



希望創発センター

Center of Education and  
Research for Hope-Emergence

# 2021 年度 希望創発センター 事業報告書

2022年8月

高知大学 希望創発センター

## I 4年間（2018年度～21年度）の事業展開と成果

1. 事業の基本的考え方	1
1.1 研究活動	
1.2 教育活動	
2. 取組から形成された基盤と成果（outcome）の全体像	1
2.1 汎用的能力形成学習	
2.1.1 人間関係形成インターンシップ（SBI）の概要	
2.1.2 形成された基盤	
2.1.3 成果（outcome）	
2.2 希望創発研究会	
2.2.1 希望創発研究会の概要	
2.2.2 形成された基盤	
2.2.3 成果（outcome）	
2.3 希望創発実践プロジェクト	
2.3.1 取組概要	
2.3.2 形成された基盤と成果（outcome）	
（ア）研究会発出プロジェクト関連	
・ 魚食プロジェクト（2018年度研究会の研究成果）	
・ 高齢者のリア充実現モデルプロジェクト（2019年度の研究成果）	
（イ）関係者ネット発出プロジェクト関連	
・ OTOYOプロジェクト（2020（R2）年度試行開始）	
・ イノベーション創発道場（2020（R2）年度試行開始）	
・ ものづくりベース協働事業創発プロジェクト（2021（R3）年度検討開始）	
3. 学習・研究支援に関わる環境整備	13
3.1 多様な関係教員ネットワークの確立（ソフト面の整備）	
3.2 学生福利厚生施設 2階・学生交流スペースの機能強化（ハード面の整備）	

## II 2021（R3）年度の取り組み実績

1. 希望創発研究会	16
1.1 参画者データ	
1.2 研究会の実施概要	
1.2.1 例会の開催実績	
1.2.2 例会プログラムの構成	
1.2.3 研究会におけるチーム編成と支援体制	
1.3 学生自主団体 Seekers の活動実績	
2. 人間関係形成インターンシップ（SBI）	19
3. 希望創発実践プロジェクト関連	19
3.1 OTOYOプロジェクト	
3.2 イノベーション創発道場	
4. 学生福利厚生施設 2階・学生交流スペースの機能強化（ハード面の整備）	20
5. ガバナンス	21
5.1 教員スタッフ構成	
5.2 主な委員会等の開催実績	

### 参考資料

2021年（R3）年度希望創発研究会 最終報告会資料の要旨集	22
--------------------------------	----

## I 4年間（2018年度～21年度）の事業展開と成果

### 1 事業の基本的考え方

2018（H30）年4月に開設した希望創発センターは、概算要求申請書で掲げた下記の考えを基に事業を行ってきた。

本事業が目指す地域協働、産学協働、文理融合かつ多様な人材評価軸を有する協働企業人の教員化（有期）を基盤とする「希望創発センター」の創設により、「地域活性化の中核的拠点の見える化の基盤装置」としての学部・大学院の教育研究機能を強化するとともに、「同拠点の見える化の強化装置」として地域の持続的発展を牽引する人材育成や、短期的なソリューション開発に陥っている多様な分野の企業等のイノベーション誘導の基盤となる新たな知識と技術、自然・社会環境のあり方を社会に提供する。なお、新設組織における具体的な①研究活動、②教育活動は以下の通りである。

#### 1.1 研究活動

本学が研究活動で重視する「人と環境との調和のとれた発展に貢献」と本学の持つ研究シーズ状況を踏まえ、「持続可能な環境・社会づくり」をテーマに社会的イノベーションの創発を実現する。なお、研究主体として設置する希望創発研究会は、産学協働、文理融合を体現するよう多様な分野の学内教員（兼務）及び学外教員（特任、客員）、大手企業及び地元企業から派遣の若手の参画社員に加え、公募方式で募る学部生・院生等の研究会登録学生、さらには関連するスタートアップ企業創業者なども巻き込んで実施する。

#### 1.2 教育活動

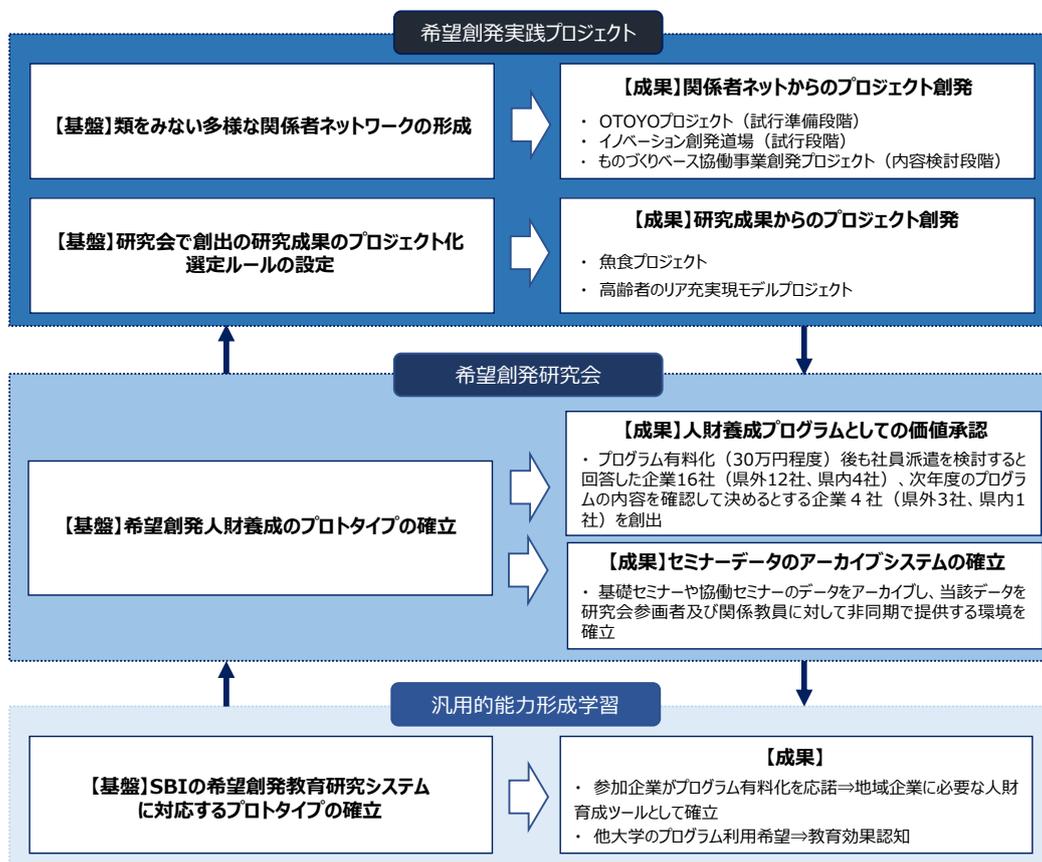
人材に求められる能力には、基盤的素養である「人間力」（他者に対して共に働きたいと思わせる資質）、他者へ働きかける能力である「コンピテンシー」、そして「知識やスキル」の3素養が必要と言われる。創設する新組織では、これらの素養を統合的に習得するための仕組みの確立を実現する。その際、本学が各省庁の補助金等を活用し10年以上に亘って開発してきた「準正課プログラム（※）」を基盤に、希望創発研究会実践におけるPDCA支援プログラムなどの開発に取り組む。

※ 準正課プログラムとは、学生の本気と覚悟の醸成を目的に敢えて単位化しないものの、大学教育活動の一環として教員が担当する仕組み（教員評価対象）と位置づける教育プログラムである。その一例が、受入企業の社員研修も目的の1つとする「人間関係形成インターンシップ（SBI）」である。

### 2 取組から形成された基盤と成果（outcome）の全体像

概算要求申請書で提示した教育活動・研究活動の具現化を図るため希望創発センターは、異なるディメンションから成る希望創発人材養成の取組をワンセットで展開する方法を採った。具体的には、希望創発人材養成の中核的取組と位置付ける希望創発研究会、実践で醸

成される人財育成効果も狙った希望創発実践プロジェクト及び研究会参加希望学生集団形成の役割も兼ねた汎用的能力形成学習である。下記のフロー図は、これらの取組で形成された「基盤」とそこから派生した「成果 (outcome)」の俯瞰図である。



## 2.1 汎用的能力形成学習

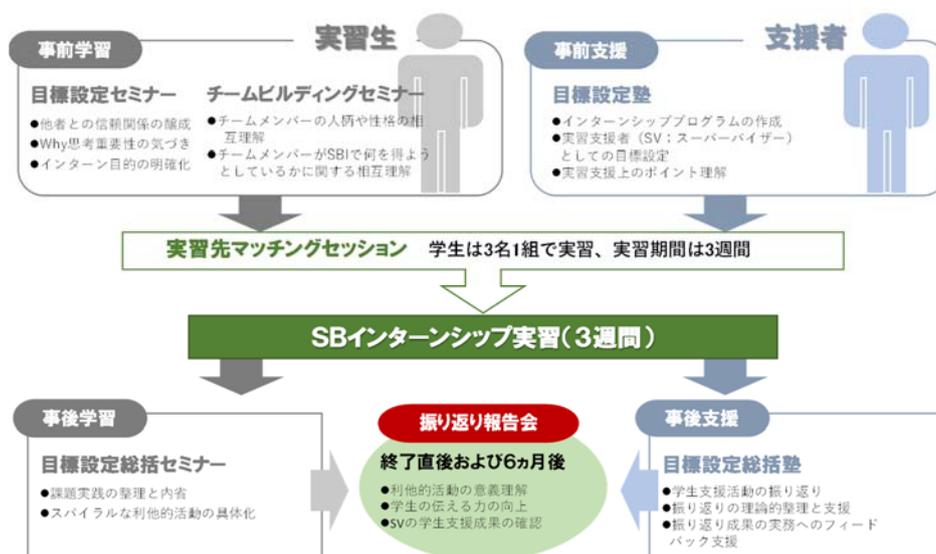
### 2.1.1 人間関係形成インターンシップ (SBI) の概要

汎用的能力形成学習は、主に希望創発研究会の登録対象外である1～2年次を対象に、希望創発研究会活動に必要な汎用的能力の形成という本来の目的に加え、研究会への学生の登録を誘う役割も新たな目的として実施するものである。これまでの4年間は、本学が各省庁の補助金等を活用し「準正課プログラム (※)」として10年以上に亘って開発してきた人間関係形成インターンシップ (SBI) で対応した。

人間関係形成インターンシップ (SBI) の基本コンセプトは、(a) 参画するすべての協働者が「本気」で取り組める仕組み、かつ (b) 本気の取組が醸成する相互信頼関係の形成にある。具体的には下図に示すとおり、学生の本気は、事前学習による支援に始まり、3人一組で15日間行うインターンシップ、事後学習支援、実習終了後の報告会、さらに、その後半年間に亘って行う月1回の振り返りと6ヶ月目の再度の報告会の実施で醸成する。支援者については、実習に向けた事前事後の目標設定支援、インターンシップ期間中に毎日行う振り返り

(面談) 支援、日報へのコメント記入や報告会への参加を通して形成する方法とした。

※ 準正課プログラムとは、学生の本気と覚悟の醸成を目的に敢えて単位化しないものの、教育の一環として教員が担当する仕組み(教員評価対象)と位置づける教育プログラム



## 2.1.2 形成された基盤

SBIは従来、学生と若手社員の能力の同時向上が目的であったが、センターが主催機関となった2018(H30)年度からは「研究会参加希望学生母集団の形成」を新たな役割と設定した。結果は以下の表のとおりである。※2019年度の希望創発研究会からSBIを履修した学生は2年次から登録できることに変更した。

学部	学年	2018年度			2019年度			2020年度		2021年度			計	
		SBI		研究会 登録	SBI		研究会 登録	SBI 第19期	研究会 登録	SBI		研究会 登録	SBI	研究会 登録
		第15期	第16期		第17期	第18期				第20期	第21期			
人文社会科学部	3年	1					1		1			3	0	
	2年				1	1	2		3	5	1	12	1	
	1年					3	2			1		6	2	
教育学部	3年											0	0	
	2年								1		1	1	1	
	1年		1							2		3	0	
理工学部	3年								1			1	0	
	2年		2	1	2	1				1		6	1	
	1年		3	1		3	1					6	2	
農林海洋科学部	3年											0	0	
	2年											0	0	
	1年					1	1					2	1	
地域協働学部	3年								1			1	0	
	2年	3		2	1		1					5	2	
	1年	5	3		2		4	1	1	3	2	18	3	
TSP・国際	3年											0	0	
	2年						2					2	0	
	1年											0	0	
<b>計</b>		9	9	4	6	9	4	12	1	9	12	4	66	13

コロナ禍以前の2018年(H30)年度はSBI実習者18名中4名(22%)が、2019(R1)年度は、SBI実習者15名中4名(27%)が希望創発研究会の登録する結果を残した。これに対し、コロナ禍が始まった2020(R1)年度はSBI自体が年1回の開催(第19期:春休み実習分)

となったほか、2021（R2）年度は第21期（春休み実習分）がオンラインでの実施を余儀なくされるなどの影響を受けた。こうしたSBIを行うには厳しい状況ではあったが、貴重な実践型インターンシップの機会と捉える学生も数少なくなかったこともありSBI実習者自体はコロナ禍以前よりも増える結果となった。一方で、オンライン実施が予想された希望創発研究会の登録者数は、第19期～第21期のSBI実習者33名中5名（15%）に止まる結果となった。ただ、2022（R4）年度の希望創発研究会は一部対面での実施を想定したこともあり、2021（R3）年度実施の第20期と第21期SBI実習者から4名が登録するなどの回復傾向がみられたことから、SBIの新たな目的として設定した「研究会登録ルートとしての機能」はある程度確立できたと考えられる。

### 2.1.3 成果（outcome）

SBIについては、学生の希望創発研究会登録ルートとしての機能を確立した他に、コロナ禍という悪条件の中でも積極的にSBIを実施してきたことで下記の成果（outcome）が実現した。

- ・ 2022年度からのプログラム有料化の了承を参加企業から得るなど、SBIが地域の中小企業にとって必要な人財育成ツールとして確立
- ・ 県内の他大学からSBIの利用希望が出されるなど教育効果の認知度が向上

## 2.2 希望創発研究会

### 2.2.1 希望創発研究会の概要

#### ○ 特徴1：思考行動変容支援と知的情報提供のためのAOL型とSOL型セミナーの実施

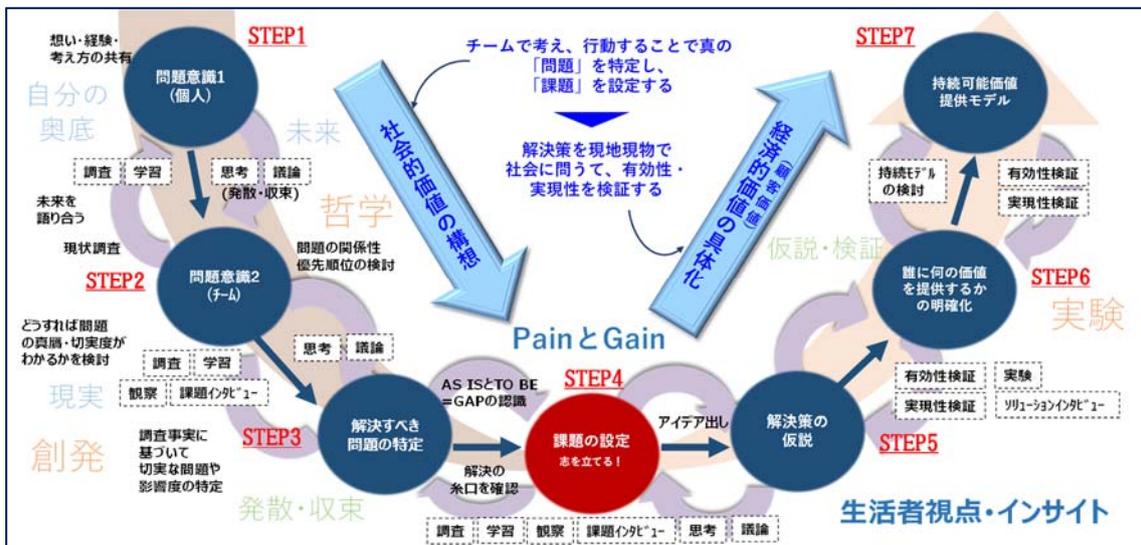
月1回（土日）の頻度で開催する研究会は、5～6名の学生と企業人混成チームでテーマの深掘りやソリューション型ではない課題解決の企画立案を目指すことを目的とし、そのために必要な「当たり前を疑う」などの思考行動変容や思考法やその整理などを支援するAOL型とSOL型のセミナー（※）の実施を柱に、高知での現地調査や研究成果の共有（報告会等）などを行ってきた。

※ 学術志向型学習（AOL；Academic-oriented Learning）：大学が長い歴史の中で蓄積してきた教養教育や専門教育を土台として普遍的な真理や高度に抽象化された概念理解を目指す学び

※ 社会志向型学習（SOL；Social-oriented Learning）：流動的な社会状況において他者と共創する経験に基づいた学習

#### ○ 特徴2：持続可能な価値提供のための価値検討プロセスの展開

希望創発研究会では、営利や非営利を問わず、その目的を実現するための活動の総体を事業と定義し、目指すものは「持続可能な価値提供」である（下図参照）。ただし、目標のゴールは事業化提案にあるが、必須とはしていない。試行錯誤の活動プロセスこそが研究会の目的であり、哲学・創発・志および実直な仮説・検証をないがしろにした、辻褄合わせの結果を求めるものではないからである。



○ 特徴3：目指すべき人財像アプローチの観点からの研究会プログラムの設計

希望創発センターでは、「哲学」と「創発」の習得と実践を通して、参画者の自主性を引き出し、自ら考える力を磨くとともに、事実を多面的にまた深く観察し、視野を広げ真の課題に到達できるように主体性を持って行動できる行動様式を身に付けるプログラムを「目指すべき人財像アプローチ（下表）」の観点から設計している。

目指すべき人財像のアプローチ
「なぜ」と考えることが習慣化したか？
「新しいものごと」ではなく、「普遍的なものごと」に目を向けることが出来たか？
他者との関わりによって、自分の特徴や物差しに気づけたか？
まずは「役に立つか？立たないか」の物差しではなく、自分自身の物差しでものごとを捉えることが出来たか？
近視眼的な目的指向に走るのではなく、自由に思考・行動が出来ようになったか？
研究会活動をとおして「感覚」や「感情」は揺れ動いたか？
社会に対して、あるいは自分自身に対して、これまでに感じたことがない違和感を持つようになったか？ また、その違和感の招待にアプローチ出来たか？
世界に対する捉え方が以前と変わったと感られるか？
みんなでやるからこそ、辿り着ける場所があることを実感できたか？
日常を足場として、希望ある未来の創成の一翼を担ってやろうという気持ちが立ち上がって来たか？
自分のフィールドに戻って、これまでと違った目線で物事を見たり感じたりするようになったか？

○ 特徴4：参画者個人の思考行動変容の自覚化に係る支援

希望創発研究会においては、参画者が研究会活動における各自の思考行動変容の自覚化支援として、研究会活動終了時に研究成果に関わる個人論述書や活動のリフレクションレポートの作成を必須化し、これらの資料を参考に、チームのファシリテーションを担当する複数の関係教員（基本：客員と兼務各1名）が個人最終レビューシートを作成し、参画者や派遣企業担当者に対しフィードバックする方法を確立した。

## 2.2.2 形成された基盤

### ○ 形成基盤1：生活者思考の原点に戻り、生産者思考では回収できない真の課題を発見

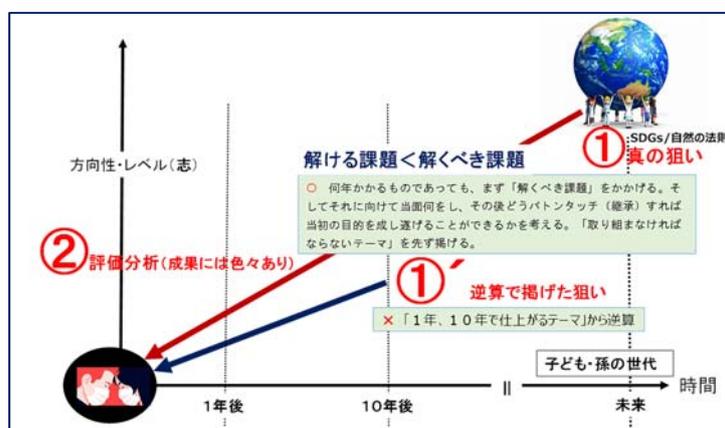
希望創発センターは、以下の問題意識から研究会における真の課題の発見の拠りどころを生活者思考に求め、あらゆる当たり前に疑問を投げかけ、持続的変容に通じる新しい道筋を見つけることを目指している（下図参照）。研究会に学生をメンバーに迎えるのは、学生に学びの機会を提供すると同時に、学生の参画によって生活者思考から議論が喚起されることを期待してのことでもある。

我々は、いつの頃からか物事を「役に立つか？立たないか？」の視点から捉えるようになってしまった。社会で働く多くの方は、生産者であると同時に消費者であるが、それ以前に、それによっては回収できない、自分自身の物差しで物事を捉える生活者の視点を持っている。



### ○ 形成基盤2：研究会で取り組む課題の設定と行動すべきことの考え方の確立

研究会では、何年かかるものであっても、まず「解くべき課題」を掲げ、それに向けて当面何をし、その後どうバトンタッチ（継承）すれば当初の目的を成し遂げられるかを考えることを基本に置く。そのため、研究会は、先ず「取り組まなければならないテーマ」を掲げるところから出発する。この考えを図示したのが右図である。課題解決の取り組みは、得てして実現を目指す時期から逆算的



にテーマを掲げがちであるが、希望創発研究会は、この「逆算のジレンマ」に陥らないよう制度設計が行えているのもこの考え方が確立したからに他ならない。

希望創発研究会は、以上に概観した基盤が形成できたことで希望創発人財養成のプロトタイプとして確立することができた。

### ○ 形成基盤3：派遣企業母集団の形成

4年間の希望創発研究会には、県内外34社の企業から80名の社員の派遣をいただいた。2020（R2）年度と2021（R3）年度はコロナ禍によりオンラインでの研究会となったが、この期間を含め4年間で3回以上派遣いただいた企業は、旭化成㈱、旭化成エレクトロニクス㈱、花王グループカスタマーマーケティング㈱、ソニーグローバルマニュファクチャリング&オペレーションズ㈱、栗田工業㈱、㈱高知銀行、㈱ダイセル、帝人ファーマ㈱、南海化学㈱土佐工場、（一社）日本自動車連盟（JAF）、パナソニックシステムソリューションズジャパン㈱、㈱富士通四国インフォテック、㈱ファーストリテイリングの13社（全体の38%）、社員数45名（全体の56%）となった。このことから研究会参画企業母集団は一定程度形成できたと言える。

連番	派遣企業名	派遣社員数				
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	計
1	旭化成株式会社	1	1		1	3
2	旭化成エレクトロニクス株式会社	1	1	1	1	4
3	旭有機材株式会社			1		1
4	イオンアイビス株式会社	1				1
5	株式会社山陽マルナカ		1			1
6	株式会社マルナカ		1			1
7	花王グループカスタマーマーケティング株式会社		1	1	2	4
8	カウネット株式会社	1	1			2
9	ココヨ株式会社	1	1			2
10	カルビー株式会社			1	1	2
11	ソニーグローバルマニュファクチャリング&オペレーションズ株式会社	1	1	1		3
12	栗田工業株式会社	1	2		1	4
13	株式会社高知銀行	2	2	2	1	7
14	株式会社高知新聞社		1	1		2
15	株式会社高南メディカル	1				1
16	セリオ株式会社		1	1		2
17	株式会社センプラン研究所	1	1			2
18	チカミルテック株式会社	1	1			2
19	株式会社ダイセル	1	1	1	1	4
20	帝人ファーマ株式会社	1		1	1	3
21	帝人ヘルスケア株式会社		1			1
22	帝人フロンティア株式会社	1	1			2
23	南海化学株式会社 土佐工場	1	1	1	1	4
24	一般社団法人日本自動車連盟（JAF）		1	1	1	3
25	ニッポン高度紙工業株式会社		1	1		2
26	日本電気株式会社（NEC）		1	1		2
27	パナソニックシステムソリューションズジャパン株式会社	1	1	1		3
28	パナソニック株式会社				1	1
29	富士通株式会社	1				1
30	株式会社富士通四国インフォテック		1	1	1	3
31	株式会社ファーストリテイリング	1	1	1		3
32	ヤマトホールディングス株式会社		1			1
33	ヤマト運輸株式会社				1	1
34	和建設株式会社	1	1			2
研究会参画者数		20	28	18	14	80
社員派遣企業数		19	26	17	13	75

所属専攻・学部等	課程	登録学生数（継続者含む）				
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	延べ数計
総合人間自然科学研究科 黒潮圏総合科学専攻 ※1	博士	1	1	1	1	4
総合人間自然科学研究科 応用自然科学専攻	博士		1			1
総合人間自然科学研究科 農林海洋科学専攻 ※2	修士	4	4	1	2	11
総合人間自然科学研究科 理学専攻	修士	5	2			7
総合人間自然科学研究科 土佐さきがけプログラムGS	修士	1				1
人文社会科学部	学士			3	5	8
教育学部	学士					0
理工学部 ※3	学士	1	1	2	4	8
医学部・看護学科	学士	1	1			2
農林海洋科学部	学士	3	5	8	2	18
地域協働学部	学士	2	5	2	1	10
<b>登録者数</b>		<b>18</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>70</b>

※1 黒潮圏科学専攻含む ※2 農学専攻含む ※3 理学部含む

#### ○ 形成基盤4：準正課プログラムとしての確立

希望創発研究会の学生登録は、センター開設当初は3年次以上の学部生と院生を対象としていた。研究会が月1回の例会（原則土日開催、13時間程度/回）やZoom等による例会インターバル中のチーム討議（任意）など相当の時間を費やすことや、ある程度の学問的知識が必要であるとの認識からの措置であった。

当初2年間は、上記一覧表にあるとおり、院生の登録が2018（H30）年度61%（11名）、2019（R1）年度40%（8名）と半数近くを占めたいが、その後、2020（R2）年度12%（2名）、2021（R3）年度20%（3名）へと絶対数、比率ともに大きく減少する結果となった。

他方、学部生については、7名、12名、15名、12名と4年間登録数自体に大きな変化はなかったが、学生の所属学部が、当初は兼務教員が数多く所属する理工、農林海洋、地域協働だったのが、2020（R2）年度からは人文社会科学部生の登録が急増する変化があった。これは、2019（R1）年度からのSBI履修者と、希望創発研究会登録学生等で構成する自主団体Seekers所属学生については2年次から登録を可能とするルール変更の寄与が大きい。

#### ○ 形成基盤5：学生自主団体Seekersの活動定着

希望創発研究会の学生メンバーが中心となって2018（H30）年度に立ち上げた「Seekers」は、「学生同士で何かをつかみたい。つかみにいく。自主的、追求・考える（相手の意見を聞きながら）。楽しく自由に」をモットーに結成した学生の自主団体である。センターの関係教員の支援を受けながら「自分から話せるようになる」ことを目的に、学生がファシリテータを務める哲学カフェ「対話すなっく」、コロナ禍で研究会がオンライン実施となった2021（R3）年度からは希望創発研究会メンバーや関係教員向けにオンライン公民館（※）の活動を行ってきた。

※ オンライン公民館は、福岡県久留米市で始まったネット上のイベント「オンライン公民館」の尼崎版を参考にしたもの。地域活動の実践者が中心となってセミナーや実況中継などを行う。

以下の表にあるように、団体立ち上げ後も研究会登録学生を中心にメンバーも堅調に推移してきた。また、コロナ禍での実施となった2021（R3）年度のオンライン公民館は、学生

メンバーによる地域取材の報告を交えるなどの工夫により、毎回多くの参画社員や関係教員の参加を得ることで、自由な交流の場として機能することにもなった。

所属専攻・学部等	課程	2019年度		2020年度		2021年度	
		Seekers	研究会	Seekers	研究会	Seekers	研究会
総合人間自然科学研究科 黒潮圏総合科学専攻 ※1	博士	1	1	1	1	1	1
総合人間自然科学研究科 応用自然科学専攻	博士	1	1				
総合人間自然科学研究科 農林海洋科学専攻 ※2	修士	4	4	2	2	5	2
総合人間自然科学研究科 理学専攻	修士	2	2				
総合人間自然科学研究科 土佐さきがけプログラムGS	修士						
人文社会科学部	学士	5		3	3	3	2
教育学部	学士						
理工学部 ※理学部含む	学士	2	1	2	2	2	1
医学部・看護学科	学士	1	1				
農林海洋科学部	学士	15	5	11	7	5	2
地域協働学部	学士	5	5	1	1		
<b>計</b>		<b>36</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>8</b>

※1 黒潮圏科学専攻含む ※2 農学専攻含む

### 2.2.3 成果 (outcome)

希望創発研究会が、プログラムが希望創発人材養成のプロトタイプとして確立できたことや企業が重視する学生の参加も堅調に推移したことにより下記の成果 (outcome) が実現した。

- ・ プログラム有料化 (30 万円程度) 後も社員派遣を検討すると回答した企業 16 社 (県外 12 社、県内 4 社)、次年度のプログラムの内容を確認して決めるとする企業 4 社 (県外 3 社、県内 1 社) を創出。詳細は以下のとおり。
  - 有料化になっても派遣は可能とする企業 (16 社)
 

旭化成(株)、旭化成エレクトロニクス(株)、旭有機材(株)、イオングループ、日本電気(株)、花王グループ  
カスタマーマーケティング(株)、カルビー(株)、和建設(株)、(株)高知銀行、小林製薬(株)、セリオ(株)、(株)ダイセル、帝人(株)、南海化学(株)土佐工場、パナソニック(株)、ヤマト運輸(株)
  - 有料化は問題なく次年度プログラム内容を確認して派遣を検討するとした企業 (4 社)
 

栗田工業(株)、ソニーグローバルマニュファクチャリング&オペレーションズ (株)、ニッポン高度紙工業(株)、(株)富士通四国インフォテック
- ・ 基礎セミナーや協働セミナーのデータをアーカイブし、当該データを研究会参画者及び関係教員に対して非同期で提供する環境を確立

## 2.3 希望創発実践プロジェクト

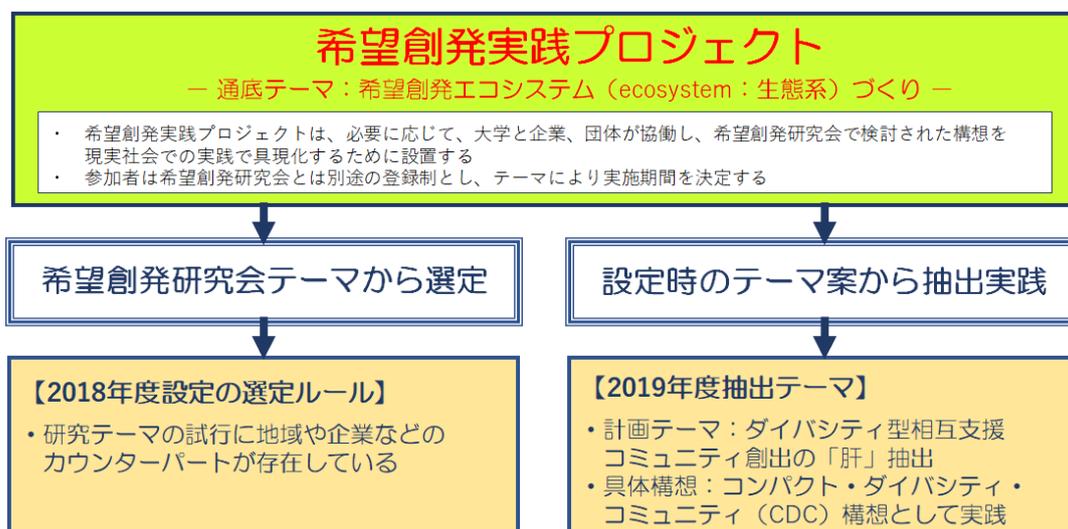
### 2.3.1 取組概要

希望創発実践プロジェクトは、以下の2つのルートで創発を目指した。

- \* 希望創発研究会において探求された研究成果を対象にプロジェクト化を目指すルート (以下、研究会発出プロジェクト)
- \* 関係教員 (兼務、特任、客員) や研究会修了者 (OBOG) さらには研究会派遣企業関係者などで構成する多様な関係者ネットワークからのプロジェクト化を目指すルート (以下、関係者ネット発出プロジェクト)

### 2.3.2 形成された基盤と成果 (outcome)

希望創発センターでは、下図にあるとおり、センター設置時に設定したテーマからの抽出に加え、2018年度に研究成果のプロジェクト化選定ルールを設定し、研究会発出プロジェクトの創発を目指した。



このルールに基づき、研究会発出プロジェクト関連から2件、関係者ネット発出プロジェクト関連として3件の案件を希望創発実践プロジェクトとして取り組んできた。それぞれのプロジェクト案件の詳細は、以下のとおりである。

#### (ア) 研究会発出プロジェクト関連

##### ○魚食プロジェクト (2018年度研究会の研究成果)

###### ● 目的

このプロジェクトは、身近な主要海産養殖魚の飼育と食べることをとおして、実感を伴って「命」や「食」について考える機会を子供達に提供する教育教材の開発を目指したものである。教育教材作成においては、魚が食卓に上るまでにどれだけの仕事と人が繋がっているか、自然資源の恵みの偉大さなどについて段階的に理解を深められる工夫を施すなど、自主的、主体的に学ぶ子供を育成することを本プロジェクトの最終目標としている。

###### ● 実績と成果

プロジェクトは、2021年度には高知市内の複数の幼稚園の協力を得て実証試験を行う段階にまで進捗した。将来的には、メンバーの一人が起業するなどによってベネッセなどの教育に関連する企業と連携し、教育教材としての販売を実現することを目指している。

##### ○高齢者のリア充実現モデルプロジェクト (2019年度研究会の研究成果)

###### ● 目的

2年に亘り、越知町をフィールドに「高齢者をイキイキ元気にしたい!」というテーマで

研究に取り組んだ成果として、当初開発を目指した「社会的役割とコミュニケーションをベースにしたビジネスモデル」では、地域は「個」が強く現れるため「マス」のモデルに当てはめようとしてもうまくいかない、持続できないため、高齢者が元気になる可能性は少ないということが判明したことから、「地域」には個をつなぎ、個を尊重したコトを軸にしたモデルの開発が必要という結論に達した。プロジェクトは、この課題の実現を目指すものである。

## ● 実績と成果

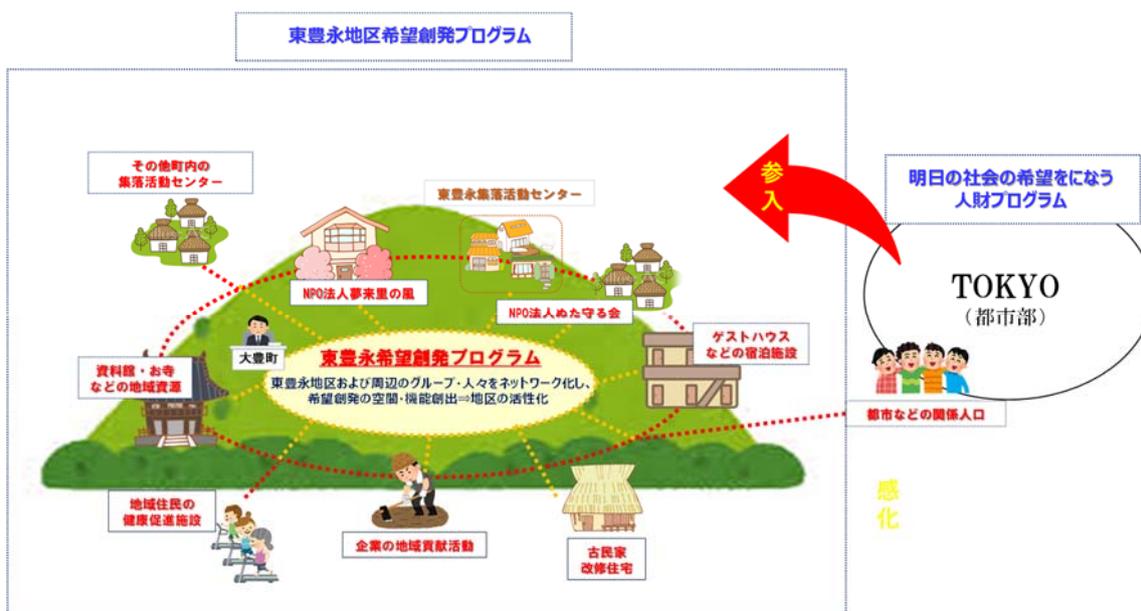
当該プロジェクトは、センターの手を離れ、2年間取組を推進してきた地元企業所属のメンバーが中心となって継続されている。この展開は、センターが目指してきた形態であり、成果の一つである。

### (イ) 関係者ネット発出プロジェクト関連

#### 〇TOYO プロジェクト (2020 (R2) 年度試行開始)

## ● 目的

関係教員の中で大手企業の人事の変革を目指す客員教員と限界集落である大豊町東豊永を再生したい兼務教員の想いが出会い、それらの目的を同時に実現する OTOYO プロジェクトが誕生した。本プロジェクトは、大手企業の社員を主として対象とする「明日の社会の希望をになう人財プログラム (以下、明日の人財プログラム)」とパラダイム破壊型の限界集落再生を目指す「東豊永希望創発プログラム」を融合する事業として展開するものである。



## ● 実績と成果

2021 (R3) 年度からは専任スタッフとして特任研究員を雇用し、急ピッチでこれら2つのプログラムの環境整備を行った結果、環境整備の進捗と以下の成果 (outcome) を得ること

ができた。

- ・ 東豊永希望創発プログラムの取組の中で、近年、企業が注目する CSV（共通価値の創造）を推進していた小林製薬㈱との出会いがあり、本センターと当該企業の CSV 担い手養成社員研修（大豊合宿）支援などの連携が始まったことで下記の成果が生まれた。
  - ◇ 連携推進のための財源としての寄付金（100万円）の実現
  - ◇ 希望創発研究会への社員派遣の希望
- ・ OTOYO プロジェクトの取組を通して、小林製薬㈱をはじめ、大豊町、高知県産業振興課（嶺北担当）、牧野植物園へと連携が拡張した。

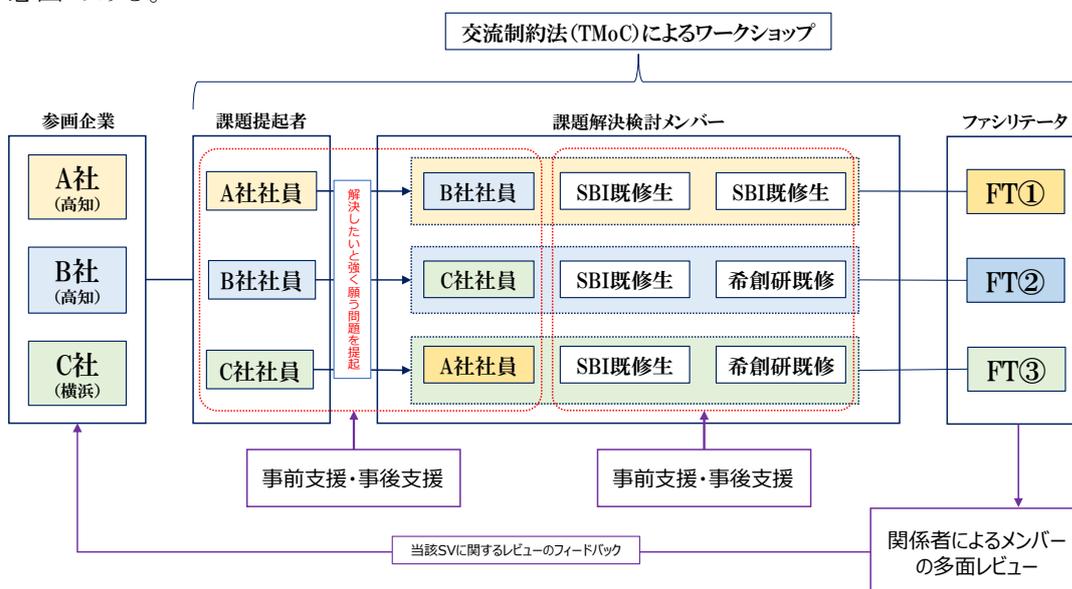
## ○イノベーション創発道場（2020（R2）年度試行開始）

### ● 目的

イノベーション創発道場は、以下の目的の下、開発したものである。

- \* 【对学生及び若手社員】イノベーション創発人材となるために必要な「不可能な課題を突き詰め、常識の壁を超越して現有する資源を活用しつつ実現可能にする行為（戦略行動の創発）」の習得機会
- \* 【対企業】道場に社員を派遣することを通して当該企業の人材育成のあり方や組織文化に関わる変革の視点の醸成
- \* 【対大学】希望創発研究会とは異なるイノベーション創発人材養成手法の提供

上記の目的を達成するため道場スキームには、以下の要素を取り入れた。下図は、その概念図である。



- \* 発明問題解決の理論「TRIZ（トゥーリーズ、TIPS のロシア語表記：Theory of Inventive Problem Solving:）」が採用する収束発散思考を活用は、収束発散思考をプログラム化した明治大学・阪井和男氏開発の「交流制約法（TMoC: Transactional Constraint Method）」を活用したチームワークショップの実施

- \* 参画社員は、自社の課題提起役と他社の課題解決検討メンバーの2役を担当
- \* 創発実践（前半）の究極の理想解導出プロセス（収束思考）時は自社の課題提起者として参画し、創発実践（後半）の課題解決策を考える（発散思考）時は他社の課題解決検討メンバーとして参画
- \* 課題提起者に必要な「創造的な産みの苦しき」を体感する制度の設計
- \* チームは社員1名と学生2～3名で構成し、各チームにファシリテータ1名を配置
- \* 共感醸成の場「すじなし屋」スキームを活用による安心の確立

## ● 実績と成果

上記の目的とスキーム特性を基に開発したイノベーション創発道場は、2020（R2）年度2回、2021（R3）年度1回の3回を実施し、学生17名と4社から社員7名（1名は2回参加）の参加を得た。なお、(株)高南メディカル、オリエンツホテル高知(株)、丸和建设(株)からはSBIの実習支援経験者（SV）が参加し、SBI未参加の(株)日産サティオ高知は道場参加社員を後にSBIに参加させた。このことから、企業にとってもSBIと道場の連動による人材育成手法への期待は高いことが明らかになった。

年度	通期	学生（学部）				社員	総計	
		人文社会科	教育	理工	地域協働			小計
2020年度	第1期	4			2	6	3	9
	第2期			5		5	2	7
2021年度	第3期	2	1	3		6	3	9
計		6	1	8	2	17	8	25

## ○ものづくりベース協働事業創発プロジェクト（2021（R3）年度検討開始）

### ● 目的

企業と大学の協業機会を創出するため、定期的なヒアリングを通じて企業の抱える研究や製品に関する課題を収集する。収集した情報を整理・分類の上、学内研究者と協業可能な課題を抽出し、社会価値創造に向けた共同研究へと発展させる。

将来的には、企業ニーズに留まらず地域ニーズへと拡大し、学内の研究資源とともにデータベース化することができれば、社会価値創造に向けた包括的マッチングプラットフォーム（社会課題解決型DX）へと発展させられる可能性がある。

### ● 実績と成果

当該プロジェクトは、2021（R3）年度に検討を開始した段階にあり、現時点では、実績、成果ともに未達状態にある。

## 3 学習・研究支援に関わる環境整備

### 3.1 多様な関係教員ネットワークの確立（ソフト面の整備）

概算要求申請書において本事業が目指す地域協働、産学協働、文理融合かつ多様な人材評

価値軸を有する協働企業人の教員化（有期）を基盤とする組織化を目指した希望創発センターは、以下の図にあるとおり、2021（R3）年度時点で兼務教員15名、特任教員（非常勤）3名、客員教員15名の総勢33名体制を実現した。

なお、2022（R4）年度からは、事業に直接かかわる方を客員教員化し、それ以外の方々には、「希望創発エコシステムづくり」の更なる推進を目的に設置した「アドバイザーボード」メンバーとして関わっていただくことで、構築した関係教員ネットワークを維持・発展させていくこととした。

※ 所属先・肩書は2021（R3）年4月時点の内容を表記

※ ★付き者は2020（R2）年度及び2021（R3）年度で退任された方、☆付き者は2022（R4）年度からアドバイザーボードメンバーに就任いただいた方



### 3.2 学生福利厚生施設2階・学生交流スペースの機能強化（ハード面の整備）

希望創発センターは、学生の参画意識を高めるため、学生の談話スペースや会議室などが配置された学生の福利厚生施設2階の一角に拠点スペースを設けたが、施設や什器の老朽化のため一般の学生はほとんど利用しない状態にあった。そこで、2021（R3）年度に、学生がこの空間を活発に利用することでセンターがより身近な存在になるための環境整備の一環として、学生交流スペースや会議室の全面リニューアルを行った。

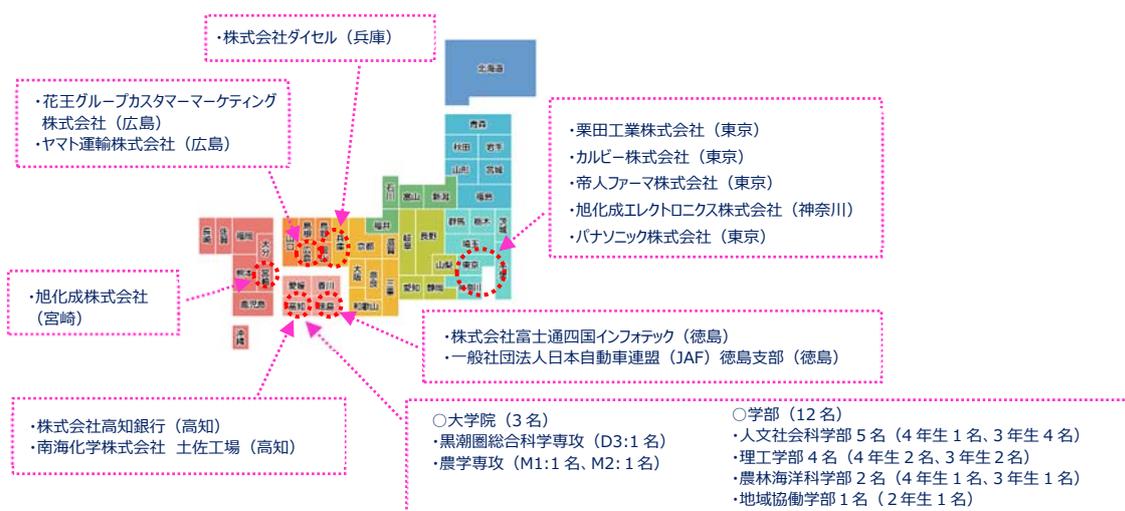
# 2021（R3）年度の 取組実績

## II 2021 (R3) 年度の取組実績

### 1 希望創発研究会

#### 1.1 参画者データ

コロナ禍の影響により対面実施を重視する企業からの社員派遣が見送られるなどはあったが、結果的には、参画社員は7地域から13社14名が、学生についても15名（院生3名、学部生12名）の参画を得た。詳細は、下図のとおり。



#### 1.2 研究会の実施概要

##### 1.2.1 例会の開催実績

2021 (R3)年度は、コロナ禍により以下のように研究会は5月開始、年11回の開催に変更を行った。なお、例会は、コロナ禍が一時的に小康状態になったこと11月～1月についてはハイブリッドでの実施とした。

チーム状態目標	開催月	開催日 原則、第2土日	開催方法	内容
●思考行動の変容 インスピレーションと洞察からの未来の創造・発想（未来の推論）を起点に、「問い」を立てることができている。	5月例会	5月15日（土）～16日（日）	オンライン	参画メンバー全員での関係づくり（2020年度8月例会で実施）
	6月例会	6月12日（土）～13日（日）	オンライン	「創発する」ことの体感的理解（2020年度9月例会で実施）
●問題の特定と解決課題の設定 立てた「問い」から解決すべき問題を特定し、それを解決するための課題が設定されている。	7月例会	7月10日（土）～11日（日）	オンライン	“問い”の立て方（2020年度10月例会で実施）
	8月例会	8月21日（土）～22日（日）	オンライン	チーム討議：チームテーマの検討
●解決策の仮説設定と検証実践プロジェクト案策定 現地調査、観察、インタビューなどの現状把握を通して、設定した課題を解決するための解決策の仮説が設定され、その検証のための実践プロジェクトが実施されている。	9月例会	9月11日（土）～12日（日）	オンライン	チーム討議：チームテーマの確定と課題の特定
	10月例会	10月9日（土）～10日（日）	オンライン	チーム討議：現地調査の内容検討等
	11月例会	11月13日（土）～14日（日）	ハイブリッド	チーム活動：高知での現地調査①&課題解決策の検討
●解決策の社会活用プロトタイプの策定 実践検証を通して解決策の仮説の有効性や実現性が確認され、その解決策を基にした社会活用プロトタイプが検討されている。	12月例会	12月11日（土）～12日（日）	ハイブリッド	チーム活動：高知での現地調査②&課題解決策の検討
	1月例会	1月8日（土）～9日（日）	ハイブリッド	チーム討議&チーム別進捗状況報告会
	2月例会	2月11日（金）～12日（土）	オンライン	チーム討議&最終報告会資料の検討
	3月例会	3月5日（土）～6日（日）	オンライン	最終報告会

- ・ 開催期間・回数：2021(R3)年5月～2022(R4)年3月（毎月1回土日開催）・11回開催
- ・ 開催方法
  - \* オンライン開催：8回（5月～10月、2月～3月）
  - \* ハイブリッド開催：3回（11月～1月）⇒ 高知県内での現地調査の実施

### 1.2.2 例会プログラムの構成

毎月の例会プログラムは、原則、基礎セミナー（2時間程度）及びリフレクションの実施とチーム討議を基本とし、11月～1月の現地調査を踏まえたチームでの討議成果を3月例会において共有（最終報告会）する構成とした。今年度の基礎セミナー及び全体ワークショップの開催実績は以下の一覧表のとおり。

開催月	基礎セミナー・全体ワークショップの実施内容
5月例会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 理念醸成セミナー-希望創発センターとは-（講師：大嶋俊一郎副センター長）</li> <li>・ 不便益からの学び（講師：谷俵太客員教員）</li> <li>・ アイデアバトル-不便益からつくりだす-（講師：谷俵太客員教員）</li> </ul>
6月例会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 戦国三武将 貴方は何派？（講師：谷俵太客員教員）</li> <li>・ 仕掛け学1・2・3（講師：谷俵太客員教員）</li> <li>・ 学ぶとはどういうことか？-学習概念の社会文化的な理解について-（講師：佐藤智子氏（東北大学准教授））</li> </ul>
7月例会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 道端芸術（講師：谷俵太客員教員）</li> <li>・ 道端芸術から学べること（講師：縣拓充氏（東北大学助教））</li> <li>・ 創発ってなんだ！（講師：鈴木紀之兼務教員&amp;谷俵太客員教員）</li> <li>・ 創発の小部屋（鼎談：縣拓充東北大教員・鈴木紀之兼務教員・谷俵太客員教員）</li> </ul>
8月例会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 哲学カフェ「当たり前とは？」（担当：学生団体 Seekers）</li> <li>・ ワークショップ「“問い”の立て方」（講師：広石拓司氏（株式会社エンパブリック 代表取締役）&amp;中島好博客員教員）</li> </ul>
9月例会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「価値」とは何か？「価値創造」とは何か？（講師：山内裕氏（京都大学教授））</li> <li>・ 希望創発研究会の進め方-皆で考える題材として-（講師：中島大輔客員教員）</li> </ul>
10月例会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 庭造りから学ぶ感性と創造性（講師：小川勝章氏（御庭植治株式会社 代表取締役社長））</li> </ul>
12月例会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教養はガラクタだ！（酒井敏氏（京都大学教授、静岡県立大学副学長））</li> </ul>
1月例会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ワークショップ「思考と論述のトレーニング」（講師：佐藤智子氏（東北大学准教授））</li> </ul>

### 1.2.3 研究会におけるチーム編成と支援体制

研究会活動は、5名程度の学生・企業人混成チームを6チーム編成して行った（詳細は以下の一覧表を参照）。チームには、企業関係教員（特任、客員）と兼務教員各1名を配置し、例会時の対話の場づくりやプロジェクトマネジメント、チームメンバーが作成する年間活動リフレクションレポートと個人論述書を踏まえた最終レビューシート作成に加え、ボランティアの形でインターバル中のチーム討議（任意）やメンバーのキャリア形成に関わる支援も行ってもらった。なお、検討成果を共有する最終報告会のタイトルは以下の一覧表のとおり。

○ 最終報告会・チームの報告タイトルとメンバー所属先一覧（報告要旨は巻末資料参照）

チーム	タイトル・メンバー	
1	報告タイトル：社会教育エコシステム「COMPASS」 参画社員（栗田工業株式会社） 参画社員（株式会社タイセル） 参画社員（旭化成エレクトロニクス株式会社）	参画学生（黒潮圏総合科学専攻） 参画学生（人文社会科学部）
2	報告タイトル：高知大から繋ぐ未来のカたち～高知 BASE～ 参画社員（パナソニック株式会社） 参画社員（旭化成株式会社）	参画学生（農学専攻） 参画学生（理工学部） 参画学生（理工学部）
3	報告タイトル：移住の船に乗ろう！～“移住”は明るい未来に繋がるか？～ 参画社員（花王グループカスタマーマーケティング株式会社） 参画社員（一般社団法人日本自動車連盟徳島支部） 参画社員（株式会社富士通四国インフォテック）	参画学生（人文社会科学部） 参画学生（農林海洋科学部） 参画学生（地域協働学部）
4	報告タイトル：高知県民ワクワク創出大作戦 参画社員（カルビー株式会社） 参画社員（南海化学株式会社 土佐オフィス）	参画学生（農学専攻） 参画学生（人文社会科学部） 参画学生（理工学部）
5	報告タイトル：地域生き残り戦略～バーチャルからリアルへ 大豊町巡礼の旅～ 参画社員（花王グループカスタマーマーケティング株式会社） 参画社員（株式会社高知銀行）	参画学生（人文社会科学部）
6	報告タイトル：家庭における家事分担の再配分から始まる格差のない社会づくり～偏った社会をがらがらポン！～ 参画社員（ヤマト運輸株式会社） 参画社員（帝人ファーマ株式会社）	参画学生（人文社会科学部） 参画学生（理工学部） 参画学生（農林海洋科学部）

### 1.3 学生自主団体 Seekers の活動実績

2021（R3）年度の Seekers は、大学院生 6 名（博士課程 1 名、修士課程 5 名）、学部生 10 名のメンバーで「オンライン公民館」を中心に活動を行った。なお、オンライン公民館は、月 1 回のペースで開催し、毎回、研究会関係者や Seekers から報告希望者を募る形で 30 分のセッションを 2 回実施する構成としていた。詳細は以下の表のとおり。

開催回	開催日	タイトル	担当者	備考
第1回	6月17日	ウイルス学の歴史から今後の世界を考える めぐりぐる～絵文字で高知を深掘り～	長崎 慶三 萩原 礼奈	兼務教員 登録学生/Seekers
第2回	7月6日	グランドシッター（保育補助）奮闘記 めぐりぐる～高知探検隊が仁淀川をゆく～	加藤 真 小松 風太	特任教員 登録学生/Seekers
第3回	7月27日	～ビールの世界～ビデオON 笑顔を見ながら乾杯々 めぐりぐる～日曜市をめぐってみよう！～	公文 晃生 佐藤 純寧	登録学生/Seekers Seekers
第4回	8月19日	お城を巡る楽しみ めぐりぐる～それゆけ、香美市～	中島 哲 関上 瑞	客員教員 登録学生/Seekers
第5回	9月9日	禁断のインドア趣味「木造船船模型」の世界 めぐりぐる～ジビエの街、梶原町 第1弾～	三木 克哉 宝金 実央	客員教員 登録学生/Seekers
第6回	10月6日	幼児教育ってどんな教育？ めぐりぐる～ジビエの街、梶原町 第2弾～	稲富 優也 小松 風太	参画社員 登録学生/Seekers
第7回	10月26日	生き物の小部屋 めぐりぐる～久礼 大正市場～	公文 晃生 萩原 礼奈	登録学生/Seekers 登録学生/Seekers
第8回	11月18日	めぐりぐる～高知県民VS南海トラフ地震～ 海外の医療支援活動について	宝金 実央 菅沼 成文	登録学生/Seekers 兼務教員
第9回	12月7日	邦ロック&ライブの世界 めぐりぐる～直撃！！四国を歩き回る男たち～	本田 和輝 小松 風太	登録学生 登録学生/Seekers
第10回	12月22日	希望創発で出会った本たち みんな楽しめる競馬の世界	菅 俊祐 濱崎 奨太	参画社員 参画社員
第11回	1月12日	ジム男が語る～愛車の魅力～ あらよっと！セーリングの世界	小松 風太 公文 晃生	登録学生/Seekers 登録学生/Seekers
第12回	1月26日	こんな時代を生きる僕らはウイルスをもっと知るしかないだろう	長崎 慶三	兼務教員
第13回	2月17日	楽しいコーヒーの世界 めぐりぐる～直撃！！四国を歩き回る男たち～	平田 慶介 小松 風太	参画社員 登録学生/Seekers

## 2 人間関係形成インターンシップ (SBI)

### ● 第20期 SBI

第20期は、コロナ禍によりプログラム開始直前に受入企業が変更になるといった影響はあったが、学生9名の参加を得てプログラムもほぼ対面で実施することができた。なお、参加企業は、当初、(株)高南メディカル、オリエン特ホテル高知(株)、丸和建设(株)の3社であったが、病院食や学校給食を手掛ける(株)高南メディカルが急激なコロナ禍悪化のため実習受入を辞退せざるを得なくなった事態には、オリエン特ホテル高知(株)の好意によって2チームの受入で乗り切ることができた。

### ● 第21期 SBI

第21期は、学生募集の時点ではコロナ禍も落ち着きをみせ、コロナ禍で対面での実習を渴望する学生が増えたこともあり12名の学生参加を得たほか、受入企業も常連の(株)高南メディカルに加え、新たに旅館・吉萬(オリエン特ホテル高知(株)グループ)、ミタニ建設工業(株)、(株)日産サテオ高知の参加を得ることができた。なお、(株)高南メディカルはむろんのこと、新規の3社も次年度からの有料参加を了解した上での参加であった。

このように当初は順調に船出するかに見えた21期ではあったが、年明け早々の急速なコロナ感染爆発により、実習期間を15日から10日へ短縮する変更と第2回のチームビルディングセミナーと目標設定セミナー以降のプログラムすべてがオンラインによる実施を余儀なくされての実施となってしまった。とりわけ、オンライン実習については、4社ともに未経験の中で実習プログラムを考えなければならなかったが、受入企業の柔軟かつ協力的な対応により滞りなく実施することができた。改めて、協働の意味、そして企業にとってSBIの価値を実感する機会になったことは言うまでもない。

学部	人文社会科学部			教育学部			理工学部			農林海洋科学部			地域協働学部			計
	1年	2年	3年	1年	2年	3年	1年	2年	3年	1年	2年	3年	1年	2年	3年	
第20期		3	1		1			1	1	1			1		1	9
第21期	1	5		2				1					3			12
小計	1	8	1	2	1	0	0	1	1	1	0	0	4	0	1	21
学部計	10			3			2			1			5			21
研究会登録		1			1								2			4

## 3 希望創発実践プロジェクト関連

### 3.1 OTOYO プロジェクト

OTOYO プロジェクトは、大手企業の社員を主として対象とする「明日の人財プログラム」とパラダイム破壊型の限界集落再生を目指す「東豊永希望創発プログラム」を融合する事業として展開するものである。2021 (R3) 年度からは専任スタッフとして特任研究員を雇用し、プログラム別に以下の取組と成果を得た。

### ● 明日の人財プログラム関連

- \* 明日の人財プログラムは、リモートで行う第1部と第3部、2泊3日の合宿形式の研修の第2部の3部構成とした。第1部は本プログラムの趣旨説明と大豊の概要紹介、

第3部は、キャリアの考察を通じた、ポスト産業社会の創造に向けた「Open will（開かれた意志）」の醸成を目的としている。2022（R4）年度からの本格実施を目指し、大豊町と（一社）土佐れいほく観光協議会の全面的協力の下、11月26日（金）～28日（日）の日程で部会メンバーによる第2部と第3部を試行した。

- \* 大豊町及び東豊永集落活動センターの協力を得て、広報用動画を制作した。

#### ● 東豊永希望創発プログラム関連

- \* 東豊永希望創発プログラムが目指す「中山間集落の振興を図るため人の交流を盛んにし東豊永地区の活性化に寄与する」ための拠点の1つとして、地域住民によるNPO法人夢来里の風の立ち上げ支援を行った。
- \* NPO法人夢来里の風の新設に加え、市川副部長、丁野特任研究員及び土居客員教員が既存のNPO法人ぬた守る会や東豊永集落活動センターの会合に参加し、関係者との信頼関係構築に努めた。
- \* 本プログラムの取組に際し、企業が注目するCSV（共通価値の創造）を推進していた小林製薬㈱との出会いがあり、本センターと当該企業のCSV担い手養成社員研修（大豊合宿）支援などの連携が始まった。これを契機に、小林製薬㈱から(1)連携推進のための寄付（100万円）と(2)希望創発研究会への社員派遣の希望が出されるなどの成果を得た。

### 3.2 イノベーション創発道場

第3期イノベーション創発道場は、以下の表にある学生メンバーとオリエンホテル高知㈱、丸和建设㈱、日産サテリオ高知㈱の社員3名での実施となった。なお、オリエンホテル高知㈱、丸和建设㈱から参加の社員はSBIの実習支援経験者（SV）であり、㈱日産サテリオ高知の社員は、道場終了後に実施された第21期SBIに実習支援経験者（SV）として参加した。

学部	人文社会科学部			教育学部			理工学部			社員	計
	1年	2年	3年	1年	2年	3年	1年	2年	3年		
第3期		1	1		1		2		1	3	9
計	2			1			3			3	9

### 4 学生福利厚生施設2階・学生交流スペースの機能強化（ハード面の整備）

希望創発センターは、学生の参画を高めるため、学生の談話スペースや会議室などが配置された学生の福利厚生施設2階の一角に拠点スペースを設けたが、施設や什器の老朽化のため一般の学生はほとんど利用しない状態にあった。そこで、2021（R3）年度に、学生がこの空間を活発に利用することでセンターがより身近な存在になるための環境整備の一環として、学生交流スペースや会議室の全面リニューアルを行った。

## 5 ガバナンス

### 5.1 教員スタッフ構成

2021 (R3) 年度の教員スタッフは以下のとおり。



### 5.2 主な委員会等の開催実績

2021 (R3) 年度は、運営推進委員会、企画運営室会議及び教員会議などの主要会議は、以下のとおり開催した。なお、会議は、全てオンラインで行った。

会議名	開催実績
運営推進委員会	原則月1回の開催であったが、コロナ禍への対応のため、4月～6月で5回、以降は必要に応じて月2回のペースで開催し、計 16 回を開催した。
企画運営室会議	原則月1回の開催し、最終的に計 12 回を開催した。
教員会議	研究会が開始される前の4月は、今年度研究会のあり方を検討するため平日の19:00～21:00で開催した。5月以後は、必要に応じて毎月の研究例会終了後に開催した。

参考資料

## 2021（R3）年度希望創発研究会 最終報告会資料の要旨集

最終報告会・チームの報告タイトルとメンバー所属先一覧

チーム	タイトル・メンバー	
1	報告タイトル：社会教育エコシステム「COMPASS」	
	参画社員（栗田工業株式会社） 参画社員（株式会社タイセル） 参画社員（旭化成エレクトロニクス株式会社）	参画学生（黒潮圏総合科学専攻） 参画学生（人文社会科学部）
2	報告タイトル：高知大から繋ぐ未来のカタチ～高知 BASE～	
	参画社員（パナソニック株式会社） 参画社員（旭化成株式会社）	参画学生（農学専攻） 参画学生（理工学部） 参画学生（理工学部）
3	報告タイトル：移住の船に乗ろう！～“移住”は明るい未来に繋がるか？～	
	参画社員（花王グループカスタマーマーケティング株式会社） 参画社員（一般社団法人日本自動車連盟徳島支部） 参画社員（株式会社富士通四国インフォテック）	参画学生（人文社会科学部） 参画学生（農林海洋科学部） 参画学生（地域協働学部）
4	報告タイトル：高知県民ワクワク創出大作戦	
	参画社員（カルビー株式会社） 参画社員（南海化学株式会社 土佐オフィス）	参画学生（農学専攻） 参画学生（人文社会科学部） 参画学生（理工学部）
5	報告タイトル：地域生き残り戦略～バーチャルからリアルへ 大豊町巡礼の旅～	
	参画社員（花王グループカスタマーマーケティング株式会社） 参画社員（株式会社高知銀行）	参画学生（人文社会科学部）
6	報告タイトル：家庭における家事分担の再配分から始まる格差のない社会づくり ～偏った社会をがらがらポン！～	
	参画社員（ヤマト運輸株式会社） 参画社員（帝人ファーマ株式会社）	参画学生（人文社会科学部） 参画学生（理工学部） 参画学生（農林海洋科学部）

## 社会教育エコシステム「COMPASS」

### 1. 研究背景と検討概要

#### 1.1 研究背景

我が国の学校教育は学習内容において画一的で、かつ一斉授業の形態をとり、教育の平等、教育の機会均等を基盤として発展を遂げてきた<sup>1)</sup>。一方、子供たちは将来に向けて、ポストコロナ禍、米中摩擦、地球温暖化、そして世界各地で起きる紛争という避けられない事象を前に、困難な自己決定が求められる。しかし、既存の学校教育だけでは、『当たり前』に依存した受動的な学習姿勢であり、リテラシーと実学が紐づけるのは難しい。

#### 1.2 検討概要

本チームは、子供たちも含め誰もが自発的な学びを楽しみ、自らの針路を能動的に選択できる世界を目指す。これを達成できるサービスのコンセプトと検証、そして今後のビジネス化を踏まえた構想を検討した。

### 2. 社会教育エコシステムの創発

#### 2.1 意見共有と調査

8月から10月は、メンバーが関心のある内容を各自で調査した。調査内容は、高知の衣食住、高知の産業、教育、1次産業、そして子供の将来への懸念である。各自の調査物を共有していく中で、本チームの想いは、「子供たちの明るい将来を創りたい」および「地域や産業を活性化するための教育活動を行いたい」ということに絞られた。その想いを念頭に、産業を通じた体験と教育を結びつけている学校とイベントをヒアリングした。その結果、子供たちは学ぶ環境が整うことで自ら選択を楽しんでいることが認められた。さらに、目標を持っている人は自発的に行動できることが確認された。

#### 2.2 チーム1が解決したい社会課題

既存の学校教育には、自分自身を確立する力や表現する力などの自己決定力を磨く機会が欠けている<sup>2)</sup>。神戸大学の調査によると、自己決定力は所得や学歴よりも幸福感に与える影響力が高いことが報告されている<sup>3)</sup>。このことから、予測不可能な現代において幸せに生活するためには、自己決定力の習得が必要である。既存のリテラシー教育は、基礎学力を身につけるうえで必須である一方、自己決定力の習得には、より主体的かつ能動的な学習、すなわち考える学習が求められる。しかしながら、学校教育へこれ以上の役割を課すことは、教員の物理的・心理的余裕の無さから難しい<sup>4)</sup>。そこで、学校教育から独立する形で、誰もが学び合える考えられる社会教育エコシステムを提供することでこの課題を解決できると考えた。

#### 2.3 社会教育エコシステム

我々が考案したプラットフォームは、先生役を学校の先生に限らずに誰もが先生役を務めることができ、様々な社会と実学のつながりを子供へ提供する。先生と生徒という枠組みを取り払った新しい双方向の教育サービスの下、出会い、学び、体験することを繰り返す社会教育エコシステムである。これにより、子供たちの学びの意欲向上と将来の夢への多様性創造を実現し、自己決定力を定着させる。

### 3. まとめと今後の展望

本研究会の活動を通じて、教育を起点に、誰もが学び合う社会教育エコシステムを考案し、商品価値を検証した。今後は検証で頂いた課題を改善しつつ、プラットフォーム構築に向けて、検証の顧客対象を外部まで広げ、システムの確立を目指す。

#### 【引用文献】

- 1) 「個性を生かす教育」の現状と課題, 渋谷憲一, 日本学校教育学会紀要, 1995, pp.47-58.
- 2) 学校教育の課題と展望, 森光義昭, 近畿大学九州短期大学研究紀要, 2007, pp.23-32.
- 3) 「生活環境と幸福感に関するインターネット調査」, 西村和雄, 八木匡, 独立行政法人経済産業研究所, 2018.
- 4) 「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」, 厚生労働省「平成 30 年版過労死等防止対策白書」, pp.109.

以 上

## 高知大から繋ぐ未来のカタチ ～高知 BASE～

### 1. はじめに

#### 1.1 フィールドワークから見えた大切にしたい価値観

チーム2では、11月例会に黒潮町を訪問し、黒潮一番館でのカツオの薫焼き体験や砂浜美術館、さらに日曜市でのフィールドワークを実施し、高知の豊かさ、人々の地域への愛着を感じた。そして1年間の活動を通じて、「高知の豊かさありのままを大事にする心意気」を土台にして「自分の愛するものを語ることによる自己効力感」と「多様性のある交流から生まれる創発」を大切にしていきたいと実感した。そのため、これらの要素が機能している場では、自信のない人の劣等感を緩和することができる。そして最終的に自己効力感が高く、well-being な人の繋がりを創出することから、SDGs17番「パートナーシップで目標を達成」できるという志を持った。

#### 1.2 発信する場としての『沼ハマ』

我々が提案する『沼ハマ』は、高知大生が社会人、教員と協働し、名産品や自分の好きなものを販売・提供する活動を主体とする社会団体である。この活動は日曜市という伝統と多様性がある場で自分の愛するものを語る経験を通じて自己効力感を高めることを目的としている。高知大生は、自己効力感が高められていない人の一例であり、高知という土台に根差しているため、自己発信と交流のサイクルを回すことができれば、未来に希望を持てるだろうと考えた。

### 2. 自己効力感を高める『沼ハマ』

#### 2.1 ターゲットとしての高知大生

チーム2では高知大生の現状として、高知大進学を誇りに思えていなく、大学生活を通じて就活でアピールすることがない学生が多いことが学生メンバーからの意見として挙げられた。実際に、アンケート調査からも高知大生の6割は高知大を第一志望としていなく、進学先とした理由でも「学びたい分野があった」という積極的回答は半数にとどまった。そのため上記の様な学生は、主体的に行動できていないことが要因として推察される。「行動の積極性」は自己効力感の尺度の一つであり、正の相関関係にある。<sup>1)</sup> よって主体性が低い高知大生が自ら積極的に行動し、挑戦できる場を提供することで、自己効力感を向上に繋がる。

#### 2.2 具体的な『沼ハマ』戦略

『沼ハマ』に参加した学生は、チームビルディング期を経て、初期の活動をミッション型で行い、小さな成功を積み重ねる。活動によって得られた達成経験などは自己効力感の増加に繋がる。<sup>2)</sup> また学生の参加を募るには、組織の信頼性、学生が自身の成長を期待できること、時間的負担が大きくないことが重要である。そのため、希望創発センターをハブとして利用し、高知大の教員や社会人、アルムナイが支援、連携する形で組織に参画することで、信頼性と多様性を担保する。

### 3. 高知大から繋ぐ未来のカタチ

高知大での『沼ハマ』活動の取り組みを通じ、学生が未来に希望を持つことに加え、多様な越境学習が伸展する。そして自己効力感が向上することで well-being な状態の HERO\* を創出することができる。さらに『沼ハマ』が他地域に展開することで HERO の新たな繋がりが形成されていく。

\*Hope(将来への自信)・Efficacy(効力感)・Resilience(立ち直る力)・Optimism(やり切る意欲)

**【引用文献】**

- 1) 坂野雄二, 東條光彦, *Jap. J. Behav. Ther.* , **12**, 1, 73~82, (1986)
- 2) R. Emoto, *J.Jpn. Acad. Nurs. Sci.*, **20**, 2, 39-45,(2000)

以 上

## “移住”は明るい未来に繋がるか？

### 1. 序論

#### 1.1 テーマの背景とチームの共通認識

これから 10 年後、20 年後の未来の社会をチームで話し合うと、「自然が残る環境」、「住みやすさ」、「互いが助け合う社会」、「選択機会」がある暮らしやすいまちが未来には必要なのではないかと考えた。これらの 4 つのワードから、より具体的なテーマを得るために、まちづくりに携わる人にお話を伺うことから始めることにした。

#### 1.2 問い

我々は、まちづくりに取り組んでいる人々にお話を伺うなかで、地元の行政、住民の人々や「地域おこし協力隊」の人々に出会った。<sup>1</sup>

そして、お話を伺った地域おこし協力隊の人々には移住されている人が多く、四万十町でゲストハウスを営んだり、越知町でカフェを営み住民の交流の場を設けたり、区長を務めて地域の住民を支えたりしている姿を見ることができた。このような地域内外を結ぶ交流を作り出したり、地域住民をエンパワーメントしたりする姿から移住者が地域に貢献していると感じた。

しかし、地域おこし協力隊を含む、移住者の中には移住先に馴染めず挫折してしまう人々もいるという事実があることも知った。

そこで我々は、チームで出た 4 つのワードを実現させていくためには、「移住」を考えることで多様な人々が暮らしやすいまちにたどり着ける、我々が必要と考える未来の社会にたどり着けるのではないかと考えた。

そして、「移住は明るい未来につながるか？」という問いに至り、移住者側と受け入れ側（行政・住民）の双方から見た移住の明るい未来について考えた。

### 2. 本論

#### 2.1 移住の定義

移住とは、経済、政治、宗教などが主な理由により移動せざるを得ないような状況からの脱出が目的の移動を指す事が主であったが、現在日本で行われる多くの移住は生活への希望や願望・自己の主体性から移住を望む「ライフスタイル移住」<sup>2</sup>が主流となっている。なお本稿では、都市部から地方への「ライフスタイル移住」について取り扱った。

#### 2.2 移住の現状

日本における都市部から過疎地域への移住者は 77 万人で高知県でも平成 24 年度以降右肩上がりに増

---

<sup>1</sup> 「地域おこし協力隊」とは総務省によって創設された取り組みであり、都市地域から過疎地域等の条件不利地域に住民票を異動し、地域ブランドや地場産品の開発・販売・PR 等の地域おこし支援や、農林水産業への従事、住民支援などの「地域協力活動」を行いながら、その地域への定住・定着を図るものである。隊員の業務は各自自治体の委嘱を受ける形を取り、任期は概ね 1 年から 3 年未満である。

総務省自治行政局。地域おこし協力隊。

<[https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/jichi\\_gyousei/c-gyousei/02gyousei08\\_03000066.html](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-gyousei/02gyousei08_03000066.html)>。（参照 2022-2-17）

<sup>2</sup> 長友淳。2015。ライフスタイル移住の概念と先行研究の動向。国際学研究。pp.23-32

加している。しかし、移住先は過疎地域においても県庁所在地を含むような比較的人口が集中している地区を移住先とする人が多く、人手不足が深刻な中山間地域では移住者の介入によって地域が盛り上がるケースはほとんどない。

また、移住のきっかけのひとつとされる地域おこし協力隊だが、参加者に高知県は人気のある地域であり、任期終了後の全国平均 60%に対して高知県の定住率は 65%を超えている。しかし、その反面で 35%の人は定住しないという事実に注目したい。

### 2.3 移住者と受け入れ側の実態

地域おこし協力隊や行政の方へのインタビューを経て、移住に関わる人は様々な立場に分かれており、その立場によって移住に期待することが違うのではないかと考えた。そこで移住者と受け入れ側のそれぞれの立場に立ってディベートを行い、それぞれの思考のプロセスを体感し議論を深めた。

それぞれの理想像を比較すると、ニーズとシーズが噛み合っていない場合と、ニーズとシーズは一致しているが大きさに差がある場合の 2 パターンのギャップが生じていると考えられる。ここでいうニーズとは、サービスの受け手として欲することを指し、シーズとはサービスの供給者として提供したいことやできることを指す。ニーズとシーズが噛み合っていないという場合のギャップとしては、余暇や休暇など自由な時間を求める移住者に対して、受け入れ側は積極的に地域行事に参加するなど親密な付き合いを求めることが挙げられる。また、ニーズとシーズは一致しているが大きさに差がある場合のギャップとしては、自然に囲まれた環境でのびのびと子育てがしたいという移住者に対して、受け入れ側は地域で暮らし地域に住み続け、地域を繋いでいく存在になってほしいと考えていることが挙げられる。これらから、移住者は、移住先の仕事、自然環境、人の親密度、移住したら地域への貢献にプレッシャーなどを抱えてしまう。その結果、受け入れ側が移住者側に対して、ライフスタイルの押し付けが行われる、移住者の定住のきっかけが作られないという問題が起きている。

### 2.4 提案

前述のギャップが生じる原因として、情報共有不足が考えられた。これを解消するために、双方が相手の立場を念頭に置いた情報発信が必要ではないか。

例えば、移住者側は自らのライフスタイルを示し、受け入れ側はどのようなライフスタイルが実現可能か検討できる情報を発信していく。さらに、双方に情報と価値観のギャップが生じないように、受け入れ側は、今までの住宅支援や子育て支援といった経済的支援を担保するだけでなく、風土や文化、今後目指す社会像をできる限り示す必要があるのではないだろうか。

以上のような情報共有を密に行うことが重要であり、これを達成するために意識レベルの改善も必要だと感じる。例えば現況として、受け入れ側が移住者側に対して、ライフスタイルを押し付けてしまうことや、そもそも両者の間に上下関係が生じることも少なくないようだ。

この課題の解消には、受け入れ側（行政などの橋渡し役と住民）において住民の意識の改善も必要だろう。移住者側と受け入れ側を最前線で繋ぐ橋渡し役と住民との関係性について、橋渡し役は住民の信頼を得ており、住民からの認識としては、第三者ではなく、住民の代表者というような認識が望ましいだろう。一方で、前述のギャップを解消させるためには、地域や住民に対する客観的な視点も持ち合わせている必要がある<sup>3</sup>。

そこで、橋渡し役が移住者に対してのみならず、住民も含めた交流の場づくりを行うのが良いのではないだろうか。その場にて移住者と住民の双方が共通の情報を得て学び合うことで、情報と価値観のギャップを解消でき、移住前から移住者と住民の思いの共有や擦り合わせが可能になるのではないだろうか。

---

<sup>3</sup> 越知町地域おこし協力隊の廣瀬真也様や岩本寺住職の窪博正様をはじめとする皆様へのヒアリングより

### 3. 結論

このように、移住者と受け入れ側の間に情報共有を行うことのできる場や移住者と受け入れ側を繋ぐ橋渡し役が存在する環境を実現することができれば、移住者と受け入れ側で情報と価値観のギャップを減らすことにもつながると考える。

このような相互の関係性は人材育成への施策やプロセスに用いられる「オンボーディング」<sup>4</sup> の思考を参考にできる。

移住者は「自分はどんな船に乗って、どんな海のどんな場所を目指したいのか。そして、船員になりたいのか乗客になりたいのか」を示し、受入側は「どんな船を用意するのか。そして、その船の進む海域・経由地・行き先、性能や居心地はどうか。この船は船員を募集しているのか、乗客を募集しているのか」などを提示する。そうすることで、受け入れ側の「船」が移住者を迎えに行くモデルが形成されることで、ライフスタイル移住が明るい未来につながることを期待される。

以 上

---

<sup>4</sup> 企業が新たに採用した人材を職場に配置し、組織の一員として定着させ、戦力化させるまでの一連の受け入れプロセスを意味する。

## 高知県民ワクワク創出大作戦

### 1. 序論

#### 1.1 背景

高知県は全国に先んじて人口減少および少子高齢化が進んでいる（高知県）。そのため、チームでは高知県の未来を考えることは日本の未来を考えることであると話し合った。また未来の話をする中で価値観の変化に着目した。これまでは物質的なモノ（収入や会社）が優先されていたが今後は精神的なモノ（自分の時間や家族）が優先されることが予想されている（野村総合研究所）。

#### 1.2 チームの想い

我々は高知県の課題解決に向けてチーム討議を行い、チーム理念を「すべての人々がワクワクできる未来を創る そのためにひとりひとりが主体的になり継続的に行動する それをこの高知から始めてみよう」に設定し高知県をワクワクする場所にしたいという想いを共有するに至った。ワクワクは、物質的な豊かさだけでなく精神的な豊かさを求める社会において重要である（大倉ら 2010）。そこで、高知をよりワクワクする場所にする方法について検討を行った。

### 2. 「高知県の関係人口を増やすには」

#### 2.1 問い

まず、我々は関係人口に着目した。関係人口とは移住した「定住人口」でもなく、観光に来た「交流人口」でもない、地域と多様に関わる人々を指し（総務省自治行政局地域自立応援課）、関係人口が増えることは、少子高齢化や財政の問題の改善、主体的な地域活動に繋がることや地域住民が交流疲れしにくい等のメリットがある（総務省自治行政局地域自立応援課）。高知県の関係人口を増やすことは高知県の課題解決のきっかけになると考えた。そこで関係人口を増やす方法として、高知県民がよりワクワクすればワクワクが伝播し、高知県と関わりを持ちたいと思う人、すなわち関係人口が増えるのではないかと考えた。

#### 2.2 アンケート

我々は高知県に関わる人に対してアンケートを行い、ワクワクした日々を過ごしたいか、ワクワクを感じる頻度、ワクワクはどのような場面で感じるかなどを調べた。その結果、9割の回答者からワクワクした日々を過ごしたいとの回答を得た。また「新しい・楽しい」「知る・食べる」「イベント・体験」などに立ち会った時にワクワクを感じるとの回答が多かった。そこでアンケート結果の要素を取り入れた高知県民をワクワクさせる提案を検討した。

#### 2.3 提案①「高知家のちょっと大人な文化祭」

「新しい・楽しい」「知る・食べる」「イベント・体験」をキーワードにワクワクを創出する手段として文化祭に注目した。文化祭を含む学校行事は、集団への所属感や連帯意識を深めつつ、社会的自立や社会貢献を念頭に置いた体験活動、実社会の中で共に生きること働くことの意義と尊さを実感する機会をもつことが重要とされ、奉仕、就業、文化的な体験活動が重視される（文部科学省）。高知大学では黒潮祭、南風祭および一日公開が行われている。しかし大学のイベントのためやや身内よりであり地域住民の参加にハードルがある。そこでより地域住民が参加でき、参加者がワクワクできる高知大ならではの文化祭「高知家のちょっと大人な文化祭」を提案する。本提案は教育ブース・出店ブース・体験ブースから構成される。教育ブースは、大学という教育機関として学び「新しい・楽しい・知る」を提供する。出店ブースは、日曜市のような「食べる」や企業のブースによる「知る」を提供する。さらに県民や企業、学生の交流の場を設け、それぞれにとっての「新しい」を提供する。そして体験ブー

スでは、大学の研究活動や高知県の各市町村の広報を誘致することで参加者に対して「体験」を提供する。それぞれのブースを大学・県民・企業が共に作り上げることで高知県民（参加者）をよりワクワクさせることが期待される。

### 2.3 提案②「日曜市 ミニFM局開局」

我々はワクワクについての討議において「音楽≒音」が重要であると考えた。音楽にはリラックス効果やストレス軽減効果、購買意識を高める効果などの精神的に働きかける効果がある（石橋ら 2011）。現地調査として日曜市に訪れた際に、音楽がないことに気付いた。観光名所である日曜市は、もののやり取りという物質的な豊かさはあるが、精神的な豊かさに欠けると感じた。そこで、日曜市をよりワクワクできる場所にするために、「日曜市 ミニFM局開局」を提案する。「日曜市 ミニFM局」では、日曜市に音楽を提供することに加え、毎週様々な出店者やゲストに登場してもらい、DJ との掛け合いでお店の宣伝やバイトの募集、地域のイベントなどを面白おかしく紹介する。これにより、日曜市が精神的な豊かさも提供できる観光地となり、訪れる県民および観光客をよりワクワクさせることが期待される。

### 3. まとめ

高知県の関係人口を増やすために、今高知にいる人が高知での生活によりワクワクすることができれば、それをきっかけにワクワクが伝播し関係人口が増えるのではないかという考えのもと、「高知家のちょっと大人な文化祭」 「日曜市 ミニFM局開局」を提案した。本提案はチーム理念を反映するものであり、それぞれの提案を実現するためには高知大学および高知県の協力が必要である。今後は関係各所へのヒアリングを通じ、具体的な提案を目指す。

### 【引用文献等】

- 高知県, 変わろう・変えよう・産業と暮らし 第4期高知県産業振興計画 ver.2 ～ みんなが主役 高知の元気 発進プロジェクト ～ 《 総論 》,  
[https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/120801/files/2020041600210/file\\_2021575115324\\_1.pdf](https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/120801/files/2020041600210/file_2021575115324_1.pdf), 最終閲覧 2022/03/01.
- 野村総合研究所, 9回目の「生活者1万人アンケート調査」を実施 ～ コロナ禍で、日本の生活者はどう変化したか ～,  
[https://www.nri.com//media/Corporate/jp/Files/PDF/news/newsrelease/cc/2021/211119\\_1.pdf](https://www.nri.com//media/Corporate/jp/Files/PDF/news/newsrelease/cc/2021/211119_1.pdf), 最終閲覧 2022/03/01.
- 大倉典子, 伊藤洋子, Cheek, A.D. 2010 多様性に着目した快適感・わくわく感の解明, 特別教育・研究報告.
- 総務省自治行政局地域自立応援課, 関係人口創出・拡大事業 検証結果報告書,  
[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000743209.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000743209.pdf), 最終閲覧 2022/03/01.
- 文部科学省, 高等学校学習指導要領解説 特別活動編,  
[https://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/micro\\_detail/\\_icsFiles/afile/2010/01/29/1282000\\_20.pdf](https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/micro_detail/_icsFiles/afile/2010/01/29/1282000_20.pdf), 最終閲覧 2022/03/01.
- 石橋隼, 村上昌志, 加藤俊一 2011 環境音の心理的負荷を低減させる楽曲とその特徴量の分析, 社団法人映像情報メディア学会技術報告, Vol. 35, No. 20.

以上

## ～バーチャルからリアルへ 大豊町巡礼の旅～

### はじめに

チーム5では、2030年の在りたい姿について個々のアイデアを出し合った。アイデアについては、再生可能エネルギーや自然と人間の共存などが挙げられた。個々のアイデアにおいて共通している部分を話し合い、自然という言葉がチームの中で出てきた。

次に個々の価値基準を出し合うことで、チームの価値基準を決めた結果、「人と人とのつながり」となった。自然を残すためには人が必要であるものの、人が少ない限界集落では自然を残すことが困難である。このことから、限界集落を残すためには人と人とのつながりが必要であるという仮説を立てた。限界集落を知るために日本一の限界集落と言われる大豊町を訪れた。また、社会増を達成している神山町と比較し、両町の取り組みの違いを検証した。

### 1. 大豊町と神山町の違い

社会増を達成している神山町の「まちを将来世代につなぐプロジェクト」から、可能性があるまちについて考えた。可能性があるまちの構成としては、①人がいる、②いい住居がある、③よい学校と教育がある、④多様な働き方と仕事がある、⑤富や資源が流出していない、⑥安心な暮らしがある、⑦関係が豊かで開かれている、という7つの項目である。これらの項目に基づいて大豊町と神山町の違いを客観的なデータから検証した。

検証した結果、データ上には一定の差が見られた。この差は両地域における活動の違いから生まれたものであると考えた。具体的には、大豊町は一部の人が意識的に活動しているという「点の活動」であることに対し、神山町は、地域内の人同士はもちろん、地域外の応援から地域の良さ・誇りを再発見するという「線・面の活動」を行っている違いがある。よって、住んでいる人皆が本気になることや他人事から自分事へ転換できることが生き残る地域の条件であると考えた。関わった人の思いを応援したい、関わった地域を残したい、という思いから、大豊町の生き残り戦略について考えることとした。

### 2. 大豊町生き残り戦略について

生き残り戦略として、「知る」「興味を持つ」「関係人口になる」「移住する」というステップが考えられる。まず、「知る」「興味を持つ」ことの取組みとして、大豊町がマップの田舎生活体験ゲームを広め、そこから「関係人口」

「移住」へのステップとして、大豊町に訪問し実体験で田舎生活を送ってもらう施策を講じ、バーチャルとリアルとの融合を行う。具体的な施策として、ゲームと実体験で同じものを体験することを考えた。

目指したい姿は、「地域外からの応援」「地域内に住んでいる人が本気になること」の2項目である。地域外の方へは、リアルを体験することでお金では買えない貴重な時間を提供することができる。一方で地域内に住んでいる人へは、施策の内容を住民と制作会社が一緒に話し合い、作り上げることで、他人事から自分事へ転換することができ、自身が住んでいた地域の魅力を再確認・再発見をすることにつながる。

この施策を通して、「線・面の活動」を行い、生き残る地域を目指す。

### **3. 限界集落を残すには**

地域の生き残りには、「地域を残そうと本気で考え、取り組む人が増える」→「地域に活気が溢れる（生きがいとなる）」→「関係人口が増える」→「活動が発信され社会的関心が高まる」この「好循環サイクル」を回していくことが必要である。

この持続可能な取組みを通して大豊町のみならず高知県全体で社会的貢献・関心を集めることができ、高知県の「地域生き残りモデル」として10年後も確立されている。

### **【引用文献】**

神山町（2020）「神山町創生戦略・人口ビジョンまちを将来世代につなぐプロジェクト」p14

以 上

## 家庭における家事分担の再配分から始まる格差のない社会づくり

### ～偏った社会をがらがらポン！～

#### 1. はじめに

様々なバックグラウンドを持つチームメンバーが共通して望む未来が、所得格差や教育格差、性格差に囚われない生き方の選択であった。対話を重ねる中で、性別による役割意識が個人の生き方に深く影響していることに気付いた。

男性が家計を支え女性が家事と育児により家庭を支える、という性別による役割意識は依然として社会に根付いている。1972年に男女雇用機会均等法が施行され、性別にかかわらず自由な職業選択が可能となり、就職率において男女間に大きな差は生じていない。しかしながら育児休業率は令和2年度において女性81.6%、男性12.7%<sup>1)</sup>と差が生じており、法制度の整備が進む一方で、家庭を支えるのは女性の役割として社会に浸透しているのが現状である。

以上のような背景を踏まえ、本研究では性別による役割意識に着目し、様々な格差に囚われることなく個人として自由な生き方を選択するための方策を検討した。

#### 2. 自由を阻む現状と着眼点

##### 2.1 雇用形態に見る女性の役割

前述した男女雇用機会均等法により同職種における待遇に差は無いにもかかわらず、男女の賃金は直近の調査で平均87千円の差が生じている<sup>2)</sup>。その理由として、雇用形態の違いがある。2020年度の非正規雇用者の人数比率について、男性は25歳から60歳までほぼ横ばいで推移しているのに対し、女性は25歳から割合が右上がり増加している<sup>3)</sup>。別の調査によると、非正規雇用の女性のうち65.6%が初職は正規雇用に就いており<sup>4)</sup>、退職の理由に「結婚・出産」を挙げる比率は男性より高い<sup>3)</sup>。これらから、女性が家庭を優先して退職もしくは転職する実態がうかがえる。

ひとり親となった場合、生活の困窮が危惧される。母子世帯と父子世帯を比較すると、母子世帯は非正規雇用で働く割合が父子世帯の6倍高く、所得には200万円程度の差が生じている<sup>5)</sup>。このような現状は、子の将来の進路選択にも影響すると考える。つまり、性別による役割認識は、女性のキャリア形成や職業選択に影響するだけでなく経済格差、教育格差など様々な問題の要因となっているといえる。

##### 2.2 家庭における役割意識

男性が家計を支え女性が家事と育児により家庭を支える、という性別による役割意識は依然として幅広い世代に根付いている。2021年に実施された『男らしさに関する意識調査』では、「家族を養うためにお金を稼ぐのは女性ではなく、男性であるべきだ」という選択肢に「とてもそう思う」「そう思う」と回答した割合が、19歳から30歳までの若い年代が全年代のうち最も高くなった<sup>6)</sup>。子育て世代と言える31歳から50歳の年代では割合が下がっていることも踏まえ、家庭を持っていない、あるいは持って間もない若い世代では、個々人に培われている役割意識が現れやすいと考える。

女性の就業を継続するためには、配偶者の家事、育児への参画が不可欠である。男性の家事、育児への参画度合いは年々高まっているといえるが、雇用形態が同じフルタイマーであっても仕事のある日の家事時間は、妻は夫の2倍程度と差が生まれている<sup>7)</sup>。コロナ禍により職種によってはテレワーク化が進み、男性が家事を行

える環境は整いつつある。一方で、ライフスタイルに関する調査では「家事が嫌い」「やり方が分からない」という意見も多く<sup>8)</sup>、家庭における役割の分担を早急に变えることは難しい現状も確認できる。

これらの現状を踏まえ、幼少期から家事を担う、または労働しその対価を得る意義とやりがいを学ぶことで、性別にかかわらず生き方を選択できるのではないかと仮説立てた。

### 3. 家事分担装置『しゃかいガラポン機』

前段で述べた仮説を検証する方策として、家事を家庭内で分担するための装置を考案した。装置は以下 2 つのコンセプトにより機能を検討している。

コンセプト① 夫婦どちらかに家事の負担が偏らないようにサポートする

コンセプト② 子供世代に従来の固定観念に囚われない価値観を育む

装置の機能は大きく 3 つに分類される。

機能① 家事とその達成要件、難易度、家族ごとにこなした数の可視化する

機能② 家事をこなすごとに抽選を行えることとし、報酬としてランダムな金額を払い出す

機能③ 報酬を貯蓄でき共通の目標を共有できる、感謝を伝えられるなど金銭ではない対価を得られる仕掛け

上記の機能により、家事負担を家庭内で再配分することで、多くの場合母親の家事、育児に充てていた時間を軽減することが可能となる。仮に働きに出ているのであれば、現状よりも勤務時間の長い雇用形態で働くなど新たな選択肢が生まれるのである。つまり、装置は単に母親の負担軽減に貢献するだけではなく、家計の収入増加をもたらすといえる。

今回考案した装置は、親子のコミュニケーションを促す効果も期待できる。機能①により家事の回数や難易度が一見して分かり、例えば家事を多く負担する家族へ感謝を伝え合うきっかけとして利用できる。機能②では労働の対価を得て、それを自分なりに工面するやりがいを教えることができる。機能③では共通の目的を持つなど、家族の一体感を醸成する仕掛けを施している。子供世代は単に家事のやり方を学ぶだけではなく、装置をきっかけとして優しさや助け合いの心、自立心を育むことができると考える。

### 4. まとめ

本研究では性別による役割意識がライフスタイルにどのような影響を与えているのか考察し、様々な格差に囚われることなく個人として自由な生き方を選択できる方策を検討した。考察の結果、性別による役割意識がライフスタイルを選択する際の一要素となっていることが分かった。装置がもたらす効果は前述したように母親の負担軽減に留まらない。女性の就業が促進されることにより労働力が増え、将来的にはワークライフバランスの実現、ダイバーシティの活性化への貢献を期待できる。装置を用いた家庭に育つ子供には、どちらが家庭を支え、どちらが家計を支えるという固定された役割意識は存在しない。幼少期から様々な家事を通じて自分の得手不得手を学び、互いに補い合いながら社会生活を行うことが当たり前となっているだろう。子供の成長基盤である家庭を始点として、このような新たな価値観が社会全体に波及することを期待したい。

#### 【参考資料等】

1)厚生労働省『令和 2 年度雇用均等基本調査』2021 年 7 月

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r02/03.pdf> (2022 年 3 月 1 日閲覧)

2)厚生労働省『令和 2 年賃金構造基本統計調査の概況』2022 年 2 月

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2020/dl/13.pdf>  
(2022 年 2 月 25 日閲覧)

- 3)厚生労働省『令和2年雇用動向調査結果の概要』2021年8月  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/21-2/dl/gaikyou.pdf>  
(2022年2月25日閲覧)
- 4)株式会社マイナビ『女性活躍の現状(2021年)～女性のキャリア選択肢を増やすために～』  
2021年3月 [https://career-research.mynavi.jp/report/20210308\\_3423/](https://career-research.mynavi.jp/report/20210308_3423/)  
(2022年2月25日閲覧)
- 5)厚生労働省『平成28年度全国ひとり親世帯等調査結果報告』2017年12月  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000188147.html>  
(2022年3月1日閲覧)
- 6)電通総研『The Man Box : 男らしさに関する意識調査』2021年11月  
<https://institute.dentsu.com/articles/2234/> (2022年2月25日閲覧)
- 7)株式会社リベルタス・コンサルティング(令和元年度内閣府委託調査)『令和元年度家事等の仕事のバランスに関する調査報告書概要版』2020年3月  
[https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/balance\\_research\\_202003/01.pdf](https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/balance_research_202003/01.pdf)  
(2022年2月25日閲覧)
- 8)パナソニック株式会社『2021年 家事に関するライフスタイル調査・第5弾』2022年1月  
<https://panasonic.jp/life/housework/100087.html> (2022年3月1日閲覧)

以上