

2. 取組を進めるに当たり困難であった事例

D. 産業界、地域社会等多様な社会部門と連携した人材養成機能の強化

①国内外におけるインターンシップ・フィールドワークの充実

取組を進めるに当たり困難であった事例について

D. 産業界、地域社会等多様な社会部門と連携した人材養成機能の強化

①国内外におけるインターンシップ・フィールドワークの充実

《人社系》

●東京外国語大学総合国際学研究科国際協力専攻

「平和構築・紛争予防修士英語プログラム」の事例

(具体的に何を実施し、何が困難であったのか)

PCS 講座では「現場」を重視する方針であることから修士論文執筆にあたりフィールドリサーチもしくはインターンシップを奨励しており、その渡航費補助を行った。修士論文執筆スケジュールを考慮すると本来であれば、第一年次修了後の春休みに現地で行うことが好ましいのだが、会計年度をまたぐ案件での補助ができないため、否応なく夏休みでの実施が多くなってしまった。

(苦労したこと、困難であったこと、具体的な要因は何だったのか、それにより実施内容がどのような影響を受けていたのか)

上記にも記したとおり、「会計年度をまたぐ案件」の実施が不可能であることが一番の要因である。そのため夏休みを中心にフィールドリサーチ等を行うことになるのだが、国によっては長期休暇で十分なインタビューが実施できない等の理由により長期間の滞在が余儀なくされる、もしくは多少授業と重なる時期にリサーチを行う必要性が生じることもある。修士論文の提出が翌年1月初旬であることを考えると学生にはかなり過酷な執筆スケジュールを強いることになる。

(どのように対応し、どのような結果が得られたのか、また、その結果が望ましいものではなかった場合、あらかじめどのように対応していれば適切であったのか、どうすればより良い結果を導くことができたのか)

かなり遅い時期でのリサーチ実施となるため、出発前には指導教員からの十分な指導、現地滞在時であっても電子メールやスカイプ等を通じ連絡を密にし、必要な調査を滞りなく実施できるよう配慮し、さらに帰国後には、指導教員のみならず必修のセミナーIVを通じて統計処理や方法論などでも同様に指導を仰ぎ、論文を完成させるよう配慮した。

●一橋大学法学研究科法学・国際関係専攻

「ディベート教育による新時代のリーダー育成」の事例

(具体的に何を実施し、何が困難であったのか)

ディベート能力を使って、またディベート能力を現場でいわば on the job training 的に向上させるために海外インターンへの参加も奨励した。しかし、海外の国際機関などのインターンの応募締め切りが4月初めである機関も少なくなく、また、本学の学期期間中である7月初めからインターンが始まるところも少なくない。タイミング的に対応しにく

2. 取組を進めるに当たり困難であった事例
D. 産業界、地域社会等多様な社会部門と連携した人材養成機能の強化
①国内外におけるインターンシップ・フィールドワークの充実

いところがあった。

(苦労したこと、困難であったことの具体的な要因は何だったのか、それにより実施内容がどのような影響を受けていたのか)

日本の学期制度が欧米と違うために、欧米に本部を置く国際機関やNGOなどのインターンシップに参加しにくい点がある。

(どのように対応し、どのような結果が得られたのか、また、その結果が望ましいものではなかった場合、あらかじめどのように対応していれば適切であったのか、どうすればより良い結果を導くことができたのか)

JICAなどの日本の機関で海外で活動している組織でのインターンに参加するなどに対応した。

●名古屋大学国際開発研究科

「国際協力型発信能力の育成」の事例

(具体的に何を実施し、何が困難であったのか)

ある国際機関とインターンシップ協定の締結を試みた。しかし、あちらのモデル協定によれば、学生に緊急事態が発生し移送しなければならない場合や学生が何らかの損害を当該機関に与えた場合、本学に支払い請求が行われるとの条項があり、受け入れることが出来なかった。

(苦労したこと、困難であったことの具体的な要因は何だったのか、それにより実施内容がどのような影響を受けていたのか)

国際機関の場合、英米的な契約概念がしっかりしており、詳細な規定が置かれている場合がある。法律知識に乏しい場合、対処が困難である。また、学生の責任を大学が負うことは不可能であり、大きな障害となった。

(どのように対応し、どのような結果が得られたのか、また、その結果が望ましいものではなかった場合、あらかじめどのように対応していれば適切であったのか、どうすればより良い結果を導くことができたのか)

インターンシップ参加学生との間で誓約書を交わすことにし、損害を起こした場合などは学生の責任であることを明記した。そうした、誓約書を準備したにもかかわらず、相手機関は、規定の変更を認めず、交渉に行き詰まりを生じている。

●立命館アジア太平洋大学経営管理研究科経営管理専攻

「立命館アジア太平洋大学 MBA プログラム」の事例

(具体的に何を実施し、何が困難であったのか)

フィールド・スタディの強化、インターンシップの実施・展開を十分に行うことができなかった。

2. 取組を進めるに当たり困難であった事例

D. 産業界、地域社会等多様な社会部門と連携した人材養成機能の強化

①国内外におけるインターンシップ・フィールドワークの充実

(苦勞したこと、困難であったことの具体的な要因は何だったのか、それにより実施内容がどのような影響を受けていたのか)

選択科目として、フィールドスタディ(2単位)を設置し、事前・事後研修、アドバイス、成績評価を行う専任教員2名を配置した。

学生の自主性・自律性を重視し、フィールドスタディ先へのアプローチは基本的に学生自身が行い、教員は適切なアドバイジングを行うものとしてきた。しかしながら、留學生が大半を占める本学大学院においては、学生が希望したとしても日本語運用能力等の問題から日本企業での受入れが困難であること、海外であっても学生自身がフィールドスタディ先を開拓することが困難であること、原則としてこのフィールド・スタディにかかる経費は学生負担となること等から、履修者数の少なさに繋がってしまった。

(2007年秋～2009年秋まで単位取得6名/登録11名)

(どのように対応し、どのような結果が得られたのか、また、その結果が望ましいものではなかった場合、あらかじめどのように対応していれば適切であったのか、どうすればより良い結果を導くことができたのか)

本プログラム支援期間においても実施してきたものではあるが、より組織的に、研究科教員主体によるフィールドスタディ先開拓を行うこと、当該科目の位置づけの見直し(選択科目でよいのか)と学生への強い指導、学生への費用補助等を検討する必要があると考える。

《理工農系》

●神戸女学院大学人間科学研究科人間科学専攻環境科学分野

「環境と健康のために行動する女性科学者養成」の事例

(具体的に何を実施し、何が困難であったのか)

「インターンシップ」では大学院生の特性に応じた受入れ先を見つけることが簡単ではない。

(苦勞したこと、困難であったことの具体的な要因は何だったのか、それにより実施内容がどのような影響を受けていたのか)

受入れ先にも、また派遣する側も、それなりの負担がかかるため、恒常的に実施していくことが難しい。また、学生の研究分野等もさまざまであり、適切な受け入れ先を見つけることは困難である。

(どのように対応し、どのような結果が得られたのか、また、その結果が望ましいものではなかった場合、あらかじめどのように対応していれば適切であったのか、どうすればより良い結果を導くことができたのか)

特定の教員によるつながりによって受入れ先を依頼した。教員が全体として意識をもって取組むことでもう少し速やかな運営ができるようになったと思われる。

2. 取組を進めるに当たり困難であった事例
- D. 産業界、地域社会等多様な社会部門と連携した人材養成機能の強化
- ①国内外におけるインターンシップ・フィールドワークの充実

《医療系》

●大阪大学薬学研究科創成薬学専攻、応用医療薬科学専攻

「創薬推進教育プログラム」の事例

(具体的に何を実施し、何が困難であったのか)

最先端の研究を行っている国内の研究所(理研、医薬基盤研)でインターンシップを実施した。製薬企業等でのインターンシップを検討したが実施できなかった。

(苦労したこと、困難であったことの詳細な要因は何だったのか、それにより実施内容がどのような影響を受けていたのか)

守秘事項との兼ね合いで、企業におけるインターンシップの実施をうまく調整できなかった。

(どのように対応し、どのような結果が得られたのか、また、その結果が望ましいものではなかった場合、あらかじめどのように対応していれば適切であったのか、どうすればより良い結果を導くことができたのか)

公的研究機関である理研や医薬基盤研と調整し、インターンシップを受け入れていただいた。学生アンケートの結果から判断して、当初の目的を達成できたと考えられる。

《非公表プログラムの事例》

●事例 1

(具体的に何を実施し、何が困難であったのか)

当初海外フィールドワークとインターンシップを開拓する予定であったが、前者はうまくいったが、後者はうまくいかなかった。

(苦労したこと、困難であったことの詳細な要因は何だったのか、それにより実施内容がどのような影響を受けていたのか)

インターンシップを定着させるためには、同一派遣先へのある程度継続的な送り出しが必要であるが、量的にそれを確保することができず、相手先との合意に達しなかった。

(どのように対応し、どのような結果が得られたのか、また、その結果が望ましいものではなかった場合、あらかじめどのように対応していれば適切であったのか、どうすればより良い結果を導くことができたのか)

当該専攻の場合、院生の希望する行政や関係機関が多様であり、その個別性に応じたバックアップ体制を取ることは困難であり、院生自身がそのインターン先を自分で探すなどの措置を取るなどの可能性を追求すべきであった。

- | |
|--|
| 2. 取組を進めるに当たり困難であった事例
D. 産業界、地域社会等多様な社会部門と連携した人材養成機能の強化
①国内外におけるインターンシップ・フィールドワークの充実 |
|--|

●事例 2

(具体的に何を実施し、何が困難であったのか)

海外短期集中コースでは、海外大学に約3ヶ月の研修の機会を設けたが、参加学生の応募状況が当初低く、また、当該学生の指導教員による理解が不十分な場合もあった。

(苦労したこと、困難であったこと具体的な要因は何だったのか、それにより実施内容がどのような影響を受けていたのか)

特に日本人学生の海外渡航に対するハードルが高く、応募状況は留学生に比べ非常に低かった。また、受け入れ先や宿泊施設の設定などにもきめ細かな配慮を必要とした。さらに、当該学生を短期留学させることについて、指導教員の理解が得られない場合もあり、派遣学生の決定に多くの時間と労力を要した。

(どのように対応し、どのような結果が得られたのか、また、その結果が望ましいものではなかった場合、あらかじめどのように対応していれば適切であったのか、どうすればより良い結果を導くことができたのか)

当該プログラムにより海外渡航した学生による発表会を、博士課程入学時の学生全員に対して行い、海外における研究生の魅力や意義を積極的に伝達した。その結果、段階的に参加を希望する日本人学生の増加傾向が見受けられた。また、指導教員への対応としては、開始段階では個別に対応し、個々の教員の理解を促す努力をして、学生が海外渡航できるようにした。別途、教授会等で、指導教員の心構え、現状の問題点などを明らかにし、学生のための貴重な機会創出について、教員としても積極的に推進、支援するよう働きかけた。その結果、学生海外派遣に関する教員側の理解も進んでいる。

●事例 3

(具体的に何を実施し、何が困難であったのか)

博士インターンシップに学生があまり積極的に応募しないという問題点が生じた。インターンシップには幅広い体験型と成果探求型があるが、本プログラムでは前者を試行した。複数の大手協力企業にお願いしたが、初年度は1回目の案内(学内掲示等)では応募者がいなかったため、再度、指導教員を通じて学生に行い、最終的に数名の確保を行ったという実態であった。2年目以降、自分から行きたいという学生が少数現れたが、その他は初年度とほぼ同様に積極的応募者が少なかった。

一方、企業のほうも必ずしも博士学生をインターンとしてあまり歓迎するムードではないという実態があった。例えば、外部識者を集めた第1回の委員会でも、博士インターンを受け入れるメリットは企業側には無い(負担だけを強いられる)というコメントがあった。また、1年目に博士課程学生をインターンとして受け入れた会社も、2年目は修士学生の受け入れを希望するが博士後期課程の学生の受け入れは困難であるという回答がもたらされた。

2. 取組を進めるに当たり困難であった事例

D. 産業界、地域社会等多様な社会部門と連携した人材養成機能の強化

①国内外におけるインターンシップ・フィールドワークの充実

(苦労したこと、困難であったことの具体的な要因は何だったのか、それにより実施内容がどのような影響を受けていたのか)

学生側の問題として、ドクターの学生は余分な授業を受けている時間的余裕はないと思っている点である。これは指導教員も同様で、総論としてはこのインターンシップの価値を認めながら研究の進捗が遅れている学生を抱えている身としては、1カ月や2か月という長期間にわたる体験型のインターンシップへは参加させられないという指導教員の意見もあった。

また企業側の問題として、企業の業務多寡の事情や、また、インターンシップをあくまでもリクルートの一環としてとらえるという企業側の本音(博士課程学生よりも修士課程学生をインターンとして迎えた)の部分も見え隠れした。

(どのように対応し、どのような結果が得られたのか、また、その結果が望ましいものではなかった場合、あらかじめどのように対応していれば適切であったのか、どうすればより良い結果を導くことができたのか)

上記のような事情のなかで、幅広い体験型のインターンシップを斡旋はリスクが高く(どちらか一方の条件が揃っても、他方が揃わないなど)、それを斡旋する教員の膨大な負担に見合う効果も得難いこともわかった。

そこで、プログラム支援終了後は、本学の研究室が得意とするテーマに関心を持った企業を斡旋する、Knowledge Transfer Partnerships タイプのインターンシップに切り替えた。これは英国の大学一企業間で普及しているもので(初年度の視察で情報収集)、特に中小企業などを中心として大学への要望の高い技術を大学側が博士課程学生の派遣を通じて提供し、博士課程学生は産業界の実務において自身の技術や能力を高めようというものである。この方式では、基本的に指導教員の斡旋で実施されるため、博士学生の能力と産業界のマッチング不備が起きる可能性は極めて少なく、現在(平成22年度、プログラム終了後1年目)、国内1件、海外2件のインターンシップの実施中であり、効果が期待されている。