

---

立命館東京キャンパス  
「食品メーカー@広島×東京“つくとたべる”  
のチェンジ・メイカー育成プログラム」



食品メーカー@広島 × 東京

“つくとたべる”のチェンジ・メイカー育成プログラム

最終報告書

事業者：立命館東京キャンパス

2019年2月25日

## 目次

- ◆ 当プログラムの背景と狙い
- ◆ 当プログラムの差別化ポイント
- ◆ 実施内容：
  - 受入企業
  - プログラム推進体制
  - プログラムスケジュール（概要）
  - PBLセッション概要
  - 参加者募集
  - 実際の参加者
- ◆ PBLの成果
- ◆ 参加者個人の成果
- ◆ PBLの課題と解決の方向性
- ◆ 次年度以降に向けた検討課題
- ◆ 5年後に目指したい状態

## 当プログラムの背景と狙い

- 1 地方経済、産業の落ち込み（首都圏一極集中など）  
⇒地方企業の活性化を通して、地域の産業・経済を元気に！
- 2 地方企業における経営課題  
⇒多岐にわたる経営・事業の課題への解決策を！
- 3 地震・豪雨などの自然災害からの復興  
⇒災害からの復興を通じて、地域経済や社会を元気に！

☆豪雨災害を受けた中国地方[広島](#)をフィールドに、  
地元の[食品メーカー](#)との連携でプロジェクトを推進



## 当プログラムの差別化ポイント

### A 脱・予定調和の本格的 P B L

- ・年齢、経験、国籍などを越えて展開される「混ぜるPBL」
- ・地域・業界などの「課題の現場」で、課題を見つけ、解決する

### B 受け入れ先のメリットと成長

- ・成長：受入企業からの参加による実践的チェンジ・メイカーへの成長
- ・PBL成果報告による課題解決提案

### C 教育の事業化を目指して

- ・地方への就職・再就職を促がすリカレント教育の拠点をつくる
- ・これらの「社会人教育」のフレームワークを立命館東京キャンパスが事業化する

# 実施内容：受入企業

## 受入先選定のコンセプト

- 社歴が長く、地域に密着している
- 業界に成長可能性がある
- 企業としての取り扱い製品に構造的課題がある
- 同様に、成長の可能性や機会がある

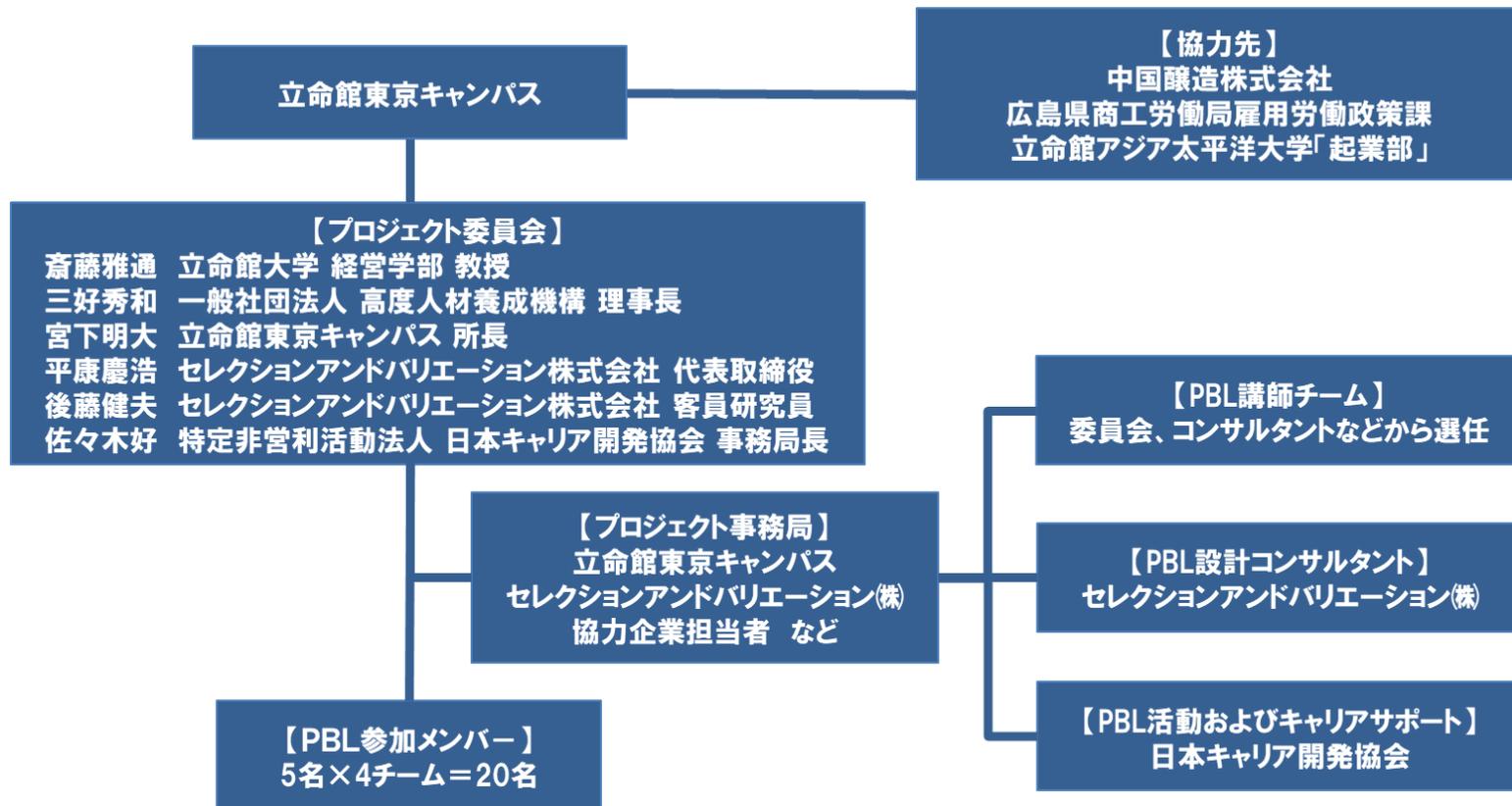


## 選定企業：中国醸造株式会社

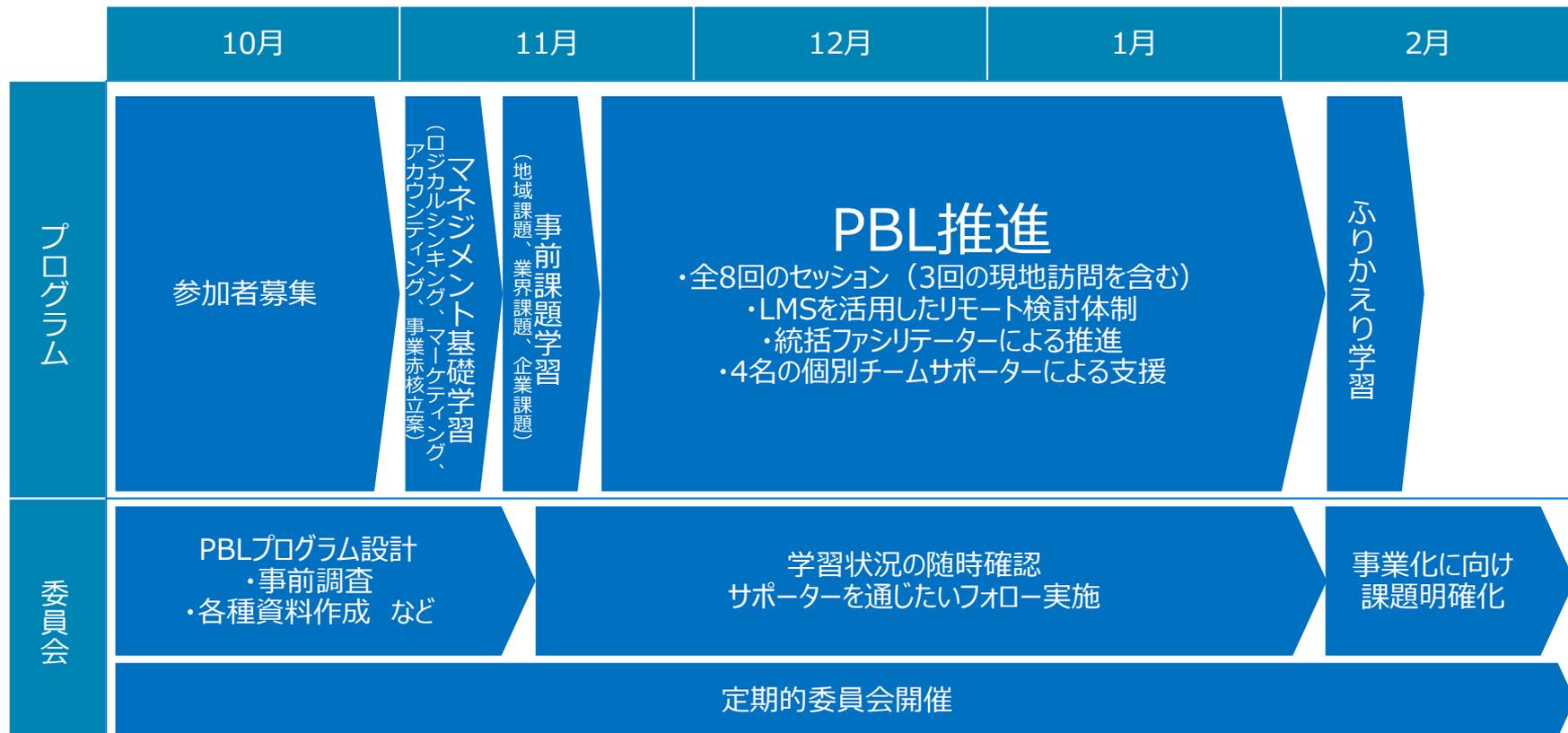
- 設立  
大正7年（1918年）10月8日
- 主な事業内容
  - アルコールならびに酒類の製造販売
  - 食料品工業（澱粉・ブドウ糖・嗜好飲料・調味料並食料品）の製造販売
  - 酒類の輸入ならびに販売 など
- 取扱商品
  - 清酒
  - 焼酎
  - ウイスキー
  - リキュール など



# 実施内容：プログラム推進体制



# 実施内容：プログラムスケジュール（概要）



## 実施内容：PBLセッション概要

プログラム	日程	場所	テーマ
セッション 1	2018/11/17 13時～17時	東京	資料読み込みを踏まえたチームビルディングおよび課題分野の選択
セッション 2	2018/11/21 19時～21時半	東京	・資料読み込みを踏まえた気付きや疑問点の共有 ・課題の設定
セッション 3	2018/12/1 ～12/2	広島	課題内容の現地確認
セッション 4	2018/12/7 19時～21時半	東京	課題の特定と対応策の検討
セッション 5	2018/12/15 13時～17時	東京	【オープンセッション】 課題の発表と対応策の検討
セッション 6	2019/1/19 ～1/20	広島	・必要に応じた追加ヒアリング ・対応策の素案の提示
セッション 7	2019/1/24 19時～21時半	東京	対応策の最終案取りまとめ
セッション 8	2019/2/2 13時～17時	広島	最終報告会

# 実施内容：参加者募集

説明会参加者数と応募者数

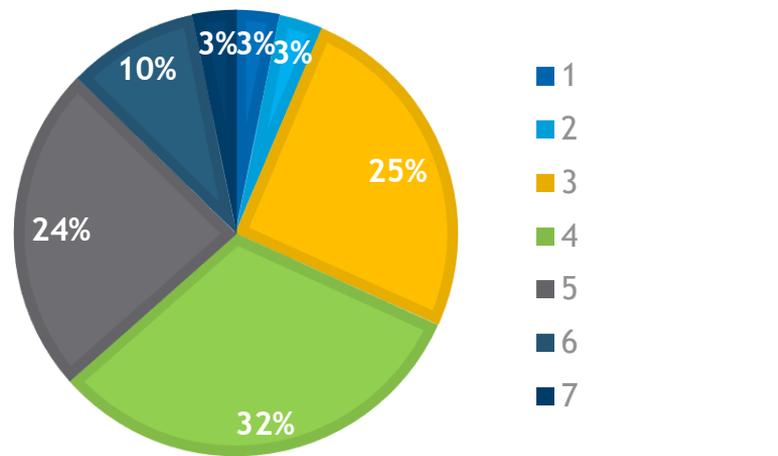
## 募集方法

募集説明会参加者数：96名  
(10/18-18名、10/23-42名、10/27-36名)

場所	募集方法
東京	Peatix
	立命館WEBサイト
	日本キャリア開発協会会員への案内
	広島就活応援サイト
	広島県東京事務所（UIターン支援窓口）
	NPO法人ふるさと回帰センター
	パソナ（JOB H A B）
	立命館大学父母会
	東京商工会議所
	一般社団法人 グローバル人事塾
広島	広島県商工労働局

応募者：63名⇒20名に絞り込み

## グラフ タイトル



### 選考方法

- 男女間のバランスを考慮する
- 職業のバランスを考慮する
- 学生、外国籍人材を積極的に受け入れる

## 実施内容：実際の参加者

「混ぜる」ことを意識して、年齢、性別、経歴、国籍などを多様化させた参加者を選定。

	男性	女性	合計
10代	2		2
20代	1		1
30代	4	5	9
40代	2	2	4
50代	1	2	3
60代		1	1
合計	10	10	20

チーム	性別	年齢	居住地	所属	コメント・メモ
A	M	19	神奈川県	学生	大学生
A	M	31	広島県	企業	【広島卒】RU校友 広島県校友会からの推薦
A	F	32	東京都	企業	広島県廿日市市出身 人材育成に興味有
A	F	45	神奈川県	企業	移住希望
A	F	52	東京都	企業	セカンドキャリア考え中
B	M	27	東京都	企業	委員より推薦
B	F	33	千葉県	企業	委員より依頼企業
B	F	35	神奈川県	企業	広島県廿日市市出身 将来的にUターン希望
B	M	39	東京都	自営	APU校友 外国籍、APUからの推薦
B	M	58	千葉県	企業	広島県・広島市出身 キャリアチェンジ検討中
C	M	30	広島県	企業	【広島卒】APU校友 APU卒業生
C	F	32	東京都	企業	研究会参加メンバー
C	M	35	東京都	企業	外国籍
C	M	43	千葉県	企業	立命館校友(東京校友会推薦)
C	F	50	川崎市	その他(団体)	食に興味あり
D	M	19	東京都	学生	大学生 商学部
D	F	37	神奈川県	その他(無職)	現在は無職
D	F	49	広島県	その他(教員)	【広島卒】協力先推薦
D	M	49	千葉県	企業	広島本社企業勤務
D	F	61	千葉県	企業	地域に関心 60代女性は1名のみ

## PBLの成果①

企業・業界・地域  
それぞれの課題を  
テーマとした検討

## 成果⇒4チームすべてが課題解決の提案を実現

“つくとたべる”のチェンジ・メイカー育成プログラム

### SAKURAO GINを 次の100年のフロンティアスピリッツへ

2019年2月2日 サテライトキャンパス広島

選択分野 企業課題

チーム お酒はハタチから♡

“つくとたべる”のチェンジ・メイカー育成プログラム

### Miyajima de Night ! 鳥居の向こうに笑顔が見える

選択分野 地域課題

チーム TEAM★D  
デリー、ふくだ、よっしー、たろう、うえの

“つくとたべる”のチェンジ・メイカー育成プログラム

## ボタニカル・クラフトジン フェスティバル

### 開催のご提案

選択分野：企業課題  
チーム名：Team 韓非子

“つくとたべる”のチェンジ・メイカー育成プログラム

### 協働で“広島酒”の魅力再発見 — 広島県酒造組合様へのご提案 競争から協調へ —



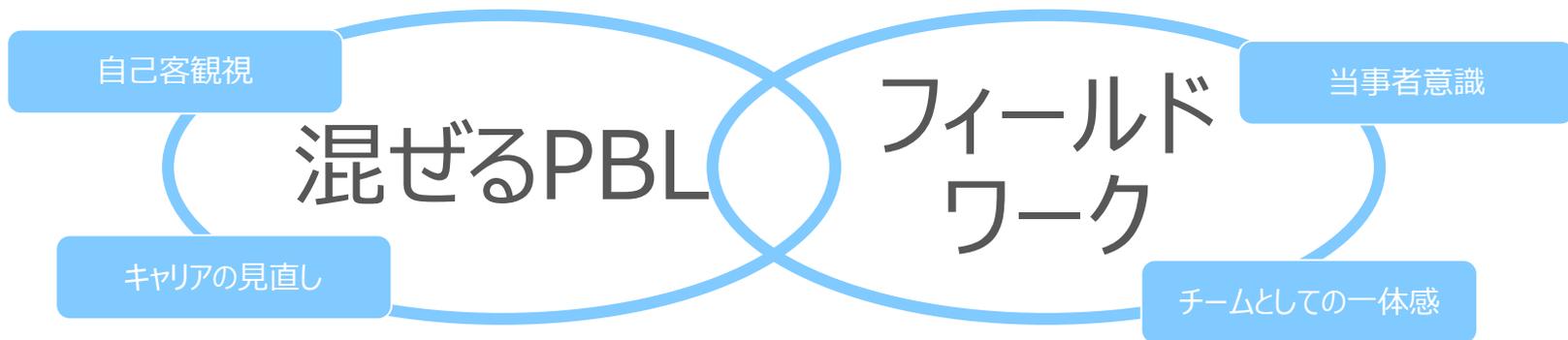
2019年2月2日  
選択分野：業界課題  
チーム：未来☆酒造  
吉岡・杜鵬・塩見・辻・児玉

## PBLの成果②

5年後の目標を実現するためのPBLプログラムの標準化と、地域／業界拡大の準備

成果⇒PBLプログラム標準化の基準として以下が確認された

リカレント教育の場面において「混ぜるPBL」と受入企業側での「フィールドワーク」が有効に機能すること。



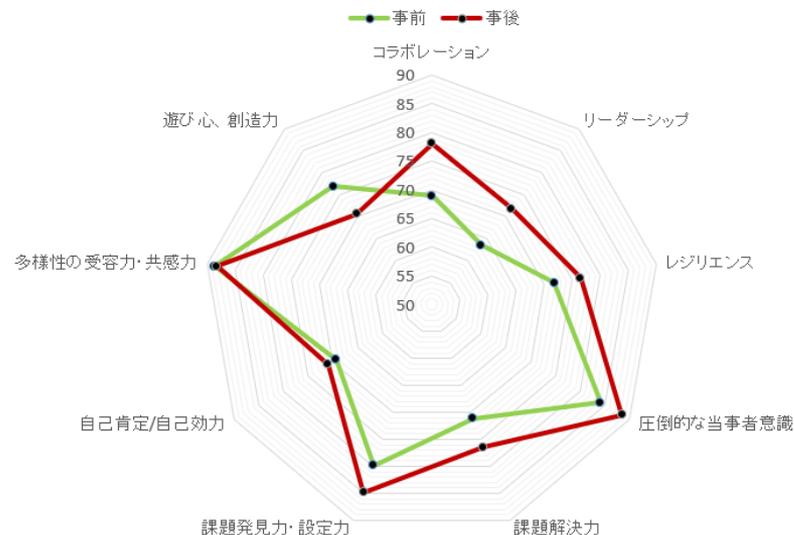
## 参加者個人の成果①

当初想定：  
参加者のマインド及びスキル向上による「チェンジ・メイカー」への育成

### 成果⇒マインド及びスキル向上

- 「コラボレーション、リーダーシップ、課題解決力、課題発見・設定力」が大きく成長。
- 19-39歳では、特にリーダーシップの伸びが大きい。
- 40-59歳では、特にコラボレーションが著しく成長している。
- コンピテンシーの相関分析をおこなうと、コラボレーションが高ければ高いほど、他のコンピテンシーも高まる傾向にある。
- 「仕事以外の活動あり」と答えた人と、「仕事以外の活動は該当なし」と答えた人を比較すると「仕事以外の活動なし」の人が大きく成長した。

### 全参加者 コンピテンシー平均



※マインド及びスキルの変化についてはアセスメントテストデータの分析に基づき判断。

## 参加者個人の成果②

### 成果⇒キャリア変革のきっかけづくり

□ 多くの参加者から前向きな感想を得た。

「今後のキャリア形成において一つの軸となるものができました」（31才男性）

「仕事で上司に意見をしっかり伝えることができるようになった。そのせいかはわからないが、2019年4月から上司が異動となり、私がそのポジションにつくことになった」（32才女性）

「今まで人材育成に苦勞しておりましたが、今回のチェンジ・メイカーにより突破口が少し見えた様感じます」（39才男性外国籍）

「転職し4月から●●の役場の一員として観光PRに取り組むことになった」（45才女性）

「PBL参加後、『失敗は経験値』と認識するようになっている自分と世間的な常識にギャップがあるのを改めて感じた」（50才女性）

などほぼ全員からキャリアやマインド、スキルの変革についての感想を得た。

## PBLの課題と解決の方向性①

### プログラム構成についての課題と解決の方向性

#### □ 事前学習の積極的支援

限られた時間のなかで基礎知識レベル底上げとしてWEB教材を導入したが、利用がまばらであった。個人の特性を踏まえて学習するように指導する必要があったように思う。

#### □ フィールドワーク前の仮設設定プロセスの強化

フィールドワーク実施の前段階で、仮設設定の時間が不足していたため、その後の検討で手戻りを生じているチームが散見されたため。

#### □ チェンジメーカーとしてのマインド・スキルとの関連性強化

PBLを踏まえた成長のためには、「合意形成」「仮説検証」「論理的思考」「批判的思考」などの概念に基づき実践をより強調する構成を設計することが望ましい。

## PBLの課題と解決の方向性②

### 参加者の学習支援についての課題と解決の方向性

#### □ セッション内容へのフィードバック方法統一

チームの検討方向性が事務局のフィードバックに左右され、ときに混乱する場面があった。またチーム相互間でのフィードバック機会を十分にとることができなかった。

#### □ 見えないコミュニケーションへの対応

各チームで、指定したLMS以外のSNSなどを用いたやりとりが見られ、実際のチーム内でのやり取りが把握し辛かった。

#### □ チームサポーターの関与方法整理

チームサポーターの役割が最初の打ち合わせ時とは変化し、介入といった要素が加わるなど意思疎通に課題を残した。また、チームサポーターの介入具合についての共有ができなかった。

## PBLの課題と解決の方向性③

### チェンジメーカーに成長するという視点での課題と解決の方向性

- 全員が「チェンジメーカー」に成長するというゴール共有の徹底  
プレゼンの準備を進めるにつれ、「成長」や「チェンジメーカーになる」ことについての意識が薄れがちになった。また特定の参加者に意見集約の役割が固定する場面があるなど、過度の役割集中がされる場面もあった。
- 個々人の状況に対する支援強化  
途中から欠席する人や、仕事の関係で遅刻する参加者がいた。事務局からの個別フォローは行ったが、セッションに応じた対策が不十分だった。

## PBLの課題と解決の方向性④

### セッション運営についての課題と解決の方向性

#### □ ファシリテーターマニュアルの整備と事前共有徹底

事務局、ファシリテーター、チームサポーターなどの役割や分担について、セッション途中で変更する場面もあり、ゴールの目標共有との関係で徹底が弱かった。今回の取り組みによる教訓を踏まえ、改善してゆく必要がある。

#### □ チーム検討結果へのフィードバック方針具体化

セッション後半になるにつれ、参加者がファシリテーターやチームサポーターを教師とみなす場面があった。そうならないよう、個々のフィードバック時の意見の提示方法や話し方などについての方針を定める必要がある。

## 次年度以降に向けた検討課題

参加者募集：有料化した場合の参加者募集対象及び方法

プログラム全体の構成：3か月8セッションの構成及びフィールドワークの実施方法

教材：WEB教材の豊富化と学習定着にむけての方法検討及び参加者への支援資料の準備

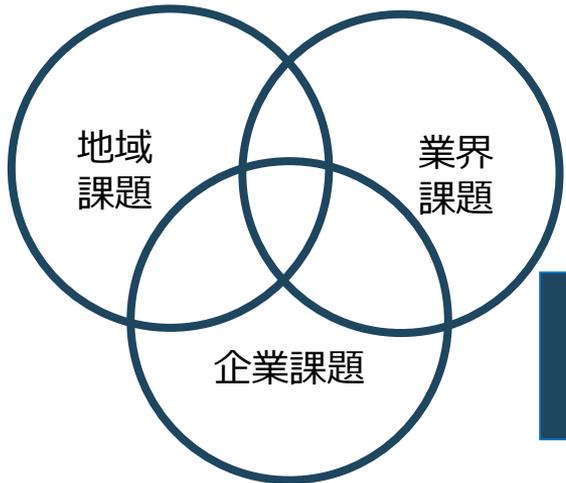
PBL活動：課題発見から課題解決に至るチーム検討プロセスの定型化

個人の成長：参加者募集時点から最終振り返りまで、キャリア意識と内省の強化

運営事務局：効率的かつ効果的な運営

# 5年後に目指したい状態

地域の強みを生かした産業振興／  
企業としてのレジリエンス向上を実現する  
「チェンジ・メイカー」の継続的な育成と活躍実現



地方企業の若手・中堅人材  
(総務・企画・開発など担当者)

<目標数20プログラム>  
地域・特定業種を  
対象に  
課題発見解決型の  
混ぜるPBLをベース  
にした創造的改革人材  
育成プログラムの推進

チェンジ・メイカー候補となる  
都市部の多様な人材

- ・年齢 ・国籍 ・性別
- ・キャリア (就業経験)
- ・正規／非正規 雇用
- ・学歴
- ・ライフイベント経験

など