

# 企業社員と学生の双方の成長を促す共創教育の実践 -複数企業が参画する合宿型インターンシップの試行と検証-

川崎修良<sup>1)</sup>、樫原洋平<sup>2)</sup>、藤川健太<sup>2)</sup>

1) 徳島大学人と地域共創センター 2) 株式会社リンクアンドモチベーション

## 1. はじめに

コンソーシアムとくしまでは、2024年9月に県内企業の若手社員と県内定着志向のある大学生が共に学び合う合宿型のインターンシッププログラム（通称「HEROES」）を実施した。

本プログラムは文部科学省「大学による地方創生人材教育プログラム構築事業（COC+R）」の一環として行った。同事業においては、出口（就職先）が一体となった人材養成が求められており、コンソーシアムとくしまでは、学生の成長だけではなく出口となる企業側の成長を図る教育プログラムの導入を図っている。

このような趣旨のもと、県内企業等ステークホルダーとの協議を通して複数企業が参画する合宿型のインターンシップのニーズを確認した上での実証として実施したのが、本プログラムである。本発表では、2024年度の試行について、実施内容の報告と合わせて、学生と企業社員の成長についての検証を行い、今後のプログラムの持続に向けた課題と改善点を考察する。

なお、本稿執筆時点（2024年11月1日）では企業社員の振り返りが終わっていないため、学生の成長のみの検証に止め、発表時に全体の検証と考察を加えた報告を行う。

## 2. 実施目的

今年度は来年度以降の持続を図るため、県内企業と参加学生の双方が十分にメリットを感じ、受益者である企業の適切な負担のもとで持続的に実施できる可能性を探ることを重視した。参加する企業はスポンサーとして事業費の一部を負担し、負担に見合った成果の有無を事業の最後にレビューする。事業の目的は以下の3点とした。

### ① 参加学生の成長

企業の若手社員をメンターとして課題に取り組み、グループワークやチームでの意思決定を経て、経営者から評価を受ける成果を出す企画業務の模擬体験をすることで仕事の実感を持ち、今後必要な学びに自覚的になる。

### ② 企業若手社員の成長

若手社員が学生チームのメンター役を担い、学生たちの牽引役として自社および他社の経営者から評価される成果を目指すことで、リーダーの模擬体験をし、マネジメント能力の課題について自覚的になる。

### ③ 徳島県への優秀な人材の定着及び長期的視点を持った参加企業と学生との関係構築

企業が県内定着志向のある学生の教育に関わり、地域で育ててもらった実感を持たせることで、地域への定着意識を高めると同時に参加企業と学生の縁を作り、長期的な視点で参加企業に魅力を感じる学生を増やす。

## 3. 実施内容・スケジュール

### 3.1. 実施内容

プログラムでは、5日間の短期間でアイデアをまとめ上げることを主旨とした「アイデアソン」を実施した。「2025年大阪・関西万博を機とした徳島・四国への観光客誘致」を課題とし、チームごとに個別テーマを設けて取り組みを行った。個別テーマは参加企業の業態やビジョンと関連づけて設定し、チームごとに担当企業を設けて若手社員各1名がメンター役、経営者が講評役を担った。経営者は学生そして他社の若手社員も育成する視点を持って、自分のチームだけではなく全てのチームに対しての講評役を担った。参加企業は、

(株)あわわ、(株)NDK、(株)三八、(株)日産サティオ徳島の4社のため、学生は4チームに分かれて各社の業務とも関係するサブテーマも意識してグループワークを進めた。

学生は18名が参加。県内学生14名(徳島大学4(うち大学院生1)、四国大学3、徳島文理大学3、阿南高等専門学校2、神山まるごと高専2)の他、県外大学からも4名が参加した。

### 3.2. スケジュール

(事前学習)8月10日に参加企業の若手社員がメンターとしての留意事項を確認する研修を受講した。価値観の多様性等を体験するワークショップを通して、マネジメントやメンタリングの意識を高めた。学生に向けてはチームごとにオンラインでプログラムの趣旨説明を行った。

(メインプログラム)メインプログラムは9月12日から16日の5日間にわたって実施した。1日目はガイダンス、2日目はフィールドワーク、3日目は中間報告会、4日目はプレゼンテーション作成、5日目は最終報告会、6日目は振り返り会を行った2日目の夕方から5日目の朝にかけては合宿形式で、学生は寝泊まりを共にした。

(振り返り)メインプログラム終了翌日の9月17日に各チームが振り返りを行い、得られた学びの言語化を行なった。若手社員は11月、経営者は12月中に振り返りを実施する予定である。

### 3.3. 企業と学生の関わり

企業は学生を新入社員と見立て、経営者と若手社員がこれを育成する視点を持つことによって、職場経験を提供するインターンシップとした。2日目は企業がコーディネートする職場見学を実施、3日目・5日目は若手社員と学生がチームとして経営者から講評を受け、若手社員は期間中の学生の動きを見守った。最後に、若手社員もチームの一員として振り返りに参加した。

### 4. 効果の検証-学生アンケートの回答から-

今回、参加学生がプログラムを通してどのような成長が得られたと実感したかを検証するため、振り返り時に実施したアンケート回答のテキスト

トマイニングを行い、経済産業省が2006年に提唱した「社会人基礎力」(3つの能力、12の能力要素)のどの項目に言及したかを確認した(下表)。アンケートからは質問項目「プログラムを通して得られた成長」と「明日から変えたい行動」にたいする回答を参照した。

3つの能力	12の能力要素	言及者数(18人中)	
前に踏み出す力	主体性	13	3
	働きかけ力		2
	実行力		8
考え抜く力	課題発見力	2	0
	計画力		2
	創造力		0
チームで働く力	発信力	17	9
	傾聴力		3
	柔軟性		9
	状況把握力		7
	規律性		0
	ストレスコントロール力		2

最も多く回答がみられたのはチームで働く力で、「自分の意見が言える」「相手を信頼し本音を伝える」「自分の意見や立ち位置を客観的に見る」「長所短所を認め合う」といった対人的な視点の他、「休む」「自分を大切にする」といったストレスコントロールの視点も見られた。次に前に踏み出す力では、「行動に移す」「違和感を言語化する」「自分と向き合う」「頼るべきところは頼る」といった視点が見られた。アイデアソンであったにもかかわらず、考え抜く力への言及は最も少なく、「計画を立てる」視点が2名にみられた。

### 5. 結び

本稿での分析は、プログラムの直接的な効果を示すものではなく、学生が終了直後にどのような実感を強く持ったかを図るものである。プログラムの内容だけではなく学生の個性や課題意識によっても回答が影響されるものである。言及の多寡についてもその原因を多面的に考察することでプログラムの評価と改善につなげる必要がある。前述の通り、本稿執筆時点ではまだ企業側の振り返りが完了しておらず、学生側の視点からの分析のみに止まった。発表時には企業側の視点も加えてより踏み込んだ考察を行いたい。