

地域経営のパートナーとしての社会教育士―社会教育的アプローチの可能性―

2026 年 07 月 29 日

北海道上川総合振興局総務課/音威子府村地域振興室 金子賢樹

1. 基礎自治体首長部局での気づき**(1) 「経験値」の属人化と継承の限界**

日々の業務に追われる中で、先輩世代からの「個人的な経験値」を中心に施策が回っており、言語化が十分ではなく、次世代への継承が困難な状況。NW の不在とも言える。

(2) 組織の分断

教育委員会と企画担当課の連携不足。社会教育士が持つリソースが「全庁的な地域課題解決のオプション」として活用されていない。

(3) 課題の複雑さ

移住・定住・関係人口創出は、単一部署では対応不可。住民との対話、職員間の対話を導く社会教育の手法が不可欠。

2. 現場での実践**(1) 課題**

異なる関係者や住民との対立において、合意形成が図れない場面が多々ある。

「対話のコーディネート」の重要性の認知が少なく、社会教育士のスキルが十分に活かせない孤立感を感じる。

(2) 実践

観光担当課や自治体間の意思決定の場で社会教育士としてのファシリテーションを導入。また移住検討者の不安を解消する丁寧な聞き取りを行い、つなぎ役へ。

(3) 成果

異なる利害関係者間の「対立」を「対話」へ昇華させる。互いの思いをつなぎ役として納得感のある合意形成プロセスや結論を導く。

3. 「地域経営のパートナー」へ

(1) 社会教育士は単なる「サポーター」、「つなぎ役」にとどまらず、対話を通じた合意形成を導く「地域経営のパートナー」として位置づけ、組織的な定義へ。

(2) 属人的な力量に頼るのではなく、NW を通じて、現場の実践を「標準モデル」として裏付けし、誰でも活用できるナレッジにする。

4. 派遣職員としての展望

(1) 役場、村全体が「社会教育的アプローチ」を共通言語とし堂々と活用する・理解がある土壌を築きたい。

(2) 社会教育人材 NW が理論と実践を伴った現場の熱量を「北海道全体の知恵」へと変える契機へとなることを目指す。