

第6回 多摩地域 大学理事長・学長会議

多摩未来創造フォーラム

グローバル時代における多摩地域の将来

報告書

第6回 多摩地域 大学理事長・学長会議

多摩未来創造フォーラム

グローバル時代における多摩地域の将来

プログラム

日時	2015年10月24日（土）13:00～19:00
会場	明星大学 日野キャンパス32号館108 教室
主催	公益社団法人 学術・文化・産業ネットワーク多摩
テーマ	「グローバル時代における多摩地域の将来」

全体会

13:00～14:30

主催者挨拶	小川哲生	学術・文化・産業ネットワーク多摩会長、明星学苑副理事長
会場校挨拶	大橋有弘氏	明星大学学長
来賓挨拶	遠藤利明氏	東京オリンピック・パラリンピック大臣
基調講演	前川喜平氏	文部科学省 文部科学審議官 「大学と地方創生」

分科会

14:50～16:20

第1分科会「多摩地域の大学のグローバル戦略」

コーディネーター	栗田充治氏	亜細亜大学 学長
パネリスト	前川喜平氏	文部科学省 文部科学審議官
	細野助博	中央大学 教授、ネットワーク多摩 専務理事
	馬場善久氏	創価大学 学長
	村山正道氏	株式会社立飛ホールディングス 代表取締役社長

第2分科会「トップが望むキャリアデザイン」

コーディネーター	福田喬氏	電気通信大学 学長
パネリスト	佐藤浩二氏	多摩信用金庫 会長
	成瀬直人氏	株式会社いなげや 代表取締役社長
	白井努氏	京西テクノス株式会社 代表取締役社長
	原田純子氏	株式会社メルヘン 代表取締役社長
	堤香苗氏	株式会社キャリア・ママ 代表取締役

第3分科会「人口減少時代を乗り切る広域連携」

コーディネーター	小川哲生	明星学苑 副理事長、ネットワーク多摩 会長
パネリスト	森宏之氏	内閣府地方創生推進室 参事官
	馬場弘融氏	ネットワーク多摩 政策スクール校長（前日野市長）
	稲葉孝彦氏	小金井市 市長
	清水庄平氏	立川市 市長
	田辺隆一郎氏	八王子商工会議所 会頭

クロージングセッション

16:30～17:10

分科会コーディネーターによる報告 コーディネーター3名ほか

懇親会

17:30～19:00

目次

プログラム.....	2
多摩未来創造フォーラムについて.....	4
登壇者プロフィール.....	5
全体会「グローバル時代における多摩地域の将来」	13
主催者挨拶.....	15
会場校挨拶.....	16
来賓挨拶.....	17
基調講演「大学と地方創生」.....	19
第1分科会「多摩地域の大学のグローバル戦略」	49
第2分科会「トップが望むキャリアデザイン」	85
第3分科会「人口減少時代を乗り切る広域連携」	127
クロージングセッション	191
多摩地域大学理事長・学長会議規則.....	201
多摩地域大学理事長・学長会議（2005年～2013年）.....	202

多摩未来創造フォーラムについて

皆様の御理解、御協力により、いよいよ多摩地域大学理事長・学長会議は第6回目を迎えるまでになりました。前回の第5回目の会議から名称を「多摩未来創造フォーラム」に切り替えさせていただきます。その理由を改めて申し上げます。

2015年の国勢調査の速報でも確認されたように、既に多摩地域の人口はピークを過ぎてしまいました。速報と言っても確度の高い推計値ですので、この数値の示唆は信頼性があることに注目すべきでしょう。とくに男女共同参画社会の本格化で女性を中心に少しでも都心に近い場所に居住地を移す傾向が顕著になりつつあります。

またグローバル化の進展により、日本のものづくりの一大集積地であったこの地域から大規模工場を中心に移転の兆しも見えます。高付加価値を目的とした企業活動を目指す一方で、価格競争の大波に翻弄されるビジネスの姿も垣間見られます。

更に少子化による若者人口の減少に直面し、ネットワーク多摩の組織的核である大学の一部でもキャンパス立地の戦略上、都心回帰を本格化しようとしております。学業と生活水準の維持のために選択の余地が多摩に住むより多いという理由で、学生が都心の大学を選択し抱いたことも理由の一端と言えます。

これら一連の動きを「縮む多摩」と形容している報告書も出てきております。読者の皆さんもご承知のように、公益社団法人学術・文化・産業ネットワーク多摩はこのような状況が早晚現実化することを見据えて、産官学が密に連携することの必要性を痛感した多摩地域の大学を中心に、各界のトップをコアメンバーとして結成した経緯と輝かしい伝統があります。

今こそ多摩地域の産官学は首都圏を代表する創造的で活性化された地域としての地位を確立するため、総力を結集すべき時期が到来したと思われれます。第5回までの会議での課題設定を更に敷衍化し、連携を基軸として産官学の各界トップが立場の違いを乗り越えて、多摩地域の現状と将来を語り合う必要があります。そのために、それぞれの立場で課題を持ち寄り、解決策を議論しあうフォーラムとして「多摩地域大学理事長・学長会議」再構築することを2013年度の総会においてお認めいただきました。今回はその第2回目のフォーラムとなります。

以上のご趣旨に賛同し奮ってご参加とご協力をいただいた関係各位に、この場をお借りして深く感謝の意を表したいと思います。

公益社団法人学術・文化・産業ネットワーク多摩

会長 小川 哲生

専務理事 細野 助博

主催者挨拶



小川哲生 学術・文化・産業ネットワーク多摩会長、明星学苑副理事長

東京都町田市出身。早稲田大学教育学部教育学科卒業。明星大学人文学部心理・教育学科教授、学校法人明星学苑理事等を経て現職。学校法人いわき明星大学理事長、(公財)大学セミナーハウス理事等、NUCEA(全米継続教育協会)会員 他。趣味は音楽鑑賞など。著書『教育方法学』他。

会場校挨拶



大橋有弘氏 明星大学学長

1944年、東京都生まれ。東京大学教育学部卒業。総務庁(現総務省)勤務などを経て、1992年明星大学人文学部心理・教育学科教授に就任。人文学部長、教育学部長、副学長を経て、2014年4月より現職に至る。

来賓挨拶



遠藤利明氏 東京オリンピック・パラリンピック大臣

1950年、山形県生まれ。中央大学法学部卒業。1983年山形県議会議員初当選。1993年衆議院議員初当選。建設政務次官、文部科学副大臣、農林水産委員会 委員長、自民党政務調査会長代理、自民党教育再生実行本部長、自民党スポーツ立国調査会長などを経て2014年衆議院議員七期目当選、現職に至る。

基調講演



前川喜平氏 文部科学省 文部科学審議官

奈良県出身。東京大学法学部卒業。1979年文部省入省。初等中等教育局財務課長、初等中等教育局企画課長、大臣官房総務課長、大臣官房審議官(初等中等教育局担当)、総括審議官等を歴任し、2012年1月大臣官房長に就任、2013年7月初等中等教育局長を経て、2014年7月より現職に至る。

第1分科会 「多摩地域の大学のグローバル戦略」

第1分科会目的：国内18歳人口の減少と、アジア地域の経済発展と進学率の上昇は、大学のグローバル化を一層促進する。しかし、入試を始め「入り口戦略」、入学後の教育（言語、履修選択）、ケアも含めて生活指導などの「期間戦略」、そして就職・進学等の進路選択を含めた「出口戦略」でくれる「送り出し、向かい入れ双方の留学」に関する一貫通貫型の仕組みづくりが問われている。大学の財政状況も思わしくない時に、大学のグローバル化に関して国の方向性と付随する支援体制について前川審議官にお聞きする。

次に、多摩地域の大学の中でグローバル戦略のトップランナーとしての一翼を担う創価大学の馬場学長に、大学としての狙い目と工夫に、そしてできれば課題などをご提示頂く。

そして、立川市に「オンリーワン施設」の用地利用を期待されている立飛ホールディングスの村山社長に、立川市内随一の土地所有企業として、大学との連携や立川市のグローバル都市として期待される変貌にどのようなビジョンをお持ちか、とくに今回の国有地取得とその活用に向けてどのようなプランをお考えか、その一端でも聞かせいただきたい。

最後に細野先生に、ネットワーク多摩として大学のグローバル化のプランについてお聞きしたい。とくに「24時間眠らない国際学生村」構想についてお話し下さい。各自10分程度でお話し頂きます。

コーディネーター



栗田充治氏 亜細亜大学 学長

東京大学文学部倫理学科卒業。東京大学大学院人文科学研究科倫理学専修修士課程修了（文学修士）。専攻は倫理学・倫理思想史、ボランティア論。亜細亜大学教授を経て現職。日本ボランティア学習協会副代表理事他。『英国の「市民教育」』共著、2000、日本ボランティア学習協会、「まあるい地球のボランティア・キーワード145－ボランティア学習事典」編著、2003、春風社。

パネリスト



前川喜平氏 文部科学省 文部科学審議官

奈良県出身。東京大学法学部卒業。1979年文部省入省。初等中等教育局財務課長、初等中等教育局企画課長、大臣官房総務課長、大臣官房審議官（初等中等教育局担当）、総括審議官等を歴任し、2012年1月大臣官房長に就任、2013年7月初等中等教育局長を経て、2014年7月より現職に至る。



細野助博 中央大学 教授、ネットワーク多摩 専務理事

慶應義塾大学院経済学研究科修士課程修了。日本公共政策学会会長（2007～2008年）、一般社団法人・日本計画行政学会会長（2014年～現在）、公共選択学会理事、多摩ニュータウン学会名誉会長など。主な著書に『まちづくりのスマート革命』時事通信社 2013年『コミュニティの政策デザイン』中央大学出版部 2010年などがある。



馬場善久氏 創価大学 学長

1953年、富山県生まれ。創価大学経済学部卒業。カリフォルニア大学サンディエゴ校経済学研究科博士課程修了。Ph.D.取得。創価大学経済学部講師、助教授を経て、教授。教務部長、副学長を経て2013年から現職。専門分野は計量経済学。



村山正道氏 株式会社立飛ホールディングス 代表取締役社長

茨城県出身。1973年専修大学商学部卒業後、立飛企業株式会社入社。2010年2月同社代表取締役社長に就任。2012年にグループ内上場2社（同社及び新立川航空機株式会社）を同時にマネジメント・バイアウトの手法で非公開化。買付会社の現株式会社立飛ホールディングスの代表取締役社長に就任（現任）。「不動産事業を中核に 従業員の幸せを通じて社会貢献する」をグループの経営理念とし、地域貢献に邁進中。地元への開かれた企業像を目指し、立川商工会議所の活動に参画。現在筆頭副会頭。

第2分科会 「トップが望むキャリアデザイン」

第2分科会目的：進学率が50%を超え「大学の大量化」が言われて等しい。若者の育成に大学の果たす役割について、「教養よりも即戦力だ、情報リテラシーだ」という実利主義的な要望がある一方で、その主張に対して大学人からの痛烈な批判もある。また女性の高学歴化と男女雇用機会均等法が85年に施行されて以来、女性の社会参加率もうなぎ上りで、男社会の典型だった職場も様変わりしてきた。他方で人口減少時代の到来で、限りある新卒を巡って熾烈な取り合いになってきている。

しかし、大学の理念を巡る論争もさることながら、新卒が戦力として熾烈なグローバル競争にさらされている企業に十分有用な存在となるかどうかは、個人の資質にもよるが、大学教育のあり方にも左右されることは否定できない。「教養より即戦力」を主張する人たちの問題意識に通じる課題でもある。これは、ビジネスの世界と大学教育の世界との「ホンネによる対話」が必要不可欠な段階に入ったことを意味する。

以上の問題意識を前提に、このセッションでは大学の人材育成機能のうち、社会で活躍してゆく人材を輩出してゆくために、どのようなキャリアデザインを考えるべきか、多摩のビジネスを牽引するトップの方々をお迎えして、「ホンネトーク」をフロアの皆さんに聞いてほしい。まず金融界を代表して多摩信用金庫の佐藤会長、地域に根ざしたスーパーを標榜するいなげやの成瀬社長、IT業界で新たなビジネスモデルを次々に展開している京西テクノスの白井社長、サンドウイッチ業界に旋風を巻き起こし快進撃を続けるメルヘンの原田社長、子育てとキャリアデザインの両立を早くから唱導し、ママさんの全国ネットでマーケティングビジネスを仕掛ける堤社長の順番で、ご自身のキャリアをご紹介します。その次にトップとして大学生としてどのような人材として育ててゆくべきか、まず第1段階としての大学でのキャリア教育、第2段階としての企業の能力開発システムについて、2段階で触れて頂きたい。

コーディネーター



福田 喬氏

電気通信大学 学長

京都大学理学研究科地球物理学専攻修士課程 修了。ドイツ・マックスプランク超高層物理学研究所招聘研究員、電気通信大学教授、菅平宇宙電波観測所長などを経て現職。

パネリスト



佐藤浩二氏 多摩信用金庫 会長

1942年生まれ。早稲田大学第一商学部卒業。1966年多摩中央信用金庫国分寺支店入庫。多摩信用金庫理事長などを経て現職。(一社)東京都信用金庫協会会長、(一社)全国信用金庫協会副会長、信金中央金庫理事、立川商工会議所会頭。



成瀬直人氏 株式会社いなげや 代表取締役社長

1952年、東京都生まれ。中央大学文学部卒業。1976年株式会社いなげや入社。人事部長、取締役などを経て現職。関連会社：(株)ウェルパーク、(株)三浦屋(株)、いなげやウィング、(株)サンフードジャパン、(株)サビアコーポレーション、(株)いなげやドリームファーム



白井努氏 京西テクノス株式会社 代表取締役社長

1969年生まれ。早稲田大学人間科学部卒業。1991年横河電機株式会社入社、経営企画室、業務改革本部勤務。1998年京西電機株式会社入社、製造部門を担当。2002年京西クリエイティブ(テクノス)株式会社設立、代表取締役社長就任。「多摩ブルー・グリーン倶楽部」会長、TAMA産業活性化協会理事。受賞歴として、第4回「多摩ブルーグリーン賞・経営部門」最優秀賞、東京商工会議所：第5回「勇気ある経営大賞」優秀賞などがある。



原田純子氏 株式会社メルヘン 代表取締役社長

1983年、株式会社メルヘン設立。サンドイッチの製造販売を営む。エキュート東京店・品川店他、都内百貨店(日本橋三越・東京大丸等)首都圏を中心に、京都高島屋・名古屋高島屋店など直営店を26店舗・ギャラリー併設の喫茶店を1店舗展開している。受賞歴として多摩ブルー・グリーン賞(経営部門)最優秀賞、東京都産業労働局長賞、日刊工業新聞社主催経営者顕彰「女性経営者賞」などがある。



堤香苗氏 株式会社キャリア・ママ 代表取締役

早稲田大学第一文学部・演劇専攻卒業。早稲田大学卒業後、フリーアナウンサーとしてTV・ラジオのDJ、パーソナリティとして活躍。結婚しても、出産しても、仕事と家庭のどちらも大切に自分らしく働きたい女性たちを活用するビジネスモデルで「株式会社キャリア・ママ」設立。女性の社会参加を支援するソーシャルマーケティング企業として発展。「女性のキャリア・アップ支援」「主婦ビジネスの実態」「ITビジネスの可能性」等のテーマで講演多数。

第3分科会「人口減少時代を乗り切る広域連携」

第3分科会目的：バブル崩壊を契機に、若い世帯の都心回帰が始まった。共働きが一般化し、子育てとキャリア形成の両立を目指すためだ。ベッドタウンの機能を期待されてきた多摩地域は、都心回帰により人口減少と高齢化の逆風をもろに受けている。これは税収低下と、社会福祉サービスの負担増にもつながる。また社会資本の老朽化も無視し得なくなっている。この三重苦をどう克服するのか。おりしも「地方創生」の総合戦略作りが全国の自治体で活発に行われている。この三重苦はどの自治体にとっても避けて通れない課題と言って良い。これらの課題解決手段として「連携」の必要性について国も指摘している。このセッションでは多摩地域で早くからその重要性が意識され、実際にいくつかの成果を上げてきた行政の広域連携を中心に議論を深めたい。

まず内閣府の森参事官から今回の創生法の目的と全国の動きに対してご紹介頂くと同時に、国は多摩地域をどのように見ているかのご紹介をお願いします。その後、稲葉小金井市長、清水立川市長に「人口ビジョン」「総合戦略」のご紹介と、本日のテーマである連携についても触れて頂く。その後、東京市長会の会長も務められネットワーク多摩の「政策スクール校長」をお務めの馬場前日野市長、日本商工会議所の中心市街地活性化委員長を兼務されている田辺八王子商工会議所会頭に、行政区会を越えてご自身の経験も踏まえ大所高所から連携の必要性について述べて頂く。

それではまず森参事官はじめ、皆さんそれぞれ10分ほどでお願いしたい。

コーディネーター



小川哲生

明星学苑副理事長、ネットワーク多摩会長

東京都町田市出身。早稲田大学教育学部教育学科卒業。明星大学人文学部心理・教育学科教授、学校法人明星学苑理事等を経て現職。学校法人いわき明星大学理事長、(公財)大学セミナーハウス理事等、NUCEA（全米継続教育協会）会員 他。趣味は音楽鑑賞など。著書『教育方法学』他。

パネリスト



森宏之氏 内閣府地方創生推進室 参事官

2015年1月より現職。内閣府地方創生推進室参事官、北陸圏・中部圏地方連絡室長・地方創生コンシェルジュ、内閣官房副長官補付。内閣官房地域活性化統合事務局参事官、海上保安庁警備救難部環境防災課長、近畿運輸局企画観光部長など。



馬場弘融氏 ネットワーク多摩 政策スクール校長（前日野市長）

1944年、東京都日野市生まれ。慶応義塾大学法学部政治学科卒業。日野青年会議所理事長、日野市市議会議員(2期8年)などを経て、1997年日野市長就任（4期16年務めて、2013年4月に引退）。この間、東京都市長会会長、全国市長理事、東京市町村自治調査会理事長などを歴任。現在、日野自動車グリーンファンド理事、都立立川高校同窓会「紫芳会」監事、ネットワーク多摩「政策スクール」校長など。趣味は読書(歴史が好き)、クラシック音楽(とりわけオペラ・モーツァルト)、ジョギングと縄跳びなど。



稲葉孝彦氏 小金井市 市長

1944年、旧満州生まれ。日本大学法学部法律学科卒業(ワンダーフォーゲル部に在籍)。商事会社勤務、小金井市議会議員などを経て1999年4月から小金井市長。2015年12月17日任期満了。座右の銘は「臆せず、驕らず、怠らず」・「熟慮断行」・「有言実行」。趣味は読書、市内散策。



清水庄平氏 立川市 市長

1945年、東京都立川市生まれ。1982年より立川市議会議員（3期）、立川市収入役（3期）を経て2007年より立川市長（現職、3期目）。



田辺隆一郎氏 八王子商工会議所 会頭

1940年、東京都八王子市生まれ。立教大学社会学部卒業。1963年モリリン株式会社入社。1970年田辺株式会社入社。専務取締役などを経て、2007年よりたなべ物産株式会社(1983年社名変更)代表取締役会長(現職)。八王子商工会議所会頭。多摩西部都市開発協同組合理事長、ボーイスカウト東京連盟八王子地区協議会会長。

全体会

「グローバル時代における多摩地域の将来」

- 主催者挨拶 小川哲生 学術・文化・産業ネットワーク多摩会長
明星学苑副理事長
- 会場校挨拶 大橋有弘氏 明星大学学長
- 来賓挨拶 遠藤利明氏 東京オリンピック・パラリンピック大臣
- 基調講演 前川喜平氏 文部科学省 文部科学審議官
「大学と地方創生」

フォーラムの様子



開催会場の様子



開催挨拶の様子（遠藤大臣のビデオ挨拶）



基調講演の様子



会場全体の様子



分科会の様子



クロージングセッションの様子

主催者挨拶

学術・文化・産業ネットワーク多摩会長

明星学苑副理事長

小川哲生

皆さん、こんにちは。せっかくの土曜日にお疲れのところ、おいでいただきまして会を代表して一言申し上げたいと思っております。

第6回の多摩地域の理事長・学長会議などと偉そうな名前になるのですが、同じように大学連携を方向付けるものがなかなかなかったのです。それで、モノレールができたことによって、そのころに大学の関与をもっとしようではないかというふうな話からこの会議が始まったのですが、併せて、大学の交流というのが、大学コンソーシアムなどという言い方をするのですが、全国に45あるのです。そのひとつひとつが似たり寄つたりのことがどうか分かりませんが、我々としては新しいことをやってみようということで、多摩地区は、ご覧のように人口が410万ぐらいになるし、事業数も、数え方によりますけれども、10万に乘るかで、行政組織もたくさんあります。これらを進めている組織とうまく機能しながら、全体が大きくつながっていくためには、ということをやっているところです。

今、地方創生ということで、こんな話を聞かれる機会があると思うのですが、そういう意味では、多摩地域が地方に当たるかどうか、なかなか難しいところはあるのですが、そういったようなことの前駆けとして、このフォーラムは先進的ということでございます。

今日、ご覧のように、最初に、統一テーマとしては、「グローバル時代における多摩地域の将来」ということですが、「大学と地方創生」ということで、文部科学省の審議官の前川喜平様からお話を聞き、それから3つの分科会に分かれて、それぞれのテーマや統一テーマのディスカッションをしたいと、こういうふうに思っております。

本日、いろいろな方からいろいろな角度からの話が聞けると思います。それは、大学だけではなくて、行政、地域行政、それから企業の方からということで、この会が実りあるものになるように祈っております。今日は、ご参集いただきまして、どうもありがとうございます。

会場校挨拶

明星大学学長
大橋有弘

本日の多摩未来創造フォーラムの会場校の代表として一言ご挨拶を申し上げます。

この、今日の多摩未来創造フォーラムに文部科学省の審議官、前川喜平様をはじめとして、行政、企業、大学の代表者、関係者に多く参加、出席していただきましてありがとうございます。このように皆さまが一堂に会して多摩の未来を、あるべき姿を語り合う、その非常にいい機会であるというふうに思っておりますし、そのフォーラムを本学で開催できるということについては、私どもにとっては大変光栄なことであります。

さて、先ほど会長からもありましたけれども、今日の統一テーマは、「グローバル時代における多摩地域の将来」ということになっております。多摩地域に集積された知を最大限に活用して、多摩の今後の方向を探るということであると思います。本日、基調講演をいただき、まさに「大学と地方創生」ということになると思います。また、地域に根付く産業・教育機関が一体となって、グローバルな視点から多摩地域の将来を考えるという意味もあります。

ここでプログラム自体の多摩地域を考えるといった場合、さまざまなビジョン、活動、取り組みがあると思いますけれども、私どもの大学としては、多摩に根差して、グローバル化に対応する大学を目指していく、そして、そのプログラムの実践をしつつ、なおかつ多摩地域にしっかりと根を下ろした、地域社会の活性化に貢献できる人材を育成しようということを第一に考えております。

今後も「学術・文化・産業ネットワーク多摩」との連携を強くし、未来創造フォーラムの行動を通じて、多摩地域の発展に貢献していきたいというふうに考えています。本日の大会が成功裏に終わることを期待して、会場校を代表しての挨拶、歓迎の挨拶とさせていただきます。今日はどうぞありがとうございます。

来賓挨拶

東京オリンピック・パラリンピック大臣

遠藤利明

(ビデオ上映によるご挨拶)

皆さん、こんにちは。東京オリンピック・パラリンピック大臣の遠藤利明です。本日、「多摩未来創造フォーラム2015」が盛大に開催されていると思います。心からお喜びを申し上げます。本来なら、出席の上、お祝いを申し上げる予定でしたが、公務のため、ビデオメッセージという形になってしまいました。心からお喜びを申し上げます。

さて、2020年まで、早いもので、あと4年となります。今、担当大臣として、私も、2020年の大会を多くの国民の皆さんと力を合わせて、皆さんに喜んでもらえる、そんな大会にしたいと、そんな思いで頑張っております。

私は、この大会の成功の要件は3つあると思っています。1つは、何よりも安心・安全な運営であります。そして2つ目は、やはりメダルがないと駄目だな、メダルをしっかりと確保することだと思っています。そして3つ目が、レガシーを残すことです。安心・安全な運営、その中でもサイバーセキュリティーは大変難しい課題だと思っています

3年前のロンドンオリンピックでは2億回のハッカーからの攻撃があったといわれております。2020年には、もしかすると一桁どころか、二桁多いサイバーの攻撃があるそうです。

こうしたサイバーセキュリティー、あるいはバイオセキュリティー、テロだって心配しなければなりません。また同時に、鉄道や、あるいは地下鉄、そして交通網など、また競技施設、こうしたインフラ整備もしっかり取り組んでいかなければなりません。

2つ目のメダル。この前、ラグビーのワールドカップでジャパンが南アフリカに勝って、一躍、国内で大いに盛り上がるラグビーファンが増えてきました。やはりスポーツは普及が大事ですが、そのためにもしっかりとした成績を残さなければなりません。ロンドンオリンピックでは、過去最高のメダル、そして、銀座では50万人の前でパレードがあったと。しかし、2020年は何としても過去最大の、できれば30個ぐらい欲しいなど、総合的な強化策に取り組んでいきます。

そして、3つ目のレガシー。オリンピック・パラリンピックは、プロではないわけです。そのためにいろいろな努力をして、日本のスポーツの力、あるいは文化・芸術の力、そしてまた、何よりも世界最高水準の日本の技術、環境技術などをしっかりと世界に発するオリンピック・パラリンピックであります。Wi-Fiの整備や、そうしたセキュリティーなどもこのオリンピック・パラリンピックを通じて、世界に発信する大きな糧となってまいります。

さらに、ユニバーサルデザインの社会をつくる、これも大きなレガシーの一つであります。総理からもの新国立競技場、これは皆さんに大変ご迷惑をお掛けしましたが、この整備に当たっては、世界最高水準の整備をしると、バリアフリーなどそうした施設整備をしっかりとやれと、こうした指示がありました。

私もこのオリンピック・パラリンピックを通じて、ただ単にバリアフリーだけではなく、ピク

トグラムの整備など、あるいはまた、心のバリアフリーを通じて、2020年を日本という国が、障害者や高齢者の皆さんが安心して、そして健常者と一緒になって生活できる、そうした共生した、いわゆるユニバーサルデザインの社会をつくっていく、これも大きなレガシーだろうと思っております。

どちらも多くの課題があります。そして、このオリンピックも今回の目的でつくられます。そして、このオリンピック・パラリンピックは、東京だけでは駄目だと思っております。日本の国民の皆さま方が隅から隅まで、自分はオリンピックに参加しよう、あるいは自分がオリンピックを支援している、そうした日本オリンピック・パラリンピックにしなければならないと思っております。

そのためには、各地域のいろいろな物産や製品、そうしたことをオリンピック・パラリンピックの施設や整備や、あるいは選手村や、そうしたことに使って、その地域、その地域が一体となってオリンピックが盛り上がる、そんな形にしなければならないと思っております。

多摩産材を使ってよ、こんな話もよく聞かれます。国立競技場の椅子を全部木材にしたらどうだろう、あるいはいろんな競技施設で、木をしっかりと使っていこう、こんなことも地方創生につながる大きな取り組みの要点だと思っております。

しかし、そうした中でとりわけ先進技術の発信が大きな要点の一つだと思っております。日本がリードする環境技術、あるいは生命工学、そして保守インフラの技術、また、通信などの情報産業、情報の技術、こうしたものもまさに世界最先端の連携をし、そして、それを世界の皆さんに発信できる。今度のオリンピックでは、こうしたものに最大限の努力を図っていきたいと思っております。

国立競技場の建設などにもこうした技術を積極的に取り込んで、そして世界の皆さんに理解してもらい、宣伝をしていきたいと、こう思っております。それには、やはり企業や、そして、その中心となる研究をする大学の連携が大事です。

多摩地域には多くの大学がありますし、あるいは多くの企業があります。そうした大学と企業としっかりと連携をとって、そうした日本らしい、まさに世界に誇る技術をこれからもどんどんと開発をしていただきたいと思っております。

アメリカのシリコンバレー、あるいはドイツのドレスデンなど、そうした地域が一体となった研究開発、今日の皆さん方は、まさにそうした多摩地域の技術と研究を世界に発信する、そんな皆さんだと思っております。

そうした皆さんのご協力の下に素晴らしい成果を志していただきますように、そして、その力をもって、また2020年のオリンピック・パラリンピック、2019年にはラグビーのワールドカップなのですが、こうした世界最大限に皆さんのお力添えをいただきたいと心からお願いを申し上げます。

今回のフォーラムが、まさにそうした意味で大成功に終わりますことを心からお祈り申し上げます、私からのお祝いのメッセージとさせていただきます。本当におめでとうございました。

基調講演

「大学と地方創生」

前川喜平氏 文部科学省 文部科学審議官

基調講演

文部科学省 文部科学審議官

前川喜平

「大学と地方創生」

文部科学省文部科学審議官をやっております前川です。

文部科学省には審議官がたくさんいまして、文部科学審議官というと、それだけで分からないです。私は、2007年に初等中等教育担当をしまして、それを3年やりまして、その後は総括審議官というのを1年半ほどやりまして、その後、1年半は官房長をやって、1年ほど初等中等教育局長をして、それで去年の7月からは文部科学審議官です。ですから、8年前に審議官のポストに就いて、「あれ、前川さんはまだ審議官のままだ」と。

今日は、「大学と地方創生」というタイトルでお話をさせていただくのですが、正直に申し上げますと、私は、文部科学省に入って36年になりますが、大学行政は2年しかやっていません。係長のときの2年だけです。学校の分野で言えば初等中等教育のほうが長くて、大学のことを語る上ではあまり有資格者ではございません。

資料をめくっていただきながらご覧いただきたいと思いますが、安倍内閣が地方創生という一つの大きな政策を立ち上げて打ち出したわけございまして、そのきっかけになった、インパクトを与えたものが資料のスライド3 (30頁) にございますけれども、日本創成会議です。896自治体が消滅する恐れがあるとか、こういう割とセンセーショナルな提言があつて、これはちょっとまづいぞという批判が全国に広まって、これが一つのきっかけになったと思います。

それで、「地方創生」ということを考えまして、「まち・ひと・しごと創生」と銘打って内閣官房のポストがつくられ、各省から政策を打ち出すように、地方創生のための長期ビジョンと総合戦略というものがつくられたということでございます。

この長期ビジョン、スライド5 (31頁) でございますけれども、2060年を視野に入れて、2060年に1億人程度の人口を確保する、希望出生率1.8を実現する、東京一極集中を是正する、GDP成長率1.5から2%程度を維持する。

この長期ビジョンに基づいて、2015年から2019年度までの5年間の総合戦略というものがつくられております。

基本目標というのが2020年を目標にして立ち上げておりまして、若者の雇用創出30万人とか、正規雇用労働者等の割合、現在、2020年までにすべての世代と同水準にすると。これは、15歳から34歳の割合が92.2%となっていますけれども、これを93.4%に引き上げるとなっています。

それから、「新しいひとの流れをつくる」ということで、東京圏の転出入を均衡させる、地方から東京圏への転入を6万人減、東京圏から地方への転出が4万人増ということですよ。

それから、「若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる」というので、安心して結婚・出産・子育てができる社会を達成していると考えられる人の割合が、現在20%ないわけですけども、これを40%以上にすると。第1子出産前後の女性の継続就業率、これを現在38%のところを55%に引き上げると。結婚希望実績指標、希望している人が結婚する割合、これが現在70%ないのを

80%に引き上げると。こんな目標を掲げております。

この中で大学が直接貢献できると考えられているのが、この「新しいひとの流れをつくる」というところです。地方・東京圏の転出入の均衡というところが大学でできるだろうということで狙われているわけですね。

それから、目標を達成したかどうかを測るための重要業績評価指標（KPI）、下に注があるのですけれども、Key Performance Indicators、鍵となるパフォーマンスを示すということです。Key Performance Indicators（KPI）ということで、数値で測る尺度でございすけれども、これがいろいろと書いてあります。例えば、上から3つで、地域の中核企業、中核企業候補1,000社の支援で雇用者数8万人を創出するとか、その2つ下で、企業の地方拠点を強化する、それから、大学に直接関係するものでは、その下の地方大学等活性化、自県大学進学者割合平均36%ということで、現在32.9%を36%に引き上げる、それから若い世代の就業率を引き上げる、こういったKPIが設定されています。

そのための主な施策というのが一番右でございまして、あれこれと書いていますけれども、2つ目の枠の中、にございすのが、「地方大学等創生5か年戦略」ということで、大学をめぐって総合的な政策を打ち出して、大学を核にした地方創生を進めていこうということですが、これは後でご説明申し上げます。

こういった形で長期ビジョンと総合戦略が掲げられたということです。

スライド10（33頁）から「地方大学等の活性化」ということで、スライド11（34頁）です。そもそもこの地方創生の「地方」というのはどこかということがあります。多摩地域は東京か、地方か、と聞かれます。多くの場合、東京あるいは東京圏という言い方がされています。多摩地域は、これは東京圏に属するということなので、人口の流入をストップさせて、そこから人口を外に出そうという話なのですね。これは、多摩地域の関係者の方々にしてみれば極めて不本意な話かもしれません。人口動態だけで議論するのは、これはひとつ問題があると思います。しかし、まち・ひと・しごと創生ビジョン、あるいは総合戦略において東京圏といった場合には、その中には多摩地域はそっくり入っています。こういうことも念頭に置いて話を聞いていただきたいと思っておりますけれども、ただ、ものによっては、多摩地域は東京ではなくて地方としてやっているものもあります。

スライド11（34頁）に「まち・ひと・しごと創生総合戦略における政策パッケージ（全体像及び文科省関係概要）」と、アウトラインを示してございます。その2番目のコラムのところ、「地方への新しいひとの流れをつくる」、目標は、地方・東京圏の転出入の均衡、現状は10万人の入超であると、東京圏に毎年10万人ずつ入ってきているので、これを、入るのと出るのを均衡させると、こういう話です。

そのためには「地方大学等の活性化」ということで、東京圏の外にある大学を活性化させるということで、説明させていただきます。

この地方大学等の活性化の中身は、ということで右側に枠がございまして、「地方大学等創生5か年戦略」、そこに3つございす。「知の拠点としての地方大学強化プラン」「地元学生定着促進プラン」「地域人材育成プラン」、この3つのプランがございす。この3つのプランをつくりまして、「地方大学等創生5か年戦略」といわれると。

その前提となる人口の動態がどうなっていくかということを示す資料がその後に付いております。スライド12(34頁)をご覧くださいますと、大学進学時、18歳の時点での人口の移動です。東京と京都が断トツ流入超過だということが分かります。東京と京都に18歳の時点でたくさんの人口が入っているということです。

流出の多いところを拾って見ていきますと、福島、茨城、栃木、北関東、南東北の辺りですね。それから、長野、岐阜、静岡、中部、京都と愛知の境です。それから和歌山。あとは香川ですね。香川、愛媛が多いです。四国ではやはり大学の数が少ないということですね。九州も全体としては上がらない、福岡では上がっています。こういう状況です。

要するに、この流れを変えるのだという話なので、東京の67.9のところをもっと下げればいい、京都の80.3を下げればいいという話になるわけです。

それから、次の資料は、20歳から24歳における人口です。これはちょっと見にくい図かもしれませんが、濃い色になっているところが20歳から24歳の方々の転出です。薄い色の部分は、その20歳から24歳を除く、はっきり言えば、その上の25歳以上の人の転入・転出を表しています。上に伸びているのが転入で、下へ伸びているのが転出です。

これで見ると、やはり東京、それから神奈川、千葉、この東京圏というのは転入が多いということになっています。京都というのは、これは転出のほうですから、大学に就学するときにはたくさん京都に来ますけれども、やはり最終的にはほとんど出ていってしまうということです。それから、転入が多いのが、やはり都市部の大阪と愛知ということです。ここは転入が多いと。

転出は、全体的にほかのところは多いですけども、北海道が結構多いです。北海道は、先ほどの大学進学時のところだけで見ますと、そんなに転出はなかったのですけれども、24歳までで取ると、転出がかなり多いということです。

あとは、このグラフを見て面白いなと思うのは、24歳を超えた25歳以上の年齢でいくと、転入する人が多いところが、宮城、埼玉、福岡ですね。こういう薄い色の上に伸びた棒が顕著に見えるところがございます。こういうところは、いったん東京や大阪に行ったけれども、ちょっと人生半ばあたりで場所を変えて、もう一遍、次の人生を生きようという人が移り住むところがこういうところであると思われるわけです。

さて、こういった人口動態を前提にして、具体的に考えているのは何だということですけども、知の拠点としての大学強化プランということで、先ほど3つの戦略を申し上げましたが、ここに示しているのが1番目です。スライド14(35頁)に書いてありますけれども、地域社会経済の活性化や地域医療に貢献する、そういった大学の教育研究環境の充実を図る、また、自治体や企業と連携して地域課題を解決する、そういうことに積極的に取り組んでいく、そういった大学を評価すると。

今度は国立大学について中期目標期間の評価というのがございますけれども、地域に貢献した貢献度というのを国立大学について評価して、その評価と同時に「資源配分が連動するように」と真ん中に書いてございます。要するに、ちゃんと地域に貢献したところには国の交付金を出します、という話でございます。

それから、私立大学につきましても、地域発展に貢献する地方私立大学の取り組みを推進すると。また、地域の企業等との共同研究を7,800件まで増やす、それから、共同研究による特許出

願数を大幅に増加させる、それから、地方自治体や企業等による地元貢献度への満足度80%以上を目指す。こういった総合戦略の下で、次のスライド15（36頁）は基本方針です。

文部科学省が進めております「地（知）の拠点大学による地方創生」ということで、例えばCOC+というものを進めようとしているわけです。次のスライドにCOC+の話がございませけれども、「地（知）」と書いてありますね。地域、地方の「地」と、それから知識の「知」。COCというのが、地（知）の拠点としての大学と自治体とが組むという形でつくっていますが、この新しいCOC+のほうは、推進コーディネーターというものを配置して、複数の大学、複数の自治体、複数の企業、さらにはNPO、民間団体、そういったものを全部ネットワーク化して行って、事業協働地域に位置付けるというものです。こういった体制をつくっていただいて、そこにお金をつけますよというのが、この文部科学省の事業です。

例えば、大学の場合には、右側のところにも書いてございませけれども、地域特性を理解するための必修科目を設けるとか、専門的知識の修得と地域をフィールドとする徹底した課題解決型学修による地域理解力と課題発見・解決能力の修得、それから、地方公共団体、あるいは企業からは実務家教員の派遣、財政的支援、フィールドワークやインターンシップ、PBL（Project Based Learning）等を実施するための場の提供等、こういったことを地域の企業の方々と目指していこうと、こうやって地域における産学官の共同体をつくっていく、それを目的としていきたいと思いますということ。

私立大学につきましては、スライド18（37頁）に「私立大学等改革総合支援事業」ということで、先ほどの改革に積極的に取り組まれる私立大学を応援していこう、要するに補助金をお出ししていくことにしたのですけれども、経常費、設備費、施設費を一体的に、取り組む方向性に応じて一体化した支援をしていこうと、こういうタイプのものです。

その基本スキームの中にタイプが4つございませけれども、タイプ2というところをご覧くださいますと、「地域発展」というタイトルです。「地域社会貢献、社会人受け入れ、生涯学習機能の強化等を支援」するということで、自治体との包括連携協定の締結、全学的地域連携センターの設置、地域社会と連携した地域課題解決のための教育プログラムを設ける、こういったことが認められる場合には、この支援事業に入っただけです、ということ。

それで、気をつけていただきたいのが、この※印で、「三大都市圏（過疎地域は除く）にある収容定員8,000人以上の大学等は対象外」ということです。ネットワーク多摩に参加しておられる大学の中でも、この対象になり得るものはあると思います。こういった形で私立大学の地域貢献を支援していこうということになっております。

それから、次のプランですが、スライド20（38頁）をご覧くださいますと、「地元学生定着促進プラン」ということで、学生さんが卒業したときにその地元に残ってもらう、こういったところを推進していこうということ。地元に残ってもらうためには地元で就職してもらう、あるいは、都市部の大学を出たけれども地方へ行って就職するというようなことを促進していこうということ。

そのための総合政策として奨学金、地方創生枠というものをつくるというわけです。そして雇用創出を進めていく。それから、これは私立大学の皆さん方には大変不評でございませけれども、入学定員超過の適正化などということ。入学定員を超えている場合にその私学助成を減

らしますという話です。

こういったことで、自県大学入学率、自県大学進学率の割合を平均36%まで増やすと。それから、新規学卒者の県内就職の割合を平均で80%まで引き上げるということです。あと、初等中等教育においても学校を核とした地域づくりということを進めていこう、としました。

具体的な基本方針、具体的に表しているのですけれども、基本方針としては、スライド21 (39頁) に書きましたけれども、地域産業の担い手となるような学生に対して奨学金返還支援のための基金を造成すると。この多摩では既に企業と一緒に奨学金制度をつくっておられますから、もう少し先をいっているという話です。

ここで考えておりますのは、具体的には、その次のスライド22 (39頁) ですが、独立行政法人日本学生支援機構、昔の日本育英会ですけれども、日本学生支援機構が無利子の優先枠として地方創生枠、1都道府県あたり各年度上限100人という枠を設けまして、「私は地元貢献します」という学生に対して優先してこの融資枠を貸し付けるということです。一方で、それを返す段になったときには、その地元の都道府県が基金をつくって、その基金から返還金の一部、また全部を肩代わりしてくれると。その肩代わりするための資金については、地元の経済界からのご寄付をいただき、それに公費を乗せて出すということで、その公費分、都道府県から出す分につきましては、総務省が特別交付税措置をするというふうに、総務省が面倒を見ますという話です。こういう形で地元に着定を図っていくという仕組みをつくるという話です。

それから、スライド23 (40頁) にあるのは雇用創出ですけれども、地方の国公私立大学と地方公共団体とが協定を結んで、この中で具体的な数値目標を設定すると。県内就職率何%アップというようなことを出します。その協定の下で、文部科学省は、協定を結んだ大学に対しては、従来文部科学省が持っている事業で支援するというので、先ほど申し上げた地(知)の拠点大学の事業等をここで活用するわけです。こういった協定に基づく政策を進めていくに当たっては、この地方公共団体の側に必要な経費については、またこれが総務省から特別交付税という形で財源措置を使うということです。

こういった形で大学と自治体とが手を結んで、雇用創出、若者の定着を図っていく取り組みを文科省と総務省とでそれぞれの立場から支援していく、このような仕組みをつくったわけであります。

都市圏の大学の入学定員の話がスライド24 (40頁) でございます。基本的な考え方として書いてございますのは、全国の大学で約4万5,000人の入学定員の超過があり、そのうちの8割の3万6,000人が三大都市圏(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県)で、特にその収容定員4,000人以上の大規模・中規模の大学において、三大都市圏への集中が約9割、3万1,000人のうち2万7,000人がそういった大学であるということです。

こういった大学を中心に入学定員の超過を抑制するというので、私学助成を全額不交付とする基準を厳格化する、入学定員充足率が1.0倍を超える場合の超過入学者数に応じた学生経費相当額を減額する措置を導入する、これを31年度までの4年間で段階的に実施するということです。

また、設置認可に当たっても入学定員充足率が超えてしまっている大学につきましては、新たな設置認可申請を認めない、国立大学につきましては、入学定員充足率が1.0を超える場合に、超過入学者数に応じた相当額を国庫返納させるということです。

3つのプランのうちの3つ目、スライド25（41頁）からでございますけれども、「地域人材育成プラン」ということで、地域産業の振興を担う人材を育成していこうということです。総合戦略として書いてございますのは、大学における地元企業や官公庁と連携した教育プログラムの実施率、2013年度には39.6%、これを50%まで高めようということです。そのほか、大学だけではなく、高等専門学校、専修学校、専門高校の人材育成機能を強化していくと。

それから、グローバル・リーダー、グローバル人材を育成する、あるいは外国人留学生の受け入れを推進していこうということで、大学等の国際化を進めていこうということですが、その中で目玉出しにしておりますのが、「官と民とが協力した海外留学支援制度（「トビタテ！留学JAPAN日本代表プログラム）」を推進していくということです。また、国際バカロレア課程を導入する高校を増やすということがここに書いてございます。

スライド26（41頁）は、そのことにつくった基本方針ですけれども、この地域産業を担う職業人材の育成ということにつきましては、今、実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度設計ということを進めております。

これの詳しい資料は、次のスライド27（42頁）です。実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化というものがございまして。

現在、中央教育審議会で審議中でございますけれども、来年の中ごろには結論を出して、再来年の通常国会には学校教育法の改正法案を出すのだ、というスケジュールで考えています。

このスライド27（42頁）にございますように、教育再生実行会議の第5次提言、第6次提言で提言されると。その上で有識者会議を設けまして、この3月に審議のまとめをしております。その有識者会議の中では、新しい機関は、大学体系の中に位置付け、学位授与機関とすることを基本とする。国際的・国内的通用性の確保をする、大学・短大、専門学校が移行しうる仕組みとする。主目的は、質の高い専門職業人養成のための教育で、実習、実技、演習、実験等を重視する。PBL（Project-Based Learning）やインターンシップを積極的に導入する。教育課程の編成や評価に産業界が参画する。このカリキュラムは産業界のニーズに合っているかどうかとか、その教育内容が評価できるかどうか、これを産業界の人たちに見てもらおうということです。そして、新機関にふさわしい設置基準を設置し、国により設置認可、つまり国が所管するのだということです。

こういった有識者会議のまとめというものは今年の3月に出してもらってしまして、それに基づいて今般、中央教育審議会（中教審）に諮問したわけです。それを受け、この中教審の特別部会というのを置きまして、その特別部会で議論が進んでいるという状況でございます。

あとの資料は、地域創生というよりもグローバル対応に関してという話です。スライド28（42頁）にあるのは、スーパーグローバル大学です。スーパーグローバルというのは、大学にも高校にもありまして、スーパーグローバルハイスクールということで、そういう事業をやっております。

スーパーグローバル大学は、トップ型・グローバル化牽引型と2つの種類を置いて、全部で37校を指定していて、スライド29（43頁）にその指定校がございまして。

それから、留学生政策についてはスライド30（43頁）ですけれども、留学生政策というのは、インバウンドとアウトバウンドがあるわけですが、これまでインバウンド、留学生を呼び

込んでいくことについては一生懸命やってまいりました。これからもやってまいります。この当面の目標は、留学生30万人ということで、30万人に増やしていくと。今14万人で、これを倍以上にしていこうというのが目標であります。その際には、このスーパーグローバル大学の先生方にはリーダー的な役割を演じていただきたいと思いますというわけですが、その間に海外からの留学生にも経済的な支援をしていきたいということです。

一方で、日本から海外へ留学する学生が減ってきているという問題があります。かつて8万人いたのです。大体10年ぐらい前、2000年代のあたりには8万人いたのですけれども、今現在6万人ぐらいに減ってきていて、日本から海外に留学する学生が減ってきています。これは良くないということで、この6万人まで落ちたものをもう一遍倍増で12万まで増やそうという計画を立てております。

そのための具体的な政策としてスライド31（44頁）にございますけれども、「留学生30万人計画」のためには、留学コーディネーターを配置する、留学生受入促進プログラムを実施する、外国人留学生奨学金制度を充実する、こういったようなことをしていこうということです。

今度は、日本の学生を外に留学させていこうというところはスライド32（44頁）以下でございますけれども、大学等の海外留学支援制度、左側に国費による支援、来年度の目標額は106億円、今年度の予算額は92億円です。これを増やしていこうということです。

もう一つ、昨年からはじめた事業で、「官民協働海外留学支援制度～トビタテ！留学JAPAN日本代表プログラム～」というのをやります。これは極めてユニークな、これまでの文部科学省にはなかったようなタイプの事業です。すべての資金を民間資金に頼っています。国費は投入されておりません。国費は人件費としては使っております。

民間の企業の方々からご寄付をちょうだいして、7年間の時限的なプログラムです。2020年をターゲットにした、2014年から2020年度までのプログラムです。200億円を集めようという目標なのですが、現在106億円まで集まっています。ただ、106億円から200億円まではなかなか難しいと思っております。私のこの1年間の日々を振り返ってみますと、企業を回って、会社の社長さんにお会いして、ご寄付をちょうだいいたしたいとお願いする日々で、これは結構大変なのです。大体、役人は頭を下げることに慣れてないという問題もあります。

そういう形で企業を一生懸命回って、106億円全部を私が集めたわけではございません。私の前任者も回っていました。あるいは、私の後輩や同僚たちも一緒に回って、何とか手に入る方法で集めてきたと。それで、この106億円、全体で200億円を目標としているわけですが、その200億円を活用して、7年間で全体で1万人の有為な学生を海外に留学させていこうというプログラムです。

その有為な学生を選ぶに当たっては、大学、短大、あるいは専門学校、高専と、そういうところを通じて集めるのですけれども、このプログラムのユニークなところは、学生一人一人に留学計画をつくっていただくということです。

どこへ行って何がしたいという、それぞれの一人一人の学生の思いを実現させるということで、あらかじめ単位互換協定がある大学に行くと、あらかじめ提供される授業を聴いて単位を取って帰ってくるという話ではなくて、極端なことを言いますと、前人未踏の地に行くと。そこへ行って、自分のやりたいことをやって帰ってきてもらう。従って、これは世話をやるよ、ではなくて、

海外に留学という言葉を広く取っているわけです。もちろん、海外の大学に行って、一定期間の学修をして、単位を取得して帰ってくるというものも含むのだけれども、そうでないものもたくさん含まれるわけです。ミャンマーへ行ってイチゴづくりをすとか、とにかくいろいろなものがあるのです。

ですから、NGOでのインターンシップとか、海外企業でのトレーディングの経験とか、海外の国際機関で働くとか、フィールドワークをして帰ってくるとか、さまざまなタイプのものがある。留学のパテント期間として2年以内となっていますけれども、最短は1カ月です。1カ月以上2年以内という、非常に幅がある留学期間があります。

これは、全国コースにつきましては、文部科学省がJASSO、先ほどちょっと出てきました日本学生支援機構と一緒にやっておりまして、民間の方にごそっと入ってきてもらって、このJASSOの職員になってもらって、文部科学省とJASSO、そのJASSOの中に民間の人に入ってもらって、ということです。中心になってやっているメンバーとして、プロジェクトディレクターという肩書きですけれども、船橋力さんという人で、この人はもともと伊藤忠の商社マンだった人で、独立して事業をなさって、世界経済フォーラム、ダボス会議のヤング・グローバルリーダーとして選ばれた方です。

その下で昨年からいろいろ始めて、ここでまた実際に動き始めた事業がありまして、これは「地域人材コース」です。地域人材コースというのは、中核市以上の自治体に手を挙げていただいて、その中核市以上の自治体、あるいはその自治体は、政令指定都市も含まれますけれども、その自治体と地元の大学、大学等ですね、大学や高専も、専門学校もあえて言っていますけれども、そのような高等教育機関、これがコラボして、協議の場をつくって、その協議の場を通じてお金も集めていく。お金を集めていただいて、そのお金で地元の学生に留学生してもらい、留学した後、地元に戻ってきてもらいます。こういうプログラムをスタートさせております。これが「トビタテ！留学JAPAN」の「地域人材コース」です。

それで、その地元で集めたお金と同額のお金を、国から補助すると、1,000万円集めた方は、もう1,000万円をマッチングさせて、2,000万円を事業をしてくださいと。これを3年間はマッチングをしますから、4年目からは独立してくださいと、こういう仕掛けで、「トビタテ！留学生」から「地域人材コース」にも入れるわけです。この「地域人材コース」の詳細につきましては、スライド36（46頁）以下にございます。

休憩の時間にも少し詳しいことがお聞きになりたければ、そこに手を挙げて立っている、この2人が「地域人材コース」の担当者です。彼らが担当していますので、どんどん話を聞いてやっていただきたいと。

私は、ぜひこのネットワーク多摩でやられたらいいのではないかと考えているわけです。これまでこの「地域人材コース」を始めた地域が、スライド37（47頁）以降にございますけれども、栃木県、三重県、岡山県、徳島県、熊本県、大分県、沖縄県。市でいきますと、いわき市、奈良市、それから石川県、香川県、この11地域が手を挙げています。これは、これからどんどん広がっていくと思っております。

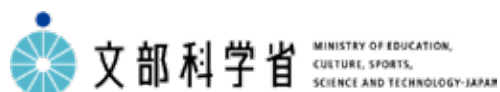
これからの地域経済は、地域経済とグローバル化は切り離せないと思っております。どんな企業でも海外とのつながりなしには生き残っていけないと。そういう時代において、地域人材であ

り、かつグローバル人材である、こういう人材が必ず必要になってくると思っています。そういう人材の育成のためには、この「地域人材コース」を大いに活用するしかないと思っています。ぜひご検討いただければと思っている次第でございます。

どうもご清聴、ありがとうございました。

大学と地方創生

文部科学省文部科学審議官
前川 喜平



目次

1. まち・ひと・しごと創生「総合戦略」の概要
2. まち・ひと・しごと創生「基本方針2015」の概要
3. 地方大学等の活性化
 - ① 知の拠点としての地方大学強化プラン
 - ② 地元学生定着促進プラン
 - ③ 地域人材育成プラン

「若者女性2040年半減
896自治体消滅の恐れ」

「896自治体 若者女性半減」

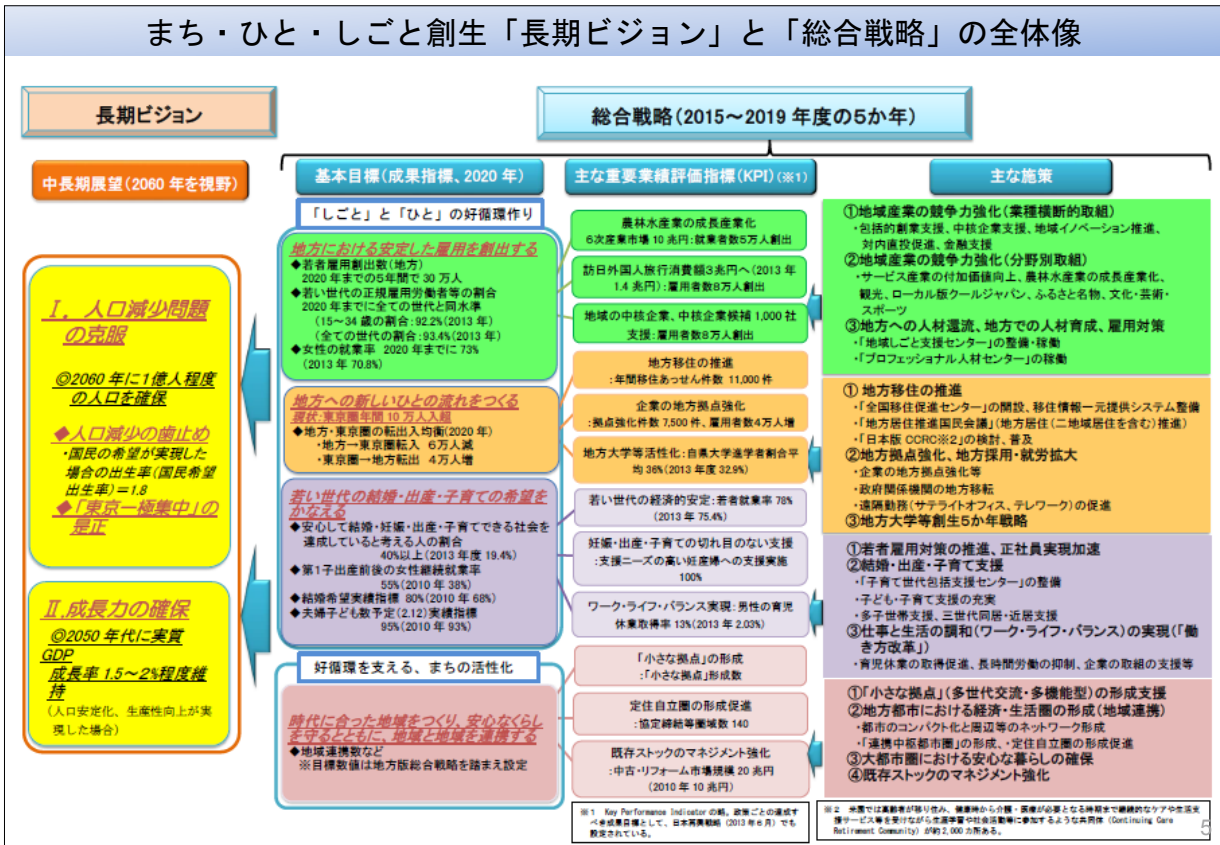
「若者女性、896自治体で半減」

「自治体の存続 人口減で厳しく
40年『消滅の危機』500超」

3

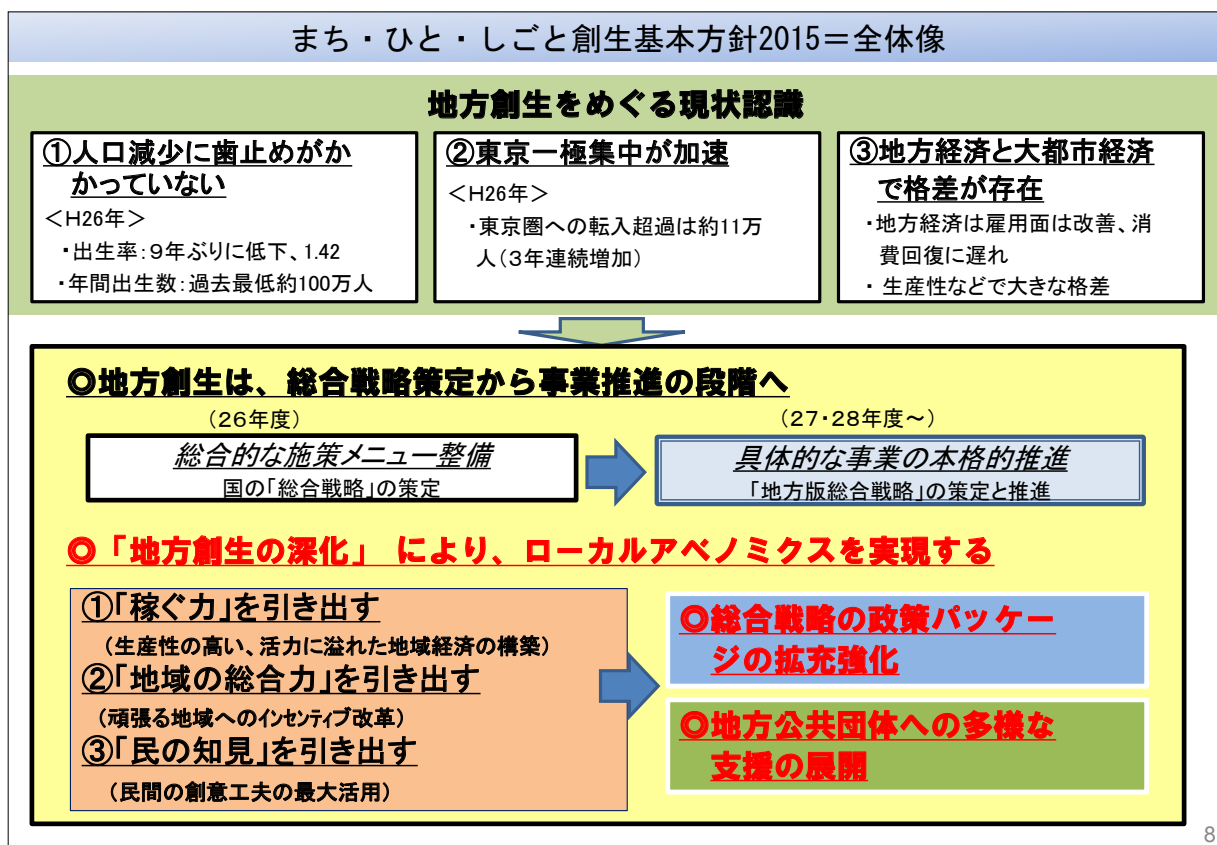
1. まち・ひと・しごと創生 「総合戦略」の概要

4



2. まち・ひと・しごとと創生 「基本方針2015」の概要

7



地方創生に向けた多様な支援

支援の拡充

■情報支援

- 地域経済分析システム (RESAS)
 - ・一つのシステムで分かりやすく見える化
 - ・今後も地方公共団体による活用を支援、新たなデータ分野の追加、国民への周知・普及

■人的支援

- 地方創生コンシェルジュ
 - ・相談窓口を各府省庁に設置
- 地方創生人材支援制度
 - ・応募期間長期化、民間人材の募集拡大を検討
- 「地方創生人材プラン（仮称）」
 - ・地方創生を担う専門人材を官民協働で確保育成

■財政支援

○新型交付金

- ・統一的な方針の下で関係府省が連携し、地方創生予算への重点化により財源確保を行い、「新型交付金」を創設
- ・官民協働・地域間連携の促進、政策間連携、先駆的・優良事例の横展開を支援

○地方創生関連補助金等改革

- ・適切なKPIやPDCAサイクルの整備、手続きのワンストップ化等による縦割りの弊害防止

9

3. 地方大学等の活性化

10

まち・ひと・しごと創生総合戦略における政策パッケージ（全体像及び文科省関係概要）

地方における安定した雇用を創出する 目標：若者雇用創出数（地方）2020年までの5年間で30万人等

- ①地域産業の競争力強化（業種横断的取組）
 - ・包括的創業支援、中核企業支援、地域イノベーション推進、対内直投促進、金融支援
- ②地域産業の競争力強化（分野別取組）
 - ・サービス産業の付加価値向上、農林水産業の成長産業化、観光、ローカル版クールジャパン、ふるさと名物、文化・芸術・スポーツ
- ③地方への人材還流、地方での人材育成、雇用対策
 - ・「地域しごと支援センター」の整備・稼働、「プロフェッショナル人材センター」の稼働

地方への新しいひとの流れをつくる 目標：地方・東京圏の転出入均等(2020年)※現状は10万人入超

- ①地方移住の推進
 - ・「全国移住促進センター」の開設、移住情報一元提供システム整備、「地方居住推進国民会議」
- ②地方拠点強化、地方採用・就労拡大
 - ・企業の地方拠点強化等、政府関係機関の地方移転、遠隔勤務（サテライトオフィス、テレワーク）の促進
- ③地方大学等の活性化

地方への新しいひとの流れをつくる 目標：安心して結婚・妊娠・出産・子育てできる社会を達成していると考える人の割合40%以上(2013年度19.4%)等

- ①若者雇用対策の推進、正社員実現加速
- ②結婚・出産・子育て支援
 - ・子育て世代包括支援センターの整備、子ども・子育て支援の充実、多子世帯支援、三世帯同居・近居支援
- ③仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現（「働き方改革」）
 - ・育児休業の取得促進、長時間労働の抑制、企業の取組の支援等

時代に合った地域をつくり、安心な暮らしを守るとともに、地域と地域を連携する

- ①「小さな拠点」（多世代交流・多機能型）の形成支援
 - ・文化・芸術・スポーツ、生涯学習活動などによる地域コミュニティの活性化、公立小・中学校の適正規模化・小規模校の活性化・休校した学校の再開支援
- ②地方都市における経済・生活圏の形成（地域連携）
 - ・都市のコンパクト化と周辺等のネットワーク形成、「連携中枢都市圏」の形成、定住自立圏の形成促進
- ③大都市圏における安心な暮らしの確保
- ④既存ストックのマネジメント強化

地方大学等創生5か年戦略

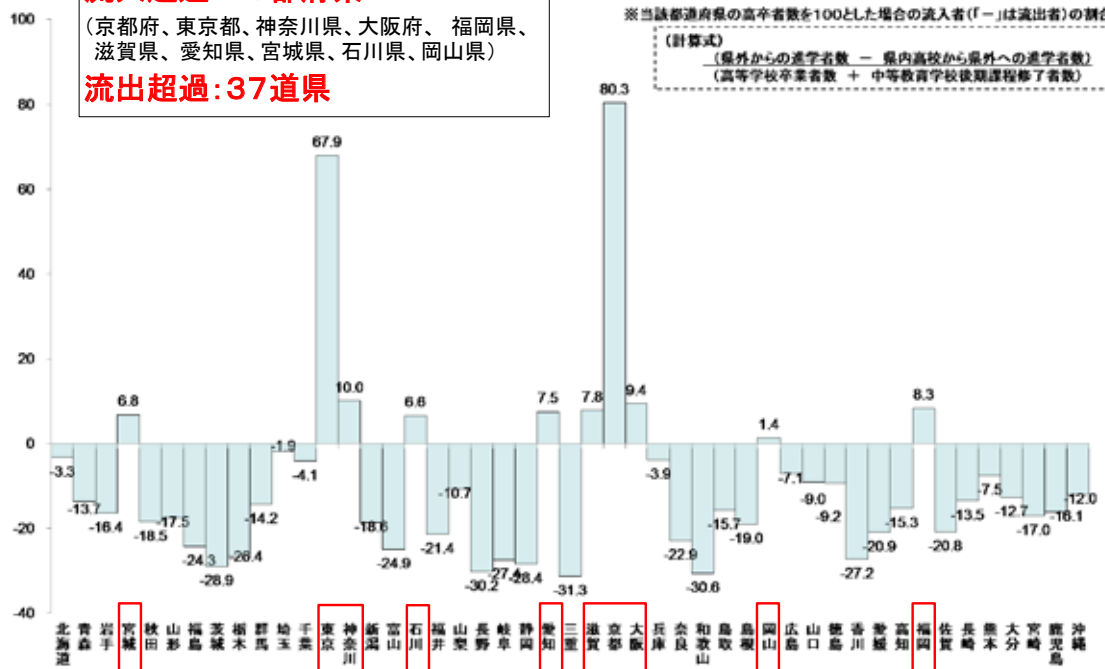
- ①知の拠点としての地方大学強化プラン
 - ⇒地方大学等の地域貢献に対する評価とその取組の推進
- ②地元学生定着促進プラン
 - ⇒地方大学等への進学、地元企業への就職や、都市部の大学等から地方企業への就職を促進するための具体的な措置（奨学金の活用等）学校を核とした地域活性化、地域に誇りを持つ教育の推進
- ③地域人材育成プラン
 - ⇒大学、高等専門学校、専修学校、専門高校をはじめとする高等学校の人材育成機能の強化、地域産業の振興を担う人材育成

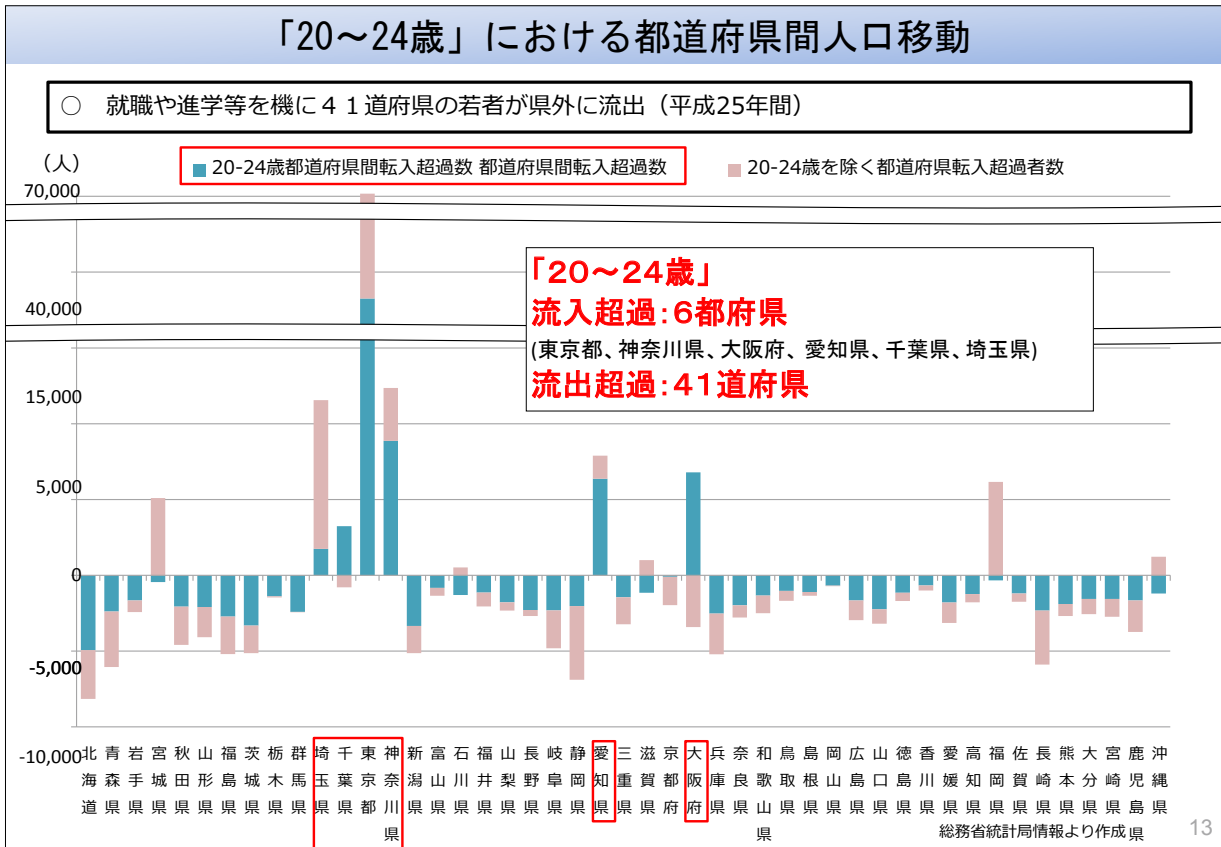
大学進学時の都道府県間人口移動

流入超過：10都府県

（京都府、東京都、神奈川県、大阪府、福岡県、滋賀県、愛知県、宮城県、石川県、岡山県）

流出超過：37道県





知の拠点としての地方大学強化プラン（総合戦略）

① 知の拠点としての地方大学強化プラン （地方大学等の地域貢献に対する評価とその取組の推進）

地域社会経済の活性化や地域医療に大きく貢献する大学等の教育研究環境の充実を図る。また、地元の地方公共団体や企業と連携し、地域課題の解決に積極的に取り組む大学を評価し、その取組を推進する。さらに、地域活性化の中核となる国立大学においては、第3期中期目標期間(2016年度～2021年度)の評価に地域貢献の視点を採り入れるなど、大学の地域貢献に対する評価と資源配分が連動するようしていく。また、経営改革や教育研究改革を通じて地域発展に貢献する地方私立大学の取組を推進する。これらを通じて、2020年には地域の企業等との共同研究を7,800件（2013年度5,762件）とするとともに、共同研究による特許出願数を大幅に増加させる。さらに、各事業において、地方公共団体や企業等による地元貢献度への満足度80%以上を実現する。

知の拠点としての地方大学強化プラン（基本方針）

① 知の拠点としての地方大学強化プラン

◎地(知)の拠点としての大学等の機能強化

- ・平成27年度より新たに実施している「**地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)**」により、若年層の地元定着を引き続き促進する。

◎地域活性化に貢献する国立大学の取組への支援

- ・第3期中期目標期間(平成28年度～平成33年度)における**国立大学法人運営費交付金の在り方に関して検討を行った有識者会議の審議まとめ**(平成27年6月)では、機能強化の方向性に応じた**3つの重点支援の枠組み**を設け、その枠組みの一つとして、**地域に貢献する取組等を中核とする国立大学を支援**することとされている。これを踏まえ、その在り方について検討を行う。このほか、国立大学法人評価において、第2期中期目標期間に引き続き、各大学の社会との連携や社会貢献等に関する目標の達成状況について評価することとしている。

◎地域活性化に貢献する私立大学等の取組への支援

- ・**私立大学等改革総合支援事業(うち地域発展タイプ)、私立大学等経営強化集中支援事業及び地方の職を支える人材育成事業を実施**し、経営改革や教育研究改革を通じて地域発展に貢献する地方私立大学の取組を推進する。

15

地(知)の拠点大学による地方創生推進事業 ～地(知)の拠点COCプラス～

平成28年度概算要求額 44億円(平成27年度予算額 44億円)

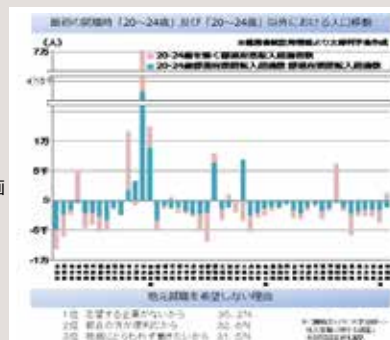
【背景・課題】

『人口減少が地域経済の縮小を呼び、地域経済の縮小が人口減少を加速させる』という負のスパイラルに陥ることが危惧されている。
地方/東京の経済格差拡大が、東京への一極集中と若者の地方からの流出を招いている。

【事業概要】

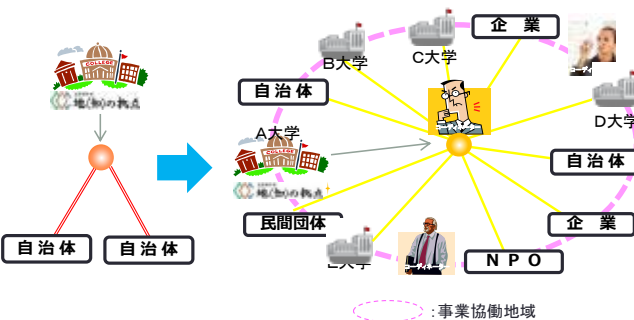
地方の大学 … 地域の自治体や中小企業等と協働し、地域の雇用創出や学卒者の地元定着率の向上に関する計画を策定
東京等の大学 … 地方の大学や地方公共団体・中小企業等と協働し、地方の魅力向上に資する計画を策定

- 大学が、地域の各種機関と協働し、学生にとって魅力ある就職先を創出・開拓するとともに地域が求める人材を育成するための教育改革を実行
- COC+推進コーディネーターを配置し、事業協働地域の連携強化や取組の進捗を管理
⇒ 事業協働機関が設定した目標達成のため、大学力(教育・研究・社会貢献)を結集



【COCからCOC+へ】

COC+大学と事業協働地域の機関が協働し、地域が求める人材を育成し、若年層の地元定着を推進



①事業協働地域の産業活性化、人口集積を推進するため、大学群、自治体、企業等の課題(ニーズ)と資源(シーズ)の分析

②①を踏まえた雇用創出・就職率向上の目標値設定

③地域が求める人材養成のための教育プログラムを実施するために必要な人的・物的資源の把握

④教育プログラムの構築・実施

【大学】
●地域特性の理解(地域志向科目の全学必修)
●専門的知識の修得と地域をフィールドとする徹底した課題解決型学習による地域理解力と課題発見・解決能力の修得等
【地方公共団体・企業等】
●実務家教員の派遣
●財政支援
●フィールドワークやインターンシップ、PBL等を実施するための場の提供等

【成果】

- ・事業協働地域における雇用創出
 - ・事業協働地域への就職率向上
- ⇒ 若年層人口の東京一極集中の解消

国立大学経営力戦略の実行のための平成28年度概算要求 主要内容

国立大学法人運営費交付金 1,136,513百万円（対前年比41,967百万円増）

【第2期中期目標期間】

評価に基づくメリハリある配分を実施

機能強化促進係数（仮称）にも活用

【機能強化の方向性に応じた重点配分】

3つの重点支援の枠組みを新設し、新領域の開拓、地域ニーズや産業構造の変化に対応した人材育成等を行う組織への転換を促進。

重点支援①：地域のニーズに応える人材育成・研究を推進
重点支援②：分野毎の優れた教育研究拠点やネットワークの形成を推進
重点支援③：世界トップ大学と伍して卓越した教育研究を推進

【入学者選抜改革への支援】
 ⇒学力を多面的・総合的に評価する入学者選抜への転換・充実に向けた体制整備を重点支援（アドミッション・オフィスの整備・強化等）

【大学間の連携・協力に基づく取組への支援】
 ⇒「共同利用・共同研究拠点」及び「教育関係共同拠点」で実施される大学全体の機能強化に貢献する教育研究の取組を重点支援 等

【学長の裁量による経費の区分】
 ⇒学長のリーダーシップを予算面で発揮し、組織の自己変革や新陳代謝を進めるため、教育研究組織や学内資源配分等の見直しを促進する仕組みを導入。

国立大学経営力強化促進事業 18,800百万円（対前年比2,000百万円増）

国立大学改革強化推進補助金

- 若手研究者が活躍できる安定性ある環境整備の促進等
 ⇒優秀な若手研究者の安定的なポスト拡大と併せて中長期的な視野に立った教員の年齢構成の是正等に積極的に取り組む大学への重点支援
- 経営を支える人材等の育成・確保と組織基盤整備
 ⇒研究戦略（産学連携を含む）、国際交流等の専門分野において高度な専門的能力を備えた専門人材を育成・配置することにより、研究力強化、グローバル化への対応を積極的に展開するとともに、自らの努力に基づき財務基盤の強化を図るために組織整備を行う大学への重点支援

国立大学基盤強化促進費

各国立大学の機能の強化をより一層促進するため、基盤的設備や最先端設備の整備などを行う大学を、基盤強化の観点から重点支援

17

私立大学等改革総合支援事業

- 高等教育全体の質の向上には、大学の約8割を占める私学の改革支援が急務。
 - このため、各タイプに対応した改革に全学的・組織的に取り組む大学等に対する支援を強化するため、**経常費・設備費・施設費による一体的支援を実施。**
 - 高大接続改革が進む中で、**教育の質的転換の取組について重点的に措置(タイプ1)。**また、**大学の特色に応じて申請できるタイプ2～4も充実。**
 - 対象は、延べ800校程度を想定(各タイプ間の重複採択あり)。
- 平成28年度要求額252億円(201億円)**

経常費	192億円(144億円)
活性化設備費	46億円(46億円)
施設・装置費	14億円(11億円)

基本スキーム

タイプ2「地域発展」(200校)

地域社会貢献、社会人受入れ、生涯学習機能の強化等を支援

- 自治体との包括連携協定の締結
- 全学的地域連携センターの設置
- 地域社会と連携した地域課題解決のための教育プログラム等

※三大都市圏(過疎地域は除く)にある収容定員8,000人以上の大学等は対象外。

タイプ3「産業界-他大学等との連携」(100校)

産業界や国内の他大学等と連携した高度な教育研究支援

- 教育面を含む産学連携体制の構築
- 長期インターンシップ
- 交流協定に基づく単位互換の実施・交流実績
- 教育プログラムの共同開発、共同研究、共同FD・SD等

タイプ4「グローバル化」(100校)

国際環境整備、地域の国際化など、多様なグローバル化を支援

- 実践的な語学教育
- 外国人教員・学生の比率
- 地域のグローバル化への貢献等

※必須要件 グローバル化対応ポリシーの策定。

タイプ1「教育の質的転換」(400校)

全学的な体制での教育の質的転換（学生の主体的な学修の充実等）を支援

＜評価する取組(例)＞

- 全学的教学マネジメント体制の構築
- シラバスの改善(主体的な学修を促す教育課程の編成)
- 学生の学習時間等の把握と充実
- 学生による授業評価結果の活用
- 外部組織と連携したproject-Based Learningの実施

- 履修系統図又はナンバリングの実施
- 3つのポリシーの策定・公表
- 高等学校教育と大学教育の連携強化 等

私立大学等経営強化集中支援事業

平成28年度要求額:70億円(45億円)

○18歳人口の急激な減少を見据え、大学内・大学間でのスピード感ある経営改革を進め、地方に高度な大学機能の集積を図る地方の中小規模私立大学等に対し、「私立大学等経営強化集中支援期間」における集中的支援を行う。

基本スキーム

対象期間 :平成27～32年度(2020年度)までの「**私立大学等経営強化集中支援期間**」

支援対象校 :地方の中小規模私立大学等のうち**最大190校程度**

※三大都市圏以外に所在(三大都市圏の定義は首都圏整備法等を活用するが、平成27年度の対象地域に所在する大学等は対象とする。)、収容定員4,000人以下(※平成28年度から変更)

※管理運営不適正等、情報公開の実施状況、役員報酬額(Bのみ)により不交付・減額等の措置を受ける大学等は対象外

選定・配分 :**経営改革に向けた取組(経営の新陳代謝)を点数化し、獲得点数の多寡等に応じて傾斜配分**

※自然的・社会的条件を勘案し、条件不利地域に所在する大学等への加算等を実施

※学校種や大学等の規模、地域のバランスに偏りが生ずる場合には、所要の調整を検討

	収容定員充足率	選定率・校数(目安)	配分額
タイプA(経営強化型)	80%～107%	50%程度・90～100校程度	3,400万円(平均)
タイプB(経営改善型)	50%～80%	70%程度・80～90校程度	4,000万円(平均)

主な評価項目例

- ◆**経営状況の把握・分析**
 - ・経営状況の把握・分析等に関するSDの実施
 - ・学部等ごとのSWOT分析等の実施
- ◆**組織運営体制の強化**
 - ・経営方針の企画立案等に係る機能の強化
 - ・監査体制の強化
- ◆**学生募集・組織改編**
 - ・地域における入学志願動向調査の実施
 - ・定員規模の見直し、学部等の改組(Bのみ)
- ◆**中長期計画の策定等**
 - ・中長期計画の進捗管理と見直し(PDCA)
 - ・中長期計画策定への教職員の参画状況

※タイプB枠での申請には、「**経営改善計画**」(財務上の数値目標・達成時期を含む中長期計画)の策定・提出を必須とする。
- ◆**人事政策・経費削減等**
 - ・人事考課の導入
 - ・経費削減目標の設定
- ◆**他大学等との連携**
 - ・共同IR、共同学生募集活動等の実施
 - ・他大学との学内施設等の共同利用
- ◆**地域・産業界との連携等**
 - ・地域経済への波及効果の分析
 - ・地方公共団体・企業からの資金提供

※法人合併、大学統合等を機関決定する場合には、**別枠で加算**する。(Bのみ)

地元学生定着促進プラン(総合戦略)

②地元学生定着促進プラン(地方大学等への進学、地元企業への就職や、都市部の大学等から地方企業への就職を促進するための具体的な措置、学校を核とした地域活性化及び地域に誇りを持つ教育の推進)

地方大学等への進学、地元企業への就職や都市部の大学等から地方企業への就職を促進するため、**奨学金(「地方創生枠(仮称)」等)を活用した大学生等の地元定着の取組**や、**地方公共団体と大学等との連携による雇用創出・若者定着に向けた取組**への支援策等を講ずるとともに、都市部の大学生等が地方の魅力を実体験できる取組を推進する。さらに、大都市圏、なakanずく東京圏への学生集中の現状に鑑み、**大都市圏、なakanずく東京圏の大学等における入学定員超過の適正化について資源配分の在り方等**を検討し、**成案を得る**。これらにより、2020年までに地方における自県大学進学者の割合を平均36%(2013年度全国平均32.9%)、地方における雇用環境の改善を前提に、新規学卒者の県内就職の割合を平均で80%(2012年度全国平均71.9%)まで引き上げる。

また、**学校を核として、学校と地域が連携・協働した取組や地域資源を生かした教育活動を進める**ことにより、全ての小・中学校区に学校と地域が連携・協働する体制を構築するとともに、地域を担う人材の育成につながるキャリア教育や、**地域に誇りを持つ教育を推進**する。

地元学生定着促進プラン（基本方針）

②地元学生定着促進プラン

◎大学生等の地元定着の促進

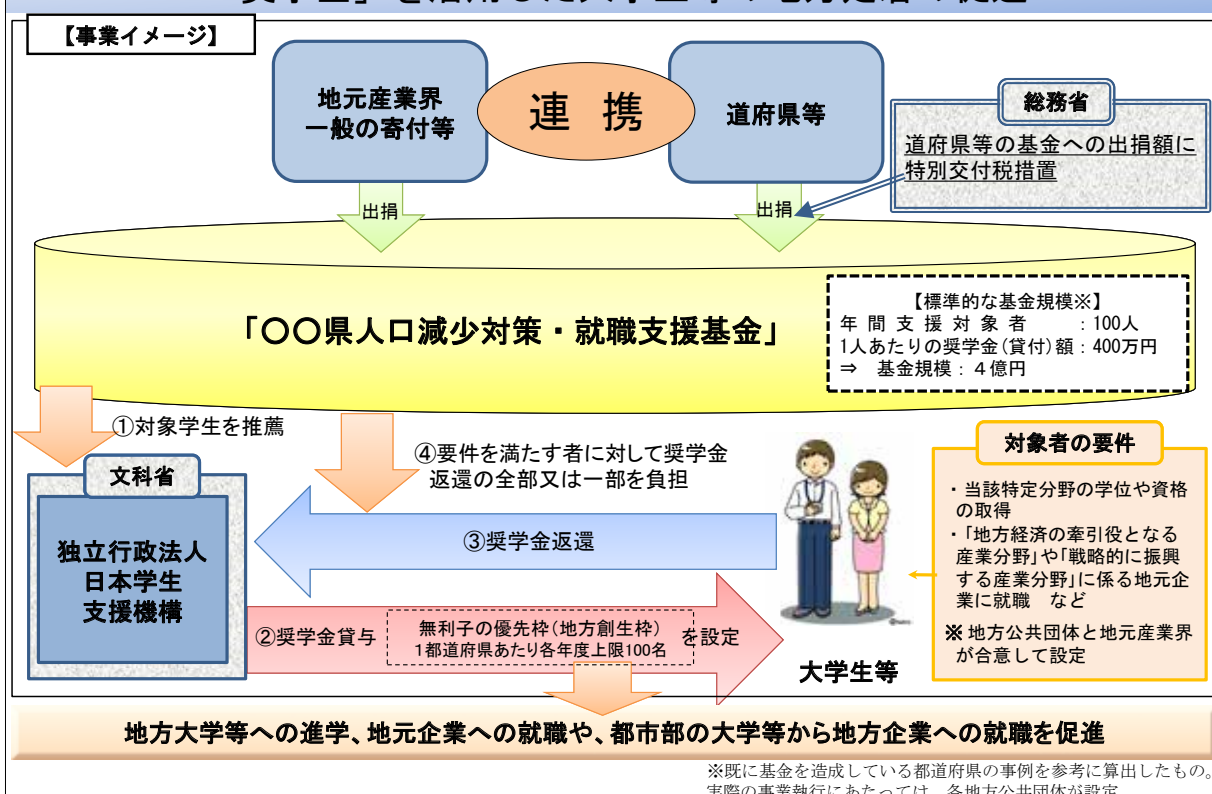
- ・地域産業の担い手となる学生の奨学金返還支援のための基金の造成や独立行政法人日本学生支援機構が設ける無利子奨学金の地方創生枠の仕組みについて、地方公共団体や学生に対し更に周知し、積極的な活用を促す。
- ・私立大学等経常費補助金の配分や国立大学法人運営費交付金の取扱いにおける入学定員超過の適正化に関する基準の厳格化等を本年中に措置することを通じ、大学等における入学定員超過の適正化を図り、大都市圏への学生集中を抑制する。

◎学校を核とした地域力の強化

- ・全公立小・中学校区において、学校と地域が連携・協働する体制を構築するために、コミュニティ・スクール(学校運営協議会制度)や学校支援地域本部等の取組を一層促進するとともに、今後の学校と地域の連携・協働の在り方や推進方策等について検討を進め、結論を得る。
- ・農山漁村等における体験活動において、地域人材や地域資源を活用することにより、異世代間交流や都市農村交流を図り、地域の活性化につなげる。
- ・都道府県等にキャリアプランニングスーパーバイザーを配置し、地域を担う人材育成・就労支援を促進する。

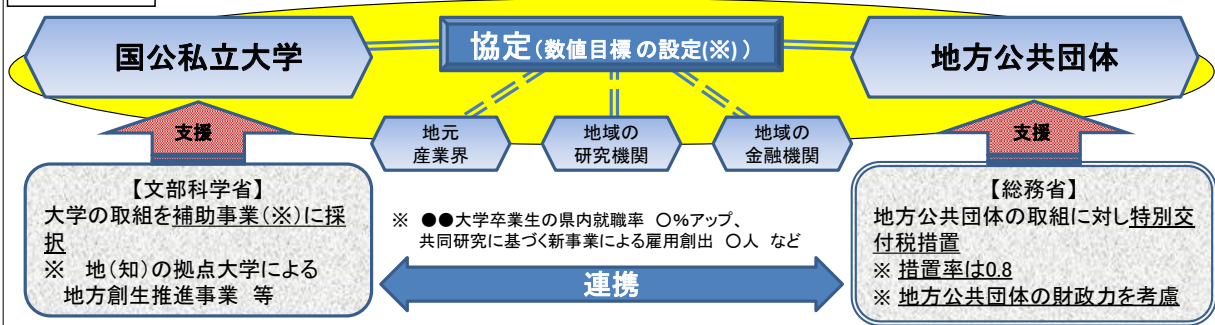
21

「奨学金」を活用した大学生等の地方定着の促進



地方公共団体と地方大学の連携による雇用創出・若者定着の促進

事業イメージ



【取組例】

大学等の取組	地方公共団体の取組
【取組例1:入学時対策】ICTやサテライトキャンパスを活用した都市部の大学との単位互換を通じた地元大学への入学促進	
地方大学進学者がその居住する地域において、都市部の大学の授業をICTやサテライトキャンパスを活用して受講・単位修得する機会を提供(単位互換により在学している地方大学の単位として認定する)	受講スペースの提供、通信費等増高経費の一部負担等を実施
【取組例2:就職時対策】地元企業と学生のマッチングによる地元企業との関わり強化	
地元産業界と連携した、地元企業における長期インターンシップ等、実践的な職業教育を実施(必須科目化・単位認定)	大学や地元企業間の連絡調整、インターン先企業の開拓、インターンシップ生の受入れ、地元産業界から大学への講師派遣支援等を実施
【取組例3:産業振興】地方大学、地方公共団体及び地元企業の共同研究による産業振興	
地元企業との連携により、地域のブランド産品・固有産業技術の開発、地域産品の6次産業化、産品展開のための販路開拓やマーケティングの研究等を実施	地方公共団体設立の研究施設(例:産業技術センター)による共同研究、研究開発委託、大学や地元企業間の連絡調整、販路開拓の支援(物産展への出品等)、マーケティング支援等を実施

※ 公立大学と連携する取組については、文部科学省の補助事業に採択されないものであっても、別途総務省が示す要綱に基づく取組の場合は特別交付税措置

23

地方創生のための大都市圏への学生集中是正方策について

1. 基本的考え方

- 本来、各大学においては、適切な教育環境を確保するため、**学生定員に対する在籍学生数の割合(「定員充足率」)を1.0とすることが原則として求められる**。しかし、現状としては全国で約4万5千人の入学定員超過が生じているところ(平成26年度の私立大学の状況)、そのうち**約8割(約3万6千人)**が**三大都市圏(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、8都府県)**に集中。特に、収容定員4,000人以上の**大・中規模大学において三大都市圏への集中が約9割(全国約3万1千人のうち三大都市圏に約2万7千人)**と顕著。
- このため、主として大・中規模の大学を中心に入学定員超過を抑制するため、以下の措置を講じる。

2. 具体的方策

(1)私立大学等経常費補助金における措置

- 入学定員充足率が一定の基準を超えた場合に**私学助成を全額不交付とする基準を厳格化**するとともに、**入学定員充足率が1.0倍を超える場合に超過入学者数に応じた学生経費相当額を減額する措置を導入**することを、平成31年度までの4年間で段階的に実施。
※ なお、各大学が積極的に入学定員充足率を1.0倍とすることを促すため、上記の措置に加え、入学定員充足率を0.95~1.0倍とした場合に私学助成を上乗せするインセンティブ措置を新たに導入(平成31年度に措置)。

(2)大学等設置認可における措置

- 既設学部等の入学定員充足率(修業年限4年の場合、開設前年度から過去4年間の平均値)が一定の基準を超える公私立大学による**新たな学部等の設置認可申請を認可しないこととする取り扱いに関し、基準の厳格化**を図る(平成31年度開設申請分までに段階的に措置)。

(3)国立大学に対する措置

- 入学定員充足率が一定の基準を超えた場合に当該基準を超過する入学者数分の**学生納付金相当額を国庫返納させる基準を厳格化**するとともに、**入学定員充足率が1.0倍を超える場合に超過入学者数に応じた教育費相当額を国庫返納させる措置を導入**することを、平成31年度までの4年間で段階的に実施。

3. 具体的方策による効果

- これらの具体的方策による大都市圏への学生集中抑制の効果について、平成26年度の入学状況の実績に当てはめて試算すると、例えば、私学助成の全額不交付基準の厳格化(2.(1)①)により抑制される定員超過学生(約1万6千人)のうち、**三大都市圏において約1万4千人(88.6%)、東京圏において約1万1千人(65.7%)の超過入学者が抑制**されることが見込まれる。

24

地域人材育成プラン（総合戦略）

③地域人材育成プラン(大学、高等専門学校、専修学校、専門高校をはじめとする高等学校の人材育成機能の強化、地域産業の振興を担う人材育成)

地域の企業や地域社会の求める人材ニーズの多様化に対応し、地元の地方公共団体や企業等と連携して、地域産業を担う高度な地域人材の育成に取り組む大学の取組を推進することにより、2020年までに大学における地元企業や官公庁と連携した教育プログラムの実施率を50%(2013年度39.6%)まで高める。また、**地域産業の振興を担う高度な専門的職業人材の育成を行う高等専門学校、専修学校、専門高校をはじめとする高等学校の取組を推進**する。

さらに、地域の人材育成においては、職業教育は極めて重要であり、今後、関係府省庁において総合的に推進を図ることが必要である。こうしたことを踏まえ、専門高校等においては、職業能力等を高める質の高い教育を充実するとともに、卒業生が地元企業等の求める職業能力等を有していることを明らかにする取組を進めることで、地元企業等の適切な評価につなげ、育成された人材の地域社会での認識向上を図る。

併せて、大学・高等学校等における地域に根ざしたグローバル・リーダーの育成や外国人留学生の受入れを推進するため、**官と民とが協力した海外留学支援制度(「トビタテ！留学JAPAN日本代表プログラム」等)の推進**や地域における留学生交流の促進のほか、グローバル化に対応した教育を行うとともに、国際的に通用する大学入学資格が取得可能な教育プログラム(国際バカロレア)の普及拡大を図り、2020年までに国際バカロレア認定校等を2014年の33校(候補校を含む。)から200校以上に増やす。

25

地域人材育成プラン（基本方針）

③地域人材育成プラン

◎地域産業を担う専門的職業人材の育成

- ・地域産業を担う専門職業人を育成するための教育が各々の地方の高等教育機関で受けられるよう、**実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度設計に向けて結論を得るべく検討を進める。**
- ・**大学等における社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラムを国が認定する制度を創設**し、地域を担う社会人の学び直しを促進する。
- ・地域産業の振興を担う高度な専門的職業人材の育成を行う高等専門学校、専修学校、専門高校をはじめとした高等学校の取組の推進については、以下の通りとする。
 - 一 国立高等専門学校において、社会的な要請が強く、人材育成が喫緊の課題となっている情報セキュリティ、海洋、ロボット、航空整備技術に係る人材育成の取組を支援する。
 - 一 **「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業**及び職業実践専門課程の認定制度等を通じて、専修学校における地域産業の振興を担う専門人材の育成を推進する。
- ・全国産業教育フェア等を通じ、専門高校等の取組や生徒の学習成果を広くPRする。

◎地域に根ざしたグローバル・リーダーの育成

- ・大学生や高校生等を対象とした**「トビタテ！留学JAPAN日本代表プログラム」において、特に、平成27年度開始の「地域人材コース」により、地域に根ざしたグローバル・リーダーの育成を一層促進**する。また、地域の大学等が地方公共団体等と協力して行う外国人留学生の住環境の整備や就職支援等に関する先行的取組を支援する。さらに、地域の大学と海外の大学等との連携・交流を一層促進する。
- ・国際的に通用する大学入学資格が取得可能な教育プログラム(国際バカロレア・ディプロマ・プログラムについては、科目の一部を日本語で実施しても認定可能となるプログラムの開発に引き続き取り組む。

26

実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化

教育再生実行会議

第5次提言(H26.7.3)

・社会経済の変化に伴う人材需要に即応した質の高い職業人を育成するとともに、専門高校卒業者の進学機会や社会人の学び直しの機会の拡大に資するため、国は、実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関を制度化する。

第6次提言(H27.3.4)

・第5次提言で述べた実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化が地域の職業人育成に大きな効果をもたらすことが期待できることから、その実現に向けた取組を推進する。

実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化に関する有識者会議 (H26.10より開催 H27.3審議のまとめ)

【基本的方向性】

○ 新機関は、大学体系の中に位置付け、学位授与機関とすることを基本とする
(国際的・国内的通用性の確保の重要性や、高等教育体系の多様化の促進のため大学・短大・質の高い専門職業人養成を行う専門学校が移行しうる仕組みとする必要性等を勘案)

【制度化の主要論点】

○ 主目的は「質の高い専門職業人養成のための教育」とする
○ 実習、実技、演習、実験等を重視
PBLやインターンシップを積極的に導入
○ 教育課程編成や評価に産業界が参画
○ 新機関に相応しい設置基準を設置し、国により設置認可 等

中央教育審議会諮問(H27.4.14)

「個人の能力と可能性を開花させ、全員参加による課題解決社会を実現するための教育の多様化と質保証の在り方について」

■総会に置く特別部会(新設)において、以下の事項をそれぞれ審議

<検討事項>

○社会・経済の変化に伴う人材需要に即応した質の高い職業人の育成について(新たな高等教育機関の制度化)
・社会の人材ニーズに即応し、各職業分野の特性を踏まえた質の高い職業人養成を行うことができる制度設計
・高等教育機関としての質を確保し、新機関の学修成果が国際的にも国内的にも適切な評価を受けられる制度の在り方
・高校生の進路の選択肢拡大や、より高度な技術や知識の習得を目指して学び直す際に就職後も社会人が学習しやすい仕組み 等

27

スーパーグローバル大学等事業

平成28年度概算要求額 87億円
(平成27年度予算額 87億円)

我が国の高等教育の国際競争力の向上及びグローバル人材の育成を図るため、**世界トップレベルの大学との交流・連携を実現、加速するための人事・教務システムの改革など国際化を徹底して進める大学や、学生のグローバル対応力育成のための体制強化を進める大学を支援。**

1. スーパーグローバル大学創成支援

我が国の高等教育の国際競争力の向上を目的に、海外の卓越した大学との連携や大学改革により徹底した国際化を進める、世界レベルの教育研究を行うトップ大学や国際化を牽引するグローバル大学に対して、制度改革と組み合わせ重点支援を行う。

○トップ型

:世界ランキングトップ100を目指す力のある大学

○グローバル化牽引型

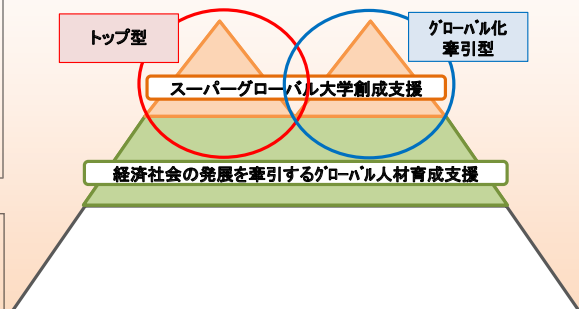
:これまでの実績を基に更に先導的試行に挑戦し、我が国社会のグローバル化を牽引する大学

2. 経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援

経済社会の発展に資することを目的に、グローバルな舞台に積極的に挑戦し世界に飛躍できる人材の育成を図るため、学生のグローバル対応力を徹底的に強化し推進する組織的な教育体制整備の支援を行う。

○**全学推進型**: 大学全体で目標の達成を目指す大学

○**特色型**: 一部の学部・研究科等で目標の達成を目指す大学



(ベースとなる要件)

・学生及び教員の外国人比率の向上
・英語による授業の拡大
・成果指標の設定と徹底した情報公開 等

28

スーパーグローバル大学創成支援 採択校一覧(計37校)

○タイプA(トップ型):13校

北海道大学	国立
東北大学	国立
筑波大学	国立
東京大学	国立
東京医科歯科大学	国立
東京工業大学	国立
名古屋大学	国立
京都大学	国立
大阪大学	国立
広島大学	国立
九州大学	国立
慶應義塾大学	私立
早稲田大学	私立

○タイプB(グローバル化牽引型):24校

千葉大学	国立
東京外国語大学	国立
東京芸術大学	国立
長岡技術科学大学	国立
金沢大学	国立
豊橋技術科学大学	国立
京都工芸繊維大学	国立
奈良先端科学技術大学院大学	国立
岡山大学	国立
熊本大学	国立
国際教養大学	公立
会津大学	公立

国際基督教大学	私立
芝浦工業大学	私立
上智大学	私立
東洋大学	私立
法政大学	私立
明治大学	私立
立教大学	私立
創価大学	私立
国際大学	私立
立命館大学	私立
関西学院大学	私立
立命館アジア太平洋大学	私立

留学生政策の基本方針

<意義・目的>

日本人の海外留学

- 将来の日本を担う若者が、国際的な舞台での競争に勝ち抜き、学術研究や文化・国際貢献の面でも世界で活躍できるようにするため、高等教育等における留学機会を拡充し、真のグローバル人材の育成することによって、経済・外交・エネルギー等の様々な分野における世界的な我が国のプレゼンス・影響力の向上に資する。

外国人留学生の受入れ

- 諸外国の人材育成や科学技術・学術の振興等に大きく寄与するとともに、我が国の大学等の国際化を促し、教育・研究力を向上させ、我が国の学術・文化を世界に広めることといった教育・研究面における重要な役割や諸外国との国際交流を図り、相互理解と友好親善を増進させる役割。
- 我が国で学んだ帰国留学生が我が国との人的ネットワークを形成し、両国・地域等間の政治、経済、学術、文化、スポーツに関する友好関係の強化・発展の架け橋となり、ひいては、我が国の安全保障にもつながるといふ外交上の大きな意義。
- こうした人材育成や諸外国との友好関係の構築を基礎として、我が国の企業の世界進出や貿易の促進等、我が国の経済発展に資する。

近年、留学生交流は減少傾向

【KPI】2020年までに留学生交流を倍増させる
 日本人の海外留学：大学生等 6万人→12万人
 高校生 3万人→6万人
 外国人留学生の受入れ：14万人→30万人

<新たな取り組み>

日本人の海外留学

- 留学促進キャンペーン「トビタテ!留学JAPAN」による若者の海外留学への機運醸成。
- 官民が協力した新たな海外留学支援の創設。
(国費による支援の拡充、民間資金を活用した海外留学支援制度「トビタテ!留学JAPAN日本代表プログラム」の創設)

外国人留学生の受入れ

- 諸外国の成長を我が国に取り込み、我が国の更なる発展を図るため、外国人留学生受入れの重点地域・重点分野を設定。当該重点地域等からの外国人留学生の戦略的な受入れを促進。
- 戦略的な留学生獲得加速プログラムによる現地における積極的な外国人留学生の確保や留学コーディネーターの配置による海外拠点の強化。
- 奨学金の充実や、住環境・就職支援の充実等による受入れ環境支援の強化。

優秀な外国人留学生の戦略的な受入れ

(「留学生30万人計画」における文部科学省の主な取組)

留学生30万人計画

平成28年度概算要求額:270億円(260億円)

1. 日本留学への誘い

留学コーディネーター配置事業

2.7億円(1.2億円)

海外の重点地域において、コーディネーターを配置し、現地でのネットワーク構築、留学情報の収集・提供等を実施する体制を整備 4件 ⇒ 9件

2. 入試・入学・入国の入り口の改善

留学生受入促進プログラム

46.4億円【新規】

文部科学省外国人留学生学習奨励費(7,070人)を見直し、渡日前入学許可の促進等を推進する
奨学金を創設 9,070人

3. 大学等のグローバル化の推進

- ・スーパーグローバル大学等事業 87億円
- ・大学の世界展開力強化事業 24億円

4. 受入れ環境づくり

外国人留学生奨学金制度

194億円(194億円)

- ・国費外国人留学生制度 187億円(11,266人)
- ・海外留学支援制度(協定受入) 29億円(9,000人)【双方向交流の推進】
- ・交流協会 7億円(355人)



外国政府派遣留学生の予備教育等

1億円(0.8億円)

中国及びマレーシアの政府派遣留学生を受け入れるにあたり、現地へ教員を派遣し、日本語及び教科教育等を支援。

5. 卒業・修了後の社会への受入れの推進

住環境・就職支援等受入れ環境の充実

1億円(0.6億円)

大学等における、外国人留学生に対する住環境支援等の生活支援、日本人学生との交流支援、日本国内での就職支援等の優れた取組を支援することで、日本留学の魅力を高め、諸外国から我が国への留学生増加を図る。
約0.2億円 × 6件

(独)日本学生支援機構運営費交付金(留学生事業)

71億円(63億円)

留学生宿舍の運営、留学生の就職支援、奨学金の支給等を実施。

※留学生受入れ促進プログラムの金額を含む

31

大学等の海外留学支援制度の拡充等

平成28年度要求額:107億円(92億円)

海外留学促進キャンペーン「トビタテ!留学JAPAN」

- ・留学の魅力や方法について情報を提供することにより、日本全体で若者や日本の海外留学の機運を醸成する。
- ・政府だけではなく、官民協働のもと社会総掛かりで取り組む。
- ・2020年までに日本人留学生倍増:大学生等6万人⇒12万人、高校生3万人⇒6万人
「意欲と能力のある全ての若者に、留学機会を」



大学等の海外留学支援制度(国費による支援)

106億円(92億円)

- ・学位取得を目指し、海外の大学院に留学する日本人学生を支援(大学院学位取得型)。
- ・大学間交流協定等に基づき海外の高等教育機関へ短期留学する日本人学生及び我が国の高等教育機関で受け入れる短期留学生を支援(協定派遣型・受入型)。

- 大学院学位取得型
H25 ⇒ H26 ⇒ H27 ⇒ H28 (6.6億円)
200人 250人 270人 270人
- 協定派遣型
H25 ⇒ H26 ⇒ H27 ⇒ H28 (69.4億円)
10,000人 20,000人 22,000人 25,000人
- 協定受入型
H25 ⇒ H26 ⇒ H27 ⇒ H28 (28.8億円)
5,000人 5,000人 7,000人 9,000人

官民協働海外留学支援制度

～トビタテ!留学JAPAN日本代表プログラム～

(民間資金による支援)

- ・民間の知見と支援を活用し、実社会で求められる資質・能力の育成を社会全体で集中的に支援するための官民が協力した新たな海外留学支援制度。
- ・産学官が連携した支援コースを設定し、留学の質の向上、留学の目的明確化のため、事前・事後研修、留学中のプロジェクト、留学後のコミュニティを提供。
- ・プログラムの実施に要する経費は、民間資金を活用(目標:200億円)。

- 支援企業・団体 154社・団体(平成27年7月29日現在)
平成32年(2020年)までの7か年の寄附見込額 103億円
- 派遣留学生の応募・選考結果
第1期 申請:1,700人(221校) ⇒ 採用:323人(106校)
第2期 申請:784人(173校) ⇒ 採用:256人(110校)
第3期 申請:1,187人(198校) ⇒ 採用:404人(113校)
- 高校生コース 申請:514人(218校) ⇒ 採用:303人(161校)
- 地域人材コース
平成27年度 採択地域事業:福島県いわき市、栃木県、石川県、三重県、奈良県奈良市、岡山県、徳島県、香川県、大分県、熊本県、沖縄県(平成27年7月15日時点)

日本人の海外留学促進事業 0.8億円(0.8億円)

日本人の海外留学者数を大幅に増加させるため、大学等と連携して海外留学促進活動を行うとともに、日本人学生と若手社会人及び外国人留学生等との様々な交流の機会を設け、若者の海外留学の機運を醸成する。

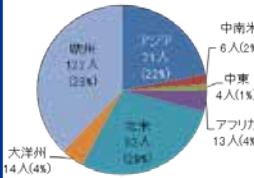
32

官民協働海外留学支援制度～トビタテ！留学JAPAN 日本代表プログラム～

第1～3期派遣留学生 選考結果

○第1期選考結果

申請：1,700人(221校)
→採用：323人(196校)

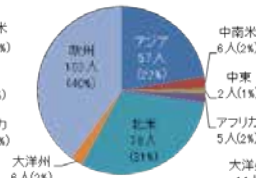


【コース別内訳】

- ①自然科学系、複合・融合系人材コース 159人
- ②新興国コース 44人
- ③世界トップレベル大学等コース 61人
- ④多様性人材コース 59人

○第2期選考結果

申請：784人(173校)
→採用：256人(110校)

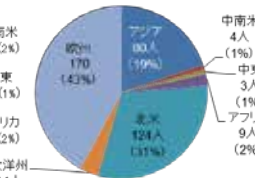


【コース別内訳】

- ①自然科学系、複合・融合系人材コース 119人
- ②新興国コース 18人
- ③世界トップレベル大学等コース 43人
- ④多様性人材コース 76人

○第3期選考結果

申請：1,187人(198校)
→採用：404人(113校)



【コース別内訳】

- ①自然科学系、複合・融合系人材コース 163人
- ②新興国コース 26人
- ③世界トップレベル大学等コース 77人
- ④多様性人材コース 96人
- ⑤地域人材コース 42人

○選考結果内訳

区分	第1期	第2期	第3期*
性別			
男	161人	131人	191人
女	162人	125人	213人
学部	201人	143人	251人
大学院	120人	100人	141人
短大	0人	2人	2人
高等専門学校	2人	11人	8人
専修学校	0人	0人	2人
設置別在籍大学等別			
国立大学	52校 191人	57校 161人	52校 253人
公立大学	13校 21人	11校 19人	13校 21人
私立大学	39校 109人	30校 63人	36校 118人
短期大学	0校 0人	2校 2人	2校 2人
高等専門学校	2校 2人	10校 11人	7校 8人
専修学校(専門課程)	0校 0人	0校 0人	2校 2人
合計	106校 323人	110校 256人	113校 404人

○平成28年度前期(第4期)募集

募集期間(地域人材コースを除く)
平成27年7月1日(水)～同年10月30日(金)正午

平成27年7月1日(水)～同年10月30日(金)正午

- (1)対象:我が国の高等教育機関に在籍する日本人学生等
- (2)支援内容:①奨学金等(右参照)、②留学事前・事後に行う研修の提供、③継続的な学習や交流の場としての留学生ネットワークの提供
- (3)募集コース:①理系、複合・融合系人材コース、②新興国コース、③世界トップレベル大学等コース、④多様性人材コース、⑤地域人材コース
- (4)募集人数:500名(予定)
- (5)対象となる留学計画:平成28年4月1日～平成28年10月31日までの間に開始されるものであって留学期間が28日以降2年以内(3か月以上推奨)の計画

○支援内容

奨学金月額:120,000円～200,000円(留学先地域によって異なる)

往復渡航費:留学のための渡航費の一部

アジア地域:100,000円

アジア地域以外:200,000円

授業料:留学先における授業料相当額

1年以内の留学:上限300,000円

1年を超える留学:上限600,000円

事前・事後研修参加費:参加のための国内旅費の一部

○平成28年度後期(第5期)募集(予定)

募集期間:平成28年1月～4月

留学開始時期:平成28年8月下旬～平成29年3月末

33

官民協働海外留学支援制度～トビタテ！留学JAPAN 日本代表プログラム～

平成27年度 高校生コース 募集・選考結果等

○応募・選考結果等

申請：514名(218校) ⇒ 採用：303人(161校)

【分野別 生徒数】	〈申請〉	〈採用〉
①アカデミック	302人	⇒ 154人
②スポーツ・芸術	65人	⇒ 58人
③プロフェッショナル	96人	⇒ 55人
④国際ボランティア	51人	⇒ 36人

○選考後のスケジュール

H27年6月13日 社行会・事前研修
H27年6月22日以降 順次留学開始

＜留学先・地域別＞



＜国公立別＞

	国立	私立	公立
採用生徒数	37人	162人	104人
採用生徒在籍学校数	12校	91校	58校

＜男女別＞

男	女
85人	218人

＜留学期間別＞

留学期間	人数
14～20日間	118人
21～27日間	48人
28～55日間	93人
56～92日間	44人

平成27年度 地域人材コース 募集・選考結果等

「地域の活性化に貢献し、地域に定着するグローバル人材」の育成を目的とし、地域の産学官が主体となって事業を実施。

○応募・選考結果等

申請地域事業：11地域

⇒ 第3期派遣の対象となる採択地域事業数：7地域

＜地域名:栃木県、三重県、岡山県、徳島県、熊本県、大分県、沖縄県＞

⇒ 第4期派遣の対象となる採択地域事業数：4地域

＜地域名:福島県いわき市、石川県、奈良県奈良市、香川県＞

○採択地域事業におけるスケジュール(第3期派遣対象)

H27年3月～ 学生募集(各地域ごと)
H27年5月～6月中旬 学生選考(各地域ごと)
H27年6月26日 採否結果通知
H27年7月下旬～8月中旬 事前研修(各地域版及び全国版)
H27年8月下旬以降 順次留学開始

＜第3期派遣対象＞

地域名	地域事業の名称	申請者数	採用数
熊本県	とちぎグローバル人材育成プログラム(上級コース)	10名	5名
三重県	航空宇宙産業分野の企業へ就職をめざす人材の留学支援	11名	5名
岡山県	おかやま若者グローバルチャレンジ応援事業	19名	4名
徳島県	徳島県地域グローバル人材育成事業	12名	8名
熊本県	『熊本と世界をつなぐ』グローバル人材育成事業	19名	6名
大分県	大分県地域グローバル人材育成・定着事業	22名	8名
沖縄県	沖縄からアジアへトビタテ留学JAPANプロジェクト	10名	6名

＜第4期派遣対象＞

地域名	地域事業の名称
福島県いわき市	トビタテ！福島浜通り再生ストーリーの主役たち
石川県	いしかわの明日の人材を育成する実践的留学プログラム支援事業
奈良県奈良市	奈良を『聞く』人材グローバル人材育成プロジェクト
香川県	香川地域活性化グローバル人材育成プログラム

34

官民協働海外留学支援制度～トビタテ！留学JAPAN 日本代表プログラム～

<支援企業・団体>

(平成27年9月30日現在、166社・団体)

(株)IHJ あいおいニッセイ同和損害保険(株)	キヤノン(株) キユービー(株)	城北信用金庫 信金中央金庫	東海旅客鉄道(株) 東京エレクトロニクス(株) 東京海上日動火災保険(株)	日本証券業協会 日本たばこ産業(株)	三井住友海上火災保険(株) (株)三井住友銀行
旭化成(株)	京セラ(株)	(株)スズケン	東京海上日動火災保険(株)	日本電気(株)	三井不動産(株)
(株)朝日新聞社	共立製薬(株)	住友化学(株)	東京急行電鉄(株)	日本郵政グループ	三井物産(株)
(株)アシックス	(株)公文教育研究会	住友金属鉱山(株)	(株)東芝	日本ユニシス(株)	(株)三菱ケミカルホールディングス
味の素(株)	(株)クリーク・アンド・リバー社	住友商事(株)	東武鉄道(株)	農林中央金庫	三菱商事(株)
出光興産(株)	(株)クレハ	住友重機械工業(株)	東武トップツアーズ(株)	ハウス食品グループ本社(株)	三菱地所(株)
伊藤忠商事(株)	KDDI(株)	住友林業(株)	東レ(株)	阪急電鉄(株)	三菱重工業(株)
伊藤ハム(株)	(株)神戸製鋼所	セイコーエプソン(株)	トヨタ自動車(株)	阪和興業(株)	三菱電機(株)
稲畑産業(株)	興和(株)	セイコーホールディングス(株)	豊田通商(株)	パナソニック(株)	(株)三菱東京UFJ銀行
岩谷産業(株)	(株)コーセー	セガサミーホールディングス(株)	TOTO(株)	(株)パブリックビジネスジャパン	八木通商(株)
ANAホールディングス(株)	(株)小松製作所	積水化学工業(株)	(株)ナガセ	東日本旅客鉄道(株)	ユニ・チャーム(株)
(株)エイチ・アイ・エス	コニカミノルタ(株)	積水ハウス(株)	長瀬産業(株)	(株)日立製作所	ユニグループ・ホールディングス(株)
SBIホールディングス(株)	サクラグローバルホールディング(株)	(株)セブン&アイ・ホールディングス	(株)ニコン	日立造船(株)	ライオン(株)
NTTグループ	サッポロホールディングス(株)	双日(株)	西日本旅客鉄道(株)	BNPパリバ・グループ	(株)UACJ
大阪ガス(株)	(株)SUMCO	ソフトバンク(株)	日油(株)	ビジョン(株)	(株)LIXILグループ
大阪シーリング印刷(株)	シスメックス(株)	損害保険ジャパン日本興亜(株)	(株)ニチレイ	ファナック(株)	(株)リクルートホールディングス
(株)大塚商会	(株)資生堂	(株)高島屋	日産化学工業(株)	(株)ファミリーマート	リンナイ(株)
(株)大林組	(株)島津製作所	武田薬品工業(株)	日清食品ホールディングス(株)	(株)ファンケル	(株)ローソン
オムロン(株)	島村楽器(株)	太平洋セメント(株)	日清紡ホールディングス(株)	富士ゼロックス(株)	ローム(株)
花王(株)	シャープ(株)	ダイキン工業(株)	日鉄住金物産(株)	富士通(株)	(株)アール・ホールディングス
カンオ計算機(株)	(一社)信託協会	大和ハウス工業(株)	日本製粉(株)	富士フイルム(株)	(株)ベネッセコーポレーション
(株)カネカ	新日鐵住金(株)	中外製薬(株)	日本発条(株)	(株)堀場製作所	(株)牧野フライス製作所
兼松(株)	新日本有限責任監査法人	蝶理(株)	日本アイ・ビー・エム(株)	(株)丸紅(株)	ミズノ(株)
(学)河合塾	CBC(株)	TSUCHIYA(株)	日本板硝子(株)	丸紅(株)	みずほ銀行
川崎重工業(株)	JFEホールディングス(株)	DMG森精機(株)	日本カルミック(株)	丸紅(株)	
キッコーマン(株)	(株)ジェイティービー	TDK(株)	(株)日本経済新聞社	丸紅(株)	
(株)紀伊國屋書店	(株)ジェイテクト	テルモ(株)	日本航空(株)	丸紅(株)	



官民協働海外留学支援制度～トビタテ！留学JAPAN 日本代表プログラム～

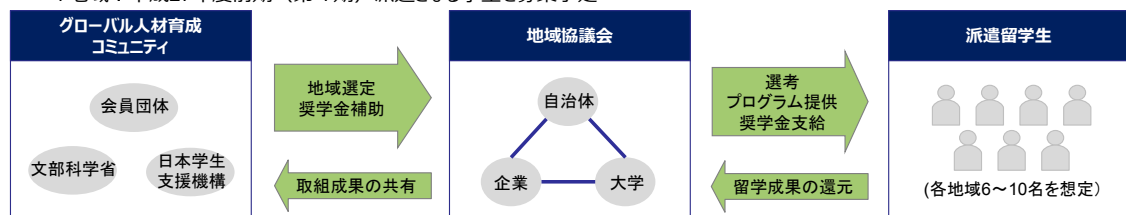
<「地域人材コース」の新設について>

背景・目的

- 日本経済を支える地域のグローバル化を促進するため、日本の地域の活性化に貢献するリーダー候補を育成したい
- 地域の自治体・企業・大学等がグローバル人材育成に向けた自主的・継続的な仕組みを構築するためのきっかけを作りたい
- 留学経験者が少なく、留学情報やサービスにも格差がある地域の学生に、より多くのチャンスを提供したい

地域人材コースとは

- 体制：** 採択された地域（都道府県、政令指定都市又は中核市）の企業、地方公共団体、教育機関等が連携し、実践的な留学及び地元企業でのインターンシップを組み合わせたプログラムを設計・運営する
- 地域の選定と支援方法：** ①体制の整備、②独自の資金拠出、③プログラムの設計・運営ができる地域を選定し、事業立ち上げ支援として派遣留学生への奨学金等及び運営費を補助する（同額をマッチング）
- 学生の選考：** 派遣留学生は、地域が選考。他コース同様、学生コミュニティや事前・事後研修への参加が義務付けられる
- 事業規模：**
 - 毎年新規地域を5件程度採択し、2020年までに約30地域まで支援予定（補助金総額は、7年間の予算全体の5%を想定）
 - 各採択地域が年間に6～10名の学生を派遣することを想定。
 - 1地域あたりの奨学金等補助は毎年300万円～1,200万円とし、支援期間は3年（延長については今後の検討課題）
- 採択実績：**
 - 初年度（平成27年度）は計11地域の事業を採択
 - 7地域：平成27年度後期（第3期）派遣となる学生を採用
 - 4地域：平成27年度前期（第4期）派遣となる学生を募集予定



平成27年度 「地域人材コース」採択地域事業（11地域）

【平成27年3月採択分】

地域名	地域事業の名称/プログラムの概要	寄附金拠出 地域企業・経済団体
栃木県	<p>とちぎグローバル人材育成プログラム(上級コース)</p> <p>グローバルな視点を持ちながら、地域の課題解決や活性化に向け、地域企業をけん引する意欲のある学生の留学を支援</p> <p><ものづくり>グローバル製造業で活躍するブリッジング・エンジニア育成 <食・農・環境>六次産業や輸出を担う食・農・環境グローバル人材育成 <観光>地域の魅力を最大限生かす観光プランナーの育成 <地域づくり>地域課題解決の中心となるコミュニティ・オーガナイザーの育成</p>	栃木県経済同友会
三重県	<p>航空宇宙産業分野の企業へ就職をめざす人材の留学支援</p> <p>航空宇宙産業の分野に関心があり、卒業後は本県での就職を考えている学生を対象に、海外留学と県内のものづくり企業でのインターンシップを組み合わせたプログラムを通じて航空宇宙産業の発展に貢献したい学生を支援</p>	百五銀行、第三銀行、三重銀行、商工中金、岡三証券、大起産業、三重樹脂、ナベル、パーソナック、光機械製作所
岡山県	<p>おかやま若者グローバルチャレンジ応援事業</p> <p>「自ら考えて行動する、チャレンジする若者」を育成し、県内の国際競争力の強化や経済活動の活発化を目指し、「岡山県の認知度向上」をキーワードに、本県の特色ある産業や技術等を海外に発信するための方策を立案し、それに基づいた実践的な留学を支援</p>	岡山経済同友会、中国銀行、萩原工業、ゼノー工具、岡備ホールディングス、おかやま信用金庫、共和鋳造所、トマト銀行、日本植生グループ本社、倉敷化工、ヒカリ産業、丸五ゴム工業、岡山県国際交流協会、岡山県産業振興財団
徳島県	<p>徳島県地域グローバル人材育成事業</p> <p>徳島県が抱える課題に、リーダーシップとやる気、徳島愛とグローバル感覚をもって正面から取り組む意欲のある学生の留学を支援</p> <p>① 続けノーベル賞！グローバル技術者コース ② 飛び出せ世界マーケット！グローバル営業マンコース ③ やる気と国際感覚で！なんでもこなす人材コース</p>	徳島県商工会議所連合会、徳島県商工会連合会、徳島県中小企業団体中央会、徳島県経営者協会、徳島県経済同友会、徳島県貿易協会、阿波銀行、市岡製菓、北島酵素、四国化工機、徳島銀行、徳島港湾荷役、日本フネ、ニホンフラッシュ、藤崎電機

37

平成27年度 「地域人材コース」採択地域事業（11地域）

【平成27年3月採択分】

地域名	地域事業の名称/プログラムの概要	寄附金拠出 地域企業・経済団体
熊本県	<p>『熊本と世界をつなぐ』グローバル人材育成事業</p> <p>世界と熊本とのつながりを促進・強化し、新たな産業の創出や販路開拓による国際競争力の向上、さらには国際交流の更なる促進と拡大を目指した、海外留学と地元でのインターンシップを組み合わせた以下の留学プログラムを支援</p> <p>① 熊本と上海をつなぐ“ビジネスマッチングプロジェクト” ② 熊本と中国をつなぐ“観光客増大プロジェクト” ③ 熊本とマレーシアをつなぐ“熊本良品販路開拓プロジェクト” ④ 事業の趣旨・目的に沿った学生オリジナルのプロジェクト</p>	井田産業、えがお、化学及血清療法研究所、九州産業交通ホールディングス、熊本銀行、くまもと新世紀、ホテル日航熊本、熊本製粉、熊本第一信用金庫、熊本日日新聞社、熊本放送、雇用促進事業会、再春館製薬所、桜井精技、SYSKEN、鶴屋百貨店、テレビ熊本、中九州クボタ、肥後銀行、ヒライ、平田機工
大分県	<p>大分県地域グローバル人材育成・定着事業</p> <p>グローバルな視点で県内企業の海外展開などを担う将来の地域グローバル人材を募集 米国やイタリアなどでの海外留学と地元企業(半導体、林業(建築・デザイン)、観光関連)でのインターンシップを組み合わせたプログラムを通じ、地域に貢献したい意欲ある学生を支援</p>	スズキ、ジェイデバイス、柳井電機工業、デンケン、大分デバイステクノロジー、エステイケイテクノロジー、日本建築家協会九州支部大分地域会、玉井木材センター、日本青年会議所環境部会、中国木材、山佐木材、タカキ製作所
沖縄県	<p>沖縄からアジアへトビタテ留学JAPANプロジェクト</p> <p>沖縄県の産業振興の柱となる3つの分野を中心に、沖縄とアジアの架け橋となる意欲を持つ学生の留学を支援</p> <p>① 国際観光人材・・・観光系(サービスインベーション人材) ② 国際IT人材・・・情報系(ブリッジSE人材) ③ 国際物流人材・・・物流系(中継貿易人材)</p>	沖縄電力、沖縄ガス、沖縄ツーリスト、りゅうせき、金秀青少年育成財団、沖縄海邦銀行、琉球銀行、沖縄銀行、コザ信用金庫、大同火災海上保険、ジェイシーシー、沖縄ヤマト運輸、琉球海運、サンエー

38

平成27年度 「地域人材コース」 採択地域事業（11地域）

【平成27年7月採択分】

地域名	地域事業の名称/プログラムの概要	寄附金提出 地域企業・経済団体
福島県 いわき市	<p>トビタテ！福島浜通り再生ストーリーの主役たち 浜通りの復興のために必要な地域を愛する気持ちを根幹に持ち、地域が抱える様々な課題に対して前向きに粘り強く取り組める人材を育成。下記2つのテーマを設定し、「地域インターンシップ+海外研修」プログラムを提供</p> <p>①原子力廃炉・再生可能エネルギー・環境問題分野のスペシャリスト ②地域活性化の担い手(地域に定着し、地域企業の振興や地域の活性化に貢献できる人材)</p>	(株)東コンサルタント、アルパイン(株)、いわき信用組合、(株)営洋、エムシー・ファーティコム(株)、小名浜製造所、小名浜製錬(株)、(株)加地和組、北関東空調工業(株)、クリナップ(株)、(株)クレハ、新常盤交通(株)、日本化成(株)、(株)ネクスト情報ほましん、(株)東日本計算センター、東日本建設コンサルタント(株)、ひまわり信用金庫、(株)福島インフォメーションリサーチ&マネジメント、(株)不二代建設、他10社
石川県	<p>いしかわの明日の人材を育成する実践的留学プログラム支援事業 既存の「学都いしかわグローバル人材育成プログラム」の枠組みを活用して実施。「地域」を構成する一員であることを深く自覚し、地域活性化のための様々な活動の中核的リーダーとして活躍できる人材を育成するために以下3コースを設定。</p> <p>①「モノづくり×アジア」コース ②「観光×地域文化×アジア」コース ③「グローバル展開×地域課題」コース</p>	石川県信用金庫協会、EIZO(株)、会宝産業(株)、(株)加賀屋、金沢ホテル懇話会、キタムラ機械(株)、小松精練(株)、渋谷工業(株)、ジェイ・バス(株)、大和ハウス工業(株)、佃食品(株)、中村留精密工業(株)、(株)日本海コンサルタント、(株)北陸銀行、三谷産業(株)、他10社
奈良県 奈良市	<p>「奈良を『開く』人材」グローバル人材育成プロジェクト 旧来型観光産業の価値観に囚われない「奈良を『開く』人材」を輩出し、新しい観光産業都市に向けたグローバルな視点で物事を考える能力を備えながら、奈良市(ローカル)の発展に情熱と愛情を注ぐことのできる人材を以下3コースを通じて育成</p> <p>①まほろば資源開発コース「あらたなアイデアによる観光資源の開発」 ②観光マネジメントコース「経営が成り立つ観光マネジメント」 ③異文化マーケティングコース「海外に直接働きかける方法、仕掛けづくり」</p>	ロート製薬、奈良トヨタ自動車、トヨタカローラ奈良、南都銀行、鍛冶商店、藤井書房、モンベル、奈良交通、大光宣伝、旭製粉、近鉄百貨店(奈良店)、他29社
香川県	<p>香川地域活性化グローバル人材育成プログラム 香川県の成長産業、なかでも「香川県産業成長戦略」において成長のエンジンとなる分野や重点プロジェクトに選定された分野を中心とした留学及び地域内インターンシップを支援</p> <p>①「かがわ希少糖ホワイトバレー」プロジェクト ②オーリーブ産業強化プロジェクト ③K-MIX関連産業育成プロジェクト ④ものづくり「温故知新」プロジェクト ⑤世界に発信「アートの香川」プロジェクト</p>	公益社団法人香川県観光協会、(株)タダノ(株)山本アソシエイツ、サヌキ松谷(株)、(株)レアスウィート、(株)山本ホールディングス、大川自動車(株)、(株)イナダ、H. I. S. (エイチアイエス)高松営業所、医療法人社団西高松りた

第1分科会

「多摩地域の大学のグローバル戦略」

コーディネーター

栗田充治氏 亜細亜大学 学長

パネリスト

前川喜平氏 文部科学省 文部科学審議官

細野助博 中央大学 教授、ネットワーク多摩 専務理事

馬場善久氏 創価大学 学長

村山正道氏 株式会社立飛ホールディングス 代表取締役社長

第1分科会

「多摩地域の大学のグローバル戦略」

コーディネーター	栗田充治	亜細亜大学 学長
パネリスト	前川喜平	文部科学省 文部科学審議官
	細野助博	中央大学 教授、ネットワーク多摩 専務理事
	馬場善久	創価大学 学長
	村山正道	株式会社立飛ホールディングス 代表取締役社長
司会	八田浩康	亜細亜大学 総務部秘書課長

司会 ただ今より、「多摩地域の大学のグローバル戦略」と題しまして第1分科会を開催いたします。この会の進行をいたします、亜細亜大学の八田と申します。どうぞよろしく願いをいたします。

初めに、本分科会でディスカッションしていただく皆様方をご紹介します。パネリストの方からご紹介をさせていただきます。ただ今、基調講演をいただきました、文部科学省文部科学審議官、前川喜平様。続きまして、創価大学学長、馬場善久様。続きまして、株式会社立飛ホールディングス社長、村山正道様。続きまして、中央大学教授、細野助博様、以上でございます。

この分科会のコーディネーターは、亜細亜大学学長、栗田充治様が務めます。

それでは、栗田先生、よろしく願いいたします。

栗田 それでは、第1分科会を始めたいと思います。私は、10月1日に学長に就任いたしまして、前職の先生が、こちらの分科会のコーディネーターをお引き受けでございましたので、嫌だと言うわけにはいかなくて、引き続き、コーディネーターを担当させていただきたいと思います。

私自身は、ボランティアの分野を長く手掛けております。専門は哲学・倫理学だったのですが、1991年の湾岸戦争の後に出てきました、クルド難民の救援に日本の若い人の姿を見せようじゃないか、お金ばかりではなくて、人が出ていかないという話がございましたので、それで学生諸君を連れて、クルド難民救援のため、イランに行きまして活動いたしました。

そうすると、3週間ぐらいの活動だったのですが、参加した学生たちがすごくたくましくなって帰ってくるというふうなことを目の当たりにしまして、では、そのボランティアを正課にしようか、ということで提案しましたら、それが通りまして、やはり提案者がやれ、という話で、それで地域でいろいろ勉強させていただきながら、ボランティアの授業、そのほかのことを展開しております。

そういう地域の課題と申しますか、世界の地域の課題に取り組むということで、学生諸君がたくましく成長していくことがございます。それが大学のグローバル戦略というところに関わるの

だというようなことを考えております。

それでは、早速、パネリストの皆様方にお話しいただきますが、前川先生は、先ほどもお話がございましたので、ちょっと順番をいじりまして最後にして、前のお三方の発言を踏まえて、足りないところといたしますか、お気付きの点をお話しいただくというふうにしたらどうかというようなことで、先ほどご了解いただきました。

そうしますと、創価大学の馬場先生から順に、村山先生、細野先生という形でお話しいただきまして、その後、前川先生に関連したお話をいただきます。いったんそこでフロアの方からお話をいただいて、時間がございましたら、パネリストの皆様最終的なコメントをいただくというような感じで、詳しいお話は、後の懇談会の場で直接に、ということ考えております。

それでは、馬場先生のほうから。時間的には15分から20分ぐらいの時間ということになると思いますが、よろしく願います。

馬場 それでは、「創価大学でのグローバル戦略の内容と課題」ということで発表させていただきます。

私の話は、最初に簡単に大学の紹介をさせていただいて、スーパーグローバル大学の取り組み、そして今後の課題ということでお話しさせていただければと思います。

創価大学ですけれども、開学が1971年4月ですので、今年で45年目になっております。今年の5月現在の学生数が7,973名ということで、今現在、学部の学生が約7,600名、大学院の学生が約400名ということで、中規模大学ということになるかと思えます。8学部、4研究科、そして2専門職大学院を擁しております。そして、教育・文化・平和という建学の精神で開学をいたしました。

開学当初から国際交流に力を入れてきていまして、開学5年目、1975年にモスクワ大学と、香港の中文大学と、タイのチュラロンコン大学と学術交流協定が結ばれました。

今年は、この40周年ということで、モスクワ大学との交流を記念して、3月にはサドーヴニチイ総長に本学に来ていただき、記念講演をしていただきました。この6月にモスクワで記念のシンポジウムを開催したところであります。写真は、左上が1972年の写真です。創立者がモスクワを訪問したときの写真でございます。右がモスクワ大学の本部棟（1953年建設）で撮られたものです。下の2つの写真が6月のシンポジウムの写真ということになります。

また、メキシコのグアナファト大学とも今年が交流25周年ということで、5月に向こうに行きまして、記念式典を開催しました。

現在、48カ国・地域、162大学と交流がございまして、創価大学に学ぶ留学生は、今現在、10月現在で346名が学んでおります。また、アウトバウンドでは、本学の学部学生が昨年1年間にさまざまな形で、これは短期の語学研修を含めてですけれども、1年間で926名の学生が海外の何らかの留学体験を行ったということになります。学部学生が約7,600名ですので、12%ぐらいの学生が毎年出ています。4年間たつと、大体半分ぐらいの学生が出ていくような、そういう感じでございます。

本格的に創価大学がグローバル化時代の国際教育、国際交流は続けてきました。交流に行った学生は、さまざまな経験をするわけですが、八王子のキャンパスにいる学生は、そんなに多様な文化の経験とかそれほどありません。一部交換留学生と交流をする学生はいますけれども、

大学全体的にはそれほど波及しないということです。それがもう少し大学全体に波及する形で教育に取り組んだというのが経済学部です。

平成12年（2000年）にIPプログラム（International Program）ということで、経済学を英語で学ぶ取り組みを始めました。そこに書いてありますように、学術英語をしっかり学んだ上で、専門の勉強をする。経済学は、英語での学習の取り組みに親和性が高い学問ですので、そういう取り組みを始めました。

また、海外の研修プラン、プログラムを組み合わせた形で、教育を始めまして、それが2007年の特色GPに採択をされました。そういう中から当然、交換留学、長期の留学に行く学生を多く輩出することができまして、その中の学生からは、いわゆるグローバル企業、または海外の大学院に進学する学生も出てきておりました。

その経済学部が、IPプログラムから、次にこの真ん中のJASというのがJapan-Asia Studiesということで、JASプログラムというのを始めました。これが2009年、2009年から始めまして、経済関係、またはアジア関係の科目を英語で実施するというプログラムです。主に英語がよくできる日本人学生と交換留学等と一緒に、日本またはアジアについて学ぶというプログラムを開始しました。大体、年間12科目ぐらいを提供しまして、日本人と外国の学生が八王子のキャンパスで学ぶという取り組みを始めました。

また、経済学部では、今年からSUCCEED、さらにJASより一歩進めて、すべての科目を英語で学んで学士号が取れる、そういう取り組みを開始いたしました。

昨年、本学がこのスーパーグローバル大学の創成支援に採択をしていただいたわけですが、基本的には経済学部でやっていた取り組みを全学部、一部、看護など提供できない学部もありますけれども、全学部に展開するというのが本学のスーパーグローバル大学の創成支援の内容ということになっております。

具体的には、そこにありますように、4つの主要事業から成り立っています。Global MobilityとGlobal learning、そして、Global AdministrationとGlobal Coreと、この4つの事業をしっかり展開することで、どの学部においても英語で学ぶことができるプログラムを実施して、グローバル社会で活躍できるような人材を輩出していこうというのが本学の取り組みということになります。

その中でも、大きな目標を掲げておまして、例えば、外国人留学生の受け入れについて、2013年のときには313名でしたけれども、これを10年後には1,215名という目標です。これは、短期の日本語、または日本文化研修の学生を含みますけれども、そうすると、全学生の約15%弱ぐらいの留学生が来るということになります。理想としては、どの授業にでも日本人と外国の留学生と一緒に学ぶようなキャンパスにしたいと考えております。

また、日本人の海外留学者経験者数も557名から、ほとんど日本人の学生は、4年間に1度は海外に出るということで、年間1,260名という目標を立てております。

また留学は、語学基準達成の学生についても、これを2023年に、これは、TOEFL iBT80点相当の、英語だったらそういう基準ですけれども、その他、中国語とかドイツ語とか、その他の言語でのそれぞれ基準を立てて、これは今現在653名から1,500名程度にするという目標を掲げています。

また、英語だけで卒業できるコースを、2013年のときには1コースですけれども、これを来年には大学院を含めて4コースごとに拡充するような計画を立てております。2023年には10コース程度にしたいというふうに考えております。

それに伴って、英語による授業科目も2013年には112科目でしたけれども、これを23年には464科目に増やす予定で準備を進めています。

また、学生だけではなく、教員、スタッフについても外国人教員等、また外国人職員等の数も増やして、アドミニストレーションを含めて、多様性のあるキャンパスというものを今日指しております。

このスーパーグローバル大学創成支援の事業にしっかり取り組むことで、グローバル社会をけん引できるような人材を輩出したいというふうに考えております。

それで、ネットワーク多摩のほうから前川審議官が来られるということで、率直に要望を申し上げてみてはと言われましたので、本学が今抱えている課題と要望について最後に述べさせていただきます。

私自身は、1979年から1984年にアメリカの大学院に留学いたしました。もう三十数年前のだいぶ古い話で、多分私の経験からして、かなりバイアスのかかった意見かもしれませんが、お聞きいただければ幸いです。

まず、今、本学で一つ問題になっているのは、文書の英語化の問題です。特に国際教養学部は、7割ぐらいの教員が外国人ですので、日本語が分かりません。また、当然ほかの学部にも外国人教員がいます。法律、また、日本の高等教育政策についての英語の情報の提供、これが大学としては非常に困っています。これはぜひ国のほうで適切な、概要だけでもいいですから、英語での情報を提供していただくと、大学としては非常に助かると思います。

特に今、高・大接続のシステム会議で、今後の高等教育を考えると重要な制度改革が議論されていますので、その点も含めて、英語の情報を増やしていただければと思います。

また、これは私の大学の勝手なお願いですけれども、多分、どの大学も英語による内部の規定の翻訳の問題を抱えられているのではないかと思います。ひな形がどこかにあると大学としても非常に助かるなと考えます。どの大学も全部自前で英訳すると、本当にそれが効率的かという問題があります。

2番目は、特に日本に留学生をどうやって呼ぶかということです。これはどの大学も同じ悩みだと思いますけれども、それぞれ大学が努力しなければなりません。しかし、大学の共通部分でしょうか、インフラについては、やはりこれは国のほうで少し整備をしていただければ、大学としては、留学生の募集がしやすくなるというふうに思います。

2008年に留学生30万人計画の中で、多分、政策としては、すべて出そろっているのではないかと思います。その政策をしっかりと実行していただくことが大学としては望んでいるということでございます。

特に、その中でも2点です。やはり日本の大学だとか日本の研究に関する情報を、外国での拠点の数です。先日出た会議ではアメリカのEducation USAというのが、170カ国地域に400のセンター以上もありました。日本ですと、国際交流基金が21カ国、22拠点、JASSOが4カ国の拠点ということですので、この情報発信については、アメリカに比べると、相当遅れているのかなと

いうふうに思います。

もう一点は、留学生試験です。日本語の試験なのですが、例えばTOEFLは、180カ国以上で年に何回も実施しています。日本でも例えば、コンピューター式になって、月に何回も行っています。日本のこの留学生試験については、年2回ということですので、その点、外国でこの留学生試験が受けられる頻度をもう少し高めていただいて、多くの方が受けやすいように体制を取っていただければ、というふうに思います。

あとは、当然、入学してからの支援、また、留学後の支援ということは、日本企業に就職を希望する留学生も今多くなっています。政府のほうで法務省その他と連携を取って、ビザの問題、改善をしていただいていると思います。先日もカンボジアに行くと、まだまだ就労ビザが取りにくい、大学を卒業しても取りにくいというような卒業生からの意見がございいます。その点、特に、日本で留学して、そのまま日本でしばらくは企業で勤めて、という希望者も多くなっていますので、そういうところもさらに進めていただければと思っています。

留学生がたくさん来ることで、例えば本学の地域の小中学校に行って、さまざまな国際交流をして、それは地域にも非常に喜ばれています。多くの留学生がこの多摩地域に来ることによって、多摩の教育も変わりますし、多摩の社会にもいい変化、影響が与えられるというふうに思いますので、今後ともしっかりとスーパーグローバル大学の目標を達成するために頑張ってもらいたいと考えております。

以上でございます。ありがとうございました。

栗田 馬場先生、ありがとうございました。それでは、続きまして、村山先生にお願いしたいと思います。

村山 今日のこの第1分科会、「多摩地域の大学のグローバル戦略」ですか、これがなぜ私に打診が来るのかな、どう結び付くのかなと。細野教授は、すごく積極的な方で、とにかく出て欲しいと。それで、何を言ってもいいと、そんなお話でしたので、少しお話ししたいなと思います。

まず、少し会社の紹介をさせてください。私どもは昨年、会社創立90周年、現在のIHIさんの全額出資で大正13年11月に、(株)石川島飛行機製作所として、関東大震災の翌年ですが、国の産業の復興のため等、そんな思いもあって設立されたというふうに聞いています。その後は立川飛行機(株)と社名を変えて、主に陸軍の飛行機をつくっていた会社です。約50機種、9,600機の飛行機を製造しました。よくご存じの九五式1型練習機、これは「赤トンボ」といわれています。あとは、中島飛行機さんのライセンス生産で、一式戦闘機「隼」ですね。「隼」というのは、5700機ぐらいつくられたそうですが、約2,500機を当社で製造したと記録に残っています。当社の基盤をつくった「赤トンボ」は2,398機。まさしくこの飛行機が立川飛行機(株)の基盤をつくったと会社の内部資料には載っております

残念ながら、敗戦を迎えたわけではありますが、当時の在籍総人員数が4万2,332人。立川飛行機(株)は、当時3つの大きな製造所を持っておりました。立川製造所、甲府製造所、岡山製造所。その中でも立川製造所には、約3万7,400名の方がいたそうです。立川の発展は、立川飛行場があって、そこに立川飛行機(株)があって栄えた街だったと。3年前グループ再編にあたり、過去の内

部資料などをかなり読みました。グループ内部での資本政策上の問題、事業政策上の問題があったので、日本の株式市場で初めてという2社同時の非公開化、MBOをやって、新しい立飛グループとして再スタートしました。

とにかく株主の方には、グループで持っている資産を一体開発して、地域社会に貢献したいと、市場を通じて約束しご理解いただき、3年前に上場を廃止しました。

もともと私は財務畑が長いのですが、当社が上場している意味というのはどういうことかなと思っていました。1961年だったと思いますが、東京の二部市場が開かれたときに、簡単な書類審査で上場できたと聞いております。上場というのはステータスでありますので。ただ、近年、上場コストが非常に大きくなってきました。内部統制等、いろいろ、そのあたりにかかるコストも非常に増えてまいりました。事業も、ここ立川だけで、従来は約94万㎡の敷地面積、最近といいますか、1月27日に立川駅北側の国有地、3万9千㎡を落札いたしまして、ですから、今は約98万㎡でしょうか。俗にいう、東京ドームの広さで言いますと、約20個分と、そんな広さがございませう。

とにかく、広すぎますので、何をどうしていいか、なかなか難しいところがあるのですが、地域社会に貢献するとお約束した第一弾として、三井不動産㈱様と共同事業として、12月10日に大型商業施設「ららぽーと立川立飛」開業の運びになったということでございます。立川というのは、交通事情が大変厳しいところですので、行政の皆さんから厳しいご指導をいただいて、やっと開業にこぎ着けました。最低でも年間1,000万人は来る施設と聞いておりまして、三井不動産㈱のららぽーとは、東のベイエリアには結構あるのですが、西にはこれが初めての出店で、非常に多くのお客様を集客できる商業施設だと思っています。ただ、渋滞が懸念されますが、新たな雇用とか税収の面で、どれだけ地元貢献できるのだと、そういう思いがあって、多少の渋滞、渋滞しないような街に魅力があるのかと、そんな思いも持っています。

それで、最近、あまり立川、立川と言わず、多摩という大きなくくりで考えていますので、立川というのはなるべく抑えて発言するようにしています。今般落札した3万9千㎡の土地、広さは約100メートル×400メートルの長方形。こんな素晴らしい土地は、もう東京には多分ないだろうなど。この使い方が立川、ひいては多摩にとって相当の意味を持ってくると考えています。新しくこの開発に特化する会社として、㈱立飛ストラテジーラボを7月に立ち上げました。今、スタッフが外部の人間も含め検討しておりますので、来年度中には立川市、また皆さんに具体的な計画をご報告出来るのではと思っています。

清水市長も今日は別の分科会にお見えになっていますが、市長からは義務付けられている「多摩のオンリーワン施設」はどのようなものを考えているのかと言われております。今般の入札にはもう一社がいらして、将来的には地元の立飛が、私どもの方が地域のためになるのだと、そういう熱い思いで落札いたしました。

この開発は、立川にとっても非常に影響があると考えていますので、しっかり検討していきたいと思っています。

本日のテーマは、「多摩地域の大学のグローバル戦略」ですが、やはり私も企業の経営者としては人に尽きるなど。最終的には人に尽きるなど、そういうふう強く思っています。今申し上げた開発の関係者には、ここから世界に発信する気持ちで当たってほしいと。南北を繋げる

モノレールで立川は非常に変わりました。2000年に多摩センターから上北台。すぐには立川の街に好影響をもたらすということはありませんでした。

とにかく私も数字的にびっくりするのは、この多摩地域に大学、短大が、合わせて約60もあって、学生の数は約19万人。しかし、多摩の大学生は、就職先として、みんな山手線の内側ばかりの会社を目指しています。多摩で事業を営む会社の経営者として、責任の一端をすごく感じています。なぜ都心に行ってしまうのか。多摩に魅力がないからですね。住みたいとか遊びに行きたい街ではありませんでしたが、今の立川はものすごく変わりました。ひとえにモノレールのおかげですね。立川駅の歩きにくいことといたらないですね。立川駅の一日の乗降客が約16万人。乗り換えまで入れると約52万人と聞いております。何より、若い女性の来街者がすごく増えたなど。裏付ける資料としますと、美容院の数が圧倒的に増えたそうです。

28万坪の開発のコンセプトは、ここをデートスポットにしたいという、そういう思いで始めました。これはどういうことかといいますと、若い女性の視点を大事にして女性を取り込みたいと、事業はとにかく女性を取り込んだら勝ちですから。男はついてきます。世の中の決定権というのは女性が持っています。大きい買い物になればなるほど女性が持っていますので、だから、「ららぽーと立川立飛」も、2階のテラリュウムの脇の女性トイレは素晴らしいものにしました。私も開業前に確認させてもらいました。女性のトイレは、一流ホテル以上にしろと指示しておりましたので。12月10日、グランドオープンの日でありますので、是非ともご覧いただきたいと思えます。

「ららぽーと立川立飛」については、建築費が当初予算と比べだいぶ掛かりましたが、絶対手抜きはしませんでした。当初の1.7倍ぐらいに上がりまして、でも仕様は落とさない。我々にとって初めての案件なものですから、仕様は落とせないと。それから単なる箱にはしないと。噴水を使ったりして、いろいろ工夫はしておりますので、ぜひ生で見て下さい。

ここ2年ぐらいでしょうか、細野先生から熱心にお誘いをいただき、熱い思いの方ですから、当社の敷地の中にご自分で考える絵を描いたり、私を引っ張り出したり、とにかく先生は積極的な方ですね。

私も将来的にこの多摩で事業をしっかりとやっていきたいと思っていますので、多摩で一生懸命勉強された学生にぜひとも、当社だけではありません、いい会社がたくさん多摩にはありますので目を向けて欲しいと思っています。私どもの経営理念は、「不動産事業を中核に、従業員の幸せを通じて社会貢献する」であります。上場しているときは、こんなことはなかなか言えませんでした。非上場になりましたので、まさしくこれはそういう思いで、とにかく社員を大事にした。社員を幸せにできないで何が社会貢献だ、というのが私の想いです。

それで、このグローバル戦略でありますけれども、先生から、なぜ日本人が世界に伍して戦えないのかと何度か聞いておりました。人の面ですね、どうしても触れ合いといいますか、島国というのもあるのでしょうか。

英語の教育が間違っているかどうか分かりませんが、世界の言葉として英語がすぐ出てきます。教育のことはあまり触れても仕方ありませんが、そういう触れ合いですね。世界中の若者が触れ合う場所、そういうグローバルな場所がぜひ必要ではないかと。これからは癒しの時代だと私は思っております、いろいろなところに癒しの文化を入れたいなど。当然その中で、

多摩というのは非常にそういう可能性といますか、30~40分、ちょっと西のほうに行きますと、本当に自然があふれておりまして、学び舎といますか、そういうのには、多摩というのは最高ではないかなと思います。

繰り返し申し上げますけれども、人に尽きますので、従来の日本的な文化はもちろん残したいと思いますが、多摩で事業を行っている事業会社の立場から、しっかり関わって応援していきたいと、そんな思いであります。

あとの続きは、細野先生が申し上げることになっていきますので、以上であります。

細野 なぜ立飛の社長さんがこの場にいらっしゃるかという理由は、だんだん明らかになってくると思っていますので、楽しみにしていただきたいと思えます。

1997年から10年、米国の首都ワシントンの郊外にありますメリーランド大学に在外研究で参りました。理系のグレードは高く、ノーベル賞級の先生方がたくさんいます。私も一学生として、ある高名な先生のゲーム理論という講義を聞いたのですが、彼は、7年後にノーベル経済学賞をもらいました。そこに行ったのです。結構プレッシャーもありました。

そのときに私も思ったのだけれども、先ほど前川さんが、日本人の留学生が8万人から6万人に減ったと。そうですよ。日本人の留学生の存在感は全然なし。ところが、韓国、中国の留学生など、やかましいぐらいなのです。しゃべるなどと言ってもしゃべるのです。日本人は、しんとしているのですね。私も講義をして「僕の言うこと、分からなかった？」と日本人の留学生に言うと、「いや、先生の言うことは分かっていました」という。そこで「何で意見を言わないんだ」と文句をこちらは言いたくなるという感じなのです。

しかも、私は統計もちょっと教えていたものですから、そうすると、コンピューターセンターには学生がいっぱいいるのです。その学生たちは、ほとんど中国人と韓国人。なぜいるのかというと、お金をもらえるし、最新のソフトをいち早くテストするチャンスが彼らにはあるわけです。だから、こんないい場はないと。では、日本人は？ ゼロ。あほらしいと思いました。なぜ？ これはやはり日本の中学からの英語教育が悪いのです。

なぜかという、私の最近の主要著書ということで、2015年に『Policy Analysis in Japan』という英文の本を編集し海外の出版社から出しました。私は、そんなに英語はできない方ではないと思ったのだけれども、原稿は真っ赤かに直されて返ってきました。それで学生に見せて、「ほら、俺の英語力はこれぐらいだ」と。いいですよ、そんなの。ただし、この本のシリーズを統括する外国の編集者とは喧嘩をしました。本当に喧嘩した。「あなたの言うやつは、ポリシースタディーズではない、エコノミストの考え方だ」「何で悪いんだ。僕はあなた方の言う指摘は、受けるべきものは受けて書き換えるけれども、受けられないのは拒絶するよ。それで出さないのだったら、出さなくていい」と喧嘩をしました。でも出してくれました。2万円ちょっとするのですけれども、もし良かったらどうぞ。

それで、今何を考えているかという、30万人の日本への留学生ですね。僕は今、ポスドクの学生を1人持っています。リヨン大学を出た男ですが、私は、彼を3年間帰国しても、ドクターを取るまでずっと短期とか1年、それから3カ月とかで見てきたのです。私は、フランス語はしゃべれません。第2外国語はドイツ語だから。でも、ドイツ語も、大学院の試験が終わったら全部

忘れました。でも彼とどうやっているかという、彼は、来たばかりの時は日本語の理解力というのは30%ぐらいでした。英語も70%ぐらいなのです。それで、私のつたない英語をちゃんと彼は理解し、彼のつたない英語を私も理解できた。共通の学問領域があるからです。

彼は頑張って、全仏の大学間での学術賞にノミネートされるすばらしいドクター論文を書きました。そこには、グローバル化の時代における東京の都市戦略が書いてある。ドクター論文を書くまでほとんど日本語の論文を読めなかったのです。漢字もよく分からなかった。けれども、ドクター論文を3年間で書くほど日本語を一生懸命勉強しました。現在は読めます。時々日本語でメールをくれます。今8割ぐらい日本語が分かります。うちの奥さんとも日本語でどんどんやっています。

いいですか。僕、フランス語は何もしゃべれないのです。でも、フランスの学生のドクター論文の指導をし、彼はそれでポストドク対象の国費を貰って研究しています。私は、英語も昔の受験英語です。彼もほとんどそうなのです。英語は流ちょうでなければということなんかはどうでもいいのです。通じればいいのだから。

さあ、30万人を呼ぼうということです。彼がドクターコースの時、3カ月、僕のところに研究に来ました。でも短期間過ぎて、どこもアパートを貸してくれないのです。仕方がないから、僕は自分のうちにホームステイさせました。先生方もそうですが、短期の研究で半年、1年、やはり日本に来たいと思っても、大学が十分にその設備がない場合、住むところがないのです。これが一般的な現状です。

それでこれからネットワーク多摩のグローバル戦略の一端を話したいと思うのですが、スマート (Sophisticated Manifold of Art, Research and Technology :SMART) キャンパス・イン・多摩ということです。この写真にあるキャンパスはどこかということ、ホワイトシティというロンドンの郊外で、そこに理工系ですごく有名なのですが、インペリアルカレッジのキャンパスが建設中です。三井不動産が今、その新しいキャンパスをつくる主役なのです。それを参考にして多摩にもこれができないかなということです。

それで、ここが大事なのが「24時間眠らない」というコンセプトです。多分、立川市は、これ以上住居をつくるなどと言っていると思うのですが、これは眠らないのだから住居ではないのです。眠らなければいいのです。24時間何かしらの活動が動いていればいい。

具合のいいことに、どうやら一部の芸術家というのは、逆転した生活をする場合が多いようです。アメリカなどもそうです。僕ら普通の人間が寝ているときにアーティストは寝ないでやっている人たちも多いようです。だから「眠らないアカデミックプレイス」をつくりましょうということはまんざら嘘ではない。

それで、昨日、私はちょっと東京都のデータを見ました。これは何をいつているかということ、本部のある大学数というものを23区と市部で、市部とは多摩ですが、2地域で比較するのです。どうですか。1994年、2004年、2014年で取りました。本部のある大学は、23区で100近くまで増えているわけです。対して多摩は、半分に行きません。これをもって、「たまらない」というわけです。何とかしなければいけない。要するに、一つは留学生30万人計画というものをやりましょうと。グローバル化をやりましょうと。

では具体的にはどうするのだということになります。それで、スマートキャンパス・イン・多

摩というのをつくりましょう。今日は、数学者の荻上先生（大妻女子大学長）がいらっしやるから、マニフォールドなどと言ったら、「何だ、多様体（マニフォールド）何かってわかって使っているのか」と言われるかもしれませんが、まあ、国籍、大学、専門分野などが違う多様な存在がいっぱい集まっているキャンパスだという意味です。

その多様性についてはいろいろお話ししたいと思いますが、右側の写真は、前のほうはカーネギーメロン大学、後ろ側はピッツバーグ大学です。カーネギーメロン大学というのは、ICTでは世界ナンバー1かナンバー2ぐらいの知の拠点です。後ろ側、ピッツバーグ大学は、ゴリラの心臓を人間に初めて移植した、要するに医学でとても有名な大学です。2大学を中心に連携すると、ICTとバイオがついて、要するに、ばい煙の立ち上る鉄のまちだったピッツバーグが「バイオテック＝ハイテクのまち」によみがえるわけです。私が、実はネットワーク多摩という大学連携の構想を皆さんとご一緒する参考例は、ピッツバーグのその復興計画なのです。もう鉄のまちは駄目よと。では、ICTとバイオでいこうとピッツバーグは思い、実行し、成功したわけです。

ちょうどバブルのとき、まだ小沢一郎さんが元気なころですが、カーネギーメロンの先生がいて、日本はお金があるから、ちょっとお金を出してもらいたいので、私に政治家のところに連れてゆけという。それで連れていったのですね。政治家は、口は出すけれども、あまりお金を出さないです。しかし企業は出してくれました。バブルのころは企業も羽振りがよくて、海外の大学に寄付講座をたくさん出していました。

ここで重要なのはコンセプトで、まずはグローバルですよね。それから、さっき言った「眠らないまち」、スリープレス、なるべく眠らない空間にしよう。海外と随時つながった情報環境にしよう。つぎに、文理融合型にしましょう。

それから、対象学生は、18歳から22歳に限定されない。もう人生100歳時代がやってきます。ですから、生きてる間は、何回も、何回も学びましょう。男性・女性、これも関係ない。それから、国も関係ない。多様性（ダイバーシティ）、アトラクティブ、要するに魅力的でダイナミックに変わる。ネットワーク多摩の信条は革新です。どこのコンソーシアムでもやっていないものを全部うちでやりましょう。まねしたかったら、どんどんまねしてくださいという哲学です。そのうちにお金がなくなったら、今度は、実用新案の特許を取って稼ごうとは思っていますけれども、こんな感じです。

ある面では護送船団だった大学も変わるのだと。それから革新的、イノベティブだ。国境を超えていきましょう。これは、孫正義さんが学んだカリフォルニアのバークレーです。全部僕が撮った写真です。

話が飛んでゆくようですが、まず言いたいのは国境を超えましょうということです。SMARTキャンパス、というか、アカデミックなスペースを取ったら、ここでは24時間、イギリス、アメリカとか、先進の大学の講義がその中で大きな画面で勉強できます。時差がありますから、真夜中でも勉強できるわけです。勉強したい人は入学試験などなくて誰でも勉強できる、そんなことをやりましょう。

アカデミー賞をもらった「グッド・ウィル・ハンティング」という映画のワンシーンですけれども、要するに学歴は関係ないよということ。映画を皆さんご覧になったかもしれませんが、この男は高校も満足に出てないのです。でも天才なわけです。いい教師がいれば、彼の人生

が開けてくるわけです。そういう青春映画で、僕は、ゼミに入る学生たちにはこれを毎回見せるのです。心もぼろぼろ、ただし天才。それを下のほうの心理学の先生が、だんだん矯正しながら、天才の人生を開いていくわけです。そんなコミュニティカレッジ風のキャンパスですね。これをやりたいと。

24時間、キャンパスだよと。図書館があつたり、芝生があつたり、この空間はどこでも全部がキャンパスだと。24時間開放しているから、いつでもおいでということです。

また、文理融合です。だから、左側のほうには数学者、あるいは物理学者がいます。右のほうは哲学者。どんどんこういう形で、文理融合で、学際志向で、そして組織の垣根を超える。どこの大学の先生でも学生でもいいですよ。そんな形です。入学試験などしなくてもいい。誰でも勉強したかったら来てくださいと。日本人の先生方で教えられないのだったら、海外の講座をICTを駆使してやればいいし、あるいはネットワーク多摩の加盟の大学の先生方にも超一流の先生がたくさんいらっしゃいます。その方々にビデオ・オン・デマンドのような形で教材づくりをしてもらうというようなことを考えているのです。それで、入学試験はなし、学びたかったら何時でも誰でも学んでください、こういうことです。

もっと多様に、ということです。ですから、ここに書いてあるように、おじいちゃんも、子育てのお母さんもお勉強しましょう。それから、アートだって学問ですよ。それで、夜もちゃんと楽しみましょうよと。こんな感じです。

そして、魅力的に、大胆にいきましょうと。24時間眠りませんから、夜になってもちゃんと開いているのです。24時間眠らないって、村山社長、いいですね。これです。スリープレス。24時間眠らない。そうしたらオンリーワンを要求してくる立川市だって「うん」と言いますよ。それで、世界とつながっている、コネクト、アクティブだと。それで地球があります。地球は、どこかが夜になったら、どこかが明るいわけです。地球自身がスリープレスで自転していますね。

24時間眠らないキャンパス。設備とかを考えた場合のコンセプトは何かというと、高尾山温泉もそうですが、やはり多摩ですと木材なのです。外国人も木の香りのする建物とか、あるいは、ひよっとすると、ヒノキの香りなどは癒し効果抜群ですね。新科学技術と自然の木材を組み合わせ、新しいアイデアと新しいデザインで作ったキャンパスなんかいいですね。新しいビジネス感覚で、新しいデザインで、最新技術と自然材を建築資材にしてやりましょう。

スマートキャンパス多摩をつくる、では、どこにつくるのだと。ひよっとすると立飛さんの土地が、立川駅から歩いて5~6分の至近距離に4ヘクタールあるのです。立飛の社長さんを隣にして今その構想を発表したところです。そういう理由で今日、村山社長さんをお招きしたのです。

ということで、私の話は終わります。

栗田 ありがとうございます。それでは前川先生、三方の話を受けて、文科省の審議官としてはどういうふうによ？

前川 細野先生のお話を聞いていると、魅力的なのですけども、抱きつき何とかという犯罪がありましたよね。これからの日本の社会が、経済を含め、文化を含め、どんどんと国境を超えたものになっていくと、これはもう間違いのないことで、これは不可逆の過程をずっとたどってい

くのだと思います。

留学生が減っているというのは、これは問題だと思っていますけれども、私は、これは今後、必ず増えていこうと思っています。ただ、その留学の形が変わっていくのではないかと考えていまして、日本の高校からそのままアメリカなりヨーロッパなり、あるいはアジアなり、そのまま海外の大学に進学すると、こういうケースは、恐らく増えていこうと思っていますし、そうならざるを得ないだろうと思っています。また、大学院というようなことで、日本の大学から海外の大学に進むと思います。

ただ、アメリカ一極集中は変わっていくのではなかと考えています。確かにアメリカのハーバード大学は、先生の言うとおり、日本人は少ない、中国人と韓国人ばかりだという話になって、もう少しアメリカにも行ったほうがいいとは思っています。ちょっと少なすぎるとは思っているのですけれども、それはリーマンショック後、あるいは日本の失われた20年といわれる経済が低迷した時期、特に就職が厳しい時代がずっと続いていたので、留学よりも就活だという気持ちが強い、そういう学生のメンタリティーがその間にできてしまったのではないかと考えています。

アベノミクスがこのまま成功するかどうか私には分かりませんが、今は経済が明るくなってきているのです。就職についても学生のほうの売り手市場になっている気がするのです。また、企業のほうも、中身のある留学経験であれば評価して、それを採用に結びつけるよと、そういう方向になってきていると思います。留学経験、我々が「トビタテ！留学JAPAN」をやっているのは、就活前に留活とあって、「しゅうかつ」というのは、死ぬ前の活動ではなくて就職活動なのですけれども、死ぬ前に行ったほうがいいと思います。これからは第二の人生の後。ただ、そういう就活前に留活というので、留学経験がこれから仕事でも生きてくるのだよと、それは、日本の経済構造を考えても、いろいろな分野でいろいろな規模の企業、どんな企業でもやはり海外との関係なしには業務できないという時代です。

従って、例えば工業高校においても英語教育はやはり大事なのだと。その英語教育も、確かに細野先生がおっしゃるように、自分の持っているポキャブラリーでとにかく意思を伝えることができるということが大事です。そのためには、やはり英語で話をする機会をたくさんつくらなければいけないと思います。そういう機会はだんだん増えてきていますし、これは学校教育で意図的につくってやるものだと思っています。

三人の話をまとめてということですが、別に私がまとめる立場ではないので、先生のほうがまとめやすいかと思っています。

私が思いましたのは、まず、馬場先生のお話を伺っていて、創価大学の取り組みに非常に先進的なものを感じましたし、理想の高さというのも感じました。特に資料を拝見していたときに「世界市民教育」という言葉があって、ああ、いいなと思ったのです。今、グローバル人材とか、グローバルに活躍できる人間、生徒がグローバルリーダーとか、グローバル何とかというふうに教育のことを語ることが多いです。

多義的な言葉で、特に2つの意味があるなと思っています。1つは、グローバルなビジネスの世界で生き残っていける、勝ち抜いていける力。英語で言えば、コンペティティブネス、競争力、こういったものを持っている人材を育てなければ日本の経済は立ち行かないと、そういう議論です。

私は「トビタテ！留学JAPAN」で、企業にお金を下さいと言って回っているのですが、ある企業は、もう日本の若者には期待していない、我々が海外に事業展開していて、海外でリクルートしているから、それで十分ですよ、グローバル人材は、海外のほうにいるのだから、日本の学生にそれを期待していない、というふうなことを言われてガクンと来たことがあるのです。しかし、日本を目指した事業展開をするのであれば、やはり日本人でグローバルに活躍できる、そういった人材を確保する必要があるのではないですか、という話をしてきたのです。

そういうグローバルに競争力を持つ人材を育成する、これは、成長戦略とか産業競争力だとか、そういう議論をするときにはこういう文脈で語られることが多いわけです。一方、グローバルな人間といったときには、世界市民的な視点というものが重要です。そういった視点からアプローチして、民の側で参加するという学生がいらっしやると思います。

あまり世の中に知られていないのですが、去年「ESD世界大会」というのがあったのです。岡山と名古屋で開催したのですが、名古屋のほうの本番でした。このESDというのは、Education for Sustainable Developmentということです。国連でSDGsというのが今回決まりましたけれども、それは、Sustainable Development Goals (SDGs) といいます。そのSustainable Developmentに向けてどういう教育が必要かということを考えていこうというのがEducation for Sustainable Developmentです。ESD (Education for Sustainable Development) の10年というのがあって、DESD というのは、Decade of Education for Sustainable Developmentです。このDESDというのは、これは日本が国連で提唱して始まったもので、2005年から始まりまして、2014年が最終年でした。そのリーディング国際機関がユネスコだというふうになっていて、そのユネスコと日本が協力して、昨年ESD世界会議というのをやったわけです。

このEducation for Sustainable Developmentというのは、地球規模で国境を超えて協力し合わなければ解決できない問題がたくさんあるではないか、それがたくさん出てきているではないかということで、その最たるものが気候変動の問題、その中でもエネルギーの問題、食糧の問題、人権の問題、国際紛争、テロリズム、いろいろあるのです。そういう国境を超えて教育していかなければならないような課題について学ぼう、それをどうやって解決したらいいかを考える、こういう教育です。これがEducation for Sustainable Developmentです。

今年、私は、韓国の仁川でありました世界教育フォーラムというのに参加してきましたのですが、そこでは2015年から先の世界の教育の課題は何かとよく聞いたのですが、そのESDと並んで出てきた言葉がGCEDというものです。このGCEDというのは、Global Citizenship Educationです。GCはGlobal Citizenship、EDはEducationです。その世界市民教育が、まさに創価大学のこの資料に書いてあるわけです。

このGlobal Citizenship EducationとESDというのはかなり重なっています。概念としては、非常に分けにくいぐらい重なっておりますけれども、どちらかというと、ESDというのは、実現すべき社会、地球社会に向けてのゴールを見据えた、そういう言葉で、世界市民教育、Global Citizenship Educationのほうは、そのために国境を超えて連携・連帯していこうと、そういう意味合いを持つ言葉ではないかと思えます。

ゴールを示すものか、プロセスを示すものか、いずれにしても、一体となっていると思っていて、最近では、ESD&GCEDと、並べて語るが増えています。

そういう観点での教育も同じだなというふうに思っていました。これは、両方と連携するので、コンペティティブでなくて、ただ世界平和を考えているだけでは仕方がない、しかし一方で、単に競争に勝つだけで、どんどん強くなるだけで、その強さを世の中のために使わないことも問題があるということで、両方がなければ、と思います。

昔、『野性の証明』だったでしょうか。「タフでなければ生きていけない、しかし、優しくなければ生きていく資格がない」と。これは、レイモンド・チャンドラーという人が書いた探偵小説のフィリップ・マーロウという主人公の私立探偵が吐く言葉なのですけれども、そういう意味で、グローバルな人材というのは、グローバルな意味で、気は優しくて力持ちということで、力持ちで気は優しいということで、これは桃太郎だとか金太郎だとか、金太郎でしょうか、そういう人材のことなのではないかなと思った次第でございます。

これからの日本の社会を考えた場合に、留学政策というのは、インバウンドもアウトバウンドも非常に大事だと思っています。アウトバウンド、留学させるということについては、今申し上げたようなグローバル人材に接していくというのは非常に大事だと思いますが、留学生に来てもらうというのはもっと大事だと思っています。なぜかといえば、日本の若者がどんどん減っているからなのですけれども、これは、非常に短絡的に言えば、大学の生き残りのために必要ですね。しかし、これは日本の社会の生き残りのために必要だと思います。

先ほどの馬場先生のお話の中にも、国内での就職希望者が就労ビザを取りにくいという話がありました。こうしたものをもっと容易にしていかなければいけないですし、日本は移民政策は取っておりませんが、「新・三本の矢」で、希望出生率1.8を実現するといっています、今現在1.42です。1.42がもし仮に続いていくとすると、今生まれている子供が100万人をちょっと切って、100万人の子供のうちの50万人の女性が産む子供の数が、その1.4倍としたら35万人。次の世代に生まれる子供は、35万人いないわけです。その35万人がさらに1.4だとすると、ちょっと難しい計算なので、私には分からないのですけれども、20万人ぐらいになると思います。その次の世代は14万人になるわけですね。そんな感じで、日本人の数はどんどん減ってしまいます。何世代かたつうちに、出生率1.4が続いていくと、あっという間に日本民族は絶滅すると。23世紀までに日本民族がもつかどうか、危ういと思います。

だから、質の高い人たちに日本に来てもらって日本に定着してもらおうということは、ぜひとも必要だと思います。そういう意味での留学制度、呼び込むというのが大事で、その人たちが日本の経済の担い手となっていくだろうと。そういう日本に留学生を呼び込んで、そこで定着してもらおうための仕掛けをどうやってつくっていくかというのが、今後、非常に大きな課題になっていくだろうと思っていて、これは、日本の社会、日本という国、日本という社会のサステナビリティの問題だと思っています。

そういった意味で、24時間眠らないキャンパスができると、その拠点になるのかなと。私は、立川にこれだけの土地があるのだったら、国立競技場だってここに作ればよく、ちょっと今思い返したところで、実はスポーツも2020年に向けてラグビーとオリンピック・パラリンピックが立て続けにあるのです。代々木の国立競技場ではラグビーワールドカップができなくなりましたから、日産スタジアムと味の素スタジアムがメインの役割を負うことになりますので、ぜひ味の素スタジアムに頑張ってくださいと思います。

だから、本当は立川につくっておけばよかったのかなと。だから、東京オリンピックではなくて多摩オリンピックだと。多摩ワールドカップ、多摩オリンピックというのはいいだろうなと今思っているのですけれども、スポーツも実は成長産業なのです。今、「新・三本の矢」は600兆円という途方もない目標を掲げていますけれども、その実現の手だては、誰も全く考えてないのです。

スポーツGDPという概念がございまして、スポーツGDPというのは、今10兆円から20兆円の間ぐらいだと思っているのですけれども、これを倍増すると。例えば15兆円だとすると、それを30兆円にするということ、その600兆円を実現する一助にしたいなどということは今少し考え始めています。

せっかくここまで話がつながりますので、スポーツの世界は、もうどんどん国際化しているわけです。日本のラグビーが南アに勝てたのは、国際化したスポーツのチームをつくったからです。こういう意味でも国際化は不可避であると。こういう顔をした人たちが日本人だという概念を捨てなければなりません。そういう時代になっているだろうということです。

栗田 ありがとうございます。4人の方にお話しいただきました。これまでのお話に関連して、フロアの皆さんから、この方にこのことをお尋ねしたい、ということがございましたら手を挙げていただきたいのですけれども、いかがでございましょうか。

どうぞ、お願いいたします。ご所属とお名前を最初におっしゃってください。

フロア 創価大学の宮崎と申します。私、広尾に住んでいるものですから。でも、買い物は立川に来ています。

先生、「眠らないまち」といっても、どこかで眠らなければいけないのですけれども、社長もいらっしゃいますが、住宅も含めたスマートシティという言葉で考えた上での先生の方からということでもよろしいでしょうか。その辺をもう少し詳しくお聞きしてみたいなと。うちの学生も含めて、立川はこんな未来になる可能性があるよ、という話ができればいいなと思っております。

細野 はい。ありがとうございます。私の持論なのですけれども、多摩の扇のちょうどこの付け根のところですよ。この付け根の位置に立川があるのです。ですから地政学的に言うと「立川がこける、多摩全体がこけます」。それぐらいの重要地点ですね。ですから、多摩で魅力をつくるには、まず初めに立川の魅力づくりをしなければいけないと。その理由は、交通の多摩地域トップの結節点だということです。

今の学生というのは、学校で勉強するばかりでなくて、親御さんがそんなに仕送りができなくなりましたから、アルバイトの掛け持ちなども必要なわけですね。そうすると、遠いところにいたら、そういうアルバイトの掛け持ちなどはできないですね。そうすると、交通の便がとても大事です。しかも勉強も一生懸命にしなければいけない。先ほどの話ではないのですけれども、国際的な競争力もつけていかなければいけないと。

そうしますと、多摩の大学の魅力づくりというのは、どんな学生も、どこの大学の学生も、あるいは学生でなくても、市民の人でも、みんながわいわい集まり勉強するような、そういうキャ

ンパスがあれば、取りあえずそこで知の交流ができるわけです。それがここでつukれないかなあと。先ほどの基調講演で前川さんが、何も18歳から22歳が大学で学ぶのではないよと、人生、一生かもしれないと。これはもうアメリカなどがそうですね。大学には社会人、社会を経験している人はいっぱいいます。とくに大学院などは。

そんな形で学び直しができるようなところ、あるいは大学など出ていなくても勉強している人がキャンパスにはいっぱいいるわけです。例えばフリースクールなどはそうなのです。要するに、普通の高校は行かないのだけれども、通信制の大学、いろいろなことをやっているような、そういう人たちもここで学び直ししましょうよと。そういう人たちの個性が、それがみんな集まり、化学反応を起こすような、そういう一つの空間がつくれたらなど。

しかも、そこは初めから日本だと思わなくて、しょっちゅういろいろな言語が飛び交う、あるいはいろいろな知の結晶である知識や情報が、どんどん世界から送られてくる、こちらも送る、理系から文系から交流がそれを支える、そんなことができたらなど。

もう一つは、立川のいいところは、あそこに国立法人の研究所がいっぱいあるわけです。文系・理系、両方。あのリソースを使わない手はありません。そんなことを考えると、今日、私が立飛の社長さんをお迎えしたという理由が、大体分かってきたと思うのです。土地があります。お金は、ちょっと余計に集めなければいけないけれども、ということですよ。全然実現できないことはない。多摩未来奨学金だってそうです。みんな、あれと同じ理想と志で実践するのだったらできるはずですよ。そして皆さんに大いに協力していただきたいと思っています。

やはり今、夢が一番大事なのではないかな。それをどういう形で実現するか。我々大人が見せてあげなければ、失われた20年を過ぎてきた若者の心に届きませんよ。だから留学よりも就活だ、という話になるのです。大いに夢を語りながらそれを実現させて、「子供たちは信頼してついてこい」と。これができたらどうかと思うのです。社長さん、いかがでしょうか。

栗田 村山さん、細野さんのお話についていけるのかお伺いしたいところですが、いかがですか

村山 実は、先ほども申しましたように、土地を約100万㎡所有しています。私は、社内でも社員に対しても、この土地を「社会資本財」という言い方をしています。これは確かに我々の名義になっているが、東京で一事業者が一団地でこれだけ所有している会社は他にないそうです。だから、我々には社会的責任があるのだと。今般、地域の地域活性化のために当社と三井不動産(株)さんとの共同事業として大型商業施設「ららぽーと立川立飛」を誘致しました。何事も10年ぐらい大丈夫そうであれば積極的に投資していきたいと私は思っています。また、非常に地域を大事にした店づくりをするのが三井不動産(株)さんですから。

多摩に、特に立川にないものとしては、芸術、文化、スポーツだと常々思っています。以前から当社が主体的に関わって、地域の方を巻き込んで何かスポーツをやりたいなど。アメリカでは、必ず気の利いたまちにはスポーツがありますから。先ほどもちょっと言いましたが、なぜ若い方が多摩を目指さないのか。やはり、今のところ多摩には魅力がないのですね。ただ、これからは違います。従来当社にはいろいろな事情があって動けなかったのですが、数年前から我々は積極的に動き始めました。今年2015年に大型商業施設を誘致しましたので、5年ごとぐらいには少し

インパクトあるものを立ち上げていきたいなと、そんなふうに思っています。

今、若い方々が、立川に集まって来ています。移ろいやすい彼らの気持ちが離れないうちに次の案件といますか、次は芸術、文化、スポーツだなと。これらは、事業性が本当に厳しいのです。行政側の方には、例えば芸術、文化はどんなものをお考えでしょうかと、そんなお話をしたこともあります。スポーツ関係は、2020年の東京オリンピック・パラリンピックに向けてぜひとも実現させたいなと。今、「簡易アリーナ」の提案がありまして、3週間で、なんと3,000人収容のバスケットコートを含む施設ができてしまうとか、そんなことも含めていろいろ考えております。それから常々思っていることではありますが、100万㎡、最終的にはエンドレスなまちづくりに当然なると思いますが、立川がこれからものすごく早く発展すれば、20年ぐらいで当社敷地内も粗々の形になるのかなと。今は30年ぐらい先を見て、しっかり責任を果たしていきたいなと、そんなふうに思っています。

その中に細野先生のプランが入るかどうかは微妙でありまして、先ほども言いましたようにMBOをやりましたので、MBOローンが結構な額残っております。更に今回の商業施設は、ほとんど銀行借入でやったものですから、ご協力をしたいのはやまやまではありますが、その辺もご理解頂きたいと思っています。ただ、本当にグローバルな人材を育てるのが我々大人の責任でもあるなとは思っています。よろしいでしょうか、先生。

細野 今、立川に国立音大があるのですね。立川にあるのですが、国立音大なのです。実は、国立音大、明星大学、帝京大学、中央大学の学生たちに、立川にどういう魅力が欲しいかというアンケートを採りまして、社会人にも採って、約2,000人のサンプルを採っているので、その分析がまとまりましたら、いろいろ公表したいとは思っています。

その中に、やはり集まる場所があまりにも少ないというのです。夜寝ないでおまえたち、集まるかと、そこまでは聞いていませんけれども、そんなことを考えると、勉強したり、遊んだり、ディスカッションしたり、あるいはインキュベーション、新しいビジネスを起こすためのわいわいがやがや、そういう空間を提供できる施設ができるといいなという気がしますね。そういう点では、おまえたち、眠るなど。眠ると立川市に怒られるからと、そんなことを、冗談ですけども。

あともう一つは、短期でいらっしゃる先生方のコンドミニウムというのが多摩には不足しているのです。ほとんどの大学さんにはないのですね。そういう公共財的なものを自分で持てたらいいなというようなことも考えています。

そういう点では、文科省さんの補助金をとてあてにしているわけでございまして、今日おいでいただいたというのはそういうところもあります。

栗田 ありがとうございます。パネリストのメンバーの選考にはそういう思惑が入っているということですか。ありがとうございます。

先ほど馬場先生のお話で、前川審議官も指摘されました、世界市民を育てるためのグローバルな展開のところをもう少し補足していただくことは可能ですか。

馬場 本学の教育目標が当初から創造的人間という、そういう目標を掲げていまして、社会で必要な価値を還元できるように、簡単に言うと、社会貢献ができる人材をつくるというのが開学以来の教育目標としてきました。こういうグローバルな時代にあつて、それをグローバルなステージ、世界に出ても、日本国内、それぞれの社会において、社会で価値を還元できる、そういう人材をつくるということが世界市民だという目標を立てております。

どの大学でも多分今、世界市民ということで、そういう目標を立てる大学はたくさんあると思うのです。

本学の考える世界市民というのは、先ほど審議官が言われた競争性というのも当然必要なのでしょうけれども、その上で、同じ人間ですから、やはり人間の共通基盤がしっかり理解できて、多様な文化の中で共に仕事ができる、また何かプロジェクトを互いに協力して、お互いのいいところを引き出せるような人材の育成を目指しております。

そういう意味では、世界市民を育成する条件としては、知恵だとか勇気だとか、または共感性といったようなものをどうやって大学教育の中で実践していくかということになると思っております。

2010年にグローバル・シチズンシップ・プログラム（G C P）ということで、これは、学部横断で毎年30名ぐらいの学生を選抜して、英語の教育をしたり、社会問題についてのチュートリアルでプロジェクトを研究させたり、また、フィリピンの研修で、実際の問題について行く前に事前学習をして、それで現地に行って、現地の学生や教員と調査した上で発表、ディスカッションをするというようなことを通じて、実際にそういうところに行って勉強することによって、机上の学問だけでは学び得ない多くのことを学生は学ぶことができます。

そのプログラムからも海外の大学に留学に行ったり、いろいろな学生ができてきております。八王子のキャンパスにより多くの留学生が来ることによって、当然、大学の授業だけではなくて、寮、住居と一緒に住んだりすることによって、多様な文化の中で自分のアイデンティティーだとか、ある意味では、自分とは何かとか、日本人とは何かということを考えながら、世界の場で活躍できる、そういう人材を育成したいと考えています。

栗田 ありがとうございます。では、フロアのほうからお願いいたします。

フロア 法政大学の新田といいます。法政大学もスーパーグローバル計画のほうで採択されまして、今5コースでそれはやっていて、多摩にも2018年から1コースつくということで、これが採択されてから、うちの教員なども大変だということで、今はそれを検討している真っ最中です。

何となくイメージとしては、留学生を呼んできて、英語で授業をして、寮もつくって一緒に住まわせれば、みたいな、そういうイメージが実際に近いと思うのですが、実際によく考えてみますと、例えば日本人の学生とか、あるいはいろいろな文化的な背景を持っている、海外から来ている学生をどういう形で、出るときにはどういうふうになっているかということをお考えところが、今一番頭を悩ますといたしますか、考えているところです。

特に、これが成功するかどうかというのは、留学生もそうなのですが、私は、日本国内の学生がこれによってどのような刺激を受けて、どういう形で目指していくのかということがポイント

ではないかと考えています。グローバルに展開されている企業さんなどから話を聞きますと、やはり今の学生に足りないのは、一にも二にも前に踏み出す力がない、思い切ってやるという、多少無謀でもやる、踏み出すということがどうしても一歩出ないと。

学生のほうは、意識として、やはり自分は英語ができないからな、というのがあって、英語ができると、自分は友達ともコミュニケーションが取れるし、英語も留学してできるから、自分は今もうグローバルなのだと思うけれども、企業のほうから見たら、英語が少々しゃべれるというのは、それだけではグローバルなビジネスで全然やっていけないと。だから、やはり学生時代に英語はあるけれども、前に踏み出す力が大事だ、ということをごの企業さんも言われています。

あとは、やはりチームで働けるかどうか、それから、考え抜く力というのが大事だということで、今言った3つのポイントと、異文化対応能力というのも身に付けさせようということで、今うちはそういうプログラムを考えているのです。

そこで、今日は文科省からも来られていて、一番の問題は、日本人学生を呼ぶときに、今うちは9月、秋入学というのでスタートしますから、そうすると、いわゆるギャップタームとかギャップイヤーというのが生じるわけで、これは文部省のほうも検討しているようで、各自対応、ギャップイヤーを活用する。これは発想が4月入学・4月卒業は動かさないという前提があって、9月入学も検討されたことはあるのですが、まあ4月からということで、間が空いているところを何とか埋めましょうという発想で、これは、18、19ぐらいの学生にとっては大変な時間的損失ではないかというふうにちょっと思うところがあります。

それから、これは、企業さんのほうの就職、採用活動というのは、どうしても4月から入社というところに集中していますと、やはり半年遅れてしまうわけです。というところもあって、就職できないのだったら、ではノーマルなコースがいいということでこのプログラムはこけてしまうので、企業さんのほうでも多様な才能を、というのは中でもうたわわてはいるので、やはりグローバルに展開していく上では、そこのところは多様性を持つようにと。これは文科省1省だけではとてもそういう採用活動はコントロールできないと思いますけれども、そこのところがあります。

あとは初等中等教育のところでは4月入学を切り替えるというのは、多分、一般の国民のみんなが、やはり桜とかそういうイメージと結び付いていますから、多分、猛反対に遭うと思いますけれども、例えば大学の入学を9月からにするとしても、今は4年間在学しなければいけないというところを単独的に運用して、8セメスターのものを7セメスター、プラス、ギャップタームのところで組み合わせて卒業できるというふうな仕組みをつくるとか、そういったところで、ギャップイヤーのところの一つ、日本人にとっては非常に大きなネックになると。下手をすると、5年間大学に通うということになりますから、そこのところは一つポイントになるかなというふうに思います。

もう一つは、これもどこの大学さんも一番苦労されていると思うのですが、留学生を呼び込むというのは、今、点で呼び込む、リクルーティングしておりますね。うちであれば、担当職員と担当の理事と教員が各地に行きまして、現地のいろいろなエージェントなども使いながら、いろいろな高校を回ったりして、何とかうちにきませんか、みたいなことをやっている、この前、明治大学さんが来たとか、この前、どこどこ大学さんが来たということで、全部点でやって

いるのですね。

法政大学は、日本の中では、「法政です」と言って、「どちら様ですか」ということはないわけですけれども、海外に行くとなると全く無名でして、法政大学を全く聞いたことがないと。聞いたことがあるのは東大とか、立命館は15年ぐらいやっていますので、立命館のアジア対応、立命館というのは各地である程度知名度があるのですけれども、ほかは一からやっているところです。ここはやはり、旅行などで観光客を呼び込んだように、やはり日本が持っているジャパンプランドというのがありますから、それを教育面でも面でやっていくとか、国立大学も私立大学も、あるいは海外に関係ない大学でも国際化というのを進めていますから、そのところはやはり面でやっていくというのが、宣伝という面でもこれからは非常に必要ではないかと、そんなふうに思いました。

先ほど仁川の話も出ましたが、韓国は、国家事業で仁川にグローバルキャンパスという、とてつもないものをつくって、先ほどの「24時間眠らないまち」みたいな、ああいう写真の大学はもうできています。日本からは東大が参加していますけれども、世界中の大学を集めまして、韓国の留学生もそこで学ばせて、全部英語でやって、それぞれアメリカなりイギリスなり、参加している大学に留学させるというプログラムを打ち出しています。

日本は日本式の、テナントをいっぱい呼んできてショッピングセンターをつくる、みたいな感じではないものをつくろうというふうにはうちは考えていて、その上で、1大学でリクルーティングとか、いろいろな学生を集めているというのは、非常に非効率だなというふうに思うところがあります。

それから、ちょっとこれは感想なのですが、東京にどんどん学生が来るのを止めようという話がありましたけれども、ここにいらっしゃる大学さんは、皆同じ実感を持たれていると思います。今、地方から東京になかなか出せない。経済的な理由が一番大きいのですけれども、ということで、法政は、ほとんど全国すべての県から学生が来ていたのですけれども、最近ここ数年は、空白県がかなり出ています。

特に四国、中国地方、九州、ここからの学生が本当に減っています。地方などに行きますと、高校の先生などが、この子は勉強がすごくできて、早慶でも受かるのだけれども、兄弟もたくさんいるし、ちょっと出せない、だから地元の国立大学に行く、だから、ちょっと無理なのです、という話をかなり聞きます。

あと、北海道からはすごく増えているのですが、北海道の場合は、学生に聞きますと、北海道で大学に行っていたら就職がない、やはりこれは無理をしてでも東京に、ということで、この学生は、週に7日間びっしりアルバイトをやって、何とかやっているのです。やはり東京の首都圏大学は、事実上、首都圏の学生の大学になりつつあって、もう7割ぐらいは十分首都圏から通っているということになっています。ですから、ぜひ地方創生というか、これは頑張っていたかかないと、ますます東京に送れないということになって、東京の大学が、首都圏で学生を取り合うみたいな形の構造になって、東京の大学も厳しくなっていくということがあるので、地方をちょっと豊かにしていただけると、東京の大学も多様性が上がっていくのかなということを実感しています。

栗田 ありがとうございます。秋入学とギャップタームのことと、あと、留学生の呼び込み方、面的な呼び込み方ができないだろうかというようなこと、最後、首都圏と地方の関係のことをおっしゃいましたが、このあたりはどうでしょうか。前川審議官にコメントをお願いします。

前川 秋入学は、学校教育法施行規則というのが、学年の始期は4月とする、と入っているのです。別に学年の始期など学校ごとに決めればいいではないかと思うのですが、これは、正規の学校、一条学校ではない、専修学校だと、学校が決めるとなっています。学校ごとに決めれば、大学ごとに決めればいい問題だと思いますし、すべてを秋入学にするという大学があつていいと思いますけれども、小学校から高校までを秋入学にするというのは、これを本当にやろうとすると大変なのです。

就学義務ということが学校教育法によって定まっています、4月1日の時点で6歳の子供は小学校に入学させなさい、といわれています。その子が15歳になった3月31日まで義務教育を受けさせなければならないという、これは就学義務というので、小学校・中学校に通わせなさい、となっているわけです。それが今でも100万人ちょっと、毎年新しく就学・入学がかかってくるのが、その4月1日にあるわけです。

これを仮に秋入学に変えるとすると、1年に1カ月ずつ延ばしていくということで、例えば、4月入学を9月入学に変えるためには、今年の1年生は4月から入ります。来年の1年生は5月から入ります。その次の年の1年生は6月から入ります。というような形で、1カ月ずつ延ばしていくような方法を採用、あるいは2週間ずつ延ばしていくとか、もっと小刻みにやっていくという方法もあるかもしれませんが、そうやって入学する子供の数をあまりぶれないようにしながら、これは一遍にやってしまうと何が起こるかということ、ある1つの学年だけ4・5・6・7・8ですから、17カ月分の子供が入ってきます。その次からは12カ月分と、この学年だけ17カ月分の子供が入学していくという状態が起こるということで、それを防ぐために、13カ月分ずつ5回に分けてやるか、12.5カ月分ずつ10回に分けるとか、そういうことをやらないと、4月入学を9月入学に変えるということとはできないということがあります。

そういうことがあつて、今確かに小学校・中学校と、キャパシティーがだんだん余ってきていますから、チャンスといえば、チャンスかもしれません。子供の数が増えているときには絶対でできなかった話です。一時的にわっと増えることが起きてしまうということです。

そこら辺は、例えば、動かしつつやるということとはできるかもしれませんが、いずれにしても、とにかく今は国民的な雰囲気として、4月入学を9月入学に変えるべきだという議論は、初等中等教育にはないのです。そうすると、高等学校と大学との接続のところだけでその問題が生じるということであつて、それでギャップタームということになってしまうわけです。

ただし、今現在、高校2年生から大学に入れるという道は既に開かれています。ただ、それを利用している大学はまだ非常に少ないです。ですから、高校2年生で入れるわけですから、高校2年生だと合格すれば入れるわけなので、そういうので入学者選抜をするということは可能なわけです。ただ、それは特定の分野で一定の優れた才能を持っているということがあります。

ただ問題は、高校2年生から大学に入った場合に高校卒資格が得られないようになっています。それで、今考えていますのは、高校2年生で大学に入って、それから一定の単位を取ったら、そ

れを高校の単位と見なして高卒の資格を与える、大学で勉強した成果を、あと1年高校で勉強したものと見なして高卒の資格を与えるということを検討しています。

また、大学を3年で終えて大学院に進む道は、もう既に開かれているわけなのですが、こういう修業年限については、高・大・大学院については、かなり弾力化してきていますので、これをうまく使えば、高校までは4月入学、3月卒業だけれども、大学から9月入学ということは、ある程度はできるだろうなと。ただ、全面的にはできないわけですね。そこは、全的にやろうとすると、就学義務の係る規定を4月1日から9月1日に直して、9月1日の時点で6歳の子供が入るようにすると、こういう規定に書き直さなければ駄目という話になってくるのです。だから、なかなか初等中等教育の秋入学というのは簡単にはいきません。

それから、留学生のリクルートのための横断的な仕掛けというのは、先ほど馬場先生もおっしゃいましたとおり、JASSOは4カ国しかないという話なので、これは、どんどん広げていって、いわば、日本国内の大学の共同利用的な形の拠点をつくっていくということが必要だろうなと思います。

ただ、JASSOはJASSOでやる必要があると思いますけれども、ある国に最初に行った大学にほかの大学が乗っていくという方法もあるのではないかと思います。そういう形で、拠点をまずつくった大学に、ほかの大学が加わっていくという形でつくっていくということもありかなと、そんな気もいたします。いずれにしても、そういう拠点づくりを、実は精神的に必要ななと思っています。

それから今、大変なことを教えていただきまして、法政大学も関東の大学になったよ、という話、そういう点も確かにあるだろうなというふうに思います。これは、高等教育を受けるのにお金がかかるという問題と、それから、地元志向が強まっているということと両方あるのだろうと思うのですが、高等教育にお金がかかるということについては、これは何とかしなければいけないとは思っています。

高等教育を受けるために必要な家計負担が、他の先進国に比べて日本はあまりにも高いのです。逆に言うと、公費負担が少ないということなのですから、その公費負担を増やしていくということが必要だなと考えています。

そのために、これは奨学金を充実させるということで、特に給付型奨学金ができれば本当はいいのですが、給付型奨学金に代わるものとして今考えているのは所得連動返還型で、貸与しているのだけれども、返すときに所得に連動して返していくと。

例えば年収300万円に達するまでは猶予しますと。300万円に達したら、一定額を少しでいいから返してくれと。500万になったら、もう少し大きい額を返してくれと。1,000万円を超えたらどんと返してくれと。そんな感じで、出世払い型奨学金といっていますけれども、出世払いで返してくださいと。一生ニートだったら、仕方がないから返さなくていいですと。そういう形です。そういう所得連動返還型奨学金というのを導入するというのを今検討してまして、これは、マイナンバーと組み合わせれば実現できるのではないかと考えています。

ただ、所得連動返還型というのは、要するに、正式に焦げ付きを認めるということなので、焦げ付き部を相当見積もらなければなりません。そこに公費を投入しなければなりません。だから、これを導入するにしても一定の財源が必要になってくるのですけれども、その財源をどこか

ら持ってくるか、ということがあります。私の個人的な考えでは、所得税の控除制度をなくしたらいいのではないかと。特定扶養控除というのは、19歳でも21歳の学生でも所得のうちから65万円を差し引いて課税していくということなのですが、控除制度というのは、所得の多い人が多く恩恵を被る制度ですから、所得税の税率が20%の人は、65万円の控除があれば、25万円ぐらいの税金をまけてもらっているわけです。それに対して、所得税10%の人だったら、65万円の控除で6万5,000円の税金をまけてもらっているわけだと。課税所得、非課税の部分、課税最低限から下のレベルで暮らしている、例えば母子家庭の子供たちは、恩恵がないわけですね。所得税が払えないわけですから、払えない家庭では所得税の控除というのは意味がないわけです。

ですから、控除制度というのは、教育費負担の軽減のためにつくっているのだと文科省は言っているわけですがけれども、これは、高所得層により手厚く教育費負担軽減をしていて、低所得層には軽減が少ない、あるいはない、そういう制度なので、こういった奨学金で教育費負担を軽減していく、特に中・低所得層の教育費負担を軽減するということを考える場合には、こういった控除制度を直して、高所得層からやはり税負担をしてもらうと。その財源で低所得層・中所得層の教育費負担の軽減をしてもらうということです。

これは控除から給付へ、という一つのポリシーとして、実は民主党政権のときに民主党はやってたかもしれません。やはり、これは必要なのではないかと私は思っていて、これは、今は自民党・公明党政権でありますけれども、その中でも実現できるのではないかなと実は思っております。

それで、このアベノミクス「新・三本の矢」の二本目が、希望出生率1.8の実現となっていて、そのためには子育て・教育の費用を負担軽減するのだとはっきりいってしまっていて、そのためには奨学金の充実が必要だともいっているわけですね。しかし、その財源をどこから持ってくるのだということは誰も答えられないと。ですから、そこは、今申し上げたような税制を見直しも必要なのではないかなと思っています。こういったことをしながら、高等教育に必要な家計負担を減らしていく、母子家庭でも、あるいは児童養護施設出身者でも、ちゃんと意欲と能力があれば、大学に行って勉強できるという状況をつくっていかねばいけないと思っています。

栗田 ありがとうございます。フロアからかなり突っ込んだご質問もいただきまして、今、前川先生に丁寧に答えていただきました。ありがとうございます。

ということで、もう時間がまいりまして、ポイントを少しまとめようかと思ったのですが、次の全体会でもまとめなければいけませんので、そちらのほうで第1分科会のまとめをさせていただきたいと思います。

では、本日はどうもありがとうございました。パネリストの先生方、ありがとうございました。

司会 皆様、ありがとうございました。以上で第1分科会を終了いたします。

創価大学でのグローバル戦略の 内容と課題

創価大学 学長 馬場善久
2015年10月24日

《プレゼンテーションの流れ》

1. はじめに
・創価大学の紹介
2. スーパーグローバル大学
創成支援の取り組み
3. 今後の課題

創価大学の紹介

【基本情報】

○1971年4月 開学

○学生総数:7,973名
(2015年5月現在)

○8学部、4研究科、
2専門職大学院

○総面積:87万平方メートル
※東京ドーム約18個分の広さ!

【建学の精神】

○人間教育の最高学府たれ

○新しき大文化建設の揺籃たれ

○人類の平和を守るフォートレス(要塞)たれ



モスクワ大学と交流40周年

創価大学



4

グアナファト大学と交流25周年



5

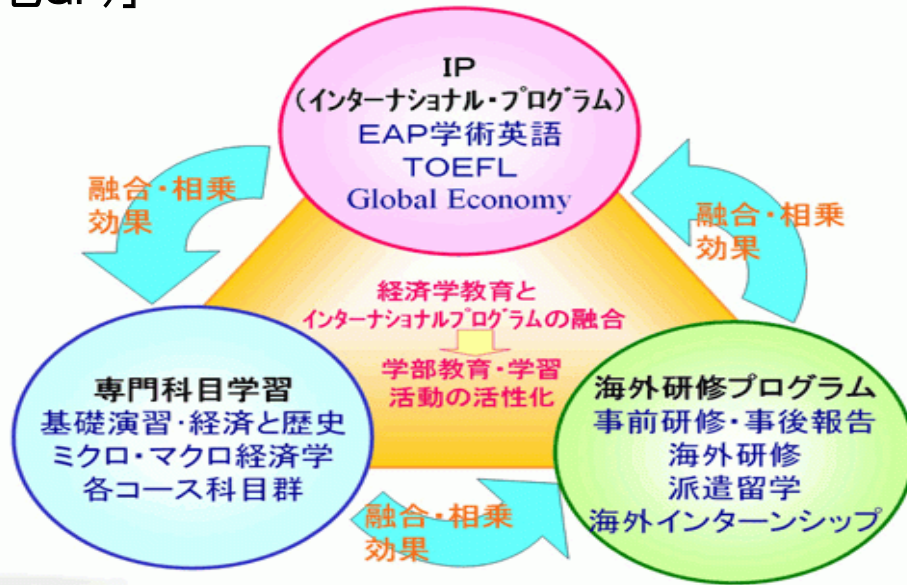
創価大学の国際交流

- 交流大学数: 48カ国・地域、162大学 (2015年7月現在)
- 創価大学に学ぶ留学生数: 42カ国・地域、346名 (2015年10月現在)
- 年間海外留学体験者数: 926名 (学士課程在籍者・2014年度実績)

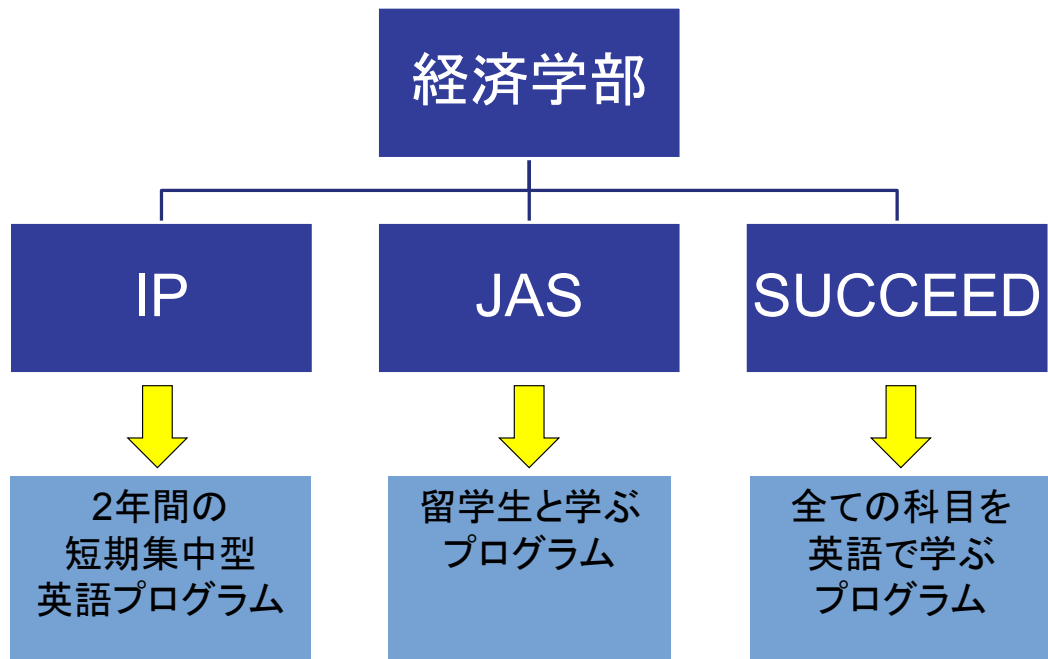


グローバル化時代の経済学教育

文部科学省・平成19年度「特色ある大学教育支援プログラム (特色GP)」



経済学部



Get Global, Be Bold

人間教育の世界的拠点の構築

～平和と持続可能な繁栄を先導する「世界市民」教育プログラム～



人間教育の世界的拠点の構築

国際社会を創造的に切り開く「知力」と「人間力」を兼ね備えた「創造的世界市民」の輩出

01 Global Mobility <ul style="list-style-type: none"> 外国人留学生を全学生の約15%に拡大 外国人留学生への奨学金制度の拡大 日本人学生のほぼ全員が海外体験 	02 Global Learning <ul style="list-style-type: none"> 全学部*にEnglish Trackを設置 (2018) 英語による授業科目の拡大 DDプログラムの展開 (3学部) <small>*看護学部を除く</small>
03 Global Administration <ul style="list-style-type: none"> 外国人や女性教職員の割合の増加 海外短期・長期FD研修プログラム実施 公募推薦入試において国際バカロレアスコアの活用 	04 Global Core <ul style="list-style-type: none"> グローバル化の推進を総合的に担う「グローバル・コア・センター」開設(2016) 大学院「平和・世界市民教育研究科」(仮称)を設置 (2018)

目標数値

<ul style="list-style-type: none"> 外国人留学生の受入 313人 3.8% (2013) ⇒ 1215人 14.5% (2023) 海外留学経験者数 (単位取得を伴う) 557人 6.9% (2013) ⇒ 1260人 16.7% (2023) 	<ul style="list-style-type: none"> 語学基準達成学生 653人 7.9%(2013) ⇒ 1500人 17.9%(2023) English Track 1コース(2013) ⇒ 10コース(2023) 英語による授業科目 112科目 3.3% (2013) ⇒ 464科目 10.0% (2023) 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人教員等 43.3%(2013) ⇒ 68.0%(2023) 外国人職員等 2.4%(2013) ⇒ 14.4%(2023)
---	--	---

本学の課題と要望



- 文書の英語化の問題—学内規定、法律、国の高等教育政策、etc.
- 留学生募集に関する問題
 - 海外での広報や留学生リクルート
 - EducationUSA—170カ国に400のセンター
 - JASSO—4カ国、国際交流基金—21カ国22拠点
 - 日本留学生試験一年2回
 - 奨学金制度の拡充
- 留学後のフォロー

Discover your potential

自分力の発見



創価大学



SMART Campus in TAMA

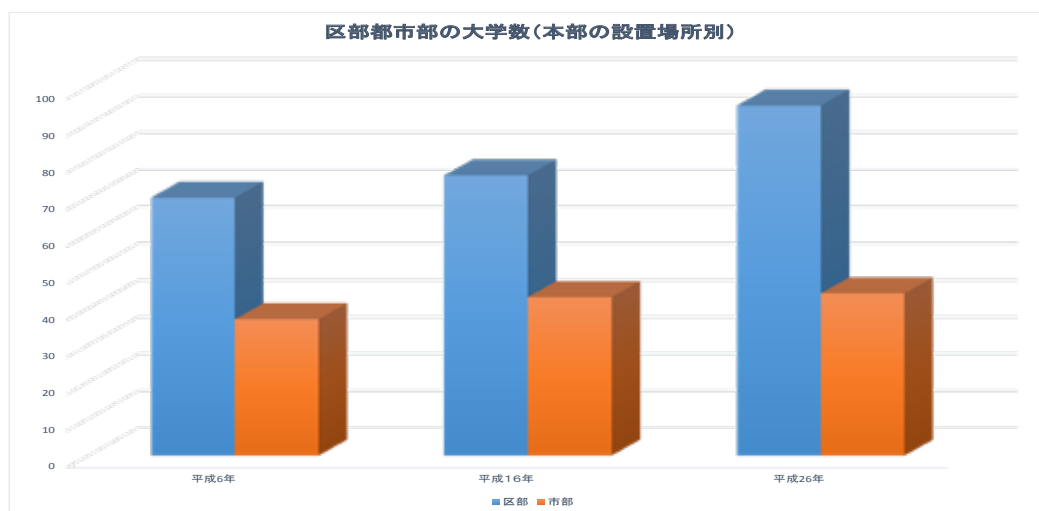
24時間眠らないアカデミックプレイス
グローバルな知の拠点



細野助博/15.10-24

1

大学は立地産業！



もっと魅力づくりを



Sophisticated **M**anifold of **A**rt , **R**eserch
and **T**eaching **C**ampus in **TAMA**

3

Concept

- Global
- Sleepless
- Fusion oriented
- Diversity oriented
- Attractive
- Dynamic
- Innovative

Beyond the borders



4

国境を越えろ！



5

24時間がキャンパス



6

文理融合、学際志向、組織の垣根を超えて



7

もっと多様性を



Beyond the Boundary

8

魅力的に、大胆に



Active

Sleepless

Connected

9

24時間眠らないキャンパス



新しいアイデア、新しいビジネス、
新しいスタイル
を創り出そう

SMART
Campus in
TAMA

10

第2分科会

「トップが望むキャリアデザイン」

コーディネーター

福田 喬氏 電気通信大学 学長

パネリスト

佐藤浩二氏 多摩信用金庫 会長

成瀬直人氏 株式会社いなげや 代表取締役社長

白井 努氏 京西テクノス株式会社 代表取締役社長

原田純子氏 株式会社メルヘン 代表取締役社長

堤 香苗氏 株式会社キャリア・ママ 代表取締役

第2分科会

「トップが望むキャリアデザイン」

コーディネーター	福田喬	電気通信大学 学長
パネリスト	佐藤浩二	多摩信用金庫 会長
	成瀬直人	株式会社いなげや 代表取締役社長
	白井努	京西テクノス株式会社 代表取締役社長
	原田純子	株式会社メルヘン 代表取締役社長
	堤香苗氏	株式会社キャリア・ママ 代表取締役
司会	長津昭	国立大学法人電気通信大学 研究推進課社会連携担当

司会 こんにちは。ただ今から、第2分科会「トップが望むキャリアデザイン」を開催いたします。司会を務めます、電気通信大学の長津と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

まず初めに、本日のコーディネーターとパネリストの方々を紹介したいと思います。コーディネーターをお願いしております、電気通信大学学長の福田喬さまです。

主な経歴を紹介いたします。福田学長は、1970年3月、京都大学大学院理学研究科地球物理学専攻修士課程を修了後、電気通信大学助手に採用され、その後、講師、助教授と昇任され、1999年7月に教授に昇任されました。その間、1988年3月、京都大学において理学博士の学位を取得されました。その後、評議員、学長補佐、技術部長、電気通信学部長、理事を歴任され、2014年4月、電気通信大学学長に就任され、現在に至っております。

次に、パネリストをお願いしております方々を紹介いたします。パネリストの方々は、この後、自己紹介をしていただくことになっておりますので、私のほうからはお名前だけ紹介させていただきます。

多摩信用金庫会長の佐藤浩二さま。株式会社いなげや社長の成瀬直人さま。京西テクノス株式会社社長の白井努さま。株式会社メルヘン社長の原田純子さま。株式会社キャリア・ママ代表取締役の堤香苗さま。

パワーポイントをご利用の際は、操作は事務局のほうで行いますので、ご指示をお願いしたいと思います。それでは、コーディネーターの福田学長、よろしくお願いいたします。

福田 では、この第2分科会では、今紹介がありましたように「トップが望むキャリアデザイン」という題目で、包括的な話も含めてディスカッションをしたいと思います。お話し頂く方々としてこの分科会では、表題にありますように、多摩地域でご活躍のトップ企業の責任者の社長、取締役等々の方々にお願いいただきました。その企業トップの視点からキャリアデザインというのはどうあるべきかが主題となると思いますが、まず、大学のキャリア教育をどのように考えておられるか、また、企業に入られた、または企業とつながりのある学生たちに対する能力開発シス

テムについてどのようにお考えかということ、そのあたりを少し特徴立った課題として取り上げながら、話を進めていきたいと思います。

それぞれの方々から、短時間ではありますが、ご意見をいただいた後、フロアからもご質問等をお受けしたいと思いますので、よろしく願いいたします。

まず初めに、「トップが望むキャリアデザイン」という題目の分科会を行なうに当たって、私の私見を少し述べさせていただきます。

ご存じのように、今年2015年は、国としては第4期の科学技術基本計画の最終年です。

来年2016年から5年間にわたって新しく第5期がスタートします。そのスタートに当たって、内閣府では、総合科学技術・イノベーション会議で、第5期の科学技術政策を今検討しています。

その取りまとめの中でよく出てくる言葉としては、今やこの世の中は、産業構造や技術分野を軽々と飛び越えて、付加価値が生み出されてくる時代であり、イノベーションの創造プロセスや経済社会の構造が日々大きく変わる、大変革の時代になろうとしているという文脈です。

これはとても理解できる視点ですが、問題は、その大変革の時代であるのに、日本は、例えばこれは総務省の統計結果ですが、2015年、今年度、いわゆる生産年齢人口は7,700万人弱で総人口の60%ちょっとです。そして今のままでは、15年後の2030年には、それが約900万人減って6,800万人になってしまいます。大変革という語を冠する重要な時期であるにも関わらず、労働人口がどんどん減っていくという大問題があります。

そこで、安倍内閣では、一億総活躍時代とか、それから、先ほどの前川さんのお話にあったように、雇用をどんどん増やしていこうという、そういう施策が取られようとしています。しかし、この生産年齢が減っていくだろうという予測が現実視されているわけで、そうすると、労働力不足、もう少し平たく言ってしまうえば、人手不足は避けられません。

そうすると、人手不足というものを補うには、人手という観点ではなく、今度は人材という観点で質的な位置づけをしなければいけない、そういうことが非常に重要になってくる時代であろうと私は思います。

その観点で、今度は高等教育、大学関連の話が必要になってくるかと思いますが、高等教育では、ご存じのように、2014年、昨年ですが、既に大学進学率が56.7%、58%近くになり、これは、ご存じのように、マーチン・トロウが分析しているように、ユニバーサル化の時代です。ユニバーサルそれ自体は、多くの人が高等教育を享受するというものであっていいことだと思うのですが、その享受する時代に即した品質保証がなされているかということが、文科省をはじめ、社会全体から問われていることであり、重要なことだと思っています。

今の56.7%という大学進学率との対比において、大学の収容力はどうなっているかというと、それは93%を超えていて、よくいわれているように全入時代となっています。であるからこそ、高等教育修了者の資質や能力の向上を図る必要がある。品質保証を確たるものとする必要があります、それをもって、先ほど言いました人手不足というのを、人材という観点で補えるようにしなければならないと考えます。

そして、人材という観点での労働力確保の表面事象は、いわゆる若い人たちの将来に向けたキャリアをつくり上げていく能力の高度化であると思います。そういう視点が、今回の「トップが望むキャリアデザイン」という題目での議論の中でありがたいなと思うわけでございます。

他にもいろいろと、グローバル化や、男女共同参画といった問題もありますが、それらも含めて、パネリストの方々にご意見をいただきたいと思います。どうかよろしくお願ひします。

それでは、まず多摩信用金庫の佐藤会長から、自己紹介を含めてお話をいただけますでしょうか。

佐藤 佐藤でございます。最初は自己紹介ということでよろしいですね。

1942年に生まれております。戦争中ということで、戦争のことはよく分かりませんが、それなりに多少記憶があります。それで今、年が分かるわけですが、相当な年になって、ここまで生きてくるとは本当に思わなかったです。

勤めましたのは、1966年に大学を卒業して、当時の多摩中央信用金庫に勤めて、何をするとかは分からなかったのですけれども、とにかく乗り込んで仕事を果たということ。国分寺というところにある支店に入って、そこで、それから約50年になるわけですが、ずっとこの信用金庫で勤めてきました。2001年に理事長になりまして、それから、合併で新しい多摩信用金庫の理事長を務めて、2013年の6月から会長ということで、今日まで来ています。

経歴は、ここにあるようなことなのですが、特別、自分で何をしようかということやってきたわけではなく、なんとなくながされてきて、こういうふうなところをずっと勤めてきているわけです。今私が思っているのは、信用金庫に勤めてきて良かったということだけはしっかりと思っていて、やはり本音でお客様のために仕事ができるという、そういう組織だというふうな、そういうところだから、長年やってきて、自分なりに良かったというふうな思っております。

最初は商店街を集金して回って、当時は本当に元気な商店街ばかりで、どこへ行っても、毎日毎日、日掛け貯金というのを集めて、500円とか300円とか1,000円とか決まっているのですけれども、それを1年間集めて幾らになるということで、積み立てという、そっちのほうが多かったのですが、今はほとんど月掛けということになっていて、これも集金をもちろんしましたけれども、そういったところから、ずっと内部の仕事も全部、いろいろなことをやって、窓口をやったり、普通預金だったり定期預金だったり為替だったり、そういうことをやってきました。

私の一生というのは、本当にお客さまと一緒にというか、それでいろいろな面で教わって、随分助けられてきたということなので、それが本当に良かったというふうな今思えるということです。あとは、商工会議所のほうもひょんなことからやることになって、今は立川商工会議所の仕事もしているということでございます。

以上、大した経歴ではないのですが、とにかく長年、ひとところ50年も仕事をしてきたと、こういうことが分かっていると、ただけだと思います。

福田 どうもありがとうございます。産学官連携という言葉は、ずっと昔からありますが、特に最近、産学‘金’連携という視点が重要視されてきています。ローカルな話ですが、多摩信用金庫さんには、私も電気通信大学も産学連携の推進に非常にお世話になっております。ぜひ今日は、高邁なご意見をお願いいたします。

では次に、株式会社いなげや社長の成瀬さま、お願ひします。

成瀬 私の出身地は東京都になっておりますけれども、実は東京都の渋谷でございます。渋谷などと言うと、すごくカッコいいな、などと皆さんによく言われるのですけれども、実は、私の父が日本国有鉄道に勤めておりました、その関係で、何のことはない、その当時の国鉄ですね、国鉄のやっている病院が実は渋谷にありまして、新宿の厚生年金会館というのがあったので、その近くなのですけれども、それが渋谷区になります。そこで生まれたということでございます。

そして、私は小学校2年生までは、三鷹市の新川というところに実は住んでおりました

これも実は、父の勤め先が、国分寺にあります鉄道技術研究所というところに勤めておりましたので、小学校2年生までは三鷹の新川というところなんです。それから、新しく武蔵野市のほうに、やはり国鉄のそういうアパートみたいなものが当時できまして、そちらは武蔵野市の緑町というところなんですけれども、そこに高校2年生の夏ぐらいまでいまして、それが終わりましたら、今度は東大和市ですね。その当時は、実は青梅橋、北多摩郡という場所でしたけれども、当時は随分田舎なまちなちだという気がしましたけれども、父がマイホームを建てまして、東大和に移り住んだということになります。

実は東大和に移り住んで、そこの南街というところに、いなげやの本社がございまして、本店ですね、高校、大学にかけていなげやを利用して、そこで初めて出会ったというのがいなげやとの出会いでございます。

昭和51年(1976年)に中央大学を卒業して、実はいなげやに入社したのですけれども、その1976年というのは非常に就職難でございまして、その当時、流通業を目指した者というのは、その前年というのが、一般的にはイトーヨーカ堂さんとか、ダイエーさんとか、西友さんですね。あと、関西に行きますとマイカルさんとか、どちらかというと、今考えてみますと、ほとんどなくなったか、もしくは経営難に陥った会社ばかりでした。そういうところに行った方が実は多かったと思います。

なぜか私は、非常にその就職難で厳しかったので、それは何となく、子ども心ですけれども、まだ幼い気持ちが残っていますから、はっきりとしたことではありませんけれども、食品を販売するということがあったら、不況にも結構強いのではないかというような気持ちがございまして。まだその当時は、売り上げが235億円でございました。そういう会社です。29店舗というところで、その当時は、まだどうなのかなという気持ちで入社をしましたがけれども、1976年に入社したということなのです。

あと、私が運がよかったのは、実はその当時、1975年、私が入社する前の年に、実はいなげやが売り上げ1,000億、一部上場、100店舗ということで、社内では100店舗構想とっていたそうなんですけれども、そういうのをぶち上げて、そのときの新卒の第1期生というのが1976年でございました。ですから、通常は5人とか10人とか、そのぐらいの人数が、一気にこの年に初めて83人という大量採用でございました。

ですから、今振り返ると、入ったときにはもう苦労ばかりで、何でこんなに苦勞しなければいけないのだろうと思っておりましたけれども、実はそうではなくて、会社自体どうかということについて、誰もその先はよく分からなかったというのが実態だったなと思います。ですから、我々が1976年、我々の成長と共に、実は会社が大きくなったという気持ちが強いんです。

今現在、今年度は売り上げが2,500億で、いなげやが141店舗になります。三浦屋という高級スーパーがあります。これもうちのグループですが、これが12店舗。ウェルパークが122、これはドラッグストアでございませう。合計で今は275店ということで、私が入ったころの10倍になったということでございませうので、本当によくここまで大きくなったなという気がしております。

私がいなげやに入ってからキャリアでございませうけれども。その当時は、もう入ったらすぐ店長ということで、実は3年後にはすぐ店長になっていませう。当時26歳でございませう。

その前は、1年ほど生鮮担当というものをやりませうして。生鮮担当といませうすと、要は、青果部門を除く壁面の売り場ですな。肉とか魚とか、あとはデイリー。牛乳、豆腐、ベーカリー、そういった関係の担当なのでございませうけれども。要はその当時、インスタ作業といませうのはございませうせんので、自分が商品の発注をして陳列をするといませう、そういう本当に基本的な作業を1年ほどやりませうして、それ以降、商品部に2年。精肉ですな。肉の商品部をやりませうしました。これはほとんど、バイヤーといませうよりは、お店を臨店して、売り場のチェックをするような仕事でございませうしました。3年それをやりませうして、それからすぐ店長といませうことでございませうしました。

新店を26歳のときにやりませうして、もう何が何だか分からななくて、非常に悩んだ記憶がございませうけれども、店長は7店舗、14年間、40歳まで実はやりませうしております。

実は、私のキャリアの中で、振り返りませうすと、この7店舗14年の店長の仕事は私の仕事の基本、柱になっていませういます。7店舗ですし、従業員は50人から100人ぐらいいるところを、店を変わって、人も変わる、地域も変わる、それが非常にいい経験になったといませうふうに思ひませういます。

それ以降は、販売部長といませうことで、お店を管轄しませうしました。20店舗から、多いときは40店舗ぐらいいまでやりませうしましたけれども、大体20店舗平均の地区を4年ほどやりませうして、それ以降は、商品部と販売部を調整する部署、チラシをつくったり、販促もそうですけれども、営業企画といませう部署がございませうありますが、その責任者を1年やりませうしました。ですから、営業は通算22年間やったといませうことで、スーパーマーケットの私の基本的な考え方ができてきたところだといませうです。

22年営業をやりませうして、ずっとこのまま営業かと思ひませうたのですが、それ以降、実は人事のほうに呼ばれませうして、人事部長を8年。人事部長を外れて、人事はやりませうしてはございませうけれども、人事担当といませうのを7年やりませうしていませういます。ですから、人事管理は、人事部長と人事担当を入れませうすと15年でございませうしました。この人事担当のときは何をやったかといませうすと、これは兼務で、実は2005年のときに半期で当社が赤字になりませうして、これは大変だといませうことで、その当時は珍しかったのでございませうけれども、人事を兼務で、実は営業統括といませう仕事、営業の責任者を4年間やりませうして、それが終わってからは、グループ事業を3年やりませうしております。それで実は社長になったといませうことなのでございませうけれども、営業が通算22年。人事関係が通算で15年といませうことで、ちょうど営業と管理部門といませうのを半々ずつやりませうして、それが、自分のキャリアとしては非常に大きく開いたといませうです。

営業といませうのは、今日明日の数字でございませうし、人事は、5年10年20年先といませうことなので、そういった意味では、非常にいいキャリアを積んだおかげで今があるのかなといませうことでございませうます。今後も地域のお役立ち業として、いなげやは地域に貢献できる会社にしていきたいと思ひませうっております。

以上、私の経緯になります。

福田 どうもありがとうございます。では、次に京西テクノス株式会社社長の白井さま、よろしく申し上げます。

白井 京西テクノスの白井でございます。私共京西テクノスは、モノレールでもう2駅ほど多摩センター寄りの松が谷という駅を降りまして、モノレール沿いに歩いたところに本社がございます。

私自身は1969年生まれで、今46歳ですが、中学、高校、大学時代は陸上競技の短距離走をずっとやっております、高校の時に100メートルを10秒台で走り、東京都で1番だったというのが私の自慢でございます。

学生時代はタイムで、今現在も会社経営を通して、数字にずっと追われた人生だと思っております。

大学を卒業し、三鷹が本社の一部上場企業（大企業）の横河電機に6年間勤務した後、母方の祖父が創業しました京西電機という中小企業に移りました。大企業と中小企業の両方で勤務し、その一長一短を身をもって経験いたしました。

この京西電機という会社は、電子機器メーカーより製造業務を受託する下請け会社でした。私自身、大企業から移って、中小企業の悲哀を肌で感じ、また、ものづくりの仕事が、中国をはじめとするローコストカントリーにどんどん移っていく中で、「価格・コスト」が最優先される製造業より、「スピード」が最優先されるサービス・メンテナンス業務の領域にビジネスチャンスを見出し、ビジネス転換をトップに提案し、サービス専門会社となる京西テクノスを設立し、社長となりました。社長としてはもう14年が経過しますが、その中で大企業、中小企業、もちろん一長一短はありますが、やはり「企業は人なり」ということを痛感しております。いかに有能な人財を採用するか、あるいは人財をいかにして教育するかということの大切さを本当に肌身で感じて今日に至っております。

多摩地域には多くの大学があり、たくさんの有能な学生がいますので、その方々に地元の中小企業の実態を知っていただき、就職してもらいたいという思いから、電気通信大学、多摩大学、東京工科大学といった大学で講義を受け持ち、多摩地域の産業のポテンシャルや自身のキャリア、中小企業の魅力についてお話しさせていただく機会を多くいただいております。

そういったことが効を奏してか、会社見学やインターンシップにも多くの学生が全国からお越しいただくようになりましたし、有能な新卒者も採用できるようになりました。今年の新卒は大学、高専生7名を採用することができました。今は来年の4月に向けての新卒採用をまだ継続をしており、ようやく自分の母校や電気通信大学からも新卒者を採用できるというところまでできました。

今日は、そういった私どもの取り組みを少しでも皆さんにご紹介したくてやってまいりました。どうぞよろしく願いいたします。

福田 どうもありがとうございます。加えて、本学学生を採用していただいておりますこと、感謝いたします。

では次に、株式会社メルヘン代表取締役社長の原田さま、お願いいたします。

原田 株式会社メルヘンの原田と申します。よろしく申し上げます。

私ども、サンドイッチの専門店、都内百貨店を中心に、主な百貨店にはほとんど入っています。又、東京駅のエキュートですとか、先月は大宮のエキュートにオープンしました。遠方ですと名古屋の高島屋までだったのですが、今月、京都の高島屋がオープンいたしまして、そこが関西初出店ということで、今、会社の断トツの売り上げをする店舗がたまたまこの1~2カ月の間にオープンしたものですから、本当に目まぐるしい日々を送っていました。今、創業34年目、創立でも33年目になるところです。

私は、25歳まで、本当に花嫁修業的な文化服装学院だったり、お茶やお花ですとか、そういった本当に生活文化的なことをずっと勉強していたのですけれども、たまたま創立、創業する直前は、食品会社の役員をしていました。それで、辞めるということで申し上げたら、何人かの方が、どこか職場があったら連れて行ってほしいと言ってきてくださり、では皆さんのための職場をつくろうかなという、ちょっと簡単な気持ちで店舗を開いたのが始まりでした。

1週間の間に2店同時にオープンいたしまして、私自体は、本当に店には最初から入ったことがなくて、今は26店やっているのですが、創業者でありながら、よく考えたら、26店、店舗の中の鍵を開けたり閉めたりしたこともない創業者はいないのではないかなと思うのですが、そういう状況で、経理の人まで最初から入れて、マネジャー的な形で、本当に客の隣で店を眺めながら今日まで来たというような感じです。

基本的にはのんきな経営をしたいということで、目標としては、常にのんきな経営を目指してやっているのがそこそこ実践されているかなというふうに、今は思っております。のんきと言いつつも忙しく、追われてはいるのですけれども、精神的にはとてものんきにやれているかなというふうに思います。本日はよろしく申し上げます。

福田 どうもありがとうございます。では、最後になってしまいました。株式会社キャリア・マム、代表取締役の堤さま、お願いいたします。

堤 私の出身は神戸、関西です。大学でこちら東京のほうに来て、多摩地域は、別に全然地縁も何もなかったのですけれども、賃貸のときには、杉並や中野辺りに住んでいたのですが、家を買おうと思ったら、言い方は悪いですが、多摩ぐらいままで来ないとおうちが買えなかったというようなことで、多摩市の住民になりまして、もう20年以上というような感じになります。

会社は、有限会社が3年半、そして株式は、今16期ということで、大体20年ほど法人の経営を行っておりますが、その前はフリーのアナウンサーというような形でやっておりました。ですから、今年は本当に女性とか、地域でとか、テレワークとか、私どもがずっとやってきたものに非常に刺さる課題が多くて、こういった人の前でお話をするのは、今日が本年度107回目です。ひと月に10回も話をされていて、いつ経営するのだ、という感じなのです。

ただ、そんな中で、やはり私どもが法人として思うことは、地域の中で生かされているからこ

そうやって経営もできているということで、先ほど京西テクノスさんのお話がありましたけれども、私どもも、インターンシップという言葉ができる前から、もう16年以上、大学生の方を中心としたインターン生の受け入れをしております。最盛期には台湾とか中国、あと、フランスはソルボンヌ大学などというようなほうから留学生も来ていただきまして、インターンシップを経験してもらいました。

前の社長の皆さま方と違って、私どもの会社は、こちらのお手元のトップが、キャリアデザインのほうに経歴が、後ろの半分ほどに書いてあるように、子育てサークルをスタートラインにして、さまざまな新しい働く形というものをつくりながらできてきた会社で、社員数がパートも入れてまだ三十数名という小さな会社ということで、今年は、8月まではインターンシップのお問い合わせがあったのです。

ところが、8月を過ぎるとぱたっと採用のご連絡などがなく、という感じで、うちにインターンシップに来てくれた方々がどこに就職するかというと、多摩信用金庫さんをはじめといたしまして、アクセンチュア、インテリジェンス、東京三菱UFJグループのコンサルティング部門等という感じで、結構、私どもの会社で仕事をした後、1年後に自分自身を生かすと。多摩信用金庫さんは価値創造事業部というのを持っているのです、銀行の窓口だったら負けないぞと思うのですが、ここは結構面白い部署なので、本当にうちも欲しいなという人が、いやと言って行かれてしまったりしました。

全然、けんかを売っているわけじゃないのですけれども、つまり、働くというのは、やはり非常にクリエイティビティー性があると思っています。実際、私自身、大学を出て1年目はちょっと芝居を、女優になりたかったところがありましたので、文学座の養成所に行っていたのですが、基本的にはフリーのアナウンサーで15年間仕事をしていました。私は、自分の名前で仕事をしたいという気持ちがすごく多くて、「その何課の女の子」と言われるような働き方は、すごく嫌だと思っていました。

ですから、インターンシップに来てくれた学生さん、これは大学生だけではなくて、中学生や小学生、そして、実は企業の、多摩信用金庫さんをはじめといたしまして、社会人のインターンシップも受け入れをさせていただいておりますし、先だつては、経済産業省のほうから入所2年目の方をお預かりさせていただいたこともございます。

言われたことをやるというのは作業だと思っていますので、作業であれば、幼稚園児でもできます。でも、働くということは、自分の頭で考えて、社会の中で、世の中の中で誰かを幸せに、笑顔にすることが働くということだから、だから、仕事は面白くて、そしてやりがいがあって、そして非常にエキサイティングなのだというようなことで、多分、「インターンシッププログラムをやっちゃおう」なので、来年、その翌年は、もっともっと、というところに行かれてしまうのかなというふうに思って反省はしています。

今日は、大学のキャリア教育も含めまして、キャリアということで、今年も明星大学も含めて幾つかの大学でお話をさせていただく機会もございましたので、トップといっても、まだまだ小さな組織のトップではございますが、全国に今10万人の登録者を抱えて、働きたいという方々の、その意欲と熱と、そして、やはりキーワード「女性」の部分から少しお話ができればというふうに思っております。自己紹介とさせていただきたいと思います。

福田 ありがとうございます。皆さまに自己紹介をいただきました。いずれも、ご自身のご経歴の中での働くこと、経営すること等々に対して深い思いが伝わってくるお話でした。とくに堤さまには、働くことのさらに奥深い事柄について、ご自身のご経験も含めてお話をいただきましたので、では、その堤さまのほうから、いわゆる大学の教育の中でのキャリア教育というのはどのような事とお考えか、現状に対するご批評も含めて、5～6分の時間でお話したいと思います。

堤 実は私、昨年度から、社会人基礎力というテーマで、大学さんの社会人基礎力、大学生のコンテストというのがあるのですが、そちらの関東大会の審査員なども担当させていただいております。この社会人基礎力というのは3つの力で、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」ということで、経済産業省のほうがとても大きく18年度から掲げていて、要は、働いていく、社会の中で役に立っていく方に必要な力なのです。

大学のキャリア教育といいますか、大学生に向けてお話をする機会があるときに、私自身がいつも伝えておりますことは、大学の例えば平均4年間、どれだけ幅のある時間を過ごすか、つまり、いい意味での無駄な時間の4年間というものを使ってほしいということを伝えております。例えば、それがエントリーシートのため、面接に合格するため、つまり就職するための4年間になってしまったら、非常に難しい、非常にもったいないなというふうに思うわけです。

もちろん、今、大学が選ばれるときに、就職率何パーセントと。新潟のほうにあります、あの新設の大学も就職率100%をうたっております、就職率というのが、受験生から非常に選ばれる一つの指標になっているということをおっしゃるのですが、就職するための大学4年間にしてしまうと、大学に入るための3年間の高校、高校に入るための3年間の中学と。そして、関東圏で言えば、私立の中学も含めまして、そういった次の課程に入るための、入るための、というふうな教育になってしまうと、その教育の、そこを出た人が、では、自分は何をやればいいのかと。

私は、「人のために動く」と書いて「働く」というふうに思っていますので、その自分らしく働くということが非常にその働くモチベーションづくりになるのだとしたら、自分らしさを探す最終が、多分この大学という非常に恵まれた豊かな時間であると思います。

先だって、大学の特に文科系、文学部系の教養を再編してしまえ、みたいなことで、教育関係者の怒りを買うような発言が出て、いや、違います。違います、などというお話が出たのですが、海外の方とお話をしたときに、日本の中で教養、アカデミックの部分が非常に欠けているな、というご指摘を海外の経営者や文化人の方からいただきます。

日本の留学生が外に行ったときに、彼ら・彼女たちは、本当に日本のことがしゃべれない、日本のことを知らないのですね。これは、海外の留学生と非常に大きく異なることで、海外の留学生の方々は、実に自国の文化のことを本当に豊かな言葉で話せます。ところが、日本の国の留学生のような、すばらしい、頭のいい学生たちというのは、テストの点数は非常に稼げる、正確に速くできるけれども、豊かな地域や、この日本の国特有のカルチャーをしゃべれないのです。

教養というのは、アカデミックやリベラルアーツといわれまして、ちょっとググってみますと、品性とか人格を豊かにしていく、そして、理解力や想像力を促進すると。やはり大学の中でキャリア教育というのは、大学教育そのものの中で、もう一度このリベラルアーツに値する、一般教

養課程といわれている1~2年生の教養という部分の中で、理解力や想像力を豊かにし、その人らしさというものを打ち出していく。そして、その人間力の基本というものを大学でしっかりと伝えていただいた上に、自分らしく働いていくというキャリア感というものも積み重ねていっていただかないと、働くというよりは入社をするための勉強ばかりになってしまつては、非常にもったいないかなということを感じております。本日は、そういったものを大学さまのほうにもう一度考えていただければ、ということをご提言させていただきたいと思っております。

福田 本学でももう10年ぐらい前から、いわゆる社会の要請に応える形でキャリア教育を導入しています。そしてその中で、職業選択を中核のひとつとしつつも、社会での本人の在り様という視点が重要だと思っております。

キャリア教育というのは、本来的には大学における教養教育や専門教育の中に埋め込まれるべきであつて、その中でどのような教育をしていくかということの全体が、本当はキャリアデザインにつながるべきだと思うのですが、私は、まだ明快な解が得られていない段階なので、ぜひ、皆さまに解きほぐしていただきたいと思っております。

では、原田さま、同じように、学生に対してどのような教育を施すことが学生のキャリアデザイン能力開発につながるのか、といった視点でお話をいただければと思っております。

原田 私のほうは、新卒を採用するようになって、ちょうど15年ぐらいたつでしょうか。今年は9名の四大生が入りまして、中に1人、大学院生がいるのです。実は、その子は京都大学の大学院を出て、普通にサンドイッチをつくって販売しているのですが、最初はひやかして来たのかなというふうに思ったのですが、熱心に4次試験まで受けました。

また入社してから、私どもは、採用して内定すると、もう夏ぐらいから入社前の研修を行うのですが、京都にはお店がなかったため、その子だけ入社式の4月1日までは研修を受けられませんでした。それで、ちょっと人より遅れを取つていて、やはり入りたいという気持ちで入ってきたのだと思うのですが、そういった点で、最初はほかの人よりできないというイメージがあつたのです。

今回、京都のオープンで、店長たちだけを応援に連れていったのですが、ちょっと京都に慣れた人も1人行つたほうがいいのかということで、最後、その子も京都にしばらく行つてもらふことにしたのですが、思った以上にすごく熱心に働くので、皆さん、目線が変わりました。

又あまりにも京都店が忙しく、ずっと常に20人ぐらいが並んでいるような状態で、テレビとか撮影が、新聞も2紙ぐらい、テレビも4社ぐらい、ちょっとテレビが放映されたという関係もあるのだと思うのですが、ずっと並んでいるのが消えないのです。朝6時前ぐらいに皆さん入つて、夜8時半すぎぐらいまで帰れない、全員がそういう状態だったのです。

ただ、特に東京から派遣した人たちは、誰も愚痴一つ言わずに働いているのを高島屋の人たちがお覧になって、逆に、その質問をものすごくされるのです。まあ、みんな疲れているのでしようけれども、元気に明るく、非常にチームワーク良くやっているのです。高島屋でも見習いたいということを課長、部長、何人も、いろいろな方がおっしゃいました。

ですが、特に何をしているというわけでもないのです。すごい特典があるとか。皆さん、入社

するについて、要するに給料が高いとか、そういったことは特によそと比べてないように思います。ただ、10年以上前の入社する社員から見れば、質がすごく上がったなというのと、皆さん、入りたくて入ってきてくださるといのが、一つ伸びる要因でもあるかなと思います。もちろん、その入社した人の中でも温度差はあるのですが。

大学に望むこととしたら、男性が試験に最終的には落ちてしまうのです。どういうわけか女性のほうが、今どきなのかどうか分からないのですが、熱心な学生さんが多くて、最終的には、1人、2人は男性を採りたいなと思いながら、今年も昨年も男性はゼロでした。最終的に入ったのは、4年前に法政の子が1人入って、店長を最近、一度したのですが、やはりなかなか皆さんをうまくリードできなくて、今はまた平に戻して、熱心にはやっているのですが、もっともっとトップを目指せるような男性が入ってきてほしいなというのがあります。

今は、男女の垣根は取って、伸びられる人が、男女かかわらず、女性でもリーダーになっていってもらえればという形で、男性が特に優遇されているとか、特に冷遇されているとか、どちらも無いのですが、もっともっとやる気のある、やる気のある男性は、また違うところに行ってしまうのでしょうけれども、そういった学生さんがいたら、というふうに望みます。

あと、相対的には、本当に皆さん、いろいろな百貨店で、「どうして皆さん、あんなふうに熱心に働くようになれるのですか」と質問されるということは、うちの人たちは結構熱心に皆さんやってくださっているのだなというふうに思いますので、それには、多分常に自分で考えるように、全てのことをやらされているというよりは、考えてやれるようにという指導を、意向としてはしています。

会社としては本当に、大きくしない努力をしていると言うと、あれなのですけれども、できるだけ会社を大きくしないで丁寧にやっていきたいというふうに思っていますので、大きく伸びる会社と思って入ってはいないと思うのです。ただ、お客さまの声が聞けたり、顔が見られたり、反応がじかに感じられるということがいいというふうには、皆さんにおっしゃっていただけるのですけれども、そんなところでしょうか。

比較的、就活というか、応募には恵まれているほうかなというふうに思います。普通に、聖心女子大の子も今年も入っていますし、店長にしている子もいますし、国立を特待生で卒業した子とか、佐藤会長もご存じのように、中央大学の主席で総代の子も入って、今、8年目、9年目ですけれども、普通にサンドイッチをつくって働いているのですが、結構、皆さん、めげずに頑張っていてやっているなという感じがいたします。

できるだけ賢い子を採ろうと思っていたのです。ですから、性格が良くて賢い子ということを中心に、やはり性格が良くて賢いと、人ともめませんので、そこが結果として良かかったのかなというふうに思っております。そんなことでよろしいでしょうか。

福田 どうもありがとうございます。私も京都なので、今度行ったらちょっと寄らせていただきます。ごめんなさい、変なことを言って。

私がお聞きしたところでは、非常にユニークな経営理念をお持ちなのだろうと推察いたします。例えば先ほど、大学院を出てまで就職してくれた、というようなお話があったようですが、結局は、会社の中での人材の価値というのを、例えば人や物や事や、そういうことの全体をマネジメ

ントする資質を持っているかという視点でお考えなのかなと理解したのですが、そんな解釈でよろしいでしょうか。

では、続きまして京西テクノスの臼井さま、よろしくお願いします。

臼井 先ほどご紹介しましたように、私自身が学生時代はずっと陸上競技、100メートル走に打ち込んできたこともあり、当社の内定者には大学生のうちには別に勉強するというよりも自分のやりたいこと、学生でしかできないことをとにかく徹底的にやってきてくれ、ということを常々申し上げています。また、大学生だから許される、いろいろな自由な動きがあると思います。インターンシップや就職活動を通じて様々な企業を訪問し、話しを聞いたり、現場を見ることが出来ます。これも、学生の特権ではないかと思えます。

多摩というのは、ご承知のように人口が420万人、都道府県別のランキングで言いますと、全国9位の福岡県に準ずる多くの方がいます。更に、産業も関連で製造物の年間出荷額は4兆7,000億円ぐらいあり、これは東京23区を上回っております。京都府で製造されているのと同じくらいのボリュームの製品が多摩から生まれています。

そして、学校も非常に多く、大学、短大、高専等々が80もあります。多摩は人が多く、産業が活性化されていて、学生も多い。こんな地域は、なかなか全国を見回してもないわけです。この地域性を皆さんは、もっと有効に活用されるべきだと考えます。要は産学連携も、会社見学、インターンシップもすぐに実現できる地域なのです。学生の皆様にもっと地元の企業といろいろと接する機会を設けていただきたいと私自身は感じています。

ネットワーク多摩を母体に多摩未来奨学金という制度を2年前に立ち上げさせていただきました。

経済的な理由で志半ばにして学問を諦めなければいけない学生が少なくないと聞きます。こういった方々を地元多摩の企業が救済しようということで立ち上がった制度です。毎年25名ぐらいの学生を採択させていただいていますが、その方々には、地元の企業なども回っていただき学生目線での情報発信をしていただいたり、最終的には多摩地域の発展、活性化の提言をしていただくという活動をしています。

様々な会社、そこで働く方々とのコミュニケーションを通じて、自身の将来の方向性を決める視野も広げていただきたいと思えます。国内には420万社の株式会社がありますが、会社員となられるのであれば、その420万分の1のどこかに就職するわけです。しかし、残念ながら新卒の学生は、3年で3割の方が転職しているという実態があります。私は、お互いに「こんなはずじゃなかった」ということをなくすために、学校と企業がもっと密接に、地元がもっと密接につながって、いろいろな知見を、見識を学生にもっと深めてもらい、自分はこういうことをやりたい、こういう会社で働きたいというものを明確にしたうえで就職をし、離職率を減らして定年までそこで働いてもらえるような地域性が形成できればと、私は考えております。

福田 どうもありがとうございます。非常に具体的でインパクトのあるお話、どうもありがとうございます。

では、次に成瀬さま。成瀬さまの会社は、いわゆる百年企業ですね。百年企業というのは、世

界で見ると日本が一番多いらしくて、日本で百年企業がこれだけ多いということの背景には、日本の文化そのものに根差す何かがあるのだという話をどこかで聞いた気がします。ではよろしくお願いします。

成瀬 いなげやの場合ですと、今、従業員が、実は正社員でグループに2,500人おります。パートナーさんですと1万5,500人おまして、今は1万8,000人の規模になっているのですね。

特にこれは正社員に言えることで、日本の企業の多くの企業がそうだと思うのですが、どうも今の従業員というのは、与えられた環境の中では一生懸命頑張るわけですね。だけど、例えば従来の制度そのものを変えとか、今の仕組みを変えというのが、なかなかできない人材が、実は最近では多くなっているのではないかなと思います。ですから、そういった意味では、私のほうで大学のキャリア教育の中でぜひやっていただきたいのは、やはり独立心を育てるということではないかなというふうに思います。

私も、日本にいる学生で、イギリスとかアメリカとか、そういう留学した者とちょっと話す機会もあったのですが、そこで私がちょっと衝撃的だったのは、例えば、イギリスに行った学生の場合はこんなことを言ったのです。実は、私と一緒に勉強していた人はリビア人でした。リビア人は、当時ですから確か21か22ぐらいだと思うのですが、「足に傷があるのだけれども、これ、私はカダフィ大佐にやられたんだ」というふうに言うわけです。ですから、その学生は衝撃を受けるわけですね。やはりあそこは内戦が多いですから、留学をしている間に父と母が心配で、「私は戦いに帰る」みたいな、こんな話があったそうです。

あと、同室にいた韓国人は、「実は1年後には徴兵制があるので、私は韓国に帰らなければいけない」とか、そういうときに初めて日本人の学生は、日本はこれでいいのだろうか、というようなことに気が付くわけですね。

ですから、そういった意味で、今日はグローバルという話もありましたけれども、本質的な意味で、日本人としての独立心みたいなものをきちっと植え付けるような教育をしないと、これは大変なことになるな、というふうに感じています。

それは企業経営でも同じで、どうしても今の若い人は、うちの従業員もそうですけれども、10人とか20人で群れてしまうのですね。「群れる」というのは悪い表現ですけれども、1人で立ち上がって何かをすとか、そういうことがなかなかできづらくなっています。

私が入った1976年のときなどは本当に厳しい時代で、何もなかったですから、我々が一つ一つやっていかないと何もできないような状況でした。実は私、先ほど話さなかったのですが、1981年には労働組合も実はつくっているのです。それは、やはり労働組合がないと難しいだろうということで、私らの世代がつくったわけですが、それも、いい会社にしたいとかという思いが集まって、自然にできたわけでした。何か物事を良くするというときに、自立して考えていくということをきちっとやっていかないと、これは難しいな、というのが一つあります。

あともう一つ、私が感じるのは、最近、専門性というのがよく出てまいりまして、専門性というのは、深く勉強する人とか、俗にいうスペシャリストで、そういう方が増えてきて、これは、私はすごくありがたいことだと思えます。しかし逆に、その特定分野はいいのだけれども、それ以外はよく分からないということで、これはまた逆な側面があると思うのです。スペ

シャリストでありながら、実はゼネラリストということをきちっと求めていかないと、いろいろな出来事が起きても、それをまとめて整理することがなかなかできない時代なのではないかと私は思うのです。

例えば、最近では地震があつたり、いろいろな事故、事件があります。情報は氾濫するのだけれども、専門家が出てきていろいろなことを言うのだけれども、具体的な対応策と課題解決になかなか結び付いてないような気がするのです。それは、やはりスペシャリストとゼネラリストという専門性と、全体をよく見ながら判断、決断できる人ということで、特に企業はそういうことをしていかないと、私は生き残っていけないと思うのです。

そういった意味で、大学でも専門性と、ゼネラリストみたいな全体が見たままで判断できる人材、そんなことが大切な時代なのではないかと思えます。

福田 どうもありがとうございます。一番難しいご指摘をいただきまして、ありがとうございます。した。

お話の中にありましたグローバル化という問題。グローバル化というのはいろいろな捉え方があって難しいのですが、平たく言ってしまえば、いわゆる市場原理に物事が任せられ、世界全体がフラットになるものだから、その市場原理に基づく競争主義が支配的となってしまいます。

そして競争があればあるほど、逆に、相互連結性が高まり、であるからこそ互いを理解するための寛容性が背景にないと物事がうまく進んでいかないということになります。グローバル化の中で力を発揮するにはそういう力をつけるべきであるということ、成瀬さまのお話をお聞きしながら感じた次第です。

では、多摩信用金庫の佐藤会長。今の大学に求めることと、それから企業内での人材育成をどのようにお考えになっておられるのかといったあたりを併せてお話いただけるとありがたいのですが。

佐藤 結論から言いますと、今日は未来創造フォーラムということなのですが、日本の未来というのは、誰も人に掛かっているということだけは、もう絶対間違いありません。どんなにいいことをやるにしても何にしても、人がいなければ、人がやるわけなので、人を育てることで未来が決まるということだけは間違いはないと思います。

そういう意味では、大学というのは人を育てるという仕事だと思うので、そちらへの私の要望というのは、志を持っている人間をどれくらい多くつくってもらえるか、これをやはり考えてほしいと。まあ、考えていらっしゃるとは思いますけれども、卒業のときには志を持った人間として送り出してもらえるかどうかということが、大学として一番考えていかなければいけない教育だと思います。教育論です。

いろいろなことがあるのですが、実際は、私はもう大学では遅いというふうに思っているのです。小学校、場合によっては幼稚園、小学校、中学、こういったところで、もう既に自分は何で生きていくかという、そういうものを持った人間をつくってもらわなければ、そして、高校でも多少そういったことが決まってしまうのでしようけれども、大学というのは、それをするために必要なサポートをする場所ではないかというふうに思うのです。

ですから、先ほども教養という一つの話がありましたが、これも本当に大事なことで、自分が生きていく志を貫くために必要なスキルだったり考え方、そういうものを、何が必要かということ考えた上で、そこで大学へ行ってそれを身に付ける。そして社会に出て貢献するという、そういうスタイルをつくっていかないといけないというふうに思っております。

特に、ここまで随分採用も変わってきましたけれども、人気の企業のこれを選んで順番に決めていくような、そういうふうな採用をしていたのでは、とてもではないけれども日本は良くならないと思います。また、特にやはり志を持った人が、何で生きるかということ、自分が世の中でどういったことをやって、そして、人のために仕事をして生きていくかという、これは収入を得ることですけれども、それを確立していかなければ絶対に良くならないので、それだけを大学の方々に望みたいと思います。

多分、電通大学に行かれる人は、何か目標があって、かなり決まっている人が行っているのです。電通大学の先生がいらっしゃるというか、ほかと比べても、やはりすばらしいなというふうに私は思うのです。それから高専もそうですね。高専の学生というのは、本当にそういう意味ではしっかりした考えでやっています。それがどうしても必要だなというふうに思うのです。

ちょっと長くなるのですけれども。私がどうしてこういうことを言うかということ、江戸時代が日本のピークだったと思うのです。日本の文化、生き方といい。みんなが支え合って幸せに生きていくという。いろいろな封建制だとか何とか言いますが、それはそれとして、そこから明治になって、それから大正、昭和、平成という時代の中で、日本が地域で生きていくという生き方をなくしてきたというふうに思うのです。

要するに、ふるさとをなくしてきて、これが、日本の本当に今のこのどうしようもない状況といわれるようなところも出てきている原因だというふうに思うのです。まず、そういう意味では地域の再生というのが必要で、それができるのは、やはり志を持った人が地域の中で仕事をして、みんなで生きていくという地域の在り方というものを新たに再生していくことがどうしても必要です。

私どもも、地域が駄目ならば生きていけない企業ですから、それをお客さまと一緒につくっていくというのが我々の仕事だというふうに考えています。決して、金融機関でいわゆる評価式商売をしてやっていくというふうには今は思っていないわけで、そういうふうにならなければいけないなと思っております。そういう意味では、まち・ひと・しごと創生の本質は、そこにあるのだということなので、まさに我々の仕事だというふうに思うのです。

それはそれとしまして、ただ残念なのは、どう見ても国でやるようなことは、目標を決めて数値を出して、それを無理やりやり遂げればいいのかというような形になってしまっています。そうではなくて、本当にその地域の、幸せに生きるためには何が必要なかということ、まず考えていかなければいけないので、そういう点からいくと、地方へ行くとか、都会へ出てきたら困るとか、自治体がなくなるとは困るなどということはないと思います。人は、自分で暮らしたいところで幸せに暮らす権利があるわけで、そういうものを支えるのが地方自治体だというふうに思いますし、そういうことが考えられれば、また別なやり方があるのではないかなというふうにも思います。

これは余計なことですけれども、何を言ってもいいと言われたので言っているのですけれども、

どうもやはり政策が、そういうところに重点が置かれるというか、本当に根本的な発想はちょっと違うのではないかな、というふうに思うところもあるということでございます。そういう意味で、ふるさとをつくっていく、再生していくということがどうしても必要であって、これからはそういう意味では人づくりですから、10年、20年では短い。30年、50年という先を見た上で、本当に志のある人間をつくって、地域のいき方をしっかりとつくり直していくということで、グローバルなことを考えても、これがどうしても世の中にとって必要なことだというふうに思うのです。

それで、先ほどちょっとコーディネーターの先生に言われましたので、簡単に、企業の中ではこんなことをやっているということなのですけれども、ちょっとお願いします。

これは、入ってから5年まで、地域の中で何かボランティアをちゃんとやらなければ上には行けないぞという、そういう研修です。これは、仕方がないからやっている人もいるかもしれませんが、とにかく地域でボランティア活動、そういったことを、これは、何をやろうと自分で選んでいいのですけれども、どぶ掃除をずっとやるというのも、一つ自分で決めればそれでもいいのですが、そういうことをやっています。

それから、「たましん塾」というのを随分前からやっています、これは10人から20人ぐらいの間で応募してきた職員が、何でもいいから自分でテーマを決めて勉強するというものです。1年目は、仕事とは、どういうことかということに全部理解するために、いろいろな勉強をするのですけれども、これはかなり業務の勉強も入っております。それから2年目は、自分で決めたテーマを自分なりに研究して論文を書くというところまでやって、2年間で卒業ということで、休みの時期を使ってやっております。そのときは何でもないのだけれども、多分、血となり肉となって、もうちょっと成長したときに役に立っていくということになると思ってやっております。

それから、これは女性職員の活用、活躍できる職場づくりということで、次世代リーダーと言いますけれども、入ったときはものすごく優秀なのですけれども、その後がなかなか育たないという、うちのやり方が悪いのだと思うのですが、そういうところもあるので、なるべくそうでないようにしたいということでやっております。

研修としては、自己啓発が主体になるので、カフェテリア研修ということで、いろいろなものを用意しておいて、自分で選んで、その研修を受けます。それから、スペシャリストを養成するような、これも自分で手を挙げたことに支援するというところでやっています。それから、そういうものの相談窓口ということで、自分はどうやっていったらいいかということも相談できます。

これは、内部ではないのですけれども、学生塾というのを多摩の各大学の方々から募集して、1回が30名から40名ぐらいでしょうか。これは3期生になっていますけれども、地域のことを企業も含めて勉強してもらって、いろいろなことを考えてもらうということです。いろいろな講師に、いろいろな方、企業経営者にも来ていただいて、それで卒業してもらえようなものです。「大学3年生を対象とした長期インターンシップ」と書いてありますけれども、そういうことです。

結構これでもって、この塾生が私どもの会社に入ってもらっているということで、単に就職するというより、本当に分かった上で、自分がどういうことで生きていくのだということはある程度決めて、覚悟して入ってもらえるので、これはちょっとプラスになっているのではないかと思います。別にたましんに来なくても、こういったことで、地域で何らかの形で一緒に仕事をしていく人が増えるということが、地域にとっても大きなプラスだというふうに思っています。

それから、人事交流も、内部だけでやってもなかなか成長ができません。これも随分前からいろいろやっているのですけれども、外へ出て帰ってくると、ものすごく成長しているので、これだけはずっと続けなければ、というふうに思っています。官公庁や地方公共団体や大学等、こういったところに行って、人事交流も含めて、派遣研修もしていくということで、外部との交流がどれくらい成長に役立つかなと、そういうふうに思っております。

福田 どうもありがとうございました。非常に高邁なお話であり、大学教育で、会長がおっしゃるような教育ができるかどうか、ちょっと自信が揺らぐところですが。

それ以外に、先ほど成瀬社長がおっしゃったスペシャリストとゼネラリスト。それに通じる視点として、堤さまの、いわゆるリベラルアーツ的なものを基礎として、大学の中で幅のある過ごし方というか、学び方をすべきで、それでもって人間力をつけ、人格形成をしていくべきだというふうなお話があったように思うのですが、堤さま、関連したことで何か追加のお話はございませんか。

堤 人間力というところもすごくあるのですけれども、知識は感情がないというか、知識は、そのまま文字で書いてあるものが知識じゃないですか。やはり感情がないものは、いつきは記憶してテストには耐えられると思うのですけれども、多分感情を伴った経験というものが人には残るのだらうと思うのですね。

多分あと最後の1~2分しかないだろうなと思っていたので、具体的に能力開発システムの部分でお話がちょっとできたらと思ったところがあります。インターンシップを15年以上受け入れているときに思うのですが、実に、最近の大学生の常識と社会人の常識は、もう真逆ぐらいになっています。さっき言った、知識があっても経験がないから残らないのです。

具体的に例えば、どういうことがインターンシップで起こっているかということ、例えば東京の都内の会社に電話をかけてねというときに、東京キャリア・맘みたいな名前の会社に「06-2258」とかけるわけです。「あれ？ 06って大阪じゃない？」と言うのですけれども、彼ら、彼女たちは携帯でかけるから、市外局番の考え方がないのですね。「え？」みたいな、要は、経験をしていないということが当たり前でないのです。

例えば、郵便を出したことがあまりないから、都道府県別や市町村ごとに番号が異なることが経験をしていないから分からないのです。

あとは、例えばインターンシップで「頑張ったね」と、夕飯を一緒に食べておごってあげたりするではないですか。そうすると、メールで「ありがとうございます」と来るのです。翌日顔を合わせても知らんぷりなのですね。「普通、顔を見たらすぐに『昨日はありがとうございました』と言うんだよ」「えー。だって、メールで昨日送りました」みたいなことがあります。

要はLINEでぱっと、全部ぱっと、そういう情報やコミュニケーションのやり方が今の大学生たちはなっていて、本当に大学教育の中で、社長さんたちもおっしゃっているように、経験を積んでほしいからインターンシップに来てほしいのだけれども、基本的なところが"ドヒャー"というのが来られたりするというのは、やはり大学のキャリアセンターでやってくれという場合ではないと思うのですね。

では、どうしたらいいのかというと、多分、先ほど臼井社長がおっしゃいましたけれども、学びは学校と家庭だけではなくて、もっと地域とか、私はいつかやってほしいと思うのですけれども、キャリアポイント制みたいにしていただけたらいいなと思うのですね。大学が新卒の18歳なり、高校を卒業した、もしくは大検資格の方だけをターゲットとしていると、人口が少なくなってくると、だんだんお客さまは少なくなるではないですか。若い方が学んで、卒業して、社会人になると。また、大学院だけではなくて、学び直しに来ると。そして、ある期間でちょっと落ち着いたら、また寿大学の前でもいいです。来ていただいたときに、いろいろなところの大学や、いろいろな学校で学んだものをポイントとして持っている。今や何とかカードとかも全部、永久不滅という時代ですし、マイナンバー制もできたので、納税だけにマイナンバー制を使うのではなくて、キャリアをマイナンバー制の中に入れていくわけです。その方が、例えば京都の大学で学んだ、親の介護で福島に行った、福島でもまた学べる、そしてまた沖縄に行った、沖縄でもまた学べる、という感じで、その学びが、学校だけではなくて、インターンだとか、例えば会社だとか、NPOだとか、地域のボランティアだとか、それぞれの経験がポイント制になって積み重なってきた方を地域の中で活用するよ、などというふうに人材採用の方法が変わってくると面白いのではないかなと思います。私は、キャリアのポイントホルダー制みたいなものになったらいいなというのを具体的な、ちょっと夢のような提案ではありますけれども、今日ご提案します。

福田 ありがとうございます。おっしゃるようないろいろな学びそれ自体がキャリアの中で積み上がっていくことを評価しようという話は、文科省にも聞いていただきたい話ですね。

堤 そうですね。ただ、大学だけではなくて、企業とか民間とか、全部の経験を……。

福田 分かります。文科省でも数年前から、いわゆる社会人の学び直しの強化という動きが出てきており、今やほとんどの大学でそれを進めています。本学でも社会人の場合には、修学年限を限定せず、例えば4年間の学部修業を8年間で完結させたいというような計画書を出してもらえれば、長期履修が可能になるというシステムを導入しています。それを他大学での修業も共に認めるようなシステムにまで拡張できると、さらにオープンな社会人教育ができるのではと思います。どうもありがとうございます。

ところで、先ほどの「スペシャリストでありゼネラリスト」の育成についてですが、私は重要な視点の一つではないかと思えます。成瀬社長、具体的にどうしたらいいか、何かご意見をお持ちでしょうか。

成瀬 私が思うのは、ネット社会に入りまして、ネットは、知識とか情報というのが表面的にはいくらでも手に入る時代になったわけですね。ですから、どんどん頭でっかちにはなるのだけれども、実は人として柱がないので、最後は自分でも何をしているか分からない、そういう人間が若い人たちに増えているのではないか、というのがあります。

最近、いろいろな話を外部の方としていて、東日本大震災でエネルギーが足りないという話になったのですけれども、あるところで話を聞いたら、エネルギーが足りないという見方だけでは

ないのです。例えばLEDだとか、うちなどでも今は改装して、ショーケースの照明を全部取り換えているのですけれども、LEDに取り換えますと、従来の3割とか、性能のいいものは5割ぐらい電気の消費量が減るわけです。ですから、そういうふうに考えていくと、電気の消費量はこれからどんどん減っていくわけですよね。

ある業界団体では、今を100とすると、50年後ぐらいには3割とか2割ぐらいになると。そうすると、日本は資源国ではないのだけれども、資源を入れなくても間違いなく太陽光と、風力とかそういったものでできるということを言っている方もいらっしゃるのです。

そういう新しいアイデアが積み上げられるような大学であっていただきたいなと、そのような思いで話しをさせていただきました。

福田 肝に銘じます。どうもありがとうございます。

白井さまは先ほど、このところ問題になっている、いわゆる3年で30%が離職するという話を例にお出しになって、もっと企業と接する、企業人と接する機会を増やし、視野を深めるべきではないかというお話をされました。そのことについて捕捉のお話はございませんか。

白井 今、映し出されましたのは、当社の教育体系図になります。会社に入ってから同じ仕事を同じペースですずっとやっている人の給料を当社は上げません。やはり世の中はどんどん変わっていきますし、世の中で使われている製品や装置も変わっていくわけです。我々は、それらのメンテナンスサービスを生業としているため、技術のトレンド、知識を深める事が不可欠で、こういった教育体系をベースに人材開発をしております。

ただ、企業は学校ではありませんので、手取り足取りということではなくて、しっかりとスキルアップを自分で実行できる人間でないと厳しいように思います。

そういう中でモチベーションを上げ、定年まで働き続けてもらうために、将来こうなりたいと思えるような先輩社員、上司が身近にいて、その人を通じて「将来の目標」を見せていくということが重要に思います。

また、学生も多くのビジネスマンと接する機会を積極的に設け、そのコミュニケーションを通じて自身の方向性、将来の姿を明確にして、就職活動をすることが離職率低減に有効だと感じます。

福田 ありがとうございます。おっしゃるとおりだと思います。最後に原田さま、何かお一言いただけませんか。

原田 今、離職率のお話が何回か出たのですけれども、それこそ、本当に10年ぐらい前は、やはり新卒を入れても、入ってくる人も、今思えばかなり安易だったなというふうに思うのですけれども、3年以内の離職率も高かったのですよね。それが今年も昨年も、見ていると1人も辞めていないというのが現状なのです。そういった点で、会社でいろいろしているようになったからそうなのかと言われれば、先ほど言ったように、そのころから比べると、いくらか会社も優遇されているかなというのがあるのですけれども、一つは、入ってきた人が自分は何のために、どういうふ

うにここで働きたいかということをも明確に持っていないと離職するのかな、というのを最近特に思うのです。

ですから、例えば、うちでしたら、お客さまを裏切らない商品づくりということを常に根底に皆さんに言って、自分で買いたくないものを人に売らない、と。そのためには、ちょっと失敗したけれども、まあこのくらいだったら、一見、見た目も変わらないから売ってしまおうというよりも、自分だったらこれは嫌だなと思ったら、はねてください、というような具合に、基本的にお客さまを裏切らない商品づくりということが、自分たちも安心して働ける部分にも若干つながっているのかなという感じがするのと、常にとにかく、マニュアルというのはきりがないので、マニュアルはつくらないのです。

基本的にはいろいろな場面で、よく考えるということです。先ほど言ったように、まず、お客さまに損をさせないということを第一にやってください、ということをやっていると、結果的にはベストではなかったとしても、本人がお客さまに良かれと思ってやったことであれば、こちらとしてもフォローもしやすいのです。お客さまが第一の段階で、本人もそういうつもりで、ご迷惑を掛けたのですが、ということでもフォローもしやすいので、常に自分で考えて、会社の得は考えなくていいので、お客さまに損を与えないでください、ということだけを言っていると、それが日々の勉強になっているのかなという感じです。

福田 どうもありがとうございました。時間が来たようですが、もうちょっと時間をいただいて、フロアからもしご意見があれば、いただきたいと思います。ご意見ございませんか。

フロア 実践女子大の松島でございます。皆さん、貴重なお話をありがとうございました。

昔から、大学で勉強したことは役に立たないと言われていたのですが、特に専門は役に立たない。さらに白井さまがおっしゃったように、自分のやりたいことをやれよと、やってくださいと。バイト、パートとサークルばかりやっている学生も多いわけです。大学としては、そういうことは良くないということで、授業の中で、うちの大学もアクティブラーニング、文科省もアクティブラーニング。ちょっと僭越ですけれども、一方的な授業ではなくて、双方向的な、もしくはディスカッション、もしくは課題発見、課題解決、もしくはプロジェクトベースドというものなのですけれども、ある調査によりますと、企業に大学でアクティブラーニングを積極的にやってもらいたいと思うか、というと、それほどでもないという答えが返ってくるのです。一方、主体的・積極的な人材を求めるとのこと。

それで、私はよく分からなかったもので、その調査は別だったのかもしれませんが、一つは、アクティブラーニングということをして失礼ながら、ご理解いただけていない上でのお答えなのか、それとも、しよせん大学の授業の中でそういったものを育てようと思っても、あまり期待できないと思われているのか。いかがでございましょうか。

佐藤 正確に私がアクティブラーニングという言葉を理解しているか分かりませんが、私は、大学で勉強してきたことというのは、自分を主張するといいますか、自分がどういう考えを持って、どうやっているかということをしつかり確立していくということを勉強させていると思うのです。

私どもに入ってきた職員について私が言うのは、これからは人の話を聞いてくれと。自分の主張ではなくて、人の話をよく聞けるかどうかが我々の仕事の本質だ、というふうに言っていますが、実際、それがないと仕事はできない状態なのです。それがアクティブラーニングとどう結びつくかはちょっと分かりませんが、その違いというのはすごく大きいわけです。これまで勉強してきたことが役に立っていると思いますけれども、企業で言ったときには、中での仕事となると、それくらいの違いがあって、それがどうか分かりませんが、そういうことはあると思います。

福田 ざっくりとしたまとめにしかありませんが、結局、企業そのものも含め、いわゆる社会と交わる機会を学生にもっと与え、学生がそれに向かえるような環境を用意していくということが一番重要なのかなというふうに思いました。

そういうことを通じて、これから大きく変化していこうとしている社会、その変化に応じて、個人それぞれのキャリアが形成できていけるような能力を備えた人材を育成してゆけるようにしたいと思います。パネリストの5人の先生方、貴重なご意見をいただきありがとうございました。

司会 どうもありがとうございました。以上をもちまして第2分科会を終了したいと思います。

多摩未来創造フォーラム2015 2015.10.24

当金庫の人財育成について

多摩信用金庫



ボランティア研修

～地域社会へ能動的に貢献できる人財の育成～



- 入庫5年目までの職員が年間2日のボランティア活動
- 平成26年度延べ682名が参加
- ボランティア休暇制度（年間3日間）

たましん塾

～金庫の創業精神を受け継ぎ、
地域と金庫の発展を担う夢のある人財を育成～



- 対象者：所属長推薦のある35歳以下の職員（主任・係長）
- 1年目：教養課程／毎月2回土曜日
- 2年目：専門課程／各自研究テーマを設定→研究論文制作
- 卒業生：125名

ポジティブアクション研修

～意欲と能力ある女性職員が活躍できる職場づくり～



- 女性職員を対象とした次世代リーダーの育成
- 平成26年度57名受講

職員の自己啓発支援

- **カフェテリア研修**
 - ・自己成長を志す職員の能力開発支援
 - ・土曜日開講 / 年間31講座
- **スペシャリストの育成**
 - ・中小企業診断士養成講座 / 有資格者28名
 - ・AFP養成講座 / 有資格者113名
- **キャリア相談窓口**
 - ・自己の能力、可能性を発揮し自己成長し続ける職員支援
 - ・自己啓発、検定試験、昇格に関する相談をインターネットにて受付

たましん学生塾

～「多摩地域の発展・成長に貢献したい」
という人財を育成～



『ビジネスプランを考えてみよう』グループワーク風景

- 大学3年生を対象とした長期インターンシップ
- 平成27年度（3期生）13大学36名

人事交流・派遣研修

～人材の交流を通じ職務の理解と、
職員の資質・能力向上を目的として、
人事交流・派遣研修を積極的に実施～

➤ **官公庁等**

経済産業省4名、中小企業庁1名、中小企業基盤整備機構2名
日本貿易振興機構3名

➤ **地方公共団体**

立川市5名、昭島市2名、日野市1名、武蔵野市1名

➤ **大学等**

電気通信大学4名、首都大学東京2名、中央大学大学院3名修了

<人数はこれまでの派遣実績>

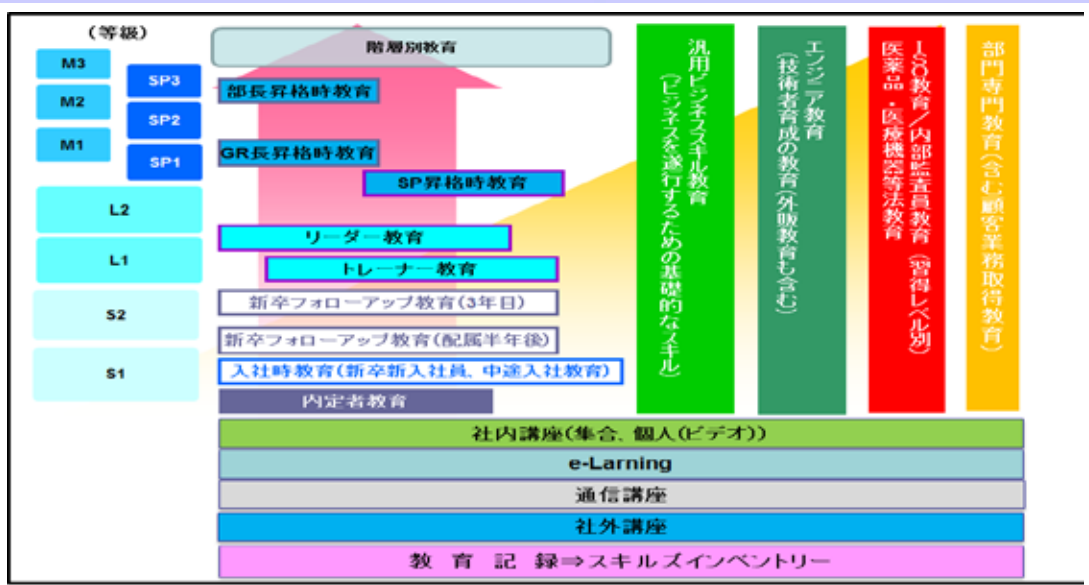
会社概要

京西テクノ株式会社

本社 : 東京都多摩市愛宕4-25-2
事業内容 : 計測器・医療機器・通信機器など電子機器サービス、ネットワーク設計、構築、運用管理
事業所 : 札幌、仙台、郡山、さいたま、名古屋、大阪、高松、広島、福岡
設立 : 平成14年2月(グループ 昭和21年)
資本金 : 4,000万円
従業員数 : 300名
資格 : ISO9001、13485、医療用具専門修理業、販売業、製造業、製造販売業
関連会社 : 株式会社テクノトレンド
 京西科技(無錫)有限公司



京西グループ教育体系図



当社のインターンシップ



課題解決型インターンシップ



大学をサービスの対象に

- ・学生実務用の計測器等
- ・大学の研究設備・周辺機器 (研究室単位)

※各団体に広告費を納入

メリット

- ・「人材」(ニーズ)の両方の獲得が可能である
- ・設備などで興味を持たせやすい
- ・【〇〇大学が〇〇を修理しました...】
- ・一括管理も...

課題のポイント

- ①学生に魅力を伝え
- ②働く仲間を増やすには
- ③何をしたらよいか

修理・再設計コンテスト

コンテスト作品例

- ・ゲーム機の修理・簡便度を上げる
- ・古いテレビに衛星放送の受信機能を付ける etc...

メリット

- ・広報になる→学生に知ってもらえる
- ・地域に貢献できる
- ・学生がE/をを通して社会の役に立つことの喜びを体験出来る



主婦する、ママする、自分する
働きたい女性を応援する会社

株式会社キャリア・ママ 20年間の歩みと挑戦



世の中はなぜ不合理な んだろう？

・・・ **主婦の私たち
だってなにかできる**

1995年 キャリア・マムのスタート

1995

育児サークルPAO設立



1995年4月

・みんなと価値観を共有したいと、お母さんのネットワークを作る。

・イベントを開催する。

1995.08.09 読売新聞

1995年 キャリア・マムのスタート

育児サークルPAO設立

1995



1995年4月

・みんなと価値観を共有したいと、お母さんのネットワークを作る。

・イベントを開催する。

1995.08.09 読売新聞

2014

キャリア・マムの原点は

「独りぼっちの人をつくらないこと」

1996年 キャリア・マムの黎明期

キャリア・ママ結成

1996年4月

・東京城西地区のママネットへ拡大



1997.11.26 朝日新聞



育児サークルPAO設立

1995年4月

・みんなと価値観を共有したいと、お母さんのネットワークを作る。

・イベントを開催する。



1995.08.09 読売新聞

1996年 キャリア・マムの黎明期

キャリア・맘結成

1996年

・東京城西地区のママネットへ拡大

1995

育児サークルPA



1995.08.09 読売新聞



1997.11.26 朝日新聞

1996年 キャリア・マムの黎明期



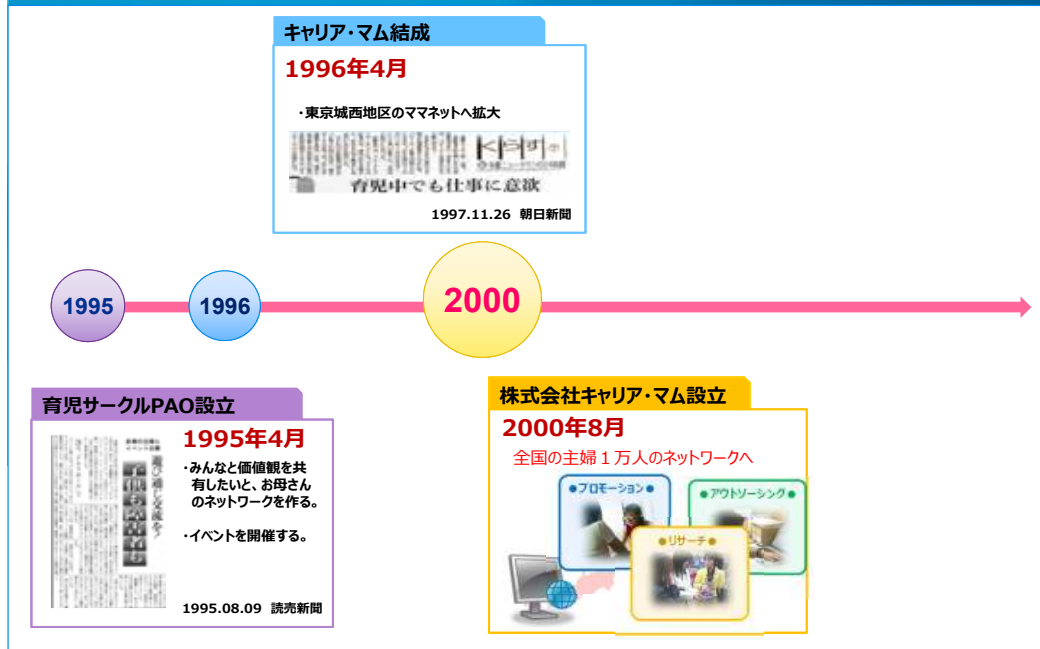
1998.9.11 日本工業新聞



1999.12.11 朝日新聞

素人集団の君たちに何 ができる？

消費者目線のホンのマーケティング



消費者目線のホンネのマーケティング

株式会社キャリア・맘設立

2000年8月

全国の主婦 1万人のネットワークへ

【プロモーション】



【リサーチ】



【アウトソーシング】



1995

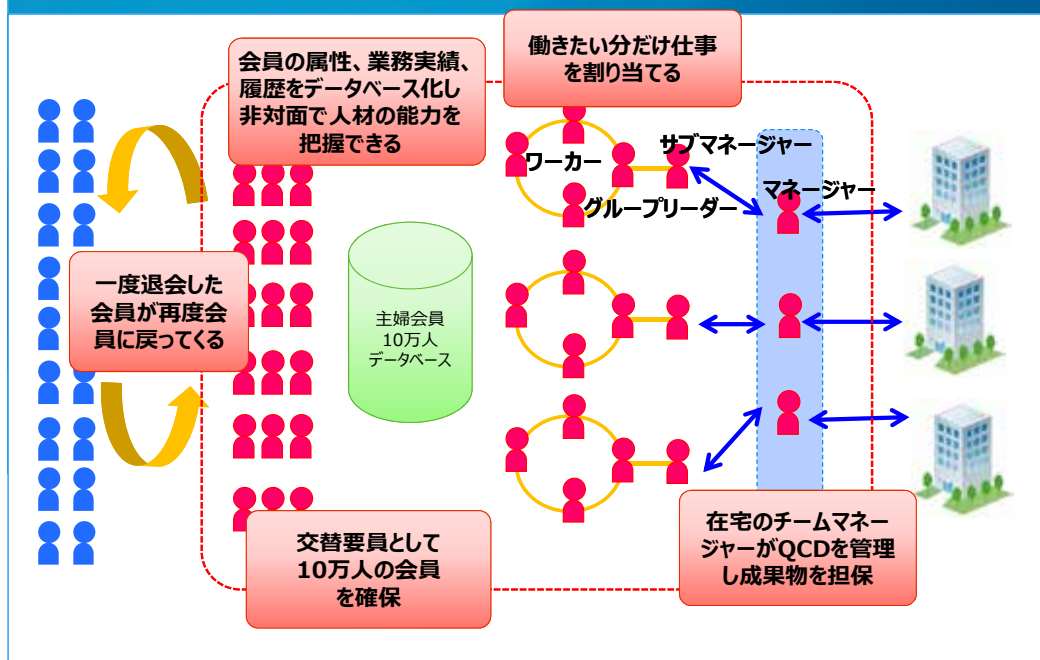
育児サ-



主婦は生産効率が悪くて 使いづらい？

「彼女たちを活かせる 仕組みを作れば よいのではないか？」

キャリア・マムのビジネスモデル



在宅ワーカーの履歴をデータベース化

会員番号	名前(姓順)	総合評価	属性	登録年月日
1	6063103	3.30	専業主婦	2006年05月12日

住所: _____
 携帯電話: _____
 Eメール: _____

総合評価

総合評価: 3.30

カテゴリ	役割	評価(過去10回)	平均評価
アウトソース	ワーカー		
	グループリーダー		
	マネージャ		
調査系	ワーカー	34333333	3.13
	グループリーダー	4	4.00
	マネージャ	4	4.00
プロモーション系	ワーカー		

応募参加履歴

カテゴリ	応募回数	採用回数
アウトソース	8	4
調査系	73	34
プロモーション系	22	15
研修系	5	4
WEB制作	12	11
取材ライティング	0	0
その他	3	1

キャリア・ママのチャレンジ がかたちに・・・

女性・シニアによる地域活性化ビジネス

2013年12月

ミラサポ第1回グッドビジネスアワード

「あんしん」部門 部門賞（中小企業庁）

「みーてる&まもってる」



「みーてる(シニア) & まもってる(学童)」
～地域高齢者見守り＆コミュニケーションサービス～

単身高齢者、共働き世帯の学童等への定期的な電話コールにより安否・帰宅確認、愚痴聞きなどコミュニケーションを促進するサービスです。
地域内にて様々な知見を有するアクティブシニア（元気な高齢者）、主婦層などを本コールサービスのオペレーターに活用することにより、地域コミュニティの強化や就労・就業機会の創出を図ります。

- ▶ **フランチャイズ展開**
「高齢者・主婦の創業支援」
- ▶ **地域コミュニティの強化、**
「あんしんできる地域づくり」

※安否・健康状態確認、声掛け可能

高齢者世帯、学童、単身高齢者、帰宅確認、電話相談

保守の掛かる「みーてる」と「まもってる」
「みーてる」は高齢者が高齢者を見守る！
「まもってる」は元気な高齢者が高齢者を見守る！

新規起こし、新規雇用促進
「元気な高齢者が高齢者を見守る！」

フロンティア
メールセンター

株式会社キャリアコム

地域・社会に貢献する中小企業として

2014年3月

がんばる中小企業・小規模事業者300社 認定
(中小企業庁)



サービス説明 株式会社 キャリア・マム 東京都原簿作

主婦をネットワーク化 企業の業務を請け負い、 母親の雇用を創出

主婦を中心に会員ネットワークを構築し、企業から業務発注を受注し、母親の仮称就労を促進し雇用を創出。

主観を中心とした会員ネットワークで、企業から業務を受注し、主婦を中心に会員ネットワークを構築し、企業から業務発注を受注し、母親の仮称就労を促進し雇用を創出。

代表者の育成した実習ワークショップの開催、母親の就労促進を目的としたセミナー開催、産後、産前が中心となる子育て支援ワークショップの開催など、主婦を中心に活動的に行われ、主婦の心による子育て支援活動として大人化した。

第2分科会

「トップが望むキャリアデザイン」

チャレンジする女性を支援する団体として

2014年6月

女性のチャレンジ支援賞 受賞
(内閣府 男女共同参画局)



そして…

キャリア・マムの新たな挑戦

■2014年、2015年
埼玉県ワーマノミクスプロジェクト
女性の在宅ワーカー育成プログラムの委託運営
(埼玉県キャリアを活かした在宅就業支援事業)

在宅ワークでの
就業支援

在宅ワーカーコース(第1期) 9/12, 9/19

在宅ワーカー育成コース 10/10

私らしく、
働きたい人、
集まれ!

受講者
募集中!



キャリア・マムの新たな挑戦

■2014年
 中小企業庁 中小企業新戦力発掘プロジェクト
 (主婦のインターンシップ)
 ・プロジェクト委員(堤 香苗)
 ・広報・セミナー運営




キャリア・マムの新たな挑戦


■2014年、2015年
 東京都
 女性・若者・シニア創業サポート事業
 ・一般創業アドバイザー 認定

■2013年～2015年
 創業支援センターTAMA
 ・認定アドバイザー

女性の創業塾

8/25(月) 13:00～17:00
 9/3(水) 13:00～16:15

● 堤 香苗
 株式会社キャリア・ママ 代表取締役




キャリア・マムの新たな挑戦

■2015年
東京都
イノベーションHUB推進
プロジェクト

■2015年
川崎市 女性創業支援事業



参加費 無料 ●在宅ワーカー育成プログラム●

託児付き

女性のための 在宅ワークセミナー

出張、育児、介護など様々な理由により在宅での働き方を模している、またはすでに在宅で働いている女性のための講座です。
在宅ワークをはじめるといった心構えやトラブルシューティングが専門な
入門級セミナー、チームで在宅ワークを実現する「スタートアップが中心な
ワーカーどうし」の情報交換会「在宅ワーク交流会」を実施します。

対象者：市内在住または通勤していた方で、主に出産・子育て等により離職し再就業を目指す方

女性を支援し続けるキャリア・マムの の勇気ある挑戦は終わらない

株式会社キャリア・マム
代表取締役 堤 香苗

第3分科会

「人口減少時代を乗り越える広域連携」

コーディネーター

小川哲生 明星学苑 副理事長、ネットワーク多摩 会長

パネリスト

森 宏之氏 内閣府地方創生推進室 参事官

馬場弘融氏 政策スクール校長（前日野市長）

稲葉孝彦氏 小金井市 市長

清水庄平氏 立川市 市長

田辺隆一郎氏 八王子商工会議所 会頭

第3分科会

「人口減少時代を乗り切る広域連携」

コーディネーター 小川哲生 明星学苑 副理事長、ネットワーク多摩 会長
パネリスト 森 宏之 内閣府地方創生推進室 参事官
馬場弘融 政策スクール校長（前日野市長）
稲葉孝彦 小金井市 市長
清水庄平 立川市 市長
田辺隆一郎 八王子商工会議所 会頭
司会 名取淳 明星大学 地域交流センター長

司会 お時間となりましたので、これより第3分科会を始めさせていただきます。当分科会の司会を進行します明星大学地域交流センターの名取と申します。よろしくお願いいたします。

この第3分科会は「人口減少時代を乗り切る広域連携」、こういったテーマであります。これにつきまして話題提供いただきますパネリストの方、5名、およびコーディネーター、この6人の方々で進行してまいります。

まず、パネリストの方をご紹介させていただきたいと思えます。プロフィールにつきましては、皆さま方のお手元の資料に写真付きでありますので、あとでまたご確認をいただければと思えます。それでは、皆さま方から向かって右側のほうから、パネリストの方をご紹介させていただきます。まずは、内閣府地方創生推進室参事官の森宏之さま。次に、当ネットワーク多摩の政策スクール校長、前日野市長であります馬場弘融さま。小金井市長、稲葉孝彦さま。立川市長、清水庄平さま。八王子商工会議所会頭、田辺隆一郎さま。

それでは、コーディネーターの小川会長より進行をお願いいたします。

小川 パネリストの皆さん、どうもお忙しいところ、ありがとうございます。第3分科会としては、テーマが「人口減少時代を乗り切る広域連携」と、こう書いてあるわけですが、何名かの市長さんが、うちの市は、人口は減っていないよ、ということで、それぞれ、あまり切実な問題とも言えないところもありまして、多摩地区にはそういう市もたくさんあるのですけれども、日野市も小金井市も立川市も、そういうすごい直面ではないのです。

しかし、もしかしたら、今後そういうことが起こり得るかもしれません。その上で、それぞれの市が独自のいろいろな取り組みをやっておりますし、また他方において、1つの市ではとてもうまくできないから、他の市とうまく連携しながら何とかやっていこうではないか、というようなことがあると思えます。

特にこの多摩地区は、現在420万ぐらいの人口があつて、多くの行政府があるわけですがけれども、また産業集積も我々が普段考えているよりは、はるかに大きいのです。しかしながら他方におい

て、では、すごくうまくいっているかといったらば、工場等制限法、これが変更になって、大学などはかなり都心回帰型になっております。

ついでに余談ですけれども、今、私たちがいるところは、実はここは八王子市にきちんと入るのです。それで、ちょっと行くと、実は日野市なのです。私は、実はここで勤務しているのですが、毎日、八王子と日野市を行ったり来たりするわけでありまして。

それで、八王子は大学の数が、一時は郊外移転ということで、24～25あったのですね。しかしながら、今は2～3校が都心に戻っていく。そういうのは、一部、失礼な言い方ですけれども、こちらの経済的にはあまりよろしくない状態が起こったりするところもあります。他方においては、こういうことを言うといけないのですが、今、立川さんは、立川市が一人勝ちみたいなのところもあるわけですが、他方すごく、逆に「若者がすべて」みたいなのところがあります。

その前に、この多摩地区が果たして地方なのか、都会なのか、なかなか難しいところもあるわけですが、いずれにせよ、それぞれの行政さんが抱えているような課題、これは大変深刻なものがあるだろうと思っております。

目下のところ、政府としては地方創生ということですが、それぞれの自治体によって事情が違ったとしても、基本的な流れは大きく変わらないのだろうと考えております。

それで、本日は大変お忙しい中、内閣府の地方創生推進室の参事官の森さまにも来ていただいて、いろいろなお話を伺いたいと考える次第であります。

それでは早速ですが、まず初めに森さまのほうから、今後の政府の方針の概要と伺いますか、それから幾つかの動きがありましたら、ちょっとご紹介いただいた上で、それを口火に、それぞれの方からお話を承りたいと思っております。では、森さん、よろしくお願いいたします。

森 よろしく申し上げます。座って話をさせていただきます。

最初に口火を切らせていただくのは非常に恐縮であり、面白くない話から始まりますけれども、我慢してください。

市町村をはじめ関係者、地域の皆さま方に今、地方創生に取り組んでいただいております、まずもって感謝申し上げます。昨年来、非常に話題になっていることではあります、我が国の人口は減少が続いているところでごさいます、特にこの減少の影響は地域において大きく、その人口の減少が地域の経済の停滞にもつながっています。

こちらの多摩地区は、先ほど会長さまからありました「地方ではない」というところであるのですが、それは置きまして、全国的な観点からの話をさせて頂きたく存じます。人口減少が続いていくと、地域で人がいなくなる、若い人が住めなくなる、仕事なくなる、まちがなくなっていく、地方が消滅するという話まで出まして、現行政権において、これは力を入れてやっっていかなければいけないということで、昨年秋から各地域のご協力を得て始めさせて頂いております、地方創生でございます。

地方創生については、昨年、国において、地域が主役となって取り組む枠組みをつくりました。内閣総理大臣を本部長とし、地方創生大臣、全閣僚で本部を形成し、地方創生を進めるまち・ひと・しごと創生法という枠組みをつくって、国を挙げて地方とご協力させて頂いて進めています。

国の人口のビジョンを2060年をめぐりに立てまして、それを元に当面5年間の計画を立てております。また、地域ごとに社会、生活があり、地域の特性もあるので、それぞれの地方創生をやっていたきたいということで、各都道府県、各市町村で、地方版の人口ビジョンを策定し、各地方公共団体におかれまして、住民やNGOの方も含め、「産官学金労言」のあらゆる分野の方が協力、議会にも協力いただいて、地方創生を進めていただいています。地域ごとに地方版総合戦略、今後5年間のものをぜひつくってください、それを進めてくださいとお願いしているところでございます。

我が国の人口について、人口ピラミッドにしますと、団塊の世代が2025年には後期高齢者に入るなど、高齢化がどんどん進んでおります。

2040年には全都道府県において人口減少が始まるといわれています。東京もそうです。1人の高齢者を1.4人の若者で支えることになります。年金や介護保険など、いろいろな社会システムもあり、高齢化社会の影響を受けてくる部分もあります。

人口を何とか維持できないか、スライド1(148頁)の「我が国の人口」というのを見ていただきたいのですが、グラフがあります。社人研(国立社会保障・人口問題研究所)の人口予測でございます。これを赤線ぐらいまで何とか上げられないかということです。

人口減少について、合計特殊出生率が2.07あれば人口が増えていくと言われております。ずっと減っていくのですけれども、例えば1.8程度に維持できないか、2040年に2.07に維持できれば、50年後、2060年においても1億人程度を維持できます。かつGDPも維持して、というのが、国の人口ビジョンです。

この人口の減少というのは、地域によって違います。例えば年齢構成によって動きが違います。65歳以上の老年人口と生産年齢人口と年少人口の3層に分けた場合、老年人口が引き続き増えているところがあり、第1段階です。若者が増えなくて、老年人口が増える段階が第1段階です。いずれその老年人口が横ばい、減少していきます。これが第2段階です。第3段階で老年人口も減少していきます。ほとんどのところが、その1、2、3段階で動いています。いろいろな都市開発だとか地域の産業、生活もいろいろ違うので、必ずそうとは言えませんが、おおよそこうした動きとなっております。仮に今、増えているところも、多くは老年人口が増えていて、いずれは同じ形で減っていくのではないかと予測されています。

各地域で地域をつくって、次の世代、若い方が住んで、仕事を持って、結婚して出産して育てていけるような環境、まちをつくっていかねばいけません。

それが、全体として人が増えてくれば、それぞれ地域で増えればいいのですけれども、やはり人口は社会移動、自然移動がありますから、それを含めての考えなので、全体の中で落ちていくと、いくらある地域が増えても、生活のいろいろ、供給するところが社会でつながっています。だから、今は若い人が東京の学校に来て、東京で就職してという若い人が地方にいなくなってきたら、来る人もいなくなるわけですから、各地域で暮らしていける場をつくっていかうということで、頑張っているものでございます。

最後はスライド2(149頁)。立川市、日野市、小金井市を勉強させていただきました。

立川市は、平成25(2013)年、人口は前年比で減少していますが、今は微増しています。ただ、27年には減少に転じると言われています。立川市だけがこの多摩地域で昼間の人口が夜間

人口を上回っており、昼間人口が大きくなっています。

日野市は、人口増加が続いており、32年ぐらいまで続くのではないかと。ただ、いずれは減少に転じるのではないかとされており。特に、昼夜間人口比が大きいところです。

小金井市は、学校の多いところです。東京学芸大学、農工大学、法政大学、本学も含め、学生が居住されて、子育て世代が非常に増えております。ただ、将来を見ると、我が国全体の人口が減っていく中で、やはりこちらの地域を見ても、同じ話が考えられます。

というのは、この人口の減少というのは構造的なもので、今やっていかないと、環境をつくっていかないと、それがあとに響いてくるものですから、今、国を挙げて地方創生を進めているところです。

皆様のご協力を得て、地方創生を各地で進めていただいているところでございます。ご理解の上、ぜひ、将来の次の世代を担う方々が、この地域で、豊かなまちに暮らせるように、まち・ひと・しごとができるようにと願っております、私どもも協力させていただいております。

小川 ありがとうございます。それでは、その次に小金井市長の稲葉さまから、いろいろな資料を用意いただいて、小金井の取り組みの事例をお願いいたします。

稲葉 小金井市長の稲葉でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。着座にて説明させていただきます。

資料に沿って説明をさせていただきます。(170分～)

まず、小金井のまちについて説明させていただきます。地図にありますように、大体4キロ四方ということで、行政面積が11.30平方キロ、非常にコンパクトな市です。ただ、北多摩地域は武蔵野市、小金井市、国分寺市、国立市、大体みんなこのぐらいの面積です。人口は11万7,000人ということで、非常に人口密度が高いということになります。

市域の中心をJR中央線が走っております。中央線は、武蔵小金井、東小金井駅があります。それから、市の南東には西武多摩川線が走っております。これは、武蔵境から是政に向かう西武線で、市域には新小金井駅があります。市の要所に駅がありますので、そういう意味では、非常に交通のアクセスがいいということから、都心に通うには大変恵まれた場所です。

皆さんは、小金井というと何を連想されるでしょうか。皆さんは言いにくいでしょうが、ごみの問題かなと思っています。隣の席の馬場前日野市長には大変お世話になっておりまして、「今日、馬場さんも来るんだよ」と言われれば、「私は出られません」と言うわけにはいきませんね。「馬場さんが出るなら、私も出ます」と言って、今日は、出席させていただいております。

先ほど申しました中央線の話で、鉄道が平面交差のときは、2分間隔で電車が走ります。下りもあるわけですから、ラッシュ時はほとんど踏み切りは開かないということだったわけですが、中央線の高架が完成したということで、まちも大変変わってきました。ごみの問題は、最後のテーマにあります「広域連携」で、馬場さんからもお話を聞きたいと思っておりますし、私からも申し上げさせていただきます。

小金井の明るいイメージというと、「小金井カントリークラブがあるじゃないか」とよく言われるのですが、小金井カントリークラブは、名門中の名門ということで、名前は小金井です

が、実は行政区域では100%小平市なので、名前を使っただけでいるから、ありがたいのです。税金はうちには一銭も入ってこないということです。ただ、小金井の市民もだいたい利用させてはいます。小金井のイメージアップには大いに役立っているのです、小平市の小林市長は、ネーミングライツだよな、と話していました。

ただ、その隣に小金井公園があります。多分皆さん、小金井公園に1回は行かれているかなと思うのですが、80ヘクタールあります。東京都内では平地にある公園で一番広く、小平、西東京、そして武蔵野と、この4市にまたがるわけですが、80%は小金井市域ということになります。小金井の売りの一つにさせていただいておりますけれども、あくまで都立公園であり、私は視察等の方を案内して、「すごいね」と言われるのですが、最後に「これは都立公園なのですよ」と言うのもちょっとつらいものです。また園内の江戸東京たてもの園なども素晴らしいものですので、ぜひご覧になっていただくと幸いです。

あと、独立行政法人情報通信研究機構、いわゆるNICTが小金井にあります。日本の標準時は明石市と、子どものころからずっと教えられてきましたが、今、日本の標準時は、小金井から発信されています。2015年7月1日に、1秒、うるう秒をつくったときも、地球の自転と時間との調整は、このNICTから発信されております。普通は59秒の次は0になるのですが、60秒というのを1回打ちまして、1秒稼いだわけです。全国にこのデジタルの時計が4つあるそうで、2つは小金井市にあります。NICT構内に大きなデジタルの時計があります。もう一つは、武蔵小金井駅の自由通路に、小金井の2つのロータリークラブが提供した時計があります。それが60秒という、普段は打たない秒を打つのです。これを見にくる人がたくさんいらっしゃいまして、一瞬ですよ、1秒間。ですから、このためにNICTのほうには1,000人を超える人が来られました。3年前もありましたが、その時は1,500人ぐらい集まったようです。

今回、武蔵小金井駅では、混乱があつてはいけないということで、消防や警察や市役所など混乱防止のため職員等を動員し大変緊張したところですが、わずか1秒のその60というカウントを見るために、数百人の人が集まりました。皆さんには日本の標準時は小金井だ、というのを宣伝していただくようお願いします。

あとは、スタジオジブリです。小金井にはスタジオジブリの本社があります。ジブリというと、ジブリ美術館のある三鷹市というふうにも思われてしまっています。ジブリは、美術館は宣伝しますが、スタジオジブリの本社はあまり宣伝したがりません。というのは、大勢人が集まるのは困るからです。中には知らないで入ってきてしまって、中をのぞいている人もいますということで、そこには宮崎駿さんとか鈴木敏夫さん、星野康二さんとか皆さんがいますので、あまり宣伝したがりません。そこにコミュニティバスを通して停留所をつくろうと言ったら、「いや、稲葉さん、バス停はいらないよ」と言われてしまったぐらいです。そういうことで、ジブリには財政面でも大変お世話になっております。どうぞジブリの作品をご覧になっていただき、小金井で製作されていることを知ってください。

私の資料の最後を見ていただきたいのですが、吹き出しで、私が最後にお礼を言っているページがあります(178頁下)。市制50周年のときに宮崎駿さんにつくっていただいた小金井市のイメージキャラクターで「こぎんちゃん」といいます。着ぐるみなどいろいろあり、多くの市民に愛されています。着ぐるみもあるのですが、ゆるキャラとは一緒にしないという条件

があり、一つの写真に収めないというのが、できたときからの条件なので、使うのはちょっと慎重にしているところでもあります。

その他、小金井の売りとするのは桜です。スライド3 (171頁) 辺りにありますが、玉川上水の桜、これはもう江戸時代からの桜の名勝ということで、大正13年には国の名勝に指定されています。最近では小金井公園の中の桜のほうが有名になってしまっています。写真にもあるとおり、玉川上水沿いにありまして、ただ、五日市街道が横を通っているものですから、木がだいぶ傷んでいるのが目につきます。我々は、この山桜の復活を何としても果たして、次の世代につなげていかなければと、力を入れているところでもあります。

次のページに、平右衛門橋というのが出てきます。これは、玉川上水に人道橋を架けたのですが、7月頃に、以前は歩道橋だったのですが、それをやめて、人道橋に変えたわけです。平右衛門橋というのは、川崎平右衛門という方がいらっしやいまして、昔、江戸時代の府中押立の名主だったのですが、徳川吉宗の時代、大岡越前守などと享保の改革をやりました。武蔵野の新田開発をたくさんやっぴりまして、その恩恵を小金井も受けているということでもあります。玉川上水沿いに桜を植えたのも平右衛門です。

その後、美濃、岐阜県のほうの治水の対策などもなさいました。多摩川のふちに住んでいましたから、そういう意味で治水の知識があったのだらうと思います。あと、島根県の石見銀山の復興だとか、そういうものにも尽力された方で、その方のお名前を取らせていただいたということでもあります。

普通、橋にはつり橋とか、アーチ橋とか、桁橋があって、この橋は桁橋ということになるのですが、フィーレンデル橋といって、日本では珍しい橋だということです。私が見ても、どこが珍しいかさっぱり分かりませんが、大変お金のかかった橋です。皆さんにはぜひ、ここから見る玉川上水の桜は素晴らしいので、桜の時期に見に来ていただきたいと思います。今、私たちに課せられているのは、この名勝小金井（サクラ）復活を、きちっと次世代に伝えていくことです。

次に、小金井のまち、それから小金井の人というところで、今日のテーマの「連携」にも入っていきます。

小金井市の特徴として、まちの状況ということになります。スライド6 (173頁) です。ここにありまして、小金井市のほとんどは住宅ということになります。それも、第一種低層住宅ということになるわけでございまして、まさにベッドタウンということでございます。あと、公園、運動場等は8.7%。先ほど申したように小金井公園があって、武蔵野公園、野川公園ということで、公園の面積は、近隣市と比べると広いわけですが、それは都立公園に恵まれているということになります。

農地が6.7%ということになるのですが、毎年、農家の相続が発生すると、宅地開発になってしまって、だんだん緑が減っているというのが非常に辛いところでもあります。これはどの自治体も共通の悩みです。

それから、先ほどございましたように人の流れということで、昼間人口でございます。スライド7 (173頁) ですが、小金井市民の半数近くが通勤通学で市外へ出てしまいます。

それも東のほう、区部のほうに移動する割合が非常に高いということで、まさにベッドタウン

の色が濃く出ているところです。

次のスライド8 (174頁) になりますが、昼間人口という、小金井が86.4%ということで、夜間人口から比べるとだいぶ少ないわけです。先ほどもありましたように、私が知るのところでは、立川市さんは113%ということで、昼間人口が非常に多くて、多摩地域で100%を超えるのは、あと武蔵野市が110%ということのようです。八王子市が99.7%ということなので、昼間人口が人口とほぼ同じぐらいなのかなと思っています。

まちの活性化のためには、やはり昼間人口が必要で、小金井の場合は、大学があって、学生さんたちは大勢来てくれますが、企業がないということから、昼間、勤める人たちが小金井に来ることがなく、小金井から出ていかれるというのが多いということになります。いかにして昼間人口を100%に近づけていくかというのも大きな課題です。

次のスライド9 (174頁) で申し上げますと、そういうことで、学生さんたちに多く住んでいただけのわけですし、また来ていただけるのですけれども、就職したりすると出ていかれてしまうというのが、ちょっとつらいところがあります。また、子育て世代においても転出超過ということになっておりまして、次の世代を担っていただく人たちに定住していただかないといけないのです。

ただ、小金井などの場合には非常に土地が高いということもあつたりして、そういう意味での住みにくさというのはあるのですが、それでも住んでみたいとか、住み続けたいという思いを持っていただけるようなまちをつくっていかねばなりません。

スライド10 (175頁) ですけれども、先ほどから出ていますように、全体としては、人口は微増の状況が続いています。しかし、これもそんなに長く続くことにはならないだろうというのは、我々も予測しているところでもあります。

スライド11 (175頁) で見ていただければお分かりになるように、ピーク時は12万人までいくけれども、これがピークということで、それからは減少が続いていくということになります。2020年がピークということで、それからは減少に転じてしまいます。高齢化率は上がるが、生産人口は減ってしまうという、非常に難しい時期になってしまいます。これは、多摩各市共通の悩みだし、東京都の悩みでもあるし、国の悩みでもあります。定住人口を減らさない、増やすということに努力していかねばなりません。

それから、総合戦略策定に関しての視点ということで、スライド12 (176頁) ですけれども、今3つの視点について我々は総合戦略を策定しているところでもあります。ご覧になっていただけるように交流人口の増加を図るとともに、定住化を促進してまいりたいということ。それから市民の方々が、若い世代の方が結婚し、出産し、子育てをしやすい、子育てが楽しいと言えるような環境整備をしていくことです。3点目は、人口減少で出てくる課題を解決して、市民サービスの質を確保したいということで、これらに力を注いで計画を策定しなければなりません。

それから、広域連携についてでございます。四市行政連絡協議会というのがありまして、スライド13 (176頁) 以降になります。武蔵野市、三鷹市、西東京市、小金井市の4市で連携し、市の政策課題等に関して職員が交流し、能力の向上を図ったり、公共施設の相互利用等々、多くのことを行なっているわけですが、この部分はあとで資料をご覧になっていただければと思います。

最後になるのですけれども、先ほどごみの問題を申し上げました。小金井市のごみの処理場を調布、府中、小金井、3市で、二枚橋というところでやってきたわけですけれども、一緒に継続してやるのは困難ということになって、この二枚橋を解散するということになりました。府中市さん、調布市さんは、おのおのの道を歩んだのですけれども、小金井の場合は、そこで建て替えたいという思いがあったのですが、なかなかうまくいかずに、結果的には処理場がないことから広域支援で小金井市のごみは処理していただいたわけですが、その広域支援をしていただくことを批判した新しい小金井市長が当選したことで、今度はごみの問題がにっちもさっちもいなくなり、職員は苦勞し結果的には私がまた戻ってくるということになりました。

それで、今日は日野の前市長、馬場さんもいらっしゃいますけれども、馬場さん、それから、国分寺の前市長の星野さんと話し合いました、馬場さんのお力で、では日野と3市でやろうではないかということで、今、一部事務組合ができて着々と進んでおります。2019年度に完成し、2020年度から本格的に稼働するということをございまして、そういう意味でも、馬場さんが来ると言えどこへでも行かなければならないということでもあります。

ごみの問題というのは、自治体固有の業務でありまして、避けて通るわけにはいきません。まちづくりが半年遅れた、1年遅れたというのは、これは許されるかも分かりませんが、ごみ処理に関しては、1日でも収集できないということになれば大変な騒ぎになってしまいます。そういう状況に陥りかねないようなところを多摩各市が助けてくれたということがありまして、助けてくれたことに対して全く理解できない方が出てしまったということから、さらに全国に小金井の名前を馳せてしまったということです。元はと言えば、私が楽観視した選挙をしていたのが原因なのかと思います。3.11の大震災の後だったことから、選挙どころではなかったというのもあるのですけれども、努力が足りなかったこともありました。

今、ごみの処理を各市、自分のところで、自区内処理とか自市内処理といていたのですけれども、今、自分のところで自分の処理施設を持っているのは八王子、立川、武蔵野、昭島、町田、日野、東村山、国分寺と、8市なのです。あとは共同処理ということになります。ただ、八王子、町田は人口が多いこともあって、自分でも持っているし、広域でもやっているということです。それから、先ほど申したように日野、国分寺、小金井が今度、共同処理ということになると、単独では立川、武蔵野、昭島、東村山の各市となります。ですから、もう自区内処理とか自市内処理ではなくて、ごみ処理の問題は今後、さらに広域化していくことになります。

あと、ごみの問題以外で言うと、やはり災害時の相互支援の協定ということになります。首都直下地震が言われているわけですけれども、もしそういうことが起こったときは、他市にお願いしないとならないし、近隣市よりも少し離れたところになるのかなというふうにも思っています。ですから、私たちも災害時のための物資を備蓄するわけですけれども、私が議会などで申し上げているのは、これは自分たちのためではなくて、他市で起こったときにお送りするために備蓄しているのだと。人口10万であっても、これを3日分集めろということになると、1日3食ですから、3日間としたら90万食も蓄えなければならないということになると到底無理で、要するに、よそに送るために備蓄しているというふうに考えています。

過日の茨城の豪雨のときも、常総市などは、数日たったら物資が集まりすぎてしまって、これは処理できない、だからいったん支援をやめてくれというような話も出ました。きちっと計画的

に支援していく必要があるのです。ごみの問題や災害時の支援というのは、やはり本当に広域が必要です。自治体の合併というのは非常に難しい話ですけれども、広域的な行政というのは、一部、事務組合も含めて、これからも進んでいくことになります。

最後になりますが、目前に来ている人口減少社会に備えて、各自治体が総合戦略の作成を行なっているところですが、この機会に、日ごろお世話になっている多摩地域の市長さんや職員の方々、学校関係者の皆さまと、さらなる多摩地域、26市3町1村、30自治体の連携促進を一層進めていく必要があるのではないかと考えております。ありがとうございました。

小川 ありがとうございました。それでは次に、馬場さまは市長会の会長をやられているので最後ということで、立川市長さんから現在の取り組み、また併せて、今後いろいろな連携とか、いろいろお考えになっていると思うのですけれども、そういうようなお話を、と思っています。よろしく願いいたします。

清水 立川市長の清水でございます。どうぞよろしく願いいたします。

はじめに立川市の「まち・ひと・しごと創生総合戦略」です。これにつきましては、資料で示しをしてございますけれども、ほぼできあがっております。

この中で、立川市の人口推計、これをどう見るかということであります。180ページの上段の資料の一番右、シミュレーション2というのがあります。45年後に人口14万人を維持していこうではないかということに基づいて、各種の施策を展開してまいるという考えであります。

出生率他将来展望の設定について等、細かいことはこの資料を見ていただければよろしいわけですが、この総合戦略の中では4つの大きなジャンルに分けて、目標を4つ筋立ていたしまして、立川市を今後経営していこうということでございます。

この4つの目標の中で、何といたっても一番重視していかなければならないというのは、交流人口を増やすということであり、これが私どもの生きる道であろうというふうに思っております。それが基本目標の1「世代を超えて選ばれる、選ばれ続けるまちをつくる」ということでもあります。立川を選んでいただいて、立川に来ていただく、ということでもあります。

昼夜間人口比率が113というお話が先ほどございましたけれども、実態はもっとはるかに高いのです。昼夜間人口の統計の取り方というのは、いわゆる立川のまちへ通勤だとか通学で登録してあって初めて昼夜間人口の判断のベースになるということでもあります。ですから、例えば立川に買い物に来て1日遊ぶとか、昭和記念公園に2014年度は年間およそ450万人来ていただきましたけれども、これらは反映されていないということなのです。

立川の花火大会を毎年7月末にやっておりますけれども、これは、お客さんがおよそ80万人来ております。隅田川の花火大会と毎年同じ日なのです。警察署からは「人数が多くなってさばききれない、必ず隅田川と立川の花火大会は同日で開催してもらいたい、お客を2つに分けてください」という強力な要請がございまして、この日程は動かせません。しかしながら、それだけのお客さんに来ていただけるということでもあります。

それから、実は、駅前の4ヘクタールの国有地を株式会社立飛ホールディングスに取得していただきました。その4ヘクタールのうちの1ヘクタールは、多摩オンリーワンといわれる、いわゆ

るにぎわいを創出するための施設でなければ困りますよということで、立川基地跡地関連地区の地区計画の中にこれを盛り込んであります。その代わり、固定資産税や都市計画税は3～5年間程度これは減税ということではなくて、納税していただいて、キックバックをする奨励金という形でバックアップをしております。

にぎわいの創出の関係では、この9月の議会で補正予算を組みました。立川駅の南口、北口にペDESTリアンデッキがございませうけれども、このデッキにWi-Fi、無線LANを2015年度中に設置します。外国人観光客も容易に利用できるような屋外無線LANです。将来的には昭和記念公園への動線でありますとか、あるいは多摩都市モノレールへの動線でありますとか、これらも視野に入れているところでございませう。

そのほか、「交流」につきましては、市内にお住まいの著名なジャズピアニストである山下洋輔さんに「たちかわ交流大使」をお願いいたしました。通常の都市では観光大使という名前をつけておりますけれども、私どもでは交流大使というネーミングにさせていただきますして、山下洋輔さんを先頭に、ジャズの音色で立川に大勢の皆さんの注目をいただきたいということでやっております。

また、立川駅の北口にファーレ地区というのがございませう。およそ6ヘクタールの中にビルの壁でありますとか、道路の車止めでありますとか、全部で109体のアートが設置してあります。北川フラムさんにアートディレクターをやっていただきまして、北川フラムさん曰く、現在では1,000から2,000億円の価値があるだろうと。世界中でこのようなコンパクトな6ヘクタールの中にアート作品を109体もまとめるというのは、恐らく今後不可能であるというふうなお話も聞いておりまして、これを核に、今後は立川の観光もしっかりと進めていきたい。

同時に今、市内の小学校5年生を対象に、毎年、ファーレのアート鑑賞事業というのをやっております。市内すべての小学校5年生に作品を見ていただいて、そして、自分たちの糧にしていきたいというふうなことをやっております。これは、今年が8年目ですけれども、今後10年たつと、その子どもたちがしっかりと立川のファーレの情報発信もしていつてくれるのではないかなと期待をしているところであります。

それから、交流の関係ですと、多摩川沿いに「たまりバー50キロ」というサイクリングもできる道路があります。大田区から羽村市までおよそ50キロあるのですが、休憩所あるいは自転車の修理場所など、そういうものがほとんどないのです。そこで立川の富士見町の多摩川河川敷とつながったところに統合により廃校となった小学校がありまして、今月の上旬に、ここを改装してサイクル・ステーションをつくりました。このサイクル・ステーションにはシャワー設備でありますとか、カフェでありますとか、あるいはちょっとした工具を用意して自転車の修理等に利用していただけるスペースを用意しました。

そのほか、同時にフィルムコミッションとして、2階の古いままの教室でありますとか、校長室を利用した映画やドラマの撮影も今後増えていくのだろうというふうに思っているところでございませう。

そのような形で、立川はシティプロモーションを進める中で交流人口を増やしてまいりたいと考えております。

もう一つ大事だなと思って進めておりますのが、子育ての環境であります。象徴的なのが旧庁

舎を活用して整備した「子ども未来センター」で、ここでとぎれのない子育て支援を行っております。例えば、配慮を必要とするお子さんを持つ親御さんが、この子ども未来センターに来て相談できる窓口事業をやっております。子育てに悩むお父さんお母さんたちが、子育てと教育を同時にご相談できるというシステムを今つくり上げているところでございます。

それから、小児の夜間救急が一般の病院でなかなかできないのです。そういうこともありまして、昨年から市内の国家公務員共済組合連合会立川病院にお願いをいたしまして、週3日、小児初期救急平日準夜間診療を始めました。近隣他市からも利用をいただいております、そう遠くない将来に現在の週3日から全日診療にしたいと考えております。このようなことによって子育てが安心してできる立川のまちづくりを進めてまいりたいと考えているところでございます。

私から皆さん方にアピールしたいという点だけ選んで申し上げさせていただきます。ありがとうございます。

馬場 日野市の前の市長の馬場弘融です。私は、市長という立場よりも市長会の際の経験だとか、今、政策スクールの校長などもお引き受けしていますので、全体として、多摩がこれからどういうふうにやったらいいのかな、連携をどうしたらいいのかな、というお話を箇条書き的に言いたいと思います。

ポイントを初めにちょっと言って、多摩の地域的特性と、歴史的に多摩の住民がどうだと、だから連携が必要だという話を1点目にします。2点目で、今連携が行われているけれども、さらに連携が必要な分野は、どういうことかというお話を、あと、関連する事業とか団体とのつながりが、この連携の際どうなるのかということのをちょっと加えて、最後に私は、キーワードとして、品格あるまちづくりとか、まちづくりの成熟というのをここで掲げたいと思いますので、それをキーワードにしてお話をしたいと思います。

初めに、この人口減少時代を乗り切る広域連携というテーマ。私は、ややマイナスだなと思っ
ていまして、乗り切るなどというのではなくて、むしろこれからの新しいまちづくり、国づくりを多摩がリードする、そのぐらいの連携が必要だというふうな感じを持っています。そういう意味では、この地方創生という言葉はよく使われますが、地方という言葉と多摩はどうなっているのかなと。もう少しみんな、多摩は違うのではないのかな、ということを発言したほうがいいのかと、まずは思います。

それで、多摩の地域特性ですが、私は引退して2年半ぐらいになってしまうので、ちょっと時代がずれているかもしれませんが、私は、どちらかというと、歴史とか地理とかが大好きなので、その辺の話をします。やはり基本的には多摩川ですね。そして関連する玉川上水です。水、緑、オープンスペース。東京に近くて便利。先端事業がかなりある。アニメーションが、先ほど小金井の市長さんからもありましたように結構ある。小さな面積なのに、とても多い自治体のごちゃごちゃある。この辺が地域的特性かなというふうに思います。

あと、歴史における多摩の住民意識ですが、多摩は、江戸時代260年、1人の殿様で治められた地域ではありません。代官が治めたり、あるいは旗本さんが治めたり、地域ごとに別れています。しかも、お米が取れたり、よい野菜が取れたりしましたので、それぞれが独立独歩の形であって、差別は少ない、平等なのですけれども、どうもまとまらない、殿様がいる地域は、殿様がこうだ

と言うと、そうだそうだとするのですけれども、そうならない。何であそこの言うことを聞かなければいけないのかという認識が古くから今でも、私は続いていると思います。へそがないのです。

足の引っ張り合いとは言いませんが、リーダーシップが取りにくいのです。先ほど来、お話が出ております立川一人勝ちと、八王子はそれをどう思うのかなどというようなことがいつも話題になるわけであります。

そうすると23区と比べて、どこが区民意識、住民意識が違うかという、23区の方は、例えば「東京に行く」なんて言いませんよね。渋谷に行く、上野に行く、浅草に行く、銀座に行ってきた、と。我々はどういうわけか、新宿だろうが、渋谷だろうが「東京に行く」と言うのですよね。この辺の意識で、23区の方は、いわば大東京市的な共通の認識がある中で、自分たちは渋谷を担っていると、こんな感じだろうと思うのです。これにちょっと、我々は学ばなければいけないなど。多摩全体もそういう認識を持つていないか、というようなことを思っています。

ちなみに、ついこないだの日経新聞で、これは多摩版というよりも東京版というのでしょうか。昨年の区市町村別の出生率が出ているのです。いいですか。区市町村別と書いてあるのですよ。書いてあるのは23区だけです。終わりのほうにちょこっと、多摩のほうではあきる野市が1番です、と。出生率は23区より上なのです。こういう扱いが基本的にお国の認識なのか、中央の認識なのかということを多摩は、みんなまとまって考えておかなければいけないだろうというふうに思います。

かつて道州制というのが議論されました。もうみんな忘れてしまったと思うのです。私は当時、全国の市長会の理事をやっていて、一回食ってかかったことがあるのです。ある案として、誰かさんがつくった、大学の教授か、何かがつくった試案で、それを説明する会があったのです。23区はワシントンDCのような特別区になりましょうと。では、三多摩はどうするかという、南関東州というのです。神奈川県、千葉県、埼玉県などと一緒におなりなさいと、こういうふうなことです。それを前もってどこかの市長さんに聞いたことはあるのですか、この案をつくるのに、と言ったら、全然そんなことはやっていないわけです。

こういうことを簡単にやられそうなので、だから、先ほどの住民意識のばらばらもあるけれども、いろいろなことを考えると、多摩は結構まとまって意見の具申をしたり、発信しないと、これから大変ですよ、ということをもとに認識として申し上げます。

次に、既に連携も行われているのだけれども、さらに連携すべきものとしていくつか申し上げます。先ほど小金井市さんからお話がありました図書館の利便の向上は、近隣各市、結構やっておりますね。便利になりました。あと、本当は市民会館だとか公共施設も、もっともっと、うちの市民会館だというのではなくて、一緒にやったほうがいいのかなと思ったりします。あと、昨今、予防接種の広域化というので、住まいではないところでもいいですよというような形がだんだん取られてきました。これは、もっともっと医療全般にわたって、うちの住民だけ、などといわないで、共通でやる必要があるだろうと思います。

モノレールは、時の経済状況とか、東京都の財政状況に大いに影響されるのですが、都内における山手線のような認識を我々は早く持つべきです。これでぐるっと多摩を回るというふうな感覚を持って順次つくって行って、あの中を我々は、多摩の核として考えていくというような

発想をそろそろ持たないといけないだろうと思います。

また、多摩川の流域の自治体では、あおしんさんなどが企画をしているのです。カヌーの競技が行なわれたり、いろいろなイベントが行なわれていますね。こういう連携は、先ほど立川市長からお話があった堤防上のサイクリングロードとか、遊歩道を全部つなげて、道の駅ならぬまちの駅、川の駅をぽつんぽつんぽつんと共通してやって、それは国の補助でつくってもらうなどという連携はできるのかな、などというようなことを先ほどのお話を伺って思いました。

それから多摩地域は、本当は戦後の開発のときに、農地は全部宅地予定地だ、などという法律でしないで、グリーンベルトをちゃんとつくるというふうな発想をすべきでした。今は人口減だから逆手に取って、我々の地域は、先ほど品格とか成熟と言いましたけれども、そのグリーンベルトの中にまちがある、商店街がある、工場があるというふうな発想のまちづくりをすると、これからのまちづくりのリーダーシップを取れるのではないかなというふうに思います。

何よりも、東京におんぶに抱っこではなくて、多摩は面白いじゃないかと、高尾山や奥多摩だけではないかと、そういうことを連携の中で作り出す必要があるだろうというふうに思います。

また、マイナスを減らすものとしては、先ほどごみのことがありました。これはあえてあまり言いません。火葬場のこともありますね。高齢者の方、障害者の施設、こういうものはもう少し連携をしなければいけないし、これから市役所や公共施設の建て替えとか、メンテナンスの時期が来ます。これは、また同じように全部再建することになるとえらいことになるので、うまく連携を取り合ったほうがよかろうというふうに思います。

関連する団体、事業との連携の関係については、JA、農業協同組合はこれからどうなるのか。一回、都が全部まとまってしまうなどという話があったかに聞いていますが、昨今、動きがどうなっているのか。結構関心を持たなければいけないなと思います。

また、私はJAにからめて申し上げますが、多摩地域は、農業をこれからの成熟の時代にはもっともっと一生懸命やっていいと、これから企業も農業ができるかもしれません。特区などを関連の自治体同士でつくって、例えば宅地を農地にもう一回戻してしまうとか、いろいろな還付等を一市一町ではなかなか言えないけれども、連携すれば、国に対して言えて、ものを動かすことができるのではないかなというふうに思います。多摩の農業というのは、私は将来的な可能性をもっともっと秘めているというふうに思っています。

それから、たましんとあおしん。先ほど言いました。たましんが、私はいつもこういう場で話をするのですが、『多摩のあゆみ』という素晴らしい雑誌をつくっているし、多摩出身の芸術家などを支援しているし、とても熱心です。あおしんも、多摩川の流域で熱心ですね。これらとの連携というのは絶対常に考えていかなければいけないだろうと思います。

合併については、私は否定的です。合併はしないで緩やかな連携を近隣とか、似た者同士とか、いろいろな関係でたくさんつくって、多摩全体のレベルアップをしていくというのが、これからの実際の在り方ではないかなというふうに思います。

まとめますと、これからは品格あるまちづくり、まちの成熟、そういうものに向けて、多摩が全国あるいは全世界に発信するぐらいの発想を持っていいだろうと思います。昔から日本は「ヨーロッパのスイスみたいな国を目指すんだよね」などということをやや絵空事のように言われましたが、スイスに行った方はよく分かりますよね。今こそあのきれいなまちを、むしろ多摩からつ

くっていくぐらいの発想が必要ではないかなというふうに思います。それにしても、ばらばらの自治体では力が弱いですね。何とかもつとつと連携して、みんなの力で多摩のレベルアップ、ステータスアップを図るべきだというのが私の考えです。

小川 ありがとうございます。また後ほどいろいろなご意見があるかと思って、楽しみにしております。

大変お待たせいたしました。地方行政とは全く別の視点から、ある意味では大学もそうですし、あるいは商工会というのは、まさにネットワークそのものなのですね。そういった視点から日本商工会議所のまちづくり特別委員長も務められている八王子商工会議所の会頭の田辺さんより、行政区域を超えた今後の行政案ということのご経験からお話をいただきたいと思っています。よろしく願います。

田辺 八王子商工会議所の田辺でございます。どうぞよろしく願いいたします。本日のパネリストの中で唯一、私は行政ではない経済界の立場となりますので、その立場からお話を申し上げます。今までのお話と少しニュアンスが違っていると思いますが、お許しをいただきたいと思っております。

今問題になっているのは人口減少社会。これがいよいよ現実のものになっております。「超」と私はあえて呼んでいるのですが、超少子高齢化によると申し上げたほうがいいと思います。それと併せて急速に伸展しているグローバル化、これを無視して考えるわけにはいかないのではないかと思います。それによって何が起きているかといいますと、国内市場というのは、縮小こそすれ、これから大きくなるということはない。こういう状態に入っていると私は思っています。

そこで問題なのは何かといいますと、圧倒的多数の中小・小規模事業者というのは、ほとんどが国内市場を頼りにしておりますので、ここがかなり傷んできていると申し上げたほうがよろしいと思います。

そして、この中小・小規模事業者が厳しいということと、地域、特に地方の疲弊というのは表裏一体の関係にあるのではないかと、そのように私は思っています。言うならば、地域に仕事の場がなくなるということによって、地方からは職場を求める、あるいはビジネスチャンス求めて大きな都市へと移動が特に若い人を中心に進んでいるわけであり、それが結果的には東京一極集中という表現がされるわけです。

日本そのものを少しブロック別に見てみますと、例えば北海道の札幌であるとか、東北の仙台であるとか、各ブロックにおいても、その大都市が急速に人口を増やしているのは統計上からも明らかです。そういう状況に日本全体が今なっているのも、一番のポイントは雇用であり、仕事であり、ビジネスチャンスです。こういうところに向かっているというふうに考えておかなければいけないのではないかと考えております。

このような流れになってきたというのは、バブル経済が崩壊した後、我が国の社会経済構造が大きく変わってきた、そこからこういう状態がかなり顕在化してきたと考えております。そこでよく言われることが大都市と地方の格差、大企業と中小・小規模事業者との格差という言葉が盛んに使われるようになってきています。

これは現実です。例えば、近年で比較をすると、2002年から2007年まで、5年間以上にわたって景気上昇が続いた時期がありました。これは「いざなぎ景気を超える景気」というふうにその当時いわれたことをご記憶かと思っておりますが、そのときの状況というのをマスコミやいろいろなところでチェックをしてみると、地域の事業者には景気上昇しておりますけれども、景気いいですかと聞くと、ほとんどの人は景気が良くなったという実感していない、という答えが返ってきたということをご記憶かと思えます。やはり、これは圧倒的多数の中小・小規模事業者が良くないのです。従って、事業者の意見を聞くと、そういう答えが返ってくることになります。

そして今、アベノミクスによって大企業を中心として大幅に業績が改善しました。しかし、かなりの中小・小規模事業者がいまだに大変厳しい状況ですよ、というふうにお話がされているのは、現在も日本経済の中で大変大きな問題であり、これが地域、地方の問題に関連しているのではないかと思っております。

このように考えますと、今まで国が行なってきた政策、特に経済政策については、大企業を中心としたグローバル経済と言われていますが、未だにその姿があまり変わっていない。従って、その辺のギャップが出てきたのではないかなと思えます。

申し上げたいのは中小・小規模事業者を元気にするということは、それぞれ所在する地域をいかに活性化し、元気にするのかということが大事だと思っております。これはグローバル経済、大企業を中心とした経済政策とは異質のものだと私は思っています。そのために地域をどのように良くするかという政策を新たにつくらなければいけません。私は政策の二本立てが必要だと思っております。

そこで国は、今回の場合には現政権はこれにきちんと気がついて、地方創生というキーワードでこれに対応しようということで取り組んでいただいているわけですので、私は大変評価し、期待をしています。また、我々も一生懸命やっていかなければいけないなと思っているわけがございます。

かつて日本も2度ほど、地方をどうするかという政策を国が出したことがありますが、結果的には1億円の金の延べ棒のようなばら撒きに終わったという、そういう状態だったわけです。しかし、今回の場合は、今日ご出席いただいております参事官を含めて、担当大臣を決めて、内閣府にその組織をつくって、そして仕組みをつくる。地域に対しては、首長である市長さんがお二人いらっしゃいますが、これをやるのには、先ほどお話がありましたけれども、産官学金労言による協議体をつくって、そこで一生懸命考えていただきたい。安易に行政がコンサルに出して、どこも同じような決まりきった施策を出してもらっては困りますよという、そういう指導までされているわけです。

私は、そのとおりだと思っております、その地域の中で一生懸命汗を流している産官学金労言、これらの人たちの本当の生の声を集めて、そして企画立案の段階から実施に至るまで、ここが機能するようにやるのが政府の意向だと思いますし、私もそれが整合していると考えます。そういう意味では、ぜひ首長さんのリーダーシップを発揮していただきたいと思っております。

要するに、大事なことは、各地域が自分の地域特性というのは一体何かということをもう一度、ここで、これをいい機会に検討し、見直すということだと思います。そして、それを生かしていくのにはどうしたらいいのかを考えていくべきではないのかと、私は思っています。

地域連携ということで申し上げますと、私は経済界でありますので、先ほどのごみの問題ですとか、そういう行政上の問題ではなくて、地域の経済がどう良くなっていくのかという、そういう視点に立って考えてみますと、やはりそれぞれが持っている特性は、自分のところはこうだよ、だから、こういうふうにしたいのだよ、というものが明らかになっていないと連携をしようとしてもなかなか難しいだろうと思います。ぜひ、そういうものが可能になるようにやっていただきたいと私は思います。

従って、それぞれの多摩地域の自治体においては、まとまりましたら、誰が見ても分かるような地域創生メニューをきちっと出していただいて、分かりやすくしていただければ、商売をやっている者というのは、それをどういうふうに連携をしていったらいいのか、ということに必ずなってくるのではないかと考えているところです。

そういう意味で、私は、経済界の役割は大変重要だと思っておりますし、地方創生のメニューのコンテンツを考えていく、つくっていくというのは、経済界は得意だと思います。また、日ごろからいろいろなことをやっておりますので、行政境を超えた連携ということをやっていくのには、我々は全く抵抗がないです。そういう意味では非常にやりやすいです。経済界としては、地方創生についてももっともっと深く入って、これに対してのリーダーシップを発揮していかなければいけないのではないかなと考えています。

何ができるかということは、これからのそれぞれのメニューの問題だと思いますが、単純に言えば、やはり観光であろうと思いますし、先ほど来からお話が出ている1次産業というところもあると思いますし、地域文化というのも一つの大きな材料になってくるのではないかなと思っています。

何となしに隣が近いから隣と地域連携しようという、そんなことでできるものではないと思います。あくまでもそこにはお互いに努力をして、実効が上がるという、そういうものがメニューとして出ていなければ、なかなか難しいのではないかと考えています。必然性ということがこの地域連携には必要な要件になってくるのではないかと考えているところでございます。経済界の立場としても、この地方創生というのは大変大事なことだと感じながら、一生懸命努力をしていきたいなと思います。

ただ、一つだけ感じていることで苦言といいますか、申し上げたいと思うことがあります。多摩は東京ですから、他の地域と比べて全く恵まれています。私も立場上いろいろなところへお伺いする機会が多いのですが、本当に恵まれています。従って、この地方創生ということに対しての取り組みが甘いと思います。私は、多摩だから大丈夫だということはないと思っております。そういう意味では、ぜひ、もう少し危機感を持っていただきたいと思っております。

現実に先ほど来、話が出ている23区とこの多摩を比べてみても、今かなり経済的な格差が出ていることだけは間違いなだろうと思います。具体的な事業で申し上げますと、例えば不動産業であるとか、建設業は23区と多摩では仕事の量を含め、いろいろな質的なものを含めてかなり違っているというのは現実だというふうに思っております。

その点は、我々多摩にいる者としても、多摩は多摩なりにしっかりしないと、東京圏だからと、そんな甘い考えではいけないのではないかなと思っております。行政を中心に、もう少し厳しくこれに取り組んでいただきたいと思っております。

最後に一つだけ申し上げて終わりたいと思うのですが、人口減少をどのように食い止めるのかと、こんな難しい問題はないと思っております。やれることは何でもやったほうがいいと思っています。よく婚活というと、少し笑いが出るような感じですが、これは本当にまじめに考えないといけないことと思います。

というのは、日本の場合、婚外子はわずか3%ですが、フランスでは50%を超えています。これは倫理感の問題でありますから、これを変えるということはできないと思いますが、やはり人口を増やしていくということになれば、まずは子どもができなければいけません。そのためには結婚をしていただくということ、これが大前提になるのではないかとと思うのですが、その後のことをいろいろどうこうしても、そこがまず原点だというふうに私は思っております。本当に考えられることは泥臭いことでも、人口減少に対しては何でもやっていかなければいけないのではないかと考えているということをお願いしたいと思います。ありがとうございました。

小川 ありがとうございました。それぞれの立場からいろいろなお話を賜り、本当に参考になりました。

馬場前市長から歴史が大事だと話がありました。ざっと歴史というのを見てみますと、ご案内のように江戸時代までは、完全なある種の分権国家だったわけですがけれども、それが中央集権化をしていったわけですね。戦後になって、分権というのが地方自治法で明確になったのですが、基本的には高度経済成長期というのは、ある意味で幸せな時代で、人口バランスに乗って、格差があまり出なかったのですね。ところが25年前からいわゆる人口減少化ということが、かえって格差をどんどんつくってきました。

それは、私はこの中で、大学で働いている者だからよく分かるのですが、今、日本の大学で私学というのは600強ありますけれども、都市部の大規模大学というのがあるわけです。例えば収容定員が8,000名以上あるとか、そういうところで、ほとんどの大学は、実は定員割れしていないのです。むしろ定員が多くなってしまっているのですね。

反対に、地方の私立大学というのは非常に定員割れをしているわけなのです。実は、私学で40%、42%ぐらいの大学は定員割れをしているわけです。つまり、都市部の大規模なものと同様の格差というものは、私学ということ一つ見ても実はすごくあるわけです。

それは今、田辺会頭がお話になったように大規模と中小の問題であったり、それから大都市圏と地方都市ということも、同じような対比がもともとあったのですけれども、この二十数年間、さらに鮮明に出てきた。そうすると、私たちはいつも、持っている人が持たない人のところにお金を戻せよ、みたいな、どうしてもそういうふうな傾向になるのですね。

現実的に、ある意味では参事官がいるところで大変申し訳ないですが、補助金をつけてやるから何とかやれ、という結局、補助金自体を何とかやるということがあって、あまりこの構造と変わらないところがあるわけなのです。しかし、基本的には日本全体が直面する問題ですから、大規模であれ中小規模であれ、自立して何とか自分でやっていくしか手はないと、そういう時代には大声で言えばなっているかもしれません。

そういう前提の中で、自分のところでできなければ、あるいはどこかと連携を、地域連携もしなければいけないし、大学間も同じですね。恐らく自分のところのアイデアだけでは絶対に無理

なのです。実は我々の大学も何かをやらうとすると、自分たちの教職員の力だけでは無理なのです。やはり外部の人のいろいろな意見を聞いたり、多様な交流をしないとアイデアは出てこないですし、実行力も出てこないだろうと思っているわけです。

そういう意味で、大学には企業と地域が必要ですし、地域行政には大学や企業が必要ですし、企業には地域行政や大学が必要なかもしれません。お互いにまさに意見交換しながら、自立的にやっていくということが必要なのかもしれませんけれども、コーディネーターとしては、ちょっと踏み込み過ぎな発言かもしれません。

どうぞ、フロアの方から何かご質問とか意見があったら、ご自由に言っていただけたらと思っています。

フロア 実践女子大学の寺沢と申します。よろしくお願ひいたします。

今、コーディネーターの小川先生のほうからお話があったのですが、大学業界におきましては、大規模大学の定員超過率というのが大きな問題になっています。それに対して、大規模大学につきましては、定員超過率を抑えるようにというのが文部科学省から提示されてきております。それはどうしてかということ、地方の大学とかに学生さんが行ったほうが、地方が活性化するからだということが一つの論拠になっているようでございます。

地方創生も一つの施策として、入学定員率、特に都市圏の大規模大学については、定員超過率を減らすということなのですが、一方で今ずっと、市長の方々とか田辺さまからお話を伺うと、やはりまちが活性化しなければ、そこに魅力がなければ、若い人たちもその場には行かないのではないかとということがあると思うのです。

今、東京が魅力的なまちなので、地方から若い人、あるいは大人の人たちも流入していると思うのですが、これから地方創生といったときに、また多摩地区もそうだと思うのですが、多摩地区に人が流入するように、あるいは地方のまちに人が流入するようにするという施策を考えると、どういうふうに考えていければよろしいのかなというところを参事官にお話を伺えればと思います。

小川 それでは参事官、よろしくお願ひいたします。

森 ご指名、ありがとうございます。また各市長さま、会頭さま、皆さまの素晴らしいご意見をありがとうございます。

地域への流入と地域連携の話と地方創生の関係でもう一つ、先ほどあった仕事づくりの話と、2つさせていただきます。

1つは、連携して人の流入をつくるということで、市長様にお話し賜ったのは難しいごみ収集の連携や、あるいは立川のシティープロモーションをやっていくことで流入人口を増加させるという話であったと思います。地域ごとの地域の取り組みというのは違うものがあります。

いろいろな連携の仕方も、日本全国を見ますと、限界集落のようなところで病院や学校を一つの集落に集めてデマンド型の交通をつなぐ、小さな拠点のようなものをつくっていくまちもあれば、ロードサイドへモータリゼーションにより広がり、駅前の商店街が閉じる中、中心市街地を

活性化したり、路面電車を運行させたりして、まち、都市再開発し、コンパクトシティをつくったり、いろいろな例があると思います。

多摩地区は人口も400万おられるすごいところであり、その多摩地区に合った連携というのがあると思いますし、非常にいろいろなことを考えてくださっています。その中で、先ほどご意見いただきましたように連携といっても、官だけでなく民も含め、例えば観光促進においてもWi-Fi整備や地域資源のコンテンツをつくっておられ、それとともにまち全体が変わって行く、例えば泊まる方も増加する、まずは八王子、高尾山にたくさん行く人が、もしかしたらWi-Fiをやって、立川に寄られる人も増えてくる、観光客も増えてくるかもしれません。そうになると、仮に都心部に高層マンションが増えて、大学も都心へ行ってしまったとしても、住民の方々だけでは苦しくなって、観光客も大事だという話になってくれば、鉄道会社も特別切符をつくったり、羽田空港とつなげたり、いろいろなことをされるのだと思います。旅館や店の方々もそうですし、デパート等ショッピングもそうですし、あと、住んでいる方々のいろいろな協力もあります。

そういうふうに官民挙げてと思いますし、先ほどありました信用金庫も地方創生に非常に協力的に力を入れてくださっており、そういった産官学金労言の皆様、地域の方がまさに結集してアイデアをつくって、連携の形とかをつくっていただいて、それを進めることがまちづくりにつながっていくものだと思います。

もう一つは「まち・ひと・しごと」をつくるということで、仕事のほうも各地を応援させていただいております。地域経済においても雇用面、労働市場はかなり改善され、大都市経済は上向いてきております。しかし、地域経済に消費回復に遅れがあり、地域経済が人的・資金両面から内部に完結した経済構造となっており、そこで閉じてしまっているところがやはり多いと考えます。

全国的なグローバルの経済の流れがうまく流れるような日本経済全体のダイナミズムとの相乗効果が得られるような、特に地域において、地域独自の、これは本当にいけるといふニッチな産業もあられますし、農業の話もありました。いろいろな新しい取り組みやローカルイノベーションといいますか、そういうものに力を入れ、外へ地域の技の国際化を進め、地域産業の力をつけることが重要と思うのです。

また、先ほど言いましたが、地方の資源ですね。歴史的なつながりもありますし、桜等の自然資源もあります。そういう地方の資源をいかに皆さんが協力して、観光などでも観光業者だけではなくて、お話が出ましたけれども農業者とか商工業者や地元の皆様が連携してDMOなどをつくって広げていくこと、プロモーションしたり、商品開発したり、そういう地域の魅力のブランド化に取り組むことがあると思います。地域によって、それですべて良いか分からないですけども、地域の仕事を高度化したり、いろいろな取り組みがあると思いますので、外部の経済との交流、活性化を図ることで地域にも経済効果が広がっていくのではないかとこの観点から応援させていただいております。

地域間の連携によって、より良いまちづくりをつくっていただきたいと思っており、その形は、それぞれの地域の特性や地域の手法があると思いますので、地域のほうで関係者において、地方戦略をつくっていただいて地方創生を進めていただいております。それを応援させていただきたいと考えております。

小川 3名の市長さんからのお話もそれぞれの市の中で共通するものもあれば、独自のものもあると思うのですけれども、共通するものとしては、やはり子どもを育てやすい環境を市がどう提供していくかというようなことが非常に多いのではないかと思います。このことが若者の人口の定着だったり出世率の上昇ということになることは、これは明らかなのです。いろいろなベースを見て、ですが。

そうすると、これは勝手な言い方なのですが、都心の高層ビルに、マンションに住ませるよりは緑豊かな多摩地区に来て、そこに子育て体制がぴしっとできていれば、これはやはり、定着率は当然のこととして上がってくるのではないかと思います。でも、それは1つの市だけではとても無理です。

例えば、そこに保育士の養成、あるいは大学なり教育機関の役割もあるでしょうし、あるいは、それをうまくコーディネートしていく企業の問題もあるでしょう。いろいろなことがあると思うのです。そういう意味では今後いろいろなことが可能として、今までもやっていらっしゃったと思うのですけれども、いろいろなことがさらに考えられるのではないかなというふうなことであります。

内閣の森参事官、小金井の稲葉市長、立川の清水市長、馬場前日野市長、商工会の田辺会頭、貴重な時間をいただいて、また大変貴重なお話をいただいて、大変ありがたく思っております。またこういった機会があれば、いろいろな意見交換なり、お互いのアイデアの交流ができるのではないかなというふうに考えている次第です。今日は、長時間どうもありがとうございました。

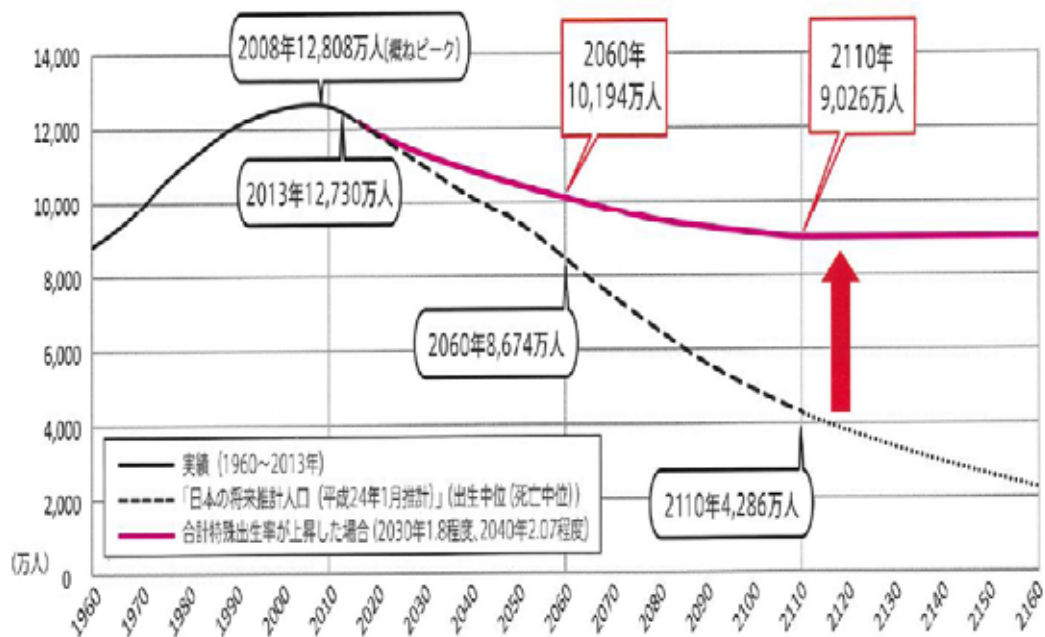
司会 今、小川会長からもありましたように、お話が尽きないところではありますけれども、この続きは、また懇親会でぜひともお話し合いいただければと思います。それでは、皆さま方にもう一度拍手をいただきまして、終わりにしたいと思います。ありがとうございました。

地方創生の推進について

平成27年10月

我が国の人口

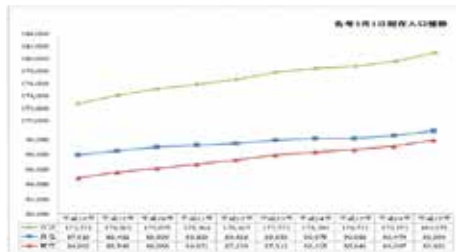
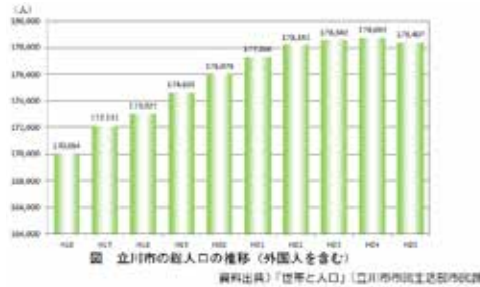
我が国の人口の推移と長期的な見通し



(出典) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」(出生中位(死亡中位))

立川市、日野市、小金井市

立川市:平成25年、人口は前年比減少したが、現在は微増。しかし、平成27年をピークに減少に転じると見込まれている。立川市は他の多摩地域自治体と異なり、昼間人口が夜間人口を上回っている。
 日野市:緩やかな人口増加が続いているが、平成32年までに減少に転じる見込み。昼夜間人口比88%
 小金井市:子育て世代を中心に人口微増傾向。学生の居住(東京学芸大学、東京農工大学、法政大学)



2

まち・ひと・しごと創生法

目的(第1条)

少子高齢化の進展に的確に対応し、人口の減少に歯止めをかけるとともに、東京圏への人口の過剰の集中を是正し、それぞれの地域で住みよい環境を確保して、将来にわたって活力ある日本社会を維持していくために、まち・ひと・しごと創生(※)に関する施策を総合的かつ計画的に実施する。

※まち・ひと・しごと創生:以下を一体的に推進すること。

- まち…国民一人一人が夢や希望を持ち、潤いのある豊かな生活を安心して営める地域社会の形成
- ひと…地域社会を担う個性豊かで多様な人材の確保
- しごと…地域における魅力ある多様な就業の機会の創出

基本理念(第2条)

- ①国民が個性豊かで魅力ある地域社会で潤いのある豊かな生活を営めるよう、それぞれの地域の実情に応じた環境を整備
- ②日常生活・社会生活の基盤となるサービスについて、需要・供給を長期的に見通しつつ、住民負担の程度を考慮して、事業者・住民の理解・協力を得ながら、現在・将来における提供を確保
- ③結婚・出産は個人の決定に基づくものであることを基本としつつ、結婚・出産・育児について希望を持てる社会が形成されるよう環境を整備
- ④仕事と生活の調和を図れるよう環境を整備
- ⑤地域の特性を生かした創業の促進・事業活動の活性化により、魅力ある就業の機会を創出
- ⑥地域の実情に応じ、地方公共団体相互の連携協力による効率的かつ効果的な行政運営の確保を図る
- ⑦国・地方公共団体・事業者が相互に連携を図りながら協力するよう努める

まち・ひと・しごと創生本部(第11条～第20条)

本部長:
内閣総理大臣
副本部長(予定):
内閣官房長官
地方創生担当大臣
本部員:
上記以外の全閣僚

案の作成
実施の推進

実施状況の
総合的な検証

まち・ひと・しごと創生
総合戦略(閣議決定)
(第8条)

内容:まち・ひと・しごと創生に関する目標や施策に関する基本的方向等
 ※人口の現状・将来見通しを踏まえるとともに、客観的指標を設定

勘案

都道府県まち・ひと・しごと創生
総合戦略(努力義務)(第9条)

内容:まち・ひと・しごと創生に関する目標や施策に関する基本的方向等

勘案

市町村まち・ひと・しごと創生
総合戦略(努力義務)(第10条)

内容:まち・ひと・しごと創生に関する目標や施策に関する基本的方向等

施行期日:公布日(創生本部・総合戦略に関する規定は、公布日から1か月を超えない範囲内で政令で定める日)

3

国の総合戦略の基本的考え方

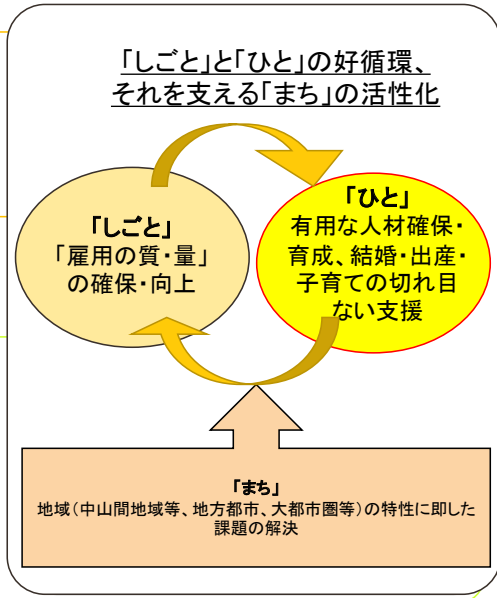
9月12日まち・ひと・しごと創生本部決定

基本的視点

- (1) 若い世代の就労・結婚・子育ての希望の実現
- (2) 「東京一極集中」の歯止め
- (3) 地域の特性に即した地域課題の解決

検討項目

- ① 地方への新しいひとの流れをつくる
- ② 地方にしごとをつくり、安心して働けるようにする
- ③ 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる
- ④ 時代に合った地域をつくり、安心な暮らしを守る
- ⑤ 地域と地域を連携する



4

国の長期ビジョン及び総合戦略の概要

長期ビジョン

中長期展望(2060年を視野)

I. 人口減少問題の克服
 ◎2060年に1億人程度の人口を確保
 ◆人口減少の歯止め
 ・国民希望出生率=1.8
 ◆「東京一極集中」の是正

II. 成長力の確保
 ◎2050年代に実質GDP成長率1.5~2%程度維持
 (人口安定化、生産性向上が実現した場合)

総合戦略(2015~2019年度の5か年)

基本目標(成果指標、2020年)

「しごと」と「ひと」の好循環作り

地方の安定した雇用を創出
 ◆若者雇用創出数(地方):2020年までの5年間で30万人
 ◆若い世代の正規雇用等割合
 ◆女性の就業率

地方への新しいひとの流れ
 ◆地方・東京圏転出入均衡(2020年)
 ・地方→東京圏転入 6万人減
 ・東京圏→地方転出 4万人増

若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる
 ◆第1子出産前後女性の継続就業率
 ◆結婚希望実績指標 80%
 ◆夫婦子ども数予定実績指標95%

好循環を支える、まちの活性化

時代に合った地域をつくり、地域を連携
 ◆地域連携数など

主な重要業績評価指標(KPI)

農林水産業:市場10兆円・就業者5万人創出

訪日外国人旅行消費額3兆円雇用者8万人創出

中核・中核企業候補1,000社支援:雇用者8万人創出

地方移住の推進
移住あっせん 11,000件

企業の地方拠点強化
7,500件、雇用者4万人増

地方大学等活性化:自県大学進学者割合平均36%

若い世代の経済的安定:
若者就業率78%

妊娠・出産・子育ての切れ目ない支援

ワーク・ライフ・バランス

「小さな拠点」の形成、地域連携、中古・リフォーム市場

主な施策

- ① 地域産業の競争力強化(業種横断的取組)
- ② 地域産業の競争力強化(分野別取組)
- ③ 地方への人材還流、地方での人材育成、雇用対策

- ① 地方移住の推進
- ② 地方拠点強化
- ③ 地方大学等創生5か年戦略

- ① 若者雇用対策の推進、
- ② 結婚・出産・子育て支援
- ③ ワーク・ライフ・バランス

- ① 「小さな拠点」形成支援
- ② 経済・生活圏の形成(地域連携)
- ③ 大都市圏の暮らしの確保
- ④ 既存ストックマネジメント

国と地方の総合戦略及び切れ目のない支援

国

国の長期ビジョン:2060年に1億人程度の人口を維持する中長期展望を提示

国の総合戦略:2015～2019年度(5か年)の政策目標・施策を策定

地方

地方人口ビジョン:各地域の人口動向や将来人口推計の分析や中長期の将来展望を提示

地方版総合戦略:各地域の人口動向や産業実態等を踏まえ、2015～2019年度(5か年)の政策目標・施策を策定

<地方自治体の戦略策定と国の支援>

- ・地方が自立につながるよう自らが考え、責任を持って戦略を推進。
- ・国は「情報支援」、「人的支援」、「財政支援」を切れ目なく展開。

情報支援

○「地域経済分析システム」

- ・各地域が、産業・人口・社会インフラなどに関し必要なデータ分析を行い、各地域に即した地域課題を抽出し対処できるよう、国は「地域経済分析システム」を整備。

人的支援

○「地方創生人材支援制度」

- ・小規模市町村に国家公務員等を首長の補佐役として派遣。

○「地方創生コンシェルジュ制度」

- ・市町村等の要望に応じ、当該地域に愛着・関心を持つ、意欲ある府省庁の職員を相談窓口として選任。

6

「地方版総合戦略」の策定・実施の財政的支援

緊急的取組

27年度

28年度以降

経済対策
(まち・ひと・しごと創生関連)

総合戦略に基づく取組

総合戦略に基づく取組

○地域住民生活等緊急支援のための交付金

- 国:27年度を初年度とする「総合戦略」を推進
- 地方:国の総合戦略等を勘案し、「地方人口ビジョン」及び「地方版総合戦略」を策定し、施策を推進

○総合戦略の更なる進展

地方創生先行型の創設

地方の積極的な取組を支援する自由度の高い交付金を、26年度補正予算で先行的に創設。地方版総合戦略の早期かつ有効な策定・実施には手厚く支援。対象事業は、①地方版総合戦略の策定、②地方版総合戦略における「しごとづくり」などの事業。メニュー例:UIJターン助成、創業支援、海外販路開拓など。

新型交付金の本格実施へ

- 地方版総合戦略に基づく事業・施策を自由に行う
- 客観的な指標の設定・PDCAによる効果検証を行う

地域消費喚起・生活支援型

メニュー例:
プレミアム付商品券
低所得者等向け灯油等購入助成
ふるさと名物商品・旅行券 等

税制・地方財政措置

- 企業の地方拠点強化に関する取組を促進するための税制措置
- 地方創生の取組みに要する経費について地方財政計画に計上し、地方交付税を含む地方の一般財源確保 等

7

地方版総合戦略の策定に当たっての留意点

1. 基本目標・KPI の設定

- 基本目標として明確な数値目標を定めるとともに、その基本目標を達成するための施策に係るKPIを設定すること。KPIは、できる限り施策ごとに設定し、基本目標の下に体系的に位置付けられることが望ましい。

2. 産官学金労言の参画

- 地方版総合戦略の策定・見直しに当たっては、できる限り、産官学金労言等の各界の幅広い意見が反映される形で議論することが望ましく、まだ推進組織を立ち上げていない団体におかれては、早急に立ち上げていただきたい。
- 「労」や「言」などにおける参画を求めるに当たって適切な団体がない場合等は、「労」についてはワークライフバランスの専門家、「言」については地方創生に詳しいジャーナリストなどを活用することも考えられる。また、推進組織の構成員としない場合にあっては、個別に意見を伺うなど、幅広い意見が反映されるように努力していただきたい。

3. PDCAサイクルの整備

- KPI等の検証を行うPDCAサイクルの整備に当たっては、外部有識者等を含めた検証機関の設置など、具体的な進め方を示すことが望ましい。

8

地方版総合戦略の策定に当たっての留意点

4. 地域経済分析システム（RESAS）等の活用

- 地方公共団体がそれぞれの地域の強み・弱みなどの特性を踏まえることが重要であり、自らの産業構造や人口動態、観光の人の流れなどの現状・実態を正確に把握するため、地域経済分析システム（RESAS）等を積極的に活用していただきたい。

5. 対象分野の範囲

- 地方版総合戦略には、①しごとづくり②ひとの流れ③結婚・出産・子育て④まちづくりに係る各分野を幅広くカバーして施策を盛り込むことが望ましいが、どの分野に重点を置くか等については、地域の実情に応じて、各団体において判断していただきたい。（地域の実情に応じて政策分野にメリハリをつけることも差し支えなく、必ずしも総花的に全分野を網羅しなければいけないものではない。）

6. 都道府県と市町村との連携・調整

- 都道府県においては、市町村間の取組の調整や、市町村への支援策の実施に、積極的に取り組んでいただきたい。

9

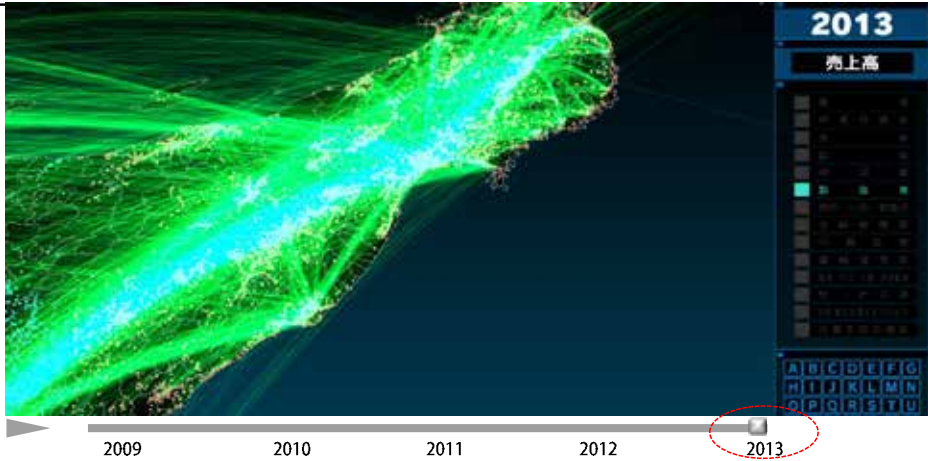
情報支援<<地域経済分析システム(RESAS)>>

地域経済分析システム(RESAS)の目的

○人口減少、過疎化が構造的に進展し、疲弊する地域経済を真の意味で活性化させていくためには、地方自治体が、**地域の現状・実態を正確に把握**した上で、**将来の姿を客観的に予測**し、その上で、**地域の実情・特性に応じた、自発的かつ効率的な政策立案**とその実行が不可欠。

○このため、国が、**地域経済に係わる様々なビッグデータ**(企業間取引、人の流れ、人口動態、等)を収集し、かつ、わかりやすく「見える化(可視化)」するシステムを構築することで、地方自治体による、真に効果的な「**地方版総合戦略**」の**立案、実行、検証(PDCA)**を支援する。

●RESASサイトURL:<https://resas.go.jp/> 注: Google Chromeブラウザをご利用下さい。



10

情報支援<<地域経済分析システム(RESAS)>>産業マップ

【用途】都道府県や市町村は、**地域産業政策**や**地域活性化政策**の立案に活用できる。

【機能】民間調査会社が有する膨大な企業間取引データ等を「見える化(可視化)」することで、地域経済における産業構造や企業間取引の実態を**空間的かつ時系列的**に把握。

<スタート画面(仮)>

タブを選択することで、マップの切り替えが可能

産業 マップ 自治体 観光 人口

産業マップ

- 全産業花火図
- 産業別花火図
- 企業別花火図

地域指定

- 石川県
- 金沢市
- 金沢市
- 七尾市
- 小松市
- 輪島市
- 野々市市

マップごとに異なるメニューを表示

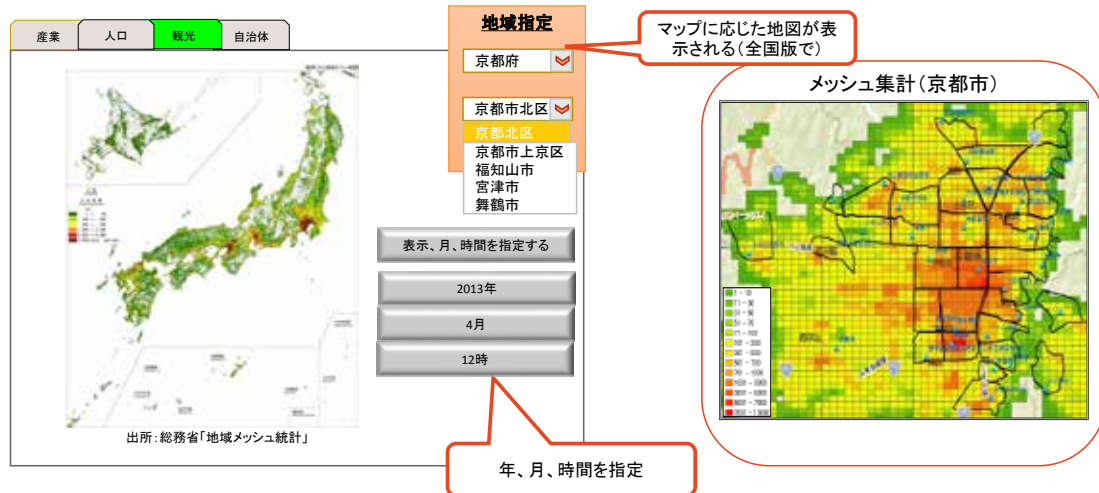
地域を指定することも可能

11

情報支援 ≪地域経済分析システム(RESAS)≫ 観光マップ

【用途】都道府県や市町村が、観光政策立案や自治体間での広域観光連携の促進する際に活用できる。

【機能】携帯電話の位置情報データやカーナビデータを用いることで、人の流れを「見える化」し、把握することができる。また、500mのメッシュ単位かつ1時間単位で、滞在人口の集積度合いを把握することができる。



12

人的支援【地方創生人材支援制度】

1. 趣旨

地方創生に積極的に取り組む市町村に対し、意欲と能力のある国家公務員や大学研究者、民間人材を市町村長の補佐役として派遣し、地域に応じた「処方せんづくり」を支援する。

2. 派遣市町村

69市町村(31市、32町、6村)

3. 派遣者

(1) 派遣元別

- ・国家公務員 42名(すべて常勤職員)
(派遣府省別)

内閣府3名、財務省3名、経済産業省4名、金融庁1名、文部科学省3名
国土交通省8名、総務省8名、厚生労働省2名、環境省2名、外務省1名
農林水産省 7名

- ・大学 15名(うち常勤職員は2名)
- ・民間 12名(うち常勤職員は4名)

13

人的支援【地方創生コンシェルジュ】

○地方公共団体が、地方版総合戦略の策定を含め地域の地方創生の取り組みを行うにあたり、国が相談窓口を設け積極的に支援するための体制として、当該地域に愛着のある国の職員(17府省庁総勢918人)を選任し、「地方創生コンシェルジュ」の仕組みを2月27日構築

○地方創生コンシェルジュ同士の横の連携・情報共有と現場のニーズの把握を図るため、地方創生コンシェルジュと地方公共団体との各県別の意見交換の場を3月20日までに設けたところ

地方創生コンシェルジュ名簿について

○全国の地方公共団体に地方創生コンシェルジュ(17府省庁総勢918名)の連絡先・当該地域とのゆかりや想いを記載した名簿を送付。

○名簿は内閣府地方創生推進室のHP上でも公表。地方公共団体は、HP上から相談を行うことも可能。

【地方創生コンシェルジュ・トップページ: <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiki/concierge/>】

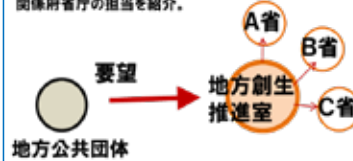


【地図上の各都道府県をクリックすると以下のような名簿を表示】

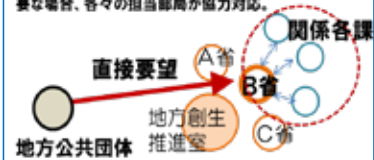
No.	担当都道府県	氏名	所属			
			省庁	局	課室	肩書
1	○×県	○○	○○省	○○局	○○課	課長
2	○×県	△△	△△省	△△局	△△課	課長補佐
3	○×県	××	××省	××局	××課	係長

相談方法について

○具体の要望先がわからない場合、地方創生推進室コンシェルジュが全体の窓口となり対応。必要に応じて関係府省庁の担当を紹介。



○具体の担当府省庁が明確な場合、当該府省庁の地方創生コンシェルジュが対応。より専門的な知見が必要な場合、各々の担当部署が協力対応。



14

地域住民生活等緊急支援のための交付金の概要

経済対策に関する内閣総理大臣指示

エネルギー価格の高止まりなど物価動向や消費に関する地域の实情に配慮しつつ、地域の消費喚起など景気の脆弱な部分に、スピード感を持って対応

しごとづくりなど地方が直面する構造的な課題への実効ある取組みを通じて地方の活性化を促す

地域消費喚起・生活支援型

目的

地方公共団体(都道府県及び市町村)が実施する、地域における消費喚起策やこれに直接効果を有する生活支援策に対し、国が支援

対象事業

地方公共団体が策定する実施計画に定めた上記の事業

メニュー例: プレミアム付商品券(域内消費)、ふるさと名物商品券・旅行券(域外消費)等

運用の基本スタンス

人口・財政力指数等に基づく配分を行い、迅速に執行

地方創生先行型

目的

地方公共団体(都道府県及び市町村)による地方版総合戦略の早期かつ有効な策定と、これに関する優良施策等の実施に対し、国が支援

対象事業

①地方版総合戦略の策定

②地方版総合戦略における「しごとづくりなど」の事業

メニュー例: UIターン助成等

運用の基本スタンス

地方公共団体が事業設計を自由に行うこととともに、明確な政策目標の下、客観的な指標の設定やPDCAの態勢整備を求める、新しいタイプの交付金

基礎交付: 人口、財政力指数等に基づく配分

上乗せ交付: 地方版総合戦略に基づく事業など内容の優れたものに対して配分

15

地域消費喚起・生活支援型交付金の交付内訳について

分野	事業数	事業費		
		対全体比率	対全体比率	対全体比率
プレミアム付商品券等 (域内消費喚起策)	2,099	55.5%	1,589億円	64.0%
ふるさと名物・旅行券 (域外消費喚起策)	620	16.4%	615億円	24.8%
低所得者等向け灯油等 購入助成	68	1.8%	6億円	0.2%
低所得者等向け 商品・サービス購入券	309	8.2%	94億円	3.8%
多子世帯等支援策	689	18.2%	179億円	7.2%
全体	3,785	—	2,483億円	—

プレミアム付商品券等及びふるさと名物・旅行券が約9割弱

16

地域消費喚起・生活支援型交付金の事例

(1)プレミアム付商品券①

①自治体間連携の事例

- 複数市町村が、財源を持ち寄り同一商品券制度を運営
 - 神奈川県南足柄市、大井町、松田町、山北町、開成町)
 - 岡山県美作市、勝央町、西粟倉村
- 複数エリアをカバーする商工会が共通商品券を発行、運営
 - 秋田県八郎潟町、五城目町、井川町
 - 宮城県多賀城市、七ヶ浜町
- 都道府県と市町村が連携して商品券を発行
 - 都道府県の交付金を活用し、プレミアム率のアップや発行数の増加など市町村のニーズにあった商品券を発行。
 - 北海道、東京都、京都府、愛媛県、など
 - ※ 愛媛県のように、県が県内共通商品券を、市町村が市町村限定商品券を連携して発行するケースもあり。

②プレミアム率の設定を工夫する事例

- スクラッチカードを利用してプレミアム率を決定
 - 市内の店舗で500円分の消費につき1枚、スクラッチカードを発行。スクラッチ部分を削ると無印、100円、300円の商品券が出てくる仕組み。
 - 東京都調布市
- 子育て世帯に高めのプレミアム率を設定
 - 子育て世帯には、商品券をさらに割安に購入出来る割引購入券を発行したり、子育て世帯向けにプレミアム率を引き上げた商品券を発行するなど、子育て世帯を優遇
 - 青森県八戸市、愛知県豊橋市、京都府京都市など

17

地域消費喚起・生活支援型交付金の事例

(1)プレミアム付商品券②

③ご当地カード等電子的な商品券や地域通貨を活用する事例

1. 地域通貨と連動して発行

- アトム通貨(早稲田大学が企画・運営する全国レベルでの地域通貨)を子育て世帯向けに10,000円分配布
 - 宮城県女川町
- プレミアムハーン(一般向け)はプレミアム率30%(10,000円で13,000円使用できる商品券)、チャイルドハーン(子ども向け)とシルバーハーン(高齢者向け)はプレミアム率40%(10,000円で14,000円使用できる商品券)で発行。
 - ※「ハーン」は町にゆかりのある小泉八雲にちなんで命名
 - 島根県海士町

④対象製品に工夫を凝らす事例

1. 特産品の購入が可能な商品券の発行

- さばえものづくり商品券」を発行。眼鏡、漆器、繊維製品など鯖江市ならではの「ものづくり」商品を3,000円分購入できる商品券を2,000円で購入可能。
 - 福井県鯖江市
 - 「熊本県豊表プレミアム付商品券」を発行。プレミアム率20%で畳の新調、張替に使用可能。
 - 熊本県
 - 県内でお茶が購入できる「茶いっぺ商品券」を発行
 - 鹿児島県南九州市など
- ##### 2. キャリアアップや健康づくり、子どもの学習支援など「ひとづくり」につながるサービス・商品を掲載した「ひとづくり応援カタログ」を作成し、同サービス・商品を割引価格で購入できる商品券を発行。 - 千葉県千葉市

18

地域消費喚起・生活支援型交付金の事例

(2)ふるさと名物・旅行券等①

①地域食材を活用した域内外連携型商品券事業の実施

- 野生のシカ肉やイノシシ肉を「みえジビエ」として、食事や商品購入に利用可能なプレミアム付き商品券(割引率35%)を販売。食材費相当分を割引くことにより、リーズナブルな価格で幅広くメニューを提供
 - 三重県
- 畜産で有名な鹿児島県出水市では、牛肉、豚肉などの販売イベント「いずみ肉まつり」を開催し、まつりで利用可能なプレミアム付商品券を発行。また、市内飲食店を食べ歩き・飲み歩きできる「いずみ街バル」を開催し、プレミアム付商品券を発行
 - 鹿児島県出水市
- 青森県佐井村と大手電機メーカーが、家電製品の機能に対応したヒラメ等の加工食品を共同開発。当該家電製品の購入者のうち、佐井村のオンラインショップに応募した消費者に当該食品のギフトセットを割引価格で購入可能なクーポンを発行
 - 青森県佐井村

②新たな体験型旅行プラン

- おためし暮らし体験者(短期滞在者)に対して町内商店街を利用し、地域の方々と交流を深め、まちの魅力発見に繋げていくため、滞在期間に応じ、渡航費の4割を上限に町内で使える商品券を配布
 - 北海道当別町
- 天売島のオロロン鳥と、その卵・雛を捕食する猫との共存を図るため、猫の飼い主となることを希望する旅行者を対象としたツアーを開催。渡航費用の5割を助成
 - 北海道羽幌町
- 西和賀の山岳観光(登山)の機会を設け、登山に加え、宿泊等がセットになったパックツアーを提供。温泉や食事によるおもてなしによりリピーターの確保を図る
 - 岩手県西和賀町

19

地域消費喚起・生活支援型交付金の事例

(2)ふるさと名物・旅行券等②

③地域のイベント、地域スポーツ等と連携したプラン

- 下関海響マラソンやツール・ド・しものせき開催の際に市内宿泊を割引価格で提供
 - 山口県下関市
- サッカーJ2の地域クラブFC岐阜のホームゲーム会場で、グッズ購入のためのクーポン券を配布。一部ホームゲームでは入場券の半額割引を実施
 - 岐阜県
- 「グラウンド・ゴルフ発祥の地」であり、東郷湖周歩道が「全国ノルディック・ウォーク連盟公認コース(全国第1号)」である鳥取県湯梨浜町で、グラウンド・ゴルフ用品の購入助成や、スポーツ施設の年会券等の特別割引
 - 鳥取県湯梨浜町
- 日本で初めての海峡を横断する自転車道(瀬戸内海横断自転車道)があるしまなみ海道で、宿泊と自転車レンタル料がセットになった旅行券(愛顔のえひめサイクリング旅行券)を半額(10000円→5000円)で提供
 - 愛媛県

④文化・芸術振興と連携したプラン

- 3年に一度開催される大地の芸術祭(H27年度開催)にあわせ、全国へPRを行うためプレミアム観光絵ハガキを作成し、市民へ配布。市民自ら友人や知人に配布するとともに、消印付きのハガキ持参した人とそのハガキを出した人は、市内の土産店で買い物の割引価格で購入可能
 - 新潟県十日町市

⑤公共交通と連携したプラン

- えちごトキめき鉄道におけるリゾート列車や開業記念切符などを割引価格(5割程度)で販売。鉄道車両運転体験などの企画商品を提供
 - 新潟県
- 石川県と県内市町村が連携し、石川県の能登空港や小松空港を利用する旅行商品価格の4分の1を割引で提供
 - 石川県など

20

地域住民生活等緊急支援のための交付金(地方創生先行型)

- 地方公共団体(都道府県及び市町村)による地方版総合戦略の円滑かつ有効な策定と、これに関する優良施策等の実施に対し、国が支援
- 地方公共団体が事業設計を自由に行うこととともに、明確な政策目標の下、客観的な指標の設定やPDCAの態勢整備を求め、新しいタイプの交付金

		概要
地方創生 先行型 1,700億円	基礎 交付 1,400 億円	<p>I 対象事業(メニュー例)</p> <p>①「地方版総合戦略」の策定 ②UIJターン助成 ③地域しごと支援事業等 ④創業支援・販路開拓 ⑤観光振興・対内直接投資 ⑥多世代交流・多機能型ワンストップ拠点(小さな拠点) ⑦少子化対策</p> <p>II 都道府県及び市町村の配分比 4:6</p> <p>III 基礎交付の考え方</p> <p>① 地方版総合戦略策定経費相当分として1都道府県2000万円、1市町村1,000万円は確保 ② 人口を基本としつつ、小規模団体ほど割増 ③ 財政力指数に配慮 ④ 就業(就業率)、人口流出(純転出者数人口比率)、少子化(年少者人口比率)の状況に配慮(現状の指標が悪い地域に配慮)</p>
	上乗せ 交付 300億円	<p>上乗せ交付の考え方</p> <p>タイプⅠ:原則として以下に掲げる事業分野のいずれかに該当し、PDCA・KPI等適切な事業の仕組みを備え、他の地方公共団体の参考となる先駆性を有する事業を実施する場合</p> <p>①しごとづくり等に資する人材の育成・確保のための事業(事業承継事業、移住関係事業等を含む。) ②農林水産業等の分野における地域に埋もれた資源を見出し、そのブランド化、販路開拓、事業化等を行う事業 ③地域の観光資源の開発等を行う事業 ④コンパクトシティ、中心市街地活性化の包括的政策パッケージに関する事業等(日本版CCRCを含む。) ⑤中山間地域等における「小さな拠点」に関する事業(コンパクトビレッジ) ⑥ プレミアム商品券、ふるさと名物券・旅行券事業と連携しつつ行う、魅力ある地域商品開発、商店街の活性化等の事業</p> <p>タイプⅡ:平成27年10月30日までに、適切なKPIの設定・検証や住民・産官学金労等との連携体制等の整備などの点を満たす地方版総合戦略を策定する場合</p>

21

地域住民生活等緊急支援のための交付金 (地方創生先行型) 事例

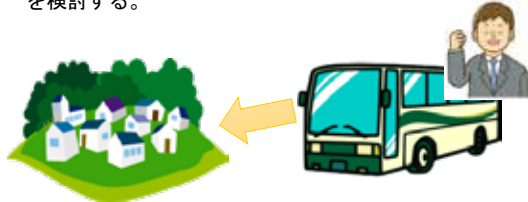
月いちシャトルバス運行等による起業家誘致事業 〈長野県 小布施町 (おぶせまち)〉

移住促進

交付金：1,198千円

事業の概要等

- 町への移住者を積極的に呼び込むとともに、そのきっかけとなる都市農村交流を更に促進するための「足」として、東京と小布施町とを結ぶ無料シャトルバスを運行する(月に1度、金曜～月曜にかけて2往復)。
- こうした機会を通じて、東京等の起業家が自然豊かな小布施町でのサテライトオフィスの設置を考えるきっかけづくりを行う。また、地域課題解決のための「異業種交流型研修」を大学等と連携して実施し、地域内外における事業創出人材の育成を図る。
- 研修の実施には、地域金融機関も巻き込み、新規事業の立上げに際しても連携を図る。なお、サテライトオフィスや移住者の住居については、一般財源での支援を検討する。



重要業績評価指標 (KPI)

- サテライトオフィス検討視察受入件数：毎月10件
- サテライトオフィス設置に向けて交渉予定の案件数：2件

地方版総合戦略に盛り込む予定の基本目標等

- ・基本目標：(検討中)
- ・数値目標：(検討中)

ポイント

- 移住・起業支援のための施策として、無料シャトルバスという直接性の高い新しい仕組みを作っている。
- シャトルバスの運行以外に、大学や地域金融機関等を巻き込んだ研修事業の実施や、住居整備への一般財源からの支援を行うことで、成果の実現可能性を高くしている。

22

地域住民生活等緊急支援のための交付金 (地方創生先行型)

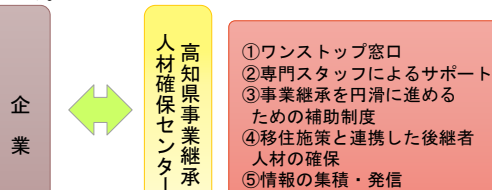
事業承継・人材確保支援事業費 〈高知県〉

人材育成・確保

交付金：73,111千円

事業の概要等

- 経営者の高齢化が進展する中で、高知県の後継者内定率は50%に満たず、また、平成25年の中小企業の休廃業件数は215件と全国平均の2.4倍にも達している。
- 中小企業等からの強い要望を受けて、従来は、商工会には経営改善、金融機関には事業展開、税理士・弁護士には事業承継などそれぞれ相談を行っていた事業承継に関するワンストップ窓口を整備し、専門スタッフが一貫してサポートする体制を整える。
- 同時に、高知県が行っている移住希望者と企業とのマッチング機能も付加し、事業承継から事業の展開に必要な中核人材の確保までをワンストップで行い、企業の次なる事業展開や拡大再生産の取組につなげていく。



重要業績評価指標 (KPI)

- 個別相談対応：200社

地方版総合戦略に盛り込む予定の基本目標等

- ・基本目標：(検討中)
- ・数値目標：(検討中)

ポイント

- 事業承継に関する総合的なワンストップ窓口を整備している。
- 加えて、行政が行っている移住希望者と中小企業とのマッチング機能も付加することで、さらに利用者の利便性を高めている。

23

地域住民生活等緊急支援のための交付金（地方創生先行型）

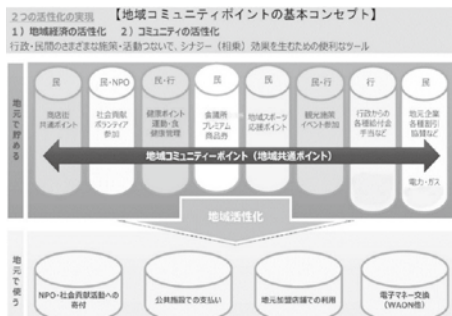
地域コミュニティポイントサービス実証事業 ＜福島県 会津若松市＞

産業振興

交付金：12,000千円

事業の概要等

- 地元での消費や活動に応じて、ポイントが貯められ、貯めたポイントを地元で使える電子マネー付きご当地カードを発行している。このご当地カードを活用し、経済効果につながりにくい市民の健康づくりや地域活動等への参加に、ポイントを付与することで、市民の愛着度向上、地域力の向上につなげる。
- 当該ポイントの付与状況や電子マネーの利用履歴などは、ビッグデータとして集積・分析するものとし、こうしたデータ解析を主とする地域のICT関連産業の発展につなげていく。



重要業績評価指標（KPI）

- 市民の愛着度向上率・まちの魅力度向上率：80%
- 健診受診率：10%増加、ボランティア参加者数：10%増加
- カード利用店舗数：100店舗

地方版総合戦略に盛り込む予定の基本目標等

- ・基本目標：
中心市街地等の経済活性化を後押しする仕組みを構築し、地域経済の好循環を生み出す。
- ・数値目標：
平成31年度末までに、中心市街地における歩行者通行量を5.8%増加

ポイント

- 地元商店街での消費から、ボランティアへの参加や健康づくりなど、地元での活動を幅広く対象とすることで、地域経済とコミュニティの同時活性化による事業の継続・自立を目指している。
- 将来に向けて、地域の産学官金のサービスの集約やデータ解析産業の発展を見据えている。

24

地域住民生活等緊急支援のための交付金（地方創生先行型）

有害鳥獣（シカ）商品化事業 ＜長野県 小諸市（こもろし）＞

産業振興

交付金：8,000千円

事業の概要等

- 小諸市や近隣の御代田町（みよたまち）、軽井沢町（かるいざわまち）において、自然と農林産物を害する有害鳥獣（シカ）への対応が課題となっている。現在も、研究用としての大学への提供や動物園のエサなどで活用しているが、捕獲数が活用数を上回り、その経費が財政上でも課題となっている。
- 有害鳥獣であるシカの駆除経費の削減を図る一方で、商品化し、小諸市の特産品を創出することで、新産業として新たな雇用創出を図る。近隣地方公共団体とも連携して、広域的に事業を実施していく。
- 具体的には、シカ肉をドッグフード化する製品化と販路のテストなど、シカ肉を利用した小諸のブランド化研究を実施する。



重要業績評価指標（KPI）

- 製品化になったシカ（個体）の数50頭
※年ベース400頭の目標に対する初年度の指標

地方版総合戦略に盛り込む予定の基本目標等

- ・基本目標：
（検討中）
- ・数値目標：
（検討中）

ポイント

- 有害鳥獣の駆除という地域の課題に対して、駆除という対応で済まらず、商品化と雇用の創出という逆転の発想で取り組んでいる。
- 地域の課題に対して、近隣地方公共団体と連携して広域的に取り組んでいる。

25

地域住民生活等緊急支援のための交付金 (地方創生先行型)

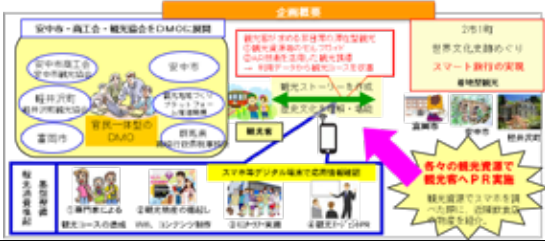
2市1町の連携による広域観光周遊ルート造成とおもてなしサービス事業<群馬県 安中市 (あんなかし) >

観光振興

交付金：33,823千円

事業の概要等

- 安中市・富岡市(とみおかし)・軽井沢町(かるいざわまち)の隣接する2市1町が連携して、域内の埋もれた観光資源を掘り起こし、広域の観光ルートを造成して、モニターツアーを行うとともに、DMO(※)創設の基盤とする。
※Destination Management/Marketing Organizationの略。戦略策定、各種調査、マーケティング、商品造成、プロモーション等を一体的に実施する、主に米国・欧州で見られる組織体。
- また、セルフガイドアプリや、実際に見ている風景にデジタル情報を重ねて表示するAR情報技術を活用したスマートフォン用のデジタルコンテンツの開発によりおもてなしサービスを整備し、地元産品や飲食店等の消費喚起を行うとともに、エリア毎の消費額や人・車の動き等も含めた情報を観光統計として活用する。



重要業績評価指標 (KPI)

- 安中市観光客数：対前年度比 5%増
- 着地型観光ツアー(※)催行数：年間10件
※ 旅行者を受け入れる側の地域(着地)側が、その地域でおすめの観光資源を基にした旅行商品や体験プログラムを企画・運営する形態

地方版総合戦略に盛り込む予定の基本目標等

- ・基本目標：
(検討中)
- ・数値目標：
(検討中)

ポイント

- 県域をまたぐ広域連携によって、新たな観光需要の創出、DMO創設の基盤づくりなどの観光施策に取り組んでいる。
- 観光情報を統計として活用し、データに基づく施策づくりにつなげようとしている。

26

地域住民生活等緊急支援のための交付金 (地方創生先行型)

鹿児島南部広域連携海外物流構築事業 <鹿児島県 指宿市 (いぶすきし)・南九州市・ 南さつま市・南大隅町 (みなみおおすみちょう) >

観光振興

交付金：10,570千円

事業の概要等

- 平成26年3月に鹿児島・香港間の直行便が5年ぶりに就航し、観光誘客や販路拡大を行う好機となっている。
- 鹿児島県南部の指宿市・南九州市・南さつま市・南大隅町が広域連携し、鹿児島空港からの直行便がある香港において、観光誘客や販路開拓を行う。
- 香港のジェットロを窓口にし、香港のデパートと物産展開催のための商談を行う。また、現地で観光キャンペーンを行うための商談も平行して実施する。



重要業績評価指標 (KPI)

- 香港からの観光客数前年比10%増
- 商談件数3件

地方版総合戦略に盛り込む予定の基本目標等

- ・基本目標：
(検討中)
- ・数値目標：
(検討中)

ポイント

- 隣接する3市1町が広域連携することで、海外におけるPRを低コストで効率的に設置している。
- 広域連携により、単独の地方公共団体で実施するよりも観光ルートをパッケージで売り込むことで誘客効果を高めること、また、特産品の販売についても十分な品揃えで対応できるなど、効果的な事業運営を行っている。

27

地域住民生活等緊急支援のための交付金（地方創生先行型）

「お互いさまスーパー」創設事業 ＜秋田県＞

小さな拠点

交付金：21,167千円

事業の概要等

- 人口減少等によりスーパー等が撤退した地域のうち3地域で、自治会が運営する「お互いさまスーパー」の創設を支援する。その際、地域で調達できない日用品等の品揃えを可能とするため、地元スーパー運営事業者と連携し、共通の流通体制による低廉な商品供給を図る。
- 買い物支援を要する住民の課題を解決するとともに、住民の集いの場の創出、3地域間での地場産品の相互出荷による小さな経済の仕組みづくりを図り、地域の維持活性化に向けた持続的な活動を支える新たな連携モデルを構築する。



重要業績評価指標（KPI）

- スーパーの開設地区数：3箇所

地方版総合戦略に盛り込む予定の基本目標等

- ・基本目標：（検討中）
- ・数値目標：（検討中）

ポイント

- 自治会が運営することで、「自分たちの店」としての意識を確保し、地域での店舗維持を図っている。
- 低コストでの効率的な運営のために以下の工夫を行っている。
 - ①運営間接経費の太宗を占める、店長や店番等の人件費は、有償ボランティアで対応する。
 - ②地元のスーパー運営事業者と協定を締結し、「お互いさまスーパー」をサテライト店舗として位置付け、仕入れ原価の抑制と安定的な仕入れ環境を確保する。
 - ③環境の異なる地域の複数箇所に「お互いさまスーパー」を同時に開設し、地域産品の相互出荷を実施することによって、収益の向上を図る。

28

地域住民生活等緊急支援のための交付金（地方創生先行型）

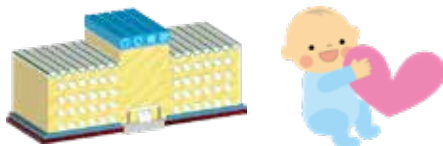
不妊治療休暇制度促進事業 ＜三重県津市＞

少子化対策

交付金：15,200千円

事業の概要等

- 津市は県内で唯一、妊産婦に対する医療費助成制度を導入しており、不妊治療費助成についても個人向け助成制度を既に導入するなど出産・子育て支援政策の充実に取り組んでいる。
- しかし、夫婦共働き世帯においては、不妊治療を受診したくても休暇が取りにくいという現状があり、働く人々が安心して不妊治療を受けるためには、不妊治療休暇制度の整備が不可欠であり、その実現に向けて企業の理解を求めつつ職場環境整備を進める必要がある。
- そのため、不妊治療休暇制度を新たに導入する中小企業等に対して奨励金を支給することで、働きながらも不妊治療を受診しやすい職場環境づくりを進める。あわせて、広報番組等を通じて当該事業のPRや新たに不妊治療休暇制度を導入した企業を紹介することで、制度導入の効果的な促進を図る。



重要業績評価指標（KPI）

- 不妊治療休暇制度を新たに導入した企業数：20件

地方版総合戦略に盛り込む予定の基本目標等

- ・基本目標：（検討中）
- ・数値目標：（検討中）

ポイント

- 既に市が実施している個人向け不妊治療費助成制度による経済的支援に加え、不妊治療休暇の取得促進という職場環境整備を行うことで、不妊治療の普及・促進を図っている。
- その取組を広報番組で紹介することにより、導入した企業における不妊治療休暇制度の定着を促進している。

29

地方創生の推進

○「地方創生の深化」による **ローカルアベノミクス実現**を目指す



◆「地方創生の深化」に取り組む

①「稼ぐ力」を引き出す（経済の好循環の地方への拡大）

地方における力強い経済・産業の実現のため、地方経済を支えるサービス産業の生産性向上、観光分野の振興、地域資源を生かした6次産業化、地方への人材還流を推進

②「地域の総合力」を引き出す（頑張る地域へのインセンティブ改革）

従来の縦割りの取組を排し、様々な分野における官民協働や地域間連携、政策間連携を図ることにより、「地域の総合力」の最大限発揮を目指す。このため、「頑張る地域」を支援。

③「民の知見」を引き出す（民間の創意工夫の最大活用）

人口減少を踏まえ、民間の創意工夫（PPP/PFIなど）を活かし、公共施設のマネジメントを最適化・集約化。企業における少子化克服に向けた働き方改革などを積極的に支援。

30

「新型交付金」による地方創生の深化

○「新型交付金」を創設し、地方創生の深化を図る先駆的・優良な取組を支援

◆具体的な「成果目標の設定」と「PDCAサイクルの確立」



◆「新型交付金」の支援対象

①先駆性のある取組（例 日本版CCRC、日本版DMO、小さな拠点等）

- ・新たな「枠組みづくり」：官民協働や地域間連携
- ・新たな「担い手づくり」：地方創生の事業推進主体の形成、中核的人材の確保・育成

②既存事業の隘路を発見し、打開する取組（政策間連携）

- ・既存制度に合わせて事業を行うのではなく、地方公共団体自身が既存事業の隘路を発見し、打開するために行う取組

③先駆的事例・優良事例の横展開

- ・地方創生の深化のすそ野を広げる取組

31

「新型交付金」: 従来の「縦割り事業」を超えた取組支援①

(例) 「先駆性のある取組 (その1) 」 (日本版CCRCの導入)

KPI <現状> 高齢者移住なし ⇒ 5年後(H32年度) 高齢者移住200名

Plan → Do → Check → Action → (Plan)

事業設計 → 実施 → KPI達成 → (更なる展開)

日本版CCRCの導入

・地方公共団体が、「日本版CCRC」を誘致することにより、①高齢者移住の促進、②高齢者の就労・消費喚起、③地元雇用の確保、④健康ビジネスの起業、⑤医療介護費用抑制を目指すことを企画。

しかし

・従来の「縦割り事業・制度」では、地域の実情に応じ、日本版CCRCの「コア」となる本部機能の立ち上げ・維持助成が困難なため、誘致できない

このため

「新型交付金」を活用し、地域に合った「日本版CCRC」誘致

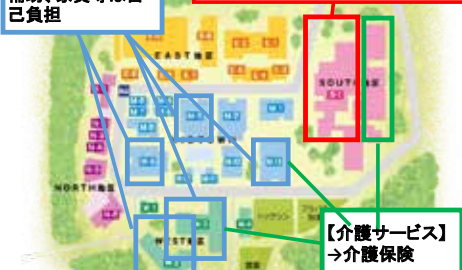
※ CCRC = Continuing Care Retirement Community

(シェア金沢の例)

【サービス付き高齢者向け住宅】→整備補助、家賃等は自己負担

【コミュニティの運営管理機能】

- 街全体の運営拠点
 - 住民の交流スペース、
 - 住民の生活全般のコーディネーター
- 既存制度の財政支援なし



【介護サービス】→介護保険

「日本版CCRC」

東京圏をはじめとする高齢者が、自らの希望に応じて地方に移り住み、地域社会において健康でアクティブな生活を送るとともに、医療介護が必要な時には継続的なケアを受けることができるような地域づくり

32

「新型交付金」: 従来の「縦割り事業」を超えた取組支援②

(例) 「先駆性のある取組 (その2) 」 (日本版DMOの創設)

KPI <現状> 訪日外国人観光消費額300億円 ⇒ 5年後(H32年度) 600億円

Plan → Do → Check → Action → (Plan)

事業設計 → 実施 → KPI達成 → (更なる展開)

日本版DMOの創設

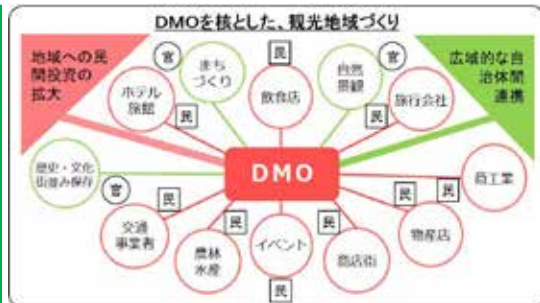
・複数自治体が連携して日本版DMOを創設し、「観光産業」を核に官民協働・地域間連携を進め、①広域的な観光ルートの形成、②地域ブランドの構築、③新たな地域製品の創出を目指すことを企画。

しかし

・従来の「縦割り事業・制度」では、地域の実情に応じ、日本版DMOの立ち上げ時のインイシャルコストや活動経費の確保ができないため、導入が困難

このため

「新型交付金」を活用し、地域で連携した「日本版DMO」を創設



「日本版DMO」

様々な地域資源を組み合わせた観光地の一体的なブランドづくり、ウェブ・SNS等を活用した情報発信・プロモーション、ビッグデータ等を活用した効果的なマーケティング、戦略策定等について、地域が主体となって行う観光地域づくりの推進主体

※ DMO = Destination Marketing Organization

33

総合特区制度の概要

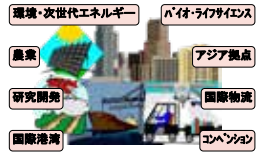
先駆的取組を行う実現可能性の高い区域に国と地域の政策資源を集中

- 地域の包括的・戦略的なチャレンジを、オーダーメイドで総合的(規制・制度の特例、税制・財政・金融措置)に支援
- 地域からの規制改革等の提案を受け、特区毎に設置する「国と地方の協議会」でプロジェクト推進に向け協議

2つのパターンの「総合特区」

①国際戦略総合特区

我が国の経済成長のエンジンとなる産業・機能の集積拠点の形成



②地域活性化総合特区

地域資源を最大限活用した地域活性化の取組による地域力の向上



特例措置・支援措置

(1) 規制・制度の特例措置

※特例措置・支援措置は、「国と地方の協議会」の協議を踏まえ、累次追加

○ 地域の取組に応じ、地域の責任ある関与の下、踏み込んだ規制の特例措置を区域限定で実施
⇒ ライフイノベーション、グリーンイノベーション等の本格展開の突破口

○ 個別の法令等の特例措置に加え、地方公共団体の事務に関し、政省令で定めている事項を条例で定められることとする
⇒ 地方分権を加速する突破口

(2) 税制上の支援措置

①国際戦略総合特区

○ 国際競争力強化のための法人税の軽減(投資税額控除、特別償却、所得控除より選択)
⇒ 国際競争力ある産業・機能集積拠点整備

②地域活性化総合特区

○ 地域戦略を担う事業者に対する個人出資に係る所得控除
⇒ 地域の志のある資金を集集

(3) 財政上の支援措置: 関係府省の予算を重点的に活用。総合特区推進調整費により機動的に補完(H27予算50億円)

(4) 金融上の支援措置: 利子補給制度(0.7%以内、5年間)の創設 (H27予算5.8億円)

総合特別区域 第1次指定・第2次指定・第3次指定・第4次指定

国際戦略総合特区

【第1次指定(H23.12.22)】

No.	国際戦略総合特区と地方公共団体の名称
国際1	北海道フード・コンプレックス国際戦略総合特区(北海道、札幌市、函館市、帯広市、江別市、音更町、士幌町、上士幌町、鹿追町、新神町、清水町、芽室町、中札内村、更別村、大樹町、広尾町、幕別町、滝田町、豊頃町、本別町、足寄町、陸別町、浦幌町)
国際2	つくば国際戦略総合特区(つくばにおける科学技術の集積を活用したライフイノベーション・グリーンイノベーションの推進(茨城県、つくば市))
国際3	アジアハンドクォーター特区(東京都)
国際4	京浜臨海部ライフイノベーション国際戦略総合特区(神奈川県、横浜市、川崎市)
国際5	アジアNO.1航空宇宙産業クラスター形成特区(長野県、諏訪市、松川町、高森町、妻木村、豊村、碓氷郡、碓氷町、大宮市、飯田市、美濃市、瑞浪市、豊田市、美濃加茂市、各務原市、可児市、郡上市、海津市、笠松町、垂井町、神戸町、安八町、坂祝町、川辺町、御油町、静岡県、静岡市、愛知県、名古屋市、豊橋市、岡崎市、一宮市、半田市、春日井市、津島市、安城市、西尾市、大山市、常滑市、小牧市、稲沢市、東海市、大府市、知多市、瑞浪市、豊明市、愛西市、清須市、刈谷市、豊田県、豊田市、みよし市、あま市、豊山町、大口町、豊江町、飛鳥村、三重県、津市、伊勢市、松阪市、桑名市、鈴鹿市、いなべ市、木曽町、名古屋管理組合)
国際6	関西イノベーション国際戦略総合特区(京都市、京都市、大府市、兵庫県、神戸市)
国際7	グリーンアジア国際戦略総合特区(福岡県、北九州市、福岡市)

地域活性化総合特区

【第1次指定(H23.12.22)】

No.	地域活性化総合特区と地方公共団体の名称
1	札幌コンナツツ特区(北海道札幌市)
2	森林総合産業特区(北海道下川町)
3	シアタル等ワイルド資源特区(秋田県)
4	新木質再生等エネルギービジネスモデル創造特区(栃木県)
5	新産バイオマスの高効率エネルギー利用、炭化・炭化利用による環境調和型産業振興特区(群馬県)
6	次世代自動車・スマートエネルギー特区(埼玉県さいたま市)
7	緑のキャンパス(公民学連携)による自律した都市経営特区(千葉県松戸市)
8	持続可能な中山間地域を目指す自立的地域コミュニティ創造特区(新潟県長岡市)
9	健康長寿社会を創出するスマートエネルギーシステム総合特区(新潟県見沼市)
10	とやま地域共生型環境特区(岡山県)
11	ふじのくに先端産業特区(静岡県)
12	未来創成「新・ものづくり」特区(静岡県浜松市)
13	次世代エネルギー・ゼロエミッション(製造)特区(愛知県豊田市)
14	京都府地域活性化総合特区(京都府京都市、京都府)
15	国際連携交流の拠点づくり(つくば)タウン・東野野市域・地域活性化総合特区(大阪府等)
16	あむら環境未来島特区(兵庫県、兵庫県洲本市、南あす市、淡路市)
17	和歌山「高野・熊野」文化・地域振興総合特区(和歌山県)
18	森屋連携 高津川流域ふるさと構想(特区)鳥取県東部地区広域市町村圏事務組合)
19	たのの山山再生特区(中山間地域における山山を活用した市民による地域再生の挑戦)(鳥取県東部市)
20	ハイバムグリーンイノベーション水素コンベーター総合特区(岡山県)
21	環境共生モデル都市づくり推進特区(広島県)
22	環境地域再生推進特区(広島県)
23	次世代型再生産物製造立地特区(山口県等)
24	かがやき産物特区(香川県)
25	西条産業革新総合特区(愛媛県西条市)
26	第九号デジタル・ヘルス特区(山梨県原宿を中心とした医療産業まちづくり(特設))(大分県、宮崎県)

【第2次指定(H24.7.25)】

No.	地域活性化総合特区と地方公共団体の名称
27	競争力と持続力を持つ次世代モデルの構築特区(山梨県アルプス市)
28	みえライフイノベーション総合特区(三重県)
29	鳥取県次世代社会モデル創造特区(鳥取県)
30	先進的・地域振興の活性化(ライフイノベーション)総合特区(奈良県)
31	中心市部地と田間地域が連携する高付コンフォートコミュニティ特区(香川県高松市等)
40	棒による五島列島活性化特区(長崎県五島市等)

【第3次指定(H25.2.15)】

No.	地域活性化総合特区と地方公共団体の名称
32	さがみロボット産業特区(神奈川県)
34	ふじのくに防災防災・地域成長モデル総合特区(内陸のフロンティアを拓く(特設)(静岡県)
35	岡山県持続可能な社会経済モデル構築総合特区(AA5(ティオカヤ))岡山県)
36	九州アジア観光アワード総合特区(福岡県等)
37	なびさき海洋・環境産業拠点特区(長崎県等)

【第4次指定(H25.9.13)】

No.	地域活性化総合特区と地方公共団体の名称
38	群馬がん治癒技術地域活性化総合特区(群馬県)
39	地域の「ものづくり」を活かした「健康健康創造」特区(滋賀県)
40	奈良公園観光地域活性化総合特区(奈良県)
41	千年の歴史と創造的活用総合特区(熊本県阿蘇市等)

沖縄の地域制度

I. 地方創生をめぐる現状認識

①我が国の人口減少の現状

人口減少は歯止めがかかっていない。平成26年の合計特殊出生率は1.42に低下、年間出生数は過去最低(約100万人)

②東京一極集中の傾向

平成26年には東京圏へ11万人の転入超過(前年比約1万3千人増)。若年層(特に若年女性)が流入

③地域経済の現状

地域経済は、有効求人倍率や賃金、就業数が上昇するなど雇用面で改善。一方、消費の回復が大都市圏に比べ遅れ

36

II. 地方創生の基本方針—地方創生の深化

1. 国と地方の総合戦略策定から事業推進の段階へ

2. 「地方創生の深化」によりローカル・アベノミクスの実現を目指す

- ① 「稼ぐ力」を引き出す(生産性の高い、活力にあふれた地域経済の構築)
- ② 「地域の総合力」を引き出す(頑張る地域へのインセンティブ改革)
- ③ 「民の知見」を引き出す(民間の創意工夫・国家戦略特区の最大活用)

3. 新たな「枠組み」づくり・「担い手」づくり・「圏域」づくり

37

Ⅲ. 地方創生の深化に向けた政策の推進

1. 地方にしごとをつくり、安心して働けるようにする

○生産性の高い、活力にあふれた地域経済実現に向けた総合的な取組各企業・産業における「稼ぐ力」の向上、地域企業の経営体制の改善・人材確保等地域全体のマネジメント力の向上、ICTの利活用、地方の中堅・中核企業の発展支援、産業・金融一体となった総合的な支援体制の改善

○観光業を強化する地域における連携体制の構築

日本版DMOを核とする観光地域づくり・ブランドづくりの推進、地域の資源を活用したコンテンツづくり、観光消費拡大等のための受入環境整備

○農林水産業の成長産業化

需要フロンティアの拡大、バリューチェーンの構築、農業生産現場の強化等、林業の成長産業化、漁業の持続的発展

○「プロフェッショナル人材」等の人材確保

プロフェッショナル人材戦略拠点の整備、人材還流政策間の連携強化

38

Ⅲ. 地方創生の深化に向けた政策の推進

2. 地方への新しいひとの流れをつくる

○地方移住の支援

地方移住を希望する国民のニーズに応える体系的・一体的な支援

○「日本版CCRC」の検討

高齢者の希望実現・地方移住支援・東京圏の高齢化対応のため日本版CCRC構想を推進

○企業の地方拠点強化

本社機能の移転や地方での拡充に取り組む事業者の支援

○政府関係機関の地方移転

地方が目指す発展に資する政府関係機関の移転検討

○地方大学等の活性化

意欲と能力のある若い世代が地方に残り活躍する環境整備のため地方大学等を活性化

39

Ⅲ. 地方創生の深化に向けた政策の推進

3. 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

○少子化対策における「地域アプローチ」の推進

地域の「見える化」の推進（「地域指標」の公表）、地域の実情に即した「働き方改革」、地域における先駆的・優良事例の横展開、少子化対策の効果検証

○出産・子育て支援

妊娠・出産・子育ての切れ目のない支援、子ども・子育て支援の充実（「子ども・子育て支援新制度」の円滑かつ持続的な実施）、周産期医療の提供体制の確保

○働き方改革

若い世代の経済的安定、国による支援策の充実

40

Ⅲ. 地方創生の深化に向けた政策の推進

4. 時代に合った地域をつくり、安心な暮らしを守るとともに、地域と地域を連携する

○まちづくり・地域連携

まちづくりにおける官民連携の推進、まちづくりにおける地域連携の推進、コンパクトシティ形成に当たっての政策間連携の推進、ひとの流れと活気を生み出す地域空間の形成、空き家対策等既存住宅ストックの有効活用、まちづくりプロフェッショナルの育成・確保

○「小さな拠点」の形成（集落生活圏の維持）

地域住民による集落生活圏の将来像の合意形成、地域の課題解決のための持続的な取組体制の確立、地域で暮らしていける生活サービスの維持・確保、地域における仕事・収入の確保、中山間地域等における施策の位置付け

○地域医療介護提供体制の整備等

地域医療介護提供体制の整備、雇用労働環境の変化に対応したサービス構造の改革

○東京圏の医療・介護問題・少子化問題への対応

東京圏の医療・介護問題への対応、東京圏の少子化問題への対応

41

IV. 地方創生に向けた多様な支援

1. 情報支援

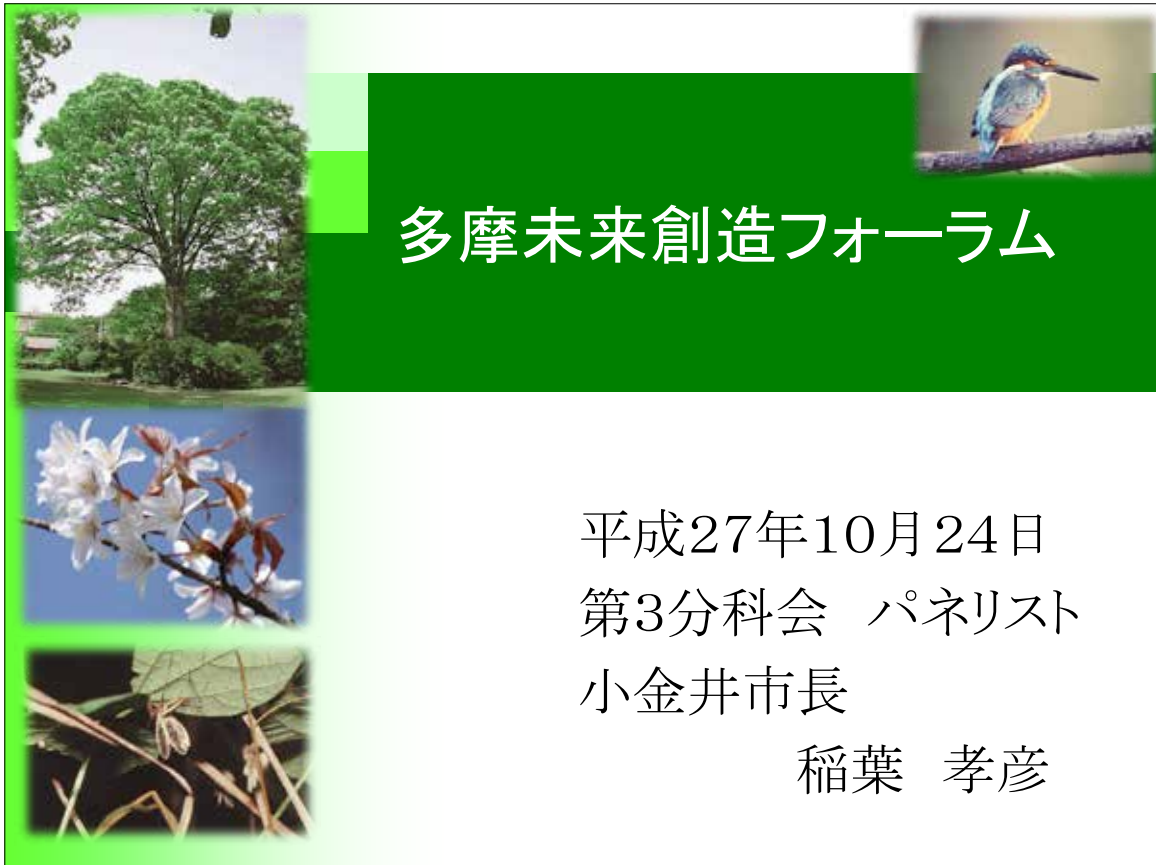
2. 人的支援

3. 財政支援

4. 広報周知活動

V. 国の経済財政運営と統合的な推進環境の確保

42



多摩未来創造フォーラム

平成27年10月24日
第3分科会 パネリスト
小金井市長
稲葉 孝彦

小金井市の紹介



面積	11.30km ²
人口	117,851人
世帯数	57,908世帯

(平成27年10月1日現在)

都心へのアクセスの良さと豊かな自然環境に恵まれ、多くの人々のベッドタウンとなっています。

1

緑のある環境



2

玉川上水沿いの名勝小金井（サクラ）



花見で賑わう小金井橋周辺（明治後期）

玉川上水沿いの名勝小金井（サクラ）

3

平右衛門橋(へいえもんばし)の開通

平右衛門橋 位置図



市では、昨年度から国史跡玉川上水に架かる小金井公園前歩道橋をより安全な人道橋に架け替える工事を行ってきましたが、平成27年7月31日(金)の9時から開通式を行い、その後開通しました。

4

人口ビジョンと総合戦略

～人口減少社会を見据えたまちづくりを進めていくために～

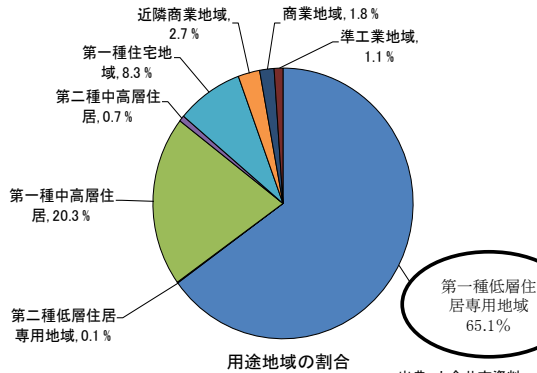
○小金井市の「まち」・・・ まちの状況

○小金井市の「ひと」・・・ ひとの流れ・人口の推移

5

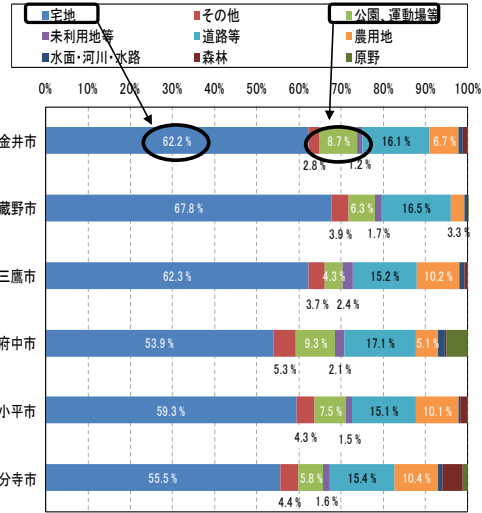
小金井市の特徴①: まちの状況(土地利用)

総面積は11.30km²
東西約4.1キロ、南北4.1キロのコンパクトな都市



出典: 小金井市資料

- 土地利用の大部分は「宅地」である
- 第一種低層住居専用地域が多く、景観が良好
- 公園、運動場等は8.7%、農地は6.7%



近隣自治体の土地利用比率の比較: 平成24年(2012年)

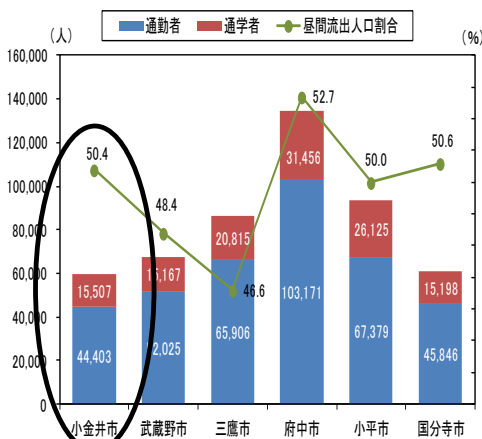
出典: 東京の土地利用(東京都)

- ベッドタウンとしての位置づけ
- みどり豊かな自然環境

6

小金井市の特徴②: ひとの流れ(昼間人口)

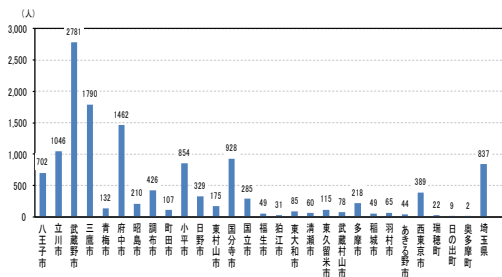
JR中央本線により、通勤・通学に便利な場所にある



近隣自治体の昼間流出人口の比較: 平成22(2010)年

出典: 東京都の昼間人口

- 昼間は約半数が通勤・通学で市外へ
- 都心部(東の方面)への移動割合が高い



市民の就業地の分布: 平成22(2010)年

出典: 平成22年国勢調査

- 都心部への通勤・通学者のベッドタウンとしての色が濃い

7

小金井市の特徴②:ひとの流れ(昼間人口)

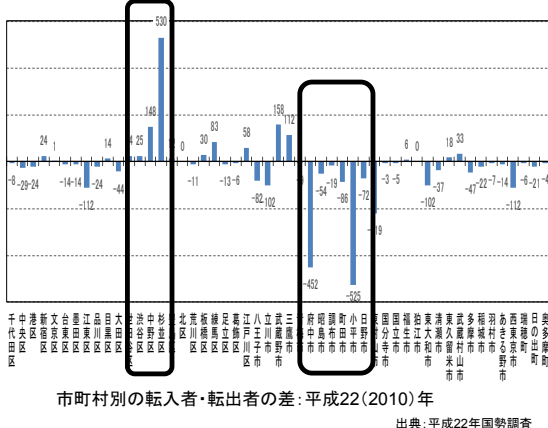
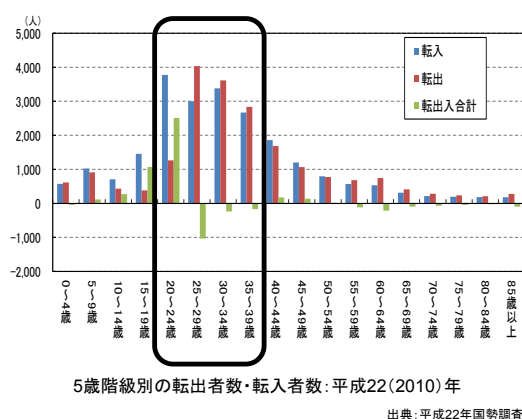


○昼間人口比率は86.4%であり、夜間の方が人口が多い(多摩地域に見られる特徴)
○市内産業が少ないため、市内就業者数は近隣市と比較して少ない

○市内就業者数の増加は昼間人口の増加につながる
○高齢化が進むと、昼間市内で活動する人が増えると考えられる

8

小金井市の特徴③:ひとの流れ(転入・転出)

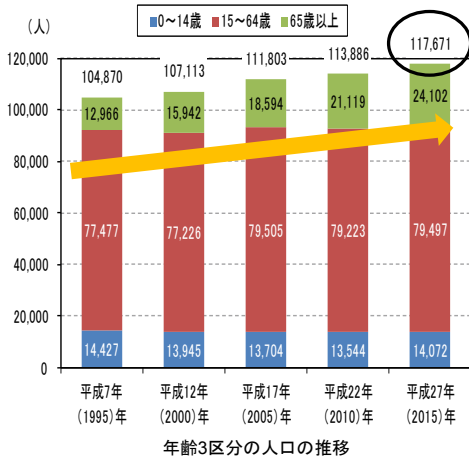


○学生の年代の転入が多い(市内に3大学、近隣市にも大学がある)
○しかし、就職後、転出するケースも多い
○また、子育て世代においても転出超過である
○杉並区からの転入、小平市・府中市への転出が多い

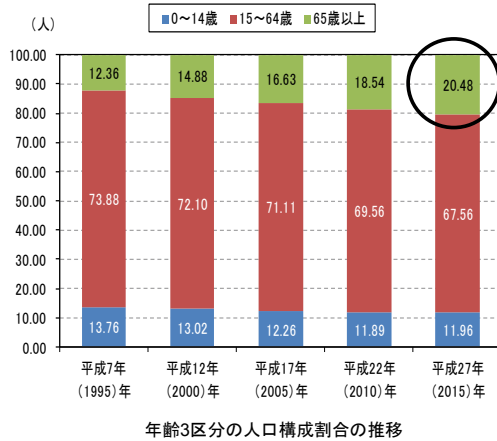
○土地の価格と交通の利便性を勘案し、住まいを決めている傾向がある
○ライフステージの転換点において、「住みたい」「住み続けたい」と思う魅力を発信していくことが必要

9

小金井市の人口推移①: これまでの推移



出典: 住民基本台帳



出典: 住民基本台帳

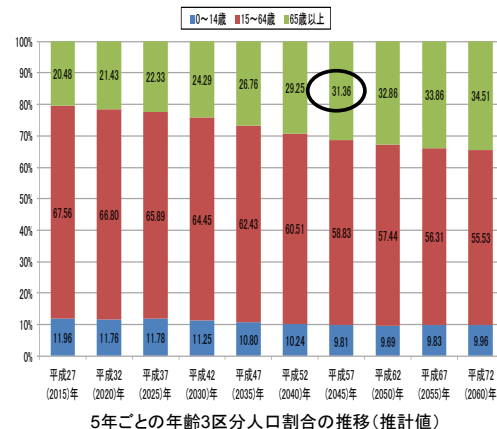
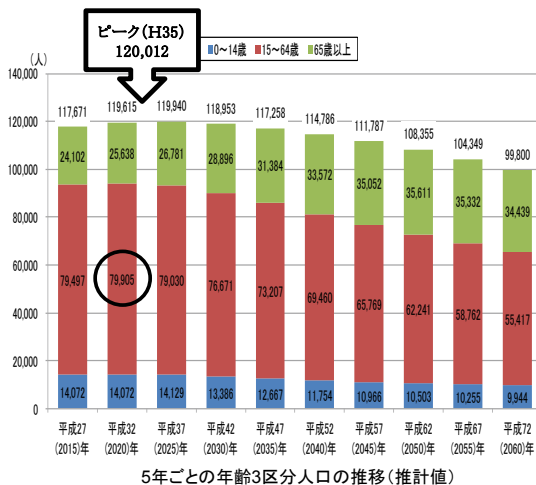
- 全体としては微増傾向である
- 特に65歳以上の伸びが毎年約15%程度伸びている



- 人口構成比における65歳以上の割合が今後ますます伸びる傾向がある
- H27現在: 約20%

10

小金井市の人口推移②: 今後の将来推計



- 全体としては、平成35年度をピークに減少に転じる
- 生産年齢人口(15~64歳)は平成32年度がピーク
- 高齢化率は平成57年度には3割を超える



- 平成57年度には、働き手(生産年齢人口)1~2人で65歳以上1人を支えることになる

人口の変化を踏まえて、総合戦略を策定

11

総合戦略策定に関する視点

<視点①>

小金井のまちの魅力を市内外に発信することにより、交流人口の増加を図るとともに、定住化を促進して地域の活性化につなげる

⇒今住んでいる方は「魅力再発見」、そして「住み続けたい」につなげる

⇒市外に住んでいる方は「住んでみたい」につなげる

社会増減
(転出減・転入増)



<視点②>

将来にわたって安定した人口構成を維持するためのまちづくりを推進するため、市民がいきいきと多様な働き方を選択でき、若い世代が安心して結婚・出産・子育てできる地域を実現する

⇒子育て世代にやさしいまちをめざす

自然増減
(出生数)



<視点③>

時代にあった地域をつくり、市民にとって安全・安心で快適な暮らしを営むことができるようなまちづくりを進める

⇒人口減少で出てくる課題を解決し、市民サービスの質の確保を図る

住みやすい
住み続けたい

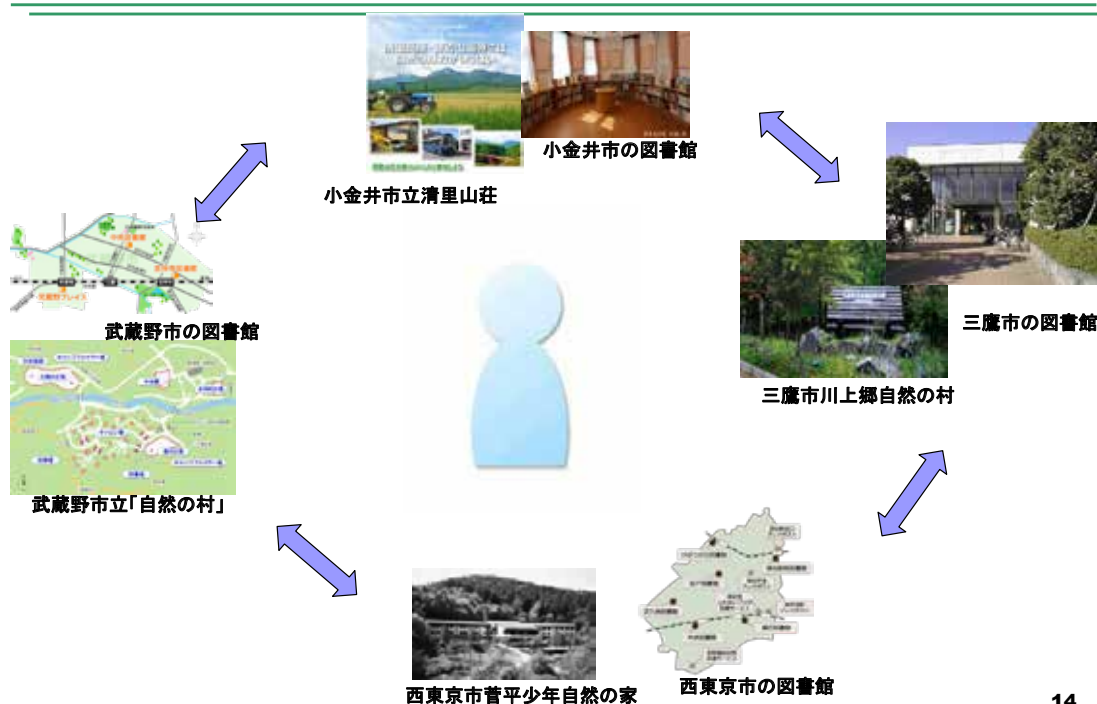


12

四市行政連絡協議会

13

図書館及び市所有宿泊施設の利用



14

勉強会の設置目的

本勉強会は、武蔵野市、三鷹市、小金井市及び西東京市の職員を対象とし、各市の将来構想・長期政策等に関して、先進事例の研究や様々な知識の吸収と総合的かつ実践的な能力の向上を図るとともに、職員間の交流を通じて自治体間の連携・協働の推進を図ることを設置の目的とする。

とりわけ近年においては、多様化、複雑化する行政課題に対して適切な対応策を自ら導き出す政策形成能力の向上が求められており、特定の政策課題を素材とし、法制度に対する理解や先進事例研究、各市が抱える問題点・課題等の背景やその解決策に関する議論等を通じて、様々な行政分野に対応可能な政策形成能力を参加職員が身につけることを目指すものとする。

15

「債権管理適正化の推進と共同収納体制の確立に向けた研究」

<勉強会開催実績>

	日程	実施内容
第1回	平成26年 9月11日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ・本年度勉強会の予定の確認 ・四市の債権管理の取組状況に関するアンケート調査結果の報告 ・債権管理に関する基礎知識(講師:第一法規株式会社 前村邦彦氏) ・今後の進め方についての意見交換(検討テーマの設定)
第2回	10月 9日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ・各市の問題点や課題、課題解決のためのアイデア検討(ワークショップ形式での意見交換) ・第3回学習講座への質問事項抽出
第3回	10月31日(金)	<ul style="list-style-type: none"> ・債権管理基礎研修(講師:芦屋市上下水道部長 青田悟朗氏) ～債権管理に関する動向や各市の状況に応じた対応策の理解
第4回	12月17日(水)	<ul style="list-style-type: none"> ・債権管理に関する4つのテーマごとの課題及びその対応方策等に関する討論 ・共同収納体制の確立に向けた検討
第5回	平成27年 2月 4日(水)	<ul style="list-style-type: none"> ・報告書に係る意見交換 ・勉強会の振り返り

【第1回】四市の債権管理に関する現状について、事前に実施したアンケート調査結果から整理・報告したほか、第一法規株式会社の前村氏に、債権管理に関する基礎についてガイダンスを実施していただいた。また、第2回以降に検討すべきテーマについて意見交換を行った。

【第2回】第1回で意見交換した検討テーマに基づいて、ワークショップ形式で、各市が現状として抱えている問題点や課題を出し合い、その解決のためのアイデアについて検討を行った。また、第3回で予定されている青田氏の学習講座で質問したい内容についても意見交換し、整理した。

【第3回】自治体の債権管理に関する第一人者である芦屋市上下水道部長 青田悟朗氏にお越しいただき、債権管理に関する学習講座を行った。青田氏には、第2回で整理した質問事項を事前に投げかけ、ご回答をいただいた。

【第4回】第3回で実施した青田氏の学習講座を受け、4つの検討テーマ及び共同収納体制の構築に向けた検討をさらに深めた。

【第5回】これまでの検討成果である報告書の内容を確認するとともに、これまでの検討の振り返りを行った。

16



立川市まち・ひと・しごと創生総合戦略（仮称）骨子案

平成 27 年 10 月
立 川 市

1 総合戦略策定の趣旨

(1) 総合戦略の位置づけ

「立川市まち・ひと・しごと創生総合戦略（仮称）」は、まち・ひと・しごと創生法（平成 26 年法律第 136 号）第 10 条に基づき、人口の現状と将来展望を踏まえ、今後 5 か年の目標や基本的方向等をまとめた、本市の「まち・ひと・しごと創生」に関する基本的な計画として策定する。

(2) 総合戦略の推進期間等

平成 27（2015）年度から平成 31（2019）年度までの 5 年間とする。

ただし、総合戦略を踏まえ行う各年度の予算編成の状況、総合戦略の効果検証、社会情勢の変化、国・東京都の新たな政策の動向や財政支援などを勘案し、見直しが必要となる場合は、随時改訂を行う。

(3) 立川市第 4 次長期総合計画との関係

平成 27（2015）年度を初年度とする「立川市第 4 次長期総合計画」は、本市における最上位の計画である。そのため、総合戦略は第 4 次長期総合計画を基本としつつ、第 4 次長期総合計画の「まち・ひと・しごと創生」に関連する施策（事業）を分野横断的に相互に連携させながら戦略的に策定する。

また、同時に策定する「立川市人口ビジョン（仮称）」や国・東京都が掲げるまち・ひと・しごと創生に関連する施策等を踏まえ、必要に応じて、新たな要素を追加する。

2 将来人口推計

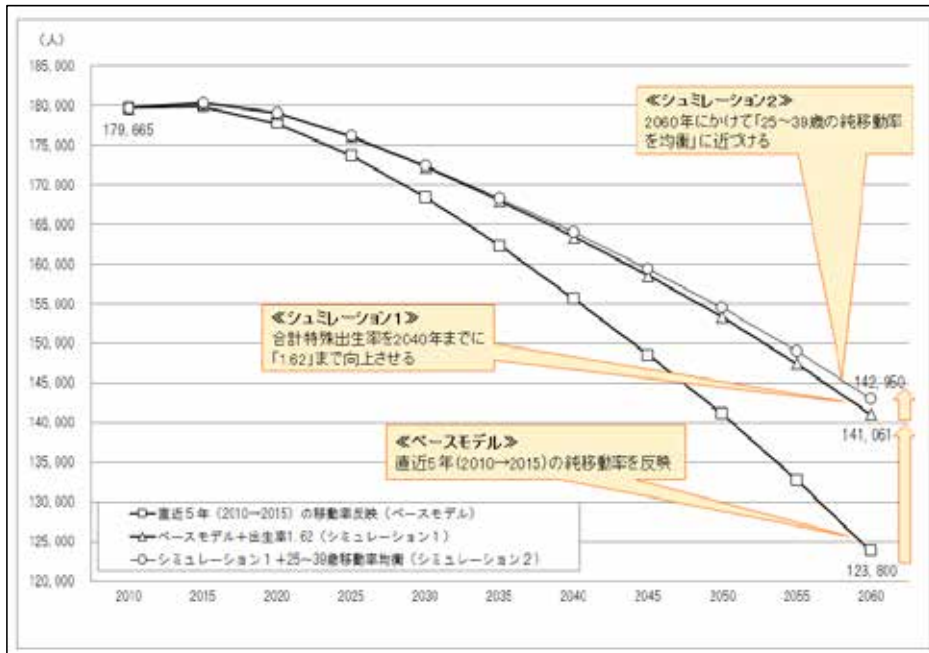
- 近年、転入超過傾向が弱まっており（転出超過の年も見られる）、このまま推移すれば、平成 72（2060）年の本市の総人口は 12 万 3,800 人まで減少すると推測される。
- 「立川市人口ビジョン（仮称）」では、「出生率の向上」と「転出抑制」のための取組を推進することにより、人口減少に歯止めをかける。

(1) 将来人口推計の比較

参考: 国の総人口 (2010年を100とした場合)	2010年(現状)		2060年(将来推計)	
	国勢調査 12,806万人 (100)	現 状	社人研 ^{※1} 推計 8,674万人 (67.7)	長期ビジョン 10,194万人 (79.6)
立川市の総人口 (2010年を100とした場合)	17万9,665人 ^{※2} (100)	12万3,800人 ^{※3} (68.9)	14万1,061人 ^{※3} (78.5)	14万2,950人 ^{※3} (79.6)
(年齢3区分割合)				
老年人口	21.4%	41.0%	36.0%	35.6%
生産年齢人口	66.7%	50.9%	52.2%	52.6%
年少人口	11.9%	8.1%	11.8%	11.8%
自然増減		+1.17 (2040年以降一定)	1.62 (2040年以降一定)	1.62 (2040年以降一定)
合計特殊出生率	1.23 <small>※※国勢調査「人口動態推計」</small>	約1.17 (2040年以降一定)	1.62 (2040年以降一定)	1.62 (2040年以降一定)
出生数	1,484人 <small>※※国勢調査「人口動態推計」</small>	618人(年間) ^{※4}	1,087人(年間) ^{※4}	1,103人(年間) ^{※4}
20~39歳女性人口	2万4,938人 ^{※2}	1万850人	1万4,400人	1万4,549人
社会増減		+130人(年間) ^{※5}	+179人(年間) ^{※5}	+236人(年間) ^{※5}
社会増減数	+290人 <small>※※国勢調査「全国国勢調査」 「世帯数・人口・世帯 及び世帯員」に関する調査</small>	+130人(年間) ^{※5}	+179人(年間) ^{※5}	+236人(年間) ^{※5}
純移動率	—	2025年まで収束、 以後一定		シミュレーション1+ 25~39歳はさらに収束 し均衡に近づける

※1 社人研とは、国立社会保障・人口問題研究所の格付
 ※2 2010年の立川市の総人口、20~39歳女性人口は、年齢別人口を5歳階級別に区分して集めた推計上の値であり、国勢調査人口とは一致しない
 ※3 推計人口は計画上小数以下の値を舍去しており、四捨五入の関係で、各年性別人口の合計と総人口が一致しない場合がある
 ※4 出生数の推計値=5年間の出生数の推計値÷5
 ※5 社会増減の推計値=5年間の社会増減数の推計値÷5(社会増減「+」で表記)

(2) 総人口の長期的な見通し



(3) 将来展望の設定

1. 出生率に関する考え方

- 立川市「地方創生に関する住民ニーズアンケート」(2015年6月)では、男女ともに20～44歳の独身者の8割以上は「いずれ結婚するつもり」であり、結婚した場合の希望子ども数は男性1.72人、女性1.93人となっている。また、同アンケートでは、夫婦の予定子ども数は1.89人となっている。
- 若い世代におけるこうした希望等がかなうとした場合に想定される出生率を立川市民の希望出生率として、一定の仮定(「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン<参考資料集>」(内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局)で示されている「国民希望出生率」の算定式)に基づく計算を行えば、1.62となる。
- ⇒ 総合戦略の取組を推進することにより、市民の結婚、妊娠・出産、子育ての希望をかなえることで、2040年の合計特殊出生率を「1.62」まで向上させる。

2. 移動に関する考え方

- 住民基本台帳人口をもとに、直近5年(2010→2015)の純移動率を見ると、男女ともに25～39歳の転出超過傾向が強い。
- 立川市の弱みである25～39歳の転出超過傾向に歯止めをかけることで、生産年齢人口の減少傾向が抑制され、まちの活力の維持につながる。
- ⇒ 25～39歳において転出超過とならないことを目指し、2060年にかけて純移動率を均衡に近づける。

3. 総人口に関する考え方

- 国の長期ビジョンでは、総人口が2060年に現状(2010年)の79.6%になると見通している。
- シミュレーション2では、市の総人口が2060年に現状(2010年)の79.6%となり、国が目指す方向とも合致する。



「シミュレーション2」を立川市の人口の将来展望として設定

3 基本目標及び基本的方向等

《基本目標1》「世代を越えて選ばれる、選ばれ続けるまちをつくる」

《基本的方向》

- 「交流都市 立川」の強みや多摩地域の中心のまちである特性を生かしたにぎわいの創出と来街者のおもてなしに努めるとともに、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を見据え、多摩地域の魅力ある地域資源をネットワークでつなげた広域的な観光プログラムの開発など、広域連携の推進を図る。
- 「何を」「誰に」アピールするのかを明確にした上で、立川の魅力を市内外に戦略的に発信することにより、20代や30代をはじめ幅広い世代の市民のまちへの誇りや愛着をはぐくむとともに、市外居住者の立川に対する認知度や関心を向上させ、交流人口及び定住人口の拡大を図る。
- 児童・生徒のまちへの愛着を醸成するため、多様な郷土学習を通して、郷土「立川」の優れた文化や伝統に対する理解を深め、地域の行事や活動等に主体的にかかわることにより、郷土を愛する心を育てる。

《主な事業（一部）》

○ にぎわいの創出等による交流人口の拡大

1	事業名	文化行政の推進事務（地方創生先行型事業）
	事業概要	市内文化芸術作品の現状調査を行い、適切な維持管理に努めるとともに、ファーレ立川アートのマップのリニューアルを実施し、市民や来街者等が文化芸術に触れ楽しむことができる機会を創出する。
	第4次長期総合計画 前期基本計画	政策 子ども・学び・文化 施策9 文化芸術の振興

2	事業名	旧多摩川小学校有効活用事業（地方創生先行型事業）
	事業概要	旧多摩川小学校においてフィルムコミッション事業、サイクル・ステーション事業等を実施するNPOへ事業・運営費の補助を行う。
	第4次長期総合計画 前期基本計画	政策 都市基盤・産業 施策24 広域的な魅力の創出と発信

○ 交流人口や定住人口の拡大のための戦略的な広報活動

3	事業名	シティプロモーション推進事業（地方創生先行型事業）
	事業概要	本市が持つ魅力や価値を様々な媒体を活用して効果的・効率的にプロモーションを展開し、まち全体の活力増進を図る。
	第4次長期総合計画 前期基本計画	政策 行政経営・コミュニティ 施策34 積極的な情報の発信と共有

4	事業名	たちかわ交流大使推進事業（地方創生先行型事業）
	事業概要	ジャズピアニストの山下洋輔氏にたちかわ交流大使としてPRを行っていただくことにより、市民の立川への愛着心を高めるとともに、市外居住者の立川に対する認知度を向上させることで、交流人口（及び定住人口）の拡大を図る。
	第4次長期総合計画 前期基本計画	政策 行政経営・コミュニティ 施策34 積極的な情報の発信と共有

○ 郷土に対する愛着心の形成

5	事業名	小中連携教育の推進（立川市民科）
	事業概要	義務教育9年間における多様な郷土学習を通して、郷土「立川」の優れた文化や伝統等を理解し、児童・生徒の郷土やまちを愛する心情や態度を養う。
	第4次長期総合計画 前期基本計画	政策 子ども・学び・文化 施策6 学校・家庭・地域の連携による教育力の向上

《基本目標2》「まちぐるみで、次代を担うひとをはぐくむ」

《基本的方向》

- 結婚し、家庭を持つことの素晴らしさや喜びについての意識啓発を男女ともに行うとともに、結婚を希望する方に出会いと交流の場を提供するため、地元関係団体等と連携した結婚支援活動を展開する。
- 妊娠・出産・子育てについて途切れのない支援を行うとともに、家庭・地域・事業所・行政など多様な人々の絆により地域全体で子ども自らの育ちと子育てを支えあい、応援する風土づくりを進める。
- 保育園待機児ゼロを目指すとともに、多様な生き方や働き方に関する意識啓発、労働時間短縮や育児休業の取得などの環境整備に取り組むよう事業所への働きかけを行うことにより、ワーク・ライフ・バランスを推進する。

《主な事業（一部）》

- 結婚、妊娠・出産、子育てに関する支援

1	事業名	母子保健指導事業
	事業概要	母子の健全な成長を支援するため、親と子の健康相談事業、出産や育児の不安を軽減するための専門スタッフによるパパママ学級などの事業を実施する。
	第4次長期総合計画 前期基本計画	政策 子ども・学び・文化 施策2 家庭や地域の育てる力の促進

2	事業名	子育てひろば事業
	事業概要	子育て中の保護者の孤独感や不安感の解消、子ども同士の交流を促すため、相互に交流できる場を開設し、育児相談や情報提供、講座の開催、世代間交流等を行う。
	第4次長期総合計画 前期基本計画	政策 子ども・学び・文化 施策2 家庭や地域の育てる力の促進

3	事業名	ファミリー・サポート・センター事業
	事業概要	子育ての手助けをしてほしい人と手伝いができる人が相互に登録し、保育園などの送り迎えやその前後の一時預かりなどを行う。
	第4次長期総合計画 前期基本計画	政策 子ども・学び・文化 施策2 家庭や地域の育てる力の促進

○ 子育てと仕事が両立できる環境づくり

4	事業名	民間保育所運営
	事業概要	認定を受けた子どもの延長保育や定期利用保育を実施することにより保護者の就労を支援するとともに、待機児童解消のため私立保育園の建替え支援等により保育の量を確保する。
	第4次長期総合計画 前期基本計画	政策 子ども・学び・文化 施策2 家庭や地域の育てる力の促進

5	事業名	ワーク・ライフ・バランス推進事業所認定事業
	事業概要	事業所におけるワーク・ライフ・バランスの推進のため、ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでいる市内の事業所を認定し、その取組についてホームページや広報を通じて周知する。
	第4次長期総合計画 前期基本計画	政策 子ども・学び・文化 施策11 男女平等参画社会の推進

《基本目標3》「強みを輝かせ、まちで暮らし働くしごとをつくる」

《基本的方向》

- 商工会議所や金融機関などとの連携強化や立川の都市特性を生かした創業、オンラインとなりうる産業の創出・育成、地域経済を支える中小事業者の持続的発展の支援を促進することで、地域に根ざした魅力あるしごとを創出する。
- 産学官の連携による「顔の見えるマッチング」などを通じて、立川で暮らし働くことを希望する若者と多様で魅力ある市内事業者との交流を支援することにより、市内事業者の魅力を若者に伝え、就労や職場定着を促進する。
- 小学生から高校生までの各年代に応じたキャリア教育の展開や地元事業者の素晴らしさを知ってもらう取組を推進し、児童・生徒一人ひとりの勤労観・職業観を社会全体ではぐくみ、将来の地域社会・産業を担う人材を育成する。

《主な事業（一部）》

- まちの特性を生かした産業の活性化、創業の推進

1	事業名	創業支援事業（地方創生先行型事業）
	事業概要	市内創業支援団体（市・商工会議所・金融機関等）で発足した「たちかわ創業応援プロジェクト」において創業支援事業を実施し、創業者への周知を強化する。あわせて、コミュニティビジネスの普及啓発や創業支援についても実施する。
	第4次長期総合計画 前期基本計画	政策 都市基盤・産業 施策 25 多様な産業の活性化

2	事業名	商店街空き店舗対策モデル事業（地方創生先行型事業）
	事業概要	商店街での開店希望者と商店街が共同で事業を提案するコンペ事業（商店街チャレンジャー募集事業）を新たに実施し、商店街の魅力創出に寄与する店舗の誘致につなげる。
	第4次長期総合計画 前期基本計画	政策 都市基盤・産業 施策 25 多様な産業の活性化

○ 若い世代の経済的安定が図れる環境整備、産学官連携

3	事業名	若年者就業支援事業（地方創生先行型事業）
	事業概要	若年者就労対策に取り組むNPOのノウハウを活用し、就職相談窓口の開設や適正なマッチング、就職に向けたスキルアップ等を支援する。また、地域企業との連携を図り、インターンシップの受け入れ等を行う。
	第4次長期総合計画 前期基本計画	政策 都市基盤・産業 施策 25 多様な産業の活性化

○ 勤労観や職業観をはぐくむキャリア教育の推進

4	事業名	地域ものづくり力発見事業
	事業概要	地域の生産現場を訪れ技術者の話を聞くことで、日本経済を支える「ものづくり」の技術力を体感し、ものづくり産業への理解を深めるとともに職業観を育成する。
	第4次長期総合計画 前期基本計画	政策 都市基盤・産業 施策 25 多様な産業の活性化

5	事業名	小中連携教育の推進（立川市民科）〔再掲〕
	事業概要	児童・生徒にまちの担い手である「市民の一員」という意識を育成するため、郷土学習とキャリア教育を関連付けた学習内容を再構築し、まちを知り、まちに愛着を持ち、まちに貢献できる児童・生徒、次代を担う市民の育成を図る。
	第4次長期総合計画 前期基本計画	政策 子ども・学び・文化 施策 6 学校・家庭・地域の連携による教育力の向上

《基本目標4》「交流と連携を広げ、安全・安心で暮らしやすいまちをつくる」

《基本的方向》

- 地域とのつながりが希薄化しているため、孤立化防止のための見守り活動やネットワークづくりのさらなる推進を図るとともに、市民力・地域力を最大限に生かし、地域における交流の場や活躍の場づくりなど、立川に暮らす若者や学生、市外からの転入者等がひとやまちとつながるきっかけづくりを進める。
- 地域や警察等の関係機関と連携し、立川駅周辺地域における市民や来街者の体感治安の向上を図るとともに、防災対策の推進など市民生活の一層の安全・安心の実現に努める。
- 道路をはじめとした都市インフラを含む公共施設等の多くは老朽化などが進んでいるため、計画的で効果的な保全や更新を図ることにより、安全・安心で暮らしやすいまちづくりを推進する。

《主な事業（一部）》

- 地域のネットワークづくりや交流による若者等の地域参加の促進

1	事業名	地域福祉推進事業（地方創生先行型事業）
	事業概要	地域福祉コーディネーターを新たに未配置地域にも配置し、全福祉圏域への配置により、地域のネットワークづくりを推進して、地域の課題解決を進める。
	第4次長期総合計画 前期基本計画	政策 福祉・保健 施策 27 地域福祉の推進

2	事業名	タウンミーティング開催事務
	事業概要	市長が高校生や大学生などを対象に意見交換を行い、若者の意見や意識を明確に把握するとともに、若者が地域とつながるきっかけづくりを進める。
	第4次長期総合計画 前期基本計画	政策 行政経営・コミュニティ 施策 34 積極的な情報の発信と共有

○ 安全・安心なまちづくりの推進

3	事業名	立川駅周辺の安全・安心推進事業
	事業概要	立川駅周辺のマナーの推進を図るため、南口地域安全ステーションを拠点として、地域や警察と連携した取組により環境改善を図る。
	第4次長期総合計画 前期基本計画	政策 環境・安全 施策 18 防犯対策の推進

4	事業名	避難所運営支援事業
	事業概要	これまで実施してきた、モデル地区事業で作成された避難所運営マニュアルをもとに避難所運営委員会を実施するよう支援する。さらに見直したマニュアルをもとに避難所運営訓練を実施し、結果をマニュアルに反映させるなど、避難所運営組織が機能するよう支援する。
	第4次長期総合計画 前期基本計画	政策 環境・安全 施策 17 防災対策の推進

○ 公共施設等マネジメントの推進

5	事業名	公共施設有効活用等検討事業（地方創生先行型事業）
	事業概要	公共施設あり方方針等を市民へ周知し、地域別、分野別の方針を定める公共施設再編計画及び具体的な再編、再配置を定める第一次再編個別計画の策定に取り組み、当該計画の推進を図る。
	第4次長期総合計画 前期基本計画	政策 行政経営・コミュニティ 施策 35 計画的な自治体運営の推進

4 今後のスケジュール

- 平成 27 年 10 月 25 日～11 月 13 日 パブリックコメント（骨子案）
- 平成 27 年第 4 回市議会定例会 原案報告
- 平成 27 年 12 月末 策定（予定）

クロージングセッション

「グローバル時代における多摩地域の将来」

第1分科会 コーディネーター

栗田充治氏 亜細亜大学 学長

第2分科会 コーディネーター

福田 喬氏 電気通信大学 学長

第3分科会 コーディネーター

小川哲生 明星学苑 副理事長、ネットワーク多摩 会長

主催者

細野助博 中央大学 教授、ネットワーク多摩 専務理事

クロージングセッション

「グローバル時代における多摩地域の将来」

司会 全体会に引き続きまして、司会を中央大学総合政策学部4年の新垣百花が担当いたします。各分科会のコーディネーターの方、ご登壇していただきます。

また、座長につきましては、細野先生にバトンタッチさせていただきますので、細野先生、よろしく申し上げます。また、各分科会ごとに質疑応答の時間を取りたいと思います。

それでは、ご紹介させていただきます。第1分科会「多摩地域の大学のグローバル戦略」、コーディネーターは、亜細亜大学学長、栗田充治さまです。続きまして、第2分科会「トップが望むキャリアデザイン」、電気通信大学学長、福田喬さまでございます。第3分科会「人口減少時代を乗り切る広域連携」、明星学苑副理事長、小川哲生さまです。よろしく申し上げます。

細野 分科会は3つがありまして、「多摩地域の大学のグローバル戦略」「トップが望むキャリアデザイン」「人口減少時代を乗り切る広域連携」のテーマについて分科会が開かれたわけでございます。参加者の皆さんは、それぞれの分科会に分かれました。本当は2つ行きたかった、3つ行きたかったという欲張りの方もたくさんいらっしゃるということで、ここで10分少々、各コーディネーターの方々から、こんなことが分科会で話されたというご報告をいただきます。時間がもし余りましたら、フロアの皆さんからご質問をいただくという形にしたいと思います。

では、まず第1分科会、栗田亜細亜大学学長にご報告等をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

第1分科会

「多摩地域の大学のグローバル戦略」

栗田 はい。第1分科会のコーディネーターとしてまとめをしたいと思います。

前川審議官のご講演がございましたので、最後にまとめの形でお話しいただくということで、馬場先生、村山社長さん、細野先生という順番でお話しいただきました。

創価大学の馬場学長からは、創価大学で展開しておられるグローバル人材の育成ということで、特にその位置付けとして、人間教育の世界的拠点を構築するのだということで、世界市民、グローバルシチズンシップ教育のプログラムだという位置付けをはっきり持っていらっしゃるというところが非常に印象に残りました。

経済学部を中心に進めてこられましたグローバル人材育成というところを今後、全学的に展開

していこうということで、具体的な数値目標、Global Mobility、留学生を日本に、そして日本人学生を送り込むというところの進めていく目標、Global learningという英語による授業科目を大体10%ぐらいまで将来的には増やしていこうという計画、Global Administrationということで、外国人や女性の教職員の割合を増やしていこうという目標、4番目にGlobal Coreという形で、グローバル化の推進を総合的に担うグローバル・コア・センターというのを大学に開設しようと、具体的な歩みを進められているということでした。

また、前川審議官を意識しまして、要望ということで幾つか、大学のグローバル人材の育成を行っている我々の要望でございますが、3つほどの要望が出されました。

いろいろ国の高等教育政策や法律に関する英文があると、外国人の先生方に理解してもらう上で非常に役に立つとか、あるいは、学内のいろいろな規定、今、亜細亜大学もそうですが、科目の趣旨とかシラバスを英語化しようというようなことを望んでおりますが、そういうひな形のようなものがあると助かるという要望が1つです。

それから、留学生の募集に関する共通のインフラ部分の整備を進めていただけないか、ということでした。これは、後のフロアとのディスカッションで法政大学の副学長もおっしゃっていましたが、点として留学生を集めるより、面として集められるようなインフラをつくる計画という注文がありました。

3番目が留学後のフォロー体制、就労ビザを取りやすくするなどということ参考にするべきだというようなお話がございました。

お二人目が立飛ホールディングス社長の村山さんで、立川に非常に広大な、東京ドーム20個分の土地を獲得したということで、ここをいまだかつてない規模の土地に基づいた事業展開ということで、地域機関を挙げて地域貢献をしていく覚悟だというお話でした。グローバルということで立飛ホールディングスが捉えていらっしゃるの、触れ合いの場をつくり上げるということに力を注ぎたいという、ある意味で癒やしの文化というものを立川発で展開したいということでした。特に若い方、それも若い女性に立川に来ていただくような仕掛けを考えていきたいというお話がございました。

3番目が、中央大学の先生で、ネットワーク多摩の専務理事である細野先生から非常に壮大な夢が語られまして、それに立飛ホールディングスさんに乗っていただきたいというようなお話がございました。スマートキャンパス・イン・多摩という構想で、24時間眠らないアカデミックプレイスという学びの場を展開できないかということです。そういう意味で、立川あるいは多摩地域にもっと魅力をつくりたいということでした。ありていに言うと、グローバルキャンパスを立川、多摩地域につくりたいというお話がございました。

そういうビジョンの3人のお話を受けまして、前川審議官にご講演を補足する形でお話いただきました。その中では、留学の形が今後変わるだろうという予感をおっしゃっていただきました。高校から直接、外の大学に行くとか、大学院に直接行くなどという話が増えていくだろうということです。ただ、日本の学生がなかなか留学に行かないというけれども、企業としては、中身のある留学というのは非常に評価しているということで、「就活前に留活」という形のスローガンでいったらどうか、というようなお話がございました。

グローバル人材、グローバル戦略に関連したお話では、グローバル人材には2つの意味があるの

だということです。1つは、いわゆるグローバルビジネス人材は、グローバルなエリアで競争していく、成果を挙げていくという人材でございまして、それも大事なのですけれども、もう一つ、欠けてはならない要素として、これは創価大学さんでもおっしゃっておいりましたけれども、世界市民的な市民性に結び付いたグローバル人材の育成ということを忘れてはいけないだろうということです。

具体的にはESDという持続的な環境をつくるための教育の取り組みでありますとか、韓国で最近行われたGlobal Citizenship Educationの大会でありますとか、そういうものと結び付いた人間性、市民性というものに根差した人材育成ということを忘れてはならないだろうと、その2つとも必要なのではないかというお話でございました。

あとは、先ほどの講演を少し補う形で、日本の人口減少問題との関係で、やはり留学生さんにとくさん入っていただき、きちんとした留学生さんを育てていくということが必要なのではないかということです。国立競技場を立川につくれば、というような話がございましたけれども、グローバル人材というのは、必ずしもどこかに出掛けるというだけではなくて、地域の人材を育成するということでもありますので、それらが結び付いているのだというコメントもございました。

すなわち、グローバルな課題とローカルな課題を結び付けていくというふうな視点を我々もきちんと持たなければいけないということをあらためて感じた次第でございました。

細野 ありがとうございます。テーマは、「多摩地域の大学のグローバル戦略」というテーマで詳細なご報告をいただきました。どうもありがとうございます。

続きまして「トップが望むキャリアデザイン」、第2分科会、福田電気通信大学学長にご報告いただきたいと思います。

第2分科会

「トップが望むキャリアデザイン」

福田 福田でございまして。今ご紹介がありましたように第2分科会は「トップが望むキャリアデザイン」ということで、5人のトップの方にパネリストとしてお話しいただきました。時間がなかったもので、最後にお一人だけフロアからのご質問を頂戴しました。

パネリストの方は、まず多摩信用金庫会長の佐藤さま、スーパーいなげやを経営なさっています成瀬社長、IT業界等でいろいろな製品開発を行っておられます京西テクノスの白井社長、サンドイッチ業界という非常に斬新な業界で旋風を巻き起こしておられるメルヘンの原田社長、最後に、ママさんの全国ネットという言い方をしてよろしいでしょうか、その全国ネットでマーケティングビジネスを仕掛けておられる堤社長、これら5人の方々です。

私どもの分科会では「トップが望むキャリアデザイン」ということで、現在、ほとんどの大学

で行われているキャリア教育という視点から大学での教育はどうあるべきかというご意見をパネリストの方々からいただきました。

それから、もう一ラウンド回りまして、それぞれの会社で雇用されてきた、例えば新人の方々に対してどのような能力開発システムを取っておられるのか、また、そのほか一般的なお話をいただいた次第です。

まず、多摩信用金庫の佐藤会長からは、大学でなすべきことは、もちろん専門教育等、いろいろな切り口の教育があるだろうけれども、根幹は、志を持った人材を育成することだ、人材こそ日本の宝であり、人材育成こそ高等教育、特に大学の役割である、志を持った人材を育成せよということでした。

その志の中には今回、前川審議官がご講演なさいましたように、地域創生という動きが今着々と進められておりますが、最近では、日本においていわゆる「ふるさと」という概念が若い人を含めてどんどん欠落してきているので、そういうふるさとというものに関するある価値を見だし、それに向けてのスタンスが取り得るようなマインドを持ち、それを志の中に埋め込んでいるような人材を育成すべきではないかということです。

また、グローバルもいいが、結局は、またローカルに戻るような、最近の言葉ですと、グローバルというのでしょうか、そういう事柄を意識すべきではないかというお話がありました。

それから成瀬さまからは、若者はもう少し独立心を持ってということで、独立心を持つような人材を育成すべきであって、その独立心を持った上で新しいものを生み出すというマインドがなければ、社会人としては心もとないという趣旨のお話がありました。

さらに、高等教育としての大学において、いわゆる専門教育でそれぞれの分野のスペシャリストというものが育成されてくるであろう、それはそれなりに非常に重要なことであると。しかし、スペシャリストであり、さらにその知見、技術をベースにして、さらにそれが広い範囲に適応でき拡張できるようなゼネラリスト的な素養もつけるべきで、そういう教育が大学にはまだ足りないのではないか、というお話があったかと思えます。

京西テクノスの白井社長からは、これは取りようによっては非常にいろいろな取られ方をしますが、大学生は、もっといっぱい大学生活の中でいろいろなことをやれと。下手をすると、勉強以外のこともやれという趣旨にも取られると思えますが、いろいろなことをやれと。そういうことによっていろいろな資質、専門性以外の事柄も身に付くはずであり、新しい価値に対する見方も生まれてくるはずだということでした。一部、先ほども紹介しました成瀬社長の「ゼネラリスト」というところにもつながるお話であったかと私は感じております。

そして、そのいろいろな意味で、物にとっても、人にとっても、環境にとっても非常に価値の高いポテンシャルを持っている多摩地域に対して、学生がある視野、視点、視覚を持っていく、そういうふうな教育をすべきではないかと。そのためにも今このネットワーク多摩でいろいろ進められているような事例をお挙げになって、多摩の企業や企業人と接する機会をもっと多くするような、そういう教育を大学の中で取り入れることも必要ではないかというお話があったかと思えます。

サンドイッチ業界で非常に特異な活躍をなさっておられる原田社長からは、入社された人たちの例をお挙げになって、その会社で活躍ができる人というのは結局は、お客さまも含めた「人」

ということに対して、製造なり販売なり営業なりということを含めた「事」に関して、さらに「物」に関して、いわゆるマネジメント力にたけた人というのが会社の中で、特に原田さまの会社の中では成長しているということでした。特に原田さまの会社では、殊更これをこのようにしてうんぬんというふうな規制をかけないで、自由に自分で考えて物事を進めるという環境を取っているのです、それがあつたからこそ、先ほど言いましたような人材が必要であり、逆にそういう人材が活躍しているというご紹介がありました。

堤取締役からは、キーワードで言いますと、いわゆる教養教育、またはリベラルアーツということの重要性が指摘されたかと思います。せつかくの4年間、大学の中で幅の広い過ごし方をするような環境を大学は与えるべきだというご意見だと私は理解しています。その非常に幅のある過ごし方の中で有意義な経験を積んで、それを基に社会に出ることが社会に対する貢献につながり、または社会における自分の立ち位置を決めるということにつながるというお話であつたかと思います。

そのキャリア教育、教養教育を積むことによって、いわゆる、人格教育を通じた人間力を形成することによって、社会での自分のキャリアをデザインしていくベースが形作られるのではないかというお話であつたかと思います。

もう一つ、それぞれの会社の中での能力開発、入ってこられた社員の方にどのような教育をなさるのかという切り口でのお話がありました。

多摩信用金庫の佐藤会長からは、社員教育の事例をパワーポイントを使ってご紹介いただきました。例えば2年間にわたって専門研修や一般研修を進め、最後は論文を提出してその課程を修了するというシステムを取っておられます。題材に関してはいろいろ用意するけれども、それをピックアップしてセレクトするのは本人たちに任せるようなアカルト的な研修機会も与えていくことによって社会とのつながりを自覚させるように、特に多摩信用金庫の場合には、地域ということをその視点の中核に置くような研修をなさっているそうです。

白井社長も、ご自身の会社での社員教育の話を、パワーポイントを使ってお話しいただきました。基礎から、専門から、またはその部署に関連した技術教育まで、いろいろなプログラムをお持ちのようですが、共通するのは、会社の中でいわゆるロールモデルを見せられるか、だということでした。先輩なり、または、その会社の中である役割を担い活躍しているロールモデルを見せることによって、新入社員が方向性を自分で見いだすような機会をつくっているというお話があつたかと思います。

いずれにせよ、各大学における教育が専門なら専門だけに偏った形で進められることが社会に出た学生にとって本当にいいのかどうかというのは、専門性を弱めるわけではないが、大学側からもそれだけでは駄目だという認識の下で教育をすべきではないかというお話であつたかと思います。

フロアーの実践女子大学の方からご意見があつて、この大学では非常に広いアクティブラーニング、PBL教育等を取り入れて、学生が自立して取り組むような教育をなさっておられるとのご紹介がありました。そういう学生を受け入れる企業で、本当にアクティブラーニングやPBL教育等に関しての評価をしてくれるのだろうかという疑問をお話しになりました。

私も実は、このことに関しては個人的には若干感じるところがあります。それは、つい最近の

経済同友会の提言などにも書いてあるもので、企業・社会が求める資質能力の一番上に、今更ながらのように課題設定力・解決力を評価するのに、やはり大学の学業成績を積極的に活用しようかという話を書いてあったことです。

今更ながらそういうことを書かれると、大学の学業成績や教育はどのように評価されるのかと疑問に感じてしまうのですが、その意味でも、この分科会での結論は、やはりもう少し企業と大学が意思疎通をして、企業と学生が接触するような環境を整えて、企業と大学の協働の下で、これからの大変革を迎えようとしている社会に育っていく学生が、その社会の変化に応じてキャリアを形成していけるような教育を進めていく必要があるのではないかと思います。

細野 ありがとうございます。第2分科会「トップが望むキャリアデザイン」、非常に詳細なご報告、大学教育の人材づくりと実社会の要望との隔たりを解消する試みなどの紹介がありました。どうもありがとうございました。

最後は、第3分科会「人口減少時代を乗り切る広域連携」、小川ネットワーク多摩会長にご報告いただきたいと思います。

第3分科会

「人口減少時代を乗り切る広域連携」

小川 第3分科会では、ご案内のように「人口減少時代を乗り切る広域連携」というテーマで、内閣府の森参事官、小金井市の稲葉市長、立川市の清水市長、日野市前市長で東京市長会の会長をなされた馬場さま、それから八王子商工会の会頭であり、他方において日本商工会議所のまちづくり特別委員長をお務めになっている田辺さまから行政とは違った角度でお話をいただき、このコーナーを進めさせていただきました。

まず森参事官から今回の地方創生法の目的と全国の紹介につきまして膨大な資料が用意されました。ただ、予定では10分間というふうに言ってしまったものですから、大変ご遠慮なされて、主に、この法律が抱えているといいますか、目的としているところの大前提としてある、何といても人口減少。これが昔のマネジメントを凌駕するとか、あるいは、ある程度手を打ったときにはある程度減少が食い止められるか等というような、現在、率直な人口減少という前提の下で、本来の政治は、それぞれ地方がどういう取り組みをしているのか、その基本方針について政府の考え方をご理解賜りたいというようなことでの全般についてお話をいただきました。

その次に具体的な事例として、小金井の稲葉市長からは、小金井市の取り組みの事例をかなりの資料を基にやっていただくところがありました。その資料というのは小金井市というのはどういう市であるか、なおかつ、基本的な、いわゆるリソース、単なる自然的な資源だけではなく、文化的な、地域的な資源というものはどういうものであって、他方において、現在、人口問題を抱える上でどのような局面があるかについてお話がありました。小金井市は、それほど大きな

人口減少というのは目下のところはないというものの、まちの特性ということから見て、何もしなければ、急激な減少が起り得る可能性があるということです。

特に昼間の人口と夜間人口の視点から、基本的にはベッドタウン化が進んでいくことにもなるということでした。ではその課題解決にどういふふうに市が取り組んでいるのか、というお話が中心でした。

ただ、今この席に小金井市長がいらっしゃらないから、率直な私の私見を言うと、何年か前に小金井市はごみの焼却で大問題が起こったのです。市長がそれでいろいろ言われて、選挙で落ちてしまったりして、ところが次の市長さんが公約を全く果たせずに、途中で辞めて、もう一度選挙をやって、また今の方が復活したという背景があるわけです。

ごみの問題だけではないのですが、広域連携の多摩の特徴として、市が細かく分かれていますし、その上で人口も多いというようなことで、市によっていろいろな仕事、サービスをフルセットで持つことができるようになると、それでは無理だと、連携をしなければやっていけないところ等の事例の中で、小金井市の方向について、ご自身の大変苦勞なされたことも含めてお話を進めていただくことができました。

もちろん小金井市としては、4つの市とその公共サービスについての連携を進めているし、それをさらに拡大していきたいというような話がありました。

立川市の清水市長から、行政に関する取り組みについてのお話がありました。立川は今どんどん伸びているものですから、私のほうで大変失礼な話、「多摩地区において立川は一人勝ちではないか」と言ったら、「一人勝ちではありません。立川も大変なんですけれども」という話がありました。

ただ立川は、立飛の社長さんが今いらっしゃるわけですけれども、やはり広大な返還地とかもともとの土地があって、そこをうまく区画整理する、それから、何と言っても、このモノレールが通ったというのが大変大きな効果をもたらしているわけです。そういう意味では、この地区で幸いにして昼間人口が増えているわけですので、完全なベッドタウン化していないというわけです。

幾つかの市は、私どもも気になっているのですが、完全にベッドタウン化しているまちというのがあるわけですね。要するに、そのまちで子供は学校に行きますけれども、大人になったら都内の学校に行ってしまう、だんなさんも、その奥さまも、あるいは男性も女性も都心部へ働きに行ってしまう。そして、居住地で買い物もあまりしないようになっているので、日本橋や新宿などで買ってきってしまうわけです。そういうことで、市として自立できないかということですね。

そういう側面から見て、立川市は幸いにして、非常に人口も多いし、市長さんいわく、統計の取り方によってもっと多いのだというようなことです。今後の立川は、もっとダイナミックに変化していきたいというような方向のいろいろな取り組みがございました。

もちろん立川をはじめ、どこもそうですけれども、抱えている課題は、各地方自治体にはあるわけですね。それについて少し審議をしました。

それから、馬場前日野市長は、大変長く日野市の市長としてのベテランですけれども、東京都市長会の方もやられて、各市の調整と、特に小金井市との取り組みにおいては、この私は地元で

よく分かるのですが、手を差し伸べて、最終的にはこの課題解決を行いましょうというような発言権限で実現されました。現在では退役なされているということで、大所高所から多摩地区の課題についてのお話をまとめていらっしやいます。

特に、この地区の資源の見直しということです。例えば、農業ではどのように再構築していくのかというようなたくさんの再生事例をお示しいただきました。農業は、そのうちの一つでしかないわけですが、これらのいろいろな地区のJAのデータを見ると、多摩地区は結構、農産物の作付け数が多いのです。従って、これをもっと有機的にうまくやれば、地域活性化になるだろうというお話もしておられます。

これらの3人の市長のお話は、それぞれ自分の行政区の首長さんとして、あるいは最高責任者として、大変難しい人口の状況を練りながら、政府の行政に関する案をかなり先取りした形で先験的にやっているところもあるということで、積極的にやっていくようなことがお話の中で見られました。

最後になりますけれども、行政とは異なって、多摩に目を向けまして、特に企業、商工会の代表ということで、田辺八王子商工会議所会頭から、目下のところ地域の壁を超えた、つまり逆に言えば、産業界というのは地域に縛られているわけではありませんから、ダイナミックに変化をしていく産業界の在りよう、その方向性について大所高所から貴重なお話があったわけでありませぬ。

特にその中では、今までの制度更新に関する概要といたしますか、ご自身のお考えがあつて、それは、今までいわゆる地方分権といいながら、本当にそういうことができないようなやり方を通じたのかしれない、しかし、本年のこの地方創生は、もしかしたら、うまく出来るかもしれないと。

というのは、規制緩和が起きていくと、あらゆる職種、あらゆる業種について格差ができるわけですね。つまり、大企業だけが強くなってしまつて、中小は食えなくなるとか、大都市だけが栄えて地方が栄えないとかということですね。

これは、田辺さまの話ではなくて、コーディネーターの私の勝手な話をしたわけですが、私の私学の業界におきましても全国に610弱ぐらいの大学があるのですが、都市の大学ほど実は強いのです。審議官のお話のときに申し上げましたけれども、ある意味では自己矛盾した政策を意味していませんか、というふうに率直に言っていたのですけれども、あるところには強くなったほうがいいのだと。ところが他方においては、これでは地方に人が育たないのではないかと等々の話があったわけですね。規制緩和をして競争をやれば、それは弱者と強者というのが明確に出てきます。しかし、他方において、それでは皆、国全体、あるいはそれぞれの人たちがそれぞれ自分の足で立って生きていく社会が形成されるのだろうか。その中において特に企業のあり方はどうするのか、というようなことについての、大所高所からのいろいろな貴重な話を伺うことができたということですね。

ただ、私の司会が悪くて、なるべく産学官連携に話をもっていくことにしたのですけれども、皆さんがやはりご自身のお仕事に対する強い思いがあつて、なかなかそこにいかなかったことはちょっと残念だなと思つています。

細野 ありがとうございます。

以上で、3つの分科会についてのご報告をいただきました。フロアの方々から何かご質問なりご意見はございましたらどうぞ。よろしゅうございますか。

多摩未来創造フォーラム、これは2年に一遍の第6回目の多摩地域大学理事長・学長会議でもあります。名称を変えたのは、行政や企業のトップの方々も加わった形で多摩地域の活性化を図って行こうという当初からの問題意識を具現化したものです。今回は、「グローバル時代における多摩地域の将来」という大テーマで開かせていただきました。

各分科会におきましては有意義なご意見等をいただきました。本来なら、全パネリストにこの壇上にお上がりいただきたいところですが、なにぶん時間の関係がございまして、各分科会のコーディネーターに壇上にお上がりいただいて、それで報告といったことになりました。

もう一度、パネリストおよびコーディネーターの方々に盛大なる拍手をお願いしたいと思います。ありがとうございます。

司会 ご報告してくださいました先生方、ありがとうございます。以上をもちまして、クロージングセッションを終了いたします。

本フォーラムの開催にあたり、次の機関の方々にご支援、ご協力を賜りました。

ここに記して感謝の意を表します。

協賛金 学校法人 明星学苑

分科会進行 亜細亜大学、電気通信大学、明星大学

運営協力 ネットワーク多摩大学部会

多摩地域大学理事長・学長会議規則

(目的)

第1条 この会議は、広域多摩地域に所在する大学及び短期大学の理事長及び学長が、教育・研究及び経営に関する諸問題を討議し、一層の推進を図るとともに、相互交流と相互理解を深めることを目的とする。

(参加資格)

第2条 この会議に参加できる者は、前条の目的に賛同する大学及び短期大学の理事長及び学長並びに会長が特に必要と認めた者とする。

(会議)

第3条 この会議は、原則として2年に1回開催する。

(企画運営委員会)

第4条 この会議の企画運営を行うために、企画運営委員会を置く。

- 2 企画運営委員会は、専務理事、常務理事及び常任幹事大学が推薦する者により構成する。
- 3 企画委員会の委員長は、会長が推薦する。
- 4 企画運営委員会の運営については、別に定める。

(参加費)

第5条 この会議に参加する者は、別に定める参加費を納めなければならない。

(運営の細目)

第6条 その他会議の運営に関する細目は、別に定める。

附則

この規則は、平成17年 5月28日から施行する。

平成17年 6月17日から改正する。

平成24年 4月 1日から改正する。

多摩地域大学理事長・学長会議（2005年～2013年）

第1回「大学冬の時代のパラダイム転換」

期日：2005年12月10日（土）会場：東京工科大学 片柳研究所

基調講演「大学のパラダイム転換の時代的要請」相磯 秀夫 東京工科大学学長

事例報告

1. 「法政大学における総合的教育体制の展開」平林 千牧 法政大学総長
2. 「東京農工大学における国立大学法人化に伴う大学改革」小畑 秀文 東京農工大学学長
3. 「教育・研究改革と大学評価」荻上 紘一 大学評価・学位授与機構教授
4. 「産官学連携の時代的要請」細野 助博 社団法人学術・文化・産業ネットワーク多摩専務理事

分科会

- Aグループ（教育・研究改革）沖永 佳史 学校法人帝京大学理事長、帝京大学学長
Bグループ（経営改革）佐藤東洋士 学校法人桜美林学園理事長、桜美林大学学長
Cグループ（連携強化）栗田 恵輔 成蹊大学学長
総括、提言 細野 助博 社団法人学術・文化・産業ネットワーク多摩専務理事

第2回「日本の高等教育の行方～少子化・全入時代における教育のあり方を問う～」

期日：2007年12月1日（土）会場：明星大学 日野校 シェイクスピアホール 他

基調講演「少子化・全入時代における教育のあり方を問う」合田 隆史 文部科学省大臣官房総括審議官

事例報告

1. 「全入時代における大学の教育システム—立命館大学を事例として—」
肥塚 浩 学校法人立命館副総長・立命館大学副学長
2. 「外から見た全入時代における大学経営のあり方について」
片山 英治 野村證券株式会社 法人企画部主任研究員

分科会

入試分科会「18歳人口減少期における入試政策」

- コーディネーター 小川 春男 亜細亜大学、亜細亜大学短期大学部学長
報告者① 宮下 幸一 桜美林大学副学長
報告者② 小原 芳明 玉川大学学長
報告者③ 岩倉 信弥 多摩美術大学美術学部生産デザイン学科教授

教育分科会「FDの組織的推進と理事長・学長の指導性」

- コーディネーター 佐野 博敏 学校法人大妻学院理事長・大妻女子大学学長
報告者① 沖永 佳史 帝京大学理事長・学長
報告者② 小畑 秀文 東京農工大学学長

就職分科会「大学におけるキャリア形成支援の展開」

- コーディネーター 村上 勝彦 東京経済大学学長
報告者① 島田 誠司 東京工科大学キャリアサポートセンター長
報告者② 河津 優司 武蔵野大学人間関係学部教授・キャリア開発部長
報告者③ 松丸 和夫 中央大学経済学部長、インターンシップ・キャリア教育担当学部長

第3回「ユニバーサル時代の高等教育・大学運営」

期日：2009年11月28日（土）会場：首都大学東京 南大沢キャンパス

基調講演「グローバル化時代の大学改革の現状と課題」義本 博司 文部科学省高等教育局高等教育企画課長

事例報告

1. 「国際教養大学の挑戦と成果—理想の大学づくりを目指して」勝又 美智雄 国際教養大学 図書館長
2. 「教育改革は現場主義で行こう—空理・空論の時期は過ぎた」鈴木 典比古 国際基督教大学学長

分科会

【第1分科会】「今、なぜ学士力なのか」

- コーディネーター 原島 文雄 首都大学東京学長
話題提供者① 佐藤 東洋士 桜美林大学理事長・学長
話題提供者② 江原 由美子 首都大学東京副学長

【第2分科会】「国際化に向けた大学の取り組みと課題」

コーディネーター 山本 英夫 創価大学学長
話題提供者① 山本 英夫 創価大学学長
話題提供者② 茂住 實男 拓殖大学副学長

【第3分科会】「キャリア教育の課題と将来展望」

コーディネーター 湯浅 茂雄 実践女子大学学長
話題提供者① 湯浅 茂雄 実践女子大学学長
話題提供者② 斎藤 和也 中央大学キャリアセンター課長

【第4分科会】「安心・安全なキャンパスをめざして」

コーディネーター 小原 芳明 玉川大学理事長・学長
話題提供者① 小原 芳明 玉川大学理事長・学長
話題提供者② 小島 孝治 工学院大学教務部事務部長・学長室長

第4回 「大震災後における日本の大学の使命」

期日：2011年11月12日（土）13:00～19:00 会場 拓殖大学 八王子キャンパス

基調講演

「今、求められている大学の使命—挑戦と応戦」 矢崎 義雄 独立行政法人国立病院機構理事長

パネルディスカッション「大震災後における日本の大学の使命」

コーディネーター 細野 助博 中央大学大学院教授
パネリスト 大西 隆 日本学術会議会長、東京大学大学院教授
寺澤 辰磨 株式会社横浜銀行頭取
小松 親次郎 文部科学省高等教育局私学部長

分科会

【第1分科会】「危機管理」

コーディネーター 加藤 雅己 八王子市生活安全全部防災課長
話題提供者 仲道 逸夫 青山学院大学総務安全対策課長

【第2分科会】「省エネ対策」

コーディネーター 伊庭 健二 明星大学理工学部総合理工学科電気電子工学系教授
話題提供者 平井 明成 東京大学施設部長・資産管理部長

【第3分科会】「キャリア形成教育」

コーディネーター 寺澤 康介 HR プロ株式会社代表取締役
話題提供者 安川 隆司 東京経済大学副学長

分科会まとめ

第5回 「地域連携において大学の役割はどうあるべきか」

期日：2013年11月10日（日）13:00～19:00 会場 中央大学 多摩キャンパス

基調講演「学生を育てる一歩を踏み出した多摩の企業」 臼井 努 京西テクノス株式会社代表取締役社長

分科会

【第1分科会】「首都直下型大地震における多摩地区を拠点とする公民協働による後方支援の戦略」

コーディネーター 長坂 俊成 立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科教授
話題提供者① 前田 哲也 東京都総務局総合防災部計画調整担当課長
話題提供者② 佐藤 隆雄 国立研究開発法人防災科学技術研究所

【第2分科会】「保健、医療、福祉で地域貢献」

コーディネーター 井上 圭三 帝京大学副学長
話題提供者 井上 和男 帝京大学ちば総合医療センター地域医療学教授

【第3分科会】「大学の使命（機能と役割）：人材育成を通じた社会貢献」

コーディネーター 佐藤 信行 中央大学副学長・中央大学法務研究科教授
話題提供者① 松野 良一 中央大学総合政策学部長
話題提供者② 森茂 岳雄 中央大学文学部教授

【第4分科会】「生涯学習とスポーツで地域貢献：地域活性化のための方策」

コーディネーター 瀬沼 克彰 桜美林大学名誉教授
話題提供者 梅澤 佳子 多摩大学経営情報学部准教授

分科会まとめ

出席機関一覧

大学機関名	区分
亜細亜大学	加盟
大妻女子大学	加盟
恵泉女学園大学	加盟
実践女子大学	加盟
首都大学東京	加盟
創価大学	加盟
拓殖大学	加盟
多摩大学	加盟
玉川大学	加盟
中央大学	加盟
帝京大学	加盟
デジタルハリウッド大学	加盟
電気通信大学	加盟
法政大学	加盟
明星大学	加盟
慶應義塾大学	非加盟
駒沢女子大学	非加盟
昭和音楽大学	非加盟
城西大学	非加盟
東京造形大学	非加盟

行政機関名	区分
小金井市	加盟
立川市	加盟
八王子市	加盟
日野市	加盟
町田市	加盟
青梅市	非加盟
国立市 教育委員会	非加盟

企業・団体機関名	区分
株式会社いなげや	加盟
株式会社学生情報センター	加盟
京西テクノス株式会社	加盟
株式会社クオリティオプライフ	加盟
京王電鉄株式会社	加盟
清水建設株式会社	加盟
株式会社立飛ホールディングス	加盟
多摩信用金庫	加盟
独立行政法人都市再生機構	加盟
株式会社ナジック・アイ・サポート	加盟
日本電気株式会社	加盟
特定非営利活動法人 日本ITイノベーション協会	加盟
東日本旅客鉄道株式会社	加盟
株式会社インフォテック	非加盟
南観光株式会社	非加盟
西多摩新聞社	非加盟
J:COM	非加盟

公益社団法人学術・文化・産業ネットワーク多摩加盟機関一覧

大学・短期大学

1	桜美林大学	正会員
2	大妻女子大学	正会員
3	恵泉女学園大学	正会員
4	実践女子大学	正会員
5	実践女子大学短期大学部	正会員
6	首都大学東京	正会員
7	白梅学園大学	正会員
8	白梅学園短期大学	正会員
9	創価大学	正会員
10	創価女子短期大学	正会員
11	拓殖大学	正会員
12	多摩大学	正会員
13	玉川大学	正会員
14	中央大学	正会員
15	帝京大学	正会員
16	帝京大学短期大学	正会員
17	デジタルハリウッド大学	正会員
18	電気通信大学	正会員
19	東京工科大学	正会員
20	法政大学	正会員
21	明星大学	正会員
22	亜細亜大学	協賛会員
23	亜細亜大学短期大学部	協賛会員
24	嘉悦大学	協賛会員
25	白百合女子大学	協賛会員
26	成蹊大学	協賛会員
27	東京経済大学	協賛会員
28	日本獣医生命科学大学	協賛会員
29	和光大学	協賛会員

行政

1	小金井市	正会員
2	立川市	正会員
3	多摩市	正会員
4	八王子市	正会員
5	羽村市	正会員
6	日野市	正会員
7	福生市	正会員
8	町田市	正会員

企業

1	(株)いなげや	正会員
2	(株)学生情報センター	正会員
3	京西テクノス(株)	正会員
4	京王電鉄(株)	正会員
5	コカ・コーライーストジャパン(株)	正会員
6	(株)シー・エス・イー	正会員
7	(株)立飛ホールディングス	正会員
8	多摩信用金庫	正会員
9	(株)ナジック・アイ・サポート	正会員
10	日本たばこ産業(株)立川支店	正会員
11	東日本旅客鉄道(株)八王子支社	正会員
12	(株)ベネッセコーポレーション	正会員
13	(株)読売新聞東京本社	正会員
14	(株)オープンループ	協賛会員
15	(株)岡村製作所立川支店	協賛会員
16	(株)環境総合研究会	協賛会員
17	(株)クオリティ・オブ・ライフ	協賛会員
18	(株)さんぼう	協賛会員
19	清水建設(株)東京支店西東京営業所	協賛会員
20	日本電気(株)西東京支社	協賛会員
21	(株)ラティオインターナショナル	協賛会員
22	多摩都市モノレール(株)	特別会員

団体

1	(一財)公園財団 国営昭和記念公園管理センター	正会員
2	NPO法人セルフ・リライアンス・ パートナーズ	正会員
3	(公財)大学セミナーハウス	正会員
4	(公財)東京市町村自治調査会	正会員
5	(独)都市再生機構 東日本賃貸住 宅本部 (UR都市機構)	正会員
6	(公財)東京都中小企業振興公社	協賛会員
7	NPO法人 日本ITイノベーション協会	協賛会員
8	多摩ニュータウン学会	特別会員

個人

1	個人会員1	協賛会員
---	-------	------

(平成27年10月24日時点)

第6回多摩地域大学理事長・学長会議報告書

開催日 2015年10月24日

会場 明星大学日野キャンパス

発行所 公益社団法人 学術・文化・産業ネットワーク多摩
〒191-8506 東京都日野市程久保2-1-1 明星大学20号館601

電話042-591-8540 FAX 042-591-8831

<無断転載禁止>

多摩未来 **創造** フォーラム

第6回 多摩地域 大学理事長・学長会議

開催概要

テーマ 「グローバル時代における多摩地域の将来」
開催日 平成27年10月24日(土) 13:00~19:00
会場 明星大学日野キャンパス 〒191-8506 東京都日野市程久保2丁目1-1
アクセス 多摩モノレール「中央大学・明星大学」駅直結

全体会

主催者挨拶 小川哲生 ネットワーク多摩 会長、明星学苑 副理事長
会場校挨拶 大橋有弘氏 明星大学 学長
来賓挨拶 遠藤利明氏 東京オリンピック・パラリンピック大臣
基調講演 前川喜平氏 文部科学省 文部科学審議官
「大学と地方創生」

分科会

第1分科会 「多摩地域の大学のグローバル戦略」

コーディネーター 栗田 充治氏 亜細亜大学 学長
パネリスト 前川 喜平氏 文部科学省 文部科学審議官
馬場 善久氏 創価大学 学長
村山 正道氏 株式会社立飛ホールディングス 代表取締役社長
細野 助博 中央大学 教授、ネットワーク多摩 専務理事

第2分科会 「トップが望むキャリアデザイン」

コーディネーター 福田 喬氏 電気通信大学 学長
パネリスト 佐藤 浩二氏 多摩信用金庫 会長
成瀬 直人氏 株式会社いなげや 代表取締役社長
臼井 努氏 京西テクノス株式会社 代表取締役社長
原田 純子氏 株式会社メルヘン 代表取締役社長
堤 香苗氏 株式会社キャリア・ママ 代表取締役

第3分科会 「人口減少時代を乗り切る広域連携」

コーディネーター 小川 哲生 明星学苑 副理事長、ネットワーク多摩 会長
パネリスト 森 宏之氏 内閣府地方創生推進室 参事官
馬場 弘融氏 ネットワーク多摩 政策スクール校長(前日野市長)
稲葉 孝彦氏 小金井市 市長
清水 庄平氏 立川市 市長
田辺 隆一郎氏 八王子商工会議所 会頭

クロージングセッション

分科会コーディネーターによる報告

懇親会



公益社団法人 学術・文化・産業ネットワーク多摩

☎: 042-591-8540 FAX: 042-591-8831

〒191-8506 日野市程久保2-1-1 明星大学20号館6階

E-mail: office@nw-tama.jp HP: http://www.nw-tama.jp