

教育の特色と就職を結び 地域人材輩出の実質化をめざす

松本大学

地域連携教育を核とする「地域丸ごとキャンパス」構想を掲げる松本大学は、正課科目や課外活動を通して、地域住民や諸団体、行政と連携した教育活動に力を入れている。この取り組みは地域からも高く評価されているが、それを就職に生かし切れていない現実もあった。そこで、地域連携教育の担当部署とキャリアセンターを統合する組織を構築し、地域における活動を就職に結びつける取り組みを開始、成果を挙げつつある。

正課内外の地域活動で学生の行動力を育成

松本大学は「地域社会に貢献できる人材の輩出」を基本理念として2002年に開学した。具体的には、地域の若者を受け入れて育て、地域に役立つ人材として再び地域に返すことをめざす。そうした人材に必要な力として行動力に注目した。地域の課題に取り組み、解決するための行動力を身に付けるには、積極的に学外に出て行って経験を積むことが有効だと考え、「地域丸ごとキャンパス」構想を打ち出した。

中心となる教育活動は大きく3つに分かれる。

第1は、正課科目に導入した「アウトキャンパス・スタディ」だ。授業を教室ではなく、学外で行うもので、全開講科目の4分の1以上で実施されている。市内で一番の長寿地区である奈川で、そばや花豆づくりの交流をしながら、住民の結束力が健康に与える影響を調べる授業などを行っている。

第2は、地域の住民や諸団体が行う活動などに学生が参加する地域連携教育だ。学生支援機関「地域づくり考房『ゆめ』」（以下、「考房『ゆめ』」）を

窓口に、正課外の活動として行う。地元子ども向け運動教室の運営等に学生が参加している。

第3は「地域健康支援ステーション」だ。地元住民に栄養教育等を行う大学運営組織で、主に人間健康学部の管理栄養士をめざす学生が担う。

これらの教育の成果について地域連携戦略会議議長の木村晴壽教授は「学生は地域の課題を体験して理解することができる。加えて、理屈通りにはいかない現実があることも学び、それを乗り越えるにはどうするかを考える力につながる」と話す。

こうした教育によって、学生は体験を生かすことのできる企業への就職を希望し、大学側も地域で活躍できる力を高めて学生を送り出していると自負する。だが、就職に関しては思ったような成果が挙がっていない。

確かに入学生の約80%が長野県出身者であり、卒業生の約85%は県内に就職していることもあり、地域から人材を受け入れ、地域に人材を返す目的は果たしている。しかし、就職先を細かく調べてみると、自分が関心を持って参加した地域活動とは関係のない企業に就職しているケースが大半だった。

大学での体験を生かせる就職をしたいと考える学生がいても、実現できていなかったのだ。

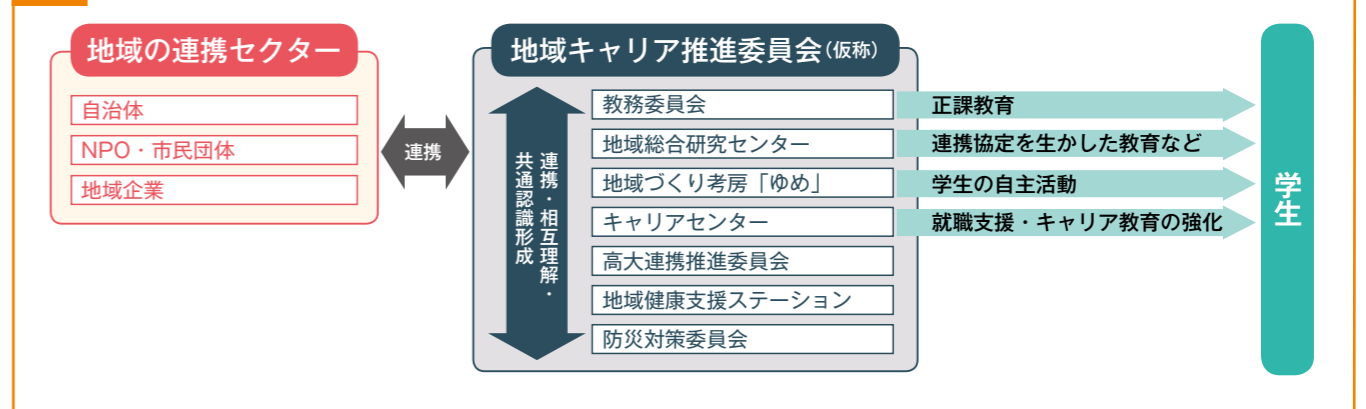
正課内外の管轄部署と就職支援部門の連携が鍵

こうした問題が生じるのは当然の結果でもあった。行政や農協、NPOを除けば、学生が経験する活動が生業として成り立つようなビジネスはそれほど多くないからだ。しかし、地元の仕出し業者が本業とは関係のないコミュニティビジネス*に手を広げたいと考えるケースなどもあり、地域貢献のマインドを持った人材のニーズは高まりつつあるという。

「問題は、就職支援を行う教職員がそういう企業が採用したいと思う人材像を知らず、学生と企業をつなぐ努力が足りなかったことだ。新たな就職先を開拓できる可能性はまだ残っているのではないかと考えた」と木村教授は振り返る。

というのは、正課教育である「アウトキャンパス・スタディ」も「考房『ゆめ』」の課外活動も、それぞれ個別に行われており、双方の情報が就職支援

図表 地域連携戦略会議の実施体制



を行うキャリアセンターで共有されることがなかったからだ。

そこで2011年度、正課科目を統括する教務委員会、「考房『ゆめ』」、地域総合研究センター、入試委員会、キャリアセンターをメンバーとする「地域連携戦略委員会」（以下、戦略委）を設立した。正課内外の地域活動を管轄する部門とキャリア支援部門の間の情報共有を目的として、キャリアセンターのスタッフが「アウトキャンパス・スタディ」や「考房『ゆめ』」の活動に帯同し、情報収集を行った。

木村教授は「キャリアセンターの職員が、地域連携教育の現場を知る意義は大きかった。学生の正課内外の活動状況や希望する企業などの情報、企業の欲しい人材などの情報が、戦略委内で共有され、企業情報が迅速に教員に伝わり、それを教育内容に反映したり、学生が検討をしなかった企業をキャリアセンターが勧めたりといった動きが出てくるようになった」と語る。

2013年度には、文部科学省のCOC事業にも採択された。「地域社会の新たな地平を拓く牽引力、松本大学」を

テーマに、地域における「ひとづくり」「まちづくり」「健康づくり」に全学規模で取り組むものとして、学内の地域活動に加えて高大連携等の活動も東ねる「地域連携戦略会議」を新設した（図表）。戦略委もその運営組織として、今後「地域キャリア推進委員会」（仮称）に改称される予定だ。現在は、全学で行っている教育成果が、就職に生かされるような体制を構築しつつある。

従来の就職観を超えた人材育成の道も

企業側の意識が少しずつ変化してきているとはいえ、実際に地域連携教育で取り組んだことを生かせる職業は限られている。戦略委の設置以降、学んだことを生かせる就職は確実に増えてはいるが、「期待したほどではない」（木村教授）のが実情だ。

その原因として、木村教授は従来の就職観と現実とのズレを指摘する。卒業後すぐに正社員になることが理想とされるが、コミュニティビジネスなどを

念頭におくとNPO法人が多く、雇用形態は非正規が大半を占める。正社員が絶対条件という就職観では、望んだところに就職することは難しいという。

「本学の福祉関係学科では、以前から卒業後すぐに正規職員になることを想定しない教育を進めている。福祉職は雇う側と働く側のマッチングが大切で、両者が納得して正社員になったほうがいい。福祉職に限らず、早期離職率の高さは大きな問題であり、地域人材を根付かせるという意味では、早期離職が生じない就職システムへの転換が求められている」（木村教授）

その新しい就職システムへの取り組みとして、今年度から松本市との連携による「地域づくりインターンシップ戦略事業」が始まっている。松本市が、同大学の卒業生を毎年5人ずつ「地域づくりインターン」として3年間雇用し、地域づくりの業務に従事させた後、市が全面的にバックアップして、本人の望む就職先を市内で確保するというものだ。今後はこうした取り組みを、県内近隣の市に広げる計画を進めている。

* 地域資源の活用による地域課題の解決に「ビジネス」の手法で取り組むもの。地域の人材やノウハウ、施設、資金を活用することにより、地域における新たな創業や雇用の創出、働きがい、生きがいを生み出し、地域コミュニティの活性化に寄与する。