

CASE STUDY 03

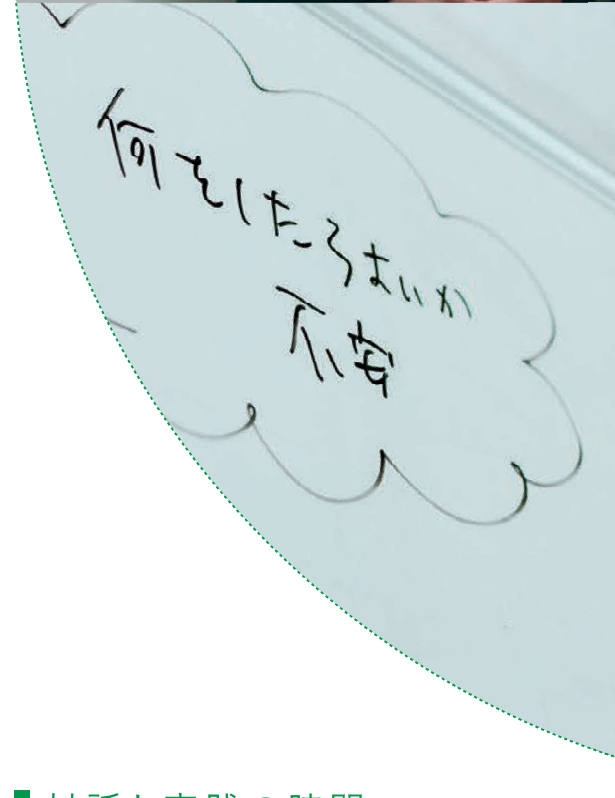
広川グループ

叡啓大学

共創プログラムの特徴のひとつは、企業・学生・大学が、教える側／教わる側に分かれるのではなく、同じプロジェクトを動かす仲間として関わることです。広川グループのプロジェクトでは、学生と社員が対話と試行錯誤を重ねる中で、成果物だけでなく、チームの動き方や担当社員の姿勢そのものにも変化が生まれていきました。



教える／教わるの役割を超え、ともに動くチームへ
成果物だけではない、プロセスという成果

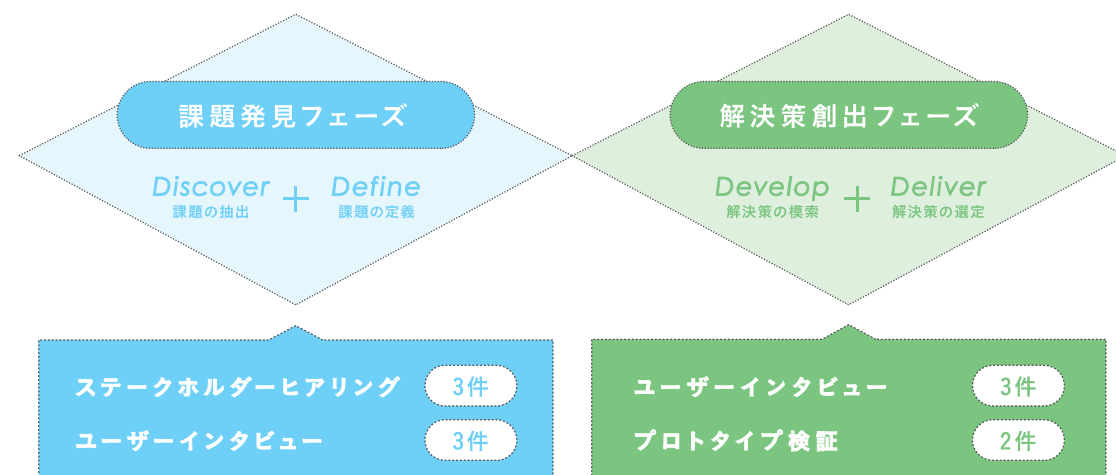


対話と実践の時間

合計 537時間

価値探索プロジェクト 企業 80時間
学生協働プロジェクト 企業 73時間 + 学生(4名) 384時間

フィールドワークの成果

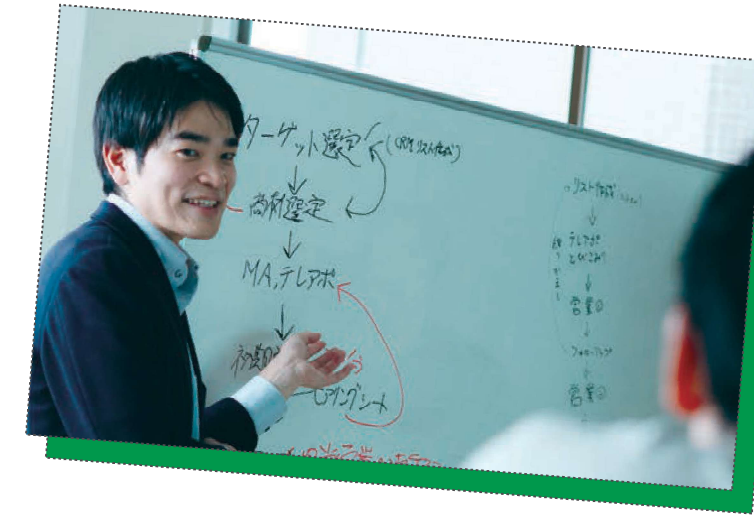


PROJECT PARTNER

広川グループ 広島市西区

創業160年以上の歴史を持つ地域密着企業グループ。食品、石油エネルギー、住設エネルギー、旅行、保険など、暮らしと地域産業を支える事業を幅広く展開している。中核企業の広川株式会社では、家庭用・業務用食品卸売を中心に、地域の食の流通を支えている。

【事業内容】 食品事業、石油エネルギー事業、住設エネルギー事業、旅行事業、保険事業、サービスステーション運営 ほか。中核企業の広川株式会社では、家庭用・業務用食品卸売などを展開。
【従業員数】 377名(パート・グループ従業員含む、2025年12月時点)



迷いながらも、まずはやってみんさい

広川グループが共創プログラムに参加するのは2度目。今回、広川グループがテーマとしたのは、新設された営業企画チームの活動を支えるツールや運用の仕組みづくりでした。責任者である廣川常務は、「最初からうまくいく必要はなく、迷いながらも自分で考えて動く経験が重要だ」と捉え、自身の発言は最小限に、営業企画チームの塩田さんをはじめとする現場のチームに一任します。

大学は考える場を支える
伴走役だった

前半3ヶ月で大学が果たしていた役割は、答えを与えることではなく、考えるための場を支えることでした。廣川常務も塩田さんも、定金教授の存在を「正解を出す人」ではなく、壁打ち相手、あるいはメンターに近いものとして捉えていたと話します。毎週の定例会議では、「何をつくるか」だけでなく、「それは何のために必要なのか」「どこに課題があるのか」を何度も言葉にすることが求められました。定金教授は、議論が逸れそうになったときには引き戻し、解像度の低い部分には問いを差し込む。そうした伴走があったからこそ、企業側のメンバーも、与えられた課題をこなすのではなく、自分の頭で整理しながら進めることができたようです。大学が一步引きながらも、思考を前に進める支点として機能していたことは、このプログラムらしい特徴のひとつです。



刺激を受けた主体的な学生の動き

学生が加わってから印象に残っていることは何ですか?との質問に、塩田さんは「学生さんは自分たちで考え、提案し、わからないことを率直に聞いてくるんですよ」と驚きを伝えてくれました。待つのではなく、自ら動く。ここでの学生は、指導される側でも、単なるサポート役でもありませんでした。社員と同じように悩み、考え、成果物をつくり、現場のフィードバックを受けてまた修正する。プロジェクトの一員として、同じリズムで関わっていたのです。実際、会議で一緒につくった提案書も、営業担当者に見てもらおうと厳しい指摘が返ってくる。そのたびに、学生と一緒に改善を重ねていく。この往復そのものが、「立場を超えた仲間」の意識を育んでいったようです。



成果物だけでなく、
動き方そのものが変わっていく

廣川常務が共創プログラムの価値として強調するのは、目に見える成果物としてのツールや資料だけではありません。むしろ大きかったのは、担当社員が「指示を待つ」状態から、「自分で考えて動いてみる」状態へ少しずつ移っていったことでした。塩田さん自身もまた、決まった型の中で動くのではなく、形のないものを学生や大学と一緒に作り上げていく経験そのものが、大きな学びだったと振り返ります。大学が壁打ち相手として加わり、企業が壁打ち相手として伴走し、学生が仲間として加わり、大学の担当者が任せられながら経験を積んでいく。この三者の関わり方があるからこそ、成果物にとどまらない変化が生まれる。広川グループのケースは、共創プログラムが「立場を超えた仲間と共に」進むことで、チームや人の動き方そのものを変えていく場であることを教えてくれる事例でした。

学生からのコメント

一直線に進むというより、作って、見てもらって、戻って、また直す、という探索的なプロジェクトでした。完成形を最初から決めるのではなく、社員の方と一緒に話しながら精度を上げていく進め方が、とても実践的でした。また、「どう思いますか」と確認するのはなく、「私たちはこう考えました」と提案することを意識したのが印象に残っています。社員の方に判断を委ねる場面でも、自分たちなりの考えを持ってぶつけることで、同じプロジェクトを動かしている感覚が強まりました。

