

インターンシップにおける異なるプログラムの効果比較 —体験型Aインターンシップと体験型Bインターンシップの比較—

原 瑞 穂

- I. 問題と背景
 - II. 調査の目的
 - III. 調査の方法
 - IV. 結果
 - V. 考察
 - VI. おわりに
- 謝辞
参考文献

キーワード 大学 インターンシップ プログラム 効果

I. はじめに

(1) インターンシップの現状

インターンシップはアメリカで誕生した制度で、同国の殆どの学生は在学期間中に体験し、職業選択などに役立っている。一方、我が国のインターンシップは、「学生が自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図られる。また、これにより、就職後の職場への適応力や定着率の向上にもつながる」（文部科学省・厚生労働省・経済産業省，2015）とされている。企業業務に直接触れることは、一般的に実施されている会社説明会とは異なる貴重な体験であり、学生の職業意識の醸成や、職業選択に対する積極的姿勢の育成など高い教育効果が期待できる。中央教育審議会の答申（文部科学省，2011）で示されたキャリア形成支援の具体的方策の一つである、実践的な職業教育の重視と意義の再評価についても、インターンシップがその一端を担うものと考えられる。

ここ数年、インターンシップについては、就職活動に直結する、採用を目的とした意識が企業・学生側ともに強くなっており、亀野（2021）は、「参加者は増加傾向にあるものの期間が短く、より短期化していること、大学や行政は教育目的であることを強調しているが、現実には就職・採用目的で実施されている」と指摘している。実際のところ、長期よりも一日仕事体験への参加数が増える傾向にあり、体験を含まない内容のものも散見される。文部科学省（2020）によれば、全大学の学生数に占めるインターンシップへの参加率は24.0%（学部25.7%、大学院7.3%）であった。単位認定している大学（学部・大学院）は全大学の71.6%で国公立大学での実施率が高く、単位認定型に参加した学生22.1%のうち、特定の資格取得（教育実習、看護実習、臨床実習等）に関係しないインターンシップに参加した学生は2.9%であった。インターンシップ参加者は近年増加傾向にあるとはいえ、単位認定型への参加者は少なく、平成27年度

(文部科学省, 2015)と比較すると、実施率、参加率ともに減少あるいは停滞傾向にある。一方、単位非認定型に参加した学生(学部・大学院)は1.9%であった(文部科学省, 2020)。ここでは、インターンシップの状況を把握・関与している大学が54.8%であったため、十分とは言えないが、単位非認定型の1日実施型が増加しており、教育的効果の高いインターンシップへの理解醸成を促進する必要性を指摘している(文部科学省, 2020)。さらに、ここ数年新型コロナ禍の中、急増してきたのがオンラインインターンシップであり、インターンシップ自体も社会や環境変化に応じて変化せざるを得ず、コロナ禍後もさらに多様なインターンシップが企画されることが想定される。

(2) インターンシップの変化

平成29年に国が公表した「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」(文部科学省, 2017)の「5. インターンシップの量的拡大・質的充実に向けた具体的な推進方策について」(3) 地域におけるインターンシップ推進のための協議会の充実【大学等・企業・地域・国】において、地域の協議会の充実・拡大や協議会間での協議促進、地元企業や地方公共団体との関係強化を図っていくことが不可欠であり、そのためには、地域の実態に応じ、学生向けの事前、事後研修や、企業向けのインターンシップ・プログラムの策定支援(略)に一層取り組むことが重要(文部科学省, 2017)としている。これは、インターンシップに、地域連携し地域貢献できる人材の育成を期待していることに他ならない。また国は、社会全体でキャリア教育を推進する気運を高めるため、「キャリア教育推進連携シンポジウム」を実施し、「キャリア教育を効果的に進めていくためには、学校などの教育関係者と地域・社会や産業界の関係者が連携・協働し、互いにそれぞれの役割を認識しながら、一体となって取り組むことが重要」だとしている(文部科学省、厚生労働省、経済産業省, 2021)。さらに、2022年6月に従来の三省合意を修正した「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」(文部科学省、厚生労働省、経済産業省, 2022)を示した。この中でインターンシップを「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか(自らがその仕事で通用するかどうか)を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験(企業の実務を経験すること)を行う活動(但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる)」と定義した。これによって、インターンシップはより採用に近づいたが、反面キャリア教育としての内容の充実が強く望まれることとなった。

(3) インターンシップの意義

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(文部科学省, 2015)において、学生にとってのインターンシップの意義として、キャリア教育・専門教育としての意義、教育内容・方法の改善・充実、高い職業意識の育成、自主性・独創性のある人材の育成を挙げており、「社会人基礎力」や「基礎的・汎用的能力」などの社会人として必要な能力を高め、自主的に考え行動できる人材の育成にもつながる。(略)独創性と未知の分野に挑戦する意欲を持った人材の育成にも資する。」と述べている。一方、企業にとってのインターンシップの3つの意義として、実践的な人材の育成、大学等の教育への産業界等のニーズの反映、企業等に対する理解の促進、魅力発信を挙げており、学生の就業希望の促進が可能となることや、受入企業等において若手人材の育成の効果、新たな視点等の活用は企業等の活動におけるメリットにつながる、さらに、この意義を大学と企業で共有することが重要であるとしている(文部科学省・厚生労働省・経済産業省, 2015)。このようにインターンシップは学生や大学の教育のためだけでなく、受け入

れ企業側にもメリットがあるような運営が必要であることを示唆している。

(4) インターンシップの教育効果

インターンシップの「量」は拡大したが、その内容を問う「質」の強化が求められている。国は「教育的効果の高いインターンシップの普及に関する調査報告書」（経済産業省，2014）において、「インターンシップには、①キャリア教育（社会人基礎力などの汎用的能力の獲得＋キャリアガイダンス）、②教養教育（社会における関係性の理解）、③専門教育の実質化の3つの観点からの効果があり、プログラムごとに目的を明確化する必要がある。」こと、特に、「単なる就職活動支援ではなく、キャリアガイダンス（自己の適性や志向性の理解、仕事の理解）に加え、社会人基礎力などの汎用的能力や、キャリアの自律、リーダーシップの涵養などを促すもの。」であることを明示している。また、「日本のキャリア教育は「就職活動支援」の段階にとどまっていることが多い。」と指摘し、教育的効果の高いインターンシップの要件の中に、大学にとっての実施目的や教育的効果を明確にするとともに学生が理解していることが示されている。このように、インターンシップ内容の充実が不可欠であり、その効果に関する検証が求められている。

インターンシップの研究と動向に関しては宮田（2021）が、大学のインターンシップ研の「効果・成果」を分析した研究が多いものの、因果推論や計量経済学で用いられる手法の援用などの研究が求められると指摘している。宮田（2021）は、「効果・成果」に関する研究で科目ごとの研究を①大学での学びや基礎的汎用的能力等に関するインターンシップの教育的効果に関する研究、②職業選択を含む就職活動への影響に関する研究、③実施したインターンシップを省察した研究、④受け入れ先である企業等に与えた影響を検証する研究、という5つのテーマに切り分け概観しているが、本研究は①大学での学びや基礎的汎用的能力等に関するインターンシップの教育的効果に関する研究に相当する。また、インターンシップの教育的効果に関しては多くの報告がなされている。浅田（2022）は、教育効果の高いインターンシップの教育効果の規定要因を分析し、職業観・勤労観の涵養には「成功体験」と「振り返り・フィードバック」が正の影響を与えており、社会人基礎力の養成には「目的・目標の設定」、「協働体験」、「成功体験」、「自己理解の深化」などが正の影響を、「受入先のプログラム設計」が負の影響を与えていることを報告している。その他、河村・治部・松村・長見・山内（2021）がインターンシップ参加後に根気と自尊感情の向上を、井上・池（2021）が低学年対象の調査において学生の自己評価の向上を報告している。インターンシップの効果測定尺度については、初見・梅崎・坂爪（2021）が5因子（キャリアの焦点化、キャリアの展望化、人的ネットワークの認知、就労意欲、自己理解）20項目の尺度を作成しているが、効果の再検証が必要であること、測定の時期、変化や効果量の分析がさらに必要であること、インターンシップとキャリア適応力の関係など、複数の長期にわたる分析が必要であることを指摘しており、インターンシップの効果の抽出や尺度作成には課題が多いことが分かる。以上のように、インターンシップの教育効果としては、基礎的汎用能力、社会人基礎力、職業観・勤労観、自尊感情、根気、自己評価、自己理解、就労意欲など多様な要因が挙げられていたが、これら全てを網羅するには項目が多すぎるため、さらに検討を重ねる必要があると考える。

このような状況の下、令和元年度に本学で実施されたインターンシップへの参加者は693名（単位取得型の「体験型A」197名、「体験型B」36名、「課題解決型」67名、単位非取得型の「学部独自」（各学部開拓で、単位取得認定が曖昧）317名、「地域」（地域連携事業であり単位なし）47名であった（ナビ会社経由は除外）。これを平成30年度と比較すると、単位取得型のうち「体験型A」は同程度であったが、「体験型B」は11名

減少、「課題解決型」は41名減少した。一方で、単位非取得型の「学部独自」は、142名から317名に増加した。このように、令和元年度のインターンシップは、単位取得型の減少、単位と無関係のいわゆる個人開拓型の増加、県外インターンシップ参加者の増加など、参加傾向に顕著な変化が見られた（表1）。

表1 平成26年度からのインターンシップ参加者

区分	県内外合計					県内					県外					
	体験型A	体験型B	課題解決型	学部独自	地域型	体験型A	体験型B	課題解決型	学部独自	地域型	体験型A	体験型B	課題解決型	学部独自	地域型	
令和元年度	小計	227	35	67	317	47	171	34	67	122	47	56	1	0	195	0
	単位型合計	272					272					252				
	合計			693					441					252		
平成30年度	小計	223	47	108	142	0	223	47	108	142	0	51	2	0	98	0
	単位型合計	378					378					151				
	合計			671					520					151		
平成29年度	小計	219	43	52	131	33	219	43	52	131	33	35	3	0	128	0
	単位型合計	314					314					166				
	合計			644					478					166		
平成28年度	小計	213	36	52	85	46	213	36	52	85	46	27	1	0	31	0
	単位型合計	301					301					59				
	合計			491					432					59		
平成27年度	小計	151	41	20	99	25	151	41	20	99	25	24	3	0	63	0
	単位型合計	212					212					90				
	合計			426					336					90		
平成26年度	小計	129	19	14	67	11	129	19	14	67	11	30	3	0	0	0
	単位型合計	162					162					85				
	合計			325					240					85		

(注) 1. 参加学生数及び受入企業・機関数は延べ数で記載する。
2. 単位型合計 = 体験型A + 体験型B + 課題解決型の合計。

表1からは、「地域の実態に応じ、学生向けの事前事後研修や、企業向けのインターンシップ・プログラムの策定支援（略）に一層取り組むことが重要である」（文部科学省，2017）とする国の方向性とは少々異なる傾向が見える。個人開拓型インターンシップ参加者増加は、事前指導や事後のフォローを受けない学生の増加を意味し、大学から企業へのインターンシップ・プログラム策定支援の提供もないこととなる。一方、大学経由インターンシップでは事前事後の指導が行われているとはいえ、当初の目的である、学生の主体性やキャリア意識の向上に十分に貢献できているのかという問題もある。インターンシップの参加と就職活動への影響については、原（2022）が、不参加より参加の方が就職活動の困難性が低下することを報告している。しかし、インターンシップの種類によっては影響が異なることも考えられる。また、インターンシップの種類や内容が目的に整合しているか否か、目的とする効果が得られているかどうかの検証も必要となる。

II. 調査の目的

以上のことから、本研究では、本学で実施されている単位取得型インターンシップである「体験型A」と「体験型B」を取り上げ、キャリア教育としての効果が成果として得られているかどうかを検証した。

シラバスは同じ内容であるが、「体験型B」は、事前の「企業担当者との懇談会」で企業との交流があること、インターンシップの目的を学ぶ「体験型B特別講座」の受講、事後にインターンシップコーディネーターとの振り返り面談が必須であることなど、より充実した内容となっているのが特徴である。「体験型A」インターンシップと「体験型B」インターンシップの内容の比較を図1に示す。



図1 体験型A・Bのインターンシップの内容比較

Ⅲ. 調査の方法

1. 調査時期

事前：令和3年8月2日～9月1日。事後：令和3年9月30日～10月8日。

2. 本学で実施されるインターンシップ

本学では、学生のキャリア教育、キャリア支援の一環としてインターンシップ制度を準備しているが、大まかに単位取得型と個人開拓型に二分され、履修条件がそろえば単位認定をしている。単位取得型には、「体験型A」、「体験型B」（何れも仮称。以下同じ）がある。

インターンシップの形態としては、「イ大学等における正規の教育課程として位置付け、現場実習などの授業科目とする場合、ロ大学等の授業科目ではないが、学校行事や課外活動等大学等における活動の一環として位置付ける場合、ハ大学等と無関係に企業等が実施するインターンシップのプログラムに学生が

個人的に参加する場合、のおおむね次の三つに類型される」(文部科学省、厚生労働省、経済産業省、2015)とあるが、本学ではイが単位認定型に、ロがCOC+開催型に、ハが個人開拓型に相当すると考えられる(ロは事業終了に伴い現在未実施)。以下に、本学の主なインターンシップの内容を説明する。

① 「体験型A」インターンシップ(単位取得有)

一般的なインターンシップで1～2週間程度の就業体験をする。原則2単位が付与される。実習以外に学部、キャリア支援センターが行うガイダンス等に参加する必要があるが、準備講座、事前交流会、実習後のインターンシップコーディネーターとの面談はない。

② 「体験型B」インターンシップ(単位取得有)

受け入れ先企業の独自プログラムに基づくもので、事前準備講座、企業との事前交流会、事後のインターンシップコーディネーターとの面談が実施される。原則2単位が付与される。実習以外に各学部、キャリア支援センターが行うガイダンス等の参加、さらに準備講座、事前交流会、実習後のインターンシップコーディネーターとの面談がある。体験型Aより後に開設されたもので、内容はより充実している。

③ 「課題解決型」(仮称以下同じ)インターンシップ(単位取得は有又は無)

企業から課題提示を受け、教員のサポートを得ながら企業と課題解決に取り組む。3.4年生及び大学院生が主な対象。期間は2～3週間程度、3ヶ月以上になることもある。事前説明会、実施中の教員等によるサポート、終了後のフォローアップも実施する。

④ 「個人開拓型」インターンシップ(単位取得無)

各学部が独自実施しているもの及び学生が直接受入企業・機関に応募するもの、ナビ会社などから自由に応募するものである。

以下に本学のインターンシップの種類と内容を表2に、体験型Aインターンシップと体験型Bインターンシップのシラバスの内容を図2に、示す。

表2 本学のインターンシップの種類と内容

		期間	内容	実習前の 講座受講 の義務	受入企業 との事前 交流会	実施後 コーディネーター 面談	単位	備考
体験型A	一般的	1～2週間	就業体験あり	有	無	無	2単位付与	平成28年より(記録上)。
体験型B	一歩踏み込んだ	1～2週間	企業が設けるテーマに即した独自プログラムで実施	有	有	有	2単位付与	平成23年から実施。 インターンシップコーディネーターがサポート。
課題解決型	長期の課題解決型	2週間～ 数ヶ月程度	受け入れ企業で問題解決に取り組む	無	無	無	無関係	平成18年度より。企業課題に対し、学生が教員のサポートを得ながら問題解決に取り組む。事後、企業への報告会あり。
個人開拓型	学部開拓、 学生開拓等	1日～	多様なパターンあり	無	無	無	無関係	大学経由ではないため、把握が困難。

第1回<合同説明会>授業の目的および概要説明
第2回<事前指導1>インターンシップのための業界研究講座
第3回<事前指導2>インターンシップのためのエントリーシート講座
第4回<事前指導3>インターンシップ・就職活動マナー講座
第5回<直前指導>大学におけるインターンシップとは、インターンシップ参加にあたっての留意事項 インターンシップ研修（就業体験、振り返り、日誌作成） ・研修先の研修計画に基づく。 ・研修期間は1週間（8時間/日×5日=40時間）以上を原則とする （原則対面だが、受入先によっては遠隔の可能性もある） ・研修時期原則として夏季休業中（8月11日～9月30日） ・インターンシップ実施報告書提出
第6回 研修報告会（パワーポイントによる発表とする。）

図2 体験型A・Bのインターンシップのシラバスの内容

3. 調査対象

令和3年度夏の単位取得型インターンシップ参加者を対象とした。期間が5日間以上であること、就職活動を前提にしたものであることなどを条件としたため、1年生を対象とした「地域」と3週間以上にわたる長期の「課題解決型」を対象者から外し、「体験型A」参加予定者46名、「体験型B」参加予定者28名の合計74名を調査対象にした。

4. 調査方法

参加者の事前事後の意識の変化を調べるためにアンケート調査を実施した。調査は、Microsoft Teamsで質問内容をオンラインで配布し、URLから回答する形式で行った。

5. 調査内容

属性（インターンシップの種類、学年、学部、学科、性別）、自尊感情、自己効力感、大学生のキャリアデザイン力、大学生の汎用能力、進路選択に対する自己効力であった。また、本研究では、インターンシップの教育効果として、インターンシップ後に自尊感情や自己効力感が高まる、インターンシップ体験により主体的にキャリアをデザインする力や自身の能力の自己評価が高まる、さらに進路選択に対する自己効力が向上すると仮定した。これらを検証するにあたり、以下の心理尺度を使用した。

(1) 自尊感情

Rosenberg (1965) のSelf Esteem Scaleの10項目の翻訳である、山本・松井・山成 (1982) の10項目を使用した。本研究では、インターンシップを経験することによって視野が広がり、自己を客観視でき肯定感が高まると予想した。「あてはまる」5点から「あてはまらない」1点までの5件法で回答を求めた。

(2) 自己効力感 坂野・東條 (1986) の16項目を使用した。自己効力感とは、ある目標に対して自分がそれを達成する能力があるかどうかという可能性に対する認知である。自己を客観視し経験を糧とする力を養うためにはインターンシップも大切な経験の一つであり、学生の自己効力感の向上に影響すると予想した。「Yes」1点、「No」0点の2件法で回答を求めた。

(3) 大学生のキャリアデザイン力

原・日永 (2021) の3因子18項目を使用した。「これまでの自分に生き方についてふりかえってみる」、

「社会人から仕事や働くことについて話を聞く」、「人生の目標を明らかにし、それに従って計画を立てる」などであった。キャリアをデザインする力は社会的・職業的自立に必要不可欠である。インターンシップ参加により、自分、職業、取り巻く環境を知り、自らが働く環境を選択し決定する力を向上させると予想した。「非常によく行っている」5点から「全く行っていない」の1点までの5件法で回答を求めた。

(4) 大学生の汎用能力

原・日永(2021)の5因子25項目の内、複数の因子に負荷が大きい項目2項目を削除した23項目を使用した。「数的データから正確に情報を読み取る力がある」、「計画に従って取り組む力がある」、「考えていることを文章で表現する力がある」、「メンバーやグループに配慮する力がある」、「ストレスへ対応する力がある」などであった。2006年に提唱された社会人基礎力にも新しい3つの視点が加わり、「個人」が、自らの問題意識で、学び、働くことを通じて、自らの「羅針盤(GPS)」をもってキャリアを構築していくことが必須である(経済産業省, 2018)。インターンシップを経験することによって、学生の汎用能力の向上見られると予想した。「非常にあると思う」5点から「あるとは思わない」1点までの5件法で回答を求めた。

(5) 進路選択に対する自己効力(10項目版)

浦上・脇田(2016)の10項目を使用した。インターンシップによって業界や職業の知識が向上し、就業意欲が高まり、進路選択に対する積極的な態度が向上すると考えられる。「非常に自信がある」4点から「まったく自信がない」1点までの4点法で回答を求めた。

今回の調査は、対象人数が少ないため大学生のキャリアデザイン力尺度と大学生の汎用能力尺度は因子構造が明確にされなかった。そのため、それぞれ18項目と23項目全体として分析することとした。

6. 倫理的配慮

アンケートには、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)を明記し、途中で回答を中止してもよい旨の説明を加えた。筆者の所属する部署には倫理委員会が存在しないため、実施に際しては、筆者の所属する部署の長(研究者)の承諾を得た。

IV. 結果

1. 属性

回答数は1回目47名、2回目29名であった。2回目が増減したのは、インターンシップ後であったために学生のアンケート協力への意志が低下したためと考えられる。1回目と2回目の両方に回答した者22名を分析対象とした。対象者の内、「体験型A」参加者が13名、「体験型B」参加者が9名であり、全員が3年生であった。性別では男性が10名、女性が12名、平均年齢は20.5歳であった。学部では、経済学部が12名、法学部と農学部がそれぞれ5名であった。

2. 各尺度の信頼性

各尺度の信頼性を調べるためにクロンバック α 係数を調べた。各項目の数値を合計してその尺度の得点として使用することにする。その結果、自尊感情 $\alpha = .86$ 、自己効力感 $\alpha = .76$ 、大学生のキャリアデザイ

ン力 $\alpha = .86$ 、大学生の汎用能力 $\alpha = .90$ 、進路選択に対する自己効力 $\alpha = .83$ であり、各尺度ともに十分な値が得られ、信頼性が確認された。

3. 性別による各尺度の平均値の比較

事前に、性別による各項目の得点の差を調べた結果、自尊感情 $t(20) = 1.040$, *n.s.*、自己効力感 $t(20) = 1.210$, *n.s.*、大学生のキャリアデザイン力 $t(20) = .810$, *n.s.*、大学生の汎用能力 $t(20) = 1.701$, *n.s.*、進路選択に対する自己効力 $t(20) = .480$, *n.s.*であり、全ての尺度において性差は見られなかった。よって以降の分析は性別で分けずに行った。

4. インターンシップごとの事前と事後の各尺度の相関関係

インターンシップごとに事前と事後の各尺度の相関関係を調べた。「体験型A」は、事前の相関係数は.05から.82、事後の相関係数は.04から.66であった。「体験型B」は、事前の相関係数は.36から.86、事後の相関係数は.37から.83であった。全体として「体験型B」が「体験型A」より高い相関があった。特に、大学生のキャリアデザイン力と進路選択に対する自己効力、大学生の汎用能力と進路選択に対する自己効力の相関は「体験型B」の方が受講後に高く、進路選択に対する行動化がより期待できると考える。結果を表3に示す。

表3 各尺度の相関関係

事前

上段：体験型A 下段：体験型B	自尊感情	自己効力感	大学生のキャリア デザイン力	大学生の 汎用能力	進路選択 自己効力
1 自尊感情	—	.55*	.13	.21	.29
2 自己効力感	.70*	—	.05	.40	-.01
3 大学生のキャリアデザイン力	.69*	.36	—	.49	.82**
4 大学生の汎用能力	.77*	.65	.56	—	.30
5 進路選択自己効力	.86**	.74*	.56	.42	—

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

事後

上段：体験型A 下段：体験型B	自尊感情	自己効力感	大学生のキャリア デザイン力	大学生の 汎用能力	進路選択 自己効力
1 自尊感情	—	.30	.44	.08	.06
2 自己効力感	.52	—	.04	.05	.38
3 大学生のキャリアデザイン力	.83**	.37	—	.66*	.26
4 大学生の汎用能力	.76*	.61	.66	—	.34
5 進路選択自己効力	.77*	.50	.79*	.96***	—

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

5. インターンシップごとの効果の検証

事前事後の変化を詳しく調べるために、インターンシップの種類ごとに事前事後の各尺度の平均値を対応のある t 検定を用いて調べた。その結果、「体験型A」「体験型B」ともに、全ての尺度得点について有意差は見られなかった。さらに、効果量を算出した結果、「体験型A」は自尊感情に中から大程度の正の効果 (.48) が、自己効力感 (.15)、大学生のキャリアデザイン力 (.13)、大学生の汎用能力 (.10)、進路選

択に対する自己効力 (.12) に小さな負の効果が見られた。「体験型B」は自尊感情 (.11) に小さな、自己効力感 (.33) に中程度の負の効果が、大学生の汎用能力 (.25) に小から中程度の正の効果、進路選択に対する自己効力に中から大程度の正の効果 (.40) が見られた (表4)。

表4 インターンシップの事前事後の比較

体験型A	活動前		活動後		対応サンプルの差		結果	効果
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		
自尊感情	31.15	4.43	32.23	3.92	-1.08	2.06	$t(12) = -1.885, n.s.$.48中-大 (+)
自己効力感	7.08	2.81	6.69	2.25	0.38	2.66	$t(12) = .521, n.s.$.15小 (-)
大学生のキャリアデザイン力	59.69	9.18	58.92	8.31	0.77	6.41	$t(12) = .433, n.s.$.13小 (-)
大学生の汎用能力	65.08	9.05	64.00	6.27	1.08	10.95	$t(12) = .355, n.s.$.10小 (-)
進路選択自己効力	25.46	3.60	25.00	4.47	0.46	4.05	$t(12) = .410, n.s.$.12小 (-)

体験型B	活動前		活動後		対応サンプルの差		結果	効果
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		
自尊感情	35.56	8.34	35.11	5.67	0.44	4.50	$t(8) = .296, n.s.$.11小 (-)
自己効力感	9.67	4.12	8.78	3.38	0.89	2.71	$t(8) = .983, n.s.$.33中 (-)
大学生のキャリアデザイン力	64.44	8.90	64.89	10.90	-0.44	6.73	$t(8) = -.198, n.s.$.07なし
大学生の汎用能力	79.44	13.54	82.78	18.60	-3.33	13.77	$t(8) = -.726, n.s.$.25小-中 (+)
進路選択自己効力	28.63	3.66	29.88	5.52	-1.25	3.11	$t(7) = -1.139, n.s.$.40中-大 (+)

このように「体験型A」は自尊感情が向上し、自己効力感、大学生のキャリアデザイン力、大学生の汎用能力、進路選択自己効力は低下したが、「体験型B」は自尊感情、自己効力感が低下し、大学生の汎用能力、進路選択自己効力は向上した。2つのインターンシップの変化は逆の傾向が得られたことになる。さらに、自己効力感は両方で低下した。

インターンシップ後のアンケートに記入されたコメント内容と心理尺度得点から、参加者の個人内変化を見た。その結果、肯定的なコメントを記入した者の割合は「体験型A」が100%、「体験型B」が66.7%、否定的なコメントは「体験型A」は22.2%、「体験型B」は33.3%であり、一見、「体験型A」の方がインターンシップ参加に対する満足度が高いように見える。しかし、否定的に見えるコメントであっても「毎日同じ持ち場で同じ作業で、(略) 勿体なかったと思う：体験型A6>、<会社の人と話す機会が欲しかった：体験型A12>、<やることを決めるまでの時間が長かったり (略) 予めプログラムを決めておいたほうがいいかなと思いました：体験型B2>、<至れり尽くせりという印象だったので、もう少し企業に貢献できる内容のものも興味があります：体験型B3>などのコメントが見られ、それぞれの心理尺度得点の項目は異なるがプラスの効果が表れていることがわかる。これらから、インターンシップに積極的に取り組んだために要求が強くと考えられ、コメントとは逆に心理、キャリア意識ともに向上したと考えられる。また、担当者の丁寧な対応によって自尊感情や自己効力感、汎用能力が向上したと評価する者 (体験型A7)、一方で一人ひとりへの対応に感謝しつつ全ての項目でマイナスであった者 (体験型B1) も見られ、インターンシップに期待するものによってもコメントと心理得点にズレが生じることが考えられる。結果を表5に示す。

表5 インターンシップ参加者個人の得点とコメント内容

	尺度の前後差 (後-前)					コメント内容 (個人の特定を避けるため、内容を 壊すことなくまとめた)	ポジ ティ ブ	数/ 回答 者数	ネガ ティ ブ	数/ 回答 者数
	自尊 感情	自己 効力 感	キャリア デザイ ン力	汎用 能力	進路選 択自己 効力					
1 体験型A1	1.0	-1.0	-6.0	-9.0	-1.0	説明がわかりやすく丁寧な対応であったため、業務内容、職場の雰囲気等、深く知ることができて良かった。	1		0	
2 体験型A2	2.0	3.0	-2.0	6.0	4.0	社会人として働く自分の姿をイメージできた。	1		0	
3 体験型A3	-2.0	2.0	-4.0	13.0	0.0	様々な体験ができよかった。	1		0	
5 体験型A5	-2.0	-7.0	-4.0	2.0	-2.0	オンラインのインターンシップが多い中対面だったため、現場の雰囲気や業務内容を知ることができた	1		0	
7 体験型A6	3.0	0.0	4.0	11.0	0.0	参加しなければ知ることが出来なかったことが多くあり大変ためになった。同じ場所と作業でなく、他の面も知りたかった。	1		1	
10 体験型A7	2.0	2.0	-1.0	14.0	2.0	コロナ禍でありながら丁寧な対応をいただき、貴重な経験も数多くさせていただきました。講義だけでは決して学ばないことを学ぶことができ、参加して良かった。	1		0	
6 体験型A8	3.0	-2.0	0.0	-16.0	4.0	コロナ禍でも対面で実施できたことで深い業務まで体験でき、その業界について知ることができた。座学で社会人になってからのことも学ぶ機会が多かったため、とても貴重な時間を過ごすことができた。	1		0	
8 体験型A9	3.0	-3.0	-3.0	-15.0	-8.0	普段経験出来ないことをたくさん経験することができ、とても勉強になった コロナ禍で様々なイベントが中止になる中、本当に貴重な経験が出来た。	1		0	
12 体験型A12	0.0	-1.0	6.0	3.0	-1.0	業務の一部に携わることが出来て良い経験となった。もう少し企業の方と話す機会が欲しかった。	1		1	
体験型A平均	1.1	-0.4	-0.8	-1.1	-0.5		9	100%	2	22.2%
1 体験型B1	-3.0	-2.0	-6.0	-3.0	-1.0	新型コロナウイルス感染拡大により予定していた活動ができなくても、一人ひとりに対応していただきとても感謝しています。	1		0	
7 体験型B2	4.0	0.0	4.0	9.0	0.0	その日の予定はその時に決めるやり方であったため(略) 予めプログラムを決めておいたほうが良いと思いました。	0		1	
2 体験型B3	1.0	0.0	7.0	-4.0	-4.0	とても充実していました。もう少し企業に貢献できる内容のものも興味があります。	1		1	
4 体験型B5	0.0	3.0	11.0	10.0	1.0	オンラインでも実施して下さったことに感謝しています。	1		0	
6 体験型B7	-6.0	-5.0	1.0	-9.0	3.0	自分の適性に合った仕事を任せて頂けて円滑に業務を遂行できたので良かった。	1		0	
8 体験型B8	1.0	1.0	-4.0	-10.0	1.0	オンラインでの開催だったが、非常に良い経験をさせてもらった。	1		0	
体験型B平均	-0.4	-0.9	0.4	3.3	3.4		5	83.3%	2	33.3%
全体平均	0.5	-0.6	-0.3	0.7	-0.1					

※コメントのあるもののみ表示した、

V. 考察

本研究では、インターンシップの種類や内容によって学生に及ぼす効果が異なるのか検証するために、本学で実施されている単位取得型の「体験型A」インターンシップと「体験型B」インターンシップの参加者を対象に効果検証を行った。インターンシップの参加前後に実施したアンケート調査内容の分析結果

から、一般的な5日間インターンシップである「体験型A」の参加者は自尊感情が向上し、自己効力感、大学生のキャリアデザイン力、大学生の汎用能力、進路選択に対する自己効力は低下した。一方、内容とサポートが充実している5日間インターンシップである「体験型B」の参加者は自尊感情、自己効力感が低下し、大学生の汎用能力、進路選択自己効力は向上した。このように、「体験型A」と「体験型B」の参加者間では、逆の効果が見られた。

「体験型B」参加者は参加前から全項目の得点が高かった。事前事後の項目の平均値の比較から、「体験型B」のプログラムを敢えて選択する者の方が自己をポジティブに捉え、自信を持って物事に取り組む態度があり、自身の能力を評価し、進路選択にも自信があることが示された。また、相関関係の分析からは、「体験型A」「体験型B」も同様に事前事後で変化しているが、全体として「体験型A」より「体験型B」により高い相関が見られた。「体験型B」のプログラム内容には学生にとって面倒と思える行事もあり、あえて「体験型B」を選択する学生のモチベーションの高さが、事後の汎用能力や進路選択に対する自己効力の向上に影響を与えた可能性も考えられる。これらは、担当者の対応に感謝する記述が多かった「体験型A」に比して、感謝しつつも企業貢献度の高いプログラム内容を望む記述が散見された「体験型B」のアンケート結果からも推察される。そうであるならば、「体験型A」を選択する学生のキャリア意識やインターンシップ参加に対する意識のさらなる向上は必須事項であり、事前の指導の内容を再考する必要があると考える。また、自尊感情は「体験型A」のみ向上し、自己効力感はどちらも低下した。体験の質が濃ければより自身の資質能力を客観視することとなり、求められる能力と比較することで一時的に自尊感情が下がることも考えられる。自己効力感はどちらも低下したが、その内容には違いがあると考えられ、詳細に原因分析する必要があるであろう。

インターンシップ後のアンケートのコメントから、プログラムへの注文がある人は積極的に取り組んだために心理、キャリア意識ともに向上し、丁寧な対応を受けた者は自尊感情や自己効力感が向上したとも考えられるが、個人差が大きく、本調査において傾向を示すことは困難であった。

「体験型A」は、インターンシップ体験への参加満足から自尊感情の向上に止まり、個人の資質能力やキャリアデザイン力、進路選択に対する自信向上までに至らなかった可能性がある。これらのことから、「体験型A」には「体験型B」のような実習前後の面談や交流会等の機会が備わっていなかったために、体験に対する満足感に止まっている可能性があり、自尊感情は向上しても、それらの次ステップである自身のキャリア形成や進路選択に対する自信向上には至らなかったと考えられる。キャリア形成や進路選択は、自身で考えることはもちろん、社会経験のある人や専門知識を有する人のアドバイスやフォローが非常に重要である。そのため、「体験型A」のような単なる仕事体験だけでは、自身のキャリアおよび進路選択の明確化には不十分であると考えられる。「体験型B」参加者は、キャリアデザインや資質能力の向上が意識でき、進路選択に対する自信も得られていた。自尊感情の低下は、数名の個人内変化の結果が影響を与えている可能性もあり、自身のキャリアに真摯に向き合った結果とも考えられる。

以上のように、「体験型B」の効果が高かったのは、事前事後のフォローが手厚いことが影響していると考えられる。同じ5日間の大学経由のインターンシップではあるが、事前の企業との面談、集中講座、事後のコーディネーターとの面談など、実施者側の関わり方によって効果が異なる可能性がある。「体験型A」のプログラム内容にも担当者の積極的な関わりが必要であろう。一方、個人内変化では得点とコメントの内容に差異がある者も見られ、インターンシップに期待するものによってもコメントと心理得点にズレが生じることが示唆された。意識の高い学生は、インターンシップに求めることや期待も高いと考えられる。企業側の対応によっては「期待はずれ」となり、丁寧な対応であったとしても成長につながら

いケースもある。

今回は、大学経由のインターンシップである「体験型A」と「体験型B」の2種類の効果検証を行った。2つのインターンシップにおいて、キャリア意識や汎用能力の向上に関しては「体験型B」の方が概ね効果があることが示されたと言えよう。しかし、本研究の結果は分析対象が少なかったため、この結果だけを一般化して論じるには無理がある。今後は、調査対象者数を増やして研究を継続する。また、結果がプログラム内容によるものか、測定内容が妥当であったかについては検討の必要がある。

今回の結果を踏まえて、事前事後の支援のない「個人開拓型」インターンシップの効果検証も行い、インターンシップの現状と効果を把握したうえで、質の向上のために必要な条件整備について考えることが重要である。

「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）」文部科学省（2011）で示された、「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力」の要素に数理・データサイエンス等が加わり、「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」が示された（文部科学省，2018）。高等教育の目指すべき姿が「主体的な学び」の質を高めるシステムの構築であり、キャリア教育・専門教育として位置づけられたインターンシップの推進が課題とされるのであれば、その質を高めることは高等教育の目指すべき姿の実現には欠かせないものである。その実現のためには大学の教職員全体として取り組むことが必要である」（文部科学省，2013）。この調査は、本学におけるインターンシップの実施状況の全体を把握することに加えて、インターンシップ参加が就職活動に及ぼす影響の一部を伝えることができた。今後のインターンシップの質の向上と学生の職業レディネスの育成の支援につなげたいと考える。

VI. おわりに

2022年6月に三省合意の改正が行われ、学生のキャリア形成支援活動が4つにタイプ分けされた。来年度からのインターンシップは、タイプ3とタイプ4だけがインターンシップと呼べることになる。これまでインターンシップとされてきた取組でも、期間が短かったり、内容に半分以上の実務体験を含まないものは、キャリア教育の領域に分類することとなった。また、インターンシップで得られた学生情報は、一定の条件を満たしたインターンシップについては採用活動開始後に使用することができるようになった。これは、質の高いインターンシップを目指すための対策であるが、来年度以降、学生の反応が気になるころである。本研究では、内容が充実しているインターンシップの方に学生のプラスの変容が見られたと結論づけた。今後は、より質の高いインターンシップにするための取組が必要である。

謝辞

本調査にあたり、調査にご協力いただきました学生の皆様、インターンシップについて情報やデータ提供にご協力いただきましたキャリア支援課の中村優介氏に心より御礼申し上げます。

参考文献

- 浅田隼平（2022）インターンシップの教育効果の規定要因に関する分析 鹿児島大学総合教育機構紀要，（5），89-99.
- 初見康行・梅崎修・坂爪洋美（2021）大学生のインターンシップ効果測定尺度の開発—テキスト分析とパネルデータによる実証研究— 日本労務学会誌，21（3），18-42.
- 原瑞穂・日永龍彦（2021）地方国立A大学の学部生のキャリア支援に関する意識調査：大学生のキャリアデザイン力と汎用能力の自己評価について 日本キャリア教育学会第43回研究大会発表論文集

- 原瑞穂 (2022) 地方国立A大学の学生のインターンシップの現状と課題：全学アンケート調査の結果から 地域連携・生涯学習センター研究報告第27号, 49-69.
- 井上奈美子・池志保 (2021) 大学1・2年生のためのインターンシップがもたらす教育的効果 福岡県立大学人間社会学部紀要, 30 (1), 21-34.
- 亀野淳 (2021) 日本における大学生のインターンシップの歴史的背景や近年の変化とその課題－「教育目的」と「就職・採用目的」の視点で－ 日本労働研究雑誌2021年8月号, No.733, 4-15.
- 河村諒・治部哲也・松村歌子・長見まき子・山内彰 (2021) 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 関西福祉科学大学EAP研究所紀要, (15), 43-49.
- 経済産業省 (2014) 教育的効果の高いインターンシップの普及に関する調査報告
https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/H25_Houkokusho_Zentai_Internship.pdf (2022年5月9日)
- 経済産業省 (2018) 我が国産業における人材力強化に向けた研究会(人材力研究会)報告書
https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20180319001_1.pdf (2022年5月9日)
- 宮田弘一 (2021) 大学におけるインターンシップ研究の動向と課題 インターンシップ研究年報24 (0), 81-89.
- 文部科学省 (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)
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1315467.htm (2022年5月9日)
- 文部科学省 (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
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/055/gaiyou/_icsFiles/afiedfile/2013/08/28/1338222_1.pdf (2022年5月9日)
- 文部科学省 (2015) 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
https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afiedfile/2017/06/23/1387144_001.pdf (2022年5月9日)
- 文部科学省 (2017) 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
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/076/gaiyou/1386864.htm (2022年5月9日)
- 文部科学省 (2018) 2040年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)
https://www.mext.go.jp/content/20200312-mxt_koutou01-100006282_1.pdf (2022年5月9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/b_menu/internship/1413929_00002.htm (2022年5月9日)
- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省 (2015) インターンシップの推進に当たっての基本的考え方(令和4年6月13日一部改正)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000949684.pdf> (2022年10月26日)
- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省 (2021) 令和3年度キャリア教育推進連携シンポジウム https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22809.html (2022年5月9日)
- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省 (2022) インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方 <https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000949684.pdf> (2022年10月26日)
- Rosenberg, M 1965 Society and the adolescent self-image. Princeton University Press
- 坂野雄二・東條光彦 (1986) 一般性セルフ・エフィカシー尺度作成の試み 行動療法究, 12 (1), 73-82.
- 浦上昌則・脇田貴文 (2016) 項目反応理論を用いた進路選択に対する自己効力尺度短縮化の試み アカデミア. 人文・自然科学編, (12), pp 67-76.
- 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 (1), 64-68.