

# 地域の担い手育成としての職業統合的学習 (WIL) — 一般社団法人フミダスの教育プログラムに着目して —

江藤智佐子・濱本 伸司\*

## Work Integrated Learning to Foster Local Leaders: Focusing on educational programmes developed by General Incorporated Associations Fumidas

ETO Chisako, HAMAMOTO Shinji

**【要約】**本研究の目的は、地域の担い手となる若者を育成する中間組織の職業統合的学習 (Work Integrated Learning: WIL) に着目し、その教育プログラムの特徴を明らかにすることである。研究アプローチとしては、吉本 (2009) の「目的」、「方法」、「統制」を援用し、九州で継続的に若者を対象とした地域人材育成を実践している一般社団法人フミダスの7つの職業統合的学習 (WIL) を対象とした。

一般社団法人フミダスの人材育成の目的は、ソーシャル・キャピタルの形成に寄与するものが多く、教育界と産業界をつなぐ「橋渡し型」のコーディネート機能を有していた。教育方法としては、参加者の意見を引き出すファシリテートや地域や現場の関係者とのかわりの中から当事者意識を醸成する手法がとられていた。プログラムの統制においては、大学が関与する場合はその制度制約を強く受けることになるが、中間組織が担う場合は、現場の文脈を重視した柔軟なプログラム設計・実施が可能となっていた。連携プログラムでは、複数の統制が介入することで、関係者間のベクトルの共有、調整が課題となっていた。

**【キーワード】**地域の担い手育成、職業統合的学習 (WIL)、中間組織、ソーシャル・キャピタル

### 1. 研究の目的と背景

#### 1-1. 研究の目的

本研究の目的は、地域の担い手となる若者を育成する中間組織の職業統合的学習 (Work Integrated Learning, 以下 WIL と略) に着目し、その教育プログラムの特徴を明らかにすることである。

#### 1-2. 地方に住む若者の地域移動

地方都市から首都圏への人口流出が課題となっている。総務省統計局 (2024) の2023年度「住民基本台帳人口移動報告」によれば、3大都市圏 (東京圏、名古屋圏及び大阪圏) では転入

\*一般社団法人フミダス 代表理事

超過であるのに対し、31都道府県で転出超過となり、とりわけ地方の人口減少問題が指摘されている。

地方在住の若者はなぜ大都市圏に地域移動するのか、教育社会学における地方の若者を対象とした研究動向としては、1950年代は農山や漁村の教育がその中心となっていたが、高度経済成長期以降は、首都圏に地域移動する若者へとその関心が移っていった。それが2010年代に入り「地方の若者」というテーマが再度取り上げられるようになった(片山・牧野 2018)。

社会学においては、阿部(2013)が「地方にこもる若者」に着目し、都会を目指さない地元志向の若者たちの実情を明らかにしている。堀(2015)も地域移動をしない地方に残る若者を研究対象とし、特に地域移動をしない高卒者で「地元・定着」している若者の動向を解明している。このように高度経済成長期以降は、就職を機に地方から大都市圏に地域移動する高学歴の若者が研究対象となっていたが、近年はあえて地方に留まる若者の存在が注目されるようになった。

では、地方の若者はどのタイミングで首都圏へ地域移動を行うのか。中島(2007)は、大学への進学時と就職時の2つのライフイベントに注目し、地域移動パターンを高校(地元)と大学所在地の二地点との関係から明らかにしている。高校から大学への進学時には、地域別に性別による違いがみられ、地元(同じ都道府県内)への進学は、関東、中国、九州は女性が多く、甲信越、北陸、沖縄では男性の方が多くみられた<sup>1)</sup>。就職時では、九州の男性は地域移動が多いという特徴がみられた。つまり、九州在住の若者は、女性は進学時に地域移動をせず地元に残り、男性は就職時に地域移動をする傾向が他の地域に比べ高かった<sup>2)</sup>。

高見(2018)は、雇用機会に着目し、地方の地域間格差を「若年期の地域移動に関する調査」<sup>3)</sup>の分析結果から、地方出身の若者が地元を離れるライフイベントで最も多いのは高校卒業後の進学時が約6割(大学・大学院進学50.0%、専門学校進学9.6%)、次いで就職時の15.3%であることを指摘している。転出年齢は、18歳が約6割であり、18~19歳を過ぎると転出はほとんどみられなかった。地方出身者が地元を離れるタイミングは、18歳時の大学等への進学時であり<sup>4)</sup>、その後、出身県へのUターンのきっかけとなるライフイベントは「就職」(30.4%)、「仕事を辞めた」(19.0%)、「転職」(16.0%)などであった。就職後も県外居住者のUターン希望の潜在的ニーズは45.1%であり、高校時代に地元企業を知っている若者ほどその希望が多く、在学中に地元企業を知ることがUターン時での地域選択につながることを指摘している。

このように地方在住の若者の地域移動のタイミングは、大学等への進学時と就職時であるが、就職時に地元を選択する若者は、在学時に地元企業とのかかわりを持つことが有用であることが示唆されている。

### 1-3. 地域人材育成とソーシャル・キャピタル

若者を地域人材育成の対象とする取り組みは、地方創生の観点からも注目されている。内閣府(2003)では「平成14年度ソーシャル・キャピタル：豊かな人間関係と市民活動の好循環を求めて」において、地方創生施策として、ソーシャル・キャピタルの概念に注目している。

ソーシャル・キャピタルは、コミュニティにおける協調行動を促す機能があり、その理論が注目されるようになったのは1990年代のパットナムの研究以降である(内閣府 2003)<sup>5)</sup>。パットナムは、ソーシャル・キャピタルを「信頼」、「互報性の規範」、「ネットワーク」の3要素<sup>6)</sup>で示し、これらの要素が社会的仕組みによって協調的行動を容易にし、社会の効率を改善すると説明している(樋田 2016)。

佐藤(2003)は、ソーシャル・キャピタル(Social Capital)という用語は、訳や用語表記が

不統一なまま広がっていることを言及している。「社会資本」（フクヤマ 1996）と訳されることもあれば、社会的インフラストラクチャーなどを指す「社会資本（Social Overhead Capital）」との混乱を避けるため「社会関係資本」（佐藤編 2001，平塚 2006）や「社会的資本」（吉本 2020，農林中金総合研究所編 2002）と訳されることもある。またカタカナで「ソーシャル・キャピタル」（稲葉編 2021）とそのまま表記する場合もある。学問分野や日本語訳の違いなど、用語表記が定まっていないため、本稿では「ソーシャル・キャピタル」の表記を用いることにする。

このソーシャル・キャピタルによる地域とのかかわりに関する研究には、都市計画や教育学など多様な学問分野からのアプローチによる研究蓄積がある。

地域活性化という観点からソーシャル・キャピタルの効用を捉えた研究としては、鈴木ら（2002）の地域行事や金井（2010）の観光まちづくりなど地域コミュニティにおける「公共財」としての機能に着目した事例研究からのアプローチが多い。

教育学の観点からは、樋田（2016）が学習方法としてのソーシャル・キャピタルの効用を離島等の地域課題解決型学習から解明し、平塚（2006）は「質の高い教育」としてソーシャル・キャピタルがキー・コンピテンシーに寄与することを明らかにしている。

柏木（2023）は、学校教育におけるソーシャル・キャピタルの可能性に着目し、ソーシャル・キャピタルが子どもの退学抑制、問題行動の抑制、いじめや暴力の減少に正の影響を及ぼすなどの諸外国の研究成果を示しながら、人々の助け合いを促す「つながり」という、応答や配慮、信頼からなる目に見えにくい財産であるソーシャル・キャピタルの特性やその機能を説明している。ソーシャル・キャピタルの機能を柏木（2023）の3分類<sup>7)</sup>をもとに示したのが図表1である。学校と地域社会、企業等をつなぐ中間組織は、「橋渡し型」機能に該当する。

図表1 ソーシャル・キャピタルの機能的分類

形態	結束型 (bonding)	橋渡し型 (bridging)	連結型 (linking)
特徴	同質的な利害や背景をもつ人々の固い結びつき 〈強い紐帯〉	異質な利害や背景をもつ人々のゆるやかな結びつき 〈弱い紐帯〉	社会階層の異なる個人や集団間のつながり
関係性の主な範囲	集団内	集団間	異なる階層の集団間
キー概念	共通のアイデンティティ， 結束，帰属意識	多様性，包含性，寛容性	権力，富の移行，社会的支援
志向	内部志向	外部志向	外部志向
信頼	特定化信頼 (町内会など一定程度義務的な行為を含む)	一般的信頼 (市民活動やボランティアなど「お互い様」)	行政等への信頼
規範	特定化互酬性	一般的互酬性	資源，資金的支援
学校での例	学級	学年や学校間， 学校と地域のつながり	貧困家庭等の行政等への アクセスや支援

出所) 柏木（2023，15頁）を一部加筆修正

#### 1-4. 地域連携を担う中間組織における職業統合的学習（WIL）

高見（2018）によれば、地元企業を知るきっかけとなった出来事は、「大規模な地方都市」はマスメディア（新聞・TV等）で地元企業を知る機会が多かったのに対し、「中小規模の地方都市」、「都市部から離れた地域」の出身者は、「学校の行事（企業見学等）」、「職業体験」の割合が高かった。つまり、「中小規模の地方都市」や「都市部から離れた地域」の若者に就職地で

方を選択してもらうためには、在学時に企業見学や就業体験等を経験すること、地元企業との接点を持つことが一つの方法として考えられる。

この学校と社会を往還する教育プログラムとして職業統合的学習 (WIL)<sup>8)</sup> が挙げられる。そして、このプログラムをより実践的に運営するためには学校を取り巻く地域のステークホルダーとの連携をコーディネートする中間組織<sup>9)</sup> の役割がある。いわゆる「橋渡し型」の機能である。

経済産業省 (2015) は、教育機関と地域の企業等の橋渡しをする地域連携組織によるインターンシップに着目し、そのグッドプラクティスを取りまとめている。東北から九州までの7地域の連携組織を類型化し、「形成期」、「拡大期」、「充実期」の3段階で組織の成長段階を提示しているが、「充実期」の事例として西日本エリアの九州インターンシップ推進協議会と山口県インターンシップ推進協議会が取り上げられている。

以上のように、ソーシャル・キャピタルの「橋渡し型」機能を持つ中間組織の事例紹介に関する研究蓄積は多くみられるが、地域人材育成のコーディネート機能に言及した研究はほとんどみられない。

## 2. 研究の方法

### 2-1. 課題設定

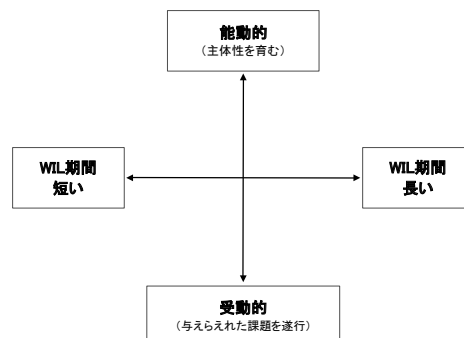
地域の担い手となる若者を育成するためには、「教育」という視点が重要である<sup>10)</sup>。そこで、地域人材育成の教育方法として、本稿では学校と社会を往還する職業統合的学習 (WIL) に着目する。

中間組織における地域の担い手育成のための職業統合的学習 (WIL) にはどのような特徴がみられるのか。教育プログラムの特徴を解明するアプローチとして、吉本 (2009) の「目的」、「方法」、「統制」の3次元を援用し、以下の課題について検討する。

- 1) 中間組織における地域人材育成の目標は何か。〈教育の目的〉
- 2) 中間組織における地域人材育成方法としての職業統合的学習 (WIL) にはどんな特徴がみられるのか。〈教育の方法〉
- 3) 誰が職業統合的学習 (WIL) の教育プログラムを統制しているのか。〈教育の統制〉

なお、教育方法については、受講者の取り組み姿勢 (「能動的-受動的」)、プログラムの期間 (「長期-短期」) の2つの観点をを用い、図表2に示す枠組みから検討する。

図表2 職業統合的学習 (WIL) の教育方法アプローチ枠組み



出所) 筆者作成

## 2-2. 研究方法

研究方法としては、文献調査ならびに資料収集、インタビュー調査を実施した。

調査対象となる中間組織は、熊本県に本部を置く一般社団法人フミダス（以下、フミダスと略）である。フミダスは、全国の地域コーディネート機関が加盟している「チャレンジ・コミュニティ・プロジェクト」<sup>11)</sup>に加盟している九州の7組織の中で最も長く職業統合的学習（WIL）を継続的に展開している中間組織である。また、地域の担い手となる若者に対する人材育成に注力し、産業界等と教育機関をつなぐコーディネートを主たる事業としている。

調査は、活動状況を中心に代表者のH氏に対し半構造化面接法を行い、2023年10月9日、11月2日に、オンライン（Zoom）形式で実施した。

## 3. 一般社団法人フミダスの概要

フミダスは、熊本市に事務所を置き、2012年4月に設立された中間組織の団体である。2023年までの約11年間、一貫して地域人材育成のための職業統合的学習（WIL）プログラムの開発・実施を継続的に展開している。

少子高齢化、人口減少、地方衰退が叫ばれる中で、「熊本をずっと暮らせる街に」というビジョンを掲げ、地域を担う若者を育む機会の創出に取り組んでいる。

設立者兼代表理事のH氏は、テレビ番組のディレクターや首長秘書、民間企業の事業再生などの職歴を有しており、それらの職業経験から地方創生のためには、若者が早い段階で地域との接点を持つことの重要性を提言している。地域の未来をつくるのは若者であり、若者が踏み出せる機会や環境づくりのためにフミダスを創設した。

設立当初は、主に大学生を対象にした「中長期実践型インターンシップ」を軸とした教育プログラムを開発し、地域企業の課題解決に取り組むプログラムを展開していた。

その後、大学との連携事業として、地域企業の課題解決を実施する授業の共同運営コーディネートにも取り組むようになった。

2016年4月に発生した熊本地震を契機に、地域を担う若者を育む受皿となる地域企業の組織開発・挑戦支援や被災地の復興支援などにも事業内容を拡充していった。

現在の主な事業は、①地域の現状把握と課題解決を通して、地域の担い手となる若者のキャリアオーナーシップ育成を目的とした「次世代教育事業」、②若者と地域企業を採用タイミングでつなげていく「採用支援事業」、③地域の担い手となる若者とともに働く環境づくりを経営ビジョンに反映する企業を支援する「組織開発事業」、④被災地の未来をつくる若者と企業の挑戦を支援する「被災地支援事業」などの4事業に取り組んでいる。

創設時から現在まで、教育プログラムの目的は、地域の将来を担う人材育成、自律的な人材育成であり、産官学の縦割り弊害を横断的につなぐことで新たな関係性を構築する中間組織ならではのコーディネートをを行うことである。地域の担い手となる若者育成プログラムには、①大学との協働、②行政との協働、③企業との協働、④中間組織としてコーディネートをを行う独自プログラムの4つが主な教育プログラムの事業となっている。

## 4. 大学生を対象とした地域連携プログラム

大学生を対象としたフミダスの職業統合的学習（WIL）プログラムは、現在7つ実施されており、すべて熊本県に所在する企業・団体等との連携プログラムである。これら7つのプログラムの内容は、次のとおりである。



#### 4-1. 大学必修授業「キャリア支援」(熊本大学)

大学の授業科目である「キャリア支援」は、熊本大学文学部の2年生～4年生を対象とした、前期2単位のキャリア系必修科目であり、2021年から実施している。受講者数は約100名である。

自分自身のキャリアについて考えを深め、自分自身でキャリア設計ができるようになることを目的としている。授業内容は、熊本の地場企業の経営者をはじめ、多様な職業現場で活躍している社会人をゲスト講師として招聘し、ゲスト講師の講話からこれから自分自身が生きていく社会や求められる能力、自分自身のキャリアについて考えるという内容である。

毎回「〇〇と私を考える」という授業テーマを設定し、そのテーマを軸にゲスト講師から得られる職業や仕事に関する内容と自分自身とを照らし合わせながら考えることを課している。

大学教員からの一方向的な講義形式とは異なり、産業界等で活躍する経営者をゲスト講師とし、学生とのインタラクティブな授業形式をとっている。

ゲスト講師の講義依頼時には、採用目的ではなく、自身がこれまで歩んできた人生や学生時代についてなど「人」にフォーカスした内容であること、受講学生が自身と重ねて考えることができるような内容になることを依頼している。

授業方法の工夫としては、ゲスト講師からの話を聴くだけでなく、「地域企業と大学生とのホンネカフェ」と題したワールドカフェ形式のグループワーク等も数回取り入れている。この少人数でのグループワークは、就職面接や合同説明会では得ることができない「ホンネ」を相互共有することが可能となり、学生と企業の齟齬や採用時のミスマッチの解消にもつながる機会となっている。「ざっくばらんに本音を語りあおう」をコンセプトに、互いの距離感を縮め、社会や企業のリアルな実情を聞くことで、自分自身のキャリアについて言語化、具体化していく場となっている。必修科目の授業を通して、在学中に地元企業との接点を持つことで、授業開始時点では熊本の企業についてほとんど知らなかった学生も、授業終了時点では、多くの企業を知ることで、地域のこと、地域に根差す企業に対する知識も増え、地元での就職を考えるきっかけにもつながっている。

#### 4-2. 企業連携型 PBL 授業「ガチカリ」(熊本県立大学)

企業連携型 PBL 授業の「ガチカリ」は、熊本県立大学総合管理学部2年生を対象とした、前期4単位の選択必修科目の授業であり、2018年から実施している。受講者数は48名を定員とし、受講希望者の選抜を行っている。「ガチカリ」は、課題解決思考などを学ぶ「基礎総合管理実践」と、地域現場で課題解決に取り組む「基礎総合管理実践演習」の2科目を統合した2コマ連続、半期30コマで実施する授業形態をとっている。フミダスはこのプログラムにおいて、地域の企業等と大学とをつなぐコーディネートを担当している。

企業と連携した PBL 型で地域や企業等の課題解決に主体的に取り組むことで、地域リーダーの育成を目的としている。

授業内容は、地元企業が抱える採用課題に対し、学生が期間限定の人事担当となって採用のための動画制作と企画・提案を行うものである。連携する企業4社に対し、4人1チームの学生が3チームずつそれぞれの企業を担当する。企業別の最終プレゼンをコンペティション形式で開催し、それぞれの成果を競う形式をとっている。

学生は模擬的に人事担当という役割を担うことで、企業担当者と対等に議論し、成果物を競うというゴール設定が、学生の当事者意識を育み、使命感や責任感の醸成にもつながっている。

企業担当者には、学生に対し同じ会社の仲間として本気で向き合ってもらうことを依頼して

いる。また、中間組織としてフミダスが、適宜介入することで両者の対話が促進するようなファシリテートを行っている。

#### 4-3. 長期実践型インターンシップ「リアル就職プログラム」（北九州市立大学）

長期実践型インターンシップ「リアル就職プログラム」は、北九州市立大学地域創生学群3年生を対象とした選択科目であり、2015年から実施している実践型インターンシップである。受講者数は15名程度であり、参加者の選抜を行っている。フミダスはこのプログラムにおいて、地域の企業等と大学とをつなぐコーディネートを担当している。

プログラムの特徴は、自分で実習先を見つけ、交渉し、実習先に5か月滞在する長期インターンシップである。

現場でのインターンシップ実習だけでなく、事前・中間・事後の節目でそれぞれ研修を実施している。事前研修では、地域のリーダーとして活躍するために必要な知識・技能を身につけるリーダーシップ研修と、社会人としての意識の醸成の2つに焦点化した研修を行っている。具体的には、「働くとは何か」、「仕事とは何か」、「インターンシップを通して何を得たいのか」などの問いに対し、しっかりと考えること、実習に対する目標設定を綿密に行っている。

中間研修は「ギアチェンジ研修」と題し、参加者全員が集合し、ここまでの取り組みの振り返りと目標に対する結果の分析、残りの期間の目標の再設定を、受入企業と共に行う中間リフレクションである。異なる企業等での実習経験を受講者間で共有し、課題等に対し共に解決策を協議する場となっている。

インターンシップ終了後の事後研修は、「クロスロード研修」と題し、インターンシップでの学びを深め、その経験を言語化することで、これまでの学びを整理し、概念化するグループワークを実施している。実習の振り返りだけでなく、次のキャリアに向けたアクションプランの策定につなげる研修である。実習で得られた経験を地域の担い手という観点でのアクションプランにつなげるためのファシリテートをフミダスが主に担当している。

#### 4-4. 肥後創成塾

起業塾「肥後創成塾」は、熊本市と熊本学園大学が主体となって、熊本県内の高校生、大学生、社会人を対象としたアントルプレナーシップを醸成する2日間プログラムであり、2020年から実施している。フミダスはこのプログラムのコーディネートを担当している。

起業家・経営者との交流や起業案作成を通して、創業機運の醸成を図るとともに、開業率や県内定着率の向上を目的としている。起業に興味・関心を持っている者を対象とし、起業とは何か、どのようにして起業をしているのか、起業案を考えるという入門的なプログラムである。「将来なりたい起業家モデルをみつける」、「起業を考える上での道筋がわかる」、「起業を意識する仲間に出会う」ことをゴールに設定している。

熊本で活躍する起業家4名～6名をゲスト講師とし、起業の動機や現状などの体験談を中心に講義してもらう形式をとっている。ロールモデルとなる起業家に接することで、「将来このような起業家になりたい」というイメージと道筋を考える機会となっている。講師からの受動的な講義だけでなく、参加者同士の交流と対話を促すワークも取り入れられている。起業に対する意識の醸成やそのための環境づくり、サポートがフミダスの主な支援内容である。

#### 4-5. 台湾大学生インターンシップ

「台湾大学生インターンシップ」は、熊本商工会議所が主催する台湾の日本語学科に通う大学生を対象にした短期ツアー（3泊4日）やインターンシップ（2週間）のプログラムであり、2023年から実施している。フミダスは台湾の大学生と企業をつなぐコーディネートを担当している。

台湾の大手半導体企業A社が熊本に進出したことで、半導体だけでなく、台湾人材のニーズが高まっており、台湾の大学生を熊本での就職につなげるきっかけとなる短期の就業体験プログラムである。

第1ステップとして、企業の魅力を知るための「トライアルツアー」（3日間）、第2ステップとして熊本の企業でのインターンシップ（2週間～半年）という2段階のプログラムを実施している。

2023年度は、「トライアルツアー」に19名の台湾大学生が参加し、熊本の企業7社を訪問した。次のステップとなるインターンシップでは、2週間、2ヶ月、半年間と期間の異なる中長期実践型のインターンシップを実施している。このプログラムでは、企業等の課題を解決する課題解決型や、企画・提案などを行う実践型のプログラムが実施されている。日本の企業で長く就業体験を行うことで、メンバーシップ型の組織文化に触れ、チームで課題解決を行うことで当事者意識の醸成、地域の担い手育成にもつなげるプログラムとなっている。

また、学生だけでなく企業サイド対しても、台湾の大学生から就業先として選択してもらえるような環境づくりへの提案などをインターンシッププログラムのフィードバックとして行っている。

インターンシップ中は、社員に対し、同僚として接することを依頼している。そのため受け入れ側企業向けの事前研修では、マインドセットや就職につなげるためのプログラムづくりなども行われている。さらに事後研修においても、インターンシップ後に他企業との意見交換を行うなど、地元企業間の交流へのファシリテートもフミダスが担当している。

#### 4-6. 地域シゴト留学

「地域シゴト留学」は、フミダス独自のプログラムであり、2015年から実施している。参加学生を募り、20名程度を対象とした1週間～1か月の実践型インターンシップである。現地で地域が抱える課題を地域関係者と協働で解決策を検討する課題解決型プログラムである。

地域づくりに若者の視点や力を活かしたい、新たな事業や商品開発を行いたい、外からの目線で地域の魅力を再発見したい、地域に新たな挑戦を生む土壌をつくりたいという要望を持つ地域関係者と学生をつなぐコーディネートをフミダスが担当している。

現地での課題解決と事前・事後研修がこのプログラムの軸となっている。参加する学生には当事者としてのかかわりをもつための「役割」が与えられる。たとえば、人事担当として地域の担い手不足の解消に取り組んだり、学生と市民をつなぐコーディネーターとしてイベントを企画したりするなど、自主的に活動を行う仕組みづくりがプログラムの中に取り入れられている。

地域課題についても、与えられた内容だけでなく、学生自身が現地調査を行い、再確認が行われている。課題解決のためには、地域との対話や交流が必要となり、関係者間で同じ課題を共有することで関係性の構築に寄与している。

事前研修では、仕事に対する考えや姿勢などのマインドセットが行われ、社会人としての意識の醸成だけでなく、インターンシップ前に各自で目標設定も行われている。



事後研修では、インターンシップでの学びをさらに深化させるために、参加者相互のグループワークで実習での学びや成長を言語化する振り返りが行われている。インターンシップの振り返りだけでなく、今後のキャリアについての面談も行われ、地域の仕事を再認識するリフレクションが実施されている。

#### 4-7. 実践型インターンシップ

「実践型インターンシップ」は、フミダス独自の中期（2か月）と長期（6ヶ月）のインターンシッププログラムであり、2012年から実施している。期間は異なるものの、いずれも企業のビジョンを共有し、企業が抱える課題を解決するために学生が期間限定のパートナーとなる、課題解決型中長期インターンシップである。

学生と企業の双方が成長し合う仕組みを提供することが、このプログラムの目的である。学生を社員同様の仲間として位置づけ、同じ目線で課題に取り組むことで当事者意識を醸成するプログラム設計となっている。そのため学生のフォローアップがこのプログラムのポイントとなっている。インターンシップ期間中には、月に一度の研修や2週間に一度の会議が行われ、仕事の進捗、目標に対する振り返り、課題の共有が定期的に行われている。フォローアップが適宜行われることで、学生のモチベーションの維持にもつながっている。他のインターンシップ生とフォローアップを共有することで、学生相互の学び合いの場となっている。

中長期という一定期間を地域や地元企業で過ごすことで、地域や地元企業への愛着にもつながっている。

インターンシップ終了後に行う事後研修では、インターンシップでの学びを深めるための対話による経験の言語化と学びの整理が行われる。事後研修での振り返りは、実習経験の学びの可視化だけでなく、今後のキャリア計画となるアクションプランの策定も行われる。自身のキャリアというミクロな視点だけでなく、地域や社会に対してどんな価値を提供したいのかというマクロな視点での振り返りを行うことで実習での経験を相対化したり、地域の担い手につながるリフレクションが行われている。

## 5. 結果

### 5-1. 目的

フミダスは、大学生を対象とした地域人材を育成する職業統合的学習（WL）において、産官学の縦割りという課題に対し、中間組織というポジショニングで大学と産業界等のステークホルダーをつなぐ役割を担っていた。組織同士をつなぐコーディネート機能は、新たな関係性を構築したり、次の世代につなぐことを目的とした組織運営を行っていた。

フミダスの7つの職業統合的学習（WIL）を教育プログラムの内容別に示したのが図表3である。7つのプログラムは「橋渡し型」機能を果たしていたが、その目的が少し異なっていた。「キャリア支援」、「ガチカリ」、「リアル就職プログラム」などの授業科目は、学生自身のキャリア形成が目的となっていた。これに対し、「肥後創生塾」、「台湾大学生インターンシップ」は、受講生の就業が目的となっていた。これらのプログラムはソーシャル・キャピタルというよりは人的資本の形成としての「私的財」が目的となっていた。これに対しフミダス独自のプログラムである「地域シゴト留学」は、地域コミュニティと中長期にかかわることが目的であり、「公共財」の性格を有していた。

図表3 フミダスにおける7つの職業統合的学習 (WIL)

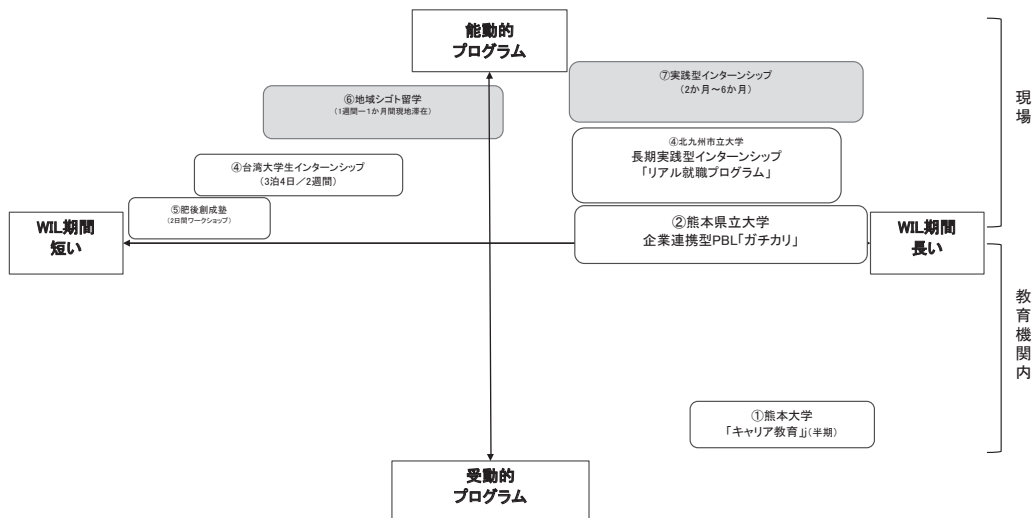
	1	2	3	4	5	6	7
プログラム名	授業 「キャリア支援」 (熊本大学)	企業連携型 PBL 授業 「ガチカリ」 (熊本県立大学)	長期実践型 インターンシップ 「リアル就職 プログラム」 (北九州市立大学)	肥後創生塾	台湾大学生 インターンシップ	地域シゴト留学	実践型 インターンシップ
プログラムの 統制	大学	大学	大学	市と大学	商工会議所	フミダス	フミダス
単位の有無	単位あり (必須科目)	単位あり (選択必修科目) ※選抜あり	単位あり (選択科目) ※選抜あり	単位なし (応募型)	単位なし (応募型)	単位なし (応募型)	単位なし (応募型)
実施場所	施設内	施設内と現場	施設内と現場	施設内	現場	現場	現場
期間	6 か月	6 か月	1 年	2 日間	① 3泊4日 ② 2週間	1週間～1か月	2か月～6か月
対象学年	2～4年	2年	3年	全学年	全学年	全学年	全学年
受講者数	100名程度	50名程度	15名程度	30名程度	①15名程度 ②15名程度	20名程度	20名程度
振り返り プレゼン	×	チームプレゼン	個人プレゼン	個人プレゼン	チームプレゼン	個人プレゼン	個人プレゼン
振り返り レポート	個別レポート	個別レポート	×	×	個別レポート	×	×
プログラム 開始年	2021	2018	2015	2020	2023	2015	2012
ソーシャル キャピタル	私的財						公共財

出所) 筆者作成

### 5-2. 教育の方法

図表2で提示した教育プログラムの4象限の分析枠組み(受講者の取り組み姿勢が「能動的-受動的」)、プログラムの期間が「長期-短期」)にフミダスの大学生を対象とした7つの職業統合的学習(WIL)を教育方法の観点から示したのが図表4である。

図表4 職業統合的学習 (WIL) の教育方法アプローチ



出所) 筆者作成

フミダスのプログラムは、主体性を育む内容を取り入れたものが多いため職業統合的学習（WIL）においても教育機関外である現場での能動的なプログラムが多かった。また、フミダス独自の「地域シゴト留学」や「実践型インターンシップ」は、とりわけ能動性が高いという特徴がみられた。

### 5-3. プログラムの統制

7つの職業統合的学習（WIL）プログラムを、図表3の「プログラムの統制」からみると、大学から中間組織へと統制の主体の違いがみられ、統制の違いがプログラムの性格に影響を与えていた。

「キャリア支援」、「ガチカリ」、「リアル就職プログラム」は、大学の授業であり、単位も付与されることから大学がプログラムを統制している。そのため、実施場所も教室など施設内もしくは施設内と現場の往還にとどまり、大学が統制するプログラム運営を行っていた。

「肥後創生塾」は、市と大学の連携であるため、自治体と大学が共同でプログラムを統制していた。単位は付与されていないため、大学の授業のようなプログラムの制約はないが、短期間の入門的な内容にとどまっていた。

「地域シゴト留学」と「実践型インターンシップ」は、フミダスがプログラムを統制していることから、現場での実施が可能となり、中間組織としてのミッションを反映しやすく、大学制度の制約を受けないプログラム運営が可能となっていた。

このように7つの職業統合的学習（WIL）は、プログラムの統制が教育機関の場合は、施設内での実施にとどまっており、単位付与が関係することで、大学の制度等が適用されることで制約も生じていた。これに対し、中間組織が統制するプログラムでは、大学等の介入や縛りがなく、現場を主とした就業実践や長期的なビジョンをプログラムに反映することが可能となっていた。

## 6. まとめと今後の課題

### 6-1. 主な知見

中間組織における職業統合的学習（WIL）の特徴を「目的」、「方法」、「統制」、の3つの観点から検討した結果、以下の主な知見が得られた。

- 1) 中間組織における地域の若者の人材育成においては、組織の存在意義を示すために強いミッションを持つことが求められる。そのため人材育成の目的もソーシャル・キャピタルの形成に寄与するものが多く、教育界と産業界をつなぐ「橋渡し型」のコーディネート機能を有していた。しかし、連携プログラムにおいては、統制者の影響を受けやすく、「公共財」というよりは人的資本形成としての「私的財」の性格が強くなっていた。中間組織というポジショニングでプログラムを実践する場合、関係者間での目的の共有が課題となっていた。
- 2) コーディネーターの役割を担う中間組織においては、参加者の意見を引き出すファシリテーターや地域や現場の関係者とのかかわりの中から当事者意識を醸成する教育方法が主に用いられていた。中間組織の特性を生かした大学と産業界等をつなぐネットワーク構築は得意としているものの、プログラム間の有機的結合や体系性、教育効果の測定など、カリキュラムや学修成果指標の整備に対する課題もみられた。
- 3) 職業統合的学習（WIL）プログラムの統制に大学が関与する場合、大学制度がプログラムの制約となる場合があった。これに対し、中間組織が統制を担う場合は、現場の文脈を重視

した柔軟なプログラムの実施が可能となっていた。連携プログラムでは、複数の統制主体が関与することで、関係者間のベクトルの共有、調整が課題となってくる。文教政策等の制約を受けず、長期的なプログラム設計が可能となる中間組織の職業統合的学習（WIL）は、「公共財」としてのソーシャル・キャピタル形成への効用が期待できる一方で、継続性や規模の拡大などが課題となっていた。

## 6-2. 今後の課題

地域の担い手を育成するためには、労働サイドと学校サイド、そしてそれらを取り巻く地域のステークホルダーとの連携と対話が必要である。その対話の架け橋となる役割を担っているのが、コーディネート機能を有する中間組織である。しかし、このコーディネート機能は可視化しづらいという課題もある。

熊本に拠点を置き、中間組織として継続的に地域人材育成を実践しているフミダスの大学生を対象とした7つの職業統合的学習（WIL）を、「目的」、「方法」、「統制」の3次元で整理し、可視化したところに本研究の意義がある。教育プログラムを整理することで、受講者は全体像が把握でき、プログラム選択の際のミスマッチ防止にもつながる。地域の関係者に対しては、教育プログラムへの協力依頼、理解を促進するための対話ツールとしての活用可能性につながる。

本稿のアプローチは、実践的なプログラムを相対化する試みであったが、一組織のみを対象としており、他の中間組織とのコーディネート機能の比較やソーシャル・キャピタルの効用への検証までには至っていない。職業統合的学習（WIL）の学修成果指標に向けたレベルの検討も必要であるが、今後の課題としたい。

### 【注】

- 1) 同隣県以外で大きく地域移動しているのは3割程度であった。
- 2) 九州の就職時の地元に残る割合（全地元）は男性が14.1%、女性が32.3%と女性の方が地元に残る割合が高い。
- 3) 調査結果の詳細は、労働政策研究・研修機構編（2016）を参照。
- 4) 出身地を離れた理由では、「地元には進学を希望する学校がなかった」（35.8%）が最も多く、「地元から通える進学先が限られていた」（20.8%）も含め、地元我希望する進学先がなかったことが主な理由となっていた。
- 5) 内閣府（2003）は、用語としてソーシャル・キャピタルが登場したのは、1916年のハンファン（L. J. Hanifan）の学校へのコミュニティの関与の重要性の説明にこの概念が用いられたことに始まり、1993年のパットナム（Robert D. Putnam）のソーシャル・キャピタルの定義（「信頼」「規範」「ネットワーク」）そして2000年代以降のOECD加盟国でのソーシャル・キャピタル測定手法・指標開発などの歴史的な経緯を説明している。
- 6) 金井（2010）は、ソーシャル・キャピタルの多義的な概念に触れ、「私的財」と「公共財」の2つの水準があることを説明している。「私的財」としてのソーシャル・キャピタルとは、ある行為主体が社会関係のネットワークの中でアクセスし、活用できる関係性の資源や、行為主体がもたらす競争的優位性のことである。これに対し「公共財」としてのソーシャル・キャピタルは、複数の行為主体からなる集合体としての組織やコミュニティが全体として保有している「信頼証明」、「規範」、「互酬性から生じる社会的信頼」と説明している。
- 7) 柏木（2023）は、ソーシャル・キャピタルの3形態を次のように説明している。「結束型



(bonding)」は、強い絆が集団内の信頼や安心を生み出すが、集団は内向きでよそ者を排除し、受け入れない排他性があり、帰属意識が強いという特徴がある。「橋渡し型 (bridging)」は、異質な人々を対等に結び付け、社会の平等、公正、寛容、自由を推進するアプローチである。「連結型 (linking)」は、底辺層の人々の困窮を縮減させるため、行政等の政府組織や階層の異なる人々にアクセスしやすくすることが目的である。「お互い様」という言葉に表されるように、市民活動やボランティアのように社会全般で互酬性の規範は、「橋渡し型」における「一般的互酬性」として分類される。

- 8) 吉本 (2020) は、職業統合的学習 (WIL) は、教育機関内で理論を中心とするコースワークから職業現場で就業する経験による応用を獲得する企業内学習までプログラム内容に応じた濃淡を説明している。教室内 PBL から企業内実習まで実施形態や担い手によって職業統合的学習 (WIL) の範囲は広範なプログラムを対象としている。
- 9) 江藤 (2021) は、中間組織の継続性について、コミュニティ・スクールの学校運営協議会制度を対象に中間組織のもつ組織間ネットワークの強みと、「弱い紐帯」という特徴を有することでの継続性の困難さについて指摘している。
- 10) 片山・牧野 (2018) は、馬場 (1964) を引用し、「教育社会学における地域研究の狙いは、終局的に教育の問題に焦点をしばることを忘れてはならない」と地域の人材育成研究において、教育という足場を見失わない研究の視点の大切さを指摘している。
- 11) 「チャレンジ・コミュニティ・プロジェクト」とは、NPO 法人 ETIC が中心となって全国で地域人材育成を行っているコーディネーター組織が加盟している組織である。2003年の組織準備から活動が開始されており、2023年時点で全国41地域、大学104、自治体50、金融機関29が加盟し活動を行っている。地域課題を多様な当事者と若者をつなぐ挑戦的なプロジェクトで解決することがコンセプトである。次世代の担い手育成や仕事づくりを実現するための方策として若者と関係者をつなぐ「地域プロデューサー」の育成も行っている。

#### 【参考文献】

- 阿部真大 (2013) 『地方にこもる若者たち—都会と田舎の間に出現した新しい社会—』朝日新書。
- 稲葉陽二編 (2021) 『ソーシャル・キャピタルからみた人間関係—社会関係資本の光と影』日本評論社。
- 江藤智佐子 (2021) 「制度化された中間組織としての学校運営協議会の組織運営—コミュニティ・スクールの地域連携教育活動に着目して—」『久留米大学文学部紀要 情報社会学編』第16号、23-33頁。
- 柏木智子 (2023) 「ソーシャル・キャピタルの意義と学校教育の可能性」『とよなか都市創造』vol 1、13-22頁。
- 金井雅之 (2010) 「個別社会関係資本と集合社会関係資本の相互関係—観光まちづくりを事例として—」『理論と方法』vol.25、49-64頁。
- 片山悠樹・牧野智和 (2018) 「教育社会学における『地方の若者』」『教育社会学研究』第102集、5-31頁。
- 経済産業省 (2015) 「連携組織の事例集 地域連携組織によるインターンシップの推進に向けて」経済産業省「平成27年度産業経済研究委託事業 (インターンシップ等による産学協働教育のための連携基盤構築に関する調査)」
- ([https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/PDF/H27\\_intern\\_case\\_studies.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/PDF/H27_intern_case_studies.pdf))

2024年3月8日最終閲覧)

- 佐藤寛編 (2001)『援助と社会関係資本—ソーシャルキャピタル論の可能性』アジア経済研所。  
佐藤誠 (2003)「社会資本とソーシャル・キャピタル」『立命館国際研究』16-1, 1-30頁。  
鈴木麻衣子・藍澤宏・梅田美鈴 (2002)「行事にみる地域社会の担い手育成の場に関する研究」  
『日本建築学会計画系論文集』第560号, 185-192頁。  
高見具広 (2018)「地方を取り巻く課題と若者の生き方—雇用機会の地域差から問題をみる—」  
『教育社会学研究』第102集, 79-101頁。  
中島ゆり (2007)「大学生の就職活動と地域移動」, 小杉礼子編『大学生の就職とキャリア—「普通」  
の就活・個別の支援—』勁草書房, 77-116頁。  
内閣府 (2003)「平成14年度ソーシャル・キャピタル：豊かな人間関係と市民活動の好循環を  
求めて」(<https://www.npo-homepage.go.jp/toukei/2009izen-chousa/2009izen-sonota/2002social-capital>)  
2024年3月8日最終閲覧)  
農林中金総合研究所編 (2002)『協同で再生する地域と暮らし—豊かな仕事と人間復興』日本  
経済評論社。  
馬場四郎 (1964)「地域生活と教育」『教育社会学研究』第19集, 123-136頁。  
樋田有一郎 (2016)「新たな協働・公共性の主体の教育—離島・中山間地域の高校生のソーシャ  
ル・キャピタル形成についての考察—」『日本学習社会学会年報』第12号, 44-54頁。  
平塚眞樹 (2006)「移行システム分解過程における能力観の転換と社会関係資本—「質の高い教  
育」の平等な保障をどう構想するか?—」『教育学研究』第73巻第4号, 69-80頁。  
フクヤマ, フランシス/加藤寛訳 (1996)『「信」無くば立たず』三笠書房。  
堀有喜衣 (2015)「進学・就職に伴う地域間移動のパターンとその推移—第7回人口移動調査  
の分析による検討」, 労働政策研究・研修機構『若者の地域移動—長期的動向とマッチン  
グの変化』12-45頁。  
労働政策研究・研修機構編 (2016)を参照。『UIJ ターンの促進・支援と地方の活性化—若年期  
の地域移動に関する調査結果』JILPT 調査シリーズ No.152。  
吉本圭一 (2009)「高等職業教育の体系化と専門学校」『大学論集』第40週, 199-215頁。  
吉本圭一 (2020)『キャリアを拓く学びと教育』科学情報出版。

#### 【資料】

- 一般社団法人フミダス「熊本に人材育成 フミダス」(<http://www.fumidas-project.com/>) 2024  
年3月8日最終閲覧)  
総務省統計局 (2024)「住民基本台帳人口移動報告 2023年(令和5年)結果」([https://www.  
stat.go.jp/data/idou/2023np/jissu/youyaku/index.html#a1](https://www.stat.go.jp/data/idou/2023np/jissu/youyaku/index.html#a1)) 2024年3月8日最終閲覧)  
NPO法人ETIC。「チャレンジ・コミュニティ・プロジェクト」([https://www.challenge-community.  
jp/](https://www.challenge-community.jp/)) 2024年3月8日最終閲覧)

#### 【謝辞】

本研究は、JSPS 科研費基盤研究 C (JP20K02986)「ビジネス分野における学修成果・職業コ  
ンピテンシーの汎用性と専門性に関する日韓比較」(研究代表・江藤智佐子), 挑戦的研究(萌  
芽)(JP22K18639)「医療・福祉分野における複線型養成と学修成果マトリクスに基づく接続関  
係モデルの構築」(研究代表・吉本圭一), 基盤 B (JP23H00980)「大学教育における学問分野

の固有性と横断性—参照基準とカリキュラム構造の分析」（研究代表・深堀聡子）の助成を受けた研究成果の一部である。

**【付 記】**

本稿執筆においては江藤，濱本の共同執筆とし，「1」「2」「6」は江藤が，「3」「4」は濱本が責任執筆を担当した。