

ケーススタディ：長期インターンシップを利用した大学院生のキャリアデザイン

徳島大学大学院 正会員 ○森本 恵美, 正会員 田代 優秋, 正会員 山中 英生, 非会員 西田 信夫

1. 背景

徳島大学大学院先端技術科学教育部（工学研究科）では，産学連携による新たなインターンシップ制度の開発を目的とした派遣型高度人材育成協同プランに平成18年度に採択された（文部科学省）．この事業の特徴は，主に大学院生を対象とし，これまでの単なる就業体験や職業意識を形成するための短期的なインターンシップではなく，長期間のインターンシップを通して社会に貢献できる高度な人材を育成することである．徳島大学大学院先端技術科学教育部では，平成18年度から「経営センスを有するπ型技術者の協働育成プログラム（以下，育成プログラム）」として，派遣型高度人材育成協同プランに採択された．これは，専門技術と経営に関する素養を持って工学的解決策を提案できる課題解決型技術者の育成を目的とした教育プロジェクトである．主な対象学生である博士前期課程学生を270時間，期間にして3ヶ月間にわたる長期間のインターンシップ（以下，長期インターンシップ）に派遣し，併せて学内での技術経営関連学習の実施を中心的な取り組みとしている．育成プログラム実施初年度である平成18年度は，長期インターンシップに8名の学生を派遣（以下，派遣学生）し，平成19年は13名を派遣した．

建設産業の中で自己の将来像を具体的にイメージできないといった課題を有している学生は本学に限らず少なくない．それは修士課程まで進学しながら全く異なる業種の職業を選択する事に現れる．この課題に対する試行として，「業務発生から成果納品までの一連の流れを体験する」とのテーマを設定し，学生のキャリアデザインの一助として長期インターンシップを活用した一例を報告する．

2. 研修概要

表-1 研修スケジュールと企業指導者・経験事項

年月	作業内容	指導者(企業)	経験事項
H19. 3	新聞等で次年度予算に関する情報収集		事務局準備期
4	企業ヒアリング		
5	受入依頼, 条件等すりあわせ		
6	挨拶, 研修内容決定	40代技術士	派遣前期:社内ルール, 仕事の流れの修得
7	研修テーマに関する情報収集, 企画書づくり		
8			
9	入札に向けた企業内プレゼンテーション		
10	企画書作成, 入札(受注)	40代技術士 30代前半技師	派遣後期:受発注関係の体験, 現場体験
11	資料精査, 現地調査		
12	住民説明会		
H20.1	検討委員会		
2	成果作成, 企業内プレゼンテーション		

受入企業は，測量技術では西日本屈指の技術を有しており，社員数150人前後の企業である．年度内公共事業の発注見通しが可能になる6月末ごろから週1回程度の研修を開始した．企業メンターは，設計部部長である40代後半の技術士である．派遣学生であるY君（22）は，本学学科から大学院に進学した．所属する研究室は環境水文学を専門としている．企業に於いて行った業務は「洪水ハザードマップの作成」であった．Y君の専門と完全に一致するものではない点に，企業側は非常に気をつかったと事後アンケートに回答していた．

10月に業務受注が決まった後は，研修スケジュール管理をY君自身に委ねた．企業メンターには30代前半の若手技師も加わり，表-1に示すような流れで業務に関わった．

3. 派遣形態に着目した事例分析

長期インターンシップでは，派遣形態を3つ設定している（企業提案型，共同研究型，研究準備型）．今回のケースは，大学側（長期インターンシップ支援室）がテーマを設定し，企業に提案した「企業提案型」に分類される．「企業提案型」の場合，あらかじめ企業に学生受入の内諾，研修テーマ等の打ち合わせを長期インター

Keywords インターンシップ, 大学院教育, キャリアデザイン, 産学官協同

連絡先 〒770-8506 徳島県徳島市南常三島町2-1 長期インターンシップ支援室 TEL 088-656-7579

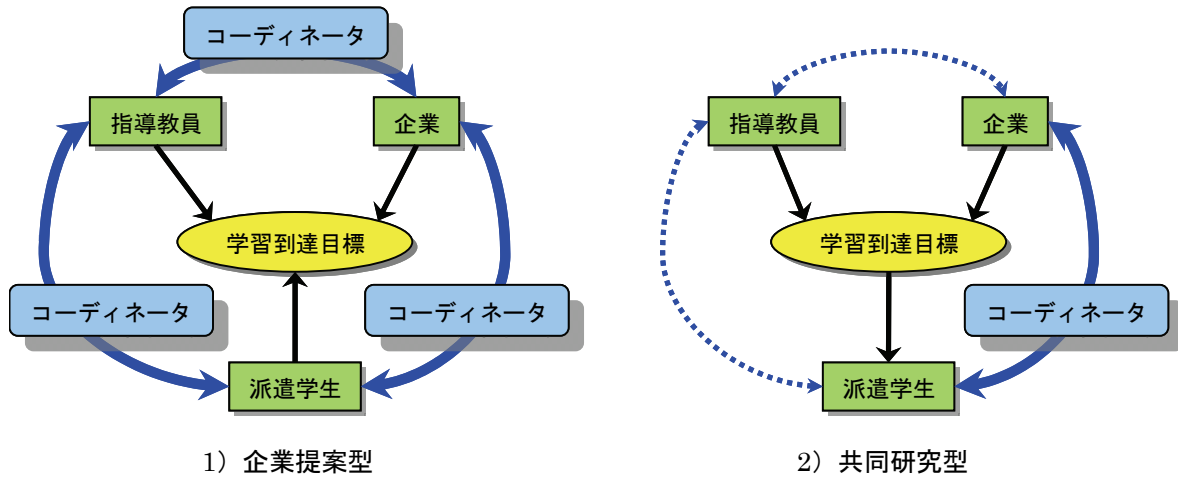


図-1 派遣形態別の4者間関係図

ンシップ支援室が中心となって行っている。学生は、派遣学習を自ら希望し、長期インターンシップ支援室に相談に訪れ、研修到達目標や、派遣スケジュールの決定を、面談を通して決定する。一方、共同研究型では、派遣先企業としては指導教員がすでに共同研究をしている企業への派遣である（図-1）。したがって、派遣学生は修士論文の一環として自ら企業を選択することなく、共同研究内容に沿った学習到達目標となることから、企業提案型に比較すると学習内容の選択の自由度が低い。また、指導教員と企業との連携が強いこと、学習内容に占める研究関連項目の比率が高いことから、派遣学生がしばしばコーディネータと連絡不足になる例が多い。比較してY君の場合、研修における目標（スキル、技能など）とは別に、「業務発生から成果納品までの一連の流れを体験する」というテーマを面談を続けながら意識させることで、仕事の流れに留意していた。このことは、主体性、積極性を維持していく有効な動機付けとして働いたと思われる。また、指導教員は、学生の研修に対し、常に第三者的に関わっており、心強い存在であったと思われる。図-1に示すように、学生、企業、指導教員、コーディネータ4者が、到達目標を共有し、学生を支援する関係が構築された。

4. 事後学習及び今後の課題

Y君のレポートより抜粋

大学で作業を行っている中で、時間的制約や金銭的制約というものはあまり考えたことはなかったのですが、実際の業務に携わってみると、納期はもちろんのこと、それまでに行う1つ1つの作業にも期限が決められ、その時間的制約の中で作業をこなしていくことや、どんなことをするにも金銭面を考えなければならず、利益を出すということの厳しさを学ぶことが出来ました。また、その中でもより良好な製品を作ろうとする技術者の方の熱意があり、その対極する2つの事項のバランスを感じる事ができました。

Y君は最終レポートで、学習目標に対する到達度は、80%と答えている。自身の積極性（もう少し自分の意見を言った方が良かった）という点への反省がある。また、企業メンターからY君に対しては、「学生としての立場を活かして、間違っていてもいいので意見を言えるようになればもっと伸びる」、「自分の意見を相手に伝えること、伝わる話し方を常に意識する」という学内事後学習の指導方針が示された。その方針を受け、コーディネータとの面談を続けている。彼の最大の変化は「建設コンサルタントはおもしろい。仕事を通して社会貢献したい。」と言葉にしはじめたことにある。業務の背景を彼なりに感じ、獲得した言葉であると感じている。大学院修了までの期間、学内学習は継続して行われる。企業で学んだこと、感じたことを身につけるため、経営系科目の履修を義務づけている。また知的財産に関する資格試験の受験も支援しており、技術者倫理に関する教育は、大学院修了までの期間をかけて行っていく予定である。

このようなケーススタディを通し、高等教育機関に位置する大学において、修士課程進学という選択が、学生や企業にどのような付加価値を提供できるのかという問いに答えなければならぬと考えている。また、継続した取り組みとするためには、派遣学生を受け入れる企業のメリットを具体化すると共に、長期インターンシップの改善を話し合う場を設け、双方の課題を話し合う必要がある。そのような交流を通し、地元企業との連携強化をはかり、地域に開かれた大学院を実現することも重要である。