

大学生の短期インターンシップ後の変化に関する一 考察：インターンシップ評価枠組み検討を視野に

酒井, 佳世
九州大学大学院：博士後期課程

<https://doi.org/10.15017/1518488>

出版情報：飛梅論集. 15, pp.41-54, 2015-03-31. 九州大学大学院人間環境学府教育システム専攻教育学
コース
バージョン：
権利関係：

大学生の短期インターンシップ後の変化に関する一考察

— インターンシップ評価枠組み検討を視野に —

酒 井 佳 世*

1. 問題の目的と背景

本稿は、1990年後半以降、これからのグローバル社会に必要な人材の養成が急務となる中で、大学から社会への移行に有効と考えられるインターンシップのうち、とりわけ成果を問うことが難しいとされる短期のインターンシップに注目し、インターンシップの成果を示すための評価枠組みの基礎を検討することを目的とする。

1.1 インターンシップの政策的な導入からこれまで

大学でのインターンシップは、学修と社会での経験を結びつけることで学生の大学における学修の深化や新たな学習意欲の喚起につながり、学生が自己の職業適性と将来設計を考える機会として捉えてきた。日本におけるインターンシップは、平成9年、高等教育における創造的育成に大きな意義を有するとともに、新規産業の創出等を通じた経済構造の改革にもつながるという観点から「経済構造変革と創造のための行動計画（閣議決定）」及び、「教育改革プログラム（旧文部省）」によって総合的に推進されたことからはじまっている。当時の文部省、通商産業省、労働省の3省が連携して、インターンシップに関する共通した基本的認識や推進政策をとりまとめた「インターンシップの推進に当たっての考え方」を基本としてインターンシップの普及・推進が図られてきた。ここでは、インターンシップを「学生が在学中に自らの専攻、将来へのキャリアに関連した就業体験を行うこと」と定義されて現在までに至る。近年、「日本再興戦略」（平成25年6月）では、我が国の将来を担う若者全てがその能力を存分に伸ばし、世界に勝てる若者を育てることの重要性を鑑み、インターンシップに参加する学生数についての目標設定やキャリア教育・専門教育や大学改革推進に向けた意義を加えた。また、同年8月には、「インターンシップの普及及び質的充実のための推進方策について意見とりまとめ」（平成25年8月）によってインターンシップに関する共通した基本的認識及び推進方策の在り方がまとめられた。

インターンシップの実態を示す実施状況の調査は、文部科学省で平成9年より実施している。それによると、平成10年度23.7%（大学143校）、平成19年度67.7%（大学504校）に対し、平成23年度

*九州大学大学院博士後期課程

は70.5%（大学544校）で実施されていると発表している。また、インターンシップの体験学生は、平成19年度は、45,913人に対して、平成23年度は325,488人と確かに顕著な伸びを示している。また、海外インターンシップは、20.5%（大学数153校）の大学が実施（単位認定を行う授業として実施されたもののみ）し、参加学生数は、0.08%（学生数2,023名）となっている。

1.2 インターンシップを包含する新たな枠組み「職業統合的学習（WIL）」の可能性

吉本・稲永（2013）は、インターンシップを包含する「職業統合的学習（WIL）」という新たなコンセプトについて言及している。職業統合的学習（Work Integrated Learning = WIL と略）とは、「目的を持ってデザインされたカリキュラムの中で理論と職業実践とを統合したアプローチおよび戦略の総称」（Patrick et al.2009）である。実習（practicum）、専門実習（professional practice）、インターンシップ（internship）、産業を基盤とした学習（industry-based learning）、PBL（project-based learning）、サービスラーニング（service learning）といった多様な名称及び実践が含まれるなど多様な捉え方があるとしている。同じく、これまでアメリカ、ドイツ、イギリスには、それぞれ「コーオペ教育（Cooperative Education）」「サンドイッチコース」といったカリキュラムに組み込まれた伝統的な就業体験プログラム（職業に基礎を置く学習 Worked Based Learning = WBL と略）が存在する。これに対して WIL が示しているのは、同じ理論と職業実践とを統合したアプローチでも、「学外」の「職業現場」での「就業体験」に固執しない様々な教育方法論である（稲永、2013）。つまり、インターンシップ単体で捉えるのではなく、プログラム上の中のひとつとして捉える新たなコンセプトが検討されている。

1.3 量的拡大と多様化するインターンシップの課題

インターンシップの普及・推進の結果、約15年間でインターンシップを実施する大学、参加学生はともに増加している一方で、多種多様な課題が散見されるようになった。前述の「インターンシップの普及及び質的充実のための推進方策について意見のとりまとめ」においては、以下の点について指摘をしている。まず、インターンシップ参加学生数の割合の問題が挙げられる。実施大学は着実に増えて、量的な拡大の傾向は続いているものの、在学生に対する割合でみると全体の12.6%であることから一部の限られた学生の参加に留まることは否めない。次に、学生と企業との需給バランスの問題が挙げられる。仮に、参加希望者がいたとしても受入れ企業数と受入数には限界があり、学生と企業との需供関係が必ずしも良いとはいえない。インターンシップ先が大手企業に集中する傾向があり、学生と企業とのミスマッチの現象が起きている。インターンシップの実施期間は、日本の学期制度によって夏季休業中に集中しており、なおかつ短期間であることも指摘されている。学期中に一定期間にわたって定期的に行われる中長期インターンシップはあるが、これも一部の大学・学生の限定的な事例である。多様化していくインターンシップにおいては、短期プログラムの内容の充実を図りながら拡大することはもちろんのこと、教育効果の高い中長期インターンシップや、専門教育との関連付けにより一層効果を発揮するコーオペ教育プログラム、学生の責任感を高

め、長期の場合には学生の参加を促す効果が考えられる有給インターンシップが存在するが、それらについても十分検討されているとはいえない。

また、ワンデーインターンシップといわれる、いわゆる採用を目的とした1日限りのイベント性の高い行事も現行のインターンシップという同語を使用して募集・実施がなされている。このような状況について、吉本（2013）は、以下のとおり述べている。日本のインターンシップは「一部の学生」のための「短期」「無報酬」「就職・採用活動とは関係しない」という、模擬的・試行的プログラムだけが強調され、「パートナーシップが未発達」である。また、本来機能的に近似するはずの保健領域の臨地実習や教育実習など資格取得にかかる実習活動は追加支援を必要としないことからインターンシップとは別概念で取り扱われている。こうした現実がインターンシップの内包的規定と外延的規定の調和を困難にし、理論的發展を困難にしている（吉本、2013）。

近年の傾向としては、インターンシップの成果を問うための評価方法についての研究が盛んである。たとえば、亀野（2009）は、インターンシップ参加学生の事後アンケート調査結果などを用いて体験型インターンシップを再評価している。真鍋（2010）は、インターンシップ参加前後で学生に対する「社会人基礎力伸長調査」を行って社会人基礎力の伸長を確認している。その他、大学教育そのものに与える影響について分析した研究（河野、2011）などがある。これらの先行研究は、インターンシップ参加学生の自己評価を分析データとしている。一方、亀野（2011）は、学生の評価と企業の評価の複数の評価の評価を用いて分析を試みている。ただし、いずれにしても成果を問う評価の方法、枠組みの検討は十分でなく確立されているとはいえない。

2. 課題の設定

現在、日本の大学生におけるインターンシップは、労働市場、大学制度等の事情から実質1-2週間にとどまる短期間が主流を占めている。欧米の半年から1年程度のインターンシップとは性質が異なるが、日本のインターンシップは一般に「会社説明会レベル」「体験程度」と指摘されている。確かに長期間のインターンシップと比較した場合、実施の意義はないという見解がある。しかし、大学生の自主的なアルバイト活動とは異なり、将来、正規雇用としての労働を基準として考えると、仮に、短期間でもなんらかの効果あるインターンシップのプログラムに参加することによって、キャリアを検討する有効な機会となり、その後の学生生活の過ごし方や就職活動に影響をもたらすと考える。そのためには、短期インターンシップの成果を適正に評価するための枠組みを検討することが重要であると考え。そこで、本研究では、短期インターンシップの体験者からの実施後のアンケート調査を分析・考察して、今後の評価の枠組みの基礎的部分を検討する。

具体的な課題の設定は、主には以下の2点である。

- (1) インターンシップで習得したと認識している具体的なスキル・姿勢を抽出・分類する。
- (2) インターンシップ実施後の課題について同様に抽出・分類する。

以上の2点を抽出することによってインターンシップの成果を問うための評価枠組みを検討する

ための基礎的な資料とする。

3. 研究方法

3.1 調査の目的

本研究は、大学生の1-2週間程度の短期のインターンシップに着目し、大学生のインターンシップ経験者を調査対象者として、インターンシップ後にアンケート調査を実施したデータを使用する。調査の回答をもとにインターンシップの成果を問うための評価枠組みを検討するためのデータを抽出する。

3.2 調査の概要

対象データは、地方私立の文系A大学に在籍する大学生1~3年生の中で、2013年8~9月（夏季休業期間中）にインターンシップに参加した者を調査の対象者として、同年9-10月のインターンシップ実施後にアンケート調査を実施したものを使用している。調査方法は、実習前に質問紙を配布して実習後に回収した。配布数167枚、回収数164枚である。本調査の質問項目は、主に以下のA~Fのようにになっている。

- A インターンシップの概要（事業所分類・期間・日数・時間帯・内容）
- B インターンシップの職場環境（職員・担当者との交流）
- C インターンシップの業務全般（目標達成度・業務レベル・総合評価）
- D インターンシップ経験での就業観・職業観の変化
- E インターンシップ経験を通じてよかった内容
- F インターンシップ後の今後の課題

3.3 回答者の属性

回答者の属性は、表1に示すとおりである。学年別にみると、3年生が圧倒的に多く、その後2年と続くが、1年の参加はほとんど見られない。これらは、就職を意識する学年がインターンシップの必要性を感じて受講していることが考えられる。また、男女比は女性の方が若干多いが、多くは変わらない状況である。

表1 回答者の属性

		人数	%
学年	1年	3	1.8%
	2年	38	23.2%
	3年	123	75.0%
性別	男性	80	48.8%
	女性	84	51.2%

3.4 インターンシップ先の業種分類

回答者のインターンシップ先の業種別の分類は、表2の示すとおりである。全体の半数超が「サービス」、次いで「流通（卸小売）」であり両業種のみで全体の約75%を超えている。その後に

表2 インターンシップ先業種分類

	人数	%
製造	2	1.2%
金融	15	9.1%
流通	37	22.6%
サービス	90	54.9%
公務	20	12.2%

「行政・団体」、「金融」、「メーカー」と続く。は限られた先となっている。これは、インターンシップの募集事業所（業種）と本調査対象者の事業所（業種）との因果関係はこの時点では明らかではない。

3.5 インターンシップ実施日数

本調査のインターンシップ日数は表3の示すとおりである。最も多い日数は、「5日（1

表3 インターンシップの実施日数

期間	1日	3日	4日	5日	6日	7日
%	1.8%	2.5%	15.3%	44.7%	3.7%	3.1%
期間	8日	10日	11日	12日	13日	18日
%	1.2%	14.7%	1.2%	0.6%	0.6%	1.2%

週間)」で、約2人に1人の割合であり標準的なタイプである。次いで、多い日数は、「4日間」、「10日間（2週間）」と続き、以上で全体の約75%を占める結果である。また、10日間（2週間）を超えてインターンシップに参加した者は、わずか5%（2名）に留まる結果である。全体のインターンシップ平均日数は、5.8日であり、最短1日から最長期間18日までであることが確認された。

3.6 インターンシップ期間の認識

インターンシップに実際参加した回答者が、実施期間に関してどのような認識を持っているかについての回答は、表4の示すとおりである。約半数が「ふつう」と回答している。「若干短い」と回答した者も「若干長い」と回答したいずれの平均日数も同様に1.8日であることから、単に日数だけでは評価できず、インターンシップ先でのプログラムの内容・構成・レベルと大学生側の知識・スキルとの関連があると考えられるため今後の課題としたい。

表4 実施日数の認識

項目	%
かなり短い	7.9%
若干短い	19.4%
ふつう	48.5%
少し長い	18.1%
とても長い	6.0%

3.7 インターンシップの業務把握

インターンシップ先での業務把握の度合いは、表5の示す通りである。業務把握は、「ある程度把握」全体の約6割に達しており、次いで「とても理解」「ふつう」と認識していることが確認された。一方、「余りできず」「全くできていない」はほとんどいないことからおよそ理解できていると回答が多いことが特徴である。

表5 業務把握

項目	%
とても理解	23.5%
ふつう	14.5%
ある程度把握	59.6%
余りできず	2.4%
全くできず	0.0%

3.8 インターンシップレベルの認識

インターンシップのレベルの認識は、表6の示す通りである。全体的には、「普通」から「少し高い」「とても高い」と感じる回答が多くを占める結果である。これらは、通常のアルバイト活動等と異なる業務内容から限られた日数での経験が業務を難しく感じたことも考えられる。

表6 レベル認識

項目	%
かなり簡単	3.0%
若干簡単	3.6%
普通	34.5%
少し高い	27.9%
とても高い	30.9%

3.9 インターンシップ先での社員と交流度合

インターンシップ先での従業員との交流についてどのように認識についての結果は、表7の示す通りである。最も多い回答は、「よく交流した」、次いで「ある程度交流した」でほとんどの回答者がインターンシップ中に交流できたに認識していることが確認された。

表7 社員との交流度合

項目	%
全く交流せず	0.1%
あまり交流せず	1.9%
ふつう	7.3%
ある程度交流	44.9%
良く交流	45.5%

3.10 インターンシップ実施前の目標達成度

当初の目標達成度についての認識について質問をした結果は表8の通りである。内訳は、「ある程度達成」「ほぼ達成」で全体の7割を超える結果から、およそインターンシップ当初の目標については達成していると考えられる。

表8 当初の目標達成度合

項目	%
ほとんど達成せず	1.2%
あまり達成せず	4.2%
50%達成	18.2%
ある程度達成	58.8%
ほぼ達成	17.6%

3.11 インターンシップ後の職業に対する意識（就業観）変化

インターンシップ後の就業に対する意識（就業観）が高まったかという問いの結果は、表9の示す通りである。「とても高まった」「ある程度高まった」が全体の8割を超える結果から、インターンシップに行くことによって就業観を意識する機会になっていると考えられる。

表9 就業観の意識変化

項目	%
違う方向を考える機会	1.8%
少し迷いはじめた	1.8%
どちらもといえない	8.5%
ある程度高まった	38.8%
とても高まった	49.1%

3.12 インターンシップ後の仕事に対する意識（職業観）変化

インターンシップ後の仕事に対する意識（職業観）が高まったかという問いの結果は、表10の通りである。表9の就業観の意識変化とおおよそ類似した結果である。いずれにしても短期間での実施でありながら、高まったと認識していることが確認された。

表10 職業観の意識変化

項目	%
違う方向を考える	4.8%
少し迷いはじめた	1.2%
どちらもといえない	8.5%
ある程度高まった	37.0%
とても高まった	48.5%

3.13 インターンシップの総合評価

インターンシップの総合評価の結果は、表11の示すとおりである。短期が中心のインターンシップであるが、およその当事者の自己評価は肯定的に捉えていることが確認された。ただし、およそ1割の学生については普通から否定的な評価をしている点は要因分析が必要と考えられる。

表11 総合評価

項目	%
良くなかった	2.4%
いま一步	3.0%
ふつう	3.6%
まあまあよかった	30.7%
とてもよかった	60.2%

4. 分析結果

4.1 インターンシップに行ってもよかったこと

インターンシップに行ってもよかったことについて、前述まで類似の質問があるが、あえて自由記述の回答で得られた結果を表12の通りにまとめた。本表は、以下の手順でまとめた。まず、記述式

表12 インターンシップに行っても良かったこと

カテゴリー	ラベル	ローデータ	カテゴリー	ラベル	ローデータ	
【a】 他者との交流 (31)	【a-1】 社員・スタッフの交流 (17)	2, 12, 17, 24, 28, 37, 42, 60, 66, 80, 103, 107, 150, 153, 職員との交流、出会うことができた 116. 新入社員の人と話すことができた 143, 147. スタッフの人に就職などの話を聞いた	【e】 ジェネリック・スキル習得 (30)	【e-1】 社会人マナー (6)	11. マナー習得の機会 27. マナーのなさを実感したこと 22. 98. 挨拶の大切さ 142. 社会人としての知識が身についた 128. 挨拶や返事が気持ちよく言えることがわかった	
	【a-2】 社員を含むその他の交流 (7)	10, 43, 51, 77, 100. 多くの人、多様な人、新しい人とコミュニケーションができた 163. 意見交換 99. 生の声を聞くことができた			【e-2】 コミュニケーションスキル (11)	36. 人前に立ち自分の考えを伝えることのむずかしさ 5. 人とのかわりを大切にすべきだと強く感じられたこと 72. コミュニケーションを高める 74. ホウレンソウ(報告・連絡・相談)を学べたこと 141. 人との付き合い方を学べた 84. 組織内のコミュニケーションの大切さ 87. チームワークが必要 25. 子どもの関わり方がわかった 70. 人前で発表ができるようになった 55. お客様の信頼関係を見たこと 65. 人とのつながりの大切さ
	【a-3】 学生同士の交流 (7)	18, 59, 123, 125, 156, 160. 学生同士で話し合えたこと、一緒に活動できたこと 115. 他大学の学生を見ることがどれくらいできるかわかった				29. 落ち着いて行動できるようになった 43. なにをしなければならぬかを考えて行動する事 64. 素直さ、自信、丁寧、基本、忍耐を課題 67. 責任感を得て心がびっぴった
【b】 現場体験 (30)	【b-1】 体験・体感 (28)	7, 49, 136. アルバイトとは違う本格的な業務を体験できた 8, 23, 39, 40, 45, 71. 実際の仕事内容を知ることができてそれを体験することができたこと 11, 18, 69. 営業現場の体験、同席させてもらった 47. 環境を味わえたこと 97, 89, 95, 98, 113, 161, 164.職場の雰囲気を知ることができた 105, 152, 154, 155. 普段できないことができた 122. 会社で働くことを実感できた 90. 会社で働くことを経験できた 109. 業務を実際に体験できたこと 104. 社会人とはどう違うのか身をもって感じられたこと	【e-3】 基礎的スキル (13)	【e-3】 基礎的スキル (13)		82. 社会勉強 120. 感謝する気持ちの大切さ 124, 145, 148. 視野を広げられたこと 87. 体力が必要 1, 20, 33. 会社の厳しさを知れたこと、社会へ出ることに気持ちが引き締まる
	【b-2】 観察 (2)	138. 観察することができた 121. 会議の様子をみるのができた			【f-1】 自己の理解 (7)	137. 自分の能力の低さ 106. 自分の適性 14. 自分自身の理解、自信にもつながった 44. 足りないものを埋めていかなければならないこと 140. 自分を愛さようとするきっかけになった 111. 自分自身がスキルアップしたこと
	【c-1】 業務理解 (15)	13, 31, 35, 58, 61, 62, 76, 117, 129, 135, 142, 144, 146, 157, 158. 業務(例:不動産・印刷)がどういうものかわかった				【f-1】 自己の理解 (7)
【c-2】 企業理解 (2)	52. いろいろな企業を知ることができた 94. インターネットではできない情報を知ることができた	【f-1】 自己の理解 (7)	【f-1】 自己の理解 (7)			
【c-3】 職業理解 (21)	68, 64, 71, 81, 91, 93, 108, 110, 131, 159, 162. (営業という仕事)がどのようなものか知れたこと、むずかしさ、変わったこと 54, 79. 事業所内での仕事にどのようなものがあるのかわかったこと 78. 就きたいと思う職種の選択できたこと 96. 業務で他社の仕事を知ることができた 130. 学歴に関する職業以外の分野を見ることが視野が広がった 132, 133, 151. どのような職業に向いているのかを考えることができた 139. 他の職業に興味を持つことができた 142. 職業選択の参考になる					
【c-4】 社会その他の理解 (3)	126. 現実を理解できた 26, 75. 想像していたのは全く違っていた			【f-2】 目標設定 (9)	【f-2】 目標設定 (9)	
【d】 職業選択・就業への意欲向上 (20)	【d-1】 職業選択の機会 (7)	9, 32, 46. 自分のやりたいこと、適性をしるることができた 21. これから先なにをすべきかが明確にすることができた 56. その業種に向いているかどうかを考える機会になった 119. 自分の将来合う企業を探したい 83. 自分が仕事に對して求めるものがわかったこと	【f-2】 目標設定 (9)			【f-2】 目標設定 (9)
	【d-2】 就業意欲の向上 (9)	50, 73. 仕事の意味を学ぶことができた 127. 仕事って楽しいと思えた 15. 働く人のポリシー 9, 88. 働くことへの意欲が高まった 30, 53. 仕事をやる意欲を高められた 114. 将来この会社で働きたいと思った				
	【d-3】 就職活動 (4)	92. 就職活動を頑張ろうという機会になった 48, 101. 就職活動へ目標づりができた 102. 就職活動について自分なりに大事なものが気づけた		【f-2】 目標設定 (9)	【f-2】 目標設定 (9)	

の文章すべてに番号をつけて、同じまたは類似した言葉をまとめた後、それらの言葉から共通する適切な言葉をラベルとしてつけた。次に、同じラベルの言葉を比較して、再び類似したと思われる単語をカテゴリにまとめた。これらの手法は、一部グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下 GTA）の方法を応用してまとめた。

記述式で記されたコメント・文章から同類の意味を示す言葉をキーワードとしてまとめ、その後カテゴリとして類似した項目として検討した結果が表13の示

す通りである。キーワードは17種類、カテゴリは、全部で6分類とした。その中で、最も記述の多かった件数のカテゴリは、【c】「業種・企業・職業の理解」(41)である。続いて、【a】「他者との交流」(31)、【b】「現場体験」(30)と【e】「ジェネリック・スキルの理解・習得」(30)と並ぶ結果となった。キーワード別にみると、【b-1】「体験・体感」(28)が最も多く、次いで【c-3】「職業理解」(21)、【a-1】「社員・スタッフとの交流」(17)に続くことが確認された。

表13 カテゴリ・キーワードのまとめ

カテゴリ	キーワード
【a】 他者との交流 (31)	【a-1】 社員・スタッフの交流 (17)
	【a-2】 社員を含むその他の交流 (7)
	【a-3】 学生同士の交流
【b】 現場体験 (30)	【b-1】 体験・体感 (28)
	【b-2】 観察 (2)
【c】 業種・企業・職業の理解 (41)	【c-1】 業界理解 (15)
	【c-2】 企業理解 (2)
	【c-3】 職業理解 (21)
	【c-4】 社会・その他の理解 (3)
【d】 職業選択・就業への意識向上 (20)	【d-1】 職業選択の機会 (7)
	【d-2】 就業意識の向上 (9)
	【d-3】 就職活動 (4)
【e】 ジェネリック・スキルの理解・習得 (30)	【e-1】 社会人マナー (6)
	【e-2】 コミュニケーション・スキル (11)
	【e-3】 基礎的スキル (13)
【f】 自己への意識 (16)	【f-1】 自己の理解 (7)
	【f-2】 目標設定 (9)

4.2 カテゴリの関連性

a～fに分類したカテゴリについて、関連性を検討した。これをインターンシップ期間中から終了後に至るまでを時間軸で解釈して、関連する項目の図で表現したものが図1である。まず、インターンシップの間中は、従業員をはじめとする社会人との交流がある【a 他者との交流】。そして交流を含めた意味で【b 現場体験】がインターンシップそのものといえる。体験そのものにインパクトがあったと考えられる。そこで、それらを通じて、【c 業種・企業・職業への理解】と、【d ジェネリック・スキル理解・習得】につながるという流れが考えられる。その後、【f 自己への認識】で客観的に自分自身の能力・考え方を知る機会とな

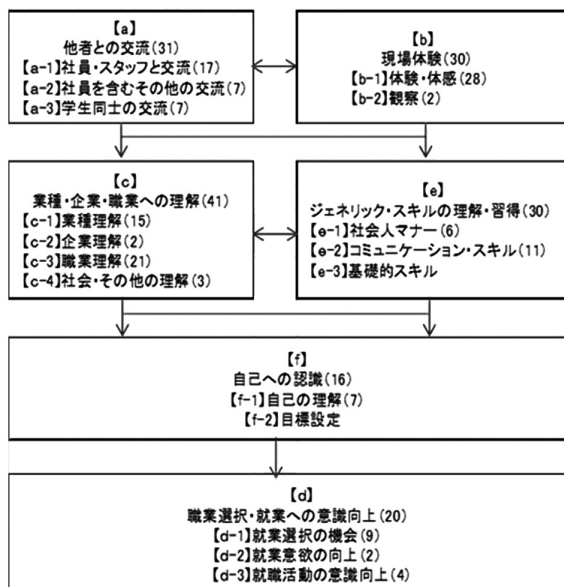


図1 インターンシップ後の習得内容についての関連図

り、そこから将来の職業選択、就業への意識向上につながると考えられる。本調査の質問は、回答者がどの場面を取り上げてコメントしているかによって表現が異なると考えられる。

4.3 インターンシップ後の取り組みたい具体的な課題

インターンシップ後、インターンシップをどのように生かすかについて具体的な内容を記述式で回答を前述と同じ方法でまとめた結果は、表14の通りである。記述式で記されたコメント・文章か

表14 今後の課題

カテゴリ	ラベル	ローデータ	カテゴリ	ラベル	ローデータ				
【A】 基礎力 (知識・スキル) の習得	【r-1】 マナー・言葉遣いの実践 (14)	6, 19, 27, 44, 69, 81, 108, 118, 132, 142, 153, 163, 社会人のマナー・言葉遣い、敬語の習得	【A】 実務・企業・ 職業の理解・研究 (48)	【h-1】 職業理解・研究 (13)	1 職業の絞り込み				
		20, 大きな声を出す			6, 121, 127, 135, 職業研究				
		85, 挨拶の大切さ			7, 25, 違う方向を考えることができた				
		21, 31, 45, 100, 115, 125, 136, 146, 148, コミュニケーションスキルを高める			30, 営業の概念が変わって就職活動の対象とする				
	【r-2】 コミュニケーションスキルの 向上・実践 (28)	18, 自分の意見をいえるようになる		161, 職業について考え直す					
		162, 144, 傾聴の仕方		84, 体験外の職業を調べ					
		85, 接客的に発言する事		103, お店に行って、職業について聞いてみる					
		80, コミュニケーションの時の視線		107, 122, 商品知識、専門の勉強(デザイン)をつける					
		104, 人前作り		1, 2, 9, 10, 48, 51, 57, 60, 65, 77, 78, 82, 82, 99, 106, 104, 113, 114, 139, 会社の情報を得る, 企業研究, 企業をよく知る					
		83, もっと人前で話すこと		111, 職場研究					
		100, 大きな声で話す(身体的限界)	9, 17, 28, 42, 56, 68, 79, 84, 91, 99, 152, 153, 164, 業界研究をしなければならぬ						
		114, 自分の意見をきちんと伝えること	59, 中小企業について調べる						
		88, 相手にうまく伝えること	132, 広告業界の講演等に参加する						
		141, お客様に対する配慮	133, 他業界の情報						
		123, 大勢の前で話す	88, 授業を真面目に受ける						
		131, 目上の人と交流する	112, 今更学んだことをせめて研究で活かしたい						
		89, 人との関わり方を身につける	146, 147, 語学力, 英語力						
		74, ホウレンソウ(報告・連絡・相談)を実践する	156, 知識(教養)を増やす						
		6, 49, もっといろいろな人と関わって話を聞き、交流を増やす、視野を広げる	104, 117, 勉強したい, すべてにおいて勉強したい						
		36, 多の人と交流する	103, その職業のアルバイトを探してみる						
14, 70, OBOGにも会って話を聞く	149, 学業以外のことに挑戦したい								
【r-3】 テクニカルスキルの 向上・習得 (14)	8, 35, 103, 110, 専門的な知識・資格の取得が必要と感じた	16, 86, 目標を探す, 掲げること	【A】 将来に向けた 具体的な取り組み (20)	【h-1】 学業内外の挑戦 (10)	15, 24, 幅広い知識の習得・新聞を読む				
	9, 11, 24, 32, 104, 115, 133, 151, 資格取得, 分野別の資格	77, 101, 自己分析							
	163, 164, PCスキル	73, 自己の適性を知る							
	【r-4】 その他のスキルの 向上・習得 (18)	2, 視野を広げる			52, 自分自身をもっと知って行くこと				
22, 元気よくいことを心がける		24, 自己PRの用意							
157, 何事も時間と期間を考える		29, 一般常識・SPをさらに増強							
128, 体力強化		104, 就職活動に必要なこと							
53, 接客中の動作を機敏にする		46, 54, 採用試験に向けての学習							
3, 34, 37, 72, 76, 129, 130, 137, 142, 145, 159, 積極性がもてるようになる		【h-2】 企業理解・研究 (20)		【h-3】 業種理解・研究 (16)	【h-1】 職業理解・研究 (13)	【h-2】 企業理解・研究 (20)	【h-3】 業種理解・研究 (16)		
140, プラス思考		【h-1】 職業理解・研究 (13)							
4, 接客する側・される側が笑顔になれるおもしろい方法		【h-2】 企業理解・研究 (20)							
160, 壁にぶつかっても超えられるようにしたい		【h-3】 業種理解・研究 (16)							
				【A】 将来に向けた 具体的な取り組み (20)	【h-1】 職業理解・研究 (13)	【h-2】 企業理解・研究 (20)	【h-3】 業種理解・研究 (16)	【h-1】 職業理解・研究 (13)	【h-2】 企業理解・研究 (20)

ら、前述と同様に同類の意味を示す言葉をキーワードとしてまとめ、その後カテゴリーとして類似の項目にまとめた結果が表15の示す通りである。カテゴリーは、全3種類、キーワードは全10種類にまとめた。まず、カテゴリーで最も多いのは、【g】「知識・スキルの習得」である。続いて、【h】業種・企業・職業の理解・研究(49)、【i】「将来に向けた具体的な取り組み」(20)と続く結果である。また、キーワード別に見ると、【g-2】コミュニケーション・スキルの向上・実践(28)で最も多く、次いで【h-2】「企業理解・研究」(20)、【g-4】「その他のスキルの向上・習得」(18)であることが確認された。

表15 カテゴリー・キーワードのまとめ

カテゴリー	キーワード
【g】基礎力(知識・スキル)の習得(60)	【g-1】 マナー・言葉遣いの向上・実践(14)
	【g-2】 コミュニケーション・スキル向上・実践(28)
	【g-3】 テクニカル・スキル向上・習得(14)
	【g-4】 その他のスキルの向上・習得(18)
【h】業種・企業・職業の理解・研究(49)	【h-1】 職業理解・研究(13)
	【h-2】 企業理解・研究(20)
	【h-3】 業種理解・研究(16)
【i】将来に向けた具体的な取り組み(20)	【i-1】 学業、それ以外の挑戦(10)
	【i-2】 就職活動に向けた具体的な取り組み(9)
	【i-3】 将来性の検討(1)

4.4 カテゴリーの関連性

a～cに分類したカテゴリーについて、関連性を図2の通りに示す。

いずれも関連性があるのではないかと考えられる。【g・基礎力(知識・スキル)の習得】は、インターンシップに参加したことによって、社会・組織が求める人材の知識・スキルを理解したことによって、個人が不足している能力の開発を検討したいと考えられる。特に、コミュニケーション・スキルは、業務を遂行するにあたり必要とされる重要なスキルであるという認識から多い結果と考えられる。【h・業種・企業・職業の理解・研究】は、将来、企業・職業を選択することは大変重要であり、多角度からの検討が必要と解釈できるのではないかと考えられる。

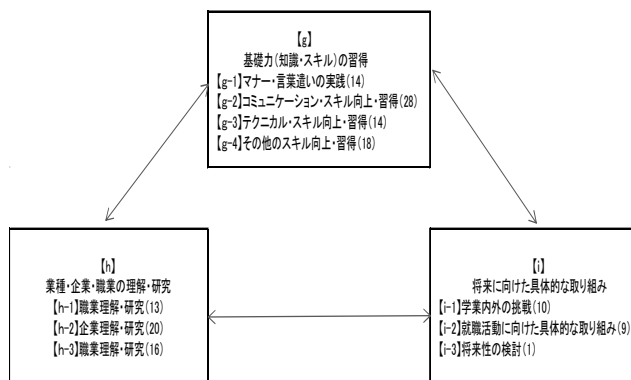


図2 インターンシップ後の今後の課題についての関連図

5. 考察とまとめ

本研究で設定した2つの課題について以下の通りまとめる。

(1) インターンシップで習得したものはなにかについてカテゴリー別に分類する

短期のインターンシップで得られたものは、以下の3点が挙げられる。まず、現場での就業体験を踏まえて、書籍や電子上では理解できない現場で得られる産業の構造の理解、会社・組織の理解、職業・仕事に対する理解である。これは、特に学問と職業が直結していない人文・社会科学の学生

にとって将来のキャリア選択に意義あることといえる。次に、現場での体験を通じて、基礎的・汎用的能力といえるジェネリック・スキルの習得である。具体的には、挨拶などの基本的な社会人としてのマナー、組織におけるコミュニケーション・スキル、またそれ以外の仕事を遂行する上での基礎的な姿勢・スキルなどが挙げられている。また、これらを包含する意味でインターンシップでの人との交流、現場経験が挙げられている。インターンシップしたことで考えられる今後の課題について同様に分類する。

(2) インターンシップの課題を同様にカテゴリー別に分類する。

前述と連動するが、各自の課題をまとめると以下の3点が挙げられる。まず、基礎力（知識・スキル）の習得である。就業体験することによって、将来社会人として不足して、今後の学生生活を通じて向上していきたいと考えた結果ではないかと考えられる。次に業種・企業・職業の理解・研究である。将来の職業的自立を検討した際、就職する先の事業所・業務を理解するべきだということ意識した結果ではないかと考えられる。最後に将来に向けて具体的な取り組みである。今できることの中で新たな挑戦をしたというポジティブな考えが日常生活の変化させる機会になったのではないかと考えられる。

上記の結果から、短期インターンシップの成果を問うために評価枠組みの基礎となりうる要点を検討する。①インターンシップ期間中、誰とどの程度どのような交流をしたか。実際のプログラムにおいて社員等と交流する機会がどの程度組み込まれていたか。②実際の働いている職場（現場）での体験はどの程度計画・実施されていたのか。具体的には職場（現場）での研修と現場以外、例えば会議室等とのバランス等についての状況等が挙げられる。③インターンシップのプログラムでどの程度、業種・企業・職業を理解する機会を設けているか。またその理解する方法は具体的にどうか。④社会人で必要となる基礎的な力（ジェネリック・スキル）は、どの程度伸長したか。それはどのような機会・場面はどうか。⑤将来に向けた具体的な取り組みとはどうか。それを意識する機会・場面はどうか。これらの要点を中心に今後評価枠組みを検討していきたい。

これまで、大学生における短期のインターンシップにおいて効用・その後の変化を中心に検討した。短期間の効果は見込めないとする見解もある一方で、限られた時間であり、機会であったとしても、効果がないということではなくインターンシップに参加することの意義はあることを調査結果から検証することができた。特に、現場を見る、体験することは、大学生にとっては貴重な機会であり、そのチャンスが、大学生の職業選択する機会に大きなインパクトがあるとすれば、短期であってもできる限り機会創出できるように環境整備することが今後一層重要である。

6. 本分析の問題点と今後の課題

本研究では、以下の3点を今後の課題とする。1点目は、調査対象の大学を限定したことで、特

定の大学における調査の結果・分析に留まっている。今後は、都市部の大学、文系大学に限らず理系大学、また国立大学など複数のタイプの大学へ実施することなど調査対象を広げるなどの検討が必要である。2点目は、調査対象者について限定したことである。対象とした文系学生の内訳は、人文・社会系が中心であるため、他領域の学生でも同様の結果が得られるかは不確定である。学部・専攻が異なれば、興味・関心の領域も異なることが想定されるため、インターンシップ先等も異なることもあり得るため調査対象を拡大する必要がある。3点目は、対象者を大学生に限定したことである。質問紙の対象者を大学生に限定せず受入先の担当者等にも調査した場合、全く同様の回答になるかは断定できないため今後の課題といえる。

<主な参考文献>

- インテリジェンス (2006) 『高校生・大学生アルバイト実態調査2006』 (http://www.inte.co.jp/corporate/library/survey/data/GEHRreport_200612.pdf)14、最終アクセス日2013. 01. 19)
- 亀野淳 (2011) 「インターンシップ参加学生の事後満足度と企業の学生評との関連性に関する研究——北海道大学の事例をもとに——」『日本インターンシップ学会年報』14号、日本インターンシップ学会、1-8頁
- 河野志穂 (2011) 「文系大学生のインターンシップが大学での学びに与える効果——早稲田大学を事例として——」『日本インターンシップ学会年報』14号、日本インターンシップ学会、9-15頁
- 厚生労働省 (2005) 『インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書』 (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/dl/h0318-1a.pdf> 最終アクセス 2013. 01. 19)
- 酒井佳世 (2010) 『大学におけるキャリア教育・職業教育としてのインターンシップ』九州大学大学院人間環境学府修士論文 (未公開)
- 酒井佳世 (2012) 「大学生のアルバイト活動に関する文献検討」第14号、九州大学教育社会学研究収録、53-68頁
- 酒井佳世 (2013) 「インターンシップとの比較の視点による学生アルバイトに関する研究——地方私立大学の事例調査を中心に——」『日本インターンシップ学会年報』16号、日本インターンシップ学会、21-29頁
- 杉山成 (2007) 「アルバイトはキャリア意識の形成にどのような影響を与えるか」『人文研究』pp87-98
- 関口倫紀 (2010) 「大学生のアルバイト経験とキャリア形成」『日本労働研究』52巻号、67-85頁
- 体系的なキャリア教育・職業教育推進に向けたインターンシップの更なる充実に関する調査研究教職や会議 (2013) 「インターンシップの普及及び質的充実のための推進方策について意見のとりまとめ」
- 中央教育審議会 (2008) 『学士課程教育の構築に向けて (答申)』
- 中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会 (2011) 『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について (答申)』

日本学生支援機構（2010）『平成20年度学生生活調査結果』

仁平征次（2007）「インターンシップ体系化に向けての一考察——ビジネスインターンシップ、専門職養成実習を中心に——」『日本インターンシップ学会年報』10号、日本インターンシップ学会、15-21頁

真鍋和博（2010）「インターンシップタイプによる基礎力向上効果と就職活動への影響」『日本インターンシップ学会年報』13号、日本インターンシップ学会、9-17頁

吉本圭一（2007）「インターンシップ制度の多様な展開とインターンシップ研究」

吉本圭一（2010）「インターンシップの評価枠組みに関する研究」『日本インターンシップ学会年報』13号、日本インターンシップ学会、19-27頁

吉本圭一（2012）「序章 課題の設定——高等教育段階におけるキャリア教育・職業教育——」『インターンシップと体系的なキャリア教育・職業教育』高等教育研究叢書、117号

吉本圭一・稲永由紀（2013）「諸外国の第三段階教育における職業統合的学習」、高等教育研究叢書122、広島大学高等教育研究会開発センター

Consideration at Change of after short-internship on university students

Kayo SAKAI

For the purpose this paragraph, a lot of people has been saying that cultivation of human resources are urgent need on economic globalization since the late 1990s.

Now, we review the job-hunting, an internship is one of the effective means for a person with independence as a number of society. This paper will show you a main consequence of student's changes and effects after the internship.

In this present study are written a data of survey, which is a student who experienced internship. The results of the survey are as follows.

- (1) Is a short-internship possible to get opportunity to obtain several career view and employment outlook?

The major of answers are positive feedback on the short-internship. We found from the feedback that is about their improving career view and their improving employment outlook. Although we haven't proved yet, how much extend their concept of values on this limited time. One could say that had a chance to develop their occupational views.

- (2) What students obtain from the shot-internship?

According to the occupational experience, at the work site each student got a better understanding, which are concrete contents of occupation, job environment, and structure of whole industry surround with company than before. As well as got conscious about social behavior and communication skills under occupational training, especially when they were relationships with seniors.

- (3) What is the task of each student after short-internship?

As described previously, each tack is summarized as follows. First, obtain basic skills through the campus life after occupational training. Second understand and research for category of business, company and occupation. Finally make concrete efforts for the future.

Thus far, this paper showed mainly on the changes and the effects on the short-internship in university students. On the other hand, the internship is not expected that the beneficial effect. However it is significant for the students to participate in the short-internship. This reason was verified survey finding above. The short-internship has the potential to identify a valuable opportunity for the students to take several occupational choices. Therefor we definitely prepare for an opportunity of short-internship in the future, even this is limited time.