

第Ⅶ章 まとめ

1. 取組み実績

1.1 本事業の取組み状況や成果

1) 実施体制

ものづくり系大学・高専が中心となり、北海道 COC+コンソーシアムを設置して 151 機関（経済界・企業 121、教育 11、行政 14、金融 5）と協働で、若者の道内定着に向け地域志向教育、雇用創出及び地元就職向上に取り組んだ。道内主要 6 都市でシンポジウムを 14 回開催し事業の普及を図り、その結果、当初より参加機関数を 4 倍に増加させた。

2) 地域志向教育カリキュラムの構築・実施の取組み

約 60 の地域企業等が、教育に参画する仕組みとして『地域共育プラットフォーム』を整備し、地域 PBL（課題解決型授業）の構築・実施等に活用した（表 7-1）。大学・高専の教育プログラムを『北海道 COC+地域志向人材育成プログラム・修了認証』によって統合するとともに、修了者に対する『道内就職優遇制度』を創設することで、教育から道内就職への連動を図った（表 7-1）。そのプログラムにおいて遠隔授業、文理を融合した学生交流 PBL、地域 PBL 発表交流会、アクティブラーニング合同研究会や公開授業を大学・高専で協働することで教育効果の向上に取り組んだ。室蘭工業大学では平成 28 年度 1 学年から全学生が本プログラムを履修し、令和元年度には卒業者のうち 111 人に修了証を授与した。これらの授業で知った環境問題や空き店舗問題をクラウドファンディングやオーナーと連携して改善に取り組む学生も現れた。

表 7-1 北海道 COC+において新たに作られた成果物

成果物	内容	効果・課題
北海道COC+地域志向人材育成プログラム・修了認証	地域教育、地域課題教育による教育プログラム及び大学・高専で共有する履修要項(学修・教育目標、プログラムの枠組み、修了単位数他)の整備。	地域を知り、地域に興味を持つ学生の増加(学生の積極的な地域貢献活動)が見られた。企業ニーズを採り入れたアントレプレナーシップ教育の実施は学生の満足度が高かった。
道内就職優遇制度	道内就職のための採用試験優遇制度(北海道COC+地域志向人材育成プログラムと連動)。	取組みを開始したばかりで効果の検証が必要。企業の魅力を学生へ発信するためのツールであり、道内企業の受験機会を増やすために、後継事業にて利用促進していく。
地域共育プラットフォーム	地域共育(地域と協働して課題解決型人材を育てる教育)を通じて産学官が参画する仕組み。	起業家、各界のリーダー・専門家による講義や地域課題解決型授業等を実施し、地域が連携して事業を進めている。
プログラ外・プロセスインター養成	中小企業が学生の就職先となるよう、下請型から提案型(開発型)へと変革することを支援するものづくり人材再教育。	日本鑄造協会と協働で実施することでコストシェアを実現。受講企業他によるオープンイノベーションの取組みが新事業・新産業を創出する地域産業支援として文部科学大臣賞を受賞。
ものづくり目利き塾	地域のものづくり企業を支援する金融機関、行政機関向けの技術力養成の取組。	企業支援力向上により、地域企業の応募するものづくり補助金への金融機関の推薦、採用率が向上している。
低年次からの地域企業と学生のマッチングイベント	ワールドカフェ(若手社員によるキャリアサポート)、ジョブトーク(企業人へのインタビュー)、地元就職ワークショップ	道内就職や仕事に対する意識向上に繋がっている(イベント実施後の学生アンケートより)。

3) 雇用創出の取組み

地域企業の雇用創出に向けた技術革新や人材育成を支援するため、『ものづくり目利き塾』や『プロダクト・プロセスイノベーター養成』に取り組んだ（表 7-1）。北見拠点では地域の基幹産業である第 1 次産業への連携を強化するため、オホーツク農林水産工学連携研究センターを設置し、雇用創出・学生定着に取り組んだ。

4) 地元就職向上の取組み

道外に就職した学生の 3 割が道内にやりたい仕事がないと回答していることから、『低年次からの地域企業と学生のマッチングイベント』を重点的に実施し、学生が道内に仕事を見出す機会を作った（表 7-1）。

1.2 目標の達成状況

道内就職率を除き目標を達成した（表 7-2）。道内就職は実数で見ると 834 人となり、基準年の 664 人に比べ 170 人（26 ポイント）増加した。道内就職率の向上が少なかった要因には、首都圏企業の採用攻勢が強かったこと、北海道の産業構造・就業構造において主要な就職先である製造業の割合が全国の 1/2 であり就職先が少ないこと、学生が働きたいと思う企業が少ない（学生の本音調査より）ことが挙げられる。

表 7-2 事業目標と実績（令和元年度）

目標項目	基準（H26）	目標	実績
道内就職率	42%	50% (8ポイント増加)	44% (2ポイント増加)
事業協働機関への インターシップ参加者数	101人	202人	242人
事業協働機関 雇用創出数	-	26人	48人

1.3 補助期間終了後の展開

令和 2 年 2 月の北海道 COC+協議会にて『北海道若者活躍プロジェクト』として、北海道がまとめ役、室蘭工業大学が事務局、10 拠点が実行の中心となり、産学官金が連携した取組みを実施することを決定した。

目 標：地域の中で若者が「やりがい」を持って働ける場を創出し、道内定着の維持・向上を図る。

- 実施内容：①地域志向人材育成プログラム及び地域共育の推進・発展
②道内就職優遇制度の企業への普及及び学生の利用者数向上
③若者に選ばれる企業への発展と学生への広報（新たな取組）
④若者の道内定着に向けた施策の展開及び対外的な情報発信

2. COC+事後評価の結果

令和3年3月に、地（知）の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)委員会より、以下に示す事後評価を受けた。

【総括評価】

A: 計画どおりの取組が行われ、成果が得られていることから、本事業の目的を達成できたと評価できる。

【コメント】

1. 事業の実施計画及び目標については、中間評価やフォローアップを受けて改善に努め、補助期間終了後の継続発展の体制構築、資金確保ができており、具体的な取組を実施していることが評価できる。

しかし、事業目標である「事業協働地域就職率」は、平成29年度を除いて目標値を達成できておらず、特にCOC+大学における実績値は事業開始前年度より10ポイント下がり、目標値を大きく下回っている。経済状況や地域特性等の外部要因が影響していることも考えられるものの、今後一層の取組強化により目標値達成に努めることが求められる。また、「大学以外の事業協働機関による事業への満足度」についても自治体からの評価が低く、目標値を大きく下回っていることから、改善への取組が必要である。

2. 事業協働機関との連携・協働については、道外に就職を決めた学生に何を考え就職活動をしたか本音を聞き出す調査によって道内の就職先確保の学生ニーズを把握し、COC+大学及びCOC+参加校の教育プログラムを「北海道COC+地域志向人材育成プログラム・修了認証」により統合、修了認証者に対する「道内就職優遇制度」の構築・実施、地元中小企業に向けた技術革新や人材育成を支援するための「ものづくり目利き塾」「プロダクト・プロセスイノベーター養成」といった人材養成プログラムに取り組み、受講企業の参画する新事業が文部科学大臣賞を受賞するなど、課題解決に向けた取組が成果を上げており、評価できる。また、事業全体を統括するCOC+シニア推進コーディネーターと各分野を担当するCOC+推進コーディネーターが適切な配置により事業全体の推進が図られたことに加え、これらコーディネーターの貢献により継承事業「北海道若者活躍プロジェクト」が創設されたことも評価できる。

一方で、事業協働機関との間で課題の共有が十分に図られ、企業との協働での取組を実施したが、COC+大学とCOC+参加校間での単位互換等までには深化していないこと、また、前述のとおり「大学以外の事業協働機関による事業への満足度」は低く、目標値を達成していないことは課題として残されたことから、COC+参加校をはじめとする事業協働機関との連携を更に深め、改善への取組が求められる。

3. 地方創生に必要なCOC+大学の教育カリキュラムの構築・実施については、地域が求める人材像を明確にして、その修得すべき能力(広い視野、知らない分野を親しむ好奇心、他

分野の人と一緒に仕事を進められる協調性)を養成するため「地方創生人材育成プログラム(基礎)」「俯瞰人材育成プログラム(アドバンスト)」から構成される「地方創生推進教育プログラム」が体系的に構築されたと評価できる。また、地域志向科目の「地域社会概論」が1年次必修科目として開設され、全学年が履修していること、地域学「胆振学入門」も履修者数が大幅に増加したことも評価できる。

一方で、「俯瞰人材育成プログラム(アドバンスト)」の修了生が少ないという問題に、改組による新しいカリキュラムの中で改善を図るなどの取組も行っているが、「北海道産業論 A・B・C」が開講初年度に比べ2年度目に大きく減少した点は課題であり、原因の究明と改善に向けた取組が求められる。

学生が事業協働地域で主体的に学修できるPBLやフィールドワークを取り入れた課題解決型の授業に加えて、道内企業を意識づけるインターンシップとして、「地域インターンシップ」も実施されていることから、学生の主体的な学びのために適切な教育が行われていると評価できる。

なお、アンケート調査により、地元志向意識の向上の測定と分析を実施していることは評価できるが、能力についてはより客観的な測定方法・指標に基づく分析等を明確に示す必要がある。また、教職員の本事業の取組に対する認知度は高く評価できる。ただし、教員の質向上の取組も一定程度見受けられるが、FD活動に本事業の内容がどの程度組み込まれているかが明確ではなく、着実な組み込みにより教員の質向上とともに地域貢献の意識醸成を図ることが望まれる。

4. 事業の実施体制及び継続発展・成果普及については、学長を中心とし、理事も含めたしっかりとしたマネジメント体制が構築されているとともに、事業協働機関が一体となって取り組む体制を構築して、その協議の場である「北海道COC+コンソーシアム協議会」を年に複数回開催し、実質的に機能するよう運営されている。また、37の達成指標を設定し、自己評価及び外部評価を行って、PDCAサイクルを回すマネジメントシステムが構築されていることから、本事業を着実に推進する体制が構築されており高く評価できる。

補助期間終了後も、産学官金の152機関による「北海道若者活躍プロジェクト」として北海道がまとめ役、COC+大学が事務局となって事業を継承していくことが合意されており、実行の中心はコーディネーター機能を付した10拠点が担当する体制として、各拠点の自律化が図られていることから、地域の特性を反映した発展的な実施とすることが見込まれる。また、事業地域の課題解決にあたっては、産業界や経済団体と、同プロジェクトの協議の場である「推進協議会」による連携体制を築いている。教職員の配置については、本事業で雇用したCOC+シニア推進コーディネーター1名を学内経費で「室蘭工大地域教育・連携センター」に配置するとともに、新たに専任教員も配置し、本事業で培ったノウハウや専門性が引き継がれる体制が整えられている。これらのことから、補助期間終了後に向けて体制面・資金面ともに着実な取組が行われており、今後の事業継続・発展が十分見込まれる。

なお、シンポジウムやフォーラム、学会誌、Webサイトなどを活用して積極的に本事業の成果を発信しており、全国の企業及び教育機関への波及効果が得られていることも高く評

価できる。

- 全体を通して、計画どおりの取組が行われ成果が得られ、本事業の目的を達成できたと評価できるが、事業目標である「事業協働地域就職率」は平成 29 年度を除き目標値を達成できておらず、「大学以外の事業協働機関による事業への満足度」についても自治体からの評価が低く、目標を大きく下回っているため、今後、継続的な取組が必要である。事業の実施体制及び継続的発展については、学長を中心としたマネジメント体制、事業協働機関が一体となって取り組む体制を構築し、達成指標を明確に設定して PDCA サイクルを回すシステムが構築されている点は、特筆すべき成果として大いに評価できる。補助期間終了後も人的な面、資金面の継続が見込まれており、事業の継続・発展が期待される。

3. COC+終了後の展開「北海道若者活躍プロジェクトの概要」

3.1 背景、目的

室蘭工大は、平成 27 年度より 5 年間にわたり、文部科学省「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」の北海道代表校として産業界、学界、官界、金融界（以下「産学官金」という。）と協働して、若者の道内定着に向け地域志向教育、雇用創出及び地元就職向上に取り組んできた。

令和 2 年 4 月以降は、継承事業として「北海道若者活躍プロジェクト」（図 7-1）を北海道と協力して立ち上げ、「地域の中で若者が『やりがい』を持って働ける場を創出し、道内定着の維持・向上を図る」ことを目的とした施策を産学官金 152 機関（大学・高専 10 校、地方自治体 15 団体、経済団体 6 団体、金融 7 行、企業等 114 社）と連携して進めている。

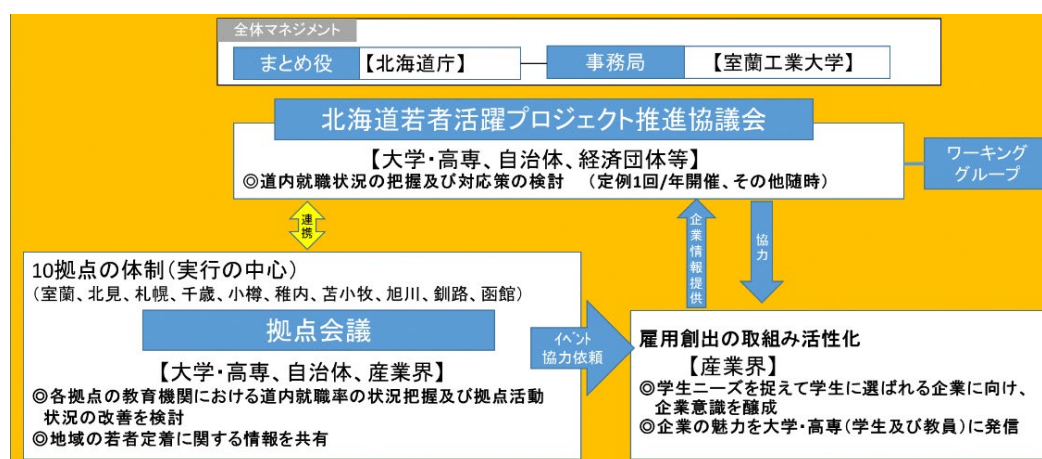


図 7-1 北海道若者活躍プロジェクトの体制

3.2 COC+から得た課題

1) 若者に選ばれる企業への発展と学生への広報

若者の道内定着を向上させるためには、学生が働きたいと思うような企業を多く創出することが必要である。COC+で実施した就職に対する学生ニーズ調査の結果に基づき、本プロジェクトでは「若者に選ばれる企業への発展と学生への広報」を重要な実施事項として

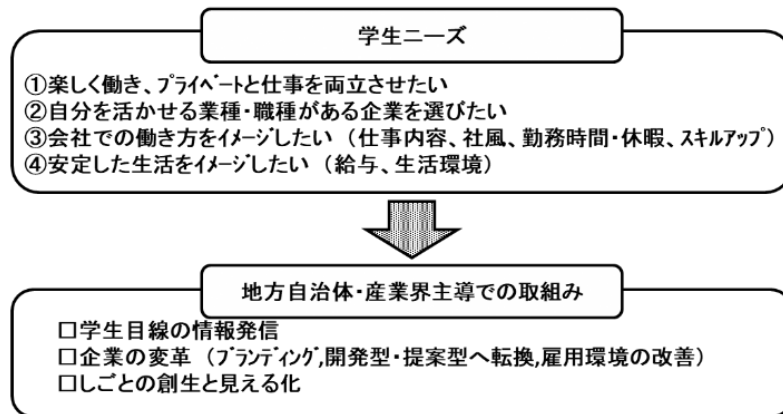


図 7-2 若者に選ばれる企業への発展と学生への広報

掲げている（図 7-2）。

2) 道内就職優遇制度の利用促進

学生ニーズに基づき COC+では、地域の課題を知り地域企業に関心を持つ学生を増加させる地域志向教育（地域志向人材育成プログラム）を産学官との連携により実施してきた。このプログラムを修了した学生は、就職試験におけるメリットとして就職推薦枠、一部採用試験の免除、選考時の旅費支援等の優遇を受けることができる。本プロジェクトでは、これらの取組みを継承するとともに、制度利用（学生及び企業）の促進に向け検討を行うこととしている。

3.3 実施体制・役割

全道 10 拠点を代表する大学・高専、地方自治体及び北海道の主要な経済団体・金融の 29 機関により、北海道若者活躍プロジェクト推進協議会を構成し、プロジェクト全体に係る活動の協議や拠点情報の共有を行っている。

また、各拠点では、その地域の大学・高専、地方自治体、産業界による体制を構築し、地域特性に応じた自律的な活動を実施している。

① 推進協議会の役割

推進協議会の役割としては、道内就職優遇制度を改善すること、若者に選ばれる企業に向けた方策等を全道レベルで検討することや拠点活動の報告を通じて情報共有を行うこと。

② 産業界の役割

産業界の役割としては、学生ニーズ（具体的な仕事内容、社風・職場の雰囲気など）を捉えて、企業の魅力を学生に発信すること、学生に選ばれる企業に向け発展することや企業意識を醸成すること。

③ 拠点の役割

各拠点の役割としては、主体となって活動を実施し、道内就職率を把握するとともに、若者の道内定着の維持・向上に向けた取組みを検討・実施すること。

また、構成は各拠点により異なるが、商工会議所及び経済団体の支部等が参画して地域

表 7-3 各拠点の主要な取組み

拠点	主要な取組み
室蘭	若者に選ばれる地元企業を増やすために、採用ブランディングセミナー・コンサルティング、学生による企業のプロモーションビデオ制作、人生寺子屋@室蘭等を企画・実施
北見	林-ツク地域産学官が集う会議体を運営 人材の育成・定着と産業振興を地域と共に継続的に議論
札幌	学生の地元定着に向けた北海道・札幌の企業を知る機会の提供
千歳	千歳市との連携による地域「共育」科目の開設及び地元企業と密着したインターシップの実施
小樽	小樽市と連携し、「歴史資産」北前船の観光活用をテーマに、PBL形式で各地で調査研究を実施
稚内	第一次産業への関心を高める教育活動実施 地域課題解決のためのソフトウェア開発
苫小牧	産学官金連携で行う地域貢献および人材育成と確保
旭川	北海道ベストランニング等の教育プログラムの実施 若者の地元定着に向けた施策を情報発信
釧路	高専、振興局及び釧路市間で、関連事業、学生の就職活動状況の情報共有
函館	振興局、函館市、函館高専地域連携協力会等と連携した、若者定着に向けた活動実施及び情報共有

雇用創出に向けた取り組みを産学官が連携して進める（表 7-3）。

3.4 若者に選ばれる企業への発展と学生への広報

学生が就職活動を行う際は、具体的な仕事や勤務時間・休暇及び職場の雰囲気重視している。特に、道外に就職を決めた学生の半数は、仕事内容で就職先を決めており、道外就職者は、「道内企業にやりたい仕事があった」ことを就職先の決定理由に挙げてる。

この学生ニーズに対応するためには、地方自治体・産業界が主導して、地域企業の魅力を学生に発信すること、地域企業が学生の就職先となるよう変革することや地域産業の活性化によって雇用を創出することなどの取組みが必要である。

3.5 道内就職優遇制度の利用促進

産業界においては、地域企業と学生のマッチングイベントを低年次から重点的に実施し、地域企業に対する学生意識の向上を図る。また、企業の魅力を学生へ発信するためのツールとして、「道内就職優遇制度」を設けている（図 7-3）。本制度利用者は、各大学・高専が実施する地域志向人材育成プログラムの修了見込者を対象とし、令和元年度は 151

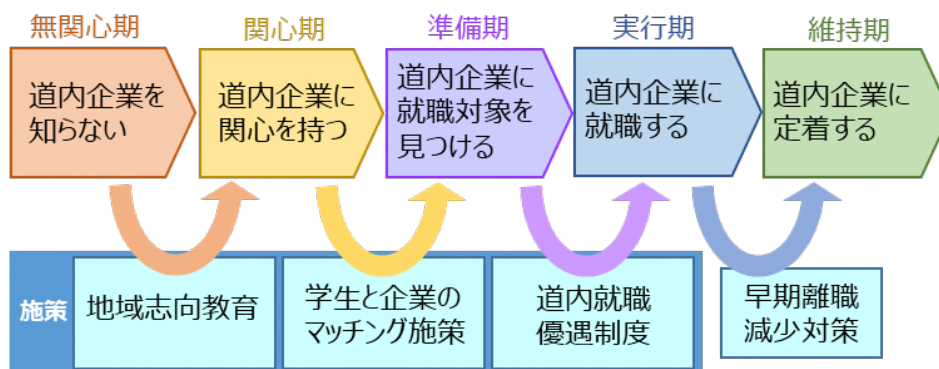


図 7-3 道内就職に向けた学生の意識・行動の変容と施策

人に修了証を授与しており、今後もさらに多くの修了者を輩出する予定。企業においては、本プロジェクト会員の半数程度から優遇策が提供されている

3.6 自治体（北海道及び市）の取組み

北海道においては、地域社会の創生に向けた施策を総合的かつ計画的に推進するため、第2期北海道創生総合戦略（令和2年度～令和6年度）を策定しており、重点戦略プロジェクトの一つの「未来をけん引・北海道人」において若者定着の推進を位置付け、ものづくり企業における技術系人材の育成等を推進している。

また、参加校の所在する各市においても、地域創生に向けた総合戦略を策定しており、地元企業等と連携しながら、若者の地元定着や人材確保・雇用創出に向けた取組をそれぞれ実施している。

3.7 産業界の取組み

北海道若者活躍プロジェクト推進協議会には、北海道内の主要な経済団体（北海道経済連合会、北海道経済同友会、北海道商工会議所連合会、北海道IT推進協会、北海道機械工業会、北海道建設業協会）が参画しており、道内企業の情報を学生に発信する機会を増やすなど若者に選ばれる企業に向けた取組みを行っている。

3.8 教育における企業との連携

1) 地域 PBL 型授業の展開

現在進められている北海道若者活躍プロジェクトでは、参加校がそれぞれの独自性の基に、地元企業と連携した地域 PBL 型授業を展開している（図 7-4）。これらの授業では、企業と教員が共同して課題を設定し、学生にその課題に取り組ませる。授業の途中や最終成果の評価にも企業は参加し、企業の視点で学生にアドバイスする。

企業にとって、授業への参加は、企業の存在と仕事の内容を学生に伝えるメリットがある。企業が大学や高専と連携していること自体が、企業活動を社会にアピールする材料にもなっている。さらに、学生の若い独自の感性が、企業が抱える問題の解決に役立つ可能性もある。

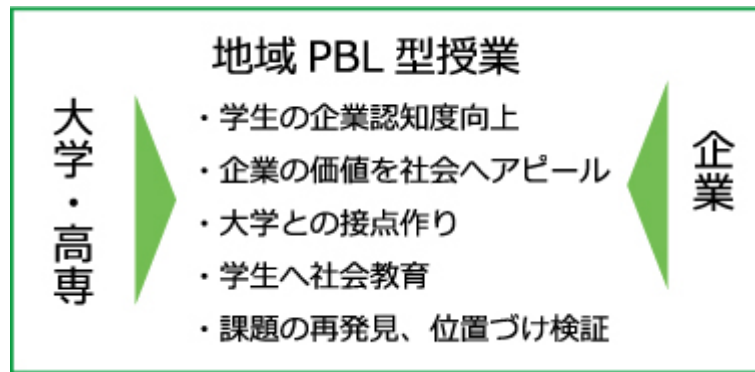


図 7-4 地域 PBL 型授業

連携した授業は、企業が大学や高専と関係を作るきっかけになっている。大学や高専は、自らの活動を社会に伝えようと努力を積み重ねている。しかし、その伝える対象は、まず受験生やその保護者である。企業にとって、大学や高専はまだまだ敷居が高い存在であろう。大学や高専が企業を授業に招き入れ、連携を積み重ねる過程で、相互に信頼が醸成されていく。そして、その信頼が企業との共同研究等に発展したり、卒業生の就職に繋がる例が多い。

学生は、学んでいる知識や技術の利用先を知りたいことを望む。現場に直に役立つ知識や技術ばかりを高等教育機関で教えることには、筆者は疑問をもつ。しかし、学生は学んでいることの利用先を知りたい、目先の役に立つことを望む。企業と連携した授業は、学生の要望に安易に答えを出さないが、学生が自力で、自分が学んでいる知識や技術の価値を知るいい機会になっている。

企業と学生の接点には、現在、就職情報企業の存在が大きい。一方、学生は身近な人間関係から就職する企業を決めている場合も多い。大学や高専の研究室の先輩が活躍している企業を就職先を選ぶことがその例である。大学や高専と企業の連携した活動をきっかけにして、学生が企業を選ぶ可能性も十分にある。

大学や高専の教員にとって、企業との連携は、現場の課題を知る機会になる場合が多い。また、企業人との交流の中で、大学や高専の教員は、自らの専門技術の新しい展開先に気がつくこともある。

2) 道内就職優遇制度の活用

道内就職優遇制度は、北海道若者活躍プロジェクトに参加している大学と高専が実施している教育プログラム（地域志向人材育成プログラム）と対になっている就職支援制度である（図 7-5）。道内就職優遇制度は、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している。

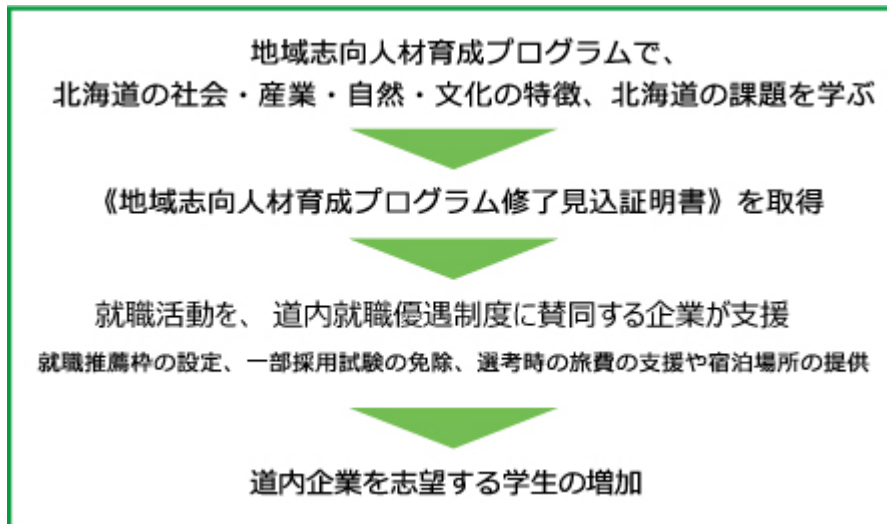


図 7-5 道内就職優遇制度

3.9 室蘭拠点の取組み

1) 産学官の連携体制

「拠点が活動の主体」というプロジェクトの方針を受け、室蘭工業大学、室蘭商工会議所、室蘭テクノセンター、室蘭市、胆振振興局を事業運営主体とし、協働で事業を企画、実践する体制を構築した（図 7-6）。

これら 5 機関から成る地域教育チームと地域連携チームが実動部隊となる。拠点会議では、各チームからの事業計画における提案や課題を、機関の代表者が実現に向けた支援策等

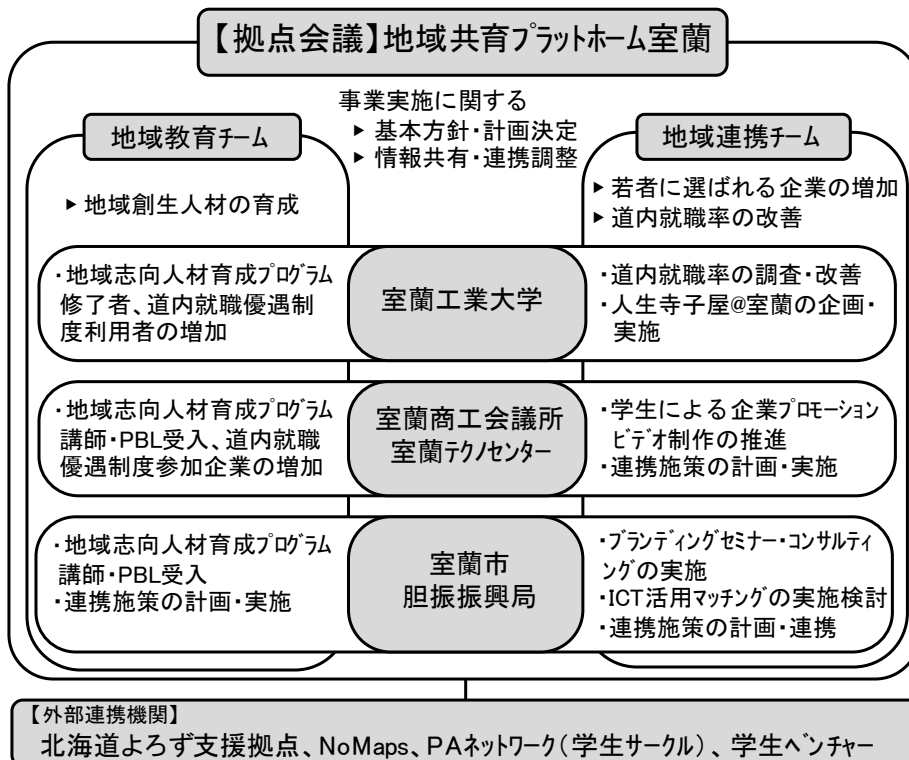


図 7-6 室蘭拠点における産学官連携体制

を協議する。また拠点の外部とは、ノウハウの活用、コストシェア、事業の全道展開を念頭に国の支援機関や地域交流団体等と連携している。

地域教育チームは、「3.8 教育における企業との連携」の実践として、「北海道産業論」等の地域PBL型授業や道内就職優遇制度において、多くの学生が地域企業と交流し、企業への関心や信頼を高めるための事業を展開している。一方、そこには学生に対する訴求力が企業には求められる。地域連携チームは、学生に企業の魅力をアピールして働きたくなる欲求を呼び起こすために、新たに次節に述べる事業を始めた。

2) 若者に選ばれる企業に向けた取組み

若者目線、学生参画による「学生オリエンティド」を基本姿勢として「若者に選ばれる企業」を地元を増やすために、4事業に取り組んでいる（図7-7）。

① 企業のブランディング

近年、企業の想いや意志を学生に伝わり易い形で可視化し、説明会や選考を通して体感させ、共感や信頼を得る「採用ブランディング」が注目されている。地元企業にこの方法を展開するために、今年度、北海道よろず支援拠点の協力のもとセミナーとコンサルティングを実施し、室蘭工業大学や室蘭市の主催する合同企業説明会等で実践を試みる。

② 企業のプロモーションビデオ（PV）制作

学生が企業の取材を通して、学生目線で魅力を捉えた企業紹介PVを制作、SNSや就活イベントで道内外に発信する。最終年度には、映像制作によって企業を知る仕組みを持続可能

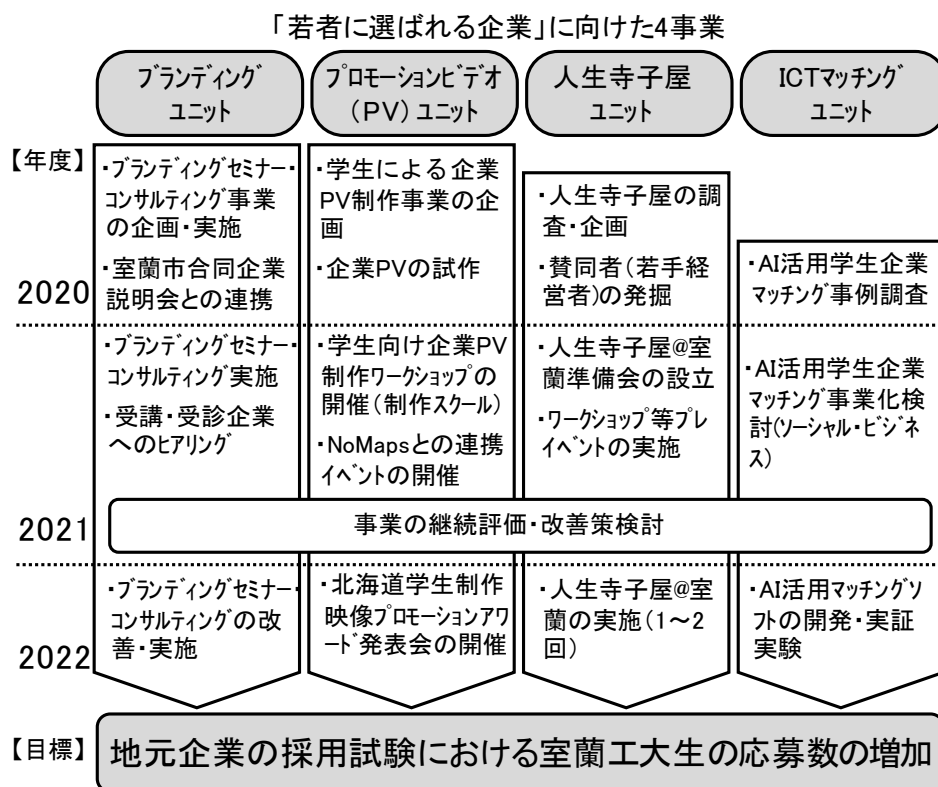


図 7-7 「若者に選ばれる企業」に向けた事業ロードマップ

な文化とするために、「映像アワード」という目標となる対象を創設する予定である。

③ 学生と若手企業経営者が語り合う場の設立

将来、就職という人生の選択肢を突き付けられる学生が、地元若手経営者からいろいろな経営哲学や人生経験を聞き、職業観の醸成や職業選択の悩みを解決する場として、「人生寺子屋@室蘭」を開設する。

④ ICT を活用した学生と企業とのマッチング

工学系大学の特長を活かし、AI による学生と企業とのマッチング技術の共同研究を地元企業と立ち上げ、ソーシャルビジネスを視野に実証実験を目指す。