

## パネルディスカッション記録

テーマ：中期インターンシップによって得られたこと、学んだこと

司会・進行 倉茂 好匡（滋賀県立大学理事・副学長）  
コメンテーター 服部泰宏氏（神戸大学大学院経営学研究科・准教授）  
パネリスト 曾根 仁郎氏（日本ソフト開発株式会社）  
田中 愛子氏（島津産機システムズ株式会社）  
奈佐 網一郎さん（滋賀県立大学工学部機械システム工学科4年）  
田嶋 待子さん（滋賀大学経済学部会計情報学科3年）



（倉茂理事）

それでは、これから、パネルディスカッションを始めさせていただきます。司会・進行を務めさせていただきます、滋賀県立大学の教育および学生支援担当の理事・副学長の倉茂でございます。

今日、このパネルディスカッションを企画いたしましたのは、このテーマにもありますように、キーワードは「中期インターンシップ」です。私ども滋賀県立大学では、これまでもインターンシップを行ってまいりました。その多くのは、5日間あるいは10日間のものでした。私どものところでは、インターンシップに行った学生たちを、その後集めて、報告会を必ずやらせています。それは、単にみんなに話をさせるだけではなくて、学生たちにグループディスカッションをさせて、インターンシップでどういうことがあったのか、何が学べたのかをお互いにシェアし合う活動をさせています。そうすることで、インターンシップに行った学生たちがもの凄く伸びているということを肌感覚で私たち感じていました。

昨年度は初めて中期インターンシップ、定義では15日以上職場に行かせていただくものとしていますが、これをやらせてみたところ、今までの5日間、10日間とは違うことがわかってきました。やはり、長くなると、いろいろなテーマを与えられて、いわゆる「課題解決型」とでもいえるのでしょうか、そういうようなインターンシップを学生たちが体験してきて、そこで、自分が何を獲得してきたか、あるいは、働くということについて何を考えたの



か、目を輝かせて、彼ら彼女らは語るのです。そして、グループディスカッションをしても、働くとはこういうことだねと、新しい刺激をいっぱい持って帰ってきています。そういう意味で、これにご尽力くださいました企業様に本当に私どもは感謝しても感謝しきれません。また、会社のいろいろな方々と話をしている、かつてはインターンシップは負担ばかり多いという話を聞いていたのですが、最近、こういうふうな活動をすることが、実際に人を獲得することにすごくつながってくるであるとか、あるいは、直接つながらなくても、実際に会社の中のムードあるいは何かいいものを感じるようになったのだというようなお話をうかがいます。具体的に何かというところまでいかななくてもいいのだという言葉も聞くようになりました。

ですから、今日これからの1時間ちょっとの時間を使って、学生だけにではなくて、企業にとっても中期インターンシップ、共に育つ型のインターンシップがどういうものなのかを探っていきたいと思います。

既に私どもの方で、中期インターンシップについてどういう論点をつくるかということを考えています。まず、学生と企業様に2つ聞いていきたいと思います。まず一つ目は、中期インターンシップを体験した感想、その意義をどう考えるか。それから二つ目、中期インターンシップをこれからさらに改善していくためには、どういうことが必要か。まず、この2つの論点で、パネルディスカッションをしたいと思います。

では、まず一つ目の論点からまいりたいと思います。中期インターンシップを実際に体験した感想、それから自分にとってどういう意義があったのか。インターンシップを体験した学生さんたちから聞きたいと思います。まず、滋賀大学の田嶋さんからお願いします。

(田嶋さん)

よろしくお願いします。私は、今年の8月、9月の夏休みの期間に、近江八幡にあるまちづくり会社「まっせ」さんのもとでインターンシップを経験しました。インターンシップの内容としては、近江八幡での市街地、そして「西の湖」という湖があるのですけれども、その周辺でのサイクリングガイドツアーを作成するというものでした。



私が何故インターンシップに参加しようと思ったのかですが、元々地域活動に興味があって、いろいろな地域の行事のお手伝いに今まで参加してきました。そして、今度は自分が作ったと言えるような形をちゃんと完成させたいと思って、このインターンシップの活動では、ガイドツアーを作るという「ゴール」が明確だったので、それを成し遂げたいということで参加を決めました。

サイクリングツアーを作るということで、まず、内容、どういうコースを巡るのか、そして価格設定まで自分で考えました。何故サイクリングツアーを作るのかというのも、近江八幡は観光で有名で、西の湖周辺も文化的景観として有名ではあるのですけれども、最近では整備不足、担い手不足という問題が挙がっていて、もう一度多くの人に西の湖に注目してほしい、西の湖の魅力を若い人に再認識してほしいということで、こういう課題が生まれ、私が何とか考えてみようかと活動をしました。

インターンシップを経験した感想としては、まず、主体的に活動できたことにとても満足しています。どのように主体的に活動したかという、ほぼほぼ一人で、「まっせ」さんにお世話になったのも学生一人、私だけで、活動時間もほぼ一人で活動していました。だいたいこんなスケジュールで活動するとか、最初の打ち合わせで行って、後はほぼ一人で活動報告が最終できるように自分で考えながら活動できたことに、とても満足していて、達成感を感じています。

そして、活動の中で、ガイドツアーを考えるとというのは、こちら側が西の湖の整備不足、担い手不足の問題を解決したい、その魅力を伝えたいという思いと、あと、観光客の人がそれに参加して楽しめるのかという、売り手の思いと買い手のほしいものという気持ちのバランスを考えることが非常に難しいということを感じたので、2か月間でいい経験ができたと思います。

(倉茂理事)

田嶋さん、それで、実際に自分で考えながらガイドツアーを作ってみるという経験をしたことで、あなた自身何が変わりましたか。

(田嶋さん)

そうですね。結構観光に興味があったのですがけれども、それも魅力を伝えたいという私の一方的な気持ちが多かったのです。ですが、サイクリングツアーでコース設定や価格設定まで考えてくると、この価格で本当にお客さんに満足してもらえるのかという内容を考えていくと、やはりお客さんの気持ちをもっと考えないといけないと思ってきて、今回のサイクリングも私と同じような女性、女子大学生の年齢層に向けたものだったので、特に買い手の気持ちを常に考えないと商品は生まれないと考えられるようになったことが変わった点だと思います。

(倉茂理事)

わかりました。どうもありがとうございます。

それでは、次に、二人目の学生さんですね。奈佐さん、お願いします。

(奈佐さん)

では、僕は、インターンシップに行ってきた、どのような課題にぶち当たってきた、それを解決し、やりがいを感じてきたかについてお話ししたいと思います。

僕がインターンシップに行った先が、滋賀県の守山にある索道機器メーカーでした。索道機器というのは、いわゆるロープを使って登るような機器のことで、雪山にあるようなリフトがそれに当たります。僕がインターンシップを通して行ったことですが、元々ある設計図を基に模型を作ってもらわれて、僕らで行いました。本当に大変やったことがいくつかあって、まず一つ目は設計図がなかなか読めなかったことです。僕自身、機械工学科なので、多少は知識があったつもりでしたが、やはり実際の製品となると、細かいことが書いてあって、なかなか読みづらいところがあったので、結構苦労しました。

あともう一つ大変だと思ったのが、初日に言われたことなのですが、これから2週間の間



にどのような計画でもって模型を作るのか、自分たちで2週間先までの計画を持ってやりなさいと言われたので、そこが大変でした。というのも、大学の中でそうやって計画立ててやるのがなかったので、そのあたりが大変でした。それらを解決するために、必要とされたのが、いつまでに模型を完成させるかという先の見通しをつける、また、僕が行った先は4人一緒でしたのですけれども、それぞれ話し合っ、どこを分担するとか、そういうところまできちんと細かく計画を立てて作るというのが大変でした。でも、2週間終えてから、全くゼロの設計図のところから、一つの形あるリフトの模型ができあがったので、それに関しては、やはり一つのものを作り上げたということで、喜び、やりがいみたいなものを感じたので、良かったと思っています。

(倉茂理事)

奈佐さんは、先ほどの田嶋さんとは違って、模型をグループで作ったのですか。

(奈佐さん)

はい、グループで作りました。

(倉茂理事)

では、グループで一つのものを作ったことで、あなた自身何が変わったと思いますか。

(奈佐さん)

やはり、できることが違うなあと思いました。僕自身、模型を作る時に、どこにどういう素材を使うとか、どうやって立体で作ろうとか、自分たちで考えたのですが、なかなか自分だけではどうやって作ろうとか悩んだ時があって、その時に、他の大学の人だったのですが、自分にはなかなかないクリエイティブなアイデアをいただけたので、人それぞれ違うような個性であるとか、能力があって、そういう助け合いの中から一つのものを作り上げるという意味では、貴重な経験ができました。

(倉茂理事)

わかりました。どうもありがとうございます。

今、学生たち二人から、実際に中期インターンシップを経験してこうだったというお話を伺いましたが、今度は、企業の方から見た場合に、中期インターンシップはどのような感じだったのか、お話を伺いたと思います。

それでは、まず、田中さんからお願いできますか。

(田中さん)

島津産機システムズ総務課の田中と申します。よろしくお願いたします。

昨年、当社では、滋賀県立大学電子システム工学科の学生1名を受け入れました。当社は、産業機械メーカーでありまして、電気設計の部門で活躍していただきました。で、彼が来ていただきました感想といたしましては、自分の仕事の意義を知るといことで社員にとっても学生さんにとってもメリットがあったのではないかと思います。当社の場合、割と人数が少ないものですから、一人で多くの仕事を任されることが多いのです。したがって、他の社員に





自分の仕事のことを伝える必要があまりなかったので、来ていただいた学生さんに、自分の仕事のことをわかりやすく伝えるよいきっかけになったと思います。それと、若手の社員にも少し学生さんの指導を任せましたのですけれども、他人に教えることができ一人前ということがありますので、そういう気づきにもなったと感じます。

それと、学生さんにとってということですが、自分の将来を見据えることにつながったと思います。働く上でどうしたらいいかを常に考えながら、それを意識しながら働くことで、与えられた課題だけをやるということよりは成長の速度が違うなあと感じます。

インターンシップに来ていただいた中では、課題ができていなかったとしても、それは当たり前だと私どもは思っています。できていなくても、頑張っただうすれば良くなるのかを考えていく気持ちが一番大事と感じておりまして、そういう人間が成長していくと思っています。

当社の場合は産業機械メーカーということで皆様方の目に触れないので、すごく貴重な体験をしていただけたと思います。そこで、マニュアルのあるアルバイトとは違う形で、自分自身が意識を持って、どう動けばいいか考えられるチャンスがあります。10日だとやはり短くて、たぶんご本人さんはいっぱいいっぱいになると思うのですが、15日間だとあと5日分余裕ができて、非常に有効だと感じました。

(倉茂理事)

今、最後のところで、10日じゃなくて15日がやはりいいというところが、非常に面白いご発言だったのですが、やはり学生たちの気づきの幅であるとか、そういうところなのでしょうか。余裕？人間関係の濃密さ？どんなところなのでしょう。

(田中さん)

短い期間ですと、言われたことだけをやるので精いっぱいになると思うのですが、慣れが出てきて、周りを見渡す余裕が感じられたのではないかと思います。

(倉茂理事)

わかりました。ありがとうございます。

それでは、もう1社、曾根さん、お願いします。

(曾根さん)

日本ソフト開発事業管理部の曾根です。よろしくお願ひします。

同じような意見なのですが、受け入れ部門の部門が「やはり2週間ではなくて3週間で良かった」と言っていました。今までは、うちの会社も2週間のインターンシップをやってきました。2週間だと1週間目は緊張がとれないで、2週間目にちょっと慣れてきた頃にはもう終わりということだと思ひます。研修プログラムも、現場に任せきりで実は細かいところまではチェックできていません。今回は、3週間あれば何か成果が出ると感じました。今回お願ひしたのは、マニュアルの整備などで、企業側からではなく学生さん目線ですごうした方がわかりやすいのではないですか、といった意見が出ていたようでした。若手の社員に指導を任せていたようです。部門長から、「若手に刺激になって非常に良かった。」と言



ってもらいました。部門や社員によってはインターンシップの受入れに、ちょっと嫌な顔を  
するところもありますが、今回は、「次もあつたらやりたい。」と言ってもらったので、企業  
にも学生さんにも、とても良い経験になったと思います。

(倉茂理事)

今、最後のところで、2週間、10日間と違って15日、3週間であつたら、今まではち  
よっと引いたような感じの方々もまたこういう学生さんとは一緒にやってみたいというよう  
になったとおっしゃいましたが、そのあたりもう少し深く教えていただけますか。つまり、  
10日ではなくて15日やったら、ここまで深くなったのだというのは、どういう点なので  
しょうか。

(曾根さん)

学生さんもそうですが、社員も3週間一緒にいると、ちょっと仲良くなるを越えて、もう  
少し親密な関係を築けたように思います。最終日に、受け入れ部門で慰労会をしたようです。  
今まで、一部の社員が学生さんと慰労会をしていたのは何となく知っていましたが、今回は、  
部門の行事として慰労会を行っていました。その辺は、今までのインターンシップとは違う  
「一体感」みたいなものができていたのかなあと感じました。

(倉茂理事)

どうもありがとうございます。

つまり、やはり、私たち大学にいて学生たちと付き合っている者としても、10日間まで  
のインターンシップではなくて、15日間と長くなったことで、学生たち自身が非常に満足  
して帰ってきたと。また、伺っていると、企業様の方でも、より何か一体感であつたり、あ  
るいは何かの達成感であつたりとかを感じるということが見えてきたように思  
います。

一方で、中期インターンシップをお願いする時は、企業様の方で非常に大変だというよう  
なお話をいっぱい聞くのですね。実際にどうなのでしょう。今後、中期インターンシップを  
続けていく場合には、こういうところを改善していかないといけないというような点を、お  
気づきのところがあれば、お伺いできればと思います。

企業様の方から、まず曾根様から、何かお気づきのことがあれば教えていただけますか。

(曾根さん)

企業側の態勢や、研修プログラムの事前準備であるとか、そういうものが重要かと思いま  
す。実際に実施時期が近づいてきた時に、受け入れ予定の部門が順調に業務をこなしていて、  
受け入れ態勢がとれるかという、必ずしもそうではない場合があります。かといって、他  
の部門に急をお願いすることもまたできません。2週間だと、何となく勢いで「逃げ切れる」  
という部分もあるのですが、さすがに3週間となると、頑張れば何か成果が得られる期間で  
ありますので、そうはいきません。研修プログラムの内容や実施方法を間違えると、インタ  
ーンシップ終了後に「何か単調なアルバイトの延長みたいだった」とか「日本ソフトのインタ  
ーンシップは最悪だった」と、周りに言われたりすると企業の評判も落ちますし、3週間  
となるとそのリスクが1.5倍になるので、プログラムの充実を企業側の問題として感じまし  
た。

(倉茂理事)

そうすると、今、キーワードとして「プログラムの充実」という言葉が出ましたけれども、それは結局、どういう研修をやらせるのかという「テーマづくり」みたいな意味なのでしょうか。

(曾根さん)

そうです。

(倉茂理事)

わかりました。ありがとうございます。

田中さん、いかがでしょう。

(田中さん)

私も同じようなことで、やはり受け入れ態勢をつくるのがちょっと苦しい時もありまして、先に計画を立てて提出していますが、その部門が忙しくてうまく回らない時もありますし、うちもオーダーでものを作っていますので、一つのを完成させるという設計ができるのかということも考えたりしたのですが、その時に注文がなかったらお任せすることができなかつたりして、当初作った計画とは違ったものになってしまうということがリスクとしてありましたので、同じように、せっかく15日来ていただいたのであれば、何か自分が作って、完成させて帰ってもらいたいという気持ちがありますので、プログラムづくりは難しいとすごく感じております。

あと、15日、深く知っていただくということもいいかとは思いますが、例えば、目的別で広く浅く知るようなインターンシップであるとか……。同じ敷地にグループ会社が入っているのですが、半分半分で受け入れると、もう少し大人数を受け入れることもできるのかなあと思います。

(倉茂理事)

今、大人数でも受け入れるためにはという、非常にありがたいお言葉なのですが、難しいと思うのですよね。特に、3週間ぐらいというと、私どもの学生に何かテーマを与えてグループでやらせるにしても、個人でやらせるにしても、何かをチャレンジさせてみるとなると、会社の方でそのアイデアをどうするか非常に苦勞されていると思うのですが、やはりそこですか。

(田中さん)

指導者としても、やはりインターンシップ用のプログラムではなくて、自分が関わったものが世の中に出るような形でしたいというような意識をしまして、お客様あつてのプログラムにしたいと思っているところがあります。インターンシップ用のプログラムもいいのかもしれませんが、そこまでは至っていないところです。

(倉茂理事)

今すごく大事なところですよ。インターンシップ用に特別なものを作るのではないけれども、企業様の中で考えている何かと一緒に関わらせてあげるというスタンスでも十分にテーマになるという意味だと思うのですよね。

ありがとうございます。

では、実際に中期インターンシップに行った学生から見て、こういう点は助けてほしいとか、そういうようなことがあったら、教えていただけますか。

まず、奈佐さん。

(奈佐さん)

行ってみての改善点ではないですけども、長い中期インターンシップに対しての学生の意識をもっと良いように思えるようになればいいなあとと思っています。というのも、行く前に友達と話をしていて、1週間、2週間というのが多くて、3週間行ったのは僕だけでして、3週間行くと言ったら、友達はみんな「そんなに長いのは嫌や」と言っていました。やはり、行く前は学生は皆、そう思っていると思うのです。ただ、ちょっと面白かったのは、龍谷大学の学生2人と県大の学生2人の4人で一緒にやったのですが、先ほど2週間で模型を作ったと言ったのですが、実は2週間ではできあがらなくて、最後の仕上げが3週目にかかってしまったのですが、龍谷大学の人たちは2週間でして、完成に立ち会えなかったというところがあります。2週間では終わらなくて、龍谷大学の学生は「来週も行きたい」と言っていました。やはり、3週間は3週間なりに、一つのものを作り上げる意味では良いところがあると思うので、3週間の良さをちゃんと学生が知っておれば、もうちょっと中期の良さもわかると思います。

(倉茂理事)

そうすると、この中期インターンシップを学生側の目線で行くと、やはり最初は敷居が高いけれども、3週間行くと、こんなに良いことがあるということをもっと学生たち、後輩たちに伝えてあげたいという意味に捉えていいのでしょうか。

(奈佐さん)

僕としては、1週間よりは2週間、2週間よりは3週間の方が、やはり仕事に慣れるということがありますし、できることが広がるという意味ではいいと思うので、後輩たちにはできれば長く行ってもらいたいと思います。

(倉茂理事)

ありがとうございます。

それでは、田嶋さん、いかがでしょうか。

(田嶋さん)

正直な話、私は改善してほしいと思ったことはなかったぐらい、かなり満足して帰ってきたのですが、私の中期インターンシップは大学が用意してくださったので、学生と企業が1対1というよりは、間に大学側が入ってくるという形でやっておりました。それで、授業という形でインターンシップを経験しているので、週に1度、大学の先生と懇談・面談の機会を設けていただいていたのでした。そこで、「先週どんな活動をしてきたの」とか、「来週は何をするの」とか、「企業さんに言いにくくて困っていることはある」とか……。学生何人かで行っているところでは、「学生同士で揉めていることはない」とか、そういった相談ができる時間があって、私は一人でやっていたのであまり相談できなかった時に、今言ったような先生の存在があって、相談ができて何度も助かったことがありました。

そういったことを企業さんにもしたことがありまして、その時、企業さんが「だったら、企業と大学でも、そういった時間、実は学生はこのように思っているとかみたいな相談とか聞けたら良かったのに」というふうにおっしゃっている方がいて、そういった時間を設けると、学生としても企業としてももっと良い時間が過ごせるのではないかと思います。



(倉茂理事)

今出てきたお話で、インターンシップに行っている間に必ず週に1度は大学の先生たちと面談するチャンスがあったということは、あなたのインターンシップは、いわゆる5日間、3週間、15日間ぶっ通しでやるのではなくて、週の途中で大学に帰る日があって、3週間よりももう少し長目で、トータル15日というスタイルのインターンシップだったのですか。

(田嶋さん)

はい、そうです。8月、9月の2か月間のうちに、15日間以上の活動ができるようにというようにスケジュールを組んでおりまして、ちょっと3日ぐらい空いている時もありますし、連続で行く時もあります。でも、できるだけ火曜日に面談しようということで、スケジュールを空けるという形でやっておりました。

(倉茂理事)

ありがとうございます。

大学の方としても、学生をインターンシップに送り出す時に、企業様と相談する時に、いろいろ参考になるご意見だったと思います。

服部先生、ここまで、実際に私どもでやってきた中期インターンシップの意義、それから改善点に関して、素直な意見が出てきたのですが、今までのところでコメントいただけないでしょうか。

(服部さん)

率直に、「いいなあ、うらやましいなあ」と思いました。何故かというと、私は先ほども申し上げたように、心理学もちょっとやっていますが、私たちの日頃の行動とか、学生の行動には2つの種類があって、一つは短期的にその場その場



で出てくる行動なのです。例えば、面接の場でどのように振る舞うとか、あるいは1DAYインターンシップでどのように振る舞うとか、これはまさに「短距離走」の世界なのです。この世界は、たくさんたくさん偽れるし、ちょっとハイになってしまうし、元気になったら楽しくなるし、というように、これを私は「インターンシップ・ハイ」「インターンズ・ハイ」と言っているのですが、インターンシップに行った初日は誰でも頑張ってハイでいられるのです。これが2日、3日、4日、5日と長くなってくると、このハイ状態が維持できなくなるのです。その人の「素」「自然な部分」がより出てきますし、だから企業さんからすれば、この人にはこんな側面があるのだと、正直最初の印象と随分違うなあと、いい意味でも悪い意味でも見極めができるのです。逆な話をする、学生さんから企業を見たときにも、初日であれば企業もハイになっていますから、よく見せようと一生懸命やるわけですが、2日、3日、4日、5日と長くなってくると、会社のいろいろなところが見えてくる、こここのところがとても大事なところで、今の日本の採用の現場ではなかなかできていないところだと思います。これが一つです。

もう一つですが、より良くするために何かアイデアがないかと考えた時に、先ほどの田嶋さんの話ではありませんが、学生さんが一番伸びるのは、大学でも企業でもそうなのですが、

学習・勉強と経験を一緒にするというか、頭を使うことと体を使うことの両方がたぶん大事なのですが、これがなかなか社会人になるとできないし、学生さんだと逆に体を動かしていくことがなかなかなくて、つまり働くことがなくて、学習、脳みそを使うことになってしまいうわけですが、先ほどの話ではありませんが、週に1回先生が頭を整理してくれて、後は体を動かしてくださいという、現場と教室を行って帰ったりするやり方が非常に意味があると思います。

もう一つは、今のインターンシップは比較的働くこととか、その会社の社会人になるとかをなかなか意識することなく終わってしまう、今、目の前の仕事を一生懸命にやっけてしまいます。そうではなくて、一歩引いて、会社で働くとはどういうこととか、社員はこういうことを考えて仕事をしているのかとか、働くこととか、この会社で働くことについて、社員さんとやり取りする場があると、もしかしたら、「インターンシップだけでよなら」ではなくて、実際にその企業に入ることも検討してくれるようになるかもしれません。

以上のようなことを考えていただくと、少し面白い取り組みができるのではないかと思います。参考にいただければと思います。

(倉茂理事)

ありがとうございます。

今のコメントだと、働くということについて、企業ではもちろん皆さんプロですから、働いていらっしゃる。学生というのは、アルバイトの経験はあったとしても、社会の中で働くという未知の領域にこれから踏み出していくということですよ。そういうことについて、企業の方々と「働くということはこういうことだ」と実際に話し合っているのではないかと私は思っているのですが……。このことについては、またこの後の時間で、話し合っていきたいと思います。

では、もう一つ、実は、COC、COC+、特にCOC+なのですが、先ほどの説明でもありましたように、非常に大きな目標の一つが地元企業への定着ですね。それも数字を10ポイント上げなくてはいけないという大きな数値目標があり、非常にハードルが高いものなのですが、実際に大手の企業様は滋賀県の中にも会社を置いていて、そこでいろいろな活動をなさっている。

まず、企業の方にお伺いしたいのですが、滋賀の、特に中小企業で働いていることについて、皆さんがどういう意義があると、個人としてもいいですし、会社としても結構ですが、滋賀で働く、ここがいいんだ、ここに意義があるんだと、こういう点を教えていただけますか。曾根さんからお願いします。

(曾根)

とても難しい質問で……。例えば、他の県、沖縄県に移住してマリンスポーツのインストラクターになりたいとか、京都に行って伝統工芸士になりたいとか、そういう「わかりやすいブランド力」を滋賀県で見つけるのは難しいのかなあと考えています。先ほど、服部先生から三幸製菓のお話をお聞きして、企業としては良い人材を採りたいと思っておりますので、とても参考になりました。

答えにはなっていないですが、以上です。

(倉茂理事)

ありがとうございます。

すごく難しい問いでごめんなさい。

田中さん、お願いできますか。

(田中さん)

私もすごく悩みまして、県外から滋賀に来た若い社員にちょっと聞いてみましたら、滋賀の良いところは「適度に田舎で適度に都会」と回答しておりまして、ほどよく自然もあって、アクセスもよいから、休みの日には都会にも行けると言っておりまして。あと、持ち家が持てるというようなことも言っておりまして、やはり物価も土地も安いということがあって、じゃ、家が持てるだけで幸せかという、海外の研究で、通勤時間が20分増えると、給料が20%減ったと同じような、人生の満足度・幸福度が下がるという結果が出たという話を聞きました。

ちなみに、厚労省調べで、滋賀の初任給が199千円、京都だったら203千円、そんなに給料が下がらないのだったら、滋賀で働くことはすごくいいじゃないかなあと考えてしまいました。

(倉茂理事)

ありがとうございます。

いろいろな見方があると思うのですよね。実をいうと、今日のパネリストの学生さん二人は、元々滋賀県民じゃないのですよね。実は、他府県から来られている学生さんたちなのです。私どものところでも、そうなのですが、滋賀県の出身者は滋賀県内の企業に就職する確率は比較的高いのですが、滋賀県外から滋賀県立大学に来た学生たちが滋賀県内の企業に就職する確率はうんと下がっているという現状があります。

そこで、奈佐さんにお伺いするのですが、あなた元々京都府民でしたよね。そういうあなたから見て、インターンシップをやってみて、滋賀で働く、あるいは滋賀で働きたいという思いはどれくらいのものなのか、素直な思いを聞かせていただけますか。

(奈佐さん)

インターンを3週間行かせてもらったのですが、実際に働いているのと同じで、月曜日から金曜日まで京都から守山まで通う生活をさせてもらったのですが、その感じからいったら、全然、距離的にはまだ通えるかなあと思っただけです。インターンでは、一応、事務所で働けるかどうかを視野に入れてみたのですが、その観点からいったら全然通えるかなあと思っただけで、守山よりも南、湖南であったら、まだ京都から通うこともありかなあと思いました。

(倉茂理事)

つまり、奈佐さんは、今、お住まいになっているのは、京都市内ですね。

(奈佐さん)

はい、京都市内です。

(倉茂理事)

だから、京都市内の今自分が住んでいるところからインターンシップにも通っていて、そうすると、そうやって通うためには、ある程度距離を考えると、滋賀県の南の方であったら、十分行けるという意味だったのですね。

(奈佐さん)

そうです。

(倉茂理事)

ありがとうございます。

では、田嶋さんは、いかがですか。田嶋さんは、鳥取県民でしたね。

(田嶋さん)

そうです。

(倉茂理事)

鳥取県民で、あなたの場合、まさか鳥取県から滋賀大学経済学部に通っているわけではないですね。

(田嶋さん)

はい、彦根から通っています。

(倉茂理事)

彦根に住んでいて、インターンシップにもそこから通っていたわけですね。そういうふうな経験をしてみて、滋賀、地元というところで働くということについて、何か考えたことがありますか、あるいは、インターンシップを通して気づいたことはありますか。

(田嶋さん)

元々、地方、地元こだわっていた理由も、私は家族が好きだということが大きくて、子どもの頃から母が祖父母を車に乗せて買い物に行ったりとか、そういう姿を見て育ってきたので、自分も大人になったら自分の父や母にそうやって返していかなければならないのかなあということはずっと刷り込んであるというところから、地元で就職して暮らして家族と過ごしてというイメージがすごく強かったです。

で、彦根に来たのですが、彦根に来てからは、今まで地元では高校生としてしか暮らしたことがなくて、あまり地域に飛び出していろいろな大人の方と関わってみたい経験がなくて、大学生になってから地域の活動にお手伝いに行ったところで、やはり地域の人々と知り合いになって、その知り合いがまた知り合いで、そうやってつながっていくことの楽しさとか、そうやって仲間・味方が増えていったりする楽しさもありまして、「ご縁があれば」というぐらいですけどね。「ご縁があればいいなあ」と考えているぐらいで、まだ、ちょっと本当に働くかどうかについての明確な答えは出せていません、というのが答えです。

(倉茂理事)

ありがとうございます。

やはり、人にとって「縁（えにし）」「ご縁（えん）」というのは大事ですよ。ですから、そういうような場合があったら、彼女のような人でも、ひょっとしたら、あと何年かしたら、県のどこかの企業に勤めているかもしれませんね。

今までのお話を伺っていて、服部先生、ご意見をお願いします。

(服部さん)

私も4年間ですが、滋賀県民をやっていた時代があって、いろいろとお世話になった人間でして、彦根でも私が住んでいた栗東でもそういうコミュニティにどっぷり浸かっていたことが、私自身はあると思っています。

で、滋賀県の魅力はいっぱいあるのですが、私の言い方をすると、30代になってから気づく魅力が多いということですね。どういうことかと言いますと、例えば、いかに私が住んでいた栗東の家が恵まれていたか。横浜では、私は栗東にいた時代の倍近いお金を払って、4分の3ぐらいの広さの家に住んでいました。今、神戸に来て、少しはましになりましたけれども。何のために働いていたのかと思ったりします。私は、都会を否定するわけではないですけども、私は元々は神奈川県ですけども、結構田舎の方で生まれているので、割とそういう住環境の充実であったりとか、あとは、草津とか栗東とかは、大阪界隈に働いている人がいて、すごく学力水準も高いですし、街としてもすごく洗練されているし、街の本屋もピシッとした良い本が揃っています。つまり、知的水準、生活水準が高いという実感があるのですが、そういうことは学生が目からしたらちょっとピンとこないと思うのです。私も今、この歳になると、この町は知的水準が高いと気づくのですが、それから、図書館の充実についてもそうです。滋賀県内の図書館には結構良い本が入っているのですね。そういう良い本、難しい本を読む人がいるからです。文化的な土壌って、おそらく自分の胸に手を当てて考えると、その時は気づかなかった。

だから、どうすればいいか、いろいろな提案があると思うのですが、一つは、キャリアだけではなくて、ライフプラン自体を若いうちから考えていく。これが間接的な言い方かもしれませんが、「暮らす」ということをリアルに想像することが学生のうちにはできないので、短期的にどの会社で働くか、20代でどんな経験をするか、いわば「ジョブ」に目が行くのですが、「ライフ」に目を向けさせるということが大事ということが一つです。

もう一つが、より現実的な提案というか、これもリアルな提案だと思うのですが、「次の選択肢」として滋賀に帰ってくる、つまり、20代はどこかに行くということがまずあっても、私はいいと個人的には思うのです。しかし、30代になって子どもを育てるということになった時に、奥さんと相談して、地元で育てるという選択肢です。今、私は子どもがいないのですが、いたら、あり得るかなあと思うのです。みたいに、「次の選択」としてです。1回目の選択ではなくて、次の選択に対しても、何かアプローチしていく。これ、何が大事かというところ、20代の大学生の頃からコミュニティのいろいろな経験をさせてやるとか、地元の良さを教えてやるとかしないと、選択肢にすら上ってこない。違う地方に行ってしまうって……。

こういう2つの目線が、企業さんの目線というよりも、社会として大事だと私は思います。  
(倉茂理事)

ありがとうございます。

今、インターンシップとは話がどんどん離れていくという感じもあるのですが、実は、私どもの大学でも、今、1期生がやっと40歳の半ばになりだした頃、社会の中堅になってきた頃ですが、面白いことに、結婚した女性が県内に家を建てたということが本当に目立ってきているのですね。やはり、30代頃になると、そういうようなマインドのある人はそういうような動き方をしているのかもしれない。

では、ここまでのところ、インターンシップの意義や滋賀で働くことを含めて、お話を続けてきました。今までのところで、これ言い忘れた、言い足りないということがあれば、いかがですか。大丈夫ですか。

それでは、もう一つ、私の方から、皆さんにお伺いしたいことがあるのです。実と言うと、



このインターンシップという取り組みをやる場合に、大学で行うものでありますから、大学は授業を受けさせて、ある一定の課題を与えて学習をする、それに対して単位を与えるというのが大原則です。ですから、滋賀県立大学でも、インターンシップに単位は出しているのですが、卒業に使える単位にはならない。卒業要件単位としては認めないということをしております。

しかし、先ほどの田嶋さんのお話ですと、滋賀大学では卒業単位として認められるのですね。

(田嶋さん)

はい、滋賀大学では、卒業単位にも認められます。

(倉茂理事)

実は、そのあたりは、企業様とお話をしても、面白い意見があって、例えば、数年くらい前に実際にある企業の社長さんに言われたことなのですが、「学生が仕事を学ぼう、あるいは仕事ってどんなものだろうと勉強しようとしてではなくて、単位をとるために来ているようなインターンシップ、ああいうような若者は欲しくない。何とかしてくれ。」と言われたことがあるのです。一方で、うちの大学は、卒業要件単位を出していないものですから、別の企業様からは、「あなたのところの学生は、単位をとるためにインターンシップに来ていない。だから、良い。」と言われたことがあります。学生からすると、やはり卒業単位にしてほしいという意見が強いのです。

まず、企業の方から見て、その辺、どうなのでしょう。

曾根さん、お願いできますか。

(曾根さん)

一つのきっかけとして、最初は単位目的で参加したとしても、実際に行ってみたら良い企業で良い経験ができたということもあると思いますので、インターンシップへの参加が広がるのであれば、検討に値するのではないかなあとと思います。

(倉茂理事)

ありがとうございます。

田中さん、いかがでしょうか。

(田中さん)

確かに、単位目当ての方もいらっしゃるのかもしれませんが、普通にしていると、うちの会社は知ってもらう機会もなかなか少ないのです。それを、単位目当てでも来てもらって、その学生さんが戻られて、「この会社は思っていたのと違って良かったよ」と口コミで広がるのであれば、良いきっかけになると思います。

(倉茂理事)

ありがとうございます。

学生たちの立場から、どうですか。まず、奈佐さん、正直な気持ちで構わないので、どうですか。

(奈佐さん)

夏休みの3週間はでかいと思います。集中講義でも1週間で2単位とかもらえるじゃないですか。でも、インターンは3週間で3単位と。そこに関しては、僕はいいと思うのですが、

必修にしてしまうと、行かなければならないという意味で企業に行くと、企業様にも申し訳ないと思うので……。ただ、選択でインターンに行くという学生は、ある程度の単位欲しさというよりは、やはり経験にもなるし、その付属的に大学から単位として認められるというのにはありじゃないかなあと、僕は思っています。

(倉茂理事)

ありがとうございます。

大学のことをよくご存じでない方のために申し上げますが、必修となってしまうと、その単位をとらないと、どんなに単位数がいっぱいあっても卒業できないのですね。ですから、例えば、インターンシップを必修にしてしまうと、行きたくなくても行かなければならない。そうすると、単位をとらなければ卒業できないので、どうやったら楽しく単位をとるかというバイアスがかかる。だから、今の奈佐さんの意見は、今のインターンシップは行きたい学生だけが行くから、いわゆる「選択」という類型と同じものになるのだから、これについては単位を与えてもいいのではないかと。実際に奈佐さん自身が3週間という時間を使って行った実感からそう思ったと捉えていいですよ。

(奈佐さん)

私はいいと思っていますけれども、まあ、夏休みの3週間という中でですね。

(倉茂理事)

田嶋さんのところは、実際に卒業要件単位になるのですね。

(田嶋さん)

はい、そうです。単位目的に参加する学生がいるかどうか、いるかもしれませんが、でも、夏休みの何週間に比べての2単位はさほどコストパフォーマンスがよくないと思うので、正直に。なので、単位目的で参加するというよりは、本当にもうちょっといい動機があって参加する学生の方が多いかなあとと思います。

(倉茂理事)

つまり、特に、3週間という中期だというと、ちょっと行ったら単位がもらえるというよりも、もっと大変だから、そんな簡単には手を挙げないだろう、そういうぐらいの意味でしょうか。

(田嶋さん)

私はそう思っています。

(倉茂理事)

ありがとうございます。

フロアの方から、何かご意見がおありの方がいらっしゃったら、ご発言いただけないかと思いますが、いかがでしょうか。

(特に意見なし)

(倉茂理事)

よろしいでしょうか。

1週間、2週間と3週間とはやはり違うと、学生たちも言っているわけですね。やはり、

3週間のものに行こうとするには、それなりの「覚悟」がいる。また、それなりの成果を求められる。そうすると、それをやり遂げるといだけの「マインド」がなかったら、そういうものに参加することはきっとないだろう。むしろ、それだけのことがあるのだから、卒業要件の単位にしたとしても、そんなにいい加減な気持ちでインターンシップに行く学生はきっとないだろう、それを言っているのだと思うのです。

ありがとうございます。

このあたり、服部先生、いかがでしょうか。

(服部さん)

私も同じ意見ですね。単位は私のゼミ生にも与えていましたけれども、問題になったのが、これは認定できるインターンであったのかどうか、その辺の見極めが難しいのです。つまり、インターンシップはかなりがっつりした、今回のご報告にあるような、しっかりとしたものから、日数はあるのだけれども、実質は会社説明ばかりして売込まれただけで終わってしまったものまであります。では、どういうものに対して単位を付与していくのか、この辺の見極めがちょっと難しくなっているのです、そのところの問題をまずクリアする必要があります。つまり、大学側も企業様の側もインターンシップというものをしっかりと実施していく必要があります。それを大前提としたうえで、学生さんたちに社会に出ていくきっかけを与えるという意味では、単位を与えることは、インセンティブという言い方をするとちょっと俗っぽくなりますが、大事なことだと私は思います。

(倉茂理事)

ありがとうございます。

こういうようなものを、私ども、COC+という枠組みでやっていて、滋賀県立大学だけではなく、他の連携5大学とも一緒にやっているものですから、何らかの枠組みが今後必要だろうと思います。

どうもありがとうございます。

だんだん、時間がなくなってまいりましたが、フロアーの方からご質問等がございましたら、一つ二つ、お受けしたいと思いますが、いかがでしょうか。

会場にいる学生さんたちから、何かありませんか。

特にございませんか。

(特に意見なし)

(倉茂理事)

わかりました。ありがとうございます。

そうしましたら、いい時間になってきたのですが、全体を通して、服部先生からまとめていただけますか。

(服部さん)

長時間、お疲れ様でした。

今日の話の総括させていただきますと、二つですね。

一つは、私のプレゼンテーションの中でもお話ししましたが、企業の採用活動、学生から

すると就職活動ですが、単純に社会に出るための入り口としてやっているとか、あるいは企業さんからすればいい人を探るためというように狭く定義するよりも、もう少し広く、相手は今何に困っているのか、どんな問題を抱えていて、つまり、企業さんからすれば、今の学生は何を考えていて何に困っているのか、何故みんな大企業に行ってしまうのか、何故滋賀に住まないのか、例えば、そういうふうな切り口、また、学生さんからすれば、何故大企業は面接をやるのかとか、何故同じようなことを説明会で語るのかとか、相手が何を考えているのかとか、相手がどんな課題につまづいているのかということを考えながら、お互いが歩み寄っていくということがこれから必要になってくると思います。で、この点に関して、採用を新しくしたいとか、インターンシップの新しいプログラムを考えるということに関して言うと、大企業と中小企業、都市部と地方、アドバンテージって全く関係ないのです。私、いろいろと調べてきてわかりましたけれども、新しいインターンシップに挑戦してうまくいっているとか、新しい採用をやってもうまくいっている会社さんの中で、何が条件になっているかということ、お金も規模も知名度も全く関係ないです。重要なのは、企業が本当にいい学生さんを探りたいと思っているのかなのですよね。もっと言うと、経営者がちゃんとコミットしてくれるとか、つまり、経営者が採用って大事で、良い学生さんを探ることが会社の未来にとって大切だと思っているかどうかだということです。本日フロアにおられる皆さんは、是非是非、滋賀のこの地で新しい採用にチャレンジしていただく、あるいは、新しくなくても、もっともっとブラッシュアップしていただくことが、結局は、地味ですけどもいい学生を採用することにつながると思います。それが、皆さんへのお願いです。

あともう一つが、採用というものを、今日は、企業の活動、インターンシップも企業が学生さんと出会う場、学生さんから言えば企業に出会う場と、一般的には定義しましたがけれども、もっと広くいうと、採用とか就職というのは、もっと社会とか地域に関わることだと思うのです。まさに、このCOC+の事業がずっと取り組んでこられたように、採用とか就職は実は社会とか地域が非常に重要な問題で、というのも、私は神戸大学に就職しただけではなくて、神戸というまちに所属しているのです。私は、横浜よりも神戸の方が魅力があると決断したわけです。同じように、町とか村とか、市を魅力的にしていくことも、たぶん私たちを迎え入れる時に考えていかなければならないと思うのです。その一つが、社会的なインフラとか、市役所の皆さんが頑張ることはもちろん大事なのですが、企業の皆さんとか私たちができることがたぶんあると思っています。一つは、コミュニティづくりだと思います。これは、「村社会」をつくるという意味ではなくて、ある石川県の企業さんですが、若い人を呼ぶために、人事とかマーケティングとか、いろいろな分野の若い人たちの勉強会を企画して、ここに来れば、いろいろな最先端の知識が得られるという、ヴァーチャルのビジネススクールみたいなものをお金をかけずに、公民館等でやることによって、実は東京や大阪でなくても学びの機会は溢れているのだという、こういう場を提供することも含めた、まちとして、あるいは草の根で私たちのコミュニティをつくっていくことも、若い人を惹きつけていくことになると思います。こういう形で、社会やコミュニティで採用を考えていく議論の場が非常に大事だと思います。今日もそういう場であったと思いますが、私も勉強させていただきました。

(倉茂理事)

どうもありがとうございました。

私どもでは、インターンシップを行うのに、まずは、ガイダンス、説明会から始まります。毎年、そういう説明会をやりますと、1回あたり150名から200名の学生が集まります。そこで、私は必ず聞くのですね。「これからいろいろな企業にインターンシップに行ってみようとか思うだろうが、ところで、今、君たちの中で、滋賀県の企業に勤めてもいいと思っている人、手を挙げてみて」と。150名、200名の中で手を挙げるのがだいたい1名か2名なのですよね。つまり、1%ぐらいなのですよね。ところが、インターンシップに行行って帰ってきた学生たちに、特に私ども県立大学の学生だと、インターンシップに送り出す先は地元の会社が多く、そうした学生たちに「君たち、実際に行ってみて、働いてみて、その企業に将来働きたいと思うか」と聞いてみると、5割強の学生が「ここで働いてもいいと思った」と言っています。つまり、今の服部先生のお言葉にもあったように、企業様の方でこういう学生たちとこういう出会いをしたいのだと思ってくくださるからこそ、学生たちの心に響いて、そういう大きな動きになっていると思うのですね。

ですから、そういうようなことも含め、今日の学生さんたちの声、受け入れてくださった企業様の声を聞くと、中期インターンシップをこれからもっともっと活性化していくと、より良い未来が見えてくるという気がいたします。

私どももまた、これから、いろいろと仕掛けていきたいと思いますが、皆様にもどうかご協力をお願いしたいと思います。また、私どもはいろいろなところで、成果報告会みたいなものを行っています。また、ご案内を差し上げるようなこともあろうかと思しますので、学生たちがどんなふうにか考えたのか、企業とどういう接点を持って何をしてきたのか、そういうところにも是非足をお運びいただければ、私どもの中期インターンシップの取り組みが充実していけるかと思えます。

どうも、今日は長い時間、ありがとうございました。学生のお二人、それから、田中さん、曾根さん、長い時間ありがとうございました。服部先生、どうもありがとうございました。

では、これもちまして、パネルディスカッションは終わりにさせていただきたいと思えます。どうも、皆さん、ありがとうございました。