

令和3年度 全国キャリア教育・就職ガイダンス パネルディスカッション

・テーマ：「コロナ禍における産学協働の可能性～企業と大学はどう乗り越え、人材を育成するのか?～」

・進行役：京都産業大学 経営学部 准教授 松高 政

・パネリスト：

(企業) 旭化成株式会社 人事部 人財・組織開発室長 三橋 明弘

(企業) ワタキューセイモア株式会社 総務人事本部人事部採用課 太田 実佳

(大学) 湘北短期大学 広報・キャリアサポート部キャリアサポート課 小島 裕子

(大学) 下関市立大学 都市みらい創造戦略機構長補佐キャリアセンター長 上野 恵美

(学生) 福岡工業大学 工学部 知能機械工学科4年生 上温湯 光陽

(学生) 大阪夕陽丘学園短期大学 キャリア創造学科産学連携キャリア創造コース1年生

三谷 果愛

※敬称略

松高 只今より、令和3年度全国キャリア教育・就職ガイダンス、パネルディスカッションをはじめます。進行役の京都産業大学の松高政と申します。どうぞよろしく願いいたします。本日は企業、大学、学生、それぞれお二人ずつパネリストとしてご登壇をいただいております。「コロナ禍における産学協働の可能性～企業と大学はどう乗り越え、人材を育成するのか?～」というテーマについて、ディスカッションを進めてまいります。

このコロナ禍の影響で、企業、大学、共に人材育成に関しては、新たに多くの課題に直面しているかと思えます。このような状況であるからこそ、企業、大学、それぞれにそれぞれの都合で行動していくということではなくて、同じ目的意識、問題意識を持って協働していくということが、とても大事なことだと思います。それが、学生の成長、社員の成長にもつながっていく、そのように考えております。

このパネルディスカッションでは、何を大事に、どのようなことを目指して、それぞれが進めていけばいいのかについて、問題意識、考えていることをご発言いただいて、今後の産学協働の可能性について探っていきたいと考えています。この動画をご覧の皆様も、今後の人材育成を考える上で、参考にいただければ幸いです。

それでは、早速ですが、パネリストの方の自己紹介から進めてまいります。どうぞよろしく願いいたします。

上野 下関市立大学キャリアセンターの上野と申します。キャリアセンターでは、就職支援とキャリア教育を担当しております。私自身は大学職員になって15年間ずっとキャリアセンターで仕事を行ってまいりました。本日はよろしく願いいたします。

小島 神奈川県にある湘北短期大学キャリアサポート課の小島と申します。昨年3月まで、13年ほどインターンシップのコーディネーター等を専門に行い、現在は、学生相談、事前学習を中心に就職支援を行っております。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

太田 ワタキューセイモア株式会社総務人事部人事部採用課の太田と申します。インターンシップ・新卒採用業務等々を担当させていただいております。どうぞよろしくお願いいたします。

三橋 旭化成人事部の三橋と申します。よろしくお願いいたします。仕事としては、人材開発、組織開発、キャリア開発、こういったところを担当しております。よろしくお願いいたします。

上温湯 福岡工業大学工学部知能機械工学科4年の上温湯光陽と申します。本日は大変貴重な機会をいただき、ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

三谷 大阪夕陽丘学園短期大学産学連携キャリア創造コースの三谷果愛です。本日はよろしくお願いいたします。

松高 本日は6名のパネリストの方で進めていきたいと思いますが、どうぞよろしくお願いいたします。

では最初の質問、このコロナ禍で随分いろいろ世の中のこととも変わってきたと思いますが、ご自身の業務、仕事の中、あるいは学生2人であれば、就職活動、大学生活、何かここが大きく変わった、この先もこのようになってくるのだと感じられた部分というのは、どのあたりにありますでしょうか。上野さんからよろしいでしょうか。

上野 はい、昨年度については、私どもの大学もリモートということで、授業が全面的にオンラインに切り替わり、基本的には学生が大学に来ない形になっておりました。

通常、私どもは相談業務、学生たちの就職相談や支援をしていますが、対面中心だったのが、大学になかなか来られないということや、オンラインになったから下宿先を解約してしまって実家に戻ってしまう学生もいたので、大学としてもオンラインで、もしくはメールや電話で相談をしないといけなくなってしまった。ここがやはり大きな違いだったと思います。

山口県は感染者が他県に比べると多くなかったものですから、私どもの方は、基本的には在宅ではなく、すべて出勤して仕事をしたため、私たちの仕事自体は変わらなかったのですが、学生の学ぶ環境が大きく変わったというようには感じております。

松高 上野さんのところは、コロナ禍でも大学の出入りが禁止になったわけではなく、通常でしたね。

上野 基本的には、不要不急はだめだけれども、用がある、急であるということであれば大学に来て良いというようにしていました。実は今年度から、完全に対面授業に戻しておりまして、部活動なども制限を掛けながら再開しています。お隣の広島や福岡は非常に大変な状況ですが、山口県はその谷間で何とか通常どおりの授業を続けているところです。

松高 小島さんも学生対応はいろいろ大変だったと思いますが、いかがですか。

小島 上野さんと同じように、学生が学校に来られないという状況がありましたので、キャリアサポート課としては4月、5月あたりからZoomを使っての相談がメインになりました。後期は、ほぼ学生も来ていたので対面も開始していったのですが、何よりも学生が就職活動の長期化で大変だったと思います。

インターンシップを終えて、いざ就活というときに、志望の職種・業界でもう求人がなくなっていたり、選考が中止や延期されたりして志望を変えざるを得ない、そのような状況が起きてしまいました。早くから動いていたにもかかわらず、足を止めることになって、さらに再度動き出すのに時間がかかる学生もいました。夏、秋、冬と、就職活動が長期化することでの精神的な負担が学生に大きかったという実感があります。

去年の話なのですが、地方の学生が地元に戻って説明会や面接に参加できない。オンラインでの説明会や面接を行っていない企業に関しては、県をまたいでの移動ができない時期がありましたので、その企業を受けられないというような弊害もありました。

今年度に関しては、本学は短期大学のため、1年生の2月、3月をメインに、98%以上の学生が正規科目として毎年インターンシップに出るのですが、今年は全面的に中止にしました。これにより、適正を見極める機会を失ったことがとても大きく、業種や職種の理解不足が出てしまい、何よりも高校を卒業してまだ1年たたない学生が何か決めていかなければいけないということへの不安が、とにかく大きかったと思います。

コロナ禍で入学した学生なので、サークルやボランティア活動を盛んに行うこともできず、また留学もできなかったのも、エントリーシートや履歴書に書くことや、面接時に語ることがだいぶ乏しくなっていました。中でもインターンシップに参加できなかったことは、体験だけでなく精神面にも大きな影響があったと思います。

松高 短期大学の場合だと、1年生で入学して、インターンシップなしでいきなり就職となると、社会と接することなく突入していくわけですね。学生は不安だし、インターンシップがなくなったということは大きいですね。

小島 入学してすぐに就職を考えなければいけないため、インターンシップ頼みのようなところがあります。そこで何とか自分の適性を見極め、その先の就活に生かしていくという、一つ

のステップが踏めなかったことは大きかったですね。

松高 では、そのような学生を採用している側から、太田さん、何かお感じになったことはいかがですか。

太田 弊社の場合、今までは長期インターンシップも、1dayなどの短いものでも、すべて対面にこだわって学生と接していました。今回コロナ禍で、弊社のお客様である病院や福祉施設に実際に学生が訪問して、リアルな現場を見る機会が作れなくなってしまったことが、やはり一番大きかったと思います。

仕事をしているうそ偽りのない場面・現場を、学生に見て頂くことが大切だと思っておりますので、毎年開催していた内容での開催できなくなったことが、弊社の中では大変残念でした。

また、開催するにあたり人数制限等の感染対策をとらなくてはならず、プログラムを構築する際に大変考えさせられた1年だったと思います。

貴重な時間を頂戴し学生に参加して頂くので「とりあえずやってみました」というインターンシップより、きちんと企業も学生も目的を持って取り組むのがベストだと思います。よって、コロナ禍ではどうしてもプログラム内容にも限界があり、大学から長期インターンシップ等々のお声掛けをいただいても、お断りせざるを得ない現状が今あります。

松高 今までやってきたことを大きく変えないといけないので、いろいろご苦労がありますね。三橋さんは、組織開発・人材開発の責任者としての観点からいかがでしょうか。

三橋 20年度は、教育研修はほとんどオンラインで実施しました。はじめは操作が慣れないなどいろいろ心配でしたが、アンケート等で分析をすると、対面でやっているときよりも理解度は上がりました。オンライン教育の可能性が、20年度に大分見えてきた実感があります。

ただ、オンラインだけでできないもの、例えばネットワーク構築など気になるところがありますので、21年度以降は、オンラインのいいところを残しつつ、ブレンディングといえますか、対面でやるものも少しずつ取り入れていくと、ニューノーマルが定着していくのかと思います。

働き方で言うと、私個人は実は週1回ぐらいしか会社に行っていません。それぐらいリモートで仕事ができます。ただ、我々は製造業なので、製造現場で働いている人たちはそうはいきません。同じ会社であっても、リモートワーク実施度は大分違うのです。会社や職場によってリモートの環境、職場環境が変わってくるし、業界によってもいろいろばらつきが出ているのが現状だと思います。このばらつき、ある意味多様性がしばらく続くのがニューノーマルなのかなと認識しています。

松高 新入社員の研修なども全部オンラインでしたか。

三橋 基本的に 20 年度はフルオンラインでした。21 年度は、少人数を集めて分散で実施し、それをリモートで東京から皆さんに配信しました。そのような意味では、ブレンディングの研究になっています。

松高 学生に「リモートワークとオフィスに行って働く、どちらがいいか」と聞くと、半々ぐらいで、やはりオフィスで対面でのコミュニケーションを取りながら働きたいという希望が結構多いと私は感じたのですが、そのような新入社員を見ると、ある程度リモートでも受け入れている、違和感なくやっている感じなのでしょう。

三橋 実はそこを心配して、ある社内調査をしたのです。去年の 12 月ぐらいに、20 年度に入ってきた人、新入社員だけではなく全社員にアンケートを取りました。ワークエンゲージメントという指標で「働きがいを持って仕事ができているか」というデータを取ってみると、新入社員であろうが、ベテランであろうがあまり変わらないのです。

我々が心配していたほどではなくて、案外皆さんオンラインに適応しているのか、あるいは、オンラインでも上司が相当働きかけをしているのか、データと実感値とはちょっと違う感じがありました。

実感値的には、仕事を知らない人、あるいは転勤などで職場が変わった人、このような人はやはりリモートだと苦労しているという話は聞きます。そこは課題に感じています。

松高 上温湯君は、今、就職活動真最中だと思うのですが、コロナ禍で何か感じたことなどありますか。

上温湯 コロナ禍で、オンラインでの説明会やインターンが開催されていて、オンラインと対面型を比較して考えてみると、前者は人の雰囲気あまり伝わってこない、ちょっと壁を感じるがありました。もう少し対面でやってほしいと思うこともありますが、コロナ禍だから難しい、それが一つ問題だと感じることです。また、オンラインの場合、参加する場所を自分で考えないといけない、例えばオンラインが途切れてしまって説明が聞けなかったら、会社にも迷惑がかかってしまうので、そういった環境整備が困ったことでした。

松高 コロナ禍でいろいろ苦労したこともあったと思います。三谷さんはこの 4 月に大学に入学して、まだそれほど日がたっていないと思いますが、コロナ禍で感じたことなどありますか。

三谷 授業がほぼ全部オンライン授業に変わりました。高校生の時にも緊急事態宣言が出て学校が休みになったのですが、高校生の時はオンライン授業をしていなくて、学校が休みで終わり、授業もなしでした。大学に入って 1 週間、最初のオリエンテーションをしたら、ほぼ全部の授業がオンラインに変わってしまって、最初はややこしそうだと思って不安でしたが、実際

やってみると、正直、家から出なくていいし、オンデマンド配信の授業だったので好きな時間に見られるし、自分のタイミングで授業を受けることができ、それはすごく楽だと感じました。

しかし、私は対面でやりたい授業も、みんなとグループディスカッションをして行いたい授業もたくさんあるので、家でオンラインでも受講できる授業と、対面でしかできない授業を分けて、今後コロナ禍が終わっても、今のオンライン授業という制度は取り入れていった方が、学生的にはありがたいと思っています。これからも続けばいいと思っています。

松高 なるほどね。対面でやる授業は対面で、動画でできるものは動画でもいいと。メリハリがあった方がいいということですね。ところで、三谷さんはどうして産学連携キャリア創造コースに入ろうと思ったのですか。

三谷 私が通っている産学連携キャリア創造コースというのは、複数の企業での長期実習と学校での学びを融合させた実践的なコースになります。複数の企業で、約1か月の長期的な実習ができるため、仕事内容や企業がどのように回っているかなどを実際自分の目で見ることができ、比較しながら自分に合った仕事を探せることがいいと思って決めました。

産学連携コースでは、グループワークをたくさん行っており、私はグループワークが好きなのでこのコースを選びました。今対面授業が少しずつ始まってきているのですが、グループで目標を設定して、実際に企業実習、企業研修などに行って、グループのみんなで協力して一つのを今作り上げています。

松高 私は三谷さんが在学している大阪夕陽丘短期大学の学長をよく存じあげているのですが、聞くところによると、今まで学生募集でなかなか苦戦していたのが、産学連携コースの影響もあり学生募集が順調になったそうです。高校生から見ても魅力的なコースなのだとことを実感しています。

企業のお二人にお聞きします。在学中に、短期のインターンシップや就職のためではない、カリキュラムの中での企業実習、長期間協力企業と手を組んで実施するような実習プログラムに参加した学生は、どのように映るのでしょうか。魅力的に感じるのか、どのような捉え方をするのかなど、いかがでしょう。

三橋 採用する段階でみると、インターンシップ、特に我々は技術系の社員が多いので、長期のインターンシップに参加している学生は結構多いです。そうすると、会社の説明会だけでなく、社員ともいろいろ交流したり、仕事の一部を経験したりしているので、面接の質問などで、そのようなことを分かった上でこの会社を志望しているということが、非常に実感値を持って感じられるため、そういう経験は非常に重要かと思います。

太田 業務の理解はもちろんですし、個人的に感じるのところでは、長期のインターンシップに参加した学生は、参加していない学生と比べると、社会人になる準備、心積もりができています。どうしても大学の中にいると「学生」という扱いをされてしまいますが、社会に出てしまえば、20歳以上は大人と見られていくわけで、そうなったときに、長期インターンシップを経験している学生は「大人」になるための準備がなおできている、と私は個人的に感じます。

松高 確かにそうですね。コロナ禍で、なかなか外に出られなくなると、いわゆる「大人」と対話をする機会がとてま少なくなってくると思います。

「大人」という言い方も正しいかどうかわかりませんが、企業の方々はどのような価値観を持っていて、どのようなことを大事にしているのか、そのようなことに触れる機会がとてま少なくなっている。初めて大人と話すのが就職の面接ですというのは、ちょっとかわいそうな感じがします。

小島 それは同感です。初めて話すのがPCの画面越しということが起きてしまっていて、さらに緊張感が増しているのだと思います。対面だと面接などで自分が出せるのですが、オンラインだと、授業もビデオをオフにしていることも多いようですし、画面上で相手と1対1で話すということに相当緊張感があるようです。

松高 上野さんは何か、そのような学生を見ていて感じることはありますか。

上野 本学の場合は、アルバイトなどで大人と接している学生もいましたし、大学経由のインターンシップで、今年度も対面を中心に、一部オンラインで、企業に提供していただいているプログラムがありました。このような形で、大学としていろいろな機会を提供しています。

ある学年の学生たちは部活動の経験が少なく、本来であれば、上の立場に立って自分の部活動をまとめていくというようなリーダーシップや、他人を巻き込んで何かを成し遂げるといった経験を、「自然と」という言い方がよいのかどうか分からないのですが、している学生もいたと思いますが、そのような機会自体をコロナ禍が奪ってしまいました。今後は、学習として何かそのような機会を作り込んでいって、学生たちに経験をさせるというような場の提供も、大学側もしくは企業と連携しながら行っていくことも必要なかと思っております。

松高 このパネルディスカッションのテーマが、「コロナ禍における産学協働の可能性」ですが、けれども、コロナ禍の前もそうでしたが、このような状況になってますます企業と大学の相互乗り入れや越境に壁があると思うのです。お互いにどう壁を減らして相互乗り入れをしていくかが、すごく大事なような気がするのです。

これからは、大学だけ、企業だけで解決していくことは難しいと思いますが、三橋さんはい

ろいろ活動されていて、大学と企業がもう少し何か一緒にできる可能性、あるいはこのようなところに壁があるのではないかというようなことを、お感じになっていますか。

三橋 私も企画に携わっている高知大学の希望創発センターのプログラムに、弊社から毎年社員を出しています。1か月に1回、土曜日、日曜日に、コロナ禍の前は実際に高知に行って、学生と社会人と、いろいろな専門の教員の方と、それに社会人の教員の人も入ってディスカッションをする、そのようなプログラムをやっています。今は完全にオンラインになっていて、20年度はフルオンラインでした。

面白いのは、チームで社会問題解決のテーマをディスカッションし、提案をしていくのですが、学生がリーダーになったりするのです。社会人がいる中で、学生がリーダーでファシリテーションするというような場面がいくらかでもありまして、お互いが学び合うよくできた構成になっている。これは非常に良いプログラムだと個人的に感じ、そのような取り組みがもっとできると良いと思います。

ただ、このプログラムは正課外なのです。正課だと制約があつてやりづらいところがありまして、課外のプログラムとして進めていることがちょっとミソになっています。なので、制約がありながらも、課外だからこそできることが他にも何かありそうなので、今後いろいろな取り組みが出てくると良いと思っています。

松高 社員の方と学生と一緒にやるという経験は、お互い学びになると思いますね。

三橋 テーマさえうまく設定できれば、ものの見方がそれぞれ違うので、社会人は「なるほど学生はこのような見方をするのか」と、社会人は、いろいろまとめていくのがうまいので、学生は「社会人はこのようなプレゼンでまとめていくのか」と、お互いが良い学びをするのです。この辺は、やはり産学協働でやっていく意味かなと思います。

松高 太田さんは、私のところの授業などにも結構来ていただいて、そのような意味では、産学協働ができていますかと思いますが、太田さんが大学と一緒にやりたいという希望をお持ちなのはどのようなことが理由ですか？

太田 事前にどれだけ学生のモチベーションを上げて本番のインターンシップや授業に参加してもらうか、という「参加するまでの準備」がとても重要であるということ強く感じております。やはり、モチベーションアップは企業の努力だけでは難しい。大学と協力しながら一緒に、学生の成長度合いに応じてセッティングしていく必要があるのではないかと、感じたところでした。

また、企業と学生の間で大学が入ることによって、私たち企業側も大学側から見た視点でのコメントが学びになります。そして、学生に学んでもらいたいことを大学と共有しながらすすめ

ていくことができるので、両者からのフィードバックが統一され企業主催プログラムより説得力があり、かつ効率的かと思います。

松高 おっしゃるとおりですね。私も、例えば企業のインターンシッププログラムを見て、「このプログラムで学生が乗ってくるか」と思ったことがあります。同じプログラムを、例えばゼミの学生たちにやらせると、相当エネルギーを掛けてやらないと、学生たちが前のめりにならないだろうと思います。

恐らくインターンシップであれば、学生はとりあえずその時はまじめにはやると思うのです。そのまじめにやっている姿を見て、「学生たちは一生懸命だった」と企業側が評価するのはちよっと違うだろうと感ずるのであれば、学生の普段の様子を知っている大学側とうまく組んで、プログラムを工夫するとより良い内容になると思います。

上温湯君はどうでしたか。いろいろ参加をしてみて、疑問や不安に感じたことはありましたか。

上温湯 私達が就職活動を始める前は、インターンシップはずっと対面で行われてきたのに、私たちの世代からコロナ禍でリモートになって、実際に、この画面上でどのようにして仕事ができるのだろうか、私は機械系専攻なので、普通は現場にて手作業でする仕事で、リモートになったらどうなるのだろうか、という不安がありました。実際の現場の雰囲気や仕事を、本当に知ることができるのかと、疑問に感じていました。

松高 三谷さんはどうですか。長期間企業に行き、社員の方ともいろいろコミュニケーション取ったりすると思いますが、何を一番学びたいと思っていますか。

三谷 私は、まだ自分に向いている職業、自分がやりたい職業が見つからないので、まずはそれを見つけるのが一番の目標です。

もう一つは、どのような態度や、どのような話し方をしたら、みんなを説得させられて、うまいリーダーシップがとれるかということ、企業に行き学びたいと考えています。

高校のときまでは、「班でみんなで話し合ってください」と言われたときに、「じゃあ、1人リーダーを決めてやってね」となれば、みんなに推薦してもらったり、自分から「じゃあやるよ」と言ったりもしていたのですが、大学に入ったら、自分よりももっとうまいリーダーシップをとれる友達がいました。周りに圧力を掛けているわけではないのに、みんなその人の言うことを聞くし、説明がうまいのです。実際に会社に行ったら、もっともっと多くの人のリーダーシップをとっている方がいらっしやると思うので、そのような方を見ながら学びたいです。

松高 そのように学生に言われたら、社員の方も緊張しますね。三橋さん、「社員のリーダーシップをぜひ学びたい」と言われたら、社員の方はいかがですか。

三橋 社員はプレッシャーがかかるでしょうね。会社は結構、肩書で仕事をしてしまったりするので、社会人みんながリーダーシップがあるかという、それは肩書依存だったりするので。なので、学生のとくに、肩書がなくてリーダーシップを身につけると、ものすごく強いと思います。逆に、会社に入ってリーダーシップを発揮する方が、肩書があるから楽といえば楽なのです。ただ、リーダーシップの取り方がうまいか、うまくないかは別ですけども。そのようなプレッシャーを掛けてもらおうと、若手の社員も「もしかしたらちょっと自分は足りないな」と思って、いろいろ勉強するかもしれません。

松高 そのような学生からの要望があって、受け入れる場合、太田さんはいかがですか。

太田 長年企業に勤めていると、どうしても考え方など凝り固まってきてしまうので、社外の方からご意見をお伺いできると、もう一度考え直すとても良いきっかけになるのではないかと思います。

松高 三谷さん、インターンシップに行くときには、遠慮しないで社員の方に「ぜひそういうものを学ばせてください」と言った方が良いと思います。

三谷 分かりました。

松高 小島さんと上野さんにお聞きしたいのですが、大学も企業も協働する、コラボレーションの方が良いだろうと、分かっているにもかかわらず先に進まないですね。

それぞれに課題を持っていると思うのですが、それは何でしょう、大学側から見ると、企業とうまくコラボレーションできない課題、難しさは、どのあたりにあるのでしょうか。企業の方からすると、恐らくそこが見えてないような気がするのです。

上野 難しさなのかどうか分かりませんが、大学側はどちらかというと「お忙しい中、申し訳ないですが、学生をお願いします」というスタンスになりがちかと思っています。

私は民間である程度仕事をしてから大学に来たので、民間の感覚もあります。そういった観点から、企業に伝えているのは、お願いして無理やりに、とりあえずやってもらおうということではなく、企業にもメリットがあるのではないかということです。

先ほどの話だと、三谷さんがリーダーシップを学びたい。では、うちの社員にはリーダーシップは本当にあるのだろうか、と意識してそのお手本としてやってもらおう。例えば中小企業だったら、特に若手を育てたことがない社員。自分がずっと一番下で、30代、40代になっても、後輩を育てたことがないような社員さんに向けて、若い人を育てるという経験をする中で、気づくものがたくさんあると思います。

企業と大学がお互いに学生を育てるといふお願いもしないといけないのですが、実は企業にとっても相互作用があり、学生から学ぶところがあって、お互いがウィン・ウィンの関係だと思ひます。今後どのようにしてこれをプログラム化し広げていくかについても、先ほどのお話にも、何か一つのヒントがあるのかなと思ひました。

松高 小島さんは、いかがですか。

小島 今の上野さんのお話のとおりで、私共も、インターンシップをお願いする際には、企業の方にもメリットがないと長続きしないと考へています。そうでないと「やはり厄介だった。大変だった。もう来年はやめよう」となってしまうがちです。学生が行くことで若手社員の方々にもメリットがありますというお話の仕方をしていくことが、長く続けるためにとても大きいと思ひます。

新人研修や社員教育に、インターンシップを組み込んでもらっている例もあり、とても有効に動いているという印象があります。学生が来ることで社員の方々はプレッシャーを感じ、「若い子たちが来ている中で恥をかせない」「学生に質問されたことに対して、自分がやっている仕事が一休どのようなものなのか、きちんと言語化して伝えなければいけない」といった緊張感を持つ、そういった効果はあると感じています。

本学はソニー学園ですので、ソニーの社員研修にも入り、両者にとって良いものになるような形を考へながら、毎回進めているところです。そうすることで、双方にメリットがあり長続きしていくかと思ひます。

このような取組を伝えるにくいような中小企業等には、今夏に松高先生がやってくださったりモートインターンシップの様な企画に参加してもらえたら、学生が今どのようなことを思っているのか、また、学生側も企業はどのようなことを思っているのか、社員教育をしているのか、お互いに知ることができ少しずつ歩み寄って、認識が近づくのではないかと感じます。

松高 文部科学省のデータなどを見ると、特にインターンシップの実施について、大学と企業がきちんと目的をすり合わせてやっているケースは、ほとんどないのです。ほとんどないというのは、大学側は企業と目的をすり合わせているという回答をしているのですが、企業の方はすり合わせていないと言っている。つまり、やったつもりでいるのだけれども、それが全く実質的には成り立っていないという、そのような状況だと思ひます。そのあたりをきちんと見直さないと、お互いにとってメリットが生まれてこないと思ひます。

この原因は何だろうと考へると、やはり大学はお願いするから、企業に「ああしてくれ、こうしてくれ」と言いつらい。企業も大学に「もっとこうしてほしい、ああしてほしい。事前学習でちゃんと学生に目標設定させてくれたらいいのに、なんでこんな状態で送り込んでくるのだろう」と、本音では思っていると思うのですが、大学には言えないのですね。その辺のところがかみ合えばいいと思っているのですが。

太田さん、正直なところいかがですか。学生を見ていて、大学がもう少しこのようなところを直してくれたらいい、あるいは大学によって凸凹が結構あるなど、感じていることがあるのではないかと思います。

太田 同じ日程の中で複数大学の学生を受入れているので「この大学は事前指導をしっかりしている」「この大学はもう少し力を入れて頂けるとありがたい」など、学生の参加態度を見ていて感じます。

長期間受け入れるインターンシップに関して、弊社も力を入れているので特にそうなのですが、こちらのモチベーションと学生の参加する熱量の差が、最初の時点で大きくかけ離れてしまっていると、どう合わせていこうかと、最初はすごく悩むというのが正直な意見です。

難しいとは思いますが、参加大学同士でも、事前学習の内容を同じものに合わせる等、何か統一していただけると、こちらも指導がしやすいと感じているところです。

松高 企業も、来た学生に何か良い経験をさせてあげようと思っけきちんと受け入れるわけですから、大学もきちんと準備してきてと、それは思いますね。

三橋さん、インターンシップは社員教育につながるという話は、そのとおりだと思いますが、社員の育成にもつながり、それが結果として組織の開発にもつながるという点、大学と企業が組むことによって、企業側の人材育成・組織開発に、どのようなあたりがプラスになってくるのかという点について、お話しいただけますか。

三橋 先ほど三谷さんが非常に良いサジェスションとして、リーダーシップの話をしてくれたのですが、これは学生だけでなく、社会人にとってもリーダーシップを伸ばすということは非常に重要なテーマです。ある大学では、リーダーシップの講座を大学がやっていて、学生ももちろんですが、社会人もその講座を受講するのです。

実は私の会社にも、ある大学の社会人のリーダーシップ講座に4月から行き始めた人がいます。学生も社会人も、結構学びたいものは同じだったりするのです。どのように一緒に学ぶかという点では、リカレントという形で、良いプログラムがあれば大学へ一緒に学びに行く、高知大やその大学のように、もう始まっているところもあります。

企業側が受け入れるとすれば、社員の教育プログラムにどのように学生が入っていけるかだと思います。例えば若い社員で、部下はまだいないけれどももしかしたら学生が来てしばらく、一緒にいろいろ仕事をしていく中で、リーダーシップを発揮して何かをやっていくような経験も組めるかもしれない。そのようなものをきちんとプログラム化できれば、企業側の人材育成・組織開発も、変わってくるのではないかと思います。

松高 今、大学と企業がうまくコラボレーションすることについて、いろいろ議論していましたが、上温湯君は在学中に何かインターンシップなどに参加しましたか。

上温湯 松高先生のリモートインターンシップに参加して、10を超えるいろいろな大学や企業の方々が、一緒に1箇所が集まって話すという、なかなかできない経験をしました。これからオンラインでいろいろやっていく中で、このことが自分の中でとても良い経験になったと思います。

松高 去年の夏、私が企画してリモートインターンシップをやったのですが、17 大学、15 企業、61 名の学生と一緒にやって、上温湯君はそのリモートインターンシップの就業先が、ワタキューセイモアの太田さんのところだったのです。太田さんご本人を前にして言いづらいかもしれませんが、リモートインターンシップで一番学んだことはどのようなことですか。

上温湯 太田さんは働くことに関して、スキルアップや自分の生きがいだという話をしていたのが印象的でした。私がおその実習で、実際に就業実習が始まったときに、学生ではなくて一社員として接して下さり、仕事に切り替わるというスイッチを感じました。

就業実習では、最初にテーマや課題を一つ与えられ、順序などについては何も説明がなく、自分で聞いたり、質問をしたりしていかないと、きちんとした成果があげられないというプログラムが組まれていました。プログラムの中ではフィードバックなどもあり、どのようにして仕事を進めていったら良いかということ、実際に体験し、今何ができていないから、次にこれをやっていこうなどと考えさせられて、思考力や行動力をつけさせてくれるプログラムでした。

実際に仕事を始めるときに、最初にどのように仕事をしていったら良いかということが少しわかり、自分の中で土台ができた気がします。すべきことはきちんとする、言われていることで分からないことがあったらきちんと聞く、疑問に思ったことをそのまま続けていっても、きちんとした成果が上がらないときもあるので、成果を上げるために、どのような働きをしていったらいいのか、といった仕事をするための基盤のようなものを教えていただき、今もとても役に立っています。

松高 太田さん、いかがでしょうか。今何かすごく、褒められたと思うのですけれども。

太田 そう言っていただけると大変ありがたいです。今回参加したリモートインターンシップ・1day お仕事体験・長期インターンシップ全てそうなのですが、弊社は学生に対しお客様扱いしない旨をお伝えし、ご理解いただいた学生のみに参加してもらっております。お客様扱いしても、何も学生の学びにはならないのではないかと、インターンシップ・採用担当の社員は思っているからです。

恐らく上温湯君をはじめ、学生にとっては、厳しいと感じる場面も中にはあったと思いますが、それが何か一つでもご本人の学びや成長につながればと思います、対応している部分もありま

す。

松高 何を学生に学ばせようかという目的が、しっかり明確だったのだと思いますね。リモートインターンシップというと、朝から晩までずっとリモートで学生をつないでなくては行けないと、そのようなイメージもあるかもしれませんが、太田さんのところは、朝礼をやって次に会うのは夕方というものでしたね。最初それを、上温湯君はなぜ放っておかれているのだろうと思ったのですね。でも、そこには意図があったわけですね。

太田 そうですね。私も緊急事態宣言が出てリモートワークをしていく中で、在宅勤務は孤独であると感じました。よくCMなどで見る「Web会議を常に開いて仕事をする」といった働き方は、弊社の中では行われておらず、実際は孤独で、自分で考えながら仕事を進めていかなければならないということを、ひしひしと感じた1年でした。学生にもそのリアルな就業体験をしていただきたく、学生には本当に申し訳ないですがあえて孤独という時間を作ったというところがあります。

松高 孤独ですね。自分を律しなければいけないという、今まで求められてこなかったような力がリモートワークでは必要になってきたと思います。

今就職活動で一番求められている力は何かという話では、経団連の調査などでも、20年間ぐらいコミュニケーション能力だったと思います。コミュニケーション能力は引き続き大事だと思うのですが、リモートワークになってくると、そればかりの時代でもないような気がするのです。プラスアルファの力が必要になってくるのではないかと。

三橋 そうですね。やはり、リモートワークの方が、自分を律しなければいけないというケースがありますね。ある意味、委ねられているものが多くなってくるので、サボろうと思えばサボれる可能性もあるわけです。逆に会社によっては、そこをすごく細かく監視することもあるかもしれません。社員としてどのようにセルフコントロールをきかせて仕事をするのか、かなり求められるようになってくるでしょう。自分を律せられるかという非常に高い能力が、大きく求められるようになってくる気がします。

松高 学生はオンライン授業で、楽は楽だと思うのです。極端な話、授業が始まる5分前に起きても間に合うではないですか。オンデマンドの授業であれば、好きな時に見て、好きなときに課題をして楽だから、そのような働き方をしたいと。しかし、それは大きな勘違いだと思いますね。

三橋 そうなのです。

松高 三谷さん、どうですか。オンラインの授業で、今お二人が話したようなセルフコントロール、自分で律しなければいけないなど、何かそのような大変さは感じましたか。

三谷 正直な話をしますと、オンライン授業なので、家から出なくても良いため、バジャマで見たり、テレビを付けながら見ていたりしていたので、自分をいかに律するか、どれだけ「今授業を受けている」という気持ちでできるかが大事なのだということを、今の話を聞いていてすごく感じました。

松高 三谷さん自身はオンラインで、リモートで働くということは、どう思いますか。

三谷 私は切り替えがあまりできなくて、学校なら学校で、きちんと服も着て、授業や先生の話も聞くのですけれども、家だと、先ほど言ったように、バジャマで聞いたりしてしまうので、オンラインのリモートの仕事よりも、実際に会社に行っているいろいろな人と顔を合わせて、見られながら仕事の方が、合っているのではないかと思います。

松高 上温湯君は、就職活動において、希望している会社がオンラインか、対面の職場かという事は気にしますか。

上温湯 私は技術系なので、どのような仕事につくかは分からないのですが、リモートでも対面でも、どちらにも対応できるよう、社会人としての基礎をしっかり身につけていく必要があると思っています。

松高 これまでお話を伺ってきて、大学と企業がもう少しコラボレーションして、それぞれにプラスをもたらす必要がある、という共通した認識があると思います。ただ、そうなっていない現状や課題があって、そこを解決しないと、この先も進んでいかない。解決すべきもの、これは一体何なのでしょう。

企業の立場、大学の立場、学生の立場からのご意見は、いかがでしょうか。どうするともう少し大学と企業が近寄れるでしょうか。

ところで私と太田さんとの最初の接点ですが、私の大学の学生が、たまたまワタキューセイモアにインターンシップに行った時でした。太田さんがその学生の話聞いて、「大学の事前授業は、どういうことをしているのか聞かせてください」と、私のところへ訪ねて来たのです。企業の方に「事前授業は何をしているか教えてくれ」と聞かれることは、ほぼ初めての経験でした。企業の方から関心をもたれるということは、非常に嬉しいと思いました。太田さんは多分、大学ともう少しコミュニケーションを取りたいというお考えだったと思うのですが、いかがですか。

太田 まず松高先生のところにお伺いした理由は、長期のインターンシップでいろいろな大学の学生が同じ日程で参加していたときに、松高先生がご担当されていた学生達が、他の学生と比べると意識を高く持ち参加していたからでした。事前授業で、先生がどのような伝え方をされ、どのように学生のモチベーションを上げているのかが、大変気になり、勇気を振り絞って先生のところにお伺いしました。大学と企業が言っていることが違えば、学生は混乱して「結局何を身につけたのか分からない」という混乱が起きてしまうのではないかと、常日ごろ思っていたからです。

大学のインターンシップ担当の方々は、大変誠実に常に企業と向き合っていて下さっており、ありがたく感じております。一方で、先生方は事前・事後の授業をご担当されているので、実際に学生と関わる時間も多と思います。企業は、大学インターンシップ担当者・授業ご担当の先生方と連携を取りながら学生に接していくことによって、今以上に、学生の成長につながるのではないかと、強く思っています。

松高 三橋さんは大学と一緒にやっていく時に、企業側から見た大学の課題、あるいは企業自身の課題、企業と大学がうまくコラボレーションできていない点は、どのようなところにあると思われますか。

三橋 最近は、小学生からプログラミング教育が始まって、英語が入る。あるいは、SDGsのようなことを総合学習の時間などでやり始めていますよね。そのような改革の流れが大学のプログラムにもどんどん入ってくれば良いと思います。今挙げたものは全部、実は企業の人材育成の課題でもあるのです。

企業では、例えばSDGsがきちんと理解できている、いわゆるデジタルトランスフォーメーションが分かっているような人材が足りなくて困っている中で、大学が、そのような学生と企業とが一緒に学べるプログラムをいち早く開発したり、あるいは一緒に作ったりできないのかと感じています。私には中等教育や初等教育の方が進んでいるというように何となく感じられるのです。その辺は課題なのかと思っています。

松高 確かに、パソコン、タブレットは1人1台の時代になりましたからね。そのような子供たちが高校生、大学生になって、今までの人たちと何か違ってくるのかもしれない。

三橋 何か変わってくる気がします。逆に、変わらないといけないと思います。次第に既存のものでは物足りないという人が出てきそうな気がします。

松高 そうですね。逆に変わらないと、何のために企業とやるのかとなりますね。上野さんはいかがですか。大学はお願いする立場で、なかなかうまく企業と付き合えないと思いますが、もう少し風通しよくできないのでしょうか。

上野 今、三橋さんから、同じ人材育成の課題であるとお話がありましたが、そのような問題意識を企業と大学で共有しながら、より良いプログラムは何だろうと考える事、なかなか大学のアイデアだけではできない、企業だけでもできない、だから、みんなで知恵を出し合って話し合う場をもっともっと作っていく、そこから新しいプログラムをトライ&エラーでやって、どんどんやって広めていくということが必要なのかなと思いました。

企業の方とお話をする際、非常に過激な言い方をすると、人材育成に非常に興味がある企業の方と、いやいや、採用が大事なのだと、採用のためにインターンシップをしているので、別に大学の知恵はいらない、自社に必要な能力を見るために必要なプログラムをやらせてみて、その中から良い子だけをピックアップして、採用しようと思っているという企業の方がいますが、後者だと、なかなかうまくコラボができないと感じています。

松高 本当にそれは感じますね。採用だけ、良い人材だけ集まれば良いというような発想の企業というのもありますね。小島さんもきっと、そのような企業ともたくさんやってきたと思いますが。

小島 学生を、これからの若い人材と一緒に育てていきませんかとこちらから投げかけてはいるのですが、人材育成を大学と一緒にという考えではなく、やはり採用が大前提となってしまう、採用担当から「今年は採用がないのでインターンシップも受け入れません」というようなところも、今までありました。先ほど三橋さんがおっしゃっていたようなSDGsの話など、企業が取り組んでいることは、大学も同じように考えを持って、「学校で言っていたことを、企業に行っても同じこと言っている。こういうことだったのか!」と、学生がそこでほっとできるような体験、自分がやってきたことを、社会人も同じように学んでいるのだと思える、そのような共通のものを見つけていくことが大事なのかもしれません。

一昔前ですと、インターンシップはどうしても、教授と企業のつながりのようなものが核になっていましたけれども、次第にキャリアセンターが絡むようになって、今度はインターンシップ専門人材が真ん中に入るようになって、みんなでもう少しすり合わせをしていくようになり、もうちょっとうまく回そうとお互いがしているのではないかと感じるのです。学校側が一生懸命がんばっていることを、企業の方にうまく伝えることも大事だと思っています。

松高 大学側からすると、企業側が採用目的だけだと批判もあるかもしれませんが、企業側からすると、大学は一体何がやりたいのかわからない、とりあえずインターンシップに送り込み、後はお願いというような、丸投げのようなどころもあるかと思うのです。それぞれが何のためにするのかという目的を明確にする。その目的がうまくつりあって、お互いにプラスになっていくと思います。

別に採用のためだったら、それでも良いと思います。それに徹してやるのだったら、それは

それで一つのやり方だと思うのです。そこと合う大学はそこと付き合えばよいと思うし、コンセプトが合わなければ、その企業とはやらない。そこが何か、ぐちゃぐちゃな感じがするのですね。学生を良いところに就職させたいから、とりあえず送り込んでしまうというような。大学側も結局何のためにやっているのか、はっきりしない部分があるのです。

さて、三谷さんの産学連携コース、いわゆるコーオプ教育というものは、アメリカなどでは普通に産学連携教育として行われているわけですが、企業にとっても大学にとってもプラスになっている。そのようなコーオプ教育、産学連携教育をコンセプトの中心に据えているため、受験生が結構来るといっていました。三谷さんも、このコースがなかったら、他の大学に行っていたと言っていたと思いますが。

三谷 私はそもそも幼稚園の先生になろうと考えていて、高校2年生の時に、幼稚園の先生になるための専門学校オープンキャンパスに行ってみたのですが、何か違うと感じました。その後はやりたいことも特になく、でも、いつかは就職をしたいと考えていたので、就職するときに必要な技術を学べる学校に行こうと思いました。パソコンの技術やプログラミングを学べる学校もたくさんあったのですが、そのようなところよりも、今考えたら、企業実習に行ったときに、何のために来ているのだろうと思われぬような目標設定をしたかったのだと思います。

目標設定について、つい先日、何のために自分がそこに行かせてもらうのか、何を学びに行くのかを、この授業では設定してやってみましょうという授業があり、それは何のためにするのかと思っていたのですが、今話を聞いていると、目標設定は大事なのだということが分かったので、本当に直接的に勉強ができる学校を探して、ここに入りました。

松高 まず幼稚園の先生になりたかったが、何となく違うと。社会に出たらパソコンなど、そのようなものが必要だから、そこを勉強してもいいかと思ったが、それも何となく違うと。

三谷 高校生時に総合学科の高校に通っていて、調理の仕事に就きたい人はそのような授業を取るなど、絶対取らなければいけない国語や英語以外で、みんなそれぞれ、選択の授業を取っていたときに、私はパソコンの情報の授業を取っていました。検定などにも合格していましたので、パソコンをもう一度学ぶよりは、もっともっと違う方向性で、でも、結局就職につながることを学びたいと思いました。

松高 もやもやと将来のことを考えても具体的にこれだ、あれだと決まらなくて、社会と企業のすり合わせをしていきたいと考えていくと、今の大学だと学部に分かれていて、何かの一方の方向性を決めざるを得ない。その中に社会と企業と自分と、うまくすり合わせていくプロセスというものがうまく組めれば、それはそれで良いと思うのですけれども。

三谷 企業のお二人にお聞きしたいのですが、私は今1年生で、企業側はどのような成長を私たちに期待していますか。

松高 難しい質問ですね。質問の意図は？

三谷 質問の意図は、もうすぐ行く企業実習に向けて、どのようなことをしていったらいいのかと思って聞きました。

三橋 私から個人的な意見で申し訳ないのですが、まだ三谷さんは若いですし、これからどんどん成長できると思うのです。大学で成長できたかという、別に会社は2年や4年のスパンで何か見ているわけではなくて、もっと前の、小学校のときからどうだったかという自分の成長具合と、社会人になった後も成長し続けられるかという、その予測性を見るのですね。

なので、今、どのぐらい伸びたかという結果だけではなくて、私はこれからどんどん学んで伸びていきますということが企業側に分かれれば良いのです。意欲や、過去にこのように苦労したけれども、がんばってきましたというところがわかれば、この人だったら多分、われわれの環境に入ってきてもどんどん伸びてくれるだろうと思えて、われわれとしては良い、ぜひ一緒に働きたいと思うと思うのですが、太田さん、どうですか。

太田 私も全く同意見でして、本当に学生は私たちから見ると、原石のように見えています。それをどのような磨き方をするのか、どれぐらいの強さで磨くのかなどの違いによってそれぞれのカラーが出てくるところなのではないかと思えます。

今は輝いていなくても、この方は絶対に当社で輝ける原石なのだと思います。私たちがインターンシップや採用選考等々で学生と接しております。今ではなく、自分が10年後、20年後、30年後、どのような輝き方ができるか、どのように輝いていきたいかを想像し、あくまでも今はまだ原石なのだという意識を持ちながら、たくさんの失敗・成功をしていくなかで様々なことを身につけて頂けたら良いのではないかと考えています。

松高 三谷さん、どうですか。

三谷 すごく貴重な意見を、ありがとうございます。これをクラスのみんなにも伝えたいと思います。

松高 上温湯君は、何かお二人にお聞きしたいことはありますか。

上温湯 全体の話聞いて思ったことなのですが、企業と大学がコラボして、学生のインターンシップを作るという話を聞いている中で、大学側は企業に対して、企業側にもきちんとメリ

ットがあるのだと伝えるというような話をされていたと思います。企業に対するメリットを与えるのは学生だから、私としてはプレッシャーというか、自分たちにも何か役割があるのかと感じました。

三橋さんが大学と企業が一緒にやっていたときに、学生がリーダーシップをとってファシリテートしたというお話があったなど。学生にも向き・不向きがあり、前向きになれない人もいるし、実際つぶれてしまう人もいれば、どんどん前向きになれる人もいる中で、セルフコントロールが大事という話を聞いて、セルフコントロールをしっかりしていないといけないということは一番感じました。大学が事前指導などしてくれますが、学生はただ敷かれたレールの上だけを通していけば良いということではなくて、ワンランク上の視点を持つことが必要なのではないかと感じました。自分が前向きになるための基盤のようなもの、つまりセルフコントロール力の獲得に大学側の事前学習でもう少し力を入れていけば良いと思います。

インターンシップは大学、企業だけで抱える問題なのではなくて、学生自身もしっかり関わる。自分たちがただインターンシップに行っただけで受け身で学ぶだけではないのだと。自分たちも何かを与えられる存在なのだというような気持ちを持って臨めば、みんなで向上できるのではないかということを感じました。

インターンシップ先の企業では新入社員というように見られて、プレッシャーも感じましたが、人とどう接していけば良いか学べ、メリットも大きかったです。皆さんから実際大学と企業がどのような働き、動きをしているのかという話を聞いたことが、とてもためになりました。

松高 今の上温湯君のコメントを聞いて、大学人として、小島さん、いかがですか。

小島 もう素晴らしいですね。学生自身がどのように思ってインターンシップに参加しているかを、私たちもきちんと受け止めていかなければいけないと思いました。先ほどのセルフコントロールの話ですと、インターンシップでは、事前学習でやったことだけを持っていくのではなくて、自分で考えて判断することが求められるということ、授業の中で付け加えて学生に教えていかなければ、と思いました。先ほどのコメントから私も学ばせていただきました。生かしていきたいと思います。ありがとうございます。

松高 上野さん、いかがですか。

上野 正に目からウロコでした。大学と企業との関係だけを考えていましたが、学生を個人的にもう少し信頼していいのだ、もっと三者でがんばっていかないといけないと、学生たちにも伝えようと思いました。伝えることで、もしかしたらプレッシャーになって「いや、もうそんなだったらインターンシップに行きたくないよ」という学生も出るのかもしれませんが、私はむしろリテンションマネジメントでやっていきたいと思います。新入社員は、自分の会社のことを自分の言葉で話す、自分のやっている仕事を整理した中できちんと話していくことで、実

際自分の仕事を理解できるので、それだけで十分かと思っていたのですが、確かに学生もその一員として入って、みんなでいいものを作り上げるべきだということに気づけたのは、本当に目からウロコでした。

松高 企業のメリットを生み出すのに、学生が「自分たちががんばらなくてはいけない」と思っているのです。その発想は私もなかったです。大学と企業だけで議論するのではなくて、学生の視点が必要ですね。そこがすっぽり抜けてしまっていました。

先週の授業で「これからの社会で求められる能力」というテーマで、3チームに発表してもらったのですが、3チームともトップで挙げてきた力が、自己管理能力だったのです。だから、学生は多分分かっていると思うのです。これから必要な能力を、学生なりに分かっている。ただ、では、この自己管理能力が必要で、それをどのようにして身につけるかとなると、途方に暮れるのではないのでしょうか。学生に「じゃあ、自己管理能力って、どういうふうに身につけたらいいの？」と私が聞いたら、最近はそのようなアプリがあって、予定を全部入力すると、スマホのアプリで連絡してくれる。それは確かに自己管理とは言えけれども、能力というのだろうかと思いました。

恐らく自己管理能力は、自己を管理しないといけない場面に遭遇しない限り、身に付かないと思うのです。それは多分、大学だけでは難しく、企業の職場で働くという厳しい場面で、大学の授業以上にきちんとしなくてはいけないという気持ちがあるからこそできることだと思うのです。このような経験を積むと、時間を守る、提出物をきちんと出すなど、といったことが身についてくる。やはり企業と大学がしっかりコラボすることが、これからの時代ますます必要になってくるだろうと改めて感じました。

今回のパネルディスカッションのテーマ「コロナ禍における産学協働の可能性～企業と大学はどう乗り越え、人材を育成するか?～」というテーマで、最後にお一人ずつコメントをお願いします。それぞれの立場で、このコロナ禍がどのぐらい続くのか、あるいはもう間もなく終わるのかというのがあるかと思いますが、どのような可能性があって、どのような方向に進むとより良い社会が生まれるのか。このあたりのお考えをお話していただきたいと思います。上野さん、お願いします。

上野 改めて大学だけで人材を育成するというのではなく、産学官連携とよく言いますが、企業やいろいろな力を、もう世の中すべてで学生を育てることが必要だということ。その中で、本来であれば学生も1プレイヤーとしてしっかり意見を出していかないといけないのですが、失礼ですが大人の目線から言うと「学生を育てなければ」という意識で、企業と大学であれこれやって、その中からできたプログラムを使って、学生を育てていくというように思っていた節がありました。

しかしそうではなくて、やはり学生も交えて、ニューノーマルという言葉が何回か出ていますが、今までと全く違う働き方や生活様式が定着していく中で、今までのとおりでは世の中を

渡っていけないと、すべてがどんどん変わっていくところだと思うので、産学官さらに学生も含めて、しっかりコラボしながら良いものを作っていければ良いと思います。

そのような場面で1人だけだと限界がありますが、せつかくオンラインの世界になってきたので、全国の大学、全国の企業、そして全国の学生が一致団結して、良いものを作って行って、それが全国に波及して、みんなで良い社会を作っていく、そのようなところにたどり着けたらと、今日のお話を聞いて思いました。

松高 学生の視点、本当におっしゃるとおりですね。選挙権は18歳になりますし、18歳はもう大人ですが、大学からすると、どうしても学生の視点が抜けてしまっていました。三谷さんのような、純粋に産学連携のコースでしっかり勉強したいという学生の思いを、われわれはきちんと受け止めないといけないですし、その期待に応えるようなことを企業と一緒に作り上げていく。これは本当に大事なことですね。どうしても大学の都合でカリキュラムを作っていますが、それが本当に学生の要望に合っているのかどうか、考えることが大事ですね。では、小島さん、お願いできますでしょうか。

小島 私も学生の意見が聞けたので、とても大きな収穫がありました。企業の皆さんも、きちんと学生の育成についてお考えいただいているので、みんなで「このようなものを作りたい」ということをすり合わせていくことが、とても大事だと思いました。

今までインターンシップを長くやってきましたが、このように社会がどんどん変わっていく中で、働き方も変わりますし、企業の考え方も、求める人材も、どんどん変わっていていると思うので、アップデートして学生に伝えていかなければいけないと思います。

事前学習においても、同じことを毎年やれば良いのではなくて、様々なご意見をいただき、学生の意見を聞くことが、私としても抜けていたと感じました。学生自身がもう少し思っていることをきちんと私たちに伝えられるような場が必要ですし、そのようなことを反映したプログラムを考えていかなければいけないと思いました。

これから皆さんの協力を得ながら、リモートもありますので、大学間でもいろいろな情報交換をしながら、企業の方とも情報交換して、学生によりよいものを提供していくとともに、もう少し学生を信用していきたいと思います。若いから、入学したばかりだから、大変だからと、ついつい思っていた自分がいたので、そうではなくて、学生が自分の力でもう少し伸びていけるようなプログラム、自分で考えて判断できるというところを伸ばしていくべきだと感じました。

松高 では、太田さん、お願いいたします。

太田 私も様々なお立場の皆様からのお話をお伺いし、たくさん学ばせて頂くことができました。企業・大学・学生、すべての立場から、学ぶことができる「Win-Win」な関係であること

がこれからも大切なのだということ、改めて感じ取ることができた時間でした。企業・大学・学生、三者が日々成長していければ、より良い世界になっていくのではないかと、改めて感じました。

松高 三橋さん、お願いいたします。

三橋 皆さんのご意見が聞けて、非常に勉強になりました。私としては、これからの進み方は、社会人としてはリカレント教育が非常にキーワードになるかと思っています。これだけ時代の変化が大きくて、ニューノーマルな世界で働き方が変わることになると、社会人の方が逆にアンラーニングをしなければいけないので、そのような意味では、実は学生の方がメリットが大きいのと思うのです。既成概念がなく、新しいことを学ぶ方が、ある意味、楽ということがあります。

既に、高知大学のプログラムなどを見ても、学生から社会人が学ぶという状況は結構出ています。われわれの会社でも、システムなどは若い人がベテランを教えるというようなことが出てきています。これが普通になるのです。

二人の学生さんがいらっしゃいますけれども、そのような意味では、思ったよりも社会人はたいしたことないのです。そのような意味では、学生の方がもう勝っている部分があるということをしっかり意識した方が良いと思います。その上で、お互いが学び合う。太田さんがおっしゃったとおり、お互いが学び合うことでウィン・ウィンになるという、そのような社会、そのような人材育成、教育の世界を作っていければというように感じました。

松高 では、上温湯君、お願いします。

上温湯 お話を聞いていく中で、インターンシップを大学と企業がいろいろ試行錯誤して作ってくださっていることがわかりました。工夫されたインターンシップがありますが、やるのは実際学生自身だと思うので、先ほど小島さんが、学生をもっと信用すればという話もされていたのですが、学生がしっかり自分を持てるように、信用されるように、もう少し前向きになればと思います。今だけではなくて、それこそ10年後、20年後、ずっと先まで見据えた目標を設定して、学生自身が前向きにどんどん進んでいけば、それに大学も企業も力を合わせてみんなで盛り上がっていけると思うので、学生自身がしっかりセルフコントロールして、自分を持ってこれからを過ごしていくと、自身にとっても、周りにとっても、この社会にとっても、いいものになるかなということを感じました。

松高 では、最後に、三谷さん、お願いします。

三谷 私は、今回の話を聞くまでは、企業実習がプログラムに入っているから、その日が来た

らそのまま行こうと思っていたのですが、そのプログラムに関わってくださっている先生や企業の方が、これほどまでに私たちのことを考えて話し合ってくださいっているということを、今日初めて知り、本当にいい機会になりました。そして、先生に物事を進めてもらうばかりではなくて、私はまだ20歳にもなってない子供なので頼りないと思いますが、自分から発信、発言をしていくべきだと、学ばせていただきました。

松高 皆さん、今日はどうもありがとうございました。私自身もとても勉強になりました。

皆さんのお話を聞いていて、コロナ禍で非常に混乱していることを改めて感じました。企業側、大学側、それぞれだと思いますが、例えば大学側からするとインターンシップをどのようにやっていくのか、リモートなら、対面ならどうするのか、企業であれば、採用をどうすればいいのだろうかという、方法論の話は、確かに今大事だと思うのです。

今までのやり方が通用しないので、新しいやり方をどうしたらいいのかは大事だと思いますが、ただ、そればかりだと、その先に一体何があるのだろうかと思います。

例えばオンラインインターンシップで、「これからはオンラインでの採用になりますから工夫してこのようにします」としても、その先に、一体何があるのか、どのような絵を描いてその方法論をやっていくのかという議論がないと、我々もただ疲弊するだけの気がするのですね。エネルギーを使って、やり方を工夫するのだけれども、終わってみたら何だったのだろうかとなるのは、学生にとってあまりにもよくない。その辺のところはお互いに、何が大事なのだろうかとしっかり考えていかないといけないと思います。

そのようなことを考えていって、空中戦の総論は賛成で、やはりこのようなことが大事だねという具体論になると、何か皆が腰引けるようなところがあると思うのですね。そうではなくて、何か一つでもいいから、事例を作っていくことが大事だと思うのです。

1大学対1企業、あるいは1企業担当者対1大学教職員、そのような組み合わせの中で事例を作って、具体的に「このようなことができました」と、それを積み上げていくことによって、全体の総量として何かが変わってくるのだらうと思います。1事例もできないところで何か大きな話をしても、きっと先には進んでいかないので、この動画をご覧の皆様方と、一つでもこのような事例を作り、それをみんなで共有して持ち合ってやっていく、先に進むにはそれしかないのかなという感じが改めていたしました。

本日は本当にどうもありがとうございました。是非、動画をご覧の皆様方も、今日のお話を参考にしていただいて、今回のテーマ「コロナ禍における産学協働の可能性～企業と大学はどう乗り越え、人材を育成するのか?～」が大学にとっても、企業にとっても、いい人材育成につながればいいと思います。

(了)