



北海道大学 国際インターンシップ 産学協働オンラインモデル

2021年3月29日(月)

客員教授
新渡戸カレッジ・フェロー
井上修平

内容

1

- (1) 国際インターンシップ・プログラム概要 2016年度(初年度)～2020年度
- (2) 北大プログラムの特徴
- (3) 2020年度に於けるオンライン化 試行
研修プログラムの例
- (4) オンライン・インターンシップ「効果」と「課題」
 - 1. 企業が研修をオンラインで提供可能か否か 判断の分かれ目
 - 2. 「効果」と「課題」
 - 3. 研修を通しての感想 (企業)(学生)
- (5) 今後の方針

情報管理 “The Chatham House Rule”



(1) 北海道大学 国際インターンシップ・プログラム概要

年度	運営組織・対象	受入企業等	受入国	受入拠点	派遣学生
2016年度(夏)	国際本部・新渡戸カレッジ所属生対象	3	3	3	4
2017年度	同上	12	7	14	19
2018年度	学務部 国際交流課・全12学部 大学院生対象	29	10	39	50
2019年度	同上	37	14	49	73
2020年度(春)	COVID-19により海外渡航全面中止 オンライン研修に切り替えて実施中	11	7	11	30

他大学比較(2019年度)

大学	規模(人)	派遣国数	大学	規模(人)	派遣国数
東京大学	15名程度(ダイキン)	9	電気通信大	(2016年)28	-
立教大学	40~50	約30	名古屋商科大	45	9
長岡科技大	65(海外大 実務訓練)	14	中央大 経済	(2017年)38	8
東京都市大学	73	14	中央大 商	(2017年)13	3

(2) 北大プログラムの特徴

- 北大と校友会エルム^(*)との産学連携事業(北大総長と校友会エルム会長との合意により実現)
校友会エルムからの直接的支援(派遣学生全員に対する奨学金の提供など)
受入れ先企業の紹介、派遣先国在住の校友会エルムOB・OGからの支援
産学協働教育モデルとして典型的な特徴を持つ本学の看板プログラム
- 課題設定、研修内容・構成により単位認定科目(学部・大学院)として充実
事前授業(5講)、事後授業(2講 内1回は全学成果報告会)などを通して質を向上
研修先企業の特徴と実情に基づく柔軟なプログラム設計
学生派遣前及び派遣中に担当教員による危機管理(安全確認)を含め海外研修状況の把握
- 独自の手作りプログラムとして特長を発揮しつつ着実に拡大
- 教室では限界がある海外現場就業体験の重視(各拠点に1名或いは若干名)
- 全12学部・大学院生を対象として幅広い業種・業容を含めた受け入れ先企業・機関のご協力

(*) 校友会エルム: 北大同窓生、教職員、学生・院生、保護者など全ての関係者を含めた、全学的、且つ国際的組織であり、会員間の連携と、世界トップレベルの大学を実現・支援するための組織として2016年に誕生した。

(3) 2020年度におけるオンライン化 試行

経緯 : COVID-19 海外渡航制限の中で学生のオンラインによる研修参加希望調査を実施(10月)した処、相当数の希望者を確認した。既に夏季一次募集完了後であったがオンラインへの切り替えを通知し、同時に各企業とオンライン研修交渉を開始、半数程度が受入れ了解(11月)、プログラム再構築に進む。研修内容等の詳細確認を完了(2月初旬)。接続テストを経て2021年2月下旬～3月実行。

研修先 : 企業10社 国際機関1 研修先 7ヶ国 拠点11ヶ所

業種 : 製造業(非鉄金属、電子機器、化学) 制御・空調業 製薬業 物流事業
水産・加工卸業 IT/情報産業 コンサルティング業 歯科医院
経済協力機関・SDGs拠点

当該国 : 中国(青島、大連) ベトナム(ハノイx2、ホーチミン) 台湾(台北x2) タイ(パテュンタニ)
マレーシア(クアラルンプール) フィンランド(バンター) ルワンダ(キガリ)

(3) 2020年度におけるオンライン化 試行

全企業が海外拠点オンライン・学生インターンシップは未経験で初めてのケース

1. 研修方法・内容の大学案を要請され提供する(製造業、製薬・化学、情報、歯科等)

○企業グループ全体紹介 ○海外拠点概要 ○製品紹介、技術特性講義

○製造工程概要 ○営業体験 ○品質管理 ○異文化社会での企業経営

などを提示し基本協議を開始

2. 期間(1週間～2週間)、連日実施 隔日実施 時間配分などを状況次第で決定

3. 日程及び学生レベルに合わせたプログラム案を企業側で作成

人数:海外派遣の場合は1名か若干名 vs オンラインは複数名(2～4名)が妥当

企業からグループ活動、ディスカッションなどに向けて複数名参加を要請された例あり

4. 研修(課題設定、事前研究・予習、研修受講、Q&A、討議、懇談会、報告書提出)

5. 企業側による研修学生の評価方法 : 通常海外派遣方式をほぼ踏襲

研修プログラムの例

A社) 東南アジア拠点 物流企業
期間 7日間 学生4名

- 1) 社長メッセージ 拠点紹介
当該国理解 歴史・地理
業務紹介 広域物流概説
- 2) 国内物流事業
スマート・インポート概要
物流設備・施設について
国内デリバリーシステム
- 3) 主要輸出入港湾紹介
- 4) 営業実習
営業ロールプレイング
- 5) 学生プレゼンテーション

B社) 中国拠点 水産加工業
期間 15日間 学生3名

- 1) 企業拠点概要紹介
- 2) 文化・習慣・食生活の違い
- 3) 水産加工品 品質管理
- 4) 中国産xxx生産買付
- 5) xxx商品加工・工程概要
- 6) 中国保税委託加工概論
- 7) 特定国輸入保税委託加工
- 8) 中国国内販売
- 9) 学生成果プレゼンテーション
オンライン懇親会(研修後日)

C社) 欧州拠点 電子機器製造
期間5日間 学生4名(含2名M1)

- 1) Orientation/Introduction
- 2) Products Planning
- 3) Business Development
- 4) Research & Development
- 5) Sales and Marketing
- 6) XXX sensor Dream & Future
- 7) Talk session
- 8) Presentation by 4 Students
Summary and Q&A everyday

(4) 1. 企業が研修を オンラインで 提供可能か 否かの判断の 分かれ目

可能と判断

- 本学との実績・経験がある
- 大学の変わらぬ意欲に協賛
- 社内研修を(に)応用できる
- 面白そうだと感じて開始
- 研修日程・時間を短縮
(2~6wk)>(1~2wk)
- オンライン化が進化した企業
- 新しいインターンシップPGを
作成可能と判断した
- 北大の提案内容に沿って
- 大学から教育K-Hを得たい
- 採用活動の一環と見做して

不可と判断

- 業種の特性
建設業・建築設計事務所
製造業(機械・重電)
航空業 小売業
- 海外現場実習が不可欠
- 研修機材が使用できない
- 過去に実績無く負荷が大
- 新規にPG作成が必要
- コロナ禍での業務制約
- 現地スタッフ人員不足
- 受入れ国、地域の制約
- 学生海外派遣の受入は可

(4) 2. オンライン インターンシップ 「効果」と「課題」

効果

座学ベース実務研修の実効性 大
対話形式による刺激が結果良好
学生の積極性が徐々に自然増幅
英語の研修で海外渡航感覚を代替
時差と場所を一気に超える好機
同時多元中継が可能(有効性 大)
研修時間・期間の効率的な利用可
事前準備～予習～実地～復習
予習による効果 大
異文化を知るオンライン上の工夫
学生のコスト負担「無し」
コロナ禍の代替案として大変有効
教職員陪席(初日、最終日)容易

課題

実際の海外就業体験と比較では
限界がある
人との対面、音、臭い、雰囲気
異なる環境、異文化体験
事前準備に双方ともに負荷あり
企業との条件事前合意
研修テーマ設定(派遣も同様)
プログラムの詳細協議
学習資料の事前提供(企業)
オンライン・システム環境整備
通信安定性の確保
➤ 経験を通じて軽減できる
本来の渡航を伴う正常化期待

(4) 3. オンライン インターンシップ 研修を通しての 感想

(企業・学生)

企業

- 現地スタッフを起用した研修が企業の社員育成にも役に立つと気付いた
- 「Give」で始めたが「Take」も沢山あり
- 座学はオンラインでも十分可能だった
- 十分な資料を企業から事前提供頂いた事により研修効果が向上した
- 学生のアクティブな対応が良い研修を構築する鍵であった
- 活発なQ&Aが大いに役立つ
- 海外現地での研修と比較すると企業側担当者のやりがいに限界があるか
- テーマはある程度限られるか
- 是非いつか海外現場にも来て欲しい
- 将来入社を考えてほしい
- 北大の研修学生は優秀だった

学生

- 研修授業はとても懇切で丁寧だった
- 研修中の時間の管理がしやすかった
- Qに対する詳細なAがあった
- 社員同様に扱ってくれたと感じた
- 企業の経営方式を直接勉強できた
- 大学の授業とは異なる体験だった
- 研修は意外に十分奥深いものだった
- 新しい学習が頭の体操になった
- この春最大の印象深い経験だった
- 将来を考えるよいきっかけになった
- オンラインでの英語は聞きにくい
- やはり海外には行きたいと希望あり
- 産学連携の重要性を改めて実感した

引き続き入手中

(5) 今後の方針

世界的コロナ禍が直ぐには終息しない見通しの中で、オンライン・インターンシップ試行を通じて理解した事は ①想定以上の研修効果があった ②プログラム構築の負荷はあるが、実施を通じた経験から更に充実と拡大は可能と判断する。来年度は2回(夏/春)・2方式を計画し「海外派遣の可能性」も追求したい。

1. 2021年度 計画 : 年間2回 オンラインxx名 派遣xx名 <ハイブリッド方式>
 オンライン(夏季 8月～9月) > 実施 5月学生募集開始
 海外派遣(春季 2月～3月) > 今後の情勢推移により後期実施の可否を判断
2. 2022年度 想定見通し : 年間2回計画
 海外派遣(夏季 2022年 8月～9月)
 オンライン(春季 2023年 2月～3月)

新入生などを対象とするグローバル・キャリア・デザイン(通称FSPオンライン)、将来の短期・長期留学などとの連続性と補完関係のプログラムとなることを、海外派遣PG全体の構図の中で位置づけておきたい。



2020年～2021年 国際インターンシップ担当教員 事務組織 URL

責任教員(2月まで)	山口淳二 理事・副学長 高等教育推進機構長
責任教員(3月から)	川端千鶴 講師(国際教育研究部 国際産学協働教育ユニット)
担当教員	井上修平 客員教授 (inoue.shuhei@frontier.hokudai.ac.jp)
担当教員	島田元生 客員教授
事務組織	高等教育推進機構 学務部 国際交流課 石倉香里(特定専門職員) 中島百恵 川添沙弥佳 (huiip@academic.hokudai.ac.jp)

関連情報 https://www.oia.hokudai.ac.jp/be_global/prospective-students/
https://www.oia.hokudai.ac.jp/be_global/prospective-students/gbp/gbp-2/

