



新潟県央地域・未来人材育成コンソーシアム  
令和5年度事業 報告書

# はじめに

学校法人加茂暁星学園では、「実践的教育」と「地域に根差した研究・地域貢献活動」を通じ「地域の発展に貢献する人材」の育成を学園の使命として位置付けています。また、学園を設置主体とする新潟経営大学では、中期計画の中で地域貢献における重点項目として「地域に根差す大学の使命をもち、大学の知見を地域に還元すると共に地域の活性化のために実践する」ことや、「産官学連携・高大連携等地域とのつながりを深め、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。

「新潟県央地域・未来人材育成コンソーシアム」は、学園、大学が掲げる地域貢献を具現化する取組みとして、令和元年に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て産官学金の連携協力により設立させていただいたものです。コンソーシアム事業の企画運営事務を行うために大学内に産官学地域連携センターを設置し、これまで社会人や企業人、また学生向けに事業に取り組んできました。本報告書は、「新潟県央地域・未来人材育成コンソーシアム」事業の令和5年度の取組みについて報告するものです。

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、このことによって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
- 新潟県央地域・未来人材育成コンソーシアム 概要 ..... P3
- サテライトキャンパス 活動報告  
概要 ..... P4
- 後継者・企業中核人材育成セミナー 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 ..... P5
- 後継者・企業中核人材育成セミナー マーケティングの基礎 講師報告  
新潟経営大学 経営情報学部 経営情報学科 教授 伊部 泰弘 ..... P10
- 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  
コンサルティング部 コンサルタント 八田 元之 氏 ..... P17
- 参加者アンケート（回答） ..... P22
- 地域共育型インターンシップ 活動報告 ..... P24
- グローバル人材育成 活動報告 ..... P31
- 新潟県央地域・未来人材育成コンソーシアム  
令和5年度事業報告・評価・5年間の活動総括 ..... P34
- おわりに ..... P46

# 新潟県央地域・未来人材育成コンソーシアム 概要

新潟県央地域・未来人材育成コンソーシアムは、令和元年度9月に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、新潟県央地域を主要エリアに学生や若手人材が地元企業を知り、地域産業の成り立ちや地域の未来を学び考える活動をとおして地域の未来を担う「未来人材」の育成を目指す産学協働の協議体（コンソーシアム）として、令和2年2月に設立されました。

その構成メンバーは、県央地域の地域振興や人材育成に高い関心を持つ産学官金、すなわち、自治体、商工会議所、燕三条地場産業振興センター、金融機関、そして、人材育成に積極的な企業・団体等及び新潟経営大学等の高等教育機関であり、企画運営については新潟経営大学産官学地域連携センターが当たっています。

コンソーシアムでは、地域や企業の課題の共有を図りながら、課題解決のために必要な教育の在り方を検討し、急速な社会の変化にも対応した未来型教育を具現化する取り組みの推進を目的としています。その事業として、これまでに燕三条地場産業振興センターを会場に社会人（企業人）向けに業務に役立つ学び直しの機会を提供する「サテライトキャンパス」、学生向けには、連続5日間の職場体験を通じて地域産業を知ると共に社会人基礎力の成長を促しつつ、受入先に学生との接点を提供する「地域共育型インターンシップ」、地域産業の歴史や文化を知り企業の現場に触れることを通じて視野を広げ、大学内での主体的な学びや就職活動に向けての意識醸成につなげていく「グローバル人材育成」の3事業を実施してきました。

それぞれの事業は、コンソーシアム発足と時を同じくして発生した新型コロナウイルス感染症の影響を受け、当初に計画した事業規模の縮小や内容の一部変更などを余儀なくされましたが、目的である地域産業に必要とされ、地域の課題解決に繋がる未来人材育成事業を産官学金の協力連携により推進しています。

|                      |                                                                                                       |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 新潟県央地域・未来人材育成コンソーシアム |                                                                                                       |
| 設立                   | 令和2年2月                                                                                                |
| 構成団体                 | 三条市 燕市 加茂市 三条商工会議所 燕商工会議所 加茂商工会議所<br>公益財団法人燕三条地場産業振興センター 公益社団法人つばめいと<br>株式会社大光銀行 三条信用金庫 加茂信用金庫 新潟経営大学 |
| 事務局                  | 新潟経営大学産官学地域連携センター                                                                                     |

# サテライトキャンパス 活動報告 概要

## 概要

サテライトキャンパスにおいては、新潟県中央地域の産業を持続的に発展させるため、地域産業の担い手やリーダーを育成するとともに中小企業の新たなビジネスモデルを産官学連携で創出することを目的としています。

参加者の利便性に配慮し、会場を燕三条地場産業振興センターリサーチコア5階の産・学・官共同研究開発室に設置させていただき、少人数で受講者に寄り添った大学のゼミのような雰囲気の特徴とするものです。令和5年度は9月から11月にかけて「後継者・企業中核人材育成セミナー 人財マネジメント」(全6回)、「後継者・企業中核人材育成セミナー マーケティングの基礎」(全6回)、「価値共創ラボラトリ」(全10回)の3本のセミナーを開催しました。

ビジネス環境の変化や技術革新が著しい現代社会において、地域産業等のニーズを踏まえた業務の役に立つ学び直しの場を提供し、人材育成に取り組むことで、持続可能な地域の発展に寄与できるよう取り組んでいます。



燕三条地場産業振興センター リサーチコア

## サテライトキャンパス

# 後継者・企業中核人材育成セミナー 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 山村 則子 氏 (有限会社栄工業 代表取締役社長)

## プログラムの目的

経営戦略における外部視点と内部資源との関係性から組織構造戦略を構築し、その組織における中核人材の果たす役割を認識することを目的としました。体験型ワークを活用し、自社組織の再定義とマネジメントスキル向上の両輪を回すリーダーシップを身につけることにアプローチしました。

## プログラムのゴール

組織図は、企業戦略(事業・資源・機能・管理)やバリューチェーン(価値連鎖)を如実に表します。中核人材は経営者視点と現場視点を持つ必要があり、経営者視点を養い向上させるために、自社の組織図の再構築することを最終ゴールとしました。将来の経営幹部としての知見や行動力の広がりやマネジメントスキル向上に期待が見込まれます。

## 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性があります。

「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。

中核人材に必要な企業の各戦略を具現化した組織構築力とリーダーシップ開発を行うことで持続的な事業成長を志向する「人的資源・人財」をマネジメントするヒントを手に入れることができるでしょう。

### プログラムの内容

#### <カリキュラム>

令和5年度 後継者・企業中核人材育成セミナー  
人財マネジメント カリキュラム



| 回数  | 開催日       | 時間          | タイトル              | 内容                                         |
|-----|-----------|-------------|-------------------|--------------------------------------------|
| 第1回 | 9月13日(水)  | 18:00~20:00 | 講師セッション<br>人事・組織A | 組織構造・運営の基本①                                |
| 第2回 | 9月20日(水)  | 18:00~20:00 | 講師セッション<br>人事・組織B | 組織構造・運営の基本②                                |
| 第3回 | 9月27日(水)  | 18:00~20:00 | 講師セッション<br>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 | 10月11日(水) | 18:00~20:00 | 講師セッション<br>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 | 10月18日(水) | 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<br>パネルディスカッション                |
| 第6回 | 10月25日(水) | 18:00~20:00 | まとめと受講レポート作成      | これまでのまとめのディスカッションと学びをどう活かすのかといった視点でのレポート作成 |

### 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。



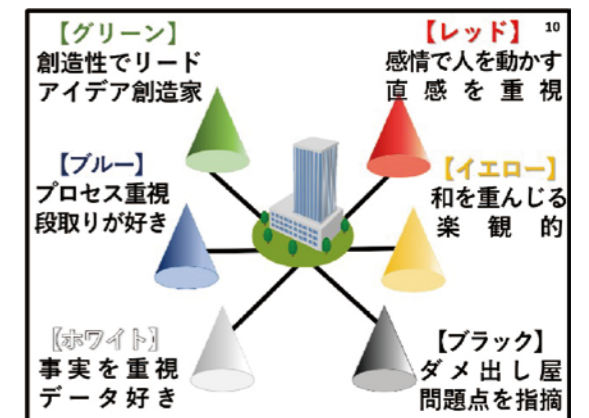
#### <講義内容の事例>

I-2. 組織設計のアプローチ  
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

山村則子氏（有限会社栄工業 代表取締役社長）



### 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。

昨年度から中小企業庁・中小企業基盤整備機構から「経営力再構築伴走支援ガイドライン」が発表されました。主として小規模事業者・中小企業者の支援者（公的機関経営指導員、民間コンサルタント・中小企業診断士等）に対して、企業とともに成長・事業継続をサポートするために、当該事業者の「自己変革力」にアプローチする試みです。この内容は「対話と傾聴」により事業者（経営者・経営幹部）に対して、経営課題とは何かを自ら向き合い、気づき、進むべき方向を支援者（伴走者）と事業者が、ともに腹落ちし、事業者の潜在的な力を引き出していくという支援方法のガイドラインです。

これらの内容は、支援者から事業経営者との関係性を中心に示されていますが、この度のテーマである中核人材と組織構成員に例えて解釈することも可能であると認識し、このガイドラインを参加者とともに理解を深めるプログラムも設けました。

このガイドラインを読み取るプログラムによって中核人材にとって重要な指示型リーダーシップとコーチング型リーダーシップの開発と使い分けにより、組織構成員との関係性づくりの重要性が認識され、今後に生かせる知見として手に入れる第一歩を踏み出すことができたのではないかと思います。

「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りました。

今回の機会に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。





サテライトキャンパス

# 後継者・企業中核人材育成セミナー マーケティングの基礎 講師報告

講師 新潟経営大学 経営情報学部 経営情報学科 教授 伊部 泰弘

地域リーダーセッション

特別講師 長谷川 直哉 氏 (株式会社マルト長谷川工作所 代表取締役社長)

加藤 はと子 氏 (道の駅 SORAIRO 国上 駅長)

## プログラムの目的

「経営環境の分析」「マーケティング要素の分析」「顧客の分析」で活用するフレームワーク(分析枠組み)を理解し、自社に当てはめ考えてみることで、自社の問題点及び解決策を提案できるようになることを目的とします。

## プログラムのゴール

「経営学」のフレームワークを活用しながら、自社の経営環境分析 (SWOT 分析)、4P 分析、4C 分析を行うことで、自社を知り、自社の課題を浮き彫りにし、その解決策を提案します。

## プログラムの趣旨

不確実性の高い現代社会において、企業活動も場当たりの経営戦略や思い付きの意思決定・行動では、大きな成果は望めない状況にあります。そのため、収益を上げるための確実性を高める手法が必要となります。そこで、企業は、現状置かれた経営環境を分析し、次の一手を考えるためのマーケティング戦略が必要となります。またそのマーケティング戦略も企業側からのアプローチである 4P (製品・価格・チャネル・プロモーション) 分析からの検討だけでは、不確実性への対応は不十分であり、顧客側からのアプローチである 4C (顧客価値、コスト、コンビニエンス、コミュニケーション) 分析から検討も必要となります。さらに、それぞれの戦略の実現可能性とその効果からどの戦略を選択するかを考えます。

その際、自社はどんな経営環境下に置かれ、どんな課題があり、どのような手法 (あるいは要素の組合せ) を使うと解決できるのかという一連の流れを理解し、実践することで論理的な思考に基づき、問題の指摘から解決策への提案ができ、その結果として収益向上に繋がるのだと考えます。

そこで、本プログラムでは、自社を分析する手法を経営学やマーケティング分析の際に使用されるフレームワークを使って学びます。特に、経営戦略やマーケティングに関する理論や分析手法の解説にとどまらず、実際に受講者が働く会社における分析を受講者自身で行うことで、実践的な学びにしていく

とともに、セミナー終了後に各企業に持ち帰り、部課内での実践や経営者陣への課題解決のための提案に役立ててもらおうという狙いがあります。

また、2名の経営者から各企業経営の特徴をマーケティングの視点からその成功例や失敗例についての経験談やマーケティング戦略上の課題について、講演をしていただくことで、さらに実践的な学びの機会が得られます。

最後に、受講者にこれまでの学習を踏まえ、既存の事業や新事業の構想から何が問題となっており、どう解決すべきかをマーケティング視点から考えることによるレポート作成を行ってもらうことにしています。

## プログラムの内容

### <カリキュラム>

令和5年度 後継者・企業中核人材育成セミナー  
マーケティングの基礎 カリキュラム



| 回数  | 開催日       | 時間          | タイトル                  | 内容                                            |
|-----|-----------|-------------|-----------------------|-----------------------------------------------|
| 第1回 | 10月5日(木)  | 18:30~20:30 | 大学教員セッション<br>マーケティングA | マーケティングの考え方<br>-昨今の動向を読み解く-                   |
| 第2回 | 10月12日(木) | 18:30~20:30 | 大学教員セッション<br>マーケティングB | 経営環境分析と戦略提案                                   |
| 第3回 | 10月19日(木) | 18:30~20:30 | 大学教員セッション<br>マーケティングC | マーケティング戦略立案①<br>-4Pから考える-                     |
| 第4回 | 10月26日(木) | 18:30~20:30 | 大学教員セッション<br>マーケティングD | マーケティング戦略立案②<br>-4Cから考える-                     |
| 第5回 | 11月2日(木)  | 18:30~20:30 | 地域リーダーセッション           | 地域石手経営者による講演<br>パネルディスカッション                   |
| 第6回 | 11月9日(木)  | 18:30~20:30 | まとめと受講レポート作成          | これまでのまとめのディスカッションと<br>学びをどう活かすのかといった視点でレポート作成 |

本プログラムの第1回目では、「大学教員セッションマーケティング A」として、「マーケティングの考え方-昨今の動向を読み解く-」をテーマとし、マーケティングの基礎的考え方やその応用としての五感活用のマーケティングについて解説しました。また、昨今のマーケティングの新潮流として、マーケティング DX についても触れ、特に、マス・マーケティングから One to One マーケティングへの移行を具体的な事例を交えながら解説しました。

第2回目は、大学教員セッションマーケティング B)として、「経営環境分析と戦略提案」をテーマとし、経営環境に合った経営戦略を立案するにあたり、経営環境を規定するところから始め、経営環境を分析する主な手法を学んでいただきました。そのなかで、経営環境分析に用いられる SWOT 分析を取り上げ、図表1を使って、自社の強み、弱み、機会、脅威を指摘し、クロス分析を行うことで、自社の経営環境の明確化を図り、自社の新戦略を考えていただきました。また、図表2を使って、新戦略の実現可能性とその効果分析を行い、戦略の優先順位を決めていただきました。

第3回目は、「大学教員セッションマーケティングC」として「マーケティング戦略立案①-4Pから考える-」をテーマに、マーケティング目標を設定するために、マーケティングの必要性やマーケティング要素として4Pの概要を学んでいただきました。その後、図表3を使って、自社のマーケティング要素を4Pに沿って明らかにし、SWOT分析や4P分析で得られた要素を使用したり、組み合わせることで自社の新たなマーケティング戦略を考えていただきました。また、図表4を使って、新戦略の実現可能性とその効果分析を行い、戦略の優先順位を決めていただきました。

第4回目は、「大学教員セッションマーケティングD」として、「マーケティング戦略立案②-4Cから考える-」をテーマに、マーケティング目標を設定するためのもう1つの側面として、4Cについての概要を学んでいただきました。その後、図表5を使って、自社の4C分析を行い、そこで得られた要素を使用したり、組み合わせることで4C視点からの自社の新たなマーケティング戦略を考えていただきました。また、図表6を使って、新戦略の実現可能性とその効果分析を行い、戦略の優先順位を決めていただきました。

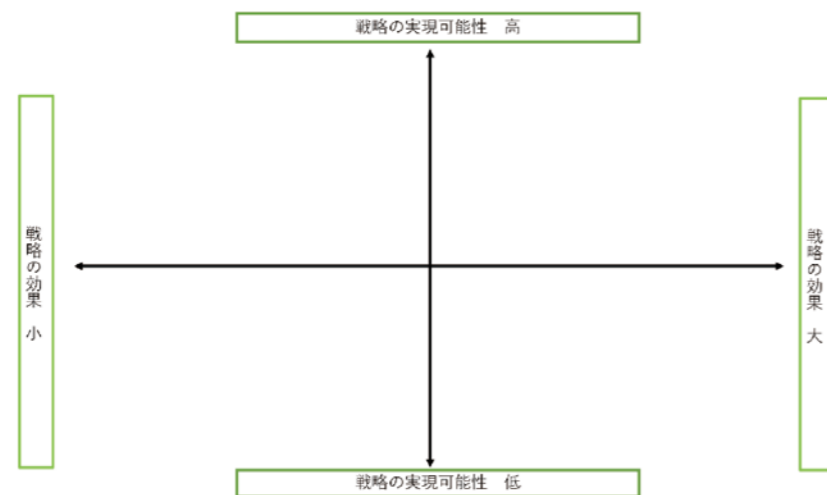
図表1 自社のSWOT分析

**自社の新戦略を考えよう！**

|     |    |    |                                                        |
|-----|----|----|--------------------------------------------------------|
| 自社の | 強み | 弱み | 強み×機会、弱み×機会、強み×脅威、弱み×脅威<br>富裕戦略(強み×機会)<br>差別化戦略(強み×脅威) |
|     | 機会 | 脅威 |                                                        |
| 業界の |    |    | 改善戦略(弱み×機会)<br>撤退・縮小戦略(弱み×脅威)                          |
|     |    |    |                                                        |

(出所) 筆者作成

図表2 戦略の実現可能性と効果分析



(出所) 筆者作成

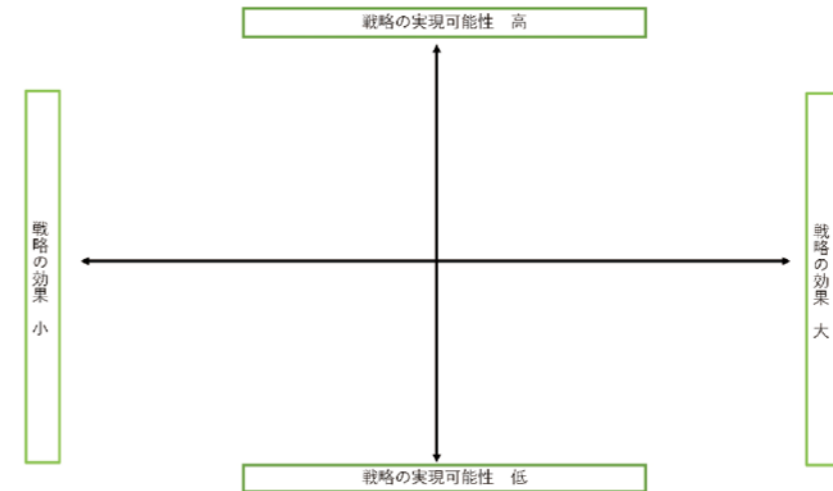
図表3 自社の4P分析

**4Pから自社の新マーケティング戦略を考えよう！**

|     |                     |              |                            |             |          |
|-----|---------------------|--------------|----------------------------|-------------|----------|
| 自社の | 製品 (Product)        | 価格 (Price)   | SWOTや4Pから自社の新マーケティング戦略を考える |             |          |
|     |                     |              | テーマ:                       |             |          |
|     |                     |              |                            | 新製品戦略:      | 新価格戦略:   |
|     | プロモーション (Promotion) | チャネル (Place) |                            |             |          |
|     |                     |              |                            | 新プロモーション戦略: | 新チャネル戦略: |

(出所) 筆者作成

図表4 戦略の実現可能性と効果分析



(出所) 筆者作成

図表5 自社の4C分析

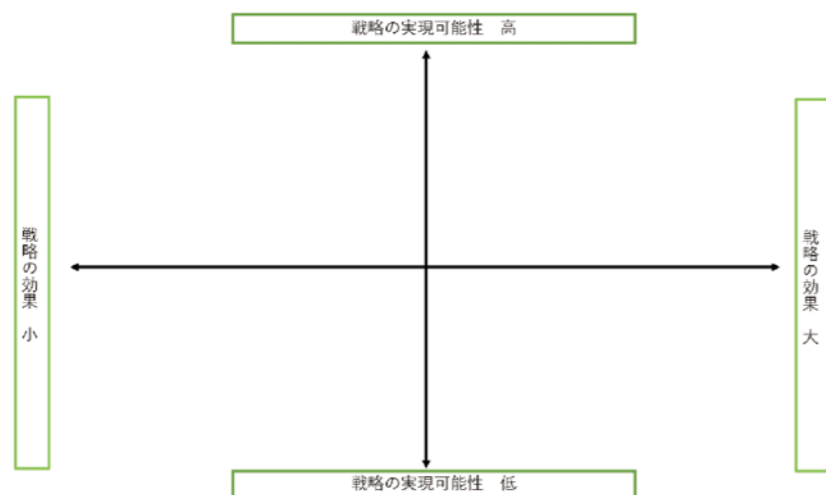
**4Cから自社の新マーケティング戦略を考えよう！**

|     |                           |                       |                       |               |             |
|-----|---------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|-------------|
| 自社の | 顧客価値 (Consumer)           | コスト (Customer cost)   | 4Cから自社の新マーケティング戦略を考える |               |             |
|     |                           |                       | テーマ:                  |               |             |
|     |                           |                       |                       | 新顧客価値戦略:      | 新コスト戦略:     |
|     | コミュニケーション (Communication) | コンビニエンス (Convenience) |                       |               |             |
|     |                           |                       |                       | 新コミュニケーション戦略: | 新コンビニエンス戦略: |

(出所) 筆者作成



図表3 自社の4P分析



(出所) 筆者作成

第5回目は、「地域リーダーセッション」として、株式会社マルト長谷川工作所代表取締役社長長谷川直哉様と道の駅国上駅長加藤はと子様によるご講演をいただきました。内容は、それぞれの立場からマーケティング、ブランディングにおける成功例、失敗例を踏まえ、マーケティング戦略上重視すべき点、課題、その解決策について、経験談を交えながら具体的にお話いただきました。その後、特に、ものづくりとことづくりの観点から質疑応答とディスカッションを行いました。



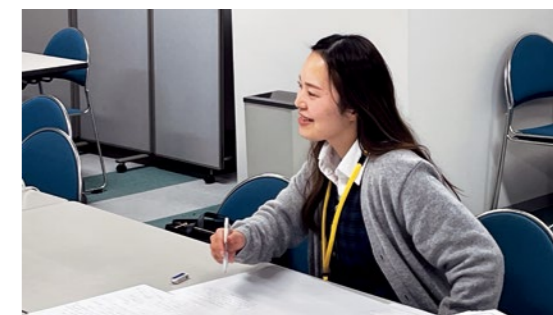
本セミナー最終の第6回目では、「まとめと受講レポート作成」を行いました。まとめについては、これまでの振り返りを行うとともに、マーケティング志向を実践する上でのキーコンセプトについて解説しました。また、本セミナーの成果として、レポート作成時の注意点についても解説しました。その後、各自、レポートのテーマ（既存事業や新規事業など）を決定し、レポート作成の際の骨組みについて考えてもらうこととしました。それを持って受講者における当セミナーの成果と致しました。

### 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大学講義をイメージした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、新潟経営大学の学びの特徴を活かし、少人数制で受講者一人ひとりと対話をしながら実施していきます。



#### ②知識（理論）の修得と自社分析による新提案（実践）をバランスよく実施

通常のセミナーのような知識（理論）詰め込み型だけでは、実際の業務改善や業務提案には役立ちません。そこで、3つのフレームワークを活用するとともに、各戦略の実現可能性とその効果分析による戦略の優先順位付けを行い、受講者各自の自社分析から問題点の抽出、ディスカッションによる課題解決案（新提案）の提示による実践を繰り返し行うことで、理論の修得と実践をバランスよく実施していきます。



#### ③受講者による成果（レポート）作成の実施

どのような学びの中にも、インプットだけでなくアウトプット（成果）が求められます。本セミナーでは、アウトプットを重視し、学びの後の結果として、ディスカッション及び受講生による成果（レポート）作成を行い、学びの可視化に努めています。





## 講師所感

今回のセミナーは、全員同じ会社の方が参加することとなり、既存事業や新規事業などの取り組みについて、共通する部分があり、互いの意思疎通や考え方を合わせることができたことは、互いの理解度を上げるのには非常に効果的だったと思います。しかし、異業種の方が参加されなかったことによって、異なる会社の方針やマーケティング戦略について受講生同士が学ぶ機会がなかったことは残念でありました。また、異業種の方々とのディスカッションを通じ、これまで発想もしなかった新たなアイデアが生まれ、考え方の組合せを通じてイノベーションを起こすことが可能となるため、そのような点からも異業種の様々な方からの参加が不可欠であると再認識致しました。

今回、受講生が少人数であったため、講師と受講者とのコミュニケーションが深まり、講師自身に様々な気づきを与えていただく機会を得ることが出来ましたことに感謝申し上げます。

また、本セミナーにおいて、経営学やマーケティングのフレームワークを使用することで、考え方に説得力を持たせることが可能となるだけでなく、最後の成果として、各自のレポート作成の際に、論理的思考についてお示しし、活用していただく機会となったことは、本セミナーが大変意義深い機会であったと考えています。

受講者の方には、是非、本セミナーでの学びを活かしていただき、既存事業や新規事業の戦略上の課題と解決策について、会社内でさらにディスカッション、ブラッシュアップをしていただき、ボトムアップによる提案として実践していただけますと幸いです。

皆様の益々のご活躍をご祈念申し上げます。



## 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

コンサルティング部コンサルタント 八田 元之 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、新潟県央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だけではなく「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」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。

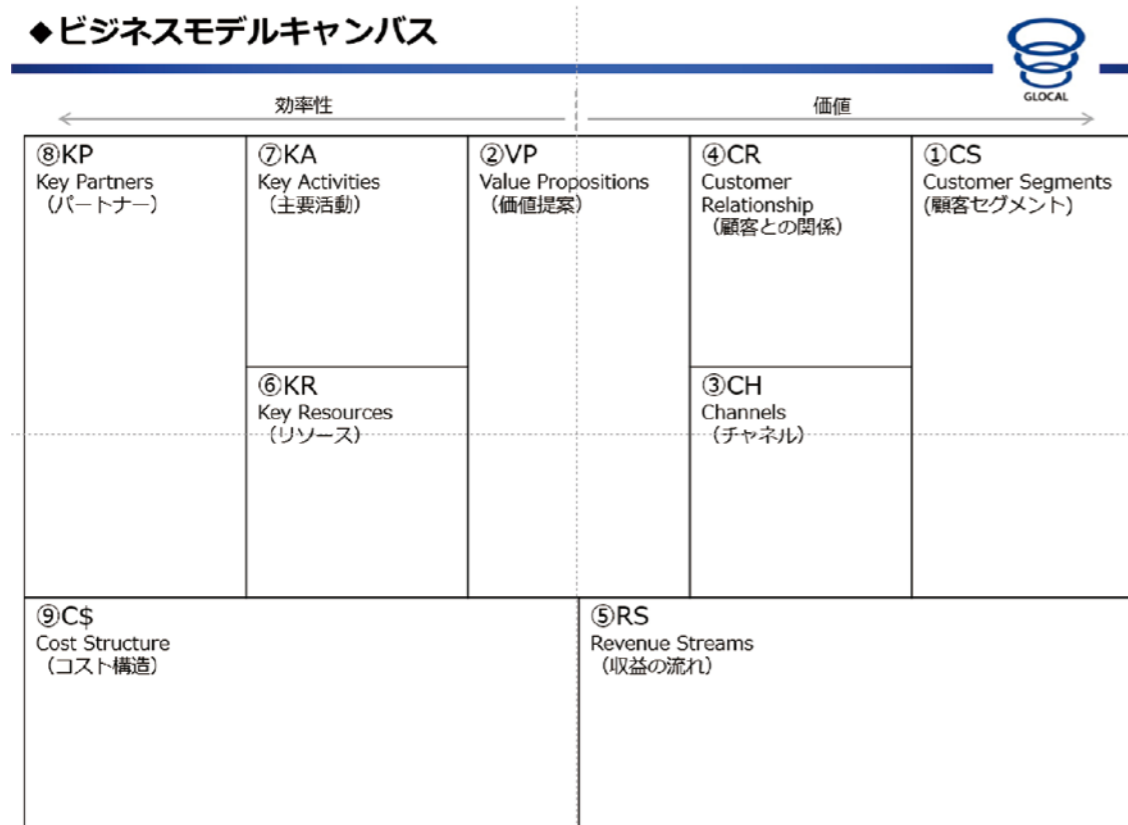
### プログラムの内容

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5年度 価値共創ラボラトリ カリキュラム

| 回数   | 開催日       | 時間          | タイトル          | 内容                                    |
|------|-----------|-------------|---------------|---------------------------------------|
| 第1回  | 9月7日(木)   | 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14日(木)  | 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(木)  | 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か検討                    |
| 第4回  | 9月28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(木)  | 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12日(木) | 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19日(木) | 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  | 10月26日(木) | 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9日(木)  | 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16日(木) | 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<br>※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

多数を対象に一方向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、ひとり一人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、また他社の取り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、各受講者が自社の現状について一定程度の課題感をお持ちいただいていた状態でご参加されていたことが印象的でした。当プロジェクトでは第3回目からワークを中心に取り入れながら進めていきますが、その時点で自分が作りたいビジネスモデルの種をお持ちいただいていた方が多かった印象です。マーケティングや営業に携わる経験が無かった方も、講義を通して、また参加者相互のフィードバックを通じて、互いに高め合っていく意識がしっかりあったように感じます。回によっては宿題を提供する場面もありましたが、新潟経営大学の佐藤様・阿部様から連絡調整等のフォローをいただいたことで、必ず宿題に取り組んだ状態で講義に参加いただくことができたことも、実りのある研修に繋がった一助と感じております。

プロジェクト全体を通じて、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。今回はリテラシーが高い方が多かったため、マーケティング施策についても触れながら新しい気づきを提供することを意識させていただきました。

最終回のプレゼンテーションでは、参加者の直属の上席の方からもフィードバックをいただきました。各社の状況に応じてではありますが、今回構築した新たなビジネスモデルをぜひ社内でのプロジェクトに昇華していただけたら幸いです。また、今回考えたビジネスモデルだけでなく、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。



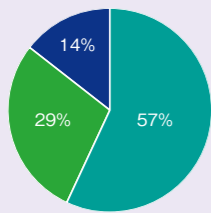
ビジネスモデルキャンパス  
(価値共創ラボラトリ)



# 参加者アンケート (回答)

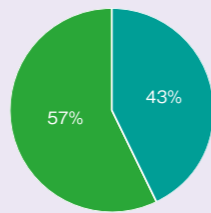
①職種を記入してください。

| 業種      | 人 |
|---------|---|
| ■ 情報・IT | 4 |
| ■ 販売業   | 2 |
| ■ IT関連  | 1 |
| 合計 結果   | 7 |



②職位を記入してください。

| 職位    | 人 |
|-------|---|
| ■ 管理職 | 3 |
| ■ 社員  | 4 |
| 合計 結果 | 7 |

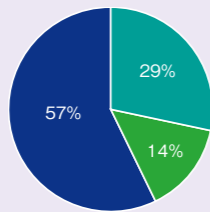


③サテライトキャンパス開講をどこで知りましたか。

- 会社の紹介 ● 同僚が以前参加したことがあり、知りました
- 会社の紹介 ● 社長と総務より ● 会社からの案内
- 上司の紹介 ● 事務局より

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・企業中核人材育成セミナー / 人財マネジメント   | 2 |
| ■ 後継者・企業中核人材育成セミナー / マーケティングの基礎 | 1 |
| ■ 価値共創ラボトリ                      | 4 |
| 合計 結果                           | 7 |

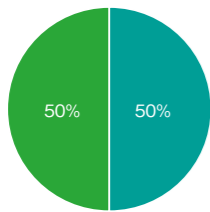


- ⑤ 皆さんが参加されましたセミナーの評価を教えてください。
- ⑥ 皆さんが参加されましたセミナーですが、内容について理解できましたか。
- ⑦ 皆さんが参加されましたセミナーの難易度はいかがでしたか。
- ⑧ セミナーに参加される前にどのような悩みや課題をお持ちでしたか。
- ⑨ 何が決め手となってセミナーにお申し込みをされましたか。
- ⑩ 実際に参加してどうでしたか。(受講前と受講後の変化など)
- ⑪ 具体的にどのような学びが得られましたか。
- ⑫ ご参考までにお伺いします。今回の講座は参加費無料で受講いただきましたが、仮に有料講座であった場合、講座の参加費として妥当と思われる受講料を以下からお選びください。
- ⑬ 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・企業中核人材育成セミナー / 人財マネジメント

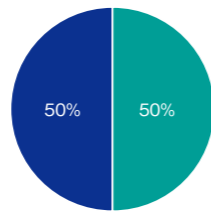
⑤

| 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 |



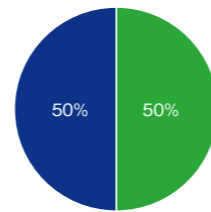
⑥

| 理解度          | 人 |
|--------------|---|
| ■ よく理解できた    | 1 |
| ■ 理解できた      |   |
| ■ 普通         | 1 |
| ■ 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

- 社員間の連携
- 部のマネジメントや部下とのコミュニケーション

⑨

- 会社紹介
- 小人数でのグループワーク等実践形式であること

⑩

- 意識改革があった
- 自社の組織的な課題について考えるようになった。

⑪

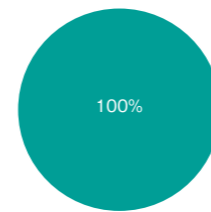
- 組織作りやコミュニケーションについての学び
- 相手に応じた「対話」やコーチングの方法

⑫ ● よくわからない

## 後継者・企業中核人材育成セミナー / マーケティングの基礎

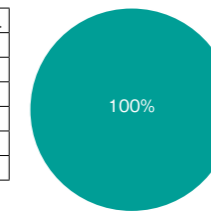
⑤

| 評価       | 人 |
|----------|---|
| ■ 大変満足   |   |
| ■ 満足     | 1 |
| ■ 普通     |   |
| ■ 不満     |   |
| ■ おおいに不満 |   |
| 合計 結果    | 1 |



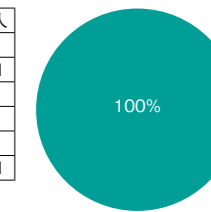
⑥

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



⑦

| 難易度      | 人 |
|----------|---|
| ■ とても難しい |   |
| ■ 難しい    | 1 |
| ■ 普通     |   |
| ■ 簡単     |   |
| ■ とても簡単  |   |
| 合計 結果    | 1 |



⑧

- 弊社の課題がどこにあるか

⑨

- 社長指示

⑩

- 課題や強みが良く見えた

⑪

- どのように導き出せばよいか理解できた

⑫

- よくわからない

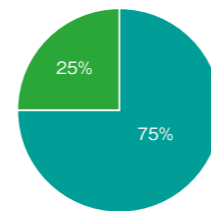
⑬

- この講座を広く周知していただきたい

## 価値共創ラボトリ

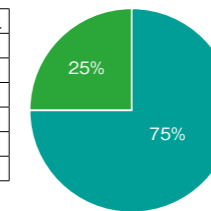
⑤

| 評価       | 人 |
|----------|---|
| ■ 大変満足   | 3 |
| ■ 満足     | 1 |
| ■ 普通     |   |
| ■ 不満     |   |
| ■ おおいに不満 |   |
| 合計 結果    | 4 |



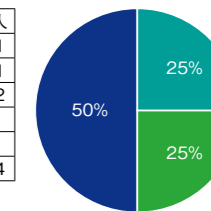
⑥

| 理解度          | 人 |
|--------------|---|
| ■ よく理解できた    | 3 |
| ■ 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        | 4 |



⑦

| 難易度      | 人 |
|----------|---|
| ■ とても難しい | 1 |
| ■ 難しい    | 1 |
| ■ 普通     | 2 |
| ■ 簡単     |   |
| ■ とても簡単  |   |
| 合計 結果    | 4 |



⑧

- 自分に理解出来るか不安でした ● プレゼンができるかどうか
- マーケティングについての知識がない
- 自身の知識量とマネジメントに課題を感じていた

⑨

- 決め手は無いですが、頼まれたからには受けて立つ気持ちで申し込みをお願いしました
- 上司からの紹介 ● 上からの指示 ● 内容に興味があったため

⑩

- 最初は不安や出来ない理由を考えてしまいましたが、一緒に受講した方達に恵まれたのと、講師の先生達の教え方や考え方が常にプラス思考にして頂いたのが最後は達成感がありました。
- マーケティングの側面から会社について考えることができました。発表の場もあったので自信につながりました。
- 新しいことが学べた(経理とは関係ないと思っていたけど、仕事はつながっているということ)
- ビジネスモデルを検討することで視野が広がった。

⑪

- 実際に仕事面や日常会話にも考え方が通用するのかなと感じました。
- CSVの観点を取り入れることで、事業への考え方ややり方が少し変わりました。
- 新規事業とはこのような考え方に基づいて進めていくとうまくいくということ

⑫

- よくわからない
- 3万円程度

⑬

- 満足ですので特にありません。ありがとうございました。 ● 貴重な機会をいただき誠にありがとうございました。
- 本当にお世話になりました。総務経理しかしたことない自分自身のキャリアアップにつながったと思います。授業はとても分かりやすく楽しかったです。
- 資料作成の時間が2時間程度あると嬉しいと感じました。

# 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 西村 香介

講師 落合 純

## 事業背景

学生が地域の産業や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

学生にとっては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。

また、人手不足に悩む地域の企業や団体にとって、インターンシップの受け入れを通じて若者と接点を持つことで様々な気付きを得て、新規人材採用や定着促進に役立てることが期待できるプログラムとすることを目指しました。

## これまでの取組み

本事業は令和2年度から学生をインターンシップ研修に送り出すことを計画したのですが、新型コロナウイルスの関係で、令和2年度、3年度は学生を送り出すことが出来ませんでした。このため、令

和元年度から準備を進めていた企業向けインターンシップガイドブックの作成と、作成したガイドブックを活用してインターンシップ受入企業の開拓を進め、令和4年度の学生派遣初年度には28の自治体、支援機関、企業から受入れ承諾を頂くことが出来ました。ちなみに、作成したガイドブックは、人手不足に悩む中小企業が初めて学生のインターンシップを受け入れるにあたり参考となる冊子を作ろうと試みたもので、本インターンシップの実施要領を兼ねています。

令和4年度には、キャリア支援委員会の所管の正課科目と位置付けてインターンシップ研修がスタートしています。これはもともと本学カリキュラムにあった単位認定型のインターンシップ科目について、内容を拡充して置き換えたものです。事前学習において自己診断アセスメントテストの結果を活用し、自らの長所短所、得意不得意を確認し、なぜ、何のためにインターンシップに参加するのかという目的意識を醸成したうえで研修に参加し、研修終了後には事後学習として振り返りと報告発表を行いました。これは、単に5日間の体験実習を行うだけでなく、事前事後学習を含めて、自己分析と他者理解の重要性や社会との関わり方を学び、残された学生としての期間で何を身につけるべきかを自覚し主体的な学びに繋げることを企図しています。

実際にインターンシップ研修に参加した学生数は、令和4年度が15人であったのに対し、令和5年度はわずか2名と大きく落ち込みました。要因として、募集開始を6月のインターンシップ事前セミナーとしたことから、事前学習の授業時間と学生が既に履修登録している時間割と重なってしまい受講できなかった可能性や、事前事後学習を含めたボリュームが学生に敬遠されたこと、受講によるメリットの周知不足等が考えられ、今後の課題となりました。

## 活動報告

令和5年度は、県央地域の自治体や公的支援機関と連携した原則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5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。

### <経過>

まず、6月13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。第2回の授業には3年生11名、2年生3名の14名が参加し、令和4年度の本事業参加学生数15名並みの参加数が見込まれましたが、結果、3年生2名、2年生1名、計3名の応募となり、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行い、夏季期間に2名の学生が県央地域の自治体、支援機関において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。

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：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1：令和5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              | 6/13 (火)                    | ・キャリア支援委員会が開催するインターンシップ事前セミナーにおいて、マナー研修等を受講。<br>・地域共育型インターンシップの概要説明                                                            |
| 第2回              | 6/20 (火)                    | ・ガイダンス、インターンシップ研修へ参加することの意義等の説明<br>・提出書類の作成（緊急連絡先、履歴書、志望理由・目的等記入用紙）                                                            |
| 第3回              | 6/27 (火)                    | ・「研修希望先、参加理由、目標等記入用紙」を提出し個別面談を実施。<br>（GPS-A 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              | 7/4 (火)                     | ・「研修希望先、参加理由、目標等記入用紙」を提出し個別面談を実施。（2回目）<br>→希望研修先、研修希望日を元に受入れ先依頼                                                                |
| 第5回              | 7/11 (火)                    | ・支援ソフト MEMES を活用し、志望理由の明確化を指導<br>・研修先、研修日の決定                                                                                   |
| 第6回              | 7/18 (火)                    | ・個々に研修先への事前挨拶、打合せのアポ取り<br>（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7回              | 7/24 (月)<br>～8/4 (金)        | ・自身が研修先へ訪問し、事前挨拶、打合わせ                                                                                                          |
| インターンシップ研修       | 8/28 (月)<br>～9/22 (金)       | ・インターンシップ研修先での原則連続5日間の実習<br>※大学担当教職員が研修先を訪問し、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る。記録としての写真撮影。<br>・受入れ先担当者様記入作成「インターンシップ研修評価表」の作成依頼と回収 |
| 第8回              | 10/11 (水)<br>10/13 (金)      | ・提出物の確認を行いながら、インターンシップの振り返り<br>（研修日誌、研修報告、自己評価表、インターンシップ研修レポート）<br>・「インターンシップ研修評価表」を受講生が確認<br>・報告会までの流れを確認                     |
| 第9回<br>～<br>第13回 | 10/18 (水)<br>～<br>12/13 (水) | ・報告会発表スライド作成指導<br>・報告会リハーサル                                                                                                    |
| 報告会              | 12/16 (土)                   | ・GrowCAL カンファレンスにて、受入れ先担当者様を招いて報告発表<br>・受講者アンケート作成                                                                             |

学生は、事前に研修受入れ先に自らアポイントを取ったうえで挨拶訪問を行い、研修への意識を高めるとともに、大学として研修受け入れ機関と協定書を交わし、環境を整えた上で研修を開始しました。



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いただきました。（資料③：インターンシップ研修評価表 参照）

資料2：地域共育型インターンシップタイムスケジュール

受入企業団体様名 ○○市役所  
 商工観光課観光係担当者様名 ○○ ○○  
 連絡先電話番号 0256-XX-XXXX (内線131)  
 こども未来課担当者様名 ○○ ○○  
 連絡先電話番号 0256-XX-XXXX (内線154)  
 環境課担当者様名 ○○ ○○  
 連絡先電話番号 0256-XX-XXXX (内線252)

| 1日目：8月28日(月) |             |                                                                     |
|--------------|-------------|---------------------------------------------------------------------|
| 8:30～10:00   | オリエンテーション   | 2日間の日程についての説明、商工観光課の業務内容についての概要説明                                   |
| 10:00～16:30  | 事前準備        | 〇〇神社秋季例大祭露店開設の受付事務や開設に伴う事前作業全般の補助                                   |
| 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：8月29日(火) |             |                                                                     |
| 8:30～15:00   | 事前準備（外作業含む） | 〇〇神社秋季例大祭露店開設に伴う看板設置など事前作業全般の補助                                     |
| 15:00～16:30  | 観光情報発信      | SNSで市の観光情報を実際に発信する                                                  |
| 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：8月30日(水) |             |                                                                     |
| 8:30～9:00    | 業務説明        | ・2日間の日程についての説明、こども未来課の業務内容について概要説明                                  |
| 9:00～10:00   | 文書整理        | ・受信メールのチェック、回覧文書の整理                                                 |
| 10:00～16:30  | あそびの広場業務    | ・利用者対応、消毒作業、制作補助                                                    |
| 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：8月31日(木) |             |                                                                     |
| 8:30～9:30    | 文書整理        | ・受信メールのチェック、回覧文書の整理                                                 |
| 9:30～10:30   | 児扶・特児事務     | ・現況届等受付印等押印事務 など                                                    |
| 10:30～12:00  | ブックスタート事業作業 | ・ブックスタートで使用する絵本を詰める作業など                                             |
| 13:00～16:30  | 妊娠婦事業作業     | ・妊娠届セット、出生届セット袋詰め作業など                                               |
| 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1日(金)  |             |                                                                     |
| 8:30～9:30    | 業務説明        | ・環境課の業務内容について概要説明                                                   |
| 9:30～12:00   | 実習          | ・環境課窓口業務補助<br>・環境課事業企画補助 など                                         |
| 13:00～14:00  | 実習          | ・環境課窓口業務補助<br>・環境課事業企画補助 など                                         |
| 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<br>・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.niigatau.ac.jp



### 資料3：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ますので、よろしくお願いいたします。

記入日： 令和 5年 10月 11日

|                                     |               |
|-------------------------------------|---------------|
| 学生氏名：〇〇〇〇                           | 大学名：新潟経営大学    |
| 受入事業所名：〇〇商工会議所                      | 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総務課 ② ③ ④                     |               |
| 研修期間： 令和 5年 9月 15日（金）～ 9月 20日（金）    |               |
| (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                        |
|------------------------------------------------|-------------|-------------------------------|
| 取り組みの姿勢・態度                                     | ●4 ○3 ○2 ○1 | 指示される前に動く姿勢が感じられた。            |
| 自己成長への意欲                                       | ●4 ○3 ○2 ○1 | 疑問点をそのままにせず聞くことができていた。        |
| 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〉<br>主体性をもち、失敗しても粘り強く取り組むことができた。       | ●4 ○3 ○2 ○1 | 責任感を持って対応していた。                |
| 〈考え抜く力〉<br>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 | 疑問点を積極的に質問し、正確に業務をこなす努力が見られた。 |
| 〈チームで働く力〉<br>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 |                               |
| 〈チームで働く力〉<br>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 | イベント成功に向け、準備等にも積極的に協力していた。    |

#### 人物評価

|                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------|
| 【強み／長所と考えられる点】<br>仕事に対する意欲、正確性、責任感。                                             |
| 【今後努力を要すると考えられる点】<br>もう少し、周囲と笑顔でコミュニケーションを取れるようになると、相手に〇〇さんの魅力がもっともっと伝わると思いました。 |

#### 学生への今後の成長に向けたメッセージ

初めての長期インターンシップで緊張と戸惑いの毎日だったと思いますが、〇〇さんの仕事に真摯に取り組む姿は、とても素晴らしいと感じました。もう少し、色々な業務を担当していただければ良かったのですが、イベント前のため偏ってしまい申し訳ございませんでした。ただ、一つのもの（イベント、事業）を作り上げるプロセス、チームプレーの大切さは学んでいただけたのではないのでしょうか。5日間、大変お疲れさまでした。〇〇さんの今後のご活躍に期待しております！



インターンシップ  
参加学生アンケート回答

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12月16日に実施した『GrowCALカンファレンス2023』の中で、大学会場に受入れ団体の方々をお招きし、研修に参加した学生たちが約4ヶ月間に渉る活動の集大成として、地域で生き生きと誇りを持って働く方々との交流や体験を通じて何を学び何を得たのか？について一人につき約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

経営情報学部 経営情報学科 特任教授 西村 香介

本学が行っている地域共育型インターンシップは、学生が社会で実践的な経験を積むための機会を提供するプログラムです。今年度このプログラムで学生指導に携わった経験から、その特徴について述べたいと思います。

自己理解のための実践的な経験の提供：本学の学生は、株式会社ベネッセ・キャリアが提供するGPS-Academicを受検しています。GPS-Academicは大学生の学修成果を可視化する適性検査で、社会で活躍するために必要な問題解決のための力を「思考力」「姿勢・態度」「経験」の3つの観点から多角的に測定するものです。インターンシップに参加する学生は、事前指導で自己の検査結果を振り返ったのちに研修をおこないます。この過程を経ることで、研修先での業務は、自己の適性検査結果がどう発揮されたのか、または不足しているのかを実感する貴重な機会となっています。

例えば、ある事業所では業務内容が日々変化しており、毎日同じ業務を行うことはありません。他の



事業者のニーズを把握し、求められるものを常に考え、実行できる能力が必要になります。この事業所に研修に行った学生は、大学の学友会の活動で協賛金集めを任された時トラブルにあいながらも機転をきかせてやり遂げた経験が、自己の柔軟性やコミュニケーション能力の獲得につながっており、研修先でもその特性を活かせることを理解していました。また、ある事業所では、多くの人が関わるイベントの準備を通常業務をこなしながら進めなければなりません。研修先メンターのいつまでに何の仕事完了すべきか、そのための人員配置、綿密な計画を立てる能力を垣間見て、今後の大学生活、例えば就活などで業務計画や工程管理のスキルを意識して行動する必要性を感じていました。

このように、本学のインターンシッププログラムは、学生が学んだ理論を実際の業務に応用し、職場での実践的なスキルを身につけるための機会・動機付けを提供することに重点をおいています。

最後に、参加学生にとっては、自己理解とこれからの自己研鑽の機会を与えていただいただけでなく、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、相変わらぬご指導とご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

### 講師所感

経営情報学部 経営情報学科 講師 落合 純

わが国において、大学教育におけるインターンシップは、大学での学びと社会での経験を結びつけることで、学修の深化や学習意欲の喚起、職業意識の醸成などにつながるものであり、その教育的効果やキャリア形成支援における効果が十分に期待できる、重要な取組として捉えられています。このように、国が重要視しているという背景や、地域に根差した大学という本学の特長などを受け、昨年より「地域共育型インターンシップ」という科目を開講しました。

2年目となる2023年度は、最終的に2名の学生が受講しました。受講理由としては、「業務（商工会議所や市役所）について知りたい」「働くうえで必要なスキルを見つけたり磨いたりしたい」というものや「自己成長の機会にしたい」というものでした。1週間のインターンシップを経て、「商工会議所と地元企業の理解を深めるきっかけになった」「自己理解を深めるきっかけになった」「コミュニケーション能力の大切や人とかかわることの大切さなどを学んだ」といった学びを得たことがわかりました。また、参加学生はいずれも「インターンシップを通し、自身のコミュニケーション能力に課題があることが分かった」と述べており、実際の仕事場面で求められる自身の課題をあらかじめ把握することができたようです。こうした事前の課題発見は、職場における人材のミスマッチやそれに起因する若者の短期間での離職の予防につながるものであり、インターンシップが持つ意義や効果を表していると考えられます。

このように、今回のインターンシップを通じ、大学や学生にとっては「講義室ではなく、実社会で働くという学びの機会の提供」、企業や団体、官公庁にとっては「新しい人材発掘や新人指導の機会提供」など、産官学それぞれにおいてメリットを見出すことができました。一方で、昨年度は18名いた受講生が、今年度は最終的に2名まで減少した点については検討すべきではないかと考えています。それは、単にその学年が持つ特性によるものなのか、ほかに何らかの理由があるのか、辞退者へのヒアリングなどを行うことにより、本学のインターンシッププログラムをより魅力的なものに改善できるのではないかと考えます。

最後に、新潟経営大学は本インターンシップを契機に、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今後も努めて参ります。関係者の皆様におかれましては、来年度以降も変わらぬご指導とご鞭撻を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

## グローバル人材育成 活動報告 「燕三条の産業・文化を学ぶ講座／企業見学会」

### 協力企業・団体

- 三条鍛冶道場 様
- 株式会社玉川堂燕本店 様
- 株式会社マルト長谷川工作所 様

### 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、燕三条地域には積極的に海外展開を図っている企業が数多くあります。また、企業が海外展開を図る上では企業と海外をつなぐブリッジ人材の育成も求められています。

このことから、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、学生が地域産業を知り企業の海外展開の生の現場に触れることを通じて視野を広げ、学内での主体的な学びや就職活動に向けての意識醸成につなげていくことを目的に本事業を実施しました。

### 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／企業見学会

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。

| 時間          | 場所            | 内容                                                              | 企業情報                                                                  |
|-------------|---------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 9:00        | 新潟経営大学        | 集合                                                              |                                                                       |
| 10:00~11:30 | 三条鍛冶道場        | 産業・歴史・文化を知る<br>(講義、ペーパーナイフ作り体験)                                 | <a href="https://kajidojo.com/">https://kajidojo.com/</a>             |
| 11:50~13:00 |               | 昼食                                                              |                                                                       |
| 13:15~14:30 | 玉川堂 燕本店       | 燕市に伝わる鋳起銅器の制作工程を見学。東京銀座に直営店を持ち、登録有形文化財(建物)である燕本店にはインバウンドの来客も多い。 | <a href="https://www.gyokusendo.com">https://www.gyokusendo.com</a>   |
| 14:50~16:15 | 株式会社マルト長谷川工作所 | ニッパーなどの作業工具、爪切りなどの理美容製品を自社で一貫生産し、多様なブランディングおよび海外展開をしている。        | <a href="https://www.keiba-tool.com/">https://www.keiba-tool.com/</a> |
| 16:55       | 新潟経営大学        | 解散                                                              |                                                                       |



## 概要

新潟経営大学が立地する地元の新潟県央地域は、燕三条地域とも呼ばれ、伝統的な金属加工技術をルーツに発展してきた多様な金属加工関連産業の集積地として日本国内に留まらず、近年では世界的にもその知名度が高まっています。

本プログラムでは、午前中に、まず、ものづくり（鍛冶）体験を通じて燕三条地域の産業と文化に触れ、午後からは、実際に異なる手法で海外取引、海外展開に高い実績を持つ対照的な2社の企業を見学し経営者やガイドの方々から様々なお話をお聞きました。

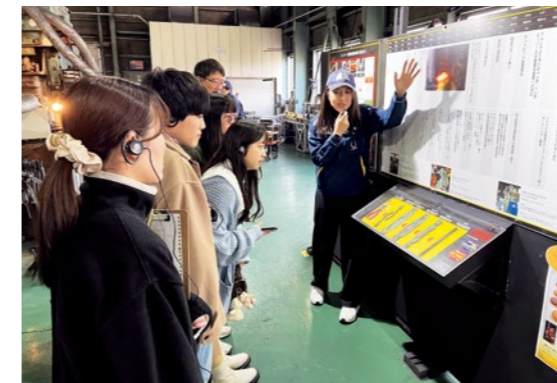
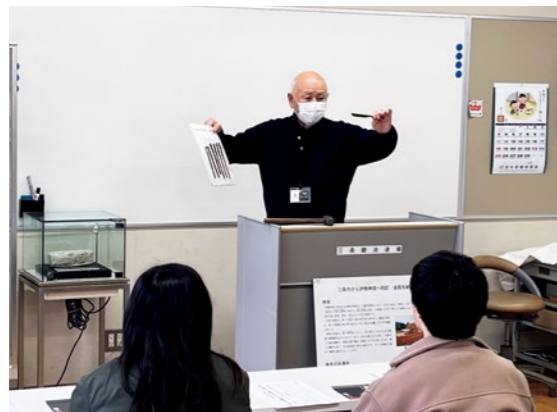
## 対象学生

留学生および、地場産業や企業の海外展開等に興味を持つ学生を募集し、台湾人交換留学生2名、日本人学生2名が参加。

## 活動報告

2月9日（金）、「燕三条の産業・文化を学ぶ講座／企業見学会」を三条鍛冶道場、株式会社玉川堂燕本店、株式会社マルト長谷川工作所にて開催しました。

午前中に、まず、三条鍛冶道場を訪問し、ペーパーナイフづくり体験を通じて燕三条地域の産業のルーツに触れ、午後からは、株式会社玉川堂燕本店、株式会社マルト長谷川工作所を訪問し、伝統的な金属加工技術を用いつつ異なる形で事業を発展、展開し、海外にも販路を広げている2つの企業を見学し、お話を伺うことで、燕三条地域の産業の発展の姿に触れ、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。



経営者やガイドの方々から様々なお話を聴くことにより、企業のビジネス、燕三条地域への想いや取り組みについて直接触れることができました。学生は、講座参加を通じてより社会への視野を広げることができ、今回のプログラムを通じて主体的・協働的・客観的な考えを持つ機会となりました。

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をいただきご協力を賜りました受入れ先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、本プログラムを通じて地域の歴史や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び、興味を持ち続けることにより、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いたします。

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。



## 3 事業の総括評価について

## 1. サテライトキャンパス

サテライトキャンパスは新潟県央地域・未来人材育成コンソーシアムにおける社会人を対象とした中核的人材育成事業であり、新潟県央地域の産業を持続的に発展させるため、地域産業の担い手やリーダーを育成するとともに、持続的に発展する中小企業のビジネスモデルを産官学連携で創出することを目的としている。

## (1) 令和5年度までの実施状況

サテライトキャンパスは、令和2年度より燕三条地場産業振興センターリサーチコア5階を会場に事業を開始し、令和5年度までの4年間に受講料無料の13講座を行い、延べ57名が受講した。受講者は主に地元企業の経営者、後継者、中間管理職、企画部門担当者等であった。(表1)

また、参加者の利便性に配慮し、燕三条地場産業振興センターを会場として開催した。

毎年行った受講者アンケート結果の他、コンソーシアム構成員から寄せられた意見、募集時に聞き取った不参加理由等を検討材料にして、翌年のセミナー内容に反映した。

表1 サテライトキャンパス実施状況

(各セミナー 1コマ2時間)

|    | 講座名                               | 実施期間        | 担当講師                | 受講者数 |
|----|-----------------------------------|-------------|---------------------|------|
| R2 | 後継者育成セミナー「マーケティングと人財マネジメント」(全10回) | 9/30～12/2   | 伊部 教授<br>塗茂 准教授     | 8名   |
|    | 経営者の学びなおし講座「おもてなしの英会話」(全12回)      | 9/28～12/21  | 川崎 教授               | 7名   |
|    | 価値共創ラボラトリ(全11回)                   | 9/24～12/3   | 藪下 教授               | 6名   |
| R3 | 後継者育成セミナー「マーケティングと人財マネジメント」(全10回) | 9/29～12/8   | 伊部 教授<br>小山 直久 氏    | 2名   |
|    | おもてなしの英会話Ⅰ(初級・入門編)(全8回)           | 10/15～12/10 | 川崎 教授               | 2名   |
|    | おもてなしの英会話Ⅱ(中級編)(全8回)              | 10/18～12/6  | 川崎 教授               | 3名   |
|    | 価値共創ラボラトリ(全10回)                   | 10/1～12/9   | 今井 進太郎 氏            | 4名   |
| R4 | 後継者育成セミナー「人財マネジメント」(全6回)          | 10/4～11/22  | 小山 直久 氏             | 3名   |
|    | DX推進セミナー(全6回)                     | 11/7～12/8   | 横山 准教授              | 3名   |
|    | 価値共創ラボラトリ(全10回)                   | 8/29～11/28  | 今井 進太郎 氏            | 5名   |
| R5 | 後継者・企業中核人材育成セミナー「マーケティングの基礎」(全6回) | 10/5～11/9   | 伊部 教授               | 4名   |
|    | 後継者・企業中核人材育成セミナー「人財マネジメント」(全6回)   | 9/13～12/15  | 小山 直久 氏             | 5名   |
|    | 価値共創ラボラトリ(全10回)                   | 9/7～11/16   | 今井 進太郎 氏<br>八田 元之 氏 | 5名   |

## (2) 受講者募集方法

受講者の募集方法は、コンソーシアム構成員である自治体、商工会議所、金融機関等を通じたチラシ配布による周知、産官学地域連携センターによる個別の企業団体訪問による案内を基本とした。受講者の集客が芳しくないことから、令和5年度には新たに別途、会合等においてチラシ配布による周知等を行った。

## (3) 新型コロナウイルスへの対応

新型コロナウイルス感染症が2類相当と位置付けられていた令和2年度から令和4年度にかけては、感染防止の観点からパーティションの設置、換気、マスク着用、検温、健康チェック表の記入、手指の消毒等の対策を施し開催した。なお、対話やワークショップを通じた学び確保の観点から、遠隔による開講形式は基本的に行わなかった。

例外として、令和2年度「価値共創ラボラトリ」において関西圏在住の大学教員を特別講師に依頼した回のみ、特別講師の希望により特別講師のみ遠隔形式で実施した。

## (4) 受講者アンケートによる評価

毎年、実施したセミナーについて受講者アンケートを行い評価を行っている。これまでに得られたアンケート結果から各講座ともに大変満足、満足をあわせた合計値は100%であり、受講者から高い満足度が得られたことが伺えた。

令和4年度の受講者アンケートに記載された受講者の声からは、「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を学びました。」(「後継者育成セミナー人財マネジメント」受講者)。

「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。」(「DX 推進セミナー」受講者)、  
「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。」(「価値共創ラボラトリ」受講者)などの回答があり、講  
座が受講者の実務の役に立ったであろうことがうかがえた。

#### (5) 受講者派遣企業による評価

価値協創ラボラトリについては、経営者自らが受講した後、後年の講座に自社の従業員を参加させた  
企業が2社あった。また、毎年継続して、人財マネジメントと価値共創ラボラトリについて、希望する  
社員を複数名受講させている企業が1社あった。

令和5年度に複数名の従業員を研修の位置付けで受講させた企業経営者に、受講終了後にヒアリング  
を行った結果は以下の通りであった。

(全体の印象)

- ・セミナー参加の都度、参加者から報告を受けていた。受講後は社員の意識の変化が見て取れ、有  
意義なセミナーだったことが伺えた。
- ・民間主催のセミナーではこのボリュームであれば20～30万円が相場であり、無料はありがたかった。

(受講を促した理由)

- ・事業を継続していくためには社員一人ひとりの成長が不可欠と考えている。他の研修セミナーに  
も社員を派遣していた中で、本セミナーのちらしを見て良い内容のセミナーだと思い、参加したい  
社員はみな行くように指示した。

(セミナー内容、ボリュームについて)

- ・それぞれ、専門的な資格や業務に関わる研修ではなく通常業務に直接役立つものとは限らないが、  
会社で働く上で企業や経営について基本的な考え方を学ぶことは重要で、それが出来るテーマだと思  
う。もちろん、社員によっては直接役立つ者もいた。
- ・一般的なセミナーでは1～3回程度のものが多いが、これだとアウトラインがなんとなく理解で  
きる程度となりがち。サテライトキャンパスのセミナーは、基本的な知識を学んだ上で自社に落と  
し込む内容となっていて、身につくセミナーだと思う。

(セミナープログラムへの要望)

- ・社員のリスキリング、アップスキリングを図る研修プログラムを、社歴や役職のステージごとに組  
み立てている段階だが、自社でできないことはアウトソーシングしたいと考えている。中小企業の  
研修プログラムを想定した中で、サテライトキャンパスでできることを考えてくれればありがたい。

(セミナーの開催時間帯について)

- ・16:00～18:00の時間帯については、会社の勤務終了時間が17:30なので丁度良かった。この時  
間であれば、業務のコアな部分をほぼ終わらせてから参加できるし、社員にとっては帰社せずに直  
帰できる。(セミナーが17:00で終了すると帰社する必要あり)

(その他)

- ・参加費が無料で定員も少ないので、全員が参加できるかどうかと思っていたが、結果希望者全員  
が受講できた。大学からの広報周知に課題はあるかもしれないが、この地域の企業経営者は社員教  
育、育成の重要性に対する認知度が低いとも感じている。

#### (6) 報告と外部評価

毎年、新潟県央地域・未来人材育成コンソーシアム報告書を作成し、コンソーシアム構成員を訪問し  
対面で事業報告を行った。

また、令和4年度の外部評価結果からは、①3つのセミナーにおいて非常に事業者の視点に立った  
内容である。②アンケート結果からも、講義内容が実務に直結していたことが伺える。③コロナ禍であ  
ったことが大きく影響したが、参加者の人数が不足している。④受講者にとっては、いわゆる「学びの場」  
としての地域貢献の効果があったと思われるため、事前周知期間を十分に準備し、開催回数や開催時間  
帯等も再度検証すべき。などの評価を頂いた。

#### (7) 今後に向けて

令和6年度以降の開催については現時点で未定であるが、継続する場合には講座内容の一層の充実と  
円滑な運営に努めるとともに、外部評価でも課題として挙げられた受講者の確保が必要となる。このた  
めに、事前周知期間を十分にとり、開催時間帯を企業経営者が自社の社員に業務として参加させやすい  
時間帯に設定し開催することが望ましい。

さらに課題としては、地域ニーズの把握があげられる。サテライトキャンパス事業を開始した令和2  
年度から、時間の経過とともに地域産業界の課題やニーズも刻々と変化していることが考えられる。地  
域ニーズの調査を改めて行い、ニーズを的確に捉えた新たなセミナーを企画・開催していくことが求め  
られる。



## 2. 地域共育型インターンシップ

地域共育型インターンシップでは、県央地域の企業、自治体、支援機関等の協力を頂いて、主として夏季休み中に連続5日間の職場体験を行い、事前事後学習と報告会発表までをカリキュラムとする大学正課授業として位置付け実施した。

学生にとって、「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、人手不足に悩む地域の企業や団体にとって、インターンシップの受け入れを通じて若者と接点を持つことで様々な気付きを得て、新規人材採用や定着促進に役立てることが期待できるプログラムとすることを目指した。

### (1) 令和5年度までの実施状況

|       |                                                                                                                |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 令和元年度 | インターンシップ導入ガイドブックの作成（インターネット調査等）<br>受入企業団体の依頼活動（承諾10社）                                                          |
| 令和2年度 | インターンシップ導入ガイドブックの作成（インターネット調査、執筆）<br>受入企業団体の依頼活動（新規15社、団体）                                                     |
| 令和3年度 | インターンシップ導入ガイドブックの作成（改訂、印刷製本）、配布<br>受入企業団体の依頼活動（新規13社、団体）                                                       |
| 令和4年度 | 大学カリキュラムへ正課として位置づけ<br>受入企業団体の依頼活動（新規4社）<br>事前学習（16名）<br>インターンシップ研修15名参加（認定単位2単位）<br>事後学習（15名）<br>受入先を招いての報告会開催 |
| 令和5年度 | 受入企業団体の依頼活動（継続）<br>事前学習（3名）<br>インターンシップ研修2名参加（認定単位2単位）<br>事後学習（2名）<br>受入先を招いての報告会開催                            |

担当教員：令和元年度～令和4年度 経営情報学部経営情報学科 特任教授 渡貫 正治  
令和5年度 経営情報学部経営情報学科 特任教授 西村 香介  
経営情報学部経営情報学科 講師 落合 純

### (2) 新型コロナウイルスへの対応

新型コロナウイルス感染症が2類相当と位置付けられていた令和2年度と令和3年度は、インターンシップ研修を見合わせることにした。令和4年度は影響が低減してきたことを踏まえ、学生は研修期間開始前に抗原検査キットにより陰性であることを確認し、毎日検温、手指の消毒、マスクの着用等の対策をした上で研修に参加した。令和5年度は5類に位置付けられたことから特段の対応は取っていない。

### (3) インターンシップ導入ガイドブック

事業を開始した令和元年当時は、県央地域の企業におけるインターンシップの実施率は高くないことが推測されたため、地域共育型インターンシップの実施要領と併せて初めてインターンシップの受け入れに取組む企業にとって、参考となるガイドブックのような冊子の作成を目指し、インターネット等を活用した調査を行った。調査の結果得られた知見をもとに、令和2年度に担当教員がガイドブックの執筆を行い、受入れ先企業の依頼活動に活用した。令和3年度には改訂、製本を行い、受入れ先企業の依頼活動に活用した他、商工会議所等のコンソーシアム構成団体を通じて配布を行った。

### (4) インターンシップに係る3省合意との関連性

文部科学省、厚生労働省及び経済産業省の3省は、令和4年6月13日付け合意として、インターンシップに関する基本的認識や推進方策を取りまとめた「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」を公表している。これによれば、令和5年度から大学生等のインターンシップについての取扱いを整理し、就業体験を必須とし「自身の能力の見極め」や「評価材料の取得」を目的とし、汎用的能力、専門性の活用を伴う5日間以上の体験をインターンシップと称するとしている。

地域共育型インターンシップは、自己診断アセスメントテスト結果を活用した目的意識の醸成や連続5日間の職場体験等を実施していることから、上記3省の合意が示す新基準のインターンシップに合致したものとなっている。

### (5) 成果

#### ア. 全体

コロナ禍の影響を大きく受けたとはいえ、足掛け5年にわたる事業期間において、インターンシップ研修の実施年数が2年に留まり、累計参加学生数も17名であったことから、成果については残念ながら薄いと云わざるを得ない。

ただし、大学の正課と位置付け、事前学習、インターンシップ研修、事後学習、報告会という一連の流れでカリキュラムを定め、受入れ先企業団体等と連携した中で2年実施できたことで一定の継続性を担保できた。

#### イ. 学生、教育効果

大学の正課と位置付けられていることは、参加した学生に学びの成果を提供できる必要がある。講義内容を示したシラバスでは、授業の目的を「大学での学修と社会での経験を結びつけることで、参加後の主体的な学びや職業意識の醸成などにつなげることを目的としています。」また、教育的効果について「参加者に期待することとして、このインターンシップの経験が新たな学習意欲を喚起する契機となることや、自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、その結果として主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図られることです。また、課題解決・探求能力、実行力といった「社会人基礎力」などの社会人として必要な能力を高め、自主的に考え行動できる人材の育成にもつながることを目指します。」と表現している。

参加者アンケートや報告会発表、講師所感などから、濃淡こそあれ、それぞれの参加学生に一定の教育的効果があったことが伺える。

#### ウ. 受入れ先企業団体のメリット

「地域共育型」と称している本インターンシップは、大学、学生にとっての教育効果のみならず、地

域や受入れ先にとっても学びがあることを事業効果として謳っている。

令和4年度報告書における講師所感によれば、「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。」と記されており、一定の成果があったものと思われる。

### (6) 報告と外部評価

毎年、新潟県中央地域・未来人材育成コンソーシアム報告書を作成し、コンソーシアム構成員を訪問し対面で事業報告を行った。

また、実際にインターンシップ研修を実施した令和4年度の外部評価結果からは、「将来の地域人材になりうる学生に対して、非常に有意義な内容であった」、「地域産業の実態を肌で実際に感じることは、机上で学べるものではなく、企業側にとっても事業内容を理解してもらえる貴重な場となったのではないか」との評価を頂いた。

### (7) 課題

令和4年度参加人数は15名であったが、令和5年度は2名であり参加人数の確保が大きな課題となった。学生募集の時期の早期化、募集方法等について参加学生を増やす方が課題である。令和5年度活動報告書の講師所感（落合純講師）に記されている通り「単にその学年が持つ特性によるものなのか、ほかに何らかの理由があるのか辞退者へのヒアリングなどを行うことにより、本学のインターンシッププログラムをより魅力的なものに改善できるのではないか」検討が必要である。

## 3. グローバル人材育成

グローバル人材育成は、新潟県中央地域・未来人材育成コンソーシアムにおける学生を対象とした人材育成事業である。当初は、新潟経営大学に在籍している留学生と地元企業との交流、マッチングを通じたブリッジ人材の育成を目的に主としてベトナム人留学生を対象に企画し事業を開始した。新型コロナウイルス感染症の影響から留学生の入国が困難となり、ベトナム人留学生数が減少したことを受けて、令和3年度には留学生全体を、令和4年度から日本人学生も対象に加え、事業内容を一部変更している。

### (1) 令和5年度までの実施状況

令和元年度 事業企画と協力企業依頼

ベトナム進出を計画している三条市内企業3社より協力を得て、本学ベトナム人留学生向けに事業を実施することとし、内容を企画した。

令和2年度 留学生・三条市内企業交流会、三条市内企業訪問の実施

ア. 留学生・三条市内企業交流会

ホーチミンにアンテナショップを開設している三条市内の企業4社に協賛いただき、大学を会場に留学生が調理したベトナム料理を食べ、企業紹介をする交流会を開催した。(企業3社、ベトナム人留学生8名参加)

イ. 三条市内企業訪問

三条鍛冶道場を訪問し鍛冶体験、昼食会および企業2社を見学した。(ベトナム人留学生3名参加)

令和3年度 留学生向け燕三条地域の企業見学会、燕三条の産業・文化を学ぶ講座の開催

ア. 外国人留学生向け燕三条地域の企業見学会 (ロシア人留学生1名参加)

参加予定留学生の進路志望を確認し、関連性の高い3社を訪問した。

イ. 外国人留学生向け燕三条の産業・文化を学ぶ講座 (中国人留学生1名参加)

昼食に企業経営者を招き留学生の進路希望に応じたアドバイスを頂いた。

三条鍛冶道場訪問：地域の鍛冶の歴史についての講演、ペーパーナイフ制作体験

三条市内企業2社(鍛造、鑄造)見学

令和4年度 燕三条の産業・文化を知る講座、燕三条地域の企業見学会

留学生を含む経営情報学科2年生の中から、入学時の進路志望調査に主として民間企業を希望した約30名に対し個々に面談の上趣旨説明した。

ア. 燕三条の産業・文化を知る講座(学生2名参加)

三条鍛冶道場訪問：地域の鍛冶の歴史についての講演、ペーパーナイフ制作体験

三条市内企業2社(海外展開を図っている製造業)見学

イ. 燕三条地域の企業見学会(学生5名参加)

三条市内企業3社(海外展開を図っている製造業2社、卸流通業1社)見学

令和5年度 燕三条の産業・文化を知る講座/燕三条地域の企業見学会

ア. 燕三条の産業・文化を知る講座/燕三条地域の企業見学会

留学生を含む経営情報学科1, 2年生を対象に、三条鍛冶道場を訪問しての地域の鍛冶の歴史につ



いての講演、ペーパーナイフ制作体験と、県央地域の企業2社（海外展開を図っている製造業）を見学した。（台湾人留学生2名、日本人学生2名参加）

### （2）新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業内容の変更

新型コロナウイルス感染症の影響により新規留学生の入国ができなくなり留学生数が減少したことを受け、令和3年度から事業内容を変更した。更に、令和4年度からは日本人学生も対象に加えたプログラムとしたことから、学生が地域産業を知り企業の海外展開の生の現場に触れることを通じて視野を広げ、学内での主体的な学びや就職活動に向けての意識醸成につなげていくことを、事業目的に加えた。

### （3）報告と外部評価

毎年、新潟県央地域・未来人材育成コンソーシアム報告書を作成し、コンソーシアム構成員を訪問し対面で事業報告を行った。

また、令和4年度に実施した外部評価結果からは、「地域産業を代表する企業様の協力もあり、地域から世界に挑戦する企業の考え方やパッションを学べる機会は、すべての学生に参加いただきたいと感じる。」「コロナ禍ではあったが参加者の人数や企業訪問回数・時間が不足している」との評価を頂いた。

### （4）成果と課題

事業開始当初の目的である「留学生と地元企業との交流、マッチングを通じたブリッジ人材の育成」について十分な成果があったとは言えないものの、令和2年度と3年度のプログラムに参加した留学生10名のうち、4名が新潟県内に就職をしている。もともと卒業後に日本国内での就職を検討していた留学生に、新潟県内、県央地域での就職を促す一定の効果があったものと思われる。

令和4年度以降に実施した本事業に参加した学生はみな在学中であり、効果については判別できないが、目的に掲げた「視野を広げ、学内での主体的な学びや就職活動に向けての意識醸成につなげていくこと」については、本事業のみならず、本学のキャリア支援事業全体の中で育まれるものである。このため、令和6年度以降については、キャリア支援事業の中の1事業に位置付け、内容の充実を図ることが必要である。

## 新潟県央地域・未来人材育成コンソーシアム 運営全般の総括評価について

新潟経営大学産官学地域連携センター

### 1. 新潟県央地域・未来人材育成コンソーシアムの設立

「新潟県央地域・未来人材育成コンソーシアム」（以下、コンソーシアム）は、新潟県より令和元年9月に「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、新潟県央地域を主要エリアに学生や若手人材が地元企業を知り、地域産業の成り立ちや地域の未来を学び考える活動をととして地域の未来を担う「未来人材」の育成を目指す産学協働の協議体（コンソーシアム）として、令和2年2月に設立された。

コンソーシアムでは事業を通じて、地域の課題の共有を図りながら課題解決のために必要な教育の在り方を検討し、急速な社会の変化にも対応した未来型教育を具現化する取り組みの推進を目的とした。

### 2. 構成団体

構成メンバーは、県央地域の地域振興や人材育成に高い関心を持つ産学官金とし、地元自治体（三条市、燕市、加茂市）、商工会議所（三条商工会議所、燕商工会議所、加茂商工会議所）、支援機関（公益財団法人燕三条地場産業振興センター）、金融機関（株式会社大光銀行、三条信用金庫、加茂信用金庫）、燕市においてインターンシップ事業を展開する公益社団法人つばめいと、そして、事務局を担う新潟経営大学である。

新潟経営大学ではコンソーシアムの運営事務を担うために、令和元年9月に新潟経営大学産官学地域連携センターを設置し、専任職員2名を配置し現在に至っている。

### 3. 実施事業

コンソーシアムの構想段階から地域の共有課題として、人手不足、事業承継・後継者育成、若者世代に地域産業や企業の魅力が伝わらない等の雇用課題、地場産業の振興、起業率、創業率が低い、海外展開、観光振興等の産業課題、人口減少問題、Society5.0への対応、持続可能な地域社会とは等の社会課題等を認識し、課題解決のために必要な教育の在り方を検討し、人材育成事業の3本の柱として以下の3事業に取り組んだ。

- (1) サテライトキャンパス（社会人を対象にしたセミナー）
- (2) 課題解決型インターンシップ（令和3年度より地域共育型インターンシップに改称）
- (3) グローバル人材育成

### 4. 企画・運営

事業採択後より、具体的な事業内容の詳細について検討を進め、令和2年2月26日に設立総会を計画したものの、新型コロナウイルス感染症の影響から総会を中止することとした。

令和2年度より、それぞれの事業実施に取組み、取組結果について毎年度報告書を作成の上、コンソーシアム構成団体を訪問し対面形式で報告を行い、報告時に寄せられた意見、事業ごとに参加者アンケート結果等をもとに、それぞれの事業について毎年見直しを行い実施している。

学内においては、月例の連携センター会議（令和3年度からは役職者会議）において進捗状況を報告している。

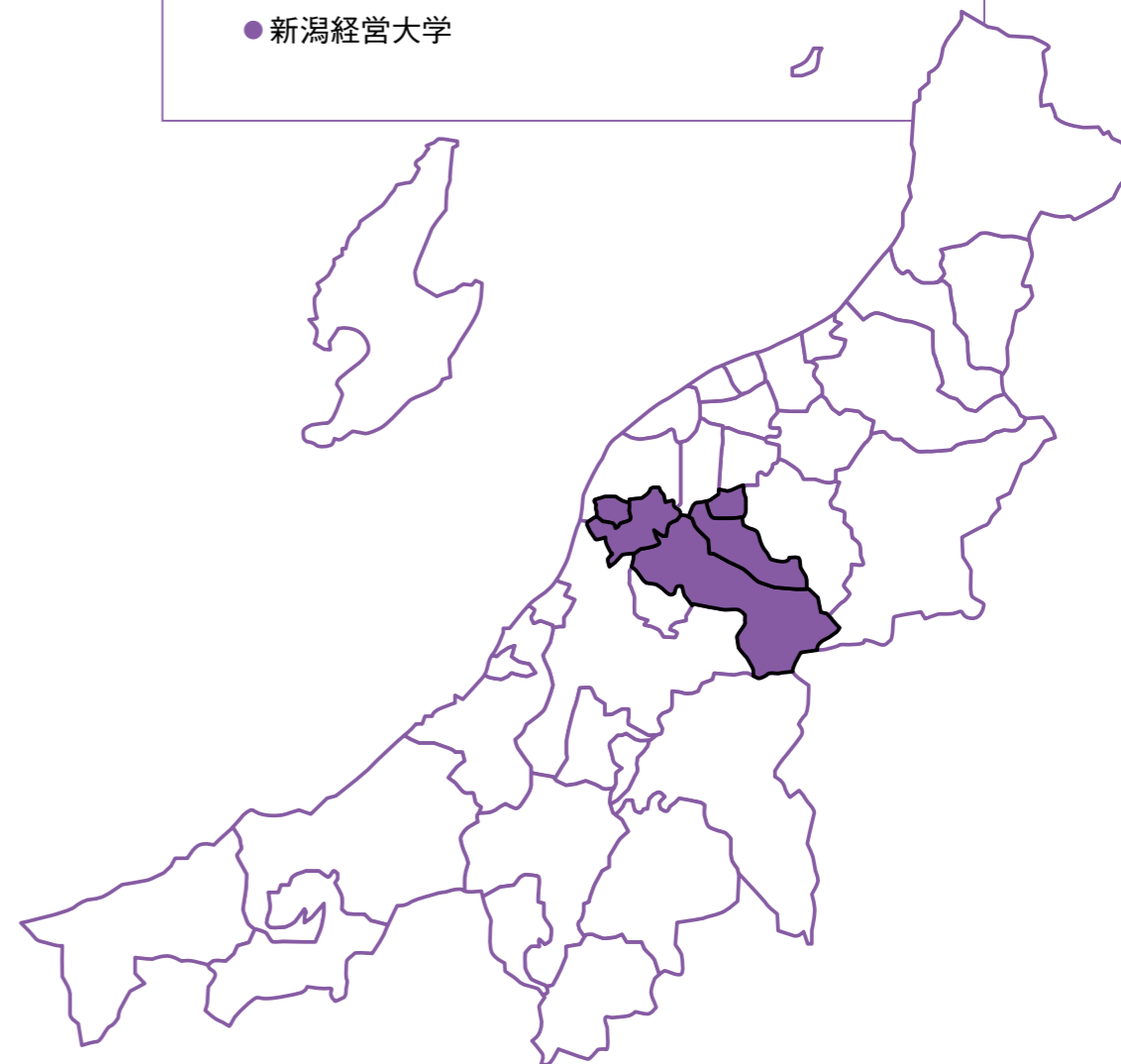
### 5. 評価と課題

運営についての外部評価は実施していないが、事業全体の評価として「次年度においても、様々な支援機関からの意見を集め、地域のニーズや課題を的確に捉え、事業内容や参加者を検討のうえ一層の事業の充実に期待をしております」との声を頂いていることなどから、コンソーシアム構成団体からの意見の聴取や、地域のニーズや課題の把握方法などについて、よりの確な手法が求められている。

## 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
- 公益社団法人 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

「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、5年を経過した本年度末で補助期間が終了します。コロナ禍の大きな影響を受けながらも事業が継続できたのは、ひとえに地元県央地域、すなわちコンソーシアム構成団体の皆さまをはじめ協力企業の皆さまのご理解とご協力があったからこそであり、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

本事業を通じて目指してきたことは、「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」です。これは、平成30年に中央教育審議会がまとめた「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)」における「地域における高等教育」において述べられている「人口減少が急速に進む地方における質の高い教育機会の確保は大きな課題」であり、「これは教育界だけの課題ではなく、産業界を含めた地方そのものの発展とも密接に関連する課題である」と同様の認識に立ち、全国的にも珍しい公私協力方式で設立された大学として地域に果たすべき役割とは何か、提供できることは何かを考え、これまで事業を構築し企画運営してきたものです。

とはいえ、実施してきた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。県の補助期間が終了した後どのように事業を継続していくかは次年度における最も大きな課題です。「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。ここにあらためて、引き続きのご指導ご協力をよろしくお願い申し上げます。

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:renkei@duck.niigataum.ac.jp