

越境学習から見た地方自治体へ派遣された人材の学び

北海道大学大学院 環境科学院
環境起学専攻 実践環境科学コース
江本 将貴

近年、地方創生人材支援制度(内閣府)や地域活性化起業人制度(総務省)といった地域活性化をねらう仕組みとして、地域創生が求められる地方自治体に国家公務員、大学研究者、民間企業の人材が派遣されることが増えている。派遣者は、半年から3年間の派遣期間で、その市町村に応じた取り組みを行う。例えば、「採用昇任等基本方針」(平成26年に閣議決定)では、国家公務員の幹部職の任用に際して「出向等多様な経験の有無を勘案する」と書かれているが、経験の有無よりも、経験から得たものが明示され、それに基づいた任用をすることが望ましい。「ホームとアウェイを往還する(行き来する)ことによる学び」に注目した越境学習(石山, 2022)では、派遣者は、派遣先で、今までとやり方が違って戸惑い(葛藤)、苦しい中でもがき(行動)、自分の状況を客観視し(俯瞰)、周りを巻き込み挑戦する(動員)という4つのプロセスを行ったり来たりしながら、学んでいく。その経験から価値観の見直しや多様な視点の重要性に気づく力を身につける。

本研究の目的は、越境学習の視点から、地方自治体に派遣された者がどのような学びを得て、それらの学びはどのような要因が影響しているのかを明らかにすることである。研究対象となる「地域創生人材支援制度」では、任期满了者が提出した活動報告書(町の概要、派遣者の役割、取り組み、意識した点等)が公開されている。越境学習の4つのプロセス(葛藤・行動・俯瞰・動員)に基づき、派遣者の活動から得られる学びを評価した。また、詳細な学びを把握するために、「地域活性化起業人制度」の派遣者3人への半構造化インタビューを行った。

調査をした派遣者53名が経験した、越境学習の4つのプロセスにおける学びは、派遣された時期や派遣者のミッションに対する認識、派遣任期、派遣形式、派遣者の意識・受け止め方などにより、派遣者毎に異なっていた。53名のうち、51名が越境学習の4つの要素のうち少なくとも1つを得ていた。「俯瞰」のプロセスでは、自分自身がよそ者と見られていることを自覚し、町における自身の役割を認識できており、ほとんどの派遣者が学んでいた。「葛藤」と「行動」のプロセスでは、遣者の意識・受け止め方により、影響を受けており、自分の専門性に拘らず行動した派遣者は、意外な出来事と出会い、葛藤が増え、相対的に良く学んでいた。4つのプロセスにおける学びのスコアを合計した総合スコアでは、常勤として務めた派遣者は、非常勤に比べ高い値となり、両者には有意差があった(ノンパラメトリック検定であるU検定で $p < 0.05$)。また、総合スコアが高い上位層は、派遣元は企業や国の違いは見られなかったが、国から派遣された人々の総合スコアは、学んでいない人から学んでいる人までのバラツキが大きかった。

越境学習の4つのプロセスに注目し、経験から得た学びの程度を明示できるようになった。学びを最大化するには、常勤として地域に住み込み、抽象度の高いミッションに挑戦し、専門外のことも失敗を恐れず引き受け、町の職員や住民に任せるだけでなく、派遣者自身が率先して実行することである。なお、もう一つの越境学習としての「派遣元に戻った後の学び」については、彼らの追跡調査等が必要となる。