

あおもりの未来を切り拓く  
チャレンジャーの育成に向けて

産・学・官・金融連携に関する報告書

平成22年6月

青森県人づくり戦略推進会議  
産・学・官・金融連携促進検討部会



## はじめに

バブル崩壊後、「失われた10年」を経て、我が国の経済は、自動車産業の牽引力により、成長率は低いものの回復を続けて来ましたが、一昨年原油高騰や、米国発のサブプライム問題とリーマンショックに起因する、100年に一度とも言われる金融危機などにより、自動車や電気・電子産業などの輸出型産業が大きなダメージを受け、再び厳しい状況に置かれました。幸いにも巨大な人口とマーケットを有する中国やインドなどの目を見張る発展と経済政策により、景気は底を打ったかに見えますが、まだまだ厳しい状況が続いています。追い打ちをかけるように、円高、株安、ギリシャ危機をきっかけに顕在化してきたEU各国の金融問題等、国内外いずれも相変わらず不安定な経済状況にあります。

さて、東京への一極集中、東北では仙台地域の活況の陰で、ここ青森の地域経済はますます困窮度を増し、地域イノベーションは進んでいません。国や地方自治体の財政が逼迫し、大規模公共事業を中心とした従来のような景気対策が期待できない中で、地域経済を活性化させていくためには、地域の個性と特色を活かし、地域力を結集して、地域イノベーションの創出、地域の新たな価値を生み出していくことが何よりも重要です。

だからこそ、青森県が自らの着実な成長に向けて、食料、エネルギー、水、豊かな自然環境など素晴らしい地域資源を活かし、地域イノベーションを創出していくためには、産・学・官・金融の連携をよりいっそう強め、長期的な視点で人財育成を進めていく必要があります。

そこで、この産・学・官・金融連携促進検討部会では、

- ・キャリア教育の支援
- ・地域経済、地域づくりを牽引する人財の育成

の2点について、各界代表の委員と事務局で検討を重ね、最近の地域環境や社会情勢、さらには国際情勢も視野に入れて解析してきました。

産業・雇用分野の強化、生業づくりに取り組む青森県が人づくりでめざすべきは、社会人・職業人として自立できる力を身に付けたたくましい人財を社会に送り出していくこと、そして、本県経済をけん引する人財を育てていくことであると考えます。

人財の育成は未来への投資であり、確かなビジョンを持って、長い時間をかけて取り組んでいかなければなりません。産・学・官・金融の関係機関がお互いに連携して人財の育成に取り組んでいくことこそ、青森県の発展すなわち各分野の発展につながるものと考えます。

この部会報告書を新たなスタートとして、あおもりの未来を切り拓く、多くのチャレンジャーが生まれることを期待しています。

平成22年6月

青森県人づくり戦略推進会議

産・学・官・金融連携促進検討部会長

井口 泰孝

# 目 次

I. 検討の目的	1
II. キャリア教育の支援について	2
1. キャリア教育が求められている背景	2
2. 本県におけるキャリア教育を取り巻く状況	7
3. キャリア教育を効果的に展開するために必要な機能	14
4. 産・学・官・金融の連携について	18
III. 地域経済、地域づくりをけん引する人財の育成について	20
1. あおもりの今をつくる人財の育成	20
2. あおもり立志挑戦塾	20
3. 「あおもり立志挑戦塾」の今後の方向性について	23
4. 「あおもり立志挑戦塾」の平成22年度からの運営について	24
5. 産・学・官・金の関係機関に求められる今後の課題	25
部会開催状況	28
産・学・官・金融連携促進検討部会員名簿	29

## I. 検討の目的

県では、人財の育成こそが未来の青森県づくりの基盤である、との認識のもと、チャレンジ精神あふれる人財の育成をめざし、平成19年9月、「あおもりを愛する人づくり戦略」（以下「人づくり戦略」という。）を策定し、この戦略に基づき、地域ぐるみのキャリア教育を効果的に展開していくための関係主体の連携促進や、人財の育成・発掘とネットワーク化に取り組んでいる。

本格的な人口減少社会の到来、グローバル化、少子化・高齢化の進展、リーマンショックを契機とした世界同時不況など、本県を取り巻く環境は大変厳しい状況にあるが、こうした中であってこそ、中長期的な視点に立ち、あおもりの今、そしてあおもりの未来をつくる人財の育成に、産・学・官・金融が一体となって取り組んでいくことが重要である。

そこで、県内各分野の26団体で構成される「青森県人づくり戦略推進会議」（議長：知事）に設置された「産・学・官・金融連携促進検討部会」において、本県発展の原動力となる人財の育成を進めていく上で必要な以下の2点について、産・学・官・金融の連携の仕組みづくりに向けた課題や今後の方向性などを検討したものである。

- ・キャリア教育の支援
- ・地域経済、地域づくりをけん引する人財の育成

### 「人財」の表記について

青森県では、“人は青森県にとっての「財（たから）」である”という基本的考え方から、「人」「人材」などを「人財」と表しているところであり、本報告書でも「人財」という表現で統一している。

## Ⅱ. キャリア教育の支援について

### 1. キャリア教育が求められている背景

近年、グローバル化の進展等により、企業の経営合理化が進む中で、終身雇用や年功序列型賃金に象徴される我が国の雇用慣行は見直され、非正規雇用の増加など雇用の多様化が進むとともに、ニートやフリーター、若者の早期離職の増加などが社会的な課題となってきている。

また、若者の勤労観、職業観の未熟さや、コミュニケーション能力、対人関係能力など職業人としての基礎的資質・能力の低下を指摘する声もある。

こうした状況に対応していくため、国においては、子どもたちに望ましい勤労観、職業観や職業に関する知識、技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てることをめざし、キャリア教育の推進に取り組んでいる。

#### 【キャリア教育の推進に向けた国の主な動き】

○平成19年5月、キャリア教育等推進会議（内閣府特命担当相、文科相、厚労相、経産相が構成員）がキャリア教育等推進プランを策定。

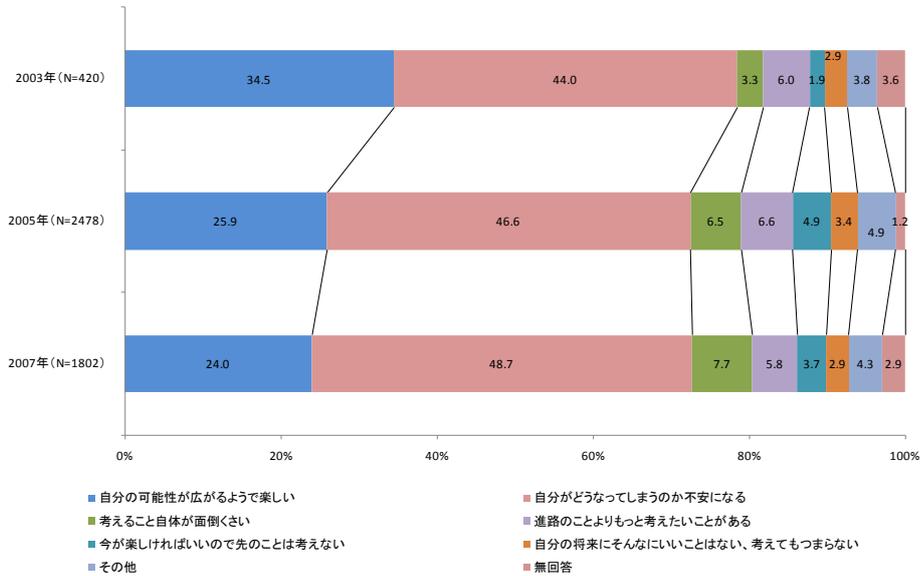
○平成20年7月に閣議決定した教育振興基本計画において、「基本的方向ごとの施策」に「キャリア教育の推進」を施策として位置付けるとともに、「特に重点的に取り組むべき事項」として「キャリア教育・職業教育の推進と生涯を通じた学びなおしの機会の提供の推進」を明記。

○平成20～21年にかけて、小学校、中学校、高等学校の学習指導要領を改訂し、キャリア教育の推進を明記。

○平成20年12月、中央教育審議会に「キャリア教育・職業教育特別部会」を設置し、キャリア教育・職業教育のあり方について審議中。

## 【若者の進路に関する意識（全国調査）】

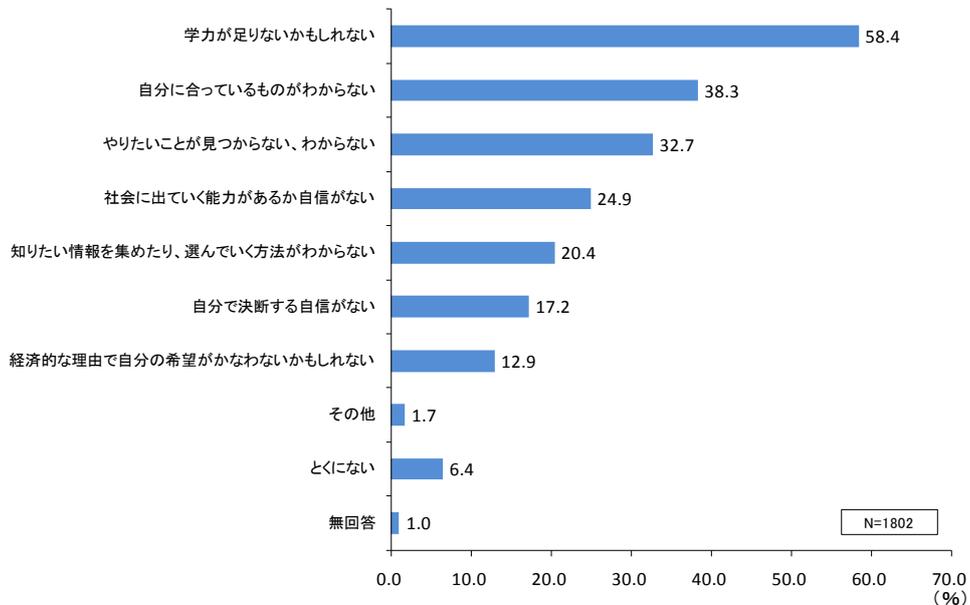
### （１）進路を考える時、高校生はどんな気持ちになるか



資料：(社)全国高等学校PTA連合会・(株)リクルート調べ「高校生と保護者の進路に関する意識調査」(2007)

進路を考える時、「自分の可能性が広がるようで楽しい」と答えた生徒は減少傾向にある一方、「自分がどうなるか不安になる」と答えた生徒は、2007年調査では全体の約半分に達し、年々増加傾向にある。

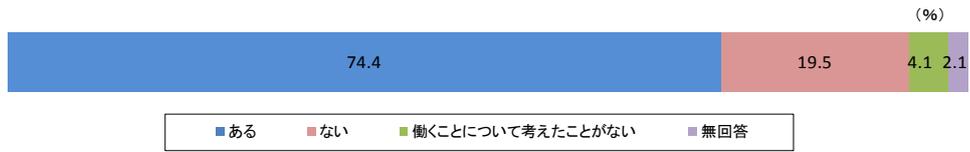
### （２）高校生は、進路選択に関してどんなことが気がかりか（複数回答）



資料：(社)全国高等学校PTA連合会・(株)リクルート調べ「高校生と保護者の進路に関する意識調査」(2007)

進路選択に関しての気がかりは、「学力」と答えた生徒が最も多く、次いで、「自分に合っているものがわからない」、「やりたいことが見つからない、わからない」となっている。

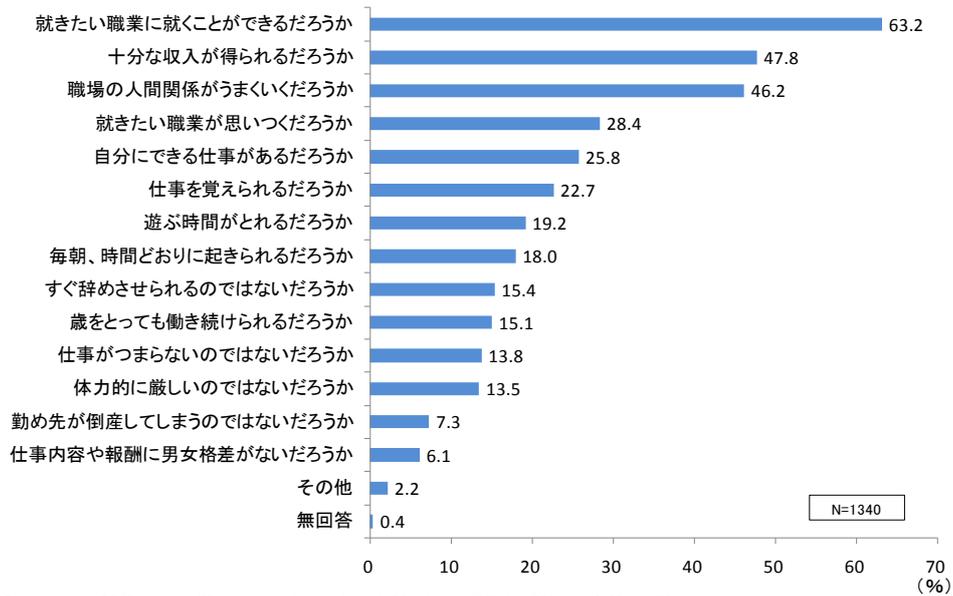
(3) 高校生は将来働くことについて気がかりなことがあるか



資料：(社)全国高等学校PTA連合会・(株)リクルート調べ「高校生と保護者の進路に関する意識調査」(2007)

(4) 働くことについてどんなことが気がかりか

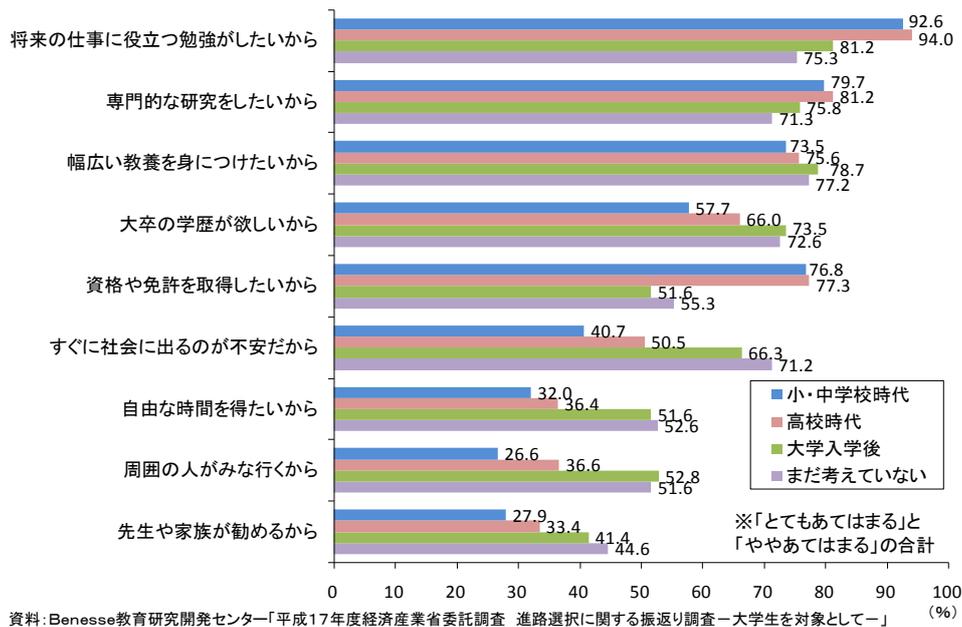
(気がかりなことが「ある」と回答した者。5つまで回答)



資料：(社)全国高等学校PTA連合会・(株)リクルート調べ「高校生と保護者の進路に関する意識調査」(2007)

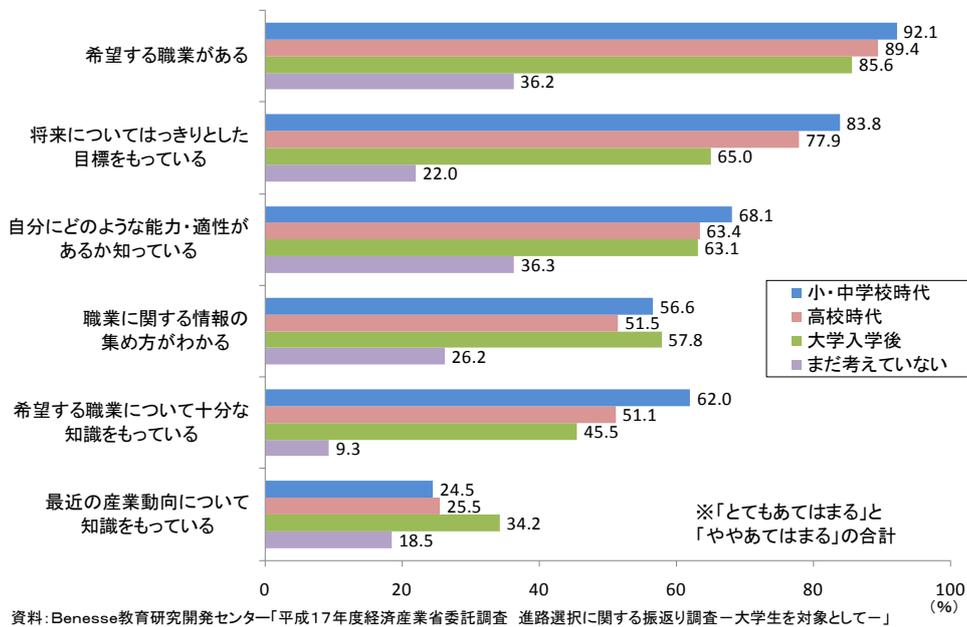
将来について、「気がかりなことがある」と回答した生徒は約75%で、このうち「気がかりなこと」は、「就きたい職業に就くことができるだろうか」が最も多く、次いで「十分な収入が得られるだろうか」、「職場の人間関係がうまくいだろうか」となっている。

(5) 大学進学理由（職業を意識した時期別）

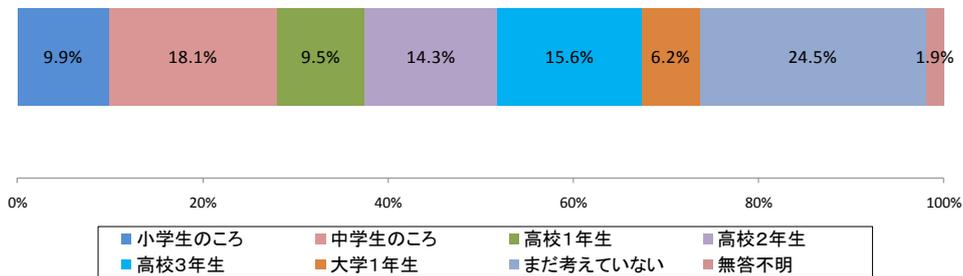


大学生に進学理由を聞いたところ、職業を意識した時期が遅いほど「すぐに社会に出るのが不安だから」、「自由な時間を得たいから」、「周囲の人がみな行くから」、「先生や家族が勧めるから」といった消極的な理由を挙げる割合が高い。

(6) 大学生の職業に関する意識（職業を意識した時期別）



(7) 大学1年生が職業を意識した時期



資料: Benesse教育研究開発センター「平成17年度経済産業省委託調査 進路選択に関する振り返り調査—大学生を対象として—」

大学生に職業に関する意識を聞いたところ、職業を意識した時期が早いほど、「希望する職業がある」、「将来についてはっきりとした目標を持っている」、「自分にどのような能力・適性があるか知っている」と回答する割合が高い。

また、大学1年生の約30%は、大学入学までに職業を意識したことがない。

**【ポイント】**

- ・自分の進路について不安を感じる高校生の割合が年々増加している。
- ・進路選択にあたり、学力や適性のほか、自分の将来への希望や意志を明確にできないことに不安を感じている生徒が多い。
- ・職業を意識した時期が遅い大学生ほど、進学理由が消極的である。

## 2. 本県におけるキャリア教育を取り巻く状況

### (1) 本県高校生の就職等の状況

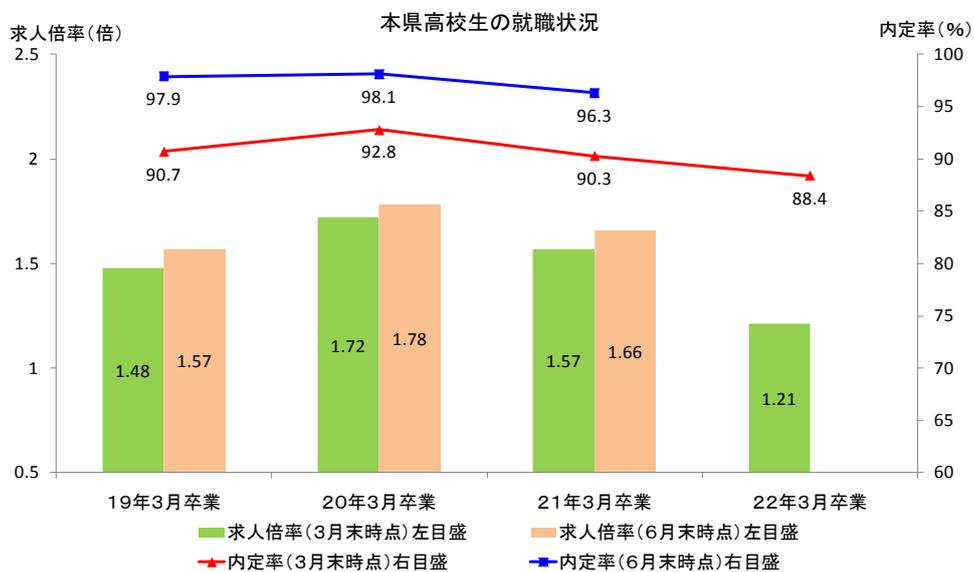
グローバル化の進展や雇用形態の多様化などにより、若年者の就職をめぐる環境は大きく変化している。

また、平成20年9月のリーマンショックを契機とした世界同時不況は、我が国の雇用環境にも大きな影響を及ぼしている。特に新卒者市場は非常に冷え込み、多くの若者が就職困難な状況にある。とりわけ、産業基盤の弱い本県にとって、新規学卒者をはじめとする若年者の雇用は大きな課題となっている。

#### ①新卒高卒者の就職状況

本県における新卒高卒者の就職状況は、平成20年9月のリーマンショックを境に悪化している。

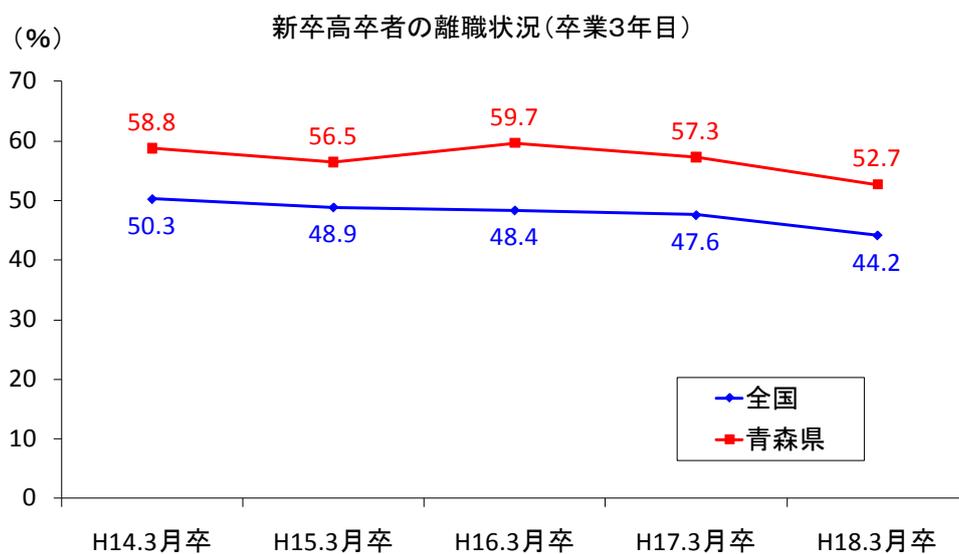
3月に卒業した生徒の就職状況はその年の6月末時点で確定するため、22年3月卒業の生徒の状況はまだ確定していないが、22年3月卒業の生徒の3月末時点における求人倍率及び内定率は過去3年を下回り、非常に厳しい状況となっている。



## ②新卒高卒者の離職状況（卒業3年目）

本県の新卒高卒者の卒業から3年目での離職状況を見ると、50%以上が3年以内に離職する状態が続いており、全国と比べて高くなっている。

これは、一般的には勤労観や職業観、コミュニケーション能力の未熟さなど、若者の意識や資質に係る課題が挙げられているが、本県の場合、卒業時の景気、求人状況など、雇用環境の厳しさが影響しているという指摘もある。



資料:青森労働局

### 【県における学卒未就職者・高校生就職支援対策】

高校新規卒業者の就職が全国的に大変厳しい状況となっていることから、県では主に以下のような対策を進めているところである。

#### ○学卒未就職者対策事業（対象：今春の学卒未就職者）

- ・職業訓練コースの新設、職業能力開発支援、コールセンターオペレーターの育成、職業能力開発校の受入などの職業訓練
- ・正規雇用化支援や資格取得支援などの雇用機会の創出
- ・県の非常勤職員の高卒枠拡大など公的機関での雇用

#### ○高校生就職支援対策事業（対象：在学中の高校生）

- ・就職に有利となる資格取得支援
- ・介護に関する資格取得支援
- ・専門高校における専門性の高い資格取得支援

#### ○高校への就職指導員の配置

#### ○県単特別保証融資制度における低利（1%）の融資制度「雇用創出特別支援枠」の創設

※新規学卒者等を1名以上雇用する中小企業に対し、融資利率1%で事業資金を融資し、雇用創出に取り組む県内中小企業者を金融面から支援するもの。平成22年1月の融資スタート以来、企業からの申し込みが相次いだため、融資枠を4度増枠し、その総額は150億円に達した。

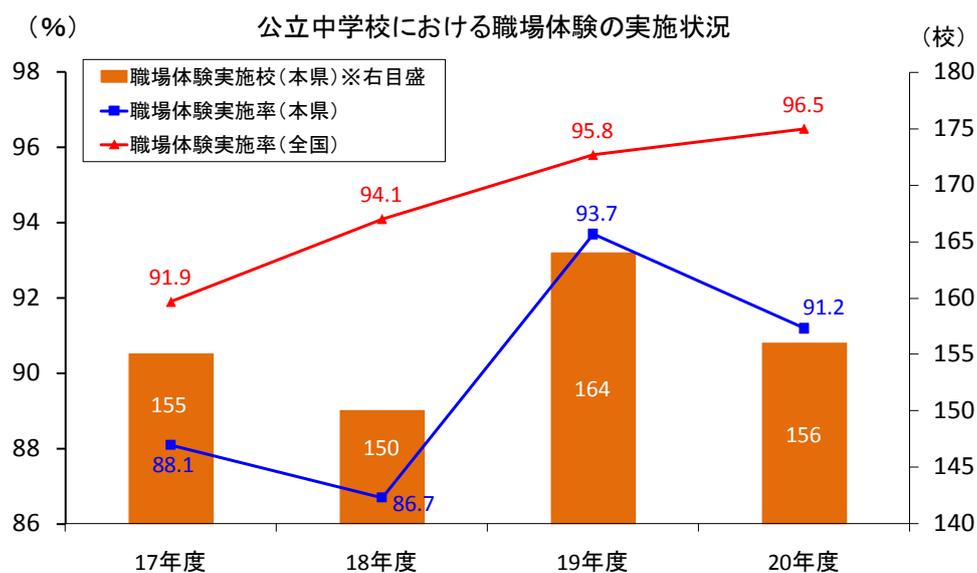
## (2) 本県におけるキャリア教育の取組状況及び関係者の意識

### ①職場体験・インターンシップの実施状況

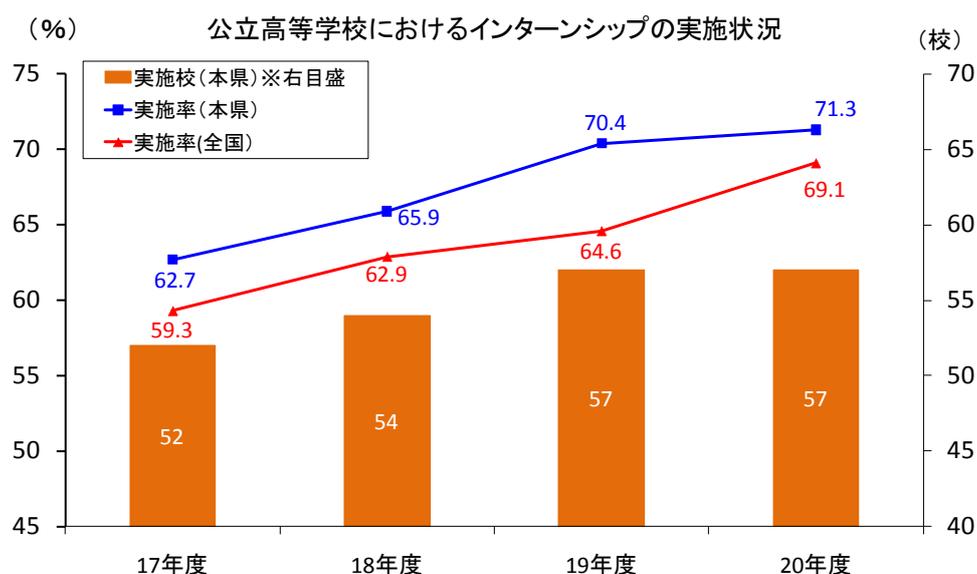
本県における公立中学校の職場体験実施校は、90%前後で推移している。

ただし、国が推奨する年5日以上職場体験を実施している中学校は3.9%（全国平均20.7%）にとどまっている。

また、公立高等学校におけるインターンシップは、近年、約7割の学校で実施されており、全国平均を上回っている。



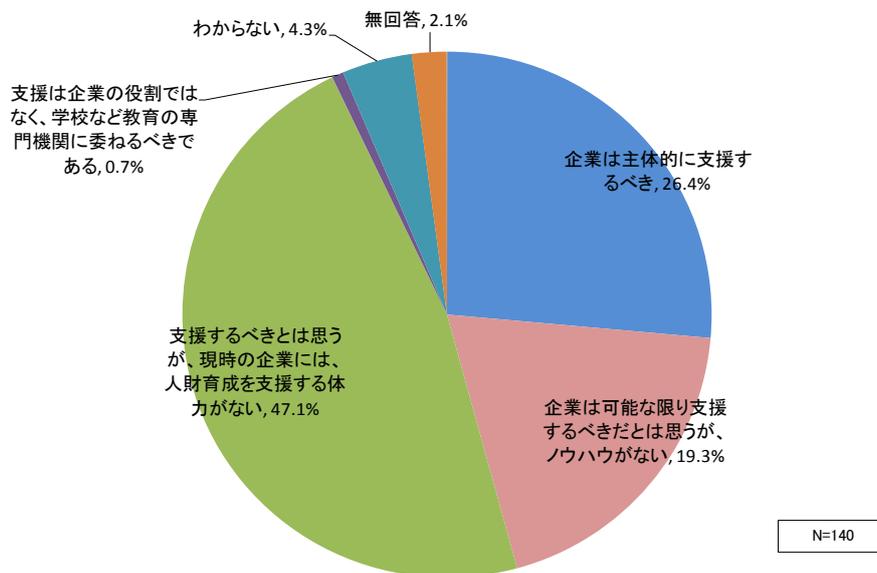
資料: 国立教育政策研究所「職場体験・インターンシップ実施状況等調査」



資料: 国立教育政策研究所「職場体験・インターンシップ実施状況等調査」

## ②企業の意識

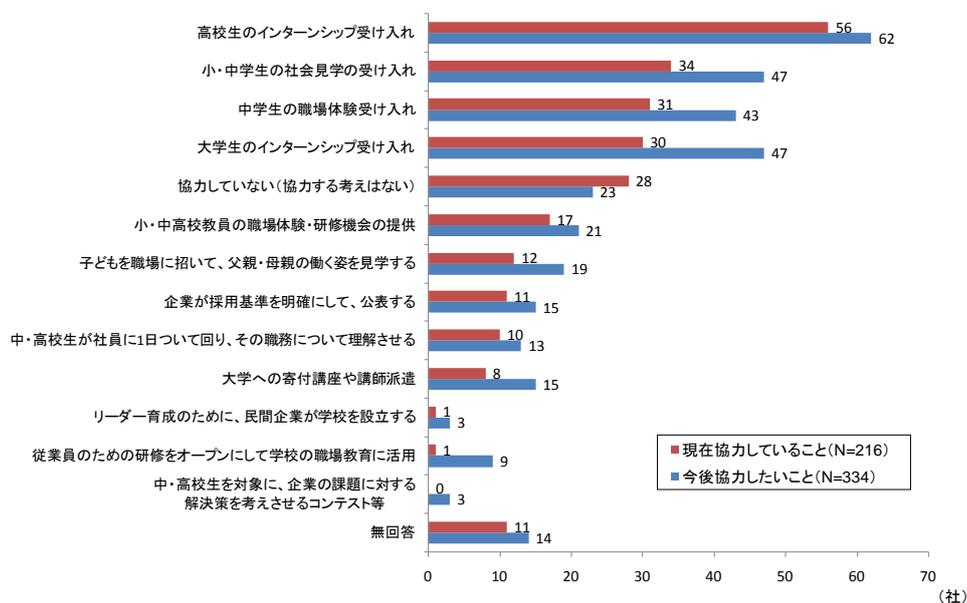
(ア) 企業は、社会の一員として、人財育成の取組に支援するべきと考えますか



資料：青森県企画政策部「青森県内企業の人財育成の意義に関するアンケート調査報告書」(平成20年2月)

90%以上の企業が、「人財育成の取組に支援するべき」と回答しているが、このうち全体の半分近くの企業が「体力がない」、また、20%近くの企業が「ノウハウがない」と回答しており、必要性は認めながらもいざ行くとすると、他に課題があると考えている企業が多い。

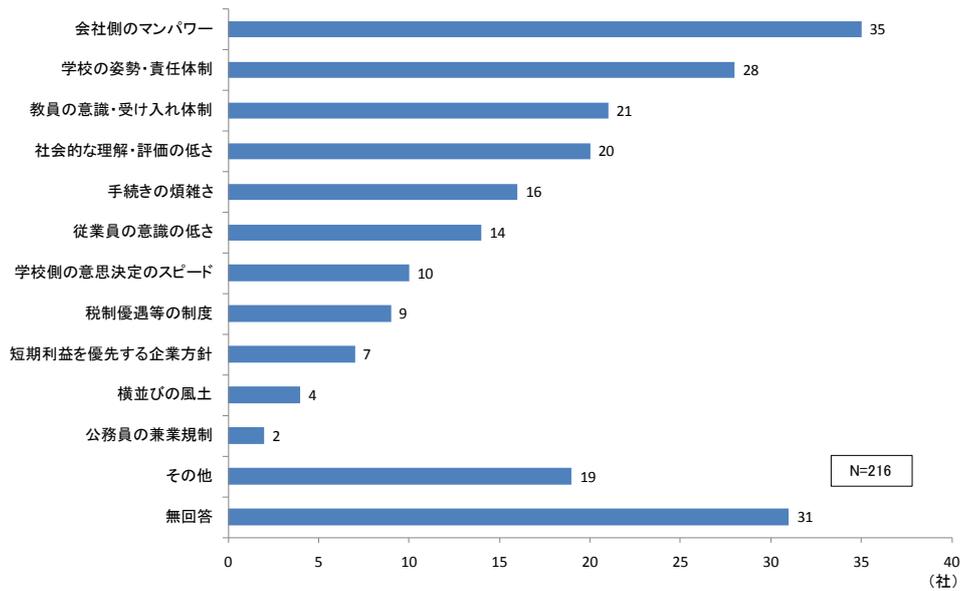
(イ) 現在、企業として協力していること、今後協力したいこと（複数回答）



資料：青森県企画政策部「青森県内企業の人財育成の意義に関するアンケート調査報告書」(平成20年2月)

企業の協力については、「現在協力している」、「今後協力したい」、いずれも高校生のインターンシップ受入が最も多くなっている。また、いずれの項目でも「現在協力している」より「今後協力したい」が多くなっている。

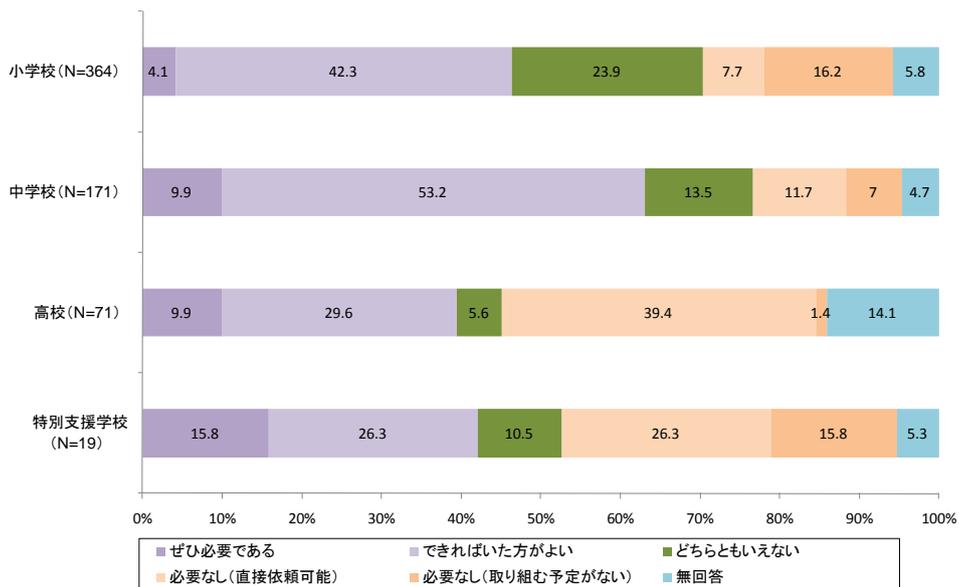
(ウ) 学校に協力する場合の問題点 (複数回答)



前の問いで「現在協力している」と回答した企業が挙げる、学校に協力する場合の問題点としては、「会社側のマンパワー」という会社側の事情が最も多く、次いで「学校の姿勢・責任体制」、「教員の意識・受け入れ体制」など学校側の体制が多くなっている。

③学校のニーズ

職業人、社会人による講話のコーディネートをする人や機関に対するニーズ



「職業人、社会人による講話のコーディネートをする人や機関」については、「ぜひ必要である」、「できればの方がよい」と回答した学校が、どの校種でも多くなっている。

### (3) 本県におけるキャリア教育の位置付け

県では、本県がめざす生活創造社会を実現していく上で、最も基本となるのは各分野を支える人の財（たから）、すなわち「人財」であり、「人財」の育成こそが未来の青森県づくりの基盤である、という考えのもと、県行政運営の基本方針である「青森県基本計画未来への挑戦」において、「教育、人づくり分野」を「生活創造社会の礎」と位置付けている。

具体的には、時代の変化が激しい現代社会において、本県の未来を担う子どもたちが、将来、社会人・職業人として自立し、たくましく成長していけるような力をはぐくんでいくため、平成19年9月に策定した「あおもりを愛する人づくり戦略」において、「あおもりの未来をつくる人財」、すなわち、本県の未来を担う子どもたちが、夢や志をはぐくみ、必要な力を身につけて、ふるさとあおもりの元気をつくる次代の人財として活躍するよう育成していくことを基本目標の一つとして掲げ、地域ぐるみの「生きること・働くことについて考える学習活動」の効果的な展開に向けて、重点的に取り組むこととしている。

「生きること・働くことについて考える学習活動」とは、子どもたちが社会人・職業人として自立していくために必要な資質・能力（たとえば、積極性、創造性、コミュニケーション能力、問題発見能力、課題解決能力、判断力など）、マインド（ふるさと意識や望ましい勤労観・職業観）をはぐくむための教育・学習活動を意味しており、文部科学省の定義するキャリア教育（＝児童生徒一人ひとりの勤労観、職業観を育てる教育）と、その意味合いやめざすところはほぼ同じものである。

さらに、若者の非正規雇用、無業者、新規学卒者の早期離職などが増加し、学校から社会・職業への移行が円滑にできていないということが、我が国の若者を取り巻く喫緊の課題として顕在化してきている。こうした状況にあって、産業・雇用分野が最大の課題である本県においてはとりわけ、困難に立ち向かい、職業人・社会人として自立できる力を身に付けたたくましい人財を数多く育て、社会へ送り出していくことが求められる。

そのため、本県のキャリア教育については、勤労観、職業観といった概念的なものにとどまらず、中央教育審議会のキャリア教育・職業教育特別部会で示されているように、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」という、より具体的な認識を関係者が共有していくべきではないだろうか。

#### (4) 本県におけるキャリア教育のめざす姿

国や県による各種施策の展開により、県内でもキャリア教育の取組は徐々に広がりつつあり、必要性も理解されてきている一方で、その解釈や受け止め方、具体的なめざす姿やその実現に向けた手法等について、関係者の共通理解が得られているとは言い難い状況にあり、当部会においても、「学校や教員によって、キャリア教育の捉え方、考え方に大きな違いがある。」という意見があったところである。

そこで、当部会では、本県におけるキャリア教育のめざす姿、つまり、キャリア教育を通じてどういう人財を育てたいのか、関係者が共有できるような具体的な姿とはどういうものかについて検討を行い、以下のとおり整理した。

##### <「キャリア教育」でめざすべき状態>

子どもたちが皆ふるさとを愛し、高校生の段階で、卒業後の進路選択において、職業上の具体的な目標を意識し、その目標に向かって取り組んでいる状態

6 ページの調査結果を見ると、大学1年生の30%以上が、「大学入学までに職業を意識したことがない」と回答している一方、職業を意識した時期が早い生徒ほど、目的意識を持って大学に進学している傾向にある。

また、高校生の半数近くが、自分の進路に可能性よりも不安を感じるとともに、「自分に合っているものがわからない」、「やりたいことが見つからない、わからない」と回答するなど、自分の進路、将来に対するイメージを持つことができない生徒が多くなっている。

これを本県の高校生の状況に合わせて考えた場合、例えば本県の高校生は首都圏の高校生に比べて、大学進学に際し、兄・姉や先輩が大学を卒業し、様々な職業に就いて、具体的に活躍している姿を身近に感じる機会が少ないため、職業に関する情報やイメージを持ちにくく、大学進学自体が最大の目的となりがちで、大学進学と職業選択とのつながりや自分の将来の姿の具体的なイメージが希薄なケースが多いのではないかと考えられる。

また、本県では、新卒高卒者の離職状況（卒業3年目）が全国に比べて高くなっているが、これは「長続きしない」とか「我慢が足りない」といった若者の資質にかかわる原因ばかりではなく、特に厳しい本県の雇用環境の中で「とりあえず」就職した若者たちが、希望する仕事、条件のいい仕事に就くために離職しているケースもかなりあると見られる。自らのキャリア形成の過程で転職すること自体は否定されるものではないものの、離職後、結局、定職に就くことができず、フリーターやニートへと移行し、不安定な状態から抜け出せなくなってしまえば、本人にとってはもちろんのこと、家族や社会にとっても大きな損失である。

こうしたことを踏まえると、本県においては、就職、進学などの進路にかかわらず、社会人・職業人としての自立が迫られる高校生が、卒業後の進路選択において、職業上の具体的な目標を意識し、その目標に向かって取り組んでいる状態をめざしていくことが他県以上に必要である。

そして、「あおもりを愛する人づくり戦略」でも示されているとおり、本県の未来を切り拓き、自主自立の青森県づくりを進めていくためには、ふるさとにいても、ふるさとを離れていても、ふるさとを思い、愛する気持ちをはぐくんでいくことが求められる。

本県の子どもたちがキャリア教育を通して自分の将来の目標を意識し、目標に向かって取り組んでいく、そういう状態の実現をめざし、関係機関が連携し、地域ぐるみのキャリア教育を推進していく必要がある。

### 3. キャリア教育を効果的に展開するために必要な機能

キャリア教育を通し、将来を担う子どもたちがしっかりとした職業観や目的意識を持ち、社会人・職業人としてたくましく自立するように育てていくことは、産業基盤の弱い本県が、食料、エネルギーをはじめ、本県が有する資源を活用し、生業づくりを進めていく上で最も重要な課題の一つである。

キャリア教育を効果的に展開していくためには、学校だけではなく、地域ぐるみで取り組んでいくことが求められるところであり、当部会では、必要な機能として、具体的には以下の4点について、課題や今後の方向性を検討した。

#### (1) 情報の収集・集約・発信機能

キャリア教育は、我が国の教育現場に導入されてからまだ日が浅いこともあり、その必要性は理解されながらも、具体的なノウハウが組織的に蓄積されていないため、特定の教員に依存する傾向が強く、学校によって取組に差があることが当部会でも指摘されている。

こうした状況を打開していくため、「他校の取組を参考にしたい。」あるいは「職場体験活動を受け入れる企業や職業人講話をする講師の情報を知りたい。」といった学校にとって取組の参考となるような情報をできるだけ多く収集し、誰でも入手しやすい環境を整えることが必要である。

そこで、関係機関が連携して、次のようなキャリア教育に関する情報を収集・集約・発信し、意欲ある学校の取組を後押しする仕組みの構築が求められる。

### 【情報の具体的な内容】

- 県内の学校における職場体験、インターンシップをはじめとするキャリア教育の取組事例、取組予定
- 他県の学校で行われている先進的なキャリア教育の取組事例
- 県、県教育委員会、ジョブカフェあおもりをはじめ、関係機関によるキャリア教育の取組や事業
- 職場体験活動受入をはじめ、企業ができるキャリア教育支援に関する情報
- 社会人・職業人講師の人財に関する情報
- 生徒向けのさまざまな職業に関する情報

#### <めざすべき方向性>

- ・ 産・学・官・金融の関係機関が、それぞれのネットワークを活用しながら、上記の情報を収集し、それを集約（一元化）する仕組みが必要。
- ・ 収集・集約した情報をインターネットで提供する仕組みが必要。
- ・ 全ての高校生等が手にとって読めるような雑誌など紙媒体の発行も有効。

## （２）キャリア教育に関する取組のコーディネート機能

学校現場におけるキャリア教育の取組のノウハウの蓄積やキャリア教育の意義に関する社会的な認識が不十分な状況にあって、これを推進するためには、意欲や関心はありながらも、「キャリア教育に取り組みたいが、どこから手をつけたらいいかわからない。」、「社会人・職業人の講話をお願いしたいが、どこに頼んだらいいかわからない。」といった学校や、「職業体験に協力したい。」、「地域の伝統を子どもたちに伝えたい。」といった企業、地域からの相談を受け付け、適切な情報提供を行うワンストップサービスの相談窓口が必要である。

また、県では、平成21年度からキャリア教育プログラムの企画運営や関係者間の調整等を行うことを目的として、「地域キャリア教育プロデューサー」の育成に取り組んでいるところである。11ページの調査結果にもあるように、現在学校に協力している企業が挙げる、学校に協力する場合の問題点としては、「学校の姿勢・責任体制」、「教員の意識・受け入れ体制」など学校側の態勢に関するものが多い。プロデューサーは、多忙かつ企業関係者など外部との接点が少ない教員を支援し、学校と企業、地域の架け橋となることが期待される場所であり、活用を推進していく必要がある。

## 【コーディネートの具体的な内容】

### ■キャリア教育に関する窓口機能（ワンストップサービス化）

キャリア教育に関する情報の集約・発信、学校、企業、地域からの相談受付及び対応など

### ■地域キャリア教育プロデューサーの活用

<めざすべき方向性>

- ・ワンストップサービスの相談窓口については、新たに組織を立ち上げたり、独立させたりするより、関連の既存組織に機能を付加する方が現実的。
- ・同じ県内でも、地域によって状況は異なることから、モデル地域での試行や段階的な実施など、実態に即した検討が必要。
- ・地域キャリア教育プロデューサーの着実な育成と質の確保が求められる。
- ・県や県教委をはじめ、関係機関が学校や企業等への周知を図るなど、プロデューサーが活動しやすい環境を整備することが必要。

## (3) キャリア教育の普及促進機能

「キャリア教育」という言葉については、近年、国による調査研究や各種事業が実施され、国の教育振興基本計画（平成20年7月策定）や学習指導要領にも位置づけられたことなどもあり、教育関係者には浸透しているものと考えられる。

しかしながら、キャリア教育の意義、目的などについては、個々の教員や学校によって認識に差があり、それが各学校における実際の取組状況にも表れている。

また、キャリア教育の推進には企業等の協力が不可欠であり、企業にとっても地域の人財育成への取組は、地域での存在感の拡大、社員の意識・モチベーションの向上、将来の有能な人財の雇用など大きなメリットがあるが、インターンシップの受入を負担に感じたり、不況で余裕がないことなどもあって、メリットがなかなか認識されにくい。

こうしたことを踏まえ、キャリア教育の意義や手法等について、教員、企業、地域等への普及啓発を着実に進めていくことが必要である。

<めざすべき方向性>

- ・キャリア教育に関する教員研修について、研修参加者の拡大、実例を中心とした実践的な講義の充実、教員自身の職場体験やインターンシップの推進が求められる。
- ・「キャリア教育」と大上段に構えると難しくなることから、比較的簡単に実現が可能なメニューの普及を図り、とにかく一度実践してみる、という気運を醸成していくことも必要。
- ・企業等については、産業界、金融界が中心となって、各種会議や企業経営者を対

象としたフォーラム、勉強会などを通じて、企業がキャリア教育にかかわることのメリットなどの普及啓発に取り組むことが必要。

- ・企業、地域等については、保護者自身がそれらの構成員であることから、企業、地域、という視点だけではなく、保護者への普及啓発という視点からの取組も検討が必要。

- ・県が平成19年度に作成した「キャリア教育プログラム集」や地域キャリア教育プロデューサーなど、キャリア教育を支援するために行ってきた取組の成果をより広く周知することが、各機関の取組のきっかけにもつながると考えられることから、これらのPRに積極的に取り組むことが必要。

- ・中学校では5日間の職場体験が求められているが、地域に企業等が少ない町村部などでは実現が困難なことから、例えば3日間の職場体験プラス2日間の別なプログラムなど、5日間の職場体験ができない場合のモデルケースの作成も有効。

#### (4) 関係主体のネットワーク形成促進機能

本県は、食料、水、エネルギー、豊かな自然環境、地域で営まれる産業や固有の技術、そして地域で暮らし地域を支える人財など、様々な地域資源に恵まれており、これらの資源を十二分に活用し、子どもたちに本県の魅力をしっかりと伝え、ふるさとを愛する心を育んでいくため、学校を中心に関係機関が連携してキャリア教育に取り組んでいくネットワークの形成が必要である。

また、ネットワークを持続可能なものにしていくためには、学校が企業等に期待するものばかりではなく、例えば企業はどういった人財を学校に求めているのか、具体的な姿を明らかにし、学校側もそれに応えるような取組を進めるなど、お互いに双方のニーズを把握するよう努めることが必要である。

<めざすべき方向性>

- ・地域単位で、学校（校種を超えて）、PTA、経済団体、行政、キャリア教育に取り組む団体等による情報交流の場の設置促進

## 4. 産・学・官・金融の連携について

### (1) 産・学・官・金融の役割について

子どもたちがしっかりとした職業観や勤労観を身に付け、将来の自分の職業に関する具体的な目標を意識するためには、社会にある様々な職業についてできるだけリアルな情報に触れ、自分なりに理解を深めていくことが重要である。

これは学校だけで実現できるものではなく、産・学・官・金融の各機関が中心となって、それぞれの得意分野を活かし、それぞれが連携しながらキャリア教育に取り組んでいかなければならない。

#### ①産業界

産業界は、企業に対し、キャリア教育の普及啓発や情報発信を行い、職場体験やインターンシップの受入先の拡大、職業人講師の派遣等を推進するとともに、各企業は教育CSR、すなわち教育分野において企業が果たす社会的責任の必要性を認識し、キャリア教育に積極的に取り組むことが期待される。

#### ②小・中・高等学校及び大学

小・中・高等学校は、発達段階に合わせたキャリア教育を推進するとともに、「学校の姿勢・責任体制」、「教員の意識・受け入れ体制」など、11ページの調査結果において、企業が学校に協力する場合の問題点として挙げている点について、外部に任せきりにならないよう、主体的にかかわることが求められる。

大学にあっては、学生の学校から社会・職業への移行を見据え、自校の学生に対するキャリア教育に全学で総合的に取り組むことが期待される。

#### ③行政

県教育委員会や県などの行政機関は、校長をはじめ、教員に対し、キャリア教育の意義やメリット、各種制度などについて普及を図るとともに、キャリア教育を推進するための仕組みづくりや関係機関の連携・調整に主体的に取り組むことが求められる。

#### ④金融界

金融機関は、地域経済の活性化に向けて、地域貢献、地域密着型金融の推進が求められている。県内の金融機関は、地域経済の情報ネットワークの要として、これまでも出前授業や金融教育をはじめとする地域貢献の取組を行っているところであるが、未来の青森県を担う人財の育成に向けて、特に高校生等に対し、地域経済の状況や企業の動向などを教える総合的な経済教育に取り組むことが期待される。また、10ページの調査結果にもあるとおり、本県企業の多くは、「企業は社会の一員として人財育成の取組に支援すべき」という認識はあるものの、「ノウハウがない」、「体力がない」と考えており、金融機関にあっては、取引先企業の経営改善を支援する立場から、地域の人財育成にかかわっていくことが経営にとってもプラスになっている事例など地域の情報を紹介することが求められる。

## (2) 施策を進める上での考え方

昨年行われた国の事業仕分けで、キャリア教育については「実施は自治体の判断に任せる」とこととされたところである。地域主権が叫ばれる時代にあつて、関係機関がより一層主体的に、自分たちの地域に必要な人財を自分たちの手で育てていくことについて考え、積極的に関与し、連携していくことが重要である。

また、一口にキャリア教育と言っても、その対象は、小学生から大学生まで幅広く、さらには普通高校と専門高校、都市部と町村部など、置かれている状況が学校によって異なっており、全て一律に成果を挙げていくのは容易ではないことから、施策を進めるに当たっては、例えば、

- ・小学生については、卒業するまでには自分の夢や希望、憧れるイメージを持つことができるように、産・学・官・金融の関係機関が連携して取り組んでいく。

- ・中学生については、5日間の職場体験あるいはこれに準じるプログラムの実施に特化し、教育界を中心に、産・学・官・金融の関係機関が連携して取り組んでいく。

- ・高校生については、本県におけるキャリア教育推進に当たっての最重要ターゲットと位置付け、高校生が学科や卒業後の進路にかかわらず、自分の将来についてしっかりとした意識や目標を持ち、実現に向かって意欲を持って取り組んでいくことができるように、産・学・官・金融の関係機関が連携し、重点的に支援していく。

など、対象や優先順位についても考えていく必要がある。

そのためには、本県がキャリア教育を進めていく目的、課題、具体的な取組手法など、学校も含めた関係機関が共有できるような、本県なりのキャリア教育のビジョンを策定し、このビジョンに基づいて関係機関が連携しながら施策を展開していく、ということについても考える時期に来ているのではないか。

そして何よりも、子どもたちがキャリア教育を通じて勤労観、職業観を身に付けても、それを具体的に実践できるフィールドがなければ、画竜点睛を欠くことになってしまう。県では、産業・雇用分野を本県の最重要課題と捉え、これまでも精力的に取り組んできたところであるが、今後、関係機関が連携し、全県一丸となつて、食、エネルギー、さらには本年12月の東北新幹線全線開業といった本県のポテンシャルを最大限活用し、足腰の強い経済基盤を確立していくことが、強く求められるところである。

### Ⅲ. 地域経済、地域づくりをけん引する人財の育成機能について

#### 1. あおもりの今をつくる人財の育成

「あおもりを愛する人づくり戦略」では、「あおもりの未来をつくる人財」である本県の未来の担う子どもたちの育成と併せ、地域産業や地域おこしの担い手である「あおもりの今をつくる人財」の育成を基本目標に掲げている。

地域の個性や可能性を活かして、起業・創業、経営革新や地域おこしに果敢に挑戦し、ふるさとあおもりの元気をつくり、そして「あおもりの今」をたくましく生きる、チャレンジ精神あふれる人財を育成していくことが、自主自立の青森県づくりへの確実な道である。

#### 2. あおもり立志挑戦塾

県では、「あおもりを愛する人づくり戦略」に基づき、本県の経済や地域づくりをけん引していく気概やチャレンジ精神、発想力、行動力、広い視野を備えた人財を育成し、多様な人財のネットワークを形成するため、平成20年度から「あおもり立志挑戦塾」を開催している。

##### (1) 塾の概要

①塾長：野田 一夫氏（財団法人日本総合研究所理事長、多摩大学名誉学長）

②塾生：県内在住の若手・中堅層（20代後半から30代）を対象。毎年度募集。

平成20年度 29名

平成21年度 22名

平成22年度 21名

③日程：5月から10月にかけて毎月1回、土～日曜日の1泊2日で、年6回開催。

④場所：青森市内他

⑤内容：講師による講話と5～6人の小グループによるディスカッション

⑥経費：年間約420万円

（平成22年度ベース。平成20、21年度はそれぞれ約800万円。）

## (2) これまでの講師

### <平成20年度>

第1回	平松 守彦氏 (前大分県知事)
第2回	栗城 史多氏 (ソロアルピニスト)
第3回	富田 秀夫氏 (元株式会社宮城リコー社長)
第4回	溝口 薫平氏 (株式会社玉の湯会長)
第5回	高橋 克彦氏 (作家)
第6回	軽石 昇氏 (株式会社天勝地社長)

### <平成21年度>

第1回	野田 一夫塾長
第2回	平松 守彦氏 (前大分県知事)
第3回	木村 秋則氏 (農家)
第4回	南部 靖之氏 (株式会社パソナグループ代表取締役)
第5回	ジェフリー・アイリッシュ氏 (ノンフィクションライター)
第6回	山田 厚史氏 (朝日新聞シニアライター)

### <平成22年度>

第1回	グレゴリー・クラーク氏 (国際教養大学副学長、多摩大学名誉学長)
第2回	カール・ベックス氏 (建築デザイナー)
第3回～ 第6回	調整中

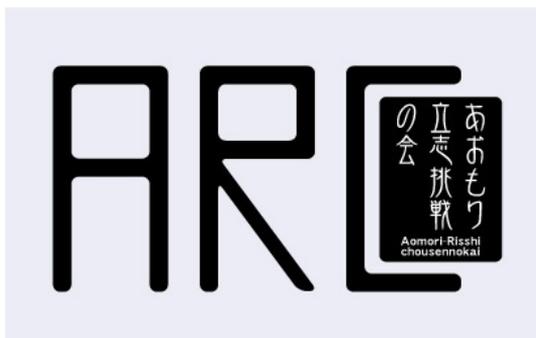
※平成22年度は、「外国人の目から見た日本」というテーマで、講師は全て外国人の予定。



### (3) 塾の成果

塾の成果としては、塾生の多くが、県内において各分野で働く同世代の仲間との交流や、野田塾長及び講師たちの講話を通して刺激を受け、自分の志、生き方といったことについて考えることにより、

- ①塾の実施前後で、生活、仕事におけるリーダーシップ、地域課題の認識、関与、働きかけなど、塾生の意識が大きく向上したこと(青森公立大学地域研究センター:「平成20年度『あおり立志挑戦塾』を素材とした人財育成の方法と評価に関する実践的研究報告書」より。)
- ②塾生相互の多様な人財ネットワークが形成されたこと(同期生あるいは入塾年次の異なる塾生相互)
- ③塾修了生がOB会「あおり立志挑戦の会」を設立し、塾の運営支援に取り組むこととなったこと
- ④塾生の募集、塾の運営を通じて、県内企業、団体等に対する塾の知名度や塾生を派遣した企業等からの信頼度が着実に向上したことなどが挙げられる。



「あおり立志挑戦の会」HP：<http://www.aomori-risshi.jp/gaiyou/arc-gaiyou.htm>

### 3. 「あおもり立志挑戦塾」の今後の方向性について

「あおもり立志挑戦塾」は、当初の事業期間が平成20～21年度の2ヶ年であったことから、22年度以降の継続に向けた運営方法のあり方について当部会で検討を行い、平成21年11月12日に開催された第4回部会において、中間取りまとめとして、以下の方向性を整理したところである。

#### (1) 組織のあり方

塾の運営体制については、地域全体で本県をリードする人財を育成していくため、

- ・ 県直営から、関係機関による協働の運営組織への移行をめざす。
- ・ 協働の運営組織は、産・学・官・金融の関係機関の連携のもと、塾の運営を行っていく。
- ・ これまで県が培ってきた運営のノウハウを、協働の運営組織に段階的に移転する。
- ・ 協働の運営組織が、将来、自立していけるように、関係機関が連携し、NPO法人化の可能性など組織体制のあり方を検討していく。

等の取組を推進する必要がある。

#### (2) 経費負担のあり方

今後も塾を継続的に運営していくため、

- ・ 全体的経費の一層の圧縮に努める。
- ・ 講師経費の一部塾生負担、講話の一般公開と有料化などによる財源確保を図る。

等の取組により、財政面での持続可能な仕組みづくりを進める必要がある。

#### (3) 具体的な開催内容のあり方

塾の内容については、引き続き、講師による講話、グループディスカッション（青森公立大学教員によるコーチ）を中心に行っていくとともに、将来的には、塾修了生とのネットワーク強化を図るため、グループディスカッションへの塾修了生の参加など、新たな手法についても検討していく必要がある。

#### (4) 運営体制の移行のあり方

塾の運営を県直営から産学官金融連携による協働組織へ移行し、将来的な自立を図っていくに当たり、県は、段階を踏み、関係者の合意を得ながら、運営体制がスムーズに移行されるよう配慮する必要がある。

具体的には、平成22年度から少なくとも2年間は、協働組織の自立に向けた準備期間と位置付け、塾の運営に係るノウハウの移転に努めるとともに、組織体制の整備や関係機関との調整などを進めていく必要がある。

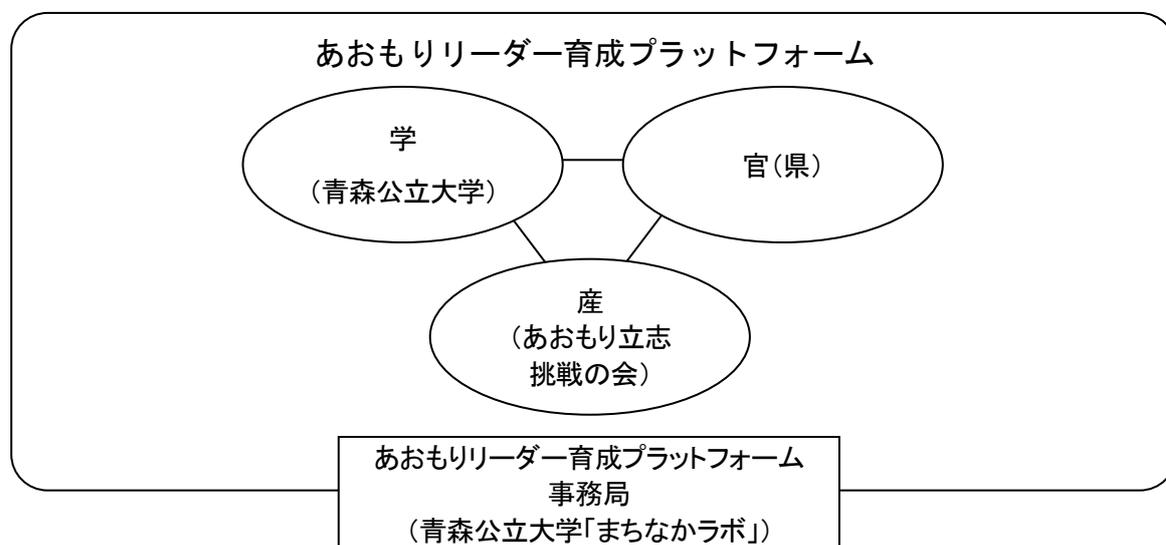
#### 4. 「あおり立志挑戦塾」の平成22年度からの運営について

今年度からの「あおり立志挑戦塾」の運営については、当部会の中間取りまとめも踏まえ、産・学・官・金融の連携により、人財育成を持続的に進めていくための仕組みとして、県、青森公立大学、あおり立志挑戦の会により組織される「あおりリーダー育成プラットフォーム」が行うこととなった。

プラットフォームの構成機関は現時点では3団体だが、将来的には県内の様々な企業、団体等の参加が期待される。

経費面では、従来青森公立大学に委託していた人財育成の方法と評価に関する調査研究の廃止など全体的な経費の削減とともに、講師経費の一部塾生負担、講話の一般公開と有料化（1,000円/回）などにより、塾のクオリティは維持しながらも、県の負担額の圧縮に取り組んでいるところである。

#### 【「あおり立志挑戦塾」実施の枠組み（平成22～23年度）】



## 5. 産・学・官・金融の関係機関に求められる今後の課題

### (1) 「あおり立志挑戦塾」について

「あおり立志挑戦塾」は、各分野のリーダーとなる人財の育成と人財ネットワークの形成をめざしているものであり、社会経済の大きな転換点にある我が国にあって、難局にひるむことなく立ち向かい、青森の未来を切り拓いていく気概を持った人財が、この塾を通じて数多く育っていくことが期待される。

実際、塾修了生は塾への参加を通して大きな刺激を受け、自分の職場や地域で新たな挑戦をしたり、同期生相互や1期生と2期生との交流など人財ネットワークの拡大、OB会である「あおり立志挑戦の会」を設立するなど、着実に成果が芽を出してきている。

こうして芽吹いてきた成果をより大きな果実としていくためには、この取組を単発で終わらせるのではなく、産・学・官・金融の関係機関が連携し、青森県の将来を見据え、塾の継続を通して人財の育成とネットワークの形成を推進していく必要がある。

当部会においても、「あおり立志挑戦塾」は地域のリーダーとなる人財を育成していく上で非常に有意義な取組だが、短期間で終わらせてしまっただけではその効果は限定的であり、未来の青森県づくりの基盤となる、チャレンジ精神あふれる多様な人財の育成と多彩なネットワークを形成するためには、中長期的な視点で継続して取り組む必要がある、ということ意見が集約されたところである。

これまで、塾は県が青森公立大学の協力を得ながら運営してきたが、産・学・官・金融の連携による持続可能な塾運営の仕組みを構築していくための第1歩として、平成22年度から、県、青森公立大学、あおり立志挑戦の会からなる「あおりリーダー育成プラットフォーム」が運営することとなっている。

県ではこのプラットフォームの平成24年度以降の自立化を視野に入れているところだが、プラットフォームが自立し、中長期的に安定して塾を運営していく上で大きな課題は財源の確保である。

これまで県が大部分を負担してきた塾の運営経費について、平成22年度からは経費の見直しや聴講料の徴収などにより県負担額が圧縮されているが、今後の持続可能な財源スキームを考えていくに当たっては、それぞれの機関ができること、できないことを整理し、産・学・官・金融の適切な役割分担を個別に議論しながら、調整を図る必要がある。また、塾の運営についても、産・学・官・金融の関係機関が連携して取り組んでいくことが求められる。

#### ①産業界

産業界は、これまで主に塾生の派遣や、企業への情報提供などに取り組んできたところである。また、今年度からは「あおり立志挑戦の会」が「あおりリーダー育成プラットフォーム」に参画し、塾の運営に携わっているが、将来的には各業界団体

の参加に向けた取組が期待されるところである。

## ②大学

「あおもり立志挑戦塾」については、青森公立大学が当初から塾の運営に関与してきたところであり、「あおもりリーダー育成プラットフォーム」の構成機関として、引き続き主体的に塾の運営に取り組むことが求められる。また、将来的には、リーダー育成の拠点となる本プラットフォームへの県内大学の横断的な関与も期待される。

## ③県

県は、プラットフォームの自立に向けた産・学・官・金融の連携の推進役として、リーダーシップを発揮し、積極的に関係機関との調整を行うことが求められるとともに、人財の育成は地域全体の問題であり、県勢発展のために人財育成は不可欠であることから、自立の後も塾の運営を支援していく態勢が望まれる。

また、県では「あおもり立志挑戦塾」のほかにも、農業分野や創業・起業の分野など、各分野においてリーダーやチャレンジャーの育成に取り組んでいるところであり、今後はそれぞれの取組を通じて育成された人財の横の連携、ネットワーク化を進め、ネットワークを起点とした起業・創業の促進等の展開を図ることも重要である。

## ④金融界

金融機関は、これまでも自行の行員を塾生として積極的に参加させているところであり、本県金融界を背負って立つ人財の育成に向けて引き続き取り組むとともに、取引先企業への情報提供が期待される。また、人財育成による地域経済の活性化が、地域の金融機関にとってとりわけ重要であることを踏まえ、将来的には「あおもりリーダー育成プラットフォーム」への参加が期待されるところである。

## (2) 地域経済、地域づくりをけん引する人財の育成について

当部会では、地域経済、地域づくりをけん引する人財の育成機能について、「あおもり立志挑戦塾」という具体の取組をモデルケースとし、検討を行ってきたところである。

部会では、地域のリーダー育成にあたり、

- ・若者が地域のことを知るチャンスは意外に少ない。
- ・高齢化の進展に伴い、組織においても管理職の高齢化、ポスト不足が進み、組織の重要な意思決定に参加できる年代が以前に比べて遅くなっており、将来のリーダー育成が難しくなっている。
- ・若者のコミュニケーション能力不足が危惧されることから、広く交流できる場が必要である。
- ・企業が自社の人財を囲い込むのではなく、横の連携、ネットワークづくりをすることが、最終的には地域のためになる。

・全体の底上げだけではなく、周りの人を引っ張っていけるような人財の育成は非常に重要である。

といった意見があった。

我が国が本格的な人口減少社会に突入し、グローバル化が進展する中で、これまでの延長線上の取組だけではなく、新しいことにどん欲にチャレンジしていく地域のリーダーを育成することこそが地域経済の成長の原動力であり、それがひいては業界や個々の企業の利益、そして県全体の発展にもつながっていくものであることから、産・学・官・金融の関係機関が連携して取り組んでいく必要がある。

#### ①産業界

産業界においては、それぞれの業界が、リーダーとなる人財の育成に業界を挙げて取り組むとともに、異業種交流の環境整備を推進していく必要がある。

#### ②大学

大学は、地域における知の拠点として、人財育成の中核となるべき存在である。地域の産業界等と連携を図りながら、地域のニーズを踏まえた人財の育成に積極的に関与していくことが期待される。

#### ③県

人財育成は、県勢発展の礎であり、県は、産・学・官・金融の連携の推進役として、主体的に関与していくことが求められる。

#### ④金融界

金融界は、26ページにもあるとおり、自らの業界の人財育成に取り組むとともに、取引先企業に対しても、経営改善を支援していくに当たり、人財育成の重要性と関連する情報を発信していくことが求められる。

県内では、「あおもり立志挑戦塾」以外にも徐々にリーダー育成や地域経済、地域づくりをけん引する人財のネットワーク化に向けた取組が、民間主導で動き始めている。

例えば、八戸市出身の起業家の呼びかけにより始まった「八戸ビッグバレー」は、起業や経営革新などの夢や志を持つ人たちが集まり、仲間を増やし、情報交換を行いながら、新たなビジネス展開などを通じ、地域を元気にしていこうという試みである。

県内各地で、産・学・官・金融の関係機関の連携のもと、こうした取組の持続的な展開により、青森県の未来を切り拓くチャレンジャーが次々と輩出されることが期待される場所である。

## 部会開催状況

- 第1回 平成21年 6月 2日 (火)
- 第2回 平成21年 7月30日 (木)
- 第3回 平成21年 9月29日 (火)
- 第4回 平成21年11月12日 (木)
- 第5回 平成22年 1月19日 (火)
- 第6回 平成22年 4月15日 (木)
- 第7回 平成22年 6月30日 (水)

産・学・官・金融連携促進検討部会員名簿

○部会長

氏名	所属等
出町 一州	青森県商工会議所連合会事務局次長
立田 祥治	財団法人21あおもり産業総合支援センター 若年者就職支援センター（ジョブカフェあおもり）所長
竹浪 康	青森県農業協同組合中央会営農農政部次長
赤坂 博庸	株式会社青森銀行地域開発部部長
橘 正弘	株式会社みちのく銀行人事部長
○井口 泰孝	独立行政法人国立高等専門学校機構 八戸工業高等専門学校校長
加藤 陽治	国立大学法人 弘前大学 理事
中村 充	青森県教育庁学校教育課長
秋田 佳紀	青森県企画政策部人づくり戦略チームリーダー

(順不同。平成22年6月30日現在)

途中で異動のあった部会員

氏名	所属等
高橋 牧子	財団法人21あおもり産業総合支援センター 若年者就職支援センター（ジョブカフェあおもり）次長
小林 一也	青森県教育庁参事（学校教育課長）
柏木 司	青森県企画政策部人づくり戦略チームリーダー