

COC+外部評価委員からのコメント

評価委員から概ね本学の取組につき一定の評価をいただきました。本事業終了後の次年度以降について、卒業生との接点を持ち続けること、行政との連携をより強めていくこと、本事業で得た関係各所とのつながりをベースに発展させていくこと等、示唆あるコメントをいただいた。以下、評価委員からのコメントをいくつか要約抜粋させていただきます。

◆定着という言葉ですけど、割と色々な仕事をしていると、定着までには時間がかかる、接着剤を塗って、固めてやるのに、なかなか固まらない、やっぱり 24 時間おかないといけない。COC+の評価指標である卒業生の地元就職が定着といえるかどうか。22 歳でチェックするなら、40 歳の時のチェックは？結婚をして、子どもと同時に家を建てようという年代ですから。東京に行ったとしても親の面倒をみるというようなことを考えますと、そのくらいにチェックを入れる**長期の視点が必要とはちょっと考えます**。定着というのは、卒業時ではちょっとわからないなと思いました。

◆最近の学生は意識の高い人だけじゃなくて、転職というか、一つの会社にずっと勤めるのが良いことなの？と逆に言われるくらいの時代になってきているというのを痛切に感じています。COC の活動を聞いていて、今までは、大学の卒業生がどうやって地元に残ってもらうかを一生懸命考えておりましたが、これからは地元を出て東京に行ったけど、3 年でなんかもう辞めたいなとか違うなと感じた人たちがもう 1 回地元に戻す施策、あるいは、副業ということが色々なところで言われていて、そういうことを本当に考える社会人が増えてきている中で、東京の企業にいるけど、副業で生まれ故郷で何かやりたいなっていうことも選択肢として広がってくるような気がしています。ですから、大学の評価という点では難しいかもしれませんが、地域の活性化における大学の役割というのは、今までは地元の企業にどれだけ、っていうことだったのかもしれませんが、これからは、**地元に残す、というより、地元に戻す**、1 回出ていったのを戻すっていうのを、どうやったら大学が機能を果たせるのか、とか、あるいは、副業みたいなものでどうやって卒業生と結びついていくかみたいなことを考えていくのが良いかと思います。

◆私も 3 年目で会社を辞める人たちと接点持とうと思っていたのですが、なかなかできなくて、彼らがどこに相談しているかという、一部、大学時代の恩師のところに行って相談することもあるでしょうけど、ほとんど大学には戻らない、結局転職サイトで一生懸命探して、次のところに行っているのが現状でした。これは何か変えなきゃいけないなという思いがすごくあります。だから、**卒業して終わりではなくて、大学から常に情報発信を卒業生に送り続けるだけで、何か大学や地元との接点をずっと持ち続けていくようなこと**がこれからあっていいのかなと。

◆企業視点で発言します。有給休暇において、35 まで自分の都合で休む、45 まででは育児で休む、55 まででは介護で休む、55 過ぎると自分の体が動かなくなるため休むといいます。俺たちみんな、一緒に競わずに助け合わなくていけないよねという話をします。入社する人にいつも年齢構成表を見せていますが、キャリアプランはどうなっていますかと聞いてくる学生にも、この年齢構成表を見せています。この社員は 18 で入って、65 まで働いていたし、この社員は 27 で結婚して、子供が 2 人いるけど、育休やって 1 年して出てきて、みたいな話を見せながら。例えば、同じ年寄りばかりで若いのがいなかったら、やっぱり辞めるでしょう。企業は本当のところ見せてこうだよって言わなくちゃいけない。だから、皆さんも学生にやはり企業を見る時には平均年齢を見て、逆に、在職の人の年齢はどんな人がいるのかちゃんとチェックしないと分かりませんよ、**給与だけとかで決めてはだめですよ、と言うご指導**いただいた方がお分かりいただけると思います。

◆卒業後の関係を大事にしろという事は、私も同感でございます。**卒業後も大学と卒業生が生涯をつうじた関係性を維持出来るようなこと**をやっていたきたいなと思います。リエゾンの機能を卒業生に渡して、地域で大学のことをつないでくれる、あるいは卒業生同士でつなぐという機能を卒業生が作っていくということが大事だと思います。それが大学に戻ってくるリカレント教育にもつながります。そういった卒業後もうまく恒常的な関係づくりをやっていくことをぜひ取り組んでいただければいいかなと思っています。

◆企業側の従来の組織のあり方が通用しない時代に確実に入っているだろうと思います。個人のフリーランス的な存在がどんどん増えてきて、何かやることにプロジェクトを組んで、今までの大きな組織が何かやっていくという時代ではなくなってきているような気もしているので、企業がどんどん変わらざるを得ない。その 1 つとして働き方改革みたいなのが出てきている。そこで、**大学と企業、あるいは地域と言うものが、従来の関係ではない結びつき方**というのがこれから出てくるだろうなと。そこをやはり大学も模索しながら企業の変革、大学の変革と、地域の変革が絡み合っていないと、従来のパターンのやり方では新しい時代には流れは、日本は沈没してしまうような気が私の中ではありまして、みんなで一緒になって考えていく時代に入っているのかなと言うふうに思っています。

◆本事業は、いろんな主体がみんな集まって、学生たちの人材育成をどうするかと言った事を考える土台ができたことが大きい。このベースができたことが 1 番重要な話であって、おそらく今後それをベースにしながら何か仕掛けていく、まさにスタート地点に立ったと言う感覚が強いです。

◆多様な主体が参加したときに、各主体がどこにエキスパートを配属している、どこに専門性があるかと考えたときに、「働くこと」と「生きること」という 2 つの軸で考えるといい。例えば大学は、人材育成のエキスパートです。これは人材育成の中には、働くこともあって、生きることもある。どちらかという生きることに結構エキスパートがあるわけですよ。ゼミの先生方は、一人ひとりの学生がどうやって幸せになるかと言うことを必死になって考える。まさに、共愛学園が目指しているところはそこですよ。そこに両方にエキスパートがある。ところが、企業はどこにエキスパートするかと言う、これは、働くことに特化している。徹底的に働くことに特化している。比較的中小企業は経営者が生きることに、かなり接近しているので異なりますが、大

企業はほとんど働く事しか考えていない。一人一人が生きることサポートしようと思わないし、どうやってサポートしていいかわからない。そういう状況です。では学生のエキスパートはどこにあるかと言うと、これは働くことにはないです。学生はひたすら自分がどうやって生きようかと言うことを考える。要するに、自分がどう生きるかって言うところに徹底的にこだわろうとしているかという事です。それを企業側がわかっていないし、全体的に人材育成の中でそこが抜け落ちているということが非常に大きな問題であると思われます。次に行政側を考えると、行政がやろうとしている事は、ほとんど働くことです。行政の政策に生きることを対象にした政策はないです。なぜなら、難しいからです。金もつかないからです。でも、社会的な問題っていうのは、生きることと働くことのミスマッチだとか、そこがうまくいかないために起こっていることがたくさんある。という事は、行政が、おそらく、今解けない社会的な問題を解くためには、生きることに対する政策というのをどっかでちゃんと打って行かないと、多分社会問題は解けずにずっと続く。おそらく、「地方創生」と柱を立てたけど、結局地域の人からは「あれはなんなんだ、使いづらい、何言ってるかわからない」と、今までと同じパターンでやっている。これは要するに働くことに特化しているからそうになってしまうということです。これをどうパラダイム転換するかと考えたときに、行政側はそこにどれだけ突っ込んでいくのかと言うことを何か考えていく必要があるのではないかと思います。