

「地方大学の振興及び若者雇用等に関する有識者会議」今後の議論に向けて

2017. 4. 3

座長 坂根正弘

1. 現状に対する基本的問題認識

- ①大学経営が総花主義、平均点主義になっており、社会の中のどの分野に的を絞って人材育成を目指しているか、特色が見えない。
- ②その結果でもあるが、成長分野のビジネスや地方産業につながる人材育成、研究成果が出せていない。
- ③上記①②は、日本の産業構造や企業経営の問題とも関係しており、企業側の人材採用・育成、そしてR&D（オープンイノベーションなど）のあり方の改革と合わせて考える必要がある。また、大企業中心の発想を地域密着型の中堅企業中心に変える必要がある。
- ④一方で、東京圏への進学希望が多い理由として、地方出身の受験生や親が就職や学外研修、留学の機会など、全て東京にいた方が有利とっていたり、一度は都会で生活したいといった率直な希望がある限り、東京の大学の学部・学科の新増設の抑制の議論はともかく、東京の入学定員数削減を議論の目的にするのは現実的ではないのではないか。

2. 大学改革の方向性

国家レベルで、東京の国際都市化と地方の特色ある創生が課題であり、これらの課題に対して進めるべき大学改革の方向性はどうか。

- ① 東京の国際都市化の例
 - i 世界的な金融拠点、先進的な医療分野（医療機器・バイオ）関連企業の集積拠点等国際都市に発展していくための人材教育と研究拠点の確立
 - ii 優れた外国人研究者や留学生が集積し世界のブレーン・サーキュレーション（頭脳循環）の中核となる教育・研究拠点の確立
- ② 地方の特色ある創生の例
 - i 地域課題解決に向けた能力を持った人材の育成・確保
 - ii 産官との連携による、地方での役割・位置づけの強化
 - iii 地域の中核的な産業振興への貢献

3. 地方創生の視点からの現状の問題点

- ①地方大学の「総花主義」、「平均点主義」

地方の国立大学の多くが「総合デパート」化し、魅力が薄い。各大学の特色（強

み)を見つけ、その分野に集中的な投資が必要。

②大学の役割・位置づけが不明確

知の拠点である大学の役割・位置づけが不明確な一方、大学側の地域貢献に対する意識も希薄であり、地域課題解決に対し役割を担えていない。

③ 地域の中核産業への貢献の弱さ

各大学の研究が、地域の発展基盤である中核的な産業への貢献が弱く、産官学連携も個人や個別テーマレベルにとどまっており「組織」対「組織」の骨太な産官学連携となっていない。

以上の問題点の解決に向けて、以下重要。

① この領域・分野ならこの大学といった『特色』を求めた大学改革・再編。

② 首長の強力なリーダーシップの下、地域の中での大学の位置づけを明確化し、地域の産業構造・就業動向の将来推計等踏まえたうえでの大学改革とする。

③ 地方大学間の域内連携のみならず、東京圏の大学や研究開発法人との積極的連携を進める。（東京へ進学せずして東京のメリットを享受）

4. どういった視点で取り組むべきか

(1) 地方大学の振興

①首長のリーダーシップにより産官学連携を推進。個人間のレベルではなく、「組織」対「組織」の包括的な連携体制を構築することにより、地方行政、地域産業における地方大学の役割・位置づけを強化。

②ドイツのフラウンホーファーの取組（全国67ヶ所、研究資金は官学産1/3負担ルール）を参考にして、産官学の連携により、特色ある産業づくりへの貢献を目指す。

③そのために、これまでの特色づくりを狙った大学の実績を分析・評価し、成功例にしていくものとやり方を見直すべきものとを区分。その上で、成功例にしていくものについては、地方大学が振興計画を策定し、有識者の評価を経て認定し、国と地方が全面的に支援。

なお、認定に当たっては、知事の指導力、プロジェクト内容等を勘案し、優れた取組を選定。

④上記については、特色ある大学への自己変革によるか、または、他の大学と連携して新学部の設置によるか、検討が必要。

(2) 東京の大学の学部・学科の抑制、地方移転

①地方圏のみならず東京圏においても、学生のニーズへの対応、社会経済情勢の変化に対応した大学経営の主体性の確保は必要である。

一方で、18歳人口が減少する中、学生の過度の東京圏への集中、地方大学の経営悪化等の現況を踏まえた対応（例えば学部・学科の新増設の抑制）が必要。

②地方のサテライトキャンパスを推進。地方大学と東京圏の大学がタイアップし、

単位互換制度等により学生が地方圏と東京圏を相互に対流・還流する仕組みを構築。

(3) 若者雇用の創出に向けた取組

①経済界に求められる取組

東京一極集中の是正に向けて、特に東京に本社を持つ大企業に対し以下のような取組を促すとともに、経済団体の主体的な取組に期待。

- i 企業の本社機能の一部を地方の主力事業所へ移転
- ii 地方採用枠（東京一括採用システムの変更）の導入促進
- iii 地域限定社員制度の導入促進

②国・地方公共団体に求められる取組

東京圏在住の地方出身学生等の地方への還流や、地方在住学生の地方での定着の促進に向けた取組。

- i 奨学金返還支援制度の全国展開
- ii 地方創生インターシップの推進
- iii 企業移転税制の拡充

③企業研修のニーズと地方大学の関わり

企業の研修ニーズとして、全員研修は社内能力で対応することが一般的だが、将来の幹部研修や高卒・高専卒の現場スタッフの選抜教育に対応した地元大学の役割を検討。（こういった資格を与えられるかもモチベーションアップに影響）

5. 総括所見

スタートして3年になる国家戦略特区（私もメンバーに加わっている）の事例でも明らかのように、成果を創出していくことは、その地域の行政トップの産学官を引っ張る本気度、推進力にかかっている。

国として、資源が有限な中でいかに早く成功モデルをつくって、他を引っ張っていくかを考えたとき、国が現状をよく評価した上で行政と大学のリーダーを選び、その人を支援していくしかないのではないか。そして資金面も、当初は国が中心となるとしても、必ず地元の自治体と民間の資金を集める努力を条件とすることで本気度を評価すべきではないか。