



一般社団法人地域連携ネットワークみえ

三重県伊勢市御薗町長屋 1 9 6 3

(株)エホ・リノベーション内 (☎0596-63-5080 FAX0696-65-7006)

E-mail info@3c-mie.net

<https://3c-mie.net/>



連日、熊の被害による報道が流れています。人は「これまで通り、従来通り」といった過去の慣例で対処することが日常になっていると、前例のないことへの対応には戸惑ってしまうものです。

まさか熊退治を警察や自衛隊にお願いしなければならない事態になるとは誰も想定できなかったと思います。

一方、とても嬉しい報道もあります。米大リーグのワールドシリーズでの邦人選手の活躍とともに山本由伸選手がMVPに選ばれたことは爽快でした。

さて、今回は、サラリーマン生活から一転、「越境学習」というテーマをライフワークにされている芝山隆史氏に投稿いただいたエッセイをご紹介します。



里山ウエルネス・ラボ代表
芝山 隆史 氏

三重大学大学院地域イノベーション学
研究科博士後期課程在学中



「人はなぜ旅をするのだろうか？」

2020 年新型コロナ感染拡大によってインバウンド客が激減してから増加に転じた今日まで、私はこの単純な問いに越境学習という観点から向き合い続けている。



民泊の縁側で座禅

平日は通信会社に勤務し、週末には美杉町の津市森林セラピー基地内でお客様を森林セラピーにご案内し古民家民泊を営なんている。2020年頃そんなパラレルワークを実践していた私は、新型コロナ感染拡大の影響が業界によってこんなにも違うものなのかと思い知らされることになった。リモートワークの普及等で好調な通信業界と観光客の激減で大打撃を受けている観光業界という状況が自分事として私の中に存在していた。

企業戦士のような働き方の結果としての脳腫瘍の罹患と手術(2009年)、津市森林セラピー基地を爽快に歩き私の心身を甦らせてくれた美杉町の「風土」(土地やそこに住む人々・歴史等)に対するエンゲージメント(愛着)。新型コロナ感染拡大がもたらした危機は、私に個人として、企業で働く社員として、地域や観光業の復興、広くは社会のために「何かできることはないか(何かお役に立ちたい)」という意識を芽生えさせた。これが私の活動意欲の原点だった。



甘夏みかん収穫ボランティア



森林セラピーで気分転換

ChatGPTによると、「越境とは、自分がこれまで所属していた枠組み(組織・専門・文化・価値観など)を越えて、異なる領域に関わること」であり、「越境学習とは、その越境を学びの契機・プロセスとして捉える学習形態を指す」としている。「越境学習」は、効率的で収益性が確立されたビジネスモデルの枠組みの中で与えられた仕事をこなす働き方の弊害(創造性の低下等)を打破し、自らの仕事のあり方や枠組み、会社の存在意義を問い直し主体的にそれらの価値を高めていこうと行動する自律的な社員を育成するための有効な手段の一つとして、一部の企業で注目されている。では、「越境」の定義の中で出てきた「異なる領域」とは何なのか？ 転勤・出向、ボランティア活動、PTA 活動、社会人大学院、旅行先等意外と身近な例が挙げられるが、私は、人口減少・高齢化等で衰退著しい日本の「過疎地域」を越境先に据えたい。そこでは企業の効率性・利益を重視する目的合理性を特徴としたシステム世界とはまったく異なるコミュニケーション的な合理性を特徴とする生活世界、風光明媚な自然の中である意味豊かに暮らす人々と喫緊に解決が必要な多くの社会課題がリアルに共存する世界が広がっている。「ワーケーション」という言葉が流行語になった時期もあったが、「ワーケーション」を「リモートワークの普及を背景とした平日利用客の増大施策の一つ(Work+Vacation)」だと観光目線で捉えるのではなく、「地域資源を活かした個の能力を覚醒させる社会的な仕掛け(Work+Innovation)」だと再定義したとすれば、「旅する」価値は、単なる観光目線から拡張し、「個人」「地域」だけではなく人的資本経営が求められる現代の「企業」からもより企業経営に近い人材育成の観点から支持されるに違いないと思う。

さて、会社から兼業許可を取得しつつ約 16 年間パラレルワークを続けてきた自分を振り返るに、キャリアの 3 つのフェーズがあったように思う。それらについて、以下、簡単に述べておきたい。

・「個人」として越境の価値を感じとるフェーズ

パラレルワークの一つ、お客様を森林セラピープログラムにご案内する、は脳腫瘍を経験した私が自身の健康創りのために始めた行動の結果であり、企業勤務とは切り離された別世界の活動だった。これが私の WellBeing を高めたことは言うまでもないが、のちに地域の若手プレーヤーとの InakaTourism 推進協議会(2018 年設立、代表:中川雄貴氏)の立上げにつながっていく。本業では、与えられたビジネスモデルの枠内で組織の一員として働きつつ、複業では、ただ「やりたい」「やらねばならない」という共通の意志を持った者が自発的に集まり主体的に考え行動する上下関係のない働き方であり、さらには大企業とは異なる意志決定の迅速さや軽快さを持った世界の経験だった。当初は戸惑いつつも異なる文化を持つ「地域」への一歩踏み出し経験が、自己や所属会社の存在意義や組織マネジメントのあり方等を外から俯瞰することになり、元々持つ本業の現場での仕事やマネジメント・事業のあり方等を主体的に考え直し行動することに繋がっていく。そこにある種の“やりがい”や“清々しさ”を私は感じていた。



下之川地区の風景



森の中のエアソファでマインドフルネス



神去なあな日常の世界



企業社員の林業体験

・「企業」の立場から越境の価値を模索するフェーズ

個人で感じとった「地域」への一歩踏み出し経験の価値をそのまま自己満足にしておいていいのだろうか？そう考えていた私は、三重県庁・観光庁などが推進するワーケーショントライアル事業の企画コンペに応募し社内を巻き込んで実践していった。ワーケーションをする目的を設定し、地域と協力して自らの手でプログラムを作成、社員を派遣し、アンケートを収集分析して、結果を社内に情報公開する、このサイクルを約 3 年間で約 7 度程度回した頃、ハッと腑に落ちたことが 2 点あった。「福利厚生、メンタルヘルスの向上、事業開発、社会貢献、働き方改革(リモートワーク推進)、人材育成等の目的に応じて多様なプログラムを編成し社員を現地派遣してきたが、結局これらは目的に応じて越境の価値を使い分けしているだけなのではないだろうか？」という納得感と、「プログラムに参加して得ることができた効果を、社員を送出した組織が活かすことができているのだろうか？」という後工程に関する不安感である。人的資本経営の重要性が叫ばれ、各社が定期的に従業員エンゲージメントサーベイを行い組織マネジメントしている背景の中で、エンゲージメント向上の観点からプログラム作成と評価軸を設定し、企業の人材育成施策の一つとして越境学習プログラムを試行錯誤しはじめた。



・「地域」の立場から越境の企業価値をコーディネートするフェーズ

2024 年度に InakaTourism 推進協議会では、NEXCO 中日本様の社員育成施策「地域づくり支援研修」を受入れて「美杉の森でアップデート～自分と会社と地域を結びなおす～」というパーパスドリブンを軸としたキャリア開発プログラムを協同で検討しトライアルした。このとき痛感したのは、ワーケーションの再定義で述べた「地域資源を活かした」という部分、すなわち、プログラム作成工程における地域の人的な信頼ネットワークの広さ・深さと、プログラムに登場する地域プレーヤーのプログラムコンセプトに対する意識統一の重要性である。この 2 つの質がプログラムの効果を左右すると思った。



企業社員のお花植えボランティア



高齢の甘夏みかん農家さんには辛い抜根作業をする社員



プレゼンテーションを聞く地域の方々

以上の 3 つのフェーズを自分なりに俯瞰してみると、当初の「シングルキャリア」が、「企業」と「地域」との関係性の中で「パラレルキャリア」に発展し、やがて別世界で培われた 2 つのキャリアが統合されて新たな価値を生み出していくプロセスが見出されないだろうか？



現在、私は長年勤めた会社を退社し、「企業の目的に応じて適切な越境学習プログラムを作成し結果のフィードバックやその後のフォローまで地域が企画・実施・運営する力をつけること」を目標に地域で活動している。

この目標を達成する地道なプロセスの中から、「企業」「個人」「地域」のそれぞれの課題や文化の違い、各々が得意とする強み等の相互理解と共感が生まれ、「企業」「個人」「地域」が互いの違いを認め合い、互いの違いの強みを活かす社会像が形成されてくると信じている。