

令和7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

- 令和6年度調査研究事業報告書として提示した「取組指針(案)」について、有効性(妥当性)および実現可能性を検証することを目的として、全ての実証地域を対象にヒアリング調査を実施した。

◆ 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(一部、事業実施校を含む)

◆ 実施期間

2025年6月11日～2025年8月18日

◆ 実施方法

- ヒアリングに先立ち、各地域にヒアリングシートを送付し、事前に回答を記入・提出いただいた。当日は、事前回答の内容を踏まえ、特に確認を要する事項を中心に聞き取りを行った。

◆ 調査の観点

- 調査は、「取組指針(案)」に示された7つの観点について実施した。
- 各観点について、該当箇所(資料)と要旨を提示した上で、主に以下について聞き取った。
 - 共感・賛同できる点
 - 実態とかけ離れていると感じられる点
 - 自地域で特に重視している取組や工夫、直面している課題

実施対象	実施日
新潟県教育委員会	2025/6/11
山形県教育委員会	2025/6/18
三重県教育委員会	2025/6/19
北海道教育委員会	2025/6/20
仙台市教育委員会	2025/6/23
熊本県立阿蘇中央高等学校	2025/6/25
愛知県教育委員会	2025/6/26
長崎県教育委員会	2025/7/02
宮城県教育委員会	2025/7/09
福井県教育委員会	2025/7/09
宮崎県教育委員会	2025/7/11
清和学園高等学校	2025/7/17
熊本県教育委員会	2025/7/18
飛龍高等学校	2025/7/28
兵庫県教育委員会	2025/8/18

ヒアリング調査の観点と 調査結果について

●要旨

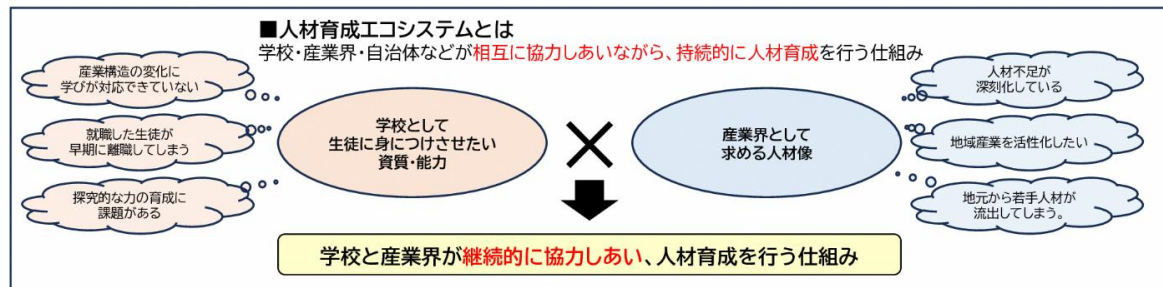
- ・ マイスター・ハイスクール事業では、「人材育成エコシステムの確立」が目標とされている。
- ・ 「人材育成エコシステム」とは、**学校と産業界が対等な立場で協力しながら、共に人材育成を進める**仕組み。
- ・ この考え方は、専門高校等で従来一般的に行われてきた**産学連携のあり方とは異なり、新たな枠組みとして位置づけるのが適当**である。
- ・ 従来型の産学連携と「人材育成エコシステム」の主な違いは、以下のように整理できる。

従来型の産学連携	人材育成エコシステム
<ul style="list-style-type: none"> ・ 主に、学校側の教育ニーズに基づく ・ 教員個人の授業構想や人脈に依存することも多い。 ・ 出前授業や企業見学、インターンシップなど多様な形態も見られるが、単発的・部分的な実施に留まることが多い。 ・ 学校が依頼し企業が協力する「支援型」の構図になりやすい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校と産業界の双方の求める人材像や課題を共有し、相互に必要性を認識したうえで実施 ・ 学校と産業界が組織として関与し、継続性のある体制を構築。 ・ カリキュラムとして体系的に位置づけて実施することを重視

●提示資料

マイスター・ハイスクール事業が目指す姿とは

公募要領に示された事業目的 → 地域産業の持続的な成長を牽引する最先端の**職業人材育成エコシステムの確立**



【人材育成エコシステムの理念を具現化した姿とは】

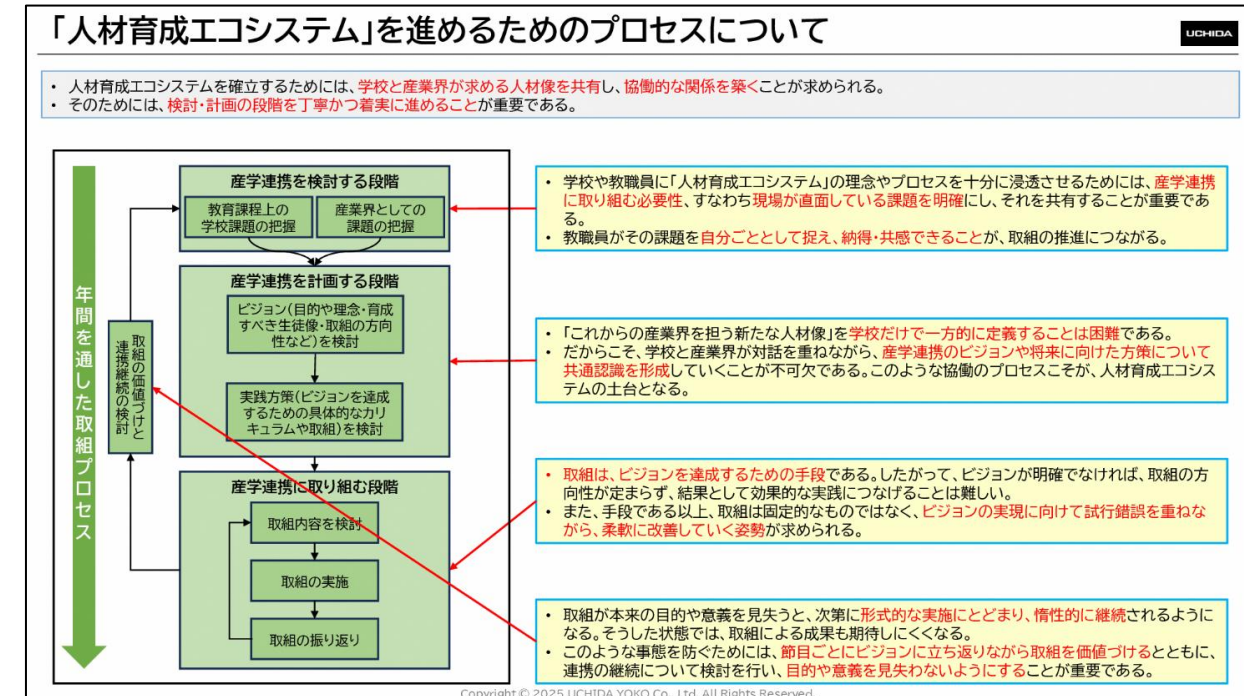
- ・ 学校と産業界が求める人材像に基づく人材育成
 - ・ 学校と産業界**双方が求める人材像を基盤**とし、学校や産業界の**一方的な都合によらない**形で進めることが重要 → **互恵関係(Win-Winな関係)**が大前提
 - ・ 産業界のニーズを把握し、学校教育に反映させることで、**実社会で求められる資質・能力**を備えた人材育成を目指す
- ・ **組織的な対応の必要性**
 - ・ 個々の教員が構想する授業レベルではなく、学校や産業界が**組織として、体系的に人材育成に取り組むこと**が求められる。
 - ・ そのためには、産学連携の取組を**単発的なもの**とせず、**教育課程の一環として位置付け、持続的に実施**できる仕組みを構築することが必要
- ・ **持続的な取組の確立**
 - ・ 産業界が**継続的に関与**できる体制を整備し、**産学連携を長期的な視点で推進**することが重要。

- 要旨は受け入れられているか(具体的な意見例)
 - ・ 「産業界と教育界が**一体となった連携は絶対に必要**。その理念共有が不可欠」
 - ・ 「**理念には共感**できる。産業界も連携の意義を感じている。」
 - ・ 「**対等な立場で協力**しながら共にやるのは正しいと思う。」
 - ・ 「“産業界側の人材像”も重視し**共に育成する考えは非常に重要**」
 - ・ 「社会貢献や就職枠の提供だけでなく“課題共有で組織的協力”へ**行政も企業も賛同**しつつある。」
- 理念と現実のギャップ(具体的な意見例)
 - ・ お願い型・従来型から抜け出せない
 - ・ 「現状は学科ごとの人脈や人気教員の“**お願いベース**”」
 - ・ 「**従来からのつながり**がある企業が繰り返し登場し、新たな産業界開拓ができない。」
 - ・ 産業界の実利や価値が不明確
 - ・ 「企業側は毎年高校のために協力しているが、卒業生が入らない・**効果が不明だと“やめたい”**となる。」
 - ・ 「学校の卒業生が**地元企業に就職しない**と継続的協力が得られない。」
 - ・ 連携が属人的・単発的で、**組織的・持続的でない**
 - ・ 「先生個人のとつてや校長の顔で企業に協力依頼している。**担当が異動**すると連携が止まる。」
- まとめ
 - ・ 産学連携を「Win-Win」と捉え、学校と産業界が対等なパートナーとして組織的・継続的に取り組むべきだという理念は、ほぼ全地域で共有されており、理念そのものへの**反対意見はほとんど見られなかった**。
 - ・ 一方で、「Win-Win」や「対等な関係」といった理念を実際に成立させるためには、産業界にとっての**参加価値を明確に示した設計が不可欠**である。また、教員個人の属人的な関係性に依存するのではなく、コンソーシアム等の「**組織対組織**」**枠組みを**、地域や学校の条件に応じて整備し、連携の持続性を担保する必要がある。

●要旨

- 「人材育成エコシステム」を推進するためには、取組の初期段階における**検討や計画づくりを丁寧に進める**ことが重要。
- 検討段階では、産学連携の取組を始める前に、**学校現場が直面している課題を整理し**、「なぜ産学連携に取り組むのか」といった**必要性や目的を明確に**することが求められる。そのうえで、**教職員がその意義に納得し、共通理解を形成**することが重要。
- 計画段階では、学校と産業界が**それぞれの目的や課題意識を共有し**、対等な立場で意見を交わしながら、目指す**ビジョンや実施方針について合意形成**を図ることが重要。
- 同様の取組を毎年繰り返していると、次第に活動が形式化してしまう恐れがある。そのため、節目ごとに原点となる**ビジョンに立ち返り、取組の目的や意義を再確認**することが求められる。

●提示資料



- 要旨は受け入れられているか(具体的な意見例)
 - ・ 「産学連携することを目的とするのではなく、その**ビジョンを最初に共有**することが必要だと思う。」
 - ・ 「計画段階で**ビジョンや実施方針について合意形成**を図っている。」
 - ・ 「実際に取り組む教職員が意義に納得し、**共通理解を形成することは重要**であるとする。」
 - ・ 「教員・コンソーシアム会員・生徒が参加する**ワークショップを開催**して、交流・学びの場を設けている」
 - ・ 「初期段階からの**計画づくりを丁寧に進める**こと、教職員が腹落ちしてから取組みを進めるべきことについて同感。」
 - ・ 「『なぜ産学連携に取り組むのか』という目的や意義を明確にし、**教職員間で十分な理解と納得を得て進める**ことは、長期的な活動の継続と質の保持に必要であると考えている。」
- 理念と現実のギャップ(具体的な意見例)
 - ・ 学校主導・前年踏襲型になりやすく、本来の「共創プロセス」が形骸化しやすい
 - ・ 「産学連携の会議や計画は**校長が編成」「校内で独自に決定**されることが多く、産業界の本音や地域の実課題が十分に議論されていない。」
 - ・ 「会議体があっても、**産業界は「意見を具申するだけ**」で、学校主導の「お願い型」に戻ってしまう。」
 - ・ 産業界や教職員の納得感不足で、目的・期待値が食い違う
 - ・ 「『連携の意義』なぜ今この活動をやるのか』が**教職員・企業の間で十分共有されていない**まま、例年**行事的**に『インターン』『現場見学』が続いている。」
 - ・ 「新規の取組みをしようとしても、『忙しさ』『目的の曖昧さ』から現場で**消極的な声**が出ることも多い。」
 - ・ 合意形成の機会が不足し、プロセスが形だけになりやすい
 - ・ 「年間スケジュールの中で『計画・振り返りの時間』が十分取れず、『**合意形成**』が**形式的**に流れやすい。」
 - ・ 「運営委員会は年2回実施されるが、学期中間や年度途中での『**原点回帰**』『**目的確認**』の場が**ほとんど無い**。」
- まとめ
 - ・ 「プロセス重視(ビジョン共有・合意形成・当事者の納得を起点に進めるべきだという考え方)」は、現場でも理念としては概ね受容されている。
 - ・ ただし実践面では壁が大きく、その背景には「学校主導・前年踏襲」「合意形成の形骸化」「現場の納得感・当事者意識の欠如」「PDCAの形骸化」といった構造的問題がある。
 - ・ したがって、プロセスを実質的に回すためには、**共創的な議論と合意形成の場を結成することが重要**である。
 - ・ 加えて、**目的を可視化し、計画や役割分担を明文化して関係者間で共有すること、年度途中でも「原点回帰できる」柔軟な振り返りサイクルを運用に組み込む仕掛けが必要**ではないか。

●要旨

- 「人材育成エコシステム」の実現には、産業界との継続的な対話や連携が不可欠である。しかし、教員の多忙な勤務実態を踏まえると、こうした連携を**学校だけで担うのは現実的ではなく、外部の支援人材の活用が欠かせない**。
- 産学連携を効果的に推進するためには、学校と産業界の橋渡しにとどまらず、**企画立案、連絡調整、事務手続きなど幅広い業務を担う「産学連携戦略マネージャー」**のような人材が求められる場面が多い。
- 学校外に拠点を置く**「外部設置型コーディネーター」**のような支援のあり方も有効と考えられる。その担い手としては、**自治体の産業振興部局、商工会や協同組合などの産業団体、地域の金融機関**などが想定される。

●提示資料

様々なコーディネーターの在り方

- コーディネーターの在り方については、さまざまな形態が想定されることから、「関わり方」や「果たすべき役割」に基づいて、その位置づけをより明確に定義・検討する必要がある。
- その上で、業務内容とコストのバランスを踏まえつつ、求められるコーディネーター像を具体的に検討することが求められる。

関わり方 役割	サポーター型 (教員を支援する)	プレイヤー型 (自ら取り組む)	マネージャー型 (関係者を巻き込み統率する)
橋渡し機能 ・ 課題や目的に応じて、連携先の産業界を選定、橋渡しを行う ・ 学校と産業界との対話の機会を作り、信頼関係を構築する	外部設置型 コーディネーター	狭義のコーディネーター	
戦略策定機能 ・ 産学連携のビジョンや方針を立案する		産学連携 戦略マネージャー	マスター・ハイスクール CEO
運営支援機能 ・ 産業界との連絡調整、事務手続き、各種運営業務を担い、スムーズな連携を支える			

- 理想的には、「マスター・ハイスクールCEO」のような人材を配置することが望ましいが、その職務に求められる専門性や経験は高度であり、適任者は限られるのが現状である。学校内に人材を配置する場合には、「協議のコーディネーター」といった限定的な役割にとどまらず、より幅広い業務を担う「産学連携マネージャー」等の役割を設定することも一案である。一方で、学校外に配置する場合には、「外部設置型コーディネーター」など、柔軟な形態での関与が適切であると考えられる。

Copyright © 2025 UCHIDA YOKO Co., Ltd. All Rights Reserved.

● 要旨は受け入れられているか(具体的な意見例)

- ・ 「学校だけで担うのは現実的ではなく、**外部の支援人材の活用が欠かせない。**」
- ・ 「『産学連携戦略マネージャー』のような支援人材を配置することには、非常に共感できる。」
- ・ 「多忙な教員の負担を考えると、必要不可欠な存在であると考える。」
- ・ 「教員の勤務実態から、企業のニーズと学校の教育内容を調整し、**双方のギャップを埋める外部人材の必要性**については賛同。また、学校外に拠点を置く支援体制づくりは、持続可能な仕組みとして有効であると考える。」
- ・ 「産学連携の戦略や計画策定に不慣れな教員に代わり、CEOが主導して企画立案、連絡調整、事務手続きなど幅広い業務を策定できる人材がいれば、教員は本来の人材育成につながる興味関心や知的好奇心を刺激する教育的な指導に専念できるため、**メリットは非常に大きい**と考える。」
- ・ 「マイスターハイスクール運営委員会、推進委員会ともに、地域の研究機関、企業、金融機関などから幅広く委員を集めており、要旨のイメージに近いと考えている。」

● 理念と現実のギャップ(具体的な意見例)

- ・ 人件費・予算の確保が難しい
 - ・ 「マイスター事業など特別予算がある間はコーディネーター配置ができるが、**事業終了後も予算措置ができるのか不安**」
- ・ 適切な人材の「確保・採用」が難しい
 - ・ 「支援人材は重要と考えるが、適切なコーディネーターを配置するのは困難。**待遇面の課題や事業の時期の問題**もあり、適任者の雇用が難しい。今回はなんとか人材が見つかったが、優秀な人材を**安定的に確保するのは非常に苦労**している。」
 - ・ 「自治体や産業団体にも**該当する人材が少ない**、会計年度任用職員など雇用形態の壁も課題」
- ・ 役割の曖昧さ・属人化
 - ・ 「コーディネーターやマネージャーを設置することにより、結果、そこに依存する形になり**属人的になる**のではと感じる。」
「必要性は強く認識している一方で、産学連携キャリアコーディネーターの**役割が不明確**であり、実態は事業担当者が中心となって取り組んでいる。」

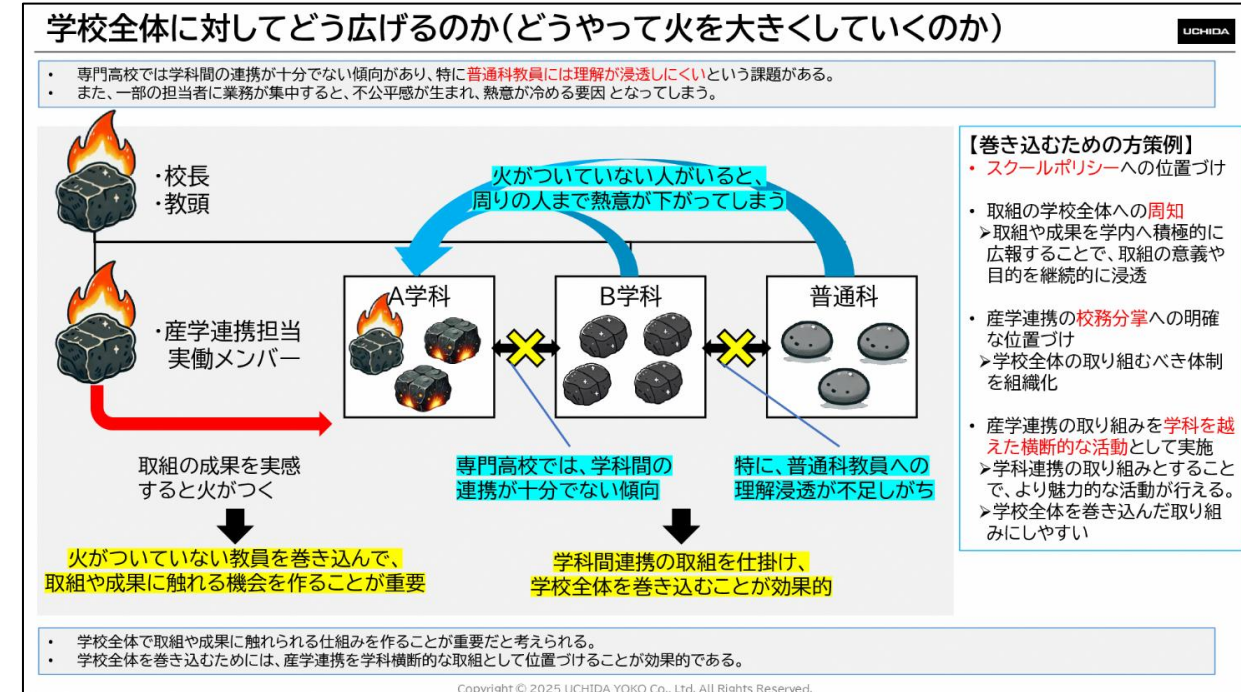
● まとめ

- ・ 外部の支援人材を活用することは教員負担の軽減と産業界との調整機能の確保という点で、現場のニーズが強く、**実効性を高めるための必須条件**として受け止められている。
- ・ 一方、現実には「人材確保の難しさ」「財源・雇用の不安定さ」「役割分担の曖昧さ」「支援人材への依存による属人化」といった課題が顕在化している。
- ・ これらの課題に対応するためには、**雇用・予算の安定化を図るとともに、財源の多様化や事業終了後も継続できる制度的な組み込み**が求められる。
- ・ 支援人材を有効に活用できるかどうかは、**疲弊しやすい現場や個人依存の取組を、支援人材を含む仕組みとして、如何に持続可能な形に転換できるか**にあると考えられる。

●要旨

- ・ 教員が産学連携に意欲的に取り組むためには、**取組の趣旨や目的に納得**できること、**成果や生徒の成長を実感**できることに加え、業務上の**多忙感や不公平感を解消**することが重要である。
- ・ 教員に産学連携の目的や意義を理解してもらうためには、**校長が明確な方向性を示すとともに、丁寧な説明を行い、校内で共通認識を形成**することが求められる。
- ・ 多忙感や不公平感を軽減するためには、特定の学科に偏らず、普通科を含めた**学科間連携として取り組むことが有効**である。こうした学科を超えた広がりのある実践により、教員間の協力が促進され、負担の偏りも緩和される。
- ・ そのためには、**すべての教員と生徒が産学連携の取組や成果に触れられる機会**を、意識的に設けることが重要である。
- ・ 教員の負担軽減を図るには、「産学連携戦略マネージャー」のような**支援人材を配置**すること、**校務分掌に産学連携の役割を明確に位置づけ**、日常的な業務の一環として定着させることが効果的である。

●提示資料



● 要旨は受け入れられているか(具体的な意見例)

- 「本校では全校的な組織づくりが進み、ほぼ**全職員体制で取り組んでいる**。図のイメージに近い。」
- 「教員の負担軽減を図るには、『産学連携戦略マネージャー』のような支援人材を配置すること、校務分掌に産学連携の役割を明確に位置づけ、日常的な業務の一環として定着させることが効果的である。**学校内での理解と支援**が事業の継続・成功には欠かせない。」
- 「スクールポリシーへの位置付けを明確にし、**連携を意識する体制の醸成**が大切であり、実施している。」
- 「教職員が、取組みの趣旨や目的について腹落ちし、生徒の成長や成果を目の当たりにし、**自分事として取組んでいくことの重要性**は同意。本県では、拠点校ごとに校長がビジョンを定め、産学官金の連携を**校務分掌に位置付けて**取組を進めている。」
- 「学科間での温度差や課題は想定内であり、イベントへは当初代表者のみの参加だったが、今は**各学科からキーパーソンを1人ずつ参加**させている。その情報を各学科に持ち帰らせ、全学科に発信する形にしている。」
- 「1年次から全学年・全学科でSDGsなどの取組みを行っている。普通科も含めて**多くの教員が企画・運営・集計に携わる体制**をつくっており、導入3年目で特に効果が出てきている。生徒が主体的に企画・発表に関わるようになり、成長が著しかった。」

● 理念と現実のギャップ(具体的な意見例)

- 学科間・教員間の温度差や不公平感
 - 「学科(農業機械科)としてマイスター事業に取り組んでいるため、他学科は関係性が薄くなってしまい、**協働性を感じてもらえない面**がある。」
 - 「校内で連携を進めるため、授業予定を共有しているが、授業見学や配信にも関心を持つ教員は少ない。普通科の教員からも『マイスターとは何か』と質問されるなど、**学科ごとの意識に隔たりがある**と感じている。」
 - 「各学科がバラバラに活動しており、成果や取組内容の**校内共有が弱い**。普通科にも情報が回らない。」
- 教員の負担増・多忙感の解消が困難
 - 「学校全体で人員が不足している中で、研究主査や担当教員も**多くの業務を抱えながら本事業に取り組んでいる**のが現状。そのような中、教職員の働き方改革の取組と、本事業に係る校務分掌等の組織運営の在り方は検討すべき課題である。」
 - 「仮に校務分掌に位置づけたとしても、やはり事業の**主担当の教員の負担は計り知れない**ので、負担軽減のためにどのような方策が考えられるか検討する必要がある。」
- 校長・管理職のリーダーシップと意識共有の難しさ
 - 「教員の意識転換には年度初めに教育の目標やビジョンを共有することが必要。**言葉だけでは校長のビジョンが十分共有されず**、全体に伝わりきらない。どう伝えるべきかを検討する必要がある。」
 - 「校長は3年目で、教員の意識改革を進めてきたが、**変化に抵抗する勢力も存在**する。その中でビジョンを示し、運営してきた。」

● まとめ

- 「全員参画(校内の巻き込み)」「役割分担の明確化」「負担の分散」は、**産学連携を持続的に発展させるための基本条件**として、現場でも理想像として強く共有されている。
- 一方で、特定学科や特定教員への依存、成果・取組の校内共有の弱さ、管理職の関与不足、ビジョン浸透の難しさが**全校体制化を阻む主要な壁**として現れている。
- また、校務分掌に位置づけたとしても、人員不足の状況下では主担当の負担が残りやすく、働き方改革の観点と整合する運用(業務設計・優先順位付け)が不可欠である。
- したがって、管理職が**明確なビジョンを示して先導**し、推進委員会や校務分掌等に**産学連携を制度として組み込む**ことが求められる。
- 同時に、成果・活動を全校で共有する仕組みを整備するとともに、**支援人材を校内組織の一員として位置づける**など、複数の観点からの取組が求められる。
- なお、多忙感や不公平感の解消を直接目的に、一気に学科間連携を進めるよりも、**専門学科の取組を起点に小さく広げ**、共通教科の教員を段階的に巻き込んでいく方が、実装可能性が高いと考えられる。

●要旨

- 学校と産業界が協力して人材を育成する「人材育成エコシステム」においては、**両者が対等な立場であることが前提**であり、**早い段階から協働的な関係を築くことが重要**である。
- そのためには、連携の初期段階で、**十分な対話や意見交換の機会を設け、相互理解を深める**ことが不可欠である。
- 協働的な関係とは、**謝金などの金銭的なやり取りを前提をせず、双方にとってメリットのあるWin-Winな関係**に基づく連携とも言える。そのような姿勢を持つ企業を見出し、関係を築いていくことも重要である。
- 一方で、産学連携の実施には一定の経費が必要となるが、これを学校だけで賄うのは困難である。原則として**学校設置者がその措置を講じるべき**であり、加えて、必要な経費を安定的に確保するためには、**地元自治体の支援を得ることも有効な手段**となる。
- 地元自治体の協力を得るためには、**地域への貢献や利点が伝わるような取組とし、その意義を明確に示す**ことが求められる。

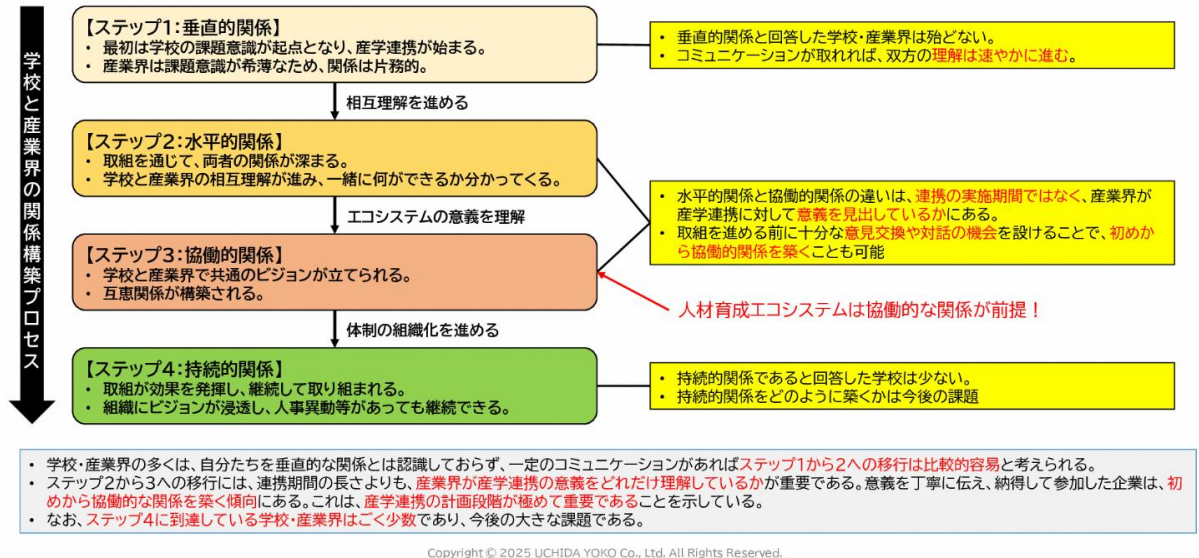
●提示資料

産業界との関係の深め方

UCHIDA

昨年度事業を通じて、「学校と産業界の関係の深まり」が4段階に分類された。(令和5年度マスター・ハイスクール事業成果検証調査報告書P.32参照)

●学校と産業界の関係構築プロセス(全体イメージ)



【ヒアリング結果:観点⑤】産業界との関係の深め方について、産学連携の経費について

● 要旨は受け入れられているか(具体的な意見例)

- 「協働的な関係とは、謝金などの**金銭的なやり取りは前提としない**ということとはとても共感できる。これが自走だと考える。インターンやデュアルシステムでは企業は謝金を辞退するケースが多い。」
- 「必要な経費を安定的に確保するためには、**地元自治体の支援を得る**ことも有効な手段となる。これが実現できれば、事業の継続に大きく影響すると思われる。」
- 「産学官連携にあたっては、**十分な対話や意見交換の機会を設ける**ことは重要。産業界は学校現場のことを知らず、学校現場は産業界の実情も知らないため、相互理解が進んだうえで対話をする必要があると感じる。」
- 「**互惠関係(Win-Winな関係)は連携に必須**。互いに求めるものが合致してこそ継続した連携(=意味のある事業・効果的な事業)ができると考える。」
- 「産業界との協働的な関係、地元自治体の支援を得ることは共感できる。地域産業や地域振興を進めるには産業界の関わりが不可欠。」
- 「将来の地域や日本を支える人材育成は、**産学官金が対等な立場であることが前提**であることは同感。地域人材育成や地元定着支援の観点から、産業界や自治体にも参画することのメリットを感じてもらえるように対話を重ねている。」

● 理念と現実のギャップ(具体的な意見例)

- 「Win-Win」の理想と現実のズレ
 - 「長期的な視点で学校と関わったり、CSRの一環と捉えたりする姿勢が十分とは言えない企業もある。1年程度の連携後、『**こんなに協力しているのに、なぜ入社してくれないのか**』といった意見が出てくる。」
 - 「産業界は、直接的な効果(毎年一定数の求人応募がある、共同開発等による成果物が継続的にある、など)が見えないと、なかなか**継続的な協力を得るのは難しい**。」
- 経費の安定的確保の困難
 - 「謝金等のやり取りをしない関係も理解できる。一方、例えば農業で連携をする際に『個人農家』と連携する際には、個人農家にとっては**連携した時間が収入減**につながるため、謝金や旅費を支給することが円滑な連携につながるように感じる。」
 - 「技術指導者など一部には報酬費や旅費を支払っているが、多くは無償協力。**コーディネーター役への予算確保**が課題」
- 地域支援や自治体の巻き込みの弱さ
 - 「事業終了後を見越して、必要な経費を安定的に確保するためには、地元自治体の支援を得る必要がある。地元自治体の協力を得るためには、企業や地域への貢献やメリットが伝わるような取組を検討し、その意義を明確に示していくことが課題である。」

● まとめ

- 産学連携において「Win-Winの関係をつくること」、「自治体等を含めた安定的な財源確保が必要であること」は、**現場でも強く共有**されている。
- 一方で、経費不足や無償協力への依存、企業側の期待が短期成果(採用・目に見える成果物)に偏りやすいことが、継続性を阻む主要因として現れている。
- 以上を踏まえると、持続的連携は次の3点を同時に進める必要がある。
 - ① 企業にとっての参加価値(得られる利益・成果の見え方)を、中長期的な時間軸で設計し、共有すること
 - ② **行政・地域社会**を初期段階から巻き込み、役割分担を明確化すること、また**財源を多様化**し定着させること

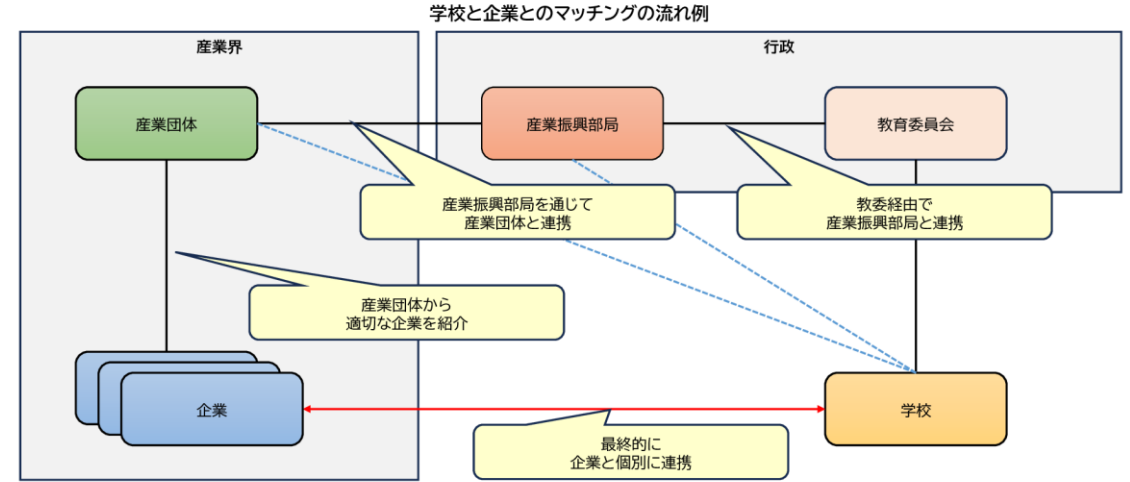
●要旨

- 学校が初めから面識のない企業と連携を図ることは容易ではないため、まずは**教育委員会を通じて自治体の産業振興部局とつながる**ことが効果的である。
- 産業振興部局には、**地域の産業団体を学校に紹介したり、自らが橋渡し役を担ったりする役割**が期待される。
- 学校は、**産業振興部局や産業団体と信頼関係を築き、継続的に連携**していくことで、自校の課題やニーズに即した企業とのマッチングが円滑に進むことが期待できる。
- 教育委員会には、**校長による学校マネジメントの支援**に加え、**産業振興部局との橋渡し役**が求められる。
- 産業振興部局においては、学校との相互理解を深めたうえで、必要に応じて**産官学連携の取組を自らの政策に位置づけ**、主体的に推進することにより、地域に根ざした効果的な産学連携の実現が可能となる。

●提示資料

学校と産業界が連携するための協働体制の在り方

- 学校が初めから見知らぬ企業と直接接点を持つことは現実的に難しい場合が多いため、まずは教育委員会を経由し、自治体内の産業振興部局とつながることが有効である。
- 産業振興部局は、自らコーディネート機能を行うか、あるいは学校と産業団体をつなぐ橋渡し役を担うことが期待される。
- 学校は、産業振興部局や産業団体とのネットワークを活用し、連携の目的に応じて具体的な企業を紹介してもらうことで、スムーズに連携を進めることができる。
- 産業振興部局と学校の連携が深まることで、専門高校における人材育成を自治体の政策として位置付ける動きにつながることも期待できる。
- このように、産業界の実情に精通している産業振興部局や産業団体が、学校と企業の間にとってコーディネート機能を果たすことは、実効性の高い連携体制の構築に向けて極めて有効である。



Copyright © 2025 UCHIDA YOKO Co., Ltd. All Rights Reserved.

【ヒアリング結果:観点⑥】協働体制のあり方について

● 要旨は受け入れられているか(具体的な意見例)

- 「産学官の連携を図るうえで、**産業振興部局にも求められる役割は大きい**。本県における産業振興部局はいずれも積極的に関与している。市は全面的にバックアップしており、県の他部局も要請に迅速に対応している。日頃からの密なコミュニケーションやこまめな相談が重要だと考える。」
- 「産業教育連携協議会により、産業界だけでなく、学校所在の市町や大学等とも連携することとしており、既に**学校と自治体の産業振興部局とのつながり**はできている。」
- 「本県は企業よりも地域や団体、特に社会福祉協議会からの声かけが多い。**学校が社会福祉協議会と連携**し、これらが企業や施設とつなぐ形には違和感はない。」
- 「自治体の**産業振興部局とつながることが効果的**であること共感できる。提示の図式は現在行っている流れそのものである。」
- 「すでに、産業労働部、中小企業団体中央会、商工会議所連合会、商工会連合会に事業運営委員としてアドバイスを頂いている状況にある。**各産業界のリーダー的団体を委員に加える**ことで、学校の取組が団体とつながる仕組みを目指した。」
- 「学校と産業界と連携することで、**地域産業振興が図られる**というストーリーは共感を得やすいので、非常に共感できる。この方向性で進めていきたいと考えている。」

● 理念と現実のギャップ(具体的な意見例)

- 産業振興部局の関与や調整機能に限界がある**
 - 「多くの学校に展開した場合、県下の高等学校を県の産業振興部局と教育委員会がグリップするという図式では**業務があふれてしまう**ことが懸念される。」
 - 「現状、文部科学省のみの事業であることや将来の国からの**予算措置が不透明**であることから、産業振興部局の取組みに限界があると感じている。」
- 教育委員会・産業振興部局間の連携不足や情報ギャップ**
 - 「教育委員会の職員も基本的に教員が主体となっているため、**産業振興部局の実態が分からず**橋渡しも難しいのではと感じる。」
 - 「本県の場合、マイスター・ハイスクールに関することで県教委と部局との**連携が充実している**と言いきれない部分があるように感じる。」
- 自治体や団体間での調整・予算確保の難しさ**
 - 「複数の県立高校が所在する市等においては、**特定の学校のみと連携できない**ため、連携が進みにくく感じる。」
 - 「公立の高校を支援することは一般企業はスムーズに行うことはできるが、**市町村等の自治体や、教育委員会ではない他部局が介入**するとなると、予算等も含めその壁は厚い。」

● まとめ

- 学校が新たに企業とつながる際には、学校単独での開拓には限界があり、**教育委員会を介して産業振興部局や産業界と連携する「橋渡しの仕組み」の有効性**は現場で強く支持されている。
- 実際には、商工会議所や業界団体、金融機関等が産業振興部局と学校の間に入り、企業とのマッチングや調整を担うことで、学校のニーズに即した連携が進みやすくなっている。
- また、**基礎自治体(市町村)レベルの産業振興部局や地域団体との直接的な協働**も多く、「一市町村一校」の取組や包括連携協定など、地域単位で安定的に回る仕組みが重要視されている。
- 一方で、行政部局の対応力にはスケールの限界があり、教育委員会と産業振興部局の情報共有・相互理解が不十分な場合には、橋渡し機能が弱まりうる。加えて、自治体間の調整や財源確保にも課題が残る。
- したがって今後は、教育委員会と産業振興部局の**役割分担・連携ルートの明確化**、**基礎自治体を核**とした地域単位の仕組みづくり、自治体による**制度化と安定財源の確保**といった方策を並行して進めることが、持続的な産学連携を地域に根付かせるための現実的な道筋となる。

●要旨

- ・ 産学連携の取組においては、**推進を担う管理職や担当教員が異動すると、活動が急速に縮小・停滞**してしまうケースが少なくない。そのため、取組や体制をいかに継続していくかが大きな課題である。
- ・ このような状況に対応するためには、**キーパーソンが異動しても取組が継続できるような仕組みづくり**が必要である。
- ・ その方策の一つとして、**コンソーシアムやコミュニティ・スクールなど、継続性を担保できる枠組みの中に産学連携を位置づけ、組織的に取り組むことが考えられる。**
- ・ また、**取組を長く続ける中で、活動自体が目的化してしまう懸念もあるため、常に「なぜこの連携を行うのか」といった意義や目的を再確認する姿勢**が不可欠である。

●提示資料

人材育成エコシステムを継続するための仕組みづくり

UCHIDA

- ・ 人材育成エコシステムの推進において、**中核を担う校長や教頭が異動すると、校内の熱意が急速に低下してしまう**、という懸念が多く聞かれた。
- ・ 本事業においては、取組やその体制をいかに**継続するかが最大の課題**である。
- ・ その解決策の一つとして、**コンソーシアムやコミュニティ・スクールを構築し、キーパーソンが異動しても継続できる仕組みを整備することが考えられる。**

	コンソーシアム※	コミュニティ・スクール
主な目的・概要	<ul style="list-style-type: none">・ 共通の目的を達成するために、複数の組織・団体・企業などが連携・協力し合う枠組み。・ 特に離島・過疎地域の高校の存続や魅力向上を目的とした「高校魅力化コンソーシアム」など、学校・行政・企業・NPOなどが協働する取組が代表的。	<ul style="list-style-type: none">・ 学校運営に地域住民や保護者などが主体的に関わることで、教育の質向上と地域との結びつきを強化する制度。・ 学校運営協議会を設置し、その構成員（保護者、地域住民、教職員など）が学校運営に関わる権限を持つ仕組み。
制度的な位置付け	<ul style="list-style-type: none">・ 国の法律によって定められた制度ではない。・ 多くの場合、地方自治体が独自に策定する地方創生施策の一環として実施されている。	<ul style="list-style-type: none">・ 「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」に基づき制度化された公式な仕組み。・ 同法において「学校運営協議会」の設置およびその役割が定められており、一般的に「コミュニティ・スクール」と呼ばれている。・ 学校運営協議会の構成員（保護者、地域住民、教職員など）が学校運営に関する権限を持つ。
対象となる領域	<ul style="list-style-type: none">・ 設置目的に応じて対象領域が異なる。・ 主に高等学校を対象とし、地域定着・地元就職促進など「地方創生」と結び付けられることが多い。	<ul style="list-style-type: none">・ 原則として全ての公立学校（小・中・高等学校など）で導入可能。・ 学校の種類に関わらず、地域住民が運営に参加できる。

ただし、組織化が進むにつれて、**組織運営や活動そのものが目的化してしまう可能性が高まる**。そのため、常に人材育成エコシステムの**意義・目的を再確認し続けることが不可欠**

※関連事例
文部科学省（2024）COREハイスクール・ネットワーク構想における小規模高等学校ネットワークモデルに関する調査研究
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kaikaku/1412770_00008.htm

Copyright © 2025 UCHIDA YOKO Co., Ltd. All Rights Reserved.

● 要旨は受け入れられているか(具体的な意見例)

- 「産学連携の取組においては、推進を担う**管理職や担当教員が異動**すると、活動が急速に縮小・停滞してしまうケースが少なくない。そのため、取組や体制をいかに継続していくかが大きな課題である。」
- 「キーパーソンが異動しても取組が継続できるような仕組みづくりは重要であると感じている。本県でも異動による停滞が懸念材料。事業運営委員会には組織トップに参画してもらい、担当者レベルの会議も設け、両者に意識づけを行っている。」
- 「担当者が変更になっても連携が続く体制づくりが重要」
- 「マイスター事務局を**校務分掌に入れ込む**ことで対応している。生徒、企業、教員が参加する研修会において、活動の意義の目線合わせをするワークショップを開催している。」
- 「担当教員の異動により取組みの継続性が解消されるケースもあり、組織的・非属人的で持続可能な取組みが重要である。取組みの継続のための産官学金の連携に向けた、**地域単位・学校内の組織化**は必要」

● 理念と現実のギャップ(具体的な意見例)

- 属人性による停滞リスク
 - 「管理職や地域連携担当教員の異動に伴い、関係づくりを一からやり直す状況が見られた。**属人的にならざるを得ない**点が課題である。」
 - 「担当者や熱意ある人の異動で取組みが衰退しやすい。継承的な仕組み作りが必要だが現実には難しい。」
- 組織的な仕組みの未整備
 - 「**コンソーシアムも形骸化**して、開くこと自体が目的になりがちになるため、定期的な対話や外部評価委員によるチェックが必要。」
 - 「コンソーシアムやコミュニティスクールは目的がそれぞれ異なるため、一本化は難しい。」
- 意義・目的の共有不足
 - 「産学連携をすることが目的ではないので、常に、それによって生徒をどう育成するかを**校内で話し合い、共有**することが必要。」
 - 「形骸化してしまうこと、形だけ作って中身が詰まらないことはこれまでもよくみられる例である。そのため、意義や目的についても関係者で協議し、課題を共有したうえで設定することが重要。」

● まとめ

- 管理職や担当教員の異動が、産学連携の停滞・縮小を引き起こしやすいという課題認識は、現場で広く共有されており、要旨自体は強く受け入れられている。
- ただし多くの場合、議論は課題の共有にとどまっており、**継承可能な運用設計(打開策)にまで踏み込んだ具体案は少ない**。
- 一部の事例では、**持続性を高める具体的工夫が確認**される。
- 例として、トップ層参画と担当者会議の「二層構造」での運営、校務分掌への事務局組込み、定期的ワークショップによる意義確認、担当者交代を前提にした情報共有の仕組み(例:オープンチャット等)の整備が挙げられる。
- これらの事例は、**個人依存を減らし「組織・制度」として進めること**で属人性からの脱却を試みており、持続的な体制構築の示唆となる。