

農山漁村地域の再生・活性化に向けた

若年層の地方人材還流戦略

〈首都圏大学生を対象とした地域滞在型就業体験事業

「信州エクスターンシップ」から見えてきたこと〉

講演要旨

信州エクスターンシップは新しい人材還流の動きをつくる先駆的な試みであり、企画から企業集め、現地での学生の送迎を含め、運営はけっして楽なものではなかった。しかし、Uターン促進を重要課題とする長野県をはじめ、地元企業、NPO、JA長野県グループ、明治大学社会イノベーション・デザイン研究所、JA共済総合研究所など、それぞれが組織を挙げ一丸となって取り組んだ。ネットワークを組み、各人が本気で役割を全うした結果、参加した学生もハードなプログラムにもかかわらず取り組み、人間的成長を実感してくれた。

本事業を通じて、環境変化による学生の気つきや体験することの必要性など、今後の発展のさまざまな可能性を見い出すことができた。一方で、地元企業の利得づくりが今後の課題として浮かび上がった。

信州エクスターンシップは、分断を解消する一つのアプローチでもある。今後の展開によっては、地方創生の分断の構造を解消する活動として、新しいモデルを示すこともできるだろう。

1. 「本気の挨拶」から始めよう

阪井和男（以下、阪井）…ここからは公開ワークシヨップとなりますので、1時間少々お付き合いたいと思います。

まず、学生たちにどんなことをやったかを簡単に話しますと、いきなりバスで集まってきて研修をしますので、ほとんどが初めてのメンバーばかりです。そこで、「本気の挨拶」「本気のじゃんけん」をやらせました。

「本気の挨拶」とは、左右の人とにかく握手をし、自分の名前を言って、相手の名前を聞く。そういう単純なものです。せっかくでするので、ここでも簡単に体を動かしてみましよう。立ち上がって、まず伸びをしましょう。これで少し体が楽になりましたね。では、せっかくですから前後左右の方と握手して、自分の名前を述べます。たまたま今日ここにお集まりい

ただいたわけですから、どんな人が来ているか、ちょっと挨拶して、お名前と簡単な自己紹介を1分以内で行います。何人と挨拶できるか。さあ、やりましょう。



ありがとうございました。たった1分間ですが、こうやってちょっと触れ合うだけで、だいぶ感じが変わりますよね。実は今回の活動も、こういったことをいろいろなところに仕込んでおりました。そうする中でだんだん真剣に集中しながら議論することができると思っておりますので、毎日、晩飯を食べたあと風呂に入るまでの2時間ほどは、グループワークを延々とやりました。

こうやって身体を動かすことは実はすごく大切なことで、身体を動かすことによつてより集中力も増します。そういうワークショップが、最近では大学の教育や人材育成にもずいぶん取り入れられています。

本日は、信州エクスターンシップに参加した学生1人に来ていただいています。せっかくですから、今回の経験について、彼の実感を少しお話しただこうと思います。

2. 人間的に成長できた1週間

参加学生…こんにちは。僕はもともと地方の就職に興味がありまして、今回行ってみて、「やはり地方はいいところだな」というのが自分の中で再確認できました。就活はまだ先なので、将来の選択肢の一つとして組み入れることができたという意味で、今回参加したことは非常に有意義だったと思います。

また、他大学の学生との共同生活や、名刺の渡し方からビジネスマナーの基本的な知識を1週間でいろいろと学ぶことができて、人間的にもすごく成長できた活動だったと思います。

阪井…ありがとうございます。「ここはどうだった？」という質問がもしあれば、お聞きしたいと思いますが、いかがでしょうか。

参加者A…今日は誰に誘われたんですか？

参加学生…3月のはじめくらいに、川尻さんか

らお誘いのメールをいただき、今回参加させていただきますました。

参加者A・・その当時の何人かに連絡して、一緒に行こうということではなかった？

参加学生・・皆さん今はいろいろな忙しいかなと思ったので、今回は僕1人で来ました。信州エクスターシップの研究発表ということだったので、自分が参加したものがどういう成果を残したのかをすごく聞いてみたくて、このセミナーに参加しました。

参加者A・・成功したじゃないですか。

阪井・・そうですね。ところで今日の前半を聞いてみての感想はどうですか？

参加学生・・僕は参加者でしたが、信州エクスターシップの企画に本当にいろいろな方々が協働し合っていて、一つのプロジェクトを一からやるのは本当に大変だなというのをすごく感じました。また、自分たちのやったことが効果を生

んでいたという話を聞いて、参加して良かったなどあらためて感じました。

阪井・・なるほど。まるで仕込んだサクラムみたいですが、あらかじめ何も打ち合わせはしておりません。どうもありがとうございました。

学生も、あつという間に本気になって活動してくれました。かなりハードなプログラムで、朝ご飯が7時で、8時半くらいから移動を始めて、9時から17時くらいまでへとへとになるくらいびっしりやる。それで戻ってきて、すぐに食事。食事が終わったら風呂に入る間もなくグループワーク。ようやくちよつと時間ができて、洗濯する学生がいたりという、その繰り返しです。

おそらく学生が一番ハードだったと思うのは、朝が早いことです。朝7時前に起きて飯を食うということ自体が学生にとってはかなりハードです。それを毎日繰り返すので、1週間が限界



阪井 和男氏

だという感想が大変多かったです。それだけ学生が真剣になってくれたというのはすごく大きいのですが、学生を本気にさせるという意味では、やはり鈴木賞子先生の「本気のインタビュー」がすごく効いたと思います。その辺に

ついて鈴木先生、どうですか。

3. 学生が「本気」を出すために

鈴木賞子(以下、鈴木)：本当はエクスターンシップに最初から最後まで参加したかったのですが、私は翌日から大阪で集中講義を控えていたので、初日しか行けませんでした。ですから、学生さんの最後の成長を見ていないのです。ただ、私の役目は初日に「本気のインタビュー」を、学生流に言う、「本気」と書いて「マジ」と読みますが、本気でやる重要性をアドバイスするこ

とでした。
今回とても大事にしたことは、取材とインタビューの2つです。特にインタビューというのは直接本人からしか聞けないことを聞く、場と時間を共有して、相手の時間をいただいて、直接話を聞く場である。要はやり直しが効かないということ。そうすると1人より、グルー

プでやったほうが見落としも少なくなるし、いろいろなもの見方ができる。「ああ、こういうものの見方ができるんだ」ということを分かってほしかったのです。

しかし一方で危険もあります。グループワークを行うと、誰かが聞いているだろうと思いいで、結果的に誰も聞いていなかったとか、覚えていないということがある。後で調べればいいと思っていると、誰の記憶にもないということがよくあります。そういうことを避けるためのアドバイスをしました。

本気とは何か。限られた時間の中でみんなが協力する。つまり信頼関係を築き、みんなを信頼しているということだと思います。そういうことを大事にしながら、どういう質問をすればいいのか。そして質問には、開かれた質問、閉じた質問などいろいろあります。関連した質問をどのように行うのか。また、せっかく社会人

の一步を踏み出すのであれば名刺交換のしかたも覚えてもらいたい。でも形から入るのではなく、大事なことは気持ちだと思います。

先ほどの川尻さんの報告では学生さんの感想が出ていましたが、「NHKの番組を見ているようで、涙が出そうになった」と言っていました。おそらく、関心を持って深く物事を考えないと涙は出てこないと思います。それは、学生に限られた時間の中で本気で向き合った証拠だと思います。そういった意味では、1人ではできないことをみんなでするから仕事になるという擬似体験を、学生さんにはしていただいたのではないかと思います。

もちろん、私も初日で十分に伝えきれなかったので反省はありますが、学生が自信をもってやる気に向かう動機付けが少しでもできればという思いでお話いたしました。

阪井・ありがとうございます。鈴木先生のレク



鈴木 賞子氏

チャ―は非常に迫力がありまして、当日は1時間しか時間が取れなかったのですが、学生の本気度が増したのを実感しました。

4. 地元企業との信頼関係

阪井・先ほど池田先生から、企業の利得と学生の利得のバランスについてのお話がありました。両方入っているのが望ましいのですが、確かに池田先生のご指摘の通り、このエクスタンスリップはまず、「就活に直結しない」というところにターゲットを絞ったわけです。

なぜかという、大学のいわゆるインターンシップは3年生が多い。就活に目が向き、その活動を始めるのが3年生です。だから3年生になると途端に大学が空洞化するのです。就活で忙しくて大学に来なくなる。専門課程の真っ最中にもかかわらず大学には来なくて、企業からは「お前は法学部でいったい何を勉強しているんだ」と聞かれるけれども、実はまだ勉強していない。そういう学生が面接を受けているのが実態です。

ところが2年生というのは、ちょうど穴ぼこになっていくわけです。就活が目の前にぶら下がっていると有名企業にしか目がいかない。地方や中小企業に目を向けるためには、就活に食いつく前でないという意味がない。そういう考えをもって、「若年層人材還流」という考えに行き着いたのです。2年生の時期に地方へ行つて、1週間とにかく閉じ込めて合宿型で行えば、教育の面から見たらこれはかなり大きな効果を持つだろうということは経験から感じており、設計を考えました。

しかし、企業からはどう見えるのか。明らかに企業の利得が小さいというご指摘をいただきましたが、その通りです。関心を示してくれた企業や団体に呼びかけて研究会を組織しましたが、最初の頃はどこの企業でも「3年生はいるのか」「長野県出身者はいるのか」を非常に気にされました。要するに、これは企業にとって

の利得が小さいと見なされたのです。なぜか。まだ就活に目がいていない2年生を連れてきたところで、実際の就活に結びつかないだろうと思われたのは明らかです。

ところが、初回から17社を集め、「訳が分からないけれどもとにかく一回やってみるか。あなたの言うことだから信用する」と企業が本気になってくれたのは、現地のNPOで長らく活躍の松井秀夫さんがいらっしやったからです。松井さんの言うことなら、と企業がついてきてくれた。その意味で、現地のプロモーターとして活躍いただいた松井さんの存在は非常に大きいです。そうは言っても、現地の活動の中ではせめぎ合いがしょっちゅうありました。主として長野事務局の松井さんと東京事務局の吉澤潔さんとのせめぎ合いですが、構想段階で喧々諤々議論されました。だいぶご苦勞されましたが、いかがでしたか。

松井秀夫・NPO法人夢のデザイン塾の松井でございませう。先ほど阪井先生にも池田先生にも過分な評価をいただき、穴があつたら入りたような気持ちでおります。

私も大学を卒業し、東京で10年ほど仕事をし、32歳の時にUターンで長野に戻りました。たまたま入った会社が人材事業を始めるということで、36、37歳くらいのときにその担当になりました。その人材事業のきっかけをつくっていただいたのが吉澤さんで、それ以来30年くらい人材事業を任されてきました。

ビジネスとしての人材事業なので、当然、企業の利益等を考えながらやってきたわけですが、それから15年ほどしたある時、「人材事業の目的は利益を生むだけではないな」という気持ちになりました。小泉政権の頃、キャリアアカウンセラーや産業カウンセラーという資格などのアメリカのシステムを日本に持ってきて制度を作

りました。今は大変花盛りですが、それをしっかり勉強して人材事業に活かそうとしたのが現在のNPOのスタートになりました。

NPOを始めて14年ほどになります。産業カウンセラーの資格を持つキャリア・コンサルタントの皆さんと一緒に「職業選択と職場定着」を目的に始めました。今は会員が30名ほどおります。東京の10名を入ると40名くらいです。会社は2年ほど前に現役を退き、今はNPOに重点を置いております。

吉澤さんのお付き合いにはブランドがあるのですが、3年くらい前にご連絡をいただき、東京で阪井先生主宰の「Why Work?プロジェクト」に参加したら昔の血が騒ぎ、今に至っているわけです。

前置きが長くなりましたが、30年にわたり、人材事業の仕事を通じて企業とお付き合いをさせていただいています。もちろん企業ですから、



松井 秀夫氏

私の会社もお客様もそれぞれの利益を第一に考えてお付き合いをしてきたのですが、それだけではない「地域の絆」のようなものが育まれています。

私が勤めていた会社は今年で創業125年く

らいになる老舗ですが、先代は「仕事は細く長くやりなさい」と言っていました。地域の会社ですから、何があっても地域から逃げられないし、長く続けないと事業も継続できない。自分のためだけに商売をしようと思って利益を得てもいけない、と折に触れて社員に話していました。若い頃は生意気に「そんなことで会社は儲かるのかな」と思った時期もありましたが、今はとてもよく理解できます。自分の会社でも、そういう気持ちで企業の皆さんとお付き合いをしてきました。

現役を引いてしばらくして、「あらためて信州エクスターンシップを始めるので、ぜひご協力いただきたい」と皆さんにお声をかけしましたら、自分で言うのもおこがましいのですが、10社訪ねたら7〜8社は「分かった」と言ってくれました。特に人事系の方が多いので、「うちに来てくれる人間はいるのか?」「長野県出

身者が多いんでしょね？」など、いろいろ質問はありました。結局、長野県の学生は少なく

首都圏の学生が多いなど、最初の出だしとは諸々変わりましたが、その間にいろいろお付き合いをし、また東京の先生方のお話を聞いていただいたりすることで、企業の利得の部分にはそれほどこだわらないような結果となりました。その意味では、東京の先生方からは本当にきめ細かく大変な刺激を長野の企業に与えていただきました。目の前のことだけではなく、先を見た取り組みが必要だということをとでもよく理解をしていただいた結果だと思っております。

ご案内した10社は、私自身が長くお付き合いをしてきた会社です。経営者や人事担当者は私のことをよく理解しているし、私もその会社のことを誠実に理解し、その会社が好きで長くお付き合いをしてきました。勝手な想像ですが、そういう関係性が良かったのではないかと思

ます。

私も現役を退きましたので、少し下働きをして、今までお世話になった故郷や長野県の企業さんのお役に立つようなことができればという気持ちで取り組んでいます。幸い諸先生方のおかげでいい成果を上げることができ本当にうれしく思いますし、もう少し頑張りたいという気持ちになっております。

5. Uターンの促進に向けて

阪井…今お聞きのように、地元での長年にわたる信頼関係がしっかりあった中でお声かけをいただいたことで、7割の企業がOKを出してくれて、それが母体になっていきました。松井さんへの信頼ベースに乗ることができたのは非常に大きかったと改めて思います。

はじめに立ち上げた長野県若年層人材戦略研究会は、考えてみれば実際変わった研究会で、

地元の企業だけでなくJA長野県グループに加え、県庁、市役所が入っているわけです。そのメンバーでワークシヨップをやりました。非常におもしろかったのは、社会人になってまだ間もない人や、重役や社長クラスの人が対等に議論するわけです。しかも業種も全然違う。そういうことは経験したことがなかったと言います。回数を重ねるにつれて盛り上がり、その会に来ること自体がワクワクして楽しみだという方が何人か出てきました。そこでもまた新しい信頼がつけられたのだと思います。

中でも、県がすっかり本気になっていただいたことは非常に大きかったと思います。いろいろ進めるにあたり、かなりご苦労いただいたことだろうと思っています。例えばこの事業は、夢のデザイン塾にドンと委託して、全部そこでやるというものではありません。予算も少ないし、初めてのことでですから、エクスターンシッ

プの受け入れを県庁内で探すのも大変です。結局は産業労働部が自ら受け入れました。なおかつ人が足りないのです、職員の方が自分の車を出して送り迎えをしてくれたりもしました。県が本気にならないければ、そこまでカバーしてはくれないはずです。それ以外も含め、県としてのご苦労をお願いいたします。

早川政宏（以下、早川）・・県庁産業労働部労働雇用課の早川です。皆さんの話を聞きながら、ある担当職員のことを思い出していました。

当時私は1年目で分らないことが多く、Uターン就職の促進を担当していた女性職員に最初は全部任せきりだったのです。県では今、Uターン就職促進協定を41個ほど結ばせていただいています。彼女はずごく一生懸命で、頼まれると絶対いやとは言わない。その彼女が阪井さんや吉澤さん、松井さんと事業をやろうと企画し、現在に至っています。彼女は本番も一生



早川 政宏氏

懸命やってくれたのですが、その後、年度途中で産体に入り、まもなくご出産ということでした。彼女が非常に前向きにやっています、東京で打ち合わせもしましたし、県庁の中で会議室を取るのも結構大変なのですが、会議室を取って

打ち合わせをしたりと、本当に一生懸命取り組みせていただきました。

ほかにも、課を挙げて送り迎えもしましたし、インターシップの受け入れもしました。当然、私たちもみんな「本気のインタビュー」を受けました。確かにインタビューを受けることによって、自分の今までのキャリアを振り返ることができ、終わってからしばらくはなんとなくすっきりしたというか、少し自分の質が上がったような錯覚に陥ることができました。そういった意味では、受け入れてくださったほかの企業さんの受けた印象も少しは感じることができたかなと思います。

本当はこの事業はインターンでもいいのですが、とにかく人を長野県に呼んでこいというのがこのUターン就職促進のダイレクトな狙いです。それがすごく難しいこともわれわれは担当として分かっています。先ほどの坂さんからも、や

はりまだ大都市の企業のほうが強いというコメントがありました。特に今は売り手市場であり、地方に目が向いていないことは本当に実感しています。

ただ、就職の前にまず「選択肢として長野県があるのだ」ということを認識してもらおうことが大変重要なことだとことをわれわれも認識しています。全国的にも珍しいこの取り組みをぜひやってみようということやらせていただきました。われわれも、やってみたら楽しいということもあり、本気で取り組ませていただいております。来年度もなんとか予算を確保し、やろうかなという状況になっています。

6. 地方の生き方、働き方、 暮らし方を体験させる場を

阪井・ありがとうございます。無事に予算が付いたということで、ほっとしています。考え

てみますと、いろいろなステークホルダーがそれぞれ本気になって軌を一にするというプロセスがたった1年で実施できるとは、私自身あまり考えていませんでした。ところが1年で実施できた。それで今日来られている学生さんにも会えたということですね。昨年やっていないと会えていなかったわけです。

それぞれが本気になるのはよいのですが、運営はかなり大変です。1週間びつしり現地に滞在し、37名の学生の送迎の確認のほか、常時誰かが宿舎にいなければならない。実施前から頻繁に長野に通い、さまざまな打ち合わせをしながら調整してきました。

実はJA共済総研の川井さんには、学生の送迎を自動車で1週間毎日やってもらいました。これは大変でしたね。その前からもほぼ毎月のように長野に通い、最後は1週間べったり付いていたできました。

川井真・今回のお話は本当に新たな取り組みだ
と思えました。長野県さんが本腰を入れてこの
事業に取り組もうとした時、新しい人材還流の
動きをつくるという意味で、私は瞬時に興味を
持ったわけです。

現在、当研究所では、地域再生は重要な課題
のひとつになっています。特に超少子高齢化・
人口減少の時代の中であって、地方都市は過疎
化が激しい。人は宝、財産なのですが、力を発
揮してくださる若い世代がすっぽり抜けていっ
てしまうのは、大きな危機だと思っていました。
なぜ若い人たちにとつて、地域がこんなに魅
力のない場所になってしまったのか。私の中で
は結論めいたものはあるのですが、それを悩ん
でいても仕方がない。できることからやってい
こうと、「Why Work?プロジェクト」の
立ち上げ段階から全面的に関与しているわけ
ですが、それを具現化するために長野県さんが立

ち上がってくれた。まさにここで全力投球して
結果を出したいと思ったわけです。

阪井先生からお話があったように、当研究
所からかなり人も出しました。長野ではレンタ
カーも利用し、学生さんの毎日の送迎も私が運
転手になってさせていただきました。その中で
学生さんたちとも会話をし、いろいろ感じるこ
ともありましたし、また活動の可能性も見い出
せたのです。特に、都市部で生まれ育った学生
のお父さん、お母さんも、やはり都市部で生ま
れてきた方が多い。そうすると、地方というの
は旅行に行くところではなくなってしまうて
いる。だから、やはりここは誰かが「こんな生
き方、働き方、暮らし方もあるんだよ」という
のを体験させなければいけない。そのことに、
大きな価値を見い出せたわけです。

前段で高木からも報告がありました。各地
域でさまざまな取り組みがなされています。例

えば域学連携や大学のゼミ合宿の受け入れ、グリーンツーリズムです。これらが全部分断されていることに、私は非常に違和感を持っていました。もし地域への人材還流の流れが一本になつていくのであれば、これはすごく効果を発揮するのではなからうか。それには明確なプログラムが必要で、もしかしたらエクスターンシップという事業はそれを全部結び付けるための核になり得るのではないかと思つたのです。

でも、それをいっぺんにやろうとすると、必ず失敗します。やはり精緻につくり上げなければならぬ。その意味では今回、インターンシップに絞り込んで一つの成果を得られたことは極めて大きいと思います。全部を結び付けるためには、まずは何か一つの核をつくり上げ、成果を見い出せた中で結び付けていくことが大事なのではないでしょうか。

そこで今回は、若年層にターゲットを絞った

地域滞在型のインターンシップとして「エクスターンシップ」と名付けました。そこには「Why Work? プロジェクト」を立ち上げた」と旗を掲げた吉澤さんの、「就業体験プラス異文化体験でセット」という考え方が重要にな



川井 真

ります。しかし、異文化体験の要素は実はまだ弱いです。都会で生まれ育った学生が、実際に移住・定住をして働くのだという決心を求めるためには、たぶんここを一つの核にして、そこから広がりをもった事業プロジェクト的なものになりません。学生を特定の地域に引き付けていくような取り組みが今後展開できればいいなと思います。

例えば1週間の中で、エクスターンシップから農業体験から全てを詰め込むというのはかなり苦しい。でも、域学連携プロジェクトを、例えば2年生で経験し、大学のゼミに入ったら今度はゼミ合宿で民泊を使うなど、その地域の私たちの暮らしの中にもう少し入り込んでいけるようなプログラムをセットする。そうやって学生たちを引き付けていけるようになったら、これはもっと魅力的になるだろうという夢を持つ

ています。

これは夢ですから、長野県さんに全部予算化してくださいという話ではありません。そういう夢を持ちながら、もっともつとその地域を好きになっていただいて、「自分がここに飛び込んできても生きていける、働いていける、暮らしていけるのだ」という3つがセットになっているようなプログラムを、今後は非考えていきたい。そう思いながら、われわれはずっとこの企画に携わってきました。

7. 課題は企業の利得づくり

阪井..ありがとうございます。JA共済総研とは長いお付き合いがあり、いろいろなテーマを広範に調査研究されていることは知っていました。だから個人的には、このプロジェクトは大変でも協力してくれるだろうと思っていましたが、高木さん、川尻さんが巻き込まれ、つい

には今回のセミナー企画そのものも、JA共済総研から少し変わった形で実施したいと提案してください。このようにJA共済総研が組織として本気で取り組んでいただいたことは、大変ありがたいことだと思っています。内藤理事長から、組織としてこの取り組みに対する感想と今後の期待があればぜひお願ひいたします。

内藤邦男「お話を聞いていますと、例えば鈴木先生の「本気のインタビュー」、それから阪井先生のいろいろな職業訓練など、学生に対する教育効果は非常に大きいと思います。

せっかく就職しても3年以内で離職する人が3割くらいいます。離職をどうやって防ぐかが重要な問題なのですが、やはり人付き合いや社会経験がないと、どうしても離職しやすい。離職率を下げるという意味でも、このエクスターンシップは大きな効果があるのではないかと思います。

ただ、この事業を継続して広げていくためには、受け入れる側の負担が大変になってはいけません。特に受入企業の担当者、その間は本業をそっちのけくらいにして学生さんのお世話をしなければいけない。池田先生がおっしゃるように、受入企業の利得がないと継続しないというのは本当にそのとおりだと思います。長野県には松井さんのような立派な方がおられるからできているのかもしれませんが、どこにでもそういう人がいるわけではなく、継続にあたっては「ちょっと勘弁してくれ」と言われかねない状況もあります。県の予算面でも、成果が上がらないとなかなか次の予算は付きません。

もう一つ思ったのは、学生にとっては、社長さんや重役さんと直接話をして感動したことのインパクトが大きいということです。そういう意味では、中小企業の魅力というのはやはり

トップの方そのものなのではないかと思いましたが。

トップの方が思いを直接学生に伝えるということが、この場ではできる。東京で就職説明会を行うことも可能かもしれませんが、社長さんや重役さんが直接来て学生さんと話をするというのには、正直言ってなかなか難しいでしょう。会社の概要や業績などを説明し、自分の仕事に対する熱意や思い、会社に対する考えを熱く語る場合は、こういうエクスタシシップのようなものでないと、なかなか設けられないのではないかと思います。ですから、受け入れる側の企業の利得としては、例えばエクスタシシップの場で学生と社長あるいは重役が直接話をしていく様子をビデオで撮っておけば、それを企業としてもPRに使えるのではないのでしょうか。

一般に、インターシシップを実施している企業からは、残念ながら「すぐに学生が採れまし

た」という話は聞きません。そういう形の成果が期待しがたいのであれば、そういう場を活用して、どのように企業にメリットや利得を与えられるかということのをわれわれも考えないといけない。そうでなければこの事業を継続していくことは正直難しいと思っています。先生方のお知恵を借りながら、ぜひ受け入れる側のメリットも具体的にしていっていただけたらと思います。

8. 地方の分断構造の解消へ

阪井・それは大変な重要なことだと私も思います。今日は池田先生、川井さんからも「分断」というキーワードが出ましたが、信州エクスタシシップは、「分断」に対する一つのアプローチであったとも言えます。これは地方創生と極めて密接な活動になり得るのではないかと思っています。

教育の現場にも、根深い分断があります。まず教科同士がばらばらで、単位制によって教科の意味もつながっていない。学生は単位を取りやすい科目を履修すれば卒業できてしまう。これは科目の分断です。また、生徒同士もそれぞれ



内藤 邦男

れ個々に能力評価され、競争させられる。そうした相対評価によって、生徒同士の協力関係が分断されています。それから年齢による分断です。学年学級制があるがゆえに、年齢によって輪切りされている。「この年齢だったらこの教科のこういう項目を知っていなければいけない」という基準が作られ、それによって点数が付けられている。だから教育システムは、実はものすごく多層的な分断の構造になっています。その中で一人ひとりが競争に駆り立てられ、苦勞しています。「いい成績を取って、なんとかいい大学へ」というのが今の教育の実態だと思います。

そうした分断の構造を何とか意味を持つ形につなげて、生徒一人ひとりがもっと活き活きできるようなこと、アクティブ・ラーニング^(*)の普及や、2020年から大学入試センター試験による入試を廃止するといった制度的

な見直しにつながっています。今の世の中の流れは、いかにその分断の構造を解消するかというところまで来ています。

同じように、地方にも分断の構造があちこちにある。例えば長野県庁では、産業労働部の隣に農政部がありますけれども、ほとんど連携がないことが分かります。考えてみれば、中央省庁でも「これは経産省、これは農水省だ」と分かれてしまっています。最初から分かれてしまっているものが、途中で連携がうまくできるはずがありません。

今回、J A長野開発機構さんにも大変ご協力いただきましたが、出席されるメンバーはほとんど全員農学部出身だということに気が付いて愕然としました。つまり、農学部以外の学部からはJ Aに就職するルートは全く見えていないということです。信州エクスターンシップで首都圏の若年層が還流し、J Aなどにも就職すれ

ば、分断を解消する一つの仕組みにもなります。そう考えると、地方創生における分断の構造を解消する活動としても継続できるのではないかと思いました。それが川井さんも言ったような、一つの新しい世界になり得る気がします。早川さん、その辺はいかがでしょうか。

早川..なかなか高尚なテーマなのですが、確かに先生がおっしゃるとおり、以前から省庁の縦割り、県庁などの組織でも部局の縦割りということは言われていました。そういった中で今まさに人口減少・少子化を迎え、いかに地域の活力を維持するか。人材確保や還流というテーマについては、どの部局も全く同じ課題に直面しています。その意味では、部局横断という掛け声は前からあったのですが、最近、実態的に部局の横断的な取り組みが増えてきているのは実感としてあります。

特に人材確保ですと、移住やU・I・Jター

ンの窓口はありますが、例えばそこでやる就職フェアは、建設業、看護、農林業などいろいろな産業が一緒にできる。そのことにだんだん気づき、「今度企画する時にはみんなで一緒にやろう」という感じになったりしています。そういった意味では、共通の課題ができることによって縦割りが解消されつつあるということは一つあります。

ただ、税収の落ち込みや活力がないというところで、厳しい予算の中でどうやってやるかという課題はあります。バブル期のようにお金をかけられないし、人もなかなか増えない。そういう中で工夫をして連携をとってやろう、ということにはなりつつある状況です。

(*) 教員による方向的な講義形式の教育とは異なり、学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法の総称。学修者が能動的に学修することによって、認知的、倫理的、社会的能力、教養、知識、経験を含めた汎用的能力の育成を図る。文部科学省「http://www.next.go.jp/component/b_menu/shingyotoushin/」
icsFiles/atfield/2012/10/04/1325048_3.pdf
参照。

9. 問題解決のメカニズム

(1) 過去の価値観を問いなおす

阪井…これは非常に興味深いですよ。高度成長期には複雑な問題をどんどん要素に還元し、集中し解決していくことによって全体がうまくいくのだという考え方に基づいて動いていました。それにより、部署もどんどん細かくなってきたわけです。それとは逆の、分断を解消して統合するという動きがもう県庁の中で実際に起っているということですね。

この手のかなり複雑厄介な問題はVUCA^(*)などと言われています。不確定で複雑でよく分からないもののようにアプローチするかがとても重要になってくるのですが、池田先生の話は、それに対する一つの明確な方法を示していると思って聴きました。

物事に対して何か政策を打ったり、実行した

り、働きかけるときには、大きく2通りのモデルがあります。1つは、結果を得たい、効果を得たいと思ったときに、それに関連する要因を一通り挙げるわけです。そして重要と思われる3〜5の要因をまとめ、その要因すべてに対して同時に働きかけるといふ政策を打ちます。非常にお金と時間と労力がかかる方法ですが、下手すると、こういう方法を簡単に取ってしまいがちです。

今日の池田先生のお話は徹頭徹尾、因果関係やメカニズムの解明をベースとしたモデルにこだわっているわけです。このメリットは何かというと、要因すべてに一度に力をかけなくていいということですよ。「まずはここに集中しましょう。ここで効果がうまく出たら、次にここに集中しましょう」ということができる。要は、戦略的に力を投入することができるという考え方はです。

なぜメカニズム解明モデルを研究していたかという、再現性でしょう。次回同じことをやるときに同じ効果が出るのか。偶然よい効果が出ただけなのではないか。出なかった場合はどう考えればいいのか、などを考えるということだと理解してよろしいでしょうか。

池田啓実（以下、池田）：ありがとうございます。私が考えていることを非常に的確に表現してくださいました。

短く追加させていただきますと、その因果関係を見るのもそうですが、大前提がもう1点あります。分断をつなぐのは技術でも何でもなくて、「人でしかない」というのが現時点の私の考えです。つまり、分断されたものをつなぎ直すのは人で、その人がつながるのは実は哲学しかありません。

20年、30年先の日本社会や世界をわれわれはどう見るのか。そうした今まで当たり前のよう



池田 啓実氏

に前提にしてきた価値規範が統一の時代には問わなくてもよかったことを、今は問わざるを得ない。そのことに対して、われわれ自身も含めて問いかけていないのではないか。これが、共通哲学をわれわれが手離してきた大きな要因だ

ろうと考えています。

その背景には、物事が分断されるがゆえに、極めてソリューション的な発想にならざるをえなくなってきたということがあると思います。企業においても「人が欲しい」と言うのだけれども、一番身近に働いている人たちに対してどういう支援をし、どう関係性をつくり、その関係性をつくるための哲学を本気になってどうつくっているのか。それなくして、「どうしたら若者が振り向いてくれるのか」ということは問いかげられないわけです。

われわれがやってきたことは上からの押し付けではなく、企業の方に「学生を育てるということを一緒に考えてくれませんか」ということです。われわれ自身も、そのことに真摯に向き合えるような環境をつくることで、メカニズムが動くと同時に、その人が育っている様子が見えてきたということです。

阪井・ありがとうございます。鈴木先生、いかがでしょうか。

(*2) Volatility (変動性)・Uncertainty (不確実性)・Complexity (複雑性)・Ambiguity (曖昧性) の頭文字をつなぎ合わせた造語で、1990年代のアメリカで冷戦終結後の複雑化した国際情勢を意味する軍用語に由来する。これら4つの要因により、現代の社会経済環境がきわめて予測困難な状況に直面していることを表現している。

(2) 環境変化からの学び

鈴木・メカニズムは大事です。また、先ほど「偶然ではなくて再現性が重要だ」というお話をされていましたが、特に学生の立場で考えたとき、環境はとても大事だと思います。

例えば都会の学生にとって、24時間コンビニエンスストアが開いているのは当たり前前のことです。でも、地方へ行くとコンビニエンスストアは周りにないし、しかも24時間開いていない。学生たちが学ぶ環境からして都会と地方とは違うのです。そういう違いがあること、自分が当たり前の環境にいるということ、環境は変え

ていくこともできるということを、ほかへ行つたときに学生が気づくだけでもとても大事なことだと思います。

そういった意味ではそれは偶然ではなく、自分が自らエクスターニシッップを選んだのです。長野の学生さんと一緒の環境になってお互いに違う環境をすり合わせることによって、いろいろな学びが出てくるのではないのでしょうか。それに気がついただけでも、私は学生さんにとつてはものすごく大きな収穫なのではないかと思っております。

(3) 新たな地方創生に向けて

阪井・東京と長野は新幹線で約1時間半ですが、参加学生が合宿を行ったJ A長野県総合研修所から最寄りのコンビニエンスストアは徒歩50分かかる。何か忘れたからといって簡単に買いに行けない場所でした。学生にとっては、環境

がガラッと変わったという意味で、異文化体験、ある種のショックだったと思います。

それから、延々といろいろな作業を行ったので忙しく、何人かの学生が言っていました。スマホをいじっている時間がありませんでした。普通だったら半日もたない電池が次の日までつくくらい暇がなかった。その間、学生同士で直接話をしていました。そういう意味で、環境を変え、本気になるという今回の仕組みは非常に興味深いです。そのような環境をどうやってつくるか、どんな効果を目指すのかを考えることは、池田先生が非常に大きな構想でメカニズム解明のモデルを使って見せていただきました。

私自身もこれまでさまざまな活動に関わっています。私のゼミでは2011年の東日本大震災発生以降、毎月東北再生支援で岩手県大船渡市に行っています。実は明日は3学年合わせた大歓送迎会で、4年生追い出しと、新しくゼミ

に入る3年生を迎える発表会を、社会人も呼んで行っています。こうした諸活動が、今回の信州エクスターンシップでもう一つ意味を持ってつながってくる。そうした場に是非していきたいと思っています。地方に行って、そこでの時間を体にしみこませることが、われわれ自身にも学生にも重要で、実践の過程で、地方創生の一つのヒントが得られるのではないかと思います。

今日はJA長野開発機構の坂さんにおいていただいています。長野からの視点として、今日の議論を振り返ってコメントをいただきたいと思えます。

坂知樹：今日は「分断」「環境」というキーワードが出てきました。東京と長野は新幹線で約1時間半の距離ですが、やはり生活や文化などが大きく分断されていると思います。私もよく東京駅周辺を歩きますが、長野と東京のサラリー

マンは明らかに違います。歩くスピードも距離も全然違うと感じます。

都会で育った学生は、長野で仕事や生活をするとという発想がまずないですし、イメージも湧かないと思います。この取り組みをきっかけに長野に来てもらえたということは、今後の就職活動等を通じて考えを変えるよいきっかけになったのではないかと思います。

私事で恐縮ですが、今は長野市内に住んでいますが、実は私も長野県出身ではありません。学生時代、長野にはよく遊びに行っていたからこそ、躊躇することなく長野で就職することができました。ですから学生にはいろいろなところに引っかって、自分の将来の幅を広げられるような取り組みが少しでもできればと思っています。

これまでを振り返ってみて、長野県は非常に効果の高い先駆的な取り組みを行ったのだなど、

あらためて思いました。

阪井…ありがとうございます。なおインターンシップの先駆的な取り組みの一つとして、長野県知事が参加した話をうかがっていますので、ご紹介いただきたいと思います。

早川…今年度、内閣府が中心になって「地方創生インターンシップ推進会議」を立ち上げました。^(※3)大学の関係者、省庁、企業などが参加した会議ですが、その中に都道府県の代表として、知事に2人ばかり入ってもらおうではないかというとき、長野県はインターンシップでなかなか面白い取り組みをしているということで、2人のうちの1人に阿部守一知事が就任しました。昨年、会議で長野県の取り組みを発表するところになり、一生懸命パワーポイントの資料を作りました。「エクスターンシップとは何ぞや」を説明するため、阪井先生や吉澤さんにだいぶ知恵を貸していただきました。インターンシッ

プの必要性はあらためて注目されていると思うので、そういった中で長野県もちよつと注目していただいている状況です。

(*3) 地方創生インターシップ推進会議(第1回)「地方で輝こう! しごと体験」推進会議は、2016年10月11日に開催された。詳細については内閣府まち・ひと・しごと創生本部ウェブサイト



坂 知樹氏

http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/meeting/internship_suishinkaigi/h28-10-11.html を参照してください。

10. 学生との対話からの気づき

阪井・知事さんにもお声がかかったことで、知名度が上がることを期待しています。

次年度は、長野県内の3大学の学生に入ってもらおうと思っています。今回よりもさらにバラエティのある面白い活動になりそうです。また、今回は理工系の学生がほとんどいなかったので、首都圏からは理工系の学生にあたり、参加してもらおうと考えています。昨年からいろいろと手直しをして、さらに精度を上げた活動にしようと考えています。

信州エクスターションシップでは、J A 共済総研がフルにバックアップしていただきました。実際には、調査研究部の高木研究員が、寮長のよゆうな役割をしていました。高木さん、寮長とし

てのご感想をお願いします。

高木英彰（以下、高木）…私自身はかなり事務的なことをしていました。学生さんは、昼は社会人と話し、夜はグループワークで忙しいため、あまり会話をたくさん交わすことはできなかつたというのが正直なところです。

その中で、又聞きですが面白いなと思った話があります。7日間のプログラムの中で、6日目にレクリエーションとして「リング共選場の見学」と「もぎ取り体験」をしたのですが、ある学生さんが「おじいちゃん、おばあちゃんが働いている！」と言ったのです。都会で育った学生さんは、おそらくゲートボールをやるかテレビを見ているおじいちゃん、おばあちゃんしか知らなかったのだらうと思います。60代、70代の方々が働いている姿を見たことでは、働き方の既定路線が壊れた瞬間だったのではなかつたかと思えました。

私も学生時代は農学部にいましたので、地方の高齢化、農家の高齢化の話は聞いていました。ですから頭では当たり前じゃないかと思いついていたのですが、その話にかなりの衝撃を受けたというのが、私の一番記憶に残っているところです。

阪井…なるほど。言われてみれば、おじいちゃん、おばあちゃんが働いている。これは確かに都会ではなかなか見られませんね。

J A共済総研の川尻さんには、同じく下働きに甘んじて延々とやっていたいたのですが、その後、学生にアンケートやインタビューを行い、信州エクスターンシップを通してどんな変化があったかをずっと研究しながら、あちこちで発表したり論文を書いたりということを繰り返しています。川尻さんは入所1年目でこの騒動に巻き込まれて、ちょっとかわいそうな立場だったかもしれませんが、いかがでしたか。

川尻知弥・私は入所5カ月で参画したわけですが、先ほど発表させていただいたように、さまざまな学生さんに話をお聞きする機会をいただき、生々しい意見が得られました。先ほど申し上げたように、「ちよつと企業の評判も気にな



高木 英彰

るな」みたいなところもあって、さまざまところが複合的に合わさって今の価値観ができていると感じました。

価値観という意味で申しますと、今就活されている学生さんは、自分もそうですが、生まれてこのかた、バブルが崩壊して不景気の日本しか知らないのです、どうしても保守的な発想になりがちです。一度就職のレールを外れるともう戻ってこれなくて、ずっと貧乏な人生を送ってしまうのではないかとヒヤヒヤしているような世代だと思います。

でも、親御さんはバブルを経験しているので、やはりお金持ちになってもらいたい。「大企業に行きなさい。貧乏になつては駄目よ」ということをたぶんずっと言われ続けて、洗脳されている世代だと思います。それはかなり価値観に深く浸み込んでしまっていることだと思いますので、それをどう解消していくのか。エクスター



川尻 知弥

ンシップがその一助になればいいなど思いました。

阪井…ありがとうございます。このように活動を主体に考えていったのですが、その活動を立ち上げようとするわれわれ自身がワクワクしな

がら動いていました。それが、これまで培ってきたさまざまな信頼のネットワークなどとながり、この活動ができたのだと思います。それを論理的に整理してみると、冒頭の私と池田先生の話があり、その結果として今度は次に向けて、また地方創生までにらんだ大きな枠組みができるのではないかということを感じながら活動してまいりました。

やはりワクワクする活動はいいですね。その輪がここまで広がって、こうやって皆さんともにお話しできる機会が得られたことは、大変ありがたいことだと思っています。

本日はどうもありがとうございます。

- (※4) 第124回次世代教育研究会(2016年12月3日開催於、愛媛大学)にて報告。川尻知弥・高木英彰「信州エクスターニッツ参加学生の就職観に関する考察―量的調査・質的調査の結果から―」 <https://di.dropboxusercontent.com/u/12166972/rel24-ehime-WW-kawajiri-20161203.pdf>
- (※5) 川尻知弥「信州エクスターニッツ」開催報告:長野から始まる人材選流戦略の改革「共済総研レポート」No.147, 2016.10.10-15ページ

● 質疑応答

高木…まだ若干お時間がありますので、会場の皆さまから何かご質問がございましたら、お願いたします。

——学生自身が主体となつて参画できる活動を
広げてほしい

参加者B…質問ではないのですが、私もちよつとワクワクしてきたので、一言だけ。本日も参加の学生さん、とても素晴らしいと思います。彼が来て話してくれたことは、このプロジェクトが本気で本物だったという一つの証拠だと思います。

本気で本物だったということは、非常に創造的であったということだと思います。大変なところを乗り越えていって創造的なことをやると、もう一度やりたくなるんですね。また集まっ

てみたいとか、別のところでやってみたいとか、そういう気持ちが見れていると思います。今後もこの活動が広がっていくと思いますし、いろいろなことを皆さんも考えておられると思いますが、やはり学生さん自身にこの活動に参画してもらうことが大切です。その第一歩は始まっていると思います。

例えば今からでも間に合うならば、オリエンテーションの時に昨年参加した学生に来てもらい、一言でもいいから話してもらおう。ビデオメッセージでもいいから、先輩たちの声を聞かせよう。そういう人たちの数が1人ずつでも増えれば、だんだん学生が主体になっていくし、より本物になっていく道が開けてくるのではないかと思います。

学生の主体性はすぐ伸びるものではありませんから、3年とか5年くらいの期間で少しずつ主体となるような場を与えていくことが大切で

す。第一号、頑張ってください。

——信州エクスターンシップは

いろいろな展開の可能性がある

参加者C・・私は統合学という新しい学問分野をつくろうとしていて、まさに文明的転換はどうあるべきかという問題をずっと考えています。

それに照らしてみると、最初に池田先生がおっしゃっていたとおり、まさに今、人類がある種の文明的転換期にあつて、その問題に対してどうアプローチしていくかが、このエクスターンシップの最大のテーマだと思います。まだ始まったばかりでこれだけの成果を上げられていて、この流れを持続しなければいけないと強く思っています。

この取り組みはインターンだけにとどまらず、川井さんがおっしゃったようないろいろな展開の可能性がります。逆に言うと、そういう大

きなどころに段階を踏んでつなげられるから、人類の文明的転換の重要な一つのモデルになっています。私自身も協力していきます。ぜひ今後とも力を注いでやっていきましょう。

——中小企業、協同組合のメリットを

地方はもつと演出すべきだろう

参加者D・・私は長野の出身です。冒頭、学生と会社と地域との交流という問題から始まったわけですが、「地方に來い」と限定すると、基本的には中小企業か、農業に関連する農協ということになります。しかし学生たちが考えるのは、大企業と中小企業、あるいは協同組合の間にある問題です。おそらくそこには賃金問題もあるでしょう。学生にただ意識の改革を求めただけでなく、中小企業あるいは協同組合にあるメリットを行政や企業も含めて地方が説明しないと、学生も来られないのではないかと感じます。

そういう意味で、非常にいい企画を長野県で始められたと思いますが、「長野県に来い」ということだけではなしに、地方の普遍的な問題として、その狭間をどのように埋めていくかというところを考えていただけたらと思います。大企業と中小企業とを比べて、「なお中小企業が大事だ」という問題を考えないと、地方にはなかなか還流していかないのではないかと思います。

—— 学生は地方と触れ合うことで

全然違う現実があることに気づく

阪井：中央と地方の構図については、私も大船渡などに行っているときに散々突きつけられました。中央で電力を食うから地方で発電して持っていく。人材も高校までは地方で育てているのに、高校を出たら9割方、都会に取られてしまう。収奪される一方なのです。ところが、



一次産業は全部地方にあるわけです。東京はただ一方的に消費するだけの存在としての都市になってしまっている。この中央と都市という構図は、ものすごく根深いものだと思います。

そういう中で、親も子どもに「大都会に行け、都市へ行け」と期待する。子どもは、都会生活の中で学生時代を送る。結局何が起ころるかというところ、普段テレビやメディアで見る有名企業しか目に入らなくなる。したがって、B to B^{(*)6}でどんなにいい会社があっても、親にも反対される。学生はB to C^{(*)7}でテレビコマースのしかっている企業が有名企業だと思っている。そういうところを一生懸命受けて落ちまくるわけです。それで自信をなくします。そういう学生が地方と触れ合うと、全然違った現実があるというようにようやく気づく。その意味で、若年層を還流させるといふ当初のモデルは、やはり非常に強力なものだろうと思っています。

また、地方には中小企業しかないように見えるのだけでも、実は世界的な中小企業がいっぱいあるわけです。そういう現実さえも学生は知らない。だから、やはり還流させる、移動するということが必要なだろうなど、つくづく今回の取り組みを通して考えさせられました。

(*)6 “Business to Business” の略で、企業間の取引関係を指す用語。B to Bとも表記する。「一般消費者と直接ビジネスを行うのではなく、あくまで別の企業と商取引を行うこと。とくに電子商取引の形態を示す用語としてとらえられることが多い。電子商取引のB to Bは、部品や原料、オフィス機器や事務用品などの商品、人材派遣、さらにさまざまなサービスまで多岐にわたる。また、法人向けビジネスを行う企業のマーケティング活動を、B to Bマーケティングと呼ぶ。(日本大百科全書)

(*)7 “Business to Customer” の略で、企業と一般消費者との取引を指す。

——— 若者の働きがいを実現するような魅力ある働き方をしているだろうか？

池田…エクスターンシップに参加した学生さん

がせっかく来られているので、さきほど「地方も働くターゲットにしたい」とおっしゃった理由を聞かせていただければと思います。

参加学生…そんな高尚な理由は（笑）。僕は小さい頃からスキーや登山で長野県を訪れる機会がすごく多くて、東京にはない大自然だとか、食べ物がおもしろいとか、そういうところに魅力を感じています。

僕は東京ですつと育ってきたので、そこから一度抜け出して、地方でやってみるのもありかな？と考えて、今回参加した次第です。

池田…ありがとうございます。私から簡単にコメントを追加させていただくと、高知大学地域協働学部は、2016年度の2年生が1期生です。1年生から毎年、7月末、1月末に小論文を書かないと進級できないということでハードルを高くしてしまっただけですが、ある女子学生が中間レポートで、このようなことを書いてい

ました。つまり、今の若者の意識は生きがいなどにあるのだけれど、都市部の企業にそれがあるかというところ、ない。では、田舎にあるかというところ、これも実は少ない、ということなんです。

学生は農業に可能性を見ているのだけれども、農業自体が若者の働きがいを実現しているのかというと、ちょっと問題があるのではないかと考えている。でも逆に言うと、本当にそれを実現できる職場、働き方を、もし農業なりJASさんや地方の企業さんが実現できたならば、そのことを潜在的に多くの若者が希求しているのだと思います。

先ほど、「ここに来てくれ、来てくれと言って、あなた方は努力していますか？」と申しました。参加学生さんの場合は田舎というものにすごく関心があって、働きがいそのものが魅力なのではないかもしれないけれども、そういうことをわれわれ自身が問いかけていますか？ 今働い

ている人に魅力がない。そこを大事にしない組織がはたして魅力的に映りますか？

最後にコメントをいただいで終わりにしたいと思います。働いている人が魅力的でないところに、あなたは行きたいと思いませんか？正直言ってどうですか。やはり行きたくない？でも、給料さえよかったら行きますか？

参加学生・正直、躊躇するかなとは…。待遇は選択肢の一つとして（笑）。

池田…ありがとうございます。

——学生は、地方にも働く場や

生活できる場があることを知らない

鈴木…皆さんは、最近の学生さんは転勤を嫌がっているという話を聞いたことがありますか。転勤をどうだと聞くと、面接で顔が曇る学生さんがいます。

私が皆さんにお伝えしたいのは、地方で働く

ことが嫌ではないのです。転勤を拒んでいるというのは、生活の基盤を安定させたいからです。要するに、ころころ生活が変わっていくことに対する、変化に対するストレスみたいなものを感じているのです。ですから、地方にも働く場や自分が生活できる場があるという選択肢がまだ分かっていないのです。2年生とか低学年の時にそういう選択肢もあるのだということが分かれば、就職の時にあわてて首都圏に就職しようとしなくなる可能性もあります。

もう一つは、転勤は嫌だと言いながら、転勤のある大手企業に勤めて、結局、3年以内にかの若い人たちが辞めています。名の通ったところでも辞めています。そういう人たちがどこへ転職するかというと、給料は下がってもいいので、もつともっと自分がやりがいのある貢献できる企業に行きたいと。それは地方でもいいということ。あんなに転勤を嫌がって

た人たちが、転職を経験してくると、それに対するアレルギーはなくなっているのです。だから若いうちにPRしていただければ、第二新卒、転職のときに、もしかしたら可能性が出てくるかもしれません。私が今、日々学生と接している中で感じることをお伝えしておきます。

——ローカルに目を向ける機会として

もつと学生側に発信してほしい

参加学生・学生からの観点でちょっと話をさせていたideきたいと思ひます。幼稚な意見だといひてもらつてかまわないのですが、僕たちの世代は、「これからの世界はグローバル化で、世界を見ろ」みたいな感じde育つてきました。どちらかといひと「世界に目を向ける、英語を勉強しろ」と言われることのほうが多くて、語弊があるかもしれないが、地方、いわゆるローカルなところに目を向ける機会がそもそも少な



いのです。このエクスターンシップはいわゆるローカルなほうに目を向けていくものだと思うのですが、そういう機会がそもそも与えられていないというのが、僕の今までの人生から見た現状です。

エクスターンシップはこれからも続けていかれるということなので、ローカルに目を向ける機会としてこれからたくさん学生に発信していただけると、学生側も意外と食いついてくるのではないのでしょうか。

僕の周りにも実際、地方創生や地方というものに興味を持っている学生がすごく多いのですが、今回もエクスターンシップを全然知らない人が多かったです。僕が知ったのは、学生のポータルに流れてきたからです。でも、それで見ただけではちょっと宣伝力が弱かったと感じるのでも、来年やっていただければ、もっと意欲的な学生がたくさん集まるのではないかと思っています。

ます。

高木…貴重な意見をありがとうございます。来年度の準備は進めているところですので、しっかりプロモーションをやりたいと思います。

——若くて優秀な人材が外に出ることに

地方は危機意識を持つている

参加者E…私はエクスターンシップ実施母体の一つである長野県・若年層人材戦略研究会の会長を務めています。

今年度が無事に終わり、来年度は長野県の大學生も含めて実施します。この研究会は主に長野県の企業と大学、行政が入っていますが、来年度は特に長野県の大學生も入るということで、ぜひ長野県の大学にも理解してもらえよう期待しています。

研究会には、高等教育コンソーシアム信州の実務担当者として参加しております。このコン

ソーシウムはだいたい各県一つ以上ありまして、全国会議が昨年広島で行われ、その時のテーマは「大学連携によるグローバル人材育成」でした。^(※)ところが、グローバルはグローバルで重要なだけけど、やはりローカルの話になります。一番積極的にこういう事業を進められているのは石川県のコンソーシウムで、県がかなりお金を出しています。長野県にもそこを主張したいのですが、かなり人もお金も出していて、優秀な人材が外に出て行ってしまうことに、県としても危機意識があるのですね。それは長野県も同じです。先ほど阪井先生がおっしゃったように、物だけではなく、人も収奪されている状況になっています。

大学のコンソーシウムでは、高校生になるべく長野県の大学に入っていたらこう、また、さまざまなインターシップを行うことによって、なるべく若いうちに帰ってきてもらおうと考え

ています。リタイアしてから帰ってくる人は多いのですが、それでは健康年齢が高いので、若い人が地方にいるということが重要だと思います。大学としては、まずは高校生に入っていたく。それから就職も、なるべく長野県に限らず地方に就職していただく。そのことが日本を元気にするし、こういうものがうまくできたらと思っています。

また、研究会では受け入れ方法についても学んでいただく勉強会みたいなことをやっておりますので、そこでも企業にとってもメリットや利得がある形にしていきたいと思います。やはりこれまではⅢ型だったので、反省しています。お付き合いでやっていただいたことが多くて、どちらかというあまり評判も良くありませんでした。この取り組みはインターシップに限らず、ボランティアなどさまざまなもののノウハウにもなるのではないかと期待して

います。ぜひ皆さん、研究会にもご参加いただければと思います。

(*8) 第13回全国大学コンソーシアム研究交流フォーラム(2016年9月10・11日開催) 於・広島国際大学 エリザベト音楽大学
<http://www.consortium.or.jp/project/zenkoku-consorforum/2016-1> (2017年開催(日本))

——信州エクスターンシップを通して、

先端技術のあり方を考えていきたい

参加者F・・私は日頃、先端技術でIoTや人工知能の研究開発に携わっています。先進技術はインフラ環境がかなり整理され、人工知能も非常に使いやすくなっている状態にあります。やはり人間がメインであり、先端技術はどこまでいっても道具だろうと個人的には考えています。

エクスターンシップを通して、農業や人のあり方といったことをいろいろな意味で参考にさせていただきながら、私としても先端技術をど

うやってこの先日本の中で取り込んでいけばいいのかを考えていきたいと思っています。先端技術を使うということは、グローバルとローカルという壁もなくなってしまいます。海外と日本という壁も全くなってしまふ。そうした非常におもしろい環境にあります。今後とも皆さまのご活躍をお祈りいたします。ありがとうございます。

高木・・それでは、時間となりましたので質疑応答をこれで終わりとさせていただきます。本日も登壇いただいた先生方、ご参加いただいた皆さま、大変ありがとうございました。



Look into the future

