



希望創発センター

Center of Education and
Research for Hope-Emergence

**2020年度
希望創発センター
事業報告書**

2021年10月

高知大学 希望創発センター

目 次

事業報告書の発行にあたって	1
I 希望創発センター事業の基本フレーム	2
(1) 問題意識とミッション及び理念	2
① 問題意識	2
② ミッション	2
③ 理念	2
(2) 重視ポイント	2
① 当たり前を疑う「感性」	2
② 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	3
(3) 希望創発教育研究システム	3
① 本システムが目指すところと事業	3
② 教育研究の基本スキーム	4
(4) 希望創発研究会の特徴	5
① 構成員の多様性(特徴①)	5
② 高知での実践(特徴②)	6
③ 目指すべき人材像アプローチの観点から設計する研究会プログラム(特徴③)	6
(5) 希望創発実践プロジェクト	7
(6) 汎用的能力形成学習(協働型準正課プログラム)	7
① 協働型準正課プログラムの特性	7
② 人間関係形成インターンシップ(SBI:Society Based Internship)	8
③ イノベーション創発道場(2020年度に新規開発)	9
(7) 希望創発ゼミ(学生の自主ゼミ)	10
(8) ガバナンス	11
① 運営体制	11
② 関係教員の構成	12
II 2020(R2)年度事業の実績	13
(1) 希望創発研究会	13
① 参画者データ	13
② チーム活動支援体制と研究会プログラム	13
③ セミナーの開催実績	14
④ 参画者の資質能力の変容状況についての考察	19
⑤ 研究会活動を参画者個別にレビュー・フィードバック	25
⑥ 希望創発研究会修了者に対する事後調査	26
⑦ チームファシリテーション・ガイドブックの作成	28
(2) 希望創発実践プロジェクト	29
(3) 汎用的能力形成学習(協働型準正課プログラム)	31
① 人間関係形成インターンシップ(SBI)	31
② イノベーション創発道場	32
(4) 希望創発ゼミ(学生の自主ゼミ)の活動内容	33
(5) ガバナンス	34
① 教員スタッフ構成	34
② 主要な委員会等の開催実績	35
参考資料	36

事業報告書の発行にあたって

希望創発センター
センター長 池田啓実

2020（R2）年度は、模索の1年でした。厳しさを増すコロナ禍に対応するため、希望創発研究会の対面での実施を模索しつつも、関係教員の皆さんの協力の下、オンライン版プログラムの開発を進めたことで、4カ月遅れにはなりましたが、8月にオンラインによる研究会の開催に無事こぎ着けることができました。

オンライン版研究会は、翌年3月までに9回開催（11月のみ2回開催）いたしました。例年は、複数のテーマに分かれ研究会活動を行っておりましたが、2020（R2）年度は、「高知を通して明日の希望のカタチをつくるーコロナから考える10年後のニューノーマル」を統一テーマに変更しての実践と致しました。むろん、希望創発に必要な「当たり前を疑う」「感性を磨く」や「創発する関係性の醸成」の実現を目指したことは言うまでもありません。この点については、リフレクションデータを拝見する限り、参画者の皆さんに実感いただけたと感じています。

他方で、コロナ禍は、希望創発研究会を開催する価値はどこにあるのか、研究会の基本スキームの本質的価値は何かを突き詰める機会にもなりました。そこで、本報告書では、第Ⅰ部で希望創発研究会の本質的価値である基本スキームの概要とその他の事業の概要を説明し、第Ⅱ部において各事業の2020年度の実績（output）を概観する構成と致しました。

2020（R2）年度の研究会は、オンライン実施に変更したにも関わらず、参加を予定いただいていたほぼすべての企業（県内外企業18社・20名）の参加と、参加希望の学部生・院生21名の学生の皆さんにも予定通り参加を得てスタートさせることができました。こうした研究会に対する期待に応えていくためにも、希望創発研究会をはじめセンター事業のさらなるバージョンアップを図ってまいりたいと考えています。関係する皆様には、今後ともご理解とご協力の程、よろしくお願い致します。

I 希望創発センター事業の基本フレーム

(1) 問題意識とミッション及び理念

① 問題意識：本来の役割を果たせなくなった大学と企業

あらゆるものをお金（財務指標）の定規のみで測る傾向の現代において、大学は、ソリューション偏重研究へと変質し、本来の「哲学しながら研究を通して次代の担い手を養成する」役割を十分には担えず、日々起こるリアルな問題に対してソリューションを提供し続ける企業も、未来地図を持ちえない時代にあって長期的な事業計画が立てられない不安な状態に陥っている。

その結果として、我々の思考、人のつながりは画一化し、本来個々がもつ多様性は生かされにくい方向へ進んできている現状が、イノベーション創発に不可欠な「ものごとをじっくり観察し、よく考えて実践を通して本質を見出す」心の余裕を喪失させ、人々が希望を持ちにくい社会を生み出したとの問題意識から、希望創発センターは事業を制度設計した。

② ミッション

希望創発センターは、上記の問題意識に基づき、産官学、文理、高知・東京等の協働による全く新しい、高知大学を拠点とする希望創発エコシステムの確立を目指して、常識を疑い、本質に迫る「問い」を立て、仮説・検証型のワークショップ等を実践する「“希望を創れる人財”育成インフラ（モデル）」を作り、それを全国に発信することをミッションとして設定した。

③ 理念：共に「語り、知り、学び、創る」経験を通して各々の心の内に希望を創出

希望は、一人一人の心のうちに生まれる。希望創発センターの理念は、多様な才能や経験を持つ同じ時代に生きる人々との縁をむすび、「共に語り、共に学び、共に創る」ことを通して自らが何者か、自分は何がしたいのかに気づき、一人一人に希望を創る想いを育み、研究及び実践プロジェクトを通して希望を創れる人財を育てようとするものである。

(2) 重視ポイント：感性と生活者思考の重視

① 当たり前を疑う「感性」

未来社会は、近視眼的思考から構想することはできない。より長期的かつ本質的な思考、すなわち「当たり前を疑う」哲学的思考と対話が求められる。そして、その「当たり前」に自分自身が気づいていなければ、そこに違和感を持って切り込む感性の力がどうしても必要となる。

その感性は、異なる文化や環境（自然）、価値規範を有する他者との関わりや「現場・現物・現実」へのアプローチを通して自



己に向き合うことで磨かれる。ある参画社員の「日常の思考行動とは異なる研究会活動は当初苦しかったが、繰り返し実践することで、新たな視点で物事を捉えられるようになった」との言葉は、それを如実に物語るものである。

② 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

私たちは、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。

希望創発センターは、そのような私たち自身に問いかけ、そ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。研究会の特徴の1つは、学生をメンバーに迎える点にあるが、それは、学生への学びの機会の提供であるのはむろんのこと、彼ら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。



(3) 希望創発教育研究システム

① 本システムが目指すところと事業

● 本システムが目指すところ

希望創発教育研究システムは、地域協働、産学協働、文理融合を基盤に、現代社会の喫緊の課題である持続的なイノベーションの創発（研究）とその担い手養成（教育）を目的としている。

● 本システムの事業

本事業は、上記の目的を達成するため、以下の2つのプログラムを核とする教育研究システムにより遂行する。

- (1) 希望創発研究会
- (2) 希望創発実践プロジェクト

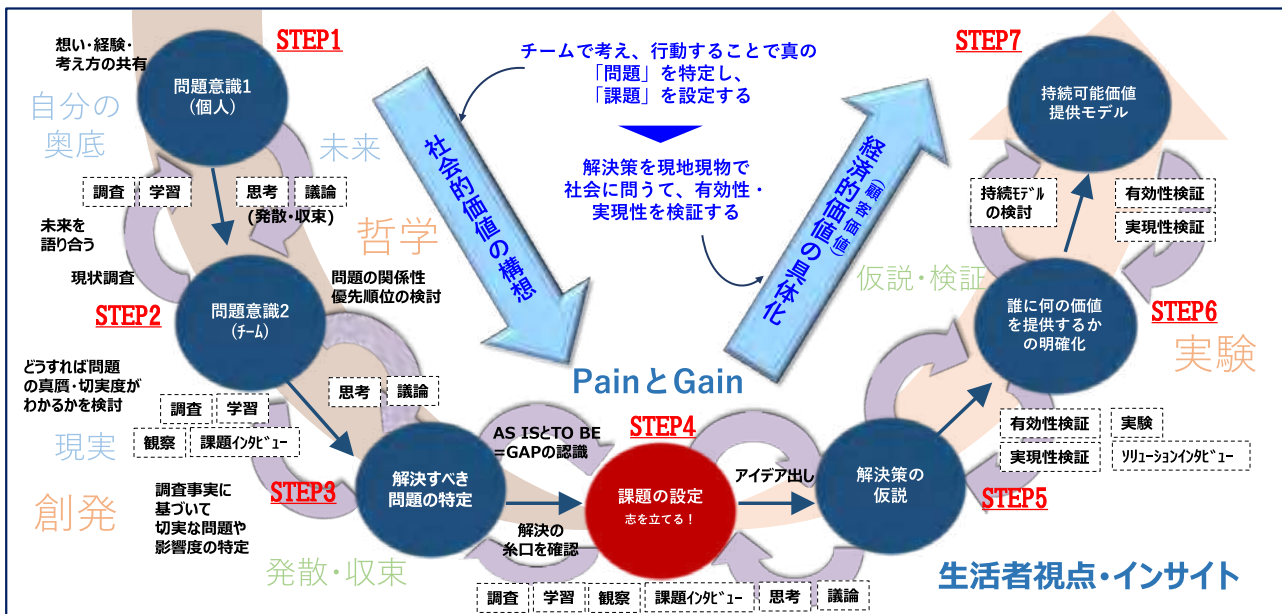
さらに、これらの取り組みに参画を希望する学生や彼らの汎用的な能力の育成を図る学習機会として、本学独自の準正課で構成する汎用的能力形成学習も行う。



② 教育研究の基本スキーム

● 希望創発研究会の価値検討プロセス（参考標準）

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。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。それは、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、辻褃合わせの結果を求めるものではないからである。

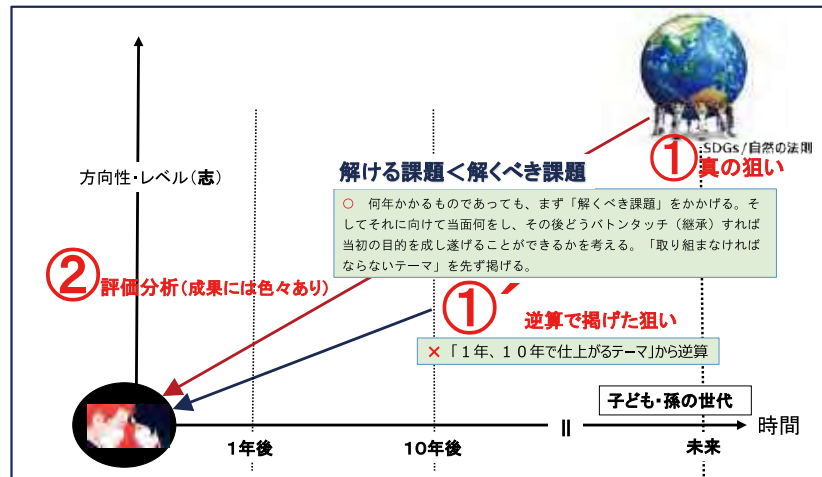


● 研究会で取り組む課題の設定と行動すべきことの方

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、その後どうボタンタッチ（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。

上記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、制度設計を行っている。



● 研究会の主眼：企業の活動の変革や社会課題解決の関与に繋がる個人の成長実現

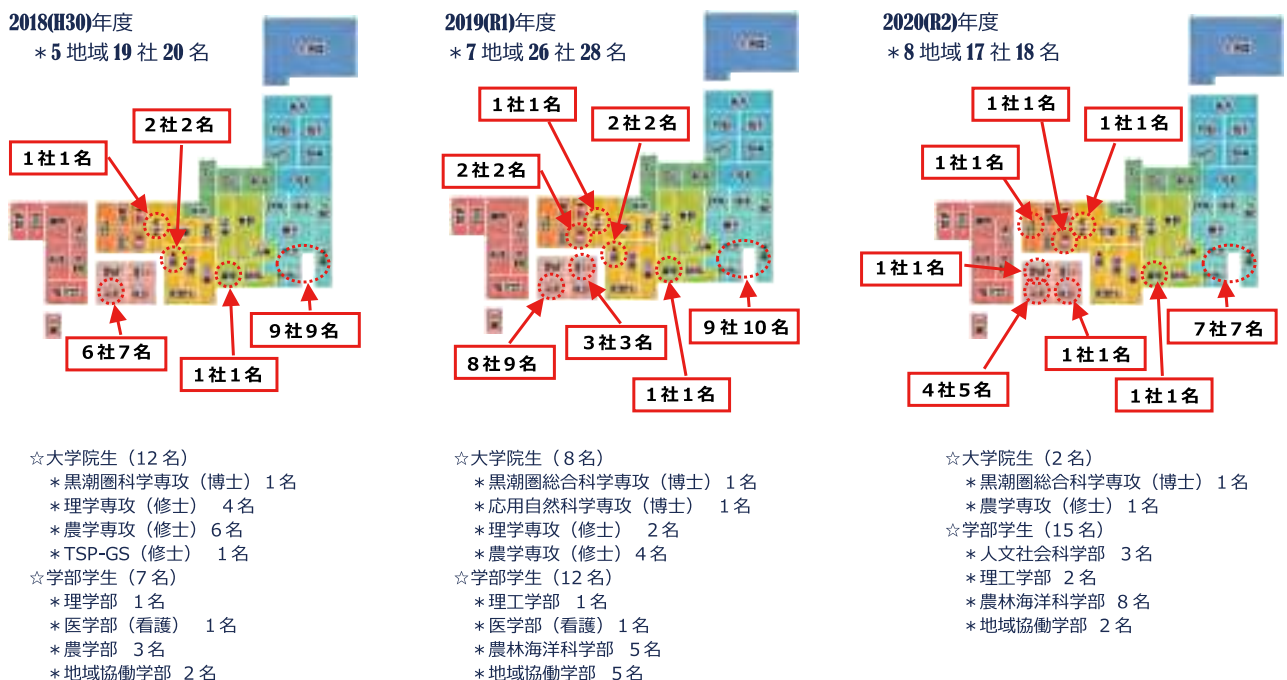
希望創発研究会は、以下の内容を基本に、参画者が俯瞰的な問題認識と幅広い角度からの社会課題を掘り下げ、具体的な課題設定と解決策を検討提案できる成長支援、ひいてはそれが、職場や企業活動の変革、さらには社会的課題解決への直接・間接の寄与にも繋がることを目指している。

- (1) 「学術志向型学習(AOL)」と「社会志向型学習(SOL)」の視点で実施の希望創発セミナー
- (2) 研究会は、毎月1回(原則、土日)高知ないしはオンラインにて例会を開催

(4) 希望創発研究会の特徴

① 構成員の多様性(特徴①)：多様な地域から、業界から、学部・専攻からの参画

希望創発研究会は、2018(H30)年度から多様な業種、地域から参画社員を迎えてきた。学生についても、初年度から様々な専攻(大学院)や学部からの参加を実現している。



② 高知での実践（特徴②）

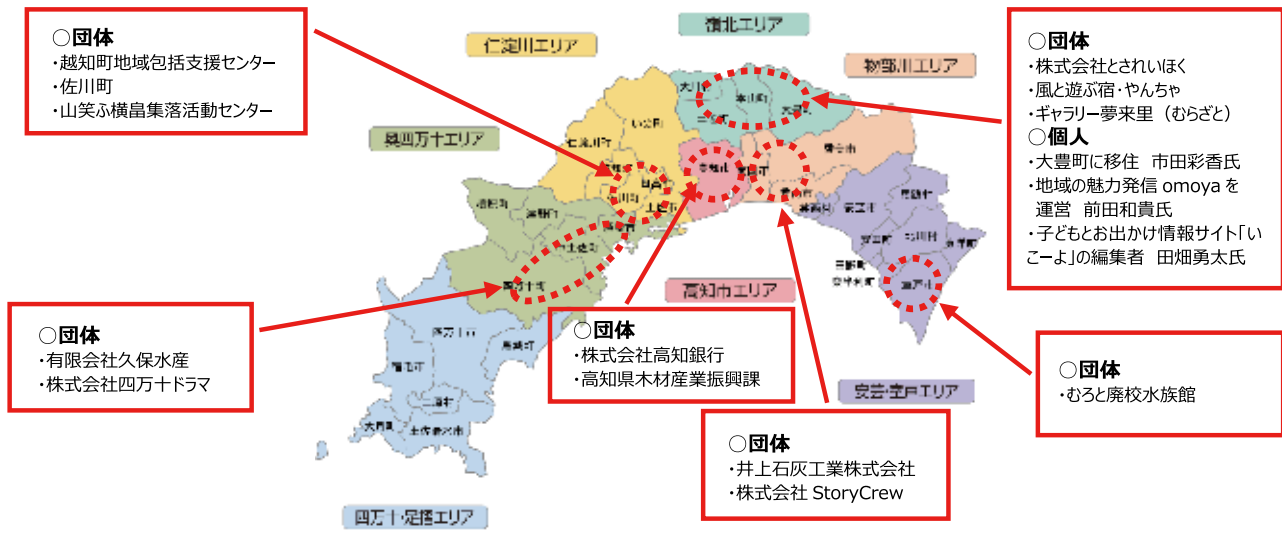
● 参画者の「高知の実態の深い理解」がもたらす企業活動のヒントや種の創出

高知県は、近未来の日本社会が10年ほど早く出現している地域である。高知の実態を「当たり前を疑う」姿勢から深く理解することは、参画者個人の成長はむろんのこと、「豊かで幸せに生きることができる社会」の実現に欠かせない財・サービスや社会的スキームの創発など企業活動のヒントや種に繋がる点においても非常に有益である。



● 国立大学法人だからこそ提供できる良質の「三現」体感

良質の「三現（現場・現物・現実）」の提供には、地域の様々なセクターや個人とつながりを持てる大学はうってつけの組織である。下記の図は、研究会で開催の各種セミナー講師や現地調査に協力頂いた組織・個人の一部を表示したもののだが、こうしたネットワークを活用できるのも高知で実践する有益ポイントの1つである。



③ 目指すべき人財像アプローチの観点から設計する研究会プログラム（特徴③）

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」の観点から設計する。

目指すべき人財像アプローチ
「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・行動が出来るようになったか？
研究会活動とおして「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もつようになったか？また、その違和感の正体にアプローチできたか？
世界に対する捉え方が以前と変わったと感じられるか？
みんなのでやるからこそ、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上りが出来たか？
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？

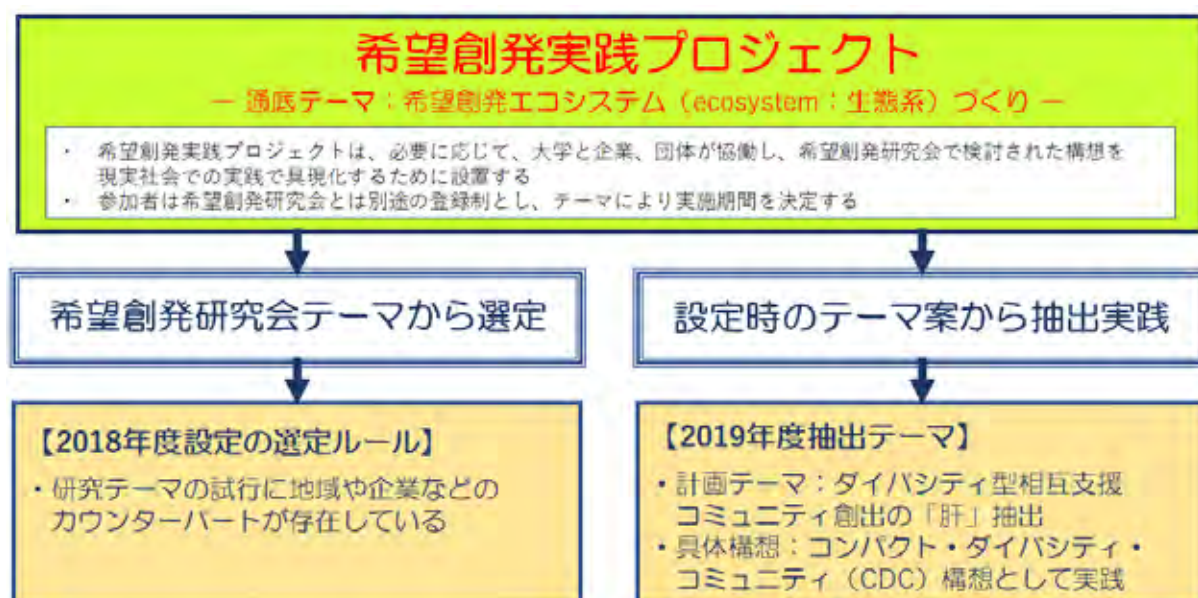
(5) 希望創発実践プロジェクト

希望創発実践プロジェクトは、以下の方針の下、当面の研究活動については、『希望創発エコシステム（ecosystem；生態系）づくり』を通底のテーマに運営するものとした。

- ・ 希望創発実践プロジェクトは、必要に応じて、大学と企業、団体が協働し、希望創発研究会で検討された構想を現実社会での実践で具現化するために設置する。
- ・ 参加者は希望創発研究会とは別途の登録制とし、テーマにより実施期間を決定する。

プロジェクトテーマの設定は、(1)センター設置時に計画していたテーマ案から抽出実践するケース（2019(R1)年度に抽出テーマ1件）と、(2)希望創発研究会で取り組む研究テーマから選定する方法で行う。なお、後者の希望創発実践プロジェクト候補テーマを選定するルールとして、2018(H30)年度に下記の選定基準を設定した。

- ・ 研究テーマの試行に地域や企業などのカウンターパートが存在している。



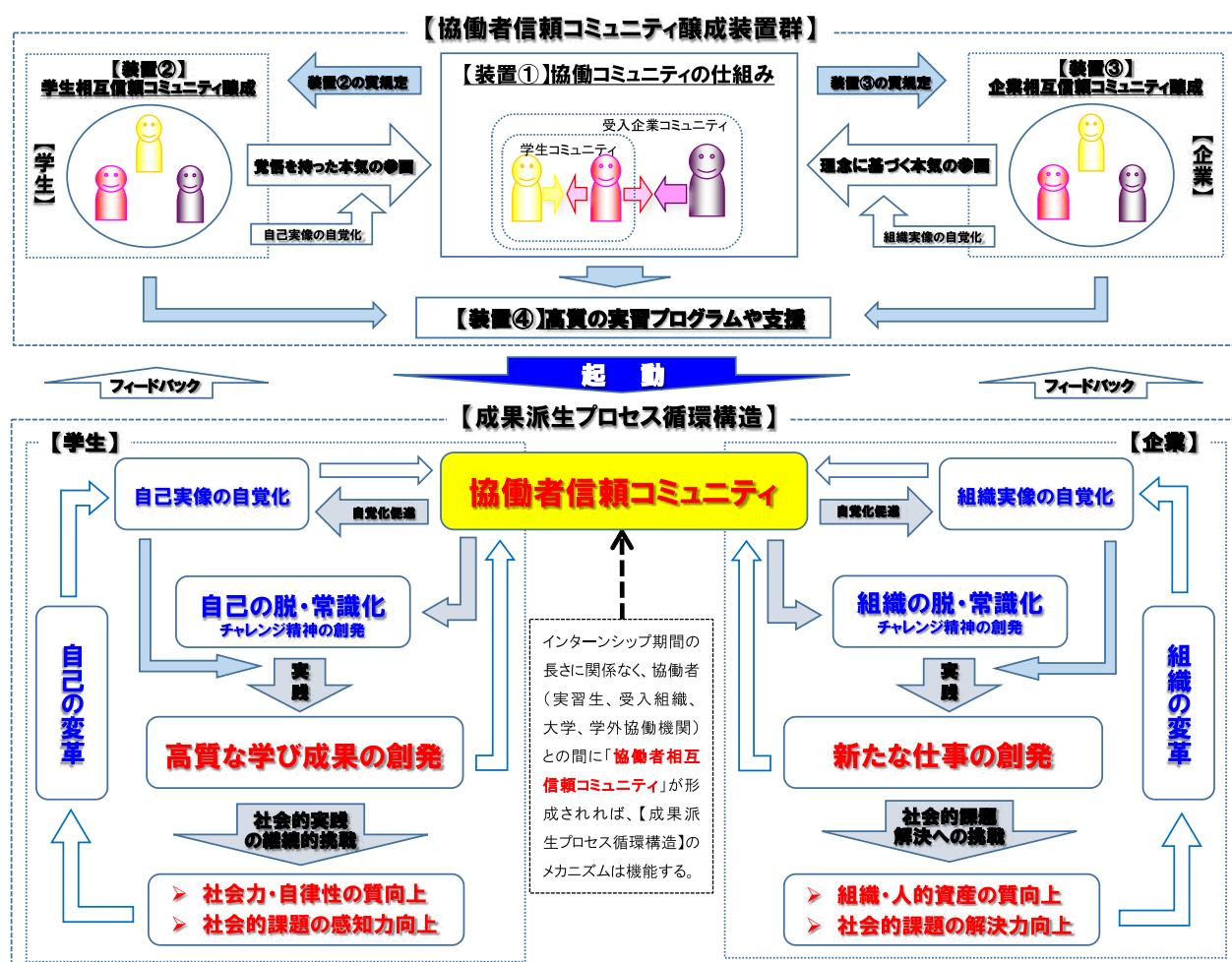
(6) 汎用的能力形成学習（協働型準正課プログラム）

① 協働型準正課プログラムの特性

状況変化を認識して学習を継続する力である汎用的な能力育成の機会として、本センターの教育研究活動に参画を希望する学生に提供するものである。

この学習は学部の1年生～2年生を主対象に、インターンシップなど「人や社会との関わり」を基軸とする多様な協働型準正課プログラムで構成するが、下図に示すように、このプログラムは、協働者との間で信頼コミュニティを醸成する「協働者信頼コミュニティ醸成装置群」を内包し、その結果として、学生の自己変革に加え、社員の自己変革（リカレント教育）や組織変革がスパイラル的に派生する「成果派生プロセス循環」を創発するという特徴を有する。

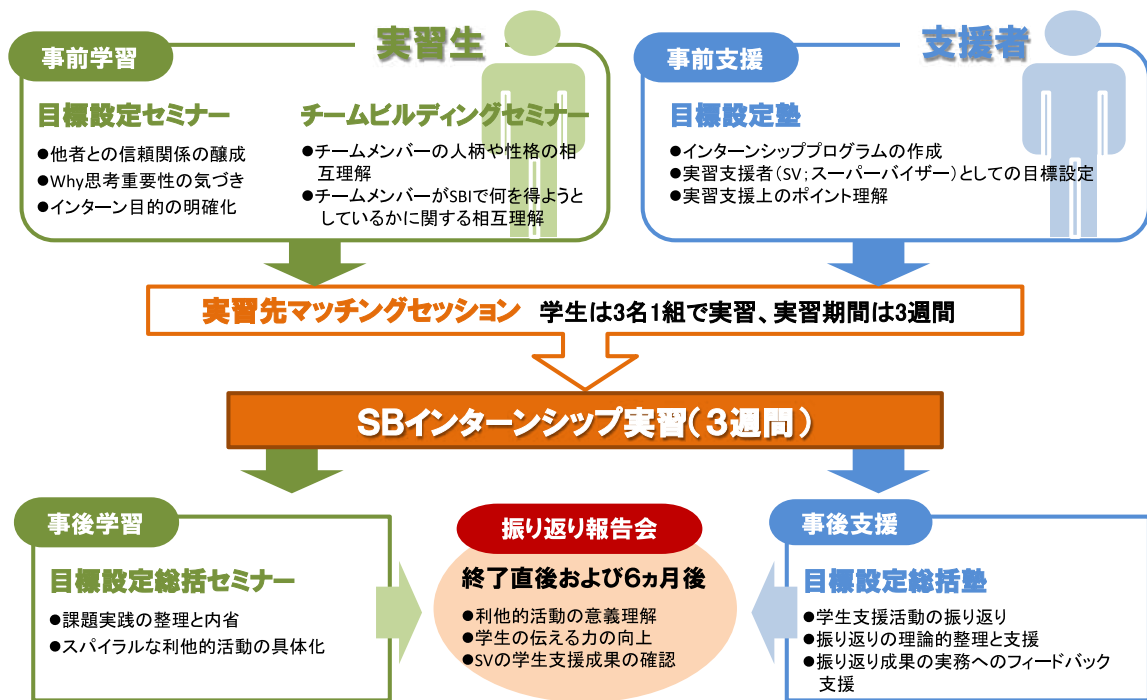
2020(R2)年度現在、協働型準正課プログラムとして、2010(H22)年度から実施している「人間関係形成インターンシップ(SBI)」と、新たに開発した完全オンラインで実施する「イノベーション創発道場」を展開した。



② 人間関係形成インターンシップ (SBI : Society Based Internship)

人間関係形成インターンシップ (SBI) の基本スキームは、①参画するすべての協働者が「本気」で取り組める仕組み、かつ②本気の取り組みが醸成する相互信頼関係の形成にある。

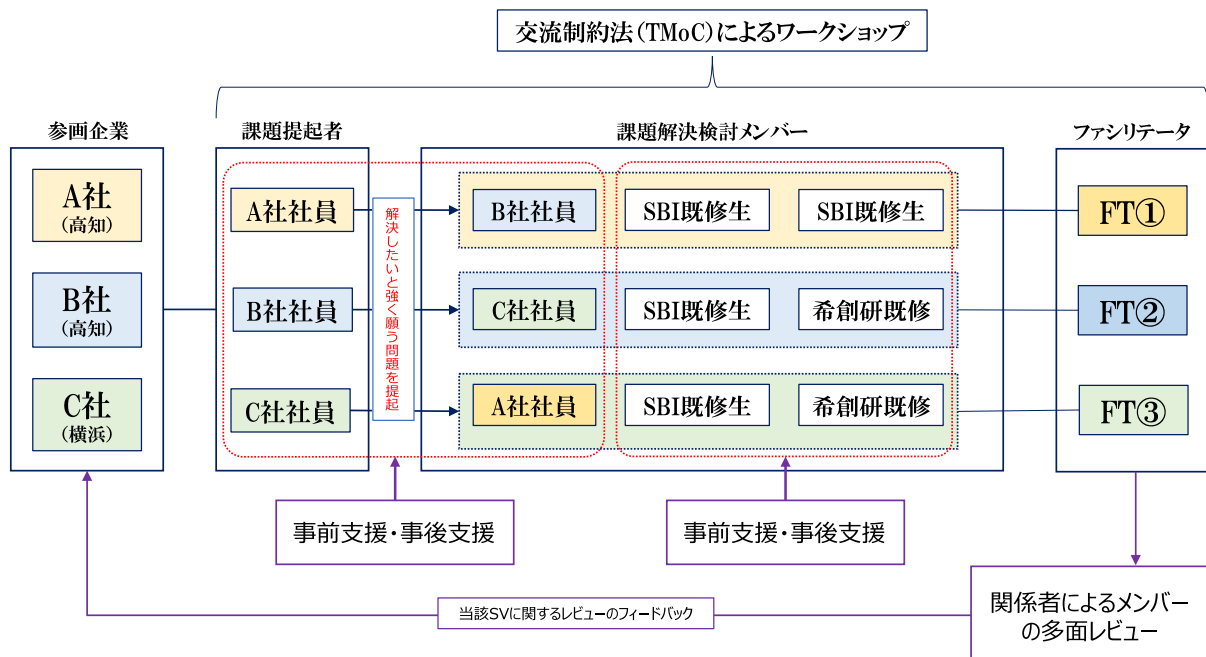
学生の本気は、事前学習による支援に始まり、3人一組でのインターンシップ、事後学習による支援、実習終了後の報告会、さらに、その後半年間に亘って行う月1回の振り返りと6ヶ月目の再度の報告会の実施で形成する。社員サイドは、事前事後学習による支援、インターンシップ中の振り返り(面談)支援、日報へのコメント記入や報告会への参加を通して形成する。



③ イノベーション創発道場 (2020 年度に新規開発)

イノベーション創発道場 (以下、道場) は、コロナ禍でも実施可能で以下の目的が達成可能なオンラインで実施する準正課プログラムとして開発した。

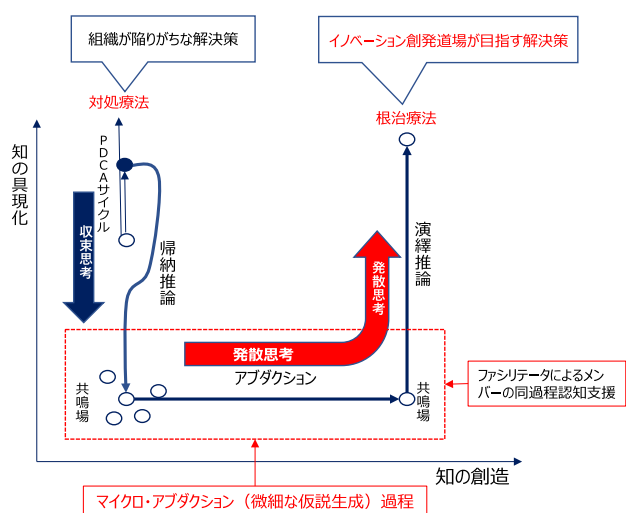
- ・ 学生及び若手社員に対して、イノベーション創発人財となるために必要な「不可能な課題を突き詰め、常識の壁を超越して現有する資源を活用しつつ実現可能にする行為 (戦略行動の創発)」の習得機会
- ・ 企業に対しては、道場に社員を派遣することを通して当該企業の人材育成のあり方や組織文化に関わる変革の視点の醸成
- ・ 大学に対しては、希望創発研究会とは異なる手法でイノベーション創発人財養成を実現するスキームの提供



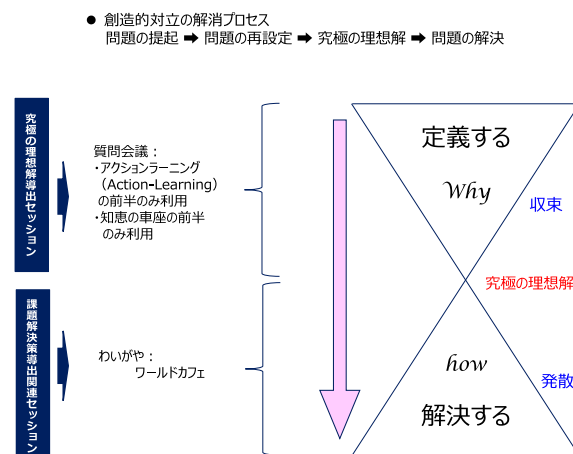
下記に列記する要素は、上図構造の道場プログラムの主要要素である。

- ・ 発明問題解決の理論が採用する収束発散思考を活用
- ・ チームワークショップは、「交流制約法 (TMoC: Transactional Constraint Method)」を活用。ポイントは、解決したいと強く願う問題を提供する「課題提起者」の配置
- ・ 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み」を体感する制度の設計。その際、安心の確立には、共感醸成の場「すじなし屋」スキームを活用
- ・ 参画者がイノベーション創発人財となるために必要な「マイクロ・アブダクション（微細な仮説生成）」を認知する支援の提供

【イノベーション・ダイアグラム】



【交流制約法の収束発散思考】



（7） 希望創発ゼミ（学生の自主ゼミ）

希望創発ゼミは、参画者とりわけ学生各自の希望創発には、希望創発研究会での議論をベースに、主体的に自らの関心や疑問をゼミ形式で深め、意見を交換し自らの課題形成を行う自主的・自発的な学習の場が必要との考えから、学生が自主的に運営する任意の組織である。なお、下記の項目は、設置計画書に記した希望創発ゼミの概要である。

- ・ 登録者（学生・社会人）が主体的に自らの関心や疑問をゼミ形式で深め、意見を交換し自らの課題形成を行う場として設定
- ・ 登録者（学生・社会人）が少人数で、自主自律的に取り組むテーマ等について議論し、各人が問題意識を深め、課題化を目指す。あくまでも学生の自主性を尊重する運営とするが、学びの質を深化させるため、研究会所属の教員がメンターとして参画

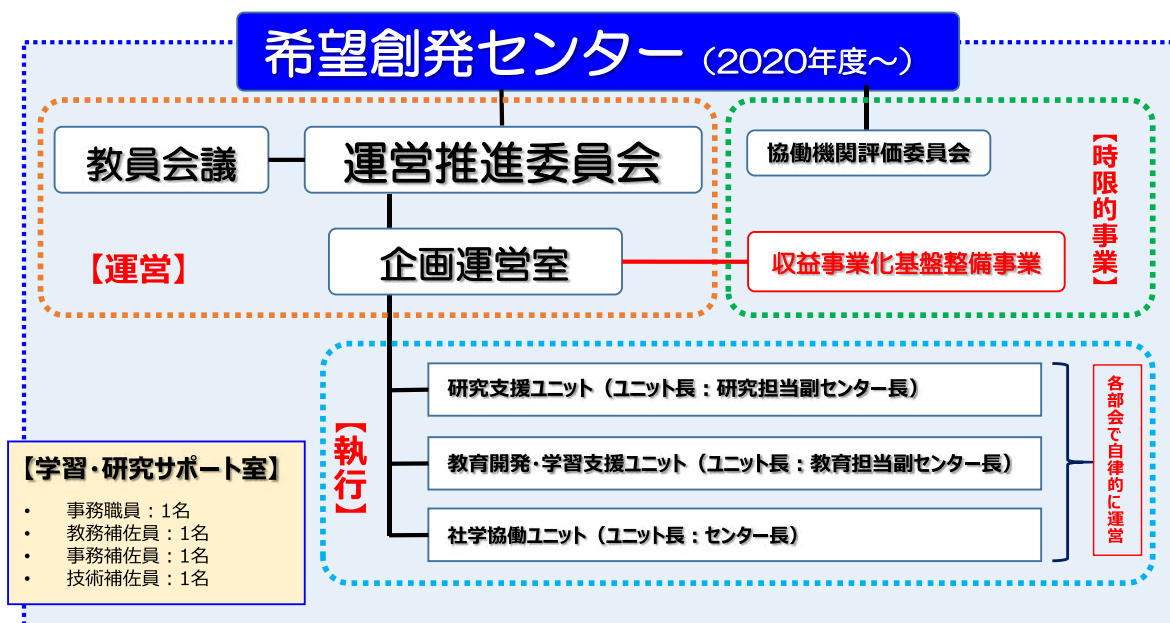
本センターは2018（H30）年度に設置されたが、この年には、希望創発研究会の学生メンバーが中心となって「学生同士で何かをつかみたい。つかみにいく。自主的、追求・考える（相手の意見を聞きながら）。楽しく自由に。」をモットーに、誰もが参加できる学生団体「Seekers」が早くも結成された。結成後は、センターの関係教員の支援を受けながら「自分から話せるようになる」ことを目的に、学生がファシリテータを務める哲学カフェ「対話すなっく」を柱に活動を展開している。

（8） ガバナンス

① 運営体制

希望創発センターは、ガバナンス機能強化を図るため、2020（R2）年度から次の図に示す「運営」「執行」「時限的事業」の3つの機能に再構成した。

運営機能は、「企画運営室」「運営推進委員会」「教員会議」とし、各組織は、本来の役割を果たすため次の構成等に修正する。企画運営室は、日常業務を機動的かつ柔軟に企画・実施できる構成（正副センター長及び高知在住の特任教員）に改め、運営推進委員会は、正副センター長とすべての特任教員及び学務部長の構成に変更する。教員会議は、課題に応じてメンバーを構成し、柔軟に開催する。

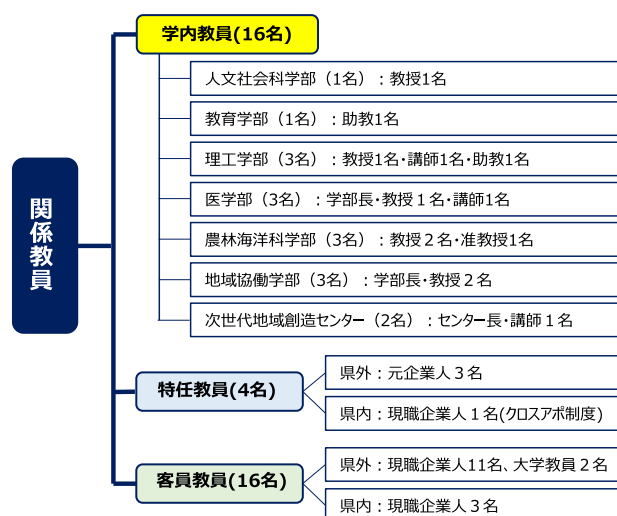


執行機能は、以下の役割を担う3つのユニットで構成し、執行実務は、各ユニットの下に配置する「部会」が担う。2020（R2）年度の時限的事業は、「協働機関評価委員会」と「収益事業化基盤整備事業」とし、いずれもセンター長の直轄事業として実施する。

ユニット	担当内容
研究支援ユニット	<ul style="list-style-type: none"> 研究会のチーム活動におけるファシリテーション等の支援のあり方についての検討 研究会で提案された研究成果（課題解決策）の事業化に向けたスキームについての検討
教育開発・学習支援ユニット	<ul style="list-style-type: none"> 研究会の例会プログラム策定（講師選定・依頼含む） 参画者支援（リフレクション、個人論述書、効果分析等含む） 研究会以外の事業における学習支援のあり方についての検討 希望創発ゼミ（Seekers）の活動支援
社会学協働ユニット	<ul style="list-style-type: none"> 希望創発研究会等に関わる参画企業と学生募集の方針作成や取り組みの取りまとめ センターのホームページ管理運営、広報用パンフなどの作成

② 関係教員の構成

研究会の例会プログラムの作成やファシリテーション、参画者支援のほか、実践プロジェクトなどに関わる関係教員は、原則、大学の社会学協働プログラムの実践をとおしてご縁をいただいた県内外の元職や現職企業人が就く特任教員及び客員教員と、学内教員（兼務教員）で構成する。右図は2020(R2)年度体制の概要を示したものである。



Ⅱ 2020 (R2) 年度事業の実績

(1) 希望創発研究会

① 参画者データ

コロナ禍の影響により研究会が8月開始かつオンラインでの実施となったが、幸いにも、参画社員は8地域から17社18名が、学生についても、新たに人文社会科学部からの参加者を含め17名(院生2名、学部生15名)の参画となった。詳細は、下図のとおり。



② チーム活動支援体制と研究会プログラム

● チーム活動支援体制

希望創発研究会は、4～5名の参画社員と学生からなるチームを7チーム編成し、11月例会からはチームでの活動を中心に進めた。各チームには、ファシリテータ教員を2名(企業関係と大学関係)配置し、メンバーのキャリア支援をはじめ、対話の場づくりやプロジェクトマネジメントなど多岐にわたる支援を行った。

● 研究会プログラムの構成



研究会プログラムは、毎月の例会で次の表にあるセミナーを開催するとともに、チームにおいて現地調査や討議を行い、その成果を3月例会の最終報告会で供する構成とした。ただし、オンライン活動が中心となった2020(R2)年度は、メンバー間の信頼関係構築に努めるとともに、先の見通せない時代にあって思考が本来の力を発揮できない今こそ、純粹に観て感じる『感性』の赴くままに議論を重ね、思いも寄らない仮説が生まれる瞬間(“創発”)を体感し、仮説検証へと向かう内容で設計した。



開催月	実施セミナー等の内容	開催月	実践セミナー等の内容
8月例会	・創発するー不便益からの学び(GW) ・創発するーアイデアバトル(GW) ・創造的思考について(講義)	12月例会	・現在の高知を知る * 地域機関から見た高知(講義) * 佐川町から見た高知(講義)
9月例会	・街プラ・ワークショップから学べること(WS) ・感性ってなんだ！(インタビュー) ・希望創発基礎 I (講義&GW) ・効果的な学びのために(講義)	1月例会	・研究テーマ検討状況共有会
10月例会	・「問い」の立て方(講義) ・「問い」の立て方のトレーニング(WS)	2月例会	・思考と論述のトレーニング(WS)
11月例会①	・希望創発研究会の進め方(WS)	3月例会	・最終報告会 ・研究会活動の振り返り
11月例会②	・京大的アホがなぜ必要か(講義) ・現地調査及びチーム討議		



GW：グループワーク、WS：ワークショップ


③ セミナーの開催実績


下記のとおりセミナーを実施した。


開催月	種別	概要
8月例会 8/22-23	理念醸成支援	<ul style="list-style-type: none"> ・「創発するー不便益からの学びー」(GW) ・「創発するーアイデアバトルー」(GW) ・講師: 谷俵太氏/関西大学特任教員、高知大学客員教員 お題: 「不便な文房具」 💡 便利とはなにか？ 視点の転換を体験。 
	思考法支援	<ul style="list-style-type: none"> ・「創造的思考について」(講義) ・講師: 縣拓充氏/東北大学教員 ワークショップの体験を理論と繋げる。 💡 創造的思考のヒントとして、制約の役割、感情や直観の重要性、『アート思考』などを中心に、様々な角度から講義。 

開催月	種別	概要
9月例会 9/12-13	思考行動の変容支援	<ul style="list-style-type: none"> ・「街プラ・ワークショップから学べること」(WS) ・講師: 谷俵太氏/関西大学特任教員、高知大学客員教員 お題: 「道端芸術」 面白いを街から切り取る。 💡 各自が探してきた「道端芸術」は、誰一人同じものはない。着眼点異なる体感にびっくり! 
	思考行動の変容支援	<ul style="list-style-type: none"> ・「感性ってなんだ！」(インタビュー) ・インタビュー: 安藤桃子氏(高知在住)/映画監督 ・インタビュアー: 谷俵太氏/関西大学特任教員、高知大学客員教員 2014年映画『0.5ミリ』の撮影を機に高知へ移住し、現在映画監督として活躍されている安藤氏。 💡 豊かな感性はどのように育まれたのか？ 

開催月	種別	概要
9月例会 9/12-13	思考行動の変容支援	<ul style="list-style-type: none"> ・「希望創発基礎 I」(講義&GW) ・講師:船木成記氏/一般社団法人つながりのデザイン 高知大学客員教員 💡私達は今、何を経験しているのか? 
	思考の整理支援	<ul style="list-style-type: none"> ・「効果的な学びのために」(講義) ・講師:佐藤智子氏/東北大学教員、高知大学客員教員 💡変容的学習の考え方は? 

開催月	種別	概要
10月例会 10/10-11	思考法支援	<ul style="list-style-type: none"> ・「問い」の立て方ー複雑な問題の理解を深めるために」(講義) ・「問い」の立て方のトレーニング」(WS) ・講師:広石拓司氏/㈱エンパブリック 中澤二郎氏/高知大学特任教員 お題:「10年後の社会のニューノーマル」 当たり前(ノーマル)を疑う。 💡変化を起こす問いとは? 

開催月	種別	概要
11月例会① 11/7-8	思考法支援	<ul style="list-style-type: none"> ・希望創発研究会の進め方 ～皆で考える題材として～(WS) ・講師:中島大輔氏/日本電気㈱ 高知大学客員教員 💡イノベーションってなんだろう? 

開催月	種別	概要
11月例会② 11/28-29	思考行動の変容支援	<ul style="list-style-type: none"> ・「京大的アホがなぜ必要か」(講義) ・講師:酒井敏氏/京都大学教員 💡アホは、「常識」や「マジメ」の対立概念。 💡イノベーションが起こる時とは? 



高知の中山間地域でのヒアリング調査の様子



11月例会②から現地調査が開始


大豊町怒田集落に U・I ターンされた方々に移住の経緯やここでの暮らしなどについて調査。左の写真は、農家民泊の経営者にヒアリングしている一コマです。なお、県外の参画者は、オンラインで参加。
 この他、大豊町大平集落に U ターンされ、年間 2,000 人もの来客がある素敵な庭園と絵画ギャラリーを運営されているご夫妻への聞き取り調査なども行われた。


県内参画者が集合しての例会実施の一コマ



県内参画者の対面実施開始

高知県内在住の参画者のうち希望者が本学朝倉キャンパスに集まり研究会に参加。対面とオンラインを組み合わせて実施したことで、対面での意思疎通のスムーズさを改めて実感した参画者も多かった。

開催月	種別	概要
12月例会 12/12-13	現状の理解支援	<ul style="list-style-type: none"> 現在の高知を知る ☆地域機関から見た高知(講義) 講師:岡田一水氏/高知大学特任教員、(株)高知銀行 ☆佐川町から見た高知(講義) 講師:中澤一真氏/佐川町副町長 💡田舎の現実と課題、そして可能性。 

開催月	種別	概要
2月例会 2/13-14	思考の整理支援	<ul style="list-style-type: none"> 「思考と論述のトレーニング」(WS) 講師:佐藤智子氏/東北大学教員、高知大学客員教員 💡アカデミック・ライティングとは何か、なぜ重要なのか 💡客観的なレポートとはどういうものか 

開催月	種別	概要
3月例会 3/13-14	最終報告会	8月から行ってきた希望創発研究会の成果を共有する最終報告会を3月例会(オンライン)1日目に、参画社員 18名、参画学生 17名、参画社員派遣企業関係者及び修了生 17名、その他関係者 34名の計 86名の参加者で開催した。なお、7チームの報告タイトル及びチームメンバーの所属先一覧は以下の表のとおり。なお、報告内容の詳細は、巻末の参考資料に掲載。

○ 最終報告会・各チームの報告タイトルとチーム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：「自分らしく生きる」を追求中	
	参画社員（一般社団法人日本自動車連盟） 参画社員（株式会社ダイセル） 参画社員（株式会社富士通四国インフォテック）	参画学生（理工学部） 参画学生（農林海洋科学部）
2	報告タイトル：高知県を通して明日の希望のカたちをつくる	
	参画社員（カルビー株式会社） 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（農林海洋科学部） 参画学生（農林海洋科学部） 参画学生（地域協働学部）
3	報告タイトル：Beyond DX –ぼちぼちぼちり？–	
	参画社員（旭有機材株式会社） 参画社員（セリオ株式会社） 参画社員（南海化学株式会社 土佐工場）	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（農林海洋科学部）
4	報告タイトル：なんだかわからないけど、なんか良い県：高知県	
	参画社員（日本電気株式会社） 参画社員（株式会社高知銀行）	参画学生（黒潮圏総合科学専攻） 参画学生（理工学部） 参画学生（農林海洋科学部）
5	報告タイトル：意識高い系ではない大学生に対するユニークな支援策について	
	参画社員（帝人ファーマ株式会社） 参画社員（株式会社ファーストリテイリング）	参画学生（人文社会科学部） 参画学生（地域協働学部）
6	報告タイトル：皿鉢作り体験を通じた高知独特の食育に関する提案	
	参画社員（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） 参画社員（旭化成エレクトロニクス株式会社） 参画社員（ニッポン高度紙工業株式会社）	参画学生（農学専攻） 参画学生（農林海洋科学部）
7	報告タイトル：心の降る里（ふるさと）高知	
	参画社員（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） 参画社員（株式会社高知新聞社）	参画学生（人文社会科学部） 参画学生（農林海洋科学部）

○ 各チーム最終報告に対する参加者からのメッセージ（抜粋）

チーム	メッセージ
1	<ul style="list-style-type: none"> ・ コロナにより大きな価値観の転換が起こっており、面白い切口だと思います。自分らしく生きるとは？を常に自分に問える教育が求められます。 ・ 「自分らしく」「幸せな生活」って考えてみると、とても難しいですね。私の幸せって何？と考えてしまいます。
2	<ul style="list-style-type: none"> ・ 離れて暮らす高知の新たな家族、「高知のおじいちゃん・おばあちゃん」ができることは、ゲストファミリーの生活や人生にどのような良い変化・彩りをもたらすと思いますか？ ・ この事業にはホストとなってくれる協力者の存在が必須です。手を挙げてくれるホストを、どう増やしていくのか。そこは、マッチングよりもさらにハードルの高い、人と人の繋がり・信頼関係をいかに構築していけるかにかかっていると思います。ぜひ頑張ってください。
3	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不利益の講演と通じるものを感じました。余計なもの、無駄なものを楽しむこともまた人間の本質なのかなあと強く感じました。 ・ 10年後のニューノーマルが「ちょうどいい」を選択できる社会になっていて欲しい。最近よく聞くテーマなので、現在でもうすでにシフトしているのかな、と感じる。 ・ 個人にとってのちょうどよさに加え、たとえば地球規模の環境容量にとってのちょうどよさなども考えに入れてもよかった。
4	<ul style="list-style-type: none"> ・ 感性を磨くアイデア、これからの社会では必要だと思います。 ・ 出発点が楽なこと、安易なところから出発していないので、みんなの悩みとグルグルしている様子が想像できます。効率ばかり求められるこの世界で、何度も立ち止まり、答えを見つけていこうとする姿勢が愛おしいし、自分たちも同じようにその道を通ったので、仲間だと思います。一緒に酒を飲みたいです。
5	<ul style="list-style-type: none"> ・ ハードルを下げる、というのは確かに大事だと思うし、その観点での占いやゲームなど全く関係ないと思われるところからつなげていくのがおもしろい。 ・ 学生＝希望＝キャリアになってしまっているように見えた。俯瞰的に検討できれば。 ・ 企業側も自社の将来のビジョンを示して、学生に未来の希望を持ってもらうための努力が必要だと感じました。
6	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人が集まるという意味もあり皿鉢料理を選んだというところが、未来に文化を残す意味もあって良い。 ・ 社会的課題に目を向けて、具体的なアクションプランに落とし込んでいるのが良かった。
7	<ul style="list-style-type: none"> ・ あるべき姿に固執せず、時間のながれを気にせず、社会のプレッシャーを振り払える空間を具体的に提案していてわかりやすい。 ・ 大人版森の幼稚園の場所とターゲット（年齢層、季節、家族 or 団体）を絞り込んで、ツアーに取り込みすれば都会の喧騒から離れて、忘れられない時間を過ごせるイメージを具体的に落とし込めばニーズは高いと思われる。 ・ 心の降る里をどのようにして広めて発展させていくかは、今後も色々と考えてもらいたいです。人生の中では長い時間をかけて考え続けるのも良いと思います。

④ 参画者の資質能力の変容状況についての考察

希望創発センターでは、自己分析シートアセスメントを活用した参画社員や学生の定点観測を通して、彼らの研究会に参加することによる思考行動や知識スキル特性にどのような変容が生じたかを定量的に把握してきた。以下に変容結果の概要を明示する。

(ア) 基本情報

● 分析対象人数

自己分析シートアセスメントによる定点観測は、1回目(期首)を8月23日(定点①)、2回目(期末)を3月14日(定点②)に行った。なお、分析は、2回の定点観測ともに調査に参加した29名(参画社員17名(94%)、参画学生12名(71%))を対象に行った。

● アセスメントの実施方法

本アセスメントは、「5：十分に発揮できている」「4：発揮できている」「3：一部発揮できている」「2：ほとんど発揮できていない」「1：全く発揮できていない」の5件法で行った。

● 自己分析シートの内容

大項目	番号	要素名	問い
意思・信念・相互信頼 (態度)	①	信念に基づいた行動	自分自身を深く理解し、信念に基づいて行動できる
	②	相互理解	多様な考えを受容的に理解し、他社と相互に信頼関係を構築できる
	③	失敗力	失敗や困難を糧に成長することができる
	④	ポジティブ思考	何事に対しても否定的に捉えず、ポジティブに思考することができる
プロセス・マネジメント (マネジメント力)	⑤	論理的思考	論理的思考に基づき、課題解決に取り組み、解決への道筋を描ける
	⑥	リーダーシップ	リーダーシップを発揮し行動できる
	⑦	フォロワーシップ	フォロワーシップを発揮し、リーダーと信頼関係を構築でき行動できる
自律的に学ぶことのできる力 (学習力)	⑧	アカデミック・スキル	論述する力や批判的思考など、基礎的なアカデミック・スキルを有する
	⑨	社会的スキル	対話力や交渉力などの社会的スキルを有する
	⑩	研究プロセスの自律的推敲	調査の計画・実施や分析など、研究プロセスを自律的に推敲できる
教養的/専門知識 (知識)	⑪	俯瞰的視点	物事を俯瞰的な視点で見ることができる
	⑫	社会的問題の本質的理解	社会的な問題の内容や構造・背景などをしっかりと理解できる

(イ) 発揮度選択傾向の分析

- * 参画社員においては、期首の時点で「5」の発揮度を誰も選択しなかった要素は、要素①信念に基づいた行動、要素⑤論理的思考、要素⑧アカデミック・スキル、要素⑨社会的スキル、要素⑫社会的問題の本質的理解の5要素であったのが、期末には、要素⑧アカデミック・スキル、要素⑨社会的スキル、要素⑩研究プロセスの自律的推敲の3要素に低減した。なお、要素⑧アカデミック・スキルは、期首・期末ともに誰も「5」を選択しなかった。

- * 参画学生には、期首の時点で参画社員以上に「5」の発揮度を誰も選択しない要素があった。参画社員の5要素に加え、要素③失敗力、要素⑦フォロワーシップ、要素⑪俯瞰的視点の3要素が選択ゼロであった。この結果は、社会的活動経験が少ない学生の自己評価としては極めて妥当な内容だと言える。なお、要素⑤論理的思考と要素⑧アカデミック・スキル、要素⑩研究プロセスの自律的推敲を除く5つの要素については、期末時点で「5」を選択するメンバーが発現していた。とりわけ、要素⑪俯瞰的視点については、「4」を選択する学生が期首の16.7%から50%へと大幅に増加したことは、研究会活動の趣旨が学生にうまく伝播できた証左と言えるかもしれない。
- * 参加学生のもう一つの特性は、要素③失敗力、要素⑤論理的思考、要素⑩研究プロセスの自律的推敲、要素⑫社会的問題の本質的理解の4要素は、期首の時点では、参画社員に比して発揮度「2」を選択した割合が極めて高い。ただし、研究会活動が学生に好影響を及ぼしたのか、期末には、要素⑤論理的思考（41.7%→16.7%）と要素⑫社会的問題の本質的理解（50%→0%）へと大きく低減した。

番号	要素名	種別	参画社員（n=17）・発揮度選択率（%）					参画学生（n=12）・発揮度選択率（%）				
			5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
			①	信念に基づいた行動	定点①	0.0	41.2	29.4	23.5	5.9	0.0	33.3
		定点②	5.9	64.7	23.5	5.9	0.0	8.3	58.3	25.0	8.3	0.0
②	相互理解	定点①	23.5	35.3	17.6	11.8	11.8	8.3	66.7	16.7	8.3	0.0
		定点②	11.8	47.1	35.3	5.9	0.0	25.0	41.7	25.0	8.3	0.0
③	失敗力	定点①	17.6	41.2	35.3	5.9	0.0	0.0	50.0	16.7	33.3	0.0
		定点②	23.5	35.3	35.3	5.9	0.0	16.7	41.7	33.3	8.3	0.0
④	ポジティブ思考	定点①	23.5	11.8	35.3	23.5	5.9	33.3	16.7	16.7	25.0	8.3
		定点②	11.8	41.2	29.4	17.6	0.0	33.3	33.3	8.3	25.0	0.0
⑤	論理的思考	定点①	0.0	47.1	35.3	11.8	5.9	0.0	16.7	41.7	41.7	0.0
		定点②	5.9	29.4	41.2	23.5	0.0	0.0	25.0	58.3	16.7	0.0
⑥	リーダーシップ	定点①	5.9	23.5	35.3	29.4	5.9	8.3	0.0	41.7	25.0	25.0
		定点②	11.8	41.2	23.5	23.5	0.0	0.0	16.7	16.7	41.7	25.0
⑦	フォロワーシップ	定点①	11.8	64.7	11.8	11.8	0.0	0.0	50.0	33.3	16.7	0.0
		定点②	5.9	47.1	35.3	11.8	0.0	8.3	25.0	41.7	16.7	8.3
⑧	アカデミック・スキル	定点①	0.0	5.9	35.3	47.1	11.8	0.0	0.0	50.0	41.7	8.3
		定点②	0.0	23.5	41.2	35.3	0.0	0.0	8.3	75.0	8.3	8.3
⑨	社会的スキル	定点①	0.0	41.2	41.2	17.6	0.0	0.0	16.7	41.7	25.0	16.7
		定点②	0.0	41.2	47.1	11.8	0.0	8.3	33.3	41.7	16.7	0.0
⑩	研究プロセスの自律的推敲	定点①	11.8	11.8	47.1	17.6	11.8	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0
		定点②	0.0	23.5	52.9	17.6	5.9	0.0	8.3	41.7	41.7	8.3
⑪	俯瞰的視点	定点①	17.6	29.4	29.4	23.5	0.0	0.0	16.7	58.3	25.0	0.0
		定点②	11.8	52.9	23.5	11.8	0.0	16.7	50.0	16.7	8.3	8.3
⑫	社会的問題の本質的理解	定点①	0.0	11.8	64.7	17.6	5.9	0.0	8.3	41.7	50.0	0.0
		定点②	23.5	23.5	41.2	5.9	5.9	8.3	50.0	41.7	0.0	0.0

(ウ) 母集団の特性（平均値・標準偏差）

● 平均値からみた特性

- * 参画社員及び参画学生双方ともに、定点間で要素の平均値が2桁上昇したのは、「要素①信念に基づいた行動（21.2%, 19.2%）」「要素⑧アカデミック・スキル（22.6%, 16.9%）」「要素⑫社会的問題の本質的理解（30.3%, 42.2%）」の3要素、逆に、「要素⑦フォロワーシップ（-7.7%, -7.5%）」はともに低減していた。研究会は、要素①と要素⑫の自己評価向上を企図していることから、これら要素の2桁上昇は目的を達成したことの証左と言える。他方、要素⑦の変化は、チーム活動を通して自身のフォロワーシップレベルを実感した結果であるとすれば、こちらにも意図が十分に伝播したと考えられる。

- * 2桁上昇がいずれか一方にのみ現れた要素もある。参画社員のみは「要素⑥リーダーシップ (16%, -7%)」の1要素、学生のみは「要素③失敗力 (1.3%, 15.8%)」「要素⑨社会的スキル (1.5%, 29.1%)」「要素⑩俯瞰的視点 (7%, 22.6%)」の3要素であった。他方、参画社員と学生とで真逆の変化を見せた要素もある。「要素⑤論理的思考 (-1.9%, 12%)」と「要素⑥リーダーシップ (16%, -7%)」の2要素である。参画主体の元々の資質能力の状態を踏まえれば、研究会活動を通して達成したい参画者の思考行動や知識スキルなどの変容は、一定程度実現できたと言えそうである。

番号	要素名	平均値						標準偏差					
		参画社員			参画学生			参画社員			参画学生		
		定点①	定点②	増減 (%)	定点①	定点②	増減 (%)	定点①	定点②	増減 (%)	定点①	定点②	増減 (%)
①	信念に基づいた行動	3.06	3.71	21.2	3.08	3.67	19.2	0.9375	0.6655	-29.0	0.7592	0.7454	-1.8
②	相互理解	3.47	3.71	6.9	3.75	3.83	2.1	1.2888	0.6655	-48.4	0.7217	0.8975	24.4
③	失敗力	3.71	3.76	1.3	3.17	3.67	15.8	0.8235	0.8765	6.4	0.8975	0.8498	-5.3
④	ポジティブ思考	3.24	3.47	7.1	3.42	3.75	9.6	1.2141	0.9151	-24.6	1.3819	1.1637	-15.8
⑤	論理的思考	3.24	3.18	-1.9	2.75	3.08	12.0	0.8765	0.8565	-2.3	0.7217	0.6401	-11.3
⑥	リーダーシップ	2.94	3.41	16.0	2.42	2.25	-7.0	0.9983	0.9737	-2.5	1.1149	1.0104	-9.4
⑦	フォロワーシップ	3.76	3.47	-7.7	3.33	3.08	-7.5	0.8065	0.7759	-3.8	0.7454	1.0375	39.2
⑧	アカデミック・スキル	2.35	2.88	22.6	2.42	2.83	16.9	0.7624	0.7579	-0.6	0.6401	0.6872	7.4
⑨	社会的スキル	3.24	3.29	1.5	2.58	3.33	29.1	0.7300	0.6655	-8.8	0.9538	0.8498	-10.9
⑩	研究プロセスの自律的推敲	2.94	2.94	0.0	2.75	2.42	-12.0	1.1099	0.8022	-27.7	0.8292	0.7638	-7.9
⑪	俯瞰的視点	3.41	3.65	7.0	2.92	3.58	22.6	1.0323	0.8360	-19.0	0.6401	1.1149	74.2
⑫	社会的問題の本質的理解	2.71	3.53	30.3	2.58	3.67	42.2	0.8235	1.0910	32.5	0.6401	0.6236	-2.6

● 標準偏差からみた特性

データ母集団の特性は、平均値だけでなく、収集したデータの平均値との近さからも知ることができる。標準偏差の値が小さければ、多くのデータが平均値の近傍にあり、母集団がより均質的であることを意味する。

上記の表は、主体別の2定点の標準偏差とその増減値（(定点②-定点①)÷定点①×100）を一覧にしたものである。この結果から母集団には以下の特性があることが分かる。

- * 期首の標準偏差をみる限り、参画社員の標準偏差は、参画学生のそれに比して総じてばらつきが大きい。これは、自己評価としてではあるが、参画社員は学生よりも比較的均質ではないメンバーが参加していたことになる。
- * 定点間の変化を見ると、要素③失敗力と要素⑫社会的問題の本質的理解を除く10の要素で標準偏差が低減した。とくに、要素①信念に基づいた行動 (-29%)、要素②相互理解 (-48.8%)、要素④ポジティブ思考 (-24.6%)、要素⑩研究プロセスの自律的推敲 (-27.7%)、要素⑪俯瞰的視点 (-19%) の5要素が2桁の低減を示したことから、これら要素は、期末にはかなり均質化していたことになる。
- * 参画学生の場合、要素②相互理解 (24.4%)、要素⑦フォロワーシップ (39.2%)、要素⑪俯瞰的視点 (74.2%) でデータのばらつきが拡大した。この結果は、学生個々で、研究会活動からの影響にかなり違いがあったことを意味するが、要素①要素⑦はともに他者との関わりの質に影響を受けることから、チーム活動などの結果に影響を受けたものと考えられる。この考えが正しければ、参画社員にとってチーム活動は、学生

よりも同質の影響を受けなかったということになる。これは、参画社員の資質能力の変容にとってチーム活動は極めて有効なツールであることを意味する。

(工) 変容状況① (要素変化の一様性: Wilcoxon 検定)

要素の変化の質には、変化の一様性がある。この変化の有無は、Wilcoxon 符号付き順位検定で検証した。以下に分析結果の概要を列記する。

- * 参画社員については、要素①信念に基づいた行動、要素⑥リーダーシップ、要素⑧アカデミック・スキル、要素⑫社会的問題の本質的理解が5%有為水準で有為な一様の変化があったことが確認できた。これらの要素は、定点間においてすべて2桁のプラスの変化を見せた要素であった。
- * 参画学生の場合は、要素⑫社会的問題の本質的理解が1%有為水準で、要素①信念に基づいた行動と要素⑨社会的スキルが5%有為水準で一様変化があったことが判明したが、これらもすべて2桁のプラス変化を見せた要素である。
- * 定点間で50%以上に値がプラスに変化($d < 0$)した要素は、参画社員では、要素①(58.8%)、要素⑧(64.7%)、要素⑫(52.9%)の3要素、参画学生の場合は、要素①(58.3%)、要素④(50%)、要素⑨(50%)、要素⑩(66.7%)、要素⑫(83.3%)の5要素だった。なお、要素⑧と要素⑨が個別に発現したことは、プログラム評価の点で注目し値する。
- * 以上のことから、2020(R2)年度の研究会プログラムは、参画者に強くプラスの変化をもたらす作用は参画者に一様に同方向に影響を及ぼすこと、研究会が狙いとしている要素⑫社会的問題の本質的理解が、両主体(参画社員と学生)ともにプラスの変化を一様に派生できたことは、研究会の目的をある程度達成したと言っても良いかもしれない。

番号	要素名	種別	参画社員				両側P値	有為水準	参画学生				両側P値	有為水準
			d=0の対	d<0の対	d>0の対	計			d=0の対	d<0の対	d>0の対	計		
①	信念に基づいた行動	データ数	5	10	2	17	0,0229	*	4	7	1	12	0,0499	*
		占有率 (%)	29,4	58,8	11,8	100			33,3	58,3	8,3	100		
②	相互理解	データ数	6	6	5	17	0,4769		6	4	2	12	0,7531	
		占有率 (%)	35,3	35,3	29,4	100			50,0	33,3	16,7	100		
③	失敗力	データ数	8	5	4	17	0,8127		5	5	2	12	0,1762	
		占有率 (%)	47,1	29,4	23,5	100			41,7	41,7	16,7	100		
④	ポジティブ思考	データ数	9	5	3	17	0,4008		5	6	1	12	0,2367	
		占有率 (%)	52,9	29,4	17,6	100			41,7	50,0	8,3	100		
⑤	論理的思考	データ数	8	4	5	17	0,8127		5	5	2	12	0,2367	
		占有率 (%)	47,1	23,5	29,4	100			41,7	41,7	16,7	100		
⑥	リーダーシップ	データ数	9	7	1	17	0,0423	*	3	4	5	12	0,5331	
		占有率 (%)	52,9	41,2	5,9	100			25,0	33,3	41,7	100		
⑦	フォローシップ	データ数	8	3	6	17	0,3433		6	4	2	12	0,5293	
		占有率 (%)	47,1	17,6	35,3	100			50,0	33,3	16,7	100		
⑧	アカデミック・スキル	データ数	4	11	2	17	0,0277	*	6	5	1	12	0,1158	
		占有率 (%)	23,5	64,7	11,8	100			50,0	41,7	8,3	100		
⑨	社会的スキル	データ数	11	4	2	17	0,7531		6	6	0	12	0,0277	*
		占有率 (%)	64,7	23,5	11,8	100			50,0	50,0	0,0	100		
⑩	研究プロセスの自律的推敲	データ数	8	5	4	17	1,0000		7	2	3	12	0,3452	
		占有率 (%)	47,1	29,4	23,5	100			58,3	16,7	25,0	100		
⑪	俯瞰的視点	データ数	8	7	2	17	0,2603		2	8	2	12	0,1141	
		占有率 (%)	47,1	41,2	11,8	100			16,7	66,7	16,7	100		
⑫	社会的問題の本質的理解	データ数	6	9	2	17	0,0163	*	2	10	0	12	0,0051	**
		占有率 (%)	35,3	52,9	11,8	100			16,7	83,3	0,0	100		

※ d値=定点①(8月23日)の各要素の値-定点②(3月14日)の各要素の値、d=0:変化なし、d<0:上昇、d>0:低下
 ※ 有為水準「*」: 1%水準で有為、有為水準「**」: 5%水準で有為

(オ) 変容状況② (要素間の直線的関係の程度：相関分析)

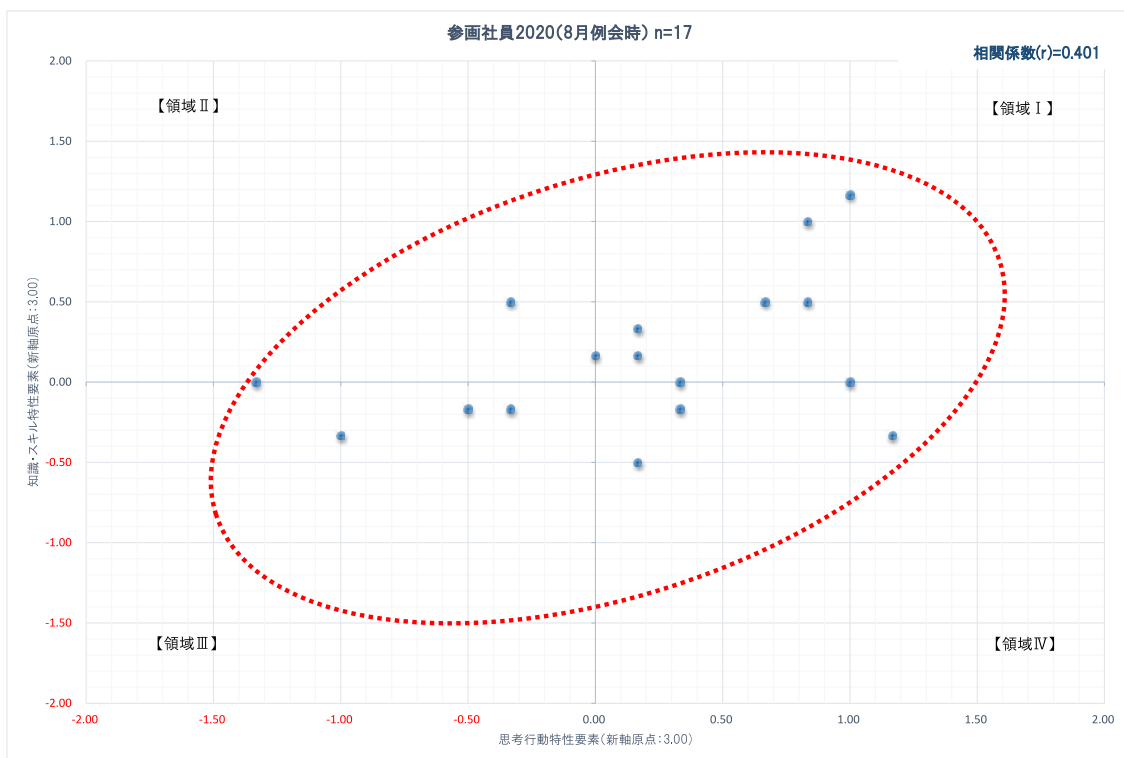
ここでは、研究会プログラムの要素への影響度を相関分析で明らかにする。その分析のため、自己分析シートの 12 の要素を以下の思考行動と知識スキルの2つの特性に大別した。

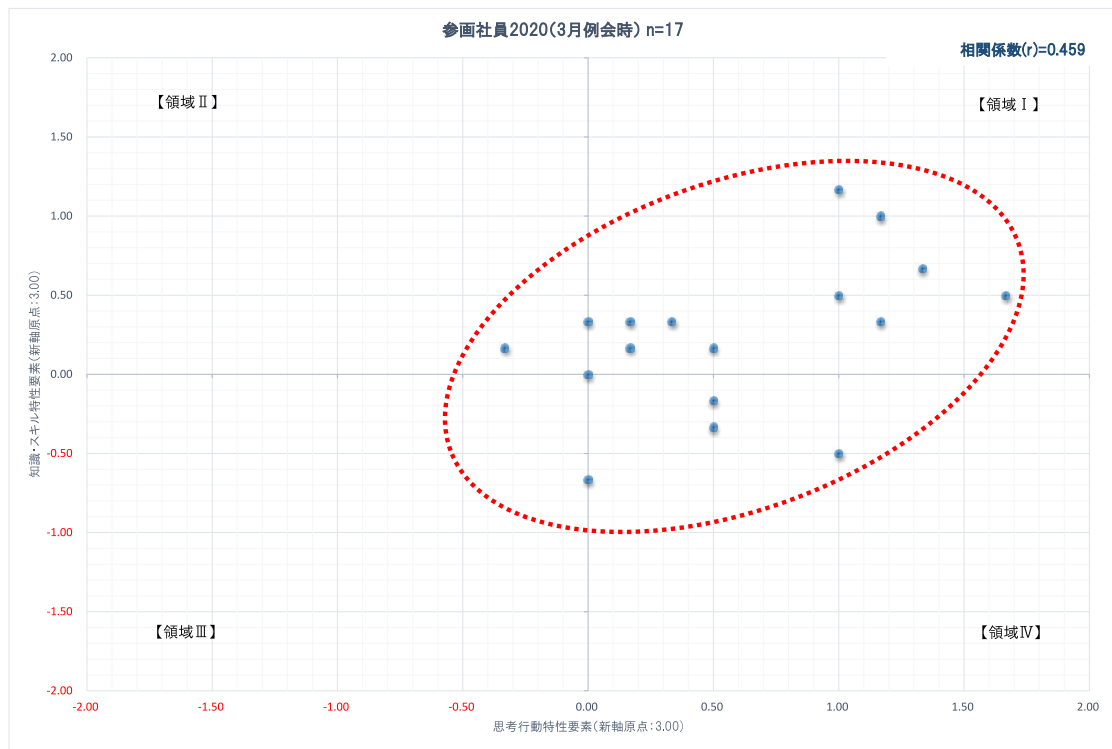
特性	番号	要素	特性	番号	要素
思考行動特性	①	信念に基づいた行動	知識スキル特性	⑤	論理的思考
	②	相互理解		⑦	フォロワーシップ
	③	失敗力		⑧	アカデミック・スキル
	④	ポジティブ思考		⑨	社会的スキル
	⑥	リーダーシップ		⑩	研究プロセスの自律的推敲
	⑫	社会的問題の本質的理解		⑪	俯瞰的視点

● 参画社員データの相関性

参画社員の2特性に集約した要素間の相関関係は、8月例会時(定点①)の相関係数(r)は「 $r=0.401$ 」、3月例会時(定点②)のそれは「 $r=0.459$ 」と係数的には若干ではあるが正の相関度が強まったことが分かる。

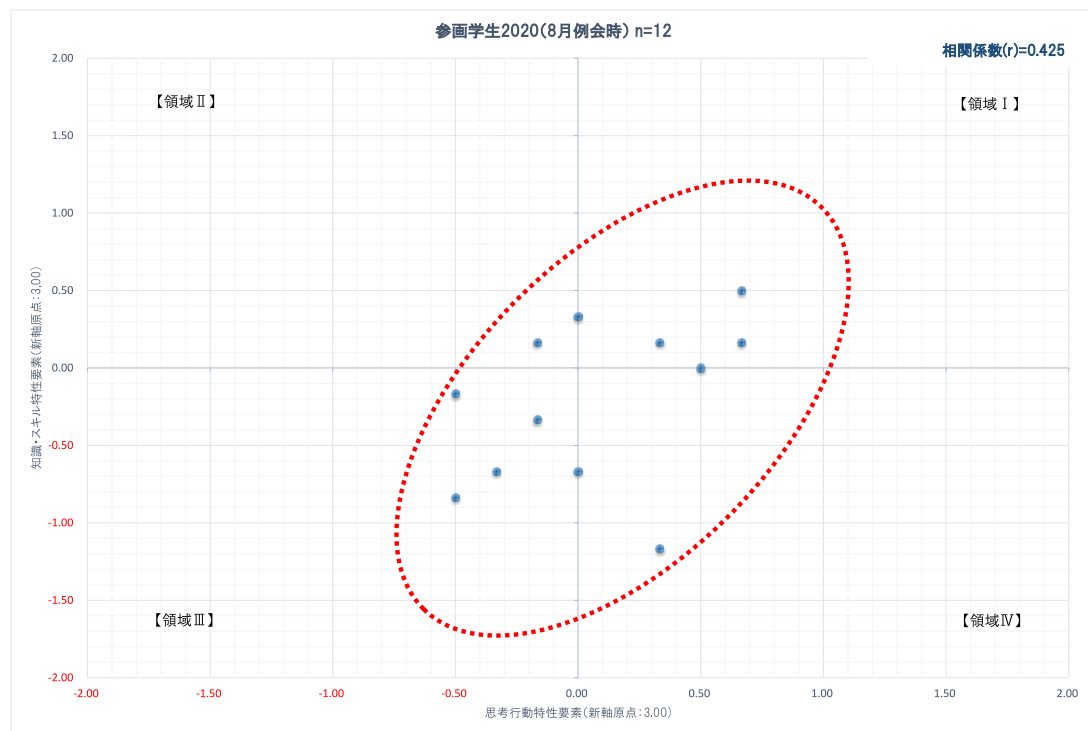
これを下図の2つの散布図で確認すると、定点②のケースの方がより多くのデータが【領域Ⅰ】に集まっていることが見て取れる。つまり、定点②では、両特性の線形度が高くなったことに加え、より多くの参画社員が両構成要素の多くをとともに高く自己評価していたのである。このことから、オンラインでの実施による研究会活動ではあったが、参画社員には、自己評価を高める効果はもたらしたことが証明された。



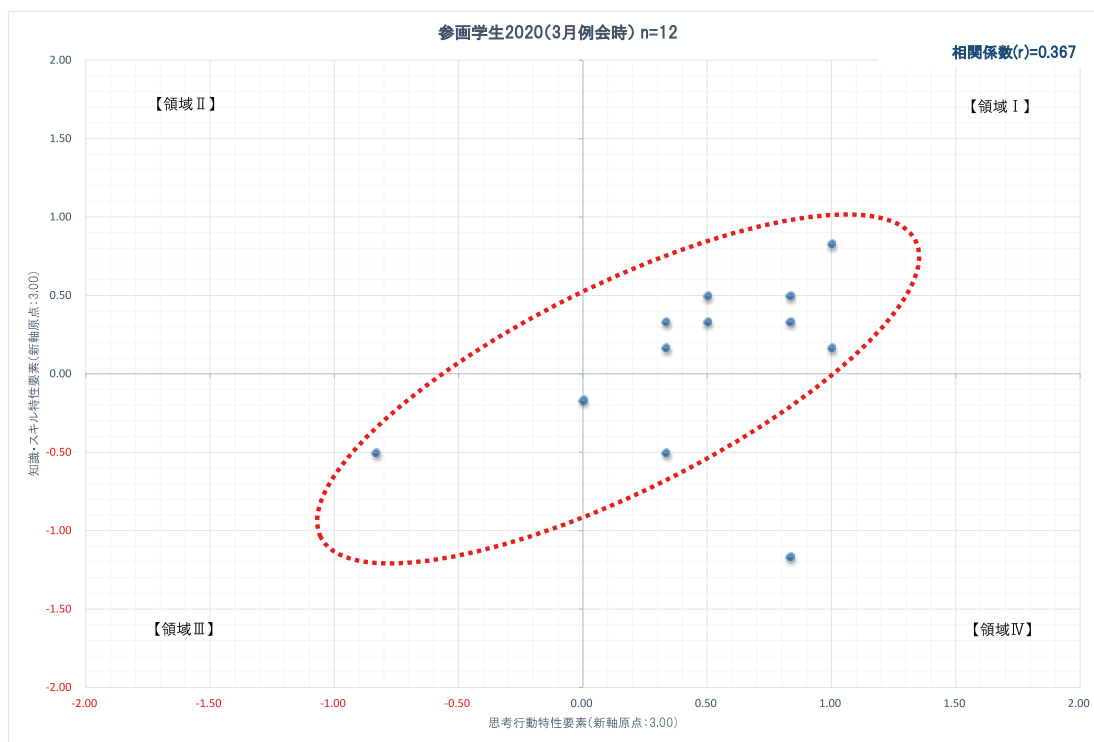


● 参画学生データの相関性

参画学生のケースでは、8月例会時（定点①）の相関係数（r）は「r=0.425」、3月例会時（定点②）のそれは「r=0.367」と、参画社員とは逆に、係数的には若干ではあるが正の相関度が弱まったが、これを散布図で確認すると見方が少し変わる。



実は、定点②には、1個の異常値的データが存在する。それ以外のデータは、参画社員同様、定点②のケースの方がより多くのデータが【領域Ⅰ】に集まっていることから、これが原因で相関度が低下したことは明らかである。つまり、参画学生も、この異常値を除くと、参画社員と同様、定点②の方が両特性の線形度は高く、かつより多くの参画学生が両構成要素の多くをともに高く自己評価していたのである。このことから、参画学生にとっても、オンライン版研究会活動が自己評価を高める機会であったことは間違いない。



⑤ 研究会活動を参画者個別にレビュー・フィードバック

希望創発研究会の実践成果を可視化するため、以下に示す成果物の作成を参画者の課題とした。

<個人成果物>

- ・毎例会でのリフレクションの作成および研究会修了時のリフレクション・レポート*1の作成
- ・個人論述書*2の作成

<チーム成果物>

- ・最終報告会用発表ファイル、発表内容の要旨の作成

*1 センターに参画して、どのようなことに「気づき」、どのようなことを「学び」、どのような「成長」があったか、また「印象に残った」ことなどについて、3ヶ月ごとに振り返って記述する。

*2 個人論述書のテーマは後述のいずれかを選択する。①チーム活動をベースに、個人としての考え、オリジナリティを入れたテーマとする。②チーム活動以外で興味のある事について

て「持続可能な社会の実現に向けて」「自らの手で希望ある未来を創る」をベースとした新テーマとする。

提出された成果物は、年間を通して参画者をサポートするチーム運営担当教員がチーム活動なども踏まえ下記の観点によるレビューシート作成に活用する。なお、作成されたレビューシートは、センター運営推進委員会委員が中心となって、参画者本人または派遣企業にフィードバックを行っている。ちなみに、2018(H30)年度は面談形式で行い、2019(R1)年度および2020(R2)年度はコロナ禍によりメールベースで行い、希望があった場合はオンラインで対応を行った。

- ①個人論述書についてのフィードバック
- ②リフレクション・レポートについてのフィードバック
- ③研究会での行動、発言、及びメンバー間のやり取りを通しての気づき、成長への期待

⑥ 希望創発研究会修了者に対する事後調査

2021(R3)年度が概算要求事業の最終年度であることを踏まえ、2022(R4)年度以降の希望創発研究会のあり方を検討する素材収集の一環として、下記の研究会修了者に対し、研究会活動で得た気づきや思考行動変容がその後のそれぞれのフィールド（企業や大学での生活）においてどの程度継続し、影響を与えているかについてアンケートとヒアリングを用いて調査を行った。

○ 修了者の基本情報

希望創発研究会には、2018(H30)年度から開始し、18(H30)年度と19(R1)年度の2年間で、参画社員として30社から延べ48名の企業人（県内は、企業7社から延べ10名）が参加した。他方、大学院・学部については、大学院生20名、学部生19名の参加があった。詳細は、下記の表のとおり（表中の数値は参画人数）。

参画企業	18年度	19年度	参画企業	18年度	19年度
旭化成株式会社	1	1	ニッポン硝子工業株式会社	—	1
旭化成エレクトロニクス株式会社	1	1	一般社団法人日本自動車連盟	—	1
イオンアイビス株式会社	1	—	日本電気株式会社	—	1
株式会社カウネット	1	1	富士通株式会社	1	—
花王グループカスタマーマーケティング株式会社	—	1	株式会社富士通白国インフォテック	—	1
栗田工業株式会社	1	2	株式会社フューストリライジング	1	1
株式会社飛田銀行	2	2	株式会社マルナカ	—	1
コクヨ株式会社	1	1	株式会社福衛メディアール	1	—
株式会社産和新聞社	—	1	エアポート運輸株式会社	—	1
株式会社山蘭マルナカ	—	1	船建機株式会社	1	1
株式会社センブタン研究所	1	1	参画学生（大学院・学部生）		
セリオ株式会社	—	1		18年度	19年度
ソニーグループパルマニョブアクチビティグループ	1	1	東京理科大学専攻（修士）	1	1
オペレーションズ株式会社	—	1	東京理科大学専攻（東京理科大学専攻改組）	—	1
株式会社ダイセル	1	1	応用自然科学専攻（修士）	—	1
チカミミルテック株式会社	1	1	理学専攻（修士）	4	2
帯人フロンティア株式会社	1	1	農学専攻（修士）	6	4
帯人ファーマ株式会社	1	—	TSP-グリーンサイエンス（修士）	1	—
帯人ヘルスケア株式会社	—	1	理学部・理工学部（理学部改組）	1	1
南海化学株式会社（土佐工場）	1	1	医学部（看護学科）	1	1
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	農学部・農林海洋科学部（農学部改組）	3	5
			地域連携学部	2	5

○ 修了者の声

今回、アンケートに回答いただいた企業人及び学生に対し、別途、個別にオンラインによるヒアリングを行った。以下データは、その抜粋であるが、多くの方が同じような状況にあるとの回答であった。（属性の明記なしは大学院在籍者）

2018 (H30) 年度

皆、良い仲間。1年間で学生含め信頼関係が構築でき、自由に意見交換できた。その中で自分の物差しや目線の必要性を理解した。自部署に戻ってからでも会社全体の視野で物事を考えるようになった。（企業参画者）

「常識を疑う」という従来出来ていなかった視点を持た。仕事のメンバーに対し、異なる視点を持つことや再度疑ってみようなどの問いを自ら発するようになった。（企業参画者）

目先のことにとらわれがちな自分の弱点を再認識し、仕事の全体像や「なぜ?」「常識を疑う」などの視点で考えるようになった。また、センターで学んだことを思い出す機会（個人レビューや面談）を多く設けていることは有難い。（企業参画者）

研究一筋で考えの似た集団での生活の中で、論理的にのみ考える癖がついており、感性や感情を絡めて物事を見ることがほとんどなかったが、論理だけではなく気が付いた。現実的な企業人や自由な発想の学生とのグループ活動を通し、多くの刺激をうけると共に、異なる考えや物差しを受容できるようになった。

研究を通し、「なぜ?」と考えることは必須であったが、表面的な問いではなく深く「なぜ?」と考えるようになった。目の前のことに捕らわれずに知らない分野、文化に接し視野が広がった。就職しても自分の意見を言わないと理解してもらえないと思い、積極的に発言するように心がけている。（2019年春就職）

2019 (R1) 年度

高知出身だが、意外と高知のことを知らないと思った。「問いを立てる」ことにこだわり、新規プロジェクトの立ち上げ時などに、センターで学んだことを伝え、中味の議論をするように実践している。（企業参画者）

気づき、築いた人脈、本当に参加して良かった。社会課題へのアプローチも、自社に閉じた考えから脱皮するきっかけになり自信になった。（企業参画者）

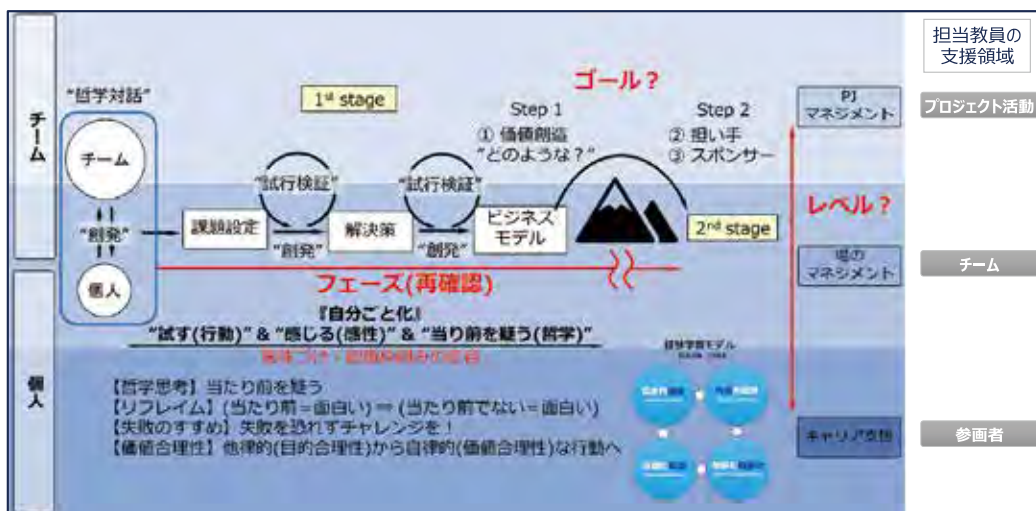
修了後、求められる役割が上がった。もう一段上の視点で考えることを期待されている。気が付かないうちに目先のことに終始している自分に気が付き、時には立ち止まって考えるようになった。（企業参画者）

「なぜ?」の習慣化については、研究ではある程度できていたと思うが、普段の生活までは意識がなかった。目に見える事象だけでなく、その背景を探るようになった。企業人とのグループワークでアンテナの高さや多角的な視点の重要性を痛感した。一方で、学生の現実の生活者の視点の重要性も実感できた。

就職を意識して企業人がどのような発想や行動をするのかを見たかった。企業人だけでなく文系の学生とも会話ができたことは大きなメリット。最初は違和感が無かったわけではないが、もっと積極的に絡めば良かったと修了して思っている。研究会の中で、企業人に就職に対して多くのアドバイスも得た。（学部生）

⑦ チームファシリテーション・ガイドブックの作成

オンラインでの実施となる希望創発研究会の質保証を図るため、チーム運営支援ワーキング（座長：渡辺副センター長、メンバー：土居雅夫、口村圭、中島大輔の客員教員）を設置し、オンラインでも質の高い研究会活動を実現させるための方策として、チーム活動のファシリテーションを担う教員支援資料『希望創発研究会の進め方～チームファシリテーション・ガイド』（スライド48枚）を作成した。以下は、当資料の抜粋である。



●プロジェクト活動の支援者

プロジェクト活動

～グループの仮説検証プロセス・学習サイクル支援～

- ✓ 「思考と行動」「発散と収束」の往來の促進
- ✓ 仮説検証／学習サイクルの観察・促進
- ✓ 必要な活動資源との結びつけ

<プロジェクト活動の支援者>

～ファシリテーター～

- プロセスマネジメント
- 発言の促進、問いかけ
- 可視化・共有
- 論点の整理・明確化
- 合意形成・確認

●学習・成長の支援者

チーム 参画者

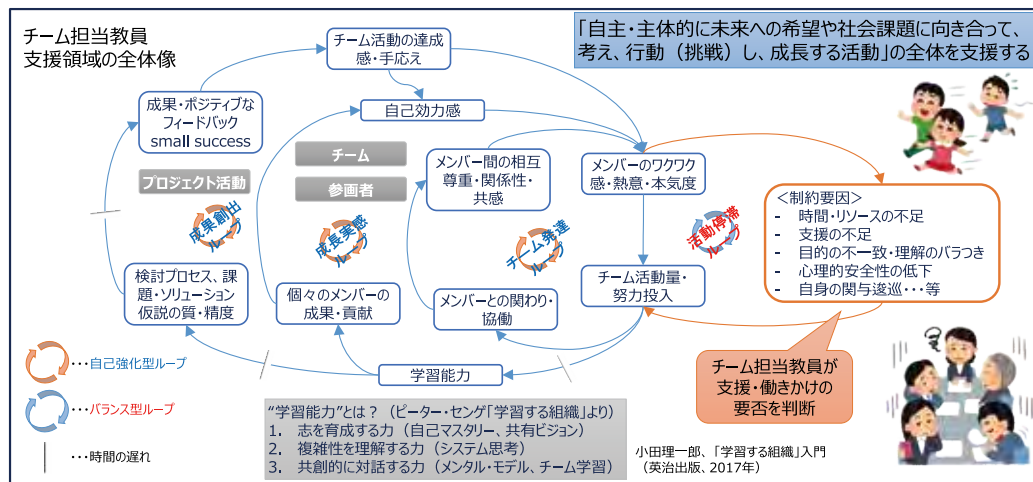
～グループの発達・関係性づくり、対話の場づくり～

- ✓ 期間を通してのグループの発達支援
- ✓ 互いに信頼感あるオープンなチームづくり
- ✓ 安心・安全&「創発的」な「学び合い」の場づくり
- ✓ 一人ひとりの状態に合わせたサポート

<学習・成長の支援者>

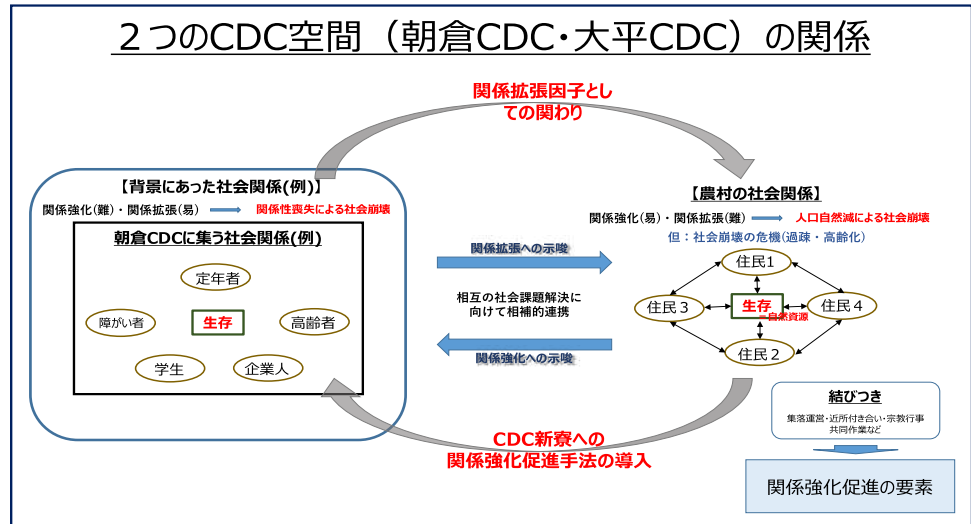
～学習コーチ・キャリアアドバイザー～

- 安全安心の場づくり
- 個人の観察・面談
- 思考や行動の支援
- 経験学習の支援
- 成長のフィードバック



(2) 希望創発実践プロジェクト

希望創発実践プロジェクトは、2019(R1)年度にセンター設置時の設定テーマ「ダイバシティ型相互支援コミュニティ創出の『肝』抽出」を具現化する、右図のコンパクトで多様な人々で構成するコミュニティ（CDC；Compact Diversity Community）構想を策定し、2020(R2)年度は、その具現



化アプローチを検討してきた結果、2021(R3)年度から、この構想を下記概要の「明日の日本の姿創造事業」として取り組むことを決定した。

○ 明日の日本の姿創造事業のミッションと重点要素

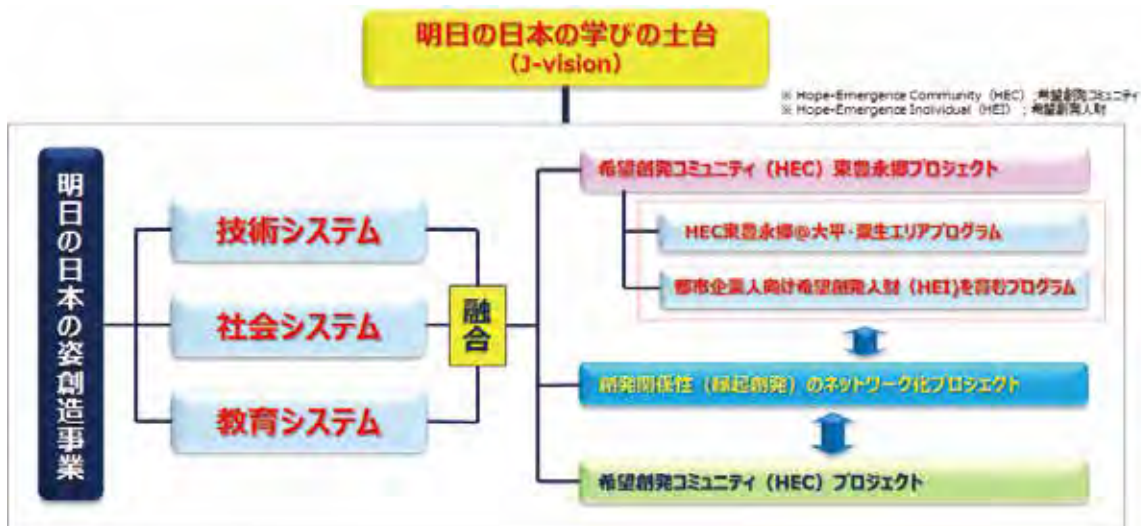
明日の日本の姿創造事業は、センタービジョンの具現化策として以下のミッションの実現を目指し実施する。

- * “明日の日本”を創る、当たり前を疑う「感性」を持ち、「生活者」の立場で思考し、豊かで幸せに生きようとする実践的な人財を育む
- * 社会的諸課題（ポスト産業社会でのキャリア形成支援、社会的弱者支援、限界集落の新たな再生方法など）の包括的な解決トライを目指す有料事業としてのスキームを開発する

明日の日本の姿創造事業は、要素間の“かかわり”を無視したデカルト流の要素還元主義の発想が基盤の産業社会が生み出した課題の解決を目指すことから、プロジェクトの遂行においては、ポスト産業社会の姿を規定する「技術・社会・教育」の各システム要素の“かかわり”の融合からのみ生ずる「創発的性質（個としては所有しない、全体という用語だけで認識されるインビジブルな（目に見えない）性質）」の創出に重点を置き、プログラムを設計し実践する。

○ 着手する取り組みの概要

明日の日本の姿創造事業は、大豊町の東豊永郷をフィールドに、取り組みが「創発的性質」を創出するよう、社会システムに係る「限界集落のこれまでにない再生方法の確立」と教育システムの「都市企業人の希望創発人財を育む」要素の“かかわり”を相互のプログラムに組み込む「希望創発コミュニティ東豊永郷プロジェクト」から開始する。



「希望創発コミュニティ東豊永郷@大平・粟生エリアプログラム」で重視する取り組みは、地域住民や地域文化感化者が協働して実践したいことを自由に展開できる空間・機能の確立である。この機能が確立できれば、地域文化の感化者が核になり、域外から多様な来訪者を招き、多様な取り組みが内発的に創出される環境が実現する。さらに、そこで生まれる多様な関係性をネットワーク化できれば、この環境は自己組織化的なものへと昇華することになる。

希望創発コミュニティ東豊永郷@大平・粟生エリア



○ 関連プロジェクトの取り組み

希望創発コミュニティ東豊永郷プロジェクトに並行して「創発関係性(縁起創発)のネットワーク化プロジェクト」も展開する。

このプロジェクトは、希望創発コミュニティ東豊永郷プロジェクトで展開する「希望創発コミュニティ東豊永郷@大平・粟生エリアプログラム」と「都市企業人向け希望創発人財を育むプログラム」の“かかわり”から創出される新たな関係性(縁起創発)を有機的に繋いでいくスキームの開発を目的とするものである。

(3) 汎用的能力形成学習（協働型準正課プログラム）

① 人間関係形成インターンシップ（SBI）

例年、夏季（7月～9月）と春季（12月～3月）の年2回実施する人間関係形成インターンシップ（以下、SBI）は、コロナ禍の影響により2020（R2）年度夏季版は中止とした。その後は、幸いにも高知県ではコロナ禍が小康状態となったことから、春季は、三密を十分に回避する策を施した上で、実施することとした。

2020（R2）年度春季版第19期高知SBIは、下記要領で実施した。

○ 履修学生の構成

第19期高知SBIの学生募集については、当初、コロナ禍による学生の反応が厳しいとの予想やこれまでの実績を踏まえ9名としていたが、オンラインによる説明会に予想以上の申し込みがあったことから、急ぎ受入企業を確保するなどによって12名の定員に増強した。履修した学生によれば、1学期は対面授業がまったく行われなかったことで、対面に対する欲求や人間関係の形成に対する不安が、参加の誘因になったとのことであった。

学部	学年				男女別		
	1年	2年	3年	計	女性	男性	計
人文社会科学部	3	2	0	5	4	1	5
TSP国際人材育成コース	0	2	0	2	2	0	2
地域協働学部	4	1	0	5	5	0	5
計	7	5	0	12	11	1	12

○ 第19期高知SBIプログラム

第19期高知SBIは、以下のプログラムで実施した。なお、プログラムは、原則、対面実施としていたが、1回目のチームビルディングセミナー及び目標設定セミナーについては、コロナ禍により学内入構禁止措置が取られたため、急遽、オンラインに変更し、実施した。

大区分	実施日	プログラム名	会場等
事前学習	12月9日(水)	マインドアップセミナー	共通教育棟3号館310番教室
	12月19日(土)	チームビルディング①	オンライン
		目標設定セミナー①	オンライン
	1月15日(金)	チームビルディング②	高知城ホール
		目標設定セミナー②	高知城ホール
	1月20日(水)	実習支援者との顔合わせ	高知城ホール
実習	2月3日(水)	マナー研修会	こうち男女共同参画センター「ソーレ」
	2/8(月)～3/2(火)	実習(左記日程から15日間)	受入企業等
	2月16日(火)	中間モニタリング	高知城ホール
事後学習	3月5日(金)	事後モニタリング	高知城ホール
		目標設定総括セミナー	高知城ホール
	3月11日(木)	振り返り報告会	高知城ホール

○ 2021(R3)年度希望創発研究会登録の状況

SBI を修了すると、(1)希望創発研究会への優先登録と(2)通常は対象外の2年生から登録が可能な権利を得ることができる。(希望創発研究会の登録は原則、3年生以上)第19期高知SBI修了生については、2021(R3)年度研究会に登録を希望した学生は、4名(1年生3名、2年生1名)が関心を示し、授業等で登録が厳しいなどの理由から最終的には2年生の1名となった。

② イノベーション創発道場

2020(R2)年度新規に開発したイノベーション創発道場(以下、道場)は、2期実施した。なお、このプログラムは当初、コミュニケーションが十分に図りにくい完全オンラインでの実施が前提であったため、対象をSBI修了の学生及び実習支援者に限定していたが、第1期(8月～10月)の試行からSBI経験者でなくとも十分に効果があることが判明したことから、第2期(12月～3月)からは、一般学生や実習支援経験者以外の社員も対象にするなどの修正を行った。

○ 履修学生の構成

● 第1期道場

上記に記したように学生募集については、在学中のSBI修了生を対象に行い、6名の履修登録という結果となった。企業については、3社から派遣の希望があった。なお、道場の実践は、学生2～3名と実習支援者1名の混成で編成するチームで行うことから、今回は3チームを編成した。

開催期	学部	学年				男女別		
		2年	3年	4年	計	女性	男性	計
第1期	人文社会科学部	2	2	0	4	3	1	4
	地域協働学部	1	0	1	2	1	1	2
	計	3	2	1	6	4	2	6

● 第2期道場

第2期の学生の募集は、SBI履修者限定とはせず、すべての学生を対象に行った結果、5名の履修登録となった。ただ、第2期の場合は、プログラムが12月開始であるため、授業日程の関係で履修を断念したケースがあった。この点は再考すべき課題である。

開催期	学部	学年				男女別		
		2年	3年	4年	計	女性	男性	計
第2期	理工学部化学生命理工学科	2	0	0	2	1	1	2
	理工学部地球環境防災学科	2	0	0	2	1	1	2
	理工学部生物科学科	1	0	0	1	0	1	1
	計	5	0	0	5	2	3	5

○ 道場プログラムの構成

道場プログラムは、事前支援、創発実践及び事後支援のカテゴリー毎に、それぞれ以下の表にあるセッションで構成する。なお、第2期については、第1期の成果を踏まえ、事前支援で「ありたい自分ワークセッション」を、創発実践では「解決策ブラッシュアップ」の1回増（計3回）と「解決策の中間共有セッション」をそれぞれ追加し、プログラムの強化を図った。

区分	第1期	第2期	セッション名	概要
事前支援	8/18(火)	1/13(水)	チームビルディングセッション	チームビルディング
	8/25(火)	1/27(水)	すじなし屋セッション	課題提起者の想いの共有
	—	2/3(水)	ありたい自分ワークセッション	自己及びチームの価値基準設定
創発実践	9/1(火)	2/9(火)	究極の理想解導出セッション	提起された課題の再定義(収束思考)
	9/9(水)	2/12(金)	課題解決策導出セッション	解の創出(発散思考)
	9/16(水)	2/17(水)	解決策ブラッシュアップセッション①	ZIGZAGによる解決策ブラッシュアップ
	9/29(火)	2/24(水)	解決策ブラッシュアップセッション②	ZIGZAGによる解決策ブラッシュアップ
	—	3/2(火)	解決策ブラッシュアップセッション③	ZIGZAGによる解決策ブラッシュアップ
	—	3/9(火)	解決策の中間共有セッション	チームごとの解決策の見直し
	10/15(木)	3/16(火)	最終課題解決策の共有セッション	企業代表者も交えた最終解決策の共有
事後支援	10/21(水)	3/22(月)	セミナー振り返りセッション	チーム活動と自己の総括

○ 2021(R3)年度希望創発研究会登録の状況

道場修了者は、SBI 同様に、(1)希望創発研究会への優先登録と(2)通常は対象外の2年生から登録が可能となる。2020(R2)年度研究会に参画中の第1期履修者2名を除く9名のうち第2期に参加の2名が、2021(R3)年度の研究会に登録を行った。

(4) 希望創発ゼミ(学生の自主ゼミ)の活動内容

希望創発ゼミとして2018(H30)年度に立ち上げた「Seekers」は、希望創発研究会の学生メンバーが中心となって「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団体で、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」を柱に活動を展開している。

2020(R1)年度は、20名(学部等の構成は下記表を参照)の学生が参加し、以下のテーマ(括弧内は開催日)で「対話すなっく」を20回開催したことに加え、「尼崎オンライン公民館*」に参加して運営や企画を学び、2021(R2)年度から高知大学オンライン公民館の実施を計画している。

*尼崎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」の尼崎版で、地域で活動をしている方が中心となってセミナーや実況中継などを行っている。

【対話すなっくの哲学テーマ：開催回数 20 回】自粛とは(4/28)、愛とは(5/5)、本物と偽物(5/12)、宇宙人いるならどんな人？(5/19)、魚との向き合い方について(6/2)、ひとり(6/10)、名前(6/24)、お金のない社会とは(7/1)、恥ずかしいってどんな気持ち？(7/16)、広い心とは(8/13)、人それぞれって良いこと？(8/27)、学校教育の評価とは何か(9/8)、普通とは(9/12)、やる気の源はどこから？(9/29)、高知ってどんな場所？(10/14)、大人ってなんだ？(10/27)、公とは何か？(11/17)、謝罪(12/8)、働くとは(1/19)、幸せについて(3/17)

【尼崎オンライン公民館参加テーマ：開催回数 9 回】カモン！養殖場(5/5)、高知城・仁淀川・安藤桃子監督のインタビュー動画(5/31)、カツオのたたき・よさこい講座(7/5)、皿鉢料理の紹介(8/2)、台風について(9/6)、土佐弁講座(10/4)、高知の文化～ぼうしパン・酒文化～(11/8)、捕鯨文化(12/6)、大学生の趣味～釣り・新体操～(3/7)

2020 (R2) 年度 Seekers 参加メンバーの属性一覧表

	専攻・学部	学年別						男女別			総計	研究会 参画者	
		D2	M1	4年	3年	2年	1年	計	男性	女性			計
大学院	農林海洋科学専攻		2					2	2		2	3	1
	黒潮圏総合科学専攻	1						1	1		1		1
学部	人文社会科学部				1	2		3	1	2	3	17	3
	理工学部				1	1		2		2	2		1
	農林海洋科学部			4	5	2		11	7	4	11		7
	地域協働学部			1				1	1		1		1
計		1	2	5	7	5	0	20	12	8	20	20	14

(5) ガバナンス

① 教員スタッフ構成

2020 (R2) 年度は、希望創発研究会の「創発」機能の強化と実践プロジェクト「都市企業人リフレッシュ支援プログラム（仮称）」の開発推進のため、関西大学で「創発」を実践中の方を客員教員として、またプロジェクト関連で東京の産業医の方を客員教員で、高知大学と高知県嶺北地域との連携推進を担う次世代地域創造センター教員には兼務教員として新たに参画いただいた。教員スタッフは以下のとおり。



② 主要な委員会等の開催実績

2020(R2)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、ほぼ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～7月で12回、以降も月2回～3回のペースで開催し、計26回を開催した。
企画運営室会議	原則月1回の開催であったが、当会議もコロナ禍への対応を検討するため7月までに6回を開催し、最終的に計15回を開催した。
教員会議	研究会が開始される8月までは、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4回開催。8月以後は、定例で毎月の研究例会終了後に9回開催したほか、3月末にも1回開催した。

2020（R2）年度希望創発研究会 最終報告会資料の要旨集

p.17 掲載 最終報告会・各チームの報告タイトルとチーム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：「自分らしく生きる」を追求中	
	参画社員（一般社団法人日本自動車連盟）	参画学生（理工学部）
	参画社員（株式会社ダイセル）	参画学生（農林海洋科学部）
	参画社員（株式会社富士通四国インフォテック）	
2	報告タイトル：高知県を通して明日の希望のカたちをつくる	
	参画社員（カルビー株式会社）	参画学生（農林海洋科学部）
	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）	参画学生（農林海洋科学部）
	参画社員（株式会社高知銀行）	参画学生（地域協働学部）
3	報告タイトル：Beyond DX -ぼちぼちぼちり？-	
	参画社員（旭有機材株式会社）	参画学生（人文社会科学部）
	参画社員（セリオ株式会社）	参画学生（農林海洋科学部）
	参画社員（南海化学株式会社 土佐オフィス）	参画学生（農林海洋科学部）
4	報告タイトル：なんだかわからないけど、なんか良い県：高知県	
	参画社員（日本電気株式会社）	参画学生（黒潮圏総合科学専攻）
	参画社員（株式会社高知銀行）	参画学生（理工学部）
		参画学生（農林海洋科学部）
5	報告タイトル：意識高い系ではない大学生に対するユニークな支援策について	
	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）
	参画社員（株式会社ファーストリテイリング）	参画学生（地域協働学部）
6	報告タイトル：皿鉢作り体験を通じた高知独特の食育に関する提案	
	参画社員（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）	参画学生（農学専攻）
	参画社員（旭化成エレクトロニクス株式会社）	参画学生（農林海洋科学部）
	参画社員（ニッポン高度紙工業株式会社）	
7	報告タイトル：心の降る里（ふるさと）高知	
	参画社員（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）	参画学生（人文社会科学部）
	参画社員（株式会社高知新聞社）	参画学生（農林海洋科学部）

「自分らしく生きる」を追求中

1. 幸せに至る道程

1.1 仮説の設定

10月例会における課題「私の考える、10年後の社会のニューノーマル」の個人課題を全員で共有したところ、「自分らしく生きる」という欲求がチームメンバーの思想に共通していることが分かった。

個人から欲求が現出するということは、その欲求が満たされていないもしくは部分的にしか充足されていないことを意味している。

そして、欲求がある現状とそれが実現されている理想の間にあるギャップ=制約が存在し、その制約のキャンセルができれば自分らしく生きることができないのではないかと仮説を立てた。

また、この仮説はチームメンバーだけでなく、一般化もできるのではないかと考えた。

1.2 幸せについて

欲求の充足という意味合いで、自分らしく生きている状況はポジティブな意味合いを含んでいる。つまり、制約のキャンセル→自分らしさの実現→幸福な状態、という流れが考えられる。

よって、自分らしさの実現→幸福な状態というプロセスが明確であること=希望がある状態だと仮定している。

2. 因果関係

2.1 幸福度の推奨アンケート

慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科ヒューマンシステムデザイン研究室によると、日本人を対象に幸せの心的特性についてのWEBアンケートを行ったところ、回答は4つの因子に集約された。この因子を摂取することで、人間は幸せを感じることができる。そのうちのひとつとして「あなたらしく！」因子（独立とマイペースの因子）という因子が存在している。（前野 2017）

また、本因子と関連深い項目として「制約の知覚のなさ（私に何ができて何ができないかは外部の制約のせいではない）」というものが存在している。つまり、外部の制約を外す（知覚しない）ということは、自分らしさ（あなたらしさ）の確立につながり、その確立が幸せにつながるということの意味している。二次研究からは私たちの仮説が正しいことが分かった。

2.2 「しあわせな生活」についてアンケートのお願い

この先行研究を発展させ、プロセスを三階層で表現し、因子を二次データから考察し、7つに分類した。そして、この7分類の因子が各人の「幸せ」にどのような因果関係を及ぼしているのかをアンケート調査することとした。アンケート結果として明らかになったのは、

自分らしさを阻害する制約として大きなものは「時間」

幸福を大きく左右するファクターは「家族・友達」

ということであった。

2.3 調査からわかった結論

制約のキャンセル→自分らしさの実現→幸福な状態というプロセスがおおよそ一般化できることが判明した。

またアンケートによって、このプロセスを、時間という制約をキャンセルすることで、最も自分らしくいられる家族・友達と過ごす時間の比率が高まり、幸せに至るという流れで具体化することが出来た。

3. 今後の展望

上記で述べてきたような議論を通じて、ソリューションとしては仕組み、ソフトウェア、リアル施策が浮かび上がってきた。また、これまでの議論や調査を経て、各ソリューションの具現化が一步進んだ。

この案に、現地に住む人たちへのインタビューを通じて現地の空気を取り込んだり、現地を訪問して現場を確認したりして、真のニーズをとらえていくという工程を加えることでさらに具体化を図ることができる。

参考文献

前野隆司(2017)『幸福度の推奨アンケート（SWLS、幸せの4因子など）について』
http://lab.sdm.keio.ac.jp/maenolab/questionnaire_about_happiness.htm
(閲覧 2021/03/11)

以 上

第2のふるさと高知

1. 高知県の課題とチームの思い

高知県の課題として人口減少における少子高齢化が挙げられるが、我々のチームではその中でも若年層を中心とした人口減少に着目した。その理由として、若年層の減少によって跡継ぎ問題が発生し、強みであった一次産業の衰退による中山間地域の過疎化や空き家の増加ⁱⁱが顕著になっており、高知独自の文化の継承が危うい状況にあることが挙げられる。高知県にはハレの行事や客をもてなす際に提供される皿鉢料理やお酒の献杯、返杯などで、様々な人が集い交流するおきやく文化ⁱⁱⁱがあることをセンターの活動を通じて我々は知り、その魅力的な文化を次世代に残したいという思いが強くなっていった。そこで我々はどうすれば高知をこの先もずっと住めるまち、住みたいまちにできるのか、考察することを目的とした。

2. 住める高知、住みたい高知を考える

2.1 10年後の高知県の可能性

地元の若年層が高知から離れる理由は、決して住みたくないわけではなく、進学や就職時に離れることが多いと報告されている。^{iv}しかしこの問題は、コロナ禍を体験し、10年後の高知県を考える上では、教育・情報などの遅れはリモートでカバーでき、地方と都会の差は少なくなる可能性がある。そのため、高知県や都会に住む人が子供たちに自然を知る機会を与えたり^v、感染症の経験から安心安全を地方に求める傾向が強まると予想される。今後は高知県の生活者の受け入れ態勢次第で、人口減少に歯止めがかかることが期待される。

2.2 インタビューから見る高知県民のおきやく文化の本質

そこで我々は、高知県の生活者に多様な人々を受け入れる意思がどのくらいあるのかということに着目し、ひとつの仮説として異なる出身地や年代間での多様性を高知県は活かしきれておらず、人口減少がいち早く進行しているのではないかということが挙げられた。

そこで、高知県在住の生活者が他者との関わりをどう考えているかを独自に日曜市でインタビュー形式のアンケートを行い、他者の受け入れ状況と今後の意向の検証を試みた。

その結果、今後の意向で他者を受け入れると答えた割合は70%と高かったが、誰でも良いわけではなく、身内や知人からの紹介でないと受け入れが難しいという傾向を強く示した。多様性を受け入れるにしても最低限の安心担保は必要であるということだが、一方であまり接点はないが県外の人にも高知県の良さを知ってほしいという人は多く、多様な人々を歓迎する姿勢があることがわかった。安心を担保したうえで、人と人を結ぶ場を提供できる仕組みがあれば、高知独自のおきやく文化の体験が居心地の良さにつながり、訪問者はおもてなしを超えた実家のような存在、すなわち高知県を第2のふるさとのように感じて何度も足を運んでくれるようになると考えられる。そうすることによって生活者自身も生きがいと地元への誇りを持つひとつのきっかけになると考える。この仕組みを我々は第2のふるさと高知構想「もんてき家」と名づけ、若年層人口減少の改善に期待ができるものとした。「もんてき家」は、チームメンバーが幼少期に実際体験した思い出から生まれ、一般の民泊ではなく、高知にもんてきーやと祖父母が言ってくれるふるさとのように自然と足を運べる場所をイメージしている。この事業は、ホストとゲストをつなぐ体験型のサービス面だけでなく、お互いの人柄を事前にリモートで把握したうえでのマッチングを特徴としている。これにより安心を担保したうえで、お互いのニーズを満たし、納得できる料金でサービスを提供、享受できる。そして運営側はその仲介役となり、手数料や付随するサービス提供にて運営費を得ることで事業の継続に努めていくものである。

3. 第2のふるさと高知構想「もんてき家」の価値

本稿では、高知県の課題のひとつである人口減少を、生活者自身のおもてなしによって改善できると提言したが、第

2のふるさとと感じてもらうためには関わり続けられるかどうかが重要である。例えば手紙のやりとり、特産品の贈答や近況の共有などが双方とも簡単にできるアフターサービスを充実させ、継続的に関係性を持てる仕組みが必要である。そうすることによって、人口減少時代の中でも高知県にまた行きたい、将来的に住んでみたいとひとりでも多くの人が思い、10年後の高知県の活性化につながれば幸いである。そして高知独自の文化を守り、継承していくことは、SDGsの住み続けられるまちづくりにつながっていくと考える。

ⁱ Web：日本銀行高知支店（2019）「統計でみる高知県のすがた」 <http://www3.boj.or.jp/kochi/>

ⁱⁱ Web：総務省統計局（2018）「平成30年住宅・土地統計調査結果」 <https://www.stat.go.jp/data/jyutaku/2018/tyousake.html>

ⁱⁱⁱ Web：高知銀行（2015）「高知のおきやく文化」 <https://www.kochi-bank.co.jp/yosakoi-okyaku/about/okyaku/bunka.html>

^{iv} Web：「若年期の地域移動に関する調査」（労働政策研究・研修機構 2016）
<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/saikin/2016/201601.html>

^v Web：高知県観光振興・観光政策課 <https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/020101/2017090600162.html>

以上

私たちにとっての“ちょうどよい”をつくるために

1. 大豊訪問から得たもの

1.1 居心地の良い暮らしをつくるには

高知県長岡郡大豊町を訪れ各自の視点から議論していく過程で、共通したのは現状における違和感であった。そこで、私たちは違和感のない状態を“ちょうどよい”状態と再定義し、その実現方法を探った。

1.2 “ちょうどよい”に対する感じ方と問いの提案

各人が“ちょうどよい”と感じた経験は三者三様であったため、各自の考えを尊重し共有することを重視した。ここで、「各人にとっての“ちょうどよい”とはなにか」という疑問と、このモノサシが各々異なっているという気づきが得られた。

従って、私たちは「1番“ちょうどよい”何をつくりたいのか」という問いを提案し、各人の中での答えと今後に向けたアクションを立てることを課題とした。

2. 1番“ちょうどよい”何をつくりたいのか

2.1 暮らしにおける違和感の正体とは

議論内容はまず、オンラインとリアル、都会と地方との比較。そして、『科学技術は思考を分断する』という豊永郷民俗資料館¹⁾の釣井氏の言葉から着想を得、議論を展開した。炊事を例にとるとかつてヒトは薪で米を炊くまでのプロセスを自ら考え、工夫しながら実行していたが、現在ではボタンを押すだけで済む炊飯器に取って代わられた。利便性・拘束時間からの解放を得た反面、至極当然に備わっていた思考癖を手放しつつあることは最早疑わざるを得ない。

以上より、暮らしにおける違和感は利便性・効率性に極端に振れた現代社会のアンバランスさから来るものではないかという仮説に至った。ここからバランスの取れた位置、即ち“ちょうどよい”場所を目指すことを目標とした。

2.2 個々人の“ちょうどよい”○○

チーム3のメンバーは、“ちょうどよい”人との距離感、過去とのつきあい方、無駄、デジアナ、関係性・関わり、不便さを各自提案し、今後アクションへと繋げていくこととした。

3. グレーを選択できる社会へ

こんにち、飛躍的な科学技術の進歩は留まるところを知らない。これにより多くの物事に白黒をつけてきたが、この社会では“ちょうどよい”不便さといった選択肢、さらに物事を起こすためのプロセスを立てる癖の欠如も招いていた。また、各人が幸せのカタチを探求する過程において何をどう選択していくかは、本来己の尺度に委ねられるべきものであるはずだ。

従って、これからの社会においては、切り捨てられてきたグレーな選択も可能になることが期待される。即ち、「1番“ちょうどよい”何をつくりたいのか」に対する答えは人それぞれで、それらが全て受け入れられる寛容な社会を形成する必要がある。そして、これが10年後のニューノーマルとなるのではないかと庶幾する。

1)豊永郷民俗資料館 〒789-0167 高知県長岡郡大豊町粟生64

http://jofukuji-kochi.jp/museum_1.html

なんだか分からないけど、なんか良い県：高知県

1. はじめに

1.1 「感性」に注目したキッカケ

チーム4では、高知大学希望創発センター9月例会で実施された「安藤桃子監督」のお話で、「感性」という言葉の難しさならびに意味深さを体験した。その話に感銘を受け、現代社会について考えてみると、現代人は「感性」が鈍っている一方で、今後ビジネスの世界でも「感性」が重要になっていくことから、「感性」に注目した。

1.2 10年後のNew Normalな社会を踏まえて、問いを設定

10年後のNew Normalな社会は、アナログとデジタルが融合され、オンライン化が進展していくことが予測されている¹⁾。さらに、AIが普及し、現在の社会に様々な影響を及ぼすと考えられる²⁾。そのような中で、オンライン化の加速により、現在当たり前に感じている空気感、ワクワク感、温度感などが失われていくと推測した。また、コンピュータ端末の操作などのVDT (Visual Display Terminal) を長時間使用することで生じる精神的肉体的障害であるテクノストレスが進行し、人間の体に悪影響を及ぼすことが考えられる^{3,4)}。以上のことから、我々は、現代人の「感性」は鈍っており、今後オンライン化の進展によって、さらに「感性」は鈍っていくと考えた。以下、検討結果を報告する。

2. 実際に、現代人は「感性」が鈍っているのか

我々の仮説を検証するために、「感性」についてアンケートを実施した。アンケートの実施により、我々の問いの前提、仮説の信憑性ならびにオンライン化の進展によって人間の「感性」がどう変化するのかを調査した。その結果、30歳以上のほとんどが「感性」は重要であると回答し、さらに現在、「感性」が磨かれていると回答する人が多かった。一方で、今後オンライン化の進展によって「感性」が鈍っていくと回答する人も多かった。また、「感性」を豊かにする要因は、「ギャップ」を経験することであることが報告されていることから、「ギャップ」を経験することを促す取り組みが必要である⁵⁾。以上のことから、我々は30歳以上の「感性」の重要性を感じている人をターゲットに、今後オンライン化が進展した際に、「感性」を磨くことならびに鈍らないことを目的とし、「ギャップ」を経験することを推奨する。

3. 高知の持つ資源、資産、良さとは

3.1 高知県の良さ

高知県は、人、自然、文化、食など様々な良い資源・資産を持っている。そのような中、高知県は、「なんだか分からないけど、心と身体が楽」という言葉に出会った⁶⁾。この感覚は、チームメンバーからも同様な意見が出ており、高知県は「なんだか分からないけど、なんか良い」という話になった。しかし、これらはチームメンバーの主観的な考えであるため、高知県外の人が高知に来て、このような感覚を持つ人が存在するかを調査するために、アンケートを実施した。

3.2 高知県は「なんだか分からないけど、なんか良い」

アンケートの結果、高知県は「なんだか分からないけど、なんか良い」と回答した人は、95%の人が「そう感じる」と回答した。さらに、この要因について質問すると、高知県の「人柄、食、自然」が生み出していることが確認された。

4. 感性を豊かにする「ギャップ」×高知県の「人柄、食、自然」

本検討では、「感性」を豊かにする手法として「ギャップ」を感じるが必要であり、今後オンライン化が進展

していく中で、「ギャップ」を生み出すことが求められている。そこで、都会の人は、「なんだかわからないけど、なんか良い」と感じる高知県を体験し、都会との「ギャップ」を感じ、「感性」を磨いていく必要がある。今後の展開として、オンラインを用いた高知体験や高知県民と触れ合うことが可能な日曜市をうまく利用することで、「感性」が豊かになる体験を提供することを期待する。

【引用文献】

- 1) コロナ禍後の社会変化と期待されるイノベーション像. NEDO 国立研究開発法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構, 2020.
https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/sangyo_gijutsu/kenkyu_innovation/pdf/019_02_00.pdf.
- 2) ヒト型 AI は人類にどのような影響を与え得るか. 一杉裕志, 人工知能, 2014, 29, 5, pp.507-514.
- 3) テクノストレス症候群に関する研究 (第 1 報). 春日伸予, 心身医, 1992, 32, 5, pp. 383-390.
- 4) 高度情報化とテクノストレス. 下田博次, 情報管理, 1988, 31, 8, pp. 715-723.
- 5) 2020 年度高知大学希望創発センター 1 月例会 ZIGZAG, 谷俵太さんのお言葉.
- 6) ひとり女子旅で高知県へ!. hitoyo (著), MB ビジネス研究班 (著, 編集).

以上

創発的就活のすすめ

1. はじめに

チームメンバーが共通して「働く」ということに関心があり、働くことがワクワクするのは明日への希望といえると考えたが、現状の大学生は就活を始めるのが遅く、就職先の検討が十分に行われていない可能性が考えられる。そのため、早い時期に就活を始めればもっと良い就職ができるのではないかと考え、1,2年生でもやりたいと思える就活について提案することとした。

2. 大学生の現状

2.1 大学生の就活への意識

日本大学支援機構による大学生の悩みに関する調査では、「希望の就職先や進学先に行けるか不安だ」という項目に67.7%の学生が「大いにある」「少しある」と回答した。¹⁾ また、高知大学の学生へのヒアリングでは、1,2年時には就活についてほとんど考えていないことや「働く」ということにネガティブなイメージをもつ傾向が見られた。

2.2 就職関係者へのヒアリング

高知大学就職室長や大学教員、企業人へのヒアリングでは、もっと早い年次から手を打ちたいが妙案がないことや、学生の就職室の利用率は全体の2~3割程度であり7~8割の学生は利用していないこと、学部でES指導や面接練習を企画しても大学生からの積極的な参加があまりないこと、大学教員が多忙で学生との関係が築きづらいこと、就活支援をしている企業は大学側とも接点を持ちたいがなかなかもてないことなど就活支援がうまくいっていないことが確認できた。

3. 楽しい就活

3.1 ネガティブなイメージを払拭するために

これまでのことから、大学生は就職について不安を抱えながらも就活にネガティブなイメージを持っているため、大学教授や就職室が企画したイベントに参加せず先送りしているという状況が明らかとなった。そこで、もっと気軽に、就活の圧を感じず楽しそう・面白そうと思えるコンテンツがあれば、ネガティブなイメージを持たずに大学生は早い年次から就活を行うことができるのではないかと考えた。

3.2 施策の実践

複数あった案の中から、「就活占い」と「キャリア雑談・セッション」を実際に行った。就活占いではタロットカードを用いて実施し、キャリア雑談・セッションではテレビ番組の「格付けチェック」と「損する人得する人」を参加型で行った。参加者の感想から「占い」に興味をひかれたこと、緊張しないこと、これからどうしたらいいのかわかるきっかけになったことを確認できた。

4. 今後の展望

大学生の就活の早期化を目的とした具体案を提案した。実践で得た感想から、役に立つが、堅苦しくない取り組みにはチャンスがあることが分かったため、楽しい就活を経験することによって、その後の本格的な就活への足掛かりになると考えられる。最終的には就職室など多くの情報を持った場所に繋げ就活支援をしていきたい。

【引用文献】

- 1) 日本学生支援機構「平成30年度学生生活調査結果」,2020年,p19

以上

作輪知～皿鉢で作る高知の輪～

1. 序論

1.1 背景とチームの想い

高知県は他県に比べて、人口減少が15年先行している(高知県庁 第4期産業振興計画)。我々のチームでは、人口減少の先にあるものについて話し合った。そして、人口減少が続くとコミュニティが消滅し、そこに住む人々の故郷の消失が起こるということに気づき、故郷は消えて欲しくないという想いを共有するに至った。そこで、故郷を残すため、高知に人が留まる、戻ってくる方法について検討を行った。

2. 本論

2.1 問い「故郷に人が戻るためには」

まず、我々は日曜市にてアンケートを行い、実際に高知に留まった、あるいは戻ってきた人の理由を探った。その結果、「他県の食べ物が合わずに帰ってきた」「他県と比べて高知の食べ物はおいしい」という意見を得た。そこで、高知に人が戻ってくるきっかけとして、高知の食べ物が使えないかと考えた。つまり、高知の食べ物はおいしいと記憶している人が増えれば、それをきっかけに高知に帰ってくる人が増えるのではないかと考えた。

2.2 提案「実体験を伴う食育」

高知の食べ物はおいしいと記憶している人を増やす手段として、我々は食育に目を付けた。本来の食育とは、健康的な食生活を送るために行われるものであるが、これに高知の食べ物のおいしさを記憶してもらうという目的をプラスする。すなわち、高知の小学生を対象として、自分達が一から育てた食材を用い、それを高知の伝統料理である皿鉢料理にして食べるという「実体験を伴う食育」を提案する。

「味覚の発達には12才がピーク」(KOKOCARA)とされている。高知のおいしいものを覚えてもらうには小学生が時期として適当だと思われる。また、「食のおいしさは単純な味だけではなく、記憶とも密接にかかわっている」(中野2019,p53)。食材を育て、それを料理し、作った料理を高知の伝統的な様式で友達と一緒に食べるという様々な体験の記憶を高知の食べ物と関連付けることで、子供と高知の結びつきを強めることができる。そして、「味覚、嗅覚は記憶に残りやすい」(山本2015,p443)とされており、効果の持続性も高いと思われる。

また、高知県は生活習慣病の患者数が多く、働く世代や高齢者への食育も必要であるが、これらの世代への食育は難しい。しかし、本提案の活動を通して、子供を通して大人が学ぶという波及効果も期待できる。

3. まとめ

故郷を残すために、高知の食べ物のおいしさを記憶している人が増えれば、それをきっかけに高知に帰ってくる人が増えるのではないかと考えたのもと、「実体験を伴う食育」を提案した。

関係各所にヒアリングを行ったところ、実施にあたっては長期的な観点だけでなく「今幸せになれるか」も活動を継続していく上で重要であることが分かった。枠組みの構築にあたっては、活動に携わる人や組織にもメリットを提示する必要がある。

【引用文献等】

高知県庁 第4期産業振興計画, <https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/120801/sanshin.html>

KOKOCARA, <https://kokocara.pal-system.co.jp/2017/07/31/taste-education-kiyomi-mikuni/> (閲覧2021/03/08)

中野久美子 2019 おいしさに影響を与える食空間デザイン, 甲子園短期大学紀要 37:53-57

山本晃輔 2015 嗅覚と自伝的記憶に関する研究の展望, Japanese Psychological Review:443

以上

高知が根源的に求める感情をもたらす可能性について

1. はじめに

1.1 社会変革が人間の求める感情に与える影響

10年後の日本は、社会構造のみならず人間の求める感情も大きく変革することが想定される。日本経済団体連合会などが提唱する Society5.0¹⁾の社会では、「誰もが多様な才能を発揮できる社会を目指す」としており、多様な人々が多様な価値を追求する社会へと変革する。また、AI や 5G などのテクノロジーの進化の中で、人間の存在意義がより強く求められる。加えて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い生活様式は一変し、これまでの幸福とは何かが見直されている。

高知では、社会変革とともに強みを一層伸ばし、社会課題を強みに転換する好機となる。

本論では、今後求められる「根源的に人間が求める感情」を定義し、高知がその感情を人々にもたらす可能性について述べる。

2. 根源的に求める感情をもたらす場としての高知

2.1 人間が根源的に求める感情

ラッセルの円環モデル²⁾によると、人間の感情は覚醒・沈静の軸と快・不快の軸から4象限に分類される。社会構造の変革は人間にストレスを与えるため、「快・覚醒」に向けた感情の動きを「元気になる」「希望が湧く」というマイナスからプラスへの心理変化、「快・沈静」に向けた動きを「落ち着く」「安らぐ」という動的状態から静的状態への心理変化の2種類で定義した。

2.2 感情変化に必要となる固定観念からの脱却

人間が求める快の感情を享受するためには、現在の固定概念から脱却が必要となる。なぜなら、社会の変革に伴い、本質的な意味を再考する必要があるからである。固定観念には2種類あり、それらは「箱」としての性質をもつ。

1つ目の「箱」は、建設物など物理的に存在する物への定義だ。例えば宮崎県日南市の油津商店街では、空き店舗の飲食店の「箱」を保育園として再活用する³⁾など、「箱」と中身の新たな組合せにより価値を創造している。また、高知県四万十町では、森にピアノを設置することで従来の音楽ホールの「箱」を外し、憩いを生んでいる。⁴⁾もう1つの「箱」は、アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）とも呼ばれる人に紐づく観念である。例えば性別や国籍、企業における肩書などは、「箱」のように画一的な先入観を与えると同時に、自らも「こうあるべき」と固定化させる。

2種類の「箱」からの脱却によって、本質的な意味に到達し、快の感情を得ることができる。

2.3 高知が持つ可能性

高知は、3つの点から根源的に求める感情を享受する場として優位性を持つ。

第1に、自然の豊かさがある。森林率 84%⁵⁾は都道府県1位であり、他にも県南部が面する太平洋、清流として知られる四万十川など、さまざまな自然を持つ。自然を通じて人間はリラックス効果を受けることが林野庁報告書⁶⁾で報告されており、「快・沈静」を生み出す源泉となり得る。加えて、自然は物理的な「箱」を持たず、また人間は1つの生命体としてのみ存在し、人に紐づく「箱」を外すことができる。

第2に、高知にゆかりのある漫画家、やなせたかし氏が描いたアンパンマンだ。愛と勇気のヒーローとして描かれて半世紀が経つが、そこに込められたメッセージは年齢を問わず多くの人々に訴えかける力を持つ。特に、香美市に建つやなせたかし記念館アンパンマンミュージアムには、名誉館長であるやなせたかし氏のメッセージとして「この町はぼくの故郷の町

ですが アンパンマンを愛してくださる人はみんな ここが心の故郷の町⁷⁾とある。人々に希望や元気を与え、それを故郷という心理的安全の世界で伝えられる。「箱」を外した人間に、快を与える力をもつと言える。

第3に、課題先進県という現状である。少子高齢化と人口減少が進み、加えて観光においても都道府県別宿泊者数ランキングで43位⁸⁾と下位に位置している。しかしこれは、今後はテクノロジーの進化と一線を画す古き良き日本の生活様式を残す場としての可能性を持つとともに、未踏の地としての新たなブランディングが可能である。

以上3点から、高知は他の都道府県と比較し高い優位性をもつと言える。

3. 「心の降る里」としての高知の展望

対象を制限することなく根源的に求める多様な感情をもたらすことから、高知は「心の降る里（ふるさと）」としての独自性を持つ。また、その具体的な場の1つとして、「大人の森の保育園」を提案する。テクノロジーと日々接する社会人をターゲットに、時間や人間関係を忘れ自然を体験することで、一人ひとりにとっての明日の希望のカタチとなる。

以上のことから、高知は、現在有する特徴を活かすことで、新たな社会において人間が根源的に求める感情を数多く提供することが可能である。

【参考文献】

- 1) 一般社団法人 日本経済団体連合会『Society5.0 CO-CREATING THE FUTURE ともに創造する未来』p.7 https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/095_sasshi.pdf
(閲覧 2021/3/12)
- 2) J.A.Russell, "A circumplex model of affect", Journal of Personality and Society Psychology, Vol. 39, pp.1161-1178, 1980
- 3) エレコム株式会社『LIFE STYLE INNOVATION 「危機感」と「応援」がシャッター商店街を変えた。宮崎県日南市 油津商店街の再生物語』
<https://www.elecom.co.jp/brand/article/03.html> (閲覧 2021/3/12)
- 4) 高知新聞 2020年9月27日『「森のピアノ」弾こう 四万十町の緑林公園 11/29まで』
<https://www.kochinews.co.jp/article/400609/> (閲覧 2021/3/12)
- 5) 林野庁『都道府県別森林率・人工林率（平成29年3月31日現在）』
<https://www.rinya.maff.go.jp/j/keikaku/genkyou/h29/1.html>
(閲覧 2021/3/12)
- 6) 林野庁『森林の健康と癒し効果に関する科学的実証調査報告書（要旨）』
<https://www.rinya.maff.go.jp/puresu/h16-3gatu/0310s1.pdf>
(閲覧 2021/3/12)
- 7) 香美市立やなせたかし記念館 アンパンマンミュージアム ごあいさつ
- 8) 観光庁『宿泊旅行統計調査報告書（令和2年7月）』p.13
<https://www.mlit.go.jp/kankocho/siryou/toukei/content/001355913.pdf>
(閲覧 2021/3/12)

以上