

令和6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

「キャリア形成支援活動(4類型)への期待～産学で生み出す学生への教育的効果と人材育成～」

モデレータ：岩手県立大学 高等教育推進センター・学生支援本部 准教授 高瀬 和実

パネリスト：一般社団法人 日本経済団体連合会 SDGs 本部長(当時) 池田 三知子

下関市立大学 教養教職機構 准教授 上野 恵美

株式会社C I C 経営企画本部 人事総務部 課長 川原田 千加士

日本航空株式会社 人財本部 人事部採用グループ長 高橋 且泰

※敬称略

高瀬 只今より、令和6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始めます。私は進行役を務めます、岩手県立大学の高瀬です。どうぞよろしくお願いします。本日は「キャリア形成支援活動(4類型)への期待～産学で生み出す学生への教育的効果と人材育成～」と題して、企業、大学、それぞれの立場から意見を伺い、ディスカッションを進めていきます。

まず、このパネルディスカッションの背景を説明します。令和4年4月、採用と大学教育の未来に関する産学協議会(以下「産学協議会」)からの報告を受けて、同年6月に三省合意が改正されました。そこでまとめられたキャリア形成支援活動は、関係者の大変多い活動です。直接学生を送り出す高等教育機関。それを受け入れる企業・団体。キャリア形成支援活動の情報を仲介し、実施・運営をサポートする企業・団体への影響も大きいものがあります。それぞれの組織内の意思決定、準備等にも時間がかかりました。3年目となる本年度は、こうした当事者の対応がいったん出そろう感があると思います。そのような状況の中で、今後、有用な取り組みが増えていくことを期待して、このタイミングでキャリア形成支援活動の取り組みの状況や教育的効果、人材育成への効果についての議論をしていきたいと思います。この動画をご覧いただいている皆さまの参考になれば幸いです。それでは、パネリストの自己紹介から始めたいと思います。

池田 一般社団法人日本経済団体連合会SDGs本部長の池田三知子です。

上野 下関市立大学教養教職機構の上野恵美です。

川原田 株式会社C I C経営企画本部人事総務部課長の川原田千加士です。

高橋 日本航空株式会社人財本部人事部採用グループグループ長の高橋且泰です。

高瀬 本日は以上の5名で進めます。

最初に産学協議会の事務局の立場から、経団連の池田さんより、キャリア形成支援活動4類型の再確認と、約2年経過して強調されたい点についてお話をいただきたいと思います。

池田 ご視聴の皆さまには、質の高いインターンシップを核とするキャリア形成支援活動、いわゆる4類型の推進にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。ご存じの部分も多いとは思いますが、4類型を整理するに至った背景・経緯を含め、4類型の概要と実施状況について説明させていただきます。

VUCAの時代、そして人生100年時代において、デジタル技術やビッグデータを駆使し、さらに多様な人々の二つのソウゾウ力、イマジネーション（想像力）とクリエイティビティ（創造力）を発揮して社会課題を解決し、新たな価値を創造する社会、Society 5.0の実現を通じて、SDGsの達成を目指しています。

経団連と国公立大学のトップで構成される産学協議会では、文系・理系を問わず、Society 5.0で求められる能力や資質について、資料の2ページの図のように整理しています。これらの能力・資質は学生のみならず、社会人になってからも常に磨き続ける必要があります。

企業においては、日本型雇用システムの見直しの動きが加速しており、今後5年先のトレンドを見ると、企業は既卒者の採用割合を増やす傾向にあり、特にコロナ禍前からは、経験者採用に力を入れる企業が増えています。経済社会の変化のスピードが高まる中で、企業はイノベーションの創出等を担う多種多様な人材を確保するため、採用の多様化・複線化を進めています。

人材の多様性や専門性が重視されるようになったことで、転職や起業も一般化していくことが想定されます。これまでの終身雇用に基づく「就社」から、自らのジョブを磨いていく「就職」という考えにシフトしていくと考えています。働き手にはキャリアパスを自らデザインしていく力が不可欠となっており、一人ひとりが主体的なキャリア形成に取り組むこと、いわゆるキャリアオーナーシップが求められるようになりました。学生も、学生時代の早い段階から、自らのキャリアに対する意識や姿勢を高め、キャリア形成に取り組んでいくように、産学官が連携・協働して、学生の人材育成に取り組んでいくことが重要です。

こうした主体的なキャリア形成をベースにした考え方として、経団連ではここ数年来、「仕事と学びの好循環」の確立を提唱しています。今後、我が国において、新しい時代に対応した働き方、雇用制度と教育制度を実現するとともに、学生や働き手が「雇用」と「リカレント・リスキリングを含む教育」といった産学の間を行ったり来たりすることが必要である、という考え方です。この「仕事と学びの好循環」の実現を通じて、イノベーションの促進やエンゲージメントの向上、人々のウェルビーイングに貢献するとともに、わが国の経済・社会も持続的に成長していく必要があります、それがSociety 5.0 for SDGsに資する成長戦略につながると考えています。この考え方は、産学協議会に参加している大学側の皆さま

にもご賛同いただいています。

産学協議会では2020年頃から、学生が職場で業務を体験し、仕事の楽しさや厳しさなどを認識することで、自らの能力を見極めるきっかけづくりとなる、「質の高いインターンシップ」の普及が必要であるとして、産学で議論を深めてきました。

まず、インターンシップというものをあらためて定義しました。具体的には、「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか、自らがその仕事で通用するかどうかを見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や、将来のキャリアに関連した就業体験、つまり、企業の実務を体験することをを行う活動」としました。

また、質の高いインターンシップを普及するため、最低限遵守すべきと考える五つの基準を設定しました。要件の一つ目は、「就業体験要件」です。新たなインターンシップでは、必ず就業体験を実施します。インターンシップ実施期間の半分を超える日数を職場での就業体験に充てる必要があります。二つ目は「指導要件」です。就業体験においては、職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後、学生にフィードバックすることが求められます。三つ目は「実施期間要件」です。汎用的能力活用型では5日間以上、専門能力活用型では2週間以上の実施により、インターンシップと認められます。四つ目は「実施時期要件」です。学業との両立に配慮する観点から、大学の正課および博士課程を除いて、学部3年・4年、修士1年・2年の夏休み、冬休み、入試休み、春休みという長期休暇期間に実施することが求められます。五つ目は「情報開示要件」です。募集要件等に、このインターンシップは何を目指すのか、どのような就業体験を行い、学生にどのような能力を求めるのかなど、スライドに記載した9項目に関する情報を記載し、ホームページ等で公表することが必要です。

また、学生のキャリア形成支援活動は、大学3年夏休みから開始するインターンシップだけでは不十分であるとして、この資料に記載しているとおり、産学による学生のキャリア形成支援活動を四つに類型化しました。個社や業界に関する情報提供やPRを行うタイプ1の「オープン・カンパニー」、働くことへの理解を深めるためのタイプ2の「キャリア教育」。これらとタイプ3、タイプ4のインターンシップの最大の違いは、プログラム全体において、職場での就業体験にどれほど重きを置いているかということです。もちろんタイプ2のキャリア教育で、実際に職場での作業を体験する機会を設けているプログラムもありますが、比重や意味合いが全く異なると考えています。また、プログラムの「狙い」と「内容」の整合が最も重要です。従って、タイプ3のインターンシップについても、単に5要件を満たせばよいということではありません。学生が職場で業務を体験し、仕事の楽しさや厳しさを認識することで、自らの能力を見極めるきっかけづくりとなる、質の高いインターンシップを目指す必要があります。ある種の真剣さを企業・学生の双方に求める、職場での「就業体験」を中心に据えて、より参加する意義のあるプログラムをいかにして実施するか、あるいはそうしたプログラムにいかにして参加するのか、というマインドや視点が求められると考えます。この点についてぜひご理解いただきたく、あらためて強調したいと思います。冒頭の

説明は以上です。

高瀬 以上のお話を踏まえて、これから議論していきたいと思います。それぞれの立場から（キャリア形成支援活動を）実施をして、4類型に体系化・定義された効果や成果は、どのようなことだと思えるかを教えてほしいと思います。まず大学を代表して、上野さんはいかがですか。

上野 インターンシップに必要な要素、例えば必ず就業体験を行うこと、そして実施期間の半分を超える日数を職場で就業体験に充てる、職場の社員が指導し、学生にフィードバックを行うことなどですが、これらが明示されたことによって、プログラム内容の点検ができるようになったことが大きな効果であり、成果であると考えます。学生自身も以前は「参加することに意義がある」という傾向にあったと思いますが、特にタイプ3においては、どのプログラムに参加して、自分のどのような能力・適性を確認したいのかという「取り組み」に対する意識が芽生えたのではないかと思います。

ただ、周りの大学関係者に話を伺うと、大学としては3年生向けのインターンシップを実施しても、企業の実施するインターンシップと時期がバッティングしてしまうため、タイプ3よりもタイプ2のキャリア教育に重きを置き始めている傾向があるように思います。そうすると、インターンシップが大学の目指す学生への「教育的目的」というよりは、優秀な人材をスクリーニングするという「選抜目的」での実施が増えていくのではないかという点を少し危惧しているところです。

高瀬 企業はどうかお伺いしたいのですが、高橋さんはいかがですか。

高橋 多様性や専門性が重視され、雇用の流動化が進んでいく中で、インターンシップに関しては学生が早い段階から主体的に自らのキャリアを考えることができる非常に重要な機会だと思います。そのために、企業はインターンシップをしっかりと積極的に活用していかなければいけないと思います。これから価値創造人材の育成が求められてくる中で、従来型の新卒一括採用だけでは、受験者のポテンシャルを見極めることは難しいことから、産業界も採用活動の一環として、インターンシップを活用していきたいと思っています。これまでのインターンシップでは、実質的に採用活動を行っていた企業もありましたが、今回、インターンシップが類型化されたことによって、取得した学生情報を採用につなげることができる基準が明確になりましたし、企業間においても共通の目安ができたことは、非常に大きなメリットであると思っています。

高瀬 川原田さんはいかがですか。

川原田 インターンシップについて、大学の担当者と会話をしていると、受け取り方がさまざまで、特に大学主催のものは参加条件等もさまざまです。大学との接点は増えてきていますが、インターンシップに関する企業側の情報発信の場や、企業間での情報交換が少ないと感じています。今回の取り組みにより、学生が求める職業適性の理解は進んでいるように感じており、アンケートを見ると「このような仕事をしたい」という回答も多く出てきています。今後が楽しみだと思います。

高瀬 インターンシップの基準が明確になったことで一定の効果があり、さまざまな要素が分かるようになったことは、それぞれのお立場で、恐らく共通していると思います。この点について、池田さんのほうから、産学協議会の狙いと照らし合わせて、何か補足やお感じのところがあれば教えていただけますか。

池田 我が国ではこれまで「インターンシップ」という名の下に、「業務を体験する場面が全くないもの」も多数存在しているなど、さまざまなプログラムが乱立していたという経緯があったと思います。個々のプログラムを比較すると、その目的や狙いは異なっています。プログラムの目的や狙いの違いを意識しながら、企業は実施するプログラムを、学生は参加するプログラムを選択していくことこそが、より意義のある実施・参加につながると思いますし、ひいては学生の主体的なキャリア形成力の醸成に寄与していくと考えています。

学生、企業、大学にその違いを意識してもらうことが大切です。先程、「基準が明確になった」と仰っていただきましたが、4類型を参照しながら、自社が実施する、あるいは自分が参加するプログラムが、どのタイプに該当するか見当を付けた上で、目的やそれに見合った中身であるか、事前にしっかりと確認して理解を深めることが、参加効果を高めることにつながると考えています。そのきっかけづくりとして、産学協議会における産学の合意は、少なからず貢献できたのではないかと思います。

また、学生の間で「インターンシップ」を巡るさまざまな混乱や焦りが、学業との両立を阻害する要因として問題視されていますが、悪貨が良貨を駆逐するような事態は回避しなければいけません。その点では、インターンシップと採用活動との関係性を明確にしたこと自体に大変意義があるのではないかと考えています。インターンシップは採用活動そのものではありません。あくまでも採用活動とは別物であるということを理解し、浸透させていくことが重要であると考えていますので、ご理解いただければと思います。

高瀬 悪貨が良貨を駆逐してはならないのはそのとおりだと思いますので、少しずつ（インターンシップへの理解を）広げていくことが必要ではないかと強く思いました。

それでは次に、皆さまの取り組みについてその状況をぜひお教えてください。キャリア形成支援活動の取組が類型化されたこと、基準が明確になったことに伴って、それぞれ実施をされていると思います。まず上野さん、お願いできますか。

上野 本学では、タイプ1は、昨年度実績でいいますと、10月に4日間、約150社の企業にお越しいただいて、学内の「合同業界研究会」を実施しました。また、個別の「企業説明会」等も実施しています。タイプ2は、1年生から参加できる単位科目の「就業体験実習」を実施しています。実習参加前には事前学習を行い、実習期間は5日間以上で、実習中に必ず就業体験をお願いしています。その後、事後学習を行い、最後に受け入れ企業にもお越しいただいて、報告会を行っています。タイプ3も「インターンシップ」という単位科目としてしています。事前・事後学習、報告会の実施はもちろんのこと、基本的には産学協議会で定義されている要件を満たした上で、学生を受け入れていただくようお願いしています。タイプ4については、本学では実施はありません。

高瀬 川原田さんはいかがですか。

川原田 現在、取り組んでいるのは、タイプ1とタイプ3です。タイプ1のオープン・カンパニーはオンライン開催で、概要はIT業界の研究になります。分類・職種・業務・会社の紹介、若手社員との交流会、オフィス見学等です。オンラインでつないで、本社、システム研究所、支店、営業所等の見学ができるようにしています。タイプ3は、オンラインで5DAYSのインターンシップになります。スマートフォンのアプリ開発のモックアップ（注：デザインを視覚化したサンプル）の作成がメインですが、提案や意匠を基に顧客ヒアリングやセキュリティの教育、プロジェクト管理、プロジェクトの流れや進め方、売り上げ、原価、利益、見積もり等を体験してもらいます。社内交流は役員講話、若手社員交流会、コミュニケーションタイム、他チームとの交流会を実施し、会社紹介や最後にプレゼンテーションです。リハーサル教育、発表、講評、実習訪問の受け入れ大学の先生による講評等を行っています。タイプ2とタイプ4は今後の課題となっています。

高瀬 今、挙げていただいただけでも、とても豊富な内容で実施されていることがよく分かりました。高橋さんはいかがですか。

高橋 当社では主にタイプ1とタイプ3、そしてタイプ4を実施しています。タイプ1に関しては、主に客室乗務職においてオープン・カンパニーを開催しました。こちらは11月から2月にかけて行い、対面形式またはオンライン形式で開催し、延べ人数で約5000名が参加しました。

タイプ3に関しては業務企画職、いわゆる総合職を中心に就業体験ができるように開催しました。まずは9月と12月に総合的な企業研究編として2日間開催し、その後、2月に職場体験を含む実践編として3日間実施しました。合わせて5日間のコースを受けた方を対象にしています。

タイプ4に関しては、一般社団法人サーキュラーエコノミー推進機構を通じて、理系の大学院生を中心に受け入れました。約2カ月間にわたり、当社の持つデータを活用し、分析・研究を行って実施しました。

高瀬 4類型に即して、それぞれの立場で既に実施されていることがよく分かりました。4類型の中でも、今回から採用選考への活用が可能なタイプ3と、なかなか実施のハードルが高いですがタイプ4については、受け入れる企業にとって、一定のメリットがあると実感しています。一方、受け入れ体制等については、とても大きい課題があるのではないかと危惧しています。タイプ3の実施について、実施に至った動機、さらに現場の理解も含めて、円滑に実施するための工夫等について伺いできればと思います。まず川原田さん、オンラインでの実施も含めて、教えていただければと思います。

川原田 弊社はもともと15年ぐらい前から、対面インターンシップ10日間を開催していました。コロナ禍に伴い、大学から条件を緩和するので、学生のためにオンライン開催でも構わないので、実施できないかと相談がありまして、社内で検討を行い、オンライン5日間で学生を受け入れることにしました。オンラインの良さは、場所を選ばないのが一番です。社員が遠方の仕事場やテレワークで参加し、指導・教育ができるため、負担が軽減され、いろいろな方に協力をいただけるようになりました。また、オンラインツールを使用することで、円滑なグループワークも可能となっています。しかし、対面に比べ、学生の体調、参加環境や状態が分かりにくいという面があります。例えばローテーブル使用です。そのため、体調を気遣うことを多くしています。水分補給、休憩等の声掛けや、エコノミークラス症候群の対策をしています。

高瀬 コロナ禍があり、当初はやむなく導入に至ったオンラインですが、ここに来て、積極的に活用という例が増えていると思います。今、エコノミークラス症候群の配慮もされているということでしたが、なかなかこれまでに伺ったことがない配慮で、とても感心しました。それ以外に、特にオンラインの実施と対面の実施を比較したときに、対面の実施のときに狙っていた効果が、なかなかオンラインでは得られないけれども、それを何とか乗り越えるために、このような工夫をしていますというものはありますか。

川原田 オンラインの場合は、なかなかこちらの思いが伝わらないところがありますので、スタッフに対して、常に声掛けをするように指導しています。会話を増やすことによって、相手との意識を共有できますので、そのような取り組みをしている次第です。

高瀬 対面のときには、とてもきめ細やかに声を掛けたり、交流の時間を設けていたりというお話も、先ほどちらっとあったと思いますので、意図的に時間等に配慮をされているので

はないかということを、あらためて確認させていただきました。高橋さんはタイプ3の実施にあたって工夫されている点などを教えていただければと思います。

高橋 当社では、主にタイプ3の総合体験プログラムに関しては、企業研究編を2日間、9月と12月に実施します。その上で職場体験を含む3日間の実践編を2月に開催しています。タイプ3に関していいますと、企業としては、インターンシップで取得した学生情報を採用活動につなげるのは、非常にメリットがある一方で、やはり連続した5日間の開催はハードルが高いものです。このため日程を2回にわけること、学生も受けやすくなりますし、企業側からしてみても、インターンシップにかかる労力がしっかりと分散され、学生・企業の双方にとってより一層サステナブルなインターンシップになるのではないかと考えています。

高瀬 5日間以上というのは、大学側もお願いするときに気になるところで、それほどご負担をかけてもと思うところですし、企業からも5日以上連続は無理ということはよく聞くお話ですけども、高橋さんの所は意図的に2日と3日に分けて、しかも9月、12月、2月という離れた期間で合わせて5日間以上、そして3日間の就業体験を実施されている。これは目からうろここといいますか、驚いた点で、これまでになかなか伺ったことのない実施の形態だと思います。これはプログラムを作る上で、いろいろな工夫ができるという一つの事例になり得ると思うのですが、このようなケースの工夫については、経団連の池田さんはどのようにお考えになりますか。

池田 私どもは、五つの要件をあまり画一的に捉え過ぎないでいただきたい、趣旨や意義を大事にしていきたいと思っています。実施していただいている各企業や大学の皆さまにも、ぜひともプログラムの多様性や独自性を大事にしていきたいと思っていますところ、本日、川原田さんや高橋さんから、現場ではさまざまな工夫や配慮を行いながら取り組んでいただいているとのお話を伺い、安心した次第です。

高瀬 本当に工夫してインターンシップを実施していることが、二つの事例を聞いただけでも実感するところです。大学側としては一定時間、一定期間を受け入れていただき、しっかりとご対応いただきたいと思う一方で、企業の働き方の状況の変化、各社の受け入れ体制、働き方改革、ワークライフバランスとの兼ね合いでいきますと、なおさらご苦労いただいている点があるのではないかと思います。ご苦労されている点、調整や受け入れにおいて、このような課題をこのように乗り越えたというものについて、お話をいただければと思います。高橋さんはいかがですか。

高橋 確かに企業側の負担はあるのですが、5日間連続ではなく、2日と3日に分けること、

さらにはインターンシップの日数を複数日に設定することによって、企業側も実質的には労力が分散されますので、ワークライフバランスの観点から見ても、非常にやりやすくなるのではないかと考えています。加えて、当社はインターンシップを受け入れるにあたり、受け入れたいと思っている部署を社内公募で募っています。それぞれの部署がきちんと業務とのバランスも踏まえながら、学生の皆さまに来ていただきたいと自ら手を挙げる、そのような工夫もしています。

高瀬 公募されているという話ですが、実際に手は挙がるものですか。

高橋 もちろんです。去年の例でいいますと、全国に声を掛けたところ、東京だけではなく、大阪でも受け入れてみたいという部署がありました。今後は、全国各地に受け入れ部署を広げていくということもできるのではないかと考えています。

高瀬 もし全国各地に広がるのであれば、地方にある大学としては、東京や大阪に行かなければ自分のやりたいことができないより、それぞれの拠点で実施ができるのは、非常にありがたいお話だと思いながら伺っていました。川原田さんはいかがですか。

川原田 弊社は昨年夏に12大学の大学主催のインターンシッププログラムに参画し、36名の学生が参加しました。各大学の評価シートがさまざまで、フィードバックに差があり、統一したものがあればと感じています。下関市立大学の上野さんの所は、評価シートが大学用、学生フィードバック用に分かれていて、とても良いと感じます。参加した学生の発表の場に参加したり、大学主催プログラムの参加者全員のまとめた資料も頂いたりして、他社の情報がよく分かり、非常に助かっています。一部の大学が職場訪問を実施しています。弊社はオンライン開催のため、インターンシップ担当教授へ発表会への参加および講評を依頼しています。他の大学の職場訪問についても考えていただければと感じています。大学主催の参加条件もさまざまで、対面5日間や、5日間で40時間というものがあります。単位認定等の関係と思いますが、もう少し条件の緩和が必要と感じます。私たちの会社は1日7.75時間、来年は7.5時間の時短になります。また、テレワークの常態化に対する考え方ですが、テレワーク率100パーセントでなければ、大学主催（インターンシッププログラム）へ参加を認めないという大学もあり、大変苦慮しています。

高瀬 大学人として、大学ごとに依頼の内容が違う、様式が違う、求める要件が違うという話を聞くことは大変多く、非常に心苦しく思う立場ですし、できることならば良い方式や良い内容を汎用的に広めて、共通でできればよいのではないかと考えていますので、川原田さんの話は非常に耳が痛い部分がありました。そして時間のところですね。働き方改革等の労働時間との兼ね合いと、一定時間を受け入れていただかなければいけないという要件です。学

業優先になると、どうしても学期中は、平日開催のものには送り出しにくいところがあります。学生の自己責任で、自分で行きたいのであればということもありますし、土日開催をお願いするのも、企業からすると、それでは土日に仕事をして、平日に代休を取るのかということになります。その辺りのことについて、川原田さんは今の時間の問題や休日の問題等で、何かお感じのところはありますか。

川原田 弊社は女性のスタッフが多いものですから、土曜日は嫌だということが多いです。また、定時後の夕方からスタートというものも、子どもを迎えに行かなければならず、それも困る。そのようなところも考慮する必要があるため、いろいろと大学の方と調整をしながら、進めているところです。

高瀬 大学と密にコミュニケーションを取っていただけるのは非常にありがたいと思いました。大学側は、受け入れのお願いと最後の報告だけ関わって、途中は関わらないということもあります。常に情報交換、情報共有をしながら進めていかなければ、一方に何か思いがたまってしまうことも、往々にして起こり得るのではないかと心配したところでした。お話を伺い、企業側は非常にご苦勞をされながら受け入れていただいていることがよく分かってきたのですが、上野さんはどのように感じましたか。

上野 本日、お話しいただいた2社をはじめ、本業でお忙しい中にもかかわらず、学生のためにさまざまなキャリア形成支援活動に取り組んでいただいている企業、団体の皆さまに、あらためて大学を代表して、この場で感謝の気持ちをお伝えしたいと思います。そして、先ほど高橋さんから、企業研究編として9月、または12月に2日間、職場体験を含む実践編として2月に3日間で合計5日という、タイプ3の取り組みの事例をお伺いしました。受け入れ企業にとっても負担の軽減になるという話でしたが、学生にとっても、最初の企業研究編での2日間の経験を振り返り、そのときに足りないと思った知識を、しっかりとその間に補填する期間がある上で、最後に3日間の職場体験の実習ができるのは、非常にメリットが大きいのではないかと感じました。

高瀬 今のお話に関連して、現在、高橋さんのほうでは、その2日間と3日間の間に、何か意図的にこうしておくようにという、教育的な指示や課題は出されているのですか。

高橋 2日間と3日間のコースは何が違うかといいますと、2日間の企業研究編では、まず日本航空自体に対して広く知るプログラム、3日間の実践編は、実際に就業体験をしっかりと行うプログラムになっています。2日目と3日目の間は、(意図的に)空いているわけはありません。学生の皆さまにとって、9月のタイミングはさまざまな企業を知ってもらうことが重要だと思いますので、そのような中で受けやすい体制をつくる工夫をしています。

高瀬 ここまでいろいろと伺ってきましたけれども、当初、想定されていた工夫や、乗り越えていく課題以外のことが、もしかしたら見えてきたかもしれないと思います。池田さんは、各社、あるいは大学の取り組みについてお聞きになって、いかがですか。

池田 さまざまな工夫をされていることを、大変心強く思っています。タイプ3の外形要件については、ハードルが高いという話をよく伺うところですが、産学協議会においても、最初から要件ありきで議論したわけではありません。タイプ3を通じて得た学生情報を企業の採用選考にも活用できる、ということであるならば、このインターンシップに参加した学生の能力を見極められるプログラムでなければいけません。そうした考え方から要件を検討し、日数についてもさまざまな議論を経た結果、一つの目安として5日間以上、あるいは2週間以上と設定したという経緯があります。

企業は働き方改革にも取り組まなければならない中で、大変苦勞しながら、インターンシップを実施しています。一方、こういった企業の真剣な取り組み姿勢を学生や大学側にもご理解いただき、その理解が深まっていけば、産学がお互いに歩み寄って、より柔軟な実施が認められるようになっていくのではないかと思います。既に試行錯誤しながら取り組んでいただいているが、少しずつ改善を図っていただければと思います。

高瀬 今のお話から、企業は非常にご苦勞されている、働き方改革、ワークライフバランスにも取り組まれている一方で、大学の教育にも協力をしていただき、学生が参加しやすいやり方、時間、時期を選ばれていることを、大学側として学生にしっかり理解させれば、学生はもっと自分の参加するものへの価値を実感して、しっかり学ぼう、しっかり成長しようという意欲を持って、参加することができるのではないかと思います。そのような意味でも、大学側は学生の事前学習の動機付けを、よりしっかりしなければいけないということを、あらためて実感させていただきました。

議論もだんだんと後半になっていきますが、今回は「取り組みの教育的効果」というものをサブタイトルの的に入れています。教育的効果について、プログラムをどのように工夫して、またその結果、学生の成長をどのようなところで感じているかというところを、ぜひ話し合っていきたいと思います。まず大学の上野さんはいかがですか。

上野 本学の各学部のディプロマポリシーを一言で表すと「高度職業人の育成」です。そこでこの取り組みの教育的効果を「高い職業意識の醸成」「学習意欲の喚起」「社会人基礎力の向上」と設定しています。例えば本学ではタイプ2として、シンガポールでの就業体験実習を行っています。約3カ月間かけて、実習先の企業を理解させることはもちろん、シンガポールの国の成り立ちや文化、経済等を学ばせています。実習先については、金融、サービス、メーカー、小売り、飲食と、あえてさまざまな業界を選び、半日から2日間程度の受け入れ

をお願いしています。1社1業界だけでは、その企業の駐在員の方の話が全てとなってしまうので、海外で実際に働いているさまざまな業界、多くの駐在員の方、ローカルスタッフの方々と出会い、話を聞かせていただくことで、職業選択の幅を広げたり、働くことについてさまざまな考えがあることを理解させたり、グローバル人材とは何かについて、学生に体感させているところです。シンガポール以外にも、中国や韓国でインターンシップを実施していますが、この経験をした卒業生が、実際に駐在員として海外で働いているのを見ると、本当に成長を実感することができます。

また、学生時代に成長を感じるのは、例えば働くことに対してポジティブなイメージで話をしてくれたり、実習中にプレゼンテーションで失敗したと感じた学生が、インターンシップ報告会では、その反省点を生かして、自信満々にプレゼンテーションをしてくれたりするときです。また、駐在員として経理部門で働いている社員の話を伺って、その後、その学生が簿記の授業を受けて、日商簿記2級の資格を取得したという話を聞くこともあります。このような場面は、非常に成長を感じるところです。

高瀬 ディプロマポリシーからしっかりブレイクダウンさせて、それをインターンシップでどのように実現できるかというところまで落とし込み、さらにそれをプログラムで実施されていることがよく分かりました。そして教育的効果も、すぐ直後、あるいは最中に分かるものと、後から分かってくるものがありますので、短期的なものだけを追うのではなく、中長期的なところも意図できればよいということも、併せて分かってきました。

受け入れ企業が、受け入れ学生への教育的効果について、意識している点はどのようなところなのか、併せて学生の成長をどのような点で感じるのかも、教えていただきたいと思います。まず高橋さん、その辺りはいかがですか。

高橋 航空会社といっても、比較的、パイロットやCAはイメージが付きやすいのですが、業務企画職（総合職）の場合には、どのような仕事をしているのかが見えづらいところがあると思います。その点をしっかりと体験していただくことによって、実際に働くとはどういうことなのか、そこを学生時代に概念で考えるのではなく、実感として感じていただくという点に、教育的効果があるのではないかと考えています。実際に学生をある部門に受け入れて、その後に「新しい価値創造をするためにはどのようなことができますか」というディスカッションをするのですが、そこではいろいろな意見が出てきます。我々企業人だけでは思いつかないようなアイデアが出てきます。その中で生き生きと話している姿を見たときに、学生の成長を感じることができると思います。

高瀬 見えている範囲のことしか分かっていない、理解していないという意味でいきますと、御社の業務も様々あることを、きちんと実感できるととても良い機会になっていると思います。今回、タイプ3で能力の見極めというキーワードが一つ出てくるのですが、高橋さ

んの所では、能力という点において、特に注力していることはありますか。

高橋 一概には難しいのですけれども、やはりこれからの時代は新しい価値創造という点が、一つのキープレーズになってくると思います。その観点においては、多様な価値観をしっかりと受け入れられる能力が、重要なポイントだと思っています。それと新しいことに対して躊躇せずに、変革に果敢に取り組む勇気、リスクを取る勇気です。大きくこの二つが能力ではないかと感じています。

高瀬 そのようなメッセージも伝えていただいているということが、よく分かりました。同じく教育的効果について意識している点と、学生の成長をどこで感じられるかという点について、川原田さんはいかがですか。

川原田 学生にとって満足度の高いインターンシップを提供するためには、社員との接点を多く持てるようにすることが大切と考えています。それにより職場の雰囲気や接し方、考えていることの理解につながります。また、学生の成長につながる内容にすることが重要と考えています。仕事の流れ、進め方、報告、連絡、相談です。そしてグループワーク、設計、モックアップ等の理解につながります。いろいろな社員と会話ができるように場を設けています。また、成長につながるように、一人一人の役割と責任を明確にしています。例えばプロジェクトリーダーや営業担当、文書担当、プレゼンテーション、設計というように担当分けをして、それぞれの責任を明確にしています。プロジェクト計画では、経営に関わる数字、売り上げ、原価、利益、見積もりを意識するようにしています。プロジェクト実行では、チームワークの大切さを感じるようにしています。特にリーダーには話しやすい、相談しやすい雰囲気づくり、声掛け、雑談タイムや笑顔等に注意するよう話をしています。

高瀬 多くの社員の方と交流できるのは、インターンシップのとても良い手段だと思いながら伺いました。さまざまな社員という場合に、職種、世代、あるいは役割のバランス等で、特にここは配慮しているというところはあるですか。

川原田 まず役員講話で役員です。あとは技術部門、人事部門、若手社員、各拠点の社員という形で、広範囲にわたって交流できるようにしています。特に若手社員との交流の場合は、2年目から3年目ぐらいを対象にし、話しやすい先輩を選んでいきます。

高瀬 そのようなプログラムに参加した学生の成長を、プログラム中、あるいはプログラム後に実感される場面はありますか。

川原田 学生から積極的に話をするようになってきたところが見受けられる場面です。私

はいつも発信力が必要だと学生には言っており、特にオンラインの場合は、自ら積極的に発信するような力を求めているのですが、そうしたところがしっかりと現れているときは、成長を感じます。

高瀬 教育的効果といっても一言では語れないぐらい、実はさまざま含まれるものがあるということ、あらためて思ったところです。何が良くて、何が悪いというものではなく、どこに注力して、それを実現するためにはどうすればいいのかをきちんと考えることが、それぞれ必要なのだということを感じました。

教育的効果とは少しだけ外れます。その延長線上ではあるとは思いますが、タイプ3が採用選考の場面で活用できるようになったことが、今回の定義ではとても大きな変化です。これについて触れないわけにはいかないと思います。この春の採用、あるいは現在進行形の採用選考において、どの程度影響するのか、どの程度積極的に活用しているのか、また、今後、さらにどうしていこうとお考えですか。まずは川原田さんにお伺いしたいと思います。

川原田 タイプ3で得た学生情報は、採用選考で活用しています。もちろん本人の同意の上です。大学へ提出する指定の評価シートも活用しています。評価項目が不足する場合は追記をしています。よく参考にするのは、コミュニケーションやリーダーシップ、問題解決能力等です。インターンシップの場合は接する時間が非常に多いため、学生のことがよく分かり、面接の参考になっているというのが現状です。

高瀬 高橋さんはいかがですか。

高橋 当社はインターンシップに参加した学生の情報に関しては、もちろん本人の同意の上で参考にさせていただき、選考活動を行っています。これからインターンシップが、いろいろな形で広がっていけばいいと思います。インターンシップを受ける方は深く企業のことを知り、受けに来る方が多いです。これにより、自分のイメージとはアンマッチな会社に入社してしまったということが少なくなり、しっかりとマッチングができるという点において入社後の離職率の低下にもつながってくると思います。そのような観点からも、インターンシップを採用につなげていく形、今後、この比重をどんどん大きくしていくことを我々としても考えていかなければいけないと思っています。一方で、例えば海外に留学されているので、なかなかインターンシップに参加できない方もいます。そうした方々を受け入れる窓口も広げていかなければいけません。その両面をしっかりと作っていくことが大事なのではないかと思っています。

高瀬 お二方とも採用には使われる、あるいは今後も期待して活用される方向性だということは、強く伝わってきた感じがします。今のお二方の話を受けて、大学学側として、そう

であればこのような場面は配慮してほしいというところも、一方では思い浮かぶと思うのですが、上野さんはいかがですか。

上野 学生時代からさまざまな刺激を受けている都会の学生に比べて、地方の学生は、夏のインターンシップの中では見劣りするのではないかと思います。ですけれども、かめばかむほど味が出るスルメのような伸びしろを秘めている地方の学生を、夏のインターンシップだけで判断せずに、成長の可能性を考慮しながら見ていただきたいと考えています。

そして少し趣旨がずれるのですが、大学として課題に感じていることは、インターンシップに参加できなかった学生についてです。マイナビが2024年2月に実施した、2025年卒大学広報活動開始前調査によりますと、インターンシップや仕事体験に参加しなかった学生の主な理由が「参加したかったが選考で落ちたから」というもので、24年卒で12.6%だったものが、25年卒では28.3%になり、15.7%も増加しているという結果が出ていました。インターンシップとして実施される場合、企業も多くを学生を受け入れられないので、当然、参加のための選考は厳しくなると思います。ですが、インターンシップを体験して、自分の能力の確認や適性を見極めをしたいと考えていたけれど、参加できなかった学生について、大学側はどのように対応すべきなのか、ここが今後の課題になるのではないかと感じているところです。

高瀬 能力の見極めというときに、見極めて終わりではなく、そこから現在地点を知った上で、どこをどう伸ばしたいのか考え、実際にそれを伸ばす行動に出るのが、大学としてはインターンシップから戻ってきた学生にしてほしいことです。いわゆる事後学習や次の研究、その先に続くような形につなげていきたいのは、まさしくそのとおりですので、インターンシップに参加できた、参加できなかった、参加した結果はどうだった、それぞれ違いますし、その後の問題も引き続き大学の中でも考えていきますが、企業とも相談できれば大変ありがたいと感じました。

川原田さんから「大学側の評価で足りていないところは、項目を付け足している」というお話がありましたが、もし大学側が用意したもので足りないことにお気づきであれば、大学側に教えていただけますと幸いです。社会ではこのようなことも見られているということが分かり、それを大学の教育で行わなければならないというきっかけにもなりますので、評価の場面だけではなく、プログラム実施中に足りないと思うところがある場合には、大学にフィードバックをいただけるとありがたいと思いました。

今は学生への教育的効果の話でしたが、実は受け入れをお願いしている大学としては、こちらが期待している学生への教育的効果と同じぐらい、大変な手間と労力をかけて受け入れていただいている企業にも、メリットや受け入れの価値があれば、WIN-WINの形に近づけるのではないかと考えています。その一つが、学生への教育的効果の反対側にある、企業の従業員の人材育成、あるいは職場への良い影響ではないかと思います。苦勞して学生を受け

入れていただいた社員や、職場へのプラスの効果はどのようなところがあるのかお伺いできればと思います。この点については、経団連の最新の報告の中に貴重な資料がありましたので、池田さんからお願いできますか。

池田 昨年秋にタイプ3のインターンシップの実施状況に関して、経団連の全会員企業を対象にアンケートを実施しましたので、その結果について簡単にご紹介したいと思います。

昨年の夏休みまでに、タイプ3のインターンシップを実施した企業は116社に上り、大企業、理系職種を中心に138件の個別事例が寄せられました。アンケート回答数が少ないことに留意する必要がありますが、従業員規模の大きい企業ほど、インターンシップを積極的に実施する傾向にある、ということとも言えると思います。回答事例の多くは、「企業単独型」「対象者は学部3年生、修士1年生が中心」「夏休みに実施」「汎用的能力・適性を重視」といった特徴をもつプログラムでした。

また、学生を受け入れた社員や職場へのプラスの効果については、多くの企業が次の三つを挙げています。一つ目は社員のエンゲージメント向上です。学生と接することで、社員自身が仕事の意義・誇りを再確認する機会となったという評価もあります。二つ目は社員の育成・成長です。特に部下を持たない若手社員の成長の場となった、社員が刺激を受けて、組織の活性化につながったという声も寄せられています。三つ目は学生目線の取り入れです。先ほどもご発言があったと思いますが、学生目線の考え方や学生の関心のありどころ、学生の研究内容や価値観等、実際に業務の見直しにつながった事例を含めまして、新たな気付きを得られたという回答もありました。これらは採用活動に向けた母集団形成やマッチングの向上、自社の認知度向上といった、採用活動関連で企業が得られる目の前のメリットとは別に、組織にとってより持続的なプラスの効果を与えていることを、示唆しているのではないかと考えられます。

なお、インターンシップに参加した学生からは、働くイメージやキャリア観の醸成、学習意欲の向上につながったと評価する声や、また大学側からは、大学の授業で教えることができないスキルの習得や、大学で学んだ技術の活用事例等を知る機会になったという声も寄せられています。これは、就業体験を主とした密度の濃いプログラムの重要性を示す喜ばしい結果であると受け止めており、社内にフィードバックされれば、担当した社員や、職場へのインターンシップへの協力意欲をさらに向上させることもできるのではないかと考えています。

高瀬 アンケートのコメント、あるいは数値評価が得られているということですが、実際に実施をされていて、職場への良い影響、あるいは企業の人材育成という観点において、高橋さんと川原田さんはいかがですか。

高橋 まさに企業における社員の成長に大きく資する活動ではないかと思っています。ま

ず一つには、社員のエンゲージメント向上です。自身のキャリアを棚卸しする良い機会になることです。もう一つは学生の視点を受け入れることです。日々の企業の目線だけではなく、新しい目線を入れることになり、本当に良いアイデアがそこから生まれてくる、これこそが多様性だと思います。当社でも、昨年学生から提案された改善プログラムで、現在も真剣に検討している内容がいくつかあり、今後、それが実現していく形にもなると思います。実際に学生を受け入れた社員も、最初は仕事が忙しく、大変だと思いながら参加するのですが、インターンシップを受け入れてみると、すごく良かった、すごく楽しかったと声が上がります。そのようなところも非常に大きなメリットではないかと思います。

高瀬 川原田さんはいかがですか。

川原田 弊社では、人事担当者の学生対応能力の向上を挙げています。そのまま社員対応能力の向上につながっています。最近の学生の知識、行動、考え方等を知ることにより、新人教育へ役立てています。若手社員の交流会では、会社や仕事の説明をすることによって、若手本人の成長につながっていると思います。また、学生との接し方により、社の後輩との接し方にもつながっていて、とても良いと思っています。また、社内ニュースがあるのですが、インターンシップ活動報告に関心が集まり、とても好評です。インターンシップへの理解が進んでいると感じています。

高瀬 学生目線ということをよく聞くのですが、大学から見ると、感心していただくほどの学生目線を、インターンシップに参加した学生が、企業の中で発揮できているのだろうか心配になります。しかし、真剣に考えてもらえるようなものが出てきているのであれば、非常に嬉しいことですし、従業員の皆さまの刺激や育成になったりしているという話を、こうして直に伺うことができると、大学側としても、お願い一方ではないという安心感もあると思いました。上野さんはその辺りについていかがですか。

上野 キャリア形成支援活動の取り組みにより、企業側にも大きなメリットがあるとお聞きしましたので、大学側としては、積極的にさまざまな企業と連携をさせてもらい、関係を強化してしっかり学生を育てて、世の中に送り出していきたいと思いました。

高瀬 今の話は、結果的に採用にはつながらなくても、職場や従業員に良い影響があるということですが、それ自体が受け入れの理由になっているのであれば、ありがたいと思います。負担と得られるメリット、利益との兼ね合いというところでいきますと、釣り合いがどこで取れるかというのは難しい問題かと思うのですが、そのような負担をさらに乗り越えてでも、タイプ2やタイプ3のインターンシップを行おうと思える、別の理由があれば教えてください。特にこの動画をご覧いただいている企業の皆さまからは、いつも受け入れが大変だ

ということをお聞きしますので、それに対して、こういうこともあります、こういう意義もありますということがあれば、教えていただきたいのですが、高橋さんはいかがですか。

高橋 大きく分けて二つあると思っています。例えば仮に採用につながらなかったとしても、当社のプログラムを受けていただき、航空業界に興味を持っていただいたこと自体が、広い意味で、将来の当社のお客さまにもつながっていくことになります。そのような意味では、しっかりと将来の JAL ファンを拡大していけるということが、一つのメリットと当社は感じています。

そしてもう一つのメリットは社会への貢献です。これからの時代、日本は雇用の流動化がどんどん進んでいく中で、我々は日本航空の社員自体も、日本の社会からお預かりしている貴重な人材だと思っています。当社のインターンシップが学生にとっても勉強の機会になることで、我々が日本の社会にとっての貴重な人材を育てているということにもなると考えています。しっかりと社会貢献に資するようなインターンシップを、これからも続けていきたいと思っています。

高瀬 川原田さんはいかがですか。

川原田 私たちの会社の創業の精神は、一つ目が顧客の信頼、二つ目が社員の人間性尊重、そして三つ目が社会への貢献です。現在、環境問題等への取り組みもしています。インターンシップには、学生に学びの機会を与えるという、社会貢献としての面もあります。大学では経験できない、インターンシップならではの学びがあるため、自己成長の機会として、学生には活用していただきたいと常々思っています。学生の成長につながる良いプログラムを、大学関係者の方の協力をいただきながら、作っていきたいと考えています。

高瀬 話としては、社会全体での人材育成という観点に引き上がっている感じかもしれませんが、その点において池田さんはいかがですか。ここまでの話を聞いて、そのお立場からお話しいただけるところはありますか。

池田 冒頭の説明でも申し上げたとおり、わが国においても、「仕事と学びの好循環」を確立していくことが、重要な課題であると考えています。企業内、企業間、それから産学の間、ひいては国境を越えた人材の行き来を含め、人材の流動性を一層高めていくことが、日本においても今後求められていくものと思います。VUCAの時代においては、これまでのようにOJTだけに依存した人材育成では間に合わないと考えられており、近年は、大企業を中心に、社外のリソースを活用したリスキリングを含むリカレント教育も積極的に取り組まれつつあるところです。

また、経団連は本年2月に、「博士人材と女性理工系人材の育成・活躍に向けた提言」を

公表させていただきました。従業員に修士号や博士号の取得を促すことが、企業にとっても高度専門人材の育成・活躍という観点から大事になってくると考えています。

少し話が大きくなりましたが、今後、学生・社員が主体的なキャリア形成を行っていくことをベースに、産学が連携して、社会全体で各年代層の人材育成に取り組んでいくことが、日本の国際競争力を高めていくためには重要であると思います。今回のパネルディスカッションのテーマであるインターンシップも、そうした大きな潮流を踏まえた取り組みのひとつであるとお考えいただければと思います。

高瀬 大学のキャンパスの中でできることは限られていることを、常々実感しています。もともと子どもの数が少なくなる、社会を担う人材の数が少なくなるという危機感の中で、いわゆる地域、産学官が連携して、学生を寄って集^{たか}めて育てていく、育てながら我々も一緒に育つことがますます必要になるということを、お話を伺いながら思っていたところです。

このパネルディスカッションも議論が終盤になってきました。これまでは特に教育的効果、あるいは人材育成への効果を中心に話し合ってきましたが、最後に、今後、キャリア形成支援活動の4類型化に取り組むにあたって、その活動をますます深化・拡大させていくには、どのようなことをすればよいのかを、この議論のご感想等も含めて、皆さんに伺いたいと思います。続けてですが、池田さんはいかがですか。

池田 産学協議会の採用・インターンシップ分科会で、インターンシップに関する検討が一段落した後、今後の就職採用活動の在り方について、産学官で本質的な対応を求める声が、主に大学側から多く上がりました。これを受けまして、2023年度から多様な要素を考慮しながら、人材力を含む日本の国力向上の観点から、今後のわが国における就職採用活動の在り方に関する対話に着手しているところです。2024年度中に一定の結論を得ることを目指し、本年度も対話を継続していきますが、これまでの議論の中で、産学双方で共通している意見のひとつは、「キャリア教育の重要性」です。タイプ2を含む4類型全体に関係しますが、現在の就職採用活動を巡る課題と根本的な要因として、産学ともに学生の将来のキャリアに対する意識の醸成が急務であるという認識で一致しています。とりわけ「学部²の低学年時、さらには中学生・高校生の段階からキャリア教育に取り組むことが必要」という意見も聞かれるところです。この観点においても、4類型の果たす役割は大きいと考えています。タイプ1・2・3は、いずれも大事な活動です。それぞれの特徴を踏まえつつ、これらをうまく組み合わせて、効果的に学生のキャリア形成の支援をしていただきたいと思います。

質の高いインターンシップの推進にあたり、企業には「実施する意義」、学生には「参加する意義」、大学には「実施あるいは学生の参加を支援する意義」をあらためてよく考えていただきたいというのが、これまでの議論に関わってきた産学の関係者に共通する願いであると思います。三省合意の改正後、各方面からさまざまな反響をいただきましたが、質の高いインターンシップの具体的実施に向けて、各々誠実に対応いただいていることが、本日

の議論でもよく分かり、大変ありがたいことだと思っています。質の高いインターンシップの普及と定着には、地道な取り組みが欠かせないと考えていますので、皆さまの引き続きのご理解とご協力をお願い申し上げます。

高瀬 上野さんはいかがですか。

上野 先ほどから大きな話ということがありましたけれども、若い人たちが減り、労働人口が減少する局面に入った現在の日本においては、自社のためや自大学のためという、そうした思考ももちろん大切だとは思いますが、もっと大きく、全大学、全企業、団体が一体となって、本気で若者の人材育成に取り組む姿勢が必要だと、あらためてお話を聞いて感じたところです。大学としても、入学直後から自分のキャリアを主体的に考え、デザインする力を育成するために、積極的に産学で協働して、キャリア形成支援活動にどんどん取り組んでいきたいと考えています。

高瀬 川原田さんはいかがですか。

川原田 弊社は働き方改革を推進しています。時短勤務や兼業、副業、テレワーク、フレックス等を導入し、いろいろな働き方ができるようになってきています。働き方改革に合ったインターンシップにしなければならないとも感じています。また、より業界、職種、仕事の理解ができるようなインターンシップを企画し、一人でも多くの学生に満足していただけるよう、関係者と連携していきたいと考えています。一例ですが、複数社による共同開催ができれば、負担軽減になり、いろいろな技術や仕事を学生に提供でき、非常に面白いのではないかと考えています。

高瀬 最後に、高橋さんはいかがですか。

高橋 将来における価値創造人材を育成していくためには、より早期に自身のキャリアを考え、なりたい自分をしっかりと考えていくことが必要だと思っています。その意味では、企業側も決して採用ありきではなく、社会全体で日本の若者を育てていくのだという意識を持ち、産学がしっかりと連携をして、このインターンシップの取り組みを進めていくことが大事だと思っています。学生の皆さまにも、一つの企業だけではなく、できる限り多くの企業を見ていただくことが必要です。その中でより多くの会社を知っていただいて、自身のキャリアをしっかりと考えていくことが、今後の在るべき日本の採用の姿ではないかと思っています。本日はそのような観点で、皆さまから貴重な話をお伺いできました。本当にありがとうございました。

高瀬 今回は「キャリア形成支援活動(4類型)への期待～産学で生み出す学生への教育的効果と人材育成～」ということで話し合ってきました。限られた時間でしたので、タイプ1、2、3、4とあるうち、就業体験が含まれるタイプ2、タイプ3に議論が集中した感じになりました。これは決してタイプ1は駄目だというわけでもなく、タイプ4については今後の期待のほうが大きく、実施例もまだ見当たらない、少ないというところもありますので、結果的には今後中心になっていくだろうタイプ2、タイプ3，その中での就業体験をどのように協働して、効果的にやっていくのかというところに注目しました。

協働していかにできるのかは、コミュニケーションをしっかりと取りながら、このように生む声をきちんと聞いていかなければ難しいということが、とてもよく分かりました。こういはずだ、こうではないのか、あるいはこうであってほしいという勝手な思い込みで行っていることも多々ありますし、手間暇を惜しんでしまうこともあると思います。しかし、我々は専門人材、あるいは担当という意味でいくと、そこを惜しむと、正直、学生にはその惜しんでいるところや、足りないところを見透かされますので、手間暇をかけて、一緒にプログラムを作っていきたいと思ったところです。

実際に学生もさまざまな活動を行っていますので、いろいろとやらなければいけない中、参加することにどのような意味、意義、価値、効果があるのかをシビアに見ていると実感しています。そこに対して、自信を持って提供できるプログラムを、産学官で連携して、実施していきたいと考えていますので、引き続き皆さまにはご協力をいただきたいと思います。

動画を視聴の皆さまは、もっとここを聞きたかった、知りたかったという点が多々あると思いますが、本日はそれぞれのお立場で、お考えいただくきっかけになればと思っています。一つでも二つでも持ち帰っていただき、我々はどうしようかと思っただくきっかけになればと思いますので、引き続き皆さまにも、取り組みをお願いしたいです。

本日は長時間にわたり、皆さま、どうもありがとうございました。これをもちまして、今回のパネルディスカッションを終了したいと思います。

(了)