

# 長期インターンシップを利用した産学官連携活動の推進

森本 恵美・山中 英生

(所属 徳島大学大学院ソシオテクノサイエンス研究部)

## 1. はじめに

徳島大学大学院先端技術科学教育部では、大学院生のインターンシップ（産学連携教育）を核として、地域連携、共同研究の推進を実施している。学生及び指導教員の知的財産の帰属及び学生の身分をそのまま「学生」として派遣する枠組みの成功の要因を説明する。また、本取り組みについて、企業、学生、指導教員がどのよな点をメリットとして考え、何をデメリットとして感じているのかを紹介する。

## 2. 長期インターンシップ研修の概要とテーマ

### (1) 概要

2006年度に文部科学省派遣型高度人材育成協働プランの採択を受けた「経営センスを有するπ型技術者の協働育成」は、技術経営に関する事前事後学習と、地域企業への長期インターンシップ、経営責任者への成果プレゼンテーションからなる教育を進める取組で、「経営者と話のできる技術者」を育成することがその目的である。補助事業終了後は、大学独自の取り組みとして継続している。2013年度で8年目となる本事業は、学内に定着し、先端技術科学教育部（博士前期・博士後期）を対象として、毎年50名前後の大学院生を、企業、行政に派遣している。

### (2) 研修テーマの特徴

通常の職場見学のようなインターンシップと異なり、明確なテーマを持って、派遣先・学生・教員が連携して進めるインターンシップであり、下記のように3つのタイプを設定し、企業・教員に示すことで学生の研修目的・到達目標について共通理解を得るよう取り組んでる。

共同研究型・・・大学との共同研究を担当する学生を派遣し、企業内で研究を進めるもの。

企業提案型・・・企業が提案した課題を対象に学生、

研究室の専門を活用して研修を行うもの。

研究準備型・・・研究室や学生の専門分野に関連のある企業等で、学生が課題解決や実践的能力を身につけて、修士論文等の研究準備を行うもの。

原則として180時間以上の学外研修を課している。選択科目として単位化しており90時間あたり2単位である。一般的に180~360時間の研修時間を、3ヶ月から1年6か月程度かけて実施している。

### (3) 履修者数の推移

- ① 派遣人数は、毎年増加している、平成24年度は、180時間以上の長期インターンシップを希望する学生が急増した（平均14名程度から、26名へ）。平成25年度は、180時間以内以上の研修時間を計画している学生が28名となった。特に今年度は地元徳島県内及び四国・近畿県内での派遣が増加している。
- ② 近年の厳しい就職活動の中で、学生自身がインターンシップを希望し、他の学生との差別化を図る動きが強まっている。また、そのような学生の意欲を指導教員が積極的にサポートしており、教育を通じた学外との連携にもつながっている。
- ③ 学生、指導教員、受け入れ企業に対し、長期インターンシップ参加のメリット、デメリットの調査を実施している。得られた意見等を参考に、毎年科目の見直しを行い、柔軟な科目運営を行っている。特に、研修時間によって、履修できるパターンを、既存の科目を利用して実施したことが履修者増につながっていると考えられる。

### (4) 派遣先の特徴

- ① 企業系：指導教員と共同研究を実施している、または検討している企業の研究部門、実際の現場で企業の指導者の補助的な業務に従事する。業種は製造業、建設業、専

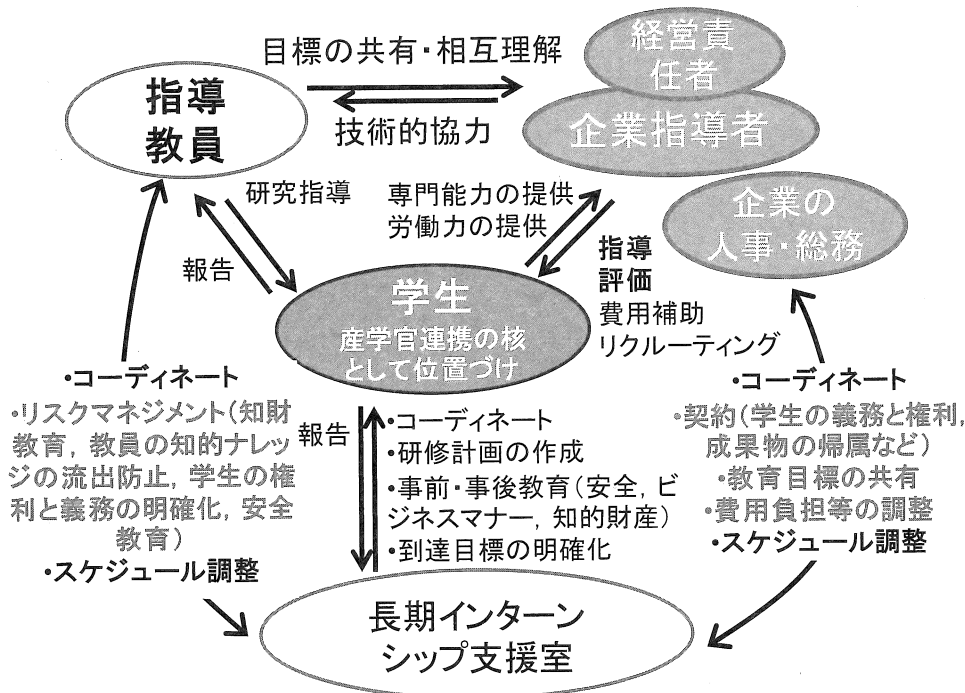


図-1 大学院生の教育を核とした産学官連携のそれぞれの役割

門サービス業（シンクタンク、コンサルタント）、企業規模は、中堅規模（従業員数百人から千人程度）が主な研修先である。

- ② 官公庁：指導教員が委員を務めていたり、地域から相談を受けている行政（国、地方自治体等）の部局で研修を行っている。徳島県庁、徳島市役所などに、週1-2回程度通い研修を実施する。また、公設試験機関等（徳島県工業技術センター、農業試験所など）で研修を行う場合も同様である。
- ③ 独立行政法人等：産業技術総合研究所、物質材料研究所等の実習生制度を利用して研修を行う。大規模実験や高度な分析を行い、自身の研究の幅を広げること为目标とする学生が多い。

(5) 学生の教育を核とした産学官連携の体制

図-1に示すように、大学院生を中心として、産学官それぞれにメリットのある体制作りを行っている。特に、企業側の総務部と経営陣にも役割を担ってもらっていることが、学生の旅費の支援の増加、就職等への発展につながっている。

(6) 成果

- ① 学生の成果：派遣先への就職論文、特許等

への参画、研究や学業への関心の高まり、研究モラルの向上

- ② 教員：共同研究・外部資金獲得への発展、新たな研究テーマの萌芽、博士前期課程から後期課程への進学増、企業や社会からの評価を受けることができる
- ③ 企業：共同研究のスピードアップ、大学内における企業知名度の向上、学生の指導に当たった若手社員の指導力向上、守秘義務等のリスク管理（学生の位置づけの明確化）

(7) 今後の発展

学生の交通費、滞在費を企業にも負担してもらえよう成果を明確化してきた。先輩・後輩でテーマが引き継がれているケースが増えており、一人あたりの旅費等支援額も低減してきている。地域企業へ優秀な人材を創出する仕掛けとして、また産学官連携の活性化策として地方国立大学として取り組むべき教育プログラムである。なお、今後の課題については以下の2点である。

- ① 企業及び大学の事務負担の軽減を図るため、手続きの標準化
- ② 学生指導特にリスク：守秘義務、安全等、進路：博士後期への進学等の継続体制