



SYMPOSIUM

地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)

# 地域イノベーションを推進する 三重創生ファンタジスタの養成

～<sup>みらい</sup>明日のファンタジスタの<sup>いま</sup>現在～

2017.11.26

シンポジウム

報告書

プログラム	1
開会挨拶	2
基調講演	4
分科会	12
学生によるポスターセッション(当日の様子)	38
三重大学 COC+の歩み	39
閉会挨拶	44
司会より	46
アンケート集計結果	47

## はじめに

平成 27 年度に文部科学省「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」に採択された三重大学では、県内全ての高等教育機関、20 の企業・企業連合と三重県を事業協働機関に加え、地域の課題に関してさまざまな主体と多面的な視点から対話しながら、地域のイノベーションを推進できる人材「三重創生ファンタジスタ」を養成すべく、教育プログラムの構築、充実に注力してまいりました。

三重大学が先行して平成 28 年度に創設した「三重創生ファンタジスタ資格認定副専攻コース」に加え、平成 29 年度には県内 9 高等教育機関で「三重創生ファンタジスタ（ベーシック）資格」を開始する等、三重創生ファンタジスタを養成する取組が県内全体に広がりを見せております。さらに三重を知り、地域に愛着を持たせる地域志向授業である「三重の歴史と文化」、「三重の産業」を開講し、PBL 型集中講義の「食と観光実践」、「次世代産業実践」、「医療・健康・福祉実践」を各高等教育機関の教員が協働して実施することで、教育プログラムが更に充実し、各高等教育機関学生の交流が活発になる等、これまで三重県にはなかった光景が見え始めています。また、平成 29 年 4 月に発足した学生団体である「三重創生ファンタジスタクラブ」をはじめ、県内各高等教育機関の学生も活発に活動しております。

中間年にあたる本シンポジウムでは、これまで培ってきた教育プログラムを中心に報告するとともに、三重創生ファンタジスタクラブの学生が司会を務め、各学生団体の地域活動発表、表彰を行う等、学生にもスポットをあてています。特色ある三重大学 COC+の教育プログラムや学生の成長の息吹を感じ取っていただければ幸いです。

# プログラム

日 時：平成 29 年 11 月 26 日（日）13：00～17：15

会 場：三重大学 講堂（三翠ホール）

## 13：00～ 開会挨拶

三重大学長 駒田 美弘  
(COC+事業推進代表者)  
三重県 副知事 渡邊 信一郎

## 13：15～ 基調講演

「地方創生に向けた高知大学の挑戦」  
高知大学 副学長  
地域連携推進センター長 受田 浩之

## 14：30～ 分科会

I 地方大学の魅力をどう発信する？  
学生募集と戦略（講演）  
株式会社進研アド 改革支援部  
岸本 直哉

II 全学改組担当職員から見た  
地域のニーズに対応した  
教育組織改革のなかで  
事務職員ができること（講演）  
高知大学 法人企画課  
宮内 卓也

III 学生にとっての魅力的な働き場とは？  
学生が地域、産業界に求めるもの  
（パネルディスカッション）

【ファシリテーター】  
三重大学  
地域活性化推進コーディネーター  
雲井 純

【パネリスト】  
東洋工業株式会社 代表取締役社長  
伊藤 彰  
株式会社百五総合研究所 研究員  
額田 夏生

(学生)  
皇學館大学 新田 舞華  
鳥羽商船高等専門学校 浅井 康平  
三重大学 石丸 雄一



IV 高等教育機関との連携が  
生み出した新しい授業のカタチ  
（パネルディスカッション）  
【ファシリテーター】  
三重大学 講師 永野 聡

【パネリスト】  
株式会社ラーニング・イニシアティブ  
浅野 高光  
四日市大学 副学長 小林 慶太郎  
鈴鹿医療科学大学 助教 河尻 純平  
(学生)  
鈴鹿医療科学大学 吉田 聖花  
三重大学 椿 仁美

16：00～ 学生によるポスターセッション  
（地域活動等事例報告）

16：35～ 三重大学 COC+の歩み  
～高等教育機関との連携が  
生み出した教育プログラム～  
三重大学 理事・副学長 山本 俊彦  
(COC+事業推進責任者)

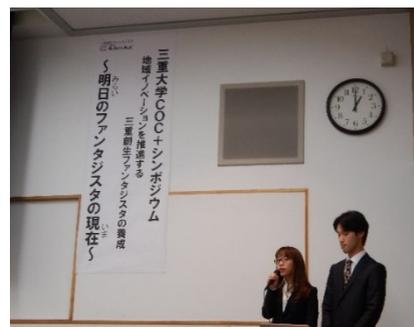
17：05～ 閉会挨拶  
高知大学 副学長  
地域連携推進センター長 受田 浩之  
四日市大学 副学長 小林 慶太郎

## 開会

岡本／時間となりましたので、ただいまより、地（知）の拠点大学による地方創生推進事業、三重大学 COC+シンポジウムを開催させていただきます。本日、司会を務めさせていただきます三重創生ファンタジスタクラブ所属、三重大学人文学部 2 年、岡本守永と、

井田／同じく、生物資源学部 2 年、井田千尋と申します。  
よろしくお願いたします。

岡本／それでは、シンポジウム開催に当たり、三重大学長、駒田美弘よりごあいさつ申し上げます。  
駒田学長、よろしくお願いたします。



三重創生ファンタジスタクラブ  
人文学部 2 年 岡本 守永  
生物資源学部 2 年 井田 千尋

## 開会挨拶



三重大学長 駒田 美弘  
COC+事業推進代表者

本日は、地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）のシンポジウム、「地域イノベーションを推進する三重創生ファンタジスタの養成～明日のファンタジスタの現在～」にご参加を頂きまして、誠にありがとうございます。三重県におけるCOC+事業は、県内全ての高等教育機関、20の企業及び団体、そして、三重県という事業協働機関の協働の下に実施をされています。

このCOC+事業が実施されるに至りました背景には、大学教育という観点から見た三重県における人材育成の課題があります。それは、三重県の大学収容力指数が低く、大学進学時の流入・流出率がマイナスであり、大学進学時および大学を卒業した後の就職時に県外へ多くのたくましい有能な若者が出ていってしまうということです。このような状況を踏まえ、社会のリーダーとなる若者を県内高等教育機関で育成するとともに、地域に止めることが重要であると考えます。

COC+事業の目的は、事業協働機関とともに、三重県内で求められる人材「三重創生ファンタジスタ」を養成するとともに、学生にとって魅力ある雇用を創出し、地域の活性化に大きく貢献することです。合わせて、この事業には、いくつか評価指数が設定されており、具体的には、三重県内の就職率を5年間で10%向上させる、事業協働機関において、5年間で30人の新規雇用を創出する、事業協働機関へのインターンシップ参加者を5年間で2倍にする、事業協働機関における満足度を100%にする等で、この達成に向けてオール三重体制で進めていきたいと考えています。

また、三重県では、「高等教育コンソーシアムみえ」が平成28年3月29日に設立されています。現在、COC+事業は事業協働機関のしっかりとした連携体制のもとに推進をされていますが、将来的には、その絆をさらに強くし、「高等教育コンソーシアムみえ」を中心に、事業を維持・展開していければと考えています。

最後になりますが、基調講演いただきます高知大学の受田先生はじめ、分科会、ポスターセッション発表をさせていただきます皆様に厚く御礼申し上げますとともに、本日までご出席の皆様方には、前途洋々たる三重県を作る担い手である三重創生ファンタジスタの育成に今後ともご協力を賜ることをお願いいたしまして、私のあいさつとさせていただきます。本日は、どうぞよろしく願い申し上げます。



## 三重県副知事 渡邊 信一郎 氏

ご紹介いただきました三重県副知事の渡邊でございます。三重大学 COC+シンポジウムが、多くの皆さまのご出席の下、開催されますことを、お慶び申し上げます。

さて、皆さまもご承知のように、少子高齢化は確実に進展しております。駒田学長からもご説明がありましたように、三重県も、平成 11 年から現在に至るまで、人口の社会減が続いており、特にここ数年は、概ね 4,000 人前後の転出超過という状況になっております。

県内の進学希望者の約 8 割の方が県外の大学へ行かれますし、かなりの方が、実はそのまま県外にとどまられます。県内大学においても、5 割近い方々が県外に就職される大変厳しい状況になっております。

そのような中、COC+事業としまして、三重大学さん、そして、多くの高等教育機関の皆さまが、県内の企業様・団体様と連携されて、三重創生ファンタジスタの養成とともに、学生の皆さんの県内就職や、雇用の創出に取り組んでいただいておりますこと、心から感謝申し上げます。三重県としまして、皆さまと一緒にしっかりとこの取組を進めてまいりたいと思っております。

先ほど、三重県をはじめ、全ての高等教育機関によって平成 28 年 3 月に設立されました、高等教育コンソーシアムみえのお話がありました。

この高等教育コンソーシアムみえでは、特に学生の皆さんが、郷土三重に愛着と誇りを持っていただくということを目的とした、「三重を知る」共同授業の開発・実施をはじめ、地方創生に向けて取り組んでいただいている地域を支援することを目的とした、地域ニーズの把握などに努めております。

さらに、この高等教育コンソーシアムみえの取組は、COC+事業と一体化して展開されており、効果的な事業展開になっているなと思っております。

今後、この三重創生ファンタジスタの養成という仕組みが定着して、素晴らしい人材が多数輩出されますとともに、この COC+で構築しましたオール三重の体制をベースにして、さまざまな施策を展開することで、若者の県内定着、さらには、地域の活性化・地方創生につながりますよう、私ども三重県としまして、しっかりと連携させていただいて、取り組んでまいりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

結びに当たりまして、本日のシンポジウムのご成功と、皆さまのご健勝、ご多幸を祈念いたしまして、私のあいさつといたします。本日は、誠にありがとうございます。

### 「地方創生に向けた高知大学の挑戦」



高知大学 副学長・地域連携推進センター長  
受田 浩之 氏

皆さん、こんにちは。ご紹介いただきました高知大学の受田浩之と申します。今日は、三重大学 COC+のシンポジウムに基調講演を仰せつかり、お招きを頂きましたことを、駒田学長先生はじめ、三重大学の関係の皆さまに心より御礼を申し上げます。どうもありがとうございました。

先ほどご紹介いただきましたように、私は、現在、高知大学で地域貢献、あるいは地方創生という目的を持って、大学としてどういうふうコミットしていけるかという観点で、現場でずっと実務をやっている一人でございます。私自身はこれまで、先ほど司会の方からご紹介していただいたとおり、食品関係の研究者ということで、本来は白衣を着て、研究室で実験をやるというのがメインでしたが、この12年ぐらい、地域貢献ということで、センター長を拝命し、地域担当の副学長ということで活動をしております。私の立場から少しでも皆さまにとりましてヒントになるようなことがあればと願い、これから1時間ぐらい、お話をさせていただきますと思います。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

「地方創生に向けた高知大学の挑戦」ということですが、我々はまだ目的を達成できておりません。その途中の経過をご覧いただきたいということで、あえて「挑戦」とさせていただきます。

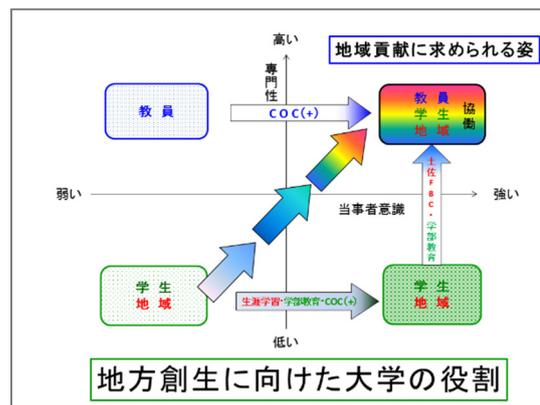
まず冒頭、高知県のご紹介を申し上げます。県内の市町村数が34ございます。人口はもう72万人を切るという状況で、全国に15年先行して、人口の自然減が日本で最初に起こりました。1990年です。高齢化も、大体、全国の数字を10年先行しているという状況で、結果的に、少子高齢化の最前線であるということが言えます。

一方で、高知大学でございますが、県内唯一の国立大学法人としての総合大学で、6学部からなります。ここに地域協働学部という名称を挙げておりますが、これが平成27年度に新たに立ち上がりました6番目の学部、これを含めて6学部で、学部の学生数が約5,000人、院生500人、教職員1,800人と合わせて、7,300人ぐらいの所帯でございます。私は、地域連携を大学で進めるに当たって、この数字とこの県の人口とをいつも比較して、皆さんにお伝えをし

ております。高知県の人口の1%が高知大学である。したがって、高知大学で我々が100人の方々に地方創生、あるいは国立大学のコミットメントについて明確にお伝えできれば、県は変えられると思っています。まず、この1%を超えている大学であるということで、決して人数的に大きな大学ではございませんが、県にとっては相対的に大きな存在であるというふうを考えているところでございます。

一方、高知県は今、産業振興計画という県の1丁目1番地の政策・施策を官民協働で推進することによって、県勢浮揚を図っているという状況でございます。県の政策・施策に、我々大学はしっかりと寄り添っております。そういう意味で、一枚岩となって大学と地域が何とか地方創生を進めたいということで、展開を行っているという状況でございます。

地方創生に向けた大学について、私の考えるイメージをここに書いております。横軸が当事者意識、縦軸が専門性の軸でございます。(図1)理想は、こういうふうに地域に関わる学生、あるいは地域の住民の方、そして、大学の中にいる教員・職員がしっかり協働することと、それぞれが地域に対する高い当事者意識とその地域を持続発展させていけるだけの専門性を併せ持つて協働を図っていく姿、これが理想であり、ゴールのイメージではないかと思っております。



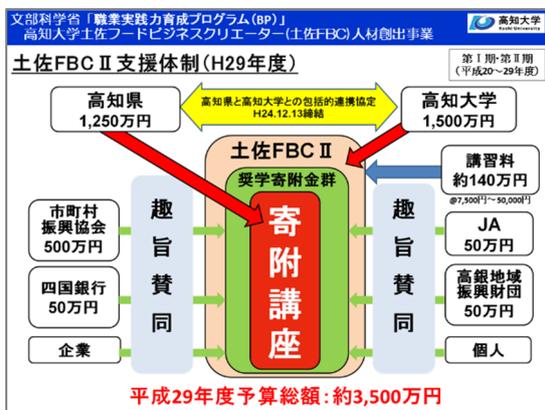
(図1)

現状は一般的に、大学の教員は、極めて高い専門性は持っております。しかし、地域に対する当事者意識というのは、非常に希薄である方々もいらっしゃいます。我々は、この教員の当事者意識を、専門性を維持したまま高めていくために、COCとCOC+の事業を展開しております。

一方、学生の専門性は低く、当事者意識も弱いので、これから大いに当事者意識を持ち、さらに必要な専門性を身に付けていただくように、様々なプログラムを展開して、この第1象限へ導いていくということが我々の役割ではないかと思っています。地域については、不思議に思われるかもしれませんが、住民の皆さまと様々な仕事を一緒に展開をしていますと、意外にも当事者意識が希薄になっている方も多いと感じるところです。住民の方々の意識を高める上で、例えば、生涯学習のメニューを実施し、当事者意識が高まったところで、専門性を身に付けていただくためのリカレント教育を大学で展開をする。私たちは食品産業の中核人材の育成や、観光を担う観光創生のカレッジを作って展開をしているところでございます。こういった理想の姿を作り上げるために、さまざまなメニューを構築し、そこにミッションステートメントを明確に盛り込む、すなわち、KPI(重要業績評価指標)を設定するというところで展開をしているということをお話し、各論に入ってまいりたいと思います。

まず1つ目は、食品産業の中核人材教育の土佐フードビジネスクリエーター人材創出事業でございます。これは、もう10年やっており、少しずつ成果を生み始めております。これと連動して、COCの事業として展開しております高知大学インサイド・コミュニティ・システムのお話を続けてしていきたいと思っております。そして、COC+のプログラムに入る前に、平成27年度に立ち上げました地域協働学部の設立の経緯、また現在のこの学部の運営に関してお話を申し上げ、最後に、まとめと今後について触れてまいりたいと思っております。

まず最初が、土佐フードビジネスクリエーター人材創出事業（土佐 FBC）でございます。繰り返しになりますが、地域の中核人材の育成を食品産業で進めていきたいということで立ち上げた社会人の学校でございます。プログラムを履修した人たちに、修了した証として、バッジをお配りし、そして、みんなが定期的に集うということを考えております。高知県民が全員このバッジを付けるというのが一つの目標になるかと思えます。



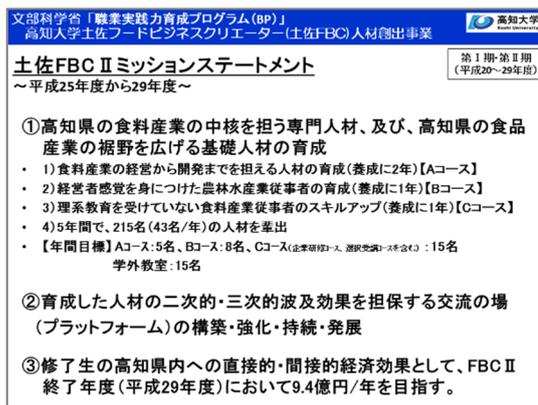
(図 2)

うふうに考え、これを改善するためには、食品の加工に関わる専門人材を我々高等教育機関として養成すべきであると立ち上げましたのが、土佐 FBC でございます。この FBC は文部科学省の科学技術振興調整費で立ち上げてまいりましたが、毎年 5,000 万円ほど、5 年間継続をし、受講料は一切頂くことなく展開をしてきました。25 年度から文部科学省の補助は切れましたので、現在は、大学の外部資金等をうまく活用しながら、県の寄付講座として、市町村・町村会等から様々な助成や、金融機関や JA、また受益者の負担をさまざま頂戴することによって、年間 3,500 万ほどの予算を県内で全て賄っております。この FBC に関しては、学長はじめ執行部から理解を得ています。(図 2)

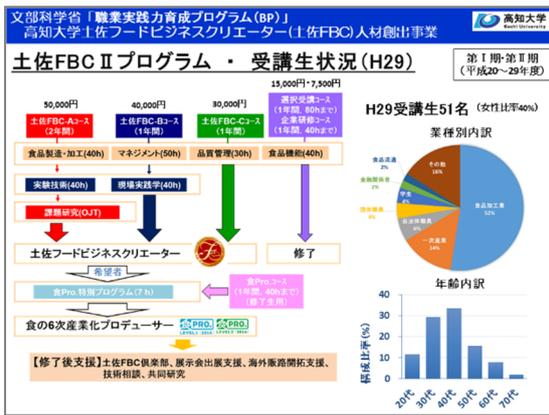
平成 25 年度から今年度までの 5 年、FBC II (ツー) と言っておりますけれども、この土佐 FBC II のミッションステートメントをここに書いております。(図 3) 3 つのコースにおいて、それぞれの目標人数を決めております。併せて、育成した人材の 2 次的、3 次的波及効果を担保する交流の場、プラットフォームを構築・強化・維持・発展させていくということをうたい込んでおります。そして、最終的には、平成 29 年度、今年度の最終年で、修了した受講生たちの開発した商品の直接的売り上げ、あるいは、間接的売り上げ等の経済効果を、年間 9.4 億円という数値目標として事業を展開しております。これが実施体制と地域との連携です。

大学は、医学部の先生方をはじめとする多くの教員が教壇に立ちます。また学外からも多くの先生方に教壇に立っていただきます。講師陣というのは、日本でも最高レベルではないかと自負をしているところでございます。FBC の 2 年コースを例に致しますと、受講料 5 万円で、座学 160 時間を全て受講した上で、演習を 80 時間受講していただきます。2 年目は、OJT の課題研究に取り組んで、それぞれの目標を達成したという認定の評価会を開催し、その修了をもって、バッジと修了証書をお出ししております。1 年間の B コース、C コースも用意し部分

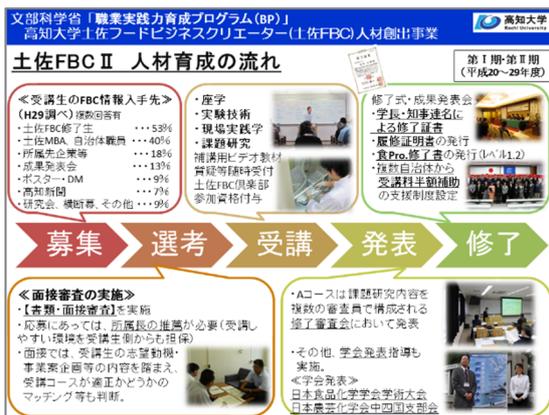
この FBC を始める 10 年前に遡るのですけれども、高知県の産業指標というのは惨憺たるところでございました。例えば、農業生産額は一定あるにもかかわらず、食料品の出荷額が非常に低いという特徴がありました。このことは、農産物を生産しているにもかかわらず、それらを生鮮で出荷し、ほとんど加工していないという実態の反映だと思っています。その理由は、中核になる人材の不足、あるいは、その事業者の不足であるとい



(図 3)



(図4)



(図5)

生の中には、大学を卒業されていない方も見えますが、非常に高いレベルの課題研究に着手し、これまで理系とは全く関わりのなかった受講生の方が、農芸化学会の全国大会で発表する等、レベルの高い成果が上がってきているところがございます。

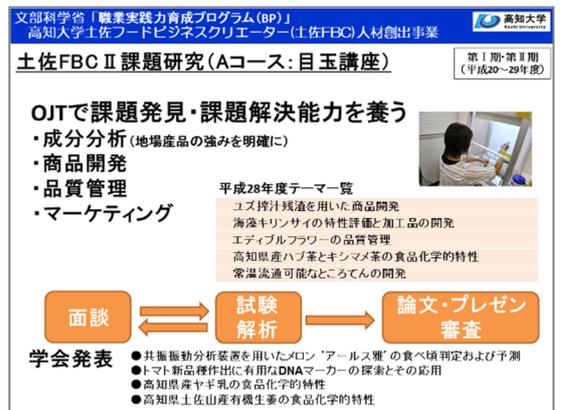
例えば、課題研究の一つの例として、28年度のテーマ一覧がございます。(図6) ユズの搾汁に関する残渣を用いた商品開発、海藻のキリンサイを使った特性評価、チルドで保存しないといけなトコロテンを常温流通可能な商品で、これは特許も取りましたけれども、こういうような形で、徐々に商品開発につながっているという状況でございます。

我々の目的は、多くの方にプログラムを履修していただきながら、人材を育成することであり、各企業において、中核になり、さらに二次的に人材を育成して下さる方々を養成しているつもりです。したがって、ここでの学びはゴールではなく、スタートであるというふうにも考えられます。我々は、FBC を修了した方々に、FBC 倶楽部という同窓会組織をつくりまして、3カ月に一度ぐらいのペースで、定期的集う場を設けています。そこで新しい情報共有を行い、経済面の投資や、研究開発に対する予算的な措置が欲しいような場合に、財政的な支援が図れるように金融機関の皆さまにも入っていただいております。この場合は、更なる新しいイノベーションが起こる可能性を秘めております。

さらに、受講生や修了生の方々には、修了後も技術相談を受け付けるということをやってお

受講も可能となっています。(図4)  
これがFBCの1年間の、あるいは、受講生ごとの募集から修了までの流れでございます。(図5)

情報の入手は口コミです。選考は、その事業者さんのトップ、例えば、社長さんがその方を預けるといことを、責任を持って環境を整備して下さるという約束をしてもらっていること、あとは、本人のやる気だけです。30分ほど面接をさせていただいて、ミスマッチがないかどうかを選考の基準にしております。所定の時間数受講し、さらには、Aコースの場合、課題研究で成果を発表して、それで修了を迎えるということになります。修了いたしますと、学長と知事連名による修了証書をお出しすると同時に、サーティフィケートとしての履修証明書も発行しておりますし、最近では食Proの資格も出せるようになりました。現在は、地域をあげこの受講を呼び掛けるという形ができてきております。受講



(図6)

ります。平成 28 年度はこういった内容で、30 件ぐらいの相談がございまして、ここからまた新たに共同研究が展開されていくということをもって、財政的にも自立、独り立ちを目指して、今、着手をしたところでございます。

商品展示商談会等にも、出展したり、FBC が基になって展開された商品の売り上げ調査、さらには、その寄与度等を考えながら、雇用創出がどの程度あったかというところまで試算をしております。産業連関表の手法に基づいて積み上げていっておりますが、最も新しいデータがまだ 27 年度ですが、4.8 億円の目標に対して、5.1 億円ということで、最終的に今年度 9.4 億円を突破できればという思いで、今、この FBC を進めている状況でございます。

この社会人プラットフォームは、高知大学の学生にもオープンとなっております。学生からも受講料を徴収しており、学生にとっては社会人と一緒に特に、企業のトップの方と接する機会があるため、彼らが何を考えているかを理解することができるようになります。また、企業にとってもやる気のある学生と触れることで、雇用する側とされる側の情報の行き来が活発となり、自然と就職につながるという成果も生まれ始めています。人材の育成というのは、結局、人の心、人の思い、あるいは、人がやっているさまざまな情報が行き交うことによって、地域への愛情、あるいは、思いがさらに高まっていくのかなと考えている次第です。今後このモデルを波及させていきたいと思っています。

さて、当初、非常に食品産業のアウトプットが全国的に見ても低いというところから始まったというお話を申し上げました。その後は、直近の数字はなかなか難しいですけれども、現在の産業振興計画で、食品産業の産出額 900 億円に向かって動いておりまして、ほぼそれが達成できている状況かと思っております。今後、この数値目標を県と 1,000 億円に設定をしており、そこに向かって、もう 1 ランクアップ、バージョンアップしたいと思っております。

ここから急いで後半のほうの話に入っていきたいと思えます。

COC 事業の話です。高知大学では様々な視点でこれまで、人材育成をしてまいりましたが、東西 250 キロ以上あるという広大な地域において、大学の姿が見えない、そして敷居も高いというお叱りがありました。これに対してインサイド・コミュニティ・システムという仕組みを作っていました。

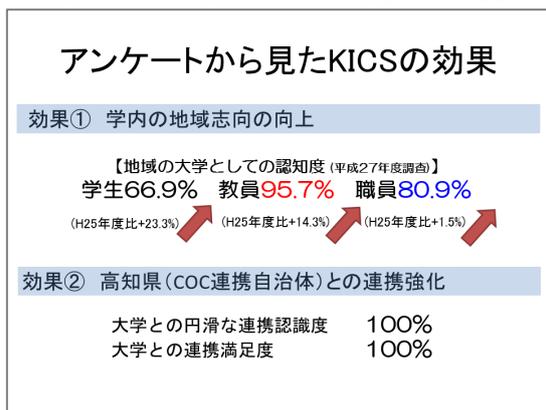
具体的には、大学が待ちの姿勢であったことを改め、県内 7 ブロックの産業振興監のいる本部に大学の教員が常駐するサテライトオフィスをつくりました。さらに、周りにサテライト教室を設置して、生涯学習や専門人材育成を行う空間を用意しました。

あわせて、担当地域を割り当て、常駐してもらい、課題を掘り起こし、その課題に対して、大学が機能的に対応できる体制を組み、タスクフォースを立ち上げ、それに対する課題解決を図ってきました。

結果的に、そのスキームが大学と県の産業振興本部と言われる 7 ブロックに常駐をする UBC(University Block Coordinator)が専任教員として地域に貼り付くことで、課題の共有を図ることができ、これを大学の中に持ち込むことができるようになりました。

このことが、大学が地域の中に入っていることのシンボルとなり、これを表現することに「インサイド」という言葉を用いました。これが、「高知ユニバーシティ・インサイド・コミュニティ・システム」(KICS)という言葉になりました。

これによって、マインドが明らかに変わってきました。(図7)アンケートによると、地域の大学



(図7)

University of Cloud Funding (UBC) is implemented, and many businesses in the Sochi region have been established. Nagasaki UBC is further completing RESAS as an economic indicator, and drawing up strategies. Akai UBC is, in Kochi Prefecture, one of the 88 designated sites for the Japanese Cultural Heritage, and has been designated as a national heritage site. In this way, UBC is immersing itself in the region, and creating a sense of unity with the region and the university's interaction, and growing up as a core person.

This COC business is based on support from the Ministry of Education, and has been implemented, but this year it will end. At this university, UBC4 is being recruited as a full-time faculty member, and it is also possible to recruit 7 people in the early stage. This is for the purpose of completing COC+, and starting from the middle of the Heisei 27 fiscal year.

Before COC+, the establishment of the regional cooperation department is touched upon. In the Heisei 27 fiscal year, the department was established as a national university corporation. NPO-related expertise was used as a department head, and under the department head, 24 faculty members and 60 department staff members established the regional cooperation department. The education of the department is, with various stakeholders and agreements, "ideal program" discussion, building up, and connecting to the region.

また、地域協働学部の「協働」とは、一言で言えば、それぞれが持っているものを組み合わせることによって、シナジーを発現し、目的に対して最も効果的なその仕組み、あるいは、成果をあげることを協働といっています。学部の名前に目的ではなくて、手段を掲げるということは非常に珍しいと思います。ただ、我々は、その目的を共有している上で、手段を学部にしている状況です。地域と大学の協働、地域の創生を図っていくサイクルを動かしているという事で、3年間で600時間の演習を行います。去年の今頃は、学生と一緒に山に登って、ユズを中心とした地域の振興を学生と考えていくということを行いました。相当しんどいため、体力勝負の教育だと思いますが、毎年学年末に論文を課していて、学生にとっては、毎年卒論があるという状況です。当然論文をクリアできなければ留年します。これで現在では、学年進行で、3年生まで行っている状況です。

先ほどのUBCの話にもありますが、このような学生たちが成長し、そして地域に出るときに、UBCのような目的を持った職業に憧れ、そして、仕事を作るためにUBCの後継者になっていくというサイクルができると、持続可能性があるのではないと思っています。冒

頭駒田学長からもございましたが、まち・ひと・しごと創生総合戦略における地方創生のながれの中で、COC から COC+へとつながり、雇用創出、学生の県内就職率の10%up というメニューを高知県でも始めることとなり、今これを進めている状況です。高知県では、平成26年度実績26%なので、36%を目標値として掲げています。

学生の地域に対する関わりを高めていくプログラムの中で、一定の単位を認定されれば、地方創生推進士というローカル資格が取得できるようにしたところです。地域に対する理解と愛情を有する、自律的で協働能力を持った人材という定義をしております。さまざまな地域に対する関わりを増やすようなプログラムを作っています。

もう一方では、地域の雇用創出という観点から、観光人材育成カレッジを立ち上げ、若手社員の自律化支援事業等も実施し、雇用創出につなげることを進めているところです。

このうち観光カレッジは、津市出身の観光カリスマの山田桂一郎氏にご講演を頂き、塾長になっていただくことをお願いしているところです。カレッジといいながらほぼ集中的なプログラムであります。最終的な目標としては、DMO を自立的に回していける方、あるいは、DMC の経営者です。要は、観光おもてなしのやり方とか、観光商品の造成とかって、そういうことではなくて、こういうところは県の皆さまがもう既にいろいろなメニューを立ち上げておられるので、我々は DMO や DMC、ここを自立してやっていただける方ということで、メニューを組んだつもりでございます。このようなことを通じて、地方創生に対して大学がどこまで貢献できるかということ、継続的に不断にやっっていこうとしているところでございます。

今年の4月にNHKで放送された「Discover 四国」という番組がありました。そこでは、地元四国に残っている若者と、四国から東京に出てきた若者たちがディスカッションする番組でした。そこで、私は、現在の地方から人口が流出している現象は、ドベネックの桶で説明ができるという話をしました。(図8) 植物を育てる際に、その植物の生育に対して、低い板があると、水はそこからこぼれますね。この板の要素が、光合成や水や肥料などの様々な要素であり、それらが全て揃わないと、結局植物の生育が一定に高まりません。そのため「どこか低いところがあったら、漏れますよね」という話です。



(図8)

この桶の中の水を地方の人口だと考えることができます。そうすると、その桶の低い板は、例えば「仕事がない」「若者が就きたい職種がない」「大学がない」といったところから漏れ出していくことになります。さらにその下に大きな桶があって、それが桶から漏れ出たすべてを受け止めています。その桶が、おそらく東京やこの地域でいえば、愛知となるかも知れません。その地域から人を戻すためにはどのようにすべきかこれを考え、問題点を補い強化することを実現するのがローカルイノベーターではないでしょうか。そしてこのローカルイノベーターの必要性を我々が地方創生として考えるべきことではないかと私自身は思っています。このようなイノベーターとして可能性のある方をいかに発掘し、基底状態から<sup>れいき</sup>励起状態へ遷移させる、高めていくということ、最終的には、そこで育成された人たちが集うことによって、それらの方々の接触による利益の最大化を目指します。イノベーターたちが集まれば、何かを生み出し、これがイノベーションとなります。イノベーター達が孤立しては、創発が起きません。大

学がこのプラットフォームを持つことに潜在的価値があると思います。ですから、そういう意味で、イノベーターたちを「見つけ、育て、集める」ということがポイントになってくるのではないかと思います。

我々の試みは、まだまだ緒に就いたばかりですがけれども、徐々にいろいろな方々にも視察をしていただき、感想を述べていただけるようになってきています。これからも、我々は地域で、みんなと一緒に汗をかいて、時には血も流し、その成果や試行錯誤のプロセスを共有させていただき、共に地方創生を担ってまいります。今後ともよろしくお願い申し上げます。最後までご清聴いただきまして、本当にありがとうございました。

### 「地方大学の魅力をどう発信する？学生募集と戦略」（講演）



株式会社進研アド 改革支援部  
岸本 直哉 氏

進研アドの岸本と申します。よろしくお願ひいたします。我々ベネッセグループ、進研アドでは、大学の学生募集の支援や教学支援をさせていただいております、大学がどのように情報発信をしていけば、ステークホルダーに魅力が伝わるかを考えながら、日々活動させていただいております。

今回お題を頂き、一番皆さまに認識していただきたいと思ったことは、これから大学を取り巻く環境が劇的に変化してくるということです。学生を集め、受け入れていく中で一番重要になってくる高大接続改革といわれるものがどのように影響してくるのか。広報に関しては、ステークホルダーが何をどう考えているのか、どういう動きになっているのかをきちんと把握しなければならない。これから 60 分、今後のご参考になればということでお時間を頂きますので、よろしくお願ひいたします。

#### 高校現場の変化をとらえる「4つのキーワード」

我々が今、みなさまにお伝えしていることは4つです。出願検討時期の早期化、探究化、活動記録の蓄積化、学習の個別化です。この4つが少し変わり始めてきています。

1つ目の出願検討時期の早期化について、出願指導が高校3年生ではなく、高校2年生の3学期ごろに早まっているということです。3年生時点では、ほぼ受験校が決まっている。これが現在の高校生の進路決定の実態です。さらにこの時点で、進学にあたり県外大学を受験するかどうかについても話し合われてきています。そう考えると、今後は三重県に入ってくる高校生が減ることも予想しておく必要があります。理由として、「わざわざ越境してまで、何しに行くのだろう」と考えること。この考え方は、高校生より保護者の間でどんどん広がってきています。「県外に出ていくことで費用も掛かり、魅力が感じられず、さほど差がないように思えるのであれば地元の大学でよいのではないか」という考えが強くなっています。これは、三重県の大学にとって、地元の方が残るといったメリットがあると考えられますが、一方で外からの入りがなくなるというデメリットにもなりえます。

2つ目の探究化です。探究学習、いわゆる社会にその学びがどういうふうにかかされている

か、PBL もそうですが、課題解決型学習というものが、進み始めているということです。これは学びのスタイルの変化であり、大学で求められているアクティブ・ラーニングや PBL とかというも、高校で進んできていることを意味しています。高校生たちが、こういった指導を受けてきているということになりますので、趣味、思考、考え方、学びのスタイルが変わってきている。それがどういうものかという、例えば、職業選択の過程に見出すことができます。今までは職業から大学を決めるようなところがありましたが、今は違います。「地球温暖化を抑えるには」というのが一つの例です。「では、その中に何が、どの学問が入るのか」という調べ方をします。「商品開発をしたい。だから、心理学部へ行きたい。」、これは間違いでもありません。もちろん、心理的など、消費者行動心理を知りたい。それであれば、経営学部でも、商学部でもいいのではないかと。今までは、こういった職業に就きたいということしかなかったもので、この学問まで見ることができていなかったというのがあります。今は、それがどの学問で、どういう分野で生かされるのかといったところまでを全部調べていける。これがかなり時間をかけて実施されている探究学習と言われているものです。

少し本筋からずれますが、入試についても、探求学習を取り入れた応用型個別試験が大学によっては導入され始めています。これまでは、一定の情報や知識、技能から決まった答えを導く試験でしたが、これからは新思考力型、総合問題といったかたちで、生活や社会に関連した課題解決型学習を踏まえた試験に変わってきます。また現在の中学校の定期試験も変わってきています。例えば社会の問題が、まずは A4、1 ページで全部長文です。長文読解をさせて問題を解くという形で英語の長文読解とよく似ていると思います。理科の中にも数学は入ってきます。次の高校 1 年生世代の方たちは、このような勉強をしてきており、このような教育を受けた世代が、2021 年度には入ってきます。ですので、この数年間でどれだけここをつめられるのかということが非常に重要になってきます。

次に 3 つ目、蓄積化です。これは、高校生の学習履歴、活動履歴をポートフォリオにしながら、大学がそれを活用して、合否を判定するというものです。今、高校側の ICT 化として、授業でも自分の学習履歴をタブレットに入力し、先生方が一括管理し、そのタブレットの中で授業評価アンケートを取ったり、質問をしたりと変わり始めています。

4 つ目、個別化です。今までは入試の得点、あるいは習熟度別クラスということで、入学時にアセスメントされて、点数でグルーピングされたところがあると思います。それが、学力だけでなく、課外活動やボランティア等、活動履歴を重視する方向に変わってきています。そうになると、高校生の学力帯、成績評価の分散が大きくなっていくので、そういったグルーピングも、もっと細かくしないと行けません。

### 今後 3 ヶ年における学生募集戦略の 3 つのポイント

まず学生募集に関して、広報戦略を考えると、短期的な広報というところではなく、3 年後を見据えた広報が必要です。これは入試改革が行われる 2020 年というところを見なくては行けません。広報を行う上でのポイントは、個別化、明確化、効率化です。個別化については、先ほど述べた、高校生の活動履歴の多様化という点だけでなく、入試制度の変更に伴い新入試世代の高校 1 年生と、高校 2 年生、3 年生という旧入試世代が交わっていくので、高校のカリキュラムが全部変わってきます。高校 1 年生は、新入試のためのカリキュラムを組んできます。ですので、個別化は、それぞれの高校生、学年などの個別のマーケットを分析した上

で広報戦略を立てていく必要が出てくるということです。

それから明確化。AP（アドミッション・ポリシー）の明確化というものです。これは簡単なことではないと思います。ただすでに高校では、先生方もアドミッション・ポリシーを注目はじめています。高校の先生方も、今までの知識とは別に、大学がどういった学生を取りたいのかということも調べ始めています。それを体現できるのが、個別大学の入試です。入試を変えること、これがかなり学生募集に影響します。大学として、求める人材のためにどう入試をするのか、これを考えなくてはならないということです。例えば、一般入試をどう評価するのかということ、多くの大学で調査書や、活動報告書などを必須にする動きが始まっています。これらの大学では、一般入試でも学力だけではなくて、「高校時分の活動や、課外活動、どうしたことをしたのか」という点を評価する」というふうになってきています。ですので、これも確実にチャンスですよ。三重県にも、地元のためのいろいろなボランティアとして活動している高校生たちはかなり増えてきています。このような高校生を評価するチャンスかもしれないという点で、入試を大きく変えるということも、学生を確保する上での1つの戦略だと思います。今回、ファンタジスタという言葉がテーマになっています。それに対応した入試って何だろう、というものを考えられてもよいのではないのでしょうか。

次に、効率化です。高校生の質も変わり、先生方の指導も変わるということは、効率的な募集戦略を考えていかななくてはなりません。

では、学生募集を行うにあたり、具体的にどのように情報を発信していけばいいかということをお話ししていきたいと思います。これは失礼にあたるかもしれませんが、大学の情報発信というのは、テキスト、システムやスペックだけになってしまって、今の高校生からすると、メリットが分からない。それをやってどうなるのか。大学の活動や思いはすごく良いのですが、よく分からないという部分があります。どういう意図で伝えるのか、どのように伝えるのかというものを明確にして、高校生に理解してもらおう。これが、必要になってくると思います。今の高校生の情報に対する捉え方ですが、1次情報は完全に疑ってきます。特に広告は疑うというのは知っておいていただいたほうが良いと思います。その一例ですが、大学案内で載っている特徴的な学生はイメージよく映っていますが、すべてを信じているわけではありません。すべてではないですが、あるケースだと「これは、この子だからできるだけ」と他人事のように考えます。一般に、大学案内には良い高校出身者を載せると思います。ただ、今の高校生はそれ以外の学生たちがどれだけいるかというのを探してきますので、「これは、私たちには合っていない」といった見方をします。保護者もそうです。

次に情報をどのように発信すればいいのかという点について、動画をどう使うのか、1つ考えなければならない視点だと思います。今の高校生は、文字を読まないと言われていますが、スマホは見ます。それをうまく逆手に取れば、動画だと絶対に見るはずだとも言えますので、入試の解説などを動画で行うのも一つの方法だと思います。就職率もそうです。就職率98.3%といった数字をよく見ると思います。この数値は数年前からあくまでも参考数値としてしか理解されていません。これは見せかけの数字だというのが分かっています。本来であれば、その年の卒業生に対する就職者数で出すべきところが、就職希望者に対する就職者数になっているということです。就職に関して打ち出すのであれば、例えば、その大学の卒業生の就職先企業を高校生や保護者に出す際、企業名だけではなく、どの部署に配属されているのかということも、差別化になるかもしれません。今後は、就職の打ち出し方を変えていくことも必要ではな

いかと思います。

広報の洗い出しとして良いのが、エビデンスです。魅力の創出に関しては、ご存知の通り在学中の学生、あるいは卒業生が、大学の魅力などを一番知っています。そうなるalmazは各大学で、学生や卒業生にアンケートなど調査を実施し、「自大学にはこういう答えが多かった」や、「こういう光るところがある」という意見を調べて、それをエビデンスとして、発信していくという、そういった活動もあってもいいのではないかと思います。

また、企業との共同研究を情報発信する場合は、高校生視点で発信することが必要です。「〇〇と大学とで共同研究を行っています」、これはよく見かける記事ですね。ホームページ等に載っていますが、それだけだとあまり関心のない方には伝わらない。「それに関わって将来に有利なのか」「自分たちが、そこには関わられるのか」など高校生は興味を持ちます。発信側としては、どういう共同研究をしていて、どのような学生が関わっているのか。関わった人は卒業後どうなったのか。どこが他大学にはない魅力なのか、など共同研究だけを取り上げるということではなくて、学生も取り上げていく。そのような情報発信も必要だと思います。

地元のトップ層を受け入れて、優秀に育てることも一つのやり方です。ここで、エビデンスを掘り起こして入試改革に繋げた事例を紹介します。地域のグローバルリーダーの育成を目標とされている関東圏の M 大学さんです。この目標へのプロセスを決定するためにどうされたかということ、まず学生の学力や、考え方、何がしたいかを全部調査したうえで学内で理解をし、目指す人材を育成するための教育プログラムを作られたということです。この M 大学さんが、地方大学の学生募集の一番の事例になるのではないのでしょうか。

## まとめ

最後に皆さまにお伝えしたいことは、情報を伝えているだけでは、ステークホルダーには伝わっていないことがあります。単に伝えるのではなく、伝わるものをいかに作っていくのかを、お考えいただく必要があると思います。キーとなるのは、理想像とリアリティーです。「こういう人を育てます」ではなく、「今、それを体現する人たちというのは、こういう人たちです」という、人を出すということです。三重のファンタジスタの情報発信は、本当に難しいと思います。ただ、企業との連携によって、この「人を出す」ということについては、かなり可能性を秘めている部分があります。これらのことを高校生にいかに早く伝えていくか。ここが重要になると思います。

今日の話は、まだまだ本当に入り口部分だと思います。わずかでもお役に立てればという思いで、話をさせていただきました。決められた時間の中でしたので、不明点等が多いかと思いますが、以上をもちまして、私の説明とさせていただきます。どうもありがとうございました。

## II 「全学改組担当職員から見た地域のニーズに対応した教育組織改革のなかで事務職員ができること」(講演)



高知大学 法人企画課  
宮内 卓也 氏

高知大学法人企画課で係長をしております宮内卓也と申します。本日は、このような機会を設けていただきまして、誠にありがとうございます。また、連絡調整等でお世話になりました三重大学の先生方、事務局の方々、本当にありがとうございます。それでは、私の「全学改組担当職員から見た地域のニーズに対応した教育組織改革のなかで事務職員ができること」と題しまして、1時間程度お話をさせていただければと思います。

私は、高知大学と高知医科大学の統合や大学法人化真っ只中の平成16年に高知大学に採用になりました。その後、科研費であるとか、知的財産といった分野で業務に従事してまいりました。現在の職務であります法人企画課、法人企画係に着任してから、5年4カ月になりますが、教育組織改革、改組、新学部設置などを担当しています。

ご紹介にありましたSPODの次世代養成ゼミナールに、私が3期生という立場で参画していたという背景があり、今回、この講師のお話を頂きました。SPODとは、四国地区大学教職員開発ネットワークの略称で、四国地区の国公立大学、短期大学、高等専門学校によって構成されているFD、SDのコンソーシアムです。SPODは、国立大学事務職員の能力開発や活躍の場を広め、学生の豊かな学びと成長を支援する実践的の力量を持った高等教育のプロフェッショナルを四国から輩出することを目的として設立されました。

### 「次世代リーダー養成ゼミナール」の内容と能力開発

まず、次世代リーダー養成ゼミナールの内容について、簡単にご説明させていただきます。次世代リーダー養成ゼミナールは、将来的に事務職員がトップリーダーや高等教育界のリーダーとして、大学の経営を担うために必要な技能や知識、態度を段階的に養成することを目的としたカリキュラムになっています。2年間にわたる、非常に長期的なプログラムで、このSPODのプログラムの中で最も体系立て、長期間に渡る難易度が高いと言われているプログラムです。

私がその中で最も印象に残っているのは、ワシントン大学の先生の講義です。大学の改革の中で、教員の流動化であるとか、人事システム改革、給与システム改革、あと、年俸制の導入であるとか、クロスアポイントメント、多様な働き方などがキーワードになりつつあった平成24年ごろの話です。教員評価がある程度大学に求められるような時代に、ワシントン大学の人

事部長に直接お話を聞くことができました。大学における人事とはどういうことだというようなお話を聞くことができました。もちろん、日本とアメリカは文化が違い、さらに雇用形態も違うため、日本に導入できないものは当然あると思いますが、このような形で、高等教育機関に携わっているトップクラスの方のお話を直接聞くことができる貴重な経験ができました。他にも、トップリーダーとの対談として大学執行部の方々へのインタビューというようなカリキュラムもありました。

講義の中には、レポート課題に苦勞することがありました。桜美林大学の先生の講義では、「1990年代以降の高等教育のトピックについて800字のレポートを12本書く」という課題を20日間でこなすというものがありませんでした。現在であれば、本日のテーマのCOC+、地方創生、専門職大学、あるいは、国公私の枠を超えた大学再編・統合、教員養成系の有識者会議報告書のようなトピックになるかと思いますが、様々なことを800字でまとめるということは、意外と大変でした。もう一つ、九州共立大学の先生の講義では、大学経営、ガバナンスに関するレポートというものが出されました。よく聞く大学の理念、ミッション、ガバナンス、リーダーシップ、これらのキーワードを題材として、レポートを1本書くという課題ですが、「あなたたちは、普段何気なく使っている言葉の意味を考えて、仕事をしていますか？」という問いかけがなされました。「理念やミッションというのは、売りではない。大学の自慢でもない。特色でもない。大学の使命であって、大学が存在する意義であるから、大学はかくあるべしということ、大学の売りであるとか自慢、そのベースで考えるべきでない。」そういったような指摘をいただきました。

他にも、教育プログラム、講座開発、SDプログラムの開発に関するような理論的な部分なども勉強させていただきました。非常に印象に残っているのが、危機管理です。東日本大震災が起きた、平成23年3月11日当時、東北地域の仙台市にある私立大学で業務部長をされていた先生の講義の中で、その大学で2時46分以降に何が起こったかというような生々しい話を聞くことができました。その大学は、その時、あまり危機管理対応がうまくできなかった。できなかったからこそ、その後、どんなことが起こったのかという体験をご説明いただき、非常に勉強させられるような講義を受けることができました。

それでは、次世代リーダー養成ゼミナールの学びがどのようなものか。アメリカ国立訓練研究所の学習定着度のピラミッドによると、一般的に、講義形式で授業をただ聞くだけであれば、学習定着度というのは5%ぐらい、アクティブ・ラーニングなどのグループ・ディスカッションなどを活用すれば50%。その中で90%の定着度があると言われているのが、他者に教えることとなっています。実は、教えられる側ではなくて、教える側に一番効果があるということで、SPODでは、他者を引っ張っていくリーダーに求められるような資質というものを育成しています。

その一環として、次世代リーダー養成ゼミナールの課される課題の中に、8月に開催されるSPODフォーラムの講座の開発があり、そこで我々は「若手職員に知ってもらいたい報・連・相のコツ、もっと良くなる職場内コミュニケーション」というSDのプログラムを作りました。3期生の8人で4.5時間の講義を行いました。これは、単純にノウハウ本などに記載のある「報・連・相って、こうやったらうまくいく」というような話をするだけではなく、「理想の職場って何だろう？」といった根本から考え、コミュニケーションをうまく活用することで、理想の職場に近づけていけるかということまでを含めて、プログラムを行いました。その後、こ

のプログラムは、SPOD フォーラムだけではなくて、高知大学内の初任者研修でも実施することになりました。

この次世代リーダー養成ゼミナールで一番大変だったことは、「自大学の構成員を巻き込んでプロジェクトをやきましょう。課題解決をやってみましょう」、というプログラムが修了課題として課されたことです。当時大学において、財務、人事、学務など大学の中核については、人材育成の仕組みがある程度できているように感じましたが、法人化後の研究支援系における人材育成の仕組みが体系化されていないという認識から、若手職員が研究支援系の基礎を身に付けることに必要なことや、経験年数に見合っただけで求められる知識や能力について、地域連携推進センターのコーディネーターや、センターで事務に携わっている知的財産担当係、産学連携担当係などの職員と協働して、求められる知識や能力がどのようなものかを分析してみました。私ともう一人が中心になって自主勉強会のようなものを組織し、参加者にレクチャー形式、グループ演習形式での勉強会を数回開催しました。合わせて、アンケートによる効果測定を行い、その結果に理論的な領域からの分析や、文部科学省を中心とした政策的な分析などを加えて、論文形式にしました。これで私の修了報告は終わったと思っていましたが、SPOD の事務局から、若手職員を対象にした、セミナーを実施して欲しいという依頼があり、SPOD フォーラム 2014、2015、2016 の 3 年間にわたって、「研究支援職員としての基礎知識—ゼロから始める研究者との協働—」と題した講義を 3 回させていただきました。修了課題として、学内プロジェクトを立ち上げていく中で、効果的なプロジェクト遂行や、信頼関係が非常に重要であること、また、どのように他者を巻き込んでいくかということ、実体験で学ぶことができました。これまでの話を聞いて、この研修に行ってみたいと思った人はいますか。私も手を挙げて参加したクチではありませんが、今振り返って、「もう一回」と言われても、絶対に行きたくないです。それぐらいハードなものでしたが、得たものは非常に大きかったのではないかと思います。

### 全学改組担当職員への着任とこの 5 年間

私が所属する法人企画課における主な業務ですが、役員会、大学の主要な会議、対外的な学長会議、事務局長会議など、役員が集まる懇談会や、学長が各学部長などで行う懇談会、また最近はじめた学長と若手職員との懇談会などを、少しお世話をしていることが一つ。もう一つが、学内改組、設置に係る設置審への提出の書類などです。その他の企画事項ということで、例えば、「大学の人件費について見直しましょう。」というような高知大学の一つのトピックについても、他部署と検討、調整を行いながら、制度面のことであるので、法人企画課が担当することになりました。予算要求なども、新規事項であれば法人企画が入る。新しいものを作る、制度整備をするということには、多くの場合関わりがあります。この法人企画課本体が事務職員 4 人です。そして、秘書室、IR・評価室というのが別に存在して、全部で 10 人、課長を入れて 11 人の体制です。

私が異動したころ高知大学では、教育組織改革実施検討本部というのが立ち上がって、当時の人文学部、教育学部、理学部、医学部、農学部全体を改組するというような形でプロジェクトが始まっていました。1 年間かけて、「教育組織改革マスタープラン」、「教育組織改革実行プラン」という 2 つのプランが出来上がりました。これを作るために、本部会議が全 9 回、理事・副学長・学部長中心の幹事会が全 10 回、その他、ワーキングも立ち上げて、検討を進めてま

いりました。一番長い会議で5時間半。この幹事会の中では一つのテーマでずっと喧々囂々議論したこともあります。同じ時期、文部科学省のほうでも、大学改革実行プランというのが発表されて、国立大学のミッションの再定義というのが始まりました。強み・特色の伸長、数値目標の設定、新課程の見直しというのが課題に上がりました。この中で高知大学がうたったのは、「地域の大学として高知県になくてはならない大学へ」という考えで、大学全体の方針として決定しました。総務担当理事は、「どこかの学部だけをとがらせるだとか、どこかの学部だけを少し小さくして、新しいものを作るといって、この大学はうまくいかない。全体的に、全学の合意の下にやらないと、うまくいかないんじゃないか」、そういう考えの下に、1年間かけて、真剣に議論をして、改組の計画を立てたということがございます。

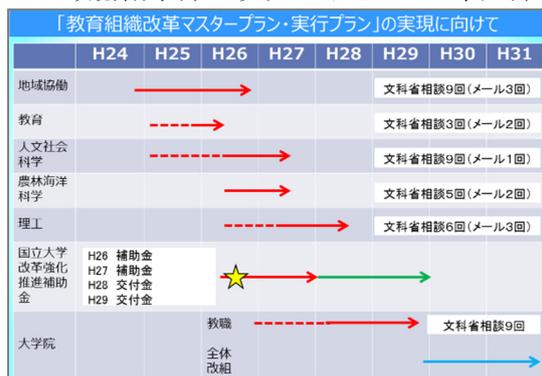
先ほどの実行プランというのは、(図1)のように、高知大学が3つのミッションとして書いたもの、それから先ほど申し上げた高知県になくてはならない大学というキーワード、学生のニーズの把握、こういったものを改組の目的とし、大学生の質の低下や変化という課題への対応、地方国立大学の役割というようなことが必要性として挙げられました。基調講演にもありました地域協働学部の新設、農学分野における海洋資源系の機能強化、理学系で防災工学系の強化、教員養成への特化、教養教育の中心となる人文社会科学部への改組、医学部への重点化といった、全学の方針として「全ての学部が変わりましょう」というようなことが徹底されました。ガバナンス面でも、新しいものを取り入れて、全ての学部に濃淡はありますが外部評価委員会の仕組みを立てましょう、というような改革も併せて行いました。



(図1)

また、高知県を取り巻く状況としては、全国と比較して少子高齢化が10年先行しています。県内の人口分布で言いますと、東西に長い高知県のちょうど中心にその人口の50%強が集中しているという、非常に特殊な人口配置です。1次産業、農林水産業は比較的盛んですが、2次、3次産業はほとんどなく、小規模なもので、全ての経済指標のそのほとんどがワーストクラスです。高校生の県内進学率は、本学で言うと、高知県出身者が25%ぐらいです。災害、教育振興といったものが県の課題として挙がっていて、これらの課題も全学で共有し解決につなげていくことを第3期の目標として掲げておりますが、そのキーワードが「地域活性化の中核的拠点形成へ」ということになっております。

地域協働学部の改組にあたっては、文部科学省に複数回相談を行いました。(図2)学部の名称に手法を冠した学部は珍しく、文部科学省からも最初は「学問なのか？何を学ぶのか？」と言われてきました。一問一答で全て回答していく作業から設置申請、そして平成27年の設置までの約2年間全てに関わりました。地域協働学部は、実習を中心としたカリキュラムの体系性の他、「毎年、進級評価をする」ことをコンセプトとしており、毎年学生に論文を提出させるなどの課題を設けて



(図2)

いるのが特色です。厳格な進級判定というようなことや、重点的な履修指導について、文部科学省から非常に厳しく言われる中でより厳しいものになりました。人文社会科学部のときは、分野横断的な科目について「どういう履修要件なのか」と。農林海洋科学部のときは、「山から海まで」というコンセプトの下、全ての学生が農林海洋、全ての実習科目を履修しますが、その設定や充実についても、文部科学省から厳しく問われました。また、文理融合型についても、「なぜ農林と海洋で文理融合なのか」と問われました。本学の農林海洋科学部は、海洋法であるとか、国土開発、海底資源管理、そのようなことまで含めて教育課程を組んでいることもあり、かなり文系の科目も入っているということが特徴になっています。理工学部については、地球環境防災学科という学科の設置や、防災系の科目を学部生全員が履修する教育課程などの特色があります。一方、このような改革の経緯を経て、国立大学改革強化推進補助金の予算を獲得にもつながることができました。

学士課程の改革を先に行った経緯もあり、教職大学院の設置は、全国で最後になってしまい、来年度、設置されます。教職大学院を置く 46 都道府県のうち、46 番目ですが、特色も出した教職大学院になっています。

現在の部署に私が着任するときに、「設置審に関わることは、1 回あるか、ないかだ」と、当時の事務局長に言われましたが、今のところ、5 件に関わっていて、大学院改組まで担当すると、多分、このあと 3 件ぐらい関わるという状況になりそうです。

### 教職協働の観点から見た「設置審」

設置計画書は、本学が申請した学部の場合、これだけの書類になります。(図 3) 当時の事務局長からは、「設置審を通すための全書類の責任は事務職員が持っている」というようなことも言われました。先生方が書き慣れている学術論文や、研究の新規性・卓越性の主張を説明する研究計画書のようなものと、大学の改組の内容を説明する設置の書類というのは、結構似て非なるものです。当時の文部科学省の担当企画官の方からは、「客観的な視点で書類作成できるため、事務方で書いてください」と言われました。

「設置計画書」とは	
1 基本計画書	14 教員名簿（教員の氏名等）
2 教育課程等の概要	15 専任教員の教員個人調書
3 授業科目の概要	16 年齢構成・学位の保有状況 + a
4 シラバス（授業計画）	17 意見対応を記載した書類
5 校地校舎の図面	18 新旧対照表 + a
6 学則	
7 教授会規則	
8 意思の決定を証明する書類	個人調書とは
9 設置の趣旨等を記載した書類	① 履歴書
10 学生確保の見通しを記載した書類	② 教育研究業績書
11 教員名簿（学長の氏名等）	③ 担当予定授業科目
12 学長の教員個人調書	④ 教員就任承諾書
13 教員名簿（教員の氏名等）	

事務職員は、設置審を通すため、全書類の作成に責任を有する

(図 3)

教員が書くと、熱い文章になる場合があり、文章を見る設置審の委員の解釈によっては、「それは違うだろう」となってしまうためです。学術論文とは論証のスタイルも全く異なっているため、事務職員が書くほうが適しているということです。

説明の仕方や書類についても、事務担当が戦略を立てて作成していく必要があると私は考えています。相談を行ったときなどに、文部科学省の担当の方に、「それって学問なんですか？」とか問われ続けている先生方は、設置審に対する説明が必要になる設置計画を提出した後でも、どうしてもその目の前の担当者を納得させようとしてしまったりします。段階に応じた説明や書類作成は事務職員が作成していく必要があると思います。

設置審意見への対応というのは、全て積極的に対応することが必要で、「あまり妥協しないでください」、「言われたことにはきちんと答え、質の高い回答を返してください」と言われます。そのため、学内で学部長の先生が改組担当の先生たちと作成した「ここまででいいだろう」

というような案には、「それでは、全然通りませんよ」というやり取りをし、レベルをどんどん上げていくことも必要になります。本学の場合、そういった先生方との交渉についても、比較的事務担当で行ったような状況です。

また、学内部局間の連携も必要になります。教員免許であれば教務の方々、地方自治体であれば地域連携の方々、個々の教員の連絡調整であれば部局の事務室が担当になります。このほか、予算、施設、規則、キャンパス関連、こういったものが全て必要になり、事務局内の連携もかなり重要です。改組の取り組みの中には、締め切りが「明日まで」など、かなり無理なお願いをすることもありました。本学の教育組織改革が順調に進んだのは、我々だけの力ではなく、一緒に協働して関わっていただいた全ての方のおかげです。ここでこのような話をさせていただいているのも、その方々全てがいて下さったからであるというふうに思っています。

## まとめ

教職協働で職員に求められているもの、次世代リーダー養成ゼミナールで講義を受けた先生が2013年当時に、広島大学に所属されていたときに実施された研究をご紹介します。役員、教員、職員といったそれぞれの所属で、業務内容が総務系、財務経理系、教務研究支援系、学生系などといった区分に分けて、「教員主体でやった方がいいのか」「職員主体でやった方がいいのか」あるいは、「教職協働なのか」というようなアンケート調査をされています。非常に特徴的なのが、教育の部分について、教員は教員主体でやった方がある程度うまく回るという人が4割ぐらいいます。一方、事務の方々というのは、7割5分から8割弱ぐらいの確率で、教職協働の方がうまくいき、必要であるというふうに考えています。また、教育組織改革や、大学改革、広報などの部分については、教員の先生方だと、教職協働でやっていた方がうまく回ると考えますが、一方で事務は、事務主体のほうがうまく回るとしている割合が高いです。これらの意識の齟齬については、高知大学の場合は、まず全学としての方針を決め、理念の共有などを通じて間をうまく詰めていけたので、全学改組という、ハードルの高いことに対しても、うまくいった、もしくは、うまくいく部分もあるのではないかとこのように考えておられます。

最後に、私が産学連携業務に携わっているときに、ある先生から頂いた言葉があります。産学連携がうまくいくには、「共に耕す」。共に耕す事務職員、共に耕すコーディネーター、共に耕す教員、そういったグループであれば、プロジェクトはうまく回るのではないかとこの言葉です。この言葉を皆さまと共有させていただいて、本日の講演を終了させていただきたいと思っております。ご清聴、ありがとうございました。

# III 「学生にとっての魅力的な働き場とは？ 学生が地域、産業界に求めるもの」(パネルディスカッション)



## ファシリテーター

三重大学  
地域活性化推進コーディネーター 雲井 純

## パネリスト

東洋工業株式会社 代表取締役社長 伊藤 彰 氏  
株式会社百五総合研究所 研究員 額田 夏生 氏  
(学生)

皇學館大学 新田 舞華 さん  
鳥羽商船高等専門学校 浅井 康平 さん  
三重大学 石丸 雄一 さん

雲井／これより COC+シンポジウム第Ⅲ分科会を始めたいと思います。私は、三重大学の地域活性化推進コーディネーターの雲井でございます。このセッションでは、5名のパネリストに来ていただき、「学生にとって魅力的な働き場とは？学生が地域や産業界に求めるものは何か」について議論していきたいと思います。

パネルディスカッションに移る前に、最近の新卒学生の就職を巡る環境について少しお話をしておきたいと思います。パワーポイントに沿ってお話しします。最近では、売り手市場と言われていますが、大卒求人倍率の推移を見ると1991年のバブル時に2.9倍というピークを付けています。バブルが崩壊して、倍率は1倍前後にまで急落し、就職氷河期と言われた時代もありましたが、その後ゆるやかに上昇。リーマンショック前には2倍を超え、過熱感のある水準に達しています。その後、リーマンショック後の経済的混乱で再び1.2倍まで落ち込みましたが、最近では少子化に、アベノミクスの追い風が加わって、求人倍率は右肩上がりに上昇しています。今年は1.78倍を付け、過熱感が出てきました。三重県の有効求人倍率(学卒を除く)はどうなっているかをみてみると、全国平均よりも高い水準を維持しています。しかし、リーマンショック時は全国平均を割り込んでいるなど、景気変動の影響は全国より多いと言う特徴が見てとれます。これは、三重県、愛知県は自動車関連を中心に製造業が多く、景気の影響を受けやすいからです。次に、従業員規模別求人倍率(全国)を見てみましょう。中小企業では有効求人倍率が6倍を超え、人手不足が深刻です。従業員が5,000人以上の大企業になると0.39倍、大企業は企業側が求職者を選べるという状況です。三重県も中小企業が多くあり、どうやって人材を確保するかといったところが課題になってきます。

今日、ここにお集まりいただいたのは、四日市市に本社がある東洋工業株式会社の伊藤社長、機械の設計製造をされている四日市の、歴史ある会社の9代目と伺っています。それから、百五総合研究所の額田研究員、皇學館大学文学部人文科学の新田さん、鳥羽商船専攻科1年の浅井さん、三重大学人文学部1年の石丸さんです。順番に、簡潔に自己紹介をお願いします。

**伊藤**／先ほどご紹介いただきました三重県四日市市富田という所にございます東洋工業株式会社の伊藤彰と申します。本日は、よろしくお願いたします。当社のある地域はもともとは漁業が盛んな地域で、当社は網屋である家業から別会社として分離独立し、今では漁網、陸上用、スポーツ用などあらゆる網を作るための機械を造っている機械メーカーでございます。採用は、ここ数年、毎年大体5名ぐらいまで、新卒、あるいは中途の方も若干名を採ることはできていますが、年々、採用が難しくなってきました。当社としては、学校訪問や就職説明会に会社としてブースを出したり、独自で会社説明会を開催させていただいております。学生さんの数が減ってきているということと、さらに景気が上向いてきているということで、北勢地域在住の学生さんの名古屋志向が強まり、採用が難しくなっているという現状に悩んでいるところです。

**額田**／百五総合研究所研究員の額田夏生と申します。私は、今年の3月に三重大学の生物資源学研究科の博士後期課程を修了し、この4月に入社しました。現在は、名古屋にある中部経済産業局に出向してRESASという地域経済分析システムの普及調査員をしています。百五総研に入社した理由は、私は愛知県出身で、かつ三重県に9年間いることもあり、東海地方に何か貢献できないかなという思いがあったからです。ですので、RESASを使って地域の課題や現状を把握し、どのように解決策を見出していくかということを考えながら業務に取り組んでいるところです。

**新田**／皇學館大学の新田舞華と申します。本日のテーマである、どのような仕事に就きたいかということですが、私は県外の就職を希望しています。今は伊勢に住んでいるのですけれども、特に近隣の県ということで、愛知県での就職を考えています。

**浅井**／鳥羽商船高専の浅井です。私は、高専の電子機械工学科を5年間かけて卒業した後、生産システム工学専攻の1年生に在籍しております。将来は、電気自動車が普及すると思い、電源基盤や電装系などの研究開発の仕事に就きたいと思っています。

**石丸**／三重大学人文学部文化学科1年の石丸雄一と申します。出身は千葉県ですが、大学進学を機に三重に来まして、三重創生ファンタジスタクラブの「木曾岬わいわい隊」というところで活動しています。他にもいろいろと活動していて、興味があることは国際系、地域系ですので、将来は海外と地域を結んで発展させるようなことをやりたいと考えています。

**雲井**／自己紹介ありがとうございました。では、伊藤社長にまずお伺いします。今のところ、年間4~5人採用できているが、今後は厳しくなるだろうとのことでしたけれども、企業の採用というものは、ただ人数がそろえば良いというものではなく、将来社長の右腕になって経営をサポートしてくれそうな人とか、開発部門の中心になってくれそうな人とか、多様なニーズがあると思います。そういう学生をどう獲得しようとしておられるのか。それと併せて、採用の仕組みについて、大手の就職情報誌への求人広告の掲載などがありますが、それ以外にこんな仕組みがあればいいなということがあれば伺いたいと思います。

**伊藤**／現在の当社の採用活動について、少しお話しさせていただきます。まず学校の就職課にお願いに上がる、あるいは求人票などの登録によって会社の自己紹介をします。そして、学校や商工会議所でも会社のブースを出して、就職セミナーをさせていただいております。また、人材紹介会社、新卒、あるいは中途採用を扱っている会社にも登録をお願いしています。それ以外にも、大学のオープンキャンパスみたいな形で会社の説明会を設けたりしております。そういったことから、エントリーは頂いているんですけども、そこで当社が希望する人材が見つかるかという、また別です。将来有望な人材を希望し、簡単な入社試験や面接、あるいは適性検査はしますが、中小企業ですと来てくれるだけでありがたいですし、入社後も何とかやっていっていただきたい、というのが実情です。その中でもどのような人材を求めるのかという、「熱意を持っている」学生さんです。少しでも自分を活かせるというものを見いだし、頑張れる、そういった熱意を持っている方を当社は望んでおります。大手ですと同じような仕事を複数の人で回していくことが多いですが、中小企業は一人で何役も務めないといけません。最初は、ただ言われたことをやっているプレーヤーでいいわけですけども、何年も経つと自分の後輩が入ってきます。そうすると、プレーヤーであり、マネジャーにならなければいけないので、そういったことを考えてやっていける人材を当社は欲しています。

それから、企業が採用活動を行うに当たって、こういう仕組みがあるとありがたいと思っております。それは、企業が求人票を一つの窓口に出すと、それをまとめて各学校に配信していただくサービスです。学校側がやっている就職説明会は、その学校ごとにしか分かりませんので、各大学のサイトを見て、企業はそれにエントリーしなくてはなりません。各大学がいつ企業説明会を開催するとか、あるいは合同でやるとかという情報が一覧できるサイトを誰かが作っていただけると、たいへん助かります。それと、もう一つは、地域に根差した企業、地元に残って働きたい人を受け入れたい企業を紹介するサイトがあってもいいのかなと思います。

**雲井**／COC+の活動としても、地元優良企業紹介のためのデータベース作りに取り組んでいます。おしごと広場みえや、四日市商工会議所なども県内優良企業を紹介するサイトを作っていますが、このサイトを見つけ出すのが難しく、十分利用されているとは言い難い。学生が利用しやすい環境をどう作るかについては、今後良く考えてなければいけないと思います。

**雲井**／では、額田さんに質問したいと思います。先ほど自己紹介でもありましたように、額田さんは、1年生にして、百五総合研究所の연구원と中部経済産業局職員を兼任するという、得難い経験をされています。公務員に関心のある学生も多いので、役所の仕事についての印象について一言お願いします。

**額田**／中部経済産業局での私の主な仕事は、フィールドづくりだと思っています。人口や産業に関するビッグデータを、地図やグラフで誰でも分かりやすく「見える化」した RESAS（地域経済分析システム）というシステムが開発されているのですが、私の仕事は多くの人にこのツールの有用性を理解していただいて、政策立案だけでなくマーケティングや教育などに積極的に活用して頂けるようにすることです。官の仕事はフィールドづくりで、そこから、地域を担い実際に具体策を考えて実現していく民間の仕事に落とし込めるような支援や仕組みを整

えていくことだと思います。

**雲井**／次に皇學館の新田さん。先ほど愛知県に就職したいというお話がありましたけれども、就職先を選ぶ時に、地元にはあまり自分のやろうと思う仕事がないのか、若い時に他の土地へ行ってみたいとか、この辺りの自分の気持ちを語っていただければと思います。

**新田**／伊勢志摩地域で就職するとなれば、宿泊業やサービス業にほぼ限定されます。卸売業などのサービス業は、アルバイトで経験済みだし、せっかくだったら行ったことない土地で就職して、自分がまだやったことのない業務に一度挑戦してみたいと思っています。自分の中で経験を積み、視野を広げるという意味でも県外での就職を希望します。

**雲井**／その後はどうします？県内に自分の望む会社があったらどうします？

**新田**／もしあれば伊勢志摩地域にずっと住み続けて、その会社に入って暮らしていきたいと思っています。挑戦してみたい、県外に出てみたいという気持ちはありますが、それだけに強くこだわっているわけではないんです。

**雲井**／素直な気持ちを語っていただいて、ありがとうございました。新田さんありがとうございました。浅井さんは、就職は中部地区を目指していく？電気自動車の電装品の開発に携わりたいとなると、愛知県の大手自動車メーカーか電装品メーカー行った方がいい。そういう先端技術開発に挑戦したいという気持ちが強いのでしょうか？

**浅井**／以前は大手自動車メーカーに入って、自動車を造りたいという気持ちもあったんですけども、大手になりますと自分がどういう仕事をするかというのが漠然としていて、入ってからどういう仕事をさせてもらえるか分からない。自動車関連部品とか、電源基盤などを作っている、地元の技術力のある中小企業に入って電気自動車の性能を向上させる仕事をしたい、自分ができる分野で貢献したいという考えを強く持つようになりました。

**雲井**／COC+を推進する者にとって心強い意見が出てきました。ありがとうございました。石丸君さんは、観光などで国際的な架け橋になりたいとのことですが、そうすると、志摩方面のホテルとか、何か具体的にこれから目指したい仕事があるのですか。

**石丸**／大学に入った時は、観光系に興味があったんです。観光インバウンドやアウトバウンドとか。訪日外国人を増やして、三重県をもっと盛り上げたいという思いもあったんです。いまは、カフェサークルに入り、その中でコーヒーに興味を持ちまして、フェアトレード（開発途上国の原料や製品を適正な価格で継続的に購入することにより、立場の弱い開発途上国の生産者や労働者の生活改善と自立を目指す「貿易のしくみ」）に関心を持ちました。フェアトレードで国際協力をしたり、認知度を上げていけたらと思っています。フェアトレードは、東京に会社があると思うんですけども、三重県に基盤となるような会社がつくれたらなと思っています。

**雲井**／自分で会社をつくる？

**石丸**／私の周りに起業している方がいるので、起業という選択肢も考えています。もし起業するとしたら、カフェを経営していこうとは思っています。大学生活で、例えば海外や地域でインターンシップを経験して、起業するとしたら大学卒業後になると思います。

**雲井**／事業計画を良く考え、行けると思ったらチャレンジしてみてください。次に、インターンシップというテーマで議論を進めたいと思います。三重大学も、昨今、インターンシップに力を入れています。インターンシップというのは、企業のことを知るという意味で、学生、企業にとっても非常に有効と思われます。今度はインターンシップについて、伊藤社長に考え方をお聞かせいただきたいと思います。

**伊藤**／当社も、大学生だけではなくて、高校生や、インターンシップとはちょっと違いますけれども、地元の中学校の職場体験みたいなものも受け入れて、実際の現場で、数日間、学生に経験していただくという機会を設けています。私の考え方としては、インターンシップの要請は、基本的には受け入れて、少しでも、ものづくりに興味を持っていただきたいという気持ちはありますが、これまでに、インターンシップが契機になって就職を希望してきた学生はいません。インターンシップで仕事の一部をやってもらう場合、誰にでもできる簡単なところ、そのまま事みたいなことしかできないので、それに学生が本当に興味を示すかどうかどう判断されるかは、その方次第だと思います。当社にとってインターンシップは、企業の地域貢献の一環として学生へ「職場体験できる場所を提供する」という位置づけであって、「就職」という見返りへの期待というものは全く求めていないのが現状です。

**雲井**／額田さんは百五総研で1週間インターンを受けていましたけど、インターンシップの有効性について、後輩の参考になりそうなことがあれば話してあげてください。

**額田**／私は夏に5日間、百五総研にインターンシップに行きました。行く前は、銀行の関連会社ということで、堅苦しいイメージがあったのですが、実際に行った後では、随分自由な会社だなど、イメージが変わりました。5日間だけでしたので、実際の業務はあまり分からないと思い、地域活性化や地方創生とか、そういう自分のやりたいことが実現できるのかどうかということと、会社の雰囲気、2つのポイントに絞って見ました。その中で社員の方がお互いに認め合っているし、向上心も強いなという印象を受け、この会社だったら自分もレベルアップしていけるかなと思い、就職したいという旨を伝えました。

**雲井**／ありがとうございました。今、非常に重要なキーワードが出ました。この会社に入ることによって「自分を向上させていける」かどうかという点。これって就職先を選ぶ上で非常に重要なんですね。新田さんは、インターンシップは今までに体験しましたか？

**新田**／今年の夏休みにリクナビのアプリを通じて、2つの会社にインターンシップに行ってきました。一つは雑貨の卸売業で、都市部にも展開している会社で、もう一つはIT関係の名古

屋に本社を置く会社です。

**雲井**／どうでした？名古屋の IT 企業で、ここに入りたいとアピールしてきましたか？

**新田**／私は文学部なので、IT の会社って、話を聞いていると難しいなと感じました。実際にグループを組み、ゲームとかもさせていただいたんですけども、IT 系の大学に在学している先輩方ばかりで少し不安を感じました。

**雲井**／何もそこで諦める必要はなくて、IT 業界で活躍している人で文学部出身者は結構います。もっと柔軟に考えてチャレンジしてみてください。浅井さんは、どうですか？

**浅井**／インターンシップは、今年の夏と本科の 4 年生の 2 回経験しているんですけども、本科の 4 年生の頃は愛知県の大手の会社に行かせてもらいまして、1 週間、インターンシップとしてマニュアル化された実習をさせてもらいました。それに対して、今年は地元の伊勢の機械メーカーに 2 週間ほどインターンシップに行ったんですけども、この 2 社を比べた場合、地元企業はとても実際の業務に近い実習をさせてもらいました。

**雲井**／その経験が、浅井さんが中小企業に魅力を感じるきっかけになったのですね。中小企業がインターンシップ生を受け入れる時の重要なヒントになります。ありがとうございます。石丸さんもインターン経験についてお話しいただけますか。

**石丸**／自分も、今年の夏休みに 1 カ月ほど、一身田の高田会館でインターンシップをしました。そこでは決められたことをやるわけではなくて、テーマを与えられました。地域の和菓子屋さんやお菓子屋さんコラボして何かプロジェクトを一つやってみてと言われて、地域のお菓子を仕入れて、そこでスイーツフェスタを開催するという企画をやりました。そこで成長したことといえば、自分自身の力でプロジェクトを一つ成功させたという達成感が味わえたことが一番良かった点だと思っています。

**雲井**／充実したインターンシップでしたね。最後に社会人のお 2 人から、学生の皆さんにメッセージをいただければと思います。

**伊藤**／今日ここにいらしている学生の皆さんは、どういう経緯であれ、本当に素晴らしいと思います。当社に面接に来られたら、皆さんは即合格です。休みの日に地方創生に関するシンポジウムに積極的に参加して、本当にすごいなと思っております。私は学生の時にずっと遊んでいましたが、後悔しているかという後悔してなくて、その時にしかできなかったことをやっていたと思っています。皆さんも学生のうちに、時間を有効に使っていただいて、今しかできないことを全力でやっていただきたいなと思っております。今の 20 歳って人生の中ではまだまだ入り口です。20 歳から、例えば 65 歳、70 歳まで働くとする、人生のほとんどは何かしらの仕事をしていることになります。当社もその人生において素晴らしい人生が歩める一社でありますので、もし当社に興味を持たれたら、ぜひ、お問い合わせいただきたいと思ってお

ります。

**雲井**／ありがとうございました。東洋工業さんは非常にいい会社ですので、機械系の会社を希望している人は、一度ドアを叩いてみてください。次に、額田さんから一言。

**額田**／日頃仕事で訪問している各自治体の方や、本日のシンポジウムで学生さんのお話を聞いて思ったのは、企業と学生がお互いのことをよく知らないのが一番問題じゃないかなということです。学生さんは自分の持っている知識をすぐには使えなくても、自分のやりたいことを強く持って就活していただけたらと思います。あと、企業の方に向けては、学生は企業を知らないという事実がありまして、普段生活している上では、B to Bの企業は名前が知られにくい現状がありますので、どんな優良企業でもなかなか就職まで踏み切れないのではないかと思います。「地元にもこういう素晴らしい企業があるよ」と、地域の若者に向けて地道に情報発信していくことが大事だと思います。

**雲井**／ありがとうございました。このへんで締めくくりたいと思います。先ほど受田先生の講演のお話にもありましたけれども、イノベーションを起していくことが大切な時代になりました。このイノベーションについて、経済学者のシュンペーターは、イノベーションは新結合から生まれると言っています。言い換えれば、人と人の新たな出会いからイノベーションが生まれるということです。学生諸君は、今日のシンポジウムに参加して、いろいろな人と出会う機会を得ました。こういったチャンスを積極的に活用して、自分自身の新しい道を開いていくって欲しいと思います。それでは、第Ⅲ分科会はこれにて終了と致します。皆さん、ご協力ありがとうございました。

## IV 「高等教育機関との連携が生み出した新しい授業のカタチ」(パネルディスカッション)



### ファシリテーター

三重大学 講師

永野 聡

### パネリスト

株式会社ラーニング・イニシアティブ 浅野 高光 氏  
四日市大学 副学長 小林 慶太郎 氏  
鈴鹿医療科学大学 助教 河尻 純平 氏  
(学生)  
鈴鹿医療科学大学 吉田 聖花 さん  
三重大学 椿 仁美 さん

永野／COC+シンポジウム第IV分科会「高等教育機関との連携が生み出した新しい授業のカタチ」を始めます。この分科会では、平成29年度にCOC+事業の取り組みの中で、県内高等教育機関が連携することによって、新たに作った夏季集中のPBL型授業についてパネルディスカッション形式で、意見交換を行いたいと考えています。本日は、実際に関わって頂きました先生方、受講した学生、評価指標のルーブリック開発を一緒に行った企業担当者をお招きしております。それでは自己紹介をお願いします。

小林／四日市大学の小林と申します。私は、COC+の中で、三重創生ファンタジスタ養成についての教育プログラムを検討する分科会の座長を務めています。県内の高等教育機関が連携していくこともあり、私が仰せつかっているという立場です。また、後ほど永野先生からお話があると思いますが、食と観光分野の授業にも関わり、この立場からも意見を述べさせて頂こうと考えています。

河尻／鈴鹿医療科学大学の河尻でございます。私は初年次教育を担当しています。医療・健康・福祉分野の授業に本学の学生が参加する際に引率しました。この授業は、学生たちにとっては、とても有意義なものであったと思いますし、この辺りについてお話をさせて頂ければと思っています。

永野／次に、受講した2名の学生をお呼びしています。

椿／三重大学人文学部文化学科の1年の椿といいます。私が食と観光実践の講義を取りたいと考えたのは、伊勢市出身で、餅菓子の文化にとっても興味があり、伊勢市にはそれ以外にも海産物など非常に多様な食文化がありまして、それを活かした活動がしたいと考えていたところ、食と観光実践という講義に巡り会いました。伊勢市には伊勢神宮もあり、非常に多くの観光客が訪れる土地で、観光産業と食文化をうまく結び付けて三重の産業に何か貢献できるような活動がしたいと思い、この講義を履修しました。

吉田／皆さん、こんにちは。鈴鹿医療科学大学看護学部の吉田です。私がこのプログラムに参加しようと思ったきっかけは、生まれも育ちも三重県で、地域に根差した医療に携わりたいと考えていたところ、こちらの講義に出会って、受けてみようと思って受講しました。

永野／続いて、ルーブリックの評価指標の開発を一緒に行っていただいたラーニング・イニシアティブの浅野様です。

浅野／ご縁があって、COC+における人材育成をどのようにして見える形にして、それを授業のデザインにも反映しつつ、学生の成長を確かなものにしていくかということでお声掛けいただきまして、ご協力させて頂いております。本日はよろしくお願ひ致します。

永野／そして、司会進行は、三重大学地域人材教育開発機構（地域創発センター）で講師を務めております永野です。本日の流れですが、まず、私から背景と話題提供（図1）いたします。

**背景**

県内高等教育機関に所属する学生は、地域の事をあまり知らない。  
地域の事を深く知りたい学生は潜在的に存在している。(2016年度:COC+熟議での学生発言)  
学生自身、地域への愛着は深い(70%)。(引用:高等教育コンソーシアムみえHPより)

8 三重県に愛着はありますか。

回答数	割合
愛着がある	949 30.17%
まあまあ愛着はある	1291 41.04%
どちらでもない	458 14.56%
あまり愛着はない	259 8.23%
愛着は全く無い	158 5.02%
無回答	31 0.99%
合計	3146 100.00%

（仮説）地域の事を深く知る教育プログラムを学生に提供すれば、将来的に「三重の地域で働く・暮らす」につながるのではなか？

**背景**

県内高等教育機関に所属する学生は、他の県内高等教育機関に所属する学生との交流が極めて少ない。  
考えられる理由:  
(1) 地理的な条件の悪さ。  
(2) 学校のブランド力の差。  
(3) 知らない。

（仮説）各高等教育機関で頑張る学生は、学校のブランド力は関係なく、地域の学びを深める教育プログラムを提供すれば、一定の学習効果があるのではないかと？  
地方の高等教育機関である強み(ローカルティ×XXX)を活かした特色ある教育プログラムはいかようにでも作れるのではないかと？理由:課題が山積しており、より具体的な解決案を提示する事ができる。

**目的**

地方の高等教育機関である強み(ローカルティ×XXX)を活かした特色ある教育プログラムを県内の各高等教育機関の学生を対象として、実施することで、これらの仮説を検証することを目的としている。

**方法**

- (1) 地域社会の担い手となる可能性のある学生に対して、地域を深く知る教育プログラム(授業)を提供する。
- (2) 県内の各高等教育機関の学生が履修しやすいように、集中講義の合宿形式を採用する。
- (3) ピア効果と学生交流を醸成するために、チームビルディングに配慮する。授業ではグループワークを主軸に据える。
- (4) 学生の特性に応じて、教育プログラムを変更するため、ルーブリックを採用する。
- (5) 単位互換の科目とすることも検討する。

**背景**

現在の三重県内の人口は179万人となり、すでにピークアウト(H20年186万人)をしている。人口規模で言えば、北勢地域の三重郡(菟野町、朝日町、川越町)が1つ消滅した事に相当する。  
社会増加数はH20年~H27年まで8年連続(H27年4,218人)転出超過。

図1 人口世帯数の推移  
図2 年齢別人口割合の推移  
図3 人口世帯数の推移

（仮説）地方都市での少子化は加速度的に進行し、消滅可能性都市を14(全29中)抱える三重県は、高等教育機関に所属する学生に対して、地域を学ぶ教育プログラムを早急に展開し、担い手を育成するべきでないかと？社会減対策の一環としても。

(図1)

その後、先生方と学生に実際どうだったのか、ご意見を頂きます。次の話題提供として、浅野様より、授業の評価指標やレポート課題について、これも実際どうだったのかを先生方と学生のご意見を頂く予定となっております。

まず、背景としまして、県内の高等教育機関に所属する学生さんが地域の事をあまり知らないというのが実態としてあります。しかしながら、地域の事を深く知りたいという学生は潜在的に存在しております。また、県内の高等教育機関に所属する学生は他の高等教育機関に所属する学生との交流が極めて少ないという実態もあります。そんな中、三重県の高等教育機関における3つの特徴をまとめました。

まず1つ目は、「地理的な条件の悪さ」です。三重県は南北に長く広がっており、そこに学校が点在している状況なので、物理的に学生同士が交流する場面が少ないということがありません。

2つ目は、「学校のブランド力の差」というのがあります。4年制の総合大学は三重大学のみという状況で、学校のブランド力に差があるというのは否定できません。

3つ目としては、「知らない」という問題があると思います。特に、県外出身の学生は県内に高等教育機関が14もある事を知りません。

そこで仮説を立ててみました。まず、「各高等教育機関で頑張る学生は学校のブランド力は関係なく、地域で学びを深める教育プログラムを提供すれば一定の学習効果があるのではないか。」です。次に、「地方の高等教育機関である強みは、(ローカリティ×XXX)※図1よりという、特色ある教育プログラムはいかようにでもつくれるのではないか。」です。

続いて、目的と方法です。「地方の高等教育機関である強みを生かした特色ある教育プログラムを、県内の高等教育機関の学生を対象として、実施することでこれらの仮説を検証していきたい。」それを目的というふうに位置付けます。続いて具体的な方法です。

科目をつくる段階での工夫は、学校暦を突き合わせながら、集中講義の合宿形式(夏季休業期間中)しか選択できないということが分かりました。

次に、三重県が重点課題としている3つの分野(食と観光、次世代産業、医療・健康・福祉)をテーマとした教育プログラムを構築しました。この教育プログラムは、履修学生の所属する高等教育機関の教職員が原則参加し、単位は読み替えを行いました。授業の構築段階より各高等教育機関の教員との打合せを相当数行い、打合せを重ねることで、所属学生の特徴も共有化して、授業方針も決めました。

実施段階では、事前学習でワークショップをする場面をつくりました。加えて、個人ワークとしてはレポート課題を実施し、このレポート結果を基にチーム分けを行い、各校の学生が混成チームになるようにデザインしました。実際に構築した授業は3つありますが、今回は2つの授業を取り上げて説明します。

まず、「食と観光実践」です。事前学習を2回実施しました。第1回目は、津駅前の大川学園で食文化に関するレクチャーを受け、2回目は、MieMu(三重県総合博物館)に伺い、伊勢志摩の食と観光に関するレクチャーと博物館見学を行いました。その後、事前レポート課題を実施しています。1カ月かけてレポートを書き、レポート結果を基にグループ決めを行い、指導方針、グループごとにどのような指導方針にするか、教員同士で話し合いを実施しました。

合宿段階は、レクチャーとグループワークに大まかに分けることができます。レクチャーでは、鳥羽のはちまなかまどさんという観光海女小屋、海の博物館、おかげ横丁、おはらい町の景観整備に関して、ゲストスピーカーの先生方にお話を伺いました。その後、グループワークを行い、伊勢志摩の食と観光に関する現状と課題を調べて発表しました。最後に、事後学習として、1カ月かけて事後レポートを行いました。

もう一つは「医療・健康・福祉実践」です。事前学習を1回実施し、顔合わせの意味も含めて簡単なワークショップを行いました。その後、1カ月かけて事前レポートを行い、レポート結果を基にグループ決めと指導方針を決定しました。

合宿段階は、レクチャーとして、美杉クリニックにて美杉地区における地域医療について、志摩市民病院にて地域医療の現状と課題について、ゲストスピーカーの先生方にお話を伺いま

した。その後のグループワークでは、美杉地区と志摩地区に関する地域医療の現状と課題を把握して、学生でも実行可能な解決策を発表することとしました。

最後に、事後学習（振り返り）として、ワークショップを実施しました。「より良い授業にするには」というテーマで、学生より様々な意見をもらいました。その後、事後レポートで課題を1カ月かけて実施しました。

では、この授業に取り組んだ先生方と学生から、実施した結果どうだったかというお伺いしたいと思います。小林先生からお願いいたします。

**小林**／それでは、私から感想を申し上げさせていただきたいと思います。

授業をつくっていくに当たって、目標設定をどうすればいいのかというところで、非常に悩みました。三重創生ファンタジスタを育成していくということが全体の授業に通じていえる目標ではありますが、現実問題として、様々な高等教育機関の学生と一緒に受講するため、専攻も違えば、理解するペースも違う。つまり基礎学力も違うため、どの辺りの層の学生をターゲットとして捉え、育成していくのか悩みました。

ただ、その中で、初年度でもありますし、受講する学生が基本的には1年生が中心ということもありましたので、まずは、三重県について学んでもらおうということをベースにしていこうということで始めたわけです。これが1点。

2点目は、実施した中の成果で一番大きなところとして、連携したことで各先生との信頼関係が深まったこと、また高等教育機関の顔が見えるようになってきたことがあります。これまでの三重県内の高等教育機関は、ある意味、モンロー主義で、お互いに全く関係ない、何が起きているかも知らないという状況で、それぞれ勝手にいろんな取り組みをしてきたところが多かったわけですが、今日のシンポジウムの冒頭のあいさつで副知事からもありましたように、オール三重体制で県内の抱えている課題にみんなで取り組んでいこうという問題意識の共有を教員同士で共有できる関係を築くことができたと感じます。お互いの課題について意見交換をするような機運も出来てきており、連携関係が深まってきたということが、言えるのではないかと思います。

3点目は、我々教員側は、こうやって頑張って授業を実施したという一定の満足感や達成感がありますが、受講した学生たちはどのように受け止めたのだろうか。我々の期待としては、学校の枠を超えて、今後もこの授業をきっかけにして繋がりを保って欲しいという願いや、学外に対する目を持ち続けて欲しいというように思いますが、実際には、この授業をもってとりあえず終了という考えを持っている学生もいるかも知れません。

**永野**／ありがとうございます。それでは、河尻先生からも一言お願いいたします。

**河尻**／私は医療・健康・福祉分野の授業に関わりました。直接授業を組むことには関わっておりませんが、医療系の本学の学生は、単科大学に所属するような形で、4年間を過ごす傾向がありますが、他の大学の学生たちとつながりを持つことができたということで、とても魅力的な授業だったというふうに思います。

**永野**／それでは、学生さんからご意見を頂ければ。椿さん、お願いします。

**椿**／グループワークのを中心にお話したいと思います。4人で1班の各グループがそれぞれ自分たちで企業のインタビュー先を決めて取材を行うという課題があり、私のグループは二軒茶屋餅角屋本店に伺いました。

このお店は、440年以上の歴史を持つ餅菓子屋さんで、私は餅菓자에非常に興味を持っていました。この会社が、数年前から伊勢角屋麦酒という新しい部門を立ち上げ、クラフトビールの製造をしているということに興味を持ち、取材を行いたいと思いました。

社長の鈴木氏は、当日お願いしたインタビュー取材にも関わらず、快くお受けくださいました。伊勢角屋麦酒の成功の要因としましては、顧客ターゲットに合わせたサービスを非常に適切に行っていることです。クラフトビールは結構な値段がしますが、ターゲットを海外のクラフトビールファンに定めていること、明治時代ごろに製造されていたビールを再現した神都麥酒という代表的な商品を、観光客向けにお手ごろな価格に設定していることなどがあります。ターゲットを明確にして、それに合わせた価格設定が企業の成功につながったのではないかと思います。

**永野**／ありがとうございました。それでは、吉田さん、感想を。

**吉田**／私がこちらのプログラムに参加させていただいて、感じたことは、まず1つ目に、他大学の学生との交流ができたという点で、すごく良かったなと感じたことです。私が通っている鈴鹿医療科学大学は、三重大学にある人文学部のような学部がなく、医療系の学生ばかりなので、専攻する学業も全く異なる学生と交流する機会があったということが、私にとってすごく貴重な体験でした。

2つ目は、集中講義の特徴として挙げられていたグループワークについてですが、グループワークは、学生だけでなく、その日に訪問させていただいた病院の先生も一緒に加わっていただいたので、分からない点や疑問点をすぐにその先生に聞くことができたことが、すごく良い点だなと思いました。普段、そうやって疑問点をすぐにお医者さんや先生などに聞くことは、なかなかできないので、すごくいい経験だったなと思います。

このグループワークに関してなんですけれども、少し時間が長かったことが今後の改善点として挙げられると思いました。時間を忘れて白熱するあまりに、お風呂の入浴時間に間に合わないといったこともありました。

**永野**／ありがとうございます。こちらもいろいろ盛り込み過ぎました。来年度の改善点と思っています。

小林先生からもご発言がありましたが、学校のベースとかそういったものが全く違う中で一緒に授業をやっていくということは、大変だったなと思います。実は、私自身、各学校回りをして、どうしたら、先生方と一緒に手をつなぐことができるかについて、試行錯誤しておりました。その中で、原点に立ち返り、やはり我々教員にとっての共通言語は「教育」であり「授業」なのではないかという思いに至りました。学校のベースが違っていても、教員が、学生にどういう授業プログラムを提供するかという点に関しては、同一なのではないかと思っています。

それでは、2つ目の話題に移らせていただきたいと思います。

ここからは、浅野様より、実際に学生のレポート課題から見てどういった傾向があったか、そして、その内容について、説明していただきたいと思います。

**浅野**／初めに、今回この COC+の中で能力形成を見るための指標づくりを行うに至った経緯について、簡単に説明させていただきたいと思います。

昨今、アクティブ・ラーニングや、現場で学ぶという体験型学習が非常に浸透してきている中で、実際には先生方が多くの時間をかけて、課題発見、情報収集、チームワーク、人の話を聞く傾聴など、色々なことを学んで欲しいという期待値は上がっています。体験型学習の傾向として、学生からの最終的な感想は、「良かったです」「人が温かいですね」「また行きたいです」という非常にポジティブで前向きなコメントが多くありますが、現場の先生方からは「まだ足りないな」というお声をよく耳にします。そういった「実際には言葉によってなかなか表出化されない学習成果というものが、絶対にあるはずだ」、「学習成果を明確化したい」という担当されている先生方の思いが、指標づくりのきっかけでした。

アクティブ・ラーニングやインターンシップ、PBLのような授業に関して、質保証のメカニズムが実際は具体的に存在していないということが、いまだに起きている傾向があります。ただ、一方で、知識学習だけでは補えないジェネリックスキルと呼ばれているものを学ぶためには、座学だけに頼ることができない。ではインフォーマル・ラーニングを通じてどのように学習成果を図るかは、多くの現場で見られる傾向です。

その中で、永野先生を中心として、このたび COC+の事業の中でこういった課題をどのようにして「見える化」をしていくのかを、弊社が持ち合わせていた知見を提供させていただくことによって、共同で開発させていただいたのが「三重創生ファンタジスタ人材」に基づく人材養成を目的とした能力形成の指標ということになっております。

本授業においては、今年が初めての試みということで、事前に永野先生を通じ、どのような授業、カリキュラム、シラバスによって能力が形成されるであろうかということ、仮説に基づいて能力指標の中の幾つかを選択していただきました。

「食と観光実践」においては、課題の探求、集合知を活用する力、社会に対する貢献と学習意欲、この能力の形成が著しいのではないだろうかというところで挙げていただきました。「医療・健康・福祉実践」に関しては、リーダーシップ、共同活動の実践、論理的思考力、これが身に付くのではないかという仮説を基に、能力に基づいた質問を学生さんにレポート課題として提供する、という方向性で事前に打ち合わせをさせていただきました。

このレポート課題について、非常にレポートがタフだったという学生さんの声は、何度も先生方からも伺っております。実は今回のレポートは、提出してもフィードバックが来て、フィードバックに対して修正し、さらにフィードバックが来て、それに対して修正するといった流れでした。また、実習前のレポートとしましては、これまでの人生における代表的な事例ということで、課題の探求やそれぞれのテーマに関する質問を私たちのほうから提供し、それに関してレポートを書いていただいております。実習後に関しては、基本的には同じ内容で、今回履修した科目に対してという変更を伴って、学生さんたちにレポートを書いていただいております。

そのレポートの内容から、指標に基づいて、学生さんたちはこれまでの経験の中でどこまで

学習されていて、今回の科目において何を新しく学習されたのかをレポートから抽出するというを行いました。確かに学生さんにとっては大変だったと思います。4回、5回、修正した内容ではありますが、非常にいいレポートになったのではないのでしょうか。

学生さんの提出回数においては、それぞれの授業科目において先生方の方針の違いもありまして、例えば1回で取りあえずいいよという場合もあれば、できる限り書いてという場合もあり、それによって提出回数等の分布にばらつきがある状況でございます。実践部分が大変な授業においては、逆にレポート課題のウエートを少し下げるという選択を取られた科目もあると思います。「食と観光実践」に関しましては、1回は必ず提出しようという中で、複数回の提出は少し厳しかったため、提出回数を少なめにしています。

それでは、それぞれの授業の科目の特徴と能力形成の方向性ということを今回のレポートの内容から指標を使って見た内容を簡単に説明します。

まず「医療・健康・福祉実践」に関しましては、特にリーダーシップと協働活動に関する伸びが見えたかなと思っております。リーダーシップのところに関しまして、学生さんのレポート内容を見ておきますと、まず課題が非常に明確であるということが伺えました。では、その明確な地域課題に対してどうすればいいのかということが非常に難しく、コンフリクトが起きてしまう。さらにそのコンフリクトも明確かつ解決策まで導かなければならない状態で、非常にタフな授業の中で学生さんが脳に汗をかきながら、いろいろ考え、そしてリーダーシップを発揮する傾向が見られたことがこの授業の特徴です。

もう一つは、協働活動の実践について、グループワークの雰囲気良かったため、自分自身の意見が発表しやすい環境であったことと、さらに有識者が近くにいることで、学生間の議論だけでなく、それらを超えて発展した議論ができたこともこの授業の特徴であったと思います。

さらに、「食と観光実践」に関しては、先ほどの「医療・健康・福祉実践」と比較し、具体的な問題がない場合の傾向として、学生のレポートから集合知（皆の意見を尊重して聞き、前向きに捉えていくこと）の活用に伸びが見受けられました。

こういったレポートから見られた見解について先生方からご感想頂ければと思います。

**小林**／3点ありますが、一つはループリックの結果について、もともと我々が学生に期待している能力や資質について、ある程度高い学生が履修している傾向が伺え、そうであるとすると、3日間ではそれほど高い効果が期待できないということがあったのかなということが1点、また2点目は、今回は、事前のレポートを何往復も実施し、授業のレポートも提出してもらい、学生の方の伸びを客観的に評価いただきましたが、このような手法を全ての科目で行うことは現実的ではありません。大学では、一つの特定の科目だけで学生が伸びるというよりも、カリキュラム全体を通して入学時から卒業時まで育て上げるというものであるわけですから、大学全体としてカリキュラムの中での評価をしていくことを今後考えていかないと、ループリックの定着は難しいというような感想を持ちました。

それから3つ目は、誰が測るのかという話です。担当教員でなく、第三者の方に評価いただいている間は良いのですが、学内で実施しようとする課題があります。

**浅野**／ありがとうございます。河尻先生、よろしくお願ひいたします。

**河尻**／今回ルーブリックをつくり、評価していただいたことについて、個人的にはすごく興味がありました。学生のレポートの評価をどうするかという課題があります。価値観が異なる教職員同士ですので、ルーブリックをつくっても考え方が異なり、意思疎通が難しいということがあります。今回の授業に関しては、関わっている教職員の数が少ないので、事前に教職員同士で打ち合わせをして価値観を統一すれば、ある程度方向性を一致させることができました。しかし、今後も継続していくことを考えると、もう少し簡略化し、学生の成果を示せる指標があると良いのではないかと思います。

**浅野**／ありがとうございます。では、最後に学生さんのご意見を伺いたいと思います。椿さん、一言頂ければと思います。

**椿**／「食と観光実践」の授業で苦労した点は、まずルーブリックが2回あり、1回目が5月の食文化に関する基礎的なレクチャーの後に行った課題ですが、こちらの課題の2問目に「これまでの人生においてグループ内での議論でメンバーが興味を有する事柄を盛り込みながら会話をリードし、意見を引き出した経験について詳しく説明してください」という課題がありました。質問項目に「経験がある」ということが前提であったため、非常に苦労しました。また、合宿で学んだ内容の中で、課題が3問あり、その回答を同時進行で進めるうちに、辻褄が合わない内容となったことがありましたが、多くの質問をこなし、苦労しながらもきちんとした文章として提出できました。

**浅野**／椿さん、ありがとうございます。吉田さんもご意見を頂ければと思います。

**吉田**／私以外の参加者もみんな音を上げていたので、もう少しこのレポートがこの先どういうふうにつながっていくのかまで説明をしていただけたら、学生のモチベーションも上がったのではないかと思います。私の場合は、そのレポートが評価にばっちり入りますというふうに先生から説明を受けていたので何回も頑張って提出していたのですが、提出したら突っ込まれてアドバイス、提出したら突っ込まれてアドバイスを繰り返すうちに、だんだん心が折れそうになってくるんです。折れそうになってきた時に期限が来て「ああ、終わった」みたいな感じになってしまっていたので、終わりが明確になっていたら、もっと学生は頑張れたのではないかなというふうに思います。

**浅野**／貴重なご意見、ありがとうございました。私のパートはこれで終了いたします。

**永野**／ありがとうございます。大変だったという意見は多くの学生より頂きました。

これはかなりチャレンジした授業になっています。学生としては、実際の現場に行って地域活性化に向き合っているステークホルダーの方からお話を聞いたり、グループワークに参加したり、「こういう考え方を持っている人がこの地域にいることを知ることができた」ということが、大きな成果だと思います。他にも、チームワークを重視する授業であったため、ファシリテーション能力、コミュニケーション能力、傾聴力も磨かれたと思います。

教員側の成果としては、一緒にプログラムをつくったことで交流するということが生まれま

した。単位互換という考え方もありますが、先生方からは、単位互換科目にしないで、今後も協働で実施したいという意見もありました。

課題と展望に入ります。課題としましては、本授業は、意欲的な学生にとって、学びの深いプログラムになったと思います。選択科目であったにもかかわらず、あえてこの科目を取ってくれた学生たちは賞賛に値しますが、その絶対数は少ないという課題があります。

教員側としては、グループワークを進める中で指導方針が分かれることがありました。授業の目的や目標があるので、良い緊張感を持ち、学生にハッパを掛けるということも重要だったと思います。

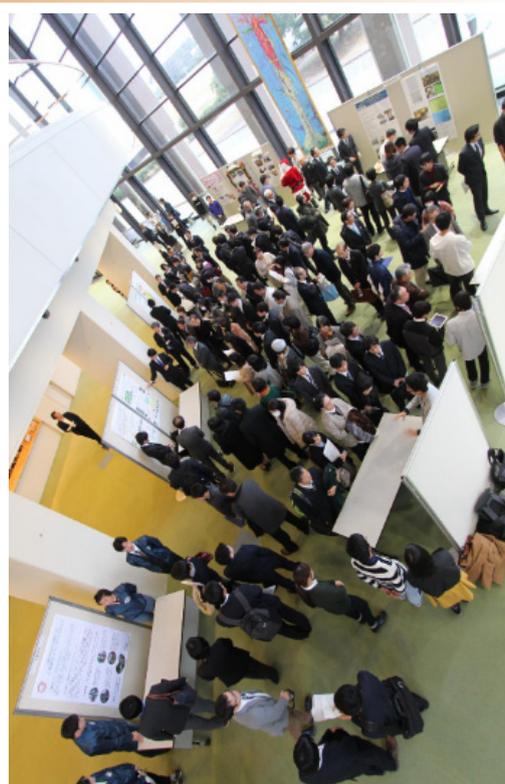
また、コーディネーター育成の課題もあります。フィールドワーク系の授業は各箇所との調整に多くの時間を要します。授業の仕組み教授法の知識も必要になりますので、コーディネーターの育成が必要であると思います。

次に、展望についてですが、本授業に参加した学生がメンターのような形で、次年度以降の授業に協力してもらい、学生同士で学びを深めていくことも重要かと思っています。さらに、教員間交流をさらに加速させ、教授法の共有化等を進めていくことも重要だと思います。

最後になりますが、このような教育プログラムを実施するには、県内の企業や自治体との協力が一層重要になっていきます。何卒ご協力をお願いいたします。

以上で、第IV分科会を終了させていただきます。どうもありがとうございました。

## 学生によるポスターセッション(当日の様子)



### 【学生による地域活動等事例報告 参加機関】

#### ■ 鈴鹿医療科学大学

「東洋医学・鍼灸学科の知名度と理解アップを目的とした企画について」

#### ■ 皇學館大学

「伊勢シーパラダイス  
リニューアルプロジェクト」

#### ■ 鈴鹿大学

「マーケティングの実践における  
企業とのコラボパン開発から販売まで」

#### ■ 鳥羽商船高等専門学校

「みつばちず-ドローンを用いた  
防災減災地図作成システム-」

「うみどり-ドローンを用いた  
水産業支援システム-」

「とりしまりん-ドローンを用いた  
水産業支援システム-」

#### ■ 鈴鹿工業高等専門学校

「三重県内企業と連携した  
国際インターンシップ」

#### ■ 四日市大学

「学生潜入レポ！！  
～人にやさしい三重の企業～」

#### ■ 三重大学

「29 市町  
PR 動画作成プロジェクト Retake」

当日は投票によって選ばれた  
上位 2 グループが表彰され、  
COC+事業協働機関である  
株式会社マスヤグループ本仕様より  
商品として頂いた  
「おにぎりせんべい」  
が贈呈されました。

## 三重大学 COC+の歩み



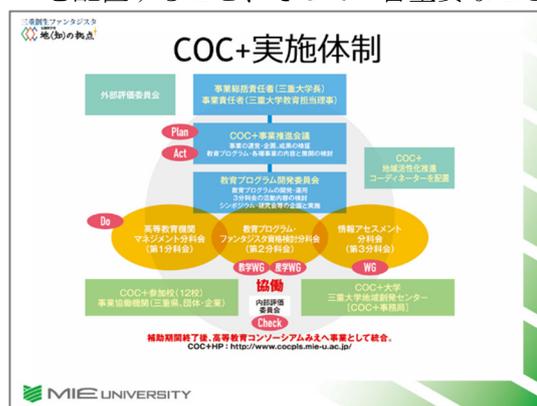
三重大学理事（教育担当）・副学長  
**山本 俊彦**  
COC+事業推進責任者

ただいまご紹介いただきました山本です。よろしくお願いいたします。これまでの三重県における COC+の取り組み状況、成果等を含め概略を説明させていただきます。

### 【高等教育機関との連携と成果】

三重県における COC+は、三重大学を主幹校として、出発時は 13 高等教育機関でしたが、今年度ユマニテック短期大学さんが設立され、現在は 14 全ての高等教育機関と一緒に歩んでいただけることになっています。オール三重体制で臨む事業として、全ての高等教育機関、三重県、17 の個別企業、3 つの企業連合体に参加していただけるよう組織し、各種事業を展開しております。

COC+は、(図 1) 上から 2 つ目より COC+事業推進会議、教育プログラム開発委員会を組織すること、右側にありますようにコーディネーターを配置すること、そして一番重要なことですが、PDCA サイクルを明確にして進める事業だという立て付けになっております。さらに目標の達成に向けて、より柔軟に、より機動的に各事業の展開を可能にするために、教育プログラムの下に 3 つの分科会、さらに第 2 分科会の下には教学・産学ワーキングを位置付けて、事業の企画、実施、振り返り等を進めております。さらに、PDCA を確立すべく、内部評価委員会及び外部評価委員会を位置付けて、各事業の活動をその都度モニタリングあるいはレビューしております。



(図 1)

COC+では数値目標として 5 項目を掲げております。県内就職率を 5 年間で 10%向上、事業協働機関へのインターンシップの参加者を 5 年間で倍増させる、事業協働機関への新規雇用を 5 年間で 30 人創出する、事業協働機関からの寄附講座を倍増させる。これらを掲げながら、事業協働機関の満足度 100%を目指しており、中間年に当たっております。これらの数値目標は、いずれもハードルがかなり高くなってはおりますが、今まで以上に強固なオール三重体制を組織して目標の達成に向かって進んでいきたいと考えております。

COC+というのは、地域人材育成に向けた教育プログラムの開発が一つの柱となっております。三重県では地域活性化・地域創生のエンジンとなって活躍する人材を三重創生ファンタジ

スタと称して、ファンタジスタの育成に向けた教育プログラムを全高等教育機関が連携・協働する事業として推進しております。

ファンタジスタの資格取得プログラムについては、地域志向科目群、地域実践交流科目群、地域イノベーション学科目群の3つのステージを構成し、ファンタジスタを育成する副専攻コースを、28年度に三重大が先行する形で立ち上げました。今年度は、9つの大学・高専でベーシック資格という(6単位)、ファンタジスタ育成プログラムをスタートさせており、次年度以降さらに拡大させる予定にしております。これにつきましては、教育プログラム開発委員会の下に位置付けた教学ワーキングを中心に各大学に既に開設されております地域関連科目を相互に持ち寄り、点検、承認し合い、各大学に6単位のコースを設置、構成しております。各大学の授業科目を相互に点検し合うということは三重県ではこれまでなかったことですので、COC+で初めて相互に関連・連携し、協働していくという、ここに一つの大きな成果を生み出したのではないかと考えております。

**高等教育機関との連携の成果②**  
**PBL型集中講義の構築・実践**  
～高等教育機関連携が生み出した教育プログラムの特徴～

教員×学生	学生×学生	企業×学生
<ul style="list-style-type: none"> <li>色んな専攻教育機関の教員が参加するため、<b>自校の授業とは異なる内容</b>が楽しめる。</li> <li>他校の教員との<b>触れ合い</b>で、<b>新たな学び</b>が生まれる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>他校の学生と<b>グループワーク</b>を通して交流することで、<b>コミュニケーション能力が養成</b>される。</li> <li><b>主体的に学ぶ</b>ことで、<b>自律性</b>が身に付き、<b>課題解決</b>ができるようになる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ゲストスピーカーとして、<b>専門家の視点から新しい知識を教</b>えてくれる。</li> <li>社会人との<b>触れ合い</b>が、<b>将来を生きるきっかけ</b>になる。</li> </ul>

**3つのPBL型集中講義**  
三重県における3つの産業分野(食と観光、次世代産業、医療・健康・福祉)に特化した、実業の現場におけるフィールドワークやグループ学習等、生徒は出席授業を履修、単位取得が可能な、**各専攻教育機関に出席教員を招いた、各機関の責任を担った学生を主体とする**(担当校任せにならない)!

**食と観光実践** (山形大学4名、群馬大学1名、愛知県大学1名、三重大14名)  
担当教員: 山形大学 小林、群馬大学 齋藤、愛知県大学 山田、三重大 赤野

**食と産業実践** (徳島大学専攻科4名、徳島県立徳島大学専攻科4名、三重大14名)  
担当教員: 徳島工業高等専門学校、徳島県立徳島専門学校、三重大 赤野

**食と健康・福祉実践** (和歌山県立大学7名、三重大9名)  
担当教員: 和歌山県立大学 岡田、三重大 赤野

**学生の声**  
普段とは違って、体験が中心で、特別講師の先生のお話を聴くのが楽しかったです。

少人数のなかで自分の意見を言ったり、先生と他のメンバーの意見を聞き合ったり、学ぶのが楽しかったです!

(図2)

ファンタジスタは、三重県産業の重点領域である食と観光、次世代産業、医療・健康・福祉に向けて育成していくことにしておりますが、教学ワーキングの先生方には各大学の壁を越えて協議・検討を重ねていただき、一つの授業としてPBL型の集中講義を立ち上げていただきました。これも、来年度以降さらに充実させていくつもりでありますが、(図2)にありますように、教員×学生、学生×学生、企業×学生という、単一大学での授業実践では到底生まれえないような関係の広がり、交流の広がりが生まれている。ここにも一つの成果があると思いますし、学生にとってもこれまではない経験を深めているのではないかと思います。

三重県の地方創生のエンジンになって活躍してくれる人材を大学が育成し、ファンタジスタとして資格認定をするためのプログラムを進めておりますが、これは実際にその学生が就職する際に、受け入れていただく各企業の方々から確かにファンタジスタのプログラムで学んできた学生は力がある、期待できる、と認識していただかなければ、何ら意味も意義も生まれえないということになります。そういうことを考えますと、このプログラムの各事業は、学生にどんな力を付けようとしているのか、どのレベルの力を付けようとしているのか、達成目標を今現在クリアできているのか、そこを明確にしなければなりません。今、大学でアクティブ・ラーニングと同時に、ルーブリックで事業の達成目標に責任を持つことがいわれております。このCOC+のPBL型授業科目では、ルーブリックを試行的に作成し、学生とのレポート課題のやりとりを中心としながら、実際にルーブリックを活用し、ルーブリックの有用性・可能性を計る。さらに学生に自分で学んだことの色々な側面がどう伸びたか、学習成果を可視化し、学生にもその成果を伝えていくことを試みております。先ほどのIV分科会では、全ての授業科目でのルーブリックの展開は難しい側面もあり、活用の仕方を考えていかなければいけないのではないかと、というような議論になっておりましたが、一つ、対外的にも学習の成果をしっかりと明確にするため、ルーブリックについてさらに精査していきたいと考えております。

今日は COC+がちょうど中間年を迎えるのシンポジウムです。これまで教育プログラムの

開発については、どちらかというとな教学ワーキングを中心にさまざまな検討を加えてプログラムの開発に当たってきましたが、先ほどのルーブリックの話につなげて考えますと、これからの後半に向けて、産業界の方々にも加わっていただいている産学ワーキングをこれまで以上に重要視し、検討を積み重ねたい。産業界の声や要望を組み込み、反映したようなインターシッ プ科目やさらなる教育プログラムの開発・実施を進めていきたいと考えております。

【三重大大学 COC+の進め方】～3つの分科会を中心としたCOC+推進体制～

先ほどから何度も申し上げておりますが、三重 における COC+では、教育プログラム開発委員 会に 3 つの分科会を位置付けて事業を推進して おります。(図 3) 第 1 分科会 (高等教育機関マ ネジメント分科会) は、掲げました数値目標の達成 に向けてさまざまな課題をどう検討するのか、 どういうことが課題になるかというようなこと を中心に検討する分科会、第 2 分科会 (教育プロ グラム・ファンタジスタ資格検討分科会) は一つの 大学のプログラムではなくて、三重県の高等教育 機関共通の教育プログラムの開発や、さまざまな条件や問題等を、どうクリアしていくかとい うことを検討しております。さらに第 2 分科会には 2 つのワーキングを位置付けております。第 3 分科会 (情報アセスメント分科会) は、ホームページ・企業情報データベースの作成 を中心に進める分科会ということで位置付けております。個々の分科会について後ほど説明いた します。

(図 3)

28 年度に分科会を中心に展開してきたことについて外部評価委員会を開設し、外部評価委員の先生方から評価を頂きました。右下に評価基準 (4 段階) があります。(図 4) 1 が「実施できていない」、4 が「上回って実施している」ということで、全ての項目が 4 になるべく努力しなければいけないところが、総合評価で 3。運営・教育の側面では 4 の評価を頂いておりますが、地域の情報発信や数値目標というところでは目標や計画を下回っており、さらに課題や問題をしっかりと明確にし、解決に向かって進めなければいけないという状況になっております。

(図 4)

次に各分科会の詳細についてご覧ください。数値目標の達成に向けて検討する第 1 分科会は、 県内就職率の向上に向けて高校生への啓発チラシの配布や、三重県内の優良企業の認識向上の ため Job キャラバン (企業と学生の出会い、交流、マッチングの場) なども企画し、進めてお ります。また、今年開催されましたみえリーディング産業展では、県内企業に向けた三重創生 ファンタジスタの啓発ビデオを作成し、ファンタジスタ資格を取得した学生がいた場合には、 面接時に学生の経験・認識・能力を確かめていただきたく、企業の皆さまにファンタジスタプ ログラムについてアピールさせていただきました。つぎに、教育プログラムの開発や、問題等

について検討する第2分科会です。ベーシック資格6単位と三重大学12単位のプログラムが同時並行的に走っておりますが、目指すべき人材像、特に育てる能力、資質というものを検討して将来的にはさらに上級の資格をつくり出したいと検討をスタートしております。さらに、第3分科会は、すでに立ち上がっておりますが、企業情報データベースをさらに活用できるよう進めております。また、三重県では高等教育コンソーシアムみえという組織が立ち上がり、そこで県内就職と地域活動に関する意識調査アンケートを実施しました。COC+もそこに協力、連動するような形でアンケートを実施し、学生の就職に対する意識等を分析し、今後COC+を推進していくためにどのように学生の意識や就職に対する状況を変え得るかを検討・分析していきたいというふうに考えております。

### 【県内就職率向上に向けた施策】～三重創生ファンタジスタ資格の入口・出口戦略～

県内就職率向上のためのCOC+に関連した活動について、トップセールスとして学長が県内企業200社を訪問するため、連日のごとく企業訪問をしております。現在、186社(11月21日現在)。三重大学は平成33年に向けて卒業要件化として教育的なインターンシップをさらに拡充しようとしておりますので、そのインターンシップの受入強化や、大学でCOC+を進めていること、共同研究の拡大について、学長が企業のトップの方に直接お話ししております。また、三重県にある29市町全てと協定を締結しましたので、第2ラウンドとして様々な協力を進めるために、現在、学長に各市町を回っていただいております。そのような学長の動向を受けて、三重大学では昨年度は社長セミナー、今年度はエースセミナーを開催し、学生に企業を紹介し、学生と企業の出会いの場を設けております。この社長セミナーでは、企業のトップの方に来ていただき、三重県の個々の企業紹介や三重県の産業界の今というようなことを、大所高所からお話ししていただきました。今年度進めておりますエースセミナーでは、各企業の中堅として中心になって活躍されている就職して5年から10年位の若手で、可能であれば三重大学出身の方にOB・OGとして、三重県の企業を選択し、三重県に就職することを決めたいきさつや、地方で頑張る・生活する・生きるといような価値観についてのお話もしていただきました。来年度以降もこのようなセミナーを計画し、学生の出会いの場を充実させていきたいと考えております。

先ほど少しご紹介しましたが、Jobキャラバンは四日市大学、皇學館大学、三重大学の3カ所に会場を設けて実施いたしました。これについては、来年度以降も継続することを考えております。インターンシップについては、企業の方もノウハウがなく学生をどのように受け入れていいのかよく分からないといったお話もありましたので、企業向けにインターンシップ受け入れについてのセミナーも開催しようと考えております。大学と企業とのインターンシップについての認識も共有するため、このような取り組みもさらに進めていきたいと思っております。

### 【主体性を持った学生を養成】～三重創生ファンタジスタクラブの創設～

教員に言われて動くようでは意味がない。学生が主体的に地域に目を向けて、地域の問題を自分のこととして解決する・考えるということが重要ではないかという考えから、今年度、学生の主体的なサークルとして三重創生ファンタジスタクラブを立ち上げました。幾つかテーマを持ち、活動を始めたところです。学内でメンバーを広げると同時に、各大学の地域に目を向けた自主的なサークルなど、他大学の学生との交流の輪を広げながら、学生の主体的な活動の

輪を広げる、支援していくというようなことにも力を入れていきたいと考えております。

### 【事業終了後のCOC+実施体制】～高等教育コンソーシアムみえの創設及び活動事例～

COC+は補助期間が5年間で、31年に終了します。当初から6年目をどうするかを明確にしながらの事業です。そこで三重県では、COC+の後継という意味合いも含めて、高等教育コンソーシアムみえという組織を28年度に立ち上げました。後継の組織ということもありますので、COC+とコンソーシアムの事業をオーバーラップさせながら、現在進めております。

現時点では助走期間という位置付けになるかと思いますが、31年、32年には自主的な運営を目指して、自主的運営をどういうふうにするかということもコンソーシアムの中で検討しながら、また、他地域のコンソーシアムの運営ということもお伺いしながら、検討を進めている状況です。

右にあります(図5)この5年間は赤字にあるような体制の構築から始まって、現在は出口戦略の実施に重きを置きながら進めております。この後、入口・出口戦略をさらに充実させる、事業の移管と同時にさらに発展させる、というようなステップを歩んでいきたいと考えております。

受田先生の話聞くにつけ、まだまだ課題や問題が山積している三重県の状況ではありますが、先ほども言いましたように、教育プログラムの検

討を一つのきっかけや足掛かりにしながら、大学間の壁を崩しつつあるのではないかと、今まで歴然とした厚い氷があっても、その氷が溶け始めているのではないかと思います。この歩みをさらに加速させて、さまざまな大学間の連携だからこそ広がる可能性を見つけていきたいと思ひますし、その流れの中に学生を巻き込んで、学生が地域の中に入り込んで、共に地域を考えて変えていくと大きなうねりのような学生の動きをつくり出していければというふうに考えております。

三重大学のCOC+の現状と概略を説明させていただきました。以上です。ありがとうございました。



(図5)

## 閉会挨拶

### 高知大学 副学長・地域連携推進センター長 受田 浩之 氏

皆さん、長時間にわたりまして本日のCOC+シンポジウムでは、とても活発な議論、また、さまざまな皆さまの取り組みをご紹介いただきまして、本当にありがとうございます。

私も、COCあるいはCOC+を地域で推進している実践者として、皆さまの活動を大変心強く、我々にとっても参考になる有益な情報を頂いたことに、心より御礼申し上げます。また、こういう場を設けていただきました駒田学長はじめ、山本理事、皆さまに厚く御礼申し上げます。

まず、こちら三重県で推進されているCOC+事業は、我々高知県の取り組みと比べてスケールの大きさが違います。我々高知県では、高等教育機関が高専や短大を含めても5つしかありません。一方で、三重県は複数の高等教育機関がこういう形で初めて一枚岩になって事業を展開する、おそらく想像を絶する産みの苦しみが今も続いているのではないかと拝察申し上げます。

併せて、今回こうやって高等教育機関が参画され、さらには地元の企業の皆さまを巻き込み、三重県庁の皆さまと共に、まさに、連携していく基盤が徐々に芽生えてきているのではないかと思います。大学間の連携が生みの苦しみと申し上げましたが、そこにさらに加えて産学官の連携、これがいろんな意味で、ある場合には加速していくエンジンにも、ある場合には阻害していく要因にも映るかもしれません。先ほど学生によるポスターセッションで2団体が表彰されましたが、こういった状況を打開するために、学生さんの力は大いに期待できると思います。表彰されたうちの1団体は地域のプロモーションということで、市町でプロモーションビデオがないところに目をつけられたことは、広報的な効果を狙った非常に補完的な、且つ市町に対して大いなる勇気とアイデアを注いでいただけ、極めて興味深い学生視点の取り組みではないかと思います。ぜひ、学生さんがいろいろな意味で壁を溶かしていき、また組織間の連携を加速していく触媒になっていただきますよう、ここに集われた学生の皆さんを中心とした三重県の皆さまに訴えていきたいと思います。

そして、今日、プレゼンを拝見していて私は少し遊び心が少ないかなという感じがいたしました。マーケティングの戦略そのものがありました、PDCAを回していくことは二の次に置いて、学生の皆さんにとってこのCOC+の事業が重荷にならないように、遊び心から入っていただいて、とにかく遊んでみようという考え方もあっていいのかもしれませんが。そこをフォローしてくださるのが地元の大学の先生方であったり、あるいは行政であったり、事業家の皆さんであるのかもしれませんが。そういうところで、突拍子もないステップワイズしたノンリニアな新しいひらめきが起こる、それをある場合はイノベーションと言ったり、第Ⅲ分科会で雲井コーディネーターが最後におっしゃっていましたように、新結合の生み出すイノベーションになったりするのかもしれませんが。そういう意味で、私はこのスケールの大きな三重県でCOC+の新しいモデルが立ち上がっていくところをしっかりと見届けさせていただきました。

この場でこういう機会を与えていただいたことを改めて三重大学の皆さまに心より御礼申し上げます。私の結びのあいさつと代えさせていただきます。どうもありがとうございました。



COC+ 事業推進会議 構成員  
COC+ 教育プログラム開発委員会 委員  
四日市大学 副学長（教育・学生支援担当）  
**小林 慶太郎 氏**

皆様長時間お疲れ様でした。高知大学の受田先生、本当に遠い所三重県までお越しいただいた上に、貴重なお話を頂きまして、ありがとうございました。

今日は「明日のファンタジスタの現在」というテーマでしたが、「明日のファンタジスタ」ということで言いますと、まさに三重創生ファンタジスタの養成は、3つの点で今はまだ道半ばだと言うことができると思っております。

まず一つ目は、どうやってファンタジスタという人材を育てていくのか。育てていくためのプログラム開発あるいは育てるというところでもまだ道半ばだろうと思っております。学生にどんな力を付けさせていくのか、議論の余地があるところだと思いますし、そもそもファンタジスタという称号を得た学生が誕生していないわけです。今年度、ようやく高専や短大で、ファンタジスタ（ベーシック資格）の第1号が誕生する見込みだと聞いておりますが、その先の上級資格は一体どういうものなのか、最終ゴールはどんなものを目指しているのかというところはまだまだ絵を描き切れていないところもございます。先ほど受田先生に「高知大学の地方創生推進士はどれぐらいの人数が誕生する予定ですか。」と伺いましたら、5年間で100人だそうです。COC+の事業実施期間（5年間）で100人。そこと比べますと、これから検討すべき上級資格の部分が、高知大学の地方創生推進士に匹敵するように思いますので、また他大学の事例も教えていただきながら考えていかなければいけない、そういったところでまだ道半ばだなというふうに思います。ただその一方で、この事業を進めていく中で、「オール三重」という体制はつくられつつあるように思います。これまでの高等教育機関は、本当にモンロー主義、全然ばらばら、何の協力関係もない中でやってきたところが、学校間で連携・協力・情報交換しながらいろんなことを考えていこう、という体制はCOC+を推進する中で出てきたかなと思っておるわけです。

二つ目としては、その質をどう担保するのか、どう評価していくのかというところですね。ルーブリックを全ての授業科目に入れていくのはなかなか現実的ではなく難しい。じゃあ、実際に各高等教育機関に入った学生が、しっかり学び育っていったかどうかをどのように評価すればいいのか。これは、教員もまだまだ手探りですし、今後しっかり意見交換を進めていかなければいけない。どう評価していくかも検討課題で道半ばだと思います。

そして三つ目、これが一番大事かもしれません。どのように先につなげていくのか、役立てていくのかということです。一生懸命三重県の役に立つ人材を育てていこうと、今、試行錯誤しながらファンタジスタの養成に取り組んでおりますが、残念ながらまだまだ県内には知られていません。裾野を広げるというのはなかなか大変な作業であります。どう知っていただくのか。知っていただいた上でファンタジスタとしての力を持った学生を、どう地域に役立ててい

ただくのか。大学側からすれば、その学生をどう地域に定着させていくのかということです。俗にいう出口戦略が足りていないところですので、まだまだこれからどういう方向に向かっていくのか、先が見通せない部分もあります。COC+自体は残りあと2年少しですが、ここまで取り組んできたことを決して無駄にせず、COC+が終わった後もこの取り組みを三重県に定着させ、各高等教育機関からしっかり地域のことを考え・役立つ学生を続々と県内に送り出せるようになることが一番大事だろうと思っております。これは大学だけではできないことです。各高等教育機関の連携、地元の企業の皆さまや自治体の皆さまともしっかり手を取り合って連携しなければ、その目標を実現することは難しくなります。

結びになりますが、ポストCOC+、5年10年先を見据えて、ぜひ各高等教育機関や県内の産業界、自治体の皆さまと力を合わせていい学生を育てていきたいと思っておりますので、引き続きどうぞご協力をよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

## 司会より

**岡本**／小林先生、ありがとうございました。今回のシンポジウムでは、地域活動を行っている私たち学生が、司会をする機会を頂きました。テーマは「明日のファンタジスタの現在」。三重県や高知県で、現在どのような地域活動が行われているかを聞くことができました。これは、私たち三重創生ファンタジスタクラブの今後の活動のヒントになると思います。貴重な機会をいただき、ありがとうございました。

**井田**／このような大きなイベントで司会を務めさせていただくことは初めてで、未熟な点多々あったかと思いますが、貴重な体験になりました。地域活動に取り組む学生がたくさんいること、地方創生の取り組みがたくさんあること、またその質の高さに触れたことは、とても励みになりましたし、これからの活動に活かしていきたいと思えました。

**岡本**／これもちまして、平成29年度三重大学COC+シンポジウム「明日のファンタジスタの現在」を終了させていただきます。皆さま、ありがとうございました。

## アンケート集計結果

参加者：232名 アンケート配布数：224 回答数：120 回収率：53.6%

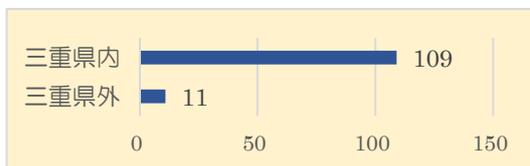
### Q1. おいくつですか

年代	回答数	回答率
20代未満	2	1.7%
20代	23	19.2%
30代	18	15.0%
40代	25	20.8%
50代	38	31.7%
60代以上	14	11.7%



### Q2. 本日はどちらからのご参加ですか

都道府県	回答数	回答率
三重県内	109	90.8%
三重県外	11	9.2%



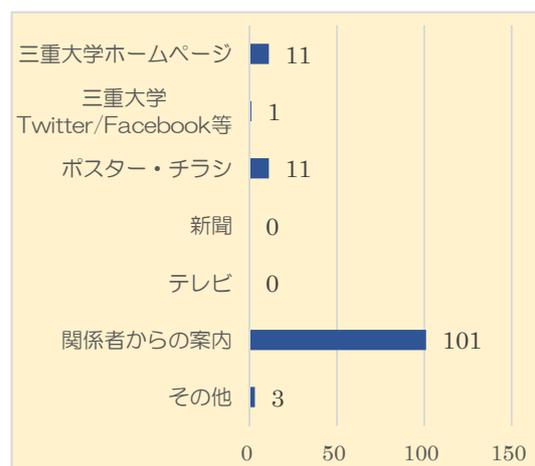
### Q3. ご職業について、当てはまるものをお選びください

職業	回答数	回答率
高等教育機関教員	35	29.2%
高等教育機関職員	60	50.0%
公務員	8	6.7%
会社員・役員	5	4.2%
団体職員	3	2.5%
学生	5	4.2%
その他	4	3.3%



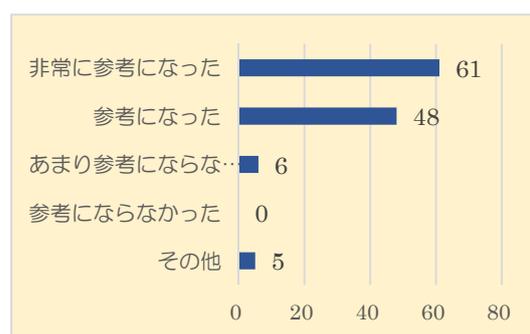
## Q4. このシンポジウム開催に関する情報をどのようにして知りましたか (複数選択可)

職業	回答数	回答率
三重大学ホームページ	11	8.7%
三重大学 Twitter/Facebook等	1	0.8%
ポスター・チラシ	11	8.7%
新聞	0	0.0%
テレビ	0	0.0%
関係者からの案内	101	79.5%
その他	3	2.4%



## Q5. 基調講演「地方創生に向けた高知大学の挑戦」 のご感想をお聞かせください

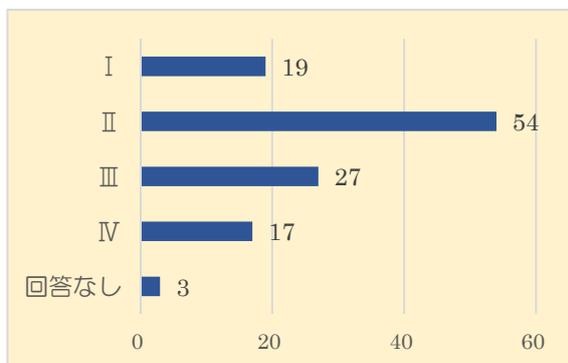
感想	回答数	回答率
非常に参考になった	61	50.8%
参考になった	48	40.0%
あまり参考にならなかった	6	5.0%
参考にならなかった	0	0.0%
その他	5	4.2%



## Q6. 分科会についてお聞かせください

### ▼どの分科会に参加しましたか

分科会	回答数	回答率
I	19	15.8%
II	54	45.0%
III	27	22.5%
IV	17	14.2%
回答なし	3	2.5%



### ▼希望した分科会の感想をお聞かせください

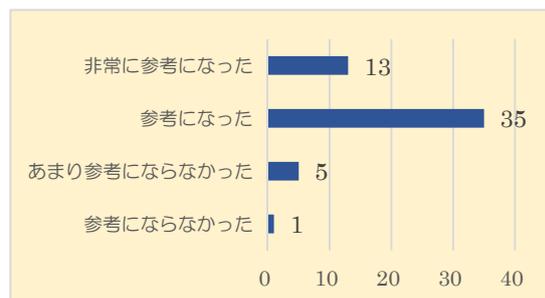
#### I

感想	回答数	回答率
非常に参考になった	10	52.6%
参考になった	8	42.1%
あまり参考にならなかった	1	5.3%
参考にならなかった	0	0.0%



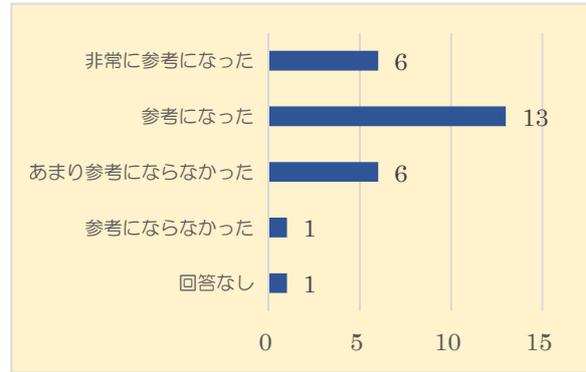
#### II

感想	回答数	回答率
非常に参考になった	13	24.1%
参考になった	35	64.8%
あまり参考にならなかった	5	9.3%
参考にならなかった	1	1.9%



### Ⅲ

感想	回答数	回答率
非常に参考になった	6	22.2%
参考になった	13	48.1%
あまり参考にならなかった	6	22.2%
参考にならなかった	1	3.7%
回答なし	1	3.7%



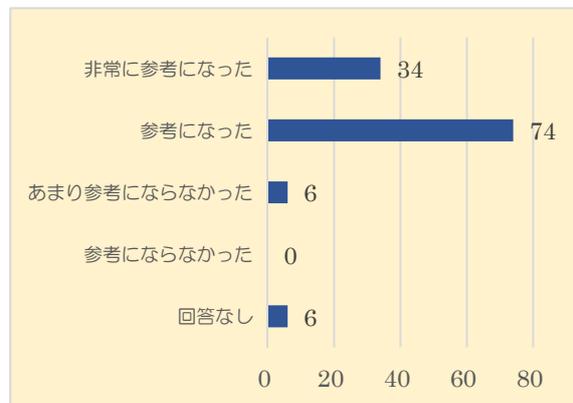
### Ⅳ

感想	回答数	回答率
非常に参考になった	9	52.9%
参考になった	7	41.2%
あまり参考にならなかった	1	5.9%
参考にならなかった	0	0.0%



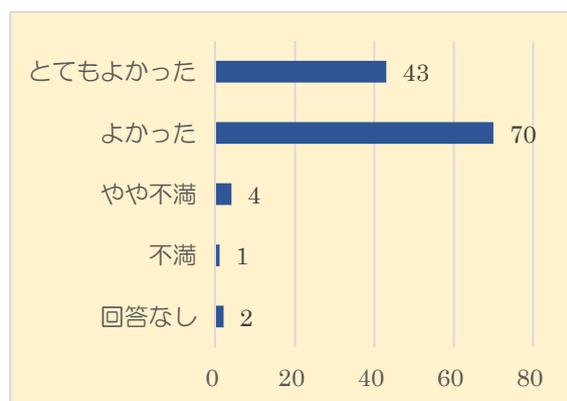
## Q7. 「三重大学 COC+の歩み」のご感想をお聞かせください

感想	回答数	回答率
非常に参考になった	34	28.3%
参考になった	74	61.7%
あまり参考にならなかった	6	5.0%
参考にならなかった	0	0.0%
回答なし	6	5.0%



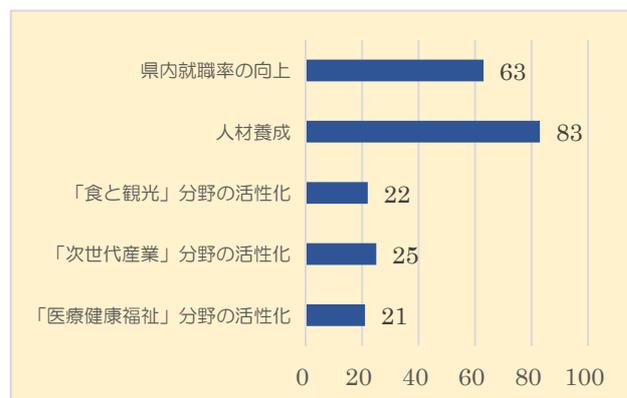
## Q8. 今回のシンポジウム全体のご感想をお聞かせください

感想	回答数	回答率
とてもよかった	43	35.8%
よかった	70	58.3%
やや不満	4	3.3%
不満	1	0.8%
回答なし	2	1.7%



## Q9. あなたが本事業に特に期待することは何ですか(複数選択可)

感想	回答数	回答率
県内就職率の向上	63	29.4%
人材養成	83	38.8%
「食と観光」分野の活性化	22	10.3%
「次世代産業」分野の活性化	25	11.7%
「医療健康福祉」分野の活性化	21	9.8%



## 地方創生に向け 地方大の役割は 三重大でシンポ

地方創生に向けた地方大学の新たな役割を考えるシンポジウムが、三重大(津市栗真町屋町)であり、県内の大学教授や県職員、

企業担当者など約二百人が他県が取り組む最新のプロジェクトや成功例を学んだ。

同大は二〇一五年から未来の地方創生の中心を担う人材「三重創生ファンタジスタ」の育成を進めている。カリキュラム内に特別講義を設置するなど人材育成に力を入れており、今回その一環とし



他県が取り組むプロジェクトに耳を傾ける参加者たち。11月26日、津市栗真町屋町の三重大で

て開催した。

一五年に学生と地域が密着し課題解決に取り組む「地域協働学部」を設置した高知大の受田浩之副学長が登壇し、大学を活性化の拠点にした新たな人材創出を紹介。参加者たちはメモを取りながら、全国に先駆けた取り組みに耳を傾けた。

講演後、四テーマに分かれ分科会を開催。学生と県内中小企業の社長によるパネルディスカッションでは、企業側は「景気が上向きになり、就職先として名古屋の企業を選んでしまおう」などと現状を語った。学生側は「せっかくなら行ったことのない都会で就職してみたい」といった本音をさらけ出した。

(須江政仁)

地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)

## シンポジウム報告書

---

編集・発行／平成30年3月発行

国立大学法人 三重大学

地域人材教育開発機構(地域創発センター)

〒514-8507 三重県津市栗真町屋町1577

TEL:059-231-9407 FAX:059-231-2354