

令和6年度 SPARC 全国シンポジウム 連携と共創が拓く地域の未来

東京家政学院理事長・筑波大学名誉教授

吉武 博通

yoshitake.hiro.fw@u.tsukuba.ac.jp

自己紹介

- 1977年 新日本製鐵株式会社入社
1984年 釜石製鐵所人事室人事掛長
1986年 総務部組織室掛長、1991年 総務部組織室長、 1997年 総務部総務・組織GL
2000年 ステンレス事業部光製鐵所総務部長
- 2003年 筑波大学社会工学系教授・企画調査室担当
2004年 学長特別補佐
2006年 理事・副学長（総務・企画、2007年より国際連携を兼務）
2009年 大学院ビジネス科学研究科教授・大学研究センター長
2012年 お茶の水女子大学監事（非常勤、～2020年）
2015年 ビジネスサイエンス系教授
2017年 公立大学法人首都大学東京理事（～2021年）、筑波大学名誉教授
2020年 学校法人東京家政学院理事長（現在に至る）
2020年 大学共同利用機関法人情報・システム研究機構監事（現在は機構長参与）
- 兼務 東京学芸・群馬・山口・東京海洋大学経営協議会委員、東京都公立大学法人経営審議会委員、私立大学外部評価委員、ダイバーシティ研究環境実現イニシャティブ委員、警察大学校講師、めぶきフィナンシャルグループ社外取締役 他
2005年よりリクルート『カレッジマネジメント』に連載「大学を強くする」を執筆中

玄田有史『希望のつくり方』 岩波新書2010

希望は4つの柱から成り立っている

1. ウィッシュ (wish)

「気持ち」とか「思い」「願い」と呼ばれるもの

2. サムシング (something)

重要なのは、何とかしたいという自分にとって大切な「何か」を見定めること

3. カム・トゥルー (come true)

どうすれば、実現する方向に近づいていくのか。そのための道すじとか、踏むべき段取りを考えること

4. アクション (action)

行動を起こさない限り、状況を変えることはできない

激動の時代の大学経営において重視すべき課題

＜人類社会・日本社会の課題＞

深刻化する地球温暖化
不安定化する国際情勢

加速する少子高齢化
低成長とシェア低下

デジタル技術がもたらす
急速な変化



学生と共に
考える

俯瞰的視野と
現実の直視

縦のつながり
横のつながり

自由のための
規律

自前主義
からの脱却

働きがいがあり働きやすい職場
ダイバーシティとDX

統計数字で見る1995年から今日までの変化（＊を付したデータは2022年）

	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2023	出 典
18歳人口(万人)	177	151	137	122	120	117	110	文科省資料
大学進学率(%)	32.1	39.7	44.2	50.9	51.5	54.4	57.7	「学校基本調査」文科省
生産年齢人口(万人)	8726	8638	8442	8173	7728	7509	7395	「人口推計」総務省統計局
65歳以上人口(万人)	1828	2204	2567	2948	3387	3603	3623	同上
社会保障給付費(兆円)	65.0	78.4	88.9	105.4	116.8	132.2	134.3	厚労省資料
国・地方長期債務残高(兆円)	410	646	758	862	1033	1165	1285	財務省資料
名目GDP(兆円)	525	538	534	505	541	539	596	「国民経済計算」内閣府
(世界における日本の割合(%))	(17.2)	(14.1)	(10.1)	(8.7)	(5.9)	(5.9)	* (4.2)	同上
1人当たり名目GDPの順位	3位	4位	13位	13位	20位	19位	* 21位	同上(OECD内順位)
雇用者報酬(兆円)	267	270	262	251	262	284	* 296	「国民経済計算」内閣府
第3次産業就業者比率(%)	61.4	64.2	68.6	71.1	72.3	73.8	74.2	「労働力調査」総務省
非正規雇用の割合(%)	20.9	26.0	32.4	34.4	37.5	37.2	37.1	同上
対外直接投資残高(10億ドル)	259	278	388	830	1,261	1,980	2,136	JETRO資料
在留外国人(万人)	130	159	191	209	223	289	341	出入国在留管理庁(6月末)

日本の総人口及び年齢3区分別総人口の推移〔出生中位(死亡中位)〕

国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」を基に筆者が整理

【単位：千人、カッコ内は構成比(%)】

	2020年	2030年	2040年	2050年	2060年	2070年
総人口	126, 146	120, 116	112, 837	104, 686	96, 148	86, 996
0～14歳	15, 032 (11. 9)	12, 397 (10. 3)	11, 419 (10. 1)	10, 406 (9. 9)	8, 930 (9. 3)	7, 975 (9. 2)
15～64歳	75, 088 (59. 5)	70, 757 (58. 9)	62, 133 (55. 1)	55, 402 (52. 9)	50, 781 (52. 8)	45, 350 (52. 1)
65歳以上	36, 027 (28. 6)	36, 962 (30. 8)	39, 285 (34. 8)	38, 878 (37. 1)	36, 437 (37. 9)	33, 671 (38. 7)

※ 上表の人口は日本における外国人を含んだ数字であり、日本人参考推計値を差し引くと以下の通りとなる。
2020年 2, 747、2030年 4, 204、2040年 5, 855、2050年 7, 291、2060年 8, 478、2070年 9, 390（単位千人）

日本私立大学連盟「地域と私立大学が共働する地方創生に向けて — 地方大学の振興と地方創生のために —」2019.3

■ 私立大学が地方創生に果たす役割と実現に向けた課題

地方の未来を創る人材の育成、地域社会の中核的役割を担うエコシステム、都市圏と地方との人的交流機会の拡大、地方創生とグローバル化の一体的な推進

■ 私立大学を中核とした地方創生の具体策と地方私立大学の振興策

方策1：地方私立大学を地域の「知」の拠点として位置づけ、その機能を高める

方策2：私立大学の特色を活かした取組を強化する

学内の自主的な取組の把握と全学的な取組への展開、専門人材の配置を含む学内体制の整備、積極的な情報公開、私立大学の連携推進

方策3：地方私立大学と自治体との連携を強化し、地域の魅力を高める

方策4：地方への人の流動性を高め、人的好循環を促進する

様々な地域における課題解決を実践する多様な学習機会の提供、学内の多様性を活かした教育プログラムの提供、地方で活躍する卒業生の情報収集と積極的な活用

方策5：地域に人材育成を推進する

地域の課題解決を実践する多様な学習機会の推進、私立大学の連携によるリカレント教育の推進

方策6：提言を実現するために、私立大学に必要な予算措置を要望する

中央教育審議会大学分科会(審議まとめ)「これからの時代の地域における大学の在り方について―地方の活性化と地域の中核となる大学の実現」 2021.12

1. 地域における大学の役割とこれまでの取組

- ①人材育成機関としての役割、②高度な研究能力を有する機関としての役割、③地域の文化・歴史を発展・継承する役割、④知と人材のハブとしての役割

2. 地域における大学を取り巻く状況と「地域の中核となる大学」の必要性

- ・ 大学にとっての地域の魅力：学修のフィールド、様々な経験の場、イノベーション創出のきっかけとなる地域課題の宝庫、DX・グローバル化の最前線
- ・ 「地域の中核となる大学」に求められるもの：産学官連携、人材が集まる「魅力のある地域」、地域の課題解決や地域経済の発展を支え地域に貢献する「地域の中核となる大学」を目指す取組が必要

3. 地域ならではの人材育成の推進

卒業生に関する基礎データの収集・分析・共有、実践的な長期インターンシップ、短期集中型のプログラム構築 等

4. 地域ならではのイノベーションの創出

地方公共団体や産業界との窓口となる教職員・URAの配置推進、ジョブ型研究インターンシップの実施 等

5. 連携の推進

高等学校など地域の初等中等教育機関等との連携 等

地域活性化人材育成事業 (SPARC) の目的

(文部科学省2022. 3. 14公募説明資料より)

- 各地域に所在する大学は、地域の核となり地域活性化に貢献することが期待されているが、地域社会が「学生に期待する能力」とは何かが不明確であり、大学側もそれを提示・養成できていない。
- DXをはじめとする変化の激しい時代にあって、地域の中核として高度化を担う科学技術分野の人材養成が求められる一方、現状において自然科学分野を専攻する学生割合は我が国全体で3割程度にとどまる。
- これまでの取組の成果を生かしつつ、より高度な地域連携と教育改革を両輪で強力に推し進めることにより、地域と大学等が一体となって分野横断的に課題解決に挑む地域人材の育成が求められている。



- 地域社会と大学間の連携を通じて既存の教育プログラムを再構築し、地域が真に求める人材を育成する取組を支援。
- 本事業で確立する先進的なモデルを全国に普及させ、我が国の大学教育改革を展開していくことを目指す。

地方創生2.0の「基本的な考え方」より (2024年12月24日 新しい地方経済・生活環境創生本部決定)

当面は人口・生産年齢人口が減少するという事態を正面から受け止めた上で、人口規模が縮小しても経済成長し、社会を機能させる適応策を講じていく。このため、

- 一極集中をさらに進めるような政策の見直し
- 持てるポテンシャルがまだまだ眠っているそれぞれの地域の経済・社会、これらを支える人材の力を最大限に引き出す政策の強化
- 若者や女性に選ばれる職場や暮らしを実現する政策の強化
- 都市と地方の新たな結びつき・人の往来を円滑化する政策の強化などに取り組む。

地方創生2.0の基本構想の5本柱

- ① 安心して働き、暮らせる地方の生活環境の創生
- ② 東京一極集中のリスクに対応した人や企業の地方分散
- ③ 付加価値創出型の新しい地方経済の創生
- ④ デジタル・新技術の徹底活用
- ⑤ 「産官学金労言」の連携など、国民的な機運の向上

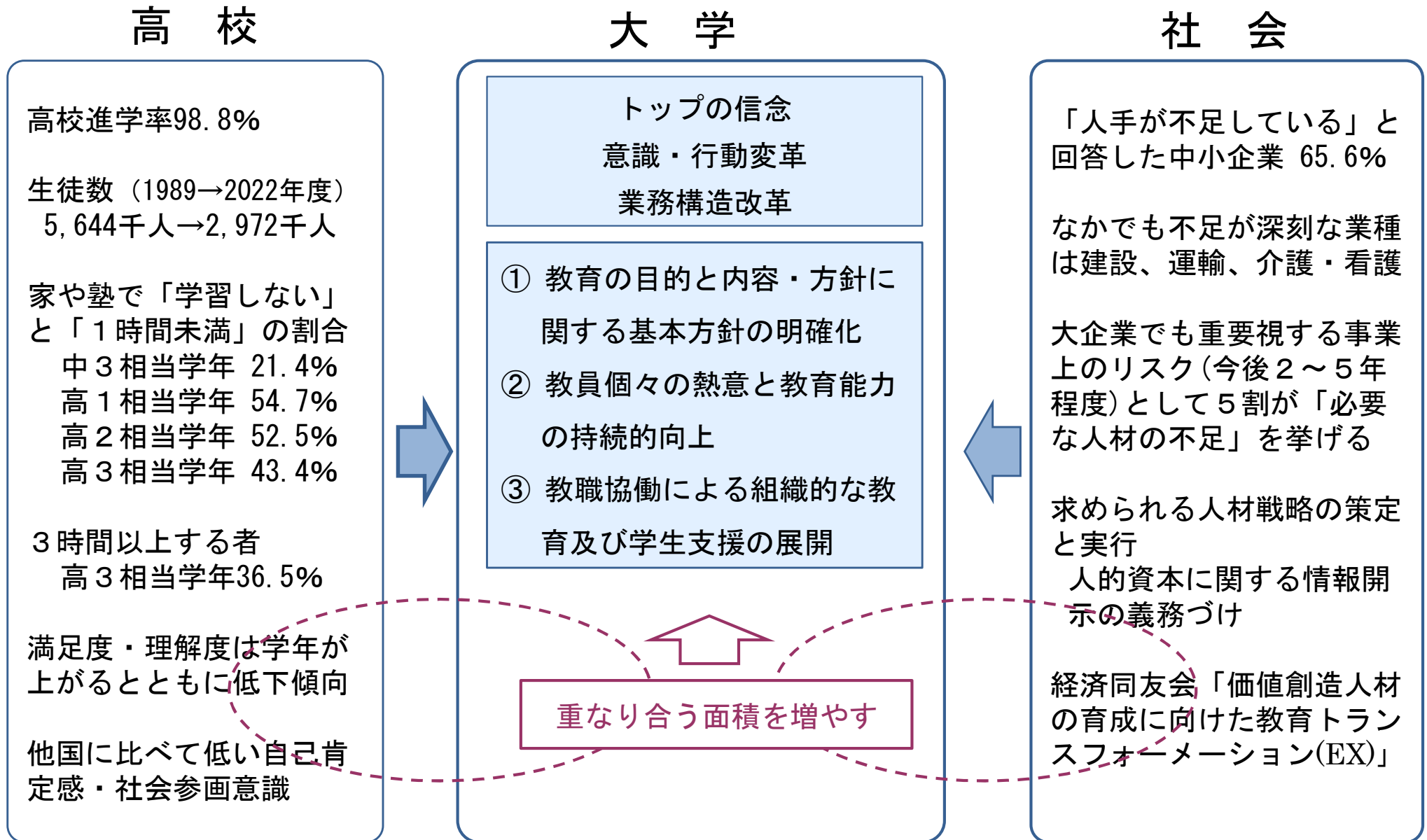
SPARC採択6県の概況

	山梨県	長野県	岐阜県	山口県	熊本県	宮崎県	全県計
県内総生産(単位:10億円) (2021FY)	3,703	8,624	8,011	6,237	6,417	3,707	577,351
2011FY対比	115.2	112.5	112.8	105.7	115.6	109.6	110.2
2021 18歳人口	7,768	20,242	20,034	12,219	16,741	10,617	
大学進学者数	5,018	9,269	9,760	4,706	7,075	4,180	
大学進学率	64.6	45.8	48.7	38.5	42.3	39.7	
入学定員	4,169	4,020	4,940	4,211	5,712	2,335	
流入	3,012	2,276	2,679	3,090	2,357	1,096	
流出	3,785	7,382	7,614	3,490	3,789	3,102	
2040 18歳人口	4,521	11,393	10,969	7,063	11,584	6,901	
大学進学者数	3,308	6,113	6,176	2,721	5,003	2,845	
大学進学率	73.2	53.7	56.3	38.5	43.2	41.2	

出典:県内総生産は、内閣府「県民経済計算」統計表平成23年度-令和3年度 より

18歳人口・大学進学者数等の数値は、中央教育審議会(2025.2.21)『我が国の「知の総和」向上の未来像
～ 高等教育システムの再構築～』(答申)の関係データ集「5.将来推計」より

社会と高校の現実を踏まえた大学改革の視点



※ 学習時間に関する調査結果は、文部科学省・厚生労働省「第18回21世紀出生児縦断調査（平成13年出生児）」（令和2年）より

想定を上回る速度で減少する18歳人口と日本の研究力の低下

想定を上回る速度で進む少子化と18歳人口の減少 ～ 淘汰・再編の時代が現実

出生数：2019年 86万5239人→2020年 84万832人→2021年 81万1604人→2022年 77万人

(中教審(2018.11)「グランドデザイン答申」の2040年度18歳人口想定は88万人)

日本私立学校振興・共済事業団「令和5年度私立大学・短期大学等入学志願動向」

大学 入学定員充足率100%未満の大学は 354校(59.2%)

R2年度 184校(31.0%), R3年度 277校(46.4%), R5年度 320校(53.3%)

「科学技術指標2024」科学技術・学術政策研究所(NISTEP), 2024. 8. 9より

- ✓ 研究開発費、研究者数共に主要国中第3位(ただし、伸びは他国に比べて小さい)
- ✓ 博士課程入学者数は2003年度をピークに長期的に減少傾向が続いていたが、2023年度に対前年度比4.4%増加。女性比率は学部46%、修士課程31%、博士課程34%。
- ✓ 日本の論文数(分数カウント)は世界第5位。Top10%・Top1%補正論文数で第13位、第12位。中国は全ての論文種別で世界第1位。
- ✓ パテントファミリー数において世界第1位を保持。
- ✓ 産業貿易収支比：ハイテクノロジー6位、ミディアムテクノロジー1位。
- ✓ 大学と民間企業との共同研究受入額は継続的に増加、2022年度には1,000億円に達した。日本の大学発ベンチャー企業数も増加。

「科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP定点調査2023)」 科学技術・学術政策研究所(2024.5)

各パートで「著しく不十分との認識(■)」 「不十分との強い認識(▲)」が示された質問項目（カッコ内の数字は大学の自然科学研究者の回答を指数化したもの）

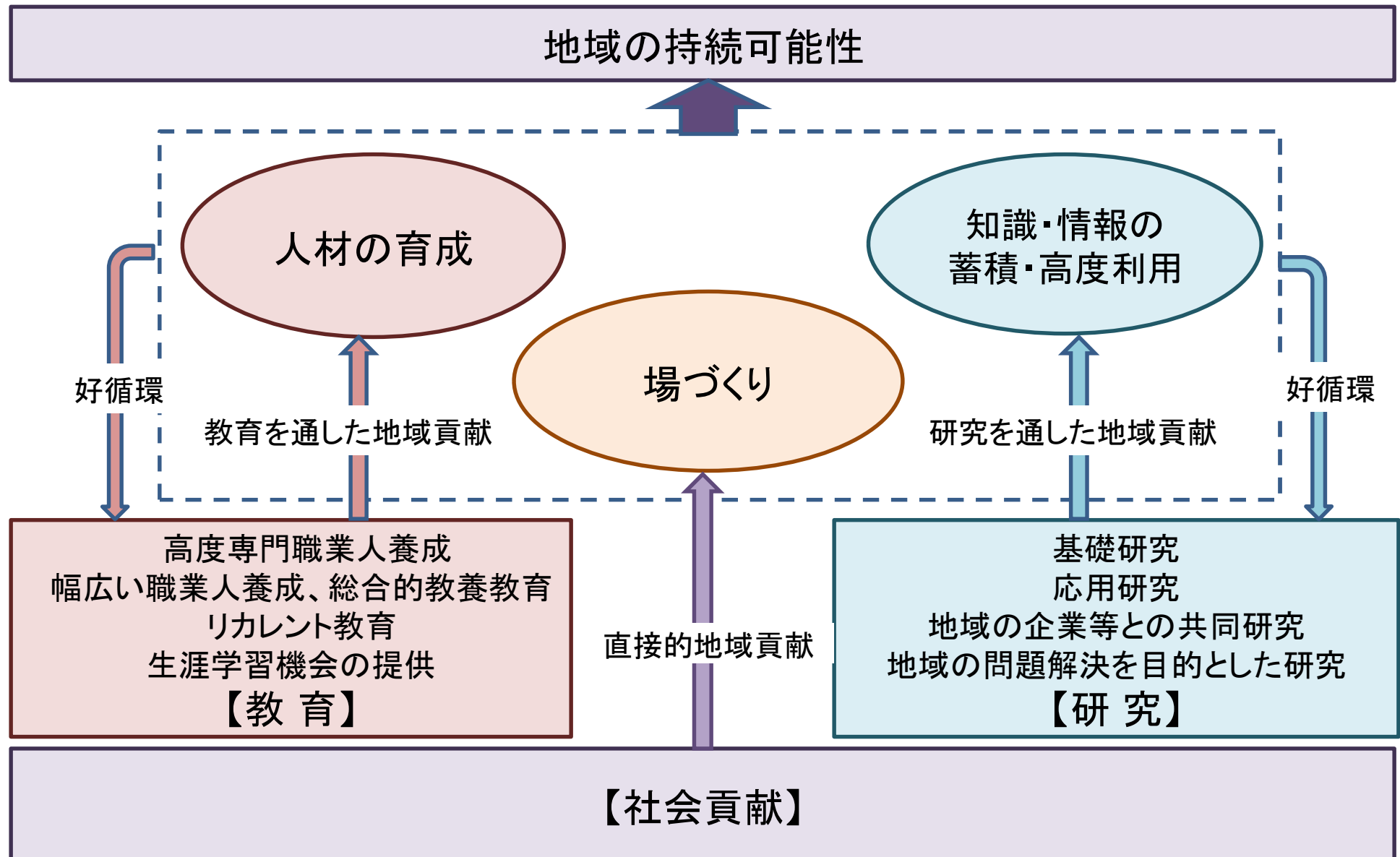
- 望ましい能力をもつ博士後期課程進学者の数 2.1(-0.3)
- ▲ 研究時間を確保するための取組 2.6(-0.2)
- ▲ 研究マネジメントの専門人材の確保・育成 2.6(-0.1)
- ▲ 研究開発で生み出されたシーズ活用のための資金の確保 2.6(-0.3)
- ▲ 研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上での資金の確保 2.6(-0.3)
- ▲ 実力ある中堅以上の研究者の研究費確保 2.9(-0.4)
- ▲ 基礎研究における国際的に突出した成果 2.9(-0.4)
- ▲ 基盤的経費の確保 3.0(-0.6)
- ▲ 基礎研究の多様性 3.0(-0.3)
- ▲ 研究開発の成果のイノベーションへの接続 3.1(-0.2)
- ▲ 実力ある中堅以上の研究者の研究費確保 3.1(-0.2)
- ▲ 民間企業との間の人材流動や交流 3.1(-0.1)

東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センター
「第2回全国大学事務職員調査報告書」2021.8より

- ✓ 現在担当している仕事について「業務量が多すぎるか」
「そう思う」25.1%、「ある程度そう思う」36.7% → 合計 61.8%
「あまりそう思わない」32.1%、「そう思わない」6.1%
- ✓ 「教職協働に取り組みやすい」
「そう思う」8.0%、「ある程度そう思う」48.0%
「あまりそう思わない」38.2%、「そう思わない」5.8% → 合計 44.0%
- ✓ 「職員が意思決定に参加する機会が少ない」
「そう思う」19.2%、「ある程度そう思う」43.4% → 合計 62.6%
「あまりそう思わない」34.4%、「そう思わない」3.0%
- ✓ 「人材や働き方の多様性が受け入れられている」
「そう思う」6.2%、「ある程度そう思う」39.4%
「あまりそう思わない」42.6%、「そう思わない」11.8% → 54.4%
- ✓ 「人事制度に対する納得性が高い」
「そう思う」1.1%、「ある程度そう思う」22.9%
「あまりそう思わない」49.1%、「そう思わない」26.9% → 76.0%

「地域の持続可能性と大学の果たす役割」の概念図

吉武博通「地域の持続可能性と大学の果たす役割」『カレッジマネジメント』No.215,2019.3-4より



SPARC事業を地域活性化につなげるために必要なこと

1. 戦略の構築と共有

2. リーダーシップ

3. マインドセットの変革

4. ダイバーシティ

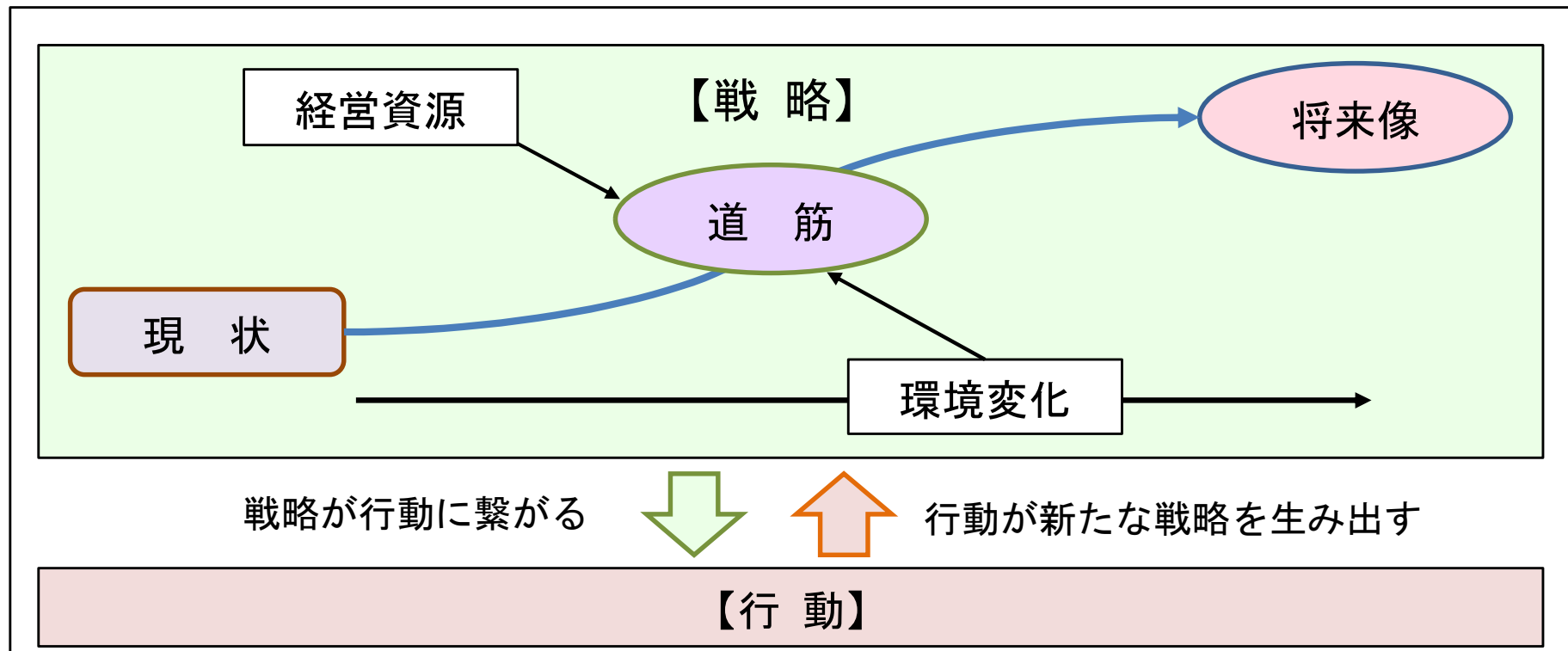
5. 構造改革としてのDX



地域連携プラットフォームと大学等連携推進法人を活力ある「連携と共創の場」として機能させるために必要なこと

- ✓ ビジョンを含む戦略の明確化と共有（ストーリーが共有されていること）
- ✓ 様々な場面でリーダーシップを発揮できる人材が存在（活動を通して育成）
- ✓ 自分も組織も地域も変革できるという「しなやかマインドセット」を育むこと
- ✓ 活動を通して、組織と地域におけるダイバーシティを根づかせること
- ✓ 新たな取組に挑戦するためには物理的・精神的ゆとりが不可欠

戦略の構築と共有



■ コーネリス・A・デ・クルイヴァー, ジョン・A・ピアースII世 (2004) 『戦略とは何か』 東洋経済新報社

戦略とは持続的競争優位性 (sustainable competitive advantage) を達成するための **ポジショニング (positioning)** を構築することである。つまり、どの業界でどのような製品・サービスを提供するか、そしてどのように **資源を配分** するかなどの選択をすることこそが戦略なのである。戦略の最終目標は、**顧客 (customer)** に **価値 (value)** を提供することで、株主をはじめとする **ステークホルダー (stakeholder)** に対する **価値 (value)** を創造することである。

John L. Hennessy, *LEADING MATTERS Lessons from My Journey*

(Stanford University Press, 2018)

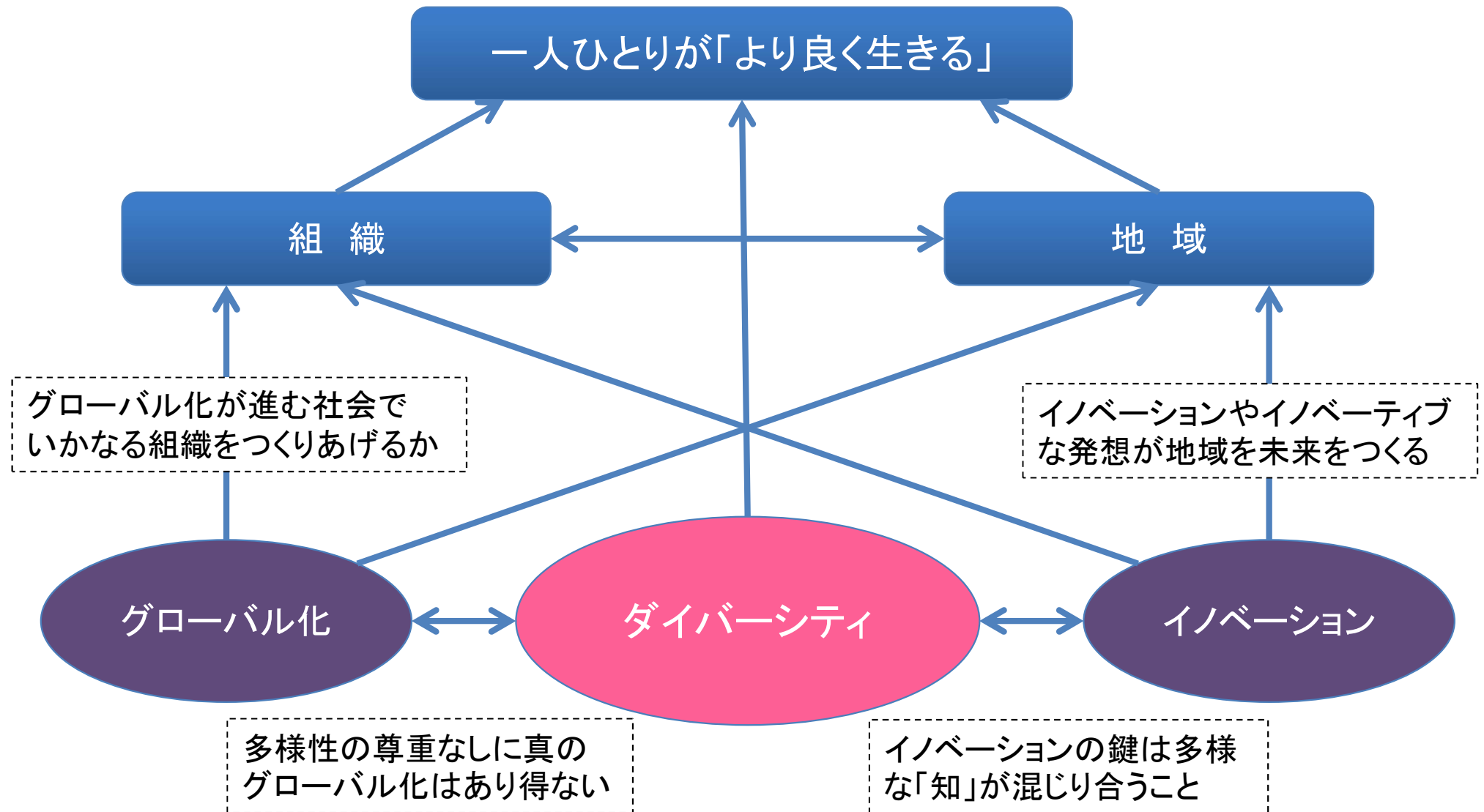
邦訳: ジョン・L・ヘネシー (瀧口範子訳) 『スタンフォード大学名誉学長が教える
本物のリーダーが大切にすること』ダイヤモンド社, 2020

1. 謙虚さ ~ リーダーシップの基本となるもの
2. 真正であることと信頼 ~ リーダーシップに欠かせない本質的な要素
3. 奉仕としてのリーダーシップ ~ 誰が誰のために仕えるのかを知る
4. 共感 ~ リーダーと組織を形づくるもの
5. 勇気 ~ 組織とコミュニティのために戦う
6. コラボレーションとチームワーク ~ 何事もひとりではできない
すべてのチームメンバーは「対等」である
7. イノベーション ~ 産業やアカデミアを成功に導くカギ
8. 知的好奇心 ~ 生涯学習者となることは、なぜ重要か
「重要なポジション」にあっても学びを止めてはいけない
9. ストーリーを語る ~ ビジョンを伝えるために
10. レガシーとは ~ 後世に残せるもの

マインドセットの変革

- ✓ 大学が危機を乗り越え、持続的発展を目指すためにマインドセットの変革は不可避。
- ✓ マインドセット(mindset)は心的態度、考え方や物の見方、あるいは心のあり方
- ✓ 教員が自身の研究を深める一方で、学生にとって最良の教育を提供するための組織的な活動を、教員間や教員・職員間の協働のもと推進するにあたっては、マインドセットが大きな意味を持つ。
- ✓ 職員については、シニア層と中堅・若手層の間、変革志向の強い職員と現状維持を望む職員の間で意識の違いが生じ、組織全体の変革が停滞する要因。育児や介護に時間を割かざるを得ない職員とそうでない職員の間でどう相互理解を図るか、上位役職に就きたくないとする若手職員にどう対処するかなどもマインドセットに係る課題。
- ✓ 心理学者のキャロル・S・ドゥエックによる2つのマインドセット
 - 硬直マインドセット=fixed mindset：自分の能力は固定的で変わらないと信じている人
 - しなやかマインドセット=growth mindset：人間の基本的資質は努力したいで伸ばすことができるという信念の人

相互尊重と多様性重視の社会・組織づくりに向けて



学部学生数に占める女子学生数及び本務教員数に占める女性教員数の変化

女子 学部生数	2007 年度	2023 年度
女子学生 (女子割合)	1,023,586 (40.7%)	1,204,306 (45.7%)
人文科学	263,743 (66.3)	228,635 (64.3)
社会科学	287,138 (31.5)	308,453 (36.7)
理学	21,356 (25.3)	22,802 (27.9)
工学	43,975 (10.5)	61,667 (16.1)
農学	28,837 (39.5)	36,480 (46.1)
保健	120,593 (56.2)	222,163 (63.5)
家政	58,560 (89.9)	61,897 (90.4)
教育	88,777 (59.5)	109,358 (59.2)
芸術	50,830 (69.7)	53,492 (68.5)
その他	59,777 (47.5)	99,269 (47.0)

女性本務 教員数	2007 年度	2022 年度
女性教員 (女性割合)	30,646 (18.2%)	50,530 (26.8%)
人文科学	6,146 (26.2)	7,965 (36.2)
社会科学	3,408 (14.9)	5,481 (23.2)
理学	1,110 (7.6)	1,800 (11.7)
工学	1,014 (3.8)	2,258 (8.6)
農学	463 (7.2)	1,159 (16.5)
保健	12,967 (23.8)	22,862 (32.9)
家政	1,607 (72.1)	1,868 (79.0)
教育	2,079 (22.5)	4,152 (32.0)
芸術	1,261 (24.9)	1,673 (32.6)
その他	591 (19.3)	1,312 (27.9)

職名別女 性教員数	2007 年度	2022 年度
女性教員 (女性割合)	30,646 (18.2%)	50,530 (26.8%)
学長	47 (7.1)	102 (13.5)
副学長	28 (4.5)	189 (15.1)
教授	7,557 (11.1)	13,569 (18.9)
准教授	7,266 (18.2)	11,939 (26.5)
講師	5,407 (26.7)	7,960 (34.2)
助教	7,308 (22.3)	13,578 (32.7)
助手	3,033 (51.8)	3,193 (59.6)

学生数は「学校基本調査」、
教員数は「学校教員統計調査」より

黒数字は女子学生数・女性教員数、
赤字は女子・女性割合で筆者算出

野林健・納家政嗣編『聞き書 緒方貞子回顧録』岩波書店, 2020より

このままでは、日本は国際社会の中でいまの位置に留まることすらできないと思います。日本はまず足元を固めることから始めなくてはなりません。そのために何が必要かといえば、それは多様性、英語で言えばダイバーシティ (diversity) だと思うのです。

世界は多様性に基づく場所だということを心底から受けとめ、自らも多様性を備えた社会に成長していくことだと思います。

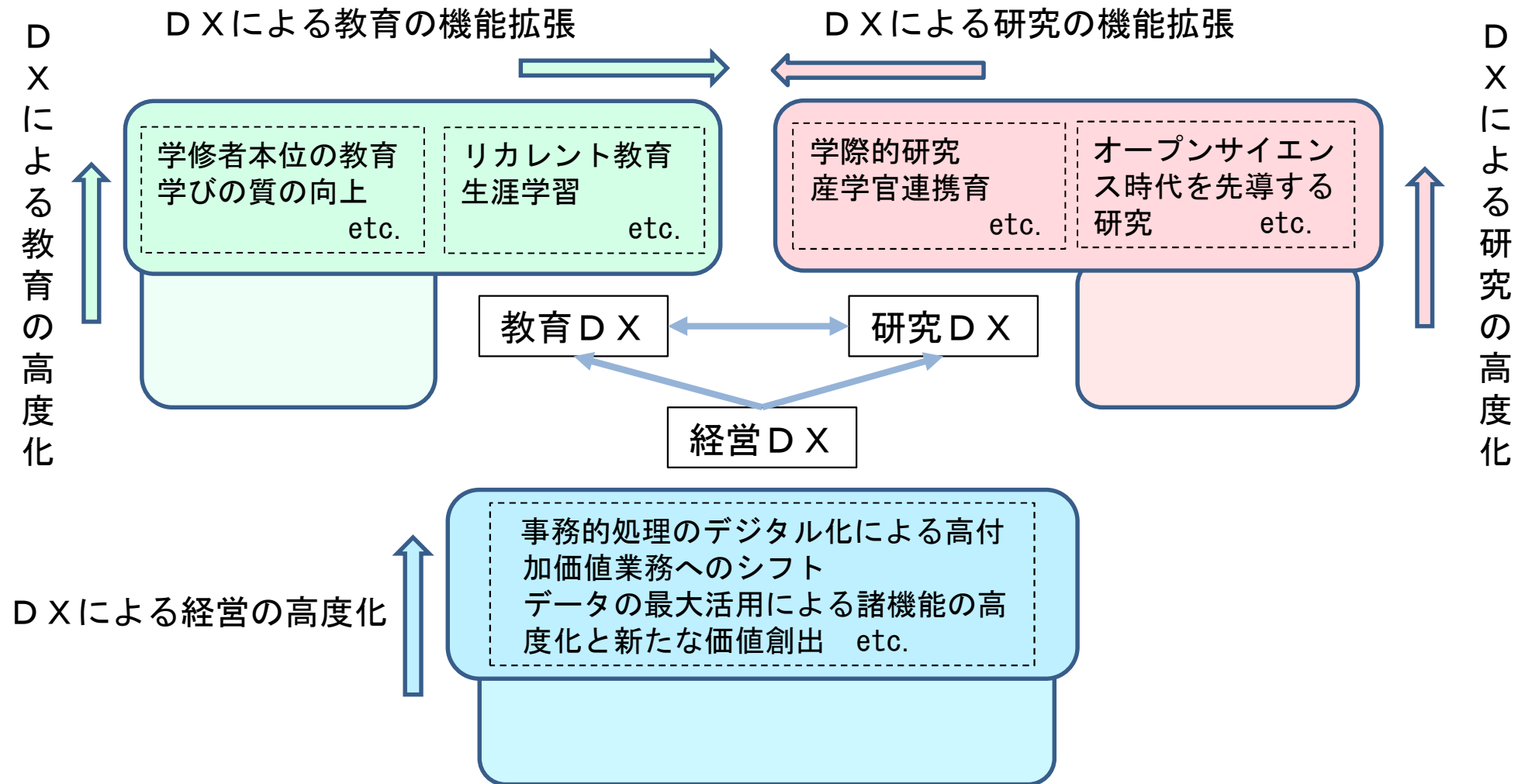
私は、日本がもっと多様性に富んだ社会になってほしいのです。創造性とか社会革新の力はいずれも多様性の中からしか生まれようがないのですから。

デジタルトランスフォーメーション(DX)について考える

- “Digital Transformation” は、2004年にスウェーデンのウメオ大学のエリック・ストルターマン教授が提唱した「デジタル技術の浸透が、人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させる」ことを意味する概念。
- その後、IT系コンサルティング会社などを通して、デジタル技術を活用した事業や産業の構造的変革を表す言葉として、ビジネスの世界を中心に広がっていった。（その代表格が、GAFA、Microsoft、Netflixなどのプラットフォーマーだが、彼らは同時にDisruptorとして既存の産業や秩序に破壊的影響をもたらしてきた。）
- 我が国政府が掲げる“Society 5.0”は「サイバー空間とフィジカル空間を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する人間中心の社会」。

大学におけるDXの目的と構造

吉武博通「DXが大学に問いかけるもの」『カレッジマネジメント』No.229,2021.7-8より



坂村健『DXとは何か～意識改革からニューノーマルへ』 KADOKAWA, 2021より

- ✓ 重要なのは、これが「構造改革」という意味を本質的に持っているということで、そうでなければDXではないと考えた方がいい。
 - ✓ サービスの向上と低コスト化を両立させるような、高いレベルでの効率化の実現にDXが求められている。
 - ✓ 全部ではないにしろ、自社内にコンピュータがわかる人間を育てることはDXでは必要だ。そういう努力をしないので日本ではDXがうまく進まないという言い方もできる。
(米国では社内でICT開発できる企業が50%、日本は10%未満。行政分野でも、IT部門の職員比率はシンガポールが7%、ニューヨーク・パリは1%程度に対して、東京は0.3%)
 - ✓ DXでは、自社ビジネスをよく知り、デジタル技術を知り、さらに社内改革の旗振り役という大任が求められることになる。
 - ✓ イノベーションに大事なものは、技術力でもマーケティング力でもない。やり方を変える「勇気」だ。
 - ✓ 自分たちが「クローズでちゃんとやっているから」という意識が強く「チェックされたくない」という意識もあり、日本の組織はクローズ志向が強い。
- ※ 坂村健氏が学部長を務める東洋大学情報連携学部(INIAD)は「文・芸・理」の力、つながる力、情報連携学へ、をコンセプトに2017年に新設された学部で、紙資料は基本排除、教授会も最長30分と、設立当初よりDXを追求。

地域創生の本質について考える

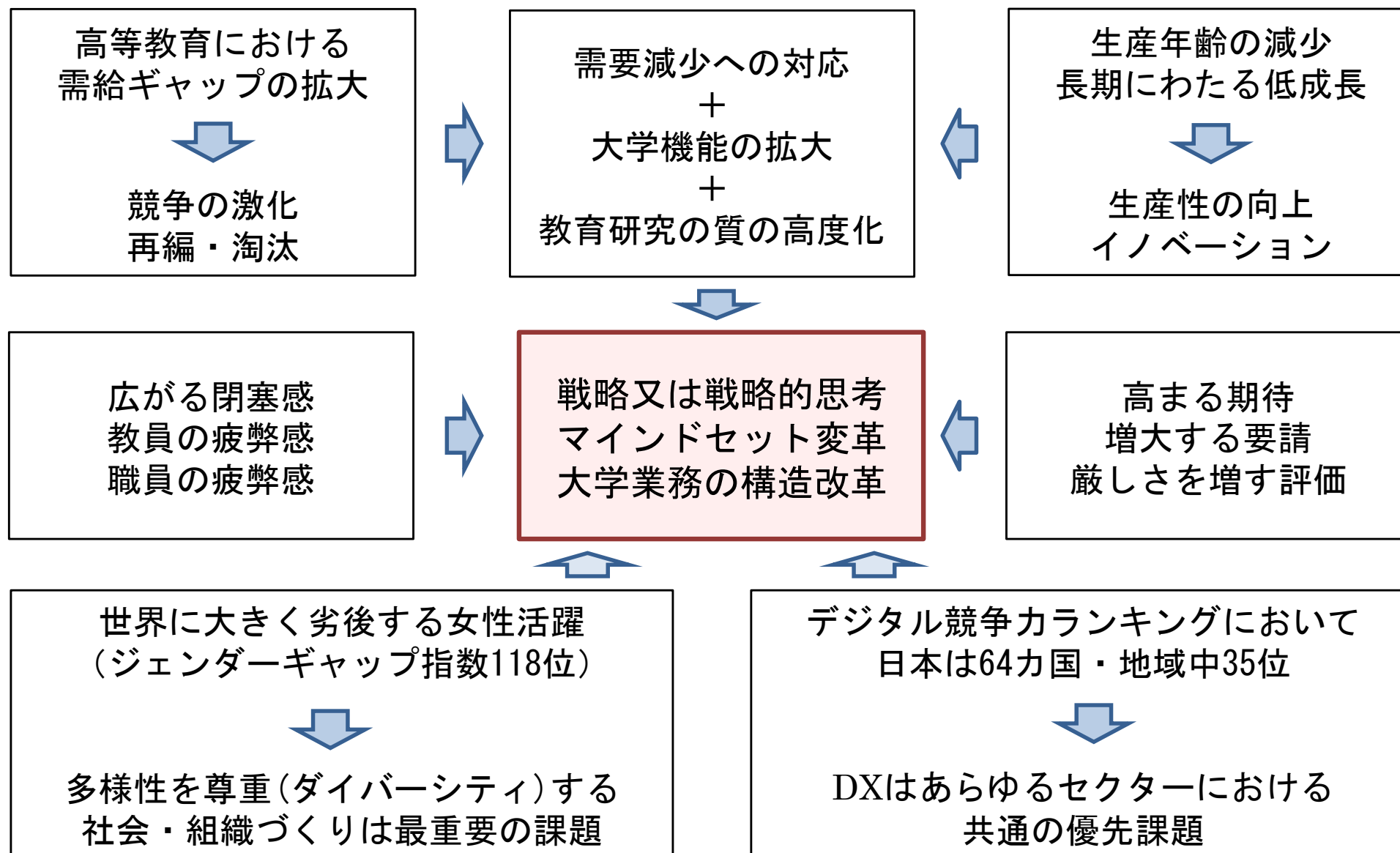
神野直彦『地域再生の経済学』中公新書2002

- 「農業」→「工業」→「情報・知識」の時代
 - ・人間そのものの能力が決定的な役割
 - ・グローバル化とローカル化が同時進行
- 欧州の都市再生のキーワードは環境と文化
自然環境の再生と地域文化の再生が両輪
- 文化の復興は人間を成長させる教育の復興とも連動する(ストラスブールの人口23万人、ストラスブール大学に5.5万人の大学生)
- 地域再生とは「公」を再生し、大地の上に人間の生活の場を築く戦略
- 補完性の原理
Gemeinde → Distrikt → Provinz → Staat
- 経済社会＝市場社会＋共同経済
地域社会は共同経済の基底

諸富徹『地域再生の新戦略』中公叢書2010

- 2つの大きな構造変化＝経済のグローバル化と資本主義経済システムの非物質主義的転回
- 環境や自然の豊かさ、安全や安心、町並みや景観、文化や芸術性、近隣の人々との良好な関係といった非物質的な要素に依存
- 非物質的価値は人の知識、技術、思想、価値観などが創造的に組みあわさることで生み出される
- 人間同士の創発的なネットワークをいかにしてつくりあげるかが、新しい発展の鍵
- 持続可能な発展を牽引するのは、人的資本(Human Capital)と社会関係資本(Social Capital)
- 教育は人的資本に対する投資であるが、それは社会参加を進めることを通じて信頼や互惠性を育成し、ネットワーク形成を促進するという効果をもたらす

大学改革のこれからを考えるにあたっての基本認識



玄田有史『希望のつくり方』岩波新書2010 (pp. 213-216より)

一番いいかったのは、希望は与えられるものではなく、自分で(もしくは自分たちで)つくり出すものだということでした。この本の冒頭に「かつて、希望は前提だった」と書きました。現代の希望は、もはや前提ではなく、それ自体、私たちの手でつくりあげていくものなのです。(中略)

では、どうすれば希望を自分でつくれるのか。(中略) そんなヒントのいくつかをあげてみます。

- 1 希望は「気持ち」「何か」「実現」「行動」の四本の柱から成り立っている。希望がみつからないとき、四本の柱のうち、それが欠けているのかを探す。
- 2 いつも会うわけではないけれど、ゆるやかな信頼でつながった仲間(ウィーク・タイムズ)が、自分の知らなかったヒントをもたらす。
- 3 失望した後に、つらかった経験を踏まえて、次の新しい希望へと、柔軟に修正させていく。
- 4 過去の挫折の意味を自分の言葉で語れる人ほど、未来の希望を語るができる。
- 5 無駄に対して否定的になりすぎると、希望との思いがけない出会いもなくなっていく。
- 6 わらかないもの、どっちつかずのものを、理解不能として安易に切り捨てたりしない。
- 7 大きな壁にぶつかったら、壁の前でちゃんとウロウロする。