

平成 29 年度プロポーザル型政策形成事業

産学官による  
「地域課題解決プラットフォーム」の構築

<最終報告書>



## 目次

### はじめに

- 1 本提案の背景と目的-----1
- 2 本報告書の構成-----1

### 第1章 本道の人口動態と就職状況

- 1. 総人口の推移-----2
- 2. 人口移動の状況-----3
- 3. 新規学卒者の就職状況-----4
- 4. 道内の雇用状況-----6

### 第2章 個別調査から見る新卒者の就職状況

- 1. 道内理系大学の就職の現状-----8
  - (1) 道内理系大学の就職状況
  - (2) 大学生の就職意識
- 2. 各大学の就職支援担当者の声-----10
- 3. 道内企業の採用状況-----12

### 第3章 新規学卒者の地元企業への就職を促すための取組

- 1. 道の施策について-----14
  - (1) 就職支援施策
  - (2) 移住・定住支援施策
- 2. 道内企業の取組事例-----15
  - (1) 道内企業の理解促進
  - (2) インターンシップの推進
- 3. 地元就職者を増やすための大学と地域の連携に関する事例研究-----16
  - (1) 函館市内の高等教育機関による「キャンパス・コンソーシアム函館」
  - (2) オホーツク総合振興局による「オホーツク若年層地域定着支援事業」

### 第4章 産学官連携プラットフォーム構築に向けた実証活動

- 1. 室蘭工業大学の課題解決型授業「北海道産業論」への企画協力-----20
  - (1) 協力のねらい
  - (2) 関係機関との連携、役割分担
  - (3) 検討経過
  - (4) 平成30年度の実施に向けて
  - (5) 今後の推進体制の構築
- 2. 北大 DEMOLA との連携について-----26
  - (1) DEMOLA とは
  - (2) 北海道大学との連携
  - (3) 平成30年度の実施に向けて
  - (4) 今後の展望

### 第5章 今後の施策立案に向けて-----32

## はじめに

### 1. 本提案の背景と目的

現在、本道では全国を上回るスピードで人口減少が進行しており、このままの推移で進んだ場合、超高齢化の人口構造とも相まって、経済、暮らし、行政などの幅広い分野において地域社会の存亡にも関わるきわめて深刻な事態になることが危惧されている。そのため、道では、「人口減少・危機突破」を道政の最重要課題とし、暮らしや経済など幅広い分野で様々な取組を行ってきた。これまでの地域の特色を活かした取組により、人口減の抑制に成果を上げる市町村も増えつつある一方、依然として本道人口は減少を続けており、その要因は自然減や20～24歳までの道外転出が主なものとなっている。

また、20～24歳までの大勢を占める新規学卒者については、近年の「売り手市場」を背景に、道内企業に比べ給与や福利厚生など条件の良い本州（特に首都圏）企業に就職する割合が高く推移しており、中でも、理系大学の道内就職率は4割程度にとどまっている。そのため、地域経済を牽引するものづくり産業をはじめ道内の企業にとって、いかに優秀な人材を確保出来るかが経営上の大きな課題の一つとなっている。

こうしたことから、新規学卒者の道外流出を防ぐことは、本道にとって、若年者の減少ということだけでなく、地域で育成した優秀な人材の損失や道内企業の経営の安定という観点からも重要な課題であると言えることが出来る。そのため、我々は、新規学卒者の道内定着のため、「大学」と「地元企業」そして「行政」による、学生が地域に愛着を持ち、地元企業へ就職したいと思うような環境の醸成と、それを支える基盤となるプラットフォームの構築、そして、その仕組みによる具体的な取組について検討し、提案することとしたものである。

### 2. 本報告書の構成

本提案書は、

- 第1章 本道の人口動態と就職状況
- 第2章 個別調査から見る新卒者の就職状況
- 第3章 新規学卒者の地元企業への就職を促すための取組
- 第4章 産学官連携プラットフォーム構築に向けた実証活動
- 第5章 今後の施策立案に向けて

により構成している。

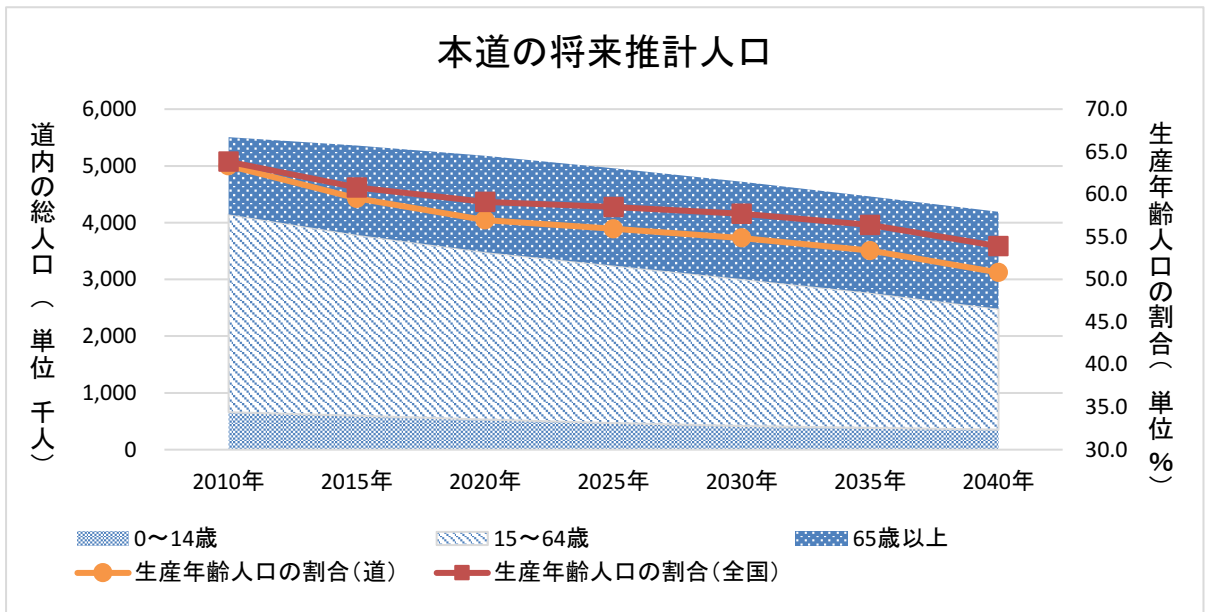
本報告書が様々な組織活動の中で活かされ、少しでも北海道の活性化に貢献できれば幸いである。

# 第1章 本道の人口動態と就職状況

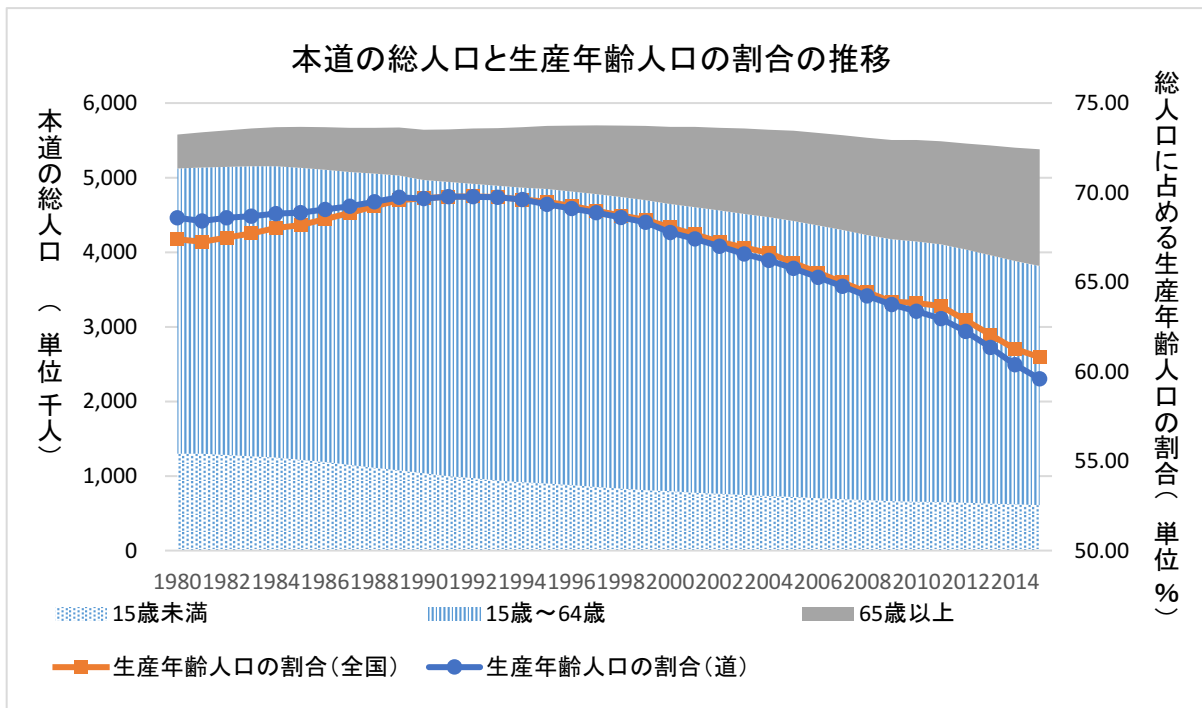
## 1. 総人口の推移

本道の総人口は1997年の570万2,000人をピークに一貫して減少しており、平成29年1月1日現在、538万1,000人となっている。国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、2025年には500万人を切り、2040年には419万人まで減少すると見込まれている。

総人口における15歳から64歳までの生産年齢人口の割合も年々低下している。本道の総人口に占める生産年齢人口の割合は、平成30年2月16日現在58.9%だが、2040年には50.8%になると推計されている。



出展：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」



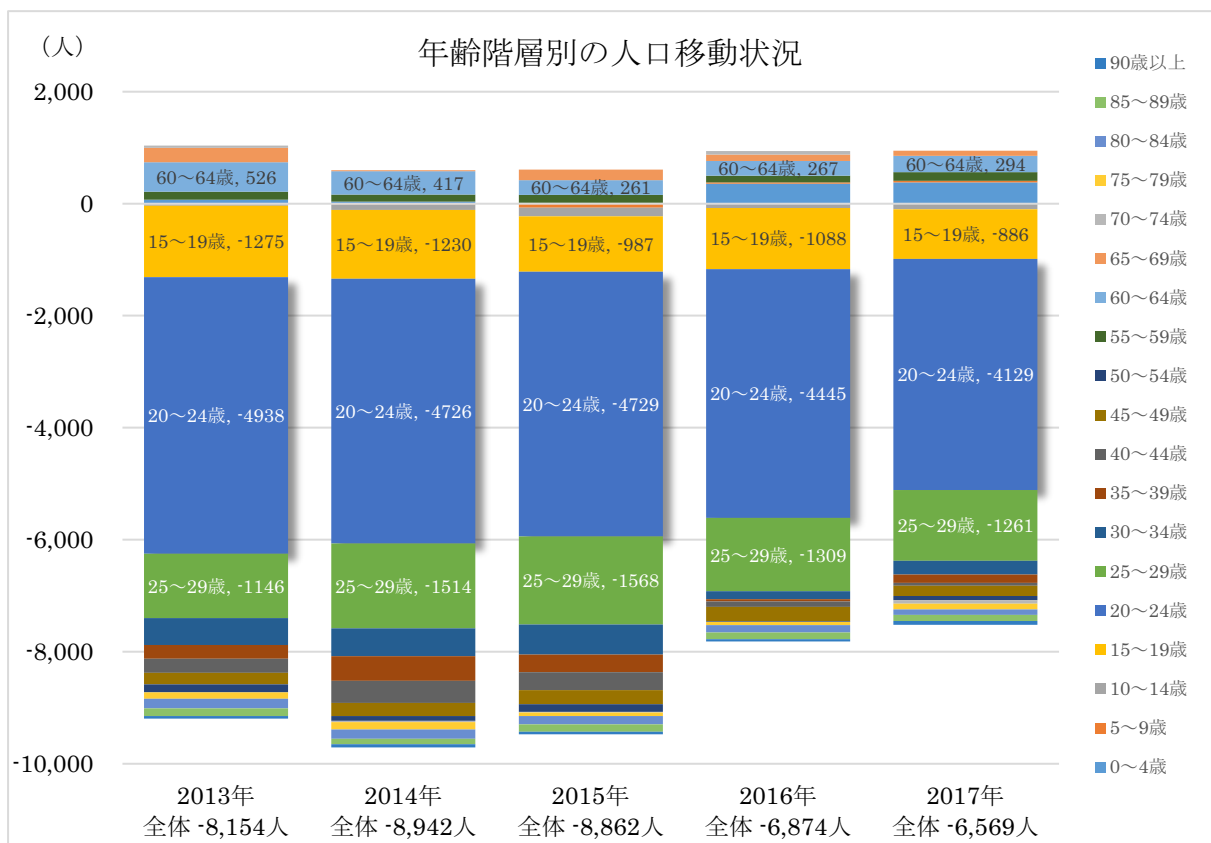
出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

生産年齢人口の割合について道と全国を比較すると、1990年以降全国値を下回る傾向にあり、2017年は1.4ポイントの差がある。将来においても、2020年には2.2ポイント、2040年には3.1ポイント全国値を下回ると予想されており、本道は将来、人口減少に加え、全国と比較しても子どもや高齢者を支える働き手の割合が少なくなっていくとみられる。

人口減少や生産年齢人口の割合の低下は、労働力の減少はもとより、地域産業を支える担い手の不足や生産・消費の縮小、地域におけるコミュニティ機能の低下、さらには、税収減・社会保障費の負担増による財政の制約など、本道経済や道民生活に様々な影響を及ぼすと想定されている。

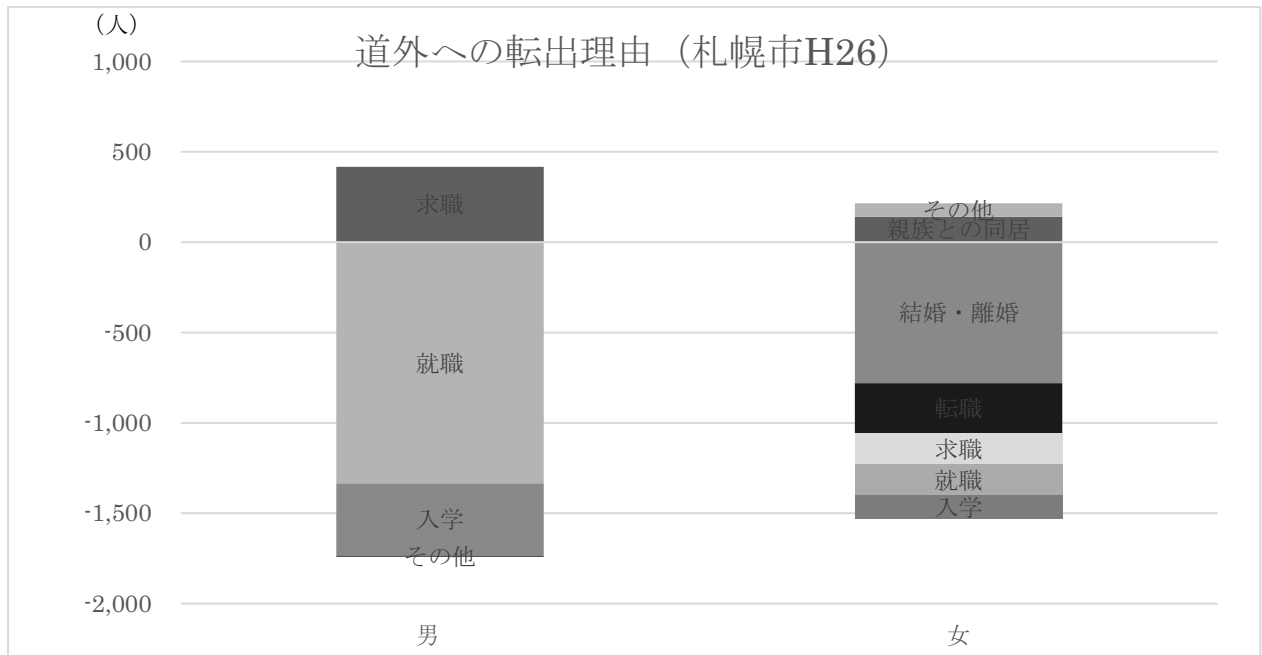
## 2. 人口移動の状況

本道の人口減のうち社会減を見てみると、特に20～24歳の転出超過が多くなっている。2013年から2017年にかけての本道の転入・転出者を年齢階層別に見てみると、全ての年において20～24歳の転出超過数が半分以上を占めており、この年代の道外転出を緩和することが、人口減少の抑制に大きな効果を生むと考えられる。



出典：総務省「住民基本台帳人口移動調査」

道外への転出理由についてであるが、札幌市の道外への転出理由を見てみると、男性では、就職がその大部分を占め、平成26年では年間約1,300人が就職のため道外へ転出、女性は、結婚・離婚等が一番の要因であり、その後に転職・求職・就職・入学が続いている。つまり、社会減の大半を占めている20～24歳を含む若年層の道外転出は、就職や進学などを主な理由に起きていることがわかる。

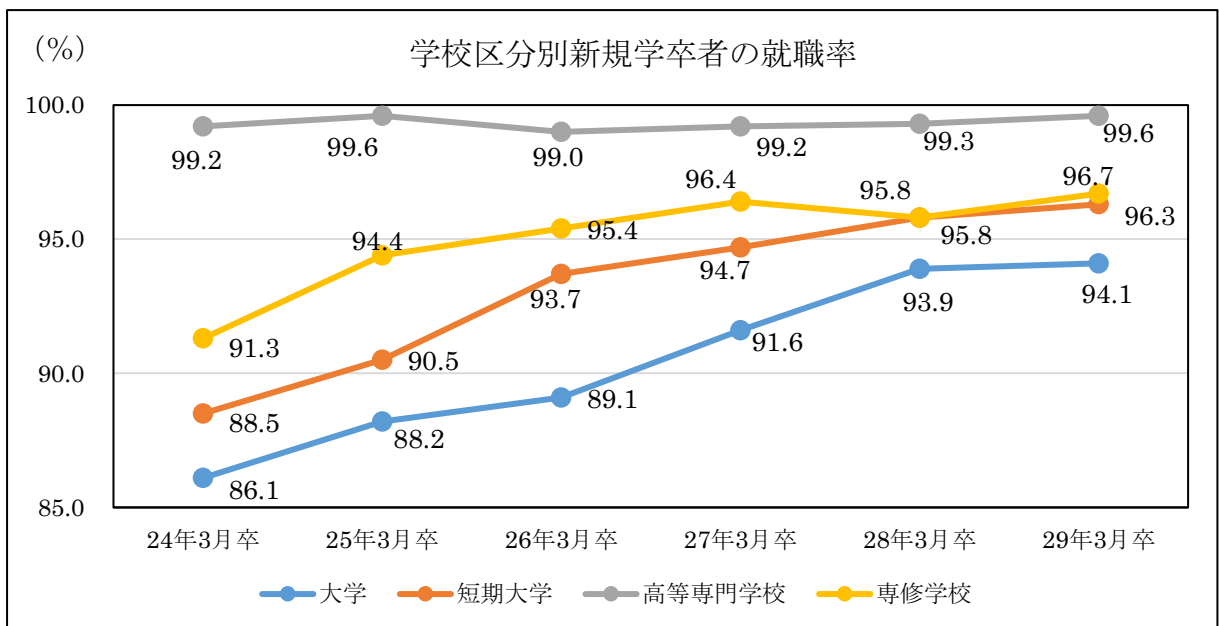


出典：平成 27 年 10 月「北海道人口ビジョン」

### 3. 新規学卒者の就職状況

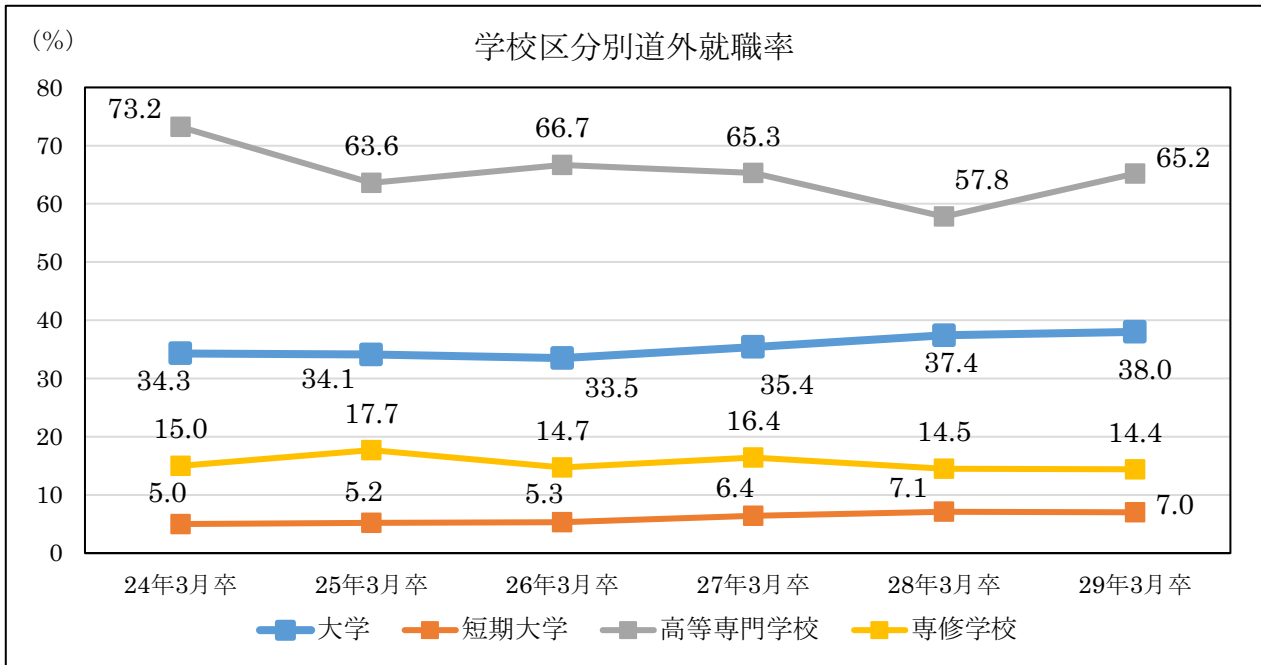
次に、20～24 歳の主な道外転出理由である就職について検証する。

当該年齢の大勢を占める新規学卒者の就職状況を見ていくと、下表のとおり、平成 29 年 3 月卒では、大学 94.1%、短期大学 96.3%、専修学校 96.7%、高等専門学校に至っては、99.6%と各学校区分において多くの学生が就職出来ていることがわかる。また、過去 3 年間（平成 27 年 3 月卒～平成 29 年 3 月卒）の就職率はいずれの区分においても 90%を超え、更に年々上昇しており、学生の就職状況が改善傾向にあることがわかる。

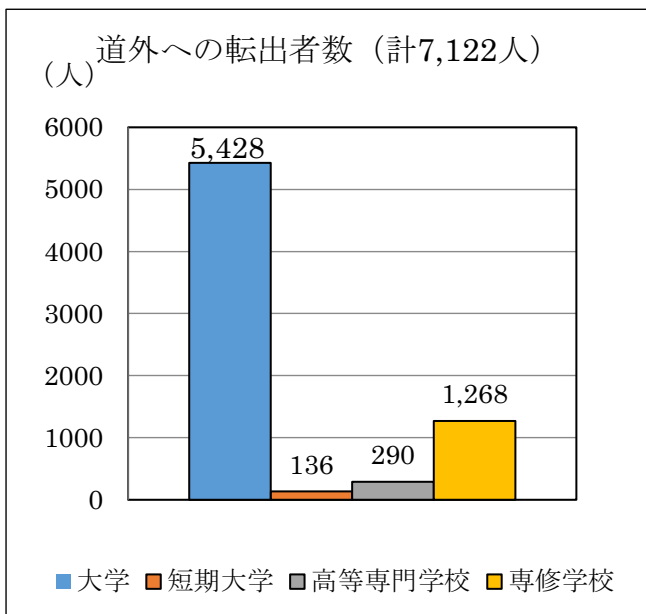


出典：北海道労働局「平成 29 年 3 月新規大学等卒業者の就職状況」

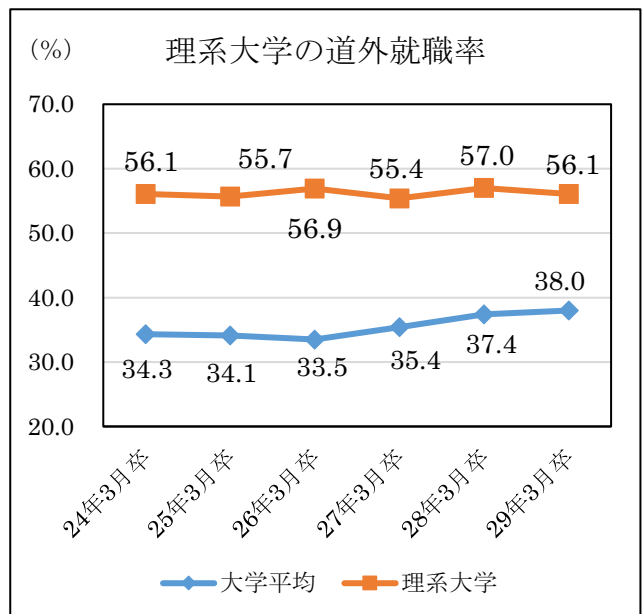
道外就職率については、全ての学校で横ばい若しくは増加傾向にあることがわかる。中でも、実人数で全体の7割以上を占める大卒者（7,122人中5,428人：H29.3月卒）については、5年前と比較して、平成29年3月卒で道外への就職割合が3.9%高くなっており、更には、理系大学の道外就職率が大学平均を大きく上回る結果となっている。



出典：北海道労働局「平成29年3月新規大学等卒業者の就職状況」



出典：北海道労働局「平成29年3月卒新規大学等卒業者の就職状況」



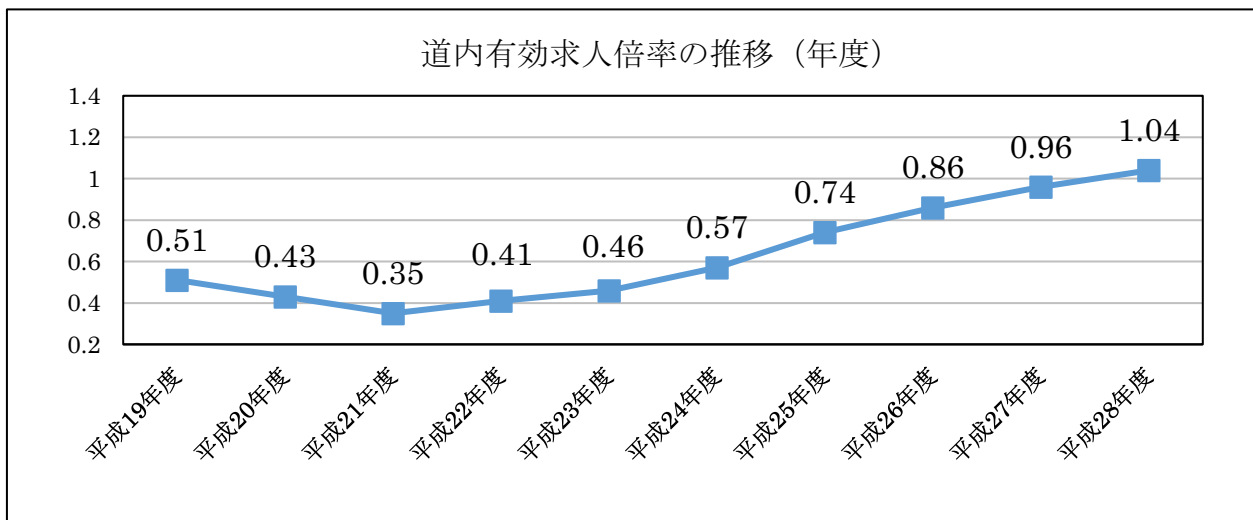
出典：北海道経済部「道内理系大学卒業生数の推移」



#### 4. 道内の雇用情勢

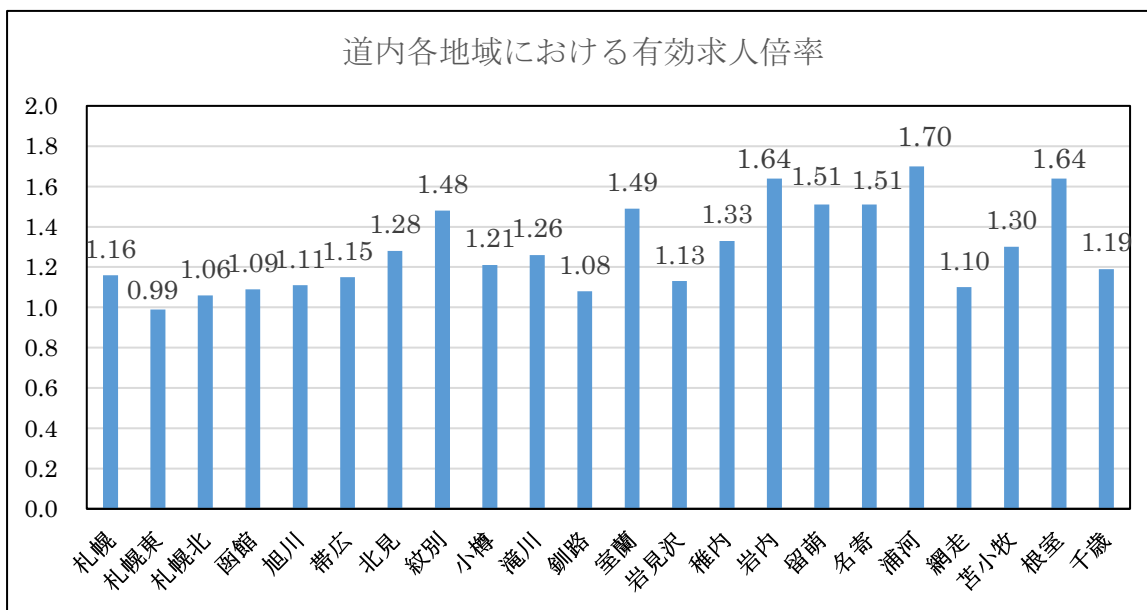
高い就職率、そして、約4割の大卒者が道外に就職している状況の中で、今度は、道内の雇用情勢について調べていく。

道内の有効求人倍率は、平成21年度のリーマンショック以降上昇を続け、平成28年度には、1.04倍、つまり1人の求職者に対し1.04件の求人があるという状況であり、求人に対して求職者が足りず、道内企業は人材を採用することが難しくなっている状態にあることがわかる。



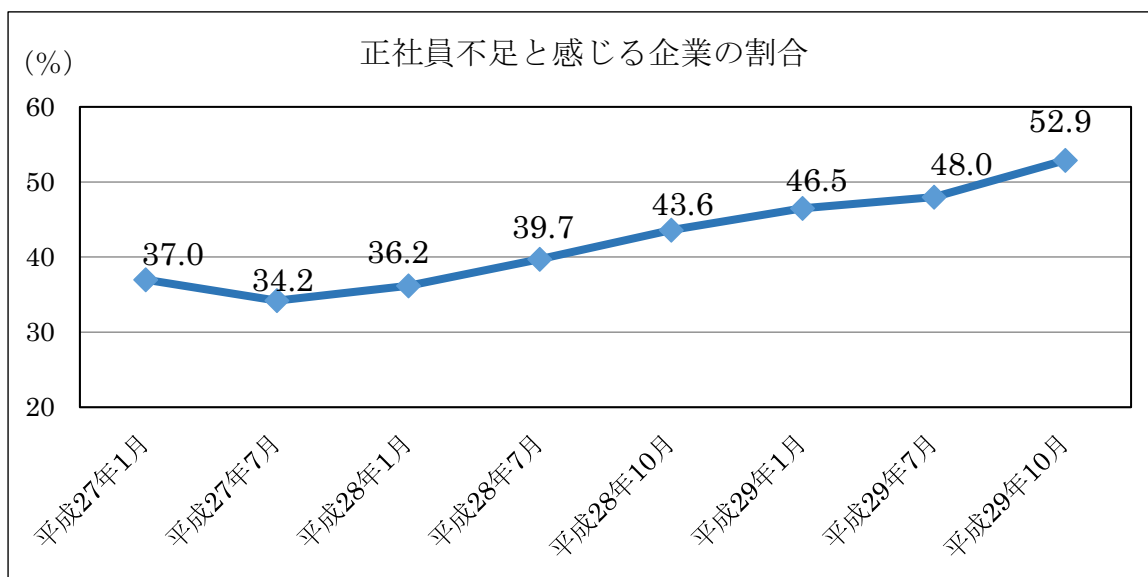
出展：北海道労働局「雇用失業情勢」

道内各地域における有効求人倍率を比較すると、浦河、岩内、根室等の求人倍率が特に高く、最大で1.7倍を超えている。札幌市内に比べ、地方の有効求人倍率が高くなっており、地方における人材の採用がより困難であり、深刻な問題となっていると言える。



出展：北海道労働局「雇用失業情勢」

また、企業の人材不足感について、帝国データバンクの調査によると、道内企業のうち、正社員不足と感じている企業の割合は年々増加しており、平成29年9月の調査では52.9%と、道内の半分以上の企業が正社員不足だと感じている状況となっている。



出展：帝国データバンク「人手不足に対する道内企業の動向調査」

以上のことから、若年者の人口減少を抑制するためにも、地元で育成した優秀な人材の流出を防ぐためにも、また、道内企業の経営安定という観点からも、如何に大卒者、その中でも理系大学生の道内企業への就職を促すことが出来るかが重要な課題であると言える。

## 第2章 個別調査から見る新卒者の就職状況

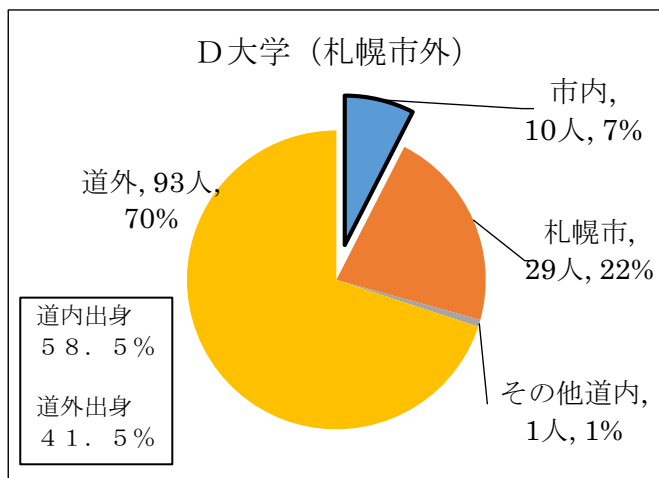
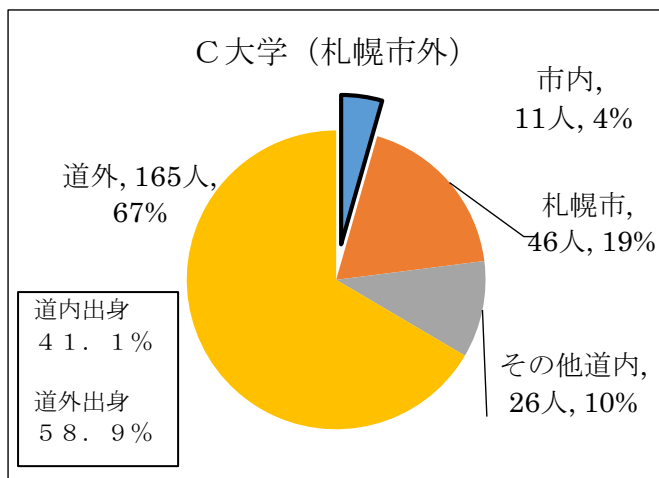
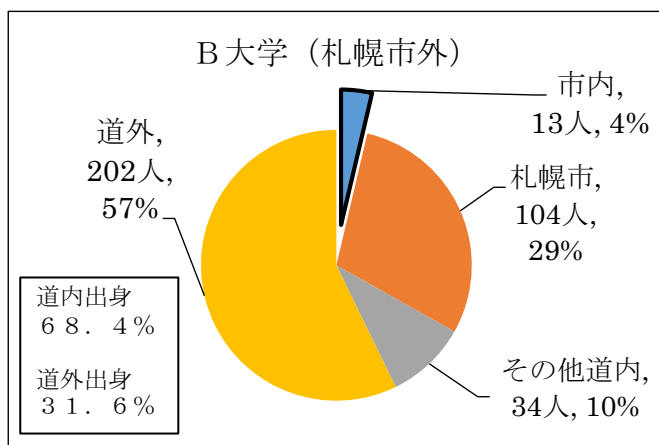
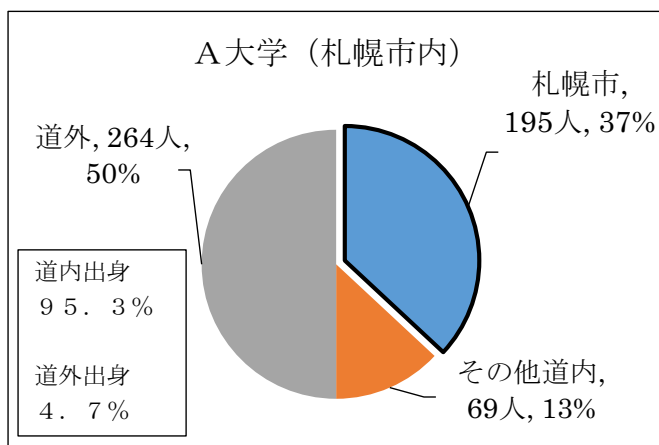
第1章の検証を踏まえ、第2章では、大学・企業等へのヒアリングなどを通じた、道内大学の就職状況、学生や大学側の意識、企業の新卒者の採用に対する考えなどについて考察する。

### 1. 道内理系大学の就職の現状

#### (1) 道内理系大学の就職状況

第1章3.(1)で述べたとおり、理系大学の道外就職割合が大学全体よりも高くなっていることがわかったが、ここでは道内の理系4大学に実施した個別調査の結果を示す。なお、大学名については、大学側の要請により匿名とさせていただきます。

それぞれ、大学所在地、札幌市、その他道内、道外に分けた就職割合を見ていく。(A大学については、大学所在地が札幌市内であるため、グラフ要素は3つとなる。)まず、札幌市内のA大学においては、地元就職(札幌市内)の割合が37%となっており、道外への就職割合も50%と、道内理系大学全体の道外就職割合に比べて低い値となっている。

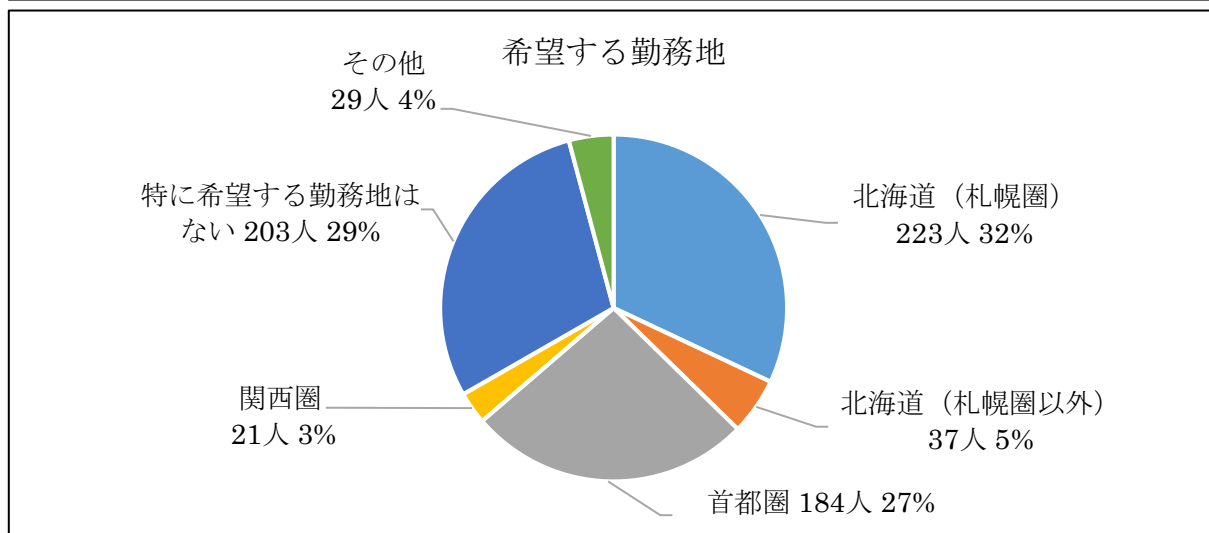
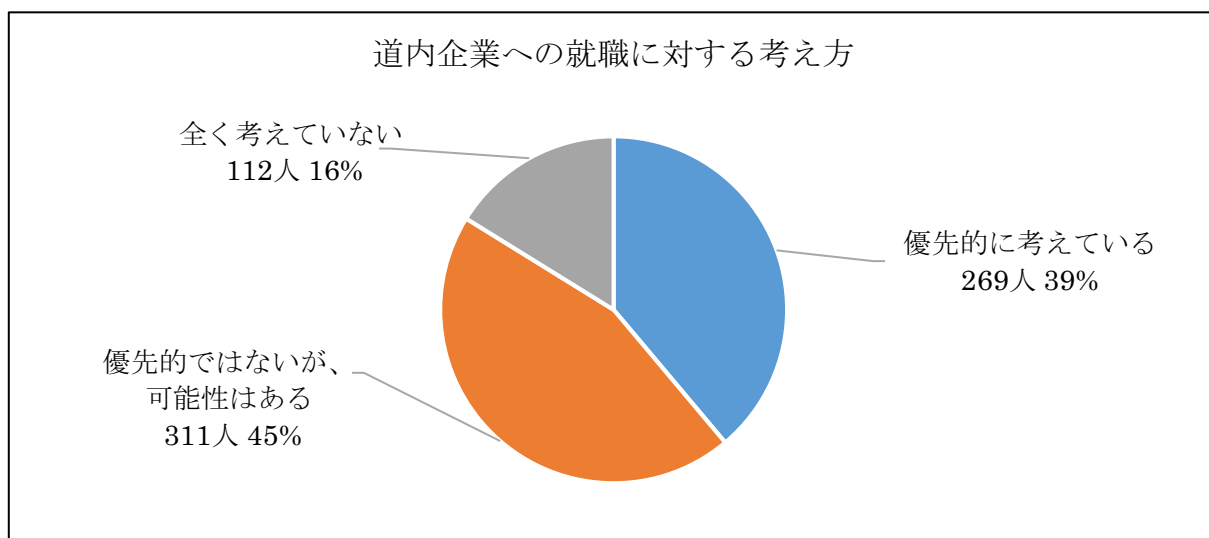


次に、札幌市外のB大学・C大学・D大学においては、地元就職割合が1割以下となっており、ほとんどの学生が地元で就職していない。特に、B大学においては、13人（4%）が市内で就職しているが、その内訳は、半分以上が「市役所」に就職しており、「企業」への就職はほとんどないことがヒアリングからわかった。道外就職率は、B大学で57%（202人）、C大学で67%（165人）、D大学は70%（93人）と、多くの学生が道外へ就職している状況にあり、道内理系大学の平均を大きく越える結果となっている。

## （2）大学生の就職意識

それでは、道内理系大学に在籍する学生は、最初から道外就職を希望しているのだろうか。下表は、道内理系大学に在籍する3年生及び高等専門学校に在籍する4年生に対して実施された、就職に関する意識調査である。道内企業への就職に対し、39%が優先的に考えており、優先的ではないが可能性はあると合わせると84%の学生が道内企業への就職を選択肢として考えており、また、希望勤務地でも首都圏は27%しかおらず、多くの学生が、道内就職を意識していることがわかった。

つまり、道内理系大学では、就職活動前には8割以上の学生が、道内への就職を意識しているにもかかわらず、約6割が道外へ就職しており、これだけ多くの人材が、道内企業へ就職することなく、道外へ転出している状況は、特に札幌市外の道内企業の担い手確保、ひいては経営の安定化にも大きな影響を与えている証左とすることが出来る。



## 2. 各大学の就職支援担当者の声

次に、1. で述べた道内理系大学の現状に関し、大学就職担当部門の職員に、学生の就職（就活）状況や大学の支援体制、地元企業との関係などについてヒアリングを実施した。

### ○A大学

#### 【学生の就職（就活）状況】

- ・本学1学年の定員は800名でH29.3月の新卒者は約750名。今年度の道内就職率は、5割程度。これまでは、道内：道外＝4：6程度。
- ・就職に関しては、学科毎に毎年就職担当教員をおき、基本的に各ゼミや各学科にて学生の面倒を見ており、就職課が直接学生の就職に関わる事は少ない。そのためか、教員が繋がりを持っている企業や過去に卒業生が就職している会社への就職がほとんどとなっている。
- ・また、平成27年7月1日に北海道中小企業家同友会と「キャリア教育連携に関する協定」を締結。年2回ほど会合を行い、本学教員と会員企業が情報交換を行いながら、企業とのパイプをより多くすることに役立っている。
- ・このように、就職活動という面では、本学として特段苦慮していることはなく、道内の理系大学の中でも道内就職率も高いこともあり、今後何か新しいことを積極的に取り組むことは考えていない。
- ・建築学科は、地方からの求人も大学に多く寄せられるが、都市部の中堅以上の企業への就職が多い。また、土木系（都市環境学科）は、学生の企業エントリーが1～2社程度でも内定が出るぐらい、売り手市場となっている。都市部からの求人も多い。市町村の技術職でも採用に苦慮している様子。
- ・インターンシップについては、「北海道インターンシップ推進協議会」を通じ開拓した企業の取組に参加したほか、今年度からは、北海道IT推進協会と連携し、当該協会の参画企業へも学生を送り込んでいる。昨年までは100名程度であったが、今年度は160～170名程の参加となった。
- ・1～2週間以上のインターンシップの教育的意義は大きいと考える。昨年度までに参加した学生に話を聞くと、満足度もとても高い。

### ○B大学

#### 【大学の就活支援体制等について】

- ・就活支援は基本的に学科単位で行っている。学科毎に1人就職支援担当の教員（学科の教授か准教授）がおり、学生の個別相談や、推薦枠の紹介等を行う。キャリアサポートセンターは各学科の担当教員の統括や、学校主催の企業説明会の企画運営等を担う。
- ・推薦枠を利用しているのは全体の3割くらい。推薦枠は学校、学科単位で割り当てられるが、近年は枠を余している状況。複数の内定先から条件を選びたい学生が多く、推薦枠は原則内定を辞退できないため、敬遠される傾向にある。
- ・基本的に学生の自主性に任せており、教員やキャリアセンターに相談しない学生は、推薦枠や求人票の情報を得られない。そうした情報を知らないまま就活をする学生もいる。
- ・道内就職率は（過去3カ年では上下しているが）長期的には右肩下がり。

#### 【学生の就活に対する意識等について】

- ・意識の高い学生2割と、普通の学生8割に分かれるが、意識の高い2割は就活に関しても精力的に活動しており、業界研究や企業研究を進めている。ただ意識の高い層（特に成績優秀な学生の多い航空系）は首都圏の大企業を目指す傾向にある。
- ・普通の学生の就活は大手就職会社のサイトに登録→札幌の大規模合同説明会→慌ててエントリーシート提出、という流れ。情報サイトの検索順が下の方の企業、まして地元企業は名前も知らない状況。
- ・あくまで感触だが、学生は給与についてはあまり気にしていないようだ。安定しているイメージのある企業や自治体が人気で、将来性についてはあまり考えていないように感じる。

#### 【地元企業と大学・学生の関係について】

- ・地元企業と学生の接点は、学内の合同企業説明会とインターンシップくらいしかない。
- ・学内の合同説明会は毎年1月下旬から数回行い、道内道外の計200～300社が参加する。地元企業も参加しており、この説明会で地元企業に魅力を感じる学生もいる。地元企業としてはここでいかに学生の興味を惹けるかが勝負となっている。
- ・地元企業アプローチは、キャリアセンターと学科の就活担当教員への挨拶回りくらい。挨拶とパンフレットの配付だけでは、教員側も学生に強くお薦めしようとは思わない。挨拶の際に上手くプレゼンするなどすれば有力な選択肢として紹介できると思うが。
- ・学生を採用している地元企業は5、6社しかないが、この5、6社は大体毎年1人採用している。OB・OGが1人入社すると、縦のつながりが強いこともあり、続けて入社することが多い。
- ・地元企業と学生のもう1つの接点であるインターンは、企業によって内容がまちまち。課題解決型のインターンを行う企業は、学生の満足度が高い。一方、座学やお客扱いで実務の体験ができない企業や、工場のライン作業ばかりさせる企業もあり、上手く学生にPRできていない印象。
- ・学生は良くも悪くも素直で流されやすい部分があり、アプローチ次第で学生の心に響くところがある。大手企業でもリクルーターを大学に派遣し、若手社員と学生の交流機会を多く設けるなど、まめに接触している。地元企業だと説明会の説明者が年配だったり、プレゼンが単調だったりPRが今ひとつ。地元企業もリクルーターを派遣すればいいのにと思う。

#### 【地元就職についての教員の意識について】

- ・地元就職者を増やすという意識がない教員も少なからずいる。学生に就職先を強制することもできないので、あくまで選択肢として提示するに留まっている。
- ・大学(事務方)側としては「道内・地元企業のことを学生が知らないまま道外に流出している」という点が問題だと捉えており、この点については色々と改善しようがあると認識。

#### ○C大学

- ①貴校ではどのような手段で就職先を決める学生が多いか。(学校の推薦枠、大手就活サイト経由等)
- ・学科にもより異なる。学校推薦枠を利用する学生もいるが、受かっても断れないという理由から、自由応募で、大学に来る求人、大手就活サイトを利用する学生が増えているようだ。

- ②学生の就活スタイルに、何か傾向はあるか。(就職情報サイトの情報メインに活動している等)
- ・本学でも学生対象の就職ガイダンスや合同企業研究会を実施しているが、参加者数が減少してきている。売り手市場が影響しているのか、大学からの情報等を活用するというより、就活サイトを活用し、受ける企業を絞って活動しているようだ。
- ③貴校と地元企業との接点は、どのようなものがあるか。(就職説明会、インターンシップ等)
- ・平成27年度から、地元企業合同セミナーを毎年実施している。また、今年度から地域密着型インターンシップに力を入れ、地元JA、林業インターンシップ等を実施した。さらに、今年度新たに、地元企業と学生、地元企業と就職担当教員の交流会を開催し、地元への就職に関する意見交換も実施した。

#### ○D大学

- ・キャリアセンターにおいて就職指導を行う場合、学科ごとではなく求人企業の専門領域ごとに就職指導を行っている。
- ・道内の企業へ就職を希望している学生は少なくない(8割ほどではないか)。ただ、大学で学んだ専門知識等を活かしたいという学生も多く、道内に適当な企業がない場合は道外へ就職してしまう。
- ・企業選定にあたっては賃金も大きな要素。また、今の学生は仕事以外の要素として残業が少ない企業や、(完全)週休2日制、有給休暇制度等の福利厚生を重視している。

### 3. 道内企業の採用状況

次に、道内企業の採用活動はどのような状況なのか。いくつかの企業に新規学卒者の採用について、ヒアリングを行った。

#### ○A社(道東)

- ・マイナビやリクナビ等大手サイトに登録するには莫大な費用がかかり(約500万円)、費用対効果が見合わない。
- ・産学官連携が中小企業にとって難しいのは、大学の高度な研究を活かし、実用化できる人材が不足していること。研究と実用化をつなぐことの出来る人材を採用したいが、大手が根こそぎ採用してしまう。
- ・北大でも特に工学部は大手企業との結びつきが強く、中小企業が入り込む余地が少ないので、農学部や水産学部等幅広く採用活動を行っている。その結果、本年度、北大水産学部卒の学生1名を採用することができた。採用にあたっては、積極的な勧誘に加え、入社後3年間産総研へ派遣し、工学分野など今後必要な知識や技術を身につけた上で実用化開発に当たってもらう、といった今後3年の研究計画を提示するなど、入社後のプランを明確に示すことで採用に至ったと考えている。

#### ○B社(道央)

- ・年間10~15人の新規学卒者を採用したいが、新卒者だけでは人数を確保できないので中途等幅広く募集している。
- ・工業系の専門人材も採用したいが、近年は工業系の大卒人材を募集しても応募がない。

- ・高専卒については、数年に1人入社している。

#### ○C社（道央）

- ・業況感が非常に良く、人手が足りない状況。
- ・函館高専、旭川高専の協力会に入会しており、来年は両高専から1人ずつ入社する。
- ・喫緊の課題である品質検査システムの効率化の研究を、来年入社する高専卒の採用者に任せる予定。
- ・この数年、毎年高専卒の人材を確保できているのは、当社の技術課題解決にどう関わってもらいかを説明したことが決め手になっている。ものづくり企業としての姿勢は、高専の先生にも高く評価されている。

以上のヒアリング結果をまとめると、次のように言うことができる。

#### 【学生の就職への考え方】

- 道内就職を希望している学生は決して少なくはない。ただ、賃金や福利厚生を重視する学生が多く、条件面では地元企業は道外企業（特に首都圏）に勝てない部分が多い。
- 就職サイトを活用している学生が多く、検索上位企業しか見ていない学生もいるため、なかなか道内の中小企業まで目が行かない。
- その結果、条件の良い道外（特に首都圏）の企業に就職する学生が多くなっていると思われる。

#### 【就職指導の考え方】

- 就職担当部署が全面的にバックアップする大学もあれば、学科単位や学生単位での活動がメインとなっている大学があり、大学によって大きく異なっている。
- 大学推薦等については、就職活動の自由度が低いため敬遠する学生も多い。

#### 【地元企業との接点】

- インターンシップを活用している企業が多い。ただ、学生に対してのPRが上手くいっておらず工夫が必要。
- 毎年同じ企業に一定数の学生を就職させている大学もあり、OB等の影響などから次の年も同じ企業に就職することがある。教員が繋がりをもっている企業も同様。

#### 【道内企業（特に札幌市外）の採用状況】

- 売り手市場の現在、たった一人を採用するだけでも、かなりの労力をかけている状況。
- 大手就職サイトへの掲載には莫大な費用がかかり、必ずしも採用に結びつくとは言えないことから、費用対効果が悪いと判断する企業もある。
- 採用に際しては、入社後のキャリアを学生に対し具体的に説明するなど、学生や学校に自社の概要はもちろん、入社後のキャリアプランを明確に示すことが重要との意見あり。



### 第3章 新規学卒者の地元企業への就職を促すための取組

第2章において、新規学卒者の就職状況について考察したところであるが、道内就職率が減少しているという現状に対処するため、行政や企業、そして学生を送り出す側の大学では、どのような取組を行っているのか。ここでは、道の施策や、各企業、団体、そして大学と地域が連携した取組等を紹介する。

#### 1. 道の施策について

##### (1) 就職支援施策

道では、学生や若年層に対し、ワンストップ窓口・合同企業説明会・就業体験を3つの柱として、様々な就職支援施策を実施している。その中でも、大学生の地元就職の促進に向けた取組としては、本庁はもとより各振興局において、地元企業の魅力や取組を直接肌で感じ、当該企業で働くイメージを膨らませることを目的とした数々の就業体験事業を、地元企業などと連携し積極的に展開している。以下はその一例である。

##### ○インターンシップ導入セミナー・インターンシップサイト（経済部）

インターンシップの導入希望があるものの、やり方がわからない等により実施できていない企業に対し、インターンシップの基礎的なセミナーを実施している。

また、道のホームページ上で、インターンシップを実施している道内企業の情報を公開し、道内外の大学に周知。〈高校生向け：456社、大学生向け：441社〉

##### ○石狩市ものづくり企業見学・交流会（石狩振興局）

北海道科学大学の学生及び教員と石狩商工会議所工業部会会員企業とのマッチングによる石狩市ものづくり企業見学・交流会を実施。実施後に、学生が作成した見学レポートを基に石狩市ものづくり企業マップを作成し、道のホームページ等で公開。

〈全3回開催 参加学生数：20名〉

##### ○高校・高専・大学進路指導教員向けバスツアー（胆振総合振興局）

胆振管内の優れた技術を持つ、ものづくり企業の現場を見学し、企業担当者等と意見交換を行うことにより、ものづくり企業への理解を深めてもらい、就職を目指す学生への進路指導に役立ててもらうことを目的に実施。〈参加教員数：6名〉

##### (2) 移住・定住支援施策

また、本道人口の社会増を図り、将来にわたる地域の持続的な維持発展につなげるため、特に地域の諸活動の担い手となる現役世代や若者の移住・交流人口の拡大に向けた取組や、移住後に必要となる「仕事」「住まい」「暮らし」に関する情報提供などを行っている。

平成28年度からは、国〔総務省〕の委託事業として、「ふるさとワーキングホリデー事業」を実施しており、若者などに地域での暮らしを丸ごと体感し、地域との関わりを深めてもらうよう、参加者が任意に参加することができる地域住民との交流などのイベントや参加者に学びの機会を与える場を提供するなどしている。

都市部の若者等のニーズ
<ul style="list-style-type: none"> <li>○通常の旅行では味わえない体験（地域づくりへの参加）がしたい</li> <li>○地域の方々との交流を深めたい</li> </ul>



地域のニーズ
<ul style="list-style-type: none"> <li>○北海道の魅力・暮らしを体感し、北海道への関心を高め、将来的な移住を促進</li> <li>○地域企業においては、人手不足が課題となっており、地域での人材確保を促進</li> <li>○インバウンドなど地域観光の受入体制の強化</li> </ul>



これまで、首都圏の大学生を中心に 130 名が参加。平成 28 年度は女性の参加が多く、参加者の年齢も 19・20 歳で 4 分の 3 以上を占めており、就職活動前の大学生の参加が多数であった。事業終了後、参加者のうち 3 名が本道へ移住し、地域で就業しながら生活している。

## 2. 道内企業の取組事例

民間企業等においても新規学卒者の道内就職に向けた取り組みが展開されている。それらの中から特徴的なものをいくつか見ていく。

### (1) 道内企業の理解促進

道内企業や団体が、自社や業界への理解を深めてもらうため、若手社員との交流やイベント等を開催している。

#### ○学生と企業若手社員によるワールドカフェ（室工大、道科学大等）

道内企業の若手社員と道内学生が、就職活動や会社で働くことなどについて、“カフェ”形式で気軽に意見交換を実施。学生に自社を知ってもらうだけでなく、その業界の理解や、学生とのミスマッチを未然に防ぐことにつなげている。

#### ○ものづくりテクノフェア

優れた技術や製品を有する中小企業、大学、支援機関等が一堂に会する場を提供し、販路拡大や企業間連携の促進、情報交換や技術交流を通じて、北海道のものづくり産業の振興を図ることを目的に開催。高校・高専・大学等の多くの学生を招待し、実際に自社の製品を見てもらい、意見交換をするなどし、企業やものづくり業界の認知にもつなげている。

出展者数：220 社・団体（うち道外出展者：35 社）

来場者数：約 4,800 名（うち高校生・高専生・大学生の招待：約 300 名）

商談件数：1,200 件

## (2) インターンシップの推進

これまでも、多くの企業がインターンシップを通じて、学生との接点を設けてきたところであるが、近年、より学生が参加しやすい短期間での就業体験を実施する企業が増加している。

背景には、平成 29 年 4 月に（一社）日本経済団体連合会が行った、採用選考におけるインターンシップの最低日数要件の削除があり（具体的には、経団連作成「採用選考に関する指針」における当該要件の削除）、このことは、企業が柔軟かつ多様なプログラムを実施できるよう配慮したことが影響していると考えられる。平成 29 年 7 月 17 日付け日本経済新聞では、大手就活サイトにおいて、1day インターンシップを開催すると告知した企業が 8,871 社（6 月 1 日時点）、前年同期比で約 7 割増と報道されている。

道内でも、1day インターンシップに関する取り組みが本格化してきている。平成 29 年秋に、北海道 IT 推進協会の主催で、北海道科学大学及び北海道情報大学の学生を対象に、5 日間を 1 コースとし、5 企業の 1day インターンシップに参加する短期間のインターンシップが実施された。1 社単独での 5 日間のインターンシップは、社員の負担増や参加者集めの困難さなどから、道内中小企業にとって難しい取組であるが、複数社を 1 パッケージにし、1 社単位でのインターンシップ実施のハードルを下げることで、道内企業によるインターンシップの推進を図り、学生と接する機会を増やすことにつながっている。

## 3. 地元就職者を増やすための大学と地域の連携に関する事例研究

行政や企業だけでなく、大学側においても、地元と連携した地域の活性化、学生の地元定着の促進を目指す動きが道内各地でみられている。ここでは、函館とオホーツクの取組について紹介する。

### (1) 函館市内の高等教育機関による「キャンパス・コンソーシアム函館」

#### ①キャンパス・コンソーシアム函館とは

キャンパス・コンソーシアム函館は、函館市内の 8 高等教育機関（公立はこだて未来大、函館大谷短期大、函館高専、函館大、函館短期大、北海道教育大函館校、北海道大学大学院水産科学研究院・水産学部、ロシア極東連邦総合大函館校）による連携組織である。

平成 16 年、函館市内 8 高等教育機関と函館市の学長懇談会における、当時の函館市長からの、“単科大学である 8 校が、それぞれの良さを活かしつつ連携することにより総合大学のような存在を目指そう”という提唱を受け、同 8 校と函館市による協議の結果、平成 18 年に設立された。設立の狙いの一つに、市内の大学等の活性化による人口の確保がある。市内には大学、短大等の学生が約 5,000 人おり、教職員やその家族も含めると関係者はさらに多くなることから、各高等教育機関の魅力を高め入学希望者を増やすとともに、卒業時の地元定着にも結びつけたいという考えのもと、これまで様々な取組を行ってきているところである。

#### ②コンソーシアムにおける具体的取組

コンソーシアムにおけるメインの取組は、単位互換制度と長期休暇中の集中講義である。集中講義の一つに、函館市内の企業を訪問し、地域課題の解決法について提言する「まちづくりに挑む」という授業があり、文系・理系を問わず様々な学生が一つのグループをつくり、地元企業から与えられた課題の解決に取り組んでいる。

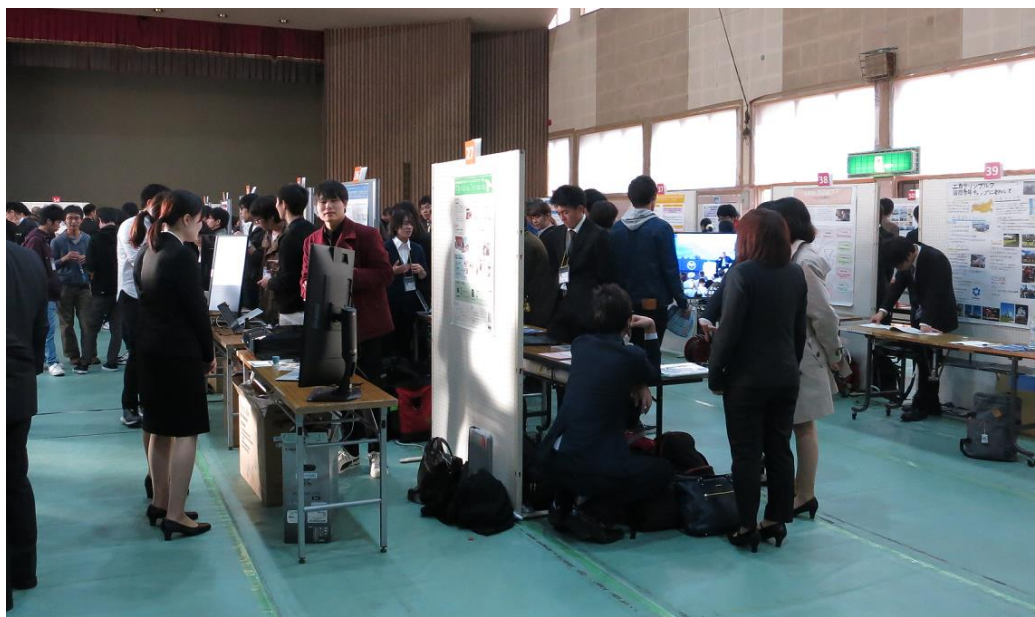
また、コンソーシアムの参加機関等による合同研究発表会「HAKODATE アカデミックリンク」

を毎年開催し、地域住民や地元企業に研究の成果を披露している。

本年度の発表会を視察したところ、当日は、地元企業や高校生をはじめ多くの地域住民が訪れており、各大学の学生による、函館周辺の観光アプリの開発や、江差町の商店街活性化など地元をフィールドとした自らの研究成果を一生懸命説明している姿が見られた。



「HAKODATE アカデミックリンク 2017」にて研究成果をプレゼンする学生



多くの来場者で賑わう会場

### ③ヒアリング結果

概要	キャンパス・コンソーシアム函館について、函館市及び道教大函館校にヒアリングを行った。函館地域では、地域課題解決が積極的に実施されており、将来的には、就職や起業等による地元定着にもつなげていくことを考えている。
日時	平成 29 年 11 月 11 日（土）
ヒアリング先	函館市企画管理課 筆村 紀彰 主査 道教大函館校 田中 邦明 教授
ヒアリング内容	<p><b>【キャンパス・コンソーシアム函館について】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域課題解決に関する授業は各大学や研究室単位でも盛んに行っているが、地域での就職に結びつけるには長期的な取組が必要。</li> <li>・将来的には商工会議所や商工会にも参画してもらい、函館で進学、起業する学生が増えるような取組をしていきたい。</li> <li>・過去には、学生に地元企業をより知ってもらう取組として、中小企業家同友会の協力を得て、学生が地元企業の就職案内冊子を作成。学生目線による就職案内ということで、企業にも学生にも好評であった。</li> </ul> <p><b>【道教大函館校の取組について】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「地域プロジェクト」、「ソーシャルクリニック」という、渡島・檜山管内でフィールドワークを行い、地域課題を解決する通年授業を行っている。</li> </ul> <p><b>【学生の変化について】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域社会で活動することにより自信をつける学生も多く、野心的な学生が増えた。</li> </ul> <p><b>【合同研究発表会について】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究発表を見た企業や研究機関の関係者が、学生のリクルートを行う「逆就活」の場になってほしい。</li> </ul>

## （２）オホーツク総合振興局による「オホーツク若年層地域定着支援事業」

### ①概要

オホーツク管内には、東京農業大オホーツクキャンパス及び北見工業大が立地しているが、両校とも卒業生の半数以上が道外に就職していることから、オホーツク総合振興局では、学生の地元産業への理解促進と地元定着を目的に、平成 28 年度から独自事業「オホーツク若年層地域定着支援事業」として、地元大学生に対する農林水産業の実践型インターンシップを行っている。

本事業において、オホーツク総合振興局は管内市町村、教育機関等を構成員とする協議会を設置し、カリキュラム調整や PR を行う。学生を受け入れる事業体は、学生に直接業務に従事してもらうため賃金と交通費を支給し、労災保険を負担している。

### ②平成 29 年度の実施内容

平成 29 年度は東京農業大オホーツクキャンパス及び北見工業大の 1～4 年生 6 名が美幌町森林組合で 10 日間のインターンシップを行い、チェーンソー講習、刈払機講習といった山での作業や木

材加工業務等、川上から川下まで林業全般の幅広い業務を経験した。

学生からは「林業を就職の選択肢の一つとして考えても良い」、「林業を始めとする農林水産業の仕事に対して興味が大きくなった」等の感想が寄せられ、インターンシップを体験した学生の中には道内就職を決めた学生もいるほか、受入事業体も、学生と直接の接点を持つことで、自らインターンシップに取り組み労働力確保を目指す機運が少しずつ醸成されるといった成果が出ているようである。

## 第4章 産学官連携プラットフォーム構築に向けた実証活動

これまで、行政や企業、大学それぞれが、学生と地域や地元企業等との結びつきを深め、新規学卒者の道内就職を促進する取組を行っていることについて、ヒアリングや現地視察の結果も含め述べてきたところである。我々は、こうした取組や第2章での就職状況に係る調査結果を踏まえ、学生に如何に早い段階で、地域や地元企業をよく知ってもらい、地域の企業で働くイメージをもってもらうかが重要なポイントであると考え、そのための方策を検討してきた。

本章では、その方策として、まず、室蘭工業大学が進める「（企業）課題解決型授業」について、その検討段階から参画し、授業内容の検討や協力企業の選定に向けた産学官連携によるプラットフォーム構築までの検討を行った。

また、北海道大学が進める、企業と学生を結びつけ、新たなビジネスアイデアを発掘するフィンランド発のプラットフォーム「DEMOLA」の取組について、その仕組みを学び、モデル的な実証活動の実施に向けた検討を行った。

### 1. 室蘭工業大学の課題解決型授業「北海道産業論」への企画協力

#### （1）協力のねらい

室蘭工業大学では、文部科学省の「地（知）の拠点大学による地域創生推進事業」により、学生の地域志向を高めるカリキュラム改革等を進めているところであり、フィールドワークによる「胆振学」や「地域社会概論」等の授業を展開しており、また、平成30年度より、地域の企業に課題を提示してもらい、学生がグループワークを通して課題解決方策を企業に提示（プレゼン）するという課題解決型授業の導入に向け、検討を開始したところであった。

我々は、前述のとおり、地域への理解を深める段階から一歩踏み込み、地元企業への就職を具体的にイメージしてもらうことが、学生の地元定着に向け必要ではないかと考えていたが、この室蘭工大の取組は、同じ方向性にあると判断、これを具現化するため、室蘭工大の課題解決型授業に協力し、その効果的な実施に向けた検討に参画することとした。

具体的に我々政策形成チームが目指したのは、①室蘭工業大学と地元企業のつながりを、従来の「主に個々の教員が主導する」ものから「行政も含めた地域ぐるみ」のつながりへと深化させ、産学官が連携して学生の地元定着に取り組むプラットフォームを形成すること、②構成等への企画協力することで、学生の地元企業への理解がより効果的に進められること、の2点。これらのねらいのもと、課題解決型授業「北海道産業論」への企画協力を行うこととした。

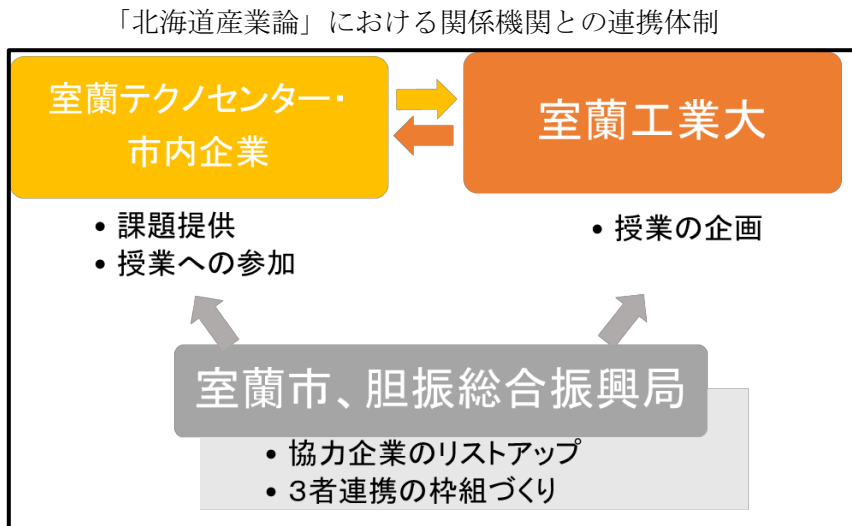
#### （2）関係機関との連携、役割分担

「北海道産業論」の平成30年度の開講に向けて、本政策形成チームは室蘭市、室蘭テクノセンターに協力を呼びかけ連携体制を構築し、室蘭工業大と本授業の内容を共同で企画した。

室蘭工業大は平成29年春から、「北海道産業論」の授業構想を検討していたが、授業への参画・課題提供などに協力できる地元企業との接点を求めていた。また、室蘭市内の企業としても、室蘭工大生を採用したい意向があっても、PR不足などにより採用が進まない現状があることから、学生との直接的な接点を求めていた。こうした両者の意向を受け、本政策形成チームは計3回3者による打合せの場を設け、授業に協力する企業のリストアップや、打合せの設定等連携の枠組づくりを行っ

た。

本政策形成チームが構想した各機関の役割は、下図のとおり。室蘭工業大が授業の企画を行い、室蘭テクノセンター及び室蘭市内の企業が課題を提供し、授業に参加する。室蘭市及び胆振総合振興局は、協力企業のリストアップを行うほか、3者による打合せや連携事業のバックアップを行うこととしている。





### (3) 検討経過

「北海道産業論」開講及び「産学官連携プラットフォーム」の構築に向け、以下のとおり検討を行った。

#### ○第1回

概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・室蘭工業大の地域課題解決型授業「北海道産業論」の構想や準備状況を同校にヒアリングしたところ、狙いや方向性、授業の回数等は決まっているが、協力企業が全く未定のため、企業の選定に協力することとした。</li> <li>・室蘭市及び胆振総合振興局に協力を依頼し、次回室蘭テクノセンターを含めた4者で打合せを行うこととした。</li> </ul>
日時	平成 29 年 10 月 27 日（金）
打合せ先	<p>室蘭工業大 那須特任教授（COC+ 総括コーディネーター）、 花島教授</p> <p>室蘭市経済部 関川次長、産業振興課 井村主査 企画財政部企画課企画係 石橋係長、岡部主事 （胆振総合振興局 地域政策課 笹森課長、井戸沼主査）</p>
打合せ内容	<p><b>【授業内容についての室工大との打合せ】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地元企業との関係は教員の個人的な繋がりが主で、学校としての関係はあまりない。</li> <li>・他のフィールドワーク方式の授業では室蘭市に協力を依頼しているが、本授業の相談等はしていない。</li> </ul> <p><b>【室蘭市との打合せ及び協力依頼】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・こうした授業に協力してくれそうな地元の企業は4～5社心当たりがある。</li> <li>・複数回企業側にも出席を求めると企業側の負担が大きいため、企業側のメリットも必要。</li> <li>・いかに企業側にメリットがある形にするかが課題。採用につながる可能性があること、学生の多様なアイデアを得られることをうまく伝えて依頼することが重要。</li> </ul>
その他	<p><b>【室蘭市内の新規学卒者の就職状況について】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・市内で最も室工大生の採用が多い事業所は市役所で、地元民間企業に就職するのは年1ケタといったところ。</li> <li>・工大生を採用したいと言う企業は多いが、研究開発機能がなければ来てくれないとは（市からも）言っているが、そうした意欲ある企業は数が限られている。</li> <li>・高卒者に関しては転入超過となっており、高卒者の雇用吸収力はかなり大きい。機械のオペレーターや作業員等の需要は旺盛。</li> </ul>

○第2回

概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・室蘭工業大、室蘭テクノセンター、室蘭市、道（胆振総合振興局、本政策形成チーム）の4者による初顔合わせとして、「北海道産業論」の概要や準備の進捗等について情報共有を行い、連携を深めた。</li> <li>・協力企業の選定に当たっては、日頃から地元企業と関係の深い室蘭テクノセンターが候補企業をリストアップし、リストを基にテクノセンターと室蘭工業大が企業訪問、協力依頼を行うこととした。</li> </ul>
日時	平成 29 年 11 月 22 日（水）
打合せ先	<p>室蘭工業大 永野副学長、那須特任教授、花島教授          室蘭テクノセンター 宮崎事務局次長          室蘭市経済部 関川次長、企画財政部企画課企画係 岡部主事          （胆振総合振興局 横山産業振興部長、          地域政策課 笹森課長、井戸沼主査）</p>
打合せ内容	<p><b>【北海道産業論のコース分けについて】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成 30 年 4 月から 3 年生を対象に、当講義を開講。各講義の業は A：環境関係（建築・土木・化学・バイオ等）、B：機械電機関係、C：情報通信業とし、企業からの課題については、学部 2 年修了の学力で対応できるものとする。ただ、学部 2 年次の学力では、専門知識に乏しく、直接的に企業の課題解決に結びつけることは難しいと考えられる。企業で既に解決済みの課題等を提供してもらうことも選択肢の一つ。</li> </ul> <p><b>【協力企業の選定について】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ただ単に、「講義の課題を出してください」とお願いするだけでは企業の協力を受けられないため、自社を学生に知ってもらえるような企業紹介や、場合によっては職場見学（工場見学）等の時間を講義内に設けることも併せて説明。</li> </ul> <p><b>【想定している協力企業】</b></p> <p>A メイセイ・エンジニアリング、R&amp;E          B 大岡技研、新日鉄住金、キメラ、JX エネルギー          C NS ソリューションズ、日本クリエイティブシステム</p> <p><b>【今後のスケジュール】</b></p> <p>11 月中 協力いただけそうな企業のリストアップ          12 月～1 月 テクノセンターと大学側で企業開拓          2 月まで 企業選定後、企業からのテーマを決定</p>

○第3回

概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・室蘭工業大と室蘭テクノセンターが企業訪問を行い、リストアップした64社から9社の協力企業を選定した旨の報告があった。</li> <li>・9社から提示された12の課題については、今後教員と企業でブラッシュアップの検討を進める。</li> </ul>
日時	平成30年2月5日（月）
打合せ先	室蘭工業大 永野副学長、那須特任教授、花島教授 室蘭テクノセンター 宮崎事務局次長 室蘭市経済部 関川次長、企画財政部企画課企画係 岡部主事 （胆振総合振興局 横山産業振興部長、地域政策課 井戸沼主査）
打合せ内容	<p><b>【企業への協力依頼の進捗状況について】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・授業への協力について、企業側には採用に繋がるという期待はあるとは思いますが、ヒアリングの中では話は出なかった。</li> </ul> <p><b>【講義の進め方について】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講義実施時期は6月初旬から8月上旬までとする。理由としては、講師の選定や、参加学生のチーム分け等に時間を要するため。</li> <li>・講義終了後に企業に対してアンケートまたはヒアリングを実施する予定。学生についても講義評価のアンケート調査を行うため、学生の意見を次年度以降の授業に反映することも可能。</li> </ul> <p><b>【今後のスケジュール】</b></p> <p>2月上旬：教員が企業からの課題の検討を行う。</p> <p>2月下旬：課題の検討を基に、企業との打ち合わせを実施。</p> <p>3月上旬：授業テーマの確定、講義の進め方を確認。</p> <p><b>【平成31年度に向けて】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・推進体制としては、COC+の枠組に組み込んで実施し、室工大の取組をCOC+校にヨコ展開する予定。</li> <li>・今後各地域に展開するに当たり、幅広い地域の企業への協力等について引き続き道に協力願いたい。</li> </ul>

#### (4) 平成 30 年度の実施に向けて

授業の実施に向けて、本政策形成チームは上述のとおり、室蘭工業大、室蘭テクノセンター、室蘭市、胆振総合振興局との打合せを 10 月から 3 回行った。

第 1 回の打合せでは授業の協力企業が未定で、企業の掘り起こしも進んでいなかったため、室蘭市と相談し、日頃から地元企業と関係の深い室蘭テクノセンターに協力を依頼することとした。

第 2 回の打合せにおいて、室蘭工業大、室蘭テクノセンター、室蘭市、胆振総合振興局の関係者により、今後の授業実施に向けた準備作業に入った。室蘭テクノセンターが協力可能性のある企業のリストアップを行い、リストを基に室蘭テクノセンターと室蘭工業大が企業を訪問、協力依頼を行った。その結果、64 社の候補企業から 9 社に絞り込み、課題提供を受けた。

企業から提供を受けた課題は、担当教員が学生の能力に応じ提案を行いやすい形に手直した上で提示することとしている。

授業の概要は以下のとおり。

- 実施期間 平成 30 年 6 月～ 全 8 回
- 対象 新 3 年生全員 (計約 300 人)
- 実施方法 A：環境化学関係、B：機械電機関係、C：情報通信関係  
の 3 クラスに分け、各クラスで 4 人 1 組となりグループワークを行う。

#### 「北海道産業論」のカリキュラム

第 1 回	ガイダンス ・企業が自己紹介を行い、学生に課題を提示する。
第 2 回	特別講義 ・道の経済界から講師を招き、講演を行う。
第 3 回	グループワーク ・課題解決のアイデア立案
第 4 回	グループワーク・講演 ・課題提出企業による講演 (A クラスはオホーツクの産業の紹介) ・課題解決のグループワーク
第 5 回	企業への 1 次提案 ・1 チーム 3 分、パワーポイントのスライド 3 枚で説明する。 ・企業及び教員から講評を行う。
第 6 回	グループワーク ・講評を受け 2 次提案を作成
第 7 回	企業への 2 次提案の発表会 ・1 チーム 3 分、パワーポイントのスライド 3 枚で説明する。 ・企業及び教員から講評を行う。
第 8 回	これまでの講評等を振り返り、最終提案を作成

協力企業及び課題（案）の概要

	A（環境化学関係）	B（機械電機関係）	C（情報通信関係）
協力企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・住まいのウチイケ</li> <li>・北海道曹達株式会社</li> <li>・栗林機工株式会社</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・株式会社スガテック 室蘭支店</li> <li>・株式会社キメラ</li> <li>・株式会社檜崎製作所</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日本システムデザイン</li> <li>・北海道NSソリューションズ株式会社</li> <li>・陣上工業株式会社</li> </ul>
課題（案）と概要 （抜粋）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・今後北海道に化学企業が貢献できる事例提案</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機械設計における本質的安全設計の重要性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ホワイトカラーの生産性向上</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・天然高分子「キチン・キトサン」の市場調査、新規用途提案</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自社の技術を活かした新たな展開先の開発、PR方法</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・鉄鋼製品の出荷～納品における誤配送防止への取組</li> </ul>

（５）今後の推進体制の構築

今後の連携体制においては、胆振総合振興局が各機関と調整を行い、授業のフォローアップや平成31年度以降の授業開講に向けたバックアップすることとしている。

また、平成30年度の授業では北見工業大との部分的な交流にとどまるが、平成31年度以降は課題解決型授業のモデルとして他のCOC+校への導入を図り、道内全体で「学生の地元定着」へ向けた具体的取組の推進を目指す。

2. 北大 DEMOLA との連携について

（１）DEMOLA とは

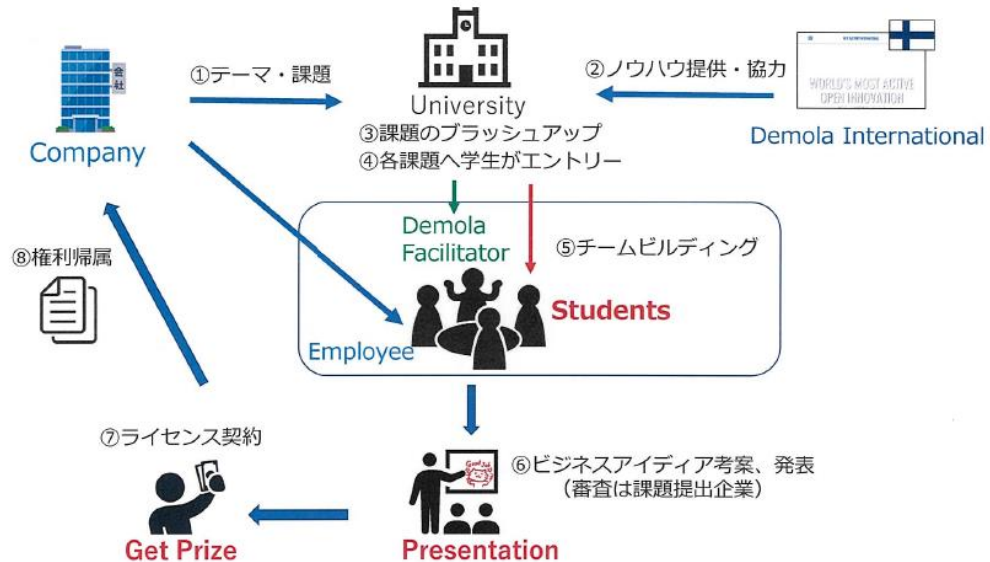
DEMOLA とは、平成20年にフィンランドで発祥した国際的な企業課題解決ネットワークであり、企業が有する課題に対し、DEMOLA に加入している大学の学生が、当該企業と協働して解決策を創り上げていく課題解決プログラムのことである。現在、北海道大学を含め15ヶ国、55の大学が加入しており、既に世界で900社以上とプロジェクトをスタートさせ、延べ10,000人以上が参加した実績を持っている。日本では北海道大学が初めての加入。

加入した北海道大学及び学生は、DEMOLA に提案される世界中の企業からの課題を閲覧することが出来る。学生は、その中で解決に向け取り組みたい課題を選び、同じ課題を選んだ他大学の学生とともにチームを作り、課題解決に向けたビジネスアイデアを約2ヶ月かけ考案、当該企業にプレゼンする。企業側は、そのアイデアを解決策として採用する場合は、ライセンス契約の上使用することになるが、解決策として採用しない場合は、受け取りを断ることも可能である。

つまり、学生チームが考案したビジネスアイデア（成果）は、学生チームにその権利が帰属され、解決策として企業に採用されたアイデアを考案した学生は、その見返りとして企業からライセンス料を得ることが出来る。これにより学生には、一般的なインターンシップより高いモチベーションが生じるとともに、参加した学生は、DEMOLA 加入大学間の厳しい競争にさらされることになり、ビジネス課題解決に対するスキルアップと国際間競争という経験をすることが出来る。

企業側は、DEMOLA への課題提案時に参加費として約 60 万円を支払うが、解決策を採用しない場合は、学生チームが検討するにあたってのその他一切の費用を支払う必要は無く、解決策を使用する場合にのみライセンス料を支払うことになるため、余分な費用を生じることなく課題解決に向けたアイデアを得ることが出来る。

※DEMOLA プログラムの流れ



(2) 北海道大学との連携

北海道大学では、平成 29 年度から 5 年間、文部科学省が行う「次世代アントレプレナーシップ育成事業 (EDGE-NEXT)」に採択されたことを受け、そのプログラムの一つとして、上記 DEMOLA に取り組むこととした。

		29	30	31	32	33
予算規模		1500	1500	1500	1500	1500 (万円)
外部資金		300	300	450	450	600 (万円)
学生数		65	123	123	123	123 (人)
HP1	サービスデザイン入門	設計開発		理学部単位化		
HP2	キャリア教育プログラム	設計	開発	理学部単位化		
HP3	グローバルファシリテーター人材育成プログラム	理学部単位化				
HP4	実践型PBLプログラム	設計開発		検討		
HP5	学部生を含むアントレプレナー志向型キャリア教育	設計	開発	小樽商大と共通化		

■ 単位認定あり  
講義・演習ア、PBL演習4  
■ 単位認定なし  
セミナー1、PBLコンペ1  
2017年10月現在

DEMOLA は、企業が抱える課題に対し、当該企業と学生が、約 2 ヶ月一体となってその課題解決に向けた方法を検討することになり、これまで多くのアイデアが生まれ、採用されてきた実績を有する仕組みであることから、我々としても、DEMOLA を通じ、学生がより深く企業活動や直面する課題を理解し、自ら考えることで、一般的なインターンシップでは得られない、より「リアル」な経験をすることが出来ると考え、道内における DEMOLA の実証について北海道大学とともに検証することとした。

### (3) 検討経過

DEMOLA に関する北海道大学との検討経過は次のとおり。

#### ○第 1 回

日時	平成 29 年 5 月 19 日
打合せ先	北海道大学人材育成本部 飯田特任教授
打合せ内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現在、北大は文科省の補助事業に応募をしている状況。採択されれば、フィンランドのオウル大学や関係企業などにヒアリングに行く予定。</li> <li>・ また、コーディネーターとなる人材を 3 ヶ月程度、オウル大学の人材育成コースに派遣することも考えている。</li> <li>・ 「DEMOLA」は、企業、大学、行政の 3 つが連携したプラットフォームと理解しており、行政との関わりも必要となる。ぜひ、連携させていただきたい。</li> <li>・ 行政の役割については、現地に行って確認しないと詳細はわからないが、DEMOLA のプロジェクトを実施する施設整備などを行っているようである。その他、補助金や規制の緩和などもあるのではないかと。</li> <li>・ コーディネーターの機能としては、             <ol style="list-style-type: none"> <li>① 企業の「ニーズ」を集める</li> <li>② 企業の「ニーズ」を「ケース（検討テーマ）」に整理する</li> <li>③ 提案内容を実現させる</li> </ol>             が想定される場所である。           </li> <li>・ DEMOLA の設立に関して、(株)北海道二十一世紀総合研究所も関わっており、具体的になれば、ぜひ連携させて欲しいとのことであった。</li> <li>・ 二十一世紀総研は、北海道 EU 協会の事務局もしているところ。関係者を紹介したりつなげたりも可能である。</li> <li>・ DEMOLA の勉強会としては、現地の企業などをまわるツアーなどを企画してはどうか。興味のあるような企業としては、ニトリ、アミノアップなど。勉強会の段階から企業をまきこんでいけば、実証実験まで参加してくれることも可能ではないか。世界的な競争力をつけるため、企業側も大きな壁を打破する機会を求めており、DEMOLA は、そのきっかけづくりになり得ると考えている。</li> </ul>

○第2回

日時	平成 29 年 8 月 21 日
打合せ先	A 社（道東） 代表取締役、専務取締役
打合せ内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ DEMOLA については、我々も耳にしており、興味・関心を持っていたところ。</li> <li>・ 今年、新規採用を 1 名確保できたが、釧路の我が社に就職しようとする学生は非常に少なく、こういった取組をきっかけとして縁ができれば大変ありがたいお話。是非、DEMOLA の取組に参画させてほしい。</li> </ul>

○第3回

日時	平成 29 年 8 月 24 日
打合せ先	北海道大学人材育成本部 飯田特任教授
打合せ内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 協力企業を見つけることが重要。北大も在札企業を中心に声かけしており、何社かから協力の目処をつけているところ。</li> <li>・ 北大の動きとしては、先般、学内の DEMOLA コーディネーターを選定（北キャンパスで企業相手に機器のシェアドコーディネーターを行っている職員）したほか、本日午後から、フィンランドの DEMOLA（事務局）とテレビ会議を行い、北大での DEMOLA の実践について打合せを行う予定。</li> <li>・ 来年度から、DEMOLA の取組を、全学部から約 200 名の学生が受講する新渡戸カレッジのゼミとして実施する方向で学内調整している。DEMOLA は現在、世界 13 地域に拡散しており、将来的には海外の学生と協力した取組も可能となるかもしれない。</li> <li>・ 来年度からの本格的な取組に向けた検証として、今年度、道内企業と北大との実証実験をすることが出来れば良いと思う。検討を進めたい。</li> </ul>

○第4回

日時	平成 29 年 9 月 8 日
打合せ先	北海道大学人材育成本部 飯田特任教授 A 社（道東） 専務取締役
打合せ内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 北大側から A 社へデモラの概要や、デモラ実証実験の目的、スケジュールなどについて説明。</li> <li>・ 採用において、いかに学生に自社の魅力を伝えるかが重要なので、DEMOLA のように学生と深く関わる機会があるのは非常にありがたい。</li> <li>・ 他方で、今年の実証実験については、テーマ設定が非常に重要と感じた。ある程度の成果が必要になることから、分野やレベル、内容について検討の上、ご連絡したい。</li> <li>・ 北大としても、学生も地域の企業について知らなさすぎる。優良中小企業と学生をつなぐプラットフォームが必要と認識。</li> <li>・ 博士課程 1 年～3 年の留学生は約 600 人いる。留学生を採用してもいずれは</li> </ul>



	<p>帰国してしまうのではと採用をためらう方も多いが、留学生の多くは新興国や途上国のトップエリート達で、彼らの人脈が海外ビジネスに繋がるなどのメリットがある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>DEMOLA</b> の長所は、課題に対して世界中から知見を得られること。日本の会社が挙げたテーマに北欧の学生が取り組むこともあり得る。</li> <li>・ 「就労体験」を全面に出すテーマは禁止されているが、実際の業務課題に近いテーマを設定し、学生が会社に合う人材かどうか見ると採用に直結するのでは。</li> <li>・ 産学官連携が中小企業にとって難しいのは、大学の高度な研究を活かし、実用化できる人材が不足していること。研究と実用化をつなぐことのできる人材を採用したいが、大手が根こそぎ採用してしまう。</li> <li>・ マイナビやリクナビ等大手サイトに登録するには莫大な費用がかかり（約500万円）、費用対効果が見合わないと感じることもある。</li> </ul>
--	---

○第5回

日時	平成 29 年 10 月 2 日
打合せ先	北海道大学人材育成本部 飯田特任教授
打合せ内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現在、<b>DEMOLA</b> 側と北大との契約内容について調整を行っており、11月中旬までには詳細を固める予定。その後、11月中に北大関係者がフィンランドを訪問、来年1月にフィンランドから関係者が北大を訪れ、来年度以降の北大としての <b>DEMOLA</b> の取組内容を固める見込み。</li> <li>・ 北大としての正式な <b>DEMOLA</b> の取組は、来年の秋学期（9 又は 10 月）からになると考えている。</li> <li>・ このような状況であることから、今年度は、道内での <b>DEMOLA</b> の展開方法や道内企業の参加促進に向けた方策などについてお互いに協力することとしたい。</li> </ul>

### (3) 平成 30 年度の実施に向けて

来年度からの DEMOLA の実施に向け、我々は上述の通り、北大や本取り組みに関心のある企業との打合せを 6 回ほど行った。また、本年 2 月 1 日と 3 月 1 日には、札幌と東京において、北海道大学による企業募集説明会を実施、DEMOLA に参画する企業を募集した上で、次の日程によりプログラムを進めていくこととなっている。

日程 (予定)	目的	内容
8 月 1 4 日	キックオフ	・ 企業担当者と学生の初顔合わせ ・ 課題等の情報共有
9 月 1 日	ワークショップ	・ 検討した課題、調査した内容などを持ち寄り、 チームメンバーで議論
9 月 8 日	Mid Pitch	・ 各チームによるショートプレゼンテーション
9 月 1 5 日	ワークショップ	・ Mid Pitch での指摘、意見等を参考にチームメ ンバーで議論
9 月 2 2 日	Final Pitch	・ 各チームによるショートプレゼンテーション
1 0 月末	アイデア権利購入の 可否決定	・ 課題提出企業による審査など

### (4) 今後の展望

今後は、北海道大学を中心とした道内企業やデモライターナショナル会社等とのプログラムの推進状況やビジネスアイデアの動向・成果を注視していくほか、今後の道庁の施策・事業への適用の可能性（実証実験を含む）について引き続き検討していくとともに、行政がこの仕組みに参入し、持続性の高い仕組みとしてサポートしていく必要があるものとする。

## 第5章 今後の施策立案に向けて

人口減少、少子高齢化が急速に進む現在、地方圏から東京圏への転出超過、また、本道においても地方から札幌圏への一極集中の傾向が是正できていない状況の中、各地方自治体では、地域生活機能の維持・強化・活性化に向けて取り組んでいるが、その効果はまだ途上にあることから、現在、若者を中心とした地域づくりの担い手の育成・確保が喫緊の課題となっている。

今回の研究では、その課題解決にあたり、産業振興・雇用対策手段の一つとして、企業と学生を結びつけ、新たなビジネスアイデアを発掘するフィンランド発のプラットフォーム「DEMOLA (デモラ)」をはじめとした、産学官が連携した「地域課題解決プラットフォーム」構築のあり方について検討・議論を重ねてきた。

全国初のデモラに取り組む北海道大学関係者とは、実証実験に向けて、頻繁に意見交換を重ねてきたほか、地方大学と意見交換を進めていく中で、室蘭工業大学では、地域課題である「若者定着」を地域志向教育と一体で取り組む動きがあり、我々も企画段階から参画し、大学と地域関係機関を含めたプラットフォームを構築するとともに、学生と地元企業を結びつけた授業を来年度からカリキュラムに組み込むことができたのは大きな成果の一つである。今後、胆振総合振興局が中心となり、地元の産学官が強力に連携しながら運営していくこととなり、より地域に密着した授業が展開していくものと思われる。

少子化の影響により、全国的に地方大学の淘汰が危惧される中、地域に根ざした大学として、地域のニーズに応える人材育成を進める動きが道内でも各地で展開されてきている。我々は、こうした「地域人材」の育成に向けた取組に、行政や地元企業が積極的に参加し、産学官の連携を加速していく必要があると考えており、そのためには、広域自治体である道が、地方大学・企業が不足しがちな道内全体の情報・動向を把握・提供するとともに、地域のニーズに基づき、我々政策形成チームが取り組んだような産学官プラットフォームの構築を支援していくことが必要になると思料する。

また、首都圏等からの若者の呼び込みと呼び戻しに関する事業・施策を展開しているが、民間レベルでも、道内で働きたい若者と、やる気のある人材を採用したい道内企業を結びつけ、地元への定着率を高める活動もあり、こうした動きと連携・連動しながら若者の能力・感性を上手く活かし、地道に地域産業を育成していくことが地方創生への近道であると考えている。