

長野県立大学大学院

ソーシャル・イノベーション研究科

2024年度 院生紹介 BOOK



長野県立大学
THE UNIVERSITY OF NAGANO

2024年度修了生紹介

リサーチペーパー タイトル一覧

- | | | |
|----|-------|--|
| 01 | 岩下 宏文 | 定年前後におけるキャリアへの影響要因分析と
越境学習の有効性に基づく取り組み提案
— 地域金融機関（管理職出身者）を対象としたインタビューより — |
| 02 | 大石 達郎 | 地域イノベーションエコシステムのプロジェクト創発を含む
駆動プロセスについての考察 |
| 03 | 神津 喜英 | 炭素会計の視点から考える実行性のある脱炭素施策の提案
— 地域金融機関の立場から — |
| 04 | 清水 由佳 | 社会に出るための力を身につける通信制高校の仕組み、その実践からの提案
— 内発的動機づけを手がかりに — |
| 05 | 張 素梅 | 高齢女性及びその関係者のウェルビーイングを高める
メイクサービス実現に向けての検討
— メイクサービスと介護福祉士の実践的専門性を活かした実証と分析から — |
| 06 | 寺田 敦 | 地方自治体における若手職員の離職抑制施策の提案
— 上司と部下によるコミュニケーションと自己効力感に着目して — |
| 07 | 中嶋 信之 | 地方自治体における「ワクワク感」の必要性と創出要素
— 安曇野市職員の実態と期待を踏まえた考察から — |
| 08 | 橋本 圭太 | 日本人と森林の心理的距離の探求
— 哲学対話を通じた気づきと心理的变化の分析 — |
| 09 | 林 織史 | 信州の食品産業クラスター「発酵バレー NAGANO」による
ブランド価値創出戦略
— 「民藝」および「学び」の地域特性を活かした施策提案 — |
| 10 | 古畑 直樹 | 障がい者の可能性を地域の力に
— PERMA モデルを活かした就労支援のすがた — |
| 11 | 山岸 裕始 | 男性育休を“自己成長と少子化対策”につなげるには
— ソーシャルスキルの変化をトランジションの視点から — |

MESSAGE

長野県立大学大学院ソーシャル・イノベーター研究科は、社会を変革するイノベーターを育成することを目指して2022年4月に開設されました。本冊子を見ていただくと、いかに多様な背景や専門性をもつ大学院生たちが在籍・修了していくかを理解いただけるはずです。本学関係者だけでなく、多くの方に本研究科の大学院生について知っていただくことで、本研究科に在籍・修了した学生たちが、各地でイノベーションを起こしていく動きを、多くの方とコラボレーションしながら生み出していくことを願っています。

CONTENTS

2024年度修了生紹介

リサーチペーパー タイトル一覧	03
岩下 宏文 さん	04
大石 達郎 さん	05
神津 喜英 さん	06
清水 由佳 さん	07
張 素梅 さん	08
寺田 敦 さん	09
中嶋 信之 さん	10
橋本 圭太 さん	11
林 織史 さん	12
古畑 直樹 さん	13
山岸 裕始 さん	14

在学生紹介

勝山 由莉愛 さん/木下 繁夫 さん/行徳 ゆりな さん/白澤 千恵子 さん 関 哲郎 さん/丸山 信人 さん/九里 美綺 さん	15
---	----



岩下 宏文 さん
Hirofumi Iwashita

地元地銀の役職定年を契機に、長野経済研究所にて人事制度コンサルに従事。在学中に（一社）LIFE イノベーションを設立しプロボノ活動中。学び直し・越境体験などをテーマに、ミドル・シニア活躍の場を広げていきます！

定年前後におけるキャリアへの影響要因分析と 越境学習の有効性に基づく取り組み提案

— 地域金融機関（管理職出身者）を対象としたインタビューより —

本研究は、定年前後に生じるキャリアチェンジへの影響を分析し、本人にとって満足度の高いキャリア形成に寄与するプログラムおよび取り組み提案を目指す。そのために、地域金融機関の管理職経験者を対象に、定年前後におけるキャリア形成への影響要因と意識の変化に焦点を当てたインタビューを実施した。加えて、越境学習とキャリア研修が意識の変化などにもたらす影響を検討している。

研究の背景として、日本社会は急速に少子高齢化が進み、労働力不足が深刻な問題となる中で、定年退職後も高齢者が活躍できるキャリア支援の必要性が高まっていることが挙げられる。多くの企業で定年後の再雇用や役職定年制度が導入されているが、これらの制度は従業員の処遇や役割の変化に伴い、意欲やモチベーションに悪影響を及ぼすことがある。地方においては、地域金融機関におけるシニア層のキャリア支援や、地域大学による社会人向け学び直しの場の提供は、持続可能な地域社会を実現する上で欠かせない課題である。

キャリアチェンジの影響要因を明らかにして、キャリア形成に寄与する取り組み提案のため、地域金融機関の職員19名を対象に半構造化インタビューを行い、定年前後のキャリアへの影響要因・経験・意識を詳細に検討した。インタビュー結果からは、越境学習・キャリア研修がキャリア意識を高め、定年前後のキャリア自律に効果があることが確認された。越境学習は、従業員が自身の所属組織や業務領域を超え、他分野や異業種と接点を持つことで新たな価値観や視座を得

る機会を提供し、キャリアの自己決定に影響するものである。キャリア研修は、職員がキャリア形成に向き合い、セカンドキャリアへの心構えの醸成に繋がることが明らかになった。50歳前後でのキャリア研修は、職員にとって意識転換の契機となり、組織外での活躍に向けた準備を促進するものと考えられる。

本研究の成果として、調査の実施及び分析結果をもとに、地域企業・行政・大学が連携したシニア活躍推進のための研究会発足を提案する。研究会では、地域大学における越境学習とキャリア研修を組み合わせた社会人講座などの検討などを行い、実現を目指す。地域企業と大学との連携による公開講座やリスクリング・リカレント教育を通じて、異なる年代・分野の人々が共に学ぶ機会を提供していくことは、地域大学の使命の一つでもある。これにより、地域のシニア層が主体的に学び直し、再就職や地域貢献など多様なキャリアを考える意識を育むことが期待される。

また、こうした取り組みは、地域金融機関職員にとどまらず、地域社会全体の活力を高めることで、地方創生に寄与するものである。この活動は、全国の地域金融機関や地域企業においてもモデルとなり得る可能性があり、持続可能なキャリア形成と地域社会の活性化を目指し取り組んでいく。



大石 達郎 さん
Tatsuro Oishi

長野県教育委員会事務局所属。県立大学のオープニングスタッフ時に長野ITコラボレーションプラットフォーム(NICOLLAP)の立ち上げに関わった経験から大学院に入学。小説家を目指しているが、AIの発展が早すぎてヤバイ。

地域イノベーションエコシステムのプロジェクト創発を含む 駆動プロセスについての考察

現在地方においては、人口の減少と産業収縮の負のスパイラルが生まれつつある。これを克服するための一助として、地域課題の解決や地域産業活性化のために組成され、地域から新たな産業を生み出す地域イノベーションエコシステムが求められている。先行研究においては、地域イノベーションエコシステムが機能する要件が明らかになってきた。また、知識創造理論およびそのプロセスからイノベーションを生む場の理論において、場の促進要素が提示されている。

しかし、理論と実践は必ずしも一致せず、新たな産業創出を目指す中で、参加者間の共創によるプロジェクト創発は容易にはいかない。本研究では、地域イノベーションエコシステムにおいてプロジェクトを創発するにはどうすればよいか地域イノベーションエコシステムの駆動プロセスから明らかにすることを目的とした。調査手法としては、筆者自身が地域イノベーションエコシステムの中間支援組織において参与観察を行うとともに、地域イノベーションエコシステムにおいて実際にプロジェクトを創発しているキーパーソンにインタビューを行い、理論に基づくだけでなく、実践的な知見を得た。

調査結果を踏まえて、先行研究で論じられている構造や構成要素だけでなく、プロジェクト創出を含む地域イノベーションエコシステムが駆動する要点を、社会的価値を含む理念の確立、価値の訴求、地域イノベーションエコシステムのSECIモデルを回す、プロジェクトの創出と伴走、人材の育成というプロセスとして明らかにした。そして、そのプロセスごとの具体的な要点について結論として示した。

また、この結論に基づき、失敗を極度に恐れることなく挑戦へのハードルを下げ、コーディネーター的視点を獲得するプロジェクトについて提言を行った。



神津 喜英 さん

Yoshihide Koza

どうしても「満員電車」が嫌で地元長野の銀行に就職。大学 GPA 低評価だったが、リーマンショック前の大量採用で駆け込み乗車。2022 年～総務部にて GX（グリーントランスフォーメーション）を担当。節電のため、8 階の食堂までは階段を使うことが自己ノルマ。

炭素会計の視点から考える実行性のある脱炭素施策の提案

— 地域金融機関の立場から —

2050 年温室効果ガス排出量ネット・ゼロに向けて、企業は自社のみならず、自社の事業に関連するサプライチェーン全体の温室効果ガス排出量を削減する必要がある。これまでの「環境への取り組み姿勢の PR」という定性面に加え、「温室効果ガス排出量の削減」という定量面も求められるようになった。本研究は、地域金融機関である八十二銀行の営業担当者が、脱炭素化について投融資先と実務的な対話をし、炭素会計に焦点を当てた具体的な提案を投融資先に行うことを目指すためのものである。そのために、企業の取り得る削減策と課題について、いち早くカーボンニュートラルを実行した地域金融機関の立場から論じる。

第 1 章では、研究の背景として、パリ協定をはじめとする国際的な観点か、脱炭素化に向けた取り組みが加速してきた社会変化について概観する。それらを受けて、長野県の脱炭素化への目標設定状況や長野県の地域金融機関である八十二銀行の営業担当者の脱炭素化への理解状況と課題を踏まえ、本研究の意義について記載する。

第 2 章では、先行研究を基に脱炭素化のための基礎となる炭素会計について概念整理する。温室効果ガス排出量の算定ロジックや、それに関連する開示枠組みとの関係性についても触れる。さらに、炭素会計を取り巻く環境の複雑さを明示するとともに、炭素会計に基づく温室効果ガス排出量の削減手法を説明する。また、脱炭素化において、切り離すことができないカーボンクレジットについても記載する。脱炭素化における企業の対外的な認証等の枠組みは、様々な

があり、それぞれにおいてカーボンクレジットの適用ルールが異なっている。本章では、広義と狭義カーボンクレジットの両面で分類し、それぞれのカーボンクレジットの適用ルールを整理する。

第 3 章では、具体的な脱炭素化の事例として、八十二銀行と長野県立大学の取り組みを採り上げる。八十二銀行は、2022 年度に温室効果ガス排出量ネット・ゼロ（カーボンニュートラル）を達成しており、達成までの手段を、筆者が自ら実施した八十二銀行での取り組みに基づき記述する。長野県立大学も、国公立大学として初めて再生可能エネルギー 100% を達成しており、長野県立大学の取り組みを炭素会計の視点から分析する。

第 4 章では、八十二銀行および長野県立大学の事例を基に、八十二銀行の営業担当者が、取引先の経営者とエンゲージメントを進めるために必要性となる情報や要素をメリット、デメリットを整理した上で論ずる。

本研究を通じて、八十二銀行の営業担当者が経営者とのエンゲージメントを深めることで、当該企業の脱炭素化が促進され、ひいては長野県全体の脱炭素化につながることを期待する。



清水 由佳 さん

Yuka Shimizu

NPO 法人 utagu 理事長。誰かの一言や、困った（社会課題）をきっかけに、通信制高校サポート校（教育）、テレワーク就労を視野に入れた障害者就労支援事業所（福祉）、過疎地への訪問看護事業（医療）を展開。仲間とともに爆進中！

社会に出るための力を身につける通信制高校の仕組み、

その実践からの提案

— 内発的動機づけを手がかりに —

本稿は、様々な困難を抱えながら通信制高校に進んだ生徒たちが、その中でいかにして社会に出るための力を育てていくのか、その仕組みについて、祥雲高等学院（以下祥雲）での実践を通して明らかにしたものである。その際に着目しているのが生徒たちのモチベーションであり、特に内側から湧き出る意欲、すなわち内発的動機づけである。

第 2 章では、通信制高校生徒の現状及び小中学校の不登校の生徒の現状について、国の調査及び現場状況を基に示している。不登校の形成には様々な要因が複雑に絡んでいるが、特に小中学校期の不登校理由の上位が「やる気が出ない」「抑うつ・不安」であり、子どもたちのモチベーションの低下が不登校の原因になっていることが示唆された。

第 3 章ではその意欲とモチベーションについての先行研究についてまとめている。祥雲は設立当時より、アブラハム・ハロルド・マズローの欲求 5 段階説を生徒支援のベースにおいている。安心・安全基盤の上に、自分を信じ、相手を信じる気持ちや、将来に向かって進んでいこうとするモチベーションが重なっていくという考え方である。さらにエドワード・L. デシの内発的動機づけに着目し、生徒の内側から湧き出る意欲を育てるための要素を、1 自律性 = 自分で決められるという実感、2 有能感 = 自分ではできるという自信、3 関係性 = 他人と関わり生きること、と整理をした。

第 4 章では文部科学省が提唱している〈新しい時代の学校教育の姿〉である個別最適な学びの中から、通信制での個

別最適な学びがいかにして形成されるか、その 5 つの要素を整理した。

第 5 章では祥雲を含めた通信制 3 校を、4 章で整理した 5 つの要素と比較した。結果、祥雲は、文部科学省が提示している〈新しい時代の学校教育の姿〉に非常に近い形で事業実現できていることが明らかになった。また、それらの要素以外の運営のポイントを〈理念、価値観に基づく運営〉〈法人全体の組織づくり/人材マネジメント〉に分類し、モチベーションを切り口に価値分析を行い、〈祥雲スタイル〉を明らかにした。そのスタイルは、安心・安全の欲求の充足をベースにしたうえで、内発的動機づけを基軸にして構築された伴走支援スタイル、ならびに、医療職を含んだ多職種がチームで生徒を支援するスタイルである。

第 6 章では、祥雲スタイルの更なる改善実践を報告し、第 7 章ではこれらの研究結果を踏まえ、深さの事業として中等部の設立を、広がり事業として公立学校空き教室での第 2 の祥雲事業の展開を提案した。これら事業の実施が、中学校の不登校問題の改善、具体的には安心・安全の欲求が満たされず、モチベーションが低下する期間を短縮すること、及び、現在の教育現場で限界を感じている支援者に解決のための一つの手法を伝える一助になるのではないかと考える。



張 素梅 さん

Sumei Zhang

中国出身、POLA エステインショップオーナー。自分自身が持つメイク業界と介護業界の実践知を踏まえ、高齢化社会に貢献することを目指し、従来の訪問介護、プラスメイクサービスの事業化に挑戦していく予定。

高齢女性及びその関係者のウェルビーイングを高める

メイクサービス実現に向けての検討

— メイクサービスと介護福祉士の実践的専門性を活かした実証と分析から —

本研究は、高齢化社会における高齢女性及びその関係者のウェルビーイングを高めることを目指し、メイクサービスの提供を通じて幸福度の高い社会の実現を図る。特に、介護施設や、地域の高齢女性を対象としたメイクサービスをビジネス化し、介護福祉事業におけるソーシャル・イノベーションを促進することを目的とする。

日本における高齢女性へのメイクサービスの現状に関しては、高齢者に与える変化の有効性を検証し、介入研究数も多く存在している。しかし、このようなプログラムを実際に取り入れる地域や施設などは、まだ少数である。また、高齢者向けのメイクサービスをビジネスとして実現している事例も少ない。本研究では、筆者の介護福祉士と美容業界での経験を活かし、実際にビジネス化を検討していくにあたって必要となる効果的なメイクサービスのプロセスを検証した。

メイクサービスのプロセス確立のために、介護施設で実施プロセス方法を改善させながら、3回メイクサービスを実施した。それぞれ、①高齢女性に対してのメイクサービスの提供、②高齢女性に対して介護職員も一緒にメイクサービスの提供、③高齢女性が主体的にメイクを行う時間を設けての提供を行なった。

確立したメイクサービスのプロセス検証を行うために、別の介護施設で高齢女性向けのメイクサービスを2回提供した。検証を通じて、高齢女性向けのメイクサービスの効果を最大化するためには、7つの取り入れるべき要素があると特定

した。7つの要素とは、参加利用者への尊重を重視したコミュニケーション、リハビリテーション目的の機能訓練、自立支援の促進、待機時間の活用、五感の活用、参加利用者同士相互の称賛、介護職員と実施者による肯定的な評価である。

メイクサービスのプロセス検証を行なった後、高齢女性向けメイクサービスの事業化をより具体的に検討するために、地域の健康高齢者に対するメイクサービスのニーズ調査を実施した。ニーズ調査からは、メイクや肌などのお手入れに関心はあるが、心理的な障壁から購買などの行動に移せない高齢女性が多いことが明らかになった。

本研究を通じて、高齢女性向けのメイクサービスを事業化するにあたって、ウェルビーイングを高めることに効果的なメイクサービスのプロセスを確立し、事業化に向けての方向性を具体化することができた。これらの成果は、高齢女性にとってメイクサービスが単なる外見の変化にとどまらず、自分らしさを見つけ、日常の喜び、達成感、満足感等を得るうえで重要な役割を果たすことを明らかにした。今後、メイクサービスを通じた新たな介護ケアを提案し、事業化を通じてより多くの高齢女性及びその関係者が笑顔で過ごせる未来の実現を目指したい。



寺田 敦 さん

Atsushi Terada

長野市役所勤務。入庁初年度に台風19号による災害を経験し、公共施設の災害復旧業務に携わる。現在は、自転車の活用推進やスマートICの整備に関する業務を担当。プライベートでは愛犬のコーギーをこよなく愛する。

地方自治体における若手職員の離職抑制施策の提案

— 上司と部下によるコミュニケーションと自己効力感に着目して —

わが国では、テレワーク実施率の増加など労働環境の改善が進んでいる。しかし、企業等に所属する人材の離職は止まらない。特に、若手世代の離職は、他の世代と比較すると多い。同様に、若手世代の自治体職員（以下「若手世代の職員」という）の離職率も年々上昇している。将来、自治体職員の人手不足が顕著となり、市民サービスが低下する恐れがある。本研究では、若手世代の職員による離職問題に着目して、その離職の実態や要因を特定し、離職抑制に効果的な先行研究や事例調査を行った。これらの調査結果を踏まえて、地方自治体における若手世代の職員の離職を抑制させる政策を提言する。

若手世代の離職の要因には、給与などの待遇面における不満型離職と、自身のキャリアに関する不安から起きる不安型離職の両側面があるが、近年、増加傾向となっている不安型離職に着目した。若手世代が抱える不安の解消には、自己効力感の向上が重要であり、離職抑制に有効とされる。本研究では、若手世代の職員の自己効力感がどの程度あるのかを明確にするため、長野市役所の1、2年目の職員を対象に一般性セルフ・エフィカシー尺度と上司と部下のコミュニケーションに関する調査を行った。調査結果をみると、長野市役所の職員の自己効力感は高くない。

また、1年目職員と2年目職員を比較すると、2年目職員のほうが自己効力感が低い。管理職とのコミュニケーションに関する調査では、2年目職員のほうがコミュニケーションの頻度が多いのに自己効力感が低かった。この原因は、コミュニケー

ションの質に課題があることが考えられる。さらに、多くの職員が「コミュニケーションが良好なら不安は減る」と回答しており、上司と部下による質の高いコミュニケーションを通じて、自己効力感を向上させる取り組みが求められている。

自己効力感を高める施策として、民間企業などでは1on1ミーティングが導入されている。1on1ミーティングは、上司と部下の双方にメリットがあり、離職抑制やエンゲージメントの向上に効果があるとされる。一方で、上司の時間リソースの不足や職場の状況によって1on1ミーティングが定着していないといった課題もある。これらの課題を改善した制度でなければ効果は発揮されない。このような認識のもと、実際に1on1ミーティングと類似する制度を導入した地方自治体にインタビュー調査を行った。この結果から、制度の導入によって、上司と部下によるコミュニケーションが円滑になり、上司と部下の双方により効果が確認されている。このことから、部下の自己効力感の向上や離職抑制に寄与できる制度として期待される。しかし、導入時のプロセスや運用方法を考慮せずに制度を導入すると、反対意見が出たり、形式的な面談となったりするため、全庁的に浸透されず効果が出ない可能性があることが分かった。

これらの調査結果を踏まえたうえで、長野市役所における若手世代の職員の離職抑制に資する施策として、上司と部下による1対1の面談制度を政策提言する。



中嶋 信之 さん

Nobuyuki Nakajima

都市計画系コンサルタント勤務を経て、地元安曇野にUターン。安曇野市役所勤務。都市計画や公共交通政策を担当、今後は地域をフィールドとした活動を画策中。プライベートでは、二人の娘の子育てのかたわら、趣味のガーデニングと家庭菜園を楽しむ。

地方自治体における「ワクワク感」の必要性と創出要素

— 安曇野市職員の実態と期待を踏まえた考察から —

地方自治体に求められる役割は、相次ぐ自然災害の発生、高齢化社会の進展などにより、年々多様化、複雑化している。加えて、生産年齢人口の減少による人手不足が顕在化しつつあり、将来的には現在と同様の行政サービスを提供できなくなる可能性がある。そうした危機的状況のなか、地方自治体で働く職員の主体性や前向きなマインドを資源として、新たな取り組みや事業改善にチャレンジする動きがみられる。そこで活動する職員は、働く過程に楽しみを見つけ、高いモチベーションを保っている。筆者は常々、自治体職員が組織をはみ出し、地域のステークホルダーと一緒にワクワクする仕事ができたらどんな楽しい変化が生まれるだろう、と想像する。本稿では、そんな妄想を実現するための第一歩として、働くうえでポジティブな感情である「ワクワク感」に注目し、その必要性と創出要素について考察した。

研究にあたっては、地方自治体職員がワクワクしながら働くためのきっかけは何か、という問いを設定し、先行研究レビューおよび自治体職員への調査により分析、考察した。まず、働く場面においてポジティブな感情がもたらす作用について、ワーク・エンゲイジメントやワーク・モチベーションの概念および関連する理論との関係性を整理し、ポジティブな感情がプラスに作用することを確認した。同時に、局面に応じてネガティブな感情とのバランスを取り、使い分ける必要性も示された。次に、自治体職員がワクワクしながら働くきっかけを明らかにするため、安曇野市職員への調査を行った。調査手法として、実態把握を目的とするアンケート調査と、アンケート結果から抽出された職員へのインタビュー調査を実施した。

アンケート調査では、仕事においてワクワクしたいと考えている職員が9割弱いるものの、実際にワクワク感を体験している職員は4割強であり、希求と充足に大きなギャップがみられた。また、ワクワクする仕事として、「知の深化」および「知の探索」に関連する職務への回答を得たが、「知の探索」領域では職場の同僚の存在がワクワクを感じるきっかけになっていなかった。インタビュー調査は、アンケート調査結果を踏まえ、「知の探索」領域でワクワク感を体験している職員を対象とした。その結果、職場の同僚を含む「他者との良好な関係性」の構築がワクワク感を生み出すうえで重要であるとの見解を得た。

2つの調査からは、職場の同僚との相互関係性の向上・強化により、「知の探索」領域の職務に対してワクワクを感じる機会が増える、また共感する職員が増える可能性が示された。また、そのほかにも、自己効力感、取り組みが評価される仕組み、実践の場の存在、組織の寛容性が、働くうえでのワクワクを生み出すきっかけとなる可能性を確認した。そのうえで、自治体職員が地域のステークホルダーとワクワクしながら活動するための初期のステップとして、3つの提言を行った。職員の主体性や好奇心をリソースとする「社会人版部活動」からスモールスタートし、後続する取り組みとして「対話の時間」および「兼業ルール」の導入を提案している。それぞれの取り組みは、継続した活動を経て、活動領域を拡大していくことを想定している。本稿では、個人のポジティブな感情に注目した。感情は様々な要因の影響を受けるため非常に複雑である。今後、筆者自身の活動を通してさらなる知見を収集したい。



橋本 圭太 さん

Keita Hashimoto

家具職人、建築士、地域コーディネーターとして活動中。ハウスメーカーで設計・現場管理、家具会社にて家具制作を経て、伊那市で家具職人として独立。同時に協力隊として森林をテーマに活動しています。現在、古民家を改修しながら、「土土」という屋号で創業準備中。

日本人と森林の心理的距離の探求

— 哲学対話を通じた気づきと心理的变化の分析 —

都市化により森林との地理的な距離が広がることで、日常的な接触機会が減少した。また、森林の多様な機能や役割に関する情報が十分に共有されていないことが、心理的距離を拡大させる要因となっている。さらに、近代化以降の経済優先の森林利用は、精神的価値よりも物質的価値を強調する風潮を助長し、心理的つながりを弱めている。こうした要因が重なり合い、近年、都市住民と森林との心理的距離は一層広がりを見せている。

本研究では、人と森林の心理的距離に焦点を当て、その形成要因を明らかにし、心理的距離に「気づく」ことで、人と森林の関係性を再構築する方策を提案することを目的とする。では、人と森林の心理的距離を変えるにはどうすればよいだろうか。また、森林と自己との心理的関係を変えるきっかけ＝気づきを得るような働きかけはできるだろうか。

森林の中で「気づき」を得るための手法として哲学対話を活用した。この実践を通じて参加者が森林に対する認識や価値観を再構築し、自身が森林に抱く心理的距離を自覚・確認できるかについて検証した。この哲学対話は、個々の内面的変化を観察するだけでなく、社会的・文化的な変容を促進する新たな手法として意義を持つ。

哲学対話は、長野県伊那市の市民の森をフィールドとするワークショップを実践した。参加者は10代から60代までの多様な年代層の13名であり、対話の前後で事前・事後アンケートおよび対話の内容を音声データとして記録し質的分析

を行った。アンケート分析と音声データ分析では、哲学対話の前後で森林に心理的距離を近づける回答や肯定する感情が増え、遠ざける感情は減ったことが確認された。これにより、哲学対話が森林との心理的距離を近づけ、参加者に居心地の良い空間として再認識させる効果を引き出すことが示唆された。一方で、森林との距離が近づかなかった例や、都市への親しみのほうが増した例も観察されている。これらの事例は、対話が必ずしも森林に「近づく」だけではなく、人々が都市と自然との関係を広範な視点から再構築する契機にもなり得ると考えられる。

今後は、本研究の成果を活かし、哲学対話の実践を通じて人と森林の心理的距離の理解を深めるプロジェクトを企画し、森林の理解を深める活動に繋げていく。



林 織史 さん

Orito Hayashi

10代の頃よりチーズ職人の道に進み、現在はフランス系乳業メーカーにて勤務。長野県の魅力ある発酵食品を国際的な文化遺産として発展させたいとの思いから新規事業を構想。海外在住歴も長く、今後は信州と欧州の2拠点で活動予定。

信州の食品産業クラスター「発酵バレー NAGANO」による ブランド価値創出戦略 — 「民藝」および「学び」の地域特性を活かした施策提案 —

本研究は、発酵バレー NAGANO が国際的の魅力のあるクラスターとなるための今後の発展に向けた施策提案を目的としている。発酵バレー NAGANO とは、2023年に発足した長野県の発酵食品産業を中心とした産官学連携コンソーシアムである。本研究では発酵バレー NAGANO を主題として、長野県の特徴である発酵食品産業を中心とした地域活性化の取り組みについて、主としてクラスター理論の観点から批判的考察を加え、今後の発展に向けた施策を提案した。具体的には、国内外のクラスター政策の比較や事例研究を踏まえつつ、組織論および戦略論の観点から現状を分析し、当組織が国際的の魅力のあるクラスターとなるための新たなブランド戦略を導き出した。また、実際の組織の状況を踏まえてこの新しい戦略を応用した際に、どのような施策が効果的かを提案し、今後の指針として示した。

クラスター理論とその実践について、本研究では社会ネットワークに関する考察と、内発的地域イノベーションの論考を主な先行研究として用いた。他の研究ではクラスター発展の成功要因の議論が異なるものの、共通項として地域産業クラスターの発展にはその地域独自の無形資産の活用が鍵になると主張している。これらの視点から、発酵バレー NAGANO の今後の発展を考えるにあたっては、長野県固有の無形資産について理解し、クラスターに活かすための分析が必要であると考え、現状分析を進めた。

その結果、発酵バレー NAGANO と深く関連しうる信州の地域特性として、要素が二つ見出された。一つ目は「民藝」

という暮らしの哲学であり、二つ目は「学びの地域」としての歴史社会的風土である。これらの地域特性を活用することで発酵食品クラスターの発展に貢献できる可能性について、応用を試みたものを後半の施策提言としてまとめた。

提案施策は、①「民藝」という新たなブランド軸を中心に据えた組織理念、②「学びの地域」という無形資産を活かした組織戦略、③国内外の一般市民をも巻き込んだ組織形態への転換、の3点である。本研究では、この3点を模式図によって視覚的なイメージで表し、活動の方向性を示す形とした。なお、いくつかの施策に関しては発酵食品製造に深く関わるメタファーをも用いて表現した点に、本稿の独自性がある。

最後に、これらの施策を実際に進めていく方法についても簡単に整理した。すなわち、既存の短期および中長期の計画を活かしつつ、新たな視点で優先的に進めるべき取り組みに焦点を当て、その戦略的な意義と発展性を明らかにした。なお、具体的な組織運営状況を詳らかにできない制約もあり、実践計画という点ではあくまで青写真にとどまる内容ではあるが、経営上のリスクを抑えた検証方法を提示することで今後の実践につなげる提言とした。



古畑 直樹 さん

Naoki Furuhashi

ソーシャルワーカーとして、人と社会のあいだに立ちながら、個別の支援から地域づくりまで全力を注いでいます。これからも、福祉の視点を持つ仲間を地域に増やしながら、誰も取り残されない社会を本気で創っていきます。ともに、前へ進みましょう！塩尻市社協勤務。

障がい者の可能性を地域の力に — PERMA モデルを活かした就労支援のすがた —

本稿では、障がい者が地域社会において「援助を受ける側」から「地域をともにつくる仲間」へと変わりうる環境づくりを模索する試みとして、ソーシャルワーカーとしての実践経験や先行事例を踏まえ、課題と解決策を探究した。日本における障がい者雇用は法整備が進む一方で、一般就労率の低さや合理的配慮の不足、制度外にこぼれ落ちる多様な就労ニーズなど、依然として数多くの課題を抱えている。また、社会的偏見や制度面での制約が、障がい者の経済的・社会的自立を阻む要因となっていることも明らかである。

本稿ではまず、社協やソーシャルワークの役割、障がい者雇用の現状、就労継続支援 A 型・B 型事業所が抱える構造的課題を整理し、障がい者就労支援の基盤を示した。続いて、ウェルビーイングの視点やセリグマンの PERMA モデル、エクイティの概念、コレクティブ・インパクトの手法を踏まえ、障がい者支援に活用可能な理論的枠組みを考察。そこから、障がい者が就労を通じて自己効力感や幸福感を得るプロセスだけでなく、地域社会に参画し貢献できる仕組み作りの重要性を浮き彫りにした。

次に、制度外で柔軟に就労支援を行う A 氏や、福祉・企業を連携させる B 氏へのインタビューから、企業との橋渡しやアウトソーシングを活用した多様な実践例を紹介した。さらに、社会福祉法人佛子園の「ごちゃませ」アプローチでは、高齢者や障がい者、子どもなど多世代が交わる共生型コミュニティを構築し、役割を互いに認め合う事例を提示した。これらから、障がい者が柔軟な環境で成功体験を積むことや、

地域や企業が協働して障がい者の能力を活かす場を整備する意義を明確にした。

こうした先進事例のようなコミュニティを実現するためには、当事者理解と共通のアジェンダを持つ者同士が協働する経験を重ねる必要性があり、就労支援として N=1、即ち個別当事者への伴走型支援の実践を行った。

最終章では、こうした知見を踏まえ、障がい者が就労を通じて「地域をともにつくる仲間」へと転換するための事業提案を行う。具体的には、企業からの業務委託や地域の資源を活用した複合拠点を設立し、障がい者だけでなく多世代の住民が自然に交流・学び合う空間を創出することを提案する。また、N=1の伴走型支援を起点に、エクイティの視点を伝播させながら地域全体の意識と文化を変革する重要性を強調している。こうした取り組みを通じ、障がいのある人が主体的に地域を支え、誰もが多様な役割を認め合う社会の実現を目指している。



山岸 裕始 さん
Hiroshi Yamagishi

一般社団法人信州子育てみらいネット 代表理事。農家の長男として育ち、26歳で飲食店を起業。その後、まちづくり活動を経て、30歳で町議会議員に当選(2期8年)。政治活動を期間中に、保育事業をはじめ、地域の課題解決に奔走中。最近空き家活用や移住支援にも注力。

男性育休を“自己成長と少子化対策”につなげるには — ソーシャルスキルの変化をトランジションの視点から —

本稿は、少子化の原因の一端を合成の誤謬に求め、男性の育児休業取得を通じてその解決策を探る試みである。合成の誤謬とは、個々の合理的な選択が積み重なることで、社会全体として望ましくない結果を招く現象を指す。具体的には、多くの人が経済的・時間的な負担を避けるために子どもを持つことをためらう一方、それが出生率の低下や社会保障費の増大につながり、社会全体の持続可能性を脅かしている状況を指摘した。

この課題に対して、本研究ではトランジション理論を適用し、育休が「終わり」「中立ゾーン」「新しい始まり」という三段階を経て、個人の成長や価値観の変容をもたらす転機となり得ることを示唆する。定性的研究では、男性の育休取得が個人・家庭・職場にどのような影響を与えるのかを、具体的事例とインタビューから明らかにした。たとえば、A氏は1年間の育休を取得することで妻がフルタイム勤務を継続し、男性側が家事や育児の中心的役割を担う新しいかたちの家族像を築いた。一方、B氏は育休中に培った能力を職場に還元することで、復職後のキャリアアップに成功した。

定量的研究の結果からは、事前に取得目的や期間中の計画を明確にしておく「準備」が、不安の軽減やスキル向上に大きく寄与することが確認された。とりわけ、育休を自発的にデザインする男性ほど、育児の経験を通じて自己成長を実感し、家庭外でもその成果を活かしやすい傾向が示されている。本研究の成果は、育休取得が少子化問題を緩和

するだけでなく、男性自身のキャリア形成にも有意義な効果をもたらす可能性を示唆している。

一方で、本研究にはサンプル数の少なさや対象者の属性分けの不足、育休取得後の長期的追跡ができていないなどの限界がある。今後は、より大規模かつ長期的なデータ収集を行い、育休取得者を属性別に分類した上での定量・定性的調査の統合が求められる。また、研究成果を社会実装に結びつけるため、企業内の支援体制や育休取得者を継続的にフォローする仕組みの整備が不可欠である。本稿は、男性の育休を単なる「子育て期間」ではなく、「成長とキャリア形成の場」として捉える視点を提示した。この視点は、少子化対策だけでなく、育休の社会的意義を広く捉え直す契機となる可能性を示している。

在学生紹介



勝山 由莉愛 さん
Yulia Katsuyama

長野県立大学1期生。在学中に出産し、6歳の娘の母。家族とねこたちと、小諸市で循環型の生活を実践中。自身の経験から、「こどもがしあわせに生きれる社会」を目指して、特にこどもや女性が「自分らしく生きる」ためにさまざまな分野から実践している。修了後の進路は本気で悩み中。好きな自分でいれる生き方がしたい。



行徳 ゆりな さん
Yurina Gyotoku

東京都小金井市出身。長野県立大学3期生。大学3・4年次に長野県木曾郡王滝村にて「ひろがれ! 推し村プロジェクト」に参加。王滝村を始め、大学在学時に出会った地域活動に関わる人々の「創造性」に惹かれ、研究・実践をしている。周りの人がいきいきしている様子と、町中華のチャーハンが好き。



関 哲郎 さん
Tetsuroh Seki

長野生まれ、松本育ち。地方国立大学を卒業後、地域金融機関に就職。長野県内外の支店、市場運用、大手銀行トレーニーを経てリスク管理業務に従事。少年サッカーのお父さんコーチ卒業を機に学び直しのため大学院に入学。SI研究科では、金融のチカラを活用した社会課題解決について思案中。趣味はジョギングと山登り。ダンス系12インチアナログレコードがお気に入り。



木下 繁夫 さん
Shigeo Kinoshita

直富商事(株)代表取締役。長野市生まれ。直富に1992年入社。2013年代表就任。環境リサイクル企業を率いて持続可能社会構築へ具体的な行動で貢献。脱炭素社会・SDGsへ積極的に取り組む。特に最近の子供支援に力を入れた活動を他団体と進める。中国の小学校支援、カンボジアへの井戸の寄付は長年続く。好きな言葉: Just do it!



白澤 千恵子 さん
Chieko Shirasawa

小布施町出身。一般財団法人長野県文化振興事業団の職員として長野県立歴史館の建設業務を担当した後、信濃美術館(現・長野県立美術館)や県民文化会館に従事。文化施設の管理運営や事業企画を担当。現在は、本部において組織運営や行政・関係機関との調整業務を担い、持続可能な文化活動の推進に取り組んでいる。



丸山 信人 さん
Nobuto Maruyama

須坂市出身。東日本旅客鉄道株式会社に入社後、長野駅の駅係員としてキャリアをスタート。その後、鉄道事業、財務、旅行業、観光開発、国際事業など、幅広い業務を経験し、JR東日本グループの関連会社へ3度出向。現在は、観光や地域振興に関する事業を推進している。これまでの多様な経験を活かし、エンドユーザーや地域社会への貢献を目指す。



九里 美綺 さん
Miki Kunori

合同会社キキ/ミリグラム株式会社所属。長野県立大学に入学を機に、地域での活動に興味をもち(公務員を受けようと思っただけの下心もあり...)、長野県内をぐるぐる。学生向けのシェアハウスの運営やインターンシップのコーディネートなど、市民性やシビックプライドを育むような活動をしています。食べることが好き!



長野県立大学
THE UNIVERSITY OF NAGANO

学務課 教務第一係 〒380-8525 長野市三輪 8-49-7
TEL: 026-462-1476 E-mail: daigakuin@u-nagano.ac.jp
<https://www.u-nagano.ac.jp/graduate/>



より良い社会をつくる
ソーシャル・イノベーターを
長野から

