

●事例紹介●

インターンシップは技術者教育の切り札
 ～大分大学工学部の現状と課題～

井上 正文

(大分大学工学部教授・工学部教務委員長)

はじめに

近年、一八歳人口の減少を一因とする入学生の学力低下や学生間の基礎学力・就業への意欲における大きなばらつきを考えると、工学部・大学院工学研究科でのきめ細かな工学(技術者)教育への取組の重要性は増すばかりである。一方で卒業生・修了学生の受け入れ先となる企業等は、(専門力)に加えて(人間力)をも兼ね備えた人材を求めている。特に学部卒業生に対しては(専門力)より(人間力)を強く求める傾向にあるようだ。この人間力の定義も様々であるが、大づかみには(課題に敢然と立ち向かう意欲及びこれを支える能力)あるいは、さらに広義に捉え

るなら(生きる力)とすることができる。これには、困難に立ち向かった時の打たれ強さ、思考の柔軟性及びコミュニケーション能力も当然含まれるであろう。

これらの素養を身につけるには、教える側・教えられる側の双方にかなりの努力が求められるようだが、教えられる側である学生の目的意識やモチベーションも不可欠である。すなわち、学生自身が企業側から求められるものを実感することが不可欠と考える。これを実感できる場として、また上記の人間力を獲得できる場としてインターンシップが機能するのではないかと考えている。

また、学生自らが自身の将来像をイメージでき、社会での振る舞い方を身をもって体感できるのもインターンシップであろう。また、このような社会とのコンタクトの中で、

いま学生として何を身につけておくべきかや、いままでの学生としての不勉強も自覚できるのではなからうか。

近年、急速に普及しつつある(技術者教育認定制度(JABEE))においても、この人間力や技術者としての倫理観を身につけさせることを求めている。インターンシップによって、これら人間力や技術者倫理も醸成できるのではないかと期待している。

このような意味から、インターンシップは、本学での工学(技術者)教育において重要かつ不可欠な存在であり、切り札とも考えており、インターンシップ制度の積極的活用に取り組んでいるところである。

大分大学工学部の現状

(一) 参加学生数の推移

本学部では、平成一一年からインターンシップを学部及び大学院博士前期課程の単位(四週間参加で二単位、二週間参加で一単位を認定)として認定するためのカリキュラム改訂を行い、学部三年生及び大学院博士前期課程一年生を対象に学生への参加を呼びかけている。平成一一年以降の参加状況は表1に示す通りである。なお、対象学年学生数は、年度ごとに多少の変化はあるが学部学生(三年生)

(約四一〇名、大学院対象学生(博士前期課程一年生)約一四〇名である。

表から見てとれるように、本年度は参加学生数が急増した。また、平成一三年度までは、大学院生が半数以上を占めていた状況も一変し、学部学生の割合が急増した。この理由としては、以下の三点と分析している。

- ①学部学生の就職状況の悪化に伴う学生自身の就職への危機感
- ②技術者教育認定制度(JABEE)に取り組み始めた学科が増えており、学生への強力な参加呼びかけがなされたこと
- ③平成一六年度から学年暦を変更し、夏休み前にも前期試験を終了させるようにし、夏休み期間も八月一日～九月三〇日の二か月間としたため、心おきなくインターンシップに参加できる状況となったこと

実は、平成一六年度

表1 インターンシップ参加状況の推移
 () 内の数値は大学院生数

年度	参加学生総数	対象学生総数に対する割合	入企業数
11	26 (15)	4.7%	19
12	19 (13)	3.5%	12
13	17 (8)	3.1%	14
14	13 (9)	2.3%	11
15	19 (4)	3.5%	15
16	59 (8)	10.4%	40

においては、当初応募してきた学生数は、一〇〇名近くに達していた。しかし、受け入れ企業が見つからない、または希望の業種の企業がないといった理由で四〇名ほどの学生には、涙を飲んでもらった。これは今後の大きな反省材料である。

(二) おためしインターンシップ
前述したように、四〇名程度の学生は、参加を希望したにも拘わらず適当な研修先が見つけれず、マッチング不成立の結果となった。

これらの学生のうち五名は、一日ないし二日の短期間の研修を体験してもらった。企業開拓の中で、一週間以上にわたる受け入れは無理でも、一日〜二日なら可能という企業もあつたためだ。もちろんこのようなケースでは単位認定には至らないが学生からの報告を聞くと一定の「意識改革」には役に立ったようだ。この制度は今後もマッチング不成立の場合の「二の矢」として活用していきたい。

(三) 自治体の受け入れ協力も

数年前から地元自治体（大分県・大分市・別府市）で、インターンシップ学生を受け入れて頂いている（写真1）。民間企業とは違った角度からの職業体験ができ、学生から

の評判も上々である。特に、民間企業に就職する学生にとつて、へ役所ではどんな仕事をしているか？〜を実感しておくことは、視野を広げる意味でも重要であると考えられる。今後も、受け入れ枠を拡大してもらおうようお願いしているところである。

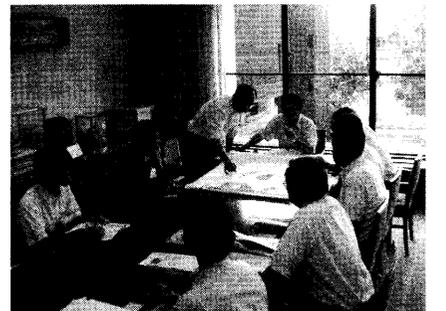


写真1 大分市役所での研修 (市長から説明)

(四) インターンシップ事前研修会の実施

インターンシップ研修に先立ち、対象学生に対して「インターン事前研修会」を学内で実施している。ここでは、研修先における電話の対応、社内情報に対する守秘義務及び接客の折の振る舞い方など礼儀作法をはじめとする実習における心構えに関する注意事項を丁寧に時間をかけて説明している。また、実習後に提出を求めている実習中の日報や実習報告書の作成の仕方についても説明している。さらに研修中の事故に備えて、加入を義務づけている「インターンシップ保険」についても説明を行っている。

(五) インターンシップ報告会のこと

インターンシップ実施後は、参加学生全員に参加してもらい、全員から研修報告をしてもらっている。ただ、昨年までは参加者数がそれほど多くなかったため全員発表形式をとれたが、本年は五九名全員の発表は時間的制約から難しいと判断している。この報告会には受け入れ企業へも案内を出しており、数社から参加を頂いている。特に、企業側からは、受け入れの感想・要望などインターンシップ推進の上で貴重なご意見を頂く機会ともなっている。

企業側の意見から、企業間でインターンシップの捉え方にかんがりの温度差があることが感じられる。大学側としてはインターンシップを「学外教育の場」として捉えているところが、企業の中には、「学生採用の一環」と捉えているところもある。これらの企業からは、自社に入社希望の学生のみを受け入れたいという希望が出されている。三年生の夏休みの段階で、入社希望の企業を確定することは難しいケースが多く、今後検討が必要な事項と考えている。

(六) どんな学生が参加しているか？ (写真2)

平成一六年度の男女別の参加学生割合をみると、ほぼ男女半数ずつとなっている。対象全学生の男女別割合が男子学生約八五%、女子学生一五%を考えると女子学生の参加

が目立っていると云える。これは、女子学生にとつての就職戦線の厳しさが女子学生の危機意識に影響を与えている結果と分析している。

また、参加学生の学業成績は中位から上位に位置しており、成績下位学生の参加は少ない。この辺にも、学習意欲と学業成績の強い相関がみてとれる。今後は、学業成績下位者への強い参加呼びかけが必要と考えている。

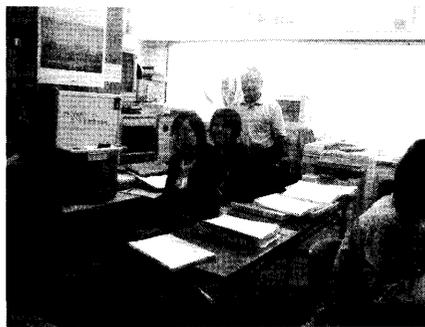


写真2 地元中小企業での学生研修

番外 (インターンシップ)
大学もインターンシップ学生受け入れ

昨年から本学工学部では、工業高等学校からの「インターンシップ」学生の受け入れを行っている（写真3）。年間四〜五名の高専四年生が夏休み期間中、本学工学部の

特集・インターンシップ

特定の研究室に配属され、研修を受けている。研修内容は様々であるが、研究に参加するケースや高専から大学への導入教育的指導を受けているケースもあるようだ。

この制度をインターンシップと呼ぶにふさわしいかは、議論のあるところだが、高専卒業生の大学三年次編入生受け入れ、高専専攻科卒業生の大学院受け入れ及び地元高専との単位互換制度導入など地元高専との緊密な連携の必要性を視野に入れての対応である。

今後の課題

(一) 学生への参加の呼びかけ
本年度(平成二六年度)は、参加者が急増したものの対象学生全体の一〇%程度に止まっており、さらに参加呼びかけを強化し、取りあえずは二〇%程度の参加率を目指したいと思っている。



写真3 高専からのインターンシップ生

(二) 県内外受け入れ企業の開拓

本学工学部の場合、在学生の約七〇%が県外出身者であり、夏休み中のインターンシップも帰省先の出身地で受けたいという希望を持った学生が多数いることから、受け入れ企業開拓を県内企業のみならず県外企業にも行う必要がある。本年度から見学企業を対象とした企業開拓を開始したところである。

(三) 学生へのアンケート等で成果確認を

インターンシップ実施後、報告会の形でその成果を確認しているところだが、参加学生へのアンケート実施を通じてさらにきめ細かな成果確認・評価を実施したいと考えている。

(四) 企業との産学連携の枠組みの中でのインターンシップ制度のあり方の検討

本学では、企業及び自治体との共同研究・受託研究・技術相談・講師派遣等を通じて産学連携に取り組んでいる。今後は、このような産学連携の枠組みの中でのインターンシップ制度推進の方策も検討の対象としていきたいと考えている。