

【教育ノート】

# K 大学 H 学科におけるインターンシップ導入の 意義と課題 文献的考察を含めて

福田 早苗\*, 木村 貴彦\*\*, 松村 歌子\*\*, 長見 まき子\*, 山内 彰\*

Purpose and Issues on Internship Program as the regular curriculum

Sanae Fukuda, Takahiko Kimura, Utako Matsumura, Makiko Nagami and Akira Yamauchi

## I. はじめに

大学などにおけるインターンシップは、平成9年に文部省（現在の文部科学省）・通商産業省（現在の経済産業省）・労働省（現在の厚生労働省）によって推進に当たっての基本的な考え方が出され<sup>1)</sup>、大学におけるキャリア教育の広がり及び社会的要請<sup>1)</sup>とともに急速に広まった。平成26年度大学等におけるインターンシップ実施状況調査（文部科学省）<sup>2)</sup>によれば、インターンシップ（特定の資格取得に関係するものを含む）はおよそ96.0%の大学が実施し、そのうち単位認定を行うインターンシップの実施校は93.1%である。また、単位認定されるインターンシップと単位認定されないインターンシップに参加した学生の合計は567,667人で22.2%に該当する。一般的には、学生が企業等において実習・研修的な就業体験をする制度のことであるが、我が国においては、インターンシップについては「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」として幅広くとらえられている<sup>1)</sup>。

インターンシップに関してはいくつかのタイプがあり、期間も短期から長期にわたるものまで様々である。例えば、教員養成系での「教育実習」や保健・医療系の「臨地実習」などは、現在の文部科学省での調査では特定の公的職業資格取得に関係するもの（例：教育実習、看護実習、臨床実習等）をインターンシッ

プとして単位認定している大学として調査対象としている場合も見られる<sup>2)</sup>。また、インターンシップ導入に関してはいくつかの意義が考えられているが、インターンシップも社会情勢の変化とともに、当初の「採用に連動しない」という点からはずれ「結果として採用に直結した」といった種類のものまでが「インターンシップ」と称されているという現状がある。さらに、平成9年の「インターンシップの推進にあたっての基本的な考え方」という報告書<sup>1)</sup>がまとめられた頃から約20年が経過し、平成26年の見直し時にはインターンシップが産業界のニーズにこたえる人材育成のみではなく、その教育効果を重要視すべきであるといった視点が盛り込まれている<sup>1,3)</sup>。すなわち、インターンシップの推進は「大学の学修の深化への影響、職業間の育成に役立つことを前提にして行うべき」という視点である<sup>3)</sup>。

K大学H学科（以下H学科）では、平成23年度よりインターンシップを就業意識向上・キャリア意識の明確化を目的とした非正課科目（K大学において学生が履修しても単位とならないすべての科目、以下非正課科目と略）の取り組みとして実施してきた。この取り組みを発展させ、平成28年度からは学科専任教員と大学職員が連携した正課専門科目（K大学において学生が履修し単位化されたすべての科目、以下正課科目と略）として実施するにいたっている。H学科の概略とインターンシップに取り組んだ経緯は、

受付日 2016. 9. 20 / 受理日 2016. 12. 24

\*関西福祉科学大学 健康福祉学部 教授 / \*\*関西福祉科学大学 健康福祉学部 准教授

次のとおりである。H 学科は、文部科学省の分類では衛生系の学科であり、子どもから成人までのトータルな「健康」の専門家を育成している。所定の単位を取得することで、養護教諭一種免許状、第 1 種衛生管理者の資格が取得可能である。例年 6-8 割の学生が養護教諭免許を取得する。従って病院での臨地実習や養護教諭としての実習を多くの学生が体験する。しかしながら、入学前の比較的早い段階（中学校、高等学校等）から進路を確定し、入学時には 9 割以上が「養護教諭を志望する」という傾向にある一方で、職業イメージのミスマッチ（思っていた職業と異なる、職務内容が思っていたものと異なる等）も生じており、「学校以外の職業の実際を知り社会人力を身につける」、「社会人としての視野を広げる」ことの必要性が継続的に議論されてきた。したがって、H 学科のインターンシップには、平成 26 年の三省合意の報告書<sup>1)</sup>の見直しに盛り込まれた「職業観の育成」が当初より目的に含まれていたと考えられる。

それに対して、三省合意報告書のもう 1 つの視点である「大学の学修の深化」に関しては、インターンシップによる効果を検証しはじめたところであり、職業観の育成を含め、他の関連科目との連動やインターンシップ先でのプログラムの在り方、インターンシップ科目の在り方を含め、今後の課題であると考えられる。そこで、本稿では、H 学科での今後の課題の 1 つであるインターンシップ参加と学習意欲に関わる先行研究の文献的考察を含めて、H 学科での取り組みを中心に議論を行い、さらには今後の課題について報告する。

## II. インターンシップ参加と 学習意欲に関する文献的考察

インターンシップの目的の 1 つは職業観の育成であるが、大学の学修の深化も重要な視点である。大学の学修の深化のためには、専門分野や大学もしくは各学部・学科に合わせた内容構築が不可欠である。そのため、大学の学修の深化につながるインターンシッププログラムの内容や大学での学習内容の検討を行う必要がある。そこで、本報告ではまず、インターンシップ参加と大学の学修の深化の中でも比較的定量化し

やすいと考えられる学習意欲を中心とした文献を検索し、学習意欲への効果について検討を行った。

文献検索には、国内の学術雑誌を多く含んでいるデータベースである国立情報学研究所 CiNii (<http://ci.nii.ac.jp/> アクセス日平成 28 年 8 月 12 日) 及び Google Scholar (<https://scholar.google.co.jp/> アクセス日平成 28 年 8 月 12 日) を用いた。インターンシップの分野は多岐にわたっているため特定の分野のデータベースより幅広い分野を含むデータベースでの検索を実施した。Google Scholar での件数は平成 24 年-28 年の 5 年間で 620 件と非常に多数であったため、過去 3 年間（平成 26 年-28 年）の研究に絞ることとした。キーワードはいずれも「インターンシップ」と「学習意欲」の組み合わせであり、次の 6 つに該当する文献は除外した。次の 6 つとは、1) 学会報告及び大学内の共同研究報告、2) 特許・引用部分の文献及び PDF による文献が手に入らないもの、3) 採用にかかわるインターンシップについての考察、4) 直接インターンシップに関わらないもの（キャリア教育やカリキュラム全般、海外研修プログラムなどについて考察したものの一部にインターンシップについて述べている等）、5) インターンシップの教育効果検証でない論文（単なるプログラム紹介、インターンシップとはこうあるべきといった内容等）、6) 対象が大学生ではないもの（高校生・大学院生・短期大学生等）、であった。検索されたものを精査した結果、CiNii の文献は全て 2) もしくは 6) に該当したため除外した。

1)-6) の文献を除いた 18 件に対し、平成 24 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」における教育効果についての類型を参考に分類した。同報告書によると、教育効果からはキャリアガイダンス型とキャリア教育型に分類される。さらに、キャリアガイダンス型は、企業・社会メリットから仕事理解型・採用直結型に分けられ、キャリア教育型は業務補助型・課題協働型・事業参画型に分けられている。しかしながら、類型化が可能なものもあるが、文献ベースでは分類することが難しい場合もあり、さらには、個々の論文毎にインターンシップの内容が異なり、また同じ大学のインターンシップでも一様ではないため、類型のみに基づいた効果判定ではなく、個々の論文毎の学習意欲もしくはそれに準じる内容の効果をまとめることとした（表 1）。

表 1 インターンシップの種類と学習意欲効果

番号	類型	内容	効果	文献番号
1	キャリア教育（教養）	一般*1	有り	3)
2	キャリアガイダンス・キャリア教育（専門）	観光学科学生、観光業（旅行業等）	有り	4)
3	キャリア教育（教養）	地域企業との協働型（PBI*2）	従来の体験型より効果有り	5)
4	キャリア教育（教養）	地域金融機関・食品関連企業（PBL）*3	従来の体験型より効果有り	6)
5	キャリア教育（教養）	短期一般*1	有り	7)
6	キャリア教育（教養）	一般*1	有り（社会人基礎力に対して）	8)
7	キャリアガイダンス・キャリア教育（専門）	教員養成系大学・学部、学校	有り	9)
8	キャリア教育（教養）	中長期一般*1	短期より効果有り	10)
9	キャリアガイダンス	薬学学生、ドラッグストア・病院	有り	11)
10	キャリアガイダンス	保育士・幼稚園・小学校、学校等	有り 継続学生で効果有り	12)
11	キャリア教育（教養）	一般*1	有り	13)
12	キャリア教育（教養）	一般*1	参加学生と不参加学生の比較で 参加学生で有り	14)
13	キャリアガイダンス	教員養成系大学・学部、学校	有り	15)
14	キャリアガイダンス・キャリア教育（教養）	フードビジネス系店舗での PBL*3	失敗例と成功例双方	16)
15	キャリアガイダンス・キャリア教育（専門）	資格を取得しない福祉系学生、施設等	有り	17)
16	キャリア教育（教養）	PBL 型*3	有り（社会人基礎力）	18)
17	キャリア教育（教養）	地域連携 PBL*3	有り（社会人基礎力）	19)
18	キャリアガイダンス	教員、学校での体験	有り	20)

\*1 一般企業・NPO 等、企業連合体やコンソーシアム系を通じたインターンシップ

\*2 Project-Based-Internship

\*3 Project-Based-Learning

キャリアガイダンスにつながる内容は、学部・学科に固有の資格（教員・保育士・等）や学部・学科に固有の学問（観光等）に関連したインターンシップを行ったケースが該当すると考えられた。ただし、採用直結型のインターンシップを本報告の趣旨からはずれるため除外した影響もないとはいえない。また、キャリア教育型・キャリアガイダンス型、期間の長さを問わず、インターンシップに参加することは、参加しないことに比較すると一定の学習意欲の向上に影響は及ぼすが、特に中長期のインターンシップが短期に比べ効果があり、従来の体験型インターンシップよりは課題協働型・問題解決型のインターンシップが有効であるといった報告が認められた。ただし、文献検索の段階で PDF 版が手に入らない文献を削除したことや、効果のない論文は発表されにくいなどのバイアスは想定される。

### Ⅲ. H 学科でのインターンシップの取り組み

先にも述べたように H 学科では、平成 23 年度より

試験的に平成 24 年度からインターンシップを非正課科目の取り組みとして実施してきた。平成 28 年度からは専門科目として正課科目として実施するにいたっている。正課科目としては、インターンシップ科目（事前指導）1 単位、インターンシップ・インターンシップ科目（事後指導）2 単位の通年 3 単位として構成された科目である。受講者は夏季休暇期間中に企業や NPO、自治体などの諸機関で一定期間インターンシップを体験する。

科目の目的の 1 つは、職業観の育成である。具体的には現実の社会組織と連携した就業体験プログラムを通して、働くことを軸とした価値観を形成し、自らの人生設計を積極的に描くための気づきの場とすることを目的としている。H 学科のキャリアに関連する科目は、2 年次のキャリアデザイン、3 年次のキャリア開発で構成されている（平成 27 年度入学生より）。専門科目は、健康・社会福祉・心理学等広範囲に渡る関連領域を網羅しており、養護教諭や衛生管理者免許の取得も可能であるが、子どもから成人までの健康・安全、環境に関する問題を理解し、解決を提言できる幅広い能力を身に付けることを目的としている。これら

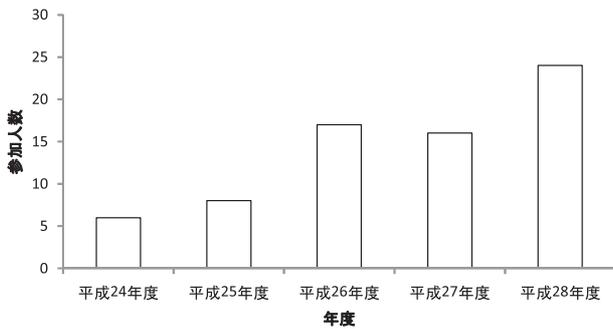


図1 H 学科におけるインターンシップ参加者人数\*  
(平成 24 年度－平成 28 年度)

\*H 学科でこれまでに実施した非正課科目・正課科目におけるインターンシップ参加者人数を示す

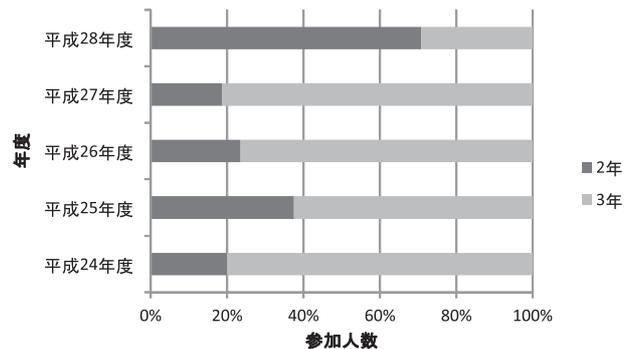


図2 H 学科におけるインターンシップ参加者の学年の内訳\*  
(平成 24 年度－平成 28 年度)

\*H 学科でこれまでに実施した非正課科目・正課科目におけるインターンシップ参加学生の学年の分布を示す。

の科目履修に加え、インターンシップに参加することと、キャリア科目との連動により、職業観を育成し、多様な進路の中で学生自身が最適な選択をしていくことを促すことが期待されている。

図1は、H 学科でのインターンシップ参加者人数の推移を表す。これは、H 学科でこれまでに実施した非正課科目・正課科目におけるインターンシップ参加者人数を示す。平成 24 年度・平成 25 年度の参加者は一桁であったが、平成 26 年・平成 27 年度は二桁となった。なお、平成 28 年度の人数が多いのは、正課科目履修者を含んでいるからである。H 学科では、正課科目となる前も 1・2 年を対象としたインターンシップ報告会の実施や研究演習・基礎演習の担当教員の働きかけ等により学生に対する参加の動機付けを行ってきた。

次に H 学科でのインターンシップ参加者の学年の内訳を図2に示す。これは、H 学科でこれまでに実施した非正課科目・正課科目におけるインターンシップ参加学生の学年の分布である。平成 28 年度を除くと参加者の 8 割近くは 3 年次である。平成 25 年以降は学科独自のインターンシップとして 3 年次のみを対象とし、学科の学修、特に H 学科で取得可能な第 1 種衛生管理者免許と関連したインターンシップ先を提供していることが、3 年次の参加者が多かった一因と考えられた。平成 28 年度からは 2 年次生以上を対象に正課科目としてインターンシップ科目を開講したが、科目履修の対象となるのは平成 27 年度入学生(現 2 年次生)であったため、参加者は全員 2 年生であり、結果平成 28 年度は 2 年次が圧倒的に多数であった。

図3は、学科独自、特定非営利活動法人大学コンソ

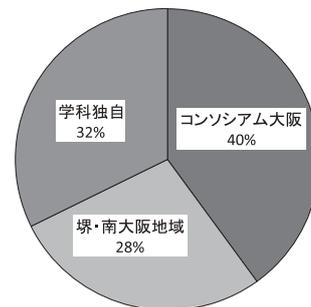


図3 H 学科で実施したインターンシップ参加者の利用したインターンシップの区分\*  
(平成 24 年度－平成 28 年度合計)

コンソシアム大阪＝特定非営利活動法人大学コンソシアム大阪堺・南大阪地域＝堺・南大阪地域インターンシップ推進協議会事業  
学科独自＝学科で提供したプログラム  
\*H 学科でこれまでに実施した非正課科目・正課科目におけるインターンシップ参加学生の利用したインターンシップの区分別分布を示す

シアム大阪、堺・南大阪地域インターンシップ推進協議会事業のいずれを利用してインターンシップに参加したかを示している。学科独自とは、学科で独自に提供しているプログラムであり、主に健康や福祉に関連する企業に教員が独自に依頼しているものである。それぞれのプログラムを利用し始めた時期が異なるため、必ずしも比較が正しいとはいえないが、3 種は、ほぼ同じ程度の利用率であるといえた。

インターンシップに関わる学生に対する指導・教育としては、正課科目となる前から学科内での簡単な事前指導(注：特定非営利活動法人大学コンソシアム大阪、堺・南大阪地域インターンシップ推進協議会事業で別途事前学習や事後報告会が開催されているものとは異なる)、エントリーシートの書き方指導、実習報告書の書き方指導、報告会の実施による振り返りを実施してきた。また、平成 28 年度においては、正課科目として初年度であることを考慮して人数の上限を

設定し実施した。従って、運営上のいくつかの問題を除けば、正課科目への移行は比較的スムーズであったと考えられる。しかしながら、1) H 学科の他の科目との連携、2) 学生の職業観及び大学の学修の深化への効果検証を含めたプログラム内容に関しては課題がある。

#### IV. 今後の課題と展望

酒井（2015）らが述べているように「インターンシップによって学生の意識は変化しているとは感じられ、経験的に効果がある」ことがわかっている。H 学科で予備的にインターンシップ前後の意識を定量的に測定した結果でも意識変化傾向を見出した。また、インターンシップをきっかけとして進路が選択できた、養護教諭を目指す決意が固まったといった意見は多く、どの進路を選択するにあたっても意欲的に学習を行い、目標を達するための動機づけに役立っていると考えられる。一方で、大半の学生がインターンシップを希望する理由は「働くことがどのようなことか知りたい」<sup>21)</sup>であり、インターンシップの一般化が進んだ結果、「インターンシップで何を学ぶか」より、「参加すること」に意義を見出している学生が多くなった点が指摘されている<sup>21)</sup>。また、インターンシップは単位認定科目とすると「単位を修得することが目的」となる可能性が指摘されている<sup>22)</sup>。すなわち、インターンシップから何かを得ること目的とするのではなく、単位修得のためにインターンシップに参加するようになるということである。この点は今後、H 学科でも起こりうる問題の1つであると考えられるため、安易な受講の防止策として、出席や提出物の締め切りに関して厳格化している。一方で、このような厳格な対応を実施することについては「多様な進路を選択させるためにチャンスを与える」という観点と矛盾するのではないかといった批判が想定される。しかしながら、出席不良者は実習中に学生個人の態度・行動に起因するトラブルがあるとの報告もあり<sup>23)</sup>、インターンシップ先でのトラブルを防止するといった点から考えて適切な処置であると考えられる。今後は教育効果について定性的、定量的の双方のアプローチから解析し、考察していく必要がある。

インターンシップのような体験活動を通して個人がどのように変容するかを測定する方法としては、意識の変容、自己理解や職業選択のための自己効力感の変容、人間力、社会人基礎力の変容、等がある<sup>24)</sup>。従って、教育効果の評価にどの方法が適しているかも今後の検討内容の1つである。どのような能力を伸ばすことを前提にインターンシッププログラムを考えて行くかに関連する事柄だからである。また、教育効果検証に連動して実施する必要があるのは、インターンシッププログラムの検証である。長期インターンシップ（表文献<sup>10)</sup>）、問題解決型インターンシップが有効である等の研究は認められる（表文献<sup>5-6, 16-19)</sup>。さらに、インターンシップが多様化するなかで、「教育的」、「労働的」という二極に分かれ、例えば1日という極めて短期的かつ企業説明会の拡充の内容では、教育効果はまず得られないと考えられている<sup>25)</sup>。しかしながら、H 学科の現状からして中・長期のインターンシップを実施することは現実的ではない。また、今後、外部のインターンシップに学生が独自にエントリーしてきたものを正課科目内でのインターンシップとして認めるべきかどうかといった問題も浮上してくると思われる。

H 学科の特性を活かし、他の専門科目とも連動したインターンシッププログラムを策定することを目指し、学科独自のインターンシップも開拓しつつあるが、履修者全員を対象とすることが現時点では難しく、外部機関利用が現時点では不可欠である。しかしながら、外部機関を通じてエントリーするインターンシップは「社会を知る」「職業体験」の意味合いが強く、学科のカリキュラムと連動したインターンシッププログラムを企業と連携して構築できることが本来的には望ましい。大学の学修の深化という観点から考えると専門科目との連動も重要であるが、現時点では運営組織の問題もありそこまでは到達しておらず、今後の課題と言える。

H 学科のインターンシッププログラムに取り込むことが可能な方策としては、1) 地域の中小企業と連携した問題解決型インターンシップの構築、2) 学科が提供している科目と関連した労働者の健康診断や健康問題解決を行うような機関・企業でのインターンシップ（例：従業員の健康診断を請け負う会社、企業での健康管理業務を行う部署等）があげられる。いずれ

も学科のみで実施することが難しい面もあるため、運営主体を含め、大学における特色を活かした独自のプログラムとして展開するための支援組織体制を構築する必要性があると考えられる。

## 【引用文献】

- 1) 文部科学省・厚生労働省・経済産業省「インターンシップの推進にあたっての基本的考え方」平成9年9月18日/平成26年4月8日一部改正/平成27年12月10日一部改正。  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/sangaku2/1346604.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/1346604.htm) (参照 2016-9-8)
- 2) 文部科学省「平成26年度大学等におけるインターンシップ実施状況調査」[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/internship/1368427.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/internship/1368427.htm) (参照 2016-9-8)
- 3) 酒井理「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－」『法政大学キャリアデザイン学会』、2015年、ISSN 13493051 <http://hdl.handle.net/10114/10016> (参照 2016-9-8)
- 4) 根本良友、青木敦男、折戸晴雄「日米の観光関連学部を有する大学の比較調査によるインターンシップを中心とした日本の環境教育の課題に関する考察」『玉川大学観光学部紀要』1、2013年、63-80頁。
- 5) 平尾元彦、田中久美子「山口大学における協働型インターンシップの取り組み」『大学教育』12、2015年、28-37頁。
- 6) 宇賀田栄次、須藤智、坂井敬子、佐藤龍子「地域金融機関との連携によるインターンシップ授業開発：体験型からPBL型への改善」『静岡大学教育研究』11、2015年、110-112頁。
- 7) 尾川満宏、甲原定房「短期インターンシップの教育効果とは何か？－参加学生を対象とした意識調査の分析から－」『山口県立大学学術情報』8、2015年、41-50頁。
- 8) 松尾哲也『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、2015年、49-63頁。
- 9) 水谷忠資「教育インターンシップにおける学生の学びのプロセス」『名古屋外国語大学外国語学部紀要』46、2014年、53-81頁。
- 10) 高津陽二郎『教育的効果の高い中長期インターンシップの実践：「企業課題探求型 長期・有償型インターンシップ」の取組』『新潟大学高等教育研究』3、2015年、33-38頁。
- 11) 栗尾和佐子、小西元美、奥野智史、中尾晃幸『自己研鑽・参加型キャリア形成教育プログラム：「薬系インターンシップ・ボランティア体験実習」－受講3年後の追跡調査から検証した体験実習の効果－』『YAKUGAKU ZASSHI』134(11)、2014年、1199-1208頁。
- 12) 佐伯知子「長期的インターンシップ実習における継続性／非継続性の要因に関する研究－保育・教育系学生の縦断的アンケート調査を手がかりに－」『大阪総合保育大学紀要』9、2015年、43-56頁。
- 13) 吉澤茉帆、松尾洋、人見英里「平成25年度夏季インターンシップの取組実践について」『山口県立大学学術情報』7、2014年、97-101頁。
- 14) 金森敏「インターンシップの参加・不参加に関する研究：キャリア教育としてのインターンシップを目指して（墨岡学教授記念号）」『松山大学論集』27、2015年、78-97頁。
- 15) 川野司「リフレクティブ・ティーチャーを志向する教員インターン実習」『九州看護福祉大学紀要』15(1)、2015年、67-79頁。
- 16) 細江哲志、田島悠史「産学協同型の教育実践についての事例研究：ビジネス創造学部フードビジネスプロジェクトインタビュー調査より」『嘉悦大学研究論集』57(2)、2015年、43-64頁。
- 17) 清野絵「福祉系大学における資格を取得しない学生に対するキャリア教育の現状と課題」『東洋大学社会学部紀要』51(1)、2014年、99-107頁。
- 18) 柳田純子「産学連携による課題解決型学習を通してのキャリア形成支援学習成果の評価指標の検討」『東京情報大学研究論集』17(2)、2014年、73-100頁。
- 19) 柳田純子「大学と自治体との地域連携による課題解決型学習に関する事例研究：商品開発過程における学生のキャリア形成の観点から」『東京情報大学研究論集』19(2)、2016年、1-24頁。
- 20) 井陽介、渡邊流理也、溝川藍、藤崎真知代「体験活動の経験が学生の教職への進路選択に及ぼす影響」『明治学院大学心理学紀要』26、2016年、13-25頁。
- 21) 牛山佳菜代「4 インターンシップの学びをどのように活かすか－メディア系企業での実践例を中心に」古閑博美監修『インターンシップ【第2版】キャリア形成に資する就業体験』学文社、東京、2015年、39-48頁。
- 22) 厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」平成17年3月18日 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/h0318-1.html> (2016-9-8)
- 23) 辻隆久「インターンシップ教育のあり方を再考する－キャリア・マネジメント学科の事例を基に－」『商経学叢』169、2013年、229-247頁。
- 24) 日湯淳子、谷芳恵、上長然、則定百合子、石本雄真、齋藤誠一、城仁士「体験活動を通して個人がどのように変容するのかを測る尺度－これまでの関連研究レビュー」『神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要』2(1)、2008年、143-147頁。
- 25) 手嶋慎介「3 体験と気づきのインターンシップ」古閑博美監修『インターンシップ【第2版】キャリア形成に資する就業体験』学文社、東京、2015年、31-38頁。