

実践報告

海外インターンシッププログラムを通じたグローバルIT人材の育成

市村 真希^A、高田 秀志^A、高儀 智和^B

An Overseas Internship Program for Developing Global-minded IT Human Resources

Maki ICHIMURA^A, Hideyuki TAKADA^A, Tomokazu TAKAGI^B

Abstract: This paper provides the overview idea of “internship” in Japan. It also explains the background and details of the “Overseas Internship Program” offered at College of Information Science and Engineering, Ritsumeikan University. The author evaluated the “Overseas Internship Program” by looking at the program from different perspectives. The paper concludes with a suggestion that the “Overseas Internship Program” is beneficial for the participants in becoming global-minded IT human resources.

Keywords: developing global-minded IT human resource, overseas internship, faculty-led program

キーワード：グローバルIT人材育成、海外インターンシップ、学部主導プログラム

1 はじめに

立命館大学情報理工学部は2012年度に文部科学省「グローバル人材育成推進事業（現・スーパーグローバル大学等事業経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援）」に採択されて以降、グローバルIT人材の育成を目指した様々な取り組みを学部独自で実施している。その1つとして、2014年度より「海外インターンシッププログラム」を開講した。開講より6年が経ち、安定したプログラム運営が行われている。本稿では、「海外インターンシッププログラム」の6年間を概観するとともに、今後も継続的に実施するためには何が必要なのかを検討する。

2 インターンシップの現状

インターンシップとは、文部省（現・文部科学省）・労働省（現・厚生労働省）・通商産業省（現・経済産業省）が1997年に発表した「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」¹⁾によれば、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と定義されている。その基本的考えが2016

年に大幅に見直され、インターンシップは「大学等におけるキャリア教育・専門教育を一層推進する観点から有効な取組み」であり、「大学等の教育の一環として位置付けられ得るものであることから、大学等が積極的に関与することが必要である」とされた。また、「社会や経済がグローバル化する中、世界で活躍する真のグローバル人材を育成する観点から、日本人学生が海外留学中に行う海外インターンシップを推進すること」の必要性も述べられている。これまでインターンシップは多くの場合、就職活動の一環としてとらえられていることが多かったが、大学教育の一環としての役割を担うことが期待されるようになったことや、国外での実施が推進されるようになったことは大きな変更点である。さらに、経済産業省（2014）「教育的効果の高いインターンシップの普及に関する調査研究報告書」²⁾によると、インターンシップには、「キャリア教育」「教養教育」「専門教育」の実質化の3つの観点から効果があるとされていることから、インターンシップによって参加者の多角的な成長が期待できる。

工学系教育においても海外インターンシップを含めた海外プログラムの実施が推進されている。2017年6月に開催された、大学における工学系教育の在り方に

A: 立命館大学情報理工学部

B: 立命館学園

関する検討委員会（文部科学省）では「工学系学部・大学院を卒業又は修了した者は海外で活躍する機会が多い（中略）学生に対して海外との「競争」を意識させる機会としての海外インターンシップや海外留学の推進体制の整備を進めることが望ましい」とされている³⁾。

期待されている一方で、経済産業省の2012年度産業経済研究委託事業「産学連携によるインターンシップのあり方に関する調査」⁴⁾によると、教育効果の高いインターンシップの普及には様々な課題があると報告されている。問題点は量的普及の不足と質的課題に大別されており、量的普及が不足している要因としては、インターンシップを実施している大学は全体の約70%と高い普及率を示している一方で、学生の参加率が低い（参考：特定の資格取得に関係しない、単位認定を伴うもので2.9%（文部科学省 2019）⁵⁾）ことや、積極的に取り組んでいる企業が少ないことが挙げられている。質的課題としては、インターンシップとして高い実習効果を得るには1ヶ月以上の期間が必要という認識が多いにも関わらず、現在実施されているインターンシップの約80%が2週間以内であること、教育効果や社会的意義というよりも就職活動の一環としての認識が根強く残っていること、教育効果を目的に実施されているものであっても、プログラムとしての設計が不十分であることなどが挙げられている。

海外インターンシップにおいては、国内インターンシップと比較して大学単位での普及率の低さは顕著である。文部科学省の調査報告によると、2017年度に特定の資格取得に関係しない、単位認定を行うインターンシップを実施した大学は546校、大学院は152校あり、調査対象となった全国の国公立大学754校、大学院629校のうちそれぞれ72.4%、24.2%となっている⁶⁾。一方、海外インターンシップを実施した大学に限定して見ると、大学は205校（27.2%）、大学院は68校（10.8%）となっており、普及率の低さがうかがえる⁵⁾。海外インターンシップを実施している大学および大学院の割合の2014年度、2015年度および2017年度の推移は、それぞれ、大学が25.8%→27.4%→27.2%、大学院が9.6%→11.3%→10.8%であり、現状としては目立った増加傾向は見られていない^{6),7)}。

3 「海外インターンシッププログラム」の開講背景と概要

立命館大学情報理工学部は2012年度に文部科学省「グローバル人材育成推進事業（現・経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援）」に「グローバルIT人材の育成」をテーマとして応募し採択された。採択以降、「情報科学技術に関する専門的知識を基盤として、コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力、チームワーク力などの社会人基礎力と、それらを英語によって活用・運用できる力を備え、グローバルに活躍できる人材の養成を行う」ことを目的とした「グローバルIT人材育成リーディングプログラム」の創設を通して様々な取り組みを実施した。5年間の事業期間終了後も、立命館大学が2014年度に採択された文部科学省「スーパーグローバル大学創成支援」の支援を受け、継続した取り組みを実施している。

本稿で取り上げる「海外インターンシッププログラム」も「グローバルIT人材育成リーディングプログラム」の一環として2014年度に開講された。夏期休暇中の4週間程度、日本国外でインターンシップ研修を実施するプログラムで、開講当初の派遣先国はアメリカ（ロサンゼルス）、インド（プネ）、中国（大連）の3か国であった。学生の多様なニーズに応えるため、2017年度からベトナム（ハノイ）も追加された。実社会での就業体験を通して、コミュニケーション能力、チームワーク力などの社会人基礎力を養成しながら、情報科学技術の専門知識を活用することによって専門性を深めることを目的とし、「グローバルIT人材＝高い先端ICTとグローバル教養を備えた人材」の育成を目指している。また、実社会で求められる技術力や英語力への理解を深め、自分自身に不足している能力を把握するとともに、キャリア意識を醸成する狙いもある。対象学年は、情報科学技術知識の実践を前提としたプログラムであるため、大学の学びを通して基礎知識を十分に有している学部3年生以上および博士前期課程に所属する学生としている。

インターンシップ現地研修での使用言語は中国を除く3か国では英語、中国では日本語としているが、中国でも業務に関する資料が英語で書かれていたり、社内コミュニケーションが英語であったり、英語を使用する場面も用意されている。特に情報科学技術分野におけるグローバル化を考えた場合、多種多様な異文化に

適応する能力はもちろんのこと、英語ネイティブの外国人とのコミュニケーション能力だけでなく、東アジア・東南アジア地域の英語を母国語としない人々と技術的な専門用語を交えた英語でのコミュニケーション能力も重要である。このことから、情報科学技術分野で求められる英語運用能力は、英語ネイティブ圏での語学留学やビジネスを想定した英語運用能力とは異なる側面を持っており、本プログラムはこの側面に応じた学習機会を創出している。

本インターンシッププログラムは、本学キャリア教育センターが提供する枠組みの1つである「協定型インターンシップA」として開講した。この枠組みで実施することにより、キャリア教育センターが実施する、過去の実績に基づき構成された事前研修を受講することが義務付けられ、本インターンシッププログラムへの参加目的を明確化したり、ビジネスマナーを学んだりすることができる。また、参加学生には2単位が付与され、参加できる学生は当該学部所属する学生のみ限定される。さらにこの枠組みでは、学部が受け入れ機関（派遣先企業）との間で受け入れに関する協定を締結し、プログラム実施のための企画、調整、事前講義、事後講義や成績評価までを、前述の本学インターンシップオフィスが実施する一部の事前研修を除いて、当該学部の教職員が一貫して行う。受け入れ機関の選定では、情報科学技術に関する専門知識を企業の一員として業務の中で実践する研修が実施できるという点に留意し企業を選定したことで、専門性の高い研修内容が担保できている。

4 「海外インターンシッププログラム」の実施概要

4.1 教育目標

本インターンシッププログラムでは、事前研修・現地研修・事後研修の体系的な実施を通じて、参加学生が「グローバルIT人材」として国際社会で活躍するために必要な資質を醸成することを目的としている。具体的な到達目標を下記に示す（シラバスから抜粋）。

【情報理工学部】

- ・ 専門科目で習得した専門知識が IT 分野の業務にどのようにいかされるのかを例示できる
- ・ IT 分野の業務に必要なドキュメントを読み、実際

の業務に適用できる

- ・ 企業という組織の一員として果たすべき自らの役割を理解し、コミュニケーション能力やチームワーク力がどのようにいかされるのかを例示できる
- ・ 受け入れ先（派遣先）国の職業習慣や文化の特徴を例示できる
- ・ 就業を通じた社会貢献の意義を理解し、自分自身のキャリアプランを提示できる

【情報理工学研究科（博士課程前期課程）】

- ・ 学部専門科目や卒業研究で習得した専門知識が IT 分野の業務における課題解決にどのようにいかされるのかを提案できる
- ・ IT 分野の業務に必要なドキュメントを自ら収集・分析し、実際の業務に適用できる
- ・ 企業という組織の一員として自分がどのような役割を果たせるのかを提示でき、かつ、組織運営に必要なマネジメント能力とはどのようなものかを説明できる
- ・ 受け入れ先（派遣先）国の職業習慣や文化を自国と対比した上で説明でき、どのように共生することが可能かについて自らの考え方を示すことができる
- ・ 企業における研究開発が果たす社会的意義について理解し、自らが社会において担う責任について説明できる

4.2 実施スケジュール

4.2.1 募集・選考

参加学生の募集は毎年4月に学内掲示板やSNSを利用して学生に周知したうえで、複数回の説明会を実施している。4月中旬から5月上旬を募集期間とし、参加を希望する学生はオンラインで志望動機やTOEICスコア（他資格も可）等を入力して応募する。5月中旬から下旬にかけて、書類審査を通った応募者の中から学部教員による1次面接により派遣学生を選考している。その後、6月中旬をめぐりに派遣国別に2次面接を行い、参加学生の技術力、興味、研究内容に応じて派遣先企業を決定している。1社に2名の派遣となった場合は別のチームやプロジェクトに配置されることを条件としている。

4.2.2 事前研修

6月下旬から8月上旬にかけて、下記全9コマの事前研修を実施している。

【学部・研究科実施】

- ・派遣国別研修（文化・生活習慣や安全対策他）（1コマ）
- ・成績評価についての説明や異文化理解に対する心構え（1コマ）
- ・夏期休暇中の全海外プログラム参加者を対象とした危機管理（1コマ）

【キャリア教育センター実施】（計6コマ）

- ・導入講義（参加目的の明確化）
- ・法律的知識
- ・ビジネスマインド・ビジネスマナー
- ・グループワーク

4.2.3 現地研修

現地研修は派遣先国で日程や期間はそれぞれ違うが、いずれも8月中旬から9月中旬に実施しており、夏期休暇期間中の概ね4週間程度となっている。現地研修期間中は、参加学生に週1回のオンライン定期報告の提出を義務付けている。この定期報告は、現地での研修内容、健康状態や生活環境の状況を確認するだけでなく、担当教員とのコミュニケーションの場として活用している。また、派遣先国ごとに、企業担当者も招いた現地最終報告会を最終日に実施しており、参加学生は企業からのフィードバックを直接得ることができる。

4.2.4 事後研修

派遣先国にかかわらず、本インターンシッププログラムに参加した学生が一堂に会し、9月下旬に事後研修（2コマ）を実施している。各学生が現地での成果を1人ずつ発表し、自らの経験を他参加者との共有を通して内省する機会となっている。また、現地での学びを事後レポートとして提出することも義務付けている。事後レポートでは本インターンシッププログラムでの経験を今後の大学生活でどのように活かしたいかを問うことで、参加後の目標設定や行動計画を考える機会ともなっている。

4.3 安全・危機管理体制

本学部内の連絡体制整備に加え、現地コーディネータや旅行会社へ一部の業務を委託することで、トラブルに迅速に対応できる体制を整えている。現地での日常生活は現地コーディネータにサポートを委託しており、滞在中のトラブルや事故等、不測の事態の発生に備えている。また、海外旅行保険に加え、開講5年目からは、日本アイラック株式会社が提供する「安心サポートデスク」サービスを契約し、現地滞在中に緊急事態の相談を24時間受けられるようになっている。また、外務省より危険情報が発出されている地域への派遣は、学部内で是非を検討し判断することとなっている。引率教員は帯同しないが、状況に応じて本プログラム担当教職員が現地で開催する現地最終報告会に出席している。

5 「海外インターンシッププログラム」の参加者数から見た実施実績

表1に過去6年間の参加者数の実績を示す。括弧内は募集人数を示しているが、残念ながらいずれの年度でもインターンシッププログラムの合計参加者が合計募集人数を超えたことはない。また、2017年度に派遣先国が3か国から4か国に増えたにも関わらず、参加者数の増加にはつながっていない。参加者数の伸び悩みは、本インターンシッププログラムに限ったことではなく、本学部で実施している短期海外プログラムすべてに当てはまる現象である。本学部では、2016年度までは年間合計100名以上の学生が本学部で実施している短期海外プログラムのいずれかに参加していたが、2017年度にその数が39名に激減して以降、参加者数は期待するほど回復していない。明確な理由は判明していないが、学生の話を経験的に判断すれば、金銭面の負担だけが参加へのハードルではなく、語学力への不安感、ここ数年の就職率の良さ、チャレンジ精神の欠如、海外プログラムに参加するメリットの無理解など様々な要因が参加を遠ざけている理由として考えられる。

表1 過去年間海外インターンシップ参加者数

	2014 年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
アメリカ・ ロサンゼルス (5)	5	3	3	0	1	1
インド・ プネ (5)	2	0	3	2	2	2
中国・ 大連 (15)	8	8	10	8	2	3
ベトナム・ ハノイ	-	-	-	3(3)	3(3)	4(5)
合計	15	11	16	13	8	10

*()内は募集人数

6 「海外インターンシッププログラム」の評価

経済産業省 (2014) 「教育的効果の高いインターンシップの普及に関する調査研究報告書」²⁾によると、教

育効果の高いインターンシップの要件として①実施目的の明確化、②適切なプログラムの設計、③企業の現場等でのリアルな体験、④学生の目標設定・フィードバック・振り返りの徹底、の4つが不可欠な要件として挙げられている。その前提条件として、全ての関係者にメリットのある場を設定し、信頼関係を構築することが必要であるとされている。また、これらの要件を満たすためのプログラムの設計・運用を担う専門人材によるサポートが必要であるとしている。表2に教育効果の高いインターンシップの4つの要件ごとに、本学部が実施している海外インターンシッププログラムの評価を示す。

表2 教育効果の高いインターンシップの要件に対する評価

教育的効果の高いインターンシップの要件	立命館大学情報理工学部海外インターンシッププログラム
(1) 企業、大学、学生の三者で実施目的が明確に共有されていること	大学：実践を重視した専門教育型として位置付けており、「グローバルIT人材＝高い先端ICTとグローバル教養を備えた人材を育成」という明確な目的をもって実施している。 企業：毎年度受け入れ企業と研修実施前後に協議の場を設け、意見交換をすることで、実施目的の共有と振り返りを徹底している。 学生：募集ガイダンスや事前講義で本プログラムの実施目的を丁寧に説明し、学生自身の参加目的を明確化する機会を作っている。
(2) 実施目的に沿ったプログラムが設計されていること	事前研修および事後研修を体系的に設計し実施している。事前研修では動機付け、目標設定などを行い、事後研修では成果の確認、学生自身による振り返り作業を実施している。また、参加後の目標設定や行動計画作成への促しも行っている。
(3) 企業の現場等でのリアルな体験の機会があること	リアルな体験を実現させるために、企業の一員として研修を実施できることを受け入れ企業選定時の最優先事項としている。研修のために用意された職務ではなく、実務の現場を体験することを重視し、学生に企業の一員としての達成責任を課している。
(4) 学生の目標設定・フィードバック・振り返りが徹底されること	学生に対し、企業の受け入れ担当者と日常的なコミュニケーションを取ることを促している。業務日誌を毎日記入し、担当者にサインとコメントをもらうことを義務付けることで、日常的にフィードバックを得られる機会を作っている。 また、大学に対し週1回のオンライン定期報告の提出を義務付けており、その中でも振り返りと翌週への目標設定を実施しており、研修期間中に複数回のPDCAサイクルが実施される。

表2からも見て分かるように、本プログラムは教育効果の高いインターンシップの要件を満たしていると考えている。また、前提条件として挙げられている、全ての関係者にメリットのある場の設定と信頼関係も、過去6年間の継続した実施とコミュニケーションで構築されていると言っていいだろう。また、4つの要件を満たすために必要な専門人材によるサポートも、学部

内専任教職員、学内機関、企業担当者や学外コーディネータと連携することで実現できているといえる。

また、本学部が実施している海外インターンシッププログラムはいずれも派遣期間が約4週間であり、これは「1.1 インターンシップの現状」で述べた、高い実習効果を得るために必要な期間を満たしている。さらに、プログラム設計が不十分であることもインター

ンシップが抱える課題として挙げられているが、これに対しても本学部が実施している海外インターンシッププログラムは、表2から熟慮されたプログラムであるといえる。

本インターンシッププログラム参加学生を対象に実施したアンケートの「海外インターンシッププログラムに参加したことによって、新しい目標はできましたか?」に対するコメントをいくつか紹介する。

- ・英語の勉強に力を入れる。(複数人からの回答あり)
- ・大学生のうちにもっと短期間海外で生活してさまざまな知見や価値観を得たい。
- ・多くの文書やウェブサイトは英語で書かれているものが多い。英語を読むことができれば自分の知りたい情報を得ることが容易になる。また、より知識を深めることができる。そのほかにも、英語で話すときに、英語がわからなければ大事な情報を聞き漏らすことや、時間のロスにつながる。これらのことをインターンシップ研修中に強く感じたため、英語能力をふつうに会話できるまで伸ばそうと考えた。また、自身の専門力のなさに対してとてもふがいなく感じたため、講義外での学習を始め、恥ずかしくないぐらいの知識をつけようと考えている。
- ・探索能力・ビジネスマナー・ハウレンソウ(報告・連絡・相談)は日ごろから心がける事が重要。日々の心掛けが将来自然と行動に表れるので実践していこうと思う。また私には幅広い知識が必要だと思った。世間で求められていくものは刻々と変わるので対応できる人間でないと生きていけないなと思った。そして、職場の方々との人間関係を円滑に構築していく能力。どこにいても非常に大事だと思う。人に可愛がってもらえる人物に、そして自分ができてもらったことを今度は次の世代にしてあげられるような人物に将来私はなりたい。いまはどんどんと色々な事を吸収していきたい。

上記コメントはいずれも派遣先国からの帰国後に得られたコメントで、学習意欲と意識への影響がみられることや、その後の大学生活で何を学びたいか、どんな経験を得たいかなど、インターンシップ研修の実践を通して具体的にイメージできていることは、本プログラムが高い教育効果を持ったプログラムであることの裏付けである。普段の大学生活や日本での日常生活とは全く異なる環境に身を置き、企業の評価基準の中

で達成責任を果たすことを求められることは、参加学生自身の能力や資質を見直すいい機会となっていることが分かる。

7 おわりに

「海外インターンシッププログラム」を2014年度に開講して以来、6年間で合計73名の学生を派遣した。参加した学生からの評価は高く、事後研修と事後レポートからも、本インターンシッププログラムが「グローバルIT人材として必要な資質を醸成する」という当初掲げた目標を達成するに資するものであることが見て取れる。また、多くの参加者に共通して言えることは、参加することで得られる達成感が確かな自信に繋がっていることや、専門科目や英語学習へのモチベーションや自己効力感が向上していることであり、本インターンシッププログラムが本学部内における「グローバルIT人材の育成」に果たす意義は大きいと考えている。次年度以降もプログラム内容の精査・改善を繰り返しながら、より教育効果の高いプログラムとなることを目指し、引き続き実施していく。本インターンシッププログラムは、「キャリア教育」「教養教育」「専門教育」に加え「グローバル教育」の同時実現が可能であることから、参加する学生にとって学びの多いプログラムである。しかし一方で、過去6年間の参加者数は対象学生の5%^{注1}にも満たない程度であり、本インターンシッププログラムの参加意義が本学部内で十分に認知されているとは言い難い。さらに、6年間の実施実績があるにも関わらず、本インターンシッププログラムの認知度が低いことも現状である。過去に参加した学生の話を見ると、実際に参加した先輩の話聞いて参加に踏み切った事例があるため、まずは1人でも多くの学生を参加に導き、体験談を周囲に伝えることで本インターンシッププログラムの本学部内におけるプレゼンスを高めることが必要であると考える。

最後に、本稿のような学部主導で実施する専門性の高い海外インターンシップの取り組み報告が、教育効果の高い海外インターンシップ実施率向上につながることを期待している。

注

- [1] 就職活動や研究活動があり、過去の参加者が学部3年生及び博士前期課程1年生のみであることから、この2学年を対象に算出している。

謝辞

本稿で述べた海外インターンシッププログラムは文部科学省グローバル人材育成推進事業（現・経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援）およびスーパーグローバル大学創成支援の助成を受けて実施したものである。

引用・参考文献

- 1) 文部科学省・厚生労働省・経済産業省. (2014). 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方 (1997年初版・2014年、2015年一部改訂)」：
http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afildfile/2015/12/15/1365292_01.pdf (2019年12月24日参照)
- 2) 経済産業省. (2014). 「教育的効果の高いインターンシップの普及に関する調査研究報告書」. (平成25年度経済産業省研究委託事業 特定非営利活動法人エティック)：
https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/inter/H25_Houkokusho_Zentai_Internship.pdf (2019年12月24日参照)
- 3) 文部科学省. (2017). 「大学における工学系教育の在り方について (中間まとめ)」. 大学における工学系教育の在り方に関する検討委員会：
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/oushin/_icsFiles/afildfile/2017/06/27/1387312_01.pdf (2019年12月24日参照)
- 4) 経済産業省. (2013). 「産学連携によるインターンシップのあり方に関する調査報告書」. (平成24年度産業経済研究委託事業 特定非営利活動法人エティック)：
http://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/8315894/www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/houkokusyo_H24FY_internship.pdf (2019年12月24日参照)
- 5) 文部科学省. (2019). 「平成29年度大学等におけるインターンシップ実施状況について」：
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afildfile/2019/02/27/1413928_02_1.pdf (2019年12月24日参照)
- 6) 文部科学省. (2016). 「平成26年度大学等におけるインターンシップ実施状況について」：
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afildfile/2016/03/15/1368428_01.pdf (2019年12月24日参照)
- 7) 文部科学省. (2017). 「平成27年度大学等におけるインターンシップ実施状況について」：
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afildfile/2017/06/23/1387144_001.pdf (2019年12月24日参照)

受付日 2019年12月25日、受理日 2020年3月14日