

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

SAKAI, Osamu / 酒井, 理

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

生涯学習とキャリアデザイン / 生涯学習とキャリアデザイン

(巻 / Volume)

12

(号 / Number)

2

(開始ページ / Start Page)

25

(終了ページ / End Page)

36

(発行年 / Year)

2015-03

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00010737>

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部准教授 酒井 理

1 はじめに

1997年に「インターンシップの推進にあたっての基本的な考え方」という報告書が文部省、通商産業省、労働省において取りまとめられたところから、我が国の大学教育におけるインターンシップが普及してきたと考えられている¹⁾。2014年に上記の報告書があたらしく見直されているが、その見直しの趣旨において述べられているのはインターンシップが“学修の深化や新たな学習意欲の喚起につながる”こと、そして“主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図られる”のだということである。産業界との接続、産業人材の育成に焦点をあてていた以前の報告書の趣旨には記述されていなかった部分、すなわち①大学の学びへの影響、そして②職業意識の高まり、といった学生の学びや内面的な成長に注目することになったのが特徴といえる。同時に2014年改訂の「日本再興戦略」においては若者の活躍を推進するために、キャリア教育を充実することで、職業意識の醸成を促進することがうたわれている。

上記の状況をみれば、インターンシップが大学の学習に良い影響を与えること、そして学生時代に若者がしっかりとした職業意識を持つことを期待するという考え方を国が打ち出してきたことは明らかである。

大学でおこなわれるインターンシップの取り組みが以前と比べて大きく変わったわけではないが、産業界のニーズに応える人材を育成するとい

うだけではなく、その教育効果が重要視されるようになったと考えることができるだろう。

先の報告書が発表されてから20年近くが経過している。日本国内において、インターンシップが大学教育におけるキャリア教育の一要素として重要な位置付けを得てから久しく時間は経っている。そのような状況にあるにもかかわらず、未だにインターンシップがどのような教育効果をもたらすかの議論はそれほど進んでいないように思える。

体系的なキャリア教育・職業教育の推進に向けたインターンシップの更なる充実に関する調査研究協力者会議による「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」に付された調査結果によれば、2011年度において単位認定をおこなう授業科目としてインターンシップをおこなっている大学は調査対象となった748校中714校である²⁾。ほとんどの大学が取り組んでいる一方で参加学生は325,488人で参加率が12.6%であることも報告されている。多くの大学が取り組んではいらぬものの驚くほど参加率は低い³⁾。

インターンシップが多く大学の導入されているが、いまだに参加学生数が1割強にとどまっていることも、なかなか本格的に教育効果の吟味が進んでいかない一つの要因かもしれない。

また、コンピテンシーが高まる、仕事をすることの楽しさや大変さを理解することができる、という効果が認められるのだという調査結果の報告

もあるが、多様なインターンシッププログラムが展開されているなかで、それらをひとまとめにした集計データによって短絡的に解釈していいものかどうかは難しいところである。就業体験をさせればそれだけで効果がでるのかといった疑問もでてこよう。事前の準備、事後の振り返りなどで効果は高まるといったことが指摘されてはいるものの、では、どのようなプログラムを実践して、どのような効果がでたのかといった具体的な結果があまり見えてこないのが実際のところである。

2 問題と目的

(1) 問題意識

我が国では、先の「インターンシップの推進にあたっての基本的な考え方」のなかで言及されているように、インターンシップの学生への効果、すなわち大学の学修の深化への影響、職業観の育成に役立つことを前提にして、インターンシップの推進がおこなわれているわけである。しかしながら、具体的にどのような取り組みがどのような効果を生み出したかが詳細に吟味されているわけではない。

インターンシップによって学生の意識は変化していることが感じられるため、経験的に効果があるだろうということはわかる。効果があることに對して異論を唱えるつもりはないが、実際にプログラムを運営する段になってわかることは、しっかりとしたインターンシッププログラムとは何であるのか、何をすればどのような教育効果があるのか、それに対して明確に応えた研究は思いのほか少ないということである。

PDCA (Plan/Do/Check/Action) サイクルを回すことが大事である、企業側の協力が重要である、長期のインターンシップはより効果があるなどといったうわべだけの当たり前の議論が多い。しかし、実際にプログラムを運営して、このような学生にはこのような変化があったなどという、具体性があるプログラムの実践現場に本当に役立つ情報は少ない。

プログラムも多様であるし、学生の個性、そして成長も多様である。多くの実践的な研究事例が出てくるのが、今後我が国でインターンシップが今まで以上に普及していくためには必要であると考える。

(2) 目的

インターンシップの教育効果を吟味する上で、直接学生と接することのできるプログラムの担当教員が分析をおこなう優位性は、肌感覚として得られる情報、それと同時に学生へのアンケートによる質問で得られた定量的データ、面談によって得る定性的データなどを総合的に解釈できる点にある。教育効果の分析結果などは、集計された定量的なデータによって語られることが多い。その場合、分析者が実践者であることは少ない。実践者の立場からいえるのは、そこはかなり大きな問題であろうということである。

学力などは定量化が可能であって、その教育効果は測定しやすいが、職業観あるいは学修の深化にどれだけ影響を及ぼしたかということに関しては、そもそも定量化が困難である。学生個々人の微妙な変化を感じとることや、インターンシップ先の仕事内容や負荷の状況を加味してデータを解釈することや、成長の経過を丁寧に追っていくことをしない限り、その教育効果を把握することは到底不可能ではないだろうか。

本論の目的は、インターンシップにおける教育効果を考察することである。ただし、先に述べたようにインターンシップの教育効果を測定することは、学力の定量的な測定のようににはできない。どのようなプログラムでおこなうか、どのような仕事を体験先で提供されるかによっても学生の成長は大きく変わる。

ゆえに、ここでの議論は限定的にならざるを得ない⁴⁾。

これは、ある条件下でおこなったインターンシッププログラムで、このような教育効果があったという一つの事例研究である。しかし、このような事例が一つひとつ蓄積されていくことで実践

者にとって実用的な運営体系ができあがると考える。

3 インターンシッププログラムの概要

(1) インターンシップの位置づけ

本論での研究事例として、法政大学キャリアデザイン学部の単位化されたインターンシップ授業を取り上げる。これは、前期「キャリア体験事前指導」2単位と後期「キャリア体験学習」2単位の通年4単位で構成される授業である。受講者は、主に夏季休暇期間中に（場合によっては前期の授業期間中、後期の授業期間中のケースもあるが）、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ことが後期の「キャリア体験学習」単位取得の条件となっている。

当授業の目的の一つは、職業観の育成である。具体的には、社会とのかかわりのなかから自分を見つめなおすことである。そして、社会のなかでの生き方、組織のなかでの働き方を考えることにつなげることである。就業経験を通して組織・社会の中で生きるということ、様々な人との関わりの中で働くことを理解することを目的としている⁵⁾。

このインターンシップのクラスは、毎年45名前後の学生が履修する。本学部の一学年の学生数が300名強であるので、単純に考えれば約15%がこのインターンシップの授業を履修することになる^{6) 7)}。

(2) 運営方法

まず3月にこのクラスを履修するために学生は志望書を書く手続きを経る。

就職活動のエントリーシートの記入と似たような体験をすることになる。そこでは、どのような仕事体験を望むのか、この授業で何をしたいのかについて考えをまとめる。インターンとして就業体験をするための心構えをしなければいけないことを気づかせるプロセスを設けている。この段階では、学生のなかには軽い興味から安易に履修を

志望する者も少なくない。

(3) 事前指導

4月からは、グループワークによるディスカッションが繰り返し実施される。45名の学生は6名ずつ9グループにわかれる。グループメンバーはディスカッションのテーマ毎に頻繁に組み替えられる。

教員から逐次指導していくスタイルではなく学生が中心の授業となっている。教員からはテーマを投げ、グループワークに入る前に進め方のインストラクションを示して、あとは必要な時にアドバイスをおこなうという授業スタイルで進められる。

90分授業を2回、合計180分のディスカッションで、一つのテーマについてグループの意見をまとめる。それを3回目に発表するということを3回繰り返す。設定されるテーマは職業観を育成することを狙ったものとしている⁸⁾。

最初に与えられるテーマは「インターンシップに取り組む問題意識について」である。これはインターンシップに取り組むにあたって何が大事と考えるか、どのような資質が必要と考えるのか、どのような意識で臨むべきか、なぜそう考えるのか、を問うものである。

2つ目のテーマは「あなたは何のために働くのか」である。このテーマによって①自分は何のために働こうとしているのか②お金のために働くことをどのように考えるのか③自分の理想とする社会人像とはなんなのか④働くことは社会的にどのような意味をもつと考えるのか⑤自分の人生にどのような意味をもつと考えるかなどについて議論することを狙っている。

3つ目のテーマは「組織とは何のためにあるのか、組織で働くときや働く人に求められるものは何か」である。ここでは「組織で働く人に求められる能力、資質を身につけるために今からすべきこと」にまで議論を深めることを求めており、学生時代に何をすべきか、大学で何を学ぶべきかに考えが及ぶようなテーマとなっている。

5月には教員と個別面談を経て体験先を決めていく。学生の希望をきくと同時に、学生の働くことに対する意識や授業に取り組む姿勢や日常の態度を評価しつつ、体験先を決めていく。体験先の仕事の負荷、仕事内容などを考慮しながら、学生の適正に合わせて割り当てていくわけであるが、重めの負荷でも大丈夫そうか、学生気分の抜けきらない学生は職場環境の厳しい派遣先は回避するなどの配慮をおこなう^{9) 10)}。

学部が用意しているインターンシップ先とのマッチングに臨む学生は45名の学生のうち9割の40名ほどである。この割合は例年あまり変化はない。1割の5名前後の学生は自主開拓でインターンシップ先を探してくる。これらの学生は自分がいきいたいと思っている業界がかなり明確か、あるいはやりたいと思っている仕事が明確になっている¹¹⁾。

(4) インターンシップ

夏からは、それぞれがインターンシップ先で経験を積む期間となる。民間企業にいく学生、NPO、自治体で体験をする学生、自分で探してきたインターンシップ先にいく学生、各々が多様な経験をしてくることになる。教員とは、メールで連絡を取り合って進捗状況を報告することを義務づけている。就業体験の開始時および終了時にはメールで連絡をすることになっている。また緊急時にはかならず電話、メールでの連絡を徹底することを約束して前期の授業を終える。

このインターンシッププログラムに協力を得ている受け入れ先の仕事は多様である¹²⁾。インターン期間は最低5日間、最初に会社および業界の概要に関するレクチャーをやっていただくことをお願いしている。短いところでは5日間という場合もなくはないが、多くは10日間、長ければ1ヶ月、さらには数ヶ月のインターンシップになる協力先もある。すべての学生が一般的なインターンシップに参加しているわけではないので、その効果に差が出ることは当然である。1日や2日インターンシップを経験したからといって特段の効果が生ま

れるとも考え難い。ほぼ見学で終わるものをインターンシップとみなしている大学もあるだろう。ここではインターンシップの実質化が重要という考え方のもとで、そのためには最低5日間くらいの経験は必要だろうということで協力を要請している。

(5) 事後の振り返り

9月半ばから始まる「キャリア体験学習」の授業では、就業体験の振り返りをおこなうことによって学生に自省を促す。教員とクラスの学生の前でショートスピーチを繰り返すことで自らの経験を整理して総括する。

前期がグループによるディスカッションと発表というチームワークによる作業とすれば、後期はグループワークと個人の二方向から、経験を掘り下げるように組み立てられている。具体的には、振り返りを軸に内省し、経験を深化させる構成としている。

まずは、グループ内で他人とインターンシップ経験を共有する。それぞれが異なった職場で異なった経験をしている。その経験を自分の言葉で話して共有することで他人と共感できることや他人の話をきいて自らが至らなかった点に気づく機会となる。振り返りのプロセスによって、体験はさらに有意義なものとなる^{13) 14)}。

これらは、最終的にインターンシップの経験をつづった1500字ほどのエッセイとなる。

またインタビューをもとにした映像作品、発表作品をグループで制作する課題もある。インターンシップを通して考えた「働くとは何か」、自分たちがインターンシップで感じたことを他人に伝える作業をおこなう。グループでの議論をベースにインタビューイーを探し、取材をするというプロセスが授業のなかに組み込まれている。2ヶ月間程度の取材と編集期間を経て、各チームの成果は作品として発表される。これも振り返りのためのプロセスである。一人で振り返り、他人との議論や共同作業を通じて、さらにインタビューイーの話をきいて振り返るといった多面的な振り返り

の機会を設けることで、働くということに対する考え方を深める。

4 教育効果分析のためのデータ

(1) 4種類のデータ

インターンシッププログラムのなかで収集したデータは4種類である。1つは、前期授業の中間段階で収集した、社会および会社に対する貢献意識と自らの能力評価に関する選択肢回答型アンケートである。

2つは、前期授業の終了時の授業を受けることによる職業観の育成、学業への意識、そしてグループワークでのリーダーシップ、フォロワーシップの実行度合に関する選択肢回答型アンケートである。

3つは、後期授業終了時のインターンシップによる職業観の育成、自分の能力評価に関するアンケートにより収集したデータである。

4つは、少し特殊なデータである。本論での分析には使用しない。インターンシップの負荷に関するデータである¹⁵⁾。

(2) 前期中間段階の収集データ

授業開始から2ヶ月経過した時点、3つめのテーマでグループワークをおこなう前に、社会、会社に対する貢献という意識と自分の能力の評価についての設問に自答式で回答を得ている。

回答は5段階リッカートスケールで用意されており、選択肢の表現は「強くそう思う」「そう思う」「どちらでもない」「そう思わない」「まったく思わない」になっている。履修学生46名中回答があったのは45名である。

選択回答を求める質問項目は以下の5項目である。

1. 社会に貢献したいと思うか
2. 働く会社に貢献したいと思うか
3. 貢献できる能力をもっているか
4. 貢献できる能力を持ちたいと思うか

5. 大学時代にその能力を獲得するための努力をしたか

同時に組織・集団の存在意義、組織で働くときに求められる能力、自分に足りない能力、それをどのように獲得していくのかなどについて記述式の回答を求めている。

(3) 前期終了段階の収集データ

7月の下旬に、「キャリア体験事前指導」というインターンシップの事前準備のための授業全15回が終了する。先に説明したように、メンバーを組み替えつつ3つのテーマによるディスカッションとまとめ、そして報告を繰り返した。回答者数は履修者46名中44名である。回答は全て5段階リッカートスケールとなっている。質問数は11項目で、以下の通りである。

1. 授業を受けることで内面に変化があったか
2. 職業観は高まったか
3. 授業を受けることでインターンシップの不安は解消されたか
4. 大学の学びの意識は高まったか
5. 学生時代にやるべきことが明確になったか
6. グループワークでリーダーは必要と思うか
7. リーダーの役割を果たそうとしたか
8. リーダーの役割を果たしたか
9. グループワークでサポーター・フォロワーは必要と思うか
10. サポーターの役割を果たそうとしたか
11. サポーターの役割を果たしたか

上記の質問項目は内容によって大きく2つに分かれている。1から5は、内面変化や職業観についてであり、6から11はリーダーシップやサポーターなどグループでの役割の考え方と行動の事実に関する質問となっている。

(4) 後期終了段階の収集データ

インターンシップを夏に終えて、後期のすべて

の授業が終了した段階で収集したデータである。質問は13項目である。履修者46名のうち39名分である。ここまで3回実施したアンケートにすべて回答できているのは46名中36名である。

質問項目は以下の通り。

1. インターンシップによって職業観に影響したか
2. インターンシップによって職業観が明確になったか
3. インターンシップによって不足している能力は明らかになったか
4. インターンシップによって仕事の適正を意識するようになったか
5. 後期の授業で内面に変化があったか
6. 後期の授業で職業観が高まったか
7. 後期の授業でインターンシップの経験は深まったか
8. 大学での学びの意識が高まったか
9. 学生時代にやるべきことが明確になったか
10. グループワークでリーダーは必要と思うか
11. リーダーの役割を果たそうとしたか
12. リーダーの役割を果たしたか
13. グループワークでサポーター・フォロワーは必要と思うか

上記の1から4はインターンシップによる内面的な変化や職業観の高まりをたずねたものである。また5から13は、前期の終了段階でたずねた質問をもう一度、後期の授業に関してたずねたものとなっている。

5 データ分析

(1) インターンシッププログラムで職業観は育成できているのか

「職業観の育成」は、事前授業、インターンシップ、振り返り授業で構成されるプログラム全体を通した目的となっている。

職業観が高まっていなければこのプログラムの意味はない。まずは職業観に対する意識の高まり

を確認する。「前期の授業での職業観の高まり」「インターンシップ経験の職業観への影響」「インターンシップ経験での職業観の明確化」「後期授業での職業観の高まり」の状況を見てみる。回答カテゴリーを得点化して平均値を求めた。「強くそう思う」に5、「そう思う」に4、「どちらでもない」に3、「そう思わない」に2、「まったく思わない」に1を与える。平均値を標準偏差とともに以下に示す。

- ・ 前期の授業での職業観の高まりはあったか (N = 44) : 4.18 (0.446)
- ・ インターンシップの経験は職業観に影響したか (N=39) : 4.13 (0.732)
- ・ インターンシップ経験で職業観は明確になったか (N=39) : 3.15 (0.812)
- ・ 後期授業で職業観は高まったか (N=39) : 3.56 (0.912)

※ () は標準偏差

いずれの平均値も3の水準を上回っている。多くの学生の職業観の育成には役立っているようである。前期の授業における職業観の高まりについては「そう思わない」「まったく思わない」と回答する学生はおらず、「どちらでもない」とする学生が1名/44名(2.2%)であった。それに対して、後期の授業における職業観の高まりについては「そう思わない」「まったく思わない」とする学生の数は合計で7名/39名(17.9%)にのぼった。インターンシップ経験での職業観への影響では、「そう思わない」とする学生は2名/39名(5.1%)、職業観が明確になったかどうかに関しては「そう思わない」との回答は9名/39名(23.1%)、「どちらでもない」とする回答は16名/39名(41.0%)にもなる。

これらの結果をみてわかることは3つある。

1つは、前期のプログラムの効果が大きかったことである。グループワークによるディスカッション、つまり、職業や職場、働くということについて掘り下げて議論していくことにより、意識

が高まることが確認できた。一方で後期のインターンシップの振り返りに関しては、職業観の育成という点ではディスカッションほど効果が出ていないということも確認できた。

2つは、インターンシップという実体験も職業観に対する影響があるということである。ただ、前期の授業、つまり教室内の授業の効果を上回るほどではなかったといった点は、意外な結果であった。また、インターンシップ体験で職業観が明確になるかという点については、多くの学生が「どちらでもない」と回答しており、影響はするものの明確化するまでの効果が大きいとはいえない。

3つは、インターンシップ経験がないと職業観を高めることができないわけではない、ということである。教室内で職業観を育成していくことも可能であるといえそうなのである。もちろんインターンシップに臨むという心理的なレディネスがその意識を高めているという可能性も排除はできない。

(2) インターンシッププログラムは大学の学修意欲に影響を与えているか

次は、インターンシッププログラムが学生の学修意欲に影響を与えているかをみる。前項と同様に、学修意欲にいい影響を与えることは、インターンシッププログラムに期待されていることである。

- ・ 前期の授業で学びの意識の高まりはあったか (N = 44) : 3.93 (0.545)
- ・ 前期の授業で学生時代にすべきことが明確になったか (N = 44) : 3.95 (0.806)
- ・ インターンシップ経験で自分の不足する能力が明確になったか (N=39) : 4.18 (0.644)
- ・ 後期の授業で学びの意識の高まりはあったか (N = 39) : 3.69 (0.731)
- ・ 後期の授業で学生時代にすべきことが明確になったか (N = 39) : 3.82 (0.823)

※ () は標準偏差

前項と同様に、いずれの平均値も3の水準を上回っている。多くの学生にとってインターンシッププログラムは大学の学修意欲を高める方向にあるということがいえる。影響がなかったとする回答もあるが、わずかである。前期の授業で学びの意識の高まりがなかったと回答した学生数は1名、どちらでもないと回答した学生は5名である。全体の13.6%の学生において影響はなかった。後期に関してはどうか。高まりがなかったとする学生は3名、どちらでもないとする学生は9名で、全体の30.8%と3割を超えた。

しかし、インターンシップ経験で自分の不足する能力が明確になったかという設問では、ネガティブな回答はなかった。どちらでもないとする学生は5名のみで、全体の12.8%である。

すべての学生がインターンシッププログラムで大学の学びへの意識が高まるとはいえないものの、かなり多くの学生には良い影響を与えるということはいえる。

インターンシップを経験することで自分の不足する能力に気づく学生がかなり多いことを考えれば、この気づきをいかに大学の学びに結びつけていくかが、課題として浮かび上がる。おそらくここで、学生が感じている不足している能力というのは、情報端末の操作スキルや文章能力あるいは事務処理能力である。

大学の学びはスキルの修得だけにとどまるものではない。ゆえに短絡的にこのようなスキルの修得に結びつけるのではなく、大学での学びがいかに社会で仕事を行っていく上で重要になるかを理解させるような工夫が必要になると考える。

(3) 何が職業観の育成と学修意欲向上の効果に違いを生み出すのか

教室での授業によって職業観の育成、学修意欲の向上が可能であることがわかった。次に、職業観の育成と学修意欲の向上が、会社、社会に対する貢献意識と自己の能力評価に関係しているかをみとみる。具体的には、①社会に貢献したいと思うか、②働く会社に貢献したいと思うか、といっ

たような社会との関係をしっかり認識しているか、③貢献できる能力をもっているか、④大学時代にその能力を獲得するための努力をしたいか、といったような今の自分の能力に関する肯定感と今後の努力意欲があるかである。

これらの変数間の相関係数をみる。少々強引ではあるが、回答カテゴリーを得点化したものを使用する。

「前期の授業における職業観の高まり」との相関係数は、

「社会貢献したい」0.111

「会社貢献したい」0.266

「貢献できる能力があると思っている」0.205

「貢献できる能力の獲得に努力する」0.323*

である。上記の*は5%水準で有意を示す。

また「前期の授業における大学の学び意識の高まり」との相関係数は

「社会貢献したい」0.293

「会社貢献したい」0.119

「貢献できる能力があると思っている」-0.013

「貢献できる能力の獲得に努力する」0.211

である。

このうち5%水準で有意となったのは「前期の授業における職業観の高まり」と「貢献できる能力の獲得に努力する」による相関係数のみであった。

努力しようとする姿勢が職業観の意識を高めているのだという解釈ができる。

ただ、社会への貢献、会社に対する貢献といったような、自分の置かれた環境に向かう姿勢とその後の授業によってどのように職業観の育成、大学の学びの意欲向上に違いがでるかとは関連がなさそうである。しかしながら、職業観と社会貢献、会社貢献の考え方が関連していないとは考えにくい。おそらく職業観の育成と同時に社会貢献、会社貢献などの価値観が作られていくため、当初学生がどのような考え方であるのかはあまり関係なく、このような結果が出ていると考えることもできる。

(4) 前期の授業における職業観と学ぶ意識

前期の授業における学修に関する質問項目をいくつかの合成変数に縮約する。合成変数を作成して学生個人個人の得点分布をみしてみる。

変数は4つである。①「授業を受けることで内面に変化があったか」②「職業観は高まったか」③「大学の学びの意識は高まったか」④「学生時代にやるべきことが明確になったか」を使用する。

表1のとおり、主成分分析により固有値1以上で2個の成分が得られた。第一主成分の固有値は1.585、第二主成分の固有値は1.099である。

この2つの合成変数の個人の得点を散布図として図1に示す。右上のエリア「職業観の高まり」も「学びの意識向上」も高い。バランスよくインターンシッププログラムが期待する効果が出ている学生群といえる。

右下は職業観の高まりはないが、学びへの意識が強くなった学生群である。左上は働くことへの意識が強くなった学生群であって、大学での学びに対しては意識が薄い。

授業で学生を身近に見てきた教員としての見立てとなるが、右下に集まる学生群は、比較的小となしくまじめな学生が多い。左上の学生群は、働くことに対する意識が高く、インターンシップ先を自ら開拓するコースを選択している学生が集まっている。

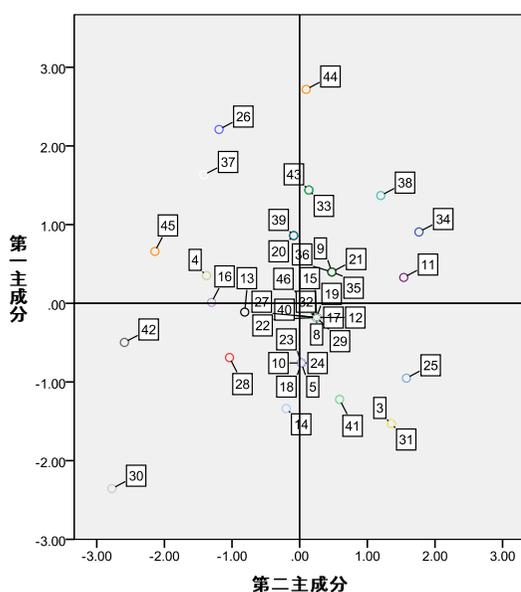
問題は左下のエリアに入る学生である。

図で確認できるように左下にプロットされたケース30の学生は、他の学生とはかなり距離がある。この学生は、グループワークを繰り返しお

表1 主成分負荷量

	成分	
	1	2
前期の授業で内面の変化があった	.552	-.660
前期の授業で職業観意識が高まった	.735	-.166
前期の授業で学びの意識が高まった	.440	.772
前期の授業で学生時代の目的が明確になった	.738	.199

図1 主成分得点によるプロット



こなった前期の授業を終えてもインターンシッププログラムが期待する「職業観の高まり」も「学びの意識向上」も得られていない状況である。実際、個別の面談においても働くことに関する関心がなかなか高まらなかった。このような学生がこの位置にプロットされていることが確認されたことは、この分析の一つの成果といえる。データと実際の印象を重ねあわせつつ、早い段階で問題が起きそうな学生を発見することと、事前に何らかの対応策をとることで学生を救える可能性もでてる。

職業観の高まり、大学での学びの意義を考えることは、インターンシップに臨む準備としてはきわめて重要であることがわかった。

6 まとめと含意

「インターンシップの推進にあたっての基本的な考え方」でまとめられているように、インターンシッププログラムに期待されているのは職業観の育成と大学での学修に対する意欲向上である。キャリア教育の一環としてインターンシップには大きな期待が寄せられており、多くの大学での導

入が進められてきた。ほとんどの大学でインターンシップは実施されているものの、実際に参加している学生の割合は思ったほど多くはないという現状がある。企業の負担も軽いものではなく、連携の仕組みづくりに苦勞するということもあるだろうが、実質的なインターンシッププログラムを構築することに大変な苦勞があるというのが普及の勢いを削いでいる要因の一つでもあるだろう。

インターンシッププログラムをどのように作り込んでいくかという議論はあまりなく、授業の中身をどのようにすれば効果がでるのかといった研究も多くはない。どのようなトライアルがおこなわれ、どのような効果がでているのかさえ良く分からない。

インターンシッププログラムによって、狙ったような職業観の育成、社会を見据えた学修に対する意識向上を図ることができるのかを検証した。

インターンシップ経験をする前の準備段階の授業では「働くこと」に関して学生が複数グループに分かれ、グループ毎にディスカッションしたものを全体発表するといったプロセスを繰り返しておこなう。この事前の授業は、「職業観」に対する効果が強くでた。もちろんインターンシップが職業観に影響を与えることも確認できた。後期の授業は、自らのインターンシップ経験の整理と働くことをテーマに社会人に取材をする作業になっている。効果は認められるものの前期の授業ほどではなかった。テーマ設定は重要ではあるが、グループディスカッションという方法が一定の効果を持つことが確認できた。

「大学での学修への意識向上」も状況は「職業観」と同様である。グループワーク、グループディスカッションという方法が一定の効果をもたらしていることがわかった。多少強引に結論付ければインターンを経験しなくとも、ある程度であれば「職業観の育成」や「大学での学修への意識向上」は達成できるともいえる。

インターンシップの実体験は「職業観の育成」「大学での学び」よりも、能力不足の明確化に影響していることがみえてきた。仕事を実際におこ

なうということを得られるのは、「職業観」「大学の学び」といったことではなく、もっと身近な課題への気づきであることがわかった。この点は極めて重要で、プログラム全体としての目標と、準備段階、現場、振り返りといった各フェーズの目標を切り分けつつ、それぞれの役割を明確にすることが効果的であることを示唆している。最後に主成分分析を使って、「職業観」「大学での学び」という2つの成分で個人の状況をみたと、どちらの意識も向上していない学生を示すことができた。インターンシップに向かう前に、このような学生を発見できる方法として有用ではないかという結論に至った。

注

- 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。
(http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/__icsFiles/afiedfile/2014/04/18/1346604_01.pdf)
- 2) 体系的なキャリア教育・職業教育の推進に向けたインターンシップの更なる充実に関する調査研究協力者会議「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」平成25年8月9日。
(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/055/gaiyou/__icsFiles/afiedfile/2013/08/28/1338222_1.pdf)
- 3) 2007年度の参加率が1.9%であったことを考えると4年で6倍にも増加しているともいえ、1割強の参加率をどのように見るかは難しいところである。
- 4) 筆者が担当するインターンシッププログラムにおける学生の教育効果を明らかにすることであり、このプログラムすべてを一般化するつもりはない。
- 5) 就業体験は、アルバイトでも経験できる部分もあるが、そこからもう一歩先の部分、すなわち

アルバイトでは任せてもらえないような仕事、あるいはアルバイトではする機会があまりないような会社の中の仕事を少しでも経験することを狙っており、その意図をインターンの派遣先にも理解を得て進めている。

- 6) 25名ほどのインターンシップのクラスがもう一つある。合計すれば70名程となり、本学部のインターンシップ授業の履修割合は20～25%程度となる。
- 7) これは2年生からの履修可能な選択必修科目である。体験型の授業、すなわち講義形式ではなく学生が実際にフィールドに出る、アクティビティを行うといった要素を組み込んだ授業を展開しており、それを選択必修科目としていることが本学部の特徴である。学生は卒業までに、いくつか用意された体験型科目のいずれかの授業を取ることを求められる。
- 8) 初対面に近い6人のメンバーによるディスカッションとなるので、一人ひとりとは否応なく発言を求められることになるような状況が作られる。この状況下では、働くことに対する考え方、どのような社会人になるかなどをテーマに自らの考え方、問題意識を言葉にすることが必要になってくる。他人の発言を聞いて何も考えていなかった自分に危機感を抱くことになる学生もいれば、発言をしていくことで自分に対して多くのことを問いかけることで自らを見つめ直す学生も出てくる。このようなプロセスが、働くことに対する意識を高める効果をもたらすことを期待している。
- 9) 実際に運営していないとわからない部分である。インターンシップをおこなうことで手ばなしで効果があるといえないのは、授業のハンドリングのいい悪いが教育効果に与える影響が大きいことが、実践している立場にいればよくわかるからである。
- 10) 当初は憧れや単なる興味で華やかで面白そうな業界や仕事を選び好みしていた学生たちも、この繰り返し行われるマッチングプロセスを経ることで、自分の都合のいいようにはいかないと

いうことを理解するようになる。

- 11) 受け入れ先が見つからずに、最終的に学部が留意した派遣先に行くことになるケースもある。
- 12) ケーブルテレビ、映像制作、出版、金融コンサルティング、人材開発・マーケティング、人材派遣、マーケティング、シティホテル、プライダルビジネス、旅行代理店、ショッピングセンター運営、Web サイト作成・編集、書店経営、国際交流事業、国際交流 NPO、若者支援 NPO、地方自治体、学会事務局、芸能プロダクション、外資自動車ディーラーなどである。これら約 30 箇所 で 40 名を受け入れていただく。
- 13) さらに教員に 3 分間で自分の経験をまとめたスピーチをおこなう。それをもとにして一人ひとりの学生と教員の面談が進むことになる。ここでもインターンシップの体験がさらに掘り下げられる。経験した仕事の適正、職場環境への適合度合い、自らの内面的変化についての質疑応答がおこなわれることで、経験の言語化を通して漠然とした経験の輪郭を顕在化させるプロセスを設けている。
- 14) 言語化に関しては、前期も同様であるが毎回の授業では、グループワークにおけるリーダーシップに対する考え方や姿勢、それぞれのテーマに関して自分はどのように考えたかなどをレポートとして提出することになっている。後期も毎回の講義においても同様に言語化を常にお

こなう訓練を課している。

- 15) これは教員の判断による主観的な評価である。インターンシップの受け入れ先の仕事の負荷の大小、1 名単独で派遣されるか複数名で体験をおこなうかでも仕事の負荷のかかり方、ストレスのかかり方が異なる。そのようなことを判断しながら、学生と企業のマッチングをおこなうわけであるが、その判断情報になっているものである。主観的なデータとはいえ、これによって学生のマッチングがおこなわれることを考えると、この情報は重要である。

参考文献

- 1) Lynn Olson (1997), "The School-to-work Revolution: How Employers And Educators Are Joining Forces To Prepare Tomorrow's Skilled Workforce", Da Capo Press. (邦訳『インターンシップが教育を変える—教育者と雇用主はどう協力したらよいか—』 社団法人雇用問題研究会)
- 2) 倉本哲男 (2008) 『アメリカにおけるカリキュラムマネジメントの研究—サービス・ラーニングの視点から—』 ふくろう出版。
- 3) 古閑博美 (2011) 『インターンシップ—キャリア教育としての就業体験—』 学文社。
- 4) 谷内篤博 (2007) 『働く意味とキャリア形成』 勁草書房。

Effects of Internship Programs

—From a View Point of Fostering Concept of Work and Occupation—

SAKAI Osamu

What is expected as an educational effect of internship programs in universities, foster concept of work and occupation, and is awareness of study at the university. Internship as education that connects the university and society are expected. In fact, in many universities, internship programs are incorporated into the curriculum. However, research and discussion on the development of internship programs is small.

Study on the specific effects of the internship program is not many.

In this paper, it was verified the effect of an internship program on fostering concept of work and occupation and the improvement of study motivation.

It was revealed that the educational effect of class of preparation for internship was higher. On the other hand, educational effect of class after finishing the internship was not high. This is probably due to how the group discussion was used.

From these, a way to deepen their thinking was effective in fostering concept of work and occupation. Furthermore, had the effect of group discussion also awareness of study. Internship experience, there is the effect on fostering concept of work and occupation and awareness of study. More than that, it was found to give a stronger effect on the recognition of the lack of ability.