

<研究報告>

インターンシップの教育効果の検討 ～社会人基礎力とインターンシップ参加の効果から～

河村 諒・治部 哲也・松村 歌子・長見 まき子・山内 彰
Kawamura Ryo・Jibu Tetsuya・Matsumura Utako・Nagami Makiko・
Yamauchi Akira

関西福祉科学大学健康福祉学部

要約

大学で実施されているインターンシップに参加することによる社会人基礎力への効果がいわれている。一方で、効果の向上のためには社会人基礎力を意識させる教育プログラムが必要であることも指摘されている。本研究は、インターンシップに参加した学生22名(有効回答21名)を対象に、インターンシップ参加の効果と社会人基礎力との関連を明らかにし、社会人基礎力の向上という点で教育効果の高いプログラムを検討することを目的に質問紙調査を行った。結果、インターンシップ参加後で根気と自尊感情が有意または有意傾向として高いことが示された。また、社会人基礎力(インターンシップ参加前・参加後)とインターンシップ参加の効果(役立った群・役立たなかった群)の分散分析の結果として、自尊感情では「自立心を高める」に有意な、「責任感をつける」に有意傾向の、根気では「大学での学習意欲を高める」に有意傾向の、一貫性とGritsでは「大学で学んだことの実践」に有意傾向の交互作用が示された。自尊感情を高めるインターンシップ学習の教育内容としては、自立心や責任感の向上に関連するプログラムの実施が効果的と考えられた。また、やり抜く力を高める教育内容としては、大学での学びと関連した職場における課題解決型のプログラムを実践することがより効果的であると考えられた。

キーワード：インターンシップ、社会人基礎力、教育効果、教育内容

背景

日本におけるインターンシップは「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」と捉えられ、大学等の積極的関与のもと推進されることが望まれている(文部科学省, 2015)。実際、インターンシップを実施した大学(学部・大学院)数は、2017年度では565校(実施率72.4%)であったのに対し、2019年度では

701校(実施率89.2%)と増加している(文部科学省, 2019)。

インターンシップ参加による大学での学習及び就業意識への効果については、今後の学習の動機づけの機会となったという報告(三浦, 2016; 酒井, 2015)や学業と職業の接続に対する意識が高まったといった報告(本田, 2018)がなされている。一方で、インターンシップ経験により社会人基礎力が向

上したと自己認識し、その社会人基礎力を志望動機や自己PR等の就職活動に活かしていることも報告されている（真鍋, 2010）。社会人基礎力は「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」と定義され、①前に踏み出す力（主体性、働きかけ力、実行力の要素）、②考え抜く力（課題発見力、計画力、創造力の要素）、③チームで働く力（発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力の要素）の3つの能力から構成される（経済産業省, 2006）。インターンシップによる社会人基礎力または社会人基礎力を構成する要素に近いと考えられるものに対する効果については、インターンシップ参加を通して社会人基礎力の12個の要素すべてが上昇し、特に主体性と創造力が大きく伸長した（津田・前田, 2016）、感情統制以外のコミュニケーション力、共感する力、関わる力が向上した（矢崎・中村, 2013）、対人基礎力（親和力、協働力、統率力）、対自己基礎力（感情制御力、自信創出力、行動持続力）、対課題基礎力（課題発見力、計画立案力、実践力）が向上した（須永・斎藤・柳澤, 2015）という報告がなされている。また、学生自身が評価した成長した力、身についた力については、「行動を起こす（自ら物事にとりかかる、実行する）」「完遂（一度決めたこと、やり始めたことはやり切る）」「主体的行動（自分の意志や判断において自ら進んで行動する）」（須永・斎藤・柳澤, 2015）や、「自分が置かれている立場・状況を考える力」等の対他者関連や、「物事を続ける力」「心や身体を自分の意思でコントロールする力」等の対自己関連のもの（河野, 2011）が高い割合であったことも示されている。

このようにインターンシップによる社会人基礎力への効果が報告される一方で、インターンシップによる学生の意識の変化や成長

度を高めるためには、社会人基礎力を意識させる事前研修、インターンシップ及び事後研修の連続した教育プログラムが必要であることが指摘されている（松尾, 2015; 津田・前田, 2016）。そこで本研究は、インターンシップに参加した学生を対象に、「インターンシップにどのような意義があったか（役立ったか）」と社会人基礎力との関連を明らかにし、社会人基礎力の向上という点で教育効果の高いプログラムを検討するための基礎資料を示すことを目的とする。

方法

1. 対象及び手続き

関西福祉科学大学健康福祉学部健康科学科の「インターンシップ科目（事前指導）」及び「インターンシップ科目（インターンシップ・事前指導）」を履修した22名を対象にインターンシップ参加前と参加後の2回質問紙調査を行った。参加前の1回目の調査は2019年7月に、2回目の調査は2019年10月に行った。2回の調査両方に回答があった21名（2年生16名、3年生5名）を分析対象者とした（1回目回収率100%、2回目回収率95.5%）。

インターンシップ科目は事前指導、事後指導もワーク等も取り入れた授業形式で行っており、夏休休暇中にインターンシップの実習が実施された。実習先は大学コンソーシアム大阪を利用したものと学科から紹介したものがああり、学科から紹介した実習先の1つに関西福祉科学大学EAP研究所が携わっているクリニックがあった。クリニックでは復職支援プログラムへの陪席、参加を中心とした実習プログラムが組まれていた。

2. 調査内容

1) 基本属性

現在の学年、参加したインターンシップ、インターンシップ先、アルバイト経験、について回答を求めた。

2) インターンシップ参加の効果

木村・その他(2017)が用いたインターンシップ参加の動機に関する質問項目の文章表現を一部修正し、インターンシップ参加の効果として2回目の調査の際に尋ねた。質問項目は、「企業で働くことへの興味」、「視野を広げる」等の17項目で、「1. 大いに役立った」～「5. まったく役立たなかった」の5段階と「0. 該当しない」の6つの選択肢で回答を求めた。なお、本研究では「0. 該当しない」と回答された項目がなかったことと天井効果を考慮し、「大いに役立った～役立った」を役立った群、「どちらともいえない～まったく役立たなかった」を役立たなかった群と2値化して分析を行った。

3) 自尊感情

山本・その他(1982)の自尊感情尺度を使用した。全10項目で、「1. あてはまらない」～「5. あてはまる」の5件法で回答を求めた。1回目と2回目の調査両方で尋ねた。

4) やり抜く力

西川・その他(2015)の日本語版Short Grit尺度を使用した。この尺度は8項目からなり、下位尺度には①根気：根気強い努力(「頑張りやである」「勤勉である」等4項目)、②一貫性：関心の一貫性(「新しいアイデアや計画を思いつくと、以前の計画から関心がそれる」「物事に対して夢中になっても、しばらくするとすぐに飽きてしまう」等4項目)があり、両者の合計がGrit(根性、やり抜く力)得点となる。「1. あてはまらない」～「5. あてはまる」の5件法で回答を求めた。1回目と2回目の調査両方で尋ねた。

5) セルフコントロール

尾崎・その他(2016)のセルフコントロール尺度短縮版を使用した。全13項目で、「1. 全くあてはまらない」～「5. とてもあてはまる」の5件法で回答を求めた。1回目と2回目の調査両方で尋ねた。

3. 倫理的配慮

質問紙の表紙にて、回答者への倫理的配慮に関する記載(回答は調査対象者の自由意志に基づくこと、個人情報やデータの取り扱い等)を明記するとともに口頭でも説明も行い、調査に「同意する」または「同意しない」の回答を求めた。本調査は関西福祉科学大学研究倫理委員会承認を得て実施した(承認番号17-08)。

結果

1. 参加したインターンシップ別の対象者の背景

参加したインターンシップである大学コンソーシアムと学科独自プログラム別の対象者の背景について同等性を確かめるため χ^2 検定を行った。結果を表1に示す。学年において有意差が認められ2年生と3年生の比が異なることが示されたが、インターンシップ先及びアルバイト経験には有意差は示されなかった。

表1 参加したインターンシップ別対象者の背景

	大学コンソーシアム		学科独自プログラム		χ^2 乗値
	n	%	n	%	
学年	12	92.3	4	50.0	4.887 *
3年生	1	7.7	4	50.0	
インターンシップ先	6	46.2	7	87.5	
企業	0	0.0	0	0.0	
福祉施設	0	0.0	0	0.0	
NPO	0	0.0	0	0.0	
公的機関	5	38.5	0	0.0	
学校	1	7.7	1	12.5	
その他	1	7.7	0	0.0	0.646
アルバイト経験	12	92.3	8	100.0	
現在もしている	1	7.7	0	0.0	
過去にしていたことはあるが今はしていない	1	7.7	0	0.0	
全くしたことがない	0	0.0	0	0.0	

*p<.05

2. インターンシップ参加前後の心理的变化 インターンシップ参加の効果によってイ

ンターンシップ参加前後の自尊感情、やり抜く力、セルフコントロールの変化に違いがあるかを検討するため、それぞれについて2 (参加前・参加後) × 2 (役立った群・役立たなかった群) の分散分析を行った。結果、自尊感情では「責任感をつける」「ビジネスマナーを習得する」「自立心を高める」「現実社会の厳しさを知る」「大学で学んだことの実践」「就職活動の一環として」「ビジネス知識を習得する」において有意または有意傾向の自尊感情の主効果がみられ、「責任感をつける」「自立心を高める」に有意または有意傾向の交互作用がみられた (表2)。Gritの根気では、「自立心を高める」「職業意識を高める」「現実社会の厳しさを知る」「大学での学習意欲を高める」「大学で学んだことの実践」「就職活動の一環として」「企業を理解する」「ビジネス・マインドを理解する」「学ぶべき課題と方向性の発見」「ビジネス知識を

表2 自尊感情とインターンシップ参加の効果の関連

	参加前		参加後		インターンシップ参加の 効果の主効果 (F値)	自尊感情の主効果 (F値)	交互作用 (F値)
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差			
企業で働くことへの興味							
役立った群	28.3	7.4	30.4	6.6			
役立たなかった群	30.8	6.0	33.0	3.5	0.679	2.727	0.001
視野を広げる							
役立った群	29.0	7.2	31.1	6.2			
役立たなかった群	26.0	.	29.0	.	0.161	0.949	0.030
責任感をつける							
役立った群	30.3	6.6	31.3	6.5			
役立たなかった群	24.4	7.1	30.0	4.7	1.345	7.684 *	3.564 †
ビジネスマナーを習得する							
役立った群	29.0	7.7	30.8	6.7			
役立たなかった群	28.3	3.6	31.8	2.2	0.001	3.577 †	0.355
自立心を高める							
役立った群	28.9	6.2	29.7	5.8			
役立たなかった群	28.7	9.4	34.3	5.8	0.549	8.503 **	5.052 *
職業意識を高める							
役立った群	29.3	7.5	31.2	6.5			
役立たなかった群	26.3	2.5	29.7	3.1	0.341	2.768	0.192
現実社会の厳しさを知る							
役立った群	29.9	5.4	31.5	5.1			
役立たなかった群	26.3	10.3	29.8	8.6	0.765	4.402 *	0.611
企業で働くことを知る							
役立った群	29.0	7.2	31.1	6.2			
役立たなかった群	26.0	.	29.0	.	0.161	0.949	0.030
大学での学習意欲を高める							
役立った群	29.4	6.1	32.2	3.9			
役立たなかった群	27.5	9.5	28.0	9.5	1.083	1.871	0.909
大学で学んだことの実践							
役立った群	28.2	4.7	29.5	5.4			
役立たなかった群	29.9	10.1	33.4	6.7	1.007	4.600 *	0.957
就職活動の一環として							
役立った群	30.3	6.9	31.9	6.5			
役立たなかった群	26.9	7.1	29.8	5.6	1.089	4.006 †	0.341
企業を理解する							
役立った群	28.5	7.4	30.8	6.5			
役立たなかった群	31.0	4.6	32.0	3.6	0.225	1.103	0.177
ビジネス・マインドを理解する							
役立った群	28.7	7.8	31.5	6.5			
役立たなかった群	29.1	6.0	30.3	5.7	0.019	2.953	0.526
学ぶべき課題と方向性の発見							
役立った群	29.4	7.3	31.5	6.1			
役立たなかった群	26.8	5.9	29.0	6.2	0.551	2.364	0.002
ビジネス知識を習得する							
役立った群	29.6	7.5	31.6	6.6			
役立たなかった群	26.4	5.2	29.2	3.8	0.796	3.290 †	0.109
大学での学びを深める							
役立った群	29.7	6.2	32.4	4.0			
役立たなかった群	27.1	8.7	28.3	8.7	1.422	2.614	0.410
適職を探す							
役立った群	28.8	7.3	31.1	6.4			
役立たなかった群	29.0	4.2	30.0	1.4	0.010	0.742	0.111

†p<.10 *p<.05 **p<.01

表3 根気とインターンシップ参加の効果の関連

	参加前		参加後		インターンシップ参加の 効果の主効果 (F値)	根気の主効果 (F値)	交互作用 (F値)
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差			
企業で働くことへの興味							
役立った群	12.1	2.3	13.1	2.2			
役立たなかった群	12.2	2.2	13.4	1.7	0.036	10.982	0.041
視野を広げる							
役立った群	12.1	2.3	13.2	2.1			
役立たなかった群	13.0	.	13.0	.	0.030	0.735	0.735
責任感をつける							
役立った群	12.4	2.2	13.4	2.2			
役立たなかった群	11.2	2.3	12.4	1.7	1.102	10.982	0.041
ビジネスマナーを習得する							
役立った群	11.8	2.4	13.1	2.3			
役立たなかった群	13.3	1.0	13.8	1.0	0.847	5.779	1.038
自立心を高める							
役立った群	12.3	2.3	13.3	2.3			
役立たなかった群	11.7	2.2	12.8	1.6	0.294	12.028 **	0.024
職業意識を高める							
役立った群	11.8	2.3	13.0	2.2			
役立たなかった群	13.7	0.6	14.3	1.2	1.558	4.951 *	0.368
現実社会の厳しさを知る							
役立った群	12.3	2.1	13.6	2.0			
役立たなかった群	11.5	2.6	12.2	2.0	1.315	9.433 **	0.909
企業で働くことを知る							
役立った群	12.1	2.3	13.2	2.1			
役立たなかった群	13.0	.	13.0	.	0.030	0.735	0.735
大学での学習意欲を高める							
役立った群	12.3	2.3	13.7	2.1			
役立たなかった群	11.5	2.3	11.8	1.6	1.973	8.456 **	3.202 †
大学で学んだことの実践							
役立った群	12.3	2.4	13.4	2.4			
役立たなかった群	11.8	2.1	12.9	1.6	0.320	13.498 **	0.006
就職活動の一環として							
役立った群	12.4	2.4	13.4	2.4			
役立たなかった群	11.7	2.1	12.9	1.8	0.481	14.380 **	0.144
企業を理解する							
役立った群	11.8	2.3	13.0	2.2			
役立たなかった群	13.7	0.6	14.3	1.2	1.558	4.951 *	0.368
ビジネス・マインドを理解する							
役立った群	11.9	2.4	13.2	2.4			
役立たなかった群	12.4	2.1	13.3	1.7	0.083	12.574 **	0.359
学ぶべき課題と方向性の発見							
役立った群	12.4	2.1	13.5	1.9			
役立たなかった群	11.0	2.9	12.0	2.6	1.560	8.171 *	0.025
ビジネス知識を習得する							
役立った群	12.1	2.3	13.3	2.3			
役立たなかった群	12.2	2.2	12.8	1.5	0.030	7.693 *	0.950
大学での学びを深める							
役立った群	12.6	2.1	13.9	2.0			
役立たなかった群	11.1	2.3	11.7	1.5	4.227 †	10.663 **	1.770
適職を探す							
役立った群	12.0	2.3	13.1	2.2			
役立たなかった群	13.5	0.7	14.0	1.4	0.625	2.861	0.451

†p<.10 *p<.05 **p<.01

表4 一貫性とインターンシップ参加の効果の関連

	参加前		参加後		インターンシップ参加の 効果の主効果 (F値)	一貫性 の主効果 (F値)	交互作用 (F値)
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差			
企業で働くことへの興味							
役立った群	11.4	2.6	11.3	2.9			
役立たなかった群	10.4	2.1	9.0	1.6	1.834	2.035	1.187
視野を広げる							
役立った群	11.2	2.6	10.7	2.9			
役立たなかった群	12.0	.	11.0	.	0.051	0.401	0.058
責任感をつける							
役立った群	11.5	2.6	11.1	3.1			
役立たなかった群	10.2	1.9	9.6	1.3	1.259	0.819	0.020
ビジネスマナーを習得する							
役立った群	10.8	2.3	10.2	2.3			
役立たなかった群	12.8	3.0	12.8	4.2	3.004 †	0.226	0.226
自立心を高める							
役立った群	11.5	2.7	11.3	3.1			
役立たなかった群	10.3	2.0	9.3	1.4	1.878	1.406	0.471
職業意識を高める							
役立った群	11.2	2.7	10.6	3.0			
役立たなかった群	11.3	1.2	11.3	1.5	0.083	0.160	0.160
現実社会の厳しさを知る							
役立った群	11.3	2.2	10.3	2.2			
役立たなかった群	11.0	3.4	11.7	4.0	0.200	0.069	2.474
企業で働くことを知る							
役立った群	11.2	2.6	10.7	2.9			
役立たなかった群	12.0	.	11.0	.	0.051	0.401	0.058
大学での学習意欲を高める							
役立った群	11.2	2.2	10.5	2.3			
役立たなかった群	11.2	3.4	11.2	4.1	0.063	0.388	0.388
大学で学んだことの実践							
役立った群	11.5	3.1	11.6	3.1			
役立たなかった群	10.8	1.0	9.3	1.4	2.116	2.087	3.150 †
就職活動の一環として							
役立った群	10.9	3.1	10.9	3.0			
役立たなかった群	11.6	1.5	10.4	2.7	0.006	1.357	1.357
企業を理解する							
役立った群	11.2	2.3	10.7	2.8			
役立たなかった群	11.3	4.0	11.0	3.0	0.026	0.357	0.014
ビジネス・マインドを理解する							
役立った群	10.9	2.4	10.8	2.0			
役立たなかった群	11.6	2.8	10.6	3.9	0.063	1.366	0.735
学ぶべき課題と方向性の発見							
役立った群	11.7	2.3	11.0	3.0			
役立たなかった群	9.3	2.6	9.5	1.3	2.232	0.105	0.534
ビジネス知識を習得する							
役立った群	10.9	2.4	10.3	2.3			
役立たなかった群	12.0	2.9	12.0	4.0	1.247	0.302	0.302
大学での学びを深める							
役立った群	11.2	2.3	10.6	2.3			
役立たなかった群	11.1	3.1	10.9	3.8	0.004	0.687	0.076
適職を探す							
役立った群	11.0	2.5	10.5	2.8			
役立たなかった群	13.5	2.1	12.5	2.1	1.635	0.734	0.122

†p<.10

習得する」「大学での学びを深める」において有意または有意傾向の根気の主効果が見られ、「大学での学習意欲を高める」に有意傾向の交互作用がみられた(表3)。Gritの一貫性では、「大学で学んだことの実践」に有意傾向の交互作用がみられた(表4)。セルフコントロールでは、「ビジネスマナーを習得する」に有意傾向のセルフコントロールの主効果が見られた(表5)。

考察

1. インターンシップ参加による心理的变化

インターンシップ参加前後の比較により、インターンシップを通して自尊感情及び根気が高まったことが示された。先行研究においても、インターンシップを通して社会人基礎力のうち意欲や自信を支える自尊感情を含む「主体性」の能力が特に伸びたという報告や

(津田・前田, 2016)、学生が「物事を続ける力」(河野, 2011)や「完遂(一度決めたこと、やり始めたことはやり切る)」が向上したと自己評価をしたという報告(須永・斎藤・柳澤, 2015)がなされており、本研究も同様の結果が得られたといえる。

自尊感情に関しては、インターンシップ参加による効果の「自立心を高める」「責任感をつける」と関連することが示された。インターンシップ経験者は未経験者と比較して「周囲の学生より秀でている」と回答する者が多いことが指摘されている(河野, 2011)。インターンシップ参加により企業における社会人としての経験をすることで、自立心や責任感を意識するようになったり身についたと感じたりするようになる。そして、周囲よりも一歩先に社会に踏み出し、社会人として重要な自立心や責任感の面で成長したという実感から、自尊感情が高くなった可能性が考えられる。したがって、インターンシップ実習においては自尊感情を高めることを視野に入れる場合、自立心や責任感の向上に関連するプログラムが効果的といえる。

やり抜く力に関しては、インターンシップ参加による効果の「大学での学習意欲を高める」は根気に、「大学で学んだことの実践」は一貫性と関連することが示された。

インターンシップを通して大学での学びが将来の仕事に関連することや役立つという意識を持つようになることが報告されている(本田, 2018)。インターンシップは大学での学びが将来につながることを体感するとともに身に付けた力の実践により学習の効果を再確認する機会となり、結果、大学での学習意欲が高まり、継続して今後も学んでいこうとする根気や一貫性と関連すると考えられる。したがって、インターンシップ実習においてやり抜く力を高めることを視野に入れる場合、大学での専門的な学びと関連する内容を

表5 セルフコントロールとインターンシップ参加の効果の関連

	参加前		参加後		インターンシップ参加の 効果の主効果 (F値)	セルフコントロールの 主効果 (F値)	交互作用 (F値)
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差			
企業で働くことへの興味	設立った群	37.9	8.4	39.3	7.2		
	設立たなかった群	36.4	4.2	36.4	4.5	0.420	0.689
視野を広げる	設立った群	37.6	7.6	38.8	6.7	0.149	1.345
	設立たなかった群	37.0	.	34.0	.		
責任感をつける	設立った群	38.4	7.2	39.4	6.8	1.157	1.263
	設立たなかった群	34.3	8.4	35.5	5.8		0.001
ビジネスマナーを習得する	設立った群	38.2	7.6	38.8	6.6	0.276	3.132 †
	設立たなかった群	35.0	7.2	38.0	7.6		1.154
自立心を高める	設立った群	39.4	6.7	39.9	6.9	2.702	2.264
	設立たなかった群	33.5	7.9	35.5	5.0		0.372
職業意識を高める	設立った群	38.0	8.0	39.4	6.9	0.908	0.142
	設立たなかった群	35.0	2.6	34.3	2.5		0.880
現実社会の厳しさを知る	設立った群	37.6	6.6	38.3	6.3	0.010	2.589
	設立たなかった群	37.2	10.2	39.6	8.3		0.665
企業で働くことを知る	設立った群	37.6	7.6	38.8	6.7	0.149	1.345
	設立たなかった群	37.0	.	34.0	.		
大学での学習意欲を高める	設立った群	36.2	7.8	37.4	6.5	1.940	1.284
	設立たなかった群	41.2	5.3	42.2	6.1		0.020
大学で学んだことの実践	設立った群	38.3	7.8	39.5	7.6	0.616	1.460
	設立たなかった群	36.1	7.0	36.9	4.3		0.184
就職活動の一環として	設立った群	37.6	7.7	38.2	7.2	0.009	2.141
	設立たなかった群	37.4	7.5	39.3	6.0		0.416
企業を理解する	設立った群	37.2	7.7	38.7	6.7	0.021	0.023
	設立たなかった群	39.3	6.8	38.0	7.8		1.689
ビジネス・マインドを理解する	設立った群	38.1	9.3	38.9	7.2	0.135	1.879
	設立たなかった群	36.8	4.2	38.1	6.2		0.025
学ぶべき課題と方向性の発見	設立った群	36.6	7.5	38.4	6.7	0.471	0.046
	設立たなかった群	41.0	7.1	39.5	7.0		2.904
ビジネス知識を習得する	設立った群	37.0	8.2	38.0	6.7	0.471	1.461
	設立たなかった群	39.5	3.5	41.0	6.8		0.028
大学での学びを深める	設立った群	35.7	7.8	36.9	6.5	3.132 †	1.459
	設立たなかった群	41.5	4.8	42.5	5.5		0.026
適職を探る	設立った群	37.0	7.5	38.4	6.6	0.450	0.000
	設立たなかった群	42.0	7.1	40.5	9.2		1.169

†p<.10

扱うプログラムが効果的といえる。特に、「課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備すること」「目標を設定し確実に行動すること」といった計画力や実行力は、インターンシップでの課題解決に向けた内容を通して身につくことが示唆されている（藤本, 2017）。大学での学びと関連した職場における課題解決型のプログラムを実践することがより効果的である可能性が考えられる。

2. 限界と今後の展望

本研究ではサンプル数の限界から、インターンシップ先の分野別の検討は行わなかった。しかし、インターンシップ先の企業とのマッチングにより学業と職業の接続に対する意識の高まりに影響がある可能性が示唆されている（本田, 2018）。また、インターンシップ実習の中身についても企業で就業体験を行う日常業務型と企業等から与えられた課題をチームで解決していく課題設定型とでは社会人基礎力の向上への影響に違いが生じることも示唆されている（真鍋, 2010）。インターンシップ先の業種や実習のタイプにも焦点を当て、様々なパターンでの実習のプログラムの可能性を検討する必要がある。

今後は、本研究での結果を踏まえたプログラム内容を検討し、実践し、その効果を検証することが求められる。また、実習のプログラムとともに事前学習・事後学習がともに一連の流れとなるような授業内容を検討することも必要と考えられる。

文献

藤本佳奈 (2017). インターンシップの経験による大学生の変化に関する一考察 香川大学教育研究, 10, 143-151.
本田周二 (2018). インターンシップへの参加が学生の意識の変化に及ぼす影響 人間生活文化研究, 28, 488-492.

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 インターンシップ研究年報, 14, 9-15.
経済産業省 (2006). 社会人基礎力に関する研究会—「中間取りまとめ」— https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/jinzairyoku/jinzaizou_wg/pdf/001_s01_00.pdf (2020年11月13日)
木村貴彦・福田早苗・松村歌子・長見まき子・山内 彰 (2017). インターンシップ科目を履修した学生の意識変化 総合福祉科学研究, 9, 1-7.
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 インターンシップ研究年報, 13, 9-17.
松尾哲也 (2015). インターンシップの意義と「社会人基礎力」 総合政策論叢, 30, 49-63.
三浦一秋 (2016). インターンシップの教育効果についての分析—学習意欲向上効果と就業意識向上効果の観点から— インターンシップ研究年報, 19, 1-10.
文部科学省 (2015). インターンシップの推進に当たっての基本的考え方 大学等におけるインターンシップの推進 https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/fieldfile/2015/12/15/1365292_01.pdf (2020年10月12日)
文部科学省 (2020). 令和元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 https://www.mext.go.jp/content/20201204-mxt_senmon01-000010706_01.pdf (2021年3月8日)
西川一二・奥上紫緒里・雨宮俊彦 (2015). 日本語版Short Grit (Grit-S) 尺度の作成 パーソナリティ研究, 24, 167-169.

- 尾崎由佳・後藤崇志・小林麻衣・沓澤 岳
(2016). セルフコントロール尺度短縮
版の邦訳および信頼性・妥当性の検討
心理学研究, 87, 144-154.
- 酒井 理 (2015). インターンシッププログ
ラムの教育効果：職業観形成の視点から
生涯学習とキャリアデザイン, 12, 25-
36.
- 須永一道・斎藤 智・柳澤利之 (2015). イ
ンターンシップ評価に関する効果検証に
ついての一考察 新潟青陵大学短期大学
部研究報告, 45, 35-43.
- 津田将行・前田吉広 (2016). 大学生の短期
インターンシップ参加が社会人基礎力に
及ぼす効果に関する研究 大学教育論
叢, 2, 103-110.
- 山本真理子・松井 豊・山成由紀子 (1982).
認知された自己の諸側面の構造 教育心
理学研究, 30, 64-68.
- 矢崎裕美子・中村信次 (2013). インター
ンシップ経験によるコンピテンシーの変化
—動機と研修の型からの検討— 日本福
祉大学全学教育センター紀要, 1, 3-9.