

第16回全国大学コンソーシアム 研究交流フォーラム
第5分科会 地域活性化人材をどう育成するか

地域活性化人材を育成するために
産学がどう連携するか

2019年9月1日(日)

ベネッセ教育総合研究所
木村 治生

- 本報告は、以下の4点を明らかにすることを目的にする。
- **産業界のニーズ**
産業界は大学に対して何を望んでいるのか、地域活性化人材の育成の優先順位はどれくらい高いのか。
- **産業界の責任**
産業政策（地域活性化）とのかかわりの中で、産業界は大学に対して何をすべきか、何ができるのか。
- **企業と大学の連携のあり方**
大学と企業はどのように連携できるのか、どのような連携のモデルが考えられるのか。
- **産学連携の課題と今後の方向性**
企業は何にとまどっているのか、大学との間にある溝をどのように埋めればよいのか。

①社会変化に対応した人材育成

●Society5.0に対応する資質・能力の育成

- イノベーション人材：文理融合、ICT活用、職業教育、PBL、産学連携
- グローバル人材：リベラル・アーツ、外国語教育、留学、海外大学との連携
- リカレント教育：社員教育、研修

●教育の質保証

- 教学マネジメント、3ポリシーの運用、PDCAサイクル、評価・自己点検
- 学修成果の可視化、卒業要件の厳格化、学修時間の確保、情報開示

②大学運営の効率化

●大学の再編・統合

- 赤字・定員割れ大学の再編・統合、学部・学科譲渡、地域国立大学機構
- 大学の機能分化（世界大学、特色大学、地域大学）

●資金の競争的配分

- 運営交付金や補助金の配分見直し、評価の厳格化・大学外からの客観評価

③財務基盤・経営改革

●ガバナンス改革

- 学長のリーダーシップ・権限強化、教授会の役割明確化、プロポスト制度
- 財務基盤の強化、知識産業としてのマネジメント、外部資金の獲得

*参考：今後のわが国の大学改革のあり方に関する提言（経団連、2018年）

●地域活性化人材育成への関心は、これまでは高くなかった

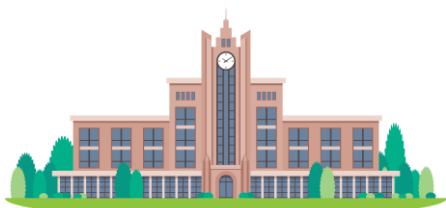
現状

地方衰退の危機

→大都市圏への進学や就職、地域が求める人材の還流がない

大学に対する期待

- 地域課題を解決する資質・能力の育成
- 地域の産業発展、新産業の創出
- 地域企業への就職、都市部の人材の流入



ギャップ

理想

Society5.0の実現とSDGsの達成

→過疎化・高齢化が進み、地理的制約がある課題先進地域こそ、発展のチャンスが大きく、魅力的な雇用機会を創出できる

これまでの社会

必要な知識や情報が共有されず、新たな価値の創出が困難



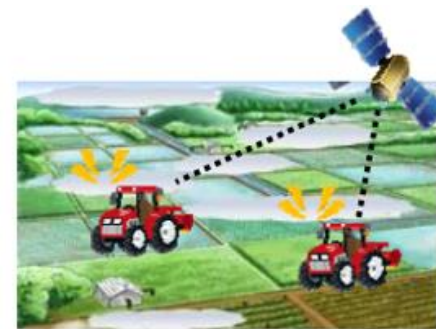
IoTで全ての人とモノがつながり、様々な知識や情報が共有され、新たな価値が生まれる社会

これまでの社会

少子高齢化や地方の過疎化などの課題に十分に対応することが困難



少子高齢化、地方の過疎化などの課題をイノベーションにより克服する社会



●スマート農業の推進

目標

地域活性化人材

地域の多様かつ難解な課題に対してグローバルな視野を持ち、地域固有の資源と専門知識を活用しながら、地域の持続可能な将来像をデザインしつつ解決に取り組み、新たな価値を創造し、国内外に発信できる人材

責任

①地域企業への就職の促進

→地域企業を知る接点の拡大（学生との接点、全国への発信）
→地域ならではのキャリアデザインの構築

②学生の教育への（直接的な）参画

→産学連携による課題解決型（PBL型）教育

③大学のシーズと企業ニーズのマッチング

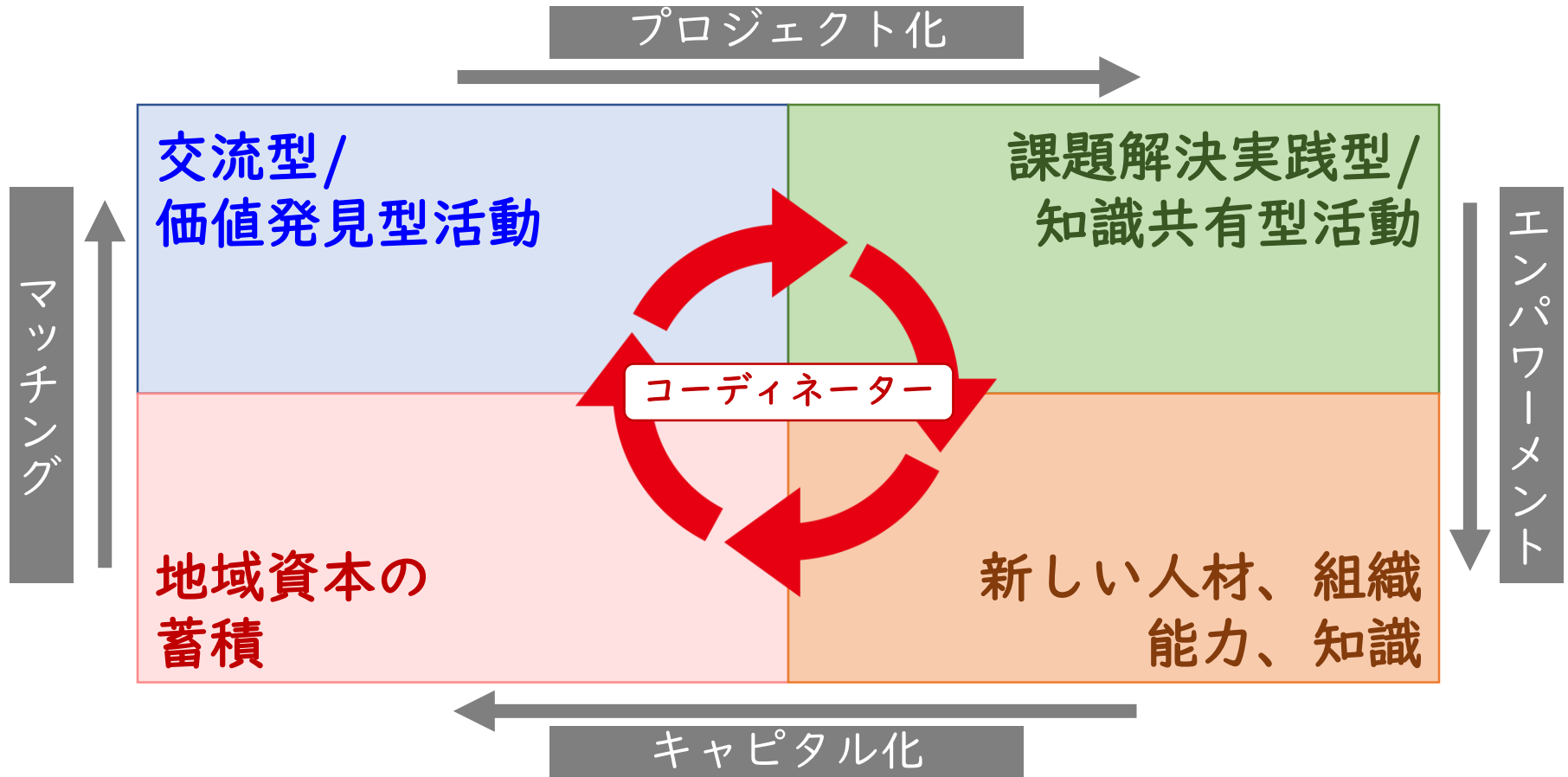
→産学連携プラットフォームの創設

④資金確保の支援

→産学連携、共同研究などによる資金提供、寄附金
→行政への働きかけ（COC事業延長の提言など）



●相互発展のモデル（中塚・小田切、2016）



- 地域資本（人間関係を含む）をマッチングさせ、交流型/価値発見型活動が生まれ、それを一歩進ませて課題解決実践型/知識共有型のプロジェクトに発展させる。そうした活動を通じたエンパワースメントにより新しい人材や組織変革、能力や知識の獲得がおり、それをキャピタル化して新しい地域資本として蓄積していく。

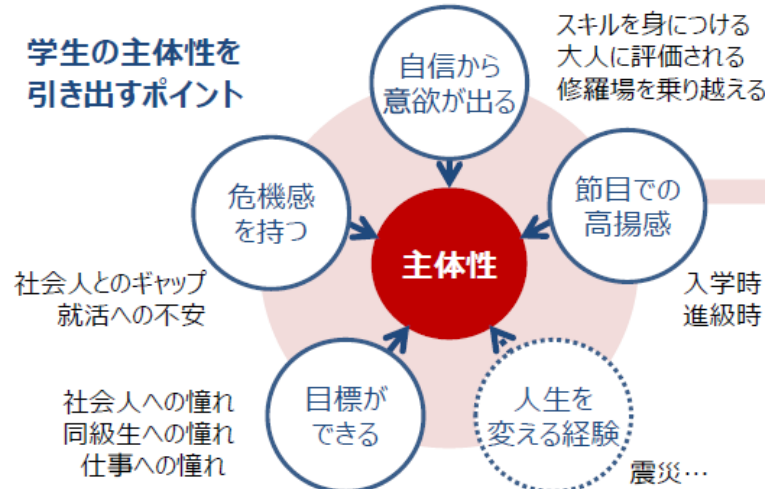
● 学生が主体的に課題を設定し、解決する体験をする (PBL)

学生に必要な力とは何か

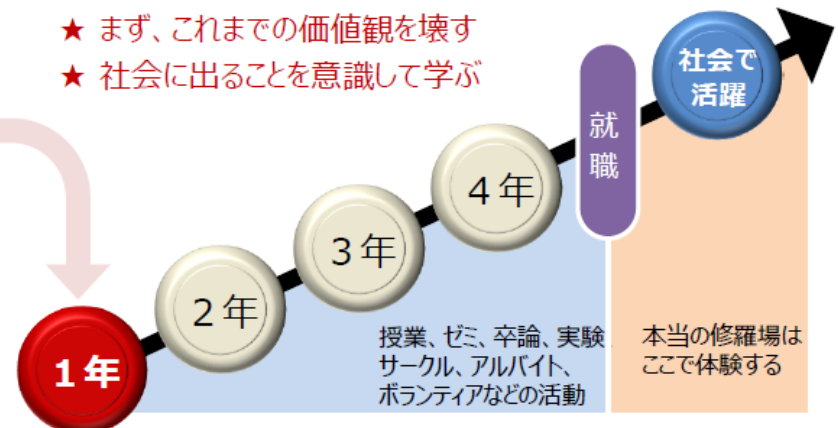
- 社会が求める人材 = 大学が育成したい人材
- 海外の学生との差は、スキルでなくマインド
- 能力を発揮するためのエンジンが**主体性**
- 興味のあることにだけ発揮する**主体性**ではダメ
- 修羅場体験、本当の社会体験をさせたい
- 課題を指示すれば解決できるが、**設定**できない
- 企業も大学も「2・6・2」、ターゲットは「6」

	企業	大学生	入学時
↑ 主体性	指示がなくてもできる 2	何でも経験したい 5	何でも経験したい 5
	指示や前例があればできる 6	与えられればやる 4	与えられればやる 4
	指示されてもできない 2	反応しない 1	反応しない 1

主体性を引き出すには？



大学4年間を無駄にしないために、
★ まず、これまでの価値観を壊す
★ 社会に出ることを意識して学ぶ



●改革の方向性（理想）は示されたが、**現実との乖離**は大きい

●企業側の課題

●取り組みのメリットを感じない

→協力がたいへん、自社にメリットがない、やる意味がわからない

●大学との連携イメージが持てない

→連携の仕方が不明、前例がない、担当部署・担当者がいない

●企業の論理が先に立つ

→自社の都合を主張する、教育に理解がない、学生に働きかけられない

●大学側の課題

●全体像がない or キャリア教育に矮小化

→教学改革に地域連携が位置づいていない、教職員の認識がばらばら

●教育プログラム・仕組みがない

→カリキュラムや教材がない、指導者がいない、コーディネータが板挟み

●成果や効果が示しにくい

→適切な指標がない、成果が測りにくい

●理想を実現する**方法論の開発**と**仕組化**が求められる

①**目的の明確化**

●「**間接貢献**」の**理念の共有**

- 間接貢献（学生の成長を通じた地域の発展）の必要に対する企業の理解
- 大学=企業間での育てる資質・能力の明確化、共通の理念や目標など

②**役割の明確化**

●**企業→素材提供とアウトプット評価、大学→指導とプロセス評価**

- 学生の成長にコミットするのは大学の責任

③**活動の型づくり**

●**初期段階に行うPBLの型づくり**

- プログラム、テキスト、学修活動（課題設定-探究-発表）、評価など

●**本格的なPBLには大学や学問領域ごとにカスタマイズ**

- CP・DPとの連動、教員の指導力向上（FD）
- 専門教育への発展、課題解決実践型・知識共有型活動への展開
- 地域や大学/学部・学科による特色、リソースの違い

- 理想を実現する**方法論の開発**と**仕組化**が求められる

④継続するための仕組化

- 産学のプラットフォームづくり**

- 大学のシーズと企業のニーズを結びつける拠点
- 産学のマッチングと共創の場

- 事業を推進するリーダー育成**

- PBLを開発する教員、実務家教員、マッチング・コーディネーターなど

- 指標の作成と運用**

- 成長の可視化、他の学習活動や成績への影響
- 施策の検証、教育活動の改善、I R
- 国や自治体から求められる指標の達成

- ファンドレイジング**

- 国（省庁）からの競争的資金の獲得、企業・卒業生からの寄付

★**主役は学生！** ローカル／グローバルを問わず
彼らが活躍するための**資質・能力**をいかに伸ばすか

