

Title	中長期インターンシップについての考察：「産学協働イノベーション人材育成コンソーシアム事業」を事例に
Author(s)	桑島，修一郎
Citation	年次学術大会講演要旨集，29：95-98
Issue Date	2014-10-18
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/12404
Rights	本著作物は研究・技術計画学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Science Policy and Research Management.
Description	一般講演要旨

中長期インターンシップについての考察 —「産学協働イノベーション人材育成コンソーシアム事業」を事例に—

○桑島 修一郎（京都大学産官学連携本部）

1. 概要

平成25年度経産省事業「中長期研究人材交流システム構築事業」として開始された「産学協働イノベーション人材育成コンソーシアム事業」について考察を行った。当該事業では、平成26年8月時点で、東京大学、京都大学をはじめとする国内有力大学13大学と日本を代表するグローバル企業15社からなるコンソーシアムを構築しており、中長期研究型インターンシップを促進するためのオンライン・マッチングシステムを導入することを事業の柱と据えている。3年後には利用学生を2000名程度見込んでおり、本研究では、大規模な産学コンソーシアム構築までの経緯を紹介するとともに、主に大学院生を対象とした、数ヶ月にも及ぶ研究型インターンシップを大学・企業ともに波及させる際の課題や工夫について考察する。

2. 事業の背景

第4期科学技術基本計画には、『天然資源に乏しく、また今後も人口減少が見込まれる我が国において、科学技術イノベーション政策を強力に推進していくためには、これを担う優れた人材を絶え間なく育成、確保していくことが不可欠であり、このような人材に係る取組こそ、国として特に重点的かつ横断的に取り組むべきものである。』とある。我が国が斬新な科学技術を推進し、それらをもとに新しいタイプの産業を創出し、グローバル市場の中でビジネスを展開していけるかどうかは、産業競争力に直結する人材、すなわち、高度な技術的知識、様々な分野・国々の人々と連携・交渉できるコミュニケーション能力、全く新しい価値に基づくビジネスモデルを創造する感性、そして常に世界全体を視野にいれてビジネスを展開しようという意志を持ったイノベーション人材を今後も継続的に輩出できるかにかかっている。このような人材の育成には、大学院の修士・博士課程で特定分野の専門知識の修得に磨きをかけるだけでなく、語学を始めとするコミュニケーション能力、そのベースとなる広範な知識、論理的思考、課題発見能力、市場・顧客の視点、プロジェクトマネジメント能力などの社会的実践能力を培う機会の提供が極めて重要といえる（図1）。

その有効や手段として、企業へのインターンシップは知られているが、特に、修士・博士課程学生の社会的実践能力の涵養のためには、数週間程度の一般的な就業体験型インターンシップよりも、そこで実施されるより実践的なテーマやプログラムを完結させ、PDCAサイクルを体得することが重要であり、そのために必要な期間、少なくとも数ヶ月間を想定した中長期の研究型インターンシップが必要といえる。すでに、文部科学省が実施してきた「イノベーション創出若手研究人材養成」等の事業において、国内有力大学では学内組織の整備および企業とのネットワーク構築を先行してきたが、一部の大学を除き依然普及しているとは言い難い。実態として、中長期

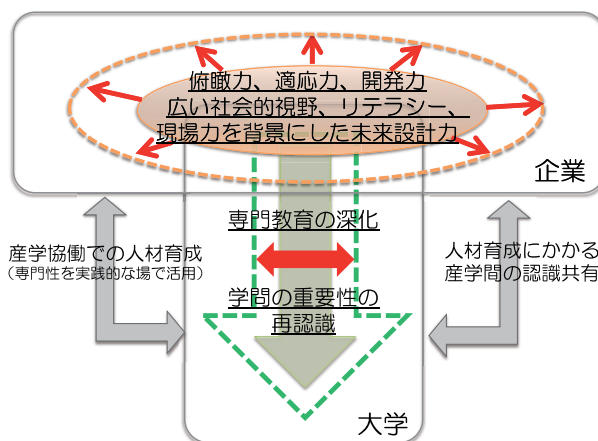


図1 「産学協働イノベーション人材育成コンソーシアム事業」において育成する人材像。

研究型インターンシップは、大学の特定の専攻・研究室と企業との間に留まっている場合がほとんどで、インターンシップ先の選定が学生または指導教員個人のネットワークに限定される傾向が強い。また、企業での中長期研究型インターンシップを大学における就業力強化・拡充を目的として組織化された教育プログラムとして位置づけるという認識が大学関係者に広く共有されていない点も挙げられる。

3. 事業体制構築における課題と工夫

本事業では、これらの現状を踏まえ、特に研究大学大学院に所属する基礎学力や専門性に優れた修士・博士課程の学生に、有力企業、とりわけ、グローバル企業との間の有意義な中長期研究人材交流を経験する新しい機会として「中長期研究型人材育成インターンシップ」を提供し、産学連携によってイノベーション人材を継続的に育成することを目指している。中長期研究インターンシップは、これまで大学研究者と企業研究者との間の個人的関係の中で調整されてきた経緯から実施数が限られていたが、多対多の産学プラットフォームを形成することにより、実施数を格段に増加させることを意図としている。また、イノベーション人材育成に係る大学と企業間の情報流通を強化するとともに、インターンシップ実施に必要な情報管理や契約等に係る共通基盤の整備など、企業・大学・学生にとっての最適のマッチング環境を提供することにより、産学連携による継続的なイノベーション人材育成を可能とする質の高い教育プログラムとしての確立を目指すものである。

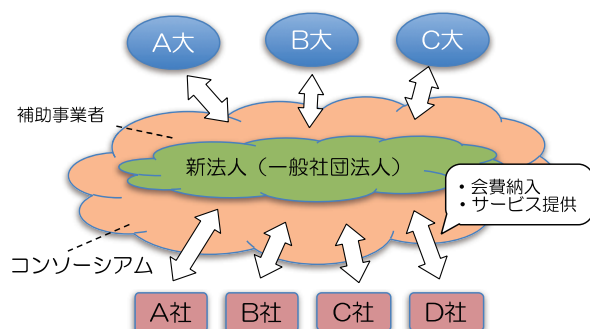


図2 「産学協働イノベーション人材育成コンソーシアム事業」における一般社団法人「産学協働イノベーション人材育成協議会」の位置づけ

本事業の円滑な推進のためには、産学による組織整備が最も重要であるが、経産省補助事業の主旨から、大学・企業が対等な立場で事業が運営され、かつ将来的には自立的運営が義務づけられる中、多々の課題を克服する必要がある。当初から、参画機関からの会費などを運営資金とする産学コンソーシアム構築が目的であったが、補助事業の受託には既存の法人が必要であり、京都大学を補助事業者とした場合、大学間での会費のやり取りや、企業から大学への会費納入など、現状の会計制度上困難な課題が浮き彫りとなり、結果的には、本事業では、参加機関が対等な立場で議論し事業を推進していく観点から、多対多の産学プラットフォーム形成が不可欠であり、本コンソーシアム事業の参加機関の拡大や自立的運営、事業実施や資金管理を中立的に行う観点から、参加機関が共同運営する「一般社団法人産学協働イノベーション人材育成協議会」（以後「協議会」と呼ぶ）を設立するに至った（図2）。

協議会の体制を図3に示す。事業の実施にあたっては、理事会の下に設置された、企画運営グループ、インターンシップ推進グループ、オンライン人材交流システムグループが実質的な検討を行い事業を推進する。また、H26年度から、代表理事、副代表理事、各ワーキンググループのグループリーダー等から構

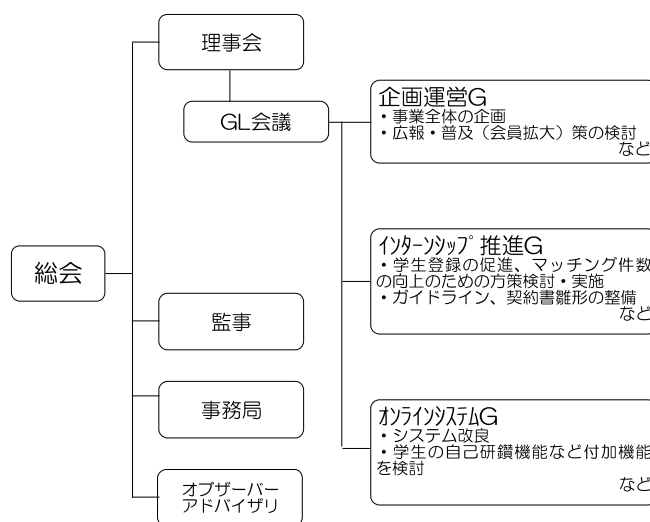


図3 一般社団法人「産学協働イノベーション人材育成協議会」の組織構造

成されるグループリーダー（GL）会議を新設し、理事会が決定した業務の具体的な実施方法を検討するとともに、各ワーキンググループ活動の報告を受け、理事会への報告・提案を通して、事業全体を俯瞰しながら事業全体のPDCAを回していく体制を構築している。いずれのグループのGL、サブGLにも大学・企業から対等に担当者を配置している。各グループの役割としては、企画運営Gでは、事業全体の企画、広報・普及（会員拡大）策の検討（マッチング・イベントの企画など）、留学生の国内企業でのインターンシップまたは日本人学生の海外でのインターンシップ実施に向けた環境整備、中小企業でのインターンシップ実施に向けた環境整備、国内外のインターンシップ実態調査、大学におけるイノベーション力養成プログラムの充実とカリキュラム化に向けた課題検討などを、インターンシップ推進Gでは、学生登録の促進、マッチング件数の向上のための方策検討、システムログデータの活用検討、ガイドライン、契約書雛形の整備などを、最後にオンライン人材交流システムGでは、システム改良（α1版の本格稼働および改良版α2の開発検討）、学生の自己研鑽機能、研究者情報など付加機能を検討などを、それぞれ担当している。

4. 事業内容における課題と工夫

4-1. 中長期研究人材交流支援システム

本補助事業としての中心は、参加大学に所属する学生の希望テーマ情報と参加企業の受入機会情報をマッチングさせるとともに、その実施結果を共有するためのWeb上で利用可能な中長期研究人材交流支援システム（オンラインシステム）を開発することにある。このシステムでは、Webシステムとしての高度な機能付加よりも、システムを利用する大学・企業の窓口機能を強化し、実質的な利用者である学生または指導教員や企業のインターンシップ担当者が簡便に情報アクセスできるだけでなく、利用者の具体的なアクションをサポートする機能を充実させることを特徴としている（図4）。特に大学では、中長期間にわたり大学院生をインターンとして派遣する場合、指導教員の関与は不可欠となるため、指導教員にもシステムアカウントを発行し、指導学生情報や企業から提供されるインターンシップ情報へのアクセスを容易にする他、指導学生がインターンシップを希望した場合の派遣の可否判断を仰ぐ仕組みとしている。一方、学生側からは、指導教員のみならず、各大学のスタッフ（インターンシップ担当者）へのアクセスを容易にし、インターンシップ参加に向けた適切な情報提供や

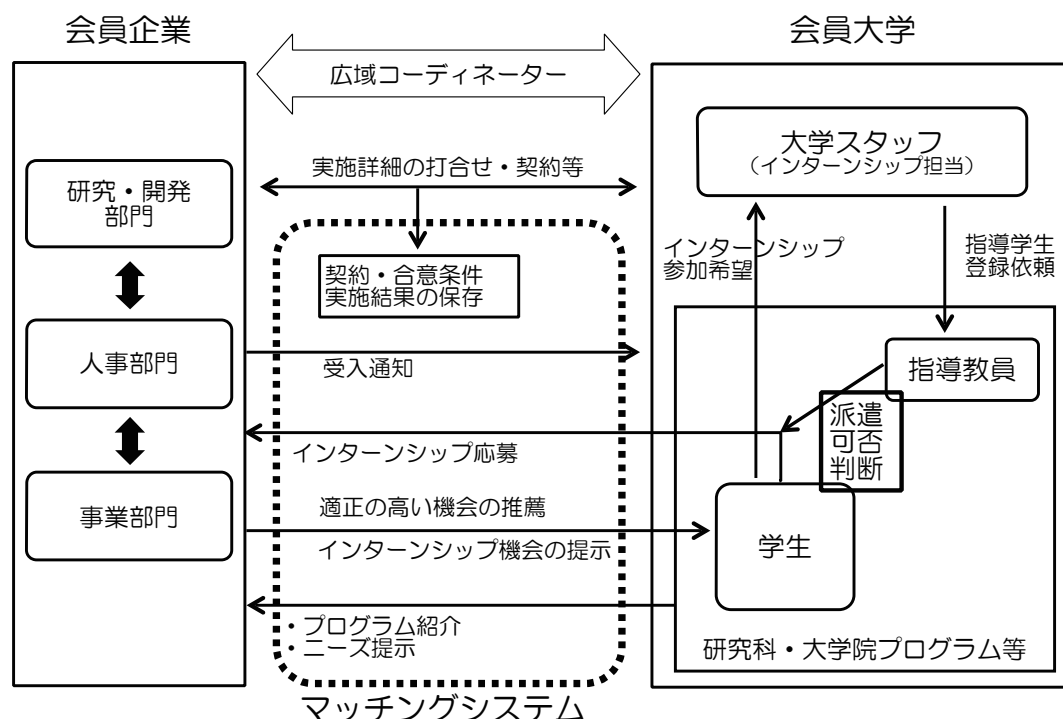


図4 中長期研究人材交流システム（オンラインシステム）概要

サポートを可能としている。またさらに、大学―企業間で多々発生が予想される細部にわたる調整等については、企業または大学担当者をサポートする広域コーディネーターの配置も検討している。このように、本オンラインシステムの継続的運用を通して、各種インターンシップの効率的な実施を実現するとともに、学生の個人情報、また、企業から提示されるテーマ等の高度な企業情報を扱う観点から、本システムの情報セキュリティについては十分に配慮している。

4―2. 中長期研究型人材育成インターンシップ波及に向けた環境整備

前述のオンラインシステム構築とともに、中長期研究型インターンシップの実績がない企業などに対する本事業のガイドラインや、既に実施経験のある大学・企業においても契約の煩雑さを軽減する契約書雛形やその解説などの整備は、さらなる参加者・機関の拡大には不可欠である。すでに経産省により取りまとめられた「中長期研究インターンシップガイドライン(手引き書)～産学官それぞれの対応の方向～」、「研究インターンシップ契約書雛形」及び「研究インターンシップ契約書雛形(解説)」をもとに、国内のインターンシップ先行事例の調査や本事業で実施されるモデルケースインターンシップのPDCAを通じて、課題の抽出や内容の拡充を行っている。

また、そもそも実際に参加を希望する学生やその指導教員の獲得が大きな課題であるが、現在参加している13大学においても、既存学内部局の研究室では中長期間のインターンシップに対する必要性は依然希薄であることは共通している。本事業では、まずは、中長期研究型人材育成インターンシップを修士・博士課程学生の教育機会又はカリキュラムの一部に位置づけようとする大学や、長期のプロジェクトベースドラニング(PBL)やインターンシップを課している博士課程教育リーディングプログラム(文科省)を対象に実施している。ただし、インターンシップを卒業要件や学内カリキュラムとする場合、対象学生数の増加に伴い、受入企業の確保が不可欠となる、また、リーディングプログラムの場合では国際レベルでのリーダー養成の観点から海外への派遣も必要とされるため、本事業では、これら広範な要請に対応するためにも、企業海外拠点や国際機関などへの派遣を想定した「グローバル型インターンシップ」と、競争力のある中小企業も含む地域企業を対象とした「地域コミュニティ型インターンシップ」など、それぞれのニーズに対応した環境整備を行っている。

5. まとめ

本事業は、大学院生以上を対象とした中長期研究型インターンシップの効果的マッチングシステム構築を目指したものである。これまでの議論でも、学生のインターンシップに対する主体性や積極性のみならず、大学院教育との整合性を評価する指導教員の関与や学生の希望や特性を最大限に引き出し最適なコーディネーションを実現する機能、また、企業において自社が提供するインターンシップテーマの魅力を大学側へ発信する機能が不可欠であることは明白である。各大学、企業ともに中長期研究型インターンシップの位置づけや実施方法などは様々であり、本事業で構築されるマッチングシステムが、効果的なインターンシップを実現するための共通の情報流通プラットフォームとして機能することで、各大学、企業ともそれぞれの特徴を活かした質の高いインターンシップ実現が期待される。そのためには、今後とも、大学、企業が対等な立場で意見をぶつけ合い、ともに汗をかく環境づくりに徹した事業運営が必要と考えている。