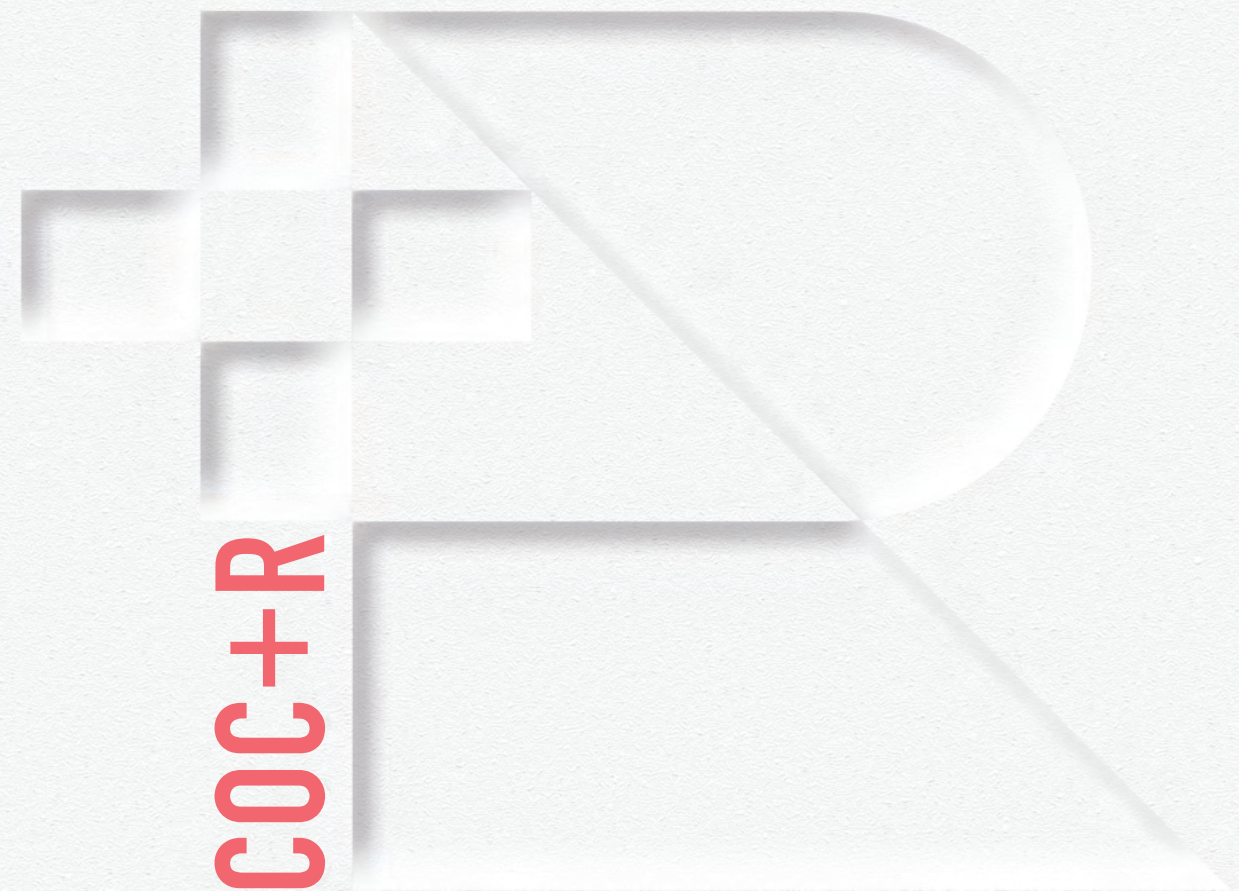
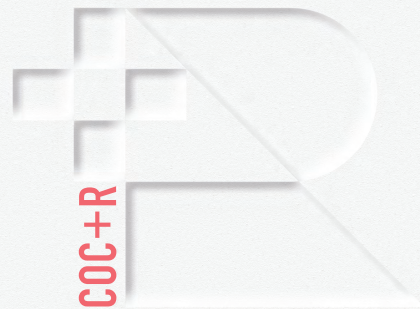


大学による地方創生人材
教育プログラム構築事業

取り組み事例集



大学による地方創生人材
教育プログラム構築事業
Centers of Community —
Project for Universities as Drivers of Regional Revitalization
through New Human Resources Education Programs



文部科学省

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

問い合わせ（幹事校事務局）

信州大学 キャリア教育・サポートセンター

〒390-8621 長野県松本市旭3-1-1 Email: info@coc-r.jp Web: <https://coc-r.jp/>





大学による地方創生人材 教育プログラム構築事業

背景・課題

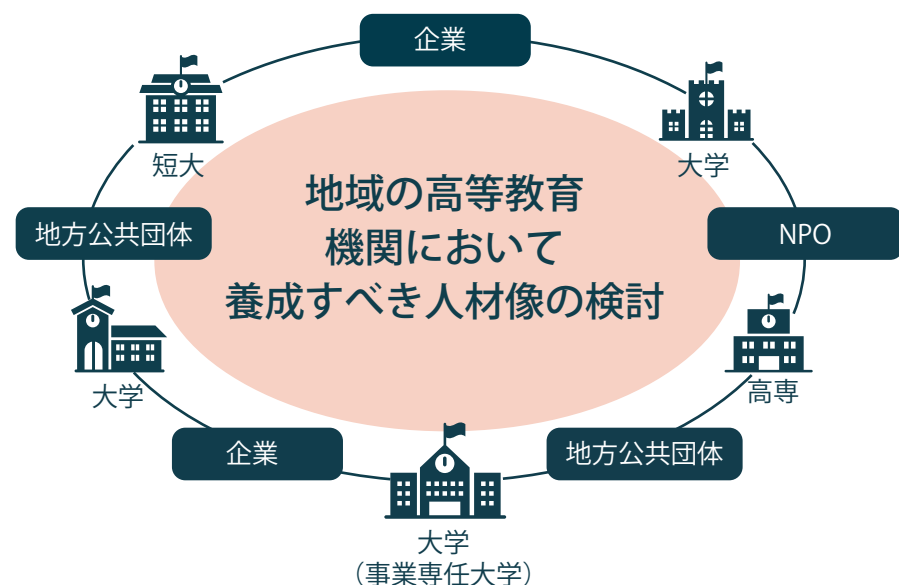
・地方創生に向けて、地域にある高等教育機関が核となり、その地域の経済圏における教育と職業、教育と新たな産業を結びつけていく活動が不可欠となっています。

・人生100年時代においては、高等教育機関には多様な年齢層の多様なニーズを持った学生を教育できる体制が必要となるため、いわゆる就職氷河期世代も含めた様々な社会人に対しても、受けやすく即効性のある出口一体型人材養成の確立が求められます。

事業概要

・地域の知の拠点としての大学が、他の大学等や地方公共団体、地域の企業等と協働し、地域が求める人材を養成するための教育改革を実行するとともに、出口(就職先)と一体となった教育プログラムを実施することで、学卒者の地元定着と地域活性化を推進します。

事業体制



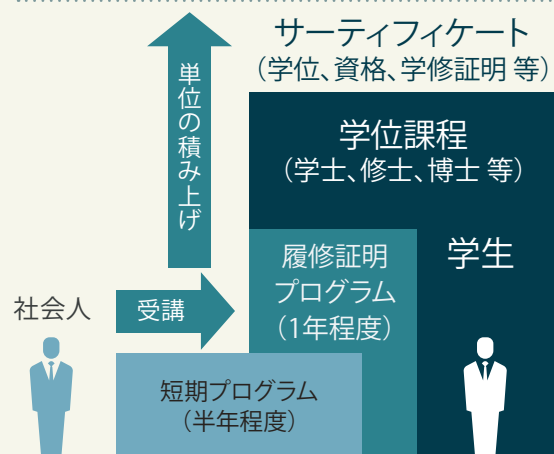
出口 学生や社会人の地元就職

成果

地域に求められている人材教育機関としての大学の機能強化、地域活性化

[取組]

- ・大学群、地方公共団体、企業等が連携・協働し、当該地域が養成すべき(産業)人材像の分析・検討
- ・分析・検討結果に基づき、当該(産業)人材を養成するための指標を作成
- ・指標に基づき、大学における学修と出口(就職先)が一体となった教育プログラムの構築・実施



CONTENTS

事業概要

背景・課題・事業体制	3
選定4大学の事業説明	4

取組事例

地域基幹産業を再定義・創新する人材創出プログラム「ENGINE」	6
信州大学 × 富山大学 × 金沢大学	
VUCA時代の成長戦略を支える実践知教育プログラム	8
山梨県立大学 × 山梨大学 × 山梨英和大学	
「吉備の杜」創造戦略プロジェクトー雑草型人材育成を目指してー	10
岡山県立大学 × ノートルダム清心女子大学 × 中国学園大学	
とくしま創生人材・企業共創プログラム	12
徳島大学 × 四国大学 × 徳島文理大学 × 徳島工業短期大学 × 四国大学短期大学部 × 阿南工業高等専門学校	

レポート・座談会

令和6年度COC+R全国シンポジウム「クロストーク」レポート	14
座談会【01】 学びと地域を紡ぐ未来ーこれからの地域と大学の連携の在り方	16
座談会【02】 地域未来を紡ぐ存在とはーコーディネーターが拓く可能性	18

選定4大学の事業説明

地域基幹産業を再定義・創新する人材創出プログラム 「ENGINE」

〈事業責任大学〉



〈参加校〉 富山大学 金沢大学

事業目的

人口減少やポストCOVID-19を見据え、地域とともに「移動・交流・体験」価値の再定義に向けた学びの環境を構築し、観光や生活の基盤となる新しいモビリティや施設活用、食や健康産業の未来を拓く人材を育成・輩出する。

プログラムの特徴

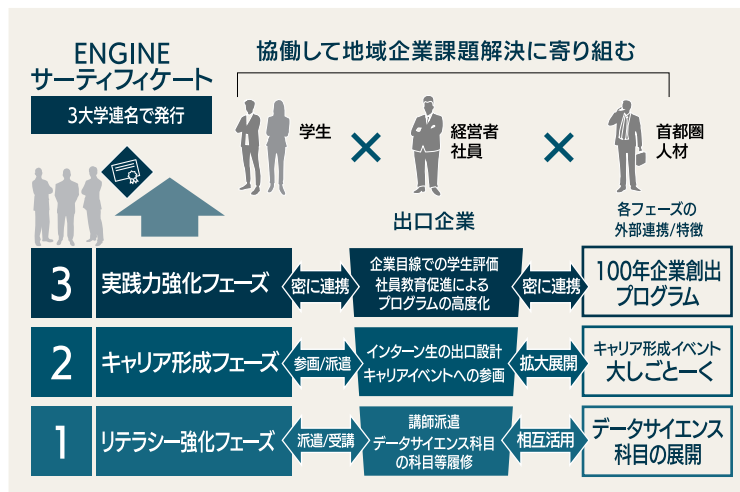
信州大学・富山大学・金沢大学を中心に3県域に渡る産学官連携プラットフォーム「円陣」を構築し、実践的なサーティフィケーション・プログラムを構築する。プログラムは、各大学の特徴をつくりながらも、相互に教育資源を活用し、

- リテラシー強化フェーズ: 問題分析力を養うデータサイエンスやトップリーダーからイノベーション・マインドを学ぶ
- キャリア形成フェーズ: 鉄道や高速道路・地域施設・観光などのリアルな現場とオンラインを融合して、様々なジョブの現状と未来を考える
- 実践力強化フェーズ: 挑戦的な事業に取り組む地域企業でのPBL型インターンシップを行う

の3ステージを複数年かけて学習し、地域と大学の学び・人材の好循環を創出する。

育成する人材像

次代の地方創生の「交通」×「食」×「観光」×「インフラ活用（IT技術を含む）」を基幹となる産業として注目し、専門的な学術的知見を獲得すると同時に、「ハート&データ・ドリブン」な志向を身に付け、実践経験を通じて、変化への対応力・突破力を持ったトップ・リーダー人材を育成する。



「吉備の杜」創造戦略プロジェクト -雑草型人材育成を目指して-

〈事業責任大学〉



〈協力校〉

岡山理科大学

〈参加校〉

ノートルダム清心女子大学
中国学園大学

愛媛大学工学部



事業目的

岡山県の総合計画である「新晴れの国おかやま生き生きプラン」「おかやま創生総合戦略」に基づき、「県内産業発展に寄与できる人材」を出口(就職先企業)と一体になって育成するプログラムを構築する。

プログラムの特徴

学部1-3年次に受講する「岡山創生学課程」(COC+)を基盤とし、本プログラムは、学部3年次生から大学院生及び社会人を対象とする。

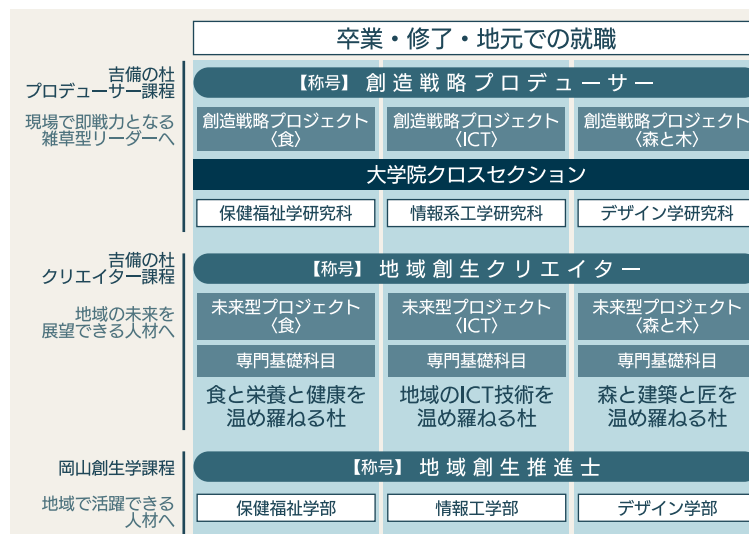
大学院では、分野横断型で「大学院横断型共通基盤科目(大学院クロスセクション)」を設け、社会変動に応える複眼的視野と実践知の世界を大学・地域・企業の共同体にて学ぶ。

併せて、関係大学、自治体や産業界との協議に基づき創られた新たな産業人材像を求めて「森と建築と匠を温め羅(つら)ねる杜(もり)」 「地域のICT技術を温め羅ねる杜」 「食と栄養と健康を温め羅ねる杜」の3つのサテライトプログラムを開設する。

本プログラムは事業協働機関の企業の若手社員、学生、教員らから構成され、企業が直面する課題や共同研究をテーマに実践型PBL演習を実施する。

育成する人材像

「予測不可能で急速な変化が生じる未来社会において、多種多様な環境圧をバネにする未来型思考と地域力を有した雑草型リーダー」を目指して、「高い専門性と幅広い人間力に立脚した地方創生を担う逞しい人材」の育成を目指す。



VUCA時代の成長戦略を支える 実践的教育プログラム

〈事業責任大学〉



〈参加校〉

山梨大学
山梨英和大学



事業目的

学生の能力開発、進路相談、実践活動、資格取得といったキャリアに関わる教育プログラムを学部主導の学士課程教育とは別に設計し、地方創生人材育成のため、大学・企業・自治体・関係団体で協働的に実践教育を行うシステムを構築する。

プログラムの特徴

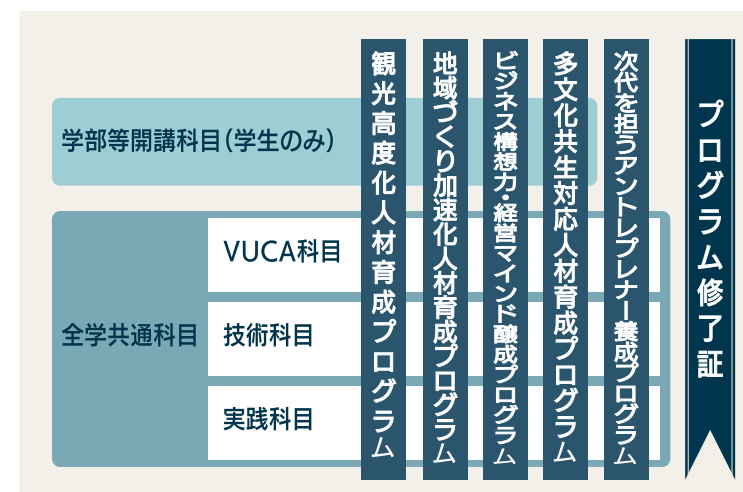
学生・社会人の垣根を越えた学修の場を構築し、5つの実践的教育プログラムを実施する。

- 観光高度化人材育成プログラム
- 地域づくり加速化人材育成プログラム
- ビジネス構想力・経営マインド醸成プログラム
- 多文化共生対応人材育成プログラム
- 次代を担うアントレプレナー養成プログラム

各プログラムのVUCA科目、学部等開講科目(学生のみ)、技能科目、実践科目より所定の単位数を修得すると修了証が授与されます。

育成する人材像

「VUCA (Volatility (変動性・不安定さ), Uncertainty (不確実性・不確定さ), Complexity (複雑性), Ambiguity (曖昧性・不明確さ)時代を自在に越境する術」の習得により、受講生自身が今後のキャリア形成において、社内起業・新企画開発などが行える高付加価値人材となることを目指す。



とくしま創生人材 企業共創プログラム

〈事業責任大学〉



〈参加校〉

四国大学
四国大学短期大学部
阿南工業高等専門学校

徳島文理大学
徳島工業短期大学



事業目的

地元企業と連携し、地域を担う質の高い人材を大学が企業等と協働して育成することで、県内企業等の魅力・経営の向上と県内への人材定着の促進という好循環を創出する。

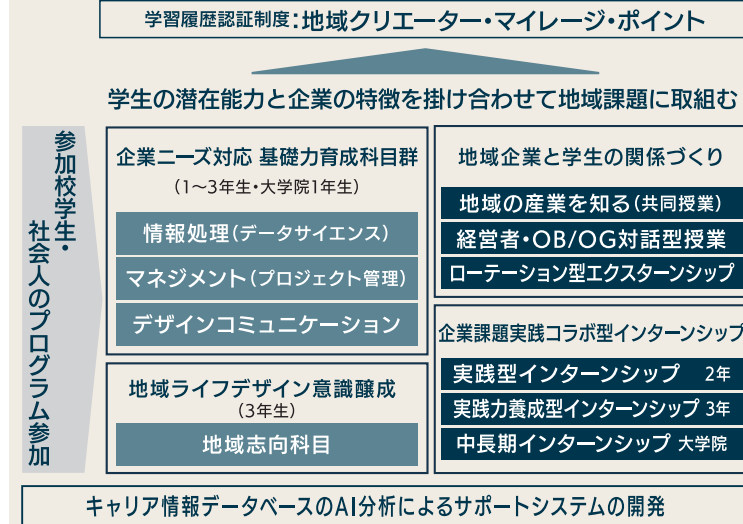
育成する人材像

COC+において定めた成長が期待される4つの産業分野(次世代技術、地域医療・福祉、6次産業化、地域づくり・観光)を柱とし、従来の専門的な知識・技能に加え、今回の事業では業種横断的に活躍できる3つの汎用的能力の育成(情報処理、マネジメント、デザイン・コミュニケーション)を目指す。

プログラムの特徴

「情報処理」「マネジメント」「デザイン・コミュニケーション」の基礎力育成科目とライフデザイン科目を構成し、企業等の経営理念を伝える対話型授業と短期訪問実習(エクスタースHIP)とPBL型インターンシップを組み合わせ、学習履歴を認証する地域クリエーターズ・マイレージポイント制度を導入する。

さらに参加校学生、リカレント生の履修のため遠隔参加型システムの開発、キャリア情報データベースのAI分析による学生と企業のサポートシステムを開発・導入する。



地域の未来を創る共創のENGINE

学生と企業が共に成長し学ぶアカデミアを目指して

事業責任大学：信州大学
参加大学：富山大学、金沢大学

地域基幹産業を再定義・創新する人材育成プログラム「ENGINE」

学内での事業の位置づけ

連繋・創新・突破できる人材育成を目指す

ローカル越境プログラム「ENGINE」

ENGINEプログラムは、信州大学、富山大学、金沢大学が協働して推進する地方創生人材教育プログラムとして、大学の教育の一環に組み込まれました。このプログラムは、人口減少社会の中で、交通・食・観光・インフラなど地域基幹産業を今までと異なる視点や価値観で再定義し、新たな解決策を模索、創新できる人材の育成を目指してきました。各大学はそれぞれの地域特性を活かし、また比較しつつカリキュラムや実践活動を構築してきました。本プログラムは、大学・専門分野・県域や地域のボーダーを超えて共創することが特徴で、大学と学生が地域企業や自治体と共に社会課題解決に取り組む越境プログラムです。

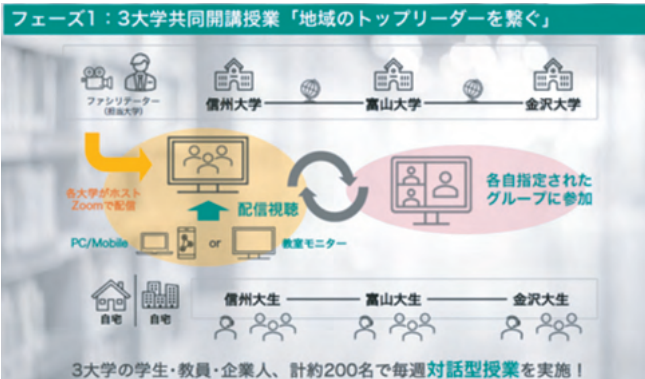
事業推進人材や学びの循環がもたらす、企業と学生の距離を縮める実践と距離を超えた学び

事業推進においては、カリキュラムの一環としてPBL（問題解決型学習）を取り入れ、「協働授業」「ENGINEインターン」などの講義を実現しました。コロナ禍の中で、遠隔地の学生をつなぐためのオンラインツールを活用し、3大学協働授業「地域のトップリーダーをつなぐ」という講義を実施しました。オンラインの中でも基幹産業の課題解決を実践する地域・企業のトップランナーに講義をいただいたり、グループワークで3大学混合チームで課題を考えたりして、距離の制約を超えて3県域の学生が共に学ぶ授業が実現しています。

「ENGINEインターンシップ」は、課題解決を考えるプロセスを通じて学生の実践力を強化することを目的としています。プログラムでは、地域企業が抱える地域基幹産業の課題をテーマに、学生たちが講義やフィールドワーク、企業との1on1の面談を行い、活動を通じて実践的なスキルを磨く仕組みです。具体的には、初めに課題を共有し、学生がグループで解決策を構想する事前準備が行われます。その後、フィールドワークを通じて地域企業を訪問し、現場の情報収集やヒアリングを実施します。

中間発表では、これまでの進捗を発表し、大学や企業のフィードバックを基に解決策をブラッシュアップ。最終的に、プロジェクトの成果を企業や大学関係者にプレゼンテーションをします。このプログラムでは学びを可視化し、成果を学生のキャリア形成に活かすために「サーティフィケート（認定証）」が発行されますが、この根拠として学生の成長を多面的に評価する「ENGINEルーブリック」を用います。企業、大学、学生が共有する指標を基に成長を評価します。この仕組みにより、学生は自らの学びを振り返り、自身の強みとして活用することができます。

3大学協働開講科目「地域のトップリーダーを繋ぐ」の授業設計



事業成果とこれから

社会人向けリカレント教育との接続

社会人を対象としたリカレント教育プログラムを通じて、経営者や社員のスキルアップを図るとともに、学生に伝え共に学ぶことも本プログラムの特徴で、プログラムでは、地域企業が主体的に関与し、教育プログラムの有効性を高めています。3大学が協働して教育プログラムを開発し、地域企業や自治体との連携を強化。信州大学では「100年企業創出プログラム」、富山大学では「Re-Designラボ」、金沢大学では「共創型企業・人材展開プログラム」を展開し、地域企業の経営課題解決を目指す仕組みを整備しています。ここで学んだ社会人の方々が、今度は教える役割を担いプログラムのサポーターやコーディネーターになっています。

STEP1.事前

各自目標を設定し企業に伝える



STEP2.実施

目標を意識しながら参加



STEP3.実施後①

企業からフィードバックをもらう



STEP4.実施後②

実施後の自己評価（測定）をする



社会人向けリカレント教育との接続

社会人を対象としたリカレント教育プログラムを通じて、経営者や社員のスキルアップを図るとともに、学生に伝え共に学ぶことも本プログラムの特徴で、プログラムでは、地域企業が主体的に関与し、教育プログラムの有効性を高めています。3大学が協働して教育プログラムを開発し、地域企業や自治体との連携を強化。信州大学では「100年企業創出プログラム」、富山大学では「Re-Designラボ」、金沢大学では「共創型企業・人材展開プログラム」を展開し、地域企業の経営課題解決を目指す仕組みを整備しています。ここで学んだ社会人の方々が、今度は教える役割を担いプログラムのサポーターやコーディネーターになっています。

事業成果とこれから大学・企業・学生が円陣を組んで、人材育成のプラットフォームの構築へ

プログラムの持続性を確保するために、自走化を支える組織として、「一般社団法人Edu-Connect円陣」を設立しました。この法人を通じて、事業の継続性を生み出し、安定化させることでプログラムの自走化を図ります。以上のように、ENGINEプログラムは、地方創生と人材育成を結びつけた独自の取り組みを展開しています。その成果をさらに発展させ、企業と連繋し継続的に地域・社会に取り組んでいくことが今後の目標です。

地域ではたらく、暮らすについて学生と企業が対話する「大しごとーく」



大しごとーくin金沢



富山版大しごとーく「交流カフェとやま」



企業ブースでのLIFEしごとーく



11月16日に開催した「大しごとーくin信州2024」



「大しごとーく」は、ENGINEプログラムのキャリア形成フェーズで行われる企業と学生による対話イベントです。2023年度からは信州・富山・金沢の3地域で開催されるようになりました。本企画では、学生と企業が対話を通じてお互いを知ること、学生が自身の興味や将来の方向性を明確にします。次のステップを考えるきっかけを掴み、プログラムを活用することを目指します。大しごとーくin信州2024では、「LIFEしごとーく」「テーマトーク」など、多様なプログラムが生まれ、企業や学生が伝えたいこと、知りたいことを共有する場として設計されています。イベント後のアンケートでは、96.1%の学生が「学びが得られた」と回答し、満足度は93.3%に達しました。

特に「社会人のリアルな話を聞いた」「様々な価値観や企業情報を得られた」という声が多く寄せられました。一方で「話す時間が短く、もっと質問したかった」という改善点も指摘されています。さらに、本イベントを通じて、地域企業への就職意識の高まりも見られました。アンケート結果では、参加者の約50%が「地域での就職に関心がある」と回答しており、地域定着を促進する重要な役割を果たしています。今後の課題として、次の対話や実践する機会の用意、プログラムでの企業参加を促す取り組みが求められています。大しごとーくは、学生と地域企業が相互理解を深めることで、実践を始めるきっかけとして今後も発展を目指しています。



プログラムの参加者（学生、企業、行政などの個人）に聞いてみました！

自分自身がどのように地域に関わっていきたいかを考えるきっかけとなったENGINEプログラム

ENGINプログラムでは、地域のトップリーダーを繋ぐ、ENGINインターンシップを始めとして、複数の授業や活動に参加することができました。プログラムの活動を通して、富山・金沢大学の学生メンバー、地域企業の方や社会人の方など多くの人との繋がりが出会いから数多くの経験と学びを得ることができました。地域のトップリーダーを繋ぐ、ENGINインターンシップでは、3大学の学生でゼロからグループを作り上げる必要があること、学生同士が対面で会う機会が少ないことが重なり、チームビルディングに困難を感じる場面もありました。しかし、活動を通してグループメンバーと本音で話し合える関係性を築くことができ、活動が終了した現在でも、別の活動と一緒に携わったり定期的に連絡を取り合ったりなど、学部・学校を超えた交流を得ることができました。また、社会人の方が私たち学生を「大学生」としてではなく、1人の対等な大人として向き合ってくくださったことで、中間報告や最終報告会では厳しめの意見やフィードバックが返ってくることもありましたが、提案を社会で実現させるために必要なスキルの高さや考え方、ものの見方について学ぶことができた貴重な機会となりました。



ENGINプログラムを受講して今年で4年目になります。地元である長野県の役に立つ人間になりたい、との思いから受講を始めたENGINプログラムですが、活動を通して地域の現状を知るだけではなく、自分自身がどのように地域に関わっていきたいかを考えるきっかけにもなりました。今後はENGINプログラムで得た人との繋がりを大切にしながら、学んだ内容を地域に還元していきたいです。

信州大学教育学部特別支援教育コース4年／ENGINEプログラム/SDコース
第1期修了生 日比野 美空さん

予測不可能な時代に実践的な知性を育む教育プログラム
「PENTAS YAMANASHI」

PENTAS YAMANASHI(ペンタスマナシ、以下「PENTAS」とする。)は、山梨県立大学を中心に、山梨大学、山梨英和大学、事業協働機関が協力して推進する教育プログラム。令和4年度から山梨県立大学の全学共通科目に組み込まれています。所定の単位を取得した者に事業協働機関と連名での修了証を授与しています。

全体のコンセプトはART(自然を模範とし、美の精神で未来を創造する力)とSCIENCE(物事の本質を突き詰め、一般化する力)の精神を兼ね備えた創造的課題解決人材の育成。環境の変化が目まぐるしく、既存の価値観やビジネスモデルが通用しない予測不可能な時代において、高校生から社会人までがクリエイティブに生き抜くしなやかな実践知を育む教育プログラムです。

多彩な講師を伴走支援、地元関係機関との運営体制を構築

プログラム運営を第一線で支えているのは、専門的見地を有する実務家教員です。令和6年度は国内外で活躍するデザイナー、司法書士、舞台演出家、ソムリエら計26名で、当該プログラム講師全体の8割以上を占め、実践的な授業を展開しました。多彩な実務家教員を支えるために、大学の内部組織として、地域人材養成センターを設立し、大学の教職員で授業実施と成績評価をサポートする体制を確立しました。

授業運営のための資金として、社会人受講者からは1単位当たり14,300円を徴収する一方、事業協働機関である公益社団法人やまなし観光推進機構の経費負担による講座を実施。民間企業2社による寄付講座の開設などもしました。

公益財団法人山梨県国際交流協会や株式会社山梨中央銀行、山梨県商工会連合会には、受講時における助成金制度や職務免除制度を導入してもらい、社会人受講者を確保するための、バックアップ体制を整えることができました。



- ①:PENTAS科目「芸術活動をととした多様性協働プロジェクト」
- ②:PENTAS科目「料理とワインのマリアージュ」
- ③:PENTAS科目「共生社会を創る～教育の場から～」

事業責任大学:山梨県立大学
参加大学:山梨大学、山梨英和大学

事業成果とこれから

地域・産業ニーズに沿ったプログラムを設計、
多様な学びを山梨の現場に学ぶ

PENTASが展開するのは「観光高度化人材育成」「地域づくり加速化人材育成」「ビジネス構想力・経営マインド醸成」「多文化共生対応人材育成」「アントレプレナー養成」の5プログラム。各プログラムは「VUCA」「技能」「実践」の3科目からなり、令和6年度は44科目を提供しています。



カリキュラムツリーの設計も含め、ほとんどの科目は公益財団法人やまなし産業支援機構や(公社)やまなし観光推進機構などの事業協働機関とともに設定しました。地域学(地域の歴史・文化・自然・産業に携わる知識・技能)と実践知科目を多数配置することで、地域・産業ニーズに沿った形としました。授業の方法は座学ではなく、フィールドワークやアクティブラーニングを多く取り入れました。いまではブドウ畑や昇仙峡、工場などすべてが「キャンパス」となっています。

令和7年度以降も、運営体制、授業方法はこのままに、地域を実践的に学ぶ機会を提供していきます。

地域連携プラットフォーム設置への足掛かり、
教育プログラム推進の中核に

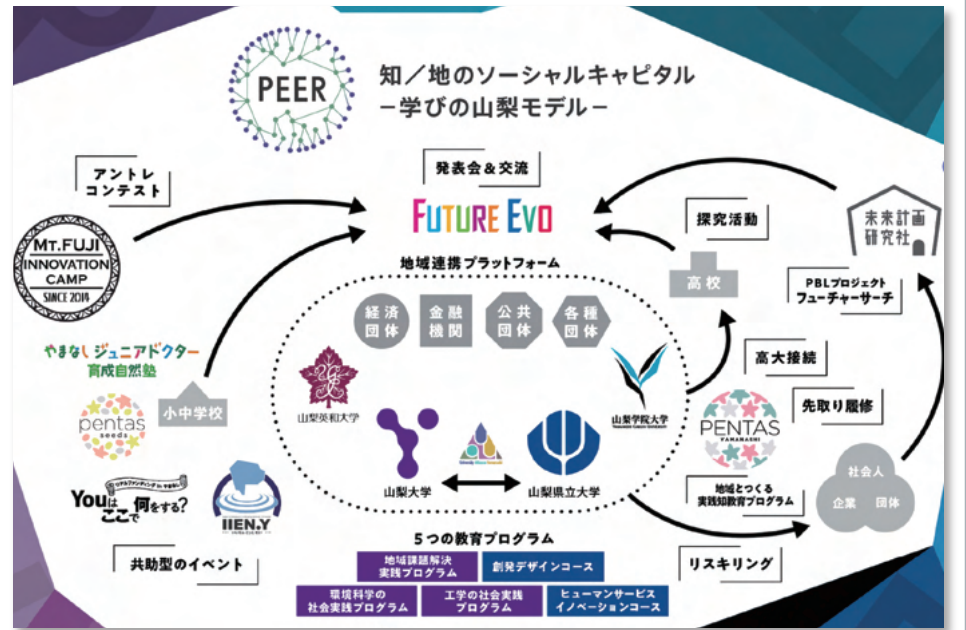
PENTAS が地域に与えた影響は大きなものでありました。プログラム開始以前は、山梨大学などとの大学間交流はあったものの、異業種団体との連携はまばら。プログラム開始後は各団体との関係性が深まり、山梨県版、地域連携プラットフォーム「地域人材養成推進会議」の設立につながることができました。

この会議は将来の山梨県に求められる人材や高等教育の在り方について議論し、地域を牽引する人材を養成することを目的に令和4年度に設置しました。本学のほか、山梨県、大学、経済団体、金融機関、公益法人の計14団体で構成します。本学が事務局を務めています。自走化後のPENTAS運営の中核組織となる地域連携プラットフォームを中心に、実効性のある取り組みを進めていきます。

高校—大学—社会の学びの接続、垂直統合型の学びの実践へ
～学びの山梨モデルへの第一歩として～

山梨県立大学 学長補佐・地域人材養成センター長 杉山 歩

本事業では5つの教育プログラムを設計し、正課内の科目として位置付けた事が1番の成果と言えますが、最も画期的な点はこれら5つの教育プログラムの科目群を地域の事業協働機関と共に設計した点にあります。その設計内容はコンセプトや人物像の設定に留まらず、具体的な科目カリキュラムの設計、講師の提案、さらにはカリキュラムツリーの構築に至るまで、真に地域とともに作ってきた教育プログラムと言えます。これら教育プログラムの設計は事業推進に関する全体会議(地方創生教育協議会)および教育プログラムの運営に関する議論の場(プログラム検討委員会)によって進められましたが、これらの運営経験はその後の地域連携プラットフォーム設立に対する準備として機能しており、本事業終了後の自走化にあたり、地域連携プラットフォームにその役割を譲る予定となっています。地域に必要とされる人材が身につけるべきスキルについては学内の議論のみでは不十分であることを本事業を通じて大いに学びました。



知／地のソーシャルキャピタル—学びの山梨モデル—の相関図

2つ目にこれらの科目群が地域に開かれた教育プログラムとしたことが本事業の成果として挙げられます。山梨県立大学(事業責任大学)と山梨大学(参加大学)は全国初の大学等連携推進法人(一社)大学アライアンスやまなし)を設立し、その中で行われる連携開設科目として、全ての科目を設定しています。この結果、本事業で設計された地域学、地域PBL、アントレプレナー科目群は山梨大学の学生も自学の科目として履修可能となりました。そのほかにも社会人に対してはリスキリング教育の場として講座を開講し、毎年100名を超える社会人受講生が受講しています。また、本事業を契機に高校生先取り履修制度を設計し、一部科目については高校生の先取り履修を認めていますが、これら学習現場の多様性がもたらす教育効果は大学生自身に対する意義も大きく、大学が地域社会に対して果たす役割の高まりを実感しています。

最後に、人の繋がりを資源として山梨県立大学が目指すのが、「学びの山梨モデル」の確立です。小中高生・大学生・社会人に対して一貫した学び（垂直統合型人材支援体制）を提供し、分野横断的な課題解決能力を育むことで、地域で学ぶことの意義を実感し、地域で活躍できるリーダーや産業中核人材を育成する仕組みのことを指します。

山梨モデル確立に向けた動きは、本事業によって大きく前進しましたが、取り組みはまだ緒に就いたばかり。持続的な運営体制を築き、地方発の新たな学びのモデルとして、挑戦を続けていきます。

プログラムの参加者(学生、企業、行政などの個人)に聞いてみました!



成長マインドセットを醸成

PENTAS YAMANASHIの科目を受講して、何事にも挑戦しようとする姿勢が身に付きました。「アントレプレナー養成プログラム」の一環で企画されたカナダ・トロントメトロポリタン大学での特別集中プログラムでは、現地参加者の熱量にも圧倒され、自分自身のキャリア形成を考えるうえでの大きなきっかけにもなりました。

また、「地域のチャレンジ2」の授業では、ワイナリーを手掛ける女性の話を聞く機会がありました。山梨が誇るワインづくりに情熱を傾け、周囲からも高い評価を得ている女性。この女性の生き方に強い感銘を受け、いまでは自らワイナリーでのアルバイトを志願し、体験を伴った学びを深めています。

福井県出身ですが、すっかり山梨県の魅力にも取りつかれました。この地で自分らしく、自分がやりたいことをとことん突き詰めた働き方がしたいです。

山梨県立大学 国際政策学部 総合政策学科／杉原 貫太さん



行政書士として 外国人の悩みと向き合う

以前から国際交流に強い興味があり、行政書士として外国の方のサポートをしたいと、「多文化共生対応人材育成プログラム」の受講を決めました。知識が深まり、さらに高校生、大学生、社会人と幅広い年代の方との意見交換ができ、新しい考え方や自分自身の価値観についての再発見がありました。受講を続ける中で挑戦したい気持ちが高まり、山梨県内で行政書士事務所を開設しました。行政書士業務で外国の方と接する際に、授業で学んだやさしい日本語を取り入れるなど、学びが仕事に生かされています。

PENTAS YAMANASHIで多くの出会い、発見、変化があり、受講して本当によかったと思いますし、これからも学ぶことを続けたいです。

えくぼ行政書士事務所／牛田 育美さん

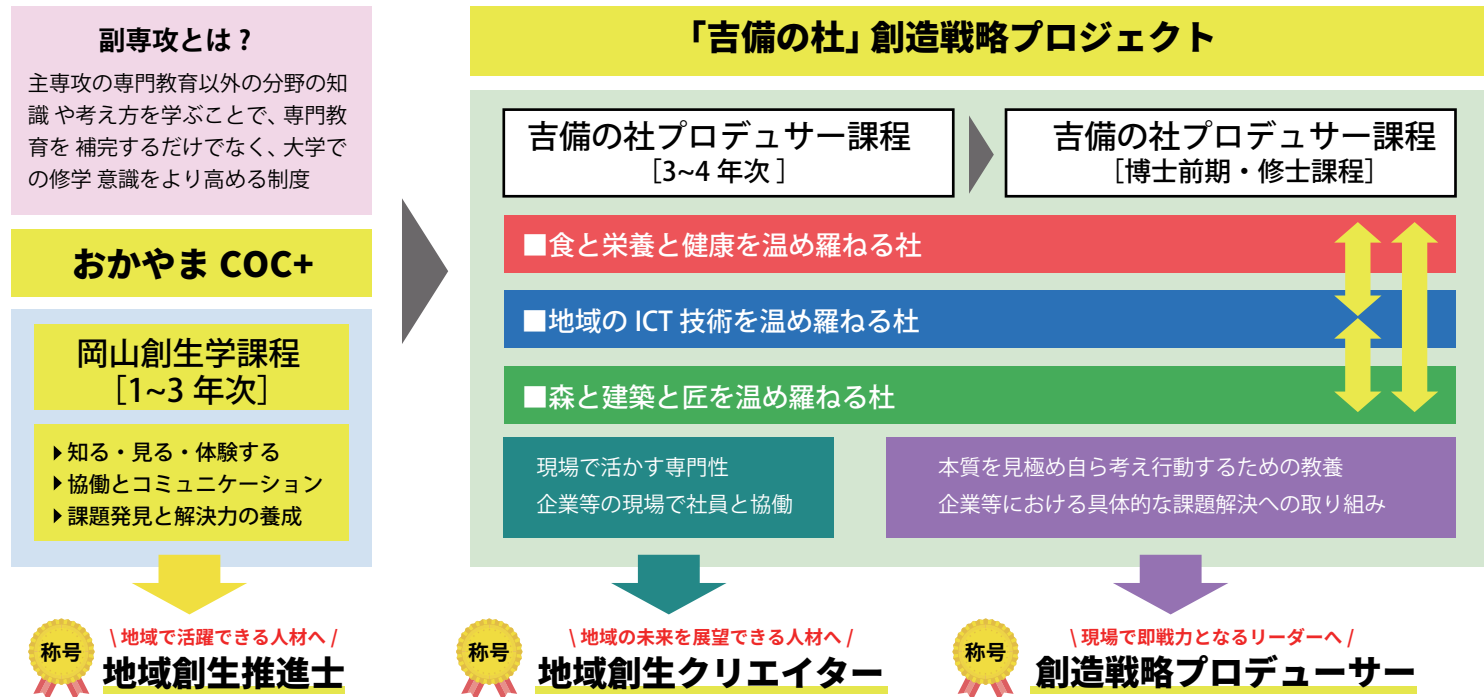
地域社会とともに「雑草型リーダー」を育てる

「吉備の杜」創造戦略プロジェクトー雑草型人材育成を目指してー

「吉備の杜」創造戦略プロジェクトでは、学部1～3年次生向けに既設していた「岡山創生学課程」に接続する形で、3～4年次生向けに「吉備の杜クリエイター課程」を、さらに大学院生向けに「吉備の杜プロデューサー課程」を新設し、教育プログラムを構築しました。

また、この3つの課程からなる一貫した社会連携教育プログラムを副専攻「吉備の杜」と位置付けました。「吉備の杜」が目指す人材は、予測不可能で急速な変化が生じる未来社会において、多種多様な環境圧をバネに未来型思考と地域力を有した『雑草型リーダー』です。

特色ある教育：ステップアップする副専攻「吉備の杜」創造戦略プロジェクト（学部生から大学院生までの一貫した社会連携教育）



学内での事業の位置づけ

メンバーシップによるプログラムの運営

「吉備の杜」の特長は、岡山県の産業特性と本学の学部・大学院構成にマッチした3つの「サテライトプログラム」において、県内大学、自治体、企業、団体等との協働で進める課題解決型（PBL）演習と、異分野の学外非常勤講師を迎えてリベラルアーツ教育を行う「研究科クロスセクション」を導入したことです。この2本柱により、「高い専門性と幅広い人間力」を身に付ける教育を実践してきました。また、「吉備の杜クリエイター課程」と「吉備の杜プロデューサー課程」では、必要単位数を修得し、地域創造戦略センターが認定する公開イベントにおいてポスター発表あるいは口頭発表を行った場合、それぞれ「地域創生クリエイター」と「創造戦略プロデューサー」の称号を授与し、学生の積極的な履修を支援しています。教育プログラムの運営は、大学や自治体、企業等、25機関と事業協働体「メンバーシップ会議」を構築し、本学に事務局となる「吉備の杜」推進室を設置して進めています。



令和5年度称号認定証授与式にて

事業成果とこれから

大学院生を対象としたリベラルアーツ教育

大学院のプログラムである研究科クロスセクションでは、業種の枠を超えた産業人材として必要な能力、すなわち本質を見極め、自ら考え、自ら行動できる能力であるヒューマンスキルを身に付けることを目的として、令和4年度まで6科目を開講していました。その後、さらなる充実を検討し、現在は「創造的思考力養成」、「課題解決力養成」、「スキル養成」の3つのカテゴリーからなる講義10科目と演習3科目を開講するとともに、令和6年度からは先取り履修制度を整備し、学部4年生も履修できるようにしました。また、PBL演習では、企業が直面する「実際の課題」について、学生が企業の若手社員とチームを組み、解決策の提案を行いました。この4年間で、150を超える企業や自治体等から課題提案があり、144人の学生が演習に参加しました。

学生教育をベースにした学外履修制度

「吉備の杜」では、学生を対象に開講しているプログラムのうち23科目について、学外履修制度を整備し、メンバーシップに所属する社会人や他大学の学生に対して履修の機会を提供してきました。本学の学外履修制度は、リカレント教育の要素に加え、学外者の対面履修やワークショップ等を通じて学生との交流の機会を作っていることです。これにより本学の学生や学外履修生の皆さんに多様な学びや気付きの機会を提供することにより、人材育成プログラムとしての効果向上を図っています。この間の履修者数（延べ人数）は、令和3年度が71名、令和4年度が144名、令和5年度が199名と順調に伸びています。また、自走化後は10科目に厳選する予定です。さらに、社会人が履修しやすい環境の整備、スクーリングなど社会人が大学と交流する機会を強化する予定です。

PBL演習等、地域社会と協働した実践的な人材育成プログラムの構築

「吉備の杜」推進室 副室長 栗木隆吉

「吉備の杜」創造戦略プロジェクトの大きな特徴は、地域社会と協働することで「学び」の効果を高めるところにあります。そのために、3つの仕掛け（PBL演習、大学院の教養教育、学外履修制度）を提供しています。特に、PBL演習では、企業や自治体等が直面している「実際の課題」を演習のテーマとして設定し、学部4年生と大学院生が企業の若手社員とチームを作り、解決策を提案します。学生にとっては、企業に出向き、実社会の課題解決に取り組むことにより、地域産業の姿や企業等における課題解決の進め方等の体験を通じて地域の企業や社会の理解とともに、実社会で必要な能力を自覚し、大学内で得られない実力が育ちます。

その効果を上げる仕掛けも考えました。プログラムディレクター（PD）が軸になり、提案された課題を企業と協議し、学生教育に相応しい内容にブラッシュアップしています。また、企業の受け入れ体制について、若手社員とチームを作ることができるか確認しています。演習が始まる前に全員参加の「キックオフミーティング」を開催し、プロジェクトの進め方や演習に参加する仲間意識を作る等、事前学習しています。



キックオフミーティングの様子

演習開始後は、PDが指導教員と連携して、実施状況を把握し、学生の取り組みをサポートしています。総括的な取組として「成果報告会」を受入企業も交えて開催し、演習に参加した学生一人一人が取組内容をプレゼンし、成果を確認することで、気付きの効果向上を図っています。

また、この演習は受入企業にも次のようなメリットがあります。学生の「若者視点」による新たな気づきを得ることができる。若年層を受け入れることで、担当する社員や職場の活性化が期待できる。学生による企業への認知関心、理解が高まり、地域での就職意欲の向上が期待できる。学生の就業理解・自己理解につながり、早期離職等が抑制できる。正直言って、PBL演習は人手のかかる取組です。しかし、これまでご紹介したように、学生と社会の両方に大きな効果をもたらします。この4年間の実績をもとに更に取組を進化させ、引き続き地域社会と協働して人材育成のメニューとして普及・定着を図りたいと考えています。

PBL演習の年間スケジュールとPDの役割

時 期	内 容
1 月	【大学】PBL演習の受入先を募集開始
1月～2月	【企業】受入申込書の提出 【大学】申込書の作成相談及び一次選考、結果連絡
3月上旬	【大学と企業】演習内容のブラッシュアップ・確定
4月上旬	【大学】学部生・大学院生に企業等から応募のあった演習内容を提示・履修に向けた相談対応
5 月	【大学】演習のマッチング及びキックオフミーティングの開催
6 月	【大学と企業】学生が受入先へ事前訪問し演習スケジュールを作成
7 月	【大学と企業】演習を開始
10月	【大学と企業】演習を終了
11月	【大学と企業】演習成果を取りまとめ合同で成果報告会を開催

PDの役割

- 教員と協力して演習全体をコーディネート、履修効果の向上を目指し学生を支援
- ★演習の受入れ先の開拓
- ★演習のマッチング
- ★演習テーマの募集とブラッシュアップ
- ★成果報告会の開催

プログラムの参加者（学生、企業、行政などの個人）に聞いてみました！



PBL演習に参加して

私は、様々な企業のサイトを見ることが好きで、自分も作成してみたいという思いから、採用サイトのリニューアルに取り組むプロジェクトを選択しました。演習先は電気・機械系の技術職種の会社であるため無知な分野でしたが、それを活かして誰が見ても分かりやすく、デザインの視点から見やすいサイトを作成することを目的としました。そのため、先ず採用サイトに対する学生の意見を収集するアンケートを実施し、その結果と他社サイトの分析を基に、採用サイトの作成を行いました。アンケートやサイトの構想段階で、想定外の問題やスケジュールの難しさに直面しましたが、受入企業の皆様や先生方にご協力いただいたおかげで、サイトの提案まで行うことができました。

岡山県立大学 デザイン学研究科
八杉風咲さん



「セキュリティ総論」の講義を履修して

今回、私は「吉備の杜」創造戦略プロジェクトの学外履修者として、学部生の皆さまと一緒に「セキュリティ総論」の科目に参加させていただきました。現在、私は市役所の情報部門で、個人情報データ等の重要な情報資産を安全に管理・運用するため日々奮闘しています。今一度セキュリティ対策について勉強したいと思っていた時に、岡山県立大学の学外履修者の募集を見つけ、迷わず申込みをしました。

受講し終えた率直な感想は、社会人として受ける講義はこんなに楽しいんだってことです。学生時代にもう少し頑張っておけば良かったなと感じつつ、今の自分に足りない部分もわかり、これからの勉強のきっかけにもなりました。今回の受講は、自分自身の成長にとって大変有意義な経験でした。

玉野市役所 総務課
小池修平さん

とくしま創生人材・企業共創プログラム

学内での事業の位置づけ

人材育成を図るインターンシップの共創

徳島県内の高等教育機関、自治体、企業等が連携し、地域を担う質の高い人材を育成することで、県内企業等の魅力・経営向上と人材の定着促進を目指す取り組みです。徳島大学では県内定着志向のある学生を対象とし、県内企業のニーズの高い分野の基礎力養成と合わせて、企業や自治体と共に創り出した多様なインターンシップを提供します。インターンシップの実施においては、学生の成長を図るだけではなく、受入企業にも成長、具体的には若者を育てる力の向上を意識していただきます。事業を通して若者が活躍できる企業が県内に増加し、大学はそうした企業と学生のマッチングの機会を創出することで、県内の課題に当事者意識を持って挑戦していく実践力を身につけた学生の地元定着を図っています。

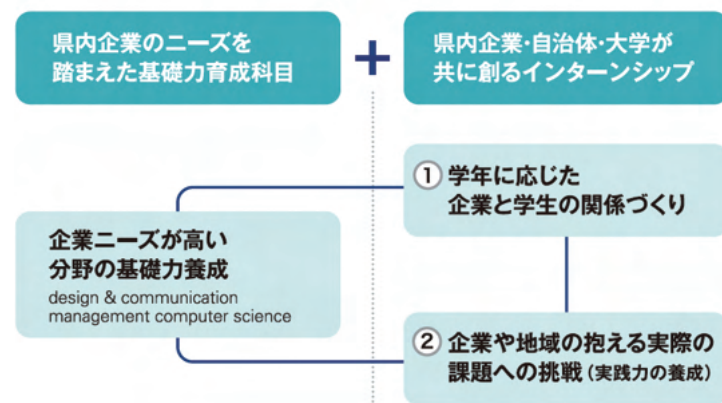


事業推進

インターンシップの充実による質の高い学生育成

「企業と学生の関係づくり」と「企業や地域の抱える実際の課題への挑戦を通じた実践力の養成」の2つの目的を掲げ、以下の3つの課題の解消を目指してインターンシップの開発を進めてきました。

とくしま創生人材・企業共創プログラムの構成



事業成果とこれから

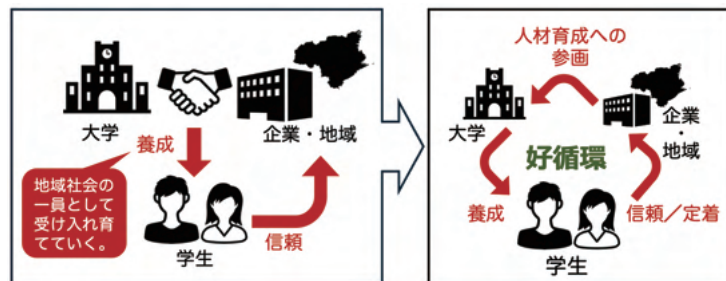
インターンシップを通じた県内企業との連携強化

それぞれのインターンシップを通じて県内企業との関係を構築しながら、プログラムの改善を図るための協議を進めてきました。特に年度末に実施するFD地域人材育成フェスタでは、受入企業の皆様も交えて、現在の課題の報告や関連する他地域の先進事例の紹介を基にディスカッションを行い、一つの成果として大学ではなく企業が主体となる形で実施する「成長支援型インターンシップ」の試行につながりました。

人材育成を図るインターンシップの定着に向けて

採用のためのインターンシップではなく、人材育成を図るインターンシップの視点の県内定着を目指していくことがこれからの課題・ビジョンです。将来の地域を担う人材を県内の企業が育て合う互恵的な考え方を持つことで、長期的には自社の益につながる地域全体の成長を促す。このようなエコシステムの構築に向けて大学がイニシアティブを取り、企業のニーズに応えるインターンシップを開発しながら、若者を育てる力を持った企業と学生のつながりを増やしていく。そのためには、インターンシップにおける学生だけではなく、関わる企業の社員の成長・リスキリングの効果についても検証しながらプログラムのブラッシュアップを進め、参加する企業の便益を訴求していく必要があると考えています。

企業と連携した教育による好循環のモデル図



1) 入学後早い段階から企業と学生のつながりを形成

令和3年度より、大学での学びの入り口である1、2年生の段階でこれからの学びを見据えて企業の方と対話する「エクスターンシップ」を導入しました。

2) インターンシップに意欲的な県内企業の増加

令和4年度より、就職活動を視野に入れた3年生の段階で実際の仕事を体験する「就業体験型インターンシップ」を導入し、受入企業の増加を図っています。

3) 実践型インターンシップの受入企業の多様化

COC＋事業で導入した、企業の抱える実際の課題に挑戦する「実践型インターンシップ」について、令和４年度より新たに自治体を受け入れ先とする「地域型」のプログラムを導入しました。また、令和６年度には複数の県内企業がスポンサーとなって学生の成長を支援する「成長支援型インターンシップ」の試行を行いました。

学生と企業者双方の成長を促すインターンシップを通じたステークホルダーディベロップメント

それぞれのインターンシップにおいて、企業側の受け入れの利点を訴求しつつ、企業の成長を視野に入れたプログラムを組み込んできました。

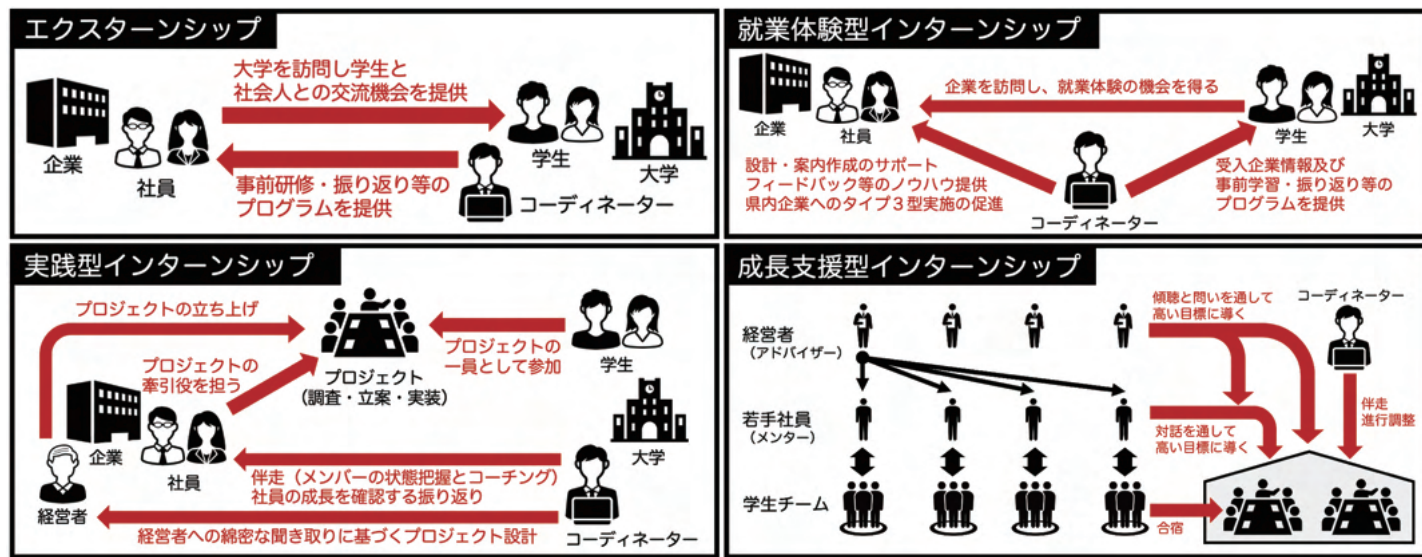
1:エクスターンシップ

将来、徳島県で働くことに関心のある学生に対し、大学入学の段階から出口となる県内企業とのつながりを持たせ、その特徴、魅力、働き方、社会的責任等を知ること、これからの大学で必要となる学びを意識させます。履修生は学内で県内企業の経営者・若手社員とのグループ対話を繰り返し、最後に企業を訪問します。受け入れ企業には、学生のライフスタイルや価値観を知ることができる利点や、学生に業務や働き方を説明することで若手社員の自社への理解が高まる利点があり、大学からは学生と効果的にコミュニケーションを取るための研修を提供しています。

2:就業体験型インターンシップ

事前学習、職場での3日間以上の就業体験とフィードバックを実施する、新しい産学協議会基準に準拠したインターンシップです。就業体験を通じてインターン生が自らの適正や、現時点での実務における汎用的能力の見極めを行うことを目的としています。受け入れ企業には、学生との関係づくりや採用選考の視点を持ってインターンシップを組み立てる機会を作れる利点があり、大学からはプログラムの設計やフィードバックにあたってのアドバイス、事前学習のサポートを提供しています。

とくしま創生人材・企業共創プログラムにおけるインターンシップのモデル図



プログラムの参加者(学生、企業、行政などの個人)に聞いてみました!



自身の弱さと正面から向き合う

学部1年の時から、実践型インターンシップをはじめ色々なプログラムに参加してきました。到達目標のあるプロジェクトに挑む中で様々な挫折を経験しましたが、その度に社会で活躍する方々からフィードバックを受けられる機会がありました。サポートを受けつつ仲間と共に困難を乗り越える過程で、自身の強みや弱み、そして大学の課外活動と実際の仕事の大きな違いである、当事者としての責任の感覚が見えてきました。今はプログラムに参加する後輩のサポートを考える形でプログラムに参加していますが、これもまた自分の学びを振り返る貴重な機会になっていると感じています。

徳島大学生物資源産業学部 3 年
西田大蓮



メンターの成長と組織の 気づきを得た機会

インターンシップを通じて、メンター役を担う社員の成長を強く実感しています。就業体験を提供する際には、学生の成長目標や学びたいことの事前ヒアリング、それに基づいた研修プログラムの構築やフィードバックまで担当社員に任せています。学生に向けて丁寧にフィードバックを行う姿を見て社員の成長に驚き、マネージャーとしてもフィードバックや研修の重要性を再認識しました。プログラムの最終日には学生による弊社への提案の場を設定しています。メンター以外の社員も視聴しますが、若者のアイデアから気づきが得られるという声も多く、組織全体としても受容性の高まりを感じています。

株式会社あわわ
大島朋子

令和6年度COC+R全国シンポジウム「事業最終報告」 ～学びと地域を紡ぐ未来へ～ クロストークレポート

令和7年2月13日（木）東京の一橋講堂にて、令和6年度「大学による地方創生人材教育プログラム構築事業（COCR）」全国シンポジウムが開催された。本事業は令和2年度に開始され、本年度が文部科学省の事業補助期間としての最終年度となります。シンポジウムでは、「学びと地域を紡ぐ未来へ」というテーマのもと、学生の地元就職を出口指標とした教育プログラムの成果を各事業から報告し、その後2つのクロストークでは今後の地方大学の地方創生における役割について議論が展開されました。

クロストーク①

学生視点で語る「大学とは何か」 ——学生たちが語る大学の役割と未来

「大学とは何か？何のために存在し、その役割とは？」根源的なテーマについて、各大学で学び、地域と関わる経験を積んできた4名の学生がクロストークに登壇しました。彼らの体験や意識の変遷、大学への期待が語られ、多くの示唆に富む議論が交わされました。



学生の意識の変遷——地域志向の高まり

登壇した学生たちは、当初は都会志向が強かったものの、大学でのプログラムや地域との関わりを通じて、次第に地域の魅力や可能性を見出し、地元や地方でのキャリアを意識するようになったと語りました。

主な学生の発言：

森さん（富山大学）
「最初は東京への憧れが強かったが、地域活性化のプログラムを通じて、富山にも面白い企業や資源があることに気づいた。」

杉原さん（山梨県立大学）
「ワインと料理のマリアージュを学ぶ講座を受けたことが転機。地域資源を活かした仕事ができることを知り、東京に行かなくてもワクワクするキャリアが築けると思った。」

河本さん（岡山県立大学）
「もともとは都会に出たかったが、地域の建築や木材産業に触れるうちに、岡山の魅力を再認識し、地元就職を考えるようになった。」

西田さん（徳島大学）
「都会の便利さに憧れていたが、徳島の人々の“生きる力”に触れ、地域で挑戦することの意義を感じるようになった。」

本シンポジウムの動画はこちらで視聴できます。
（会員登録が必要）



大学での学びが持つ可能性

彼らの意識変化の背景には、大学が提供する実践的なプログラムやフィールドワークの経験がありました。単なる座学ではなく、地域の企業や自治体と協働しながら課題に取り組むことで、学生たちは地域に根ざしたキャリアの可能性を見出すようになったのです。

大学への期待として挙げられたポイント：

本気で挑戦できる環境の提供

学生たちは、大学には“本気でぶつかれる場”をもっと用意してほしいと訴えました。単なる座学ではなく、実際にプロジェクトを形にし、やり遂げる経験が重要だと感じていました。

多様なキャリア教育の充実

「VUCA時代のキャリア形成」を学ぶ講義の影響を受けた杉原さんは、「自分が何をしたいのか、どう生きたいのかを考える機会が重要」と述べました。

学生の自主性を支える仕組み

学生が自発的にプロジェクトを立ち上げられるような大学の支援体制や、地域と連携した学びの場の拡充を求めている声もあがりました。

まとめ——大学とは「学ぶ場」であるべき

クロストークの最後に、ファシリテーターである林氏（信州大学 副学長 エンrollment・マネジメント担当）は「大学は教育機関ではなく、“学びの場”であるべきだ」と提起しました。学生が自ら考え、行動し、学ぶ環境を提供することこそが、大学の役割ではないかという視点です。また、登壇した学生たちは、「チャレンジできる環境がもっとほしい」と口をそろえていました。地域の企業や自治体と協働しながら、より実践的な学びの場を提供することが、これからの大学の重要なミッションとなるでしょう。

このクロストークは、大学の役割について改めて考える貴重な機会となりました。学生が“本気”になれる環境をどう作るか？これは今後の大学運営における大きな課題となるはずです。



クロストーク②

現場視点で語る「大学とは何か」 ——企業・コーディネーターが語る大学の役割と未来

現代の大学は、単なる教育機関にとどまらず、地域社会や企業と密接に連携し、さまざまな価値を創出する場となっている。このクロストークでは、大学と地域企業の関係について、現場で活躍するコーディネーターや受け入れ企業の視点から議論が交わされました。

大学と地域の関係を再定義する

クロストークの冒頭、ファシリテーターである杉山氏（山梨県立大学 学長補佐・地域人材養成センター長）が議論の方向性を示し、クロストーク1同様に「大学とは何か、何のために存在し、その役割とは？」という根源的な問いを提示しました。これに対し、パネリストたちはそれぞれの経験を踏まえながら、率直な意見を交わしました。登壇者のひとりである広瀬氏（金沢大学プログラムコーディネーター）は、地域と大学をつなぐ役割の重要性を強調し、「単に人をつなぐだけでなく、互いにとっての価値を見出し、WIN-WINの関係を築くことが求められる」と語りました。



受け入れ企業が求めるものとは？

一方、企業側の視点からは、谷口氏（株式会社さとゆめ ジェネラルマネージャー）、藤村氏（株式会社日産サティオ徳島 代表取締役）が、それぞれの経験を踏まえ、大学と企業の変化や、大学に求めることについて意見を述べました。「企業は採用活動に困難を感じている。しかし、単に新卒人材を地域企業に誘導するだけでは解決にならない。企業側も学生の求める価値を理解し、経営者自身がアップデートされる必要がある」と藤村氏は指摘しました。

また、谷口氏は「大学と関わることで、企業側も成長できる。学生を受け入れることで、社員自身の能力が向上し、新しい発想が生まれる場となる」と述べ、単なる人材供給の場ではなく、相互に学び合う場としての大学の意義を強調した。

地域に根ざした人材育成は必要か？

議論の中で、「地域で必要な人材は地域で育成すべきか」というテーマがあがりました。村井氏（岡山県立大学プログラムディレクター＊R5年度まで）「地元の大学で学び、地元で働くことは理想的かもしれないが、それがすべてではない。むしろ、都市部に出て経験を積み、将来的に地域へ貢献する道もある」と語りました。

藤村氏も「企業が変わらなければ、学生は地域に戻ってこない。企業側が社会的な意識を持ち、学生が魅力を感じるような組織づくりを進めるべきだ」と述べ、単に学生を地域に留めるのではなく、魅力ある地域社会を構築することが重要だと指摘しました。



大学と企業の連携をより強固にするために

クロストークの終盤では、大学と地域企業がより良い関係を築くために必要な取り組みについて話し合われました。「プラットフォームを形成し、企業と大学が対等に学び合える場を作ることが重要」と広瀬氏は提案しました。また、企業側が主体的に関わりを持ち、単なる採用の場ではなく、教育や実践の場として機能させることが求められるとの意見も出ました。

杉山氏は、「大学が地域に果たすべき役割は、教育を通じて社会とつながること。人材育成と地域発展が連動する形を目指すべき」とまとめ、クロストークを締めくくりました。

まとめ：学び合う関係が地域と大学を豊かにする

今回のクロストークを通じて、大学はもはや「教育を提供する場」ではなく、「地域と共に学び合う場」へと進化していることが浮き彫りになりました。企業側もまた、大学との関わりを通じて成長し、地域の未来とともに築くことが求められ、こうした相互作用が、より強固な地域社会を生み出していくと考えられます。今後も大学と地域が手を取り合いながら、実践的な学びの場を創出し、共に成長し続けることが期待されます。

【総評】大学と社会の接続を問う—COCR全国シンポジウム講評

最後に納谷氏（公益財団法人大学基準協会 顧問 明治大学 顧問・名誉教授）が、シンポジウム講評として、かつての大学は社会との関わりを避けてきた。その結果、大学は社会の変化に対応できず、実社会との接点が希薄なままだった。しかし、COC事業を通じて大学の在り方が変わりつつあり、今では大学自らが社会との関係を深め、地域と連携する動きが広がっていると指摘。特に若手コーディネーターが大学と産業界の架け橋となっていることを評価しました。

さらに、大学の役割は単なる就職支援にとどまらず、新たな価値を生み出す研究・教育機関であるべきと強調し、そのためには、従来の学問の枠を超え、産業界や自治体と協力しながら、新たな産業を創出する仕組みを構築する必要があると述べたうえで、「学問が社会に直接貢献する時代が来ている」、そして「大学は世界に向けて発信し、社会と共に成長する存在でなければならない」と述べ、今後の更なる発展に期待を寄せました。



学びと地域を紡ぐ未来－これからの地域と大学の連携の在り方

地方大学と出口（≒就職先）と連携し学生の地元定着を目指す「COC+R」プログラム。この取り組みは、地元企業等との結びつきを強化することで、学生の地元就職・定着を促すことを目指しています。今回の座談会のテーマは2つ設けられていて、テーマ1では「地域の魅力が向上する、これからの地域と大学の連携の在り方」について、それぞれの取り組みを紹介しながら意見が交わされました。



信州大学
キャリア教育・サポートセンター
副センター長 勝亦 達夫 氏



徳島大学
人と地域共創センター
特任准教授 川崎 修良 氏



岡山県立大学
「吉備の杜」推進 室長
末岡 浩治 氏



山梨県立大学
学長補佐・地域人材養成
センター長 杉山 歩 氏

学生の関心を引き出すための効果的なプログラムとは

――出口一体型のプログラム構築を通じて、学生が地域で働くことへの感心の高まりはどうでしたか。

勝又：ENGINEプログラムのインターンシップでは、3大学（信州大学・富山大学・金沢大学）の学生と企業社員が地域を越えチームとなり、企業が設定した地域課題に対し、合宿、フィールドワーク、オンラインミーティングを重ね、解決策を導く半年間の長期プログラムです。

事後の学生へのアンケートは満足度が高く、やりがいがあったという結果が出ました。「後輩にも勧めたい」は100%でした。また64%の学生が地元企業を就職先候補に挙げると答えました。

川崎：1、2年生の段階で地元志向がある学生を対象とした「エクスターンシップ」の授業において地元企業と触れる機会を提供しています。県内企業で活躍するOB・OGやマネジメント層と対話をしながら、さまざまな業種・業態・働き方を学ぶことができます。

本授業はプログラム全体の入り口となる「ゲートウェイ科目」の位置付けとなり、1年次後期以降に用意している様々なインターンシップにも関心を持ってもらうきっかけにもなります。

末岡：学部4年生と大学院生を対象とした「課題解決型のプログラム（PBL）」を行いました。地元企業が自社の課題解決とも紐づくチャレンジングなテーマを設定し、学生と企業側のマッチングを進めることで、学生の学びを深めると同時に、企業側も実践的な成果を得られる仕組みにしました。

大学院生（情報系工学研究科）の県内就職率が概ね20%であるのに対し、PBLに参加した大学院生の県内就職率は37.5%であることや、履修学生の満足度も高いことから、PBLは学生が地元企業の魅力を再認識する機会になっていると思います。

杉山：地域企業・団体のニーズや課題に基づき、学生が主体的にプロジェクトに参加し、実践的な学びを通じて社会との新たなつながりを築くことを目指す「Miraiプロジェクト」を実施しました。

例えば「身近なところからものづくりとSDGsについて考える仕組みを作ろう!」をテーマに、地域のコミュニティに学生が積極的に参加することで、地元の魅力を体感する機会を提供しました。このような活動を通じて、学生の地元への関心が高まり、地域就職に繋がるケースも出てきています。

地元定着の現状と課題

――COC+Rの事業を推進して見えてきた現状や課題にはどんなものがあるでしょうか。

末岡：プログラムを修了した学生とそれ以外の学生の、県内就職率には差がないというのが現実です。プログラム後に地元に戻った学生は、果たして学んだことが生かしているかという追跡調査が重要だと思います。なお、プログラムを履修して県内就職した学生が1年後に残っている割合は90%という、予想よりも調査結果でした。これは、プログラムを履修することにより、学生自身が納得して地元企業に就職したことが伺える結果だと思います。

勝又：大学が「出口一体型プログラム」を設計する際、出口（卒業）で終わってしまっ、これまで卒業後の大学と学生の関係構築が十分に考慮されていなかったのではと思います。卒業後も続くつながり、例えばリカレントやリスクリングの機会を持つことが、地域活性化の新たなチャンスです。SNSや情報が溢れる現代では、そういったコミュニティ形成の意義は一層高まっています。

さらに、大学と企業の境界を意識せず、企業の方も大学に自然に足を運ぶ、ボーダーレスな環境はとても重要です。学年や分野の垣根を越えた柔軟な取り組みが必要で、出口だけでなくその後も続く仕組みを通じて、地域全体の発展に寄与する可能性を改めて考えるべきだと思います。

杉山：COC+Rが始まってからの5年間に、コロナをきっかけに社会があまりに変容してし、生き方、働き方、そして人との繋がり方など大きな影響を与えています。この事業を通じ、地域の未来づくりへの機運が生まれてきた気はしていますが、地元定着を強化していくためには、もっと地域企業やステークホルダーと会話を重ねながら、取組を継続して行かなければと実感しました。

川崎：地元定着について卒業生の地元企業への新卒採用と固定的には捉えず、柔軟な視点で取り組みを考えることが重要です。例えば、他の地域に送り出した学生が地元とのつながりを維持しUターン転職の可能性を考えられる状態や、新卒で採用された企業に定着せずとも、地元企業間での転職するような視点を持つことは、実は地元定着の裾野を広げているのではないのでしょうか。

このような視点からも、企業の方には新卒採用だけを意図して学生とのつながりを作るのではなく、地元志向のある学生と長期的な関係を築いていく視点を持ってもらえればと考えています。

また、東京一極集中を解消するという視点であれば、必ずしも「地元」定着を図る必要はないはずで、地方同士で学生と企業の結びつきを高め合うという考え方もあるはずです。

例えば鳥取県などでは、鳥取の企業と学生をつなげるインターンシップにおいて、県外の学生に参加してもらうことにも力を入れているそうです。

徳島でもUIIインターンシップという、還流を視野に入れて県内企業と県外学生をつなげる事業を行っていますが、地元の企業同士、さらにもう一步踏み込んで地方同士で地方に関心のある学生を育て合う視点も重要ではないかと考えています。

出口（就職先）と一体化したプログラムの学び

――出口一体型プログラムで得た兆しについて、COC+の頃からどう変化したでしょうか。

川崎：大学と一緒にインターンシップを考えていく意義を企業側にも徐々に意識していただけるようになってきました。

例えば、企業ニーズを吸い上げるにあたって、アンケートを取ってその結果から教育プログラムを考えていたような形から、企業や経済団体の側に「企画から参画してもいいのだ」と気付いてもらうことができ、企業の方からこういったことはできないかと声をいただけるようになりました。

もともと、企業側は以前から複数の企業が一緒になって若手を育てるような試みをやっていて、それに大学が気付かなかった面もあります。大学内だけではなく企業や経済団体の中にキーパーソンを見つけて一緒に企画できるような機会を作っていくのが大切ですね。

勝又：学生が企業メンターと密接に関わる中で、課題や目標を共有し、現場視点のアドバイスを受けたことが、学生と企業双方にとって有意義でした。学生は実践的なスキルを習得し、企業も学生の提案を業務改善や事業化に活用するなど、相互利益が生まれています。

杉山：COC+の頃から9年間、学生と社会をつなぐ長期インターンシップのプロジェクト（PBL）を行っています。1,000人ぐらいの学生が参加しているのですが、ほとんど地元就職に結び付きませんでした。学内でも東京に就職した方が有利だという先生が圧倒的多数です。

企業でも大手ほど変わらない。COC+Rで我々がやっているのは、学生がどんどん入っていける地域の企業コミュニティ作りです。PBLで企業と何かしたことよりも、コミュニティでの体験が成果につながるのではないのでしょうか。

末岡：課題解決型のPBLで、出口の企業からプロジェクトテーマが予想以上に多く出てきたことが気付きです。テーマとして採用されなかった企業の関心も高く、学生がどんなことに興味を持っているか知ることが次のテーマ提案につながります。優秀な学生と一緒に課題解決型のPBLをやりたがっている企業が、少しずつ増えていると感じています。

地域と大学の連携の未来

――今後の自走化も含めて、地域と大学の連携はどうあるべきでしょうか。

末岡：やはり学生と企業が共に取り組む課題解決型のPBL演習が重要です。課題を大学側できっちり受け止めて、それを授業として継続していくには、学内で独立したコーディネーターの存在が不可欠です。そういったひとをうまく掴まえ、大学に定着してもらうことが大切という意見もあります。

川崎：就職を意識させる先を「地元」ではなく「地域」と考えを変えていかないと、こうしたプログラムは定着しないと私は思います。東京ももちろん地域の一つです。繰り返しになりますが、東京一極集中を解消するという視点であれば、必ずしも「地元」定着を図る必要はないのです。

学生はこれから良い企業、自分に適した企業を見定めつつ、自分に合った地域での暮らしを含めて生き方を考えていかなければなりません。

そのような視点を持って、これまでのキャリアから見た生き方のデザインではなく、地域の中で暮らす生活から生き方を考えてもらう授業「ライフデザイン」を徳島大学で行っています。

一昔前に「ライフシフト：人生100年時代の人生戦略」という本が話題になりましたが、教育→仕事→引退という3ステージの人生が標準のものではなくなること、一つの仕事を生涯通して続けるのは当たり前ではないということは、我々の世代すらも意識し始めなくてはならない時代になりつつあります。

リスクリングなども大学の重要な役割になっていくかもしれません。こうした社会の変化に対応できる新たな教育改革の一部に、COC+Rで取り組んできたプログラムがあるのではないのでしょうか。

単に地元定着のための取り組みではなく、広く大学教育の在り方を変える取り組みとして、地域と大学の連携を考えていくべきではないでしょうか。

杉山：入学の時は偏差値で分けられた学生が入ってくるので、特に地元に興味はありません。その人たちに地元就職させること自体が難しいです。今の4年間の教育フレームワークの中でそれを考えるのなら、出口だけではなく入口も一体型で考えるべきです。

勝又：大学は学びの中心となっていく、そこで地域とつながることが必要です。リカレント教育などは社会人になってから行うのではなく、高校～大学からつながる延長線上にあります。そうやっていると、地方と東京を切り分ける必要もなくなり、むしろ長野・富山・石川でしかできないテーマやフィールドが大事になります。

何を突き詰めたいか、何が得意なのかを企業と大学とが共有して、取り組みを続けていくと、ここに住みたい、ここで働きたいということにつながっていくことが大学の根幹の再定義に結び付くのではないのでしょうか。

まとめ

各事業では、学生の地域定着を促進するための多様なプログラムが実施され、地元企業等との接点を通じ、コミュニティをつくることで、地元就職意向は高まることが確認されました。

一方で、必ずしも地元就職に直結しない課題も浮かび上がり、卒業後のフォロー体制の強化や、大学と企業の関係を卒業後も継続できる仕組みが求められています。特に、企業の大学への積極的な関与を通じた「ボーダーレスな連携」の重要性が指摘されました。

今後の展望として、地元定着を「地元」ではなく「地域」と広義に捉え、地方間の連携を強化することも提案され、さらに、学生のキャリア形成を「出口」だけでなく、「入口」から一体化したプラットフォームなどを構築し、地域と大学が協力しながら持続可能な教育モデルを作ることの必要性が提示されました。

地域未来を紡ぐ存在とは——コーディネーターが拓く可能性

「COC+R」プログラムは、地方大学が地域社会と連携し、学生の地元定着を目指す取り組みです。テーマ2と題したこの座談会では、引き続き信州大学、山梨県立大学、岡山県立大学、徳島大学の事業担当教員がプログラムコーディネーター（ディレクター）の具体的な役割や求められる経験や資質、実施して感じた課題、さらに今後の展望について議論しました。



信州大学
キャリア教育・サポートセンター
副センター長 勝亦 達夫 氏



徳島大学
人と地域共創センター
特任准教授 川崎 修良 氏



岡山県立大学
「吉備の杜」推進 室長
末岡 浩治 氏



山梨県立大学
学長補佐・地域人材養成
センター長 杉山 歩 氏

COC+Rプログラム運営を支える中核的存在に

——プログラムの構築や運営で、コーディネーターはどのような役割を果たしていましたか。

勝亦：信州大・富山大・金沢大で行っているENGINEプログラムのコーディネーターは、授業つまりレクチャーにコミットしています。その際、企業と大学の間に入って、企業が困りそうなのはどこかとか、こういうことをやった方がいいなど、コーディネーターが企業と大学の橋渡し役を担っています。

プログラムを中心に回す存在でもあるのですが、大学寄りだったり企業寄りだったり、使い分けながら参加してくれています。役割に関して言えば、例えば企業が学生と1対1の面談を行う際に、コーディネーターが企業側への具体的なアドバイスやサポートを行いました。

杉山：山梨県立大学では、5つの教育プログラムにそれぞれコーディネーターを配置し、さらに統括コーディネーターを設けました。地域と作る実践的教育プログラムで、どんな科目を立てるかについても、彼らがやってくれました。そういった大学外の人たちが出てきてくれたのが大きかったです。地域との調整も円滑に進めることができました。

また、特任教授として地域のニーズを反映したり、今のトレンドに合ったカリキュラム作成をしてくれたり、とても助かりました。一般的な大学関係者とは違う視点の人材の選定が重要でした。

末岡：「吉備の杜推進室」を設置し、副室長の下にプログラムディレクター（コーディネーター）が4人付いて、彼らを中心に活動しました。ICT、建築関係、栄養関係に1人ずつ付き、もう1人は大学院の教養教育をプログラムするディレクターです。特に課題解決型学習のPBLにおいて、企業と学生のマッチングを行い、課題の具体化や改善にも携わりました。このように、学部ごとの専門性を生かしながらプログラムを進める体制を整えました。

川崎：私たちは、地域ニーズと学生の成長を両立させる教育プログラムを構築しました。コーディネーターにはキャリア部局にも関わってもら必要があると感じています。

また、地域のニーズや学生の成長だけではなくて、企業の採用以外の便益、例えば若手社員の成長に沿わせて教育プログラムを成立させるにはどうしたらいいか、なども考えていきたいです。PDCAサイクルを回しながら継続的な改善を行いました。

地域と大学の連携におけるコーディネーターの資質

——事業期間中にいろいろな学びや気づきがあったと思いますが、その中でプログラムコーディネーターにはどんな資質が必要でしょうか。

勝亦：コーディネーターには、多岐にわたる経験が必要です。企業の事情を理解しつつ、学生のキャリア形成を支援できる人。また、困難な状況においても冷静に対処し、関係者間の信頼を築く役割もあります。地域課題に対応する柔軟な姿勢と、臨機応変な調整能力を持つことが重要です。

末岡：岡山県立大学のプログラムディレクターには、企業での経験が長い方が2人いて、企業側のニーズや考えが分かっているのでスムーズに行えます。一方、学生とのやり取りに関しては若いディレクターの方が響きます。

幅広い年齢を揃えたチームで、学生や社会人に対して対応しつなげることができればいいと感じています。若いディレクターが学内で成長してキャリアを積めるようになればいいですね。

杉山：地域と大学の間で信頼を築くために、リーダーシップを発揮しながらプロジェクトを推進することも求められます。地域での実務経験を持ちながら、アカデミックな方面にも目を配ることができる人が理想的です。

川崎：地域の多様なステークホルダーと連携するためのネットワーキング能力が重要です。また、継続的な学びを提供する意識を持った人材が望まれます。ただ、徳島大学の場合は制度的なこともあって、教員と企業をつなぐというより、これまでとは違う学生とのつながりをこの5年間で試行錯誤してきた形です。

——では、プログラムコーディネーターはじめ、大学側に求められるものは何でしょう。

川崎：やはり地域づくりと同じで「人」ですね。名前が知られていない企業にも、しっかりしたミッションやビジョンを持ち経営をされている企業ニーズを汲んで何ができるかを考えるのが大切です。地域連携のステークホルダーには地域企業や自治体が含まれますが、国立大学自体が主体として動いていないため、積極的な改善が難しいですね。

つまり、大学単独では根本的な変化を起こしにくい。大学が変わるためには外部要因が重要で、例えば地域医療や自治体がしっかりと資金を提供することが必要です。

勝亦：これからのコーディネーターには、地域のニーズを正確に理解し、学生が主体的に関われるプログラムを企画する能力が求められます。大学とつながるなら民間で働いた経験やコンサルティングなどの経験、さらにアカデミックな体験が必要です。

研究員として大学に関わっていたり、地域おこし協力隊で自治体や地域企業の志向が分かっていたりすると、その経験値がコーディネーターとして成長するきっかけとなります。大学教員の視点からすると、ある種のトレーナー的な、伴走支援をしてくれる存在が、頼りがいがあると思っています。

末岡：岡山県立大学では、PBLの運営で学生・企業間で調整役の役割が求められます。それには高いコミュニケーション能力が必要です。特に、地域特有の課題を理解し、それに応じたプログラムを設計する力が求められます。

そして、おカネのことに絡みますが、プログラムディレクターが頑張ろうというモチベーションを維持できる環境を提供できていないということは、大学に求められている大きな課題だと思っています。

杉山：プロジェクトを通じて、旧来の組織の論理に縛られない若いコーディネーターが必要だと感じています。私たちは地域のリーダー層や行政と連携しながら教育プログラムを作り上げていますが、コーディネーターが地域社会の中核的存在となることで、大学と地域の相互利益を最大化することが可能になります。

地域のことを俯瞰的に見られるような立ち位置で、責任を持ってやっていかないと上辺だけを撫でて終わってしまう。大学も本気で変えていかなければなりません。

プログラムを持続するために大学が取り組むべきこと

——いま、コーディネーターにはどんな支援体制を取っていますか？

川崎：徳島大学では、コーディネーターが専門性を発揮できるよう、大学内部の連携を深めるとともに、外部研修の機会を提供することが重要です。これにより、コーディネーターが継続的に成長できる環境を整えています。

勝亦：任期や待遇については、見直しが重要だと思います。特に、若手人材の育成と登用を進め、持続可能な運営体制を整えることが必要です。また、学内外の関係者が協力してコーディネーターを支える仕組みを構築することが求められています。

杉山：コーディネーターが長期的に関与できるよう、安定した職場環境を提供することが必要だと感じています。また、省庁横断的な連携事業を模索し、支援体制をさらに強化していく予定です。

末岡：組織全体でプログラムディレクターを支えなければならないと思いますし、その仕組みを構築することが課題です。さらに、外部資金の活用や地域企業とのパートナーシップ強化も進めています。

——コーディネーター含めプログラムの持続性に関して、先を見据えた時にどのようなことが必要なのでしょう？現状への意見もあれば併せてお聞かせください。

末岡：文科省は大学に地域の核となることを求め、大学側に資金を提供しています。しかし地域ニーズに十分対応できていないのではと思います。かつて総務省はCOC+Rと違う文脈で自治体に大学と連携する資金を提供しました。実はそちらの方が、地域の実情に即した地方創生につながるかもしれません。

また現在は、大学と地域の連携が求められるため競争原理が働きにくくなっています。地域に資金を提供し、連携する大学を自治体が決められる仕組みにすれば、大学同士の競争が生まれ、より地域の実態に即した地方創生が可能になるのではないかと思います。

勝亦：地域連携に際しては、大学が資金を持っているため自治体が主体的に関与しにくい。総務省の予算は自治体経由で配分されるので、文科省と協力して同様の仕組みを導入すれば、自治体の役割を強化できるのではないのでしょうか。

例えば韓国では国が自治体に資金を提供し、大学と連携を促す仕組みです。結果、大学側が地域協力の必要性を強く感じるようになります。こうしたモデルを参考にしつつ、大学と自治体が協力しやすいコンソーシアムの形成が重要です。

また、首都圏との交流が活性化すれば競争意識が生まれ、大学間の連携の選択肢が広がるでしょう。

川崎：現状の例を挙げると、九州大学と対馬の取り組みでは大学のない地域に学生を呼び込むため、域学連携や国境離島振興法の資金が活用されていました。

また、徳島大学では、経産省の「地域の人事部事業」により、企業が大学との連携に積極的に関与するケースが見られました。こうして地域のステークホルダーにも資金を提供し、大学と地域が互いにパートナーを探しやすい仕組みにすれば、地域連携がより円滑に進むと思っています。

杉山：人口減少の中、地域や大学がより真剣に取り組む必要性が高まっています。まずは具体的な行動を起こし、地域ごとに独自の「突き抜けた取り組み」を生み出すことが大切です。COC+Rの実績を持つ地域は、そうした挑戦を進めやすい立場にあるでしょう。

また、省庁横断型の「スタートアップエコシステム構築事業」がありますが、この支援を受けたのは旧帝大のある都市と横浜のみで、他の地域は参加できなかった点が課題です。こうした状況に対し、より広い地域での連携や支援のあり方を再考する必要があるでしょう。

まとめ

コーディネーターは、大学と地域・企業をつなぐ重要な役割を担い、高い調整力や柔軟な対応力が求められます。企業や自治体と連携し、学生のキャリア形成を支援するとともに、地域の課題に応じたプログラム設計と伴走支援を行うことが必要です。

特に新しい視点を持ち、地域と積極的に関われる若手コーディネーターの存在が重要です。若手の柔軟な発想やエネルギーは、地域との新たな関係構築につながります。

一方で、大学側の支援体制が不十分では、コーディネーターの活躍は持続しにくくなります。安定した雇用環境の整備や研修機会の提供、資金確保を進めることで、コーディネーターが長期的に活躍できる基盤を整え、地域と大学の連携をより強固にすることが求められます。コーディネーターが継続的に活躍できる環境を整えることの必要性が提示されました。