

「都会から地方」人材をマッチング

優秀な人材を都会から地方へ。そんな試みを広島県立の**観啓大**（広島市中区）が今年10月から手がけている。首都圏の大企業などで働いた人たちを大学の**研究生**として招き入れ、地元企業の「社長の右腕」として送り出すプロジェクトだ。大学が企業と連携し、デジタル技術によるビジネスの変革（DX）や新規事業の開拓などを進める手法として注目されている。

（山中由陸）

肩書は「研究員」 キャリアアップにも

あしたをつくる



@広島・観啓大

で経理システムの電子化など社内DXに取り組んでいるが、正社員ではない。肩書は、観啓大の「研究員」だ。観啓大のこの試みは「ひろしまバリューシフトプログラム」と名付けられている。人的価値を都会から地方へ移すという意味合いだ。研究員の選定は大学側が担う。SNSに人材の募集広告を出したり、大学のホームページで告知したりしている。受け入れる県内企業のニーズも大学が調査し、研究員の能力と企業の経営課題のマッチングを図る。今年には研究員5人の募集枠に約130人が応募した。採用された人は来年3月までの半年間、建設業や商社などの5社にそれぞれ籍を置く予定だ。

「会社の歯車ではなく、意思決定に関わりたい」と手を挙げた。自動車部品メーカーの元社員で、海外での生産調整の責任者などに従事。NTTドコモなどでDXにも関わった。その能力と実績に関心を持った森信建設の社員の平均年齢は50以上。DXの旗を振る人材は地元では見つからなかったという。森信秀一郎社長（41）は「（DXの）改善点は幅広い。豊富な経験を持つ日置さんだから頼める」と期待する。

大学がサポート 企業に安心感

観啓大が、都会の人材を地元企業のビジネスの変革に生かすことになった。教員が大学で週1回、研究生にアドバースし、マッチングした企業での業務をサポートしている。

（前職と比べ）収入は半分になったが、やりがいが増した」と満足している。受け入れ企業は毎月、研究生に研究費30万円を、大学側に参加料として15万円を一律支払う。研究生は大学と雇用契約は結ばず、企業には研究目的で在籍する。

森信建設で働く日置さんは「研究員の肩書は魅力的。大企業教員とのつながりもでき、知見も得られる。単なる転職ではないキャリアになる。」

森信社長は「会社への良い影響や貢献を考えると、費用が高いとは思わない」と受け止めている。

一つは、一人の働き手が新しく生む付加価値を示す「労働生産性」の数値だ。日本生産性本部によると、2021年度の広島県は824万8千円。全国平均の876万円を下回り、東京都の7割程度にとどまる。

観啓大と連携し、プログラムの運営にかかわる「協同組合全国企業振興センター」（金沢市）は、信州大や金沢大、富山大などでも同様の取り組みをしているという。

もう一つは、リクルートワークス研究所が予測した2030年の労働者需給ギャップ。全国で東京都だけで働き手が余るとされ、その数は事務職を中心に約36万人にのぼるといふ。

田中尚人理事長（53）は「シンクタンク的な機能に加え、人材育成でも大学のサポートを受けられれば、企業としては心強い」と話す。

観啓大は首都圏などの人材を研究生として地元企業に送り出すだけでなく、育成するという大学ならではの強みを

アダウンではなくキャリアアップになる。そんなトレンドを生み出したい。

企業や組織支援 定着めざす

プログラムにはどんな可能性があるのか。責任者である観啓大の早田吉伸教授に聞いた。

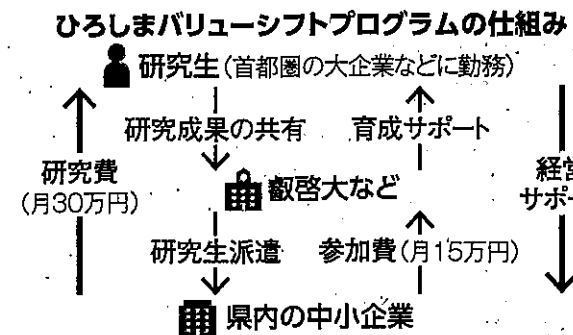


観啓大・早田吉伸教授に聞く

都会で若者が就職するのは仕方ありません。賃金が高く、魅力的な企業もたくさんあるわけですから。ただ、事務職などはAIに置き換わっていく。都会で、一定の経験を積んだ30〜50代も例外ではありません。都会の会社でキャリアを積んだ人はどこへいけばいいのかわからない。その受け皿が地方の企業です。収入が多少低くても、社長の右腕になれるなら、大学の研究員になれるなら地方も悪くない。地方に行くことが、キャリア



建設現場で現場管理者と話す日置俊行さん（右）＝広島市佐伯区



日置さんの立ち位置は少し風変わりだ。社長直属の立場



観啓大の教員による研究員へのフィードバック＝広島市中区