

## チェンマイ大学での貢献 (66)

伊藤信孝

チェンマイ大学客員教授・工学部

大学が生き残るためには2つのキー・ワードを満たす事が条件となって来ている。これは今に始まったことでは無く大学が法人化した段階で既に明示されたと理解してよい。日本のみならずタイでも法人化の波は好むと好まざるに関わらず押し寄せてきた。国立大学から法人化大学への移行には教職員の給与体系や手当など雇用条件が変わるので全ての大学が一様に法人化に動いたわけではない。しかしいくらかの時間差はあったものの次から次へと大学の法人化は進んだ。国立大学では法人化すれば従来のように中央政府からの予算交付が全額約束されるわけではなくなる。自らの努力で研究計画を作成し外部資金を稼ぐ必要がある。じっとしていても自動的に予算が付いて来るわけでもない。積極的な予算獲得に向けた対応が否が応でも求められる。ところで上記した2つの条件とは1) 国際化大学(International University) であり、同時に研究大学(Research University) であること、の2つである。この事は現在でも変わりはない。加えて日本では少子化に歯止めがかからず、定員に満たない大学では他大学への吸収、合併なども選択肢の一つとなる。これまで1つのれっきとした大学であったが別の大学の1学部に組み込まれた例も実際にある。学生定員確保の方策の一つに国際交流プログラムがある。定員に満たない分を外国人留学生で補うと同時に国際化をも推進できるということでもある。しかし基本的に本来の国際化推進に目的がある訳でなく定員を確保するのが目的であれば余り意味はない。何処の大学のウェブ(web) やホーム・ページ(Home page) を見ても国際交流事業の多くはこれと言った特色のユニークな、独創性のあるものは極めて少ない。研究論文でもそうであるが論文の独創性(Originality)、学術的観点あるいは視点(Academic viewpoint) が極めて重要である。加えて実用化への効果、社会への貢献などが研究論文の評価と価値を決める。残念ながらそうした独創的なプログラムは殆ど目にすることはできない。とにかく目に触れる数で勝負と言わんばかりに事業実施の多さが列挙されている。言うまでも無

く実施していなければ実績として書くことはできないし、実績が無ければ評価は下がる。レベルはともかく実施しているという実績を示すには事業実施の頻度、回数、主催か参加かなどが評価の要素と言えそうなるであろう。しかし残念ながらこの状況が大半を占めているようである。実際に駐留職員もいないのに海外事務所を有しているという名ばかりのゴースト (Ghost) 事務所 (Office) が6割以上を占めると言われる。いわゆる見かけの数でアクティビティ (Activity) の評価を上げようとしているのである。本報では国際交流事業の目玉の一つになって来ている国際インターンシップ事業について筆者の意見を述べる。既にこのシリーズでも報告している部分もあり重複する部分もあるかと思われるが、事業が一向に良い方向に向かっているのではなく、むしろ後退して居るのではないかとさえ思われる部分が多すぎる。実際にこの事業を通じて送り出されてくる学生を見ると、正直言ってその様に感じる事が余りにも多い。その原因は事業創設者の精神を理解せず、たまたま国際交流事業の担当になったことで次のように誤解している部分が多いのではないか。すなわち本来国際交流のプロでも専門家でもないにも拘わらず任命されたことから「自分は上司より正式に任命された。だからその他の人間は何事をするにも自分を差し置いて先んじたことをするな、まずは俺の許可を得てからにしろ」という上から目線の教員が国際交流担当の役職に座っていることである。必ずしも専門家というだけでなく上司が任命した背景には能力以外のものもあり、たとえば政治的、あるいは他学科や個人的ライバル、政敵への懲罰的な配慮から出てきた結果の場合もある。任命に至る経過が如何にあらうと任命された者がその責任を十二分に果たし能力や実力を見せれば良いのであるが、そうした者に限ってまったくの素人に近い。まさに地位を傘に威張り散らし、大学や学部の発展に妨げと成る例も少なくない。任命権者である上司がその態度を正すのであれば良いが任命した自分の責任を追求されることを恐れ、意見を言った者もとひとしく喧嘩両成敗として解決するやり方を探ると上司の任期中は大学の進展はストップする。学長、学部長クラスでは4, 5年がひとつの任期であるから、一度就任するとこの期間の大学の進展はまさに hopeless (Hopeless) である。また事業の進展が阻害停滞するだけで無く、大学の対外的、社会的評価や信用も低下する。気をつけねばならないのはこうした事が一度生じると、元の状態に復帰さ

せるのにその倍以上の時間がかかる。それでも元のレベルに戻れば良いが一度信用をなくすと直ぐには戻らない。信用回復の時間もさることながら元のレベルまで回復するかも怪しい。要職に就いた指導者 (Leader) の好き嫌い (Preference) や敵対心、あるいはライバル意識が基準で人選・任命が行われる場合が余りにも多い (?) という風に見える。学生への教育や大学の進展などは忘れられているようである。

筆者はそうした例を国内外の数多くの大学で見してきた。しかしそうした体制が正された例はない。ふんぞり返って下からの報告、提案にも耳を貸さず、事業が大きく進展しそうに成ると慌てて出てきて、如何にも「俺様は組織の長である」と言わんばかりの挙動を示す。「究極は組織の長」である事を傘に、全ては自分の名誉欲を満たすだけであり、学生も大学も社会貢献も眼中にはない。そしてその最終目的は「金 (かね)」である。如何に多くの予算を獲得して、自分 (またはそのグループ) 達の思うように利用できるかと言うところに行き着く。筆者が国際インターンシップ事業立ち上げを提案したきっかけは次の背景による。すなわち2000年頃は若者が容易に就職せず一時フリーター (英語のフリー (Free) とドイツ語のアルバイター (Arbeiter) を組み合わせた定職を持たぬ若者達) と言われる若者が増えつつあった。社会の景気の悪さや鳥インフルエンザ、狂牛病、豚コレラなどの流行で海外渡航も自粛の風潮もあった。わが国の産業は空洞化し労働賃金の安い東南アジアがその標的となった。就職難を乗り越えて日本国内の企業に就職しても一度はアジアに出向く機会も想定しておく必要があった。当初文科省はインターンシップを理系に求めていたが次第に文理の区別はなくなったが、筆者は学生が在学中に海外の日系企業でこの事業に参加、スキル・アップを経験しておけばグローバル言語としての英語の習得、相手国事情、文化、伝統、工業技術レベルなどを体験できる。そうなれば即戦力としての学生を社会に輩出できるから多くの企業から大学に求人が殺到し、学生は引く手数多となり大学の評価も上がる上に、就職率も上がる。大手自動車企業ですら社員を海外派遣するときには3ヶ月ほどの事前研修を課し上記の内容を知らしむると聞いていた。それならば就職後でなくて在学中にプログラムとして課しておけばと言うのが考えの発端である。

しかしこれは学生を送り出す大学にとっては結構な話であるが、受け入れる

企業にとってはどのような利点があるのであろうかを考えておく必要がある。なぜなら事業参加学生は低賃金労働者 (Cheap laborer) ではなく、その企業が学生に対してスキル・アップ (Skill up) のために特別のプログラムを用意する必要があるからである。そうすると受け入れた学生に指導教育する世話役が必要となる。1人の社員をその学生のためにつけることになる。不注意で事故を起こされては困る。できれば社員と一緒に宿泊施設に泊め食事も1食は提供するなどの支援も必要になる。「企業にとっての利点は何か」となると極めて少ない。筆者なりに考えた末にとってつけた企業に採っての利点とは次のようなものである。すなわち海外からの受け入れ学生を通じてその学生の属する大学および大学生の能力レベルを知ることができ、うまくいけば優秀な学生を自社に獲得採用する機会にも成る。優秀な学生であればその学生を通じて企業の宣伝、イメージアップ (Image up) を図る事が出来る。受け入れた学生が十分に英語でコミュニケーションできる場合には、そうでない社員への励みになるばかりか競争心さえ芽生える。もちろん国際交流、相互理解、友好推進は言うまでもない。しかしこれだけではまだまだ圧倒的に企業のメリットは少ない。そこで考えられるのが企業との共同研究である。奨学寄付金 (委任経理金) や寄付講座の開設などで、より関係を深くし相互利益を高める。特許、実用新案などの工業所有権は別途相談するとしても関係強化の一策ではある。受け入れを依頼する大学の中には都合の良いときだけ受け入れを依頼し、そうでないときには連絡もしないご都合主義の大学もある。お中元や御歳暮と言うところまではともかく、常に相手企業には年度 (学期) の初めと終わりには挨拶状を出して、いつでも受け入れ依頼をキープする謙虚な対応が望まれる。いわゆるキープインタッチ (Keep in touch) である。筆者は自らが国際交流事業のプロフェッショナル (Professional) であり、専門家であるとは微塵にも思わないが、少なくとも国際交流に関する専門分野 (関係学会) での論文がいくらかはある事が望ましいと考えている。

昨今では国際インターンシップと言っても聞き慣れた感がするだけに、「何処に提案した事業の独創性があるのか、何だ、どこかの大学で見た事業と同じではないか、何処が違うのか」、といつも期待を裏切られている。時には筆者の方が間違った見方をしているのであるかと錯覚させられる事もあるが思い直し

て「いやいや、やはり自分の考えている方が正しい」と言い聞かせて思い直している。後掲の論文からもわかるように、実際に国際インターンシップ事業を実施したのは2006年であるが、国内での事業でなく「国際」とすべき発想は2000年頃からあり、その時点でタイの工業団地 (Industrial Estate) のいくつかを訪れ、受け入れの可能性を探った。しかし事業の趣旨は高く評価されたが実施の実現には至らなかった。理由の一つは日本の本社の承諾が要ること、既述した伝染病 (鳥インフルエンザなど) の猛威で渡航禁止あるいは自粛が厳しくなり事業推進の行動がいくらか制限される様になったことである。三重大学からタイへの送り出しは2005年に2名ほどいたかと記憶する。受け入れは2006年度タイのカセサート大学、スラナリー工科大学からそれぞれ1名 (男子1名、女子1名) であった。三重大学とタイの6大学 (チェンマイ大学、スラナリー工科大学、コンケーン大学、タマサート大学、キングモンクット大学 (ラカバン校)、カセサート大学との間で交わした覚え書き (MOU, Memorandum of Understanding) に基づく事業実施である。幸いにして事業はいまでも継続していて理系のみならず文系学生も参加しているようである。

ただし残念なことに、送り出す側が事前研修を全くと言ってよいほど実施していないことである。おそらく事前研修を実施している事業は皆無なのではないかと推察する。企業での研修内容と参加学生との専門の整合性 (Matching) も余り考えず、希望する学生を予算の範囲で送り出す。後は相手大学に丸投げというのが実態に近い。参加学生のモチベーション (Motivation) も高いようには見えず、あたかもそんな便利な事業があつて、大学が支援してくれるのなら行って見ようかとさえ思える恥ずかしいレベルである。20才を過ぎた大人であるから「そんなにやかましく言わなくても」という学生に対する大人としての対応や扱いへの配慮かも知れないが、学生に限らず、よく似た教職員もいることが驚きである。わが国の大学の国際交流のレベルの低さを垣間見る恥ずかしい一幕でもある。誤解を招かないために断っておくが、国際インターンシップは相手大学と相手大学が依頼する企業の間で受け入れが決まる。そして送り出す側の大学と受け入れ側の大学と「企業、それに参加学生本人の4者の合意で決まる。単にある期間を企業で過ごしたと言うだけでは不十分である。だからこそ受け入れ企業側では独自のプログラムを用意して、ある期間を受け入れるこ

とが本来のインターンシップである。学生はその内容をある期間で修得する義務を負う。例えば理系の場合、開発製品の実験に参加しデータ収集や報告書のまとめ方、あるいはそのプロセスなどを修得する。今まで利用したことも見たこともないが講義で聞いたような機械や設備を用いて試験・実験をするなど受け入れた学生のスキル・アップに寄与することが重要なのである。巷では技能研修と称するプログラムで来日した外国人研修員（生）が大量に失踪するというニュースが絶えないが、目的が明確化されていないからである。不慮の事故などに個人では対応できず、大学としての機関保証（補償も）が基本である。入国に関しては事前に教授会での議を経て機関承認を得て必要書類を発行し、入国管理局にCOE(Certificate of Eligibility) 取得の手続きが必要である。滞在目的、滞在計画、受け入れ機関の承諾書、プログラム完了時の最終報告書の提出とそれに基づく評価を経て単位認定が正式に成される。1個人の教員ではこの課程を追うことはできない。事前研修には危機管理についても時間を掛けて知らしめる必要がある。また単にスキル・アップと言う技術的、あるいは学術的な知識や能力の習(修)得のみならず、社交性やエチケット(Etiquette) マナー(Manner)についても協調性を身につける為に必要である。いわゆる国際的常識(International Common Sense) を身につける為の躰教育(Discipline Education) の場でもある。何処もかしこも同様のプログラムが開設されると、そうした所までは手が届かなくなる。したがってプログラムは実績向上のみに走り、送り出した学生数や獲得予算額が活動評価になったりする。学生のモチベーションは下がり参加目的すら明確でなくなる。2～3ヶ月のプログラム参加中は少なくともフォーマル(Formal) な正装を一組持って行くように学生にはアドバイスしてきたが、最近では教員に連れられネクタイもせずショートパンツ(Short pants) にスニーカー(Sneaker) 姿で学長室を訪れる学生すら居る。躰教育が如何に軽視されているかを垣間見るには十分な光景である。最近では、大学が仲介せず企業と事業参加学生が直接接触して合意すれば実施と成る事業もあると聞く。受け入れ期間中に不慮の事故で怪我をすると言う場合もなきにしもあらずである。こうした場合の補償は企業サイドでは難しい。大学が中に入ってアレンジをするのは機関保証としての役割があるからと考えている。おそらく企業サイドから手を上げてインターンシップ希望学生の受け

入れを申し出る企業は少ないのではないか。学生と受け入れ企業の間に余程の相互信頼がないとその様には成らないと考える。例えば是非採用して就職まで面倒見たいという強い思いが企業側にある場合はともかく、一般には難しいと思われる。大学の中には国際インターンシップ事業は大学の研究室での受け入れをメインとし、企業への委託は行わない。必要や希望があれば所轄の事務サイドを通して実施となると聞いている。事務サイドにそれだけのプロフェッショナルがいるかどうかは鍵となる。

<参考文献（資料）>

- 1) 伊藤信孝, 五十君清司, 小林秀雄, 今尾雅博, 松岡 守 (2006)、国際インターンシップの導入と試行ー最終報告書, June 25, 2006. (Nobutaka Ito, Kiyoshi Isogimi, Hideo Kobayashi, Masahiro Imao, Mamoru Matsuoka : Final Report on International Internship Program Introduction and Application between Mie University and Thai Six Universities)ー
- 2) 伊藤信孝 (2007) 国際インターンシップ事前研修資料 (Nobutaka Ito : Material prepared for the Pre-training program on Cooperative Education and Career Development, July 21, 2007
- 3) Nobutaka Ito & Sermkiat Jomjunyong (2009) International Internship Program: International Cooperative Education & Career Development, ProMac Symposium, The Society of Project Management, Bangkok, Thailand
- 4) Nobutaka Ito (2015) International Cooperative Education and Career Development Program Between Thai and Japanese Universities, Rajamangala University of Technology Lanna, Chiang Mai, March 23, 2015

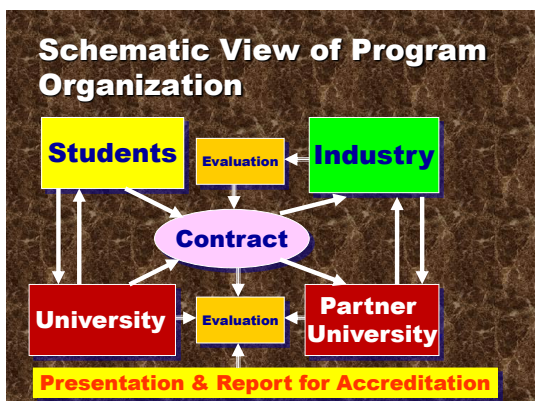


Fig. 1 国際インターンシップ推進体制 Fig. 2 タイからの研修生の最終報告