

職場における学び・学び直し促進
「企業と従業員が共に学び、共に育つ時代へ」

活躍し続ける人材育成に向けた越境の可能性
ー製造業の学び直しや中小企業の協働・共創ー

2025年10月17日
今永典秀

今永 典秀

コー・イノベーション大学事務局長・教授

経歴	銀行・不動産 → 市民活動 → 大学教員（実務家教員）
専門	インターンシップの実践・研究・書籍執筆 中小企業の経営革新・プロボノ・副業兼業・自律的キャリア
実績	学生1,000名以上、企業支援100社以上
書籍	 『共創の強化書』  『長期実践型インターンシップ入門』
役職	日本インターンシップ学会 常任理事 日本実務教育学会 副会長 グローバルビジネス学会 理事 NPO法人まちづくりかりや 理事



Profile

今永典秀

博士（工学）

Co-Innovation University 事務局長・教授
名古屋産業大学 経営専門職学科 准教授 地域連携センター長

2005

住友信託銀行（現三井住友信託銀行）
法人営業、事業再生

2011

東和不動産（現トヨタ不動産）
経営企画・事業開発・まちづくり

2012

市民活動団体NAGOYA FOREVER設立

2015

岐阜大学 地域協学センター
次世代地域リーダー育成プログラム

2019

名古屋産業大学 准教授
「企業のためのインターンシップ実施マニュアル」
「共創の強化書」

2024

ColU大学 ボンディングシップ・アドバイザー



注目の実務家教員インタビュー 第6回

座学と体験を
往還する教育で、
大学と社会の架け橋に

名古屋産業大学

今永典秀 准教授



大学におけるインターンシッププログラムの開発

1. 8年間で約1,000名以上の学生が参加
2. 1日、5日程度、1ヶ月、3ヶ月以上のプログラム開発
3. 体験から企画・新規事業など、規模・業種も様々な種類のプログラム開発と実践



特筆した成果（受賞歴・書籍）

1. 日本インターンシップ学会
第4回・第5回榎本記念賞、秀逸な事例
2. 学生が選ぶインターンシップアワード
2025 入賞
3. COC + 事業 唯一の中間・最終S評価
4. 専門職大学の開設の実質的現場責任者
(日本初の大学の学部・学科としての設立)
5. インターンシップ書籍3冊



企業向けのインターンシップ

1. 企業向けの1日プログラムセミナー
100社以上の参加
2. 個別アドバイス・プログラム策定など
10社以上
3. 行政・中間支援団体へのアドバイス
G-net、瀬戸市役所など



インターンシップに関連する研究

1. 15件以上の論文（うち、査読付き論文8件）
2. 地域創生・コーディネーター・企業向け・大学のプログラム開発・事例（学生・企業など）



名古屋産業大学 建学の精神

職業教育を通して社会で活躍できる人材を養成する

経営専門職学科の養成する人材像

**デジタルデータの知識技能を駆使し、
企業経営や社会の変化に対応した
事業の実践を通じて、
価値創造に貢献する専門職人材を養成**

DP5 デジタルデータと事業の実践的な知識技能を応用し、事業の改善や価値創造を担うための職業実践力を身に付けている。

CP5 職業専門科目の臨地実務実習、および総合科目では、デジタルデータと事業の実践的な知識・技能を応用し、職業実践力を養成する。

デジタルデータ活用・経営 領域の専門職人材養成

2021年4月 日本で初めて（今でも唯一）
「専門職大学の制度を活用した」学科を設立

目標は、社会で**大活躍**すること

現代ビジネス学部

“経営専門職学科”

名古屋産業大学の「経営専門職学科」は日本で初めて誕生するビジネス系の専門職学科です。

2021年4月開設

日本初

カリキュラムの特徴

企業経営 × デジタル × 事業 × 実践

名古屋産業大学経営専門職学科 実践的な講義、インターンシップ

建学の精神

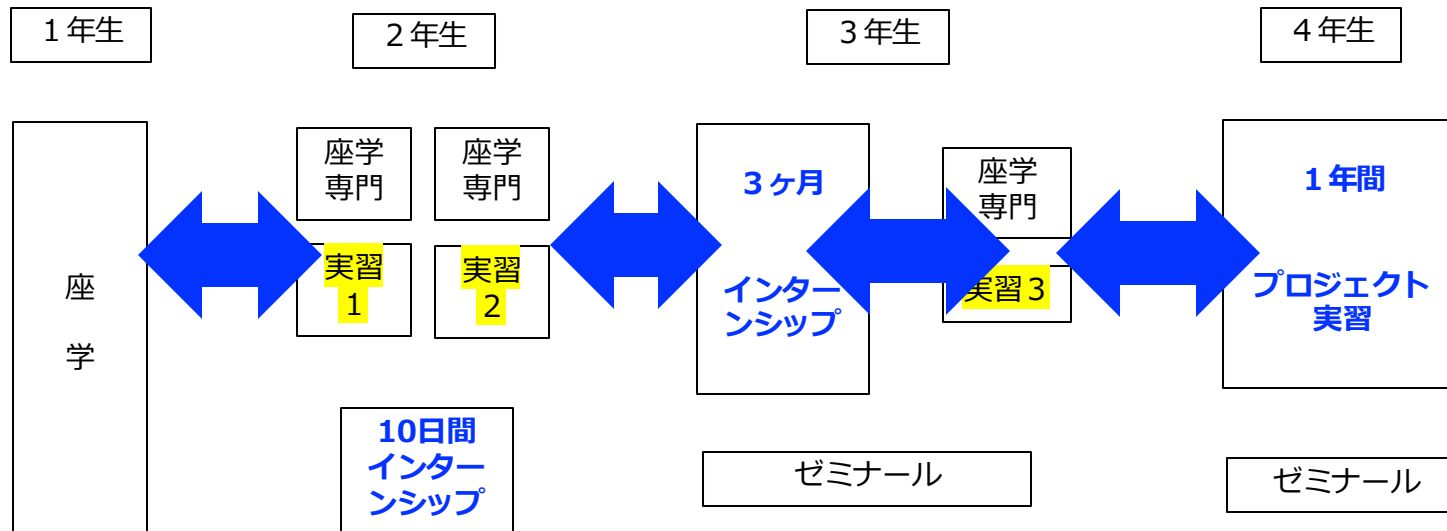
職業教育を通して社会で活躍できる人材を養成する

名古屋産業大学が育成する「経営専門職人材」

- 1) デジタルデータの知識技能を備えた高度な実践力
- 2) 事業に関する高度な知識と豊かな創造力を有し、事業の価値創造に貢献できる人材

養成する人材像

デジタルデータの知識技能を駆使し、企業経営や社会の変化に対応した事業の実践を通じて、価値創造に貢献する専門職人材を養成する



理論と実践を往還した体系的な実践プログラム実習は600時間以上

- ・専任教員の4割以上は実務家教員
- ・40人以下の少人数教育
- ・産業界との連携

日本の大学「インターンシップ（特に長期）」の課題・限界

課題1

大学のインターンシップへの学生参加率が少ない
（10%以下と言われている）



全員必修授業 600時間以上の実習
（専門職大学の制度）

課題2

大学で学んだ知識・技能技術と合致していない
（企業任せで、社会人基礎力を養成するにとどまる）



3分の1以上が実習科目
実務家教員4割以上
（専門職大学の制度）

課題3

1ヶ月以上のプログラム（長期）が困難
（受入企業の開拓の難しさ、プログラム設計ノウハウ）



（本学の場合）
インターンシップ専門人材2名が
プログラムを作成（次ページ）
（企業・外部業者に丸投げしない）

**「経営」領域における専門的なインターンシップ実習
プログラムの開発と実践 大学改革の実現**



Co-Innovation University

コー・イノベーション大学

2026年4月開学 (2025年9月1日～出願開始)

学部は1つ 地域共創学部

メインキャンパスは飛騨市古川町全体

全国15か所(※候補)にサテライトキャンパス

入学定員 1学年120名 (4年間：480名)

Co-Innovation University

CoIU ボンディングシップ スタートアップバイブル

— 地域で学び、共創するための実践ガイドブック —

— 受験生・高校の先生、CoIU 関係者へ —

これを読めば CoIU の最大の特徴のボンディングシップについて理解ができる

理論・対話・飛騨の地域理解

1年次は、CoIUでの学びの“基礎力”を築く重要な時期です。大学生活に適應するだけでなく、「地域と共創するとは何か」を知り、2年次以降の実践に向けた準備を整えます。1年次の学びは主に「理論」「対話」「地域理解」の3つの柱から構成されています。

理論



経済学×経営学

ミクロ・マクロ経済学、統計学・財政学などの経済学の基本、マーケティング・財務会計・ファイナンスなどの経営学の基本。



デジタルの知見、データ分析、調査方法の取得

情報活用、データサイエンスの基本をはじめとしたデータ分析、地域調査のためのアンケート分析・インタビュー調査方法など。



地域共創科目の入門・応用・実践

地域課題・社会課題解決に向けて必要なテーマを学習（環境経済、環境政策、環境社会、ダイバーシティ、防災、医療・健康・福祉 社会基盤、法と社会、教育と地域連携、ブランディングデザインなど）。



対話



他者との関係

他者との関係を良好にする科目として、「組織行動・コーチング」と「リーダーシップ」の2種類の科目を配置している。様々な他者との協働を実現するための手法を学ぶ。



目的やゴール設定

プロジェクト設計に関する科目として、「プロジェクトマネジメント」と「デザイン思考」の2種類の科目を配置している。顧客視点でプロジェクトを進める手法を学ぶ。



実践の中での多くの対話

「ボンディングシップ」「共創演習」のフィールドワークなどの実践の中で、対話の機会が多く存在する。実践的な中で、上記の「他者との関係」「目的やゴール設定」などの「対話」のスキルを 実際に活用して、修得することを目指す。



地域理解



1年次

飛騨地域で、企業の課題を授業の中で一緒に検討する



2年次

岐阜エリア、もしくは連携する地域でのボンディングシップ（長期インターンシップ）



3年次以降

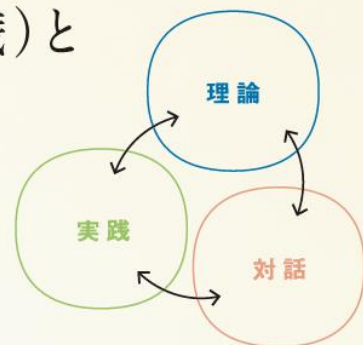
地域共創演習もしくは、先端共創演習を通して、地域企業の有する課題の解決や、地域アクターの課題の解決に向けた実践に取り組む。



2年次の準備科目

ボンディングシップ(実践)と理論と対話の往還

2年次における「ボンディングシップ」は、ColU独自の実践教育プログラムの中心に位置づけられています。「ボンド(絆)」と「インターンシップ(就業体験)」を掛け合わせたこの言葉には、地域とのつながりを深める中で、単なる実習を超えた学びと成長を実現するという想いが込められています。



教育課程との連動

ボンディングシップは、カリキュラム上前期と後期として開講されます。準備期間を含めると、実質的には約10か月におよぶ長期実習であり、単位認定の対象となる正式な授業科目です。1年次で学んだ「理論」「対話」を基盤としつつ、実際の地域現場で「行動する学び」に踏み出します。現場では、学生がプロジェクトの一員として参画し、地域企業やNPO、行政など多様なステークホルダーと協働します。

3年次の準備科目

「共創設計」でのふりかえりと再設計

共創設計は、2年次までの実践経験を振り返り、自らの学びを言語化・体系化する科目です。学生は、ボンディングシップで得た知見や気づきをベースに、今後取り組む地域共創のテーマを再定義します。その上で、3年次後半から4年次にかけて取り組む「共創発展科目」の方向性を確定していきます。



3～4年次の様子

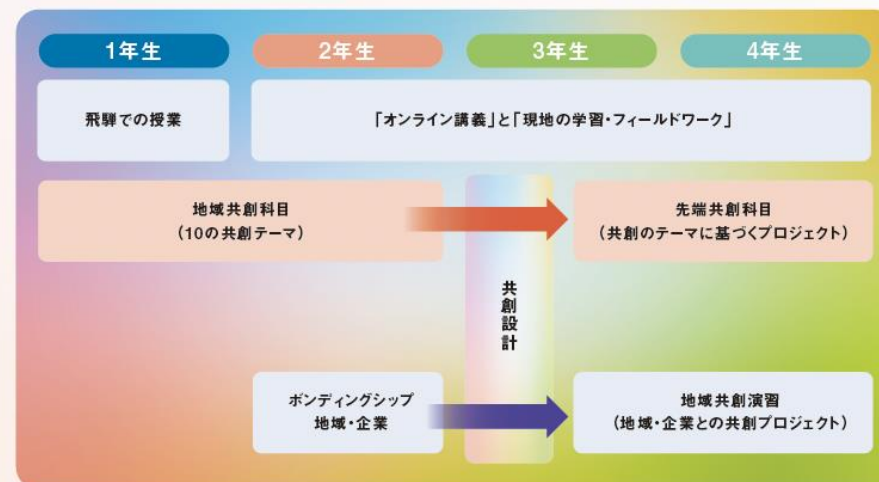
4年次の準備科目

「共創発展科目」による実践と探究

3年次・4年次に位置づけられている「共創発展科目」には、次の2つの演習科目があります。- 地域共創演習(2年次のボンディングシップなどの延長、より深く課題に取り組む)- 先端共創演習(教員の専門テーマ・社会課題に取り組む)



いずれも、これまでの学修・実践経験をベースに、個人もしくは小グループで企画・調査・提案・実装まで行う高度な課題解決型のプロジェクトです。地域の協力者(企業・NPO・行政など)と連携しながら、フィールドワーク・インタビュー・仮説検証などの手法を用いて、深い探究を行います。演習のゴールは、単なる提案書や報告書の作成にとどまらず、社会的な価値創出につながる成果を生み出すことです。そのために、プロジェクトマネジメントのスキルや、チームでの協働、課題解決の実行力が求められます。大学教員だけでなく、地域の実践者や中間支援者もアドバイザーとして伴走することで、社会との接続性の高い学びが実現します。



**座学による学問だけではなく、
社会での学びを通して実践的なスキルを身に着ける**



Co-Innovation
University

本日のテーマ

活躍し続ける人材育成に向けた越境の可能性
ー製造業の学び直しや中小企業の協働・共創ー

まずは私自身のキャリアを振り返ってみる・・・・・・・・

転々としてみてわかること VS 一つの会社で同じ仕事

学びのあり方がそもそも変化している

副業・兼業の事例集

～24社から学ぶ～



2025年3月

はじめに

近年、企業や労働者を取り巻く経済社会環境は急速かつ広範に変化しています。企業においては新たなビジネスモデルの確立が求められ、労働者においても自身のキャリアを見据えた学び・学び直しに注目が集まるなど、企業や労働者において変化に対応した様々な動きが生じています。

こうした中、従業員が自社以外の場所で活動することをサポートする企業も増えています。そこには、収入を伴う副業・兼業をサポートする企業もあれば、ボランティア活動もしくはプロボノ活動をサポートする企業も含まれます。また、企業が従業員を自社以外の場所に送り出すだけでなく、社外から副業・兼業人材を受け入れる企業もあります。

この事例集は、副業・兼業に関する取組みを行う企業や、副業・兼業経験者にヒアリングを行い作成しました。なお、作成にあたっては、特に、「企業に正規に雇用されている労働者が自社以外の場所で活動すること」に焦点を当てています。それは、企業に正規に雇用されながら副業・兼業を行う者の数は実態として少ない一方で、副業・兼業のニーズは年々高まっていることが理由です。このことを受けて、各社の取組み事例の紹介の他、副業・兼業の意義・メリット、取組みの工夫、留意点をまとめています。

この事例集の中では、ヒアリングにおいて聞き取った各社の好取組みが複数紹介されています。全ての取組みを導入するのは難しいと感じるかもしれませんが、自社にとって取り組みやすい事項から取り入れると、副業・兼業の推進につながるものと考えられます。

従業員が副業・兼業を行うことをサポートする際や、副業・兼業を行う人材を自社に受け入れる際に、この事例集を活用ください。

【検討会】

本事例集の作成にあたっては、以下の有識者の御協力をいただきました。

(敬称略)

◎ 佐藤 博樹 東京大学 名誉教授

今永 典秀 名古屋産業大学 現代ビジネス学部 准教授

川上 淳之 東洋大学 経済学部 教授

郡司 正人 独立行政法人労働政策研究・研修機構 調査部 リサーチフェロー

中村 天江 公益財団法人連合総合生活開発研究所 主幹研究員

◎：検討会委員長

企業における副業・兼業を推進しませんか？

副業・兼業の事例集

～24社から学ぶ～

WEBで公開!



<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>



副業・兼業に取り組む24社の取組事例が分かる!

- 近年、副業・兼業制度の整備を進める企業が増加。
- 事例集では、自社の従業員を副業・兼業で送り出す企業、他社で働く副業・兼業人材を受け入れる企業、ボランティア活動・プロボノ活動をサポートする企業の取組事例を紹介。
- 先進的に取り組む24社のリアルな声を掲載。
- 貴社の副業・兼業の推進に向けて、ぜひご活用ください!



ポイント① 制度導入の目的別に事例を整理!

- ✓ 副業・兼業に関する制度導入の目的別に取組事例を整理。
- ✓ 取組事例の特徴や企業属性も明記。

貴社のニーズに近い事例、貴社が関心を寄せる企業を参照いただけます。

企業の視点

- 社外での仕事経験の活用
- 組織の活性化
- エンゲージメントの向上

労働者の視点

- キャリアアップ・キャリア自律
- 働きがいの醸成
- 多様性の促進

【取組事例集掲載企業の一覧】

副業・兼業人材を送り出す事例 17 社

- 1 青山商事株式会社
- 2 アルプスアルパイン株式会社
- 3 オムロン株式会社
- 4 カルビー株式会社
- 5 キリンホールディングス株式会社
- 6 シミックホールディングス株式会社
- 7 株式会社ゼネラルパートナーズ
- 8 第一化成株式会社
- 9 大和ハウス工業株式会社
- 10 株式会社高島屋
- 11 日本郵政株式会社
- 12 パーソルホールディングス株式会社
- 13 パナソニックホールディングス株式会社
- 14 ビジョン株式会社
- 15 ユニ・チャーム株式会社
- 16 株式会社リーガルコーポレーション
- 17 外資系企業 A

副業・兼業人材を受け入れる事例 5 社

- 18 オムロン株式会社
- 19 日本郵政株式会社
- 20 株式会社鬼頭精器製作所
- 21 K.S. ロジャース株式会社
- 22 僕と私と株式会社

プロボノ活動支援事例 2 社

- 23 パナソニックホールディングス株式会社
- 24 ビジョン株式会社



ポイント② 実際の制度内容や運用の仕方がわかる!

制度内容や運用の仕方を具体的に紹介。どの企業の取組みかがわかるように示しました。

取組事例集で紹介する取組事例

【副業・兼業人材を送り出す企業の取組み】

- 副業・兼業を行う際の申請
- 働き方の制度
- 労働時間管理
- 副業・兼業のモニタリング
- 制度や事例の周知
- 副業・兼業先の斡旋
- 関連制度の一体的な運営

【副業・兼業人材を受け入れる企業の取組み】

- 採用や人材確保
- 職場への受入れ

など



ポイント③ 企業担当者や労働者の声も紹介!

企業と労働者にとっての副業・兼業のメリットなど、企業の担当者と労働者の声を紹介しています。

企業担当者



従業員が社外での経験を通じて、社内では得られないスキルや視点を身につけ、本業に還元してくれる



従業員がいきいきと働くようになり、本業への帰属意識やモチベーションの高まりを感じる



従業員に成長の機会が提供でき、個々の自己実現やキャリア形成を支援することができる



多様な働き方のモデルを示すことができ、ダイバーシティ促進の一助となる



採用活動において自社の強みになる

など

労働者



新たなスキルや知識を習得することができる



これまで持っていたスキルや知識をさらに高めることができる



仕事の幅が広がる、ネットワークが広がる、人生の新しい目的が生まれる



プロ意識やモチベーションが高まる

など

副業・兼業の事例集

～24社から学ぶ～

こちらから確認ください。



共創の強化書とは

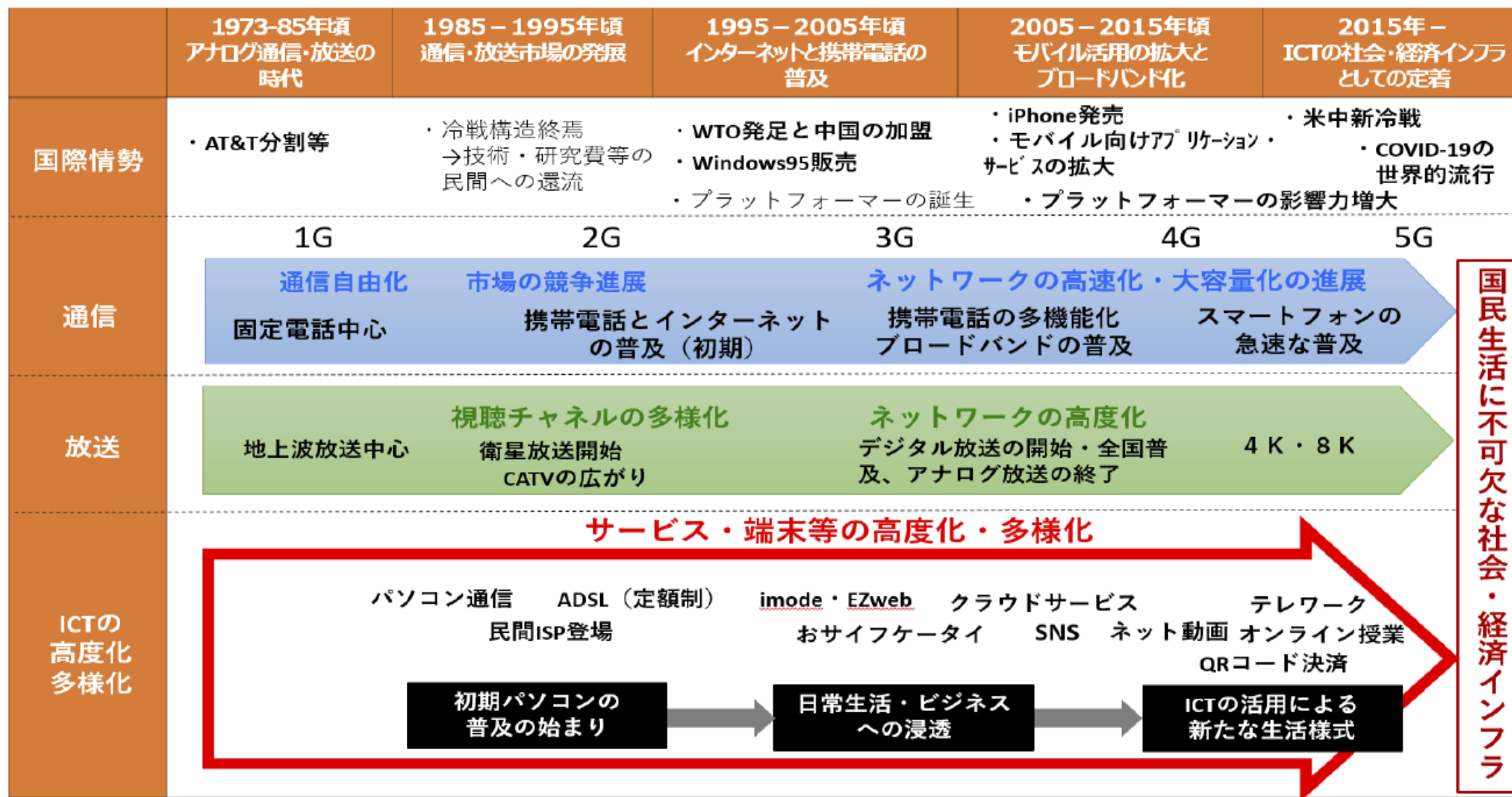
- 技術革新・情報革命・アプリケーションの進化
- ESG SDGs サステナブル経営・健康経営
- 働き方・働く価値観・キャリアの変化

→時代は大きく変化 「競争」から「共創」へ

変わらないもの・変わるもの・**共創のイメージ**



< 情報・通信技術の進化 >



【電話】



(出典) ココログ「夜明け前電話をかける子ども | 昭和の風景④」、写真AC

【映像視聴】



(出典) 上島町デジタルアーカイブ、情報通信総合研究所

< 学び方の変化 >

一律・一斉で画一的な知識を詰め込めば対処できる時代は終わり、
今は「目指す社会に向けて何を実現すべきか」という到達地点を考える時代。
子どもたちが繰り返し挑戦したくなる機会を増やすべきではないか。

今までの教室



決められた教室・学年の中で、
黒板とチョーク、紙と鉛筆で、
「一律の目標のもとで」
「一律の内容を」「一律のペースで」
「一斉に」「受動的に」学ぶ

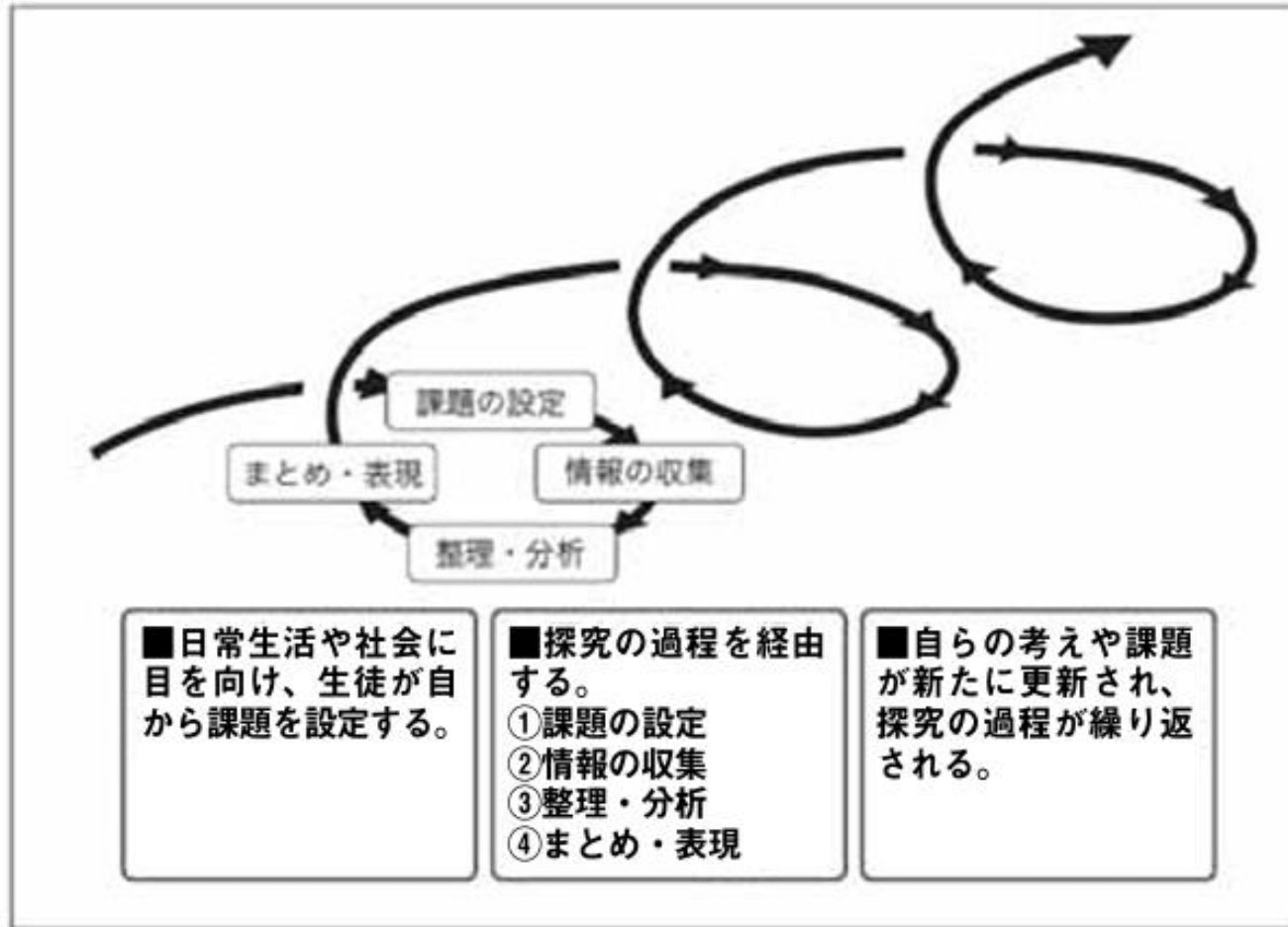
これからの教室



居場所や学年や時間の制約を受けず、
1人1台端末とリアルを組み合わせ、
「一人ひとり違う目標と教材選択で」
「多様な内容を」「多様なペースで」
「個別に協働的に」「主体的に」学ぶ

探求学習

図 探究的な学習における生徒の学習の姿



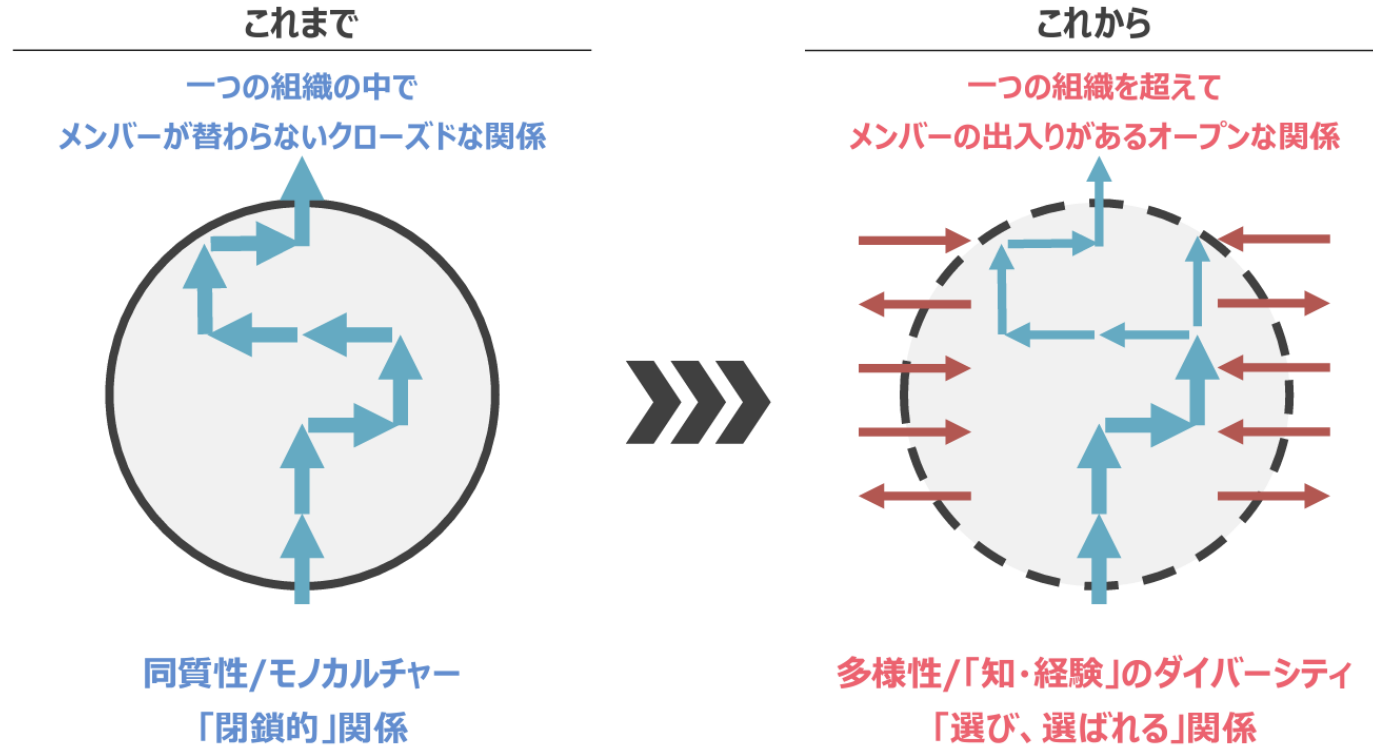
探究的な学習とは、図のような問題解決的な活動が発展的に繰り返されていく一連の学習活動である。

- ①【課題の設定】 体験活動などを通して、課題を設定し課題意識をもつ
- ②【情報の収集】 必要な情報を取り出したり収集したりする
- ③【整理・分析】 収集した情報を、整理したり分析したりして思考する
- ④【まとめ・表現】 気づきや発見、自分の考えなどをまとめ、判断し、表現する

< 企業と従業員の雇用の関係 >

人的資本経営により、働き手と組織の関係は、

「閉鎖的」関係から「選び、選ばれる」関係へと変化していくべき。



(出所) 経済産業省「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会 報告書」を基に作成。

働き方の変化

ICT技術の急速な発達・経済社会のデジタル化、第4次産業革命

→産業構造の変化や新技術を基盤とした新製品・サービス

→「大企業と中小企業における規模の格差」を解消する可能性を秘める

(中小企業庁、2019)

「働き方の未来2035」AI を中心とした技術革新は、多様な働き方を可能にするツールとして、時間・空間・年齢・性別といった「壁」を取り除き、働くすべての人々に大きな恩恵をもたらすだけでなく、企業や組織の在り方、労働政策にも変革をもたらすと予測している。厚生労働省(2016)

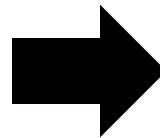
メンバーシップ型雇用

終身雇用

年功序列

OJT中心のキャリア形成

シフト



ジョブ型雇用

- ・年俸制

- ・実力主義・能力主義

- ・社外における自己研鑽の機会

働き手一人ひとりが、出産・育児介護などのライフステージに合わせ、働き方を柔軟に選択できる社会を作り上げることが必要であり、兼業・副業やテレワークに加え、時間と場所を選ばない「雇用関係によらない働き方」の重要性を主張し、その選択肢としての確立が柔軟な働き方の実現の鍵を握る。

経済産業省(2017)

大手企業の人材育成研修でも地域の中小企業をフィールドにした実践的なプログラムが注目されています。



越境学習の必要性

- **G-net事例紹介：**

- 地域の中小企業と学生・社会人がチームを組む「ふるさと兼業」や「地域ベンチャー留学」。
 - 企業の現場課題をテーマに、学生が伴走し、地域の新規事業を共創。
 - 社会人プロボノも参加し、「企業の外にある学び」を企業に還流させる仕組み。
-
- 「越境の学びは“出会い”ではなく“共創”。
G-netは地域を『学びの共創フィールド』にしています。」

思いを言葉に、言葉を行動に

“人を集める”から“人が集まる”へ
中小企業に特化した人材確保支援と地域の担い手となる
若者育成に取り組むNPO法人

インターンシップ、兼業、就職等の多様な働き方で交流・滞在・定住する担い手輩出を推進



東海ヒトシゴト図鑑



▼コーディネート事業（若者キャリア支援、中小企業支援）

- －長期実践型インターンシップ（ホンキ系インターン）
- －中期実践型インターンシップ（社会体験インターン）
- －学生兼業プログラム
- －シゴトリップ（複数企業取材型インターン）
- －社会人向け兼業・プロボノマッチング（ふるさと兼業）

▼調査研究事業

- －若者と中小企業と地域のための研究所

▼創業支援、採用支援

- －社会起業家の伴走支援（東海若手起業塾）
- －中小企業採用支援、定着支援サービス「ミギウデ」



長期実践型インターンシップ



**ホニキ系
インターンシップ**

現代版弟子入りプログラム



地域中小企業の「新規事業」「既存事業の推進」を
1つのプロジェクトに落とし込み、大学生が経営者と半年間チャレンジする

ふるさと兼業（社会人の兼業・副業プラットフォーム）

愛する地域と共感する事業で選ぶプロジェクト型兼業・プロボノweb

ふるさと兼業
FURUSATO-KENGYO

PROJECT
プロジェクトを探す

EVENT
イベントを探す

ABOUT
ふるさと兼業について

FOR COMPANY
企業・団体へ

地域や事業に参画したい
熱意ある人と、共感を起点
として巻き込めるプラット
フォーム

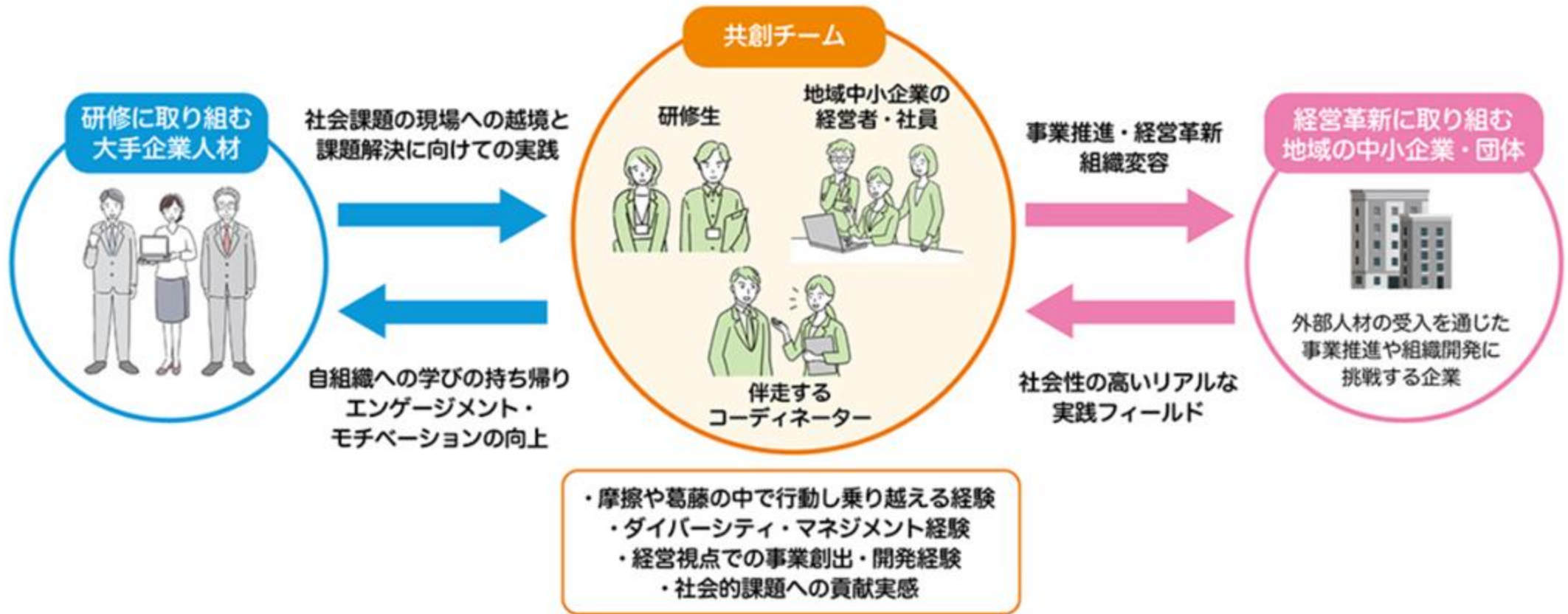
はじまる
熱意から、
共感と

応援したくなる、挑戦したくなる
兼業マッチング「ふるさと兼業」

受入れ企業の
声をお届け！

きっかけは、元インターン生の一言
「地元に戻りたい気持ちはある。でも自分に何かできるのだろうか」

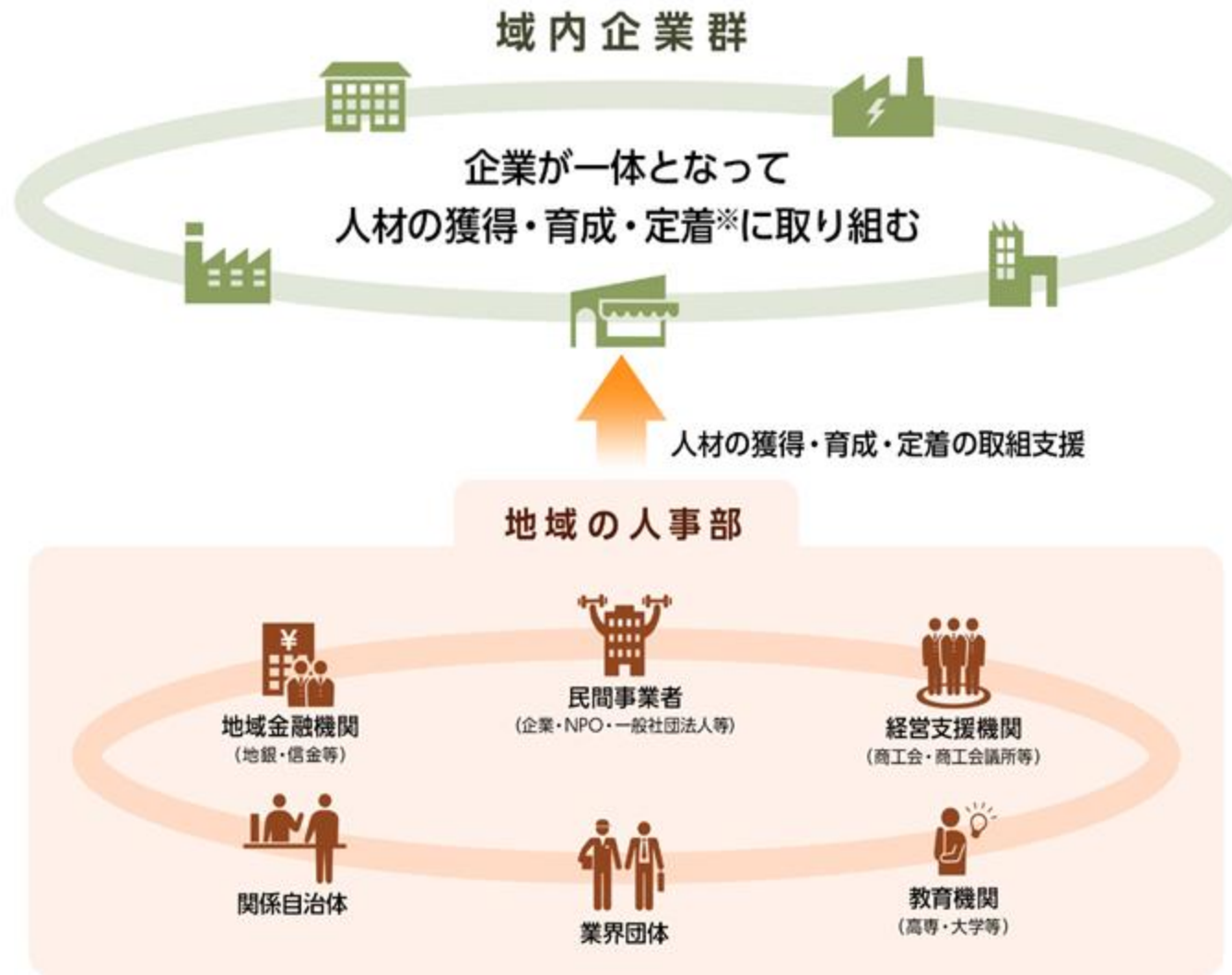
大手企業の越境研修プログラム



シェアプロ

地域中小企業・団体の事業推進・経営革新プロジェクトに期間限定で取り組む、越境学習をベースとした実践型人材育成プログラム

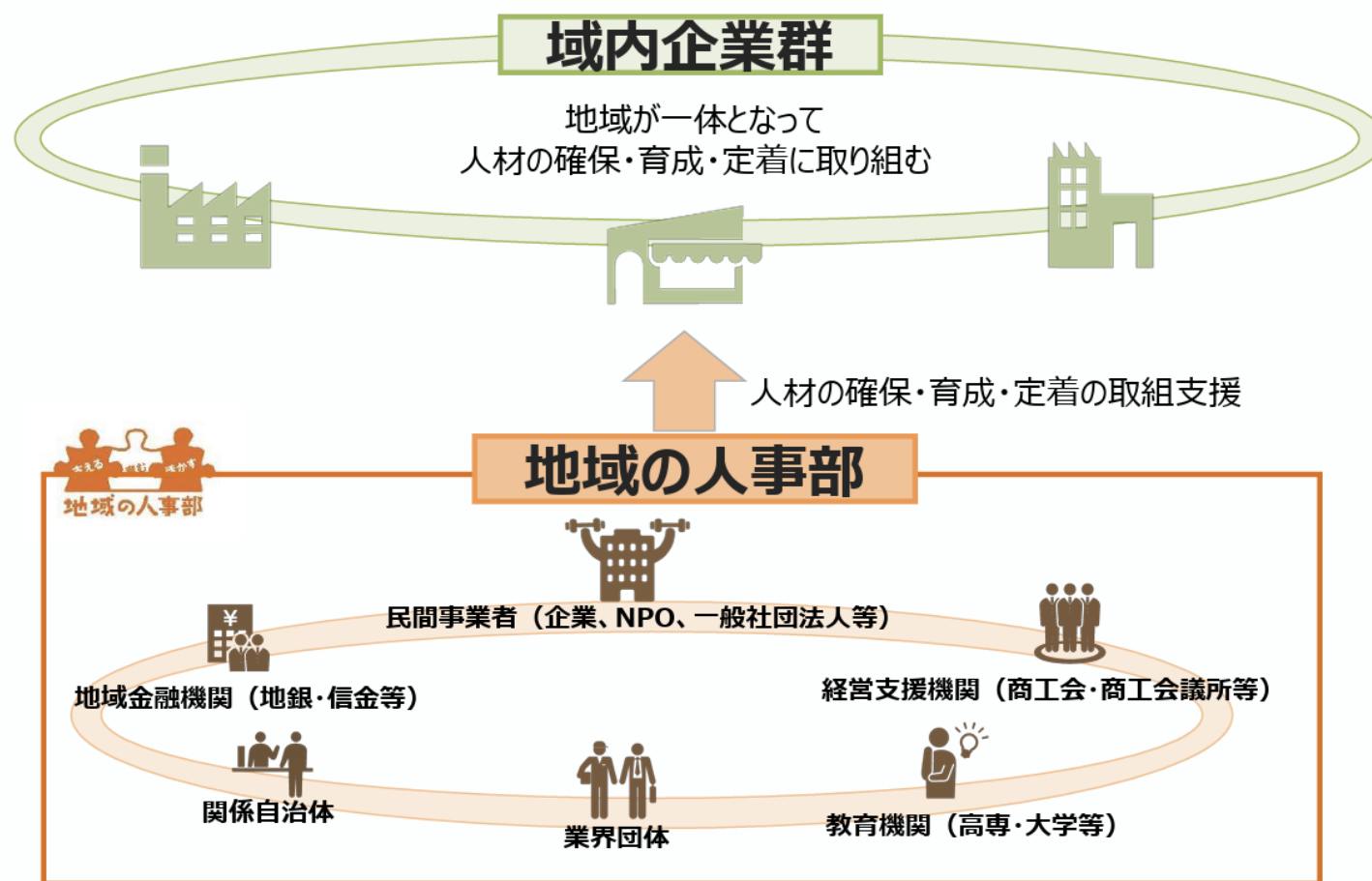
地域の人事部



地域の企業群が一体となって、地域の自治体・金融機関・教育機関等の関係機関と連携し、将来の経営戦略実現を担う人材の確保（兼業・副業含む）や域内でのキャリアステップの構築等を行う総合的な取組み

「地域の人事部」の取組イメージ（地域における人材確保・育成・定着）

- こうした地域における人材課題の解決を目指して、民間事業者等（「地域の人事部」）が、地域企業群及び地域の関係機関（自治体・経営支援機関・教育機関・業界団体・地域金融機関等）と連携して、地域企業の人材確保・育成・定着を行う取組が、各地で広がっている。



特徴 1
企業群と地域の関係機関が
一体となった取組

特徴 2
企業群の経営戦略と人材戦略
の実行を地域の関係機関が
伴走支援

特徴 3
人材の確保から育成、定着
までサポート



地域中小企業 の課題

認知度 ↓

応募 ↓

定着 ↓

成長 ↓

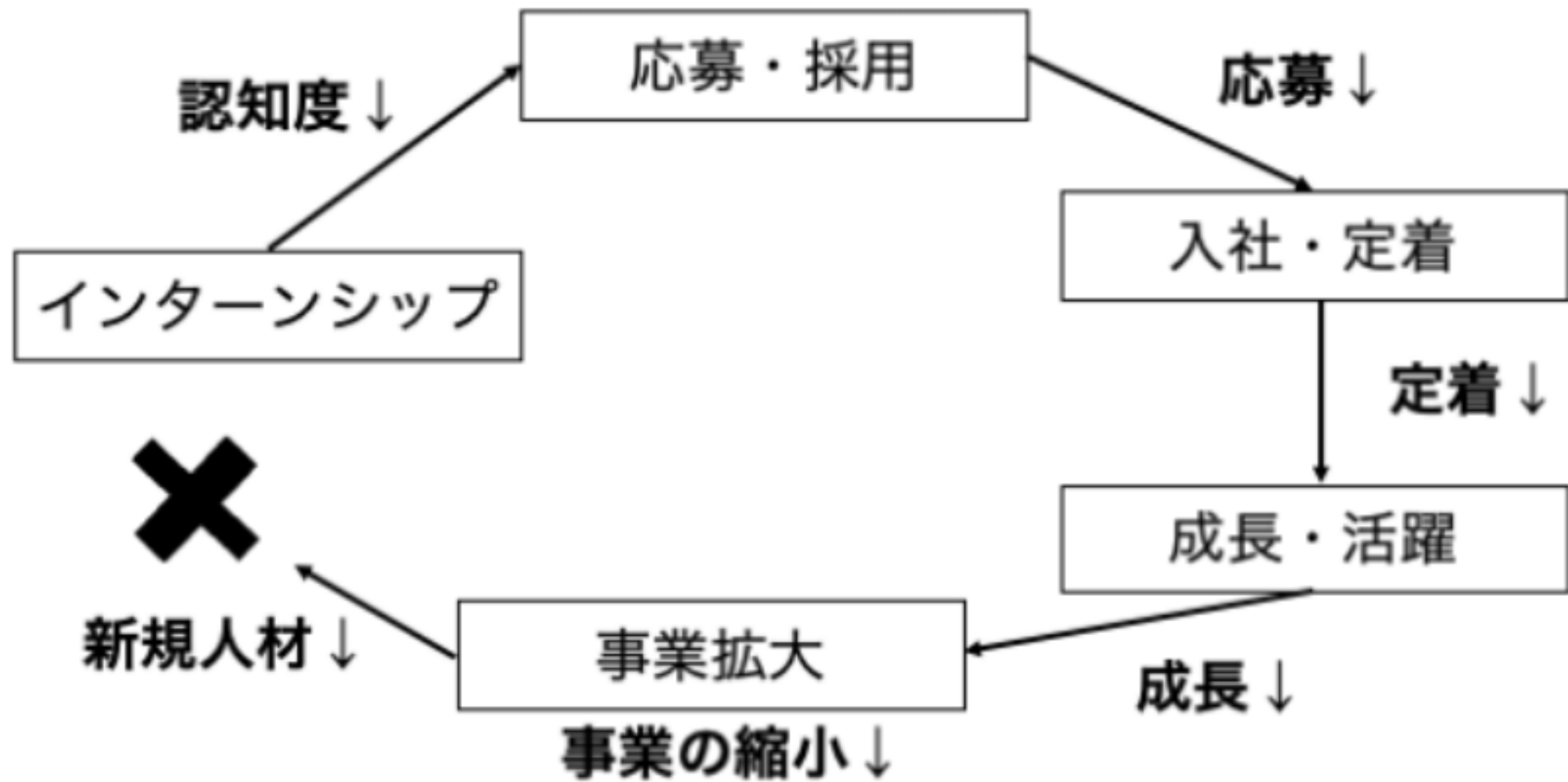
中間支援団体の 提供価値

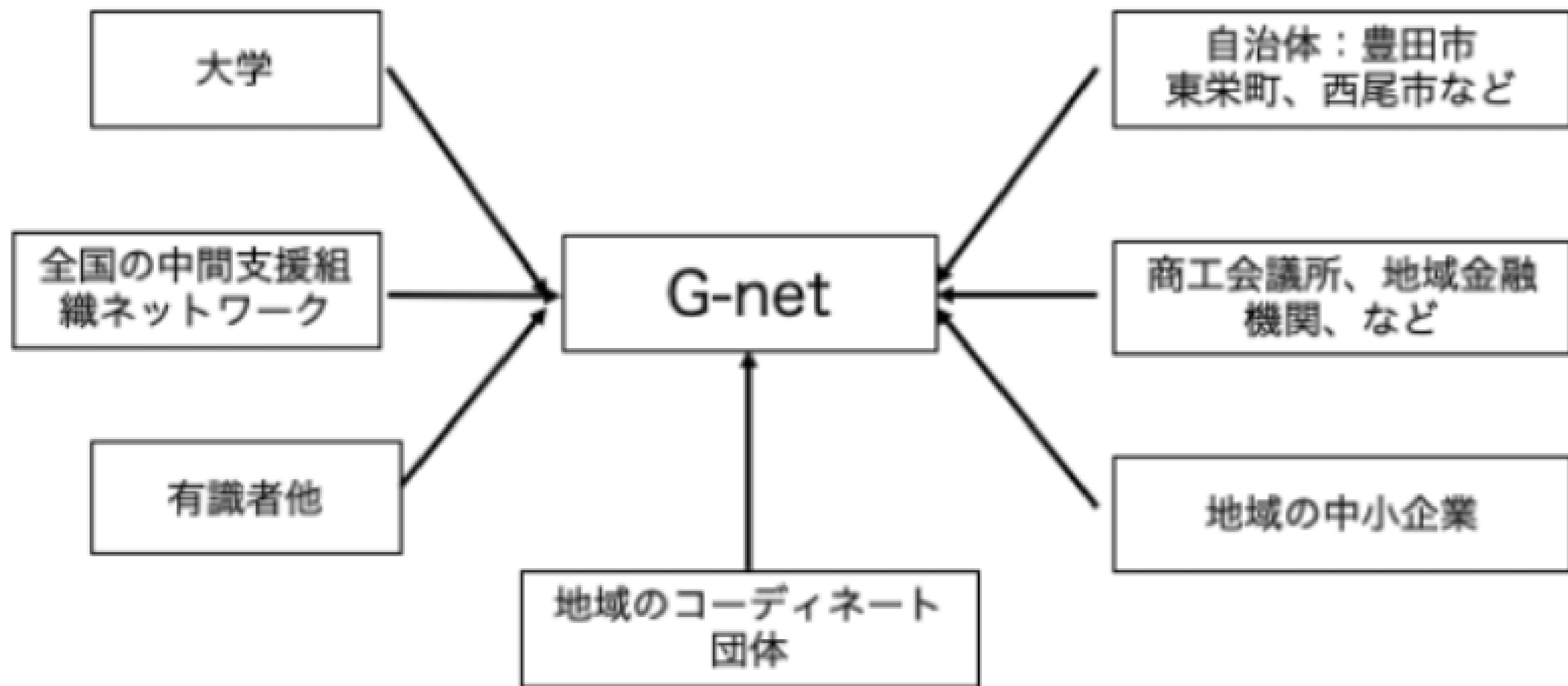
共創インターンシップ

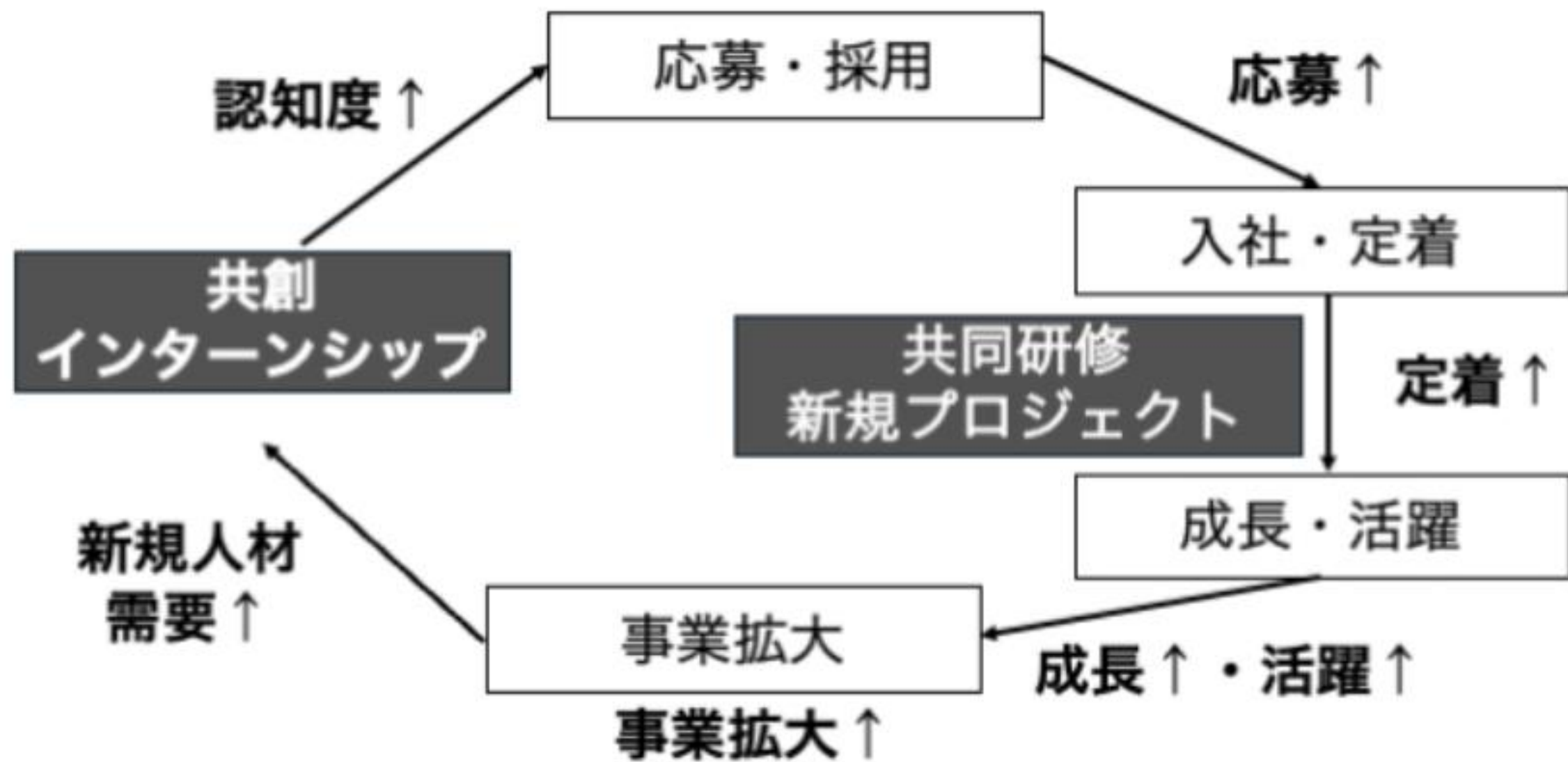
企業向け研修・セミナー

若手社員向け共同研修

外部人材と競争する実践
プログラムの提供







この後のお話に関連するテーマを提示させていただきました。

- ただし、これらの活動をそのまま真似すれば良いということではありません
- 大切なのは、自社を取り巻く社会環境が変化し、自社の社員も変化しつつあることを理解することです
- その上で、残すべきことと、変わるべきことが何か？
把握した上で、改善を続けることが必要不可欠です。

(個人個人として)

これからの時代に必要な共通することは？

- 「内省・リフレクション」
- 「学び続ける力」
- 「学び方がそもそも異なることを理解する」
- 「企業と個人の関係性が変化している」
- 「チャンスと捉えるのかピンチと捉えるのか？」
- 「変化・進化するのか、そのままを貫くのか？」

個人の変化 会社との協調・共創

- どのようにして、会社で働くこと＝幸せに生きること
- 幸せに生きること＝経済条件以外の要素
- 何を会社が実現することが、従業員にとって良いことか？
- 選ばれる会社・人が集まる、働きたい会社になるために必要なことは？

この後の3名の情報提供がヒントになる！

- 働き方の多様性・制度の変化
- 中小企業・地域での面での人材育成・連携・共創
- 大企業における人材育成、越境学習、社外との連携

これからの未来の人材育成のあり方を考えて続ける1日へ