

地域を動かすリーダーを、地域で育てる

ー ReUULが目指す学びと実践の循環 ー



いわて産学官協創リーダーシップ講座「ReUUL(リウール)」とは



「Reflection」「Unlearning」「Upskilling」「Leadership」の頭文字から名付けられた、岩手の産学官民が連携して展開する次世代リーダー育成プログラム。

「リフレクション(内省)」と「アンラーニング(学びほぐし)」を学びの主軸に、自らの経験や価値観を客観的に見つめ直し、既存の成功体験や固定観念を問い直すことで自己変容を促進。変化の激しい時代において、組織や地域の課題に主体的に向き合い、新たな価値創造と変革を牽引するリーダーの育成を目指す。

また、プログラムを通じて、立場や世代、地域を越えた「共修」と「越境」を実践。多様な分野の参加者との対話や交流から、地域の未来を創るために必要な新たな視点と繋がり形成する。

《文部科学省 令和7年度補正予算「産学連携リ・スキリング・エコシステム構築事業」採択事業》

山田：本日はお忙しい中お集まりいただき、ありがとうございます。生涯教育担当副学長の山田です。

本日は、社会人向けリーダー人材育成プログラム「ReUUL(リウール)」をご紹介しますとともに、地域や組織を取り巻く環境が大きく変化する中で、これからの岩手に求められる人材育成のあり方について考える機会として、この鼎談を企画しました。企業や行政それぞれのお立場からご覧になっている地域や組織の課題、求める人材像、そして ReUUL に期待する

役割や今後の展望について、プログラム全体を統括する高橋さんも交えながら幅広くお話を伺えればと思います。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

なぜ今、ReUULが必要なのか

山田：はじめに、皆さまのお立場から、現在感じている人材育成の課題や、現場においてどのような人材を求めているのかについて、率直にお聞かせください

い。



山口：岩手銀行では、人材育成のキーワードとして「自律型人材」を掲げています。コロナ禍を経て環境変化が激しくなったことに加え、DXやAIの急速な進展によって、これまでの経験や成功体験がそのまま通用しない時代になってきました。そのような中では、与えられた課題をこなすだけではなく、自ら課題を見つけて行動できる主体性や、変化に柔軟に適応していく力が重要だと考えています。

当行では、そうした背景を踏まえて、人事ポリシーの見直しや、自ら手を挙げて挑戦する「ジョブチャレンジ」の導入、評価制度の改革などを進めてきました。人材育成プログラムを一律に受けるだけではなく、キャリア形成と評価の仕組みを見直すことで、一人ひとりが節目ごとに自身のキャリアを振り返り、これからどのように成長していきたいのかを考えられるような設計にしています。

川端：行政の立場からすると、避けて通ることのできない最大の課題は「人口減少」だと考えています。

ものづくり産業、農林水産業、保健医療・福祉、建設業、サービス業、そして行政も含めてあらゆる業種で直面している課題であり、どの分野においても人口減少を前提とした人材育成や組織づくりが求められていると思います。

県組織内の人材育成や業務の遂行という観点もありますが、政策の実現や地域全体の持続的な発展を考えたときに、産学官のどの組織においても社会情勢等の変化に柔軟に対応できる人材の育成が必要に

なると考えます。

高橋：企業、行政、どちらのお話も ReUUL が目指している方向性と非常に重なるところがあります企業の方からよく伺うのは、以前と比べて社内だけでじっくり人を育てる余裕がなくなっているということです。過密な業務と限られた人員の中で、OJTを行いたくても、教える側にも十分な時間が取れないという声をよく耳にします。だからこそ、これからは自社だけで人を育てるのではなく、地域全体で学び、人を育てていく環境が必要になっているのではないかと感じています。

川端：県庁内についても同じようなことを感じています。従来と同じ人材育成のやり方だけでは対応が難しい場面も増えているのではないのでしょうか。年代別・役職別といったよりきめ細やかな育成の必要性はもちろん、画一的な研修だけではなく、多様な学びの機会を提供していくことが重要になってきていると感じています。

山口：今はインターネットを通じて、情報や知識そのものは比較的簡単に手に入る時代です。ですから、知識やノウハウを自社の中だけに囲い込む時代ではなくなっていると思います。

むしろ重要なのは、自社の外に出て、多様な人と対話しながら学ぶことです。異なる業界や立場の方々と接することで、今まで気付かなかった視点や考え方に会うことができます。そうした実践的な学びの機会が、これからの人材育成にはますます重要になっていくのではないのでしょうか。

なぜ「オール岩手」で取り組むのか

山田：ReUULは大学・企業・行政が連携してリーダーを育成する「オール岩手」の取組みですが、この体制の強みはどのように捉えていますか。

川端：それぞれの組織が持つリソースには限りがありますから、各業界や職種が持つ強みを持ち寄り、惜しみなく共有し合うことが重要だと考えています。



高橋：ReUULの母体となる地域連携プラットフォームで活動を進めていた際に、経済団体の方から伺った話で印象に残っているものがあります。人口減少が進む中で、例えばガソリンスタンドのような地域インフラを担う中小企業が存続できなくなると、地域全体の事業継続性そのものが揺らいでしまうというお話でした。こうした人口減少局面においては、一つの組織だけで発展し、課題を解決していくことは難しく、まさに「オール岩手」で地域の土台を支えていく必要があると感じています。

山口：地域をどう発展させていくかを考えたときに、地域の中に「学び合える仕組み」をつくることは非常に大きな意味を持つ取組みだと思います。

こうした枠組みが軌道に乗り、活躍する人材が増えれば、「岩手で学びたい」「岩手で働きたい」と考える若者や社会人も増えていくはずです。UターンやIターンにつながる可能性もありますし、地域活性化にもつながっていくのではないのでしょうか。また、転勤で各地を回る中で感じるのは、どの地域にも魅力的な経営者やキーパーソンがいるということです。そういった方々の周りには自然と人が集まり、学びや交流の場が生まれています。そうした人と人とのつながりをさらに広げていければ、もっと面白いことができるのではないかと感じますね。

高橋：岩手大学でも地域協創センターの活動を通じて、学生が地域の方々から学ぶ機会や、地域で活躍するリーダーと接する機会が増えてきました。少しずつですが、良い循環が生まれてきていると感じています。

山口：学生の採用面接を行う機会がありますが、フィールドワークなどの実践経験は非常に魅力的に映ります。地域の方々との対話した経験や、自ら調査を行った経験、地域で何かを実践した経験を持っている学生は、視座が違うと感じます。そうした経験は、仕事選びやキャリア形成にも生きてくると思います。岩手大学さんは地域協創教育の枠組みの中で、非常に良いプログラムを提供されていると思いますし、そうした経験を積んだ学生には他大学の学生とはまた違った魅力を感じますね。

高橋：ありがとうございます。今回のReUULもそうですが、現在進めている地域協創の取組みについては、他よりもリードして進めていきたいと考えています。

山口：フィールドワークに参加した学生の声はよく耳にしますが、受け入れた企業や地域の方々の話はあまり聞く機会がありませんよね。でも、学生を受け入れた側も、きっと多くの刺激を受けているはずで。そのあたりのお話もぜひ聞いてみたいと思います。

高橋：まさに先週、紫波町で地域課題演習を実施したばかりなのですが、学生の成長には本当に驚かされます。地域のリーダーやプレイヤーの方々と出会い、その熱量に触れる中で、わずか数日でも学生たちがどんどん主体的になっていくんですね。「人はこんなに変わるんだな」と、教える側の私たちも気付かされますし、受け入れてくださった地域の方々も同じように感じていると思います。お互いに刺激を受けながら学び合えることが、こうした取組みの大きな価

値だと思えますね。



山口：銀行を志望する学生さんの気質も変わってきていると感じます。以前は、「大きなお金を動かしたい」といったダイナミズムに魅力を感じる方が多かった印象ですが、最近、特に岩手大学の学生さんは「地域に関わりたい」「地域に貢献したい」という思いがより強くなっているように感じます。そういう学生さんを受け入れる立場としては、その思いに応えられるような活躍のフィールドをどう用意していくか、いろいろ考えさせられますね。

川端：これまで「いわて高等教育地域連携プラットフォーム」において、リカレント教育や地域協創教育の取組を進める中で、行政としてはリカレント教育の普及啓発に取り組んできました。今回の ReUUL も含めて、今後はこうした学びの機会や取組をいかに広げていくかといった学びの環境づくりが重要になってくると思います。一部の人だけの学びに終わらせるのではなく、地域全体に少しずつ波及させていくことが、これからの大きなテーマだと感じています。

ReUUL でどのような人材を育てるのか

山田：変化が激しい時代に求められる人材を育てるために、ReUUL ではどのようなプログラムが設計されているのでしょうか。

高橋：ReUUL では、自身を客観的な視点から見つめ直し、振り返る「Reflection（内省）」の技術を身に付

け、それを習慣化すること、そして経験によって定着した考え方や価値観をアップデートする「Unlearning（学びほぐし）」を学びの核に据えています。また、変化の激しい時代においては、「まず行動すること」が何より重要だと考えています。これまでの時代は、綿密な計画を立てて実行し、検証と改善を重ねる PDCA サイクルが主流でした。しかし、先行きが不透明で変化のスピードが速い今の時代では、計画を十分に練ってから動くのでは遅れてしまう場面も少なくありません。そこで ReUUL では、PDCA に代わるアプローチとして、「AAR（Anticipation・Action・Reflection）」を重視しています。AAR は、まず未来を軽く見立てて（Anticipation）、行動する（Action）、そして振り返る（Reflection）というサイクルです。このサイクルを繰り返しながら、自ら学び、変化し続ける力を養っていきます。主体性のある自律型人材を育成することはもちろん重要ですが、まず行動の一步を踏み出せること、そして行動した結果を振り返り、次につなげられることが大切です。そのためには、これまでの成功体験や固定観念にとらわれず、自らを学びほぐしながら柔軟に舵を切っていく力が求められます。そうした変化への適応力と実践力を備えた人材を育成することが、ReUUL が目指す姿です。

山口：今回、ReUUL に派遣するにあたって魅力的だと感じたのは、越境学習です。自社内だけで研修を行うと、どうしても社風や既存の文化にとらわれて発想が固まりがちで、なかなか議論やアイデアが広がりにくいことがあります。一方で、異なる年代や業界、さまざまな経験を持つ方との対話や問いかけは、多くの気づきにつながりますし、視座も広がっていきます。社外との対話力を身に付けた社員は、社内での働き方や周囲との関わり方にも良い変化が見られます。そういった意味で、自社内の研修だけでは培うことのできない魅力や環境が ReUUL にはあると感じています。

実は私自身も参加したかったのですが、人を送り

出す側になってしまいました。ReUUL に参加される方が羨ましいですね。

高橋：ダイバーシティ経営という言葉もありますが、今は組織の中にも本当に多種多様な方が入ってきています。その中で、お互いにじっくり対話する機会をつくるのが、意外と難しくなっているという話もよく耳にします。そうした中で、ReUUL の中で越境しながら異なる立場や業界の方と対話する経験そのものが、「立場の違う人と話すというのはこういうことなんだ」と実感するきっかけになるのではないかと考えています。知識を学ぶだけではなく、人との対話を通じて自分の考えを深めたり、新しい視点を得たりする。その実践の場としても ReUUL には大きな価値があるのではないのでしょうか。

山口：そうですね。その部分は ReUUL にとても期待しているところです。

高橋：岩手銀行さんは、ReUUL のプログラムに限らず、岩手大学との共同研究部門の取組みなどを通じて、社外の方との対話や交流の場を積極的につくられている印象があります。勝手なイメージではあるのですが、社外の方との対話や実践を積み重ねることで、結果として社内の対話のあり方にも良い影響が生まれているのかなと感じています。



山口：外に出て学ぶことで、自分たちの当たり前を客観的に見直すきっかけになりますし、新しい考え方や視点を持ち帰ることもできます。そうした経験が、

結果として組織の中での対話やチャレンジにもつながっている部分はあると思いますね。

地域協創拠点としての大学の在り方とは

山田：せっかくのご機会ですので、行政や企業の方から見て、これからの大学を考えていくにあたり、大学は地域にとってどのような学びの場であるべきか、また、どのような役割を期待されているかお伺いしたいと思います。

川端：行政の立場から見ると、大学の先生方はさまざまな分野で地域に関わってくださっていますが、その活動や専門性に関する情報が横断的に共有されておらず、それぞれが個別に閉じているように感じることがあります。例えば、「こうした課題であればこの先生に相談できる」といった情報が分かりやすく共有されていたり、先生方の研究や地域活動、人とのつながりが外から見えやすくなったりすれば、行政や地域との連携はさらに深まるのではないのでしょうか。大学は地域における知の拠点ですが、実際には多くの先生方が研究だけでなく、地域課題の解決や人材育成など、さまざまな形で地域に貢献されています。だからこそ、その活動や強みがもっと地域に伝わり、大学がより身近な存在として感じられるようになることを期待しています。

山口：研究機関としてのイノベーション創出や起業家育成、新たな事業創出への期待は、これまでと変わらず持っています。さらに期待したいのは、学生が就職前の段階から企業や社会と接点を持つ機会や、今回の ReUUL で取り組んでいるような社会人の学び直しの場づくりです。大学が人材を育て、企業が採用するという一方向の関係ではなく、学生と社会、社会人と大学が継続的につながる場としての役割が、これからますます重要になるのではないのでしょうか。

また、社会人の学び直しにおいては、「足を踏み入れやすさ」が非常に重要だと感じています。「こんな学

び直しの機会がある」「このテーマなら大学で学べる」といった情報が、地域の人たちからもっと見えやすくなると良いですね。

高橋：まさに産学官で一緒に考えていきたいテーマですね。今回の地域協創スペース「TOVLAB」のような新たな場も生まれ、大学のハード面は少しずつ変化してきていますが、今後は大学をどのように地域へ開いていくかがさらに重要になると感じています。

また、「入りやすさ」には施設や空間といったハード面だけでなく、仕組みや制度といったソフト面もあります。これからは、これまでにない形の学びへの入口をつくっていく必要があるのではないのでしょうか。私自身、明確な答えを持っているわけではありませんが、気軽に参加できる単発講座や研究者との交流の機会、さらには大学院につながるような学習ルートなど、多様な選択肢があってよいと思います。地域の皆さんと一緒に考えながら形にしていければと思います。

川端：学生にとっても、企業人にとっても、そして地域社会にとっても、大学がより身近な存在になり、学びへのアクセスがしやすい場所になると良いですね。

高橋：地方大学ならではの強みとして、大都市圏の大学以上に地域との距離の近さがあります。その「アクセスのしやすさ」や「身近さ」をどう価値に変えていくかは大きなテーマですね。



山口：例えば、社会人が学食に気軽に立ち寄ったり、

関心のある分野の研究室を訪ねたり、企業が開発した製品のモニターに学生が協力したり、一緒にワークショップを企画したりといった動きが活発になれば面白いと思います。もちろん、学生を守るという大学の役割もあるため難しい面はありますが、地域と大学がつながる切り口はまだまだまだたくさんありそうです。

高橋：そうした日常的な交流の中から、大学や研究者にとっても共同研究の可能性や地域ニーズへの新たな気づきが生まれるかもしれません。地域と大学の双方にとって良い循環が生まれる可能性を感じますね。

山口：銀行の立場からすると、「岩手にはこんなに素晴らしい企業がある」ということを、もっと学生の皆さんに知ってほしいという思いがあります。採用支援などを通じて企業の皆さんと接していますが、世界的なシェアを持つ高い技術力を有する企業であっても、人材確保に苦労しているケースは少なくありません。本当に魅力的な企業が数多くあるにもかかわらず、その存在が十分に知られていないのは非常にもったいないと感じています。

高橋：ここ数年感じているのは、学生たちが県内や東北で働きたいという思いを持っていても、実際には地域の企業を十分に知らないために、「希望する就職先は地元にはない」と考えて県外へ出ていってしまうケースがあることです。実際には魅力的な企業が数多くあるにもかかわらず、それが学生に伝わっていない。このミスマッチを何とかしたいと感じています。そういった意味でも、県内企業や地域で活躍する社会人が大学の中に自然に出入りし、定着・循環するような仕組みがあれば、学生が地域企業を知る大きなきっかけになるのではないのでしょうか。その点、岩手銀行さんはTOVLABでのイベントを積極的に開催されていて、学生と社会人が気軽に対話できる雰囲気やを少しずつ築かれているように感じています。

山口：そうですね。以前に比べると、学生から気軽に声を掛けてもらえる機会が増えてきたように感じます。企業側も学生側も、説明会のような形で向き合うとお互いに身構えてしまいますが、そうではない気軽な関係性や対話の場が少しずつできてきているのかなと思います。

山田：学生側から見た企業人の見え方のお話でしたが、その逆の視点、すなわち、企業の方からみて大学はどう見えていますでしょうか。地域の方から言われることもあるのですが、大学というのは外から見るとやはり入りにくい場所なののでしょうか。

山口：なんとなく、「入っちゃいけない」と思いますよ。

(一同笑い)

山田：地域の方に「学食に来てもいいんですよ」とお伝えすると驚かれることがあります。お互いに、どこか一線を引いてしまっている部分があるのかもしれないですね。

高橋：大学という言葉には、どこかアカデミックで専門的なイメージがありますから、「自分自身がある程度高まった状態でなければ入ってはいけない場所」と感じている方もいるのかもしれないですね。大学側としては、そのように構えているつもりではないのですが。

山田：今回の ReUUL についても、あまりハードルを感じることなく、気軽に参加していただきたいと思っているのですが、そのように受け止めていただけていますか。

山口：そうですね。今回の取組みについては、そうした敷居の高さをあまり感じませんでした。だからこそ、ぜひ行員を派遣したいと思いました。

高橋：大学は、「十分に学力や知識を身に付けてから行く場所」ではなく、「わからないことがあるから学びに行く場所」だという空気感をつくっていけるといいですね。地域協創の取組みが進む中で、大学と地域をつなぐコーディネーターの方々も増えてきます。そうした方々を介して大学との接点を持つ人が増えれば、産学官のネットワークが網の目のようにつながり、互いの活動が見えるようになる。結果として、大学をもっと身近な存在として感じてもらえるのではないかと期待しています。

山口：今回の一期生が中心となって、さまざまな人の輪ができて、「ReUUL に行けばいろいろな人に出会える」「行政や企業との新たなつながりが生まれる」といった声が参加者の口コミで広がっていくと面白いですね。



川端：県としても、現在進めているプラットフォームの取組みを通じて、岩手大学だけでなく、他の県内大学や企業にもこうした動きが広がっていくことを期待しています。その時にこそ、ReUUL の本当の価値が発揮されるのではないかと思います。

これまで「いわて高等教育地域連携プラットフォーム」において、リカレント教育や地域協創教育の取組を進める中で、行政としてはリカレント教育の普及啓発に取り組んできました。

今回の ReUUL も含めて、今後はこうした学びの機会や取組をいかに広げていくかといった学びの環境づくりが重要になってくると思います。一部の人だけの学びに終わらせるのではなく、地域全体に少し

ずつ波及させていくことが、これからの大きなテーマだと感じています。



山口：ハードルという話、先ほどもありましたが、今回の ReUUL の受講生はすんなり集まったのでしょうか。

高橋：今回こういった枠組みの展開は初めてだったのですが、割と前向きに参加者が集まっていた印象を受けています。大学として事前に持っていた懸念は、参加にあたっての「金額感」だと思っていたのですが、企業さんからのヒアリングを行うと、実はお金ではないということが見えてきたのは、一つの気づきでした。世の中のリスキリング系の学びの仕組みでいくと、これだけのプログラムであればもっと高額なものが多い中で、むしろこれだけのプログラムで、この金額であれば安価だと捉えていただける企業が多かったのは意外でしたね。また、一方で課題だと感じたところは、仕組み上、一定の時間数を確保する必要があることで、企業さんの中には、参加したいけれど、そこまでの時間数を捻出することが難しいという話をいただきました。金額感よりも、時間の捻出が敷居になっているのだなと。

山田：おっしゃるとおりで、学生との共修を広げていくことを考えると、どうしても大学のカリキュラム・単位という部分で一定の時間をこなさねばならないという縛りが出てきますね。もう少し先にはそういった壁をクリアしていくことが必要になりそうですね。

高橋：特に中小企業では、オンデマンド型の学習などを活用しながら、時間や場所に縛られず柔軟に学びたいというニーズは非常に強いと感じています。

一方で、ReUUL では「対話」と「つながり」も大切な価値として位置付けています。そのため、オンラインで学ぶ部分と対面で学ぶ部分をどのように組み合わせれば最も効果的なのか、その仕組みづくりは大きなテーマです。教育機関として守るべき制度や条件もありますが、企業側のニーズを踏まえながら、最適な形を模索していきたいと考えています。

山田：そうですね。学生にとっても、社会人と接点を持つことの重要性を強く感じています。私の研究室でも積極的に企業の方々との交流の機会を設けていますが、企業の方の前で発表する経験などを通じて、学生たちが大きく成長していく姿を実感しています。

山口：研究が社会の中でどのように活かされるのか、どのようなプロセスを経て社会実装されていくのかを実感することはとても重要ですね。

山田：そう思います。学生は在学中、どうしても成績という尺度中心の評価になるのですが、社会に出ると求められるものが変わります。学生のうちに社会人と交流し、働く人の考えや現実に直接触れることは、非常に貴重な経験になると感じています。

高橋：学校教育は、ある程度「正解」があることを前提に成り立っています。しかし社会に出ると、正解のない問いに向き合いながら実践していくことが求められます。さらに、その実践は短期間で成果が見えるものばかりではありません。長期的な視点で試行錯誤を続けていく必要があります。ある種、社会人は気長に取り組んでいく必要があるということでもあるのですが、そうした教育の場と社会との感覚の違いを、学生時代のうちに体験できることには大きな価値がありますね。

また、先ほど大学の中に社会人が入りやすいという話がありましたが、その際にはセキュリティ面も重要になります。ただ、その課題も DX やテクノロジーによって解決できる部分があるのではないのでしょうか。例えば、デジタル認証や入構管理システムなどを活用しながら、安全性を確保しつつ大学への物理的・心理的な壁を下げていくことも考えられます。より多くの人々が、ふらっと大学に立ち寄れる環境が実現すると面白いですね。



川端 :気軽さや身近さという考え方は、まさにスマート技術との親和性が高いテーマだと思います。何か一つでも手続きや仕組みに引っ掛かりがあると、「行きづらい」「アクセスしづらい」という印象につながってしまいますからね。技術を活用しながら、そうした障壁を少しずつ取り除いていくことは大切だと思います。

高橋 :行政や大学を含めたデジタル化、公共 DX の推進ということですね。産学官のつながりをさらに広げていくためにも、こうした取組みは重要になってくると思います。

ReUUL が目指す岩手の未来

高橋 :ReUUL で受講生の皆さんに土台としてお伝えしているのは、「グロース・マインドセット(成長思考)」の重要性です。自分自身に対してはもちろんですが、部下や周囲の人に対しても、「人は努力と学び次第で何歳からでも変わることができる」という期待を持

てるかどうかで、組織の雰囲気や文化は大きく変わってくると思います。その反対にあるのが、「どうせ変わらないよね」という固定的な考え方、いわゆるフィクスト・マインドセットです。そうした意識が組織の中に広がってしまうと、挑戦する空気が失われて、どうしても停滞につながってしまいます。

だからこそ ReUUL では、リフレクションやアンラーニングを通して、自分自身の変化の可能性信じられる人を増やしていきたいと考えています。そうした意識が社会人の中に広がっていけば、その姿を見た学生たちにも、「きっと良い方向に変わっていくんだ」「地域の未来は変えていけるんだ」という感覚が伝わっていくんじゃないかなと思っています。

山口 :学生たちにも、「社会人ってカッコいいな」と思ってもらいたいですよね。大きな組織であればあるほど、自分一人の影響力はどうしても小さく感じられますし、「どうせ変わらない」と思ってしまいがちです。今回の ReUUL に期待しているのは、外に出て学ぶことで、「実は自分はこういう形で貢献できるんだ」とか、「自分にはこういう役割があるんだ」といった気づきが得られることです。それは単なる一社員としての役割だけではなくて、もっと広い意味で社会の中での自分の役割を考えることでもあると思います。そうした視野が広がることで、これまでになかったような面白い取組みや成果につながっていくのではないのでしょうか。

高橋 :ReUUL の根幹にあるのも、まさにそういう考え方です。「変えていける」と信じる人材や、異業種で学び合える人材、そして人と人とのネットワークを少しずつ増やしていくこと。その積み重ねによって、オセロの盤面を一枚ずつひっくり返していくように、時間はかかりますが地域全体に変化を生み出していきたいと思っています。

山口 :そうした意識が広がっていけば、学生たちも「自分たちが地域を変えるプレイヤーになれる」と

思えるようになるかもしれませんね。一企業だけでは成し遂げられないこともたくさんあります。だからこそ、自分たちの組織の中だけに閉じこもるのではなく、ReUUL をきっかけに産学官の連携が広がっていくことを期待しています。

山田：本日のお話を通じて、ReUUL への大きな期待とともに、改めて産学官連携の重要性や、オール岩手で人材育成に取り組む意義を再認識することができました。岩手大学では、この地域協創スペース「TOVLAB」の整備を起点として、ReUUL をはじめとするさまざまな地域協創活動を推進しています。

社会人と学生が共に学び、共に成長できる環境をつくること。そして地域やステークホルダーの皆さまにとって、大学がより身近で開かれた存在となることを目指して、今後も取組みを進めてまいります。本日は貴重なお話をありがとうございました

