

北海道若者活躍プロジェクト地域教育ワーキンググループ

日 時 令和2年9月16日(水) 14:30~16:30 (zoomによる)

出席者 永野副学長(室蘭工大)、田中課長(科学大)、須田センター長(苫小牧高専)、
吉本教授(旭川高専:代理)、小林副校長(函館高専)、熊谷管理役(北洋銀行)、
辻次長(北海道銀行)、後藤代表取締役(ASCe)、平池部長(北電)、
馬場取締役(北海道NSソリューションズ)、佐藤課長(パナソニック ITS)

欠席者 平山副学長(北見工大)、種市担当部長(道新)

議 題 1 地域 PBL 発表交流会の実施について
2 道内就職優遇制度の現状と今後について
3 その他

報 告 1 地域志向人材育成プログラムの効果について
2 その他

《 配付資料 》

資料1 地域教育ワーキンググループの検討内容
資料2 地域志向人材育成プログラムの効果評価結果<概要>

参考資料 北海道若者活躍プロジェクト地域教育ワーキンググループ名簿

以上

地域教育ワーキンググループの検討内容

地域教育 WG 永野宏治

1. 地域 PBL 発表交流会の実施

目的: 若活プロジェクト参加校が道内企業や道内コミュニティと連携して実施してきた活動とその成果を道内外に発信する。また、この発表会を通じて参加校の学生間や学生と企業・市民との交流を図る。

日時: 2020 年 10 月 18 日(日) 13:00~15:00

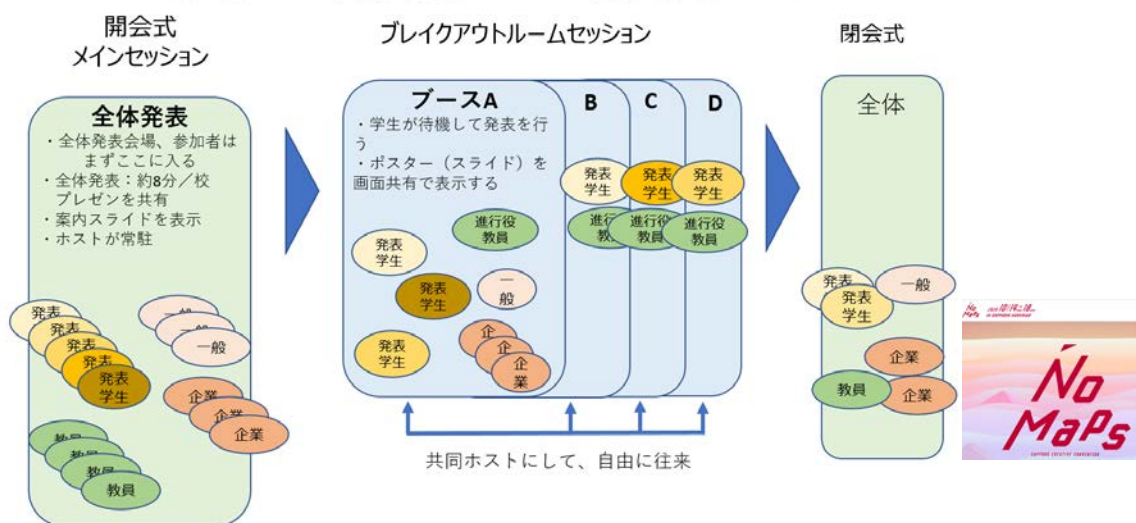
実施方法: Zoom を使って、活動の発表、及び、発表内容をきっかけにした討論と交流を行う。

共同主催: NoMaps



図: オンラインでの地域 PBL 発表会のイメージ

地域PBL発表会Zoom会場イメージ



2. 地域志向人材育成プログラムの効果の検討

プログラムの目的と内容

地域志向人材育成プログラムの目的は、「北海道の産業界に必要とされ、地域を担い、北海道全域の地域創生に資する人材を育成する。」である。この目的を実現するために、北海道 COC+ 参加校は、地域に関係する科目を組み合わせた科目群を地域志向人材育成プログラムの科目とした。そして、その科目群から大学では 10 単位、高専では 7 単位以上を取得した時、修了証を発行した。また、修了見込証明書を発行して就職活動等に利用することにした。

2019 年度の卒業生のデータ

2020 年 3 月に卒業した学生の中で、地域志向人材育成プログラムを修了できた 3 校（室蘭工大、稚内北星学園大学、旭川高専）の修了生のデータを表に示す。他校は同プログラムを遅れて開始したため修了生はない。

プログラムの検証

北海道 COC+プログラム開発委員会で北海道 COC+ 参加校が繰り返し集まって地域志向人材育成プログラムについて検討する過程は、北海道に貢献する学生の教育について情報と考えを共有する場になっていた。北海道 COC+参加校は教育の活動の中身を互いに利用したり、目指す目標としていた。その結果、地域志向人材育成プログラムは、北海道の技術系大学と 4 つの高専の中に北海道に学生を送り出す意識と教員間のネットワークを創り出した。

2019 年に行った地域志向人材育成プログラムの効果評価で指摘された主な結果をまとめる。

- ・現状の学修教育目標は（関係性は弱い）道内企業等への学生の意識変化を促す目標設定となっている。
- ・プログラム改善の余地がある。（特に「チャレンジ精神」や「地域に貢献」）
- ・道内就職優遇制度の魅力度の向上は、地域インターンシップや道内就職の意欲向上に寄与する可能性がある。

室蘭工業大学では修了学生数が少なかった。考えられる理由をまとめる。

- ・学生は、地域志向教育プログラムの修了を意識して科目を履修しない。
- ・地域に係わる教育プログラムが乱立している。室蘭工業大学には、地域志向教育プログラムの他に、地方創生推進教育プログラムがあり、その中に、地方創生人材育成プログラムと俯瞰人材育成プログラムがあった。2019 年度には、地方創生人材育成プログラムと俯瞰人材育成プログラムを地方創生推進教育プログラムの一つにまとめた。
- ・学生は、地域志向教育プログラムの修了にメリットを感じていない。
- ・学生に、地域志向教育プログラムの修了にメリットを伝えきれていない。

表：地域志向人材育成プログラムの 2019 年度の修了生数

	室蘭工大	稚内北星 学園大学	旭川高専
地域志向人材育成プログラムの修了生の数	111	20	20
卒業生の数 (本プログラム対象外の留年し卒業した学生も含む)	560	23	152

3. 道内就職者優遇制度の現状と今後

道内就職者優遇制度の内容と利用状況

道内就職者優遇制度は、道内企業への就職を学生が選択するように、地域志向人材育成プログラムの修了見込証明書をもつ学生に対して、採用試験においてメリットを付与する。つまり、同制度は地域志向人材育成プログラムと連動している。就職試験時に付与するメリットには、COC+推薦枠の設定、一部採用試験の免除、選考時の活動経費支援がある。活動経費支援には、旅費の支援や宿泊場所の提供等がある。この道内就職者優遇制度を 2019 年度は約 70 社、2020 年度は約 50 社が取り入れている。

2019 年度つまり 2020 年 3 月に卒業した学生がこの制度の最初の対象である。室蘭工業大学では、この制度を 2019 年度に 1 人が利用した。この学生は最終的には道外に就職した。2020 年度はまだ利用する学生はない。他の COC+参加校では利用がない。

道内就職者優遇制度の今後

この制度は 2019 年度に始まったばかりである。また、2020 年度は新型コロナウイルス感染症の影響があるため、8 月まで企業の採用活動と大学の就職支援活動がほぼ止まっていた。これらの負の要因はあるが、現在において道内就職者優遇制度が十分に機能しているとはいえない。

北海道の企業への就職を増加させるために、この道内就職者優遇制度をてこにしたい。地域教育 WG では、北海道の企業への就職を増加させるために、内就職者優遇制度の内容を検討する。検討する観点をまとめる。

- ・認知度の向上策。(学生、企業ともに)
- ・メリットの改良。
- ・ウィズコロナ時代の北海道企業の魅力の洗い出し。

地域志向人材育成プログラムの効果評価結果 <概要>

教育方法（等）の改善の方向性

◇地域科目の改善の方向性

関係する主な結果

調査① プログラム受講による道内企業への就職意欲やそれに資する意識変化の喚起状況

5) <要因間分析>より

・現在設定する学修教育目標達成 = 能力向上により、道内企業への意識や地域インターンシップ等の学生の意識変化への影響がある

・現時点では「獲得能力 1-北海道の特性理解」が学生の意思決定等を含めて基本的な部分。次の段階で「獲得能力 2-チャレンジ・コミュニケーション」

⇒**結果 1：現状の学修教育目標は（関係性は弱い）道内企業等への学生の意識変化を促す目標設定となっている**

2.4) <地域志向人材プログラム（主に地域科目≒授業内容）についての評価（満足度）>より

・プログラムの学修教育目標達成の観点からの満足度 = 3.45 点

3) <学修・教育目標の自己達成度評価>より

・学修教育目標に関して、入学時と比較して 50-70%程度向上

「チャレンジ精神」や「地域に貢献」の向上が比較的低い

⇒**結果 2：プログラム改善の余地がある（特に「チャレンジ精神」や「地域に貢献」）**

調査②（富山大学方式の）「就職先の魅力（44 項目 5 段階評価）」調査

因子分析結果より

・企業関連：5 因子が抽出

「企業 1-企業イメージ・つながり」「企業 2-安心・安定」「企業 3-最先端グローバル」「企業 4-地域・社会貢献・多様性・成長」, 「企業 5-企業情報の得やすさ（ホワイト）」

・地域関連：4 因子が抽出

=「地域 1-田舎・自然」, 「地域 2-都市部」, 「地域 3-地元, 友達」, 「地域 4-プライベート」

⇒**結果 3-1：因子 4 が、地域創生（≒道内就職）と関わりの強い因子**

⇒**結果 3-2：因子 4 との関わりの強いのは「社会に対する貢献（≒ 3）の「地域に貢献」」「様々な仕事の種類が経験可能」「成長の機会（≒ 3）のチャレンジ精神）」である。**

因子間の分析より

・大きく、学生は 4（1+3）つのタイプ（方向性で）企業の魅力を捉えている

①「企業 2」+「企業 5」+「地域 4」= ホワイト企業で安心安定でプライベートを楽しみたい

②-1「企業 1」+「地域 3」= 地元の企業イメージやつながりのある企業

②-2「企業 4」+「地域 1」= 田舎・自然地で地域創生

②-3「企業 3」+「地域 2」= 都市圏で最先端グローバル

・なお、②-1～3の間には関係性がある②-2 = 道内地域創生企業・・・②-1 と②-3 の狭間の位置づけ

⇒**結果 4-1：②-2「企業 4」+「地域 1」=「田舎・自然地で地域創生」が道内就職と関わりが強い**

⇒**結果 4-2：（①→）②-1→②-2→②-3 のようなステップアップ? も想定される**

⇒**結果 4-3 ②-2（田舎+地域創生）と②-3（都市圏+最先端グローバル）は実は近い**

結果からみた方向性

⇒結果 1：現状の学修教育目標は（関係性は弱い）道内企業等への学生の意識変化を促す目標設定となっている

⇒現状の学修・教育目標の達成をより意識した講義内容・カリキュラム等とする

・各科目の学修・教育目標との一致度についてはシラバスでは検討済み

⇒地域科目は、どのような学生の意識変化を想定しているのかの確認（＝現在は「道内企業への興味」へは波及。＝どのような中間的な管理指標にするのか。

・目標達成度と目標とする学生の意識変化を明確にし、それらの関係性（相関等）を管理指標としつつ、中期的には、学修・教育目標の改善も修正も念頭に入れるながら検討

・現在の価値連鎖を踏まえると、「道内企業への興味関心」をより意識した内容にすること想定される。

⇒結果 2：プログラム改善の余地がある（特に「チャレンジ精神」や「地域に貢献」）

⇒結果 3-1：因子 4 が、地域創生（≡道内就職）と関わりの強い因子

⇒結果 3-2：因子 4 との関わりの強いのは「社会に対する貢献（≡ 3）の「地域に貢献」」「様々な仕事の種類が経験可能」「成長の機会（≡ 3）のチャレンジ精神）」である。

⇒結果 4-1：②-2「企業 4」+「地域 1」=「田舎・自然地で地域創生」が道内就職と関わりが強い

⇒「獲得能力 1-北海道の特性理解」をベースに「地域・社会への貢献」さらに、「成長の機会 = チャレンジ精神」を意識に最終的に至るようなプログラムとする。同時に、セットとして考えるべき「様々な仕事」等を念頭に入れる必要がある。

・現在、地域社会概論（地域の歴史文化理解等）、胆振学入門（胆振を知る）⇒「獲得能力 1-北海道の特性理解」に一定程度の寄与が想定。一方、「地域社会への貢献」、「成長の機会（＝チャレンジ精神）」＝までの訴求に至っていない。

・地域社会概論の PBL 的部分や地域再生システム論等のグループワークが「地域社会への貢献」、「成長の機会（＝チャレンジ精神）」、北海道産業論 A～C に一定程度該当すると想定。

方向性）「地域再生システム論」「北海道産業論」における受講者増加の促進やこれら科目において、より「地域社会への貢献」、「成長の機会（＝チャレンジ精神）」を意識した内容

方向性）本来であれば胆振学入門と地域社会概論は同時実施でなく、役割分担があってもよい。

方向性）2 年次における意識変化が小さいことから 2 年次の地域系科目の追加（あるいは北海道産業論の 2 年次への変更）等

⇒結果 3-1：因子 4 が、地域創生（≡道内就職）と関わりの強い因子

⇒結果 3-2：因子 4 との関わりの強いのは「社会に対する貢献（≡ 3）の「地域に貢献」」「様々な仕事の種類が経験可能」「成長の機会（≡ 3）のチャレンジ精神）」である。

⇒結果 4-2：（①→）②-1→②-2→②-3 のようなステップアップ？も想定される

⇒結果 4-3 ②-2（田舎+地域創生）と②-3（都市圏+最先端グローバル）は実は近い

⇒就職先の魅力を意識した企業等の参画型の講義内容（地域インターンシップ等も関連）（有機的連携）

・（①⇒？）②-1（わかりやすい地元企業との関わり）⇒②-2（地域貢献・多様な地域の仕事：因子 4）

・②-2⇒②-3 を遮る = 「都市にはない田舎暮らしの魅力+最先端ではない多様さ」

方向性）初期段階：1 年次の胆振学入門（企業参画型）等においては、「わかりやすい地元企業」との関わりを意識させ「地元企業のつながりを意識（②-1 レベル）」、それらの意識が高まった段階（地域再生システム論、地域産業論等+インターンシップ等）で、「因子 4」を意識した内容（地域貢献多様な仕事が田舎/自然のライフスタイルで可能であること）を明確にする。また、同時に道内地域企業においても、最先端グローバル的な仕事が可能であること等を訴求

◇道内就職優遇制度の改善の可能性

関係する主な結果

調査① プログラム受講による道内企業への就職意欲やそれに資する意識変化の喚起状況

5) <要因間分析> より

・道内就職優遇制度に魅力を感じている学生は地域インターンシップや道内企業就職にも魅力を感じている

⇒結果 5 道内就職優遇制度の魅力度の向上は、地域インターンシップや道内就職の意欲向上に寄与する可能性

2.1) <地域志向人材プログラムについての認知度等> より

・プログラムの認知（聞いたことがある）しているのが7割程度／具体的な内容を知っているのが2割程度

・優遇制度を活用しようと考えているのが2%

2.2) <地域志向人材プログラム（主に道内就職優遇制度）についての評価> より

・道内就職優遇制度は個別的に魅力的な内容と認識

・就職活動の旅費・宿泊の支援（4.31点）等の金銭的支援の魅力度が高い

・採用試験の一部免除も高い（4.16点）

・一方、採用選考における一部免除（内定辞退不可）が比較的低い（3.75点）

・「内定辞退不可」が魅力度を落としている（自由回答にもあり+①全体との相関分析の結果）

⇒結果 6 道内就職優遇制度の認知度や魅力度の向上の余地ある。また、魅力が高い方策や要望もある

結果からみた方向性

⇒結果 5 道内就職優遇制度の魅力度の向上は、地域インターンシップや道内就職の意欲向上に寄与する可能性

⇒結果 6 道内就職優遇制度の認知度や魅力度の向上の余地ある。また、魅力が高い方策や要望もある

⇒魅力ある「優遇制度の内容」を含めたプログラムの周知が必要 ※特に2年生

⇒より魅力ある「優遇制度」の改善

方向性) 優遇制度の魅力を伝える機会を増やす（地域科目での随時の周知等）

方向性) 金銭的支援があることをより明確に打ち出す（現状の内容でも魅力度自体は感じる内容）

方向性) 採用選考における優先対応における「内定辞退不可」の取りやめ

方向性) さらに、自由回答にあった 勤務地の優遇、情報開示+研修・OB 関連（因子4や②-1レベルとも関連）についても関係企業と可能性を検討（インターンシップ）

◇企業（インターンシップ）・企業PRの改善の可能性

結果からみた方向性

⇒結果 3-1：因子 4 が、地域創生（≡道内就職）と関わり強い因子

⇒結果 3-2：因子 4 と関わり強いのは「社会に対する貢献（≡ 3）の「地域に貢献）」「様々な仕事の種類が経験可能」「成長の機会（≡ 3）のチャレンジ精神）」である。

⇒結果 4-2：（①→）②-1→②-2→②-3 のようなステップアップ？も想定される

⇒結果 4-3 ②-2（田舎＋地域創生）と②-3（都市圏＋最先端グローバル）は実は近い

⇒学生の「就職先の魅力」を意識した地域インターンシップや企業PR（及び地域科目等への参画）

⇒因子 4 や、ステップアップを考慮した、企業PRやインターンシッププログラム

方向性）第 1 段階：社員との直接的なつながり・身近さで訴求（②-1）

方向性）第 2 段階：道内や道内企業多少へ興味を持っているレベル：「地域貢献が可能である」「様々な仕事が可能」や「チャレンジができる環境、成長の機会がある（研究制度）」を訴求

方向性）第 2 段階レベルにおいては、道内での自然・田舎暮らし（アウトドアスポーツ等）を楽しめるライフスタイルも同時に訴求（都市ではできないライフスタイル）

方向性）最先端の仕事を意識して道外に出る可能性のあるレベル：地域貢献等は意欲の高い学生が実施＝最先端グローバルとも近い認識：道内企業でも、グローバル、最先端やイノベーションができることを訴求（都市でなくてもできる）

北海道若者活躍プロジェクト地域教育ワーキンググループ 名簿

所 属 機 関	所 属 等	職名	氏名	出席	備考
室 蘭 工 業 大 学		副学長	永野 宏治	○	
北 見 工 業 大 学		副学長	平山 浩一	×	
北 海 道 科 学 大 学	学 務 部 就 職 課	課長	田中 龍馬	○	
苫小牧工業高等専門学校	地 域 共 同 研 究 セ ン タ ー	センター長	須田 孝徳	○	
旭川工業高等専門学校		副校長	井口 傑	代理	キャリア形成支援室長・電気情報工学科 教授 吉本 健
函館工業高等専門学校		副校長	小林 淳哉	○	
北 洋 銀 行	地 域 産 業 支 援 部	管理役	熊谷 正広	○	
北 海 道 銀 行	地 域 創 生 部	<small>次長兼地方創生担当部長</small>	辻 英樹	○	途中退席
ASCe		代表取締役	後藤 亮太	○	
北 海 道 新 聞 社	経 営 管 理 局 人 事 グ ル ー プ 部	次長	種市 隆行	×	
北 海 道 電 力	経 営 企 画 室	部長	平池 暁	○	
北海道NSソリューションズ		取締役	馬場 俊光	○	
パ ナ ソ ニ ッ ク ITS	開 発 セ ン タ ー 室 蘭 開 発 室 新 規 事 業 推 進 課	課長	佐藤 慎吾	○	
(事 務 局)					
室 蘭 工 業 大 学	地 域 教 育 ・ 連 携 セ ン タ ー	教授	那須 守	○	
室 蘭 工 業 大 学	も の 創 造 系 領 域	教授	市村 恒士	×	
室 蘭 工 業 大 学	学 務 課	副課長	千代 恒弥	×	
室 蘭 工 業 大 学	総 務 広 報 課 地 域 連 携 係	係長	伊藤 陽平	○	