

# 就業体験型インターンシッププログラムに関する総括的評価

— 2012 年度における就業体験の自己効力感に着目して —

菅原 良・渡部 淳

## 1. はじめに

文部科学省（2009）によれば、「インターンシップとは、学生が在学中に、企業等において自らの専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」をいう。大学においてインターンシップが急速に拡大した背景は、1997年に文部省、通商産業省および労働省が連名で発表した「インターンシップの推進にあたっての基本的な考え方」が端緒であると考えられ、これによれば、インターンシップは「国際化・情報化の進展、産業構造の変化など、日本の社会経済の変化に伴って、企業内での能力主義の徹底など雇用慣行を取り巻く環境が急速に変わりつつあるとともに、求められる人材についても大きく変わってきている」という問題意識に基づいて推進されてきたものであり、「人材育成の核となる大学等においては、産業界のニーズに応える人材育成の観点」から、「産学連携による人材育成の一形態」として捉えられている。

以後、徐々にインターンシップに取り組む大学は増加し始め、正規科目としてインターンシップを取り入れている大学・短大の数は、1997年度の大学107校、短大39校であったのが、2009年度には大学504校（1997年度比約371%）、短大170校（同約336%）に増加している（文部科学省2009）。インターンシップは、キャリア形成の観点からこれを体験する学生にとっての意義が強調されるが、「大学等の教育サイド、これを体験する学生、学生を受け入れる企業等のサイドそれぞれにとって、様々な意義を有するもの」（文部省、通商産業省、労働省 1997）であり、大学等の教育サイドおよび学生にとっての意義として、(1) 教育内容・方法の改善・充実、(2) 高い職業意識の育成、(3) 自主性・独創性のある人材の育成、が挙げられている。

ここで述べられている、学生がインターンシップに参加することの職業選択における重要性の認識から、それを具体化するものとして外国語学部国際言語学科3学年を対象としてインターンシップを実施した。本稿では、2012年度に実施したインターンシッププログラム（「ビジネスインターンシップ」(2単位)、「観光産業インターンシップ」(2単位)の2科目から構成される）の実践内容を検証し、本プログラムの総括的評価と次年度以降の改善点等の検討を行う。

## 2. 本学科におけるインターンシッププログラム

### (1) インターンシップの目的と履修条件

本学科における3年次配当科目「ビジネスインターンシップ」および「観光産業インターンシップ」は、「学生が近い将来に直面することになる『働く』ことの意義を総合的に理解する力を養い、社会人として仕事を担うことへの責任、働き甲斐を経験すること。また、自身の職業適性を考えるひとつの契機と捉え、職業に就くことに対する姿勢を真剣に考えるきっかけを与えることを目的」（北海道文教大学外国語学部国際言語学科 2012）とするものである。

インターンシップは、2年次以降に開講されるキャリア教育に関連する講義および実習等で学んで

きた内容を一層深化させることを目標に据えるプログラムとして位置付けられるものであり、副次的な目標としては、そこで得られた成果を次学年以降の学生にフィードバックし、知識資源の共有を図るもので、2年次配当科目「現代社会とキャリアプラン」(2単位)(表1)を必修とし、当該科目の単位修得者に限り、夏季休暇において一般企業および官公庁、教育機関、NPO等を実習受入先として参加する機会を提供するものである(但し、インターンシップに参加することを希望するが、留学等で当該科目の単位を取得することができなかった学生、留学生で本学科が定める一定の条件を満たす者を除く)。

表1 「現代社会とキャリアプラン」の主な講義内容

1. ガイダンス (講義)	6. 就職マナー講習応用 (講義・実習)
2. 自己分析・適性検査 (実習)	7. インターンシップ概論 (講義)
3. 社会人基礎力セミナー基礎 (講義・実習)	8. インターンシップ報告会 (講義)
4. 社会人基礎力セミナー応用 (講義・実習)	9. 企業研究セミナー (講義)
5. 就職マナー講習基礎 (講義・実習)	10. まとめ (試験)

注) 授業回数は15回

## (2) インターンシッププログラムの展開

研修期間は、原則として夏季休暇中の2週間(10日間、60時間以上)とするが、受け入れ先の都合により柔軟に対応することとしている。また、インターンシップに参加する学生には、3年次配当科目「ビジネスコミュニケーションI」(2単位)(表2)、および3年次配当科目「ビジネスコミュニケーションII」(2単位)(表3)の受講を推奨している。「ビジネスインターンシップ」(2単位)、同「観光産業インターンシップ」(2単位)は、3年次配当科目とし、(1)事前指導、(2)企業研究、(3)(インターンシップ先に対する)事前訪問、(4)就業体験実習、(5)事後学習、(6)事後指導、(7)報告会、の順に学習を進めることとしている(表4)。なお、本年度は延べ17人の学生がインターンシップに参加した。

表2 「ビジネスコミュニケーションI」の主な講義内容

1. 職業意識・勤労観	8. 意見を主張する
2. 社会的責任と役割	9. ディスカッションをする
3. 組織と人間関係	10. 情報伝達手段の使い分けとそのマナー
4. 自分を生かす社会のマナー	11. あいさつと話し方
5. 言語と非言語	12. 場面別のビジネスマナー
6. 「聴く」を理解する	13. キャリアデザインを考える
7. 双方向のコミュニケーションのとり方	14. まとめ

注) 授業回数は15回

表3 「ビジネスコミュニケーションⅡ」の主な講義内容

1. 就職活動の流れと動機づけ	8. Webでの企業情報収集・エントリーの仕方
2. 業種職種の理解と自己の求める職業の選択	9. エントリーシート作成のポイント
3. 実社会と企業から見た期待する人材	10. 履歴書の書き方
4. 各種適性検査・SPI試験への対応	11. 自己PR・志望動機のポイント
5. 一般常識試験対策	12. グループ・ディスカッションの内容と対策
6. 社会人として必要なルール	13. 先輩の就職活動の体験談
7. 新聞の読み方と時事問題への関心	14. 企業説明会の参加の仕方など

注) 授業回数は15回

表4 「ビジネスインターンシップ」「観光産業インターンシップ」の講義・実習内容

1. 事前指導 (ビジネスマナー講習)	6. インターンシップ (日誌作成)
2. 事前指導 (ビジネスファッション講習)	7. 事後学習 (終了報告書作成)
3. 企業研究 (企業研究レポートの作成)	8. 事後指導 (礼状作成)
4. 事前学習 (履歴書・誓約書等の作成)	9. 事後指導 (報告会資料の作成)
5. 事前学習 (実習先訪問)	10. 報告会

### (3) インターンシッププログラムの内容

インターンシッププログラムは、「現代社会とキャリアプラン」を事前学習の一部として位置付けており、この授業では、自己分析、キャリアプランニング、仕事観の養成などの大きな枠組みにおけるキャリア観についての概念形成を行うことを目的としている。次に「ビジネスコミュニケーションⅠ」では、企業や他大学から実務家や専門家などの外部講師を招いたり、DVD等のマルチメディア教材の視聴などを織り交ぜながらキャリアプランニングの深化を図る。本科目の実施と並行して、8月から9月にかけて実施されるインターンシップの準備を進め、6月末を目途に、インターンシップに参加する学生と受入先を決定する。

夏期休暇中にインターンシップに参加する学生は、実習中の毎日、インターンシップ日誌を書くことが義務付けられている。インターンシップ日誌では、毎日の実習に先立って目標を立て、実習終了後に自己評価を行い、実習担当者から評価コメントをもらうことが実習期間中繰り返される。実習終了後には、インターンシップ報告書を作成し、実習を通じて目標を達成することができたかを検証し、インターンシップに参加することによって得ることができた(あるいは、できなかった)ことを明らかにし、今後のキャリアプランニングに繋げるという問題解決型学習(PBL: Problem based Learning)としての視点を取り入れたプログラムとなっている。さらに11月以降に開催される報告会において、インターンシップでの実習内容や参加を終えての感想、学んだこと、参加することの意義などについてプレゼンテーションを行い、一連のインターンシッププログラムが終了する(表5、表6)。

表5 インターンシッププログラム実施の流れ

時期	学 生	学 科	受入先
10月	・「現代社会とキャリアプラン」履修		
2月		・インターンシップ希望調査	
4月	・「ビジネスコミュニケーションⅠ」履修	・事前指導	
5月	・インターンシップ先の具体化 ・担当教員との面接	・事前指導 ・実習受入の依頼 ・実習受入先企業との折衝	・受入の検討
6月	・インターンシップ先の決定 ・企業研究レポートの作成	・事前指導	
7月	・履歴書・誓約書等の作成 ・実習先事前訪問	・覚書等の締結 ・実習先訪問への同行	
8月	・インターンシップ実習	・実習先巡回	・実習受入
9月	・インターンシップ実習	・実習先巡回	・実習受入
10月	・インターンシップ日誌提出 ・インターンシップ報告書提出	・インターンシップ日誌收受 ・インターンシップ報告書收受	
11月	・インターンシップ報告会	・報告会の開催	

表6 インターンシップ実習先（2012年度）

「ビジネスインターンシップ」	「観光産業インターンシップ」
1. 北海道庁（環境生活部道民生活課）	1. ANA 新千歳空港株式会社
2. 北海道庁（総合政策部広報広聴課）	2. 株式会社グランビスタ ホテル & リゾート
3. 恵庭市役所（教育委員会）	3. 株式会社あいコミ
4. 苫小牧市役所（教育委員会）	4. 株式会社北海道フットボールクラブ
5. 室蘭市役所（経済部観光課）	5. 株式会社北洋銀行
6. 北海道立図書館	6. 株式会社ザ・ウィンザー・ホテルズ インターナショナル
7. 北海道立近代美術館	
8. 株式会社ザ・ウィンザー・ホテルズ インターナショナル	

### 3. インターンシッププログラムの効果と課題

インターンシップに参加した学生に対して、参加前（7月に実施）と参加後（9月から10月にかけて実施）に次に示す自己効力感（バンデューラ 1997, 高橋 2006, 大久保 2006a, 大久保 2006b）を測る4つの質問項目（Q1：仕事観, Q2：キャリア観, Q3：キャリア志向, Q4：自己認識）を用いて5件法（1. かなり思う, 2. やや思う, 3. どちらでもない, 4. あまり思わない, 5. まったく思わない）による簡単なアンケート調査を実施した（図1, 図2, 図3, 図4）。

インターンシップに参加することによって、

Q.1B 自分がやりたい仕事ははっきりするようになると思う。（参加前）

Q.1A 自分がやりたい仕事ははっきりしたようになると思う。（参加後）

- Q.2B 自分の将来の目標がはっきりするようになると思う。(参加前)
- Q.2A 自分の将来の目標がはっきりしたようになると思う。(参加後)
- Q.3B 自分に向いていることがはっきりするようになると思う。(参加前)
- Q.3A 自分に向いていることがはっきりしたようになると思う。(参加後)
- Q.4B 自分の得意なことがはっきりするようになると思う。(参加前)
- Q.4A 自分の得意なことがはっきりしたようになると思う。(参加後)

その結果、参加前と参加後と比較した場合に、すべての項目で自己効力感が上昇している(学生D)、Q4(他項目は同値)だけ上昇している学生(学生C)、すべての項目で下降している学生(学生E、学生F)、いずれにも当てはまらない学生(学生A、学生B)に分類された。これらの結果を見る限りにおいては、インターンシップに参加したことによる自己効力感に対する肯定的な影響は、学生D以外にはみられない。

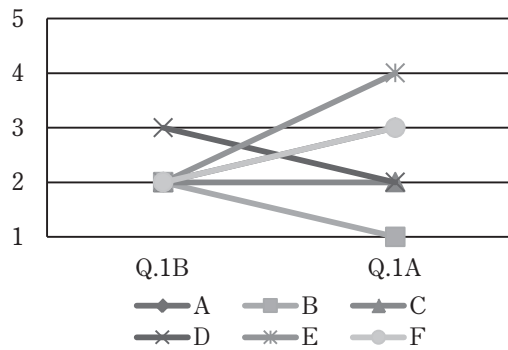


図1 自分がやりたい仕事 (n=7)

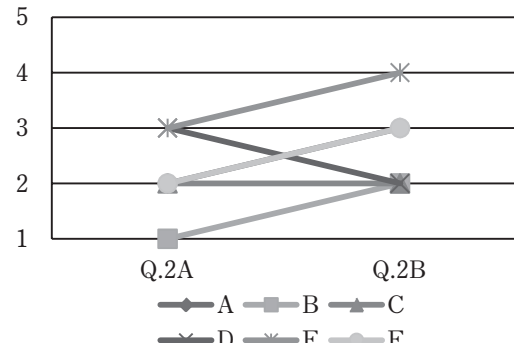


図2 自分の将来の目標 (n=7)

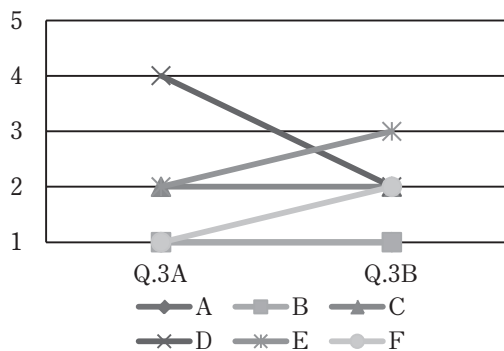


図3 自分に向いていること (n=7)

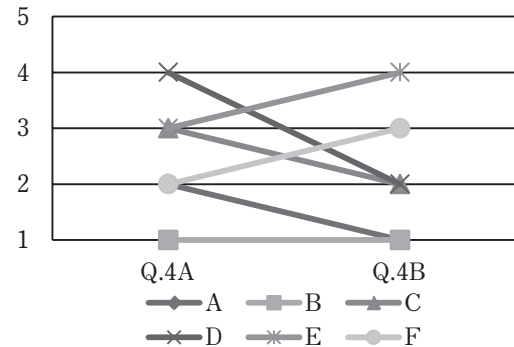


図4 自分の得意なこと (n=7)

この結果は、学生が「仕事観」あるいは「キャリア観」を持ってインターンシップに参加したか否かに因る相違であると思われる(『仕事観』とは、『あなたにとって仕事とは何ですか』という質問に対する答えである。つまり、仕事とは自分にとってどんな意味があるのか(高橋 2012)である。『キャリア観』とは、『あなたにとってキャリアとは何ですか』という質問に対する答えである。つまり、キャリアとは自分にとってどんなものなのか)である(高橋 2012)。

インターンシップ終了後に学生に提出してもらったインターンシップ報告書にまとめられた、学生D(すべての項目で自己効力感が上昇)の報告には、「社会に出て働くという事について、やりがいを感じる面や、大変だという面も含めて、少し掴めた気がする」。「進路について少しでも道を開くとい

う目標も達成でき、本当に参加してよかった」とある。仕事観の三分類（「内因的仕事観」<sup>1)</sup>「功利的仕事観」<sup>2)</sup>「規範的仕事観」<sup>3)</sup>）（高橋 2012）のうち、内因的仕事観の構成要素である「やりがい」、「成長」、規範的仕事観の構成要素である「仕事規範」について述べていることから、自分なりの仕事観を持って実習に参加したことが推察される。また、学生 C（Q4 のみ上昇し、他項目は同値）の報告には、「働くことは自分が生きる為であるだけではなくて、働くということがこれだけの責任・苦勞を伴うものであると痛感した」。「人の為、お客様の為になるような職に就きたいという思いが更に強くなった」とある。仕事観の三分類のうち、内因的仕事観の構成要素である「やりがい」、「成長」、「関係性」について述べている。学生 C も自分なりの仕事観を持って実習に参加したことが推察される。二人の学生に共通しているのは、インターンシップに参加することによって、「働く」ことについての肯定的な仕事観が強化されていることが推察できることであり、インターンシップに参加する前に「働く」ことの意味を考えたうえで実習に臨み、参加後にはそれぞれの学生の目標（学生 D は「進路について」「道を開くこと」、学生 C は「お客様の為になるような職に就く」）が達成されたことが示されていることである。

一方、すべての項目で自己効力感が下降している学生 E の報告には、「働くということへの認識の甘さ」が記述されており、「自分の得意なことはなかなか思いつけず辛くなった」とある。また、学生 F は「如何に（働くということについての）自分の視野が狭かったかを痛感」しており、「今後はこの経験をもとに進路選択をしていきたいと思う」と書いている。これらの学生は、自分のやりたい「仕事内容」でインターンシップに参加したものの、何らかの理由で「やりがい」が見出せないままに実習が終了したものと推察される。ただし、学生 E はインターンシップに参加する前の仕事観と実習で体験した仕事とのギャップが大きい分、自己効力感の下降が増大したことが推察される。学生 F は、学生 E と比較して仕事観と体験した仕事とのギャップが小さかったことが考えられる。二人の学生が共通して書いているのは、「働く」ことについての認識の甘さ（明確な仕事観の欠如）であり、これが辛さとか痛感といった認識に繋がっているものと思われる。

質問項目によって自己効力感の変化にばらつきが出た学生 A は「仕事ができたとときの達成感」（やりがい）については触れているものの、他の仕事観の要素に対する記述がない。「なぜインターンシップに参加するのか」という問題意識が欠如しており、参加するにあたっての目標も希薄であることが考えられ、参加後の自己評価に関する記述も示されていない。学生 B についても「働く」ことについての記述はない。両者に共通するのは、「すごく楽しかった」（学生 A）、「自分の希望する企業ということでも楽しみ」（学生 B）という「楽しさ」について触れた記述があるだけである。インターンシップに参加するにあたって仕事観ではなく、「楽しさ」が評価の基準になっている。

#### 4. 考察

インターンシップに参加した学生のアンケートから、学生がインターンシップに参加する前にどの程度の仕事観が形成されているかによって、インターンシップに参加した後の自己効力感が異なってくるのがわかった。

明確な自分なりの仕事観を持ってインターンシップに参加した学生（学生 D、学生 C）は、実習後に高い自己効力感が示された。また、仕事観に対する認識が甘いと感じた学生（学生 E、学生 F）は、低い自己効力感が示された。「仕事観」が形成されていない学生（学生 A、学生 B）は、自己効力感との関連性は示されなかった（図 5）。

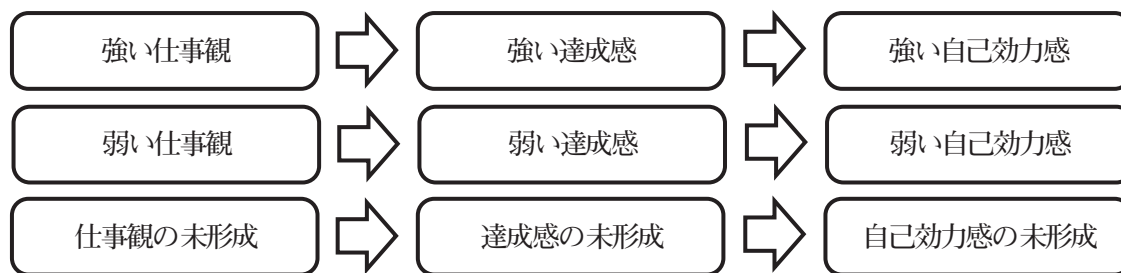


図5 「仕事観」「達成感」「自己効力感」の連関

インターンシップに参加する学生が (1) 仕事観を持って実習に参加すること, (2) 目的意識を持って参加することが, インターンシップに参加した後の自己効力感に好ましい影響を及ぼすことが示唆された。

これは, 本学科におけるキャリア教育のスタートとなる「現代社会とキャリアプラン」において, 学生の仕事観の形成を支援するプログラムによって授業が展開されることが必要であることを示すものである。キャリア観の形成, 将来設計, ありたい自分, などのことばで形容される漠然とした将来のキャリア観の形成を目的とするプログラムや, 就職活動に関連するテクニカルな内容 (就職活動の厳しさ, 服装, マナー, 言葉遣いなど) を扱うプログラムよりも, 「働くこと (仕事観)」の意味や意義を扱う必要があるように思われる。

具体的には, 企業の経営管理職や人事採用部門の担当者といった直接的に学生の採用に関わるような人ではなく, 企業や官公庁等で働く卒業生などから, 働くことについて講演などを行ってもらうことが有効であるように思われる。このような講演を繰り返し (可能ならば, 異業種で働いている卒業生による) 行うことによって, 仕事観の形成と強化を行うことが出来るのではないかと考える。その際に, 働くことの目的意識について述べてもらうことが出来るのであれば, インターンシップに参加するに際しての強いレディネスの状態に学生の意識を近づけることが出来るのではないかと考える。

## 注

- 1) 内因的仕事観とは, 「やりがい, 成長, 関係性, 認知承認, 仕事内容」である。
- 2) 功利的仕事観とは, 「成功獲得手段, 損害回避手段」である。
- 3) 規範的仕事観とは, 「会社規範, 仕事規範, 世代継承」である。

## 文献

- アルバート・バンデュラ, 『激動社会のなかの自己効力』, 金子書房, 1997.
- 北海道文教大学外国語学部国際言語学科, 「インターンシップ実施要領 (2012年度版)」, 2012.
- 文部省, 通商産業省, 労働省, 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」, 1997.
- 文部科学省, 「大学等における平成19年度インターンシップ実施状況調査について」, 2008.
- 大久保幸夫, 『キャリアデザイン入門〈1〉基礎力編』日本経済新聞社, 2006
- 大久保幸夫, 『キャリアデザイン入門〈2〉専門力編』日本経済新聞社, 2006
- 高橋俊介, 『キャリアショック どうすればあなたは自分でキャリアを切り開けるか?』, 2006.
- 高橋俊介, 『21世紀のキャリア論—想定外変化と専門性細分化深化の時代のキャリア』, 東洋経済新報社, 2012.

# Summative Evaluation of Internship Program of Experiences in the Workplace

SUGAWARA Ryo and WATANABE Makoto

**Abstract :** In this study, we examine the contents of our two internship programs; Business Internship and Tourism Internship, carried out in the fiscal year 2012 in order to conduct the summative evaluation of these programs and the refinement for the following fiscal years. Students are required to participate the internship basically for two weeks, ten substantial working days with more than 60 hours of work at minimum, during the summer holiday of the school. Total of 17 students participated in the internship programs in this fiscal year. We carried out questionnaire with four question items among students which asked self-efficacy before participation (July) and after participation (September or October). As a result, it turned out that the self-efficacies after the participation differ according to how much each student formed his or her own view on the job before the internship.