

令和2年度 インターンシップ専門人材セミナー ～基礎編～

講演 「コロナ禍におけるインターンシップの可能性」

➤ 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と申します。本日は『令和2年度インターンシップ専門人材セミナー ～基礎編～[コロナ禍におけるインターンシップの可能性]』というテーマについてお話をします。

現在、私は京都産業大学でキャリア支援科目、そしてインターンシップを中心とした産学協働教育のプログラムを担当しております。その他に経済産業省、文部科学省のインターンシップに関する委員会等にも関わってまいりましたが、日本のインターンシップはなかなか変わっていかないということを、この10年間ぐらい実感として持っております。

本日の「インターンシップ専門人材セミナー ～基礎編～」の位置付けについて、ご説明いたします。平成30年5月に文部科学省の専門教育課から、『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』という文章が全国に発信されました。

ここに何が書かれているかという、これまでインターンシップというのは大学教育の外として認識されることが多かったかと思いますが、それを大学教育の内側に入れ、しかも大学改革につながるような1つのエンジンとして扱い、組織的に推進をしていこうということでした。そのためには、専門人材の役割が非常に大事だということも、併せて書かれています。この文章には、インターンシップ専門人材の必要な要素がまとめられています。ステップ1、説明できるレベル。ステップ2、行動できるレベル。ステップ3、変革できるレベル。このように、ステップ1、2、3と体系的に、どのような専門人材が求められるのかが整理されています。

そもそも、その専門人材とは一体どういう人たちなのかという、これは経済産業省のインターンシップの『コーディネーターガイドブック』に書かれています。専門人材の役割は、インターンシップに関係する、学生、企業、大学の三者のニーズを擦り合わせて、その教育効果を高めるようなプログラムを開発し、運営し評価する、三者の中心にいる存在です。

海外では、例えばカナダにある「CAFCE」という高等教育やインターンシップを全国的に取りまとめている組織で、コーディネーターが以下のように定義されています。

「コーディネーターは、専門職員、教員、あるいは事務職員等、職種に関わらない。そして、役職名や当該役職に就くために必要とされる学歴にかかわらず、いかなるプログラムにおいても主力のスタッフである。コーディネーターは、企業を勧誘して、学生の魅力を

引き付けて、学習者を育て、教育組織内のあらゆるレベルにおいて、そして、外部団体もプログラムの領域や専門知識領域の代弁者となる。つまり、橋渡しであって、中間的な役割が求められている。それが結果として、大学における競争力強化につながる。」

つまり、インターンシップが大学教育に組み込まれている国では、インターンシップコーディネーターはプロフェッショナルな職種として確立しています。こういうインターンシップコーディネーターがいるからこそ、インターンシップの教育的な効果が、学生にとっても、企業にとっても、大学にとっても高まっている。日本ではこの専門人材、職員なのか、教員なのか、役職的にも非常にイメージが付きにくい職種なので、なかなか定着しにくいのですが、こういう人材が今後は求められていくということが、先ほどの文章には明記されています。

今回の「インターンシップ専門人材セミナー～基礎編～」は、ステップ1の説明できるレベルです。ここをしっかりと考えていくことを目的として、開催しています。ステップ2、3については、一般社団法人産学協働人材育成コンソーシアムが主催するインターンシップ専門人材研修会・実践編、発展編という研修会で進めています。このステップ1、2、3を全て終了した方にはインターンシップコーディネーターという名称を差し上げて、現在、各地域、各大学で活躍をいただいています。

お手元にある表に、ステップ1、2、3でどういうことを狙いとしているのか、どういうことが求められているのかということが細かく書かれていますので、こちらもご覧いただければと思います。

ステップ1、説明できるレベルの到達目標としては、文の最後に『説明できる』と5回書かれています。この『説明できる』という意味ですが、これは自分の言葉で説明できる。大学によって、あるいは地域によっても、そのインターンシップの位置付けは変わってくるかと思えます。それぞれのご自身の大学の状況に応じて、インターンシップとはどういうことなのかという持論。あるいは、大げさに言うと哲学。そういうものをぜひお持ちいただきたい。それが独り善がりでもなく、固執するわけでもなく、グループワーク等々を通して、あるいは他大学の事例も聞きながら、自分の大学に合ったインターンシップとは一体どういうものなのかを、ご自身の言葉で語れることが狙いになります。

文部科学省のデータで私がよく利用する、インターンシップに関するアンケートについての調査です。一番左側は、学生に対する満足度。真ん中が企業。そして右が大学ですが、それぞれ非常に満足度が高いです。

こちらは目標設定です。例えば、「企業と実施の目的の擦り合わせをしていますか」という質問に対しては、していないと答えている大学は39.6パーセント。つまり4割がしていない、6割は企業と目的の擦り合わせをしているということです。ただ、企業に聞いてみると、74.4パーセント。つまり75パーセントの企業は、大学と実施の擦り合わせをして

いないと答えています。事前・事後学習についても、大学は95.7と94パーセント。ほぼ実施をしていますと回答しているわけですね。それに対して学生は、事前・事後、開始前・実施後の、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。つまり半分以上いるわけです。

どういうことかという、大学は事前・事後の学習をしっかりしています。と言っていますが、学生からしてみると、事前も事後も受けていない。目的の共有も大学側は企業としていると思っているが、企業は大学と実施の目的の擦り合わせをしていないと回答している。つまり大学からすると、できたつもり、やったつもりになっているのですが、その相手には全くそういう認識がないということだと思います。それでも満足度は高い。つまり一体何に満足をしているのか。日本のインターンシップがなかなか改善していかないのは、私はここが最大の原因だと思います。何となく自分たちはできている。何となく満足度も高い。それで何となく成り立っている。けれど実際は、事前・事後もあまり役割として機能していないし、目的の擦り合わせも、できているような、できていないような。そういう中で、これまで日本のインターンシップは進んできたわけです。

もう一度、それぞれの大学のプログラムが、一体本当に目的の擦り合わせは、できているのだろうか。学生の事前・事後学習は、学生にどのように受け入れられているのだろうか。どういう内容でやっているのだろうか。そういうことを確認して、改善すべきは改善することが本当に必要だと思います。

今、多くの大学で来年度のインターンシップはどうか、対面にしようか、リモートにしようか、いろいろ悩んでいるところだと思います。対面型、リモート、今後のハイブリッド型、いろいろあるかと思いますが、結局、これはどれも方法論だと思うのです。対面も、リモートも、方法論ですね。その方法論の前に、何のためにそもそもインターンシップをするのだろうか。つまり、ここが明確でないところで方法論だけを考えても、なかなかうまくいかないような気がいたします。

このコロナ禍の中で学生を対面に行かせる、その理由は一体何だろうか。リモートでやるとすると、それで何をやろうとしているのだろうか。今まで、これまでインターンシップをずっと続けてきたので、来年もやらなくてはいけない、そういうような流れでやっていると、恐らくなかなかいい効果が出てこないかと思います。こういう機会ですので、もう一度、ご自身の大学のインターンシップの目的や位置付け、内容、何のためにするかということを、考えていただければ、来年のプログラムの改善につながるのではないかと思います。

ここからはご参考に、今年の夏に実施をしましたリモートインターンシップについて、

ご紹介をさせていただきます。多くの大学は今年の夏、インターンシップを中止もしくは大幅に縮小して実施した、本当に苦しい選択だったと思います。そういう中でリモートインターンシップにチャレンジした大学もあるかと思いますが、リモートインターンシップって、そもそもインターンシップって呼べるのだろうか。というネガティブなご意見もあったかと思います。

われわれも最初、リモートはどうだろうかと、いろいろ考えました。ただ、やってみないと分からない。やらないで、ああでもない、こうでもないと言っているのではなくて、とにかくやってみる。いいこともあるかもしれないし、うまくいかないこともあるかもしれないし、とにかくやってみましょうということでトライをいたしました。やってみて分かったことは、次の2つです。リモートインターンシップでもここまでできる、ということが分かりました。そしてもう1つが、対面インターンシップ以上に準備が必要だということも、よく分かりました。

この問題意識です。リモートインターンシップをちょうど始めようかと思ったところで、6月にコロナが出てきた。そこでの問題意識ですが、先ほど申し上げたとおり、自己紹介で「この10年、インターンシップがなかなか変わらない」と申し上げましたが、ただ、この2、3年変わるような気配はしておりました。それは、文部科学省もインターンシップに対していくつかの政策を打っており、その大きなものは専門人材の育成配置ですとか、グッドプラクティスです。いわゆる表彰制度、届け出制度を実施しました。いくつか政策的に推進をして、専門人材の育成も配置も進んできて、さあ、さらにその流れを進めていこう。今年はずいぶんそういう年でしたが、その矢先にコロナが出てきました。

そこで出てきたのが、リモートインターンシップ。主には企業、そして大学からもぼつぼつと出始めてきたわけです。私もどういうものかと思って、いろいろ中身を見ると、本当にそれってインターンシップなのだろうか。あるいは話題づくりとか、目新しさ、それが目的？といった混沌とした状況なので、もう言ったもの勝ち、やったもの勝ちみたいなところがあった。こういう事例が、もしかすると日本のこれまで進めてきたインターンシップをミスリードするのではないかというような、危機感を持ちました。

今年、インターンシップに参加しようと思っていた学生もたくさんいたと思いますが、参加できなくなった。大学も困った。そして日本のインターンシップも、これまで進めてきて、ようやくいよいよこれからというところだったので、不完全であっても、今後のリモートインターンシップの1つのモデルという大げさですが、検討材料の1つとして、やはり提示をする必要があるのかと思い、とりあえずスタートいたしました。

ここからは、少し具体的な話になります。第1回目のミーティングを実際にしたのが6月8日です。そして6月末に大学に募集をかけて、7月に募集を締め切りました。この募集は先ほど申し上げた、CAICの研修を終えたインターンシップコーディネーターの方々だ

けにお声掛けをし、わずか10日足らずで、参加するかしないか決めてくださいというような、少し乱暴な感じでした。

最初は10大学、30名程の応募を見込んでいたのですが、実際には17大学。学生は61名。お願いするにあたっては、1大学5名程度。参加するにあたり、受け入れてくれる、一緒に受講してくれる企業1社を連れてきてください、とお願いしました。そして、受入をお願いした企業については、当該の大学に責任を持っていただく。教職員の方には、基本的には全てのプログラムに関与していただき、何かしらの役割を果たしていただく。時間が非常に短かったため、大学としての組織的な、正式な決定はなかなか難しいかと思い、正課であっても正課でなくても構わないので、必ず関与してくださいとお願いしました。

大事にしたことは、一緒に汗をかくということです。このリモートインターンシップは誰もやったことがないので、学生も、社員の方々も、大学も一緒に全員で汗を流して、一緒に作っていきましょう。そこに賛同していただいて、ご参加くださいということをお願いしました。参加をいただいたのは、17大学、15企業、61名。恐らくこの規模で、大学と企業がきちんと協働して取り組んだ事例は、初めてだったのではないかと思います。

基本方針としては、企業と大学がきちんと協働する教育プログラムだということです。結果として採用につながることは構いませんが、基本的には教育のプログラムだということです。企業・社員、大学・学生、それぞれにメリットをもたらす、インターンシップとして重要な、キャリア教育、キャリア形成の要素をきちんと入れていくということ。そして、リモートであることのメリットを最大限に生かして、インターンシップコーディネーターが関わるので、その知見、経験を生かして、最大限の教育的効果をもたらしましょうという、この5点を基本方針として進めてまいりました。

学生に対しては、リモートワークという働き方を体験的に理解することを狙いとししました。自分の目指す働き方に合っているのか、合っていないのか。リモートワークを取り入れている会社は、段々と増えてきていると思いますが、学生自身が、これから就職活動、進路選択する上で、リモートワークの経験をしないと、選択のしようがないと思います。リモートワークとはどういうものなのかを、きちんと経験してもらうことを目的とししました。今回は他大学の学生と一緒に参加をする機会となったので、価値観、視野、選択肢をどんどん広げ、所属大学では得られない企業、業種での経験が得られました。北海道の大学生が九州の企業にインターンシップに行くというような、対面ではほぼ不可能であり、自分の大学ではなかなか経験ができないような経験が得られました。そして、進路選択の土台となる生き方、働き方についてしっかり考えましょう、ということを経験の狙いとしておりました。

社員の方には、ご自身の今後のキャリア形成をするための生き方、働き方について考えて学生に語ってもらい、ご自身の今後につなげていきましょうということを経験の狙いとししました。自社及びご自身の業務を客観的に捉える。通常であれば、学生が会社にインターンシ

ップに行く場合は、何らかその会社に関心や興味があつて行くと思いますが、今回はこちら側で学生を自動的に振り分けました。ですから、受け入れる企業側からすると、自分の会社のことを知らない学生を受け入れることになります。そういう学生に対して、どのように自社や自身の業務を説明していくのか、客観的にメタの視点からもう一度捉えていただいて、どうすると分かりやすく、興味持って学生に伝えることができるのかということ、考えていただきました。社員の方にも、リモートによるコミュニケーションのポイントを理解する、課題遂行のポイントを理解するという狙いとしてしました。

企業にとっては、これまで接することがなかった属性の学生と出会うことができます。九州の企業が北海道の学生と出会うことができますし、東京の企業が地方の学生と出会うわけです。そして、大学ときちんと一緒に協働でやることによって、今までやってきたインターンシップに対して、もっとここを改善すればよい。あるいは、もっとこういうプログラムの可能性があるなどのヒントを得られるのではないかと。これは社員研修の要素です。社員が自身のキャリアについて考えたり、自身の業務について振り返ったりするのは、会社にとっても社員研修や人材育成につながる内容だと思います。社員の方々も大学教職員から本音のフィードバックが得られることも利点です。

大学の狙いは、学生にインターンシップの機会を提供できることです。人数は少なくなりますが、そういうチャンスを提供できることです。来年度以降、各大学でリモートインターンシップをする場合のヒントにつながるでしょう。これまで接することがなかった企業との接点が増えますし、他大学とのネットワークも広がっていくということが狙いです。

先ほど申し上げましたとおり、7月10日に募集を締め切り、実際にプログラムが始まったのが8月、お盆すぎです。まず社員対象の事前のオリエンテーションをしまして、学生対象の事前実習を行いました。それを受けて、9月2日から10日間、任意の3日間で就業実習を行いました。就業実習は3日間でした。それが終わってから、学生の事後学習、社員だけのフォローアップ研修というのを実施したというのがプログラム全体の構成です。

社員の事前オリエンテーションでは目線合わせを行いました。各地域のいろいろな企業にご参加いただきました。今回は大学側がお声掛けをした企業なので、本当に問題意識の高い、前向きな、いい企業ばかりでした。そういう企業の方々にも、もう一度、なぜこのプログラムに参加をしたのか、どういう狙いだったのか、また学生に今、企業説明会等どのような説明しているのか。それは学生に伝わっているか。そのようなこともグループワークを中心に考えていただきました。

更にもう少し力を入れた点が、社員の方に「働くってなんですか。仕事ってなんですか。これからのご自身のキャリアビジョン、職業人生をどう考えていらっしゃるかとということについて、学生が腹落ちするように説明してください。」という事前の宿題、課題を出し考えてきていただいて、事前ワーク、事前オリエンテーションで、他社の社員と共有していただいたことです。

学生の事前学習は、他大学の学生とのグループワークを中心に、「なぜ参加しましたか。

どういう目的、目標を持っていますか。自分はこれからの社会はどうなっていくと思っていて、その中でどういう働き方、生き方をしていきたいと思っていますか。」を考えてもらい、リモートワークの意識、態度等基本的なところを意識してもらいました。

それと、自己紹介動画も作成してもらいました。これは1分間で、リモートならではの企画だったと思いますが、今回ご参加をいただきました、デジタルハリウッド大学の第一線で活躍中のプロの方を講師に招き、どうすると自己紹介の動画が撮れるのかということについて、スマホを使ってレクチャーをしていただき、それを基に学生は動画を作成しました。今回は、Slack というビジネス・コミュニケーション・ツールを使いましたが、それに1分間の紹介動画を全学生分アップして、全員が全ての動画を見られるようにしました。

企業の方にも3分間で、企業の紹介ビデオを作ってくださいました。学生も当然、この企業紹介の動画を見られるし、社員の方も学生の自己紹介動画を見られます。全ての動画を全員が見られるようにし、われわれも当然見るわけですが、そうすると、学生は他の学生の動画を見て、自分でこうしたほうが良かったかな、ああしたほうが良かったかな、と考えるわけです。企業も同じです。非常に魅力的な動画のところもあれば、正直、「うん？」というようなところもあって。お互い、学生も社員の方も、いろいろなことを感じて学んだのではないかと思います。

次に、就業実習の3日間ですが、スタートは9月2日、3日、7日、この3日間に限定して、この3日のうちの、どこかの1日からスタートをしてくださいということにしました。同じ日にスタートする会社、学生、社員は合同で実施をいたしました。2日目の午後からは各社で実施していただいて、3日目の午後、夕刻ですね、最終報告会をやって終了というのが、3日間全体の流れです。

初日の午前中に何をしたかという、社員の事前オリエンテーションで、働く、仕事、キャリアについて語っていただきましたが、これを全員の前で、1人10分で話してもらいました。正直な私の感想を申し上げますと、事前の社員のオリエンテーションのところでは、やはり、社員の方の話はそんなに深くなかったですね。例えば、ご自身のキャリアビジョンについて話す場合、ご自身のキャリアじゃなくて会社の業務の将来像を語るわけです。現在、こういう仕事をしているので、3年後はこういうふうにしていきたい、こういうふうに改善していきたいという話が非常に多かったです。そういう話を受けて、この当日にあたっては、私の方から、「もう一切、会社のこと、ご自身の業務のことは話さなくて結構です。全て自分自身の、主語を私にして話してください。」と、少しハードルを上げるようなお願いをしたんです。

その結果、非常に話が面白くなりました。本当に思わず、ぐっとくるような話もありましたし、コロナの影響をもろに受けて、大変な思いをしている食品関係、飲食関係の方もいらっしゃいましたし、学生が前のめりで聞いているのが本当によく分かりました。このセッションだけで、このリモートインターンシップは終わってもいいのではないかとい

うぐらい、非常に中身の濃い時間でした。その話を聞いて、全員でフィードバックシートを書いて、それをまた全体で共有できるように Slack にあげました。全員の分を、全員のフィードバックを全員が見られる仕組みにしました。これも当然いろんな人のフィードバックを見るわけですね。そうすると、こういう話をすると学生はこういう反応をするのだなということがわかり、これもいろいろ勉強になったかと思います。

学生も、ただ話を聞いているだけではなくて、3 日目の最終報告会のときに、成果の発表に加えて、「学生自身もこの3日、生き方、働き方、仕事について考えておいてください。それを最終報告会で発表してもらいます。」と事前に伝えていました。それを発表してもらいました。学生も社員も共にキャリアについて考える場面ですね。それもみんながフィードバックをして、さらに深めていこうということで、3 日間の就業体験が終了いたしました。

事後学習は、学生は各チームで振り返り、できたこととできなかったこと、リモートワークって自分にとってどうなのか、今後の大学生活、就職活動、進路選択に、どういうふうにつなげていったらいいだろうかということ、またグループで話をしてもらいました。社員の方のフォローアップ研修も、できたこと、できなかったこと、リモートで良かった点、難しかった点は一体何だろうかということをお話してもらいました。そして今後、採用とのつながり、大学とどのように関わっていったらいいかといったことを、全体でディスカッションしながら共有して、終わりました。これで全てのプログラムが無事に終わりました。

満足度は非常に高く、とてもうれしかったです。われわれも初めてで、試行錯誤で手探りでやった中で、本当に社員の方も学生も、最後には満足そうでした。最後の報告会については、私もほとんどの報告会に参加しましたが、やはり、涙を流すというかも感極まって、社員の方々も学生も涙を流していました。私は正直、リモートでもこういうことが起こりうるのかと衝撃的でしたね。3 日間で、しかもリモートで、これだけ密度の濃い時間が過ごせるということ、それがちょっと衝撃的なことでした。本当に、学生にとっても社員の方にとっても、得るものがあつたのではないかという気がいたしました。

うまくいった最大の理由は、インターンシップコーディネーターの方々と一緒にできたことだと思います。17 大学、15 社、61 名の参加者に対して、目線を合わせる、目的を共有する、これができなければ非常にでこぼこになるわけです。学生がリモートでいろいろ困っていたり、企業の方もリモートインターンシップを初めてやったという会社が多かったりしていたので、課題はどういうものを作ったら良いかということ、事前にコーディネーターの方に相談して、一緒に課題を作り上げていきました。

そのようなことを、きちんと学内でも調整していただいたでしょうし、こういうところを専門人材、今回担当された方が本当にうまくやっていただけたということです。打合せも、お盆明け直前に全体で1回やったぐらいで、あとは何となく皆さん全員が、何をしようとしているのかを本当にお互いよく理解をしてやっていただいたのが最大の理由です。

このリモートインターンシップ実施の後、企業の方何人ともお話をし、「来年も実施されてはどうか」と伺いました。もし、このリモートインターンシップを自社単独でやると考えた場合、それはやはり非常に不安だとある方はおっしゃっていました。それはどうということかという、対面の時もあったのですが、参加する学生のモチベーションも、目的も本当にばらばらですし、大学で事前授業を受けてきた学生もいるし、そうでない学生もいる。事前学習でやっている内容も違う、非常に多様な学生が来るわけです。

対面の場合は、受付に来たときに、頑張ろうと思っている学生と、取りあえず来ましたという学生が何となく分かるとおっしゃるのですね。そうすると、例えばグループワークをするときの分け方とか、実際の進行のときに、やる気のある学生、前向きな学生と、そうじゃない学生に対して、それぞれ臨機応変に対応して、バランスを取って進めることができるそうです。

リモートインターンシップでそれができるかという、誰がどうなのか分からないので難しいですね。取りあえず参加しましたという学生たちと、そうじゃない前向きな学生たちをミックスして3日間やるとなると、大事故が起こるのではないかとおっしゃっていました。今回は、事前学習も全員が同じ内容で目線を合わせていて、企業の方も同じ目線でした。全員が目的を共有して、同じ方向を向いていたのが大きかったと思います。そこを調整していただいたのが、専門人材の方々でした。個々の大学で個々の学生に対して、個々の企業に対してやっていただけたということが、とても大きかったと思います。

取りあえずやってみたことで分かったことは、リモートインターンシップでもここまでできるということです。対面インターンシップ以上に手間がかかり、準備が必要でしたが、あらためて感じたのは、リモートインターンシップで何がしたいのか、何をしようとしているのかを、今回進める中で、自分自身でもそうですし、参加をされた教職員の方もそうだったと思いますが、本当に問われる場面が多かったです。一体何のためにしているのかという部分を、企業の方々にもちゃんと説明して共有して、学生に対しても共有する。説明と共有には対面以上にかなりエネルギーをかけて、目的を明確にしました。そしてそれをきちんと伝えたうえで、実現するためにどういうプログラムを組むのが良いのか。例えば、Slack や動画を使ったり、フィードバックシートを全員で見られるようにしたり、もう本当に細かいことをたくさん緻密に作り上げていかないと、なかなかうまくできないということ実感しました。

それはあらためて、対面インターンシップはどうかということを問うこと、考えることだと思います。冒頭申し上げましたとおり、リモートにしても対面にしても、何をしたいのか、何のためにするのかを明確に説明できなければ、対面でできてないものがリモートになったら、もっとできなくなるのではないかと思います。今、大学側は、学生にきちんと目的が伝わっている、企業と目的の擦り合わせができていると思っているかもしれませんが、企業側には十分伝わっていないという状況があります。リモートでやりましようと言った場合に、もっともっとその共有度は低くなっていくと思います。ですから、リ

モートでやるのであれば、対面のプログラムをもっとしっかりと充実させて一緒に作っていかないと、なかなか効果の高いプログラムはできないかと思います。

対面インターンシップとリモートインターンシップの教育的効果の違いとは、一体何でしょうか。学生が獲得する能力、態度、意識は一体何だろうか。何が違うのだろうか。その評価はどうするのだろうか。検討すべき課題、解決すべき課題はまだたくさんあると思います。われわれも今回やってみて、ここまではたどり着くことはできませんでした。こういうところをもっと考えなくてはいけないと、進めていく中で感じたのですが、正直、そこまで手が回りませんでした。今後やっていくのであれば、こういうところもしっかり考え込んで、プログラムを作っていくことが必要なのだということを、本当に痛感しました。

こういう課題に対して、どう解を出していくのか、非常に難しいと思います。それを解決するのは皆さん方です。知恵を出し合って、工夫を凝らして試行錯誤しながら、1つ1つやっていって、その成果をこういう場で共有していく。皆さんの知恵を持ち合いながら、全体で1歩ずつ進んでいく。そういう道しかないという気がしております。その先には非常に大きな可能性があるということを、このリモートインターンシップでも感じました。

来年度、リモートインターンシップに限らず、対面のインターンシップも少し復活すると思います。復活するのであれば、やはりコロナ前のプログラムから少しでも良くなるためにどうしたらいいのだろうか。その先、それを応用して、リモートインターンシップでどういうプログラムを作ったら良いだろうかということを、ぜひ今回のインターンシップ専門人材セミナーで、皆さん方とグループワーク等を通して一緒に考えていきたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。どうもありがとうございました。

(了)