

【教育ノート】

インターンシップ科目実施前後の 学生の意識・心理的变化について

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

Effects of the internship programs as the regular curriculum on psychological aspects of students

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

1 はじめに

平成 29 年度に公表された平成 27 年度大学等におけるインターンシップ実施状況によるとインターンシップを単位認定している大学と単位認定はしていないが学生の参加状況を把握・関与している大学は併せて 730 校である。そのうち単位認定している大学は 581 校 (74.3%) となっており、この傾向は年々増加している¹⁾。平成 30 年度からは「大学等におけるインターンシップの届出制度」が開始され、163 校 302 課程が独立行政法人日本学生支援機構の Web サイトにて公表された²⁾。大学等におけるインターンシップの取り組みの増加によりインターンシップの教育効果の質の問題が生じた結果、質の充実に向けた具体的な推進方策が必要となったと考えられる。今後大学のインターンシップへの関わりとしては「インターンシップを推奨する」「インターンシップに関する科目を運営する」だけでは不十分である。従って、その教育的効果を高め、社会に求められる人材を養成していくことが必要となると考えられる。

産業構造の変化に伴い、採用時に重要とされる能力や適性等は高度になっているとの指摘もあり³⁻⁴⁾、大学・学生と企業の間にある育成すべき能力についての認識のズレについても指摘されている⁴⁻⁶⁾。こういった情勢を踏まえ、近年では学生の就業力を可視化するために測定するアセスメントを導入する大学が増加している⁷⁾。H 学科では、平成 28 年度より社会人基礎

力を測定するアセスメントとして PROG (河合塾とリアセックが共同開発 (2015))⁷⁾を 1 年生対象に実施している。その結果、コンピテンシーは当学科の学生の伸ばすべき能力の 1 つとなっている⁸⁾。インターンシップの教育的効果に関しては、近年多くの報告がある。インターンシップの体験活動を通して個人がどのように変化するかを測定した研究としては意識の変容の他に、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⁹⁾。矢崎・中村 (2013) は、インターンシップ経験による学生のコンピテンシーの変化について検討し、コミュニケーションの「感情統制」以外のコンピテンシーがインターンシップ後に概ね向上することを報告している¹⁰⁾。コンピテンシーとは元々ビジネス領域における能力評価として用いられていた用語である。PROG では「周囲の状況に上手に対応するために身に付けた意思決定・行動指針などの特性」と定義されている。これは、ジェネリックスキル (社会人基礎力) と呼ばれるものの中で特に自分を取り巻く環境に働きかけ対処する力であるコンピテンシーを「対課題」「対人」「対自己」の 3 領域に分け、客観的な評価が取得可能な手法を用いて測定・評価している⁷⁾。コンピテンシーを伸ばすにはアクティブラーニングの推進の重要性や入学間もない時点での教育の重要性が報告されている¹¹⁾。青木 (2017) は、「新しい」大学教育として、コンピテンシーに基づく教育 (CBE) の実践の重要性を説いている¹²⁾。CBE は、あらかじめ定義されたコンピテンシ

受付日 2018. 9. 11 / 受理日 2018. 12. 20

* 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

一を個々の学習者にあった方法やペースで修得し、それを認定するものであり、授業時間ではなく、学修成果を評価するものである¹²⁾。インターンシップの教育効果の一つの指標はこの社会人基礎力だと考えられる。

しかしながら、社会人基礎力は1週間程度の短期インターンシップで簡単に変化するものではない。「社会で求められる社会人基礎力のレベルに気づく」というレベルの認識にとどまっており、そのことによって逆に自己評価が低くなることも報告されている¹³⁾。従って、比較的短期のインターンシップ教育効果を評価するための指標としては、社会人基礎力の構成要素と関連が深く、これまでの研究により授業や体験により変化している心理的指標が有効な可能性がある。H学科では、先のPROGと併せ自尊感情、Grit（やり抜く力）、自己コントロールの指標を測定している。自尊感情は、看護師においては社会人基礎力と正の相関があると報告されている¹⁴⁾。経済産業省が提唱している社会人基礎力は「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つの能力から構成されている¹⁵⁾。Grit（やり抜く力）は、社会人基礎力の中で必ず核となるキーワードとしてとらえられている「前に踏み出す力」「考え抜く力」と関連が強いと考えられる。3つ目の「チームで働く力」は、感情をコントロールし多様な人々と協力し働くことが求められている。感情をうまくコントロールするには自己コントロール能力が求められる。

インターンシップに対する意識については、先行研究でもインターンシップ前後で変化が認められることを報告している^{9), 19)}。インターンシップに対する意識調査には、インターンシップに参加することによる効果への期待や動機について尋ねる項目を含んでいる。こういった効果への期待や動機は、インターンシップの効果を測定するものではあるが、一方で、学生自身の学習への取り組み方や学習意欲の一端を示すと考えられる。したがって、心理指標との関連を評価することでインターンシップの教育効果を多角的に評価できるとともに、期待や動機が高まる心理的要因を探索することができる可能性がある。

そこで本研究では、自尊感情・自己コントロール・Grit（やり抜く力）といった心理指標をインターンシップへの意識調査と同時にインターンシップの前後及

び半年後に実施し、インターンシップの意識との関係及びインターンシップ前後の変化についての予備的な検討を行ったので報告する。

2 方法

2-1 調査対象者

平成20+X年度にK大学H学科の「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）」を履修した19名（2年生11名、3年生8名）を対象とし調査を実施した。大学コンソーシアム大阪のインターンシップ参加者5名、堺・南大阪地域インターンシップ推進協議会インターンシップ参加者4名、学科で紹介するインターンシップ参加者9名、その他1名であった。

2-2 調査時期と調査方法

調査はインターンシップに参加する前（事前調査）と参加後（事後調査）、及びおおよそ半年後（半年後調査）の3回に分けて実施した。インターンシップ科目は事前指導・事後指導はワーク等も取り入れた授業形式で大学にて実施し、インターンシップはそれぞれの受け入れ先で夏季休暇中に実施された。コンソーシアム系（大学コンソーシアム大阪及び南大阪地域インターンシップ推進協議会）を利用した一般企業等でのインターンシップに加え、学科から紹介するインターンシップ先は学生の希望に基づき、教員の面談を経て決定した。コンソーシアム系を利用する学生は、教員との面談で候補を絞りそれぞれのコンソーシアムへ応募後、面接もしくは書類選考を経てインターンシップ先が決定した。

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実施した。半年後調査は秋学期の最終の授業で調査用紙を配布し実施した。事前調査の前に対象者に本研究について説明し同意を得た。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付け、回答後は調査用紙を封筒に入れて提出するように求めた。本研究はK大学研究倫理委員会の承認（承認番号16-11）を受けて実施した。

2-3 調査内容

調査内容は、(1) インターンシップ先について、(2) 将来の希望進路の明確さ、(3) 参加前の学生の期待（進路の明確さ・事前研修の内容（以下内容）・動機、(4) 参加後の学生の期待（進路の明確さ・内容）・動機、インターンシップ先の適切さ、満足度 (5) 半年後の学生の期待（進路の明確さ・内容）・動機、(6) 参加前、参加後、半年後の自尊感情尺度¹⁶⁾（自尊感情得点）、日本語版 Grit-S 尺度¹⁷⁾（Grit 得点、根気・一貫性・総合）、セルフコントロール尺度短縮版（BSCS-J）（BSCS 得点¹⁸⁾であった。(3)－(5) に関しては木村・他（2018）と同様に次のような質問を実施した¹⁹⁾。進路の明確さへの期待得点「自分がやりたい仕事ははっきりするようになると思う」「自分の将来目標ははっきりするようになると思う」「自分の向いていることがはっきりするようになると思う」「自分の得意なことがはっきりするようになると思う」について「かなり思う」から「全く思わない」の 5 段階で回答を求めた。事後・半年後の調査では、同じ内容についてどう思ったかについて回答させた。内容への期待得点「ビジネスマナー全般に関すること」「業界研究」「インターンシップとは何か」「実習先の企業について」「キャリア意識について」「パソコンスキルの向上」「ビジネスメールの書き方」「報告書の書き方」「自己 PR の書き方」「志望動機の書き方」について「かなり期待する」から「まったく期待しない」までの 5 段階で回答を求めた。事後調査においては、同項目についてその内容があったらよかったと思うかについて回答させた。動機得点「企業で働くことに興味があった」「視野を広げる」「責任感をつける」等 17 項目について「かなりそうだ」から「まったくそうではない」の 5 段階で回答を求め、この項目に関しては「該当しない」の選択肢を設けた。「該当しない」は 0 として扱った。事後調査においては、同項目についてその効果についてどう思ったかを回答させた。インターンシップ先の適切さについては「実習先の雰囲気」「通勤時間」「実習先の個別指導」「実習日数」「実習先の集団研修」「職種」「仕事内容の程度」「仕事量」について「適切であった」から「まったく適切ではない」の 5 段階で尋ねた。満足度については「参加してよかったかどうか」「後輩に勧めたいかどうか」の 2 項目で「大いにそうだ」か

ら「まったくそうだ」までの 5 段階で回答を求めた。期待・動機・適切さ・満足度のそれぞれを点数が高い程、期待・動機・適切さ・満足度が高いとなるように計算を行った。

2-4 統計解析

統計解析には SPSS Statistics for Windows ver.23 (IBM, 東京) を用いて実施した。事前・事後・半年後調査時点の自尊感情得点、Grit 得点（根気・一貫性・総合）、BSCS 得点、期待（進路の明確さ・内容）、動機得点のそれぞれを算出し、基本属性（学年・参加したインターンシップカテゴリー・将来の希望進路の明確さ）との関連の検討を t 検定及び一元配置分散分析で行った。3 時点での自尊感情得点、Grit 得点、BSCS 得点と期待（進路の明確さ・内容）、動機得点との相関分析を行った。次に各時点での自尊感情得点、Grit 得点（根気・一貫性・総合）、BSCS 得点の変化を混合モデル一元配置分散分析で行った。なお、それぞれの得点に関しては正規性の検定を実施し、Shapiro-Wilk の検定で有意であった「満足度」と「事前の期待（内容）」以外は正規性が仮定されるものとしてデータを取り扱った。「事前の期待（内容）」「満足度」に関しては正規性が仮定できなかったが、この項目のみを除外することができないので、相関解析には Spearman の ρ 検定を用い、「事前の期待（内容）」の基本属性との関連及び調査時点間の変化に関しては正規性を仮定して解析を行ったが、参考値として記載することとした。満足度に関しては、事後調査でしか尋ねていないため基本属性との関連及び調査時点間の変化に関する検討は行っていない。

3 結果

事前時点の自尊感情得点、Grit 得点（根気・一貫性・総合）、BSCS 得点、期待（進路の明確さ・内容）、動機得点と基本属性の関係を表 1 に示す。参加したインターンシップカテゴリーは大学コンソーシアム大阪・堺南大阪インターンシップ推進協議会を「コンソーシアム系」として 1 つのグループとし、学科独自プログラムとその他を「学科独自等」とし 1 つのグループとした。結果、学年・参加したインターンシップカテ

ゴリー・将来の希望進路の明確さの違いによるそれぞれの得点の事前調査時点の違いは認められなかった。

次にそれぞれの調査時点の自尊感情得点、Grit 得点（根気・一貫性・総合）、BSCS 得点と期待（進路の明確さ・内容）、動機得点の相関関係を表2に示す。結果、事前調査では、自尊感情得点と期待得点（内容）に負の相関があり、BSCS 得点は Grit の根気得点と正の相関を示した。Grit の根気得点は期待得点（内容）と正の相関を示した。事後調査では、Grit 得点は

期待得点（内容）、動機得点と正の相関を示した。期待得点（進路の明確さ）は期待得点（内容）と正の相関があり、また満足度得点とも正の相関を示した。満足度得点は期待得点（内容）とも正の相関を示した。動機得点は期待得点（内容）と正の相関を示した。半年後調査時点では、自尊感情得点は Grit 根気得点と正の相関を示した。各調査時点でそれ以外の組み合わせでは統計的に有意な相関は認められなかった。

調査時点間の自尊感情得点、Grit 得点（根気・一貫

表1 基本属性とインターンシップ（参加）前時点の自尊感情得点、Grit 得点（根気・一貫性・総合）、BSCS 得点、期待（進路の明確さ・事前指導の内容）、動機得点の関係

基本属性		得点	自尊感情 平均(SD) ²⁾	Grit 総合 平均(SD) ²⁾	Grit 根気 平均(SD) ²⁾	Grit 一貫性 平均(SD) ²⁾	BSCS 平均(SD) ²⁾	期待(進路の 明確さ) 平均(SD) ²⁾	期待(事前 指導の内容) ¹⁾ 平均(SD) ²⁾	動機 平均(SD) ²⁾
学年 (N)	2年(11)		27.1(6.59)	27.5(4.59)	13.5(2.88)	14.1(3.56)	35.4(4.06)	10.9(3.51)	33.4(4.03)	53.5(6.65)
	3年(8)		29.9(7.02)	26.0(4.14)	12.4(2.72)	13.6(1.77)	36.4(8.77)	11.6(2.56)	30.3(5.85)	55.5(4.69)
インターン シップ先 (N)	大学コンソ ーシアム(9)		29.9(5.37)	26.3(4.50)	12.2(3.03)	14.1(2.62)	33.3(5.85)	11.1(3.33)	30.4(5.53)	52.7(6.56)
	学科独自等 (10)		26.9(7.74)	27.4(4.40)	13.7(2.50)	13.7(3.23)	38.0(6.06)	11.3(3.02)	33.5(4.20)	55.8(5.01)
将来の 希望進路の 明確さ (N)	非常に(2)		25.5(2.12)	27.5(0.71)	14.0(2.83)	13.5(3.54)	35.0(5.66)	14.0(2.83)	36.0(1.41)	55.0(5.66)
	やや(9)		29.4(6.29)	28.7(5.07)	13.7(3.32)	15.0(3.04)	38.3(6.78)	11.0(2.40)	31.9(3.48)	53.2(6.53)
	どちらでも ない(2)		22.5(4.95)	23.0(2.83)	10.5(2.12)	12.5(0.71)	33.5(0.71)	10.5(2.12)	33.0(4.24)	59.0(2.83)
	あまり(6)		29.5(8.53)	25.3(3.27)	12.5(1.97)	12.8(2.86)	33.0(6.16)	10.8(4.36)	30.7(7.55)	54.2(5.98)

BSCS 得点：Brief Self Control Scale セルフコントロール尺度短縮版

Grit：Grit-S 尺度 Short Grit 尺度

1) 正規性が仮定できないので参考値として記載

2) 学年・インターンシップ先については t 検定、進路の明確さについては一元配置分散分析を実施し有意さが認められなかったことを示す

表2 自尊感情得点、Grit 得点（根気・一貫性・総合）、BSCS 得点と期待（進路の明確さ・事前指導の内容（事前事後のみ）、動機得点（事前事後のみ）及び満足度（事後のみ）・適切さ（事後のみ）の相関関係

A 事前（インターンシップ前）時点（N=19）

p	自尊感情	Grit (総合)	Grit (根気)	Grit (一貫性)	BSCS	期待(進路の 明確さ)	期待(事前 指導の内容)	動機
p								
自尊感情		0.02 0.95	0.10 0.69	-0.12 0.63	0.41 0.08	-0.21 0.39	-0.57 0.01	-0.07 0.78
Grit(総合)	-		0.65 0.003	0.77 <0.001	0.32 0.18	0.31 0.20	0.34 0.16	0.36 0.13
Grit(根気)	-	-		0.13 0.61	0.60 0.007	0.27 0.26	0.48 0.04	0.27 0.26
Grit(一貫性)	-	-	-		0.004 0.99	0.31 0.19	-0.05 0.85	0.25 0.30
BSCS	-	-	-	-		0.21 0.40	0.02 0.94	0.14 0.57
期待(進路の 明確さ)	-	-	-	-	-		0.20 0.40	0.45 0.051
期待(事前指 導の内容)	-	-	-	-	-	-		0.11 0.67

BSCS 得点：Brief Self Control Scale セルフコントロール尺度短縮版

Grit：Grit-S 尺度 Short Grit 尺度

Spearman 解析

太字、有意差ありの箇所を示す

B 事後（インターンシップ後）時点（N=17）

ρ P	自尊感情	Grit (総合)	Grit (根気)	Grit (一貫性)	BSCS	期待(進路 の明確さ)	期待(事前 指導の内容)	動機	適切さ	満足度
自尊感情		0.10 0.70	0.26 0.32	-0.04 0.88	0.09 0.72	-0.35 0.17	-0.29 0.32	0.02 0.96	0.16 0.55	-0.40 0.11
Grit (総合)	-		0.84 <0.001	0.64 0.006	-0.15 0.56	0.14 0.58	0.68 0.007	0.61 0.009	0.29 0.26	0.31 0.23
Grit (根気)	-	-		0.16 0.55	0.14 0.60	0.25 0.34	0.59 0.03	0.52 0.03	0.13 0.63	0.21 0.43
Grit (一貫性)	-	-	-		-0.46 0.06	-0.24 0.36	0.26 0.36	0.42 0.09	0.23 0.37	0.07 0.79
BSCS	-	-	-	-		0.19 0.47	0.14 0.63	0.06 0.81	-0.12 0.65	0.27 0.28
期待(進路 の明確さ)	-	-	-	-	-		0.63 0.02	0.19 0.47	-0.17 0.52	0.66 0.004
期待(事前 指導の内容)	-	-	-	-	-	-		0.79 0.001	0.02 0.94	0.57 0.04
動機	-	-	-	-	-	-	-		0.15 0.57	0.30 0.25
適切さ	-	-	-	-	-	-	-	-		0.36 0.15

BSCS 得点：Brief Self Control Scale セルフコントロール尺度短縮版

Grit：Grit-S 尺度 Short Grit 尺度

Spearman 解析

太字、有意差ありの箇所を示す

C 半年後（インターンシップ半年後）時点（N=19）

ρ P	自尊感情	Grit (総合)	Grit (根気)	Grit (一貫性)	BSCS	期待 (進路の明確さ)
自尊感情		0.35 0.16	0.64 0.005	-0.10 0.71	0.11 0.68	-0.07 0.79
Grit (総合)	-		0.52 0.03	0.67 0.003	-0.26 0.31	-0.02 0.93
Grit (根気)	-	-		-0.20 0.44	0.10 0.70	0.36 0.15
Grit (一貫性)	-	-	-		-0.44 0.07	-0.26 0.31
BSCS	-	-	-	-		0.10 0.70

BSCS 得点：Brief Self Control Scale セルフコントロール尺度短縮版

Grit：Grit-S 尺度 Short Grit 尺度

Spearman 解析

太字、有意差ありの箇所を示す

性・総合)、BSCS 得点、期待(進路の明確さ・内容)、及び動機得点の変化については表3に示す。自尊感情に関しては、インターンシップ後に有意に上昇し、半年後も高いまま推移した。BSCS 得点もインターンシップ後に有意に上昇し、半年後も高いまま推移した。他の Grit 得点(根気・一貫性・総合)、期待(進路の明確さ)、及び動機得点に関しては事前事後及び事前事後半年後調査間で変化が認められなかった。

4 考 察

自尊感情・自己コントロール・Grit(やり抜く力)の指標の測定をインターンシップの前後及び半年後にインターンシップへの意識調査と同時に実施し、インターンシップの意識との関係及びインターンシップ前後の変化についての予備的な検討を行った。結果、事前の自尊感情・自己コントロール・Grit 及びインターンシップへの意識である進路の明確さへの期待や動機に関しては学年や参加インターンシップの種類、将来

表3 調査時点間の自尊感情得点、Grit 得点（総合）、BSCS 得点、期待（進路の明確さ・事前指導の内容）、及び動機得点の変化

得点 平均 (SEM)	自尊感情	Grit (総合)	BSCS	期待 (進路の明確さ)	期待 (事前指導の内容) ¹⁾	動機
事前	28.3 (1.49)	26.9 (0.95)	35.8 (1.55)	11.2 (0.61)	32.1 (1.16)	54.3 (1.62)
事後	31.5 (1.55)	26.7 (0.98)	37.2 (1.62)	11.3 (0.64)	31.5 (1.31)	52.8 (1.71)
半年後	32.5 (1.55)	27.4 (0.98)	39.1 (1.62)	11.2 (0.66)	—	—
F (回数)	4.74	0.37	33.8	-0.01	0.15	0.64
P	0.02	0.70	0.14	0.99	0.70	0.44
t (1 回目)	-2.93*	0.52	-2.06*	0.007	0.39	0.80
t (2 回目)	0.52	0.42	0.27	0.15	—	—
多重比較	1 回目 vs 3 回目 P=0.01	—	—	—	—	—

*3 回目と比較した場合に $P < 0.05$ であることを示す

SEM = Standard error of the mean

混合モデルによる一元配置分散分析

BSCS 得点: Brief Self Control Scale セルフコントロール尺度短縮版

Grit: Grit-S 尺度 Short Grit 尺度

1) 正規性が仮定できないので参考値として記載

太字、有意差ありの箇所を示す

の希望進路の明確さとの関連は認められなかった。また、それぞれの調査時点での心理指標とインターンシップへの意識の関連では、インターンシップ前には自尊感情が高い程、インターンシップの内容への期待は低く、やり抜く力は高い程、インターンシップの内容への期待が高かった。インターンシップ後にはやり抜く力が高い程、インターンシップの内容で必要だったと考える項目が多く、またインターンシップの動機得点の高さとも関連した。進路の明確さへの期待が高い学生や満足度が高い学生は、必要と考える内容の項目が多かった。さらに、動機得点が高い学生程、必要と考える内容の項目が多かった。インターンシップ前は自己コントロールとやり抜く力の関連が強かったが、半年後には自尊感情とやり抜く力の関係が強かった。インターンシップ前後の調査時点で変化した項目には自己コントロールと自尊感情があり、双方ともにインターンシップ後に上昇し半年後も低下しなかった。

本研究において学年やインターンシップ先による心理指標やインターンシップの意識の違いはあまり大きくない可能性が示唆された。しかしながら2年生・3年生の双方が混在する科目編成では、その意識や目的も様々であり、学科が提供する専門科目の履修状況も異なる。従って、どの観点から測定評価すべきかといった部分の困難さも生じていると考えられ、今後のインターンシップ科目の在り方については検討の余地がある。

インターンシップにより学生の意識が変化すること

は既に明らかとなっていたが^{89), 19)} 今回の予備的検討から、インターンシップの前後で自尊感情と自己コントロールが上昇し、その効果が持続することが明らかとなった。Grit に関しては、インターンシップ後には Grit が高い程、動機得点が高かった。これはもっと事前学習でこうすべきだったという振り返りの程度が高いということを意味している可能性があり、自尊感情や自己コントロールの上昇に間接的に影響している可能性が考えられた。しかしながら、本研究では間接影響を統計的に解析するには例数が少なく可能性を示唆するにとどまった。

社会活動経験により、自己内の意識と社会に対する意識が変容すると考えられている²⁰⁾。自己内の意識の変容としては、自己効力感の向上や自己理解の促進などがあげられ、社会に対する意識の変容としてはコミュニケーション能力や自己制御能力等の社会的スキルの獲得が挙げられている²⁰⁾。従って、インターンシップ参加といった社会活動経験により、自己内の意識変容や、社会に対する意識変容が起り、自己理解が促進された結果、自尊感情や自己コントロールが向上した可能性は十分考えられる。今後は対象者数を増やしこれらの関係性を明らかにする必要がある。

自尊感情は進路選択の適切さとも関連があるとされている²¹⁾。自尊感情が高い程、インターンシップ内容への期待が低い点は一見矛盾するようではあるが、大学生において自尊感情と自律性の正の相関関係は表面的なものであり、自尊感情と共変動する本来感（個人

が自分らしくあると全般的に感じている程度)の影響を加味するとむしろ、自尊感情が自律性に負の影響を与えるという見解もある²²⁾。本研究では、進路の明確さとの関連する心理指標は認められなかったが、調査時は大半の学生が就職活動や採用試験に取り組む前であるので関連が認められなかった可能性がある。なぜなら進路決定や就職活動の過程では自己内省や自己理解といった「自己探索」が必要であり²³⁾、その過程での心理的变化が大きいものと推察されるからである。

本研究の限界として、インターンシップへの意識について今回は得点化を行い解析したが、項目が多ければ意識が高いと必ずしもみなせるかどうかといった検討はできていない。信頼係数の1つである Cronbach の α 係数 (以下 α 係数) は、事前調査での期待 (進路の明確さ・内容)、動機得点がそれぞれ 0.88、0.77 及び 0.66 であり、事後調査での期待 (進路の明確さ・内容)、動機得点の α 係数はそれぞれ 0.69、0.85 及び 0.84、半年後調査での期待 (進路の明確さ) 得点の α 係数 0.81 であった。しかしながら、事後調査でのみ尋ねたインターンシップの適切さに関しては、 α 係数は 0.36 と低く、これはインターンシップ先や実習の内容にバリエーションがあり、インターンシップ先において実施した内容と実施していない内容があることが理由の1つであると考えられた。同様に事後調査の動機得点は「該当しない」を0として本研究では扱ったが、「該当しない」が多くなると点数が低くなる。しかしながら、インターンシップ先の実習内容によって「該当しない」のか学生自身が「あまり関係がなかった」と考えているだけなのか判別しにくく解釈には注意が必要である。事後調査での満足度の α 係数に関しては、0.77 であったものの多くの学生が高い評価をつけたため授業時の調査であることを鑑み解釈には慎重になるべき点があると考えられた。全体としてデータのサンプル数が少ないため精度に問題があることも事実である。従って、更にデータを収集しデータの信頼性を高め、その間接影響も含めインターンシップの教育効果を明らかにしていく必要がある。

一般にインターンシップを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おり²⁴⁾、インターンシップの一般化が進んだ結果、「参加することに意義がある」傾向が強まることも懸念される²⁵⁾。H 学科のインターンシップも単位認

定科目として開講して3年目に入り、学生にも科目の認知度が高くなっておりその可能性も危惧される。従ってその教育効果の定量的・定性的な把握はますます重要となっている。本研究で明らかとなった自尊感情や自己コントロール感の向上は、どの進路を選択するにあたっても、重要な要素である。H 学科の教育で重要とされているコンピテンシーとの関連は本研究では言及していないが、自尊感情得点、自己コントロール得点、Grit 得点と先に述べた PROG を同時実施することでその関係性を検討しており今後インターンシップのコンピテンシーに対する教育効果の判定も可能である。コンピテンシーは大学生活で勉強以外の活動への熱心な取り組みと正の相関があり、また大学の日常生活で友達とのかかわりや勉強への取り組みを熱心に行う行動との正の相関が報告されている²⁶⁾。インターンシップでない実習やボランティア等、学科の教育を包括的に見ていくことも今後の重要な課題であると考えられる。

【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について」http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2017/06/23/1387144_001.pdf (参照日 2018-09-03)
- 2) 独立行政法人日本学生支援機構「大学等におけるインターンシップの届出制度」<https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/todokede/index.html> (参照日 2018-09-03)
- 3) 岩脇千裕「大学新卒者に求める「能力」の構造と変容－企業は「即戦力」を求めているのか－」『Works Review』1、2006 年、36-49 頁
- 4) 天川勝志「大学生に求められる就業基礎力に関する考察－産業構造の変化に伴う人材採用・育成戦略と関連して－」『成蹊大学一般研究報告』49、2015 年、1-16 頁。
- 5) 成田秀夫「エビデンスに基づいた大学教育の再構築に向けて－ジェネリックスキルを含めた学修成果の多元的評価－」『情報知識学会誌』24、2014 年、303-403 頁
- 6) 経済産業省「大学生の「社会人観」の把握と「社会人基礎力」の認知度向上実証に関する調査」<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/201006daigakuseinosyakajinkannohaakutonintido.pdf>、2010 年 (参照日 2018-09-03)
- 7) 学校法人河合塾・株式会社リアセック監修『PROG 白書 2015－大学生 10 万人のジェネリックスキル初公開』、2015 年、学事出版

- 8) 研究代表者 山内彰「学士力（ジェネリックスキル）の客観的評価と教育への適用－アセスメントテストを利用した効果的な教育指導－」『平成 29 年度関西福祉科学大学「共同研究」成果報告書』、2018 年
- 9) 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
- 10) 矢崎裕美子、中村信次「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、2013 年、3-7 頁
- 11) 市村光之「就業力の可視化②コンピテンシーが伸びる学生・伸び悩む学生に二極化している」『AP/FD ニュースレター』5 号、2016 年
- 12) 青木久美子「『新しい』大学教育－コンピテンシーに基づく教育（CBE）の実践」『日本労働研究雑誌』687、2007 年、37-45 頁
- 13) 藤島淑恵、梶田鈴子「社会人基礎力でみるインターンシップの効果と課題」『中村学園大学・中村学園大学短期大学研究紀要』49、2017 年、149-158 頁
- 14) 大岡裕子、吉永純子、鈴木英子「大学病院に勤務する看護師の社会人基礎力に関連する要因の分析」『日本看護管理学会誌』21、2017 年、87-97 頁
- 15) 経済産業省「社会人基礎力に関する研究会「中間取りまとめ」」<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/chukanhon.pdf>（参照日 2018-09-03）
- 16) 山本真理子、松井豊、山成由紀子「認知された自己の諸側面の構造」『教育心理学研究』30、1982 年、64-68 頁
- 17) 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、2015 年、167-169 頁
- 18) 尾崎由佳、後藤崇志、小林麻衣、沓澤岳「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、2016 年、144-154 頁
- 19) 木村貴彦、福田早苗、松村歌子、長見まき子、山内彰「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、2018 年、1-7 頁
- 20) 日渥淳子、谷芳恵、上長然、即定百合子、石本雄真、斎藤誠一、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、2008 年、143-147 頁
- 21) 富永美佐子「進路選択自己効力に関する研究の現状と課題」『キャリア教育研究』25、2008 年、97-111 頁
- 22) 伊藤正哉、小玉正博「大学生の主體的な自己形成を支える自己感情の検討－本来感、自尊感情ならびにその随伴性に注目して－」『教育心理学研究』54、2006 年、222-232 頁
- 23) 高橋誠、森本哲介、田原直久「大学生における自己の強みの活用感と認識度が自己形成意識およびキャリア探索に及ぼす影響」『開智国際大学紀要』16、2017 年、33-40 頁
- 24) 牛山佳葉代「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』2015 年、学文社、東京
- 25) 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」、2005 年 <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/dl/h0318-1-a.pdf>（参照日 2018-09-03）
- 26) 亀野淳「大学生のジェネリックスキルと成績や就職との関連に関する実証的研究－北海道大学生に対する調査結果を事例として－」『高等教育ジャーナル高等教育と生涯学習』24、2017 年、137-144 頁