

【教育ノート】

インターンシップ科目を履修した学生の意識変化

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

Effects of internship programs as the regular curriculum on student attitudes

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

I. はじめに

インターンシップは我が国の大学においてキャリア教育が重要視されるとともにその規模を拡大しており、平成27年度にインターンシップを実施した大学(学部と大学院)は730校で、そのうちの581校(74.3%)で単位が認定されている¹⁾。平成27年12月に一部が改正された文部科学省・厚生労働省・経済産業省の3省による「インターンシップの推進にあたっての基本的考え方²⁾」によれば、インターンシップの概念は我が国においては「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」とされて定義されている。ここでは平成9年に当時の文部省・通商産業省・労働省がインターンシップを推進するために取りまとめた従来の内容に加え、インターンシップの意義や推進の望ましいあり方、とりわけ大学等の積極的な関与の必要性について言及されていることが特徴である。このことは、我が国の社会的基盤を確かにするためには人材の育成が喫緊の課題であることを示唆しており、大学における教育的観点に基づく積極的な関与がどういったものであるのかについての具体例もあげられている。例えば、教育の効果を高めるために事前・事後教育の機会を提供する等の大学におけるサポート体制の構築の必要性が触れられている。

さらに、平成29年には文部科学省によって学生自身が社会的・職業的な自立を目指していくキャリア教育の側面からインターンシップを捉えた報告書が公開

されており³⁾、正規の教育課程としてのインターンシップには、表1に示す内容が必要な要素としてあげられている。また、インターンシップを教育活動の一環として捉えるのであれば、インターンシップに参加する学生の参加状況の把握や学修への気づきの確認から教育の質的転換といった教育改革として継続的に取り組んでいくことが大学に求められるとされている。

大学におけるインターンシップへの取り組みにおいては、特に事前・事後教育の重要性が指摘されていることから³⁾、近年ではインターンシップへの事前・事後の学生の態度や心理的な変化に焦点を当てた研究報告が比較的多くみられるようになってきた。例えば、インターンシップに参加する前と後で比較した結果、キャリアや就職に対する意識、社会人として求められる能力(主体性や課題設定など)が向上していることが示されている^{4~8)}。また、社会人として活躍するために直接的に関わる能力だけではなく、個人が有する

表1 正規科目としてのインターンシップが必要とする要件(文部科学省, 2017より作成)

- | |
|---|
| (1) 就業体験を伴うものであること |
| (2) 大学等において、正規の教育課程の中に明確に位置づけられた授業科目であること(大学設置基準等に基づく単位認定がなされていること) |
| (3) 実習の事前に学生・企業双方との目標設定や目的のすり合わせを行うことや、実習期間中にモニタリングを行うこと、事後に振り返りを行うことなどを含めて適切な学生指導の時間が設けられていること |
| (4) 実施後の教育的効果を測定する仕組みが整備されていること |
| (5) 原則として実習期間が5日間以上のプログラムであること |
| (6) 大学等と企業が協働して行う取り組みであること |

受付日 2017. 9. 13 / 受理日 2017. 12. 12

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

価値観⁹⁾や自己効力感¹⁰⁾との関係性に注目した報告もある。これらのことは、インターンシップが単なる就業体験にとどまらず、大学で学ぶ学生の意識や態度の変容に結びつく高い教育的効果を有するものと考えられることを示唆している。

2 本研究の目的

K大学のH学科においては平成23年度から独自にインターンシップに取り組んできた。主たる特徴としては、H学科内の教員と大学教務部の職員による連携に基づいたインターンシップ運用を実現していることであり、H学科学生の特徴を把握しながらの実施に取り組んできた点にある¹¹⁾。具体的には、表2に示すような異なる種類のインターンシップを許容できるよう柔軟な体制としていることから、キャリア意識の育成から専門職の理解までの学生の幅広いニーズに合った内容を選択できる。

K大学では、平成28年度よりインターンシップを単位化して正規科目として取り扱っている。大学における学修の深化を実現するためのプログラムを提供するためには、インターンシップ参加前と参加後の学生の意識変化がどのようなものであるのかについて継続的に評価していくことが必要である。福田ら(2016)では、H学科におけるインターンシップ参加状況についての報告がなされたが、参加した学生がどのような意識を持っていたのかについては言及していない。そこで、本研究ではK大学H学科でのインターンシップに参加した学生の意識を調査することで、学生の職業観やキャリア形成意識に整合した教育効果の高いプログラムの構築に資することを目的とする。

表2 K大学H学科におけるインターンシッププログラム

- | |
|---|
| (1) 大学コンソーシアム大阪が提供するもの |
| (2) 堺・南大阪地域インターンシップが提供するもの |
| (3) 学科独自のもの |
| (4) 学生がインターネットなどの手段により個別に参加するもので、大学の承認を受けた上で学科におけるインターンシップとして扱われるもの |

3 方法

3-1 調査対象者

K大学H学科の専門科目である「インターンシップ科目(事前指導)」、「インターンシップ科目(インターンシップ・事後指導)」を平成28年度に履修した2年生17名(男性1名、女性16名)と、正規科目としての適用は受けていない3年生7名(女性7名)の24名を対象とした。当該科目は平成28年度2年生からの適用とされたため、3年生の場合は正規専門科目としての適用は受けないが、H学科で提供される一部の事前・事後指導は2年生と共同で受講した。なお、2年生、3年生ともに全てK大学H学科の学生であった。

3-2 調査時期と調査方法

本研究はK大学研究倫理委員会による承認(承認番号16-11)を受けて実施された。調査はインターンシップに参加する前(事前調査)と参加した後(事後調査)、そしておおよそ半年後(半年後調査)の3回に分けて実施した。半年後調査については、H学科ではこの時期に学科内におけるインターンシップ報告会を実施しており、インターンシップ参加者が自身の意識を再確認する機会となっていることと、インターンシップへの参加が比較的長い時間を経た後に意識に対してどのように影響するかを検討するためのものである。なお、インターンシッププログラムは事前指導、インターンシップ、事後指導に区別され、事前指導と事後指導はそれぞれ授業期間中に実施された。また、受け入れ先でのインターンシップについては夏期休暇中に実施された。

事前調査と事後調査はそれぞれ春学期の終わりと秋学期のはじめの時期に授業内で調査用紙を配布して実施した。また、半年後調査はインターンシップ参加後おおよそ半年後の時期に学科における報告会内で個別に用紙を配布して調査を実施した。なお、事前調査の前に研究についての説明を実施して研究への協力を求めて同意を得た。また、いずれの調査においても個人名は記入せず、あらかじめ割り当てた番号で対応づけ、回答後の調査用紙は封筒に入れて提出するよう求めた。

3-3 調査の内容

調査内容は、(1) インターンシップそのものに関するもの、(2) 参加前の学生の意識、(3) 参加後の学生の意識、(4) 半年後の学生の意識に関するものであった。

インターンシップそのものに関する質問は先行研究^{8, 12, 13)}を参考にして作成され、インターンシップ先や日数、満足度などが含まれていた。学生の意識に関する質問項目としては、「自分がやりたい仕事ははっきりすると思う」、「自分の将来の目標ははっきりすると思う」、「自分に向いていることがはっきりする」、「自分の得意なことがはっきりする」といった自身の能力や進路に関するものが含まれていた。また、事前・事後の指導が重要であることが指摘されていることから²⁾、どういった内容の指導内容が期待されるかといった項目を設けた。

4 結果と考察

2年生のうち1名は事後指導を履修しておらず、事後指導のデータは16名を分析の対象とした。また、事後指導科目内で調査用紙を配布することができなかつたため、3年生7名の事後調査におけるデータは得られず、2年生のみを分析の対象とした。

4-1 インターンシップの概要

インターンシップに参加した学生のうち、12名は大学コンソーシアム大阪が提供するプログラムに参加し、5名は堺・南大阪インターンシップが提供するプログラムに参加した（ただし、2名は大学コンソーシアム大阪に準じた内容で実施されたが学科から独自に依頼したものに参加した）。これらのプログラムに参加したのは全て2年生であった。3年生の7名は全て学科独自のインターンシッププログラムに参加した。

このような学年による違いについては、学科におけるインターンシップの扱いに基づくものである。H学科では健康に関する資格として、養護教諭一種免許状と中学校・高等学校教諭一種免許状（保健）の教員免許と第一種衛生管理者の国家資格を取得することが可能である。入学時の学生の大半は卒業後の進路とし

て養護教諭を選択することから、2年生については「学校以外の社会を知る」、「社会人としての視野を拓け、社会人を身につける」ことを主眼とすることから一般的な大学生を対象とした内容を提供するコンソーシアム系のプログラムで参加した。

他方、高学年になるにつれ、養護教諭以外の進路を検討する学生が一定数見られることもH学科の特徴である。このような事情から、インターンシップが単位化される以前よりH学科では学科の特性に応じた受け入れ先（第一種衛生管理者の実務を経験できるもの、退職者の復職支援に関わるもの、健康にかかわるものなど）を提供してインターンシップを実施しており、正規科目となった平成28年度も3年生の全員はこれらの学科独自のプログラムに参加した。3年生のみが学科独自プログラムに参加した理由としては、インターンシップ先が労働安全衛生や疲労といった専門職に関わる内容であり、学科が提供する専門科目を履修済みで、ある程度の専門的知識を有していることが望ましいと考えられたためである。

実習期間の平均は6.71日（SD=2.87日）であり、科目としてのインターンシップが満たすべき日数とされる5日³⁾を超えたものがほとんどであった（図1）。最も短い期間は4日、最も長い期間は14日であった。実習期間については長期間の方が高い教育的効果が期待できるとされているものの²⁾、学生の負担や夏期休暇中に実施されることを考慮すると、現在のH学科の実施実態には長期間のインターンシップの実施は難しい点もあり、今後の課題と言える。

インターンシップ実施後の学生（2年生16名のみ）に対するインターンシップに参加して良かったかどうかについての回答は、「大いにそうだ」が80%、「やや

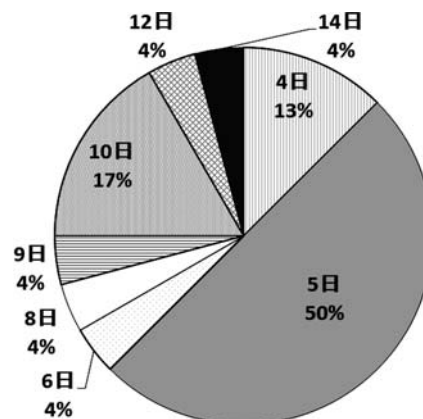


図1 インターンシップの日数

やそうだ」が13%であった。また、インターンシップを後輩に勧めたいかどうかについての回答は、「大いにそうだ」が53%、「ややそうだ」が27%であった。これらのことは大多数の学生がインターンシップを良い経験としてとらえていることを示している。この設問に回答した学生は全てコンソーシアム系のインターンシッププログラムに参加したものであり、事前に受け入れ先のマッチングが実施され、受け入れ先がどのような業態なのかについてある程度理解していることも影響している可能性もある。学生の意識や希望と受け入れ先での業務が整合していることがインターンシップの効果を高めることが指摘されているため⁷⁾、学科独自プログラムへの参加者についてもデータを収集して引き続き調査を実施する予定である。

4-2 事前調査の結果

「あなたが将来希望する進路がどのくらい明確になっているか」という項目によって、進路の明確性の程度について5段階評価を求めた結果を大学コンソーシアム系のプログラムに参加した2年生と学科独自のプログラムに参加した3年生で比較した(図2)。明確性の程度は、1(非常に明確である)から5(全く明確でない)までのいずれかの評定値を選択して回答されているため、数値が小さい方が進路についての明確性の程度が強いことを示している。その結果、2年生の平均は2.63で、3年生の平均は2.14であり、サンプル数が少ないことから統計的検定は実施していないが、進路の明確性については大きな違いはみられなかった。

図3はインターンシップ参加の動機について17項目からなる質問を5段階評価した結果を示したものである。いずれの学年でも肯定的な回答がなされている

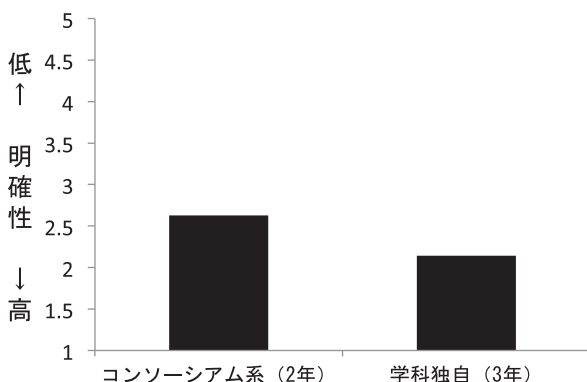


図2 インターンシップ参加前における進路の明確性

ことが示された。「視野を広げる」や「企業で働くことを知る」といった項目については2年生でも3年生でも同程度の評価をしている一方で、「大学での学習意欲を高める」、「大学で学んだことの実践」、「大学での学びを深める」、「ビジネス・マインドを理解する」といった大学での学修の深化に関わると考えられる項目については2年生よりも3年生で高い傾向がみられた。

これらのことは、3年生ではインターンシップへの取り組みを自身の進路の選定にいかしていこうとする動機が強い傾向にあることを示している。また、2年生よりも多くの専門科目を履修していることから、学科の特性をより深く理解していることを示唆している。したがって、インターンシッププログラムの内容については学生が所属する学部・学科の特性に沿っており、インターンシップ科目以外の科目との連携した取り組みが必要と言える。

さらに、これまでのインターンシップに関係したより大規模な調査研究においても、学部の専門性がインターンシップ先に反映されることが示されており⁸⁾、具体的に進路を考える時期とも言える3年生を対象としてより専門性の高い学科独自のインターンシッププログラムを提供するH学科の取り組みとの整合性が見いだされたと言える。ただし、事後の2年生のみの調査において、インターンシップを経験してみて、今後どのようなインターンシップ先を期待するかについて回答した結果として、「学科の学びが活かせる職場(43%)」、「健康管理の仕事が学べる職場(19%)」と回答したものがあわせて62%あった。このことからすれば、コンソーシアム系のインターンシッププログラムに参加したことで、学生自ら大学で学んでいることと仕事をするもののつながりを意識する機会となり得ると考えられる。

研修の内容について「事前研修があるとなればどのような内容を期待しますか」という項目への回答を5段階評価で求めた結果が図4である。その結果、どちらの学年も同じ傾向の期待を事前研修に求めていることが示されており、志望動機や自己PRの書き方など、業務内容に関わらない一般的な就職活動で求められるスキルの向上が求められていることが示された。正規科目としてのインターンシップでは事前指導は重要な役割を担うことがこれまでも報告されているこ

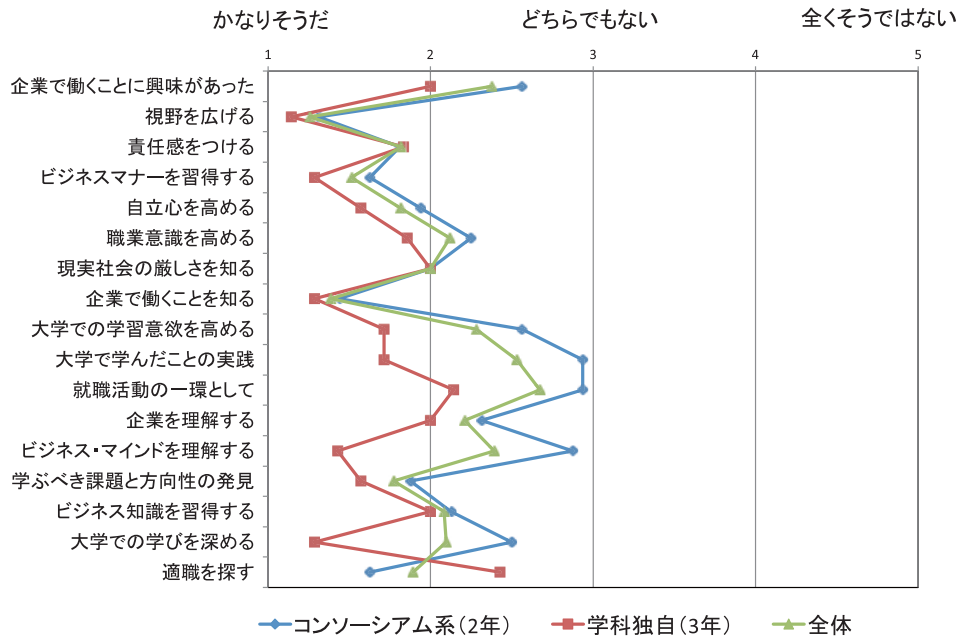


図3 インターンシップ参加の動機について

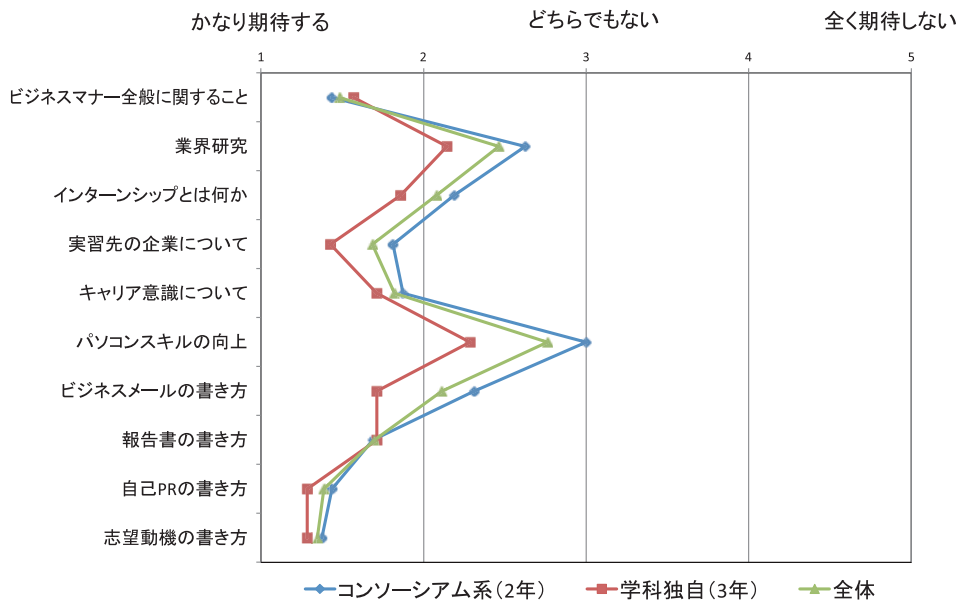


図4 事前研修に求める内容について

とから^{8, 10)}、今後は社会人としての一般的なスキルに関する内容と、それぞれのインターンシップ先で求められる内容との両立を目指していくことを考えていく必要がある。ただし、充実した事前指導を実施するためには科目を担当する学科教員を中心とした対応では難しく、キャリアセンターなど大学全体の組織的対応を向上させていくことが必要である。

学年による最も大きな違いとしては、「パソコンスキルの向上」と「ビジネスメールの書き方」であり、2年生では比較的低い期待であることが示された。このことはインターンシップ先として2年生では学習支

援などの教育関係が含まれていたことから実習内容との関わりの程度が低かったことが考えられる。また、3年生では実習先の企業についての事前研修への期待が比較的高く、あらかじめ学科独自の専門的なインターンシップ先であることを理解していることを反映したものと考えられ、インターンシッププログラムと学科特性を関連づけることが学生の意識と学びに対する姿勢に影響することを示唆している。

4-3 事前調査と事後調査の比較

インターンシップの実施において、自身が参加した

表3 インターンシップに関する各質問に対する事前調査・事後調査・半年後調査の回答

質問項目	インターンシップの種類	事前調査	事後調査	半年後調査
Q1：自分がやりたい仕事ははっきりすると思う	学科独自（3年）	1.71		1.71
	コンソーシアム系（2年）	2.44	2.38	2.27
Q2：自分の将来の目標ははっきりする	学科独自（3年）	1.86		1.57
	コンソーシアム系（2年）	2.06	2.19	2.27
Q3：自分に向いていることがはっきりする	学科独自（3年）	1.29		1.71
	コンソーシアム系（2年）	1.69	2.25	2.33
Q4：自分の得意なことがはっきりする	学科独自（3年）	1.43		2.00
	コンソーシアム系（2年）	1.81	2.06	2.47

ことでどのように将来への展望や大学での学びに対する動機づけが変化したかを評価することが重要である。また、正規科目として満たすべき要件においても、事前の目標の設定や事後の振り返りの重要性が指摘されている^{3,10)}。このことから、自身の関心や将来の目標に関する質問にインターンシップの参加前・参加後・半年後のそれぞれの時期に回答を求めた。ただし、調査用紙を期間中に配布できなかったことから、事後調査については2年生のみの結果となっている（表3）。それぞれの項目への回答について、1（かなり思う）から5（全く思わない）までのいずれかの評定値を選択して回答されているため、数値が低い方が強くそのように思っていることを示している。

自分がやりたい仕事ははっきりすると思うかどうか、自分の将来の目標ははっきりするかどうかについては、どちらの学年であってもインターンシップ参加前後での変化は見られなかった。ただし、2年生よりも3年生の方で、時期に関わらずよりはっきりするであろうと考えていることが示された。また、インターンシップに参加する前には自分が何に向いているか、またどういったことが得意なのかについては、インターンシップに参加することによって明確になるとポジティブに捉えている傾向が学年を問わず示されているが、インターンシップ参加後にはその程度は低くなる傾向が見られた。このことから、インターンシップに対して事前に期待していた自身の特性（向き不向きや得意なこと）を明らかにすることが、実際に経験した後はそれほど効果的なものではなかったと考えていることを示唆している。インターンシップへの参加によって、社会人基礎力や自己PRの力の向上に結びつくことは報告されているが⁵⁾、本研究で取り扱ったような比較的短期間でのインターンシップでは進路やキャリア意識の劇的な変容には結びつけることが難しいと考えられる。

5 まとめ

本研究はK大学H学科の2年生、3年生を対象として、インターンシップ参加の前後における就業意識や大学での学びにおける変化を検討し、H学科が提供する正規科目としてのインターンシッププログラムの改善に結びつけていくことを目的とした。

動機や事前研修では学年による捉え方の違いが見られたものの、一貫してインターンシップの教育的効果と事前研修の重要性が確認された。ただし、自分自身の進路が明確になるかどうかといったキャリア意識や、得意なことがはっきりとするといった直接的なスキルに関連する点ではインターンシップ期間が短いこともあって顕著な変化は見られなかった。

本研究では調査対象者の人数が十分ではなく、正規科目としての適用を受ける対象学年に制限があったことから2年生と3年生で完全に同一の事前・事後研修の内容ではなかった。しかしながら、その点を考慮してもインターンシッププログラムにおける研修の役割を明確に捉えることは教育的効果を考える上で重要である。すなわち、H学科におけるインターンシップは、継続的な取り組みによる改善³⁾が求められている段階と言える。平成29年度以降は2年、3年の両学年ともに正規科目の適用を受けるため、継続的に調査を実施して詳細な検討を行い、今後のインターンシップにおけるプログラム改善に結びつける必要がある。

【引用文献】

- 1) 文部科学省「平成27年度大学等におけるインターンシップ実施状況調査」、2017年
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afiedfile/2017/06/23/1387144_001.pdf (参照 2017-6-29)

- 2) 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当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、2015年
http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2014/04/18/1346604_01.pdf (参照 2017-6-29)
- 3) 文部科学省インターンシップの推進等に関する調査研究協力者会議「インターンシップの更なる充実に向けて議論の取りまとめ」、2017年
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/076/gaiyou/_icsFiles/afieldfile/2017/06/16/1386864_001_1.pdf (参照 2017-6-29)
- 4) 高松直紀「インターンシップにおける学習成果の分析 - 大阪樟蔭女子大学での就業体験型インターンシップの事例から-」『大阪樟蔭女子大学研究紀要』7、2017年、113-119頁
- 5) 藪下武司「インターンシップ実習の学生評価の現状分析 - 今後の教育指導の再構築の観点から-」『中部学院大学・中部学院大学短期大学部研究紀要』17、2016年、117-126頁
- 6) 真鍋和博「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、2010年、9-17頁
- 7) 平野大昌「インターンシップと大学生の就業意識に関する実証研究」『生活経済学研究』31、2010年、49-65頁
- 8) 藤本佳奈「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、2013年、143-152頁
- 9) 酒井理「学生の価値観とインターンシップの効果」『社会科学論集』148、2016年、135-147頁
- 10) 楠奥繁則「自己効力論からみた大学生のインターンシップの効果に関する実証研究 -ベンチャー系企業へのインターンシップを対象にした調査-」『立命館経営学』44、2006年、169-185頁
- 11) 福田早苗、木村貴彦、松村歌子、長見まき子、山内彰「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」『総合福祉科学研究』8、2017年、1-6頁
- 12) 菅原良、渡部淳「就業体験型インターンシッププログラムに関する総括的評価 - 2012年度における就業体験の自己効力感に着目して-」『北海道文教大学論集』14、2013年、185-192頁
- 13) 浅野浩子、植竹由美子「キャリア教育としてのビジネスインターンシップ」『仙台白百合女子大学紀要』10、2006年、89-104頁