

平成27年度採択 文部科学省 大学教育再生戦略推進費
「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)」

COC+

5年間の成果

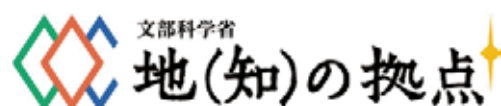
いばらきCOCプラス事業報告フォーラム 2019

「茨城と向き合い茨城に根ざし、
未来を育む地域協創人材」は
育成できたのか？

2019.12.14 [土]

13:30 ~ 16:40

場所：三の丸ホテル



「いばらき地域づくり大学・高専コンソーシアム」を申請母体として2015年に文部科学省に採択された本事業も開始から5年が経過し、初めてのプログラム修了生を輩出できました。これを機に5年間の取組を振り返った事業報告フォーラムの内容を、COCプラス事業5年間の成果としてまとめます。

茨城COCプラス事業

5年間の取り組み

1 事業目的

- 地域が求める人材の養成機能をさらに強化し、地域志向の学生を輩出する。
- 地方公共団体、企業と協働して地域振興、農業振興等を推進する。
- 安心して働ける子育て支援の充実、安全安心な社会の実現等を通じ、若者の地元就職率向上と生涯を通じての地元定着を促進する。

2 取組概要

1年次の地域志向科目の共有

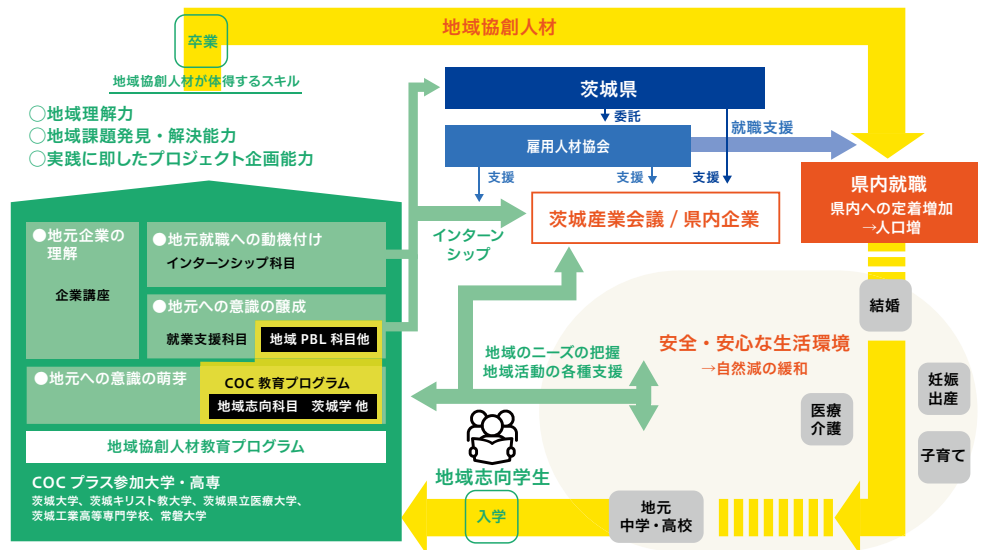
2年次からの地域PBL科目、就業支援科目(ライフデザイン等)

3年次のインターンシップ科目

NPOによる学生を受入れる中小企業への支援

茨城県による雇用創出支援

県内企業による企業講座及びインターンシップ・PBL環境の提供



3 事業内容



01 地域協創人材の育成

「地域を理解し、地域の課題を発見・解決できる能力、実践に即したプロジェクト企画能力を有する人材の育成」のために、参加大学・高専で連携した『地域協創人材教育プログラム』を構築した。



02 安全・安心な生活環境の充実支援

安全安心で子育てのしやすい街づくり、地域の活性化、その関与による雇用の創出のための取組を実施している。



03 新しい雇用の創出

「中小企業の競争力強化支援や若者が安心して働ける魅力ある就職先の創出・拡大」を図るために、企業訪問、企業向けインターンシップセミナー、インターンシップマッチングフェア、若手OB/OG交流会等を企画・実施した。

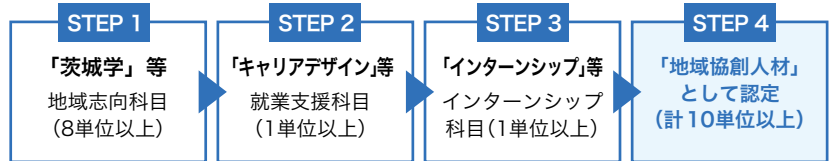
01

事業報告 地域協創人材の育成

教育プログラムに組み込まれた大学校間・地域との協働教育

「地域協創人材教育プログラム」の構築 (2016年度 茨城大学で先行開始、2017年度 COC+参加校で開始)

地域志向科目 (8単位以上)、就業支援科目 (1単位以上)、インターンシップ科目 (1単位以上) を修得し、地域理解力、地域の課題発見・解決能力及び実践に即したプロジェクト企画能力を有する学生を育成することを目的に、参加大学・高専で連携した『地域協創人材教育プログラム』を構築した。



「茨城学」の共有と活用

茨城県立医療大学では、3年前から茨城大学と「茨城学」の共有を始めています。今年度の「茨城学」受講者は70名まで増え、講義室がほぼ満員となる状況で、成功裏に進めることができています。受講した学生からは、「茨城の魅力について新たな気づきがあった」「県外出身だが、地域について考えるきっかけになった」など、受講によって地域についての考察をより深めたという声が多く寄せられています。

「茨城学」への取組は、茨城の医療現場で活躍する人材の育成という、本校の使命を全うするうえでも、大きな役割を果たすと考えています。(茨城県立医療大学)



地元企業と協働した「地域協創PBL」

地域協創PBL実施のため、夏の3日間、茨城工業高等専門学校と茨城大学の学生14名の受け入れに協力いただいたのはJAF(日本自動車連盟)茨城支部です。JAFといえば、人々の車での移動を支援することで、地域の経済活動促進に貢献する会社。授業も、事務所長の森田氏のネットワークを生かし、街中へ出ていく内容となりました。初日は地域に密着する企業として茨城ロボットの子会社「いばらぎスポーツタウン・マネジメント」を訪問してふるさと納税などについて議論し、2日目はローカル鉄道「ひたちなか海浜鉄道」の客車内で地域振興について考察。最終日は、学生が4つのグループに分かれ、県外から人を呼び込むための「サイクリングコースの設定」「ワンコイン循環バス」「長期滞在型のワーキングシェア施設の開発」「海浜海岸観光」の企画について発表しました。他校の学生との交流も刺激になり、地域活性化についての新鮮なアイデア創出の機会となりました。(茨城工業高等専門学校)



02

事業報告 安全・安心な生活環境の充実支援

地域住民・機関との還元型教育

子育てしやすい街づくりに向けた取組 | 茨城キリスト教大学

茨城キリスト教大学では、子育て支援を切り口にCOCプラス事業に4年間取り組んできました。2016年度に「子育てカフェ」「完璧な親なんていないプログラム」「赤ちゃんが来たプログラム」「ワーキングマザーサロン」の4つの事業から始め、2017年度には世界的に科学的根拠が認められたペアレンティングプログラムを取り入れ、2018年度にはさらに、発達のお子さんをお招きの療育支援「親子のプレイグループ クローバー」を開始。今年度も引き続き実施しています。学内の子育て支援の場「アンネローゼ」には、年間約350組の親子が頻繁に出入りしています。学生たちは、この子育て支援の現場で、保護者や子どもたちと直接関わり、必要とされる細やかな気遣い、具体的な声かけの技術などについて実践的に学び、地元での就職や子育ての意識を高めています。今後は、この4年間のCOCプラス事業の成果を検証し、さらに地域に根ざした事業の発展につなげていきたいと考えています。



災害に強い街づくりに向けた取組 | 常磐大学

常磐大学では、安全安心な地域作りを通じた地域活性化への取組として、近年多発している災害に焦点を当てた事業を行ってきました。2016年度には、県内の高校生を対象に「常磐防災食レシピコンテスト」を実施。18校から149作品もの応募があり、この分野に対する関心の高さが伺えました。2017年度には、ときわbosaiサポーター活動として「災害食作りワークショップ」を行いました。とくに、石岡商業高校家庭クラブとのコラボワークショップでは、災害時に手間をかけずに作れる、温かくておいしい食事レシピの考案に成功しました。また、常磐大学から水戸駅までの施設を調査し、災害時お役立ちマップの作成にも取り組みました。2018年度、2019年度には、常磐大学社会安全政策研究所と連携して茨城社会安全研究会を結成し、研究会やシンポジウムも開催。今後も、災害に強い街づくりの実現を目指し、事業を継続していきたいと考えています。



いばらき
～茨城と向き合
主催：茨城COCプラス推

フォーラム
の取組～
も(知)の拠点

03 事業報告・ディスカッション

新しい雇用の創出 地域企業との協働教育

◎ファシリテーター



茨城大学全学教育機構
准教授
小磯 重隆



茨城大学インターンシップ
コーディネーター
橋本 琢磨



JAF 茨城支部
事務所長
森田 光幸



株式会社
株カスミ業務企画本部
人事総務部労務・
採用担当
光岡 恵子



医療法人博仁会フロイデ
水戸メディカルプラザ
統括管理者
鈴木 明廣

◎インターンシップ参加学生



茨城大学
理工学研究科 2年
渡辺 暖



茨城大学
理学部 1年
渡辺 安佳里



茨城大学
教育学部 4年
大村 みるほ



茨城大学
人文社会科学部 3年
廣木 彩乃

ファシリテーター・小磯 「新しい雇用の創出」というテーマは、もちろんベンチャー企業や新規事業ということもあるとは思います。既存事業の課題発見や解決を通じて、販路拡大や商品開発など事業の利益増や雇用増につながり得る分野を、学生と共に考えて活動する、そして、地元で就職する人材や地元で生き生きと定着するといった、人口増加や流出・減少にも関係してくるテーマかと思えます。

前半を活動内容の報告として、コーディネーターと学生4名からご報告いただいて、後半は地域企業様との意見交換としてディスカッションしてまいりたいと思います。

コーディネーター・橋本 COC プラス事業の合同イベントは、これまで10回開催しています。合同インターンシップマッチングフェアは、主に県内企業について、インターンシップを通じて学生に知ってもらい、興味を持ってもらう目的で開催しています。県内には魅力的な企業がたくさんありますが、その存在があまり学生には知られていません。4年次の就職期になってから知るよりも、低学年からマッチングフェアで企業の存在を認識し、インターンシップの参加で企業を体感することができたら、と開催しています。

また、2017年のマッチングフェアからは、テーマを掲げて開催しています。2017年は「プライダル」をテーマに、2018年は「地元企業を学ぼう」をテーマに選びました。アンケート結果でも反応は悪くありませんでしたが、地元企業を知るといって、もっとダイレクトに学生に響くものは何か、ということ考えた結果、就職した先輩たちが企業でどう働いているのかということテーマに、学生と年齢の近い先輩に会場いただき、意見交換とインターンシップの案内を行いました。学生にとって社会人は未知の世界です。不安があります。先輩の話を聞くことで、社会人の仕事、生活、余暇などをイメージし、不安を払拭することができます。また、先輩のいる企業に好意を抱くこともあると思います。



「マッチングフェア」の様子

マッチングフェアでの様子を紹介します。まずOBやOGの1分間スピーチを行います。この部分は、学生の気持ちをつかむのにとっても重要なポイントです。後でこの部分について少し説明します。そして各ブースに分かれての、OB・OGとの交流と、インターンシップの説明になります。

7月のフェアの後アンケートを取ったのですが、その結果、学生の満足度、企業側の満足度ともに非常に高いことがわかりました。学生の声として、「自分と同じ大学出身の人が今までどのようなことをしてきたのかを知ることができた」「インターンシップの参加を希望している企業様について詳しくお話をお聞きすることができた。また、全く考えていなかった企業様にも声をかけていただき、視野を広げることができた」などがありました。企業様の声も、「学生と近い距離でお話できて良かったです」「学生のキャリア教育だけでなく、自社の社員の育成にもつながる機会となりました」と好意的なものでした。

このマッチングフェアを開催して感じたことを、本日で会場の企業様に申し上げますと、一つは、インターンシップの実施とともに、こういったマッチングフェアのような機会を設け、特に年齢の近いOB・OGとの交流を行っていただきたいということです。OB・OGとはいいますが、直接の大学のOB・OGである必要はなく、年齢が近い先輩から社会人の生活を垣間見ることができれば十分だと思います。

もう一つは、マッチングフェア時に、OB・OGによる1分間スピーチを行っていますが、過去2回のフェアから、この1分間スピーチで学生の興味をうまくつかんだ企業様は、学生の集まりが良いということがわかりました。ぜひ、本日来場された企業様においても、1分間スピーチで学生の心をつかむトレーニングを行っていただけたらと思います。

次に、「課題解決型インターンシップ」について報告します。一般的にインターンシップというと、ワンデイの企業説明会+簡単な実習や、長期のインターンシップでも、企

「若手 OB/OG 交流会 & インターンシップ マッチング フェア」チラシ



業側が準備したプログラムに沿って実務体験を行うことがほとんどです。今回報告する課題解決型インターンシップでは、企業の持つ課題に学生の視線、学生の考えから答えを導くものです。研修日数も5日間と長く、学生としては、受け入れ企業様とじっくりと向き合えると同時に、課題に対して、考える・まとめる・プレゼンするという結果を要求されるものです。昨年はJAF 茨城支部に茨大生1名、今年の内山味噌店に茨大生と常磐大生の合計3名、いばらきロボッツ・スポーツエンターテインメントに茨大生が2名、茨城トヨタ自動車に常磐大生と茨城キリスト教大生の合計8名が参加しています。

少し事例を紹介いたしますと、内山味噌店では3名の学生それぞれに異なる課題で取り組みました。今画面に出ている学生の例ですと、みそプリンのパッケージがプラスチックからガラス瓶に変わったことから、お客様にInstagramで紹介してもらうことを考えました。そのために、インスタ映えする小道具や撮影セットを作成して、かつマニュアルの作成まで行いました。この撮影セットを実際に店舗の方に置き、お客様に使っていただいています。

この後、課題解決型インターンシップの体験については、昨年度 JAF 茨城支部に参加した渡辺暖君、今年内山味噌店に参加した渡辺安佳里さんに報告していただきます。



内山味噌店でのインターンシップ



ファシリテーター・小磯 引き続き活動に参加いただいた学生さんから短く報告いただきたいと思います。最近は、ワンデイインターンシップに代表される短いインターンシップも多いのですが、今回参加いただいたのは、しっかりやっていた課題解決型のインターンシップです。まずは茨城大学理工学研究科の渡辺暖さんからお願いします。

茨大生・渡辺（暖） 私は、JAF さんのインターンシップに5日間参加しました。1日7時間程度で5日間という好条件なインターンシップを実施していたので JAF さんを選びました。期間中には、JAF の業務内容を知るだけでなく、「自治体・JAF 会員優待施設連絡会」で発表する機会もいただきました。私は「茨城 魅力 見つけっぺ」というタイトルで茨城プロデュース作戦について発表を行いました。

内容は、「都心の私立大学を目指している高校生を対象に、茨城大学に進学してもらうように学校説明会を開く」というものです。自分の周りの人と話していても、都心の私立大学に進んで一人暮らしをしようとしている学生さんはけ



JAF の会合での発表風景

っこう多いと感じていて、そういう人に「学生視点での茨城大学生の一人暮らし」の良さをアピールできるような学校説明会をすれば必ず人は集まるだろうと、自信を持ってスピーチしました。

スピーチ後に、すごくいいねと言ってくれた方が多く、とても感謝しています。社会に対して何かアプローチできるという、そういう経験は今までになかったので、こういう経験ができて、とてもためになりました。

ファシリテーター・小磯 彼は神奈川県出身です。県外出身者として茨城はいいところだよ、もっとたくさんの方が来てくれば、という視点で考えてくれたのだと思います。

続いて、同じ茨城大学理学部1年の渡辺安佳里さんから内山味噌店でのインターンシップについて発表してもらいます。

茨大生・渡辺（安） 私は内山味噌店様で実習させていただきました。今回のインターンシップに参加した理由は二つありまして、一つは、社会について知るためです。大学を卒業したら進学せずに就職しようと決めています。学生にとって社会は未知の存在で、どんな仕事があるのかもよく知らないの、知識を身に付けようと思い、参加しました。

二つ目の理由は、発酵食品に興味があったことです。以前から微生物が好きで微生物の働きを生かして作る発酵食品についてもっと知りたいと思っていたので、内山味噌店様で実習できることは、私の目的にぴったりでした。

実習は5日間あり、毎日違うことをやらせていただいて、とても勉強になりました。味噌について詳しいお話をしていただき、味噌蔵の見学もできて、発酵食品についての知識がとても増えました。また、直売所では、お客様にサー

ビスする際の注意点などを、社員さんやパートさんから伺いました。

とても驚いたのは、直売所で、店員さんとお客さんとの間に密な交流があることです。商品についての説明やキャンペーンについての情報を伝えるのではなく、「今日は天気がいいですね」などのちょっとした世間話をしていて、そのことが、お客様からの店に対する親しみや信頼の醸成につながっているように思いました。

内山味噌店様の企業理念は、「発酵食の魅力を創造し、地域を輝かせる」というものです。当初は、「地域を輝かせる」という言葉がぼんやりしていて具体的によく分からないと思っていましたが、店とお客様との交流を目にして、具体例を提示されたと感じました。

課題解決型インターンシップということで、内山味噌店様の魅力を外部に発信するにはどうしたらよいかという課題を取り上げ、最終日にその課題に対する自分なりの答えをプレゼンするというので、5日間を通して、受動的に見学したり体験したりするのではなく、能動的にどうやって課題を解決するかということを考えて行動することが求められたと思います。

具体的なプレゼン内容としては、内山味噌店さんの魅力として最も印象的だったのはポイントカードの還元率が高いということで、一部の常連の方はよく利用されているのですが、店内のどこにもそれについての掲示がなかったので、もっと発信していくべきだと考え、店の内外にポスターを貼る提案をしました。

大学に入学してから今まで、何回かプレゼンを行う機会はありましたが、資料を集めてそれをまとめて発表するというもので、自分で考え、自分の意見をまとめて発表するという今回の課題解決型インターンシップは初めてで、とてもいい経験になりました。

ファシリテーター・小磯 課題解決型のインターンシップの中には、課題をもらって解決するという場合もあると思いますが、2人の話を聞くと、社会の中で、地域の中で、自分自身がその課題を見つけるということが非常に重要なのだと思いました。

三番目の学生さんは、「地域協創人材教育プログラム」を修了し、地元のカスミさんに就職することが決まっている茨城大学教育学部4年の大村みるほさんからお話いただきます。

茨大生・大村 COC プラス事業は、地域という言葉が一つのキーワードになっていると思います。「インターンシップから就職へ」というテーマについて、私がなぜ地域に関心





を持つようになったかというところからお話ししたいと思います。

私は大学1年生の初めに、大学の外に出て地域で活動している先輩に出会い、大学近くの清掃ボランティアに参加したことがきっかけで、地域活動をするようになりました。そこでは、それまで自分が関わってこなかった、自分と異なる年齢や価値観の人と出会うとともに、自分からできることを探して行動する、興味を持ったらやってみるということの楽しさを知りました。

それからの大学生活4年間、地域をキーワードとするような地域協創人材教育プログラムなどの大学の授業や、大学内外の活動に参加をしました。そのような活動の経験から、大学卒業後は自分を成長させてくれた茨城県に貢献したいと思うようになりました。

当初は公務員を目指していたのですが、株式会社カスミを含めて、県内外の東京も含めた民間企業も視野に入れており、具体的にどのように茨城県に貢献していくかということを考えていく中で、人々の暮らしに密着し、食を通して人を幸せにする株式会社カスミに就職したいと思うようになりました。

カスミは小さい頃から利用していたのですが、正直に言うと、食べ物を買うに行くスーパーマーケットで、働いているのはレジ打ちをしている人というくらいの印象しかありませんでした。しかし、企業研究をしていく中で、カスミの企業方針や事業・業務の内容を知ることができたとともに、小売り業界のおもしろさを知ることができました。

中でも特に有意義だったのが、インターンシップの場でした。業務体験を通して企業のことをより理解することができたとともに、実際に企業の方とお会いすることができたので、生の声が聞け、自分の疑問点を解消することがで

きました。

受け入れ先を問わず、インターンシップには大学1年生のころから参加していました。本格的な就職活動が始まる前にインターンシップに参加していたということは、就職活動に臨む上で大変重要な経験だったと思っています。

ファシリテーター・小磯 四人目の学生さんは、学生さんたち自身で企業をお招きして、自分一人ではなく他の学生も含めて、企業の話聞く機会を作る「地域ラボ」という活動されている茨城大学人文社会学部3年の廣木彩乃さんからです。



「地域ラボ」での取組

茨大生・廣木 私は今年6月19日に学内で「地域ラボ」というイベントを実施しました。地域ラボは、地域と関わる仕事に興味を持つ学生と、実際に地域と関わる仕事をしている企業様との交流を目的としたイベントです。なぜこのような企画をしたのかといいますと、それは私自身の就活に対する思いと関わっています。

私は、地域と関わる仕事がしたい、ただ地元で就職するのではなく、直接地域の方々と交流して、よりよい地域を築くための活動に携わりたいという思いを持っています。ですが、実際にどのような企業がそのような活動をしてい



るのかと考えた際に、具体的なイメージを持つことが全くできませんでした。また、企業のホームページを調べてみても、私が知りたい情報は十分に載っていません。

学内外で地元企業の説明会は開催されていますが、地域と関わる仕事というテーマに着目したイベントは開催されていませんでした。そこで、情報源がないならば、自分たちで作ろう。直接企業様に聞きに行き、分かったことを他の学生に伝えよう、そう考え、地域ラボの企画を始めました。地域ラボでは、カスミ様に日宣メディックス様、フロイデ様の3社にご協力を依頼し、地域との関わりに焦点を当てた各企業様の活動や仕事内容についてご紹介いただきました。また、イベント後半には、「社会人に質問コーナー」と称して、学生が社会人に聞いてみたいことを何でも気軽に質問できるコーナーを設けました。

イベントの工夫としては、学生が積極的に発言できるように、「スライドウ」という各自コメントを匿名リアルタイムで発信共有することができるチャットシステムを活用しました。イベント中は、随時質問やコメントを集め、企業の皆様にレスポンスをしていただきました。コメントの中には、企業様にとっても新鮮な視点からのコメントや質問があり、双方にとって有益で、活発な意見交換を行うことができました。参加者アンケートの結果からも、地域ラボを通して参加者の皆さんに地域と関わる仕事とは何か、また、自らの就活について考えてもらうきっかけを作ることができたと思います。

企画に携わった私たち自身も、地域ラボを通して、あらためて地域の定義から考え直したり、企画書を作成し、それをもって自らの思いを企業様に直接伝えるに行くなど、多くのことを学び、貴重な経験をすることができました。ここで得たものは、今後の就活や人生において、私たちを支える強み、力となる、かけがえのないものだと思います。さらに、現在は地域ラボを通してつながりを築くことができたフロイデ様と、新設フロイデ水戸メディカルプラザを多世代地域交流拠点として活用するための、新しいプロジェクトへの取り組みも行っています。今までの経験を生かして、これからも地域と向き合い続け、よりよいもの、よりよい地域を作り出せるよう、学びと活動を続けていきたいと思っています。

ファシリテーター・小磯 すごくしっかりしている印象でしたね。勉強も、人に教えることで教える側が一番理解できると昔からよく言われます。地域や企業のことについても共通することがあるのかなと思いました。

続いて、いろいろな学生の活動を受け入れていただいた企業の方からお話を伺います。JAFさんには、PBL授業と課題



「地域協創 PBL」での授業風景

解決型インターンシップでの受け入れもしていただきました。

JAF・森田 インターンシップというのは、企業にしてみれば人材確保のために影響力を付けておこうという観点で行うものだと思います。いわゆる採用する側の企業論理が出るところがありますが、実は、茨大生の渡辺暖さんがJAFにインターンシップに来るということで、その準備やインターンシップ中の対応を通じて、どんどん私たち、受け入れ側の企業がピュアになっていくのが分かりました。私たちは日々売上高や目標について話していますが、そもそも何のために存在しているのかということ、自分たちで自問自答することができ、私たちも成長できたというのが、いちばんの感想です。

それから、当然、渡辺さんに限らず一緒に接した学生さんには、ぜひJAFに入社してほしいという熱い思いが、怖いほど沸いてしまうということがあります。これにはいい面と悪い面があるなというのが率直な感想です。「ぜひJAFに来てください、私たちも頑張りますから」といういい面がある一方、悪い面としては、どうしても学生さんを我が



社にと、独占する気持ちが出てしまう。これはまずいなと。他に羽ばたいてもらってもいいという観点でインターンシップは心がけないといけないな、という感想を持ちました。

ファシリテーター・小磯 続いて、大村さんをインターンシップで受け入れ、その後就職先に決まったカスミの光岡さんをお願いします。

カスミ・光岡 昨年は1day、2days、3daysのプログラムを開催し、大村さんには夏期の短日プログラムに参加していただきました。

「インターンシップから就職へ」ということで、インターンシップを実施する採用側のメリットは何だろうということですが、カスミというスーパーマーケットは、皆さんの日常生活に広く浸透しており、店で行われている仕事もなんとなく見える部分もあるので、先入観を持たれやすいというデメリットがあります。

そういった部分について、実際にインターンシップに参加していただくことによって、スーパーの仕事ってもっと奥が深いんだよとか、こんなに楽しいんだよということを生の声で伝えられるというところ。あとは、実際私も、販売に興味があってスーパーに入ったわけではなくて、食に関わりたいという思いで入ったのですが、やってみたら販売っておもしろいという気付きがありましたので、そういったことをお伝えできるのが、説明会とは違う、インターンシップを実施する意義の一つかと思います。

そうやって我々のことを深く伝えることによって、何人かの学生さんには、カスミに対する共感が醸成されると思います。反対に、この企業には縁がないと思われる学生



さんもいらっしゃいますが、そこはご縁がなければ割り切って、ご縁のあった方と深くつながっていかうということで、前向きに捉えることができると思います。

大村さんは非常に熱心で、インターンシップのときも何回も質問をしてくださったり、その後の説明会も何会場も来ていただいたりと期待を強く持つことができました。学生さんからのアプローチを受けることができるのも、インターンシップの大きなメリットだと思います。

ファシリテーター・小磯 引き続き、先ほどの地域ラボに参加いただきましたフロイデ水戸メディカルプラザの鈴木様をお願いします。

フロイデ・鈴木 今までの2社さんは学生さんが来てくれた形でしたが、私たちは、昨年の学生による学外活動発表会「はばたく！茨大生」に参加させていただき、廣木さんたちの「地域ラボ」の考え方に共感しまして、ぜひともこちらから参加させてほしいという形で話が進みました。私たちが茨大生の取り組みに非常に魅力を感じたというところが、大きな点かなと思います。

参加するにあたり感じたことは、企業側も大学生のことをよく知っていく必要があるということです。今日の皆さんのお話を聞いていても、やはり学生は就職に向けていると考える行動しているのだなと感じますし、今回の地域ラボを通じて、大学生が考える企画は非常に斬新で、私たちにない考えを持っていること、そして、他の大学生たちが意見を出しやすいような企画をしていることを実感しました。このような企画を今後も続けていければ、ありがたいと思っています。



私たちは医療法人ですので、健康と街づくりということを常に心に留めています。廣木さんたちは、現在も地域と共に行う企画などを考えていますので、今後も継続して、学生とやりとりができたらいいなと思っています。

ファシリテーター・小磯 後半は、ディスカッションの形で意見交換をしたいと思っています。今回テーマをいくつか用意しました。今スクリーンに「キャリアスタートアップ」というテーマが出ています。企業が採用する際、大学生の採用は総合職採用となります。総合職採用となります



と、仕事内容や勤務地は、入社してから会社が決めることになります。

このCOCプラスは地方創生ということですが、実は多くの大学生が、どの場所で、どんな仕事をするのかということが、日本の雇用の仕組みの中では分からないんですね。このあたりについて少しお話ができればと思います。

特に全国的な展開をされているJAFさん、森田さんは直接人事で担当ではないと思いますが、たとえば、学生が内定承諾時や入社時に、「最初の勤務地は茨城支部です、こういう仕事をやってもらいます」というようなことを学生に提示することはできないでしょうか。

JAF・森田 これは…相当厳しい質問です。結論から言いますと、ちょっと難しい。なぜかというと、これはタイミングの問題です。今私たちは社内で、来年度の人事構想を練っています。つまり3ヵ月後の組織体制を決めています。けれども、内定が決まるのは1年近く前なので、その間に、たとえば茨城支部から退職者がいっぱい出ればそこに入るでしょうし、ひとりも辞めずにいたら、他の県に赴任してもらうことになるので、内定時に勤務地を明示するのは、現時点ではかなり難しいです。ただ、ご本人の希望は聞きます。

ファシリテーター・小磯 カスミさんは、県内企業なので内定のときにもう少し細かく勤務地や内容について案内はできないでしょうか。

カスミ・光岡 JAFさんと同じく、現状ではちょっと厳しいかと思います。我々のお店の仕事というのは、大部分がパートさんやアルバイトさんという非正規雇用の方が多いので、人の出入りが激しいんです。その時々の人員の状況に応じて配属先がけっこう変わるという現状がありますので、ちょっと難しいなというのが本音です。

ただ、弊社の中でも課題の一つになっているのが、スーパーマーケットの中でもシステムの部分を新たに構築していくべき時期にきていまして、そういった専門的な部署に関しては、専門的に採用をして、入社時からこういう道筋で、と示すような採用も求められる時期にあると思います。

ファシリテーター・小磯 一方で、学生の立場で大村さん、いかがでしょうか。もし、内定の時に、この地域でこういう仕事からスタートすると言われたら、嬉しいですか。

茨大生・大村 働き方とか、暮らし方のイメージがつくというのはありがたいことだなと思いますし、具体的にどう

いう仕事ができるのかが分かっていれば、働く前に仕事の内容や配属される店舗のまわりの環境のことをリサーチできるので、嬉しいと思います。

ファシリテーター・小磯 学生が地元で活躍していくという意味の中には、雇い側の企業さんにもいろいろと新しい雇用のあり方が考えられるのかと思います。特に総合職採用っていうのは、諸外国から見ると不思議な制度だとも思いますので、このあたりも共に考えられたらと思います。

では、次のテーマに移ります。「女性の活躍」です。優秀な女性が地元企業に残れば、企業さんのイノベーションにつながるのではないかと考えています。「女性が」「男性が」という質問は好ましくないと思いますが、フロイデの鈴木様、御社では女性は活躍していますか。

フロイデ・鈴木 活躍しています。女性の活躍があってなり立っているというくらい、医療・福祉・介護業界は、女性の割合が多く、優秀な方も非常に多いです。私たちの法人内でも女性が多いので、女性がより活躍していくことというのは、今後、法人が発展していくにあたって非常に大切な部分だと思っています。女性の働きやすい企業を目指して今、力を入れているところです。

ファシリテーター・小磯 JAFさんにお聞きします。もっとも男っぽい印象の会社かと思いますが、いかがでしょうか。

JAF・森田 JAFはどうしても力仕事のイメージがあるかと思いますが、私は体力的・知力的に男女の差はそれほどないと思っています。重量挙げをやるような仕事ではありませんから、体力・知力面での男女差はないだろうと。女性も優秀ですし、男性も優秀な方が居るだろうと思います。

ただ気を付けないといけないのが、性別的な差はあるなと。例えば、医療機関様などもそうでしょうけれど、若い女性が男性には見てもらいたくないということが、JAFの作業現場の中でも稀にあります。真夜中の山奥で若い女性が道端に車を停めている場面で、そこにいかつい男性が助けに来るよりは、心知った女性が助けに来る方がいいかもしれないですね。そういう点では、男女の差は、そこにはあるというふうに感じます。

ファシリテーター・小磯 学生の方にも聞いてみたいと思います。内山味噌店にインターンシップに行かれた渡辺さん、若い女性目線で買いたくなる味噌って、どんなものがあるでしょうか。

茨大生・渡辺 若い女性目線で買いたくなる味噌…ですか。朝は軽くヨーグルトとシリアルで済ませることもあるんですけど、ヨーグルトに合う味噌があってもいいんじゃないかなと思います。同じ発酵食品なので。あったら買いたいと思います。

ファシリテーター・小磯 何が言いたいかというのと、やはり地元企業さんで大卒女子がしっかり働ける仕事とその場所——性別に関係ないですけれども、女性も非常に良い仕事をすれば、当然その企業のイノベーションにつながってくると思いますので、そんなこともまた一緒に企業さんと考えられればと思っています。

では、三番目のテーマにいきましょう。三番目は、外から入金できる産業の育成ということを少し議論できればなと思っています。岡山大学の先生がこれについてご研究されているようで、外から入金できる産業と、地域の中でお金が回っている産業と、二つに分けることができるのですが、外から入金できる産業に一人が働くと、そのお金が中





で3.4回転ぐらいするのだそうです。そうすると、ここには3.4人分の仕事生まれることになる。1+3.4ですよ。そこに働いている人のご家族も加わるので、外から入金できる産業に雇用が1増えると、地域の人口は9.5人増えます。そういう試算をされている先生がいらっしゃって、そういう意味では、ただ地域活性化ということではなくて産業構造についても考えられれば、というふうに思うんです。

お聞きしたいのですが、カスミの光岡さん。贈答用のメロンを地元の方が買って送ったりすると思いますが、これは地元のお金がぐるぐる回っていることになります。カスミさんで、外の人から入金できるビジネスはないですか。

カスミ・光岡 弊社の場合は、非常に地産地消を推進していて、地元の中で地域商品を取り上げて、より地元でもっと商品を知ってもらおうといった取り組みに力を入れていますので、郵便局さんに置いてあるような地方のいろいろなギフトをお取り寄せできるといった形はあると思いますが、茨城には非常に魅力のある商品がたくさんあります。たとえば、笠間で活躍されている生産者さんで、オーガニックで農産物を作っていて、その作ったお芋で作る干し芋が、知っている人にはとても人気があります。そういったところをブランド化して売り込んでいくことはできるかなと思います。

ファシリテーター・小磯 それをカスミの名前を外に出さずに、裏方でするなんていう新規ビジネスなんていかがでしょうか。では、JAFに行かれた学生の渡辺さんに伺います。観光も外から入金できるタイプの産業だと思いますが、JAFのインターンシップをご経験されて、何か外から入金できる観光のような、よいアイデアはないでしょうか。

茨大生・渡辺 そうですね。今回インターンシップに参加して、学生とか若い人たちは何が好きなんだろうということをよく考えまして、デートスポットなど恋愛に関連するものや音楽フェスとか、そういうものが若者は大好きだということ自分で考察しましたので、そこは利用価値がある一つの切り口かなと思います。

ファシリテーター・小磯 渡辺さんは、大学の入学者についての話をされていましたよね。県外からこの地域の大学に入学するということは、実は外から入金される産業といえなくもなくて、すごいと思いました。

優秀な人材に地元に残ってもらいたいということ——もちろん今残っている皆さんももちろん優秀なのですけれども——これが雇用の創出につながります。地元に残った優秀な人材が、地元で軸足を置いて内向きになるのではなくて、地元で軸足を置いてグローバルに外を見ることができると、そういう人材を育成する人事制度も考えてよいのではと思います。

そういう意味では、総合職採用で最初の配属地は、なかなか決めるのが難しいところがあるのですが、このディスカッションの一つ目のテーマ「キャリアスタートアップ」で話した内容を含めながら、活躍できる人材育成へとつなげられればと思います。

多くの地域に、多くのCOCプラス参加校の卒業生が現在も活躍しています。今後も企業の皆様と連携しながら、そういった人材育成と地域の活性化に取り組んでまいりたいと思います。



総合討論

地域協創人材は育ったか

ファシリテーター・安江 総合討論は、「地域協創人材は育ったか」ということについて議論したいと思っておりますが、この議論に入る前に、ここまで質疑応答の時間を設けていませんので、今までの発表についてのご質問、ご意見について最初に時間を取って対応させていただければと思います。

[質問] 今年台風による災害が多かったですが、今までずっと防災に関する活動を続けてこられて、生かされた取り組みがあれば教えていただきたい。

ファシリテーター・安江 これについては、常磐大学の鴨志田先生をお願いします。

常磐大学・鴨志田 常磐大学のこれまでの取り組みは、どちらかというと防災の意識を全般的に高めようということを主眼としていますので、今回のように実際に災害が起

った場合、また別の課題が出てきたなということで、実際にボランティア活動に参加しましたが、そこでのいろいろな課題が出ましたので、これからそういったものを取り込みながらときわ bosai サポートメンバーと新たな取り組みについて検討していきたいと考えています。

ファシリテーター・安江 続いて、茨城キリスト教大学の「子育てしやすい街づくり」は、非常に素晴らしい取り組みだと思いますので、ぜひ継続をお願いしたいという声が届いています。

次の質問は、他県から来られた方で、非常に COC プラスの活動にお詳しい方からの質問です。

[質問] 本日報告があった4つの事業、防災、子育て支援、茨城学、PBL にそれぞれ取り組まれている先生方にも、新しい発見や喜びがあったと推察します。実際に携わって、どういう点が楽しかったかを教えてください。



茨城 COC プラス推進
協議会議長
(茨城大学学長特別補佐)
安江 健



茨城県
(政策企画部次長)
根崎 良文



茨城産業会議
(茨城県経営者協会
専務理事)
加藤 祐一



NPO 法人雇用人材
協会 (事務局長)
宇留野 純

ファシリテーター・安江 これにつきましては、それぞれの事業を担当されている先生方にいろいろなお苦労があるのかと思います。やはりそれを超えたいことがあるからこそ続いてきたわけですので、そのあたりをお聞かせいただければと思います。

まず私の方から言わせていただくと、私は茨城学の立ち上げには直接関係していませんが、この2年間推進する立場で見えてきて、自分自身も茨城県の出身ではなく、私自身がそもそも茨城県のことを全然知らないのだなということに気付かされました。私自身にとって非常に勉強になりましたし、茨城県をあらためて好きになった、知らなかったことを学べて楽しかったということです。

PBLにつきましては、私自身が学生の時代はほとんどインターンシップというものがなく、学生の時にはまったく行ったことがありませんでした。その立場で学生に勧めるのはどうだろうと思っておりましたがJAFさんとPBLと一緒にやらせていただいて、企業様のことを学ぶことができ、これは本当に素晴らしい教育だなと、自分も若い頃にやれたらよかったなと気付かされました。

中島先生と鴨志田先生はいかがでしょう。

茨キリ大・中島 やっていて苦しいことは、正直いってそんなにはありませんでした。なぜかという、学生が本当に助けてくれる、逆に私たち教員や職員あるいは保育士らスタッフを、学生が支えてくれるというような関係性もありました。今流行りの「ワンチーム」という言葉がありますが、学生がまさにそういう形で私たちとチームを作ってくれたということで、学生だけでなく、私たちにとっても非常にいい経験になりました。

常磐大・鴨志田 常磐大学では、何が一番良かったかといいますと、各大学とVCS（ヴァーチャル・キャンパス・システム）でつながることで、各大学の学生さんがいろいろな意見を出してくれるので、学生が非常に刺激を受けていたことです。

いろいろと工夫をされているとおっしゃっていましたが、常磐大学でも、他校の方々も学生が茨城県のPR動画を作

って、それぞれにプレゼンし合おうといった動きも出てきました。工夫をしていくといった意味でも非常にための授業だったと思います。

ファシリテーター・安江 学生から重要な質問もありました。

【質問】 地域協創人材の認定を受けると学生側のメリットというのはどのようなものがありますか。

ファシリテーター・安江 これは、まさに本日の総合討論の「『地域協創人材』は育ったか」のテーマにおける非常に大きなところですので、総合討論の最後には、これに対する答えが見えるだろうと思います。

それでは、「『地域協創人材』は育ったか」の議論に入りたいと思いますが、その前に、地域協創人材が目指すもの、つまりどういう人材を地域協創人材と定義するのかについて簡単にお話をさせていただければと思います。

本日のこれまでの話の中でも、こういう人だろうということがいくつか出てきたと思います。私自身が感じたところでは、「地元や企業の課題を発見する能力がある」ということです。そういうことが課題解決型インターンシップで見出せたというような話が先ほどあったかと思っています。



茨城キリスト教大学教授 中島 美那子



さらに「自分で見つけて自分事ができる」ということです。課題があるという事実を客観視できるということだけではなく、さらにそれを自分事として捉えることができる人物。さらに、もう一步進んで、先ほどの地域ラボの活動に見られたように、そういうことを「自ら動いて取り組める」こと。つたなくとも自らが協働できるような姿勢に移せるような行動力を持っている人。それが「地域協創人材」と我々が呼んでいるものの具体的な姿ではないかと思えます。今申し上げたいいくつかの要素を持っている人材が地域協創人材であり、それらの要素が身に付いていると、生まれ故郷でなくても、今いる場所としての地元、それを愛することにつながっていくのではと、私は話を聞いていて思いました。

それさえもっていただければ、たとえ今は茨城県に就職しなくても、いずれかの機会にUターン、Iターン、Jターンをした際に戻ってきてもらえる、そういう形で地域＝茨城に向き合って協創していただければ、と感じている次第です。これが、私が感じた地域協創人材の定義です。

これからは各参加校から、そういった人材がどんどん輩出されていくと思われませんが、その受け入れ先であります茨城県様、茨城産業会議様、NPO 法人雇用人材協会様にご登壇いただいておりますので、受け入れ先の立場として、ご意見やご要望をいただければと思います。

まず、企業の立場を代表して産業会議の加藤さんからご意見いただければと思います。

茨城産業会議・加藤 茨城産業会議は、県経営者協会と県商工会議所連合会、県商工会連合会、県中小企業団体中央会の経済4団体で構成し、いろいろな活動をしているところです。

総合討論のテーマ「『地域協創人材』は育ったか」についてですが、先ほどまでの発表で、茨城への愛着が増したと

いうお話、あるいは地域の課題解決に貢献したいという思いが十分伝わってまいりましたので、私自身は育っているのではないかと考えています。

そこに関連することを少しお話させていただきますと、経営者協会では会員に毎年、会員満足度調査というのをやっていまして、その中の項目に「どのように地域に貢献したいか」という項目が一つあります。回答から年々貢献意欲が高まっていることが伺えるのですが、ただ、具体的に何に取り組んでいいかがわからずに悩んでいる会員が多いのも事実です。地域課題の解決に貢献する活動を探しているとの声が増えておりますので、意識が高い地域協創人材を育てていただければ、必ず企業で必要とされる人材になるのではないかと考えています。

その一方で、早期離職の悩みを抱えている企業さんが多いのも事実。お互いに職場についての理解が進んでいないなどの、情報不足が大きく、その解消にはインターシップは不可欠な事項かと思えます。事前にそういう職場体験をして、企業の理念や価値観について十分に理解が進めば、入社してから「こんなはずじゃなかった」ということが減ると思えますので、産業会議としても強めていきたいと思っています。

経営者協会では県内3大学さんに寄附講座を展開させていただいて、会員の経営幹部の方から、地元企業の考え方や業界の話などをさせていただき、在学中にその企業への理解を深めていただいておりますので、そういうところも強めていきたいと思っています。

今回、茨城学の事例発表がありました。それを参考に、経営者協会でも社会人の学び直しとなる、「いばらき塾」を展開させていただいております。今年で2年目になりますが、年間4回シリーズで茨城に対する理解を深める内容で、今



年は、幕末と明治の時代にターゲットを絞りまして、1回目から3回目は、お2人の講師からいろいろなお話をいただき、最後に幕末と明治に関連する県内の施設——大洗の「幕末と明治の博物館」、水戸の「弘道館」などを訪ねて最終回を迎えました。参加いただいた方には、これまでは表面的な知識だけだったけれど、より深く知ることができて、愛着が増したというような感想をいただいています。



創立70周年記念事業
第2回「いばらき塾」のご案内

最後に、「地域協創人材」という言葉がまだ企業にとって認知度が低いことがあります。認知度の向上にご協力いただき、こういう学生はぜひ必要だという理解を深めることができればと思っています。

ファシリテーター・安江 雇用人材協会の宇留野様からご意見をいただければと思います。

雇用人材協会・宇留野 私どものNPOは、学生の就職支援、それからキャリア支援に取り組むNPOでして、今水戸市内の二つの大学——茨城大学さん、常磐大学さんのキャリアセンターにキャリアカウンセラーを配置しまして、学生さんに対するキャリアカウンセリングということを行っています。それ以外のところで、県内大学のキャリアセンターの担当の方を集めて、茨城県キャリア支援ネットワークというものを作っています。全部で10大学になりますが、10大学合同で業界研究セミナーや若手社員との交流会といったイベントを行ったり、県内の企業の人事担当の方とインターンシップに関する意見交換をしたり、大学のキャリアセンターの方のスキルを高めるためのいろいろな勉強会などもさせていただいています。

茨城県の委託事業も受けていまして、地元就職定着促進に関する事業、それから先に県の方からのお話もありました。いわゆるUIJターン促進事業——茨城県では、高校を卒



業後の就職・進学タイミングで、約8割の方が首都圏に出てしまっている状況がありますので、そこを何とかしようと、県内企業へのインターンシップの促進にも取り組んでいます。COCプラスの協働メンバーとしては、インターンシップのマッチングフェアや若手OB・OG社員との交流会などの開催を通して、県内企業へのインターンシップの促進や地元就職定着に取り組んできています。

地域協創人材は育ったかということについては、皆さんの発表を聞いていて、本当に素晴らしい活動をしてもらったのだと思っています。その意味では、もう育っているということがいえるのではと思います。とくに地域ラボの活動についての発表を聞いて、本当に素晴らしいことをされているなと感じたところです。

これからの人材に期待することでいいますと、今後社会に出て、地元の魅力を外部に発信する役割を担っていただけるとありがたいと感じています。茨城学の中で学ばれた茨城の歴史や風土、自然、暮らしなど、これまでに学んだこと、体験されたことを、自分の言葉で周りに発信していただき、影響力を発揮していただいて、皆様に続く人材を増やしていく役割を担っていただけると、非常にありがたいと思います。

ファシリテーター・安江 加藤様、宇留野様から、地域協創人材はもう育ったのではないかというありがたいお言葉をいただきました。

続きまして、茨城県政策企画部次長の根崎様よりご意見をいただきます。茨城県様は、地元企業を活性化するためにいろいろな政策を進められる立場でもありますが、もう一方で、学生の就職先でもあるわけです。教職員についても地元で採用になれば茨城県の職員ということになりますので、実は茨城大学でも卒業生の就職先としての割合が非常に高いことになります。行政という立場と、卒業生の就職先という立場でもあります。そういった立場から、地域

協創人材が育ったか、さらに、受け入れるにあたってどう
いうことを期待するかについてお話をいただければと思
います。

県政策企画部・根崎 我々行政の話は、どうしても総花的、
抽象的でよく分からないということがありますので、今回
は、今年の夏に大学生のインターンシップ生を受け入れた
ことについてお話をしたいと思います。

今年、県にはインターンシップに380名の申し込みがあ
りました。ほぼ、申し込みの全てを受け入れました。政策
企画部は、部として20名の学生さんを受け入れました。期
間は5日間、それぞれの課に行き、県計画と一緒に考え
たり、現場に行ったり、PRと一緒にやってみたりというこ
とで、行政の仕事に直に触れていただきました。

私も学生さんを前に茨城県についてのお話をさせてい
ただきました。皆さん意欲が目みなぎっていて、自分は必
ずここに入ると、食いつくような眼差しでした。それで、
私からの一方的な話ではなく、茨城県の良いところ・悪い
ところ、弱み・強みについて、皆さんとやりとりさせてい
ただきました。学生からは普遍的なことで、自然が豊か、
農林水産物がいい、海がきれい、などいろいろ出てきて、
新しいところでは、やはりロックフェスティバルが一番だ
とか、同じ自然についてでも、星が綺麗、という表現もあ

って新たな気付きがあったところでした。

そのほかは、痛しかゆしですが、東京に程よい距離である
と同時に、東京に近すぎるといった意見もありました。また、
鉄道整備が十分でない、公共交通が整わず、自動車依存度
が高いということもあり、こちらが気付いていない課題など
についても教えていただいた気がします。

たまたま今年来た方は、私と36歳違いの寅年同士だった
ものですから、寅年をたどることで、茨城の発展を振り返
ってみようという話をしました。

終戦直後の人口は、茨城も埼玉も千葉も200万人です。
それから伸びていって、茨城県はちょうどインターン生が
生まれた頃の1999年に300万人になりましたが、片や今、
埼玉県は730万人、千葉県は630万人です。これは地政
的な違いもありますし、開発手法の違いなどもあったと思
いますが、我々が入庁した昭和の終わり頃、人口は伸びる、
所得は伸びるということがベースでしたが、これから君た
ちが社会に出て県庁に入るときにはまったくそのベースが
変わってくると。その時申し上げたのは、一気にベッドタ
ウン化した県ではなくて、ゆっくりと着実にガラパゴス的
に進化してきた茨城県について、ゆっくりとどうにかして
人口増加できるような施策と一緒に考えてみないか、と持
ちかけ、いろいろなアイデアをいただいたところでした。

蛇足ではありますが、基本指標の一つである人口が何番
目とか面積が何番目とかいろいろ聞きましたが、唯一全員
が正解したのは、魅力度ランキングで最下位ということ
でした。我々行政としては、こういった調査に関しては、あ
まり感度を高めすぎず、しっかり茨城県なりの発展を目指
していきたいと思っています。

そういう点においては、私どもの職場に入ってくる学生
さんは、茨城に関して非常に興味を持っているし、茨城を
良くしたいという使命感に燃えている人が多いと思います
ので、地域協創人材という点では、本県の大学の方々をは
じめ、人材育成をしっかりやっていただいている、大変感
謝しているところでした。



「地域協創人材は育ったか？」 各校代表コメント



常磐大学准教授 鴨志田 康弘

常磐大学・鴨志田 安江先生の方から「課題発見」「自分事化」そして「行動化」という定義がありましたが、課題発見、自分事化に関しては、茨城学やときわ bosai サポーターといったもので、十分育ってきていると思います。

行動化に関しましては、ときわ bosai サポーターではいろいろな活動をしていますので、一定水準は満たしていると思いますが、まだ茨城学に関しましては、茨大生の地域ラボのような活動までは至っていない状況です。

全体的に見まして、常磐大学では昔から地元のことで学ぶ授業が多々ありまして、そういったものに地域協創人材というラベルをつけまして、総合的な取り組みをこれからも進めていければと思います。



茨城工業高等専門学校副校長 佐藤 稔

茨城高専・佐藤 本校では地域協創 PBL に参加しております。地域協創人材で一番必要なものは何かと考えると、地域に視点を持っていくという気付きだと思います。PBL で

の本校学生の発表を見ると茨城県のことを考えるプロセスや視点——これは、本校で単に授業を聞いたり実験をしたりするだけでは身に付かなかったものが、身に付いたのではないかと感じました。

最初は学生を送る側として心配しておりましたが、この PBL 授業に参加できてよかったと言ってくれる学生が非常に多かったのも、学生にとっても貴重な体験ができたと考えております。



茨城県立医療大学教授 阿部 慎司

県立医療大学・阿部 本学は名前のとおり、医療に特化した人材を育成する県立医療大学です。特に地域協創人材の育成という形で茨城学を通して地域への理解を深め、地域を愛することに取り組んできました。

実際に本学に入学している学生の内訳は、県内出身者が7割程度です。このカリキュラムを始める前までは、受講者は10名程度かなと、非常に不安を抱きながらスタートしましたが、ふたを開けてみたら、年々履修者が増加し、今年は教室がいっぱいになり非常にうまくいっているように感じています。

県内への就職率に関しても、県内の医療事情を勘案して、県と二人三脚で行っておりますが、近年では6割から7割となっています。

県内の出身者でも、必ずしも県内に就職するわけではありません。そういった学生でも、何年かするとまた戻ってきたいという方もいます。今後は、都会の先進的な医療施設に就職した方たちの知識や技術を茨城に持ち帰っていただく、Uターン転職への取り組みが課題としてあげられると思います。



茨城キリスト教大学副学長 池内 耕作

茨キリ大・池内 地域協創人材は育ったか？という、それはもう、ご覧のとおりです。学生たちの活躍を見てくださということですが、育てたか？と言われると、ここはあまり強調しない方がいいのかもしれませんが、やはり内省してみると、かなりの僥倖があると思っています。

我々がプランナーとして立て付けた舞台——こういう舞台を作ったら学生たちがこんなふうに踊ってくれるのではないかと、それはもう一生懸命考えてあちこち作りました。何十回という会議もやりました。けれども、学生さんが、そんな学校が考えたとおりに踊ってたまるかと思ってくれて、我々が予想もしなかった見事な踊りを披露してくれた。これが降ってわいた幸이었다と思います。

そして、これだけ優秀な学生が、この5年間頑張ってくれた、だから活躍する姿をお見せできていると思うのですが、ただ、それでいいのかということが、今後の課題としてあると思います。我々の予想以上に学生が頑張ってくれて成功しましたという話で終わらせてはいけないと思います。報告を聞いて、学生の皆さんにまずありがとうと言いたいし、彼らを育ててくれた企業の皆様にも本当にありがとうございますと言いたいです、本当のことを言うと、プログラムを仕組んだ我々が、学生の皆さんからありがとうと言われなくちゃいけないんです。その自信は、今のところ6割ぐらいかなと思っています、ここに揃っている学生のように、本当に地域のことを愛していて、その愛をさらに深めてくれて、新しい宝を発見してくれる学生ばかりならいいんですが、そうじゃない、もともとそういうモチベーションを持っていない方たちに、どれだけ本当に茨城を好きになってもらうかということが、すごく大きな課題として今から待ち受けていると思います。

ですから、これで終わっちゃいけないと思うし、課題は山積みだと、実は私はこの段階では思っています。



茨城大学学長 三村 信男

茨城大学・三村 今日の報告を聞きまして、私も大変感激しました。いろんな形で皆さん努力をされて、成長されたと思います。それと同時に、地域協創人材を育てるためのシステムを、我々は構築して、ある程度のところまでできつつあるというのが、私の答えです。

そのうえで、4点ほど課題や成果についてお話ししたいと思います。

一つは、地域を支える人材を育てるための教育は、どうあるべきかを考えて、それを実現する教育システムを作り上げましたが、今後はこの教育の認知度や社会的効力を高めていく必要があります。それぞれの大学が決めたプログラムを修了すると大学等が発行する認定証がもらえますが、これが就職などの場面で役に立てばよいと思っています。茨城県の大学がここまで協力して、認定証を発行するようになったということ自体が、非常に大きな進展の証拠になっていると思います。

二番目は、実績が上がったということです。地域の就職率とかインターン参加者が、増加してきたわけですよね。その中で学生の皆さんがどんなふうに成長したかというのは、もう言うまでもないことだと思います。

三番目は、学生の皆さんの交流が、それぞれの皆さんの成長に強く関わっていたことです。茨城大学は5学部ありますが、学生がいつも一番強く希望することは、他学部の学生と話をしたい、交流したいということなんです。それが、この事業の中では、大学を超えて実現し、それがすごくよかったと皆さんが言っている。

私は、茨城県における高等教育をさらに発展させるためには、他の分野や他の大学との間で、学生が日常的に交流する仕組みができると、すごく違ってくるのではないかと思います。

四点目は、今後の事業継続についての課題です。これまででは文科省からお金をいただいて活動できました。今後、それぞれの大学がこの教育プログラムを発展させていくにも、大学間の連携を維持していくにも資金が必要になります。難しい面はありますが、多くの方にご協力していただいて、これを負担可能な経費で、発展させる方法をこれから考えていくことが、非常に大きな課題だと思います。

人材はまさに育った、育てる仕組みも構築されつつある。それを、どう継続していくか、どう発展させていくかが課題であると考えています。今後も、皆様方のご協力をぜひよろしくお願いいたします。



外部評価委員（筑波大学・札幌市立大学名誉教授） 蓮見 孝

外部評価委員・蓮見 学生の皆さんの活発な発表と、先生の皆さんの熱心なフォローによって、非常に充実した時間を過ごすことができました。本当に素晴らしい発表だったと思っています。

私が感じたのは、何かが急激に変わりつつあるなという予感みたいなものです。これは、大きな意味で社会が雪崩のように大きく変わり始めているという、そういう足音が聞こえたような気がしました。これまでずっと戦後成長型の社会が何十年も続いてきて、みんなが成長の波に乗っていたので、自分でバランスさえとっていれば、サーっと走っていけたわけです。私もそういう形で自分の人生を楽々と生きてきたように思いますが、これからは、少子高齢化と、人口減少による過疎化と、地方産業の衰退という、どうやってご飯食べていこうかというような深刻な問題がバタバタと重ね打ちのように出てきます。

これをどう解決していくか。解決していく当事者、主役は、今学生の皆さんです。だから、それに対してどういう認識

を持ってもらうかが、一番大事なことではないかと思っています。

地域協創人材は育ったかというのは、ちょっと悪いんですが、浮わついた考え方じゃないかと思います。そんな簡単に育つわけがないと私は思いますが、少なくとも、地域が大事だと認識してくれる学生が1人でも2人でも増えれば、それは地域協創人材の第一歩が育ったと考えていいのではないかと考えています。

とにかく大きなパラダイムシフトがこれから起こってくるわけですが、そもそも茨城大学さんを中心に、五つの高等教育機関と三つの協働機関が連携して、こんな素晴らしい活動が実現できたということは、すごいことだと思います。

ただ、課題はとても深刻なので、それを今後どうしていくか。皆さんおっしゃったように、持続していくしかないと思います。その持続も、COC プラスの成果を今後も続けていきますというのではなくて、今始まったと、これからどうするか。人口は減少しているのに、東京首都圏一極集中がさらに強烈に進んでいる、これをどうしていくかということだと思います。

その時に、学生の皆さんに言いたいのは、大学で勉強して、どこかの企業に勤めればいいかなという、そういう時代じゃないということです。今は、この地域をどう支えるか、人が生きているこの現場である地域をどう支えるか、そのために自分は何ができるかという形で、一人一人が地域課題を発見して、その地域課題を解決できるエンジンになる。そういった意味では、やはり気付きを自分の生涯の仕事として、高めていく、担っていく、そういうことが必要なのではないかなと思います。

この茨城こそが素晴らしいのだと、この茨城に生きるプライドを持つということが大事だと思います。そのプライドをどういうふうに作ってシェアしていくかが大事です。それと、もう一つ、茨城の大学で学ぶということに対するプライドを大事にしてほしい。茨城大学、茨城キリスト教大学、常磐大学、茨城県立医療大学、茨城工業高等専門学校、それぞれの発表を今日聞かせていただきましたが、特徴と個性と強みを持っていますよね。そういったことをプライドにして、なおかつそれが連携して作り上げられたCOCプラスに対するプライドも持っていただいて、総合的にこの茨城に暮らし、茨城に生きるということに対する充実感、そういったものを育んでいっていただければと思います。

茨城COCプラス推進協議会

茨城大学・茨城キリスト教大学・茨城県立医療大学・
茨城工業高等専門学校・常磐大学・茨城県・茨城産業会議・NPO法人雇用人材協会