

第3回地方大学の振興及び若者雇用等に関する有識者会議
議事要旨

日 時 平成29年3月2日(木) 17:30~19:30
場 所 中央合同庁舎4号館2階第3特別会議室

1. 開会

<山本大臣挨拶>

先日の第2回有識者会議では、地方団体や教育関係団体の方々からヒアリングを行い、現場の声を伺うことでより検討を深めていただけたと思っている。今回は、地方公共団体と経済団体からのヒアリングを実施し、加えて岡崎委員からの発表もお願いしているところ。特に全国知事会については、昨年11月に地方大学の振興等に関する緊急抜本対策の要望をいただいたことをきっかけとして、昨年12月のまち・ひと・しごと創生総合戦略2016改訂版に地方大学の振興等の検討を行うこととされたものであり、よろしくお願ひしたい。また、私は常々、地方創生とは地方の平均所得を上げることだと言っており、稼ぐ取り組みが大変重要と申し上げてきた。経済同友会及び日本商工会議所からは、特に地方における若者の雇用機会の創出や東京圏の若者UIターン就職の促進等について御意見をいただきたい。どうか本日の会議において、現場に即し、将来につながる議論をお願いしたい。

2. 議事

○ 事務局より、資料1について説明があった。

(1) ヒアリング

○ 青木章泰高知商工会議所会頭((株)四国銀行相談役、日本商工会議所常議員)より、資料2に基づき説明があった。

○ この説明に関し、以下のような発言があった。

(委員) ココプラには私立の高知学園短期大学が参画されており、窓口を開設しているとのことだが、どのような役割を担っているか。

(青木高知商工会議所会頭) 高知学園短期大学は、リハビリテーションや栄養学など、ほかの大学にない学部があり、高知県は高齢者人口が非常に多いことから、栄養学や介護など、高齢者に対して総合的にアドバイスをしていく役割を担っている。

(委員) 高知県の企業の93%は、従業員数が20人以下の小規模な企業であり、県内高校の卒業生のうち、大学から地元への就職は516人という話があったが、地元の企業で新卒を採りたいのに採れないということが課題となっているのか。小規模の企業では、企業そのものの活性化の課題が新卒の採用より業態変換や経営課題であることも多く、その

企業が5年、10年もたないということだと、そういうところに若い人をお誘いするのも難しいところがあると思うがどうか。

(青木高知商工会議所会頭) 私ども経済団体としても、高知の企業は中小零細企業が多いことから、就職案内を出す場合にはしっかりした労働条件を確立するよう指導を行っている。資料3ページの表にあるが、大学等を卒業した県内の求人数は1,285名なのに対し、県内の大学等を卒業した就職希望者数は1,702名となっていて、地元での求人数が、県内の大学等を卒業して就職を希望する人数より大幅に下回っており、これが非常に問題である。18歳人口や22歳人口が今後2030年頃になると半減していくため、将来的な人口の面から、地方創生における大学の在り方や地方の生き方をどうするかを今考えていくことが大事ではないかと思う。

(座長) ココプラについては、知事レベルでこれに関わっておられるのか。

(青木高知商工会議所会頭) そのとおりで、これは高知県が仕組みを考えた取組であり、地元の企業がいろいろな形での相談や技術支援、交流をしやすい窓口ということで5つの大学が1つのプラットフォームを設けたものである。

○ 全国知事会の村岡嗣政山口県知事より資料3に基づき説明があった。

○ この説明に関し、以下のような発言があった。

(委員) 資料の2ページに大学進学時と就職時の県民の流出が非常に大きいとあるが、これは住民基本台帳ベースで、住民票が移動することによって数がわかるもので、以前も少し議論があったとおり、大学生は大学進学時に全員が住民票を移していないので、実質はおそらくもっと多いのではないかと。20～24歳でいきなり就職で県外に出ていくというよりは、おそらく県外へ大学に進学して、そこからそのまま県外に就職するという経路がかなりあるのではないかと思うので、数字がより正確に分かれれば教えていただきたい。また、これは事務局へお願いだが、18歳人口が今後相当な数で減っていくことが推定され、既にかなり減ってきている中で、国立大学の定員はほとんどそのまま変わらず、それが良いのかどうかという基礎的な資料はきちんと押さえていく必要がある。15歳と18歳人口の推移と、高校、大学のそれぞれの入学定員や学校の数、全国の総数と東京圏と地方圏でどのようになっているか。それから、国立、公立、私立でそれがどう変化しているかという資料をいただきたい。

(村岡山口県知事) おっしゃられるように、住基人口なので、きちんと反映されていない部分があると思う。大学に行くときは住民票を移さずに、本格的に働くときに移すというのが考えられるので、できるだけそれがわかるようなデータを提供したい。

(事務局) 事務局でも文科省と調整して、進学率の上昇を含めてデータを用意したい。

(委員) 山口県内の自県進学率が非常に伸びてきているデータについて、様々な政策を打たれているが、何が一番効いていると考えるか。また、県内の卒業生の就職率の動きはどうなっているか。

(村岡山口県知事) やはり自県進学率が低いということで、当然、大学も一生懸命取り組んでおり、県も高校生に県内の大学の魅力を伝えていっている。今までもいろいろとガイダンスやオープンキャンパスをやってきたが、どんどん充実してきており、昨年は県内の大学、短大、高専も含めて大学リーグやまぐちをつくり、とにかく個々の大学ではなく全体でしっかりと高校生にアピールするような枠組みをつくってやり始めている。また、実際に高校生と今の大学、短大等の在校生がディスカッションをするなど、様々な取組によって県内の大学生を身近に感じてもらい、県内の大学に関心を持ってもらおうとしており、そのような取組が結果に結びついてきているのではないかと思う。しかし、依然として7割は県外に行っており、そこを何とかしなければいけないと思っている。また、県内の就職率についても、ここ1、2年どこの企業も人がとにかくいなくて困っているということを言われている。地方分散の中で山口県に関心を持つ企業もあるが、立地や災害が少ないのはいいが、人が確保できるかどうか心配と言われており、山口県の大学生をしっかりと県内に定着させるということが、県だけではなく企業の大変切実な問題になってきている。今、山口大学を中心としたCOC+は、県内ほとんど全ての大学が入って企業との間でしっかりと連携して県内就職に結びつけようとしており、目標としては県内就職率10%アップを掲げて取り組んでいる。具体的には、それぞれの大学のカリキュラムの中に企業のインターンシップなどを入れてもらうことをやっており、企業も新年度に入って、コーディネーターの配置をやっていて、なかなか企業と大学がうまく結びつかないところは県が間に入ってコーディネートし、県内の企業をもっとよく知ってもらおうとしている。資料の10ページに、山口大学が現状の学生がどのような県内の企業について認識を持っているかということでアンケートをとっているが、山口大学の3年生までの学生に、県内の企業を1社でも知っているかという話をしたときに、県外から来ている学生が多いというのもあるが、全く知らないという学生が3分の1ぐらいいる。知っているも5社までというのを合わせると9割を超えており、いかに大学生が県内の企業のことを知らないかということをお我々も切実に感じたので、まずそれをしっかりと知ってもらうことが重要。山口県の中にも優良な企業が幾らでもあるので、COC+の枠組みの中で県内の大学と県、県内全ての市町も一緒になって企業との間をつないでいくことをやろうとしている。

(委員)資料の3ページの下の方の自県大学への進学率、進学者の地元定着率のデータを見て、高校卒業のときに7割が他県に出てしまい、地元の大学に進学している人も卒業時に県外の人も含めると65%が外に出るといえるのは、教育課程において自県にとどめていても、多くが就職時に出てしまうのだと感じたが、知事個人のお考えとして、なぜ若い人は山口から出て行ってしまうと思われるか。

(村岡山口県知事) 若いときにはキャンパスライフだけではなく、様々な面で都会での楽しいことがあり、それを求めているというのが現実として大きくあるのだろうと思う。そのような中で定員の25%が東京都にあり、1都3県を合わせると4割ぐらいは定員が

集中しているということで、受け皿が大きく、また、それがどんどん広がっているという状況がある。我々は山口の企業の働く魅力や住む魅力をどんどん伝えようと努力しており、移住者も昔と比べるとここ数年でふえてきているが、やはり進学時に出ていく人数と比べると、全く比較にならないので、抜本的に対策を講じていただかなければいけないと思っている。自分自身も大学は東京に行き、気持ちは理解できるところもあるので、余りそのこと自体を否定できない面はあるが、実際に住むと非常に良い環境なのに、大学のときはなかなかそれが分からない場合が多い。県内企業をほとんど知らずに高校を卒業して都会に行き、山口県は何もないということで戻っても仕方がないとそのまま就職しているパターンが結構ある。だから我々は今、特に県外で、山口県出身の大学生に県内の企業や働き場をPRする機会をより増やしてもらうための協定を大学と結んでおり、大学によっては山口県出身の学生に山口県の企業の情報をどんどん流してくれている。また、県内の企業に若者の就職をつないでいく若者就職支援センターという機関があり、卒業するときにはまずここに登録してくれと言っており、それによって進学した後もどんどん情報を届けられる。また、最近どこに就職するかを親に相談するという学生が6割くらいいるので、親にも登録をしてもらって情報を届けている。親の企業ツアーにも取り組んでいる。

○ 全国町村会の矢野富夫高知県梶原町長より、資料4に基づき説明があった。

○ この説明に関し、以下のような発言があった。

(委員) 大学との連携協定というのはよくあるが、なかなか梶原のように地についたものにはなっていないのが実態。梶原を背負っていく子供たちがそうして育ち、人材育成の芽が必ず開くのだろうと思う。梶原はおもしろい町だということで移住が増え、人口増につながっている。その出口の部分で例えば梶原のどういうところで働いているのか。あるいは大学との連携でどういう形で仕事づくりの効果が出ているのか。

(矢野高知県梶原町長) 都会ほど働くところは数多くなく、農業、林業も基本になってくと思うが、福祉の施設や、レストラン、ホテルもあり、さまざまな職種でやっていこうと思えばある。人材育成といったことを含めると、一度外に出ても次に帰ってきてもらう、人もお金も循環するようなまちづくりをしていけば、きっと将来につながるのではないかと考えて支援をしているところである。

○ 経済同友会の齋藤企画部部長より、資料5に基づき説明があった。

○ この説明に対し、以下のような発言があった。

(委員) 資料の2ページのイノベーション、エコシステムの図について私もこの中の外部人材の積極的な登用・活用あたりが1つポイントになるだろうと思うが、力がある外部人材となると、なかなか十分な収入を提供することができないなど、いろいろ考えないといけないところがある。OBなどの活用を考えておられると思うが、実際に大企業人材

あるいはOBも含め人材を移すことについて実現可能性があるのか、あるいは、うまく機能している例があれば、教えていただきたい。もう一点、日本の産業の一番大きな問題は、ものづくりだけではなくサービス産業の生産性が非常に低いということだと思っている。それは地方で特に目立っていて、先ほど高専について話があったが、3年間だけでなくさらに2年間の専門課程をつけ、サービス高等専門学校のようなものが実現するとすごく良いと思う。ものづくりでは、岩手を初め幾つかの県で取り組んでいるところがあるので、サービス産業についてもそういうことができれば良いと思うが、一方で教える側のカリキュラムや、どういう人材が教えるかについては苦勞すると思う。こちらでも実現可能性や、あるいはそういう人材がここにいるというような具体的な話があれば教えていただきたい。

(齋藤経済同友会企画部部長) 1点目について、現状においてはOBの方が結構活躍しているというのが実情と思う。企業で工場などの技術者を経験されてきた方が、中小企業や異業種の農業に入っていくことで、違う産業から見た視点で生産性向上の取り組みがうまくいっているというケースも幾つか聞いている。実態としては、今はどうしても企業の手弁的になってしまうが、企業がある程度の給与を出しながら出向という形で様々な地域の自治体などに入っている。企業としても現役はなかなか出すのが難しいところであるが、人材育成の一環として出していただける企業や、そうした中で非常に新しい視点を持って帰ったり、それを持って次のキャリアのときにまた地方に行ってみようと考えたりする方が増えればと期待している。2点目に関しては、中小企業の多いサービス産業は1社ごとに教育するというのは難しいので、産業全体で教育をしていくことや、サービス産業である程度成功した人たちが、若い、これから成功を目指す小さな事業者に向けていくことが必要で、現場でいろいろやってきた経験者の方をうまく教員として採用していく仕組みも必要ではないか。

(座長) 私どもの会社は東京本社から一部でもいいから機能を地方に移転するというのを15年前から始め、地方採用も10年前から始めている。就職活動が始まると、私もコマツへの応募者に対して話をする機会があるが、これをずっと東京で行うのはおかしいということで、今年は西日本の応募者に向けて大阪でやろうと思っている。何を言いたいかというと、大企業もやろうと思ったら自分ですぐできることはいろいろあるということ。親が東京の大学に出したいのは、今の世の中東京にいた方が、全てにおいて有利だからであり、例えば就職活動についても東京では簡単にビッグサイトに行ったりできるわけで、東京にいた方が全て有利という世の中の仕組みを1つでも変えていく動きをしない限り変わらないと思う。

- 岡崎委員より、資料6に基づき説明があった。
- この説明に関し、以下のような発言があった。

(委員) 本県にはいわゆる大企業の東京本社の研究開発拠点や工場、事業場が結構ある。

ただ、採用は東京で一括してやっていて、地方に立派な研究開発拠点があっても、そこでは採用してくれない。それを随分お話をして、会社によってはある程度地方で採用することも取り入れてくれるようになったが、せつかく地方に世界に通用するような研究開発拠点を持っているのに、もう少し大企業が地方採用を増やすというか、採用を全部東京でやるというシステムを変えてくれれば、学生の選択肢も地方でも広がるのではないかと思う。先ほど経済同友会の方もそういう意見があるとおっしゃっていたが、どのように思われるか。

(岡崎委員) 採用活動自体を地方で行う企業は増えている。それは求人環境が企業にとって非常に厳しい状況になったからということ。求人倍率の高騰により、例えば東京本社の会社が地方の合同説明会や場合によっては直接大学へ足を運ぶようになっている。学生は地方にいながら都市部本社の会社にアクセスしやすくなってきている。次のハードルは配属の問題。東京の学生が東京で就職活動しても、配属先は地方というのもよくある。逆もしかり。例えば営業職や販売職などで地域限定社員という形態での募集が徐々に増えてきているが、まだまだボリュームが足りず、大手の場合は転勤ありきの募集が大多数。また地域限定社員は将来のキャリアパスが限定されるのではないかというイメージも払拭されていない。企業側に期待したいのは、採用手法としての地域限定社員の拡大に留まるのではなく、地域で働き続けるという生き方・働き方の魅力そのものを高めていくこと。先ほど都会に楽しいことがあるから東京に出ていくという話があったが、今はIoTの時代で地方にいながら楽しめるものも随分増えている。楽しいだけなら地方には地方の良さもあり、満足度は低くないという話も聞く。しかし、「東京に出た方が何かと有利」という感覚はまだまだ根強く、リスクを負いたくないから東京に出るということがあると思うので、いかにして地方で働くこと・生きることのメリットや魅力を教えていくかが大事ではないか。

(2) 主な論点に関する自由討議

○ 委員から以下のような発言があった。

(委員) この会議の原点として、まち・ひと・しごと創生法の第1条に、東京圏への人口の過度の集中を是正するという目標をはっきり掲げていることを念頭に置かなければいけないと思っている。東京は、若い人を多く集めているが、次世代をつくっていくのに失敗をしており、また、世界の首都の中で最も自然災害のリスクが高い。その上で2点提案したいが、一つは、東京の大学から地方の大学に国内留学する仕組みをもっと推奨してはどうか。その際に、ただ今ある地方大学にそのままで来てもらうというのではなく、産学官で意欲のあるところがしっかりと手を挙げて、それに東京の大学も協力していただくことが重要。もう一点は、地方の国立大学の授業料を安くできないかという声があるので、もし財政的に可能であれば考えていただきたい。それが難しければ東京23区の国立系の大学だけでも授業料をむしろ上げ、その分の予算を地方大学の振興や東

京の学生が地方の大学で勉強して単位を取ることなどを支援する財源にするなど考えていただきたい。

(委員) 地方の大学も地域連携に取り組んでいるが、産官学金が参加するプラットフォームをつくっていくための支援が必要ではないか。また、今は高度成長における工業化社会の技術者養成という段階が終わり、工業技術者というよりもっと上の段階を狙う人材養成が必要になってきている。国立高専がどの地域も同じようなことをやっており、特徴が出てきていない。特徴を出すような国立高専の在り方というのにも必要である。高専の卒業生は非常に働き勝手が良く、企業からも大変要望が強い。高専は東南アジアからも非常に興味を持たれており、高専のシステムは、これから伸びようとする地域にとって非常に重要な教育システムになっている。ユネスコからも日本の高専教育というのはすばらしいというお墨つきをいただいている。それを今の時代に合うような内容に変換しながら、発展をさせていくことが重要。一方、大学については、どの大学に行っても単位が取れる学生の渡り鳥政策を推進し、一つの大学で固定するのではなくある程度学生の学びたい分野をそれぞれのところで学べるようなシステムづくりが必要と思う。それにより、日本全体、また、世界を眺めながらその地域で活躍できる人材が生まれるのではないかと思う。

(委員) 一つは、地方に生活の本拠がないと、地方の中小企業への就職はなかなか選ばないと思う。地方の地場の企業に行く場合だけを地方に戻ったと見るのか、また、大手の企業に就職して地方で勤務する場合をどう捉えていくかということも考えていかないと全体の動きがつかみにくい。もう一つは、私立大学の立場としては、学生にとって学びたいことを学びたいところで自由に学べるようにすることを基本にしてほしい。私の所属する大学では学部の定員を減らしていく方向を目指してはいるが、例えばAI、IoT、ビッグデータという分野の研究や人材育成について、日本は他国に比べて大幅に遅れていると言われている。そのような分野の新しい教育に乗り出し、大学としてのブランド価値を高めていきたいと思っても、首都圏にある以上、そんなものをつくってはいけなと言われることについては、非常に強い抵抗感がある。また、私立大学の現在の収入の大部分は授業料で、大学によって違うが平均すると4分の3ぐらいを学生納付金収入に頼っており、新しい事業を展開する原資を得ようと思ったら、学生を確保することが非常に重要になってくる。自分で収入を増やす努力の余地をなくしておいて、新しいチャレンジをなさいと言われてもそれは厳しい。また、私立大学で授業料をできるだけ安くするために経費を節約する際に必要なのが非常勤講師である。良い先生に非常勤で来てもらうには、来やすい場所でなければならないし、各大学が近いところにあることで融通し合うという関係が23区への私立大学の集中の背景にある。私学に対する公的な助成がどんどん減っていつている中で、どうやって私学も含めてオールジャパンで新しい分野での教育研究を進め、魅力的な大学を実現していくかということを検討いただきたい。

(委員) 一極集中がいけないとすると、反対は何になるのかということだと思う。今までの地域のコミュニティがどこでも同じように発展して、それぞれ全て大学が寄与するというモデルが単純に考えれば反極にあると思うのだが、いろいろな意味で難しいのではないかと思う。むしろ私が必要だと思うのは、地域の一種のクラスタとというか、新しい活動の拠点を幾つもつくっていくことである。日本でもクラスタはいろいろなところにできているが、もっと強化することができると思う。大学は、ある程度の規模があるクラスタのところで一番生きると思うし、実際にOECDで地域発展に対する大学の寄与という研究がいくつかあるが、その発想は基本的には新しいクラスタを発展させて、そこに大学を組み合わせるという考え方であり、大学の戦略的にうまく使い方というのを考えなければいけないと思う。

(座長) 最初からこのリーダーのもとでは絶対にうまくいかないなと思ったケースは、やはりうまくいかない。リーダーが産学官をいかに具体的に引っ張って、真剣に本気度を見せながら推進力を発揮するかにかかっている。国の資源も限られているし、我々も議論する時間をどこかに集中しないと成功例が早く出てこない。皆さんの今までの意見も聞きながら、どのようなアプローチなら成果の出るとりまとめができるかということについて、私自身の考えを織り込んだ資料を次回に用意させていただきたい。それから、私はこの国は東京一極集中というのが悪いわけではなくて、むしろ東京がなぜ国際都市として発展しなかったのかなという思いがある。地方は地方で、ドイツのように各地方に特色ある産業が立地して、大学や研究所もそれにつながっているというような姿を今からでも目指せないか。そのため、現在、産業の特色がありそうなところを少しピックアップして、話を聞いてみたいので、富山県と北九州市の例を聞いて、意見交換を行いたいと思う。

3. 閉会

以上