

【原著】

広島文教大学におけるインターンシップの検討

—— 3年間の振り返りと新規プログラムの構築 ——

小 原 寿 美

Examination of Internships at Hiroshima Bunkyo University:
Reflections on the Past Three Years and the Creation of a New Program

Hisami Kohara

I はじめに

本研究の目的は、広島文教大学（以下：本学）で2019年度に新たに導入されたインターンシッププログラム（以下：新規プログラム）について、効果と課題を検討することにある。新規プログラムは2016年から2018年度分の3年間のインターンシップ状況の振り返りをもとに再構築されたものである。本稿では特に、過去のインターンシップ状況について、参加者数や参加率等の数量的な観点を中心に振り返りを行い、今後のよりよいインターンシッププログラム構築に資するための課題の整理を行う。特に問題意識として持っている、より多くの学生が参加できる教育的効果の高いプログラムにするためにはどうしたらよいかという点について、多面的に検討するためである。

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、20年以上が経過した。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」と定義される（文部科学省・厚生労働省・経済産業省：1997）活動である。インターンシップ実施校は近年増加している。大学全体あるいは学部単位で授業科目として正課のインターンシップを実施する大学は年々増えてきている。また、企業側の受け入れ、取り組みも盛んになっている（就職みらい研究所：2018）。

インターンシップの教育的効果については、先行研究でも、職業観の育成や学修意欲向上効果が求められること（酒井：2015）、自己と学ぶことを統合的にとらえる態度や大学内外における体験的な学習に対する積極性を高めること（尾川・甲原：2015）などが示されている。そのため、就職活動またはその準備教育として、あるいは大学での学びの質を高めるためにインターンシップ参加を促す大学は少なくないものの、参加学生数を見ると、期待と裏腹にさほど多くない現状がある（文部科学省：2019）。

本学でも、1年生後期に開講されているキャリア形成概論Ⅰ等の授業を通じて、あるいは学科のチューター等を通じて、参加意義を示し、学生にインターンシップへの参加を促している。しかしながら、参加学生数は伸び悩んでいる。

そこで、本研究では、我が国のインターンシップの現状を特に学生の参加率等の観点から整理した上で、本学インターンシップがどのような状況にあるのかを明らかにする。具体的には、2016年度から2018年度に実施された本学インターンシップについて、特に参加率の観点から実態の振り返りを行い、課題を明らかにする。次いで、明らかになった課題を検討して導入され

た新規プログラムの概要を明示した上で、2019年度実施分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によって今後の実践への具体的示唆を得ていく。

2 我が国のインターンシップの現状と課題（実施率・参加率に着目して）

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）。その後、産業構造や就業構造の急速な変化に伴い、大学等におけるキャリア教育・職業教育や専門教育を強化していくためには産学協働で人材育成に取り組むことが重要とされるようになり、その中でもインターンシップは効果的な教育手法と考えられるようになってきた（文部科学省：2017）。2011年4月には大学設置基準等が改正され、教育課程の内外を通じて学生の社会的・職業的自立に関する指導等に取り組むことやそのための体制整備について規定され、2012年には中央教育審議会答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」においても、学生に主体的な学修を促すための手法の一つとして、インターンシップの重要性が示された（中央教育審議会答申：2012）。その後も、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」も見直しが行われ、インターンシップについて、ますます大学の積極的な関与が提言されるようになってきた（折戸・服部・横山：2015）。さらに、2017年には「インターンシップの更なる充実に向けて 議論の取りまとめ」が公表された。これを受けて文部科学省は「インターンシップ推進方策実行ワーキンググループ」を設置し、具体的な政策が検討された。その成果の一つが4章で触れる「専門人材の育成研修」であり、インターンシップにおける大学の関与の重要性、インターンシップ専門人材の役割・配置の重要性が示されるようになった（松高：2020）。

以上のように、インターンシップの重要性が高まる中、インターンシップを取り巻く状況を見ると、実施大学数は1997年以降徐々に拡大してきている。文部科学省（2019）によると、2017年度の大学におけるインターンシップの実施状況（単位認定を行うインターンシップ（以下：単位認定インターンシップ）と単位認定を行わないインターンシップ（以下：単位外インターンシップ）を合計した状況）は、以下の通りとなっている。

参加学校数・割合は、単位認定インターンシップと単位外インターンシップの合計で689校（88.3%）である。参加学生数・参加率は、単位認定インターンシップと単位外インターンシップの合計で657,781人（23.2%）である^{注1}。9割近い大学が何らかの形でインターンシップを行っており、2割程度の学生が何らかの形でインターンシップに参加している、ということが示されている。以上の数字は、単位認定インターンシップのみについてのデータではなく、単位外インターンシップも含めた数字である。また、教育実習や看護実習等特定、資格取得のために行う現場実習も含めた数字であることに留意する必要がある。そこで、まず本研究の焦点とする単位認定インターンシップについて、文部科学省（2019）を参照し、以下に概要を示す。

インターンシップを単位認定している大学は、637校（81.6%）である。2016年度と比較して56校（7.4ポイント）増加している。参加学生数は、597,853人（21.1%）である。このうち、特定の資格取得に関係しないインターンシップ^{注2}に参加した学生は、80,744人（2.8%）で、2016年度と比較して5,504人（0.3ポイント）減少している。

単位認定していないが、学生の参加状況を把握・関与している大学は360校（46.2%）であり、2016年度と比較して83校（10.4ポイント）減少している。減少の要因は明示されていない

が、その一部は、インターンシップを単位認定していなかった大学が、単位認定するようになったためと推察される。参加学生数は、59,928人（2.1%）で、昨年と比較して8,685人（0.3ポイント）増加している。

以上から、現状では、9割程度の大学が何らかの形でインターンシップを行っているにもかかわらず、特定の資格取得に関係するインターンシップ参加を除くと、我が国の大学生（含む：大学院生）のインターンシップ参加率は2.8%にとどまっていることが見てとれる。過去のデータを見ても、参加率は近年さほど変動がなく、この参加率の低さは繰り返し、我が国のインターンシップに関する課題として指摘されてきた（文部科学省：2017）。しかしながら、現状、改善傾向にはない。では、本学学生のインターンシップ参加率はどのようになっているだろうか。次章で現状の整理を試みる。

3 本学インターンシップの概要と課題（参加率に着目して）

本章ではまず、我が国のインターンシップ参加率と比較するために、2016年度から2018年度までの本学における単位認定インターンシップ参加者数および参加率^{注3}。表1は、各年度の授業科目「インターンシップ」（以下：単位分インターンシップ）への参加者数である。表中には、初等教育学科^{注4}の教育実習等、特定の資格取得を目的としたインターンシップ参加者数は含まれていない。本学で単位分インターンシップを受講し、単位認定された学生の数を整理したものである。言い換えると、これは、企業や官公庁等で行う一般的なインターンシップ（以下、一般インターンシップ）への参加者数を整理したものである。文部科学省（2019）と比較を試みるために、分母を本学の学生総数とした。当該年度に、全学学生のうち何パーセントの学生がインターンシップに参加したかを整理したものが表1である。

表1：2016年度から2018年度分単位分インターンシップ参加者数・参加率（全学分母）

年度	参加数 (人)	全学生数 (人)	参加率 (%)	所属学科 ()内は、人数
2016	24	1,222	2.0	グローバルコミュニケーション学科 (11), 心理学科 (9) 初等教育学科 (4)
2017	15	1,124	1.3	グローバルコミュニケーション学科 (9), 心理学科 (5), 初等教育学科 (1)
2018	11	1,142	1.0	グローバルコミュニケーション学科 (9), 心理学科 (2) 初等教育学科 (1)

出所) 筆者作成

表1の参加率を文部科学省（2019）と比較すると、本学学生の単位分インターンシップ参加率は低い。ただし、本学は学科構成上、初等教育学科・人間栄養学科・人間福祉学科等、特定の資格取得を目的としたインターンシップに主に参加する学生が全学の7割程度存在する。そのため、一般インターンシップに参加する学生は残り3割の学生（多くの学生がいわゆる一般就職を目指す学科：心理学科およびグローバルコミュニケーション学科学生）である。そのため、上記の数字を見て、「本学学生のインターンシップ参加率は低い」と単純に決めつけるのは早計であろう。これら2学科の学生全員が単位分インターンシップに参加したとしても、上記の計算式では参加率は3割程度を超えることはないためである。そのため、約7割の学生が特

定の資格取得を目的とするインターンシップに参加する本学の実態や増減の状況は、上記のような計算式では、適切にとらえにくい。

そこで、全国データや他大学の実態とは比較できないが、本学の一般インターンシップ参加の状況を、学生数も考慮したうえでまずまずの確にとらえる計算式として、以下を提案する。分母を当該年度の心理学科およびグローバルコミュニケーション学科の2年生および3年生の合計学生数とし、分子を当該年度の同2学科の単位分インターンシップ参加者数とする計算式である。この計算式では、インターンシップに参加する学生・学年（心理学科およびグローバルコミュニケーション学科の2・3年生の学生：以下2学科・2学年）のうち、どの程度がインターンシップに参加したのかを明示できる^{注5}。

表2：2016年度から2018年度分単位分インターンシップ参加者数・参加率（2学科・2学年分母）

年度	参加数 (人)	学生数 (人)	参加率 (%)	所属学科 ()内は、人数
2016	20	127	15.7%	グローバルコミュニケーション学科 (11)、心理学科 (9)
2017	14	87	16.1%	グローバルコミュニケーション学科 (9)、心理学科 (5)
2018	10	94	10.6%	グローバルコミュニケーション学科 (9)、心理学科 (2)

出所) 筆者作成

上記の計算式で求めた参加率が表2である。当該年度の心理学科およびグローバルコミュニケーション学科の2・3年生に対して、当該年度の単位分インターンシップ参加者が何人いるかをその年度の参加率として記載した。実際には初等教育学科など特定の資格取得のための学科学生も単位分インターンシップに参加するケースがあるが、そのために参加率算出用分母に初等教育学科学生を含むと表1で述べた通り、データの妥当性が下がると考えられる。そのため、表2では分母は先述の通り、心理学科およびグローバルコミュニケーション学科の2・3年生の学生数、分子は当該年度の同2学科の単位分インターンシップ参加者数としている。

表2を見ると、2学科・2学年分母で見た場合、2016年度、2017年度は15%強が単位分インターンシップに参加していることが見てとれる。また、2017年度までに比べ2018年度では参加率が10%程度に低下していることがわかる。計算式が全く異なるため、文部科学省(2019)との比較はできないものの、年度推移を見た場合、参加率低下が本学の課題であることは明確であり、改善すべき点と言えるであろう。

なぜ単位分インターンシップ参加率が低下したのか、詳細については広く単位分インターンシップ参加者および不参加者を対象としたヒアリングが必要であるが、そもそもインターンシップに興味・関心がない学生、興味・関心はあるもののアルバイトや留学等の活動を優先する学生以外に、単位分インターンシップのプログラムによっては参加する意思があったものの、プログラムの説明を聞いて、躊躇する学生が存在する可能性がある。

小原(2018)にある通り、2016年度から2018年度の単位分インターンシップは学生があらかじめ実習前に実習内容に応じた仮説を立て、実習中に仮説検証を行い、事後に報告会・実習報告書で結果をまとめて報告する仮説検証型のインターンシップであった。5日間の実習と、事前・事後学習からなる。特に事前学習では、学生は実習内容や実習先に応じた仮説を立てる作業にかなりの労力を割いた。加えてそれを実習中にどのように検証するのかという点についても事前学習で十分に時間を割き、取り組んだため、学生の負荷が小さくなかったと思われる。そのせいか、また、就職率等がよく、いわゆる「売り手市場」と言われた社会背景を受けてか、

2018年度の受講者比率は低下した。明確な要因は定かではないが、プログラムの内容を濃くし、事前事後学習で学ばなければならないことが増えたことが、不参加の一因であることは学生との日々の会話から予想できることであった。また、他大学の実践報告にも、事前事後学習の負荷を高めたところ参加者が減少した実態が報告されている（松高：2020）。

いくら充実したプログラムを構築し、プログラムの質自体を高めたとしても、学生がそのプログラムに参加しないのであれば、効果は得られない。それどころか負荷のあまり高くなく、まずまずのプログラムであれば参加してみたい、と考えている学生がいて、実際にプログラムに参加し気づきを得ることができるなら、参加しない場合に比べて学生への教育的効果は上回るであろう。いくら効果が予見されるとしても学生が参加しにくい形、躊躇するプログラムになるのであれば、参加に至らず、本末転倒であると思われる。そこで、この参加者減少状態を打破し、プログラムの質を保ちながら、参加学生数・学生比率も高めるためにはどうすべきかという点について示唆を得るために、日本学生支援機構（以下：JASSO）および一般社団法人産学協働人材育成コンソーシアム（以下：CIAC）主催のインターンシップ専門人材研修セミナーに参加した。セミナーの概要、学んだこと、それによる2019年度のプログラム変更について詳述する。

4 インターンシッププログラム改善のための手立てと2019年度からのプログラム構築

JASSO および CIAC の主催する専門人材研修セミナー（以下：セミナー）は、「教育的効果の高いインターンシップ推進のための専門人材を育成すること」を目的とするもの（松高：2020）で、全国の大学でインターンシップ実務を担う、教員・職員が多く参加していた^{注6}。実践および研究経験の豊富な担当講師陣から、インターンシップについてレクチャーを受けることができた。具体的に示すならば、インターンシップの大学教育の中での位置づけを明確化するための、ディプロマポリシーとの関係性整理の必要性を学ぶことができた。また、SWOT分析などを通して、本学の状況を俯瞰的にとらえ、その中にインターンシップをどのように位置づけるのか、という視点について学ぶことができた。さらには、講師陣の開発したインターンシップ関連ツールを参照し、セミナー後に本学仕様にアレンジして活用する許可を得られたことなど、セミナーには持ち帰って実践的に役立てられる内容がふんだんにあった。また、他大学から参加した経験豊富な教職員たちからは、参加者を増やすための取り組みの具体例や、実習に関する事前事後研修内容などの知見を得ることができた。実際の運営に関する工夫や先進的な事例のみでなく、創意工夫の上の失敗談や、学内調整のための方略など、具体的な事例を共有させていただくことができた（詳細は小原：2020参照）。

以上のとおり、セミナー参加で得た多くの情報を活用して、2019年度のプログラムについて、以下の点を改変した。まず、過去3年間行っていた仮説検証型プログラムを前面に出すことを控えた。先述した通り、学内でのヒアリングから、このプログラムがあるがゆえに参加を躊躇する層が少なくないと想定されたためである。参加者を増やす取り組みとして、まず、対象となる学生たちに対し、事前オリエンテーションで「仮説検証は必須ではなく任意とする」旨を明示した。すると、オリエンテーション後に参加者が増え、これまでよりも多くの学生が、単位分インターンシップに参加することとなった。2019年度参加者は37名であり、2学科・2学年を分母とした参加率は、24.2%となった（表3）。2018年度よりも人数では3倍以上、参加率でも2倍以上となった。

表3：2019年度分単位認定インターンシップ参加者数・参加率（2学科・2学年分母）

年度	参加数 (人)	学生数 (人)	参加率 (%)	所属学科 ()内は、人数
2019	37	153	24.2%	心理学科 (25), グローバルコミュニケーション学科 (12)

出所) 筆者作成

仮説検証プログラムは任意としたものの、事前事後研修を充実させ、気づきや学びを深めていくことが必要であることには変わりがない。教育的効果を得るためには、ただ単に「参加するだけで楽に単位がとれる」科目にすることはできない。そこで、留意した点は以下の通りである。まず、実習目標の明確化のための研修を充実させた。実習中の日報の書式変更、事前活動としてグループを形成し、互いの不安を解消したりともにインターンシップに関する情報交換を行ったりする活動を取り入れるなどして、事前研修の充実を図った。仮説検証の負荷を軽減した分、事後の振り返りを十分に行えるよう、資料および事後研修時間の追加を行い、事後の内省・省察が十分に行えるよう計画した。また、実習前後で学生自身が自分の社会人基礎力について自己評価できるように、社会人基礎力自己点検シートを実習前後に配布した。社会人基礎力について図1に、変更・追加した資料の一部を図2に示す。

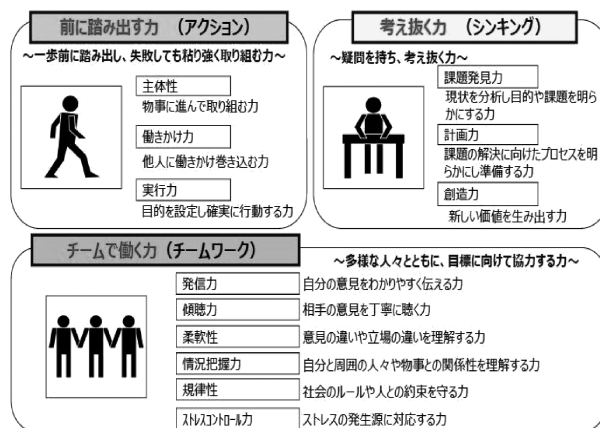


図1：経済産業省「社会人基礎力 3つの能力/12の能力要素」
出所) 経済産業省 (2020)

以上のように、セミナー参加で得られた情報および学生へのヒアリングを元に、2019年度はプログラムを改変してインターンシップを行った。事前研修の負荷を下げたことが一因となり、参加人数、参加率は上昇した。プログラムの改変は、学生の参加率向上に直接影響したといえるであろう。プログラム改変によって参加率は高まった。では、プログラムの改変によって、インターンシップの質については、どうなっただろうか。次節で実習参加前後の変化についての調査について報告する。

広島文教大学におけるインターンシップの検討

インターンシップ・社会人基礎力自己点検シート

記入日: 年 月 日

インターンシップ前)あなたの社会人基礎力、強みと課題を自己点検して下さい。ここで作成した内容を基にインターンシップ目標設定シートを作成してください。またインターンシップ終了後)インターンシップ評価シートを作成する際にも、その時点の自己点検を行って比較してみてください。

○学生・インターンシップ情報

学生氏名	
大学・学部・学科・学年	

○社会で活躍できる人材とは (仮観)

どのような能力をもち、どのような行動がとれる人が「社会で活躍できる人材」か、あなたの意見を言葉にしてください。

○自己点検 (※該当を●、1 優れている、2 やや優れている、3 標準的、4 やや劣る、5 劣る)

能力評価	評価	自己評価の根拠 (評価の根拠となる行動事実)
前に踏み出す力	主体性 01 02 03 04 05	
	働きかた力 01 02 03 04 05	
	実行力 01 02 03 04 05	
考えぬく力	課題発見力 01 02 03 04 05	
	計画力 01 02 03 04 05	
	創造力 01 02 03 04 05	
チームで働く力	関係力 01 02 03 04 05	
	柔軟性 01 02 03 04 05	
	状況把握力 01 02 03 04 05	
	規律性 01 02 03 04 05	
	学び続ける力 01 02 03 04 05	

※大学の教育方針・インターンシップの目的等により追加する評価項目があれば項目を追加してください。

○自分の強み・課題

強み/長所と考えられる点	
課題/今後努力を要すると考えられる点	

今後の目標設定シート

インターンシップを通して見えた「課題」について、**現実目標を設定する。**

※「何を」「どのような場面で」「いつまでに」「どのような方法で」**現実化するのか、具体的に書こう。**

大学生活 (学業)	大学生活 (学業外)
<p>【知識】 何を</p> <p>どのような場面で</p> <p>いつまでに・どのような方法で</p>	<p>【知識】 何を</p> <p>どのような場面で</p> <p>いつまでに・どのような方法で</p>
<p>【能力】 何を</p> <p>どのような場面で</p> <p>いつまでに・どのような方法で</p>	<p>【能力】 何を</p> <p>どのような場面で</p> <p>いつまでに・どのような方法で</p>
<p>【上記を行う上で気を付けることは】</p>	<p>【上記を行う上で気を付けることは】</p>

図 2 : 改変した実習資料 (一部抜粋)

出所) 実習資料をもとに筆者作成

5 調 査

5.1 調査対象

調査対象は、2019年度インターンシップ実習参加者、計37名である。本学は前年まで女子大学であったため、2019年度の参加者は全員女性となった。所属・学年は心理学科およびグローバルコミュニケーション学科の2・3年生である。

5.2 調査方法

調査は、2019年度のインターンシッププログラムの効果測定の一環として、実習前後の数値の変化をとらえることを目的として行った。インターンシップ参加前 (2019年6月から7月)、参加後 (2019年8月~9月) に「インターンシップ・社会人基礎力自己点検シート (図2参照)」により実施した。

調査項目となる社会人基礎力は、「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」として経済産業省が2006年に発表した概念で、「前に踏み出す力」「考えぬく力」「チームで働く力」の3つの能力要素、およびこれらを構成する12の能力要素からなる (図1)。調査は、「前に踏み出す力」「考えぬく力」「チームで働く力」の3つの能力要素を構成する12の能力要素について、「優れている」「やや優れている」「標準的」「やや劣る」「劣る」の5件法で自己評価を行う形式で回答を求めた^{注7}。分析には清水 (2016) の統計ソフト HAD (Ver. 17.3) を用いた。インターンシップ参加前参加後のデータを対応のある t 検定にて検証した。有意水準は5%とした。

5.3 結果

表4より、「前に踏み出す力」「考えぬく力」「チームで働く力」の3つの能力要素で見た場合、統計的には有意とならなかった。構成要素でみると、「前に踏み出す力」の構成要素である「働きかけ力」について、有意に上昇していた ($t=2.671$, $p=.011$)。「主体性」「実行力」「課題解決力」等では参加後に平均値が上昇しているものの、有意とはならなかった。また、中には「傾聴力」「状況把握力」「規律性」のように、平均値が低下している要素もあった。

表4：インターンシップ参加前参加後の社会人基礎力

社会人基礎力・項目	参加前		参加後		t 値	df	p 値
	平均	SD	平均	SD			
全項目	2.799	0.485	2.933	0.685	1.229	33	.228
前に踏み出す力	2.676	0.655	3.000	0.820	2.030	35	.050
主体性	2.757	0.895	3.000	0.882	1.326	36	.193
働きかけ力	2.541	0.931	3.054	0.998	2.671	36	.011
実行力	2.778	0.797	2.972	0.910	1.022	35	.314
考え抜く力	2.722	0.594	2.852	0.766	0.985	35	.332
課題発見力	2.703	0.812	2.919	0.924	1.136	36	.264
計画力	2.778	1.017	2.972	0.971	1.156	35	.255
創造力	2.639	0.961	2.667	0.828	0.158	35	.875
チームで働く力	3.024	0.598	3.057	0.819	0.312	34	.757
発信力	2.667	1.014	2.778	0.929	0.681	35	.500
傾聴力	3.333	1.195	3.083	1.339	1.026	35	.312
柔軟性	2.703	0.878	2.811	1.023	0.584	36	.563
状況把握力	3.139	0.899	3.056	1.013	0.463	35	.646
規律性	3.568	1.144	3.297	1.351	1.240	36	.223
ストレスコントロール力	2.892	1.048	3.135	1.004	1.158	36	.255

※ p 値の網掛け部分は 5%水準で「有意」
出所) 筆者作成

以上から、インターンシップ参加により、学生たちは能力要素「前に踏み出す力」の構成要素である他人に働きかけ巻き込む力とされる「働きかけ力」がついたと自己評価していることがわかる。本学インターンシップ参加を通して、学生は企業等での実習を経る中で、周囲に「働きかける力」がついたと言えるであろう。

6 考 察

4で示した2019年度プログラムに変更後、学生の参加率は高まった。また、変更後の新規プログラムにおいて実施した社会人基礎力調査でも、「前に踏み出す力」の構成要素である「働きかけ力」が実習後に有意に上昇した。変更後の2019年度インターンシップは、参加率という「量」の観点および教育効果という「質」の観点の双方でまずまずの成果が認められたと言える

であろう。

企業からの実習評価表のコメントや、実習報告会後の社員の方のコメントからも、「おとなしい学生が実習を通して成長し、最終日には社員の前で堂々とプレゼンテーションを行うことができるようになった」ことや、「物静かだが日々の振り返りをきちんと行い、翌日の実習に生かそうとしている」こと、「実習後、報告会においても司会や委員を担い他の報告者や参加者に対する働きかけを行っている」ことなど、うれしいコメントを多くいただくことができた。学生たちから、実習後の学外活動への参加や単位外インターンシップへの取り組みについても、報告が届いている。

仮説検証プログラムはなくとも、事後研修時間を増やし、十分な振り返りの時間をとることは、学生の学びの深化につながるであろう。また、多くの後輩たちや受け入れ企業の方の聴講がある中で行う実習報告会は、緊張こそするものの、自分の行った実習を自分の言葉で振り返り、誰かに伝えるよい経験となるであろう（図3参照）。経験学習という観点からインターンシップ事後研修および報告会を見た場合、十分な振り返り、実習報告書記載等、体験の言語化は、Kolb（1984）が述べるように深い内省をもたらすであろう。内省は多様な気づきを促し、学習を促進するとされる。事後研修や実習振り返りシートを活用した内省が、実習後の学生の学びを促進し、事後の行動や学内での学びを促進する可能性があるとするならば、たとえ困難であっても、インターンシップに参加し、自らの行ったことや得た成果を報告会や報告書などで言語化することは学生の学びにとって意義のあることではないだろうか。

毎年、インターンシップ報告会の主たる聴講者はキャリア形成概論Ⅰの受講者である。2016年度以降、キャリア形成概論Ⅰの受講者は年々増加しており、2019年度は図3の写真の通り、大講義室での報告会開催となった。参加者は総勢約160名であり、企業の受け入れ担当者、学長、学部長、巡回担当教員など多くの聴衆に見守られながらの実習報告会となった。規模が拡大したことで学生の緊張感が高まったが、立候補した企画運営委員たちによる運営も行うことができるなど、成果発表の場としてふさわしい形となった。

インターンシップが話題となる場面において、その目的について「教育か採用か」という二項対立的な観点から語られることがある（松高：2020）。2年次開催の単学単位分インターンシップは、教育的インターンシップである。就職活動の一環である採用（学生から見ると就職）を目的としたインターンシップではない。学生にはあくまで教育の一環として企業に出向くのであって採用直結型ではないことを明示している。学生もその前提で参加している。しかし、ここ1～2年の状況を見てみると、採用直結型ではないものの、結果として、実習参加した業界、企業に就職した事例が複数出てきている。

たとえば学生Aは、専門職に就くことを主な目的とする学科に入学したが、2年次より一般就職を希望するようになった。そのため、2年次に単位分インターンシップで旅行業界の実習に参加した。また、それ以後も長期有給インターンシップ等に参加し、ホテル業界を経験した。アルバイトやその後のインターンシップを経験する中で複数の業界や企業を体験的に比較し、結果として2年次にインターンシップに参加した企業（旅行業界）に内定を得ている。学生Bは、一般職に就く学生が多い学科の学生で、2年次に単位分インターンシップでブライダル業界の実習に参加した。それ以後もアルバイトやその後の同業界でのインターンシップを経験する中で複数の企業を体験的に比較し、結果として、採用枠は1名という狭き門を潜り抜け、希望通りの業界（ブライダル業界）に内定を得ている^{注8}。

以上のように、採用という点に焦点を当ててインターンシップを見た場合、「低学年時のインターンシップだから採用と直結しない、だから行く必要性は高くない」という批判には該当し

ない事例が複数出てきている。このことは、採用を直接の目的とするのではない教育的観点のインターンシップであっても、就職への影響は決して小さくないことを示しているのではないだろうか。小原（2018）にも示された通り、2年次に設定されている本学単位分インターンシップは、事後に自らの進路選択行動（どう選ぶか）について十分に検討する時間がある。同時にまた自らの進路選択内容（どこで働くか）を具体化・精緻化する時間を十分に残している。インターンシップに参加した学生が、残された学修期間を用いて学修を深化あるいは活発化させながら進路選択行動・内容について検討するとしたら、本学インターンシップが継続されること、学生はそれに参加することで、彼ら彼女らの進路選択に対し、インターンシップはポジティブな影響を与える可能性がある。

実務的には、参加学生の増加に伴って、受け入れ企業開拓など急遽、増加への対応が必要となるなど、うれしい悲鳴が上がる年となった。幸い、学内各部門からの教職員の応援・サポートがあり、受講学生数急増にも何とか対応できた。松高（2020）によると、インターンシップ専門人材は、教育的効果の高いインターンシップを行うための要となる立場である。今後は場当たりの応援をその都度求めるのではなく、学内外のインターンシップ業務の可視化を行い、より学生あるいは企業のニーズの把握を行うことができる環境を構築していく必要があるであろう。同時に、教育的効果の高いインターンシップの運営となるよう、専門人材としての役割を担っていく必要がある。そのためにも、今後もプログラムの振り返り・評価を継続的に行い、広く学内外に成果を示していく必要があるだろう。

7 おわりに

本稿執筆時（2020年9月20日現在）は、前年までに予想しなかった新型コロナウイルス感染症の蔓延によって、就職活動および学生のキャリア意識に大きな変化がみられた。具体的には、2020年度前期の授業（キャリア教育や初年次教育の授業）コメントで、学生から、「自分たちの将来は、どうなるのだろうか」「卒業時に就職はできるのだろうか」といった不安で仕方がないという声が多く聞かれるようになった。このような状況下にあって、2020年度は、不安だからこそインターンシップに参加し、将来への備えを行いたいと考える学生がみられる一方で、このような状況下にあるため、中止や延期、予期せぬ変更等が予見されるインターンシップには参加しない、という学生もみられた。

新型コロナウイルス感染症はすぐには収束しない。今後、2～3年から数年は現状のようなコロナとともに生活する社会となることが予測されている。そのような社会で企業活動が鈍化し、経営状態が悪化した企業もあることから採用が控えられたり、あるいは採用のプロセスがこれまで通りとはいかなくなる状況が起こることも想定される。企業でもリモートワークや採用活動のオンライン化などが急速に導入された。3月の段階で一旦ストップしていた採用活動も6月ごろから再び活発化した。このような状況下において、本学でも、2020年度のインターンシップでは、学生が授業のみならず就職活動等学外とのやりとりにおいてもスムーズに対応できるようにするため、急遽リモートインターンシップに取り組んだ。リモートインターンシップについても概要を整理することが必要であるが、本件の詳細は別稿に譲るとして、今後も継続的にインターンシップについての課題見直しを行い、学生が参加しようとするようなプログラムとなるよう調整を行うことが必要である。より多くの学生が参加でき、学生の学びに貢献できるよう、現状と課題について省察を続けることが今後の課題である。

広島文教大学におけるインターンシップの検討



図3：参考資料：2019年度 インターンシップ報告会の様子^{注9}

出所) 筆者撮影

謝辞：最後になりましたが、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、JASSO・CIAC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。

※本研究は令和元年度学内教育・研究活動支援プログラム（高等教育・実践GP：採択テーマ：広島文教大学におけるインターンシッププログラムの見直しと実習効果測定——3年間の振り返りと新規プログラムの検証——）の助成を受けて行われました。ここに記して感謝申し上げます。

注

- 1：文部科学省（2019）における「参加学校数・割合」および「参加率」は平成28年度学校基本調査における学校数・学生数をもとに算出されている。母数となる学校数は777校、学生数は287万4千人である。
- 2：「特定の資格取得に関係するもの」とは、特定の資格取得のために現場で実施する実習（例：教育実習、看護実習、臨床実習等）を指す。文部科学省（2019）等の統計では、教育実習・看護実習等が「インターンシップ」の範疇に含まれている。
- 3：分母となる学生数は各年度の7月分学生数（学生サポート課調）を確認し記載した。インターンシップ参加学生数は、各年度のインターンシップ実習修了者でかつ実習報告書を提出し、単位取得できた学生数を記載した。
- 4：2019年度より「教育学部」となっているが、本章では、実施当時の名称である「初等教育学科」という名称を用いている。
- 5：表2の参加率はあくまで本学の年度推移状況を比較するための単純化した計算式である。文部科学省データ等外部の参加率との比較を行うための数字ではないことおよび分子に表1では含んでいた初等教育学科の学生を含まないことを改めて明示する。
- 6：筆者もセミナー参加後、「CIAC認定インターンシップコーディネーター」となり、インターンシップ専門人材として、JASSO主催のインターンシップ推進フォーラムに登壇している（小原：2019）。
- 7：図2より、「優れている」が1点、「劣る」が5点のため、逆転させ、t検定（両側検定）を行っている。回答のない質問項目は欠損値として処理した。
- 8：ここで述べたいことは、インターンシップ先に就職することが理想だということではない。自分で選択して参加した2年次のインターンシップで参加した企業や業界があまり自分にあまり向かないと感じ他の業界を目指す事例もある。インターンシップ参加は、進路選択場面において方向転換のための一助ともなることを添えておく。
- 9：図3の写真は、参加者の了承を得て掲載した。

引用文献

- 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 第8号 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
- 小原寿美（2018）「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」『高等教育研究』4, pp. 1-18.
- 小原寿美（2019）「専門人材がインターンシップの教育的効果を高めるのはなぜか？役割と実践、そして課題—」独立行政法人日本学生支援機構・一般社団法人産学協働人材育成コンソーシアム主催 インターンシップ推進フォーラム（於：東京国際交流館プラザ平成）
- 小原寿美（2020）「インターンシップ専門人材実践レポート—広島文教大学 専門人材としての役割、意義、課題、想い」『大学教育を変える、未来を拓くインターンシップ』ジアース教育新社
- 酒井理（2015）「インターンシッププログラムの教育効果—職業観形成の視点から—」生涯学習とキャリア

広島文教大学におけるインターンシップの検討

- デザイン 12(2), pp. 25-36.
- 清水裕士 (2016) 「フリーの統計分析ソフト HAD : 機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践における利用方法の提案」メディア・情報・コミュニケーション研究, 1, pp. 59-73.
- 就職みらい研究所 (2018) 『就職白書2018』リクルート
- 松高政 (2020) 『大学教育を変える, 未来を拓くインターンシップ』ジヤース教育新社
- 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」インターンシップ研究年報 9, pp. 17-24.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*, Prentice Hall.

引用 URL

- 経済産業省 (2020) 「社会人基礎力」 <https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html> (2020年9月18日 閲覧)
- 中央教育審議会 (2012) 「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け, 主体的に考える力を育成する大学へ～ (答申)」 https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1325047.htm (2020年9月18日 閲覧)
- 文部科学省 (2016) 「平成28年度学校基本調査」 https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2016/12/22/1375035_1.pdf (2020年9月18日 閲覧)
- 文部科学省 (2017) 「インターンシップのさらなる充実に向けて 議論の取りまとめ」 https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/076/index.htm (2020年9月10日 閲覧)
- 文部科学省 (2019) 「平成29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」 https://www.mext.go.jp/b_menu/internship/1413929.htm (2020年8月25日 閲覧)
- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省 (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/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2014/04/18/1346604_01.pdf (2020年9月18日 閲覧)

—2020年9月24日 受理—