



新潟県央地域・未来人材育成コンソーシアム
令和4年度事業 報告書

はじめに

新潟経営大学は、地域貢献を大学の重要な使命として教育目標に位置付けており、地域貢献における重点項目として、大学の知見の地域への還元と産官学連携による新たな教育・新たな地域社会の創造へ挑戦することを掲げています。開学後まもなく設置した全教員が研究員となるシンクタンクである地域活性化研究所に加え、令和元年9月には産官学連携のプラットフォームとして産官学地域連携センターを設置し、より一層地域社会の役に立つ高等教育機関となるため、更なる地域連携推進を目指しています。

「新潟県央地域・未来人材育成コンソーシアム」事業は、令和元年度より新潟県産学連携による人材育成・定着促進支援事業補助金の採択を受け、新潟経営大学産官学地域連携センターが事務局として企画運営を行い、構成員である自治体、支援機関、金融機関等と連携して人材育成・定着促進事業を令和2年度から開始し、今年で3年目となります。

残念ながら、初年度よりコロナ禍の影響を受け、内容の変更、規模の縮小等を余儀なくされて来ましたが、令和4年度は「サテライトキャンパス」においては、担当教員の退職に伴い「おもてなしの英会話」を終了し、新しく「DX推進セミナー」を開催させていただきました。「地域共育型インターンシップ」については、夏休み期間中に初めて15名の学生を原則5日間の日程で地域の自治体、支援機関や企業へインターンシップ実習に送り出すことが出来ました。11月に大学にて開催した報告会において、受入れ企業担当者の皆様からそれぞれの学生に対して高い評価をいただき、安堵したところです。これまで留学生と地域企業を結ぶ事業として実施してきた「グローバル人材育成」事業については、対象学生について見直しを行い、2月に実施いたしました。

本事業を通じて目指すのは、「大学として地域産業のニーズを踏まえ地域との協力体制のもと人材育成に取り組むこと」であり、このことがお互いの課題解決に資することが可能となることです。その意味で、本年も地域産業の皆様との関係構築は進んでいるものと捉えておりますが、次年度以降に向けて更に高い成果を目指すべく、そのための糧として本年度の成果をここに報告させていただきます。

新潟県央地域・未来人材育成コンソーシアム事務局

新潟経営大学 産官学地域連携センター

所長 佐藤 卓之

もくじ

- はじめに P1
- もくじ P2
- サテライトキャンパス
後継者育成セミナー 人財マネジメント 講師報告
オフィスコヤマ 代表 中小企業診断士 小山 直久 氏 P3
- 価値共創ラボラトリ 講師報告
グローバルマーケティング株式会社
代表取締役 中小企業診断士 今井 進太郎 氏 P7
- DX 推進セミナー
新潟経営大学 経営情報学部 経営情報学科 准教授 横山 泰 P13
- 参加者アンケート (回答) P24
- 地域共育型インターンシップ 活動報告 P27
- グローバル人材育成 活動報告 P34
- おわりに P38

サテライトキャンパス

後継者育成セミナー 人財マネジメント 講師報告

講師 オフィスコヤマ 代表 中小企業診断士 小山 直久 氏

地域リーダーセッション

特別講師 堀内 大祐 氏 (株式会社堀内組 代表取締役社長)

山村 則子 氏 (有限会社栄工業 代表取締役)

プログラムの目的

「組織構造の基本」講義にて、「組織設計の仕方」「組織の機能と形態」「組織ライフサイクルと戦略的変革」をインプットし、「チームダイナミクス」と「組織行動論」講義にて、実際に一人ひとりの人財をどう活かすかを体験ワークやコーチング体験を行うことで、自社の問題点や課題を理論と対話で組織風土の変革を起こす力を養うことが目的です。

プログラムのゴール

①「組織構造の基本」講義では、経営の要諦や組織構造や運営の基本を学び、自社内の問題点を解決する「組織図」を作成すること、②「チームダイナミクス」と「組織行動論」講義では、チームビルディングのための具体的手法やコーチングによる対話で個別対応を可能とする実践力を身につけ、自社の課題解決のための具体的方向性を提示できることをゴールとします。

プログラムの趣旨

組織は、付加価値を生み出すために自社内の各機能（≒部署）の強みを活かし、問題点を改善し、一貫して連鎖させる必要があります。企業ごとに企業理念や組織成熟度によって、組織図の構築も変化していきます。また、その機能のリーダーは、組織構造にしたがって、原理原則を持ってマネジメントする必要があります。

「名選手、名監督にあらず」と言われるように、仕事遂行と部下育成のマネジメント能力は別物です。経営幹部やリーダーに期待される役割は「時代」や「企業の成熟度」によって変化してきました。企業が成長するにつれ、私たちは環境の変化への対応のためのトップ型マネジメントとボトムアップ型マネジメントを場面に応じて使い分ける必要性に直面しています。「管理」を超えた「新しいリーダー・マネジメントスタイル」を身につけることが求められます。リーダーシップスタイルが多様化してきていると言えるでしょう。

したがって、優れた経営幹部やリーダーになるためには、仕事遂行能力に加え、組織構築力や経営資

源の重要な役割を担う人と人の関係性と仕事を結び付けたマネジメントを専門的に学び実践することを意識することが重要です。

企業及び事業の持続的成長のためには、企業・事業戦略とともに、それを推進するより良き組織の基盤や組織風土・社風があってこそ成り立ちます。

本プログラムでは、組織を構築する人財力を基礎として、組織全体の構造や設計アプローチの仕方や、その背景にある理論を学びます。そして、それを活かすためのチームダイナミクスを体験の中から学びます。具体的手法としてはコーチングの視点も含まれます。

全体を通して、理論と実践の総合学習から、「気づき」→「熟考」→「選択」→「行動」のプロセスの学習サイクルを体得できることでしょう。これは一人ひとり個性を持った従業員、同僚、上司への個別対応から始まり、人とひととの関係性が組織構築において重要な役割を担っていくという意識変容の成果物を手に入れてもらうことを趣旨とします。

これらをもとに成果プレゼンテーションを効果的に行うことを支援します。

プログラムの内容

令和4年度 後継者育成セミナー 人財マネジメント



回数	開催日	時間	タイトル	内容
第1回	10月4日(火)	18:00~20:00	講師セッション 人事・組織A	組織構造・運営の基本①
第2回	10月13日(木)	18:00~20:00	講師セッション 人事・組織B	組織構造・運営の基本②
第3回	10月20日(木)	18:00~20:00	講師セッション 人事・組織C	チームダイナミクスとコミュニケーション
第4回	11月1日(火)	18:00~20:00	講師セッション 人事・組織D	演習(仮想会社の組織図を作成してみよう!)
第5回	11月15日(火)	18:00~20:00	地域リーダーセッション	地域若手経営者による講演 パネルディスカッション
第6回	11月22日(火)	18:00~20:00	成果プレゼンテーション	これまでの学びをどう活かすのかを参加者が プレゼンテーション

プログラムの運営

<理論学習と体験を交互に繰り返す講義スタイル>

インプットとアウトプットは可能な限り同時に行うことで、より習熟度が高まり実践感覚が身につきます。また、多数を対象に一方向的に講義を行うセミナースタイルではなく、受講者一人ひとりと対話をしながら実施していきます。自ら考える自律性と行動力を得ることができます。

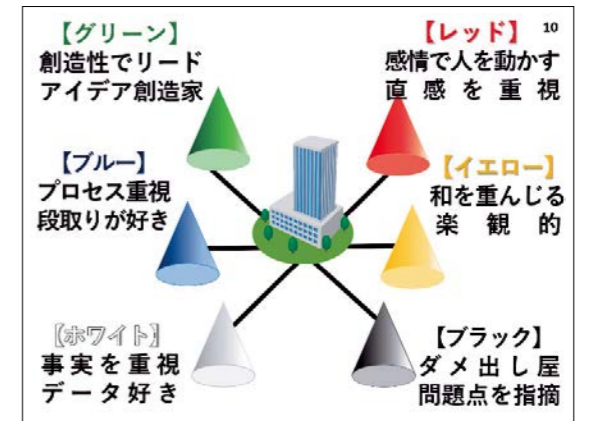
<講義内容の事例>

I-2. 組織設計のアプローチ 11

組織の設計原理 重要

- ① **□化の原則**
(類似職務の編成→分業化・能力向上)
- ② **職務の三面等価の原則(階層性の原則)**
(□ = 責任 = 義務) cf.次頁
- ③ **指揮命令□の原則**
(指示・命令は1人の上司だけ、中抜き×)
- ④ **統制□の原則**
(管理の幅には限界がある) cf.次頁
- ⑤ **権限□の原則(例外の原則)**
(階層による意思決定をマネジメント) cf.次頁

※ 事前配布のレジュメでは、重要なキーワードは空白です。どんなフレーズが入るかを、対話を通しながら、また事例をふんだんに交えて解説していきます。



※ 体験ワーク(アウトプット)のあとに、解説(インプット)を行うスタイルをとります。実際に米国の著名大学の経営工学のゼミで行われているスタイルを採用しています。脳内の活性化と自己肯定感を生み出し学習効果の促進に期待が見込まれます。

地域リーダーセッション

堀内大祐氏(株式会社堀内組 代表取締役社長)

山村則子氏(有限会社栄工業 代表取締役)



講師所感

少数精鋭の受講者のため、一人ひとりとのディスカッションが深く行われました。特に「コーチングによる対話」の体験は新潟県内でも数少ない機会であるため、興味深く体験され受講者の熱量を感じることができました。

講義内容を自分事に変換し、強みや問題点と思われることを生の声で実感を持って、周囲と話し議論することで新しい気づきや発見が生まれていく様子が伺えました。

「企業は人なり」と言われるように、受講者の企業において「組織構築」のテーマは自分事に置き換えやすく、様々な困りごとから問題点の洗い出し、課題の発見へのプロセスは、当職においても、大きな気づきを得ることができお互いに有意義な機会であったと思われまます。

今回の機会は参加者がお互いの背景や企業や地域のことをともに学びあい、日常の生活に活かす契機となり、今後において事業成果につながり企業や地域の高付加価値化への期待が見込まれます。

受講者の皆様方、本事業を企画・推進・運営者の皆様方に感謝申し上げます。

本地域の益々のご発展をご祈念申し上げます。



受講者レポート
(後継者育成セミナー)

サテライトキャンパス

価値共創ラボトリ 講師報告

グローバルマーケティング株式会社

代表取締役 中小企業診断士

今井 進太郎 氏

プログラムの目的

社会に内在する課題を発見し、企業の経営資源を以て解決に導く新たな価値を創造するビジネスモデルを生み出し、燕三条エリアの持続可能な成長につなげていくことを目的とします。

プログラムのゴール

価値創造の内容を「ビジネスモデルキャンパス」にまとめ、プレゼンテーションを実施します。

プログラムの趣旨

社会には「課題」が山積しています。特に我々が住み暮らす地域社会には、多くの課題があります。その課題を解決する主体として、行政やNPOだけでなく「企業」も重要な役割を果たします。

本プログラムは、「CSV」というキーワードに基づき展開します。CSV（Creating Shared Value）とは、2011年にハーバードビジネススクールの教授であるマイケル・E・ポーター氏とマーク・R・クラマー研究員が発表した論文『Creating Shared Value』で提唱されたものです。

日本では、「共通価値」「共有価値」などと訳され、CSR（Corporate Social Responsibility・企業の社会的責任）の発展形と言われることもあります。

CSVは、企業にとって負担になるものではなく、社会的な課題を自社の強みで解決することで、企業の持続的な成長へとつなげていくことを重視しています。

「課題」は、厄介なものではなく、「ビジネスチャンス」です。社会にある課題を捉え、その解決を図る、そしてその対価をもらうことで、企業は収益を上げることができます。

本プログラムでは、どのように課題を発見し、どのように新たな価値を生み出し課題を解決していくのか、そして、課題解決を通じてどのように収益を上げていくのか、その手法を学び実践していきます。

新たな価値を生み出すためには、自社1社のみなく、他社や様々なパートナーと共働していく必要があります。自社の経営資源には限界があります。特に地域の中小企業は、ヒト・モノ・カネ・情報すべてにおいて不足しています。それを補うために、連携をして価値を生み出していくことが求められます。

共働して価値を創り出す「共創」の考え方を重視します。

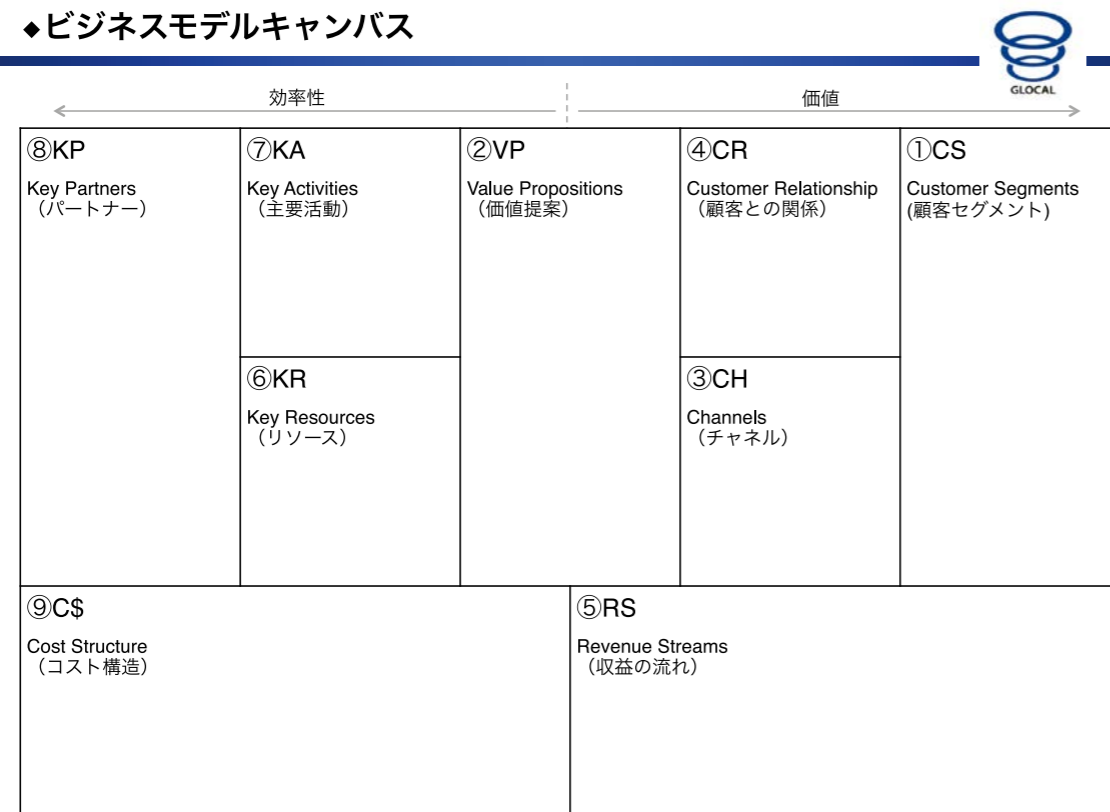
プログラムの内容

本プログラムでは、価値創造の手法として、「ビジネスモデルキャンバス」というフレームワークを活用します。ビジネスモデルキャンバスとは、ビジネスモデルを記述、分析、デザインするためのツールです。顧客、価値提案、インフラ、資金の4つの領域をカバーする9つの構築ブロックで構成されています。このコンセプトを共通言語として用いることで、ビジネスモデルを簡単に表現し、活用できるだけでなく、新しい戦略立案にも役立ちます。

ビジネスモデルキャンバスではビジネスモデルを次のように定義しています。

「ビジネスモデルとは、どのように価値を創造し、顧客に届けるのかを論理的に記述したもの。」

◆ビジネスモデルキャンバス



上記のビジネスモデルキャンバスのフレームワークに基づき、①～⑨の各要素の理解と実践に取り組むのが本プログラムの内容となります。具体的には以下の全10回のカリキュラムで開催しました。

<カリキュラム>

令和4年度 価値共創ラボラトリ



回数	開催日	時間	タイトル	内容
第1回	8月29日(月)	16:00~18:00	キックオフミーティング	趣旨説明、共創ラボの進め方、CSVの事例紹介
第2回	9月5日(月)	16:00~18:00	課題の発見	自社を取り巻く環境を分析し、課題を発見
第3回	9月21日(水)	16:00~18:00	価値提供の検討	課題解決のために価値提供が可能な検討
第4回	9月29日(木)	16:00~18:00	共創による価値創造	共創による新たな価値の提供を検討
第5回	10月5日(水)	16:00~18:00	価値の提供方法の検討	価値を届けるチャネルやプロモーションを検討
第6回	10月11日(火)	16:00~18:00	テストマーケティングの実践	テストマーケティングの手法を理解して実践
第7回	10月31日(月)	16:00~18:00	収益構造の検討	事業の収支を分析し、利益が出せる事業を構築
第8回	11月14日(月)	16:00~18:00	行動計画の立案	事業を実施するためのタスクの洗い出しと行動の明確化
第9回	11月21日(月)	16:00~18:00	プレゼンテーション手法	プレゼンのポイントを理解し、プレゼンへの準備を実施
第10回	11月28日(月)	16:00~18:00	プレゼンテーション	コンソーシアム構成員、受講企業役員を前に成果発表 ※新潟経営大学会場

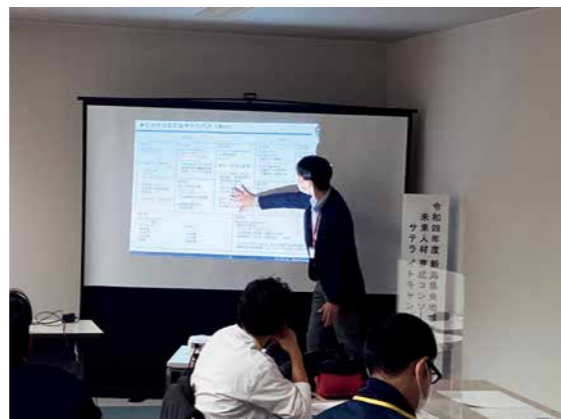
プログラムの運営

本プログラムでは、以下の3つの運営上のポイントがあります。

① 少人数制で一人ひとりに寄り添いながら実施

多数を対象に一方的に講義を行うセミナースタイルではなく、少人数で実施し、一人ひとりの受講者と対話をしながら進めていきます。





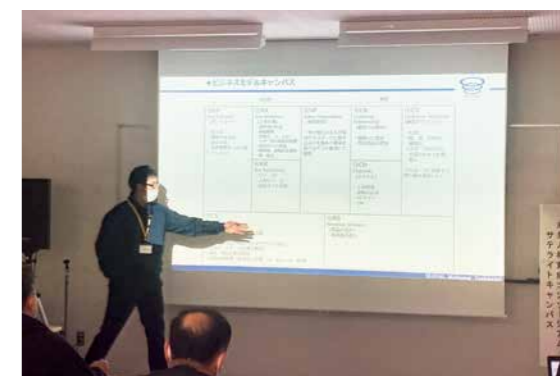
② ワークショップやディスカッションを交え実践的な内容に

毎回ワークショップやディスカッションを行い、自社に落とし込みながら、また他社の取組みを参考にしながら講義を進めていきます。



③ 最終回に公開型のプレゼンテーションを実施し成果を共有

より実践的な内容にするために、最終回にコンソーシアムメンバーや受講企業の幹部をお招きして成果発表の場を設けます。みんなでプレゼンテーションを共有することで、新たな価値の創造にもつなげます。



講師所感

今年度は、各受講者が自身の経験から課題を導きだし、解決に取り組んだのが印象的でした。課題を「自分事」として捉え、課題解決のために、自社でどのような価値を提供できるか、価値提供のためにどのような共創ができるか真剣に考え、プレゼンテーションしたことが、貴重な経験と達成感につながったと思います。受講者同士のディスカッションでも、他の受講者のビジネスモデルに対して助言を行い、活発に意見交換を図り、有意義な時間となりました。

受講者には、ビジネスモデルキャンパスのフレームワークの理解と実践を通じて、ビジネスの考え方をお伝えしました。今回考えたビジネスだけでなく、今後もこのフレームワークを活用し、多くの課題を解決できるビジネスパーソンとなり、地域を盛り上げていただければ幸いです。



ビジネスモデルキャンパス
(価値共創ラボラトリ)

サテライトキャンパス

DX推進セミナー 講師報告

新潟経営大学 経営情報学部 経営情報学科
准教授 横山 泰

1. 概要

本事業は、DXについての基本的な理解を深めることを第一の目的として、企業のDX推進のスタートとなる自社の状況の把握から導入計画の立案までをワークショップなどの手法をセミナー形式に取り入れて実施したものです。情報リテラシーを研究領域とする大学教員および地域企業のDX実践者が講師となり、DXの導入を検討する企業の経営者、担当者を対象に行われました。

2. 事業結果

2-1. セミナー実施内容

令和4年度DX推進セミナー



回数	開催日	時間	タイトル
第1回	11月7日(月)	16:00~18:00	「DXとは？」いまさら聞けないDXの基本の「キ」
第2回	11月10日(木)	16:00~18:00	DXの現状を知る「どのような実例があるのか？」 【特別講師】株式会社アイサポート 木村謙氏
第3回	11月17日(木)	16:00~18:00	身近なDXを知る「すぐにはできることは何なのか？」
第4回	11月24日(木)	16:00~18:00	流通や販売に役立つDXを知る「ビジネスのDXとは？」 【特別講師】アーネスト株式会社 外川芳伸氏
第5回	12月1日(木)	16:00~18:00	地域活性化とDX「SDGsとDXの関係とは？」
第6回	12月8日(木)	16:00~18:00	DXをはじめ「わたし・わが社のDXとは？」

第1回の実施内容

《本時の目標》

デジタルトランスフォーメーションとは、仕事のデジタル化・IT化といった“技術・手法”の概念とは異なり、生活や働き方をよりよい方向に変化させること、自然と変化していくことです。そのため、社員や顧客との間でそういった認識が共有できていないと、求めるものがそれぞれ異なるため、様々な不都合が生じかねません。

そこで、セミナー第1回目では、DXに対する正しい認識を確認するとともに、正しい認識を他人と共有するための考え方を養うこととしました。

《本時の概要と内容》

1. アジェンダと目標の確認
2. どのような目的を持って参加していますか ※共有ワークショップ
3. DXの概念を確認し、整理しよう
4. そうはいつでも難しい用語もある
5. 課題の確認

《ワークショップテーマ》正しいDXの理解を広めるプレゼンテーションをする ※共有ワークショップ

6. そのプレゼンテーションでおさえるべきポイントとは？
7. 実践課題

あなたは上司から、DXに関する推進を目的とした委員会の委員長を任命されました。どうやら上司は、過剰な広告などを見て、DXにやや期待を抱きすぎているようです。あなたからみると、職場には些細な事務を中心として非効率的な部分があり、本来のDXの意味で改善の予知がありそうです。そこで、①DX推進の注意すべき点を踏まえてレポートを作成し、②委員会を中心に些細な事務からDXを推進するキャッチコピーを作成することとしました。

《次回までの調査レポート》

『こんな働き方がしたいな』『こんな暮らしがしたいな』と空想してもらい、DX後のビジョンを明確に持ってもらうためのビジョンのレポート提出。



第2回の実施内容

《本時の目標》

デジタルトランスフォーメーションDXは技術の恩恵の享受であるため、何を享受したいかは人それぞれ

です。本時セミナーでは、リアルなDX事例について知り“目指すDX”を明確化することとした。

※特別講師 株式会社アイサポート 代表取締役社長 木村 譲 氏

《本時の概要と内容》

1. 前回までの成果と本時の目標の確認
2. 課題の確認

《ワークショップテーマ》

「DXとはいつでも・・・」

仕事の悩みを共有し問題を明確化するとともに、DX達成のビジョンを明確化するために

- ①個々の生活や働き方に関するDXの実例
- ②職場のコミュニケーションや業務の「やり方」、生産性や効率の向上に関するDX
- ③ビジネスの改善や新たなビジネス、顧客を創出するためのDX

《次回までの調査レポート》

今回はコンピュータリテラシーと情報心理、心理的安全性についてです。そこで、デジタル機器やスマホ、アプリなどを用いたコミュニケーションへの不安を調査してくることとした。



第3回の実施内容

《本時の目標》

DXとは必ずしもデジタル化のことではありませんが、これまで普通だと思ってきたコミュニケーションをデジタルで実施することはすぐできるDXのひとつといえます。

本時のセミナーでは、すぐできるDX事例であるコミュニケーションについて、その課題を明確化しながらDXを推進する方法についてヒントを得ることとした。

《本時の概要と内容》

1. 前回までの成果と本時の目標の確認
 2. 話題の提起
- ・おすすめのクラウド いまさら確認したいコンピュータリテラシー
 - 情報心理学からみる言語情報デジタル化の得失

- ・大学生に質問「将来のパートナー、こどもが見ることを想定してSNSをしていますか？」
 - ・わたしの職場コミュニケーション
 - ・デジタルコミュニケーション(ここではチャット)のここが怖い
3. 心理的安全性を高めてDXを推進するための手段とは？

《ワークショップ》

デジタル機器やスマホ、アプリなどを用いたコミュニケーションにどのような不安がありますか？

《次回までの調査レポート》

今回は、流通や販売に役立つDXを知る「ビジネスのDXとは？」

「どうしたらDXしてもらえるのか？ネットやSNSの現実問題を明確化する」がテーマ

流通や販売活動のDX化の際に、商品に関する情報などを不用意にインターネットに流すと、地域性というブランド価値を失い、商品価値を下げってしまうリスクがあることは既知の事実です。これは、地域性や成り立ち、科学的な裏付けなど、従来持っていた様々な付加価値が十分に伝わらないと、単に価格競争に晒され、むしろ価値を下げるなどが原因といわれています。伝統的な地域で販売や流通のDXが進みにくいことの要因ともされています。

「大切なことが伝わりにくい ⇒ だからDXを見送る」などがDX推進の障壁となっている例です。

今回は、そんな障壁を乗り越えた流通や販売の事例の紹介となる。

そこで、「あなたが販売や流通の何かをDXしたとしても必ず伝えたい価値とは何か？」を考え、レポートすることとした。



第4回の実施内容

《本時の目標》

「大切なことが伝わりにくい⇒だからDXを見送る」などがDX推進の障壁となっている例です。本時のセミナーでは、ネットやSNSの現実問題を解決していくリアルなDX事例について知っていただき「目指すDX」の達成手段を考えることとした。

※特別講師 アーネスト株式会社 営業4課課長 外川 芳伸 氏

《本時の概要と内容》

1. 前回までの成果と本時の目標の確認
2. 話題の提起
情報心理学からみる言語情報デジタル化の得失どうやったらDXしてもらえるのか？
ネットやSNSの現実問題を明確化する
3. わたしの組織とDX
あなたの組織の「強み」のうち、「この地域においての」または「この地域の特徴を生かしている」ものを挙げてください。
組織の「強み」をDXによってさらに強め、ネットやSNSにおいても発揮するための仕組みを提案してください。

《ワークショップ》あなたが販売や流通の何かをDXしたとしても必ず伝えたい価値とは何ですか？

《次回までの調査レポート》

今回は、地域活性化とDX「SDGsとDXの関係とは？」について。

そこで、まず、自らの組織の「強み」のうち、「この地域においての」または「この地域の特徴を生かしている」ものを挙げる。

次に、その強みを持ち続けて発展していくために何を行っているのかを調査してくる。



第5回の実施内容

《本時の目標》

SDGsとは“活動”ではなく「早く解決する方法ではなく、これからずっと解決し続けられる方法を考えていこう」というメッセージの込められた“目標”です。

本時のセミナーでは、なぜ組織としてSDGsを掲げるうえでDXが重要なのか実感していただき、DX達成のために有効な手段“プロジェクトマネジメント”について知っていただくこととした。

《本時の概要と内容》

1. 前回までの成果と本時の目標の確認
2. わたしの組織の強みとDX
自らの組織の「強み」のうち、「この地域においての」または「この地域の特徴を生かしている」もの、ネットやSNSにおいても発揮するための仕組み
3. 話題の提起
組織としてSDGsを掲げるうえで、なぜDXが重要なのか

《ワークショップ》

「サステナブルじゃないかも？という弱点は？」DXにより持続可能性を高めるDX推進に極めて有効！ 経営情報学の基本 PM（プロジェクトマネジメント）

あなたの組織の“定型業務”と“プロジェクト”を思い返してください

⇒ あなたはすでに、PM（プロジェクトマネジメント）をしているのでは？

《ワークショップ》「何をどこまで、いつまでにDXするのか？」DX推進のスコープマネジメント

4. セミナー最終回に向けて

《ワークショップ》わたしの（組織の）DX推進計画

《次回までの調査レポート》

次回は、最終回「わたしのDXここからはじめました！」。

まずは、「容易に達成できること間違いなしのDXできるポイント」を設定し、以下のようなPMの概念に基づいて、自らのDXプロジェクトのプランを考えてくる。

課題の設定：何が問題となっているのか？

1. スコープ定義：何をどこまで、いつまでに達成するのか？何が欲しいのか？
2. タイム、コスト、サービスのマネジメント：必要なものを数えて管理する
3. 分析・評価の基準：何に注視してすすめるのか？



第6回の実施内容

《本時の目標》

DXとは社会変革のこと、つまり道具や技術ではなく、社会にもたらされるもの、来るとわかっている波のようなものであるが、決して悪い波でも困難な波でもないとする。

最終回の本時を自身のDXをはじめるスタートの日とする。

《本時の概要と内容》

1. 前回までの成果と本時の目標の確認 あらためてこのセミナーの目標を確認します！
2. 社員一人ひとりにDXを推進したいと感じてもらうために Kai-Fu Lee が自分の死期を悟り乗り越えたときに発見した新しい生き方とは？ 人間とAIの違いとは？ AIを受入れる目的とは？なぜDXセミナーにおいて人工知能（AI）について確認するのか？
3. セミナーを総括する最後の話題提起「わたしのDXここからはじめました！」

《最終ワークショップ》サステナブルじゃないかも？という弱点は？」

DXにより持続可能性を高める

1. DX推進セミナーからの収穫物



2-2. 受講者の気付きや意見

第1回受講者レポートより

DXの目標について

- ・DXって何？
- ・働き方や業務の「やり方」を見直して生産性や効率を上げるため
- ・残業を減らす(人手不足 生産性向上)
- ・会社内を見える化したい(情報共有)
- ・電話 FAXをチャットに変えていく

DXの課題

- ・ペーパーレス化手段導入により起こった新たな課題への対応
- ・コミュニケーションツールの増加によるコミュニケーションの複雑化のジレンマ
- ・煩雑なおもいをしている自社の社員様へどのように配慮していくか

DXを推進するキャッチコピー

- ・楽しくなければ仕事じゃない！！
- ・DXは手段 困りごとを出し合って小さな一つひとつを解決していこう ⇒ 早く帰って給料up
- ・みなさん(学生) 将来、楽をしていい給料をもらいたいとは思いませんか？

第2回受講者レポートより

DXの実例① 個々の働き方や生活編

- ・スマホ、チケット、kindle、名刺管理

- ・スマホ、タブレットは支給
- ・書面やりとりのペーパーレス化
- ・請求書、領収書

DXの実例② 職場のコミュニケーション編

- ・社内電話やFAXをチャットに
- ・顧客管理の共有化
- ・LINEはしているが次はチャットに取組みたい
- ・チャットツールの統一 ⇒煩雑性、労力の削減

セミナーを受けての課題意識

- ・具体的イメージ、多様かつ身近な企業の実例を知ることの有用性
- ・DXは常に取組んでいることの延長では？
- ・やはり作業効率を上げたい
- ・全員同じ意識でできるかが課題であろう
- ・あらかじめ決めるべき実行内容は何か？

第3回受講者レポートより

DXの不安

- ・常にスマホを気にしていないといけない？
- ・年齢が上の方程、非効率になるのでは？
- ・機能が難しいという思い込みやらず嫌い
- ・使い方のセミナーが必要となってくるのでは？
- ・多忙でも対応しなければならない状況をつくるのでは？
- ・失言や意図の解釈間違いによるトラブル

DXの不安への対策

- ・チャットにネガティブ要素を含む言葉や絵文字を使わない
- ・画像主体で文字は最小限にする(課題コミュニケーションのみにする)
- ・生産性の高い効率的な業務遂行を常に行い(その時間の分)ゆとりある時間管理を行う
- ・発言内容、言葉遣いには配慮する
- ・チャットに抵抗のある方には利便性を実感していただけるように継続して使い続けてもらう

DXのアクションプラン

- ・情緒的コミュニケーションによる感情的な内容を極力排除し、心的負担を軽減し、チャット導入、使用に対する抵抗感を取り除く
- ・業務内容に関するやり取りのみを簡潔に行う
- ・心理的コミュニケーションを(良好に)保つために深入りはせず、的確に仕事に必要な情報のみ伝えるスタイルにする

第4回受講者レポートより

DXで伝えたい価値

- ・製品価値を上げるためのつくりてなどのストーリー
- ・生産背景、商品への思い入れなどのストーリー
- ・顧客サービスの細やかさ、丁寧さ
- ・ものづくりの熱意やこだわり

DXで伝えたい自社の強みのうち地域の特徴に関するもの

- ・ものづくりの熱意やこだわり
- ・こだわりによる品質価値
- ・歴史ある生産体制

DXで価値を伝えるための手法・アイデア

- ・メルマガ、SNS発信を定期的且つ高頻度に行う
- ・数だけではなく質の良いアプローチ先リストの作成
- ・使い方動画など、トリセツよりわかりやすい動画のアップ
- ・事故を未然に防ぐための動画のアップ

第5回受講者レポートより

わが社の「強み」

- ・新しいテクノロジー、機器、システム、アプリケーションの情報収集とアンテナ感度を意識して持つておくこと
- ・効率化と合理性の追求
- ・若手の育成(千本ノック)
- ・ICT機器の導入、測量、3Dスキャナー
- ・「やさしさ」と「きびしさ」
- ・様々なものへの配慮と品質へのこだわり
- ・社員全員で同じ目標を持ち続けること

わが社の「弱み」

- ・電子端末、電子機器を使用しているが攻めのエネルギー(電力)浪費
- ・重機の生産性
- ・コモディティ化できない
- ・体力勝負(年齢、女性)
- ・目標が大きすぎると続かない(バランスが大切)

3. 事業の目的達成度の評価

目的を次のような観点で整理した

- A.受講者がDXについての基本的な理解を深めることができたか
- B.受講者がDX推進をするうえでの課題意識をもつことができたか
- C.受講者が自社の課題や受講の目的に対して解決力を高めることができたか

A.受講者がDXについての基本的な理解を深めることができたか

達成できたと評価する

理由

受講者は、既に何らかのDXに取り組んでいる経験を持っていた。しかし、ヒアリングや第1回受講者レポートより、基本的な問題意識に基づく気づきが得られ、受講者相互で不断の仕事の悩みなども共有できていることから、本観点においては良好な理解の深まりを観測できたため。

B.受講者がDX推進をするうえでの課題意識をもつことができたか

概ね達成できたと評価する

理由

受講者は、既に何らかのDXに取り組んでいる経験を持っていたが、思うように社員の理解が得られないなど、明確な問題意識をもってセミナーに臨んでいた。第3回ではその問題意識に対して、直結する内容である身近なDXの推進方法としてチャットの活用についてワークショップを行うと同時に、第4回の特別ゲストからは実際のDX推進の実際を学んだ。それにより、第3回、4回の受講者レポートにも受講者自身の解決方法が明記され、ポジティブに捉えていることから、本観点においては良い効果を観測できた。ただし、セミナーを通して受講者のすべての悩みや課題が解決しているとは考えられないため。

C.受講者が自社の課題や受講の目的に対して解決力を高めることができたか

一部のみ達成できたと評価する

理由

受講者は、自社のDX推進に目的意識を持ってセミナーに臨んでいた。そこでDX推進力の高まりというセミナー受講の効果を確認し、受講者相互で共有するために予定していた最終第6回のセミナーにおいて、ただでさえ少ない受講者のうち、感染症対応で1名が欠席してしまい、発表と相互評価化が少人数になってしまった。それにより、受講者相互での、自社の課題や受講の目的に対して解決力の確認や共有が不十分であったことから本観点においてはこのような評価とした。

4. 事業総括

セミナーを通じた受講者の意見から、DX推進人材育成セミナーの需要について、若年社員や経営者層にはビジネス寄りのDX推進に需要があり、本セミナーのような基本的なセミナーは比較的高い年齢の社員層にあるように感じられた。このようなセミナー需要から、今後の内容の改善策を得ることができた。

また、全6回を予定通り遂行することができたが、もっと多くの受講者を集めることでより効果的な内容になったのではないかと考えられる。少人数になったことによる受講者へのセミナー効果は高かったと推察されるが、費用対効果としては課題を残した。

末筆ではあるが、感染症対策などにおいても万全の体制で受講者が安心かつ効果的なセミナーとなるよう良好な事務運営をして頂いた事務局への御礼をここに記す。



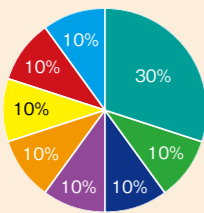
引用・参考資料一覧

- ・独立行政法人情報処理推進機構 社会基盤センター “DXを推進する上での課題と対応事例に関する調査 概要報告書” 2022年10月26日
- ・田原直美・小川邦治 “職場における心理的安全とチーム・コミュニケーションとの関連” 2021年2月 西南学院大学 人間科学論集 第16巻 第2号 27-42頁
- ・How AI can save our humanity | Kai-Fu Lee
https://www.ted.com/talks/kai_fu_lee_how_ai_can_save_our_humanity
(最終アクセス日2022年12月8日)
- ・DX SQUARE - DXを学んで、知って、実践するポータルサイト
<https://dx.ipa.go.jp/>
(最終アクセス日2022年12月8日)

参加者アンケート (回答)

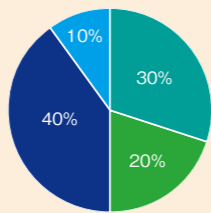
①職種を記入してください。

業種	人
卸売業	3
小売業	1
製造業	1
建設業	1
IT関連	1
販売業	1
新卒	1
学生	1
合計 結果	10



②職位を記入してください。

職位	人
代表	3
管理職	2
社員	4
学生	1
合計 結果	10

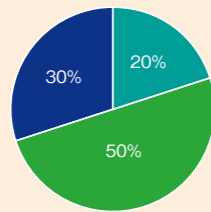


③サテライトキャンパス開講をどこで知りましたか。

- 総務部から ● 社長からの紹介 (チラシ) ● 会社の案内
- 紹介 ● 大学からの紹介 ● 横山准教授よりの紹介
- 大学からの案内 ● 会社より参加の話をいただいた。
- キャリア支援室前のポスター ● 会社の上司からの勧め

④参加されましたセミナーを選んでください。

参加セミナー	人
後継者育成セミナー / 人財マネジメント	2
価値共創ラボトリ	5
DX推進セミナー	3
合計 結果	10



⑤皆さんが参加されましたセミナーの評価を教えてください。

⑥皆さんが参加されましたセミナーですが、内容について理解できましたか。

⑦皆さんが参加されましたセミナーの難易度はいかがでしたか。

⑧セミナーに参加される前にどのような悩みや課題をお持ちでしたか。

⑨何が決め手となってセミナーにお申し込みをされましたか。

⑩実際に参加してどうでしたか。(受講前と受講後の変化など)

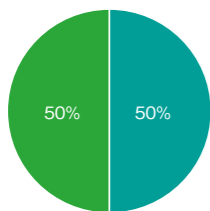
⑪具体的にどのような学びが得られましたか。

⑫ご意見ご要望などございましたらお気軽にご記入ください。

後継者育成セミナー / 人財マネジメント

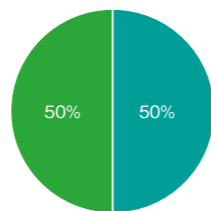
⑤

評価	人
大変満足	1
満足	1
普通	
不満	
おおいに不満	
合計 結果	2



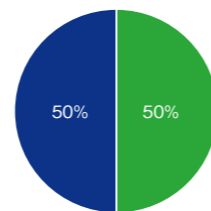
⑥

理解度	人
よく理解できた	1
理解できた	1
普通	
理解できなかった	
全く理解できなかった	
合計 結果	2



⑦

難易度	人
とても難しい	
難しい	1
普通	1
簡単	
とても簡単	
合計 結果	2



⑧

- 部のマネジメントの方法と中間層の育成。
- 人事制度作成の必要性和やり方。

⑨

- 社長と総務からの推薦。
- 学びたい内容だった。

⑩

- 『対話』を部下とするよう心掛けている。
- 考えが整理されてきたと思います。

⑪

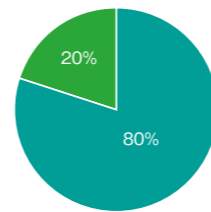
- 組織の重要さと、会話ではなく対話をすることで理解が深まること。
- 人財マネジメントの考え方。

⑫ ●ありがとうございました！！

価値共創ラボトリ

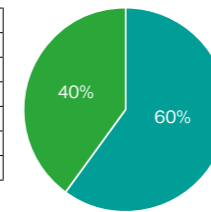
⑤

評価	人
大変満足	4
満足	1
普通	
不満	
おおいに不満	
合計 結果	5



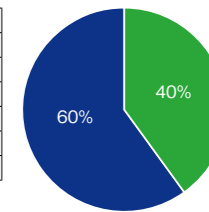
⑥

理解度	人
よく理解できた	3
理解できた	2
普通	
理解できなかった	
全く理解できなかった	
合計 結果	5



⑦

難易度	人
とても難しい	
難しい	2
普通	3
簡単	
とても簡単	
合計 結果	5



⑧

- マーケティングへの知識がなく、自社の商品をどうPRしていけばいいか道筋を立てることができなかった。
- 外部研修の経験がほとんどなく、ビジネスの基本知識が独学だったこと。
- 企画する際にどのような考えのもと進めて行けばよいか分からなかった。
- 昨年度実施した経営学実地研究が中途半端で終わってしまったこと。
- 社内の資源を使ってどのようなビジネスを作ることができるのか。

⑨

- 受講項目を見て。
- 上司からの推薦。
- 自己成長につながると思ったため。
- 新潟経営大学産官学地域連携センターの阿部さんと佐藤さんから誘われたこと。
- 以前に上司が受講していたため。

⑩

- 具体的な企業例に対し背景にどのような戦略があったかを知ることができて理解しやすかった。仕組みだけだと頭に入りづらいと感じるため、身近な例が非常にわかりやすかった。
- セミナーを通してより会社のことも知ることができました。
- 漠然としていたものが整理されました。最後のプレゼンで指摘をいただきましたが、もっと深く検討する必要があると自分でも感じました。また、プレゼン発表のやり方は、普段の業務報告にも通ずるところがあり、活用しています。
- 同じセミナー参加者として社会人の方々とお話する機会はなかなかないのでとても勉強になった。
- フレームワークを使って少しずつ練習していったので理解が深まっていた。

⑪

- 大きなビジネスモデルキャンパスの組み方から、プレスリリースなどの書き方もすぐ実践できるものもあり、学びが多かった。
- 会社のことをより深く知れたこと、マーケティングの基礎知識を体系的に会得できたこと、世の中の色々な企業とその成功体験を知ることができたこと。
- ビジネスモデルキャンパスを用いることで課題が浮き彫りになり、価値創造(企画)をするにあたり、明確にすることができるようになりました。MVPの作成も今までしたことが無かったですが、作成にあたってのポイントが分かりました。
- ビジネスモデルキャンパスの基本的な考え方と作り方。大学の講義と違い実践的なビジネスを感じながら学べた。
- 新しいビジネスを作る時の考え方。キャッシュポイントについて。価値共創、協業すること。みんながwinになること。

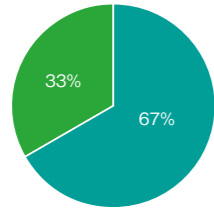
⑫

- 座学ばかりでなく、活発なグループワークがあったことや、具体的な企業の取組み例、成功例を共有してもらえて、楽しく学ぶことができました。各論を詰め込むようなセミナーではなく、体験を通して納得感を得ることができて、非常に有意義でした。ありがとうございました。
- 不安もありましたが、説明も分かりやすく、周りの方とコミュニケーションを取りながら進めることができたのは色々な気づきもあり非常に良かったです。参加して良かったと思いました。本当にありがとうございました。
- 期間は長かったですが、じっくりと学ぶことができても満足しています。結果的に少人数で取組めたのも良かったと思います。この講座(講師の方のレベル、実際にコンサルの現職であり実務をベースにお話を聴けた)が無料で受けれるのは神です。

DX 推進セミナー

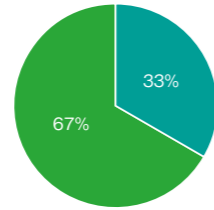
⑤

評価	人
■ 大変満足	2
■ 満足	1
■ 普通	
■ 不満	
■ おおいに不満	
合計 結果	3



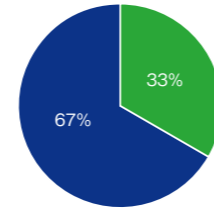
⑥

理解度	人
■ よく理解できた	1
■ 理解できた	2
■ 普通	
■ 理解できなかった	
■ 全く理解できなかった	
合計 結果	3



⑦

難易度	人
■ とても難しい	
■ 難しい	1
■ 普通	2
■ 簡単	
■ とても簡単	
合計 結果	3



⑧

- 社内の説得。
- チャット、電子名刺の活用について。
- ペーパーレス化。

⑨

- セミナーの実績。
- DX 導入の他社での障壁を実際に聞くことができる。
- 自社で出来ることを勉強しなかったから。

⑩

- DX 化で時間を作り出すことで新しいことにチャレンジしたい。
- DX 導入についての具体的な課題について実感を持てるようになった。
- わざわざ何かを導入するのではなく、あるもので出来る事を知った。

⑪

- プロジェクトに落とし込んで取組む大切さを改めて感じました。
- デジタル端末などの使用に慣れていない方々には継続的に啓蒙することも重要であると感じました。
- スマホでチャットなどを使いペーパーレス化出来ること。

⑫

- ありがとうございました。焦らず DX 化を進めて手数を減らす体験を積ませます。
- 今後、更に多くの受講者の課題とする点についてディスカッションすると共に、導入後の運用の進展についても検証し、うまくいっている点は横展開し、修正が必要な面についてもアドバイスし合えればと思います。
- 今回も楽しく参加させて頂きました。最終回に参加出来ず残念でした。また、機会がありましたら、参加させて頂きたいと思います。ありがとうございました。

地域共育型インターンシップ 活動報告

新潟経営大学 経営情報学部 経営情報学科
特任教授 渡貫 正治

事業背景

学生が地域の産業や優秀な企業を知ることを通じて、地域で誇りを持って働き自己実現を図ることを自らの進路選択肢の大きな一つとして捉えられる環境を整えていくことは重要なことです。

一方、地域や企業においては、人口減少が進行していく中で担い手不足の状況が今後ますます深刻化していくことが懸念されています。3年次に就職活動を本格化する学生の多くが、知名度や労働条件を優先して企業へのアプローチを検討するのは無理ないことであるものの、教育機関である大学と地域や企業が共に手を携えて、地域の産業や地域の企業で働くことについてその魅力を伝えていく努力をすることが求められています。

事業目的

インターンシップによる実務経験を通して得た学びが新たなスキルとなり、大学内で得た知識と融合し、これからの社会で生きていく効果的な知恵となることを目指します。あわせて、働くことの意義について考える機会の提供を通して、参加した学生の中で、地域の企業で働くということが地域の産業と経済を支えることであるという前向きなこととしてより現実的にイメージできるようになることが重要です。具体的には「社会人基礎力の滋養」、「職業意識の育成」、「進路の明確化」、そして「地域の魅力発見」を目的とし、その成果が参加学生の就職活動に役立つことを目指しました。

活動報告

令和4年度は、県央地域の自治体や公的支援機関、そして企業と連携した原則5日間の地域共育型のインターンシップを正課科目「インターンシップ」として実施しました。

以下、まず、研修を軸としてその前後に実施された事前指導と事後指導・報告会までの授業全体のカリキュラムを表（資料1：令和4年度「地域共育型インターンシップ」カリキュラム）にまとめて示します。

資料1：令和4年度「地域共育型インターンシップ」カリキュラム

実施日	内 容	
第1回	6月29日	・インターンシップ事前セミナーにおいて、マナー研修等受講 「地域共育型インターンシップ」の概略説明、募集告知
第2回	7月6日	・インターンシップ研修へ参加することの意義等の説明 ・今後の流れや受入れ企業の概要等について、資料を配布し説明 ・配布資料：「研修受入れ企業一覧」、「地域共育型インターンシップ研修中の緊急連絡先」、「インターンシップ事前訪問の際の注意」、「インターンシップ事前確認票」、「健康観察記録提出用」、「活動計画書；今回の研修に臨むにあたっての課題や目標」、「誓約書」、「地域共育型インターンシップ2022年度研修日誌（5日分）」、「地域共育型インターンシップ2022年度研修報告」、「自己評価表（5日分）」、「インターンシップ実施後アンケート（学生用）」、「インターンシップ研修レポート」
第3回	7月13日	・「活動計画書；今回の研修に臨むにあたっての課題や目標」を提出させ、個別面談を実施。自己診断内容、インターンシップ参加に対する目的意識、研修先の希望及び研修内容の要望等の確認
第4回	7月20日	・研修先の決定 ・各研修受入れ先の研修プログラムを配布し、プログラムの確認と要望の検討
第5回	8月10日	・個々に研修先への事前挨拶、打合せのアポ取り (打合せ内容：研修先が示したプログラムに参加学生の要望を追加し、オリジナルのプログラムを双方で確認する)
第6回	8月15日 ～22日	・自身が研修先へ訪問し、事前挨拶、打合せ
インターンシップ研修	8月15日 ～9月20日	・インターンシップ研修先での原則連続5日間の実習 ※大学担当教職員が全ての研修先を訪問し、研修学生の不安や要望等を確認し、要望があれば研修先に伝えた。また、記録として撮影も行った。
第7回	9月22日	・提出書類の確認、回収 「地域共育型インターンシップ2022年度研修日誌（5日分）」、「地域共育型インターンシップ2022年度研修報告」、「自己評価表（5日分）」、「インターンシップ実施後アンケート（学生用）」、「インターンシップ研修レポート」、「（企業・支援機関の担当者記入）インターンシップ研修評価表」 ・11月9日の報告会までの流れ確認
第8回	10月19日	・報告会発表リハーサル 「地域共育型インターンシップ」（アドバイス用ワークシート）を配布し、インターンシップ研修参加学生全員が、審査員となって互いにアドバイスを行った。
第9回	11月9日	・受入れ先担当者を招いての報告会で発表

<経過>

まず、6月19日にキャリア支援委員会主催のインターンシップ事前セミナーに参加した学生（1学年～3学年）を対象に、本インターンシップの概要を説明し募集を行いました。結果、3年生12名、2年生4名、1年生2名の計18名の応募があり、事前学習をスタートしました。

事前学習においては、本インターンシップの意義の理解を促したうえで概要や必要提出書類について説明を行い、受入れ承諾済み機関（自治体、支援機関、企業等）の一覧表を示して研修希望先を聴取しました。同時に、目的意識をはっきり持たせるために、学生が過去に受検した自己診断アセスメントテストの結果を確認させ、参加目的を記述させたいうえで個々に面談を行いました。

学生の研修先については、希望先の聴取結果をもとに重複先の整理調整を行い学生個々に伝えるという方法で決定し、夏季期間には14名の学生が県央地域の自治体、支援機関、企業等において原則5日

間のインターンシップ研修に参加することとなりました。（受入れ企業の都合上、2月に1名の学生が三条市所在の企業に研修予定です。）

次いで、研修プログラムは、本インターンシップの趣旨目的をご理解いただいた受入れ先へそれぞれの特徴を活かしたプログラム（タイムスケジュール）の作成を依頼し、その後、頂いたプログラムを学生に示し、学生の目的意識に沿った体験希望やチャレンジしたいことを加え、調整を行いました。（資料2：令和4年度「地域共育型インターンシップ」タイムスケジュール 参照）

資料2：令和4年度「地域共育型インターンシップ」タイムスケジュール

学生氏名〇〇〇

受入企業団体様名 株式会社〇〇〇〇〇〇
担当者様名 〇〇〇〇〇
連絡先電話番号 〇〇〇〇〇〇〇〇

※社内等で、既に決められたフォーマットによりインターンシップのスケジュール管理をされている場合には、下記のフォーマットにわざわざ転記する必要はございません。

1日目：9月12日（月）		
9：00～10：30	はじめに	インターンシップを始めるにあたり、注意事項、スケジュール説明、担当者紹介
10：30～11：30	社長から	社長の社長になる迄～社長になってからのエピソード踏まえた紹介&懇談会
11：30～12：00	専務（その他役員より）	専務よりインターンシップを通して求めることについて等
12：50～13：30	会社概要&工場見学	会社概要&工場見学
13：30～16：30	グループ会社工場見学	グループ会社の工場見学
16：30～17：00	振り返り	・学生は「業務日報」を記入し配属先部署の学生対応担当者に渡す⇒退社（配属先部署の学生対応担当者はコメントを記入し、翌朝学生に返却する）
2日目：9月13日（火）		
9：00～9：30	振り返り	前日の業務日報についての振り返りやコメントについて
9：30～11：00	グループ会社工場見学	〇〇〇（大阪@ZOOM）&物流センター工場の工場見学
11：00～12：00	働くということ	組織で働くことについて
12：50～16：30	各職種説明	各職種からの業務説明
16：30～17：00	振り返り	・学生は「業務日報」を記入し配属先部署の学生対応担当者に渡す⇒退社（配属先部署の学生対応担当者はコメントを記入し、翌朝学生に返却する）
3日目：9月14日（水）		
9：00～9：30	振り返り	前日の業務日報についての振り返りやコメントについて
9：30～16：30	実習	・一部ものづくり体験を含む
16：30～17：00	振り返り	・学生は「業務日報」を記入し配属先部署の学生対応担当者に渡す⇒退社（配属先部署の学生対応担当者はコメントを記入し、翌朝学生に返却する）
4日目：9月15日（木）		
9：00～9：30	振り返り	前日の業務日報についての振り返りやコメントについて
9：30～16：30	実習	・一部ものづくり体験を含む
16：30～17：00	振り返り	・学生は「業務日報」を記入し配属先部署の学生対応担当者に渡す⇒退社（配属先部署の学生対応担当者はコメントを記入し、翌朝学生に返却する）
5日目：9月16日（金）		
9：00～9：30	振り返り	前日の業務日報についての振り返りやコメントについて
9：30～12：00	発表用準備時間	課題に対しての発表用資料作成
12：50～14：00	発表	発表・フィードバック
14：00～15：00	振り返り	・学生は「業務日報」をもとに「インターンシップ報告書」を作成する ・メンターは「インターンシップ生評価シート」を作成する
15：00～16：30	面談	・メンターと学生は「インターンシップ報告書」と「インターンシップ生評価シート」をもとに面談する。
16：30～17：00	実習終了	・学生は配属先部署などへあいさつ回りをを行い、記念撮影などが終わり次第退社

連絡先 新潟経営大学 産官学地域連携センター（佐藤、阿部）
TEL：0256-45-3000
e-mail：renkei@duck.niigataum.ac.jp

企業における研修内容の一部を紹介すると、研修初日のはじめに経営者から直接、経営哲学や自社の理念がどのように組織に浸透されているのか、燕三条産地の特徴、優位性などについてお話しいただきました。その後、メンターや体験する職場の担当者とは昼食をともに取り、なぜ数多くある企業の中で自社を就業場所としたのか、休日の過ごし方等についてお話しいただき、社内の雰囲気や人間関係等を知ることでこれから体験する業務に対する理解度を向上させました。実際の業務の体験では、管理、製造、営業部門など複数の業務を体験し、企業や地域で仕事をするに対する理解を深めると同時に職業意識を養うことを目指しました。また、受入団体・企業の方々と一緒に業務を行うことで、大学で経験しているコミュニケーション能力等とは違う組織の一員としての必要な社会人基礎力を身につけることも想定しています。「地域の自治体や公的支援機関や企業の中で働く」という学内ではできない学びを体験することで、卒業後の働き方や暮らし方に対する気づきを得ることができたと思われま

す。毎日の研修の最後には、学生は自己評価表と研修日誌を作成しメンターの方にコメントをいただき、最終日には併せて研修報告書を作成し、メンターの方には社会人基礎力の観点からの評価を行っていただきました。(資料3：令和4年度「地域共育型インターンシップ」研修評価表 参照)



資料3：令和4年度「地域共育型インターンシップ」研修評価表

この度は、インターンシップ生の受入れにご協力いただきありがとうございます。研修した学生の態度や仕事への取り組みなどお気づきの点をお聞かせください。学生に対する事後研修と今後の取組みの参考にさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

記入日： 令和 4年 9月 12日

学生氏名：〇〇〇〇	大学名： 新潟経営大学
受入事業所名：〇〇〇〇工業株式会社	受入れ責任者氏名：〇〇〇〇
評価者氏名：〇〇〇〇	
研修部署： ①金型課 ②営業課 ③精密板金課 ④組立課	
研修期間： 令和 4年 9月 6日(火)～ 9月 12日(月)	
(実働 5 日間) 出欠状況：出勤 5 日 欠勤 0 日 遅刻 0 日	

評価 (4 優れている. 3 やや優れている. 2 やや劣る. 1 劣る.)

基礎評価項目	評価	評価コメント
取組みの姿勢・態度	●4 ○3 ○2 ○1	無遅刻無欠勤で来社し、意欲的に取組んでいた
自己成長への意欲	○4 ●3 ○2 ○1	これまで経験したことが無い業務内容であったが、積極的に取組んでいた
担当した業務の達成態度	○4 ●3 ○2 ○1	期待した内容は達成出来ていた。
能力評価項目	評価	評価コメント
〈前に踏み出す力〉 主体性をもち、失敗しても粘り強く取組むことができた。	○4 ●3 ○2 ○1	失敗する場面が無かったため、「3」とした。
〈考え抜く力〉 何事にも疑問を持ち、考えて行動に移すことが出来た。	●4 ○3 ○2 ○1	疑問を持った際には速やかに質問をすることが出来ていた。
〈チームで働く力〉 相手の話を丁寧に聴き、自分の意見を分かりやすく伝えることが出来た。	●4 ○3 ○2 ○1	毎日の振り返りの時間で当日の実習内容の内容及び感想を的確に伝えることが出来ており、担当者からの助言も素直に受入れることが出来ていた。
〈チームで働く力〉 自分の役割を理解し、規律性をもって行動することが出来た。	●4 ○3 ○2 ○1	実習職場のルールに基づき行動を行っていた。

人物評価

【強み／長所と考えられる点】

- ・自然な感じで自己開示が出来ている。初対面の相手に対しても柔らかなコミュニケーションを取ることが出来ていた。
- ・自分が感じたことを自分の言葉で相手に伝えることが出来ていた。

【今後努力を要すると考えられる点】

- ・自身が感じている強みと弱みを意識し、強みを強化し、弱みを克服する行動を望みます。

学生への今後の成長に向けたメッセージ

- ・工業高校等で学んでいないにも関わらず、製造業の実習に参加した挑戦意欲をこれからも持ち続けて欲しいと思います。社会人になっても新たなことに挑戦出来る人間であれば、楽しい社会人人生を送れると信じています。

インターンシップ研修終了後には、礼状の送付、研修レポート（テーマ：①インターンシップの目標を振り返って、②今後の課題、どう克服していくか、③経験をを通して感じた将来設計）の提出を必須としました。

カリキュラム最終回として11月9日に実施した『令和4年度 地域共育型インターンシップ報告会』では、大学会場に受入団体・企業の方々をお招きし、研修に参加した学生たちが約3ヶ月間に渉る活動の集大成として、地域の魅力や産業・企業を知り、地域で生き生きと誇りを持って働く方々との交流

を通じて何を学んだのか?について一人につき5～6分のPPT資料によるプレゼンテーション発表を行い、また、お世話になりました各団体・企業の方々からコメントをいただき、研修の振り返りとなりました。

講師所感

周知のとおり、現況は各産業分野において人材不足問題が深刻化しています。人材の確保のためには、「魅力ある職場づくり」を進めることにより、採用と定着を向上させていくことが重要となります。従来型のインターンシップは、短期間の職場体験を通して職場や業界への理解の醸成や学生と企業との雇用に関わるミスマッチを解消することを目的としています。確かに雇用のミスマッチ解消は両者つまり企業と学生、ひいては社会にとっても重要なものとなります。しかし、昨今言われていることが学生の社会人基礎力の低下や、企業側においては若年層の意識の特徴等の理解不足から早期離職を招く傾向が見られ、採用を控えるなど雇用に関わりが浅くなる傾向があるようです。よって、従来型の短期間型インターンシップでは雇用のミスマッチや人材確保の問題は解決しません。このような観点から、学生の社会人基礎力の涵養や企業の魅力ある職場づくりなど、それぞれの成長に繋がるのが本インターンシッププログラムの特徴となります。

加えて、本インターンシップは『地域』を文言の先頭に示しています。その理由は、学生たちに「地域愛」を育む狙いもあるためです。それは、「Uターン・Iターン・Jターン就職」のみならず、ひいては新潟県の将来を担う中核人材の育成に通じます。例えば、地元には中小を問わず頑張っている魅力的な企業が多くあります。しかし、学生たちはそのような企業があることを知りませんし、理解もしていません。同じく、地域のすばらしい魅力も理解していないと思われる。こうした要因が地域の活性化を導く雇用の創出に結びつかない理由のひとつかと推測できます。こうした問題意識も含め、本学と地域はこのインターンシップを活用して地域の活性化を主題に取り組む人材育成プログラムとして本インターンシップを検討しました。学生に地域への参画意識や地域を愛する心を育むこと、そして地域で生き生きと誇りを持って地域に積極的に貢献する人材の育成を目指したインターンシップでもあるのです。

さて、学生を受入れてくださった企業側からのお話として、研修へ参加した学生への対応や一緒に業務へ取組むことにより、短時間の企業説明会では伝えきれない企業の概要や魅力を、時間をかけて学生へ伝えることができたようです。また、学生への指導はメンターとなる社員の成長機会につながることはもちろん、自社のサービスや商品等に対して学生が持つイメージを把握することにもつながった等の報告もございました。加えて、しばらく新卒採用を行っていない企業でも学生との接点ができ、昨今の学生の就業観・職業観を把握することができたとの報告もございました。以上から、本インターンシップは地域と学生が共に育むことができる特徴を有していることが確認できました。

今後の課題としては、メンター及び企業や公的支援機関からの評価を行うことです。評価については、自治体及び公的支援機関や企業に対して、参加した学生の就業体験や経営者や従業員との対話等に関する記録について記述を確認のうえで本インターンシップの意義を総括するように依頼することです。

最後になりますが、研修に参加した学生にとっては自らの職業意識の醸成のみならず、地域の魅力を知る有意義な機会ともなりました。新潟経営大学は本インターンシップを契機として、さらなる地域社会への貢献活動の充実を図り、より一層の大学教育の環境整備に努めて参ります。今後とも、相変わらずご指導とご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。



研修レポート
(地域共育型インターンシップ)

グローバル人材育成 活動報告

協力企業・団体

燕三条の産業・歴史・文化を学ぶ講座

- 三条鍛冶道場 様
- 株式会社諏訪田製作所 様
- 株式会社共栄鍛工所 様

燕三条地域の企業見学

- 株式会社マルト長谷川工作所 様
- マルナオ株式会社 様
- パール金属株式会社 様

事業背景

人口減少による国内市場の縮小が避けられない中、燕三条地域の企業も東南アジアをはじめ海外への販路拡大を求める動きが拡大しており、特に、ベトナムに関しては、一昨年12月ホーチミンに燕三条地域のアンテナショップが開業されるなどその動きは顕著です。一方国内においても、人手不足が深刻化するに伴いアジア諸国から多くの技能実習生が地域に訪れるようになり、今後は労務管理上の問題も発生が懸念されています。単に言語のスキルのみならず、相手国、企業の文化に通じる人材が求められています。

事業目的

地域産業が持続的に発展していくためには、市場が縮小する国内だけでなく海外における販路拡大が重要であり、地元企業と海外をつなぐブリッジ人材の育成が求められます。本学留学生及び日本人学生に対し、燕三条産地の産業・文化を学ぶ講座や海外取引のある企業見学会を開催し、地元企業とのマッチングを促進します。

活動報告

2月14日(火)、「燕三条の産業の歴史・文化を学ぶ講座」を三条鍛冶道場、株式会社諏訪田製作所、株式会社共栄鍛工所にて開催しました。学生はものづくりのルーツの説明や鍛冶体験を通じて地域産業の歴史や文化に触れました。また、従業員の反対を押し切りながら一般の方に工場を見学できる取組みや、工場の騒音を最小限に抑えるなど、地域にやさしいものづくりへの取組みを知り、世間的な工場のイメージを変化させる企業の活動を学ぶことができました。これからの地域と産業の共存と発展について知ることが出来ました。

グローバル人材の育成
【スケジュール】

燕三条の産業の歴史・文化を学ぶ講座
金属加工を中心とした燕三条地域の優れた企業の工場見学や鍛冶技術の体験といった地域ならではの交流・学習の機会を提供します。今年度は海外へ積極的に事業展開をしている企業にて、ビジネス観も学びます。
実施日：2月14日(火)

時間	場所	内容	企業情報
9:00	新潟経営大学(事務局前)	集合	
9:10	新潟経営大学	出発	
10:00-11:45	三条鍛冶道場	歴史・文化を知る (体験型ワークショップ)	https://kaijiza.com/
12:15-14:30	株式会社 諏訪田製作所	伝統的な技術を活かしたハイパー加工の製造。 海外より海外展開に注力し、販路拡大を推進してきた。 12:15-ショップ見学(ランチイキリ) 13:15-工場見学(講義)	https://www.suwadacou.jp/
15:00-16:30	株式会社共栄鍛工所	国際顧客の多い工場を巡り、世界的産業機械メーカーの部品を一度見学して製造している。	https://www.kyoei-ryu.co.jp/
17:15	新潟経営大学	解散	



2月20日(月)は、「燕三条の企業見学会」を株式会社マルト長谷川工作所、マルナオ株式会社、パール金属株式会社にて開催しました。

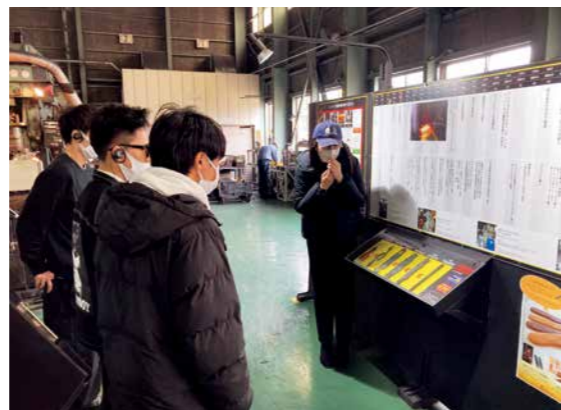
経営者の方々よりお話を聴くことにより、各企業のビジネスへの考え方やSDGsを含めた取組みについて触れることができました。学生は、見学会を通じてより社会への視野を広げることができ、今回の企業見学会を通じて主体的・協働的・客観的な考え方を身につける機会となりました。

グローバル人材の育成
【スケジュール】

燕三条地域の企業見学会
海外取引に積極的に取り組んでいる燕三条地域の企業を見学し、経営者から直接話を伺うことを通じてグローバルな視野を育むとともに、企業とのマッチングの機会として開催します。

実施日：7月20日（月）

時刻	場所	内容	企業名
9:15	新潟経営大学（車庫前）	集合	
9:20	新潟経営大学	出発	
10:00-11:30	株式会社ヤマト製作所	ニッケルなどの作業工具、刃物などの産業用部品を自社で一貫生産し、海外展開している企業。SDGsへの取り組みも積極的にしている。	https://www.keibato.co.jp/
11:30-12:30	株式会社ヤマト高田川工作所	見学	
13:00-14:15	マルトオ株式会社	伝統技術を伝えた高級木工製品（箸）の海外展開をしている企業。	http://www.marutoo.com/
14:15-16:15	パール金属株式会社	キッチン、リビング、アウトドア用品を中心に約60アイテムも企業開発し、販売している企業。常設にも積極的に力を入れている。	https://www.p-ife.co.jp/
17:00	新潟経営大学	解散	



年度末にてご多忙にも拘らず、本コンソーシアム事業にご理解とご協力を賜りました企業の皆さまには心より感謝申し上げます。

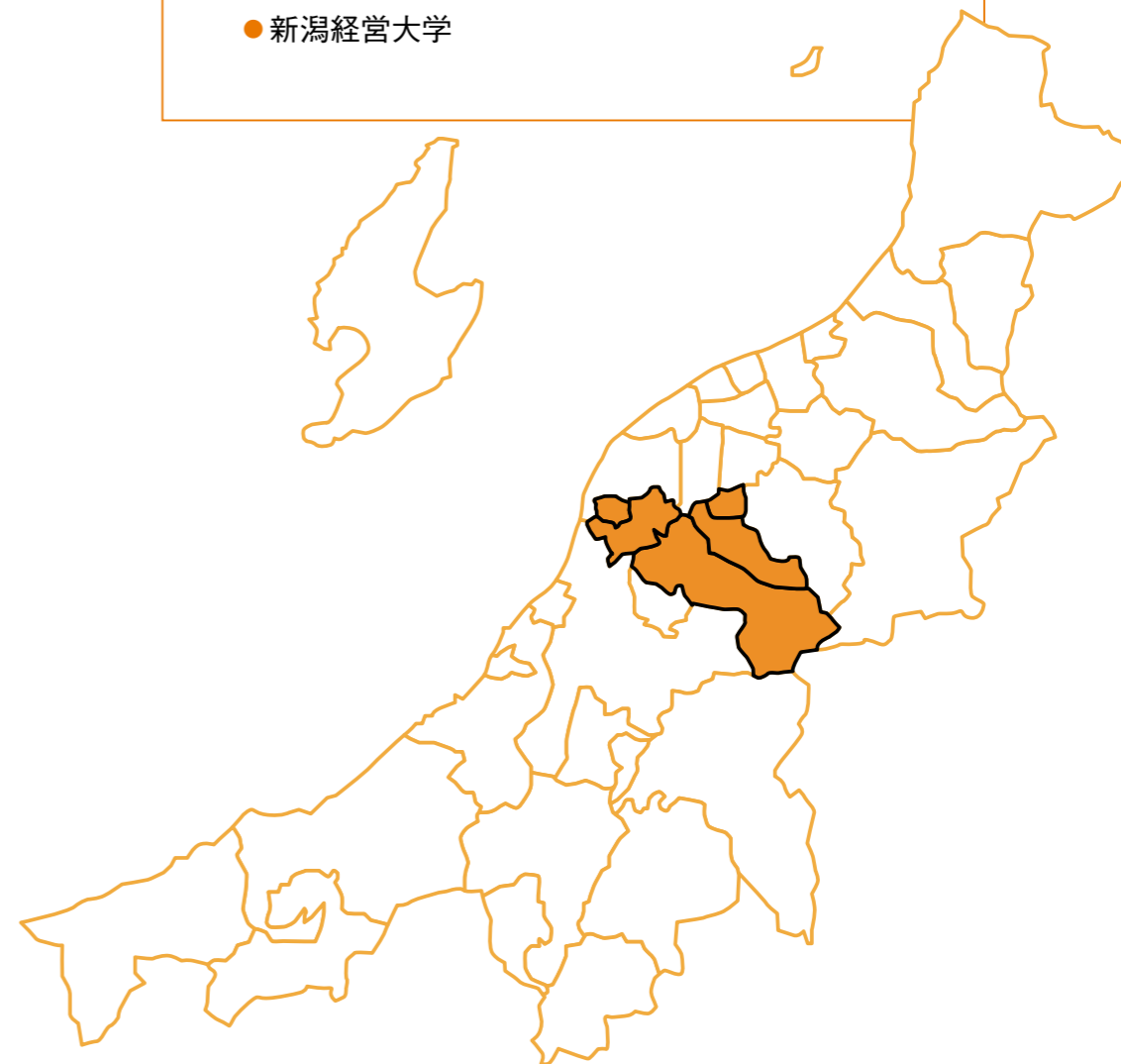
参加した学生の中から、本事業を通じて地域の伝統文化とビジネスが密接に係わっていることや変化に対応することの重要性を学ぶことにより、将来、地域を支え地域の発展に貢献できる人材へ成長してくれることを期待し実施いたしました。

今後も地域の産業界の皆さまと協力し、一人でも多くの若者に地場産業の魅力に触れられる環境を提供できるよう、持続可能な取組みとして活動をしていきたいと考えています。

新潟県央地域・未来人材育成コンソーシアム

構成団体

- 加茂市
- 三条市
- 燕市
- 加茂商工会議所
- 三条商工会議所
- 燕商工会議所
- 公益財団法人 燕三条地場産業振興センター
- 公益財団法人 つばめいと
- 株式会社 大光銀行
- 加茂信用金庫
- 三条信用金庫
- 新潟経営大学



おわりに

コロナ禍が3年目を迎えた本年度、はじめて、本事業の3本の柱の一つである「地域共育型インターンシップ」に15名の学生を送り出すことが出来ました。県央地域の自治体、支援機関、企業の皆さまにご協力をいただき、学生達は事前学習の中で目的意識を培った上で夏季のインターンシップ研修に臨み、11月に開催した報告会ではそれぞれ成長した姿を見せてくれました。

事業開始初年度から新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けてきた本事業は、これようやく設立当初に掲げた3つの柱である「サテライトキャンパス」、「地域共育型インターンシップ」、「グローバル人材育成」事業をそろって実施できたこととなります。本事業の全体像や目指すところである「大学として地域産業のニーズを踏まえ地域との協力体制のもと人材育成に取組み、地域の課題解決に資する」ことが本報告書から少しでも伝われば幸いです。

とはいえ、それぞれの事業についてはまだまだ改善すべき点や課題も多くあります。「新潟県央地域・未来人材育成コンソーシアム」という協議体を組織いただいている中で、今後、構成団体の皆さまにご報告させていただき、多くのご意見ご感想を寄せていただければと存じます。引き続きのご指導をよろしくお願い申し上げます。

また、サテライトキャンパスへの参加やインターンシップの受入れ、企業見学の受入れなど、事業にご協力いただいた企業・団体の皆様にも、あらためて感謝を申し上げます。来年度以降も本事業を通じて地域の皆様と更に関係を深めていくことが出来たらと存じます。

どうぞ宜しくお願いを申し上げます。

新潟県央地域・未来人材育成コンソーシアム事務局
新潟経営大学 産官学地域連携センター
所長 佐藤 卓之



お問合せ先

新潟県央地域・未来人材育成コンソーシアム事務局

新潟経営大学 産官学地域連携センター

〒959-1321 新潟県加茂市希望ヶ丘 2909-2

TEL:0256-53-3000 FAX:0256-53-4544

(土・日・祝日を除く 8:30~17:00)

E-mail: conso@niigataum.ac.jp