

「信州エクスターンシップ」開催報告 ～長野から始まる、人材還流戦略の改革～

研究員補 川尻 知弥

目次

- | | |
|-----------------------|------------|
| 1. はじめに | 2. 企業・団体訪問 |
| (1) 信州エクスターンシップとは何か | 3. グループワーク |
| (2) 信州エクスターンシップ開催の道のり | 4. 成果発表会 |
| | 5. まとめ |

1. はじめに

(1) 信州エクスターンシップとは何か

近年、特に2016年卒業の大学生の就職活動が始まった2015年以来、就職活動スケジュールの変更により地方企業・中小企業は大変厳しい採用戦線での戦いを強いられている。反対に、大都市の大企業の「圧勝」は様々なメディアで伝えられる通りである。

そのような情勢の中、2016年8月28日から9月3日にかけて「信州エクスターンシップ」が開催された。信州エクスターンシップとは、2016年度の長野県「信州の暮らしを支える人材の確保」事業の一環として実施された、首都圏の大学生の参加による地域滞在型インターンシップである。参加学生の出身地については、表1の通り首都圏出身者が23名と参加者の6割以上を占めた。地元・長野県出身者は5名、富山県など隣県出身者が4名、その他国内出身が3名、海外出身者が2名であった。

参加学生の募集窓口を務めた明治大学社会イノベーション・デザイン研究所の吉澤(2016)は、名称をインターンシップではなくエクスターンシップとした理由を、「『長期のシューカツのパーツとしてのインターンシ

ップ』との違いを明確にしたいから」としている。実際に、信州エクスターンシップに参加した37名の学生のうち24名は、吉澤(2016)が言うところの「早期キャリア教育期」にあたる1年生と2年生が占めている(表2)。残りの13名は3年生であるが、彼らも本格的な就職活動の段階には至っていない。

(表1) 参加学生の出身地別人数

出身地	女性	男性	総計
首都圏	10	13	23
長野県	3	2	5
長野県の隣県	1	3	4
その他国内	2	1	3
海外	0	2	2
総計	16	21	37

(表2) 参加学生の学年別人数

学年	女性	男性	総計
1年	3	1	4
2年	7	13	20
3年	6	7	13
総計	16	21	37

本エクスターンシップの目的としては、大きく分けて2つ挙げられる。1つは、大都市の大企業がリードする「シューカツ」にまだ染まっていない大学生たちに、地方に住み働くことを短期間ながら体験してもらい、その豊かさに気づいてもらうことである。そしてもう1つは、「本気のインタビュー」による異文化体験を通して、学生と社会人がともに働き方について考える機会を持つことである。

「異文化体験」は、本エクスターンシップの軸となるテーマである。

以上を踏まえて本稿では、信州エクスターンシップがどのように開催に至ったのか、そして学生が7日間をどのように過ごし、どのように変わったのかということについて報告を行う。

(2) 信州エクスターンシップ開催の道のり

先に述べたとおり、本エクスターンシップは長野県の事業として開催されたが、開催にあたっては首都圏の大学、長野市近郊の地元企業・団体、JA長野中央会による協力を受けた。これらの協力により、学生の費用負担を大幅に軽減することができたのである。

本エクスターンシップには首都圏6大学の学生が参加した。そのうち5校は長野県とUターン就職促進協定を締結しており、参加学生への広報・募集・選抜活動においては、各大学の所轄部門による多大な協力を受けた。また、一部の大学では、「信州エクスターンシップ」の単位科目化も

実現された。「単位がもらえるから」と参加を決めた学生もいることから、単位科目化は参加の意志決定要因として一定の効果を上げたとと言える（日本経済新聞、2016）。

本エクスターンシップにおいて学生の受け入れを行った企業・団体は、全て「長野県・若年層人材戦略研究会」の正会員である。長野県から事業実施の委託を受けたNPO法人「夢のデザイン塾」の主導で、研究会は2016年5月、6月、8月に研究会活動を行った。これらの活動を通じて、地元企業・団体による積極的な参加を得ることができた。

JA長野中央会の協力は、JA長野県グループと長野県との包括連携協定に基づいている。JA長野中央会より提供された「JA長野県総合研修所」（写真1）を食事・宿泊・学習の拠点として、学生は7日間に渡るハードなプログラムに臨んだ（次頁表3）。JA長野中央会は長野県・若年層人材戦略研究会の正会員でもあり、本エクスターンシップでは学生の受け入れも行った。また、学生の東京―長野間の往復送迎と期間中の訪問先企業・団体への送迎については、農協観光長野支店による業務協力を受けた。

（写真1）JA長野県総合研修所（画像：Google、ストリートビュー）



本エクスターンシップは、まさに「農・官・産・学」協働による一大事業だったのである。

(表3) 7日間のスケジュール

日 程	
8月28日	午前 東京からバス移動
	午後 オリエンテーション
	夜 グループワーク
8月29日	午前 業務体験・本気のインタビュー (第1ラウンド・1日目)
	午後 (第1ラウンド・1日目)
	夜 グループワーク
8月30日	午前 業務体験・本気のインタビュー (第1ラウンド・2日目)
	午後 (第1ラウンド・2日目)
	夜 グループワーク
8月31日	午前 業務体験・本気のインタビュー (第2ラウンド・1日目)
	午後 (第2ラウンド・1日目)
	夜 グループワーク
9月1日	午前 業務体験・本気のインタビュー (第2ラウンド・2日目)
	午後 (第2ラウンド・2日目)
	夜 グループワーク
9月2日	午前 農業体験
	午後 グループワーク
	夜
9月3日	午前 成果発表会
	午後 修了式の後、東京へバス移動

2. 企業・団体訪問

本章からは、学生がこなした本エクスターンシップの主なプログラムについて振り返っていく。まず本章では、日中の活動の大部分を占めた企業・団体訪問について振り返る。

学生はそれぞれ、あらかじめ決められた企業・団体を4名ないし5名のグループ単位で訪問し、業務体験活動や職員へのインタビュー活動に取り組んだ。1ラウンドは、2日間で1つの企業・団体を訪問するように設定されており、学生たちは2ラウンド、つまり2つの企業・団体を4日間かけて訪問した。

学生が取り組んだ業務体験活動およびインタビュー活動のプログラムにおいては、各企業・団体の創意工夫が随所に見られた。

たとえば、2ラウンドに渡って計16名の学生の訪問を受けたJA長野中央会では、「JAとは何か、協同組合と株式会社の違い」、「地域におけるJAの役割」などのタイトルでの講義(写真2)とJA関連施設での研修が提供された。学生はこれらのプログラムを通して、JAがどのような組織であることを五感を通して学んだ。また、自動車関連機器の製造を手掛けるA株式会社では、同社のM&A戦略について同社の社長と学生たちとの間で本気のディスカッションが交わされた。これらはいくまで一例であるが、各企業・団体が本エクスターンシップに懸けた思いを伝えるには十分であろう。

(写真2) JA長野中央会が提供する講義を受ける学生たち



3. グループワーク

学生は、洞察力と感受性を最大限発揮し、各企業・団体の職員の働き方に対する考え方を汲み取り、職場の雰囲気を感じ取ってきた。それらを言語化し、成果発表会での発表に値するものを生み出す場が、夜に研修所で行われたグループワークであった（写真3）。

（写真3）グループワークに取り組む学生たち



グループワークにおいては、デービッド・コルブの提唱した「経験学習（Experiential learning）モデル」（Kolb, 1984）が採用された。「経験学習モデル」とは、「実践」→「経験」→「省察」→「概念化」という4段階の学習サイクルのことである。本エクスターンシップでは、特に「経験」→「省察」の部分の質を高めるために、ドラッカーが提唱するフィードバックの考え方と方法に基づいた井坂（2016）の書籍を用いた。

学生は口と手をフルに動かし、グループワークに取り組んだ。少しでも議論を前進・精緻化するために、SNSで専用のチャットグループを作り深夜にミーティングを行ったグループもあった。

4. 成果発表会

企業・団体訪問とグループワークの集大成が、最終日の午前に行われた成果発表会である（写真4）。学生は、2ラウンド目の企業・団体訪問グループをそのまま成果発表グループとして、9月2日の午後以降をディスカッションと資料作成に費やした。そして、9グループが社会人のゲスト約50名の前で成果をぶつけたのである（写真4）。

（写真4）成果発表会でのグループ発表



成果発表会においては、発表・報告ツールとしてスタンダードとなっているPowerPointは用いず、模造紙3枚に発表内容を書きホワイトボードに貼り付けるという形式を取って取った。PowerPointはスライドベースで加筆修正を自由自在に行えるツールであるが、これによりグループ内での分担が発生し、発表を行う学生自身が発表の全体イメージを掴めなくなるからである。

本エクスターンシップでは、ゲストによる投票と審査により、優れた発表を行った3グループを「最優秀賞」、「夢のデザイン塾賞」、「JA長野県グループ賞」として表彰し、各受賞グループの学生全員に賞品が贈られた。

また、参加学生全員には阿部守一長野県知事名での「信州エクスターンシップ修了証」が授与された（写真5）。

（写真5）全員を代表して長野県より修了証を受け取る最優秀賞グループの学生



5. まとめ

1章でも述べたように、本エクスターンシップの軸となるテーマは「異文化体験」である。そこで、異文化体験というテーマを徹底させるために、企業・団体を訪問したグループのメンバーは所属大学・性別・学年が偏らないよう、宿泊の部屋割りについても所属大学・学年が互いに異なる2人で1部屋になるよう組み合わせを行った。募集説明会と参加学生に対するオリエンテーションは大学ごとに行ったが、同じ大学の学生であっても学部が違えば基本的には接点がないため、8月28日の時点で学生は互いに初対面であった。自分と異なるバックグラウンドを有する人々と7日間常にコミュニケーションを取り続けることの大変さは、想像に難くないだろう。

しかし結果から言えば、発表準備が間に合わなかったり分量が足りなかったグループはなく、体調不良により離脱した学生もいなか

った。学生はハードなプログラムにしっかりと食らいついたのである。

精神的にも肉体的にも困難な作業に集中して取り組んだ学生たちのタフさに、ただただ感服するばかりである。

さて、7日間の「異文化体験」を通じて学生の価値観はどのように変わったのだろうか。本エクスターンシップの開始前と終了後に学生に対して行ったアンケートの結果を振り返り、本稿の締めくくりとする。

「長野の企業で働くことは、自分にとって幸せだと思う」という文章に対する学生の意見の前後変化を表したのが図1である。「とても幸せだと思う」もしくは「まあまあ幸せだと思う」と回答した学生の割合は、開始前が62.2%（37名中23名）だったのに対し、終了後は79.4%（34名中27名）と上昇した。

また、「将来、自分は長野の企業で働きたい」という文章に対して、「とても働きたいと思う」もしくは「まあまあ働きたいと思う」と回答した学生の割合は、開始前は32.4%（37名中12名）だったが、終了後は50.0%（34名中17名）と半数に達した（図2）。

あくまで数字上の結果ではあるが、長野の地で地元企業・団体の職員に対して本気のインタビューをするという異文化体験は、長野に住み働くことに対する学生の価値観を変えたようだ。

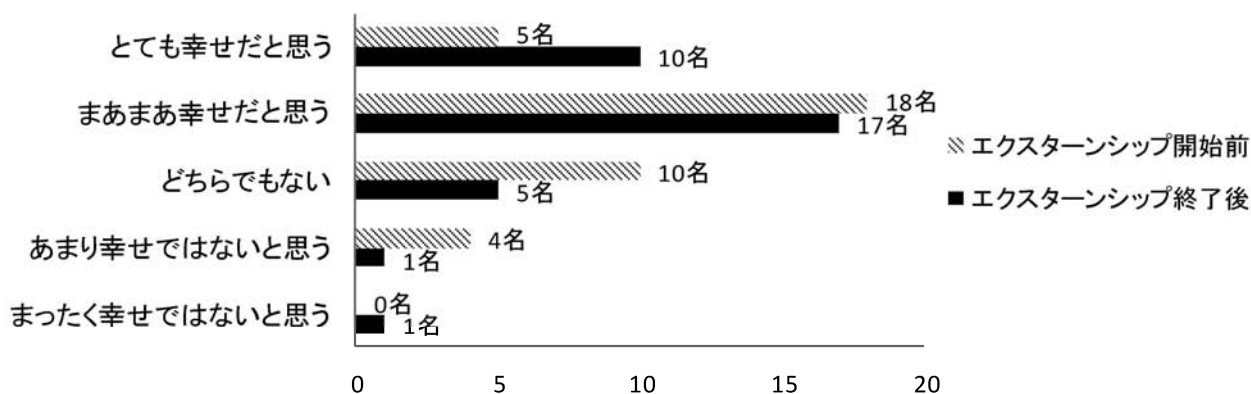
【参考文献】

- ・吉澤潔（2016）地域経済社会ベースのインターンシップが農業セクターの若年層人材戦略を促す 共済総合研究, Vol. 72, pp. 76-91.
- ・Kolb, D. (1984) Experiential learning : experience as the source of learning

and development, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- ・日本経済新聞（2016）首都圏の学生呼び込め インターン誘致加速 県、企業とタッグ 2大学、単位認定 2016年9月8日朝刊
- ・井坂康志（2016）自らをマネジメントする ドラッカー流「フィードバック」手帳 かんき出版

（図1）「長野の企業で働くことは、自分にとって幸せだと思う」



（図2）「将来、自分は長野の企業で働きたい」

