

論文

大学主催インターンシップの効果の検証 —個人要因の文系・理系を比較軸として—

酒井佳世

白坂正太(福岡工業大学)

要旨

本研究の目的は、大学生を対象とした大学主催インターンシップの効果を学問・就職活動の方法が異なる文系・理系学生を軸に検証することである。大学教育と職業の接続の一つとしてインターンシップが拡充されているが、職業に関連した分野を学んでいる理系学生を対象としたインターンシップと一部を除き必ずしも職業に直結しない文系学生を対象としたインターンシップの効果異なる結果となるのではないかと考えた。検証の結果、効果のひとつである就業観の醸成では、文系学生は肯定的に捉えている一方、理系学生は、否定的と異なる結果であった。「獲得能力」については、文系学生は肯定的、理系学生は否定的な評価となった。全般的に文系学生は、比較的肯定的な評価しているが、理系学生、一部そうではない認識をしていることが確認された。

1 問題の所在

(1) 本研究の目的

本研究の目的は、大学生を対象とした大学主催インターンシップの効果を学問・就職活動の方法が異なる文系・理系学生を軸に検証することである。大学教育と職業の接続の一つとしてインターンシップが拡充されているが、職業に関連した分野を学んでいる理系学生を対象としたインターンシップと、一部を除き必ずしも職業に直結しない文系学生を対象としたインターンシップは、効果について異なる結果となるのではないかと考える。いわゆるワンデー・インターンシップといわれる就職を目的としたものではなく、大学が教育活動の一環として取り扱うインターンシップの効果を分野別に明らかにすることを目的とする。近年、就職に直結した企業主催のインターンシップ実施が多い傾向が見受けられるが、本研究では、大学主催に限定して検討する。理由は、企業主催は、単に採用につながるインターンシップを実施していることがうかがえるが、大学主催の場合は就職に限らず、キャリア教育として、学生の学び・成長も包含した企画・実施をしていることことから、本研究では大学生の学び・成長を意識した

大学主催のインターンシップの教育的効果を考察していきたい。

(2) インターンシップ導入から現在まで

日本におけるインターンシップは、1997年の制度的な導入から20年以上が経過し、これまでの三省合意の存在意義やあり方について発展的解消も含め検討する見解が示されている。日本のインターンシップは、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（文部省、通商産業省、労働省：いずれも当時、以下「三省合意」）において、「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」の定義のもと、導入がなされた。「三省合意」は、その後2度の一部改正を経て現在に至っているが、インターンシップは、「学生が在学中に行うもの」、「大学等の教育の一環として位置づけられるもの」、「企業等の場における学生に対する教育活動」とされており、企業に対しては、「産学連携による人材育成による観点から推進するものであり、自社の人材確保にとらわれない広い見地からの取組」が求められている。

文科省（2017b）の調査におけるインターンシップの参加・実施率は、学生約3割、企業等5割強、大学等約6割との結果である。実施期間は、学生・企業等（実施ベース）は5日未満、大学等（実施・把握ベース）は5日以上1か月未満で8割強である。また、企業の過半数は自社による独自募集を導入しており、学生も自主応募が6割を占めている。内容は、「業務体験型（基幹業務型＋補助業務型）」で約5割弱、「ワークショップ・プロジェクト型」は、約3割程度、見学・同行型も2割程度であることが確認できる。「就職白書2021」（就職みらい研究所、2021）によれば、約7割の学生がインターンシップに参加、平均参加社数は、5.79社である。対面は「職場や工場の見学」、Webは「通常業務ではなく別の課題やプロジェクト」が最も多い。8割を超える企業で内定者に自社のインターンシップの参加、かつ採用数のおよそ3割がインターンシップの参加者との報告がある。また、「マイナビ2023年卒大学生インターンシップ調査～中間総括～」(マイナビ,2021)においても、これまでにインターンシップ・ワンデー仕事体験のいずれかに参加した割合は、4年生の10月時点で参加経験ありが83.6%、平均参加社数4.4社と21年卒以来2番目に高い参加率である。

亀野（2021）は、日本のインターンシップの特徴として、参加者は増加傾向にあるものの、期間は短く、より短期間化をしていること、大学や行政は、教育目的であることを強調しているが、現実には就職・採用目的で実施されていると言及している。また、文科省（2017a）は、実質的に就業体験を伴わず企業の業務説明の場となっているものをインターンシップと称して実施しているケースについて適切ではないとしている。また、学生がインターンシップに参加するにあたり大学として目標のすり合わせを行っていないケース、また、インターンシップの参加の事前・事後の教育いずれも受けていないケースなど

について教育的効果の把握がなされていない点を指摘している。以上のように量的拡大はしつつも、質的な充実に関して課題が指摘されている。

一方、2018年経団連が「2021年度以降の入社対象の「採用選考に関する指針」を策定しない」と決定したことを契機に、大学教育や企業における採用・雇用のあり方について経済界と大学が率直に意見を交わす場として「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」（以後、産学協議会）が2019年設立された。以来、傘下に設置した分科会において、Society5.0で求められる人材の能力・資質について産学で認識を共有してきた。2021年4月にまとめられた報告書「ポスト・コロナを見据えた新たな大学教育と産学連携の推進」において、インターンシップの問題提起をおこなっている。「模擬的な作業を含め、業務を体験する場が全くないもの」もインターンシップとされていることや、多くの学生が「就職活動に直接的なメリットをもたらすと期待されるインターンシップへの参加を偏重する傾向にある点が最近のインターンシップをめぐる混乱につながっている」ことを指摘している。また、同協議会として新たな定義のもとでインターンシップと捉えることで産学の意見が一致したことが報告されている。新たな定義とは「インターンシップとは、学生がその仕事に就く能力が自ら備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を体験すること）」と定義した。つまり、これまでの三省合意におけるインターンシップとは異なる定義がなされた。これまでのインターンシップとは異なる新たな視点で検討がなされることが伺える。

2 先行研究

(1) これまでのインターンシップ研究

これまでインターンシップは、長期、短期、早期やその組み合わせなど新しいモデルも提起され、実践され、さらに事例研究や調査が積み重ねられている（文科省,2020）。文科省（2020）は、インターンシップの教育的効果に関して、「学習意欲」と「就業意識」の2領域で捉えられている。松高（2021）は、教育的効果として「職業・就業意識の涵養」、「職業移行支援」、「学習意欲・深化」という3領域にまとめられると述べている。ただし、「職業・就業意識の涵養」は確認できるが、「職業移行支援」については明確でなく、「学習意欲・深化」については確認できないと述べている。初見・梅崎・坂爪（2020,2021）は、インターンシップには、「キャリアの焦点化」、「キャリアの展望化」、「人的ネットワークの認知」、「就業意欲」、「自己理解」の5つの効果が抽出できていたことを述べている。

次に、インターンシップに参加する学生を主体として教育的効果以外で検証した研究がある。たとえ

ば、就職活動前の3年生中心だった参加者の対象に対して、岩井（2018）、松坂・山本（2019）は、低学年でのインターンシップの有用性について述べている。高澤・西條（2016）、上西（2019）は、これまでインターンシップの期間が1～5日程度の短期間なインターンシップが多い中で、中長期で教育的効果の高いインターンシップについて述べている。インターンシップが何に影響を与えているかという点で眞鍋（2010）、平野（2015）は、就職活動時にインターンシップ経験をアピールすることは有意に働き、内定の獲得率を上昇させたと述べている。平尾（2011）、平尾・田中（2019）は、就職意識を高め結果として進路選択に高影響を及ぼしていることを明らかにしている。河野（2011）は、大学での学びに与える効果について、古田（2012）は、サークル活動による採用効果について検証している。見館（2014）は、インターンシップでの活動ぶりがキャリア発達に影響すると考え、特にネットワーキング行動（人脈形成を目的とした行動）と、プロアクティブ行動（より成果を出すための先見的・主体的行動）に注目して効果を検証している。

最後に、インターンシップの効果を上げる手段である事前・後学習に注目した研究では、インターンシップについての意義の理解および目標をもたせる徹底指導が必要であることを言及している（山野・平井・成行,2014）。インターンシップに対する自らの目標や成果の見通し等を明確に立てられているかどうかで、成果の重みが異なることを理解させることが肝要であると指摘している。竹沢（2011）は、事前学習の不足点として受け入れ先は、学生のコミュニケーション能力の不足、インターンシップに参加する上での目的・目標の不明確さ、意欲明るさのなさを指摘している。二上（2017）は、参加目的が就職活動準備や社会体験といった漠然とした参加目的から業界、会社、職業、学業理解といったより具体的な参加目的に明確化させていくことの必要性を述べている。また、宮本・池田（2020）は、インターンシップで自律的な参加態度を促すためにインターンシップの事前に、インターンシップ経験者である先輩との交流機会もしくは、受け入れ先の社員との交流、ディスカッションを設けることで、具体的な仕事内容や仕事の意義が見いだせることに言及している。

以上のようにインターンシップ研究はこれまで積み重ねられてきているが、酒井（2015,2018）は、そもそもインターンシップの効果とは何か、そのように定義・測定していくのかについて実証研究が不十分と指摘している。初見・坂爪・梅崎（2021b）は実証研究に関して3つの分析上の課題を指摘している。第1に、先行研究の多くは一時点のデータを使用しており、インターンシップと経験とその効果の因果関係を推定することが困難であること、第2に分析対象が特定の大学・企業のインターンシップに限られており、分析結果を一般化することが困難な点があること、第3に企業要因に注目しており、文系・理系、インターンシップの参加パターンなど学生側の個人要因に注目している研究は少ない点を挙げている。

(2) 教育的役割のインターンシップ

前述の通り、文系・理系など個人要因に注目した研究は少ないとし、初見・梅崎・坂爪 (2021b) は、文系・理系による効果検証をしている。文系の大学生の「キャリア焦点化 (自分の将来・キャリアがより明確になること)」を促進するが、理系の大学生では抑制する結果となったと述べている。「キャリアの展望化 (自らの将来のキャリアについての可能性が広がること)」は、文系・理系も影響を与えていないとすることを確認している。文系学生は、期間に限らず数多くのインターンシップに参加することが「キャリアの焦点化」につながることを示唆している。逆に理系の学生では、期間・社数はキャリアの焦点化に影響を与えていないことを確認している。また、二上 (2017) は、インターンシップの参加目的について、理系のインターンシップは文系とは異なり、専門を意識してインターンシップ先を選択しており、自分の適性或能力を理解し、大学での学びがどのように仕事に役にたつかを理解することが目的であるとしている。

これまで最近の10年間は、具体的な施策に伴い、「教育的役割」としてインターンシップを推進されてきた (松高,2021)。文科省 (2017a) は、インターンシップの内容は、キャリア教育・職業教育としての性格と専門教育としての性格があり、それぞれによりプログラムの内容は異なってくると述べている。児美川 (2020) は、そのキャリア教育においても正確に位置付けられているにもかかわらず、専門教育や教養教育との連携がなく、学士課程プログラムにいわば外付けされていると指摘している。また、キャリア教育と歩みを同じくしてきたインターンシップであるが、キャリア教育の中に包摂されればされるほど、「自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験」という定義とは裏腹に専門教育との結びつきは薄れ、「勤労観・職業観の育成」を醸成する手段として意味合いが強まったとの指摘もある (松高, 2021)。また、産学協議会 (2021) は、4つのタイプに分類し、タイプ1: オープンカンパニー、タイプ2: キャリア教育 (プレ・インターンシップを含む) とタイプ3: 汎用的能力・専門活用型インターンシップ、タイプ4: 高度専門型インターンシップとして産学協働の取り組みの新たな枠組みを示している。

以上のように、複数の実証研究において、インターンシップの効果・影響について見解が示されている。しかし、初見・坂爪・梅崎 (2021 b) らが指摘する通り、先行研究の多くは、インターンシッププログラムの内容による効果の違いなど「企業要因」に注目しており、文系・理系、インターンシップの参加パターンなど、学生側の「個別要因」に注目している研究は少ない点を指摘している。したがって、本研究では、個別要因のひとつである文系・理系の学生を対象に、専攻分野の専門性の違いによって異なるインターンシップの効果を検討する。検討するにあたって、以下の2つの仮説を中心に検証する。

仮説1：理系・文系では、そもそもインターンシップの「目的」が異なるのではないかと。文系の大学生は、「業種・企業選択」を重要視している、一方、理系の大学生は、専門スキルの適性または活用の可能性を問う「職業選択」ことを目的としているのではないかと。

仮説2：インターンシップの効果である「獲得能力」は、理系分野と文系の獲得スキルが異なるのではないかと。理系は、「専門性スキル」、文系は「専門性以外の汎用性のあるスキル」を中心に獲得するのではないかと。

3 方法

調査対象者 対象者は、九州地区のA私立大学、B私立大学で、2021年度夏季インターンシップに参加した大学生147名を調査対象者とした。学生への倫理的配慮として、調査回答は任意によるもので、回答の有無は自由意志とすることを説明した。調査対象者の属性は、文系学部85名、理系学部64名、男性106名、女性43名であった。

調査実施時期ならびに実施方法 インターンシップ実施後の研修会を通じて実施した。

4 文理比較の分析結果と考察

(1) インターンシップ事後アンケート結果の文理比較

それでは、分析の結果を整理しながら、考察を行っていきこう。2つの仮説について考察を行うため、まずは各質問項目に対する回答結果の分布を文理の視点から比較していく。各質問項目を肯定的に捉えているのか、否定的に捉えているのか、そのどちらでもないかと捉えているのかの3択の回答分布の違いについて、ノンパラメトリックな分析手法であるMann-Whitney 検定によって統計的に検証を行った。図表1にまとめているので、参照されたい。

各質問項目において、文理で異なる分布となっていたのは、A群では「評価日数・時間数」「業務の難易度」の2つ、B群では「成果働く職場を知ることができた」「成果適性を考えることができた」「働いている人のタイプ・レベルを知る」の3つ、C群では「人々の関係性を理解する」「ストレスに強くなる」の2つ、D群では「IS先に就職したいと考えるようになった」「インターンシップに参加して、以前と比較して就職への意識は高まった」の2つであり、全9項目という結果であった。

図表 1 各質問項目の文理分布の比較結果

質問項目群	質問項目	文系 (n=85)		理系 (n=64)		有意確率
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
A群 (プログラム関係)	インターンシップ日数・時間数	2.75	0.51	2.45	0.71	0.004
	インターンシップの内容 (プログラム)	2.79	0.51	2.69	0.50	0.081
	業務の難易度	2.84	0.40	2.55	0.64	0.001
	インターンシップ担当者の指示・説明	2.93	0.30	2.88	0.33	0.167
	インターンシップ先の方々 (会社関係者) とのコミュニケーション	2.86	0.41	2.73	0.51	0.065
	インターンシップ参加者 (学生) とのコミュニケーション	2.54	0.70	2.52	0.73	0.900
	評価総合的	2.88	0.32	2.84	0.41	0.654
B群 (職業観の醸成)	働く職場を知ることができた	2.82	0.52	2.50	0.76	0.001
	働くイメージが湧いた	2.73	0.54	2.34	0.76	0.001
	専門知識が増えた	2.58	0.64	2.48	0.76	0.604
	適性を考えることができた	2.87	0.34	2.50	0.69	0.000
	働いている人のタイプ・レベルを知る	2.84	0.43	2.61	0.63	0.011
C群 (獲得能力)	自ら進んで取り組む	2.73	0.54	2.70	0.55	0.722
	他人に働きかけ巻き込む	2.47	0.72	2.31	0.71	0.124
	確実に行動する	2.79	0.44	2.75	0.53	0.880
	課題を明らかにする	2.78	0.50	2.72	0.58	0.605
	プロセスを明らかにして準備する	2.64	0.61	2.63	0.58	0.751
	自分の意見をわかりやすく伝える	2.74	0.49	2.72	0.52	0.821
	相手の意見をていねいに聴く	2.89	0.35	2.80	0.41	0.065
	意見の違い・立場を理解する	2.78	0.50	2.69	0.53	0.204
	人々の関係性を理解する	2.80	0.46	2.61	0.63	0.044
	社会のルール・約束を守る	2.89	0.31	2.75	0.50	0.053
	ストレスに強くなる	2.53	0.65	2.23	0.77	0.016
D群 (キャリア選択)	「専門的な知識・スキル」が修得できた	2.60	0.68	2.45	0.78	0.249
	大学の専門科目と関連が大きかった	2.02	0.87	2.05	0.90	0.866
	業界への関心が増加した	2.48	0.72	2.28	0.81	0.123
	自分の専門性を活かした就職を希望するようになった	2.52	0.65	2.63	0.63	0.234
	インターンシップ先に就職したいと考えるようになった	2.26	0.86	2.00	0.76	0.038
	大学での学びは将来の仕事に役立つと思う	2.74	0.56	2.77	0.46	0.894
	就職への意識が高まった	2.89	0.35	2.64	0.55	0.000

(2) 質問項目群ごとの比較

次に回答分布が異なるとされた質問項目について、さらに詳細に整理を行っていきこう。先の分析で、肯定・否定・どちらでもない、の3択から分布状況を比較したわけであるが、次の分析では、明確が学びや気づきがあったのかどうかをより詳細に把握していくため、この3択をはっきり学びがあった者のグループ (肯定) と学びがあったとはいえない者のグループ (否定・どちらでもない) の2つに分けて比較することとする。

① インターンシップのプログラム評価における文理比較

A群では「評価日数・時間数」「業務の難易度」の2つの質問項目において有意差が確認できた。「評価日数・時間数」については図表2に、「業務の難易度」については図表3にクロス集計の結果をまとめた。

図表 2 文理と日数・時間数評価のクロス表

		否定		肯定		合計
		(行%)				
文系	18	(21.2%)	67	(78.8%)	85	
理系	27	(42.2%)	37	(57.8%)	64	
	45	(30.2%)	104	(69.8%)	149	

p = 0.006

図表 3 文理と難易度評価のクロス表

		否定		肯定		合計
		(行%)				
文系	13	(15.3%)	72	(84.7%)	85	
理系	24	(37.5%)	40	(62.5%)	64	
	37	(24.8%)	112	(75.2%)	149	

p = 0.002

「評価日数・時間数」「業務の難易度」共に、文系の方が肯定的に捉えている結果となった。初見ら(2021)がインターンシップに内包される「自己探索」「環境探索」の性質に着目しているように、参加者は自己の興味・職業適性を理解することを目的としていることに加え、自分にあった仕事を行うことができる環境を模索することを目的としている。文系学生が汎用的スキルの獲得を目的としていると考えれば、当然その評価枠組みはより柔軟になるだろう。そのため、実施されたプログラム内容から何を学び取ったのかを広範囲の視点で捉えているため、この結果が生じたと考えられる。

② インターンシップによる職業観醸成における文理比較

B群では、「働く職場を知ることができた」「適性を考えることができた」「働いている人のタイプ・レベルを知る」の3つの項目において有意差が確認できた。それぞれの項目での学習内容としては、「働く職場を知ることができた」は職場理解として、「適性を考えることができた」は自己の適性理解として、「働いている人のタイプ・レベルを知る」はロールモデルの取得として解釈している。職場理解は図表4に、自己適性理解は図表5に、ロールモデル取得は図表6にそれぞれまとめている。

図表 4 文理と職場理解のクロス表

		否定		肯定		合計
		(行%)				
文系	10	(11.8%)	75	(88.2%)	85	
理系	22	(34.4%)	42	(65.6%)	64	
	32	(21.5%)	117	(78.5%)	149	

p = 0.001

図表 5 文理と自己適性理解のクロス表

		否定		肯定		合計
		(行%)				
文系	11	(12.9%)	74	(87.1%)	85	
理系	25	(39.1%)	39	(60.9%)	64	
	36	(24.2%)	113	(75.8%)	149	

p = 0.000

図表 6 文理とロールモデル取得のクロス表

		否定		肯定		合計
		(行%)				
文系	12	(14.1%)	73	(85.9%)	85	
理系	20	(31.3%)	44	(68.8%)	64	
	32	(21.5%)	117	(78.5%)	149	

p = 0.012

ここでも、「職場理解」「自己適性理解」「ロールモデル取得」共に文系の方が肯定的に捉えているという結果をみることができた。この3点においても、「自己探索」「環境探索」の考え方をそのまま当て

はめて考えることができるであろう。文系学生は、専門性に特化した就職先を考えているケースよりも、汎用的な能力を幅広く活用するような職種に就くケースが多い。もちろん、資格が必要になる職種（例：法学部における弁護士、経済学部における公認会計士等）もあるが、相対的には理系学部の工学や情報関係の学問分野の方が職種に求められる技術に直結することが多い。これは、文系学部の専門分野が関連するような資格職は、大学での学習とは別に資格取得のための学習を行う必要があることが関係しているだろう。一方、そのような資格取得の学習を行っていない者は、「自己探索」「環境探索」を幅広く行っている段階であることが想定される。その場合、どのような就業体験活動を行ったとしても、「何か得るものがあった」と考えやすくなるのではないだろうか。対して、将来就きたい職種が明確にある者は、どのような能力を取得したいかのビジョンも明確になる傾向があるからこそ、インターンシップでの学びについて厳しく評価することが考えられる。そのため、このような差は、学問体系と社会構造から生じるものとして、文理特有の特徴と考えられるだろう。

③ インターンシップによる獲得能力における文理比較

図表7 文理と人々の関係性理解のクロス表

	(行%)		
	否定	肯定	合計
文系	15 (17.6%)	70 (82.4%)	85
理系	20 (31.3%)	44 (68.8%)	64
	35 (23.5%)	114 (76.5%)	149

p = 0.053

図表8 文理とストレス耐性の取得のクロス表

	(行%)		
	否定	肯定	合計
文系	33 (38.8%)	52 (61.2%)	85
理系	36 (56.3%)	28 (43.8%)	64
	69 (46.3%)	80 (53.7%)	149

p = 0.035

ここでは、「ストレス耐性の取得」においては、文系の方が肯定的に捉えているという結果に有意差が確認されたが、「人間関係理解」においては5%水準の有意差は確認されなかった。しかしながら、「人間関係理解」においても、p値は0.053であり、有意傾向があることは読み取れるであろう。そうとはいえ、5%水準下において有意差がなかった結果は受け止め、ここでは「ストレス耐性の取得」において文理に有意差があったことについて考察を行っていくこととする。

「ストレス耐性の取得」において差が生じていることを、初見ら（2021）の類型から説明すれば、「キャリアの焦点化」と「キャリアの展望化」から整理できるだろう。この類型で整理を行えば、文系学生は自らのキャリアの可能性を広げる展望を、理系学生は自身の大学での学習をより専門的に活用するための焦点化に力点を置くと考えられるだろう。この点は、上述の分析からも読み取ることができよう。展望化を行えば興味・関心を広げてインターンシップ先を選択することになるだろうし、焦点化を行えば職種や業種は特定の範囲からインターンシップ先が選択されることになるだろう。そのため、展望化を行う傾向が強い文系では、興味・関心を広げた故に自身が想定する仕事内容とのギャップが生じやすく

なり、結果ストレスと向き合うという機会が生まれ、そこからの学びがあったのではないかと考えられる。しかしながら、この点はインターンシップの受け入れ先を選択する上でのマッチングの在り方とも関係が深いとも考えられるため、インタビュー等の質的な研究を行い深めていく必要があると考えられる。

④ インターンシップによる大学の学習関連度とキャリア文理比較

D群では、「インターンシップ先に就職したいと思った」「就職への意識が高まった」の2つの項目において有意差が確認された。「インターンシップ先に就職したいと思った」については「就職希望度の高まり」として図表9に、「就職への意識が高まった」については「就職意識の高まり」として図表10にそれぞれ結果をまとめた。

図表9 文理とインターンシップ先への就職希望度の高まりのクロス表

	(行%)		合計
	否定	肯定	
文系	40 (47.1%)	45 (52.9%)	85
理系	46 (71.9%)	18 (28.1%)	64
	86 (57.7%)	63 (42.3%)	149

p = 0.002

図表10 文理と就職意識の高まりのクロス表

	(行%)		合計
	否定	肯定	
文系	8 (9.4%)	77 (90.6%)	85
理系	21 (32.8%)	43 (67.2%)	64
	29 (19.5%)	120 (80.5%)	149

p = 0.000

ここでは、「インターンシップ先への就職希望度の高まり」「就職への意識が高まった」共に文系の方が肯定的に捉えているという結果に有意差を確認することができたが、「自己探索」「環境探索」の観点から考えると、Mann-Whitney 検定で有意差が確認されなかった「大学の専門科目と関連が大きかった」「業界への関心が増加した」「自分の専門性を活かした就職を希望するようになった」との関係性を踏まえながら、考察を行う必要があるだろう。それというのも、これまで考察を行ってきた通り、「自己探索」「環境探索」の性質が同様に強いのであれば、インターンシップの受け入れ先業務が「大学の専門科目と関連が大きかった」「自分の専門性を活かした就職を希望するようになった」において理系学生が肯定する傾向がみられるはずであるし、「自己探索」とりわけ「キャリアの展望化」の観点から「業界への関心が増加した」において文系学生が肯定する傾向がみられるはずだからである。

これらのことを加味し、「インターンシップ先への就職希望度の高まり」「就職への意識が高まった」のみに有意差が見られたことを解釈すれば、業務内容があくまでインターンシップ用のものとなっており、その点を学生たちが理解しながら業務にあたっているからと考えられるのではないだろうか。3日から1週間程度の短期型のインターンシップの多くには当てはまる者であろう。その場合、「キャリアの展望化」を行う文系学生の方が業務時間内にセミナー等を組み込むこともあるより広範囲な活動内容

となるインターンシップを肯定的に捉える傾向があることには頷ける。一方で、「キャリアの焦点化」を行う理系学生は、活動内容が広範囲に及べば当然思い描いた業務内容のみを行うわけではないため、インターンシップ先への就職希望度が高まったり、就職することへの具体的なイメージをそれまで以上には喚起させたりをしないのではないだろうか。この点については、インターンシップでの活動内容によって異なるため、活動内容によってグルーピングを行い比較する分析が必要になると考えられる。

5 総合考察

本研究の目的は、大学生を対象とした大学主催インターンシップの効果を学問・就職活動の方法が異なる文系・理系学生の軸に検証することであった。本稿の調査の分析結果をまとめると、主に以下の3点である。まず、インターンシップの効果のひとつである「就業観の醸成」では、「働く職場を知ることができた」、「適性を考えることができた」、「働くタイプの人のタイプ・レベルを知る」の3項目について、文系学生は、肯定的に捉えている一方、理系学生は、否定的と異なる結果であった。これは「キャリアの展望化」が考えられる。次に、「獲得能力」については、総じて肯定的な評価で、獲得能力は一定あるといえるが、一部、「人々の関係性を理解する」、「ストレスに強くなる」の2項目は、1点目と同じく、文系学生は肯定的、理系学生は否定的な評価となった。最後に、「キャリア選択」のうち、「インターンシップ先に就職したいと考えるようになった」、「就職への意識が高まった」の2項目が、同じく文系学生は肯定的、理系学生は否定的な評価となる結果であった。以上のことから、理系で比較した場合、インターンシップに対して、文系学生は、比較的肯定的な評価をしているが、理系学生は、一部そうではない認識をしていることが確認された。それは、専門領域によるものなのか、もしくは事前事後の学習が影響しているものか詳細については不明であるが、特定の要因があることを推測することが考えられる。

次に、分析結果に基づいて仮説の支持・不支持を確認する。まず、仮説1：理系・文系では、そもそもインターンシップの「目的」が異なるのではないか。文系学生は、「業種・企業選択」を重要視している、一方、理系学生は、専門スキルの適性または活用の可能性を問う「職業選択」を目的としているのではないかについてである。理系学生は、「適性を考えることができた」、「働いている人のレベル・タイプを知ることができた」、「インターンシップを就職先として考えるようになった」、「就職への意識が高まった」について否定的な項目が散見された。つまり、理系学生のインターンシップは、「業種・企業選択」につながっていないと解釈できる。一方、必ずしも専門性を問わない文系学生は、全般的に肯定的な評価が見られ、「業種・企業選択」の場として参加している傾向があるのではないかと考える。理系学生、

自身の専門性への適合への関心が強いことから、企業そのものよりも、「職業選択」を軸に参加しているのではないかと考えることから、仮説1は支持された。つづいて、仮説2：インターンシップの効果である「獲得能力」は、理系分野と文系分野の獲得スキルが異なるのではないかについてである。「大学の専門科目との関連が大きかった」、「自分の専門性を活かした就職を希望するようになった」、「大学の学びは将来への仕事に役立つと思う」の項目は文系・理系に問わず肯定的な評価となった。しかし、「人間関係を理解する」、「ストレスに強くなる」は肯定・否定と別れる結果となった。したがって、仮説2は、異なる点があるといえるが、理系は、「専門性スキル」、文系は「専門性以外の汎用性のあるスキル」を獲得するのではないかについては支持されなかった。したがって、一部支持されるが、一部は支持されているとは言えない結果であった。

6 本研究の限界と今後

本研究での限界として、第一に対象者のサンプル数である。コロナ禍によりインターンシップの開催が限定されていることもあったことから、サンプル数に限定的であった。したがって今後の研究では、参加大学・学生数を増やして検討する必要がある。第二に、個人要因の詳細な分析である。本研究では、文系・理系の2軸の分析だったが、文系・理系でもそれぞれ専攻によって異なる。文系においても、職業専門性のある分野もある。また、専門性に問わず、全分野を通じて「教職課程」履修などの学生の場合、職業専門性につながることを考える。したがって、詳細な分類をしたうえで、分析することが必要である。また、学年、性別、インターンシップ内容による分類の可能性もある。第三に、大学教育で修得した専門知識・スキル、インターンシップ内容、最終進路決定先との関連である。インターンシップと進路決定先との関連をみることによって、インターンシップの効果をより詳細に検証できると考える。最後に、大学教育として位置づけである以上、事前の学習・研修では、インターンシップへの明確な目標設定を行い、事後の学習・研修では、ふりかえりをして習得スキルの確認と将来のキャリアに向けた学び・活動への転換を誘導することが重要だと考える。そのためにも、事前事後研修の効果も含めてインターンシップ一連を通して分析する必要がある。

[参考文献]

- 岩井貴美「大学生低学年におけるインターンシップの考察－職場の他者からの支援と自ら学ぶ意欲との関連性－」『インターンシップ研究年報』21, 2019, pp.11-19.
- 上西智子「経営学部生から見た東南アジアでの長期海外インターンシップの意味－TEA分析によるキャリア発達の検討－」『キャリアデザイン研究』16, 2020, pp.75-88.

- 亀野淳「日本における大学生のインターンシップの歴史的背景や近年の変化とその課題－「教育目的」と「就職・採用目的の視点で」『日本労働研究雑誌』733, 2021, pp.4-13.
- 河野志穂「文系大学生のインターンシップが大学での学びに与える効果」『インターンシップ研究年報』14, 2011, pp.9-15.
- 児美川孝一郎「大学におけるキャリア支援・教育の現在－ビジネスによる浸蝕,あるいは大学教育の新しいかたち?」『日本労働研究雑誌』716, 2020, pp.89-100.
- 酒井理「インターンシップの教育効果－職業観育成の視点から－」『生涯学習とキャリアデザイン』12, 2015, pp.25-36.
- 酒井理「働く意識の強化と自己評価のパラドクス－インターンシップ学生のパネルデータの分析－」『生涯学習とキャリアデザイン』15, 2018, pp.167-181.
- 高澤陽二郎・西條秀俊「長期インターンシップの教育的効果」『京都大学高等教育研究』22, 2016, pp.103-106.
- 竹沢昌子「インターンシップの事前学習に関する研究～学生受け入れ施設・企業担当者間の認識の比較を中心に～」『名城大学総合研究』1, pp.21-31.
- 二上武生「工学系大学における就職観醸成型インターンシップの質保証に関する取り組み－工学院大学の事例－」『インターンシップ研究年報』20, 2017, pp.11-18.
- 初見康行・梅崎修・坂爪洋美「大学生のインターンシップ効果の検証」『キャリアデザイン研究』16, 2020, pp.33-46.
- 初見康行・梅崎修・坂爪洋美「大学生のインターンシップ効果測定尺度の開発－テキスト分析とパネルデータによる実証研究－」『日本労務学会誌』21 (3), 2021, pp.18-42.
- 初見康行・坂爪洋美・梅崎修「多様なインターンシップ経験と効果の一考察」『日本労働研究雑誌733, 2021, pp.41-57.
- 平尾元彦「インターンシップの就職活動への影響: 山口大学 2010年度 4年生へのアンケート調査と内定状況調査に基づく考察」『大学教育 (山口大学教育機構)』8, 2011, pp.29-36.
- 平尾元彦・田中久美子「大学生の就職活動とインターンシップ－多様化の時代の計測課題を追って－」『大学教育 (山口大学教育機構)』14, 2017, pp.24-36.
- 平野大昌「大学生の内定獲得とインターンシップ経験のシグナリング効果」『生活経済学研究』41, 2015, pp.31-44.
- 古田克利「キャリア自信に対するインターンシップ経験とサークル活動の交互作用効果: 就職活動中の大学生に対するアンケート調査の分析を通じて」『インターンシップ研究年報』15, 2012, pp.9-16.
- 松坂暢浩・山本美奈子「中小企業インターンシップの教育的効果の検討」『キャリアデザイン研究』15, 2019, pp.17-29.
- 松高政「大学教育としてのインターンシップの現状と課題」『日本労働研究雑誌』733, 2021, pp.16-30.
- 真鍋和博「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, 2010, pp.9-17.
- 見館好隆『人材開発大全』東京大学出版会, 2017, pp.143-175.
- 宮本知加子・池田浩「インターンシップへの自立的な参加態度を促す要因の検討」『大学教育学会誌』42 (1), 2020, pp.85-94.
- 山野明美・平井松午・成行義文「キャリア教育におけるインターンシップ－大人数講義における事前学習の有効性と課題」『徳島大学大学研究ジャーナル』11, 2014, pp.38-55.
- 一般社団法人日本経済団体連合会「ポスト・コロナを見据えた新たな大学教育と産学連携の推進」, 『採用と大学教育の未来に関する産学協議会報告書』2021,
https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/040_honbun.pdf, (検索日: 2022年1月08日)
- 株式会社マイナビ『マイナビ2023年卒 大学生インターンシップ調査～中間総括』2021,
https://careerresearch.mynavi.jp/research/20211029_18077/, (検索日2022年1月08日)

文部科学省・厚生労働省・経済産業省『インターンシップの推進にあたっての基本的考え方』

https://www.mext.go.jp/content/20210125-mxt_senmon02-000012347_11.pdf, (検索日2022年1月08日)

文部科学省「インターンシップの更なる充実に向けて議論のとりまとめ」2017,

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/076/gaiyou/_icsFiles/afiedfile/2017/06/16/1386864_001_1.pdf, (検索日2022年1月9日)

文部科学省「インターンシップ推進のための課題及び具体的効果・有用性に関する調査研究報告書」(平成28年度文部科学省「先導的大学改革推進委託事業」委託先リクルートキャリア就職みらい研究所, 2017,

https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afiedfile/2017/11/29/1398415_1.pdf, (検索日2022年1月09日)

文部科学省『就職・採用活動に関連して実施されているインターンシップの現状に関する調査研究』(令和元年度「先導的大学改革推進委託事業」委託先株式会社シー・ディー・アイ, 2020,

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1418370_00010.htm, (検索日2022年1月09日)

株式会社リクルートキャリア 就職みらい研究所『就職白書2021』2021,

https://shushokumirai.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2021/04/hakusyo2021_01-48_up.pdf, (検索日2022年1月08日)