

# 産官学連携による「地域人材情報共有システム」の構築可能性の検討

申 龍徹

## Research on possibility of construction of Local Human Resources Information Sharing System through industry-government-academia collaboration

SHIN Yongcheol

### Abstract

This research confirms the necessity and the merit for constructing a Regional Human Resource Information Sharing System (RHRISS) through collaboration between industry, government and academia.

The research is examining about the following five points. That is, (1) the seriousness of the population decrease in the region, (2) the limits of one company hiring system, (3) Costs related to recruitment, (4) Examples of regional collaboration at 5 prefectural universities, (5) Merit of information sharing system.

In addition, while introducing examples of Maebashi City, which began initiatives for nurturing and establishing human resources through community collaboration with the same population decline problem, it urge reconsideration of the framework of regional collaboration type.

キーワード：人口減少、情報共有、採用費用、地域連携

key words: population decline, information sharing, recruitment costs, regional collaboration

## 1. 研究の目的と社会的背景

### (1) 研究目的

本稿では、戦後の人口増加とは異なり人口減少が社会的な負の連鎖を引き起こすと言われ「人口オーナス」深化の中で、地域社会の労働力や公共の担い手が不足し、地域がさらに逼迫していく負の連鎖を断ち切り、豊かな地域社会の形成に不可欠とされる地域人材の確保と育成においてもっとも重要な課題である「人材情報の共有」に焦点を当てる。ここでは、大学4年間のキャリア形成において、大学のみならず、自治体、企業等が一体となって、「共に育てる人材」を目指して互いの持つ強みを学生のキャリア形成に反映・活用できるように双方向の情報共有システムを構築することで、より地域の実情にあったオン・デマンド型の地域人材の確保が可能になると考えている。大

分県や山口県では、協働で育成するという意味合いの「協育」の考えに沿って子供達を育てる活動があり、その大学生バージョンとも言える。<sup>1)</sup>

### (2) 社会的背景

周知のように、戦後の高度経済成長による生活水準の向上は、大学進学率など高学歴の人材輩出に寄与してきたものの、その影では都市への人口流出が続き、図1が示すように、山梨県もその例外ではない。こうした人口減少の中で、優秀な人材を確保し育成することは地域の持続可能性に欠かせない要素であり、少子高齢化・施設の老朽化・財政難という現在の課題が山積する地域の再生や再構築にも有能なマンパワーの確保は最優先課題である。

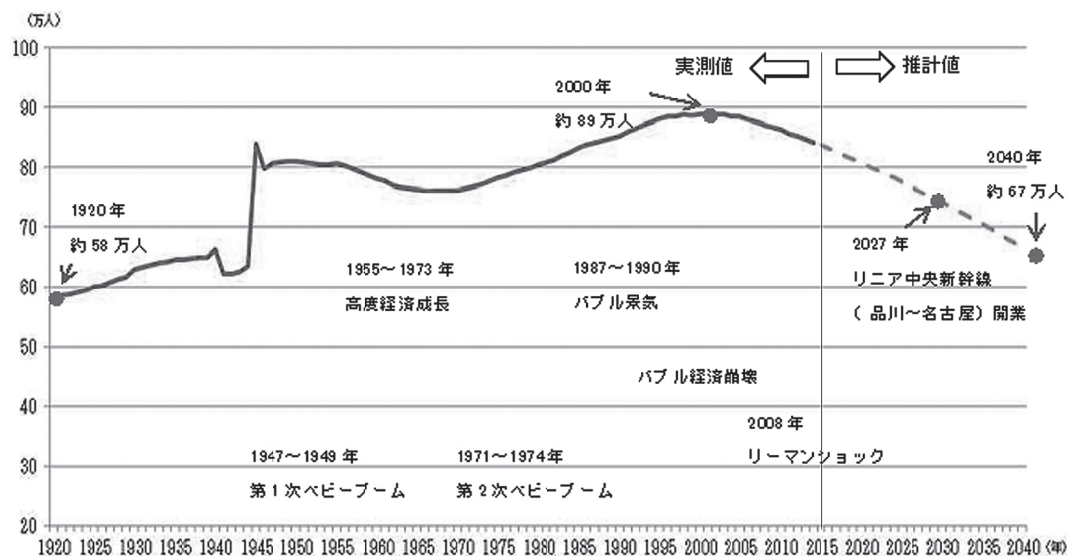


図1 山梨県の人口構造の変化

出所：山梨県 (2015) 「山梨県まち・ひと・しごと創生人口ビジョン」、p.2

周知のように、2000年4月の分権一括法の施行にともない、時代は地域で工夫し地域で生きる時代に入っており、多くの制約の中でも「知恵と工夫」により全国的な先進事例となった自治体も多く見受けられるようになった。例えば、全国でもっとも小さい町の早川町の美しいまち宣言や上流文化研究所の取り組み<sup>2)</sup>の事例は全国的に有名であり、地域における知恵と工夫と実践の差がなぜ重要なのかを物語っているといえる。

これまで、産官学連携や高・大連携など、地域人材の確保や育成に関する研究の多くは、2000年代以降の急変する地域の人口構造や採用方法などの前提条件の変化が看過され、従来の雇用慣行を念頭においたまま、新しい連携方法だけを求めてきた傾向が強いと考えられる。1990年代半ば以降の規制緩和や分権改革など、社会構造を変化させる様々な制度改革が進められ、日本型雇用システムは大きく変化していることへの注意を欠かせてはならない。特に、少子高齢化が喫緊の社会課題として浮上した1990年代後半以降、地域における有能な人材の確保や育成は、従来とは異なる視点から語られるようになった。従来の人材確保は、地域内外を問わないいわゆる採用試験を介して行われて来たが、それは内外における資源としての人材の豊富さを前提条件としており、労働

人口が減少する今日とは条件が異なっていたといえる。

### (3) 先行研究の分析と構成

その条件変化を反映している先行的な取り組みの一つに京都府の事例がある。<sup>3)</sup> 松岡 (2010)<sup>4)</sup>・藤井 (2017)<sup>5)</sup>・定松 (2018)<sup>6)</sup>において取り上げている京都発の地域公共人材への取り組みは、2000年以降の分権社会の幕開けとあわせて、京都府内の大学を中心に地域における専門的かつ有能な人材確保の取組みとして「地域公共人材」を要請する試みとして、地域の中で次世代を担う人材を確実に育てようとする仕組みが本格的にスタートした。すなわち、毎年の採用試験を通じて行って来たこれまでの「採る」方式では少子高齢化の中の労働人口の減少に対応できず、有能な人材の確保をめぐる人材の奪い合い(競争)が激化することは自明である。そこで、地元で必要な人材を大学在学時から「育てる」方式への転換がはじまったといえる。言い換えれば、「人材の囲い込み」が始まったともいえる。<sup>7)</sup>

ほかに、広島件安芸氏の人材育成を事例分析した西川洋行・竹本寛美・有田耕一郎 (2015)<sup>8)</sup>では、広島県安芸高田市における地域内の企業等組織間での人材交流及び育成を行う「地域人材育成コン

ソシウム」(あきたかたコンソ)事業を対象に、地域の中小企業等を人材面から活性化させる試みであり、地域活性化への波及効果も期待されていることが紹介され、本事業は「企業間ローテーション」、「定期的な情報交換会・交流会」、「合同研修会」、「あきたかたマネジメントアドバンス倶楽部」の4つの取り組みから構成され、自治体や企業団体等を構成員とするコンソーシウムが実施主体となっている、また、地域企業等が会員となり、この4つの取り組みを随時活用して人材育成を図っていることが紹介されているが、このコンソーシウムの中での情報共有の仕組みについての議論はみられなかった。

他方、地域連携そのものの課題について焦点を当てた富田眞治ら(2002)<sup>9)</sup>は、産官学連携によるIT研究開発において、「産」「官」「学」がどのように組織体制や研究者・技術者の意識を変革し、切磋琢磨しつつ、かつ連携して、世界標準となり得る独創的な研究開発を推進するのか、有能な人材を育成するのか、また地域の特色を生かした地域活性化に貢献するのかについて議論を展開しており、産官学連携に対する課題が多いことを指摘している。

地域課題を解決するために進められている産官学連携の類型は多様であるが、特に地域人材の確保や育成、地域定着を図るための連携においての情報共有のあり方については、更なる研究が必要と考えられる。

本章では、まず①地域人材に関連して山梨県がおかれている現状とその特徴を把握した上、②従来の地域人材の確保と育成の問題点として、就職の動向と種右翼活動にかかる費用の問題を確認したい。次に、③地域で必要な地域人材のキャリア形成を産官学が当事者となって共同で育てて行くことの可能性について、2017年3月に行った公立大学ヒアリング調査から得られた幾つかの事例を交えて検討する。最後に、④山梨県における産官学による「地域人材情報共有システム」の構築がもたらすメリットについて整理を行い、本稿を締めくくることにしたい。

## 2. 就職の動向と費用問題

県・市町村における人口減少の予測(2010年の人口を基準に30年後の2040年の人口予測)をまとめた山梨県の統計によれば、約22%の人口減少が進み、県全体の人口は約67万人となっており、自治体の中では、昭和町を除く全ての市町村の人口が減少する結果となっている。

こうした人口減少の予測は、地方分権改革が軌道に乗った2000年以前から分かっていた事実であるが、多くの自治体では多くの対策を講じられてきたが、実態の改善はなかなか進まないのが現状である。こうした人口減少は、将来的に労働人口の減少や働く手の不足を引き起こし、地域産業全体が停滞する可能性を潜んでいるだけに、少しでも人口流出を防ぎ、現状を維持し、増やして行こうとする意気込みと努力は欠かせない上、行政頼みではない企業・大学・地域社会が一体となって取り組むべき最重要課題であることを指摘しておきたい。<sup>10)</sup>人口規模が小さい山梨県において大学卒業後の進路選択のファーストステップは、「県内か県外か」を選択することから始まる。従来の家制度では、長男が地元に残り、次男・三男を外に出す慣例もあったが、現代においても地元就職への希望は今なお根強い。

毎年、この類の統計調査を実施しているマイナビの2017年度の調査によれば、地元就職希望率(最も就職したい都道府県が卒業高校の都道府県に一致する割合)は、全国平均で51.8%(前年比3.5ポイント減)となり、前年を下回る結果となった。地元の大学に進学した学生(地元進学者)では72.2%(前年比3.5ポイント減)で、地元外に進学した学生(地元外進学者)の35.7%(前年比2.1ポイント減)と比較すると、倍以上の開きがあった。

国平均の経年比較では、2012年卒の63.3%から11.5ポイント減少しており、この7年間で地元就職を希望する割合は減少傾向にある。就職環境の好転から、大都市圏を中心とした大手有名企業を希望していることが推察される。特に、地元大学に進学した学生の約7割以上が地元就職のためのファーストステップになっていることも分かった。言い換えれば、地元での就職を希望する学生の多くが、

地元での大学進学を選択していることである。

そのメリット・デメリットに関しては、同じくマイナビの調査(2018年3月の「大学卒業予定者のUターン・地元就職に関する調査」、調査回答数6,969名)では、次のような結果となっている。すなわち、地元(Uターン)就職を希望する学生の理由として、「自分の意思から両親の近くで生活したいから」(47.9%、対前年1.3ポイント増)が最も高く、次いで「実家から通えて経済的に楽だから」(42.2%、対前年1.9ポイント減)となった。男女で比較してみると、女子が地元進学、地元外進学の両方で「(自分の意思から)両親や祖父母の近くで生活したいから」、「実家から通えて経済的に楽だから」が男子より高い割合にあり、地元就職を考える大きな要素となっている。<sup>11)</sup>

また、地元(Uターン含む)就職を希望しない学生の理由として「都会のほうが便利だから」(38.4%、対前年3.4ポイント増)や、「志望する企業がないから」(38.1%、対前年1.9ポイント増)が上位の理由として挙げられている。実現すれば地元就職するかもしれないものについては、前年同様「働きたいと思うような企業が多くできる」(47.1%、対前年0.5ポイント増)「給料がよい就職先が多くできる」(35.4%、対前年0.9ポイント減)が上位となった。

その上、地元外進学者の内、地元での就職活動を考えている学生に、現在最も障害に感じていることを聞いたところ、「地元までの交通費」

(26.0%)が最も高かった。また、「地元企業の数が少ない」(18.6%)「地元までの距離・時間」(14.4%)が次いで選ばれているが、交通費や距離・時間の問題は、WEBセミナーの開催や企業担当者が直接都道府県に出向くことで改善できると指摘されている。

次に、就職活動の際にかかる費用はどのくらいなのか。マイナビサポーターズは、2017年10月12日、「就職活動に関する実態調査」の結果を発表した。同調査は9月15日、同社サイト「サポーターズ」に登録している2017年卒の大学生545名を対象にアンケートで実施し、2017卒者の就活費用は全国平均で161,215円という結果になった。調査によれば、関東学生の出費は平均7万5千円、続いて東海・関西などの地方都市部では平均10万5千円、その他の地域だと、平均15万2千円程かかっているとの結果である。

他方、同じく「マイナビ企業新卒内定状況調査」の中に採用費に関する調査結果があり、それによると2015年の2016年卒採用で1社当たり平均の採用費総額は556.0万円という数字になっている。また、同調査には1社ごとの採用費を入社予定人数で割った「入社予定者1人当たり採用費」の平均を算出しており、その値は全体平均で45.9万円である。ちなみに、上場企業のみを対象とした場合の平均が47.8万円、非上場企業のみが45.6万円、製造業の平均が48.5万円、非製造業の平均は44.5万円である。<sup>12)</sup>

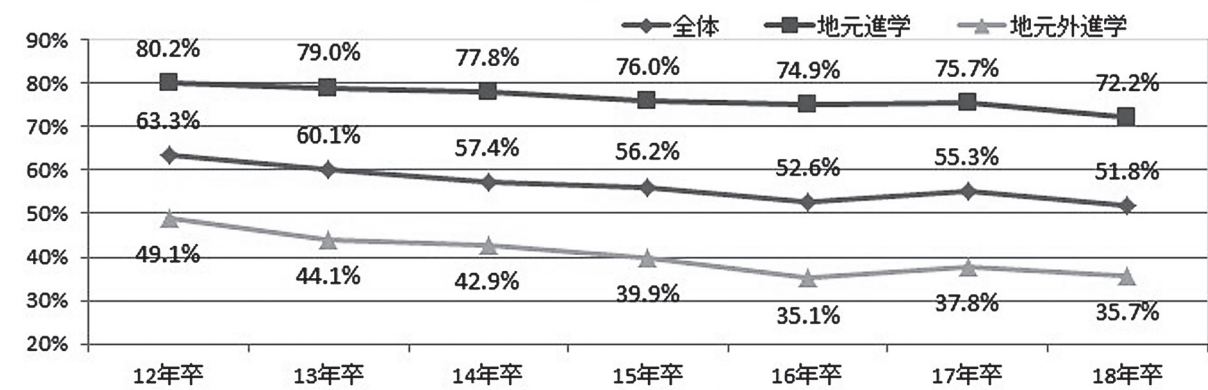


図2 地元就職率の推移

出所：マイナビ(2017)「大学卒業予定者のUターン・地元就職に関する調査結果」

以上の記述で、就職活動を行う学生の場合、全体の約5割、地元進学約7割が地元での就職を希望していること、就職活動を行う際の費用が平均で15万円ほどかかること、そして採用する側の採用コストは1人当たり約46万円であることが分かった。就職や採用にかかわるコストだけとってみても相応なコストがかかっており、社会一般においていわれる「ミスマッチ」は、両方からみて大きな損であることが分かる。

一人の学生が大学に進学し、勉学し、卒業するだけでも相当なコストがかかるが、社会に出るための就職活動にも相当のエネルギーとコストがかかること、そして採用する側でも、優秀な人材を確保するために相当高い採用コストを使っていることがわかった。それが、1,300万が集中している首都圏が戦場ならともかく、人口約80万の山梨県内となれば、話は少し違ってくるのではないか。1,300万の首都圏でのやり方を80万の山梨県内でやっているのなら、無駄なコストがかかっていると言えよう。

そもそも論になるので、深入りは避けたいが、「新卒採用制度」という日本独特の採用システムの問題については、あるインタビューにおいて本田由納氏（東京大学大学院教授）の指摘は、新卒採用問題の本質の部分に触れていると思われるので、引用しておきたい。

現在の日本の新卒採用は、(1)大学在学中のかなり早い時期から開始され、(2)大学での教育成果を重視しない、曖昧な評価基準によって選考が進められ、(3)採用後の職務内容や勤務条件に関する情報があまり与えられていない、といったことが特徴であります。これは、まさしく「日本型の新卒一括採用」の典型的なパターンといえます。戦前の好況期に原型が生まれ、戦後の高度成長期からバブル経済期にかけて完成されたもので、企業の雇用吸収力が非常に高く、「もっと人材が欲しい」という時代の採用方法です。当時は大学生の数が今ほど多くなく、企業が長期雇用を前提として、採用後に時間をかけて人材を育成す

る余力があったためにうまく回っていたシステムです。

ところが、現在はその前提が崩れてきています。低成長の時代が続き、企業からは時間をかけて人材を育てる余裕が失われ、優秀な人材しか採りたくないという「厳選採用」が定番化しています。厳選というからには、本来は職務に必要な能力を持った人材を採用すべきですが、問題なのは新卒一括採用のシステムがそれに対応していないことです。<sup>13)</sup>

このような新卒採用制度は、採用する側にも、ありもしない（あったとしても一握りの限られた人材というべきだが）「即戦力の採用」という虚像の競争を強いる原因となっていると考えられる。言い換えれば、現役で大学に合格し、予定調和の4年で卒業を迎える学生は、22歳の春に卒業と同時に入社することになるが、大学で優れたキャリア教育を積んだからといって、厳しい社会において直ぐ使える「即戦力」になっているわけではない。そもそも即戦力という言葉の意味合いが多様であり、その基準も明確なものではないはずである。一昔の職場では当たり前に行っていたOJTや多様な研修などで人材を育てるよりは、新卒というラベルを付けた即戦力の期待という矛盾した採用システムが「3年離職」という社会現象を生み出す一原因となっているのではないかと考えられる。

戦後から70年を経た今日、経済情勢はもちろん地域社会の状況も大きく転換している。1社だけ良ければ、優秀な人材を確保すれば良いという発想より、地域人材を地域の中で育てるための実践的な取組みの強化こそ、地域内のステークホルダーに求められる時代的要請である。1人の人材を採用するためにコストとして45万円を使うより、1人の人材を育てるための費用として45万円を活用し、地域内のステークホルダーが連携した地域総出の人材育成の枠組みが構築できれば、地域人材を育て定着させるための方法も今よりはもう少し豊かになれるはずである。

### 3. 公立大学における産官学の人材育成(事例)

以下では、2016年度学長プロジェクトの一環として2017年3月に行った公立大学へのヒアリング調査から得られた知見を具体的な事例を交えながら、地域での人材育成の取組みについて考えてみたい。<sup>14)</sup>

#### (1) 青森公立大学(青森市、人口約287,000人)

「地域みらい学科」(経営経済学部)という独特なネーミングの学科を有する青森公立大学では、地域との連携を主な役割とする「地域連携センター」(地域研究センター所属)を設置し、地域経済の活性化や地域住民の生活環境の改善など、将来的に必要とされる人材育成を目的とした連結活動を行っている。中でも、青森市内に位置する地域連携センターの中に設けられた「まちなかラボ」(2005年12月開設)は、地域社会との交流の場、情報発信の拠点として、①地域社会を担う人材育成のために、学生を「地域の現場」送り出し学習するための「学習拠点」、②教員が、地域に密着した調査研究や経営相談を行う「研究活動の場」、③地域社会をテーマとした共同研究、公開講座、研修事業による「人的交流の場」、④情

報コーナー、進学相談窓口など、地域に知ってもらうための「情報発信の場」という役割を担っている。<sup>15)</sup>

この青森公立大学では、キャリア形成の中心に、2006年から経済産業省が提唱している「社会人基礎力」を導入している。この社会人基礎力とは、「前に踏み出す力」・「考え抜く力」・「チームで働く力」の3つの能力と12の能力要素によって構成されたもので、職場や地域社会の中で多様な人々と仕事をして行くために必要な基礎的な力とされており、経済産業省が2006年から提唱している。<sup>16)</sup>

また、就職率では2014年度に99.6%を記録しているが、就職先が青森県内(46.5%)のみならず、東北(16.1%)や首都圏(22.1%)、その他(11.1%)など、全国に広がっていることである。特に、距離的に相当離れている首都圏への就職率が全体の4分の1を占めている点が特徴であるが、2015年度からは新たな就職支援として「セカンドキャンパス」(東京都内)を設けており、情報機器の使用はもちろん、荷物預かりサービスを備えた就職活動用オープンスペースとして2015年度は4月から9月までの間、延べ170人の学生が利用している。



図3 社会人基礎力

出所：経済産業省ホームページ

このセカンドキャンパスは、東京以外に、名古屋、大阪、広島、福岡でも利用可能である。<sup>17)</sup>

## (2) 岩手県立大学(盛岡市、人口約296,000)

総合政策学部のほかに、看護学部・社会福祉学部・ソフトウェア情報学部の4学部を有する岩手県立大学は、キャリア形成に「Eマップ」(岩手県立大学就業力育成シート)を導入しているが、この「Eマップ」は、「様々な場面で多様な人々と協働していくために必要な力(就業力)」と定義され、その就業力の程度を可視化したものであり、意識すべき要素とその現状を具体的に認識することで就業力の強化と改善に繋げて行くために2011年に導入された。OMR対応の回答シートを活用した自己点検形式であり、48の問題について4段階の点数をつけ、3つの能力(人間基礎力・人間応用力・地域貢献力)と12の能力要素に当てはめ、その結果をレーダーチャート様式の上に表す方式であるが、経済産業省の社会人基礎力をベースにアレンジされたシートである。<sup>18)</sup>

また、カリキュラム編成の上で大きな特徴の1つは、4つの学部の主専攻(学士課程プログラム)のほかに、地域をテーマとして学ぶ4学部共通の副専攻「いわて創造教育プログラム」(COC+事業)を教育力プログラムとして新設し、所定の単位数を習得し、修了した場合は、「いわて創造人材」の認定書を授与している。<sup>19)</sup>

その上、総合政策学部では、毎年増加傾向にある公務員関連への就職希望者に向けた対策として2010年に「公務員対策プロジェクトチーム」を立ち上げ、翌年の2011年には「地域公共人材研究センター」を設置し、公務員志望の学生に対する支援を行っている。主な活動内容のうち、一方的になりがちな担当教員によるガイダンス方式から、「コミュニケーションの場」を目指し、学生同士間の意見交換などを試み、公務員志望学生の職業意識の醸成に大きく貢献している。平成27(2015)年度における卒業生の就職率は97.4%であり、中でも公務員関係の就職は全体(就職希望者112名)の22.3%を占めている。

## (3) 京都府立大学(京都市、人口約1,472,000人)

文学部、生命環境学部、公共政策学部の3つの学部を有する京都府立大学では、近年その重要性が増している教養教育の3大学連携、「京都初・京都発のグローバル人材のための資格」(GPM: Glocal Project Manager)への取組みが印象的である。

まず、京都3大学教養教育の共同化として、京都府立大学・京都府立医科大学・京都工業繊維大学の3大学の教養科目を互いに提供し、提供されたすべての科目を各大学の正規科目としている。共同化の趣旨について、①個々には規模が小さく、各大学で提供できる科目には限りがあるため、各大学の強みと特徴を生かした科目を提供しあい、学生の科目選択の幅を広げ、学修意欲を一層高めること、②文系・理工系・医学系の専門分野や将来の志望の異なる3大学の学生が授業で混在し、多様な視点と価値観を交流して、一緒に学ぶ学修空間を創り出すこと、③学生間の交流や討論、共同学修が進むよう学生参画型の授業を広げて行くことを取り上げている。<sup>20)</sup>

教養教育の共同化を円滑に進めるための工夫として、授業は毎週月曜日の午後を中心に開講され、2014年に完成した教養教育共同化施設「稲森記念会館」で3大学の学生と一緒に授業を受け、交流している。2016年の科目としては、京都という地の地理的・歴史的・文化的特色を生かした「京都学」、共通のテーマで対話し議論する力を育む少人数の「リベラルアーツ・ゼミナール」が特徴的である。

他方、グローバル人材のための資格プログラム(GPM)とは、地域社会を支える公共マインドとグローバル経済に冷静に対応するビジネスマインドを兼ね備えたグローバルな人材を育成するために開発し、2015年度から資格取得が可能となったプログラムである。大きな特徴としては、大学の教育プログラムでありながら、企業と連携した課題解決型学習を取り組むことで、大学だけでは得られない実践力が身に付くプログラムとなっている点である。<sup>21)</sup>

このGPMプログラムは、京都府立大学のほか

に、京都産業大学・京都文教大学・仏教大学・龍谷大学の5大学と京都の経済団体（京都商工会議所・京都経営者協会・京都経済同友会・京都工業会・京都中小企業家同友会）、京都府、京都市が連携して実施しており、京都府立大学が提供している「グローバル人材基本科目」の中から12ポイント（必須6ポイント、選択6ポイント）を履修し、面接選考を経て、（特活）グローバル人材開発センターが提供する「グローバルPBL」(Project Based Learning)を受講し、合格すれば「GPM」資格が取得できる仕組みである。また、ここでの12ポイント取得により、（一財）地域公共人材開発機構の「初級地域公共政策士」も取得できることがメリットとなっている。<sup>22)</sup>

#### (4) 福井県立大学（福井市、人口約265,000人）

経済学部、生物資源学部、看護福祉学部の3学部で構成されている福井県立大学のキャリア形成の特徴は、「学術教養センター」と「大学連携センター」による「Fスクエア」の取り組みである。教養教育（リベラルアーツ）の強化の一環として設置された学術教養センターは、①少人数制の科目の充実を目指し、大学で学ぶための基礎を習得する科目群として、「導入ゼミ」を設けている。30以上のテーマから選択が可能で、ゼミでは大学の学びとして必要なスキルの書く・伝える・議論するなど重点的に学ぶことができる、②「語学教育と情報教育」の強化として、8段階に分けられた基礎英語にくわえ、中国語・ドイツ語・フランス語・ロシア語・韓国朝鮮語を学べ、情報教育においてはプログラミングから情報処理検定の受検に役立つ科目を学べる、③「恐竜学」や「福井の方言と標準語」など、福井ならではの科目をはじめ、「哲学」や「宇宙物理学」など約100種類以上の多様な教養科目を用意していることである。<sup>23)</sup>

また、大学連携センターである「Fスクエア」は、福井県内の5大学と短期大学、高等専門学校が学生が集まって学べるサテライトキャンパス（駅前ビル）である。日本海や里山などの豊かな自然にくわえ、恐竜やオンリーワンの技術を有する企業

など、多様な魅力をもつ地元福井について学べる共有の空間である。2016年に開講された科目の中には、「地域創生福井モデルー鯖江学ー」、「アクティブラーニング×英語=国際人」など、ユニークな科目が開講されている。<sup>24)</sup>

このFスクエアの特徴としては、卒業に必要な単位として認められていること、Fスクエアのみの科目や実践的なビジネス英語などの講義が受講できること、土曜日・日曜日にまとめて開講し短期間で終了する科目もあること、無料カフェや共同スペースなど自由に使用できる空間があること、福井県立大学から無料のシャトルバスを運行しておりアクセスしやすいことなどである。

#### (5) 熊本県立大学（熊本市、人口約740,000人）

文学部、環境共生学部、総合管理学部の3学部で構成されている熊本県立大学のキャリア形成の特徴は、「もやいすと」教育プログラム、学生GP（Good Practice）制度、地域連携としての協力講座の設置を挙げることができる。

まず、COC事業の一環としてスタートした「もやいすと」育成プログラムは、ジュニア・シニア・スーパーの3段階で構成されている。「もやいすと」とは、「熊本の自然と文化、社会に対する理解に立ち、専門の枠を超えて自らの課題を確認・発見し、地域づくりのキーパーソンとして地域の人々と協働して課題の解決に取り組む人材」と定義されているが、ここでの「もやい」は、もともと船を相互につなぐことを意味し、熊本県水俣地域では人と自然と地域社会との関係を再構築する場「もやい直し」として用いられている。<sup>25)</sup>

次の「もやいすとジュニア」段階では、1年次全員が履修するが、「地域」と「防災」の2つのテーマの科目を選択必修とし、新熊本学や協力講座の履修とあわせて地域への気づきを促し、確かな理解へと繋げる。次の「もやいすとシニア」では、地域課題解決に向けた汎用スキルの養成を行い、フィールドワークを通して確かな実践力へとつなげ「もやいすとスーパー」へと接続する。

そして「もやいすとスーパー」の段階では、ジュニア・シニアで培った知識とスキル、専門分野の



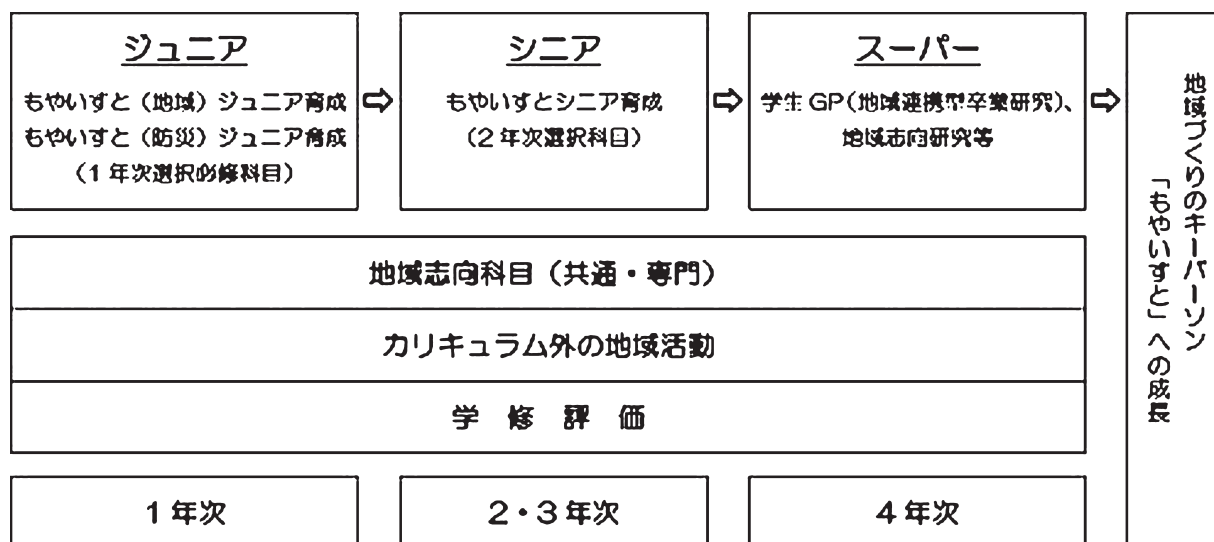


図4 もやいすと育成システム

出所：熊本県立大学ホームページ

能力を活用し具体的な地域課題の解決を目指す。卒業研究や学生GP制度などによって地域課題の解決を目指すことで社会人として必要な実践的な能力を磨く仕組みである。

また、学生GP制度は、地域の社会や企業から求められた研究テーマを募集し、学生が地域連携型卒業研究として取り組もうとするものである。学生は、地域が抱えている問題に卒業研究として取り組むことで、社会人としての演習の場となり、実社会における知識活用のあり方、コミュニケーション力、問題分析・解決力などを習得することができることから、1年からのキャリアデザイン教育の最終段階として位置づけられている。<sup>26)</sup>

他方、協力講座は、地域実学主義に基づく教育を学生に提供するための取組みであり、企業の持つ実践的知識を学生に提供する機会を設けることを目的に、大学と企業とが協定を締結し、協定先の企業などが正規の授業を担当する仕組みである（2015年度、4社5科目）。従来から取り組まれて来た自治体や企業などとの包括協定（約20団体）や連携（委託派遣、講師依頼など計約290件）だけでなく、キャリアデザインの一環として多くの協力講座が取り組まれていることは学生にとって大きなメリットになっているといえる。<sup>27)</sup>

以上では、各大学のホームページ及び各種資料にもとづき5つの公立大学におけるキャリア形成の特徴的な展開を紹介したが、それぞれの大学が地域的な特性を生かした地域連携プログラムを運用しており、社会条件が異なる地域において容易く真似できるような内容ではない。<sup>28)</sup>

これらの公立大学のキャリア形成の内容は多岐にわたっており、その特徴を網羅することは無理であるが、近年の動向から読み取れる共通の特徴は、「地域との連携」のあり方である。もちろん、文部科学省が所管する「COC」や「COC+」の影響も大きく、これらの施策が動機付与（モチベーション）となり、従来とは異なる形での地域連携が進んでいることがわかる。その具体的な事例として、大学校内から飛び出して市街地の中心街にサテライトを設けた事例（まちなかラボやFスクエアなど）は、従来の地域連携では見られなかった大きいな転換ではないかと考えられる。

また、地域連携における地域社会や企業のかかわり方の変化である。従来においても地元の企業や自治体などと連携する事業形態は多く見られていたが、特定の人や事業に限定される傾向が強く、大学のパンフレットには載るけれども、ほとんどの学生や地域市民は知らないといったイベント性の連携が多かったといえる。

中でも、地域的な連携のあり方が具体的かつ実践的な大学ほど、学生のキャリア形成が具体的かつ実践的になり、従来の卒業論文の枠を超え、地域から求められるテーマや課題を卒業論文として創り上げる「学生GP制度」(熊本県立大学)や「グローバル人材のための資格プログラム(GPM、京都府立大学)などは、新しい形での地域連携ではないかと考えられる。<sup>29)</sup>

私立大学や国立大学との競争の中で、限られた資源を活用して様々な工夫を行っているこれらの公立大学の取組みは同じ仕組みの中で運用されている他の公立大学への示唆点は少なくない。

#### 4. 産官学における人材確保と育成の課題

地域課題の解決に真摯に向き合ってくれる高い専門能力とスキルを持った人材をどうように確保し、育成して行くのかをみんなで工夫することになる。もちろん、これまでのように、1社で完結する「1社採用システム」を維持していくのであれば、それなりの採用コストをかけることになり、3年離職のようなミスマッチによるコストロス(cost-loss)も覚悟しなければならない。もちろん、毎年必要な人材が集まるという前提の話であり、集まらないのであれば、そのコストはさらに拡大するはずである。

その上、求めている人材が応募してくるとは限らない。例えば、今年は納得のいく人材を採用することができたとしても、次年度以降も持続的に欲しい人材が応募してくるとは限らないし、採用できるとも限らない。優秀な人材の安定的かつ持続的な供給を願う企業や自治体では、その人材確保に不安を抱えており、もっと効率の良い人材確保に向けて何らかの対策を考えているはずである。

もちろん大学でもより優秀な人材の育成に向けて様々な取り組みを行っており、カリキュラムの改正や組織再編など、地域社会の変化や要請に回答するために努力しているが、大学の力量だけでは応えるには限界がある。そこで、地域社会の人材育成について産官学の間でいわゆる「win-win関係」の形成を考えているのが、「産官学による地域人材情報共有システムの構築に関する研究

会」(学長プロジェクト、2016～2017年度)である。

この研究では、地域人材の確保および育成において、県立大学、企業、自治体が相互依存の関係を形成し、大学固有のカリキュラムのほかに、産・官の持つ様々なノウハウなどを活用することで、企業や自治体が高水準の人材像に求めるキャリアやスキルに対しより応答的で効果的な「オン・デマンド型」(on demand)のカリキュラム形成を目指し、その前提条件となる地域人材情報の共有可能性について研究を進めている。

地域社会のみならず全ての社会集団では、集団の持続可能性を高めるために「優秀な人材」を確保することは不可欠であり、大学や企業、自治体にとって人材確保は重要な組織管理と一つの要素となっている。そのため、大学は「入試」、企業や自治体は「採用試験」を行い、毎年の春には「入学」・「入社」・「入庁」という日を迎え、新しいスタートを切ることになる。

そのうち、大学は新しい人材を育て、社会に送り出す重要な役割を担っており、就職率の高低や効率的なキャリアパスのための工夫などは大学進学最重要基準とされている。そのため、大学間の競争は、入試(入学)人口の減少とあいまって激しさを増しているといえる。大学では、入学から卒業までのキャリア形成に様々な工夫を重ねてはいるものの、キャリア教育に対する多様化・高度化の需要は高まるばかりで、財源的・人的な限界を抱えている大学だけでこれらの需要の高まりに応答するのは難しくなっている。

他方、大学から輩出された人材を受け入れる企業側でも、1社単独で年1回の採用を行い完結する「1社採用システム」の限界を迎える企業側が増えていくと推測される。これまでは、主に中小企業において限界が顕著に表れていたが、小児化の進行や地域的偏在などが原因となり、中堅企業においても人材やコストパフォーマンスの面において満足度のいく採用プロセスは徐々にではあるが減っていると考えられる。言い換えれば、給与などの勤務条件で優位に立つ企業や成長が見込まれる環境・エネルギーなどの新産業分野などの限定

された分野や会社のほか、多くの企業においては新規採用のための努力に限界を感じているのが現状ではないだろうか。特に、地域的な企業のアピールや寄付講座などを通じて地元大学とのコラボレーションを強化する動きが多くなっている点も、その懐事情の一面を示すものである。

さらに、地域住民の生命と財産を守り、公共の福利を増進させるために活動している自治体となれば、その人材集めは困難を極めていえる。もちろん、公僕としての公務員に対する志望者は持続的に安定しているものの、自治体の規模や財政力の格差は大きく、首都圏や都市部への集中は公務員試験の倍率にも大きく表れている。特に、人口5万以下の小規模町村（自治体1718のうち、約6割にあたる927団体が町村である）の場合、2016年の倍率は5・3倍であり、都道府県の6.0倍、東京23区や市の7.0倍より低い水準であった。<sup>30)</sup>

こうしてみれば、地域人材を輩出する大学、その受け皿である企業や自治体は地域における人材確保と育成、そして雇用という役割を担っているにもかかわらず、この産官学の中でも個々では解決できない限界を抱えており、従来型の縦割りや二局的な役割分担論では、少子化や流出などが引き起こす人材不足、特に優秀な人材の不足という地域課題の解決は「困難あり」と言わざるを得ない。

そこで重要なポイントになるのが、限られた地域人材を如何にして育成するのか、すなわち産官学の育成システムの構築であり、その鍵は人材情報の共有システムであるといえる。もちろん、産官学といっても山梨県で一つという意味ではない。後述するように、県内には4年制の大学だけで8つの大学があり、各大学の学部構成や重点キャリアなどは異なるので、一つの産官学システムで括るのは無理だからである。むしろ、各大学の特徴と企業や自治体が求めているキャリアパスを連携させた個々の育成システムが機能し、県レベルでは有機的な結合するように調整し、弱くなっている部分を補完することで全体としてはバランスが取れるはずである。

この研究が着目する人材情報の共有システムは、こうした産官学による人材育成を支えるため

の基本的要素であり、特定分野の人材情報を集め、雇用や教育などに活用しようとする取り組みは多様化している。大学に在学している学生が、就職活動のはじめに、「マイナビ」や「リクルート」などの就職情報を取り扱う会社のネットシステムに会員登録するのが一般化していることからその現状を見ることは可能である。

## 5. 産官学による情報共有の仕組み構築に向けて

人口80万弱の山梨県内には、2017年末現在19の大学・専門学校があり、8つの4年制大学がある。県内の大学の入学定員は、約3,100人(2015年末)であり、2002年から定員増はわずか71人である。<sup>31)</sup> 予定調和的な話をすれば、当該年度に入学した約3,100人の学生が4年後には卒業生として社会の門を叩くはずであり、就業希望において県内と県外の比率が半々であれば、約1,500名の学生が地元での就職希望となる。ここで、問題となるのが地元で就職を希望する約1,500名の学生を受け入れる採用枠を如何に維持できるかにその持続的可能性がかかっていると言える。

地域創生やその活性化のためには、財源はもちろんであるが、優秀な人材の確保が最優先課題と考えており、私たちが知り得る知識や情報、さらには成功事例のなかで、人材確保は不可欠な要素として、いくら強調しても足りることはない。その人材確保に大きな問題が生じないように、中長期的な視点のもとで安定的かつ計画的な人材確保のための政策を講じていくことが時代の要請となっていることを共有したい。

以下では、図5がイメージする人材情報共有システムを構成する産官学の各アクターのメリットについて考えてみることにする。

### (1) 大学のメリット

大学の就職率や就職先の知名度などが高くなることは、新規の学生（入学生）の募集においてもプラス面で働き、全国各地から優秀な学生が入試を受けることになり、いわゆる偏差値の高い大学になるので、より優秀な学生を集められるという大きなメリットがある。

また、カリキュラムの開発や導入において資金面の不足や教員数の不足で悩まされる地域大学にとって、産官との連携を強めることで、企業や自治体から寄付講座・連携講座などが増えれば、現場で求められる生きた知識や体験の機会が多くなり、従来のカリキュラムとあわせて効率の高いキャリアパスを提供することが可能となり、より即戦力に近い人材育成ができるメリットがある。

大学だけでは充足できない資金・教授・体験などの機会を補ってもらうことで、大学本来の人材育成機能が発揮できるため、教員の専門的な知識や経験を活用することが可能となるいわゆるwin-win関係が構築され、その成果は学生に対する教育サービスの向上と満足に繋がることになる。機械メーカーでのノウハウや金融機関がもつ情報力などをカリキュラムに取り込むことで、より実践的な教育効果が得られるとともに、学生にとっては地元の企業に対する新しいアプローチができるというメリットもある。

**(2) 企業のメリット**

企業にとっての最大のメリットとは、必要な人材の成長状況が把握できることである。企業間の競争が激しく、経済条件の変化がめまぐるしい環境の中では、人材の計画的な確保も重要な課題となる。例えば、「3年後に新しい分野に新規参入するの

でまとまった人数が必要」となる、「5年後には東南アジアのマーケットを開拓する」ので留学経験を持つ学生や東南アジアから来た優秀な留学生在が欲しいなど、人的資源としての人材を考えている企業側にとってこうした中長期的な視点の上で人材確保ができるということは、強みになるはずである。

また、「できれば即戦力が欲しい」という企業の要請にも対応することが可能になる。もちろん、企業が要求するスキルへの対応が大学の「就職予備校化」という反論もあるが、①国際化をリードする大学と②地域のニーズに応える大学といった大学の二元化が既定事実となってきた現状から見て、①と②の相違は現実的かつ合理的な選択である。

各企業では要求されるスキルやキャリアパスが異なっており、大学のカリキュラムレベルを超える専門的知識を教え込むことは高等教育のルール上において無理な話であるが、企業の業務内容に関連する知識や教養など、ほかでは聞けない企業関連情報などを紹介する程度なら、現在の大学のカリキュラムでも行われており、有名なブランド大学での先進的な取り組みの中には、企業や自治体とのコラボレーションとして、放送関係の就職を目指す学生を対象にした「マスコミ講座」、地方公務員を目指す学生を対象にした「自治体財政分析講座」などの寄付講座や連続セミナーなどが日

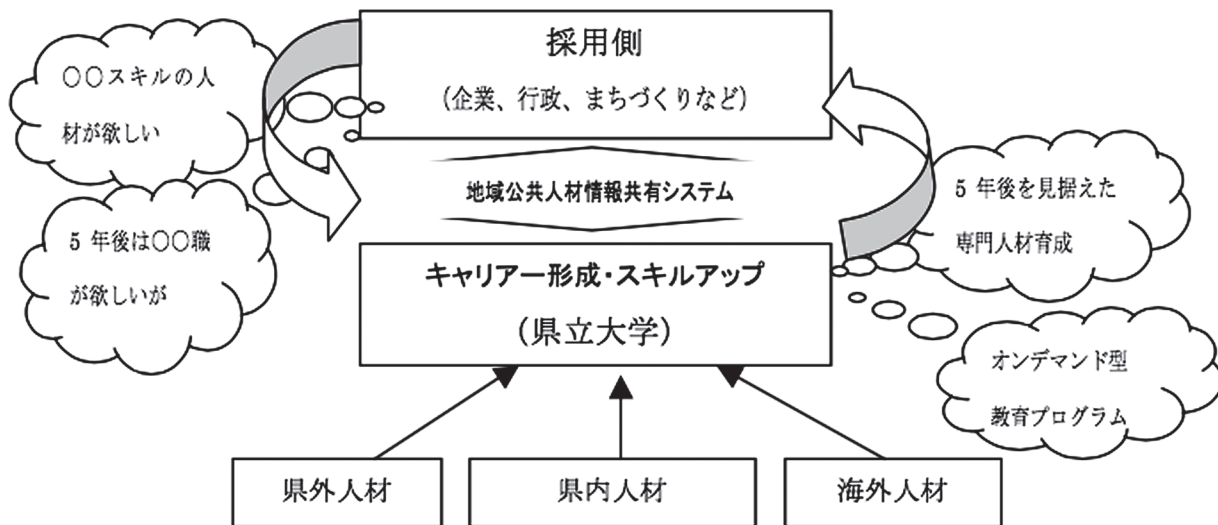


図5 地域人材情報共有システムのイメージ

出所：筆者作成

常化されており、一般的な科目よりも学生の人気を集めており、企業側での事後評価も上々である。

そのほかにも、企業側から大学に派遣される職員の社外研修の一環として活用することも可能である。企業の魅力を受講する学生に直に伝えることで、改めて自社ブランドの内容を再考するチャンス、より利便性の高い商品の開発に結びつけることなど、教えることで気づくことも多くなるはずである。

### (3) 自治体のメリット

人口構成や財政規模などの面で自治体のメリットは様々であるが、大学と自治体の結びつきは強化されてきたといえる。特に、中小規模の自治体においては、職員の採用という側面だけではなく、自治体の仕事を知らせてもらう、自治体の仕事に関わってもらおうという側面からのメリットも少なくない。例えば、教員が参加する様々な審議会・研究会だけではなく、学生による祭りへのボランティア協力、各種マップ製作などへの協力は当たり前となってきている。前述した公立大学の事例では直接触れてはいないが、東北や九州地域域では、県立大学に対する期待のうち、地方公務員採用への期待値が高く、様々な機会を活用して自治体とのコラボレーションがカリキュラムの中に融合されており、その結果は卒業生のうち一定の数が毎年地元の自治体の職員として採用され、関連自治体との間で協力関係が定着している印象を受けた。

また、県や県庁所在地の県都のレベルでは、大学からの協力をもろうだけではなく自治体で培った専門力と経験などについて地方公務員を目指す大学生（大学院生）に伝授する意味においても大きなメリットを持つと言える。現在でも、自治体職員を招いた講座や講演など、地域社会の政策に向き合っている自治体職員だからこそ知っている生の知識やノウハウなどを共有することは日常化しており、特に高度な理論と事例研究が欠かせない大学院レベルの講義では、理論的なアプローチに関しては専任教員が担当し、現場で発生している具体的な事例紹介や分析については自治体職員

が講師やゲストスピーカーとなり、担当することが一般化している。

## 6. 結語—地域人材の「協育」に向けて

ここまで、地域人材情報の共有により構築されるシステムがもたらす産官学のメリットについて述べてきたが、これらのメリットは現在に時点で考えられるものであり、実際の運用によって得られるかも知れない追加的なメリットや、想定外に失うかもしれないデメリットについては考慮されていないが、今後の研究の中ではこれらのかだいについて論点整理を行い、実現性を踏まえた具体的な政策提案が求められていると言える。

こうした産・官・学の連携・協働による地域人材の確保や育成についての具体的な事例の一つに、2010年から群馬県前橋市が取り組んでいる「地域人材の育成・定着に向けた産官学連携プラットフォーム構築」事業（以下、プラットフォームという）がある。本稿の着目点と同じ目線での政策設計となっていることから、大きな示唆を含んでいると考えられる。

前橋市は、若者の地元就学・就職、起業・創業、事業承継、雇用の確保など、地域の将来を支える人材をどのように育成し、定着させていくかは、産業界、教育界、行政が共通して抱える喫緊の課題となっている。その背景にあるのが人口減少であり、国の推計では、2018年度現在約34万人の人口は、2060年には約22万人まで減少し、高齢化率は40%まで上昇する見込みとなっている。こうした社会構造の変化を背景に、社会を支える「地域人材の育成・定着」の重要性はますます高まっていることから、「地域人材の育成・定着」をテーマに、産業界・教育界・行政が、地域の課題を共有し、各々の役割や立場を超えて、お互いの強みや経営資源を持ち寄りながら課題解決に取り組むための基盤（プラットフォーム）構築に向けた協議会が発足したことを明らかにした。<sup>32)</sup>

この前橋市のプラットフォームは、「地域人材の育成・定着」をテーマに、産業界・教育界・行政が、地域の課題を共有し、各々の役割や立場を超えて、お互いの強みや経営資源を持ち寄りなが

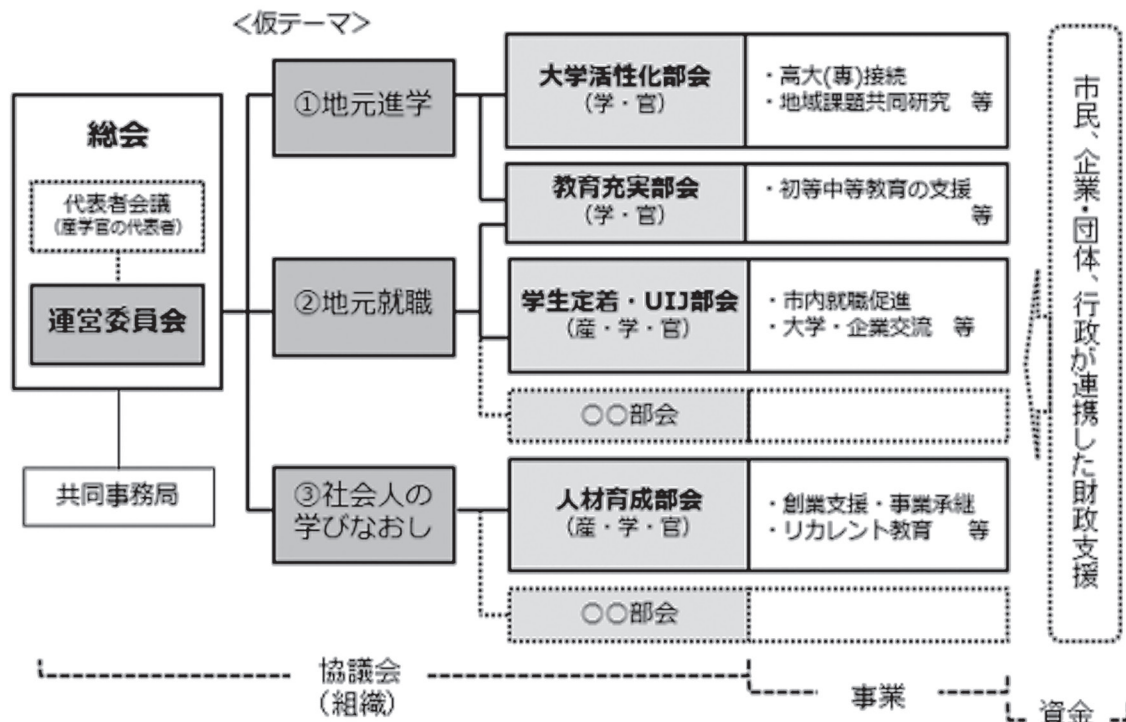


図6 前橋市の人材育成・定着に向けた産官学連携プラットフォームのイメージ

出所：前橋市 (2018)、「地域人材の育成・定着に向けた産官学連携プラットフォーム構築 (案)」

ら課題解決に取り組むための枠組みとしており、産業界、教育界、行政それぞれの自主的・自律的な取り組みに加え、お互いの強みや経営資源を持ち寄りながら、財政支援を含めたより効果的な対策を講じるとされている。

2017年から議論をはじめ、2019年には協議会を立ち上げ、それ以降は分科会別に具体的な事業を行うとしているこのプラットフォームには、前橋市のプラット前橋商工会議所、市内全大学（群馬大学、県民健康科学大学、前橋工科大学、群馬医療福祉大学・短期大学、共愛学園前橋国際大学、明和学園短期大学）、前橋市を構成メンバーとしており、全市をあげての取組みであることが分かる。今後、どのような形で情報共有が行われているのかが注目される場所である。

これまでのような地域の中で自己完結的かつ個別的な産官学の縦割りの目標ではなく、共に生きて行く地域における運命共同体としての産官学の共通目標として地域人材の確保と育成を考えるのなら、お互いの強みを生かし、お互いの弱みを補完していく新しい考え方、新しい仕組みがあって

しかるべきである。地域を構成するメンバーとしての当事者意識の強さこそ、地域愛であり、地域と共に生きて行くことである。

2040年には896の市町村が消滅という言葉で世の中に強い衝撃を与えたのが日本創生会議・人口減少問題検討分科会の「ストップ少子化・地方元気戦略」(2014、増田レポート)であるが、その本当の意味でのインパクトは、日本各地で消滅自治体とされた自治体を本気にさせたことであり、消滅されてたまるかという地域自立への動機付与となったことは大いに賞賛されるべきである。

地域社会が自治を守り自立して行くためにはそれに相応しい地域社会の基盤強化を図って行かなければならない。地域基盤は、福祉や医療、雇用と地域振興など、様々な分野にわたることになるが、どの分野も人材がいなくては実行して行くことは困難である。

今日、多くの地域では「人財」という言葉で人材の大切さを表現しており、地域人材の発掘や育成に積極的に取り組んでいる。本稿では、こうした地域人材の発掘や育成の一環として、情報通信

技術を活用した産官学連携の「地域人材情報共有システム」の必要性及びその構築可能性について論じて来たが、その答えは、地域内の産官学の協力体制を如何に形成するかに関わっていると言っても過言ではない。産官学が従来のエゴや目先の利益ではなく、10年先の地域のあり方についての理解が進み、その10年先の地域未来像を共有することができれば、地域人材の「協育」は可能であるはずである。

## 注

- 1) この協育の視点に沿った活動として大分県と山口県の事例がある。山崎清男・曾根崎靖・石井圭一郎(2016)、「教育効果を高める「協育」ネットワークの構築：地域教育経営と「協育」ネットワーク」、『大分大学高等教育開発センター紀要』、8、pp.17-29及び山口県教育委員会、『地域ぐるみで子どもを育む仕組みづくり実践事例集：地域協育ネット』、2012-2014が詳しい。
- 2) 「上流文化圏」を構築し、過疎に立ち向かう：山梨県早川町(特集 小規模自治体のガバナンス;取材レポート・小規模自治体の可能性を探る)、『ガバナンス』、139、2012、pp.34-36。また、鞍打大輔(2005)、「町村だより 山の暮らしに未来が見えるー上流文化圏のまちづくりー山梨県早川町」、『コミュニティ』(地域社会研究所編)、135、pp.89-93が詳しい。
- 3) この地域公共人材の育成システムに関する一連の活動については、龍谷大学地域人材・公共政策開発システムオープン・リサーチ・センター、『「地域社会における公共的人材育成システムの構築とその社会的認証」コンファレンスディスカッション・テーブル報告書』、2008が詳しい。
- 4) 杉岡秀紀(2010)、「新しい公共と人材育成ー京都発「地域公共人材」の育成事例」、『社会科学』、89、pp.159-177。
- 5) 藤井誠一郎(2017)、「地域公共人材育成の現状と今後の展望」、『同志社政策科学研究』、19(1)、pp.1-14。
- 6) 定松功(2018)、「地域公共政策士資格制度を通じた地域公共人材の育成(特集 地域の活力を生む大学と地域・自治体の連携：求められる大学の方向；人材育成とネットワーク)」、『地域開発』、625、pp.80-83。
- 7) 富野暉一郎(2013)、「「地域公共政策士」育成プログラムの社会的認証(ミニ特集 政策系人材の養成課程・プログラムの認証評価)『日本評価研究』、13(1)、pp.57-72。また、久保友美(2016)、「地方で活躍する高学歴・若年層の人材育成：先端的京都モデル「地域公共政策士」の現状と課題」、『市政研究』、192(夏)、pp.90-99参照。
- 8) 西川洋行・竹本寛美・有田耕一郎(2015)、「2E24 地域人材共同育成コンソーシアムによる産業振興・地域活性化」(産官学連携・地域(2)、一般講演)、『年次大会講演要旨集』、30、pp.706-709。
- 9) 富田眞治・木戸出正継・石黒浩・櫛木好明・真名垣昌夫・諏訪基・中山治人(2002)、「産官学におけるIT研究のあり方：産官学連携による独創的研究開発と地域活性化」、『情報処理』、43(2)、p.38。
- 10) 人口減少が引き起こす労働力不足の問題については、小峰隆夫(2010)、『人口負荷社会』、日経プレミアシリーズが詳しい。
- 11) マイナビ、ニュースリリース2017、「2018年卒マイナビ大学生Uターン・地元就職に関する調査」(2017年5月23日発表) [https://www.mynavi.jp/news/2017/05/post\\_13580.html](https://www.mynavi.jp/news/2017/05/post_13580.html)、2018年2月19日閲覧。
- 12) 日経オンライン(2017年2月17日)、「企業が新卒採用に投じる「1人50万円」の中身：ナビ掲出料や説明会参加費用はいくらなのか」、<http://toyokeizai.net/articles/-/141909>、2018年2月19日閲覧。
- 13) インタビュー、「変革を迫られる日本の新卒採用」、<http://hr-recruit.jp/articles/interview>、2018年2月19日閲覧。
- 14) 2017年3月中に行った公立大学へのヒアリングは、青森公立大学、岩手県立大学、新潟県立大学、福井県立大学、京都府立大学、広島県立大学、熊本県立大学の7大学である。
- 15) 青森公立大学、『大学案内2017』、p.38。
- 16) 経済産業省ホームページ参照。
- 17) 青森公立大学、『キャリア形成通信』(2016春)、p.5及び同(2017春)、p.10。
- 18) 岩手県立大学、「Eマップ(岩手県立大学就業力育成シート)」参照。
- 19) 岩手県立大学、『大学案内2017』、p.79。
- 20) 京都府立大学、『大学案内2017』、p.62。
- 21) 詳細に関しては、中谷真恵(2013)、「グローバル人材育成プロジェクト：京都からの発信」(特集 学生の学びと成長を支援する企業・団体の役割と課題)、『大学マネジメント』、9(8)、pp.27-34を参照。
- 22) この地域公共政策士養成に関する取組みについては、富野暉一郎(2016)、「実行力のある地域公共人材の養成(特集 計画から実行へ：問われる自治体の力量)」、『ガバナンス』、180、pp.17-19。また、久保友美(2017)、「大学間連携による地域公共人材育成：先端的京都モデル「地域公共政策士」の現状と課題」、『龍谷政策学論集』、6(1・2)、pp.51-61が詳しい。
- 23) 福井県立大学、『大学案内2017』、pp.29-30。

- 24) 福井県立大学、『大学案内2017』、p.32。
- 25) 文部科学省「地(知)の拠点整備事業(大学COC事業)『『もやいすと』育成と産学官民の対話と協働で拓く地域の未来』リフレット、p.2
- 26) 熊本県立大学、『大学案内2017』、p.10。
- 27) 熊本県立大学、『大学案内2016』、p.22。
- 28) 「地(知)の拠点整備事業(大学COC (Center of Community) 事業)」に関しては、公立大学協会の各公立大学における取組事例を掲載した資料「公立大学のCOC機能に関する取組事例」(H25.3.14更新)が詳しい。
- 29) 公立大学協会(2018)、『公立大学の地域貢献機能：地域貢献プログラムの“LEAD”による事例分析』では、各公立大学の地域貢献に関する取り組みを「Link(地域の価値につなげる)」、「Enhance(地域の財産を発展させる)」、「Assure(地域のいのちを守る)」、「Develop(地域の可能性を開発する)」の4つの視点から分析し、整理している。
- 30) 総務省発表資料、2018年2月11日。
- 31) 第5回地方大学の振興及び若者雇用等に関する有識者会議資料5(基本資料－入学定員等の状況)、2017年4月18日、官邸。
- 32) 前橋市(2018)、「地域人材の育成・定着に向けた産官学連携プラットフォーム構築(案)」。