

令和6年度
「マイスター・ハイスクールネットワーク構築にかかる
支援及び専門高校の産学連携に関する調査研究事業」
調査研究事業
ヒアリング調査 報告

株式会社内田洋行
教育総合研究所

◆ 調査の目的

事業の取り組む各組織の取組や体制の状況や、その成果、課題について把握する。

◆ 調査対象

マイスター・ハイスクール事業、マイスター・ハイスクール普及促進事業の管理機関、事業実施校、産業界、自治体
(回答いただいた組織については「ヒアリング調査対象組織一覧」として整理)

◆ 実施期間

2024年11月13日～2025年2月17日

◆ 調査方法と実施数

ヒアリングシートによる調査	87組織からシートを収集
Webヒアリングによる調査	70組織に対して実施

◆ ヒアリングの内容

学校、産業界、自治体、管理機関毎に産学連携に関する設問を用意
(具体的な設問は「ヒアリング設問項目」を参照)

ヒアリング調査対象組織一覧①

学校(33件)		産業界(35件)	
北海道厚岸翔洋高等学校	静岡県立浜松城北工業高等学校	一般社団法人 厚岸観光協会	上越市立水族博物館 指定管理者 株式会
北海道静内農業高等学校	沼津学園 飛龍高等学校	株式会社エスクルー	社横浜八景島
仙台市立仙台工業高等学校	愛知県立古知野高等学校	株式会社コー・ワークス	福井県中小企業団体中央会
宮城県加美農業高等学校	三重県立明野高等学校	株式会社ナナイロ	ヤマハ発動機株式会社
山形県立置賜農業高等学校 ※	三重県立朝明高等学校	一般社団法人 宮城県情報サービス産業協	社会福祉法人 貞徳会 特別養護老人ホーム
山形県立加茂水産高等学校	三重県立伊賀白鳳高等学校	会(MISA) ※	ムガーデンハウス今伊勢
山形県立酒田光陵高等学校	三重県立みえ夢学園高等学校	(株)宮城ヤンマー商会	社会福祉法人 三重県社会福祉協議会
山形県立寒河江工業高等学校 ※	兵庫県立姫路工業高等学校 ※	エムテックスマツムラ株式会社 ※	プライムプラネットエナジー&ソリューションズ株式会社
山形県立新庄神室産業高等学校 ※	熊本県立阿蘇中央高等学校	株式会社三和技術コンサルタント	株式会社QoQ
山形県立鶴岡工業高等学校 ※	熊本県立天草工業高等学校	株式会社ザオー測量設計、蔵王温泉観光協会 ※	株式会社KIS
山形県立村山産業高等学校	熊本県立玉名工業高等学校	株式会社ハイテックシステム ※	株式会社D-HORIZON
山形県立山形工業高等学校 ※	熊本県立八代工業高等学校	国立大学法人 山形大学 ※	九州デジタルソリューションズ株式会社
山形県立山辺高等学校	宮崎県立宮崎農業高等学校	那須電機株式会社 ※	西部電設株式会社
山形県立米沢商業高等学校 ※		ハイメカ株式会社 ※	南九州大学
一川学園 清和学園高等学校		山形県水産研究所	宮崎県経済農業協同組合連合会
埼玉県立大宮工業高等学校		山形商工会議所 ※	宮崎大学農学部
新潟県立海洋高等学校		山形新聞社 ※	一般社団法人 宮崎県建設業協会
新潟県立高田農業高等学校 ※		有限会社石山設計事務所 ※	
福井県立坂井高等学校		一般社団法人 埼玉県経営者協会	
福井県立武生商工高校		株式会社能生町観光物産センター(道の駅マリンドリーム能生)	
		株式会社能水商店 ※	

※ ※付きの組織はヒアリングシート提出のみでの回答

自治体(14件)	管理機関(14件)
宮城県色麻町	北海道教育委員会
山形県上山市教育委員会生涯学習課 ※	北海道教育委員会
山形県上山市商工課商工振興係 ※	宮城県教育委員会
山形県上山市農林夢づくり課 ※	仙台市教育委員会
山形県鶴岡市農林水産部 農山漁村振興課 ※	山形県教育委員会
山形県山形市商工観光部産業政策課 ※	埼玉県教育委員会
山形県米沢市産業部商工課 ※	福井県教育委員会
埼玉県入間郡越生町役場 産業観光課	静岡県経済産業部産業革新局新産業集積課
新潟県糸魚川市教育委員会事務局こども課	静岡県教育委員会
静岡県沼津市商工振興課労働福祉係 ※	愛知県教育委員会
愛知県江南市ふくし部介護保険課 ※	三重県教育委員会
三重県医療保健部長寿介護課	兵庫県教育委員会
熊本県天草市経済部産業政策課	熊本県教育委員会
熊本県玉名市地域振興課	宮崎県教育委員会

注:北海道教育委員会においては2つの事業が行われているため、
ヒアリングもそれぞれの事業について実施した。

ヒアリング設問項目①

設問項目	学校	産業界	自治体	管理機関
①産学連携に取り組む目的・理由 - 産学連携に取り組むきっかけとなった課題 「課題」を解決するにあたり産学連携を行う目的・理由	○	○	○	○
②具体的な取組 実施している取組の内容	○	○	○	○
実施の流れ		○	○	
③取組の成果と課題 - 取組により実感している成果 - 取組の中で感じた課題、改善が必要なこと	○	○	○	○
産学連携に取り組むことによる教員の負担状況	○			
④各組織内の実施体制（校内体制、産業界の体制、自治体の体制、組織の体制） - 課題意識や目的を共有する際に感じた課題 - 共通理解促進に効果的だった具体的な取組や工夫 - 具体的な組織内の体制 - 体制面についての課題や苦労した点 - 持続的推進のために組織体制として必要なこと	○	○	○	○
⑤学校内もしくは管理機関内に配置されている産学連携コーディネーター（CEOを含む） - 具体的に行っている業務 - 人選方法、雇用条件 - 必要な資質や条件 - 配置されることの良い点や成果	○			○
実際の働きや担い手についてなど	○	○	○	○

設問項目	学校	産業界	自治体	管理機関
⑥協働体制 - 会議以外のコミュニケーション手段 - コミュニケーションや体制構築における課題 - 持続的推進のために連携体制(協働体制)として必要なこと	○	○	○	○
⑦予算とその獲得 1年間の産学連携の取組にかかる経費、学校や教育委員会等への支援	○	○	○	○
マイスター・ハイスクール事業委託費以外の産学連携に関わる資金的支援				○
資金的支援の支援元・概算金額	○			
- 資金以外の具体的な支援 - 支援獲得(もしくは内部での理解)に当たっての工夫や、苦労したこと	○	○	○	○
有効だった支援内容		○	○	○
支援に関しての課題		○	○	
⑧学校と企業等の関係の深まり 学校と産業界の関係の深まり段階とその理由	○	○		○

- ヒアリング調査を通じて収集した意見については、各設問の項目ごとに内容を精査し、共通する傾向や特徴を踏まえた上で、適切なカテゴリに整理・分類を行った。整理にあたっては、意見の背景や意図を考慮しながら、内容の趣旨が分かりやすく伝わるよう、体系的な分類を心がけた。
- 本資料の以降のスライドでは、各設問ごとに整理されたヒアリング結果を提示する。これにより、設問ごとの回答傾向や回答者の捉え方を明らかにし、「充実した職業人材育成を目指し、専門高校、産業界、自治体が協働して、産学連携を継続的に推進するための取組指針」を検討する上での基礎資料とすることを目的としている。

①産学連携に取り組む目的・理由

①産学連携に取り組むきっかけとなった課題（1／2）

組織	カテゴリ	具体的な意見
学校	業界の最新動向に対応した実践的なカリキュラムの刷新	- どの工業高校でも、30年来指導する内容が全く変わっていない。基礎・基本を重視しながら、同じ内容をずっと続けている。 - 業界全体がガソリン車からEV車に技術転換しているのに、それに対応したカリキュラムになっていない。 - 介護福祉施設、大学と共同して、介護の実践力を育む授業を設計・実践した。 - 福祉・介護のDX化にともない、最先端の機器やセンサーなどを導入したが、その使い方やデータの活用方法は学校だけでは分らない。
	キャリア教育の充実	- 生徒の就職先の選び方に問題がある。どういう企業なのか、自分たちが学んでいることがどう役立つのかわからないまま、企業に就職していく。ミスマッチを防ぎたい。 - 単に職業観や勤労観を理解するだけなら今までもできていたが、その深掘りには偏りがあった。自分の進路を考えると、地元を支える産業を職業を理解する必要がある。それを日頃の教育活動に練り込んでいく取り組みが必要。
	課題解決力などを育む学びの充実	- 探究的な力の育成が課題。産業界が関わることで、生徒がより深く学べるようになった。 - 産業界と連携することは、子どもたちの自信ややる気、資質の向上につながる。 - 産学連携の取組を通して、協働力・行動力・自己管理力の3つの力を身に付けさせたい。
	教員の指導力向上	- 産業構造の変化に即応できる実践的な指導力を持つ教員を育成する。 - 教員が新しい時代に対応しきれていないという課題があった。若手教員の人材育成が目的という側面も持っている。
	高校の魅力向上（入学希望者の減少対策）	入学者が減っており、学校の魅力をPRをしていく必要がある。中学生の保護者や特に教員に伝わっていない。高校だけでなく、産業界と小中学校と一体となって育てていかなければいけない。

【所感】

学校からは、生徒への教育内容の充実につながる実践的なカリキュラムの刷新や、課題解決力の育成といった観点に加え、就職に直結するキャリア教育の充実に関する意見も寄せられた。また一方で、教員の指導力の向上や高校自体の魅力向上といった点も、産学連携に取り組む動機の一つとして挙げられている。

①産学連携に取り組むきっかけとなった課題（2 / 2）

組織	カテゴリ	具体的な意見
産業界	人材不足への対応	- 産学連携の取組を通じて、当社に興味を持った生徒が入社してくれた。 ブランディングが目的。高卒採用はしていないが、会社の認知度を上げることは、将来的な採用にもメリットがある。 - 介護はきつい現場だと思われるが、実際はICTを導入して大きく改善している。そういう実態を生徒に知ってもらい、進路先として検討してもらいたい。
	産業界が求める人材の高校段階からの育成	高卒と大卒ではぜんぜん違う。大学生は社会性もあり、主体性も持っている。高卒人材はその部分が足りない。前向きに行動できる力が必要。 - できるだけ早期にクリエイティブ現場の実務の一端に触れることにより、クリエイティブ事業の重要性と可能性を認識してもらい、社会人となるまでの期間の短縮に貢献したい。
	地域産業の振興と発展	- 福祉科の生徒に現場で実践されている科学的介護を知ってもらうことで、未来ある福祉業界を想像してもらいたい。 - 若い発想力で地域再生のきっかけを作りたい
	共同研究を通じた産業課題の解決	ドローンを活用して少ない労力でホタテを確認したり、センサーで水温などを測ることでカキの産卵期の時期が分かるなど、漁業に直結するようなことを学校がやっている。現場ではそのデータを参照して仕事している。漁業者はとても喜んでいる。
	社会貢献(CSR活動)の推進	- 最先端の農業を体験してもらう、我々の仕事を知ってもらうことで、農業への理解を深める、当社が出来る社会貢献活動の一つ。 - 直接的なメリットに直結しなくても協力する介護業界は多い。介護福祉士の倫理要領には後継者の育成が明記されている。
自治体	人口減少対策・高校の存続支援	- 将来、市に定住や関係人口となり市の活力の担い手になるためには、高校が市の現状を知る最後の機会。地域事業者と連携した取組で地域を知ることによって、将来的な定着人口を創り出していく必要がある。 - 地元高校への進学率は8割弱となっており、地元高校の魅力化を図り地元高校進学率を高めることで、地域に触れる期間を長くすることで地元定着を図りたい。
	産業育成を通じた地方創生	市の産業振興戦略に基づき、CG関係の産業を興している。それを担う人材育成のために、学校にCGを学べる学科を設置した。 - 地元就職率を上げないと地場産業の維持発展が図れない。 - 農業の人材不足や鳥獣被害などの現状を踏まえ、高校生ならではの発想力を地域の活性化に生かす。 - 自動車産業の持続的な発展に向けて、新たな技術の変化に即応した次世代自動車の開発・生産・メンテナンス人材の育成が急務

【所感】

産業界からは、人材不足への対応をはじめ、人材育成や地域産業の振興・発展に関する意見が多く寄せられた。また、自治体からは、人口減少への対策や地方創生に関する意見が多く見られ、いずれも共通して、地域社会の持続的な発展に向けた課題として捉えられている点が特徴的であった。

①産学連携に取り組む目的意識に関する意見

組織	カテゴリ	具体的な意見
学校	目的・ビジョンの合意の必要性	- 本事業で何をやればいいのか、理解不足があった。やりたいこともそれぞれ違う。取り組む前にじっくり話し合った方が良かった。 - 企業には地域の農業人材を育てるという目的を確認してから説明するようにしている。卒業した後、そこに就職しない可能性もある上で、一緒に育てていきませんか、と説明している。 - 学校や産業界の一方的な考えだけでは続かない。連携ではなく共創の理念のもとで、一緒に事業を進めてきた。 - こういう生徒を育てたいからこういう取り組みをする、ということを教員自身がしっかり理解すること。連携する企業にも同じように分かっていただく。社会の中で生徒を育てていくという意識を持って取り組むとよい。 - これまでは企業に対して「こういうことをお願いできませんか」といっていたが、「こういうことを考えているのですが、どうでしょうか」というふうに訴えかけが変わってきている。これまではこちらの目的優先で企業のことをあまり考えていないことが多かった。 - 学校と企業の関係が上手く噛み合わない、どう育てるのかという話もできない。今までの出前授業的なパツと来てパツとやって帰る形は、マイスターの理念とは違う。
	地域人材育成への期待	工業高校の使命は地域人材の育成で、学校の教育目標にも掲げられている。にも関わらず、地域の企業とは連携しておらず、学校としてこれで良いのかという課題があった。
	産業界の意識のギャップ	これまでも企業と連携していたが、単発的で学びが深まったり広がったりする様子がなかった。本事業を機に、教育課程上のシラバスにしっかり位置付けて次世代の産業に対応できる人材を育成しようとした。
産業界	地域人材育成への期待	- 地域産業が衰退すると、そのまま地域衰退につながる。もともと企業目標として地域全体で作る6次産業化を掲げていた。その枠組に高校が入った。 - 地域を作り上げていくのは若い生徒さん。企業と接点を多く持ち、お互いを知ることはためになることだと思う。企業としても負担はあるが、それ以上に得るものがある。 - 人材のエコシステムづくりは、地場企業としてやるべきミッションの一つではないかと思う。
	人材確保への対応	- 少子化と産業界の技術トレンドが変わる中で、技術者は取り合いだ。都会に人材が流れてしまう。会社として工業高校生の採用を増やす取組を始めている。 - これまで当社は認知度が低く、就職先の候補にもなかった。先生方にも認知されていなかった。先生が知らなければ生徒にも紹介してもらえない。 - 取組が人材確保には繋がらないが、裾野を広げることが目的。 - 連携した一番大きな目的はブランディング。当社は高卒採用はしていないので、種まきの意味合いで取り組んだ。 - すぐには成果は出ないが、地元にもこういう企業があるということを知ってもらっただけでも良い。長い目で見て、結果的に人が来てくれれば良い。 - 企業の本音としては採用につなげたいという思いもあるが、そんなに簡単に物事は進まない。世の中にこういう仕事をやっている企業があることを生徒に理解してもらい、それが興味につながってもらうという前提で取り組んでいる。
	学校との意識のギャップ	先生から授業の依頼があったが、あまり計画的ではなかった。我々の専門分野でもないのに、ちょっとずれている。
管理機関	学校と産業界の意識のギャップ	企業にインターンシップに行き内部が見られると期待していたが、ただの雑用ばかり。企業も生徒とのつながりが就職や採用につながっていない。双方にわだかまりがあった。マイスター事業を通じて、それを解きほぐしたかった。

【所感】

学校と産業界は立場こそ異なるものの、いずれも地域人材の育成という共通の課題を抱えていることから、目的やビジョンの共有、また相互の意識のギャップを解消することの重要性に関する意見が多く寄せられた。

②具体的な取組

②今年度実施した産学連携の取組

カテゴリ	主な取組内容(学校からの回答)
カリキュラムの作成	- 大学・介護施設と連携して、学習カリキュラムを作った。 - 自動車科として、ガソリン車からEV車への技術転換に対応したカリキュラムをつくる。国交省のテキストもエンジンに偏っており、モーターに対応していない。シラバスに位置付け、年間計画への落とし込みを図っている。
課題解決型学習	- ウニの駆除。漁業者が困っているウニを生徒が潜水して駆除した。漁業者も感謝しているし、地元水産業が抱えている課題も理解できた。 - チョウザメのオスメス判定。お腹を割かないと判定できなかった。高校の持つDNA解析技術で、生きたまま判定ができた。
商品開発	ゆずを使った土産品の開発、商品化
協働力等の育成	- 社会と繋がる力、課題発見、解決能力の育成が目的。取り組んでみると、子どもたちが自分で積極的に取り組む様子が見られた。 - 社会に繋がる力が育成できた。また、振り返りの中で上手いかなかったときに次にどうすべきかを考えるので、課題解決力の育成に繋がった。
学科横断的な取組	- 事業を通じて、学科横断的なカリキュラム策定を進めたい。 - 学科間の連携がテーマ。学科間をすることで、より大きなプロジェクトとして取り組める。他学科との連携によって、生徒も教員も刺激を得られ、より価値のある取り組みにできる。
入学志望者増に向けた取組	入学者増を目的として、中学生に対して浸透を図った。HPへの掲載が有効だった。マイスターの実施が入学を希望した要因と答えた生徒が7割。

【所感】

学校においては、各専門分野において多様な取り組みが行われている。例えば、一つの商品開発を題材とした場合でも、販売に至るまでの一連のプロセスに学科横断的に取り組むことで、課題解決型学習や協働力の育成につながり、複数の教育的テーマにおいて成果が見込まれるケースが多く見られる。なお、学校へのヒアリングにおいては、すでに取り組みを開始している学校だけでなく、計画に基づき今後実践に移していく段階にある学校も複数確認された。

②取組における各プロセスに関する意見

組織	取組プロセス	各プロセスにおける具体的な意見
学校	課題の把握	- 最初の9ヶ月間でCEOや産業実務家教員が先生方の意見を聞きながら、学校の中で何がどうなっているのか全体像を洗い出し、目指すところはどこなのか、それに向けて何をやるべきか、ロードマップを引くことに時間を費やした。 - あるべき人材像を両者がつかむまである程度の助走期間が必要。どこまで生徒を育てていきたいのか、到達点を持つまでが難しい。暗中模索に1年ほどの時間が必要だった。
	取組計画の策定	- 生徒の育成像やなぜこれに取り組むのかを産業界としっかり話し合うところから始めた。本校の取組はこの対話が全て出発点になっている。 - 自分たちの有りたい姿を描いて目指していく中で、どのようなロードマップで何をすべきかという現場の声を吸い上げて、ビジョンや戦術を立てる。 - なんのために産業実務家教員がわざわざ教鞭をとっているのか、目的意識の明確化が大事。 ビジョンマップの作成、戦略や戦術の立案は学校の先生方が作ることが大事。産業界の押し付けになってはだめ。 - 事業にかかわる全教員、全企業人にビジョンマップを徹底して周知した。ありたい姿がブレないことが一番大事。だから「地域産業人材のエコシステム」と念仏のように言い続けている。 - ビジョンを示して、なんのために活動をしているのか、産業界に明確に共有する。そうでないと学校が求めるものではなく、企業が勧める出前授業しか提供されない。学校側の意思を明確に企業に伝えることが大事。
	取組の実施	連携企業と対話しながら、生徒等にアンケートを取り、フィードバックをして、一緒に考えた。一体となって取り組んできた。
産業界	取組の実施	- 先生から生徒はどんな授業をしているのか、どういう進路かなどを伺った上で、こちらの方でどういう授業ができるのか考えた。こういうふうに学んでほしいというビジョンを持たれていたので、それを聞いて、それだったらこうするのはどうか、と二人三脚で作ってきた。 - 最初は教科書を見ながら授業をする時間が長く、面白くなかった。これでは意味がないと気づいて、企業としての立ち位置からの説明を伝えることにした。
	取組の振り返り	アンケートを取って改善すべき点があれば見直した。一年目はあまり良い授業ができなかった。授業が終わってからWeb会議でCEOと先生と振り返ってアイデアを出し、「次はこんなことをやろうか」という話をした。

【所感】

ヒアリング結果を通じて明らかになったのは、学校現場における課題の把握には一定の時間を要すること、また、その課題を具体的な計画へと落とし込む過程では、学校内部はもちろん、産業界との間でも目的やビジョンを丁寧に共有することの重要性が認識されているという点である。加えて、多くの取り組みが現在も進行中であることから、振り返り果に関する具体的な意見は、現時点では限定的であった。

③取組の成果と課題

③取組により実感している成果（1／6）

組織	カテゴリ	具体的な意見
学校	生徒の変容や学びの深化	・ 生徒の学びが深まり、産業が抱える課題を把握したり、課題解決に目を向けたりできるようになってきた。 ・ 外部講師による講演の感想から、生徒の変容がうかがえる。 ・ 水産・海洋業界で必要とされる知識や技術を身につけるとともに、様々な課題について自ら探究できる力が養われている。 ・ 自分事として探究すること、積極的に発言、質問ができる生徒が増えた。 ・ PBL(課題解決型学習)については、昨年度に教員のみで実践した際と比較して、アドバイザーの存在が大きな違いを生んでいる。各分野の専門家による具体的で見通しの明確な指導が、生徒の学びをより深めている。特に、生徒の関心に合ったアドバイザーが関わることで、生徒の興味をさらに引き出し、学習意欲を高める重要な要因となっている。 ・ 生徒の成果としては先を見て行動や準備ができるようになった。(推測する力が身についてきている) ・ 取組の中で、生徒は自主的に作業を行うようになり、授業に取り組む姿勢が明らかに向上した。 ・ 授業を受ける生徒の「授業態度」「目の輝き」等変化した。 ・ 生徒が外部とつながることで、協力しながら課題を解決する力やコミュニケーション力などが身についた。また、なにかやる場合、必ず振り返りをする。駄目だったときには次にどうしようという風に、時々課題を克服しながら進めている。社会に出た時にそれが生きて働く力になっているのではないか。 ・ 自分から動こうとする生徒が増えた。 ・ デパートの販売促進をすることで、より実践的な経験ができた。実際に売上も伸びているので、生徒の満足感もあった。企業も高校生を受け入れて良かったとお褒めを頂いた。 ・ 生徒がその人と関わることで、外の人に評価されることはとても貴重な財産だと感じた。
	地域活性化活動への生徒の積極参加	・ 地域理解による地域貢献、地域活性化。中学生、企業と連携を取り、生徒が率先して地域魅力発信実践。 ・ 地域を活性化する活動の中で、生徒の口からどうやって地域を盛り上げようか、こういうことをしたらいい、ということがどんどん出てくるようになった。自分たちが必要とされている、役に立っている、想像力も生まれてきた。この活動を通してやってきたことが、これから社会に出た際にも役に立つという感じは得ている。
	就業や進路の意識への影響	・ 生徒が企業を知ることができた。実際に工場や現場を見ることで、勤労観の育成と就業意識の向上につながった。 ・ 事前と事後のアンケート結果を比較すると、生徒の農業に対する興味と関心が高まり、進路意識の醸成に繋がった。 ・ 生徒は企業の給与だけではなく、企業の価値や活動をみて就職先を選ぶようになった。

③取組により実感している成果（2／6）

組織	カテゴリ	具体的な意見
学校	教員の意識や授業への効果	- 産業あるいは実社会のテーマやノウハウを授業の中に導入することで、カリキュラム改善に向けての方向性が見えてきた。また、仕事の進め方など、企業マインドを学ぶことにより教員の意識改革のきっかけとなった。 - 業務過多の感も否めない中、教員のチームワークが良く、計画どおり取組を進めるため分担して業務を遂行した。 - 教師も教科書に頼った教授法から、自らの学びをアップデートし新しい教授法を作り出そうとする姿勢も見られるようになった。 - 積極的に外に出ていこうとする開かれた学びの授業設計をする教員が増えた。 教育活動は格段に充実させることができた。また、授業担当者にとっても、生徒とともに学ぶ機会となり、指導の幅を広げる良い契機となっている。 - 介護福祉施設・大学教員と共同して実践力を育む授業内容を検討したことで、授業の幅が広がった。 - 教員においては授業づくりにおいて地域とのつながりを意識した授業の展開ができている。
	産学連携や関連の取組の広がり	- 校内の学科間連携がスムーズになった。地域との産学連携の事例が増え、「あたりまえ」になった。 - 農業高校との連携の中で作成した魚のアラを再利用した肥料を、県内の農業高校や地域の福祉機関、教育機関に提供する取組が計画されるなど、当初予測していなかった取組の広がりが生じている。 - 他高校との連携により、本校生徒はすでに得ていたリアルな就業体験、社会体験を連携校の生徒にもさせることができている。また、生徒がお互いの活動を理解・評価しあうなど、双方に良い影響が表れている。

【所感】

学校からは、取り組みによる成果に関して多くの意見が寄せられた。特に、生徒の変容や学びの深化、進路意識の向上など、生徒に対する具体的な効果を挙げる声が多く見られた。また、「企業マインドを学ぶことにより教員の意識改革のきっかけとなった」との意見に代表されるように、教員自身の意識改革や授業内容の見直し・改善といった波及効果も生まれている点が注目される。

③取組により実感している成果（3／6）

組織	カテゴリ	具体的な意見
産業界	生徒の変容や学びの深化	・ 生徒の自ら考える力が徐々に伸びてきているのを実感している。個人個人で考え言葉にする力や、チーム(クラスメイト)内の意見交換も活発に行われているようになった。 ・ 報告会では、ここ数年間参加されている企業から、「これまでの発表会とは違い、生徒の皆さんが堂々と発表しており、内容は企業の思いを代弁してくれているようであった」旨の評価をいただき、一定の評価を得られたという手ごたえを感じた。 ・ 総体的に学生の視野が広がった。 ・ 練習による技能向上の満足感。自作回路の動作した時の感動。 ・ 学ぶ・育てる・作る・営業や販売を行う、といった学習と地域産業振興の具体的な事業連携の形が取組として始まったこと。様々な活動をとおして更なる探求学習の機会や成功体験の機会を創出できている。 ・ 技術者の前に、社会人としての心構え(あり方)を大切にする考え方。(先心後技)
	生徒の就業や進路への効果	・ 講話、現場見学、職業体験等を通じて、建設業の魅力ややりがいを理解し、地元就職を希望する生徒が増えた。また、連携図ること採用活動への取り組みを活性化することができた。 ・ 出前授業、大学のオープンキャンパスの実施は、各入試の志願数増加に寄与している。 ・ 専門高校に限らず、高等学校からのエントリーは増加傾向。 ・ 参加する生徒の弊社に対する認識変化と好感度UP(定性効果)。卒業生の配属志望としてロボティクス事業部の名前が挙がるようになった。 ・ この高校を卒業した生徒が当社に入社した。今年の授業はその子が担当した。生徒に先輩が企業に入って頑張っている姿を見せられたことも一つの成果。 ・ KPIはとっていないが、若手社員が入社してくれた実績も取れた。教育委員会から表彰状も頂いた。 ・ 授業を通して生徒が弊社に興味を持ち、2名入社した。 ・ 成果の定量的化は難しい。入社した生徒はいるが、それが事業の成果かどうかは分からない。
	地域課題や地域産業、個別企業等の理解促進	・ 実際に会社に来た学生には、当社の業務内容を理解してもらえ、関心を持ってもらえている。 ・ 地元での水産業に関する理解は広がっていると感じている。 ・ 現状の農業情勢や課題、あわせて現場での雰囲気などを体感してもらうことにより、実態を正確に認識してもらうことができる。 ・ IT/IoTに関して知識が備わってきていることと、アンケート等から面白いと思ってもらえていると回答があった。

③取組により実感している成果（4／6）

組織	カテゴリ	具体的な意見
産業界	産業界側の人材に与える効果	- 弊社社員としては「わからない人」に説明する技術が身についたと思う。 - 若手社員に担当してもらうことで、新人研修の一環としても活用している。 - インターンシップ及びその他含め、学校に関わる地域との繋がりを大事にする（優先する）ことへの意識や行動が定着。 - 基本的に出前授業は、若手に担当してもらうことで、教えることの大切さや考えることの大切さを経験してもらっている。今年度は、同校の卒業生を担当者にして母校の教壇に立たせることで、生徒の目標として大きな成果を上げたと考えている。
	産業界側の事業に与える効果	- 目標設定していた高校とのアンテナショップがオープンできた。観光協会や商工会と共同実施しているイベントに高校生が企画・PR・イベントスタッフとして関わる事業を実施できている。 - 施設の認知度を上げるための、地域連携やSDGsの取り組み発信、高校側からの連携発信。 - 高校が取り組んでいる最先端の漁業に触れることができている。 - 産業界としても、学校が設置したセンサーの情報を提供してもらっているので、恩恵を受けている。
	その他	- サステナビリティアクションが本社から推進されており、それに見合った取り組みができている。 - 日ごろの研究成果を発表する高校生に対し、県内の有力企業の経営者やIT関連企業の担当者などが研究へのアドバイスなどを行っている。学校関係者からも直接的に有識者からの助言は高校生にとって「金言」と高い評価を得ている。

【所感】

産業界からは、成果として、生徒の変容や学びの深化、就業や進路選択に対する好影響に関する意見が多く寄せられた。一方で、「入社した生徒はいるが、それが事業の成果かどうかは分からない」といった、成果の直接的な因果関係の把握が難しいとの声も見受けられた。加えて、生徒への効果にとどまらず、産業界側の人材や事業運営に対してもポジティブな影響が生じていることがうかがえる。

③取組により実感している成果（5／6）

組織	カテゴリ	具体的な意見
自治体	地域課題や地域産業の理解促進	・ 農家でのリアルな体験を経て、農業への関心は高まっていると思われる。 ・ 市役所土木課との連携があったことで、（例えば、災害時土木がしっかりしないと、地域の復興も進まないとか、既存インフラを日ごろからしっかり整備をすることで長寿命化を図る等）土木の重要性が理論的に理解をしてもらえる結果となった。 ・ 首長及び町職員の特別授業により当町の問題や地域の理解度が深められた。 ・ 小学生が高校生と一緒に楽しみながら作業することで草花への関心が高まった。
	地域社会への波及効果	・ 若手農業者が、高校生と関わる機会がないため（特に工業高校）貴重な機会となった。 ・ 市内賑わいの創出、回遊性の向上につながった。 ・ 特産果樹を活用したお土産品の開発。
	教育効果の向上	・ 企業での実習や、大学等との関わりを通して、生徒の興味・関心が高まり、学びの意欲向上やキャリア意識の向上が図られた。 ・ 生徒のやる気や呑み込みの早さが想定以上で、新たなカリキュラムに手ごたえを感じている。取組を始めたばかりで地元定着の成果は分からないが、教育内容自体には生徒の反応も良く手ごたえを感じている。 ・ 人口減少の中で、高校生自身がどのようなキャリアを目指したいのか。具体的につかむきっかけとなった。
	その他	・ 高校を超えた授業を実施したことがないために、両校にとってあらたな一歩となった。 ・ 当該取組を平成28年度から実施しているが、マイスター・ハイスクール事業が開始されて情報共有がなされたことで、高等学校の教育活動の全体像や方向性に対する理解を深めることができた。

【所感】

自治体からは、地域課題や地域産業に対する理解の促進、地域社会への波及効果、さらには教育効果の向上といった点が、成果として挙げられた。一方で、「事業を開始したばかりであり、具体的な成果はまだ把握していない」「今後、評価を行う予定である」といった意見もあり、進捗状況によっては、成果の確認に至っていない自治体も一定数見受けられた。

③取組により実感している成果（6／6）

組織	カテゴリ	具体的な意見
管理機関	生徒や学校の意識の変化	- 産・学が1つのテーマで連携することにより教員の教材開発等、授業づくりへの意識に変化が見受けられた。 - 関連の企業に興味を持ち、就職先として考える生徒が現れた。 - 普及促進事業は始まって間もないため、成果を実感するに至っていないが、県内にある専門高校の意識が変わりつつある。
	地元地域との連携の強化	- スマート水産の普及では、地域の漁業者との意見交換等を通じて、技術への理解が進みつつある。地域の特産物や未利用・低利用魚の活用では、漁協などが販売場所を提供してくださるなど、地域で、生徒の取組への理解が進んでいる。 地元企業(大手企業を中心とした複数社)との連携により、製造業等の幅広い分野で即戦力となり得るロボティクス人材育成に繋がる授業・実習等が可能になった。 - 市町村と地方銀行の各支店が、地元企業の紹介や地域課題への情報提供を行うマッチング機能を果たす基盤を築くことができた。県内の各地域で産学連携を推進していくにあたり、学校やコーディネーターが情報提供を受ける相談窓口を確立することができている。
	新たな連携の創出	- 機械科と電気科が学科を横断して取り組んでいる。推進委員会の席で、悪路走破のノウハウを持った企業からのアドバイスが欲しいとのコメントから、土木専門の委員から助言を受け、土木科も本プログラムに加わるようになった。教員間の定期的な打合せをはじめ、推進委員会の定期開催も有効である。 学校に働きかけることにより、新しい企業連携につなげた。
	その他(関係者の理解向上など)	- 産学連携シンポジウムには、全国から多くの教育・企業関係者が参加し、生徒の発表や企業関係者等を交えたパネルディスカッション等により、学校と企業の双方が、産学連携の在り方について共通理解を深めることができた。 - 県福祉局、県社会福祉協議会等が事業推進委員や事業運営委員となり、福祉科の学びに触れることになった。これまで関係がなかったわけではないが、実施に学校に行き、生徒の学習に触れる機会はなかったため、福祉科高校の理解を深める良いきっかけになっている。 - おしごとガイドブックを作成し、全道の中学1、2年生と高校1、2年生に配布することで、中高生が新たな産業や働き方について理解を深めるとともに、専門高校の魅力を大いに発信できた。

【所感】

管理機関からは、取り組みの成果として、生徒や教員、さらには学校全体の意識の変化が挙げられた。また、取り組みを進める中で、地元地域との連携が強化されたり、新たな連携が生まれつつあるといった意見も多く寄せられており、地域とのつながりの広がりが成果の一つとして認識されている。

③取組の中で感じた課題、改善が必要なこと（1／4）

組織	カテゴリ	具体的な意見
学校	教職員の業務負担の増加	・ 教師の負担が大きくならないように、取り組みを支援する体制を整備する。 ・ 日程調整・時間割調、整担当者の負担軽減、職員の人員不足。 ・ 事務手続きや打ち合わせに要する時間増。業務が増える。 ・ 学科間、地域との連絡調整を行うことが非常に大変なため、時間の捻出が課題となる。 ・ 定期的に外部の方が入っていただけのように調整すること（時間・場所・お金など含めて）。 ・ 学校には会議や委員会等様々な組織が混在し、整理されないまま存在していることが少なくない。
	授業や生徒への対応	・ 事業の目的等を生徒に周知する事が不足していた。 ・ させられている感を感じず、自分たちでの思い描く活動ができるように、生徒自身に主体性を身に付ける必要がある。取り組んだ内容について他学年と共有し、引き継いでいく中で継承していく必要がある。 ・ 学習指導要領に忠実な授業にチャレンジ。生徒の変容を見取ることができる授業。そのためにも、保護者や採用企業の人事担当者、他校関係者など多くの関係者と意見交換しつつ順次ブラッシュアップしていく。
	個別の状況による課題	・ 学校が市内より遠方のため、地域柄産学連携に取り組むことができる企業数が少ない。 ・ 大学との連携で進めているが、本校教員で自走する指導力が不十分である。 ・ 産学連携コーディネーターへの依頼内容が年度の途中まで明確でなかった。連携先との連絡調整については、各科目担当者が直接行う方がスムーズに進む状況であり、産学連携コーディネーターに具体的にどのような業務を依頼すべきか迷う場面があった。
	取組の普及促進、持続のための改善点など	・ 普及促進していくうえで、3年間の取組を言語化し普及しやすく(システム化)する必要がある。 ・ 学校全体での取り組みの進化を図るための情報発信や情報共有を絶やさない。 ・ 開始時は実績が全くない状態だったので、具体的なイメージすることが難しかったと思われる。今年度の実績を基に、改善案や参画意欲を引き出せばいいのではないか。 ・ 中長期的、かつ持続可能な視点をもったの目標設定と活動内容の検討。

【所感】

学校からは、課題として多岐にわたる意見が寄せられた。その中でも特に多かったのは、教職員の負担増に関する懸念や、取り組みを継続していくための方策に関するものであった。また、取り組みの普及・持続に向けては、「3年間の取り組みを言語化し、普及しやすい形(システム化)にする必要がある」といった意見に代表されるように、仕組みの整備や可視化の必要性を指摘する声も多く見られた。

③取組の中で感じた課題、改善が必要なこと（2／4）

組織	カテゴリ	具体的な意見
産業界	生徒の取組状況	・ 学生の主体性や行動が個々で温度差がある。 ・ 今の高校生は忙しいので、イベントを多く計画すればよいというものではない。活動の機会は少なく絞って効率的に行わないと、多くのイベントを「ただこなす」ことになっていると感じる。じっくり考える時間や機会がもっと必要と感じる。 ・ 生徒が興味のある企業にて、研修出来るように配慮することが大事である。 ・ 生徒たちが産学連携に割ける時間が多くないため、十分な成果が出にくいと感じる。
	インターンシップ等の取組に関して	・ 日数的(3日間)に、インターンシップの期間が短い。 ・ インターンシップの取組については生徒の意思を尊重して配属先を決定していると思うが、実施後のフォローアップ等があると成果が向上するのではないだろうか。 ・ 学生が希望する経験したい内容と、当社での研修内容がマッチしない場合もある。
	成果に関する課題	・ 本事業の目的の一つに人材のエコシステムを構築するというものがある。その場合、専門高校だけでなく、普通高校にも同じ様な機会を与えるべきだと考える。企業としては、人材を確保する必要がある為、できるだけ早い段階で生徒・学生に対してアピールを行っていきたい。 ・ まだまだ専門高校からのエントリーは少ない。企業としての魅力UPはもとより、一層の連携、存在感の向上が必要。 ・ 評価方法をあらかじめ設定していないこともあるが、成果を定量化できず協力者を増やせていない。 ・ 学校や教員との認識の温度差として、産業界の活動は利益を目指して事業に相当の経費を投入しているため、事業成功に向けた取組み方(意識やスピード感など)といった部分で温度差を感じる場面がある。
	取組の普及促進、持続のための改善点など	・ 産学連携を短期的なものに終わらせずにサステナブルな活動にできるような運用方法を見出すことが大切である。 ・ 既存の学校にいろいろな組織や人が「外付け」されても課題の根本解決にならない。また、子供達に長時間関わる教員の資質が向上しない限りあまり良い将来は見えない。 ・ 産業界が伝えたいことは十分に内容に含まれているが、学生に伝えるべき内容にフォーカスできているかどうか、都度振り返りながら内容をブラッシュアップしていくことが大切である。 ・ 定期的な時間確保の為に、年次計画が必要。 ・ 講師の変更や学校側へ引き継ぐことがあった際にも同様の学びが得られるような仕組みづくりを考える。

【所感】

産業界からは、人材確保を見据えた長期的な視点に立った意見に加え、取り組みの改善や継続に向けた具体的な提案が多数寄せられた。また、生徒に関しては、興味・関心の違いや取り組みに対する温度差が見られることから、現場では生徒への指導の難しさを実感している様子もうかがえた。

③取組の中で感じた課題、改善が必要なこと（3／4）

組織	カテゴリ	具体的な意見
自治体	運営資金の確保	- 資金の確保。産業界と連携して教育するためには予算が必要で、それをどこが負担するのかなどの持続可能な体制をどうつくるのかが課題。 運営資金の調達。
	生徒数および生徒の進路の状況	- 年々進学を希望する生徒が増えているため、高校卒業後の市内企業就職率が上がらない。今後は進学後地元へ戻って就職してもらえような仕組みづくりが必要であると考える。 - 生徒数が減少し続けているため、卒業生の関連産業への就業、関連の教育機関への進学数も減少する状況であること。
	県との関連性など	市が県立高校に対して支援を行うことの合理性の説明と市民の納得感の獲得。 - 県事業との連携の中で、施設が全生徒が収容できる会場ではなく、分割して参加してもらうことになるため、待機時間が生じてしまう。
	取組の普及促進、持続のための改善点など	- 連携を深め、あるべき人材育成像を両者がつかむまで、ある程度の助走期間は必要であるし、両者の担当者においても、その点を深く理解することが大切である。 - 農家が受け入れに消極的なところがあるが、時期や農家へのメリットを打ち出せると、定例化していくことができるようになると考える。 - 農業となると、本当に多くの人々が関わっている。そのどこに注力すべきなのか。全体的なビジョンを最初に打ち合わせておく必要があった。 水産加工品開発活動と水産加工業者との具体的な連携（高等学校監修、水産加工業者製造の水産加工品の一般店頭販売など）にまで到達しないこと。 1社教育に入り込むと他の企業が関与したがるない。こちらとしてはいろんな企業に関わってもらいたい、どこの手柄とか言う話になるので難しい。 - 様々な学科の生徒と連携できれば良いと思う。 - 今後自走するに場合の指導者の確保。 支援事業の効果検証方法が未確立であること。

【所感】

産学連携への関与が始まったばかりの自治体も多い中で、継続的に関与している自治体からは、「連携はすでに3か年目であり、スケジュール感がつかめてきた感じである」といった、取り組みの進行に対する手応えを示す意見があった。一方で、取り組みの初期段階を振り返り、「全体的なビジョンを最初に打ち合わせておく必要があった」との声もあり、初期段階における方向性の共有や計画立案の重要性が示唆された。

③取組の中で感じた課題、改善が必要なこと（4 / 4）

組織	カテゴリ	具体的な意見
管理機関	取組の普及促進、持続のために改善すべきこと（仕組みや体制の整備）	・ 市町村や金融機関が把握している地域課題を、各学校の取組に反映させていく仕組みづくりが今後の課題。 ・ CEOや技術者の派遣元である特定企業への依存度が高いため、学校だけで事業を進めることは難しく、体制整備等を継続的に行う必要がある。 ・ 教育委員会や関連する県部局がさらに連携を深め、産業人材育成の支援体制を構築していく必要がある。 ・ 事業終了後の自走に向けたしかけが必要。 ・ マイスター・ハイスクール事業のときには、CEOが常駐していたため、学校の状況を把握しやすかったが、コーディネーターを活用しての各拠点校の状況の把握が難しい。
	イベントへの参加促進や普及	・ 産学連携シンポジウムなどのイベントは、参集とオンラインのハイブリッド方式で開催しているが、地方の参加者が少ない。 ・ 普及促進の方法について、模索している段階で、課題・改善について考えるのはこれからと感じている。
	学校の取組意識等に関して	・ 学校職員のマインドチェンジ、生徒への意識づけ 学校全体としてどう意識を高めるか。 ・ 必ずしも学校のニーズに合った連携となるとは限らない。連携を持ちかけることは、少なからず学校の負担となる。 ・ 横断型プログラムが一つしかないため、全学科が横断して取り組める複数のプログラムが必要。
	その他	・ 物価高騰により、計画していた予算に変更が生じており、その調整に時間を要する。 ・ 導入した機器の維持が課題。

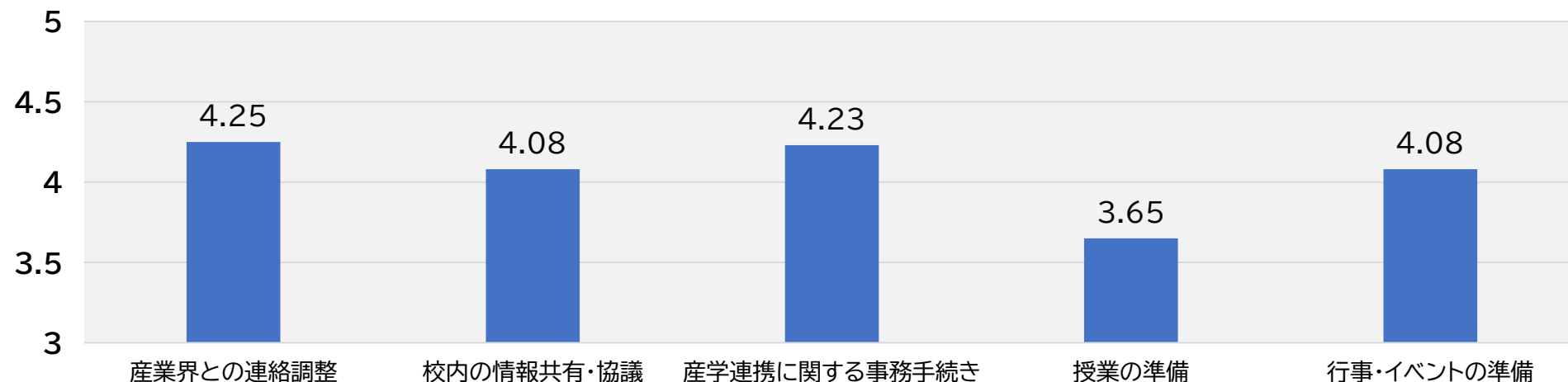
【所感】

管理機関という立場からは、産学連携の現状を踏まえたうえで、いかにして連携を活性化・継続させていくかという視点から、仕組みや体制に関する意見が最も多く寄せられた。その中には、「CEOが常駐していた際は学校の状況を把握しやすかったが、現在はコーディネーターを活用しており、各拠点校の状況把握が難しくなっている」といった、体制の違いによる課題を指摘する意見も見られた。

③産学連携に取り組むことによる教員の負担感

組織	カテゴリ	具体的な意見
学校	負担の原因	- メールで連絡調整を行うのにすごく時間がかかる。依頼文を作ったり、相手方や学校内のスケジュールを組むなど。 見通しの立たないことがすごく多い。いつ何をしなければいけないかが分からない。何をしないといけないのか分からない状態で手探りで進んでいるので不安。 - 使えるお金が決まっていたり、流用できないなど、県の財務規則を教員はよく知らない。分からないことを埋めるための時間がストレスとなり、多忙感につながる。 - 教員数が減っているのに仕事が増えているという負担感があり、新たにになにか始めることにかなり抵抗を感じる。
	マネジメント	管理職が産学連携の仕事を理解した上で、校務分掌を考えることが一番だと思う。 - 校長として、成果を求めたり急かしたりするのではなく、先生方自身に取り組んで面白みを感じるようにならなければ、いつまで立っても負担になってしまう。 - 確かに仕事量は増えているが、役割に対するプレッシャーが問題。時間がかかっても良いし、失敗してもいいから、自分の本来やるべき仕事をやりながらやってみないか、としている。 - 産学連携など、新しいものがどんどんプラスされると積み上がってしまう。何かをやるなら何かを辞める。プラスマイナスゼロでよい。
	役割分担	- 一人の職員に仕事が偏らないように、なるべく複数人のチームにしている。 - 産学連携の取り組みをするのであれば負担が増えるのは仕方がない。いかに偏らないようにするのが問題。
	働き方改革	- 産業界が仕事感を変えた。 - これまで授業の仕方、働き方は全て自己流でやってきた。産学連携を通じて、企業の働き方や仕事の進め方、マインドなどが、先生のマインドチェンジにつながった。先生方の仕事の仕方変わったので、負荷も減った。

産学連携に取り組むことによる負担感



教職員の負担について、産学連携に取り組むことによって「どのような業務」が「どれぐらい」増えましたか？(n=26)

- 5. すごく増えた
- 4. やや増えた
- 3. 変わらない
- 2. やや減った
- 1. すごく減った

④各組織内の実施体制

（校内体制、産業界の体制、自治体の体制、組織の体制）

④ 校内の体制面についての課題や苦勞した点（1 / 2）

組織	カテゴリ	具体的な意見
学校	日程調整等の業務負担の増加	- 日程調整、連絡調整。 - MHS運営委員会及びMHS事業推進委員会を実施するための日程調整。 - 会議の日程調整、その他の行事等との調整。 - 教育課程、カリキュラム等の調整。 - 地域との連絡調整を行う役割が学科長が中心であり、負担が大きい。 - 主担当が複数の校内委員会を兼務しているため、事業のブレはなくなるが、業務量が増加している。 - 学級数が減り、教員が減っている中で新しい業務が入ってくる。ただでさえ時間外長時間労働時間が長いため、教員の負担感が大きく、受け入れてもらえないことが多い。
	校内体制の構築や役割分担	- 今後に向けて、全ての部門を統括するような担当教員のさらなる育成が必要であること。 - マイスター・ハイスクールの指定を受けるかどうか分からない状況で年度初めを迎えたため、校内組織を明文化するなどして組み入れることが出来なかった。 - 役割の明確化。 - これまで存続した別組織をそのまま活用するのか、新しい組織を立ち上げるのか。 - 校内事務局内における役割分担。
	教科横断的な体制	- 校内でも他学科では事業に取り組んでいる認識が全然ない。 - 普通科の先生は、工業科が今何をやっているのかすら把握していない。 - 普通科の先生にも広がるように働きかけた。一つの事業にはいろいろな側面がある。地域のことに限っては社会が生きる。発表には国語が生きる。計算には数学が生きる。 - 普通科の先生にも役割を与える。委員会組織にも入れて分担する。イベントにもみんなで関わるし、みんなで研修もする。 - 農業に関わる課題解決を目指す取組であっても、アプローチとして国語や数学といった普通教科も積極的に関わっていかねばだめだ。 - 普通科の先生方にも学校の一員として当事者意識を持ってもらうために、先生方に1人1役を当てて、チームでやっていくという意識をまずは醸成させている。 「課題研究」という科目では研究班に分かれて活動を行った。その際には共通教科の先生方にも班に参加してもらった。 - 自動車というテーマはSTEAMを学ぶには非常に良い教材。エネルギーや環境問題、素材や金属など、様々な分野が関係しあっている。教科横断的な学びを学校全体に広げていく。

④校内の体制面についての課題や苦勞した点（2／2）

組織	カテゴリ	具体的な意見
学校	校務分掌・組織体制の再編	• 学校内に連携のハブの役割を果たす組織が必要。校務分掌として取り入れ、ガバナンスを整える。 • 継続化に向けて、校務分掌を整理した。進路に関わる部署の中に事務局を設けた。
	校内外の意識や理解の共有	• プラスの業務となるので、新規事業などの合意形成に時間を要す。 • 外部組織と校内組織の共通理解を図ること。 • 4年目以降の自走に向けてどのように維持していくか。
	その他	• 県が管理機関であることで、学校所在地である市との連携の在り方が課題。 • 産業教育連携協議会設置時の委員の人選。 • 人材不足。

【所感】

学校においては、日程調整や関係機関との連絡、教育課程・カリキュラムの調整など、多岐にわたる業務が発生することから、業務負担の増加や、それに対応するための役割分担に関する意見が多く寄せられた。加えて、教科横断的な体制の構築や運用に関する意見も多く見られた。一方で、「マイスター・ハイスクールCEOが統括していたため、特に大きな苦勞はなかった」「特別に会議を設けるのではなく、必要な時に必要な人が話し合い、現状を共有している」といった、比較的スムーズな運営がなされている学校の声もあった。

④校内で課題意識や目的を共有する際に感じた課題や苦勞したこと等

組織	カテゴリ	具体的な意見
学校	教員のモチベーションや意識の差	・ 推進する人がいないと動かない。そういう人材が学校にどうかは大きい。やらされ感があつたら進まない。 ・ 教員は仕事量が増えるからしんどい、という気持ちになったら絶対に無理。結局教員の心にどれだけ火をつけられるかが問題。 ・ 取組に意義を感じている人とそうでない人がいる。外向けの活動は面倒くさい。そうなると思人間的になってしまいがち。 ・ 専門学科を専門とする教諭等のみで成り立っておらず、共通教科等と連携して成り立っているが、共通教科等にその事業の趣旨を理解させ、当事者意識をもたせたチームを構築すること。 ・ 一部の職員だけが事業に取組み、負担が増えている形になっているため、全職員の共通理解と取組む姿勢が必要。特に普通教科を担当している職員は、自分たちには関係ない事業だと思いがちになっているように感じる。 ・ 事業の意義や必要性などについて研修や会議等を通じて浸透を図ってきたが、職員の主体的な行動にまで及んでいないため、細部までは浸透していない。 ・ 教員同士の意識の統一。熱量の違いにより一部の教員の思いから周りを巻き込んでしまい業務多寡になってしまっている。 ・ 事業における学科毎の意識の差や普通教科の先生方の理解。 ・ 教員一人一人が自分事として取り組める体制づくりが課題。一部の教員に業務の偏りがある。
	学校のビジョンの理解	・ 学校の課題感に根ざしていないと、教員はついていけない。 ・ マイスターハイスクールの理念が今後のキャリア教育で不可欠であれば、それを学校教育目標が意識しないことはあり得ない。 ・ 学校には学校教育目標が有り、毎年校長が定めて職員に説明する。ところが、学校教育目標をすべての教員が意識して、連携の立て付けを考えられているかという点、必ずしもそうではない。学校教育目標の重みを教員に理解してもらうことが大事。
	学校全体での情報共有の不足	・ 毎朝の主任会議で議論した内容が各科にどの程度、伝わっているかが不明。 ・ 全職員の共通理解と取組む姿勢が必要になるため、予定や現在の状況、実施後の報告など、詳細をその都度細かく周知し、情報共有をしていく必要がある。 ・ 学科主任や普通科代表などとの情報共有や方向性の確認等はできているが、全職員への情報提供や意識の醸成などには課題がある。 ・ 学科間の連携によりスケジュール感や各段階における達成度などの共有が不足した。 ・ 適した時期に情報を共有しなければ、業務の分担がうまくいかない。 ・ 管理職や学科長以外の先生方に事業について協力を求める際には丁寧な説明が必要である。
	教員の業務負担への対応 その他	・ 先生方が多忙のため、会議を開く時間が合わず、先生方の意見が違うため、まとめるのに苦勞した。 ・ 働き方改革、業務の精選の両立。 ・ 一部の教員に負担になっていないか確認し、共有しながら学校全体取り組めるように更に、調整する必要がある。 ・ 年度当初にやらなくてはいけないこととして取り組み始めたため、気持ちを切り替えられずにやらされている負担感を感じる職員が多くいた。

【所感】

学校にはさまざまな立場の教職員が在籍していることから、多くの学校において、教職員間の意識の差が課題として挙げられた。特に、「普通教科の教員や、特定の専門学科以外の教職員が、本事業を自分ごととして捉えられていない」との指摘があった。一方で、「所属する学科の教員が全体的に自校の教育を改善しようとする意欲が高く、『課題』や目的の共有は比較的容易であった」といった、校内で意識の統一が図られているケースも見受けられた。

④校内で課題意識や目的の共通理解を促進するために効果的だったこと

組織	カテゴリ	具体的な意見
学校	情報共有の強化	- 全職員の共通理解と取組む姿勢が必要となることから、朝会要項や行事予定への掲載、マイスター事業専用の行事予定表、主任会等における情報共有などを実施した。 議題を見える化し、進捗状況を確認している。 - 現時点では、職員会議で1回周知をしただけである。次年度からの本格実施に向けて、職員会議以外でも積極的に目的の共有を行うべきだと感じている。 - 職員会議や掲示板などで取り組み状況を周知する。 - 校務支援システムでの連絡。情報共有ツールを通してこまめに情報を共有する。 - マイスター・ハイスクールCEOからの取組み説明会。 - 教員が、それぞれ先進事例の視察に出向いており、これにより得られた知見を基に共通基盤を作り上げることは、個々の教員の見識を広げるだけでなく、共通理解の促進にも効果的であると感じている。
	学校のビジョンと校長のリーダーシップ	- 学校のスクールポリシーに位置付けられているものを事業内容として具現化したので、教員の理解を得られやすかった。 - 校長がマイスター・ハイスクールの理念をしっかり理解して、きちんとビジョンを示して、職員に説明をして、全職員が一丸となって向かっていくような意識づくりが必要。 校長の理解と熱量は学校の動きを左右する。
	教員のモチベーション	- 県内に水産高校が1校しかない。魅力ある授業をしないと生徒が集まらない。もともと先生方の中に学校を変えなければいけないという危機感があった。 - 取り組みを進めるには、時間と労力と熱量がないとできない。 - どの学校でも改革の旗振り役がいるはず。その方と顔を合わせて説明し、理解をいただけることが非常に大事。 - 熱意と対話の量は比例する。
	生徒の変容と教員の変化	教員は子どもたちに学ばせたいと思ってやっている。それが苦にならない熱量と、その話を受けた連携先の熱量が揃わないと動かない。 生徒が変われば先生もついてくる。 - 生徒にいやいややっているのが分かってしまうくらいなら、やらないほうがマシだ。生徒が自ら進んでこういうことをやりたいといえば、先生も動かざるを得ない。 - 先生が変わらなければ変わらない。子供の変化が先生を変える。
	コミュニケーションの推進	マイスターハイスクール推進室を作り、教員のつながりから業務を改善した。 - 部会で、生徒の農業への興味と学びを深めるために何ができるのか、現状の業務と結びつけながらどのように楽しんで行うかを話し、自らも楽しんで行った。 コミュニケーションを増やし、教員間での情報共有を密にする。
	教科横断的な体制づくり	- 成果発表会等の指導を共通教科等の教諭も主担当者となる等、役割を明確にして推進を図ってきた。 - 産業人の育成に係る各教科横断的な授業を実践する。

【所感】
 共通理解の促進に向けた課題解決の工夫として、さまざまな手法による情報共有の強化や、校内コミュニケーションの推進に取り組んでいる学校が多く見られた。一方で、課題を認識しつつも、具体的な対応方法については現在検討中である学校も少なくなく、全体の約30%の学校からは、明確な対応策に関する回答は得られなかった。

④産学連携を進めるための組織内体制における課題や苦勞した点

組織	カテゴリ	具体的な意見
産業界	適したスキルを持った人的リソースの確保	- 本業以外の仕事ができる職員は限られており、その中で10代に何かを教えるという資質を持つ要員はいない可能性のほうが高いという点。 - 人的リソース不足により、講師の担い手が少なく、講師を選定することが課題である。 - 会社のスキルと教育のスキルは別ものなので、教える言語を勉強した。 - 若手社員の選定と業務調整。 - カリキュラムと体制づくり。 - 企業としては3年で終了となる事業に専属の社員を雇う訳にもいかず、常勤取締役が担当(兼務)として関わることとした。担当社員がいないので社員間の事業への相互理解という意味で定期的な打合せや研修などの機会創出が必要となっている。
	業務負担の増加	- 特段体制といえるほどのものではなく、マイスター・ハイスクール関連については1名、その他事業関連の協力等についてはその担当者が都度担う。 - 人的リソースが十分でない(他部署との兼務) - 通常業務と並行した授業やそれに係る準備が苦勞した。特別手当が支給されるわけではないため、担当社員のモチベーションの維持に苦勞した。 - 本業がある中で、間接的な取組みとして授業準備を含め、ある程度の工数確保が必要な点。 - メイン担当者が1名。業務繁忙時の対応に苦慮する場合もある。 - 時間の確保。
	本来の業務との調整	- 企業側も人材を長期間拘束されると業務的に支障をきたす為、スポット的な授業等の取組であれば問題ないとする。 - 零細企業の為、繁忙期に重なると通常業務が滞り、残業等で本来業務をせざる負えない。 - 関わる人間の日程調整。 - 研究業務とのスケジュール調整。
	その他	- 指定管理の都合上、社内決済後に市への申請が必要になり、その承諾をもって初めて動くことができるため、実行までに時間がかかる。 - 実務的に事業部軸が前面となり、会社全体としての活動へと広げられなかった。協力部門へはCEOのツテになり苦勞を掛けた。

【所感】

産業界からは、組織の種類や規模によって課題の内容に違いはあるものの、高校生と関わるうえで適した人材の確保が難しいことや、それに伴う業務負担の増加、本来業務との調整が課題として挙げられた。なお、「特になし」との回答や無回答を含め、現時点では明確な課題が見られないとする意見も約4割の企業から寄せられていた。

④組織内で課題意識や目的を共有する際に感じた課題や苦勞したこと等

組織	カテゴリ	具体的な意見
産業界	経営層や各部門の理解促進	- 事業開始当初は、一部署内の個別の取り組みとしての印象が強かった。成果・実績については定量化しにくい。 - 学校や自治体(市)とも影響する範囲が異なり、活動範囲が異なることで目的目標の共有化に苦勞した。CEOを筆頭に目的・目標の再設定に時間をかけた。 総務受入担当側と研修先である現場側との意識合わせ。 - 法人の経営会議にて、今回の専門校との産学連携について資料等を共有、目的についても理解頂いていると感じている。ただ、結果はすぐ出るものではないことも理解頂きたい。
	状況に応じた個別の対応	- 一般社団法人である協会として、会員企業への情報提供、周知依頼、協力依頼を行う場合、会員企業を公平に対応すること(特定の企業に偏った対応をしない)。 - 苦勞という部分ではマイスター・ハイスクール事業自体がコロナ禍と同時期になってしまったため、必要な事業経費等の捻出で苦慮する場面はあった。特にイベント実施やアンテナショップ出店に係る店舗建設費などは売上が落ち込んでいるタイミングということもあり、計画策定等では苦勞はあった。
	その他(課題意識等を共有できている理由や状況)	喫緊の課題である人材育成・確保につながる取組であるため、経営トップ含めて産学連携、地域貢献に対する重要性は理解している。 - 人材不足への対応については、10年程以前の採用に消極姿勢の頃からは既に変更されており、共有に関しての課題は少ない。 - 市の指定管理で運営している都合上、経営層から常に「地域連携」の重要性が発信されている。 「こんな忙しい時期に」という声はあったが、それ以上に会社の課題を理解してもらえているので納得してもらっている。 経営層は産学連携事業の必要性を重視している。県内でも大学などとの連携協定を結び、積極的に事業を展開しているが、高校との連携の在り方は今後の大きな課題になっている。 - JA組織(生産者組織)であることから、経営層の課題認識は共有できている。

【所感】

調査対象となった産業界の組織には、企業のほか、一般社団法人、社会福祉法人、大学なども含まれている。これらの組織からは、「特になし」「共通理解は図られている」といった回答や、無回答を含め、現時点では特段の課題は見られないとする回答が半数以上を占めた。その背景には、すでに組織内で人材不足が共通認識として定着していたことや、経営会議等の場で課題を共有する体制が整えられていたことが挙げられる。

④組織内で課題意識や目的の共通理解を促進するために効果的だったこと

組織	カテゴリ	具体的な意見
産業界	情報共有の強化	- 社内会議などで、企業のリクルーティング活動としての取り組み内容を共有した。 - 地域における行政や高校のニーズを聞くことは重要だと考え、担当者が行ったヒアリングや打ち合わせの共有は社内で積極的に行った。 - 産学連携(学校団体活動への入り込み)から得た就職希望者の推移や学生の意識の変化といった生の情報こまめに展開し、課題を正しく共有した。 - 毎月開催している経営会議での共有。 - 経営幹部向け報告や社内ポータルサイト等で積極的に情報発信することで社内での産学連携の重要性の認知拡大を企図している。 - 専門高校との高大連携活動の内容とその効果について学内に向けて確実に周知し、高大連携の重要性を共有する。
	コミュニケーションの推進	- 頻繁に議論を行う。 - インターンシップや実習を受け入れる目的や背景を関係者に直接説明する。(学校側や生徒等の情報を現場に丁寧に説明し、同じレベルでの受入意識の醸成を図る) - 一般社団法人である協会として会員企業とは、取り組みについて協議を行い、相談・助言を受ける。
	その他	- 特にインターンシップ終了後、参加した生徒さんから後日送られてくる御礼状などについて地域社会へ貢献していることを特に実感している。 - CEOが筆頭に立って時間をかけて各団体の課題と目標を共有化し、事業の目標へと落とし込む作業を行ったこと。

【所感】

前述のとおり、現時点では特段の課題は見られないとする回答が半数以上を占めたが、その一方で、効果的であった具体的な取組や工夫としては、情報共有の促進やコミュニケーションの実施を挙げる回答が多く見られた。これらの取り組みが、関係者間の共通理解の形成や連携の円滑化に寄与していることがうかがえる。

④組織内で課題意識や目的の共通理解を促進するために効果的だったこと

組織	カテゴリ	具体的な意見
自治体	学校訪問、イベント等による共通理解の促進	・ 学校を訪問し、実際の学び場を見てもらうことが、イメージ習得につながりやすいと感じた。(事業推進委員会の会場を学校で行い、会議後、見学会を開催した) ・ 地域を題材とした学び(特に探求を狙って)を深めてもらうための事業を展開している。地域を学び、地域が活性化するための方策を、様々な高校の学生と一緒に考え、プロトタイプ事業を展開し、市長へ提言するという枠組みの事業になる。この事業を通じて、地域との役割の在り方などを学ぶ教諭も多く、結果的に高校の地域連携が進んだ。
管理機関	学校訪問や対話の実施	・ 伴走者が学校(拠点校)訪問し、困り感の聞き取りや勉強会を実施。 ・ 学校を訪問して生徒の学ぶ姿を見てもらうほか、科の教員と対話し目指す姿を直接聞き、思いを共有した。 ・ 走りながら生徒の成長を見てもらうことだと思う。
	その他	・ 組織内(教育委員会)において、共通認識を深めようと思うが、他の業務が多すぎて手に負えない。

【所感】

自治体からは、「特になし」との回答が多く寄せられたほか、「現在模索中」との回答も見られ、具体的な意見は多くはなかった。一方で、自治体および管理機関からは、効果的な取り組みとして、学校訪問の実施や各種イベントの活用が挙げられており、これらが関係構築や情報共有の手段として一定の効果을上げていることがうかがえる。

④ 持続的推進のために、組織体制として必要なこと（1 / 4）

組織	カテゴリ	具体的な意見
学校	人員不足や業務負担増への対応	- 外部との調整などのため、業務量が増加する。人員が必要。 - 校内で地域との連絡調整を行う機能を集約するべき。 - 担当職員の配置。 - 校内に、専属のコーディネーターを配置する。 - 取組が体系的になるように計画していくこと。
	校内体制の構築や役割分担	- 取組みの理解と役割分担。校内職員の連携体制づくり。 - CEO以外で、校内組織の統括をするようなポストの設置とその任に就く教員の育成が必要で、今後の課題である。 - 校内体制はできるだけスリム化し、機動力のある組織にしたい。また、学科主任にこだわらず、目的意識の高い教師をメンバーに加えることで、産学連携が推進される。 - 専属教員の配置もしくは県内(全国も)に連携を主導できる組織や部署があれば非常に助かる。職員の異動に伴い、今の体制を継続していくことは難しい面もある。 - マイスター・ハイスクール事業では一部の先生方が中心とならざるを得なかった。学校が自律的に成長するためにはいかに校内全体に浸透させるかが課題である(実習カリキュラムには3年間の改善が組み込まれているので徐々にシステム化されている)。
	事業に関する共通理解・共通認識と情報共有	- 情報共有と共通理解。目的やイメージの共有。 - 職員会議などを定期的に行い、現状報告などを行う。学校全体で取り組むのであれば工業科以外の先生方にも会議に参加してもらった方がよい。 - 事業内容の周知徹底。学校全体で合意形成をはかること。 - 本校は3つの学科で構成されているため、3つの学科全体、さらには学校全体の発展に寄与する事業である必要がある。このような視点を持つことで、事業の持続可能性を確保できると考えている。 - 何のために行うのか目的意識を持つこと。マイスター・ハイスクール事業に対する校内での理解(他学科の理解)を深める必要がある。 - 学校全体の共通課題として職員に意識付けをすること。学科間の共通認識と前向きな取組姿勢。
	カリキュラムへの落とし込み	- 年間指導計画やシラバスによる指導内容、時期等の明確化。 - 学校経営計画に取り込む、教育課程に取り込む。
	コンソーシアムの構築	コンソーシアムの機能化。
	予算の確保	費用の捻出。

【所感】

業務負担の増加が課題として挙げられていたこともあり、学校の組織体制において必要とされる点としては、人員不足や業務負担への対応、校内体制の整備や適切な役割分担に関する意見が多く寄せられた。あわせて、事業に関する共通理解や共通認識の醸成、情報共有の仕組みに関する意見も多く見られ、円滑な組織運営に向けた課題意識の広がりがうかがえた。

④ 持続的推進のために、組織体制として必要なこと（2 / 4）

組織	カテゴリ	具体的な意見
産業界	組織内での協力意識と経営層の関与	- 少人数の組織であるため、固定的な体制というよりは職員全員が教育界それぞれの目線を理解し、学校側と継続的な関係性を構築していくことが求められると考えている。 企業として取組みを実施するという意識と一部署、一担当にだけ負担させないこと。 - 全て一人で担うと準備や講義も手がかかるが、目的が共有できている仲間に協力を依頼できると解決できる。課題や目的を共有し理解できる仲間が、施設内だけでなく外部にも増やしていく必要がある。 - 目的・成果の共有。 長期目線での関係づくりをミッションとする想いのあるキーパーソンの存在(学校との連携窓口の一元化)が必要である。 経営層の継続的な意思。 - 連携に必要な体制をスピーディーに構築するために経営層の理解と巻き込みが必要である。 - 今後、労働環境の諸問題等もあり、社員の残業等への配慮が必要となるため、社員の増員等も必要と感じている。
	企業としての収益の確保	- 産業界としては利益を生まない事業は継続できないという大前提があるので、マイスター・ハイスクールとしての活動期間中に利益を生み出せる事業としての確立ができないと事業を継続できなくなる。現在は会社役員が事業担当として兼務しているため新たな経費を押さえて実施しているが、事業を今後も継続していくためにも利益を生む体制作りと効果的な事業実施が必要。 一定の収益の確保。 - 企業側からすると、収益がない取組みはどうしても非協力的にならざるを得ないので、収益の側面を大きく改善できると関わる企業数をもっと増える可能性があると感じる。 - 企業のボランティアや社会的責任(CSR)の活動の一環とならないような「相互利益」の構築。
	カリキュラムへの落とし込み	- 授業のパッケージ化。担当者レベルではなく、一企業としての授業内容の確立。 - 教育用コンテンツを作ること。 カリキュラムと体制づくりに関する取り組みの共有。
	その他	対応人員の確保、若手担当者の育成(経験・スキル習得)。

【所感】

産業界から寄せられた意見からは、産学連携を持続的に推進していくためには、組織内での協力意識の醸成が重要であり、場合によっては社員の増員などの対応も求められることから、経営層の関与が不可欠であることがうかがえる。また、当然のことながら、企業としては収益の確保を常に意識している点も見受けられ、産学連携の取組を進めるうえで、事業性との両立が求められることが示唆されている。

④持続的推進のために、組織体制として必要なこと（3／4）

組織	カテゴリ	具体的な意見
自治体	連携専門の担当者の配置	• 人員の確保。担当者のローテーションにより人事異動の影響をなくし、切れ目のない実施体制を維持すること。 • 担当が異動した時の引継ぎ体制。 • 専属担当者を配置。行政における問題や課題の整理。 • 専門の職員を付けた方が良い。人事異動すると事業がダメになる。 • 連携コーディネーターの配置が必要。例えば、商工部門や地方創生部門は通常、役所のなかでも分かれている場合が多い。また高校側が求めたい内容も多種多様であり、役所の複数課連携という場合もあり得る。そのような情報整理を行える職員が市役所内にいるのが望ましい(現在は、その業務に明るい職員が行っている)。 • 計画的に動く必要がある学校と、気候等に左右される農業をマッチングさせる上での調整力が必要となる。 • 連携事業にしばしば問題となるのは、知財関係の取扱いなので、知財コーディネーターがいるとよい。また、高校生が考えたプロダクト等の知的財産権は、学校にあるべきだと考えているが、それを制度化してもらいたい。
	首長を含む組織内での情報共有	• 産学連携の情報を随時、首長に報告しておくこと。 • 情報共有と組織内での連携。 • 学校での教職員の方の異動や各協力者が欠けた時にも事業が継続されるように連携先や職場内で情報の共有を行う。
	費用の調達	• 事業費に関しては、基本的には、各高校の授業に対する費用について、市財源の投入は厳しい。 • 共同研究費の創設など、民間企業が高校と連携する場合、高校に係る費用については、企業版ふるさと納税として減税になるなど、仕組みを整えてみてはどうか。民間企業が連携によって負う人件費も費用を対象してもらいたい。 • 予算の確保。
	その他(自治体の組織外に関して)	• 各関係機関が具体的な役割を持ち、主体的に動いてくれること。 • 関係者間の意識のすり合わせ。綿密な連携。

【所感】
自治体からは、産学連携を進めるにあたり、庁内の複数の部署が関与することが多く、あわせて外部組織との調整も必要となることから、連携業務を専門的に担う担当者の配置が必要であるという意見が多く寄せられた。

④持続的推進のために、組織体制として必要なこと（４／４）

組織	カテゴリ	具体的な意見
管理機関	目的、目標、ビジョン、成果等の共有	• 将来の産業人材育成という共通の目標をもって連携を進めていくが、連携することでお互いが高めあえる関係を築くことが大切である。 • 人材育成ビジョンの共有、定期的な会議体の開催。 • 目的や成果を共有すること。継続的な意見交換。 • 各組織への密なコミュニケーション。
	協定の締結や仕組みづくり	• コンソーシアム等の協定を締結すること。 • 事業終了後も関係性を維持する仕組みづくり。 • インターンシップやデュアルシステム等で産学連携体制は整っているので、本事業プログラムにも協力をもらえば推進すると思う。
	その他	• 事業運営担当者の人員を増強すること。

【所感】

管理機関からは、単なる情報の共有にとどまらず、目的・目標・ビジョン・成果といった本質的な事項を関係者間で共有することの重要性を指摘する意見が多く見られた。また、「体制面での課題は特に感じていない」とする管理機関からは、必要な要素として「各組織との密なコミュニケーション」が挙げられており、円滑な連携のためには日常的かつ丁寧な対話が不可欠であることがうかがえる。

⑤学校内もしくは管理機関内に配置されている
産学連携コーディネーター(CEOを含む)

⑤ コーディネーター（CEO）として、具体的に行っている業務

組織	カテゴリ	具体的な意見
学校	事業計画の立案・調整と運営	・ 事業の目標設定、活動計画作成、外部団体との連絡調整など。 ・ 事業の統括責任者。産業実務家教員による授業などの発案や企業との調整は教員が実質の主体で必要に応じて打ち合わせに参加する。新規の発想による企画(シンポジウム開催など)は原案作成などの企画・調整から雑事務まで一貫して担当している。 ・ マイスターハイスクール事業の運営、自走時の方向性の決定。
	連絡調整と仲介役	・ 一部個別企業への依頼・調整から県経営者協会、県教育局、文科省担当部局と直接、交渉に携わることもある。 ・ 事業運営委員・事業推進委員との連絡調整。 ・ 産業界との連携、生徒育成支援。 ・ 産業実務家教員選定の相談や学科で取り組みたい授業に対して、協力していただけたような企業の情報提供など。 ・ 産業界、自治体との連携の橋渡し役。 ・ アンケートの集計、事業所への挨拶、連携についてのアドバイス、他校との連絡調整等。 ・ 協力団体との連携構築。
	授業関連	・ 週に1日、生徒へ授業を行っている。 ・ 公開授業の案内、特別授業等。
	その他	・ 報告書の作成 ・ 専門とする産業に関する指導・助言 ・ SNS活用へのアドバイス
管理機関	学校や連携企業の訪問と相談・助言	・ 学校を定期的に巡回し、産業界との円滑な連携に関する相談・助言業務。求めに応じて連携授業の実施に向けた学校・企業の調整業務。 ・ 必要に応じて連携企業を訪問し、産業界からの実施上の課題の把握及び解決に向けた相談・調整業務。 ・ 各学校を月2回程度訪問して、授業見学や管理職及び授業担当者と協議を行うとともに各学校の実状を把握し、より充実した教育活動が実施できるよう、産業界等と連携した効果的な指導方法等について指導・助言する。
	その他	・ 各種イベント等における進行役、教育研修の開催、ガイドブックの制作、産業実務家教員リストの作成など。 ・ 令和7年度以降の段階的拡大へ向け、県内高等学校の理解を促進。

【所感】

産学連携コーディネーターが配置されている学校は14校あり、事業計画の立案から実務的な調整、さらには授業内容の設計に至るまで、多岐にわたる業務を担っており、産学連携の推進において重要な役割を果たしている。なお、管理機関が産学連携コーディネーターを配置しているケースは少なく、3件にとどまっていた。

⑤ コーディネーター（CEO）に必要な資質や条件

組織	カテゴリ	具体的な意見
学校	コミュニケーション能力 (調整力・対話力など)	・ 学校と外部をつなぐ調整力や協調性。 ・ 現在企業がどのような人や物を求めているかを学校に伝える力。 ・ 地域との繋がり、調整力、状況把握力など。 ・ 学校に寄り添った思考と学校の業務改善能力、産業界、自治体との連携能力、先生方とのコミュニケーション能力。 ・ 所属校の取組に賛同し心から学校を応援してもらえる方。学校を良くするために本音で意見してくださる方。生徒や教員の取組を認め積極的に支援してくださる方。 ・ 学校や企業と意思疎通を図れるコミュニケーション能力、様々なイベント等を企画する発想力など。 ・ 県内産業界についての幅広い知識、学校や産業界のニーズや情報を得るために、自ら繋がりを求め動く実践力。
	行動力と対応力	・ 行動力、対話能力。 ・ フットワークの軽さ、情報収集能力、学科の意図を組んでももらえる力。 ・ 想定外の課題や変更に対して柔軟に対応し、臨機応変に事業を進める力が求められる。
	技術・専門性	・ 専門とする分野に関する知識を有し、現場の課題や最新の動向を理解していることが重要である。専門知識を基に、教育内容と産業界のニーズを結びつける役割を果たすことが期待される。 ・ 専門とする産業界の現状と課題、将来像に関する見識を有する。開発してきた技術、また今後開発しようとする技術に対する造詣を有する。
	地域・産業界への知見 (人脈)	・ 産業界に精通し、人脈を有すること。 ・ 地域経済や課題などに詳しく、その分野に明るいこと。また、現代の教育に理解がある人物。 ・ 産業界との連携についての的確にアドバイスできる方。
	その他	・ 技術者養成等の経験を有する。 ・ 報告書を作成する能力。

【所感】

コーディネーターに求められる資質としては、コミュニケーション能力、行動力、専門性、そして地域に対する知見の4点が大きな要素として挙げられる。これらの資質は、産学連携を円滑に進めるうえでの基盤となるものであり、関係者との信頼関係を築く上でも不可欠である。

⑤CEO・コーディネーターの働きに関する意見

組織	カテゴリ	具体的な意見
学校	CEOに関する意見	- CEOの動きが今の学校の改善の原動力を担っている。CEOのような働きは学校教育にとって、とても大事。 - コーディネートだけでなく、民間企業の良いところやノウハウを伝えてもらいたい。コーディネータと違ってCEOがいい。 - 学校の先生はみんな忙しい。CEOと言いながら、企画の原案作成、企画調整から雑事務まで担当した。 - 教員には遠慮があり、企業に対して当たり障りのない言い方しかできなかった。CEOが来て、具体的に企業に何を求めているのかしっかり要求するようになった。
	コーディネーターに関する意見	コーディネーターが自ら取組を企画し、協力してくれる産業界を見つけ、しっかり説明してくれた。教員の負担軽減にも繋がった。 - 取組が上手くいった秘訣はコーディネーター。公務員でありながら、自ら課題意識を持ち、いろんなことに主体的に関わる意識が強い。コーディネーターに必要な資質は、地域との繋がり、調整力、状況把握力。 - 実務家教員を出して頂いた企業に対して、取組継続のお願いについて、4・5月にかけて回った。この業務を自分たちでやっていくのはかなりの負担だと思う。 - 学校の中にコーディネーターがほしい。企業との交渉にはものすごく時間がかかる。これを教員が担当するのは相当な負担。 - 教員は、授業が始まってしまうと4時ぐらいまでは動けない。企業との連絡がすごく大変。 - コーディネート機能を学校内部に置いたら続かない。教員の資質や時間の面で問題があり、生徒にとってためになる活動であったとしても継続していくのは難しい。 - 産業界と学校という全く異質な業界が、相互理解を深めて一緒に活動するための仲人として、コーディネーターは必要。 - 教員の一番の目的は生徒に教えることであって、企業との調整ではない。教員の職責がどんどん増えているのは問題。 - 大学には産学連携の窓口があり、その人に連絡すれば学部関係なくつながる。高校にもそのような窓口になる担当の方がいると助かる。 情報提供をするだけのコーディネーターなら必要ない。自分でアンテナを立てて調整して、産業界といい関係を作ってくれる人。コーディネーターが入ることで教員の業務が増えるのであれば、やめたほうが良い。 - 民間の方に入っていただくことは、良くも悪くも肌感覚が違う。学校によって温度差があるので、うまく行っていないところもある。 - コーディネーターは絶対に必要。新たな繋がりを生み出していくという意味でも、広報にも力を貸してもらっている。コーディネーターも必要だし、実務を手伝ってくれる人もほしい。
産業界	CEOに関する意見	- 企業は、CEOの考えに共鳴して一緒に取り組んだ。みんな、やらされている感はなく、自分たちの役割を理解した上で、学校と一緒にやってきた。 - CEOは、これまでの経験を踏まえて学校を巻き込む力が必要。企業の発想をベースに先生たちの固定観念を取り払う事ができた。 - CEOの存在はものすごく大きかった。取組に対する熱意がすごくあり、様々な課題に対して学校と産業界との橋渡し、段取り調整をしてくれた。 - 先生は我々の業界のことが理解できていない。逆に我々は教育現場がよくわからない。その間を埋めていただけるポジションだった。 - CEOがシナリオをすべて作られた。CEOは企業の人間なので、企業として生徒に対してどうあるべきというしっかりした軸を持っていた。ビジョンやゴールも明確。 - 学校として、企業に目的を理解してもらって参画してもらうのは大変。校長や教頭がその役割を担うのは多分無理。 - CEOに、学校に対して要望ややりたいことを伝え、学校と調整してくれた。CEOに頼めばなんとかなるという気持ち。
自治体	コーディネーターに関する意見	- 市役所職員も異動があるので、コーディネーターが間を取り持つのは重要。 - 県としては、ただコーディネートするだけでなく、例えばカリキュラムに対してアドバイスしたり、学校の運営にも助言いただける方を考えている。 - 市は企業誘致に取り組んでおり、企業のことをよく知っているので、講師となる企業をマッチングした。

【所感】

CEOは幅広い業務を担っており、取り組みの原動力として機能するとともに、関係者を巻き込む力を発揮していることが、学校および産業界双方の意見からうかがえる。また、コーディネーターについては、関係者の間に立って調整を行う「仲介役」としての機能が不可欠であるとの認識が広く共有されている。その一方で、「情報提供をするだけのコーディネーターであれば必要ない」といった声もあり、単なる情報伝達にとどまらない、実質的な調整力や介在価値が求められていることがうかがえる。

⑤ コーディネーターの担い手に関する意見

カテゴリ	具体的な意見
自治体がコーディネーターを担うべき	【学校】 - 学校では、どんな企業が地元にあるのか、産学連携に興味がありそうか、分からない。市役所が橋渡しになって声掛けをして頂いた。 - 校長がいきなり企業に電話して「こういう事業をしたいので、協力してください」と言うのはハードルが高い。外部への橋渡しを教育委員会には積極的にやってほしい。そうすれば、楽に連携を始めることができる。 - 企業との連携は、生徒の就職先が少ないことを課題に感じた校長が、市の産業政策課と話をする中で結びついた。 - 県の経済産業部が間に入っていることで、学校の求めているものがある程度咀嚼して、県とつながっている企業や自治体に上手く落とし込んでくださっている。 【自治体】 - コーディネータ機能を県に設置することは考えられる。この場合、教育委員会が主体となるより、産業部局が主体となるべき。(教委の職員は教員出身で、産業界のことを必ずしもよく知っているとは限らない。)産業界のことをよく知っている部局が担当すべきだが、本県ではまだ理解が得られていない。
産業団体がコーディネーターを担うべき	【産業団体】 - 学校からこういう企業を教えてくださいと言われれば、我々が会員企業に対して打診することはできる。 - 産業団体に依頼があると、全会員に一斉連絡して意向確認することもできるし、場合によっては適切な企業を一本釣りすることもできる。 - コーディネーターの役割を産業団体が担うは現実的だと思う。商工会議所、商工会、中小企業団体中央会の3つを網羅すれば、県内の会社はほぼ全部網羅できる。 産学連携に興味を持つ人は産業団体の中にもかならずいるので、その人を見つけてキーマンにするのが早いと思う。 - 一般的に教員出身のコーディネーターは情報が古いではないかと思う。それよりも、産業団体にしっかり入って情報を得てもらい、逆に我々も就職などの情報を得ていくWinWinな関係の下で進められるのではないかと思う。 - 学校と企業が直接つながるのではなく、産業団体を仲介するのも一つのやり方。学校が直接企業を選定すると、過去の経緯や選んだ基準などに色々な意見がある可能性もある。産業団体の判断で選んだ形にするほうがやりやすいという声もあった。 【企業】 - 産業団体は業界のことについてもよく知っている。産業界と学校の連携を担ってくれると思う。喜んで協力してくれるのではないか。 - マイスター事業を継続的な取組として成り立たせるために、産業団体が参画したと思っている。 【自治体】 - 産業団体に入ってもらいと、産業団体任せになってしまっ企業が主体的にならない。そこが課題。
自治体と産業団体の連携	【産業団体】 自治体の仲介があったほうがやりやすい。先生方から我々に対して話を持ちかける文化は全くないので、まず自治体の担当課から繋いでいただく方が良い。 自治体と産業団体が手を組んでいく必要がある。県内の他校の展開もあれば、その枠組に県の産業振興部局も入るべき。 自治体からコーディネーターのようなものを産業団体においてくれという依頼があると、どの団体でもそれにあった人を置くと思う。そのような仕組みがあるとやりやすいかも知れない。 【学校】 - 産業教育振興の目的が地域産業人材のエコシステムであるなら、一番の利益受益者は企業や、地方税収が増える地方自治体のはず。それであれば、利益受益者が人を出すべきではないか。ただし、すぐには難しい。実現のためには多くの関係者の合意形成が必要だろう。
金融機関の役割	【管理機関】 銀行は地域振興や地域課題解決に取り組んでいる。各支店は、経済団体とはまた異なった視点で様々な企業のニーズを拾い上げているとのこと。銀行が持っている地域課題を学校に共有していただいて、企業の橋渡しをお願いしている。

⑥協働体制

⑥他の組織とのコミュニケーションや体制構築の観点で難しいと感じる点（1／5）

UCHIDA

組織	カテゴリ	具体的な意見
学校	通常業務の中での時間の調整	- 通常業務の合間でコミュニケーションを行わなければならないため、時間に余裕がない。生徒指導等、突発的な対応等が生じた場合、どの学校でも企業等と連携する余裕は無くなると思われる。 - 双方ともに多忙であるため、事前打ち合わせ等に十分な時間を充てることが難しい。 - 事業を実施する際の打合せの日程調整や時間等の調整が難しい。 - 会議等の実施日時の調整。 - 日程の調整、企業側の勤務状況と学校側の勤務状況の違い。 - 他分野で活躍される方々のため、連絡が非常につきづらい。 - 十分に話すことができる時間を確保すること。
	相互理解や役割分担	- これまでは企業連携にお金が発生するので、先生方に遠慮があった。CEOから、産業界と一緒に子どもたちを育てていくという目的があれば産業界は協力してくれるというはずだ、というアドバイスを得た。交通費ぐらいしか払えないがそれでもよいか、と試みてたところ、ほとんどの会社は協力してくれた。 - 企業はメリットがなくても、企業理念に掲げているものとマッチしたときは協力してくれる。断られたことはあまりない。 - 関係機関と学校が、生徒の教育を主眼として議論をすることができるかが焦点であると感じている。それぞれのベクトルを合わせるのが鍵である。 - 目的や役割分担の明確化。 - お互いに働き方が異なるため相互理解が必要である。マイスター・ハイスクール事業ではCEOが連携の架け橋を担っていたので、我々は担当者レベルで進めるだけでよかった。 - 旅費等の支出、窓口、一部の職員への偏り。
	ニーズに関するマッチングの難しさ	- 学校が求める内容と企業側が求める内容のマッチング。 - 学校のニーズと企業のニーズのマッチング、利害関係の調整。 - これまでの連携を優先するのか、新たな連携を構築するのかを担当では判断が難しい点。
	産学連携の共通理解	- 例えば「スマート農業」のような言葉だけが独り歩きすると、本当にやりたいことが散漫になる。どういう人材育成をしていくか、ある程度時間をかけなければ分からない。 - お互いの業界で使われている用語・言語の理解をしないと少し焦点がずれるときがあり最初は難しかったが、1年以上付き合いがあるため今は問題を感じない。 - 産学連携(マイスターハイスクール事業)という言葉の理解。
	その他	- 学校は基本的に閉鎖的。企業側も敷居が高いと思っている。学校と企業がお互いに遠慮しあっている。 - 外部からの要請と要望が多い。 0から1を生み出す発想が難しい。

【所感】

学校からは、産業界との連携において、双方が多忙であることや働き方の違いといった背景から、時間調整や相互理解の難しさ、さらにはお互いのニーズを適切にマッチングさせることの難しさに関する意見が多く寄せられた。一方で、現時点では特に課題を感じていないとする学校も複数あり、「企業側が協力的であるため、特に問題を感じていない」「卒業生が多く在籍している連携先が多く、それが良好な関係構築につながっている」といった肯定的な意見も見られた。

⑥他の組織とのコミュニケーションや体制構築の観点で難しいと感じる点（2／5）

組織	カテゴリ	具体的な意見
産業界	ニーズに関するマッチングの難しさ	- 学校と産業界がお互いの理解を深めるところから入っていったほうがよい。先生方は産業界が何をやっているのか全くわからない状況で参画されている印象を受けた。まずは互いの理解を深めるところから始めないと、高校側も何を頼んでいいのか、何ができるのか、わからないと思う。 産業界としては利益追求が大きな目標の一つにならざるを得ないため、学校側との目標設定で考え方に相違が出てしまう事も多い。 学校側の困り感の把握と、どのような連携ができるかのすり合わせ。 - 社風(公的機関・企業)など、業務に対する根本的な考え方の差。 - まだ何をどこまで連携できるか、具体的な話に至っていない点。 - 高校、教諭のニーズの把握。
	年間計画やスケジュールの調整	高校の年間スケジュールに合わせた調整。 - 計画的な連携というよりは、スポット的な取り組みが主体となっている。 シフト勤務のため、学校は日中に授業があるのでスケジュールが合うタイミングがそれほど多くなかった。 勤務体系に違いが多く、担当教諭等との打合せはメールでのやり取りが多くなってしまう。 - 連携活動を検討するために双方の教職員で構成される会議体の構築と定期的な開催。 - 組織の違いによる予算作成時期と期間の差。
	カリキュラムの内容等の調整	カリキュラムの決定が前年度中におこなわれるため、新たな項目や内容の変更等が難しい。 学校として教えたこと(シラバスやカリキュラムに応じて教えるべきこと)と産業界が伝えたいことにズレが生じてしまい、出前授業の内容がその前後で学校で教えていることとつながりが薄く、学生にとっての学びにならない難しさがあること。 担当するカリキュラム(学科によってニーズと専門性が一致しない)。 学校教育の中で導入可能な内容がどこまでなのか？今後、協議が必要。 - 一部、教職員から他の実務家教員の授業内容に対して苦言を呈されたことがあり、学校内のコンセンサスの構築には難しい面があると感じた。
	コミュニケーションギャップ	- 計画的でなく、突発的に依頼が来る。早い段階から伝えてほしかった。 - 学校から来る情報が断片的。事業全体でどんなことに取り組んでいるのか、全体像を把握したい。 - 学校は自分たちの都合を優先しがちで、きちんと情報共有してくれない。学校の独自文化だと思う。 - 産業界は学校の先生が忙しいからなかなか提案できない。先生も遠慮している。遠慮なく要望を言ってもらえると逆にやりやすい。

⑥他の組織とのコミュニケーションや体制構築の観点で難しいと感じる点（3／5）

UCHIDA

組織	カテゴリ	具体的な意見
産業界	協働による関係性の相互理解	- 産学連携の取組は最低でも10年取り組んで初めて取り組んだと言える。継続できないと意味がない。 趣旨を理解すれば無償でも協力するつもりの企業は結構ある。謝金などにこだわりすぎず、とりあえずどこかに働きかけをしてみるとよい。 - 企業として学校や地域への貢献度が形に見えると動きやすいが、今はどうしてもボランティアのイメージが強い。 - 企業側としては、いかに学校側からの要請をいただけるようにするか、生徒からの各種希望が出る（ある意味選択いただける）ような知名度を持って行くか、が一番の課題。
	取組の形骸化	- 属人的にならないように仕組みを作って継続させようとする、時間の経過に伴い本来の趣旨が薄れてきてしまう。形骸化してしまうと、負担でしかない。 - 経験上、産学連携は尻すばみする傾向が強い。異動等で窓口が疎遠になることとマンネリ化が原因。
	担当者の移動	- 企業は新しいものをどんどん取り入れてこそ維持発展するのに対し、行政は新しいことに取り組むのをリスクとして捉える。その中で維持していくのには相当熱量が必要。 - 関係している教育委員会や行政のメンバが異動で入れ替わってしまう。これまで一緒に育ててきた熱量がゼロに戻るのには本当に勘弁してほしい。 - これまでお世話になった担当の先生（特に主任教員）の異動があった場合、引継ぎの際の不安がある。
	その他	- 高校に行って新しいことを提案するのはハードルが高い。県や教育委員会を通すと、少しハードルが下がる。 - 多くの人間が関わる上に、それぞれの専門分野が異なるため、齟齬がおきやすい。

【所感】

産業界からの意見としては、学校側と同様に、ニーズのマッチングや、時間・スケジュール等の調整に難しさを感じている様子がうかがえた。一方で、「特になし」との回答や無回答を含め、現時点では特段の課題はないとする意見も全体の約半数にのぼった。

⑥他の組織とのコミュニケーションや体制構築の観点で難しいと感じる点（4 / 5）

組織	カテゴリ	具体的な意見
自治体	スムーズで効率的なコミュニケーションの実施	・ 直接顔を合わせて打ち合わせ等を行う方が、スムーズに事業が進む。 ・ 高校と連携企業のコミュニケーションが事業運営委員会と事業推進委員会に留まっている。 ・ 連携が得意な担当者(学校側、行政側双方)もいれば、いない場合もある。お互いがいきなり胸襟を開くことは難しいために、信頼構築も含めて、システム的に行えることが理想(協働のための研修なり、意見交換会なりが必要だと思われる)。 ・ メールの「CC文化」の欠如。お互い忙しい中では、一対一でのメール文では余計なコミュニケーションロスが生じやすい。学校現場には、できるだけCCで話を展開する癖をつけていただくと大変助かる。
	学校・産業界のニーズの把握	・ 高校の教育方針のどこに伴走したらよいかわからない。高校が求める内容があいまいな場合、結果的にうまくマッチングができない場合がある。ある程度時間をかけ、共に授業プログラムを作り上げる場が必要である。 ・ 学校の目的を行政側がうまくみ取れるか。 ・ それぞれの意思統一が難しい。企業はやはり利益が必要なのでそこを配慮する必要がある。それぞれの遠慮というものがあるのでどこまで本気に連携できるか。
	学校・教員とのスケジュール調整	・ 担当教員の授業や出張予定と関連団体との日程調整。 ・ 授業との兼合い。 ・ 教員の働き方改革で、なかなか先生が動きづらい部分はあると感じる。
	担当者の方向性や熱意	・ 学校側にやる気になってもらわないと進まない。やる気のない教頭先生を相手にするには労力がかかるので、あまり関わりたくない。やる気のある先生とだけやっている。 ・ 持続的な体制を立ててレールに乗せても、熱意がなくなるとスピードは落ちる。 ・ 校長と教頭が一度に変わってしまったため方向性が一変し、これまでの取組が通用しなくなった事がある。 ・ 高校の校長、教頭、担当の先生の熱意次第で取組の質、スピードが全然違う。
	成果指標や教育の結果の把握	・ 財政当局の理解を得るのが難しい。指標化できないことが課題。アンケートで、生徒に地元志向の状況を確認するぐらい。教育の結果がいつ出るのか時間もかかるし、その要因は明確にならない。

【所感】

自治体からは、「特になし」との回答や無回答を含め、現時点では特段の課題は見られないとする意見が全体の約半数を占めた。一方で、寄せられた具体的な意見としては、関係者とのコミュニケーションの在り方、ニーズの的確な把握、スケジュール調整の難しさといった点が多く挙げられていた。

⑥他の組織とのコミュニケーションや体制構築の観点で難しいと感じる点（5／5）

組織	カテゴリ	具体的な意見
管理機関	多忙な教員の理解や熱意	- 多忙の中、時間を要するやり取りが負担となるため、連携を構築することに対しての現場教員の理解。 - 学校の教員は授業や実習、会議等により、個人の裁量で使える時間が少ない。 - 今回の先生方は非常に熱意のある先生が多く、難しさは感じませんでしたが、教員集団によっては必ずしもうまくいくとは限らないこと。
	異なる組織が繋がるための、目的意識等の共有や調整	- 企業でも専門高校でも、人材育成に向けた強い思いのある人が繋がり。 - 企業、学校・行政それぞれの立場、活動に対する温度差があり、目的と目標を共有することに時間がかかっている。 - 現在は商業と工業のキャンパスが別のため教員間の共通理解が難しい状況にある。 7つの職業学科(農業、工業、商業、水産、家庭、看護、福祉)で目的を達成できるよう、バランスよく事業を展開していく工夫が必要。 - 学校との連携を望む企業は多いが、学校のニーズとマッチするまでにはいくつかのハードルがある。互いがWin-Winになるようにするためには調整に時間がかかる。 - 企業と学校・行政では、業務の進め方や考え方、また予算編成や人事計画等の時期が異なること。
	会議や議論における課題	- 運営委員会等の限られた時間内で結論を出すことが難しいため、事前に情報を提供し考えや意見をまとめておいてもらう必要がある。 - 本事業の主導者に職員のアイデアを吸い上げる工夫や校内で議論を行う姿が見えなかった。 - 指定終了後の自走化について、最終年度まで議論が進まなかった。 - 事業の運営について学校と意見を調整することや、企業への連絡等に時間を要する。 - 委員会を頻繁に開催し、委員会で意見を伺いたかったが、学校行事等で調整がうまくいかなかった。
	委員会のメンバー構成や委嘱	- 推進委員構成がアンバランスになり、専門学科(建築・機械・電気・土木)と関係する方が必要なのだが、プログラム計画を立てる際に困っている。 - 事業運営員会や事業推進委員会に産業界から委員が少ない。 - 委員への委嘱。
	その他	- 広域分散型の自治体(都道府県)においては、イベント等を開催しても、参集で参加する企業は都市部に集中してしまう。 - 会議の案内等の連絡窓口を一本化する必要がある。 - この事業を実施している2年間は企業等との連携が進めやすいが、事業終了後、予算措置がなくなった後はどうか。学校によっては、どのように産業界と連携していくか、難しいと感じている。

【所感】

管理機関からは、多忙な学校教員の立場を踏まえたうえで、教員の理解や熱意の重要性を指摘する意見がいくつか見られた。また、異なる組織間の連携が重要である一方で、その調整の難しさについて言及する意見も多く寄せられた。あわせて、委員会のメンバー構成におけるバランスの確保や、連絡・調整業務に対する難しさを感じている様子もうかがえた。

⑥持続的推進のために、連携体制として必要なことや効果的だと思う取組（1／5）

UCHIDA

組織	カテゴリ	具体的な意見
学校	持続的な取組意識と体制構築	・マイスター事業の学びをしっかりと継承させるためには、マイスター事業を展開していたときの運営協議会のような共同体が必要。 ・去年の段階で、学校運営協議会の中に地域の産学官のステイクホルダーを入れてほしいという話をしている。産学連携のための会議体をもう一つ作るのは学校の負担としても大変。 ・定期的に学校の授業に来ていただける体制づくりが必要であり、実習先をはじめ、地域のイベントに積極的に参加すること。 ・学校と地域の関係性、つながり。地域産業界の発展に寄与できる人材(人財)を輩出し続け、地域に必要な学校であり続けること。 ・事業運営委員会を通じて、産業界や教育現場双方の視点を取り入れた継続的な連携体制の構築が期待できる。 ・校長・科長等が変わっても同一の意識を維持することができるような体制作りが必要であると考えている。 ・連携を担っていた教員が異動したことで連携が終わることがないよう、学校組織として連携体制を構築していく必要があるが、やはり学校と産業界等をつなぐコーディネーターが配置されることで、より持続的な連携が図られると考えている。 ・持続可能な関係構築のためにお金のかからない企業と連携する。
	コンソーシアムの運営	・コンソーシアムのような組織化を図ることで、異動や転勤などがあっても継続していける。 ・マイスター以外にも様々な組織があり、参画している人も重複が多かったので、これを機にコンソーシアムに一本化した。母体があったので、労力はそれほどかからなかった。 ・コンソーシアムは、マイスター事業の運営協議会を母体に、本校の産業教育を支援していただいていた教育振興会を統合した。立ち上げにそれほどの労力はかからなかった。 ・今年度コンソーシアムを立ち上げた。職業人としての資質向上、地元企業への愛着の醸成、協働による地域貢献が狙い。最終的には地元で働いてくれる人材を育成できるので、企業としてのWinにつながる。 ・コンソーシアムのメンバ企業とは頻繁にメールする間柄なので、事務処理上も金銭的にも「わざわざ電話しなくてよい」という関係になりつつある。 ・コンソーシアムに参画するメンバは時間をかけた。役所の課長や商工会の会長等役職で充てているメンバと、人で充てているメンバがいる。
	コミュニケーションの推進	・顔を合わせて話し合う時間が大事。飲み会のようなコミュニケーションもあった。 ・校長が産業界の会合などにこまめに出席するなど、連携を密にしていることから非常に良い関係を築けている。事業を持続的に推進するために、地域や企業との交流を推進し、情報共有を密にすることが、連携体制の強化には必要である。 ・企業側も学校側も対等な立場で話をする。 ・定期的に取組の進捗状況について、情報を共有することが重要である。 ・地域の方々との情報交換すること、実習先の施設担当者の方と直接話をして課題を解決していくこと、地域のイベントへ参加するよう生徒たちへ外部からの講話を通して呼びかけること。 ・メールやFAX、郵送などの通信手段では即時性に欠けるため、共通のチャットツールを活用するなどが必要。

⑥持続的推進のために、連携体制として必要なことや効果的だと思う取組（2／5）

UCHIDA

組織	カテゴリ	具体的な意見
学校	地域との関係作り	• 学校が介護施設同士をつなぐきっかけになっている。学校に集まってもらった施設同士で情報交換がなされる。学校がハブになって施設同士の繋がりが形成できている。 • 金銭は支払わない代わりに、写真撮影はOK、生徒アンケートの結果を提供している。会社のHPへの掲載やマスコミへの発表也大歓迎。 • 学校のイベントにはなるべく企業や地元の人を招いている。学校としての関わりを深めていくことを意識している。 • 学校からもいつもボランティアで協力しているので、いい関係ができている。 • 相互の負担感の軽減。
	連携協定の整備	• 学校と市、企業と3者で連携協定を結んだ。その枠組の中に産学連携の取組も位置付けられている。 • 自治体と学校で包括連携協定を結んだ。それまで様々な取組を通じて連携していたので、それを形にした。
	資金や予算の確保	• 打合せのための旅費等の予算確保が重要で、できれば顔を合わせて対面で打合せをしたい。 • CEO、実務家教員の人件費の負担を産業界、自治体、教育委員会が継続的に支出すること。 • 資金の調達。
	カリキュラムへの落とし込み	• 持続的に推進するための方策の一つとして学校設定科目を設置した。学校設定科目では、常に新しい学びをしていくことになる。そのためには産学連携の力を借りざるを得ない。自動的にいろいろな方々の力をお借りすることになる。
	その他	• 県が参画することで、県の施策とも連携できる。県の施策として展開している取組の中に生徒も加わらせてもらっている。 • 学校HPや新聞やTV等で取組を積極的に発信すると、興味を持った企業から新しいアプローチをいただくこともある。 • 1～3年で結果を出そうとせず、数年先を見据えてじっくりと取り組んでいかなければ負担感だけが増してしまい、学校組織として円滑に業務を実施できる体制づくりに結びつかない。 • 協力していただいている企業に生徒を就職させたい。

【所感】
学校からは、産学連携を持続的に推進していくために必要な取組として、持続性を意識した体制の構築や、地域イベント等を活用した対話・交流を通じたコミュニケーションの重要性を指摘する意見が多く寄せられた。また、活動の継続にあたっては、資金や予算の確保が課題であるとする意見も、複数の学校から挙げられていた。

⑥持続的推進のために、連携体制として必要なことや効果的だと思う取組（3／5）

UCHIDA

組織	カテゴリ	具体的な意見
産業界	コミュニケーションの推進	・ 高校の先生方との日頃の関係性の構築。 ・ 事前の情報交換等を通じて前年度に計画等を密に行うことが望ましい。 ・ こまめな情報共有、交換など、コミュニケーションを取る ・ 地域産業界との連係を密にして、生徒たちが地域企業に触れる機会を増やしていくことが必要。 ・ 中長期的な視点を持ち、事前の意見交換等を通じてコミュニケーションを深めることが大事。 ・ まずは学校側と産業界側でお互いを良く知るために、学校の授業の様子を見させてもらったり、先生に工場見学に来ていただくなどの交流の時間を持つことが効果的である
	コーディネーター、CEOの配置	・ 産と学をつなぐ、コーディネーター的役割（マッチング）。 ・ この産学連携の取り組みを県内他校に展開するためには、産学連携に積極的なマイスターCEOの存在が不可欠
	会議体の設置	・ 連携継続のための調整会議が必要 ・ 年間計画（たとえば最低でも年度初め、中間期並びに年度末）として連携会議をあらかじめ組み込む。 ・ 相互窓口の固定と定期的な検討の場の設定及び成果の評価、共有。 ・ 学校側のニーズや、企業側が得意として提供できる特徴等をデータベース化して共有するか、情報を開放したりマッチングの機会等があると良い。
	目的の明確化、適切な目標設定	・ 組織として長期的にコミットするなら、KPIがほしい。それがあるとより積極的に参画できる。 ・ 目的を明確にし、地域と連携を図り、地域の要望に沿う活動が効果的 ・ お互いの目的を明確にし、その目的達成に伴うコンテンツの準備と短期間での実施。 ・ 産業界として利益追求は必要不可欠ではあるが、目標設定が利益に特化されてしまうと学校側にやりづらさが出てしまう。公益性を重視した目標設定が可能な企業が窓口となるような体制づくりが必要だと感じている。 ・ 目標を共有でき、それぞれの組織として団体目標と一致していること。 ・ 産学の期待を具体化し年間活動計画等に反映して、年間での活動として双方で取組めると、より深い活動に繋がる可能性もあるのではと思う。
	連携協定の整備	・ 連携協定を結んだということは、お互いに連携した活動をするという機運が高まる。 ・ 仕組みとして、組織間で包括連携などの体制を作ること
	その他	・ 県教委から感謝状を頂いた。取組が社内で理解され、評価につながった。 ・ 地元の学校や企業が産学連携の取組をやっているということ ・ 体制や内容もちろんだが、お互いの担当者の熱量が根本的に重要になってくる ・ 目的授業のパッケージ化。担当者レベルではなく、一企業としての授業内容の確立。

【所感】
産業界からは、持続的な推進に向けて必要な取組として、生徒を含む現場レベルでのコミュニケーションの重要性を指摘する意見が多く寄せられた。あわせて、目的の明確化や適切な目標設定、会議体の設置など、実施プロセス全般に関わる幅広い意見も見られ、連携を着実に進めていくための仕組みづくりの必要性が示されていた。

⑥持続的推進のために、連携体制として必要なことや効果的だと思う取組（4 / 5）

UCHIDA

組織	カテゴリ	具体的な意見
自治体	コミュニケーションの推進	- 定期的な事業の進捗報告。町や学校の課題等を定期的に話し合える場の設定が必要。 - メールなど時間帯を問わずやりとりができる連絡体制の整備。 - 今後とも情報交換をするなどして関係性を維持していくことが必要であると思う。 - 顔の見える関係作りを継続していくこと。
	方向性の整理と共有	- 関係者が同じ方向性と認識を持てること。 - 各組織としての意思統一。計画等への落とし込み。 - 産学連携マッチングイベントの実施。近隣の市が開催するイベントでは、学校の管理職や進捗担当者が、学校として生徒に学ばせたいテーマを持ち寄り、そのテーマに興味がある企業や団体が、該当ブースを訪ね次年度に向けた話し合いを行っている。
	対話の場の創出と相互理解の促進	- 事業運営委員会に生徒の課題研究に対するアドバイスをする機会を組み込んだ。生徒と関わる機会を組み込んだことで、関係者の理解が深まった。 - 事業推進委員会の会場を高校にして、会議が終わったあと、委員にどのような学習をしているのか学校を見てもらった。実際見て触れてもらった方が理解が進む。 - 行政と学校の教員との距離をもっと密にしたい。定期的な連絡推進会議や、行政側である研修プログラムへの高校教員の参加、生徒の研究発表への行政の参加など
	サポートの仕組みや体制の強化	- 学校の評議会の委員として課長を入れてもらっている。そのように制度的に学校と関わっていくことがとても重要。 - 県職員なので移動してしまうと事業が立ち消えてしまう。それを防ぐために、評議員として自分を入れてもらった。活動できるし意見も言えるのはすごくありがたい。 - 連携担当職員の座談会や研修会の実施。 - 市側の専任コーディネーターが必要。産学連携に市側が不慣れというところもある。県にコーディネーターが配置されていると同時に、市にも専任コーディネーター(市内企業等や市事業とのマッチング)を配置してもらいたい(予算措置)。 - 民間企業との連携を図るためには、当該企業の秘密保持や商標、コンプライアンスなどの側面からも、ある程度の経験を有したものが、伴走につくことが望ましい。
	学校への対応	- 高校進学希望者を増やすことを目的とした「高校進学フェア」を開催している。本事業を行うために、学校管理職・入試担当者とのヒアリング・説明などを複数回実施。信頼関係構築に役に立っている。 - 高校の評議員に入れていただいた。 - 学生のほとんどが町外であり、地域を知ってもらうために、カリキュラムに町内探訪や自主研究の場を設けた。
	連携協定の整備	ある企業と連携協定を結んで学校に入ってもらっているが、他の企業から見ると優遇されていると見られてしまい、敬遠されてしまうのが課題。
	その他	地場産業への活用。

【所感】
自治体からは、「顔の見える関係づくりを継続していくこと」といった、コミュニケーションの重要性を指摘する意見が多く寄せられた。また、具体的な意見として、市側に専任のコーディネーターを配置する必要があるとする声も見られ、持続的な連携体制の構築に向けた課題意識がうかがえた。

組織	カテゴリ	具体的な意見
管理機関	方向性の整理と共有	- 産業界と専門高校がお互いにWIN-WINと感じ取れるような取り組みが必要。 - いかにニーズを明確にし、ウィンウィンの関係を構築できるか、両者のニーズのマッチングが重要。 - 連携することでお互いが高めあえる関係を築くことが大切であると思う。 - 目的や目標を共有し、取組によって各々が恩恵を受けることができる状態にすること。 - 運営委員会などで、専門高校や実務家教員と管理機関との定期的なコミュニケーションの機会を設けることが必要である。
	相互理解、情報共有	- 学校、企業はそれぞれ閉鎖的であり、互いを知る場面が少ない。研修会、発表会、説明会などに積極的にエントリーすることで新たなきっかけとなり、その後の連携につながる。 - 他の専門高校等の事例を共有し、連携の意義やメリットについて実感すること。 - 前年度よりも回数を増やして推進委員会を定期開催し、プログラムの進捗状況を確認・促進する場を設けた。 - 全体の間ではなく、都度必要な機関・担当者で個別に打合せを行い、調整を図った。
	イベントや資料の活用	- 各職業学科を代表する校長先生を対象としたイベントを開催。中学校や専門高校の希望を踏まえたガイドを作成し、中学校や専門高校に配布。 - 関係者とともにマイスター・ハイスクール事業発表会を視察・見学し理解を促進した。
	学校(先生・生徒)の熱意や努力	生徒や先生方の、取組に対する理解を得ようとしたり、地域貢献しようとしたりするための熱意や努力。
	その他	- インターンシップやデュアルシステムの継続実施と新たな協力。 - 生徒の旅費、地方の高校を訪問してくれる企業等の開拓など、都市部ではなく、地方にある専門高校を支援する体制の整備が必要。

【所感】
管理機関からの意見からは、産業界と専門高校が「いかにニーズを明確にし、互いにとって有益な(Win-Winの)関係を構築できるか」が重要であるという認識が示されている。そのためには、双方の理解を深めるためのコミュニケーションや、効果的なマッチングの機会の確保が求められている。

⑦予算とその獲得

⑦産学連携の取組にかかる経費

費目	具体的な用途(学校からの回答)
保険料	・ インターン実習における生徒の保険料
旅費・輸送費	・ 生徒移動費 ・ 職員旅費 ・ 産業実務家教員旅費 ・ インターンシップ生徒輸送代 ・ 工場見学等貸切バス借上げ
消耗品費	・ 実習における消耗品の費用
講師謝礼・報償費	・ 産業実務家教員・出前授業講師への謝金等 ・ 生徒受入謝金

【所感】

学校が挙げた取り組みにかかる経費としては、インターンシップ等における生徒の保険料をはじめ、旅費・輸送費、消耗品費、講師への謝礼・報償費の順に多く報告されていた。

⑦資金面に関わる支援

組織	費目	具体的な用途
産業界	取組における費用負担	- 販売実習経費(生徒旅費・出店料等) - 商品開発経費(原料代・デザイン費等) - 社内における実習費用(移動費等含め) - 現場見学会や実習場までの移動費(貸切バス費など)、工場見学などでの昼食代(県と折半で負担の場合あり) - 特別講演の講師の人選・手配 - 産業実務家教員やCEO兼務の負担金(教育委員会への一部負担)
	寄附	寄附金(業績次第)
自治体	補助金	- 高校魅力化に関する補助金 - 水産資源活用に関する補助金 - 地域連携協議会に対する高等学校が行う人材育成活動への補助金
	委託費	個別高校への支援もしくは高校内の系列への支援
	助成金	企業への産学官連携による研究開発等への助成
管理機関	県予算(マイスター・ハイスクール事業委託費以外)	- 職業系学科の魅力向上事業 - 産学連携による専門高校のキャリア教育推進 - 県立高校の半導体関連産業の理解を促すために、企業・大学訪問、出前授業、エンジニア派遣等を行う - 産業担い手育成事業(講師謝金、講師旅費、教材費購入費) - 地域ものづくりスキルアップ事業(講座実施用消耗品費、生徒保険料) - 技の探究講座(生徒保険料、成果発表会引率教員旅費) - 専門高校と大学、産業界等との連携した研究等に関する費用 - 技能検定取得補助費用 - 外部人材活用事業、民間企業からの企業人派遣(特別教諭)
	企業版ふるさと納税基金	地学地就コーディネーター事業(ものづくり、県内企業への就職)

【所感】

産業界からの資金面での支援は、件数としては多くなく、大半は取り組みにかかる費用の実費を負担するにとどまっている。一方、自治体および管理機関については、全体の半数には満たないものの、何らかの形で資金面での支援を行っているケースが見られた。

⑦資金以外の具体的な支援（1／2）

組織	カテゴリ	具体的な用途
産業界	学校以外で教育機会の提供	- 館内観覧エリアを提供した生徒によるレクチャー。 - 週1日の社員の「産業実務家教員」としての派遣、販売実習の引率(教員はつかず、インターンとして対応)、販売実習の指導(アンテナショップにおける週末実習指導)。 - マーケティング戦略用の基礎資料集めや学習の機会創出(会場提供、人材派遣など)。 インターンシップ・会社見学の受入れ、企業模擬面接への参加協力。 「海外インターン」受入れ、「ロボティクス実習」受入れ。
	講師の派遣、教材や物品などの提供	産業実務家教諭の派遣。 備品の提供(PC他の供与)。 - 教材提供(貸与)。 ロボット寄贈とアフターサポート。 - 職員派遣。講座に協力頂く業者の選定、手配。講座に必要な備品が足りない場合の搬入、搬出。 - 講師派遣、展示車準備。
	技術支援や専門知識等の情報提供	農業分野に関する情報提供。 - 学校との技術検討会。 調査における技術的支援、余剰物品の貸与など。
	その他	- 各種活動への協賛や後援、学校や事業のPR(SNSやテレビ・ラジオ等への出演機会創出)など。 - 産業教育連携協議会で地域企業およびDX推進団体の一員としての意見を出している。 - いろいろな学校で企業説明会や就職説明会を実施している。 - 教員採用・校長候補者試験の民間面接員の人選、管理職候補者向け研修会の講師派遣等。

【所感】

産業界では、約6割の組織が資金面以外で何らかの支援を行っており、学校以外での教育機会の提供や、必要となる教材・物品の提供など、幅広い分野で協力関係が築かれている。

組織	カテゴリ	具体的な意見
自治体	コーディネーターの配置、市職員によるコーディネート業務	・ 高校魅力化コーディネーターの配置(市内3つの高校で6人、うち1名は特定の高校の産学官連携専属)。 ・ 現在ある程度のコーディネートや事業実施は、市職員が行っている。
	取組における場の提供	・ 高校と包括的な連携に関する協定を締結し、町主催の行事に生徒が育てた農産物の販売提供の場を設けている。 ・ 市内企業を知る場の提供。
	県や自治会等への働きかけ	・ 県の担当部署等への働きかけ(地域や市の重要事業要望)。 ・ 地元自治会や周辺の施設への働きかけ。 ・ 地元の専門高校の魅力発信(プロジェクトの県内事務局との情報共有など)。
	自治体職員による協力の実施	・ 特別授業への職員の派遣。 ・ 市職員の担当を付け、授業や会議等へ参加するなど。 ・ イベント等での市職員派遣。 ・ 会議の出席において、取り組み方法の協議や自治体としての視点での意見を延べること。

【所感】

半数以上の自治体では、資金面以外で何らかの支援を行っており、取り組みの場の提供をはじめ、県や自治会等への働きかけ、授業やイベントへの職員の派遣など、さまざまな形で連携を図っている。また、市内の特定の高校に、産学官連携を専門に担当するコーディネーターを配置している自治体も見られた。

⑦ 財政当局や関係部署の理解を得る際、効果的だった働きかけの工夫

組織	カテゴリ	具体的な意見
産業界	適切な体制構築、認識の共有	- 取組の最初に決定権のある経営陣が関わる形での体制づくりができたことにより、大きな問題が発生しない工夫ができたと思う。 - インターンシップや実習を受け入れる目的や背景を関係者に直接説明すること。 - プレゼン資料を作成した。 - マイスター・ハイスクール事業についての感謝状などをいただき報告した。 - 担当者としてではなく、経営者の側から申し上げると、直接担当した社員のモチベーションを上げることへの期待がある。積極的に指導する先輩技術者として、人材を育てる意識を持つことに期待している。
	学校との良好な関係の構築	- 担当の先生との人間関係の構築。 - 卒業生が多く入社・配属されていること。 - 高校からの要望や依頼に対応。
自治体	予算の確保における工夫	- 産学連携支援は、市としての単なる施策ではなく、高校生の将来に大きな影響を与える重要な取り組みであると考えているため、どのような支援が必要かを学校と協議した上で財政課に予算の要求を行った。学校と支援の方向性を共通し、同じ目的・目標に向かって協力していくことが重要かと思う。 - 国の交付金を併せて活用することで一般財源を少なくする。
	県等などとの連携を強調し説明	漁業センサスの漁業者数の推移を提示しながら、県や県漁協などとの連携支援であることの強調。
管理機関	実績等による事業の必要性説明	- マイスター・ハイスクール事業の開始前から、産学連携によるキャリア教育に取り組んでいた。マイスター・ハイスクール事業をとおして、学校と企業が一体となって人材育成を行うことで、県内の地域振興・産業復興に繋がっていることを示唆した。 - 生徒の進路実績や、研究内容、資格取得状況等、学校の実績を示すことで必要性を伝えることができた。 - 事業成果を提示するにあたり、成果指標とするものの選定が難しい。最終的には、実学系高校の就職希望者の内定率や事業実施前と後での該当分野への進路希望者数の増減(生徒へのアンケートを実施)を成果指標として用いた。
	事業の建付けにおける工夫	- 県立高等学校の10年後を見据えたグランドデザイン「県立高等学校教育推進実施計画」に組み込んだ。また、県の「産業教育審議会答申」で産学連携の推進が示された。 - モデル校のみに対しての予算取りは不可能なため、全県下の職業系高校に向けての事業内容とした。

【所感】

産業界においては、経営陣が関与する形で体制や認識を組織内で共有することが重要であり、学校との良好な関係を築いていることが、社内における評価やアピールにもつながっている様子がうかがえる。また、予算の獲得やその説明にあたっては、自治体・管理機関それぞれが工夫を凝らしており、たとえば「生徒の進路実績、研究内容、資格取得状況など、学校の成果を具体的に示す」ことや、生徒へのアンケートを実施してその結果を成果指標として活用するなどの取り組みが見られた。

⑦ 財政当局や関係部署の理解を得る際、苦労したこと

組織	カテゴリ	具体的な意見
産業界	特に苦労がない理由	- 経営層も十分に理解しており、問題はなし。 - 現状、支援内容が低額のため、特に問題にならない。 - 特にない。当組織の中では好意的に捉えている。
自治体	予算の確保の難しさ	- 政策目的は理解されるが、事業効果が短期間で明確になりにくいこと。 - 予算獲得に関しては、高校の授業に関する費用を一般財源から捻出するのは難しい。市の事業費のなかで工面できるようにしなければ、支援は難しい。 - 人材確保を目的として事業を実施している。産業界や教育委員会からは高校生になってから魅力発信等を実施しては遅すぎるため、小学生から関連産業に関する魅力発信やキャリア教育を実施すべきとの意見があった。一方で、財政部局からは、人材確保に直結する取組ではないとの理由で、小学生からの事業実施については否定的な反応があったという状況になる。
	効果の説明の難しさ	- 事業の効果測定の方法が難しく、適切であるか不明確なこと。 - 予算化が必要であれば、市事業として具体的な最終アウトプットを描く必要があるが、なかなかできない。 - 予算確保と議会への説明に苦慮(具体的な効果説明ができない)。
	関係する他部署の理解	関係課の理解。市当局も、人員不足であったりするので、いつも伴走できるわけではない。連携の際に具体的な支援・伴走内容を伝えてもらうと助かる。
管理機関	効果の説明の難しさ	成果も数値で出しにくく、これまでにない取組であったため、「学校外」での学びに意義があることを理解してもらうのが難しかった。
	コンソーシアムの人選や調整	コンソーシアムの人選、調整にも苦労した。

【所感】

産業界からは、「経営層も十分に理解しており、特に問題はない」との回答も見られ、苦労したことに関する具体的な指摘は寄せられなかった。一方で、自治体および管理機関からは、連携事業における効果をどのように説明するかという点に難しさを感じている様子がうかがえた。

⑦特に有効だったと考えられる支援内容

組織	カテゴリ	具体的な意見
産業界	実践体験の提供	- 海洋高校なので水族館に興味がある生徒が多く、バックヤードで準備をしたり、館内でイベントを行ったりすることは良い刺激になっている。 - イベントを含め学習成果を披露する実践体験の場を提供でき、成功体験に近い経験をすることで学習意欲やモチベーションの向上を図ることができたこと。損益計算や原価計算という産業界特有の重要な考え方を経験できたこと。 - 実際に会社を見て知ってもらうこと（会社見学・インターンシップ・企業実習等）。 - 漁業者が要望する藻場保全のためのウニ駆除における水産高校との連携について技術的支援を行ったが、この取組みは漁業者も感謝しているし、生徒も体験を通して地元水産業が抱えている課題を理解できたと思う。
	各産業への理解の促進	- 地元漁業の課題を漁業者を巻き込んで活動したのが良かった。 - ロボット提供と産業実務家教員（ロボットに詳しい社員）。 - 自分たちに使いやすい備品（介護等に用いる備品）を準備することで、スムーズに講座を行う事ができる。同様の備品が学校にある場合は生徒も見たことがあるため、更に進行がスムーズであった。
	金銭的負担の軽減	- 実習場までの移動費の支援。 - 高校に金銭的負担をかけないこと（貸切バス費、傷害保険等）。
	その他	- 推進力のあるCEOの派遣。 - 学生との接点を継続することが重要なため、継続的な講座の実施。 - 学校の取組を知る機会を得た事、それにより生徒への対応を社内で事前協議が出来た。
自治体	実践体験の提供	- 高校生に地域の仕事や働くことの魅力について体験を通して知ってもらい、将来的に若者が活躍できる地域づくりを学校・企業が一緒になって行う取組みとして、高校生職業体験を実施している。高校生は具体的なイメージを持つことができ、就労定着にもつながっている。 - 今回のマイスター・ハイスクールの事例ではないが、以前高校で農産物加工品を取り組んだ。その時、高校は、普通科、施設園芸科、造園科、家政科、ビジネスマネジメント科の5学科を有していた。農産物加工品を完成させ販売していくためには、農産物の生産、加工品の企画、製造、販売など多くの知識が必要にある。その学校は学科を横断したプロジェクトを結成し、各科で必要とされる学びを含めながらプロダクト完成までこぎつけた。各学科で取組むことも重要だが、学科横断的な学びも重要ではないかと思う。
	その他	- 出口まで見据えたところでの事業提案。 - 現状は行っていないが、市が保有している個人情報を除く統計データを提供することや、現状の取組み内容の情報を提供すること。 - 運営委員会に首長が居たこと。

【所感】

特に有効であったと考えられる支援内容として、産業界および自治体からは、現場での実践体験の提供が挙げられている。また、取り組みの対象となる産業が抱える課題などについて理解を深めることが、効果的であったとの意見も寄せられた。

⑦経費や支援に関して、改善が必要なこと、課題と感じていること（1／3）

組織	カテゴリ	具体的な意見
学校	低コスト運営と自走化を目指す取り組み	- 自走化に向けて、経費がなくても取り組めるよう代替手段を検討している。 - 保険料や消耗品費など、取り組みに必要な経費は、年度初めに実習費として生徒から集めるお金で足りている。
	企業連携における協働的関係の実現	- 謝金をいただかない企業が多い。意外と経費を使わなくてもできていることが多い。 - 自走化を考えると、お金をお渡ししなくてもよい企業を仲間に入れていかなければいけない。そのための関係性作りは大事。 - 研究成果は企業に取ってもプラスになるので、共同研究で使う高価な試薬を企業から提供いただいた。
	自治体による支援	地元自治体から補助金を提供してもらっている。地元に残したいという高校魅力化につなげるため。
	学校の役割	教員が営業活動のようなことをするのは、教員の業務ではないと思う。
	学校内の課題	予算を立てることが難しい。計画内容に応じて予算もどんどん変わっていく。年度当初に予算を立てて、そのとおりに執行するやり方では事業自体が難しい。

⑦経費や支援に関して、改善が必要なこと、課題と感じていること（2 / 3）

組織	カテゴリ	具体的な意見
産業界	取組内容の拡充	・ 教員ではない者が授業に関わるため、座学の部分で教員に必要なスキルが不足しているのではないかと心配している。更なる学習や研究を希望する生徒へのフォローアップ。 ・ 支援に関して短期的な視点ではなく、中・長期的視点も不可欠だと感じている。一過性の活動では改善にはほど遠い。将来を見据えた活動も地域性や地域企業への活動支援も必要ではないだろうか。参加する学年を全学年へ広げ在学中複数回参加できる仕組みに変更してはいかがか。 ・ 製品に興味関心を持ってもらう手段として手を動かす実験ができると良いと考える。その場合、安全に配慮して実験キットを準備できるかどうか課題となる。 ・ 単一的な授業や出前授業では、他の企業見学等と取り組みは変わらない。先生方も余裕がない。 ・ 生徒たちが産学連携に割ける時間が多くない、移動手段の確保など。
	取組内容や成果等の共有	・ 学生及び実施側の課題をしっかりと共有して、次回以降につなげること。 ・ 成果を定量化し、広く関係者に理解してもらうこと。 ・ 業界と県が一体となって教育機関等へのPRの強化（建設業の魅力や企業情報等の情報発信）。 ・ 教育委員会が新たに事業を開始する際の、検討段階からの早期情報提供。 ・ 企業の魅力を学生に伝えること。
	その他	・ 企業において高校卒の新卒採用を行っていない先がある。（就業規則等の変更等にハードルを感じている） ・ 学校のインフラ環境。
自治体	取組への適切な支援	・ 市内の高校に対して、市の予算で高校魅力化コーディネーターを配置した。高校魅力化に関わる様々な業務。大学入試面接指導、総合的な探究の時間の企画、自習室の運営、実務実習に関わる産業界との連携調整など。地域おこし協力隊を利用して3年間の任期で対応してもらっている。 ・ 水産資源活用の補助金等を創設して水産加工施設の整備の補助を行った。 ・ 寮の設置を行った。改修費用も市がかなり負担している。
	特定の高校への支援についての理解	・ 県立高校のことなので、市が全額負担するのは財政当局に理解を得られにくい。 ・ 自治体が出費を出そうとすると、特定の高校だけに出すことはできない。公平性が求められる。 ・ 自治体の予算を県立高校に出すことについて理解・説明するのは苦しい。税金を投入するわけなので、学校は平等が原点。一つの学校に特化するのはいま好ましくない。 ・ どの自治体も資金面はかなり苦しい。県の単独事業だったら議論の俎上にもぼらない

⑦経費や支援に関して、改善が必要なこと、課題と感じていること（3 / 3）

組織	カテゴリ	具体的な意見
自治体	予算確保の必要性や財政的な制約	- 学校側の希望を叶えるべく対応に努めているが、財政的な余力も含めて県立高校に対する支援として市ができる限界がある。 持続的な予算の確保。 県からの補助金がなくなったら活動資金がなくなり学校の動きが鈍るのではないか。
	目標達成状況や成果の検証	KPIは市町の単位で設定してほしい。県単位で設定すると地域としては何も変わらない。小さいエリアでしっかり成果を出すことが必要。見かけの数字は必要ない。 支援の効果検証方法が未確立であること。 具体的な連携(高校が監修した加工品の製造や一般店頭販売など)にまで到達しないこと。
	今後のためのノウハウの蓄積や長期的な仕組みづくり	- 事業の蓄積に関しては、今後事業を展開するなかで、事業ノウハウの蓄積による改善が図られればと思う。そのなかで事業(授業)のノウハウを、クラウド上に記録しデータベース化していければ、過去の課題などがわかり、たとえ横展開する際においても有用であると思う。 - 高校生が将来のキャリアを考える上で、市内企業との接点を持つことは人材育成・定着において非常に有効であると考えている。企業と高校が、継続的に関係を築いていくことが望ましいと考えるが、多くの場合、短期的な関りで終わってしまうことが多いため、企業と高校が定期的にコミュニケーションを取り、相互にフィードバックを行う仕組みを作ることで、長期的な関係を築くことのできるような体制づくりが必要であると感じる。 - 行政や企業、学校の窓口が異動等で変わる可能性もあるため、お互い顔見知りや組織的に面識も含めて、受け継がれる仕組みも必要。
	その他	学校担当者への支援が必要。高校職員が産学連携を担当するにあたり、効果ある取り組みにするためには、校内全体の協力体制が一番大切である。一方で、通常授業を抱えながら、そのような業務を行うと負担もかなりのものであると想像する。協働的な授業を目指すためには、ある程度の職員の研修も必要であるかと思う。 高等学校の生徒数が減少し続けているため、卒業生の関連産業への就業、関連する教育機関への進学数も減少する状況であること。 - 指定校にエントリーする前段としての話し合いの場や時間がなかった。文科省からの説明も不十分。

【所感】

産業界や自治体などから支援を受ける立場である学校からは、「謝金をいただかない企業が多く、意外と経費を使わずに実施できていることが多い」との意見も見られた。支援に関する改善点や課題については、産業界の約40%の組織から回答があり、取り組み内容の拡充や、取り組み内容・成果の共有に関する具体的かつ多様な意見が寄せられた。また、自治体からは、特定の高校への支援に対する公平性の理解の難しさや、基礎自治体としての予算確保、地域全体への成果波及に関する課題、さらに今後に向けた仕組みづくりの必要性に関する意見があった。