

S大学の長期インターンシップの実証分析

——インターンシップ三省合意の視点から——

山 本 和 史

(受付 2019年 5月 31日)

1. 問題の所在

本稿の目的は、2017年度からはじまったS大学の「長期インターンシップA」が「三省合意¹⁾ (2016)の大学及び学生にとってのインターンシップの意義」(以下では「インターンシップの意義」)に則した結果になっているかについて明らかにすることである。

「インターンシップの意義」(図表1)では、「大学におけるキャリア教育・専門教育を一層推進する観点からインターンシップは有効な取組である」とされている。しかしながら、ここ数年の間に多種多様なインターンシップが行われ、キャリア教育及び専門教育と程遠い採用活動を主な目的とした「ワンディ・インターンシップ」等が盛んに行なわれている。2020年卒者の採用広報活動が2019年3月1日に解禁された。ディスコ社「キャリアタス就活学生モニター」(2019)の調査では、5月1日時点の内定状況が51.1%で前年より8.9%上昇し、さらに内定を受けた学生の61.1%はその企業のインターンシップに参加していることを明らかにしている。

以上の調査から学生及び教育機関側のインターンシップへの参加意欲の高まりが年々増加していることが分かる。同時にインターンシップの機会を使って採用活動につなげようとしている企業の動きが窺える。具体例として、エントリー前にインターンシップに参加した学生に面接など実施する「早期選考」が行われている。これらは、インターンシップが選考の場

1) 文部科学省・厚生労働省・経済産業省の三省

になりつつあることを意味している。

このような状況下において「採用と大学教育の未来に関する産学協議会²⁾」が2019年1月に行われ、従来の新卒一括採用及びインターンシップのあり方について議論がされた。インターンシップについては、「目的・意義・内容・期間について、産学および社会的な共通認識の確立が必要」・「1～2年次の企業内での実践的キャリア教育は、その後の学業への動機付けや業界・企業・職種への理解促進が期待できる」・「長期インターンシップには

図表 1 三省合意「インターンシップの意義」

インターンシップは、学生を送り出す大学等、これを体験する学生、学生を受け入れる企業等それぞれに、様々な意義を有するものであり、それぞれの側において積極的に対応していくことが望まれる。

①大学及び学生にとっての意義

○キャリア教育・専門教育としての意義

大学におけるキャリア教育・専門教育を一層推進する観点から、インターンシップは有効な取組である。

○教育内容・方法の改善・充実

アカデミックな教育研究と社会での実地体験を結び付けることが可能となり、大学等における教育内容・方法の改善・充実につながる。また、学生の新たな学習意欲を喚起する契機となることも期待できる。

○高い就職意識の育成

学生の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。

○自主性・独創性のある人材育成

企業等の現場において、企画提案や課題解決の実務を経験したり、就業体験を積み、専門分野における高度な知識・技能に触れながら実務能力を高めることは、課題解決・探求能力・実行力といった「社会人基礎力」や「基礎的汎用能力」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つながる。また、企業等の現場において独創的な技術やノウハウ等がもたらすダイナミズムを目の当たりにすることにより、21世紀における新規産業の担い手となる独創性と未知の分野に挑戦する意欲を持った人材育成にも資する。

出所：「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・厚生労働省・経済産業省2014）

2) 日本経済団体連合会と国公立・私立大学の代表者で構成されている。

ミスマッチによる離職防止などが期待できる」・「ワンデーインターンシップは、教育的意義を持つインターンシップとは区別し、別の呼称とする」・「インターンシップで得た学生情報の広報・採用選考活動への活用やインターンシップの目的・内容の違いに基づく学生情報の異なる取り扱いについては継続的に検討する」以上5点について検討された。検討された内容を鑑みると、これまでの採用活動を目的とした「ワンディ・インターンシップ」は、呼称を変えることから教育的意義を持つインターンシップと区別されるだろう。今後のインターンシップは、採用活動を意識しながらもキャリア教育視点をもった「インターンシップの意義」に則した実習体験でなければならないと考える。

以上の問題意識から本稿は、S大学の「長期インターンシップA」の実習成果に焦点をあて、「インターンシップの意義」に則したインターンシップが行われているかについて検証する。さらにS大学の「長期インターンシップA」がもたらした成果については、新たな論点をもって議論を行う。尚、本稿の構成は以下の通りである。続く第2節では、インターンシップに関する先行研究を整理する。第3節では、調査の対象・方法について紹介する。第4節では、「長期インターンシップA」の実習成果等について定性的分析を行う。第5節では、新たな論点の説明とその分析についてである。第6節は、まとめである。

2. 先行研究の検討

インターンシップの多様化が進んでいる中、インターンシップに関する成果研究は多岐にわたっている。岩井（2017）は、インターンシップを経験する前のインターンシップ観について「知識習得型」「将来設計型」「成長願望型」の3つのタイプを明らかにし、さらにインターンシップの形態が、仕事理解型、採用直結型、業務補助型、課題協働型、事業参画型の5種類（「成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド「基本編」経済産業省2014年発行」）に分けられることを紹介している。インターンシップ

への期待も変容し就職活動との関連性についての研究も多くなっている。例えば平尾・田中（2017）は、インターンシップの効果得点を将来の活動意欲・大学の学習意欲・社会への関心・基礎力意識・就職活動意欲・志望業界意欲・中小企業意欲・地元就職意欲に分類し 5 件法のアンケート調査を行ない、就職活動意欲と将来の活躍意欲が高いことを明らかにしている。真鍋（2010）は、学生の自己評価であるとした上で、インターンシップ経験は社会人基礎力の伸長に効果的であることが裏付けられたとしている。また、就職活動において、インターンシップをどのように生かしているかについてタイプ別で特徴を見ている。さらに田中（2007）は、インターンシップの効果を仕事に対する興味・意欲が湧き、職業意識の芽生えを実感できることと整理している。丸岡・石橋・吉川・成田（2015）は、長期インターンシップ実習体験者の気づきについて、「将来の職業目的」「自己の不足能力」の 2 点を挙げている。また、教育効果指標として社会人基礎力が注目されているとし、さらに学生による評価とした上で、社会人基礎力の「発信力」「柔軟性」を除いたすべての要素に伸長が見られ、とりわけ「主体性」と「実行力」の伸長が大きかった。これらは日常業務の意味を理解しつつ、長期間にわたりそれをやり遂げた「達成感」への気づきを反映しているとしている。伊藤（2007）は、長期インターンシップを実施する業界に焦点を当て、受入れ企業の業界傾向、業務（実習）内容の傾向、受入れ目的、そして受入れのメリットを考察しているが、インターンシップに参加する学生側に立って、一知半解のまま業界に対する興味を失う、あるいは逆に、表面的な理解だけで就職後の離職率を上げる結果になっていないとも限らないと、インターンシップ先の企業側に注意を促している。

これまでのインターンシップの研究は、実習生を受け入れた企業側の評価や課題に関することや学生自身が捉えた社会人基礎力やジェネリックスキルの涵養度に焦点をあてた研究が多い。他方、丸岡・石橋・吉川・成田（2015）は、長期インターンシップの教育効果研究が少ない。と述べている。以上の点を鑑みると「インターンシップの意義」の説明文に紹介され

ている「キャリア教育及び専門教育の有効な取り組み」という視点でインターンシップの成果を論じた研究がこれまではないため、本稿の議論は意義があると考ええる。

3. 調査の対象・方法・焦点

(1) 調査対象と実習体験の内訳

本稿の調査対象者は、2017年度「長期インターンシップA」「長期インターンシップ事前・事後指導」の履修生13名である。13名の内3年生12名、2年生が1名であった。「長期インターンシップA」の実習先企業・団体の業界は、金融1件・旅行代理店2件・食品メーカー2件・地方行政1件・教育1件であった。

実施期間は、2017年8月～9月初旬の約20日間で行われた（図表2）。尚、それぞれの実習体験の内訳は、企業理解・仕事理解・業務補助・課題

図表2 実習先一覧

氏名	学年	性別	実習先	実習期間	実習体験概要			
					企業理解	仕事理解	業務補助	課題協働
S	3	男	食品メーカーA	8月4日～9月1日（17日）	○	○	○	
H	3	男	食品メーカーA	8月4日～9月1日（18日）	○	○	○	
H	3	女	旅行代理店A	8月4日～8月31日（20日）	○	○	○	○
Y	3	女	旅行代理店A	8月4日～8月31日（20日）	○	○	○	○
T	2	女	行政	8月7日～9月1日（21日）	○	○	○	○
N	3	男	旅行代理店B	8月7日～9月1日（17日）	○	○	○	○
YM	3	女	旅行代理店B	8月7日～9月1日（18日）	○	○	○	○
K	3	男	金融	8月7日～9月1日（19日）	○	○	○	
A	3	女	教育	8月7日～9月8日（19日）	○	○	○	○
I	3	女	教育	8月7日～9月8日（20日）	○	○	○	○
O	3	女	教育	8月7日～9月8日（21日）	○	○	○	○
S	3	男	ホテル	8月9日～9月3日（20日）	○	○	○	
I	3	男	食品メーカーB	8月8日～9月6日（17日）	○	○	○	○

出所：筆者作成

協働の 4 点であった。企業理解は、座学で行われる企業概要等の説明である。仕事理解は、座学の企業理解時に行われる説明だけでなく現場の実習体験時の説明も含む。業務補助は、現場の実習体験そのものであり、営業活動時の同行体験もそのひとつである。課題協働はチームを形成し、与えられた課題についてコミュニケーションを図りながら課題解決するケースと個人で課題解決するケースがある。さらにそのプロセス及び結果を発表する取り組みも含まれる。

(2) 調査内容と調査方法

まずは、「インターンシップの意義」(図表 1)の説明文からインターンシップの体験を通して期待される涵養能力について考察を行った。その後、S 大学の「長期インターンシップ A」の実習成果を「実習報告レポート」に焦点を当て定性的調査を行った。

①「9 点の成長契機」の設定

最初に、「インターンシップの意義」に基づいた涵養能力を検証するにあたり「大学生及び学生にとっての意義」(図表 1)の 4 項目の説明文から実習成果として類推されるだろう能力に関するワードの抽出を行った³⁾。例えば 2 項目の「教育内容・方向の改善・充実」からは「学習意欲の喚起」の 1 点。同様に、3 項目の「高い就職意識の育成」の説明文からは、「職業適性」・「将来設計」・「職業選択」・「職業意識の育成」・「適応力」・「定着率」の 6 点のワードを抽出した。4 項目の「自主性・独創性のある人材」からは「基礎力(社会人基礎力・基礎的汎用能力)」・「高度実務能力」の 2 点である。以上 9 点のワードを抽出した。これら 9 点のワードについて次のような解釈ができるだろう。例えば「学習意欲の喚起」のワードについては、「インターンシップの体験が、学習意欲を喚起する契機になるだろ

3) 図表 1 に下線が引かれている。

う」。これらの解釈からインターンシップの体験が「学習意欲喚起契機」になると考えられる。他8点のワードも同様の議論が成り立つだろう（図表3）。尚、「適応力」については「適応力契機」とするのではなく「インターンシップの体験が、職場への適応有無の判断ができる契機になるだろう」と想定し「適応判断契機」とした。「定着判断契機」も同様の議論を行った。

ここで肝要な議論として、「インターンシップの意義」から抽出した9点のワードを「涵養された能力」または「培ったスキル」として捉えていない点である。確かに実習体験を通して「涵養された能力」があったかも知れない。しかしながら、長期とはいえ約20日間のインターンシップで期待される能力やスキルが「涵養された」と言い切れるだろうか。また、履修生が課題レポートや実習日誌、さらに「長期インターンシップの事後指導」や「インターンシップ体験後の面談」において、「〇〇の能力が涵養された」と表現されていたとしても、本稿では、それらが完璧に「涵養された」という評価ができる材料を持ち合わせていない。しかしながら、涵養され

図表3 「9点の成長契機」

	9点のワード解釈内容	成長契機
1	インターンシップの体験が、学習意欲を喚起する契機になるだろう	学習意欲喚起契機
2	インターンシップの体験が、職業適性を考える契機になるだろう	職業適性契機
3	インターンシップの体験が、将来設計を考える契機になるだろう	将来設計契機
4	インターンシップの体験が、職業選択できる契機になるだろう	職業選択契機
5	インターンシップの体験が、就業意識を育成する契機になるだろう	就業意識育成契機
6	インターンシップの体験が、職場への適応を判断できる契機になるだろう	適応判断契機
7	インターンシップの体験が、定着の可能性について判断ができる契機になるだろう	定着判断契機
8	インターンシップの体験が、高度な実務能力を高める契機になるだろう	高度実務能力契機
9	インターンシップの体験が、社会人基礎力及び汎用能力を高める契機になるだろう	基礎力向上契機

出所：筆者作成

るまで到達できていないとしても、実習体験を通してそれぞれの能力やスキル、または問題意識等を高める「契機」にはなっているだろう。以上の点から、本稿では「能力を涵養された」とするのではなく 9 点の抽出したワードは、先述した解釈に基づいてあくまでも能力を涵養する「契機」レベルとした。さらに各履修生は実習体験を通して自己成長する「契機」になるだろうと捉え「9 点の成長契機」(図表 3) とし議論を行なう。

②「実習報告レポート」の考察方法

つぎに「長期インターンシップ A」の実習成果を分析するために、履修生 13 名の「実習報告レポート」を考察し、約 20 日間の実習体験から成長及び変容が感じられる記述内容について抽出を行った。「実習報告レポート」は、「長期インターンシップ A」の成績評価対象のひとつであるため、履修生は時間を掛け実習体験を振り返り作成する。また、全学のインターンシップ報告会の資料として来場者に配布されるなど公開を前提にしたものである。

本稿では、「実習報告レポート」から「実習体験を通して学んだこと・気付いたこと」そして「今後どのように実習体験を生かすか」の 2 点に焦点を当て定性的分析を行い「実習成果」について検証を行った。

4. 定性的分析結果

S 大学の「長期インターンシップ A」の実習成果が、「インターンシップの意義」の説明文に則した実習体験であるか検証を行うには、先述した「9 点の成長契機」と「実習報告レポート」の考察から捉えた「実習成果」との間にそれぞれ等類の議論が行われてなければならない。等類の議論が明らかになると、S 大学の「長期インターンシップ A」が「インターンシップの意義」に基づいたキャリア教育・専門教育において効果的な教育手法になっていると解釈できるからである。

本節では「実習成果」について論じ、その上で「9 点の成長契機」と

「実習成果」の間に等類の議論が行われているかについて考察を行う。さらに「9点の成長契機」について新たな論点について議論を行う。

(1) 「実習成果」について

履修生13名の「実習報告レポート」から実習体験を通して感じた「学び・気付き」、「今後の活動」等に焦点をあて順次考察を行った。まず、ホテル業界を実習体験したSの「実習報告レポート」の記述内容から6点の「学び」が抽出された(図表4⁴⁾)。つづいて、食品メーカーAを実習体験したIは8点。食品メーカーBを実習体験したSは6点。Hからは3点。旅行代理店Aを実習体験したHとYは各7点。行政を実習体験したTは8点。旅行代理店Bを実習体験したNは9点、YMは9点。金融を実習体験したKは6点。教育を実習体験したAは3点。Iからは5点。Oからは3点。以上合計80点の学びや気付き(以下では「80点の学び」⁵⁾)が「実習報告レポート」から窺えた。この「80点の学び」は履修生自身が捉えた「実習成果」である。

(2) 「80点の学び」と「9点の成長契機」

つぎに、「80点の学び」と「9点の成長契機」との等類議論の有無について明らかにする。

13名の履修生が「長期インターンシップA」の実習体験を通して得たそれぞれの学びが「9点の成長契機」の何れに該当するか考察を行った。図表4に、「履修者」・「実習先業界」・「80点の学び」(実習報告レポートより抽出)・「9点の成長契機」・「カテゴリー」⁶⁾をまとめた。

例えば、ホテル業界で実習体験をしたSの「実習報告レポート」には「大

4) 図表4の「80点の学び」(実習報告レポートより抽出)欄参照

5) 図表4の「80点の学び」(実習報告レポートより抽出)欄参照

6) 「9点の成長契機」の内、「職業意識育成契機」「学習意欲喚起契機」「基礎力涵養契機」の3点については、新たな論点からカテゴライズし図表5に紹介。

図表 4 「80点の学び」と「9点の成長契機・カテゴリー」一覧

履修生	実習先業界	「80点の学び」〔実習報告レポートから抽出〕	9点の成長契機	カテゴリー
S	ホテル	<ul style="list-style-type: none"> ・大学の授業やゼミを通して、さらに、涵養していくことが課題と感じた ・アクティブ・ラーニングの授業では、授業の予習を漠然とするのではなく、重点的に勉強するところをイメージしながら行っていく ・「臨機応変に対応すること」「チームワーク力の大切さ」「想定する力」を学び成長できたと感じた ・社会人になった時、指示待ち人間ではなく、積極的に自ら課題をつくり、より有意義なキャリアを築くことができているのではないかと考えるようになった ・お客様の立場からはわからない業務の複雑さを知ることができた ・接客業に向いているかもと長所を発見した 	<ul style="list-style-type: none"> 学習意欲喚起 学習意欲喚起 基礎力向上 職業意識育成 	<ul style="list-style-type: none"> 内的環境活用型 内的環境活用型 実習実践契機要因 ビジネススタンス
		<ul style="list-style-type: none"> ・実習の中で勉強する機会があったが、その時に、知識不足を痛感した ・社会人になった時に世の中の動きを把握しておくことが大事だと言われた ・新聞やニュースを見て、情報を蓄えておこうと思った ・最初は受け身だったが、終わりの頃には自ら働きかけをすることが多かった ・仕事に責任をもつこと、協力し合うことで会社の組織が成り立っていることを学んだ ・誰か一人でも業務をさぼってしまおうと会社は上手くないかと思い感じた ・「コミュニケーション能力の必要性」を感じた 	<ul style="list-style-type: none"> 学習意欲喚起 学習意欲喚起 学習意欲喚起 基礎力向上 職業意識育成 職業意識育成 職業意識育成 職業意識育成 基礎力向上 職業意識育成 	<ul style="list-style-type: none"> 外的環境活用型 外的環境活用型 外的環境活用型 実習実践契機要因 責任感 責任感 ビジネススタンス 実習実践契機要因 ビジネススタンス
S	食品メーカー B	<ul style="list-style-type: none"> ・働く意義について考える機会になった ・就職活動の方向性が見えた ・厳しい環境こそ自身を成長させる ・働くにあたって認識の甘さを感じた ・他者を受容れる重要性を知った ・目上の人への礼儀等、社会人マナーを学んだ ・知識の乏しさを痛感し、多くの情報をインプットしなければならぬと感じた ・「主体性」「熱さ」「改善意識」が社会に出る上で、また、今後の人生において必要と感じた ・社会人及び人生で大事なことを学んだ ・チームワークの重要性の理解と働くイメージができた 	<ul style="list-style-type: none"> 職業選択 職業意識育成 職業意識育成 職業意識育成 職業意識育成 基礎力向上 学習意欲喚起 職業意識育成 職業意識育成 基礎力向上 	<ul style="list-style-type: none"> ビジネススタンス ビジネススタンス ビジネススタンス ビジネススタンス ビジネススタンス 実習実践契機要因 外的環境活用型 ビジネススタンス ビジネススタンス 職場観察契機要因
		<ul style="list-style-type: none"> ・どの部署も情報を共有してお客様とのやり取りが必要になったり、意思疎通をすることを何度も経験した ・働くことについて考える機会になった ・就職活動の方向性が見えた ・厳しい環境こそ自身を成長させる ・働くにあたって認識の甘さを感じた ・他者を受容れる重要性を知った ・目上の人への礼儀等、社会人マナーを学んだ ・知識の乏しさを痛感し、多くの情報をインプットしなければならぬと感じた ・「主体性」「熱さ」「改善意識」が社会に出る上で、また、今後の人生において必要と感じた ・社会人及び人生で大事なことを学んだ ・チームワークの重要性の理解と働くイメージができた 	<ul style="list-style-type: none"> 職業意識育成 職業意識育成 職業意識育成 職業意識育成 職業意識育成 基礎力向上 学習意欲喚起 職業意識育成 職業意識育成 基礎力向上 	<ul style="list-style-type: none"> ビジネススタンス ビジネススタンス ビジネススタンス ビジネススタンス ビジネススタンス 実習実践契機要因 外的環境活用型 ビジネススタンス ビジネススタンス 職場観察契機要因
H	食品メーカー B	<ul style="list-style-type: none"> ・チームワークの重要性の理解と働くイメージができた 	<ul style="list-style-type: none"> 基礎力向上 	<ul style="list-style-type: none"> 職場観察契機要因

山本：S大学の長期インターンシップの実証分析

履修生	実習先業界	「80点の学び」[実習報告レポートから抽出]	9点の成長契機	カテゴリー
H H 旅行社店 A	H H 旅行社店 A	・今後の大学生活の目標（計画）を立てた	基礎力向上	職場課題解決契機要因
		・本や新聞を読み、多くの情報を知らなければならぬと感じた	学習意欲喚起	外的環境活用型
		・自分の発言や文章に責任をもたなければならぬことを学んだ	職業意識育成	責任感
		・将来どのような仕事に就きたいか定まった	将来設計	ビジネススタンス
Y Y 旅行社店 A	Y Y 旅行社店 A	・新しいアイデアをだし、常に挑戦することが信頼関係を築いていくと感じた	職業意識育成	モチベーション
		・インターンシップを終えた時点で就活のスタートラインに立てたと感じた	将来設計	
		・将来何をしたいかを考える契機になった	学習意欲喚起	外的環境活用型
		・情報収集力を磨くために社会のニュースに興味を持ち、新聞を読み就職活動に活かしたい	職業選択	責任感
T T 行政	T T 行政	・経営学からしく企業研究を行い、自らの選択肢を広げていく	職業意識育成	責任感
		・任された仕事を最後までやり遂げたいと他者に迷惑をかけない	職業意識育成	責任感
		・仕事に責任を持ち、楽しみを見ながら働くことが大切だと気付かされた	職業意識育成	ビジネススタンス
		・好き嫌いで仕事をすることも達成感のある仕事に就きたいと思った	職業選択	
N N 旅行社店 B	N N 旅行社店 B	・大変な仕事であっても周囲やニュースから情報をインプットする	職業選択	
		・人に関わらな仕事に就きたいとより一層思うようになった	学習意欲喚起	外的環境活用型
		・知識不足を感じたため、新聞やニュースから情報をインプットする	職業意識育成	ビジネススタンス
		・コミュニケーション力をつける機会を多くつくりたいといけないと感じた	該当しない	
T T 行政	T T 行政	・自分の未熟さを感じた	職業選択	
		・職場の理解度が高くなった	基礎力向上	実習実践契機要因
		・プレゼンテーションスキルや発信力を発揮する機会が多くあった	基礎力向上	実習実践契機要因
		・社会人として必要なマナーを多く学べた	職業適性	モチベーション
N N 旅行社店 B	N N 旅行社店 B	・様々な自分を発見することができた	職業意識育成	内外的環境活用型
		・何度が辛い場面があったが、それでも多くのことを学べたので成長できた	学習意欲喚起	内的環境活用型
		・知識の乏しさを痛感。知識を身につけなければならぬと感じた	学習意欲喚起	ビジネススタンス
		・今まで疎かになっていた大学の勉強を積極的に行わなければと思った	学習意欲喚起	内的環境活用型
N N 旅行社店 B	N N 旅行社店 B	・今後大学生活を活かして、多くの人と出会う機会を創りだす	職業意識育成	ビジネススタンス
		・学術的に物事を判断できる能力や文章力を高める	職業意識育成	内的環境活用型
		・行動に移す、一歩踏み出すということを意識しなければならぬと思った	職業意識育成	ビジネススタンス
		・働くことの価値観を確かめることができた	職業意識育成	ビジネススタンス
N N 旅行社店 B	N N 旅行社店 B	・受身になってしまいうのは失敗するのが怖い、恥ずかしいことだと思えたり気づきから生まれていた	職業意識育成	ビジネススタンス
		・WIN・WINの関係をもち仕事をするのが大事だと感じた	職業意識育成	ビジネススタンス
		・働くということとは誰かの役に立つこと、相手に満足を感じる付加価値を提供することを学んだ	職業意識育成	ビジネススタンス
			職業意識育成	ビジネススタンス

履修生	実習先業界	「80点の学び」(実習報告レポートから抽出)	9点の成長契機	カテゴリー
YM	旅行代理店 B	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人ともっと会話できるよくなるために英語力を鍛える必要性を感じた ・日々のニュースにもっと関心をもつ必要性を感じたので新聞を読む癖をつける ・他者との会話から一般常識や教養を深めなければならぬと感じた ・「信頼を築くことの大切さ」「人脈を深める」「感謝の気持ちを持たない」について重要性を感じた ・社人になる主体性(自主性)がとても大切になってくると感じた ・会社は1社だけでは生き残れない。 ・他社との差別化を図りながら同業他社と時には、連携や協力することが必要だと学んだ ・社人と学生の違いは、責任の重さであることを知った ・実習先で感じた課題は「計画力」「課題発見・解決力」「自己管理能力」である ・知識、情報の少なさを感じた ・新聞を読む習慣をこれからも続け、多くの知識身に付けたいと感じた ・大学の授業で多くのことを習得していきたい ・社会人としてのマナーや一般常識を身に付けなければならないと感じた ・金融機関の楽しそうなところ、遣り甲斐を感じるところは分かっていた ・金融機関の辛く苦しい、そういふ面もわかった ・主体性をもって仕事をする重要性を学んだ ・失敗を恐れない度胸が必要だと感じた ・礼儀、マナーを学んだ ・人間関係の大切さを学んだ ・仕事の良い環境が、仕事の効率化が図れると感じた ・人間関係を円滑にするための話し方や表情、行動をよく考え、周りの人が気分よくなる雰囲気をつくれるように頑張ろうと思った ・積極性を身に付けなければならないと感じた(課題) ・各部署で発表や意見を求められることが多く、自主性や積極性が身に付いた ・業務改善案を考察する機会を通して、「課題発見力」「チームワーク力」を身に付けることができた ・取材から記事をとめる課題を通して「まとめめる力」「状況把握力」が身に付いた 	<p>学習意欲喚起</p> <p>学習意欲喚起</p> <p>学習意欲喚起</p> <p>職業意識育成</p> <p>職業意識育成</p> <p>該当しない</p> <p>職業意識意識</p> <p>職業意識意識</p> <p>基礎力向上</p> <p>該当しない</p> <p>学習意欲喚起</p> <p>学習意欲喚起</p> <p>職業意識育成</p> <p>適応判断</p> <p>職業選択</p> <p>職業意識意識</p> <p>職業意識意識</p> <p>基礎力向上</p> <p>職業意識意識</p> <p>職業意識意識</p> <p>学習意欲喚起</p> <p>職業意識意識</p> <p>基礎力向上</p> <p>基礎力向上</p> <p>基礎力向上</p> <p>基礎力向上</p>	<p>内的環境活用型</p> <p>外的環境活用型</p> <p>内的環境活用型</p> <p>ビジネススタンス</p> <p>ビジネススタンス</p> <p>—</p> <p>ビジネススタンス</p> <p>ビジネススタンス</p> <p>実習実践契機要因</p> <p>—</p> <p>外的環境活用型</p> <p>内的環境活用型</p> <p>ビジネススタンス</p> <p>—</p> <p>ビジネススタンス</p> <p>ビジネススタンス</p> <p>実習実践契機要因</p> <p>ビジネススタンス</p> <p>ビジネススタンス</p> <p>内外的環境活用型</p> <p>ビジネススタンス</p> <p>実習実践契機要因</p> <p>職場課題解決契機要因</p> <p>職場課題解決契機要因</p>
		K	金融	
A	教育			
I	教育			
O	教育			

出所：筆者作成

学の授業やゼミを通して、さらに涵養していくことが課題と感じた」と記述している。この記述内容からSは、学習意欲が喚起されたことが窺える。よって、上記の記述内容が「9点の成長契機」（図表3）のひとつである「学習意欲喚起契機」と等類の議論であると云えよう。また、食品メーカーAで実習体験をしたIは「最初は受け身だったが、終わりの頃には自ら働きかけをすることが多かった」という記述内容から「自主性」が感じられる。これらは「9点の成長契機」の「基礎力向上契機」に該当すると考えられる。S及びIと同様に履修生13名の「実習報告レポート」から抽出された記述内容から窺える「80点の学び」と「9点の成長契機」との間の等類の議論について考察を行った結果、77点（96.2%）が「9点の成長契機」の何れかと等類の議論が行われていることが明らかになった（図表4）。他方「80点の学び」の内3点については「該当しない」とした。「該当しない」と結論付けた3点の内2点（「自分の未熟さを感じた（T：行政）」・「知識、情報の少なさを感じた（K：金融）」）は、実習体験を通して自分自身に課題を感じた点が窺える。この2点は「学習意欲の喚起」につながっていくと想定されるが、しかしながら「実習報告レポート」では単に自身の課題発見に留まり、「学習意欲の喚起」につながる行動について示されていなかったため「該当しない」とした。また、「会社は1社だけでは生き残れない（YM：旅行代理店）」に関しては、実習体験の機会を通して様々な企業と協力しながら業務が進められていることを、職場観察から感じた想定される。よって、「基礎力向上契機」に該当すると解釈できないことはないが、あくまでも推察に留まり実証できる記述内容が得られなかったため「該当しない」とした。

以上3点については、「実習報告レポート」の記述内容から「9点の成長契機」と等類議論までに至らなかった。しかしながら「80点の学び」のうち77点（96.2%）が「9点の成長契機」と等類の議論がなされていたことが明らかになった。このことからS大学の「長期インターンシップA」が三省合意の「インターンシップの意義」に概ね則していることからキャリ

ア教育・専門教育において効果的な教育手法になっていると云えよう。

つづいて、これらの分析結果から「9点の成長契機」について新たな論点について議論を行う。

5. 「9点の成長契機」の新たな論点

これまでの議論を踏まえて「9点の成長契機」について、新たに4点の論点が考えられた。

1点目は、「9点の成長契機」のいずれの「契機」が「長期インターンシップA」の体験を通して多かったかという量的な論点である。2点目は、「職業意識育成」の契機には複数のカテゴリーが存在するのではないかという論点である。3点目は、学習意欲が喚起された課題に対して、今後どのような環境や手段を活用し解決しようとしているのか。この論点は仮説を立て考察を行うことが肝要であろう。4点目は、「基礎力向上契機」が如何なる実習体験において高まったのか。契機になった実習体験内容を考察する。以上4点が新たな論点であるが、さらに「職業選択契機」「職業適性契機」「将来設計契機」「適応判断契機」「定着判断契機」「高度実務能力」についても議論を行う。

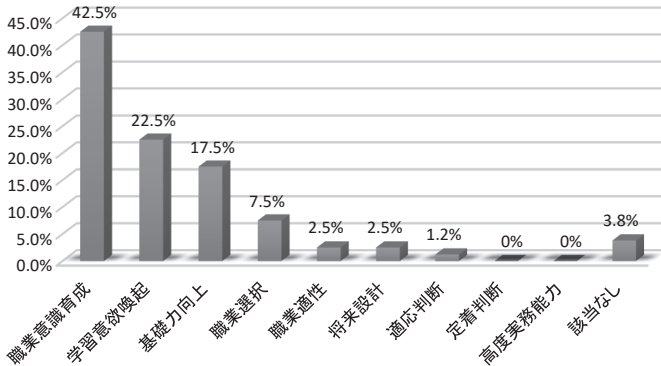
(1) 「9点の成長契機」の効果差異

「9点の成長契機」について量的視点での論点(図表5)では、最も多かったのは「職業意識育成契機」(42.5%)であった。つづいて「学習意欲喚起契機」(22.5%)、「基礎力向上契機」(17.5%)、「職業選択契機」(7.5%)、「職業適性契機」・「将来設計契機」(2.6%)、「適応判断契機」(1.2%)であった。尚、「定着判断契機」と「高度実務能力契機」については「80点の学び」記述内容から等類する議論はなかった。

(2) 職業意識育成契機

「職業意識育成」の契機には「複数のカテゴリーが存在するのではない

図表5 実習体験による9点の成長契機



出所：筆者作成

か」という論点から「職業意識育成契機」に該当する「34点の学び⁷⁾」について1点づつ考察を行った結果、「ビジネススタンス」・「責任感」・「モチベーション」の3点が明らかになった。

①ビジネススタンス

「ビジネススタンス」は、「職業意識育成契機」の「34点の学び」の内27点該当する(図表4)。例えば、「社会人になった時、指示待ち人間ではなく積極的に自ら課題をつくり、より有意義なキャリアを築くことができるのではないかと考えるようになった(S・ホテル)」、「他者を受容れる重要性を知った(S・食品メーカー)」、「主体性・熱さ・改善意識が社会に出る上で、また、今後の人生において必要だと感じた(H・食品メーカーB)」、「好き嫌いだけで仕事をするのではない(Y・旅行代理店A)」、「働くということは誰かの役に立つこと、相手に満足を感じる付加価値を提供することを学んだ(N・旅行代理店B)」等である。他22点も含め仕事を行っていく上で肝要な「働き方」や「姿勢」等のビジネススタンスの学びが窺

7) 「職業意識育成契機」に該当する学びの点数。図表4のカテゴリーを参照。

えた。「職業意識育成契機」において「ビジネススタンス」が最も多かったが、考えらるる要因として、履修生が民間企業や団体に勤務されている社会人と接する機会がこれまではあまりなく、またアルバイトの経験があったとしても「働く意義」等のコミュニケーションを図る機会を持ち合わせていなかったことが考えられる。このことから様々な仕事観を持った複数の社会人と接する機会や環境が、何れ社会人になる履修生にとっては、単に実習体験ができたというレベルに留まらず、自己の仕事観について考える契機になったと推察できる。

②責任感

「責任感」は、「職業意識育成契機」の「34点の学び」の内5点が該当する(図表4)。例えば「自分の発言や文章に責任をもたなければならないことを学んだ(H・旅行代理店A)」「誰か一人でも業務をさぼってしまうと会社は上手くいかないと感じた(I・食品メーカー)」「任された仕事を最後までやり遂げないと他者に迷惑をかける(H・旅行代理店A)」等であるが、他2点も含め物事について責任を果たそうとする場面や気持ち、そして気付きが感じられる。さらに社会人と学生の立場、環境、責任の違いだけでなく、他者に迷惑を掛けないための働き方や考え方から「責任感」の重要性を感じている点が興味深い。

③モチベーション

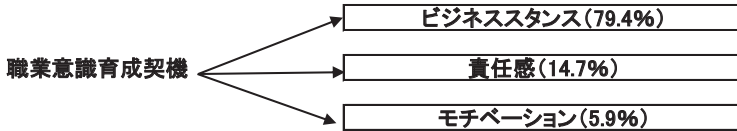
「モチベーション」は「職業意識育成契機」34点の学び内2点が該当する。「インターンシップを終えて、就活のスタートラインに立てたと感じた(H・旅行代理店)」「何度か辛い場面があったが、それでも多くのことを学べたので成長できた(T・行政)」であるが、実習内容がまさしく今後につながる動機づけになっている。

④小括「就職意識育成契機」

以上の論点により「就職意識育成契機」は、「ビジネススタンス」「責任感」「モチベーション」の3点(図表6)のカテゴリーに分類された。

これら3点の論点について、大学生の間に認識できる契機になったインターンシップは、今後の就職活動を含めキャリアを歩んでいく履修生にとっては肝要な体験になっただけでなく、企業側からは魅力的な人材として評価されるだろう。他方、見落としてはならないのは、実習先企業及び団体の真剣な受け入れ体制である。理由は、「ビジネススタンス」はじめ「責任感」「モチベーション」の契機になった「学び」の内容が、新入社員研修時に学ぶテーマであったり、はじめて配属された部署でOJTで指導される内容に近似しているからである。

図表6 「就職意識契機」と3点の尺度



出所：筆者作成

(3) 学習意欲喚起契機

「学習意欲喚起契機」の「18点の学び⁸⁾」について検証する。ここでは「実習体験を通して喚起された学習意欲について、単に問題意識を持っただけなのか、それとも意識した問題を解決するために計画を立て行動しようと考えたのか」について考察を行った。喚起された学習意欲の対応方法について論じたのは、インターンシップの実習体験で感じた自己の能力やスキルの課題を感じたまま終わらせるのではなく、問題を解決するためにその後の計画と行動を考察することが、今後キャリアを歩む上で肝要だか

8) 「学習意欲喚起契機」に該当する学びの点数。図表4のカテゴリーを参照。

らである。論点について 2 点の仮説を立てた。1 点目は、「喚起された学習意欲が、大学の授業やゼミナール等では解決できないため、大学外の環境を生かし解決する」。2 点目は、「喚起された学習意欲を大学の授業やゼミナール等の大学内の環境を生かし解決する」。前者を「外的環境活用型」後者を「内的環境活用型」とした。以上の仮説を検証するにあたり「職業意識契機」と同様に、「学習意欲喚起契機」より該当する「18点の学び」について 1 点ずつ考察を行った。

①外的環境活用型

「外的環境活用型」は、「学習意欲喚起契機」の「18点の学び」の内 9 点が該当する（図表 4）。例えば、「実習の中で勉強する機会があった、その時に知識不足を痛感した（I・食品メーカー）」。「知識の乏しさを痛感し、多くの情報をインプットしなければならないと感じた（S・食品メーカー B）」。「日々のニュースにもっと関心をもつ必要性を感じたので新聞を読む癖をつける（YM・旅行代理店 B）」等である。他 15 点含め何れも大学内の環境だけでは喚起された学習意欲が解決されないことが窺える。

②内的環境活用型

「内的環境活用型」は、「学習意欲喚起契機」の 18 点の学びの内 7 点が該当する（図表 4）。例えば、「大学の授業やゼミを通して、さらに涵養していくことが課題だと感じた（S・ホテル）」。「今まで疎かになっていた大学の勉強を積極的に行わなければならないと思った（N・旅行代理店 B）」。「学術的に物事を判断できる能力や文章力を高める（N・旅行代理店 B）」等であるが、他 5 点含めこれまでの大学の授業やゼミの受講姿勢について再考する機会になっていることが窺える。以上のように 2 点の仮説（「外的環境活用型」と「内的環境活用型」）について考察を行ったが、新たに大学内外の環境を活用し喚起された学習意欲を解決しようとする 3 点目の選択肢「内外的環境活用型」の存在が考えられた。

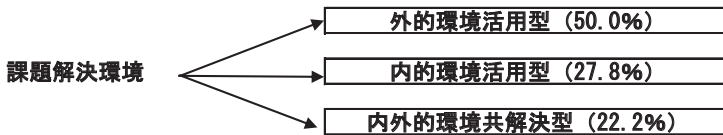
③内外的環境活用型

「内外的環境活用型」は、「知識の乏しさを痛感。知識を身につけなければならぬと感じた (N・旅行代理店 B)」。「人間関係を円滑にするための話し方や表情，行動を良く考え，周りの人の気分がよくなる雰囲気をつくれるように頑張ろうと思った (I・教育)」の2点である。

④小括「学習意欲喚起契機」

「学習意欲喚起契機」に関して3点の課題解決環境(図表7)について背景もしくは理由について考察を行った。「外的環境活用型」は，一般常識の無さや日常的に起こっている情報収集の欠落に問題意識をもち，新聞を読むという行為等を計画を立て，行動を通して課題解決しようとしていることが明らかになった。「内的環境活用型」は，実習体験を通して語学力や大学で学ぶべき専門知識の無さに問題意識を持ち，大学の授業やゼミ内で解決しようとしている。

図表7 学習意欲喚起契機学生の課題解決環境



出所：筆者作成

新たな選択肢になった3点目の「内外的環境活用型」は，大学内だけでなく大学外の環境の活用の必要性を感じ，解決を図ろうとしている動きである。以上3点に分類(図表7)できたが，「外的環境活用型」が50.0%で最も多く，つづいて「内的環境活用型」27.8%，「内外環境共活用型」22.2%であった。尚，「学習意欲喚起契機」の「18点の学び」について，単に問題意識をもっただけで次の行動を考えなかった履修生はいなかった。

論点から外れるが，社会の第一線で活躍されている社会人と履修生が接

点をもつと、自己の未熟さを感じるのはごく自然なことである。しかしながら、大学生は社会人より劣っていて当たり前という未熟さを当然のごとく受け容れるだけでなく自身の課題として受け止め、これからの大学内外の生活を生かし、課題解決しようと計画を立て行動しようとしている姿勢から履修生の問題意識と行動力が窺える。

(4) 基礎力向上契機

先ず「基礎力向上契機」の設定について再度論じる。「インターンシップの意義」の説明文には、「課題解決・探求能力・実行力といった社会人基礎力や基礎的汎用能力などの社会人としての必要な能力を高め、自主的に考え行動できる人材の育成につながる」と紹介されている。本稿では、上記の内容を「基礎力の向上」と捉え「基礎力向上契機」を設定した。

ここでは、実習体験を通して契機になった基礎力を明らかにするのではなく、「基礎力を高めなければならない」もしくは「高められた」と感じた実習の要因に焦点を当て考察を行った。背景は、基礎力を高められた実習要因を明らかにすることが、今後のS大学の長期インターンシップを高度化するにあたって貴重なデータになると考えられるからである。

S大学の「長期インターンシップA」では、基礎力向上の契機要因として3点（「実習実践要因」・「職場課題解決要因」・「職場観察要因」）の仮説を立てた。1点目の「実習実践要因」は、様々な部署で行われた実習計画に基づいて実践した実習体験そのものである。2点目の「職場課題解決要因」は、職場の課題もしくは設定された課題をチームもしくは個人が思考力や行動力を発揮し取り組んだ体験である。3点目の「職場観察要因」は、職場の環境や働いている社員等を観察して得た学びや気付きである。「基礎力向上契機」についても、これまでの2点の契機と同様に1点づつ考察を行った。

①実習実践契機要因

「実習実践要因」は、「基礎力向上契機」の「14点の学び⁹⁾」の内9点が該当する。例えば「どの部署も情報を共有し、お客様とのやり取りが必要になったり、意思疎通をすることを何度も経験した (I・食品メーカー A)」、 「社会人として必要なマナーを多く学べた (T・行政)」、 「各部署で発表や意見を求められることが多く、自主性や積極性が身についた (O・教育)」。等であるが、様々な実習体験を通して実践したことで基礎力向上の契機になっている。

②職場課題解決要因

「職場課題解決契機要因」は「基礎力向上契機」の14点の学びの内3点が該当する。「今後の大学生活の目標を立てた (H・旅行代理店)」、 「業務改善を考察する機会を通して、課題発見力・チームワーク力を身に付けることができた (O・教育)」、 「取材から記事をまとめる課題を通して、まとめる力・状況把握力が身についた (O・教育)」等であるが、実習先で出された課題を通して解決力を高め、基礎力向上の契機になっている。

③職場観察要因

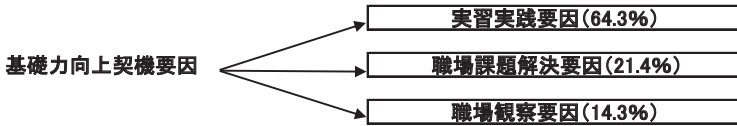
「職場観察契機要因」は「基礎力向上契機」の「14点の学び」の内2点が該当する。「お客様の立場からではわからない業務の複雑さを知ることができた (S・ホテル)」。 「チームワークの重要性の理解と働くイメージができた (H・食品メーカー B)」等であるが、実習体験を通して、社員等の思考や行動を窺いながら業務の理解度を高め基礎力向上の契機になっている。

④小括「基礎力向上契機」

「基礎力向上契機」に高めた要因が3点 (図表8) であったが、今後の

9) 「基礎力涵養契機」に該当する学びの点数。図表4のカテゴリーを参照。

図表 8 基礎力を高めた要因



出所：筆者作成

「長期インターン」の実習内容を検討するに当たり、実習先企業及び団体と 3 点の要因を基に議論を深めることにより、高度なインターンシップの企画が考えられる足掛かりになるだろう。

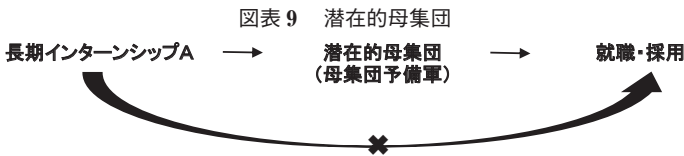
(5) 職業選択契機

「職業選択契機」は、「9 点の成長契機」の「80 点の学び」の内 6 点¹⁰⁾が該当する。例えば「大変な仕事であっても達成感のある仕事に就きたいと思った (Y・旅行代理店 A)」、「人に関わる仕事に就きたいとより一層思うようになった (Y・旅行代理店 A)」、「職場の理解度が高くなつ (T・行政)」、「金融機関の辛い苦しいそうな面が分かった (K・金融)」等であるが、他の 2 点も「職業選択」に繋がる内容である。以上であるが、長期のインターンシップならではのプラス面及びマイナス面を含めて、豊富な情報量を得た学びが感じられる。

インターンシップの実習先企業・団体は、履修生が実習前から興味関心をもっている業界または企業であるため、実習内容に充実感や従業員に魅力を感じた場合、さらに職業選択対象企業になっていくことが想定される。「インターンシップの意義」を鑑みると直接的な就職・採用には結びつかないが、潜在的母集団形成 (母集団予備軍、図表 9) になる可能性がある。しかしながら、逆に想定していたイメージと違った場合は、早い段階で職業選択対象外になる。インターンシップの実施日が長期または短期であっ

10) 「職業選択契機」に該当する学びの点数。図表 4 の「9 点の成長契機」欄参照。

でも学生は、興味関心のある企業や業界のインターンシップを選択する。長期であれば多種多様な経験ができ、職業選択に生かすことができる豊富な情報が得られる。しかしながら、1日や短い期間であれば情報の量及び質が少ないため興味関心のある企業との出会いの場がマイナスになることが考えられる。例えば入社後の早期離職になるかも知れない。「インターンシップの意義」に則さないインターンシップでは、インターンシップの目的を十分に果たすものではなく、単なる企業説明会に終始してしまっているかも知れない。インターンシップが「職業選択」につながるように、有効な情報の量と質が得られる機会であればならぬだろう。



出所：筆者作成

(6) 「職業適性契機」「将来設計契機」「適応判断契機」

これまで「9点の成長契機」に関して、上位4点の「成長契機」について新たな問題意識や新たな論点をもって考察を行ってきた。

つづいて「職業適性契機」(2.5%)・「将来設計契機」(2.5%)・「適応判断契機」(1.2%)、について考察を行う。これら3点を一度に議論を行う理由は、入社後の早期離職の抑制につながる「契機」であると推察できるからである。

長期インターンシップの体験が、「職業適性契機」「将来設計契機」「適応判断契機」になれば、本来のRJP (Realistic Job Preview)¹¹⁾の目的の成果

11) 企業が行う採用活動の時に求職者に対して開示する情報。その際に、良い情報だけでなく悪い面も含めたりアリストティックな情報を与える。RJP採用理論の提唱者 (John. P. Wanous)

をもたらす「体験型 RJP」になるだろう。「体験型 RJP」は、早期離職を抑制する効果が現れることが推察できる。金井（2011）によると、採用方針における RJP 志向が高いほど入社後の過剰な期待が抑制し、リアリティショックを緩和する。また、小杉（2007）は、インターンシップの経験が定着志向に及ぼす影響を示している。

「体験型 RJP」は、企業の正確な情報を第三者から提供されるのではなく、企業の現状を直接体験することができるため、企業への過剰な期待が抑制されると考えられる。よって、インターンシップの体験を通して、「職業適性契機」「将来設計契機」「適応判断契機」が、就職・採用環境で議論されている早期離職の改善に良い影響を及ぼすと考えられる。これら 3 点の契機について、「80 点の学び」の内該当する内容を以下に紹介する（図表 4）。

< 職業適性契機 >

- ①「接客業に向いているかもと長所を発見した（S・ホテル）」
- ②「様々な自分を発見することができた（T・行政）」

< 将来設計契機 >

- ①「将来どのような仕事に就きたいか定まった（H・旅行代理店 A）」
- ②「将来何をしたいかを考える契機になった（H・旅行代理店 A）」

< 適応力判断契機 >

- ①金融機関の楽しそうなところ、遣り甲斐を感じる場所がわかった（K・金融）。

6. ま と め

本来インターンシップは、「キャリア教育」や「専門教育」の観点をもって実施されなければならない。しかしながら昨今は、「インターンシップの意義」から逸脱した実習体験を伴わない採用活動の一環としたインターンシップも行われている。所謂、インターンシップと称した新卒採用活動である。そこで本稿では、S 大学ではじめて実施された「長期インターンシッ

プA」が三省合意の「インターンシップの意義」に則した「キャリア教育・専門教育の視点から有効な取組になっている」のかを検証することを目的とした。

第3節において、S大学の「長期インターンシップA」そのものが信頼性のあるものであるかを判断するために「インターンシップの意義」に焦点を当て、その説明文から肝要なワードを抽出し、「学習意欲喚起契機」・「職業適性契機」・「将来設計契機」・「職業選択契機」・「職業意識育成契機」・「適応判断契機」・「定着判断契機」・「高度実務能力契機」・「基礎力向上契機」の「9点の成長契機」を設定した。これらは、今後実施されるS大学の全てのインターンシップについて、「インターンシップの意義」に則した信頼性のある「インターンシップ」になっているかを検証するにあたって肝要な指標になるだろう。この指標のポイントは、「長期インターンシップA」の実習体験の成果として様々な能力が涵養される「契機」の段階で留めている点である。本来であれば成果として「涵養された」とすべきあるが、長期と言えども僅か20日間の実習体験では「涵養された」までには言い切れないとし「涵養される契機」と位置付けている。

つづく第4節では、「実習成果」について論じた上で「9点の成長契機」と「実習成果」の間に等類の議論がなされているか考察を行った。「実習成果」は、履修生13名の「実習報告レポート」の記述内容を考察し「80点の学び」が明らかになった。また、「80点の学び」の内「77点の学び」が「9点の成長契機」の何れかと等類の議論が行われていることからS大学の「長期インターンシップA」が、三省合意の「インターンシップの意義」に概ね則していることが検証できた。第5節では、「9点の成長契機」の新たな論点から下記の4点のことが明らかになった。1点目は、インターンシップの体験を通して「職業意識育成」が最も多い契機になっており、つづいて「学習意欲喚起」・「基礎力向上」・「職業選択」・「職業適性」・「将来設計」・「適応判断」の順であった。2点目は、「職業意識育成契機」には、「ビジネススタンス」・「責任感」・「モチベーション」の3点のカテゴリーが

確認できた。実習体験を通して、働くための姿勢や考え方を学びながら、同じ環境で働いている他者に迷惑を掛けないための働き方や考え方から「責任感」の肝要性を感じていた。これらの意識を社会人になる前に感じ取れた要因は、「長期インターンシップ A」のように長きに亘って多種多様な体験ができた点が挙げられる。他方、履修生が数年後に社会人となった時に、今回の学びがワークキャリアに生かされることが想定される。これらは、実習先企業・団体の真剣な受容れ態勢があったからである。「学習意欲喚起契機」については、丸岡・石橋・吉川・成田（2015）に議論されているように、実習先の体験を通して知識のなさや語学力等の専門領域による課題を感じとっていた。これらを克服するために本稿では、実習体験を通して喚起された学習意欲は「内的環境（大学の授業）」と「外的環境（大学外等）」の 2 点の環境を生かし課題解決するだろうと想定していたが、大学内外的環境を生かす「内外的環境活用型」の 3 点目の存在が明らかになった。「基礎力向上契機」については、「実習体験」で高められた基礎力に焦点を当てるのではなく、高められた要因を明らかにすることを目的とした。「基礎力向上契機」になった要因は、「実習実践要因」・「職場課題解決要因」・「職場観察要因」に 3 分類された。これらの分析結果は、今後の S 大学で取り組む「長期インターンシップ」だけでなく他のインターンシップを考察するにあたり、より高度なインターンシップを運営する足掛かりになると考えられる。「職業選択契機」については、インターンシップの意義を鑑みると、就職・採用活動に直接的なつながりはないが、記述内容から潜在的母集団（母集団予備軍）になることが窺えた。さらに「適応力判断契機」「職業適性契機」「将来設計契機」が高まってくれば、何よりも「体験型 RJP」の効果が現れ、入社後の早期離職を抑制する効果が現れることが推察できる。

S 大学の「長期インターンシップ A」は、直接的には採用活動には直結してはいないが、学生及び企業にとって最も望ましい「潜在的母集団」が形成できる契機になるだろう。さらに「早期離職者問題」に良い影響を及

ばすと考える。現在、インターンシップが盛況になり、多種多様なインターンシップが行われているが信頼性を失うようなインターンシップの実施を自粛すべきだと考える。これまでは、ワンディ・インターンシップ等実習体験を伴わない新卒採用活動を目的としたインターンシップが行われてきたが、今後は「採用と大学教育の未来に関する産業協議会」(2019)で議論されている内容から、三省合意の「インターンシップの意義」に基づいた「インターンシップ」が主になってくるだろう。インターンシップが盛況になってきているだけに、大学で管理できないインターンシップに参加する学生も多く存在する。学生達にとって就職活動やキャリア(人生)に悪い影響を及ぼす可能性のある「インターンシップ」の実施については、今後より一層キャリア教育の視点をもって議論を深めていかなければならないと考える。また、これらの議論が、企業の採用活動だけでなく雇用後においても良い影響を与えるだろう。

引用文献

- 岩井貴美(2017)「早期インターンシップのキャリア教育に関する一考察——近畿大学を事例として——」『近畿大学商学論究』第15巻第2号・第16巻第1号合併号, 1-11頁
- 金井壽宏(2011)『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP研究所
- 小杉礼子(2007)『大学生の就職とキャリア——「普通」の就活・個別の支援』勁草書房
- 高澤陽二郎(2015)「教育効果の高い中長期インターンシップ実践——「企業課題探求型 長期・有償型インターンシップの取組」『新潟大学高等教育研究』第3巻, 33-38頁
- 田中宜秀(2017)「高等教育機関におけるインターンシップの教育効果に関する一考察——新たな意義をみいだし改めて「効果」を考える——」『日本インターンシップ学会年報』第10巻, 7-14頁
- 平尾元彦・田中久美子(2017)「大学生の就職活動とインターンシップ——多様化の時代の計測課題を追って——」『大学教育(山口大学教育機構)』第14号, 24-36頁
- 真鍋和博(2010)「インターンシップによる基礎力向上効果と就職活動への影響」『インターンシップ研究年報』第13号, 9-17頁

- 丸岡稔典・石橋健一・吉川 智・成田暢彦 (2015) 「長期インターンシップを通じた学生の成長」『名古屋産業大学論集』第25号, 22-30頁
- 山岡義卓 (2017) 「大学生の長期インターンシップにおける学習効果 (第2報)——実習内容と学習効果の関係——」『国際経営論集』第54号, 161-170頁
- 山本和史 (2017) 「中小企業における新卒採用行動に関する実証分析」『日本労務学会誌』18(1), pp. 4-20
- 文部科学省, 厚生労働省, 経済産業省 (2016) 「インターンシップ推進に当たっての考え方」
- 日本私立大学団体連合会 (2018) 「ワンデーインターンシップの弊害是正に向けて (提言)」
- Wanous, J. P. *Organizational entry: Recruitment, selection and Socialization of newcomers* (2nd ed.). Eastbourne, UK: Addison-Wesley, 1992
- ディスコ社 「キャリアタス就活学生モニター (2019)」 2019年