

未来を担う 人づくりを考える

大学生インターンシップの活用と望ましい採用のあり方



小林 いずみ



天羽 稔

2016年度教育改革委員会 委員長

大学学長



高橋 姿

経済同友会が掲げる「持続可能な社会」の構築には、グローバル時代に活躍できる若者の育成が欠かせない。そこで経済同友会では、職業観の育成、キャリア教育を目的として、大学と企業で連携して大学学部1、2年生(高専では専攻科1年生)を対象に行う、長期(原則1カ月以上)の「経済同友会版インターンシップ」を推進している。これは教育改革委員会の提言『これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待』(2015年4月)に基づき、2015年度から大学と企業で協議を重ねて枠組みを検討し、2016年度から実践している活動である。今号では、初めて現役大学生を交えた座談会を企画し、インターンシップや、就職活動・採用のあり方などについて、2016年度教育改革委員会委員長、企業の人事担当者、大学学長が、当事者である学生の生の声を聴きながら、語り合った。



勘田 真史



堀 直将

インターンシップ参加学生

インターンシップ協力企業 人事担当者



赤峰 まりの



山下 雄大



濱本 佑香

(3月7日開催)
(文中の役職等は開催時)

未来を担う人づくりを考える

1部

インターンシップの活用

インターンシップは貴重な体験 学生には多くの気づきと収穫があった

小林：経済同友会版インターンシップについて、初年度となる2016年度には、11校、16社が参加し、約70人の学生をマッチングしました。この活動を始めた問題意識や背景について、天羽委員長よりお話ししたいと思います。

天羽：従来のインターンシップの多くは、大学3年生や大学院1年生などを対象に、就職活動(就活)の一環として1週間程度実施するものでした。それでは不十分ではないかという議論を経て、「単位化する」「学生に気づきを与える」「大学1、2年生が対象で就活にリンクしない」などの枠組みをつくり、経済同友会版インターンシップをスタートさせました。インターンシップを体験することで得たさまざまな気づきを、その後の大学3、4年生での学びに活かしてもらいたい、と

いう強い思いが私たちにはありました。

小林：実際にインターンシップに参加した学生の皆さんに、参加動機と主なプログラムの内容、印象に残ったことをお話ししたいと思います。

山下：私は野村證券で約4週間のインターンシップを経験しました。以前にも証券会社でインターンシップを経験したのですが、実際の業務にはあまり触れることができなかったのが、今回のプログラムを通して証券会社のことを知るとともに、さまざまな業界についても学びたいと考えました。最初の2週間は特定企業1社についての企業研究を行い、後半の2週間は投資情報部で、水素エネルギーの業界について研究しました。

最も興味深かったのは、社員の方々の調査力の高さです。調査に関するノウハウ、情報の取捨選択能力、論理的説明などの重要性を痛感しました。また、自分の着眼点を発展させる能力にも驚かされました。特に、朝の新聞読み合わせで、新聞の一つの記事から、それに起因するさまざまな経済効果を予測する場面が印象に残っています。

濱本：私は栄養士の勉強をしています。エネルギー関連企業の中でどのような働き方ができるかに関心が



あり、出光興産でのインターンシップに参加させていただきました。栄養士として会社の社員食堂や障がい者施設などを訪問し、現場の栄養士の方とお話をしたり調理場の見学などを行いました。

また、健康指導の必要な職員の方二人を対象に、3週間分の食事内容をチェックして問題点を見つけ、適切な栄養指導を行いました。二人の方は朝食をとる習慣がないことがその一因になっていると判断して、食習慣を改善してもらえるように努力しました。難しい課題でしたが、グラフなどを用いて分かりやすく説明するように心がけました。

赤峰：2年生の夏は精神的にも肉体的にも余裕があるので、思い切ってインターンシップを経験してみたいと考えました。私は理学部で学んでいるので、理系出身の女性がどのようにキャリアを形成しているのか、実際に見てみたいという思いもありました。今回のプログラムでは、三菱樹脂の長浜工場の物性分析センターで、市販の食品包装材料に関して、組成や構造の分析を行い、製品物性との関係について調査しました。社員の皆さんが実際に使用している分析機器を操作できたことは、貴重な体験でした。

職場には女性の社員も多数いて、既婚者もバリバリ働いていました。そうした姿を見て、自分の将来ビジョンが明確になったと思います。

小林：事前に思っていたこととは違った、想像を超えた発見はありましたか。

赤峰：工場での初日に、安全研修がありました。ロールに挟まれる体験をする機械を使い、軍手を挟んでみたりしたのですが、非常に強い力で引っ張られてしまいました。それによって危険に対する感度が大きく向上しました。工場では労災事例を共有する会も定期的に開かれていて、安全への取り組みがいかに重要かを知ることができました。

濱本：栄養士は栄養素の基準を守るのが当然と思っていましたが、障がい者施設を訪問したときに、「栄養素の基準は守りたいが、おいしくない食べてくれないので難しい」という話を聞き、現場の栄養士の方の苦勞を知りました。

山下：朝の新聞読み合わせのために、毎朝5時に起きて新聞を読みました。大学では早起きすることはあまりないので、新鮮な体験でした。

経済同友会版インターンシップの基本的枠組み

経済同友会ではインターンシップを、職業観の育成、キャリア教育を目的として、大学と企業が連携して行う長期の就業体験と定義する。

- ①対象は学部1、2年生（高専は専攻科1年生）
- ②大学・高専での単位化
- ③原則、1カ月以上
- ④実費相当の支給





天羽 稔

2016年度教育改革委員会 委員長 (TGA 取締役会長)

1951年徳島県生まれ。71年阿南工業高等専門学校卒業。78年ワシントン州立大学工学部修士課程修了後、デュポンファーマーイースト日本支社(現デュポン)入社。ポリマープロダクト事業部、エンジニアリングポリマー事業部事業部長などを経て、2006年社長、13年会長、14年名誉会長。16年4月より現職。07年4月経済同友会入会、10年度より幹事。14～16年度教育改革委員会委員長、17年度インターンシップ推進委員会委員長。

企業は手探り状態の中から より良いプログラムを提供した

小林：企業の人事担当者として、プログラム作成や受け入れにあたって苦労した点、配慮した点はどこでしょうか。また、実際に学生を受け入れてみて、どのような意義があったと思いますか。

勘田：地方から参加する学生が多かったのも、不慣れた土地でも安全に過ごせるように、会社近くにマンション・マンションを借りて、そこから通勤してもらいました。初の試みでしたので手探り状態といったところ

もあり、社内的にそれなりの苦労がありました。従来、当社で実施していたインターンシップは、理系の大学院生を対象に、学生の専門性を活かしたものが中心でしたが、今回はそれとは異なり、これから専門性を身に付けようという学生が対象でした。そうした学生にとって有意義なものであり、送り出した大学も当社も収穫を得られるインターンシップとはどういうものかをよく考えて、プログラムを構築しました。

堀：学生をお客さま扱いするのではなく実務を担ってもらうために、所属する部署を選定し、その部署の社員の理解を得ることが最も苦労した点でした。また、一体感を高めるため、ウィークデーは都内在住の学生も含めて品川の研修センターに宿泊してもらうなどの工夫もしました。学生を受け入れた部署は、どの程度のレベル感でプログラムを作成すればいいか、手探り状態だったのが現実です。今後は大学との連携も深めて、そうした課題を克服したいと考えています。また、今回は単位認定型のインターンシップということでしたが、各大学との書類のやりとりにおいて統一したフォーマットがなく、時間がかかったという反省点もあります。

小林：学生の皆さんからみて、レベル感に関しては想定したものとマッチしていましたか。

山下：最後に行ったプレゼンテーションは、時間が40分と長く論理的な説明を求められるなど、今までの学生生活では体験しなかった高レベルなものだったと感じています。レベルが高かった分、得られるものも大きかったと思います。

濱本：栄養指導に関して、授業で習ったことを実践できたので達成感がありました。プログラムの内容をプレゼンテーションする場もあって、大学ではそうした機会がなかったので緊張しましたが、良い経験になりました。



経済同友会版インターンシップ事例報告会(2016年10月24日)

当日は、2017年度参加予定企業、大学に対する概要説明とともに2016年度インターンシップ参加企業、学生による事例報告を行った。77名が参加し、活発な意見交換が行われた。

2017年度実施予定インターンシップ 参加企業および大学・高専

(順不同)

企業(23社)	大学・高専(13校)
デュポン、出光興産、花王、野村證券、三菱ケミカル、全日本空輸、キッコーマン、キッツ、個別指導塾スタンダード、JFEスチール(JFEホールディングス)、シーエーシー(CAC Holdings)、凸版印刷、ニフコ、富士ゼロックス、三井住友銀行、大林組、住友林業、第一生命保険、日本航空、日本信託、日本板硝子、パナソニック、マニユライフ生命保険	北海道大学、小樽商科大学、新潟大学、お茶の水女子大学、東京外国語大学、九州大学、高知工科大学、山口東京理科大学、上智大学、昭和女子大学、津田塾大学、仙台高等専門学校、富山高専専門学校

赤峰：受け入れ部署の方が練りに練ってくださった内容のプログラムだったと感じます。柔軟性があり臨機応変に対処していただけたので、自分には合っていたと思います。専門性を高める点でも勉強になりました。

学生の主体的に学ぶ姿勢を加速化させた

小林：高橋学長は、インターンシップを体験する前と後で学生に変化があったと感じられましたか。

高橋：インターンシップ前のグループ学習に参加し、帰ってきてからの報告会にも参加しましたが、報告会でのプレゼンテーションは「これが本当に1、2年生なのか」と驚くほどの出来栄でした。インターンシップを通して、プレゼンテーション能力が確実に向上したことを実感しました。学習時間も参加前に比べて長くなった学生が多いようです。ついこの前まで高校生だった学生が、主体的に学ぶ姿勢を身に付けることを加速化させたのが、今回のインターンシップだったと思います。

小林：そうした学生の変化をみて、教育現場に新たな内容を取り入れようという動きはありますか。

高橋：最近の大学では学問だけでなく、コミュニケーション能力等の汎用的な能力が重視されるようになっていきます。新潟大学が今年4月に新設する創生学部は、本学の理念である「自律と創生」に基づいて、まさにそうした汎用的な能力に重点を置いた教育を行おうとしています。そこではクォーター制を採用し、全学生に対して夏休み前にインターンシップ、海外留学、あるいは地域との交流のいずれかを体験させるなど、実践的なカリキュラムが特徴です。教員はそれをフォローし、学生や企業等と密に連携をとりながら進めていき

ます。これは非常に手間のかかることですが、今回のインターンシップの成果を踏まえて、大きな期待をしているところです。

天羽：大学に入学すると、それまでの受動的な学習から能動的な学習へシフトしなければならないといわれますが、実際は、そうした体制になっていないように思われます。

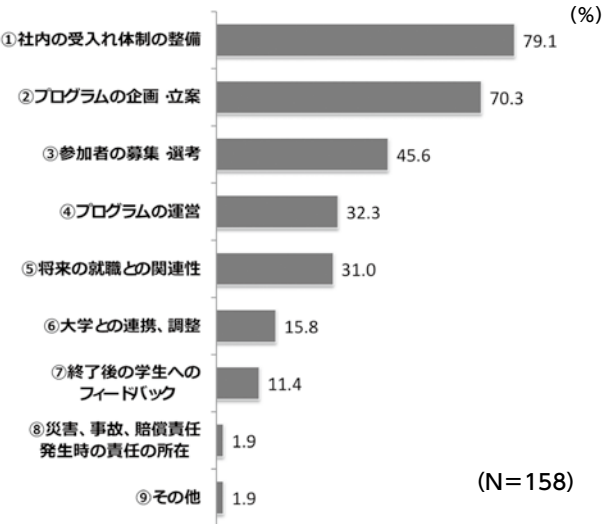
高橋：インターンシップは、そうした意味でも重要な意義を持つと考えます。若手社員の活躍を直に目にし、指導を受けることで、学生の学ぶ姿勢が能動的なもの



高橋 姿氏

新潟大学 学長
1950年群馬県生まれ。76年新潟大学医学部卒業。聖マリアンナ医科大学助教授などを経て、2001年より新潟大学医学部教授。2014年学長に就任。

図1 インターンシップを実施する上での課題



(経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果(2016年調査)を基に作成)



野村證券での
インターンシップ

へと変わっていくはずです。

天羽：あまり実務から離れたインターンシップでは意味がないと感じます。先輩たちの実際の仕事に、より近いものであるべきではないでしょうか。

高橋：新卒で入社して3年後には、残念ながら3割が離職してしまう状況です。インターンシップを通じて、学生が事前に企業での仕事を体験することは、そうしたミスマッチをなくすことにもつながるはずです。今回のプログラムは非常に丁寧なもので、大学の教員にも学んでほしいと思ったほどです。柔軟性がある、狙いも明確でした。

小林：インターンシップの単位認定についてはどのようにお考えですか。

天羽：単位化しないと、学生の参加への意欲が薄れてしまうのが現状だと思います。今回のようなインターンシップが定着すれば、いずれ単位化の必要はなくなるかもしれませんが、今は工夫をしながら単位化を続けていくべきだと思います。

高橋：大学にとっても単位化は重要だと考えます。最近テストの点数だけで成績を決めるのではなく、それ以外の要素も組み入れて考えるようになってきています。インターンシップにおける単位化も、そうした評価の多様化に対応したものであるべきだと思います。

2部

新卒・既卒ワンプール／ 通年採用について

新卒・既卒ワンプールと通年採用で 大学4年生が勉強できる体制を

小林：経済同友会では、2016年3月に『「新卒・既卒ワンプール／通年採用」の定着に向けて』を発表し、新卒・既卒ワンプール、通年採用を提言しました。この提言の意図したところと、その背景や内容について、天羽委員長よりお話しいただけますか。

天羽：現状では新卒一括採用から漏れた人材は、正社員になるのがなかなか困難です。そうしたワンチャンスしか与えられていない就活ではなくて、さまざまな経験をした人材を企業が積極的に受け入れるようにするには、どういう採用方法が良いのか。そうした観点から、私たちは卒業から5年以内なら新卒扱いにして、新卒者と既卒者をワンプールで採用する、新卒・既卒ワンプールを提言しました。

本来であれば、卒業後に就活が開始できる通年採用が望ましいと感じています。大学もマーケットも大きく変化していますから、さまざまな経験を持つ人材を積極的に採用できるようにして、ミスマッチを防ぐべきです。学生が安心して就職ができるようになり、それによって大学4年生がしっかりと勉強できる体制を整える必要があります。

小林：学生の立場で現在の就活についてどうお考えですか。

山下：就活に不安を持つ学生が多いのが現状です。1、2年生でも就職への不安から、学間に集中できない学生もいます。どうしても新卒で入社しなくては



濱本 佑香 さん

昭和女子大学2年生 生活科学部健康デザイン学科
(出光興産に派遣)

1997年千葉県生まれ。千葉市立千葉高等学校理数科卒業。

新卒・既卒ワンプール／通年採用

経済同友会では、新卒一括採用による「ワンチャンス就活」を是正し、大学・大学院在学中の学生の学びを尊重するため、「新卒・既卒ワンプール／通年採用」を提唱している。

この枠組みでは、①大学卒業後に就職活動を開始することを念頭に置き、既卒者を通年で採用する方法(通年採用)、②新卒一括採用の枠組みに既卒者(原則、学部卒業後5年程度の者)を組み込んで新人として採用する方法(新卒・既卒ワンプール)を想定している。

けないということで、自分に合わない会社に入ってしまう人もいると思います。インターンシップを早めに経験できれば、企業を選ぶ際の参考になり、将来の仕事に向けて学ぶべきことも見えてくるので、不安が軽減されると思います。

濱本：私の友人は、3、4年生になると実習や就活で忙しくなるため、その前に留学したいという考えから、今、ボストンに留学しています。その点、「新卒・既卒ワンプール／通年採用」は、就活にゆとりが持て、学問に専念できるので、とても良いシステムだと思います。

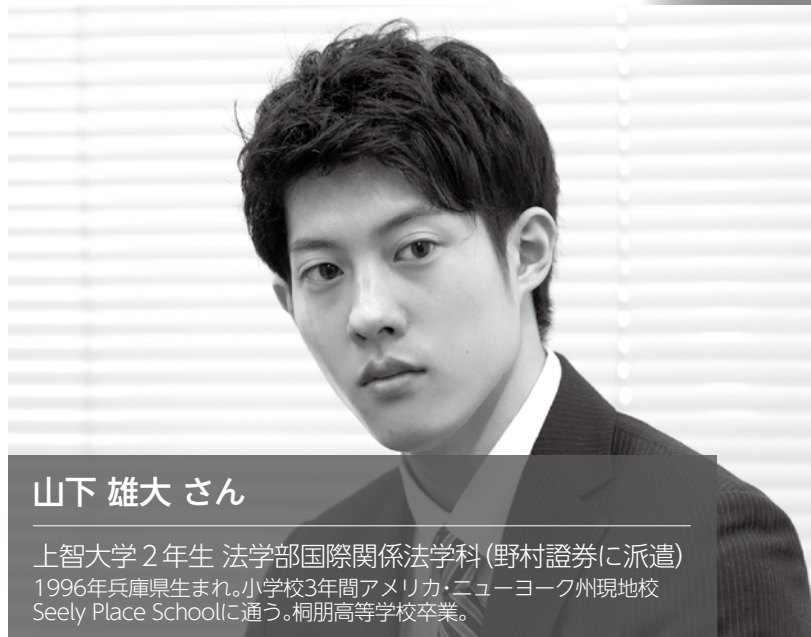
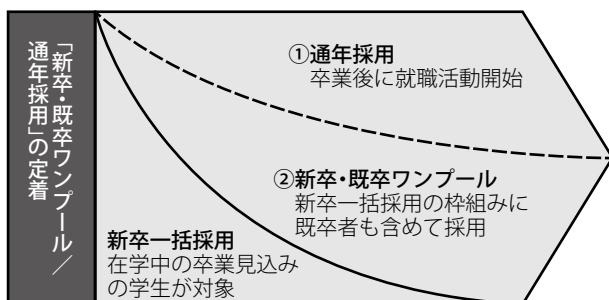
赤峰：大学生は周りに流されやすく、就職に不安を感じつつ、「いずれ私もみんなと同じように就活をして就職するだろう」という妙な安心感を抱いています。それはやはり、一括採用という現状のシステムからくるものだと思います。通年採用によって、卒業後に就活ができるとしても、果たしてどれだけの学生が自立して行動できるのか、疑問はあります。

天羽：大学に明確な目標を持って入る学生は少なく、何となく入ってしまうケースが多いのではないのでしょうか。卒業時も同様に、明確な目標を持って企業に入社するというよりも、周囲に流されて何となく入る人が多いように見えます。そうした行動様式から離れて、目標を持って自律的に行動できる人材を増やしたいというのも、私たちの提言の意図するところなのです。

さまざまな経験を持つ多様な人材の採用につながるメリットがある

小林：経済同友会で実施した『「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果(2016年調査)』では、新卒・既卒ワンプール／通年採用の「導入済み」企業が約4割で、まだ導入していないが導入に前向きな企業と

図2 「新卒・既卒ワンプール／通年採用」の定着に向けて



山下 雄大 さん

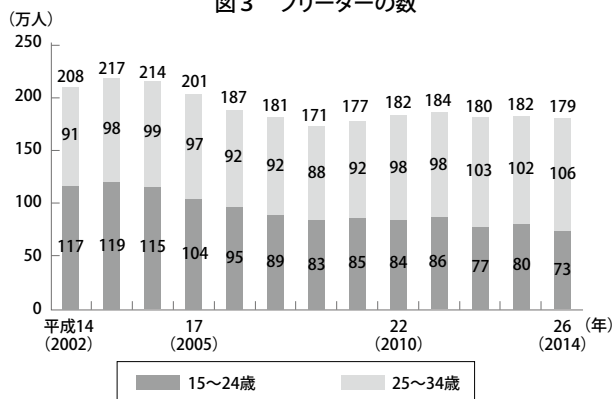
上智大学2年生 法学部国際関係法学科(野村證券に派遣)
1996年兵庫県生まれ。小学校3年間アメリカ・ニューヨーク州現地校 Seely Place Schoolに通う。桐朋高等学校卒業。



赤峰 まりの さん

お茶の水女子大学2年生 理学部化学科(三菱樹脂に派遣)
1995年神奈川県生まれ。洗足学園中学高等学校卒業。

図3 フリーターの数



(出典)総務省「労働力調査」

(注)ここでいう「フリーター」とは、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、①雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」か「アルバイト」である者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口で家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者としている。



勘田 真史 氏

デュポン 人事部人材戦略・企画 担当課長

1978年石川県生まれ。2004年京都工芸繊維大学大学院工芸科学研究科物質工学専攻修了後、デュポンに入社。パフォーマンスポリマー事業部でエンジニアリングプラスチックの技術サービス、非自動車用途向けマーケティング、自動車用途向け営業を経験し、2015年12月より現職。

合わせると約7割を占め(図4参照)、おおむね肯定的な意見を得られています。ただし、既存の人事・教育制度の延長線上で新卒採用の枠組みに既卒者を組み込む「新卒・既卒ワンプール」は比較的導入しやすいと考えられていますが、卒業後の学生を対象とする「通年採用」へのハードルは高いと考えられていました。人事部の立場から、貴社の現在の採用スタンスと、新卒・既卒ワンプール／通年採用についてどのようにお考えですか。

勘田：当社では新卒・既卒ワンプールと同様の仕組みはすでに10年以上前から採用しており、それに関しては何の問題もありません。社会人経験のある方や、

大学院で学んだ方も、他の新卒者と同様に入社しています。一方、通年採用については現状では導入していませんが、個人的には導入すべきだと感じています。新しいことにチャレンジしたり留学したり、さまざまな経験を持つ皆さんを積極的に採用したいからです。横並びではなく、新卒・既卒ワンプールに加えて通年採用にして間口を広げた方が、そうした若者に出会うチャンスが増えるはずです。

堀：当社も基本的には、新卒・既卒を問わず応募していただける環境を整えています。ただし、絶対数としてはやはり4月入社の新卒者が多いのが現状です。また、通年採用に関してもすでに実施しており、海外の大学を卒業した学生が10月に入社するケースもあります。研修や入社式も含めて、柔軟なシステムになっていると思います。ただし、こちらも絶対数からいえば、依然として4月入社が多い状況です。

小林：学生の皆さんは、通年採用になれば4月以外の入社を目指す考えはありますか。

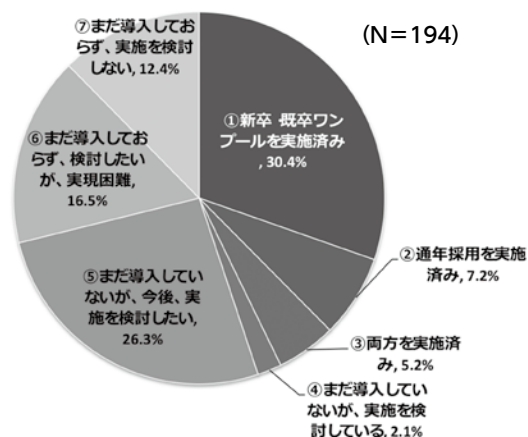
山下：何か目標があれば、卒業後にそれを達成してから就職することができるため、選択肢が増えると思います。しかし、現状では大半が4月入社ということもあって、一人みんなと外れて就活をするのはリスクが伴い、まだハードルが高い気がします。

濱本：厚生年金の加入のずれなどが起きると思うので、そうした問題がクリアされていないと難しいかもしれません。

赤峰：私は留学したいと思っていますが、現状では周囲に後れをとってしまうのではと思い、踏み切れません。「新卒・既卒ワンプール／通年採用」を初めて知りましたが、これが一般的になれば、卒業後に留学をして、それから就職をすることも可能だと思います。

高橋：今のままでは、学生が4年間しっかりと勉強す

図4 「新卒・既卒ワンプール/通年採用」の実施状況



(経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果(2016年調査)を基に作成)



ることが困難です。4年目は肝で、特に理系では卒業研究を通じて汎用的能力が大幅に伸びる重要な学年ですが、就活中は研究等が不十分となり、就職が決まってしまうと遊び出してしまう。そうした弊害を克服して、4年間きちんと勉強した後に就職を考える発想が可能な点で、「新卒・既卒ワンプール／通年採用」は実に興味深いシステムだと思います。

天羽：学生をただ入学させて送り出すのではなく、大学が質の高い授業をするという意味でも、学生がインターンシップや留学を経験して異文化を吸収し、大学に戻って勉強することは重要だと思います。

小林：新卒採用後3年で3割が離職するという数字を考えれば、4月入社に固執する必要はないと考えます。大学は、そうした現状を学生によく伝えるべきです。

高橋：キャリアアップのための転職なら問題ありませんが、ミスマッチによる離職はなくしたいものです。そのためには、インターンシップなどで企業を見る力を得て、学生の意識を変えることも必要だと思います。

3部

企業に期待すること、大学に期待すること、学生に期待すること

企業と大学が活発に交流して一緒に課題を解決することが重要

小林：これまでの議論を踏まえて、学生が企業や大学に期待すること、大学が企業に期待すること、企業が学生や大学に期待することをお伺いしたいと思います。学生の皆さんはいかがですか。

赤峰：インターンシップを通じて、理系の女性が働きやすい環境が整っていることが実感できました。女性

の社会進出という観点から、大企業だけでなく中小企業も含めて、結婚、出産・育児などを経験する女性が働きやすい環境整備に、ますます期待したいと思います。また、大学には、例えば、他の大学の大学院や海外の大学院に進むことにネガティブな先生が多く、こうした先生の意識が私たちの進路に大きく影響してしまいます。できるだけ柔軟な学び方を認めてもらえるようにお願いしたいと思います。

濱本：学生の企業選びでは、人間関係が重視されるような気がします。仕事のやりがいは、働く中で自分で見つけることができます。しかし、一緒に働く人たち



堀 直将 氏

野村證券 人事部採用課 課長

1980年愛知県生まれ。大学卒業後、2003年野村證券入社。入社後、東京都内の支店で4年、関西地区の支店で4年、再び東京に戻り3年間営業部門に所属。その後2014年7月より人事部採用課にて新卒採用を中心とした採用業務全般に携わる。





■モデレータ 小林 いずみ

副代表幹事・教育改革委員会 委員長
(ANAホールディングス／三井物産 社外取締役)

1959年東京都生まれ。81年成蹊大学文学部卒業。2001年メルリリンチ日本証券取締役社長、08年世界銀行グループ多数国間投資保証機関長官などを経て、13年ANAホールディングス社外取締役、14年三井物産社外取締役。02年10月経済同友会入会。05～06年度幹事、07～08年度副代表幹事。10年3月退会、13年10月復帰。14年度幹事、15年度より副代表幹事。15年度米州委員会委員長、16～17年度教育改革委員会委員長。

との人間関係が良好でないと、困難を乗り越えることができません。また、初めてのインターンシップで、当初は不安でいっぱいでしたが、担当の大学職員の方が親身に対応してくださったので、安心して臨むことができました。大学には、学生の不安を軽減するように指導していただけるとありがたいと思います。

山下：ミスマッチには、学生側に過剰な期待があるのも一因ではないでしょうか。入社してみたら、考えていたこととまったく違ったということのないよう、企業側にはできる限り多くの情報を伝えてもらいたいと思います。また、大学には、自分が学ぶ学問が社会と

どうつながっているのか、理解を深められるような授業を期待します。もっと大学と企業が協力して、例えば、企業の方が大学で授業を行うことで、学生と社会人とが交流できるようなことも実施していただきたいと思います。

小林：大学は企業にどんなことを期待しますか。

高橋：今回のインターンシップは期待以上の成果がありました。各企業には特色あるプログラムを組んでいただき感謝しています。ぜひこれを継続していただきたい。まださまざまな課題はありますが、企業の皆さんと一緒に解決できると思います。大学という、厚い殻に覆われている印象がありますが、私たちはどんどんその殻を薄くしていくつもりです。企業の皆さんに積極的に中に入ってきていただいて、活発に交流したいと思います。

また、新卒・既卒ワンプールや通年採用といった新しい動きは、まだ世の中に知られてないため、経済同友会や企業からどんどん情報発信してアピールしていただきたいと思います。インターンシップについても、より認知してもらえるように、さらに強力に発信していただけるとありがたいです。

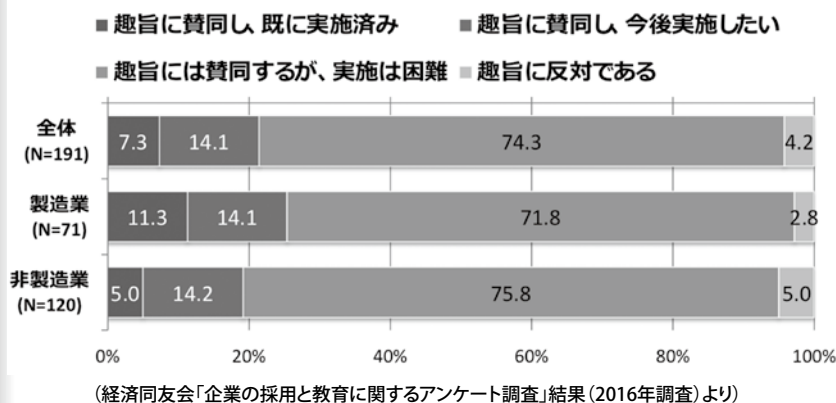
小林：経済同友会からの発信に課題があるということですね。発信する方向を見直し、学生の皆さんの目に触れやすいところに向けるなど工夫をしないと、十分に活用されないことが分かりました。

天羽：確かにそうですね。貴重な助言をいただきました。

インターンシップ定着と 新たな採用方式の普及に向けて さらなる情報発信を

小林：企業の人事として、大学、あるいは学生に期待

図5 経済同友会版インターンシップに対する考え



企業が求める人材像と 四つの必要な資質能力

- ・変化の激しい社会で、課題を見出し、チームで協力して解決する力(課題設定力・解決力)
- ・困難から逃げずにそれに向き合い、乗り越える力(耐力・胆力)
- ・多様性を尊重し、異文化を受け入れながら組織力を高める力
- ・価値観の異なる相手とも双方向で真摯に学び合う対話力(コミュニケーション能力)

することはありますか。

堀：今は何でもネットで調べられる時代です。それを全て鵜呑みにして、他人の意見が自分の主観にすり替わっているケースを目にします。学生の皆さんには、自分の目で見て経験して感じたものを、自分で判断して、主観にしてほしいです。それは就活にも活かされるはずです。人気企業ランキングなどに左右されず、本当に自分に合った企業を見抜く目を養ってください。大学にも、そうした姿勢の大切さを学生に伝えていただきたいと思います。

勘田：学生の皆さんには、自分の専門分野を持ちつつも、それ以外の分野にも目を向けてほしいと思います。例えば、化学が専門でも経済や経営、歴史など幅広い知識を身に付けることで、専門分野と効果的に融合し、仕事がより楽しくなるはずです。また、物事の本質を見抜く力を付けることも大切です。そのためにさまざまな経験をしてもらいたいと思います。

一方、大学に対しては、理工系の学生などを中心に、多忙で長期のインターンシップなどに参加するのが困難だという現状があるようですから、学生を快くイン

ターンシップや海外留学などに送り出せる体制を整えていただきたいと思います。

天羽：多くの企業は学生に対して、問題を発見する力、多様性への理解、コミュニケーション能力、チャレンジ精神などを求めていると思います。常に失敗を恐れずに前向きに挑戦していけば、こうした資質は必ず身に付きます。

また、大学関係者の皆さんには、教育と教員のあり方、産学連携、国際化という三つのポイントについて、真剣に考えていただきたいと思います。特に教員の資質向上や職員の活性化に期待したいと思います。

小林：職業意識の醸成や動機づけという点で、今回のインターンシップには大きな成果があったことが分かりました。また、学校や学生に、新卒・既卒ワンプール、通年採用が十分に伝わっていないという課題も見つかりました。同様に、多様な人材を求める企業の姿勢も、まだ十分には伝わっていないようです。経済同友会としてもさらなる情報発信に努めていきたいと考えています。

本日はありがとうございました。

