

令和4年度インターンシップ専門人材セミナー ～基礎編～ 事前レクチャー

タイトル：「インターンシップのこれまでとこれから」

講師：京都産業大学 准教授 松高 政 氏

皆さんこんにちは。京都産業大学の松高政です。令和4年度インターンシップ専門人材セミナー基礎編の、事前レクチャーとして『インターンシップのこれまでとこれから』というテーマでお話しします。

私は、これまで文部科学省、経済産業省のインターンシップに関する委員会や、現在所属している京都産業大学で、キャリア教育・インターンシップに長く携わってきました。本日はそういった経験の中で感じることもお話します。

1. インターンシップのこれまで

(1) 「三省合意」改正への反応

まず、6月にインターンシップの三省合意が改正されたことと絡めながら、これまでのインターンシップがどのようなものだったか振り返っていきます。インターンシップの三省合意が改正されたとき、新聞等でも少し報道されました。その報道の内容的には、インターンシップが企業の採用活動につながっていくというトーンが多かったです。実際にその改正を受けた大学側の反応でも、『うちの大学ではインターンシップを教育として位置付けてきて、決して就職活動や採用のためではなかったが、結局、これからはインターンシップを採用につなげていきたいのだから…』といった声が多く聞かれました。ここで考えたいのは、教育として取り組んできた大学にとって、『教育として』とは一体どのような意味なのかということです。採用につなげない、つながっていない、あるいは単位化している、さまざまな形態があるでしょう。教育としてインターンシップを行っているという場合の、教育としての中身はどのようになっているのか、考えたいと思います。

今、多くの学生がインターンシップに参加をしますが、参加理由の多くは、インターンシッププログラムそのものが魅力的だからというよりも、インターンシップが就職活動の最初の入り口で、採用につながるためには参加したほうが良いという動機が多いでしょう。プログラムが教育的だから魅力を感じて参加している学生はごく一部だと思います。結論から言うと、私はこれまでの日本のインターンシップが、果たして言うほど教育として成り立っているだろうかという疑問を持っています。

(2) 我が国のインターンシップの現状

なぜそう思うのか、データを交えて紹介します。これはよく使う図で、大学、企業、学生にそれぞれインターンシップについて聞いています。まず、参加学生に目標を設定していますかと聞くと、大学側は7割ぐらいが設定していると回答しています。学生側からしてみるとその目標設定もしていないし、共有もしていないと答える学生が半分います。参加の目標

設定をそもそもしていないという学生が 27 パーセントもいるのです。企業、大学、学生は目的をそれぞれすり合わせているかという点、4 割の大学はしていないと答えています。6 割は企業等と実施目的のすり合わせをしていると回答していますが、企業側は 75 パーセントが行っていないと回答しています。事前事後教育の実施について、ノーと答えている大学が 5 パーセント前後ですので、95 パーセント以上の大学は事前事後の教育をしていると回答しています。ただ、事前事後のいずれの教育も受けていないと回答している学生が 54.3 パーセント、半分います。大学としては何かしら実施しているのですが、学生からすると事前事後教育として捉えていない、受けていないという認識のようです。

このデータから考えると、その目標の設定も学生はあまりしていない、共有もできていない、事前事後教育も大学側は行ったつもりになっていますが、学生は受けたのか受けていないのかよく分かっていない、ということがうかがえます。にもかかわらず、大学、学生、企業ともに満足度は非常に高いのです。そこから言えることは、恐らく学生も企業も大学も、それぞれがそれぞれの目的に応じて、都合のいいように取りあえず実施していて、良いか悪いかは別として、そのバランスが取れているのではないかと思います。ですから何のためにインターンシップをしているのか、参加しているのか、というのは、大学、企業、学生それぞれが独自に考えていて共有されていない、というのがこのデータから言えることです。

2019 年度に文部科学省と経済産業省が行った調査では、『インターンシップに参加して出席日数が増加しましたか』ということ、キャリアセンター等の教職員のかたがたに質問しています。もともとは、5 日未満、1 カ月未満、1 カ月以上というインターンシップの期間に応じて、出席日数がどう変わっていくのかを見るための調査設計だったのですが、結果として水色の部分『把握していない』が圧倒的でした。同じように『インターンシップに参加したことによって、興味関心のある内容に対する学修時間が増えましたか』という質問に対しても、『把握していない』という回答が一番多かった。『自らのキャリア観が明確になったかどうか』も、大学からするとよく分かっていません。『就職活動に対してポジティブなイメージを持ったかどうか』もよく分かっていない、把握していないということです。非常にネガティブな言い方になりますが、大学側からすると、学生がインターンシップに参加したことによって、何がどのように変わってきているのかよく分かっていないということになります。

こちらの調査では、インターンシップに参加した学生について聞いています。同じく文部科学省、経済産業省の調査です。学生に『インターンシップに参加して何が良かったですか』と聞くと、『学業に良い影響があった』と回答した学生は 19.7 パーセント。これは他の項目に比べて一番低いです。学生側には、インターンシップに参加して会社の社風を知ることができたところ、あるいは興味のある業界を絞り込めたところがプラスですが、大学側の教育という捉え方からすると、学業への良い影響を狙いたいはずが、残念ながらあまり影響がなかったという回答になっています。

細かいですが、こちらも学生に聞いているアンケートです。『インターンシップに参加し

たことによって、出席日数が増えましたか』『履修科目の傾向が変わりましたか』『学修時間が増えましたか』『学外での学修行動は増えましたか』と聞くと、『当てはまる』と回答している学生が本当に少なく、むしろ『当てはまらない』と回答している学生が圧倒的に多いのです。つまりこの回答から、学生自身の認識では、インターンシップに参加したことによって授業日数が増えるわけでも、参加出席日が増えるわけでも、履修の傾向が変わるわけでも、学修時間が変わるわけでもなく、大学での学びについてはあまり影響がなかったということになります。

こちらは私の調査で、これまでの学術論文をレビューして、インターンシップの教育的効果には一体どのようなものがあるのか、大きく三つに整理しています。一つ目は職業意識・就労意識の涵養、つまり自己理解、業界理解やキャリア観、自己効力感、社会人基礎力といった汎用的な能力が身に付いたかということです。二つ目は職業生活への移行支援、就職活動あるいは内定の獲得にどのような影響があったのか、入社後のリアリティショックが軽減されたかどうかです。三つ目は学習意欲・深化、学修意欲、学修時間、授業への参加、履修方針にどのような影響があったのかということです。これまでのインターンシップの教育効果を大きくまとめると、以上ようになります。

ではどの程度効果があったのかというと、職業意識、就労意識についてはある程度達成できていることが、これまでの多くの研究で言われています。次に、いわゆる職業生活への移行です。就職活動、内定状況については、影響があるともないとも言える。関連性、相関がありますが、それがインターンシップの影響なのか、確定的なことは言えません。そして、残念ながらこの学修については、ごく一部の研究では効果があったと発表されていますが、実証的に大学の学修時間に効果があったと自信を持って言い切るのは、難しいと考えます。今、データで紹介したとおり、インターンシップを教育として実施して成り立っているかという、なかなか言い切れないのではないのでしょうか。

(3) これまでのインターンシップの定義・位置づけ

改正前の三省合意では、『学生が在学中に、自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと』がインターンシップであると定義されています。では、学生の専攻や将来のキャリアに関連した就業インターンシップは、どの程度実施されているのでしょうか。ほとんど自らの専攻とも将来のキャリアとも関係しない、就業体験を伴わないような、いわゆる業界説明や模擬的な課題解決を行うインターンシップが、かなりの割合で展開されているのが現実ではないかと思えます。

これまでのわが国のインターンシップは、当初からずっと言われてきたようにキャリア教育という位置付けでした。もう一度振り返ると、キャリア教育というのはそもそも社会的職業的自立のためで、キャリア発達を促す教育です。ある特定の活動や指導方法、例えば一つのキャリア教育の授業だけで完結するというのではなく、学校教育活動全体を通して実践されるものであって、学校教育を構成していくための理念や方向性です。ですから決し

て、このプログラムだけ行えばキャリア発達を促す教育になるということではなくて、その理念や方向性が学校教育全体にかぶさっています。キャリア教育としてのインターンシップという位置付けであれば、同じようにそのインターンシップの理念や方向性が学校教育に何らかの影響を与えていくという考え方になります。変化する社会と学校教育との関係性を特に意識し、対応しながら、どのようにプログラム等を実施していくのかを考えることが、キャリア教育の教科書どおりの考え方です。

(4) 我が国のキャリア教育の背景

では実際、どうだったかを振り返ります。日本の大学でのキャリア教育が始まって20年以上になります。キャリア教育が日本に登場した2000年前後はいわゆる若年雇用問題、フリーター、ニート、早期離職といった問題が社会問題化していました。そのときに、ちょうどキャリア教育が出てきて、仕事への準備教育でありニートやフリーターをなくすための教育だというスタートでした。そこで各大学においてもキャリア教育を浸透させるために、教育GP、現代GPというプログラムが生まれ、競争的資金によって政策的に誘導されました。学生募集の生き残りのツールとして、補助金を使ってキャリア教育を宣伝に使うこともあったでしょう。その結果、一点突破型、イベント型が目立つようになりました。

社会人を呼んできて講話させる、職業調べ、キャリアプランの作成、PBLといったイベント的なプログラムは、決して無意味ではありませんが、それだけではなく、日々の大学での学び、教育活動との往還、連携がないと効果が薄いと思います。つまりキャリア教育というのは、職業観、勤労観を育てる教育ですから、学部・学科の一般教育や専門教育、それ以外の学びとは、無関係でいいと言ってしまう言い過ぎですが、関係がなくても仕方がないとされてきました。言葉が適切かどうか分かりませんが、“キャリア教育屋さん”は大学の外でキャリア教育として別プログラムを設けていて、その担当者独自のキャリア観による事業内容構成ですから、いわゆるDPやカリキュラムマネジメント、よくいわれている内部の質保証は全く欠除しています。独自の外付けとして展開しています。

結果、キャリア教育の担当教員の地位がなかなか上がりません。今でもそうだと思いますが、任期付き、契約、非常勤で、任期が切れれば次の人に変わり、契約が切れればまた次の方が来て、また独自の新しいプログラムが展開されるので、なかなか積み上がっていきません。その評価についても授業の前と後でアンケートを採って、例えば自己効力感が上がりました、何かの職業観が上がりました、という結果を出します。確かに測ると瞬間風速的には上がるでしょうが、それが大学での他の学びと結び付かないので、なかなか継続していかない。先ほどデータで紹介したような大学の授業科目に関して、いい影響を与えないという状況です。

(5) インターンシップ専門人材の必要性

イメージからすると、不安定なキャリア教育の上に不安定なインターンシップが乗って

いるような展開が、これまでの20年、進んできたと私は考えています。いくつか要因はあるかもしれませんが、大きな理由として考えられるのは、日本ではインターンシップの専門人材がなかなか意義を見いだされなかったということが挙げられます。インターンシップ専門人材は、文部科学省の定義では『教育的効果の高いプログラムの構築運営ができ、大学等と企業との間の調整を行う、専門的知見を持った人材』です。今回改正された三省合意も少しキャリア形成うんぬんの言葉が付いていますが、基本的にこの考え方が踏襲されています。経済産業省のガイドブックでは、真ん中に専門人材がいて学生、企業、大学のニーズをすり合わせ、三者の関係を構築して運用開発をしていくことになっています。

日本ではなじみがないかもしれませんが、海外ではいわゆるインターンシップ、コーオペ教育と呼ばれる産学協働教育が大学教育の中に組み込まれています。そのような大学教育機関にはインターンシップ専門人材が普通に存在します。先進諸外国ではほとんどこのような専門人材がプロフェッショナルとして存在しています。カナダのマニュアルには次のように定義されています。『いかなるプログラムにおいても、主力スタッフである。コーディネーターは雇用組織（企業）を勧誘し、学生の興味を惹いて、教育組織内つまり大学等々のあらゆるレベルにおいて、そして外部団体に対して、プログラム領域や専門知識領域の代弁者となる』。代弁者になっている専門人材は、その橋渡し、翻訳を行う中間ハブ的な役割が求められています。教員職員の垣根を越えて人材育成を考えることが、結果として大学における競争力効果につながっていくということです。つまり質の高い産学協働教育インターンシップを展開していくためには、こういったプロフェッショナルとしてのインターンシップの専門人材が必要で、その結果、学生に教育的効果の高いプログラムを提供してそれぞれの大学の競争力強化、いわゆる差別化につながっていくという考え方です。

この8月末から9月頭に、産学協働教育を展開している世界的な組織、世界産学連携教育協会が、金沢工業大学でリサーチシンポジウムを開催しました。私も参加しました。本来対面で行われるはずでしたが、全てオンラインに切り替わりました。世界各国、多くの国から専門人材が参加して、非常に多くのディスカッションが展開されました。私もこれまで何度か参加したことがありますが、今回は日本で開催したので日本人の参加者も多くいました。海外で開催される場合、日本はほとんど蚊帳の外です。海外では非常に議論が盛り上がっていますが、日本はなかなかキャッチアップできていません。それこそまだワンデーインターンシップというレベルですので、世界と同じ会話ができていないことを毎回痛感しています。そういった意味でもインターンシップの専門人材は日本では認知されていないことがよく分かります。

ご存じの方も多いと思いますが、こちらは筑波大学の渡辺三枝子先生、日本のキャリア教育を非常に先導的に引っ張っている有名な先生です。2003年、日本でインターンシップがまだ始まった段階で、恐らく日本でインターンシップ専門人材という概念を持っている人

はほとんどいないであろう状況でした。その中で渡辺三枝子先生が、次のようなことを言っています。『キャリアという概念を使う限りにおいて、インターンシップは社会と個との関係をつないでいくということになるので、やはり今、注目されつつあるのは、どちらかというとインターンシップのハード作りであって、個と社会、つまりそういう経験を通して、個が何を得てきて、それをどう自分の中に位置付けていくのかということとを援助する部分がすっぱり抜けている。そういったインターンシップを運営する側の人間の育成が欠けているのではないかという思いがしてきた』。

2003年当時ですから、各大学、企業でもさまざまなインターンシップができてきたところですが、受け皿ができてはいるけれども、運営する側の人間の育成、いわゆる専門人材が欠けているのではないかということ指摘されています。この指摘が恐らく、20年たった現在でもなかなか改善できず、同じような状況が続いているのだろうと私は思っています。

文部科学省も平成30年に、大学改革としてのインターンシップの推進に係る専門人材の育成配置について、『組織的なインターンシップの推進に向けた、専門人材の役割の明確化』という文書を発信しました。大学改革としてのインターンシップという非常に刺激的なタイトルで、組織的に推進していきましょうというメッセージです。『今後、一層、大学改革の中心にインターンシップを据えていく』、学生の職業観、キャリア観を育成することだけではなく、大学教育に影響を与えていくということです。先ほどキャリア教育のところでおっしゃったとおり、インターンシップの理念を通して大学の中身を変えていく、『インターンシップを通じて、教育課程や教育方法の更なる改善・充実を図っていく』ことが、専門人材が果たす役割の例として非常に重要だと、線が引いてあります。大学等におけるカリキュラムや指導方法等の改善につなげていくために、インターンシップ専門人材の役割は具体的な職務等を明確にして、各大学で育成配置を進めてくださいという文章です。今回の日本学生支援機構が主催するインターンシップ専門人材セミナーも、この文書の考え方にのっとって展開しています。

(6) 「インターンシップのこれまで」のまとめ

インターンシップのこれまでについて、まとめとしては少しネガティブな言い方になってしまいますが、あえて言うと、やはり日本のインターンシップが陥ってきた負の循環があります。私はこれまで文部科学省のインターンシップ表彰制度の審査員を務め、申請書と取組も含めて、さまざまなインターンシップ事例を見ました。非常に優秀な効果を上げている取組があるのは十分承知しています。ただ正直、それがごく一部の大学の取組であり、まだまだ多くの取組は実施目的、教育的効果、位置付けがよく分かっていません。何のためにしているのか、教育的効果とは何を求めているのか、職業観・勤労観なのか、あるいは授業に対して何か学生の変容を求めたいのか、カリキュラム上どこに位置付けられているのか、外付けになっているのか、よく分からないプログラムがまだまだ多いです。従って、結果とし

て質的課題を抱えたまま実施をして、企業にとってもメリットを感じず、学生にとってもよく分からないインターシップとなっています。

インターシップは就職活動という認識がまだまだ強いと思います。大学教育との関係が薄く、大学での位置付けが上がらない、大学としても長期に取り組んでも仕方がないという捉え方で、結局、質的改善にも量的普及にもつながらないという回路が20年ずっと続いていて脱することができなかったという報告書を、平成24年の段階で経済産業省からも出しています。この循環を何とか改善していくのが、日本のインターシップの大きな課題です。

2. インターンシップのこれから

(1) 「三省合意」改正への対応

では、インターシップのこれからはどうなっていくのでしょうか。こちらは皆さんもよくご覧になったと思いますが、産学協議会から出された報告書です。これは、今回改正された三省合意の中にも出ている、キャリア形成にかかる4類型です。インターシップの4類型ではなく、あくまでも学生のキャリア形成における産学協働の4類型です。ごく一部だけがインターシップということです。こちらに対する反応もさまざまでしょう。

こちらは今回のインターシップ専門人材セミナーに申し込むときに、皆さんにお願いして回答をいただいたアンケート結果です。『三省合意が改正されてどう対応しますか』という問いには、『あまり把握してない、その改正内容を把握していない、内容を把握しているが特に検討する必要もない、検討の必要性を感じているけれどもまだ検討が始まっていない』。この回答が半数で、非常に多いです。既に検討を始めている大学も約15パーセントあります。大学によって捉え方は濃淡があるようです。『インターシップへの影響はほとんどない』という回答が約25パーセント、『多少影響はある』が12パーセントですから、ほとんど影響はなく、影響があったとしても多少であるという捉え方が多数でしょう。『何に影響がありますか』という問いに対して多かった回答は、学生への告知・募集方法と、企業との連携の取り方です。何をもちえてインターシップというのか、一番関わるのは学生と企業ですので、どう対応していくのが最大の悩みどころのようです。やはり大学によって捉え方がありますし、何が課題なのかも大学によって違います。今回のインターシップの専門人材セミナー当日に、この辺りについてそれぞれの大学の考えを持ち寄って、議論したいと思います。このレクチャーでは、現状の紹介のみしておきます。

今回の4類型の中で、大学として非常に悩みどころなのは、今後はタイプ3、タイプ4をインターシップとして称し、タイプ1、タイプ2はインターシップとは称さないというメッセージが書かれています。しかし現実問題として、これまでの日本で行われてきたインターシップというのは、タイプ1、タイプ2がほとんどでした。これを今後インターシップとしては呼ばないとなると、大学は大変です。決してタイプ1、タイプ2の今まで行ってきたインターシップが無意味だということではなく、インターシップの枠から外して、キャリア教育として位置付けましょうということです。

(2) インターンシップと就職・採用問題

私は、大学の教育活動と、就職・採用の問題と、インターンシップという名称の問題は区別して議論する必要があると考えています。今まではインターンシップの幅が広く、ワンデーのインターンシップも長期のインターンシップも、何でもインターンシップと呼んでいました。それがよく分からないまま採用につながっていた、非常に混沌とした関係性でした。今回はタイプ3、タイプ4をインターンシップとしてくくって、ある一定の条件を満たせば採用につながってもよいとされています。しかしタイプ3、タイプ4ができる大学は非常に少ないですし、企業も多くないでしょう。その上、要件が高く、開催にエネルギーが割かれます。実際に今、日本で行われている、これまでインターンシップとしていわれてきたもののほとんどはタイプ1、タイプ2なので、こちらにシフトしている可能性があります。すると今度は、タイプ1、タイプ2の今後はインターンシップと呼ばないような教育活動と、採用がつながっていく可能性があります。

実際はタイプ1、タイプ2の学生情報は採用活動につなげてはならないことになっているので、本当はこのルートは成り立たないはずですが、これまでも原理原則からすると、インターンシップは採用につなげてはいけないということになっていますが、ご承知のとおり現状はインターンシップが採用のツールになっています。タイプ3であれば採用につなげてよいのですが、つなげることが難しいとなると、言い方が分かりませんが、もう少しお手軽にできるような、例えば半日、1日の会社説明会でも、オープンカンパニーと名乗れば開催できることになります。そういったところから、早期に学生と接触して採用につなげていくという、今と同じような現象が出てきます。インターンシップの整理はつきましたが、今度はこのタイプ1、タイプ2で今と同じような現象が生まれてきます。

私が言ったインターンシップという名称の問題は、今回で整理ができるかもしれません。しかし大学が行っているインターンシップと呼ばないさまざまな教育活動を通して、今と同じような現象が生まれてくる可能性があるかもしれません。それは企業側がどの程度順守をするか、大学側がきちんとそういう姿勢をとるか、今後の方向性に懸かっていますが、今度はインターンシップではないところの問題が生まれてくるのではないかと考えています。

今回の産学協議会のメッセージに込められているものを、私なりに今後どのようにしたらよいかを考えると、特にタイプ3に大きな可能性があるでしょう。冒頭で言ったように、学生がインターンシップに参加している理由は、インターンシップ自体に魅力があるのではなく、採用につながっているからです。1日から3日程度のインターンシップという名の会社説明会にさえ出席すれば採用につながっていくことに、メリットや魅力を感じ、参加しているわけです。

そうではなくて、長い期間のインターンシップに魅力を感じさせるようにします。例えば学生が学んだことがしっかりと実務を通して経験できる、あるいは自分の成長につながっ

ていく、自分のキャリアや進路選択に対して真剣に考えるきっかけになる、結果として企業と学生双方がうまくマッチングをして、良い選択ができていく。そういったルートができる、タイプ3のインターンシップに参加すること自体に、学生は非常に魅力を感じると思います。学生は良いと思うものには参加をしていきます。学生、企業、大学にとってのメリットのある、インターンシップからの採用という新たな選択肢になります。比較的長期になり、決して大人数にはならないと思いますが、学生と企業がしっかり向き合っ、本気で取り組むことで、結果として採用につながっていくという、今まであまりなかったルートができるのではないのでしょうか。そして学生が学んだ専門性を生かして、実際の職場で体験してみてもうであったか、また大学に戻ってきて学ぶという、まっとうな意味での大学教育化ができれば、大学教育の新しい形としての産学協働教育を生み出せる可能性が非常にあると私は考えます。

言うはやすしで、実行となると非常に難しいと思います。大学単体ではできないし、学生もいるし、企業との協力も必要です。では誰が実行するのか、誰ができるのか。それには、インターンシップ専門人材の存在が不可欠です。海外をまねろということではありません。海外の場合はプロフェッショナルの人材がいるから、いわゆる教育としてのプログラム、コーオペ教育などがしっかりできています。金沢工業大学で行われた全世界のシンポジウムでも、そういった事例が発表され、専門人材が必要だと非常に感じました。

今回、三省合意の改正で4類型が出て、ネガティブに捉えるのではなく、今行っているキャリア教育、インターンシップのプログラムが何のために何をしているか、点検して改善する良い機会だと思います。私も非常に反省したのですが、もし三省合意の改正がなければ恐らく来年も再来年も、自分の大学で同じことを繰り返していたかもしれません。決してそれが悪いわけではないのですが、自分自身10年以上たって、そろそろ中身をリニューアルしなくてはならないと、それとなく分かっています。しかし実行するにはエネルギーもかかるし、来年でいい、その先でいい、とつい同じようなことをしてしまいます。そこで一番悲劇なのは学生です。賞味期限が切れそうなプログラムを受けさせるということは、学生にとって失礼ですし、不幸なことになります。ですから今回、三省合意の改正と4類型が出たことを一つの考えるきっかけとして、自分たちの行っているプログラムは一体どうなのだろうか。もしそこに当てはめるとどこなのだろうか、何のために行っているのか、見直すことができます。タイプ1に特化するもよし、タイプ3にエネルギーを投入するもよし、さまざまな考え方が出てくると思います。

(3)「インターンシップのこれから」のまとめ

最後にまとめとして、考えていることを言います。しばらく混乱状態になるかもしれませんが、ならないかもしれません。こういった状況になるか分かりませんが、今の状況やご自身のプログラムを変えていくのはエネルギーもかかるし、面倒です。正直、お茶を濁した程

度でやり過ぎたい気持ちもよく分かります。しかし、楽をするモードに入っていくと、恐らく何も変わっていかないでしょう。一つ一つ工夫された良質な取組が積み重なっていき、一定量ある塊になって臨界点に達したとき、日本のキャリア教育、インターンシップの景色が変わっていくような気がします。このタイミングでできなければ、恐らく日本のキャリア教育、インターンシップはこの先何も変わっていかないと思っています。

それは一大学が個別に取り組むと非常に荷が重いでしょうし、まして多くの大学でインターンシップを担当している教職員のかたがたは、孤軍奮闘であることは私もよく承知しています。学内から協力が得られない、自分自身もよく分からないけれど、全て実施せねばならないという状況の方が、全国にいることもよく承知をしています。ですから大事なことは、同じような課題、悩みであれば、連携してお互い励まし合うことです。

今回の日本学生支援機構の専門人材セミナーも、全国からそういったかたがたが集まります。そういうネットワークで関係性を持って連携していくことの、一つのきっかけになるよう、私も非常に期待をしています。われわれも協力できることがあれば、本当に何でもしたいという気持ちです。これからどういった展開、方向性に進んでいくのかは、それぞれの大学がどう取り組んでいくのか、その集大成の結果だと思っています。日本の高等教育、キャリア教育、インターンシップ、そして学生のためにも、改善して少しでもいい方向に進んでいける機会、ターニングポイントです。ぜひ一緒に頑張っていきたいと思っています。

これで私のレクチャーを終わります。ありがとうございました。

(了)