

# 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

藤 本 佳 奈 (教育・学生支援機構特命助教)

## 1. はじめに

本稿は、大学生のキャリア意識や就業に関わる能力・スキルが、インターンシップの前後でどのように変化するのか、アンケート調査の結果にもとづき考察するものである。

我が国における「インターンシップ」の制度は、1997年に政府が「教育改革プログラム」(1月24日 文部省)および「経済構造の変革と創造のための行動計画」(5月16日 閣議決定)でインターンシップを総合的に推進する施策を提起したところからスタートしている(吉本2006、17頁)。その背景には、1990年代後半からの大学の就職問題の深刻化、若者の職業意識の希薄化があり、その解決策の一つとしてインターンシップが注目されたのである。当時の文部省、通商産業省、労働省の三省合意においてインターンシップの目的が「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」と幅広く定義され、インターンシップの積極的な推進が図られるようになった。

このような政府の動きを反映して、大学におけるインターンシップは急速に拡大し、普及してきた。文部科学省の調査によると、1996年度は17.7%(104校)にすぎなかった大学でのインターンシップ実施率は、2007年度には67.7%(504校)と、10年余りの間に著しく増加した(文部科学省2008)。この結果は、「単位認定を行う授業科目」として実施されているものを対象としているが、単位認定を行わない「授業科目以外で実施」しているインターンシップを加えると、実施率はさらに高くなる。日本学生支援機構(2009)によると、2008年度の大学におけるインターンシップの実施率(「授業科目として実施」+「授業科目以外で実施」)は、85.3%であった。このような大学におけるインターンシップの実施状況を踏まえると、大学でのインターンシップは「大学における就職・キャリア支援として、すでに一般化している取組」(望月2010、62頁)だと言える。

このような大学におけるインターンシップの普及に伴い、インターンシップの効果を検証する研究も多く見られるようになった(例えば、浅海2007、真鍋2010、平尾2011など)。これら先行研究では、インターンシップの経験により学生のキャリアや就職に対する意識が高まっていること、社会人基礎力のような能力の向上が見られること、インターンシップ経験者ほど内定率が高いことなどが指摘されており、インターンシップの経験は学生にとってキャリア意識の涵養や能力獲得において効果的であることが確認できる。

本稿では、こうした先行研究の視点にならい、ある地方都市に所在する国立A大学を対象に、インターンシップの経験が学生に及ぼす影響について検討する。具体的には、学生のキャリア意識や就業に関わる能力・スキルがインターンシップの前後でどのように変化するのか、アンケート調査の結果にもとづき考察を行う。

## 2. 調査の概要

調査対象者は、平成24年度に国立A大学のインターンシップに参加した学生である。アンケートは、各学部で実施しているインターンシップ報告会にて調査票を配布し回収を行った。有効回答者数は130名である。アンケートでは、インターンシップの種類、期間、受入先の業種、参加理由、満足度、キャリア意識の変化や就業に関わる能力・スキルの習得状況をたずねている。

表1には回答者の概要を示している。学部は経済学部と工学部の学生が中心であり、経済学部は37.7%、工学部は34.6%となっている。法学部は17.7%、教育学部は10.0%である。学年は3年生が中心であるが、2年生及び4年生以上の学生の参加も確認できる。性別は、男子学生の方が多く54.6%、女子学生は45.4%である。

表1. 回答者の概要

学部	教育	経済	法	工	合計
	10.0	37.7	17.7	34.6	100.0(130)
学年	2年	3年	4年以上	合計	
	0.8	97.7	1.5	100.0(130)	
性別	男	女	合計		
	54.6	45.4	100.0(130)		

注：表中の数値は%、括弧内の数値は有効回答者数。以下の表も同様。

## 3. 調査結果の分析

### 3-1. インターンシップの内容

本節ではA大学の学生が参加したインターンシップの内容を概観していく。以下では、インターンシップの種類、期間、インターンシップ先の業種について、学部や性別等との関連を踏まえながら確認していく。

#### (1) インターンシップの種類

A大学では、学生に対するキャリア支援の一環として2種類のインターンシップを実施している<sup>1)</sup>。ひとつは、体験型インターンシップと呼ばれるもので、1～2週間程度企業等で就業体験を行うものである。体験型インターンシップは、学生が企業の中で日常業務を体験したり見学したりすることで、その企業の業務内容を知ることと、研修を通じて将来の自分を想像し、自らのキャリアプラン作りに活かすことをねらいにしている。

もうひとつは、実践型インターンシップと呼ばれるもので、学生が企業の「課題解決」を行うものである。実践型インターンシップでは、学生は、受入企業から実際に問題となっている課題の提示を受け、担当教員のサポートを得ながら企業と一緒に「実践的」に課題解決に取り組むスタイルがとられている。

表2には学生が参加したインターンシップの種類を示してある。体験型が85.9%、実践型が14.1%と、ほとんどの学生は体験型インターンシップに参加している<sup>2)</sup>。学部別にみていくと、実践型への参加率は工学部で最も多く24.4%、経済学部が最も少なく6.1%である。性別に着目すると、

女子学生と比較して男子学生の方が実践型に参加している者が多い。ただし、この結果は、性別による違いというよりも、男子学生の多い工学部の特徴を反映したものと考えられる。

表2. インターンシップの種類

		体験型	実践型	合計
		85.9	14.1	100.0(128)
学部	教育	91.7	8.3	100.0(12)
	経済	93.9	6.1	100.0(49)
	法	86.4	13.6	100.0(22)
	工	75.6	24.4	100.0(45)
性別	男	81.4	18.6	100.0(70)
	女	91.4	8.6	100.0(58)

### (2) インターンシップの期間

次に、A大学の学生が参加したインターンシップの期間をみていく(表3)。実習期間で最も多いのが「1週間」で65.9%、次に多いのが「1～2週間」で30.1%である。ほとんどの学生は短期のインターンシップに参加している。

学部別に見ていくと、教育、経済、法学部の学生は「1週間」、工学部の学生は「1～2週間」が中心である。学部により実習期間が異なっているのは、それぞれの学部でインターンシップの単位認定基準が異なっているためである。A大学の場合、文系学部は実習期間を5日(40時間)以上、理系学部は実習期間を10日(80時間)以上と定めている。

インターンシップの種類別にみていくと、体験型では「1週間」が最も多く(68.2%)、長くても「1～2週間」(31.8%)である。実践型も、「1週間」(46.7%)がもっとも多いが、「2週間～1ヵ月」(26.7%)、「1ヵ月以上」(6.7%)という中長期間、実習に参加した者も存在している。

表3. インターンシップの期間

		1週間	1～2週間	2週間～1ヵ月	1ヶ月以上	合計
		65.9	30.1	3.3	0.8	100.0(123)
学部	教育	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(11)
	経済	95.9	4.1	0.0	0.0	100.0(49)
	法	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(23)
	工	0.0	87.5	10.0	2.5	100.0(40)
性別	男	61.2	32.8	4.5	1.5	100.0(67)
	女	71.4	26.8	1.8	0.0	100.0(56)
種類	体験型	68.2	31.8	0.0	0.0	100.0(107)
	実践型	46.7	20.0	26.7	6.7	100.0(15)

### (3) インターンシップ先の業種

最後に、インターンシップ先の業種についてみていく(表4)。最も多いのが「商社・金融関係」(26.2%)、次に多いのが「建築・機械関係」(21.4%)である。学部別にみていくと、教育学部は「商社・金融関係」「マスコミ・出版関係」が多い。経済学部は「商社・金融関係」が最も多い(48.9%)。法学部は「公務員」など自治体や官庁でのインターンシップが最も多く(30.4%)、「商社・金融関係」と「マスコミ・出版関係」が同率(26.1%)で続いている。工学部は、「建築・機械関係」が最も多い(57.8%)。A大学では、各学部の教育内容と関連の深い業種でのインターンシップを推奨してい

るため、インターンシップ先の業種は各学部の専門性を反映した結果となっている。

表4. インターンシップ先の業種

		農林・水産	建築・機械	食品・科学	情報・通信	商社・金融	販売・サービス	マスコミ・出版	保健・医療	公務員	教育	その他	合計
		0.8	21.4	4.0	4.0	26.2	12.7	9.5	0.8	13.5	0.8	6.3	100.0(126)
学部	教育	0.0	0.0	0.0	0.0	36.4	0.0	45.5	0.0	0.0	9.1	9.1	100.0(11)
	経済	2.1	2.1	0.0	0.0	48.9	17.0	10.6	2.1	8.5	0.0	8.5	100.0(47)
	法	0.0	0.0	4.3	4.3	26.1	26.1	8.7	0.0	30.4	0.0	0.0	100.0(23)
	工	0.0	57.8	8.9	8.9	0.0	4.4	0.0	0.0	13.3	0.0	6.7	100.0(45)
性別	男	1.4	27.1	4.3	4.3	25.7	12.9	4.3	0.0	14.3	1.4	4.3	100.0(70)
	女	0.0	14.3	3.6	3.6	26.8	12.5	16.1	1.8	12.5	0.0	8.9	100.0(56)
種類	体験型	0.0	19.8	3.8	4.7	28.3	11.3	9.4	0.9	16.0	0.9	4.7	100.0(106)
	実践型	5.6	33.3	5.6	0.0	11.1	16.7	11.1	0.0	0.0	0.0	16.7	100.0(18)

### 3-2. インターンシップ参加の理由と満足度

本節ではA大学の学生がインターンシップに参加した理由及び、インターンシップに対する評価(満足度)について確認していく。

#### (1) インターンシップ参加理由

表5にはインターンシップ参加理由について、それぞれどの程度「あてはまるか」たずねた結果を示している。「とてもあてはまる」+「ある程度あてはまる」をあわせた数値が高い項目は、「社会人として働くことを知ること」(96.9%)、「社会経験を通じて自分に足りない力を確認すること」(92.3%)、「自分がどのような業種に向いているのか確認すること」(89.2%)であった。社会人としての自覚や就職活動の準備に関わる項目が上位にきているのに対して、「大学での勉強と実社会との関連性を見つけること」(78.5%)、「専攻に関連する業界の実態を知ること」(63.0%)といった大学での学習に関わる項目はそれほど高くはない。

先述のようにインターンシップの目的は「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」である。昨今の就職環境の厳しさを考えると当然の結果かもしれないが、学生は「自らの専攻」という大学での学習により、「将来のキャリア」や「就職」を強く意識してインターンシップに参加していることが確認できた。

表5. インターンシップ参加理由

	とてもあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	合計(N)
就職を希望している業種の実態を知ること	41.5	33.8	20.0	4.6	100.0(130)
大学での勉強と実社会との関連性を見つけること	36.2	42.3	21.5	0.0	100.0(130)
自分がどのような業種に向いているのか確認すること	46.9	42.3	10.0	0.8	100.0(130)
今後の大学生活の目標を明確にすること	36.4	48.1	15.5	0.0	100.0(129)
社会人として働くことを知ること	74.6	22.3	2.3	0.8	100.0(130)
専攻に関連する業界の実態を知ること	33.8	29.2	30.0	6.9	100.0(130)
社会経験を通じて自分に足りない力を確認すること	53.1	39.2	6.9	0.8	100.0(130)

## (2) インターンシップに対する評価

続いて、インターンシップに対する評価をみていく。表6には、参加したインターンシップについて総合的にどの程度満足しているのかたずねた結果を示してある。学生のインターンシップに対する評価は高く、「とても満足」、「ある程度満足」をあわせると99.2%と、インターンシップに不満を持つ者はほとんどいない。

なお、インターンシップに対する満足度をインターンシップの種類—体験型と実践型—で比較したが、統計的に有意な差は認められなかった。インターンシップの種類に関係なく学生にとってインターンシップは有意義な経験であったといえる。

表6. インターンシップに対する評価

とても満足	ある程度満足	あまり満足していない	満足していない	合計
56.6	42.6	0.8	100.0	100.0(123)

## 3-3. インターンシップによる意識・態度の変容

本節ではインターンシップの経験によって学生の意識や能力がどのように変化したか確認していく。具体的には、インターンシップ参加学生のキャリア意識や就業に関わる基礎的な能力・スキルの習得状況をみていく。

### (1) キャリア意識

まず、インターンシップの経験により就職や将来のキャリアに対する考え方がどのように変わったのか確認していく。表7には、キャリア意識の変容に関わる項目に対して、どの程度「あてはまるか」たずねた結果を示してある。結果を概観すると、全ての項目で「あてはまる」「ある程度あてはまる」

表7. キャリア意識の変容

	とてもあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	合計 (N)
将来の職業や就職について、とても関心を持つようになった	51.6	45.9	2.5	0.0	100.0(122)
将来の職業や就職先について、いろいろ比較し検討するようになった	46.7	44.3	9.0	0.0	100.0(122)
職業選択や就職は自分にとって重要な問題なので、真剣に考えるようになった	71.3	27.0	1.6	0.0	100.0(122)
職業の選択・決定では周囲の雰囲気流されることはなくなった	35.2	47.5	14.8	2.5	100.0(122)
職業人になってからは、責任を自覚して仕事に取り組もうと思うようになった	70.5	28.7	0.8	0.0	100.0(122)
職業生活を通して、さらに自分自身を向上させたいと思うようになった	61.5	37.7	0.8	0.0	100.0(122)
希望する職業に就くための具体的な計画を立てるようになった	31.1	49.2	17.2	2.5	100.0(122)
どのような職業人になりたいのか、自分なりの目標をもっている	32.5	47.5	18.3	1.7	100.0(120)
職業選択や就職は、自分の個性と就職機会の両面から十分考えるようになった	43.3	50.0	6.7	0.0	100.0(120)

をあわせた値が80%を超えており、学生にとってインターンシップは自身のキャリアや就職を考えるうえでインパクトのある経験であったといえる。

詳しくみていくと、上位にきている項目は「職業人になってからは、責任を自覚して仕事に取り組もうと思うようになった」(99.2%)、「職業生活を通して、さらに自分自身を向上させたいと思うようになった」(99.2%)、「職業選択や就職は自分にとって重要な問題なので、真剣に考えるようになった」(98.3%)、「将来の職業や就職について、とても関心を持つようになった」(97.5%)である。学生にとってインターンシップは目先の就職や職業選択を考えるだけでなく、「働くこと」に対する心構えや前向きな態度を形成させる契機になっているようだ。

## (2) 就業に関する能力・スキルの習得状況

続いて、就業に関わる能力・スキルの習得状況についてインターンシップ前後でどのように変わったのか確認していく。就業に関わる能力・スキルは経済産業省が提唱している「社会人基礎力」を参考に作成した。項目は表8に示した通りである。それぞれの項目に対して、インターンシップに参加する前はどの程度「できていた」のか、インターンシップ参加後（現在）はどの程度「できる」のかたずね、インターンシップ参加後の数値から参加前の数値を引くことで、その変化を確認する。

まず、インターンシップ以前の能力・スキルの習得状況（a）をみていく。上位にきている項目は「相手の意見を丁寧に聴くこと」(77.9%)「意見の違いや立場の違いを理解すること」(70.5%)である。インターンシップ参加前は、傾聴力、柔軟性が身につけていると認識している学生が多い。

次に、インターンシップ以後の能力・スキルの習得状況（b）をみていく。上位にきている項目は「相手の意見を丁寧に聴くこと」(96.5%)、「社会におけるルール・マナーを守ること」(95.6%)、「意見の違いや立場の違いを理解すること」(94.7%)、「社会におけるルール・マナーを理解すること」

表8. インターンシップ前後における能力・スキルの変化

	インターンシップ 以前 (a)	インターンシップ 以後 (b)	変化
社会におけるルール・マナーを理解すること	51.6	92.0	40.4
社会におけるルール・マナーを守ること	63.1	95.6	32.5
他人に働きかけ巻き込むこと	35.2	62.8	27.6
自分の意見をわかりやすく伝えること	42.0	75.0	33.0
相手の意見を丁寧に聴くこと	77.9	96.5	18.6
意見の違いや立場の違いを理解すること	70.5	94.7	24.2
自分と周囲の人々や物事との関係性を理解すること	60.7	88.5	27.8
物事に進んで取り組むこと	51.6	85.0	33.3
目標を設定し確実に行動すること	43.4	80.5	37.1
現状を分析し目的や課題を明らかにすること	48.4	83.2	34.8
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	38.5	76.1	37.6
活動や行動考え方などで新しい価値を生み出すこと	47.9	74.8	26.8
ストレスを溜め込まないこと	58.3	69.4	11.0

注:表中の数値は、%。インターンシップ以前(a)は「十分できた」「ある程度できた」、インターンシップ以後(b)は「十分できる」「ある程度できる」をあわせた数値である。

(92.0%)である。インターンシップ参加後は、傾聴力、柔軟性、規律性が身につけていると認識している学生が多い。

最後に、能力・スキルの習得状況の変化を確認していく。全ての項目でプラスの変化が表れており<sup>3)</sup>、特に差が大きい項目は「社会におけるルール・マナーを理解すること」(40.4%)「課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する事」(37.6%)「目標を設定し確実に行動すること」(37.1%)であった。これらは社会人基礎力の能力要素のうち規律性、計画力、実行力に該当する。

規律性については、おそらくビジネスマナーを意識したものだろう、学生は職場で実際に働くことで社会人としてのマナーを実践的に理解していったと考えられる。計画力、実行力については、職場で実際に働く中で課題解決に向けた「準備」や、そのために「確実に行動」することの大切さに気づき、普段の生活の中でもそれらを意識して行動することで身につけていったと考えられる。

また、政府が提唱したインターンシップの意義<sup>4)</sup>のひとつに「自主性・独創性のある人材育成」(文部省・通商産業省・労働省 1997)がある。自主性に関連の深い計画力や実行力が身につけているという本調査の結果からは、そのような人材育成におけるインターンシップの有効性がうかがえた。

#### 4. おわりに

本稿では、国立A大学のインターンシップ参加者に対して行ったアンケート調査にもとづき、インターンシップの内容、インターンシップに参加した理由、満足度、インターンシップの経験による学生の変容をみてきた。その結果得られた知見は次の5点である。

- ①インターンシップの内容は各学部によって異なっている。
- ②特に、大学は学部の教育内容と関連の深い業種でのインターンシップを推奨しているため、インターンシップ先の業種は学部の専門性が反映されていた。
- ③大学側は学部の教育内容と関連の深い業種でのインターンシップを推奨しているが、学生は「自らの専攻」よりも「将来のキャリア」を意識してインターンシップに参加している。
- ④そのことも影響してか、インターンシップに参加した学生のキャリア意識は、概ねポジティブに変容していた。学生にとってインターンシップは目先の就職や職業選択を考えるだけでなく、「働くこと」に対する心構えや前向きな態度を形成させる契機となっているようだ。
- ⑤就業に関わる能力・スキルの変化については、社会人基礎力として挙げられている能力要素全てプラスの変化が表れていた。特に変化の大きい項目は規律性、計画力、実行力であった。

以上のようにA大学の学生にとってインターンシップの経験は、先行研究の指摘と同様にキャリア意識の涵養や能力・スキルの向上において効果的であることが確認できた。インターンシップの意義として政府は「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」の3点を挙げているが(文部省・通商産業省・労働省 1997)、本調査の結果を踏まえると、インターンシップは「高い職業意識の育成」「自主性・独創性のある人材の育成」において有効であることが実証されたといえる。

しかし、インターンシップの参加理由でも触れたように、多くの学生は「自らの専攻」よりも「将来のキャリア」との関連を意識してインターンシップに参加している。大学が、学部での教育内容と関連した業種でのインターンシップを推奨していても、学生は将来のキャリアや就職の方を強く意識しており、大学での学習と社会での実体験を結び付ける契機として捉える者は少ない。

インターンシップの経験を大学での学びに上手くフィードバックさせるためには現行のプログラムに対して今一步工夫が必要なのであろう。そのためには、単にインターンシップに参加させるだけでは不十分である。何のためにインターンシップに参加し、そこで何を学び、学んだことをその後の大学生活にいかに関結させるのか、これらの点についてインターンシップの事前・事後において十分に教育・指導していく必要がある。そうすることで、インターンシップが大学の「教育内容・方法の改善・充実」にもつながっていくのではないだろうか。

## 注

- (1) A大学では、平成24年度、体験型インターンシップには190名が、実践型インターンシップには23名が参加した。
- (2) 実践型インターンシップは、企業の課題と学生の専門性などを担当教員やインターンシップ・コーディネータがマッチングさせて実施するものである。体験型と比較して時間と手間がかかるため、参加学生や受入企業等の数は体験型と比較すると少なくなる。
- (3) インターンシップ参加前後の能力・スキル習得状況を同時にたずねているため、インターンシップの経験を高く評価している場合、過去の自分—インターンシップ参加前—の能力を過剰に低く評価している可能性がある。
- (4) インターンシップの意義については、2007年度に当時の文部省・通商産業省・労働省がまとめた「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（9月18日 文部省・通商産業省・労働省）の中で示されている。学生に対する意義としては、「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」の3点があげられている。

## 参考文献

- 浅海典子（2007）「学生にとってのインターンシップの成果とその要因」『国際経営フォーラム』第18号、163－179頁。
- 通商産業省（1997）『経済構造の変革と創造のための行動計画』大蔵印刷局。
- 日本学生支援機構（2009）「大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況に関する調査について」。[http://www.jassso.go.jp/gakusei/plann/torikumi\\_chousa.html](http://www.jassso.go.jp/gakusei/plann/torikumi_chousa.html)（2012年12月19日）
- 平尾元彦（2011）「インターンシップの就職活動への影響—山口大学2010年度4年生へのアンケート調査と内定状況調査に基づく考察—」『大学教育』8巻、29－36頁。
- 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」『日本インターンシップ研究年報』第13号、9－17頁。
- 望月由紀（2010）「大学等における就職・キャリア支援の現状と課題」独立行政法人日本学生支援機構『学生支援の現状と課題—学生を支援・活性化する取組の充実に向けて—』大学等における学生

支援取組状況調査研究プロジェクトチーム中間報告書、53 - 66 頁。

文部科学省（2008）「大学等における平成 19 年度インターンシップ実施状況調査について」。〈2012 年 12 月 19 日〉

文部省・通商産業省・労働省（1997）「インターンシップ推進に当たっての基本的考え方」。

([http://www.jil.go.jp/jil/kisya/syokuan/970918\\_01\\_sy/970918\\_01\\_sy\\_kihon.html](http://www.jil.go.jp/jil/kisya/syokuan/970918_01_sy/970918_01_sy_kihon.html)) 〈2012 年 12 月 19 日〉

吉本圭一（2006）「インターンシップ制度の多様な展開とインターンシップ研究」『インターンシップ研究年報』第 9 号、17 - 24 頁。