

早期インターンシップ参加学生の追跡調査 —大学生活と進路決定プロセスの検証—

松坂暢浩・山本美奈子（山形大学 学術研究院（学士課程基盤教育機構））

1 はじめに

1-1 問題と目的

インターンシップは、学校教育と職業生活の接続をはかるための教育プログラムとして推進されてきた（文部科学省・厚生労働省・経済産業,1997；2015）。現在は、未来を支える人材力強化の観点（首相官邸,2015）や地域人材確保の観点（まち・ひと・しごと創生本部,2016）からも推進が強く望まれている。そのため、インターンシップ実施大学数も拡大しており、単位化を実施している大学が全大学の72.9%になっている。しかし、参加する学生の割合は2.6%にとどまっている状況である（文部科学省,2017）。また昨今のワンデー・インターンシップなど、インターンシップと称してしているにも関わらず、就業体験を伴わず、企業の業務説明会となっているものが存在する。そのため文部科学省（2017）は、インターンシップを大学等の教育活動の一環として、大学等の関与によって質を伴った教育プログラム普及に取り組むべきであるとしている。併せて、インターンシップ参加後の学修へのつながりや気づきが重要である点から、低学年（大学1、2年生等）からのインターンシップ実施の必要性を述べている。松坂（2017a;2017b）は、大学1年生を対象にした早期インターンシップ教育に取り組んだ結果、学生自身が実習先の経営者や社員との関わりのなかで、仕事のやりがいに目を向けることができ、また「働く」理由が明確になると報告している。しかし、進路決定後までの追跡調査は実施していない。

そこで本研究では、松坂（2017a;2017b）で報告した早期インターンシップ参加学生の追跡調査を行い、その後の大学生活の変化と進路決定のプロセスを明らかにすることを目的とした。

1-2 先行研究

インターンシップ参加による大学生活やその後の進路選択への影響について先行研究をレビューすると、インターンシップ経験が社会人基礎力の伸長や就職活動への活用につながるという報告（眞鍋,2010）やインターンシップ参加者は内定率が高く、インターンシップが就職活動への意欲を高める効果があると報告されている（平尾,2011、平尾・田中,2017）。大学1、2年など低学年を対象にした早期インターンシップでは、亀野（2017）が長期インターンシップの実践事例紹介をし、効果検証の必要性を述べている。岩井（2017）は、早期インターンシップが大学生の主体的な職業選択や職業意識を長期的、

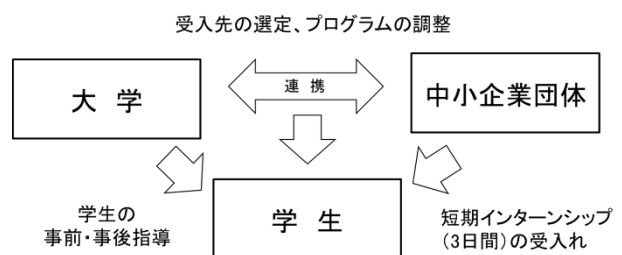
段階的に育成できる重要な機会となり、キャリア教育にも効果的な仕組みであると主張している。松坂（2017a;2017b）の報告では、早期インターンシップの参加により大学での学習意欲や社会人基礎力の向上、中小企業で働くことを肯定的に捉えることを明らかにしている。しかし、早期インターンシップによる研究は非常に少ない。またこれらの先行研究は、インターンシップ参加前後の教育効果検証が多く、追跡調査によってその後の大学生活の変化や進路決定のプロセスについて明らかにした報告がほとんどない。

1-3 本研究が取上げる早期インターンシップの概要

本研究が取上げる早期インターンシップの授業概要について触れておきたい。

本授業は、山形大学基盤共通教育の授業である。事前・事後指導を含む短期インターンシップ（3日間）の参加を必須として実施している。インターンシップ経験と内省の機会を低学年次から提供することが望ましいという提言（経済産業省,2013）を踏まえ、1年生を対象としている。また中小企業のインターンシップは、広い視野で進路を考える機会となり、キャリア教育上きわめて有効である（太田,2005、松坂,2017a;2017b）。この点を踏まえ、受入企業は中小企業に限定している。なかでも、人材育成に理解と関心が高く、想いをもって地域でビジネスを行っている経営者が多く加盟している山形県中小企業家同友会の会員企業に事務局を通して依頼している（図1）。

図1) 本授業の全体イメージ



本授業は山形大学の教育目的に則り、インターンシップを通じて、学習意欲と就職に対する意識を一段と高め、実社会で必要とされる職業意識、自立心と責任感を育成し、実践する能力を早期から育成することを目的としている。また、早期インターンシップを2年次以降のインターンシップ参加前のプレ体験と位置付け、その後のインターンシップ参加に繋げることも併せて目指してい

る。

本授業の到達目標は、インターンシップ体験を踏まえて、働くことはどのようなことかを自分の言葉で説明できることを目標としている。また、中小企業への理解を深めること、山形で働く魅力を感じてもらうことも併せて目指している。

本授業のスケジュールは、事前指導（ビジネスマナー講座、応募書類の作成、中小企業研究会など）を隔週で行った上で、インターンシップ（3日間）に参加し、参加後に受入企業を招いた成果報告会を開催する流れで実施した。また隔週の開講であることから、授業以外の時間を利用しての個別面談や、できるだけきめ細やかなサポートができるように専用のウェブサイトより、連絡や情報共有を定期的に行った（図2）。

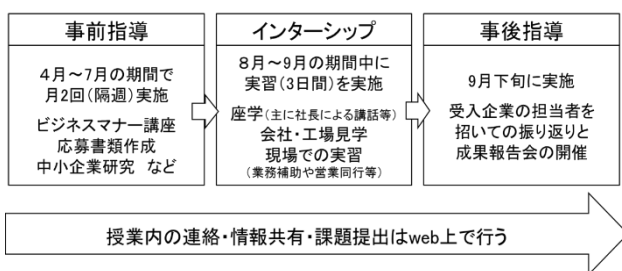


図2) 本授業のスケジュール

受入先のマッチングは、業界や仕事に対する視野を広げる観点から、学生の希望は取らず担当教員が学生の居住地から通勤しやすい企業をピックアップし、マッチングを行った。初年度の平成26年度は、履修者20名を13事業所に派遣した。受入企業の業種は、サービス業、卸売業、印刷業など幅広い業種の受入先となった。履修学生も、様々な学部からの履修があり、山形県外出身者も多いことから、山形県の中小企業を広く知ってもらう機会になった。

1-4 4年後の進路状況

4年後の平成30年1月時点で20名の進路状況を確認した。その結果、就職内定者は11名（55.0%）で、そのうち（中小企業基本法の定義による）中小企業に内定した者は5名（25.5%）であった。大学院進学が4名（20.0%）、その他（留年、休学、退学）が4名（20.0%）、未就職（活動中）が1名（5.0%）であった。

2 方法

本研究では、上記学生に対して早期インターンシップ参加後の大学生活の変化や進路決定プロセスについてアンケートによる追跡調査を実施した。さらに同意が得られた学生に対し半構造化面接を実施した。

(1) 調査対象者と調査時期

平成26年に履修した学生20名を対象に平成29年12月前半に記名式のアンケートをウェブサイトより実施した。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、協力は自由意志によること、途中で記入を中止しても不利益を被らないことを説明した。

(2) 調査内容

質問紙調査票は、平成29年12月に実施した。調査内容は、フェイス項目として性別、年齢、学部、進路、就職内定の勤務地を尋ねた。また、早期インターンシップの体験が、その後の大学生活において考え方や行動に変化を与えているかについて尋ねた。調査項目は、平尾・田中（2017）を参考に、学習意欲、課外活動、アルバイト、進路・就職活動、社会人基礎力、社会への関心度、中小企業への就職意向の7項目それぞれについて「全くその通り」から「全くそうでない」の5つの選択肢から1つを選ぶように求めた。さらに、2年次以降のインターンシップ参加有無（教育実習や資格等の取得のための実習を除くもの）を尋ねた。キャリア意識の測定には「キャリア意識の発達に関する効果測定テスト（キャリア・アクション・ビジョン・テスト：CAVT）」（下村ら,2009）を使用した。この尺度は、12項目で構成されており、5件法で回答を求めた。なおこの調査項目は、1年次の履修終了後に尋ねた項目と同一のものを活用した。就職内定者には、就職活動量、進路先の業種、企業規模、内定先を決めた理由を尋ねた。

(3) 半構造化面接

就職活動状況とキャリア発達の側面を把握するために、半構造化面接を行った。実施は、質問紙調査終了後の平成29年12月後半に、面接の同意が得られた対象者に実施した。質問内容は、就職活動の状況、内定決定に至るプロセス、将来の展望などについて尋ねた。面接時間は45分とした。

3 結果

本研究の調査結果は、表1の通りである。

(1) 回答者の属性

平成26年度履修者20名のうち回答が得られた11名（男性6名、女性5名）を分析対象とした。平均年齢は22歳（SD=0.9）だった。学部の文理別では、文系が7名（54.5%）で理系が4名（45.5%）だった。出身地は山形県内が4名（36.4%）、山形県外が7名（63.6%）であった。

(2) 進路決定におけるプロセスの結果

① 早期インターンシップで印象に残っている点

早期インターンシップで現在も印象に残っている点に関して自由記述を求めた。その結果、13個に分類された。分類内容は「中小企業の取引先は、中小だけでなく事業規模が大きい事業所もあった」、「地域への貢献と温かな人情が伝わってくるような経験でした。」など「中小企業のイメージ変化」に関する記述は4個（30.8%）だった。また「中小企業の代表者の方々が皆「情熱と信念」のある方々だった」など「経営者の魅力」の記述は2個（15.4%）だった。それ以外には「働くことを知る機会」や「ビジ

ネスマナーの理解」、「コミュニケーションの重要性」に関する学びがあり、その後の大学生活に生かされているという内容の記述であった。

② 早期インターンシップ参加後の大学生活等の変化

早期インターンシップ参加後に大学生活等における考え方や行動の変化を尋ねた。7項目に対し、「全くその通り」と「ややその通り」を選択した学生は、学習が7名(63.6%)、課外活動が7名(63.6%)、アルバイトが7名(63.6%)、進路・就職が9名(81.8%)、社会人基礎力が6名(54.5%)、社会への関心度が6名(54.5%)、中小企業への就職意向が5名(45.5%)であった。

③ 2年次以降のインターンシップ参加状況

2年次以降にインターンシップに参加した学生は5名(45.5%)、参加しなかった学生は6名(55.5%)だった。

④ CAVTのキャリア意識の測定

1年次と4年次の進路決定後の状況について、アクション得点とヴィジョン得点の結果を比較した。その結果、アクション得点、ヴィジョン得点の両方が高い【Aゾーン】が7名(63.6%)だった。アクション得点かヴィジョン得点の一方が高く、もう一方は低い状態の【Bゾーン】が3名(27.3%)、アクション得点もヴィジョン得点も両方低い【Cゾーン】が1名(9.1%)であった。

⑤ 進路状況

進路状況としては、大学院進学が3名(27.3%)、民間企業に就職内定した者が8名(72.7%)であった。

⑥ 就職活動量および内定先の業種および企業規模

就職内定者8名の就職活動量(受験した企業等の数)は、2社~30社と活動の量に違いがあった。内定先の業種は、金融業・保険業、情報通信業、医療・福祉、サービス業など多岐にわたっていた。企業規模別でみると、中小企業に内定した学生は4名(50.0%)だった。

⑦ 内定先を決めた理由

就職内定者8名のうち、内定先を決めた理由を尋ねた結果、6名(75.0%)から回答を得た。経営者の人柄や姿勢、社員がイキイキと働いている環境、学んできた専攻が仕事に活かせる、仕事内容が自分の特性にあっている、OBとのつながりがあるなどであった。

⑧ 半構造化面接における就職活動の状況

同意が得られた4名(50.0%)を対象に就職活動の状況、内定決定に至るプロセス、将来の展望など半構造化面接を実施した。4年次においてCAVTのキャリア意識がAゾーンの学生no1は、将来の展望を描き自分の適性を探りながら就職活動を続け、内定を決定するプロセスが語られた。一方Bゾーンの学生no8では、大手企業に直ぐに内定を得ることができると思っていたが、内定獲得に苦戦し就職活動中期にてようやく内定を得ることができたと語った。またAゾーンの学生no5は、自分にあった企業が見つけれず就職活動に苦悩していた。そのなかで中小企業に内定を決めた理由について、早期インターンシップの経営者の影響、10年後の働く自分がイメ

ージできた点をあげていた。Cゾーンの学生no2では、職業選択について親との葛藤があり、内定決定後も継続している状況で、自分に自信がもてないと吐露した。

4 考察

本研究では、早期インターンシップを履修した学生の大学卒業時までの追跡調査を行い、大学生活の活動および進路決定のプロセスを明らかにした。

(1) 早期インターンシップ参加者の就職状況

回答者のなかで就職内定している8名のうち4名(50.0%)が中小企業に内定していた。早期インターンシップで印象に残った点に関する自由記述では、社会人と触れることで刺激になった点や中小企業の活気ある雰囲気が伝わったなど中小企業に対するポジティブな印象を記載していた。また内定先に決定した理由には、経営者や働く職場を具体的にイメージできたという内容があった。このことから、早期インターンシップによって働くイメージが明確化されたことや中小企業に対する肯定的な印象を持てたことが、最終的に就職を決めた要因になっていると推察される。

(2) 早期インターンシップ参加による変化

早期インターンシップに参加することで経営者の魅力、社内の活気や一体感など中小企業のイメージが変化していた。また大学生活の活動において、7項目のうち3項目以上意識して取組んだ学生は10名(90.9%)だった。早期インターンシップの参加によって、学生生活の活動に対する考え方やその後の行動へ変化が大きかったことが明らかになった。彼らが低学年の早い段階で、中小企業で就業体験に取組んだことによって、進路を決定するプロセスに影響している可能性がある。また早期からの就業体験は、キャリア意識と学習意欲を高め、働くとは何かを考えてもらうきっかけになったと考えられる。このような取組について平尾(2011)は、地域社会が学生への就業体験の場を創っていくことは、就業力の育成と地元企業の理解を通じて、将来的に地域で活躍する人材を育成することにつながると述べており、本研究は、平尾(2011)の主張を支持する結果と言えらる。

(3) 進路決定プロセスにおける支援の必要性

CAVTのキャリア意識がAゾーンの学生のなかには、就職活動に苦悩していた。また、Cゾーンの学生は、職業選択について親との葛藤があり、自信のない状況が続いていた。これらの結果から、学生のなかには、就職活動における躓きや親の影響などによってキャリア発達上の課題があることが分かった。大坂(2015)は、進路選択は具体的な就職先を探求し決定すると同時に自己の探究や再構成が行われ、自己のあり様に変化するプロセスであると述べている。早期インターンシップ参加後でCゾーンの学生のようにキャリア発達上の課題を有する学生については、継続的なフォローの必要性が示唆された。

表1) 回答者の属性および早期インターンシップ参加後の大学生活の変化と進路決定プロセス

no.	1年次のインターンシップ先の業種	インターンシップで印象に残っている点		CAVT		その後の大学生活で考え方や行動に変化あった項目										進路先の業種	中小企業の有無	内定先を決めた理由		
		自由記述	分類	1年次	4年次	学習	課外活動	アルバイト	進路・就職活動	社会人基礎力	社会への関心度	中小企業への就職	2・3年生インターンシップ参加有無	就職活動量(受検した企業・団体数)						
1	製造業	中小企業でも、事業規模や取引先は中小ばかりでなく大きいこともしている。活気がある。会社一体感がある。	・中小企業のイメージ変化	A	A	○	○	○	○							参加	約30社	金融業・保険業	○	地元の企業である。休日や勤務体制が自分の生活に合っている。自分の特性(真面目、細かい)が活かせる。
2	製造業	あいさつの大切さや社会人の方と触れる良い経験になった。	・ビジネスマナーの理解	C	C	○		○	○	○	○				不参加	—	情報通信業	○	—	
3	サービス業	働くというのは、何か特殊なことをするのではなく、今の生活と地続きになっているように感じたこと。コミュニケーションが重要であること。	・コミュニケーションの重要性	A	A		○	○	○	○	○				参加	約15社	医療・福祉		仕事で身につける知識が自分の生活にも役立つこと、地元で働けること、資格を取得できること	
4	卸売業・小売業	お得意先の小売店を一緒にまわらせていただいた時にまるで家族のように迎えられていて、卸売りならではの地域への貢献と暖かな人情が伝わってくるような経験でした。	・中小企業のイメージ変化	A	A			○	○	○					不参加	3社	学術研究、専門・技術サービス業	○	大学での専攻と一致しており、仕事内容が関心のある分野でした。1年半のアルバイト経験を通してみると社風が明るく前向きで、自然にそこで働きたいという気持ちになりました。	
5	製造業	インターンシップ先の社長	・経営者の魅力	A	A										参加	約20社	サービス業	○	いい社長と自分の力が発揮できそうな環境と縁、大切にされている感覚	
6	サービス業	中小企業では、社員同士のコミュニケーションが活発で、インターンシップ先の方々は年齢や性別などに関係なく仲がよいと感じました。	・中小企業のイメージ変化 ・コミュニケーションの重要性	B	B	○	○	○							不参加	—	大学院進学	—	—	
7	建設業	1年次に参加したことで、意識を高め学生生活を送ることができるというメリットを感じました。しかし、3年次のインターンシップに参加しなかった私は、1年次に得た貴重な経験を最大限生かすことは言い切れないと感じています。	・その他	A	A	○	○			○	○				不参加	約20社	製造業	○	就職活動をしていて「社員の方が生き生きと働いている」という要素に重きを置きました。私が内定をいただいた企業では、社長を中心に人間の成長に力を入れていて、その点に魅力を感じました。	
8	製造業	私は、インターンシップの初年度の受講者であり、試行錯誤の最中だったと認識はしているが、前期授業で身につけた事はあまりに基本的だったと思う。インターンシップ体験中に何をしたらと聞かれ、困った事を思い出す。マナー講習会のような機会をもっと多くこなしたかった。	・その他	B	B	○	○	○	○	○	○				参加	30社以上	卸売業・小売業	—	—	
9	製造業	インターンシップ中に、就職について相談ののってもらえました。そのことによって、収入の話や中小企業のよい点、悪い点なども知ることができました。	・中小企業のイメージ変化	A	B	○	○		○	○	○				不参加	2社	製造業		自分がやりたいと思える職種であったから、OBを通してのつながりがあったから。	
10	サービス業	お会いした中小企業の代表者が皆「情熱と信念」のある方々だったこと。あとは同友会代表のAさんが家が遠いことを考慮してくれたこと、そして毛嫌いでいたコーヒールを出されたおかげで飲めるようになったことが挙げられます。	社長の魅力	B	A			○	○	○	○				不参加	—	大学院進学	—	—	
11	サービス業	企業へ実際に訪問させていただいたことで、学外へ出ることの意味や企業での働き方など多くの学びを得ることができたと思っています。その際に、訪問のための下見やお礼状の書き方などマナーを体験できたことによって、その後の生活に良い影響があったと感じています。	・働くことの意味 ・理解 ・ビジネスマナーの理解	A	A	○	○		○	○	○				参加	—	大学院進学	—	—	

5 結論

本研究によって明らかになった点は、以下の3点である。①就職先として中小企業に内定した者が一定数いたことが明らかになった。早期インターンシップにより、中小企業に対する肯定的なイメージへの変化が影響している可能性がある。②早期インターンシップ参加により、その後の学生生活に対する考え方や行動に変化があったことが明らかになった。特に早期のインターンシップ体験が、進路選択のプロセスにプラスの影響を与えている可能性がある。③CAVTの結果を踏まえた半構造化インタビューにより、早期インターンシップに参加してもキャリア意識に差がある点が明らかになった。就職活動における躓きや親の影響などによって、キャリア意識が高まらなかったり、活動による揺れ動きがあったりする。このようなキャリア発達課題を有する学生には、継続的なフォローが必要であると言える。

6 課題

早期インターンシップの後も、大学生活と進路決定のプロセスには様々な要因が影響し揺れがある。これらのことから、キャリア意識を高めていけるよう、履修後のフォローや就職活動前に相談できる機会を提供していく必要がある。本研究は、対象者数が少ないため、早期インターンシップが大学生活や進路決定のプロセスにどの程度影響があったのか厳密に判断できない。今後も早期インターンシップ履修者の追跡調査を継続的に行っていく必要がある。

謝辞

本研究を実施するにあたり、質問紙調査に回答していただいた学生の皆様に感謝します。

引用・参考文献

- 岩井貴美 2017「早期インターンシップのキャリア教育に関する一考察-近畿大学を事例として」『近畿大学商学論究』, 15(2), pp.1-11.
- 大坂綾 2015「大学生の進路選択プロセスとその体験について」, 『北星学園大学大学院論集』, 6, pp.47-62.
- 太田和夫 2005「中小企業におけるインターンシップの有効性と今後の促進策」『インターンシップ研究年報』, (8) pp.8-21.
- 亀野淳・梶柴治・川上あき 2017「経済同友会と連携した低学年・長期インターンシッププログラムの実施:北海道大学における取組みを中心に」『高等教育ジャーナル』, (24), pp.173-179.
- 経済産業省 2013「産学連携によるインターンシップのあり方に関する調査」
<http://www.meTi.go.jp/poliCy/kisoryoku/houkokusy_o_H24FY_inTernship.pdf> (2018年3月31日現在)
- 下村英雄・八幡成美・梅崎修・田澤実 2009「大学生の

- キャリアガイダンスの効果測定用テストの開発」『キャリアデザイン研究』, 5, pp.127-139.
- 首相官邸 2015「日本再興戦略 改訂 2015 -未来への投資・生産性革命-」
<<https://www.kAnTei.go.jp/jp/singi/keizAisAisei/pdf/dAiIjp.pdf>> (2018年3月31日現在)
- 独立行政法人日本学生支援機構 2017「インターンシップの実施事例」
<<https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/internship/jirei/chuiki.html#05>> (2018年3月31日現在)
- 平尾元彦 2011「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』8, pp.29-36.
- 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-多様化の時代の計測課題を追って-」『大学教育』, 14, pp.24-36.
- 松坂暢浩 2017a「低学年向け中小企業インターンシップ参加者の追跡調査 -早期のインターンシップ体験が与える影響についての考察-」『山形大学高等教育研究年報』, 11, pp.31-36.
- 松坂暢浩 2017b; 日本インターンシップ学会東日本支部(監修)・折戸晴雄(編)・根木良友(編)・山口圭介(編)・松坂暢浩(編)「特色あるインターンシップの取組み(3) 山形大学の低学年向けインターンシップ」『インターンシップ実践ガイド 大学と企業の連携』, 玉川大学出版会, pp.35-44.
- まち・ひと・しごと創生本部 2016「まち・ひと・しごと創生基本方針 2016」
<<https://www.kAnTei.go.jp/jp/singi/sousei/info/pdf/h28-06-02-kihonhousin2016honTAi.pdf>> (2018年3月31日現在)
- 眞鍋和博 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」『インターンシップ年報』, 13, pp.9-17.
- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省 2015「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/2015/12/15/1365292_01.pdf> (2018年3月31日現在)
- 文部科学省 2017「インターンシップ好事例集-教育効果を高める工夫17選」
<http://www.mexT.go.jp/Component/b_menu/oTher/_iCsFiles/Afieldfile/2016/10/07/1355719_001_1.pdf> (2018年3月31日現在)
- 文部科学省 2017「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)」
<http://www.mexT.go.jp/b_menu/shingi/ChousA/kouTou/076/gAiyou/_iCsFiles/Afieldfile/2017/06/16/1386864_001_1.pdf> (2018年3月31日現在)