

2016年に学部・学科の大規模な再編を実施した長崎県立大学。国公立大学で初めて学部単位で企業インターンシップを必修化するなど先進的かつチャレンジングな取り組みで注目を集めている。「社会から信頼を得る改革ができない大学は舞台から退場するくらいの覚悟を持つべき」と語る太田博道学長に、大学改革への思いやこれまでの成果を聞いた。

確かな土台があつてこそ実践的な教育が生きる

— 今、大学に実践的な教育が求められる背景には何があると思いますか。

太田 より広く、そして深く「イメージする力」が社会や企業活動で重視されるようになってきた。一つには、そうした事情があると考えています。例えばAIや通信ネットワークなどのテクノロジーが高度に進化する中、それを生かして新しい価値を生み出せるかどうかは企業にとって生命線でしょう。単に「便利だな」ではなく、その先をイメージすることがいっそう求められているのです。

そうした力を養うのに大事なのが、現場でのさまざまな経験を含めた実践的な教育です。新たな価値というのは多くの場合、既存の価値の思いもよらない組み合わせから生まれます。その意味でも、多

先を「イメージする力」こそが今、社会で求められている



太田博道 (おおた・ひろみち)
長崎県立大学 学長

1942年生まれ。70年東京大学大学院理学研究科化学専攻修士(理学博士)。財団法人相模中央化学研究所研究員などを経て、90年慶應義塾大学理工学部化学科教授。2002年生命情報学科教授。11年より現職。

— 一部学科でインターンシップを必修化した狙いや思いはどこにありますか。

太田 実践経済学科では130人の学科生が3年次におよそ1カ月間、企業で仕事をします。当初、学内では「そのようなことができるのか」との議論もありましたが、結果的に佐世保商工会議所の協力を得て実現することができました。

私たちが長期のインターンシップにこだわった理由、それは各企業で、学生たちに実感に基づいた発言や提案をしてほしいと考えたからです。今、企業は決められた作業をこなす人材を求めています。それはロボットやITに任せればいい。必要とされているのは、自分の意見を持ちながら、周囲の人と協働して最善の解を見つけ出せる人材です。そうしたことに多少でも気づくには、しっかり仕事と向き合う必要があると思ったのです。—— これまでの成果はいかがでしょう。また、今後の抱負もお願いします。

様な経験、自ら体を動かしての学びによって、自分の中にたくさん引き出しを持つことには大きな意義があります。

— 長崎県立大学の実践的な教育の特徴を教えてください。

太田 実践には必ず基礎となる理論や知識が必要です。実践的な教育だけを独立して行うことはできません。そのため私たちは、リベラルアーツや長崎県の「しま

を生かした課題解決型学習、企業研究など体系的なカリキュラムを組んでいます。力を注いでいるインターンシップや海外ビジネス研修、行政機関での実習なども、確かな土台があつてこそのものです。

インターンシップでの失敗も大事な成果

太田 ある企業ではインターンシップ中の学生のアイデアを商品開発に取り入れてくれたそうです。一方で学生は、いろいろな会社でたくさん失敗もしています。実はこれも大事な成果です。失敗とは物事をやり損なうことに違いありません。しかしそれを乗り越えようとするとき、失敗は貴重な経験に変わる。別の方法、次の方法を考える原動力になるのです。

大学全体としては、5学部9学科が有する多彩な知見を統合、連携することによって、パワーアップしていくことが今後の重要な課題です。県立の大学として、地元への貢献、地域活性化の後押しも大事なテーマになります。いずれにしても、社会から評価される人材を輩出し、それによって大学の評価を高め、優れた学生を受け入れていく。そうした好循環をつくり上げていくことがすべての教職員の役割だと思っています。



学生は自分の関心のある企業や業界を選んで実務を経験。地元でのインターンシップは地域経済を知るのにも絶好の機会だ。

役割と責任を体感してもらうため一人の社員として扱いました

佐世保市内の商工業者の経営支援を担う佐世保商工会議所。活力ある地域社会の形成などを目的に長崎県立大学とは連携協定を締結しており、2018年度の実践経済学科の企業インターンシップでは会員の47社が130人の全学生を受け入れた。同会議所の副会頭で、受け入れ企業の一社である西九州倉庫の代表を務める辻宏成さんがインターンシップの意義などを話してくれた。

佐世保市内には、優れた事業者が多く存在します。しかし、学生たちがその事業内容について知る機会は少ないでしょう。一方で私たちも地元どんな学生がいるのか詳しくはわかりません。実際に取り組んでみて、インターンシップは両者をつなぐとても有効な取り組みだと感じました。互いに知り合うことで、採用活動を含め将来の可能性が広がります。

西九州倉庫にきた学生には、船舶代理業務に就いてもらいました。今、佐世保港は世界のクルーズ船の一大ターミナル。そこで船会社に代わり入出港の手続き、また乗客の誘導などをする仕事です。

学生の吸収力の高さは印象的でした。日を重ねると、しだいに学んだことを細かくメモするようになり、自分の考えを発言するように。社員とは異なる視点からの意見は新鮮に感じることもありました。

学生、企業双方にとって“魅力発見の場”に

1カ月間、当社では基本的に学生を一人の社員として扱いました。それは役割と責任を持って「会社で働く」とはどういうことかを体感してほしいからです。

期間中、船を降りた乗客が体調を

崩す場面がありました。対処は社員が行いましたが、そうした事態に直面したことは学生にとって貴重だったと思います。どんな仕事でも緊急な問題は起こりますし、そこでは迅速な判断やスタッフの連携が求められます。ぜひ、そうしたこともインターンシップでの学びの一つにしてもらえればと思います。

地元企業の多くは中小企業です。少数精鋭の職場は、一人一人の能力や行動力が業績に大きく影響し、仕事の手応えもより感じやすいといえます。そうしたことも含め、インターンシップが学生、企業双方にとって“魅力発見の場”として機能することが理想です。継続的に取り組むことで、地域活性化を推し進める一つの力となると信じています。



インターンシップ後に行われる報告会で、学生は自分で設定したテーマについて発表。現場での経験を学内での学びに生かしている。