

令和7年度 全国キャリア教育・就職ガイダンス パネルディスカッション

「学びと世界をつなぐ産学連携教育への展望～地域資源を活用した実践的な人材育成～」第2部

モダレータ：岩手県立大学 高等教育推進センター・学生支援本部 准教授 高瀬 和実

パネリスト：

- リクルート進学総研 所長・リクルート「カレッジマネジメント」編集長 小林 浩
- 山口大学 特命理事・副学長（人事給与マネジメント改革・地域連携担当）
地域未来創生センター長 進士 正人
- 山口大学 キャリアセンター長 教授 堤 宏守
- 大阪公立大学 副学長（イノベーションアカデミー・高度人材育成担当）国際基幹教育機構 教授
・高度人材育成推進センター長 松井 利之
- 株式会社 DAY TO LIFE 執行役員 経営管理本部長 上田 勝幸

※敬称略

※所属・役職は令和7年5月収録時点のもの

【Theme2 人材育成とキャリア支援の取組状況】

【高瀬】

では、こういった現状の中で皆様の大学や企業が産学連携によってあるいは地域の資源を活用して行っている人材育成や取組について、それぞれ教えていただければと思いますが、よろしいでしょうか。では進士さんからお願いできますか。

【進士】

先ほどの小林さんのコメントで私も思っているのですけれど、我々は、地域の中核大学として、地域の企業と繋がりがあります。ただ地域の企業は、当然国内だけの仕事をしているわけではなくて海外と仕事をしています。地元の企業様すけれど、オランダに支店がありますとか、当然あるわけです。では、そのオランダの大学と我々が一緒にやってやりましょうということは、我々として地域とどの様に繋がっていくかという事を考えないといけないと思っています。

我々は、学部の1年生からドクターまで一貫したキャリア教育をすることを昨年の4月から始めました。その辺のベースになるのは、先ほど小林さんがおっしゃったように、とにかく地域の企業だけど全然地域ではないよという話も含めて話をしないといけないということもありキャリアセンターを作っています。具体的な話は堤に話をしてもらおうと思います。

【堤】

今お話しがあったように地方にある大学としてどういう風に、キャリアというものを考えていくかというところですが、まずは知ってもらおうっていうところですね。実は、山口大学に来る学生さんは大体、四分の三は、よその県から来られているのです。そうかと言って、先ほど進士からあったように、地方にある企業だからと言って、その市場はどうかというと、グローバルな会社さんも結構ありますし、そういうところを知ってもらうということから考えています。

ですので、まずは学部の1年生から、「知の広場」という授業がありまして、これはほとんど、みな必修なのです

けれども、そこでキャリアというところと県内をよく知つてもらうという授業をやっております。最初は、山口大学を知つてもらうというところで、学長から講義をするというものもありますけれども、あとは地域の企業様に来ていただいて、いろいろなお話を聞いていただくと、会社によつては、本当に社長さんが来られて、うちの製品はこのようなもので、グローバルにやつているのだよという話を聞いていただいております。

それから、もう1つはですね、授業だけではなかなか分からぬので「ジョブフェア」と呼んでいるのですけれども、県内の企業に出展していただいて、集まるフェアをやつております。昨年度で99社ですね。99社というのは、民間の企業様と自治体です。それが全部一堂に会して、学生がそこに行つていろんな説明を聞く、あるいはその製品に実際に触つてみる、その様なフェアをやつております。

そこに1年生とか2年生が行くと、県内にもいろいろな企業があつて、自分たちはそういうところでも活躍できそうだし、あるいはそういう会社を見て、では、自分の学びがこれからどういう風に反映されるのかという気持ちを持つてもらう、そういうきっかけ作りというところでやつております。

先ほどの小林さんの話にありました、21世紀のキャリアは、ノコギリ型になるだろうというお話のところの、陳腐化するのではなくて、徐々にベースアップしていくというか、コンピューターで言えばあのオペレーションシステムの部分ですね、そこは徐々に積み上げて、基礎力としてしっかり育成することで、上に乗つかるアプリはもしかしたら古くなつてしまふかもしれない、それは順次変えていく、その切り分けを我々としても、どうやって教えていくかというところを模索しているところです。

【高瀬】

松井さんはいかがでしようか。

【松井】

私たちの高度人材育成推進センターのことを少しお話しさせていただきます。元々は2008年に、当時ポスドク問題に象徴されるような、いわゆる博士のキャリア開発の問題に対応していくためにできた組織が今ここに至るという形で実現しています。

当時は、中長期のインターンシップですか、あるいはトランスフォラブルスキル（研究で培われる転用可能な能力）教育ということを全学の博士課程の学生さんやポスドクの方が受講できるようなカリキュラムの開発ということに取り組んできました。当時からの産学連携教育、博士人材を産業界で活躍できる素養を身につけさせるということを1つの目標として、様々な取り組みを進めてきました。

それが様々な時代の変遷を経て今では、学部の1年生から博士の学生まで全学の学部、研究科の学生が受講可能な教育科目を展開する。その中には正規科目もあれば、単位認定の無いプログラム等もありますけれどもこの様なことを提供する組織として、現在は活動しています。アントレプレナーシップ教育、イノベーション教育、グローバル教育というのが主な内容になりますけれども、ここを産学官民連携で実施する、多様な環境で多様な人が交わる環境、言つなれば、学部の違う学生であるとか学部の1年生と大学院の博士課程学生が交わる環境、また社会人が交わる環境の中で専門性を超えて、あるいはそれぞれのディスプリン（専門分野）というかそのエクスペティーズ（専門知識）を超え、様々な議論が出て新しい価値の創造に結びつけていくような教育をしてきております。

大学院生に対しては将来的目標としては、自分の知であるとか、あるいは技術シーズをどう社会に実装していくかということを考える視点を持たせること、学部学生に対しては、自らこれから学んでいくであろう専門性につ

いての知識を深めること、グローバルに活躍できるような素養を身につけるということを目標とした教育プログラムを開拓しているというのが現状です。

【高瀬】

大阪公立大学の高度人材育成推進センターのご紹介いただきまして、すごいセンターだなと思って伺っていたのですけど、ちなみにこれは、学部の教職員とかあるいは研究科の教職員以外に専門のスタッフというか教員とかもセンターにいらっしゃるのでしょうか。

【松井】

そうですね、国際基幹教育機構という組織の中に、これは全学の共通教育を担う部局になりますけどもその中にセンターが位置づけられています。ここには専任の教員も複数名おりますし 企業を経験した特任の教員の先生方あるいは連携する様々な企業様等 から非常勤講師であるとかいろいろなことを結びつけていただいて、私たちが提供する 授業やカリキュラムは基本的には大学の教員が直接担当しないということをモットーとしている組織になります。

【高瀬】

それでは上田さんはいかがでしょうか

【上田】

先ほどの小林さんのお話にもあったのですけれど、我々のような製菓・スイーツ業界、小売りサービス業というのは、労働集約型の産業ですので、人材確保と定着こそが競争力そのものになっています。だから大学との連携もそうなのですけれども、展開するビジネスの地域といかに協働でやっていくかということが、多様な人材の発掘と育成と、その確保というところにつがるのではないかなと思っております。

我々の取り組みで言いますと、産学連携のインターンシップやPBLに力を入れております。大学の特色もありますし地域性もありますので、学生と交えて、社会人が一緒に、学生たちにリアルな職場を体験してもらうのですけれども、我々がやっているのは、社会人が学生に教えるとか体験してもらうという姿勢ではなくて、もう完全に我々の経営課題というものを各部署がさらけ出しています。その経営課題を同じ目線で学生と一緒に考える。学生をビジネスパートナーとして捉えて、経営課題と一緒に考えるという仕組みを作っております。その中で自らのキャリア観を育む機会を提供しています。文系・理系関わらず、分野横断的に、クリエイティブな仕事を体験してもらうということをやっておりまして、可能性は非常に広く、キャリアというのは就活に向けて絞り込むものではなく、どんどん広げていくものという感覚ですね。商品開発であるとか新業態開発であるとか、学生が実際の製造工程やマーケティングに関わることで、主体的な学びを得られるだけではなくて、企業側も若者の柔軟な発想から刺激を受けております。

人材供給の場というだけではなく、企業と教育機関が共に自律的なキャリア形成を支える土壤を一緒に作っていくような営みと捉えておりますので、地域社会の連携ということで言いますと、地方の大学はもちろんのすれども、外国人、障害者といった多様な人材へのキャリア支援に関しても、積極的な地域社会の連携というのには必要になってくるかなと思っております。

今、障害者雇用に関しての特例子会社の設立に向けて動いているのですが、地域に根差しながら、いかにその障害者の支援機関や教育機関と繋がることができるかで、雇用をどういう風に創出していか、 外国人で雇用すると、グローバルな視野というものは、日本に居ても我々も吸収することができます。外国人のキャリアアップということを、海外から日本に来られる留学生が日本で学んで、海外で活躍するという、そういうところにも力を入れまして、これが企業のCSR、社会的責任というところだけではなくて、それこそが将来的な人材確保と企

業価値の向上に直結する。日本の社会をこの未来を切り開く鍵になるのではないかなと感じております。

【高瀬】

上田さんの取り組みは、「学生のキャリアを広げていくもの」というキーワードが出てきたところが非常に大学人としてはありがたいなと思って伺ったところです。それでは皆さん方の、それぞれの取り組みの中で概略をお伝えいただきましたけれども、実際やっておられて、工夫して実施されている点ですとか、あるいは逆にこう苦労されているという点があれば補足で教えていただきたいと思っております。先ほどの順番でいきますと進士さんいかがでしょうか。

【進士】

今実際に苦労しているのは堤なので、堤が話をすると思うのですけども、ベースとしては企業のことを、どうやって学生に伝えるか、そこが1番大きな点ではないかと思っています。私どもは工業県でB to Bの企業様が圧倒的に多くていわゆるB to Cをやっていらっしゃいます上田さんのような会社であれば、コンシューマーがあるのですけれど、あくまでも「ビジネス対ビジネス」なので、その企業は大きな企業だけれど、企業を地元の人も知らない。地元の人は分かっているともその学生は全く知らない、学生の親も全く知らないという状況です。そこをどうやって解決しようかというのが一番の大きな悩みで、これは堤さんの方から少し具体的な話があればと思いますので堤さんいかがでしょうか

【堤】

今話があったように、我々も企業を知ってもらう催しもやっています。それから見学に学生を連れていくという事もやっているのですが、なかなか学生が積極的に参加しようというか、もっと極端に言えば自分ごととしてまだ感じていなくて、逆に例えば、学部の4年生とか修士の1年生になってようやく、やっぱり一生懸命考えないといけないと思ってしまうところが我々としてもどうしたらしいのだろうかということを課題として感じています。一方で、学生によっては、安心を持って活動する学生もいますし、最近ですと地域のいろいろなところに出ていて、自分たちがもっと頑張るのだという様な学生さんもいるので、そういうところが1つの光明もあるし、そういう学生を核にして広がっていけばいいなと思っています。

工夫としては、そういうこともありますし、苦労しているという意味では、いかに学生がキャリア形成というのか、そこで単なる就職例えば、100年、100年は働かないと思うのですけれども、働いていく間に自分はどうどうやって、先ほどの小林さんのあの資料にあったように、学び方をどう学ぶかというか、そこがすごく大事だなと思っています。そこをどうやって教えられるのか、それは教えられるものではなく、おそらく学生自身が気づかないとなかなか難しいのかなと思っています。きっかけは多分いろんな材料があって、インターンシップもあれば見学会もあるだろうし、実際今働いている企業の方とお話しすることはすごく大事なのだろうなと思っています。

【高瀬】

そのような学生が気づけるようにするには、こうしたら良さそうだといったコツのようなものがその中で見当たるものでしょうか。

【進士】

是非、上田さんがどうされているのか、一言二言アイデアを教えていただけだと、どうやって自分の会社を知らせていらっしゃるのかを質問したいです。

【上田】

我々の人事制度は、キャリア教育を中心とした人事制度を構築しています。人事の担当者は、インターンシップやPBLのKPI（重要業績評価指標）がどこにあるのか、常に迷うところで、採用がKPIになると学生の教育にとっては間違った方向に行くこともあると考えています。我々は、コーポレートブランディングをKPIにして、こ

の会社の社会的活動、社会的な使命、役割を知ってもらうことをKPIの一つにしています。我々は、ビアードパパというシュクリームの業態で有名なのですけれども、「日本で1番人が育つ会社」を目指そうということをブランディングの軸にして動いております。様々な表彰制度にチャレンジしています。積極的に社会的な評価を得ることも意識高くやっています。

【進士】

企業側からもそういう気持ちがいるし、教員側もその気持ちをしっかり学生に伝える仕組が大事なのだなと思うのですが、なかなか難しいなと悩んでいるところです。

【高瀬】

上田さんの今の話は、ホームページ拝見してもすごくそこは推してらっしゃるなというのが、私自身も感じたところでした。では、松井さんの方は取り組みとしてはいかがでしょうか。

【松井】

工夫しているとか、苦労しているとかいうよりも、むしろ私たちが絶えず気にかけているということになるかと思うのですけれど、産学連携と言いますと、一昔前は、基本的には産学共同研究っていうところだけが出てくるところで、こここのところは、企業様のメリットもはっきりしているし、大学としてのメリットも割とはっきりしていて、双方 Win-Win になりやすい一方で、産学連携教育になってくると、どうしても大学が企業の皆様におんぶに抱っこになってしまふケースが多々見られるというのは、もう否めない事実で、その中で意識していることは、双方 にとってどうしたら Win-Win の関係になれるかということを考えながらプログラムを作っているところが、1番気にかけているところになるのかもしれません。

例えば、企業様の課題を学生と共に考える機会を作っていくとか、そこに企業の若手社員の方にエンゲージメントしていただくというようなことも、工夫してまいりました。例えばそれ以外にも、先ほど上田さんの話もあつたのですけれども、企業様にとっては、どうしても優秀な人材、学生を確保したいという、1つの大きなところが動機になることが多いのですけれども、今では多分そこを少し越えていただけて、「青田買い」という言葉があると思うのですけども、「青田を一緒に作りましょう」と言ってくださっている企業様ももうかなり出てくるなど、言ってみれば、日本の国や社会の危機を一緒に考えていただきながら、大学の人材育成を共にやろうと考えてくださる方々がだんだん増えてきたなということが実感として挙げられるところです。

そのことを今意識しながら、とはいえた企業様にかなりご無理を強いているというのが実情であると思うのですけれども、協力していただきながらいい環境を作っていくということが、すごく重要と思うところです。

【高瀬】

産学連携とか地域協創のところで非常に重要なキーワードかなというところが今の「Win-Win」であるとか、「どちらかにおんぶに抱っこになってしまわない」というのはその通りで、この辺はいろいろな意見とかアイデアが是非あって欲しいと思います。象徴的だったのは「青田買い」ではなく「青田と一緒に作る」というところが、ああなるほどと思うところで、是非、そこに関して皆さんお気づきのところがあれば、後ほどでも出していただければと思って伺いました。

上田さんのお話を伺って進士さん、松井さん、率直な感想でも、あるいは伺いたいことでも何でもありましたら是非お願いしたいのですけれどもいかがでしょうか。

【進士】

先ほどお伺いしましたけども、企業側としてどう学生に露出するのかということを教えていただければと思ってお伺いしました。SNSとか見やすい分かりやすいホームページをしっかりと作ることで学生に対して、知ってもら

う仕組みを考えてらっしゃることはよく分かりました。

私もこうこういう仕事をしている中で、最近思うのですけれど地元のローカルの放送局様に地元の企業さんのコミュニケーションが結構流れるようになりました。ただご存知のように学生はほとんどテレビ持っていないので、学生が地元のローカルの放送局のテレビのコミュニケーションを見ないのでけれど、その学生の親が見ているので、親が見るというのはすごく重要という事が分かってきていて、就職の時に親の反応というのは、すごく大事であるのもご存知の通りなので、地元の企業様の工夫もだいぶ進んできたなと思っているところです。

【高瀬】

企業の方で分かりやすいアピールをしていただけだと、大学としてはそれを使って学生に知らせるということができる、何かこうツールがあれば、あるいは工夫があれば非常にありがたいというのはその通りなのだろうと思いますし、学生がテレビを見ないというのも、今時の学生なので動画 SNS 等が中心になっていく中で何を周知できるのかというのは、双方工夫が必要なのでしょうね。

松井さん、いかがですか。

【松井】

少し上田さんにお伺いしたいのは、小林さんのお話にもあったのですけども、企業と社員との関係というのも、かなり時代として大きく変わってきてるということが実感でして、上田さんの会社は超老舗ではありませんので色々進歩的な考え方をされているとは思うのですけれども、我々の学生も特に優秀な学生は、企業に行っていてもおそらく 10 年 15 年っていうスケールで動いている学生さんの方が、だんだん多くなってきてるというのが現状で、そういう関係になった時に言ってみれば、3 年で辞めてしまうという非常にネガティブな転職とは違ってお互いが Win-Win の関係を保つつつ、次のポストをしっかり考えて、それは時にはグローバルであったりするし、グローバルからローカルであったりするケースもあるのですけれども、そういう時代にあって、企業における人の育成を、どのように捉えられているのかというところを私としては、率直なご意見を伺いたいところです。そこを大学と、先ほど申し上げた Win-Win の関係のところで、うまく繋がっていくことができたら、もっと良い関係に繋げることができてくるのかなと思っているところなのですけれど、いかがでしょうか。

【上田】

まさに人事の採用活動というのは、一方では出口戦略も必要になってくるわけです。採用をどんどんやっていても、それがどんどん膨らんでいった時にどうするのかで、はっきり言って早期退職制度みたいなことがあった時には、これはもう人事の失敗だなと私は思っています。なので、採用を一生懸命やるってことは、その出口をどうしていくかということでもあると思っています。

今の時代は、学生は企業に定年までずっと長くいるという感覚は当然無いので、我々は、早い段階から実務経験をさせるために、ジョブローテーションさせます。今の学生は、どんどんジョブ型になっているので、絞り込むキャリアになっていっているわけです。我々はその逆で、まだあなたのやりたいことって分からないですよね、あなたの強みとか、あなたが今後やりたいことってまだまだ分からぬんですよねと、だから、いろいろな経験ができると、あなたが本当にやりたいと思っていた商品開発とか、マーケティングは、ある一定の経験やスキルの水準に達すると、必ず体験することができます。誰でも平等にチャンスが与えられるということを打ち出しています。その上で、それを経験してその先に ポジティブな理由、つまり自身のキャリアアップとして、転職していくということであるならば、我々は大歓迎しております。それは DAY TO LIFE で育った社員が、非常に優秀な社員だということをこの世に知ってもらうことになりますし、我々自身も、採用とは別の出口戦略を考えていかないといけないこともあるので、ポジティブな理由でいかに世に出すかということが重要になっています。

もう1点、当社の特徴として、女性の社員が多いということです。女性の社員が多いということで、ライフイベントのタイミングで離職が多くなり、そのため全体の離職率が高くなっています。そのため、どういう状況になっても結婚して、育児があっても、介護があつたとしても、ライフステージの中で、どういう状況になったとしても、会社を辞めなければいけないという選択肢がないようにしています。そういう状況になっても、我々の会社であればいつまでも働けるという、変わりゆく価値観と共に企業があるという制度を作っております。企業の色に染めるとか、企業にとって好ましい人材に育てるという意味ではなくて、今求めるのは本当にいろんな価値観を持っている社員がいて、その価値観も年代によって変わっていく。その社員といかに人生を共に歩んでいくかということが、結果的に定着率向上につながる制度になると思いますので、そういう二軸で考えています。

【松井】

大学の方としても、それぞれの学生の専門性、例えば人文社会系なのか理工系なのか、学士課程を修了して社会に出るのか、大学院に行くのか、博士まで行くのかということに対して、それぞれに対してどういうスキルを身につけさせるか、あえて知識をスキルと言いますけれども、身につけさせるかということを考えていく上で、非常に重要なことかなという、そういうご判断をされる企業さんも本当に増えてきているように感じています。大学と企業の連携の教育というところがもっと活性化すればいいなと思いました。

【上田】

一点補足して良いですか。小林さんのお話で、ノコギリ型の図があったと思うのですが、すごく実感できるところがあって、今まで自分の武器だと思っていたスキルが、時代と共にどんどん劣化していくわけです。我々は、その人の成長を支えるということで、資格取得やリスクリング、また、ジョブローテーションで色々経験した中で、その後に専門性を高めていくわけです。そのような制度を通して、我々の会社にいると成長できるという実感を常に持ってもらうため、福利厚生に関する原資は、資格取得とか、社員の成長に集中させています。社員に対して、当社で働くメリットというものを実感してもらうことを心がけています。

高瀬

自社に囲い込むことを前提にしない人材育成とかキャリア教育なのだということが、よくわかりました。では逆に、上田さんが、大学側の取り組み等を聞いて、何か尋ねたいことですか感じたことは、いかがでしょうか。

【上田】

正直なところ、我々は国立大学の取り組みというのを、今回初めて知ることになりました、このパネルディスカッションに参加させていただくということになった時に色々取り組みを調べさせてもらったりしたのですけれども、私どものような中小企業は、国立大学というだけで、勝手に敷居を高く感じている部分もありまして、今回、大阪公立大学様、山口大学様キャリア支援の取り組みというのは、当たり前のようにやられているのかもしれないのですけど、従来の枠を超えた先進的な人材育成の方向性だと、企業の立場から見ても非常に興味深いものでした。

大阪公立大学様の高度人材育成推進センター、高度人材と言うと、それだけで、ちょっと敷居が高く感じるのですけれど、産学官民 というその共創による学びの場を作つて、学生がリアルな社会課題に触れて思考して行動する力を育んでいくというところは、素晴らしいなと思いますし、変化に柔軟に対応できる適用できる柔軟な人材を育成できるという点も非常に魅力的に感じました。

山口大学様の取り組みのように、国立大学はキャリア教育についても、学生も優秀な学生が多いので、結構学生任せにしているところがあるのかなという風に私もイメージとして思つていたのですけれども、1年生から、卒

業まで一貫したキャリア教育体制を整えているという点も本当に素晴らしい感じました。このキャリア観の醸成と進路意識を早い段階から形成していくことで、地域社会との連携であるとか企業との関係について、そこからグローバルに考える。大学と企業との関係で、企業の多様な採用ニーズというところもしっかりと捉えながら、親和性の高い取り組みというものをやられているところが、私も初めて知ることになって勉強になりました。

両大学に共通するところというのが、学生を社会の中で育てていくという姿勢ですね、これはもう企業としても採用先としての大学ではなくて、人材を育成していくパートナーとしても深く関わっていけるなと思いました。

【高瀬】

進士さん、松井さん、今のことに対してお返しする言葉等ありますか。

【進士】

地域は非常に苦労して頑張っています、ということを理解していただければ良いのではないかと思っております。上田さんのおっしゃることは、よく分かります。我々も、いろいろなその企業様と会うと、国立大学ってハードル高いねと言われるのですけれど、そんなことはないですよ、というところから始まりますので、よく分かっています。今後ともよろしくお願ひします。

【松井】

過分な言葉をいただき、恐縮していますけれど、我々も、日々こう汗をかきながら、新しい価値をどう皆さんと創っていくかということに、日頃から悶々としているというのが実情でして、それも予算が限られた中でやっていることですので、ご支援いただければありがたいと思っています。

【上田】

そういう話を聞くと余計に、親近感が湧いてきますね。なかなかそういうお話を聞く機会がないので、ありがとうございます。

【高瀬】

ここまで、大学企業双方のお話を聞かれて小林さん、何か感じられたこと等はいかがですか。

【小林】

先ほど松井先生もおっしゃっていましたけれど、産学連携って言うとやはり、研究がメインだったのだと思います。これがここ 15 年ぐらいですか、産学連携教育という形になってくる中で、それぞれがまだコミュニケーション不足があるのだろうなと思います。それぞれ一生懸命取り組んでいるのですが、企業は何百万社もありますし、大学も全国で約 800 あります。そうした中で、それぞれが上田さんの話じゃないですが、ブランディングというかメッセージをはっきり出していかないと、数多ある大学や企業の中で認識できないのですよね。

学生もコマーシャルをやっているとか、日々自分が使っているものの企業名は知っているのですけれども、それ以外は山口大学さんの例にあったように B to B のところは全く知らないという状況にありますので、産学連携教育は 10 年 15 年経っていますけれど、まだ緒についたばかりではないかなと思います。

なので、いろんなチャレンジを積み重ねていって、こういった場で知見を共有していって、「青田を作る」というお話をされていましたけど刈り取るのではなくて、地盤を作っていくないと、未来と一緒に作っていくパートナーにはならないと思いますので、特に就活で言うと、授業に影響があるとかですね、企業の方は人が足りないので早くから採りたいという思いはある中で、どのように将来を見据えて一緒に Win-Win の関係を作っていくのかが非常に大きなポイントになってくるのだと思います。

【高瀬】

ちょうど良い流れで、最後のテーマに入りていけると思うのですけれども、「一緒に青田を作る」というキーワードがまた出てきました。産学連携とか地域連携を一緒に進めていくために必要な体制ですとか大学の役割というテーマについて話していきたいと思います。

【第2部終了】