



全国生涯学習フォーラム高知大会

～まなびピア高知 2010～

「地域再生フォーラム」

地域再生における高等教育機関の果たす役割

～我が国の将来のための生涯学習～

提 言 書

全国生涯学習フォーラム高知大会

地域再生プロジェクト委員会

地域再生における 高等教育機関の果たす役割

～我が国の将来のための生涯学習～

目次 contents

1. 提言の意義	2
2. 地域再生の目的	2
3. 地域再生の課題構造	2
4. 地域再生と人材環境	3
5. 社会環境と教育環境の影響	4
6. 生涯学習が目指すべき方向性	5
7. 高等教育機関に求められる生涯学習機能	6
8. 生涯学習の事業提案	6
地域再生プロジェクト委員会委員名簿	8

1. 提言の意義

地域再生を成功に導く要因や方法論は様々に示されている。しかし、地域再生の定義や目的、産学官の役割、人材育成や教育の役割については余り議論が尽くされていない。

本提言では、地方における地域再生の課題を踏まえて、生涯学習の在り方について提案するとともに、生涯学習が地方に限らず我が国の将来に重要な役割を果たすことを示した。また、高等教育機関の果たす役割を明確化し、高知県発の生涯学習に関わる具体的な事業の提案を行った。

高知県は、様々な社会的課題における先進地域であり、高知県における知見や取り組みが全国の道標となることを期待する。

2. 地域再生の目的

“地域再生は何を目指しているのか？”この問いに答えなければ、地域再生の在り方、生涯学習の在り方と高等教育機関の役割について議論出来ない。地方の人々が求めているのは“幸せ”であり、“豊かな生活”であり、その具体的内容をまず示すことから始めたい。

一般的に考えれば、家族や自分が住んで来た地域で幸せに生活出来ることを求めている。幸せな生活とは愛する者、家族とともに生活出来ることであり、出来ればやり甲斐のある仕事を持って生活を維持する収入を得ることである。勿論、これらは一般的な像であり、地方によって様々な“幸せ”あるいは“豊かな生活”が存在する。

高知県の様な地域ではどうであろうか。人々は自分の故郷で、①生活を支える仕事を得て住みたいと思い、②故郷を誇りに思えることを望み、③豊かな環境と豊かな生活を享受することを望んでいる。地域再生の目的は、これらの地域住民の望みを実現することで“幸せ”と“豊かな生活”を提供することであると言える。

地域再生とは、この目的を達成するため、①経済活性化や産業振興を実現し、②故郷を支える住民が暮らせる為の仕事を提供し、③故郷を誇れる“心と知”や、環境を守り楽しむ“心と知”を育むことであると言える。

3. 地域再生の課題構造

地方においては、地域再生とは経済であり、生活であり、公共である。産業振興や事業形成により働く場所が確保され、定住者と経済力が生まれ、地域社会や公共施設、森林や農地が維持され、地域が活性化することで地域への誇りが生まれる。地方再生は、全ての社会的要素が一体となって成立する構造となっており、これを十分に理解し、経済、社会、生活を統合的に活性化させる必要がある。

地域再生あるいは地域活性化を支える重要な要素である産業あるいは事業を創造し持続する上での構造的課題は、高知県の経営環境を分析することで明らかになる。

高知県の様な地方では、国の産業政策や社会基盤整備の遅れなどの歴史的背景から産業基盤や産業クラスターが弱い環境にあり、産業振興や事業形成を企画・創造する産学官の機能

も十分ではない。裾野の広い産業クラスターが存在しないことから、新たな技術シーズの供給源に乏しく、産業連関の必要な事業形成においてもパートナーを得ることも困難である。更に、既存の利害関係者などで構成する社会的枠組みも地方においては大きい存在であり、適切な調整機能を必要としている。単純な技術開発やビジネスモデル開発ではなく、地域の社会環境を踏まえた事業環境の整備や事業創造プロセス設計など産学官の適切な機能分担にまで広げて考えることが重要であり、都市部には無いシステム上の難しさもある。また、産学官において求められている機能を担える人材不足も課題として挙げられる。

4. 地域再生と人材環境

地方の産業振興や事業形成を困難にしているもう一つの要因は、人材環境である。ビジネスをコーディネート出来る人材や、ビジネス形成に必要な役割を果たす人材が産学官で不足している。具体的には事業を立ち上げるための基本的な経営学、マーケティング、簿記、会計等の基礎知識を十分に備えた人材やマネジメント能力が備わった人材が不足していること、事業形成において産学官の役割を十分に理解して取り組むことが出来る人材が必ずしも十分でないことが挙げられる。

また、地域において産業振興や事業形成を担うリーダーも不足している。地方において数少ない地域再生の成功事例では、地域資源を有効利用するビジョンと企画力、強力なリーダーシップと意志を持った先導者が存在しているが、その養成方法も養成する努力もあまり存在しない。

地方の企業経営者や地方自治体からは若い人材の変化に伴う、より根本的な課題も指摘されている。一般的傾向として、物事の分析力や構成能力、視野の広さや課題に取り組む哲学的視点に欠けることや、目的意識や熱意が不足していることから、組織においては事業遂行や形成に必要な能力養成により多くの労力が必要となっている。このことは、地方に限らず全国的な傾向でもあると言える。一方で、多くの知識、知恵、経験を有する退職者や高齢者は貴重な人材源であるが活用されず、地方では失業率も非常に高い現状であるなど、皮肉な状況を生んでいる。

これらの地方における人材環境上の課題の多くは、そのまま日本全体の課題として受け取るべきであり、その影響は既に企業や行政等に及んでおり、直ちに教育上の対応が望まれる。

日本は高度経済成長およびその後の安定成長を経て、社会経済における長期的低迷の中にあるのは必然である。これまでの日本経済は、発展途上の状況にあった各産業が基礎技術をベースにした発展モデルを持っていたが、同様の段階にある韓国・中国などの追い上げが急速な状況下では、基礎技術の開発のみならずこれらを統合する構成力やマネジメント力による新たな価値創造が必要不可欠である。あらゆる製品やサービスにおいて技術的な差別化を一定レベルの水準以上で達成することは困難であり、価格要素を含めると価値の違いを認識することは難しい。もはや、高度な想像力および創造力と高度な技術力を組み合わせない限り、次段階へと進化することも困難であり、発展途上国との差別化は不可能である。各産業および各学術分野における知識・技術統合のための構成力やマネジメント力をベースとした社会経済の発展がない限り、国力に関わる現状を変えることが出来ない。

加えて、発展途上国の若い世代が豊かになることを目的として高い熱意を持っていること

と比較しても、より深刻な状況が将来想定される。勿論、経済的豊かさだけが“幸せ”ではないが、国の活力や人間の“幸せ”を支える重要な要素であることに間違いは無い。

5. 社会環境と教育環境の影響

地方に限らず、企業や行政において一般的に言われている人材環境の変化は、近年の社会環境や教育環境が影響していると考えられる。

バブル崩壊後の約20年間は社会環境が閉塞した状態の中にあり、この時代に育った世代にとってはそれが思考パターンや生きる為の哲学の形成の前提となっている。閉塞状態を打開するのではなく、現状の中で如何に満足するかを考え、悲観的、防衛的で前向きになれない傾向がある。過去の世代では大多数が仕事に生き甲斐を見出していたが、バブル崩壊後の世代では、仕事の生き甲斐よりも個人の生活上の生き甲斐に個人の努力の比重が移ったと考えられる。その結果、バブル崩壊前の世代の目には、生きる目的や情熱を失った世代のように映るが、バブル崩壊後世代は生きる目的の多様性が生まれただけだと考えている。これは、閉塞感から逃避した結果であるとも言える。

仕事の生き甲斐と個人の生活の生き甲斐の比重が変化したことで、結果的に身近な目標が生き甲斐となる傾向にある。高度経済成長やその後の安定成長の社会環境の世代が、組織に所属することで仕事に長期的な目標を持っていたことを考えれば、企業や行政の組織にとっては大きな人材環境の後退である。このような社会環境による世代の変化に気付かず、組織社会として対応してこなかったことで、所謂“新型鬱”が生まれて来ていると考えられる。

ゆとり教育を含む近年の教育は社会環境の変化に対応出来ていない。教育の目的は多様ではあるが、組織社会の中で人間が生きる目的や情熱を持つ為に必要とされる知恵、技術や精神を醸成する教育は不十分であったと言える。目標は与えるが目的を持つことの重要性を教えていないこと、物事を包括的には捉えるがその成り立ちや原理について教える姿勢に欠けていること、教育内容においてはその量的削減だけではなく幅も失ったことが、結果として分析力、構成力、マネジメント力、人間の幅や想像力、創造力などの乏しい日本人を育てた。幅を失った教育内容は人間の幅をも失わせ、社会を多様な視点で見る能力が低下し、多様な要素を関連付け構成する能力を失わせた。組織社会の一員であることの自覚が薄く、組織で生きていく術を失っただけでなく、組織環境が自分に適合していないことを組織との関係を希薄にする理由にするに至っている。

バブル崩壊後世代に対する教育者の態度にも問題があったと考える。義務教育から大学教育に至るまで学生を“お客さん”扱いした結果、学ぶ内容や環境は与えられるものであり努力して勝ち取るものではない、答えを得る方法も無条件に教えてもらえるものであると勘違いする。その結果、社会における諸課題に対する回答を得る為に必要とされる課題を掘り下げ創意工夫する能力が低下したと考えられる。

これらの社会環境と教育環境の影響を受けた世代に対して、一般的に教育者や組織経営者は、このことに気付かせる工夫や機会を与えていないことにも問題がある。

6. 生涯学習が目指すべき方向性

人間には多様性があり、画一的な人間像を求めることは誤っている。また、生きてきた時代や教育の影響を受けているのであって、個人を責める様な問題でもない。本提言を作成するに当たって実施した地域再生の成功者に対するインタビューから、生涯学習が如何にあるべきかが分かる。地域再生を担える人材が育つ背景には、個人の才能のほか環境や教育によるところが多々ある。多様な成功者に共通している点は、豊富な実体験であり生きる哲学や知恵を学んでいることであり、意外にも大学でもっと勉強しておけば良かったと言っている。

地域再生においても、①特に地方で問題となる産業振興や事業形成に関わる知識・能力を有する人材、②地域活性化を推進できる哲学と知恵を持ったリーダーの養成が必要である。

企業・行政などの組織においては、③分析力や構成能力、視野の広さや課題に取り組む所謂人間力やマネジメント力を持った人材、④仕事に対する生き甲斐など生きる目的や哲学を有する人材を養成する必要がある。地域再生を含めた我が国の経済、社会を支える組織社会の活力を維持するためには、特にバブル崩壊後世代に対する生涯学習の役割は重大である。

社会に出る前の学生から、20代、30代のバブル崩壊後世代に対して、①～④の全ての要素が重要であると考え、特に③、④の教育は緊急的な課題である。ゆとり教育を見直しただけでは不十分であり、より積極的に分析力や構成能力、その基礎となる視野の広さを身につける教育、知識だけではなく知恵も教える教育、が求められている。また、人間が組織社会に適応するために備えるべき能力や術、組織社会にあって単に目標を達成するだけではなく人間が如何に生きていくべきかの目的を与える哲学を醸成する教育が求められている。

全世代に対して、地域再生の観点で①、②の要素は重要である。企業・行政組織における現役世代で産業振興、事業形成に必要な基礎的能力や知恵を持った人材が不足しているだけでなく、所謂経営者とは違う基礎的な技術や知識を有する人材も不足している。現在の地方においては、産業振興や事業形成に可能性が存在するにも関わらず、必要な人材の不足により実現出来ていない状況がある。失業率が高く有効求人倍率が恒常的に低い地方では人材は余っており、現役世代の再教育による人材ニーズのミスマッチも解消することが求められている。

企業・行政組織を退職した世代の再活性化は、地域再生および国の活性化にとって重要なはずである。退職した世代は多くの知識、知恵、暗黙知を有しており、現役世代やさらに若い世代の教育改革が実現する迄の貴重な人材源であるばかりではなく、少子高齢化が全国的に進む中でその利活用が地域再生や活性化にとって重要であることを認識すべきである。

しかし、雇用形態や社会経済環境が変化した日本においては、比較的高齢の現役世代や退職した世代の扱いが誤った方向に向いている。国内においては費用対効果の見直しで十分に現役世代を助ける役割を担えるはずであるが、人材の有効活用は制度的に進まない。むしろこれらの人材を有効に活用しているのは外国企業であり、日本のライバルとなるケースもある。

退職した世代にとって、過去の体験の総括が自己実現の意味をもつだけでなく、学術と実践の融合により新たな知見創造、価値創造、地域活性化の可能性を生む。現役世代を補うとともに新たな価値を創造する為の制度的改善とともに、この世代の有効活用を支援する教育が求められている。

7. 高等教育機関に求められる生涯学習機能

これまで見てきた社会経済環境や教育環境に伴う課題を克服する為の生涯学習の方向性を実現する為には、大学などの高等教育機関がその役割を果たすことが求められるが、現状ではその教育システムは不十分である。以下に、生涯学習の役割として企業・行政など社会における現役世代に対する教育に絞って、高等教育機関の在り方を示す。

① バブル崩壊後世代を中心とする若い世代

- 1) 分析力、構成能力、マネジメント力養成の教育。
- 2) 組織における生き甲斐や生きる目的・哲学の教育。
- 3) 地域の魅力や誇り、資源を認識する教育。

② 全ての現役世代

- 1) 産業振興や事業形成に関わる知識・知恵・能力を養成する教育。
- 2) 地域活性化を推進できるリーダーとなる哲学および知恵の教育。
- 3) 産業政策と一体となった専門知識、技能を養成する教育。

③ 退職した世代

- 1) 過去の経験、暗黙知を総括し、新たな知見や価値創造を助ける教育。
- 2) 過去の経験、暗黙知を活かした社会貢献を創造する手助けを行う教育。
- 3) 生涯現役を実現するキャリアアップを支援する教育。

これらの教育機能が活かされる為には、高等教育機関はさらに地域再生や地域活性化に関わる更なる役割を果たす必要がある。地方における地域再生、産業振興、事業形成は都市部よりも困難であるが故に、研究と社会貢献の分野で教育と一体となった以下の取り組みが求められる。

- ① 産業基盤や雇用機会の少ない地方における産業政策と人材育成が一体となった政策研究と実践。
- ② 産業振興や事業形成の具体化を支援する教育と一体となった研究支援。
- ③ 地域再生や地域問題に対する政策の具体化を支援する教育と一体となった研究支援。

8. 生涯学習の事業提案

生涯学習には、過去においても本来非常に大きな役割が存在していたと考える。特に、地方および国の活力低下を食い止め、引き続き“豊かな生活”と“幸せ”を維持する為には、近年の社会環境や教育環境に起因する課題を生涯学習により早急に解決しなければ、手遅れとなることも懸念される。

本提言書では、少子高齢化など先進的に多くの課題を抱える高知県における地域再生に関わる方向性を考えてきたが、その内容は全ての地方の現在および将来にとっても共通して有用であると考えられる。

そこで、以下に示す生涯学習に関わる事業を特に社会人を対象に高知県で試行的に実施することで、本提言書で提示した生涯学習の方向性の有効性を確認することとした。

その結果は継続的にモニタリングするとともに、今後も“全国生涯学習フォーラム”において、高知県発の“生涯学習の在り方”として情報発信することを提案する。

[高知県で実施する事業(案)]

(1) 社会人向け通年コースおよび短期研修コース

- ① 県内の公立高等学校定時制などを活用した実務能力の取得に向けた講座（通年コース）
定時制のカリキュラムの内容に、資格取得やキャリアアップにつながる内容を導入したり、新たに科目を設定することで、昼間働く社会人が、年間を通じて学べる機会を提供する。
 - ・多様化する顧客のニーズを的確にとらえるマーケティング能力の育成
 - ・情報や提案を効果的に伝達するためのプレゼンテーション能力の育成
 - ・ビジネスの諸活動を計画的に把握するための簿記、会計能力の育成
- ② 大学、商工会等との連携によるサテライト教室（短期研修コース）
 - ・分析、構成力、知恵を養成する教育
 - ・産業振興、事業形成を支援する基礎的な経営学
 - ・地域活性化の推進リーダーの為の方法論の教育
- ③ 生き甲斐、生きる哲学、気づきの教育（短期研修コース）
 - ・組織におけるマネジメント力と生き甲斐、生きる哲学の教育

(2) 大学における社会人向け大学院修士課程コース

- ① 起業予定者、企業の経営企画担当者向けのマネジメント力養成（2年のコース）
 - ・経営学に関わる基礎的専門知識の教育
 - ・実践的な事業形成に関わる研究指導および具体化
- ③ 行政職員向けの行政経営、地域活性化の企画、マネジメント力養成（2年のコース）
 - ・行政経営、地域活性化に関わる基礎的専門知識の教育
 - ・実践的な行政経営、地域活性化に関わる研究指導および具体化
- ④ 退職者向けの新たな知見・社会貢献の創造支援（2年のコース）
 - ・過去の業務経験、暗黙知を総括した新たな知見創造、価値創造
 - ・業務経験、暗黙知を活かした新たな社会貢献の企画および実践指導

(3) 各種専門学校と産業振興の連携事業

各種専門学校は、具体的な産業振興や事業創造において雇用されることを念頭に置いた専門教育を実施し、同時に高知県はその事業推進を行う。



地域再生プロジェクト委員会委員名簿

	氏 名	所 属
委員長	那須 清吾	公立大学法人 高知工科大学 教授 マネジメント学部 マネジメント学科長
副委員長	石塚 悟史	国立大学法人 高知大学 准教授 国際・地域連携センター 産学官民連携部門長
委 員	岩城 孝章	高知県 産業振興推進部長
委 員	上治 堂司	馬路村長
委 員	古味 勉	高知市 商工観光部長
委 員	佐竹 新市	学校法人 龍馬学園 理事長
委 員	富澤 治	公立大学法人 高知工科大学 教授 マネジメント学部長
委 員	永野 敬典	株式会社 相愛 代表取締役社長
委 員	西山 武	高知県土佐刃物連合協同組合 理事長
委 員	横田 英毅	ネットヨタ南国株式会社 代表取締役会長
アドバイザー	大宮 登	高崎経済大学 副学長

全国生涯学習フォーラム高知大会実行委員会

〒780-0850 高知市丸ノ内1丁目7番52

tel:088-821-4661 fax:088-822-5016