2026年度 文部科学省 産学連携リ・スキリング・エコシステム構築事業
中部・東海地域未来構想人材育成委員会
第1回委員会AI議事メモ

1. 開催概要

日時 2026年8月6日（木）15:00〜18:00
第1部　委員会　15:00〜16:50
第2部　交流懇談会　17:00〜18:00
会場　第1部 JRゲートタワー カンファレンス 16階 カンファレンスルームC
　　第2部事業構想大学院大学名古屋校

2. 出席者（敬称略）

委員（会場出席）

浅野 卓（株式会社サーラコーポレーション 執行役員）
安藤 仁志（安藤株式会社 代表取締役社長）
石田 誠二（中京テレビ放送株式会社 ビジネスプロデュース局 副部長）
今井 一郎（住友商事株式会社 中部支社 副支社長）
大澤 和宏（名古屋テレビ塔株式会社 代表取締役社長）
加藤 拓（名古屋市経済局次世代産業振興課 代理出席）
木村 みゆき（全日本空輸株式会社 名古屋支店 支店長）
栗本 豪（東海旅客鉄道株式会社 イノベーション推進室 室長）
佐々 慎治（トヨタ車体株式会社 総合企画部 部長）
鈴木 則之（株式会社八幡ねじ 取締役会長）
永田 真也（株式会社コメ兵ホールディングス 人事部長 代理出席）
村瀬 摩佐子（中部経済産業局 課長）
山下 かおり（岡崎市企画課 課長 代理出席）

委員（オンライン出席）

伊藤 孝男（敷島製パン株式会社 人事部長）
伊藤 奈緒（株式会社鈴鹿英数学院 COO）
内山 知洋（東海浜松会計事務所 総務部長）
山川 大輔（三重化学工業株式会社 代表取締役社長）

座長

岩田 正一（事業構想大学院大学 教授）

事務局

白石 史郎　大羽 健太　川合 実花　久田 朋央

3. 議事

(1) 開会・挨拶

岩田教授より開会挨拶が行われた。

人口減少、少子高齢化、AIの進展など急速な社会変化の中で、地域や企業の未来を担う構想人材育成の重要性について説明が行われた。

(2) 出席者自己紹介

各委員より自己紹介が行われるとともに、各組織における人材育成や人材確保の現状について共有が行われた。

(3) 文部科学省「産学連携リ・スキリング・エコシステム構築事業」について

事務局より事業概要の説明が行われた。

本事業は産学官連携による人材育成を推進するものであり、中部・東海地域における構想人材育成の仕組みづくりを目指すことが共有された。

(4)「地域未来構想プラットフォーム」のコンセプトとねらい

岩田教授より説明が行われた。

人口減少やAIの進展など変化の大きい時代において、将来のあるべき姿を描き、その実現に向けて行動できる構想人材の必要性について説明があった。

・構想人材の育成

不確実性が高まる時代においては、課題解決力に加えて未来の姿を描く力が求められる。自ら問いを立てる力が重要である。変化の兆しを捉えながら新たな価値を創出する姿勢が求められる。バックキャスティングの視点が必要である。地域課題や社会課題を新たな事業機会として捉える発想力が重要である。多様な人材との対話や協働を通じた学びが必要である。構想を具体的な事業やプロジェクトへ展開する力も求められる。地域や企業の未来像を主体的に描くことが重要である。学びを実践につなげる仕組みが必要である。構想力は地域の持続的発展につながる重要な能力である。

(5) 意見交換

・地域企業における人材育成の課題

人材育成に十分な時間を確保することが難しい。
日常業務が優先され、人材育成が後回しになりやすい。
育成担当者の不足も課題となっている。
若手人材の定着率向上が重要である。
将来の幹部候補育成が急務となっている。
人材育成を投資として捉える必要がある。
地域企業同士で学び合う場が必要である。
新卒採用だけで必要な人材を確保することが難しくなっている。
会社説明会を開催しても応募人数が大幅に減少している。
人材確保よりも、既存社員をどのように育成し戦力化するかが重要になっている。
人材の能力や強みを可視化する仕組みの必要性が高まっている。
2030年問題に向けて強い危機感を持っている。
地域全体で人材育成や人材循環を考える必要がある。

・AI時代の人材育成

AIによって知識や資料作成の価値が大きく変わり始めている。
今後は知識量よりも発想力や問いを立てる力が重要になる。
AIを活用する側の判断力や構想力が求められる。
経験や知識を持つベテラン層にとってもAIは新たな可能性を広げるツールとなる。
技術を学ぶだけではなく、どのように活用するかを考える力が重要である

・プログラムの対象者のあり方
若手に限定する必要はなく、年齢よりも意欲や問題意識を重視するべきである。
80 代でも意欲的に活動している人材は存在し、年齢だけで線引きするべきではない。
「企業の次世代を担う人材」という考え方が適切ではないか。
将来の経営層候補や管理職層にとっても有効な学びの機会になる。
経営者や管理職など、意思決定を行う層の学びも重要である。
自信を持てていないが能力を秘めた人材が一歩を踏み出す機会にするべきである。
女性人材の参加促進も重要なテーマである。

・プログラムの実施方法・開催時間
各地域で 3 回実施し、最終回は 4 地域合同で開催する構成は、地域間交流や相互学習の観点から有効である。
三重県では伊勢、松阪、四日市と会場を変えながら開催することで、地域ごとの特色や課題を体感できる機会になる。
地域ごとに産業構造や課題が異なるため、地域特性を踏まえた内容や運営方法が必要である。
就業時間中の開催の場合、参加希望者が自ら業務を調整して参加を申し出ることは容易ではないため、企業側が将来を期待する人材を積極的に送り出す姿勢が重要である。
自ら学びの場に飛び込める人材だけでなく、自信を持てていないものの成長の可能性を持つ人材の背中を押す機会とすることが望ましい。
夜間開催は参加しやすい面がある一方で、子育て世代などにとっては参加が難しくなる場合もある。
男女を問わず家庭との両立に配慮した時間設定が求められる。
一律の時間設定ではなく、多様な立場の参加者が参加しやすい運営方法を検討する必要がある。
名古屋会場では 18 時 30 分開始を想定している一方、地域会場では夕方からの開催など柔軟な対応を検討している。
オンラインやハイブリッド形式も活用し、参加機会の拡大を図ることが重要である。
プログラムは単なる講義ではなく、異業種交流や意見交換の機会としても機能するため、参加者同士が十分に議論できる時間を確保することが望ましい。

・プログラムに期待する成果
新しい事業やプロジェクトの創出につながることを期待する。
地域課題の解決につながる提案が生まれることを期待する。
参加者同士のネットワーク形成を期待する。
自社に新しい視点を持ち帰ることを期待する。
組織内で学びが波及することを期待する。
地域全体の活性化につながることを期待する。
将来の地域リーダー育成につながることを期待する。

・官民連携・産学連携への期待
単独の企業では取り組みに限界がある。
産学官が連携した人材育成の仕組みが重要である。
大学の知見を地域へ還元することが期待される。

自治体との連携による地域課題解決につなげたい。
企業同士の連携促進にも期待する。
業界を超えた学びの場として機能することが望ましい。
地域未来構想プラットフォームへの期待
継続的な学びの場として定着することを期待する。
一過性の研修ではなく、ネットワークとして発展することが望ましい。
地域間交流の場としての役割を期待する。
将来的には地域の人材育成基盤となることを期待する。
地域の未来を議論するコミュニティ形成につながることを期待する

・地域未来構想エグゼクティブ・プログラムについて
経営層自身が構想力を磨くことが重要である。
経営層の学びが組織変革の推進につながる。
人材育成プログラムとエグゼクティブ・プログラムは相互補完関係にある。
経営者が未来を描く力を持つことで新たな挑戦が生まれる。
経営層同士のネットワーク形成にも期待が寄せられた。

・今後の進め方
地域ごとのプログラムを順次展開する。
シンポジウムを開催する。(Mizkan 濵名氏、コメ兵山内氏、岩田教授)
委員会での意見をプログラムへ反映する。
参加者募集について関係機関の協力を得る。

4. 総括

委員会では、人口減少や AI の進展など急速な社会変化を背景に、地域や企業の未来を担う人材には「構想力」が求められるとの認識を共有した。

また、人材育成の対象は若手人材に限定せず、将来の経営や地域づくりを担うことが期待される人材を広く対象とする方向性が確認された。

名古屋、三重、東三河、浜松の 4 地域でプログラムを展開し、地域課題解決と新たな価値創造を担う人材育成を推進する。

5. 次回予定

第 2 回全体委員会・シンポジウム
日時
2026 年 9 月 15 日（火）
13:00～14:00　委員会
14:30～17:00　シンポジウム
17:15～18:30　交流懇親会

会場 JR ゲートタワー カンファレンス 事業構想大学院大学名古屋校

以上（作成 Copilot）