

令和元年度「未来の教室」実証事業 報告書

社会課題解決×リーダーシップ醸成のSTEAM Program
リーダーズキャリアキャンプ "TEX"

0.目次

1.背景とねらい

2.実施内容

2-1.開発・実施スケジュール

2-2.プログラム設計

- ①コンセプト
- ②開発する能力項目とカリキュラム設計
- ③フィールドとなる地域選定
- ④実施体制（全体像）（主要連携事業者）

2-3.南相馬プログラム

- ①プログラム概要
- ②プログラムのポイント
- ③キャンプスケジュール
- ④受講者
- ⑤プログラム詳細

2-4.宇和島プログラム

- ①プログラム概要
- ②プログラムのポイント
- ③キャンプスケジュール
- ④受講者
- ⑤プログラム詳細

2-5.次年度に向けた情報発信

- ①企業向けセミナー概要
- ②企業向けセミナー参加者概要

3.得られた成果と今後の課題

3-1.能力開発効果検証

- ①検証モデル
- ②アセスメントツール
- ③結果
 - A)自己診断アセスメント（定量分析）
 - B)受講者ヒアリング（定性分析）参考) STEAMメンターコメント
- ④まとめ

3-2.次年度の自走プラン

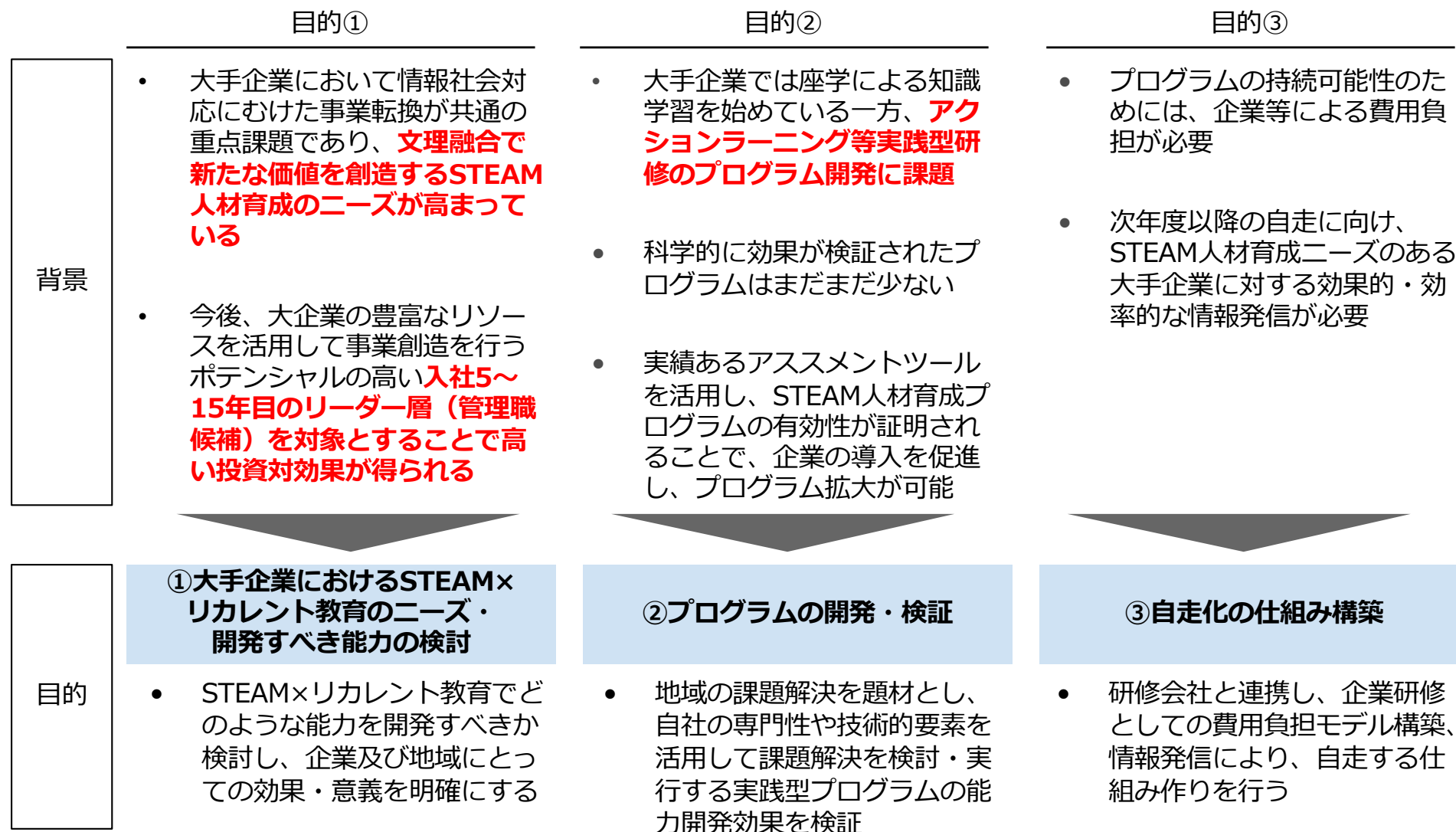
- ①派遣元ヒアリング結果
- ②地域CDヒアリング結果
- ③今後の事業計画

3-3.成果と課題のまとめ

4.その他納品物（別紙添付/非公開）

1.背景とねらい

STEAM×リカレント教育が、**自走的に拡大**していくために、2019年度は以下の三つを目的として実施。



2.実施内容 2-1.開発・実施スケジュール

11月に南相馬、2月に宇和島でプログラムを実施。
 事前現地視察からプログラム実施までは約4ヶ月を要した。

業務内容		7月				8月				9月				10月				11月				12月				1月				2月			
大項目	中項目	1W	2W	3W	4W	1W	2W	3W	4W	1W	2W	3W	4W	1W	2W	3W	4W	1W	2W	3W	4W	1W	2W	3W	4W	1W	2W	3W	4W	1W	2W	3W	4W
1	プログラム設計	■																															
	- プログラムコンセプト設計 - 実施地域の選定	■																															
2	プログラム①南相馬					■				■				■				■															
	- 事前視察準備					■				■				■				■															
	- 事前視察					■				■				■				■															
	- プログラム詳細設計					■				■				■				■															
	- 受講者募集 (社会人) - 受講者募集 (学生) - プログラム実施					■				■				■				■															
3	プログラム②宇和島					■				■								■				■				■							
	- 事前視察準備					■				■								■				■				■							
	- 事前視察					■				■								■				■				■							
	- プログラム詳細設計					■				■								■				■				■							
	- 受講者募集 (社会人) - 受講者募集 (学生) - プログラム実施					■				■								■				■				■							
4	企業向けセミナー																	■				■				■							
	- 企画 - 企業集客 - 実施																	■				■				■							
5	検証・報告書作成																					■				■							
	- 定量分析 - 定性分析 - 報告書作成																					■				■							
																						■				■							

11/23-26

2/6-8

プログラム設計

2.実施内容 2-2.プログラム設計① コンセプト

地域の社会課題をテーマにした実践的リカレント教育プログラムにSTEAM教育要素を加え、つのコンセプトをベースにプログラムを設計。

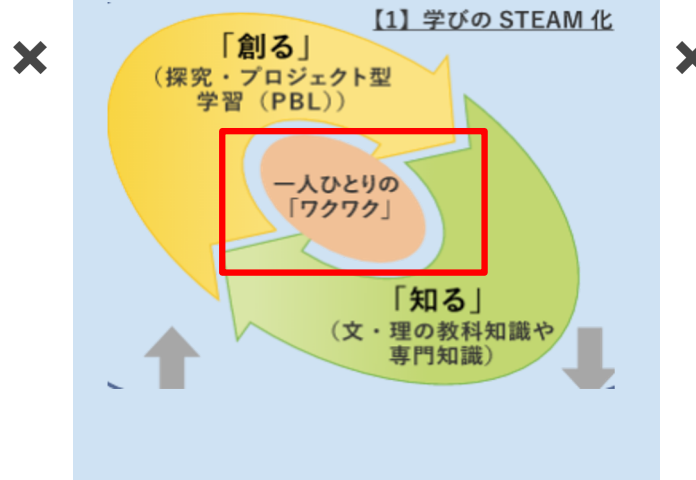
①STEAM教育

論理的に課題と解決策を考えるだけでなく、定量的なデータを元にした課題の分析と解決策の検証を通じた実践的な学びの設計(*)。



②関心の拡大

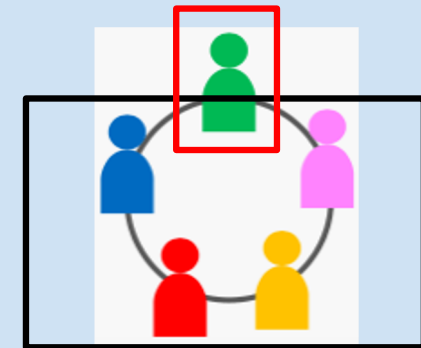
職場を離れ、地域の課題の現場で複雑な課題や多様な価値観を持った人々に触れることで、視野・価値観(ワクワク)を拡大。



③リーダーシップ啓発

大学生とともにグループワークを行うことで社会人のリーダーシップを啓発し、実践力を向上。

次世代リーダー層 (社会人)
 ・チームマネジメント
 ・ロールモデルとして内省

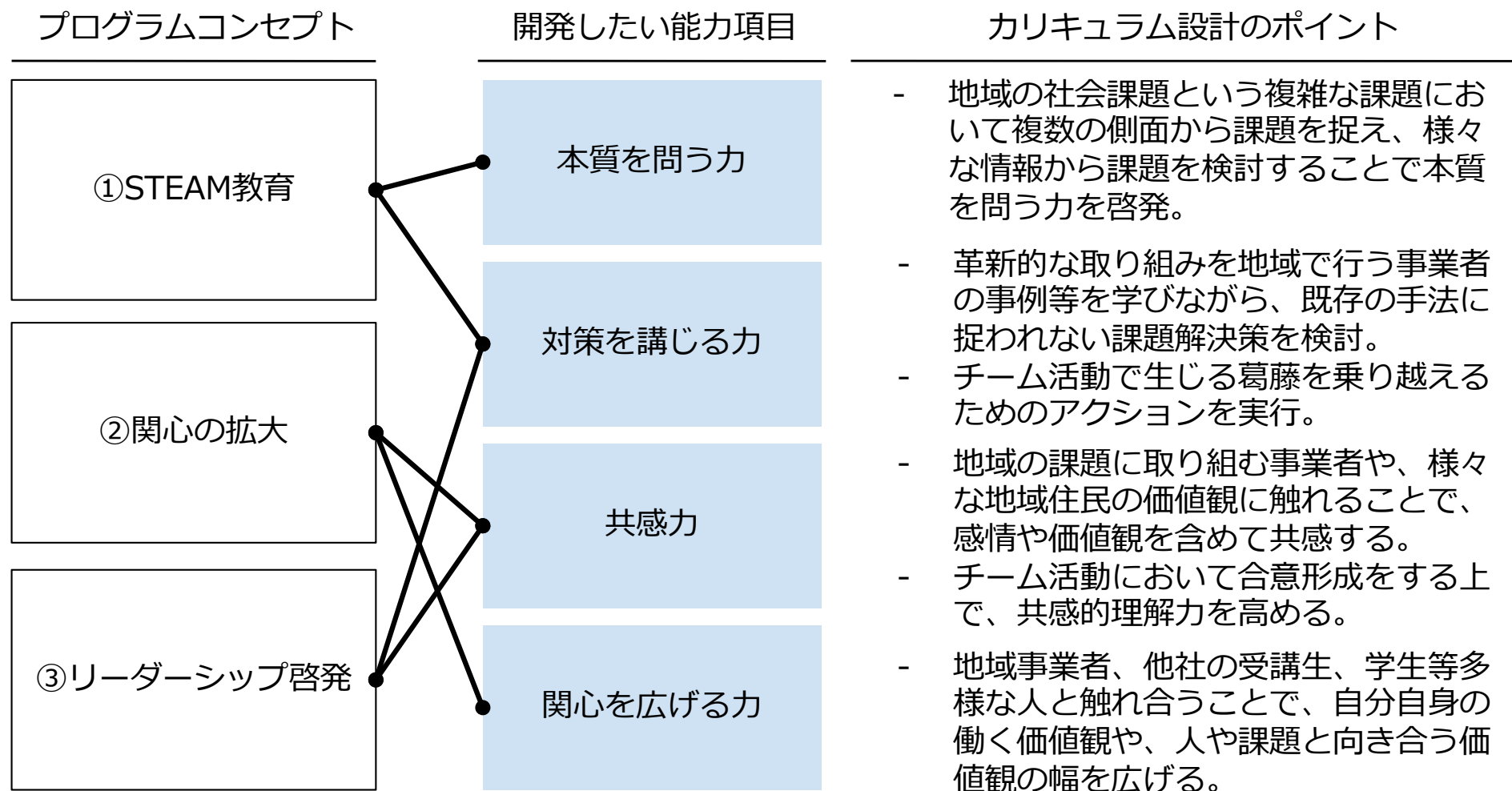


まっさらな学生たち
 素直な問いや疑問を持っている

※デジタルハリウッド大学大学院教授 佐藤昌宏氏（「未来の教室とEdtech研究会」座長代理）著書『Edtechが変える教室の未来』：チェンジメーカーとは、あらゆる領域を越境して試行錯誤しながら身近な50センチ革命ができる人材。デジタルテクノロジーを自在に使いこなし、**大量のデータを分析しながら、目の前の課題について最適な解決策を提示**できる人物が日々の暮らしをより良いものにしていく。例えば、エドテックが有効に活用された世界では、**生産者や専門家の人々に直接インタビュー**したり、ムークなどを活用して農業に関する専門的な内容を学んだりできます。さらに、農業に役立つ**ツールやソリューションを実際に作ったり、生物や科学で学んだ知識を実地で検証**できたりします。

2.実施内容 2-2.プログラム設計② 開発する能力項目とカリキュラム設計

3つのコンセプトを元に、本プログラムで開発する能力として、以下の能力項目を設定。能力項目は、イーファルコン社のアセスメント項目を参考にしながら検討した。



2.実施内容 2-2.プログラム設計③ フィールドとなる地域選定

受講者にとって学びの多いプログラム設計が可能な地域として、以下の要件を設定し、フィールドとなる地域を選定した。

フィールド地域の選定基準

①次年度以降の自走という観点で首都圏(外部)の企業研修を行うことに協力的か

⇒復興や地域活性化に関する取り組みの中で首都圏の企業との連携実績があり、外部人材の活用・受入の土壌がある

②課題解決策提案先となり、対話によって受講者の学びとなる地域事業者がいるか

⇒地域課題に対して危機感を持ち、イノベーティブな取り組みを行う地域のリーダーが存在している

③現地の関係者と良好な連携体制を構築できるか

⇒過去連携実績のある現地コーディネーターがいる

選定結果

	南相馬	宇和島
①外部人材活用・受入実績	<ul style="list-style-type: none"> ・豊富な研修受入実績 ・UIターン起業家養成事業推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・首都圏の企業と連携した復興事業実績あり
②地域リーダーの有無	<ul style="list-style-type: none"> ・あすびと福島 ・小高フーカーズベース ・福島県庁 	<ul style="list-style-type: none"> ・(株)イヨスイ ・ベルグアース ・柑橘ソムリエ
③現地コーディネーターの有無	(一社)あすびと福島	(株)コトヴィア

2.実施内容 2-2.プログラム設計④ 実施体制（全体像）

RCFとファーストキャリア社（次ページ参照）が協働してプログラム開発・実施し、地域課題を理解した地域コーディネーターの協力を得てプログラムを設計・実施。

組織名	役割	組織概要
 <p>(一社)RCF</p>	<ul style="list-style-type: none"> 全体企画・運営 	<p>2011年4月設立。復興・社会事業コーディネーターとして、企業、自治体および省庁とともに復興・地方創生関連プロジェクトを推進。</p>
 <p>(株)ファーストキャリア</p>	<ul style="list-style-type: none"> プログラム開発、検証 企業向け情報発信 	<p>新人～若手リーダー層を対象として400社以上の企業研修を実施。地域を舞台とした学生・社会人対象の新規プログラム「TEX」を推進。</p>
 <p>(一社)あすびと福島</p>	<ul style="list-style-type: none"> 地域コーディネート (南相馬) 	<p>南相馬市において福島の小学生～大学生向けの教育事業、再生可能エネルギー普及啓発事業を実施。</p>
 <p>(株)コトヴィア</p>	<ul style="list-style-type: none"> 地域コーディネート (宇和島) 	<p>CI・ブランド戦略コンサルティング事業。代表取締役荻原美紀氏が宇和島出身。宇和島市より宇和島市シティプロモーション事業を受託。</p>
 <p>ヤフージャパン(株)</p>	<ul style="list-style-type: none"> STEEAMメンター：受講者の課題検討に関する助言 	<p>CSRとして東日本大震災への復興支援活動や、ネット募金、防災自治体協定等、ITを活用した社会課題解決を推進。</p>
<p>地域事業者</p>	<ul style="list-style-type: none"> 課題に関する情報提供 受講者発表の講評 	<p>—</p>

2.実施内容 2-2.プログラム設計④ 実施体制（主要連携事業者）



2020年度以降の自走化を見据え、400社以上の企業研修実績を持ち、若手リーダー層の研修に特化した株式会社ファーストキャリアと協働し、プログラム開発及び受講者集客、企業への情報発信を実施することとした。


ファーストキャリア社では、2017年度及び2018年度に岩手県陸前高田市を舞台として社会人・学生を対象としたプログラムの実施経験があった。本プログラムの目的は、社会人と学生の新たな出会いの場を提供し、リクルート活動につなげることであった。今年度実証プログラムにおいては、**主要目的を社会人が次世代リーダーとしての素養を学ぶこと**とし、社会人の学習効果を高めるための要素として学生を加えることとした。

本実証プログラム名：

「社会課題解決×リーダーシップ醸成のSTEAM Program リーダーズキャリアキャンプ『TEX』」
 <ファーストキャリア社の既存プログラムと本プログラムの違い>

これまで

今回

共通点	<ul style="list-style-type: none"> ・地域課題に取り組むリーダーを題材に、課題と解決策を検討 ・社会人と学生がチームとしてグループワークに取り組む 	
変更点	<ul style="list-style-type: none"> ・採用(企業と学生の出会いの場)の提供を目的として、人事採用担当者が対象 	 <ul style="list-style-type: none"> ・若手リーダーの育成を目的として、様々な部門のエース社員を対象
追加点	<ul style="list-style-type: none"> ・メンターとしてヤフー(株)のSTEAM人材が参画し、課題設定や解決策の検討に関するアドバイスと、受講者の観察によるアセスメントを実施 	

南相馬プログラム

2.実施内容 2-3.南相馬 ①プログラム概要

■ 地域

福島県浜通り北部に位置する。人口：59,833人(2019年12月末現在)
2006年、原町市と相馬郡小高町および鹿島町が合併して誕生。東日本大震災にて小高区と鹿島区で震度6弱、原町区本町と原町区三島町で震度5弱を観測、津波が海岸線から約2km付近までの地域を呑み込み死者1100名以上が犠牲となった。

■ 主人公

株式会社小高ワークスベース 代表取締役 和田 智行氏。南相馬市出身で、東京でIT関係の業務に就いたのち独立し、故郷南相馬にUターン。震災で被災した南相馬でゼロから事業を立ち上げ、地域の復興のリーダーとして日々奮闘している。

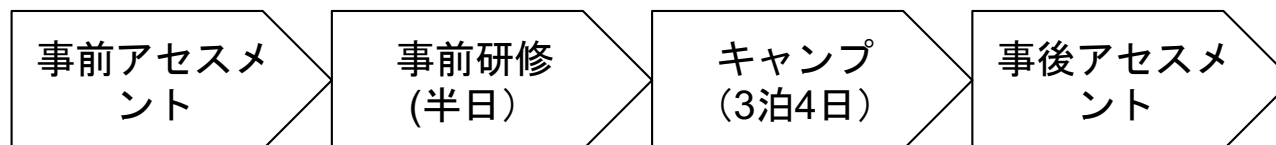
■ テーマ

“課題先進地域”南相馬において、あなたが和田さんなら何をするか？

■ 地域コーディネーター

一般社団法人あすびと福島と連携。RCFとは震災以降、様々な事業で連携し外部人材の活用や企業連携による復興事業を進めている実績がある。東日本大震災後の2012年に南相馬で事業開始。福島未来を創る子供たちの育成の事業を多数手掛ける等、教育関連事業を推進。

■ プログラムの流れ



和田氏が手がけた事業の一つ
(まち・ひと・仕事の結び場)



あすびと福島の拠点ソ
ーラーアグリパーク

2.実施内容 2-3.南相馬 ②プログラムのポイント

1、抽象的なテーマ・役割設定

テーマは敢えて様々な新規事業展開を行う和田氏をテーマに、「あなたが和田さんだったら何をするか」という抽象的なテーマを設定することで、受講者の主体性を重視した。「あなたが和田さんだったら」という提示することで受講者が自分自身の関心や価値観から課題を設定するよう意図した。

チームは学生と社会人リーダー、サポーターで構成されるが事務局から議論における役割を明確に提示せず、各グループがどのようにチーム活動をリードしていくか、その結果から個々人が内省し、リーダーシップの在り方に気づくようにした。

3、ヤフー社のSTEAMメンターによる助言・自治体データの提供

見聞による課題設定だけではなく、客観的情報に基づく課題と解決策の検討のため、南相馬市、岩手県宮古市、宮城県名取市の統計データを受講者に提供。ヤフー社のSTEAMメンターがグループワークに随時助言を行うようにした。

2、多様な課題に取り組むゲストスピーカー

和田氏の他に、あすびと福島の半谷氏、福島県庁の佐藤氏にゲストスピーカーとして講話いただいた。半谷氏は子供の教育事業、再生可能エネルギー事業、一次産業事業など多様な課題解決に取り組んでおり、佐藤氏は県という広域の立場から南相馬エリアに関わっている。多様な情報を受講者にインプットすることで、南相馬エリアの抱える課題の多様性や可能性に気づいてもらうようにした。

4、サポーターによる個別メンタリング 社会人ミーティング

FC社より各チームにサポーターを配置。サポーターは議論の様子を観察し、3日目に個別メンタリングを行うことで、受講者の心理的葛藤や不安を聞き出し、それに対するアクションを支援することで、リーダーシップ啓発を支援した。

1日のプログラム終了時には毎日、社会人のみでミーティングを実施し、チームへの関わり方、リーダーシップの在り方について検討する時間を設けた。

2.実施内容 2-3.南相馬 ③キャンプスケジュール

	1日目 (11/23)	2日目(11/24)	3日目 (11/25)	4日目(11/26)
9:00	移動	グループワーク	ゲストスピーカー ③佐藤氏	最終発表・講評
10:00			現地視察 A) ロボットテスト フィールド B) 小高商店街	
11:00	南相馬バスツアー			昼食
12:00				
13:00	オリエンテーション		ゲストスピーカー ②半谷氏	グループワーク
14:00	ゲストスピーカー ①和田氏	グループワーク		
15:00	グループワーク		夕食・懇親会	夕食
16:00	夕食・懇親会	夕食		
17:00	夕食・懇親会	夕食	夕食	解散・移動
18:00	夕食・懇親会	夕食	夕食	解散・移動
19:00	夕食・懇親会	夕食	夕食	解散・移動

学びのポ
イント

事前知識と現地とのギャップに価値観が“揺らぐ”

WHATだけではなく WHY、課題の複雑性に気づく

多様な側面から南相馬を理解。チーム活動の葛藤を乗り越える

課題の本質、多様な意見をまとめ、アウトプットを出す

2.実施内容 2-3.南相馬 ④受講者

■社会人

- 対象：次世代リーダー層（若手～中堅）
- 募集方法：株式会社ファーストキャリアのクライアントの中で、研修の主旨やターゲットに合致しそうな企業を選出し、参加を打診

■大学生

- 対象：就職活動を控えた大学3年生または大学院1年生。ひとつのことに深く強く打ち込み、目の前の課題に対して取り組む姿勢を持ち、自分、他者と向き合う力の高い人材
- 募集方法：
 - ①株式会社i-plugのOffer Boxの仕組みを活用し、適性のありそうな学生を選出し、レジюме情報を読み込み選抜
 - ②選抜された学生に対しオファー、参加希望のあった学生に対して、参加動機などの最終選考（論述等）で決定

カテゴリ	所属	人数
社会人	日本たばこ産業株式会社 東北支社 営業部門	2名
	東洋プロパティ株式会社 事業開発部門	1名
	荒川化学工業株式会社 人事部門	1名
	堀場製作所株式会社 人事部門	1名
大学生	人文、法学、商学、理工学、生命科学等	13名

2.実施内容 2-3.南相馬 ④受講者

■参加動機

福島の課題を実感することへの期待が共通の参加動機をしてあげられた。

- 社会人

参加者A：新人研修以来の社外研修の機会。普段会えない人と未知の環境での学びの場

参加者B：南相馬に行ったことがなく課題を自分の目で見てみたかった

参加者C：最初は面白そうかなという興味本位。他企業との交流、意見交換の機会

- 学生

参加者D：東北には震災以降行く機会も考える機会もなかったが関心があった

参加者E：他の人の考え方に触れるいい機会

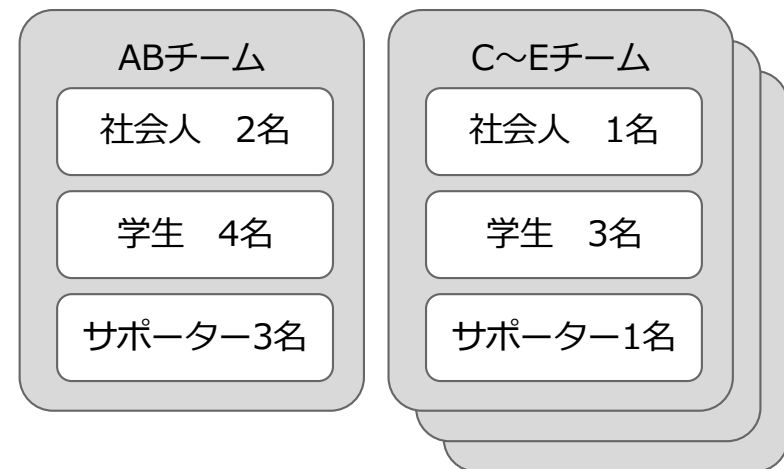
参加者F：自分のレベルを試してみたい

■チーム構成

1チーム4-8名で構成。

社会人2名、学生2-3名、サポーター1名を基本として
5チームの編成を予定。

当初5人×5チームであったが、学生が当日体調不良で
2名欠席となり、2チームを合併して1チームとしたため、
5⇒4チームとなった。



2.実施内容 2-3.南相馬 ⑤プログラム詳細

事前研修

■内容

本番の研修の約10日ほど前に実施。チーム内の関係づくりと事前課題、事前インプット等を行う。参加者25名（遠隔からオンラインでの参加者3名）
研修時間は3.5時間。

■プログラム

- ・ プログラムの目的、概要説明
- ・ 相互理解、ディスカッション
- ・ ケース討議
- ・ チームビルディング

■事前課題

- ・ ケーススタディ（事前配布）の読み込み
- ・ 地域についての情報収集

■ワーク内容

- ・ ケースや南相馬の課題についての意見交換
- ・ チーム内メンバーの相互理解と参加意識の向上



事前研修の様子

2.実施内容 2-3.南相馬 ⑤プログラム詳細

キャンプ1日目

昼前～3時間ほどの南相馬周辺の、福島第一原発周辺の被災地域の現地視察を実施。楡葉町のパーキングからあすびと福島のメンバーがバスに同乗し、現地ツアーのガイドを担当。双葉町/大熊町のいまだ避難指示が続く地域や、浪江町の避難指示解除地域で震災後に新たに作られた墓地や震災時のまま残っている小学校など、被災の現場でなければ見ることのできない現場に赴いた。自らの五感で直接課題を体感する時間となった。

午後はあすびと福島のセンターハウスである「ソーラーアグリパーク」にて、視察ツアーの感想や課題感の共有からスタートし、その後今回の研修のキーパーソンである、株式会社小高ワーカーズベース代表取締役の和田智行さんの講話、その後の対談を通し、南相馬市の現状や和田さんが直面する課題などについて理解を深めた。基本的に設定されたグループ毎で議論を行い、最終日の提案に向けてチームごとに「“課題先進地域”南相馬において、あなたが和田さんなら何をするか？」をテーマとして検討をスタートした。

夜は懇親会、社会人ミーティングの場を設けた。懇親会はグループを超えたメンバーと接することにより、相互理解や悩みの相談等を実施。このあとの議論に向けたアドバイスを得たり、考えを改めたり確信を持つことのできる有意義な時間となった。

その後の時間はチームごとに自主的に議論を深めたり、社会人参加者のみ集合して翌日以降の進め方についての方向性や課題の確認などを行った。



視察の様子



チームディスカッションの様子

2.実施内容 2-3.南相馬 ⑤プログラム詳細

キャンプ2日目

2日目は、1日目の視察ツアーや和田さんの講話、対談を受けて本格的にチーム内の議論を進めるワークショップをスタート。各チームごとに課題の深掘をまずは行うことに注力した。その際、ヤフー株式会社から参加頂いたSTEAMメンターにチームごとにアドバイスを受けながら議論を深めた。時には意見が異なったり食い違うこともあったが、社会人リーダーを中心にチーム内で粘り強く、長時間にわたり議論を深めた。

午後にあすびと福島の代表でもある、半谷栄寿さんの講話、対談の時間を設けた。これまでのビジネスや復興の取り組みにおいて経験が豊富な半谷さんの話を受け、改めて南相馬という地域の課題や現状について理解を深めることができた。

その後、半谷さんの講話、対談についてチーム内での共有時間を設けた後、1日目同様に、懇親の場を設けた。一日目に同じくグループ毎でなく全体で行い、1日目とは違うメンバーとの交流や議論の場となるため、参加者からは同じメンバーや立場の人とだけでない議論の場として非常に参考になるとの声が上がった。

2日目を終え、メンバー同士の関係性もある程度できてきたところで、逆に意見の相違なども生まれており、最終日に向けて課題も明確になってきた。1日目同様に社会人による現状と課題の共有、及びそれに向けた今後の解決策についての議論の場を設け、3日目以降に臨むことで意識合わせを行った。



半谷栄寿さん講話

2.実施内容 2-3.南相馬 ⑤プログラム詳細

キャンプ3日目

3日目は、関係者講話・対談の3日目として、福島県企画調整課の佐藤安彦様より、福島県という立場で、南相馬の現状や今後の取り組みに向けた話を伺った。佐藤さんからは放射能の実態等、受講者がこれまで触れたことのなかった情報提供もあった。その後、新たなインプットを得る場として、再度現地ツアーに出発。福島ロボットテストフィールドと、小高商店街の2チームに分かれ、改めて現地視察を行うことで、自分たちが掘り下げてきた課題の検証や現状についての確認をすることができた。

午後は最終日の提案に向け、議論を加速。前日夕方に見られた、意見の相違や食い違いなども比較的少なくなっており、連帯感をもってチーム内の議論が進んできた。参加者からはヤフーのメンターのアドバイスが非常に参考になったとの意見が出された。

最終日を翌日に控え、1日目、2日目に続き、最後の社会人ミーティングを実施。この場では社会人参加者それぞれがこれまでの気づきや今後に向けての決意表明も各人毎に行った。この研修への参加により、思考や思想に大きな揺らぎや影響を受けたというメンバーが多数。残りの時間は最終日の発表に向けた最終準備を各グループ毎に進めることにまい進した。この日も社会人による現状と課題の共有、明日の発表に向けた見通しなどについて議論の場を設け、最終日に向けた方向性の確認を行った。



ロボットテストフィールド指令室



ヤフーメンターを交えてのグループディスカッション

2.実施内容 2-3.南相馬 ⑤プログラム詳細

キャンプ4日目

最終日は、朝から最終発表を行った。各チームごとに限られた時間の中で自分たちなりの課題分析と提案を今回の研修のテーマである、1日目に講話を頂いた和田さんに対して実施。全チームとも、参加者全員によるプレゼンテーションを行った。発表テーマとしては以下の通り。

チーム	テーマ
AB	高齢者によるトルコギキョウ栽培事業
C	シルバーメディアパーク（高齢者にまつわる問題の情報発信・官民連携による新規事業創造拠点）
D	外国人観光客と地元住民向けのドローン体験レジャー事業
E	高齢者を活用した中高生向けキャリア教育事業

特にDチームは、データを元にしたことで他地域と比較してインバウンド顧客が少ないことを把握。サーフィンやドローンテスト飛行場等のコンテンツがあることを理解する一方、二次交通や宿泊施設等のインフラが足りないという問題意識をプレゼンし、データを元にした解決策の検討に繋がった。

午後は最終セッションは半谷さんによる講話を実施。ソーシャルセクターとして地域において課題解決に向き合う姿勢をお話いただいた。



最終発表の様子

宇和島プログラム

2.実施内容 2-4.宇和島 ①プログラム概要

■地域

愛媛県南部に位置する。人口71,586人(2019年10月現在) 一次産業では水産業、柑橘系農業などが盛ん。宇和島城と闘牛でも有名。地域が抱える社会課題に革新を起こそうという進取の気風。平成30年7月豪雨で大きな被害を受けた。

■主人公

イヨスイ株式会社 営業戦略室長 荻原寿夫氏。宇和島市出身で、高校卒業後アメリカの大学に進学し、現地の企業に就職し営業職として活躍。8年経過後、帰国を決意、自身の父親の営むイヨスイ株式会社に参画。2018年の西日本豪雨の際も率先して復興活動に尽力。海外での経験を活かし、宇和島には世界で戦える産業があると自負。今後の地域課題の解決にもつながるような地場産業の発展にを目指す。

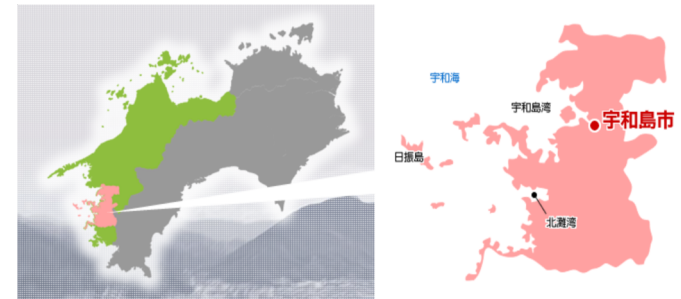
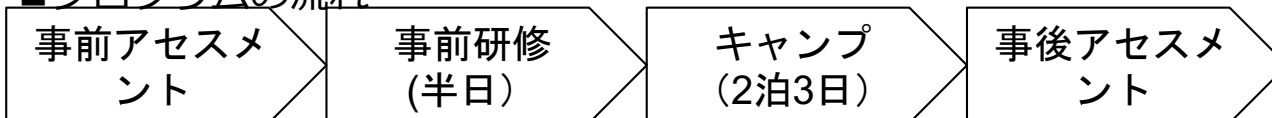
■テーマ

あなたが荻原さんだったら、水産業を通じて、宇和島の社会課題にどのように貢献するか？

■地域コーディネーター

株式会社コトヴィア 代表取締役社長 荻原実紀氏。RCFは平成30年7月豪雨からの復興に関する事業の中で同社と出会う。宇和島出身で、イヨスイ株式会社社長を父親に持ち、宇和島市役所、地場産業の事業者には強いネットワークを保有している。

■プログラムの流れ



2.実施内容 2-4.宇和島 ②プログラムのポイント

1、テーマ・チームとしての役割を具体的に提示

受講企業の要望で2泊3日でのプログラムを実施。南相馬と比較して1日日数が減少したため、テーマを水産業を切り口として絞り、課題の深堀に要する時間の短縮を狙った。一方で、「水産業を通じた宇和島の社会課題への貢献」とすることで、一定程度受講者の幅広い関心から課題と解決策を検討できるようにした。

冒頭オリエンテーションで「学生と社会人リーダーが対等に議論をする」というスタンスを明確に説明し、チーム活動において意図的に混乱を持たせる時間は削減した。

3、ヤフー社のSTEAMメンターによる助言・水産関連データの提供

客観的データの提供においては、水産白書を活用し、マクロ観点からも水産業の課題に触れるようにした。ヤフーメンターは、宮城県石巻で水産業支援を行っており、宇和島と石巻の比較に関する知見を提供した。

2日目にヤフーメンターによるグループ毎のフィードバックセッションを設け、本セッションに向けて議論を加速し、より深いアドバイスが得られるように意図した。

2、一次産業にまつわるゲストスピーカー

イヨスイ社荻原氏その他、種苗の生産販売を営むベルグアース社、柑橘農家のNPO法人柑橘ソムリエ、宇和島市役所水産課からの情報提供セッションを設けた。行政・民間・ソーシャルセクターと多様な立場の人々との対話を担保しつつも、一次産業にフォーカスし、多様な視点から一次産業の課題に触れられるように設計した。

4、サポーターによる個別メンタリング 社会人ミーティング（南相馬同様）

FC社より各チームにサポーターを配置。サポーターは議論の様子を観察し、2日目に個別メンタリングを行うことで、受講者の心理的葛藤や不安を聞き出し、それに対するアクションを支援することで、リーダーシップ啓発を支援した。

1日のプログラム終了時には毎日、社会人のみでミーティングを実施し、チームへの関わり方、リーダーシップの在り方について検討する時間を設けた。

2.実施内容 2-4.宇和島 ③キャンプスケジュール

	1日目 (2/6)	2日目(2/7)	3日目 (2/8)
7:00	移動	イヨスイ現場視察	朝食・移動
8:00			
9:00		ゲストスピーカー② 副市長、市役所水産課	ワークショップ
10:00		視察、ゲストスピーカー③ ベルグアース社	
11:00			
12:00	バスツアー	移動中（バス車内）ヤフーメ ンターからの情報提供	最終発表・講評
13:00		ワークショップ	
14:00	オリエンテーション	フィードバックセッション	振り返り
15:00	ゲストスピーカー① 荻原寿夫さんとの対話		
16:00	ワークショップ	ワークショ ップ	解散・移動
17:00		個別メンタ リング	
18:00	懇親会	夕食、ゲストスピーカー④ 柑橘ソムリエ	

学びのポイン
ト

事前知識と現地とのギャップに
価値観が“揺らぐ”

課題の複雑性、多様な側面から
水産業の課題を理解

多様な意見をまとめ、アウトプ
ットを出す

2.実施内容 2-4.宇和島 ④受講者

■社会人

- 対象：次世代リーダー層（若手～中堅）
- 募集方法：
 - ①当初より大手電機メーカー系列のIT系の企業に早い段階で提案し、5人程度の複数参加が決定。
 - ②他、宇和島での実施ということもあり、西日本の企業を中心に提案。

■学生

- 対象：就職活動を控えた大学3年生または大学院1年生だけでなく、1-2年生にもアプローチ。ひとつのことに深く強く打ち込み、目の前の課題に対して取り組む姿勢があり、自分、他者と向き合う力の高い人材という特性は同様。
- 募集方法：
 - ①前回同様、株式会社i-plugのOffer Box経由に加え、学生団体経由で募集。選考方法は南相馬と同様。
 - ②参加希望のあった学生に対して、最終選考（論述等）で決定。

カテゴリ	所属	人数
社会人	パナソニックシステムソリューションズジャパン株式会社 人事部門、営業部門、システム開発部門	5名
	西日本旅客鉄道株式会社 人事部門	2名
	ウィンウィン株式会社 営業部門	1名
大学生	学生（農学研究科・法学部・経済学部・商学部・文学部・社会学部等）	14名

2.実施内容 2-4.宇和島 ④受講者

■参加動機

社会人は異業種交流的観点と、普段のビジネスの現場と全く異なる場での課題解決力を得ることが主な参加動機。今回はより幅広い年代の学生が参加するため、多様な人材との連携して課題解決力を高めることへの挑戦という期待もあった。

- 社会人

参加者A：自治体向けの仕事をしており、地域で実際に働いている人の実情を知りたい

参加者B：普段は社内の仕事が多いので現地で直接状況を知ることができることを期待

参加者C：東北出身で西日本にあまり行ったことがない。いろいろ違いも含め勉強したい

- 学生

参加者D：地域振興・農業振興をやっていきたいので、将来役立てたい

参加者E：よく知らない地域なので地域を知りたい

参加者F：地元出身なので地元の課題に向き合いたい

■チーム構成

1チーム6～7名で構成。

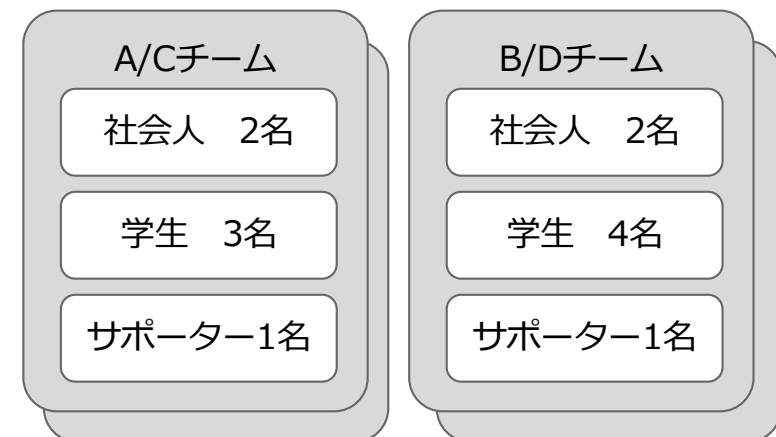
社会人2名、学生3～4名、サポーター1名を基本として

4チーム編成。

前回の南相馬は各チームに社会人リーダーが1名

(1チームのみ2名)であったが、今回は各チームに

社会人リーダーを2名配置。



2.実施内容 2-4.宇和島 ⑤プログラム詳細

事前研修

■内容

本番の研修の約10日ほど前に実施。チーム内の関係づくりと事前課題、大阪（集合形式）と東京でオンライン（zoom）にて実施。研修テーマに関する事前インプットと関係性構築を行う。オンライン参加者9名。研修時間は約3時間。

■プログラム

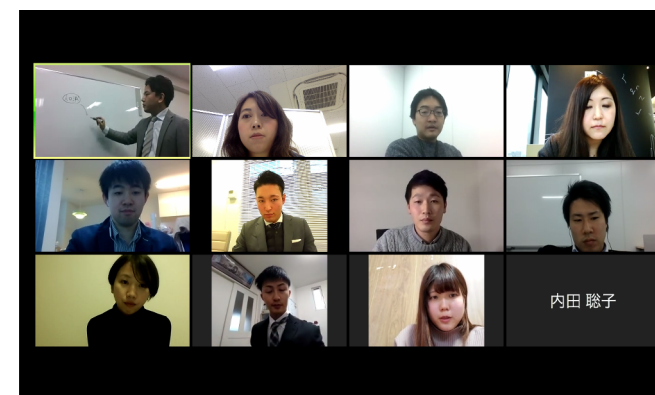
- ・ プログラムの目的、概要説明
- ・ 相互理解、ディスカッション
- ・ ケース討議
- ・ チームビルディング

■事前課題

- ・ ケーススタディ（事前配布）の読み込み
- ・ 地域についての情報収集

■ワーク内容

- ・ ケースや宇和島の課題についての意見交換
- ・ チーム内メンバーの相互理解と参加意識の向上



事前研修（オンライン上）の様子

2.実施内容 2-4.宇和島 ⑤プログラム詳細

キャンプ1日目

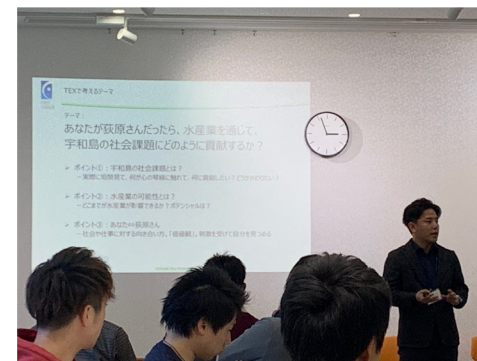
松山空港及び松山駅に集合し、約1時間半ほどバスで宇和島市へ移動。バスの車内では、地域コーディネーターであり、主人公のイヨスイ荻原寿夫氏の姉である(株)コトヴィアの荻原実紀社長より、宇和島の概要や姉から見た寿夫さんについて情報提供いただいた。

14:30頃からワークショップを開始。冒頭、本研修の狙い・社会人リーダーと学生の位置付け等についてファーストキャリア瀬戸口社長よりレクチャーとテーマ「あなたが荻原さんだったら、水産業を通じて、宇和島の社会課題にどのように貢献するか？」を提示。今回は2泊3日で短期となるため最終発表のポイントをインプットいただいた。

その後、ファーストキャリア社辰巳マネジャーとのトーク形式でイヨスイ社荻原寿夫氏からのインプットセッションを実施。内容は、1) 荻原さん自身について、2) 宇和島について、3) 水産業をどう捉えているか、4) 仕事への価値観の4点。寿夫さんの事業内容や課題だけではなく、人柄・価値観を深堀する時間とした。受講者からは徐々に質問が出始め、特に社会人から多くの質問があり、約2時間ほどセッションとなった。受講者が所属するJR西日本がサーモンの養殖事業を始めていることへの意見もあった。世の中ではAIやITが進んでいる一方、ITを活用して人材不足を解消することの難しさなどの課題意識もお話いただいた。

受講者には、理解を深めてもらうために、寿夫さんに関するメディア取材記事や、水産白書をデータとして提供した。

夜は懇親会を実施。社会人リーダーのミーティングを実施し、グループ毎の状況や今後の関わり方について共有した。



瀬戸口社長レクチャー



荻原寿夫さんとの対話



2.実施内容 2-4.宇和島 ⑤プログラム詳細

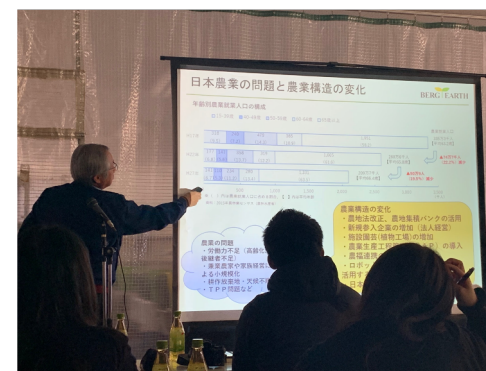
キャンプ2日目 前半

6:10にホテルを出発し、イヨスイの水揚げの現場、加工場を視察。実際に鯛の活絞めなど、迫力ある現場を体験することができた。観光資源となり始めている段畑（半農半漁）も見学した。

その後、市役所に訪問し、副市長から復興の現状、本プログラムへの期待を講話いただいた。続いて水産課職員の方から、宇和島市の漁業の現状をデータを用いて客観的に紹介いただいた。受講生からは活発に質問があり、漁業者の収入や値決め基準、1日目より漁業の課題を深掘する質問が上がった。

市役所から移動するバスの中では、宮城県石巻市で水産業事業者の支援を行なっているヤフー社松本氏より災害からの復興と漁業の課題をお話いただいた。漁業者の人材不足解の取り組み、日本の漁業性などお話しいただいた。松本氏は宮城県石巻市で漁業者支援を4年間実施しており、宇和島と東北の比較、宇和島だけではなく日本全体の漁業課題など、多岐にわたるインプットをいただいた。

その後、ベルグアース社に訪問。宇和島で唯一の上場企業であり、接木苗で日本トップシェアを誇る同社を視察し、一次産業の可能性について感じたようであった。



イヨスイ、ベルグアース社視察

2.実施内容 2-4.宇和島 ⑤プログラム詳細

キャンプ2日目 後半

午後は最終日に向けたグループワークを実施。途中15:30-中間発表を行い、①STEAMメンター（ヤフー松本さん）からのフィードバック、②チーム間の相互フィードバックセッションを設けた。この段階では「人口減少」「漁業の後継者不足」など表面的な課題に止まっていた。また、自分自身の興味関心というよりも、宇和島の事業者から見聞きした課題をそのまま取り上げるグループもあった。

夜はNPO法人柑橘ソムリエの二宮氏にお越しいただき、宇和島出身で一度地元を離れたものの、Uターンした経緯や仕事に対する価値観を共有するセッションを実施。地域で目の前の課題に取り組む一個人として等身大の考え方をお話いただいた。

その後、受講者である社会人リーダーから働く価値観を共有し、様々な価値観に触れるとともに、お互いの考えを理解することでチームビルディングを促進した。

夕食後は全てのチームがチーム毎に主体的に集まり、議論を続けていた。課題を改めて考え直すチームや、水産白書を読みながら課題の根拠となるデータを集め始めたチームもあった。



2.実施内容 2-4.宇和島 ⑤プログラム詳細

キャンプ3日目

9:00から各グループ毎に最終発表に向けた準備の時間とした。議論の結論が出ていないチームがほとんどで、議論を続けながら発表資料を作成していた。

11:30から最終発表がスタート。テーマとなった荻原寿夫さんの他、父である荻原社長、ベルグアース社の薬師寺常務、現地コーディネーターの荻原美紀さん、宇和島市役所市長公室室長、宇和島市教育長に発表をお聞きいただいた。

チーム	テーマ
A	フィリピンに対するアジア食文化の発信と外国人労働者受け入れコミュニティ醸成
B	SNSを活用した宇和島の水産業PR
C	水産業のイメージ向上のためのブランディング、学生を対象にしたキャリア研修
D	水産業の担い手不足解消のための中学生を対象にした地域留学

Aチームは、近年生鮮食品消費量が5倍に増えているフィリピンを具体的なターゲットに販路開拓を提案し、外国人労働者の割合が広島県は2人に1人、高知県は3人に1人であるのに対し、愛媛は100人に1人であるというデータを用いて課題設定をしていた。

寿夫さんからは中学生に対する教育や、SNSを活用した情報発信などについて今後取り組みを検討したいという発言があった。また、日頃宇和島内の事業者同士で連携できていないことを課題と捉え、市役所や他事業者を交え議論をする場となったことが貴重であるとのコメントがあった。最後に、3日間の学びや気づきをチーム内で共有して終了した。



次年度に向けた情報発信

2.実施内容 2-5.次年度に向けた情報発信 ①企業向けセミナー概要

次年度以降の自走化に向けて、企業の人事担当者を対象としたセミナーで情報発信を実施した。次年度導入可能性が高い大手企業の人事担当者をターゲットとするため、ファーストキャリア社と連携し、親会社であるセルム社が開催するセミナーの一部でTEXプログラムを紹介。関心を示した企業に対しフォローアップを行い、次年度以降のターゲット企業選定に活用予定。

セミナー概要

【日時】

2020年2月13日(木) 15:30～19:30

【セミナータイトル】

「CELM PREMIUM DAY-創発」

【プログラム】

第一部 講演 15:30～18:30

- ・株式会社セルム 代表取締役社長 加島 禎二氏 講演
- ・他、早稲田大学ビジネススクール教授 杉浦 正和氏、カレーハウスCoCo壱番屋創業者 宗次 徳二氏等の講演を実施

第二部 懇親会 18:40～19:30

【開催場所】

サントリーホール・ブルーローズホール
(東京・赤坂)

【参加費】 無料

プログラム紹介内容

セルム社加島社長講演内で、本プログラムを紹介。



SDGs時代の創発ワークショップ

※経済産業省「未来の教室 ～Learning Innovation～」実証事業の採択事業

TEX(True Experience) リーダーズ・キャリア・キャンプ

学生と企業が共に参加し社会問題の解決に挑む3泊4日の真剣プログラム。
“本物の経験”を通じて、将来のリーダー人材との出会いを創り出す。

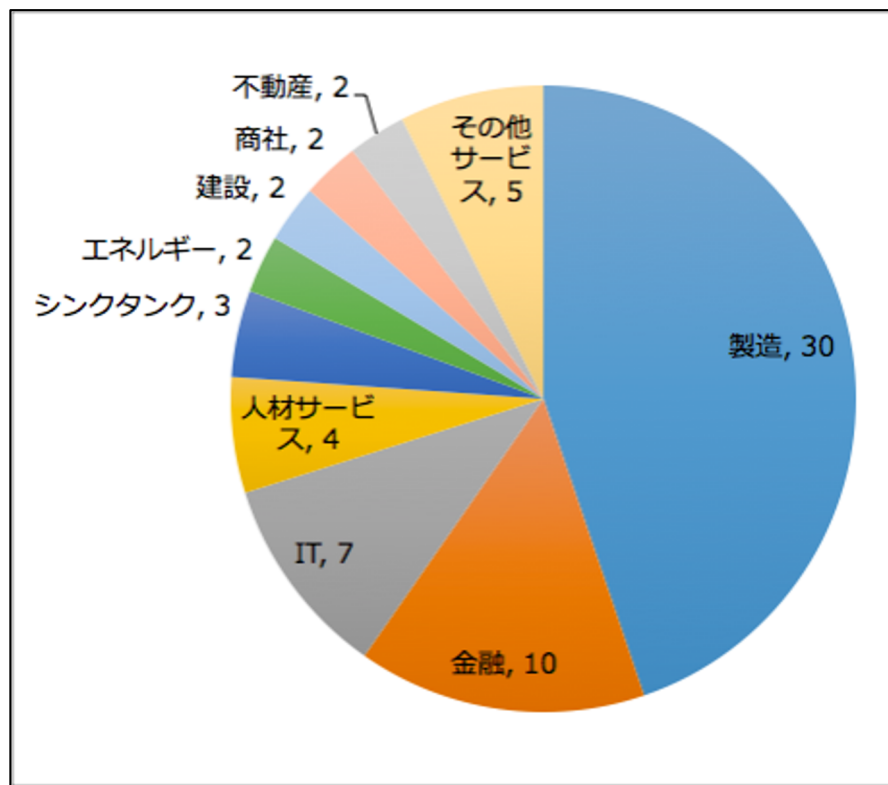
- ◆ 2018年2月9日(金)～12日(月) @陸前高田
- ◆ 2018年12月7日(金)～10日(月) @陸前高田
- ◆ 2019年9月13日(金)～15日(日) @塩尻
- ◆ 2019年11月23日(土)～26日(火) @南相馬
- ◆ 2020年2月6日(木)～8日(土) @宇和島



2.実施内容 2-5.次年度に向けた情報発信 ②企業向けセミナー参加者概要

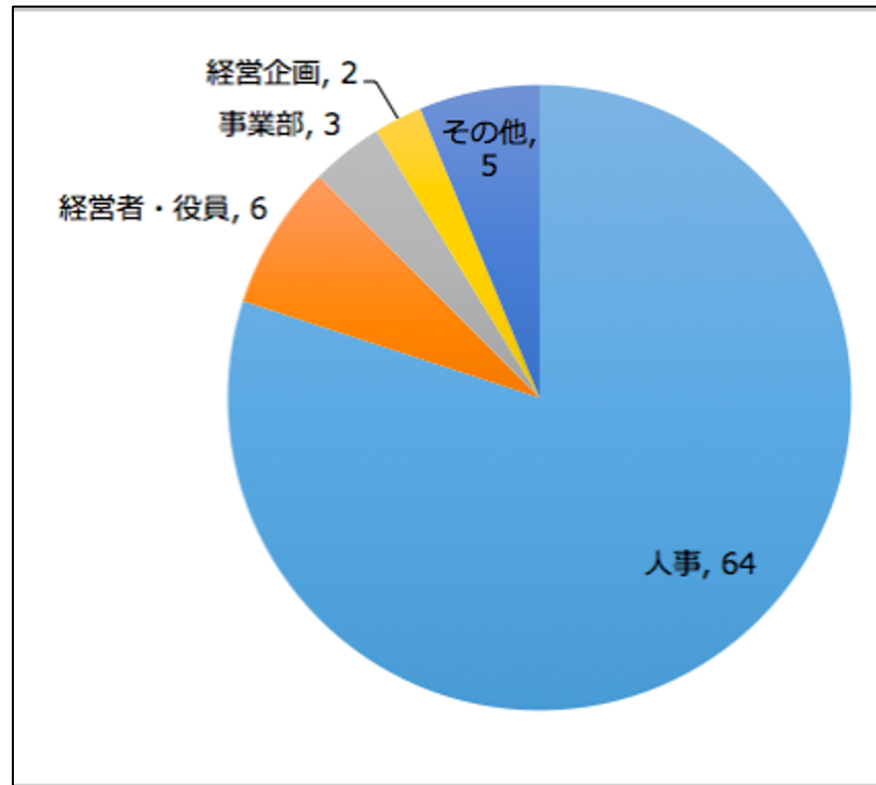
集客は、セルム社/ファーストキャリア社と取引実績がある企業に対するメール配信と、担当営業による個別案内を実施。メール配信によって67社80名の申し込みがあった。

参加企業業種 (67社)



化学、食品、自動車などの様々な製造メーカーからご参加いただいた。続いて、生保・損保・銀行などの金融、ITが多かった。

参加者所属部門 (80名)

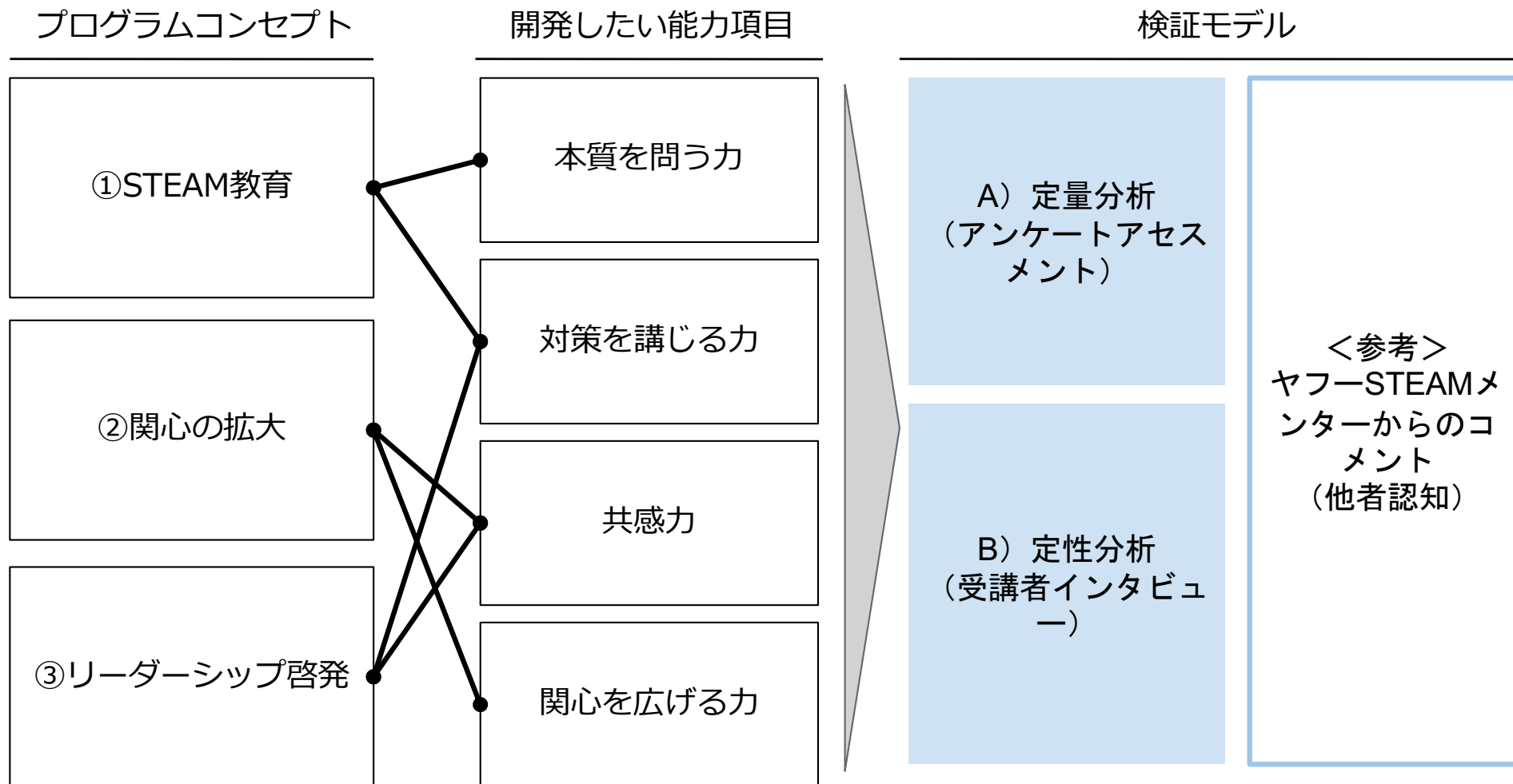


ほとんどが人事部門からのご参加だった。経営者や役員が自らご参加いただく企業もあった。

得られた成果と今後の課題 (能力開発効果検証)

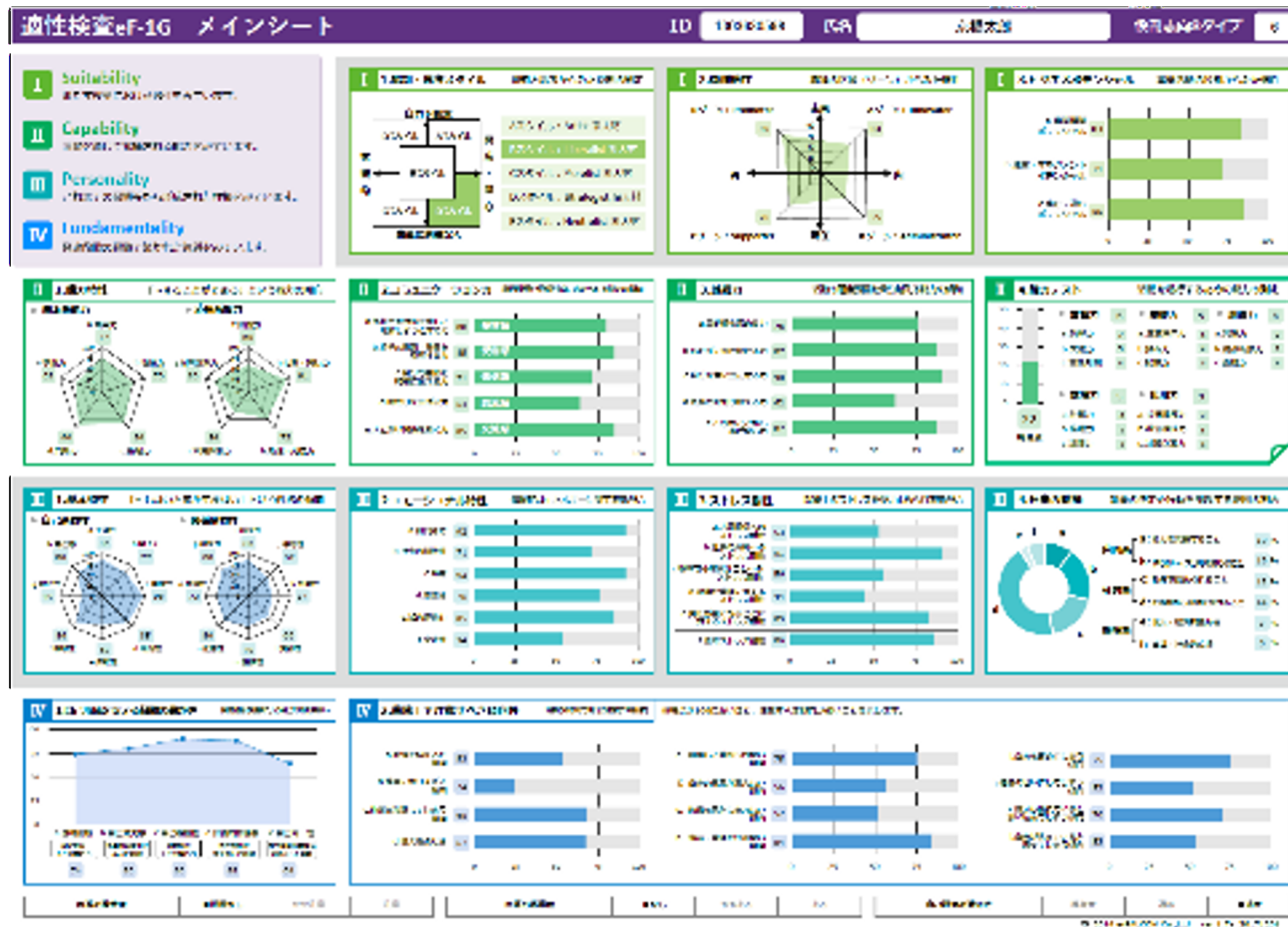
3.得られた成果と今後の課題 3-1.能力開発効果検証 ①検証モデル

本プログラムの能力開発効果検証は、定量分析と定性分析に分けて実施した。定量分析はアンケートの回答による定量的なアセスメント（次ページ参照）を実施し、定性分析はインタビューによる分析を行なった。また、参考情報として、ヤフー社のSTEAMメンターより受講生の強みや啓発課題の観点から客観的なコメントを元に検討した。



3.得られた成果と今後の課題 3-1.能力開発効果検証 ②アセスメントツール

受講者アセスメントツールとして、イーファルコン社の適性検査eF-1G®を活用し、受講前、受講直後、受講後1ヶ月のアンケート調査を実施。本アセスメントは、人生の初期段階で形成される基礎的な性格（Fundamentality）、これまでの長きに渡る言動によって形成されてきた基本的な性格（Personality）、さらに自発的な行動によって形成されてゆく習慣的な性格や能力（capability）、そして場に応じて発揮されてゆく役割的な性格（Suitability）というように、個性の成り立ちを体系的に捉えることで、一人ひとりの人物を、広く深く理解することが可能。



3.得られた成果と今後の課題

3-1.能力開発効果検証 ③結果 A)自己診断アセスメント (定量分析)

南相馬プログラム

プログラム
参加前

社会人全体1 上位10項目

順位	No.	項目	偏差値
1	54	責任が重くなることに対するストレス耐性	68.0
2	25	自分を奮い立たせる力	66.5
3	9	理解力	65.6
4	22	人と深い関係を築く力	65.1
5	6	運営・マネジメントポテンシャル	65.1
6	48	知的好奇心	65.0
7	18	気持ちや状況を察して理解しようとする力	64.8
8	35	責任感	64.7
9	8	集中力	64.5
10	41	配慮性	64.2

社会人全体1 下位10項目

順位	No.	項目	偏差値
1	53	規律や管理に対するストレス耐性	33.5
2	67	約束を果たしきれない傾向	37.0
3	52	曖昧で不確実なことへのストレス耐性	39.2
4	62	慎重になり過ぎる傾向	39.4
5	66	自分の意見が言えない傾向	41.1
6	72	自分が劣っていると思ってしまう傾向	42.8
7	65	執着して離れられない傾向	42.8
8	70	他者のせいにしてしまう傾向	43.1
9	69	自分を責めてしまう傾向	43.9
10	61	感情を抑え込む傾向	45.4

プログラム
参加後

社会人全体2 上位10項目

順位	No.	項目	偏差値
1	60	自己同一性	64.9
2	18	気持ちや状況を察して理解しようとする力	64.1
3	5	事業構築ポテンシャル	63.4
4	10	論理力	63.2
5	54	責任が重くなることに対するストレス耐性	63.2
6	25	自分を奮い立たせる力	63.1
7	51	仕事の負荷へのストレス耐性	63.0
8	59	計画的有能感	62.9
9	33	機敏性	62.8
10	9	理解力	62.7

社会人全体2 下位10項目

順位	No.	項目	偏差値
1	66	自分の意見が言えない傾向	35.1
2	67	約束を果たしきれない傾向	36.7
3	62	慎重になり過ぎる傾向	37.6
4	53	規律や管理に対するストレス耐性	37.9
5	69	自分を責めてしまう傾向	38.3
6	72	自分が劣っていると思ってしまう傾向	41.7
7	52	曖昧で不確実なことへのストレス耐性	42.6
8	70	他者のせいにしてしまう傾向	45.3
9	65	執着して離れられない傾向	45.3
10	61	感情を抑え込む傾向	45.4

3.得られた成果と今後の課題

3-1.能力開発効果検証 ③結果 A)自己診断アセスメント (定量分析)

宇和島プログラム

※宇和島は2月にプログラムを実施したため、プログラム実施1週間後時点の概要データを活用。

プログラム実施前

プログラム実施後

特に高い項目
学習力
相手の意図・背景を理解する力
人と深い関係を築く力
目的観を深める力
忘れずに抱き続ける力
不快なことから逃げない力
向上心
知的好奇心
自己同一性
素直さ



特に高い項目
学習力
論理力
対策立案力
相手の意図・背景を理解する力
忘れずに抱き続ける力
不快なことから逃げない力
向上心
熱意
知的好奇心
自己同一性

特に変化の大きい項目：論理力/対策立案力/熱意

3.得られた成果と今後の課題

3-1.能力開発効果検証 ③結果 B)受講者ヒアリング（定性分析）

社会人受講者へのヒアリングより、特徴的なコメントは以下の通り。

南相馬プログラム

STEAM教育	<ul style="list-style-type: none"> - <u>物事にはいろんな見え方がある。日々の仕事においても課題の構造を捉えて仕事をするのが大事だと感じた。</u> - 何か施策を実行する時にその影響範囲を考えるようになった。 - 現地の生の声を聞いて触れて琴線に触れることが重要だと感じた - <u>論理的に考えられるようになった。</u>
関心の拡大	<ul style="list-style-type: none"> - 不動産（自社の業界）以外の情報に普段興味を持っていなかったことに気づいた。ヤフーマンターと比較して、引き出しの足りなさに気づいた。 - 会社の中では自社の論理だけで物事を判断したり、上の人だけを見て仕事をしているということに気がついた。<u>会社の一步外に出ると対等で、価値観が広がった。</u>
リーダーシップ	<ul style="list-style-type: none"> - <u>良い結果を出そうとした時に、衝突も必要な時があると学んだ。立場を超えてぶつかり合う経験がよかった。</u> - 学生に対する立ち振る舞いを非常に悩み、学びになった。 - <u>参加後、「自分の意見を言うようになった」と上司から言われた</u>
その他	<ul style="list-style-type: none"> - 他社の人々と交流し、自分のビジョンを強く持っていることに刺激を受けた。

3.得られた成果と今後の課題

3-1.能力開発効果検証 ③結果 B)受講者ヒアリング (定性分析)

宇和島プログラム

STEAM教育

- 見聞きした情報を深掘して行く上で、データを集めて行くと当初設定していた課題が、本質的な課題でなくなる（課題を問い直さなければならない）と気づいた。
- 解決策を考えるとまとまらず、課題認識をチームで共有するということがいかに難しいか気づいた。

関心の拡大

- これまで、いかに自分が無知であったかということに気づいた。
- 企業で働いていると、地域で事業をしている方、目の前の課題に取り組んでいる方と出会うことがなく、刺激を受けた。
- 地域という現場で、論理だけでなく感情・感覚として社会課題を体感できた。
- 学生は社会課題や地方創生に関心が高く、自分は社会人で会社のリソースを使えばもっと色々なことができるのではと気付かされた。

リーダーシップ

- 一企業の中では、価値観や方針が単一であり、議論がまとまり易い。本プログラムでは、多様な意見をまとめる難しさを学んだ。
- 普段、自社の後輩は意見を言うことが少なく、今の若い人は意見がないのかなと思っていたが、今回の学生は自分の意見を持っており、自分が発言させない関わり方をしてしまっているのではと感じた。
- 社会課題を目の前にすると正解がなく、自分の意見が通らない場面もあり、価値観の違う人の意見をまとめる難しさを感じた。
- 学生は非常に優秀で、どのようにリードすれば良いのか難しかった。一方で落とし所を意識しすぎてしまっているようにも感じ、自分が積極的に発言しなければと思った。
- 日数が短いこともあり、葛藤はあまり起きなかった。

その他

- どんな地域でもチャレンジしている人がいる。自分はどれだけチャレンジできているか内省する機会となった。

3.得られた成果と今後の課題

3-1.能力開発効果検証 ③結果（参考）STEAMメンターコメント



ヤフー社のSTEAMメンターから受講者の強みや啓発課題についてコメントをいただき、客観的に把握するための参考情報とした。

南相馬

宇和島

	南相馬	宇和島
強み	<ul style="list-style-type: none">- チーム活動においては、学生の発言を繰り返したり、議論を整理したり、ファシリテートしながら学生をサポートしようという姿勢が伺えた。	<ul style="list-style-type: none">- 学生の意見を遮らずに聞く力、議論の方向性をコントロールする力（意見を吸い上げる力、ファシリテーション能力）が高い。- テーマである荻原さんの話を聞き、彼の語るビジョンや、課題感について深く理解し、共感していた。
啓発課題	<ul style="list-style-type: none">- 学生に対して、「率先して姿勢を見せる」という関わり方は最初は弱い印象を受けた。- 客観的な視点、多様な視点で課題を捉えることの難しさを感じている人が多かったが、チーム活動において発想のきっかけとなる視点を提供しようとしていた。	<ul style="list-style-type: none">- 現在起きている事象を深掘りし、その先にある本質的な課題を発見する力。例えば、人材不足は単に「地方の人口減少」とつなげるのではなく、地域に住む人々がどういう意識を持って生活しているのか等を紐解きながら何が原因でその課題が表出しているのかを読み取る力が必要。- 最初は目先の表面的な課題解決プランについての議論が進められていることが多かった。
参考：メンターとしての役割認識	<p>受講生が「同じ事象でも様々なものの見方や考え方があり」と気付くことを意識した（STEAMのように考え方をクロスさせるためには、複数の視点で捉える必要がある）。その結果、客観的にみることができたので、議論していない考え方やものの捉え方を伝えることができたと感じる。</p>	<p>「主体性をもって動き未来を描くためには"当事者"となることが大切である」という点を意識した問いかけを心がけた。一企業で働いている会社員でも地域の課題解決に関わる働き方や感覚を持っている人間がいることを知ってもらえたことは、気づきになったのではないかと思う。</p>

3.得られた成果と今後の課題

3-1.能力開発効果検証 ④まとめ

南相馬

- 1.自己同一性（青年期に苦しいことから逃げることなく自らと向き合った経験の記憶）が高まった
- 2.自ら志を持って事業を考え実現していく力が高まった
- 3.物事を感情よりも論理で考え伝える力が高まった

- ・上記より、STEAM教育として論理的に本質を問う力が向上したと考えられる。
- ・学生をマネジメントしたりフォローしたりするというリーダーシップの在り方ではなく、「率先して在り方を見せる」リーダーシップが啓発された。また、グループワークにおいて葛藤を乗り越えたことで、ストレスのある状態でもまとめ上げる力が向上した。
- ・自分の内面を深堀したことで価値観が広がったと認識しているようである。

宇和島

- 1.課題に対して、知識やこれまでの経験を応用して効果的な対策を立案する力が高まった
- 2.情熱的なエネルギーを持って物事に取り組む特性が高まった
- 3.物事を感情よりも論理で考え伝える力が高まった

- ・上記より、STEAM教育として論理的に本質を問う力に加え、対策を講じる力が向上したと考えられる。
- ・見聞きした情報だけでなく、地域リーダーがチャレンジしている姿や感情に触れることで、価値観が揺さぶられたと感じている。
- ・チーム活動においても、自分自身が熱意を持って取り組むことで他者に影響力を与えるリーダーシップが啓発された。

得られた成果と今後の課題 (次年度以降の自走プラン)

	南相馬	宇和島
人材育成としての有用性	<ul style="list-style-type: none"> - 7-8年目頃の営業は一人前にできるようになったが、会社全体の視点を持って振る舞えるようになってほしい層に参加してほしい。 - 若手～中堅の階層別教育ではなく、選択型の選抜研修として適している。 - 次回は、別の人事担当を参加させたい。 	<ul style="list-style-type: none"> - 役員の関心が高く、今後も異業種交流で地域課題を解決するプログラムに複数名派遣していきたい。 - 中期経営計画で「挑戦」という方針を打ち出しており、若手の社員が外に目を向けてモチベーションを高めるために有効では。 - 地方創生部門は普段仕事で地域課題に入り込んでいるので短期プログラムでは学びは少ないかもしれない。事業開発担当者よりはリーダーシップ教育として活用したい。 - 災害関連分野の事業をしているため、復興の現場に訪問できて良かった。
地域を舞台とする意義	<ul style="list-style-type: none"> - 世界的に注目される地域である南相馬という地域がよかった。 - 自社から近い西日本でも実施していただけるとありがたい。 - 地域とつながりを持てるのは事業としても良い。 	<ul style="list-style-type: none"> - 会社を離れて地域に行くのは良い。1泊2日では学びが少なく、2泊3日がちょうど良い。
企画上のポイント	<ul style="list-style-type: none"> - 地域がより近いと派遣しやすい。 - 選抜型で長期プログラムのため、意思決定者及び担当者が必要性を強く感じる必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> - 自社で異業種交流を企画すると事務局の手間がかかるので、研修会社に企画してほしい。 - 集合研修よりは割高になり、選抜人材対象となるので、社内説得が必要。

次年度以降の自走を検討する要素として、協力をいただいた地域コーディネーターにヒアリングを実施した。

南相馬

一般社団法人あすびと福島

代表理事 半谷栄寿 氏

- これまで社会人の研修受け入れ実績は多かったが、大学生を受け入れた経験は少ない。学生も含めた場合には、価値観への気づき等内省を深めるプログラムが有効ではないかと感じた。
- 今後も、学生を含めたプログラムを実施していきたいと考えており、ファーストキャリア社との連携も模索していきたい。
- 短期間で課題解決までを検討することは難しいが、受講生にとって価値観の揺らぎがあったと感じている。
- 社会人にとっては、会社の肩書きがない中で他社への関わり方や自身のリーダーシップに気づく機会となっていたことが価値ではないかと考える。

宇和島

株式会社コトヴィア

代表取締役社長 荻原実紀 氏

- 短時間で想像以上のアウトプットであり、研修としては素晴らしいと感じた。
- ゲストスピーカー選定では、ベルグアース社は視察に慣れており、対応がスムーズであったので良かった。
- 地域事業者は、意識高い若手社会人や学生のレベルに驚き、刺激を受けていた。
- 今後もこのようなプログラムを実施していきたい。宇和島の人たちに外部人材が考えた宇和島の地域課題や解決策を聞いてもらったり、宇和島市内に研修の結果を発信したりして、地域でアイデアを活かしていくことができるようにしたい。

3.得られた成果と今後の課題 3-2.次年度移行の自走プラン ③今後の事業計画

派遣元ヒアリング及び、地域コーディネーターへのヒアリングを踏まえ、次年度以降のプログラム実施計画を検討。

考察

- 若手を対象とし、地域をフィールドとした実践型の研修プログラムは、次世代リーダー育成を目的として一定のニーズがある。
- 特に、異業種交流型で実施することに対して企業ニーズが高い。
- 他方、学生を加えない企業単独型もニーズのある可能性がある。
- 強い関心をもつ企業もあるが、マーケットとしては啓蒙フェーズであり、人事部門担当者がトライアルとして参加できるプログラムを用意することで、次年度以降の導入に繋がる可能性が高い。

次年度以降の事業計画

企業ニーズに対応し、異業種交流型・企業単独型の2パターンを実施予定。合わせて、トライアル参加可能なプロモーション型も実施。

<2020年度実施計画（需要見込み）>

異業種交流型	1-2回
企業単独型	1-2回

※プロモーション型：1回を想定

<2021年度実施計画（需要見込み）>

異業種交流型	5-6回
企業単独型	5-6回

※プロモーション型：1回を想定

拡大フェーズにおいては、複数事業者での本プログラムのブランド構築及び、企業導入担当者に有効な情報発信を行うことで、企業ニーズの掘り起こしが必要。

まとめ

3.得られた成果と今後の課題 3-3.成果と課題のまとめ

	成果	課題
南相馬・宇和島のプログラムの差分	<ul style="list-style-type: none"> - 南相馬・宇和島においても受講生の能力開発が認められた。 - 特に「論理力」は両プログラムにおいて特徴的な向上が認められ、様々な情報を元に課題と解決策を検討する力が啓発された。 	<ul style="list-style-type: none"> - 日数の短い宇和島のプログラムではチーム内での葛藤が南相馬より少なく、価値観のぶつかり合いから揺さぶられたり、リーダーシップを啓発したりする場面は比較的少なかった。
能力開発効果を高めるプログラム設計のポイント (STEAM要素の効果)	<ul style="list-style-type: none"> - 2泊3日の短縮プログラムにおいても、テーマ設定やアウトプットで期待することの提示を具体化すると、情報を分析して課題を検討し、アウトプットを出すことができた。 - STEAMメンターの客観的な問いかけによって、課題を問い直し深堀することができた。 	<ul style="list-style-type: none"> - 全ての受講者・チームが様々なデータや情報を用いた課題の深堀や解決策の検討はできていなかった。 <p>➡対象が若手リーダー層であるため、トレーニングとしては受講者の自由度を下げ、アウトプットを検討するプロセスや、様々な情報を活用する必要性をインプットする必要がある。</p>
効果的なプログラムの活用場面・本プログラムの特徴	<ul style="list-style-type: none"> - 越境によって外からの新たな視点を求めている大手企業、業務遂行は一人前になった若手リーダー層のさらなる人材開発のためのプログラムとして有効であり、次年度以降も派遣したいという声が上がった。 	<ul style="list-style-type: none"> - 関心を持つ企業は多いが、選抜投資型かつ比較的長期のプログラムであり、必要性を企業担当者及び意思決定者が強く理解する必要がある。

4. その他納品物

以下、参考資料別紙添付（非公開）

1. TEX南相馬しおり
2. 南相馬案内資料
3. あすびと福島半谷氏プレゼン資料
4. 小高ワークスペース和田氏プレゼン資料
5. 福島県庁佐藤氏プレゼン資料
6. TEX宇和島しおり