

長野県産学官協働人財育成円卓会議 議事録

日 時：平成25年9月6日（金）

13：30～15：30

場 所：長野県庁 議会増築棟
第1特別会議室

1 あいさつ（長野県知事）

○中坪企画幹

それでは、おそろいになりましたので、始めさせていただきます。

ただいまから長野県産学官協働人財育成円卓会議を開会いたします。私は、司会を担当いたします県企画課の中坪と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は大変お忙しい中、企業並びに大学の皆様にお集まりをいただきました。改めて御礼を申し上げます。

本日の円卓会議は、産業界の皆様、大学の皆様、そして行政関係者が、県内の人材育成について協働で取り組むことを目的といたしまして、信州大学様、県経営者協会様のご協力のもと、県からお声がけをさせていただきました。

それでは最初に、長野県知事阿部守一から、ごあいさつを申し上げます。

○阿部知事

皆様、こんにちは。ちょっと駆け足で来たので息が弾んでいて申しわけございませんけれども。今日は、大変お忙しい中、産学官協働人財育成円卓会議、大勢の皆さんにご参加をいただきまして、大変ありがとうございます。平素から皆様方には、県政推進、各般にわたりまして、ご協力、ご支援いただいておりますこと、重ねて御礼申し上げたいと思います。

今、これまで文部科学省で「産学協働人財育成円卓会議」、今日の取組と同じようなものが行われてきていますが、それにかかわっていらっしゃる、新日本有限責任監査法人の大久保様にも、今日は会議のメンバーとして加わっていただいておりますし、ご協力いただいておりますところでもあります。

長野県、今年度から新しい総合5か年計画「しあわせ信州創造プラン」ということで取組をスタートさせていただいております。その中で、基本目標は「確かな暮らしが営まれる美しい信州」ということでありますが、政策推進の基本方針ということで、3本、掲げております。一つが「貢献」と「自立」の経済構造への転換ということで、何はなくてもやっぱり県民の暮らしを支えていく上では、長野県の経済・産業、これからの成長分野にシフトさせるとともに、発展をできる軌道に乗せていかなければいけないというふうに思っております。

そして政策推進の基本方針の2つ目が、豊かさが実感できる暮らしの実現ということで、何よりも私たちを抱いていただいているこの長野県の美しい環境、景観、そうしたものと共生しながら、活躍の場がある、そして健康でいられる、そうした長野県を目指していきたいと思っております。

そして政策推進の基本方針の3点目が「人」と「知」の基盤づくりということで、これからの長野県の発展にとっては、やはり人材育成が最も重要なテーマだというふうに考え

ております。そういう観点で、私どもも人材育成、とりわけ高等教育については、教育長、隣におりますけれども、どうしても県行政という立場からは、今まで、県はもちろん県立高校がありますから、高校の教育であったり、あるいは教育委員会と一緒に小中学校の教育、取り組んできているわけでありましてけれども。やはりこれからの長野県の発展を考えたときに、やはり高等教育のあり方というのが極めて重要だというふうに考えております。

今日も大学の関係者の皆様方にもご参加をいただいているわけでありましてけれども、県内の大学、非常に地域貢献、一生懸命取り組んでいただいている大学も多いわけでありまして、これまで長野県の産業の活性化、地域の活性化、多大にご協力をいただいております。そうしたお取組には、心から敬意と感謝を表したいと思っております。

しかしながら、産業界と大学、あるいは行政と大学、高等教育を軸にして、一緒になって長野県の将来を語り合う、人材育成のあり方を語り合うという場が、あまり今までなかったなというふうにも思います。これ、私の反省点でもあるわけでありましてけれども。ぜひ長野県、これから地域や産業が発展する上で、どういう人材が求められているのか。そして各大学の皆様方には、どういうスタンス、どういう姿勢で、人材育成にお取組になられているのか、そういうものを忌憚なく意見交換をさせていただく中で、大学のあり方に、どうすれば、我々行政、あるいは企業の皆さんにご協力いただくことができるのか、あるいは協力できる分野があるのか。また、逆に経済界の皆さんは、高等教育に対して、どういう期待、思いを持っていらっしゃるのか。そういうものをお互い直接出していただいて、ぜひ長野県の高等教育、人づくり全体が発展する、そういう場にしていただきたいと思いますというふうに考えております。

とはいえ、人材育成の取組は、今日、こうしようというふうになって、明日、すぐ結果が出るものではないわけで、息の長い取組をしていかなければいけない部分もあるわけでありましてけれども。しかしながら、ぜひ、方向づけについてはしっかりと早い段階で出して、そして各関係者の皆様方が、自分たちは何をするのか、どういうことができるのかということをしっかり踏まえていただいて、一緒になって同じ目標に向けた取組をすることができる会になれば、私としては大変ありがたいというふうに思っております。

これ、教育、人づくり、百年の計であります。長野県も「しあわせ信州創造プラン」の中で、「人」と「知」の基盤づくりということで、高等教育の振興についても主要な課題というふうに位置づけさせていただいております。今日、皆さんからいただいたご意見の中で、県として、県行政として取り組まなければいけないことについてもご意見が出るかと思っております。そうしたものもしっかり我々受けとめさせていただく中で、ぜひ皆さんと一緒に、この長野県の教育、人づくり、前進をさせていきたいということを冒頭申し上げまして、私のあいさつとさせていただきますと思います。

ちょっとまだ息がはあはあして申しわけございませんけれども、どうぞよろしくお願ひいたします。

○中坪企画幹

それでは、議題に入ります前に、本日の会議にご出席いただきました委員の皆様は、お手元に差し上げました出席者名簿のとおりでございます。大変失礼ではございますが、名簿を持ちましてご紹介にかえさせていただきたいと存じますので、よろしくお願ひいたします。

なお、本日は、文部科学省高等教育局専門教育課の小林企画幹様にもご出席をいただい

ております。

2 座長の選出

○中坪企画幹

それでは、これより議題に入りたいと存じます。初めに、座長の選任についてお諮りいたします。

座長は、産業界、大学のそれぞれからご選任をいただきたいと存じます。本来であれば、皆様のご意見を頂戴すべきところでございますが、時間も限られております。僭越ではございますが、事務局からご提案をさせていただきます。

産業界からは、経営者協会の会長でもあられます、八十二銀行取締役会長の山浦愛幸様に、また大学からは信州大学学長の山沢清人様をお願いしたいと存じますが、ご出席の皆様、いかがでしょうか。

(拍手)

ご賛同を賜りありがとうございます。それでは、山浦会長様、山沢学長様には、座長席にお着きいただきたいと存じます。

それでは、以後の議事進行につきましては、座長をお願いいたしたいと存じます。山沢座長、よろしく願いいたします。

○山沢座長（信州大学学長）

では、進行をさせていただきます。よろしく願いいたします。

最初に簡単にごあいさつだけしたいと思えます。県内8大学、教育コンソーシアム信州という会をつくっておきまして、日々の情報交換及び長野県の高等教育についても大いに思うところありというふうなことをずっと言っていました。このたび、長野県さんを中心にして、長野県の高等教育のあり方も含めて、有為な人材を県内で育成するという、そういう観点での意見交換会、会議を開くということになりました。これは大変大学側にとってうれしいことでございますし、多分、県民の皆さんにとっても非常に重要なことをやっていただけるというふうなことで、評価をいただけるものではないかというふうに思っているところでございます。

この長野県での若い有為な人材の育成というのは、もう私が申し上げるまでもなく、こういう少子高齢化というふうになってまいりますと、都会に有能な若手の人材が集中するというふうな傾向が出てくるわけでございまして。長野県の今までが、今までの人づくりというのが、どうしても都会にお願いをしてしまうというふうな傾向があったのではないかというふうに思えます。やはりここ、このような状況になってまいりますと、県内に有能な人材を幾ら残せるか、多く残す、そういうふうな方策、魅力のある大学で、県内の有能な人材に入っただく。そして、もちろん県内の産業界というのは活発、非常に元気な産業も多いわけでございまして、そういうところに若手が残っただくと。そういうふうな総合的な形で若者を育てることができるということが、これから必要ではないかというふうに思っております。そういう観点で、県という大きな観点でのご議論を、ひとつよろしく願い申し上げます。

それでは、会議の公開について、事務局からご説明いたします。お願いします。

○角田企画課長

県企画課長の角田と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

公開に関しましては、県の審議会等に準じまして、原則公開扱いをさせていただきます。お名前を記させていただいた形で、議事録・資料等につきまして公表させていただく予定でありますので、よろしくお願ひ申し上げます。

○山沢座長（信州大学学長）

ただいまご説明のように、取り扱わせていただきます。よろしくお願ひいたします。

3 議 題

(1)「長野県産学官協働人材育成円卓会議」の設置について

○山沢座長（信州大学学長）

それでは、お手元に議事メモがあるかと思いますが、本日は議題が2つでございます。第1議題といたしましては、長野県産学官協働人材育成円卓会議の設置趣旨について、これを議題といたしまして、議論を始めたいと思います。

まず、事務局からご説明をいただきます。お願ひいたします。

○角田企画課長

それでは、説明に入らせていただきます。お配りしました資料の1ページをご覧くださいと思います。1ページに、この円卓会議の設置要綱(案)をお示ししてございます。ごらんとおりでございますけれども、趣旨にご賛同いただきました皆様、20名程度で構成するということでございます。

第7にございますけれども、この本番の会議以外に準備委員会、またはワーキンググループを置きまして、議論を促進していきたいというふうに考えております。

続きまして、3ページをお願いいたします。この会議のねらい等につきまして、もう一度ご説明をさせていただきたいと思います。

こちらにございますように、長野県のポテンシャルを活かして、新たな付加価値の創出を担えるような人材育成、これが、今、求められているという認識に立ちまして、スタートを切りたいということでございます。

これまでも産学での取組はありましたけれども、人材育成の視点での連携は、活発とは言いきれないのではないかとこのように考えております。そうした中で、大学は、自らの取組に対する評価が必ずしも十分ではないというふうに感じておられる。あるいは企業、大学とも、地域貢献に取り組んではいらっしゃいますけれども、両者が一体となって取り組むことで、さらに効果を上げることができるのではないかとこの指摘もございまして、また、社会からのニーズをもっと取り入れた教育が求められているというようなご意見もございまして。

こうした観点から、この会議を設置することで、人材育成について、産業界、大学に行政が加わって議論を重ね、具体性を伴う取組につながることを期待するということで、設置をさせていただきたいというふうに思っております。

まず、初めて設置するこの会議でございますけれども、II番にございますように、大学・企業とも、教育目標や人材に関する方針、これはもうさまざまでございます。したがって、共通して当てはめるような尺度というようなものを求めるよりは、多様な意見があるとい

う前提に立ってご議論いただくことが大切かなというふうに考えております。

進め方に関しましては、要綱案にもありましたが、準備委員会、ワーキンググループによりまして議論を深めていきたいというふうに考えておりますが、最終的にはアクションプランの策定を目指していきたいということですが、具体的な行動が可能なものにつきましては、順次、実行に移すということにさせていただきます、来年度以降もさらに議論を深めてまいりたいというふうに考えております。以上でございます。

○山沢座長（信州大学学長）

ただいまご説明がございました。特に3ページのこの円卓会議についてということで、ねらい、共通認識、進め方、この辺がポイントかというふうに思います。ただいまのご説明、ご質問ございましたらお願いいたします。

私のほうから一つあるんですけども、特に設置に当たっての共通認識のところでございますけれども、これは、先ほど知事のごあいさつの中にも、本円卓会議は、大学、産業界による人材育成というだけでなく、行政も入るというふうなことをおっしゃっていただきましたので、ぜひ、大学、産業界、行政、共通するプラットフォームとしてというふうな認識で、ぜひお願いしたいというふうに思っているところでございます。

ほかにございましたら、どうぞ。

○清泉女学院大学学長 吉川武彦氏

清泉女学院の吉川でございます。もちろん趣旨や何かに関して問題を私は感じているんではありませんが、構成員の問題です。

私は、この最初にご説明を受けたときに既に申し上げましたけれども、やっぱり高等教育機関というのは、何も大学という、4年制大学ないしは大学院の問題だけではございません。やはり私たちの、この長野県の中における高等教育として位置づけられる中には、当然、短期大学もあるわけです。こういう短期大学をどうしてこの中に入れられないのかということに関しては、最初の段階で私は問題提起をさせていただきました。しかしながら、残念ながら、回答がないまま本日にになりました。少し事務局のほうからのご説明をいただければありがたいと思います。

○山沢座長（信州大学学長）

よろしゅうございますか、お願いします。

○角田企画課長

学長先生からご意見をいただいた経過は承知しておりますが、今回のこの議論の展開、もちろん必要に応じて短期大学、あるいは場合によっては高等学校代表の皆さんとか、参加いただくことが必要だという場面も出てまいろうかと思えます。

ただ、まず初回につきましては、4年制大学ということで絞らせていただいた中で、議論をスタートさせていただきたいというふうにご理解をいただきたいと思います。

○山沢座長（信州大学学長）

この問題は、8大学の連携の会議でも一つ話題となっております、本会議は、本日、こういうふうな形で第1回を迎えたわけでございますけれども、多分、準備委員会、ワーキンググループ等でこれから議論をいろいろ詰めていただかなければならない状況がどん

どん出てくると思いますけれども。そういう中で、やはり高校の校長先生方に入っていたかなければならないということも十分出てくる。それから短大、それから高専、このような方々にもご出席賜らなければ議論が進まないという状況も十分出てくるのではないかと思います。

そういう観点で、ぜひ準備委員会、ワーキンググループの中に、そのテーマによって、本日出席のメンバーに限らず、広く、教育関係者という形で入れていただきまして、そしてその議論の内容が非常に重要であるというふうになりましたら、本会議のほうに、いや、多分なると思えますけれども、本会議のほうにもご出席を賜るといようなことで、ひとつ進めていただきたいというふうに思います。事務方、よろしく願い申し上げます。

ほかにございますでしょうか。それでは、おおむねこの会議の設置のねらい、認識、進めかたについては、このようにしたいと思います。年2回、今年も来年も少なくともやるということ、これはぜひやっていきたいというふうに思います。それから、実際に細かな議論をしていただきますような準備委員会、ワーキンググループというのは、ぜひたびたび開いていただいて、先ほどアクションプランというようにも出てまいりましたけれども、この1、2年のうちに、ぜひ計画として成案を得るような、そういう努力をしていきたいというふうに思いますので、何卒よろしく願い申し上げます。

○新日本有限責任監査法人 大久保和孝氏

先ほどご紹介いただきました新日本監査法人の大久保と申します。どうぞよろしく願いいたします。

ちょっとどこで申し上げようか悩んだんですけれども、設置に当たってということでございますので、ちょっと簡単に、経緯だけご紹介させていただきたいというふうに思っております。

もともと東京のほうで、この産学円卓会議をやろうということで、東大以下国立大学及び私学を含めた12大学が集まって、あとは経済同友会、経団連が、珍しく一緒になってバックアップする形での円卓会議をおとしの7月に開催いたしました。ここでの一番大きな関心事項はどこにあったのかと言いますと、実は各大学はそれなりに頑張っているのも事実でございます。しかし、それが産業界には全く届いていないと。他方で、産業界は産業界で、最近の若いやつはどうもだめだみたいな意見もよく出てくるわけでありませう。お互いに陰で悪口を言っていて、負の循環になっていたのではないかと。むしろ大事なことは、何を求めている、その要求をのんだときに、どういうふうには企業も対応していくのか。

一方で、これ実は企業も、今、大きな岐路を迎えていると思います。従来の人材育成のやり方では人は育てられないということで、これはJFEの數士（すど）さんが言っておりましたけれども、企業自身が猛省をしていくべき時期に来ていると、これまでのやり方ではもはやもうもたないんだと。こういうようなさまざまな課題が、今、出てきている状況でございます。

こういうような状況の中で、これまでは寄附金と卒業生の扱いしか向き合ってこなかった大学と企業が向き合って、何をどうしていけばお互いにいいことが、正の循環が回っていくのか、そんな趣旨でこの円卓会議が立ち上がったというのが背景でございます。

それのもう少し大事なものは、やはり政府が設置している教育審、国大協会、こういうような公式とは違いまして、むしろ経営者の方々、大学の学長の先生方が本音でぶつけ合っていくような場にすることのほうが大事ではないかということで、形式的な、その地位に

準じた発言ということではなくて、むしろ教育の中身を議論していく場として東京の円卓会議は進めさせていただいて、非常にそれは、非常にうまく前に進んでおります。東大の秋入学の話からいろいろな企業の人材育成は、この2年間でもう大きく変わってきております。そういうような循環を生み出していく場というふうに考えております。

簡単にだけ、ちょっとその前提の中で申し上げておきたいと思っておりますけれども、その上で、今回、長野県で開催させていただくに当たっては、その地域の特性というものをどう反映していくのかということ、やはり十分に考えていかなければいけないということ。それから2点目としては、その大学と企業のベクトルの方向性をどう考えていくのかという点については、それぞれが考えていかなければいけないと。この2点が、この円卓会議の設置に当たっての一つのポイントになるというふうに理解をしております。

繰り返しになりますけれども、この場というのは答えを出す場ではなくて、それを考えていく場と仕組みであって、この親委員会のほうでコンセプト、大きな方針を議論して、ワーキンググループのほうでコンテンツをきちとした形で議論していく。こういったようなことが設置の背景にあったと理解しております。

少し長くなって申しわけございません。以上でご説明とさせていただきます。

○山沢座長（信州大学学長）

ありがとうございます。ほかにもございますでしょうか、どうぞ。

○株式会社井上代表取締役社長 井上 保氏

吉川学長さんのお話に戻りますけれども、私、企業というよりも、現在、長野県の定時制・通信制の教育振興会の会長をやっているんです。それで、そういう中で、高校の進路指導の話になると、私どもの会社にも高校を卒業した人が勤める、あるいは大学を卒業した人が勤めるという、そういう形になるんですけれども。

進路指導のときに、もし就職か進学で迷っていたら、もう間違いなく進学を勧めてくださいと、これをもう進路指導の先生にお願いしているんです。と言いますのは、高校から卒業して勤めても、何か迷っていると、必ず2～3年でやめて、やっぱり専門学校へ行ってしまおうと。ですから、そういう意味では、私は、先ほどのお話のように、高校の学校もこういう会議でやっていかないと、大学だけの視点では、私は絶対無理で解決していかないとこのように思っております。

○山沢座長（信州大学学長）

ありがとうございます。ほかによろしゅうございますか。

それでは、第1議題でございますけど、今、いろいろなお話がございましたので、この辺をぜひ参考にして、第2回目のこの会議にはぜひ早急に実現するような、実現できることはしたいというふうに考えております。よろしくお願い申し上げます。

（2）意見交換

○山沢座長（信州大学学長）

続いて本題に、本題というか、今も本題でございますけれども、一番本日のメインの審議ということになるかと思っておりますけれども。

意見交換というふうな題目になっておりますけど、実は準備委員会で、どのようなこの会議のテーマというのを考えたらいいのだろうかということ、前もっていろいろとご検討いただいております。その中で案が出ているところでございます。これについてご紹介申し上げて議論を進めたいというふうに思っております。それでは、事務方、よろしくお願い申し上げます。

○角田企画課長

4ページでございます。テーマということで、お示しをさせていただきました。

今、お話がありましたように、会議の設置目的そのものにも近いわけですが、事前に企業の皆さん、大学の皆さんからご意見をいただいて設定させていただいたものでございます。企業と大学の協働による人材育成の仕組みということでございます。

中身につきましては、既に皆様にお伝えを事前にさせていただいておりますので、省かせていただきまして、以降、意見交換をお願いしたいというふうに思います。

○山沢座長（信州大学学長）

簡単な説明でございましたけれども、4ページをごらんいただきたいとします。

企業と大学の協働による、これ「企業と大学の」の間に「行政」も入れて考えていただいてもいいかと思えます。例えば私どもの大学の卒業生というのは、行政に就職する方も随分いらっしゃるわけでございます。そういう観点も含めていただきたいというふうに思っています。

そういうことで、企業と大学の協働による人材育成と、こういうふうなことをまず考えたらどうだろうということでございます。いろいろ議論の中では、準備委員会の中ではあったと聞いております。かなり長い議論をいたしまして、求められる人材を検討しようとか、大学での人材育成をどうしたらいいんだとか、企業ではどんな人材育成をするのかとか、大学のリソースをどうやって活用するんだとか、県内大学への進学促進だとか、Uターン・Iターンの促進、小中高教育の連携等々、今、多分、皆様が頭の中で浮かべられたことだと思いますけれども、そういうふうな問題、課題について、種々議論をなさったようでございます。その中で、まずは企業と大学の協働による人材育成、これが具体的にどのような方法で実施したらいいのかというふうなところを、少しこの中で議論するというのは必要ではないかということで、ここにテーマを絞って準備委員会では提案してきているところでございます。

そういう観点も含めて、大変お忙しい学長の皆様、それから自治体の首長さんの皆様、それから企業の社長の皆様がお集まりでございます。そういうことで、実のある議論が少しでもできればというふうなことで、少し絞らせていただいたところでございます。

それでは、意見の交換をよろしくお願い申し上げます。

○セイコーエプソン株式会社代表取締役社長 碓井 稔氏

私も、人材育成というのは、これ非常に大切なことだというのは、これ、どなたもご異論のないところだと思うんですが。では人材育成をして何をするのかというところを、もう少しレベル合わせをしておかないと、人材育成の議論が終息しないんじゃないかというふうに思います。

例えば人材育成をして、何のためにするのかと。これはよい社会をつくるため、よい世界をつくるために人材育成をするんだということだと、それなりの人材育成のありようが

あるでしょうし、また、長野県をよくするんだというための人材育成だと、またこれはちょっと違った議論になるでしょうし、ですから、どういうところまでを包含して人材育成をするのかと、議論するのかということでは少しレベルを合わせておかないと、議論が噛み合わなくなってしまうんじゃないかなというふうに思います。

私たちの会社はもうグローバルを相手に、グローバルなお客様のためにさまざまな事業活動をしているわけで、まさにそういう意味では、私たちの求める人材というのは、世界のお客様に対して価値を提供できるということになっていってしまうわけで、そういう意味では少し議論のありようというものを、レベル感を皆さんの中で合わせていただけたらなというふうに思います。

○多摩川精機株式会社代表取締役社長 萩本範文氏

ただいまの確井社長のご意見に私も同意見で申し上げたいと思うんですけども。

この人材育成の枕詞は、有為なだとか、付加価値を創出するとか、幾つかの言葉が使われているんですけども、どういう人材を育成するのかという定義のところをしっかりとっておかないと、意見といいますか、論議が発散してしまうのではないかなと。

国民の能力というのは非常に幅広いものがあるわけで、私どもは製造業ですけども、その一つの製造業という会社構成の中にあっても、その会社そのものをリードしていく立場の人、そして末端で、もう本当に一日一日作業していただく人など、大変に幅広い人材が活動して企業活動をしておるわけであります。

そういう中で、単にその大学という論議だけで論議の終息しない課題が私たちの職場の中ではあるという意味で、これから論議しようとするそのテーマが、どういう人材に対して何を期待しているのかということをはっきりしておかないと、論議が進まないような感じをしております。以上です。

○山沢座長（信州大学学長）

今のことに関連してでも結構ですし、もうその人材育成、何のためにという、その観点も含めて、広く捉えても結構でございますので、この点は少し議論が必要なところかなというふうに思っておりますので、よろしくお願ひします。

その具体的な方法というのは、ワーキンググループでもできるでしょうから、何のためというのは、これは、今、企業のお二人からご発言がございましたけど、大学側も考えているところがあるのではないかなというふうに思います。大学、企業、とらわれずに、どうぞ、よろしくお願ひ申し上げます。

○松本大学学長 住吉廣行氏

松本大学の住吉と申します。今、お二人の社長さんがおっしゃったこと、僕も、最初にその話をしないとこの議論が進まないなと思って来たところです。

私たちの大学自身は、地域貢献を校是としてやっているんですけども。その中で本当にねらっていることは、地域貢献と言いながら、今の若者の現状をどういうふうに分析して、何が欠けている、それをどういうふうな教育をすればそこを回復できるかというようなことを念頭に置いてやっているつもりがあります。

基本的には、よく言われているのは、文部科学省のほうから言われているのは、学士力と、プラスして社会人力を身につけると。社会人力というのは何なんだといったら、コミュニケーション能力だとか、プレゼンテーション能力だかということ言われていて、私

たち、それを一挙に解決するにはどういう方向があるのかというようなことを考えつつ、それを地域貢献と結びつけて、どんな教育をやればそういうことが可能なのかというようなことを考えているつもりです。

うちの大学は、地域とのということを言っているので、今、お二人の社長さんのおっしゃった中では、海外との、あるいはグローバルという視点を前面に出すということは、私たちの弱点だなというふうに自分たちでは認識しておりまして、それ以外の部分を自分たちは担っていこうというふうに思っています。

ですから、大学それぞれも、自分たちの担うべき役割というものがある程度自覚したり考えたりはされているんじゃないかなというふうに思いますので、私自身のところだけ、ちょっと少し話させてもらいたいと思うんですけども。

要するに学生が学びたいという、あるいは自分から学びたい、あるいは創造性を身につけたいというときに、私自身は、大学の教員が上から押しつけて、これやれあれやれと授業時間が長ければいいなんていうことで、そんなことで解決することはあり得ないというふうに思っています。自分のほうから、何でこれを解決しないといけないんだ、なぜそうなっているのかという、そういう疑問を持つとか、好奇心を持つとか、そういうことをドライビングフォースにして自分から学んでいくという、そういうシステムが、あるいはそういう精神が身につけていない限り、どんなところに行っても役に立たない人間にしかならないのではないかと。あの偉い人がこういうふうに言っているから、それをやればいいんだとか、こういうふうに言われたからそれをしていればいいんだとかということ、自分の判断力を磨くことなく、言われたことだけやっている人間が蔓延するようでは、社会の健全な発展というのは多分ないというふうな認識を持っていますので。そうしたら、そういう学生が、どういうふうにすることによってそういう学生が育つんだと。多分、マル・バツだとか、答えのわかっている課題に対して、いかに早く正解にたどり着くかというようなことを教えるような、あるいはそれをいいと言っているような教育を幾らやっても、多分無意味だなと、そういう学生は育たないだろうというふうに思いますので。

私自身はこういうところで話をするとすれば、彼らが自分から好奇心を持って自分のほうで学びたいと考えて、自分で調べながら自分の能力を磨こうと自分で思うような、そういう教育システムが必要で、そこに企業の方たちがどれぐらいの格好で参画してもらえるか、あるいは協力してもらえるか、そういう視点を議論できればいいんじゃないかなというふうに思っています。

○諏訪東京理科大学学長 河村 洋氏

諏訪東京理科大学の河村でございます。私どもも、今、松本大学さんがおっしゃったように、地域貢献ということを主な使命としておりますけれども。

日々感じますことは、地域の企業さんがグローバル化しておられる。ですから、これはもう地域かグローバルかということではなくて、地域貢献をするということは、もうグローバルということと切り離せない、そういうふうに感じております。それを私どもとしても目指して進めておりますけれども、もうこれは私どもだけの、大学だけの力ではできない。つまり学生たちにそういうことをしっかり認識させていくということは必要でありまして、そのためには、企業さんと一緒にこの人材を育てていくということが必要で。そういうことのためにこういう会議ができて、こういうところで一緒にお話し合いをさせていただけるのは大変いい機会だと思っております。

○長野大学学長 野原 光氏

長野大学の野原でございます。先ほどエプソンさん、多摩川精機さんからご指摘があったように、どのレベルでの人材育成かということ、人材育成をして何をするんだと、その点に絡んでなんですけれども。私どもは、地域社会の若者全体の知的能力をどういうふうに底上げするかというふうに考えていますが、多様なレベルの人材を育成するにしても、私どもはこういうふうに考えているんですが、つまりかなめは発想の転換のできる人材の育成だというふうに思っております。

ちょっと何のこっちゃいなということでもわかりにくいと思うので、ちょっと簡単にある企業の事例ですけれども。スーパーで鶏のもも肉というのを売っていますけれども、パックに入れて。それで、鶏を解体してパックにして梱包して出すまでの過程で、一番大変なのは、鶏のもも肉から骨を切り離す工程なんだそうですけれども。あれ人力でパートのおばさんたちがやるわけですが、あれは非常に難しい。そこをある企業が切るのを自動化しようとしたんですけど、どうしてもできない。で、撤退することにしたんですが。そのときに一人、どうしてもあきらめない技術者がいて、会社に隠れてずっとそのパートのおばさんたちと手作業をやりながら、切る自動化機械をどうやってつくったらいいかって考えた。ところが作業をやっているときに、あるとき気がついたというんですが、骨と肉の間を切るという発想でやるからだめなんだと。これは、実は骨から肉を剥がせばいいんだと、あるいは肉から骨を剥がせばいいんだと、そうすると骨に残る肉の歩どまりが非常に少なくなるんだそうです。つまり切断するという発想から剥がすという発想に転換した。これによって鶏のもも肉の自動脱骨機というのが可能になったんだそうなんです、これはある企業の、その方面では知られた話なんですけれども。

つまりこの発想の転換というのをできる人材を、これ発想の転換って、さまざまなレベルであるわけですよ、リーダー層から、中堅層から、現場まで含めて。だから、それができる人間というのを育てるとするのは、我々、共通して考えなければいけないことじゃないかなというふうに思っています。もうちょっと一般的な言い方すれば、自分たちのだれもがあまりに当然だと思ってとらわれている前提や物事を捉える認識の枠組みから、ふっと抜け出して全く別の前提や枠組みで物考えるという、そういう、つまり自分を自分から自由にしてやわらかくする知恵、これを私どもは方法としての教養というふうに考えているんですけれども。こういう方法としての教養の形成というのが我々の使命だというふうに考えていまして、多分、これは実業界からごらんになっても意味のあることなんじゃないかなというふうに思っていますが。見当外れかもしれないので、その点はさまざまな方面から率直なご批判をいただければ幸いというふうに思っております。

○長野県市長会副会長（東御市長） 花岡利夫氏

この会で、どういう人材を何のために育てるのかという議論をまず議論したほうがいいというお話をいただいて、確かにそのとおりだなというふうに思っています。各大学が努力されているというのは重々承知しておりますけれども、この会で何を議論するかということなんだろうということだと思っております。

ちょっと場違いかもしれませんが、人の受け売りですけれども、だるまの玉の部分、こけても起きる玉の部分、鉄の玉があって転んでも起きるとい、その玉をどこがつくるのかという、人材におけるそのところを、それが小学校なのか、中学校なのか、高校なのか、大学なのか、定かではないんですけれども。そこをまず、世のため、人のため

に生きるのか、自分のために勉強するのかというところもよくわかってないというところ
で、ベースのところをちょっと議論いただいて、その上に、だれがどうそれを育てていく
のかという、人材のコアの部分に関して任務分担していただいて、その上で、企業が育て
る部分と、企業はどこまで大学に育ててもらって送り込んでもらいたいというふうに思っ
ているか。

また、行政としても、テクニカルな部分に関しては、行政で学んでいただければいいん
ですけれども、非常にか弱いという感覚があって、倒れてしまいそうだとこのところを、
やっぱり今の教育がどう骨太の人間を育てて送り込んでくれるかというようなところが、
行政としてはどうか、私としては希望しているという面があるんですけれども、その辺
がちょっと詰まればなというふうに思って来ました。

○北野建設株式会社代表取締役社長 北野貴裕氏

北野建設の北野と申します。手前どもは、ご承知のように地域に根ざしている会社でござ
いまして、地域社会と本当に密接に、地域が発展しなければ成り立たない業種でござ
いますので、密接にやらせていただいておりますが。

先ほどからのその人材の育成に関してなんですが、人材の育成は、いい人材を育成する
ということが目的だと思うんですが。それともう一つ、この地域になくてはならない人材
の育成ということで考えますと、その人材の確保、これからほかの地域との人材の確保の
競争は当然否めない事実となってくると思います。

そういった中で、この地域に必要とされるいい人材を育てるということと、確保するこ
と、これは産学官、どの分野においてもなくてはならない人材というのは育成するんです
けれども、またそれが確保できなければ、流出してしまっただけでは元も子もないので、やはり
地域になくてはならない人材、またその確保という観点も議論されてはなと感じます。

○株式会社本久ホールディングス代表取締役会長 加藤久雄氏

本久ホールディングスの加藤でございます。今、北野さんがおっしゃったのは、非常に
私も意見に賛成でございます。と申しますのは、人材育成と言いますけれども、その人材
がまず流出しているということでございまして、そういう意味では、本日この、まず大筋
として県が主導して、産学官で人材を育成しようということは非常に私はいいい、タイムリ
ーなことだと思っております。

実際に、今、一番大事なものは、人材を育成する前に大学の、有名大学に皆さん行って、
なかなかそれが戻ってこないということが非常に大きな問題になっているわけございま
して。やはり長野県にできるだけ人材が残ってもらおうと、それには各大学がそれぞれ、同
じような大学ではなくて、それぞれ自分たちの特徴を出してもらって、そして大学それぞ
れの魅力を高めていただいて、長野県の大学に進学してもらおうと、そして長野県に就職し
てもらおうと。我々企業も、それぞれの企業も頑張っって、できるだけそういう受けられるよ
うな体制をしていくと。それもメーカーなのか、商社なのか、それからふつうの商店なの
か、それによって、やはり全部がいい優秀な人材じゃなくても、逆にまじめであればいい
こともあるし、また技術が必要な方もあるし、それぞれ目的、企業によっても目的が違
いますし、人もそれぞれまた違うわけですから、それぞれの人がそれぞれの能力を生かせる
ような形の中での教育、それぞれを生かせるようなやっぱり就職、そういうことが本人に
とって幸せになるんじゃないかと思えます。

ですから、この会議を設けたということは、私は非常にタイムリーだというふうに思っ

ております。

○佐久大学学長 竹尾恵子氏

佐久大学の竹尾でございます。私ども看護の単科大学ですので、お話を聞いていると少し立場が違う。例えば産という、今、お見かけすると全部企業でして、私どもですと病院ですとか、福祉施設ですとか、そういうところが卒業生を送り出すほとんどのところでございます。ですから、一般的には少し立場が違うかなという感じはします。

今、ちょっとお話があったように、地域に残るかといったら、今、うちの大学はほとんど、93%、94%は長野県に残っております。入ってくる学生たちもそのくらい県下から入ってきます。

そういうようなことで、ただ、そういうあれがありますが、どっちかという、この医療系は資格試験がありますから、国家試験も受けて卒業していくわけですが。今までの看護界の病院なり施設と大学側との間には、やっぱりいろいろ問題はありました。大学は一生懸命教育をして送り出すんですが、病院は、4年間も勉強してきて何もできないじゃないかと。一般能力を求めるといよりはかなり技術を、あるスタンダードな技術を要求されるわけですが、それができないと。そうすると病院側は、できない、もっとちゃんと教育してくれと。大学側は、いや、一生懸命やっている、これ以上、そんな熟練みたいなことはできないというようなことがしばしばありました。

そういう中で、両方して、だめじゃないか、だめじゃないかと言っていてもしょうがないと。お互いにそこに研修制度みたいなのを取り入れて、足りないところは、特に非常に重要な部分というのは、研修みたいにしてやろうじゃないかというのが一つあります。

それからもう一つは、やっぱり世の中の要請が変わってきます。そうすると同じように教育していたって、例えば医療の世界が変わってくれば、こういう能力が足りない、あれが足りないが出てきます。そういうときに、何もかも大学がそれを背負って出すことはできないので、いわばプラスアルファで研修というような格好で、そこに時代に合う能力なりをつけ加えています。3週間、4週間の研修もあれば、何カ月という研修もありまして、それを企業と、企業といいますか、施設と大学側が受け持ってやっていくと。そういうようなことは、おそらくその企業サイドと教育サイドが教育して、お互いに何が要るのか、大学は何を考えているのか、臨床の場は何を求めているのかの調整としては役に立つ、そういうものじゃないかなという気が、今、しています。

ですから、大学によってすごくバックが違うんですけども、双方が協力する、そういうチャンスを、何をやったらいいかというのを考えていったらいいんじゃないか。一般的な人材の、人間的、人間力を高めるというのがありますけれども、なかなか抽象論だけで言っている、うまくいかないなという気はちょっとしております。以上です。

○山沢座長（信州大学学長）

ありがとうございます。ちょっと意見がいっぱい出てぐちゃぐちゃになっているように見えますけど、実はそうでもないように思います。

碓井社長と萩本社長のご意見から始まりまして、人材育成、その目的は何だ、どういう人材を育てるんだという話、ここが不明確であると、ここから始まらないとだめだろうということで、企業の方々からいろいろな必要人材、どこを目指しているかというふうなお話もございました。

そういう中で、大学のほうからいろいろ、卒業します学生がどのような企業で、どうい

うことを目的としている企業に入るかは、それは4年間の間で決まらない場合もあるわけですが、決まった後からというふうになりますと、もう時間がないというふうなこともあるんでしょうけれども。

何人かの学長から、大学としていろいろな、例えば人間力を高めるとか、発想の転換ができるとか、好奇心を持っているんだとか、問題解決力があるんだとかというふうなことで、その学生がどのような目的の企業に入っても、きちっと一人の人間として、技術者として、あるいは営業マンとして生きていける、そういうふうな能力をつけさせることに注力しているんだというご意見がございました。この辺は一つ大きな考え方、そこをどうやってつなげるかというのは、少し細かな議論が要るかと思います。

それから、そこに加えて、花岡市長さんから、人材のコアの部分というふうな言い方で、もっと能力以前の問題として、骨太さとか精神力の話もあるかと思いますけど、それを付けさせるというようなことが大学でできるのか、あるいはどこから通してそれをやってくるのかというような話がございました。

それから、2つ目は人材の確保ということで、これは人材の育成と確保というのは違うことだということで、北野社長、それから加藤社長からお話がございました。これは、特にいろいろな人材が必要なんでしょうね。多分、大学はすぐ優秀なとかというふうに言うんですけども、そうばかりではなくて、いろいろな、ある企業を支えるというのは、いろいろな人材が要ると。そういうふうなことをきちっと大学側もわからなければいけないということ。そういうことがわかりますと、各大学が個性的に学生を集めると、個性的な研究をしているということで、県内に残る、県内に残留する高校生も増えてくるだろうというふうなこと。

それから、竹尾先生から看護系で、学校ですね、看護大学と、それから病院の連携による研修でレベルアップをさらに図るんだと。これは技術系の企業で言いますと、これはインターンシップというふうなことで少しやっているところがあるというふうなことで、3つほど、今、大きなくくりで議論が進んでいるかなというふうに思います。

それは、今、私の勝手なまとめでございまして、もっとほかにも考え方があるんだということでしたら、今日は多分まとまらないので、第1回目ですとまとまるわけがないのでございまして、いろいろお考えのところを述べていただきたいということで、この議論をさらに続けたいと思います。

大体、あと時間で30分以上でございますので、少しじっくりとお考えの上でのご発言で結構でございますので、よろしく申し上げます。

○長野県農業協同組合中央会会長 大槻憲雄氏

すみません、農協の大槻と申します。今、経済界の皆さん、グローバル化された中での企業活動というようなことがあったんですが、私ども農協という立場でいえば、第1次産業ですので、この日本の国から逃げ出した農家というのは1軒もないというように思うわけですが。そういう中で考えますと、今の私どもを取り巻く状況ということになれば、やはり農業を職業として選んだ皆さん、これは農家ですが、その皆さんとともに仕事をしていくJAの職員、農協の職員という2つの分け方をして考えていかなければいけないかなというように思うんですが。

そういう中で、やはり今の農業後継者と言われる皆さん、私も、うちでは農協青年部ですとか、また行政で言えば農業士協会と、こういういろいろな組織があるんですが。そういう中で思いますのは、やはり何ていいますか、以前に比べて、先ほど来話が出ています

ように、学力ですとか技術力というのは、十分高度なものを持っているわけですが、それを生かす能力が少し足りないかなど。同じ稲をつくっても、では、これはどうすればいいかと、そうはいっても3倍も4倍もとれるというものではありませんので、最低でも1割くらいが精いっぱい。これは農業関係、全部、そういう位置づけで、リンゴでもブドウでも、またレタスや白菜もみんな同じなんです。そういうところでの考え方の柔軟性といえますか、を持った皆さんというのは、私どもにとっては大きな期待をする部分だと思いますし、またやっぱり長野県という地形の中でいえば、それを一つまとめてどう消費者の皆さんに届けていくかというところでの発想をもう一回つくっていくような部分での人材育成というものも、これは農協の役目というところもあるんですが、そんなことかなと思うんですが。

そういう中で、今度はJAの職員という立場で見ますと、多くの大学の生徒の皆さん、大変大勢私どものところに来ていただいて、今、活躍をいただいております。やはり特にそういう中で、営農指導員みたいな農家を指導する立場の皆さんを見ておきますと、やはり以前に比べて説得能力といえますか、さっきコミュニケーション能力ですとか、いろいろなこういうご意見があったんですが、そういうのがちょっと足りない。あとは人間のつき合いですから、人とのつながりの中で信頼されていくようなところが少し欠けていれば、やはり農家の皆さんの信頼というのは受けられないというところから、やはり、私はやっぱりそういうところの柔軟性といえますか、本当にできるような人材をつくり、またJAでもそのことについてはしっかりやっつけていかなければいけないというように思うんですが。今の実情と、本当にこれからの長野県農業を支えていく皆さんに対する思いというのを、この席の中で発信できたらというように思っております。

またそんな意味で、いろいろなご意見、また方向性を一緒になってつくらせていただける、この場は本当にありがたいことだと思っておりますので、ひとつよろしく願い申し上げて、私のご意見とさせていただきます。

○長野県町村会会長（川上村長） 藤原忠彦氏

川上村長の藤原です。ちょうどいい機会ですから、私の経験も含めてちょっとお話ができればと思っています。

私も四分の一世紀、地域政策、地域振興でずっと取り組んできたんですが、やはり最大の地域の基本は、教育をされた人間がどのくらいその地域にいるかということがすごく地域に影響するわけでありまして。私が地域政策を担当するときには、教育をすれば絶対戻ってこないというのが農山村の考え方だったんですが、最近はやっと目覚めてきまして、逆転現象が出てきているわけでありまして。教育をしなければふるさとに戻ってこないというのが、今、実際の村の現状であります。今、後継者の7割が学卒でありまして、その皆さんが本当に頑張って、一生懸命農業をやっているということですから、おかげで本当に農業後継者は全く問題がないような地域になってきております。その皆さんがしっかり近代農法に基づいてやっておりますから、所得もそれなりに、我々よりははるかに高い所得を得ているわけでありまして。いろいろの人たちが、今、川上に来ておりますが、みんなお金がとれるから後継者が定着するということを言っておりますが、それは全く反対で、人材がいたからお金がなからとれる村になったということでもあります。

そして、この20数年間ずっと見ていますと、やはり教育には2つの目標がありまして、一つはやはり教師が学校でしっかり知識を詰め込んで、すばらしい人格をつくって、そしてまたそれが地域貢献、肉体労働にしても、精神労働にしても、社会に貢献できる人材を

つくるのが、一つは教育の目標かと思います。そういう人たちがすばらしい家庭をつくったり、地域もつくるということかと思います。

もう一つ、やはり地域には地域の教育目標がありまして、その地域の資源や歴史や風土を使いこなせる、そういう教育目標が地域にあるわけでありまして。ですから、私は、大学へ行く以前にやはり風土教育というのをしっかりやっておかなければ、ふるさとへ帰ってくる回帰の現象が出てこないではないかと思っております。ですから、その辺のところをしっかりと長野県として目標を持って、どこかでふるさとのよさというのをしっかりと教育する必要があるのではないかと考えております。

ですから、ローカルのやはり風土教育というのをしっかり植えつける。ある程度の期間をつくって、最終的には帰ってこなくてもどこかでしっかり貢献できればいいわけですが、必ず私はふるさとへ帰ってくる人たちが多くなると考えておりますので、その辺のところを、ぜひ地域性をしっかりと特色を出して教育することが必要ではないかと考えております。以上です。

○不二越機械工業株式会社代表取締役社長 市川浩一郎氏

不二越機械の市川でございます。我々企業人からすると、やっぱり企業が求める人材、あるいは社会が求める人材、全て同じだと思うんです。発想力があるほうとか、変化に対応した人材でなければいけないとか。それで、大学から出て、社会に出て、そこで初めて企業の中で、そういった変化に対応するためにどうするんだと、あるいは開発に入れてその発想力を高めるとか、そういうふうに変現になっているのが今じゃないかと思うんです。

それで、私は、今、今日は大学ばかりなんですけれども、その辺、ちょっと教育というやり方にもう少し考える必要があるんじゃないかと。それは小学校、中学校、高校、全てそうなんですけれども。私の考えですと、やっぱり今の教育というのは、正解は一つであるという教育しかしてないんです。端的に「1+1は」というと、「3」というと、間違えだ、おまえはと。「2」であるということしかやってない。それが、社会へ出たときには、「1+1は」という発想はしてないんですね。社会は何を発想するかというと、「2」という答えをどう求めるかというのが社会だと思うんです。それが変化に対応した力だとか、あるいは発想力だとか、そういう教育がなかなかできてないから、社会に出てそういう子どもたちが迷う、あるいは挫折するというふうになるんじゃないかと。やっぱりその辺が、人材育成というのも大切なんですけれども、その中に教育の方法、これちょっとこういう場面でやるべきかどうかというのは別問題なんですけれども、そういうことも考えてやらないと、優秀な人材というのは出てこないのではないかと考えていますね。

特に海外の、もうご存じのように、子どもたちというのは、そういう「2イコール」という発想しかしてないので、すごいコミュニケーション力もあるし、ディベートもものすごく力強いんです。そういうものが、今、我々に欠けているんじゃないかなと思って、それをみんな企業に任せられているんで、企業としても非常に苦労しているのが現実じゃないかなというふうに感じております。すみません。

○清泉女学院大学学長 吉川武彦氏

全く違ったことで、せっかくのフリートーカーですからお話をさせていただきますと、今、人材の問題についてお話を伺っていると、どうも皆さん方、ほとんど男を頭に置いて考えていますよね。私の大学は女子大でございますので、女性教育ということから考えなければいけない。つまりどういう女性、人材を育てなければいけないのかということで、

すぐに企業にそれを還元するわけではございませんけれども、とにかくどういう女性を育てなければいけないかというところ、やはり考えなければいけないわけです。

そういう意味では、私はこの会議の中で、男性を中心にした社会、そうした男性社会の中における人材養成ということでないところに話を持っていきたいと、こういう気がしているというのが一つです。

もう一つは全然別で、これは企画課に、最初のところでご説明を聞かせていただいたときに申し上げたことの一つですが、先ほど山沢先生のほうからお話がありました高等学校の、特に進路指導を私は入れろという話をしました。ただ、今、ここでお話をするのはそれではありませんで、実はそのときにお話をしたこと、それはどうしてもこの会議の中に、先ほどは短大と申しましたけれども、そうではなくて、別な要素をやっぱり入れていかなければいけないのではないかと、こういう話です。それは産業というものの考え方、つまり産業というのは物生産の産業というふうにしかなってない産業の考え方ではなくて、福祉も産業として、今、言われている福祉産業に関しての問題点や何かを、ちゃんときちっと議論するためにこのメンバーだけでいいんですかと、こういうような話をそのときもいたしました。

というようなことで、やっぱり本当に私たちが男性社会を頭に置いて人材養成を考え、産業というものを、物をつくるということから物を考えているという考え方を少し柔軟にしないといけないんじゃないかなというふうに思って、今、発言をしました。以上です。

○松本大学学長 住吉廣行氏

いろいろ言いたいことがあるんですけども、今、不二越さんのほうからお話がありましたように、私自身は同じように思っていることが多くて、自分自身は素粒子物理をやっていたので理系です。ですから、自分が研究室に入ったときに教授から何を言われたかという、おまえは俺の言っていることをみんなはいはいと聞いているようじゃ、おまえなんかこの研究室に要らないと言われて、自分の間違っているところを探して、そこに真実があるはずだから、そういう態度をとれというふうに叩き込まれてきていますので、自分自身の中にはずっとそのDNAが入り込んでいるんだと思うんですけども。

今の大学に入ってきてからは、いろいろな人が、学生がいるので、それなりの対応をしないといけないとは思いつつも、でもいろいろなところで、やっぱり改革をするだとか、改善をするだとかという、そういう能力を持った人間でなければ、社会の発展はあり得ないので、どんな職場に行っても、自分自身のアイデアでもって何か変えていくことができるような能力を持たないといけない。そのためには、今、おっしゃったように、一つの答えが早く出せるということで評価されるような、何か大学入試システムもそうですし、何か人物評価はそれだけでされているということをどこかで破らない限りは、そういう人間が評価されない可能性があるわけです。

特に日本の場合、こういう日本的というか、KYだとかという言葉があるように、横並びでなければいけないような、そういうような雰囲気をつくっているのでは、今、僕が育ってきたような雰囲気とは全く違うわけで、多分、理系の、工業系の方たちのおっしゃるのは、多分、僕が育ってきた環境と同じような考え方の人が多いと思いますけれども、でもほかの分野の人もいて違うことをおっしゃっていると。隣の隣ですかね、小学校のときにもうちょっと力強さを身につけるとおっしゃるんですけども、さっき言ったように横並びいいんだという話になれば、そんなことはとてもやれるような雰囲気じゃない。それを教えている先生自身が育った環境がそういう環境なら、教え方もそういう環境になって

しまうので、どこかでブレークスルーしないといけないんですね。

私自身は、大学では、4年間、何もしないで平坦な、要するに壁を感じたら避ける、何かあれば避けるというスタイルでいく人間と、壁があれば挑戦して乗り越えてみようという人間と、4年間たった後の差はどれだけあるか考えてみるということを結構言っていました。できないと思うことに挑戦しない限り、おまえの進歩はないんだということで一生懸命言っていますけれども、それをやれるようにするための実力というのはどこから来ているのかというと、大学だけではなかなか厳しいというふうに思います。企業の方が企業の中だけでそれをやらせるというのは厳しいとおっしゃっているのと同じように、大学の4年間だけで、あるいは短大の2年間だけで、その意識を持たせていくというのはなかなか厳しい。僕たちは地域社会の中に出て、全然答えのない問題に立ち向かわせるということでそれを身につけさせようと一生懸命努力しているつもりですけれども。小学校あたりからそういうスタイルの勉強の仕方、わからないものをどうするんだということを主張させるような勉強のさせ方をしない限り、この問題は多分解決つかなくて、上のほうへ行けば行くほど矛盾を抱え込んで、最後に何とかせんといかんということでやっているというのが現状じゃないかなと思いますので。

それを僕は、最初のほうに言いましたように、企業の方とも一緒になって、そういう人材をどうしたら日本の中でつくれるかという、そういう視点で、どういう形の協力スタイルがあり得るかということを探索したいなというふうに思っているところです。

○山沢座長（信州大学学長）

先ほど女性の話が出ましたので。

○佐久大学学長 竹尾恵子氏

私の大学は大体8割ぐらい女性でして、あと2割は男性ですが。今の話は、女性を教育するというのももちろん多いんですからあれですけども、特に意識しているわけはありません。ただ、今、言ったように、その応用力とか考える力というのは、大学が授業を、あるいは科目をどう展開するかということでは、先生たちはかなり努力しています。単に講義形式で、上から下へ答えはこれだよっていうだけではだめだというのはわかっております。ただ、それだけで、ではできるかということ、そんなことはないんです。

私どもの大学では、大体3年生ぐらいから、1年間病院に出ます。そうしますと、幾ら大学の先生が教室で、ああせい、こうせいなんて言っていたときよりは、目を見張るほど成長します。成長というのは、適応力とか、応用力とか、言葉はよくないですが、根性といえますか、そういうものがついて、本当に4年生ぐらいになると、おお、こうなったかっている。それはやはりそういう経験、どんなにクラスの中でやっても、やっぱり社会に出て現実に行き会う。ただ、まだ保護はされていますが、そういうものが非常に大事で、教育はそういうチャンスがあることが非常に育つかなど。さらにもう一歩大きくなるのは、臨床なり、その病院に入って1年もした卒業生の後ろ姿を見るときは、本当にびっくりするほど、歩き方が違うほど、しっかりしてきます。その経験をちょっとお話しして、大学の授業の展開だけではなかなか足りないなというのを感じていますということをお話ししたかったです。

○多摩川精機株式会社代表取締役社長 萩本範文氏

先ほど頂戴したこの資料をずっと見させていただきました。この資料のアウトプット側

から感じることをちょっと申し上げたいと思うんですが。

実は大学を卒業しても、職業とのミスマッチが起きて浪人をしておる人がたくさんいるとか、あるいは就職するのにすごく時間と労力を要するとか、そういう問題がなぜ起きるかということをやっぱり掘り下げておく必要があると思うんです。これはもう明らかに社会的なロスなわけですから、若い人たちがすんなりと職場に入っていける、適応していけるということが、とても求められていると思うんですね。

そういう中では、佐久大学の先生だとか、藤原村長さんのおっしゃったような目的意識を持った人たちというのは、それはそういうミスマッチも、あるいはその就職のための時間のロスもなくしていくんだらうと思うんです。圧倒的に多いのは、実は高等教育を否定するつもりはないんですが、全人的な教育を受けた人たちが実は職場との間でミスマッチを起こしていると。大学は出たんだから私にはこういう職業がふさわしいはずだというようなところが、受け取り側からすると必ずしもそうでないなというところで、入社を拒否せざるを得ないという例はたくさんあるんです。

だからその辺が、もっとその職業に近い教育といえますか、昔は実業高校だとか、早くから就職をするという形で目的を持って教育をされたんで、そういうことはなかったと思うんですが。高等教育が進化するに従って、全人的な教育をする機会が多くなって、多くの人たちにそういうチャンスを与えたばかりに、逆にいうと、受け取り側からいうと非常に難しい状況になっているということを感じています。

○諏訪東京理科大学学長 河村 洋氏

話が少し戻りましたけれども、不二越の市川社長がおっしゃった、知識を教えるか、それともそういういろいろな人間力のようなことを育てるか。それは、私も住吉学長と同じで理系の人間なので、やはり知識も求められるんですね、大学卒としては。1 + 1 が 2 ということも知らないのかと言われるので、それはやっぱり必要でございまして、全部は教えられませんけれども、その基礎はしっかりやらなければいけない。

同時に、どうやってその答えだけではない、どうやって答えを求めていくかということも教えているのが、私の経験、あるいは私の大学の経験では、やっぱり卒業研究とか、それから大学院とか、そういうところで教師と一緒に研究をする、あるいは仲間と一緒に研究をする。そのとき、私も教員をやっていたときにいつも申しましたけれども、これまでは、あなた方は実験をしたら答えがあったと、どの答えを見つけるかだった。しかし、これからやることは私も答えを知らない、それを一緒に見つけていくのが研究なんだということもいつも申し上げておりました。そういう形で私どもも、そういう力をつけるということをやっていると思います。

ただこれは、先ほど申しましたけれども、竹尾先生もおっしゃいましたけれども、大学だけでは特にできない。やっぱり企業さんと一緒になって研修ということをおっしゃっているんですね。それで先輩を見ると非常に育つ。それを、インセンティブを植えつけていくということはとても大事です。

ですからこういう場があって、インターンシップ、例えば企業さんに受け入れていただく、これは大変かもしれませんが、そういう形で、ともに人材を育てていくということをぜひお願いをしたいというふうに思います。

○長野大学学長 野原 光氏

私もやっぱり不二越の社長さんがおっしゃった、「2」という答えをどう求めるかとい

うところが重要だという問題に関してなんですけれども、非常に反省させられるんですが、知識は刷り込まれるものなのか、獲得するものなのかというところで、我々は、大学も猛反省しなければいけないし、日本の社会全体がやっぱり前者のほうに偏った考え方をまだまだ持っているんじゃないかなというふうに思うんですが。

ちょっと具体的な例ですけれども、分数の計算というのでどうも学生たちというのはつまずいて、そこで、いわば階層の序列というのがかなりの場合にできるようなんですけれども。例えば分数同士の割り算というので、分数同士の割り算というのは後ろをひっくり返して、分子同士、分母同士を掛けるわけですね。そのとき、それを理解するときに、その理屈をちゃんと説明されるんですけれども、その理屈を1回でのみ込む者と何回もかかっただけでみ込む者と、どっちがすぐれているか、簡単に答えが出ないと思うんですが。それから、理屈はわからないんだけど、ひっくり返して分子同士、分母同士を掛ければいいんだとさっと理解しちゃって、なぜそうなるかは知らないでおいて通過していく者、そういうのを比べたときに、一体どれが一番優秀かというのはそんなに簡単じゃないと思うんですが。理解が早くてさっとわかる者と、それから理屈はどうでもいいけれども、結論の、ひっくり返して掛ければいいんだと理解するだけで通過していくと、その両方とも日本ではすぐれた能力として評価されてきている、刷り込みの知識というところからいけば。

そういうあたりから我々、これは僕らもできてないで、大学としても猛反省しなければいけないんですが。そういう、原理をきちんと理解する思考を持っていること。それから、それに時間がかかってもいいけれども、それを理解しようとする意思を持っている者、そして、そういう者たちを大切に社会的風土みたいなものを僕らとしてもちゃんとつくらなければ、日本の教育というのは立て直せないなということを、私ども自身の反省として、触発されながら考えております。

○有限会社シー・ピー・ワイ代表取締役社長 矢崎昭和氏

矢崎でございます。やっぱり、今、いろいろなお話をお聞きしておりましたが、大学には大学の生き方があっていいと思うんです。大学の方針というものです。その大学を求めて生徒は大学に進学していると思います。ですから、その大学の教育の中に、やはり人が幅広く育つような取組をしていただくということがやっぱり大きな位置づけとして求めてほしいんじゃないかと。大学はやはり世界を求めていく子どもを育てなければなりませんし、それから全国で働く人も育てなくてはならないと。そういうことの中で、大学の意義づけというものは、そういう大きいものを持っていかなくてはならないかと、こう考えます。

私ども企業の側から見ますと、エプソンさんや多摩川精機さんのような大企業があります、要するに世界に出ていく企業。それから、私どもの管轄する商工会の管轄は、零細事業者というのが多いわけです。ところが一番求めていきたいのは、今日の議題の中のテーマは、長野県産学官協働人材育成です。長野県でございます。ですので、長野県の人材を育てていくかということを、これが基本のテーマじゃないかと、こう思います。

その長野県の人材の中で、やはり零細事業者というのは非常に多いわけです。全国的に見ましても、8割から9割が零細事業者ということでございまして、その零細事業者は個々での企業人を育てることは非常に難しいんです。個々での企業人を育てると、この企業が、育てたいんだけど、その力は非常に弱い。ところが大手さんのほうになりますと、自分の企業に合った大学を出てきた、そして自分の企業に向けた人材を自前で育てることができるわけですし、育てていかなくては企業は伸びていきません。ということで、環境

が、全部、今日、集まっている環境は違うわけでございますから、私は焦点を、今後、長野県の産学官協働人財というこの会議でございますので、長野県に還元される人材を育てようかというところに、今後の会議の焦点を絞っていただくことが一番大事であろうかと思えます。

そして、それはどういう形でそういう方向づけができるのか、これを今後の会議の中でご審議いただければと、意見交換させていただければと、こんなふうを考えますので。焦点を、今後につきましては、あくまでも長野県産学官、ということは、長野県の産業を育てるといふ、この裏にはあるわけでございます。その辺のところを認識した方向の中で、議論を探ってまいりたい、このようにお願いしたいと思えます。いかがでございましょうか。以上です。

○東京法令出版株式会社代表取締役社長 星沢哲也氏

東京法令出版の星沢と申します。また、公職では長野県中小企業団体中央会の会長も兼務をしております。

ただいま矢崎さんからのお話がありましたが、私の考えていることと全く同じであります。本席は長野県産学官協働人財育成円卓会議という会議でございます。ここで人材の「ざい」を「財（たから）」という字を書いてくれたことに、県の、なかなかいいなというふうに思うわけであります。

人材といえば、大きく分けて4種類あると、よく世情言われておりますけれども。私どもの会社は200名程度の中小企業でございます。200名程度で全国展開をしている企業でありまして、就職、入社試験ということになりますと、東京と長野でやっております。そういう観点からしまして、本会議は、長野県という地域を限定した会議にすべきじゃなかろうかというふうに思うわけであります。

この長野県がつくった総合5か年計画の教育再生プロジェクトを見ますと、アクション5のところ、高等教育全体の振興と、こういうことで書かれておりますけれども。大学の皆さんにはどうしましょう、それから経済界の皆さんにはどうしましょうという、そういうことが書かれております。ただ、長野県の教育再生プロジェクト、先ほど市川社長のほうからも話がありましたけれども、これは大学だけの話じゃないと思えます。小中高、一貫した人材育成、こういうことをやっていかなければならないというふうに思ひまして、このページを見ますと、アクション1のところ、学力・体力の向上と多様な学習機会の提供と、こういうふうに書かれておりますけれども。世情、言われているのは、教育というのは、知育、徳育、体育と、こういうふうに言われておりますけれども、徳育の部分がないんです。今、一番企業でも求められるのは、この徳育の部分だというふうに思ひます。当たり前のことを当たり前にできる社員、これが求めるところでございますので、その辺、もう一度、この席で議論されればなというふうに思ひます。以上です。

○山沢座長（信州大学学長）

大体、時間がまいりましたけれども、どうしても最後、ご発言ということであれば、お願いします。

○株式会社井上代表取締役社長 井上 保氏

私の仕事は百貨店ですから、製造業と違うのは、お客様に頭を下げて「いらっしやいませ」と気分よく物を買っていただいて、それで会社が成立する会社なんです。今現在、約

300人、パート、それから正社員、アルバイトを入れて300人、そのうちの78名が男子で220名が女子です。そういう意味では、ちょっと製造の会社の皆さんと違うんですけども。どんな優秀な大学とかどんな有名な大学を出てきても、私どもとしては、店頭に立ってハンカチ1枚売れなかったらだめなんです。そういう部分では非常に、さっき藤原村長さんがお話ししたような、目的できちっとやる、そういう人材がほしいと思っております。

特に、またもとの話になりますけれども、人材なのか人格なのかといったときに、おそらく幼稚園を出てすぐいきなり大学へ入るわけじゃなくて、そこには高校という母校を皆さん持っているわけですね。その高校のやっぱり教育とか、そういう人格の育成とか、それぞれ皆さんが自分の母校を誇りに思っている。そこで人格を育成しなければ、私は、今、星沢さんがおっしゃったように、一貫して、この大学だけと企業側でこの話をしているにもかかわらずなかなか進んでいかないのかなとこんな感じがしております。以上です。

○セイコーエプソン株式会社代表取締役社長 碓井 稔氏

いろいろお話を伺っていても感じるどころですし、私も常に思っているんですけども。やっぱり人材育成といったときに、今、もう求められるのは何かといったら、これ多様性なんです。同じ均一の人が集まっても強い組織もできませんし、いい社会もできないと、いかに多様性を許容する社会をつくりだしていくのか。男もそうですし、女もそうですし、それから若い人もそうだし、年寄りもそうだと。それぞれの技術を持った人もそうですし、で、みんながみんなリーダーをやったらうまくいかないわけで。

そういうことを考えますと、やはり私たち企業もそうですし、それから大学もそうですし、それから県も役割は違うわけで、そういったところでやはり多様性のある人が生まれて、なおかつ自由闊達に活動できるような、そういう場をぜひ県はつくっていただきたいし、そういうこと以上に何か、さまざまな形での規制とか、そういうものをぜひ、こういう形のいい場はつくと、しかし多様性を阻害するような形をできるだけ排除していただく中で、そういうもので運営をしたり、県をつくり上げていっていただけたらというふうに私は思います。

○新日本有限責任監査法人 大久保和孝氏

すみません、短めにいかせていただきます。

ちょっと次のステップに向けてということで私がちょっと感じたことは、おそらく皆さん思っていることは全く同じなんだと、根底にあるのは。しかしながら、実際に対応していることの歯車がやはりもう少しかみ合っていけば、もっといいことができるんじゃないかなというふうに感じました。

例えば、今、出てきた課題の中で、課題はもう皆さん認識できているんですけども、対策をやっぱり、今後、次のステップの中でどうしていくのかと。一つだけ例を挙げさせていただきますと、例えば、今、非常に教育の中で大事だと言われているのは、高校3年間と大学1年生だということが言われております。しかしながら、大学1年生はサークル勧誘に明け暮れ、2年、3年から勉強を始めたらもう手遅れと。では、なぜそういうことになっているかということ、ティーチングアシスタントの量が足りない。

こういうようなことがさまざま出てきますので、そういった問題解決をどうやって企業と大学が一緒になった枠組みでやっていくのかということ、次のステップの中で進めていったらいいんじゃないかなということを感じました。以上でございます。

○山沢座長（信州大学学長）

ありがとうございます。それはどこも結構やっているところで、その辺が結論になるかと思うんですけども。その辺がというのは、テーマということで、最初に、4ページでございますけれども、ここを出しております、この準備委員会が出しましたこのテーマがポイントとしてはよろしいだろうと。ただ、アプローチの仕方として、今までの議論の中で随分いろいろ出てまいりました。目的ということで、視野ということもあるんでしょうか、育てる学生の活躍の場というか、世界か日本なのか、地域なのか県なのか、もっと細くなるのか、そういうふうなこともよく考えなくてはいけない。そういうふうなことも含めて、全人的なというふうな言葉を萩本さんお使いになりましたけれども、いろいろな場面に対応をきちっとできるようなそういう能力という、人間性とかですね、人間力とか、そういうふうなこと。それも大切だけれども、技術という、ある1点に、あるところに得意技をいっぱい持つ、得意技を持っているような人間も必要なんじゃないかとか、いろいろな議論が出てまいりました。

そういう中で、一つありますのは、企業、それから地域と大学とが連携して教育をしなければいけないという、その点は多くの方に納得いただいたんではないかというふうに思っています。

そこでご提案でございますけれども、まとめは、議事録をよく読んでまとめの文章をつくらなければいけないわけでございますけれども。一つありますのは、4ページの例と書いてありますけれども、この人材育成の仕組みということでインターンシップというのを、いろいろ具体的な方法として考えていきたい、考えたらどうだろうというふうな提案でございまして、これは非常によろしいのではないかなというふうに思うところでございます。

そういうことで、ワーキンググループは、準備委員会のワーキンググループは、インターンシップについて、きちっと議論できるようなワーキンググループというふうに少し変えまして、必要なメンバーも、それから具体的な検討内容については、もしお許しいただけるのなら、私と山浦座長と二人で少し考えていきたいというふうに思っているところでございます。今日のご意見を入れた形で、3つ、4つの大きな目的、それから方法、それから企業ばかりでなく、地域での、地域を主体とするインターンシップ、風土教育というようなことをおっしゃっていましたけれども。

それから、あと一つ入っていないのは、人材の確保というところが入っておりませんけれども、これをこのワーキンググループでやらせるのか、あるいは別のワーキンググループでやらせるのかというのは、ちょっと少し山浦さんと議論をして、その辺を決めていきたいというふうに思っております。

というようにところでいかがでございましょうか。今、そういうふうに考えているところでございます。まず、今まで同じ座長なのに全然ご発言がなかった山浦さんにちょっとご発言をいただきたいと思います。

○山浦座長（株式会社八十二銀行取締役会長）

すみません。八十二銀行の山浦です。経協もやっております。

今、いろいろご意見をいただいたんですが、非常に、単純にいうと、このテーマに沿ったようなことで要求、企業側のニーズ、それからまたこちらではどういことをやるかということが出てきておるんですが。ちょっとジャンルを分けて事務局で整理をしていただいて、例えば企業側からいけば、あいさつだとか、つまらない作法みたいなことの要求もあるわけです。それから、今で言えばリベラルアーツ的な人間力というんですか、そのコ

コミュニケーション力だとか、そういうものがある。その上に乗って専門的な知識だとか、これ業界によって違うかもしれません。というようなことに、今のご意見の中をよく整理してもらって、事務局で。

ということと、そのほかに精神力だとか、やる気だとか、熱意だとかという問題があって、4つぐらいあるんで、その辺をまとめた上でもうちょっと議論を深めたらどうかなというふうに思っておるわけでありませう

これは全然余談ですが、経営者協会は人材開発みたいな研究チームがありまして、もう何年か前に出てきて、企業の求める人材というのを経協として出していまして、それで中学校、高校生はどういうものを求めるかみたいな、こういうラミネートしたのがありまして、これは多分、大学や企業さんに配ったんじゃないかというふうに思っているんです。これは業種は問わないで、いろいろなこと、集団で仕事をする難しさ、楽しさを理解できる人材とか、いっぱい書いてあるんですが、次回、ちょっとまたコピーでもできればお配りをしたいというふうに思っています。よろしく願いいたします。ありがとうございました。

○山沢座長（信州大学学長）

あと、知事さん、最後にご発言をお願いいたします。

○阿部知事

教育長から。

○伊藤教育長

すみません、1分だけ頂戴をいたします。

今日、高校以下のことについても、たくさんのご意見を頂戴いたしました。いずれも、本当にごもつともなご意見でございまして、高校以下の教育、早い段階からしっかり変えていかなければいけない。そのためには社会との接点が非常に重要であると。小学校段階では地域との触れ合い、また中学・高校はキャリア教育等を通じて、まさに企業の皆様にご協力をいただいたり、また大学との連携という中で、実のある教育に展開していかなければいけないというふうに思っております。正解が一つでない、こういうような部分に向けて、一例だけ申しますと、先般も、これは逆に松本大学さんのご協力をいただいたんですけれども、長野東急で県内の商業高校の高校生たちがデパートサミットということで、実際にあそこで物を売ってお客さんと接する、こういう教育を通じて多くのことを学ばせていただいた。これ非常に大切だというふうに思っております。これからの高校以下の教育も大いに変えていきたいというふうに思っております。

その多くが実は大学生という形で、社会に入る前に大学に行っているというのが今の知識基盤社会でございますので、その大学において、そうしたものをさらに大きく発展をしていただくように、インターンシップももちろんでございますが、PBL、プロブレム・ベースド・ラーニング（Problem Based Learning）と言われるような形を、企業の皆様のご協力をいただきながら、大学ではこういうことを学んだということ、むしろ大学のほうから高校のほうにまた落としていただきながら、全体の教育界、これを変えていかなければいけないというような雰囲気と一緒につくらせていただければと思いますし、今日、いただいた意見は、必ず私のほうからまた高校の校長のほうにも伝えていきたいというふうに思います。

○阿部知事

大変、ちょっと時間が過ぎてしまっているのですが、私も一言だけ申し上げますけれども。

本当に、今日、大変お忙しい皆様方にこうやって集まっていただいて、非常に、私は一言も発言しないで伺っておりましたけれども、皆さんの考え、しっかり受けとめて、次につなげていくようにしたいというふうに思っております。

私の立場は、子どもたちの教育と県の職員をどうするかと、長野県の産業振興、それから、私、いろいろな立場があるものですから、それぞれ私としては考え方ありますけれども、ちょっと時間ですので申し上げますけれども。

やっぱり、冒頭申し上げましたけれども、長野県の発展にとって、やっぱり人材育成、私は一番の核だという、これはもう今日の皆さんのお話も聞いても確信をしています。ただ、しかしながら、今まで、産官学の連携という、一部の分野での協力関係というのはもちろんありましたけれども、しかしながら、本当の意味での人づくりの本質のところでの、経済界の皆さんと大学、あるいは、教育長も今日出ていますけれども、高校以下の学校関係者と我々行政が、本当に人材はどうあるべきかということは、なかなか今まで語り合っ

てこなかったんじゃないかというふうに思っています。ぜひ、これスタートでありますし、ワーキンググループで具体的な詰め、検討をしてもらった上で、さらにこの親会議でもんでいただいてアクションプランをつくっていきたいというふうに思っていますので、どうか、ぜひ、お忙しい皆様方で恐縮ですけれども、引き続きこの会でもそうですし、ちょっと今日は時間がなくて、こういうことを言いたかったということがもしあれば、また事務局のほうにもお寄せいただいて、ぜひいい形でこの人財育成円卓会議、進めていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。今日はありがとうございます。

○山沢座長（信州大学学長）

どうもありがとうございます。これで円卓会議は終了でございます。ありがとうございます。

4 閉 会

○中坪企画幹

どうも皆様ありがとうございました。

以上をもちまして、会議を閉じさせていただきます。本日はお忙しい中、まことにありがとうございました。