

東京都立産業技術高等専門学校 第一期第1回運営協力者会議議事録

- 日 時：平成22年11月12日（金）15:00開会、17:00閉会
- 場 所：東京都立産業技術高等専門学校品川キャンパス 大会議室
- 出席者：内田由美子委員、太田邦博委員、杉山裕一委員、鈴木一哉委員、
中村真一委員、松田正雄委員、村西明委員、山手斉委員、
吉野学委員、横山征次委員、
荒金校長、松本事務局長、箕輪管理部長、渡辺教務主事、
齋藤教務主事、邊見学生主事、中島田学生主事
- 座 長：内田由美子委員
- 副座長：村西明委員
- 進 行：箕輪管理部長

（挨拶）

主催挨拶

校長挨拶

運営協力者挨拶

（座長選任）

太田委員

京浜工業所の内田社長を推薦したい。内田社長は、いろいろな意味で高専と御関係が深い。座長としてふさわしいのではないかと思う。

（座長選任について一同賛同）

（副座長選任）

座長の推薦で選任

内田座長

富士通の村西様をお願いしたい。

村西副座長

若輩者ですが、よろしく願いいたします。

（副座長選任について一同賛同）

議事（概要）

議題1：自己点検・評価について

（事務局から説明）

(運営協力者意見交換)

鈴木委員

今、報告のあった自己点検・評価に対するいろいろなコメントに対して、学校として今後どうしていく予定なのか、学校としての取組の方針、あるいは我々のコメントに対する学校側からの意見といったものがあれば聞かせてほしい。

荒金校長

今回、初めて自己点検・評価を実施するに際して、最初の目標設定やあるべき姿について十分検討されていなかった点があったので次回以降取組んでまいりたい。

なお、「自己点検・評価書」では学校の全ての行動を記載できないので、指摘いただいた中で取組んでいるものもある。その点も含め、今回指摘いただいたことに関しては後日文書で回答する。

太田委員

いろいろな意見を聞いて、学校における、いわゆる PDCA サイクルの目標の立て方は重要であると同時に難しいと感じている。

今日、学校の施設を見学したが、そこで失敗をしないような指導の仕方をしてしていると聞いた。失敗があってもそれを吸収できるよう工程を工夫していたが、少し親切すぎる気もした。どうして上手くできたか、どう工夫したか、上手くいかないかったらどうするかまでできれば面白いと思う。若い学生にどのレベルの目標を設定するのか難しいとは思いますが、突飛でも抜きん出た面があれば、それを発掘し伸ばせるような仕組みがあればいいと思う。

荒金校長

意見拝聴し、今後の運営に活かしていきたい。

杉山委員

メンタルのことについてお願いしたい。

入社して1、2年目からメンタルの症状を出す方がこのところ増えている。少子化やいじめの問題もあり、人間関係を壊してまた生成するような経験が不足している。

支援をしすぎて、学生時代に失敗の経験を持たずに社会人となると自分で壁を乗り越えられないので、できるだけ学生の時に失敗をして、それを乗り越えて来る経験が非常に大事だと思う。

これは本来、小中高の成長過程の中でやるべきだとは承知しているが、実際には今これが会社に求められてしまうので、その手前の最終学歴の部分で失敗を乗り越える経験ができれば、社会人になって致命的な形にはならないと思っている。学校には負担になるが最後の砦として、何らかの考慮があればと思う。

内田座長

学校の先生方もいろいろなことをして非常に負担がかかっていると思う。先生というのは、学生の面倒を見て教えると共に自分の研究もしないといけない。両立をすることが大変だと聞いたことがある。

渡辺教務主事

御指摘のように非常に忙しい。

本校は中学卒業生が入学するので、かなり手をかけている。実験などでは段階を経て挫折も経験するような指導をしている。

学生指導でも、今、基本的に心の病などが非常に多い。これは他の高専でも全く同じで本校でもその対応を始めたところだ。

また、研究も大変ではあるが、本校は論文の数、学会の発表、国際会議の発表に関しては、他の高専等と比べても遜色はないと思う。地方の高専や大学と比べると東京という立地条件は周りの企業や研究者も多いので研究環境が良く、地の利は非常にある。

内田座長

若者のため、自身のため、学校のため、ひいては日本のためでもあるので、また、周りの企業などもいろいろな面で助かっているのががんばってほしい。

吉野委員

我々の評価について「自己点検・評価書」からは読み取れないが実際には取組んでいるようなものがあり、それを分からずに評価している部分もあるかと思うが、後日文書で回答をもらってそのようなことがあった場合の我々の評価の扱いについても検討をしておいてほしい。

内田座長

学校の今後のフォローを期待している。

自己点検・評価については、概ね意見を頂戴したかと思うが、いかがか。

(一同了承)

よろしいということで、これについては、全員「妥当」ということで締めくくらせていただく。

議題2：インターンシップのあり方について

(1) 議題提案理由説明

荒金校長

本校としては、産学教育が非常に大切だと思っている。産学教育にはインターンシップや共同研究などいろいろあるが、学校と産業界がタッグを組んだ教育、産業界とのコラボレーションが絶対必要であり、産学教育とは、産業界と教員と職員と学生が共に取

組むべきコーオプ教育ではないかと思っている。

最近のインターンシップに関して、上手く行っていないケースがあるのではないかなど危惧しているので、インターンシップを意味ある本来の形にもっていけないかと思っている。

本校のインターンシップについては、本科でインターンシップを受けている学生が4割程度で、専攻科の学生は必須で100%になっている。

本科が40%である理由は、インターンシップを行う夏休みの時期に行事が重なっているため。資格試験の受験や特別講義、海外語学研修、体育大会がある。そのため企業と学生の時間が合わないということがあり非常に大変でもある。

しかし、インターンシップは、学習体験として大変意味のあることなので、極力100%を目指したいと思っている。

学校から見るとインターンシップは、キャリア教育の一環として、充実した職場体験を学生にさせたいという思いがあるが、企業から見ると良い学生の採用という面もある。ただ、企業もインターンシップが負担になっているということもあろうかと思う。手間をかける時間がないなどいろいろあろうかと思う。

心配しているのは、最近インターンシップらしくないケースというのが散見されること。例えば、学生の教育としてではなく単なるアルバイト的なものや企業側の採用目的など、我々学校がしっかり見ないといけないところもあるがそういうのも散見される。

学校側の問題としては、企業側から沢山のオファーをいただきながら、インターンシップ先がどういう内容なのかを十分理解せずミスマッチが生じている。本来送るべき素晴らしい企業に学生を送られていないということもある。そういうところをどうするかを学校側としての問題認識、課題と考えている。

今日、特に議論いただきたいのは、企業側と学校側とがお互い Win-Win の関係を作るにはどうしたらいいのかということ。もう一つは、双方のニーズ、インターンシップに期待するものは何かというところを議論いただければと思っている。

この後、本校のインターンシップの現状について、中島田学生主事から説明する。

(2) 本校のインターンシップについて

中島田学生主事

(3) 運営協力者意見交換

松田委員

私のところでは、インターンシップは5年くらい続けている。

日本の方向、今までの農業立国から工業立国、そして金融立国と言われているが、どういう形を日本が目指すのかということを経験しないといけない。学校の先生方が真剣になっているのは本当にありがたいと思う。私どもも一緒にやらなければ生徒を明るく社会に送ることはできないと思う。

そんな中でインターンシップを考えると、例えば卒業年度に半年くらいは思い切って

送り込んでやるというような形もいいのではないかと思う。

現在、私どもの会社で働いている社員は10年、20年前の知識では覚えられないことも真剣にやっていて、かなりレベルの高いことをやっているが、社会の波に飲まれ込んでいる。これから先、企業が元気にならなければ学校の教員も大変ではないかと。そういう真実を目の当たりにして考えている。そこから始めないと表面的で一本調子の議論で終わってしまうと思う。

インターンシップの在り方と言うなら、製造業、他の産業含めて、社会の産業の在り方や教育の在り方の議論がないとあまり効果のない形だけのインターンシップで終わってしまう気がする。

山手委員

東京都の会議でも同様の議論があり、インターンシップは就職につながっていかなくてはならない。

御提案のように、最終年度でインターンシップをやるような形、就職という形でのインターンシップをやっていかなければならないし、社会としてインターンシップだけでなく構造的な流れを作っていかななくてはと実感している。

東京都としては、中小企業が日本の産業を支えていることがまだ十分知られていないので、中小企業の優れた技術や採用された学生の活躍、技術開発を発信するためPR冊子の配布事業などをやっている。流れができてこないとなかなか解決は難しいがPRに力を入れている。

新しい取組としては、産業交流展に出展している中小企業の活躍を大学生や新入予定の職員に見せたりしている。昨日、中小企業相手の合同就職面接会を開催したが、学生たちを産業交流展に案内して、実際の仕事を理解してもらう取組を始めている。まだ緒に就いたばかりだが、今、景気が非常に低迷している状況で中小企業に目を向けてもらうにはいいチャンスなのでこういう取組を進めている。

また、保護者向けの中小企業の紹介ツアーもやったところだ。まだPR不足ではあるが、保護者の方に中小企業の魅力を伝えるPRもやり始めている。社会の流れとしてもっていけるような取組を目指している。

内田座長

当社も産業展に出ていて、昨日も学生がかなり来たと聞いている。

中小企業も自らアピールしていくことをやっていかなければならないと思う。中小企業家同友会でもいろいろ議論されている。いろんなチャンスをつかんでアピールしていく。個別でなくて中小企業団体としてのアピールの仕方も大事だと思う。

学生が来ないことやお互いのミスマッチもあるが、親御さんの影響もある。採用して親御さんに感謝される場合もある。

喜ばれる企業になるように中小企業もいろいろな面で努力していかなければならないと痛切に感じている。

中村委員

弊社では、インターンシップを研究テーマの合致のほかに企業エンジニアの仕事体験という趣旨で行うが、受入れ職場は準備が難しい。ホームページで公募すると全員受け入れることは不可能、我々から案内を出した学生でも選考して受け入れている状況。その準備もあり、プログラムの作成もあり、期間中は社員も張り付かないといけない。

選考に関してはフェイス・トゥ・フェイスと言うか、先生とも話をしながら、もう少し深く学生を見て受入れたいと改めて思った。企業としても幅を広げて受け入れられるようにはしたいと思う。

他の高専の先生の話でも、インターンシップを経験した学生は随分成長していると聞くので可能な限り受入れの幅を広げたいと思う。

太田委員

私どももインターンシップで1週間ほど学生を受け入れている。インターンシップは基本的に社会との関連性を意識してやってもらっているが、教育的な意味合いでは1週間だと難しい。あまり教育的な期待をかけられても難しいが、会社の雰囲気を知り就職する時に怖がらないようになることで貢献できていると思う。

一般的に中小企業は不安定な面がある。中小企業が日本を支えていると評価をもらっているが、現在は御承知のとおり大企業がコストを下げ国際競争力を作るため、海外に生産拠点を移し国内が空洞化している。おいしいものは中国、タイ、東南アジアで食べているという捉え方をしている。圧倒的に生産拠点での生産額が高く、その国民が潤い、その分日本はどんどん仕事がなくなる。

大企業は、今までは海外では技術が間に合わない、品質が間に合わないので日本の中小企業に仕事を出しているが、中小企業も外に出るようになり、技術の流出や移転がスムーズになってきている。現実的に大田区の仕事がタイの方に相当流れている。昨年タイに行った時にコーディネーターに話を聞くと、工場では金型も部品もほとんどのことをやっていると言う。最近では、企業も親企業もタイに来ていて技術的にも追い付いているので、大田区に出す必要はないとも言う。

そういう中で高専は学生をどうするかというときに中小企業というイメージが持てるかどうかだと思う。

私は医療系で日本でほとんどやっていないことをやらせてもらっているが、それでも海外で確立した技術を追いかけている状況だ。そういう先端技術や新しく伸びていく分野を誰がイメージしているか、誰がそういうことをリードしていくのか、そういう環境を国は作ろうとしているのか。

大企業は、ひょっとすると将来、従業員は圧倒的に外国人が多いという形になる。それは企業名が残っても国自体は衰退する傾向と言える。

その中で学生にどういう方向で夢を持つとすることができるか。私としては、やはり起業精神というところまで持たせて新しいことにチャレンジすることを特に鼓舞してほしいと思う。いわゆるグローバル化によって英語教育というのが盛んに出ているようだ

が、まさに戦える戦士を教育していかなければならないと思う。

現在の為替の問題や、おいしいところが皆海外に出てしまうような現象をどうしたら止めるかということを考えないと、いくらミクロ的に学生一人一人の将来を見ても話にならないと思う。非常に苦しい状況、環境になっている中で本当の意味で技術を国内に残し世界をリードするという意味合いであれば、いろんなところから競争力を失わないような日本の独自性を常に持てるような方向で声を上げていかなければならないと思う。

横山委員

確かに問題は日本の産業に関わってきているので難しいが、インターンシップをもう少し教育寄りのところで考えてみたいと思う。

経済産業省からの呼びかけで地域活性化と人材育成というテーマに関わっている。地域も今の中小企業と似ている。みんな都会に出て行き働き手がない。そのような中でインターンシップがどういう役割を果たせるかという一つの実践事例があるのでそのことを少し話してみたい。

私は、インターンシップはもっと積極的に教育装置として充実させていくべきと考えている。社会人としての意識や社会に出て活躍する能力を育成するのは今までの学校教育だけではうまくいかないので、社会と学校との接点であるインターンシップは教育装置として非常に重大な役割を果たさなければいけないと思う。そのためには、意見にもあったが、まずインターンシップの期間について考え直していくべきだろう。

2007年に社会人基礎力の育成に関し山梨学院大学に企画を提案した。大学の先生と地元業界の中堅社員と私でプロジェクトを組み、4か月にわたって学生たちが地元のブランドを開発していこうというもので、まずは地元の課題発見から始めて具体的に学生たちがブランド企画を立て、試作品を企業に作ってもらったり学生たちが販売の実験をしたりして、これらについて学生5人の6チームでコンペを行い、優勝チームは大学代表として第一回社会人基礎力のコンペに出て優勝したのだが、その時の副産物がいろいろあった。

30名の学生の中からは地元で働きたいと希望し地元企業などに就職した学生が何名かいた。また4か月だけでは片付かなかった問題が次の年に引き継がれ、新しい学生たちのアイデアによる取組も行われた。

このようにインターンシップというのは企業の中でやるということだけでなく企業に学校へ来てもらい先生たちとのプロジェクトによって出来ていくやり方もあると思う。

副産物はもう一つある。学生たちと接することで、企業からはこれほど効果があった研修はないとの感想を得た。4か月間、週一回だが、参加した地元企業の中堅社員が非常に勉強になったと。学生たちに刺激を受けて新しい企画も生まれたという話を聞いている。

こういう産学両方が利用し合えるような新しいインターンシップの在り方も研究されていいのではないかと思う。もう少しインターンシップそのものを教育装置として本気で考え直していくことがあってもいいと思う。

内田座長

ここで、鈴木社長様から資料を用意してもらっているのをお願いする。

鈴木委員

今、提案があったことに近いことを、私は自分でやっているなという気がしていて、それを紹介したい。

企業なので、インターンシップをボランティア、社会貢献だけでやることはない。自分たちにメリットがあることをやると考え、それと社会貢献とを両立させたい。メリットが何かと考えると、採用もあるがそれだけではなく、自分たちの会社に好意をもってもらう将来のお客さんを増やしたい。それから、社員教育に使いたい。社員教育とは人を育てることを大切にす企業文化。これをどう作っていくかを大きなテーマにしようとした。

我々が受け入れて良かったと思える学生は、就業体験や単位のためというのではなく、この機会に興味を持ったことをやりたいという積極的な学生である。インターンシップのテーマによっては事前に必要な知識、能力レベルを決めているものがあるが、事前に一生懸命勉強してやってくる学生はすごい成果を上げている。そうなるとうちの若手社員も刺激を受けて、よりやる気を出して意欲的に能力開発に取り組むという効果も出ている。

そういう学生がうちに来るといのは、偶然ではなかなか難しく、うちの会社のことをよく知っている先生が成果を上げそうな学生を選んで送り込んでくれるというケースが多い。先生とうちの受入れ担当との間でコミュニケーションが取れて受け入れたマッチング度の高い学生で非常に成果が上がっている。

学校側の意識としては、能力的にも先生が自信を持って推薦できる学生を選んで送り込んでくれるケースは非常にいい。また、企業と学生とのお見合い的な場として先生が意識して送り込んでくる例もある。学生と会社双方のメリットを意識し配慮してくれる先生の存在があって、非常に質のいいインターンシップが出来るという印象を持っている。

我々もインターンシップの質を高めるためにいろいろやっていて、学生のアンケートを取っている。面白かったと思ってもらえることを最優先にしている。また、せっかくいろいろな学校からインターンシップを受け入れているので、北海道の学生と九州の学生とか高専の本科生と大学院生とか地域的にも年齢的にも差のある学生たちが交流できる場にもしようと思っている。こういう目標を設定することが社員にとっても事務的ではない一生懸命やることにつながっている気がする。

それから、学生の評価もする。全体的に言うと高専の本科生は、専攻科生、大学生に比べて理解度が低いという傾向がはっきり出ている。それは知識ではなく意識と意欲の差だと思っている。学校側がインターンシップに送り出すときに、企業側に損したと思わせてはだめだと思う。我々も誰でも受入れるわけではなく意識が高くて意欲があり、受け入れて良かったと思える学生しか受入れない。いかにそういう学生の数を学校側が増やすか考えなければ 100%は無理だと思う。

大切なのはいかに意識・意欲を高められるか。受身ではなく高い意識・意欲を持って自分で伸びていく学生に高専の4年生くらいまでに持ってこられるとインターンシップの機会が役立つのではないかなと思う。企業にとっても、お互いにやって良かったというインターンシップになるという感じはする。

村西副座長

皆様からの指摘で日本のものづくりの方向性や構造的な問題や円高の問題があったが、弊社の中でも段々ものづくり部隊が衰退してきていて、日本の縮図を見るようなところがある。

その中でプロダクトをどういうふうにやっていくのかと日々考えているが、情報通信事業は一つの大きな転換点になっていて、社会の主役から一つ裏方になっていくという状態になっているのではと見ている。通信も非常に高速化しているがこれ以上早くてもあまりうれしくないという状況になっているので、今はいろいろな産業の利活用の場面が中心と認識している。そこで、ものづくりをいったん離れて考えると、社会の問題、温暖化や医療の問題、作ったものがだんだん古くなっている社会インフラの問題などにどう ICT がサポートできるかということを考える上で、人間をもう一度見直すヒューマンセントリックというものを提案し、課題にサービスとして取り組むという方向を作っている。

ものを製造する分門から見ると、そういうサービスのためには、やはりものがある。例えば地震の問題では、海中の地震モニターに技術やものが必要だし、介護施設でヘルパーをサポートするにも、ものがある。そういう時に高専のロボコンの活動や地道なものづくりは必ず必要になってくる。もの単独ではなかなか難しいがサービスと組み合わせることでもう一度役割が見えてくる。そういうものづくりの環境の中でいろいろな Win-Win の関係を学生とも何か構築できないかと考えている。インターンシップだけではなかなか解決できない問題もあると思うので長期的視野で若い人達のモチベーションを上げて、具体的に見える形で社会の問題に関わり解決していくものづくりをぜひ考えていきたいと思っている。

先日東大の先生と話した時にも ICT は裏方の時代だとの話があったが、例えば、昔の技術を工夫して役に立つものを生み出せないか。今の学生は知らない少し前の技術を我々大人が教え、枯れた技術を使って新しい価値を生み出せないか。こういうことを東大の方が発表していたので非常に面白かった。若い人たちの知恵と我々の過去の経験を合わせて社会のインフラに何か貢献できないか。そういう枠組みを考えていくことが一つの方向性だと思っている。

単純にものだけ作るのは本当に厳しい状態になっている。皆さんの意見や知恵を頂戴しながら学生の育成にも貢献していきたいと思っている。

杉山委員

先程の精神論的なところに係るかと思うが、今までの皆さんの話とは違う方向なので言わせていただきたい。

今ジョブマッチングという言葉で、自分のやりたいことをしっかり見つめて企業を選ぶことが流行っているが、その弊害としてこの数年間、そのジョブに配属されなければその企業とマッチングが取れていないから辞めるという弊害が明らかになっている。当社の採用では最初にスライドを作って、ジョブの他に企業理念に自分の考え方が合っているか、共有できる仲間と一緒に仕事するというこゝもしっかり見るように、ジョブは一生同じではない、いろんなことにチャレンジするワイドな気持ちを持って企業を選び入社後もチャレンジしてほしいとコメントしている。

インターンシップも同じで、マッチングにあまり固執してしまうとそれ以外のことを受入れられなくなり、支援のしすぎで壁を乗り越えられないのと同じような結果が出てこないかと考えている。

企業にはいろんな形態の仕事がある。完璧なマッチングではなくて新しいことにチャレンジすることで新しいことに目を向けるチャンスが企業の中にある。送り出す側も受入れ側も同じような意識の高さを植え付ける必要はあるが、学生にはたとえ専攻外でも企業の様々な仕事をインターンシップで吸収する。そういう経験も間違いではないのではないかと思う。

ジョブマッチングに固執せず学生にフレキシビリティを与える意味でも、こんなインターンシップの考え方もあっていいのではと考えている。

中村委員

そのとおりだと思う。今、学生はジョブマッチングという言葉で、こういう仕事をしたいと来ることが多いが、弊社は伝統的に潜在能力を見て、ジョブマッチングでは採用していない。というのは、いくらそのジョブがしたいと言っても学生が知っているジョブは中身まで十分理解したものではない。それがエンジニアとしてどんな仕事なのかまでは分かっていない。それよりも、その会社の風土や人、働く仕組みをよく知ってもらうことが大事で、そうすると、例えば自分が配属された時や数年経て別の仕事に付く時にこんな仕事したくなかったと言って終わらずに、この会社で働きたい、こういう風土の中で働きたいという人は、どんな職でもそこで我慢できる。我々としても、そういう中で働きたいという人をポテンシャル採用したいところがある。

インターンシップもそういうところを見てもらいたい。そういう趣旨で企業に来て、その企業の人、仕事、風土をよく勉強してもらえばお互いにいいのかなと思う。

鈴木委員

我々も、そういうことを意識している。インターンシップの学生に私は社会人としての心構え、うちの会社の価値観、企業文化、求める人材の話をする。

それに対して学生たちは、こういう話は学校で聞いたことがないという反応をする。

企業文化とか企業の持っている価値観とか社会人としてどういう考え方がその企業に向いているかといったことを学生たちが意識して、企業に行って実感し、その仕事をしてみたいと思える。そういうレベルでのマッチング、学生が実感できる環境を作るのが必要ではないかと思っている。我々はそういう就活支援もインターンシップの中で話を

するようにしている。

内田座長

随分沢山意見を頂戴してありがとうございました。

私から印象を少し語らせていただきたいと思う。

いろいろと意見が出て、日本はこれから不幸な目に遭いそうな暗い気持ちにもなるが、それは違うのではないかという気がする。日本に限らず人生でも会社でも国でも山があって谷がある。大きな枠の中で下に行ったらどうやって生き残るか。それは皆が一生懸命必死で考える。うちの会社でも昨年は非常に悲惨な目に合ったが、とにかく、みんなで力を合わせてがんばろうと、それで回復してきた。そういう精神がやはり大切だと思う。

今の若い人に家族を養うとか、責任感があるのかとか。そういうものも考え方があると思う。大変なことになりたくないと思ったら一生懸命やるしかない。やるしかないとなったら何をやってくるか、おのずと考えてくると思う。それを考えていく糧になるものが、学校であり、家庭であり、インターンシップであると思う。

なので、私の会社では、インターンシップであまり細かいことは言わないし考えない。学生が来た時に会社の方針や目標などを言うが、一生懸命やっていることを見習ってもらおう。それで、これがどんなことに役立っているかを教えるために最終的には営業と一緒に品物を売りに行ってもらおう。そこで、世の中に役立っている会社だからと少しだけ自慢させてもらうこともある。

結局、皆さん同じような考えかなと思ったのだが、ものづくりがだめになるのではない。ものづくりはどんなふうになっても必ず新しいものを作っていく。だめになったら何か新しいものを作るわけなので、ずっとなくならないと私は思っている。

そういうところで学生が企業とマッチングしないかもしれないが、それは小さなことで人生のうちのほんの小さなことで、それがすごくいい糧になる場合がある。だから、すごくいい体験をしてもらうように思っているし、学生にもそういう考えで来てほしいと思っている。

そうなればお互いが Win-Win の関係になって互いにレベルアップし、日本の国も良くなっていくかなと、明るい希望を少しは持ちたいと思う。私は楽天的なのでそう思っている。

では、最後に校長先生からお願いしたい。

荒金校長

大変貴重な御意見ありがとうございました。

松田社長の言われたように非常に今難しい時代に入っていて、インターンシップも非常に難しい課題を抱えているし、難しい環境下にあるのだなとよく分かった。

とはいえ、学校としては、インターンシップは絶対必要なことで、Win-Win の関係をどう築くのか、この課題は絶対追求していかなければいけないと思っている。

今日感じた点の一つは、本校のインターンシップはかなり手厚くやっているというこ

と。鈴木社長も言われたように、企業と先生がお互いに話をしてテーマ設定をして、そして学生が何をやるべきか決めていくということを本校もある程度やっていると思っている。なかなかここまでやる大学、高専は少ないと思う。

学生のために何をやらせるべきかを先生が学生の中に入って行ってやるということはかなりやっているの、この点は我々も自信を持ち、安心をしたところである。ただ、足りないところも確かにある。一つはジョブマッチングのことで、本校もジョブマッチングをしてだめだと諦める学生がいるようだ。御意見のとおり、新しいところに目を向けるいいチャンスなので 100%合ってなくても 50%合っていればやってみる価値がある。そういうことを学校としても基準などを決めて 100%でなくてもやるということを目指させる必要性を感じた。

二つ目は、鈴木社長の言われたように学生の育て方、意識の持たせ方として、意識と意欲を持っている学生をインターンシップに送り出す指導をしているかということ、なかなか指導しきれていない面があると思っている。

もう一つは、インターンシップ先とのマッチングに関して、学生にとっていいインターンシップだったかどうかという報告は上がってくるのだが、それを履歴として積み上げて経験をデータベース化、蓄積して、次に活かすことを学校側としてもやっていく必要があると思う。今はできていないので、そういうところも必要と感じた。

いろいろ意見をいただいて、我々としてもまだまだやらなくてはならないことがあると思った。今後の参考にさせていただきたい。ありがとうございました。

(事務局から次回会議について) 省略

内田座長

本日は長時間にわたりありがとうございました。いろいろな意見が伺えて大変ためになりました。ありがとうございました。

それでは、これで第一回運営協力者会議を終了します。

(拍手)