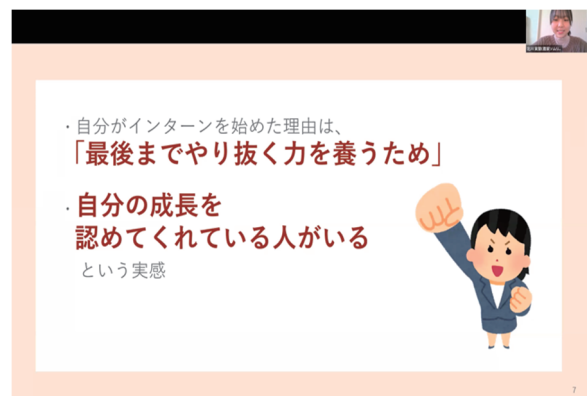




⑩最終報告会（1月22日）

受入団体担当者、事業協働機関担当者、徳島大学学生及び教職員等を招き、インターンシップへの取り組み内容、成果、得られた学びを報告する最終報告会を実施した。新型コロナウイルス感染拡大防止のため、オンラインで開催した。



⑪修了生振り返り会（2月5日）

修了生が、インターンシップを通して得られた学びや気づき、参加前後での職業観などの変化について振り返り、これをもとに今後の学生生活の課題を展望するための振り返り会を実施した。新型コロナウイルス感染拡大防止のため、オンラインで開催した。

⑫受入団体振り返り会（個別実施）

受入団体が、インターンシップの振り返りをもとに知見を共有し、次年度のインターンシップ事業の課題について協議するための振り返りをおこなった。インターンシップ実施の効果を共有すると共に、負担となった点・問題点の整理と対応策を協議した。

(参考資料) その他現地活動写真



4. 各プロジェクト報告（最終報告会ポスター）

2021年度 実践型インターンシップ

Webツールを活用した新規顧客の開拓



企業概要

農家ソムリエーズ(以下NSZ)は、徳島県で農業をしている若手のプロ農家集団で、なると金時の生産及び販売事業をおこなっている。なると金時の美味しさを支える高い栽培技術を受け継ぎ、さらに美味しいさつまいも作り、そのさつまいもを使った加工食品の開発に挑戦している。当社は、これまで農家個別で持っていた栽培技術を共有するだけでなく、より高品質のなると金時づくりのための技術開発にも取り組んでおり、その結果、高いレベルのさつまいもを安定的に収穫することができるようになった。消費者さまの目線にも立ち、化学農薬や化学肥料をできる限り使わない、安心安全な栽培にも取り組んでいる。また、近年では新たな取り組みとして、香港、台湾、シンガポール、マレーシア等、海外への輸出にも取り組んでいる。現在、国内販売先は6社、海外販売先が4か国となっている。

成果物 (Seeds : シーズ・種)

- ①蔵出しイベント参加者一人一人の興味関心、それぞれに適した呼びかけ方
- ②二十四節気に基づいた機会創出とその年次計画 (見込み) (Sheet1)
 - 年間生産スケジュール ○NSZの年間事業スケジュール
 - 年間イベントスケジュール
 - イベントごとの社内/社外影響範囲
 - 一見してどのタイミングでイベントがあり、誰が関係するのかが分かる (Sheet2)
 - 二十四節気 ○テーマ ○イベントの概要 ○対象
 - 実施想定日 ○期待効果
 - イベントの詳細が整理されている



ドンレビュー

コロナ禍に伴う多くの制約の下でのPJ遂行、お疲れ様でした。例年以上にMTGの準備や議題進行、コミュニケーション等を要領良く進めることが求められた筈です。そこに苦労と同時に意識・能力の成長の萌芽があったと察します。加えて、PJの方針の修正、数度にわたるゴールの変更への対応も貴重な経験・財産になったと確信します。今回の経験を今後活かすも殺すも自分次第です。何事においても「振り返り」は大事です。今回のPJ参加が学生生活、社会人に続く人生の充実に繋がることを願っています。

学内メンター 橋本直史

インターンシップ生氏名	北川 実蘭
受入先担当者氏名	藤原 俊茂
ドン氏名	橋本 直史

プロジェクトの背景

近年、上品ですっきりとした甘さが特徴の「なると金時」に対して、安価な「安納芋」や「紅はるか」といったねっとりとして糖度の高いさつまいもが注目を集めており、なると金時の市場での販売単価が下落傾向にある。そこで、当社は2019年度、2020年度の本インターンシップで、「なると金時」の特徴や強みを再度見つめなおし、これからの時代や消費傾向などを含めたユーザーにとって受け入れられる形にブランドを再定義する「なると金時のリブランディング」に取り組んだ。具体的には、2019年度は農家をはじめとしたヒアリングやワークショップ（試食会）を通してなると金時の強みを再定義し、2020年度は、そうした強みをもつなると金時をどのような顧客にとどのようにアプローチするのが効果的か、仮説を立てることができた。また、3iというフレームワークを用いてNSZならではの共感してほしいブランド要件を確立させた。今年度は、実際にマーケティングを行い、コアファンという新規顧客の開拓に挑戦し、国内市場におけるBtoC (Business to Consumer / 企業が個人に対して商品サービスを提供する取引) 販路の拡大スピードとリピートの確立に向けて始動する。

- 人、もの、習わしへの感謝 (イメージ)
- 食に対する丁寧な関わり (インテグリティ)
- 古き良き日本の風習の継承 (アイデンティティ)



今回のプロジェクトの目的

当初は、関東圏市場に向けWebツールを活用し、実効性のあるコミュニティマーケティングを実施することを目的としていた。しかしその後、蔵出しイベントにてコアファン10人を獲得することでコミュニティ拡大の基盤を創ることに変更された。最終的には、農家ソムリエーズとしての企業ブランド(3iに準ずる)を浸透させ、BtoC事業を推進するために、顧客と農家ソムリエーズが密接な関係性を共に築くことのできる来年度の年次計画・機会創出を行う、という目的に再度変更され確定した。

成果物(seeds : 種)の活かし方

- ①NSZとしてBtoC事業が蔵出しイベントを通してキックオフされたことにより、社内での事業スキームがより身近なものとなった。今回の実績を次回イベント運営へ活かし事業を前に進めていきたいと考える。
- ②NSZとして、事業を推進する中で、いつ・どこで・何が行われるのかなぜそれを行うのかが共有されておらず場当たり状態で事業が実施されており、事業自身が他人事の状態となりました。今回の成果物「BtoC事業における機会創出が組み込まれた年次計画」をNSZの社内で考え共有される事で、
 - 個人とNSZのスケジュールでブッキングが回避される。
 - 各社員が年間の決められた年次計画を軸に行動できる。
 - 自分事の年次計画となり主体性が生まれる。
 よって、社内での円滑な事業推進に活かせると考える。

副次的効果

- NSZとしてイベントをしていく案が蓄えられた。
- 蔵出しイベント開催にあたり、役員も運営側として参加することによって、今までインターンの実施内容が他人事であった役員・社員が、それらを自分事に捉え、小さな成功体験を積み重ねる機会とすることができた。
- 蔵出しイベントを開催することで、NSZとして今後のBtoC事業の方針が社内で共通認識をすることができた。

QLIP STYLEの確立に向けたSTYLE GUIDEの作成



株式会社クリップ

 ISP生：木内かなえ、綱島隆浩、小川萌、堀井美月
 受入先担当者氏名：江本大輔
 ドン氏名：浮田浩行

1. 企業概要

株式会社QLiPでは、新しい時代に活躍できる人材の育成を目指し、「ICT教育」「心の教育」「論理的思考の育成」の3本の柱を基に教育事業を展開している。さらに、QLiPでは社会人講座や小中高校生を対象としたキッズ講座などを実施し、プログラミング教育の普及・教育に努めている。また、HOW(どうして)とWHY(なぜ)を学ぶ能力を大切に、徳島子どもたちが未来を切り開く力を身に付けることを願っている。

2. プロジェクトの背景

QLiPは設立して日が浅く、プログラミング教育の必修化に合わせて運用体制を早急に整える必要があった。去年までに本格的な運用体制を整えることが出来たが、運用体制の調節に比重を置いたために、企業としての共通認識の作成が不十分であった。今年度は、昨年度の成果物である「FABスタイル（QLiPのキッズコースの新たな授業スタイル）」を導入するために、社員に共通認識を持たせるようなスローガンを作成する。

3. プロジェクトの目的

新時代を担うIT人材を輩出できるプログラミングスクールとしての在り方や方向性を明確にし、それらをQLiPのスタッフ間で共有できる「STYLEGUIDE」の完成

4. 成果物

STYLEGUIDE

STYLEGUIDEとは「自分たちは何者でどこに向かっているのか」「何を為すべきためにここにいるのか」という、自分たちが行動を起こす際の判断材料が記載されているものである。ステークホルダーの理想像を実現させるために、QLiPがあるべき姿を記している。例としてはスタッフや行うべき行動や、スローガンなどである。

行ったこと

田中社長へのアセスメント

→ STYLEGUIDEの項目のうち、プロジェクトチームが立てたスローガン・QLiPが目指すプログラミング教育の仮説の検証をする。

ステークホルダーの洗い出し

→ STYLEGUIDEに影響を与えるステークホルダーを確定させるために、洗い出しを行った。

【確定したステークホルダー】

- QLiPの生徒・保護者（理由：理想状態を把握するため）
- QLiPの社員（理由：社員が考える「誇りを持てるスクール」を知るため）
- 同業他社の保護者（理由：QLiPが今後備えるべき要素として必要なものを探るため）
- IT企業に勤める社員の方（理由：現場から見た欲しい人材を探るため）
- 学校関係者（理由：公教育のプログラミング教育の現状を知ること、QLiPにおけるプログラミング教育の方向性を見定めるため）

ステークホルダーへのインタビュー

→ ステークホルダーの理想的な状態を実現するために、QLiPのあるべき姿を模索する

5. 成果物の活かし方

【STYLEGUIDE】

- スタッフのQLiPに対する共通認識ができる
- 新たなステークホルダーを開拓する時に、判断材料となる

【ステークホルダーへのインタビュー】

- QLiPが外部機関と今後どのように関わっていくかの参考にする
- 生徒・保護者が望む授業内容・講習を取り入れる
- 同業他社との比較により、QLiPが今後どのような教室環境を目指すかの参考にする。

6. 副次的効果

【ゲームショウの実施】

- 保護者の潜在的な情報リテラシー教育へのニーズが浮き彫りになり、新たな授業や企画の参考になった。
- 進路相談についてのニーズが明らかになった。

【学校関係者インタビュー】

- 学校の現状を知ることができ、当初は予想していなかった学校との関わり方が検討できるようになった。（外部指導員として学校で授業を行う等）
【質問の例】もし可能であれば外部の講師を入れたいか
【回答】入れたい

【同業他社の保護者インタビュー】

- 同業他社との比較することで、QLiPは生徒間の交流や、互いに高め合う機会が少ないことが明らかになった。インタビューから、教室環境改善のヒントになった。

ドンレビュー

今年度のもつめた「STYLEGUIDE」は、QLiP社内の状況について、昨年度よりも更に深く調査するとともに、QLiPの生徒・保護者および他社の状況についても考慮したものであり、QLiPにとって非常に価値のある成果物だと考えられます。

インターン生においても、QLiPの特長や問題点等について直接触れることで、社会的な問題等に目を向けるきっかけになったと思います。今後は、「スタイルガイド」がQLiPにとってどのような効果があるのかを検証することが必要だと思います。



学内メンター：浮田浩行



地域に根ざしたニュースメディアを通して
学生記者が挑戦する人を取材して応援する仕組みを作る

受入先：一般社団法人 大学支援機構
インターンシップ生：仲彩加・西結真
受入先担当者：橋爪太／ドン氏名：畠一樹

企業概要・事業概要

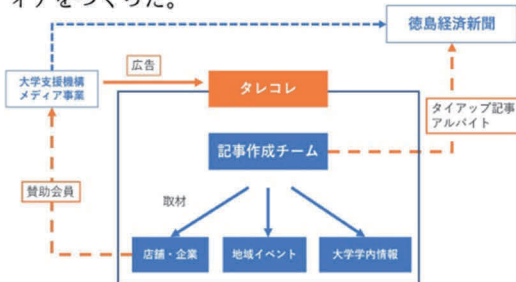
主に大学の研究や教育などを支援することを行っている。さらに徳島経済新聞の発行やクラウドファンディングも行って、学生の挑戦を応援している。



プロジェクトの背景

今までの大学支援機構の活動であるotsucleでは参加団体が主に研究者でサポーターは30～40歳代以上の方が多く、さらに、徳島経済新聞の読者は30歳代以上の方が利用している。このように大学支援機構では10～20歳代に向けた活動コンテンツがないため、10～20歳代に大学支援機構を認知範囲を拡充する。さらには、新たな30歳代以上の方や徳島大学周辺地域の人々に活動を支援していただけることを構想している。

その構想を実現するために、大学支援機構の強みである情報発信ツールのメディアを生かし、学生メディアを運営するサークル「TareCole」を立ち上げ、学生自身が気になることをインタビューし、情報を発信することで学生が挑戦するための一歩を後押しするメディアをつくった。



今回のプロジェクトの目的

- ①10～20歳代の学生に向けたメディアを発信すること。
- ②そのためには一緒にメディアを作ることができるメンバーが必要なので、プロジェクトに賛同してくれる学生で構成されるサークルを立ち上げること。
- ③大学を構成している教員・職員・学生のうち学生と接点を持ち、挑戦する学生を早く見つけること。

成果物 (Seeds: シーズ・種)

①【メディアサークルTaleColeの立ち上げ】

- ・学生による学生のためのメディアサークル
- ・学生目線の情報発信サイト
例：スポーツ、読書等

- ・12人のサークルメンバーが揃った



- ・TaleColeの運営ルールが出来上がった
 - 1 毎週土曜日18：30～20：00が活動日
 - 2 書きたいテーマが近い人でグループになり、月一回記事作成と投稿をする。

- ②タレコレ事業を紹介するパンフレット (A4版1枚)が出来上がった

- ③TaleColeのサイトが出来上がった



成果物(seeds: 種)の活かし方

【サークルとして】

- ①今後、投稿を増やしていく中で周囲からの信頼を得て、有名人やスポーツチームにも取材させてもらう。
- ②自分たちから取材に行くのではなく、オファーが来るようなメディアに成長させる。
- ③徳島大学の面白さが広まることで、大学のアピールや学祭に来る人が増え、大学を起点とした地域活性につながる。

【企業として】

- ①学生メディアを作ることで学生との接点を持つことができる。
- ②挑戦する学生を見つけることで挑戦を後押しし、クラウドファンディングを盛り上げることができる。

副次的効果

11月までサークル立ち上げやメンバー集めに時間を費やしており、12月に最初の記事を書き、1月に投稿する予定で、まだ世間の目に触れていないため大学支援機構への副次的効果は今のところありません。今後見込める副次的効果としては、

- ①大学支援機構におけるアルバイトなどの入口になる。
- ②otsucleの情報発信ができる。
- ③学生の挑戦機会が増える。

【今後の課題】

学生に対しては学生が影響力があることが分かったが、今後影響を与えてくれる学生との関係を保つにはどうすればいいのかが課題です。

ドンレビュー

コロナ禍にもかかわらず、無事にサークルを立ち上げ、稼働状態まで持ち込めたことは大きな成果だと思います。一方で、サークルメンバー間における強みの相互理解や調和が未完成の時期(黎明期)であると思いますので、今後はチームビルディングも意識しながら盤石な体制を築いてください。

知られざる町工場の業務改善3.0

企業概要

受け入れ企業である株式会社NDKは、主にFA機械と呼ばれる自動検査機や自動省力化機械を取り扱っている企業である。顧客の要望に応じたオーダーメイドの機械装置の設計、製造、据付の全行程に対応し、あらゆる課題を即座に解決している。国内では主に近畿地区や中京地区、海外はヨーロッパ、アメリカ、中国、インド、タイ、マレーシアなどへの製品を納入しており、徳島から世界に繋がる仕事に取り組んでいる。



成果物 (Seeds : シーズ・種)

1. 採用フローのプロトタイプ

【概要】

0~12のそれぞれ採用段階の目的に合わせて、行うこと・伝える魅力・企業体制をまとめたもの

【ポイント】

- ・就活生と接触するためのツールの特性と、就活生が企業選びで重視していることを組み合わせることで、アプローチ方法が明確になった。
- ・就活を恋愛に置き換えて考えることで、就活生との関係を次の段階に繋げるためにやってはいけないことと、やるべきことが分かった。
- ・就活経験者との座談会から、内定承諾前後における就活生のモチベーション維持に対する効果的な施策を考案した。

2. リクルーターマニュアル

【概要】

リクルーターの動き方（学生との接し方）・心がけを示したもの

【ポイント】

- ・就活生の特性ごとに対応を考えたことで、個別対応時に効果的な対応を取りやすくなった。
- ・座談会で「こんなリクルーターは嫌だ」という意見を聞き、リクルーターが気を配る点が明確になった。

3. 社内体制整備要綱

【概要】

社員を採用し定着させるまでの社内体制のあり方と、その運用方法を示したもの

【ポイント】

- ・就活経験者座談会で会社への帰属意識の重要性が分かったため、社員1人1人の会社への帰属意識を高めることに重点を置いた。

ドンレビュー

当初は、チームとして機能するか、NDKさんにとって意義ある成果物ができるか心配していました。しかしながら、社長さんをはじめとする社員の方々、実践型インターンシップのスタッフやサポートメンバーの支援と応援によって、インターン生は視野が広がるとともに、プロジェクトを成功させるためになすべきことは何か考える当事者意識が高くなり、スケジュール管理やコミュニケーション能力の向上も見られました。インターン生にとって成長を実感する取り組みであったと思います。

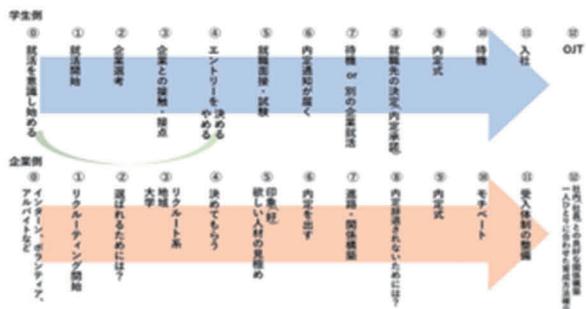
プロジェクトの背景

NDKでは、現在大手就活サイトに企業情報を掲載することで、新卒採用を行っている。しかし、現在の方法ではNDKの魅力や十分に伝えることができていない。そのため、現在の採用活動を見直し、NDKに合った採用方法を生み出す必要がある。

これらのことから、①社員で運用できる採用システムができて②新入社員が活躍できる人材になるまでの育成システムができていくことを目指す。

プロジェクトの目的

社内にこれからの時代に則した新しい人事採用のための仕組みを企画し、異なる年代のリクルーター(採用担当者)の養成を図ることである。



成果物(seeds : 種)の活かし方

1. プロトタイプ

- ・時期・行動を誰が見ても分かるように示しておくことができる。
- ・就活生へのアプローチ方法で効果的なものを利用できる。
- ・社員がリクルーターになる。
- ・社内で活躍できる人材を育成できるようになる。

2. リクルーターマニュアル

- ・どの社員がリクルーターになっても同様の効果的な採用ができるようになる。
- ・リクルーターとしての心構えを持てるようになる。
- ・学生の特性に合ったアプローチを可能にする。

3. 社内体制整備要綱

- ・効果的だと思われる採用方法を実際に行えるようにする。
- ・会社全体で採用(育成)をしている意識を社員に持ってもらう。

副次的効果

- ・社員に採用の意識が生まれたことにより、社内での経営指針発表会への参加姿勢に変化を与える可能性がある。
- ・社員が採用に対するコストがどれだけかかっているか分かることで、より人を大切にするという社風が生まれるきっかけとなる。また、その社員自身も会社からそれだけのコストをかけてもらっているという自覚から会社への感謝や縁を感じられるようになる。
- ・部署のリーダーが新人をどう育成するか分かるようになることで、新入社員育成の質や速度が向上する。
- ・「採用」が社員間でのキーワードとなり、社内の結束力が上がる。
- ・外部者に対して、NDKを語る共通言語・認識が生まれる可能性がある。

参加校共同授業「徳島の魅力、徳島で働く」

1) 趣旨

特別講座「徳島の魅力、徳島で働く」は、将来的に徳島の地域を担う人材育成を視野に入れ、2017年度より徳島県と徳島県下の高等教育機関が協働で実施してきた夏季集中講義である。講義では「徳島県の将来ビジョン」と「徳島県で働く・暮らす」の2つの観点を学生に伝えることを目的として、様々な分野で活躍する企業やNPO法人、行政等のリーダーを講師に迎えて地域社会の将来ビジョンを、また若手社会人からワークライフバランスや仕事のやりがいを語っていただいた。

2021年度についてはCOVID-19の蔓延が懸念される時期の実施となったため、スタジオでの講義をリアルタイム配信し、グループワークはwebツールを用いて実施するフルオンラインでのプログラムで実施した。

2) 実施日時

2021年8月19日、20日、23日、24日

3) 受講者数（内訳を文末資料①に掲載）

履修登録者：113名／最終レポート提出者：60名／一般聴講者：7名

4) 授業構成（詳細を文末資料②に掲載）

2コマ連続のセッションを午前・午後に実施することを基本とし、各日の最後にオンライングループワークを実施した。各セッションのテーマは以下の通り。

セッション① 特別講演「『WITH コロナ』から『アフターコロナ』へ」（徳島県提供）

セッション② 「徳島県の里山地域の課題～鳥獣被害の現状と対策～」

（阿南高等専門学校提供）

セッション③ 「県外から見た徳島の魅力、徳島で働く」（徳島大学提供）

セッション④ 「防災・減災先進地域としての徳島」（徳島文理大学提供）

セッション⑤ 「徳島の産業の可能性」（徳島工業短期大学提供）

セッション⑥ 「徳島の働き方の多様性」（四国大学・四国大学短期大学部提供）

グループワーク「若者にとって徳島が魅力的な地域になるために」

5) オンライングループワーク（実施内容詳細を文末資料③に掲載）

グループワークについては、各日のセッションを聴講した上で「若者にとって徳島が魅力的な地域になるために必要な取り組み」をグループで考え、最終日に考えを取りまとめて提案する内容とした。今回、全面的にオンラインで実施するにあたり、zoomのブレイクアウトルーム機能を用いてグループごとのトークルームを設置し、オンラインホワイトボードツールのmiroを活用して話し合いの内容を視覚的に整理する工夫を行った。

◇ ブレイクアウトルーム：zoomの機能の一つで、ミーティングの参加者を少人数のグループに分けて話し合いを進めることができる。

◇ miro：オンラインホワイトボードツール。参加者はオンライン上で無限に広げられるホワイトボードを活用

し、議論の成果を記録していくことができる。

6) 質疑応答

質疑応答は zoom のチャット機能を活用した。今回は事務局で取りまとめて質問する形式、登壇者がチャットを見ながら適宜応答する形式等で行なった。今回は現場で登壇者の意向を聞きつつ形式を考える形であったが、今後オンラインでの実施にあたっては事前にセッション担当教員と相談しつつ、質疑応答の方法についても事前に詰めておくことが必要である。

7) 課題と成績評価（具体的内容を巻末資料④に掲載）

評価にかかわる課題として「振り返りワーク後の課題（各セッションの内容に関する小レポート）」と「最終ワーク後の課題（最終レポート）」の2つを実施した。それぞれの課題について評価基準を示したルーブリックを作成し、授業の導入時に受講生に提示した。提出された課題は、徳島大学担当教員が採点し、参加校の担当教員が所属学生の成績評価を行う形式とした。

また、活発な質疑応答を促すため、zoom のチャット機能を用いて積極的に質問（授業への貢献）を行なった学生には加点を行った。質問がセッションの議論を広げる・深めるものであることに対する評価（1点～3点）を行い、最終的な評価点に加点した（上限10点）。

8) 準備スケジュール（具体的内容を巻末資料⑤に掲載）

- 実施日程の調整（4月）
- 参加校セッションの調整（5月）
- セッション登壇者への連絡（6月～7月）
- 広報と学生履修方法の調整（6月）
- COVID-19 対策の検討と全面オンライン化に向けた調整（7月）
- 登壇者からの資料集約と登壇準備（8月）

9) レポートから見た学生の徳島の魅力と課題の認識（抽出内容の詳細を巻末資料⑥に掲載）

学生のレポートで取り上げられた「徳島の魅力」と、グループワーク・最終レポートで取り上げられた「徳島の課題」を抽出し整理した。

徳島の魅力
【セッション①】行政力→新型コロナウイルスへの対応の迅速さ、コロナ禍において密を避けられる居住環境・労働環境がある、実は観光資源が充実している、新技術の開発・導入に積極的である
【セッション②】狩猟ビジネスの可能性がある
【セッション③】県外から見ると意外と魅力がある、田舎は居心地が良い、人々のつながりが魅力である、県民性や人となりが魅力である、子育て環境が良い、農業・6次産業に可能性がある、地域おこし協力隊の活躍の可能性
【セッション④】防災の取り組みによる安全・安心、防災意識の高さを活用したPRや産業の可能性、防災の取り組みからつながる文化の醸成
【セッション⑤】課題先進地、全国区の有名企業の存在、関西圏に近いという地理的特性、サテライトオフィスなどの地域活性化事業の先進地
【セッション⑥】全国区の有名企業の存在、国内外に通用する高い技術を持った隠れた優良企業の存在、関西圏に近いという地理的特性、サテライトオフィスなどの地域活性化事業の先進地、豊かな食・自然・歴史的な文化資源、行政支援、疎であること、女性活躍
徳島の課題
【最終レポート、グループワーク】学校での学びと地域課題の接合、徳島の人・身近な人との魅力の共有、魅力の発信方法の工夫、多様な方との意見交換の必要性、地域課題を体験する観光の創出

10) 受講者の意見：(アンケート有効解答数 60 名)

○授業への満足度

期待していた情報は得られず、不満である。	4
期待していた情報は得られたが、不十分である。	8
期待していた情報は得られなかったが、本授業には満足している。	13
期待通りの情報が得られて満足している。	35

○特に満足度の高かったセッション

セッション①	22
セッション②	25
セッション③	19
セッション④	15
セッション⑤	20
セッション⑥	31
グループワーク	19

○キャリアの選択肢としての徳島県への興味・関心の高まり

大いに高まった	23
ある程度高まった	21
少し高まった	9
変わらない	7

11) 今後の課題

○県外進学生（UIJ ターン候補者）への広報の課題

+R 事業では県外進学学生へのアプローチも必要なことから、徳島県と就職連携協定を結んでいる県外大学の就職課等に広報（学生に向けたチラシの掲示）の依頼を行い、5 大学（龍谷大学、京都橘大学、関西大学、同志社大学、日本大学）に了解をいただいたが、実際の聴講者は 1 名（京都橘大学）のみであった。広報だけではなく、県外にいる学生に徳島に目を向けてもらうプログラムや、事後に公開できるコンテンツの必要性の指摘もあり、授業内容も含めて今後の取り組みを検討していくことが必要である。

○オンライン環境の活用の課題

- ・ ワーキンググループにおいて、来年度以降について全面オンライン化を検討しても良いのではないかと意見をいただいた。オンライン化することで、台風時の対応、県外大学の参加可能性、帰省している学生への対応等のメリットがあるが、対面授業ではグループワークで異なる大学の学生間で交流が生まれる効果もあるという指摘もある。

○登壇者の選定の問題

- ・ ワーキンググループにおいて、登壇者は毎年固定でもよいのではないかと意見をいただいた。同じ登壇者に依頼する場合においても、講演内容に企業や地域の状況に応じたアップデートは必要と考えるため、内容についての十分な事前打ち合わせが担保され

るよう準備過程で工夫する必要がある。

- ・ 県外大学生の参加をどのように増やしていくか。

1 2) プログラムの様子



(資料①：履修者、聴講者内訳)

(参加校学生)	
・	徳島大学：履修登録者 26 名、うち 18 名が最終レポート提出
・	四国大学・四国大学短期大学部：履修登録者 42 名、うち 27 名が最終レポート提出
・	徳島文理大学：履修登録者 25 名、うち 4 名が最終レポート提出
・	阿南高等専門学校：履修登録者 20 名、うち 11 名が最終レポート提出
・	徳島工業短期大学：履修登録者 0 名、うち 0 名が最終レポート提出
(一般聴講者)	
・	大学生（徳島工業短期大学・2年）：セッション⑤
・	大学生（徳島工業短期大学・2年）自動車業界の未来に対する柔軟性：セッション⑤
・	大学生（徳島工業短期大学・2年）徳島産業という点：セッション⑤
・	大学生（大阪経済大学・経営学部ビジネス法学科・2年）将来、徳島県での就職を考えていてより徳島県について知ることができる機会だと考えたから。：セッション③
・	大学生（京都橘大学・2年）大学に通うため地元を離れて県外に出たことから、内と外の両方の視点から見ることに興味を持った。：セッション③
・	社会人（徳島大学卒業生）：セッション①、③、④、⑤

(資料②：授業構成詳細)

月日	時間	テーマ	講演者、登壇者
8/19 (木)	09:30~11:00	授業ガイダンス～導入	(進行) 川崎修良 (徳島大学非常勤講師)
	休憩		
	11:10~12:30	導入ワーク	(進行) 川崎修良 (徳島大学非常勤講師)
	休憩 (13:45 には全員着席)		
	14:00~15:30	セッション①：特別講演「『WITH コロナ』から『アフターコロナ』へ」(徳島県) *講演 (65 分) + 質疑応答 (25 分)	(講師) 飯泉嘉門 (徳島県知事) (進行) 川崎修良 (徳島大学非常勤講師) * 質疑応答については、zoom のチャット機能で受け付けた内容を、進行担当教員が整理して質疑し、講師に回答いただく形で実施した。
8/20 (金)	15:40~16:30	振り返りワーク	(進行) 川崎修良 (徳島大学非常勤講師)
	09:30~12:30	セッション②「徳島県の里山地域の課題～鳥獣被害の現状と対策～」(阿南高等専門学校) 9:30-11:00 講演 (90 分) 11:10-12:30 トークセッション	(講師) 十井伸一郎 (徳島県農林水産部 鳥獣対策・ふるさと創造課) (パネリスト) 家形智史 (徳島県猟友会 青年部理事・牟岐地区猟友会所属)、森千種 (徳島県猟友会青年部事務局・神山地区猟友会所属)、北野真帆 (徳島大学 学生・狩猟サークルレビアヤークト部長) (進行) 川上 (阿南高等専門学校准教授)
	13:30~15:30	セッション③「県外から見た徳島の魅力、徳島で働く」(徳島大学) 13:30-14:50 「地域おこし協力隊の視点から見た徳島の魅力、徳島で働く(仮)」 15:00-15:30 トークセッション「県外に進学した大学生から見た徳島の魅力、徳島で働く」	(講師) 重陵加 (那珂町地域おこし協力隊) (進行) 川崎修良 (徳島大学非常勤講師)

	15:40~16:30	振り返りワーク	(進行) 川崎修良 (徳島大学非常勤講師)
8/23 (月)	9:30~12:30	セッション④「防災・減災先進地域としての徳島」(徳島文理大学) 9:30-10:50 講演「南海地震に備える企業・NPO・自治体の取り組み」 11:00-12:30 トークセッション「発災時の知恵を学ぶ」	(講師) 浜大吾郎 (地域づくり団体「美波のSORA」会長) (パネリスト) 板東文雄 (日本防災士会徳島県支部)、三橋吉博 (日本防災士会徳島県支部)、浜大吾郎 (進行) 青野透 (徳島文理大学教授)
	休憩		
	13:30~15:50	セッション⑤「徳島の産業の可能性」 13:30-14:50 「自動車業界の変革と徳島の地域社会」(徳島工業短期大学) 15:00-15:50「徳島の産業の可能性」(徳島大学)	(講師) 多田博夫 (徳島工業短期大学学長)、田村耕一 (徳島大学理事) (進行) 川崎修良 (徳島大学非常勤講師)
	16:00~16:30	振り返りワーク	(進行) 川崎修良 (徳島大学非常勤講師)
8/24 (火)	09:30~12:30	セッション⑥「徳島の働き方の多様性」(四国大学・四国大学短期大学部) 9:30-10:50 講演 11:00-12:30 トークセッション	(講師) 竹内 祐介 (株式会社ダンクソフト) (パネリスト) 佐藤 春仁 (徳島県庁西部総合県民局)、中山 晟 (個人事業主/ 四国大学 3 年生)、長谷川 加奈 (株式会社ケーブルテレビあなん) (進行) 近藤明子 (四国大学准教授)
	休憩		
	13:30~15:30	振り返りワーク (30分) 最終ワーク「若者にとって徳島が魅力的な地域になるために」(80分) 授業総括 (10分)	(進行) 川崎修良 (徳島大学非常勤講師)

(資料③ : グループワークの実施内容)

<p>① Zoom でのグループ分け</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事前に事務局によってグループ分けを実施、7名~8名を1組とし、全部で15組とした。 ・ 2日目、3日目の振り返りワークについては、メンバーをシャッフルし、他のグループの意見やディスカッションの様子を自分のグループに持ち帰るワールドカフェ形式で実施する予定であったが、実際のディスカッションの状況を見て、グループ間の移動は行わない形とした。 <p>② 導入ワーク「徳島の魅力とは？」(8/19、11:10~12:30、80分)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ グループワーク全体の流れと導入ワークの趣旨を説明 (10分) した後、自己紹介のためのシートをダウンロードし、記入する時間を設ける (10分)。その後、自己紹介シートを活用してグループ内で自己紹介 (20分) を行う。 ・ 現時点で考える徳島の「魅力」と「課題」についてディスカッションを行い、miro を活用して共有する練習を行う (40分)。当初の40分の予定では十分な議論ができず、次回のグループワークの時間にも延長して実施する形となった。 <p>③ 振り返りワーク「若者にとって徳島が魅力的な地域になるために」(各日、30分~50分) その日のセッション内容についてメンバー間で振り返りと共有を行い、若者にとって徳島が魅力的な地域になるために必要な取り組みについてディスカッションし、出てきた意見(徳島の「魅力」と「課題」)をmiroに追加で記録した。</p> <p>④ 最終ワーク「若者にとって徳島が魅力的な地域になるために」(8/24、80分) これまでのセッションとグループワークの内容を基に、miroの整理しプレゼンテーションを作成した(30分)。その際に、具体的な取り組みと合わせてその取り組みを行う主体を考えるよう留意する。最後に各グループが作成した内容について発表を行った(3分×15組=45分)。発表については、教員がzoomのチャット機能を用いてフィードバックを行った。</p>
--

(資料④：課題と成績評価の基準 (ルーブリック))

<p>(各セッションについて的小レポート) 10点×6回</p> <ul style="list-style-type: none"> 徳島のどのような文化や特徴が地域の強みと考えられるか。セッション内容を参考に、あなたの考えを述べよ。(400字・提出は google フォーム) <p>(最終レポート) 40点</p> <ul style="list-style-type: none"> 徳島の文化や特徴を強みに変えていくために、それぞれの主体(大学生全般、企業、自治体、NPO等、地域住民、そしてあなた)はどのような学びや取り組みを行なっていけば良いか。セッションおよび、グループワークを通して議論した内容や、他のグループの発表も参考として、小レポートで取り上げた徳島の文化や特徴も紹介しつつあなたの考えを述べよ。(1000字・提出は google フォーム) <p>(ルーブリック (評価基準))</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>5</th> <th>4</th> <th>3</th> <th>2</th> <th>1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>セッション</td> <td>記述内容に授業で取り上げられた話題やグループワークでの議論が的確かつ十分に紹介されており、質問の内容が十分な説得力を持って説明されている。</td> <td>記述内容に授業で取り上げられた話題やグループワークでの議論が十分に紹介されており、質問の内容が明確に説明されている。</td> <td>授業内容についての整理ができており、これを踏まえた自身の考えが記述されている。</td> <td>自分の考えが述べられているが、授業内容との関連が明確でない。</td> <td>一部の授業内容に触れているが、質問に回答するに至っていない。</td> </tr> <tr> <td>最終</td> <td>小レポートの記述内容との関連が明確であり、多面的な視点から未来の徳島に向けて必要な取り組みが自身の考えを交えて十分な説得力を持って説明されている。</td> <td>未来の徳島に向けて必要な取り組みが、小レポートの記述内容と関連づけて、自身の考えを交えて説明されている。</td> <td>徳島の強みと未来の徳島に向けて必要な取り組みが、自身の考えを交えて記述されている。</td> <td>自分の考えが述べられているが、徳島の特徴や強みとの関連が明確でない。</td> <td>一部の授業内容に触れているが、質問に回答するに至っていない。</td> </tr> </tbody> </table> <p>(その他・加点要素) 10点以内</p> <ul style="list-style-type: none"> 今回、オンラインセッションになったことに伴い、zoomのチャット機能を用いて積極的に質問(授業への貢献)を行なった学生に対する加点措置を行うこととした。質問がセッションの議論を広げる・深めるものであることに対する評価(1点~3点)を行い、最終的な評価点に加点した(上限10点)。 							5	4	3	2	1	セッション	記述内容に授業で取り上げられた話題やグループワークでの議論が的確かつ十分に紹介されており、質問の内容が十分な説得力を持って説明されている。	記述内容に授業で取り上げられた話題やグループワークでの議論が十分に紹介されており、質問の内容が明確に説明されている。	授業内容についての整理ができており、これを踏まえた自身の考えが記述されている。	自分の考えが述べられているが、授業内容との関連が明確でない。	一部の授業内容に触れているが、質問に回答するに至っていない。	最終	小レポートの記述内容との関連が明確であり、多面的な視点から未来の徳島に向けて必要な取り組みが自身の考えを交えて十分な説得力を持って説明されている。	未来の徳島に向けて必要な取り組みが、小レポートの記述内容と関連づけて、自身の考えを交えて説明されている。	徳島の強みと未来の徳島に向けて必要な取り組みが、自身の考えを交えて記述されている。	自分の考えが述べられているが、徳島の特徴や強みとの関連が明確でない。	一部の授業内容に触れているが、質問に回答するに至っていない。
	5	4	3	2	1																		
セッション	記述内容に授業で取り上げられた話題やグループワークでの議論が的確かつ十分に紹介されており、質問の内容が十分な説得力を持って説明されている。	記述内容に授業で取り上げられた話題やグループワークでの議論が十分に紹介されており、質問の内容が明確に説明されている。	授業内容についての整理ができており、これを踏まえた自身の考えが記述されている。	自分の考えが述べられているが、授業内容との関連が明確でない。	一部の授業内容に触れているが、質問に回答するに至っていない。																		
最終	小レポートの記述内容との関連が明確であり、多面的な視点から未来の徳島に向けて必要な取り組みが自身の考えを交えて十分な説得力を持って説明されている。	未来の徳島に向けて必要な取り組みが、小レポートの記述内容と関連づけて、自身の考えを交えて説明されている。	徳島の強みと未来の徳島に向けて必要な取り組みが、自身の考えを交えて記述されている。	自分の考えが述べられているが、徳島の特徴や強みとの関連が明確でない。	一部の授業内容に触れているが、質問に回答するに至っていない。																		

レポート及びディスカッションから見た学生の徳島の魅力の認識

① セッション後の小レポートから見る徳島の魅力

<p>【セッション①】 (行政カ→新型コロナウイルスへの対応の迅速さ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ワクチンの早期供給されたことなど、新型コロナウイルス終息後の取り組みに対する県の対応も他県と比べてより緻密に練られていると感じた。 医療従事者に対しては全国で2番目に早く接種、子どもとの関わりが多い職種に対しての接種、大規模集団接種の実現など、早め早めの対策を仕掛けて行くことの重要性を心掛けており、徳島での感染爆発を防ぐ役割を果たしたと思われる。コロナウイルスの影響によりUターン就職を希望する人の増加につながるのではないかと。 コロナ対策の面では、フリーコールを使ったコロナに関する情報を聞ける場の提供など県が中心となりコロナウイルスに打ち勝とうという強い志を見ることが出来た。 <p>(コロナ禍において密を避けられる居住環境・労働環境がある)</p> <ul style="list-style-type: none"> ネット環境の充実が人とのかなりの密が少なく済むことにつながり、コロナの爆発的な感染の抑止に効果があるのではないかと。 満員電車では感染のリスクが上がるはずだと思うが、移動中に可能性リスクが少ない車社会ではその心配は少ない。ソーシャルディスタンスを日常の中で保っているのではないかと。 サテライトオフィスの充実や、コロナ禍においても人々が楽しめるようにドライブシアターの開催など、ネット社会・車社会でソーシャルディスタンスの中での生活の充実を図ることが徳島の魅力の向上につながる

がるのでは。

(実は観光資源が充実している)

- 阿波の土柱や鳴門の渦潮、祖谷のかずら橋など観光名所と呼べる場所も多数存在している。これら自然とのふれあいは運動の促進と合わせて、心身の健康に良い影響をもたらすことが明らかになっている。
- 阿波おどりがあることが最大の強みだと思います。ぞめきの音が聞こえてくると夏が来た実感し心おどります。阿波おどりによって県外からたくさんの人を呼び込むことができ、そこから徳島の食のおいしさや観光名所などを知るきっかけになります。
- 関西圏へのアクセスが良く、数日間徳島に滞在できるだけ観光資源がある。スタチやハモ、大野のりや徳島ラーメンといったおいしい食べ物があり、祖谷のかずら橋や百間滝、鳴門の渦潮、大塚国際美術館・お遍路などといった観光名所もある。ただし、これらをつなげて徳島を旅するツアーや情報に乏しい。自動運転や民泊などのシェアリングコミュニティが発展すれば可能性が見えてくるのではないか。
- 阿波藍、なると金時、和三盆などのブランド農産物があるが、魅力的な商品が生まれるまでは至っていない。
- 徳島県の良さを生かすには娯楽施設に頼らなくてよいのではないか。阿波踊りやマチ☆アソビのような街中を活用したイベントや、祖谷のかずら橋等を細かく見ていけば他の都会にも負けないような魅力がある。都会と同じように大型テーマパークを建設するのではなく、オリジナルの魅力を作っていけばよい。

(新技術の開発・導入に積極的である)

- 徳島の強みは、他県より早くに進めてきたデジタル社会の実装であり、5G通信で病院同士をつなぎ、4Kカメラを使用して遠隔で手術の実施や指示を行っているなど、これを生かしたにスマート医療には可能性があると思う。
- ネット環境の充実が IT 企業の誘致にもつながる。実際、サテライトオフィスの進出は盛んで他県に勝る成果を出している。
- 自動車産業が多いことから、水素エネルギーや MAAS の地域社会への実装など、全国に先駆けて地方創生への技術が展開される可能性があるのではないか。

【セッション②】

(狩猟ビジネスの可能性はある)

- 狩猟がビジネスになれば、過疎化と鳥獣被害の両方を解決するのではないか。狩猟免許を持っているだけペーパーハンターの活躍の場を作っていて、商品化の可能性を探ることが徳島の未来に繋がるマネジメントになるかもしれない。徳島県だけで考えるのではなく、消費地である都市部とつながりジビエ活用のマーケティングを行うことはできないか。
- 鳥獣被害が大きいということは、反対に言えば鳥獣の個体数が多いため様々に活用できる可能性があるという強みを持っているということであろう。グループワークではこれを生かすアイデアとしてブレインストーミングを行い、子供や県外の方に向けたジビエ加工体験ツアー、高校生に対するハンター養成講座、ジビエの認知度を高めるためアイデアの募集などの意見が出てきた。これらの意見の中にはすでに実施されているものもあるということだが、単に実施するだけではなく持続性のある地域ビジネスの形で考えることが必要だろう。
- ジビエ（鹿肉）といえば徳島と認知されるレベルまでもっていかないか一時のブームで終わってしまう。
- 現在鳥獣被害に悩んでいる徳島県だが、徳島県に元々ある文化や特産品とシカやイノシシの肉や皮を掛け合わせた新たな特産品を生み出すことができれば徳島の魅力アップと鳥獣被害の減少の一石二鳥となると思う。

【セッション③】

(県外から見ると意外と魅力があるのではないか)

- 徳島県民にとっては当然のことが、県外の人にとってはあたりまえでは無いことが多々ある。グループワークの中で出た意見には「駅では切符を手渡し」「緑がとても多い」これらは徳島県民にとって普通のことであり、むしろデメリットにすら感じている。しかし、県外出身のメンバーに話を聞いてみると、「切符の手渡し」は鉄道マニアにとっては珍しいため需要があり、「緑が多い」ことは心の安定にとても良いと感じている。「アピールが下手だ」とよく言われる徳島だが、「県外の人との協力」を得るのもありかもしれない。
- 県外の大学の学生の意見を聞いて、魅力だと思っていたことが実は課題であったり、課題だと思っていたことが実は魅力であったりするのだなと思った。例えば、交通面に関して、県民からすると車の本数が少ないなど不便に思うことが多いが、逆に車での移動が当たり前なので駐車場は無料であったり、広かったりと都会に比べて便利なところもあるのだと考えさせられた。逆に、コミュニティのつながりが強いというのは魅力の一つであり、プライバシーがないという点では課題にもなりうるのだとわかった。県外から徳島の魅力や課題を見つめることで、より一層視野が広がったように感じた。
- 普段徳島で生活している私たちにとってはマイナスに見えることでも、徳島以外の県から来た方や一度徳島を出た人から見ると住みやすさや価値観などプラスに見てもらえていたことに気がつくことができた。
- グループワークにおいても徳島に来た県外の方は、意外と私たちが普段魅力だと感じていない部分を魅力

に感じている。徳島県民の私たちは「徳島県ってあまり魅力がないよね」と言っているが、県外から見ると意外にも魅力は多く存在するのだと思う。

(田舎は居心地が良い)

- ・ 地域おこし協力隊の方が考える徳島の魅力の中に、がつついていないというものがあったが、私自身も確かにそうだなと共感できた。地元である美波町に帰ると、どこか時間がゆっくり流れているような、不思議な感覚を味わうことがある。それはきっと、住民が、何かに急かされていることなく、自由気ままに穏やかな時間を過ごせているからだと思う。田舎だからこそ味わえる居心地の良さではないだろうか。
- ・ 柚子だけに限らず、畑、民家などの放任は、街の荒廃のイメージを助長し、住みにくさへとつながっていくため、人口減少をさらに進めてしまうことになる。ただ、柚子のような特産物のある村などでは、放置された民家などをリノベーションし、グランピング施設や、古民家への民泊体験ができるような施設を作り、グリーンツーリズムの一環として、県外などから観光客を呼び込めるチャンスにもなりうるのではないか。

(人々のつながりが魅力である)

- ・ 高齢の方々の文化や知恵は沢山あるだろうが、徳島の田舎の地域、及び高齢者の方々が住んでいらっしゃる地域には徳島県民の私でも行くことはあまりなく、高齢者とふれる機会もない。そのような場所に住む人達の生き方が県外の方々にとって魅力であるということを知ることが出来た。
- ・ 徳島のコミュニティの繋がりや人の魅力を生かしていくためには、都心部の人たちが移住することを念頭に置いた街づくりが必要だと考えている。
- ・ 私自身、県外から徳島県に移住した際に、海産物が新鮮でおいしく感じたことや、車での移動時に渋滞に巻き込まれることが少なく、快適に運転できていることなどを忘れて過ごしていた。特に、徳島県に住んでから感じたことは、地方ならではのコミュニティが古くから存在していて、人と人がつながり易い、いわゆる「顔なじみ」の関係性が存在していることで安心感を覚えた。もともとある物だが気が付いていない、新たな魅力を発見していく作業が必要である
- ・ 地域おこし協力隊がその土地に根付いた特産物の後継者として一役買うような移住者となることで、無理に地元の人が生業を継ぐよりは好きな人が継いだ方がいいと思うしその方が活性化されると思った。ただ、田舎の方では県外からの移住者をよそ者と見下す風習があるのでそこは解決していかなければならない問題と感じる。
- ・ 都会よりも利便性は弱いかもしれないが、地域の人と交流し穏やかに暮らす環境には一定の需要があるのではないか。

(県民性や人となり魅力である)

- ・ 徳島県外から見た徳島の魅力について自然や特産品、伝統産業に加え、県民の性格の良さなどということをよく挙げられていましたが、私がいざ県外に行った時、それはよく感じました。しかしそういう魅力は県内から出ていってしまう若者の一部にはあまり認知されておらず、県外からは実際に来てみないとわかりません。若者に対しては県内遠足などを行う体験型学習、県外に向けてはこのコロナ禍だからこそYouTubeなどを生かしたフランクな広報など、人々の記憶に残りやすい企画を行うべきだ。
- ・ 地域おこし協力隊の方と県外に行った大学生の方の話を聞きましたが、その2つともに共通していた徳島県の魅力とは徳島県民の人柄のことについてでした。徳島県では、コミュニティが自然と成立しており、周りの人々と様々なことを日常的に会話しており、家族でなくとも周りの人と繋がりが深いことが特徴です。実際、私も近所に住んでいる人やあまり知らない人でも自然と会話をすることも多く、グループワークのメンバーの方々もみんな実際にそう感じており、徳島県民の人柄が一番の魅力であるという結論になった。
- ・ グループワークの中では、ガツガツした人が少ないなどの意見が見られたが、僕自身、県外から徳島大学にきてそう感じていたのでとても納得できた。
- ・ 淡路島出身で県外出身なのだが、このセクションを受けるまで、徳島に来てから一年と少しで基本徳島市内にしかいない私にとっては、徳島の田舎のところが良いと言われても地元の方が田舎だったし、市内は都会と言われても神戸によく遊びにしていた自分にとっては正直どちらの面もそんなに魅力に感じなかった。しかしこのセクションの講義とグループワークを通して、徳島の魅力は土地や自然環境だけでなく徳島の人柄も魅力の一つであるという新しい視点を知った。

(子育て環境が良い)

- ・ いまは通販がすぐに届く時代なので田舎でも不自由なく過ごせるということで、しかも子育て世代には自然豊かなところでのびのびと暮らせるのも都会にはない魅力である。このように考えると移住政策等のアプローチの対象としてシングルマザーなども候補になるのではないか。
- ・ 私が住んでいる徳島市でも、近所の人から野菜をいただいたり、一緒に住んでいる祖父母の友人からお寿司をいただいたりする。子育てで頼る人がおらず疲弊してしまう人がいる今日において、近所の人が見守ってくれている環境は子育てに良い。

(農業・6次産業に可能性がある)

- ・ 柚子といえば木頭というイメージはまだついていない。柚子は食べるだけではなく入浴剤やフレグランス

などでも人気であるためそういった面も活用していくべきである。柚子農家の高齢化や過疎化によって発生した放任柚子を入浴剤やフレグランスに活用する流通ルートを整えるなど今の問題をうまく利用しニーズを満たせるような事業を考えたい。

- ・ 耕作放棄地はそば栽培やサトウキビ栽培に利用し、その作物をガレットやパンに使用したり商品開発につなげることが出来るという点で徳島の自然豊かな土地は強みになる。
- ・ 今回例に出た木頭市では、放任柚子を用いて、立て直しを図った。高齢化・過疎化、害獣被害、住みにくさを助長させるからどうにかしようではなく、地域住民共通の財産を守ろうとしたということが印象に残った。現実的な話となると難しいところもあるだろうが、理想と現実には何処かで折り合いをつけ、地域と働く人双方が良い暮らしを送れるような環境作りが必要だと思った。

(地域おこし協力隊の活躍の可能性)

- ・ 給与や家賃といった生活の実態や地域おこしの活動内容を詳しく聞くことができた。また、県外から見た徳島の魅力に、経済的価値観が違うことや予測不能な未来への可能性を感じるなど、これまでの自分の班のグループワークで出てこなかったような魅力が出た。
- ・ 講演を聞き、地域おこし協力隊の存在を初めて知った。また、ボランティア活動などではなく、社会保険や給与も支払われると聞き、興味関心を引かれた。給与は比較的高額ではないが、お金を多く必要とする生活をしない人には問題のない金額であり、私自身、働いてみたいと思った。1・2回生が集う場所で、このような紹介をすることは、人員不足解消に効果的だと思った。

【セッション④】

(防災の取り組みによる安全・安心)

- ・ 災害ボランティアのイメージは力仕事であったが、人と寄り添うこともボランティアであるならば、お遍路さんに対するお接待の気持ちともつながる徳島の強みと言えるのではないか。
- ・ 若い世代は人生で1度も大きな災害を経験したことがないが、防災に関する知識がある方たちが率先して災害対策を行っていることが徳島県民として心強い。
- ・ 今徳島に住んでいる人が満足できる環境があってこそ他県の人が徳島に「住みやすさ」を感じるができる。
- ・ 防災士の養成は、防災・減災になるだけでなく、地域全体の安全意識を向上させ徳島の魅力につながる取り組みである
- ・ 地方において命を守った後の生活の場所の計画が作られていることはとても重要だ。「震災前に安全な暮らしを準備する」「震災前にコミュニティを強化する」といった取り組みを準備していることは、その地域に留まることを検討してもらう強みになるだろう。ただ、生活基盤が安定していないとボランティア活動に参加することは難しい。地域の安全を確保するには無償ボランティアとしての参加だけでなく、企業活動の一環として「ボランティア活動」を義務付けるなどの工夫を考える必要があるだろう。

(防災意識の高さを活用した PR や産業の可能性)

- ・ 徳島は南海トラフ巨大地震が直撃する地域と長年言われ続けており、津波に対しての警戒は他県に比べても高いが、対策はまだ不十分なところが多いのではないか。防災意識の高さを強みとしていかななくてはならない。徳島を防災先進都市としていくことで、防災といえば徳島のイメージが整うと様々な面で徳島の強みとなり得るはずだ。
- ・ インフラの整備や防災グッズ・設備の開発に向けた民間企業の誘致など防災先進都市として新たな産業を生み出す可能性を検討できないか。
- ・ 可能な限りの防災を整えつつその取り組みを紹介し、観光要素として取り組むことはできないだろうか。自治体だけではなく住民が正しい対応をしなければ被害は抑えられない。徳島は災害が起こったときの対応が他県に比べて優れているという実態ができあがると、県内に住む人にとってはより安心して暮らせるし、対外的にも PR できる徳島の魅力となるだろう。

(防災の取り組みからつながる文化の醸成)

- ・ 防災・減災を通じて近隣住民との関わりが形成され、共助の感覚が定着している状況は子育てにも求められる優れた環境ではないか。
- ・ 台風による暴風や大雨への対策でできた文化として、土地を強くする目的で植樹された川沿いの桜などは景観的にも美しい。災害が多い日本だからこそ形成された風情のある街並みがあるはずで、徳島も防災だけでなく防災によって生まれる文化や景観を考えていければ魅力になる。

【セッション⑤】

(課題先進地)

- ・ 公共交通機関が発達しておらず過疎化の進んでいる徳島は「自動運転車」の必要度が都会と比べて高く、また自動車関連産業が集積している強みもある。「自動運転車」の先駆モデル地区にチャレンジする価値のある地域である。
- ・ 課題である車社会が CASE や MaaS によって逆に徳島の強みに変化していくのではないか。課題の多い徳島だからこそ気付ける視点があり、そこにフォーカスすることでより消費者のニーズに応えたものづくりができる。

- ・ 車社会である徳島で早めに電気自動車の産業が定着し、バッテリーや化学産業などの徳島県が強みを持っている分野の産業の発展も図れるのではないか。

(全国区の有名企業の存在)

- ・ 独自の技術を活かした会社と産業が強みで、大塚や日亜化学などの大手企業、その他、独自の技術力を持つ製造業など優秀な企業が多く存在する。
- ・ 高いシェアを誇る製造業が多く意外であったが、知らない企業がほとんどであるため、若者の参入を促すには認知度を上げるための情報の発信が重要だろう。

(関西圏に近いという地理的特性)

- ・ 温暖な気候で関西圏にも近い立地から農業に関して強みがあることを学びました。
- ・ 徳島はバラエティ豊かな食材があるのも強みと考える。春夏にんじんや生しいたけ、すだち、なると金時、阿波尾鶏、ハモ、れんこん、洋ランなどがある。

(サテライトオフィスなどの地域活性化事業の先進地)

- ・ サテライトオフィスも過疎地などに 72 社、全国 2 位の数の企業が全国から集まっており、徳島で自然の中で自分の時間を大切にしながら仕事ができるという都会にはない特徴がある。
- ・ 徳島県ならの特徴として、上勝での葉っぱビジネスや先進 IT 企業・クリエイターが集まり、様々な会社や県外移住者によるレストランなどがある神山が注目されている。

【セッション⑥】

(全国区の有名企業の存在)

- ・ 徳島県は『産業分野』が、世界的・全国的にも有名な企業がある。
- ・ 大塚や日亜化学などの大手企業、その他、独自の技術力を持つ製造業など優秀な企業が多く存在する。
- ・ また次の話で徳島は光産業に強いと仰っていたので自動車のライトなどで新しい発想で突拍子もない商品を作ってほしいとおもいました。
- ・ 徳島にとって長い歴史をもつ文化であり誰もが知っていることで、知名度があがるため地域の強みと私は考える。
- ・ 徳島県では独自の技術を活かした会社と産業が強みである。全国に展開しており、大きな活躍をしている会社では大塚グループや、日亜化学工業株式会社がある。
- ・ 徳島には独自の技術を使って、国内でもトップシェアを誇る企業が多いのも徳島においては強みではないのかと思います。
- ・ 大塚グループや日亜化学工業などの徳島を代表する企業が多いことに徳島の地域としての魅力があると思う。

(国内外に通用する高い技術を持った隠れた優良企業の存在)

- ・ 第二次産業(工業系)にウエイトを置いているということは、徳島県の強みであると考えられる。
- ・ 車関連では、バッテリーがこれから伸びていくと言っている方がいたので、伸びていくことで有名になると思うので、もっと徳島が有名になるように伸びていく産業を中心に広めていけばよいと思います。
- ・ 車社会である徳島で早めに電気自動車の産業が定着し、バッテリーや化学産業などの徳島県が強みを持っている分野の産業の発展も図れるはずだと思う。
- ・ 部品の製造など地域へのビジネスチャンスがあると学びました。
- ・ 徳島県の産業の強みは第 2 次産業が発達しており、独自の発想・技術があるということである。
- ・ 日亜化学企業が世界トップレベルの技術を持っていたり新しい商品開発に力を入れていたり知らず聞いたこともないようなものもたくさんあり驚いた。
- ・ 徳島には、企業が無いから県外で就職を考えている人も多いと思いますが、「徳島の産業の可能性」の話から、多種多様な企業があることを知りました。
- ・ 徳島の企業については、高いシェアを誇る製造業が多く、驚いた。しかし、知らない企業がほとんどだったので、若者の参入を促すにはやはり、認知度を上げるための情報の発信がカギになってくると思う。
- ・ 独自の技術力で高いシェアを持つ製造業もあるなど優れた会社が多いという点も強みの一つだと考えた。
- ・ 徳島県には、独自の技術力で高いシェアをもつ製造業がたくさん存在している点が、徳島県の強みだと考えている。
- ・ 徳島県では、大塚グループや日亜化学工業といった世界を代表する大企業のほかに自動車用窓ガラスの加工装置を世界的にシェアしている坂東機工やエンジン用フィルター国内トップシェア、また水処理に用いられる分離膜支持体世界トップシェアを誇る阿波製紙など全国的、また世界的に活躍している企業が多くあります。
- ・ 今回のお話で、徳島にもシェア率が高かったり、独自の技術を持っていたりする企業が数多くあることに驚いた。
- ・ 徳島には独自の技術を持つ企業が多くあるので、地方移転が加速している自動車部品産業に参入できる力がある、すなわちビジネスチャンスがあるのが徳島の魅力であると思う。

(関西圏に近いという地理的特性)

- ・ 農業に関しても温暖な気候を利用し関西圏にも近い立地からメリットが多いことを学びました。
- ・ 徳島は気候が温暖で関西のマーケットに近い有利な県だと知った。
(サテライトオフィスなどの地域活性化事業の先進地)
- ・ サテライトオフィスも過疎地などに 72 社もあるので、徳島で自然の中で自分の時間を大切にしながら仕事ができるという都会にはない特徴がある。
- ・ 徳島県ならではの仕事として、上勝での葉っぱビジネスや先進 IT 企業・クリエイターが集まり、様々な会社や県外移住者によるレストランなどがある神山があります。
- ・ 県内にはサテライトオフィスが広がっていて、これは全国 2 位の数の企業が全国から集まっており、ここから全国から徳島県への注目度がわかります。
- ・ サテライトオフィスが進展し、徳島で働くことも視野に入ってくると、慣れた土地で働けるというのは強みになるのではないのでしょうか。
- (豊かな食・自然・歴史的な文化資源)
- ・ 地域の文化や食の魅力を楽しめるのも、強みとなると考えられる。
- ・ 外国人観光客は日本の原風景につながる根源的な体験を求めており、祖谷のかずら橋やうだつの町並みなどの観光地のある徳島
- ・ 豊富な食材、有名な企業、豊かな自然など、良いところがたくさんある。
- ・ 徳島はバラエティ豊かな食材があるのも強みと考える。春夏にんじんや生しいたけ、すだち、なると金時、阿波尾鶏、ハモ、れんこん、洋ランなどがある。
- ・ バラエティー豊かな食材の宝庫といえる
- ・ 徳島の自然を生かした一次産業が一番の強みではないのでしょうか。
- (行政支援)
- ・ 私は徳島県の強みは DMV のように地域の問題を考慮したある問題に対する解決策を適切に導いて公的に利用できるように県が補助や援助をしっかりと行ってくれることだと考えます。
- (疎であること)
- ・ 都会と違ってまだまだ場所が余っていることだと思う。元々かなり田舎であり人口も少ないので、土地など人が移住できる空間はまだあると思う
- (女性活躍)
- ・ 徳島は女性社長比率がこれも全国トップクラスという女性で活躍しているという方が多くなってきていることにも驚きました。

② 最終レポート・プレゼンテーションにおける提案『徳島が若者にとって魅力的になるために』

(学校での学びと地域課題の接合)

- ・ 大学生や高専生のように専門技術や知識を学ぶ学生に向けて、自分たちが学んでいることが徳島の魅力向上にどのように活用されるのか知れる機会を増やすことが必要ではないか。
- (徳島の人・身近な人との魅力の共有)
- ・ その地域にしかない文化は、私が知らないだけでたくさんあり、徳島の大きな財産である。徳島を気のある県にするためにこれらを守り、伝えていくことには大きな価値がある。まず今回学んだことをまず家族に伝えて共有し徳島の魅力と一緒に考えてみることから始めたい。
- ・ 授業の中で、個人個人が徳島県の魅力を知り、それを他に伝えないと行政や当事者達が活動を行っても他に伝わらないという言葉があった。地元では当たり前でも、外から見るとキラリと光るものを発掘し「気付き→知らせる→人を巻き込む」の流れでその発展を促すような動きを作ることが重要になるだろう。
- (魅力の発信方法の工夫)
- ・ インパクトのある取り組みを行えていることが徳島の強みであり、また必要な取り組みである。大規模で華やかな阿波踊り、サテライトオフィス、木頭柚子を使ったスイーツも可能性はあると思う。人が周りにそのインパクトを共有したくなるような取り組みを増やすことで自然と魅力が伝わっていくと考える。
- ・ グループセッションで取り上げられ得た徳島の課題は、国際的な視野が狭いことであった。この課題解決に向けてまず始められることは、集落や田舎の状況を外国人に向け PR することにあると思う。もちろん、PR した特徴や郷土料理がすべて外国人にとって魅力的ではないだろうが、PR することによって確実に外国の方々に私達の徳島を届けることができるし、県内の私たちがグローバルの視点を持って徳島を振り返ることができる。
- ・ 徳島の特産品そのものをアピールするのではなく、なぜその特産品が美味しくできるのかを調べて伝えられないだろうか。実はそれが徳島の魅力なのだと思う。ジビエ料理を徳島の特産料理と融合させることに挑戦するなど、徳島の特徴がグローバルにも伝わるような取り組みができないか。
- ・ 「地域おこし協力隊」による外に向けた情報発信を応援していくための工夫が必要で、これにより徳島の強みである「のどかで暮らしやすい」「地域の繋がりが強い」などがより効果的に他県にアピールでき、移住や交流につながられるのではないか。

- ・ すだちや柚子などを個別の特産品として見るのではなく、柑橘類がおいしく育つ地域として考えることで気候などの PR や、四国の他の県や和歌山とのコラボレーションにつながる可能性もあるのではないかと。(多様な方との意見交換の必要性)
- ・ 今回の講義で県内の違う大学の人と交流の場を持てたが、県外の大学と交流する場も設けて直接他県の人と話す機会をつくる、他県と徳島の考え方や魅力の違いをディスカッションすることで、双方の PR と気づきにつながるのではないかと。(地域課題を体験する観光の創出)
- ・ 防災や鳥獣被害を学ぶことは当事者である地域の人にとって必要なことであるが、同時に地域外の人が地域の課題を学ぶ経験になるだろう。こうした学びを経験するツアー、修学旅行などの場として PR して、子供や若者に徳島に来て学んでもらう取り組みをすることはできないか。

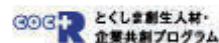
準備スケジュール

- 実施日程の調整 (4月)
 - ・ 知事の講演可能な日程及び参加校の行事と重ならない日程を検討し、実施日程を決定した。(2021年8月19日(木)、20日(金)、23日(月)、24日(火)とした)
 - 参加校セッションの調整 (5月)
 - ・ 4日間の日程を午前・午後の2部(セッション)に分割する授業の構成とした。(各セッション2授業時間、最終日午後のみ1授業時間、計15授業時間)
 - ・ 各参加校についてセッション担当教員を設定いただき、以後担当教員間で調整を行った。
 - ・ 担当教員に「セッションについての検討状況調査票」(文末資料①)を送付し、セッションのテーマと実施日程を決定した。
 - セッション登壇者への連絡 (6月～7月)
 - ・ 各セッションにて登壇いただく講演者・パネリストの方への連絡について、セッション担当教員から事前内諾をとっていただき、承諾後徳島大学事務局から正式依頼を行う形で実施した。
 - ・ セッション担当教員に依頼方法についての十分な情報を提供できていなかったことから、登壇者が把握している情報について事務局と担当教員間で齟齬があったため、最終的に徳大担当教員から各登壇者に整理した情報をお送りすることで情報の共有を図った(文末資料②)。次年度は初期の段階で共有資料を作成しておくことが必要である。
 - 広報と学生履修方法の調整 (6月)
 - ・ セッションの内容をもとに各参加校学生・一般聴講者をそれぞれ対象とした広報物の記載内容を検討し、広報チラシを作成した。
 - ・ 今年度は covid-19 の影響で対面授業での広報が実施できないことから web 広報 (web サイト・pdf チラシ) のみとした(文末資料②)。
 - ・ 学生への履修案内と履修登録については参加校担当者に一任したが、最終的な履修人数の集約段階で人数等の確認に混乱が生じたため、事務局において各参加校の履修方法・締切日等の違いについてある程度把握しておくことが必要と思われる。
 - COVID-19 対策の検討と全面オンライン化に向けた調整 (7月)
 - ・ 7月上旬の段階では履修生は原則対面(一般聴講についてはセッションごとに登録しオンライン聴講)を予定していたが、COVID-19 蔓延状況の悪化から全面的にオンライン実施に変更した。
 - ・ 変更にあたり、登壇者の混乱を避けるため会場(徳島大学創生学習スタジオ)の変更は行わず、登壇者には徳島大学に来学いただき、聴講者不在のスタジオから配信を行う形とした。
 - ・ 配信については zoom を用いた。グループワークについても zoom のブレイクアウトルームの機能を活用した。
 - 登壇者からの資料集約と登壇準備 (8月)
 - ・ 登壇者からの資料(スライド資料・配布資料)の集約については、当初セッション内容の把握の観点からセッション担当教員をお願いしていたが、資料の完成が直前になることが多く、最終的には徳大担当教員が集約する形となった。
 - ・ 次年度は混乱を避けるため、スライド資料の有無、配布資料の様式(特に準備しない場合はスライド資料の pdf 化等)、オンライン配布の可否等、事前に登壇者に調査票をお送りして把握と確認を行うことが必要である。
 - ・ 当日の会場については30分前に登壇者に来場いただき、スライドの操作方法の確認、カメラと席の位置等を確認いただいた。
- 6) 参加校との事務的調整

- 授業の円滑な進行（出席管理、グループ分け等）のため、各参加校には受講生の氏名リストを徳島大学担当教員に提出していただいた。
- 個人情報のため、大学によっては学籍番号・学年・所属等の他大学への提供が行えなかったため、今回はオンラインでの課題提出にあたり学生に直接学籍番号を尋ねる形とした。
- 複数の大学間で成績のやりとりを行う場合、作業の簡略化やエラーを防ぐために学籍番号・学年・所属等の学生情報ができた方が望ましいと考える。今後、コンソーシアムや単位互換等の構想に向けて、参加校間の協定等、情報共有の仕組みの検討が必要である。

(参考) 広報チラシ (一般聴講・県外学生向け)

オンライン特別公開講座 (COC+R 事業参加校共同授業)



徳島の魅力、徳島で働く

日程 2021年8月19日(木)・20日(金)・23日(火)・24日(水)9:30~16:30(最終日のみ15:00まで)

会場 徳島大学共通講義棟6階 創成学習スタジオ(常三島キャンパス理工学部)



徳島で活躍するさまざまな方の講演を通して、徳島の魅力とこれからの働き方を考える特別講座です。遠隔でも各セッションを視聴いただけます。徳島出身の大学生で将来徳島での就職や起業を考えている方は是非ご視聴ください。徳島のこれからについて一緒に考えましょう！！

徳島の産業や企業の強みと徳島で働く魅力を考える参加型の講座です。徳島の多くの大学生は、徳島の産業の将来性や魅力についてほとんど知らないのが現状です。また、現実の「就活」では、企業の初任給や休日といった雇用条件が重視され、生活していく地域との関わりや働きがい、そして暮らし方についての情報が不足しています。

この授業では、徳島県の様々な分野の第一線で活躍するリーダーの方、徳島で働く若手の方をお招きし、働き方の実態を聞いていただきます。また、ウィズコロナの中で社会や働き方の大きな転換が求められている中、これから若者が働きやすい徳島を作っていくために、企業・自治体・大学・NPO・学生など多様な主体がそれぞれどのような取り組みを行なっていけば良いかをグループでディスカッションします。

大学から徳島に来た方、徳島が好きで将来働いてみたい方、徳島の企業に就職を考えている方、徳島のこれからを自分たちで考えていきたい方、ぜひ受講してください！

Program

グループワーク (各日実施)

「徳島が若者にとって魅力的な地域になるために」

※グループワークは会場参加者のみを対象とした実施となります。

講演・セッション (タイトルは変更される場合があります。)

8月19日(木)

セッション①: 飯泉嘉門氏(全国知事会会長・徳島県知事)講演

「"WITH コロナ"から"アフターコロナ"へ」(14:00~15:30)

8月20日(金)

セッション②: 「徳島県の里山地域の課題～鳥獣被害の現状と対策～」(9:30-12:30)

セッション③: 「県外から見た徳島の魅力、徳島で働く」13:30-15:30

8月23日(火)

セッション④: 「防災・現最先進地域としての徳島」(9:30-12:30)

セッション⑤: 「徳島の産業の可能性～地方創生と新たなモビリティ社会～」(13:30-15:50)

8月24日(水)

セッション⑥: 「徳島の働き方の多様性」(9:30-12:30)

お問い合わせ先(電話・E-mail)

徳島大学COC+R事業事務局

(地域創生・国際交流会館3階)

電話: 088-656-9885 *e-mail: coc-plus-r@tokushima-u.ac.jp

<https://www.tokushima-u.ac.jp/ccell/kyodokyoiku/coc-r/>

参加申込

オンラインでの受講をご希望の方は、下記フォームより希望するセッションにお申し込みください。聴講のためのご案内を送付させていただきます。(定員を越えない場合について、会場に参加いただくことも可能です。申し込みフォームにて「会場参加希望」とご回答ください。)

<https://forms.gle/1FdNCxjp27yzVUB46>



遠隔参加型授業システムの構築

1. はじめに

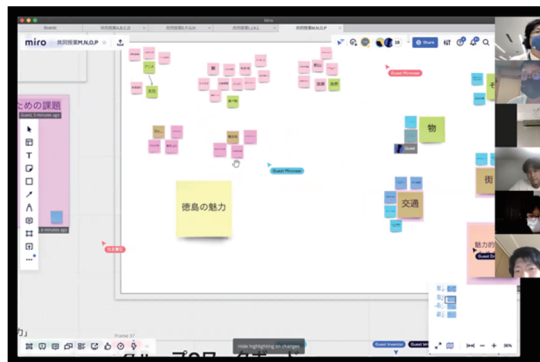
COC+R 事業においては、その参加対象を県内参加校に所属する学生だけでなく、県外大学生やリカレント非正規履修生が受講できる展開を志向している。そのため本事業では、幅広い参加者に対して地理的制約にとらわれず、質の高いプログラムが提供できる遠隔参加型授業システムの整備を行った。ここでは、令和3年度に実施した遠隔参加型授業システムを活かした教育プログラムについて報告する。

2. COC+R 事業参加校共同授業「徳島の魅力、徳島で働く」

夏季開催の集中講義、「徳島の魅力、徳島で働く」を、オンライン配信拠点として整備した創生学習スタジオを拠点に実施した。会場には講師、ゲストスピーカーが集まり、受講生はオンラインで参加するという形式ではあったが、整備した設備を活用し、4日間に渡り問題なく授業を実施することができた。また本授業では、オンラインホワイトボードツールを活用し、一方通行ではないインタラクティブな学習プログラムを設計し、講師と受講生、また受講生同士の活発なコミュニケーションを創出することができた。



写真①創成スタジオからの配信の様子



写真②オンラインツールを活用したグループワークの様子

3. デザイン・コミュニケーション授業と連携したオンライン配信用動画制作

本プログラムでフューチャーセンターに整備した設備を活用し、COC+Rプログラムの広報や、オンライン授業等で活用できる映像制作を実施した。本映像制作においては、企業ニーズ対応基礎力育成科目群のひとつであるデザインコミュニケーションに関連した授業と連携し実施した。具体的には、本年度はデザインコミュニケーションを実践的に学ぶ「デザイン表現演習」の受講生を中心に、COC+Rプログラムに参加する企業への取材を実施し、企業の魅力を学生の目線で切り取ったPR動画の制作を行い、COC+R公式Youtubeチャンネルの立ち上げ、映像配信に取り組んだ。



写真③スタジオでの撮影の様子



写真④プログラム参加企業への取材撮影の様子



写真⑤制作した参加企業紹介映像 (https://www.youtube.com/watch?v=3-Qsm_fGLuA)

4. 今後の展望

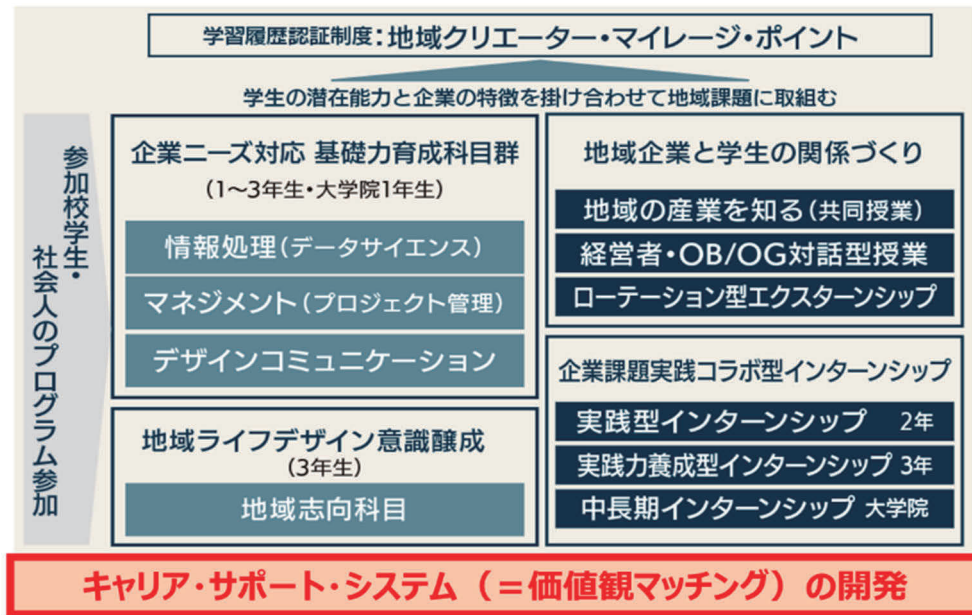
今年度実施した映像制作プロジェクトについては、コンソーシアム加入企業・団体の紹介映像の制作を中心に、デザインコミュニケーション関連の授業と連携して引き続き実施していく予定である。また、今年度は新型コロナウイルス感染症により授業が全面オンラインでの開催となったが、次年度以降はオンライン参加と対面参加を組み合わせたハイブリッドでの実施も含めて、県内就職を志向する受講生がより多く、本プログラムへ参加できる環境構築に取り組んでいく。

NTT 西日本との共創によるキャリア・サポート・システムの開発

1. 趣旨

本プロジェクトは、徳島県の転出超過が続くことによる担い手不足問題を背景に、学生と県内企業に対してキャリア・サポート・システム（=価値観マッチング）を提供することで県内定着を促進するプロジェクトである。

具体化に向けて、徳島大学と NTT 西日本徳島支店は令和2年10月に「ICT 利活用による地域活性化連携協定」を締結し、COC+R 事業で共創を進めている。



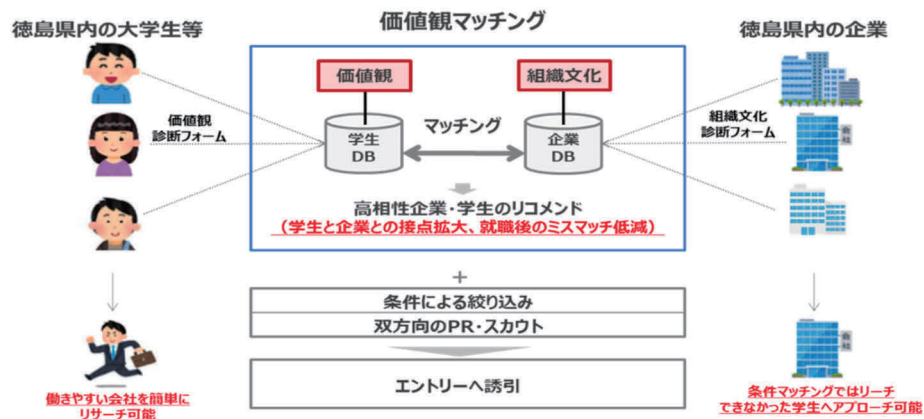
キャリア・サポート・システムの COC+R 事業における位置づけ

2. 価値観マッチングシステムの開発

学生は就職先を選ぶ基準に“企業風土”や“雰囲気”といった点を挙げるようになってきている。そのため、ミシガン大学ロバート・クイン、キム・キャメロンらが開発した組織文化を診断する競合価値観フレームワークを用いて、学生の価値観と県内企業の組織文化の相性を評価する価値観マッチングシステムを開発している。

価値観マッチングのサービスイメージ

- 従来の労働条件によるマッチングに加え、価値観に着目したサービスを提供することにより、**学生と企業との接点を拡大するとともに、就職後のミスマッチ低減**を目的としています



3. 令和3年度の開発状況

令和3年度は、県内企業の組織文化、および当該企業の若手社員の価値観、さらには若手社員の体感による自社との相性度の調査を NTT 西日本徳島支店が主体となって行い、相関を分析した結果、有効性が確認できている。

事業協働機関に属する経済団体の協力を得て、県内の学生の採用予定のある県内企業59社（経営者層：49名、管理者層：100名、若手社員165名）のデータが収集できた。

FD地域人材育成フェスタ

徳島大学では令和2年度に文部科学省により採択された、大学による地方創生人材教育プログラム構築事業（COC+R）「とくしま創生人材・企業共創プログラム」の一環として、県内高等教育機関等の連携機関が協働した取り組みの紹介やそこから得られた知見を基に、地域を担う質の高い人材を育成していくための課題について協議する「FD 地域人材育成フェスタ」を実施しています。以下に令和3年度の実施内容を報告します。

1) 今年度プログラムの趣旨

これまで実施してきた実践型インターンシップで得られた知見の振り返りと、今年度から新たに開始した企業との対話型授業「エクスターンシップ」の紹介を基に、地域を担う質の高い人材を育成していくための課題について協議を行う。

2) 実施日時・会場

2022年2月24日(木曜日)13時00分～17時00分

※感染症拡大の状況を鑑み、全面オンライン配信にて開催

3) 参加者

計：90名

【内訳】徳島大学24名、四国大学4名、徳島文理大学3名、徳島工業短期大学2名、阿南工業専門高等学校1名、徳島県庁2名、徳島県内自治体2名、コンソーシアム徳島2名、県外自治体3名、他県COC+R採択校12名、他県大学関係者15名、文部科学省4名、その他（企業・団体等）16名

4) プログラム構成

第一部：インターンシップコーディネーター研修会

- | | |
|-------------|---|
| 13:00～13:05 | 開会挨拶（野地澄晴（徳島大学長）） |
| 13:05～13:10 | COC+R 事業概要説明（山中英生（徳島大学副理事）） |
| 13:10～14:00 | 報告「徳島大学の実践力養成型インターンシップの取り組み」
川崎修良（徳島大学人と地域共創センター特任准教授） |
| 14:00～14:30 | 講演「和歌山大学の実践型インターンシップの取り組み」
木村亮介（和歌山大学クロスカル教育機構講師） |
| 14:30～14:55 | ディスカッション
「インターンシップを大学教育に導入するために必要な視点」 |

第二部：地域人材の育成に向けて、これからの大学教育を考える

- | | |
|-------------|--|
| 15:00～15:15 | 報告「とくしま創生人材・企業共創プログラムの狙い」
徳島大学 COC+R 担当 松本卓也 |
| 15:15～15:45 | 講演「COC+R 事業に取り組む全国の大学の取り組み紹介」
矢野俊介（信州大学特任教授）・勝亦達夫（信州大学講師） |

- 15:40~16:10 講演「OB・OG から見た大学時代に必要な学び」
上田文乃（アップルハウス株式会社谷崎建設・設計事務所）
- 16:10~16:50 ワークショップ
：「大学生が将来地域・企業で活躍するために必要な学び」
- 16:50~17:00 閉会挨拶（山中英生（徳島大学副理事））

5) 実施内容

第一部：インターンシップコーディネーター研修会

司会進行：徳島大学 川崎修良

13時10分～ プレゼンテーション：徳島大学「実践力養成型インターンシップの取り組み」

第一部では、徳島大学 COC+R 担当教員である川崎修特任准教授から、徳島大学が取り組む実践型インターンシップについての紹介を行った。これまでの取り組みを元にまとめた「インターンシップコーディネーターマニュアル」の内容をもとに、インターンシップを進める上でのコーディネーターの役割や、その成果、今後の課題についてプレゼンテーションを行った。

実践型インターンシップの取り組み紹介

14時00分～ 講演：COC+R 事業に取り組む全国の大学の取り組み紹介

和歌山大学クロスカル教育機構、木村亮介講師より、和歌山大学における実践型インターンシップの取り組みについてのご紹介を頂

いた。これまでのインターンシップ事例の具体的にご紹介頂き、インターンシップを特定の学生だけでなく、幅広い層に広げていくための準備やプログラムの構築方法について、これまでの取り組みから得られた知見を共有いただいた。

和歌山大学木村先生による講演

14時30分～ ディスカッション：「インターンシップを大学教育に導入するために必要な視点」

これまで紹介した徳島大学、和歌山大学における実践型インターンシップの事例を踏ま

信州大学矢野先生による講演

えて、参加者から頂いた質問を投げかける形で、今後大学教育においてインターンシップを導入していくために必要な視点について、ディスカッションを行った。

第二部：地域人材の育成に向けて、これからの大学教育を考える

司会進行：徳島大学 松本卓也

15 時～ プレゼンテーション：「とくしま創生人材・企業共創プログラム」の狙い

第二部では、初めに徳島大学 COC+R 担当の松本卓也特任助教から『「とくしま創生人材・企業共創プログラム」の狙い』と題したプレゼンテーションを行った。ここでは特に、企業との対話型授業「エクスターンシップ」の紹介を中心に、本プログラムにおける特徴的な事業についての説明を行った。



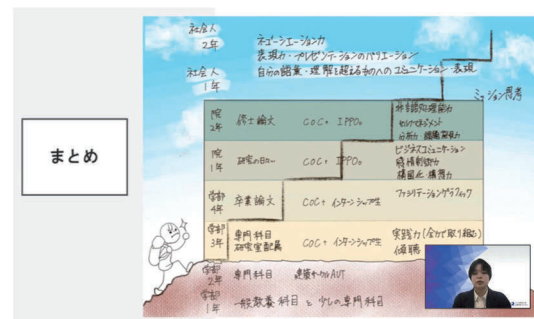
エクスターンシップの取り組み紹介

15 時 15 分～ 講演：COC+R 事業に取り組む全国の大学の取り組み

次に、COC+R 幹事校である信州大学矢野俊介特任教授より、COC+R 全体の事業の狙いや、取り組みについてご紹介頂いた。続けて、信州大学キャリア教育・サポートセンターの勝亦達夫講師より、信州大学における学生の地域定着に向けた具体的な取り組み内容について、お話頂いた。

15 時 40 分～ 講演：「OB・OG から見た大学時代に必要な学び」

続いて、アップルハウス株式会社谷崎建設・設計事務所の久保文乃氏より、「OB・OG から見た大学時代に必要な学び」をテーマとし、ご講演頂いた。久保氏は本事業の前身である COC+プログラムにおけるインターンシップを学部生時代に受講し、修士学生となったあとも OB・OG で結成された IPPO 会のメンバーとして後輩学生をサポートするなど、積極的に活動を行った卒業生である。現在社会人となった立場から、学生時代を振り返り、大学時代に身に受けたスキルや能力



久保氏のプレゼンテーション

と、社会人になってどのように活かされているのかについて、お話いただいた。

16 時 10 分～ ワークショップ：「大学生が将来地域・企業で活躍するために必要な学び」

最後に、これまでの発表内容を参考にしながら、今後の地域人材の育成に向けた大学教



全体ワークショップ

育のあり方について、参加者の皆さんとともに考えるワークショップを実施した。参加者を5人程度のグループに分け、本日のプログラム内容を振り返っていただきながら、用意したワークシートをもとにプログラムの改善

点などについてディスカッションして頂いた。最後にそれぞれのグループでの協議内容について発表して頂き、全体での共有を行った。

6) 受講者アンケート

講演者への質問や、意見等

(第一部)

- ・ 地域貢献している企業と組めるのが一番良い。その上でプログラムに参加した学生たちがネットワーク創って地域社会のために貢献する姿が理想である。
- ・ 和歌山であれば廃校活用の秋津野ガルデンさんが有名で、以前伺った際にとっても参考になりました。和歌山大学も関わっていたと記憶していましたので、本日の講演で事例としてお話ししていただいても良かったかなと感じました。
- ・ また、+Rの共創取組として企業成長や未来予測したルーブリック構築もしてはどうか。
- ・ 音声が聞き取りづらかったのが残念でした。

(第二部)

- ・ 和歌山県の取り組みについて興味深く、より詳しくお話を伺いたい。
- ・ 二部の講師はどの方も聞きやすくおもしろかった。
- ・ 可能な範囲で、スライド資料を共有してほしい。
- ・ 三好市で廃校活用していますが、今後、是非商品開発などで協力いただけると幸いです。

イベント運営に関するフィードバック

(第一部)

- ・ 学生さんの生の声が聴けたらもっと良かったです。
- ・ リアルタイムではないグループワークの方策も検討してほしい。

(第二部)

- ・ 意見交換の時間がもう少し長くてもよいかと思いました。
- ・ グループワークが盛り上がり、時間が短いくらいでした。ぜひ、今後につなげてほしいなと思いました。
- ・ 講演の直後に、一度ブレイクアウトしてもよかったように思いました。
- ・ 音声が安定していないときがあったのが残念
- ・ プログラム経験者のお話が聞けたこと、少人数でディスカッションができたこと、良かったです。
- ・ グループワークのブレイクアウトルームの進行が非常に上手く有り難かったです。

(参考資料) 広報チラシ



日時：2022年
2月24日(木)
13:00～17:00

場所：徳島グランヴィリオホテル
1階グランヴィリオホール
〒770-0941 徳島市万代町3-5-1

現地会場とオンライン (Zoom) によるハイブリッド開催

※オンラインでの参加を希望された方には、開催の一週間前までに参加URLを送付します。
また、感染症拡大の状況により、全面オンライン開催となる可能性があります。その場合、現地参加を希望された方には、オンラインでの参加方法についてご案内いたします。

参加対象者：

- ①徳島大学、徳島文理大学、徳島文理大学短期大学部、四国大学、四国大学短期大学部、徳島工業短期大学、阿南高等工業高等専門学校の教職員
- ②事業協働機関の関係者 ③実践型インターンシップ受入先・受入検討中の関係者
- ④県内高等学校、教育委員会関係者 ⑤外部評価委員 ⑥他府県COC+R事業インターンシップ事業関係者

コンソーシアムとくしまでは、大学・地方公共団体・企業等の各種機関が協働し地域が求める人材を養成することを狙いとした「とくしま創生人材・企業共創プログラム」の導入を進めています。本事業を推進するため、これまで実施してきた実践型のインターンシップで得られた知見の振り返りと、今年度からの取組である企業との対話型授業「エクスターンシップ」の紹介を基に、地域を担う質の高い人材を育成していくための課題について協議します。

主催：コンソーシアムとくしま
共催：徳島大学FD委員会
※このイベントは徳島大学における
全学FDの対象となります。



四国大学、四国大学短期大学部の取組

四国大学、四国大学短期大学部ではCOC+R事業の一環として、「ダイバーシティキャリアデザイン」科目開講に向け、以下の取組を実施した。

1. 事業名

「笑って学ぼうダイバーシティ」セミナー

2. 事業目的

新科目設置にあたり、学内のみならず事業共同機関内の教職員や学生との合意形成を図ることを目的にセミナーを実施する。

3. 事業内容

「ダイバーシティ」や「キャリアデザイン」といった未だ耳なじみのない新たな価値観を学習するにあたり、まずは楽しみながら、これらの概念について、近年注目されている社会的な背景や意義について学び、参加者が自身のキャリアと重ねながら同分野への興味や関心を醸成することを目指し、様々な教育機関で講演実績のあるお笑い芸人フランポネと企業の若手従業員を講師に招き、セミナーとワークショップを実施した。

また、本事業に併せてゲストへのインタビュー及び授業内容を撮影・編集した動画教材を制作した。

4. 参加者数

40名

<チラシ>

多くは誰にも知らないプログラム

DIVERSITY CAREER DESIGN?

最近よく聞く「SDGs」「ダイバーシティ」「フランポネ」「LGBTQIA」、多様な個性を認め合う世界の実現に向けて、学、社会が動き出しているのをご存知ですか？
即席での発表に慣れて、お笑い芸人さんや企業の若手従業員さんが、多様なゲストを招き、楽しく学んでいただきます。

フランポネ(吉本興業 所属)
スイング出身のダンサーと30方面を放送した女優の夫婦で構成された、青春期の国際共給進学コンビ。フランポネ(フランポネ・ポネ)での漫才営業を10年している。
早稲田大学、東京学芸大学、東京経済大学、名古屋大学などで授業を行い、国際交流イベントやNHK「笑って学ぼうダイバーシティ」のMCを務めています。

磯田ゆみ(吉本興業 所属)
フランポネのシスターユニットゆみゆみを結成、日本留学先でのライブにも多数出演。現在、『笑って学ぼうダイバーシティ』を開催中。大学の授業内容と対話型授業での高関心を目標としています。

加藤いづみ(四国大学短期大学部 所属)
大学での教育活動の他、いつも近く県民局でSDGsなどの社会活動など、多様な人が集って、自分らしく生きる社会の実現に向けて前向きに活動を行う。
四国放送「ゴザカル」にてコメンテーターとしても活躍中。

2021年12月22日(水) 14:40~16:10
四国大学 全学共通・地域教育センター B201
対象 県内の高等教育機関の学生・教職員
定員 40名 申込方法 令和3年12月11日までに下記事務局のホームページ上で、お申し込み(ダイバーシティ受講希望)とし、申込時に所属する教育機関の氏名、電話番号、所属の部署を記載の上、メールにて申込。

人が集まる人をつくる大学。
SHIKOKU UNIVERSITY
四国大学

<主催>事務局 四国大学 総務・企画部 社会連携推進課
TEL:088-665-9933 MAIL:sudachisuishin@shikoku-u.ac.jp

<当日の様子>



徳島文理大学の取組

1. 企画名

「専門外資格取得サポート」

2. 実施目的/期待効果

専門的な知識やスキル有した人材を育成することで、スペシャリストとして県内企業等に採用された学生は、魅力・経営の向上に寄与することができる。しかし、徳島県内の中小企業等は、少人数経営が多いために一人の果たす役割が多いのが現状である。こうした企業に求められる人材は、専門的な知識の他に専門外の資格などを有していることである。本事業では、主にコンピュータの操作を専門としない学生のために、経済産業省情報処理技術者国家試験「IT パスポート」資格取得を目指した科目を開講し、資格を取得することで、県内企業の経営力向上を図ることを目的とする。

3. 実績

令和2年度に引き続き事業参加大学の資格取得科目を精査し、開講する科目の洗い出しを行った。令和3年度は他大学の受講生がいなかったため、今後、広報を強化したい。また、令和5年度単位互換科目を一部オンデマンド授業とするため、令和4年度授業収録のための準備を行った。

徳島工業短期大学の取組

1. インターンシップ

(1) 実施内容

学生が希望する自動車販売店において職場体験を実施。

(2) 期待効果

自動車販売店の実務を体験することで、職場の厳しさや仕事の基本を学ぶことにより、自己の弱点等を実感し、授業への取り組み等に緊張感が高まることで、各自の基礎レベルアップに繋がることを期待する。

(3) 結果

8/4～8/31 に、1年生 4名 (8.5%)、2年生 18名 (32.7%)、計 22名 (21.6%) が希望する企業での職場体験を実施。

2. 企業研究会

(1) 実施内容

徳島県内及び徳島近県の自動車販売店及び自動車関連企業による合同企業説明会を実施した。

(2) 期待効果

企業のことを事前に調査し、採用担当者による説明を聴取することで、希望する企業へのインターンシップ参加や就職意欲を高め、採用試験への応募の意思決定を図る。

(3) 結果

12/2～4の午後、計 60社の採用担当者各 1名による企業説明。参加者数延べ 49名 (内県内出身学生 29名 (59%))。



3. 技術講習会 (内定者整備実習)

(1) 実施内容

2020年度卒業学生の採用企業へのアンケートを参考に、企業の求める学生に育っても

らうために、基本的な整備実習する。

(2) 期待効果

各自の基礎レベルアップさせることで、学生の就職（仕事）に対する不安を軽減でき、また本学学生に対する企業の満足度を向上させることで、今後の採用を期待する。

(3) 結果

12/10、就職内定者 22 名に対して 6 名（内県内内定者 6 名（100%））選出し、教員 6 名が講師となり、マンツーマン指導で基本的な整備技術について実技演習（個別指導）を実施した。

4. 技術講演会

(1) 実施内容

一年生を対象として、県内自動車関連企業やメーカーの取組を知ることで、自動車業界への就職意欲を持たせ、県内企業の良さや雰囲気など直接 OB を交えて話し合いを実施。

(2) 期待効果

企業を知り、自分を知ることにより就職の意義、就職活動への意思決定、意欲向上を図る。

(3) 結果

7/15 日産、11/10 SUBARU 各社の県内採用関係者及びメーカー担当者による技術説明。参加者数 約延べ 47 名（内県内出身学生 27 名（58%））。

アンケートより、各企業の特徴やメーカーの取組等を知ることができ、県内ディーラー就職率向上が期待していたが、残念ながらコロナ禍の影響もあり、講習会の回数が激減したことにより、学生のディーラーへの就職が懸念された。

(4) 参考（自営を除く）

2019 年度県内ディーラー就職率 42%、	県内就職率 68%
2020 年度県内ディーラー就職率 21%、	県内就職率 43%
2021 年度県内ディーラー就職率 40%、	県内就職率 62%



阿南工業高等専門学校の取組

阿南工業高等専門学校ではCOC+R事業の一環として、事業期間中、企業との連携事業を計画しており、令和3年度は次の取り組みを行った。

1. 企業研究セミナーの開催

12月に企業研究セミナーをオンライン上で開催した。例年は体育館でブースを作ったの対面での実施であったが、コロナウィルス感染対策としてオンラインでの開催となった。

(1) 期待効果

参加学生(350名)のうちの半数はインターンシップ先を検討するために参加しており、学生自らインターンシップ先を開拓する行事でもある。

(2) 結果

参加企業244社の内、48社が県内企業であり、県内企業を中心に構成される阿南高専の教育研究助成団体に参加割引と優先権を与え、学生が県内企業と触れ合う機会を増やした。

2. インターンシップ先の開拓

コロナ禍での直接の企業訪問ができない状況下で、オンライン会議システムを整備し、インターンシップ先の開拓を行った。

(1) 期待効果

校内の複数の場所でオンライン会議システムを利用できる環境を整備し、積極的に企業との間で情報交換ができるようになる。

(2) 結果

ソフトウェアとハードウェアを整備したことで、様々なセミナーに積極的に参加するようになった



企業研究セミナーの運営



教室でセミナーに参加する学生

7. 事業期間（5年間）の事業実施計画の概要

事業期間（5年間）の事業実施計画の概要

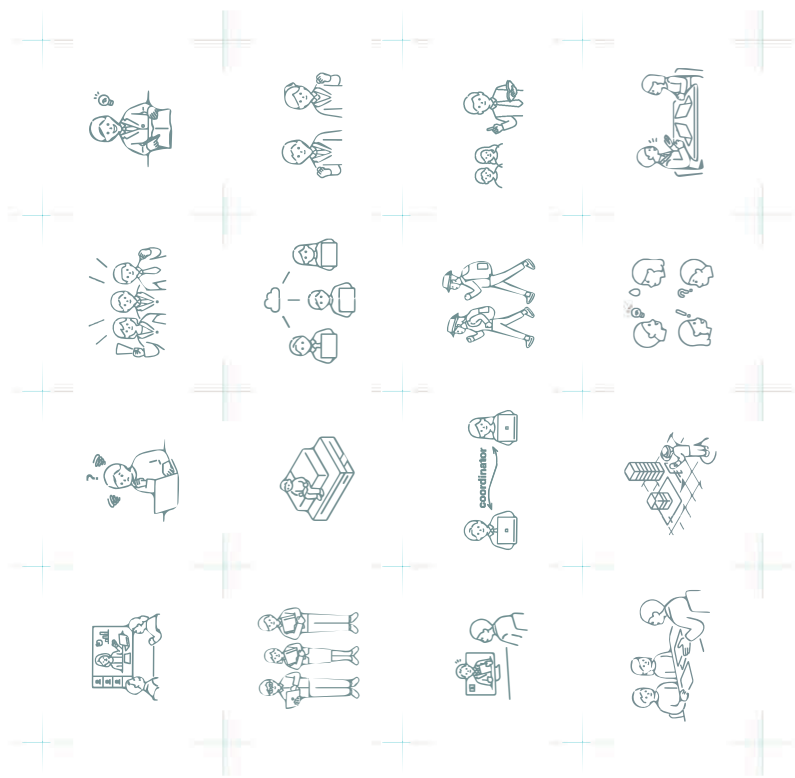
実施内容	R2			R3			R4			R5			R6			R7		
	6	9	12	3	6	9	12	3	6	9	12	3	6	9	12	3	6	9
事業申請期間																		
組織運営	コンソーシアムとくしま ○総会, ●理事会	● ○	● ○	● ○	● ○	● ○	● ○	● ○	● ○	● ○	● ○	● ○	● ○	● ○	● ○	● ○	● ○	● ○
	創成人材教育開発委員会 教育開発委員会WG	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		準備		随時開催		随時開催		随時開催		随時開催		随時開催		随時開催		随時開催		随時開催
評価 広報	外部評価委員会○、FD講演WG●	○	○	●	○	○	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	成果公表フォーラム							◎										
	成果報告（公開）		○				○					○				○		
	WEB広報																	
教育プログラム	カリキュラム改訂																	
	単位互換・公開授業																	
	マイレージシステム																	
	ガイドランス		●				●				●				●			
	テーマ別基礎力育成科目		1年目				2年目			3年目			4年目			5年目		
	地域企業エクスターンシップ		準備															
	実践インターンシップ																	
	ライフデザイン科目																	
	専門外資格取得サポート																	
	遠隔参加型システム整備																	
サポート 効果検証	卒業生意識調査	○	○	○	○	○	○	○										
	キャリアデータベース・AI分析																	
	学生・起業サポートシステム																	
	履修生修了認証・評価																	

8. 実践型インターンシップ コーディネーターの手引き

徳島大学では、徳島県からの委託により、実践型インターンシップを県下の高等教育機関に浸透させるため、インターンシップコーディネーターの育成に向けた様々な事業を展開しております。

令和3年度は、これまでの実践型インターンシップで培った経験や実績をもとに、インターンシップの事前準備や事前学習、コーディネートの手法や進行上の課題、注意事項、学生の育成方法、受託企業の人材育成等に関する事項を手引き書に取りまとめました。是非ともご一読ください。

実践型インターンシップ コーディネーター の手引き



実践型インターンシップ コーディネーターの手引き

contents

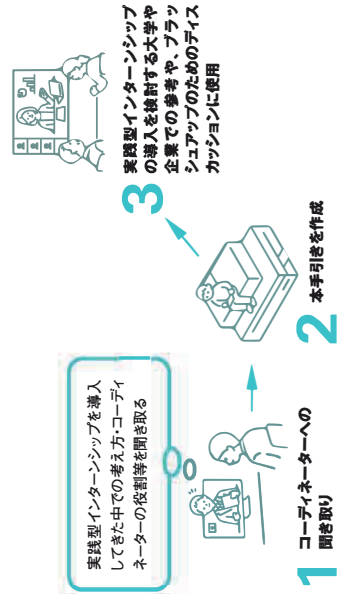
はじめに	3
1 実践型インターンシップとは	4
1.1 実践型インターンシップとは	5
1.2 コーディネーターの必要性	7
1.3 コーディネーターの役割	9
2 実践型インターンシップのフロー	12
2.1 プロジェクト型インターンシップが失敗する3つのケース	13
2.2 プロジェクト型インターンシップの要点① ビジョンとその達成のための評価指標を持った企業を選定する	15
2.3 プロジェクト型インターンシップの要点② インターン生が能動的に取り組める課題を抽出する	17
2.4 プロジェクト型インターンシップの要点③ プロジェクト化までのプロセス	19
2.5 事前準備① プロジェクトにインターン生をマッチングさせる	21
2.6 事前準備② 入念に確認する	23
2.7 事前準備③ 事前事後研修を設計する	25
2.8 実践型インターンシップの「運用」	27
2.9 プロジェクト運用にあたってのステークホルダーとの役割分担	29
2.10 実践型インターンシップの「評価」	31
2.11 (参考)徳島大学の1年間の実施スケジュール	32
2.12 まとめ良いプロジェクトとは	33
3 コーディネーターの勤務	34
3.1 コーディネーターの10の勤務	35
3.2 (参考)コーディネーターの育成指標	37

はじめに

徳島大学では2015年度に文部科学省「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+事業)」の採択を受け、徳島の高等教育機関並びに自治体・企業・NPO等との間で事業協働体を設置し、教育プログラム開発に協働して取り組むことで、徳島の未来にビジョンを持ち、地域のイノベーションに意欲と専門知識を持って主体的に参画する「地域人材」の育成に取り組んでまいりました。

その一環として、インターシップを受け入れ機関任せにせず、インターシップの事前、実施中、事後に渡っても学生の学びの効果を高めるために大学も関与し、学習と振り返りを徹底するチュートリアル方式のインターシップ教育の開発を行いました。そのために本事業に専念するコーディネーターが大学と企業との間の連携の課題を探りつつ、2016年度に正課科目「実践力養成型インターシップ」を導入し、以後6年間にわたる実施を通して、受講する学生の学びや学生を受け入れていただく企業との関係を上するための手法を検証してきました。

本冊子の作成にあたって徳島大学の実践型インターシップでコーディネーターを担当した教員に聞き取りを行い、様々な関係者間の調整が必要となる範疇を取り役としてコーディネーターがどのような心構えを持ち、どのような役割を担う必要があるかを整理しました。徳島における一事例ではありますが、大学と企業が協働して地域人材を育成する観点において、コーディネーターを担う皆様の一助となれば幸いです。



1 実践型インターシップとは

インターシップはその目的によって実施内容や期間等が異なりますが、特に大学の授業として実施する場合は教育としての目的と、受け入れ企業の目的の双方を考慮させてプログラムを組み立てる必要があります。徳島大学の実践型インターシップの場合は、地域人材の育成を念頭に置いてその意義や教育効果を検討していくことになりました。本章では徳島大学においてどのような考え方で実践型インターシップを開発し、実施すべきプログラムの内容とコーディネーターに求められる役割を整理したかを紹介いたします。

1.1 実践型インターンシップとは

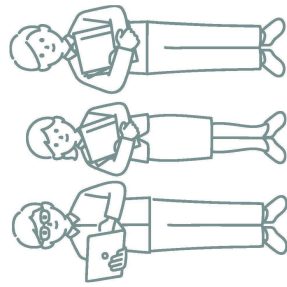
「実践型インターンシップ」は、徳島大学が企業と協働して地域人材を育成することを目的として開発した、インターン生と企業の受入担当者が協働して取り組む形のインターンシップです。インターン生は企業を訪問しての活動だけではなく学内やオンラインでのグループワークや個々で分担したワークにも取り組み、従事する期間は6ヶ月、延べ30日程度となります。このような形のインターンシップを導入した背景には、徳島大学が考える地域人材の条件があり、育成すべき地域人材像を基に実践型インターンシップの位置付けを検討してきました。

徳島大学が育成すべき地域人材と実践型インターンシップの関係

徳島大学は育成すべき地域人材の備えた能力として、①「地域文化や地域への理解・愛着」、②「当該業種に必要な専門分野の知識・理解」、③「明確な職業人意識とコミュニケーション力」、④「課題に対する継続的な挑戦力」次の4項目を設定しました。実践型インターンシップについては、①と②に加えて、③、④の能力を育成することが課題となりました。

③については「業務に必要なネットワークを自身で分析し構築する力」、④については「課題に向き合う粘り強さ」と言い換えることができるでしょう。こうした能力を企業と協働して養成していくためには、企業で定型的に行われている業務を体験するだけでは十分ではありません。インターン生には企業目的に即したプロジェクトに臨み、必ず成果を出すという気概を持って挑戦していく経験が必要と考えました。

そこで徳島県内の企業に協力を要請し、企業が本気で取り組むべき実際の経営課題を押し出し、企業と学生が対等の関係で挑む、仮説検証を繰り返すプロジェクトベースのインターンシップを組み立てました。学生の学びと地域企業の経営上のメリットの双方に応えることで、学生と企業の受入担当者の双方が真剣に取り組みながら、地域人材として成長を遂げる協働の定着を目指しています。



育成する人材像



徳島大学が育成すべき「地域人材」の備えた能力

①「地域文化や地域への理解・愛着」

②「当該業種に必要な専門分野の知識・理解」

③「明確な職業人意識とコミュニケーション力」

④「課題に対する継続的な挑戦力」

新たに開発するインターンシップ科目では、②に加え③、④のより実践的な能力を育成する

③⇒業務に必要なネットワークを自身で分析し構築する力
④⇒課題に向き合う粘り強さ

実践型インターンシップの位置付け

実践型

企業が本気で取り組むべき実際の経営課題を扱い、企業と学生が対等の関係で挑むことで、学生の学びと地域企業の経営上のメリットの双方に応える

採用直結型

採用選考を視野に入れたマッチングのプログラムを実施し、必要な人材を獲得する

職場理解型

職場見学等を実施し、採用に向けた広報やPRを実現する

業務補助型

見習いとして企業が普段実施する定型的な業務を経験させる

学生が「業務に必要なネットワークを自身で分析し構築する力」や「課題に向き合う粘り強さ」といった「実践的」な能力を身につけるには、企業の実際の課題に本気で取り組み「実践型」のプログラムであることが求められる

教育的効果 ……………▶

企業のメリット

インターンシップが実践型となるための必須条件

1. プロジェクトベースであること
2. 企業の実際の経営課題に取り組むこと
3. 企業と学生が対等の関係で挑むこと

1.2 コーディネーターの必要性

大学の授業としてインターンシップを実施する場合、その教育目的を明確化し、どのように行うのが最も効果的かという観点から検討する必要があります。また受け入れる企業についても同様に企業経営の観点からその目的を明確化し、目的に沿った実施内容を検討する必要があります。このように立場の異なるステークホルダーの間で協働を進めるには、利害調整を行うコーディネーターの役割が不可欠です。

インターンシップにおけるコーディネーターの必要性

インターンシップに期待される教育効果には、キャリア教育、教養教育、専門教育の観点があります。キャリア教育は、自己の適性や志向・仕事内容といったキャリアの理解に加え、社会人基礎力などの汎用的能力、自律したキャリア形成力、リーダーシップなどを涵養する機会となります。教養教育は、適切な実施によって「学び」と「働く・生きる」ことのつながりを理解し、学び方への新たな視点やアプローチを獲得する機会となります。専門教育は専門分野と関連した業務を実践することで、大学での学習へのフィードバックが得られ、課題の明確化や学習意欲の向上につながります。

このようにインターンシップの実施にはそれぞれの目的に即した教育効果があります。インターンシップを大学教育に位置付けるためにはプログラムの目的を明確にし、これに沿った形になるように大学・企業・学生の関係を構築していくことが求められます。この役割を担うのがコーディネーターです。インターンシップの性質によってコーディネーターの職域の幅は異なりますし、また、教員、職員、外部機関など様々な立場からコーディネーターを行う場合もあるかと思えます。

実践型インターンシップで特に必要となるコーディネーターの視点

徳島大学が実践型インターンシップによって培った教育効果は、キャリア教育と教養教育に該当しますが、併せて企業の中長期的経営課題の解決につながる取組みを実施し、企業側も成長できるという側面があります。このように企業側の利益が明確であることが、受入担当者のインターンシップへの強い関心と責任につながり、教育効果の向上に寄与することになります。

このように、実践型インターンシップでは、自身の関心から参加する学生、教育効果を図る大学(教員)、自社の課題解決を目指す受入担当者、三者がそれぞれ異なる立場からプロジェクトに関わるようになるため、学生の学びに向けて関係者間に良質な相互作用が生じる場を整えるコーディネーターが求められます。



インターンシップによって期待される教育効果

キャリア教育の視点

自己の適性や志向・仕事内容といったキャリアの理解や社会人基礎力などの汎用的能力の涵養

「学び」と「働く・生きる」ことのつながりの理解による学びへの新たな視点やアプローチの獲得

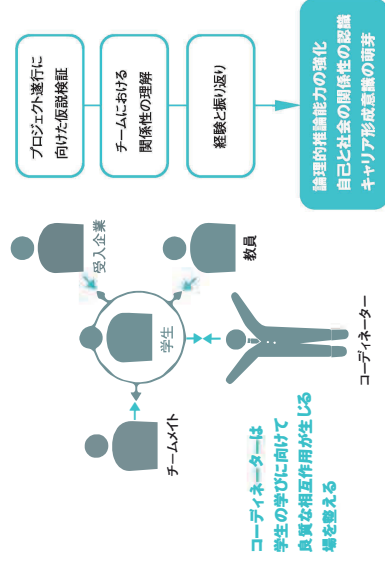
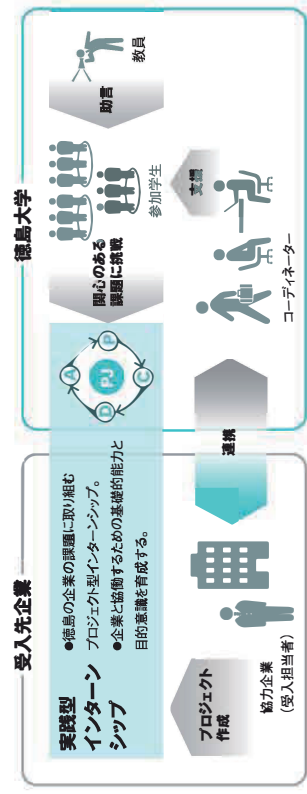
教養教育の視点

「学び」と「働く・生きる」ことのつながりの理解による学びへの新たな視点やアプローチの獲得

専門教育の視点

専門分野の社会での実践を通じた学びの課題の明確化や学習意欲の向上

徳島大学における
実践型インターンシップの
教育的位置付け



1.3 コーディネーターの役割

実践型インターンシップの流れは、大きく、実施環境を整える「開発期」、プロジェクトを進める「運用期」、終了後に実施効果の定着を図る「評価期」のフェーズに分けることができます。コーディネーターはこれら全ての業務を行つわけではなく、教職員等大学のリソース、商工学会地域のネットワークを活用してマネジメントを行うこととなります。

① 開発期

開発期にはプロジェクトの設計と実施環境の整備を行います。コーディネーターには設計するプロジェクトの実施目的を明確にして関係者で共有し、運用に向けた適切なプログラムや研修を用意することが求められます。業務としては受け入れ企業の開拓、企業の課題を理解し解決手法としてのプロジェクトを提案するコンサルティング、授業プログラム設計、熱意をもって取り組む学生に受講を促す広報・マッチング、運用期に実施する研修の設計等を行います。

② 運用期

運用期にはプロジェクトが完遂するために必要な支援全般を行います。進行にあたっては学生と企業に任せざるのではなく、コーディネーターも伴走者としてプロジェクトの状況を常に把握し、適切なサポートを手配していくことが必要です。

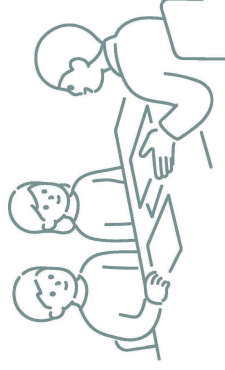
コーディネーターにはプロジェクトマネジメント全般、成果に到達するために必要となることや、学生のモチベーションを継続させるためのメンタル面のサポートも求められます。こうした支援について専門的知見を持った教員の参画を促し、適切なスケジュールを組むのもコーディネーターの役割です。業務としては移動手段や会議室の確保など、学生がプロジェクトに取り組む環境の整備、進捗状況に応じた適切な研修、評価期を見据えた学生の成長のモニタリング等を行います。

③ 評価期

評価期には、プロジェクトの成果が今後の学生の学びに反映される、また継続的に企業の仕組みとして導入されるための取り組みを行います。コーディネーターには関係者それぞれの振り返りの場を設け、プログラム全体を評価し、次年度に向けた改善を進めることが求められます。業務としては学生・企業担当者双方の振り返りのプログラム、必要に応じたフォローアップ研修、プログラム評価等を行います。



徳島大学における実施時期	ミッション	コーディネーターの役割	コーディネーターの業務
3月～6月	プロジェクトの設計と実施環境の整備	プロジェクトの実施目的を関係者で共有し、適切なプログラムや研修を用意する。	<ul style="list-style-type: none"> 受け入れ企業の開拓、企業へのプロジェクト提案 授業プログラムの設計 学生への広報とマッチング 研修プログラムの設計等
6月～1月	プロジェクト完遂への支援	プロジェクトマネジメント全般、必要となる研修や、学生のメンタル面のサポートも実施する。	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクトの状況把握 実施環境の整備 進捗状況に応じた研修の実施 学生の成長のモニタリング等
1月～3月	成果を今後につなげるための取り組み	各関係者に対する振り返りの実施と、プログラム全体の評価。	<ul style="list-style-type: none"> 学生の振り返りプログラム 企業担当者の振り返りプログラム フォローアップ研修 プログラム評価に改善の検討等



徳島大学における実践型インターンシップ活動の様子



学生ポスター(03.05)によるインターン生へのレクチャー

株主総会LIPでの活動



プロジェクト説明会(インターンシップフェア)

学内インターン(アドバイザー教員)によるセミナー



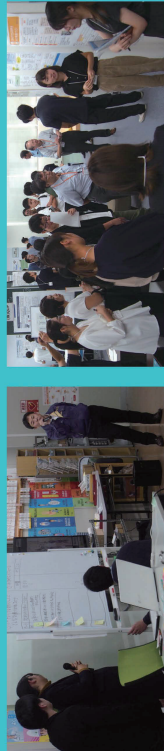
受入先向け事前講習

有朋会社(徳島県)での活動

廣印製粉株式会社での活動



大塚アソシエイツ株式会社での社内報告会



株式会社NDKでの活動

中間報告会

2 実践型インターンシップのプロ-

実践型インターンシップの流れは大きく「開発」「運用」「評価」に分けることができます。開発は中でも最も重要なプロセスであり、インターンシップの成否は主に開発期の状況で決まります。開発期にコーディネーターは、企業の受入担当者に参加学生の双方が能動的に取り組むことができるプロジェクトを設計し、企業内でインターン生を受け入れる体制を整備し、学びの効果を高める事前事後の学習を用意します。本章ではインターンシップの開発期にコーディネーターに求められる動きと留意すべき点を中心に、実践型インターンシップの流れを概説します。

2.1 プロジェクト型インターンシップが 失敗する3つのケース

実践型インターンシップでは、企業の受入担当者や参加学生の双方が能動的に取り組むことが出来るプロジェクトを設計することが重要です。その重要性を確認するために、まずプロジェクト型のインターンシップが失敗に終わる3つのケースを見てみましょう。

① 企業が成果に期待していない場合

企業が成果に期待していないプロジェクト、例えば学生を単純な労働力と考えて流し作業に従事させたり、企業にとって重要な仕事や学生用に用意したようなプロジェクトでは、インターン生も受入担当者もモチベーションが持続しません。双方が本気で取り組むプロジェクトになるためには、達成が企業にとっての重要な課題の解決につながり、顧客など外部からのフィードバックを受けて客観的に成果の到達が見えるプロジェクトを設計することが重要です。

② 目標の達成に向けた仮説が設定されていない場合

プロジェクトは何らかの目標を達成するために実施するものであり、仮説は達成のための取り組みを絞り込むものです。適切な目標や仮説が設定されていない場合、インターン生は途中でどのような取り組みを行うかの判断に迷い、時間を浪費することになります。目標や仮説はプロジェクトの設計段階で企業が用意するものです。「学生らしく好きにやってみよう」「学生らしい視点で進めてほしい」「学生のアイデアに期待する」といった考えでインターン生に丸投げするのではなく、経営者や受入担当者がインターン生と共に結果を出すことを約束し、積極的に関与することが重要です。

③ 参加する学生が受け身になってしまう場合

参加する学生に当事者意識がなく、受け身で臨んでいる状況ではプロジェクトの完遂には至りません。インターン生に責任意識を持たせ、自身の課題としてプロジェクトに臨ませるには、参加までに十分に動機を高め、さらにモチベーションが持続するようにプロジェクトを設計する必要があります。動機を高めるためには、採用面接や事前課題などのハードルを設け、インターン生に確たる目標を持って参加を「決断」させることが重要です。モチベーションを維持させるためには、企業の受入担当者が「教える」立場ではなく「共に取り組む」立場としてインターン生に接することが重要です。

2

ゴールがどこにあるのか
見えてこない。

3

受入担当者の
思いが伝わって
こない。

1

企業から期待
されていない
のでは？



2.2 プロジェクト設計の要点①

ビジョンとその達成のための評価指標を 持った企業を選定する

プロジェクトの到達目標が企業のミッションと合致していない場合、受入担当者に能動的に
取り組んでもらうことは期待できません。コーディネーターはインタベンションシップ開発の最初の段
階で企業を訪問し、ミッションと合致したプロジェクトが実施可能であることを見極めなければな
りません。

ミッションと合致したプロジェクトが設計可能な企業の見極め方

企業のミッションと合致したプロジェクトを設計するためには、企業の目的が明確であるこ
と、そしてその目的に則した経営課題を経営者と受入担当者が共有していることが重要です。
そのためコーディネーターは経営者のビジョンが「言葉」と「数字」で表せることを確認しま
す。「言葉」については将来的に自社の目指す姿、いわゆる中長期計画にあたるビジョンです。
「数字」については将来ビジョンに向けた今年度の重点項目と、その達成のための評価指標
(KPI)です。この2つが確認できる企業は取り組むべきミッションが明確であり、プロジェクト
に向けて取り組みを絞るための仮説が立てられる状態にあります。このような情報を得るには
公開情報を確認するだけでなく、経営者もしくは事業執行に裁量のある役職の方にインタ
ビューを行うことが必要です。

企業でのヒアリングの動所

企業においてヒアリングすべきことは業態やビジネスモデル、組織風土や体制など、企業
の実情によって異なりますが、最終的な目的は企業の現状と将来像(ビジョン)を確認し、プロ
ジェクトとして取り組むべき経営課題を抽出することにあります。特に徳島大学で実践型インタ
ベンションのプロジェクトを組み立てるにあたっては、以下の4つの視点を確認することを重視し
ています。

- ① 将来の利益にどれだけの力を注ぎたいか(新規事業の可能性)
- ② 将来の利益につながる顧客は誰か(潜在的な顧客)
- ③ 自社のどのような強みを強化したいか(収益構造の強化)
- ④ どのような人材と組織を育てたいか(組織改革)

企業が価値を感じるプロジェクト

企業が実践型インタベンションを導入する意義は、プロジェクトの遂行が「事業の成果」や
「組織の変化」につながることにあります。企業ビジョンに沿ってこうした成果につながるプロ
ジェクトを設計することで経営者の期待が得られ、受入担当者の強い関与が望めます。

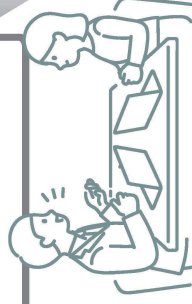
当社の未来像

当社の課題

例) 4つの視点

- ① 将来の利益にどれだけの力を注ぐか
- ② 将来の利益につながる顧客は誰か
- ③ 自社のどのような強みを強化するのか
- ④ どのような人材と組織を育てるのか

当社の現状



現状に至る原因

●内的要因 ●外的要因

経営者へのヒアリングでは、
現状と将来像を聞き取りながら、
企業の経営課題を探り出す。

企業にとつてのインセンティブは 「事業成果」と「組織変化」

- | 事業成果 | 組織変化 |
|-------------|------------|
| ●新規事業の立ち上がり | ●業務プロセス改善 |
| ●新規事業の仮説を検証 | ●経営者の視点の変化 |
| ●顧客拡大への貢献 | ●社内風土の変化 |
| ●新商品開発のきっかけ | ●若手人材の育成 |
| ●売り上げへの貢献等 | ●専門知識の明確化等 |

長期的視点を持って
インタベンションを
戦略的に活用し、
事業成果・組織変化につなげる
プロジェクトが求められる。

2.3 プロジェクト設計の要点②

インターン生が能動的に取り組める課題を抽出する

インターン生がプロジェクトに能動的に取り組むためには、インターン生が魅力を感じるプロジェクトの課題を抽出する必要があります。肩肘を張らずに言うと、インターン生が「なんとかできる」「取り組む価値がある」「面白い、達成感がある」と思える課題に絞ってプロジェクト化を検討していくことが重要です。

インターン生が「なんとかできる」と思える課題とは？

インターン生が「なんとかできる」と思えるためには、ゴールが明確で、そこに至るまでの道筋がおぼろげながら描ける課題を設定することが重要です(ただし、道筋は仮説検証の中で変わっていくものです)。プロジェクトのゴールとなる成果が具体的な数値や状態で示されるよう、企業の選定の段階で確認した重点項目と評価指標(KPI)を参考に、仮説検証を繰り返すことで到達可能な目標を設定しましょう。



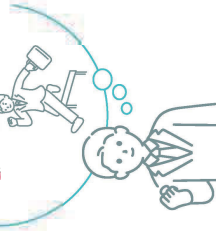
インターン生が「取り組む価値がある」と思える課題とは？

インターン生が「取り組む価値がある」と思えるためには、プロジェクトの事業戦略上の役割が明確で、目標到達に向けて頑張ることが企業に影響を与えると実感できることが重要です。こうした課題を探す時には、経営課題の中から「重要ではあるが緊急ではない」課題に絞ることが有効です。企業側もインターン生側も成果を出すことに意欲を感じられ、また企業が手をつけにくい(内部資源を投入しにくい)課題がそこにあります。



インターン生が「面白い、達成感がある」と思える課題とは？

インターン生が「面白い、達成感がある」と思えるためには、自身の取り組みがもたらす具体的な成果が実感できることが重要です。そのためには、プロジェクトの達成による受益者が明確であり、多様な関係者、特に受益者からのフィードバックが得られることが重要です。また、目標到達がインターン生の興味関心分野に沿った成長



につながらるものであることも有効です。例えば、若者の働き方に関する課題や、時代の潮流に沿った課題など、例えば、若手人材育成、ダイバーシティ、テレワーク、健康経営、社内起業、SDGs、社会課題の解決(ソーシャルビジネス)などがキーワードとなるでしょう。

【徳島大学の事例紹介】

2017年度「株式会社テレコムメディア」でのインターンシップ

株式会社テレコムメディアは2004年に県のコールセンター誘致を受けて徳島県内にコールセンターを開設し、雇用機会の創出と地元人材の活用に着目し、育児休業後の復帰率100%を実現するなど、個々のニーズやライフスタイルに沿った雇用形態づくりに取り組んできた企業でもあります。このような企業の方針から学生アルバイトの定着を図ることを目指し、「業務を通じて言葉遣い等のマナーが自然と身に付く」といった学生のニーズに沿った視点をPRすることをプロジェクトの目標に設定しました。

実際のプロジェクトでは、インターン生は大学生のニーズ調査を実施し、マナーの習得がアルバイトを選択するインセンティブになるという仮説を確かめました。次に社員へのインタビューを実施し、コールセンターの仕事によって得られるスキルを整理しました。整理した情報をもとにPRの方法を検討し、大学生を対象とした「キャリアが身に付くアルバイト」を「キャリアバイト」と名付け、そのモデルとしてコールセンターの仕事を選定し、インターン生の仕事内容を紹介するリーフレットを作成し、学生に配布することでコールセンター業務の認知度UPを図りました。

このように学生にとっても利点をもたらす取り組みがプロジェクトになれば、インターン生は強い当事者意識を持って臨むことができるでしょう。

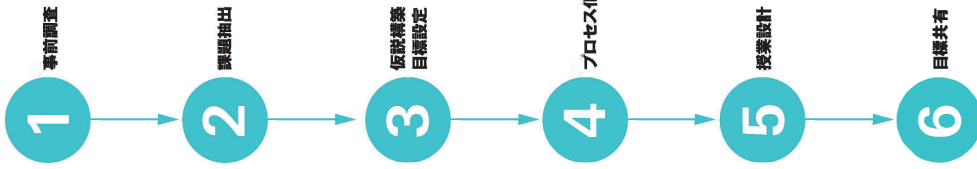
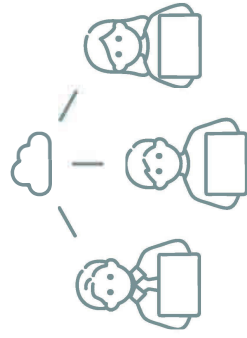


2.4 プロジェクト設計の要点③ プロジェクト化までのプロセス

プロジェクト設計の要点①、②を踏まえて、プロジェクト化までのプロセスを確認します。徳島大学では大きくは次の6つの手順でプロジェクト設計を進めてきました。

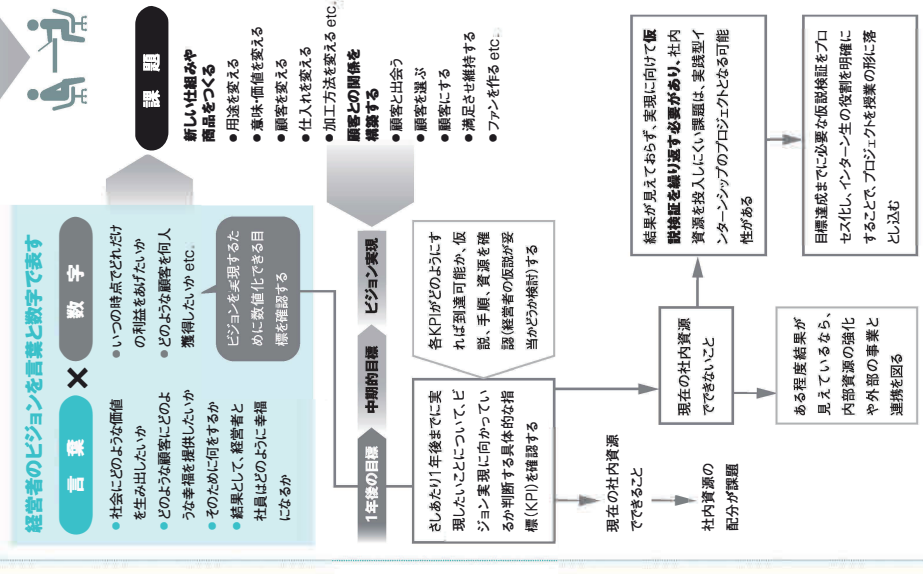
1. 事前調査: 訪問して先駆けて企業情報を収集し、インタビュー項目を検討する。
2. 経営課題抽出: 経営者に企業の将来ビジョンを「言葉」と「数字」で確認する。
3. 仮設構築と目標設定: プロジェクトのゴールと道筋を設定する。
4. プロセス化: 実施すべき仮設検証を項目にしてプロジェクトをプロセス化する。
5. 授業プログラム設計: 具体的な取り組みを整理し、授業に落とし込む。
6. 目標の共有: 経営者と受入担当者を交えてプロジェクトの目標を再確認する。

最初に、事前調査として、受入候補となる企業の基本情報を、パンフレット、ホームページ、社長ブログ等から入手し、その企業の現状と考え方を踏まえてインタビュー項目を検討します。次に、実際に企業を訪問し、経営者もしくは事業執行に就業のある従業員の方にインタビューを行います。公開情報とビジネスの現状が合致するかを確認し、事業・組織の現状、将来像を聞き取りつつ将来像を実現するための経営課題を抽出します。経営者から将来ビジョンを「言葉」と「数字」で確認することが重要です。3つ目は、訪問企業からインタビュ生が能動的に取り組める課題が得られた場合、課題解決の道筋となる仮説を構築し到達目標を設定します。訪問時に確認した今年度の重点項目と評価指標(KPI)を参考に、仮設検証を繰り返すことで到達可能な目標を設定します。4つ目は、実施すべき仮設検証を項目にしてプロジェクトのプロセス化を行います。ただし、このプロセスは実際にプロジェクトを進める段階では柔軟に変化させていくことが重要です。5つ目は、プロセス化した仮設検証に必要な具体的な取り組み(インタビュ生の役割)を整理し、目標到達までの授業プログラムを設計します。最後に、経営者と受入担当者を交えてプロジェクトの目標と目標達成までの取り組みの流れを確認します。



基本情報の確認
 社名・社歴、代表者指名経歴・考え方、財務情報、市場情報、ビジネスモデル、社員数・年齢構成、競合と差別化要因、etc...

ヒアリング項目の設定
 ●確認できなかつた基本情報
 ●事業の現状
 ●将来像と経営課題
 ●社内の状況



2.5 事前準備①

プロジェクトにインターン生をマッチングさせる

実践型インターンシップのプロジェクトを成功させるには、対象の学生にプロジェクトの情報をも十分に伝え、プロジェクトを完了する熱意と覚悟をもった学生と企業とをマッチングしていくことが必要です。こうした熱意をもって取り組む学生に参加を促す広報やマッチングもコーディネーターの業務です。また、エントリーシート、採用面接、事前課題といった参加へのハードルを押し、確たる目標を持って参加を決定させることが完了への覚悟に結びつきます。

徳島大学のプログラム

こうした趣旨を持って、徳島大学では事前の企業でのヒアリングをもとに、企業の現状、課題、プロジェクトの目標、求められる成果物、取り組みの流れ等を整理し、パンフレットの形にして学生に配布しています（資料参照）。また、参加企業が大学に集まる「インターンシップフェア」を実施し、事前に企業担当者や学生と意見交換できる場を設けています。こうして提供した情報をもとに、学生は自身の取り組みたいプロジェクトを決め、コーディネーターから助言を受けたうえでエントリーシートや事前課題を作成の上、採用面接に臨みます。面接では、受入担当者が「受け入れて成果を上げられそうか」「最後まで一緒に取り組みたい学生か」といった基準のもとに選考を行います。受入担当者にも選考した学生と共にプロジェクトを完了する覚悟を持って面接に臨んでいただきます。



マッチングの完了(受け入れ決定)

プロジェクト紹介パンフレット抜粋

未来を生み出す優秀な人材にテックで働く魅力を伝える

徳島県は、未来を生み出す優秀な人材にテックで働く魅力を伝えるためのプロジェクトを実施しています。このプロジェクトは、企業と学生をつなぐための重要な役割を果たしています。

プロジェクトの目的

徳島県は、未来を生み出す優秀な人材にテックで働く魅力を伝えるためのプロジェクトを実施しています。このプロジェクトは、企業と学生をつなぐための重要な役割を果たしています。

プロジェクトの概要

徳島県は、未来を生み出す優秀な人材にテックで働く魅力を伝えるためのプロジェクトを実施しています。このプロジェクトは、企業と学生をつなぐための重要な役割を果たしています。

プロジェクトの成果

徳島県は、未来を生み出す優秀な人材にテックで働く魅力を伝えるためのプロジェクトを実施しています。このプロジェクトは、企業と学生をつなぐための重要な役割を果たしています。

インターンシップフェアの様子



2.6 事前準備②

受け入れのための企業内体制を確認する

実践型インターシップを実施する前に必要な準備として、直接の受入担当者以外の企業の方々にも確認いただくべき項目があります。こうした項目については企業側で連絡体制を整備の上、社内関係部局や関係者に通知いただくように手配します。

- ① 実践型インターシップの設計と趣旨について
- ② プロジェクトの概要と期待される効果
- ③ プロジェクトの中での受け入れ担当者の役割

実践型インターシップの受け入れは学生の学びの側面もありますが、受入企業においては事業成果や組織変化を図るものです。受け入れ部署以外の関係部署に実践型インターシップの実施の旨、その趣旨や概要が伝わっていないと、プロジェクトを進めるにあたって支障が生じる場合があります。実践型インターシップの「評価」の頁で後述しますが、インターシップの前後には企業側も成果を振り返り、今後のビジョン達成にどのように反映させていくかを検討することが求められます。このように、効果的にインターシップを実施するために関係する部署への事前の周知が重要となる場合があります。

- ④ 学生が社内で活動する場合の受け入れ体制

学生が社内で活動する場合の受け入れ体制についても十分に確認の上、コーディネーターと受入担当者で共有を図る必要があります。現場を訪問する際の学生の負担・社内における作業環境の他、複数の社員が関わる場合は「インターシップ生にどこまで厳しく言うて良いか」「何を教えれば良いか」等の迷いを防ぐために、①～③の通知を行っておく他、必要に応じて研修を実施する等の対応が必要となります。

- ⑤ インターシップ生の法的地位の確認と保険の適用範囲

万が一の事故やケガに備え、インターシップ生の法的地位の確認や保険の適用範囲について大学と受入企業間で確認しておくことも重要です。経済産業省が示しているインターシップ生を採用する際の留意点等も参考に、それぞれの大学・受入企業の状況に応じた対応を検討し、事前に共有しておきましょう。

(参考) インターシップ生を採用する際の留意点

(成長のためのインターシップ活用がイノベーション推進の重要な部分については最新のものに修正した。)

インターシップ生の法的地位と労働関係法規の適用

インターシップによって就業する学生が「労働者」(労働基準法 9 条)に該当する場合は、労働関係法規が適用されます。賃金などの労働条件について、労働基準法や最低賃金法等の労働基準関係法令が適用されるとともに、実習中の事故に関しては労災保険法の適用があることに留意する必要があります。

この点について行政通達上は「インターシップの実施にあたり、受け入れる企業等と学生の間には使用従属関係等があると認められる場合など、労働関係法令が適用される場合もあることに留意する必要があります。があり、その場合には、企業等において労働関係法令が遵守される必要がある。」とされています(「インターシップの推進に当たっての基本的考え方」(旧労働省平成9年9月18日基発第636号、平成27年12月10日一部改正))。従って企業は、実施するインターシップがどのような内容であるかを把握したうえで、インターシップ生が「労働者」に該当するか否かを判断しておく必要があります。仮に「労働者」に該当するのであれば、労基法等の法規を遵守しなければなりません。

インターシップ生が労働者に該当しない場合も、労災保険の適用の有無にかかわらず、会社が学生に対し安全配慮義務を負う必要があります。企業内での事故に対して過失が認められれば損害賠償の責任が発生します。

インターシップ中の事故やケガへの備え

万が一の事故やケガの場合にインターシップ生や自社への負担をできる限り軽減するため、保険に加入するなどでリスクに対する備えをしておくことが必要です。アルバイトとして労働契約を結び、賃金を支払っている場合は労災保険が適用されますが、そうではない場合については、企業等または学生個人が一般の傷害保険等で個別に対応する必要があります。インターシップを対象とした民間の保険商品もあり、通常より保険料が安価な場合もあります。(学校の正課または課外活動としてのインターシップ実施の場合には、学生教育研究災害傷害保険(任意加入)の加入対象になります。)

企業に損害が生じた場合への備え

インターシップ中の事故やケガだけでなく、機器・ソフトの損壊、機密漏洩、第三者の財物の損壊等、学生による企業に対する損害発生リスクにも備えておく必要があります。

アルバイトや社員と同じく、インターシップ生の過失により企業に生じた損害は、原則としてインターシップ生が企業に対して賠償する責任があります。しかし、企業に生じる損害が大きく、学生が損害を賠償することが不可能な場合も考えられます。こうした状況に備え、インターシップ生が就業中に企業や第三者に生じた損害をカバーする保険についても検討してください。(※学校の正課または課外活動としてのインターシップ実施の場合には、学研災付帯賠償責任保険(任意加入)の加入対象になります。)

また、そもそも企業秘密や個人情報情報の漏洩を防止するためには、誓約書を作成し、内容を説明した上で学生に提出させることが重要です。

2.7 事前準備③

事前事後研修を設計する

事前事後にインターン生と受入担当者の双方に対して研修を実施することで、実践型インターンシップを効果的に運用することができます。事前研修においてはインターンシップ中の役割と立場の確認、事後研修においては成果を今後の変化に結びつけるための振り返りがその目的となります。

事前研修

(インターン生)

インターン生は学ばせてもらう場として受け身で参加するのではなく、企業の一員として任されたプロジェクトの完遂に責任を持つことを自覚する必要があります。そのために業務に関連する基礎知識の他、モチベーションを維持するためのそれぞれの覚悟、ビジネスに臨むにあたって必要な姿勢・態度、一人で取り組みますチームの一員として他のメンバーの力を引き出す意識、ゴールを見据えて計画的に自身の取り組みを考えていく視点を伝える研修を実施します。

(受入担当者)

受入担当者は受け身の学生に教える立場ではなく、パートナーとしてインターン生を牽引し、プロジェクトの完遂に導く責任のある立場であることを自覚していただくとともに、事前にプロジェクトで生まれる成果を企業の中でどのように活かすか(アウトカム)を考えていただきます。また大学側の責任範囲、教員やコーディネーターの役割を伝え、活用可能な大学のリソースとして認識すると同時に、企業側の責任範囲についても再確認していただきます。

事後研修

(インターン生)

実践型インターンシップの終了後には、インターン生の経験を学びとして定着させるプログラムが必要です。そのために、インターン生の自己評価やキャリアに対する展望が実習の前後でどのように変化してきたかを確認し、プロジェクト中のどのような経験がその変化のきっかけになり、得られた経験を今後どのように活かしたいか、他のメンバーと意見交換しながら考える研修を実施します。合わせて個別面談等も実施し、インターンシップの経験が修了生の今後の学びや行動に反映されるようコーチングを行います。

(受入担当者)

受入担当者には、プロジェクトを通して得られた成果物が社内有効に活用され、経営課題の解決にむけた次の一手につながるような、企業での動きを検討していただきます。そのために、背景にあった経営課題とつなげてプロジェクトによって得られた成果を社内にも実証し今後の経営に活用していくための手法を検討する研修を実施します。長期的なビジョンに向けた次なる課題を検討することで、実践型インターンシップとしての次年度の取り組みも見えてきます。

事前研修 (役割と立場の確認)

インターン生

チームの一員として任されたプロジェクトの完遂に責任を持つことを自覚する。
(研修の内容)
マインドセット、モチベーションの向上、ビジネスマナー、チームビルド、計画作り、スキルアップ等

運用期 (進行)

プロジェクトを完遂し、経営課題に沿った1年後までに実現したい到達目標について、具体的な成果を出す

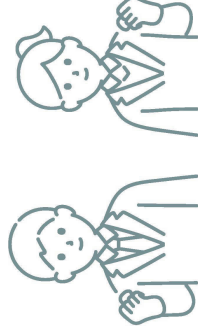
受入担当者

パートナーとしてインターン生を牽引し、プロジェクトを完遂に導く責任のある立場であることを自覚する。
(研修の内容)
プロジェクトの再確認、学生との協働の留意点確認、企業内部で期待される効果の検証(副次的効果)等

事後研修 (振り返り)

プロジェクト完遂によって得られた学びを振り返り、今後の行動や学びに対する考え方の変化につなげる。
(研修の内容)
プロジェクトの振り返り、自己評価の変化の振り返り、今後の学びやキャリアの展望等

得られた成果と企業のビジョンの関係を再確認し、具体的な社内での活用につなげる。
(研修の内容)
成果の検証、成果を今後の経営に活用する手法の検討(社内実証)、次の課題の検討等



2.8 実践型インターンシップの「運用」

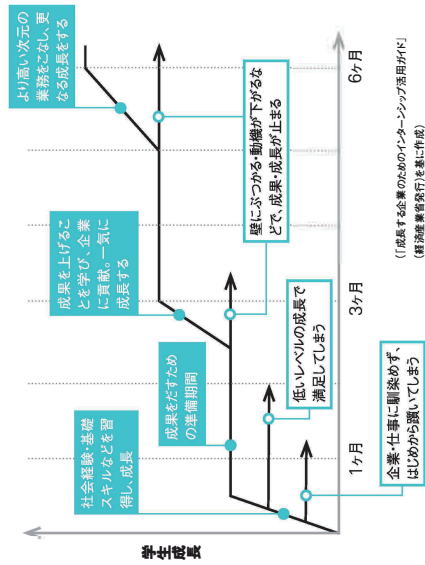
目標到達に向けてプロジェクトに取り組み運用期に入ると、コーディネーターはプロジェクトの伴走者となり完遂に必要な支援全般を行います。取り組み主体はインターン生及び受入担当者ですが、取り組みの中でインターン生は様々な困難や壁に直面し、歩みを止めてしまうことがあります。また、設計段階である程度のゴールへの筋道を描いていたプロジェクトであっても、実際の仮説検証の中で思い通りに進まず、目標到達までのプロセスを検討し直す必要が出てくる場合があります。そうした場合、コーディネーターは適切なフォローを行ってその状況を修正していくことが求められます。

6ヶ月間を想定したプロジェクト運用の動き

インターンシップの運用は内容や期間によっても異なりますが、徳島大学が設定した6ヶ月の期間では、大きな流れとして①現場体験期、②仮説検証への移行期、③プロジェクトへの集中期の3つのフェーズで進んでいます。①は最初の1ヶ月程度で、通常の現場業務の体験を通して企業の現状や課題を確認しつつ、関係者との信頼関係を構築します。②は次の2ヶ月程度の期間で、現場の状況を踏まえつつ、プロジェクトの目的に向けた仮説検証につながる業務を中心に移行していきます。③は後半の3ヶ月で、プロジェクトの目標到達に向けて集中できるような業務の自由度を確保し、チームが自立して仮説検証を進められる状況になる必要があります。

インターン開始後の学生の成長の流れ (6ヶ月間のインターン期間の例)

学生個人の経験やインターン中の業務内容によって異なりますが、一般的な学生の成長は以下のような流れにめります。学生がさまざまなやり取りやイベントで、現場でのフォローを行い、成長を促すようになります。



インターン生のつまずきに対するフォロー

プロジェクトを進める中でインターン生が「課題が越えられず取り組みが止まる」「目的や目標を見失う」「現状に満足する」「主体性がなくなる」「不完全燃焼で不満がたまる」など、困難や壁に直面することがあります。①現場体験期では、企業や仕事に馴染めない、②移行期では低いレベルでの満足、③集中期ではモチベーションの低下など、それぞれインターン生が陥りやすい壁があります。壁を乗り越えられた成功体験はインターン生を大きく成長させますが、コーディネーターはこのような壁を事前に予測、あるいは状況から察知し、インターン生が乗り越えるための支援を考える必要があります。

徳島大学の事例紹介

2016年度「大塚テクノ株式会社」でのインターンシップ

大塚テクノ株式会社は医療用の輸液関連製品等の開発・製造に取り組み、世界的にも非常に高い技術と競争力を持った企業ですが、新卒採用が大幅に増える傾向の中、小企業にとって生命線でもある人材確保が厳しい状況にあることが経営課題でした。本プロジェクトではこの課題解決に貢献する第一歩として、採用される学生の目標で受入企業の魅力や課題を整理し、効果的にPRするための採用ツールを作成することを到達目標としました。

メンバーは最初、同様の採用ターゲットを設定していると思定される他社の企業紹介パンフレット等入手し、そこから受入企業にも活用できる要素を取り入れた改善案を作成しました。しかし、中間報告にて企業から「学生の目標が反映されておらず、根本的な問題解決には至っていない」と指摘を受けました。この評価はメンバーには大きな挫折でした。反省を行う中で、原因は企業の受入担当者やインターン生の間にチームとして目標を達成する意識が育っておらず、とりあえず課題を形にすれば良いという考え方で、必要要件である「学生の目標」を考えるとなく安易に仕事を進めてしまったことに気がつきました。

再始動した受入担当者やインターン生のチームは進め方の再検討を行い、期待される成果は学生目標で十分にリサーチを行い、これを反映させた採用ツールを提案することであったことを確認しました。そこで、就職活動に習熟する生像の分析を行い、学生に伝えるべき情報は「企業の優れた技術や製品情報」ではなく「企業で働くイメージ」としてプロジェクトを進めるよう方針を切り替えました。実際に働く人の声を取り入れるため、様々な部署で働く社員へのインタビューを受入担当者が調整し、インターン生が実施しました。1日のスケジュール、仕事のやりがい、余暇の過ごし方、製品に対する思い等、学生として企業を遊ぶ際に関心のある情報を中心に聞き出し成果物に反映させ、最終報告会で受入企業の役員に向けたプレゼンテーションに盛り込みました。

プロジェクトによって、インターン生は挫折から原因を考ええた経験の意義や、チームでのミーティングを有意義にするための準備の必要性などの気づきを得られたと振り返っています。このように、プロジェクトを進める中でインターン生は知識の不足や思い込みなどから、受入担当者は自身がプロジェクトの達成の責任者であるという認識の不足から、目標到達を阻む壁に突き当たることがあります。コーディネーターは壁を察知しつつ、インターン生が自分たちでその原因に気づき、乗り越えられるような支援を考えていく必要があります。



2.9 プロジェクト運用にあたっての ステークホルダーとの役割分担

プロジェクトの運用には受入企業、受入担当者、教員、学生サポーター等、様々なステークホルダーの協力が必要です。コーディネーターは調整役としてステークホルダーの役割を確認し、適切な関係の中でプロジェクトが進むために必要な支援を行います。

コーディネーター

プロジェクトの事業主体は受入企業・団体であり、コーディネーターはあくまで支援役です。コーディネーターは受入担当者やインターン生が適切な関係でプロジェクトを進められるよう伴走しつつ、プロジェクトが完遂するための様々な調整や支援を行います。

受入企業

プロジェクトの目標を決定し、達成に責任を持つのは企業です。コーディネーターは企業の経営者（決定権限を持つ役職の方）と受入担当者を変えた打ち合わせを行い、実施に伴う責任と企業のメリットを確認することが重要です。経営者と受入担当者間で意思が共有され、受入担当者は強い関与と責任をもってプロジェクトに臨みます。

受入担当者

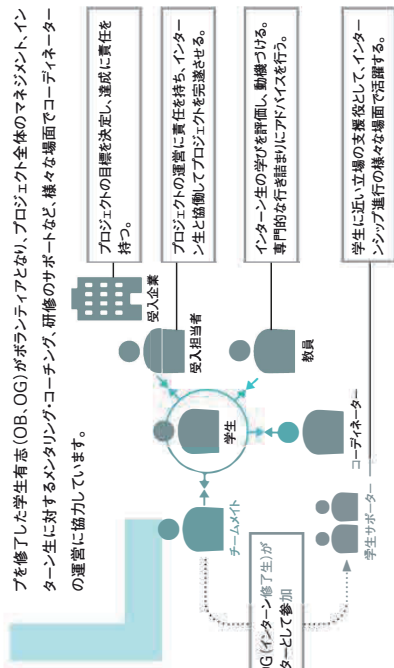
受入担当者はプロジェクトの運営責任を担います。インターン生と協働してプロジェクトを完遂させる立場であり、アドバイザーではなくパートナーです。受入担当者のプロジェクトへの関与の度合いはインターン生のモチベーションの持続にも大きく影響します。事前の研修や打ち合わせを通して、責任と役割を理解してもらうことが重要です。

教員

学生が客観的に自身の学びを確認するために、取り組みに関連する専門性を持つ教員がレビューとなるのが有効です。教員がインターン生の時々の仮説検証の成果や取り組みを通じた成長を評価することは、動機付けにも効果を発揮します。また必要に応じて知識を提供する相談役、テクニカルアドバイザーの役割を担う教員も必要となるでしょう。

学生サポーター

先輩や大学院生等の学生サポーターは、コーディネーターや教員より学生に近い立場の支援役であり、インターン生にとって心強い存在です。徳島大学では、過去に実践型インターンシップを修了した学生有志（OB、OG）がボランティアとなり、プロジェクト全体のマネジメント、インターン生に対するメンタリング、コーチング、研修のサポートなど、様々な場面でコーディネーターの運営に協力しています。



徳島大学の事例紹介

2017年度「有限会社徳山農園」でのインターンシップ

有限会社徳山農園は、農業として農業をおこなう農家から、社員を雇用して事業を行う会社組織に転換する時期にありました。経営者は「経営理念を社員へ浸透させる」ことが経営課題と考えており、インターン生3名が課題解決のための一歩として「組織体制の整備と中期経営計画の立案」を到達目標としたプロジェクトに取り組みました。プロジェクトの序盤には企業を訪問して社員へのインタビューを行いました。数日かけて現行の業務内容や組織体制について聞き取り、整理した情報をもとに今後3年で農業法人としてどのような組織体制が必要か検討を進めました。学生サポーター（インターン生OB、OG）や専門知識を持ったアドバイザー教員にも相談を行い、アドバイザーとして「経営理念」を具現化させていくための人材像を考え、「こうした人材を動かすための組織はどうあるべきか?」という視点から組織体制と仕事の流れを図表に落とし込んでいきました。図表は経営者と共に数度練り直しを行い、今後の組織体制の理想図を形にしました。経営者と共有すべき法人の姿を具体化したことで、経営者によって並行して作成が進められていた中期経営計画に人材育成の視点が組み込まれました。

後半は経営計画と連動した人材育成のための年次計画作りインターン生が取り組みました。最終成果物として、中期経営計画の中にインターン生も参画した人材育成計画が組み込まれました。プロジェクトの最終日にはインターン生が完成した中期経営計画の発表を行い、社員に内容を伝えつつ経営者からのレビューを受けました。

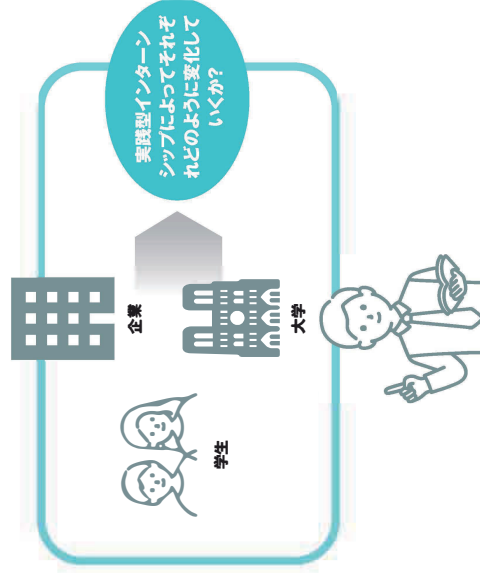
このように、プロジェクトの中で多様なステークホルダーがインターン生と関係を持つことによって、インターン生の成長やプロジェクトの成果に良い影響をもたらす効果が望めます。コーディネーターにはステークホルダーと学生の良い相互関係が生まれるように場を設定しつつ、プロジェクトを進行していくことが求められます。



2.10 実践型インターンシップの「評価」

プロジェクトの完了後は、その成果を評価し、以降の取り組みにつなげるプログラムを実施します。インターン生については、プロジェクト完了によって得られた学びを振り返り、今後の行動や学びに対する考え方の変化につなげることが必要です。受入企業については、得られた成果と企業のビジョンの関係性を再確認し、具体的な社内での活用につなげることが必要です。こうした点は、「事前準備③:事前事後研修を設計する」の項目で解説を行います。

さらに、コーディネーターにはプログラム全体を評価し次年度に向けた改善を進めることが求められます。このような取り組みは大学教育の中での実践型インターンシップの位置付けや、導入の目的とも関わりますから、大学における評価や組織的なFDと合わせて検討していく必要があります。こうした組織的な視点からのインターンシップの課題を提起していくことも、広くはコーディネーターの役割と言えるでしょう。



2.11 (参考) 徳島大学の1年間の実施スケジュール

参考として、徳島大学で実施している1年間のスケジュールを整理しました。徳島大学では通年2単位の科目として実施しており、履修登録・成績評価等の学事歴に合わせてスケジュールを組み立てています。

2月～3月	企業訪問	<ul style="list-style-type: none"> 実施スケジュールの検討 候補企業の絞り込み、視察・挨拶 候補先企業でのミーティング・プロジェクト設計
3月～4月	学内広報	<ul style="list-style-type: none"> 学生への広報(ゼランメール等での案内) 学生ガイダンス等での授業案内 事前説明会の実施
4月～6月	マッチング	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクト説明会(インターンシップフェア)の実施 希望学生に対する面談 (動機・条件・エントリー意思確認) 学生のエントリーシート作成とコーディネーターによる選別 受入担当者による面接とインターン生の決定
6月	事前研修	<ul style="list-style-type: none"> インターン生に対する事前研修(各プロジェクト) 受入担当者に対する事前研修(各プロジェクト)
7月～9月	プロジェクト進行(前半)	<ul style="list-style-type: none"> 現地の研修・業務体験と課題の把握 プロジェクトへの取り組み
10月	中間報告会	<ul style="list-style-type: none"> プレゼンテーション作成 中間報告会の実施とレビュー
10月～12月	プロジェクト進行(後半)	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクトへの取り組み 目標到達に向けた追い込み
1月	最終報告会	<ul style="list-style-type: none"> プレゼンテーション作成 最終報告会の実施とレビュー
1月～2月	プロジェクト進行(補完)	<ul style="list-style-type: none"> 成果の洗練に向けた補完作業
1月～2月	事後研修	<ul style="list-style-type: none"> インターン生振り返り会 企業担当者振り返り会 FD・シンポジウム等(学内プログラムとしての振り返り)

2.12 まとめ：良いプロジェクトとは

ここまでを振り返って、どのような条件が揃えば「良いプロジェクト」になるか、考えてみたいと思います。まずは、「経営者が本気で挑戦したいと思っている」課題に取り組むことです。プロジェクトの運営に責任を持つのは企業の社員である受入担当者です。企業にとつての本気の課題であれば、受入担当者の積極性が期待できます。次に、「到達すべき目標が明確」であり「目標達成までに仮説検証を繰り返す必要がある」ことです。プロジェクトの目標を決定し、達成に責任を持つのは企業です。何のために何をやるかがインターン学生任せでは、インターン生は無為に迷い時間を無駄にしてしまいます。また、「多様な関係者（特に顧客）からのフィードバックが得られる」ことで、学生はやりがい、自身の取り組みの意義を実感します。プロジェクトの設計の段階で、フィードバックが得られるようなプログラムを組み込んでおくことが重要です。こうした視点をインターン生の側から捉えると「なんとかできる」「取り組む価値がある」「面白い達成感がある」といった言葉になるでしょう。そのように思える課題について、様々な壁を乗り越えて完遂までたどり着くことで、インターン生は「一皮剥ける経験」が得られます。

一皮剥ける経験とは

インターン生が実際の企業の課題に取り組んで障壁や困難を乗り越える経験を経て、実社会で活躍する先輩やリーダーからフィードバックを得ることで社会において求められる成長とは何かを掴み、今後の大学や社会での学びに意識的に臨めるように視野が広がること、実践型インターンシップの目指すところでは、こうした経験ができる要素が十分に組み込まれていることが良いプロジェクトの条件と重なるでしょう。

1. 経営者が本気で挑戦したいと思っている
2. 到達すべき目標が明確である
3. 目標達成までに仮説検証を繰り返す必要がある
4. 多様な関係者（特に顧客）からのフィードバックが得られる
5. インターン生が「なんとかできる」「取り組む価値がある」「面白い達成感がある」と思える

一皮剥ける経験が得られるプロジェクト

実際の企業の課題に取り組んで障壁や困難を乗り越える経験を経て、実社会で活躍する先輩やリーダーからフィードバックを得ることで社会において求められる成長とは何かを掴み、今後の大学や社会での学びに意識的に臨めるように視野が広がる。

3

コーデイネーターの 勤務

ここでは、1章、2章で見てきた実践型インターンシップを進めていくにあたり、コーデイネーターの視点から特に留意すべき勤務所を整理しました。コーデイネーターは開発期、運用期、評価期のそれぞれのフェーズにおいて、性質の異なる業務に取り組みでいく必要があります。それぞれの場面で勤務を集約させて良いプロジェクトを作っていくことがコーデイネーターの腕の見せ所となります。また、このようなコーデイネーターを育成するにあたっての参考として、徳島大学で作成している職能の指標を紹介します。

3.1 コーディネーターの10の勘所

最後に、コーディネーターの視点から見た実践型インターンシップの勘所を確認します。

勘所1 育成すべき能力を踏まえてプログラム全体を検討する (→1.1)
育成すべき能力によって適切なプログラムは異なります。大学がインターンシップ教育を導入する目的と育成すべき能力を踏まえてプログラム全体を検討することが肝心です。

勘所2 関係者それぞれの便益に沿うよう利害調整を行う (→1.2)
大学、学生、企業がインターンシップを実施する目的はそれぞれ異なります。各関係者のメリットに沿うよう利害調整を行い、プログラムを組み立てることが肝心です。

勘所3 成否の8割はプロジェクト設計で決まる (→2.1~2.4)
実践型インターンシップの成否の勘所はプロジェクト設計にあります。候補先企業との打ち合わせを十分に行い、要点を抑えたプロジェクトを組み立てることが肝心です。

勘所4 経営者が本気で取り組みたい経営課題を扱う (→2.1,2.2)
成果物が活用されるイメージが持てない課題や、受入担当者の熱意が見えない課題にはインターン生の意欲は湧きません。担当者の熱意を引き出すためにも、プロジェクトでは経営者が本気で取り組みたい経営課題を扱うことが肝心です。

勘所5 プロジェクトの目標とそこに至る仮設検証の道筋を明確にする (→2.2~2.4)
プロジェクトを進める中でゴールが見えなくなるとはインターン生が挫折を感じる大きな要因です。設計段階でプロジェクトの到達目標とそこに至る仮設検証の道筋を整理しておくことが肝心です。

勘所6 事前に企業・受入担当者・インターン生の間で方針を共有する (→2.5~2.7)
アンマッチングや開始後のトラブルを防ぐため、課題・目標・プロセスを確認する説明会、熱意を確認するエントリシートや面接、それぞれの役割と責任を確認する事前研修などの取り組みを実施します。プロジェクトが始まる段階で「チーム」として受入担当者・学生の自覚が生まれており、そのチームを企業側が承認・支持する環境が作られていることが肝心です。

勘所7 入念に準備し、柔軟に運用する

 (→2.8)

入念に準備したプロジェクトであっても、インターン生は困難や壁に直面することがあります。コーディネーターはこのような壁を予測、或いは察知してインターン生が乗り越えるための適切な支援を行います。場合によっては受入担当者との協議の元で到達目標やプロセスを再検討するようお手立ても含め、プロジェクトを柔軟に運用することが肝心です。

勘所8 様々な関係者とインターン生の間に良質な相互作用をつくる

 (→2.9)

プロジェクトの運用には受入企業、受入担当者、教員、学生サポーター等、様々な関係者の協力を作り出すことが肝要です。コーディネーターは調整役として関係者の役割を確認し、関係者とインターン生の間に良質な相互作用が生まれる場を作りながらプロジェクトが進むために必要な支援を行います。

勘所9 プロジェクト終了後に「次の一手」を確認する

 (→2.10)

インターン生、受入企業双方について、プロジェクトを実施したことが「次の一手」となる行動につながるかが肝心です。事後研修として振り返りを行い、学生であれば今後の学び、企業であれば成果物を活用した新たな取り組みを確認しておきましょう。

勘所10 インターン生に「一度割ける」経験をさせる

 (→2.12)

実践型インターンシップを行う目的はなによりインターン生の成長、「一度割ける」経験をさせることに尽きるでしょう。このような勘所を集約させて良いプロジェクトを作っていくことがコーディネーターの腕の見せ所です。



3.2 (参考) コーディネーターの育成指標

実践型インターシッピングは大学も企業もこれまでない取り組みとして導入を図っているプログラムですから、実践は業務を回しながら、コーディネーターとしてのスキルを磨いていくことが求められるでしょう。

コーディネーターは開発期、運用期、評価期のそれぞれのフェーズにおいて、性質の異なる業務に取り組んでいく必要があります。まずプログラムを理解する段階から、効果的にプログラムを実施できる段階、最終的には大学運営の中にプログラムを位置付け、制度の設計や立案、提案まで行っていくことが求められます。

そのための目安として、徳島大学ではコーディネーターが取り組むそれぞれの業務に求められる知識とスキルとしての到達目標(機能の指標)を整理しています。新たにコーディネーターに取り組む新人の育成や、既にプロジェクトを回しているコーディネーターの自己研鑽として活用しています。



(参考) 徳島大学におけるコーディネーターに求められる機能の指標

役割	対象 全 学 生	項目	知識	レベル1	レベル2	レベル3
				プログラムの理解	効果的なプログラムの実施	制度設計、立案、推進
開 発 期	企業開拓	企業のニーズとインターシッピングの効果	企業のニーズとインターシッピングの効果	インターシッピングの目的や効果を企業に説明することができる	実務目的に応じた企業を特定し、大学との企業ニーズをすりあわせて企画を促すことができる	インターシッピングを含む学務関係へ、適切な企業や関係機関の企画を促すことができる
	ビジネスコンサルティング	事業経営やビジネスのフレームワークに関する基礎知識	事業経営やビジネスのフレームワークに関する基礎知識	ヒアリングシートを用いて企業の状況やヒアリングすることができる	受入企業の課題を理解し、企業と連携して課題解決のための方法を考えることができる	受入企業の課題を整理し、解決策を提案する際に必要となる人的ネットワークの構築ができる
	学習システム構築	現場での実体験に伴う学習システム構築	現場での実体験に伴う学習システム構築	インターシッピングにおける学習のメカニズムを理解し、学生に説明することができる	インターシッピングにおける学習のメカニズムを業員の体験を踏まえて理解し、企業、学生、大学のそれぞれに説明することができる	学習システムを組み込んだインターシッピングプログラムを大学と連携して設計・運用し、評価・改善することができる
運 用 期	広範スキル	学生に対する広範の手法と、必要なツールの作成方法	学生に対する広範の手法と、必要なツールの作成方法	案件ごとに学生事業のための告知文を作成することができる	インターシッピングプログラムと個別の案件について、目的や内容を正確に伝え、学生の参画を促すことができる	企業や行政等、学外の関係者に対してインターシッピングの意味や効果を選択的に伝え、産学協働教育への参画を促すことができる
	プロジェクト	プロジェクトマネジメント	プロジェクトマネジメント	プロジェクトの進捗を、受入企業の事業との関係の中で理解し、学生の行動の把握と修正支援ができる	受入企業の事業目的達成のために、事業の進捗確認と必要な支援ができる	インターシッピングのマネジメントを通じて、受入企業のプロジェクトマネジメントを改善することができる
	研修運営	研修・事後研修の仕組みと運営	研修・事後研修の仕組みと運営	定められた手順に沿って、事前・中・事後研修の運営の補助ができる	定められた手順に沿って、実務目的に応じた事前・中・事後研修の場を設計・運営することができる	大学や企業と連携して、効果的な研修を設計し、大学の教育課程全体を踏まえて、必要な講師、ワークショップのファシリテーターが選べる
評 価 期	学生カウンセリング	学生のキャリア形成やそれに対する支援に関する基礎知識	学生のキャリア形成やそれに対する支援に関する基礎知識	学生のキャリア形成や、それに対する支援に関する知識を整理し、学生に対し説明できる	学生の状況やニーズを踏まえ、必要に応じて実務目的に沿った助言ができる	企業や大学と連携して、学生や若手人材のキャリア・カウンセリングの手法を開発することができる
	評価	教育的効果の評価手法、企業・事業・組織・マネジメントに対する基礎知識	教育的効果の評価手法、企業・事業・組織・マネジメントに対する基礎知識	評価項目の意味と必要性を理解し、学生や企業に対して説明できる	与えられた評価指標に基づき、学生の体験や教育の効果、プログラムの内容を評価できる	大学と連携して実務目的に応じた学生評価の項目を作成し、実施することができる 事業・組織の観点からの企業の評価を促すことができる

GOOR

徳島大学 人と地球共創センター
総務部地域創生課 COC+R 事務局
〒770-8502 徳島市南常三島町 1-1
tel. 088-656-9885 fax. 088-615-4477

事務局

大学による地方創生人材教育プログラム構築事業
とくしま創生人材・企業共創プログラム
令和3年度事業報告書

編集・発行 コンソーシアムとくしま

問い合わせ先 徳島大学 COC+R 事業事務局（総務部地域創生課内）
〒770-8502 徳島市南常三島町1丁目1番地
TEL 088-656-9885
FAX 088-615-4477

ホームページ <https://www.tokushima-u.ac.jp/ccell/kyodokyoiku/coc-r/>

発行 令和4年7月

