

# 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) ー 実習内容と学習効果の関係 ー

山 岡 義 卓

---

## アブストラクト

約6か月にわたる長期インターンシップを行った8人の大学生へのインタビュー調査に基づき学習効果と実習内容を確認し、両者の関係を分析した。学習効果は、①仕事とはどのようなものかという理解、②仕事を進めるための能力の獲得、③仕事のやりがいや意味付けの獲得、④社会的な実践力の獲得、⑤組織の一員となり、一人前の職業人へと向かうアイデンティティ形成、⑥キャリアの見通しの獲得の6項目について、また、実習内容の性質は、①実習の形式、②実習課題の性質（本業との関係性）、③担当者や社員との関係の3つの観点に基づき特徴付けを行った。

その結果、次の関係が示唆された。①実習形式が「テーマ型」であるか「日常業務型」であるかは、学習効果に大きな影響を及ぼさない。②日常業務を行いつつテーマに取り組む「ハイブリッド型」は高い学習効果に繋がりやすい。③「仕事のやりがいや意味付けの獲得」を得るためには、本業と直接関係のある実習内容が望ましい。④担当者が学生の相談役として関わるか、あるいは一緒に業務に取り組むメンバーであるかは、学習効果に大きな影響を及ぼさない。⑤「仕事とはどのようなものかという理解」は、担当者とともに過ごす時間が長いほうが得られやすい。⑥担当者以外の社員との関係は、公式にあるよりは非公式に埋め込まれているほうが、「社会的な実践力の獲得」に繋がりやすい。

より高い学習効果を期待するためには、プログラム設計において、このような学習効果と実習内容の関係を考慮することが有用と考える。

キーワード インターンシップ、大学生、学習効果、社会人基礎力

## 1. はじめに

大学生を対象とした企業における長期インターンシップ<sup>1)</sup>では、仕事経験を通して得られる仕事を遂行する能力や仕事のやりがいや意味付け、実践的能力の獲得等、多くの学習効果が得られることが確認されている（山岡2017）。

長期インターンシップによる学習効果は、このほかにもいくつか報告されているが、一方で、長期インターンシップを実施しさえすればどのような内容であっても高い学習効果が得られるわけではないと考えられる。すなわち、実習の形式や与えられた課題の内容、企業担当者との関係、さらには、実習中の失敗や挫折経験、得られた成果等によって学習効果は異なると考えられる。

長期インターンシップの学習効果に関する先行研究では、社会人基礎力の向上や大学生活における学習時間の増加等が確認されている（董2015、丸岡ら2015、高澤2015）が、そうした学習効果がどのような実習内容と関連づいているのか、すなわち、実習におけるどのような要素が学習効果に結びついているのかということに言及した報告はない。もちろん、実習内容と学習効果の関係は、何かをすれば何かが得られるという単純なものではないだろう。複数の要因が相互に複雑に作用していることが推測される。さらには、そもそも実習とは別の要因（授業やサークル活動、ボランティア活動等）の影響や学生本人の資質による違いも小さくないだろう。それゆえ、両者の関係をすっきり整理することは困難と考えられる。しかし、もし、実習内容と学習効果の関係が何等かでも示唆されれば、長期インターンシップの実習プログラムを設計する際の参考になるだろう。

具体的に考えられる両者の関係としては、たとえば、実習中に取り組む課題が明確に決められている場合と、日常業務を遂行しながらその都度発生する課題に取り組む場合とでは学習効果は異なるだろう。前者はテーマが明確な分やりがいを見出しやすいだろうし、後者は日常業

務を行うのだから仕事遂行能力の獲得に繋がりがやすいといったことが考えられる。また、社員との距離が近い（日頃から一緒にいる）職場のほうが仕事に対する理解は深まるだろうし、職業人と接することを通じてキャリアの見通しの獲得にも繋がるだろう。反対に、社員との距離がある（一緒にいない時間が多い）場合は、多くを自分でやらなければならないので、実践的能力や仕事遂行能力は高まりやすいかもしれない。

また、実習以外の活動（ボランティア活動やアルバイト、ゼミ活動等）の影響については、長期インターンシップは時間的制上、期間中に実習以外の活動に注力することは難しく、この期間に限ってはこれらの影響はかなり排除できると考えられる。また、学生個人の資質の違いについては、本研究では所属学部・学科、学年とも同じ学生を対象としていることから、その影響は最小限に抑えられると考えられる。

以上の前提に基づき、本研究では、長期インターンシップを実施した学生へのインタビュー調査により実習内容と学習効果の関係、すなわち、どのような実習がどのような学習効果に結びつくのかを確認し、より学習効果の高い実習を行うための要件を考察する。

なお、本報は、山岡（2017）（以下、「第一報」と言う。）の続報である。

## 2. 方法

2015年度にX大学経営学部の授業科目を通じて企業等における長期インターンシップを行った8人の大学生（実習時の学年は全員2年、男1人、女7人）へのインタビュー結果に基づき学習効果の特徴づけ、また、実習内容の性質を実習形式等に基づき分類し、両者の関係を分析した。なお、授業概要、調査方法、調査結果（実習概要、学習効果）は第一報に報告済みであり本稿では割愛する。

### （1）学習効果の特徴

8つの事例の学習効果に関するエピソード等

は第一報の表4～8に記載のとおりである。この結果から、主に、①仕事とはどのようなものかという理解、②仕事を進めるための能力の獲得、③仕事のやりがいや意味付けの獲得、④社会的な実践力の獲得、⑤組織の一員となり、一人前の職業人へと向かうアイデンティティ形成、⑥キャリアの見通しの獲得の6つの学習効果が確認されたことから、各事例の学習効果をこれら6項目に基づき特徴付けた。

## (2) 実習内容の性質

実習内容は、①実習の形式、②実習課題の性質、③担当者や社員との関係の3つの観点に基づき分類した。各観点に基づく分類と、それぞれに対応すると想定される学習効果への影響は次のとおりである。

### ①実習の形式

実習の形式は、6か月の実習期間を通じて課題（テーマ）が与えられ、その課題解決に取り組むタイプ（テーマ型）と、日常業務を遂行しながらその都度発生する課題に取り組むタイプ（日常業務型）、実習中の課題は設定されているが、日常業務を行いつつ発生する課題にも取り組む両者の中間のタイプ（ハイブリッド型）の3つに分類する。

「テーマ型」は、実習中、課題が常に意識されるため、仕事を任されている感覚や責任感が醸成されやすいと考えられ、その結果、「仕事のやりがいや意味付けの獲得」は進みやすく、他方「日常業務型」は、日々発生するさまざまな仕事に携わることを通して、広く仕事に必要な能力、すなわち、「社会的な実践力の獲得」につながりやすいと推測される。「ハイブリッド型」は、両方の特徴が見いだされる可能性がある。

### ②実習課題の性質

実習課題の性質は本業との関係性により、本業に直接関係する課題（直接）とそれ自体は本業とは直接的な関係はなく、社会貢献など間接的に本業に貢献するような課題（間接）の2つに分類する。

「直接」では、本業に携わるゆえに、「仕事と

はどのようなものかという理解」が進みやすく、また、実習に対する社内の評価も得やすいと考えられ、「仕事のやりがいや意味付けの獲得」や「組織の一員となり、一人前の職業人へと向かうアイデンティティ形成」が進みやすいと推測される。「間接」では、本業との関係性が薄いゆえに、これら3つの学習効果が得られにくい可能性がある。

### ③担当者や社員との関係

#### a. 担当者との関係

企業の実習担当者と学生との関係は、ともに課題に取り組む「メンバー」なのか、あるいは、課題に取り組むのはおもに学生で、担当者は「相談役」として関わるのかに分類する。

「メンバー」の場合は、一緒に仕事することから、「仕事とはどのようなものかという理解」が進みやすい一方、「相談役」では学生に任される割合が大きいと、「仕事を進めるための能力の獲得」や「社会的な実践力の獲得」が進みやすいと推測される。また、「相談役」では、個人で実習する時間が長くなることから、「組織の一員となり、一人前の職業人へと向かうアイデンティティ形成」は得にくいことも考えられる。

#### b. ともに過ごす時間

実習担当者は、学生と常に同じ職場にいていつでも顔を合わせて話ができる（一緒）のか、あるいは、別室にいたり出張や外出で、一緒にいないことが多い（不在）のかにより分類する。「一緒」では、担当者のそばにいて仕事のやり方を見ることができ、また、意見を聞く機会も多いことから、「仕事とはどのようなものかという理解」や「キャリアの見通しの獲得」が進みやすく、一方、「不在」の場合はいつでも相談できるわけではなく、一人でやらなければならないことが多くなるだろうから、「仕事を進めるための能力の獲得」や「社会的な実践力の獲得」が進みやすいと推測される。

#### c. 担当者以外の社員との関係

担当者以外の社員との関係は、学生と社員が一緒にプロジェクトチームがつくられていたり、

社員に依頼や相談をしないと仕事が進められない課題が与えられているなど公式に社員との関係がある場合（公式）、プロジェクト自体は学生と担当者で取り組んでおり、公式には他の社員との関係はないものの、学生が自主的に関わることで非公式に関係が構築される場合（非公式）、さらには、担当者以外の社員との関係がほとんどない場合（なし）に分ける。

「公式」であれ「非公式」であれ、担当者以外の社員と接することで、さまざまな職業人の考えに触れることができることから、「キャリアの見通しの獲得」が後押しされるだろうし、社員との関わりが増えれば、「組織の一員となり、一人前の職業人へと向かうアイデンティティ形成」も促進されるだろう。また、「非公式」では、担当者以外の社員と関係をつくれるかどうかは学生のはたらきかけ次第であることから、「社会的な実践力の獲得」が進むと考えられ、「なし」の場合は、これらの学習効果は得にくいと推測される。

なお、実習内容を特徴づける観点は、ここに挙げた以外にも多数あると考えられる。たとえば、時間経過と実習内容の関係、失敗や挫折経験、課題の難易度、実施体制等は、学習効果に大きな影響を及ぼすと推測される。

時間経過と実習内容の関係は、たとえば、最初の1か月は仕事に慣れるために研修的な業務が与えられているか、あるいは、いきなり日常業務や課題解決に取り組んだのか、さらには、平易な課題から始めて時間を経るにつれ徐々に困難な課題に取り組んでいった等、実習期間を通じて実習内容や仕事の性質がどのように変わっていったかということである。しかし、今回対象にした8つの事例では、インタビュー結果からこの過程を十分に把握し、分類することが困難であった。

失敗や挫折経験は、いずれの事例においても少なからず見られており、それが組織にどの程度影響を及ぼしたのか、最終的に克服できたか、その際周囲のサポートがどの程度あったのか、起きた時期はいつ頃なのかといったこと等は学

習効果に影響を及ぼすと考えられるが、これらの詳細をインタビュー結果に基づき事例ごとに評価し比較することは困難であった。

課題の難易度については、難しいと感じるか否かは主観的なことであり、客観的に「困難な課題」と「容易な課題」というように分類することは難しい。

以上の理由から、これら3点については、学習効果に影響を及ぼすことが十分に考えられるものの検証項目から除外した。

実施体制については、ほぼ学生のみで実施する場合（学生のみ）と、企業側のサポートを得て学生が実施する場合（学生＋企業）、学生は社内のチームの一員として実施する場合（チーム）といったように分類することができるが、これについては、担当者や社員との関係に包含できると考え、割愛した。

このほか、成果が見えやすいか見えにくい、大学の学習と関係が深い浅いか、積み重ねが重要かアイデアや発想、判断が重要か、など分析の観点は無数にあげることができるが、前述の項目に比べて優先度は低いと判断した。

なお、こうした分析に際して参考にできる先行研究としては、長期インターンシップではないが、企業との長期共同プロジェクトにおいて学習効果を高める要素として、①受け入れ担当者がそばにいる、②プロジェクトのテーマが企業の主要な事業であり、かつ、プロジェクトのテーマに進むために一定の技術習得が求められる、③学生と企業がお互いに積極的に関与している、④プロジェクトが長期であり、延長できる可能性がある、⑤企業の担当者以外にもプロジェクトの指導者がいる、の5点があげられている（山岡2010）。

このうち、①②⑤は本研究においては「課題の性質」と「担当者や社員との関係」として取り上げている。他方、③については、積極的か否かということインタビュー結果から判定することが困難であったため、④については、今回対象とした事例はいずれも長期であり、授業科目という性質上、延長できる可能性がないこ

とから分析項目から除外した。

### (3) 関係の分析

前述の学習効果の特徴と実習内容の分類に基づき、両者の関係を分析した。

## 3. 結果

### (1) 学習効果の特徴

各事例（事例A～H）の学習効果の特徴を整理すると次のとおりである。なお、各事例の学習効果の詳細は、第一報の表4～8を参照。

#### ①事例A

「仕事を進めるための能力の獲得」と「社会的な実践力の獲得」に関するエピソード等が多くみられる。ひとつひとつの仕事がつながっていることをよく認識しており、組織の一員として仕事をしていることも強く意識している。実習成果は特筆すべきものではないが、与えられた課題を最後までやり遂げている。

#### ②事例B

「仕事を進めるための能力の獲得」と「社会的な実践力の獲得」に関するエピソード等が多くみられる。特に「仕事を進めるための能力の獲得」に関するエピソード等は全事例の中でも多い。単に業務を実施するだけでなく、さまざまな仕事経験を踏まえて改善や工夫をし、成果をあげている。実践的能力の獲得も顕著である。ただし、「キャリアの見通しの獲得」を窺わせるエピソード等は見られない。

#### ③事例C

「仕事のやりがいや意味づけの獲得」に関するエピソード等が多くみられる。他方、「仕事を進めるための能力の獲得」や「社会的な実践力の獲得」に関するものはほとんど見られない。また、社員が多くいる職場でないこともあり、「組織の一員となり、一人前の職業人へと向かうアイデンティティ形成」に関するものは見られない。「キャリアの見通しの獲得」については、大学卒業後に働くことを前向きにとらえられるようになったことが伺える。

#### ④事例D

「仕事を進めるための能力の獲得」や「社会的な実践力の獲得」に関するエピソード等が多くみられる。ただし、「組織の一員となり、一人前の職業人へと向かうアイデンティティ形成」に関するものはひとつだけであり、また、「キャリアの見通しの獲得」に関するものは見られない。

#### ⑤事例E

「仕事を進めるための能力の獲得」や「社会的な実践力の獲得」に関するエピソード等が多くみられ、いずれも8事例中もっとも多い。「組織の一員となり、一人前の職業人へと向かうアイデンティティ形成」と「キャリアの見通しの獲得」を窺わせるものも複数ある。

#### ⑥事例F

自分が担当している仕事の社内における位置づけの理解等「組織の一員となり、一人前の職業人へと向かうアイデンティティ形成」に関するエピソード等が多い。また、「社会的な実践力の獲得」に関するものも多い。他方、「キャリアの見通しの獲得」に関するものはひとつであるが、「地元の中小企業に関心をもつきっかけとなった」と具体的な変化を伴っている。

#### ⑦事例G

営業活動等を通して「仕事を進めるための能力の獲得」が顕著に進んでおり、同時に、「社会的な実践力の獲得」も進んでいることが窺え、これらに関するエピソード等が多くみられる。「組織の一員となり、一人前の職業人へと向かうアイデンティティ形成」と「キャリアの見通しの獲得」を窺わせるものも、数は少ないが見られる。

#### ⑧事例H

「仕事を進めるための能力の獲得」や「社会的な実践力の獲得」に関するエピソード等が多くみられる。社員との関係を通じて「組織の一員となり、一人前の職業人へと向かうアイデンティティ形成」が進んだことが窺える。「キャリアの見通しの獲得」に関するものは、「自分に誇りが持てる仕事がしたい」等具体的である。

### (2) 実習内容の性質

前述の実習内容に関する5つの分類項目（実習形式、実習課題の性質、担当者との関係、担当者とともに過ごす時間、担当者以外の社員との関係）に基づき、各事例を整理すると次のとおりである。

#### ①事例A

セミナーの企画提案を行うというテーマが与えられているものの、そのほかにアンケート調査の集計等も実施しており、実習形式は「ハイブリッド型」である。セミナーのテーマは情報モラルに関するもので、同社の本業に直接関係する事業である。担当者は同じ事務所に同席し、一緒にセミナーの企画や運営を行っている。セミナーの企画検討にあたり、会議等において他の社員と公式に関わる機会が設けられている。

#### ②事例B

実習を通じた明確なテーマはなく、キャンペーンの企画や集計、催事などを随時行っていることから、実習形式は「日常業務型」である。業務は全て同社の本業に直接関係する内容である。担当者は相談役であり、同じオフィスに席を構えているが外出等により、不在にしがちであった。社員と公式と一緒に仕事をする機会は提供されていないが、本事例ではキャンペーンの実施において販売スタッフや製造現場の協力を得ており、自ら社員との関係を構築している。

#### ③事例C

実習を通じた明確なテーマはなく、旅館業務を実施しつつ、状況に応じて発生する課題に対応する形の実習であることから、「日常業務型」である。業務は本業そのものである。担当者は経営者で、相談役として基本的には同じオフィス内に同席していた。担当者以外の社員との関係は公式にはなく、非公式に旅館スタッフとの接点（会話等）はあるものの実習の中で協力して何かを実施するという関係ではない。

#### ④事例D

ご当地キャラクターを活用した地元商店街や小学校との連携企画の実施という明確なテーマがあり、実習形式は「テーマ型」である。ただし、本テーマは地域貢献活動の一環であり、本

業の建設業とは直接的な関係はない。企画から実施まで基本的に学生が実施し、担当者は同じオフィス内にいるものの、相談役的な関与であった。担当者以外の社員は実習テーマの実行メンバーではないが、実施過程においてさまざまな形で協力している。

#### ⑤事例E

日常業務を実施しながら、企業賞の運営や新規顧客開拓等複数のテーマに取り組んだことから、実習形式は「ハイブリッド型」である。実習課題はいずれも本業と直接関係あり、担当者は同じオフィス内に席を構える社員で、相談役として関わった。実習課題を実施するには、担当者的上司と相談する機会があった。

#### ⑥事例F

自治体の補助事業申請やイベント実施等のテーマが与えられているものの、前半、製造部門での日常業務も経験しており、実習形式は「ハイブリッド型」である。実習テーマは本業とは直接的な関係はない。担当者は、同じオフィスに同席し、相談役として関わった。テーマ実施にあたって社長をはじめ事業の担当者らと一緒に活動した。

#### ⑦事例G

NPO等への販路開拓というテーマがあったが、それと合わせてSNSサイトの更新等日常業務にも取り組んでいることから、実習形式は「ハイブリッド型」である。担当者は常に同じオフィスにあり、実習にあたって相談役として関わった。社内の会議にも出席し、他の社員と交流する機会も提供されている。

#### ⑧事例H

社内報の作成というテーマに一貫して取り組んでおり、実習形式は「テーマ型」である。社内報は、社員へのインタビュー等で構成されており、本業に直接関係する。企画からコンテンツ作成まで学生が行い、担当者は同じオフィス内に席を置いているが、出張などで不在にしがちであった。取材や編集等の作業を通じて担当者以外の社員との接点がある。

以上を整理にすると表1のとおりとなる。

表1 実習内容の性質

事例	実習形式	実習課題の性質	担当者との関係	担当者とともに 過ごす時間	担当者以外の社 員との関係
A	ハイブリッド型	直接	メンバー	一緒	公式
B	日常業務型	直接	相談役	不在	非公式
C	日常業務型	直接	相談役	一緒	非公式
D	テーマ型	間接	相談役	一緒	非公式
E	ハイブリッド型	直接	相談役	一緒	公式
F	ハイブリッド型	間接	相談役	一緒	公式
G	ハイブリッド型	直接	メンバー	一緒	公式
H	テーマ型	直接	相談役	不在	公式

### (3) 学習効果と実習内容の関係

各事例の学習効果の特徴と実習内容の性質の関係を、実習内容の性質に基づき整理すると次のとおりである。

#### ①実習の形式

「日常業務型」である事例Bでは、「社会的な実践力の獲得」と「仕事を進めるための能力の獲得」が顕著である。しかし、同じく「日常業務型」の事例Cではこれらを窺わせるエピソード等は少なく、事例Bに比べると「仕事の意味付けややりがいの獲得」に関するものが多い。他方、「テーマ型」である事例D、Hは、「仕事を進めるための能力の獲得」と「社会的な実践力の獲得」は見られるが、「仕事のやりがいや意味付けの獲得」に関するものはない。「ハイブリッド型」では、事例A、E、F、Gのいずれにおいても「仕事を進めるための能力の獲得」と「社会的な実践力の獲得」を窺わせるエピソード等が複数あり、事例Gを除いては、「仕事のやりがいや意味付けの獲得」に関するものも見られる。

#### ②実習課題の性質

「仕事のやりがいや意味付けの獲得」に関するエピソード等が多く見られるのは、事例C、Eであり、いずれも「直接」である。「組織の一員となり、一人前の職業人へと向かうアイデンティティ形成」は、「直接」の事例Hと「間接」の事例Fで多く見られる。「仕事とはどのようなものかという理解」はいずれの事例も顕

著とは言えないが、「間接」の事例D、Fではいずれも見られるのに対し、「直接」では、事例Eにしか見られない。

#### ③担当者や社員との関係

##### a. 担当者との関係

「社会的実践力の獲得」に関するエピソード等は「メンバー」の事例A、Gに比べ、「相談役」の事例B、D、E、Fで多くみられる。「組織の一員となり、一人前の職業人へと向かうアイデンティティ形成」も「メンバー」の事例A、Gに比べ、「相談役」の事例F、Hで多くみられる。「仕事を進めるための能力の獲得」は、「相談役」の事例B、D、Hと「メンバー」の事例Gで多くみられる。

##### b. ともに過ごす時間

「仕事とはどのようなものかという理解」に関するエピソード等が見られる事例は、いずれも「一緒」の事例D、E、Fである。「仕事を進めるための能力の獲得」は「一緒」の事例E、Gと「不在」の事例B、Hで多くみられる。「社会的な実践力の獲得」は「一緒」の事例D、E、Fと「不在」の事例Bで多くみられる。

##### c. 担当者以外の社員との関係

「非公式」の事例B、Dは、いずれも「社会的な実践力の獲得」に関するエピソード等が多く見られる。ただし、「公式」のうち事例E、Fも同程度に見られる。「キャリアの見通しの獲得」は「公式」の事例A、E、F、G、Hのいずれにおいても見られているが、「非公式」の事例B、

Dでは見られない。「組織の一員となり、一人前の職業人へと向かうアイデンティティ形成」は、事例Cを除き、「公式」「非公式」いずれの事例にも見られる。

## 4. 考察

### (1) 実習内容と学習効果に関する考察

実習形式については、「テーマ型」は「仕事のやりがいや意味付けの獲得」が得られやすく、「日常業務型」は「社会的な実践力の獲得」や「仕事を進めるための能力の獲得」が得られやすいのではないかと予測したが、本結果からは、両者の違いは明確ではなく、「テーマ型」か「日常業務型」かによる学習効果への影響は見いだせなかった。また、「ハイブリッド型」では、「仕事を進めるための能力の獲得」、「仕事のやりがいや意味付けの獲得」、「社会的な実践力の獲得」に関するエピソード等が見られており、高い学習効果が得られる可能性が示唆される。なぜ「ハイブリッド型」で高い学習効果が得られるのかの理由を本結果のみから推測することは難しいが、「テーマ型」と「日常業務型」のそれぞれに特徴的な学習効果があるとすれば、その両方を取り込めることや、相乗的な影響（例：日常業務を通じて、実習テーマへの理解が進む等）がある可能性等が推測される。

実習課題の性質は、「直接」のほうが、「仕事とはどのようなものかという理解」、「仕事のやりがいや意味付けの獲得」、「組織の一員となり、一人前の職業人へと向かうアイデンティティ形成」が進みやすいと考えたが、本結果からは、「仕事のやりがいや意味付けの獲得」についてのみ「直接」のほうが得られやすいことが示唆された。そのほかについては両者で顕著な差は見られなかった。

担当者との関係については、「社会的な実践力の獲得」と「組織の一員となり、一人前の職業人へと向かうアイデンティティ形成」の2つは、「相談役」のほうが得られやすいようにも見えるが、「メンバー」の事例でもエピソード

等が見られており、どちらとも言えない。当初、「組織の一員となり、一人前の職業人へと向かうアイデンティティ形成」は「相談役」では得られにくいのではと予測したが、本結果からはあまり関係ないようである。

担当者とともに過ごす時間は、「仕事とはどのようなものかという理解」については、当初の予測どおり、「一緒」のほうが得られやすいことが窺える。他方、「仕事を進めるための能力の獲得」や「社会的な実践力の獲得」は「不在」のほうが得られやすいと考えたが、その傾向は見られなかった。

担当者以外の社員との関係は、当初の予測のとおり、「非公式」のほうが「社会的な実践力の獲得」が得られやすい傾向がみられた。「非公式」においては、公式に提供されていない関係を自力で切り拓いていくことが必要であり、そのことが実践力の獲得につながると推測される。そうであれば、他の従業員との接点は、受け入れ側が公式に用意するよりも、自ら関係構築できるよう実習の中にそのような機会を埋め込むことで高い学習効果が期待できる。他方、「キャリアの見通しの獲得」は、「非公式」では見られる事例が少ない。「キャリアの見通しの獲得」は、公式非公式問わず、社員と一緒に過ごす時間が長いほうが得られやすいと考えられることから、前述の「一緒」「不在」と合わせて考察する必要がある。たとえば、「キャリアの見通しの獲得」が具体的で顕著な事例Hは、担当者は不在がちであったが他の社員が常に同じオフィスで仕事をしているし、「キャリアの見通しの獲得」に関するエピソード等が見られない事例Bは担当者が不在がちであることに加え、非公式に関係のある他の社員も店舗や工場等学生のいるオフィスとは離れた場所にいる。

以上を整理すると、本結果から学習効果と実習内容について次のような関係が示唆される。

- ①実習形式が「テーマ型」であるか「日常業務型」であるかは、学習効果に大きな影響を及ぼさない。
- ②「ハイブリッド型」は両者の特長を取り込め



るためか、高い学習効果に繋がりがやすい。

- ③「仕事のやりがいや意味付けの獲得」を得るためには、本業と直接関係のある実習内容が望ましい。
- ④担当者の関わり方が「相談役」であるか「メンバー」であるかは、学習効果に大きな影響を及ぼさない。
- ⑤「仕事とはどのようなものかという理解」は、担当者とともに過ごす時間が長いほうが得られやすい。
- ⑥担当者以外の社員との関係は、「公式」にあるよりは「非公式」に埋め込まれているほうが、「社会的な実践力の獲得」に繋がりがやすい。

## (2) 高い学習効果を得るための実習プログラム

以上の考察から、長期インターンシップにおいては、次のような実習プログラムを設計することで、より高い学習効果に繋がるものと考えられる。

- ①実習形式は、日常業務を行いつつ特定のテーマに取り組む「ハイブリッド型」とする。
- ②実習課題はできるだけ本業と関係のある内容とし、困難な場合は、本業との関係性を明示する。
- ③担当者は、できるだけインターンシップ生と一緒にいる時間を多く取る。困難な場合は、担当者以外の社員と一緒にいる体制を整える。
- ④担当者以外の社員との関係は、会社側は公式には用意せず、インターンシップ生自らが切り拓くことのできる機会を埋め込む。

ただし、どのような実習プログラムを組むかということは、インターンシップが企業における実習であるという性質上、受け入れ企業の意図や意向、事情等に依らざるを得ない。すなわち、企業側がインターンシップの成果として何を期待するかにより、実習プログラムも変わってくる。

しかし、企業が求める成果は、企業によって異なるし、また、その成果の達成度が学生の学習効果と相関するかどうかとも明確ではない<sup>2)</sup>。

以上を踏まえれば、長期インターンシップの

実習プログラム設計にあたっては、学習効果と実習内容の関係等も参考にしながら、企業の受け入れ意図を十分確認したうえで、関係する当事者がよく相談して設計することが必要といえよう。

なお、ここに示した結果は、あくまでも長期インターンシップの実習を行った8人の学生の事例に基づくものに過ぎず、普遍的な結果とは言えない。今後、さらに事例を蓄積し、学習効果と実習内容の関係を探っていきたい。

## 注釈

- 1) ここでは、実習期間1か月程度以上のインターンシップを長期インターンシップとする。ただし、本稿において「長期インターンシップ」と言った場合は、特段の説明がない限りは、X大学経営学部で実施している実習期間約6か月のインターンシップを指すものとする。
- 2) 一般的に考えれば学生の学習効果が高まれば企業にとってもより望ましい成果に結びつくものと予測されるが、たとえば、学生はさしたる成長を実感できなかったとしても、企業としては大きな成果を得られるということも考えられるし、その逆も考えられる。

## 参考文献・引用文献

- 高澤陽二郎，教育的効果の高い中長期インターンシップの実践－「企業課題探求型長期・有償型インターンシップ」の取り組み－，新潟大学高等教育研究，3，33-38（2015）
- 董莊敬，長期型インターンシップのキャリア形成効果－インターンシップによる社会人基礎力向上の要因分析－，比較文化研究，（119），121-137（2015）
- 丸岡稔典・石橋健一・吉川智・成田暢彦，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，（25），23-30（2015）
- 山岡義卓，大学生の長期インターンシップにお

ける学習効果—インタビュー調査に基づく考察, 国際経営論集 (53), 115-130 (2017)

山岡義卓, 企業との長期共同プロジェクトが大学生にもたらす学習効果, 『就職活動から一人前の組織人まで: 初期キャリアの事例研究』, 上西充子・川喜多喬編, 同友館, pp82-128 (2009)