたふたつの宿泊施設を有している。これらの施設はいずれも空き家や空き店舗を改装し、クラウドファンディングや官民の助成・補助を活用して整備したものであり、若者が無償もしくは最低限の経済的負担で利用できる点や、参加者同士あるいは地域住民と交流する拠点として活用できる点で強みとなっている。

ワーホリ事業では2025年の春の段階で全国50を超える大学から毎回ほぼ募集定員を満たす累計170名の大学生（2022～2024年度実績）を受け入れており、参加後の追跡調査によるとその内の40%以上が同市を再訪していることが判明している⁹。ワーホリ事業を行っている全国の市町村の中でも非常

⁹ 南魚沼市以外では、参加者の再訪率に関する自治体・総務省からの発信はほとんどない状態である。

(17%)」「観光などを目的に定期的に関わっていききたい (30%)」といった継続的な関係を前向きに考える回答が大半を占めた。ちなみに、「その他」を選択した4件の内容にはより具体的な関わり方や「何でもしたい」などの記述があり、これらを含めると99%の参加者が継続的に関わる意向を示しているといえることができる。(図-10)

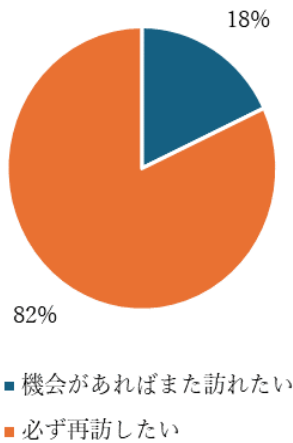


図-9 南魚沼市への再訪意向

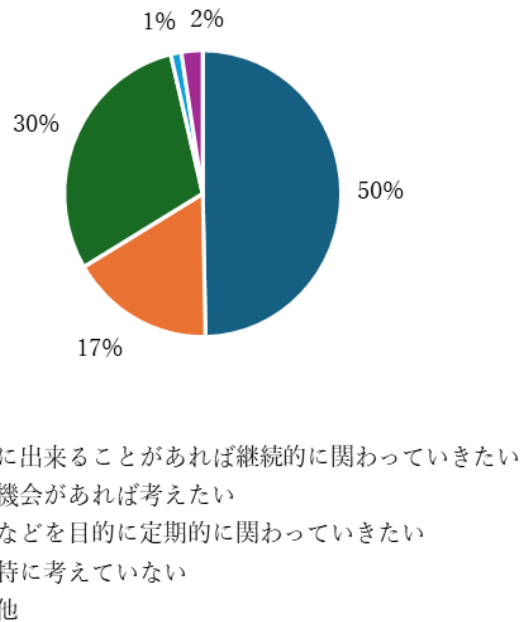


図-10 南魚沼との関わり方

出典：参加者アンケート（2022～2024年度）の結果より筆者作成 n=161

4. 制度の課題解決に資する要因

以上の分析により、南魚沼市ワーホリは参加者から単に高い評価を得ているだけでなく、その理由として地域の人・自然・仕事に対する愛着や思い入れの強さが参加者の中に形成されており、そうした肯定的な思考や感情が100%という高い再訪意向や40%以上の再訪率として表れていることが明らかになった。このことは同地での取り組みにワーホリ制度そのものの課題を解決するヒントが多数含まれることを示唆している。ここでは、上記2に掲げた制度の課題をひとつずつ取り上げ、それぞれの解決につながる要因を南魚沼市の事例分析の結果得られた仮説として提示する。尚、ここで引用する事業に関する情報は、参考文献やアンケート調査結果のほか、2025年10月から11月にかけて複数回に渡りみらい塾の事業担当者へのヒアリングを行い、そこから得られた情報を含んでいる。

(課題1) 「ワーキングホリデー」という名称からくる趣旨への違和感

南魚沼市では、参加希望者を対象に事前にオンラインでの説明会を行うほか、個別の面談も実施してプログラムの趣旨を十分に伝えている。また、参加者と同年代のスタッフ（多くは参加経験者）を中心とした運営体制を構築しているため、募集に際しても世代間のギャップを感じさせることなく、SNS等を活用した口コミの発信に反応して参加を希望する人が多いことも違和感を生じさせない要因のひとつとなっている。さらには、2週間の滞在期間の内5～6日が観光や休日に充てられており、就労以外にも十分な休息や地域体験ができるように配慮されている点もプラスに作用していると考えられる。

- 課題解決の要因
- ・ 事前の説明会や個別面談の実施
 - ・ 同年代スタッフの配置によるコミュニケーションの円滑化
 - ・ 休日や就労外プログラムの充実

(課題2) 短期滞在の中での深い地域理解や関係継続への誘因

就労先の選定においては地域色が強い事業所や作業内容が選ばれており、参加者は仕事や仕事中的な会話を通して地域理解を深めることができる環境にある。また、こうした環境を提供できる背景には、運営団体のみらい塾と就労先事業所との間の長年の付き合いを通して構築された信頼関係があり、いずれの事業所も受け入れに対して積極的である点も重要である。また、地域をよく知る同世代のスタッフを配置しているため、気軽に地域の情報を得ることができる点や、就労以外のプログラム（地域の祭りやイベントへの参加、名所巡り、地域行事の手伝い、地域住民との交流会など）を通して集中的に地域を体験する機会がある点も地域への理解を促している。さらには、みらい塾が占有する宿舎での共同生活を通して、参加者同士が深いコミュニケーションを取る中で、共有されるそれぞれの体験が互いによい刺激となり、地域愛着の増幅につながっていると考えられる。

- 課題解決の要因
- ・ 地域色が強く、受け入れに積極的な就労先事業所の選定
 - ・ 地域をよく知る同年代スタッフの配置
 - ・ 就労外の地域体験プログラムの充実
 - ・ 参加者同士の深いコミュニケーションを通じた地域体験の共有

(課題3) 受け入れの事務負担が重く、体制整備が難しい

南魚沼市では、ワーホリ事業の運営実務は地域での幅広いネットワークと人材育成分野で豊富な経験と専門性を有するみらい塾に委託しているため、スムーズな事務処理が実現している。また、過去の参加者やみらい塾が行う他の事業を通して経験を積んだ若いスタッフによる運営体制を構築しており、豊富なマンパワーを有している点も重要である。宿泊や活動の拠点は自前の占有施設を使用しており、送迎に使用する自動車なども複数の事業で共用しているため一事業あたりの負担を軽減できている。

- 課題解決の要因
- ・ 地域での幅広いネットワークと専門性を持つ民間組織への業務委託
 - ・ 人材面、拠点施設など設備面における複数事業間の連携

(課題4) 実績としての定住・関係人口化の割合が低い

前述の通り、みらい塾ではワーホリ事業の他にも、参加者のモチベーションや成長のステップに応じた幅広いプログラムを展開しており、それらが相互補完的に「次の活躍の場」を提供している（探究プログラム、実習やフィールドワークの受け入れ、長期インターンシップ、地域おこし協力隊など）。また、自前の宿泊・活動拠点があるため、参加経験者の再訪を受け入れやすく、また、そうした場所への訪問自体が再訪のモチベーションにもなっている。宿舎では共同生活を通して同期の参加者間に深い絆が生まれ、共通体験の舞台である地域への愛着が育つと共に、同窓会などで南魚沼を再訪する機会が生まれている。

- 課題解決の要因
- ・ 複数事業間の連携による重層的な学びと活躍の場の提供
 - ・ 自前の宿泊・活動拠点の活用による再訪実績の増進
 - ・ 参加者間コミュニティの醸成による地域愛着の増幅

5. 結論

南魚沼市の事例分析を通じた検証により、ふるさとワーキングホリデー制度の課題解決に資する有効な取り組み（要因）は上記の通り整理することができた。これらをさらに本稿の目的である「若者リピーター層の構築」に絞って要点（ポイント）をまとめると以下のように再整理することが可能である。

- ・ 参加者と同世代のスタッフによる運営体制と SNS などを通じた口コミ情報の発信
- ・ 重層的な学びのプログラムの同時展開とそれらの連携による相乗効果
- ・ 重層的な活躍の場の提供
- ・ 地域色が強く受け入れに積極的な就労先事業所の確保
- ・ 共同生活や地域体験、同窓会などを通じた濃密な参加者コミュニティの醸成

本研究を通して得られた知見は、今後各地のワーホリ事業の実践において重要な示唆を与えるものであると考える。一方、本稿の検証範囲は先進事例のひとつである南魚沼市の取り組みに限られており、あらゆる地域に共通する普遍的な結論を得たとは言い難い。また、若者リピーター層の構築は様々な地域活動の複合的な成果であり、ワーホリ事業の枠を外した時に上述のポイントがどのような意味を持つのかといった検証も必要である。今後はさらに検証の範囲を広げ、結論の精度を上げていきたい。

参考文献

- 1) 総務省：ふるさとワーキングホリデー推進要綱、2025.
- 2) 総務省：ふるさとワーキングホリデー制度概要、2025.
- 3) 総務省：ふるさとワーキングホリデー事例集、2025.
- 4) 総務省広報誌 Vol.289 2025年1月号.
- 5) 複住スタイル「ふるさとワーキングホリデー批判があるのはなぜ？参加へのメリットと今後の課題」英和出版社、2024.
- 6) ねとらぼ「休暇中に地方で働く「ふるさとワーキングホリデー」制度が「わけが分からない」と物議 総務省に話を聞いてみた」2016. <https://nlab.itmedia.co.jp/cont/articles/3258314/>（2026/2/10閲覧）
- 7) 植田賢、遠山翔、左右田慎也、戸井大輝、東出幸太、堀井 玲紀、原良輔：ふるさとワーキングホリデーを活用した関係人口の創出について、一般財団法人地域活性化センター、2020.
- 8) HRog「人との繋がり」が地方の人手不足を変える「ふるさとワーホリ」から見えた関係人口の重要性、2025. <https://hrog.net/interview/127692/>（2026/2/10閲覧）
- 9) 南魚沼市：南魚沼市人口ビジョン、2020.
- 10) 南魚沼市：令和6年度南魚沼市ふるさとワーキングホリデー実施統合報告書、2025.
- 11) 萩原良智：ふるさとワーキングホリデーを活用した関係人口の創出について、地方自治 2018-10 ぎょうせい、2018.
- 12) 高濱優子・今永典秀：ふるさとワーキングホリデーを活用した地域創生インターンシップー岐阜県美濃加茂市における協働事例よりー、グローバルビジネスジャーナル vol7-1、2021.
- 13) 小田切徳美：関係人口という未来 - 背景・意義・政策, ガバナンス、ぎょうせい、2018.