

## コンケン大学での居候生活 (15)

伊藤信孝

コンケン大学客員教授・工学部

本報では再度「大学と企業の間でのインターンシップ事業」について記す。その理由は、最近企業で4ヶ月に亘りインターシップ・プログラムに参加中の学生2名が2週間後にその事業を終えるので。その前段階での中間報告を彼らが行うので出向いてくれとの企業からの要請で参加し、コメントやアドバイスをし、最終的なプレゼン、並びに最終報告をより良い形でまとめると言うプロセスの一環である。大学からは車で約2時間、コンケン県の隣のカラシン県にある製糖工場に朝の9時に訪問するというアポイントに沿って、朝6時にコンケンを出発、余裕で8時過ぎに工場近くに到着、軽く朝食を済ませ工場の受け付けでコロナ禍の検査を済ませて中に入る。応接室に通されると中間報告会に参加の関係者に混じってディレクター (Director) とプラント・マネージャー (Plant Manager) が出迎えて頂いた。通常はディレクターが初めから終わりまで中間報告に立ち会うことは少ないが、今回は特別の計らいという事のようなのである。ディレクターはチェンマイ大学工学部の卒業生で、筆者もよく知る知人の友人であると言う。懐かしさもあってか気軽に話しが進み、筆者が12年もの間チェンマイ大学に居候していたことを告げると驚きのようであった。報告会の準備が進み中間報告はPPTを用いて定時の9時に始まった。2名の学生が次々とプレゼンを行い、参席者が代わる代わる質問、コメント、アドバイスを与えて無事に済んだ。発表はタイ語で行われたから、タイ語の分からぬ筆者に対しては簡単な概要のみが英語で補足説明が成された。PPTスライドの一部にはタイ語の中に英語の表記もあり、全く何をしているのかが分からぬレベルでは無かったが、補足説明があればより理解を深める事が出来た。

この事業はそれぞれの学生が個々に別のテーマに取り組み最後まで終わると言うもので、2名が1つのテーマを共同で取り組むものではないとの説明であった。また2名の学生がこの企業を選択した理由は、ゆくゆくはこの企業に採用され就職するという意図も可能性も十分にあるからということであった。筆者が企業とのインターンシップ事業を見ると、その評価をする基準は、

- 1) 事業でのテーマが企業から提案提示されたものであり、単なる単純労働を経験すると言うレベルのものでないこと、
- 2) あくまでも学生にとってのスキル・アップにつながるコンテンツである事、特別に用意されたテーマもなく、単なる参加と経験をするとするアルバイト・レベルの物でないこと。厚い葉企業に採って低賃金労働者としてインターンシップの事業名の元で使わないこと。

の2点である。もちろん学生あるいは大学側からのテーマの提案や打診、希望もあるかと

想われるが、単に企業での低賃金労働者のような形での処遇での受け入れではない事が重要である。教室でも授業や講義で経験できない現場を見聞できることに加え、スキル・アップにつながるコンテンツがある事が重要である。となると事業に参加希望する学生側の希望と、企業が提示するプログラムのコンテンツができるだけ近いものである方が良い。また企業にとってもモチベーションが高く、やる気のある学生の受け入れを望むのは当然である。受け入れても企業にとって、お荷物になるのでは、大学との良好な関係も悪化し、後続く後輩の学生の就職にも影響するような事は避けたい。

いろいろ聞いてみると、インターンシップに参加の2名の学生はその企業への就職を希望しているようである。企業と参加学生、大学側の3者がそこまでの合意ができているのであれば好都合である。大学と企業の関係もより一層深くなり、まさに本当の意味でのコラボレーションが推進できる。日本の企業でも、その企業への就職希望者をインターンシップで優先しているようである(某社)。優先と言うより就職希望者のみを受け入れると言った方が精確な表現のようである。この場合の受け入れ期間は2週間程度と言う事であったが、これでは就職活動の一環のようなものである。これまでに筆者はインターンシップに於ける企業サイドのメリットは何かにつて書いたことがある。企業が如何に行政の推進事業の元での企画であろうと学生を受け入れるとなると、そのための準備に相当の時間と経費を割かねばならない。そのためのいくつかの準備項目のいくらかを以下に紹介する。

- 1) 受け入れた学生のために特別にプログラムを儲けなければならない。
- 2) 受け入れ学生が受け入れ企業に就職するかどうか不明であれば投資が無駄になる可能性も大である。
- 3) 1ヶ月以上、長いときは2ヶ月、3ヶ月もの間、面倒をみななければならない。そのための世話役を準備する必要がある。またそのための経費負担、世話役の準備も必要となる。長いときは6ヶ月もの期間に及ぶ事業もある。
- 4) プログラムの実施中は週末を除き、つきっきりでの世話人が必要である。基本的に、企業側にその義務はないが受け入れ中の自己や不祥事に巻き込まれないためのフォローでもある。
- 5) 宿舍も受け入れ企業の社員寮などの供与などを準備する必要がある。
- 6) 最も重要なことはプログラム実施中の事故である。一度起きると取り返しの付かないことにもなりかねない。危険な作業などがなく、机上の仕事であればそれほどでもないが、爆発事故や転倒などによる傷害事故が元で身体の一部に後遺症が残るなどすると一生の問題にもなり、派遣側と受け入れ側相互に機関保証への合意覚え書きが必要となる。そのために企業と大学側でそれなりのMOUを締結しておくのである。また参加学生の守秘義務などもこの中に含まれる。

このように見てくると企業側にはインターンシップに於ける利点が極めて少ないように見える。唯一メリットと想われる点は、受け入れた学生を通じて企業の宣伝ができること、あわよくば、インターンシップを通じての受け入れが優秀な人材発掘の機会となること、

などであろう。あるいは企業が独自に何某かのメリット、例えば戦略があって積極的な受け入れ推進をする場合などである。当初から就職、採用を念頭に置いた対応が送り出す側と受け入れ企業側の双方にあれば最善である。また参加学生に将来的に就職の強い希望と意思、目的意識とモチベーションの高さが相互に機能し高い効果を期待できる。言うまでもなく、時には期待とは異なる現実を目の前にして気落ちする場合もない事は無いと想われるが……。いずれにしてもこの度の中間報告で見聞した限りでは、筆者が日頃持論としている対応にほぼ沿った形でのプログラムの管理運営であった事は喜ばしいことであった。といっても今回は中間報告であり、最終報告書ではないから最終的な判断はできないが。

筆者はこのように企業訪問をする時、殆どの場合に簡単な手土産を準備して訪問する。もちろん、同行または引率してくれる教員または職員、関係者が公的な手土産を用意してくれるのも有り難いが、それだけにとどまらず、筆者自身の感謝を表す意味でこのようにして居る、同行してくれた教員の顔を潰さないよう、筆者が前面に出ることは避けるのが基本である、企業に到着前にそのことを話し、打ち合わせをし、できるだけ彼の名前で贈呈して貰うことが必要である。筆者が勝手にそこまでして、またこのような事で名前を挙げ、有名になる必要はさらさら無いからである。今回は対応に出て頂いたディレクターとプラント・マネージャーに大学からと言うことで手渡して頂いた。しかし、ここでもう一つ大事なものは、インターンシップ事業に参加為っている学生達への配慮である。せっかく頑張っているのであるから、さらに激励する意味で彼らにも小さなプレゼントを用意してって手渡した。どの様に彼らを感じたかは分からないが、少なくともさらにエンカレッジして、やる気を出させ、モチベーションを高め、自分たちを応援してくれている、と言う確信を得ればさらに勇気づけられ、取り組み姿勢もより前向きになる。この事が大切である。公式な手土産は、容易に準備出来るが、それに加えてのさらに暖かい心配りが、大きな感動を与え転機を促す。国際交流も同じである。単に公式なプレゼント交換にとどまらず、更なる交流推進を考えるなら、またその機関の重要なポストにあるならば、それくらいの配慮がトップとも成れば必要である。相手をよく知り相互理解が進めば交流はさらに進展する。いわゆる「相互信頼を築くには、相互理解がまずは重要である。チョットしたマインドの積み重ねがその信頼、蓄積への距離を近づける。心から支援、応援してやりたいと言う気持ちを表現する何某かの行為、行動が伴わなければそれ以上の関係は築けない。国際交流に於ける殆どの事業が、独自のオリジナリティが無いままに継続しているが惰性で動いている事業も少なくはない。資金集めにあくせくし、はじめから何をやるかと言う明確な目標設定もないままに、ときにはたまたま責任者になったが、最終的には「こんなに金が要るのなら、やめてしまおう」と言う結論に達する。事業の内容、趣旨、歴史的経緯に目を通すこと無く、たまたま委員になり、はじめから何をやるかを認識しない普通の教員が、評価や価値観の異なる判断で、1票を投じ派遣学生を選考し、如何にも公平に、フェアに選考したかに見える結果が、「マンネリ化」し、事業継続が苦痛にさえなっている

事業も多い。組織の委員が公平に 1 票を入れるというと如何にも公平に見えるが、その委員が事あるときに責任をとるだけの所までは考えていない。かつてこのような方式でイベント参加応募学生の選考をし、その結果を各学部の委員から報告して貰うべく要請してあったが、その委員とは投票してから連絡が取れず、幸運にも合格となった学生にその「吉報」が知らされておらず、学生は「選考からは、外れた」と考えて別の事業への応募を決めていたと言う、委員としての義務すら果たせない教員も同じ委員として委員会の一員として参加しているお粗末なレベルの委員会も珍しくない。このような組織はたまたまと言うのでは無く他大学でもそれほど珍しくなく、むしろ一般的と見るのが普通ではないかと想われる。遅れてこの「吉報」を受けた学生は、怒ることも無く、自分が既に別のイベントに参加する様になったので、「残念だが、事業の成功を祈ります」と委員である教員への批判も怒りも表さず、極めて常識ある言葉での、真摯な対応に感動した記憶がある。

組織に於ける最大の危機は「無関心」と言われる。リーダーにやる気が無ければ後に続く者が路頭に迷うのは当然の結果である。重要なのはマインド (Mind) であるが、事業推進の愛情や情熱、気持ちが強くて、特に「筆者のような年寄りが自ら前面に出ることはせず、あくまでもその場の「長」の顔を潰さない配慮が相手企業にも重要であると同時に、学生への教育的模範、配慮にもつながる事を心に止めておくべきである。ここで言うマインドとは「心配り、または気配り」とでも言おうか、いわゆる、規則だけに従うのであれば大学間で差はできないが、「長」の座に着く人物の手腕（これが心配りとか気配りに相当すると筆者は考えて居る）。2週間後の最終報告会が楽しみであり、それでこそ中間報告会に参加した意味がある。いつものことながら「誰の為に、何の為にその事業をやるのか」と言う根本的観点が常に組織の「長」の、あるいはその「長」を取り巻く一部の関係者のための私利私欲の為に利用されている多くの事業があることは極めて寂しい限りである。「何が為に組織の「長」の席に座して居るのか」と言う観点に於ける高い認識を有する「長」は極めて少ない。だからレベルの低い事業として何時までも低空飛行を続け、際だった成果が出ないのは、自分たちの努力や、やる気のなさにあるのを棚に上げて、事業の中止、停止に終わる。端から見ている他の者からすれば何の為にその事業を続けているのか分からないから、「やめたらどうか」とまでは言わないまでも、気持ちは全く離れた所にある場合が多い。研究論文と同じで、事業の持つオリジナリティ（独創性）、積極的に投資をしたいと言う気を起こさせない、魅力のない事業を掲げておきつつも、振興助成基金の積極的投資を唱っていると言う滑稽な状況も、大学ならではの特殊社会組織が作り出す、珍しい現象の一つでもある。それも 1 つや 2 つの大学ではない。軒並みにそうした大額が右倣えして居るから笑える。そもそも国際交流に関心を持ち、何かをやりたい、これだけは成し遂げたいと言う強いものはなく、「長」のポストに就けば、大きな予算が自由にできる、他の部署にそれを使わせたくない、と言う低レベルの認識の本人、またはそのような人を利用、あるいは担ぎ出して甘い汁を吸おう、良い思いをしたいと言う根本的な考えが基本になって居る場合が多い。だから国際交流の専門家でもない人をその担当責任者に据えたり

して、如何にも自分が全てを動かしているかの如き夢の世界で、組織の「長」として陶醉している例が少なくない。今回のインターンシップ事業の中間報告会への参加は、プログラムが、筆者が日頃考えて居るものとの程度異なるのか、あるいは同じような内容なのかを確認する為にも貴重な機会となった。幸にして筆者の考えて居る持論とそれ程の隔たりは無く、事業が円滑、また順調に振興していることを確認できたことは幸であった。



図1 学生による中間報告プレゼン



図2 指導教員（赤シャツ）と学生さらに  
企業の世話人（右端）