

# 大学生の長期インターンシップにおける学習効果 ー インタビュー調査に基づく考察 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に参加した8人の学生を対象に、インタビュー調査を行い、実習を通じてどのような学習効果を得たかを確認し、学習効果の観点から長期インターンシップの特徴を考察した。

その結果、仕事経験を通して「仕事を進めるための能力の獲得」や「仕事のやりがいや意味付けの獲得」等が進むとともに「社会的な実践力」が培われ、多くの場合において「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」がなされ、何らかの形で「キャリアの見通し」を得ることが示唆された。短期インターンシップにおいても「職場や仕事についての理解」や「社会的な実践能力の獲得」が図られるが、長期インターンシップにおいて得られる学習効果の多くは仕事経験に基づくことが特徴であった。

ただし、これらの学習効果と実習内容等の関係性やそれぞれの学習効果相互の関係は明らかではなく、こうしたことが今後の課題である。

**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

昨今、大学においては社会人基礎力の育成をはじめとした社会で通用する実践的な能力を育むこと等を目的に、インターンシップや産学共同授業など企業等学外と連携して実施する授業（以下、「インターンシップ等」と言う。）が広く実施されている。これらの取り組みは、その結果として、たとえば、社会人基礎力が上昇するなどの効果が報告されており、実施すれば一定の学習効果が得られるとみなされる傾向にあるが、実際には、それぞれのプログラムによって得られる学習効果は異なると考えられる。

こうしたさまざまなインターンシップ等のひとつに数か月におよぶ長期インターンシップ<sup>1)</sup>がある。大学におけるインターンシップの実習期間は2014年度の調査（文部科学省2016）では、学部では1週間以上2週間未満が31.1%と最も多く、10日間前後の実習が一般的である（以下、10日間前後のインターンシップを「短期インターンシップ」と言う）。これに対し、3か月以上のインターンシップは全体の5.6%に過ぎない。ただし、2007年度の調査（文部科学省2008）では3か月以上は3.2%であることから、長期インターンシップは着実に増えていることが窺える。また、いくつかの大学では長期インターンシップを授業科目のひとつとして導入していることが報告されている（島田2006、松行ら2011、福井ら2014、堀2015、本間2013）。<sup>2)</sup>

10日前後が一般的であるのに、あえて数か月の実習を行うのは、当然、長期でなければ得られない学習効果を期待してのことであるが、その学習効果に関する報告は多くはない。短期インターンシップは多くの場合、実習内容は「社員の補助的な業務の一部」、「仕事をしている社員の同行・同席」、「職場・工場の業務見学」等であり、実際の仕事に携わることはほとんどない（厚生労働省2005）。一方、長期インターンシップは就業体験にとどまらず、実際に仕事の一部を任せ、一定の成果をあげることが期待

される。こうした実習内容の違いが学習効果に影響すると考えられる。

先行研究によれば、たとえば、1年間のインターンシップにより、社会人基礎力<sup>3)</sup>が上昇することが報告されている（薫2015）。変化に富んだ仕事内容は社会人基礎力の伸長に正の影響を及ぼす一方、非常に困難な仕事、適応に時間のかかる仕事は負の影響を及ぼすこと、また、各能力要素については、「主体性」と「状況把握力」が大きく上昇する一方、「働きかけ力」と「想像力」の上昇は小さいこと等が確認されている。また、3か月のインターンシップでも社会人基礎力の上昇が報告されている（丸岡ら2015）。各能力要素については、「前に踏み出す力」が上昇し、「チームで働く力」の伸びが少ないことに加え、気づきとして、達成感、仕事の意味、職場の多様な成員の存在、メモを取ることの重要性等が指摘されている。8か月のインターンシップでは、「その後の大学生活で更にどのような学び・経験を得たいか、社会での実践に照らしてそれにどのような意義があるかを具体的にイメージできるようになる」ことが報告されており、これを裏付ける変化として、実習前後で大学での学習時間が長くなる傾向が示されている（高澤2015）。インターンシップではないが、数か月にわたる企業との長期共同プロジェクトでは、職場や仕事に関する理解の促進や社会的な実践力の獲得等の学習効果が報告されており、こうした学習効果を得るためには、実践的共同体である受け入れ企業の一員になる過程が重要であることが指摘されている（山岡2009）。このほか、インターンシップの実習期間が長いほうが就業意識や業種・職種への理解につながる（平野2010）や、期間が長いほど働くことの楽しさや社会に出る自信を実感する傾向があること（厚生労働省2005）が報告されている。

私立総合大学のX大学経営学部では、2014年度より、体験型学修科目のひとつとして、長期インターンシップを実施しており、2016年度までに15人の学生が実習を行っている。シ

ラバスには、「約6か月の長期にわたり企業などの組織の一員として、実社会で仕事の一部を実習として実際に行う。実習における目標は次のとおり。①目的意識をもって実習に参加する。②企業等の一員としての意識を持って、与えられたテーマに全力で取り組み、これを完遂する。③実習後の振り返りを通じて学んだことを確認し、今後の大学生活の過ごし方や将来の見通しを立てる。」と記載しており、こうした目標を掲げて実施しているが、実際に学生たちはどのような学習効果を得ているのだろうか。本研究では、2015年度に長期インターンシップを行ったX大学経営学部8人の学生を対象に、インタビュー調査を行い、実習を通じてどのような学習効果を得たかを確認し、学習効果の観点から長期インターンシップの特徴を考察した。

## 1. 授業概要

### (1) 授業科目の構成および運営体制

長期インターンシップは、実習前の事前学習を行う「長期インターンシップⅠ」と企業での6か月の実習を行う「長期インターンシップⅡ」の2つの科目により構成される。「長期インターンシップⅠ」は1年次後期から、「長期インターンシップⅡ」は2年次前期から履修することができ、いずれも前期と後期に開講している。これらの科目を履修する際は両方の科目を履修しなければならない、いずれか一方のみを履修することはできない。事前学習における企業訪問やワークの一部、受け入れ企業のリストアップやマッチング、実習中の学生・企業へのモニタリング等に関して、大学生のインターンシップのコーディネート等を専門に行っているNPO法人<sup>4)</sup>（以下、「コーディネート機関」と言う）の協力を得て実施している。

### (2) 事前学習（長期インターンシップⅠ）

事前学習では、全15回の授業を通じて長期インターンシップに参加する目的を明確にし、心構えや意欲、態度、行動等を整えることを目標に、主に次の内容を実施している。

・長期インターンシップ参加学生（先輩）の体

### 験談聴講

- ・長期インターンシップ受け入れ経験のある企業訪問
- ・実習にあたっての目標設定
- ・企業へのエントリーシート作成
- ・受け入れ企業とのマッチング会への参加
- ・受け入れ企業からの事前課題の作成

### (3) 実習（長期インターンシップⅡ）

長期休業中（夏季休業または春季休業）は週5日、学期中は週2.5日以上企業で実習することを原則とし、実習期間や実習曜日などは企業と学生の相談・調整により決定する。

実習中は日報をメール等により担当教員に提出するとともに、月に1回、1時間程度の面談を実施し、実習内容や実習中の課題等について報告することを義務付けている。実習終了後は、振り返りの面談を行い、成果報告書を作成するとともに学内で開催される成果報告会（毎年10月開催：短期インターンシップ、海外インターンシップと合同の成果報告会）において活動内容や実習成果を発表する。

企業に対しては、実習開始時に担当教員が訪問のうえ授業の目的や運営体制等について説明する。実習中は企業、コーディネート機関、大学の三者が常に連絡を取れる状況を構築し、何かあった際にただちに対応できる体制を整えている。さらに、企業には毎月、所定の書式による学生への評価（出勤状況、取り組み状況、その他特筆すべき事項等）を依頼し、実習中の学生の状況把握に努めている。

### (4) 履修学生数

これまでに15人の学生が授業を通じて長期インターンシップに参加している（表1）。

表1 履修学生の人数

	事前学習実施時期	実習実施時期	人数
第1期	2014年後期	2015年前期	2
第2期	2015年前期	2015年後期	6
第3期	2015年後期	2016年前期	2
第4期	2016年前期	2016年後期	5
		合計	15

## 2. 調査方法

### (1) インタビュー調査

2015年度に長期インターンシップの実習を実施した8人（第1期生、2期生）の学生に1～2時間程度、実習の経過や学習効果等についてインタビューを行った。インタビュー項目は次のとおり。

#### <インタビュー項目>

- 1 時間経過にともなう実習内容と心情の変化
- 2 学習効果（この実習を通じて何を学んだか）
- 3 学習効果の要因に関すること
  - ・企業の一員になること（どの程度感じていたか、いつごろから感じたか等）
  - ・実習に向かう姿勢（目標など実習中に意識していたこと）
  - ・実習における課題（どのような課題に取り組んだか、課題解決できたか等）
  - ・挫折や失敗（どのような経験があり、どのように克服したか等）
  - ・企業側の期待
  - ・企業側の担当者の姿勢

### (2) 対象者

対象者は表2のとおり。2015年度に長期インターンシップを実施した8人全員を対象とした。調査は実習終了直後ではなく、実習を客観的に振り返ることのできるよう考慮し、実習終了3～4か月後に実施した。

## 3. 結果

### (1) 実習の概要

今回インタビュー調査した学生の実習概要や成果等は表3のとおりである。実習で与えられた課題や仕事内容は、セミナーの企画・運営、販促企画の実施、地域との連携プロジェクトの企画・運営、社内報の発行などさまざまであった。

### (2) 学習効果

学習効果は、先行研究とインタビュー結果を踏まえて次の5つの項目に分類して整理した。

- ①職場や仕事に対する理解の促進
- ②学内では得られない知識および知識を応用する力の獲得
- ③社会的な実践力の獲得
- ④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
- ⑤キャリアの見通しの獲得

①から④は、企業との長期共同プロジェクトにおける学習効果として示されている項目から抽出した（山岡2009）。⑤は、今回のインタビューの結果から見出され、①から④には該当しないと考えられたことから、新たな項目として追加した。なお、①は、単に「仕事とはどのようなものかという理解」に限定せず、「仕事を進めるための能力の獲得」や「仕事のやりがいや意味付けの獲得」を含むものとした。また、③は、主に、社会人基礎力に代表される働くことに求められる基礎的能力を指す。

表2 調査対象学生の背景

学生	性別	学年 <sup>注)</sup>	実習企業業種	実習期間	インタビュー時期
A	女	2	教育サービス	2015年2月～8月	2015年10月
B	女	2	パン製造・販売	2015年3月～9月	2015年10月
C	女	2	旅館	2015年9月～2016年3月	2016年5月
D	女	2	建設業	2015年8月～2016年2月	2016年6月
E	女	2	事業協同組合	2015年8月～2016年1月	2016年5月
F	女	2	業務用ヒーター製造	2015年10月～2016年4月	2016年5月
G	女	2	ソフトウェア開発・販売	2015年8月～2016年2月	2016年5月
H	男	2	飲食店運営	2015年9月～2016年3月	2016年5月

注) 実習時の学年。

表3 実習概要

学生	実習概要
A	前半は、小学生のスマートフォンやゲーム利用に関するアンケート集計を行い、後半は、小学生を対象とした情報モラルに関するセミナーの企画提案、チラシ作成、集客、運営を行った。集客は目標に届かなかったが、内容は好評であった。
B	販売データの管理やPOP作成等の業務に加え、販促キャンペーンの企画、催事販売の企画等を担当した。キャンペーンの企画においては販売データに基づく改善を実施し、催事では陳列等の改善により前年を上回る売り上げを達成した。
C	部屋の清掃、食事の提供、チェックイン、チェックアウト等旅館の日常業務に加え、前半は旅館のパンフレット作成、後半は近隣エリアの飲食店マップ作成を行った。マップは近隣の店舗を訪問し、メニュー等詳細情報を収集して作成した。
D	企業の地域貢献活動の一環として、地元の商店街、小学校と連携し、ご当地キャラクターを用いたスタンプラリーを企画提案し、実施した。地域の人たちとの関係構築を図りながら企画づくり、運営体制の整備、参加店舗の募集等を実施した。
E	同組合が主催する「環境絵日記展」において企業賞の運営を担当し、新規顧客獲得や運営方法の改善を行った。また、環境絵日記に関連する新規企画の提案として住宅展示場におけるクイズラリー等を提案・実施し、前年を上回る集客を達成した。
F	前半は地域活性化のためのハード整備に関する自治体の補助事業申請に関する業務を中心に行った。後半は、地域住民を対象とした複数のイベントの企画・運営を行った。補助事業は採択され、イベントは課題はあるものの予定どおり開催することができた。
G	NPO等への自社製品の販路開拓を目指して、非営利組織へのヒアリングによるニーズ調査、提案作成、営業を行った。成約には至らなかったが、同社商品の非営利組織に対するマーケットニーズを明らかにし、同市場への可能性を確認した。
H	社内報の作成を担当した。通常の社内報に加え、英語版の社内報発行を提案し、作成した。企画書の作成やインタビューのアポ取り、原稿の内容やレイアウトまで行った。発行日が遅れたものの、日本語版と英語版の社内報を発行した。

なお、実際には学習効果を上記のように明確に分類することは困難である。たとえば、社会的な実践力の多くは仕事経験を通して獲得され、その裏付けは、「仕事を遂行した」という事実によりなされることから①と③の境界はあいまいであるし、学内では得られない知識も仕事の必要上求められるものであるだろうから①と②を峻別することは難しい。ほかに、組織の一員となる際には社会的な実践力が求められるだろうし(①と③)、組織の一員となることではじめて仕事が遂行できるということもある(①と④)。さらには、仕事に対する理解がキャリアの見通しの獲得につながっていくこともあろう(①と⑤)。すなわち、各々の学習効果は複合的で相互に影響し合っていることから、厳密

な分類は不可能であり、自ずとあいまいなものにならざるを得ない。そのことを承知のうえで、以下、事例ごとに上記5項目の学習効果を裏付けると考えられる実習中のエピソードや学生の発言を表4～8に分類・整理する。なお、「職場や仕事に対する理解の促進」(表4)については、参考として、さらに「仕事とはどのようなものかという理解」(a)、「仕事を進めるための能力の獲得」(b)、「仕事のやりがいや意味付けの獲得」(c)の3つに分類し、エピソード等の末尾にアルファベットで明記した。当該学習効果に関連するエピソードや発言がインタビュー中に見いだせなかった事例は記載を割愛した。

表4 「職場や仕事に対する理解の促進」に関するエピソード等

学生	エピソードや発言等
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アンケートの入力作業をしているとき、「これをして何になるのかを考えてやらないとダメになる」と思い、単に入力するのではなく、子どもたちが書いた自由記述欄に目をおして、どういうゲームが人気だとか、どういうことが問題になっているかなどを意識して作業をするようになった。このことは企画を考えるときに役に立ったと感じている。(b)</li> <li>・自分が企画したイベントで小学生が楽しそうな様子を見て、自分が考えたことで楽しく授業していてよかった、3日間楽しかったと言ってきてよかったと感じた。(c)</li> <li>・わからないことをすぐに聞くのではなく、自分で1回確かめて、ほんとにわからないか、できないか考えてから聞く。それが常識なのかなと思った。(b)</li> </ul>
B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・販促キャンペーンの企画にあたり、毎月イベントカレンダーを作成し、キャンペーンごとに集計を取り、利益や参加率を見て、さまざまな企画づくりを行った。(b)</li> <li>・イベントの企画と運営を行った際、一定金額以上購入した人へのプレゼントの企画や、陳列の仕方を工夫するなどにより、前年を上回る売り上げを達成することができた。(b)</li> <li>・POPをつくる際、こちらは商品のことをわかって書いているが、お客さんにはわからないことがあり、それは、自分よりも販売員であるパートさんのほうがよくわかっているのので、パートさんの意見を聞くことは重要だと感じた。(b)</li> <li>・ジャムの値下げキャンペーンを実施したが売れなかったので中止したが、やはりジャムを食べてもらいたいと思ったので、値下げではなく、ジャムを含めたお試しセットの企画を実施したところ、売り切れた。(b)</li> <li>・実習中は、他のパン屋がどんな企画をやっているのか見て、企画の目的を考えるようになった。(b)</li> <li>・時間をかけてやること、確認することなど、仕事の性質を考えるようになった。(b)</li> <li>・自分でイチからつくることや、企画をするのは嫌で、やらなきゃいけないからやったが、やってみたら楽しかった。売り上げという結果につながったので楽しいと思った。(c)</li> </ul>
C	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パンフレットづくりを任されたことについて、最初はたいへんだったが、途中からは、「あれものせたい、これもものせたい」と思うようになり、楽しくなった。(c)</li> <li>・マップづくりの際、情報を集めるのはたいへんだったが、完成したものをお客さんが見えてくれていてよかったと感じた。(c)</li> <li>・アルバイトはただお金稼ぐだけで嫌だったが、インターンではそれはまったくなかった。(c)</li> <li>・実習中の仕事は、自分で考えてやっており、それを評価されたことは嬉しいと感じた。(c)</li> <li>・インターンシップ終了後に新しいアルバイトを始めたが、嫌だとは思わない。「ここはこうできるかな」などと考えるようになっている。(c)</li> <li>・与えられた仕事に対して自分で100%できたと思わなくてもある程度のところで提出して、「ここをこうして」と指示を受けてやった方がやりやすいということがわかった。(b)</li> </ul>
D	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企画を進めるにあたって、自分の実習期間が終わったら終わってしまうのでは意味がないと思ったので、「チームを作る」という提案をした。(b)</li> <li>・スタンプラリーの実施にあたり、企画立案からスタンプラリーの台紙、シールの原本、チラシ、旗等の作成、イベントのPR、お金の調達まで関係者にはたらきかけながら進めた。(b)</li> <li>・インターンシップを終えて、人と関わらないと仕事はできない。人と人をつなぐことが大切。人脈がないと仕事はできないということがわかった。(a、b)</li> </ul>

E	<ul style="list-style-type: none"> <li>・協賛企業募集の営業で50件電話し、2件獲得した。社内的にも評価してもらい嬉しかった。しかし、やる前は「協賛」という言葉さえも知らなかった。(b、c)</li> <li>・電話営業する前にあらかじめマニュアルを作って臨んだが、役に立たなかった。マニュアル通りに話すのではなく、内容を理解して提案できないといけないということがわかった。(b)</li> <li>・地域企業賞の仕事を担当した。仕事の手順は、まず、企業がどの作品を表彰するか決めてもらうために特定の小学校や地区の生徒の作品の中から企業理念や事業に合いそうな作品を提示し、企業側に選定してもらう。次に、他の企業との重複がないか確認したうえで、選ばれた作品の生徒がいる小学校に電話し、学校内で表彰してもよいか、写真撮影してもよいかなど確認し、表彰の手続きを行う。最後に、表彰の様子を企業に報告する。一連のプロセスを行った。(b)</li> <li>・自分が作成した企業への企画提案が通った。これでいいのかと思うところはあったが、通ったことは「よっしゃ!」と思った。(b、c)</li> <li>・中盤から後半にかけては、複数の仕事を同時並行で進めていたので、いっぱいいっぱいになってしまい、仕事のバランスがうまくとれなかった。しかし、すべて期日までに終わることができた。(b)</li> <li>・仕事においては、能力ではなく、あいさつ、しゃべり方など、もっと基礎的なことが大事だとわかった。人間として基本的なことができないと話にならない。マナーができないと能力を活かせないし、仕事を任せてもらえないことがわかった。(a、b)</li> </ul>
F	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域イベント実施の際、ヒーターを2つ使用する予定だったが、当日の朝、ひとつ見つからなかった。事前に工場の人に、「ヒーターを使うのでお願いします」と伝えてはいたものの、実際にあるかどうかまでは自分で確認していなかった。確認すべきだったと反省した。(b)</li> <li>・インターンシップの成果報告会の準備のとき、原稿を用意してそれをすべて覚えることは無理だと思っていたが、パワーポイントの文字を見ると原稿を見なくても言いたいことが語れることに気づいた。いいことも悪いことも全部書けばいいと思った。練習ではいいことを言わないといけないと思っていた。だから伝わらなかったのかもしれない。(b)</li> <li>・地域に関わることは、そのことをやっている人だけがやっているわけではない。ヒーターのことをやっている人がいるから社長が地域に出ていくことができる。(a)</li> <li>・インターンシップが終わった後も「手伝って」と言われることがありがたい。頼まれる相手がこの会社だからうれしい。こんな手がかかった自分でも終わってから「手伝って」と言ってくれる。そういう関係ができれば仕事をする自体が楽しくなると思う。(c)</li> </ul>
G	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最初に営業に行ったときは、話を聞いてもわからないことが多く、会話が成り立たずに困った。戻ってきてから、話ができるようにと営業先の事業について調べたりした。(b)</li> <li>・2回目は一人で訪問した。指摘を受けて持ち帰って対応することになった。ヒントはもらっていたが、これなら対応できるとわかった。(b)</li> <li>・先方の要望に対応するような使い方の提案とカスタマイズしたものを持って行った。カスタマイズは自分でやった。(b)</li> <li>・こちらから聞くことの重要性を実習後半は感じた。(b)</li> <li>・なぜ予定を立てることが大事か身をもってわかった。成果報告会の資料は報告会の午前中に作った。このときは予定の立て方を失敗したと感じた。(b)</li> </ul>

H	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社内報の作成の際、メールの返事が来ないためスケジュールが進まずに苦勞した。こうしたことが続いて、やり方を変えた。今できることからやる、締め切り前にリマインドする、対面のときには事前メモをつくって行くなど相手の時間を取らせないように工夫した。(b)</li> <li>・6人にインタビューをしたが、同時進行しつつ、うまくいかないことは、適宜変えていった。これらの工夫は、自分で考えてやった。(b)</li> <li>・印刷にまわす直前に、写真がダメだということで印刷できなかった。理由には納得したし、反省した。校閲のとき、ただ「写真を見てください」ではなく、「ここどうでしょうか」と聞ければよかったと思う。(b)</li> <li>・予定の立て方がうまくなったと思う。相手のことを考えて予定を立てられるようになった。来週は何かあるからこれはここまででやろうとか。日曜日にその週の1週間の予定を立てるようになった。今もやっている。(b)</li> <li>・話し方を覚えた。ただ大人に話すというのではなく、上司に話すのか、社外の人に話すのかで話し方が違うということを学んだ。周りを見ていて学んだ。(b)</li> </ul>
---	--

表5 「学内では得られない知識および知識を応用する力の獲得」に関するエピソード等

事例	エピソードや発言等
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チラシの制作を行ったことを通して、チラシの作り方はいろいろわかった。具体的には、写真を大きく貼ったほうが目立つとか、自分が気になったチラシを見て、どこがいいのか真似してつくるといったことなどを実践した。</li> </ul>
B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・店舗ごとの販売データを見て、店舗の特徴がつかめるようになった。また、自分のデータ入力が役に立っていることがわかるようになり、データの見方が変わってきた。</li> <li>・キャンペーンの成果を評価するフォーマットを、労務費等も加えて粗利を出せるようにするなど大幅に修正した。</li> </ul>

表6 「社会的な実践力の獲得」に関するエピソード等

事例	エピソードや発言等
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出勤日は定時の20分くらい前に出勤し、ごみ箱のごみを集めたり、フローリングワイパーをかけるなど、毎朝の清掃を行った。清掃は指示されたことではなく、自主的に取り組んだ。</li> <li>・企画の提案を作成する過程において、何度も社内で発表の機会が与えられた。このことを通じて、発表は、慣れが大事ということがわかった。やっていかないとやり方もわからないし、緊張もする。</li> <li>・インターンシップを実施した後、「何かに挑戦しよう」と思うようになり、海外ボランティアに行きたいと考えている。</li> </ul>
B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・POPをつくるときに、パートさんに確認してつくるようになった。やがて、「こういう企画、今日やっているんだけど、お客さんはけっこう間違えるんですね」など、聞かなくても向こうから意見を言ってくれるようになった。</li> <li>・インターンシップ後半は、キャンペーン等、自分で提案し、実施し、その集計から、「こういう感じがあるので、こういうことをやってみたいと思っています」と言えるようになった。</li> <li>・自分から人間関係を築くのは得意ではなかったが、話をするようになった。</li> <li>・インターンをやって、目標があって何か頑張っていたほうが楽しいと改めて思った。</li> </ul>
C	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習前に120%の力で取り組むようにとアドバイスされていたが、最初はその意味がよくわからなかった。しかし、最後の3か月くらいでわかった。言われる前にできるようになった。</li> </ul>



D	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最終的に企画を実現することができたが、企画をつくる段階では、「こんなに行動できないんだ、こんなに怖いんだ」と感じた。外に出て行こうか迷っていて出られなかった。</li> <li>・スタンプラリーに参加する店舗を早く決めたかったので、実習以外の日も学校から商店街のお店に電話してアポイントをとった。</li> <li>・イベントを終えて、計画性がないことを実感した。今ならもっと段取りをうまくできたと思う。</li> <li>・イベントの実施にあたり、多くの人たちが協力してくれた。自分には、人を巻き込む力があるとわかった。</li> <li>・ストレートにものを言えば伝わるというわけではないことがわかった。ゼミなどで学生と話をしていると、考えて話しているのかそうでないのか、わかるようになった。</li> </ul>
E	<ul style="list-style-type: none"> <li>・電話営業のとき相手に「お金とるのかよ!」と言われて電話を切られたときはショックで、落ち込んで「もう電話したくない」と思った。しかし、かけないと終わらないので、次の日には気持ちを切り替えて電話をした。</li> <li>・遅刻をした日に叱られて、30分くらい部屋で落ち込んでいた。「帰っていい」と言われたが、このまま落ち込んでいても意味がない。考えて、考えて、職場に戻った。</li> <li>・実習の終盤にも遅刻をした。この時はきっちり関係者に謝った。遅刻はいけないことだという自覚ができたのかもしれない。</li> <li>・自分のことを考えてくれるから、相手のことも考えられた。</li> <li>・言葉遣いなどのマナーは本を読んでも身につかないということがわかった。</li> <li>・実習開始当初は、まじめにやっているのに周囲からはまじめにやっていないと思われていた。しかし、後半はそうではなかった。それは、やっぱり、気持ちが入っていなかったのかもしれないと後で気付いた。</li> </ul>
F	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分はずっと消極的なので、一步踏み込んだだけでも積極的になったと思っていたけど、まわりからは「もっと行け」と言われた。</li> <li>・成果報告会のプレゼンテーションの際、社内で4回発表をしたが、ボロクソに言われた。しかし、成果報告会は規模も大きく、私の発表以上に影響は大きいと思ったから「もういいや」とならず続けることができた。</li> <li>・社員はどんな結果でも終わればほめてくれるとわかっていた。たぶん、ダメなプレゼンをしてほめてくれる。けど、最後くらいは本当の意味で「よかったね」と言われたかった。テンプレートではない「お疲れ様」を聞いたかった。</li> <li>・パートさんのさりげない言葉がいちいち気が利いている。自分も見習いたい。そういう役割があることで仕事がうまく回る。</li> <li>・私は人に興味がなかった。なんでも興味をもって接することで相手は心を開く。自分が逆の立場だったら、自分との共通点を見つけて話をしてくれればうれしい。結局それがつながっていく。社長についていくと、社長は相手の話をすごく聞く。そこで何か見つかる。一気に仲良くなったりする。できているかどうかはわからないけど、これからそうしないといけないと思っている。</li> </ul>
G	<ul style="list-style-type: none"> <li>・わからないので、社員の方に質問した。ちゃんと質問すればちゃんと返ってきた。ダメな質問だと突っ込まれた。質問のテクニックは、メンターの社員の方のやり方を見習った。</li> <li>・自分は資料作りが苦手なので、どれくらいの時間をかければいいのか考えるようになった。</li> <li>・学生時代にする事として、本を読もうと思うようになった。本を読むことのメリットが実感できた。知ることによって自分にこんなふうに影響するということが分かった。それがあるから実践の仕事がうまく回る。</li> </ul>

H	<ul style="list-style-type: none"> <li>・後で振り返ると、英語版社内報の作成も内容も、ハードルが高すぎたのではないかと感じている。もっと低くすれば、スケジュール内で2回発行できたかもしれない。しかし、高くすることで得たこともある。</li> <li>・考え方として、自分は天才でないので、1回で成功はできない。1回目は失敗してもかまわない。その代わり、2回目、3回目は1回目よりもうまくやるようにする。とりあえず、1回やってみて、反省点や成功点は次にかかしていくと考えるようになった。社内報がうまくいかなかったことから学んだ。</li> <li>・実習を終えて達成感と後悔が半々か、後悔のほうがちょっと多い。振り返れば、「ああすればよかった」ということがたくさん出てくる。実習前の自分が見たら、「よくやったね」というかもしれない。</li> </ul>
---	---

表7 「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

事例	エピソードや発言等
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社の雰囲気が受け入れてくれた。インターン生でも仕事を一緒にやらせてもらえるし自分としても溶け込んでいた感じがする。70%くらい社員だと感じていた。</li> <li>・パート社員が自分よりも後から入ってきたので、自分が教えてあげることもあった。</li> </ul>
B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「Bさんやってもらえる？」と自分に仕事を任されたとき、特に日頃会わない人から言われたときなどは、「自分も会社の一員だ」と感じた。</li> <li>・最後の日にパートさんに挨拶をしたら、みなさんが「寂しいね」と言ってくれた。自分の最後の出勤日に出勤日でなかったパートさんが、わざわざ来てくれた。「キャンペーンのこともいろいろ聞いてもらえて、いろいろ文句言っちゃったけど、助かりました」と言われた。</li> </ul>
D	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スタンプラリーの準備が佳境に入ったころ、会社の一員になっていると感じた。受け入れられていると感じた。特に開始直前は準備のため毎日遅くまで残っていたが、社員の方が協力してくれた。「社員さんにこんなに思われているんだ」と感じた。</li> </ul>
E	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習開始1か月ごろから事務所の人と話をするようになった。その半月後くらいには自分の性格をわかってもらえたような気がした。</li> <li>・担当者は自分のことを思ってくれていることがよくわかった。「半年を有意義に過ごしてほしい」「何かを見つけてほしい」と毎回言ってくれた。この言葉の重みが最初と最後では違っていた。</li> </ul>
F	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習開始1か月後くらいに自己プレゼンをした。これで社内の人との距離が結構縮まったと思った。</li> <li>・社長が外部の人向けに言っていることを聞くことが多く、何回も聞いているうちに、会社のことがわかってきた。自分が担当している仕事がどれほど社長や会社にとって大事なことなのかわかってきた。</li> <li>・何かあって落ち込むことが多かったが社員に励まされた。ダメな書類であってもいいところを言ってくれたりした。励ましがなかったら変な提案書のままになっていたと思う。</li> <li>・実習後半頃、社長が新聞や外で、インターン生のことを話すことで一員かなと思った。しかし、一員という言葉では意識していなかった。</li> <li>・実習終了後も会社に行く機会がある。インターン中は「早く終わらないかな」と思っていた。まさか、インターンが終わってからも関わりたいと思うとは思わなかった。</li> </ul>
G	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習3か月くらいから、同社の製品が不便だと思わなくなり、消費者視点がなくなった。周囲からも「会社に染まっているね」と言われた。</li> </ul>

H	<ul style="list-style-type: none"> <li>最初の1月目のころから、受け入れてもらっていると感じていた。</li> <li>なんでも挑戦して吸収してやろう、とことん利用してやろうと意識していた。実習期間中は授業も取れないし、お金も時間もかかる。実習が終わった今は、一日中ベッドにいたりする。ぽっかり穴があいた。</li> <li>会社は、インターン生が来て社内報がうまくいくことよりも、インターン生が成長するためにやってくれていると感じていた。そういうことは、口に出して言われないが、アドバイスの仕方などから感じた。</li> </ul>
---	--

表8 「キャリアの見通しの獲得」に関するエピソード等

事例	エピソードや発言等
A	・自分は現在経営学部で学んでいるが、経営にかかわらず、自分のやりたいことを見つけられればいいと思うようになった。始める前は経営学部だから会計の仕事とかって思っていたけど、今はもっと視野を広げてみようと感じている。
C	・働くことがどういうことなのかわからなかった。アルバイトも嫌だったし、このまま就職して仕事が嫌だと思いたくなかった。その意味でやってよかったと思う。
E	<ul style="list-style-type: none"> <li>・インターンシップをしたことで、就職することの不安が払しょくされた。</li> <li>・アルバイトと就職して働くことの違いがわからなかったが、その違いがわかった。</li> </ul>
F	・就職するのは大企業がいいと思っていたけど、中小企業でこれだけ頑張っている企業があるとは知らなかった。こういう企業もあるんだと勉強になった。地元の企業に関心をもつきっかけになった。
G	・働くことについては、自分の考えがあてはまらないことがわかった。
H	・働くことにもいろいろあるとわかった。魚が好きだから会社にいるという人もいるし、働いて賃金を得てどういう生活をしたいという人もいる。キャリア形成論でそういう話があったが、よくわからなかった。働くことはどういうことなのか、いくつかの答えが見つかった。理想は、やりたいことをやって、それに見合った給料がもらえればいいけど、金額は二の次。まずは、自分が誇りに思えるような仕事をしたいと思った。社員の人たちが仕事に誇りを持っているからそれに共感した。もともとそう思っていたので、そういうことがより確かになった。

### (3) 学習効果のまとめ

「職場や仕事についての理解」を裏付けるエピソードや発言は、その他の項目と比較して、全体に分量が多い。これらは「仕事とはどのようなものかという理解」(a)、「仕事を進めるための能力の獲得」(b)、「仕事のやりがいや意味付けの獲得」(c)の3つに分類したが、「仕事を進めるための能力の獲得」と「仕事のやりがいや意味付けの獲得」に関するものが多く、「仕事とはどのようなものかという理解」に関するものは少ない。

「学内では得られない知識および知識を応用する力の獲得」については、関連するエピソードは少なく、ここでは僅か2つの事例でしか見出されなかった。

「社会的な実践力の獲得」はすべての事例で見られた。ただし、多くのエピソード等がある事例とそうでない事例との差が顕著であった。また、実践力の中身については、社会人基礎力の3分類である「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」に照らせば、「前に踏み出す力」と「チームで働く力」を窺わせるものが多く、「考え抜く力」を示唆するものは見られない。「前に踏み出す力」に該当するものとしては、「毎朝の清掃を行った。清掃は指示されたことではなく、自主的に取り組んだ。」(事例A)、「キャンペーン等、自分で提案し、実施し、その集計から、「こう

いう感じがあるので、こういうことをやってみたいと思っています」と言えるようになった。」(事例B)、「とりあえず、1回やってみて、反省点や成功点は次にかいていくと考えるようになった。」(事例H)等がある。「チームで働く力」に該当するものとしては、「イベントの実施にあたり、多くの人たちが協力してくれた。」(事例D)、「自分のことを考えてくれるから、相手のことも考えられた。」(事例E)、「なんでも興味をもって接することで相手は心を開く。」(事例F)等がある。

「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、ほとんどの事例でエピソード等が見られたが、組織の一員として明確な意識を持って実習を行っていた学生(事例B、E)とそうでない学生との差が顕著であった。

「キャリアの見通しの獲得」については、該当するエピソード等の数は多くないが、8例中6例で見出された。「就職することの不安が払しょくされた。」(事例E)や「自分が誇りに思えるような仕事をしたいと思った。」(事例H)のように、働くことを前向きにとらえることでキャリアの展望が開けていくような変化のほか、「経営学部だから会計の仕事とかって思っていたけど、今はもっと視野を広げてみようと感じている。」(事例A)、「地元の企業に関心をもつきっかけになった。」(事例F)のように、具体的な進路選択に影響を及ぼすような変化も見られている。

## 4. 考察

### (1) 長期インターンシップにおける学習効果の特徴

今回、5つの学習効果について、それぞれを裏付けるエピソード等を抽出したが、その中でもっとも多かったのは、「職場や仕事に対する理解の促進」であった。これは、長期インターンシップは、就業体験にとどまらず、実際の仕事の一部を任されることから、仕事に対する理解が進むことは当然のことと言えよう。中でも、

「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」が多くみられるのは、これらの能力が仕事経験を通じて得られるものであるからであろう。また、事例により偏りがみられるが、これは、仕事の性質や進め方に起因すると考えられる。たとえば、「仕事を進めるための能力の獲得」は仕事の任せ方や社員との関わりの深さに関係するだろうし、「仕事のやりがいや意味付けの獲得」は、得られた成果や成功体験の有無と関係する可能性がある。しかし、今回抽出した情報からはそこまでの考察はできない。インタビュー結果を精査することで、ここに記載したような実習内容と学習効果の関係性、すなわち、どのような実習によりどのような効果が得られるか、あるいは、ある学習効果を得るためにはどのような要素が必要かといったことなどを確認できる可能性がある。

「学内では得られない知識および知識を応用する力の獲得」に関するエピソード等が少ないのは、今回取り上げた8つの事例はいずれも専門的な知識や技術を要するような実習内容ではないことが関係していると考えられる。理系の学生が研究開発等自身の学問領域と関連するテーマで実習を行う場合や、経営学部においても、たとえば、ゼミの学習テーマと関連のある企業で実習を行う場合などは、この項目について大きな学習効果が得られる可能性もある。

「社会的な実践力の獲得」も多くのエピソード等があげられているが、仕事を進めるにおいては、社会人基礎力等の実践力が求められることから、仕事の一部を任されることに付随して得られる学習効果と言えよう。なお、社会人基礎力の3分類のうち、「考え抜く力」に該当するエピソードが見られないことの理由は明確ではないが、「考え抜く力」が得られないということではなく、「前に踏み出す力」と「チームで働く力」のほうを意識にのぼりやすいためと推測される。「チームで働く力」は、ゼミ活動<sup>5)</sup>が本格的にスタートする前の2年次においては、日常の大学生活の中で求められる機会は少ないと考えられ、特に実習中に意識されやすいので

はないだろうか。ただし、どの能力要素が得られるかということは、実習内容によって異なると考えられる。個人で行う仕事か、あるいはチームで行うのか、従業員との関わりはどの程度か、与えられた課題の難易度はどの程度かといったこと等が関係するだろう。

「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、長期共同プロジェクトに関する報告（山岡2009）では、能力を発揮し、成果を得るためには特に重要な要素であることが示されているが、本研究でもほぼすべての事例において見出されている。アイデンティティの形成が能力発揮に繋がっているか否かを抽出されたエピソードのみから確認することはできないが、ほぼすべての事例で見出されていることから、長期インターンシップの学習効果の特徴のひとつと言えよう。

「キャリアの見通しの獲得」については、仕事に対する理解が進めば卒業後の見通しが以前よりクリアになるのは自然なことであろう。ただし、その性質や程度に影響を及ぼす要因としては、キャリアモデルである社員とのとの関係が大きいと考えられる。どのような関係がどのようなキャリアの見通しに繋がっていくかは今後の研究課題としたい。

## （2）短期インターンシップとの比較

短期インターンシップの学習効果に関する報告は数多くあるが、ここでは、同じく2015年にX大学経営学部で実施した短期インターンシップ（参加学生数45人）において参加学生に対するアンケート調査を行っているの、それとの比較により考察する<sup>6)</sup>。

長期インターンシップでは、「職場や仕事に対する理解の促進」が顕著であったが、短期インターンシップでも仕事に対する理解は見られる。たとえば、実習後の満足度を聞いた質問に対して「就職希望の業種・業界が理解できた」は62.8%、「希望職種の仕事内容と必要な能力が理解できた」は48.8%がそれぞれ「満足」と回答している。ただし、短期インターンシップは、就業体験ではあるものの実際の仕事をする

わけではない。したがって、仕事経験により得られる「仕事を進めるための能力の獲得」については多くを期待できない。また、同じ理由から、「仕事のやりがいや意味付けの獲得」を見出すことも難しいと考えられる。一方、長期では、短期で見られるような業種・業界理解など客観的な仕事理解はほとんど見られていない。長期インターンシップでは仕事に没頭してしまうあまり、俯瞰的に仕事を見ることが困難になるのかもしれない。いずれにしても、「職場や仕事についての理解」は短期でも長期でも得られるが、その性質は異なる。

「社会的な実践力の獲得」も短期インターンシップでも見られる。たとえば、「積極的・主体的に動く力が身についた」や「ビジネスマナーや言葉遣いが習得できた」といった項目については、それぞれ67.4%と46.5%の学生が「満足」と回答している。長期インターンシップでは、社会人基礎力のうち、「チームで働く力」の獲得が顕著であったが、短期インターンシップに関する調査では、これに該当する質問項目や選択肢はなく、この点に関して両者を比較することはできない。ただし、同じく短期インターンシップの学習効果に関する報告（尾川ら2015）では、「連携や協調の大切さを感じた」が約6割、「コミュニケーションの大切さを感じた」が約7割と「チームで働く力」につながると考えられる変化が見られており、短期インターンシップでも「チームで働く力」が育まれることが窺える。しかし、短期では実際の仕事をするわけではないので、実体験として「チームで働く力」を感じたということではなく、おそらく、社員の働き方などを見聞きしてチームで働くことの重要性を感じるものと推測される。一方、長期インターンシップでは、企業の一員として仕事をするのであるから、実体験を通じての学習と考えられる。たとえば、イベントの実施において多くの人が協力してくれたことから人を巻き込む力があるとわかったこと（事例D）や、なんでも興味をもって接することで相手は心を開くと気づいたこと（事例F）等は実体験を通じ

での学習である。こうしたことから、短期も長期もいずれも「チームで働く力」が育まれるが、その学習内容には違いがあると考えられる。

「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」についても短期インターンシップに関する調査に比較できる項目がなく、明確なことは言えないが、一般的に考えて社員や組織との関係構築が2週間や10日程度の短い期間でなされるとは考えにくいことから、長期であるがゆえに得られる学習効果と推測される。

「キャリアの見通しの獲得」は、短期インターンシップにおいても実習後の感想として「アルバイトと社員として働くことの違いを感じた」(60.5%)、「就職活動の企業選択の幅が広がった」(48.8%)、「正社員の仕事のやりがいを感じた」(48.8%)、「社会人になることが楽しみになってきた」(18.6%)といったことが挙げられていることから、長期、短期共通の学習効果であると言える。ただし、キャリアの見通しが、仕事経験や従業員との関係性から導かれるのであれば、当然、その中身は異なる可能性がある。

### (3) 今後の課題

以上より、長期インターンシップの学習効果の特徴は、仕事経験を通して「仕事を進めるための能力の獲得」や「仕事のやりがいや意味付けの獲得」が進むとともに「社会的な実践力」

が培われ、多くの場合において「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」がなされ、何らかの形で「キャリアの見通しの獲得」が進むことと言えよう。

それぞれの学習効果相互の関係は、本稿に示した情報のみから確認することはできず、明らかではないが、図1のように仕事経験を通じて「仕事を進めるための能力の獲得」や「仕事のやりがいや意味付けの獲得」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」が同時に進み(①)、その過程を通じて「社会的な実践力」が培われ(②)、その全体を経験した結果として「キャリアの見通し」が得られる(③)というプロセスが推測される。

また、事例によっても学習効果に明らかな違いがある。たとえば、事例Bは、仕事理解や実践力に関するエピソードが多い一方、キャリア展望に関するものはない。事例Fは組織の一員であることを裏付ける発言が多く、事例Eは実践力の獲得に関するものが多い。事例Hはキャリアの見通しに関する発言が具体的である。これらの違いは、個人の資質による違いも大きいと考えられるが、同じ学部と同じ学年の学生であることを考慮すれば、考察でも述べたように、むしろ、実習の進め方や実習テーマ、従業員との関係性等の影響が大きいと推測される。

以上を踏まえ、今後、今回得たインタビュー結果を精査し、さらに分析することで、長期イ

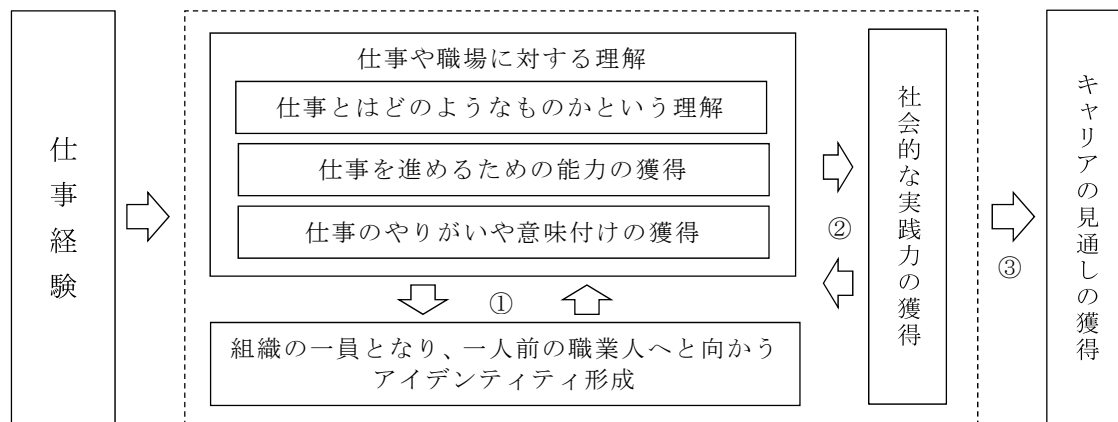


図1 長期インターンシップにおける学習プロセス（推測）

ンターンシップの学習効果の特徴（特に実習内容と学習効果の関係）をより明確にし、より高い学習効果を得るためにどのようなプログラムを構築すべきかを明らかにしたい。

## 注釈

- 1) どの程度の実習期間のインターンシップを長期インターンシップと呼ぶかについては明確な定義はない。ただし、一般的なインターンシップの実習期間が10日前後であるならば、その2倍以上（すなわち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呼んで差し支えないと考えられることから、ここでは、数か月におよぶ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) ここに挙げた5例（聖徳大学、横浜国立大学、高知大学、桜美林大学、北海道大学）は、今回文献や書籍等から情報収集した範囲で得られた情報に過ぎず、このほかにも長期インターンシップを授業として導入している大学はあると思われる。なお、これらの事例が論文報告時以降、現在も同じ形で各大学において実施されているかは確認していない。
- 3) 社会人基礎力は、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」であり、経済産業省が2006年から提唱している。「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力（12の能力要素）から構成されている。（参考：経済産業省ホームページ<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/> 2016年12月21日アクセス）
- 4) 同NPOでは、2008年より主に神奈川県横浜市内の企業における長期インターンシッププログラムを実施している。X大学経営学部の長期インターンシップは、同インターンシッププログラムに参加する形で実習を行っている。

ている。

- 5) X大学経営学部では、ゼミ（科目名「演習Ⅰ～Ⅳ」）は必修科目であり3年次より全員がいずれかのゼミに所属する。活動内容はゼミごとに異なり多岐にわたるが、多くのゼミではグループを組んで調査や研究等が行われている。
- 6) X大学経営学部が実施した調査。短期インターンシップ終了後、履修した全学生を対象に実施した。学内資料であり、結果は公表されていない。

## 参考文献・引用文献

- 尾川満宏・甲原定房，短期インターンシップの教育効果とは何か？：参加学生を対象とした意識調査の分析から，山口県立大学学術情報，8，41-50（2015）
- 厚生労働省，インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書，2005年（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/h0318-1.html> 2015年12月22日アクセス）
- 島田薫，6ヶ月間のインターンシップの現状と問題点(I論文・研究の部，インターンシップの新展開(II))，日本インターンシップ学会年報，(9)，50-57（2006）
- 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）
- 薫莊敬，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）
- 平野大昌，インターンシップと大学生の就業意識に関する実証研究，生活経済学研究，(31)，49-65（2010）
- 福井美和・池田啓実，長期社会協働インターンシップ（CBI）で学生はどう変わったのか，高知大学教育研究部総合科学系地域協働教育学部部門研究論集，5，50-55（2014）
- 堀潔，「求められる人材」になる～「社会貢献

プロジェクト」&長期インターンシップへ、  
Obirin today：教育の現場から，15，3-10  
(2015)

本間利久，プロジェクトマネジメントベースの  
長期インターンシッププログラム，工学教育，  
61(5)，55-58 (2013)

松行康夫・松行彬子・松行輝昌，地域産学連携  
の構築とインターンシッププログラム，『ソー  
シャルイノベーション 地域公共圏のガバナ  
ンス』，松行康夫・松行彬子・松行輝昌，丸  
善出版，pp191-198 (2011)

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)

文部科学省，平成26年度大学等におけるイン  
ターンシップ実施状況について (2016)

文部科学省，平成19年度インターンシップ実  
施状況調査結果 (2008)

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)