



自分らしく生きる、自分らしく働く。 それができる会社づくり、組織づくりを。

地域創造研究所 所長
上條 憲二



数年前から「ティール組織」という組織マネジメントの考え方が現れ、実際にそれを行っている企業・組織が注目されている。それによると、今日の組織はいくつかのステップを経て進化してきていると考えられる。

- ①「衝動型」は組織の最初の形態とされ、強力な支配者が命令を下す、マフィア、ギャング型組織。
- ②「順応型」はピラミッド型の階層において、それぞれの役割を定め様々なプロセスを重視する組織。行政組織、公立の教育機関などが該当する。
- ③「達成型」組織。競争に勝ち、利益を求め、絶えず成長を目指す組織であり、実力主義・能力主義が基本となる。
- ④「多元型」組織。これはピラミッド組織ではあるが、構成員の価値観を尊重し、モチベーションも高めるもの。
- ⑤「進化型」組織と言われる「ティール組織」。これは、組織のトップや部署の責任者が管理を行わなくても、構成員が「組織の存在目的」を推進するために、「自主的に動き(自主経営)」「個々の構成員が全体の中で自分らしい能力を発揮できる(全体性)」組織のことである。

「ティール組織」とは、まさに組織構成員・従業員が、企業・組織の存在目的に基づいて、自分らしさを仕事に生かしながら、自分で判断し、行動する自立型組織である。

昨今、「働き方改革」が叫ばれ、残業規制、有給取得、育児休暇の取得、フレックスタイム制などを推進している企業・団体も多い。しかしながら、「働き方改革」はそのような

「仕組み」の問題ではなく、そこで働く構成員(従業員)の「幸せ」のために、企業・団体・組織はどうあるべきか、ということではないかと思う。

本年2月8日に本学地域創造研究所のシンポジウム「真の『働き方改革』とは何か」において、あるシンポジストの方は「働き方改革とは、働かなくてもよい状態のことではない。みんなが幸せに働くことである」と語った。

「ティール組織」を実際に推進している企業の方の話を聞く機会があったが、そこでは「経営トップ・上司からの管理的指導は一切ない」「徹底的な、フリー、フラット、オープン」「ひとりひとりの生き方が、会社のブランディングになる」と語っていた。そして、そのほうが「最終的に会社の業績向上につながる」とのことである。

上意下達的なピラミッド的組織でもなく、言われたことだけ間違えずに粛々と遂行する組織でもなく、また、一心不乱に競争に明け暮れる組織でもなく、「個人が個人の良さを思いきり生かすことができる多様性がある組織」、それがこれからの日本社会で必要となる。

「オンリーワンを、一人に、ひとつ。」は愛知東邦大学のブランドコンセプトであるが、この考え方はこれからの企業経営においても大切な考え方であると思う。

C O N T E N T S

01 巻頭言
「自分らしく生きる、自分らしく働く。
それができる会社づくり、組織づくりを。」
上條憲二

02 部会報告
地域のいきがづくり研究部会 中野匡隆
少子高齢化社会の健康と福祉研究部会 尚 爾華

03 定例研究会報告
「大学の教員養成における
アクティブ・ラーニングの新課題」 白井克尚

04 シンポジウム報告
05 愛知東邦大学 地域創造研究所シンポジウム
「真の『働き方改革』とは何か -人を大切にする経営を考える-」

06 定例研究会報告
06 学生とともに考える「地域ブランディング」 手嶋慎介

07 書籍紹介
07 地域創造研究所の近著2冊

08 地域の話
08 「職業実践力育成プログラム」を通じた社会人教育への挑戦
地域創造研究所 2019年度の主な活動

日中間の健康と福祉に関する学術交流の試み

「少子高齢化社会の健康と福祉研究部会」主査
尚 爾 華

少子高齢化社会の健康と福祉研究部会は、2018年4月に本学教員3名と中国の研究者2名で発足させ、2年間活動してきた。

初年度は本学教員らが中国上海にて研究セミナーを開催し、現地研究者との交流を通じ、共同研究の環境を整えた。2年目となる今年度は、上海大学馬利中教授を招き、研究会議の他、人間健康学部との共同開催で、専門演習Ⅲ健康づくりコース学生向けの特別講座を実施した。本学学生ならびに教員が海外の研究者と意見交換を行った。

また、研究員らの研究活動は盛んに行われ、丸岡利則、尚爾華が地域創造研究所叢書No32『高齢社会の健康と福祉のエッセンス』



研究部会打ち合わせ

(その他8名と共著)を執筆し、2019年11月に刊行された。査読論文2本、その他論文執筆、学会発表等多数の成果を上げた。更に次年度は継続して研究活動を行い、学内から2名学外がら3名(うち日本2名、中国1名)の研究者が新規入会する予定で、これからも国内外の研究者との交流や研究活動を続けていきたいと考えている。



人間健康学部共同開催特別講座(健康づくりコース3年生)

地域のいきがづくり研究部会

「地域のいきがづくり研究部会」主査
中野 匡隆

地域のいきがづくり研究部会では、地域の「いきがい」を創造しようと模索しております。本年度もメインターゲットを高齢者として、今まで継続していた講演、教室などに取り組みました。大学から教員や学生が来て、教室を実施するとみなさんとても笑顔で楽しんでもくれます。とくに学生が来てくれた時は、『また来てね』と学生は特に人気者です。その一方では、年間を通じての事業拡大がなかなかできない現状に苦しんでいます。本年度で本研究部会は最終年度となりました。この活動が地域、大学、学生にプラスになると考えています

が、部会がなくなれば事業拡大はおろか継続も難しいかもしれません。しかし、本部会が無くなってもこのような活動は大学として継続すべきと考えています。

【2019年度の活動】

毎月1回の大学内でのふまねっと運動(いきいきクラスメイト)

毎月1回の名東福祉会館でのふまねっと運動
不定期のコミュニティセンターなどでの出張講義や軽運動教室



2020/1/23の蓬来学区コミュニティセンターでの健康教室

大学の教員養成における アクティブ・ラーニングの新課題

「教員養成における主体的・対話的で深い学びの実践研究部会」主査

白井 克尚

2019年度・2年目の「教員養成における主体的・対話的で深い学びの実践研究部会」では、2019年9月28日、本学A205教室に水野正朗先生（愛知東邦大学地域創造研究所学外研究員・東海学園大学准教授）を講師としてお招きし、愛知東邦大学定例研究会・部会研究会として「大学の教員養成におけるアクティブ・ラーニングの新課題—主体的・対話的で深い学びの実践—FAMアプローチの活用事例の紹介」というタイトルで講演を行っていた。講演も一方通行的なものではなく、随時、発問やペアワークを取り入れるなど、協同学習を意識した構成となっていた。水野先生による大学での授業を模擬体験することができたようであった。

はじめに、今回の学習指導要領改訂の背景にある知識構築型への世界的な学習観の変化や、教育課程におけるコア・カリキュラムの導入になどについて触れられた後、大学の教員養成においても「主体的・対話的で深い学び」の視点に立った授業改善（アクティブ・ラーニング）が問われている現状について述べられた。大学の教員養成におけるアクティブ・ラーニングの必要性については、認知プロセスの外化の点から指摘された。まず、新学習指導要領の背景となる学習理論を教職学生に教える（講義する）だけでは通じない（実践できるようにならない）理由について参加者に問われ、それは「量の上の水練」にならざるを得ないからだと言われた。そこで、教育実習履修課題において、ご自身の取り組みを通じてグループ内発表やグループ内で意見をまとめる活動、全体へ向かって発表するなどといったグループワークを取り入れた相互発表の効果について報告された。

また、大学における教員養成の新課題とは、「発問・学習課題を練る力」だと言われた。教える大学教員も学ぶ学生も、「良い発問とは？」というように、「発問・学習課

題」に関心を持ち、振り返り、考えていく必要があることを述べられた。具体的には、発問研究を通じて、大学教員も学生も、「深い問い」（幅のある問い）を立てられるようになることの重要性を、個人思考と集団思考との関係において主張された。

さらに、大学の授業や教員研修において、先生ご自身が研究開発された「FAMアプローチ」を活用した実践事例について報告がなされた。まず、大学での模擬授業の分析や「教育課程論」「特別活動論」の授業での振り返りに「FAMアプローチ」を用いて学生に考えさせたことにより、学びの過程が可視化され、学生が授業を構造化して見るができるようになったという。また、研修講師として参加した授業研究や教員研修においても「FAMアプローチ」のシートを活用して参加者が共同で授業分析を行ったことにより、授業デザインや授業アセスメントの視点を共有化することができたという。そして、大学の授業の中でのVTR視聴や模擬授業の振り返りにおいても、分節に分けて見るという視点を示していただいた。質の高い授業研究を具現化するためのヒントが得られたように思う。

参加者からは、デューイのいう経験学習が今でも問い直されていることの意味や、大学の教員養成における「授業分析」のあり方に対して活発な意見交換がなされた。とりわけ、今回の研究会には、教員養成の当事者である学生も参加していた。そうした学生の意見も取り入れながら、来年度以降の「教員養成における主体的・対話的で深い学びの実践」について考えていくための重要な視点が得られたように思う。水野先生によるファシリテーションを通じて、まさしく、教員養成における主体的・対話的で深い学びの実践について理解を深める大変有意義な研究会となった。



愛知東邦大学 地域創造研究所シンポジウム

「真の「働き方改革」とは何か -人を大切にする経営を考えた-

愛知東邦大学地域創造研究所では、2020年2月8日、ホテル名古屋ガーデンパレスを会場に、フレンズ・TOHOと「人を大切にする経営学会」の後援を得て、シンポジウム『真の「働き方改革」とは何か -人を大切にする経営を考える-』を開催した。シンポジウムでは、「人を大切にする経営」を理念に掲げ、「働き方改革」を実践し成果を上げている2つの企業事例などから、真の「働き方改革」とは何か、これからの企業経営はどうあるべきかについて議論を展開した。会場は、約80名の参加者を得て、熱気に包まれた。

冒頭の開会挨拶で、地域創造研究所の上條憲二所長（経営学部教授）が「本日の講師の方々の講演で共通しているのは「幸せ」という言葉。働き方改革で大事な言葉なのでは」と述べた。開会挨拶の後、同研究所の今瀬政司副所長（経営学部准教授）、沢根スプリング株式会社（静岡県浜松市）の沢根孝佳代表取締役社長、株式会社ネオレックス（名古屋市）の駒井研司CEOの3人の講師がそれぞれ講演を行った。

今瀬副所長は、シンポジウムの開催趣旨とパネルディスカッションの論点出しとして、「「働き方改革」とこれからの企業経営のあるべき姿」をテーマに講演を行った。初めに国の「働き方改革」の取組みを概観した後、「人を大切にする経営学会」（会長：坂本光司元法政大学大学院教授）とその学会による「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞の表彰制度を紹介した。その上で、今瀬副



所長は、「「働き方改革」とは、「人が幸せになる」ための経営と働き方に変えること」、「これからの企業経営のあるべき姿は、「人が幸せになること」をめざ



して独自の経営理念を掲げ、それを実践する経営と働き方を行うことで、好業績をもたらすこと」と述べた。

沢根社長は、「沢根式「楽しみ方改革」で幸せな働き方を創造する！」をテーマに講演を行った。沢根スプリングは、1966年創業のばね製造会社で、第4回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞・中小企業庁長官賞を受賞している。小口スポット品が売上の6割で「世界最速工場」をミッションにして、社員が生き生き幸せに働ける会社経営を実践している。残業は月平均6時間以下、夜勤なし、有給取得率は88%で創業以来黒字経営を続けている。沢根社長は、「働き方改革と



いうよりも、「楽しみ方改革」を行っている」、「過酷な価格競争や効率ばかりを追い求めてストレスを感じた働き方ではいけない」、「ものづくり（仕事）が楽しくて、心が弾むように、やりがいを感じて、のめり込めるような働き方ができているか」、「ワークもライフもハッピーに」、「どうやって儲けるかはもちろん大事だが、成長も利益も「人が幸せになるため」の手段に過ぎない」、「社員の幸せを大切にする腹八分経営で、できることをコツコツ地道にやり続けることが大事」、「業績の数字は大事であり気にな



るが、決算書に書いていないことも大事」、「(人が幸せになるための経営という)正しいことを正しくやれば結果はついてくる」、と述べた。

駒井CEOは、「名古屋の小さなIT企業の”人を幸せにする経営”」をテーマに講演を行った。株式会社ネオレックスは、大企業向けクラウド勤怠システムで国内トップシェアを誇り、第7回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞・審査員特別賞を受賞している。創業32年で2代目兄弟が経営を行い、技術をとことん追求している。「部下・指示・やらせる」と言わない、メンバー(従業員)の39名は「家族」、リーダーは偉いのではなく役割だ、といったことをモットーとしており、若手従業員も生き生きと活躍している。毎朝朝礼を行い、全従業員の個人面談を年3回30分4日行い、働きやすさを追求した早出・早上がりやオフィス環境整備や研修制度等に次々と取り組んでいる。駒井CEOは、「働き方改革は、働かない改革ではない、みんなが今よりもさらに幸せに働けるように変えていくこと」、(それを目指して)「自然に、できることから、少しずつ、今すぐに、いつまでも(時に大胆に)」、「綺麗ごとを追求すれば結果がついてくる」、「(人が幸せになるための経営という)当たり前のことを当たり前にやってきた」、と述べた。

3人の講演の後、「真の「働き方改革」とは何か -人を大切にする経営を考える-」をテーマにして、上條所長のコーディネートで沢根社長、駒井CEO、今瀬副所長によるパネルディスカッションが行われた。

会場参加者からの「社員の意識改革の方法・経緯は」との質問に対して、沢根社長は、「意識改革は考えたことがない。人間は変えられない。相手を変えるより、相手を理解することが大切。社員が何を考えているか分からないから、社員の考えていることを聞いてきた」と答えた。駒井CEOは、「ネオレックスとして良いと思う誰かの取り組みを社内で紹介し続けると、価値観が共有されていく」と答えた。

「大学生の就職活動で大切なことは」との質問に対して、沢根社長は、「目に見えにくいものを会社訪問で感じて欲しい。表面的なことだけに惑わされないこと。面接の人が会社の経営理念をきちんと説明できるかも大事」、「新卒で辞めた人はいない。人事とは、採用だけでなく、採用・育成・定着だと考えている」、と述べた。駒井CEOは、「めざす会社をよく理解して、魅力を見つけてから出かけて欲しい」、「自分が進んだ道は一本道で、それが正解になる。成否は入社した後の自分次第」、と述べた。



シンポジウムの締めくくりとして、今瀬副所長は、「企業の経営と働き方では、人が幸せになることも業績を上げることも両方が必要。大事なことは、その順番を間違えないこと。企業経営は何のため、誰のために行っているのか、まず何よりも「人が幸せになるため」であることを忘れないこと」、「人が幸せになるための独自の「経営理念」を経営者と従業員の間で共有できるか」、「経営理念を実現するためには能力が必要であり、経営者と従業員が共に学び続けることが重要」、と述べた。

最後に閉会挨拶として、愛知東邦大学の榎直樹学長(学校法人東邦学園理事長)が、「沢根社長と駒井CEOから、本日は素晴らしいお話を伺えた。心に響く言葉、参考になる言葉を次々と頂いた。学生の皆さんも心にとめて、将来の仕事に向かっていって下さい」と述べて、シンポジウムが閉会した。



学生とともに考える「地域ブランディング」

「地域ブランディング研究部会」主査
手嶋 慎介

地域ブランディング研究部会では、第51回定例研究会(7月18日)「私たちの『前に踏み出す力』は、地域の創造につながるのか～『つながる・ひろがる読谷村プロジェクト』キックオフミーティング～」を開催しました。地域活性化部の学生、読谷村をテーマに学ぶ「専門プロジェクトⅢ」(経営学部地域ビジネス学科専門科目)の共催として企画、部会主査で科目担当教員でもある手嶋によって全体進行を行いました。第53回定例研究会(12月18日)では、学生寮(TLH)の学生たちの依頼を受け、「地域プロモーターとしての学生寮TOHO Learning House 5.0 ～長期的持続可能な運営を目指して～」のテーマで、初の学生自主企画開催が実現しました。それぞれの研究会には40人を超す参加者がいました。

以下は、プロジェクト科目の履修者であり、学生寮の寮長、地域活性化部代表の島袋さんからの報告です。

経営学部地域ビジネス学科3年 島袋泰志

私は、2016年8月に本学と読谷村(沖縄県中頭郡)が包括連携協定を締結し、翌年4月に村長推薦の第一期生として入学しました。同年、学生寮に入寮、現在では2代目寮長を務めており、学生寮の寮活動をはじめ故郷でのUターンシップ活動、講義での読谷村プロジェクトや日本ビジネス実務学会で発表するなど貴重な経験をさせていただいております。

7月に開催された第51回定例研究会では、読谷村村長推薦入学生の島袋による現状報告のプレゼンテーション、読谷村出身の学生によるポスターセッション、参加した約40人の学生によるグループディスカッションという3部構成で活動の報告とさせていただきました。

村長推薦入学生の島袋によるプレゼンテーションでは、読谷村の現状について説明しました。読谷村は「日本一人口の多い村」であり、特産品としてプロが選ぶ観光・食事・土産物施設で全国1位に選ばれた御菓子御殿の看板商品「元祖紅いもタルト」も有名です。プレゼンでは、観光・リゾート、スポーツコンベンション、イベント、マーケティングという4つの側面に沿って読谷村の現状を紹介しました。

読谷村出身者6名の学生によるポスターセッションではひとりひとりがポスターを作成し、それぞれの視点で学生キャリアや村への思い、課題などについて報告しました。また、沖縄県内に留まらずに上京して色んなことを学び挑戦していきたい。村から離れることによって故郷への思いが強くなった。卒業後は故郷に戻りたいなどという共通の報告もありました。さらに、読谷村出身の学生の生活実態や名古屋で学ぶ決断をした気持ちなどについて研究会にいらっしゃった多くの方と意見交換を行いました。学生にとっては将来を考える上で示唆深いお話もあり、有意義な時間となりました。

グループディスカッションでは、それらを踏まえながら各グループに分かれ、アイデア出しを行いました。本学の学生によるアイデアでは、主に読谷村の特色を活かしたイベント案など学生らしいフレッシュな意見や面白い意見が多く、読谷村プロジェクトのキックオフ・ミーティングに相応しい充実した研究会となりました。夏季休暇には読谷村へフィールドワー

クも計画されており、村長推薦入学生として、大学の講義及び研究会を通して読谷村の知名度が広がり、学生による取り組みとしての相乗効果が発揮されたと考えています。また、読谷村における地域ブランディングにも繋がり、改めて大学と連携して故郷の地域活性化に寄与したいと考えております。

12月に開催された第53回定例研究会は、2017年11月(第47回定例研究会)にも開催された研究会同様第二弾となる定例研究会になります。学生寮TLHによる活動報告は、寮長によるプレゼンテーション、寮生を含む学生10人によるポスターセッション、運営管理責任者の阿比留氏によるプレゼンテーションという3部構成で活動報告とさせていただきました。

寮長による活動報告では、TLHにおける現状と課題について報告しました。TLHは今年で4年目の年で、教育寮として実績や業績が飛躍的に伸びている一方、実態として寮生の人数増加によるトラブルシューティング(組織マネジメント)に追われていることを説明しました。このような状況に関して寮生は精力的な活動が出来ておらず、寮活動に参加する寮生さえ減少傾向にあると現状を報告しました。展望として、現状におけるトラブルシューティングにとどまらず、人間的成長がしたい。初代寮長から2代目寮長になり、「教育価値のある成長できる学生寮」を目指したいと目標を掲げました。また、大学の教職員に向けても学生寮へのサポートも促しました。

ポスターセッションでは、寮生を含む活動に関わっている学生10名がポスターを作成し、学生寮での活動を通してどのような成長を遂げたのかというそれぞれの視点で発表を行い、研究報告会にいらっしゃった多くの方々と意見交換を行いました。また、活動の実態や寮生の成長した姿を直接確認することができ、学生寮として5年目を迎える前に研究会での有意義な時間を過ごせたことは組織としてさらに飛躍すると実感しました。

最後は運営管理責任者の阿比留氏によるTLHの現状と課題について報告されました。阿比留氏はTLHを2016年から2019年をリーダーシップ、チームビルディング、コミュニケーションの3つで比較を行い、2019年は寮生が20名に増え、活動コンテンツによるマンネリ化、多様化に対する必要性の現状を説明しました。「TLHは現在成長の過渡期が訪れている。コンテンツの刷新や組織化としての仕組み作りが重要。TLHは実践の場であり、ジェネラリティ(広範囲にわたる実務経験)を事前に経験できるのは強い」ことなどを挙げました。

私は、本研究会の講評を通じて学内における「オンリーワンを、一人に、ひとつ。」というブランドコンセプトに最も近いのは、「学生寮の寮生」ではないかと考えます。来年5年目を迎える学生寮TLHは地域プロモーターとして、さらに飛躍するとともに長期的持続可能な運営を目指していきたいです。改めて今回このような機会をくださった手嶋先生を始めとする地域創造研究所の皆様には深く感謝申し上げます。





地域が求める人材

人材育成研究部会 主査 手嶋 慎介

「人材育成研究部会」が中心となってまとめた本書は、2014年『学生の「力」をのばす大学教育—その試みと葛藤』（叢書No.22）の発刊で一区切りした研究活動を、その後もメンバーを変えながら継続した成果物である。その間、東邦学園としては、2015（平成27）年度から名古屋市名東区と包括的連携協定、愛知中小企業家同友会と産学連携協定など、地域との結びつきを深める基盤が整えられてきた。週れば、株式会社名古屋グランパスエイトとの教育連携協定もなされており、スポーツ分野での連携も深めてきた。これら以外にも、企業・行政・大学との連携体制の拡充が続いている。「地域が求める人材育成」を推進しようとする学園・大学としての動きに伴い、「人材育成」をテーマとしてきた研究部会が、それらを叢書として仕上げたということができるだろう。

『地域が求める人材』というタイトルは、ひとつの研究部会だけで体系的・網羅的に論じることが難しいと考えたが、研究部会メンバーのこれまでの取り組み

を、Ⅱ部に構成することで挑戦した。第Ⅰ部とした「地域が求める人材の探求」は、研究部会の研究目的そのものでもあり、各自の専門を活かしつつも学際的に進めてきた研究の成果といえる。第Ⅱ部とした「地域を担う人材を育てる」ことは、研究部会メンバーが実践として取り組んできたことに他ならない。第Ⅱ部は、その足あとであると同時に、他大学・他地域での様々な優れた取り組みを執筆いただくことで構成することができた。

前所長である山極完治名誉教授からは、地域が求める人材の研究は「本研究所の由来にたつものとして、大いに評価できるのではないだろうか」との「あとがき」を頂戴した。平成から令和へとつなぐ意義ある研究であったとの評価は、「地域ブランディング研究部会」の一部として継続されている、今後の研究活動次第であろう。



高齢社会の健康と福祉のエッセンス

地域の健康づくり研究部会 主査 尚 爾華

「地域の健康づくり研究部会」の研究員およびその共同研究者が着目したそれぞれの課題について取り上げ、人生100年時代を見据えた高齢社会対策の基礎資料の一つとして出版された。

本書は全3部・計7章で構成される。第Ⅰ部「日本と中国における健康寿命を延ばすための取り組み」では、今後の地域の健康づくり対策を検討するため、日本と中国における高齢者の健康と福祉に関する調査結果を報告した。第1章は名古屋市、第2章は北海道、第3章は中国上海をフィールドとした研究報告である。第Ⅱ部「地域の「いきがい」づくりにおける小規模大学でできることの一考察」では、高齢者における運動のメリットと人間関係、地域社会の在り方と大学の役割について検討した。第4章として、先行研究をレビューし、第5章・第6章では地域での実践活動を紹介した。

第Ⅲ部「社会福祉とケア」では、第7章として、老人ホームの福祉的なケアとして位置づけられる「高齢者の施設ケア」（レジデンシャル・ケア）というものの知識の全体像を検討するために、クリティーク（批判）とメタ・クリティーク＝オルタナティブ（提案）を試みた。

本書は、執筆した学内研究員3名（丸岡、中野、尚）がそれぞれの専門分野の理論研究・実践活動の成果をまとめ、独自の見解から地域の高齢者の健康づくりに関する明確な提案を行ったものである。また、共同研究者は愛知県、北海道ならびに中国上海の7名であった。国内外から協力を得られたことに厚く御礼申し上げます。





産学連携推進委員会
副委員長 藤井 玲子

Brush up Program
for professional

「職業実践力育成プログラム」を通じた 社会人教育への挑戦

本学の「中小企業のための若手社員活性化プログラム」は、大学等における社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラムとして、文科大臣から「職業実践力育成プログラム」として、創設初年度に認定されました(2015年12月)。本プログラムは、愛知中小企業家同友会、豊田信用金庫の協力により執り行い、中小企業の入社10年目程度までの社員を対象に、就業意欲を喚起し、その時期に特に必要な実践的な知識やスキルについて学修すると共に、これまでの自らの歩みを振り返り、今後のキャリアについて考えます。

受講生の大半は愛知県内の中小企業の従業員で、過去4年間に34人の方が勤務先から派遣され、受講生の平均年齢は33歳でした。受講生の勤務先の業種は、メーカー、製造業、商社、小売業など様々で、普段あまり接する機会のない業種・職種の者同士が約10か月間に渡り、週2回仕事終了後(18:45~20:15)に本学で学びます。

授業は双方向・多方向に行う討論形式を基本に据え、実務家教員や実務家による授業、企業の現場を訪ねるフィールドワークなどを用いて行います。これらの授業を通して、自らの考えを整理して言葉にすること、異なる見方や考え方に触れて自社の常識を相対化できる学びの場を会社の枠を越えて持つことは、とりわけ若手社員にとっては重要なことと考えます。受講生へのアンケートには、「一方通行の授業ではなく、他の受講生の皆さんの経験談も聞けることは貴重な経験

だった」「自分にとっては、それまで経験したことのなかったプレゼンテーションの場が多くあったので、いろいろ勉強させてもらいました。他社の人との交流の場としても十分に機能していました。」などのコメントがありました。

2019年度の受講生派遣企業10社の内、2社が4年連続、3社が3年連続で社員を派遣されました。これらの企業では本プログラムを社員研修の一つに組み込んでおり、この結果はプログラムに対する一定の評価によるものと認識しています。その他、受講生や修了生の学部教育への協力、プログラム担当教員の修了生勤務先企業でのコンサルティングなど、プログラム開講による波及効果が本学にもたらされています。

本プログラムへの取り組みの意義は、実際に企業経営に携わっている社会人に対して、本学が教育機関としてどのような教育リソースを提供できるのか、この未知の課題に果敢に挑戦したことにあります。さらに、大学院を持たない本学が社会人教育の領域にどのように接近するのか、本プログラムはそうした新たな課題を担って開始した実験的側面もあります。受講生や修了生、受講生派遣元企業の声に耳を傾け、引き続きプログラムの充実を図っていきます。



地域創造研究所 2019年度の主な活動

- 2019年6月5日 第50回定例研究会 「プレゼンテーション教育は「地域が求める人材」の育成に資するのか -地域・産学連携の視点から」(地域ブランディング研究部会)
 - 地域創造研究所第19回総会
 - 2019年6月13日 名鉄常滑線「道德駅」周辺の町づくり見学会(中部産業史研究部会)
 - 2019年7月18日 第51回定例研究会 「私たちの『前に踏み出す力』は、地域の創造につながるのか ~『つながる・ひろがる読谷村プロジェクト』キックオフミーティング~」(地域ブランディング研究部会)
 - 2019年9月27日 第52回定例研究会 「大学の教員養成におけるアクティブラーニングの新課題」(教員養成における主体的・対話的で深い学びの実践研究部会)
 - 2019年11月15日 研究所叢書No.32『高齢社会の健康と福祉のエッセンス』刊行
 - 2019年12月18日 第53回定例研究会 「地域プロモーターとして学生寮TOHO Learning House 5.0 ~長期的持続可能な運営を目指して~」(地域ブランディング研究部会)
 - 2020年2月8日 シンポジウム「真の『働き方改革』とは何か一人を大切に作る経営を考える」
後援:フレンズ・TOHO、人を大切に作る経営学会
 - 2020年3月31日 研究所所報No.25発行
 - 2020年3月31日 研究所叢書No.33『持続可能なスポーツツーリズムへの挑戦』刊行
- ※その他、各研究部会主催による研究会等多数

学校法人 東邦学園

愛知東邦大学 経営学部 人間健康学部 教育学部
東邦高等学校 普通科・美術科

所報 NO.25 2020年3月31日
発行・編集 愛知東邦大学地域創造研究所
〒465-8515
名古屋市名東区平和が丘三丁目11番地

TEL (052) 782-1243 FAX (052) 782-1097
URL <http://www.aichi-toho.ac.jp>
E-mail kenkyujo@aichi-toho.ac.jp