

令和3年度 インターンシップ専門人材セミナー～基礎編～ パネルディスカッション

・テーマ：「インターンシップ専門人材の具体的な役割と業務 ―その重要性と想い―」

・モデレーター：京都産業大学 経営学部 准教授 松高 政

・パネリスト：

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

愛知みずほ大学・短期大学 キャリアセンター長 中島 和成

三重大学 学生総合支援機構 講師 長岡 みか

京都橘大学 教学事務部教務課 山本 博子

※敬称略

松高 令和3年度『インターンシップ専門人材セミナー』、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です。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、4名の方にパネリストとしてご登壇いただいております。インターンシップ専門人材と聞いて、なかなかイメージを持ちづらいかと思うのですが、どのような役割を果たしているのか、専門人材の必要性、問題意識などについて、パネリストの方々にも具体的にお話を聞いていきたいと思っております。この動画をご覧の皆さまも、インターンシップ専門人材について理解を深め、イメージを持っていただければ幸いです。

それでは、パネリストの皆さまから自己紹介をお願いできますでしょうか。

長岡 三重大学学生総合支援機構の長岡と申します。主にインターンシップとキャリア教育の授業を担当しております。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

中島 愛知みずほ大学・愛知みずほ短期大学キャリアセンターの中島と申します。業務はインターンシップの授業、就職支援、それから、卒業生との交流や同窓会などもお手伝いさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

山本 京都橘大学教学事務部教務課の山本博子と申します。業務としては、教養教育、キャリア教育の開講、教育開発、学習支援関係を主に扱っています。

小島 湘北短期大学キャリアサポート課の小島と申します。昨年まで、インターンシップセンターにて13年間、インターンシップのコーディネートを専門に行い、現在は就職相談と就活関連の授業を担当し、学生の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。

松高 よろしくよろしくお願いいたします。

では、早速ですが、今年の夏のインターンシップの状況についてお伺いします。まだまだ

コロナが収まらない中、ご対応が大変だと思うのですが、インターンシップもリモートにしたり、対面で実施をしたり、いろいろな形態があるかと思います。ご自身の大学で、この夏どういう状況なのかを、簡単にご紹介いただけますでしょうか。

長岡さんからお願いできますか。

長岡 本学では、昨年コロナが始まってからのインターンシップは、リモートのみだったり、リモートと対面と折衷みたいな形でやっています。今年度もそういう形で始めたものの、8月に入ってから、三重県でコロナの状況がかなり悪くなってしまいました。学生の参加が決まっている研修機関も、中止や延期をしたり、未定になってしまったりというところが増えてきていて、今、そちらの対応で忙しくなっているところです。ただ、昨年と比べると参加を希望する学生が増えて、リモートのインターンシップが増えたことによって、対面の時よりも1つの研修機関が受け入れてくれる学生の数が増えたことが救いかな、と思っています。しかし、これからのコロナの状況によっては、今年度のインターンシップを中止する、あるいは延期するという研修機関が増えてくるかもしれないと懸念しています。

松高 まさに今、対応の真っ最中ですね。

長岡 そうです。

松高 インターンシップに行く学生の数からすると、リモートでやる学生と対面で実際に行く学生と、割合的にはどうですか。

長岡 リモートのほうが多くなっています。対面のみというところは官公庁ぐらいで、一般企業は対面とリモートと折衷、あるいは、リモートのみというところがほとんどです。

松高 ありがとうございます。中島さんのところはいかがですか。

中島 本学も、三重大学さんと隣接している愛知県でして、この7月、8月でインターンシップ先の日数が減ったり、時間の短縮やPCR検査の要望を受けたり、ワクチンの接種日とインターンシップの日程が重なるがどうすればよいか等、今まで経験したことのなかったようなことが沢山来ている状態です。学生側は、インターンシップを自ら教育と捉えている学生と、それから、就職と捉えている学生、両面いるなという感じです。また、本学の学生は、中小企業のインターンシップへ行くことが多いので、どちらかという対面が中心になっています。中には、1日、2日ウェブで、あとは対面といった形式が割と多くなっているような状況です。

松高 ここに来て、またコロナが急に増えてきたので、対応が大変なのではないですか。いろいろ想定していなかったようなことも起こってきているでしょうから。

中島 そうですね。緊急事態宣言が静岡で出て、静岡にインターンシップに行っている学生から SOS が出されました。今後どうするか、これから対応しないとイケないところです。

松高 ありがとうございます。山本さんのところはいかがですか。

山本 本学は、対面実施を原則として開講しています。企業さんでの経験を大事にさせてあげたいので、行けるのであれば行かせてあげようというのが、当初の計画でした。授業は、学内での事前学習が7月頃までで終わっていますので、これほどの感染者数になるまでに、無事、対面での授業は終えることができました。いよいよ8月に入り、実習が本格化するといった時に、事業所さまから実習を取りやめたいというお電話があり、今日も朝から何件か対応しておりました。本学も、併用も含めてリモートで実習してくださる事業所さまが数社あるのですが、多くが対面で、その対応も、事業所さまによって本当にまちまちです。

できれば学生たちに機会を提供したいという本学の考えの下、現時点では、受け入れていただけるならば実施をお願いしているのですが、これまでの状況と変わってきていることもあるので、明日、今後どうするかを学内で検討する予定です。

松高 昨年、山本さんの京都橘大学では、リモートインターンシップで新しいプログラムにチャレンジされたのですよね。

山本 状況が状況だったので、普通のインターンシップの科目は休講という形で閉めたのですが、急遽、オンラインでの課題解決型インターンシップの開催を企画しました。完全オンラインという形を取りましたが、今年はできるなら対面に戻していこうというところが全学的にもあったので、インターンシップもそれを踏襲する形で開講を進めています。

松高 昨年、リモートインターンシップが始まり、結構、京都橘大学さんのプログラムはよいプログラムだったと思うのですね。あれは、昨年だけで終わってしまうのですか。

山本 課題解決型というところは引き継いでおまして、今回、就業型のものと課題解決型のものを、2つのラインとして走らせています。

松高 ではリモートでもやりますか。

山本 そうですね。でも、完全リモートではなくて、事業所さんに足を運ぶような機会は残

しておきたいので、対面を交えた形にはなっているかと思います。

松高 ありがとうございます。小島さんのところはいかがですか。東京や関東エリアはかなり大変ですが。

小島 本学は短期大学ですので、インターンシップの対象が1年生で、入学直後の前期ではなく、1年後期にインターンシップの事前科目を置いていることもあり、2月、3月がインターンシップのメインの時期となります。よって、夏のインターンシップはあまり積極的には行っておらず、例年積極的な学生が無単位で参加するという状況です。今年の夏に関しましては、コロナの影響もあり、無理をせず安心して学生を送ることができる CIAC（一般社団法人産学協働人材育成コンソーシアム）主催のリモートインターンシップにのみ参加となります。

松高 短期大学の学生ですと、夏よりもう少し後がメインになってくるわけですね。昨年からはコロナが始まって、インターンシップもいろいろ大変なことがあったと思います。1年振り返ってみて、何が一番、大変でしたか。あるいは、何が一番、大きく変わったのでしょうか。では、小島さんからよろしいですか。

小島 今申し上げました通り、1年生の2月、3月をメインに毎年98%以上の学生が正規科目としてのインターンシップに参加するのですが、昨年は本当に思い切って、全面中止にせざるを得なくなりました。本学がインターンシップを始めて29年になりますが、初めてのことです。学生にとっては、事前学習はすべて終え準備はしっかりとできていたのですが、いざ実習という時になって全面中止。入学して1年も経たない学生が自分の適性を見極める機会を失ったわけですから、業界や職種の理解が不足したまま3月の就職活動を迎えてしまったというのが一番大きな影響でしたね。学生の理解不足だけではなく、インターンシップに参加できなかったということ自体に不安を抱えてしまったようです。そういった不安から、例年に比べ早い時期から就職相談に来る学生が増え、今は全体の85%ほどの学生がキャリアサポート課を利用している状況です。

松高 小島さんは、インターンシップに長く携わっていらっしゃるって、インターンシップについてもとても詳しいですし、就職の状況もよく分かっていると思いますが、学生の状況について、インターンシップを経験している学生と経験していない学生では、何か変化がありましたか。

小島 就職活動自体が、業界の研究になってしまっている感じがあります。会社説明会に参加することがスタートになってしまって、本来であればその前にひとつステップを踏んで、

自分の適性を見極めて、それから就活というところなのですが、自分は何をしたいのか、何が向いているのかが分からないので、手当たり次第にいろいろなところに手を広げてやっ
てしまっている。もしくは、思い込みだけでピンポイントに活動し、失敗するというような
ところが見られます。

ただ、例年に比べて、すごく真面目に一生懸命向き合っているなという感じもあります。今
までの売り手市場のように、何か活動していれば、何となく就職が決まっています、周りも決
まっているという状況はもうないので、いただいた内定はとにかく大事にするということ
です。だから、内定辞退ということが、もしかして減っているかもしれないですね。

松高 湘北短期大学さんは、日本国内でも、インターンシップを随分古くからやっている先
駆的な大学ですからね。その大学がインターンシップ全面中止というのは、大変な影響力が
あったと思うのですよね。

小島 インターンシップに行けるということを目指し、そこも入学の決め手となって入っ
てきている学生も多いです。そのステップを踏めなかったというのは、私たちとしても、
そういう体験をさせてあげられなかったというのは、影響が大きかったですね。

松高 ありがとうございます。山本さんもこの1年間、本当に大変だったと思いますが、い
かがですか。

山本 昨年のリモートインターンシップは全てが手探りでした。どういうプログラムがよ
いのか、どういうツールを使ってどんなことをすれば、事業所の方と学生をつなぐような教
育ができるのかというところからやってきました。実際、それをやったことによって、よ
い気付きや学びがありました。

これまでは対面授業で、学生たちにレクチャーを行って、授業を進めていくというのが、
当たり前のように行われていたなと思うのですが、オンラインを活用するというのが昨
年からの流れになって、そこで少し、教育の手法が変わったなと思いました。授業運営でも、
オンデマンドで事前課題を課して、その内容を踏まえた授業を、アクティブラーニング形式
で徹底してやるようにしました。それは昨年度のリモートの時もそうですし、今年度もそう
でした。その経験から、対面ないしはオンラインで、双方向で授業をしているときのよう
に学生たち自身が主体的に考えるという授業が、これまで以上に可能になったと感じました。
もちろん、これまでもアクティブラーニングを非常に重視していましたが、対面のみの時は
レクチャーが多かったなというのを、今年度教員がシラバスを作るときに改めて感じたん
ですね。ですから、こういった遠隔授業の実施が、新たな教育方法の出現につながったとい
うのが1つの学びで、大きな変化としてあります。今年度は、それをうまく授業の中で使う
形で展開をしています。

それから、先ほどのお話にもありましたが、企業さんがオンラインでの実習を取り入れていらっしゃる場所があるので、このような不透明な状況下でも、オンラインであれば、実習の時期の変更もありませんし、エリアも選びません。遠い事業所に対しても学生たちがエントリーしやすくなったというような変化もあるので、学びの機会や学び方というのが、よい意味で変化したかなと感じています。

松高 ありがとうございます。新しい取り組みをすると、こちらにも新しい気づきや学びがありますよね。

山本 そうですね。当たり前だと思っていたことが、違うことをやることによって、見直さきっかけになったと、教員も私たちもすごく思います。

松高 おっしゃるとおりですね。インターンシップも、恐らくコロナがなければ、リモートでやるという発想もなかったと思うんですよね。やってみて、ここの部分というのは、対面でも取り入れられるなというところや、気付くことが多かったと思います。ありがとうございます。中島さんも、この1年、立場的にも大変なことがあったのではないかと思います。いかがですか。

中島 大きく変わった1つ目は、就職の早期化というのがどんどん出てきて、「インターンシップも前倒しで参加しなくては」という学生が非常に増えているという点です。そうすると、プログラムの中身や、学生が何のためにインターンシップに行くのか等、こちらの思いと学生の行動が相反しているところが結構出てきています。ですので、われわれの今のインターンシップの設計の中でいくと、ある程度、業界等を絞ってやることになっているのですが、今の学生は、自由応募型の1日、2日程度のインターンシップにもエントリーをして、たくさん行くぞというところが多くなっています。学生が、それがインターンシップだと思っている傾向が最近、強いなと感じています。

2つ目は、インターンシップは全て対面を基本として考えていたので、今のコロナの状態になったときに、いろいろと変わってしまいました。キャリアセンターの周りに集まってきた学生に声を掛けることも、なかなかできなくなってきました。そういう意味では、目的や用件をメールやパワーポイント等でしっかりと伝えるということが、すごく大事になっていると思います。

今も卒業生の中には、テレワークで仕事をされている方もいて、テレワークと、リモートインターンシップは結構、近いですよ、というようなことをおっしゃる方も多いです。そういう意味でも、時代の先を行きながら、学びながらやっていかないと、また世間は模様替えしてしまいそうだなと思っております。

松高 コロナの前からも、インターンシップは就職活動のファーストステップになりつつあったと思うのですが、コロナになって、それがさらに加速したと思います。この夏も、インターンシップに行くというよりも、就職活動を始めるためにインターンシップに行く、というモードで活動している学生が多いと思います。学生が浮き足立っているというか、「行かないとまずいんじゃないか」という強迫観念に駆られている学生も多いと思います。その辺り、学生を少し落ち着かせるというか、学生にちゃんと理解してもらうための指導みたいなものは、中島さんのところでは何かおやりになっていますか。

中島 それか、なかなかできていないというところが現実だと思っています。確かに「仕事とは」「働くとは」「業界はね…」とか、卒業生が来て話をしてくれる。そういったプランにはするものの、果たしてそれが学生の理解につながっているのかなということが懸念材料でして。どうすればそこをつなげられるかが課題だと思っています。

松高 ありがとうございます。では長岡さん、この1年間、特に三重大学は、学生全員をインターンシップに行かせるという方針の下で大変だったと思うのですが、いかがでしたか。

長岡 松高先生がおっしゃったように、本学の場合は、2019年度の新入生からインターンシップを卒業要件化しています。2019年度の入学生が今、3年生です。昨年、ほとんどインターンシップに行けていないものですから、まずは現3年生を全員インターンシップに行かせるにはどうしたらよいかというのが、今、一番の課題です。ですから、学部ごとに、何か代替案や救済措置というのを検討しているところです。例えば、ボランティアに行って、インターンシップの代わりにしたり、何か授業をやって、その代わりにする等、いろいろなことを今、検討しているところです。当然、受け入れ先の研修機関も減っていますので、ここが頭の痛いところです。

逆に良かったことですが、本学では、インターンシップの卒業要件化が決まってから、当然ですが、事前研修の参加者が増えてきました。2019年度は、講堂に集めて行い、1000人ちょっとの学生が集まりました。その翌年の2020年度は、多分もっと増えるだろうから、場所がないということで困っていたのですが、コロナ禍で対面でできなくなってしまって、「Moodle」を使ったオンデマンドの事前研修に切り替えました。これが良かったことです。場所の心配もしなくて済みますし、学生は好きなときにいつでも動画を視聴できますし、確認テストを入れたり、いろいろなこともできます。研修だとどうしても積極的でない学生もいるので心配はしていたのですが、オンデマンドでテストも交えることによって、学生がきちんと動画を視聴しないと、事前研修会が完了できないということになったのはすごく良かったと思います。

当然、事後研修会もZoomによるオンラインで行いました。学生の人数も制限せずにやれますし、それほど時間を取らないので、忙しくてなかなか参加していただけなかった研修機

関の採用担当者の方に参加していただけることも多くなりました。事前研修会、事後研修会に関しては、オンラインに切り替わることによって、今まで抱えていた課題が解消できたと思います。

松高 おっしゃるとおり、コロナが落ち着いたとしても、かつてのように100%対面でやるというのは、きっとなくなるのだろうという感じはしますね。われわれも学ぶところがあって、それでプログラムがブラッシュアップしていくというのは、確かにありますね。ありがとうございました。

では皆さん、ここからは、仕事を進めていく中で大事にされてきたこと、こだわったこと、あるいは、自分で学生のためにこういうことをしてあげたいなと感じていらっしゃるということについて、お話を聞かせていただけますでしょうか。

中島 1つ目には、私もインターンシップに何年か携わっていて、企業さまからも、先生や職員からも言われるのですが、挨拶をするとか、時間を守るとか、そういう「一社会人としての基本」というのをまず理解してほしいと思っています。それが当然、日々の生活にも関わってきます。学生自身の自立過程において大切な要素なので、そこはものすごく大事にしています。やみくもに全てを約束事にするわけではないのですが、とにかく毎回のように、振り返りと、これだけは大事にして欲しいということを、口を酸っぱく言っているもので、その辺は少しずつ浸透していったと思っています。

最初は教員も、インターンシップなんて…みたいな感じも結構ありました。ある健康スポーツ系の教員が、学生の髪の色が黒くなったこと、挨拶する時に歩きながらではなくちゃんと止まってするようになったことに驚いて。インターンシップのような実技系のプログラムはとても大事だということで考えが変わられて、支援をしてくださるようになりました。

そこから、大学が求めている人物像とか、学内で育てたい内容とか、教学システム等にも連動していきますよね。インターンシップが何に関わってくるかということも、インターンシップに関わるみんなで話し合いながら学生や企業に発信していく。そうすると企業さんからもご協力いただけることが多くなってきました。お互い、大変なときには助け合おうね、みたいな雰囲気もできましたし、学生との関わりで、企業さんの業績が成長することもありました。学生も、自分の進路について少し考えることができたと言っていました。

2つ目は、学生がどんなふうに変化したかを重視しています。目を輝かせるとか、熱く語るとか、「つまらなかった」でもよいのですが、何が難しく、何がよかったのかということもちゃんと説明できるということが、学生のプロセスにはすごく大事だと思っています。

企業さんには、担当者1人だけがプログラムに沿って学生を右から左へ流すのではなく、その上長や経営者も含め、その企業全体で支援していただきたいと考えています。そうすると、学生も意気に感じて、みんなで一緒にやっているという共感が生まれるのではないかと思います。そこが、今のプログラムで大事にしているところです。

そういったことをやっていくためには、専門人材として、企業、大学、社会と関われるところを大事にしなければなりません。ただ単に、内定が出たとか、求人が来たというだけで終わらせるのは、もったいないなと思っています。

松高 ありがとうございます。お話を伺っていて、コロナの状況であればなおさらだと思います。企業も大変な思いをして学生を受け入れているわけですし、学生の課外活動も大幅に制限されている中で、学生が社会と触れ合う機会はますます大事なようになってきている気がします。

中島 最近は、企業のインターンシッププログラムの情報を、他の企業とも共有するようにしています。課題解決型のプログラム1つにしても、目標達成させるとか、解決策や達成感を掲げるとか様々なやり方があって、企業さん同士「なかなか面白いね」と、よい気付きになっているようです。それが企業さんとの一体感にもつながりますね。

松高 それは、ある企業のプログラムを、他の会社で共有する、複数で共有するということですか。

中島 そうですね。インターンシップの振り返りをする会がありまして、そこで、こんなプログラムをこの企業さんでやりました、ここが面白かったです、ここが難しかったですというのを共有すると、翌年、プログラム設計の精度が非常に高くなっていて。企業さんがやる気を示してくれるんです。

松高 企業は他社が何をしているのか、具体的には知らないことが多いですものね。有益な情報ですよ。大学がハブとなることによって、企業同士が情報を共有する。それも大学の役割として非常に重要ですよ。ありがとうございます。山本さんはいかがですか。

山本 職員という立場ですので、いろいろな方と調整をしたり、全体を把握したりすることが主な業務になります。学生に対しては、正課の科目としてのインターンシップですので、それを就職に直結させるということではなく、その経験を通して、やり切ることで、自分に自信を持ってもらいたい。これから先の将来を、自分自身のキャリアを考えるきっかけにしてほしいと思って、教員と一緒に授業づくりを進めています。

本学のインターンシップは長らく職員主体で運営してきましたが、科目として、大学として、インターンシップを推進していくという意味では、教職協働、教員の主体的な関わりがとても大事だと思いました。そこで、そこに働き掛け、教職協働チームとして産学公連携の科目に取り組むということに、ここ数年取り組んできました。本学では課題解決型のインターンシップがあり、企業さんからのお題に対して、学生が就業体験を通じて取り組みます。

そこに、教員の専門性や指導を交えることで、教員と企業さんとの連携も強化する。今年度は、そのような取組を工夫してやっています。

ですので、学生の教育のためのインターンシップではあるものの、企業さんにとっても、気づきを得ていただく等、メリットが必要かなと思っています。大学として、そういったところの提供も必要かなと。今後もそこを強化していきたいなと思っています。大学、学生、教員、関係者が、みんながプラスになるような中身はどういったものかということを常に考えながら、ブラッシュアップしてきたというのがあります。

松高 まさにインターンシップの専門人材のあるべき姿ですね。学生、大学、企業、全てのことを考えて、調整して、プログラムをつくって、本当に素晴らしいことだと思います。

山本 決して私だけの力ではありませんが、もともと本学ではキャリアセンターが単独でインターンシップをやっていたのですが、そこから非公式の形で教員に協力を得て、その後きちんと委員会組織をつくり、今年はさらに組織再編をして新たなセンターをつくっていきこうということで、次年度に向けて産学公連携科目の強化に取り組み始めています。来年度以降、さらに活発化させていきこうという流れにもなっています。

松高 ありがとうございます。続いて、小島さんもインターンシップをやられていて、今、就職の支援をされていますけれども、大事にされていることや、こだわっていることはどの辺りでしょうか。

小島 先ほど中島さんもおっしゃっていましたが、普通に挨拶ができることはすごく大事なことですよね。本学に来られる企業さんや外部から来られる方が口をそろえておっしゃるのですが、「学校へ入ったら、みんなが挨拶してくれるので、びっくりしました」と。自分の学生時代を振り返ると、大学の職員の名前まで覚えていなかったというのが感覚としてありますが、本学の場合、学生が意外と名前で呼んでくれるという感じの関係性を保っています。廊下ですれ違ふと、みんなが挨拶するのが当たり前で、そのまま何もしないで行くほうが違和感があるという。そういったところを日頃からやっておくことで習慣化できれば、就職活動や会社に入ってからそれが続けられる。

先日、学生が就職した企業の方が話してくださったのですが、朝の「おはようございます」や、帰りの「お疲れさまでした」という挨拶は、社員みんながする。ですが、日中は廊下ですれ違っても、挨拶をしていなかった。しかし、本学の卒業生は、いつどこで会っても、会うたびに「こんにちは」と言ってくれる。それが今、会社でブームというか、みんな挨拶するのが当たり前みたいな感じになっている、と。小さな積み重ねは、社会人になってからも会社全体に新しい空気を届けられるのかなと実感しています。

専門人材の役割といたしましては、企業や学生との橋渡しであって、とにかく両者にとっ

て、良き理解者でないといけないと思っています。学生を理解して、企業を理解するというのが大事で、自分の大学の学生の気質とか、望んでいることを、とにかく近いところで知っていく。企業に関しても足を運んで、どういった人材を求めているのかそれぞれ違いますので、そういったものも学校に持ち帰って伝えるというのを、地道に今までやってきた13年間だったなと思っています。学生と近い距離にいて接点をたくさん持つために、本学にはインターンシップセンターサポートオフィスというものがあります。インターンシップのことなら何でも相談できる場所が、就活のキャリアサポートと別部屋であるので、それぞれ目的に応じて、学生が来て、相談をしていくというのが常にできる状況をつくっています。学生との会話の中から、学生が求めることであったり、企業さんが求めることを知った上で、テキストの作成や授業のつくり込みにも関わってサポートしていくのが、専門人材かなと思っています。

本学はプラットフォーム化により、大半の教員がインターンシップに関わっているので、学科を越えて全員で、ベクトルを合わせていくという感じのところはあります。学生、企業、教員、全体の考えにずれが生じるといけないので、先ほど松高先生がおっしゃっていた、まさにハブになる存在というのが、専門人材だと思います。インターンシップのことを全て把握した上で、どの方向に対しても、いろいろなサポートがしていける、いろいろな方向に向かっているのが専門人材だと思います。

私は、「インターンシップ何でも屋」になることが大事なのかなと。学内、学外どこでも、インターンシップという言葉が出たら、この人に聞けば解決するという安心感。一手に引き受けるプロとしての役割もあると感じています。

松高 おっしゃるとおり、少なくともインターンシップに学内で関わっている期間は、学内で一番詳しくないといけないと思うのですよね。それはプロフェッショナルの仕事だと思います。やったことがないのでよく分からない、というのは普通の会社だったら許されないと思いますが、そういう意識ですよ。プロフェッショナルとしての意識がないと、業務のレベルが上がらないと思います。ありがとうございます。

長岡さんはいかがですか。三重大学では、学生を全員インターンシップに行かせるということで、大変なミッションを受けたと思うのですが。

長岡 私がこだわっているのは2つありまして、1つは「調整役」に徹すること、もう1つは、「先導者」になることです。

1つ目の調整役ですが、本学では、どちらかというとな務的な作業は、キャリアセンターの中のインターンシップチームというメンバーがおりまして、その職員の人たちがやってくれています。例えば、企業とのやりとり、学生のインターンシップの申し込み、電話応対等です。また、インターンシップの担当教員が各学部におりまして、その教員が各学部の学生の教育的な部分を担っています。私はその中間に立って、両方とも見て、調整をする役を

やっています。

実は前任校では、インターンシップの担当は、私を含めて教員が3人いて、この教員が事務的なものから教育的なものまで、全てやっていました。ですから、本当にインターンシップの業務が多くて大変で、始発で行って終電で帰るような毎日が続いていました。そんなときがあったからこそ、今、私は職員の業務の大変さも、気持ちも分かりますし、教員側のインターンシップを受け入れ難い気持ちも分かりますので、その間に立って、いろいろと調整役をしているということが、1つ目のこだわりです。

2つ目は、専門人材の研修ですとか横のつながりで、先を行っている人たちの話を聞いてそれを取り込んだり、もちろん書籍等からも知識を入れたり、さらにインターンシップの全体や、もう少し先を見て、チームの職員とか、各学部の教員を引っ張っていく。今後はこんな感じになりますよとか、こうしていったほうが、よりよいインターンシップになりますよ、というのを先導していく役をこだわってやっています。

専門人材として職員と教員の調整役をすることと、今、担当している職員も各学部の担当の教員も専門家ではないので、その人たちを導いていくということが、専門人材としての私の役割かなと思っています。

松高 ありがとうございます。この動画をご覧になっている方もそうだと思いますが、インターンシップはやることが多いですね。学生を募集して、企業を開拓して、マッチングして、事前学習と事後学習をやって…。研修を受ければ受けるほど、自分1人では無理だというモードに入ってくると思うのです。そんな方へ、何かアイデアやアドバイスをお願いしますか。

長岡 やっぱり巻き込むことが大事ですよ。前任校では、本当に全てのことをやっていたのですけれども、疲弊してしまって、なかなか質の向上までは手が行き届きませんでした。今、こちらの三重大学に来てみると、職員の担当する分野、それから、教員が担当する分野と、しっかりと分かれているので、もしごっちゃになっているようであれば、それをきちんと分けて、いろいろな人を巻き込んで、分担してやっていくというのが、一番よいのではないかなと思います。

山本 職員主体であったものを、教員主導に移すまでが本当に大変でした。その頃、キャリア教育を専門とする教員は配置されていなかったもので、一つ一つの授業の中身を、1~2時間かけて、担当教員と打ち合わせをして、こういう内容でいきましょうかと骨子を一緒につくって、その先に、「今後は先生がご担当なのでつくってください」というのを実際にやっていたときがあります。

本学もキャリア教育に力を入れていこうという中で、この春からは、キャリア教育を担当する専任の教員がおります。そこで授業や教員の統括についてコーディネーターである教

員をお願いをし、事務局は主に企業さんへの対応や学生の調整事を行うという体制がようやくできるようになりました。そこに至るまでには、まず自らがやって、それから一緒にやっていく。それが大学にも伝わって、体制としても大きく変化したかなと思います。

松高 教員を巻き込むのは結構大変ですね。

山本 最初は、お願いしたい先生を決めた上で、上司と一緒に内々にご相談するところからスタートしました。

松高 協力してくれそうな先生から、一本釣りをしていって、だんだん勢力を拡大していくということですね。

山本 そうですね。実績を作ることでインターンシップの必要性を訴えることができるようになり、それが組織化にもつながりました。その取組が専門の教員の配置につながったのは定かではありませんが、キャリア教育とか産学公連携というのは、大学としてやっていくべきことだという認識が高まり、今に至っていると思います。

松高 産学連携やインターンシップが学生の育成に必要であることについて、その部分での反対は起きないと思うのですが、ただ、それだけの理由だと、なかなか協力もしてくれないと思うのですね。「これだったらやったほうがよいな」と相手が共感するようなメッセージを発信して、説得していかないと、なかなか協力してくれないと思うのです。その辺、何が求心力になったのでしょうか。

山本 各学部の先生方も、学生たちの課題は持っておられるのですよね。「やらないといけないけれど、どうしたらよいか分からないからできない」という方が結構いらっしゃいました。そういう先生方と個別にお話をして、「一緒にやったら何かできるかもしれない」と思っていただけのようにしました。それには、まず現状をきちんとお話しして、次にそれをどうしていくべきかというお話をしていくのが大切だと思います。

松高 教員も協力したくないわけではないのですよね。ただ、面倒くさい、手間がかかるのが嫌というか。本学でも、コロナの前はインターンシップを20クラスでやっていて、各学部から先生が来るのですが、正直、あまり前向きではない先生もいる。ただ、インターンシップによって、学生が劇的に変わったりするじゃないですか。普段の授業では見られないような姿や成長を見せてくれますよね。ですから、最初はあまり前のめりではなかった先生が、翌年、「今年もやってもよいですよ」と言ってくれることがあります。恐らく、学生の成長を肌で感じるという経験は、教員であれば醍醐味に感じる部分だと思うので、そこをうま

く感じてもらえる、積極的に協力してもらえるのだと、私も実感します。面倒くさいイメージが先行すると腰が引けてしまうと思うのですけどね。

中島さんはいかがでしょう。

中島 私の性格上、取りあえず、全部自分でやってみます。何が足りないか、何が課題かが分からないうちに人をお願いするのは難しいので、まず自分でやって、それを基に解決していきます。

本学では、キャリア科目を平成29年から30年にがらっと変えたんですね。その翌年、就職委員会から教務委員会へ、教務委員会から学長へ、というプロセスの中で、先生方からは「これをやったらどうなるのだ」「エビデンスはあるのか」と聞かれました。そこで、先生方が自分で教えることによって学生が伸びるのを目の当たりにすれば、きっと授業も楽しくなると思ったので、そのような環境を一生懸命つくろうと思いました。ただ、これを絶対やらなくてはいけない、というふうに持っていくと大体、反発を食らいます。皆さんと共に、という形を常日頃から言っていないと、「そちらの勝手な動きではないですか」と言われることがあるので、そこは本当に注意しています。

松高 アプローチの仕方も大事ですよ。

中島 松高先生が先ほどおっしゃったように、学生が変わると、先生方も前のめりになることが多いですね。どちらかという、なかなか難しいような学生が変わったというところに先生は驚かれるので、そういった事例を少しでも作っておくと、それがエビデンスになるかなと思います。

松高 私もインターンシップの授業を担当していると思うのですが、例えば、朝の授業で学生が「おはようございます」と挨拶せず、黙って教室に入ってくることもあるじゃないですか。通常の授業でそこを注意していたら授業にならないと思うのですが、インターンシップの授業では、挨拶をしない学生には注意しているんですね。そのような、他の授業では感じられない、インターンシップの授業ならではのやりがいや手応えがきつとあって、恐らく先生方にはそれがものすごく新鮮に、刺激的、魅力的に映るのだらうなと思います。小島さんはいかがですか。

小島 本学も初めは、教員が個々につながりのある企業とインターンシップをやっているという感じでした。しかし、インターンシップに関して学科を問わず統一しましょうということになり、そうなる教員たち同士で何かを統一させるというよりは、事務局が必要であろうということになりました。そして、インターンシップ専門で、事務を担当するという者を置いたところから始まりました。

先生方も初めは「インターンシップ＝面倒」だと思っていたと思うのですが、インターンシップに行った学生と、行かなかった学生の就職率をある一定の時期に比べたことがあって、明らかにインターンシップに参加した学生の方が、満足のいく就職活動を早くに終えているとデータが出ました。それを先生たちに示すことで、「全学的にやりましょう」「誰か、担当してください」ということになったのです。しかし、教員が企業との調整や学生の実習日程等、全てを担当することは負担だと思います。そこで、「それは全部事務局で引き受けますよ。だから、事前学習だけやってください。そして、ご自身のゼミ生が実習中、ぜひどういふ感じで実習をやっているのか、見に行ってください」とそこをお願いするようにしました。授業もプラットフォーム化したことで、同じ曜日、同じ時間帯に、全10人の教員が、それぞれ授業をやるのですが、それも同じ内容に統一する必要があるので、内容もすり合わせてやっていただきました。

インターンシップの授業はとても出席率がよく、事前学習全15回に400人弱の学生が参加していますが、平均98%弱の出席率です。それだけみんなが出席して、寝ずに一生懸命聞いている。それこそ、ちゃんと挨拶もする。遅刻者は本当にいない。そういうような授業をやっていくことで、先生たちも他の授業に比べて、違う手応えは感じていると思います。実習へ行ってきた学生は、帰ってきたらうれしくて、実習のことをよく話しますよね。そういったところからも、「大変なことかもしれないけど、行かせてよかった」と言ってくれる先生もどんどん増えていって、関わる先生たちの人数も増えました。事務局はてんやわんやではあるのですが、統一することが仕事の削減になっているので、空いた時間で学生や企業の方と話す機会を設けているという感じですね。

松高 皆さんのお話をお聞きして思ったのですが、今日のパネリスト4名の方は、恐らくお互いの話を違和感なく、そうだよと聞いているのだと思います。それは同じ目線の高さがあるからですね。一方で、この動画をご覧になっている方、この4月に初めてインターンシップの担当になったというような教職員の方が聞いていると、「自分にはとても無理だ」と思ってしまう方もいらっしゃるかもしれません。

パネリストの皆さんにも、最初はインターンシップに対して、不安に感じられたことや「自分には無理だな」と思われた経験があったのでしょうか。そこをどうやって乗り越えて今に至ったのか。

小島さんもインターンシップのお仕事を始められた頃はよく分からなかったのではないかと思います。いかがでしょうか。

小島 自分自身はインターンシップを経験していないので、何ぞやという感じでした。業務が煩雑だと気持ちに余裕がなくなるので、とにかく、実習ノートを統一していくことから始めました。最初、私は企業担当のみをやっていました。企業さんに出向いて、インターンシップについてお話伺ったりというところを少しずつやっていって、そうすると、実習に行っ

ている学生の話になり、学生のことを聞かれても答えられないということが起こり、そこから学生対応もと広げていった13年でした。私も年数がかかっているのも、皆さんもいきなりやろうと思うと少ししんどいと思うのですが、ご自分の中で、まずは対企業とか、対学内とか、対学生とか決めて、少しずつやっつけていかれるのがよいのかなと思います。

松高 まずは、できることからしっかりやるということですね。

小島 そうですね。あとは、専門人材の皆さんと交流させていただく機会もとても多いので、私も、他の大学さんがやっていたらいいことを聞いて、アップデートしていくこともあります。

あとは、「インターンシップを始めようと思うのですが、何からやったらよいでしょう」という形で、お問い合わせいただいたことも結構あります。せっかくのつながりなので、こういったところでヒントをもらいながら、次につながるようなものを探してはいかがでしょうか。皆さん、出し惜しみなくいろいろなことを教えてください。

次は、まず自分のところで何が課題になっているのかというのを、直接いろいろな方にお声掛けされるというのも、ありなのではないかなと思います。本学では、授業のご見学もウェルカムですので、何かあればお声掛けいただければと思っています。

松高 確かに、必ずしも一からつくることはないですね。他の大学の取組で、よいものはどんどん真似して、さらに良くしていく。今回のような研修会でも、皆さんがワークシートから何から、手の内を隠さず見せてくれます。そういうところを真似るのは大事なことです。長岡さんはいかがですか。

長岡 まず前任校の場合は、私が入ったときには、しっかりとしたインターンシップのシステムが出来上がっていて、それを日々こなしていました。そのように、まずは器をしっかりつくるのが大事かなという気がします。小島さんもおっしゃっていたように、既にいろいろな大学で、しっかりとした器を持っていらっしゃるのも、これから器からつくらなければいけないという立場の方であれば、出来上がっているところからいろいろなものを吸収して、まずは器をしっかりつくられればどうかなと思います。

三重大学に赴任したときに、全学生をインターンシップに行かせるということを知って、一体どうやるのだろうかと思いました。採用の面接のときにどうやってやるのですかと聞いたのを覚えています。私自身がインターンシップの大変さを知っているが故に、果たして全員を行かせることはできるのだろうか。三重大学に入ってから、トップダウンで、学長がやりましょうということをやっていたので、私たちはそれに従って進めることができました。だから、システムをきちんとつくるということ、大学のトップがインターンシップの重要さや必要性を認識して、それを下におろしていくというのは、とても大事だと思います。

松高 トップの理解も大事ですよ。三重大学の前学長だったと思うのですが、インターンシップはこんなによい経験なのに、なぜ全員にやらせないのだ。そういうシンプルな理由で率先してやられていましたね。

長岡 医学部の教員だったので、医学部の学生は全員インターンへ行くので、そのイメージだったみたいですね。行くのが当然じゃない、みたいな感じでした。

松高 学長自ら企業回りをして、ネットワークを広げていらっしゃいましたね。山本さんは大学職員になってインターンシップの担当に配属され、最初はうまくできなかった部分もあったかと思いますが、いかがですか。

山本 私は大学院修了後、ストレートで大学職員に採用され、そのスタートがキャリアセンターでした。初期に携わった仕事がインターンシップ関連業務なのですが、最初、大学職員が何たるかもまだわからない中で、インターンシップの業務量、煩雑さをすごくしんどく感じていました。とにかく作業をこなさなければならないというイメージで、負担感しかなかったというのが、正直なところでした。

いろいろな経験をして、少し余裕をもって考えられるようになった今だから言えることですが、インターンシップが自分の大学にとってどんな意味を持っているのか、どんな位置付けで大学として取り組んでいるのかということ、自分なりに理解し、考えながら取り組まないと、ただの作業になってしまうなと思います。大学としてこういう目的で授業を展開しているのだから、学生や企業に対してどのようにすべきか、教員に対しては何をしなければならないのかを考える必要があると思います。

始めてすぐにはなかなか難しいとは思いますが、少し視点を高く持って、位置付けというものを自分の中で考える。教育効果を高めるために自分は何をすべきなのかということを考えながら業務に取り組むことが大切だと思います。

松高 素晴らしいですね。確かに、企業との契約とか学生の保険だとか、マッチングだとか、書類や作業が多いですね。どんな仕事にも面倒くさい作業はあるけれど、何のためにやっているのかを考えるとということですよ。そうは言っても、なかなかそういう発想にならないこともあると思うのですが、いかがですか。

山本 他との関わりなく自分の業務だけをしていると、そうになってしまうと思います。私は、専門人材セミナーがモチベーションを上げるきっかけになったと思います。なかなか自分で考えていても答えが出ないのですが、セミナーを通して、いろいろなレクチャーや、他大とのディスカッションでの気づきというものを持ち帰ったときに、次の扉が開くという

か、そういうきっかけになりました。ステップがいくつかありますが、このセミナーが本学のインターンシップの改革に寄与し、本当に助けていただいたなと思っています。

松高 山本さんとは、間隔を空けてお会いしますが、そのたびに「今度、新しい組織つくったのです」とか「リモートでこういうことやります」とか、いつも新しい動きがありますね。それはなぜでしょうか。

山本 1つは、先生方や、このセミナーでいろいろな方とお話をさせていただく度に、こんなことをしてみたらよいのでは、というヒントをいただいて帰っているというのがあります。学内でも、部署内もそうですし、先生方とお話する中で、「やってみようか」というようなフットワークの軽さがあり、それが本学の良さでもあると思います。そんな雰囲気の中でチャレンジが実現につながり、そこからさらに次につながるようなことがあるかなと思います。

松高 確かに京都橘大学さんは、勢いがありますものね。ありがとうございます。では、中島さんはいかがでしょうか。

中島 私は企業からこの大学に入ったのですが、当時、インターンシップの科目は大学でも短大でも無かったのです。まず短大でつくって、次、大学でつくったのですが、学生の満足度は、あまり良くなかったですね。何がいけないのかというのが、よく分からないところでやってしまって、学生に申し訳なかったです。ただ、企業さまに恵まれたというところが、本当に救いでした。

ですから、私はどちらかというと、対学生、対企業、対教員、対組織のうち、対企業の方が取り組みやすいので、そこを自分なりにつくっていくと、それが学生にも伝わっていききました。それから、何年か経つとインターンシップに行った卒業生、在学生在がたくさん出ていきますので、そういった方たちにちょっとお願いをしたりして、周りが助けてくれることもありました。

私は、それほどこだわりというのはないのですが、とにかく学生にいいものを提供したい。せっかくこの大学に来たのだからよい学生生活を送ってほしいというのが強くあるので、自分が新しいものをつくっていかないと、それに反するのではないかと、と思っています。その辺がひよっとしたら、原動力になっているかもしれません。ただ、本当に失敗の連続で、周りの方にお詫びして許していただいたことももちろんありました。

松高 企業、学生、大学、いろいろな人が関わっていますから、なかなか自分の思うとおりにならないですね。今お話を伺っていて、自分の得意分野ってありますよね。対学生、対企業、対学内。その得意分野を本当に活かすというのは、大事なことですよね。ありがと

うございます。

文科省と JASSO も今、専門人材の育成、配置を打ち出していますが、なかなか進んでいないのが現状だと思います。「専門人材」というと、特殊なスペシャリストのイメージがあるかと思うのですが、難しく考える必要はないと思います。少なくともインターンシップに関わっている期間は、学内で一番詳しく、最もエネルギーや時間を投入している、そういう役割ぐらいに捉えればよいと思います。

それでも、インターンシップに専門的に関わる人は、大学の中では生まれにくいと思うのですね。その理由として、職員の場合ジョブローテーションがあって、せっかくインターンシップが分かってきたのに異動になったりする。あるいは、インターンシップ関連業務を外部に委託してしまって、学内に全然ノウハウがたまらない。ただ、私が研修会等で関わる方を通していろいろな大学を見ていると、よいプログラムをつくっているところは、専門人材と呼ばれるような方がいらっしゃるという気がします。そういう人材を、なかなか学内で育成、配置できない。そこをどうすれば乗り越えられるのだろうかという辺りでしょうかね。

本日のパネリストのような方が各大学にいますと、インターンシップは変わると思うのです。ただ、なかなかそうはいかない。大学によっては、うちでは無理だな、みたいなフェーズに入ってしまった先に進めない、というところも結構あるかと思います。そういう中心的な役割を担う人がどうしたら生まれるのだろうか。そこは、日本のインターンシップで大きな課題だと思うのですよね。研修会に行くと同じ仲間がいてモチベーションも高まるのですが、大学に帰ると孤軍奮闘、みたいなこともありますよね。専門人材をどうしたらもっと増やせるのか。その辺りいかがでしょうか。

例えば、山本さんは部署を異動されましたね。そうすると、ご自分の中ではインターンシップの経験が積み上がっていくかもしれませんが、大学としては切れてしまうかもしれない。そうすると、せっかく山本さんのご経験とか、やってきたことが、うまくつながっていないもったいなさがあるかと思うのですが、その辺りいかがですか？

山本 一緒に今、業務に携わっているスタッフがいるのですが、そのスタッフが専門人材セミナーに参加できるよう、上司に掛け合っています。業務に携わったのが4月からで経験がまだ浅いので、ステップをとんとんと積んでいくのは難しいと思うのですが、参加して機会を得るといえるのは、よい気付きになると思いますので。そういったところで参加者を増やして、スタッフを育成していけたらと思っています。私からも声掛けというか、つないでいくということをしていきたいなと思っています。

松高 では山本さんの後任を、山本さんが育てている、みたいな感じになるのですか。

山本 そうですね。キャリアセンターにいたときも、職員としては私だけでしたので、なかなか次につなげる、渡していくというのができていませんでした。今回、異動がよいきっかけになって、後輩につなげていく、仕事を渡していくことができました。私の方も、違う視点でのインターンシップの関わりもできますし、仕事の分業もできます。できる人材を増やしていくというのが、1つ、必要なことかなと思っています。

松高 ジョブローテーションのある山本さんに対して、小島さんは長くインターンシップに携わっていらっしゃるんですね。日本国内の職員の方で、インターンシップを10年以上やっている方にはなかなかお目にかからなかったもので、こういう方がいらっしゃるのだとびっくりした覚えがあります。長くインターンシップに関わることの良さ、難しさ等、お感じになることはありますか。

小島 もともと、インターンシップを担当する職員として入った経緯があって、他に代わる人間を育てるとというのが難しいというのもありました。本当はジョブローテーションしなければいけないけれども動かせられないという状態がずっと続いていました。本学ではキャリアサポートとインターンシップが部署として分かれており、インターンシップ担当は1年中専任でインターンシップに関わることになります。

それではリスクが大きいということで、今回ジョブローテーションで、私がキャリアに行き、キャリアにいた人間が、今インターンシップを担当しています。それで、お互いの業務を把握することで、さらに新たなものにつなげていける。私も今、キャリアでの経験がとても活きるなと思っています。インターンシップに行った学生が、その後、どのように就職活動をしていくのか、どう支援していくのがよいのか。また逆に、就職というところからさかのぼって、インターンシップはどうあるべきか。そんなふうに行き来ができると感じています。後任といろいろシェアしながら、お互いの業務を繁忙期のズレを利用してどちらも一緒にやっていけるのではないかと感じています。

ただ、これがもし管理関連の部署への異動だと考えると、これまでの経験をどう活かすのかということはあるですね。この研修でも、同じグループの方々から「どうせ異動があるので」というお話がよく出ていました。一生懸命やったところで、異動があるのだというお話は結構聞きましたね。

松高 私も、4月になると「異動しました」みたいなお知らせを結構いただきますが、ご本人のキャリアにとってはいろいろな業務に携わられるのはよいことだと思いつつ、「この人もインターンシップから離れてしまうのか、もったいないな」と思うことはよくありますよね。

小島 インターンシップは、学生が学内のつながりだけでなく、企業とのつながりが大きい

ですから、それまで積み上げてきた関係性が活かさないのはもったいないという感じはします。

松高 先ほど中島さんのお話にもありましたが、特に企業との関係は、ある程度長い付き合いになってきて、お互いに無理や本音が言えるようになって、関係ができてくると思うのですよね。ようやく人間関係ができてきたときに、異動になるのはすごくもったいないです。企業とのネットワークは財産ですよね。それを失うというのは、大学にとってもマイナスになるかと思うのですが、中島さんはその辺いかがですか。

中島 自分でやっていると、属人的な業務になっている可能性があるのですね。組織として対応しなければいけないときのことを考えると、個人と個人ではなくて、例えば、学校と企業というような契約にしておけば、つながっていけるというところもあるでしょう。それから、既存の課題をどのように次につなげるのか、その申し送りを大学がきちんとやっているか、企業はそこをよく見ていると思うのですよね。また、企業も成長したいと思っているわけですから、そういったところに、地域だとか、人材だとか、いろいろな形で関わっていく大学とは、協力したいと皆さん思われている。どんなふうにもそこをつないでいくか、個人ではなくて組織で対応していけば、多少でこぼこ感はあるけれども、継続していけるのではないかなと思います。

松高 企業は、大学側の姿勢、よく見えていますよね。

中島 ものすごく見えています。学長さんがこんなこと言ったね、とか、事務局さんはこんなふうに僕を見ていたね、というように、しっかり見えていますね。

松高 例えば、長期のインターンシップのように企業に負担のかかるプログラムの場合、スタート時点は、大学も力を入れてやるので、企業とは密なコミュニケーションを取りますよね。しかし、2,3年やっていくと、ルーティンワークのような雰囲気が出てしまう。その姿勢を企業は見抜いていますよね。大学がそのスタンスだったら、うちは協力しませんという言葉は私も言われたことがあります。企業との関係づくりには時間がかかるし、人が変わっても同じテンションで付き合い合っていけるかという、難しさもあると思います。企業もボランティアではないので、そこは結構シビアに見ている。社会と関わる産学連携の難しさって、そういうところにあるなと実感するのですよね。

中島 そうですね。企業との関係性があるほど、人が変わることによって関係を失うリスクが大きくなりますが、逆に、全く何にもなかったところから、新たな担当者によって生み出されることもありますので、そこはトータルで見えていくしかないかなと思います。

松高 では、最後のまとめに入りたいと思います。インターンシップ専門人材が、どういう役割を担っていて、何をしているのか。今回、セミナーにご参加いただく方は、なかなか具体的なイメージを持ちづらいと思うのです。専門人材として何が大事なのか、その部分に関心を持って前向きに取り組もうとしている方々に何かメッセージがあれば、一言ずつ、お願いします。では、中島さん。

中島 インターンシップは、大学教育として必要だと思っていますので、推進することへの理解と準備というのは、どうしても必要になってくると思うのです。ただ、1人で全てやることはもちろんできませんので、教育的効果の高いインターンシップの推進を、1人でも2人でも多くの方に理解していただく。学生が、これはよいのだというふうに言われるということは、私はすごく大事だなと思っています。

松高 ありがとうございます。小島さん、よろしいですか。

小島 各大学ならではのインターンシップというものを実施するために、学生、企業、教員の間立つ人間が必要だということを先ほど申し上げましたが、その中で、さまざまなおちよとしたずれを修正していくハブの役割ということが、専門人材の存在する意味ではないかなと思っています。

難しい話ではなくて、企業を知ったり、学生を知ったり、寄り添うということが一番、私は大事にしています。どちらの考えも、自分なりに理解しながら、コーディネーターとして、教員とはまた違う視点で、いろいろなものを見ながら、企画等に少しずつ入っていければよいのではないかなと思っています。

大学の規模とか地域とか、学生の専門性により、それぞれ求めるものは違うと思いますので、あまり気負わずに、自分の大学ならではのところを考える。学生に何が足りなくて、何を足せば教育とキャリアの両面を満たすことができるのか、学生にとってベストなプログラムとは、ということ、常に学生目線で考える。そして、学生や教員と一緒に、いろいろなところからつくっていくというのが、コーディネーターの役割ではないかなと思います。

せっかく専門人材というくくりで集まれる仲間がいるので、仲間の中で情報共有をしながら、私自身も常にアップデートしていかなければいけないなと感じています。使える人は使う、使えるプログラムは使ってしまうというように、緩く考えていただいたほうが、よいのかなと思います。

松高 ありがとうございます。中島さんもおっしゃったように、学生のためにやっているわけですからね。大学で働いているわれわれにとっては当たり前なのですが、そこはすごく大

事ですよ。山本さんはいかがでしょうか。

山本 中島さん、小島さんにお話しいただいたことと重なるのですが、インターンシップをするというのは、協力者がいないと何もできない。それは学外の協力者もそうですし、学内の協力者もいないと何もできないというのをすごく感じています。だからこそ、各立場の方々に、きちんと説明ができる、仲介できる、調整できるということが、重要な役割として求められると思います。

協力者の中には、松高先生をはじめとした先生方や、セミナーで一緒させていただいた参加者の方々も含まれていまして、松高先生から、本学がいろいろなことをしているよねとおっしゃっていただいた、それができたのも、先生方にいろいろなことを教えていただいたり、助けていただいたり、資料提供もしていただいたからこそ、とても感謝をしています。お力を借りながら、自分たち独自のものをプラスして、その大学の学生の特性に応じたプログラムをつくっていきけるのかなと思いました。本当に、1つ1つ積み重ねて、協力者をつくって、チームとして取り組んでいくということが、何よりも大事なかと、これまでの経験で思っています。

松高 ありがとうございます。本当にチームですよ。協力者がいないと何にもできませんものね。あと、お話を伺っていて思ったのですが、本学もインターンシップに力を入れてやっていたのでいろいろな大学が見学に来られます。隠すことなく中身を開示しているのですが、「うちの大学では無理かな」と帰っていかれる大学が多くて、何のために聞きに来たのだらうと話していました。それに比べると、山本さんの京都橘大学は、それをちゃんと次に活かしている感じがしますよね。

山本 そうですか。

松高 次に活かせるか、うちの大学では無理だと思ってしまうか、そこは結構大きい差だと思います。無理だなどと思っても、1歩でも2歩でも進まない、何も改善していかないと思うのですよね。専門人材としてベースにあるモチベーションを、そのエネルギーに換えていけたらよいですよ。それがなければ、他の大学の事例を聞いても意味がないと思うのです。事例を聞いてよいものは真似すればよい。一生懸命やっている人に励まされて、自分も一生懸命頑張ろうと思える。研修会はその機会として一番大きいと思うのですね。

私もインターンシップに携わっていて、先ほど、見学に来た大学に中身を全部さらけ出すとお話ししましたが、それは、生意気な言い方かもしれませんが「やれるものだったら、ぜひやってみたらよいのではないですか」というぐらいの思いがあったからです。きっとできないでしょうという。それが差別化だと思うのですね。そういう姿を見て、自分ももっとやらないと駄目だなというので、他の大学にはまねできないものをつくっていくという、そう

いうやり方をしないと面白くないわけですね。そういうものをお互いに学び合っていくことが大事だなという気がいたしますね。

では最後に長岡さん、お願いします。

長岡 「調整力」と「先導力」が専門人材の価値だと思います。それをやっていくには、多分、1日、2日じゃ無理だと思うのですよ。インターンシップというのを何年か経験していて、その積み重ねでそういう力が付いていくと思うので、まずは1年やってみる。手探りでも、苦しみながらもよいので。インターンシップって、1年やると、次の年も大体、同じことをやりますよね。もちろん改善は必要ですが。流れは1年やってみると大体分かるので、その上で、いろいろな大学の話を聞いたり、専門人材のセミナー等に参加していろいろなことに気付いたり、身に付けたりしながら、だんだん調整力や先導力というのを身に付けていかれたらどうかという気がします。まずは1年、とにかくがむしゃらに、目の前のことをやっていかれてはどうかと思います。

松高 ありがとうございます。とにかく1周、ぐるっと回してみないと分からないですね。それを見て、創意工夫してやっていくことは大事ですね。

皆さん、本当に今日はありがとうございました。あらためてお話を伺えて、私も大変勉強になりました。インターンシップは今過渡期で、就職にかなり振れていると思うのですね。経団連の産学協議会からも報告書が出て、インターンシップがこれからどういう方向に行くのか、未知数の部分があると思うのです。

私はインターンシップにどっぷり漬かっていますが、インターンシップが全てではないし、インターンシップというのは方法論でしかない、一プログラムでしかないと思うのですね。ですから、インターンシップを積極的に取り入れるのであれば、やればよいと思うし、他によいプログラムがあるのであれば、他のことをやればよいなと思っていますが、ただ、やるのであれば、何のためにやるのかということをきっちりしておかないと、本当に時間とエネルギーの無駄遣いにしかならないと思うのです。就職のためにやるのだったら、私は、それはそれでよいと思うし、教育のためであれば、それでよいと思うのですが、それがなく、「インターンシップぐらいやっておくか」というのは、避けないといけないやり方だと思うのですよね。もし、そこで本気でやるのであれば、中心となる、核となる人材というのは不可欠ですし、その人材だけではできないので、学内外を巻き込んで、チームとしてやっていく。大変だと思いますが、可能性があると思っています。

今までの経験の中で見てきましたが、インターンシップでよみがえる学生っているのですよね。言葉が悪いですが、ぱっとしない学生が、インターンシップを機に変わって、就職活動も積極的に行って、企業で働いてからもすごく生き生きとして。そういう学生と話すと、あのインターンシップがきっかけです、と。確かに、あのインターンシップへ行っていなか

ったら、この学生はどうなったのかなと思うこともあります。インターンシップは、そういう可能性のあるプログラムだと思います。もしそこにチャレンジしたい、という方々であれば、ぜひ一緒にやっていきましょう。

パネリストの皆様、いろいろなご経験をお話いただきまして、ありがとうございました。

(了)