

【原著】

# 広島文教女子大学における短期インターンシップの 実践と検証

——仮説検証型インターンシップの試み——

小 原 寿 美

Implementation and Evaluation of Hiroshima Bunkyo Women's University Short-Term Internships: Assessing Student Hypothesis Verification

Hisami Kohara

## 1 研究の背景と目的

1997年に我が国に制度としてインターンシップが導入されてから、約20年が経過した。文部科学省・厚生労働省・経済産業省（2008）によると、1996年度は17.7%（104校）にすぎなかった大学でのインターンシップ実施率は、2007年度には67.7%（504校）と、10年余りの間に著しく増加した。その後も参加大学数、参加学生数は上昇し、2015年度のインターンシップ実施率は74.3%（581校）となっている（文部科学省：2017）。このように、各大学におけるインターンシップの取り組みは拡充してきており、また、昨今の報道では、人手不足感の高まりからか、企業のインターンシップへの関心の高さも示されている。

このような状況を受け、各大学において独自のプログラムが生まれ、インターンシップが活発に行われているが、昨今その形態や期間は多様化したと言われている（平尾・田中：2017など）。

では、広島文教女子大学（以下：本学）で開催されているインターンシップは、どのようなタイプのものだろうか。効果はあるのだろうか。あるとしたらどのような効果があるのだろうか。ないとしたら、あるいは少ないとしたら、どのような点に着眼し改善を図る必要があるのだろうか。本学においては、これまでインターンシップが具体的にどのように行われてきたか、また、効果はどうであったかを示す資料はほとんどない。また、担当者の交代により、インターンシッププログラムそのものにも変更が生じている。

そこで本研究は、2016年度に実施された本学における仮説検証型インターンシップについて、効果と課題を明らかにすることを目的とする。

## 2 先行研究と仮説の設定

### 2.1 インターンシップ

インターンシップとは、「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（文部省・通商産業省・労働省：1997）」とされる。我が国におけるインターンシップ制度は、1997年に政府が「教育改革プログラム」および「経済構造の変革と創造のための行動

計画」でインターンシップに関する施策を提起したところから始まっている（吉本：2006）。2012年に閣議決定された「日本再興戦略」の提言を受け、三省合意の「インターンシップ推進にあたっての基本的な考え方」も2014年に見直しが行われ、大学の積極的な関与が提言された（折戸・服部・横山：2015）。

このような状況の中、インターンシップに関する研究は数多く行われており、2018年1月時点で、CiNiiでの検索において、「インターンシップ、大学」というキーワードでの論文ヒット数は1,658本となっている。インターンシップの効果に関する研究としても、これまで様々な研究が行われている（たとえば、高良・金城：2001、楠奥：2006、古田：2014など）。これらの研究によって、インターンシップには進路選択行動に関するポジティブな影響などの効果があることが示されている。しかし、昨今インターンシップは多様化している。実習期間の短いもの、体験型のものなど、比較的負荷の軽いインターンシップにおいても効果が認められるのであろうか。

インターンシップの効果は、実習で経験する内容や期間の長短に依拠するとする研究がある。たとえば、真鍋（2010）では、「日常業務型」「課題設定型」という異なる内容のインターンシップについて効果を検証し、双方のインターンシップとも社会人基礎力を伸長させる効果があるが、インターンシップのタイプによって、就職活動への生かし方が異なる可能性を示している。そのほかにも、インターンシップが就業意識に与える影響は、体験する業務の内容によって異なり、インターンシップの効果をより得るためには長期インターンシップが望ましいとするもの（平野：2010）、厳しい体験や負荷を経ることで就業意識が高まるとするもの（酒井：2015）など、インターンシップの内容について検証した研究群から、インターンシップの効果は実習内容に影響を受けることがわかる。

亀野（2009）は、近年、インターンシップの期間に関する関心が、より長期化と短期化の2極化の様相を呈していることを指摘し、インターンシップの期間による類型化を行った上で、自身の担当した2週間程度の短期インターンシップについて実践の概要を詳述しながら、期間の長短と効果について、「2週間のインターンシップでは効果は少ないが、事前事後の研修を充実させることで補うことができる」可能性を指摘し、充実のための1方法として仮説検証型プログラムについて示している。

田中（2007）でも、2週間程度の短期インターンシップでも得られる気づきがあることが示されており、気づきを得ることが大学1・2年生の実習では肯定的に評価できるとされている。

尾川・甲原（2015）では、1～2週間の短期インターンシップの効果として、①自己と学ぶことを統合的にとらえる態度を形成することができること、②働くために必要な能力に関する単純な先入観やイメージを解体し、多様化・再構築できること、③大学内外における体験的な学習に対する積極性を発達させることなどがあることを示している。インターンシップは短期では効果が薄いという指摘が多くなされる中で、このように、1～2週間の短期インターンシップでも効果が得られるとする報告もある。

これらのほかにも、近年のインターンシップの多様化の進展を受け、多様化時代の計測課題を整理し、インターンシップの効果測定を試みた平尾ら（2017）では、インターンシップにおいて就職活動への意欲を高める効果が計測されたものの、参加学生の意識変革・行動変革のメカニズムまでは解明できず、課題として提示されている。

以上から、インターンシップの効果は、実習期間の長短や実習内容による影響を受ける可能性が考えられる。また、実習後は就職活動への積極性が高まるなどポジティブな影響があることは示されているものの、参加学生の意識変革・行動変革のメカニズムまでは解明されてい

いことがわかる。そこで、本稿ではインターンシップ参加学生の意識や行動変革のメカニズムの一部を説明するために、次節において進路選択に関する自己効力感について、先行研究を整理する。

## 2.2 進路選択に関する自己効力感

Bandura (1977) の社会的学習理論の代表的な概念として自己効力感がある。自己効力感とは「ある行動が自分にうまくできるかどうかという予期の認知されたものであり、行動と直接的な関連を持つもの」と定義される概念である。この自己効力感をキャリア分野に応用した概念として進路選択に関する自己効力感がある。進路選択に関する自己効力感 (Career-Decision-Making Self-Efficacy: 以下: CDMSE) とは「進路選択・決定する過程で必要な行動に対する遂行可能観 (Taylor & Betz: 1983)」と定義される。進路選択に関係する事柄を経験し、遂行可能感を持てるようになった場合、進路選択行動にポジティブな影響があることが複数の研究によって明らかにされており、これまでに進路選択に関する自己効力感を高めることの有用性は複数の研究者によって主張されている。

すでに述べた通り、インターンシップは「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」であり、インターンシップは進路選択に関する諸行動の一つと位置付けられる。そのため、在学中にインターンシップを経ることで、進路選択行動に何らかの影響を与える可能性がある。

大学生のインターンシップと進路選択に関する自己効力感の関係を量的に検討した研究として、高良ら (2001)、楠奥 (2006)、古田 (2014) がある。高良ら (2001) では、2～3週間のインターンシップを経験した文系大学3年生267名を対象として行った調査において、インターンシップの前後で CDMSE に有意な変化はみられないものの、インターンシップ経験に満足度の高い群では低い群と比較して事後の CDMSE が有意に高いことを明らかにしている。楠奥 (2006) では、ベンチャー企業で2週間から1か月程度のインターンシップを経験した大学生12名を対象として行った調査において、インターンシップ実習後に有意に CDMSE が上昇したと報告している。古田 (2014) では、多様な期間・内容のインターンシップを行った大学生112名を対象として行った調査において、インターンシップ実習後のキャリア自信<sup>1)</sup> 向上効果が示唆されており、実習中の自律性充足の知覚がキャリア自信に正の影響を与えたことが示されている。以上の研究から、インターンシップ参加が進路選択に関する自己効力感に何らかの影響を与える可能性があることがわかる。

以上、先行研究を踏まえると、インターンシップには一定の効果があることは予想されるものの、影響の有無や程度はプログラムの内容や期間の長短などによって効果が変わると考えられる。よって、本学インターンシップの効果検証について以下のような仮説を設定した。

仮説1：インターンシップ後は、進路選択に関する自己効力感が高まる

仮説2：インターンシップ後は、進路選択に関する意識に変容がある

仮説3：インターンシップ後は、進路選択に関する行動に変容がある

---

1) 古田 (2014) では、キャリア自信をキャリア適応への自己効力感と解釈すると示されたうえで研究が行われている。

### 3 本学インターンシップの概要

インターンシップ全体の中で、本学プログラムはどのように位置づけられるのだろうか。また、本学で実施しているインターンシップに効果はあるのだろうか。あるとしたらどのような効果があるのだろうか、ないとしたら、あるいは少ないとしたらどのような改善を加えるべきだろうか。

我が国のインターンシップは、企業が内容を考え実行する企業主体のものもあれば、アメリカでは co-op 教育 (Cooperative Education) と呼ばれている大学主体の教育色の濃いものまで、多様なタイプを総称してインターンシップと呼ぶ (折戸ら：2015)。期間、開催時期、実施内容等も多様であることが、平尾ら (2017) でも指摘されている。ではこの多様なインターンシップはどのように整理され、本学インターンシップはどのように位置づけられるのであろうか。

大学のインターンシップの類型化として、たとえば石田 (2007) では、実習内容によって、以下のとおりの類型が示されている。①企業とはどんな業務をしているかを見る「企業ウォッチング型」、②実習先の各部署を見て回り、企業の業務を経験し、実習後の就業意識を高揚する「就業意識高揚型」、③所属するゼミ・学科で学んだ専門領域からテーマを絞って、それに関連する業務を実習し、座学で学んだ知識を、実習を通して役立たせる「テーマ実習型」、④テーマを絞って、実習期間および実習後も含めて企業に提言する、あるいは問題点を解決するレポートを提出する「問題解決・提言型」、⑤海外インターンシップに多くみられるパターンで、各種のボランティア活動に参加して実習する「ボランティア参加型」の5つである。石田 (2007) では、実習内容は実習期間と関連があり、短期では企業を観察するにとどまる傾向があるとされている。石田 (2007) の類型を表1に示す。

表1 インターンシップ実習の類型

類 型	実 習 内 容
企業ウォッチング型	実習期間が1週間未満 (学生の意識によりそれ以上の期間でもみられる) と短く、「企業」とはどんな業務をしているのかを見るにとどまる実習。アルバイトとあまり差のない実習となるケースが多い (ただし報酬はない)
就業意識高揚型	2週間の実習ではあるが、実習先の各部署を実習して回り、企業の業務を経験し、実習後の就業意識が高揚するパターン。とくに、定まったテーマについて実習するのではなく、新入社員研修に近い。
テーマ実習型	所属するゼミ・学科で学んだ専門領域からテーマを絞って、それに関連する業務を実習し、座学で学んだ知識を、実習を通して役立たせる。
問題解決・提言型	テーマを絞って、実習期間および実習後も含めて企業に提言する、あるいは問題点を解決するレポート提出する。実習期間が2週間以上の長期に及ぶケースが多く、企業がインターンシップ実習生を応募している場合に多い。
ボランティア活動参加型	海外インターンシップに多くみられるパターンで、各種のボランティア活動に参加して実習する。2週間以上の長期にわたる実習となるケースが多い。

出所) 石田：2007

石田 (2007) の類型に倣うと、本学インターンシップは、企業ウォッチング型となる。3日から5日程度の実習期間であることを勘案すると、企業とはどのような業務をしているのか見ることを中心として、実習先によっては時に一部体験可能な業務を受け持つ、短期で比較的負

広島文教女子大学における短期インターンシップの実践と検証

荷の軽いタイプに位置づけられるであろう<sup>2)</sup>。インターンシップ担当教員が外部企業との折衝窓口となって実施する、学校とりまとめ型のインターンシップである。前任者から引き継いだ継続受け入れ先および担当教員が開拓した新規受け入れ先での実習を行う。学校とりまとめ型のインターンシップは、受け入れ先の数インターンシップを希望する学生数に追いつかない場合があり、希望者全員をインターンシップに送り出すことができないケースも指摘されている（磯野：2016）が、現在のところ、本学では、希望学生数がさほど多くないため、2016年度以降は、インターンシップを希望する学生全員のマッチングを行い、希望する実習先に送り出すことができている。2年次夏季休暇に実習に行くこととなっており、事前研修、企業での実習、事後研修の全てを経ることで2単位が付与される単位認定インターンシップである。概要を表2に示す。

表2 本学インターンシップの概要（2016年度）

	概 要
対象・時期	全学・主に2年次・実習は夏季集中
内容	受け入れ先によるが、主に企業ウォッチング型
期間	3日～5日
単位など	2単位
受け入れ企業	広島市内・県内が中心、中四国圏内
調整・とりまとめ	担当教員が窓口となる学校取りまとめ型
事前研修	集合研修1回、グループ面談複数回、個別面談複数回、メールによる指導複数回
仮説検証型プログラム	2016年度より導入開始（内容は4章で詳述）
事後研修	実習報告会、報告会準備のための個別指導、報告書一式（日報、実習報告書、仮説シート、礼状のコピー、自己評価表、報告会用パワーポイント資料）提出
業種など	官公庁、旅行業、ブライダル、病院心理室、ケーブルテレビ、観光業、食品メーカーなど
参加人数	24名（2年：17名、3年：7名）
参加学科	グローバル・コミュニケーション学科：11名、心理学科：9名、初等教育学科：4名

出所）筆者作成

先行研究で見たとおり、短期インターンシップの効果は長期インターンシップと比較すると薄いことが予想される。しかし、長期インターンシップは受け入れ企業にも学生にも負担が大きく、また、これまで実行されてきた本学プログラムをすぐに変更することは、内部のカリキュラム調整上も、外部との折衝上も困難であると思われた。また、先行研究で短期インターンシップは効果が少ないと示されているとしても、本学の短期インターンシップの効果の有無と、先行研究の結果は直接関連が深いとは言えない可能性があるため、本学で行っているインターンシップが、本当に効果がないのかどうかは現時点では定かではない。しかし、1か月を超える

2) 実習内容は受け入れ先によって異なる。実習先によっては、窓口対応や接客・企画等の各部署を回る、やや異なるプログラムもある。

ような長期インターンシップの効果と比較すると得られる効果が低いであろうことは容易に想像できるため、2016年度は以下の通り、担当教員と学生間で調整のできる部分について、主に実習準備や振り返りなど、事前事後研修を充実させる方向で変更を行い、変更後の新規プログラムにおいて本学プログラムに関する効果の検証を行なうこととした。先行研究等を参照し、2016年度から見直し・変更を行って実施したプログラムは以下のとおりである。

まず、亀野（2009）などを参考に、事前事後の指導の充実を図った。たとえば、実習中に日報を書くこと、事後に礼状を書き、当日または翌日に投函すること、礼状のコピーを実習報告書とともに提出することなど、これまで任意で行われていた基本的だが十分に行われていなかった要素を、改めて必須事項としてプログラムに盛り込み、参加した全学生が実行することとした。事後には実習の振り返りが十分に行えるように自己評価表の記入を課し、評価項目について事前研修で確認したうえで実習に臨み、実習への動機づけとなるよう配慮した。事後の実習報告会を企画し、キャリア形成概論Ⅰを受講している翌年のインターンシップ候補生たちである1年生に報告会参加を促した<sup>3)</sup>。報告者にも、報告会に後輩の聴講がある旨を事前に伝え、パワーポイント資料の作成・報告準備を動機付けた。

また、最も大きな変更点として、亀野（2009）を参照し、実習前に仮説を立て、立てた仮説を実習中に検証するプログラムを組み込んだ仮説検証型インターンシップを行った。仮説を立案し、検証方法を明確化するために、個別面談の回数を増加させ、各学生と複数回の個別面談を行った。仮説検証型インターンシップの実際について、3.1で詳述する。

### 3.1 仮説検証型インターンシップとは

仮説検証型インターンシップとは、実習前に学生が実習先に応じた仮説を設定し、実習中に仮説を検証し、実習後に結果をまとめて報告する一連の流れで行うプログラムである。2016年度より本学プログラムとして取り入れた。仮説検証型で実習を行うこと目的は、仮説の持つ「発見の機能・動機付けの機能（江川：2002）」によって、実習の効果を高めることにある。事前の企業研究の充実、参加動機の再認識・明確化の意味合いも持たせている。授業で配布する資料の一部を抜粋して図1に示す。

仮説を持ってインターンシップに参加することで、わからないことや知らないことがあるなら明らかにしようとする「発見の機能」が働くと考えられる。また、未知の事柄への探求心により、知的好奇心が高まり、実習の動機づけとなることも予想される。本学インターンシップは特に短期インターンシップのため、とすれば「言われたことをこなすだけ、体験するだけ」で実習が終わってしまう可能性がある。このような3日～5日程度の「なんとなく体験するだけ」のプログラムでは実習効果が見込めない可能性が高い。なんとなくこなすだけのプログラムを、少しでも実りあるプログラムに近づける可能性を期待して、仮説検証のプログラムを取り入れた。

また、菊池（2007）でも述べられている通り、社会に出ると、仕事上の問題解決のために仮説検証を行うことが有益とされ、新人研修などでいわゆる「PDCAモデル」として示されることも多い。PDCAモデルとは、仮説を立て、目的達成のためにはどのような方法をとるのがよいか、どんな困難が予測されるか、最も効果的な課題解決法は何か、結果はどうなったか、結果は仮説通りだったか、違ったとすればその原因は何か、などを検証していくサイクルである

3) 本学では、1年生後期に「キャリア形成概論Ⅰ」を、2年生前期に「キャリア形成概論Ⅱ」を受講し、広い意味での事前学習や動機付けを行った上で、2年夏季休暇中にインターンシップに参加することを推奨している。

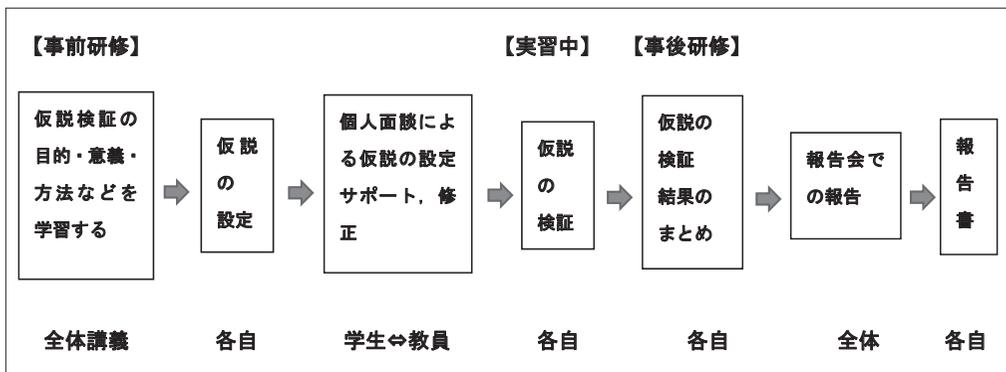
仮説検証とは		仮説シート																											
<p>1. 仮説とは何か</p> <p>仮説とは、まだ検証されていない事象や現象の存在、あるいは事象の非検証の構造、さらには事象・現象の背後にある原因や現象性について予想する命題である。</p> <p>規模で見ると①特殊的仮説と②一般的仮説に分けられる。①の特殊的仮説は、範囲の狭い、規模の小さい仮説であり、②は範囲の広い、規模的に大きい仮説である。</p> <p>2. 仮説の種類</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">発見機能</td> <td>仮説は、それがいかなる種類のものであれ、何が新しいことを発見するはたらきを有する</td> </tr> <tr> <td>体系づけ機能</td> <td>個別仮説（古典的仮説）には、科学的知識の体系づけの機能がある</td> </tr> <tr> <td>節約機能</td> <td>仮説設定によって、無駄な実験や観測、調査の繰り返しを避け、研究に要する時間・労力・費用などが節約可能となる</td> </tr> <tr> <td>動機づけ機能</td> <td>なんらかの仮説を持つと興味に促されてみるようになる、ごく自然な好奇心の発露がある</td> </tr> </table> <p style="text-align: center; font-size: small;">表1 仮説の種類      出所：江村（2002）を参照し筆者作成</p> <p>3. 仮説の満たすべき条件</p> <p>①予測性を有すること、②検証が繰り返し可能なこと③ある程度の事前確率を有すること</p> <p style="font-size: x-small;">※インターンシップでの期間の制約について：実習期間が短いため、期間中に検証可能な仮説を生成すること</p> <p>4. インターンシップに仮説を取り入れた概要</p> <p>本学で開催されているような短期インターンシップは、短期ゆえに体験型となりやすい。そのため、参加学生の成長を感じづらいといった負の側面がある。それを少しでも減少させ、より有意義な実習とするために仮説設定を試みる。</p> <p>5. 仮説設定の手順</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 事前研修で仮説について学習を行う。</li> <li>2) 各自が個別に仮説を設定する。</li> <li>3) 事前の研修に参加者とともに仮説のブラッシュアップを行うとともに、検証方法を具体化し、実習中に検証する。実習受け入れ先に、仮説検証の許可をとる。</li> <li>4) 検証結果を日々の日報や資料に記述する。事後の報告書に実習期間全体を通じて検証した結果を分析・考察し記入・提出する。</li> </ol> <p style="font-size: x-small;">【参考文献】 江村成也（2002）『臨観科学における研究方略ガイドブック 論理性と創造性のブラッシュアップ』ナカニシヤ書店</p>		発見機能	仮説は、それがいかなる種類のものであれ、何が新しいことを発見するはたらきを有する	体系づけ機能	個別仮説（古典的仮説）には、科学的知識の体系づけの機能がある	節約機能	仮説設定によって、無駄な実験や観測、調査の繰り返しを避け、研究に要する時間・労力・費用などが節約可能となる	動機づけ機能	なんらかの仮説を持つと興味に促されてみるようになる、ごく自然な好奇心の発露がある	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">実習先</td> <td style="width: 50%;">学科 年 氏名</td> </tr> <tr> <td>実習期間</td> <td>年 月 日 ～ 月 日 ( 日曜 )</td> </tr> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">問いと仮説</th> <th style="width: 50%;">検証方法</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 40px;">(問い)</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="height: 40px;">(仮説)</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">検証結果</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="height: 40px;"> </td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">所感</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="height: 40px;"> </td> </tr> </tbody> </table>		実習先	学科 年 氏名	実習期間	年 月 日 ～ 月 日 ( 日曜 )	問いと仮説	検証方法	(問い)		(仮説)		検証結果				所感			
発見機能	仮説は、それがいかなる種類のものであれ、何が新しいことを発見するはたらきを有する																												
体系づけ機能	個別仮説（古典的仮説）には、科学的知識の体系づけの機能がある																												
節約機能	仮説設定によって、無駄な実験や観測、調査の繰り返しを避け、研究に要する時間・労力・費用などが節約可能となる																												
動機づけ機能	なんらかの仮説を持つと興味に促されてみるようになる、ごく自然な好奇心の発露がある																												
実習先	学科 年 氏名																												
実習期間	年 月 日 ～ 月 日 ( 日曜 )																												
問いと仮説	検証方法																												
(問い)																													
(仮説)																													
検証結果																													
所感																													

出所）筆者作成

図1 仮説検証とは何か：説明時資料例（2016年－2017年版）

（菊池：2007）。このような仮説検証型の思考プロセスを体感し、各自が自分自身で立てた問いから仮説を導き出し、将来実務上の課題について必要な検証を行うことができるよう手順を学ぶ意味合いも込めて、計画を立てた。

仮説検証について学び、検証する流れとしては図2の通りである。まずキャリア形成概論Ⅱの受講中およびインターンシップ事前研修にて、仮説とは何か、仮説検証の目的とはどのようなものかを提示し、質問を受ける。単位認定インターンシップを受講するとこのような仮説検証のプロセスを経ることを、キャリア形成概論Ⅱでもインターンシップの受講登録をする際の初回グループ面談でもアナウンスする。また、授業において、仮説検証の目的や方法について理解するために、グループワークで仮説検証を体験する。一連の授業での体験をふまえて、インターンシップでは実習中に実際に仮説検証を行う。仮説を立てる作業で悩んだり、うまく仮



出所）筆者作成

図2 仮説の設定・検証の流れ

説が立てられない学生に対しては、個別面談でアドバイスを行い、仮説と検証方法について実習に行くまでに全員が仮説と検証方法を明文化するプロセスを経た。プロセスについて図2に示す。

### 3.2 学生の仮説検証事例

本節では、2016年度にインターンシップを受講した学生のインターンシップ概要および仮説の構築・検証結果および考察に関する具体的事例を紹介する。学生Aは、自身の学んでいる英語を活かしたインターンシップ先を志望し、宮島の観光事業所を実習先として選択した。4日間の実習期間中に検証する仮説として、「観光客は宮島に来る際、どこに行き、何をするか、事前にプランを決めてくるのではないか」という仮説を立てた。この仮説を立てる前提としての問いは「観光事業所で必要な知識や英語とはどのようなものだろう。自分は実習のために何をすればよいのだろう」というものであった。この問いから発した仮説を検証するために、アンケートをすること、受け入れ先の方に、アンケートを含めた仮説検証を実習中に行う許可をとることなどを、個別面談の中で少しずつ積み重ねて明確化し、実習先から許可が得られたのちに実習に臨んだ。学生Aのインターンシップ概要および仮説内容について表3に示す。

すでに述べた通り、本学の実習期間は3～5日である。学生は、この短い期間に検証可能な仮説を立てる必要がある。つまり、大掛かりな仮説ではなく、ほんのちょっとした、だが検証によって実習について理解が深まり、今後の自分自身の学業や進路選択行動に何らかの形で役立つような仮説を立てる必要がある。事前に課したこの条件が学生にとっては困難であったようで、仮説の立案に悩む学生も多かった。個別面談を複数回行い、学生の希望する実習内容や今後の進路選択行動において、不安に感じていること、気になること、受け入れ企業の業務や業界のことなどについて深く知りたいと思っていることなどをヒアリングしながら、志望動機と合わせて仮説を立て、検証方法を検討していった。

表3 学生Aのインターンシップ概要と仮説の詳細

実習先	広島県下：宮島での観光事業を行う公益財団法人
実習期間	4日間
実習内容	窓口での英語・日本語による観光案内等
問い	観光事業所で必要な知識や英語とはどのようなものだろう。自分は実習のために何をすればよいのだろう。
仮説	観光客は宮島に来る際、どこに行き何をするか、事前にプランを決めて来るのではないか。
検証方法	日本人観光客・外国人観光客それぞれ10～20名程度にインタビューを行い、データを録音し、文字化後分析する。
考察	宮島に来る際、特にプランを立てずに来る外国人観光客が多いとしたら、窓口で実習する場合、必要な情報は何か、優先して伝えるべきことは何かをよく考えて、事前に内容・それに関する英語について十分に準備しておく必要があるのではないか。
検証後の気づき	仮説を立て、検証を行ったことにより、宮島を訪れる人のニーズの把握ができ、どのような情報が必要であったかを深く考えることができた。

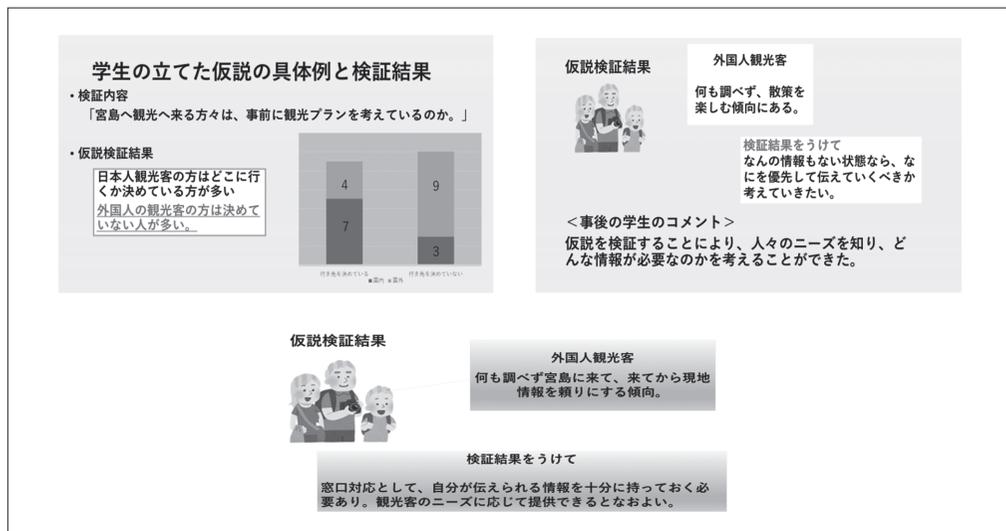
出所) 筆者作成

こうした個別面談を重ね、教員から許可が出た学生は企業の実習担当者に連絡を取り、仮説検証の許可を得る。学生の立てた仮説の中にはプライバシーの観点から検証方法を変更しなければならないものもあったが、仮説の規模を縮小したり、検証方法を簡易なものに変更したりするなどし、最終的には全員が受け入れ先の許可を得て、仮説検証を行うことができた。

学生の中には、他の学生の仮説の検討の進み具合に比べて自分の検討が遅れていることに焦りを感じ、教員の許可を得ないで受け入れ担当者に直に仮説検証の許可を得た者もいたため、立てた仮説と検証方法のミスマッチでうまく検証ができない者もいた。また、その学生の受け入れ先の担当者からは、事後に、これでは検証の効果は少ないのではないかと批判的なコメントが返された。仮説と検証方法のミスマッチがある場合、実習効果が下がってしまう可能性も否めない。また、受け入れ先に、学内の指導不足感を抱かせることにもなりかねず、信頼関係が損なわれ、次年度以降の実習にネガティブな影響を及ぼす可能性も否めない。何より、立てた仮説と検証方法のミスマッチがあり検証ができない場合、学生自身が検証や事後の報告書作成等に困ることになる。そのため、2017年度はこのようなことが起きないように、学生にも本件のいきさつを説明するなど、再発防止策を講じている。

以上のように、5月以降、個別面談を通じて仮説や検証方法について、図1に示した仮説シートに明文化していく。先に記載した通り、実習までに実習先において仮説検証の許可をとらなければならないため、事前に担当者の実習についても仮説検証の許可についても話す必要がある。許可が得られない場合、仮説や検証方法を変更することも検討しなければならないため、7月中旬を目安に仮説と検証方法を確定する。確定した学生から、実習前に受け入れ先の実習担当者を訪問し、仮説検証について説明する機会を作ることで、学生は少なくとも一度は実習先を事前に訪問する。

以上のようなプロセスを経て、仮説と検証方法について確定した後、8月から9月にかけての夏季休暇中に学生は各々の実習先で実習を行い、実習中に仮説を検証する。実習後一週間で実習報告書を大学に提出する際、仮説の検証結果を提出し、後期の事後面談時に検証結果の内容および報告会での報告スライドの確認・指導を行う。報告会での報告内容を図3に示す。



出所) 筆者作成

図3 インターンシップ報告会での仮説の報告 (2016年度教職員研修会スライドより一部抜粋)

## 4 研究方法

### 4.1 調査の概要

本研究では、2016年度に行った仮説検証型インターンシップについての効果と課題を明らかにすることを目的としている。調査対象は、2016年度に単位認定インターンシップに参加した24名（2年生17名、3年生7名）である。所属学科は、グローバル・コミュニケーション学科11名、心理学科9名、初等教育学科4名である。調査期間は2016年5月から12月である。なお量的データの分析は、24名の回答のうち、欠損値のあるデータを省いた23名分データを対象に行った。2.2で示した3点の仮説の検証方法をそれぞれ以下に示す。

仮説1（インターンシップ後は、進路選択に関する自己効力感が高まる）を検証するために、事前研修時（以下：事前）、実習直後、報告会終了時（以下：実習後）に、質問紙法による調査を行った。このうち、今回の分析には事前および実習後データを使用した。なぜなら、報告会など事後研修まで含めたすべてのプロセスを含めた評価を行いたかったためである。使用した尺度は、浦上（1995）の進路選択に関する自己効力感尺度の30項目（図4）である。この尺度は、すでに複数の大学生を対象としたキャリア研究分野で使用されており、尺度の信頼性・妥当性の面から、本研究に適切であると判断した。具体的な質問項目の内容は、以下の通りである。なお、測定はリッカート4点尺度で行った。

1. 自分の能力を正確に評価すること。
2. 自分が従事したい職業（職種）の仕事内容を知ること。
3. 一度進路を決定したならば、「正しかったのだろうか」と悩まないこと。
4. 5年先の目標を設定し、それにしたがって計画を立てること。
5. もし望んでいた職業に就けなかった場合、それにうまく対処すること。
6. 人間相手の仕事か、情報相手の仕事か、どちらが自分に適しているか決めること。
7. 自分の望むライフスタイルにあった職業を探すこと。
8. 何かの理由で卒業を延期しなければならなくなった場合、それに対処すること。
9. 将来の仕事において役に立つと思われる免許・資格取得の計画を立てること。
10. 本当に好きな職業に進むために、両親と話し合いをすること。
11. 自分の理想の仕事を思い浮かべること。
12. ある職業についている人々の年間所得について知ること。
13. 就職したい産業分野が、先行き不安定であるとわかった場合、それに対処すること。
14. 将来のために、在学中にやっておくべきことの計画を立てること。
15. 欲求不満を感じても、自分の勉強または仕事の成就まで粘り強く続けること。
16. 自分の才能を、最も生かせると思う職業的分野を決めること。
17. 自分の興味を持っている分野で働いている人と話す機会を持つこと。
18. 現在考えているいくつかの職業のなかから、一つの職業に絞り込むこと。
19. 自分の将来の目標と、アルバイトなどでの経験を関連させて考えること。
20. 両親や友達が勧める職業であっても、自分の適性や能力にあっていないと感じるものであれば断ること。
21. いくつかの職業に、興味を持っていること。
22. 今年の雇用傾向について、ある程度の見通しを持つこと。
23. 自分の将来設計にあった職業を探すこと。
24. 就職時の面接でうまく対応すること。
25. 学校の就職係や職業安定所を探し、利用すること。
26. 将来どのような生活をしたいか、はっきりさせること。
27. 自分の職業選択に必要な情報を得るために、新聞・テレビなどのマスメディアを利用すること。
28. 自分の興味・能力に合うと思われる職業を選ぶこと。
29. 卒業後さらに、大学、大学院や専門学校に行くことが必要なのかどうか決定すること。
30. 望んでいた職業が、自分の考えていたものと異なっていた場合、もう一度検討し直すこと。

出所) 浦上 (1995)

図4 進路選択に関する自己効力感尺度の項目

仮説2（インターンシップ後は、進路選択意識に変容がある）の分析としては、事前提示された志望書類および振り返りシートの分析を行うこととした。

仮説3（インターンシップ後は、進路選択行動に変容がある）の分析としては、インターンシップ報告会后、および2018年1月にメールで連絡をし、研究承諾の得られた学生にインタビューを行い、インタビュー内容を録音・文字化した後に内容の分析を行った。

倫理的配慮として、質問紙調査については、インターンシップ事前研修時および報告会后に口頭にて研究趣旨および協力の任意・自由参加の尊重、および成績に影響しないことを説明した。さらに事前・事後の調査であることから、記号付与による学生の特定に関する承認を得た。インタビュー調査についても、研究趣旨の口頭での説明後、録音・文字化の許可を得るとともに、得られたデータは匿名化して扱う旨を説明した。データは全て保管管理に留意した。

## 4.2 分析結果

### 4.2.1 仮説1に関する分析

CDMSEについては、浦上（1995）、高良ら（2001）などを参照し、全尺度項目の合計得点をもって尺度得点とみなし、得点が高いほど進路選択に関する自己効力感得点（以下：CDMSE得点）が高くなるよう数量化し、CDMSE得点および平均値を求めた。事前データ（平均値78.82、標準偏差8.65）、実習後データ（平均値80.74、標準偏差8.97）で、データが少数であったことなどから、仮説1を検証するためにWilcoxon符号順位検定を行った。結果、全体データにおいては、統計的に有意な差は認められなかった（ $Z=1.063$ ,  $p=.288$ ）。そこで、事前データを用いて、CDMSE得点の高いグループ（以下：高群）、およびCDMSE得点の低いグループ（以下：低群）の二つに中央値で群分けし、高群（平均値85.75、標準偏差5.51）と低群（平均値71.27、標準偏差3.29）それぞれについて、Wilcoxon符号順位検定を行った。結果、高群では実習前後で有意な差は認められなかった（ $Z=1.064$ ,  $p=.287$ ）が、低群では有意な差がみられた（ $Z=2.566$ ,  $p=.010$ ）。よって、仮説1は全体では支持されなかったものの、事前データにおけるCDMSE得点低群においては支持された。また、各自の事前事後のCDMSE得点<sup>4)</sup>の変化は、表4のとおりであった。

### 4.2.2 仮説2に関する分析

仮説2の分析としては、学生の進路選択意識について、事前提示された志望書類および振り返りシートの分析を行い、実習後の意識の変容について分析した。

実習当初、学生のインターンシップ志望動機として記述されていたのは「単位がほしいから」「職業体験をし、社会に出るとはどのようなことか体験したいから」「働くことへの不安を払拭したいから」「専門職と一般職のどちらにするか迷っているから」などであり、比較的軽い気持ちで実習参加を決定していることが読み取れる。実習目標としては、「働くとはどういうことかを知る」「職業選択の視野を広げる」「他大学の学生とコミュニケーションをとり情報交換する」などであった。事後の振り返りでは、実習目標が達成できたとする者が23名、あまりできなかったとする者が1名であった。達成できたとする者の自由記述としては、「働くことの具体的な内容が理解できた」「職業選択の視野が広がった」「他大学の先輩たちの意見を聞くことができた」という実習目標に即した回答があった。さらに、「緊張することばかりであったが、それが自分にとっては良い経験であった」「働くことの厳しさを学ぶことができた」「実習はとても苦労が

4) 事前事後のCDMSE得点の平均値は先行研究における他大学の平均値と比較して低いが、この点についての考察は本稿では行わず、今後の検討課題とする。

表4 実習前後の各自の変化

	CDMSE 得点の変化 (低群)		CDMSE 得点の変化 (高群)
A	74⇒75	L	82⇒97
B	69⇒72	M	85⇒86
C	70⇒69	N	82⇒79
D	72⇒82	O	98⇒100
E	65⇒72	P	86⇒74
F	71⇒85	Q	78⇒66
G	74⇒79	R	92⇒84
H	73⇒70	S	84⇒83
I	73⇒76	T	84⇒82
J	67⇒75	U	91⇒85
K	76⇒96	V	86⇒88
		W	81⇒82

出所) 筆者作成

多く、辛いと思うことも多かったが、辛いことを乗り越えたので得たものもたくさんあった」「将来働きたい場所をイメージすることができ、これからその夢を叶えるために勉強や身に付けるべき能力をつける意欲も高くなった」など、当初掲げた実習目標を超えた、各自なりの成果を手にした様子が綴られていた。一方で、達成できなかったと回答していた者の自由記述には「アルバイトと変わらなかったから」と書かれており、実習先によっては、満足度、目標達成度も低いケースが1～2例あった。

実習に対する肯定的なコメントとして、仮説検証について触れている学生もいた。全体では、仮説検証について、「役立った」とする回答が21名、「まあまあ役立った」が1名、「あまり役立たなかった」が2名であった。「役立った」と回答した者の理由としては、「予想もしなかった答えが出てきて、貴重な情報が聞けた」「検証した内容以上に、企業に関する多くの知識を得ることができた」「主体的に取り組むためによかった」「検証のために企業や人間関係を深く観察することができ、結果として実習に集中することができた」「大学生のうちにどんなことをしたらよいのかが明確になった」など、仮説検証プログラムの実施によって主体的に実習に取り組んだ様子が述べられていた。

「あまり役立たなかった」と回答した2名の理由としては「もっと深く仮説を考えておけばよかったと思う」「インタビューを行ったが、知りたいことを十分に聞き出せなかった」など学生自身の仮説設定への取り組みの不十分さが述べられていたり、準備不足のため、インタビュースキルの不足などにより十分に役立てることができなかったという振り返りが述べられていた。

次に、「インターンシップへの参加が大学生活や学習にプラスに働くとお思いますか」「インターンシップへの参加が就職活動にプラスに働くとお思いますか」「インターンシップへの参加が就職にプラスに働くとお思いますか」という3つの問いに対して、「とてもそう思う」が各設問で15～16名、「まずまずそう思う」を合わせると20名から23名と全体の8～9割が活動を肯定的に評価している。以上の結果から、インターンシップ参加学生は、インターンシップへの参加は大学

生活や学習に役に立つと考えており、実習や仮説検証は今後の大学生活や学習、就職活動などにプラスに働くと考えていることがわかる。自由記述には、今後、学内外のインターンシップやボランティアなど、様々な活動に挑戦してみたいというコメントが多く書かれていた。あまり効果を期待せずに参加したインターンシップであったが、実習参加によって、予想以上に得るものがあった、だからさらに多くの活動に挑戦し、より成果を得よう、とインターンシップや未来の学内外の諸活動に価値を見出すという意識の変容があったと考えられる。

#### 4.2.3 仮説3に関する分析

仮説3の分析としては、インタビュー内容を文字化した資料の分析から、特徴的な学生の行動変容について記述する。なお、初出の学生記号の後ろに、低群・高群の別および実習前後のCDMSE得点を、(群：事前値→事後値)の順に示す。

まず、学生B(低群：76→96)の事例を示す。Bは2016年度から本学のインターンシップ実習先となった近隣の消防局において、4日間の実習を行った。実習当時は成績もさほど良くはなく、インターンシップへの参加も、単位がとれるから、という消極的な理由であった。消防の仕事についても、特に積極的に学びたいという動機があったわけではなく、いくつかの候補の中からまずまず興味を感じた実習先を選択した結果、消防局での実習となった事例であった。「単位もとれるし、行ってみようかな」という軽い気持ちでの実習参加であったが、実習および実習を契機に署のほうから誘いを受けたことによって、実習後は消防団に入団し、地域で火災予防の活動に取り組んでいる。この取り組みが新聞に掲載されたことが励みとなったこともあり、2018年1月のインタビュー時まで、消防団活動を継続して行っていた。2018年1月現在、消防団員への講習会の研修担当となるなど、リーダー的な役割も果たしている。就職先として消防局を検討しているわけではないが、活動は今後も継続したいと述べている。継続を希望する理由としては、「地域に何らかの形で貢献したいし、同じ活動を行う仲間から良い刺激が得られるから」と笑顔で答えている。学業成績については、2年次前期まで低調であったが、その後、成績は向上していると答えている。Bは、インターンシップを契機に学内外での活動が主体的に行えるようになり、学業にも積極的に取り組めるようになり、実習参加によって進路が明確化された。専門外の仕事と自身の専門分野を体験的に比較し、専門職志望が固まった事例である。

ほかにも、行動変容の見られた学生としてはC(高群：98→100)が挙げられる。Cは、単位認定インターンシップ参加によって、以下の気づきを得たと述べている。まず、実習で一緒になった他大学の学生や実習先の社員の方のふるまいおよびアドバイスによって、社会に出るにあたって、必要な場面で丁寧で適切な言葉遣いできていないことに気づいた。また、限られた時間内に計画通りに作業を行う必要があるが、自分にはまだ十分な時間管理ができていないことにも気づいたということである。そのため、実習終了後の大学生活を通して、言葉遣いとタイムマネジメントに気を配ることを意識して継続しているということである。言葉遣いの面では、たとえ親しい間柄の学生同士の会話であっても、授業では丁寧な言葉遣いを心がけるなど、場面に応じた切り替えができるように日ごろから留意するようになったとしている。またタイムマネジメントについては、出された課題について、常に1～2歩早めの対応をし、余裕を持って課題提出ができるように留意するようになったとしている。その結果、自分自身の課題の仕上がりは早くなり、より内容も整うことが増えたため、課題の仕上がりが遅れている友人にアドバイスを行うことができるようになったり、空いた時間で別の課題に早めに取り組むことができるようになった。時間効率がよくなり、総じて物事が好転したと述べている。その

ため、さらに空いた時間で就職活動の一環としてSPIに取り組んだり、新聞を読む時間を作ったりするなど、時間をうまく使うことができるようになったと述べる。加えて、学生Cは学内にボランティアサークルを立ち上げ、メンバー集めや学内担当職員との連絡・調整を行うなどの活動を行った。また、官公庁に申し込み、選抜され、5日間の単位外インターンシップにも参加している。これらの主体的な行動の源にあるのが、インターンシップ参加による不足への気づきであったと述べている。

学生D(低群：71→85)は、インターンシップ実習時、体調不良で思うように実習ができなかったことから、くやしい思いを抱えて後期を迎えた。この思いを払拭するため、2年夏季休暇明け以降に何か活動をしたいと考え、ボランティア活動に取り組むようになった。立ち上げ、運営のためのリーダーシップの発揮、助成金応募のための書類作成などを通して、大変な作業の中にも自分の成長を感じたという。また、よかれと思って行った活動が周囲からはさほど評価されず落ち込む体験や、とれないと思っていた助成金がとれた体験、学内外でプレゼンテーションを行う機会が増えたことなどを通して、何事も活動すると思うようにいかないことも多いこと、しかしながら、活動が続けることによって得られるものは少なくないことなどを学んだと述べた。またこれらの活動を通して、将来イベントや企画に関連する仕事に携わりたいと進路希望が明確化された。関連インターンシップにも積極的に参加している。

以上、学生B、C、Dのインタビューから、これらの学生はインターンシップへの参加を通して、何らかの気づきを得て、事後に気づきを契機として学内外で多様な活動を主体的に行っているということが示された。進路の明確化、進路選択行動の活発化についても、インタビューデータから示された。

一方で、学生E(低群：65→72)の事例を述べる。Eは、実習は意味があった、役に立ったとコメントしているが、具体的にどのような意味があったのか尋ねると、言語化はできず漠然とした応答がみられた。また、その後の行動の活発化や進路の明確化など顕著な行動変容が見受けられなかった。Eの事例には、気づきにつながるようなコメントがみられなかった。

## 5 考察と課題

### 5.1 考察

本稿における分析結果は、以下のとおりである。本学で2016年度から開始した仮説検証型インターンシップについて、仮説1から仮説3の検証を行った。結果、仮説1については支持されなかったが事前調査のCDMSE得点の低群では支持された。仮説2、仮説3については概ね支持された。つまり、今回分析した2016年度の本学インターンシップは、進路選択に関する自己効力感の低い学生の進路選択に関する自己効力感を高める効果および学生の事後の意識や行動変容に関するポジティブな効果がみられる可能性が示された。これらの結果から、本学インターンシップへの参加は、学生の進路選択行動にとってポジティブな影響をもたらすことがまずまず示されたと言えるであろう。

ただし、仮説1の検証において、全体データおよび事前高群データでは、CDMSE得点は有意に上昇しなかった。また、個別データを見ると、事後にCDMSE得点が下がった学生もいた。これは、インターンシップ参加前からCDMSEの比較的高い学生は、本学インターンシップに行ってもCDMSEという観点から見た場合十分な効果が得られていない可能性や、場合によっては実習に行ったことにより、何らかの不本意な体験をし、CDMSE得点が下がる可能性があることを示していると考えられる。これまでも述べてきた通り、本学インターンシップは実

習期間が短い。事前事後指導を充実させたとしても、十分な効果が得られない可能性は考えられる。また、実習内容・学生の精神面などの準備状態によっては、実習によって必要以上の負荷がかかる場合もあるため、このようなケースもあるということを認識した上で、担当者は指導を行う必要があるだろう。また、実習を通して失敗体験をし、ネガティブな感情を持ってしまった場合の対応なども、今後は検討していく必要がある。

インターンシップ参加前から CDMSE の高い学生は、自己の進路についてよく考え、主体的にその後の進路を歩もうという認識を持っている学生たちである可能性が高い。そうであるならば、今後は、これらの CDMSE の高い学生にとっても十分に効果が得られるように、中長期のインターンシップや企業との連携で行う PBL (課題解決型学習 Project-Based Learning)<sup>5)</sup> など、より充実感のあるプログラムを取り入れ、多くの参加学生に効果のあるプログラムを運営し、学生の学びに貢献する必要があるだろう。

仮説 1 から仮説 3 の検証結果から、CDMSE 得点が実習後に有意に上昇した低群において、進路選択に関する自己効力感が高まったとすると、低群の学生は進路選択行動を活発に行うようになる可能性がある。しかし、実際には自己効力感が高まった低群の中でも、E のように実習によって当人が十分な気づきを得ていない場合は、事後に明らかな活動の活発化がみられないケースもあった。気づきについて明確な言及がなかった E は、B および D と比較すると、CDMSE 得点の上昇は緩やかであった。参加した実習において気づきを得ることができなかったことが、CDMSE 得点の伸びがみられなかった要因である可能性もある。今回はインタビューを行うことができなかったが、CDMSE 得点の下がっている学生でもこの傾向は予想できる。実習前後でさほど CDMSE 得点の上昇がみられなかった高群の学生 C のケースを合わせて勘案すると、単に CDMSE 得点に伸びが見られればよいというわけではなく、実習によって当人にとって有益な気づきを得た場合に、事後の学習や学内外における活動を積極的に行おうとする意識が高まり、進路選択に関する行動を主体的に行うようになると考えられる。

このように考えると、進路選択に関する自己効力感を高めるような実習内容とすることの重要性に加えて、田中 (2007) の述べるように、気づきをより多く得て、事後の学生生活や職業選択に生かすことのできる何かを学生自身が得ることが実習の目的として重要であり、この点が本学インターンシップにおける教育目的の重要な柱になると言えるであろう。

インターンシップによる気づきによってその後の学内外における進路選択行動が活発化するとしたら、2 年次設定の本学インターンシップは、設定時期としては適切と言えるであろう。なぜなら、在学中に気づきを得てから活動を行う期間が十分に残されているからである。そして得られた気づきによって尾川ら (2015) が述べるような学内外での体験的な学習に対する積極性を発達させることができるとしたら、本学インターンシップはたとえ短期のインターンシップであっても、意義があるのではないだろうか。また、研究結果から示された気づきの重要性を考えると、気づきをより大きくし、進路選択行動を活発化するためにも、仮説検証のプロセスは重要であると言えるであろう。

振り返りシートの分析から、学生はインターンシップを、成果を伴う可能性のある活動と評価しており、自由記述内容から推察すると、実習満足度もまずまず高い。高良ら (2001) によると実習満足度が高いほど就業意識に肯定的な影響を及ぼすことも報告されている。亀野

5) PBL (課題解決型学習 Project-Based Learning) は、学修者が自ら課題を発見し、その解決を図るプロセスを通し、学びを深める効果が期待できることから、アクティブ・ラーニングの手法の一つとして取り入れられた。現在では、我が国でも広く取り入れられており、企業と大学の連携なども行われつつある。福本・門脇 (2016) 参照。

(2009)でも指摘されている通り、引き続き、仮説検証も含めた事前事後指導の充実によって実習満足度を高めることも重要であろう。

## 5.2 課題とまとめ

これまで見たとおり、本学インターンシップは学生の進路選択行動にポジティブな影響を及ぼす可能性がある。進路選択に関する自己効力感の低い学生の自己効力感を高める効果がみられただけでなく、高い学生においても、事後の意識の変容や行動変容などがみられた。これらのことから、現行プログラムである仮説検証型インターンシップには、一定の効果が認められることが示唆された。

一方で、本研究には以下の課題がある。主なものをあげる。

第一の課題は、測定に使用した変数の問題である。本研究では進路選択に関する自己効力感に焦点を絞って分析した。しかし、インターンシップおよび進路選択行動には他の要因も影響を及ぼしている可能性がある。今後は、他の変数を加えた分析も必要であろう。また、インターンシップが今後の大学生活および就職活動にどのように影響するのか、縦断的な調査も必要であろう。

第二の課題は、本研究の対象者の問題である。本研究ではインターンシップ受講者のデータのみを対象とした。そもそもインターンシップ受講者は選択授業であるインターンシップを自らの意思で選んで受講していることを考えると、未受講者と比較して進路選択行動を主体的に行う特性があるとも考えられる。インターンシップへの参加が本研究で見たような結果を生んだのか、もしくはインターンシップに参加する学生の特性がこのような結果を生んだのかについての検討は、本研究のデータでは分析できない。受講者のみならず未受講者についても併せて分析を行うことで、本学インターンシップ受講および未受講の影響の全容についてより適切にとらえることができるため、今後は未受講者も含めた調査計画を立て、両者の比較をふまえて分析を行うことも必要であろう。

第三の課題は、ボランティアやサークル活動、アルバイトなど他の進路選択行動促進要因の影響の問題である。大学生の進路選択に関する自己効力感を高める要因は、インターンシップだけではないことは容易に想像できる。他の要因を考慮し、これらの影響を排除してもなお本学インターンシップの効果はあるのかどうかについても、今後より多面的に分析を行う必要がある。

最後に、本研究は仮説検証型でインターンシップを行うことの効果を、それ以外のタイプのインターンシップの効果と比較して述べたものではない。仮説検証型で行うことの効果をより明らかにするためには今後、他の短期インターンシップとの比較などを試みる必要があるであろう。

以上のような課題を残しつつも、本学インターンシップについては、短期のインターンシップであるとしても、一定の効果がみられるものと考えられる。特に2年生でインターンシップを体験し、何らかの気づきを得たことによって、たとえば進路選択に関する自己効力感が高まり、事後に気づきや「自分にもできる」という気持ちを契機とした多様な活動を主体的に行うことができるとしたら、学生にとってインターンシップは望ましい活動と言える。このことから考えると、今後は実務においては、インターンシップの事前事後研修の質の充実はもちろんのこと、単位認定インターンシップ参加者を増やす取り組みを行うこと、単位外インターンシップにも参加し、より社会や自己をみつめる機会を作ることができるよう、学内の体制を整えることなどが課題となるであろう。

学生の就職活動にとってインターンシップはますます重要な位置づけとなることが予想される。これらのことと呼応するように、2017年から本学単位外インターンシップ体制<sup>6)</sup>も整いつつある。まずは学内において、よりよい制度となるよう今後もプログラムの改善および効果の検証を行い、学生にとってよい状況を作っていくことが重要であろう。また、学内の状況整備と併せて、実習内容等について企業に働きかけ、大学・企業合同でより実践的で効果の高いプログラムを開発していくことも課題である。

※ 本研究は平成28年度学内教育・研究活動支援プログラム（高等教育・実践 GP）の助成を受けて行われました。また、本稿は、平成28年度学内教育・研究活動支援プログラム（高等教育・実践 GP）の報告として平成29年3月9日に教職員研修会で報告した内容に加筆修正を加えたものです。

## 謝 辞

本研究および実践を進めるにあたりご協力くださいました、教職員の方、学生の皆様、インターンシッププログラムの見直しに際しましてお世話になりました関係者の皆様、インターンシップ実習受け入れ先の関係者の皆様にお礼申し上げます。最後になりましたが、論文作成にあたりましてご助言いただきました北海道大学の亀野淳先生に、深謝いたします。

## 【引用文献】

- 石田宏之（2007）「第2部 第1章 大学におけるインターンシップ実施内容」『インターンシップとキャリア 産学連携教育の実証的研究』学文社
- 磯野彰彦（2016）「受け入れ企業との連携を重視するインターンシップ」『昭和女子大学女性文化研究叢書 第十集 女性とキャリアデザイン』御茶の水書房
- 浦上昌則（1995）「学生の進路選択に対する自己効力に関する研究」名古屋大学教育学部紀要 42 pp. 115-126.
- 江川政成（2002）『経験科学における研究方略ガイドブック 論理性と創造性のブラッシュアップ』ナカニシヤ書店
- 尾川満宏・甲原定房（2015）「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 pp. 41-50.
- 折戸晴雄・服部 治・横山皓一（2015）『インターンシップ入門 就活力・仕事力を身につける』玉川大学出版会
- 亀野 淳（2009）「体験型インターンシップの役割の再検討と仮説の設定・検証による効果向上」インターンシップ研究年報 12 pp. 17-24.
- 菊池信一（2007）『改訂キャリアデザイン入門』光生館
- 楠奥繁則（2006）「自己効力論からみた大学生のインターンシップの効果に関する実証研究—ベンチャー系企業へのインターンシップを対象にした調査—」立命館経営学 44-5 pp. 169-185.
- 高良美樹・金城 亮（2001）「インターンシップの経験が大学生の就業意識に及ぼす効果—職業レディネスおよび進路選択に対する自己効力感を中心として—」人間科学 8 pp. 39-57.
- 酒井 理（2015）「インターンシッププログラムにおける職場体験の負荷と効果」生涯学習とキャリアデザイン 3（1）pp. 3-12.

6) 覚書など学内書式が整理され、2017年度から単位外インターンシップの受付窓口が確定した。他にも、学内の連携が進み、教育面および事務的な側面からも多面的なチェック機能が働くようになった。学内におけるインターンシップ参加者情報管理が促進されるよう体制が生まれ、状況把握のためのシステムが整うなど、一定の改善がみられる。

- 田中宣秀 (2007) 「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—」 *インターンシップ研究年報* 10 pp. 7-14.
- 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：多様化時代の計測課題を追って」  
*大学教育* 14 pp. 24-36.
- 平野大昌 (2010) 「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* 3 pp.  
49-65.
- 福本 章・門脇英純 (2016) 「大阪成蹊大学芸術学部における企業連携 PBL の運営と学修成果について  
—キャリア教育科目として実施したアクティブ・ラーニングの取組み—」 *大阪成蹊大学紀要* 2 pp.  
193-206.
- 古田克利 (2014) 「インターンシップ実習中の自律性充足が大学生のキャリア自己効力感に及ぼす影響」 *イ  
ンターンシップ研究年報* 17 pp. 1-10.
- 真鍋和博 (2010) 「インターンシップタイ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* 13 pp. 9-17.
- 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」 *インターンシップ研究年  
報* 9 pp. 17-24.
- Bandura, A. (1977) Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, 84, pp.  
191-215.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983) Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of  
career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, pp. 63-81.

#### 【引用 URL】

- 文部省・通商産業省・労働省 (1997) 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」 [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/sangaku2/1346604.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/1346604.htm) (2018年1月4日 閲覧)
- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省 (2008) 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/sangaku2/1346604.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/1346604.htm) (2018年1月4日 閲覧)
- 文部科学省 (2017) 「平成27年度 大学におけるインターンシップの実施状況について」 [http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/other/\\_icsFiles/afieldfile/2017/06/23/1387144\\_001.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2017/06/23/1387144_001.pdf) (2018年1月14日  
閲覧)

—平成30年1月26日 受理—