

公開ワークショップ

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、環境変化による学生の気づ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。

目次

1. 「本気の挨拶」から始めよう
2. 人間的に成長できた1週間
3. 学生が「本気」を出すために
4. 地元企業との信頼関係
5. Uターンの促進に向けて
6. 地方の生き方、働き方、暮らし方を体験させる場を
7. 課題は企業の利得づくり
8. 地方の分断構造の解消へ
9. 問題解決のメカニズム
10. 学生との対話からの気づき

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ョップとなりますので、1時間少々お付き合いいただきたいと思います。

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た研修をしますので、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。せっかくですので、ここでも簡単に体を動かしてみましょう。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っ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。



「立ち上がって、まず伸びをしましょう。」

本日は、信州エクスターンシップに参加した学生1人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い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すが、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、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：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した。

参加者：その当時の何人かに連絡して、一緒に行こうということにはなかった？

参加学生：皆さん今はいろいろ忙しいかなと思ったので、今回は僕1人で来ました。信州エクスターン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：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、信州エクスターン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と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みたいですが、あらかじめ何も打ち合わせはしてありません。どうもありがとうございました。

学生も、あっ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



阪井和男氏

る間もなくグループワーク。ようやくちょっと時間ができて、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、学生流に言うと「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です。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、いろいろなものが見方ができる。「ああ、こういうものが見方ができるんだ」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きで、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、せつかく社会人の一歩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、学生が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。



鈴木賞子氏

もちろん、私も初日で十分に伝えきれなかったのが反省はありますが、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。鈴木先生のレクチャーは非常に迫力があって、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、このエクスターンシップはまず、「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

こになっているわけです。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って、1週間とにか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。あん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で長くご活躍の松井秀夫さんがいらっしゃったからです。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ご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、構想段階で喧々囂々議論されました。だいぶご苦労されましたが、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す。先ほど阪井先生にも池田先生に

も過大な評価をいただいて、穴があったら入りたいような気持ちでおります。

私も大学を卒業し、東京で10年ほど仕事をして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名を入れると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。

吉澤さんとのお付き合いには空白があるのですが、3年くらい前にご連絡をいただいて、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、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」と皆さんにお声かけをしたら、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うね?」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なく、先を見た取り組みが必要だということをととてもよく理解をしていただいた結果だと思っています。

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



松井秀夫氏

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います。

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な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ョップをやりました。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々が何人か出てきました。そこでもまた新しい信頼がつくれたのだと思います。

中でも、県がし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、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年目で分からないことが多く、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。彼女はすごく一生懸命で、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。彼女は本番も一生懸命やってくれたのですが、その後、年度途中で産休に入り、まもなくご出産ということ。彼女が非常に前向きにやっけていまして、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



早川政宏氏

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まさ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、インターン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もできたかなと思います。

本当はこの事業はI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。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、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うことが大変重要なことだということ。われわれも認識していまして、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で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した。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週間びっしり現地に滞在し、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だきました。

川井真：今回のお話は本当に新たな取り組みだと思いました。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



川井真主席研究員

化・人口減少の時代の中であって、地方都市は特に過疎化が激しい。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って、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という、「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。

阪井先生からも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。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が、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1本になっていくのであれば、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ったのです。

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」を立ち上げたい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、かなり長い期間をかけてしていかなければなりません。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っています。

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、その地域の人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っています。

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、もっともっ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、今後は是非考えていきたい。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たのですが、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った。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いいたします。



内藤邦男理事長

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考えています。

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ないと私は思っています。特に受入企業の担当者は、その間は本業をそっこ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。

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、こういうエクスターン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、例えばエクスターン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る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、インターン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「分断」というキーワードが出ましたが、信州エクスターンシップは、「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生き生きできるようにということで、アクティブ・ラーニング¹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ことまで来ています。

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驚きました。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、JA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JA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、JA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。

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

1 教員による一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、社会的な能力、教養、知識、経験を含めた汎用的能力の育成を図る。文部科学省ウェブサイト

http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2012/10/04/1325048_3.pdf 参照

んだん気づき、「今度企画する時にはみんなと一緒にやろう」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の一つあります。

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。

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ね。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”²などと言われています。不確実で複雑でよく分からないものにど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



池田啓実氏

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う政策を打ちます。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。「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こと、再現性でしょう。次回同じことをやった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：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

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事用語に由来する。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。



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と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、その人が育て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) 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では違うのです。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、ほかへ行っ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ンシ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、私は学生さんにとってはものすごく大きな収穫なのではないかと思っています。

(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JA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は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

の日までもつくり暇がなかった。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。そうした場には是非していきたいと思っています。地方に行くと、そこでの時間を体にしみこませてくれることが、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いう気がしています。

今日はJA長野開発機構の坂さんにおいでいただいています。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います。

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



坂知樹氏

する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。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行ってもらって、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

3 地方創生インターンシップ推進会議（第1回）～「地方で輝こう！ しごと体験」推進会議～は、2016年10月11日開催。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 http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/meeting/internship_suishinkaigi/h28-10-11.html を参照のこと。



高木英彰 研究員

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ことになり、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ょっと注目していただいている状況です。

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。

信州エクスターンシップでは、JA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：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ったというのが正直なところですよ。

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！」と言ったということです。都会で育った学生さんは、おそらくゲートボールをす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、働き方の既定路線が壊れた瞬間だったのではないかと思います。

私も学生時代は農学部におりましたので、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。

JA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だいたのですが、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



川尻知弥 研究員補

ら、あちこちで発表⁴したり論文⁵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、「ちょっと企業の評判も気になるな」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、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られなくて、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。貧乏になっては駄目よ」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。エクスターンシップがその一助になればいいなと思いました。

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につながり、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この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ともに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した。

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「信州エクスターンシップ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://dl.dropboxusercontent.com/u/12166972/ne124-ehime-WW-kawajiri-20161203.pdf>

5 川尻知弥「信州エクスターンシップ」開催報告：長野から始まる、人材還流戦略の改革『共済総研レポート』No. 147, 2016. 10. pp. 10-15.