

学生にとってのインターンシップの成果とその要因

浅海典子

1 はじめに

大学におけるキャリア教育の広がりとともに、インターンシップ、すなわち在学中の就業体験に参加する学生が増えている。文部科学省（2006）によれば、2005年度にインターンシップを授業科目として実施した大学は62.5%にのぼり、体験した学生は4万2千人を超える。

これまでに大学、受け入れ企業や経営者団体、関係官庁によるインターンシップ事例の報告がなされてきた。しかしながら、その多くがそれぞれの立場からの事例紹介にとどまり、プログラムの目標や成果についての議論はさほど多くない。その背景には、さまざまな就業体験を一括りにしてインターンシップとして捉えられていることがあげられる。

インターンシップは、1997年に文部省・通商産業省・労働省によって「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と緩やかに定義された。そのため、大学が単位認定を行う教育プログラムとしてのインターンシップをはじめとして、企業の採用戦略の一環としての職場体験から、起業家養成や議員秘書体験などの特定の目標を掲げたものまで、多種多様なインターンシップが行われている。そこで、まずプログラムの主体者と目的を明確にして他と区別し、それぞれのタイプごとに議論する必要がある。本稿では、大学が主体となって学生を送り出す、教育プログラムとしてのインターンシップを取り上げる。

大学が教育の一環として行うインターンシップの成果と課題を明らかにするためには、参加する学生、送り出す大学、企業等の受け入れ機関の、それぞれの立場から現状を検討する必要がある。しかし学生の立場だけを取り上げても、期待できる

インターンシップの成果は何か、成果を高めるのはどのような要因かといった詳しい実証研究は十分とはいえない。大学が「体験すれば何かが得られる」といった漠然とした期待を抱いてインターンシップを推進していることが懸念されよう。

そこで本稿では、単位認定を行う教育プログラムとしてのインターンシップの事例研究によって、学生にとっての成果とその要因を明らかにしたい。参加学生は、大学がめざす教育目標に合致する成果を実際に得ているのであろうか。成果があるとなれば、それはどのような要因によってもたらされるのであろうか。インターンシップ・プログラムに参加した学生へのアンケート調査を用いて、まず学生の参加目的と、その目的を果たしたと考えているのかを検討する。さらに、学生がインターンシップによって得る成果は何か、どのような要因が成果に寄与するのかを分析する。

本稿では、関東地方の4年制大学経営学部で2006年度に授業科目として行われたインターンシップの事例研究によって、参加学生にとっての成果を探る。なお、分析対象の学生数は限られるため、本稿はインターンシップの成果に関する研究視点の探索を主な目的としたい。また、インターンシップ科目の運営に関する実務上の課題を見出したい。

2 先行研究

(1) インターンシップの仕事タイプ

インターンシップに参加する学生は、具体的にどのような仕事を体験するのであろうか。インターンシップの仕事のタイプについて、大学コンソーシアム京都(2003)は大きく①体験型、②見学型、③講義型に分類し、①体験型をその内容によって①-a-i 日常業務型と①-a-ii 課題達成型、作業の種類と数によって①-b-i 作業集中型、①-b-ii 作業分散型、としている。また佐藤・堀・堀田(2006)は①通常の業務とは別の一定の課題に取り組む「課題達成型」、②社員の基幹的業務の一部を行う「中核業務型」、③アルバイト・パート業務の一部を行う「アルバイト・パート型」、④その他、としている。

さらに、仕事タイプがインターンシップの効果に影響を与えるとの指摘がある。新名主(2005)は①体験型のうち「課題達成型」の達成感が「日常業務型」よりも高いとしている。他方、佐藤・堀・堀田(2006)は「中核業務型」と「課題達成型」を体験した学生の満足度が高く、「アルバイト・パート型」はきわめて低いとして

いる。さらに「勉強にもっと力を入れようと思った」「他大学の友達が増えた」と答えた学生の割合は「課題達成型」でもっとも高く、「働くことのイメージが明確になった」「自分の興味・適性が分かった」「社会に出る自信がついた」「業種・職種について知ることができた」「企業選択の幅がひろがった」「働くことは楽しいと思った」「就職に有利になった」「正社員はおもしろいと思った」「正社員とアルバイトの違いを感じた」はいずれも、「中核業務型」が「課題達成型」を上回ったとしている。

(2) 学生にとっての成果とその要因

学生はインターンシップによってどのような成果を得ているのであろうか。高野(2006)は6ヶ月間のインターンシップを実施している女子大学の参加学生の感想を調べて①ビジネスマナーやコミュニケーション能力などの社会人としての一般常識・スキル、②業界知識・専門知識、③精神面での成長、の3点を指摘している。

また堀(2006)は、学生が「責任感を感じた」「業種・職種について知ることができた」「働くことのイメージが明確になった」など、将来のキャリア観・仕事観における意義を感じているとする。

さらに新名主(2005)は、学生がプロとしての「仕事の質」と、就業観や仕事観などの「仕事の価値観」の2点を学んだとしている。これらの先行研究から、学生がインターンシップで学ぶことは、①職業・業界に関する知識や一般常識と、②キャリア観・就業観といった職業人としての心構えの、大きく2種類であることがわかる。

それでは、学生は自らのインターンシップへの参加目的を果たし、事前に期待した成果を得ているのであろうか。堀(2006)は学生の参加目的タイプ別にその満足度を検討し、「内定直結型」と「実務専門知識獲得型」で満足度が高く、単位取得を目的とした場合はかなり低いと述べている。さらにどのような目的をもって臨み、どのタイプの仕事を体験したかによって満足度を比較している。それによれば、「働く体験・就職に役立ちそう」という目的で「課題達成型」の仕事を体験した場合と、「実務専門知識獲得」を目的として「中核業務型」の仕事を体験した場合の満足度が高いとしている。すなわち、目的が漠然としている場合には課題達成型の実習が満足度を引き上げるが、実務や専門知識などの目的が明確な場合には、より実際の仕事に近い中核業務型において満足度が高いとの指摘である。

(3) 実習中の職場でのコミュニケーションと成果

学生にとっての成果を高める要因として、上記の学生本人にとっての目的や仕事タイプ以外に、実習中の職場でのコミュニケーションの効果が指摘されている。新名主（2005）は社員との親密なコミュニケーションが、学生に仕事の「質」と「価値観」という2側面での学びをもたらすと述べている。さらに仕事タイプがコミュニケーションを規定するとして、「課題達成型」は指導担当者の仕事に対する姿勢や考え方に触れる機会を得やすく、「日常業務型」では休憩中や食事中などの仕事の合い間に社員の人生観に触れることができると指摘している。実習における社員とのコミュニケーションが、学生にとってのインターンシップの成果におよぼす影響が小さくないことが予想される。

3 調査概要

(1) インターンシップの概要

本稿では、関東地方の4年制大学経営学部のインターンシップ・プログラムを対象とし、参加学生へのアンケート調査の分析によって、インターンシップ参加学生の得た成果を考察する。このインターンシップ・プログラムは、経営学部3年生を対象とした授業科目であり、大学での約3ヶ月間の事前学習を経て夏期休暇中に約2週間の就業体験を行い、学習日誌と成果報告書の作成、および成果報告会での個人発表によって単位認定に至るものである。

このインターンシップ・プログラムは以下の4つの教育目標を掲げて実施されている。a. 大学で学ぶ経営学の諸理論が、実社会でどのように活かされているかを研究する、b. 自己の職業適性や興味関心への理解を深める、c. 職業人となることへの意識を醸成し、働くことの心構えを学ぶ、d. 社会人としての基本的なスキルやビジネスマナーを学ぶ、の4点である。

2006年度インターンシップ・プログラムの受け入れ企業は、東京都および神奈川・静岡・愛知の各県の合計34社である¹。このうち2社は学生本人の自己開拓による受け入れ先であり、32社は大学からの協力要請によって実習を実施した。地元の中堅・中小企業が多数を占めることと、幅広い業種が特徴である。

参加した学生は経営学部3年生の男子43人、女子8人、合計51人である。

(2) アンケート調査

学生へのアンケート調査は2006年10月4日に、インターンシップ・プログラムに

参加した51人のうち48人に対して、調査票の配付・回収・集計によって行った。回収数は48であり、その受け入れ企業数は33社である。

4 学生のインターンシップ参加目的と成果

(1) 学生の参加目的による成果の違い

はじめに、学生のインターンシップへの参加目的を明らかにする。調査では、「もっとも重視した」目的を1つ、「あてはまる」ものをすべて回答してもらった。図表1によれば、学生がもっとも重視した参加目的は「企業や組織で働くことを具体的にイメージしたい」「自分の適性や興味を明確にしたい」「大学やアルバイトではできない体験をしたい」である。働くことのイメージの把握や就業体験そのもの、あるいは自己に関する発見を期待しており、やや漠然とした目的意識であると捉えられよう。さらに「あてはまる」とした回答には「就職活動全般に役立てたい」が加わるが、より具体的な「業種・業界について知りたい」を目的とする学生は16.7%にすぎない。就業体験が就職活動にどのように役立つかわからないものの、全般的に役に立つであろうとの認識をもっているようである。なお、このインターンシッ

図表1 学生のインターンシップ参加目的 (48人)

分類	目的	もっとも重視(%) (1つのみ)	あてはまる(%) (複数回答)	合計
就職活動準備	就職活動全般に役立てたい	8.3	37.5	45.8
	就職活動への不安をやわらげたい	4.2	18.8	22.9
	就職希望先の業種・業界について知りたい	8.3	8.3	16.7
	職種の仕事内容と必要な能力を知りたい	6.3	14.6	20.8
	実習先に就職したい企業があった	0.0	4.2	4.2
	就職試験において他の学生と差をつけたい	2.1	2.1	4.2
就業意識向上	企業や組織で働くことを具体的にイメージしたい	18.8	35.4	54.2
自己理解・自己信頼の探索	自分の適性や興味を明確にしたい	10.4	35.4	45.8
	自分に自信のもてる経験をしたい	2.1	16.7	18.8
社会体験	大学やアルバイトではできない体験がしたい	10.4	18.8	29.2
学業・能力向上	卒業研究やゼミの課題など学業に役立てたい	0.0	0.0	0.0
	ビジネスマナーや言葉遣いを習得したい	4.2	8.3	12.5

プ科目は、大学で学ぶ諸理論の実践的な研究を教育目標のひとつとして掲げているが、「学業に役立てたい」は1人もいなかった。

参加目的を「就職活動準備」「就業意識向上」「自己理解・自己信頼の探索」「社会体験」「学業・能力向上」の5つに大きく分類したところ、「就職活動準備」が18人、「就業意識向上」が10人、「自己理解・自己信頼の探索」が6人、「社会体験」が5人、「学業・能力向上」が2人であった³⁾。

さらに、図表2では参加目的タイプ別に、インターンシップで得た成果を調べた。本調査では、参加目的の回答選択肢と実習後の成果の回答選択肢をほぼ同一にした。そこで、目的とした項目を成果としてどれほど指摘しているかを考察することで、参加目的の達成度を検証したい。

5つの目的タイプ別にみると、全体の傾向として、各々が目的とした項目を他タイプよりほぼ高い割合で成果であると指摘しており、目的は概ね達成しているものと思われる³⁾。「就職活動準備」を目的とする学生は、就職活動に全般的に役立つだけでなく、業種や職種の理解についても成果を得たとする割合が比較的高い。

図表2 参加目的別インターンシップの成果 (41人)

分類	成果	参加目的タイプ別成果を得たとした割合 (%)				
		就職活動準備 (18人)	就業意識向上 (10人)	自己理解・自己信頼探索 (6人)	社会体験 (5人)	学業・能力向上 (2人)
就職活動準備	就職活動全般に役立つと思う	88.9	70.0	100.0	40.0	100.0
	就職活動への不安がやわらいだ	44.9	30.0	50.0	20.0	50.0
	就職希望先の業種・業界の理解ができた	66.7	60.0	50.0	40.0	50.0
	職種の仕事内容と必要な能力が理解できた	61.1	40.0	50.0	20.0	50.0
	実習先の企業への就職を検討している	33.3	30.0	0.0	20.0	0.0
	就職試験において他の学生との差がつくと思う	33.3	10.0	83.3	40.0	0.0
就業意識向上	企業や組織で働くことが具体的にイメージできた	77.8	90.0	83.3	20.0	100.0
自己理解・自己信頼の探索	自分の適性や興味が明確になった	66.7	60.0	50.0	40.0	50.0
	自分に自信が持てるようになった	27.8	33.3	66.7	20.0	100.0
社会体験	大学やアルバイトではできない体験ができた	94.4	80.0	100.0	100.0	50.0
学業・能力向上	卒業研究やゼミの研究に役立つと思う	50.0	30.0	33.3	0.0	50.0
	ビジネスマナーや言葉遣いが習得できた	55.6	50.0	16.7	20.0	50.0

「自己理解・自己信頼の探索」を目的とする学生は、他タイプに比べて自分に自信が持てるようになったとしているが、適性や興味が明確になったとしたのは半数にとどまった。

他方、「社会体験」を目的とする学生の回答は、多くの項目で成果を得たとする割合が低い。対象となる学生が少ないので、個別の事例を調べてその原因を探る必要があるが、単に体験を目的とした場合、体験以外の成果を見出すことが難しいのではないだろうか。

(2) 学生にとって予想外の成果

目的意識を大きく上回って成果を得たとした項目は、学生にとって予想外の成果であったとみなすことができる。図表3では、各項目を目的とした学生の割合と、成果とした学生の割合を比較した。これによれば、「大学・アルバイトではできない体験」「業種・業界の理解」「卒業研究やゼミなど学業に役立つ」「ビジネスマナーや言葉遣いの習得」などが学生にとって予想外の成果であったことがわかる。業種の理解、学業に役立つ、マナーが身につくなどの点は、具体的で確認しやすいイン

図表3 学生の参加目的と成果の違い (48人)

成 果		目的とした学生の割合(%)	成果とした学生の割合(%)	差異(成果-目的)(%)
就職活動準備	就職活動全般に役立つと思う	45.8	79.2	33.3
	就職活動への不安がやわらいだ	22.9	37.5	14.6
	就職希望先の業種・業界の理解ができた	16.7	60.4	43.8
	職種の仕事内容と必要な能力が理解できた	20.8	43.8	22.9
	実習先の企業への就職を検討している	4.2	20.8	16.7
	就職試験において他の学生との差がつくと思う	4.2	25.0	20.8
就業意識向上	企業や組織で働くことが具体的にイメージできた	54.2	72.9	18.8
自己理解・自己信頼の探索	自分の適性や興味が明確になった	45.8	56.3	10.4
	自分に自信が持てるようになった	18.8	33.3	14.6
社会体験	大学やアルバイトではできない体験ができた	29.2	89.6	60.4
学業・能力向上	卒業研究やゼミの研究に役立つと思う	0.0	33.3	33.3
	ビジネスマナーや言葉遣いが習得できた	12.5	41.7	29.2

図表4 仕事タイプによる企業分類と実習の内容

分類	実習内容	実施したとする学生の割合 (%)			
		OJT型 (16社24人)	Off-JT型 (4社6人)	課題達成型 (9社11人)	パート同様 (2社2人)
OJT	社員のすぐ近くに座って観察したり説明を受けて仕事を学んだ	83.3	83.3	45.5	50.0
	社員と同じ仕事の比較的簡単な一部分を社員と一緒に行った	95.8	50.0	45.5	0.0
	顧客への訪問に同行した	50.0	33.3	63.6	0.0
Off-JT	会社概要・業務内容・製品や部署の説明などの講義を受けた	75.0	83.3	63.6	0.0
	ビジネスマナーや礼儀・態度に関する研修を受けた	50.0	83.3	45.5	100.0
	工場や現場の見学を行った	58.3	50.0	54.5	50.0
	展示会・ショールーム・各種施設などを見学を行った	62.5	66.7	45.5	0.0
	組織全体を知るために複数の部署の見学や情報収集を行った	50.0	50.0	18.2	0.0
課題解決	自分で課題を設定して取り組んだ	20.8	33.3	36.4	50.0
	社員・アルバイトが行わない課題を与えられて取り組んだ	12.5	16.7	36.4	0.0
	インターンシップ学生だけでチームを作って課題に取り組んだ	0.0	0.0	81.8	50.0
パート同様	アルバイトやパートと同じ仕事を一緒に行った	25.0	0.0	18.2	100.0
実習のまとめ	実習のまとめとして、自分なりの提案や企画を提出した	0.0	33.3	27.3	50.0
	実習のまとめとして、最後に感想や成果を提出・発表した	62.5	83.3	54.5	50.0

ターンシップの成果である。学生の意欲と成果を高めるために、これらの具体的な成果が期待できることを学生に認識させ、目的・目標として設定して積極的に取り組ませることが有効であろう。

5 実習内容とインターンシップの成果

(1) 4つの仕事タイプ

先行研究では、インターンシップの仕事タイプとして、体験型、見学型、講義型の3分類、および課題達成型、中核業務型の2分類が見出された。本調査では、参加学生に具体的な実習内容の中から「もっとも時間をかけた」ものを1つ、「実習として行った」ものをすべて回答してもらった。実習内容をその方法と内容によって「OJT」「Off-JT」「課題達成」「パート同様」「実習のまとめ」の5つに分類し、受け入れ企業ごとに中心的な仕事タイプを判定して、31社を4タイプに分類した⁴⁾。OJT型がもっとも多い16社、Off-JT型が4社、課題達成型が9社、パート同様型が2社であった。

図表4では、4タイプの実習を体験した学生が、各実習内容をどの程度行ったかを示した。OJT型とOff-JT型の2タイプは、該当する各項目の実習を行った学生の割合が接近している。したがって、OJT型企业とOff-JT型企业は、OJTとOff-JTのどちらかに重点をおきながらも、2つを組み合わせたプログラムを実施したことがわかる。他方、課題達成型の企業では、取り組む課題に必要な実習内容に絞って実施していることと、8割以上がインターンシップ学生のチームによる課題達成を取り入れていることがわかる。

(2) 仕事タイプと学生にとっての成果

それでは、仕事タイプによって学生の得た成果にはどのような違いがあるのか。先行研究では、参加目的が漠然としている場合には課題達成型の実習が満足度を引き上げるが、実務や専門知識獲得など目的が明確な場合には、より実際の仕事に近い中核業務型の実習において満足度が高いと指摘されている。本調査では、学生の参加目的と仕事タイプと成果の関係解明に十分な人数が得られなかったため、仕事タイプと得られた成果の関係についてのみ検討する。さらに、仕事タイプによって

図表5 仕事タイプ別インターンシップの成果

分類	成果	OJT型	Off-JT型	課題達成	パート同
		(%) (16社24人)	(%) (4社6人)	(%) (9社11人)	様(%) (2社2人)
就職活動準備	就職活動全般に役立つと思う	83.3	83.3	90.9	50.0
	就職活動への不安がやわらいだ	33.3	66.7	45.5	0.0
	就職希望先の業種・業界の理解ができた	58.3	83.3	63.6	50.0
	就きたい職種の仕事内容と必要な能力が理解できた	45.8	50.0	36.4	50.0
	実習先の企業への就職を検討している	20.8	33.3	18.2	0.0
	就職試験において他の学生との差がつくと思う	25.0	33.3	18.2	0.0
就業意識向上	企業や組織で働くことが具体的にイメージできた	75.0	66.7	90.9	50.0
自己理解・自己信頼の探索	自分の適性や興味が明確になった	66.7	50.0	45.5	0.0
	自分に自信が持てるようになった	29.2	33.3	45.5	50.0
社会体験	大学やアルバイトではできない体験ができた	91.7	100.0	90.9	0.0
学業・能力向上	卒業研究やゼミの研究に役立つと思う	29.2	66.7	18.2	50.0
	ビジネスマナーや言葉遣いが習得できた	37.5	50.0	63.6	0.0

得られる成果にどのような違いがあるかを、具体的に考察した。

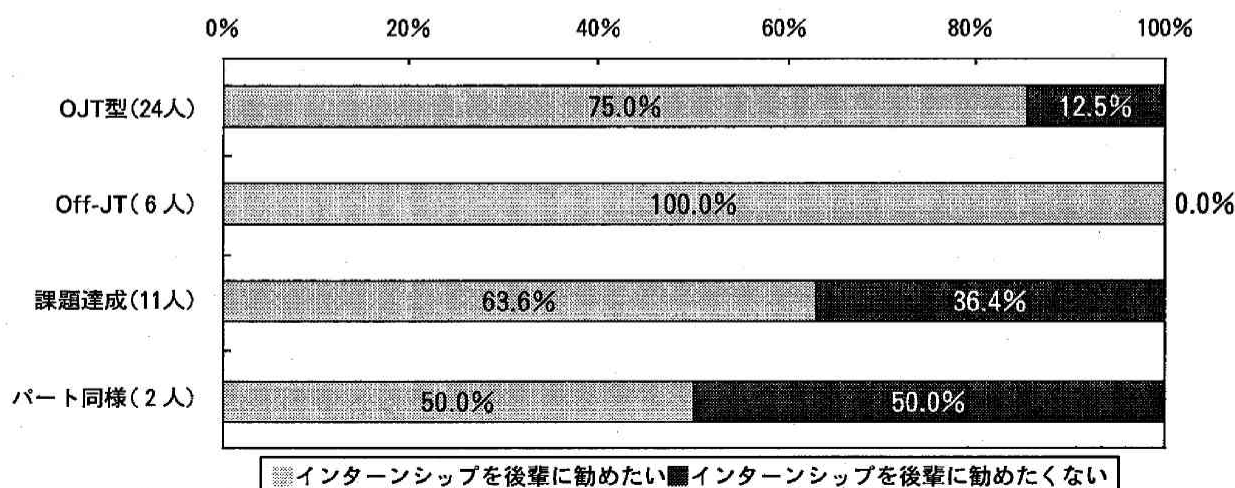
図表5によれば、いずれの仕事タイプも「大学やアルバイトではできない体験ができた」「就職活動全般に役立つと思う」の指摘率が高い。そのうえで、OJT型の実習を行った学生は「企業や組織で働くことが具体的にイメージできた」「自分の適性や興味が明確になった」の割合が高い。OJT型の実習では仕事そのものを体験するため、社員の仕事ぶりを見ながら自分を当てはめてイメージしたり、自己の適性を考察することができるのであろう。

Off-JT型の実習を行った学生では、「就職希望先の業種・業界の理解」が高く、「卒業研究やゼミの研究に役立つと思う」が他のタイプに比べて高い。受け入れ企業によって用意されたOff-JT型の実習によって、企業とその業界に関する豊富な情報を得るだけでなく、学業との関連づけもなされている。また、「就職活動への不安がやわらいだ」も他タイプよりも高く、Off-JT型の実習によって幅広い情報を得ることが、就職活動準備の機能を果たしていると考えられる。

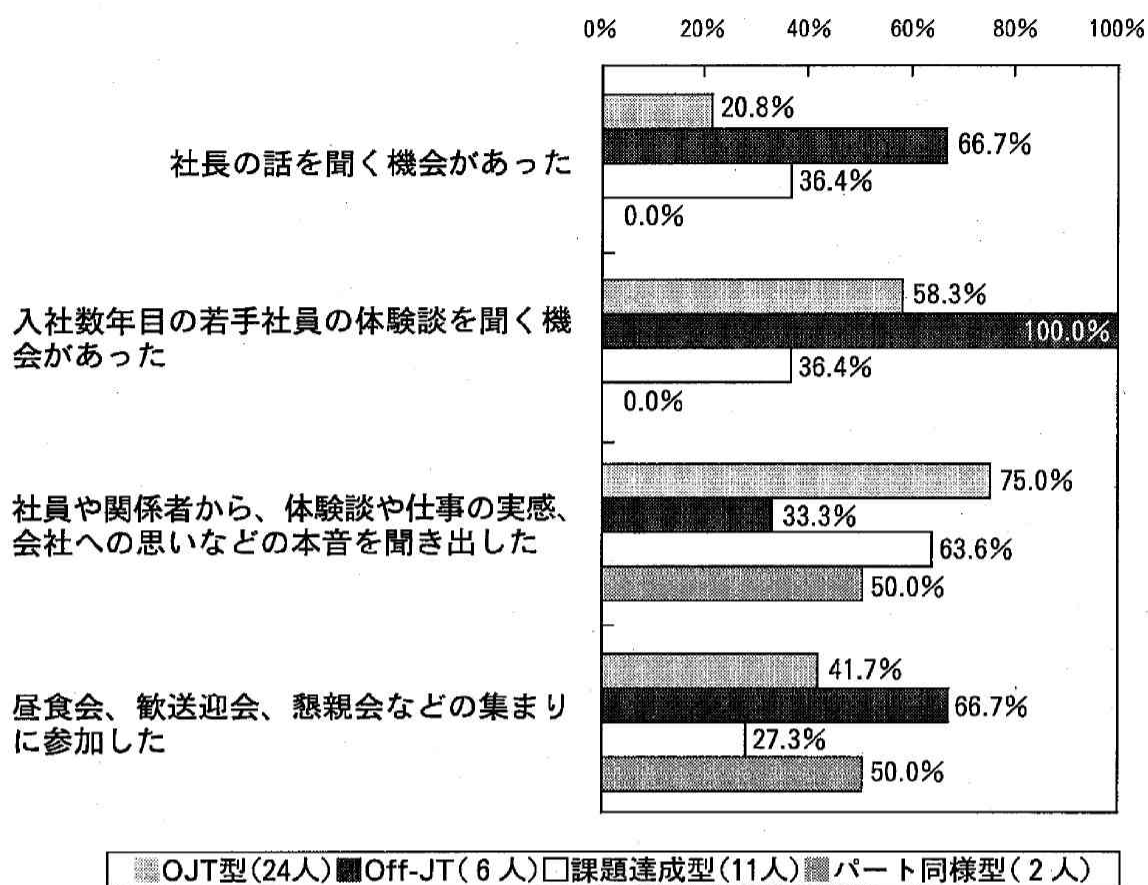
課題達成型は「企業や組織で働くことが具体的にイメージできた」と「ビジネスマナーや言葉遣いが習得できた」が比較的高い。短期間であっても仕事のP-D-Cをひと通り体験することで働くイメージをつかみ、調査やディスカッション、プレゼンテーションなどのプロセスを体験することで自己のスキルアップを実感するものと思われる。

なお、「自分に自信が持てるようになった」はOJT型よりOff-JT型や課題達成型で高く、社員の実際の仕事ぶりにより多く触れた学生の方が、自分に自信をもつには到っていない。

図表6 実習内容タイプ別インターンシップの推奨態度



図表7 仕事タイプ別職場でのコミュニケーション



(3) 仕事タイプと学生の満足度

本調査では、質問項目の最後に「インターンシップ科目を後輩に勧めたいですか」と聞いて全体的な満足度を測る指標とした。後輩への推奨態度を、仕事タイプ別に比較したのが図表6である。各タイプの学生数のバラつきが大きいので単純な比較はできないが、OJT型とOff-JT型の実習は学生の満足度を高める可能性が考えられよう。

(4) 仕事タイプと職場でのコミュニケーション

先行研究では、仕事タイプが実習中のコミュニケーションのあり方に影響をおよぼし、社員の誰とどのような会話ができたかによって、学生の学びに違いがあると指摘されている。本調査ではどうであろうか。

図表7によれば^{vi)}、職場の社員から「体験談や仕事の実感、会社への思いなどの本音を聞き出した」学生はOJT型がもっとも多く、またOJT型の半数以上が「若手

図表8 コミュニケーションの機会の有無とインターンシップの成果 (45人)

成 果	社長の話を聞く機会(%)		若手社員の体験談を聞く機会(%)		仕事の実感・会社への思いなどの本音を聞き出した(%)		昼食会・歓迎会・懇親会への参加(%)	
	有 (15人)	無 (30人)	有 (25人)	無 (20人)	有 (30人)	無 (15人)	有 (20人)	無 (25人)
就職活動全般に役立つと思う	80.0	86.7	88.0	80.0	86.7	80.0	90.0	80.0
就職活動への不安がやわらいだ	33.3	43.3	56.0	20.0	43.3	33.3	50.0	32.0
就職希望先の業種・業界の理解ができた	80.0	56.7	76.0	50.0	70.0	53.3	85.0	48.0
職種の仕事内容と必要な能力が理解できた	60.0	40.0	52.0	40.0	56.7	26.7	70.0	28.0
実習先の企業への就職を検討している	33.3	16.7	28.0	15.0	30.0	6.7	40.0	8.0
就職試験において他の学生との差がつくと思う	40.0	16.7	36.0	10.0	26.7	20.0	35.0	16.0
企業や組織で働くことが具体的にイメージできた	93.3	70.0	76.0	80.0	83.3	66.7	80.0	76.0
自分の適性や興味が明確になった	73.3	50.0	68.0	45.0	56.7	60.0	65.0	52.0
自分に自信が持てるようになった	46.7	30.0	32.0	40.0	36.7	33.3	30.0	40.0
大学やアルバイトではできない体験ができた	93.3	86.7	88.0	90.0	90.0	86.7	95.0	84.0
卒業研究やゼミの研究に役立つと思う	53.3	26.7	36.0	35.0	30.0	46.7	40.0	32.0
ビジネスマナーや言葉遣いが習得できた	53.3	40.0	52.0	35.0	46.7	40.0	55.0	36.0

社員の「体験談」を聞く機会を得ている。これに対してOff-JT型では、「若手社員の体験談」「社長の話」「昼食会・歓迎会・親睦会」などのコミュニケーションの機会が、あらかじめプログラムに盛り込まれていたことが読み取れる。課題達成型の実習を体験した学生は若手社員の話を聞く機会が少ないが、63.6%が社員から本音を聞き出している。ただし、昼食会などのフォーマルなコミュニケーションの機会は少なく、課題達成のプロセスにおける社員とのやりとりだったことがわかる。

以上のように本調査においても、実習中の仕事タイプによって職場でのコミュニケーションの機会に若干の差異が認められた。これらの差異は学生が収集する情報の違いにつながり、成果にも影響をおよぼすであろう。実習中のコミュニケーションの機会が、図表5で示した仕事タイプによる成果の違いをどのように規定するかについては、インタビューで個別の事例を具体的に探ることが必要であろう。課題としたい。

(5) コミュニケーションの機会とインターンシップの成果・感想

つぎに、コミュニケーションの機会の有無は、インターンシップの成果とどのよ

うな関係があるのかを検討し図表8に示した。ほとんどの成果項目で、コミュニケーションの機会に恵まれた学生のほうが指摘率が高い。コミュニケーションの種類によって成果の割合を比較すると、「社長の話を聞く機会」が得られた学生は「卒業研究やゼミの研究に役立つと思う」において、機会のなかった学生を26.7%上回っている。経営者の話を学業と関連づけて考えるきっかけになった可能性がある。

「若手社員の体験談」を聞いた学生は「就職活動への不安が和らいだ」「業種・業界の理解」「就職試験において他の学生との差がつく」の指摘率が高い。若手社員は、就職活動に関する情報やアドバイスをもたらしてくれたものと思われる。

「社員や関係者から、体験談、実感、会社への思いなどの本音を聞き出した」とする学生は、その機会のなかった学生に比べて、職種と必要な能力への理解を深めている。日々の仕事の難しさや苦勞を聞くことで、職種の理解が進んだのであろうか。「昼食会・歓送迎会・懇親会に参加」した学生も、業種や職種の理解をより深めている。

さらに図表9では、コミュニケーションの機会の有無によってインターンシップの感想を比較した。社長の話を聞く機会のあった学生は、実習中に研究テーマを設

図表9 コミュニケーションの機会とインターンシップの感想 (45人)

感 想	社長の話を聞く機会(%)		若手社員の体験談を聞く機会(%)		仕事の実感・会社への思いなどの本音を聞き出した(%)		昼食会・歓送迎会・懇親会への参加(%)	
	有 (15人)	無 (30人)	有 (25人)	無 (20人)	有 (30人)	無 (15人)	有 (20人)	無 (25人)
業種や職種について知ることができた	80.0	70.0	84.0	60.0	76.7	66.7	85.0	64.0
就職活動の企業選択幅が広がった	33.3	23.3	36.0	15.0	33.3	13.3	30.0	24.0
就職活動の企業選択幅がより絞られてきた	13.3	23.3	24.0	15.0	16.7	26.7	20.0	20.0
自分の研究テーマを追求することができた	53.3	23.3	36.0	30.0	36.7	26.7	40.0	28.0
大学での勉強に力を入れようと思った	66.7	16.7	40.0	25.0	33.3	33.3	40.0	28.0
正社員の仕事のやりがいを感じた	40.0	40.0	48.0	30.0	56.7	6.7	55.0	28.0
社会人になることが楽しみになってきた	20.0	30.0	36.0	15.0	36.7	6.7	40.0	16.0
自分から働きかけることの重要性を感じた	73.3	66.7	68.0	70.0	76.7	53.3	60.0	76.0
他大学の実習生と接して刺激を受けた	33.3	23.3	20.0	35.0	23.3	33.3	20.0	32.0
アルバイトと同じような仕事で物足りなかった	0.0	13.3	8.0	10.0	13.3	0.0	5.0	12.0
やることなく退屈だと感じる時が多かった	6.7	23.3	20.0	15.0	16.7	20.0	10.0	24.0
社会人になることへの不安が増した	20.0	16.7	12.0	25.0	20.0	13.3	10.0	24.0

定して取り組み、大学での勉強に力を入れようと考えている。若手社員の体験談を聞いた学生は、業種や職種に関する理解を深めると同時に、企業選択の幅が広がったとの答えがより多い。社員の仕事への実感を聞いたり、昼食会や歓送迎会などに参加した学生では、「正社員の仕事のやりがいを感じた」「社会人になることが楽しみになってきた」が高い割合を示した。これらのコミュニケーションによって、働くことの価値を積極的に見出したことが窺える。

このように、実習中にどのようなコミュニケーションの機会を得られたかが、学生にとってのインターンシップの成果や感想に影響をおよぼすことが推察できる。

6 おわりに

(1) 見出されたこと

本稿では、インターンシップに参加した48人の学生へのアンケート調査によって、インターンシップが学生にもたらす成果とその要因を探った。学生は当初の参加目的を達成しているのか、インターンシップによって何を得たのか、その要因には何があるのかを、実習中の仕事タイプとコミュニケーションの機会という視点から検討した。得られた結論は以下のとおりである。

- ① 48人のインターンシップ参加学生がもっとも重視した目的は、働くことのイメージの把握や就業体験そのもの、あるいは自己発見への期待であり、やや漠然とした目的意識である。また、学生の参加目的は、「就職活動準備」「就業意識向上」「自己理解・自己信頼の探索」「社会体験」「学業・能力向上」の5つのタイプに分類された。
- ② 5つの目的タイプ別に見ると、各タイプの学生とも参加目的と同一の成果が得られたとしており、学生は自らの参加目的に合致する成果が大きかったと認識していることがわかった。ただし、「社会体験」を目的とした学生は、体験そのものには満足しても、それ以外の成果を見出すことが難しい傾向がある。
- ③ 「業種や業界に関する理解が深まる」「卒業研究などの学業に役立つ」「ビジネスマナーや言葉使いが習得できる」などは、学生にとって予想外の成果であることがわかった。

- ④ インターンシップでの仕事タイプにはOJT型、Off-JT型、課題達成型、パート同様型があり、本調査ではOJT型の実習を行っている企業がもっとも多かった。また、OJT型とOff-JT型はそれぞれをプログラムの中心に据えながら、2つを組み合わせて実施している。課題達成型ではその多くが、学生によるチームで課題に取り組ませている。
- ⑤ インターンシップの成果については、仕事タイプに関わらず「大学やアルバイトではできない体験ができた」や「就職活動全般に役立つ」とする学生が多い。その上で、OJT型の実習を体験した学生では働くことのイメージが得られたり、自分の適性や興味が明確になったとするものが多い。Off-JT型は業種・業界の理解や卒業研究など学業に役立つ、就職活動への不安がやわらいだとしている点が特徴である。Off-JT中心の実習によって多くの情報を得ることが、就職活動準備の機能を果たしている可能性がある。課題達成型は働くことのイメージが明確になったり、ビジネスマナーや言葉遣いが身についたとしている。課題達成のプロセスで仕事のイメージをつかみ、スキルアップを実感しているものと思われる。
- ⑥ 後輩への推奨態度によってインターンシップの満足度を測ったところ、OJT型とOff-JT型の実習を体験した学生の満足度が高く、課題達成型はやや低くなった。
- ⑦ 仕事タイプによって実習中のコミュニケーションの機会に違いが認められた。OJT型は社員の本音や若手社員の体験談を聞く機会を得ている。Off-JT型では若手社員の体験談、社長の話、昼食会や親睦会などの機会を得ている。これらに比べて課題達成型は、若手社員とのコミュニケーションや、昼食会などへの参加の機会が少ない。
- ⑧ コミュニケーションの機会に恵まれた学生の方が、より多くの成果を得たとしている。さらに、異なるコミュニケーションの機会に対する学生の反応には、個別の特徴がある。社長の話を聞いた学生は聞かなかった学生に比べて、インターンシップの成果を卒業研究などの学業と関連づける傾向がある。若手社員の体験談を聞く機会を得た学生の方が、得られなかった学生よりも、業種・職種の理解を深め、就職活動への不安がやわらいだとするものが多い。また、社員の本音に接したり懇親会に参加した学生は職種とそれに必要な能力を知ると同時に、働く

ことの価値を積極的に見出している。

(2) 今後の課題

本調査で明らかになったように、インターンシップへの学生の参加目的は、就職活動準備から社会体験まで多様である。さまざまなニーズを持つ学生が、自己の目的に合った受け入れ企業を選択して実習に臨むことが、学生にとっての成果と満足感の向上につながると思われる。

そのための課題の一つ目は学生の目的意識の明確化である。インターンシップのガイダンスや事前学習を活用して、目的と実習と成果の関係を具体的に示し、自己の参加目的を明確にしたうえで十分な実習準備をさせる必要がある。たとえば、就職活動準備のために業種や職種の実際を知りたいのであれば、希望する業種・職種でOff-JT型の実習に臨むのが効果的である。自分の適性や興味を探りたいならOJT型実習で実際にその仕事の一部を体験するのが適切であろう。また、卒業研究などと結びつけて実務を体験したいのであれば、研究テーマをはっきり示してプログラムを組み立ててもらい、関係者から情報収集する機会を得ることが大切である。本稿で明らかになった、学生にとってのインターンシップの成果とその要因をわかりやすく学生に伝え、十分な心構えと準備をして実習に臨ませることが重要である。そのためには、学生の実習先選択のプロセスにおいて、よりきめ細かい指導をすることが望ましい。

課題の第二点目として、実習プログラムの開発があげられよう。受け入れ企業の目的に応じて、仕事タイプと学生が得られる情報、コミュニケーションの機会などを吟味し、各社のプログラムごとにその特色を明確にして、学生に提案していくことが必要である。実習プログラムに関して、これまで大学は受け入れ企業に依存しすぎていたのではないか。大学スタッフと受け入れ企業との連携によって特色のあるプログラムが開発されることが、学生と企業の双方の成果を高めるはずである。

本稿では、インターンシップの成果を学生の視点から探った。学生と受け入れ企業の両者による評価を蓄積し、明らかになった課題の解決に取り組むことで、大学教育としてのインターンシップ・プログラムの価値が高まるものと考えている。

参考文献

- 浅海典子 (2006) 「インターンシップの成果と課題」『神奈川大学国際経営論集』第31号
厚生労働省 (2005) 「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書」

- 佐藤博樹・堀有希衣・堀田聡子 (2006)『人材育成としてのインターンシップ』労働新聞社
産労総合研究所 (2005)「インターンシップはどう運営されているのか?」『企業と人材』
第38巻第860号
- 篠原收・佃昌道・桐木陽子・石井三恵 (2006)「キャリア教育とインターンシップ」日本ビジ
ネス実務学会『ビジネス実務論集』第24号
- 新名主雪絵 (2005)「インターンシップ生は何を得られたのか?」日本労働社会学会『労働社
会学研究6』
- 大学コンソーシアム京都 (2003)『インターンシップ:サクセスとリスクー調査研究報告書』
高野篤子 (2006)「本格的な導入事例にみるインターンシップの課題と対策」『大学教育学会誌』
第28巻第1号
- 文部科学省 (2006)「大学等における平成17年度インターンシップ実施状況調査結果について」
堀有喜衣 (2006)「学生の満足度を高めるには」佐藤博樹・堀有希衣・堀田聡子『人材育成と
してのインターンシップ』労働新聞社
- 吉本圭一 (2006)「インターンシップ制度の多様な展開とインターンシップ研究」日本インター
ンシップ学会『日本インターンシップ研究年報 第9号』
- 労働政策研究・研修機構 (2004)『企業が参画する若年者のキャリア形成支援』労働政策研究
報告書No.11.

ⁱ 内訳は、民間企業：25、市町村：3、公益法人：4、小中学校：2である。なお、本稿では受け入れ機関のすべてを「企業」と呼んでいる。

ⁱⁱ 6人はタイプ分けができなかったため42人を分析対象とした。また、「学業・能力向上」をもっとも重視した2人の結果については、参考程度にとどめた。

ⁱⁱⁱ ただし、この調査はインターンシップ終了後に行ったため、参加目的と成果を一致させることでインターンシップ体験の意義を高めようとする意識が学生に働くことも予測される。参加目的を実習以前に、成果を実習後に調べる方法を検討したい。

^{iv} 分類にあたっては、学生が「もっとも時間をかけた」と回答した実習内容を優先し、さらに受け入れ企業から提出された実習プログラム表や、大学スタッフが訪問して聞き取った実習内容を参考にしながら判断した。ただし、ほとんどの企業が約10日間の実習期間にOJT、Off-JT、あるいは課題達成を組み合わせるプログラムを作成しており、ここでの4タイプ分類はあくまでも中心的な仕事タイプとの意味である。また、学生調査で回答のあった33社のうち、2社については分類ができなかった。

^v 「もっとも時間をかけた」と「行った」を同一に数え上げた。

^{vi} 「パート同様」の2人の結果については参考程度にとどめ、分析は行っていない。