

〈資料〉大学生はインターンシップの何を評価しているか？：インターンシップ評価座談会の分析

坂爪, 洋美 / 初見, 康行 / 梅崎, 修

(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 / Lifelong Learning and Career Studies

(巻 / Volume)

18

(号 / Number)

1

(開始ページ / Start Page)

189

(終了ページ / End Page)

195

(発行年 / Year)

2020-11

〈資料〉

大学生はインターンシップの何を評価しているか？ —インターンシップ評価座談会の分析—

法政大学キャリアデザイン学部教授 梅崎 修
法政大学キャリアデザイン学部教授 坂爪 洋美
多摩大学経営情報学部 初見 康行

1 はじめに

本稿の目的は、近年、参加者が急増しているインターンシップを大学生自身がどのような視点から評価しているかを調べることである。インターンシップ自体は、日本においても最近導入された制度ではなく、学校教育の一環としても行われてきた歴史があり、その参加者は少数であった。しかし、ここ数年で参加者は急増している（図1）。インターンシップは、教育としてだけでなく、学生と企業のマッチング・システムとして注目されるようになってきているといえよう。

このようなインターンシップの増加は、就職・

採用活動の後ろ倒しが一つの原因であろう。就職活動は学業を妨げるという理由から、その早期開始が政府や大学によって批判されていた。後ろ倒しは、まず、2013年卒の採用からそれまでの3年次の10月広報活動の開始（就職サイト）を12月からに後ろ倒しにしたことに始まる。就職サイトは、大学生の就職活動に欠かすことができない基盤的制度であり、そのオープン時期の変更は、後ろ倒しに一定の効果があると考えられた。

さらに政府は、学業に専念できるように就職活動の時間を短縮することを財界に要請し、2016年卒から3年次の3月1日から広報開始、8月1日を選考開始とした。ところが、この変更は、就職・採用活動の現場の大混乱を招いた。広報開始から、実際の選考までに時間が空いてしまう上に、選考がはじまると、10月1日の内定式までに時間がないという非現実的な制度設計であった。

次年度、前年度の失敗を受けて3月1日から広報開始、6月1日から選考開始に変更された。2021年卒の就職活動まで変更なしで来ている。ただし、これは実質上の短期化である。企業や業界のことをより詳しく知りたい大学生と、大学生に早めにアプローチしたい企業には不満が残ったと言えよう。結果的に、お互いを理解する方法として、「採用に直結しない」インターンシップが多くの企業で実施されるようになった。

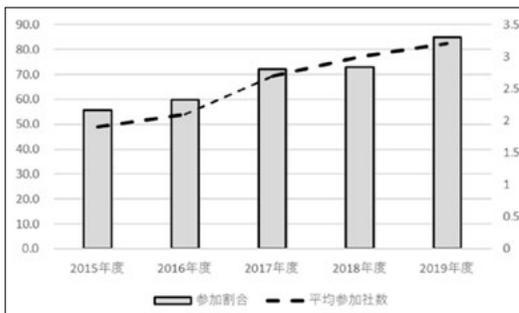


図1 インターンシップの参加率及び平均参加社数（経年）

出所) 『マイナビ学生インターンシップ実態調査 (2019年度)』

ここでの「採用に直結しない」は、採用選抜などをしないという意味であり、会社・業界理解の一環、もしくは会社の広報宣伝として、マッチング効率を高めるという点では、広義の採用活動であるという二重性を持っていると言えよう。つまり、狭義の就職・採用活動は短期化したように見えるが、広義の就職・採用活動は長期化したのである。図2に示したのは、大学生のインターンシップの参加状況であり、3年生の夏に一山があることが確認できる。この時期は比較的長期のインターンシップが多く、その後1、2月の就職サイトオープン直前は1Day,半Dayのインターンシップが多いという傾向がある。

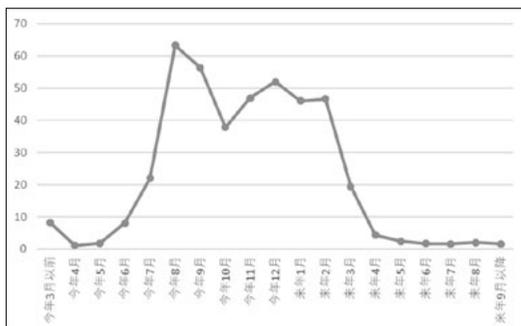


図2 インターンシップの参加(希望も含む)時期出所『マイナビ学生インターンシップ実態調査(2019年度)』

ところで、このようにインターンシップが活性化すると、人気インターンシップには選抜が必要になるし、大学生の時間には制限があるので、例えば夏休みであってもインターンシップ、特に長期のものは、学生側も本当に役立つインターンシップを厳しい目で選ぶしかないと考えられる。つまり、インターンシップは選ばれる関係の中で運営されている。

本稿は、株式会社マイナビが後援及び運営を行う「学生が選ぶインターンシップアワード」を対象に学生たちによるインターンシップの選択基準を検討する。ホームページの説明によると¹⁾、このアワードは、学生の社会的・職業的自立に貢献したインターンシップ・プログラムを表彰する、

日本最大級のアワードであり、学生の職業観涵養を促進する効果的なインターンシップ・プログラムを周知することで、プログラムの質的向上および実施企業数の増加を実現し、学生と企業のより精度の高いマッチングを目指している。2019年に実施された第2回目は、全国より223社、287プログラムが応募し、大賞1社、優秀賞5社、入賞6社が表彰されている。現在、経済産業省、文部科学省、厚生労働省、日本経済新聞社の後援を受けている。

このアワードの特徴は、アンケート調査、学生部会による審査、有識者部会による審査の順番で表彰プログラムが決定することであり、インターンシップに参加経験がある学生の評価に重点がおかれている。特に大学生が企業側のインターンシップ提出資料を読み、グループでディスカッションを行いながら、応募されたプログラムを評価する審査方式は、他の表彰制度にない特徴といえよう。

本稿の目的は、学生の許可を得てここでのグループ・ディスカッションの内容を分析し、学生目線の基準を整理することである。制度としてのインターンシップを説明した研究やインターンシップの効果を検証した研究はあるが²⁾、学生のインターンシップの選び方についての報告は、我々の知る限りないといえる。本稿の情報は、今後のインターンシップ研究の基礎的資料となると考えている。

2 調査概要とプログラム評価の流れ

2019年度の第2回「学生が選ぶインターンシップアワード」を調査対象にして、大学生たちがインターンシップを評価する基準を検討できる資料を提供する。具体的には、学生たちによる評価をめぐるグループ・ディスカッションを録音し、その発言を定性的に分析した。

本稿では、個別のプログラムの評価結果そのものではなく、どのような点が評価されているか、もっと一般的な言い方をすれば、学生たちが何を

見ているのかを知るために発言を分析した。分析に当たっては、個別インターンシップの内容が特定できないように、内容にかかわる点は一部修正している。なお、梅崎と坂爪は、このアワードの有識者委員会のメンバーであり、2回目から改訂されたグループ・ディスカッション方式の評価方法の検討にも携わっている。

まず、東京、名古屋、大阪、福岡で評価に協力してくれる学生（大学3年生中心）を募集した³⁾。当日の進め方は表1の通りである。学生によるアンケート調査などで絞られているとはいえ、対象となるプログラムは多い。つまり、1グループで丁寧に議論できるプログラム数には限界があるので、複数個所、複数グループで評価を行った。全グループの議論の録音ではなく、6グループを録音した。ただし、同一会場で議論をしたので、聞き取り難い音声もあり、比較的音声が明確な4グループ、なかでも後半の(5)グループワークに議論を絞って発言を検討した。

プログラム評価のために集まってくれた学生たちは初対面である。いきなりグループで議論をしてくれと言われても、戸惑うと考えられるし、議論も盛り上がらないと考えられる。そこで、スムー

ズに議論に入れるようにスケジュールは検討された。

はじめに、主催者が、このプログラム評価の目的とゴール、イメージを学生たちに伝えた(1)。次に、初対面の学生が多いので、グループづくりを行い、お互いに自己紹介してもらった(2)。自分が参加したインターンシップ経験をお互いに話し合い、グループワークによるキーワード出しを行った。インターンシップの参加の振り返りを行い、その内容を話し合い、最後に発表会を行うことで、次に行うプログラム評価が単なる人気投票にならないことが意図されている(3)。

途中休憩をとって、後半では、去年の受賞企業、去年作成した「インターンシップ効果測定尺度」を紹介し、インターンシップ体験が学生に与える影響について研究成果を説明した。また、応募情報と参加者アンケートを読み込む時間をとり、調整項目や点数理由など個人判断の方法について解説した(4)。その後、グループワークで評価の議論を行ってもらった(5)。その評価結果は、全体で各グループが報告し、それらの報告を聞いた上で、調整が必要だと考えた場合、再評価を行った。

われわれは、東京で開催されたプログラム評価

表1 プログラム評価のスケジュール

(1) オープニング：今日の集いの目的とゴールを整理 インターンシップ・アワードの主旨と目的を説明 ゴール（点数と順位をつけること）の説明
(2) グループメンバー同士の自己紹介
(3) インターンシップ経験の振り返りと価値観共有 自分が参加したインターンシップを思い出し、自分に起きた変化を内省する。
(4) 個人評価：個々のインターンシップを個人評価 去年の受賞企業を説明 去年作成した「インターンシップ効果測定尺度」を説明 応募情報と参加者アンケートを読み込む。 調整項目や点数理由など個人判断も重視
(5) グループワーク 各メンバーがつけた点数、順位、理由を発表 それをもとにグループとしての総意で点数・順位付け ※決定プロセスを記述する ※プラス/マイナスにはたらいた影響要因を記述

出典) 筆者ら作成。

に参加し、学生たちの議論や報告を観察した。観察によって確認された事実は以下の通りである。

まず、学生たちは、当然のことであるが、就職活動を意識しており、業界や会社や職場を理解したいと思っている。それゆえ、インターンシップを比較し、自分が求めるインターンシップを真剣に選んでいた。特に学業もアルバイトもあるので、学生たちがインターンシップに使える時間は限られていた。それゆえ効果的な体験をしたいという希望があり、就職（働く）力を高める体験であるかが問われていたといえる。

3 インターンシップの評価の語り

本節では、プログラム評価の中での主要な発言を紹介する（下線は引用者）。その上で、学生の視点から「良いインターンシップ」の構成要素を考察したい。

(1) フィードバックの多様性

第一にあげられるのは、フィードバックについての関心の高さ、さらに、その評価のポイントの多様性である。やりっぱなしのインターンシップではなく、フィードバックによって体験を内省し、成長できるか、参加者目線でその中身が厳しく問われている。

まず、誰からフィードバックもらえるか、なおかつ何人からももらえるかについて学生の関心は高い。例えば、学生 A は、以下にあげたように、少し年上の先輩社員に仕事のことも就活の経験も聞けることを評価している。

○学生 A フィードバックしてもらう機会はたくさんありますね。あとは内定者との懇談が一番ちょっと興味を引きました。実際に入ったのではなく、一つ上の、実際に就活してきた先輩がどのような経験をしてきたのかも知ることができそうです。(A グループ)

○学生 A 先輩社員とのクロストーク、座談会

など、先輩社員との交流の時間が結構長めに取られていて、実際の社員同士の会話も長期で見ることができると良い点だと思いました。(A グループ)

一方、学生 B は、会社の幹部からフィードバックがもらえる価値を高く評価している。

○学生 B 5 個目が小さい会社だと思うので、社長とか上の人、役員の人とか出てきて、学生と社員の距離が縮まりそうだなと思いました。

○学生 C うん。社長があいさつもしているんですね、ここ。

○学生 B うん。でも、社長が出てくるインターンってすごいですよね。あまり大きくない会社なのかなとか、私は思って。(B グループ)

このフィードバックの方法についても、学生たちは細かく、そのやり方を見ていることがわかる。先ほど紹介した学生 A も、「社員同士の会話を見ること」の重要性を指摘しているし、学生 D, E は、以下のように 1on1 の面談を高く評価している。

○学生 D 私がいいなと思ったのは、個別フィードバック、個別面談とか。一人の学生に向き合う点がすごい良かったかなという。(A グループ)

○学生 E 個人面談ってなかなかない、すごい・・・。(C グループ)

われわれは、フィードバックというと、社会人と学生の組み合わせを想定してしまうが、以下のように学生 B が述べるように、学生たちは、他のインターンシップ参加学生との交流も望んでいることがわかる。同じ経験をした同世代の人がどのような感想を持ったのか、どのような変化が起こったのか。お互いに教え合うことによって、自分の変化を把握することができると考えられる。

○学生 B あと参加人数は、まあ、それなりに

大学生はインターンシップの何を評価しているか？

18人いるから、他大学の人と交流も取れそうです。(Bグループ)

以上のようなフィードバックの分厚さを評価するために、学生も細かく、社内協力者の人数などを確認していることがわかる。例えば学生AやFは、次のように発言している。

○学生A スケジュールがしっかりしていて、何をどうするのかと、人事以外の方がどれだけ関わっているかも見やすく、評価するのも簡単でとてもよかったですと思います。(Aグループ)

○学生F いいところとしては、受け入れ人数に対して社員の教育者数が多くて、むしろ上回っているから、一人に一人以上付いてくれる環境。だからすごい聞きやすいのかなと思った。(Aグループ)

○学生F 協力社員が少ないです。100人の割には。(Aグループ)

最後に、フィードバックの方法も、様々なツールを使って行われているか、対話の方法についても評価されていることが確認できる。伝え方の有効性について鋭くチェックしつつ、良いインターンシップを選んでいるといえよう。学生Bは映像化、学生G、Hは書面でのフィードバックに関心を示しているし、学生Fは、社員側のコミュニケーションの態度に注目している。

○学生B フィードバックがビデオに録画したりしていて、なんか他と違っていいなと思いました。(Bグループ)

○学生F じゃあ、独自性のところで。座談会で学生が質問をするのではなくて、社員が質問をぶつけるみたいなのが、ちょっと新しいかなかなと思いました。(Aグループ)

○学生G でも、フィードバックがすごいあるよね。

○学生H そう。充実しているなと思った。(中略)

○学生G しかも、ちゃんと書面でだよ、すごい不是吗。

○学生H すごいよね、口頭でもあるし。

○学生G そう。口頭と書面で両方あるのが、270分できて。(Dグループ)

(2) 体験の深さ、現場との近さ

第二に、実際の仕事体験の内容が量と質の両方で細かく評価されていることが確認される。例えば、学生Dは、以下のように「付け焼刃の体験」という言葉をあげ、表層的な体験を批判する。その対極にあるのが、より本質的なリアルな経験である。

○学生D 私も付け焼き刃の体験とかじゃなくて長期間行うことで、よりリアルな経験とか学びにつながっているのかな。(Aグループ)

学生たちは、企業の中には、お客様として見学できる場所とリアルな仕事の場所があると考えているといえよう。後者が、「現場」と呼ばれているのである。学生F、A、Dは、インターンシップを評価する際に、いかに現場に近い体験ができるかどうかについて語っている。製造過程を見ることができる場所や顧客との打ち合わせ場所が、学生にとって「現場」と考えられているといえよう。

○学生F あと工場見学、職場体験。実際に製品を見ることもできるので、イメージが湧くことがいいところかなと思いました。(Aグループ)

○学生A ああ、じゃあ、僕は。(中略)、実際の現場に近いものを見ることができたのが良い点だと思います。(Aグループ)

○学生D 私も実際の現場を見られるのが、模擬の打ち合わせができる、身をもって業務内容を理

解できるという点と、あと礼儀マナーとかを学べると書いてあったので、体を使って体感できるプログラムであったり、他の就職活動でも日常生活とかにも役立てられるような一面があるのかなと思いました。(Aグループ)

ところで、なぜ、学生たちは現場を見て体験することが重要だと考えているのであろうか。まず、学生Jの発言から、仮に入社した場合のそこで働く自分を想像していると解釈できる。また、学生Aは、現場がイメージしにくいと発言している。「忙しい」というようなイメージではなく、実際にどのような具体的な仕事をしているのかを把握したいという希望が確認できる。

この希望に企業側が答えるためには工夫が必要である。学生Aは、「実際に見せるだけ」のインターンシップに対しては批判的な意見を持っている。また、学生D、Gは、講義形式で学生の現状を踏まえて工夫をしていないインターンシップを「研修的な感じ」という言葉で批判している。つまり、インターンシップの独自性はなく、既存の社員研修を使いまわしていると評価されているといえよう。

○学生J これは思ったのは、主に管理職と経営職の仕事についてで、たまにこういうのがあるけど、私的には入ってすぐ管理職になるわけではないし、経営職になるわけではないのに、いや、なんでだろうみたいな。

○学生A 分かる。よく見ていたね。(Dグループ)

○学生A そう、俺も一緒に、現場の感じがつかみづらいというか、要は本当の現場のことがちょっとイメージしづらい。すごく忙しいというのは分かった。学生も書いてあった。すごく忙しいというイメージがあるのだけど、ただ内容の幅というか実際の現場で働く感じをつかめるかといったら、ちょっと雰囲気はつかめないかなという。(Dグループ)

○学生A 現場の体験というのが、実際に見せるだけ。インターンだからもう少し考えた方がいいのではないかという。

○学生J 現場見学だけみたいなのですか。(Dグループ)

○学生G どっちかと言うと、講義に近いかたちっばいですね。内容を読んでいると。この参加意義のところ、講義による知識と仮説施行演習、実験などの検証など、ここら辺はどうですかね。実際の業務ではなく、学生向けの研修的な感じに近いのかなという印象を受けました。

○学生D たぶんあれですよね、講義して、実験して、検証してというのを何度も繰り返すと書いてあるから。いったら大学の理系の講義かも分からないけど、そういう感じなのかな。(Aグループ)

(3) 運営体制

第三に、学生たちは、インターンシップの運営体制も含めて細かくチェックしていることがわかった。以下に示したように、「バイト感」という批判の言葉や、「バランス」という高い評価の言葉をあげることができる。また、学生E、M、Bの発言からわかるように、実際、インターンシップに申し込む際、インターンシップで拘束される時間を考慮していると言える。前述した通り、学生が持っている時間は限られているので、拘束時間を気にする傾向がある。複数のインターンシップが重ならにようにするだけでも、学生から見たら大変困難な状況になっているといえよう。

○学生K あと、ちょっと交通費なしだと、イベントのあれをさせられて、ちょっとバイト感があるなというのはちょっと思いました。(Bグループ)

○学生L 僕、じゃあ、意見言っているいいですか。なんか、バランス取れた日数とプログラムを見たとき、バランスが取れていて、フィードバックが本当に、個人もどっちもあったんでいいのかなと

感じました。(Eグループ)

○学生 E マイナスはなんもない。時間がちょっと。

○学生 M 5デイズとか、もうちょっと短くした方がい。(Eグループ)

○学生 B たぶん他のインターンとかぶるから、他のインターンを諦めないといけないってなりそうだなと私は思いました。(Bグループ)

4 まとめ

本稿では、インターンシップの参加経験がある大学生が、インターンシップのどこを見て、どのような基準で評価しているかをインターンシップ・プログラム評価のグループワークの発言を整理し、考察した。

分析の結果、大学生たちが、実に細かい点を見てインターンシップ・プログラムを評価していることが確認された。フィードバック、体験の内容、受け入れ企業側の運営体制についての発言が多く、それぞれを多角的に評価していることが確認された。フィードバックでは、誰によるものか、頻度や回数、1対1か集団か、企業側の態度、伝えるツールなどを見ている。また、体験についても、体験の中身を検討し、現場に近いものなのか、リアルな体験なのかなどについて評価していた。運営体制も、既存の社員研修の使いまわしではないか、時間や運営体制についても厳しく確認していることが確認された。

このような学生側から見たインターンシップの評価は、従来の研究でも十分な情報が集まっていなかった。本稿が整理した情報は、今後のインターン

シップ研究、さらに学生のインターンシップ参加支援の基礎資料として役に立つと考える。

謝辞：

本研究は、法政大学キャリアデザイン学会・研究助成「大学生のインターンシップ参加効果の検証(坂爪洋美)」を受けている。ここに記して感謝を申し上げたい。

注

- 1) 学生が選ぶインターンシップアワード (<https://internsHip-AwArD.jp/>)。
- 2) インターンシップの効果測定尺度を開発した論文として、初見・梅崎・坂爪(2018)がある。また、その尺度を使って初見・梅崎・坂爪(2020)や坂爪・梅崎・初見(2020)は、全国調査や企業内調査によって効果を検証している。
- 3) 2019年2月20日東京(30名枠)、25日福岡(20名枠)、26日名古屋(20名枠)、27日大阪(30名枠)であった。ただし、当日欠席もあった。

参考文献

- 初見康行・梅崎修・坂爪洋美(2018)「インターンシップ効果測定尺度の開発—5つの因子と尺度の信頼性・妥当性の検証—」『経営行動科学学会第21回年次大会発表論文集』pp.363-370
- 初見康行・梅崎修・坂爪洋美(2020)「大学生のインターンシップ効果の検証—インターンシップの5つの効果とパネルデータを用いた分析—」『キャリアデザイン研究』Vol.16 pp.33-46
- 坂爪洋美・梅崎修・初見康行(2020)「インターンシップ参加効果の規定要因としての参加前のキャリア探索状態—インターンシップ参加効果尺度を用いた検証—」『キャリアデザイン研究』Vol.16 pp.47-60