

インターンシッププログラムにおける職場体験の負荷と効果

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)

13

(号 / Number)

1

(開始ページ / Start Page)

3

(終了ページ / End Page)

12

(発行年 / Year)

2015-09

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00012246>

〈論文〉

インターンシッププログラムにおける 職場体験の負荷と効果

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

産業界が実施するインターンシップは現在大変な活況を呈している。採用活動開始時期の後ろ倒しとともに、他者に先駆け優秀な学生の採用につなげようとインターンシップを利用する日本の企業は多い。採用活動の一環として展開するインターンシップが活況な一方、学生を育てるための教育プログラムとしてインターンシップを展開するケースは稀である。

しかしながら、インターンシップは、文部科学省の「インターンシップの推進にあたっての基本的な考え方」で示されているように、本来、それに対して教育効果を期待するものである。ここで、インターンシップの教育効果として期待するものとしてあげられているのは、一つは「大学の学修の深化への影響」であり、二つは「職業観の育成」である。職場体験を経ることで、大学の学びと仕事とのつながりに気づくことができる、また働くということが何であるのかを深く考える機会となることを期待しているのである。

インターンシップ研究に関しては、そのプログラムの構築に関する議論が少なく、授業の組み立て方や内容によっていかなる効果が生まれるのかといった教育実践を通して検証された成果は少ない。インターンシッププログラムのどのプロセスで前述の効果が期待できるのかについて踏み込んだ議論はあまりなく、もちろん職場体験を経ることでそのような効果を期待できるのかどうかを

明らかにした研究はみられない。このような現状も影響して、教育プログラムとしてのインターンシップに注目が集まらない原因になっていると考えられる。

2 問題と目的

酒井 (2015) において明らかになったのは次のようなことである。すなわち、インターンシッププログラムの効果として期待されている「社会を見据えた学修に対する意識向上」や「職業観の育成」を図ることができるのか、ということを検証した結果、①インターンを経験しなくとも、「職業観の育成」や「大学での学修への意識向上」は達成できること、②インターンによる職場の実体験は、「職業観の育成」「大学での学び」よりも、むしろ「自らの能力不足の明確化」に影響しているということである。つまり、職場を体験することで得られるのは「職業観の育成」や「大学の学びに対する意識の向上」ではなかった。

日常的に教員として、個別の学生との面談を通じ、職場を体験した後に学生の成長を感じることがある。何か刺激を得たことでやる気になる、もっと頑張らなければと気持ちを新たにしていることを感じる。しかし、その一方で、学生たちが、大学の学びを意識するようになったかという、そのようには思われないことはしばしばである。また、職場において働くことを経験して、また、働いている人と身近に接し、感じとった何かがある

ようには思われるが、それにより、にわかに職業観が育成されるというものでもないとも感じるのである。

このような現状を鑑みれば、インターンシッププログラムを大学教育のなかに根付かせていくためには、職場体験の効果がどのようなものであるのかを明らかにしていくことが必要となる。インターンシッププログラムが学生にどのような影響を与えるのかが明確になれば、インターンシップ研究の発展に貢献ができるはずである。

前段で述べた問題意識をうけて、本論の目的をインターンシッププログラムにおける職場体験の効果を考察することとする¹⁾。ここでは、プログラムの核となる職場体験に焦点をあてる。

教育プログラムとしてのインターンシップは、職場体験だけではなく、その前後を構成する教室での学びを含めたものであることを前提として論を進める。

3 職場体験の概要

(1) 受け入れ機関の概要

インターンシップ先で職場体験を行うのは大学の夏季休業期間である。学生の派遣先は多様に用意されている。民間企業に行く学生、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行く学生、各々が多様な経験をしてくることになる。これら派遣先は、大学が用意したものである。

表1に、2014年度のインターンシップ先の一覧を示す。NPO、行政のほか民間企業については、映像制作業、ケーブルテレビ事業者、金融コンサルティング、人事コンサルティング、人材開発、人材派遣、ホテル、webサイト作成といったIT関連事業者、書店、専門誌出版事業者、ブライダル事業者、メーカーの販売会社など多岐にわたり、学生が体験する業務はインターンシップ先によって多様である。各年度によって多少の入れ替えを行う。2014年度の受け入れ先は18ヶ所である。受け入れていただく学生の数もまちまちで、1名

が7ヶ所、2名が6ヶ所、3名が2ヶ所、4名が1ヶ所、5名が1ヶ所、6名が1ヶ所となっている。これらの提携先以外にも、学生が自主的にインターンシップ先を開拓するケースもある。毎年、学生の1割程度が自ら開拓してくる。

表1 インターンシップ先と実習日数

分類	実習日数
NPO (多文化交流事業)	2週間程度
NPO (若者支援事業)	2週間程度
国際交流機関	1週間程度
行政 (市役所)	5泊6日
映像制作	2週間程度
ケーブルテレビ	2週間程度
金融コンサルティング	2週間
人事コンサルティング	1ヶ月程度
人材開発	2週間程度
人材派遣	2週間程度
シティホテル	1か月間
ショッピングセンター	5日程度
Webサイト作成・編集	2週間程度
大型書店	2週間程度
専門紙発行	2週間程度
総合旅行	2週間程度
ブライダルビジネス	2週間程度
メーカー販社 (マーケティング)	2週間程度

(2) 職場体験の運営方法

学生がインターンとして働く期間を最低5日間(実質1週間)と義務付けている。2014年度に限れば1週間3ヶ所、2週間が13ヶ所、1ヶ月が2ヶ所である。自主開拓で学生が主体的に決めてきたインターンでは数ヶ月に及ぶこともあり、すべての学生が同じような内容のインターンシップに参加しているわけではない。

事前に一人一人に希望のインターンシップ先をきく。希望にできるだけ沿いつつ、インターンシップ先での仕事内容と学生への要求レベルなどに配慮してマッチングをおこなっていく。

学生の希望と受け入れ先とのマッチングは重要なステップである。学生が希望するからといって、

その希望を全面的に支持して派遣するわけではない。インターンシップの受け入れ先とは、良好な関係構築によって毎年の継続的な取り組みが可能になっている。インターンシップで派遣した学生によって、著しく業務の効率化が損なわれることがあってはならないため、できる限り能力や適正に応じた学生を派遣することに注意を払う。

4 分析データ

職場体験が学生にいかなる効果をもたらすのかを分析する。分析にあたり使用するデータの概要を説明する。

データは授業が実施されている間に収集されたものである。通年授業の開講期間、すなわち4月から翌年1月までの10ヶ月のうち3時点に分けて収集した。1つは、前期授業の中間段階の6月中旬に収集した。これは社会貢献意識などの個人の社会に対する態度と自らの能力評価に関するデータである。データAと呼ぶ。2つは、前期授業の終了時点、7月下旬に収集した。内容は、「前期の授業を受けたことによる職業観の育成や大学での学びに対する意識」、そして「前期の授業のなかのグループワークにおけるリーダーシップ、フォロワーシップに対する考え方や実際の行動」に関するものである。これをデータBと呼ぶこととする。3つは、後期授業終了時に収集したものである。これは、「職場体験をおこなったことによる効果」、「後期の授業による職業観の育成」「後期の授業による大学での学びに対する意識変化」、「自分の能力評価」に関するデータである。なお、3つめのデータには、職場体験をおこなったことによる効果を詳細に分析するために、学生各個人にかけられるインターン業務の負荷に関する情報を加えた。インターンの日数、仕事内容を考慮して、負荷を5段階に数値化したものを与えている。これをデータCと呼ぶ。

履修学生は46名であるが、回答時の欠席により毎回何名分かが欠損している。データAは45名分、データBは44名分、データCは39名分

である。

職場体験による効果を図るために用意した質問は以下の4項目で、後期終了時点で収集したデータCのなかにある。

表2 職場体験に関わる4つの質問項目

- | |
|----------------------------------|
| 1. インターンシップが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 データ分析

(1) 職場体験（インターンシップ）と職業観の育成

表3に、職場体験が自分の職業観に影響を与えたと思うか、職場体験によって自分の職業観が明確になったと思うかというような職業観に関わる質問に対する単純集計結果を示す。

なんらかの影響は感じたとする学生は、「強くそう思う」28.2%、「そう思う」61.5%をあわせて、ほぼ9割である。面談によって学生個人に確認する作業のなかでわかったことは、これは職業観への影響を漠然と感じていることが原因となっているということである。はっきりとどのような影響があったかということについて具体的に回答できる学生はほとんどいなかった。

それが確認できるのが次の質問である。職業体験によって職業観が明確になったかといった質問では、「強くそう思う」2.2%、「そう思う」28.3%をあわせて3割となる。職業観が明確になったと回答した学生の多くが面談の際に述べたのは、職場を体験することで、働くということを概念的ではなく、実際に肌で感じることができたといったようなものであった。学生の頭の中で明確になったといえども、自分の考えを言葉に表現して説明できるようなものではなかった。これらのことを

表3 職場体験と職業観

		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 そう思わ ない	合計
インターンシップに よって職業観に影 響したか	度数	11	24	2	2	0	39
	%	28.2	61.5	5.1	5.1	0.0	100.0
インターンシップに よって職業観が明 確になったか	度数	1	13	16	9	0	39
	%	2.2	28.3	34.8	19.6	0.0	100.0

合わせて考えれば、漠然とではあるが、職業に対する意識は強まったとみるのが妥当であろう。

(2) 職場体験（インターンシップ）と能力の自覚

表4には、「職場体験によって自分に不足する能力が明確になったかどうか」、「職場体験によって仕事の適性に対する意識が高まったかどうか」という、能力や適性などの実践によってより意識される資質に関する項目の集計結果を示す。

職場体験によって、「自分の不足する能力が明確になった」とする学生は、「強くそう思う」30.8%、「そう思う」56.4%とあわせて87.2%である。インターンシップを終えたあとの個別の面

談の際には、能力不足に危機感を抱いたと述べる学生が多かった。実際の職場で働くことによって、多くの場面で自分がほとんど役に立てないことに気づくことがその背景にある。

インターンシップによって仕事の適性に対する意識が高まったかという質問に関しては、「強くそう思う」23.1%、「そう思う」64.1%とあわせて87.2%が肯定する結果となった。適性を意識するというのは、具体的には職場体験を通して、この仕事が自分の性格、能力の特性とうまく噛み合っているかどうかである。これについても、面談から情報の補足をおこなった。憧れていた業界での職場体験をしたものの、自分が想像していた仕事とは大きく違ったり、職場の環境や雰囲気など、

表4 職場体験と能力

		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 そう思わ ない	合計
インターンで不足す る能力が明確に なった	度数	12	22	5	0	0	39
	%	30.8	56.4	12.8	0.0	0.0	100.0
インターンシップで 仕事の適性に対す る意識が高まった	度数	9	25	5	0	0	39
	%	23.1	64.1	12.8	0.0	0.0	100.0

表5 主成分負荷量

項目	成分1
インターンシップによって職業観に影響した	0.802
インターンシップによって職業観が明確になった	0.827
インターンで不足する能力が明確になった	0.562
インターンシップで仕事の適性に対する意識が高まった	0.271

実際に働く際に職場や仕事への適性が重要であるということを強く意識するようになる学生は多かった。

(3) 体験の厳しさと職場体験（インターンシップ）の効果

職場体験が自分の不足する能力、資質に関して強く意識するきっかけになることはわかった。ただし、学生により大きく個人差があるのも事実である。経験的に、厳しい職場を経験した学生ほど、自己の能力不足、仕事と自分の適正、そして働くということへの意識が強くなるように感じる。

データによってその点を確認してみたい。手続きを次のように進めることとする。

まず、職場体験に関わる4つの質問項目を扱いやすくするために、主成分分析によって情報を縮約する。この分析の結果、得られた主成分負荷量を表5に示す。

固有値1以上となったのは第一主成分のみである。この手続きで4つの質問は「職場体験による意識の向上効果」と解釈できる1つの成分に縮約されて扱いやすくなった。

次に、この負荷量を使用して個人の主成分得点を計算する。インターン先の仕事内容や体験日数などを総合的に評価し、体験の厳しさを基準に5つのレベルに分けた²⁾。

46名の学生のうち、「厳しい」と思われるイ

表6 個人の主成分得点一覧

ID	性別	コース	負荷	主成分得点
43	女	A	やや厳しい	1.446
4	女	B	厳しい	1.446
3	女	A	容易	1.204
14	女	A	やや厳しい	1.076
40	女	A	やや厳しい	1.076
7	女	A	やや厳しい	1.076
2	女	A	厳しい	0.943
13	女	A	厳しい	0.943
27	女	A	厳しい	0.943
36	女	A	厳しい	0.907
35	男	B	厳しい	0.816
16	女	A	やや厳しい	0.683
21	男	A	やや厳しい	0.683
18	女	A	やや厳しい	0.609
26	女	A	厳しい	0.609
28	女	A	やや厳しい	0.482
20	女	A	やや厳しい	0.258
45	女	A	やや厳しい	0.222
19	女	B	やや厳しい	-0.038
24	女	A	ふつう	-0.281
8	男	A	ふつう	-0.281
22	男	A	ふつう	-0.281
9	女	A	ふつう	-0.281
17	女	A	やや厳しい	-0.281
15	女	A	やや厳しい	-0.281
10	女	A	やや厳しい	-0.281
34	男	B	ふつう	-0.372
6	男	A	容易	-0.408
30	女	B	厳しい	-0.524
5	女	A	ふつう	-0.784
23	女	B	やや厳しい	-0.784
25	女	A	ふつう	-0.875
12	男	A	ふつう	-0.875
46	女	A	ふつう	-0.875
1	男	A	やや厳しい	-1.136
44	男	A	容易	-1.748
11	女	B	容易	-2.396
42	女	A	容易	-2.639

表7 分散分析結果

	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
グループ間	15.919	3	5.306	8.558	0.000
グループ内	21.081	34	0.620		
合計	37.000	37			

ンターン業務の学生は9名、「やや厳しい」学生は18名である。以下「ふつう」が10名、「容易」が5名、「かなり容易」が4名となった。

カテゴリーの出現度数が少ない「容易」と「かなり容易」のカテゴリーを統合して「容易」としてまとめれば9名となる。以降、4つのカテゴリーに分類して分析を進めていくこととする。

表6が個人の主成分得点の一覧となる³⁾。主成分得点を計算できた学生は「厳しい」8名、「やや厳しい」16名、「ふつう」9名、「容易」5名で、46名中38名である。

次に、このレベルごとに職場体験の効果に違いが出るのかどうかを確認するため、一元配置分散分析を使用する。分析結果を表7に示す。

F値は8.558であり、0.1%水準でグループ間の平均値に有意な差がある。この結果をみれば、インターン業務の厳しさによって職場体験の効果に

違いが出ていると判断することができそうである。

表8は職場体験による意識向上効果としてまとめた成分の得点をインターン業務の厳しさレベルの別によって平均したものを示した。グループ間の平均値に有意差があることはわかっているが、4つのカテゴリーをならべて比較することで傾向があるかどうかをみる。

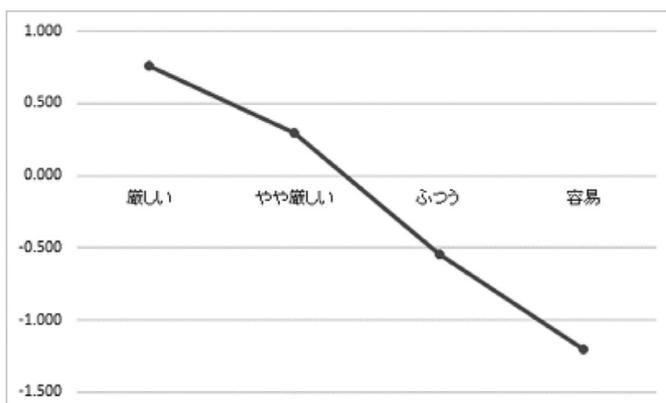
「厳しい」職場を経験した学生群の平均値は0.760であるが、「やや厳しい」職場を経験した学生群の平均は0.310と少し低下する。さらに「ふつう」の職場を経験した学生の平均は-0.545と符合がマイナスとなった。さらに「容易」な職場、楽と思われる体験であった学生の平均値は-1.198と4つのカテゴリー中もっとも低い値を示す。

これは、インターン業務が厳しい職場で、体験が大変なものであればあるほど、学生の意識向上

表8 職場体験による意識向上効果（主成分得点）の平均と標準偏差

インターン先の負荷	度数	平均値	標準偏差
厳しい	8	0.760	0.569
やや厳しい	16	0.301	0.726
ふつう	9	-0.545	0.294
容易	5	-1.198	1.597
合計	38	0.000	1.000

図1 職場体験による意識向上効果（主成分得点）の平均値



の効果は高まるということを示している。

さて、図1は表8で示した平均値をあらためてグラフとして示したものである。これをみると、「厳しい」、「やや厳しい」「ふつう」「容易」と負荷の程度が低下するにしたがい主成分得点で示される意識向上の効果が低下することが確認できる。

6 まとめと含意

近年、インターンシップを導入する企業は増加の一途をたどっている。1日だけの研修をインターンシップと呼んで開催する企業も多い。しかし、インターンシップは本来、学生の職業観の涵養と大学での学びを深めることを目的とするものである。本来の目的から大きく離れ、就職採用活動の一環としてインターンシップを実施する企業は多く、インターンシップの教育的な効果について、なかなか議論が深まらない。

一方で、教育プログラムとしてインターンシップを導入している大学は少なくはない。しかし、本格的に通年の授業として、多くの学生を巻き込みながら取り組んでいる大学はそれほど多くはないのも事実である。運営上、企業との継続的な関係を保持する手間をかけて授業をつくっていく負担が大きいということもあるが、どのようなプログラムを展開すれば、どのような効果がでるのか

の議論がないこともプログラム導入が加速しない原因である。今後のインターンシッププログラムの発展と普及のためには、当該プログラムの実施方法とその効果に関する研究の蓄積が欠かせない。

本稿ではインターンシッププログラムを履修した学生に対してアンケート調査を実施し、データを収集した。そのデータを使用して、インターンシップの効果を検証した。

アンケート調査で収集されたデータは、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、という質問に対する回答である。これらは職場体験を通じた職業観への影響、自分の能力に関する認識の変化に関する情報である。

主成分分析により、4つの変数は1つの合成変数に縮約することができた。これを「職業体験による意識向上」を表す変数と解釈した。

学生と接するなかから、職場体験での負荷のわかり方と職場体験後の仕事や働くことに対する意識の持ち方や自分の能力に対する意識の持ち方に違いがあると仮説を設定した。そして、職場体験の負荷情報をデータに加えて分析をすすめることとした。

職場体験の負荷を4段階に分け、負荷の別によってデータを4つの群にプールした。分散分析の結果、群間の平均値に有意差があることがわかった。これにより「厳しい」体験を経ることで、働くことや仕事をする際の能力不足に対する意識がより高まっていくと結論づけた。

本稿の結論は次のようにまとめることができる。つまり体験する職場の「厳しさ」と職業に対する意識の高まりには正の関係がある。「厳しさ」の程度は、日数の長短、内容の難しさ、責任の大小によって規定されるが、その程度が高くなればなるほど、体験した学生の意識は高まるということである。

この結論に従えば、意識を高めるために学生には、できるだけ大きな負荷をかけた方がいいということがいえる。個人によって、どの程度の仕事の負荷を大きい小さいと感じるかは、学生個人によって多様であるだろうが、その個人の水準を見極めることができれば効果的な職場体験を提供することができる。

これまで、面談によって学生個人の資質を推測し、負荷の大きい職場には精神的にもタフな学生を派遣し、精神的に少し脆いと察する学生には負荷の小さい職場をすすめてマッチングするなどの調整を行ってきた。このように経験によって得られていた知見はすでにあるが、今回、データによってそのことが検証され、事実が裏付けられたことは重要である。

インターンシップの効果に関する実践的な研究が少ないなかで、当該分野の研究発展への貢献となったと考える。

注

- 1) 本論では、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。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」単位取得の条件としている。

- 2) 「厳しさ」の程度は、インターンシップの、体験日数の長短、内容の難しさ、責任の大小によってレベル分けをした。体験日数の長短では、長い体験日数ほど厳しいと考えた。内容の難しさ、責任の大小は、インターンシップ受入先からの情報と体験後にどのような仕事をしたかという学生との面談で収集したデータを総合し、かつ複数の教員・スタッフの共通認識に大きく外れた評価ではないかを注意しつつ判断したものである。
- 3) 表におけるIDは、原データにおいて個人を識別するためのものである。またコースのA、Bについては、授業運営上の名称である。Aコースは、学部が用意したインターンシップ先に行くことになる。インターンシップの受け入れ先の機関は継続的に学部教員と深い関係を築いている。毎年必ず一度は面談して学生のインターンの様子を把握する。また、先方の要望などもヒアリングする関係である。Bコースでは、自分が体験したい仕事があれば、自分自身でインターンシップ先を開拓していくことになっている。このインターンシップ先に関しての情報については教員は持っていないので、学生との面談による聴取で状況を把握している。

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) 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。

- 3) 酒井理 (2015) 「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 -」『生涯学習とキャリア・デザイン』 Vol.12, No.2.
- 4) 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/afieldfile/2014/04/18/1346604_01.pdf)

Load and Effect of Work Experience in an Internship Program

SAKAI osamu

In this paper, we examined effects of an internship program. They were analyzed on the survey data to students.

The result of the analysis is that "Severity of work" at the workplace affects the mental growth of students. Severity grades are defined by difficulties, responsibilities of works and terms of work experiences

According to these conclusions, in order to growth mentality, it is effective to give a tough experience.

Perception of the load of the work by individuals is different; even it is the same load. However, if the level of mental resistance of individuals gets clearly, it is possible to provide an efficient work experience to students in an internship.

What is verified in this study is the finding that was obtained previously by experience. However, it is very important that it has been validated by the survey data.