

●COC+ポータルサイト



高知大学では、COC+事業のポータルサイトを開設し運営しております。
全国のCOC+の採択機関の事業概要や各種取り組み、イベント情報など
随時更新しておりますので、是非ご覧ください。

COC+PORTAL <http://www.coc-all.jp/cocplus/>



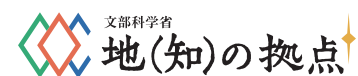
はじめに

ごあいさつ

高知大学では、COC+事業の採択機関の取り組み状況を把握し大学COC+事業に関する情報発信を広く行っています。つきましては、昨年度に引き継ぎ、採択機関の取り組みを「特徴的な事例」として紹介させていただきます。

地(知)の拠点整備事業「大学COC+事業」

「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業」は、大学が地方公共団体や企業等と協働して、学生にとって魅力ある就職先の創出をするとともに、その地域が求める人材を養成するために必要な教育カリキュラムの改革を断行する大学の取り組みを支援することで、地方創生の中心となる「ひと」の地方への集積を目的としています。



CONTENTS

はじめに	1
5大学によるCOC+事業概要	3
【国立】富山大学	5
【国立】福井大学	7
【国立】信州大学	9
【国立】岐阜大学	11
【国立】徳島大学	13



COC+
Center Of Community Plus

5大学によるCOC+事業概要

今年度、「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)」が、事業開始から2年経過したことを受け、日本学術振興会「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業委員会」が42の事業に対し各事業の達成状況や成果などについて評価を行う「中間評価」を実施しました。その中で【S】評価(計画を超えた取り組みであり、現行の努力を継続することによって本事業の目的を十分に達成することが期待できる)を受けた5つの事業に対し、高知大学ではヒアリング調査を実施しました。つきましては、調査でお伺いした各機関の取り組みについて「特徴的な事例」としてご紹介させていただきます。

富山大学／COC+事業名

富山全域の連携が生み出す地方創生 ―未来の地域リーダー育成―

富山県の人口は、1998年の1,126千人をピークに減少傾向にあり、国より約10年も早く人口減少が始まっています。こういった状況を踏まえ、富山大学は、富山県全域を事業協働地域として、県内高等教育機関とともに、富山県及び県内全15市町村、企業等と協働し、「地域における雇用創出、若者の地元定着率の向上」を目的とする事業計画を策定しました。本事業計画策定に当たり、カリキュラム改革をはじめとした取り組みにより地域に根ざした優秀な人材を輩出し、地元就職率10%向上(平成26年度対比)を数値目標に掲げ、地域の

活性化を図ることを目標としています。この事業目標を達成するために、事業協働地域の構成員が連携する「地域課題解決プラットフォーム」という全体のスキームを構築しました。このプラットフォームにおける構成員は地域課題や目標の共有が不可欠なものであり、そのためには構成員それぞれが信頼で結ばれる「信頼の循環」が必要です。富山大学は、「信頼の循環」により、地方創生に結びつく未来の地域リーダーになり得る学生を育成し、地(知)の拠点として地域に貢献します。

福井大学／COC+事業名

地域創生の担い手を育み活気あるふくいを創造する5大学連携事業

福井県は、人口80万人弱の県で、全国よりも5年早く減少傾向が進んでいます。福井県の社会減(転出超過)の大きな特徴としては、大学進学・就職時の15～24歳の県外への転出が大きいことがあげられます。福井県は地元企業の魅力発信に努め、県内の高等教育機関も自治体や産業界等と密に連携して卒業生の地元定着を図る取り組みを行っています。平成27年度地(知)の拠点大学による地方創生推進事業で採択された「地域創生の担い手を育み活気あるふくいを創造する5大学連携事業」は、福井大学がこれまでの教育改革、COC事業等

を通して培ってきた地域重視の教育研究の強み・特色を最大限に活かし、県内全ての4年制大学を参加校として、福井県及び企業、商工会議所等と連携し、地域創生の要請に地域と一体になって応えています。本事業では、高大接続による入学者の確保、地域志向学生の育成、イノベーション創出人材・グローバル人材の育成、産業振興、留学生の定着促進を、新設する共同利用のサテライトキャンパス、地域志向科目の共同開講、インターンシップの高度化、「ふくい地域創生士」の認定等により若年層の地元定着と雇用創出に向けた取り組みを効果的に行っています。

信州大学

信州大学／COC+事業名

地域ニーズで就業力と地域定着志向と成長力を高めるキャリア教育

信州大学におけるCOC+事業では、働くことやキャリアを考える「サービスマーケティング」と「インターンシップの拡充」を事業協働機関(長野大学、松本大学、長野県庁、経済団体等)と連携して進めています。長野県の若者(学生)の「地域流入」と「地域定着」の現状は、県外出身者の割合が約53%で、それを超える57%が地域に定着しています(平成27年度統計)。この現状を維持しながら、県外の出身者が、県内企業や地域を知る機会がなく進路選択をしている状況を改善し、更なる地域定着を促進するために地域活用型キャリア教育を行っています。本事業のコンセプトは、社会から求められる「私」、

求められる私の「成果」を具体的にすることです。そのため、低年次からキャリア教育プログラムを体系化し、インターンシップや課外活動等の就業体験・社会体験を通して、社会で必要とされる人材像や知識を知り、客観的な評価手法(ルーブリック)をもとに目標や自己課題を定めます。体感を自分の言葉でポートフォリオに記録(可視化)しながらそれを次の学びの目標として、大学で学ぶ専門知識と合わせて修得していきます。低年次から段階的に学生の目的に合わせたプログラムや環境の整備を目指し、授業カリキュラムはこうした「目標・成果」から逆算した授業デザインに従って構築しています。

岐阜大学／COC+事業名

岐阜でステップ×岐阜にプラス 地域志向産業リーダーの協働育成

岐阜大学は地域にとけこむ大学を目指して、現行COC事業では、自らの専門性を生かして地域の課題解決に取り組み、地域のリーダーとして活躍できる地域志向人材の育成を進めています。一方、岐阜県の人口は流出超過で特に20歳代で職業上の理由から愛知県に転出するケースが最も多く、県内企業の魅力を理解し、地域に定着して地域産業の活性化に貢献できる人材の育成が求められています。そこで、岐阜をフィールドに自治体や企業等と協働し産業界との関わりを強化して、岐阜大学がインターンシップを核とした3ステップ((1)聞

く・見る(2)挑戦する(3)活躍する)の教育プログラムを実施し、岐阜県内の大学に加えて愛知県の現行COC事業採択大学とも連携した共通の教育プログラムとすることで産業界ニーズにより適合した人材を育成すること、及び産官学共同研究を通じた事業拡大等による雇用創出を促進することで、地元就職とUターン就職を推進し、地方創生に貢献します。

徳島大学／COC+事業名

とくしま元気印イノベーション人材育成プログラム

徳島県の人口は、1950(昭和25)年をピークに減少を続けています。年齢階級別では、「15～19歳」と「20～24歳」の転出超過が大きく、多くの若者が進学や就職を契機に関西や東京圏へ転出しています。こうした情勢のもと、平成27年度地(知)の拠点大学による地方創生推進事業に採択された「とくしま元気印イノベーション人材育成プログラム」では、徳島県内の産、学、官が「協議会」を設置して、チュートリアル方式によるインターンシップ「寺子屋式指導法」等の教育プログラム開発や雇用創出に連携・協働して取り組み、徳島のイノ

ベーションに意欲と専門知識等を持って主体的に参画する「元気印イノベーション人材」の育成と、県内就職率の向上を目指しています。このために、徳島県の未来を創造する(1)次世代技術(LED・自動車・ロボット等)、(2)地域医療・福祉、(3)6次産業化、(4)地域づくり・観光・ICTの4分野に合わせた「教育プログラム開発」を連携して行い、地域ニーズを踏まえた専門教育や「寺子屋式インターンシップ」を実施しています。さらに、参加高等教育機関が緊密に連携し、「徳島の将来と暮らし」に確信を付与するキャリア教育を展開しています。

富山大学

福井大学

岐阜大学

徳島大学

ALL富山で取り組む「未来の地域リーダー育成」と「地域定着プログラム」。

COC+のプログラムについての特徴や、富山ならではのことをまず教えてください。

「未来の地域リーダー育成」と「地域定着プログラム」が主な取り組みで、最終目標達成のために何が必要かということで、様々な取り組みを数値分析しながら追加の展開をしてきたことが一番の特徴です。

それと、地域連携戦略室が以前から行っていた、地域再生人材育成塾や地域課題解決プロジェクトの活動をCOC+の教育や地域定着に取り入れたことでしょうか。

社会人向けの地域再生人材育成塾(魚津三太郎塾、とやま呉西圏域共創ビジネス研究所など)では大学が開発した手法を使い、地域を何とかしたいと考えている若手経営者などを集めて育成塾を実施しています。

その方々の取組事例を紹介し、大学の授業に登壇していただくこともありますし、我々や学生と一緒に活動もしていますので、そうしたことがベースにあって幅が広がってきたと思います。

個々の戦略は、他大学の取り組みを参考にし取り入れるものも多いです。

例えば採用イノベーションスクールは福井大学の福井型採用学、Monthly Work Caféは宮崎大学のWeekly Work Café、一部の授業で茨城大学の茨城学を参考にしています。長崎大学の奨学金助成も自治体と検討したり、統計分析も岐阜大学がやってらっしゃるものも取り入れながら、自分たちのノウハウを入れ込み、富山に即したものにしています。



▲H30年度、採用イノベーションスクールにおける学生ヒアリング

富山大学のCOC+事業を担う方々のことを教えていただけますか？

私はキャリアコンサルタント養成や企業研修の講師をやっていました。企業の人材育成とキャリアが専門ですので、今回の事業では就職や地域定着を担当しています。

もう一人の定村コーディネーターは高校の教員出身です。PBL(Problem Based Learning)もしくはProject Based Learning)を専門としていて、COC+の教育を担当しています。

そして、金岡戦略室長がシンクタンクの出身で、グランドデザインを描きながら、数値分析や実際に取り組むにはどうしたら良いかなどの、全体を統括しています。

それと、富山銀行から1名出向者が来ており、2年で交代しますけども、協力してもらっています。

その4名は教員組織のメンバーで、職員サイドのカウンターパートは社会貢献課です。

正規の職員が4人、非正規と再雇用の職員が4人の全部で8人です。

社会貢献課は生涯学習等の他の業務もしますから、フルにCOC+を担当することはできませんが一緒にやっています。

この二つのチームは教職協働で動いており、社会貢献課と戦略室はほぼ週1でミーティングを行いながら取り組みの進捗確認や戦略作りをしています。

学内での連携はどんな感じですか？

教育プログラムは学務課が担当しますから、学務課とは必要に応じてコミュニケーションをとっています。

地域定着は就職支援課が担当です。

私は地域定着の担当ですから、就職支援課とはCOC+開始時から週1で学生のキャリアカウンセリングなどを一緒にやり、関係を作っているんです。

良好な関係ができていますので、進捗確認や実施内容の検討について普通に話すことができます。

学部との連携は、薬学部を除く各学部から兼任教員を出してもらい、意見をいただいたり、動いていただいています。会議は年に2〜3回やっています。最初の会議では「以前県内就職要因を調べたが、一番大きな要因は出身地が富山県かどうかだった。それ以外の県内就職につながる中間指標が必要ではないか。」と意見が出て、それに沿ってアンケート調査を行うなど、試行錯誤を重ねました。

COC+で新設した授業のいくつかは兼任教員が担当しています。また、平成30年度から都市デザイン学部が新設され、地域連携でCOC+との共通点も多く、一緒に活動しようとの話にもなっていますが、それも兼任教員が間を取り持ってくれました。

兼任教員を選ぶときは、学部に一任するのではなく人間関係があり一緒に動いてくれる先生にお願いしています。

学内でも学外でも、具体的な活動になることもあれば形式的なものに留まることもあります。ALL富山COC+では「信頼の循環」をキーワードにしている、連携できる場所はどこで連携して、具体的な活動実績を作りながら、信頼関係を深めています。



▲H29年後学期、地域ライフプラン(双方向授業)

事業協働機関の皆さんたちとの連携はいかがですか？

COC+事業のトップの会議は地方創生連絡協議会で、年1回開催しています。教育については教育プログラム開発委員会を年2回開催しています。それらの中で、事業協働機関の皆さんと意見交換しています。この体制を1年やってみて、年1回2回集まるだけではPCDAが回りにくい、「これではいけない」となりました。



▲地域連携推進機構 地域連携戦略室 COC+統括コーディネーター 特命准教授/尾山 誠

そこで、富山県立大学、富山国際大学、富山大学のコーディネーターがもっと密に話し合いができるように「コーディネーター会議」を月1回実施しています。また、未来の地域リーダーを県内の高等教育機関で展開していくために、県内高等教育機関の先生方に委員となってもらい「人材育成ビジョン検討ワーキンググループ」を作りました。

また、県内高等教育機関及び富山県がメンバーになり県内の教育、地域貢献をしている「大学コンソーシアム富山」とCOC+終了後の事業をどう継続するのかを話し合っています。

全市町村と事業協働機関には、COC+の体制ができあがった時に、ご挨拶に行きました。「これまで大学として連携ができていませんでしたね」といったところからのスタートでしたが、「大学としても地域と連携していきたいので一緒にやっていただけませんか」と協力を要請し、自治体や商工会議所に授業への登壇や学生の視察先で協力していただいています。

今、大きな動きになりつつあるのが、富山県機電工業会との連携です。2015年から県内のモノづくりの方向性を明確にするために、産学官金が集まりアルミ・機械システム・電子部品のワーキンググループで検討が進められていました。その中で人材の確保と育成が共通した重要なテーマとして取り上げられ人材ワーキンググループが新たに作られました。

人材ワーキンググループには、COC+の兼任教員も参加していて、コーディネーターも参加してはどうかと声をかけていただき、それから機電工業会とは太いパイプができました。

会議の中で新たなインターンシップについて提案させていただき実施に向け進み始めています。機電工業会が、県と高等教育機関に向けた提言を作成し、県と大学でも検討が始まっています。機電工業会の中にも実施に向けた体制作りが進められています。

県も当初はどちらかといえばUIJターン、富山大学の県外学生はCOC+の領域と棲み分けをしていましたが、それではいけないと、県も富山大学にいる県外出身の学生を富山に定着させることに関わろうと、協働で取り組みを進めています。

こうして様々な組織と連携ができ、積極的に動いてくれるようになっていきます。

あと、広報について工夫されたことや成果があったと思われることをお聞きしたいのですが、いかがでしょうか？

1年目に開催した地方創生連絡協議会で「COC+はまだ全然知られていない。それをどうやって浸透させるのか」と意見がありましたので、広報に関しても年度ごとに戦略を立てました。

シンポジウムを開催するにしても5回の開催でどのような意味を持たせるのか、初年度はキックオフ、2年目は大学間の連携強化、3年目は地域定着のための企業との連携、最終年の成果報告につながるような流れを考えました。

それ以外の広報については、28年度はリーフレットを作り配布するとか、オリエンテーションで話すなどの、一般的な広報戦略が中心でした。

ただ、それだけで認知は広まらないので、違うやり方を模索したのが29年度でした。学生食堂にスタンドディスプレイを備えつけ、Monthly Work Caféなどの告知をしたり、YouTubeやLINEを使って広報しました。また、「未来の地域リーダー塾」をスタートに合わせて、地域活動の情報提供をするメーリングリストを作りました。全学生に配信するよりも希望者に配信したほうが効果が高いと判断し、情報提供を求める学生を登録していますが、「地域でこんな活動があるよ。参加してみませんか」と呼びかけています。



▲H30年度、とやま塾 in ASAHI 2018 現地調査(塩づくり体験)

30年度は、新たな取り組みが具体的にできてきたので、それをどう認知してもらうか、特定の目的のために集中して広報をする戦略に変えました。

例えば、COC+で新設した授業科目を受講してもらうために、それまでは新入生ガイダンスのオリエンテーションで5分程度告知をしていましたが、それに加えて新入生向けのキャンパスガイド(冊子)にCOC+のページを作ってもらいました。「未来の地域リーダー塾」の地域活動への参加を促すため、新入生キャリアガイダンスをコーディネーターに担当させてもらい、全新生に向けて1時間ぐらいキャリア形成の話をしながらCOC+で学生が地域活動していることを話しました。また、アカデミックデザインや学士力人間力といった学生時代の送り方に関する授業の一部を担当させてもらい、同じように地域活動への参加を促しています。

学生には様々な情報が集まってきており、情報過多になっています。単にチラシを配るだけでは興味を持ってくれないのですが、ある程度しっかり担当者が説得力を持って話をすると、学生は反応してくれます。1時間しっかり話すと、学生が戦略室に来てくれたりするんですね。そういう学生に地域で活動してもらっています。

それと、Monthly Work Caféをやっているときに、最初は隔離された2階の部屋でやりました。仕切りがあって静かで良いものの、他の学生には見えない、届かない。そこで、場所を1階に持ってきて壁を取っ払い様子が見えるようにしたり、「Monthly Work Caféやっています」と看板や張り紙をするといったちょっとした工夫もしています。イベント告知でチラシを配るときにも、紙は受け取ってくれないけど、ティッシュをつけると受け取ってくれる頻度が高くなるなど様々な手法を試しています。

メディアとの連携では持ちつ持たれつで関係づくりをしています。メディアが県の事業を請け負ったり、独自の就活サイトもつくったりしていますので、学生と関係性を持つ必要が出てくる。それらを戦略室として積極的にワンストップに関わることで関係を築き、「広報を手伝ってよ」とか「面白いことをやってるから取材に来てよ」など協力してもらっています。

5大学が自主性をもって連携し、人材育成に取り組む。

COC+事業プログラム(特徴や独自性)について教えてください。

COC+のプログラムの特徴は、連携5大学(福井大学、福井県立大学、福井工業大学、仁愛大学、敦賀市立看護大学)によるWGの活動です。

この5大学が一緒に連携してやるということが最も重要で、そこから地域志向科目・インターンシップ部会、高大接続・留学生部会、特色人材育成部会の3つの部会に分かれ、その下にその10のWGを設けています。特に地域志向科目・インターンシップ部会はサテライトキャンパスで大学が連携して講義を行っており(Fスクエア)、これが一つの大きな柱となっています。

Fスクエアの参加人数は、この30年度は1700人を超えています。そしてその内500人くらいが他大学との単位互換になります。

それ以外に特色人材育成部会がWGを作って福井の産業を少しでも活性化するように学生と教員が一緒になり、各大学のWGの縦割り部分に横軸を入れるような形で実施してます。例えば原子力だと福井大学と福井工業大学と一緒に

やっておりますし、ブランド創出ですと4大学が協働しているものもあれば、独自にやっているものもあります。WG長を福井大学が全部やっているわけではなくて各大学が、責任を分け合っているわけですね。特徴的な点はこれだと思います。また、事業報告会は福井工業大学地域連携研究推進センター長が取りまとめをおこない、WGごとに行っています。さらにその中で、地域志向科目認定制度WGが、Fスクエアで授業をしたことや、「ふくい地域創生土」の認定を行ったことは大きな意味があったと思っています。

ただ、いつも心に留めていることは、地域志向を学ぶということは、「福井」を学ぶのではなく、「ふくい」というフィールドを使って「地域」を学んで、その学んだことを活かして各地域で活躍して欲しいということです。



▲福井大学で行われた集中講義の様子

地域ニーズに対しては、それを業種、産業ごとに対応するようにし、多くの学生が産業界・地域などと学びあうというようなイメージで実施しています。

「福井COC/COC+事業報告書 平成27年度～29年度(前期)」の連携代表者による寄稿を見ていただくとわかるように、私達は各大学が自主性をもって同じ目線で行っています。予算も同格です。ただ均等割りではなくて、WGにどれだけ入っているかとか、今のFスクエアの授業にどれだけ参加しているか、学生数、各WGの計画等によって傾斜配分をしています。

Fスクエアについて詳しく教えてください。

開講科目は30を目安としていますが、出しているのは福井大学と福井県立大学が多いです。最初は学生がFスクエアに集まるのかどうか、ものすごく心配したのですが、参加人数は増えています。この場所は、福井駅前にありますので、ここから遠い仁愛大学や、敦賀市立看護大学の学生は、参加しにくいのですが、そのほかの3大学に対しても、受講をするように特別に誘導しているわけではありません。今年3年目ですが、毎年少しずつ増えていまして、今年は、1700名になりました。

Fスクエアは福井県から無償で提供してもらっています。また大学からFスクエアへ移動する交通費も福井県にすべて負担してもらっています。公共機関を使っている場合は公共機関を



▲手前：COC+推進コーディネーター／舟木 幸雄
奥：総合戦略部門 COC推進室 室長／小林 誠巳

使った分だけを福井県が全額全員に対して補助しています。このことが参加数を後押ししている分はすごくあると思います。

ふくい地域創生士について詳しく教えてください。

「ふくい地域創生士」になるには、各大学において定める地域志向科目12単位以上を修得し、地域でのインターンシップ又はこれに類する活動に参加し、申請書に「地域志向科目の修得やインターンシップ等の経験を通じて自ら行動したこと」や「地域(福井やあなたの出身地域)の課題を解決するためにどのようなアクションを行ったか、又は、これから何をしたいか」(400～800字以内)を書き、各大学窓口提出します。

申請することに学生の主体性を求めています。そこが大事だと思っています。ただ、申請が必要ですので、なかなか動いてくれる学生はいません。この資格が何なのか、いまだ実績がありませんね。また、我々のところは、専任教員もおりませんので、教育現場で我々のCOC+事業を意識して、いつも学生に接している先生はいないわけです。今回は、初めての認定でしたので、理解されている先生や学部長にお願いして、成績の良い人を推薦していただきました。これはたぶん、就活の時に役に立つはずなんです。申請書を書く段階で、地域ってなんだとか、これからの生き方を改めて色々考えるわけです。この考えるということが大切だと思いますし、それがなかったらこの資格の意味は半減してしまいます。ある面では、我々は、そこにかけています。

また、「Monthly Letter」10月号に掲載していますが、「ふくい地域創生士」は就職活動に役立ったの？とか、地域創生士って何？ということを開かれた学生もいましたし、会社によっては詳しく聞かれたというところもあった一方、話題には上ったけどそれほど関心を示さなかった会

社も多かったのですが、学生の立場にしてみれば少しでも就職活動のプラスアルファ、1%でも確率が上がるなら申請しようと思ったというような意見もありました。

だから私たちとしても、この資格が大きなメリットがあるとはまだ言えなかったけど、少しでも地域にかけける想いの違いを見せるために、アピール出来ればと思いましたし、そういう思いが伝わって、学生の中で、資格を取ってみようという動機を生み、それが地域を考えてもらう契機になればと思っています。

事業広報等について詳しく教えてください。

「ふくい地域創生士」については、入学のオリエンテーションでまず説明します。それからFスクエアで学ぶことがふくい地域創生士に関係していることを理解している人は、事業開始当初なのであまりいません。なぜこういうことをやっているのかという話を講義の最初の時間の10分か15分ぐらい頂いて、我々がします。毎半期ごとです。それと「Monthly letter」というのがありますが、福井大学では、これを学生ポータルへ毎月掲載しています。学内の教員へは、メールで送っていますし、事業協働機関へも送っています。「Monthly letter」は手作り、前月のCOC+事業に関する出来事を、翌月記事にしています。毎月発行するのはなかなか大変ですが、継続が大事ということで何とかやっています。振り返りにもなり、やってよかったと思っています。

「Monthly letter」6月号に2018年2月に誕生した「ふくい地域創生士」第1期生のフォローアップ研修を5月に開催した記事を掲載しています。(この研修は、ふくい地域創生士と認定した人たちに対して、認定してそれで終わりではないので、再度行ったということです。フォローアップは今後の課題でもあります。)本研修では、ふくいCOC+の事業協働機関である福井商工会議所や、福井県経営者協会の専務理事に「今、なぜ、ふくい地域創生士なのか」「ふくい地域創生士への期待」をテーマに講話していただきました。そういう機会に、資格を取った学生と会話をさせていただいて認識もしていただく場と考えています。また、商工会議所の常議員会や経営者協会の総会に行ってお話をさせていただいています。参加されているトップの方が知っているだけで、人事担当者にはなかなか浸透していない。

全然知らないという会社もありましたので、そこに対して広めていくというのも課題の一つです。そのために、また、採用力アップのために、我々と地元の会社で福井型「新採用学」という研究会を始めまして、50社ぐらい参加して3年計画で行っています。(県の補助を受けています。)

また、我々が学内で認識されているかということでもありません。高知大学さんはCOC/COC+の全国シンポジウムを3月2月に開催されていますが、それが学内的にも認知度をものすごく上げていると思うのです。

私たちも、11月13日(火)から「[学生]×[地域創生を志す者たち]はばたけ地域創生士! サミット」をやりますが、50名ほどの教職員が参加する予定です。これで、認知度は上がると思っています。(注 実際に、このサミットには、県内外30大学、200名の方にご参加いただきました。この誌面をお借りしまして、お礼申し上げます。)



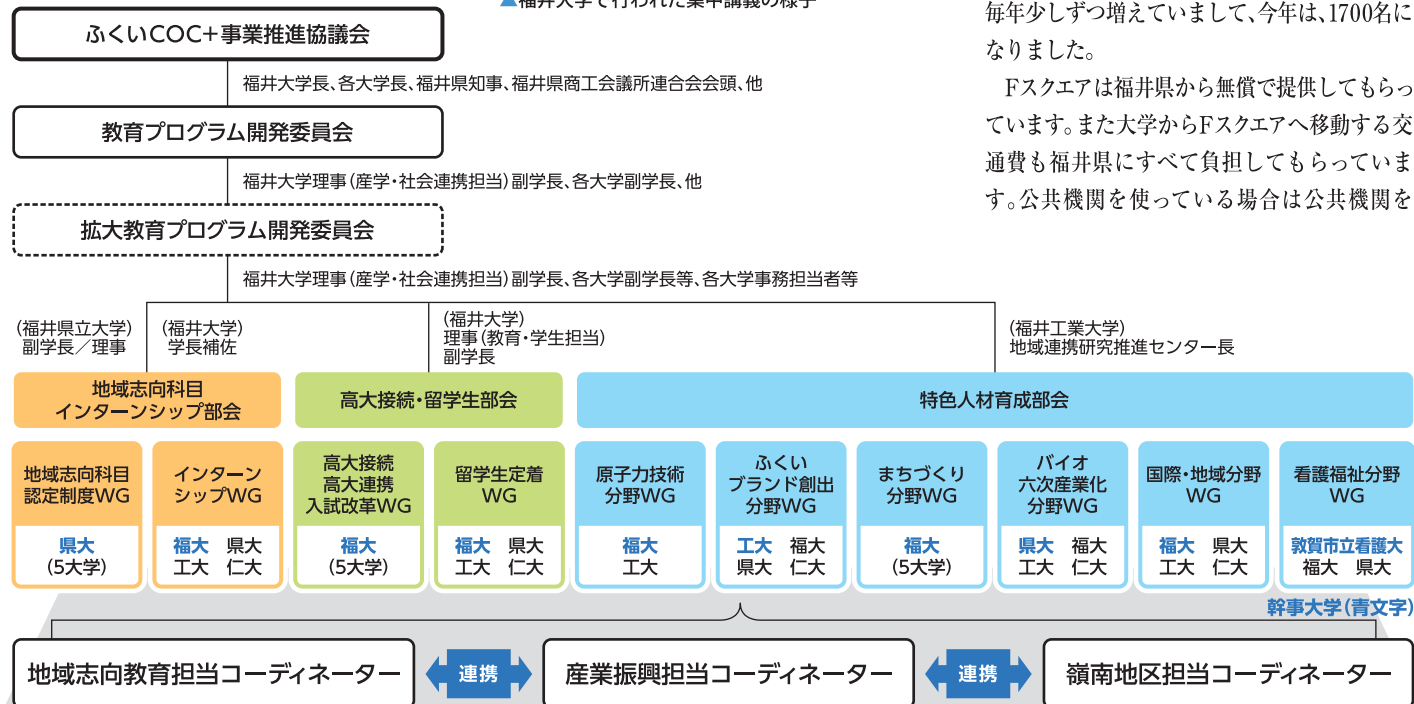
▲11月13日に開催された「[学生]×[地域創生を志す者たち]はばたけ地域創生士! サミット

S評価につながった要因を教えてください。

5大学は同等であるとの認識をベースにして、合同講義を開講し参加者が多かったこと、ふくい地域創生士を前倒しで出したこと、人材育成事業を5大学が連携してきたこと等々が大きいと思います。また、県との連携ですね。Fスクエア等の補助金をもらって事業をやっていますので。また、地域からも、講師派遣等協力を頂いております。それと、学生や、産業界の要望も聞きながら、事業内容を少しずつ変えてきたということでしょうか。でも、課題は満載です。

そして、ここからは夢ですが、このCOC+事業のお陰で、例えば、教養教育が主ですけど、「Fスクエア」で合同講義を行うこと等、5大学がこのように連携して動いてきたことが、これからより進むであろう人口減少の中で、地域高等教育のプラットフォーム化につながるようになればと願っています。

ふくいCOC+組織図



地域と大学で人材が循環する仕組み「信州アカデミア」を推進する。

信州大学のCOC+事業全般とともに独自性や特徴について教えていただけますか？

信州大学におけるCOC+事業は、COC事業の成果を活用しています。COC事業では地域住民や自治体と対話して長野県内の課題や目標を「中山間地域」、「芸術文化」、「環境共生」、「健康長寿」、「多文化協働」、「防災減災」、「キャリア形成」の7つに位置づけました。COC事業では、上質な地域での学びの環境を確保するため、地域人材の育成に重点を置き、地域で活動し変革をもたらすイノベーター人材の育成を行ってきました。学生教育においては、信州志向・グローバル志向・環境志向（必修）と7つの社会課題をテーマとしてシラバスにタグ付けをして体系化しました。信州大学に入学した学生は、自分が関心のある志向やテーマを選択し受講できるようになっています。さらに、教員同士も近い分野の研究テーマの検索にタグを使えるという仕組みとしています。



▲産学官連携・地域総合戦略推進本部
本部長 准教授／林 靖人

キャリア教育プログラムの開発ですが、step1では上述の信州志向の授業を中心に、信州の特徴や課題を知る段階。step2はもう少し広く「キャリアや将来像、仕事というものを考える」という段階。step3はインターンシップなどで地域に出て「課題を経験する」段階。step4では、企業でのインターンシップなどに参加し、「仕事を通じて学問と社会をつないでいく」段階。さらには、step5としてベンチャーマインドの育成や就職支援等を行い、「仕事から地域を想像する主体となる」段階とし、体系化を行いました。

インターンシップ増を目標に掲げていますが、やみくもにインターンシップ数を伸ばすだけでなく学生のレベルや目的、内容に合わせて提供する必要があります。この体系化と実際自分達が取り組んでいるプログラムがどこに位置づけられているか常に確認できるよう表にまとめ、随時更新してい

ます。現在、特に力を入れているのは低年次からのキャリア教育です。インターンシップに行く意識を持つためには「参加する意識の敷居を下げる」ことが大事です。最初の段階で企業の方々へのインタビューや現場を見学するブレインターンシップを実施し、インターンシップに行く前の教育（現場体験）に力を入れています。また、COC事業で構築したネットワークを活用し、地域が受け皿となる実践型の授業やPBL型の課外活動を始めています。また、社会人と学生が気軽に対話できる機会として「しごとーく」というイベントを毎月開催しています。企業の方を知るために、「なぜ働いているのか？」「仕事でやりがいを感じる時は？」など学生の率直な疑問を社会人の方から直接聞くというものです。通常の会社説明とは違うので、学生も企業の方も普段話せないことが話せる点で好評です。しごとーくを開催している中で学生の意識を変えていく段階が早い時期に必要と感じ、ならば1日で多くの社会人や学生に会える交流会として「大しごとーく in 信州2018」を企画しました。第1回目は、2018年12月8日に県内企業80社を集めて開催しました。この事業の特徴は話すことを中心に行うもので、企画自体は島根大学や岩手大学の交流会を参考にさせて頂いています。信州大学は入学生の約75%が県外出身者なので、インターンシップや就職の時は知っている会社の名前や規模で選ぶ傾向が強くあります。そうではなく「企業の強みや特徴」を知ることに繋げようと、「大しごとーく」では会社名を掲げるのではなく、会社の強みをキャッチコピーとして掲げて頂きました。例えば「世界一薄い金属ができます」や「自動車部品のシェア80%です」など、学生が関心を持つ魅力を企業に出して頂くことが、「この企業を知ってみたい」と思わせることに繋がると考えています。「大しごとーく」は松本大学・長野大学との共同企画で、両大学の学生団体も出展し、企業の方も様々な人材に出会える場としています。インターン



▲キャリア教育・サポートセンター
助教／勝亦 達夫

シップの体系化した時に既存のプログラムの分類もできたため、より頑張りたい、地域や企業に関りたいと考える学生のために、現在は「課題解決型インターンシップ」を開発中です。企業や自治体と共同したコーオプ教育型プログラムを共同開発しています。「知りたい体験」からプログラムを検索し、学生とマッチングするサイトとして「信州キャリアラボ」をCOC+事業で開発し準備をしています。先の「大しごとーく」も、課題解決インターンシップのプログラムの入口として活用できると考えています。

事業協働機関との連携について教えてください。

長野県が主催しているプログラムに我々も参加・協力をしています。海外インターンシップ事業で県内企業の海外事業所に学生を送り出し、渡航費を長野県が14万円補助して頂いています。2018年は8社14名の学生が参加しました。また、県内企業へのインターンシップのマッチングを県にしてもらい、信州大生は19名参加しました。松本大学や長野大学などの県内大学もこのインターンシップに参加し、全県的な取り組みとして行っています。その他、インターンシップフェアの開催や移住・就職ポータルサイト「シュエカツNAGANO」の運営も県内学生に関わらずやっています。先の「大しごとーく」も県民文化部高等教育振興課、産業労働部労働雇用課の両方の部署と連携して事業を進めています。

大学間連携は、一緒にやる共同事業や各大学独自のものがあります。長野大学は地元の企業と連携して授業と絡めたインターンシップを開講し企業を交え報告会を開催しています。松本大学は地域課題に取り組むゼミを開講して、就職だけでなく地域課題に取り組むような授業を4つ開講し、学生が企業や自治体と連携して地域課題に取り組んでいます。

学びの記録をするツールとして「キャリア形成eポートフォリオ」システムを長野大学と共同運用し、長野大学ではスマートフォンからも入力できるアプリを開発しています。また、COC+として合同報告会を開催して、進行状況を情報共有しながら進めています。事業協働機関で固定的に同じことをするのはなく、共同で実施することでシナジーが生まれる部分とそれぞれ独自性を活かす部分を持たせた柔軟性のある連携が重要だと考えています。



▲キャリア教育・サポートセンター
講師／中西 弘充

数値目標の達成状況やそのための取り組みなどについて教えてください。

就職率の目標値はまだ達成できていません。全体的には51%の定着率を目指しています。これは、長野大学、松本大学の地域定着率が非常に高いため、数字が上がっているのですが、信州大学も上げなければならないところです。しかし、現在の学生は長野県の企業を知る機会を持たず就職していると思います。我々の考え方は無理に定着だけを促すのではなく、先の「大しごとーく」もそうですが、知った上で自分が住む地域や働く会社、キャリア選択をして欲しいと思っています。あるいは地域を活用した教育を体験し、「信州はいいな」という記憶を持つことが大事だと思います。そうすると多くの卒業生達が、交流人口や関係人口となり、将来に子育てや第二の故郷として信州に戻ってくると信じています。その意味で、「知る機会の創出」に力をいれており、インターンシップは特に数値を上げるための取り組みを強化しています。様々なタイプのインターンシップを様々なレベルの学生に向けて発信し、信州で学生に「良い体験、良い出会い」を促しています。

S評価に至ったと分析していることについて教えてください。

評価内容からCOC事業の成果から構築したキャリア教育プログラムとその体系化、キャリア形成マネジメントツールとしてeポートフォリオの活用、県の主導によるインターンシッププログラムなど参加大学や県などの事業協働機関との連携が展開している点ではないでしょうか。特に県は、独自に予算付をして頂き、インターンシップの推進チームとして「人づくり交流デスク」の事務局を県庁内に設置し専任の職員を配置しています。学生と企業のマッチングサポートを一緒にして頂いています。やはりこのような連携が評価に繋がっていると思います。

最後に補助期間終了後の構想や計画について教えてください。

信州大学は、COC事業から「人材育成」に関する事業を単発の事業ではなくトータルに設計しています。特徴として学生教育と同時に社会人育成をしています。地域と協働できることが大事で、そのためには地域側が我々大学側の趣旨などを理解して頂くことも必要ですし、地域で活躍できる人材を作っていくことで人材の循環も生まれます。2015年から「信州アカデミア」構想に基づき、地域人材の育成やフィールドを充実させることで、学生の地域活用教育の環境を充実させる仕組みを作ってきました。大きく分けると学生向けとか社会人大学院向けでレベルを分けて作っています。大学として地域と連繋（エンゲージメント）していくためどうするかということでもここでも様々なレベルを設定しています。最初は「気づく」というレベルのものに関してはCOC事業、「地域と関わる」というレベルの人に対しては、COC+事業をベースにキャリア教育をして、実際地域に入ってもらおう。最後に、「人や地域を変えられる人材」をイノベーター創出レベルとして、全学横断特別教育プログラム「ローカル・イノベーター養成コース」を開設したところです。ローカル・イノベーター養成コースは、平成29年度から始めて、平成30年度の4月から1期生が本格的に活動を始めています。この全学横断特別教育プログラムは、深い専門に加えて地域を広く学ぶということを目標に始まりました。

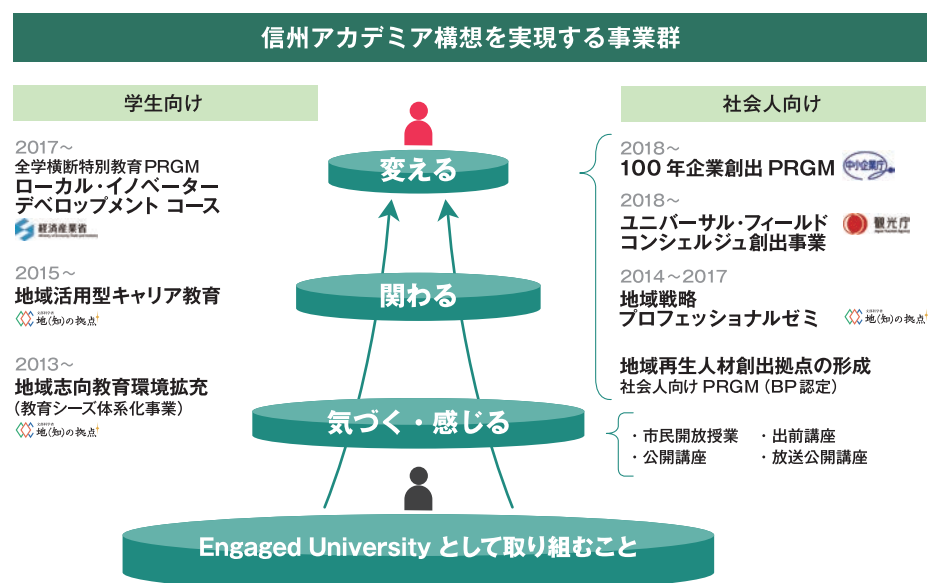
通常は学部、学科の中の専門分野を学びますが、横断的な知識、他の学部の知見を学ぶことでより広い視野の獲得を目指します。構成としては、認定科目と専用科目を各8単位取ることを定めています。受講して単位を修了した人には大学から認定証を授与します。育成される人材のイメージとして、例えば新しい仕組みがつくれる学校教員、社会を読み解くデータ・サイエンティスト、地域コミュニティを支える社会起業家などの輩出を目指しています。

これら事業の推進体制は、日々課題になることで、COC/COC+事業も地域連携もキャリア教育においても体系化をして常にバージョンアップしながら、ステップアップしています。知の拠点である大学において、学問領域や様々な人材育成メニュー、フィールドである地域が繋がりが大きな構想になってきました。こうした「ユニバーシティ・エンゲージメント」が信州アカデミア構想という形でまとまりつつあります。今後もこの資源と人材を活用して研究と教育を推進・展開して行きたいと考えています。



▲ローカルイノベーター養成コース

信州大学人材育成事業



次世代地域リーダーを産・官・学で協働育成。

岐阜大学のCOC+事業全般とともに独自性や特徴について教えていただけますか？

COC、COC+事業を運営する部局として地域協学センターを平成25年12月に設置し、そこで主要プログラムの展開を行っています。何をやっているかという教育・研究・社会貢献の3項目です。

COCの時に、COCの内容を軸に教育プログラムを立ち上げ、研究では学内の研究支援として「地域志向学プロジェクト」という名称で高齢社会、環境、過疎の3テーマで学内公募を行っています。これ以外に自由なテーマで教育プログラム等と連携したようなプロジェクトも、額面は落ちますが学内経費で支援し、実施しています。

社会貢献は、対話の場である「ぎふフューチャーセンター」を開催しています。主に自治体と連携して、それぞれの地域で、こんなテーマで話し合いをしたいという相談を受けながら実施しています。相談相手が自治体だと、その年度の担当者が決まってからになるので、開催が後半に集中しますが、平均すると月1回弱、年10回ぐらいで、企画実施しています。



▲ぎふフューチャーセンター

教育プログラムが事業の主プログラムですが、「次世代地域リーダー育成プログラム」を展開しています。初級段階には、地域について知る地域志向科目群、実際にボランティア活動に出る地域活動科目群、COC+が始まって強化したインターンシップに行く地域実践科目群の3つの科目群があり

ます。この中から8単位以上を修得したら、上級段階の科目群を受けられる構成になっています。なお、地域志向科目群2単位は卒業要件として全学生が必修となっています。

上級段階では、地域の課題解決を実践しながら学修できる次世代地域リーダー育成科目群の中から4単位を修得し「次世代地域リーダー育成プログラム(地域リーダーコース)」を修了します。全学共通教育科目で通年の授業設定はできないので、前期後期2単位ずつ通して4単位分の授業となります。実際の地域に関わらせていただきながら、学生が課題設定から企画設計、実施と振り返りまで1年かけてやる講義を行っています。

COC+が始まった時に、インターンシップ、地元就職率ということで企業とのつながりとかインターンシップを強化しようということで、産業リーダーコースという別コースを立ち上げました。初級段階の8単位は同じですが、地域志向科目群の中で指定科



▲上級段階科目(産業リーダー実践)

目を設けています。上級段階は2単位で設計しています。つまり半期なのですが、これは実際の企業と連携して課題をいただいて、それに対して学生が具体的な提案をする。サンプルも自分たちで作るぐらいのところまでやります。加えてCOC+事業で実施している、参加大学との共通プログラムである企業見学会、サマースクール、企業向け成果発表会を、産業リーダーコース必修プログラムとして位置付けています。以上が教育プログラムの概要となります。



▲サマースクール(現地見学)

地元就職率の向上に関してはどのような状況ですか？

岐阜大学の入学比率は、岐阜出身者が約30%、愛知が約50%です。また、名古屋から快速で20分という地理関係で、通勤圏内ということもありまして、就職も地元が多いと言っても愛知県内が多いです。好景気だとなかなか岐阜に就職ということは難しく、どこも人が足りない状況です。あと、本学の特徴としてやはり公務員や教員志望が結構いますので、岐阜県での就職率向上には、なかなかCOC+事業の取組みが直結していない印象です。

また、岐阜市の学生が名古屋に就職しても地元を離れた意識は全くもたないのです。岐阜県の人口は大体200万くらいで、そのうち岐阜市が40万、ちょっと大きなところで各務原と大垣というところがありますが、岐阜近辺だとやはり愛知に出て、通えるというところがある程度あるとは思いますが。

学生さんなどへの事業周知は、なかなか難しいですが、うまく浸透していますか？

毎年のアンケートから見ると認知度はそれほど上がっていないのが事実です。また、アンケートも色々工夫して実施していますが、現在は学部ごとに違う状況です。年度始めのガイダンス等の機会に、新入生も含めて周知とか説明を行っていますが、なかなか認知度は上がっていない現状です。インターンシップ科目を増やしたときには、



▲地域協学センター 副センター長
工学部 教授/佐々木 実

説明用のガイダンスを昼休みの時間を利用して行いました。COC+の特任助教の2人が主に担当して、実際にインターンシップ登録して始めるまでに5~6回は、ガイダンスを行いました。

COCのフォローアップでアンケート調査を学生、教員、職員と区別して実施しています。その中にCOC+の項目を追加して把握していますが、職員が一番高く、教員は教授会において説明等を行っていますが、なかなか上がらない状況です。

インターンシップに関する取組みを少し教えていただけますか？

もともと実施しているものもありますが、全学共通のインターンシップとして産業協働型インターンシップをCOC+にあわせて始めました。このことがきっかけとなり、岐阜県の協力で自治体協働型を追加しました。参加学生数は、授業外でインターンシップに行っていた学生がもともといたので、授業を通してカウントができるようになってから数が増えたという部分もあるかもしれません。

大学側は、インターンシップは教育のひとつなんですけど、企業側は就職に繋がりたいというところがあって、そこを企業側と大学で、プログラムをどう構築すればいいかを相談させていただいて、できるだけお互いがWinWinになる形を模索しながらやっているところです。

インターンシップの目標値としては、最終的に31年度に240人という計画ですが、28年の時点で300人以上が行っています。COC+事業では、対象が事業協働機関ですので、県と銀行と経営者協会しかカウントできないため少なくなります。

S評価のコメントに「事業協働機関との間で役割分担が明確にされているとともに、その役割に対応した活動が行われている」とありますがその点について、教えてください。

協定を結んで明文化しています。

経営者協会は、例えばインターンシップのマッチングみたいな集まりもありますし、就職活動の会社説明会的なものなど協力をしていただいています。

県の場合は、県内企業の紹介などのイベントもあり、マイナビは就職者の動向など多くの情報をお持ちなのでそのデータを可能な範囲でいただいています。銀行からは本学にコーディネーターを派遣していただいて、県内企業の情報—インターンシップや企業見学会でこういう企業がいいですよ、この地域だとこの企業がいいですよ—というようなことを中心に情報をいただくとか、マッチングしていただいています。実際にインターンシップを受け入れていただくこともあります。



▲インターンシップ

コーディネーターと呼ばれる方が多数いる感じですが役割などを教えてください。

COCの時から連携自治体から大学に地域コーディネーターとして来ておられる方がいます。その人が、例えばそれぞれの市町村の企業と学生のインターンシップをつないでいく活動とか、その地域の課題についての企画実施、地域からのご相談と大学をつなぐというような活動をしています。

また、現地コーディネーターというのがあり、地域で活動されているNPOの人とか、地域で活躍されている方をお願いして、その地域の課題提供とかフィールドワークのときに手伝っていただいたりしています。

COC+の方ですと、銀行から事業推進コーディネーターとして週のうち2~3日来ていただいて、企業見学会の企業を紹介いただいたり、インターンシップのことをつないでいただいたり、銀行自体が受け入れてくださるときには、間に立っていただいています。

統括事業推進コーディネーターには全体を見回していただき、実際の会議や企画を見ていただきながら必要に応じて助言をいただくなど、ご指導をいただいています。

大学側の人員としては、COC+の補助金事業雇用の専任教員として特任助教2人と、定員内教員であるセンターの専任教員が4人います。

最後に事業終了後の取組みについて教えてください。

最近、この事業に参画している大学の学長レベルの方が集まる運営会議の中で、事業が終わるということも視野に入れながら、次どうしていくかということ話し合っていて、ある程度継続していくことは、皆さん共通認識でした。本学学長の話だと、地域で考えた場合に名古屋と岐阜ということはいちの役割制でしょう、名古屋大学が研究とか世界を目指すところを補完できるということを含めてプラスに考えよう、という話にはなっています。ですから、予算がなくなった時にどうやって確保していくかというところはありますが、一応継続。地域協学センターは恒常的に部局としてあり、専任の方もいますので、このプログラムが全部そのままかはわかりませんが、ある程度は継続していくことこの認識は皆さんが一緒です。



▲地域協学センター 助教/塚本 明日香

産・官・学が連携し取り組む「とくしま元気印イノベーション人材育成プログラム」。

COC+事業の主なプログラムについて教えてください。

「とくしま元気印イノベーション人材育成協議会」のもと、「徳島大学カリキュラム改革」、「協働事業」、「雇用創出に向けた事業」を実施しています。雇用創出関連は県を中心に実施しており、大学としての基本はカリキュラム改革と協働事業です。カリキュラム改革として、とくしま元気印イノベーター教育プログラムを編成しました。これは3階建てのプログラムになっており、1階は入学者全員を対象に地域理解のための教育科目(計26科目)から1科目以上を必修とするものです。次に、徳島県に限らず地域への就職を考えている学生に対しては、地域に就職したときに活躍できる能力を身につけるための専門教育を2階部分に置いています。2階からは希望者対象です。専門教育の分野は徳島県で就職率向上が期待される4分野を設定しており、各分野を学部割に振り分けています。「次世代技術関連分野(LED・自動車・ロボット等)」「理工学部」「地域医療・福祉関連分野」「医・歯・薬学部」「6次産業化関連分野」は生物資源産業学部、「地域づくり・観光・ICT関連分野」は総合科学部が担当しています。各学部

で担当いただく先生方に地域に関する情報を常時提供することで教育に取り込んでいただき、極力新たに大きな負担はかけないことに注意を払いました。

そのぶん、最も大きく力を注いだものがインターンシップです。申請時に当時の香川学長とお話し、今の日本のインターンシップはダメ、もっと長期のインターンシップ開発に力を注ぎなさいと指示を受けました。そして開発したものが「寺子屋式インターンシップ」です。これは教員、インターンシップ学生、受入先の「メンター」が連携して、事前学習からインターンシップ、事後の振り返りまで「課題、レポート、ディスカッション」を繰り返す実践型のインターンシップ科目です。受入機関にお任せではなく、大学が中身に深くコミットします。これが最後の3階部分となり、全て履修した学生に学長名の修了証を授与します。今年が3年目です。いよいよ修了者が出てくるころまで来ました。

「協働事業」はCOC+協働機関との連携になります。県内には本学含め6つの高等教育機関があり、全機関が参画したコンソーシアムは実はありませんでした。それを作りますと申請書に書きましたが、それは難しいぞとご意見を頂くこともありました。まずやってみましょう

ということで、県内高等教育機関との連携により8月に共同授業、12月に就職ガイダンス、2月にFD地域人材育成フェスタを、1年間のスケジュールの中で実施しています。協働事業の狙いは、「とくしま元気印イノベーション人材」の2つの確信「地域の将来に対するビジョン」と「地域で暮らすことのメリット」を持てるようにすることです。8月の共同授業では初日に知事に「徳島県の将来ビジョン」を特別講演いただき、「徳島県の強みと成長産業」の講演では、徳島県においては4分野の将来が明るいことをお話いただいています。12月の就職ガイダンスでは、保護者をターゲットに「徳島の魅力、徳島で働く」という企業紹介をしています。いわゆる合同説明会とは少し異なり、去年はインターンシップで成長した学生たちによるパネルディスカッションも織り交ぜ、徳島の未来は明るいよという話をしました。最後に2月のFD地域人材育成フェスタでは、事業協働機関がインターンシップなどの年度を取り組みを振り返り、成果や課題を共有すると共に、今後の進め方を協議することを目的にしています。予算消化のための著名人による講演会は本学では考えず、1年間の振り返りのために関係者に集まってもらうことを重視しています。

COC+コーディネーターの主な役割・特徴は何ですか？

最も注力したものがインターンシップであることから、事業開始時にコーディネーターを採用するにあたり、インターンシップに一定の知識と経験があることに重きを置きました。結果として採用した川崎特別准教授が本事業の要として活躍しています。例えば寺子屋式インターンシップでは、コーディネーターが受入企業を探します。実際に企業訪問して事業をヒアリングし、企業にとって「緊急性は無い。しかし重要性は高い」課題を聞き出します。「重要ではないが緊急性が高い」課題はアルバイトにやってもらえばいいし、「重要性が高く緊急性も高い」課題は当然企業が常に取り組んでいます。重要ではあるが何らかの理由で先送りされている経営課題に対して、コーディネーターが

「インターン生と一緒に1年かけてやってみませんか」と提案して企業に了解を得て、プロジェクトとして策定、実行します。具体的なプロジェクトとして、大塚テクノ(株)との連携では、経営の効率化と社員の満足度アップをテーマに「新時代に向けた働き方改革社員満足度向上プロジェクト」を考案し、企業幹部、中堅社員、学生がひとつのチームとして共に実施しています。他にも地産地消や町工場からの情報発信など、最初7社から始まった本事業がどんどん拡大しています。企業にとっては臨時社員を採用するようになつてきています。5月にフェアを開催し、受入企業がプレゼンを行います。内容に関心を持った学生との個別面接を経て、6〜7月頃にマッチングします。7月からインターンシップを開始し、10月に中間発表、1月に最終報告会となります。本事業2年目はこれを単位化しまして、教養教育科目に設定しました。学内教員もメンターを担っていますが、企業との橋渡しや学生サポートの大部分はコーディネーターが担っています。これらの仕組みが整うなかで、寺子屋式インターンシップに1年目に参加した学生が引き続きCOC+サポーターのような形で色々な行事を応援してくれている。上級生が下級生のスキルやメンタルのサポートまで行うような流れにもなっており、それをコーディネーターや学内教員メンターが注意深く見守り、かつアドバイスを行うという状況になってきております。この事業はコーディネーター採用が一番カギだと思っています。事業戦略や構造、成果目標に沿った人材を選定、採用できるかどうか最も重要な課題であり、今とても難しい状況になっていると感じています。

本事業の学内に向けた広報について教えてください。

パンフレットを全学部の入学後のガイダンスを通じて1年生全員に配ります。他には教養教



▲インターンシップ中間報告会の様子

育の授業の冒頭の時間をお借りしてインターンシップフェアのチラシを配ったりしました。フェアではどのくらいの学生が集まるか不安もありましたが、このインターンシップが今までとは全く異なるものと認識してもらえたのか、約100名の予想を上回る学生に来てもらえました。我々の広報効果もあると思いますが、学生のインターンシップに対する考え方も変わってきているのかもしれない。本事業の学生の認知度はアンケート結果では60%です。

教員のCOC+に対する理解については、学部教授会で説明したり、教務委員会で説明や成果をアピールしたり、2年くらいは色々苦労しました。ニュースレターも作っており、全教員に配布しています。どのくらい中身を読んで頂いているかは判りませんが、ふと目に留まることで「活動しているんだな」と思ってもらうことにも意味があると思っています。



▲徳島大学 副理事/玉 真之介

中間評価でS評価を得られた要因について教えてください。

事前質問に、学生・企業・保護者等の満足度について数値的にわかれば教えてくださいと問われました。これに対する回答として、1年生全員に実施している「地域科学教育科目群」が他の科目と比べて学生による総合評価が高いことを示しました。また、寺子屋式インターンシップについても学生・受入企業・大学関係者とも満足度が高いことをアンケート結果に基づき示しました。他にも「協働事業」の共同授業、就職ガイダンス、FD地域人材育成フェスタも、いずれも参加者アンケートを取っています。また、県内就職率の趨勢についても、徳島大学について言いますと平成24年度から見ると傾向的に右肩上がりに増えています。この辺が評価いただけた要因かもしれません。

地方の一番の問題は若い人がいないことだとされ、どこも高齢化して活力が失われていると言われますが、しかし若い人が全いないかと言うとそうではなく、若い人は大学という壁の中に囲い込まれているのです。この壁を外して大学に集まっている学生の若い力をどうやって卒業するまでの間に地域の活力に変えていくか、そこが大学の地域貢献として重要なことではないかと思っています。私たちは、いま手応えを感じているインターンシップを通じて地元の企業に学生を派遣して、彼らの力を活用していただいて、特に中小企業の活力を高めることで経営課題の改善に貢献したいと考えています。そうすることでCOC+事業を通じて徳島県の地域活性化に多少なりとも貢献できるし、一つのモデル事例にもなり得ると思います。COC+補助期間終了後も、このインターンシップの仕組みはレガシーとして残していくつもりです。

補助期間終了後の構想について教えてください。

COC+事業で開発したインターンシップを単に継続するだけでなく、今は徳島大学だけのプログラムですので、県内の他大学も加わっていただき、インターンシップのマッチングの仕組みを県全体で構築することを目指しています。つまり、そういった機能を持ったコンソーシアムを立ち上げ、継続していくことが必要になります。中間評価のヒアリング後からもコンソーシアムを作ることに焦点を絞り、昨年度の終わりに準備を進めています。一番の障害は大学にお金が無いことです。企業に分担金を拠出いただくことも考えています。もちろん簡単な話ではないですが、今はとにかくインターンシップについて企業に理解を広めていって、そして協力いただき、かつ活用していただくという体制にまでどうやって持っていくか、ここに力を入れています。現在、県内約300社からアンケートを回収し、その解析結果を2月22日の次のFD地域人材育成フェスタの場で協議会メンバーと共有しまして、地域活性化や企業革新に繋がる更に充実した内容にしていこうことのご理解とご協力を得たいと考えています。

が入学
対象者
全員

地域の文化や地域への理解・愛着を深める
地域理解のための教育科目の履修(1科目以上)
所属する学部が指定する「地域科学教育科目」もしくは「地域志向科目」の中から1科目以上を履修します。

希望者
が対象

専門分野の知識・理解を進める
「専門教育プログラム」(14~20単位)
学部区分毎に示す科目群の中から所定科目を履修します。

職業人意識とコミュニケーション力を育成する
「寺子屋式インターンシップ」(2~24単位)
教員、インターンシップ学生、受入先の「メンター」が連携して、事前学習からインターンシップ、事後の振り返りまで「課題、レポート、ディスカッション」を繰り返す実践型のインターンシップ科目を履修します。

所定の単位を取得した学生に学長名の修了証を授与
(とくしま元気印イノベーター教育プログラム修了証)
本プログラムは、県内自治体や主要な民間企業、NPO法人、経済団体が緊密に連携して取り組んでいる事から徳島県内に就職を希望する人は、この修了証を有効に活用できます。