

2008 年度第 3 回研究会開催報告

2008 年度第 3 回研究会は、2008 年 3 月 22 日（土）に筑波大学東京キャンパスにて開催されました。今回は「産学連携教育における企業の役割」と題し、シンポジウム形式でおこなわれました。

最初に、モデレータの亀野淳会員（北海道大学准教授）より「21 世紀のわが国を支えていく力は技術と人材しかないこと。そのなかで、技術開発の分野では産学協同研究が盛んになってきているが、人材の育成については未だしの感があり、産学連携教育の柱であるインターンシップが採択校は増えているものの、参加者は伸び悩んでいる。本日は、こうした状況下において、インターンシップを事例として、受け入れる側の産業界の役割りは何なのか、学生を送り出す側の大学の問題点などをあぶりだしながら討論したい」との趣旨説明がありました。企業側を代表して、坂田甲一氏（凸版印刷株式会社人事部長兼人財開発部長）と高橋保雄会員（橋本産業株式会社総務人事部長）から自社で実施しているインターンシップの概要、そのメリット・デメリットを主にお話願ひ、大学側の立場を代表して那須幸雄会員（文教大学教授）と田中宣秀会員（元名古屋大学教授）から、大学教育におけるインターンシップの位置づけ、大学側からみた企業のメリット・デメリット（不満、要求も）や今後のインターンシップの発展の方向性について、ご報告をお願いしたところです。

各パネリストのご発言要旨は次のとおりです。

< 凸版印刷坂田部長 >

まず、企業の生い立ちですが、トッパンは大蔵省（現財務省）の技術者が中心となり、当時の最新鋭製版技術であるエルハート凸版法をもって 1900 年に創設された歴史の古い企業です。事業内容は、今や、出版印刷事業が売上高全体の 20% を切り、エレクトロニクス、オプトロニクス、証券・カード、産業資材、パッケージなど他の事業領域が大きく広がっており、まさに『彩りの知と技』を象徴する企業です。従業員は単体で 10、899 人、連結で 36,757 人（07 年 3 月期）という大きな規模の会社で坂田部長は人事労務のお仕事に長く携わってこられたとのこと。同社は創立 100 周年を「第 2 の創業」と位置づけ、TOPPAN VISION 21 のなかで、「常にお客さまの信頼にこたえ、彩りの知と技をもとにこころをこめた作品を創りだし、情報・文化の担い手として、ふれあい豊かなくらしに貢献します」という企業理念を打ち出されたとのこと。また、社員が「やる気」「元気」「本気」の三つの気を持って仕事に取り組めるように、『* 信頼に基づいた上下間のコミュニケーション、* 明確なビジョン・目標に沿った行動、信賞必罰のメリハリのある体制づくり、* オープンで「公平」「公正」な風土』の実現に向けた施策をすすめているとのことでした。同社の人財育成策と産学協同事業に関しては、人財育成は入社してからという考え方を一歩進め、採用プロセスの段階から始まるとの観点に立ち、入社前、入社後でそれぞれのス

ページにおける人材育成策を展開しているとの説明がありました。具体的な採用スケジュールとしては、会員登録、会社説明会、WEBテスト受験、先輩社員と話そう会を経て、グループ・ディスカッション、個人面接、集団面接という順序になるとのことでした。なお、同社の求める人物像としては、『気づく、やり抜く、気持ちよく！』そして考え抜く人剤を掲げています。

また、学生との接点を多く持つことで、企業のイメージを具体化してもらうことで入社前後のミスマッチを防ぐとともに、同社を志望する母集団を増やし優秀な人材を確保することを目的に、インターンシップ、TOPPAN CAFE（就職に関する悩み相談会）、先輩社員と話そう会を実施しています。

また、3年前から実施している、ポスターを製作するインターンシップとマーケティング・セミナーインターンシップ、4ヶ月かけてWEB上で課題に取り組むWEBインターンシップについての紹介がありました。ポスター製作、マーケティング・インターンシップは2日間にわたり印刷工程の見学や基礎知識の学習、グループワークを行うもの。WEBインターンシップは、WEBで、参加者数名を一つのグループとし、それぞれグループ毎に二つの課題に取り組むもので、修了後には会社見学・説明会を実施するものです。

そのほか、坂田部長から、入社3年後の「あるべき姿」を描くファーストキャリアプランやキャリアの自己申告制度であるチャレンジングジョブ制度の話など同社の研修制度全般についてもお話がありました。

< 橋本産業高橋会員 >

橋本産業は、各種ポンプの販売および特許商品の開発・製造から騒音対策・赤水対策を含めてポンプのメンテナンスという3つの特徴のある管工機材の専門商社ですとの企業紹介がまずなされました。人材育成策としては、水・空気に関わるあらゆるニーズに適應できる柔軟な発想のできる人材が、事業発展の鍵を握るという考えの下に社員教育が行われており、これまでの60年の間「他社にない他社がやれないハード+ソフトを発掘する開発型技術商社」として信頼を築いてきたので、お客様のためにひと工夫ができる社員の育成を目指しているとの報告がありました。

続いて、高橋部長が率先して7年前から実施している同社の、「仕事疑似体験型」、「講座イベント型」、「業務体験型」という定評のある三つのタイプを効果的に組み合わせて実施しているインターンシップについての解説をしてもらいました。高橋部長によれば、同社のインターンシップは、参加学生のキャリア形成支援を主眼においており、EQ能力の自覚と向上を図りながら、プログラムを通じて行動変容を目指すことで、就業意識のモチベーションを上げ就職活動へ直結させるという、三つの柱からなっているとのこと。これは、産学協同して行う学生のキャリア教育の一環として捉えているものであるとのことでした。そのためにオープンなインターンシップはしないで、やる気のある大学との提携で行っているとのこと。最近では、当社の規模では受けきれないほどの依頼があっ

て、先着順に受け入れさせていただいているとも話していました。また、昨年夏、初めて1年生をインターンシップに受け入れたとのこと。参加した学生の方は、プログラムをこなしていくことで、高橋部長がねらいとするインターンシップのそれぞれの意味を理解してくれると説明されました。

その上で、インターンシップは特に中小・中堅企業にとっては、採用の面で大きなメリットがあるし、学生のキャリア形成支援は企業の社会的責任である。その意味で、インターンシップは学生が参加することで大変意味があるが、その一方で、企業側が一生懸命、インターンシップ生を受け入れても、マナーがよくない学生が多いし、目的もはっきりせず、単位がもらえるという理由だけで参加したり、就職に有利になるだろうと誤解しているものもある。こういうことについて、学生を指導しない教員がいるので、大学側はもっと改善すべきであるとのこと指摘があり、そうした状況下にある学生を引き受けることが企業のデメリットに繋がると思うとのこと指摘もありました。

< 那須会員 >

那須会員から、大学のキャリア教育について、学生側の問題と大学側の対応のまずさについて、大学や学生の問題に重点をおきつつ、お話を伺いました。現在の学生は、学生習慣の欠如、社会経験の欠如、大学でのリテラシーの欠如から大学生活がうまく送れないこと。しかも追い討ちをかけるように、3年次の後半から始まる準備なしの就職活動、その後の卒業研究の手抜き、就職後の無定見は早期離職、と並べると言いすぎになるかもしれませんが、少なくとも学生の問題点ばかりを挙げますと、こうした状況にあると説明されました。

それに対する大学側としては、リメディアル教育、入学前教育、学生の個人指導を要望されて、対応しているのが実態であり、学生に学ぶ意味を自覚させるためには大学生活の早い時期からのキャリア教育を実施しなければなりません。こうした状況下で、大学はキャリアセンターを設置、インターンシップを柱とするキャリア教育の実施をして、学生を懸命に指導しているとのことでした。さらに、教員のFDや授業法改革についても努力をしているとのことでした。

ここで、文系と理工系ではインターンシップの取組みが若干異なる点も付け加えられました。特に理工系は、工場実習時代からの長い歴史があり、大学と企業の関係が極めて密な協力関係にあること。かつて学会の研究会で事例発表をしていただいた東京工業大学が企業と産学連携実践教育をするケース、企業では富士通が事業所毎に時期・期間を設定して、各事業所でジョブマッチングをするケースについても紹介をいただきました。

しかしながら、大学と企業が連携して文系の学生を長期間に亘りインターンシップを体験させるケースは少なく、また数年間に亘って学生のキャリアやインターンシップを追跡することはあまりが行われていないので、この点が産学連携教育の一つの問題点であると指摘されました。

これを解決するために、大学教育のよくある風潮（実務重視、体験さえすればよいというイベント型教育、一方で理論教育の軽視）は問題があり、理論研究も重要であること、産業界側と十分すりあわせて、いま一度見直す必要があると指摘されました。

次にインターンシップを実施する大学側からみたインターンシップのメリット・デメリットに関しては、まずインターンシップの引受けを始めたばかりの企業にとっては費用が掛かり、手間が掛かるので業務の障害などあり、余りメリットがないように思われること。しかし大学にとってはインターンシップ派遣先の多様化、確保という観点からメリットがあるわけで、このギャップを埋めるために産学協同型インターンシップを作り上げる必要があると指摘されました。大学の方としては、学生を1・2年次から選抜し、長期にわたって指導・育成していく取組みが求められて、その対応をしているとのこと。というのも、最近は短期で成果追型の学生が多く見受けられるようになったのは問題ということです。一方で、成果を追求する積極的なタイプのインターンシップ実習生も出ており、学生が多様化しています。

最後に、今後のインターンシップ発展のためには、キャリア教育を充実させるとともにインターンシップ科目の多様化と差別化（NPO/NGO活動やボランティア活動との境界調整など）が必要と感じているとの報告がありました。一方で、1セメスター丸ごとのインターンシップや長期インターンシップも必要であり、また、1年間より長く、学生を在学中に継続して見守り、育成する必要があるとの指摘がなされました。

< 田中会員 >

田中委員からは、終身雇用制が崩壊しつつある時代には新施策が必要であるが、今や大学は、文芸春秋で取上げられているように力不足の感が否めず、日本の将来は技術革新と人材しかないので産学で連携して人材を育成していくしかないとの熱き思いが最初に述べられました。

続いて、インターンシップが導入されて10年経つが、実施校は増えているものの参加者数でみると、学年当たり8%程度であり、一部短期化して形骸化しているという意見もある。こうしたなかで、大学ではインターンシップがどのように位置づけられているかについて、インターンシップの必要性は基本的に認識されているが、学部の力が強いところもあって、全学で組織的に取組んでいる大学は少ないこと（特に研究重点型大学）と説明があり、学生はインターンシップの重要性をよく認知しているものの、学部によって温度差があるとのことでした。

次に、大学側からみた企業のメリットについて、田中会員から、お願いベースとなるが、大学との交流が増えることにより、大学の利用できる技術、活用できる教職員の知識・ノウハウを見つけて欲しいし、インターンシップを通してよい人材を発掘できるというメリットがある。しかし、企業のデメリットはやはり人件費を含め経費が掛かることで、これを企業が克服していくか、企業も考えて欲しいとの報告がありました。

こうした大学・企業がインターンシップを導入する際のメリット・デメリットについては、97年の三省合意の報告書にも記載されており、その内容についても改めて説明がありました。10年ぶりに見ても、やや実践的は人材の育成、産業界のニーズの反映などが謳われているが、やや企業の意義が抽象的になっている点は、企業がもっと積極的に克服してもらいたい、大学も魅力ある学校にする必要があるわけです。

最後に、田中会員から大学等教育機関や関連学会が今行うべきことは、大学・学会が学会誌・ニュースレターなどを配布してPRに努めること。企業の専門家や有識者を大学がもっと講演や授業に招聘すること、大学の教職員の不得意分野に企業人を登用すること、さらに教職員を企業にインターンシップに行ってもらふことなどが必要であると説明されました。

こうした報告の後、パネル討論がおこなわれました。

ここではまず、コーディネータの亀野会員から、インターンシップの短期化が気になるが、2～3週間の中期インターンシップのデメリットについて企業側に対して総括質問がなされました。これに対して、坂田部長から、凸版印刷でもかねて2週間のインターンシップを実施してきたが、緊張感のない学生が多く、折角のインターンシップの効果が半減される傾向にあり、現在のような2日間のインターンシップで同じ効果を狙うことにしたと、これまでの経緯について説明がありました。

今回のシンポジウムでは、インターンシップが短期化することに話題が集中しましたが、インターンシップを実施する学年、時期によっては、学生の職業観を醸成するよい機会になるので、否定ばかりできないとの意見がだされました。その一方で、採用活動のための母集団を形成するための、インターンシップを実施するのは大きな問題であるとの意見もだされました。また、大学側がインターンシップを教育上どのように位置づけているのが不明確であるとの指摘があり、大学側のさらなる対応が重要であるとの意見も出されました。

< 亀野モデレータ >

本日は、時間を十分取った積もりでしたが、当初の3時間の予定を30分延ばして議論をさせていただきましたが、今後の産学連携教育、とりわけインターンシップの在り方については議論が尽くせなかったが、わが国でも理工系を中心に産学の共同研究はかなり進んでいることは事実です。

しかしながら、こと人材育成という観点からしますと理工系は緒についたばかりであり、文系の学生に対する産学連携教育はこれからだということが本日の各パネリストのご意見だったと理解しています。この理由としましては、企業側にとってみれば、大学・大学院を卒業してきた学生は未だ物足りないというのも、企業の競争環境が変化しており、企業の求める人材像も優れた専門性、幅広い知識と問題解決能力を両方併せもつ人材に変わっ

てきたことが挙げられます。

一方、大学の方も国立大学の法人化、競争資金の導入などにより、研究面でも教育面でも競争力のない大学は淘汰される時代に入り、目下努力中というところですが、やはり産学連携教育においては、大学側がインターンシップを大学教育の中でどう位置づけるのかということも明確にすべきであるという重要な議論もありました。さらに、大学側の委員から出された、就職活動の早期化に表れる企業モラルの低下も否めません。本日の議論を少ない言葉で纏めることはできませんが、やはり、産学が連携して新しい技術を開発していくこと、人材がその鍵を握るのでその育成を図るということが本日の纏めではないかと思えます。またこうしたテーマで議論をする機会を持ちたいと思えます。

本日は、この辺でシンポジウムを終わりたいと存じます。パネリストに先生方にいま一度拍手をお願いしたいと思います。ご参加いただきました会員の皆様には、厚くお礼申し上げます。