

**2019 年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」
専修学校における産学連携体制構築支援事業 報告書**

2020 年 3 月

MRI 株式会社三菱総合研究所

本報告書は、文部科学省の生涯学習振興事業委託費による委託事業として、株式会社三菱総合研究所が実施した 2019 年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」の成果をとりまとめたものです。

目次

1. 事業概要	1
1.1 調査の背景・目的.....	1
1.2 調査および事業の全体像.....	1
1.3 各調査項目での実施内容.....	3
1.3.1 各協議会に対する調査の実施.....	3
1.3.2 「専修学校と産業界との連携体制整備・運用ガイドライン」の作成.....	3
1.3.3 セミナーの開催.....	3
1.4 本報告書の構成.....	3
2. 各協議会に対する調査の実施	4
2.1 分野横断連絡調整会議の設置・開催.....	4
2.1.1 連絡調整会議の趣旨・目的.....	4
2.1.2 参加者.....	5
2.1.3 実施概要.....	6
2.2 各協議会が実施している会議やイベントへの出席等（サイトビジット）.....	24
2.2.1 サイトビジットの状況.....	24
2.2.2 サイトビジットを通じた各事業や協議会のポイントの抽出.....	27
2.3 共通課題や対応方針について共考する「勉強会」の開催.....	45
2.3.1 参加者.....	45
2.3.2 実施概要.....	45
2.3.3 議論の概要.....	46
2.3.4 勉強会を受けた共通課題.....	48
3. 「専修学校と産業界との連携体制整備・運用ガイドライン」の作成	53
4. セミナーの開催	55
4.1 参加者.....	55
4.2 実施概要.....	56
4.3 配布資料.....	57
4.4 議論の概要.....	62
4.4.1 専修学校の道行きについて.....	62
4.4.2 産学連携の課題について.....	63
4.5 ガイドラインへの反映.....	64

別添資料：

専修学校と産業界との連携体制整備・運用ガイドライン ～地域産業の中核的人材養成のために～ 2019年度版

目次

図 1-1	本調査および事業の全体像	2
図 2-1	「産学連携体制整備ガイドラインの作成について」台割案 (1/7)	7
図 2-2	「産学連携体制整備ガイドラインの作成について」台割案 (2/7)	8
図 2-3	「産学連携体制整備ガイドラインの作成について」台割案 (3/7)	9
図 2-4	「産学連携体制整備ガイドラインの作成について」台割案 (4/7)	10
図 2-5	「産学連携体制整備ガイドラインの作成について」台割案 (5/7)	11
図 2-6	「産学連携体制整備ガイドラインの作成について」台割案 (6/7)	12
図 2-7	「産学連携体制整備ガイドラインの作成について」台割案 (7/7)	13
図 2-8	「意見交換」に関する資料	14
図 2-9	「福島県地域啓蒙のためのソフトコンテンツ人材育成事業」に関する追加資料 （「(仮称)ふくしまソフトコンテンツ人材育成ネットワーク協議会」の構想について）	19
図 2-10	勉強会時のホワイトボード	47
図 4-1	「これからの職業教育の在り方 職業教育の高度化」講演資料 (1/6)	57
図 4-2	「これからの職業教育の在り方 職業教育の高度化」講演資料 (2/6)	58
図 4-3	「これからの職業教育の在り方 職業教育の高度化」講演資料 (3/6)	59
図 4-4	「これからの職業教育の在り方 職業教育の高度化」講演資料 (4/6)	60
図 4-5	「これからの職業教育の在り方 職業教育の高度化」講演資料 (5/6)	61
図 4-6	「これからの職業教育の在り方 職業教育の高度化」講演資料 (6/6)	62
図 4-7	セミナーの様子 (2020年2月10日)	63

表目次

表 2-1	連絡調整会議の構成員（各協議会からの参加者）	5
表 2-2	連絡調整会議の実施概要	6
表 2-3	今後の事業継続方法（各協議会からの提案）	16
表 2-4	各協議会が実施している会議やイベントへの出席等（サイトビジット）	24
表 2-5	勉強会の参加者	45
表 2-6	勉強会の実施概要	45
表 3-1	「専修学校と産業界との連携体制整備・運用ガイドライン」の構成	53
表 4-1	セミナーの参加者	55
表 4-2	セミナーの実施概要	56

1. 事業概要

1.1 調査の背景・目的

産業・市場・技術に係る環境変化の激しい昨今、柔軟な制度特性を生かしながら、産業構造の変化や各地域のニーズ等に柔軟に対応できる専修学校への期待は一層高まっている。また、職業に直結する教育がなされることも専修学校の特徴の一つであり、企業等と連携した実習・演習の実践にみられるように、産学連携教育が積極的に展開されてきたが、その質量の拡充に対する期待も同様に高まっている。

産業界と密接に連携した教育実践に向けては、「職業実践専門課程」制度の創設や、デュアル教育推進に向けた各種事業の展開等、様々な取組が近年急速に進められてきた。一方、先行調査研究¹において示されたとおり、企業等と連携した実習・演習にすでに取り組んでいる学科においても、その6割が「協力を得られる企業等の確保」「企業等との連絡・調整負担」を課題・負担と捉えているように、産学連携教育の実践にあたり解決すべき課題は依然残されている。これらの課題の解決に向けては、同調査で提示されたように、“学校と企業等の一対一の関係から、学校群と企業等群の多対多の関係を構築し、規模と効率性の向上を図る”といった視点は有益である。

全国版及び地域版の人材育成協議会を設置し、広域的視点から産学連携教育の推進基盤の構築を目指す本事業は、まさにこうした課題認識に根ざしたものと捉えられる。これを成功させるためには、人材育成協議会（以下、「協議会」という。）の各設置主体の努力に加え、以下がなされることが重要と考えられる。本年度が最終年度となる3年目である本事業では、これらを実施することにより、最終的に各協議会の設置・運営の成功と、これらの成果の全国的な普及に寄与することを目的とする。

- 各協議会の取組を横断的に整理し、課題や工夫の共有を図り、活動全体の質の向上を図ること。
- 各協議会の活動に資する共通の支援ツールを整備し、議論や運営の効果・効率を高めること。
- 各協議会自身では気づいていない強みや課題の抽出にあたり、客観的な立場から助言を行うこと。
- 各協議会の役割・機能検討にあたり、発想を広げるための情報提供を行うこと。（事例情報の提供等）
- 各協議会の取組把握を通じ、国として今後必要な支援策を案出すること。
- 各協議会の取組をモデル化・形式知化し、全国各地での展開につなげること。

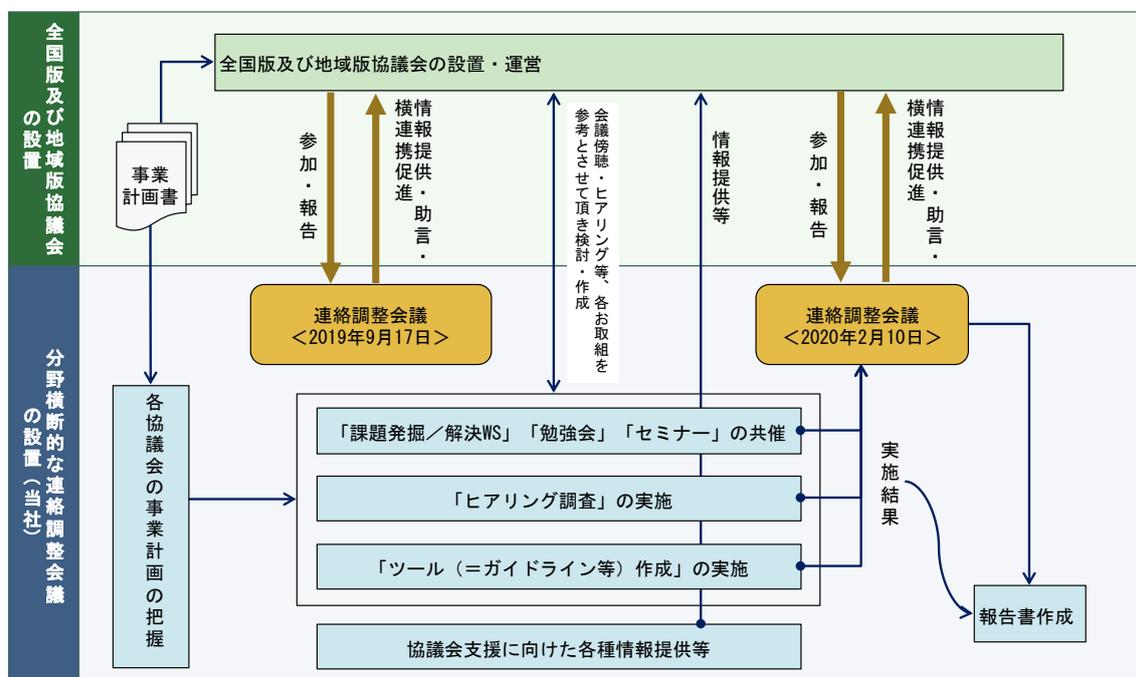
1.2 調査および事業の全体像

上記の背景・目的の下で、本調査を含む事業全体は図 1-1 のような構造となっている。事業全体は大きく「全国及び地域版協議会の設置」と「分野横断的な連絡調整会議の設置」から構成される。

¹ 株式会社三菱総合研究所「「職業実践専門課程」の実態等に関する調査研究」（平成28年度文部科学省委託調査）

「全国及び地域版協議会の設置」は、専修学校と産業界・行政機関等を構成員とする人材育成協議会を設置し、産学官の連携のもとで、各分野等における最新の動向や今後の趨勢の把握・共有、動向等を踏まえた必要な人材像の明確化、育成すべき人材像に必要な能力の体系的整理、必要となる能力を身に付けさせるために効果的な教育体制・手法の検証を行い、各分野等における中長期的な人材養成の在り方をまとめ、各専修学校の教育内容の改変・充実につなげるものである。全国版の取組は、IT、ゲーム・CGの2分野（各1事業、全2事業）がある。地域版の取組は、デジタルエンタテインメント、AI、観光、建設、ソフトコンテンツ、ドローン、美容、リハビリテーション、スポーツの9分野（観光分野のみ3事業、他分野は各1事業、全11事業）がある（2019年度遂行分）。

また、「分野横断的な連絡調整会議の設置」においては、各分野または各地域の課題形成を支援する勉強会の開催、産学連携体制整備の推進に資するヒアリング調査やガイドライン等のツールの作成、「全国及び地域版協議会の設置」に取り組んでいる各協議会間の情報共有などを行った。



出所) 三菱総合研究所作成

図 1-1 本調査および事業の全体像

1.3 各調査項目での実施内容

本調査における調査項目は以下のとおりである。

1.3.1 各協議会に対する調査の実施

最終年度である今年度は、これまでの13協議会の活動を取りまとめ、「専修学校と産業界との連携体制整備・運用ガイドライン」の作成と、各取組自体の共有が必要である。そのため、前年度に引き続き協議会等への積極的なコンタクトを通じて、各協議会の特徴やポイントの調査・取材を行った。

具体的には、①各協議会の代表者と文部科学省が参画し、先進的な取組の共有や協議会どうしの意見交換を行う「連絡調整会議」の開催、②各協議会の会議やイベントへの出席（サイトビジット）、③今後のビジョンについて協議会同士で共考する「勉強会」を開催した。

1.3.2 「専修学校と産業界との連携体制整備・運用ガイドライン」の作成

これまで産学連携体制の整備が十分に進められてこなかった背景の一つに、具体的かつ有効な方法論に対する理解の弱さや、実践に係る負担感に拠るところが大きいと推測する。ここでは、かかる状況の改善に資するよう、前年度作成したガイドラインの骨子を元にした「専修学校と産業界との連携体制整備・運用ガイドライン」（以下、「ガイドライン」という。）を作成した。

これは1.3.1の調査と連動しており、1.3.1の調査結果をもとに、実際に手にとってもらえるようなガイドラインを作成した。なお、前年度までに作成した各種ツールのうちのいくつかについては、このガイドラインの参考資料としている。

1.3.3 セミナーの開催

これまでの活動を取りまとめるセミナーを開催した。セミナーの公開の度合いについては、一般公開、専門学校の関係者のみなど限定的公開などの形式を検討したが、種々の状況、特に、外部に公開する前に、まずは本事業に関わる13協議会どうしの密な意見交換や結束を高めるべきとの考え方を踏まえて、本事業関係者のみのクローズドな会とした。

ただし、外部の目による客観的な評価・講評も重要であることから、実践教育や高等教育、また専修学校の事情に詳しく産学界双方で幅広いネットワークを有する川山竜二教授（社会情報大学院大学教授）に講評者としてご参加頂くこととした。

1.4 本報告書の構成

本報告書の構成は以下のとおりである。

まず本章では、調査および事業の全体像を説明した。2章では連絡調整会議における意見交換の整理など各協議会の特徴やポイントの調査の実施概要、3章ではガイドラインの作成経緯、4章ではセミナーの内容について取りまとめる。またガイドラインは本報告書内には収録せず別に添付した。

2. 各協議会に対する調査の実施

2.1 分野横断連絡調整会議の設置・開催

2.1.1 連絡調整会議の趣旨・目的

連絡調整会議は、下記の趣旨・目的に基づいて全2回実施した。

- 定期的な協議会の活動報告機会とし、進捗管理や各協議会の検討内容の調整に役立てるとともに、並行して別途実施する各種調査やツール作成成果を共有し、各協議会の活動の質向上に資する情報提供を行うこと。
- 各協議会の活動報告を通じ、他の協議会から学び得るグッドプラクティスや課題・教訓を共有し、各協議会の取組の質向上に役立てること。
- ヒアリング調査やツール作成への協力依頼を早期かつ具体的に示し、各協議会の活動との整合を図るとともに、効果的かつ効率的な調査等の実現に資すること。
- 産学連携教育体制の確立や全国的な普及・浸透に向け、各取組から得られた教訓等を踏まえ、3か年事業の活動企画を随時見直す契機とすること。

2.1.2 参加者

連絡調整会議は、各協議会の代表者（または代理人）、文部科学省担当者、三菱総合研究所で構成した。団体代表者の具体的な構成員は、下記のとおりである。

表 2-1 連絡調整会議の構成員（各協議会からの参加者）

氏名	所属
吉岡 正勝	一般社団法人全国専門学校情報教育協会
飯塚 正成	一般社団法人全国専門学校情報教育協会 事務局長
丸山 一彦	一般社団法人 Japan Entertainment 開発協会 代表理事
橋本 直樹	吉田学園情報ビジネス専門学校 副校長
渡邊 俊仁	学校法人中央情報学園 早稲田文理専門学校 ゲームクリエイター学科 教務課長 アプリ・Web制作学科長 アプリ・Web制作学科長
明瀬 隆郎	特定非営利活動法人キャリア・サポート・ネット・おきなわ 理事
小林 猛	日本工学院八王子専門学校 事務局
中野 寿郎	国際アート&デザイン大学校 学校長
和田 秀勝	学校法人国際総合学園 国際情報工科自動車大学校 学校長
首藤 陽一	学校法人明日香学園 明日香国際ブライダル&ホテル観光専門学校 事務長
伊藤 慎二郎	学校法人穴吹学園 高松エリア統括副校長
横倉 益弘	学校法人穴吹学園 専門学校穴吹リハビリテーションカレッジ 校長
清水 泰	学校法人穴吹学園 専門学校穴吹工科カレッジ、専門学校穴吹動物看護 カレッジ 副校長
横山 あおい	学校法人エール学園 顧問
菊池 裕生	学校法人龍澤学館 盛岡医療福祉専門学校 スポーツ健康学科 副校長
村井 文範	学校法人龍澤学館 盛岡医療福祉専門学校 スポーツ健康学科 学科長

※役職は 2020 年 2 月 10 日時点のもの。

出所) 三菱総合研究所作成

2.1.3 実施概要

連絡調整会議は、先述の「連絡調整会議の趣旨・目的」に基づき、全2回実施した。各回の実施概要は下記のとおりである。

表 2-2 連絡調整会議の実施概要

	日時・会場	議事
第1回	2019年9月17日(火) 14:00~16:00 文部科学省 旧庁舎2階 第2会議室	<ul style="list-style-type: none">● 各団体の実施状況のご説明● 産学連携体制整備ガイドラインの作成について (ご協力をお願い)● 意見交換● セミナーの開催について (ご提案)
第2回	2020年2月10日(月) 13:00~14:45 虎ノ門法経ホール 大ホールB	<ul style="list-style-type: none">● 各団体の実施状況のご説明● 意見交換

出所) 三菱総合研究所作成

(1) 第1回 (2019年9月17日)

1) 議事

第1回連絡調整会議は、最終年度における(個別の事業、本事業全体、双方の)取りまとめの方向性の確認を主な目的として開催した。議事次第は以下の通りである。

- 各団体の実施状況のご説明
- 産学連携体制整備ガイドラインの作成について (ご協力をお願い)
- 意見交換
- セミナーの開催について (ご提案)

2) 主な配布資料

a 議事「産学連携体制整備ガイドラインの作成について」に関する配布資料

<p style="text-align: right;">資料3</p> <p style="text-align: right;">案</p> <p style="text-align: center;">文部科学省委託事業 「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」 専修学校と産業界との連携体制整備・運用ガイドライン ～地域産業の中核的人材養成のために～</p> <p style="text-align: center;">※【想定読者】専修学校校長、業界団体、自治体（産業振興） ※ 本資料は、割付、構成をお示したものです。最終的には、デザインも含めて編集いたします。</p> <p style="text-align: center;">MRI 株式会社三菱総合研究所 2020年3月</p>	<p style="text-align: right;">資料3</p> <p style="text-align: right;">案</p> <p style="text-align: center;">文部科学省委託事業 「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」 専修学校と産業界との連携体制整備・運用ガイドライン ～地域産業の中核的人材養成のために～</p> <p style="text-align: center;">MRI 株式会社三菱総合研究所 2020年3月</p>
<p>はじめに</p> <p>産業・市場・技術に係る環境変化の激しい昨今、柔軟な制度を活かしながら、産業構造の変化や各地域のニーズに柔軟に対応できる専修学校への期待は、一層の高まりを見せています。特に、地方創生が謳われるなか、大学と比較して地元への進学・地元就職率の高い専修学校には、地域の教育資源として、さらなる活用が期待されます。</p> <p>職業に直結する教育がなされることも、専修学校の特徴の一つです。昨今の、企業と連携した実習・演習の普及に見られるように、産学連携教育の積極的な展開、およびその質と量の拡充も期待されます。</p> <p>このような、産業界と密接に連携した専修学校教育の実践については、「職業実践専門課程」制度の創設や、「デュアル教育」の推進など、様々な取組が、近年急速に進んできました。</p> <p>一方で、企業等と連携した実習・演習に既に取り組んでいる学科の6割が、「協力を得られる企業等の確保」、「企業等との連絡・調整負担」を課題と捉えています。このため、産学連携教育の実践にあたっては、“学校と企業等の一対一”の関係から、学校群と企業群の多対多の関係を構築し、規模と効率性の向上を図る”といった視点を持つことが重要となります。</p> <p>本ガイドラインでは、様々な分野や地域において実際に実践された、産学連携体制による人材育成の試みを調査し、そのエッセンスを取りまとめたものです。これから、専修学校を核とした地域産業の中核的人材養成に取り組みようと考えている専修学校、業界団体、また自治体などのご担当者の皆さまにとって、少しでもお役に立つことができれば幸いです。</p> <p style="text-align: right;">令和2年3月</p> <p>※ 株式会社三菱総合研究所「職業実践専門課程」の実態等に関する調査研究（平成28年度文部科学省委託調査）</p> <p>本報告書は、文部科学省の生涯学習部員事業長官官邸による委託事業として、株式会社三菱総合研究所が実施した令和元年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」の結果をとりまとめたものです。</p> <p style="text-align: center;">1</p>	<p>目次</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 専修学校による産学連携とは 2. 広義の産学連携 <ol style="list-style-type: none"> 2.1 明確なビジョンと体制を構築する 2.2 教育手法を開発する 3. 狭義の産学連携 <ol style="list-style-type: none"> 3.1 調査する 3.2 話し合う 3.3 共に考える・行動する 3.4 発信する 4. 共通する課題と対処法 <ol style="list-style-type: none"> 4.1 育成する人材像を設定する難しさ 4.2 産業/地域、学校、学校（夢）の間のギャップ 4.3 地方における人材育成 4.4 産業界・企業から理解・支援を得るには 5. 連携の継続に向けて意識するべきこと <ol style="list-style-type: none"> 5.1 メンバーの選定 5.2 取組の認知向上 5.3 協議会を取り巻く周辺環境の整備 <p>資料集</p> <ol style="list-style-type: none"> (A) 産学連携事例集 (B) 産学連携体制整備・運用チェックリスト (C) 地域人材需要調査 調査票【ひな形】 (D) ワークショップ運営マニュアル (E) アウトプット事例集 <p style="text-align: center;">1</p>

出所) 三菱総合研究所作成

図 2-1 「産学連携体制整備ガイドラインの作成について」台割案 (1/7)

1. 専修学校による産学連携とは

案

(リード)

- 産学連携には、「広義の産学連携」と「狭義の産学連携」があります。

(本文)



(ビジュアルのキャプション)

2

- 「広義の産学連携」の進め方には、大きく2つのパターンがあります。

(本文) (→ 2章参照)

- 「狭義の産学連携」を構成するパーツ (活動) があります。

(本文) ここで言う「狭義の産学連携」とは、「産と学が多対多の関係である」と、「企業側にもメリットがある」ことが前提とお考えください。企業側は平常営業の傍らで参加するため、特に後者の視点は重要です。(→ 3章参照)

- 多くのケースに共通する課題があります。

(本文) (→ 4章参照)

- 産学連携を継続させるために必ず意識すべきことがあります。

(本文) (→ 5章参照)

それでは、以上について、ひとつずつ解説をしていきます。

2

2. 広義の産学連携

2.1 明確なビジョンと体制を構築する

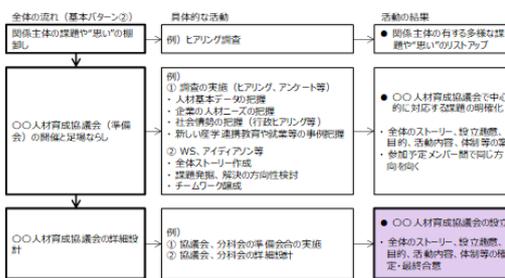
2.2 教育手法を開発する

案

(リード)

- ゼロから産学連携の足場固めを行う場合、じっくりと2～3年をかける。

(本文)



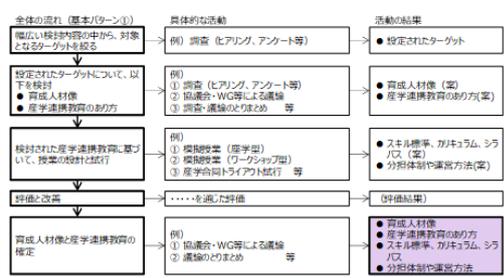
(ビジュアルのキャプション)

3

(リード)

- 見出し

(本文)



(ビジュアルのキャプション)

3

出所) 三菱総合研究所作成

図 2-2 「産学連携体制整備ガイドラインの作成について」台割案 (2/7)

3. 狭義の産学連携		案
<p>3.1 調査する</p> <p>(リード)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● アンケート <p>(本文) (→付属資料参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ターゲティング、セグメンテーション <p>(本文)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● アンケート <p>(本文) (→付属資料参照)</p>	<p>3.2 話し合う</p> <p>(リード)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 全体会議 <p>(本文) 方向づけ、分科会等の活動結果の共有。 (→付属資料●参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 分科会、ワーキンググループ (作業部会) <p>(本文) 「狭義の産学連携」の活動内容について、5～6人程度で、具体的な議論 (→付属資料参照)</p>  <p>(ビジュアル) ターゲティング、セグメンテーションの例</p> <p>(ビジュアル) アンケート結果の資料の写真</p>	<p>(ビジュアル) 「福島・ソフトコンテンツ」(国際アート&デザイン大学校)「マンガ分科会」での、人材ニーズアンケートの調査票検討中の風景。全体協議会に合わせた日程で分科会を開催すること、スチールドラゴンの興隆を軽減されています。 また、関係者同士が一緒に手を動かすことにより、お互いの認識や大きな目的が共有されていく様子が捉えられました。</p>
4	4	

3. 狭義の産学連携		案														
<p>3.3 共に考える・行動する</p> <p>(リード)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ワークショップ (アイデアソン、ハッカソン等も含む) <p>(本文) 今年度、実施、もしくは次年度以降の実施を企画・検討するお取組が急増しました。いずれのフェーズでも活用可能で、2.で示したような会議体のような堅苦しさがないことから、使い勝手のよいツールです。一方で、ワークショップの目的、特に検討結果の受け取り先は明確にするのがよいと考えます。(→付属資料参照)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">目的 (前)</th> <th style="text-align: left;">ワークショップ等のタイプ</th> <th style="text-align: left;">ワークショップ等の結果の受取先</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>幅広い検討内容の中から対象となるターゲット (課題) を絞る</td> <td>課題発見ワークショップ</td> <td>協議会・検討の方向性に反映</td> </tr> <tr> <td>特定されたターゲット (課題) に対する解決策を検討する</td> <td>課題解決ワークショップ</td> <td>協議会・具体的な取組内容に反映</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">産学連携の継続のエンジンとして学生・企業のモチベーションを高めたい</td> <td>ワークショップ型授業 / PBL (職業観、地元愛 / 新サービス開発)</td> <td>学生・学校：学習意欲向上に寄与 企業：学生流出防止 / リクルート</td> </tr> <tr> <td>産学合同トライアウト (試運転・体験)</td> <td>学生・学校：就職可能性向上 企業：人材アビリティ、学生発掘</td> </tr> </tbody> </table> <p>(ビジュアル) 事例紹介案：「全国・IT」(全国専門学校情報教育協会)、「沖縄・観光」(キャリア・サポート・ネットおきなわ)、「福島・ドローン」(国際情報工科大学校)、のお取組など。</p>	目的 (前)	ワークショップ等のタイプ	ワークショップ等の結果の受取先	幅広い検討内容の中から対象となるターゲット (課題) を絞る	課題発見ワークショップ	協議会・検討の方向性に反映	特定されたターゲット (課題) に対する解決策を検討する	課題解決ワークショップ	協議会・具体的な取組内容に反映	産学連携の継続のエンジンとして学生・企業のモチベーションを高めたい	ワークショップ型授業 / PBL (職業観、地元愛 / 新サービス開発)	学生・学校：学習意欲向上に寄与 企業：学生流出防止 / リクルート	産学合同トライアウト (試運転・体験)	学生・学校：就職可能性向上 企業：人材アビリティ、学生発掘	<ul style="list-style-type: none"> ● ワークショップ型授業 / プロジェクト・ベース・ラーニング (PBL) <p>(本文) (→付属資料参照)</p> <p>(ビジュアル) 事例紹介案：「多摩・建設」(日本工学院八王子専門学校)、「福島・ソフトコンテンツ」(国際アート&デザイン大学校)、「東京・AI」(早稲田文理専門学校) など。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 産学合同トライアウト <p>(本文) 産学連携教育における、集大成的なアウトプットの一形態としてイメージしやすいです。ハッカソンなどの既存の取組が盛んであることから、ICT分野がイメージしやすいですが、ICT以外の分野でも、やり方を工夫することで、同様の取組が可能であると考えられます。企業、学生 (学校)、双方のメリットが大きいです。(→付属資料参照)</p>  <p>(ビジュアルのキャプション) 「全国・ゲームCG」(Japan Entertainment開発協会) の例。</p>	<p>(ビジュアル) 事例紹介案：「多摩・建設」(日本工学院八王子専門学校)、「福島・ソフトコンテンツ」(国際アート&デザイン大学校)、「東京・AI」(早稲田文理専門学校) など。</p>
目的 (前)	ワークショップ等のタイプ	ワークショップ等の結果の受取先														
幅広い検討内容の中から対象となるターゲット (課題) を絞る	課題発見ワークショップ	協議会・検討の方向性に反映														
特定されたターゲット (課題) に対する解決策を検討する	課題解決ワークショップ	協議会・具体的な取組内容に反映														
産学連携の継続のエンジンとして学生・企業のモチベーションを高めたい	ワークショップ型授業 / PBL (職業観、地元愛 / 新サービス開発)	学生・学校：学習意欲向上に寄与 企業：学生流出防止 / リクルート														
	産学合同トライアウト (試運転・体験)	学生・学校：就職可能性向上 企業：人材アビリティ、学生発掘														
5	5															

出所) 三菱総合研究所作成

図 2-3 「産学連携体制整備ガイドラインの作成について」台割案 (3/7)

3. 狭義の産学連携		案
3.4 発信する		
<p>(リード)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 定期イベントの開催 <p>(本文) 地域内の学校・企業・自治体と連携し、関連する大会やコンペティションを開催。この際、例えば「U-20ドローンレース」、「中位層以下のポトムアップ教育」など、「日本初の○○」が望ましい。</p> <div style="background-color: #cccccc; height: 100px; margin-top: 10px;"></div> <p>(ビジュアル) 事例紹介案：「福島・ドローン」(国際情報工科自動車大学校)、「全国・ゲームCG」(Japan Entertainment開発協会)のご構想など。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● “日本初モノづくり <p>(本文)</p> <div style="background-color: #cccccc; height: 100px; margin-top: 10px;"></div> <p>(ビジュアル) 事例紹介案：「香川・訪問美容/リハビリテーション」(穴吹ビューティーカレッジ)のお取組など。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 協定の締結 <p>(本文)</p> <div style="background-color: #cccccc; height: 100px; margin-top: 10px;"></div> <p>(ビジュアル) 事例紹介案：「福島・ソフトコンテンツ」(国際アート&デザイン大学校)のお取組など。</p>	6

4. 共通する課題と対処法		案
<p>4.1 育成する人材像を設定する難しさ</p> <p>(リード) “黒船襲来”型や動かしがたい将来像が想定できている分野は、設定しやすい可能性がある。当該分野に係る将来像が多様な場合は、地域全体、産業全体の課題を俯瞰する“大きな絵”の描写、その中での人材育成の位置づけ、身の丈にあった課題設定といった作業が最も難しい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 対処のポイント①： <p>(本文)</p> <div style="background-color: #cccccc; height: 100px; margin-top: 10px; text-align: center;">(ビジュアル)</div> <ul style="list-style-type: none"> ● 対処のポイント②： <p>(本文)</p> <div style="background-color: #cccccc; height: 100px; margin-top: 10px;"></div> <ul style="list-style-type: none"> ● 対処のポイント③： <p>(本文)</p>	<p>4.2 産業/地域、学校、学生（夢）の間のギャップ</p> <p>(リード)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 対処のポイント①： <p>(本文)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 対処のポイント②： <p>(本文)</p> <div style="background-color: #cccccc; height: 100px; margin-top: 10px;"></div> <p style="text-align: center;">※ 有識者へのヒアリング等</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 対処のポイント③： <p>(本文)</p>	7

出所) 三菱総合研究所作成

図 2-4 「産学連携体制整備ガイドラインの作成について」台割案 (4/7)

4. 共通する課題と対処法	
4.3 地方における人材育成	4.4 産業界・企業から理解・支援を得るには
(リード)	(リード)
● 対処のポイント①：	● 対処のポイント①：
(本文)	(本文)
● 対処のポイント②：	● 対処のポイント②：
(本文)	(本文)
※ 有識者へのヒアリング等	
● 対処のポイント③：	● 対処のポイント③：
(本文)	(本文)
8	8

5. 産学連携の継続に向けて意識すべきこと	
5.1 メンバーの選定	5.2 取組の認知向上
(リード)	(リード)
● 多様性の確保／多様な意見の反映	● “日本で初めての〇〇”を目指す
(本文)	(本文)
● リーダーの選定	● 定例の競技会、イベント等の開催を通じた企業、学生からの評判獲得
(本文) 色々な人の話をよく聞いたうえで、 産業や地域の時流を理解できる人 時流の変化に気づくことができる人 地域、産業における人材の課題の解決につ いて、総合的な判断が下せる人	(本文)
● コアメンバーの選定	● 積極的な情報発信
(本文) 自身の利益ではなく、産業や地域 全体のことを考えて、惜しげなく知見を提供 してくれる人 メンバーの固定からくるマンネリを防止する、 協議会と利害関係がなく、かつ議論を活性 化させてくれる人	(本文)
9	9

出所) 三菱総合研究所作成

図 2-5 「産学連携体制整備ガイドラインの作成について」台割案 (5/7)

5. 産学連携の継続に向けて意識すべきこと		専修学校と産業界との連携 取組事例一覧
5.3 協議会を取り巻く周辺環境の整備		
(リード)		参考とした事例の一覧を表形式で。名称、中心団体、概要など。
● 学生、企業、行政からの取組の認知度向上／評価の獲得	(ビジュアル)	
(本文)		
● 人材の受け皿＝地域における産業化～ビジネス化の努力	(ビジュアル)	
(本文) 既存企業バックアップ、新規企業誘致、起業支援、制度障壁の撤廃等		
● 人材輩出拠点（メッカ）としての地位確立の努力	(ビジュアル)	
(本文)		
10		10

資料集		資料A 産学連携事例集
(リード)		
資料A		(1) ○○○○協議会
資料B		(2) ○○○○協議会
資料C		(3) ○○○○協議会
資料D		(4) ○○○○協議会
資料E		(5) ○○○○協議会
		(6) ○○○○協議会
		(7) ○○○○協議会
		(8) ○○○○協議会
		(9) ○○○○協議会
		(10) ○○○○協議会
		(11) ○○○○協議会
		(12) ○○○○協議会
		(13) ○○○○協議会
11		11

出所) 三菱総合研究所作成

図 2-6 「産学連携体制整備ガイドラインの作成について」台割案 (6/7)

資料A 産学連携事例集

多摩地域における建設産業中核的人材養成のための産学連携体制構築

地域

案

地域の建設人材育成の受け皿を産学連携で整備

概要

- これまで日本工学院八王子専門学校では、地域企業との連携のうえ、多摩地域における建設分野の中核的人材養成のための教育プログラムを開発してきました。具体的には、地域で学び地域で就職するしくみの検討、社会人や女性の学び直しへの対応を進めてきました。
- その過程で、多摩地域における建設産業人材の養成を進めるための、持続的に継続可能な仕組みづくりが課題であることが明らかとなりました。
- 特に、多摩地域の建設産業においては、慢性的な人材不足と、近い将来必須となる先端技術（BIM/CIM「Building and Construction Information Modeling/Management」）に対応できる人材が不足しているという課題があります。
- この課題を解決するため、地域の産・学・官が連携し、これらが一体となった人材育成の体制を構築しました。

●構成機関

企業・団体：

八王子商工会議所、一般社団法人多摩建設業協会、一般社団法人北多摩建設業協会、西多摩建設業協同組合、黒須建設株式会社、株式会社田中建設、株式会社環境・総合計画研究所

教育機関：

日本工学院八王子専門学校、工学院大学、明星大学、山梨県立甲府工業高等学校、町田・デザイン専門学校、東京工学院専門学校

行政機関：

八王子市役所

●3か年の実績

1年目（平成29年度）および2年目（平成30年度）は、建設人材育成に関する調査（人材ニーズや社会人・女性の学び直し事例に関する調査）と、建設ICTに関する調査や検討（建設ICT先進企業・地域に関する調査、建設ICTを活用したまちづくりプロジェクトに関する検討）を主に行い、意見交換を行いながら、関係主体間での課題や「思い」の棚卸しと共有、足場づくりを行いました。

3年目（令和元年度）は、以上の活動を通じて、「多摩地域建設産業人材育成協議会」設立に向けた準備委員会を設置し、同協議会の運営方法の設計、インターンシップ制度の設計、学び直しや資格対策のためのeラーニングの実証を行いました。

●実施体制



●取組のポイント

じっくりと時間をかけた体制整備
他の取組では、初年度に協議体制を固定してしまうケースが多く見られます。それに対して、本取組では、当初から「多摩地域建設産業人材育成協議会」の設立を3年後と定め、それまでは「準備会」という形式で、関係主体の課題や「思い」の棚卸し、足場固めを念入りに行いました。何事もスピーディーであるに越したことはありませんが、本取組のように時間をかけ、じっくりと実効性を高めていくパターンもあります。

ビジュアル<<多くの人が参加している協議会の写真>>

産学で共有できる、明確な理念の提示～「地学地就」

学校側と産業界側とは、人材育成に関する意見は異なります。また産業界の中においても、企業同士で意見は異なるものです。そんな中では、中々意見がまとまらず、議論が前に進まないこともあるでしょう。その点で、本取組は、早い段階で「地域で学び、地域に就職する仕組みを作る」という、参加者同士で共有できる具体的な理念を提示し、それを「地学地就」と名付け、多様な参加者がこれを共有していました。細かい部分では意見の異なる参加者たちも、この理念には共感したうえで、本取組に参加していました。

準備会における議論の中で、産業界から「まずは、八王子を若い人が住みたい町にするための取組が必要」、「入社後の社員の離職対策が必要」、「業界内には年代ギャップ問題が存在する」、「外国人材には地域に残ってもらいたい」、などの具体的な意見やニーズを引き出すことができたのは、参加者同士が本取組の理念を共有できていたためと考えられます。

共感を生む具体的なアクションで産学連携を推進～「バーチャル八王子構想」
産学連携の取組においては、企業の積極的な参画をどう引き出すかがポイントとなります。

本取組では、コンピュータ上で八王子の町を再現し、それを八王子のまちづくりに活かす取組「バーチャル八王子構想」が提案され、企業、さらには学校で学ぶ学生たちの興味・関心をうまく引き出しました。このように、多くの人の関心を惹き付ける具体的なプロジェクトがあると、企業も参画しやすくなると考えられます。

「バーチャル八王子構想」では、その第一歩として、●●に関するアイデアソン/ハッカソンの産学連携のもとで実施されています。

ビジュアル<<アイデアソン/ハッカソンの様子・写真>>

●今後の目標・活動予定

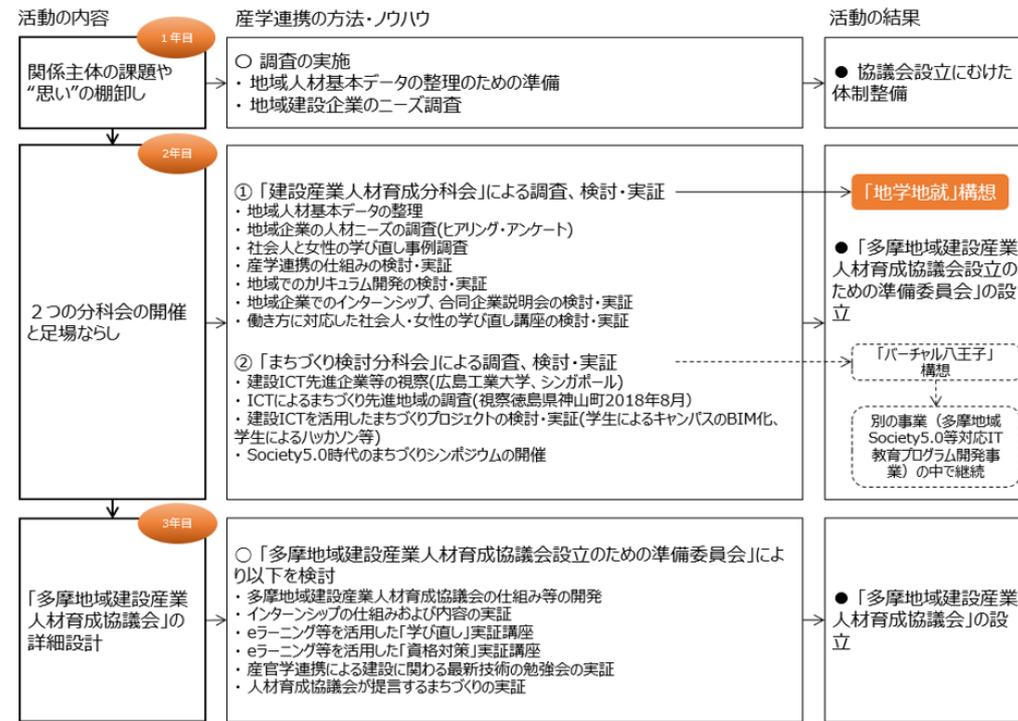
上記のような3年間の取組を経て設立された「多摩地域建設産業人材育成協議会」を母体とし、産学連携のもとでのインターンシップ、eラーニングを活用した学び直し・資格対策、まちづくり活動を行っていく予定です。

資料A 産学連携事例集

⑥「多摩地域における建設産業中核的人材養成のための産学連携体制構築事業」活動の全体像

詳しい情報はこちら→ ●●●●● (URL、MAIL、一番ご都合がよいもので結構です)

案



出所) 三菱総合研究所作成

図 2-7 「産学連携体制整備ガイドラインの作成について」台割案 (7/7)

b 議事「意見交換」に関する配布資料

MRI		株式会社三菱総合研究所
ディスカッション項目		資料 4
<p>(1) 今年度の主要な活動内容。</p> <p>(2) 主要な最終成果物（例：スキル標準、カリキュラム、協議会設立等）と、完成に向けた見通し。</p> <p>(3) 本事業終了後の、産学連携※の継続方法。 ※ 各産業・各地域における中長期的な人材育成の在り方を検討するための、一対一ではない、多対多の連携の取組。</p> <p>(4) 取組の中でお感じになった課題。また、それに対する対処法。</p> <p>(5) 貴取組の特徴、セールスポイント。</p> <p>(6) 産学連携を維持・活性化するうえで留意したこと、工夫。</p> <p>(7) その他（疑問、懸念、言いたいこと、など）</p>		
Copyright (C) Mitsubishi Research Institute, Inc.		1

出所) 三菱総合研究所作成

図 2-8 「意見交換」に関する資料

3) 意見交換の概要

第 1 回連絡調整会議における意見交換の概要は以下の通りである。議論は“取組の中で感じている課題とその対処方法”の話題に終始した。

なお、以下では、発言者個人の見解が含まれる場合があるので、発言者を明示しないこととしている。

- 取組の中で感じている課題とその対処方法について教えて頂きたい。(司会：三菱総合研究所)
 - ✓ 協議会で話が全くまとまらない。同時期に開始した他の協議会に比べ、1年ぐらい遅れていると認識している。情報共有の場が欲しい。ここは報告会であるが、ミーティングのような形で場を提供してもらえ。参加者同士の温度差を壊すことができない。
 - ✓ 大きな団体ほど忙しい。協議会にお金を取られるのでは、(一度関わったら)抜けれないのでは、と疑われて避けられてしまう。このためには具体的な成果を出していくしかない。これは仕事になる、と感じてくれる相手と組んでいく必要があるだろう。プラットフォームを作り、銀行やベンチャーと一緒に考えて、実

働と営業は銀行やベンチャーにお願いする方が良いと感じている。

- ✓ 当協議会は13年前にスタートしていることもあり、企業と学校との間の軋轢は時間によって解決した部分があると考えている。ただし、13年経ったことで新しい課題が生まれている。現在、企業や学校が求めていた産学連携が達成されつつあるため、個々の学校が学校ごとの取組を始めてしまっている。単純に人材を獲得するためだけというところに走ってしまう。自身がやりたいようにやってしまうことを懸念している。企業としては、やりたいもののみに乗っていきたいという雰囲気がある。そのため、企業や学校を入れ替える予定である。
- ✓ 当地域・産業は、市場はあるが学生がそこに進みたがらないという点が厳しい。特に、学生以外の周りの人（親、教師等）の当産業に対する印象が良くない。
- 専修学校がカリキュラムを作って、企業に意見をもらう、という形が多いが、それ以外の形で産業界がかかわっている形はあるか。（司会）
- ✓ 実証講座を開催した時に、中小企業の社長が来たことがある。若手の教育の前に、自身が動かないと話が進まないという問題意識を持っている人だった。そういう企業人を見つける方法もある。
- 学生のやる気を上げるという点はどうか。（司会）
- ✓ 専門学校で学ぶ意味や、福島の特徴を打ち出す点を目的として意識しつつ進めている。県庁にも意見をもらうようにしているが、一つにまとまっていけていないのではないかと感じている。学生が活躍するフィールドという点では、地域の大学は必然的に県庁と関われるのだが、私立専門学校には協定がなく、関わる事ができていない。そのため、行政と話をして、同じように県の行事に参加できる機会をくれ、ということをお話した。県庁では難しかったが、市のレベルで包括連携協定を実現させることができた。当該分野だけでなく、ICT、プログラム系の学生もまとめて、一つの地域活性化に関われる事例ができたのではないと思う。学生にも、それを武器にして就職してほしいと願っている。これを、当地域で学んで当地域で就職できる仕組みづくりとしたい。学生が頑張っているところを企業に見てもらおうということが重要だろう。
- 本事業終了後の、産学連携の継続方法そのための取組としてどのようなことが考えられるか。
- ✓ 定常的な組織の傘下の取組に位置付けるという方法がある。
- ✓ カリキュラムを作っても、それを教えるための学科がない。まずは学内で学科を作成して、カリキュラムを基本として始め、成果を挙げていき、教員育成プランを考えるとという手順を踏むことで、企業側も興味が湧いてくるのではないかと考えている。
- ✓ 県の関係部署と話をしており、社会人向け基礎・応用講座をある県の座組に参画している企業に（開発したカリキュラムを）案内する形で進めていきたいと考えている。企業の求める人材像について更新しつつカリキュラムを改訂していきたい。関連する協会が複数設立されていて、県内で収拾がつかっていない。それらを

繋ぐ協議会としてほしいという要望があり、それに応えられる横串の協議会を作ろうと考えている。

- ✓ またイベントの開催も考えている。ジュニア大会を通じて本分野の楽しさを広く周知していきたい。

(2) 第2回（2020年2月10日）

1) 議事

第2回連絡調整会議は、各地域で立ち上げた協議会の、今後の継続方法に関する情報交換を主な目的として開催した。主な議事は以下の通りである。

- 各団体の実施状況のご説明
- 意見交換

2) 各協議会の継続方法（意見照会結果）

連絡調整会議の開催前に、各協議会に対し、各地域で立ち上げた協議会（および同会による事業）を、今後どのように継続させていこうとしているかについて照会を行った。連絡調整会議当日は、その照会結果をもとに意見交換を行った。以下に照会結果を示す。

表 2-3 今後の事業継続方法（各協議会からの提案）

事業名	実施者	今後の事業継続方法
情報分野のための機動的な産学連携体制の構築と効果的な教育体制・手法の検証事業	一般社団法人全国専門学校情報教育協会	<ul style="list-style-type: none"> ● 本事業にて当会が構築した業界団体との連携体制を維持・継続し以下のことを推進する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ DX時代の教育プログラム開発 ・ 教員の質保証・向上体制の整備 ・ 教員（教育）調達に関する連携 ● 将来的には産学連携教育を活動の主体となる組織設置を目指す
北海道におけるデジタルエンタテインメント関連人材育成体制整備	吉田学園情報ビジネス専門学校	<ul style="list-style-type: none"> ● 平成29年度の事業内容を振り返って、北海道の当該産業に人材育成面で寄与できるものは何かを検討し、有益と判断できるものを継続手法とし、その継続方法を模索していくこととする。 ● 継続手法毎にどのような座組（産官学の個々の立場とメリットを鑑み）が良いかについて検討を重ねていく。
人工知能（AI）分野中核的人材教育のための首都圏産学連携協議会構築事業	学校法人中央情報学園早稲田文理専門学校	<ul style="list-style-type: none"> ● 人工知能（AI）分野の人材育成に向けた協議体の構築 ・ 官民コンソーシアムとして、AI学科等の教育課程編成委員会として、人工知能（AI）分野産学官連携組織の継続的運営体制を確立し、本

事業名	実施者	今後の事業継続方法
		事業で協力いただいた教育機関や産業界と継続的に協議等を行う
沖縄県の観光振興に資する将来の中核的観光人材養成のための人材育成協議会事業	特定非営利活動法人キャリア・サポート・ネット・おきなわ	人材育成に関しては、沖縄観光コンベンションビューローの枠組みの中でできないかを考えて行く。また、会費を集め運営する形にすると、組織編成を含め考えていかなければならない。
多摩地域における建設産業中核的人材養成のための産学連携体制構築事業	学校法人片柳学園 日本工学院八王子専門学校	本委託事業で検討した「多摩地域建設産業人材育成協議会設立のための準備委員会」での議論を経て、2020年度に始動する「多摩地域建設産業人材育成協議会」の主要メンバーを選定し、規約を決定した。また、今年度実施した「八王子BIMラボ」（地域建設企業等での勉強会）の一回目を踏まえ、地域建設業の新たなコミュニティ形成・情報共有のプラットフォームができた。今後の事業は、 1. 「地域人材育成」 2. 「インターンシップ・コーオペ教育」 3. 「八王子BIMラボ」 4. 「まちづくり」 を主テーマとし、会員数12で設立・運用していく。
福島県地域啓蒙のためのソフトコンテンツ人材育成事業	学校法人国際総合学園 国際アート&デザイン大学校	●「(仮称)ふくしまソフトコンテンツ人材育成ネットワーク協議会」の立ち上げ ・県内でソフトコンテンツを活用した人材育成や地域PRに取り組みたい方が自由に参加できる協議会 ・県内のイベント等に対し相互に参加協力や情報発信し交流を促進 ・時間や場所を制限しない方法も取り入れながら情報共有できる環境と関係性を構築 ・SNSコミュニケーションツールで情報発信
福島県ロボット産業の基盤となるドローン活用人材養成事業	学校法人国際総合学園 国際情報工科自動車大学校	●福島県との連携 ・ロボット推進室との連携を図り、ドローン活用検討会参画にて継続。 ●社団法人との協力体制 ・福島県ドローン協会発足予定の社団法人でドローン講習会を開催しカリキュラムのPDCAを継続する。
地域を支える訪問美容・介護美容中核人材育成事業	学校法人穴吹学園 専門学校穴吹ビューティカレッジ	●他県で人材育成協議会設置 ●公開講座開催 ●通信教材の開発
地域を支える訪問リハビリテーション中核人材育成事業	学校法人穴吹学園 専門学校穴吹リハビリテーションカ	●他県で人材育成協議会設置 ●公開講座開催 ●通信教材の開発

事業名	実施者	今後の事業継続方法
	レッジ	
大阪・観光産業のためのおもてなし人材養成（機動的な産学連携体制整備（調査・設立））事業	学校法人エール学園	<ul style="list-style-type: none"> ●2020年度 ・大阪商工会議所の中で、まちづくりの方向性や経済振興策の中で人材育成を位置付けていく。 ●2021年度以降 ・プラットフォームもしくは、支援組織という形で継続予定。
大分・おんせん観光インバウンド対応人材育成事業	学校法人明日香学園 明日香国際ブライダル&ホテル観光専門学校	「実証講座等を通じて人材育成協議会に参加している企業・団体等と問題点を共有し、人材育成協議会という形にとらわれず、ワークショップ・勉強会とコンパクトな形での継続を模索していきます。」
岩手県のプロスポーツクラブ発展に寄与する人材を育成するための体制整備事業	学校法人龍澤学館 盛岡医療福祉専門学校	<ul style="list-style-type: none"> ●国内関連団体への視察調査（国内5カ所程度） ●業界スキルマップの完成 ●人材育成シートの完成 ●教育プログラム（講座4回、演習1回）の完成 ●教材の作成 ●成果報告会の実施 ●HP等での成果の普及

出所) 各協議会への照会結果を基に三菱総合研究所作成。照会の返答が無く、当日もご欠席であった事業については記載していない。

「(仮称)ふくしまソフトコンテンツ人材育成ネットワーク協議会」について(たつき台)

- 趣旨
文部科学省事業による「ソフトコンテンツ人材育成協議会」を継承・発展し、行政・企業・団体、教育機関が中心となり、福島県内でソフトコンテンツを活用した人材育成・地域啓蒙等に取り組みたい方々が自由に参加できる協議体組織を立ち上げる。
- 活動の目的
(1) 地域の課題を解決したり、地域の魅力を発信するソフトコンテンツを企画・制作し、発信できる人材の育成に取り組む。
(2) 構成員が行う企画・イベントに対して、相互に参加協力や情報発信するなど、交流の促進を図る。
- 運営
(1) 時間や場所を制限しない方法も取り入れながら、随時、構成員の情報共有を図る。
(2) 当事業のポータルサイト(ツイッター、インスタグラムを想定)を立ち上げ、構成員が積極的に情報発信を行う。



「(仮称)ふくしまソフトコンテンツ人材育成ネットワーク」における主要事業(2019年度*)

<h3>1 地域課題解決型の人材育成</h3> <p>12/21~22 ハッカソン「Connect 2019 in Koriyama, with UDC」</p> <p>6回目となる今年度は地域が抱える課題に対し、その解決に役立つアプリを開発する、「地域課題解決アプリを作るう」~30年後の自分たちの暮らしを良くするために~がテーマ。ITとオープンデータを活用して、地域に役立つアプリを作る取組として開催。</p>	<h3>3 地域の魅力発信や地域とつながる人々の拡大</h3> <p>7/11~12/8 大冒険!ウルトラマンARスタンプラリーinふくしま2019(福島県)</p> <p>専用アプリをダウンロードしたスマートフォンを、県内全域に設定されたARポイントでかざすと、画面上にウルトラマンシリーズのキャラクターが現れる。キャラクターの写真撮影がスタンプ機能を兼ねており、楽しみながら県内を周遊するイベント。運動企画として「ウルトラとくさつワールド」(8/8~25)も開催。</p>
<h3>2 地域の宝を活用した人材育成</h3> <p>8月~2月 アートクリエイター教室(三春町)</p> <p>小中学生からアニメ等の職業に触れる機会を創出することで、子どもたちの表現力を高め、作家や様々なクリエイターを目指している子どもたちへのアプローチのあり方を検討し、今後、県内出身のクリエイターの誕生につなげていくことで、町の活性化やPRを図っていく。</p>	<p>9/28~29 しらかわキャラ市(白河市)</p> <p>白河市総合運動公園を舞台に、全国のご当地キャラがご当地の魅力をPRするとともに、白河市及び福島県の魅力や「笑顔と元気」を全国に発信。</p>
<p>2019年度実施 「まぼろしの国 石背(いわせ)を知ろう!」(須賀川市)</p> <p>平成30年は奈良時代に石背国が陸奥国から独立した年から1300年などの節目の年であることから、企画展やイベントを実施した。この一環で、A&D大学の協力を得て、中学生向けの歴史解説マンガを作成。今後、「地域を知る」取組としてワークショップや小中学校の授業で活用予定。</p>	<p>9/29 伊達なアニメフェス(伊達市)</p> <p>伊達市観光PRアニメ「政宗ダテニクル」を活用したアニメコンテンツでの観光振興を図り、誘客促進及び地域の活性化につなげる。</p>
<p>随時開催 特撮ワークショップ(特撮文化推進事業実行委員会)</p> <p>「特撮」を誇るべき文化として継承・発展させ、福島ならではの魅力の創造と未来を担う人材の育成へとつなげることを目的に設立した「特撮文化推進事業実行委員会」により、特撮の魅力や楽しさを、より多くの子どもたちに知っていただく一環として開催。</p>	<p>通年 リカちゃんキャッスル(小野町)</p> <p>日本唯一のリカちゃん人形一貫生産オープンファクトリー。「リカちゃん」にまつわる展示やオリジナルドールの販売も行っている。</p>
<p>通年 円谷英二ミュージアム(須賀川市)</p> <p>「ゴジラ」「ウルトラマン」などの映像作品を生み出し、「特撮の神様」と呼ばれる円谷英二監督(1901~70年)を顕彰し、その業績を紹介する。</p>	
<p>【企画・イベント実施の方向性】 協議会の構成員である行政・企業・団体、教育機関等は、活動の目的である地域問題を解決したり、地域を啓蒙するソフトコンテンツを企画・制作し、発信できる人材の育成につながるよう、機会の創出に積極的に努める。</p>	

出所) 学校法人国際総合学園 国際アート&デザイン大学校ご提供

図 2-9 「福島県地域啓蒙のためのソフトコンテンツ人材育成事業」に関する追加資料(「(仮称)ふくしまソフトコンテンツ人材育成ネットワーク協議会」の構想について)

3) 議論の概要

第 2 回連絡調整会議における報告や意見交換の概要は以下の通りである。議論は主として“各地域で立ち上げた協議会の今後の継続方法”に関して行った。

なお、以下特に報告部分では、発言者個人の見解が含まれる場合があるので、発言者を明示しないこととしている。

a 実施状況について

- IT 分野の世界は流れが速く、去年やっていたことが今年は古くなってしまう。本事業では育成人材像の明確化を行い、産学連携ガイドラインを作成した。ガイドラインには、産官学連携体制構築に必要な手続きや教育手法、実施方法等を整理し、教育プログラムや契約等に必要なツール集を添えている。また、活動を継続させるため、情報サービス産業協会と連携するなど事業の組み合わせ方も考えている。ここから先は、人材育成協議会でとりまとめをしているところであるが、企業などの連携を、学校を代表する形で進めていこうとしている。これによるシナジー効果として、カリキュラムを Society5.0 のプログラムと連携して作成できている。業界も人が少なく、学校の教員も少ない。ここ(実務家教員の育成重要)が課題である。業界団体と連携しながら、人材育成プログラムづくりを進めていきたい。(情報分野のための機動的な産学連携体制の構築と効果的な教育体制・手法の検証事業)
- 北海道にはデジタルエンターテインメントに関わる事業が 40~50. 小さな会社も含めるともう少したくさんある。ハドソンが大手の開発企業として来られ、開発人材も多く、札幌に残っているのが背景にある。そこで、ゲーム人材育成を行っているという状況である。これまで、ゲーム産業都市宣言としている福岡市や、神戸市、モンリオールなどを視察した。ゲーム・CG はバージョンの更新が激しく、製品もたくさん出てくる。新しいツールの勉強会を随時実施し、教員の底上げにも力を入れていく。主な成果としては、学生と教員に実証教育を行えたことである。一方で、行政との関係性を維持することが難しいと感じた。3年目に、行政は全ての会議に入るのではなく、必要な時のみ入って頂くことにした。学生向け、教員向け研修会については、必要なものを吟味し、残していく。今後は、北海道内のすべての学校に声をかけ、全体の教員の底上げを図る所存である。(北海道におけるデジタルエンターテインメント関連人材育成体制整備事業)
- 基本統計の部分は、できている学生とできていない学生がいる。予測モデルの作り方から提案まで行ったが、コーディングさせないと学生は集中せず、興味が湧かない傾向がある。教員としてはどのように持ち上げていくかがポイントであり、そこが実証講座で分かったことである。本取組の残し方としては、コンソーシアムや協議団体を考えているが、当校で学科を新設・運営し、参画企業や学会へ情報発信をし、協議団体へと繋がっていけばよいと考えている。(人工知能(AI)分野中核的人材教育のための首都圏産学連携協議会構築事業)
- 当事業ではスキル標準と教材作りを行った。我々で普及させるのは難しかった。関係団体は数年単位で人事が変わり、方針が変わる。中核人材ではなく、すぐに実践で使える人材を養成しようとしている。沖縄のインバウンド観光客は現状中国人

やアジア人がメインだが、今後のことを考える欧米や本土の方にも多数来て頂けるよう形を作っていく必要性を感じている。沖縄として盛り返し、そのノウハウを提供できるようにしたい。コンベンションビューローとも連携・活用していきたい。4年目はウェブサイトを作るなどして、本土の方との連携を模索したりしたい。皆さんからもアドバイスをもらいたい。(沖縄県の観光振興に資する将来の中核的観光人材養成のための人材育成協議会事業)

- 3年目を終えようとしているが、比較的進んでいると認識している。2月21日の成果報告会において協議会設立を正式に設立する予定である。関係者と情報共有をしながら進めているが、進め方のモットーとしては「小さなところから始める」ということである。本事業の継続については、建設業の役員会に諮り、協議会の担当者が代わっても後任の方に入ってもらうことを約束して頂くことができた。会費は無し、事務局は本校が継続する。会長は日本工学院が出していく。プレスリリースを行う予定である。(多摩地域における建設産業中核的人材養成のための産学連携体制構築事業)
- 行政とともにワークショップやカリキュラム作成に取り組んだ。カレッジリーグ(専門学校群)全体で包括連携協定結び、地域の行事に学生が参加する機会を得ることができるようになった。この中で、子ども向けワークショップに関わることができるようになり、子ども向け仕事体験講座の推進を図っている。また、学生生向けのワークショップを実証している。地域をPRできる人材が育ってほしい。行政にも講演をしてもらった。さらに、地域課題解決のハッカソンを共催し、実証講座を開いている。イラストを描いて終わるのではなく、発信力があるものと組み合わせ、世の中を良くしていくことを目指すようにしている。本事業の継続については県庁と話し合っている。今後は予算がないので、時間、場所を制限しないよう、インターネットツールを活用するよう話をしている。SNSを利用し、ログインIDを共有したりして、誰でも発信できる体制の構築、情報共有の仕組みを考えている。(福島県地域啓蒙のためのソフトコンテンツ人材育成事業)
- 予定どおり進んだが、台風19号の影響により、学校周辺も水害にあい、ドローンの実証実験にあたることができなかった。災害時におけるドローン活用の必要性を認識することができた。学内に社団法人を設立し、事務局をそこにおき、ドローン協会を発足する予定である。そこからプログラミング開発講習会などを発信していく予定である。また、福島県内の高等学校、学校長を中心とした会があるのだが、ここに働きかけ、先生方を中心としたドローン講習会を実施する予定である。他の民間の講習会は費用が高すぎて受講できないとのことであったためである。開発したカリキュラムを使いながら、普及させていきたいと考えている。ドローン活用に関するコンサルテーションによる展開も考えている。(福島県ロボット産業の基盤となるドローン活用人材養成事業)
- 1年目はアンケート調査とヒアリングを中心とし、人材育成上の課題を明確化した。教材はYouTubeに動画をアップしており、QRコードを読み込むことで確認できる。実証授業を実施し、評価委員会からも意見を頂いたところである。他県で人材育成協議会を設置したい。福岡県や山口県、沖縄県など、他の地域で設置ができれば、もっと広がっていくと考えている。通信教材も開発したい。(地域を支える訪問美容・介護美容中核人材育成事業)

- 国の方針は在宅にシフトしているが、学校における訪問リハビリテーションの授業は皆無である。リハ専門職は病院からの派遣となっているというのが近々の課題認識である。訪問リハは新卒では対応できず、経験年数が必要である。こうした問題も踏まえた展開を目指している。人材育成協議会は、来年度は他県にも展開する。AI、ロボットなど、色々な産業界から意見を頂き、良いものを作っていきたい。（地域を支える訪問リハビリテーション中核人材育成事業）
- 大阪はインバウンド事業が伸びている。しかしこのまま続かないので、次の観光産業へと手を打つ必要があると考えた。地域産業と捉え、常に新しくリフレッシュできるような環境を、異なる分野同士で集まり、産業界、行政と一緒に取り組めないかと想定して始めた取組である。特徴としては、考え方を専門学校が作り、産業界、ホテル、行政にプレゼンに行き、呼びかけを行った。行政も含め、やってほしいとの意見が出てきたが、どのように形を作っていくかに悩んだ 2 年間だった。人材は必要と皆が言うが、目の前の不足人材はアルバイトで補っている。中核人材を、専門学校生ではなくアルバイトに求めているような状況である。経済団体にも産業界にも働きかけているが、盛り上がりからでないと食いついてこない。そのため、人材育成は大事、と働きかけをし続けてきた。現在、まちづくりを兼ねた人材育成のテーブルができるに至り、上手く行き始めたのではないかと考えている。（大阪・観光産業のためのおもてなし人材養成（機動的な産学連携体制整備（調査・設立））事業）
- 今年度はインバウンド観光客に対するアンケート調査（ラグビーワールドカップ中、200 人目標に対し 300 名弱）を行い、映像コンテンツも作成した。「大分学」と呼ばれる地域学をベースとした教科書の作成、それに伴う映像作成を行い、運営委員会でお披露目を行った。継続については、協議会ではなく、勉強会やワークショップとして継続してきたいと考えている。育成人材像がぶれてきていること、時間とともに参加者数が減ってきていることなどが気になっている。（大分・おんせん観光インバウンド対応人材育成事業）
- 人材育成ビジョンシートを図表化したものはほぼ完成した。プロモート人材に求められる考え方は整理ができた。しかしながら、プロモート職で就職したい学生が少ないということが分かった。まずは、プロスポーツのフロント業務で働くことの意義などを認識する必要がある。教材はブラッシュアップが必要と認識している。現状は汎用性がないので、次年度以降の課題である。3 年目（次年度）は、地域のプロスポーツクラブと連携し、地域をどのように盛り立てていくかに挑戦したい。地域のクラブチームは資源を持っておらず、連携先の乏しさがある。もう少し行政とも踏み込んだ連携が必要である。社会的資源を掘り起こす必要がある。海外にはスポーツプロモーションを請け負う事業者がいるとのことである。自治体と連携し、プロモーションや地域との連携を専門にしているらしい。（岩手県のプロスポーツクラブ発展に寄与する人材を育成するための体制整備事業）

b 意見交換

- 行政と足並みが揃わないという点について、詳しくお伺いすることは可能か。(司会：三菱総合研究所)
 - ✓ いくつかの要因があるが、行政は3年に1度の割合で人事異動がある。引き継ぎがなされていないので、途中から入られても、何の話をしているのか分からず、フェードアウトされることがある。立ち上げ期に携わって頂いていた人が興味を持ってくれていても、その方の思いが上に伝わらず、座組の意味合いが浸透していなかった。力の強い企業がやりたいことに行政も足並みを合わせてしまい、本事業は置いて行かれた恰好になった。
 - ✓ 継続していくべき事業として取り組んでいるということ、行政担当者に今の時期(2月)くらいからレクに行く。4月になって事業申請する際に依頼をしても遅いことがあるからである。担当部署だけを攻めるのではなく、行政と包括連携を結んで長の印鑑をもらっておくことや、地域政策課など市長と近い部署との連携も重要である。
 - ✓ 当該分野に興味のない担当者だと、事業に対して一歩引いた感じにはなる。担当者のパーソナリティは、若干は影響すると思う。
 - ✓ 初年度、当該地域の大きな会議に位置付けしてほしいと交渉したが、うまくいかなかった。行政絡みでの位置付けには時間がかかる。3年間では無理ではないかと思う。銀行などを巻き込み、色々な接点から声を出してもらうように仕組みているが、中々歩みが遅い。
- 本来、地域の人材育成の話なのだから、地域の行政にもきちんと位置付けてもらわないと大きな流れにはならない。(司会)
 - ✓ 行政の協力が得られないという部分については、正攻法では中々うまくいかない部分について、いいやり方を共有していく必要があると感じた。行政としては、その部分を前面に情報提供することは難しいが、少なくとも本日、産学連携のボトルネックを認識することができた。(文部科学省)

2.2 各協議会が実施している会議やイベントへの出席等（サイトビジット）

2.2.1 サイトビジットの状況

各事業や協議会の特徴やポイントを明確化するためには、連絡調整会議の場だけでは情報が不十分であるため、昨年度に引き続き、各協議会が実施している会議やイベントへの出席、個別ヒアリングの実施等、積極的なサイトビジットを行った。主な実施概要は以下のとおりである。なお、以下表に挙げた以外にも、メールや電話等によるコミュニケーションも実施している。

表 2-4 各協議会が実施している会議やイベントへの出席等（サイトビジット）

事業名(実施者)	年月日	サイトビジットでの確認内容
情報分野のための機動的な産学連携体制の構築と効果的な教育体制・手法の検証事業 (一般社団法人全国専門学校情報教育協会)	2019/10/21	・事例集に関する打ち合わせ
ゲーム・CG 分野中核的人材養成のための全国産学官連携協議会構築事業 (一般社団法人 Japan Entertainment 開発協会)	2019/11/14	・協議会参加 ・事例集に関する打ち合わせ
北海道におけるデジタルエンタテインメント関連人材育成体制整備 (吉田学園情報ビジネス専門学校)	2019/8/26	・協議会参加 ・事例集に関する打ち合わせ
	2019/12/16	・協議会参加 －各委員会の進捗報告 －4年目以降の事業継続について ・事例集に関する打ち合わせ
人工知能(AI)分野中核的人材教育のための首都圏産学連携協議会構築事業 (学校法人中央情報学園 早稲田文理専門学校)	2019/11/22	・実証事業の視察
沖縄県の観光振興に資する将来の中核的観光人材養成のための人材育成協議会事業 (特定非営利活動法人キャリア・サポート・ネット・おきなわ)	2019/12/6	・事業の進捗状況、事例集に関する打ち合わせ
多摩地域における建設産業中核的人材養成のための産学連携体制構築事業 (学校法人片柳学園 日本工学院八王子専門学校)	2019/9/9	・協議会参加
	2019/11/5	・協議会参加 ・事例集に関する打ち合わせ
	2019/12/12	・協議会参加

事業名(実施者)	年月日	サイトビジットでの確認内容
福島県地域啓蒙のためのソフトコンテンツ人材育成事業 (学校法人国際総合学園国際アート&デザイン大学校)	2019/8/28	・協議会参加
	2019/8/29	・アイデアソン「地域を知るワークショップ」視察
	2019/9/17	・事例集に関する打ち合わせ －取組のポイントに関する加除・修正 －三春のアートクリエイター教室に言及すること －eスポーツ推進連絡会との連携開始は3年目に移動
	2019/11/26	・次年度以降の事業の継続に関するヒアリング
	2019/12/21	・イベント(ハッカソン)視察
	2020/1/28	・協議会参加 －実証講座の取り組み状況:アイデアソン「地域を知るワークショップ」、発想を広げるワークショップ①、同②、ハッカソン「Connect 2019 in Koriyama with UDC」 －地域連携事業の取り組み状況:三春町、伊達氏、須賀川市、郡山市 －合わせて3分科会の開催
福島県ロボット産業の基盤となるドローン活用人材養成事業 (学校法人国際総合学園国際情報工科自動車大学校)	2020/2/13	・協議会参加 －「ふくしまソフトコンテンツネットワーク協議会」設立について(福島県庁より) －「ふくしまソフトコンテンツネットワーク協議会」の組織体制 －マンガ分科会の実績報告 －アニメ分科会の実績報告 －ICT/ゲーム分科会の実績報告 －「アートクリエイター教室(体験、実践)」に関する報告(三春町役場) －合わせて3分科会の開催
	2019/8/28	・協議会参加
	2019/9/17	・事例集に関する打ち合わせ －産業界側からのドローン講習へのニーズについて言及を検討
	2019/11/12	・協議会参加 －開発テキストの説明、および委員との意見交換 ・事例集に関する打ち合わせ －構成機関名の変更 －協議会体制イメージ図の了承 －「ドローンを活用して何ができるのか、利活用・検証の場として協議会を活用している」というポジションを取る －ドローンのコンサルタント事業(ドローン分野の新興産業におけるコンサルを担う)を今

事業名(実施者)	年月日	サイトビジットでの確認内容
		後検討
地域を支える訪問美容・介護美容中核人材育成事業 (学校法人穴吹学園 専門学校穴吹ビューティカレッジ)	2019/11/29	<ul style="list-style-type: none"> ・協議会参加 －開発テキストの説明、および委員との意見交換 ・事例集に関する打ち合わせ －教材はほぼ完成 －高齢者増、離島では訪問美容はとても重要になる
	2020/1/28	<ul style="list-style-type: none"> ・成果報告会参加 －事業概要について －開発教材について(訪問美容・介護美容の社会的意義、訪問美容の技術[美容スキル、介護スキル]、コミュニケーションスキル) －実証授業の報告(ベッド上のシャンプー) －総評
地域を支える訪問リハビリテーション中核人材育成事業 (学校法人穴吹学園 専門学校穴吹リハビリテーションカレッジ)	2019/11/29	<ul style="list-style-type: none"> ・協議会参加 ・事例集に関する打ち合わせ －実施体制画像の差し替え －通信教育プログラムを検討中
	2020/1/28	<ul style="list-style-type: none"> ・成果報告会参加 －事業概要について －開発教材について －実証授業の報告 －総評
大阪・観光産業のためのおもてなし人材養成(機動的な産学連携体制整備(調査・設立))事業 (学校法人 エール学園)	2019/10/24	<ul style="list-style-type: none"> ・事例集に関する打ち合わせ
	2020/1/29	<ul style="list-style-type: none"> ・協議会参加
	2020/2/17	<ul style="list-style-type: none"> ・協議会参加
大分・おんせん観光インバウンド対応人材育成事業 (学校法人明日香学園 明日香国際ブライダル&ホテル観光専門学校)	2019/10/18	<ul style="list-style-type: none"> ・事例集に関する打ち合わせ
	2020/2/6	<ul style="list-style-type: none"> ・協議会参加 －学生による聴き取り調査の報告 －教科書に関する報告 －e-ラーニングに関する報告 －合わせて実行委員会の開催
岩手県のプロスポーツクラブ発展に寄与する人材を育成するための体制整備事業 (学校法人龍澤学館 盛岡医療福祉専門学校)	2019/11/20	<ul style="list-style-type: none"> ・事例集に関する打ち合わせ －地方のクラブになればなるほど地域密着型になる。地方チームは資金が無いので地元をサポート頂いて成り立つ。地元との関係性、事業の在り方を提言できる人材を創出した。 －学生には試合を見せ、足りていなかったことや3,000人の観客を集めるために必要なことなどを考えさせている。学生に様々なことを考えさせる授業展開を行っている。自ら考えることができる人材の育成。 －グルージャ盛岡でインターンしている学生

事業名(実施者)	年月日	サイトビジットでの確認内容
		がいる。長期スパンでインターンに参加することにより成長を感じられる。 ーお金のマネジメント含めて地域のプロモーションが必要であり、そうしたことを発案できる人材(価値創造できる人材)を育てたい。
	2019/12/19	・実証授業視察

出所) 各協議会へのサイトビジットを基に三菱総合研究所作成。

2.2.2 サイトビジットを通じた各事業や協議会のポイントの抽出

以上のようなサイトビジット／コミュニケーションを通じて、各事業や協議会の特徴やポイントを以下のように整理した。

(1) 情報分野のための機動的な産学連携体制の構築と効果的な教育体制・手法の検証事業(一般社団法人全国専門学校情報教育協会)のポイント

1) 業界内におけるポジションが確立された専門学校協会が取組を主導

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

事務局を務めた全国専門学校情報教育協会(正会員72校、賛助会員11社)は、1987年に発足以来、専修学校における情報教育の発展に寄与してきました。情報分野における文部科学省の委託事業を受託する他、研修、調査、イベント、検定等の事業を実施してきました。これらの活動を通じ、業界内でポジションが確立された協会が、協議会の事務局を務めることにより、議論を円滑に進めることができました。

2) 文部科学省の事業をフル活用

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

文部科学省の専修学校による地域産業中核的人材養成事業として、本事業(産学連携体制の構築)を実施する他、産学連携手法(専修学校版デュアル教育)の開発、Society5.0等対応カリキュラムの開発・実証の2事業を合わせて実施しました。産学連携教育の手法の開発、教育の実証と共に進めることで、シナジー効果を生み、産学官連携の体制整備をより確実なものとししました。

3) 産学連携教育に向けた育成ビジョン・人材像、カリキュラム等の設計

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

本事業では、ITの技術進歩に対応し、教育カリキュラムを常に更新するため、IT人材ニーズの調査や、3カテゴリ別の育成人材像の設計、産学連携教育の在り方の設計を行いました。また、Society5.0の事業では、産学連携教育プログラムの開発・実証、教員必要能力と研修会の設計を行いました。

4) 協会独自のイベントで事業をサポート

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

全国専門学校情報教育協会では、自らの予算で、専門学校や企業向けのイベントやセミナー等を数多く実施しています。例えば、産学連携を担う教員向け研修会を実施することで、教員の質向上を図っています。2018年・2019年には、企業側の業界団体と協働して、本事業の成果発表・情報共有などを目的に「専修学校フォーラム」を開催しました。約200名が出席し、内4割程度は企業や団体からの参加者となりました。これらの継続的な活動により、産学連携体制を構築しています。

(2) ゲーム・CG分野中核的人材養成のための全国産学官連携協議会構築事業（一般社団法人Japan Entertainment 開発協会）のポイント

1) 産学連携の形としてのトライアウト

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

上位層の学生に対し、トライアウトを開催。初対面の学生同士でチームを組み、数日間でゲームを作成します。企業側はそれに対し、助言を行います。学生側は、自身の学んでいることが、実際に企業においてどのようなスキームでゲームになっていくのかを身をもって学ぶことができます。さらに、自身がやりたいプログラミング等のスキルを活かせる会社にアプローチし、就職に繋げるチャンスとなっています。企業側は、優秀な学生に対してアプローチするための接点を得ることが可能です。また、任天堂やSONY等の大企業に目が行きがちな学生に対し、自身の企業名を宣伝できます。学校側は、学生と産業界の接点ができることで学生の就職に繋げることができます。

2) スマイルゲームビルダーの開発

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

現在、本業界では深刻な人材不足が進んでいるにも関わらず、上位層のやる気とスキルを持った熱意ある学生と、その他の即戦力に到達できていない学生とのスキルレベルの乖離が激しく、企業側が上位層以外の学生を採用しづらいという課題があります。そこで、本協議会では上位層以外の学生に対してゲームを作る楽しさを理解してもらい、学生の創作意欲を掻き立てるため、スマイルゲームビルダー (SGB) というツールを開発しています。

SGB の最大の特徴は、どんな初心者でもゲームを製作できるよう、ゲーム制作を最大限まで簡略化しゲーム作成の楽しさを理解してもらえるように設計されていることです。従来のゲーム制作では制作していく過程で一定以上の知識やスキルが必要であり、初めてゲームを制作する学生にとってはハードルが高く、挫折しやすいものでした。しかしこの SGB を利用することで、学生は知識やスキルが低くても高クオリティなゲームを作成することができます。それにより学生はスキルが低くともゲームを制作する楽しさを実感することができ、自分の考えているゲームを形にしよう、斬新なゲームを制作しよう、というモチベーションにつなげることができます。

また、学生は、この SGB を用いてゲームを作成することで、ゲーム制作に必要な一連の流れを学ぶことができます。自身が今学校で学んでいること、今後学んでいくことがゲーム制作の過程でどのように役立つのかを知ることができるため、学生の、学校での学習意欲の向上が期待されます。さらに、SGB での制作過程を通じて、自身が将来携わる仕事のゲーム制作における位置づけやフロー、想像していた職種への自身の適性等、多くのことを知ることが可能です。

3) 長期にわたる継続的な協議会運営

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

本協議会は 12 年ほど前に前身となる協議会が発足し、そこから長期にわたり、その名前や形式を変えながら継続的に運営されてきています。長期にわたる協議会運営にあたり、協議会はいくつかの工夫がなされています。一番特徴的なのは、毎年、コアメンバーを変更せずに、発言力があり、かつ、現場で働いている若手メンバーを少しずつ参画させる手法です。この方法により、議論の主軸をブレさせないままに産業界の現場の意見を取り入れることができ、産業界とのつながりを維持・拡大することが可能です。また、この取組は形を変えながら長期で行われているため、企業と学校が 1 対 1 での長期的な連携へと発展している様です。

(3) 北海道におけるデジタルエンタテインメント関連人材育成体制整備（吉田学園情報ビジネス専門学校）のポイント

1) 専修学校のリーダーシップによる協議会活動活性化

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

こういった産学連携の取組ではステークホルダーの数が多く各参加者の意識合わせに時間を要するために議論が進まないことが多々ありますが、本協議会では実施計画に記載の内容をこなすことができている。このように着実に協議会を進めるためのポイントは次の 2 つです。1 つ目は初年度に産業界と学校側での意識合わせを徹底したことです。本協議会の必要性、目指すべき目標、目的、そのための手段について、産学両者が目的意識を持つために、何度も議論を重ねました。2 つ目は協議会で実施する調査に産学両者が主体的に参加したことが挙げられます。

本協議会の 2 年目に実施された海外調査には産学（官）が参加し、調査で得られた情報について産学（官）が胸襟を開いて話し合ったことで、産学両者の、協議会への参画モチベーションが上がったのだと考えられます。後述するゲーム制作大会の詳細についても、産学から活発な意見が飛び交って、より意義のある大会にしようという意識が見受けられました。

2) 丁寧な自治体レク・官民による視察による行政の巻き込みと、それによる自治体関係者の調査への参画

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

本協議会では自治体担当者が積極的に協議会に参画している点にも特徴があります。自治体様に積極的に議論にご参加いただくため、協議会主催者が自ら行政機関に赴き協議会の目的と重要性を直接お伝えしました。これは、事前のレクなしに行政の方に協議会にご参加いただくと、産業側、学校側各々の立場での意見で、事業の在り方の食い違いが発生しないように配慮したためです。実際に、本協議会では、自治体担当の方への丁寧な事前レクを実施したことで協議会へスムーズにご参画いただくことができました。また、こういった自治体担当の方への丁寧な対応により、自治体担当の方に調査業務に同行していただくことができました。自治体担当の方とともに「官」が産学連携に深くかかわっている地域を見学したことで、「官」の関わる産学官連携について自治体担当の方と有意義な議論を行うことができました。このように行政機関の方にご参画いただき産学官連携を進め始めたことで協議会自体の議論も進み始めたようです。なお、この際自治体担当者は自治体の調査事業の日程を調整することで、文科省予算ではなく自治体の費用での参加となっております。本事業による予算の使い方の調整に時間を割くので

はなく、自治体側で調整し調査にご同行いただくということで時間と作業の簡略化が図られていました。

3) イベントの開催 学校合同ゲーム制作インターンシップの開催

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

協議会では「学校合同ゲーム制作インターンシップ」を開催します。当初この企画は「専門学校対抗」を想定していましたが、各校から参加学生を募集し、(一部は学校間を跨いだ)6名程度×6チームで数日間かけてテーマに沿ったゲームを作成します。その間、各チームにはメンターとして企業のゲームクリエイターの方が参画し、意見をもらいながらゲーム制作を進めます。完成したゲームは、札幌のクリエイターが集まるセミナーに合わせて発表する予定です。本イベントにより、学校にとっては、学校教育が困難な「協業相手への発注方法」「作業工数見積もり」等の学生に対するスキル教育機会創出、学生にとっては同分野における業務理解促進と就職後に求められるスキルの向上が期待されます。また、参加する企業側にとっても、学生世代との接点となるため自社の知名度向上、学生のスキルレベル理解の機会となります。このようなイベントに関する取組は協議会の形が変化したのちもイベントを残そうという動きにより継続する可能性があるため、産学連携の継続に繋がりやすいというメリットがあります。

(4) 人工知能 (AI) 分野中核的人材教育のための首都圏産学連携協議会構築事業 (学校法人中央情報学園 早稲田文理専門学校) のポイント

1) 技術に留まらず「技術を活用したビジネス」を創造するための教育カリキュラムの開発

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

本取組は、AI人材育成手法の標準化を図ることを目的としています。ただし、その焦点は「技術者育成」だけではなく、特に社会的ニーズの高まりつつある「人工知能 (AI) を活用したビジネスを創造できる人材の育成 (AI ビジネス創造人材)」にあります。実際に海外でも、AIに関する教育内容は、後者の AI ビジネス創造人材の育成へとシフトしています。具体的には、国内において AI ビジネス創造人材の育成に取り組んでいる高等教育機関・企業研修事例の調査や、米国・欧州における AI 分野ビジネスプラン教育の実態調査の結果をもとに、「人工知能 (AI) 教育プログラム開発委員会」での議論を経て、①産学連携による人工知能 (AI) ビジネスプラン教育カリキュラム基準の構築、②同教員養成プランの策定、③同学修環境の定義を行いました。

2) 早い段階から事業終了後の自走体制を検討

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

3 か年事業の初年度から、人材育成協議会の中で、「事業終了後には人工知能（AI）首都圏教育課程編成委員会を構築する」ことを明言し、議論が重ねられてきました。

3 年間の成果である「最新 AI 人材育成報告書」の中に、その「人工知能（AI）首都圏教育課程編成委員会」の組織化に向けた運営計画が取り纏められています。

3) 教員の養成にも着目

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

学生に対して、企業の現場で求められる技術・スキルを効果的に教授するためには、教員人材の質・量の充実が重要です。本取組では、国を挙げて AI 人材育成に取り組むシンガポールでの教育内容をベースに、その教授のために備えるべき知識・スキルを明らかにして教員養成プランの策定を行っています。

(5) 沖縄県の観光振興に資する将来の中核的観光人材養成のための人材育成協議会事業（特定非営利活動法人キャリア・サポート・ネット・おきなわ）のポイント

1) NPO が連携の要として活躍

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

本協議会は、平成 29 年に NPO 法人「キャリア・サポート・ネット・おきなわ」が取りまとめ役となり、一から作り上げた組織です。第三者的な観点から産・学・官のネットワーク化をサポートしているため、様々なステークホルダーの立場を考慮しつつ、バランスよく協議会運営を行っている点が特徴です。

2) 産学連携ワークショップを通じた課題の整理

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

本事業では、沖縄県における観光人材育成上の課題の整理、産学官連携の方策を検討するために、ワークショップを2回開催し、ディスカッションを行いました。

初年度は、「観光人材」をテーマに、沖縄観光業の課題と求められる観光人材像、その実現のための方策等について議論しました。特に観光業自体のイメージアップの重要性は参加メンバーの共通認識であり、若年層に向けた魅力発信、教育現場と企業の間での人材交流の強化などが今後の課題として挙げられるとともに、コミュニケーションスキルやホスピタリティの提供など接遇力の向上も人材育成の上で解決すべき課題として挙げられました。2年目のワークショップでは、前年度の課題を踏まえた、具体的な産学連携方法についてディスカッションを行いました。今後、観光業のイメージアップと人材育成に資するアクションとして、新観光サービスのアイデアソン、沖縄の魅力を発信するとともに、観光に携わる人材が自由に議論ができるようなポータルサイトの構築、海外発信を念頭に置いたセミナー・プログラムの実施等が、具体的な方策として挙げられていました。

3) 実態調査を通じたスキル標準の作成

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

初年度は、観光業界（企業）に対する実態調査を実施し、企業ニーズと観光業全体の人材育成上の課題を抽出しましたが、その後、ワークショップの議論も踏まえて、高校生を対象に、観光業界へのイメージとニーズに関する調査を実施し、企業側・学生側の意向を踏まえたスキル標準を作成いたしました。

4) 人材育成に関するイベント

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

ワークショップでの検討内容などを踏まえ、具体的な産学連携方法として、専修学校生の「コト消費」へのアイデアコンテストを実施する予定です。このアイデアコンテストでは、観光において近年重視されている「コト消費」に関するアイデアを学生から募集し、優秀賞を決定する予定です。優秀賞を得た学生のアイデアは、本協議会参加団体等にと連携して新規産学連携方法として利用していくことを想定しています。

(6) 多摩地域における建設産業中核的人材養成のための産学連携体制構築事業（学校法人片柳学園 日本工学院八王子専門学校）のポイント

1) じっくりと時間をかけた体制整備

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

他の取組では、初年度に協議体制を固定してしまうケースが多くみられます。
それに対して、本取組では、当初から「多摩地域建設産業人材育成協議会」の設立を3年後と定め、それまでは「準備会」という形式で、関係主体の課題や“思い”の棚卸し、足場固めを入念に行いました。
何事もスピーディであるに越したことはありませんが、本取組のように時間をかけ、じっくりと実効性を高めていくパターンもあります。

2) 産学で共有できる、明確な理念の提示～「地学地就」

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

学校側と産業界側とでは、人材育成に関する意見は異なります。また産業界の中においても、企業同士で意見は異なるものです。そんな中では、中々意見がまとまらず、議論が前に進まないこともあるでしょう。
その点で、本取組は、早い段階で“地域で学び、地域に就職する仕組みを作る”という、参加者同士で共有できる具体的な理念を提示し、それを「地学地就」と名付け、多様な参加者がこれを共有していました。細かい部分では意見の異なる参加者たちも、この理念には共感したうえで、本取組に参加していました。
準備会における議論の中で、産業界から「まずは、八王子を若い人が住みたい町にするための取組が必要」、「入社後の社員の離職対策が必要」、「業界内には年代ギャップ問題が存在する」、「外国人材には地域に残ってもらいたい」、などの具体的な意見やニーズを引き出すことができたのは、参加者同士が、「地学地就」というキャッチフレーズのもと、本取組の理念を共有できていたためと考えられます。

3) 共感を生む具体的なアクションで産学連携を推進～「バーチャル八王子」の着想

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

産学連携の取組においては、企業の積極的な参画をどう引き出すかがポイントとなります。

本取組の議論の中で、コンピュータ上で八王子の町を再現し、それを八王子のまちづくりに活かす「バーチャル八王子」構想が着想され、企業、さらには学校で学ぶ学生たちの興味・関心を引き出しました。このように、多くの人の関心を惹き付ける具体的なプロジェクトがあると、企業も参画しやすくなると考えられます。

なお、「バーチャル八王子」に関連して、その第一歩として、学生にとって身近な八王子市や日本工学院八王子専門学校のキャンパスを舞台にしたハッカソンを、産学連携のもとで実施しました。

(7) 福島県地域啓蒙のためのソフトコンテンツ人材育成事業（学校法人国際総合学園 国際アート&デザイン大学校）のポイント

1) 学生と、自治体や企業との接点の創出

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

本取組の基本方針は、従来型の単なる企業誘致要請ではなく、専修学校における学びの質や、学生の意欲を自治体や企業に伝えて協力を引き出していくというものです。

そのため、本取組が提案するカリキュラムでは、学生と自治体や企業との接点が多くなるよう、自治体との協働活動や、産官学連携のワークショップ型授業を数多く設定しています。

2) 自治体との包括連携協定の締結・活用

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

上記方針実現のため、本取組の中心機関・国際アート&デザイン大学校を含む「FSG カレッジリーグ」は、4市町（田村市、郡山市、三春町、伊達市）と包括連携協定を締結しました。これにより、FSG カレッジリーグと4市町とが、「グループ同士」で双方のまとまった資源を活かし合い、人材育成と地域活性化のために協働していきます。

本包括連携協定による活動の一例として、平成30年より、三春町の子どもたちにアニ

メーション、イラスト、マンガ等の職業体験講座を提供する「三春町アートクリエイター教室事業」が始まりました。ここでも、国際アート&デザイン大学校の学生たちが、福島ガイナの社員とともに運営スタッフとして参加しています。

このように、産官学での地域貢献の場を活用して、学生の学習機会を同時に創り出すことに成功しています。

3) 多数のワークショップ型講座

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

産学連携による人材育成においては、とかく「産業界側が欲する人材像」が優先され、学生がその業界で働きたいと思うかという「学生の視点」が不足しがちです。

その点、本取組では、多数の「ワークショップ形式の講座」が設計されています。学生は、企業における生産の過程を仮想体験し、プロと同じテーブルで作業することができます。この教育形式により、その産業界で働くことに対する学生の理解が深まり、産業界側と学生側とのイメージギャップの解消に役立つと考えられます。

(8) 福島県ロボット産業の基盤となるドローン活用人材養成事業（学校法人国際総合学園国際情報工科自動車大学校）のポイント

1) 各ステークホルダーの積極的な関与による連携の促進

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

ドローン産業は新興産業であり大きな業界団体ができていないため、多くの地域で類似団体が乱立している状態です。こういった状況の中で、多くの企業や団体が、他の団体との差別化を図っています。そうした中で、本協議会は、「産学連携」という独自性を打ち出しています。産学連携を掲げることで企業側は学校を通じて自身の事業のプロモーションができ、学校側は企業との連携実績で学生にアピールが可能です。また、行政側も打ち出している施策に各ステークホルダーを巻き込みたいという意識があります。このように産・学・官の全機関がメリットを感じ、目的意識をもって協議会に臨むことができるため、協議会だけでなく分科会でも闊達な議論が行われています。また、このような形で多くの機関が参画することで各ドローン関連団体とのつながりを作り、関連団体を横ぐしで通して統一するような機関としての位置づけを狙うことができます。

2) 自治体との政策との連携

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

他の協議会にはあまりみられません。本協議会では分科会においても自治体担当者が参画しています。これは、本協議会における自治体担当者の立ち位置が明確であることが根底にあると考えられます。ドローンという新しい技術分野は多くの産業分野に応用することができるため、自治体担当者 1 名ですべての分野について網羅的に対応するのは厳しい分野です。そのため本協議会では応用分野ごとに自治体担当者に参画いただくことで、それぞれの技術分野での応用方法について真剣に議論を重ねています。自治体職員も自身の担当の課に関わる応用方法について議論することができるため、当事者意識をもって議論に参加することができるといえます。

また、ドローン活用の実証の場を提供してもらえる行政団体に参画いただくことで、今後の連携の足掛かりを作っている点において特徴がみられました。

3) OODA（Observe [観察] ,Orient [仮説] ,Decide [決定] ,Act [実行] ）的なスキルマップの作成

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

本協議会の特徴の一つとして、迅速なカリキュラム策定があります。本協議会では、2年目の時点で基礎編、3年目の時点で応用編のカリキュラム案の策定を終えていました。このように早期にカリキュラム案の策定を進めることで、実証授業の期間を長めに確保することができました。実証授業の期間を長くすることで、授業を実施した後の評価と改善に時間を割くことができます。実際に本協議会では、2年目に実施した授業での学生アンケートや評価委員会からの意見をもとに、3年目に改善された授業を実施する予定です。このような、早期にある程度形になったカリキュラム案を作り、そのカリキュラムを実施していく中で改善していく「アジャイル型」の進め方は、ユーザーである学生の意見を取り入れやすく、日進月歩のドローン業界のトレンドを取り入れたカリキュラム策定に適しているといえます。

(9) 地域を支える訪問美容・介護美容中核人材育成事業（学校法人穴吹学園 専門学校穴吹ビューティカレッジ）のポイント

1) 多様な地域課題の分析から全国モデルへ

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

香川県は地域特性として離島や僻地も多く、多様な地域課題を抱えており、都市・地方・僻地・離島などのいわば全国の地域モデルが一県に凝縮されていると考えられます。そのため、訪問・介護美容にあたっての人的リソース配分やその効果的・効率的な活用について、地域特性に応じた分析を行うことで、全国の同様の課題を抱える地域にも適用可能なプログラムを作成することが可能です。

2) 多様な地域課題の分析から全国モデルへ

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

香川県は地域特性として離島や僻地も多く、多様な地域課題を抱えており、都市・地方・僻地・離島などのいわば全国の地域モデルが一県に凝縮されていると考えられます。そのため、訪問・介護美容にあたっての人的リソース配分やその効果的・効率的な活用について、地域特性に応じた分析を行うことで、全国の同様の課題を抱える地域にも適用可能なプログラムを作成することが可能です。

3) 学校が自ら動くことによってニーズをサービスとして明確化→出口にも繋がる

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

現状把握調査により、今後高齢化の進展に伴い、訪問美容・介護美容サービスの必要性、重要性が明らかとなりました。しかし、現時点では美容師養成課程において訪問美容関連のカリキュラムはなく、養成校の学生が訪問美容や介護美容に携わる経験がほとんどない状況です。また、介護美容として介護施設等でサービス提供するには、高齢者への施術にあたって介護技術・スキルも必要となります。

調査結果からは介護施設において、美容サービスの必要性は高く、次年度以降にどのような形で訪問美容・介護美容の教育プログラムを構築し、養成に組み込むかを人材育成協議会で検討を進めていきます。

4) ビジネスモデルと人材育成の両輪で検討

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

訪問美容・介護美容のスキルを有する人材育成は必要ですが、一方でサービスの持続性・発展性を図るうえでビジネスとして成立することが前提となります。休眠美容師・潜在美容師を活用するなど、人材確保・育成に加えて、訪問美容をビジネスとして成立させるためのスキームを同時に検討する必要があります。受容できる料金設定と経営コストとのバランスを意識してビジネスモデルを確立させる取組が求められています。

5) WEB サイト開設・成果報告会等による広報

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

学園のホームページ内に、本事業の専用ホームページを開設し、事業の趣旨や成果等について広く周知を図っています。また、2019年2月には平成29年度事業の成果報告会を行い、本事業の成果のとりまとめと次年度事業の方針、解決すべき課題等について周知するなど、訪問美容・介護美容人材育成の全国展開に向けて、積極的に広報活動を実施しています。

(10) 地域を支える訪問リハビリテーション中核人材育成事業（学校法人穴吹学園 専門学校穴吹リハビリテーションカレッジ）のポイント

1) 香川は全国の地域モデルの縮図

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

香川県は地域特性として離島や僻地も多く、多様な地域課題を抱えており、都市・地方・僻地・離島などのいわば全国の地域モデルが一県に凝縮されていると考えられます。そのため、訪問リハビリテーション実施にあたっての人的リソース配分やその効果的・効率的な活用について、地域特性に応じた分析を行うことで、全国で同様の課題を抱える地域にも適用可能なプログラムを作成することが可能です。

2) 地域同士での情報共有

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

本事業では、多様な地域の状況を広く把握し、地域住民にとっての訪問リハビリテーションの有益性を把握するため、北海道、福岡県、福島県、福井県、香川県、宮城県の6道県においてアンケート・ヒアリング調査を実施しました。なお、ヒアリング先は訪問リハビリテーションを積極的に取り入れている介護施設と病院および訪問リハビリステーションです。

これらを通じて、地域の高齢化等の実態、訪問リハビリテーションの需給状況や課題を把握・整理し、課題解決に向けた人材像の分析を行うことができました。

3) 訪問リハビリテーションの知識と技術を有する人材の育成

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

訪問リハビリサービスの維持と継続的地域包括ケアシステムを構築するためには、「地域包括支援」と「訪問」の知識や技術を有する人材が必要ですが、既存の養成課程では対応しきれないものとなっていません。また、前段として、訪問リハビリテーションの重要性について社会への啓蒙が不十分との意見もあります。

そこで、ニーズを満たす新たな人材育成プログラムの開発に取り組み、養成カリキュラムとしての導入を目指しています。併せて、本事業を通じて学生が訪問現場を見る機会を増やし、訪問事業へ興味を持っていただくことで人材確保や啓蒙活動となる取組も検討しています。

4) WEB サイト開設等による広報

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

本事業の専用ホームページを開設し、事業の趣旨や成果等について広く周知を図ることで、訪問リハビリテーション人材育成の全国展開を見据え、積極的に広報活動を実施しています。

(11) 大阪・観光産業のためのおもてなし人材養成（機動的な産学連携体制整備（調査・設立））事業（学校法人 エール学園）のポイント

1) 一枚紙のディスカッションペーパーを作成し多様なプレーヤーにアプローチ

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

観光産業関連企業を本事業に巻き込んでいくことは容易ではありませんでした。これらの業態の多くは中小零細企業であり、自社の人材育成もままならず、「専門学校と連携した人材育成はボランティア活動のようなもの」といった認識も存在しました。本事業では、背景・目的・教育機関の実施事項などの説明と併せて、相手が興味を引きそうな内容を盛り込んだ、A4サイズの“一枚紙”を作成して、多数のプレーヤー候補にアプローチし、納得して会議体に参加してもらえよう、根気強く議論を続けていきました。また、大阪には、観光産業に関連する様々な行政機関・業界団体などが存在します。彼らと課題を共有し、本事業に巻き込んでいく際にも、この一枚紙は大いに役立ちました。

2) 行政や地域のコミュニティにも参加

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

大阪には会議体や組織体が多数存在し、それぞれの主張があります。
大阪商工会議所の「グレーターミナミの活性化研究会」、関西経済連合会の「アジア・ビジネス創出プラットフォーム」の他、大阪府・市の観光局、大阪にあるスタートアップ、アクセラレータ、インキュベーション機関等を訪問して、ディスカッションを行い、地域で学ぶ魅力や産学連携教育の実践の場の重要性を説きました。それらの活動を通じ、行政や地域におけるネットワークを形成していきました。

3) 地域経済活性化の重要要素として人材育成を位置づけ「多対多」の繋がりを醸成

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

事業管理者は専修学校として人材育成の観点から、各プレーヤーに本事業への協力を呼び掛けました。しかし、本事業単独の取組では、持続的な産学連携体制の整備は困難でした。人材育成だけでなく、地域経済活性化の重要要素として人材育成を位置づけ、切り離して考えるべきではないと考えました。

そこで、大阪において影響力のある大阪商工会議所に働きかけ、結果的には、同会議所

の都市活性化委員会の下に新たに設置された「インバウンドビジネス等活性化協議会（仮称）」の1テーマとして、「人材育成の推進」を位置づけさせることに成功しました。これにより各プレーヤが集い、共通的な価値の向上に一枚岩になって取り組んで行く体制が整い、本テーマは中長期的に検討していくこととなりました。

(12) 大分・おんせん観光インバウンド対応人材育成事業（学校法人明日香学園 明日香国際ブライダル&ホテル観光専門学校）のポイント

1) 教育プログラムの検討のため、多数のアンケートやヒアリング等を実施

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

県内企業におけるインバウンド対応人材へのニーズや、先進的な人材育成の取組等を把握するため、アンケートやヒアリング等による調査を実施しました。

インバウンド対応人材ニーズの把握に関しては、大分県内の観光産業関連企業に対する郵送アンケート調査を実施しました（約 500 社に送付し約 170 社から回答）。

先進的な人材育成の取組等の把握に関しては、東京・横浜・大阪において、学校（4 か所）やホテル（4 ヶ所）の取組についてのヒアリング調査を実施しました。

ラグビーワールドカップを機に大分県を訪れていた訪日観光客約 400 名を対象に、聞き取り調査を実施しました。調査は学生が中心となって行うことで、実践的なコミュニケーション能力の向上も図りました。

2) 観光産業に関わる多種多様な学生を対象とした教育プログラムを作成

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

本取組では、専修学校に在籍する日本人学生だけでなく、近年増加している外国人留学生や、観光産業等に従事する社会人も合わせて教育の対象としています。そのため、受講者のニーズに応じてカスタマイズ可能な教育プログラムを開発しました。内容としては、訪日観光客に対応するための語学（英語・中国語・韓国語）、おもてなし・着付け・日本のマナー・観光知識・国際儀礼（プロトコール）を学ぶ「インバウンド接遇」、日本と大分の知識や文化を学ぶ「大分学」となっています。

また、座学や実習向けのコンテンツだけでなく、e-ラーニングコンテンツや、大分学の補助教材として温泉・食・自然・歴史・文化・地域に関する映像コンテンツも制作しました。

(13) 岩手県のプロスポーツクラブ発展に寄与する人材を育成するための体制整備事業（学校法人龍澤学館 盛岡医療福祉専門学校）のポイント

1) 地域の価値を創造する人材の育成

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

昨今はどのような仕事も、「早く仕上げる」「安く済ます」など、時間や費用を削るスキルばかりが求められる傾向にあります。それに対して本取組は、対象こそスポーツビジネスですが、その本質は、地域にあるリソースを活用し、地域の新しい価値を創り出すスキルをもった人材の開発を目指しています。このような価値創造スキルの開発は、他の取組にはあまりみられず、本取組の特徴と言えます。

また、地域プロスポーツというソフトコンテンツを対象としている点も、若者の興味・関心を惹きつけることに寄与しており、高い学習効果が期待されるところです。

2) 他地域の横展開が可能な汎用的な教育プログラムの開発

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

地域におけるソフトコンテンツを用いた価値創造スキルは、岩手県だけで求められるスキルではありません。そのようなスキルは、人口減少に直面している日本全国の地方部で求められる、汎用的なスキルと言えます。

そのスキルを身に付けることができる教育プログラムが本取組で確立されれば、日本全国に横展開を図ることができます。ひいては日本全体の地方創生への寄与も期待されます。

3) リカレントのニーズも見込める教育プログラム

このポイントの解説として、ガイドラインには以下のように記載を行った。

地域におけるソフトコンテンツを用いた価値創造スキルは、これまで専修学校はもちろん、大学等においても確立された教育プログラムは存在しませんでした。

すなわち、現在のわが国には、地域における価値創造に関する適切なスキルを身に付けている人材は殆どいないということになります。

前述のように、そのスキルは岩手県だけではなく、日本全国で求められる汎用的なスキルです。そのため、本取組で開発された教育プログラムは、大きなリカレント教育ニーズをも秘めていると考えられます。

2.3 共通課題や対応方針について共考する「勉強会」の開催

各事業や協議会で共通する課題やそれらの対象方針を明確化するためには、有識者をお招きした勉強会を開催した。概要を以下に示す。

2.3.1 参加者

勉強会の参加者は以下のとおりである。

表 2-5 勉強会の参加者

氏名	所属
川山 竜二	社会情報大学院大学 広報・情報研究科 学監・研究科長・教授 事業構想大学院大学 客員教授
小林 猛	日本工学院八王子専門学校 事務局
首藤 陽一	学校法人明日香学園 明日香国際ブライダル&ホテル観光専門学校 事務長
横山 あおい	学校法人エール学園 顧問
山口 健太郎	三菱総合研究所 科学・安全事業本部 主任研究員（事務局）
奥 元良	三菱総合研究所 科学・安全事業本部 研究員（事務局）

※役職は 2020 年 2 月 10 日時点のもの。

出所) 三菱総合研究所作成

2.3.2 実施概要

実施概要は下記のとおりである。

表 2-6 勉強会の実施概要

日時・会場	議事
2020 年 1 月 7 日（火） 10:00～12:00 三菱総合研究所 会議室	<ul style="list-style-type: none"> ● 「専修学校による産学連携教育」事業概要の説明 ● 出席者自己紹介／各事業の紹介 ● 課題の共有 (想定) <ul style="list-style-type: none"> ✓ 育成する人材像の設定 ✓ スキルの体系の検討方法 ✓ 指導要領やインストラクショナルデザイン ✓ 教員・実務家教員の養成 ✓ 地方部における人材育成 ✓ 座組を継続させるために

出所) 三菱総合研究所作成

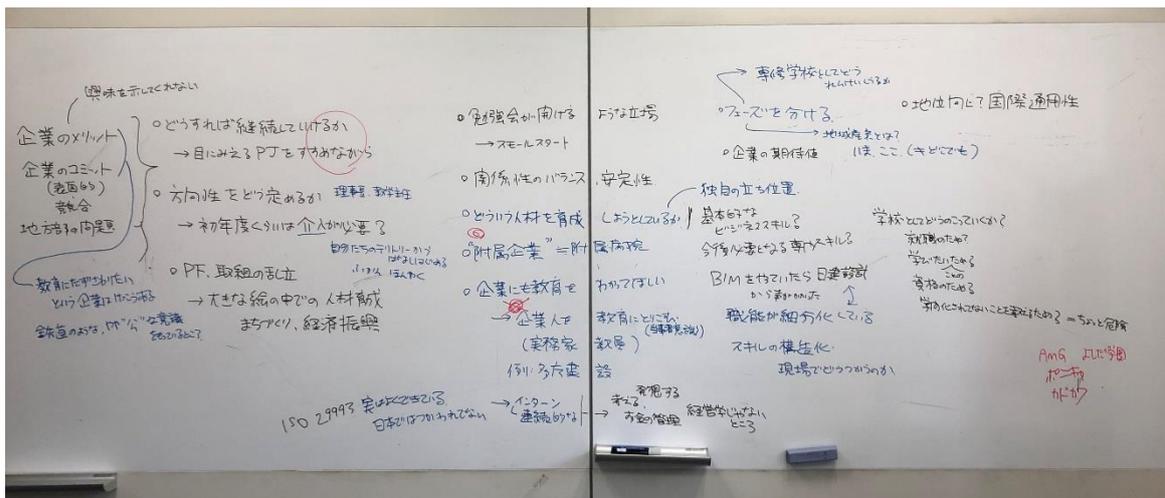
2.3.3 議論の概要

勉強会における議論の概要は以下の通りである。特に明記が無い場合、その発言は専修学校関係者によるものである。

- 産学連携による人材育成の取り組みは容易でなく、当校では取組を始めて 7 年目になり、漸く成果が出てきたような状態である。
- 当校は 2 年目であるが、可能であれば当初より外部の支援者に介入してもらいたかった。
- 様々な取り組みを行ってしまっているが、7 月から始まって 2 月までという短い期間での単年度事業なので、もう少しポイントを絞っていかなければならないと感じている。
- 企業へのメリットをより明確に打ち出していく必要があると感じている。
- 当事業も、関係者が中々興味を示してくれなかった。
- 八王子には学校が多くある。初年度は多様な関係者を纏めることを初年度は考えていたが、現在はテーマを絞って続けていくことを考えている。
- 多様なプレーヤーがいる地域で専修学校ができることは限られている。安定的な大きな取組の中で専門学校を位置づけることを考えてきた。業界の浮き沈みなどに影響するのも良くないと考えている。
- 産学連携といったときに、企業と連携しようとするのは日本だけの特徴。海外だと、大学の附属病院のように、学校と企業の連携よりも、学校が附属の企業を作ることがよくある。(川山教授)
- 企業側の意識の問題については、企業側の人に学校に来て、非常勤講師として学校運営に参加してもらい、当事者意識を持ってもらうことが有効である。実務家教員の発想そのものである。(川山教授)
- 学校側は、企業側の人々が教育を分かってくれなことがストレスになっている。逆に、企業側は、なぜ企業が教育に協力しないといけないのか、という考えがある。(川山教授)
- 地元の小さい企業の人たちは、良い学生を採用しても、半年で辞められるようなきつい経験をしている。だから、小さな企業は教育に関する当事者意識は強いと感じる。
- 人材像が不明確であると感じている。年 6 回でこの議論を進めるのは大変である。当方の分野に関して専門スキルは必要ない。素直な人であれば誰でもいい、となってしまう。スキルよりは人間力が求められるのである。
- 当校も、最初の 4 年間は話を広げてやっていた。東大の先生を座長に据えて、大きく、堅い会議体を設けて、何千というスキルを洗い出した。しかし、結局使いこなせないような部分もあり、今はその中から、特に重要な 20 くらいのスキルを洗い出している。そうすると、組織体は徐々に小さくなってきた。専修学校は 2 年と言えども、就活があるので、実質は 1 年くらいしかない。時間は短い。ビジネススキルの最低限、専門分野のスキルも最低限を教えるのが限界という現状。
- 企業の職能がどんどん細分化されている。ここ 10 年で 2 倍くらいになってきているので、そこはやはり専門性を高めていくという戦略はあると思う。ただ、スキル

の洗い出しをするのはよいが、その後、このスキルがどのスキルと関連していて、現場でどのように活用されるか、ということかという構造化がされていないのではないか。洗い出した後の構造化が重要。その構造化されたあとの教育科目の結びつきがなされていないことが多い。(川山教授)

- 国際フレームワークにあった教育をしなければならないという認識はもともとある。日本でも国際フレームワークにあったレベルの人材を輩出できれば世界に出ていけるのでは、どこでも働けるのでは、と考えている。日本式のフレームワークに組み上げればよいと考えている。
- 専修学校としてどの様な産学連携ができるのか、というのを先ずは考える必要がある。その次に、具体的にどの地域産業にフォーカスするのか。地域の教育のあり方は、「いまここで(しか受けられない)」がキーワードである。どこでも学べるような教育では厳しい。(川山教授)
- 検討の方向性の定め方については、原則論であるが、創設者や理事長の教育理念が重要である。教学担当主任がフラットに話せなければならない。(川山教授)
- 多主体間連携に係る取組については、ファシリテーター、外部のメンバーがいる方がよい。(川山教授)
- 事業スケジュールが、もう少し早いスタートであれば助かる。



出所) 三菱総合研究所撮影

図 2-10 勉強会時のホワイトボード

2.3.4 勉強会を受けた共通課題

勉強会の議論を振り返り、話題を分類・構造化することで、共通課題を以下のように抽出した。この内容は、後述のガイドライン4章の内容として活かしている。

(1) 協力してくれる企業が見つからない

この課題への対処方針として、勉強会での議論を基に、ガイドラインでは以下のように記載した。

まず、何よりも重要なのは、専修学校として、「今後はこのようなニーズが高くなり、こういう専門性をもった人材が必要とされるようになるから、その専門性を身に付けるための、ここでしか学べない人材育成の取組を始めたい」という理念を強く持つことです。この理念は、最初のうちは仮説でもかまいません。企業・産業界との議論を通じて、少しずつ固めていけばよいのです。ただ、仮の理念すらないような状態では、目先の経営課題への対応で手一杯である企業・産業界の関心を惹くことは難しいでしょう。

次に、企業・産業界が求める人材は、素直さやプレゼン能力が高い人材であり、専門的な知識・スキルに対する期待は高くはないと言われています。この状況に対応するために、事前の分析により、仕事の現場で求められるスキルをしっかりと構造化し、これと教育内容との対応関係を明確にした資料を示すことが必要です。これも、仮説でもよいと考えます。内容の充実・実質化は、産学連携教育の協議会ができ、具体的な取組が始まった後でも良いでしょう。

さて、そのうえで、「教育や人材育成に関わりたいと考えている企業」は、意外と多く存在するものです。

自社にとっての切実な問題として考えてくれる企業もあれば、経営的に余裕があり、社会貢献／地域貢献的な観点で力を貸してくれる企業もあるでしょう。

企業のネームバリューや規模、地元企業にこだわり過ぎず、全国各地から、当該分野の「教育や人材育成に関わりたいと考えている企業」を探してみることから始めましょう。

明確な理念の表明、取組の妥当性の明示と、何よりも専修学校自身の積極性が必要なのです。

(2) 方向性が定まらない

この課題への対処方針として、勉強会での議論を基に、ガイドラインでは以下のように記載した。

会議という場において、人は自分のテリトリー（領域）、すなわち、自社の現状、自分の経験、自分の専門性に基づいた話をする傾向が強いと考えられます。

したがって、色々な分野から多様な人材を招いた協議会において、議論が発散するのは当然ですし、悪いことでもありません。

協議会のような場では、おおよそ以下のような順番をイメージして、話し合いを進めていくのがよいでしょう。

1. それぞれの参加者が置かれている状況・課題、悩み、目指していること、理想・夢などを棚卸しし、意見の多様性を参加者全員で共有すること。
2. 多様な意見の中から、皆が共有できる、「解消したい課題」や「達成したい価値」（以下、「全体ビジョン」といいます）を抽出すること。全体ビジョンは、皆で共有することが重要ですので、ある程度概念的なものでもかまいません。
3. 全体ビジョンを達成するための、個別・具体的な取組を明確にすること。
4. それらの取組において、どの参加者がどのような貢献ができるかを明確にして、コミットメント（積極的な関わり）を引き出すこと。

上記の 1.～3.が、協議会・委員会のような全体会議の目的、3.～4.が、分科会やワーキンググループの目的です。キックオフの際に議論が発散するのは、メンバー同士がまだ 1.の状態にいるためです。

特に、1.の状態から 2.の状態に議論を進めるには、ある程度の会議運営スキルが必要です。これまで、協議会のような場を運営した経験が無い場合、初年度くらいは、会議運営スキルの高い外部有識者やファシリテータなどに依頼し、客観的な立場・視点から、論点整理や会議運営を代行してもらうのもよいでしょう。

(3) 企業の協力体制が整わない

この課題への対処方針として、勉強会での議論を基に、ガイドラインでは以下のように記載した。

現実的で、解決が難しい課題です。

例えば、大学の医学部には附属病院があり、附属病院での臨床経験が、医学部の研究や教育にフィードバックされています。これと同じように考えて、専修学校側が自ら「附属企業のような場」を整備するというのはどうでしょうか。

(ガイドライン内で紹介している) FSG カレッジリーグの事例では、専修学校群が一つにまとまり、自治体との包括協定を結ぶことによって、専修学校群として自治体の仕事の一部を引き受ける形となっています。これは「附属企業のような場」の考え方に近いものです。

このようなケースでは、企業は、自社の中に学生を受け入れ、実際の業務の中で学生を指導するのでは“なく”、専修学校が外部から引き受けた「仕事の場」に出向き、そこで学生の教育に協力します。このため、企業は人事手続きや顧客説明などの手間がなくなり、協力に係るハードルが低くなります。

また、「附属企業のような場」は、専修学校側が管理できるため、企業側の事情に左右されずに一貫性・継続性のある教育ができるという長所も考えられます。さらに、企業インターンシップに比べて、学生の様子や成長過程が専修学校側から見え易くなるという長所も考えられます。

なお、上述の「附属企業のような場」の参考例として、川山教授からご教示のあったアミューズメントメディア総合学院の事例（学院内に、映画、TVドラマ、ゲーム、出版、音楽、アニメなどのコンテンツ企画・制作部門や、本格レコーディングスタジオや声優プロダクションなどの環境設備を「AMG エンタテインメント」として設立している事例）をコラムとして紹介した。

(4) 取組の継続

この課題への対処方針として、勉強会での議論を基に、ガイドラインでは以下のように記載した。

対処の方向性 ① ーバランスのよい運営

複数の主体が関係する産学連携の取組において大事なことは、「取組の安定性」です。

「取組の安定性」を阻害する要因として考えられるものは2つあります。一つは“関係性のアンバランス”、もう一つは“取組とリソースのアンバランス”です。

“関係性のアンバランス”は、一例で言えば、企業・産業側の発言力が強すぎるようなケースです。このようなケースでは、専修学校側は、企業・産業側の言うことを聞くだけの受け身状態になってしまい、そのうち、自分たちが主導して取組を進めていく意義が見出せなくなるでしょう。

また、“取組とリソースのアンバランス”は、やろうとする取組に対して、それを実行するためのリソース（人、予算など）が圧倒的に不足しているようなケースです。

これらのアンバランスを回避するためには、以下の点に留意する必要があります。

1. “関係性のアンバランス”を回避するために、協議会の参加者は、できるだけ、お互いの置かれている状況・課題、悩み、目指していること、理想・夢などを尊重し合えるようなメンバーにすること。ここにおいても、連携相手のネームバリューや規模にこだわり過ぎないことが重要です。
2. “取組とリソースのアンバランス”を回避するために、分科会やワーキンググループの設置目的は、できるだけ具体的で実行可能な内容とすること。また、専修学校が議論をリードできる内容に落とし込んでおくことも重要です。具体的なイメージとしては、「〇〇人材育成プログラムの国際認証取得準備」、「実務家教員受け入れ環境整備の具体化」、「△△コンペティションの企画・実行」などのレベル感が考えられます。
3. 1.と 2.双方に共通することとして、何事も「固定化しすぎない」ことが重要です。協議会や分科会のメンバーは、必要に応じて離合集散すればよいですし、分科会やワーキンググループも、新しい内容を次々に企画・設置（目的を達したものは終了）していきましょう。

いずれにしても、全体ビジョンの達成を目指して、専修学校側が自発的に企画し、関係者を巻き込んでいく積極性を維持していくことが肝要です。

対処の方向性 ② – 関与者を大切にしつつ、“サークル化”も回避する

産学連携教育の取組を長期的に継続していくためのもう一つのコツは、現状の関与メンバーの満足度の向上・維持を常に最優先に考えることです。満足度が高まった現状の関与者は、職場や、知人どうしが集まる場などで、参加している取組の素晴らしさを、あなたの代わりに話してくれます。その結果、「自分（自社）もその取組に参加してみたい」、「その流れに乗り遅れたくない」という機運が、業界内や地域内にじわじわと広まっていきます。経営の世界で言う、「ファンマーケティング²」に近い考え方であると言えるでしょう。

ただし、「ファンマーケティング」も行き過ぎると、取組の“サークル化”に陥ってしまうことがあります。取組が内輪で盛り上がりすぎて、取組に関与しているメンバーとそうではないメンバーとの間に温度差が発生し、新しく仲間に入りたい人が参入を躊躇して（“引いて”）しまったり、メンバーが固定化してしまったりするのです。このような事態は、取組の新陳代謝の低下、ひいては創造性の低下を招きます。

取組の“サークル化”を避けるためには、遂行中の取組と、その取組に関係しそうな関与者候補との、「気軽な接点」を設けるとよいでしょう。例えば、殆どの人にとって会社や学校が終わる“オフ”の時間（平日の18時半以降や土・日曜日など）に、誰でも参加できる、気楽な勉強会やカフェを月に1、2回開催してはどうでしょうか。そのような開放感のある場で、新たな関与者候補やファン（中小企業、学生、ベンチャー、メディア関係者など）を開拓し、サポーターとして巻き込んでいくのも良いと考えられます。（以下コラム参照）

気楽な接点づくりの例

- BIM（Building Information Modeling）の取組を広く知ってもらうための、小規模だが親密な雰囲気のもとで行う勉強会（HACHIOJI BIM Lab）の例。（「多摩地域における建設産業中核人材養成のための産学連携体制構築事業」の事例）
- 個人として参加しやすい夜間に、定期的な開催が予定されている。

² 一部の熱心なファンに繰り返しサービスを利用してもらい、リピート利用や、好評価の他人とのシェアを期待するマーケティング手法。

3. 「専修学校と産業界との連携体制整備・運用ガイドライン」の作成

2章で示した、「連絡調整会議」での議論、「サイトビジット」における観察・聴き取り、協議会同士で実施した「勉強会」の機会を通じて、「専修学校と産業界との連携体制整備・運用ガイドライン」の構成を以下のように決定した。

表 3-1 「専修学校と産業界との連携体制整備・運用ガイドライン」の構成

章	節 1	節 2	
はじめに			
1. 専修学校による産学連携とは			
2. 広義の産学連携	2-1. 産学連携の“足場固め”		
	2-2. 教育手法を開発する		
3. 狭義の産学連携	3-1. 調査する	ヒアリング	
		絞り込み（ターゲッティング）	
		アンケート	
	3-2. 話し合う	委員会／協議会（全体会議）	
		分科会／ワーキンググループ	
	3-3. 共に考える・行動する	ワークショップ	
		アイデアソン／ハッカソン／プロジェクト・ベースド・ラーニング	
		産学合同トライアウト	
	3-4. 発信する	多様な分野との“顔の見える”関係性づくり	
		取組の認知・定着（協定締結、未来への種蒔き、定期イベント）	
4. 共通する課題と対処法	4-1. 協力してくれる企業が見つからない		
	4-2. 方向性が定まらない		
	4-3. 企業の協力体制が整わない		
	4-4. 取組の継続に向けて		
5. 同志と学び合い、共に取り組む			
資料集	A. 産学連携事例集	(4p. ×13 事例)	
	B. 課題発掘ワークショップ運営マニュアル	参考資料に「課題解決ワークショップの実施事例」を含む	
	C. アウトプット事例集	キックオフヒアリングの事例／人材需要に係るアンケート調査票の事例／協議会・分科会の開催（議事）事例／ハッカソンの開催事例／クリエイタートライアウトの教育プログラム例	

出所) 三菱総合研究所作成

最終的に作成した「専修学校と産業界との連携体制整備・運用ガイドライン」（全 108 ページ）は別添資料とする。

4. セミナーの開催

これまでの活動を取りまとめるセミナーを開催した。セミナーの公開の度合いについては、一般公開、専門学校の関係者のみなど限定的公開などの形式を検討したが、種々の状況、特に、外部に公開する前に、まずは本事業に関わる 13 協議会どうしの密な意見交換や結束を高めるべきとの考え方を踏まえて、本事業関係者のみのクローズドな会とした。

ただし、外部の目による客観的な評価・講評も重要であることから、実践教育や高等教育、また専修学校の事情に詳しく産学界双方で幅広いネットワークを有する川山竜二教授（社会情報大学院大学 広報・情報研究科 学監・研究科長・教授／事業構想大学院大学 客員教授）に講評者としてご参加頂くこととした。

4.1 参加者

セミナーの参加者は以下のとおりである。

表 4-1 セミナーの参加者

氏名	所属
飯塚 正成	一般社団法人全国専門学校情報教育協会 事務局長
橋本 直樹	吉田学園情報ビジネス専門学校 副校長
渡邊 俊仁	学校法人中央情報学園 早稲田文理専門学校 ゲームクリエイター学科 教務課長 アプリ・Web制作学科長 アプリ・Web制作学科長
明瀬 隆郎	特定非営利活動法人キャリア・サポート・ネット・おきなわ 理事
小林 猛	日本工学院八王子専門学校 事務局
中野 寿郎	国際アート&デザイン大学校 学校長
和田 秀勝	学校法人国際総合学園 国際情報工科自動車大学校 学校長
首藤 陽一	学校法人明日香学園 明日香国際ブライダル&ホテル観光専門学校 事務長
横倉 益弘	学校法人穴吹学園 専門学校穴吹リハビリテーションカレッジ 校長
清水 泰	学校法人穴吹学園 専門学校穴吹工科カレッジ、専門学校穴吹動物看護 カレッジ 副校長
横山 あおい	学校法人エール学園 顧問
菊池 裕生	学校法人龍澤学館 盛岡医療福祉専門学校 スポーツ健康学科 副校長
村井 文範	学校法人龍澤学館 盛岡医療福祉専門学校 スポーツ健康学科 学科長
文部科学省 総合教育政策局 生涯学習推進課 (2名)	
株式会社三菱総合研究所 (5名)	

※役職は 2020 年 2 月 10 日時点のもの。

出所) 三菱総合研究所作成

4.2 実施概要

実施概要は下記のとおりである。

表 4-2 セミナーの実施概要

日時・会場	議事
2020年2月10日(月) 15:00~17:30 虎ノ門法経ホール 大ホールB	<ul style="list-style-type: none"> ● 川山竜二教授(社会情報大学院大学)ご講演「これからの職業教育の在り方 職業教育の高度化」(60分) ● 3年間のまとめ～専修学校と産業界との連携体制整備・運用ガイドライン(案)のご説明(三菱総合研究所) ● ワークショップ、および放談会 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 活動の継続に向けた課題と解決のアイデア

出所) 三菱総合研究所作成

川山教授からの講義内容は、2040年に向けた高等教育のグランドデザインや専門職とは何か、職業教育の在り方、産官学連携の進め方等で、これからの専修学校の在り方等を考えていくうえで非常に参考となるものであった。専門職とは何か、といった話の中では、専門職には「Ⅰ.可能的専門職」、「Ⅱ.準専門職」、「Ⅲ.新専門職」、「Ⅳ.確立専門職」の4類型があり、このうち特に専修学校に期待するところは、新たな知識を付加しやすい「Ⅲ.新専門職」の養成であるとのこと説明があった(以下図中スライド番号17)。具体的には介護士などがこれにあたるとのことである。

川山教授の講義を踏まえ、専修学校関係者から「専修学校はこのまま職業を教えていくべきか、それともマインド面を教えたほうがよいのか」との疑問が呈された。この問いに対して、川山教授からドイツ型の教育プログラムが紹介された。「実践から少し離れた内容を教えるドイツ型教育では、学んだうえで自分が何をすべきかを見出すということを学ばせる、自分で気づかせる教育プログラムになっている。実践的知識はすぐに使える反面、すぐに使えなくなるという側面を持っているため、学び続けるというマインドの醸成が非常に重要である」との内容であった。

多くの教育現場では、“すぐに使える(就職に役立つ)実践的知識は何か”を知りたいがために産学連携教育を進めてしまいがちであるが、このご指摘を踏まえると、“学び続けるマインドを学生の内面に醸成させる”ために企業の現場の協力を得るといふ姿勢の方が、今後は重要になってくるとも考えられる。

川山教授からの講義後は、「活動の継続に向けた課題と解決のアイデアを出そう」をテーマにワークショップを実施した。ワークショップにおける各班の発表の後、川山教授から、

- 企業側担当者にとっては、産学連携教育に協力したところでそれを評価してくれる仕組みがないのだから、産学連携教育に企業が協力することの意味合いや、人材育成の観点からの連携の意義・目的を、専修学校側から明確に提示することが重要であろう。
- 企業は組織というより、担当者と連携し、うまく付き合っていくという意識が重要であり、いい意味で属人的なところを大切にしつつ、産学連携を進めるとよいだろう。

との取りまとめがあった。

4.3 配布資料

配布資料は、川山竜二教授のご講演資料（下図）と、法報告書別添資料「専修学校と産業界との連携体制整備・運用ガイドライン」の2020年2月10日版である。

資料3
第二回専修学校における産学連携体制構築支援事業 連絡調整会議
専修学校における産学連携教育体制の構築

これからの職業教育の在り方 職業教育の高度化

令和2（2020）年2月10日 月曜日
社会情報大学院大学 研究科長
教授 川山 竜二

自己紹介

川山竜二（かわやま りゅうじ）
○社会情報大学院大学 学監・研究科長／教授
○専門 知と社会、プロフェッショナル論、社会システム論
社会学者。専門学校から予備校まで様々な現場にて教鞭を執る実績をもつ。法学・神学などから学問の制度化に関する研究。学問の体系を「学問的知見」と「反省理論（＝実践知）」のサイクルとして定義づける科学システムを提唱。現在は、「社会動向と知の関係性」から専門職大学、実務家教員養成の制度設計に関する研究と助言も多数おこなっている。そのなかで、リカレント教育やラーニングソサエティ、知識3.0を提唱。現在の関心のキーワードは、実践の理論・高度専門職業人。文科省持続的な産学共同人材育成システム構築事業委員 高等教育機関の第三者委員

これからの職業教育のありかた 職業教育の高度化

目次

1. 現状分析——高等教育と職業教育をとりまく環境
 - ① 教育基本法
 - ② 第三期教育振興基本計画
 - ③ 2040年に向けた高等教育のグランドデザイン
 - ④ 地域創生と職業教育
2. はじめからていねいに——職業教育と高等教育
 - ① 高等教育と専門職の関係性
 - ② 専門職
 - ③ 専門職大学院
 - ④ 高度専門職業人
 - ⑤ 専門職大学
 - ⑥ 実践の理論
 - ⑦ 実務家教員
3. 職業教育と高等教育のゆくえ
 - ① 知識社会とラーニングソサエティ
 - ② 知識3.0
 - ③ プロフェッショナルの未来

1. 現状分析

出所) 川山竜二教授ご提供資料

図 4-1 「これからの職業教育の在り方 職業教育の高度化」講演資料（1/6）

1. 現状分析——教育基本法

教育基本法は、教育の憲法のようなもの

平成18年に全文改正

(教育の目標)
 第二条 教育は、その目的を表現するため、学問の自由を尊重しつつ、次に掲げる目標を達成するよう行われるものとする。
 二 個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、**創造性**を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、**職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと**

(大学)
 第七条 大学は、学術の中心として、高い教養と専門的能力を培うとともに、深く真理を探究して**新たな知見を創造し**、これらの成果を広く社会に提供することにより、**社会の発展に寄与するものとする**。
 2 大学については、自主性、自律性その他の大学における教育及び研究の特性が尊重されなければならない。

1. 現状分析——第3期教育振興基本計画

2030年以降の社会の変化を見据えた教育政策の在り方
 平成30年～令和4年までの基本方針

職業教育に関連する事項は？

- 夢と志を持ち、可能性に挑戦するために必要となる力を育成する
 目標(5) **社会的・職業的自立**に向けた能力・態度の育成
- 生涯学び、活躍できる環境を整える
 目標(12) **職業に必要な知識やスキル**を生産を通じて身に付けるための**社会人の学び直し**の推進

教育基本法に規定
(教育振興基本計画)
 第十七条 政府は、教育の振興に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、教育の振興に関する施策についての基本的な方針及び講ずべき施策その他の重要な事項について、基本的な計画を定め、これを国会に報告するとともに、公表しなければならない。

1. 現状分析——第3期教育振興基本計画

高等教育機関における実践的な職業教育の推進

リカレント教育の拡充

専門職大学創設

実務家教員の養成

1. 現状分析——高等教育のグランドデザイン

2040年に向けた高等教育のグランドデザイン

第3期教育振興基本計画は2030年なのに、なぜ2040年に設定したか知っていますか

社会が変化すれば高等教育も変化する

何かかわるのだろうか？

M・トロウ

2040年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)【概要】

平成30年11月26日 中央教育審議会

- 2040年の展望と高等教育が目指すべき姿 → 学習者主体の教育への転換
 - 必要とされる人材と高等教育の目指すべき姿
 - 学習者主体の教育の実現
 - 高等教育の振興
- 教育研究体制 → 多様性と柔軟性の確保
 - 多様な主体
 - 教育研究体制の構築
- 教育の質の保証と情報公開 → 学びの質保証の確保
 - 高等教育の質の保証
 - 情報公開
- 高等教育振興の取組等 → 多様な主体による多様な教育の展開
 - 多様な主体による多様な教育の展開
 - 高等教育振興の取組
- 高等教育を促す取組 → コストの可視化とあらゆるセクターからの支援の確保
 - 高等教育を促す取組
 - コストの可視化とあらゆるセクターからの支援の確保

1. 現状分析——地方創生と職業教育

職業教育と高等教育のあれこれ

➢ 大学等無償化法
 実務経験のある教員による授業科目の標準単位数の1割以上の配置

➢ 地方創生
 地域に実践的な職業教育の推進
 専門学校の高度化
 大学・専門学校における地域課題や地域産業界のニーズに即した専門教育プログラムの開発、専門職大学等の開設により、実践的な職業教育を進める。

2. はじめからいぬいに

2. はじめからいぬいに——大学と専門職①

大学の起源をたどると

「医学」 「哲学」 「法学」

グスタフ・クリムト3部作『学部の絵』

出所) 川山竜二教授ご提供資料
 図 4-2 「これからの職業教育の在り方 職業教育の高度化」講演資料 (2/6)

2. はじめからていねいに——大学と専門職②

大学の起源をたどると



Philosophia ancilla theologiae
哲学は神学の婢

「神学」
トマス・アキナス
Triumph of St. Thomas Aquinas, "Doctor Angelicus", with saints and angels, Andrea di Bonaiuto, 1366. Basilica of Santa Maria Novella, fresco

13

2. はじめからていねいに——専門職とは①

三大古典プロフェッショナル

法曹家・医師・聖職者

専門職とは何か

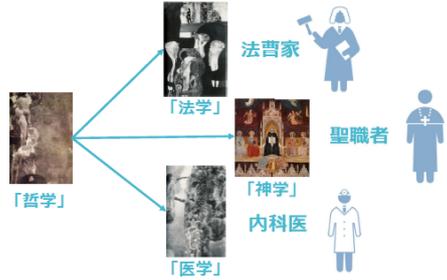
①社会科学の基本的な準備、②占有的・特殊な知識の体系と伝達可能な専門技術、③一定の教育と政府の監督下においてテストされた専門的資格、④専門職団体、⑤専門的実践のための綱領 (A.Flexnerの定義)

(1) 専門知識を有している (2) 何らかの資格に基づいている
(3) 活動に関する規制がある (4) 共通の価値観

14

2. はじめからていねいに——大学と専門職②

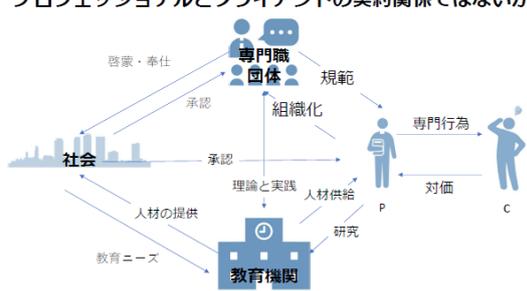
大学は専門職養成のための集団組織であった



14

2. はじめからていねいに——専門職とは②

プロフェッショナルとクライアントの契約関係ではないか



15

2. はじめからていねいに——専門職とは③

専門職化戦略のために

- I. 可能的専門職 (The would-be professions)
将来さらに高度の専門職になる可能性があるが、現段階では自ら専門職と宣伝せざるをえない。
- II. 準専門職 (The semi-professions)
専門職としての基盤があるが、やや不安定であるもの
- III. 新専門職 (The new professions)
近年、急速に専門職の条件を整えてきた専門職で、自然科学や社会科学の技術的側面に立脚
- IV. 確立専門職 (The established professions)
古典的プロフェッショナル

17

2. はじめからていねいに——高度専門職業人

専門職大学院では何を養成するのか

特定の職業等に従事するのに必要な高度の専門的知識・能力

多様な経験や国際的視野を持ち、社会経済の各分野において指導的役割を果たすと共に、国際的にも活躍できるような高度で専門的な職業能力を有する人材であり、大学院で育てることが求められている

つまり専門職ってこと？

高度専門職業人そのものの概念が漠然としすぎて・・・

18

2. はじめからていねいに——専門職大学院

専門大学院がはじまり

高度の専門性を要する職業等に必要の高度の能力を専ら養うことを目的とする修士課程で、平成 11 年 (1999 年) に大学院設置基準の改正を経て、研究指導担当教員を従来の大学院の 1.5 倍以上と手厚く配置した

↓ アメリカのプロフェッショナル・スクール

専門職大学院

科学技術の進展や社会・経済のグローバル化に伴う、社会的・国際的に活躍できる高度専門職業人養成へのニーズの高まりに対応するため、高度専門職業人の養成に目的を特化した課程として、平成15年度に創設。

18

2. はじめからていねいに——専門職大学①

専門職大学とは



従来の大学
幅広い教養や学術研究の成果に基づく知識・理論とその応用の教育 (比較的、学際的な強い教育)

専門職大学・専門職短期大学
豊かな創造力

高度な実践力

専門学校
特定職業の養成に必要となる知識や技能の教育 (実践的な教育)

特定の職業のプロフェッショナルになるために必要な知識・理論、そして実践的なスキルの両方を身に付けることのできる大学

組織的・体系的な教育
プロフェッショナル養成のための専門職知の体系化

19

出所) 川山竜二教授ご提供資料

図 4-3 「これからの職業教育の在り方 職業教育の高度化」講演資料 (3/6)

2. はじめからていねいに——専門職大学②

専門職大学の社会的機能とは何か？

可能的専門職、準専門職を専門職化する

専門職には専門的知識が必要なので、専門知識を教えるための教育制度、指導可能な知識体系が必要

徒弟制度の脱魔術化

知識が存在している。少なくとも私達がのぞみさえすれば、そのことをいつでも知ることができると思っています。そして、その背後に原則として、何らかの神秘的で予測できない力が働いていないこと、すべてのものを原則として予測によって支配することができると思っています。 (Weber『職業としての学問』)

scholasticusからProfessional Practical Theoryへ

© 2019 Ryuj KAWAYAMA All Right.

21

2. はじめからていねいに——実践の理論

実践知／実践の理論

これまでの暗黙知（経験知）を形式知（実践知）へ
実践現場に土着した知識であり、
その実践現場固有の知見を体系化したもの



共有可能（説得性があり、他者に伝達することができる）
有用性（どのように役立ち組織・社会に位置づけられるのか）

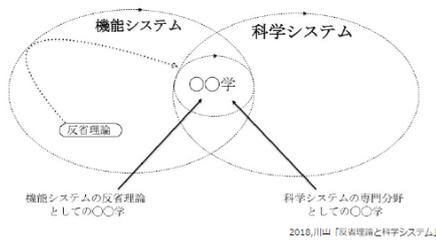
学知は現象を理解することが目的にたいして、
実践知は課題解決することを目的にして創造された知識

© 2019 Ryuj KAWAYAMA All Right.

22

2. はじめからていねいに——実践の理論

反省理論か専門分野か



23

2. はじめからていねいに——専門職業人

高度専門職業人と専門職業人の違いって何？



この違いを整理できないと、
専門職大学や専門職大学院は成功しない

専門職業人（学士相当）

専門職業人としての専門的知識とスキルを身につけ、
価値創造ができる

高度専門職業人（修士相当）

上記の能力を基本としつつ、課題を設定し問題解決ができる
職業実践知を作り出せる

© 2019 Ryuj KAWAYAMA All Right.

24

2. はじめからていねいに——実務家教員



研究者



実務家

自分が知っていることは言葉に出せるものではない。
自分が知っていることを述べようとするば、自分がだめになっしまう。

科学や学問といった「ハード」な知と（わざ）や表に出ない意見などの「ソフト」な知とに二分する作業に貢献している

自分の経験をメタ化し、
経験だけに頼らない第三者にもわかるように形式知化



実務・実践と理論を融合するためにはどうすればよいのか？

© 2019 Ryuj KAWAYAMA All Right.

25

3. 職業教育と高等教育のゆくえ

3. ゆくえ——知識社会とラーニングソサエティ

「知識基盤社会 knowledge-based society / 知識社会 knowledge society」とは何だろうか

新たな社会を表現するための言葉



P・ドラッカー



D・ベル



F・マッハルプ

参考：渡邊浩一「知識基盤社会」における「学ぶ職業教育」：基本概念と互利的機軸 42

© 2019 Ryuj KAWAYAMA All Right.

27

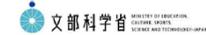
3. ゆくえ——知識社会とラーニングソサエティ

政策文書に登場

出典：我が国の高等教育の将来像（国申）2005

21世紀は、新しい知識・情報・技術が政治・経済・文化をはじめ社会のあらゆる領域での活動の基盤として飛躍的に重要性を増す、いわゆる「知識基盤社会」（Knowledge-based society）の時代であると言われる。

知識基盤社会の特質



- ① 知識には国境がなくグローバル化が進展する
- ② 知識は日進月歩であり、競争と技術革新が絶え間なく生まれる
- ③ 知識の進展は旧来のパラダイムの転換を伴うことが多く、
幅広い知識と受難な思考力に基づく判断が一層重要となる
- ④ 性別や年齢を問わず参画することが促進される

© 2019 Ryuj KAWAYAMA All Right.

28

出所) 川山竜二教授ご提供資料

図 4-4 「これからの職業教育の在り方 職業教育の高度化」講演資料 (4/6)

3. ゆくえ—知識社会とラーニングソサエティ

社会発展の基盤としての知識

© 2019 Ryuj KAWAYAMA All Right. 29

3. ゆくえ—知識社会とラーニングソサエティ

ドロッカー流の知識社会論

18C半～ **技能に知識を応用する**
ディドロとダランベールの「百科全書」

19C末～ **仕事に知識を応用する**
テーラーの科学的管理法

20C半～ **知識に知識を応用する**
マネジメント革命

© 2019 Ryuj KAWAYAMA All Right. 30

3. ゆくえ—知識社会とラーニングソサエティ

知識が生産資源になる

サービス労働者 → 知識労働者

知識を持つ人と持たない人の格差は広がってゆく

© 2019 Ryuj KAWAYAMA All Right. 31

3. ゆくえ—知識社会とラーニングソサエティ

知識社会は競争社会となる

© 2019 Ryuj KAWAYAMA All Right. 32

3. ゆくえ—知識社会とラーニングソサエティ

知識基盤社会によれば

知識が社会の様々な領域の基盤になるので、知識を持っている者/持たざる者で格差が広がる可能性がある。

競争も激しい

知識の変化（陳腐化・パラダイム転換）も激しいので常に新たな知識を習得し続ける必要があるのではないかと

ラーニング・ソサエティ Learning Societyの台頭

生涯を通じて学習することを自身の選択で自由におこない、またその学習成果について自身で責任を負うこと（新しい知識を習得する/しないの自由は保証されているが、その選択結果は個人の責任となる）。個人の学習が社会に組み込まれている状態。【川山 2019】

© 2019 Ryuj KAWAYAMA All Right. 33

3. ゆくえ—知識社会とラーニングソサエティ

社会の複雑化・高度化（知識社会）

社会が高度化・複雑化したことで、多様な知やスキルを要求されるようになった

最新の実務でも5年後には陳腐化している可能性

社会人になっても**学び直し**が不可欠となる

リカレント教育

単純な学び直しではなく社会的文脈に即したプログラム

© 2019 Ryuj KAWAYAMA All Right. 34

3. ゆくえ—知識3.0

ラーニング・ソサエティとリカレント教育から

これからの自身のキャリア形成に資するような学習内容が必要である

知識基盤社会から

知識そのものの重要性が増し、知識に知識を応用することが求められる

メタ化の戦略

知識基盤社会で活躍するという観点

知識社会の知識を管理する ナレッジ・マネジメント
ラーニング・ソサエティをリードする ラーニング・マネジメント

© 2019 Ryuj KAWAYAMA All Right. 35

3. ゆくえ—知識3.0

新たな知の様式へ

モード	特徴
知識1.0	【専門知識】各専門分野固有の論理にしたがって生成される知識
知識2.0	【学際知識】課題解決のためさまざまなレイヤー、アクターによる知識の生成
知識3.0	【メタ知識】いかに知識を社会的に位置づけ、活用するための知識

知識社会になると、知識3.0の重要性が増大する

© 2019 Ryuj KAWAYAMA All Right. 36

出所) 川山竜二教授ご提供資料

図 4-5 「これからの職業教育の在り方 職業教育の高度化」講演資料 (5/6)

<p>3. ゆくえ—知識3.0</p> <p>メタ化の戦略</p> <p>知識社会の知識を管理する能力を養成する どのような場面でどのような知識が必要なのか 実践の場において、体系化されていない知見を整理する能力 これからの知識を創造し社会や組織に位置づけること</p> <p>知識を普及・活用させていく能力を養成する これから必要な知識をどのように提供するのか 新たな知識を社会や組織に実装させ活用させること</p> <p>知識のfollowerではなくleaderになる能力を学ぶこと</p> <p><small>© 2019 Ryuj KAWAYAMA. All Right. 37</small></p>	<p>4. ゆくえ—プロフェショナルの未来</p> <p>AI台頭時代の専門職</p> <p>すでに、われわれはインターネット上で断片的な専門知識をえることができる</p> <p>ただ専門知識を知っている専門職は廃れる</p> <p>① 専門知識を体系のなかで位置づけ、社会での活用方法がわかる ② 専門知識を活用して新たな価値創造ができる ③ もちろん専門知識が正しく活用されているかも判断すること</p> <p>知識を扱うものはみなメタ化の戦略が必要なのではないだろうか</p> <p><small>© 2019 Ryuj KAWAYAMA. All Right. 38</small></p>
---	--

出所) 川山竜二教授ご提供資料

図 4-6 「これからの職業教育の在り方 職業教育の高度化」講演資料 (6/6)

4.4 議論の概要

セミナーにおける議論の概要は以下のとおりである。特に明記がない発言は、専修学校関係者によるものである。

4.4.1 専修学校の道行きについて

- 今後どうなるかはわからない情勢の中で、専修学校としては職業を教えるべきなのか、マインドを教えるべきなのか、どちらに舵を切るべきなのか。
- ✓ 職業教育には2種類ある。職業についての専門知識を教えていくアメリカ型と、職業知見を教えるというよりは、実践から遠いところを教えるドイツ型である。自分が学んだうえで何をすべきかを見出すというところまでを学ばせるのがドイツ型であり、自分で気づかせる教育である。自身で知識を加えていくという姿勢が重要であり、興味関心を持つことが知識につながる。人材流動性の高い世の中で、どういうことを学ばせればよいかということを見ると、モチベーションの方が重要ではないか。(川山教授)
- AIの実証講座をやってみて気づいたことは、高校数学の必要性を高校で教えていないということである。AIに興味がある子が初めて、高校数学の必要性を理解できるのである。高校数学に全く興味を持ったことがない場合、AIに興味を持って、その後に進むにはハードルが高い。数学が苦手な場合、プログラムに興味があっても、AIまでは難しいという肌感覚をもった。高校において数学を学ぶマインドセットが仕込まれていない。大学に入るための手段という認識で、何が必要で、どうして学ぶのかということを理解できていない。そのマインドセットが重要だと考えている。
- 専修学校だけの問題ではないということか。(司会：三菱総合研究所)
- ✓ 教育全体として変えるべきだろうと思う。どうすれば持続可能な社会になるのかを考えて教育をすべきだろう。(川山教授)

- グランドデザインのところに出ていたお話で、今後小学校の教育がプログラム教育など様々に変わっていくとすると、その子たちが6年後に入学してくることを考えると、専修学校の受け入れ態勢（ICT 機材含む）の投資が間に合うだろうかという不安も持った。
- 社会が変われば社会で求められるスキルが変わってくる。そのため、社会の変化は必ず観察しておくべきだろう。AI 人材は大卒院卒を取りたいのだろうという話があったが、大卒だから、院卒だから、という人の取り方は、今後無くなってくだろう。（川山教授）

4.4.2 産学連携の課題について

- どうしても企業に優位性がある。最終的には就職させたいので、そう考えると企業寄りの職業課程を考えてしまう。
- 「学校側が頑張って作ったものを企業に見てもらおう」という産学連携の形が多くなってしまう。そのため学内体制を強く整備する必要は感じている。教育課程編成委員会はあったが、外から委員を追加していくような、踏み込んだ話ができる体制が必要だと感じた。
- 企業との関係性については、企業と付き合うというよりも、企業の中の個人との距離を縮めるという意識がよいかもしれない。（川山教授）
- 専修学校と産業界の関係構築については、産業界側の方に難しさがあるのではないかと。産学連携を正しく理解していないと思われる。連携して何を行うのかというゴール設定が肝心である。大学には産学連携の担当部署はあるが、企業側に産学連携の担当部署はないし、産学連携をやったところで企業内では評価されない。そのため産学連携が企業内ボランティアになってしまい息が続かない。企業側にとってどうなればその担当者が評価されるのかを考える必要がある。産学連携と就職とは分けて考えるべきだと認識している。（川山教授）



出所) 三菱総合研究所撮影

図 4-7 セミナーの様子 (2020年2月10日)

4.5 ガイドラインへの反映

セミナーでは、高等教育の今後の道行きと、専修学校側における時代の変化への対応（初等から教育課程が変化すること）や、マインドセットの更新（企業と対等に連携していく姿勢、学び続けるマインドの重要性、大学や大学院との棲み分け等々）の必要性など、非常に重要なポイントが挙げられたので、これらについてもガイドラインの中に記録しておくこととした。

ガイドラインに5章を設け、セミナーでの議論を基に、以下のように記載した。

外部講師を招いた勉強会の開催

－講義「これからの職業教育の在り方 職業教育の高度化」－

2020年2月10日（月）、虎ノ門法経ホールにおいて、「これからの職業教育の在り方 職業教育の高度化」という演題で、川山竜二教授から1時間のご講義を頂きました。

講義内容は、2040年に向けた高等教育のグランドデザインや、「専門職とは何か」、職業教育のあり方などに関するもので、これからの専修学校のあり方を考えていくうえで大変示唆に富む内容となりました。

特に、「専門職とは何か」という点について、専門職には「Ⅰ.可能的専門職」、「Ⅱ.準専門職」、「Ⅲ.新専門職」、「Ⅳ.確立専門職」の4類型が存在し、このうち特に専修学校が期待されるのは、新たな知識を付加しやすい「Ⅲ.新専門職」の養成であるとのこと説明がありました。

川山教授の講義を踏まえ、専修学校関係者から「専修学校はこのまま職業を教えていくべきか、それともマインド面を教えたほうがよいのか」との疑問が挙げられました。

この問いに対して、川山先生からドイツ型の教育プログラムが紹介されました。「実践から少し離れた内容を教えるドイツ型教育では、学んだうえで自分が何をすべきかを見出すということを学ばせる、自分で気づかせる教育プログラムになっている。実践的知識はすぐに使える反面、すぐに使えなくなるという側面を持っているため、学び続けるというマインドの醸成が非常に重要である」とのこと。

多くの教育現場では、“すぐに使える（就職に役立つ）実践的知識は何か”を知りたいがために産学連携教育を進めてしまいがちですが、川山教授のご指摘を踏まえると、むしろ、“学び続けるマインドを学生の内面に醸成させる”ために企業の現場の協力を得るといった姿勢の方が、今後は重要になってくるのではないかと考えさせられるものでした。

課題解決に向けたワークショップの開催

川山教授による講義の後は、「産学連携の継続に向けた課題と解決のアイデアを出そう」をテーマにワークショップを実施し、専修学校関係者同士で、課題やその解決の方向性について認識の共有を行いました。

ワークショップにおける各班の発表の後、川山教授から、

- 企業側担当者にとっては、産学連携教育に協力したところでそれを評価してくれる仕組みがないのだから、産学連携教育に企業が協力することの意味合いや、人材育成の観点からの連携の意義・目的を、専修学校側から明確に提示することが重要であろう。
- 企業は組織というより、担当者と連携し、うまく付き合っていくという意識が重要であり、いい意味で属人的なところを大切にしつつ、産学連携を進めるとよいだろう。

との取りまとめを頂きました。