

## 第 1 章 大学連携、人財育成等に向けた三遠南信地域産学官人財育成円卓会議等の取組

### 1-1 大学連携検討会議（三遠南信地域大学連携検討会議）の開催

次世代社会基盤創造分野における人財育成事業の推進、大学フォーラム設置の検討及び「三遠南信地域産学官人財育成円卓会議」の開催に向けた検討を行うため、三遠南信地域内の7大学の学長などにより構成したメンバーによる三遠南信地域大学連携検討会議を開催した。

■表 1-1-1 三遠南信地域大学連携検討会議（敬称略）

氏名	所属	概要
佐藤 元彦	愛知大学	学長
寺嶋 一彦	豊橋技術科学大学	副学長
伊藤 晴康	豊橋創造大学	学長
柳澤 正	静岡大学	副学長
宮内 博実	静岡文化芸術大学	副学長
荒木 信幸	静岡理工科大学	学長
高松 信英	飯田女子短期大学	学長

#### （1）第1回三遠南信地域大学連携検討会議

日時 平成24年12月6日（木）午前10時00分から12時00分まで

場所 アクトシティ浜松 コンgressセンター5階 54会議室

#### ①経緯報告 大学連携事業について

- ・三遠南信地域連携ビジョン推進会議について
- ・平成23年度までの経緯及び結果について
- ・平成24年度三遠南信地域官民連携主体による地域づくり推進事業について

#### ②議 事 三遠南信地域産学官人財育成円卓会議（仮称）について

- ・産学協働人財育成円卓会議について
- ・三遠南信地域産学官人財育成円卓会議（仮称）の開催について
- ・三遠南信地域産学官人財育成円卓会議（仮称）資料作成について

#### ③協議内容

- 三遠南信地域産学官人財育成円卓会議（仮称）の開催について
  - ・概ね事務局案のとおり実施する。
- 三遠南信地域産学官人財育成円卓会議（仮称）資料作成について

- ・概ね事務局案のとおり実施する。
- ・アンケートの設問等の内容については、いただいた意見を反映させたものを作成する。
- ・アンケートに基礎データを参考資料として添付する。

#### ○主な意見

- ・平成 25 年度から学校の統合を予定しているが、事業の継続性を考えて、その準備として関係者の参加は可能であるか。(浜松大学、常葉学園大学、富士常葉大学⇒常葉大学)  
→そのようをお願いしたい。
- ・円卓会議に向けた資料作成のためのアンケート調査の際に、地域の高校を卒業した学生の動向が分かるデータを参考資料として添付した方が良いのではないか。  
→基礎データ的な参考資料をアンケートと一緒に送付する。
- ・事務局主導ではなく、大学が主体となってアイデアを出していかないといけないのではないか。また、SENAで行うことの意義を明確にすること。
- ・学生がこの地域に残りたいと思う地域づくりが必要ではないか。その仕組みを産学官で取り組んでいけばよい。学校説明会、就職説明会、インターンシップをSENAが中心となり行ってはどうか。
- ・円卓会議の結果から実績を残すのであれば、SENAとしての特色を明確にしなければいけない。また、西部高等教育ネットワーク会議との色分けが必要ではないか。
- ・三遠南信各地域の産業の強みと弱み、各大学の強みと弱みを明らかにして、お互いを知り、不足している部分を支援しあう形ができると良い。
- ・設問の採用に当たって重視する項目の中に、一般教養（基礎教養）に関するものがないが、次の設問との整合性からも追加するべきでは。
- ・短期のインターンシップは行っているが、長期となるとほとんど実施していない。両者は性質が違って来るが、アンケートでのインターンシップはどちらを想定しているのか。
- ・インターンシップの期間は大学と企業の趣旨や思惑によって違って来る。設問内の期間については再考すべき。
- ・幾つかの設問（例えば理工系や留学生・外国人の採用人数等）では、学部卒業者と大学院(修士&博士)修了者とを区別した方が良いのではないか。昨年実施した大学のアンケート調査の結果も参考資料とした方が良い。
- ・調査のすべてのデータが県外県内という区分けであるが、実態にそぐわない。エリアとして捉えていくことが必要と思われる。

#### ○今後の対応

- ・アンケート調査の内容及び円卓会議の開催案内の対象についてのご意見を事務局までお願いする。

## (2) 第 2 回三遠南信地域大学連携検討会議

日時 平成 25 年 1 月 23 日 (水) 午前 10 時 00 分から 12 時 00 分まで

場所 アクトシティ浜松 コンgressセンター5 階 54 会議室

①議 事 三遠南信地域産学官人財育成円卓会議について

- ・ 円卓会議開催概要について
- ・ 円卓会議趣旨説明等資料について
- ・ 会場レイアウトについて

②協議内容

○円卓会議開催概要について

- ・ 概ね事務局案のとおりとする。

○円卓会議趣旨説明等資料について

- ・ 概ね事務局案のとおりとする。
- ・ 「国の円卓会議の状況について」は文科省作成の資料に差し替える。
- ・ 円卓会議出席者には事前に資料を送付する。

○会場レイアウトについて

- ・ 概ね事務局案のとおりとする。

○主な意見

- ・ 現在実施中のアンケート調査の状況はどうか。大学のアンケート調査の対象外とした大学はどこか。  
→アンケート調査については、円卓会議の時点では中間報告となる。最終的なものは改めて報告する。対象外としたのは医科系大学である浜松医科大、東京女子医科大、長野県看護大の3校。大学本部が三遠南信地域内に所在しない…の記述は修正する。
- ・ 資料中の調査については、実施年及び対象年を表記させると良い。  
→ご指摘のとおり修正する。
- ・ 今回の円卓会議の結果をSENA会長から今後の方針・方向性として表明したい。内容は当日の議論によるが、事務局案としては、3年間の事業の継続実施、具体的なアクションプロジェクトの検討、個別事業の支援の3点を盛り込みたい。
- ・ 個別プロジェクトの支援とは財政支援的なものを想定しているのか。  
→SENAとしての直接的な財政支援というよりは、官民連携組織として国からの事業の受け皿になればと考えている。
- ・ 個別の企業が求める人材でなく、広く業種としての発言でないといけない。また、その内容が抽象的では困る。例えば、英語力が地域づくり人材に必要であるかどうか。必要であればどのレベルが求められるのか。
- ・ インターンシップが、人材が地域に残り地域が活性化することに本当に結びつくのか。地域の魅力を発信するなど行政的な戦略が必要である。大学側として海外や県外に行くなどとは言えない。SENAとして、行政としての関わり方が示せると良い。
- ・ 地域外からの人材が活躍できるような体制づくりも必要ではないか。
- ・ 地域レベルで何故このような検討が必要であるのか文科省に説明してもらうのも良いのでは。
- ・ 出席者の発言の機会・時間が限られる。的確な発言ができるようある程度の事前打ち合

わせが必要ではないか。

→ディスカッションの時間を多く取れるよう、事務局からの説明は簡素にする。事務局から企業側の参加者に検討の柱をお伝えして、事前に発言内容が確認できれば皆様にご報告する。

- ・単なる大学の取組紹介に時間を割くことのないようにすべきである。
- ・企業側からは業種として求める人材について発言してもらい、大学側は「社会人基礎力」「専門教育」「地域定着」のいずれかの観点から発言していただく。

### (3) 第3回三遠南信地域大学連携検討会議

日時 平成25年2月21日(木) 午前10時00分から12時00分まで

場所 アクトシティ浜松 研修交流センター 36 音楽セミナー室

- ①議 事 三遠南信地域産学官人財育成円卓会議結果について  
三遠南信地域産学官人財育成円卓会議の今後の進め方について  
三遠南信地域企業等アンケート調査結果について

#### ②協議内容

- 三遠南信地域産学官人財育成円卓会議結果について
  - ・資料1-2、1-3をもとに出された意見について確認。
  - ・資料1-1については、文意がわかるよう修正する。
- 三遠南信地域産学官人財育成円卓会議の今後の進め方について
  - ・概ね事務局案のとおりとする。
  - ・具体的な内容及びメンバーについては事務局にて調整する。
- 三遠南信地域企業等アンケート調査結果について
  - ・アンケート調査結果について報告。

#### ③主な意見

- ・国の円卓会議の最終は大学ごとのプロジェクトである。三遠南信としてそこまで行きつけるかはあるが、その過程として人財像を規定していくことが必要。その次の段階として、育成プログラムを官民協同で作成し、最終的にプロジェクトを打ち出していくという流れになる。
- ・配布資料1-1の発言内容については、主旨が伝わる文章に修正した方が良い。  
→ご指摘のとおり修正する。
- ・今回の会議は、世間でも関心を持っている。特にインターンシップについてはプロジェクトとして取り組めると良い。
- ・インターンシップについては、参加者の多くが関心を持っていた。ただし、受け入れ側との調整が必要であり、行政や経済界が調整するような体制ができると良い。インターンシップと就職の連動に絞って、企業の意見を聞きながら進めていくやり方もある。
- ・産業界と学生との交流が少ない。東京大学では、企業による講義を行っており、企業と

学生との交流が生まれ、学生が企業を知る良い機会となっている。大学が連携して広域で取り組めると良いのではないか。

- 東京大学の経済学部が、ものづくり寄席という名称で工学系のテーマについて発表している。研究開発だけでなく、経営戦略的な部分も含めた多様な意見交換ができており、大学の役割を再認識した。
- 三遠南信の大学は広分野にわたる。人財像を検討するにあたって一律的に議論すればよいのか、分けて議論した方がよいのか。一括したプログラムは難しいのではないか。大学、企業、学生の3者に利があるような仕組みを。
- ものづくりと言っても、ハイテクばかりでなく、伝統的な技術を継承していくものもある。ものづくりという言葉で一括りにしないで、汎用性ということも考慮してほしい。
- 円卓会議の次の段階は、少しブレイクダウンして検討していく必要がある。企業は役員、大学も適切な人選をしていただいて開催すべき。企業側の参加要請をどこに対して行うのか検討しなくてはならない。
- 人財像を絞っていった、インターンシップ、すでに大学で実施しているプログラムとの連動、単位互換などにつなげていく。
- この事業は、どこの省庁によるものか。教育と就職のどちらに主眼をおいていくのか。  
→円卓会議は元々文部科学省であるが、今回の円卓会議は国土交通省からお金をもらってSENA事業として、地域の基盤づくりの一環として行っている。
- SEANA構成員である商工会議所・商工会に意識を持ってもらうためにもメンバーに入ってもらったほうが良い。
- インターンシップは企業への負担が大きくメリットがないことから、受け入れ企業が減少し、期間も短くなっている。これが見直しの機会になると良い。また、学生は大企業思考であり、中小企業に目が向かないため、中小企業のインターンシップには学生が来ないというミスマッチが起きている。
- 先生と企業との情報交換会を行った。企業から、先生に企業を理解してほしいとの要望があった。大学側の企業情報の取得が未熟である。そこにミスマッチの一因があるのではないかと考える。
- 共通のテーマがみつければ、理系、文系といったジャンルは関係なく全ての大学がエントリーできる。異分野でそれぞれ違った見解から地域を考えれば良いと思う。
- 中小企業のインターンシップが就職につながるような仕組みをつくれればよい。良い企業とそうでない企業、大企業と中小企業を何かの指標で明確にするのも必要。
- インターンシップの方法、人財像、企業を知る機会をベースにしてこれからの進め方について整理する。

## 1-2 三遠南信地域産学官人財育成円卓会議の開催

### (1) 三遠南信地域産学官人財育成円卓会議の概要

三遠南信地域における次世代社会基盤創造分野における人財育成事業の推進等を含め、以下の目的意識等を共有した三遠南信地域の大学、地方自治体、地域企業からを構成される「三遠南信地域産学官人財育成円卓会議」（以下、円卓会議）を開催した。

#### ( 円卓会議の位置づけ )

人口減少が想定される社会構造の中で、地域の持続性を確保するには、新たな価値創造の担い手となる人財の育成が最大の課題であり、産学官によって極めて戦略的に行わなければならない。

こうしたことから、文部科学省においても産学協働体制による人財の育成や高等教育のあり方を探ることを目的とした「産学協働人財育成円卓会議（平成23年7月27日）」が開催されている。

県境を越えた地域形成を進める三遠南信地域では、三遠南信地域連携ビジョンに沿って、地域内に立地する16大学学長による『三遠南信大学フォーラム』の設置が準備段階にあり、次代の地域を担う人財の育成について検討協議されているほか、平成23年10月24日には「三遠南信地域大学シンポジウム」が開催されている。

こうした背景から前述のシンポジウムの発展形として、全16大学をコアメンバーとして、行政、産業界を加えた産学官による「三遠南信地域産学官人財育成円卓会議」を開催する。

#### ( 議事次第 )

1. 開会
2. 挨拶 SENA会長 鈴木浜松市長
3. 趣旨説明
  - (1) 目的と全体像
  - (2) 国の円卓会議の状況について
  - (3) 三遠南信地域連携ビジョン推進会議(SENA) の取組について
4. 討議
  - (1) 地域企業が求める人財像
  - (2) 大学における人財育成の取組状況と課題
  - (3) 三遠南信地域産学官人財育成の取組の方向性
5. 取組方針 SENA会長 鈴木浜松市長
6. 閉会

( 開催日時等 )

開催日時：平成 25 年 2 月 1 日 14:00～17:00

場 所：ホテルクラウンパレス浜松 4 階「芙蓉」

主 催：三遠南信地域連携ビジョン推進会議 ( S E N A )

参加者

・三遠南信地域の大学関係者 (出席者のみ掲載)

愛知大学 学長	佐藤 元彦
愛知工科大学 学長	安田 孝志
飯田女子短期大学 学長補佐	川上 恒夫
静岡大学 副学長 理事	柳澤 正
静岡産業大学 学長	三枝 幸文
静岡文化芸術大学 学長	熊倉 功夫
静岡理工科大学 学長	荒木 信幸
豊橋創造大学 学長	伊藤 晴康
浜松大学 学長	中村 正義
浜松学院大学 地域共創センター長	佐藤 克昭
光産業創成大学院大学 リエゾンセンター長	江田 英雄

・地域企業の関係者 (出席のみ掲載)

聖隷福祉事業団 理事長	山本 敏博
(公財)浜松地域イノベーション推進機構 理事長	津田 紘
イシグロ農材(株) 代表取締役社長	石黒 功
(株)サーラコーポレーション 代表取締役社長	神野 吾郎
多摩川精機(株) 代表取締役社長	萩本 範文

・地方自治体

S E N A 会長 浜松市長	鈴木 康友
S E N A 副会長 豊橋市長 (代理) 副市長	堀内 一孝
S E N A 副会長 飯田市長	牧野 光朗
S E N A アドバイザー 愛知大学 教授	戸田 敏行

・オブザーバー

国土交通省 国土政策局広域地方政策課 調査員 堀田真悟、研修員 木本賢人  
文部科学省 高等教育局専門教育課 課長補佐 児玉大輔、専門官 杉江達也  
新日本有限責任監査法人 大久保和孝  
経済産業省 中部経済産業局産業人材政策課 課長 中島真一郎  
関東経済産業局産業人材政策課 課長補佐 鷺津久美子

## (2) 具体的な発言内容等

### ①開会挨拶

三遠南信地域連携ビジョン推進会議会長

鈴木康友浜松市長

皆様、こんにちは。今日は三遠南信地域連携産学官人財育成円卓会議、長くて舌をかみそうでございますけれども、こちらの会議に12大学の学長先生を始め、企業の皆様、行政関係の皆様、各団体の皆様、多くの皆様にご参加いただきまして、厚く御礼を申し上げたいと思います。

三遠南信地域の連携につきましては、既にご案内のとおり、20年3月に三遠南信地域連携ビジョンがつけられまして、その年の11月に、ビジョンを推進する事務局としてSENAとがつけられました。ここを中心に、今、具体的な事業の推進に向けて取り組みをしているところでございますが、何しろこの三遠南信地域は27の市町村、そして、48の商工会議所・商工会、そして、各団体の皆様で構成をされています。大変大所帯でございますが、これからしっかり連携を図りながら、もう連携から、今、融合と歩を進めているわけですが、この県境を越えた、日本でも大変に先進的な地域連携について取り組みをしていきたいと思っております。

昨年度から大学連携につきまして、大学連携シンポジウムあるいは大学連携検討会議が行われまして、そこで出されました方向性に基づきまして、SENAのほうから提案された課題について取り組んでいくということで、きょうは、この地域を支えていく人財の育成につきまして、大学関係の皆様あるいは企業の皆様、団体の皆様から様々なご意見をちょうだいしたいと思います。国のほうでも産学協働人財育成円卓会議が開催されまして、これからの日本を支えていく人財の育成についてのいろいろなアクションプログラムがつけられているということでございますけれども、ぜひそれに倣って、この三遠南信地域における、これからの未来を担っていく人財の育成につきまして、今日は皆様から忌憚のないご意見をちょうだいしたいと思います。限られた時間ではありますが、有意義な会議としてまいりたいと思っておりますので、ぜひ参加者の皆様には活発なご議論をお願い申し上げまして、ごあいさつにかえさせていただきます。

本日はご参加、まことにありがとうございました。

(拍手)

### ②趣旨説明

三遠南信地域連携ビジョン推進会議

事務局長 金原栄行

それでは、お手元の資料2をご覧くださいと思います。前のほうにも同じものを映させていただきます。資料2につきましては、2点ございます。1点目が三遠南信地域連携ビジョンについて、そして、2点目が本日の円卓会議の開催趣旨のご説明をさせていただきます。

まず、1のビジョンです。ただいま会長からご紹介がありましたが、本日、この会を主催させていただいております三遠南信地域連携ビジョン推進会議、こちらは東三河、遠州、南信州の230万人余を擁する地域におきまして、県境を越えまして27の市町村、48の商工会議所・商工会、また、愛知、静岡、長野の3県からなる官民連携の組織です。通称SENAと申しております。平成5年度に第1回目の三遠南信サミットを開催いたしまして、昨年10月には豊橋市で20回目となるサミットを開催したところです。このSENAにおきましては、1のタイトルにあります、本地域の目指すべき将来像と連携事業の方針につきまして、平成20年3月にビジョンを策定いたしまして、このビジョンのもと、活動を展開しています。ビジョンに掲載のとおり、五つの目的、基本方針からなっております、人財の育成につきましても重点プロジェクトと位置づけています。

それでは、ページをおめくりいただいて、2、円卓会議の開催趣旨です。ただいま申し上げましたように、このSENAにおきまして、人財育成に係ります事業を展開させていただいて、三遠南信地域の大学シンポジウムなどを開催させていただいています。そうした中、国土交通省の官民連携主体によります地域づくり推進事業に応募いたしまして採択を受けました人財育成定着化事業を展開しているところです。また、文部科学省で行われました人財育成円卓会議につきまして、三遠南信地域版といたしまして、今回、地域の人財育成に係る会議として、SENAの事業として取り

組みをさせていただいています。今後におきましても、このSENAのビジョンに基づきまして諸事業を展開いたしますとともに、人財育成に係ります事業を継続する中で、人財育成・定着化事業、また、円卓会議等を連携して行っていくものです。

説明は以上です。

### ③国の円卓会議の状況について

文部科学省高等教育局専門教育課専門官

杉江達也様

ただいまご紹介にあずかりました文部科学省高等教育局専門教育課の杉江と申します。本日は、我々が事務局を務める円卓会議の概要について、ご説明をさせていただきたいと思っております。この会議は、実質、まだ2回しか開催されていないわけですが、その第1回が開催された時期というのが平成23年7月という時期でございまして震災直後の、こういった厳しい状況でもこの会議が行われたということに、その重要性・緊急性がうかがえると思っております。本日、お話しさせていただくのは、例えば、国ではこのような形で後押しをさせていただいているということをご参考にしていただいて、三遠南信地域でさらにこれをもう少しリニューアルしていくとか、あとはその特徴を出していくとか、参考にしていただければと考えております。

そもそもこの円卓会議は、オールジャパンの視点から、戦略的産学協働による人財育成といったものを目的としているところです。実際には、大学教育の役割の認識の転換と再構築と、人財育成の好循環サイクルの構築といったものが、この会議の大きな理念といったものです。こうした理念に共鳴する企業、大学が結集いたしまして、平成23年7月に発足したものです。先ほどの事務局の資料にもありましたように、こちらの円卓会議で議論されたのは、主にグローバル人財といったものと、いわゆるイノベーション人財といったものでありまして、これは別に、地方だからとか、国だからとか、そういうことではなくて、こちらの地域でもグローバル人財というのは当然必要になってくるわけでありまして、各会社、企業でもイノベーションを起こせるような人財というのは当然必要になってきますので、そういったことを認識した上で聞いていただけると非常にありがたいと思っております。こちらの参加メンバー、企

業が20社と大学が12大学というような形になっておりますけれども、多様な業種の分野からそれぞれ出席していただいているということと、大学については、いわゆるRU11といわれる大学などがその構成を担っているというような形になります。

ここでグローバル人財の確保とか、イノベーション人財の育成といったものが議論になったわけですが、それ以外にも、この1から4の中身を中心に議論をされてきたところです。一方で、この三遠南信地域の円卓会議でも、恐らく本当に本音で話し合うような形になれば見えてくるであろうということだと思っておりますが、こういった場を設けることによって、初めて産学官の相互理解、情報共有に課題があることが認識できたということです。これは、実際に話し合えば話し合うほど共有できる点と共有できない点というのが見えてきて、そこをどうすり合わせていくかというのが、この円卓会議の中の課題と考えております。そして、人財育成に関する認識の共有というのは、少なくともこの中で図られるというような形になっております。この中で、昨年の第2回の円卓会議、5月になりますが、そこで産学協働で実行していくアクションプランというものが公表されました。そのアクションプランというのはどういったものかという内容がこれからご説明をさせていただくところですが、様々な場において人財育成のあり方というのが議論されてきたわけではありますが、今までの様々な議論の場と、それを踏まえて、従来の産学官の連携の枠を超えて、そして、官もまじえて具体的なアクションに取り組むということを視野に入れて活動してきたものです。ここで求められているのは、画一的とか横並びの、そういったありふれたものではなくて、企業と大学双方がそれぞれの特色とか実績といったものを踏まえて、スピーディーにそれを実行に移していくといったようなことであります。そういった観点から、七つのアクションといったものを提示したところです。これは、業種とか分野、これまでの取り組み状況に応じて、それぞれ大学、企業ができるものから実行に移すことが期待されているアクションです。

このアクションプランの概要ですが、まず、新しい日本社会を牽引する人財像ということで、我が国が新たな成長と発展を遂げるために、世界を舞台に活躍できる、タフネスとかグローバルな視点を持って我が国の新たな価値を創造できる人財

育成が決定的に重要であるといったものと、グローバル人財とかイノベーション人財の二つを主な軸として議論をしてきたといったものです。その結果、出されたものが主に、例えば、大学に期待する取り組みであれば、タフな学生の育成、主体的に考える力、課題発見能力等の養成、リベラルアーツ教育の充実といったもの、そして、企業に対しては、採用の早期化・長期化の是正とか、人財像の明確化と発信、学生の学びの適切な評価・活用といったものが企業のほうに求められる取り組みであります。では、七つのアクションを簡単に網羅させていただきますと、例えばアクション1というのは、世界を舞台に活躍できるグローバル人財の育成のための教育を充実・強化しますといったもの。アクション2は、日本の若者が積極的に海外留学、海外経験ができる環境づくりに取り組みといったもの。このアクション1から4がグローバルであれば、アクション5と6は、いわゆるイノベーションに関係するものです。そして、その下にある、今後、政府に求める取り組みといたしまして、当然、企業と大学が行うアクションというものがあるわけですが、政府に求められる取り組みというものもあります。それが産学官協働のプラットフォームの構築に向けた取り組みを進め、一つの社会運動として継続的に推進していくといったこととか、安定的な財源の確保とか奨学金の拡充などというのがこの中で求められているところです。なお、この産学官協働のプラットフォームの構築に向けた取り組みというのは、いわゆる、ここでやられている三遠南信地域での円卓会議といったものもその一つに含まれるものであると我々は考えているところです。では、具体的に企業と大学が取り組むと決めたアクションプランの内容について、簡単にご説明をさせていただきたいと思っております。

アクション1といたしまして、先ほどお話しさせていただきましたけれども、世界を舞台に活躍できるグローバル人財の養成のための教育を充実強化しますといったものですが、これは、例えば早稲田大学のほうでは、米国の大学に1年間にわたり派遣をするといったものがあります。

そして、アクション2については、日本の若者が、積極的に海外留学経験ができる環境づくりに取り組みといったものです。主に日本人学生を対象として、まず海外に留学することは不利にならない。むしろプラスになると、そういった仕組みを設けることが、この取り組みの効果のねらいで

あるということです。

アクション3ですが、これは世界中の優秀な若者が日本で学び、働きたいと思う環境づくりといったもの、これが3でありまして、ここでは、グローバル人財の育成のうち、特に日本にいる留学生などを対象とする取り組みを念頭に置いているところです。円卓会議のメンバーの実例といたしましては、名古屋大学の夏季の集中講座の例が挙げられているところです。

アクション4であります。これはグローバル化に対応した環境整備への取り組みということで、こちらは早稲田大学の取り組みのうち、クォーター制を含めて、アカデミックカレンダーの見直しとか、国際基準のGPAの導入とか、さらには各企業からの協力といったものも含まれているところです。

5つ目ですが、社会に新たな価値やモデルを創造するイノベーション人財の育成・活用です。

こちらは、育成の充実・強化、採用・活用の充実・強化、企業人財の育成の高度化といった三つの切り口を設定いたしまして、これについては、非常に多くの大学で既に多様なキャリアパス確保のための支援体制の充実が図られているところです。より具体的な例としては、東京大学のフォトンサイエンスとか米国内の研究でのインターンシップである三菱電機の取り組みがあります。

アクション6は、共同研究、協働作業を通じた人財の育成を行うといったものですが、パナソニックが大阪大学内に進出しまして、共同研究を実施するなどが挙げられているところです。

アクション7が就学の経済的支援であります。これらは、留学先の現地での生活とかインターンシップ情報について助言したりとか、あと、帰国後の合同説明会を開催したりといった多面的なサポートといったものがその中身になると思っております。

こうしたアクションプランの取り組み、簡単ですがご説明させていただきました。我々の支援させていただいている円卓会議、実は我々は文部科学省と経済産業省で事務局を務めさせていただいておりますが、前面に立つのは、あくまでも大学と企業の方々です。そういった中で、我々円卓会議の一つの大きな成果であるということは、この七つのアクションプランが一つの取り組みの成果というような形になると思っております。

今後は、社会全体としてこういった機運を盛り

上げていくといったものを考えているということ、この円卓会議では、まず話し合うということが大事ですけれども、話し合った上でそれぞれもう少し、先ほど見ていただいたメンバーではなかなか頻繁に開催するといったものも難しいといったことがありますので、具体的には、そのワーキングチームなどに今後分かれて、企業だけではできない、一つの大学だけではできないといった取り組みについて、それぞれ協働して解決することができるようなワーキンググループを設定しまして、そこで議論をさせていただくことを予定しているところです。

最後になりますが、ここで詳しい内容はウェブサイトのほうに表示されておりますので、そこをご覧いただければと思っておりますが、この円卓会議での特にメンバーの取り組みではありますが、三遠南信地域の産学協働のアクションは、今後、これらとは当然異なっていくものと考えております。そして、地域の産学協働のアクションというのは、各地域によって当然異なってくると思いますし、それぞれの地域の強みといったものとか特徴といったものはその地域で異なっていて、それぞれの地域におけるニーズというのも当然違ってくる。それぞれに応じて、その優先順位とか重要性に照らして、それをアレンジしながら、その地域を活性化して、各地のアクションの多様性がまた新たなイノベーションとして生まれてきて、日本全体の発展に寄与していく。その原動力となることを期待いたしまして、私のご説明とさせていただきますと思います。どうもありがとうございました。

#### ④ 文部科学省 円卓会議の発起人からの 補足説明

新日本有限責任監査法人 大久保和孝氏

新日本有限責任監査法人の大久保と申します。もともと東京の円卓会議は、前文部副大臣の鈴木寛先生と私で立ち上げさせていただきました。それを今、全国各地で展開させていただいておまして、最初に地方で実施いたしましたのが沖縄県で、そして、次が浜松市と。その後、今、私が参与をしております大阪、それから、長野が直近でこういった円卓会議を遂行することになっております。大変僭越ではありますが、この後の議論のためにも、なぜこのようなことが必要だったの

かと、このようなことについて少し簡単にご説明を申し上げさせていただきたいと、考えているところです。

実は、これまでの大学と産業界との連携についてはどうなっていたかといいますと、寄附金と卒業生の扱いとの会話でしかなかったわけです。しかしながら、企業は企業で、最近の学生はだめだ。大学は大学で、企業は全然向いてくれないのだ。こういう負のスパイラルに陥っていく中で、多くの日本の東京の企業は、日本ではなく海外に人財を求め始めてきた実態がありました。そういう中で、文句を陰で言っているのではなくて、何が欲しいのだと、どういうことをすればいいのだと、こういうことを本音で正面から向き合って会話していくことによって、文句も言い、それを大学が受け入れ、そして、それをまた人財で出していくことを通じて正のスパイラルに持っていこうと。こういうことでスタートしたのがこの部分でありました。

実際問題、企業側にも多数問題がありまして、例えば、実際に産業界、私は経済同友会がメインの活動の場ではありますが、「学生には英語とパソコン教育をもう少ししっかりして、即戦力を養成してほしい」と、というような瑣末な議論がいまだに産業界の中ではよく聞かれる話です。実は、今の学生にとって必要なことは何なのか。英語とパソコンしかできないような人間は、会社に入った後、伸びないわけです。しかしながら、リベラルアーツ教育をしっかりした学生というのは、入社した後に、「あなた英語を勉強しなさいよ」と言った瞬間に、1年でキャッチアップしてくる。こういうことについての問題意識をきちんと正面から向き合っていくような場があったのかどうか。あるいは、その企業自身も人財を海外に求めて、あるいは法令遵守のように、もうとにかく決めたことだけあなたはやればいいのだと。こんなことで地域の優秀な人財というのを実は必ずしも育ててこなかったのではないかと。

他方で、大学は大学で何が問題だったかといいますと、自分たちが教えた教育しかしてこなかったわけです。社会が求める人財ではなく、教えたことを教えてきた。私は最近よく言っておりますけれども、世紀の失敗の学部が環境学部と観光学部ではないかと。琉球大学などでも観光学部というのを設置いたしましたのですが、ものすごく中途半端な学部をつくりまして、結局、卒業生が行く先が全然出てこない。スイスのローザンヌな

どは3カ国語以上しゃべれないとだめだとか、そういうような人財が入ってきてこそ世界で戦える人財ができてくるのですが、中途半端に支配人養成するような学校をつくったときに、出口へ出てきた学生を、さあ、どうやって採用していくのだと、こういうようなことが出てきていない。あるいは、環境学部などもそうですが、環境知識しかない文系の学生は、社会にとってはニーズがほとんどない状況です。再就職市場でもほとんど就職先はないと。こういうような人財を、まだ18歳のよくわかっていない子供たちをはやり言葉で寄せつけてきて育成してくると。

こういうような状況の中で、もう少しきちんと社会と向き合った大学経営というのは必要なのではないかと。こういったことでさまざまな改革が始まってきたわけです。そこで、大事なことは、そもそも社会が求める人財というのは一体なのかということをもう少しきちんと正面から向き合っていくべきではないかと。特にハーバード大学を初めとした、いわゆる世界トップクラスの大学における学部教育のあり方、そして、大学院教育とのあり方の連携の中においてどこで役割を果たしていくのか。ちょうど飯田市長がいらっしやっておりますが、私、長野県で今、教育委員会の改革から、この円卓会議も含めて、全面的に参与みたいな形でやらせていただいております。その中で、例えば県立大学の設置について、長野県は今、大変な問題が起きておりますが、これも結局、生徒のニーズを考えずに、大学の論理だけで議論が進んできていると。何かといいますと、栄養管理士の資格試験を取るかどうかということでもめにもめております。栄養管理士の資格というのは大学にとっては都合のいいものでありまして、実績が上がりやすいと。ところが栄養管理士の社会市場などは限られてきている。

しかしながら、ここで何が大事なのかといいますと、栄養管理士のノウハウを持った人財の受け皿をきちんと産業育成していくと。実はきょう、1枚、信濃毎日の記事を配らせていただいておりますが、私のこの松本大学と県立大学の構想の中で一つ申し上げたのは、栄養管理士という資格を取ることが目的ではなくて、そのノウハウを生かすことによって、例えば、長野県がこれから健康産業の政策を推進していくという産業政策と一体となって、初めて県立大学がそこに税金を投入して人財育成していくことに正のスパイラルを持っていくのではないかと。あるいは、今、県立大学

で議論しているのは経営マネジメント学科をつくらうとしているのですが、経営のノウハウは必要ですと。それからNPOも必要です、行政も必要ですといろいろなことを言うのですが、しょせん18歳の子供に何をどこまで期待しているのかと。こういう議論が全く抜け落ちてきていると。

そういう中で、きょう、こういった円卓会議ができたことはすばらしいことです。ただ、一方で大事なことは、本当に企業側がどういう人財だったら正面から向き合っていくのか。ただ漠然と英語ができればいいということではなくて、では、TOEICを何点以上とればいいのか、そんなことをきちんと正面から向き合っていく場ができないと、役所がやっているような大学の審議会程度の話だとしますと、こういった会議はなかなか成功しないのではないかなと。むしろ、この場で大事なことは、本当に産業界がどういう人財が必要なのかということに向き合いつつ、それを地元の中で育てながら、それを吸収していく。

もう一つだけエピソードを申し上げますと、私も幾つかの市町村で今、議論を重ねておりますが、今、実は高専が大変脚光を浴びてきておりまして、社会のニーズはものすごくあります。ところが、地元の工学部の先生方は、自分たちが地域で一番だと、こう思っておられるのですが、企業側から見ると、むしろ高専から出た人のほうがはるかに欲しいと。工学部の学生は、むしろ論理的であるかもしれないけれども、必ずしも社会のニーズに役立たないと。こんなことを平気でおっしゃるようなことも議論されているわけです。むしろ大事なことは、そういう問題としっかり向き合いながら、本来あるべき人財というのをつくっていく。そして、なおかつもう一つ大事なものは、やはりこれは東京ではありません。グローバル人財とって、必ず世界で戦うような東大、京大と肩を並べる必要も私はないと思います。グローバルに代表されるような、まさに地域が世界に向いていくような人財育成というのはどうあるべきなのか。やはりそれぞれの状況に応じた人財育成というのはあってしかるべきではないかなと、こう思いました。

長くなりましたけれども、私はただ申し上げたかったことは、少しここで皆様に刺激を申し上げさせていただいて、これが今日のこの後のディスカッションの活性化となって、「何であんなやつにあんなことを言われるのだ」と、こういう思いの中から議論をスタートしていただきますと、比較

的中身の濃い、有益な議論ができるのではないかと  
いうことで、こういう生意気なことを申し上げ  
させていただいたことをお許しいただければと思  
います。以上で私の補足説明を終わらせていただ  
きたいと思います。どうもありがとうございました。

## ⑤三遠南信地域の人財育成の状況について

### 三遠南信地域連携ビジョン推進会議

事務局長 金原栄行

それでは、SENAのほうで調査をいたしました  
一部をご紹介して、本日の後の議論のお役に立  
てばと思ひまして説明をさせていただきます。お  
手元の資料の4番、三遠南信地域の人財育成の状  
況という経過をご覧いただきたいと思ひます。

まず、ページをおめくりいただきまして、1点  
目です。こちらの表は、産業別の就業者数です。  
表の一番左手は全国ということでありまして、そ  
の次に、この三遠南信地域ということを取りまと  
めをさせていただきます。三遠南信地域の表の  
一番下をご覧いただければと思ひますけれども、  
これは、人数、パーセントということですが、こ  
の三遠南信地域での就業者人口というのが121万  
6,000人余りということになっています。その内  
訳といたしまして、上の業種別、産業分類別とな  
っています。この中で一番多いものにつきましては、  
やはり上から5番目の製造業ということ  
で28.3%、また、2番目は、そのさらに四つほど下  
になりますけれども、卸売小売業ということ  
で14.6%。この地域の特性ということでもありま  
しょうが、一番上の農業・林業につきましても  
6.6%と、割合に高い数字となっております。また、  
下から5番目になりますけれども、医療・福祉に  
従事される方が8.6%、10万人以上いらっしゃる  
ということ、この地域の特性の一つかと思われ  
ます。

次のページになります。労働力人口の推移です。  
これにつきましては、国全体のこともありますが、  
我が国の人口、これが2010年から35年にか  
けて約1億2,800人から1億1,400万人余り  
になると。2050年には約1億人になると想定  
される中で、労働力人口につきましても2010  
年から35年にかけて約1,800万人減少とい  
うことが推計されております。この三遠南信地  
域の人口につき

ましても、2010年から35年にかけて、約18  
万人減少するのではないかとこの予測のもと、  
労働力人口につきましても、約23万人余減少  
していくということ、労働力の不足というものが  
懸念されています。

次のページをご覧いただきたいと思ひます。こ  
ちらは、この地域におきます大学、また、大学  
の卒業に関連した数字の集計となっております。  
左側のほうに、この三遠南信地域に16大学あり  
ますが、この内訳でございます。理工科系・理  
工系が5校、医療・看護・福祉系が6校・文系  
・デザイン系・経営系というものが5校とい  
うことで、計16校の大学がこの地域にありま  
す。右側の丸の円の中ほどをご覧いただきたい  
と思ひます。学生総数は、この16校で約2万  
1,500名となっております。この出身別の内  
訳になるのですけれども、その上に四角囲み  
がありますが、オレンジ色の部分、右側のと  
ころが三遠南信地域からの出身として、2万  
1,500名のうち9,200名余りと。43%がこ  
の地域の出身者、57%がその域外からお越  
しになっている学生ということになります。さ  
らに、上のところに青い矢印で来ております  
が、上の説明をさせていただきますと。三遠  
南信地域の定住人口から推計される潜在的な  
学生数、これが1万2,600名。そのうち三  
遠南信地域内の大学に進学する割合は2割。  
簡単に言いますと、この三遠南信地域の高  
校生で、この地域の大学に進学される方は約  
2割、その他地域には8割というような状況  
になっているというものを示しているもので  
あります。また、中ほどのところにお戻り  
をいただいて、先ほどの学生総数2万1,500  
名の下ですが、毎年平均的に卒業されるのは  
5,400名余りということになっています。こ  
のうち就職をされる方が3,900名。大学の  
この推計の中で、未就職あるいは派遣です  
とかアルバイトというのは、ここに正規就  
業とカウントしていないものですから、こ  
ういった数字になっています。この3,900  
名の就職者のうち、地域内に就職をされる  
方がおよそ1,200名、30%、地域外に就  
職をされる方が2,700名ということでの  
数値が把握されております。また、地域内  
に就職をされます1,200名の中のうち、約  
900名が地域出身者、300名が地域外から  
この地域へ就職をされる学生であるとい  
う数字となっております。

ページをおめくりいただきまして、次に、  
地域企業の大学教育への期待ということで  
アンケートをとったものです。上のところ  
にありますように、その期待度の高かった  
お答えといたしまして、1

点目は、論理的思考や課題解決能力を身につけるといったもの、これは、53%でございます。それから、2点目は、実社会や職業とのつながりを理解させる教育といったものへの大学教育への期待というものが1位、2位と。その次に、一般教養の知識、専門分野の知識を身につけるといった順番になっております。そして、下の表ですが、業種別にどういったニーズがあるかということで分類したものです。一番左側が全体ということで、以降右側に業種別になっています。例を二、三挙げさせていただきます。左側から三つ目に、製造業とありますが、例えば、製造業でいいますと、論理的思考や課題解決能力を身につけるといったものが、やはりニーズとしてトップ。また、中ほどになります。複数の人と特定の課題に取り組む経験、あるいは外国語によるコミュニケーション能力といったところのニーズが高いというものであります。また、表の中ほど、やや右になりますけれども、例えば、金融・保険業というところであり、一番上の論理的思考、課題解決能力を身につける、これは100%ということでありました。また、一番下のほうになります。ディベートやプレゼンテーションの訓練といったものについてもニーズが高いものとなっています。さらに、一番右から2番目になります。医療・福祉の分野ですが、こちらは、中ほどになりますけれども、専門分野の知識の身につける、あるいは、その下になります。専門分野に関連する領域の基礎知識を身につけるといったところへのニーズが高いものとアンケートでは調査結果が出ているものです。

それでは、次、5番目です。ページをおめくりいただきまして、次が地域企業の地域大学への期待です。こちらにつきましてもアンケートですが、トップといたしましては、三遠南信地域とのかかわりを大切にしたい実践的な教育ということで、これが59%となっています。また、三遠南信地域の産業、経済、文化、歴史等に関する教養についても必要ではないかと。ここが1番、2番となっています。

それでは、その次、6番目です。地域企業のインターンシップへの協力可能性ということでアンケートをとらせていただいた結果です。一番上が棒グラフになっていますが、ここが1日程度の見学会による学生の受け入れ等ということです。以降、下に行くに従って長くなりまして、一番下が3カ月以上のインターンシップの受け入れとい

うことです。全体に視察会を含めて短期間のインターンシップ受入協力が高い傾向ということでご覧いただけるかと思いますが、そうした中、1カ月を超えるインターンシップの受け入れについても、ご協力をいただいている企業があるという状況となっています。足早でございましたけれども、資料につきましては以上です。

この後、参考資料ということで、この地域に関連いたしますセミナー事業、あるいは人財育成に係るSENAでの対応などを、その後ろに参考につけさせていただきますので、またご覧いただければと思います。説明は以上でございます。ありがとうございます。

## ⑥意見交換会

コーディネーター SEANAアドバイザー

愛知大学 戸田敏行教授

皆さん、こんにちは。愛知大学の戸田です。進行ということであり。これから2時間20分ということで、長いようですがこれだけのメンバーがいらっしゃいますし、率直な議論をと、先ほど大久保さんのお話もありまして、時間が非常に限られていると思います。先ほどの実態のグラフもありましたが、ここに至るまで、各大学の学長先生にお集まりをいただいた準備会を何度か開催しております。その中で、まず地域人財の数量的なことをつかんで、それで実際にどのようにできるのかを考えようと、あのような数字を出させていただいたということです。

当地域には230万人の人口がおりますが、大学対象人口でいえば8割は流出している。これからの人口の減少を考えれば、これは非常に大きなことではないかと思えるわけです。片方で、地域内大学に2万1,000人の学生がおられるということも改めてボリュームを感じるわけです。これと先ほどの就業人口のボリュームとが関係あります。就業人口の大きな製造業、これから開かれるであろう農業、あるいは医療、福祉、といった分野については、就業の集積があるということも見えてまいりました。こうした状況を背景に、産学官の循環の中で、どのように人財が活かされて、そして産業が発展していくのか。社会環境として人口減少は自明です。国際競争の中にあるということも自明であります。きょうは議論の結果、アクションプランではありませんけれども、それに近

い方向性を得ることができればと思うわけであり  
ます。

次に議論の手順であります。人財ですので、雇  
用される場所、これは企業ということになりま  
す、それから育成ということになりますと、主と  
しては大学、そして地域というのは行政というこ  
とになるかと思えます。人財の出口と言われま  
す産業界からきょうは最初に提起をしていただい  
て、それから、大学の先生方、あるいは、きょう  
は行政3市長がお越しですので、行政からのご意  
見もいただければと思っております。それでは、  
早速議論の中に入っていきたいと思っております、企  
業の皆様方から、ご発言、ご提言もあわせていた  
だければと思っております。この地域、何と言いまし  
てもものづくりが非常に大きなところでありま  
すので、最初に、浜松地域イノベーション推進機構の  
津田理事長、それから、多摩川精機の萩本様、お  
二人にご意見をいただきたいと思っております。

もう一言だけ、済みません。人財育成というの  
は非常に広い範囲でありますので、基礎的な人財  
の育成の分野と専門の分野、それから地域定着と  
いう、一応そういう区切りを持って考えて議論が  
進むようにと思っております。それでは、浜松地域イ  
ノベーション推進機構の津田理事長、スズキの元社  
長でもいらっしゃいますので、自動車産業含めて、  
ご意見をいただければと思っております。よろしくお願  
いします。

#### 浜松地域イノベーション推進機構

##### 津田 紘理事長

ただいまご紹介いただきました公益財団法人浜  
松地域イノベーション推進機構の津田でございます。  
今、ご紹介ありましたように、私の今日の立  
場に付いて簡単に触れます。4年前までは自動車  
会社の社長でしたが、その後、地域の産業支援機  
関で中小企業の人財育成や経営資源の強化を担当  
しておりますので、産業界が求める人財として、  
何を学生に教えるか、という立場でもあります。  
従いまして、私の話は、幾つかの切り口が混在し  
ます。司会の戸田先生の切り口が縦軸だとすると、  
私は横軸になっておりますので、その辺はご了承  
いただきながらお聞きいただければと思っております。  
三つの立場がありますので、全体を俯瞰的に見た中  
で、まず、私の教員としての学生に対する思い、

大学に対する思い、産業界での思い、そういった  
ことの話から入ります。

まず、学生の意識ですが、何のために大学に行  
くのか。今の学生は大学に行く目的が非常にあい  
まいとなって、皆が行くから自分も大学へ行こう  
とか、地域の大学が近いから行こうというものが  
多いのです。講義の中でも、そういったことを強く  
感じます。そのような観点で申し上げますと、ま  
ず大学で教育を受けて、多くは製造業で働かれる  
と思っておりますが、企業の目的や事業の範囲が日本か  
海外か等、その地域や市場がどう変化をしながら  
事業を進めているのか等はあまり知らないのです。  
本来企業は、社会や市場の要求に応え、地域の問  
題をどう解決していくかという使命が基本なので  
すが、その点も大学ではあまり教えていないので  
す。

さらに、企業ですから、事業をやりながら利益  
を上げなければいけないという目的もあります。  
それと、社会に対してどういう貢献をするか、こ  
れは地域だけではなくて、国に対してもそうです  
し、世界に対してどういった貢献をするのか、こ  
の両面を学生はあまり知らないのです。また、  
好きな技術をどう活かすか、こんな会社に行きた  
いといったことに関しても、学生の中で差が出る  
のはやむを得ないかと思っております。それから、国  
全体の経済産業政策が企業にとっては大きな拠  
り所だと思っておりますし、産業政策をベースに企  
業の成長を担うのが企業の経営資源です。その中  
で重要となるのは、やはりヒトです。他にモノ、カ  
ネ、情報もありますが、その中でヒトを育てるに  
は、幼児教育から始まって、大学を出て、大学院  
を出て、それなりの知識なり技術技能を得て修了  
するので、このような意味で、日本国もしくは産  
業なり経済を自分たちが支えるという意識が今  
の教育の中で足りないのではないか。教える側も、  
企業で学生をどう育て上げるかという点も大き  
な課題があると思っております。

次は企業の元経営者としてコメントします。ス  
ズキ社は、どちらかというと、地域の学生を比較  
的安定的に採用しております。そして人財はあく  
までも社内で育て上げるのだという意識が基本に  
あります。特殊な企業ではないのですが、大手の  
カーメーカーと比べるとかなり弱小ですので、必  
要な人は自分で育てるとというのが非常に強い  
企業です。社内の教育も、海外に人を派遣するの  
も教育です。先ほど英語とパソコンという話が  
ありましたが、それは教わるのではなく業務を覚  
えながら

身に付けるものでしょう。これ以外にも現場に配属すれば自然と体験で覚えることは多いのです。何処の製造業も現場・現物・現実主義を徹底しております。海外の現場では現地語が工場で飛び交って、仕事をするのが普通です。このように現場で仕事をするので多くのことが理解でき、そして覚えるのです。このようなことが製造業の現場ではこれからますます多くなると思います。英語を使う海外の国は多いですが、でも日常生活はそれぞれの国の現地語で動いていますので、そういったことも含めると、やはり現場で“覚え・学ぶ場を与える”のが企業の人財育成法です。これらの蓄積がいわゆる“現場力”です。企業はヒトが利益を生み出し、自分自身も成長するのです。企業に勤め多くの現場で、そういう苦しいことでも、案外なれていくというのが実態だと思います。私は実際に部下を引き連れて海外で色々現場を見ておりますので、ヒトが成長するプロセスは良く分かります。

そういった企業が地域や国を含め、国際的な関係を支えているのですが、その辺の実態を社員に理解してもらいながら、嫌がる社員に海外駐在を命じたり、出張に出すことを実行しております。きれいな事ではなく、産業界が泥くさくやっているのが、我が社だけかもしれないが常日ごろから実行していることです。もう一つ、学生に重要なことを企業の立場から申し上げます。英語を話せることもさることながら、日本語の下手な人が多いのです。例えば、文章がおかしいとか、漢字の誤字、“てにをは”のミスが多い。これは多分パソコンの変換ミスだろうと思いますけれども、正しい日本語ができてこそ、現地の言葉で現地の人たちと交流ができると私は思っています。従いまして、まず日本人なら正しい日本語をしっかり書け・話せということを、私の学生時代はよく指導されました。いろいろな文書を書くにも、文章の“起承転結”を考えよ、目的と結論を明確にせよ等の指導でした。このような指導は、今もやるべきでしょう。継続すれば、きちんとやってくれるのが日本人の良いところだと思います。従って、外国語だけではなくて、そういった意図を持って、大学と企業で両輪となって、ヒトを育てることが重要です。また、今の学生はどうも引っ込み思案の人が多くなっています。後ろ向きとは言わないまでも、前向きな志向が少し欠けているかなというのを特に感じます。また、体力が比較的弱くなっているのではないのでしょうか。私はよく、

体力より胆力が必要と言っています。それは度胸みたいなものです。力強い、足腰のがっちりした、いわゆる精神力プラス体力の伴った人たちが減っているように感じます。

色々なことを申し上げましたけれども、大学できちんとした基礎教養、基礎学問を学んでいたければ、あとは企業現場でどうにでもなると私は思っています、少し言い方が乱暴ですけども。とりあえず、ここで話を終わらせていただきます。

#### コーディネーター 愛知大学 戸田敏行教授

ありがとうございました。私も聞き入っておりました。現場力については、インターンシップの議論にも繋がると思います。これはこの地域の非常な特性だと思います。この地域に産業の現場があるということとどう教育を結びつけるのかということが出てくると思います。あと、社会人基礎力のことについてのお話が出ました。萩本社長までご意見いただいて、もしそこで大学の先生方からご質問、ご意見等があればと思います。では、萩本社長、お願いします。

#### 多摩川精機（株） 萩本範文代表取締役社長

飯田の多摩川精機の社長の萩本と申します。事務局から、テーマを航空宇宙産業というテーマに限定していただいておりますので、少し話が狭義な分野に入り込むことがあるかも知りません。

将来産業として航空宇宙産業が注目されているというのは、今日、皆さんも御存じのとおりだと思うのですが、工業先進国と言われながら、航空宇宙産業は少し事情が違っているという意味で、この産業の特性について少しお話しします。この産業は、高度な技術分野でありながら、残念ながら、事業規模はそれほど大きくはありません。また、兵器あるいは防衛技術に近い技術分野という事情もあって、国家の威信にかかわる技術分野でもあります。ですから、非常に狭い領域でこの技術は守られているという特殊性があるということをご承知いただかないと話がわかりにくいかも知りません。また、歴史的な背景もあって、昭和20年に日本の航空機産業はつぶされて苦勞をしてきた経過がありまして、今、世界の中でどういう立場にあるかといいますと、例えば、日本の航空局という組織がありますが、この日本の航空局の

権威は大変に低く、アメリカのFAAやヨーロッパのEASAという、航空局の管理下にほとんど置かれています。ですから、日本では飛行の認可もできないし、部品の修理認可もできない。すべてアメリカにお伺いを立て、ヨーロッパにお伺いを立てないと産業として成り立たないという特殊な事業であります。

ですから、航空機産業では、日本のワークシェアは非常に少ないわけでありまして。たまたま今、ニュースで大騒ぎになっていて誠に残念ですが、ボーイング787をしても、日本のワークシェアは高いのですけれども、飛行機の構造物が主体でございまして、飛行機には多くの電子装置が付いているわけですが、その分野にほとんど日本は入り込めていないというのが実態であります。そんな航空機産業の特性ということをお願いしたけれども、では、人財はどういうことになっているかということですが、航空機産業はほとんど英語の世界でありますから、しゃべれるとかしゃべれないとかいう問題ではなくて、文化として英語圏にコントロールされており、語学がこの産業で大きな障害になっております。ですから、日本をフライトオーバーして、インドだとか、フィリピンだとか、シンガポールというようなところになってしまうという実態もあります。語学力を付けることがどうしても必要だということ。また細かい話ですが、この世界はインチ、ポンドの世界でありまして、日本のミリメートル、あるいはJISというのが、通用しない分野であります。素材にいたしましても、寸法管理にいたしましても、日本の図面にするにはトランスレートしなければならぬという厄介な問題が存在しているということもご承知いただきたいと思っております。また、大学教育等々のことを申しますと、学問領域としては極めて狭い産業であるという意味で、大学での取り組みも限定的となっております。ですから、大学院の卒業生をさらに専門的に教育し直さないと、実践的な技術屋にはならないという事情があります。三遠南信地域ではありませんが、当社では信州大学の工学部にモバイル制御講座という寄附講座をつくりまして、航空電子工学を提供させていただいております。

今年は、信州大学初の人工衛星が打ち上げるわけですけれども、当社は全面的にバックアップしております。結果としてどういうことが起こっているかといいますと、学生の中に航空宇宙という分野での関心が高まっておりますし、そういう学問

分野があるのだということを知らしめる仕組みとなっていると思います。それから、就職した後に、多くの社員を大学院に送り込んでいます。先ほども申しましたように、大学で学習し、卒業してただけでは、不十分ですから、基礎教育を学んで会社に入ってもらった後、もう一回、大学で受け取っていただくようなしくみをぜひおつくりいただきたい。テーマを持って大学にもう一回行って、専門分野を学んで帰ってきてもらうような仕組みを私としては強く期待をしておきたいと思っております。ですから、学生を完成した形で卒業させるというよりも、未完成でいいので、社会人になった後、再教育する仕組みをぜひ考慮いただければということをお願いしました。

もう一つ、最後ですけれども、この地域にこういう産業があり、こういう大学がある、だから、結びつけていきたい、結びついたらいいという話は、私どもの産業分野に限っていえば、極めて非論理的なことだと思っております。なぜならば、専門の先生というのはそれほどどこにでもいるわけではなくて、もう本当に世界中を探しても、その分野の先生が見つかるかどうかという世界ですから、地域を限定して考える論議というのは非論理的なような感じがいたします。以上です。

#### コーディネーター 愛知大学 戸田敏行教授

ありがとうございました。萩本社長から、非常に先端的な分野の中での人財育成で大学との教育流動性のこと、また人財育成がこのエリアだけにとらわれるものではないということ。さらに専門分野の特質としての英語のこともありました。

お二人からは、このエリアの産業の中で非常に大きなボリュームを占めていますものづくりについてお話を頂いた。ものづくりの中で基幹的な自動車産業、津田理事長からは今の現場と大学の関係というご指摘。それから、先端的にこれからどんどん伸びていかなければ分野では、このエリアだけの人財育成は難しい。そういう意味での企業での人財育成と大学との関連という問題提起がありました。どうでしょうか。先生方から、もしありましたら。理工科大学の荒木先生、お願いします。

静岡理科大学は、まさしくものづくりに貢献する人財を育てるということで私たちは教育しているつもりです。今、お二人方のご説明、あるいはそのご意見に対して、後ほどまた、我々がどう対応すべきなのかということのアドバイスをいただきたいと思っています。そもそもこの地域は、ものづくりが盛んな場所だから、技術者を育て、送り出す、つまり就職が容易だとほとんどの方が思っておられます。確かに就職率はいいのですけれども、現在のグローバル化という社会において、実に対応しにくくなっています。というのは、浜松地域の企業は、このグローバル化に対して、世界に打って出るべきか、あるいはこのまま国内で生産を続けるべきなのかと、かなり逡巡し、採用活動にも影響している様子も伺っています。

海外に出るとした企業は、そこで働く技術者のうち、今、萩本さんがおっしゃったような、かなり専門的で、非常にシャープなことを身につけた方以外の一般技術者は、現地で採用したほうが良いのではないかと考えている。つまり、こちらで採用して連れていく技術者は、より高度で、グローバルスタンダードを身につけた人に限定される。そうしますと、自分の大学のことを言うわけではありませんけれども、例えば、この地域でトップのほうに静岡大学がある、その次のレベルの大学は非常に困ることが起こることになります。

このような状況に対して、大学の教育はどのようにしていくのが良いかのアドバイスをいただければと思います。また、津田さんがおっしゃってくださったように、専門的なことが余り深くなくても、企業の現場で教育してくれるということは、ものすごくありがたいことですが、もう少し小さな企業の場合は、高度な専門を要求しながら、企業現場で教育できない状態も起こっています。これにどう対応するかということも大変なことだと思っています。

それから、萩本さんが航空関係のお話をなさいましたが、本学でも航空工学コースをつくりました。学生は、航空工学や航空産業にあこがれて入ってきます。しかし、結果的に就職できません。先ほどおっしゃったように、関連企業が少ない上にその地域のかたよりもあります。さらに、専門性がシャープで狭いこともあります。この地域からは就職できるものではないということになってしまいます。その対応策として、我々の教育現場

では、できるだけ汎用性を持たせるような教育を行うような改革を進めています。

このような教育をどのように行うかの例として、本学の取り組みを簡単に紹介します。お手元の袋の中に資料が入っています。社会人基礎力を備えた職業人育成のためのプログラムです。汎用性とか適応性を育成するには、基本的な人格教育からやっていかなとけないということは、先ほど津田さん言われました。そして、後ろ向きな学生を、できるだけ前向きにさせるにはどうすればいいかということを経験の中で行わなければならない時代になってきていると思います。つまり、学生の日常生活の根本的なあり方から指導すべきであるとの考え方が検討されています。しかし、大学では、そういう日常的な事にまで立ち入って学生の教育をすべきではないとする先生方が多くいます。そこをどうすればいいかということについて、ご意見を伺い、大学側の要求と産業側の要求のミスマッチが起こらないようにしたいと思えます。お手元に配布させていただいたキャリア形成教育の資料は、平成22年度から5ヶ年間の予定で本学が取り組んでいる教育改革です。これを説明すると長くなってしまいますので、後ほど読んでいただくことにして、このような教育のあり方について、どうすれば良いのかということが、議論の中から生まれてくれば幸いだと思っております。ありがとうございます。

#### コーディネーター 愛知大学 戸田敏行教授

ありがとうございました。進め方を、もともとは企業の方、それから大学の先生と二分していたのですが、むしろこのまま意見交換したほうが発展すると思えますので、そうさせていただきたいと思えます。それでは柳澤先生。

#### 静岡大学 柳澤 正副学長・理事

静岡大学の柳澤です。ものづくりの話がお二人続きましたので、私も工学がベースですので、関連で少しコメントさせていただきます。それで、津田理事長が現場力というようにおっしゃいましたけれども、基本的にはスキルという部分だと思えるのです。それで、先ほどおっしゃいませんでしたが、実はそこには大前提があって、例えば工学系の学問の体系とか、いろいろなこと等は、基本

的にあるレベル以上はマスターしてきていると。例えばスズキさんのようなところでは、それを伸ばして本当に仕事をするにはああいうこと、例えばパソコンや英語などは現場へ放り込む、あるいは実際の設計していく上では現場で一緒にやっっていけばいいということになろうかと思えます。そうしたときに、大学は何をするかという、今、現場力というなら現場基礎力というものを学問体系と一緒にやっっていかなければいけないと思っています。現場基礎力というのは、何を言うのかというと、工学系ですと手を使い、例えばいろいろなものを作る、あるいは適切に判断をするとか、そういうものもあるかと思いますが、そういうベースがあり、さらにそれがスキルとともに学問的にどうなっているかということをしっかりマスターしてきた人が、まさしく企業の中に行ったらやれるということで、現場の会社で十分鍛えられますよというのは非常に賛成なのですけれども、その前提のところを我々がしっかり、あるいは大学でしっかりやっっていけないと、現場での人財育成は一気に崩れるのではないかと思います。

それからもう一つ、今度は萩本さんのお話ですが、おっしゃったように地域に限定する必要はないというのは私も大賛成で、特にものづくり、工学などの世界は、いい人がいれば地域だろうが日本中だろうが世界だろうが、そこから人を取ってくる、技術も取ってくる、反対に自分たちも出すということで、また後で機会があれば申し上げたいと思いますけれども、地域だけではないというところは非常に共感させていただきました。ありがとうございました。

#### コーディネーター 愛知大学 戸田敏行教授

ありがとうございました。ほかにいらっしゃいますでしょうか。それでは、また後ほど再度議論をしたいと思えます。では、企業側からのプレゼンテーションを先に進めさせていただきたいと思えます。続いてサーラコーポレーションの神野社長からお願いをしたいと思えます。神野社長は、エネルギー領域であり、エネルギーと同時に地域企業という意味合いが強いかと思えます。よろしくお願ひします。

#### (株)サーラコーポレーション

##### 神野吾郎代表取締役社長

ご紹介いただきましたサーラコーポレーションの神野です。豊橋・浜松地区で中部ガスという都市ガス供給の会社の社長もしております、そういった意味で地域経済と非常にいろいろな形で密接にかかわっております。今日は会社の社長というよりも、商工会議所の副会長として、その地域経済をどのように活性化していけばいいかということ、日ごろいろいろ議論をし、取り組んでいますので、それについてお話をさせていただきたいと思ひます。

東三河の商工会議所では、昨年から東三河の広域経済連合会という、広域的に経済を活性化させる商工会議所と商工会を連合させたような組織をつくりまして、共通のテーマでいろいろな施策をしていこうと取り組んでおります。その中の重要なテーマの一つが人づくりです。荒木先生などからもお話がございましたが、現在、浜松も東三河も同じ状況ですが、ものづくりを中心とした工場への人財提供からグローバル化の中で、従来とは違った形での人財というものが求められていると思ひます。これはいわゆる大企業だけでなく、商工会議所のメンバーの中小中堅企業においても同じような状況です。こういった中で、グローバル化、それからイノベーションというテーマを軸に、どういうことをしていけばいいかということで、今取り組み始めていることが、お手元の資料「東三河地域の産業経済を支える人財育成システムの検討資料」です。まず東三河の商工会議所・商工会にはいろいろな研修プログラムがありますので、これを連携します。特に郡部の商工会などは人財育成のプログラムができませんので、豊橋等でやっているものも受け入れる形にしようということです。かつ、これを商工会議所・商工会だけのプログラムにするのではなくて、今日ご出席の各大学のいろいろなプログラムとも、今後は連携ができるようにしていきたいと考えています。ものづくりの企業、あと小売、サービス業の第三次産業等のいろいろなノウハウ形成というものを、この商工会議所・商工会、ここでは東三河産業アカデミーという言い方をしていますけれども、地域で支えるようなプラットフォームをつくっていきたくて考えています。

それからもう一つお話させていただきます。今後の地域としてのテーマとして第一次産業の農

業・林業関係に関する人財育成。今後は雇用増の非常に重要な部分だと思います。特にこの三遠南信地域においては非常に大きなテーマになると思います。ここの部分のいろいろな仕組みづくりに取り組み始めているところです。今回の円卓会議を一つの機会に、このような新しい取組みがより推進できるといいと思います。ただ単に新卒の学生向けのプログラムなどだけではなくて、企業に入ってからまた改めて学ぶとか、いろいろな経験、知見を持っている高齢者の人が学校に戻って、そこで学問の形にしてまた企業に戻るとか、こういった社会の循環システムが非常に必要なことではないかと思っています。

それから、今までとは全然違う話になりますが、私は、豊橋技術科学大学のアドバイザーをさせていただいています。そこで提案しておりますのは、留学生とのネットワークづくりです。今日の議論は日本人の人財の話ばかりですけれども、これからの時代は留学生をどう戦略的に考えるかということが非常に重要になってくると思います。特にアジアの学生が日本で、この三遠南信で2年でも3年でも4年でも学んだという経験は地域としては非常に意味があるわけです。豊橋技術科学大学などは、かなりの割合で留学生がいっぱいいますが、もう既にアジアのいろいろな国や地域の重要な大臣級のポジションにいるような卒業生もいます。ただ、少し残念に思っているのは、卒業生がネットワーク化されていないということです。OBのネットワーク化を含めてこの地域で学んだということを、さらに活かしていくことが必要だと思います。また一方、ローカルな地域の学生たちも、そこでグローバルな経験と交流ができるという点で、留学生の存在というのは非常に重要だと思います。それからさらに企業でも留学生の卒業生を採用した会社が、グローバル戦略において有効活用されております。これは、ものづくりの企業だけではなくて、例えば、豊橋に本社がある丸源ラーメンで有名な物語コーポレーションという東証一部の上場企業は中国からの留学生の活用が行われています。グローバルな人財の活用とネットワーク化が今後この地域と世界、特にアジア展開においては非常に重要ではないかと思えます。

コーディネーター 愛知大学 戸田敏行教授

人財育成の地域プラットフォームが、東三河で進

みつつあるというイメージを持ちますが、これは東三河の大学の先生方からまた後で意見をいただきたいと思います。留学生についても、ネットワーク化が非常に重要だというご指摘です。また一方、ここにある企業は、大抵が国際企業ですから、従業員の人たちは大半海外に出て行って、帰ってくる。そのときの帰国子女も、これらの活用が多くあるのだと思います。

ここで、地域基盤のこともありますので、牧野市長からご発言をいただきたいと思います。

飯田市 牧野光朗市長（SENA副会長）

皆さんこんにちは。飯田市長の牧野です。今、それぞれのセクターのものづくりの現場のお話や、あるいは会社の企業の人財育成の話、それから大学側からの人財育成のお話をいただきまして、私のほうから地域を預かる立場として少しコメントをさせていただければと思います。

先ほど萩本社長からもお話がありましたように、私どもの地域は新しい産業クラスター、産業集積を進めていまして、その一番フラッグシップ的なものが航空宇宙産業、環境産業や食・農産業、それからこれも萩本社長が音頭をとって今、キックオフして始めておりますメディカルバイオ分野、多様な産業集積を図るための取り組みが今スタートしているところがございます。先ほど戸田コーディネーターからも話がありましたが、そのプラットフォームの役割を果たしておりますのが南信州飯田産業センターであります。この南信州飯田産業センターは、そうした産業を育成していくためのプラットフォームとして、それから企業に必要な人財の育成の場として活用をしてもらっているという、全国的に見ればかなりユニークな取り組みではないかなと思います。これは単に飯田市のみならず、飯田下伊那14市町村がそれぞれかわる中で、定住自立圏構想の産業づくりの中核的位置づけとしているところでありまして、産業技術大学という形での人財育成や、先ほどお話がありましたものづくりの大学の機能もあわせ持っています。やはり地域にとりましては、今お話にありましたようなグローバルな人財も必要と思うわけですが、そうした人財も、若い人財が地域に定住してもらって、そしてそこから世界に打って出てもらえるような、そういったライフスタイルをどうやってつくっていくかということが非常に大きな課題であります。人口減少、少子化、

高齢化という中で、どうしても私どものような地域、特に4年生の総合大学がないような飯田の地域におきましては、高校を卒業しますと、8割方がこの地域を離れていってしまうということがございまして、なかなか帰って来られないという大きな課題があります。これは三遠南信地域全体としましても、三遠南信地域で育成された人財というのは、やはりこの地域の中で活用できるような、そうした仕組みができていけばと思うところです。

それから、先ほど大学のお話で、特に地域を限定して云々というのは萩本社長からもお話がありました。私どもの地域は、まさにその地域を限定してしまうと、そうした理工系の大学や、あるいは4年生の大学がないところでもありますので、そういう考え方はとれない。むしろ、それを逆手にとりまして必要な大学、あるいは研究機関とは、どことも連携をしていこうという考え方をとっているところです。今、大体27大学、約70人の大学の先生方、研究者の皆さん方ともネットワークをつくっておきまして、これが「学輪IIDA」でして、全国からも注目をされている域学連携の取り組みです。飯田は非常にものづくりも地域づくりも様々な先進的な取り組みをしておりますので、大学としましては、そうしたものを学生に学んでもらえる、そうした場を提供していくというメリットがあります。地域にとりましては、そうした地域外もうまく活用できるようなチャンスと、それからもう一つは、様々な皆さん方が参加している専門的なネットワークですので、地域の様々な課題について対応していただける、そうした可能性というものがあるというものです。一例を挙げますと、この2月5日に供用開始になりますが、飯田の街中でラウンドアバウト型の交差点が立ち上がります。これは、従来の四つ角の信号機付きの交差点というものが、東日本大震災の計画停電の中で限界ということが露呈しまして、欧米では、もう既に普及しておりますエコで安全なラウンドアバウト型の交差点というものが、日本でもいよいよ普及するということまできているわけです。信号機付きからラウンドアバウト型に変わるのには日本で初めての試みということで飯田が第一号となりますが、そういったことをやるためには、単に地域としてやってみたいという思いだけではなくて、専門的なデータ、そういった科学的なデータの裏づけが必要になるわけでありまして、これは名古屋大学の国際交通安全学会の中村先生と一緒に なってやっていただいたおかげ

で、可能になったというものです。

また、今日も豊橋技術科学大学や私どもの地域の飯田女子短期大学、学輪IIDAにも参加していただいている先生方ではありますが、そうした先生方の、言ってみれば地域とが近い形で連携していく中で、これからもそうした様々な取り組みができる可能性が非常に強まっていると思っております。ものづくり、そして地域づくり、人づくりというものを、様々なセクターの方が連携して取り組んでいくことが、これからもこの地域には求められると考えます。ぜひ、そういったことを三遠南信のモデルとして、新しくやっていくことができればと私は期待をしているところです。

#### コーディネーター 愛知大学 戸田敏行教授

牧野市長からは、飯田の非常に果敢な取り組みにつきまして、ご紹介いただきました。それでは、次に先ほどの神野社長のお話の中でもございました農業、これも我々のエリアの非常に大きな潜在性と言っていると思います。その分野についてということで、インシグログループの石黒社長からお願いをいたします。

#### インシグロ農材㈱ 石黒 功代表取締役社長

豊橋に本社がございますインシグロ農材の石黒と申します。農業と言っても大変幅が広く、特にこの三遠南信地域が得意とする分野の農業と食の分野での人財育成について、日ごろ感じていることを、そして大学等の機関に期待することを少しお話させていただこうと思います。

私どもは、この東三河地域に本社がありますが、九州から東北までさまざまなところで仕事をさせていただいて感じているのですけれども、この東三河ほど農業に適しているところはほかにないなと、つくづく思います。どのような産業もそうでしょうけれども、産業にはロケーションというのがとても大事で、どこでその仕事を始めるかという中で、特に農業の場合は第一が気象条件に左右されるということで、気象条件が最も大切なわけですけれども、二つ目が市場、マーケットに近い、あるいはマーケットへの供給がスムーズにできるという、これが二つ目のロケーションにとって必要なことではないかなと思います。そして、

三つ目が、この農業を発展させるための人財を確保することができるかどうかというのが、これから最もこの地域で必要ではないかなと思っています。先ほどもご案内がありましたとおり、この三遠南信の農業の生産高は約3,000億円強でして、全国の都道府県と比較しますと、北海道、鹿児島、千葉、茨城、宮崎に次いで第6位にこの三遠南信が位置するというので、大変ポテンシャルがあるところだと思っています。農地面積はそれほど広くないのに大変生産性が高いというように、この国内では言われています。しかし、世界で一番この生産性の高い農業をしていると言われているオランダと比べますと、また三遠南信の生産性と例えば3分の1とか、場合によっては5分の1ぐらいの生産性しか上げられていないというのが実情だと認識しています。どうしてそのようなことになっているかということ、もちろん今まで農業が家族経営という経営の形から、なかなか抜け出せなかったということもあると思いますけれども、そういうことによって農業者が経営ということに対しての学びがまだまだ足りないのが現状ではないかなと思います。先ほどオランダのことを申し上げましたけれども、オランダという国は皆さんご案内のとおり、面積で言うと日本の九州とほぼ同じ規模ですけれども、輸出から輸入を差し引いた純輸出高は世界一位です。なぜかということ、得意とする分野に特化し、またそういう人財を輩出してきたからなのだろうなと思います。

たまたま、私どもが小さな事務所をオランダに4年ほど前に出させていただいて、実際にそこでいろいろなことを学び、勉強する中で、そのピラミッドの科学、研究のための大学というもの、実際に社会に出て農業に役立つ人間を育てるといって、いわば職業の訓練校とは少し違うかもしれませんが、そういった専門の学習と実践をする大学が圧倒的に多いのです。一番の教育研究機関でありますワーゲニンゲン大学というのは、世界でもトップクラスの農業系の大学というように言われていますが、そういう大学はオランダには一つしかなくて、あとほとんどの学校が、実践者を育てる専門的な大学がそれをカバーして、そこで人財育成をしているというのがオランダの強みの一つではないかなと思います。少しこれは誤解を招くかもしれませんが、日本の農学の先駆者といえますか、この草分けの先生で東京農業大学の初代学長をされた横井時敬さんという方が「農学栄えて農業亡ぶ」というように言ってお

られます。まさしく私は、今のままですとそのようになってしまわないかなと思っています。そうならないためには、もっと現場に近いところで教育することが必要ではないかなと感じます。先ほど申し上げたオランダというのは民間の研究機関も非常に充実をしまして、大学の講義が民間の研究機関、あるいは実際の農場を使って学びが行われているというのも私は最大の理由ではないかなと思っています。

ぜひ三遠南信においても、日本ではトップレベルというように言われているこのエリアで、農業の現場で即役立つ人財を育成する教育機関が必要だと思います。これから高齢化が進んで農業従事者が減少して、日本は大変なことになるというように一部では言われていますが、私は決してピンチではなくてチャンスではないかなと思います。

今までの家族経営の方がもっと規模拡大、あるいは法人化して、まさしく真の農業経営者になっていただくということも必要ですし、今、私どものような会社にも大手の企業の建設業とか食品会社、あるいは小売業、あるいは外食産業から農業に参入したいがどうしたらいいのかという相談があります。そういった企業に新しく農業参入を支援する人財も、残念ながら今の日本には圧倒的に不足をしているというのが現状だと思いますので、そういった法人や企業が農場をつくったとき、そこでのマネージャーとなるような人財も必要ではないかなと思っています。

#### コーディネーター 愛知大学 戸田敏行教授

このエリアは大変農業が強いと言われておりながら農業教育機関がないということでもあります。

#### 愛知工科大学 安田孝志学長

オランダの話で思い出しましたが、もう20年以上前ですけれども、オランダに行ったときにある農家に行きまして、たしかジャガイモとかいろいろなものを作っているのですが、自前で倉庫を持っているのです。その時代に、もうパソコンを置いてまして、ヨーロッパは地続きですから国内だけではなくて、どこで値段が高いか、それに対して出荷の時期をいつにするのがいいのか、それを倉庫で調整するのですけれども、倉庫でどれ

だけ寝かせたらいいか。そのとき思ったのは、要するに政府や組合に頼らない企業家精神です。ですから、先ほどいろいろなお話が出ていましたが、いかにタフな人間を育て上げるかが重要と思います。それから中小企業というのは、本来的には小回りが効いて独立自営でやりたいことができる業界のはずなのですが、どうも日本はいろいろな序列があって大企業ほどいいとか、そういうものがあります。それも払拭する必要があって、そういうことから考えると、これは簡単に変えられないのですが、日本の農家の上に上位団体がありますが、そういうところの仕組みも含めて自己責任でやらないと本物にならないのでは。幾ら地理的条件とかが良くても、いい意味での企業家精神ですね、チャレンジしていく気概が根本になればと思います。20年以上前の話ですが、あれにはもうびっくりしました。日本とは全然違うのではないかなと思いました。これがなければ、少し難しいのではないかなという気がします。

#### 浜松市 鈴木康友市長（SENA会長）

今日は、皆さんのいろいろな意見を聞いていましてなるほどなど、私もいろいろ考えさせられることが多々あるわけですが、安田学長から企業家精神とかタフな人間が必要だというお話がありました。つくづく私もそう思います。もともとこの地域はイノベーションなどと言わなくても、豊富にイノベーションが生まれてきました。「やらまいか精神」ということで、とにかくやってみようという、そういう前向きな空気、風土というものがあつたのですけれども、それをもう一回どうやって取り戻していくかというのは、これは大学教育だけでなく、もっと小さいころからやっていかなければいけないのだらうと思います。役所なども今まさにそういう時代に突入していきまして、今まででしたら、とにかく間違いを起さず前例主義に基づいて、きちんと仕事をしていくのがいい職員でありましたけれども、今はそういう時代ではありません。まさに市というのは経営感覚を持っていないとやっていけない時代でありまして、税金も放っておけば集まってきた時代から、今はいかに税収を上げるか、企業で言えば売り上げを上げるかというところに、いろいろな知恵を使わなければいけない。企業も売り掛けを放っておけばこれは死活問題になりますが、我々で言えば税金の滞納をいかに削減するかというこ

と、収納率を上げていくかということを考えなければいけないのです。あるいは、何か施策をやるにしても、いかに限られた税金の中で政策効果を上げるか。これは企業では投資効率みたいなものですし、何よりも役所の会計制度が変わりまして、昔は単年度で出ていくお金と入ってくるお金だけ管理していればよかったのですけれども、今は長期的な視点に立って経営計画を立てていかなければいけませんので、浜松市は会計制度も率先して変えまして、民間の会計制度を導入して今は発生主義と時価主義でやっております。まさに役所といえども、そういう感覚でやっていかなければいけないということです。

それで私が思うのは、変化が怖いとか、変化は苦しいとか、変わるの嫌だとか、こういう人間はいらないということです。変わっていくのが楽しいとか、変えるのが楽しいと、そういう人財が私はとても欲しいと思います。時々私は、ぱっと思いつきで、こういうものがやれないかなと職員に言うと、「いや、市長それは無理です」という言葉が出てきます。こういう規則があります、こういう決まりがあります、こういうことでできません。できない理由はいいからできる方法を考えてほしいと言いたいわけですが、なかなかそういう体質ではありません。でも、そういう頭の切りかえをやっていないと、役所もやっつけられない。今、ここでいろいろな課題が出て産学官でやっていくというときに、では役所は何をやるのだと、皆さんが決めたことに補助金を出したり、あるいは後追いでやっていたりというのではなくて、我々も知恵を出し、開拓をしていかなければいけないということでもありますから、これから変化を嫌う人はいないかと、少なくとも私はそういう変化すること、あるいは変わっていくことを楽しめる、そういう人たちにきてほしいと考えます。恐らくそれは役所だけではなくて企業やいろいろな団体でもそうだろうと思います。そういう人間をいかにたくさんつくっていくかということがとても大事ではないかと思えます。

#### コーディネーター 愛知大学 戸田敏行教授

それでは、農の問題に戻りまして、安田先生から農をどうやってビジネス化していくかということのご提案だったと思いますので、食料・農業・農村政策審議会会長の熊倉先生、ご意見いただけませんか。

#### 静岡文化芸術大学 熊倉功夫学長

農水省の中にあります、食料・農業・農村政策審議会の会長をやっています。農業政策について、いろいろ議論しなければならないということで、少しこの場にそぐわないかと思いますが、私の印象を少々申しあげます。あちこちへ参って農家を拝見すると、すばらしい農家がたくさんあります。そして、またすごい組織もあります。一つひとつを見ていくと、明るい真っ赤な点とか緑の点とか黄色の点、いろいろ鮮やかな新しいアイデアで、先ほど鈴木市長も言われたように、まずだめだと言うような阻止的要因を立てて考えるのではなくて、まず何かやってみようという、解決する要因を考えていこうという農家がたくさん今出てきている。これは事実だと思いますけれども、ちょうどいろいろな色を全部まぜてしまうと灰色になってしまうように、農業全体をならしてしまおうと暗い感じです。全体として見たときに、日本の農業は大変今苦しい状況、これはだれが見てもこのままでは立ち行かないと、TPPが入ればこれは大変動が起こるのは明らかです。大学だけの問題ではなくて、小学校から農業教育をやるべきだということで、私はまず静岡から、近くに農地をつくっておいて、そこで小学生に体験させるということをやってみてはどうかと考えています。私は、たまたま入った中学校が東京の駒場というところにありました。中学校へ入るとまず、駒場には明治の最初につくられた試験田がありまして、かつての駒場農学校の試験田で中学一年生はまず水田づくりを、稲作づくりをやるわけです。これは私にとって非常に貴重な経験でした。そういう経験を、特に都会の青少年にきちんとさせなければいけない。私がそういう政策審議機関に入って食のほうの仕事をしているものですから、食育というものも含めてこれも大学でもやらなければいけないと思うのです。こういう農業や伝統的な生活文化というものを大学教育の中できちんと位置づけていくということは、これから大事だと思います。

#### コーディネーター 愛知大学 戸田敏行教授

農をどう考えるかというのは、ご指摘いただいた公教育からの連動、多分後で出てくると思いますが、これはものづくりも同じだと思います。公

教育、小中学校とどう連動させるか、このことは公教育の権限移譲問題と絡んでくるのだらうと思いますが、問題提起として次の段階でご議論いただきたいと思います。

続きまして福祉分野ということで、聖隷福祉事業団の山本理事長からお話をお願いします。

#### 聖隷福祉事業団 山本敏博理事長

今日は、この会議に出席させていただきまして感謝申し上げます。といいますのは、私どもは人的集約産業でございまして、常に人が足りない。医師も看護師も医療技術者も、また福祉のほうも介護のほうを中心に非常に困っています。石黒社長さんのところはいささか人が足りないかもしれませんが、最近はこの浜松の一般製造業の会社も余り人を採用できないということで、人が余っているのに私どもにはきていただけない。今日はもうずうずうしく私どもの社内報、それと今年是人づくりだということで新聞に載った記事広告を、皆さんのところへお配りしましたので、ぜひこれをご参照いただいていい学生を、卒業生を送っていただきたいと思います。

三遠南信地域の16大学のうち13の大学、短大から私どものところへ卒業生をいただいております。御礼を申し上げたいと思っております。しかしながら、今一番の問題は就職をしてもすぐやめてしまうことです。一般の産業が平均勤続11年と言われていますが、この医療福祉業界は5.5年でございまして、約半分しかないということで、いくら卒業生をとってもなかなか続きません。これは根本的な問題もありますが、学校のほうからせつかく送り込んだのに、私どもがやめさせてしまうというようなご不満もいろいろあるかと思っておりますので、今日は厳しいご指摘もいただけるのかなと思っております。

三遠南信地域の特性といいますか、高齢化率が非常に高くなっています。一本の縦貫道ができることによって若者が都会へ、都会と言うと語弊がありますが、そこへ出やすくなると。そうすると、そこへ幾らプラットホームをつくっても、若者が定着するのだらうかと思っております。医療・介護はますます高齢化が必要になってくるのに、ここに住む安心と、またそこでお世話するそのスタッフをどうするのだらうかと思っております。私どもは佐久間で唯一の特別養護老人ホームの運営支援をして、そこに職員が136名いるわけですが、どうしても人

が足りないということで、こちらの浜松のほうから、どうしても行けということで命令して9名の人間を送り込んでいますが、昨年は佐久間からの就職者はゼロ、それから13年は地元出身で1人やっと採用できたということで、これは維持するのが結構きついなと、ここをどうするのだろうという問題を非常に考えています。

それから、隣の新城市の産科医師がいなくなってお産ができなくなりましたので、それに対して私ども聖隷三方原病院が、そこの分娩をサポートしているという状況の中で非常に脚光を浴びていますが、そのセーフティネットとしての充実というものをあわせてやらないと、この三遠南信というのは北から南へどんどん産業が流れていって、いろいろな問題も起きるのではないかと思っております。医療・福祉の仕事についてですが、本来ならないほうがいい仕事です。びんびんころりんといけば、そういうものは必要ないわけで、医療費で34兆円も国はいらないわけです。医療費が毎年1兆円ずつ上がっていくと、これから高齢者が亡くなる時の費用というのが、亡くなる1カ月で医療費の10%、3兆5,000億円ぐらいそこだけで必要と言われていきます。日本人の死生観といいますか、人生観かもしれませんが、死ぬときは逆に人に迷惑をかけないで死にたいという人もいます。安楽死とは言いませんが、私ども医療をやっている立場からこういうことを言うてはいけなわけですが、そういうことも考えなければいけないのかなと感じています。人の命、生活を守るのが私どもの仕事、人と地域の幸せを私どもは守り、自分も成長して、こういうやりがいのある仕事はないというように考えているわけですが、現実には3Kの仕事であるということで、親も反対しますし、それから今大学または専門学校に志望する人が大変に少なく、卒業生が入学定員の半分に満たないところが殆どである中で、これからの高齢社会で介護の人をどうするのだろうと思えます。なおかつ介護職に就いたその方が2年、3年、ひどいときには数カ月でやめてしまうケースもあります。このような問題もありますが、私どもが必要としている人財というのはSENAで実施したアンケート結果や、新日本有限責任監査法人の大久保先生からのお話しのとおりです。やはり専門性を高くしないと私どものサービスは成り立ちません。そうでないとせっかく専門職をとってきた人が自己実現できないわけですから、その環境を整えるというのが私どもの責務だろうと考えま

す。ドクターにも言えることですが、専門性を高めれば高めるほど人間性や社会性を失う傾向があります。これ以上、詳しくは言いませんが、これは教育でもう少ししっかり現場と提携をして、学校は卒業したら終わりではなく、インターンシップと私どもの教育と医療を学校と一体になって取り組む必要があると思います。私どもは、それなら自分で育てればいいというところで済んでしまうのですが、それよりも学校と現場とが一体になって一緒に人を育て、また一緒に研究する。産学協働と言いながら今は必ずしも一体ではありませんので、そこを高めていくことを、ぜひお願いしたいと思います。

学校と企業、それと行政の支援によって、例えば佐久間にも行政がつくるところへ就職の場所もつくりながら、教育のほうもそこへ学生のうちから実習に行って、こういう仕事があるという理解をしていただいて私どもと一緒にそこを運営すると、それによってそこに住んでいる方々の農業、林業、それから福祉の仕事、高齢者の方々がそこで住み続けられる。住み続けることによって、もっと大きく言えばグローバルな感じで、世界に雄飛した方々が日本へ戻ってきて、ふるさとに戻りたいと言ったときに、また自分のスキルも実現できるし、それから親の面倒も見られる。今は非常にいい人財でも、親の介護が必要になったとって急にやめてしまいます。そういう点では、大変に親思いな点もございます。少子化だから仕方がないということもありますが、子供が少ないから親の面倒を見るということではありますが、その辺を私どもは行政の協力を得ながら学校とのコラボで、しっかり地域のセーフティネットとしての役割を果たしていきたいと思っています。そのためには、ここにもインターンシップと書いてありますが、現実には書いてあっても結構実現しているところは少ないのです。これは現場も悪いと思いますけれども、学校側の熱意もぜひ期待したいと思います。

それからもう一つは、就職後の卒業生の状況がどうであるのか、卒業生を集めて、その方々の意見も取り入れながら再教育を実施する。それと、これが私はこれからのテーマだと思いますが、若い人がだんだん少なくなるわけです。昔は1年に200万人産まれたのが、少子化で、今、子供は100万人しか産まれなわけですからどんどん減ってくる。そして、2040年までは高齢者がどんどんふえるということになると、どうしても老老

介護せざるを得ないだろうと思います。そうなる  
と企業戦士で働いて定年になった人が、私は70歳  
までは老老介護で働けると。20%の方は介護が必  
要ですが、残り80%はまだ気力と活力があるわけ  
ですから、そういう方々を違う世界に雄飛したグ  
ローバルな、そういう仕事をやっている方を介護  
の仕事とか、いろいろお世話するというのは知識  
から、いろいろ能力としてはたやすく私は与える  
ことができると思います。ですから、ぜひこれか  
らは、今まであまりそういうことはなかったかも  
しれませんが高齢者の働き手、それを教育する  
ということが大事ではないのかなと思います。そう  
いう点で、会社における講師とか教育とか、それ  
から地元に戻って自宅にいらっしゃる奥さんもも  
ちろんそうですが、元企業戦士もそういうことで  
働いていただき、それで生きがいとして、地域の  
福祉を支える。現場のほうも頑張りますので、ぜ  
ひ教育機関の先生方に協力していただき、そうす  
れば行政からも指導や補助金をいただけるのでは  
ないかと考えています。言いたい放題で申しわけ  
ありませんが終わりたいと思います。

#### コーディネーター 愛知大学 戸田敏行教授

今回、地域の大学をリストアップさせていただ  
きながら、医療福祉系が5大学あるということは  
非常に多いと思いました。そうした学部も学科も  
増加してきたのが事実なのですが、それをどう現  
場とマッチングするのか。今回の調査の中でも  
インターンシップはずっと問題意識です。これは  
福祉のみならず、言葉ではずっと言われています  
けれども、内実どのようにして、どうできるのだ  
ろうということについてはなかなか不明確です。  
実は言われているけれどもやりたくないと言われ  
ている企業もたくさんあるということです。目新  
しき言葉ではないですけれども、これを真剣にや  
れると随分変わるのではないかなという感じが非  
常にいたしました。

#### 愛知大学 佐藤元彦学長

今日は何を発言しようかずっと考えていたの  
ですが、気にとまった言葉としては現場力という  
ことと、それから安田先生が言われて鈴木市長が反  
応された企業家ということですから、まず現場  
力ということと言うと、インターンシップの話

もありましたが、日本でこれまでやってきたイ  
ンターンシップというのは非常に短期で、結局、何  
の目的でやっているのかというのが、企業側から  
見ても大学側から見てもよくわからないようなも  
のが多いのではないかなという感じがします。現  
場力をつけるという点でいくと、卒業研究と結び  
つけたインターンシップとか、そういう意味では  
より長期にやるとか、例えば1週間のインター  
ンシップを、間を置いて10回ぐらい繰り返すと  
か、そういうようなやりかたもあり得るのかなと  
思っています。海外では結構、そういう現場をこれ  
まで見てきているものですから、インターンシッ  
プを現場力ということと結びつけるためには、ど  
ういうやり方がいいのかということについては、企  
業サイド、あるいは行政が受け入れをする場合も  
ありますので、少し話を詰める必要があるのかな  
と感じています。

それから、少し論点がずれてしまいますけれど  
も、企業家という点でいくと、この地域はものづ  
くりの伝統があり、非常に有名な大規模企業がた  
くさん出てきているのですけれども、そういう企  
業はもともとどのようなスタートをしたのかとい  
うことは、教育の中できちんと教えられていない  
ですね。例えば、トヨタは最初から自動車をつ  
くっているというように思っている高校生、中  
学生がほとんどです。そのあたりを、どのように  
変遷してきたのかということ、これは大学だけ  
ではないと思いますけれども、きちんと教えてい  
くということの中で、企業家とは何なのか、ある  
いはなりわいを起こすという意味での起業とは何  
なのかということ、しっかりと教えていく必要  
があるのかなという感じがしています。あわせて、  
そういったものを教えていくときに、大学の教員  
が使う言葉とか概念と、現場で使われている概念、  
言葉というのが微妙にずれているのです。です  
から、こういう現象について企業サイドはこのよ  
うに実は見ている、大学の教員は研究者としてこ  
う見ているというところの、いろいろなすり合わ  
せが多分必要なのかなという感じがしています。

#### 豊橋創造大学 伊藤晴康学長

地域に人財を残すというようなお話が先ほどあ  
りましたけれども、大学と一括りしましても、私  
どもの大学は大学になったのが平成8年です。そ  
うかと思うと、国立大学などは戦前からありま  
すし、大きな私学だと戦後既に出てきます。大学

進学率の変化を見ますと、昔は本当に大学生というのはエリートの養成で、そういう位置づけでグローバルとか最先端という議論があるのですが、片や、今や大学進学率は50%を超しているということでユニバーサル段階などと言われます。私たちの大学というのは、エリートのための大学しかない時代には大学に行ってなかった人々が入る大学であるという位置づけになっていると思います。日本の強みである幅広い中間層を育成する位置づけの大学であると考えております。そういう大学が地元であって、あえて東京に行かなくても地元に残れるというのが地域のためにもなり、あるいは本人のためにもよいのではないかと。私どもの大学などは、週刊誌が取り上げるどこの有名大学に何人行ったというランクには全然出ませんけれども、そういうところばかりを目指すのではなくて、地元にもいいところがあるということを主張したいと思います。地元で、例えばボーイスカウトをやっているずっと続けたいのに大学になるとできなくなるとか、あるいは豊橋のほうですと手筒祭り、手筒花火というのがあって、これは18歳になると大人と認められて揚げるができるわけですが、こういうものを続けられるという、そういうライフスタイルが続けられるメリットがあります。こういう偏差値だけでない価値観でもって、あえて地元に残るという選択を可能にする大学が地元にあるというのは、その地域にとって非常に重要であると思います。どんどん人口が流出するというのは、先ほどのデータでもありましたけれども、それを防ぐためには余り有名ではないけれども、しっかり頑張っている地元の大学というものも大事にしてほしいと思います。地域の大学としていろいろ生き残り策を探っていると、どうしても先ほどの人財のニーズという点では看護師が不足している、あるいは理学療法士が要ると、そういう分野に養成課程をふやしてきたという経緯があります。このような学科は地元からのニーズが強く、実習先に必ず行きますので、非常に地元の就職先との関連性が強いという点が教育の強みであると考えています。

一方今学生募集に苦労していますのは、経営系・ビジネス系の学生であります。そういうところもうまくやれば地元の企業にいずれ就職するし、また来る学生も地元に残りたいという学生でありますので、地元の企業さんと連携して教育をすることを通してその良さを認められるようにと考えております。

## 聖隷福祉事業団 山本敏博理事長

まさしく技術屋さんはその専門性を深く追求する余り経営のほうには疎いわけでございまして、ライセンスを持ちながら経営もできるという方をぜひ育ててほしいと思います。

## 浜松学院大学

### 佐藤克昭地域共創センター長・教授

日の冒頭の趣旨と少し私のところは異なるかもしれませんが、私は人財という意味ではグローバルな人財の育成という視点も重要に思うのです。グローバルとイノベーションというのは確かにそのとおりですけれども、やはり私どもの大学ぐらいの規模ですと、ほとんど地元の人が受験するわけです。また、地元就職するという人が圧倒的に多いわけですし、それもほとんど中小企業です。

私はたまたま静岡労働局の労働審議会会長を長く勤めていますが、いつも申し上げているのは、やはり地域の中小企業も良い人財が欲しいのです。ところがうまく中小企業に欲しい人財が回らない。基本的には地域共創センターをなぜつくったかということにもなるのですが、世界を知るためにはこの三遠南信地域、特に浜松は世界的に活躍する企業や、外国人居住者も多い。ここで地域の産業経済や文化などを学ぶこと自体が、グローカリゼーションへの関心、理解につながる環境にあるわけです。ですから、まず地域を知ること、地域を知るために体験をすること。地域の課題を見つけること、認識すること、そして課題を解決するための思考力、コミュニケーション力をいかにつけるか基礎的に勉強することが、次の地域の企業や公的機関に就職し、ビジネスあるいは地域社会で活躍する、将来はマネジメントができるグローバルな人財育成につながっていくと考えています。大学の地域共創センターは、地域社会と大学、学生をつなぐ情報を集めたり、交流や連携・協働、アウトキャンパススタディ、海外体験などを企画、支援したりする。そういう役割も非常に大切と位置づけて、活動しているわけです。

特に力を入れている一つがソーシャルビジネスの関係で、さまざまな地域の課題をビジネスの手法によって解決する取り組みに、新しい起業家の人達が出て来ている。そうした使命感を持った人達と連携して、学生も地域ビジネスや活性化につ

いて勉強しますが、一番わかりやすいテーマは、先ほど石黒さんからお話があった農業のことです。浜松も農業は確かに盛んですけれども、農家の高齢化など難しい課題を抱えています。ところが近年では6次産業化とか農商工連携といった、農産物をつくって、加工して、販売・サービスまで一貫して取り組み、産業化する動きが盛んになってきました。実はこれが有効な教育の場となるわけで、第1次産業の素材、食材を育てる農業、それを加工して商品化する製造業、さらに販売・サービスすることはマーケティング、ブランドとかホスピタリティーの勉強にもなります。

具体的な例では、SENAの人財育成セミナーを私どもの大学が協力して実施しましたが、実地研修先としてはソーシャルビジネスで支援している、「うなぎいも」ブランドでいもの栽培から、菓子への加工・販売まで行う起業家を紹介しました。新しい地域ビジネスの取り組みから学生が刺激を受け、創造的な教育機会につなげるよう実践しています。先ほど、山本さんから福祉・介護人財の話がありました。私のゼミの学生が内定をいただきましたが、私どもに福祉の学部はないのでよろしくをお願いします。近年は福祉・介護施設に就職する学生が増えていますが、労働が厳しい、休暇がとりにくい、給料が安いという誤解もあるようです。そうした現実はあるかもしれませんが、考え方によれば、イノベーションを生む機会がまだまだたくさん存在し、制度設計を見直したり、先端技術を生かしたロボットを使うなど、産学官で取り組みれば働きやすく、意欲ある人財の志望する環境を創出できる可能性が高いともいえる。

私が学生になぜ福祉・介護を志したのか聞いたところ、学生の何人かは小学生や中学生の時にそういう施設を訪問、体験したりしている。そうしたら、高齢者の人にとっても感謝された。「ありがとう」と。それがものすごく心に残っていて、自分が大きくなったらその仕事をやりたい気持ちになったとか、あるいは家族でおじいさんやおばあさんを最後まで世話したけれども、これを体験として自分は職業としてやってみたいとか、そういう実際の体験が動機要因になっているケースも多いと思います。それに関連しますが、例年インターンシップを1週間とか2週間、受け入れ先企業や役所の中から、学生に選択させて実施しています。最近では中小企業においても、一年中インターンシップを実施しているから、就職を前提でインターンシップの体験に来てくださいと募集し

ている例もあります。福祉・介護施設においても、別に夏休みでなくても、本当に定着して働いてくれる人財を必要とされるなら、インターンシップを積極的に受け入れるシステムを整え、産学で取組めば、先程のいろいろな誤解もなくなるし、自主性・独創性のある人財の育成に役立つものと、蛇足ながら述べさせていただきました。

#### (株)サーラコーポレーション

#### 神野吾郎代表取締役社長

企業側からすると、インターンシップというところすごく仰々しくなってしまう。テーマ性を持った学生を受け入れるということで、基本的に企業にとってお客さんになってしまいます。一方、インターンシップ的なものとしてアルバイトがあるわけです。実はアルバイトというのは、特に今の大学生が社会性を身につけているすごく重要な場になっています。私どもの会社に就職するほとんどの人はアルバイトでこれだけのことを学んだという話をするのです。学校で学んだこと以上に話をする子もたくさんいます。

また、日本における飲食業とか流通業というのはほとんどアルバイトで支えられているわけです。これはやはり人件費の側面からの理由ですね。流通業とか飲食業というのはシステムで組み立てをしてほとんどアルバイト。それも学生と主婦で成り立っています。でも、彼らはそこですごくいろいろなことを学習するわけです。広い意味ではそれがインターンシップといえればインターンシップなのです。私どもの会社でもアルバイトでうちの会社の現場で働いていて、すごく社風が気に入ったから就職試験を受けて、入社した子もいます。そういう子は、ネームで会社に来るわけではないので、すごく自然にカルチャーを学んでいますから間違いありません。その辺が今の大学、企業との関係において、就職協定とかいろいろなことも含め、一つのテーマではないかと思います。

#### コーディネーター 愛知大学 戸田敏行教授

私は大学へ来て短いのですが、学生の行動を見ていると、サードスペースというのですか、家と学校の間というのはアルバイトです。アルバイトの場所にほとんど学生は魅かれて行っている

というのを思います。だから、今のご提言どおりで、吉野家などがやっていますが、戦略的アルバイト採用。これをもっといろいろな企業でやっていただくと良いのではないのでしょうか。それから、ほとんどの学生が3年の12月以降は就職活動を行いますので、4年生の1年間の多くはそれに費やされることになり、教育する時間がないのではないかと思います。これは、就職のシステムと一体にならないと改善は難しいのですが、この三遠南信のエリアだけでもそのような仕組みができないのかなと思います。

私が余りしゃべってはいけませんが、どうも大きく三つに分けられると思います。一つは地域教育、公教育と、人間のベースをどうするのという議論がありました。それから、二つ目は今の専門性の中で企業と大学のインターンシップ等ですね。アルバイトもそうですし、それから、卒業してからのリターン教育ということもありました。三つ目は神野さんからご提案がありましたプラットホーム。多分いろいろな形でこの仕組みがないと企業でインターンシップを受け入れていただくのもとても大変です。それから、企業の方が大学で教えていただくにも多分そういう仕組みがあることが望ましいのだと思います。

会議も終盤になってきましたので、一つまとめをさせていただいてご意見をいただきたいと思います。大久保さん、いかがでしょうか。

#### 新日本有限責任監査法人 大久保和孝氏

大変恐縮でございますけれども、気がついた点を申し上げたいと思います。

やはり、この議論を伺って感じたのは、出口の議論で、次なる部分に具体的なエビデンスが要るのではないかなと。どういう分野で、どういうような人が要るのかということ、共通のコンセンサスを得ていかないと、いろいろな思いが錯綜してしまうということがあろうかと思えます。先ほどのお話で、例えばグローバルというようなことについて、ではグローバルとって何が必要なのかということをもっと少し触れるプランをしていかないと、世界で活躍できる人財といっても非常に抽象的になるのではないかと。

私は佐藤先生がおっしゃったのが、まさに的を射ているのではないかなと。今の日本の社会というのは何が必要なのか。高度経済成長期を前提としたシステムなのか。例えばものづくりの日本が

今、非常に厳しい状況に置かれている。なぜそういう状況になっていったのか。諸説があると思います。そういったことを踏まえ、今の社会が求めている人財とは一体何なのか。専門教育と教養教育との関係におけるバランス等はどうとっていくのか。それを学部教育でやるのか、大学院教育でやるのか。このあたりをもっと少し具体的に掘り下げていかないと、あるべき姿はわかるのですけれども、なかなかアクションプランにならないのではないかと。非常に分かり易い例を挙げれば、グローバルというのは決して語学力の問題ではないわけです。むしろ世界の多様な価値観、あるいは多民族との触れ合いに基づいて、落とし所をつくっていく、あるいはジャッジメントしていくという事だと思います。ところが残念ながら日本の高等教育の中では、そういう教育が、少なくとも慶応や早稲田、東大、京都においてはほとんどされて来なかったわけです。そういう中でここ最近、秋田の国際教養大学等がそういったことを取り組み始めた途端に、日本でトップクラスの就職率を誇るような状況までなってきたと。

こういう中でもう一つ非常に私が最近感じたのは、「リベラル・アーツ」という言葉がよく使われております。これも、なぜリベラル・アーツが必要なのかということを引きつと議論した形跡というのはほとんど見たことがございません。教養・知識が必要だということの一般論としては議論されているのですが、それが社会にどう役立っていくのかということが十分議論されていないと。私はよく言っているのですが、リベラル・アーツ教育というのはアスペン研究所に代表されますように、他人事を自分事化していく最大のツールであろうと。ニーチェの一文を読んだときに、ただ眠くなる材料とするのか、これこそ自分の考えだと思ふのか。これはまさに、その基本的な教育をしていかないと、先ほどおっしゃっていた地域の活性化一つにしても、すべて他人事になってしまう。むしろそれを自分事化していくという能力をつくっていく。それをハーバードやスタンフォードというのはアンダーグラデュエイトで徹底的に基礎力をつけていく。これが私は基礎力ではないのかなと。現場力という言葉も出ておりました。私はできの悪い学生だったからこそよくわかるのですけれども、一体現場力って何をすれば現場力なのか。もう少しこのあたりの要件を詰めていく。そうすると、出口でどういうことになってくるかということ、これは大学側で例えば、棒読

みしかしない教授たちの授業を無くしていくというようなことも必要になっていくと。教養学部で多いのは先生が棒読みする、学生たちは何とかテストの点数をうまくやろうということでごまかしていく。こういう循環はやめ、アスペン教育に代表されるように、やはり物事と向き合っていくようなことをきちとやっていく。

企業もこの円卓会議を始めたのがきっかけで、随分、人財育成の仕組みが変わってきました。例えば企業の人財育成というのは教育研修で何をやるかという、受講生たちは紙と鉛筆だけ持ってきて、何かお客様気分に来て、講師がつまらないと「つまらない」と書いて平気で書いていくのですけれども、こういう従業員は要らないと。むしろ、研修の場は自分たちの知見をぶつけ合う場だということで、知識研修は事前に自分で勉強してくるのだと。むしろ研修の場というのは持ってきた知識をぶつけていくのだと。これは簡単なようですが、先進的な企業では抜本的に人事政策が大きく変わっていく中で、人事部が大きくスタンスを変えてきているわけです。

私は何をここで申し上げたいかと言いますと、まさにそのような仕組みづくりを大学側がどういう人財育成に変えていくのかということです。

もう一つ申し上げたいのは、私は国立大学の経営を専門にやってきております。大学というのは簡単に学長の声一つで教育現場が変わるわけではございません。だからこそ大事なのは、頑張っている先生たちに企業も向き合って、そこにある種の寄附金だとか、いろいろな産学官連携の枠組みの中で資金を出していく。そして、その頑張った先生の学生を積極的に採用していく。そうすることで頑張っている先生と、いや、おれはおれで自分でやるのだという先生たちをうまく住み分けていく。こういうような仕組みづくりが東京の円卓会議の最終的なゴールではないかなと。

そういう意味においては、どういう具体的なアクションをとっていくのか。先ほどございました、私もやはりグローバルへ行くべきではないかなと。東大、京都と同じように世界というテーマとどう向き合っていくのかということも出てきまし、地域性の問題をどこまでやっていくのか。あるいは農業の問題なども、私、今度4月から農業学校を立ち上げます。何人かの方にはご説明させていただいております。プレスアップは2月にしますけれども、なぜ従来の農業大学校がうまく次世代のニーズにこたえることができなかつたのか。こう

いったことを一つ一つ詰めていきますと、実はポテンシャルは十分にありながら、教育のほうがうまくいっていなかった。ちょっと矛先を変えるだけで、それが飛躍的なものになっていくのではないかなと。こういうことで大変僣越ではございますけれども、次のステップの中でやはりもう少し具体的にどうしていくのかというようなことの議論がなされたほうがいいのではないかなと思いました。

最後でございますけれども、インターンシップの問題については、先日も経済同友会などで議論させていただきました。これはもともと経団連が、インターンシップは就職採用のときに使うなどということの憲章に入れているがゆえに、企業側のスタンスがそういうスタンスでしかない。だから、お客様を受け入れる程度の話でしかない。経済同友会はこの点についてはかなり異を唱えていまして、アメリカなどではインターンシップをしてから採用するのは当り前のことであって、むしろ積極的に採用していくべきだということで、財界の中でも今、意見が割れておりますけれども、そのあたりを、例えば経団連とは別の地域としてどう考えていくのかというのは、私は十分再考の余地があるのかなと勝手ながら思ったところでございます。

コーディネーター 愛知大学 戸田敏行教授

ありがとうございました。これをどう評価するかということで、どうぞ。

光産業創成大学院大学

江田英雄リエゾンセンター長・教授

我々の大学は博士課程として光産業創成をする人財育成を目指していますが、始めのうちは起業家をつくらうというのでベンチャーをつくったのですね。学生も教員もベンチャーを起業することが求められます。がしかし、厳しい批判をするなら、儲からないベンチャーがたくさんできて産業にはならないわけです。ちゃんと産業を作り出すにはどうするかというと、まず事業をつくらないといけない。では、事業をするにはどうするか。ものづくりサイドの発想は「いいものをつくっていいこう。いい製品をつくっていいこう。いい技術開

発をしよう」というように行きますね。しかし、よく考えてみると、もうこういう時代ではないのです。いいものをつくっても売れなくなってしまっている。

いろいろな人が言っているのですけれども、現在の日本の状況は、「技術や新製品で勝って、ビジネスで負けてしまっている」のです。これをどう考えるのか、どう対処するのかをまともに議論する必要があると思うのです。こういうとすぐに、「作った製品をマーケティングすればいいのだ」という話になるのですが、それはマーケティングの考えが間違っています。ものづくりの側が、「ものをつくっただけではもう勝てないのだと危機感を持つこと」が大切です。そして、どうやって事業で勝つか、ビジネスで勝っていくかということをちゃんと考えねばなりません。この点をこの地域としてもっと発信すべきだと思うのです。「いいもの」という定義が、作っている側がそう思い込んでいるだけかもしれません。あれもこれもと機能を詰め込んだ高付加価値製品、さらに価格も上がった製品なんて、買う側は必要としていないのかもしれない。

大学のほうは、どうせビジネスは学問とは違うと言われると思うのですが、あえてそこに学問でどう切り込んでいくかということに挑戦できます。なぜかという、技術は不要ではないのです。技術は必要なのです。モノがダメだったら話にならない。でも技術だけではビジネスには勝てない。ではどうするか。問題を明らかにして、課題を設定して、そこを一個一個詰めていこうと。例えば「グローバルに行こう」というのは、ビジネスで勝つための一つの手段なのです。だから、そういう細かい議論に行ってしまうと恐らく何も動けなくなってしまうので、まずは「ビジネスで勝つためにはどうするか」というのをものづくりの側で議論して、ものづくりの側から発信すること、これを今後、私は提案したい。大学側としては、アカデミックにそこにどう切り込んでいくかを、経営及び技術、その他様々な側面から研究する。どうやってビジネスに勝っていくか。まずはしっかり事業を作り上げること、その点をちゃんとこういう場で議論できればいいなと思っています。産業と言うよりも、事業を作りあげることができる人財とは何かを明確にしていくこと大切です。

たまたま今、光産業創成大学院大学では浜松地域イノベーション推進機構のプロジェクトの一つ

として、光産業創成プロデューサー人材育成講座をスタートしています。テーマは、新製品ではなく新産業をつくっていかうと。それをするために何を考えなければいけないのかというのを今やっていますので、大学のホームページなどをご参照の上、積極的に利用していただければ幸いです。

#### コーディネーター 愛知大学 戸田敏行教授

ありがとうございました。今のビジネスと経営を具体的にどうしていくのだということを具体的に詰めるということですね。時間の関係もありますので全部できないと思いますが、教養教育、リベラル・アーツ、これは私も非常に興味があります。二つのことの議論を具体的にどこをいただければと思うのですが、経営と技術、インターシップもその1点かもしませんが、いかがでしょうか。三枝先生。

#### 静岡産業大学 三枝幸文学長

私どもの大学は磐田に経営学部があります。そして、藤枝に情報学部があるのですけれども、先日、藤枝で農業のマーケティングのシンポジウムをやりました。農業といってもお茶なのですけれども、お茶をどうやって売ることかということですね。今、若い人たちはお茶を余り飲まない人が多くて、大学の教員も専らペットボトルを飲んでいる人が多いわけです。では、そのお茶をどうやって売ることか。要は売れる仕組みを考えようということですね。そうしましたら、いまだかつてないほどシンポジウムに、特に県内のお茶屋さんがたくさん見えたわけです。その人数にはちょっとびっくりしたのですけれども。そのときに何をやったかといいますと、マーケティングで、売るためにはどういう仕組みをつくらなければならないのか。それと同時にお茶のパッケージもそこで展示して、作品の議論もしたのです。そうすると、お茶のパッケージで大切なことは、人間の感性に訴えるようなパッケージをつくらうと。要はデザインのことです。そういったことをやりましたら、今まではお茶をつくることに一生懸命だったが、今度は売ること非常に興味を持ったたくさんの方が大学に来てくださったわけです。ですから、これから、同じ文系であっても、「ビジネス系」と「デザイン系」本学では並行してやっています。

それから、あとインターンシップですけれども、インターンシップは非常に学生にとっては効果があると思うのです。そして、うちの大学も地元の企業に勤める割合が非常に多いわけです。在校生も地元の学生が多いです。ところが問題は、教員が地元の人間ではないということです。かなりの部分が東京から来ているとか、もともと地元の生まれではないわけであって、そうすると教員が一番地元の企業を知らないわけです。ですから、学生は大きな知名度のある会社はわかりますけれども、そうでなくて、無名ではあっても非常に一生懸命 やっておられて、内容もいい会社がたくさんあるのです。ただ教員が地元のことを知らないことが問題です。そして、就職支援室のほうでインターンシップに行き来と言う場合にも教員の理解がもっとも必要なのです。これではやはり、もう少しインターンシップを定着させるためには、うちの大学の場合には、教員が企業の責任者と本音で語り合えるような、そういう関係をつくっていく必要があると考えているわけです。

インターンシップについては、むしろ大学の教員が地元企業への理解度を深めたほうがいいのではないかというのが、今、私の考えているところです。

#### 浜松大学 中村正義学長

実はインターンシップというのは、東三河や遠州の地域でかなり前に豊橋技科大さんを中心にして、昔の通産省の事業地域に指定されて、大学が集まって、インターンシップをやっていたということがあったのです。そういう伝統がまだあると思うのです。そのときにいよいよ初めて、文系のインターンシップをやろうということで、うちなんかも取り組み始めたわけですけれども、その中で一番言われたことは、やはりインターンシップの場合に重要なのが、学生、企業、それから大学、その三者がどれにとってもメリットがあるということでないかと長続きしないということがございまして、今私たちの大学はそういう観点でやっているわけです。

それとインターンシップの場合は、普通、正規の授業科目ということで単位もついてやるわけです。それだけでなく、例えば地域との連携とか、地元で学生さんをできるだけ残していきたいということをするためには、やはり地元のことを学生が知る必要がある。浜松学院大学さんもそういう

ことをおっしゃっていましたが、そのためにもやはり大学とは何なのかということで、今、盛んに大学の本質というのは知の拠点であると。「知」という場合、知識とか技術とかでもあるのですが、そういった諸々、人間力とか、そういったものすべてを含めまして、それを「知」と呼ぶ。それは今までずっと培ってきた伝統的な学問体系と、そういったものを含めましてすべて知だと。その「知」の拠点であるというのが大学だと。それが本質だと思います。

そして、その中で大学はということをやっていくかということ、学生については、そういう知の鍛錬をするところであると考えています。学問はもちろんやらしてもらわなければならないけれども、それ以外に、例えばスポーツにしても、ボランティア活動にしても、地域貢献にしても、そういった諸々をすべて知の鍛錬であると大学で位置づけてやって、単位がつかないのですけれども、そういったことをやることによってより幅広い人間力が培われるだろうということで、私たちの大学では地域の人、行政も含め連携して、特にボランティア活動などを盛んにやらせています。特に浜松市や浜松信用金庫さんから助成をいただきまして、そういったことをやることによって、学生が自分の大学のある地域で働いてみようという、そういう意欲も起こってくるだろうと。学問的にそういったことを位置づけてやっていくということで、そのことを組織化して、ボランティアセンターを形成しまして、そこで組織的にやっていくということで、これは例えば一つの大学だけではなくて、コンソーシアムを形成すれば、そういったことでやっていくということも必要と考えております。

#### 飯田女子短期大学 川上恒夫学長補佐

先ほど牧野市長が言っていましたけれども、飯田というのは18歳年齢が80%外へ出てしまうところがあるのです。そのうち帰ってくるのが約40%ということですから、足すと大体50%ぐらいしかもとに戻っていない。私どもの短期大学というのは飯田に1個しかない大学ということになっているのですが、非常に地方の女子のティピカルな短期大学ということですので、教育系、福祉系、看護系それから家政系というような形で学部構成がされていまして、できるだけ私たちは飯田という地域のよさを認識して住み続けるという、そういう教育を目指していかなければいけないと

いうのをいつも心に思いながら教育してきているわけでは、

先ほど介護の話が出ましたけれども、うちは介護福祉の養成をしています。就職の定着率が非常にいいのです。その理由としては、先ほど言っていた、やはり卒業してからの再教育の場を持っているということ。それから、地域の介護福祉士の質的な向上をうちが主導的にやっつけていこうという形で、卒業生だけではなくて地元の人たちを集めているいろんな講座を設けたり、それから、介護福祉士の技術講習という国家試験対策講座のものも開催したりして、公開講座などもやっています。そういう形で地域に開放して、できるだけ飯田に残っていただく。

もう一つ、飯田女子短期大学が地域の中では外貨獲得や財貨循環の役割も担っています。先ほど申しましたが学生をいかに住み続けたいと感じる地域づくりに関わっていききたい。リメディアル教育やリテラシーのことなど、基礎的なことが話題になっていきますけれど、それなりには進めています。少し発言の時間をいただきました。

#### 愛知工科大学 安田孝志学長

この円卓会議の趣旨はもともと将来的に必要とする人間が不足するという話なのですが、雇用者側さんのお話などを聞いていますと量より質ですね。要するに大学教育に対して現状非常に不満があるということですね。もっと率直に言っていたらいいと思うのです。その原因は割合ははっきりしていると思うのです。どういう人間を養成しなければいけないのかというのは、これは我々だってよくわかっているのです。京セラの稲盛さんが「成功の方程式」は意欲と人間性と能力の掛け算だと言われています。私も海外2カ国で生活した経験があります。アメリカであろうと、ヨーロッパ系であろうと、基本的に変わらないです。誠意があって前向きで役立つ人間が好かれます。問題はこのような人財を何故養成できないかだと思います。

人間養成は大学によって違うと思うのですが、やはり京大とか、そういう大学の場合は何のために大学進学するかとかを問う必要はないのです。学生は勝手に成長します。うちの大学とかユニバーサル化した大学が今、社会的にひんしゅくを買っているわけですし、そういう大学がそういう上位の大学と同じようなことをやるからいけない

わけで、うちははっきりさせているのです。三つの要件をバランスよく向上させる。人間性と意欲と、それから学力ですね。これをバランスよく向上させる。そのためにカリキュラムをどうやるか。その根本としては、やはり先生の感化力が非常に重要でして、うちは実はもう7年前から教育指針で「心を磨き、技を究め、夢に挑む」、この1点です。だから、学生に言う前にまず先生がそれを実践して、そんな教育指針を言わなくて、先生を見ていけば常にそれを実践しているというように言われましようということで、これの実質化に向けていよいよ4月から本格的に動き出します。これの成果が上がれば、先ほど言われた伸びる人間の土台作りに力を入れます。伸びる人間とは何だというと、要するに達成感や成長した実感があればこれから新たなことにチャレンジしていけるわけです。ですから、学生の中に先ほどの3要件を向上させたという成長実感を持たせる必要があると思っています。

4月の入学式の後の4日目に、感覚が新鮮なうちに周辺の企業を、ソニーさんとかデンソー、パナソニック、いろいろあるのですが7社ほどに学生を分割して、見学に連れていこうと思っています。現場を見せて、その体験をお昼に食事しながらグループ討論し、その結果をまとめ、発表する協同学習を通して仲間づくりをしてもらおうと考えています。最初に申し上げた、なぜできないか。それはどなたか言われましたね。大学というのは先生が教えたいことをやっているだけだと。優れた大学というのは、やはり優れた先生の集団です。優れた先生は研究もやり、教育も全部やり、人間的にも優れているのです。だけど、そんな先生が本当に大学に全部いるかということ、必ずしもそうではない。そうでないにも関わらず、先生を主体に教育を考えてしまうから、教育目標というのは単にお題目に終わるわけです。

教育目標というのは卒業時の学生の成長像ですからそれを必ず実現すると言うべきです。実現も簡単ですよ。学生に毎学期終了後、君はこの授業を受けて人間性が向上したと思うか、意欲が向上したと思うか、学力が向上したと思うかとアンケートを取れば良い。それを具体的な指標によって判断できるようにする。例えば意欲の中に勇氣とか熱意とか、それから学力の中には教養とかコミュニケーション力とか、そういう項目を設けてアンケート調査をして全体として毎年上がっているかどうかを調べれば良い。上がらない授業は先

生に「こういう状況ですよ」ということで改善していけばいい。ただ、これはうちのような入学定員がごく少数の小回りの効く大学だから、まだできるかもしれないなと思っています。ただし、これも本格的にやるのはこの4月からです。これは我々の挑戦ではなくて、日本のための挑戦だというぐらいの心意気でおります。人財の問題はこの地域だけの問題ではないです。今、申し上げたことはもう日本が抱えている問題です。ということで、大学も一応現場を持って苦労していますから、何をすべきかはわかっているのです。あとは実行ができるかどうかということです。

#### 愛知大学 佐藤元彦学長

先ほどからリベラル・アーツ、ものづくりと経営という話が出ていますけれど、新日本監査法人の方が言われて、なるほどなど、私もそうだなと思いました。私の現場の感覚からすると、リベラル・アーツというのはやはり多様なものに対しての抵抗力をいかにつけるか、そういう話だと思うのです。異質なものにいかに耐えて、それは反発するという意味ではなくて、耐えて、その上で何か社会の中で適応していくためにはどうしたらいいかという知恵を深める、それがリベラル・アーツだというように私は認識をしています。

そういう点でいうと、グローバルかグローバルかということに限らず、やはりこの地域の外の地域がどうなっているか、あるいは海外はどうなっているか。この地域でこの地域の人財を育てるといふ基本的な考え方があるとしても、やはり大学ではなるべく外に連れて行って、外の体験をさせて、苦しい思いをして、そういう経験を積ませていくことが重要なのかなと思っています。私自身の専門が国際分野ということもあるのですけれど、ゼミでは必ず海外に連れて行って、私自身も失敗した経験はたくさんあります。私が失敗するのを学生が見てまた学ぶというところもあって、これは企業に就職してからはなかなかできないと思いますので、企業に、社会に出ていく前にやはりそういう機会を設けるといふことが必要なかなということが一つ。

それから、ものづくりと経営という話でいくと、これは皆さんもよくご存じのサムスン電子はなぜ強いのかという話に非常に関わっているところまでございまして、結局、日本人の頭で考えて日本人仕様でつくった冷蔵庫はインドでは売れないと。

なぜ売れないかという、インドに行ったら冷蔵庫は鍵がついていて当たり前だという話がよく引き合いに出されるわけですが、要するに何が求められているのか、何がニーズなのか、マーケットとしてどれくらいあるのかということをものづくりの中で調べていくというのは、ある意味では当然だったのです。しかし、そのあたりが技術の粋を尽くすというところに変質していったのかなということはあると思います。どちらがいいということはいえないと思いますけれど、現実的に技術、ものづくりということを経営という観点で考えていくとすれば、やはりそういうところに目を向けていくことは必要なかと思うのです。

豊橋に、企業名は申し上げませんが、ナノテクで非常に有名な中小企業さんがあります。そこの採用の仕方は、社長さんがよく言っているのは、来た者順に採用する、そういう企業でありまして、プラスチックの加工部品では世界最小の部品をつくる技術を持っています。では、そのプラスチックの世界最小の部品というのは実用的なのかどうかという点でいくと、これはその社長さん自身がそうではないという話をされるのですけれど。私はこの企業に非常に関心があったので、韓国の系列会社に行きましたら、そこの社長さんは日本の社長さんを非常に尊敬はしているのだけれども、でもあれではやはり経営は難しいということを率直に言っておられました。彼はやはり何が売れるのか、何がニーズなのかということをきちんと押えた上で生産体制を組んでいるというのが、何と申しますか、豊橋にある本社の企業と韓国にある同じ系列の企業と比べた場合に非常に対照的だなというのを今でも非常に印象深く思っています。

#### 浜松市 鈴木康友市長（SENA会長）

済みません。テーマからずれるかもしれませんが、もう1個私からお願いを含めて問題提起をさせていただきたいと思います。

高等教育機関は大学に入った学生を教育する場ではあると思うのですけれども、義務教育課程の子供たちのいろいろな教育に対して、ご支援をいただける場なのだと。私は、第1期は義務教育の環境をいかに整えるかということをマニフェストに掲げてやったのですけれども、2期目のときはそれに加えまして、子供というのはいろいろ興味や才能を持っているので、そういう子供たちの興

味とか才能をいかに伸ばしてやるかと。これは義務教育ではできないものですから、取り出してやらなければいけないということで、静岡大学の工学部さんにお世話になって、「浜松RAIN房」ということで理科あるいは科学に興味を持っている子供たちにそういう場を与えているわけですが、その第2弾として、「ITキッズプロジェクト」といってIT産業の皆さんに協力いただきまして、子供のうちから非常にITに興味を持った子供たちにちょっととんがった実践教育をする、そんな取り組みを始めましたし、これから少しそういうことにチャレンジしていこうと思うので、ぜひご協力をいただければなというようなことです。

義務教育の場でも今、理科の先生の指導力が低下してしまっていて、実験とかが非常に難しいということで、今、理科支援員という形で補助教員を送っているのです。これは特に市の単独事業でやっているのですが、そのときに退職した教員とか、そういう人たちだけだと数がだんだん厳しくなってくるので、例えば現役の大学生の方、学業等に支障を来さない範囲でそういう役割をしていただく。子供たちを教育するというのは、私は本人にとっても大変いい経験になるだろうと思いますので、ぜひ、そういった取り組みなども大学の皆さんのちょっと問題の中に入れておいていただけるとありがたいと思います。

#### 豊橋市 堀内一孝副市長

少し感想的になりますが、先ほどの資料の中でも三遠南信の大学の卒業生の2割が地元就職しているということでした。鈴木市長も、今は市の仕事も当たり前をやっている時代ではない、変化を求めない人間は要らないのだという時代に入ってきているということを言われました。まさにそのとおりでありまして、それぞれの地域の特性をいかに活かしながら、まちをどうしていくかということが我々の命題になっているわけであります。

その中でも先ほどからインターンシップの話がありましたが、例えば豊橋市にはサイエンスクリエイトという会社があり、産学官の拠点になっています。それから東三河にある豊橋技術科学大学、愛知大学、豊橋創造大学、愛知工科大学といった四つの大学と連携をしており、市の持っている色々な課題をそこで研究していただいております。

例えば都市交通はどうあるべきか、光化学スモッグが地域に起こるメカニズム、今の地震津波対策を東三河全体としてどうしたらいいかということ、テーマをもってお願いしております。そうすると、学生の方と一緒に大学で研究を行って、それをまとめていただける。そうすると、やはり研究された学生の方はこの地域に非常に愛着を持っていただける。そして、また、そこにどんな課題があるのか自分たちなりに整理されてくるということで、やはりそれが本当に大事なことではないのかなと思います。

我々も職員を採用するのに、当たり前前の職員を採用するのではなくて、本当に地域のことを愛して、地域のことをよく知っている人たちを採用したいと思っています。その意味でインターンシップの方々が市役所に来られています、やはり市の仕事を知ってもらおうと、就職したいと思う学生の方々が多くお見えになり、2週間というのは少し短いかなと思います。地域の色々な課題を勉強し、地域に愛着を持って市役所に入っていて、それぞれ研究してきたテーマをもって仕事に取り組んでもらった後、大学に一度、戻っていただいて、さらにそれを深めていくという、そんなことができればいいなと感じました。

#### 静岡大学 柳澤 正副学長・理事

先ほど鈴木市長からお話がありましたけれど、地域の発展、地域の繁栄があって、その中で大学が位置づけられているわけですので、大学はやはり学生の教育だけをすればいいわけではなく、もっと若い方、それから社会に出て若手の人、中堅の人、さらに経営もわかる人の育成、例えば我々の分野でいくと製造業、あるいはものづくり分野の幅広い人材の育成ということになるかと思うのです。

特に今、浜松地域で力を入れているのは、子供たちの中からとんがった人、常識を超えていく人を育てようというのを先ほどおっしゃいましたが、やはり今ですと文部科学省、それからJSTの支援も受けながらやっている「ダヴィンチキッズプロジェクト」が挙げられ、自然科学系のダヴィンチキッズともものづくりダヴィンチキッズの育成という形で子供たち、小・中学校の児童生徒を、とんがった人や引っ張れる人に育てあげていくという活動です。それから、今、津田理事長が一生懸命やっていますけれど、

「トップガン構想」という途方もない構想、それこそ常識破りなものも動き出しています。

ただ、それだけが動けばいいわけではなくて、それを市民全体に広げていく必要があります、そのベースとなるのが、今、理系で話が進んでいますが、浜松連合というような形で進めて行くということです。やはり地域の発展、繁栄を見たときに、大学がただ大学だけではなく、ほかのところと一緒にあって描いた構想の中でやれるものを大学がやっていくということが非常に重要ではないかなと思います。さっきの浜松市長のお話に関連して発言させていただきました。

#### 静岡理工科大学 荒木信幸学長

私たちは、ちょっと浜松から離れていますが、同じような観点でやっています。やはり、子供たちの教育は非常に重要であるとして、個人的なボランティア活動を含めて沢山やっています。その中でつけ加えたいこととすれば、科学的な心を育てるという意味では、全国的な組織が結構たくさんあります。例えば私自身は日本宇宙少年団の静岡県の代表をやっていますけれども、こういう組織を利用すると、専門的なこと、自分たちでできないことが全国レベルでできる。そのような組織を利用するというのも選択肢の一つかなと思っています。ぜひお願いいたします。

#### 愛知工科大学 安田孝志学長

うちの大学の一つの実例ですが、毎年、ネバダ州のブラックロック砂漠でロケットを5,000メートルまで打ち上げ、そこから放出されたローバが、自律的に降下して走り、目標地点まで、ちょうど月面探査機のような感じなのですが、どれだけ正確に速く行くかを競うカムバックコンペティションに参加しています。このための準備を学生は一生懸命やっています。彼らもおもしろいと思えば必死になります。ですから、いろいろなところで成長の可能性があるのです。

人材育成についても、質を大学に入る時点での狭い受験学力尺度だけで見るのではなくて、その後の成長を含めて幅広く捉え、多様な学習履歴の学生を企業側からぜひ来てもらいたいというところまで持っていくというのが、これが大学の人間の仕事だろうと思っています。そういうことで、

それなりに努力をしておりますので、もう少し時間をいただきたいわけです。それから、大学への注文はもう遠慮なく率直にどんどんと言っていたほうがいいと思います。

#### 多摩川精機株式会社 萩本範文代表取締役社長

製造業の代表というわけではないのですが、先ほど愛知大学の佐藤先生とか、静岡文化芸術大学の熊倉先生とか、あるいは光産業創成大学の江田先生から共通してお話があったことで、私がずっと考えていることなのですが、今日、日本の産業がなぜ世界競争で負けているのかと。メイド・イン・ジャパンが大変な試練に立たされているわけですが、高度成長の時代の幻想を持ち続けているところに日本産業の問題点があり、それを今、産業人として、どうやって新しく脱皮していくのかということを深刻に考えています。サムスンになぜ負けたか、日本産業が何で負けたのか。

要するに究極のマーケットインだと思っております。たまたま私は飯田ですので、飯田は14年後にリニアという画期的なインフラが整います。すなわち東京のまちに入り、名古屋のまちの中に入る。21世紀の日本で唯一大きく変わるまちだと思っているのですが、それゆえに20世紀につくられていった大学とは全く異質の新しい学府を創設できないかという声を飯田の中で挙げ始めています。それは飯田に大学がないゆえに考えられる自由な発想ともいえるのですが、一つのキーワードはデザインなのです。デザインというのは、いわゆる工業意匠もその一部なのですが、哲学であったり、心理学であったり、あるいは文化であったりということですが、メイド・イン・ジャパンという技術で世界制覇した、日本技術をもう1回、世界に冠たる商品につくり直すためにデザインが必要だと思っているのです。ここをしっかりと論議してやっけないと、今の延長線上に日本の将来はないのではないかと私は考えております。何も無い、まさらの飯田であるがゆえに考えられる学府の創設という仕組みを考えていきたいと思っています。

#### コーディネーター 愛知大学 戸田敏行教授

ありがとうございました。それではよろしいでしょうか。こういう議論はまとめると扁平な言葉

になってしまいよくないのです。ただ、若干感想を申し上げますと、最後に萩本社長がおっしゃったように、私も非常にこれまでと違う、もう状況は変わっているのだらうと思うのです。中身が新しいものは新しい革袋にということですから、やはり形を変えていくことだらうと思います。

印象的な言葉はやはり一つは「グローバル」という言葉がありました。これは事実上そうなっている、状況はそうなっている。これにどう人財育成が対応していくのかということ。

もう一つは「タフな人財」ということと「デザイン」。これは一緒だと思うのですが、クリエイトしていく、自分で価値観をつくっていく人財ということだと思います。

3点目が、これはやはり地域にこだわるということで、これは公教育の議論もありました。やはり地域を担っていくということは大変大きな意味合いを持っているというように思います。

3点ぐらいのことを感じました。本当はこの後、これをもっとプロジェクトに落としていくことが次の課題ということになると思います。そこまで十分に議論ができませんでしたが、会議継続して開催することが想定されておりますので、引き続きこの議論を、あるいは具体的なプロジェクトにできるだけ早くして、動けるところから動いていくことが重要ではないかと思えます。そのようなことでまとめさせていただいて、司会のほうに返したいと思えます。長時間にわたり、皆さん、ありがとうございました。

## ⑦ S E N A の 取 り 組 み 方 針

浜松市 鈴木康友市長（S E N A 会長）

お手元のほうにペーパーが配られていますでしょうか。主催者として今後の方針ということで、三つに集約させていただいております。少しこのペーパーを読ませていただきます。

三遠南信地域産学官・人財育成円卓会議取組方針。

三遠南信地域の大学の学長を始め地域経済界、行政の代表者等の参加のもと、産学官の連携を図りながら、三遠南信地域における「人財」の育成・定着化・確保の推進に向けた具体的なアクションを起こすために三遠南信地域産学官・人財育成円卓会議を開催した。

本日の議論を踏まえ、三遠南信地域連携ビジョン推進会議（S E N A）は、三遠南信地域の「人財」育成について、次により進める。

- 1、S E N A は三遠南信地域連携ビジョンの政策の基本方針である持続発展的な産業集積の形成を目指し、人材・労働力の確保や育成、県境を越えた大学連携を推進するため、三遠南信地域の大学、経済界、行政も産学官の連携を図りながら円卓会議等の開催など、人財育成に係る環境整備を引き続き推進する。
- 2、円卓会議は、企業と大学との人財マッチング情報交換会など具体的なアクションプロジェクトを検討し、三遠南信地域における「人財」の育成・定着化・確保を推進する。
- 3、三遠南信地域における「人財」の育成・定着化・確保に資するプロジェクトについて、S E N A はその事業推進に向けた協力・支援を行う。

以上、これらを今後の取組方針とする。

平成25年2月1日

三遠南信地域連携ビジョン推進会議

会長 浜松市長 鈴木康友

以上でございます。