

## 地方大学の理工学系大学院生のキャリア意識 -インターシップに参加した学生と不参加学生の比較-

山本美奈子\*・松坂暢浩\*・小倉泰憲\*\*

(山形大学 学術研究院 学士課程基盤教育機構\*、理学部\*\*)

### 1 はじめに

#### (1) 問題と目的

インターンシップは、「学生が在学中に、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(文部科学省・厚生労働省・経済産業省, 1997, 2015)、国の政策としても、キャリア教育や就職支援機能の強化に位置づけ、推進が図られている(文部科学省, 2015)。学生が、インターンシップを通して就業体験を積むことは、幅広い視点で業種や職種を知るきっかけとなり、職業選択の幅を広げることにもつながる。特に、地方圏におけるインターンシップは、地域の企業理解を深め、学生の地方定着を促進する取り組みとして期待されている(まち・ひと・しごと創生本部, 2017)。そのなかで、採用ニーズの高い理工学部の学生について調査した山本・松坂(2017)は、学生のなかで、地元で働きたいが、インターンシップに興味や関心が低い学生が一定数いることを報告している。しかし、理工学大学院生が、インターンシップに対して積極的に参加しているのか、またインターンシップをどのように捉えているのかについては、解明されていない。

そこで本研究では、理工学系大学院生に焦点を絞り、次の3点について明らかにすることを目的とした。まず、理工学系大学院生のインターンシップの参加者と不参加者では、キャリア意識に違いはあるのかを定量的に明らかにする。次に、参加した学生はどのようなことを学び、参加しない学生はインターンシップをどのように捉えているのかを定性的に明らかにすることを目的とした。

#### (2) 先行研究

理工学系修士課程への進学率は高く、理学部では41.8%、工学部では36.4%と3人に1人が進学している(文部科学省, 2017)。理工学系の大学院を修了した場合、専門職を活かした就職につながると捉えがちであるが、進学が一般的になった現在では、専門職や研究職に就けるとは限らない(三上, 2015)。さらに、懸念事項として、学んでいる学科と将来の職業の関連性がイメージしにくい理工学系専攻や純粋な学問の興味や関心だけで専攻する学生の中には、キャリア意識が形成されていないという指摘もある(小倉, 2016)。キャリア意識の形成については、学生の二極分化が問題視されており、キャリア発達が十分でない学生は、自尊心が低く、夢や目標に挑戦したり、行動したりする力が弱く、職業観の脆弱性が危惧されている(文部科学省, 2015)。この点については、理学系の

学部生がキャリア意識を醸成しないまま大学院に進学した場合、一般企業への就職活動の際には学部生以上に戸惑いが発生するという指摘もある(小倉, 2016)。

以上のような観点から、理系の学部生だけでなく、大学院生においてもキャリア発達を促すための啓発的活動として、インターシップが重要であると言える。亀野(2003)は、インターンシップの教育的意義として、①専門的な知識や能力および幅広い教養に対する学修意欲の喚起、②職業意識の希薄さの改善、③産学連携による人材育成を掲げている。インターンシップに関する先行研究を概観すると、理系学部生に対し授業の一環として取組んだ報告がある。例えば、伊藤・森脇・山北(2015)では、企業の新入社員研修の手法を授業に取り入れた結果、挨拶や主体性、実行力等において、自己評価が向上したという事例を紹介している。また、企業と教員・学生とが話し合いによってテーマを設定し、3カ月の長期インターンシップに取り組んだ結果、実習での知識を活用する能力や実践的に働きかけ対処する能力が向上した(荻野・玉田・穂崎, 2017)という報告がある。そして、山本・松坂(2017)の報告では、理系学部生に対し、インターンシップ参加者と不参加者のキャリア意識を比較した結果、参加者は約3割で、不参加者に比べ参加者はキャリア展望や就職活動意欲が有意に高いと報告している。このように、インターンシップに取り組むことで、一定の効果が期待できると考える。しかし、短期インターンシップの取り組みによる調査は、理系学部生が中心で、理工学系大学院生の実態については明らかにされていない。本研究では、地方大学の理工学系大学院生に焦点を絞り、彼らのキャリア意識について、インターンシップに参加した学生と不参加学生の比較を通し、違いを明らかにする。

#### (3) 本研究のフレームワークと仮説

学生が主体的にキャリアを考えるためには、自分自身に対する肯定的な感情を持っていることが望ましく(田澤・梅崎, 2011)、キャリア発達を促す指標の1つに、自尊感情がある。就職活動を直前に控えた学生を対象にした概念モデルでは、自尊感情が高いと心理的ウェルビーイングを介し、キャリア意識が高まることを明らかにしている(山本・松坂, 2017)。一方で、将来の目標などが明確でない者は自尊感情が低く、職業に関し不向きと感じていることが明らかになっている(下村, 2012)。これらの知見によりインターンシップ参加者は、自尊感情が高

くキャリア意識であるキャリア・アクション・ビジョン・テスト（以下 CAVT）が高いのではないかと考えられる。そこで、本研究では次の 2 点を仮説に設定し、図 1 にフレームワークを示した。

仮説 1 インターンシップ参加者は、不参加者に比べて、自尊感情が高い。

仮説 2 インターンシップ参加者は、不参加者に比べて、キャリア意識である CAVT のアクションとビジョンが高い。

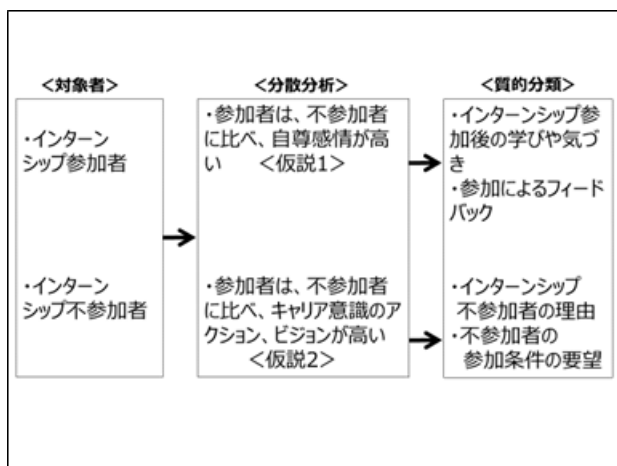


図 1 本研究のフレームワークと仮説

## 2 方法

### 1) 対象者

調査は、東北地方の国立 A 大学で開催された就職イベント(セミナー等)に参加した理工学系大学院生を対象とした。調査は、2017 年 11 月に実施した。

### 2) 調査票の構成

調査票には、フェイス項目として性別、年齢、学部、進路希望を尋ねた。またインターンシップは、教育実習や資格等の取得のための実習を除くと明記した上で、参加者の参加日数(1day、5 日未満、5 日以上、14 日以上)とプログラム内容、参加都道府県、業種を尋ねた。参加者には、インターンシップ中に認められた点や改善点のフィードバックについて自由記述を求めた。さらに参加による満足度を 5 段階方式で尋ね、参加による学びや気づきを自由記述で求めた。

心理尺度は、次の 2 尺度を採用した。

- ① 自尊感情 (Rosenberg, 1965; 山本・松井・山城, 1982 邦訳版)

この尺度は、自分に対してこれでよいと感じる肯定的感情の程度を測定する。10 項目で構成されており「あてはまる」～「あてはまらない」の 5 件法で評定を求めた。得点が高いほど自尊感情が高い傾向を示す。

- ② CAVT (下村・八幡・梅崎, 2009)

この尺度は、キャリア意識の発達に関する効果測定として開発され「ビジョン」と「アクション」の 2 下位

尺度、12 項目で構成されている。「かなりできている」～「できていない」の 5 件法による評定を求めた。得点が高いほどキャリア意識が高い傾向を示す。

### 3) 分析方法

まず、使用する尺度の内定整合性を検討するために、Cronbach の  $\alpha$  係数を算出した。CAVT のビジョンは、.88、アクションは、.76、自尊感情は、.82 が示され、使用できることを確認した。次に参加者と不参加者の心理尺度の違いを分析するために、一元配置の分散分析にて解析した。インターンシップ中の学びや気づきおよび認められた点や改善点のフィードバックに関しては、自由記述の内容を文脈ごとに分類した。また、不参加者の不参加理由に関しても、同様に自由記述の内容を文脈ごとに分類した。

## 3 結果

### 1) 回答者の属性

有効回答者は、73 名だった。男性 54 名 (74.0%)、女性 19 名 (26.0%)、平均年齢は 22.7 歳 (SD=0.7) だった。学部別では、理学系 17 名 (23.3%)、工学系 56 名 (76.7%) だった。進路希望別では、民間企業 68 名 (93.2%)、公務員 2 名 (2.8%)、博士課程進学 1 名 (1.4%)、その他 2 名 (2.6%) だった。

### 2) インターンシップ参加者の参加業種および参加日数とプログラム内容

インターンシップの不参加者は 41 名 (56.2%) で、参加者は 32 名 (43.8%) だった。インターンシップ参加県は、A 大学の所在地である山形県が 5 名、宮城県が 4 名、福島県が 1 名で、東北地方の参加が 10 名、その他の地方が 7 名、大都市圏が 15 名だった。参加割合として、大都市圏は 46.9% と多く、次に東北 3 県の 31.2% の順だった。業種別の参加割合では、メーカーが最も多く、次にサービス・インフラであった。インターンシップのプログラム内容は、日常業務型が多く (表 1)、参加日数は 5 日以上 14 日未満が多かった。

### 3) インターンシップの不参加者と参加者の参加日数別の心理尺度の違い

インターンシップの不参加者と参加者の参加日数別 (1day、5 日未満、5 日以上、14 日以上) の 5 群に分けて一元配置の分散分析を行った (表 2)。検定の結果、CAVT のアクションに有意差がみられ  $F(3, 69)=2.7, p<.05$ 、群別では 1day が高く、不参加者が低かった。また、CAVT のビジョンと自尊感情は、有意差がみられなかった。

したがって、仮説 1 は支持されず、仮説 2 の一部が支持された。

### 4) 参加による気づきや学び

参加者の気づきや学びでは、16 名が記述していた。記述した内容を文脈ごとに分類した結果、19 個の文脈があり、「仕事理解」「モチベーション」「雰囲気・関係性」

表1 インターンシップ参加者のプログラム内容と業種の内訳

|              | メーカー          | 商社          | サービス・<br>インフラ | ソフトウェ<br>ア・通信 | 官公庁         | その他         | 不明          | 合計             |
|--------------|---------------|-------------|---------------|---------------|-------------|-------------|-------------|----------------|
| 日常<br>業務型    | 8             | 0           | 6             | 1             | 0           | 1           | 1           | 17<br>(53.1%)  |
| プロジェク<br>ト型  | 4             | 1           | 1             | 1             | 1           | 1           | 0           | 9<br>(28.1%)   |
| 職場や工場<br>の見学 | 6             | 0           | 0             | 0             | 0           | 0           | 0           | 6<br>(18.8%)   |
| 合計           | 18<br>(56.3%) | 1<br>(3.1%) | 7<br>(21.9%)  | 2<br>(6.3%)   | 1<br>(3.1%) | 2<br>(6.3%) | 1<br>(3.1%) | 32<br>(100.0%) |

表2 インターンシップの不参加者と参加者の日数別における一元配置分散分析の結果

|               | 不参加者<br>(n=41)<br>M±SD | 1day<br>(n=5)<br>M±SD | 2日以上<br>5日未満<br>(n=7)M±SD | 5日以上<br>14日未満<br>(n=11)<br>M±SD | 14日以上<br>(n=9)M±SD | F 値  |
|---------------|------------------------|-----------------------|---------------------------|---------------------------------|--------------------|------|
| CAVT<br>ビジョン  | 16.5± 5.6              | 22.0± 2.5             | 20.3± 4.7                 | 18.8± 4.2                       | 18.1± 4.5          | 2.1  |
| CAVT<br>アクション | 17.1± 4.4              | 22.2± 3.3             | 20.5± 5.3                 | 19.7± 4.7                       | 19.9± 2.5          | 2.7* |
| 自尊感情          | 30.6±<br>7.1           | 31.2± 1.8             | 31.2±6.3                  | 35.1± 8.2                       | 32.4± 6.6          | 1.0  |

\*p&lt;.05

「自己理解」「姿勢・態度・心構え」の5つに分類された(表3)。学生は、「組織の中で、分析を行うという意識を持つことができた」や「顧客とのかかわりを目で見て知れた」などの記述があり、体験を通して「仕事理解」を深めていた。また、「自分の足りないところを発見できた」、「自分が何をやりたいのか一度考え直すきっかけとなり、進路について考えるようになった」など「自己理解」を深めていた。さらに、「就職に対する気持ちが高まった」というように「モチベーション」を高め、社内の「雰囲気・関係性」、働くうえでの「姿勢・態度・心構え」を学んでいることが明らかになった。

#### 5) インターンシップの満足度

インターンシップ参加者の満足度では、大変満足が11名、満足が18名、どちらとも言えないが2名、あまり満足できなかったが1名だった。したがって90.7%が大変満足、満足と回答していた。

#### 6) 受入先からフィードバック内容

インターンシップ参加中に認められた点を記述した学生は19名で「コミュニケーションスキル」「ビジネススキル」「プレゼンテーションスキル」の順に多かった(表4)。一方、改善点のフィードバックは13名で、「コミュニケーションスキル」「ビジネススキル」であった(表5)。

#### 7) インターンシップ不参加者の理由と参加条件の要望

インターンシップ不参加者が参加しなかった理由の記

述は、36名だった。記述した内容を文脈ごとに分類した結果、37個の文脈があり、「研究が忙しい」「時間がない」「興味がない」「どこに行けばよいかわからない」「予定があわない」「選考落ち」「今後参加予定」「その他」の8つに分類された(表6)。「研究で時間がなかった」などの記述から「研究が忙しい」が最も多く、「学業とバイトで忙しかった」など「時間がない」の記載があった。今後参加する際の条件や要望に関しては11名が記載しており、「短期の開催」「参加しやすい開催地」「研究に関連する内容」などがあった。

#### 4 考察

本研究の目的は、地方大学の理工学系大学院生のインターンシップの参加者と不参加者のキャリア意識の違いを定量的に明らかにすることであった。また、参加した学生はどのようなことを学び、参加しない学生はインターンシップをどのように捉えているのか、定性的に明らかにすることであった。

#### 1) インターンシップ参加者と不参加者のキャリア意識

参加日数別のキャリア意識では、CAVTのアクションにおいて不参加者の得点が低く、参加者が高かった。そのなかでも1dayの参加者がもっとも高かった。1日ではあるが、企業や業界を知るきっかけになり、就職活動に向けて

表3 参加者の気づきや学びの分類

|           |   | n=16 |       |
|-----------|---|------|-------|
| 分析項目      | 項目例   | 項目数  | 回答率   |
| 仕事理解      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・組織の中で、分析を行うという意識を持つことができた</li> <li>・顧客とのかかわりを目で見て知れたから</li> <li>・当初は入社する予定がないジャンルだったが、大学の講義で学ぶものと大きく異なり、現在志望業種になった</li> <li>・商品作成の流れが分かった</li> <li>・専門的な分析装置の扱い方を学んだ</li> <li>・企画を出して、プレゼンする流れをつかめた</li> <li>・製品開発で使用する測定器を使わせてもらうことができたため</li> <li>・やりたくない、向いていないと思う職種についても実際やってみないとわからないということを実習で実感した</li> <li>・普段の業務内容に類似した課題を行うことを通して、自分が働く姿を想像できた</li> </ul> | 9    | 47.3% |
| モチベーション   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・就活のモチベーションが上がった</li> <li>・就職に対する気持ちが高まった</li> <li>・インターンシップに参加したことにより、就職に対しての意識を高めることができた</li> </ul>  | 3    | 8.8%  |
| 雰囲気・関係性   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内の雰囲気がつかめた</li> <li>・社員の方々とたくさん話げできた</li> <li>・とてもよくして頂いて、女性社員と話す機会があった</li> </ul>   | 3    | 12.7% |
| 自己理解      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の足りないところを発見できた</li> <li>・自分が何をやりたいのか一度考え直すきっかけとなり、進路について考えるようになった</li> </ul>  | 2    | 8.8%  |
| 姿勢・態度・心構え | <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会人になったら当たり前なことを今のうちからやれたほうが良いと思ったから</li> <li>・ニュースを見て情報を集めるようになった</li> </ul>   | 2    | 15.8% |
| 合計        |   | 19   | 100%  |

表4 認められた点のフィードバックの分類

|              |   | n=17 |       |
|--------------|---|------|-------|
| 分析項目         | 項目例   | 項目数  | 回答率   |
| コミュニケーションスキル | <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループメンバーとの交流、協調性</li> <li>・熱意、集中力、コミュニケーション</li> <li>・自然な笑顔で接客できること</li> <li>・人の目を見て話を聞くこと</li> </ul> | 8    | 26.3% |
| ビジネススキル      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事の効率化</li> <li>・礼儀正しい</li> <li>・質問力がある</li> </ul>  | 5    | 15.8% |
| プレゼンテーションスキル | <ul style="list-style-type: none"> <li>・最終日の報告会を堂々と発表できたと褒められた</li> <li>・パワポでまとめて発表するときに意見をまとめて発表できたこと</li> </ul>                             | 3    | 12.7% |
| 専門スキル        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内PCのセットアップやPCの分解が早かった</li> <li>・集中して分析点を決めていたこと</li> </ul>   | 2    | 7.6%  |
| その他          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・まじめ</li> </ul>  | 1    | 0.5%  |
| 合計           |   | 19   | 100%  |

表5 改善点のフィードバックの分類

| n=12         |   |     |       |
|--------------|---|-----|-------|
| 分析項目         | 項目例   | 項目数 | 回答率   |
| コミュニケーションスキル | <ul style="list-style-type: none"> <li>・伝わるように話す</li> <li>・積極性（質問するまでの様子見の時間が長い）</li> <li>・より積極的なコミュニケーションをとること（社員の方と）</li> <li>・元気さ</li> </ul> | 5   | 38.4% |
| ビジネススキル      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・社員さんへの報告の仕方</li> <li>・コストを考える</li> <li>・資料の作成</li> </ul>  | 4   | 30.8% |
| その他          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・エントリーシートの書き方</li> <li>・服装</li> <li>・精神的柔軟性の少なさ</li> </ul>   | 4   | 30.8% |
| 合計           |   | 13  | 100%  |

表6 インターンシップに参加しなかった理由の分類

| n=36           |  |     |       |
|----------------|--|-----|-------|
| 分析項目           | 項目例  | 項目数 | 回答率   |
| 研究が忙しい         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究で時間がなかった</li> <li>・研究や学会で時間が取れなかったため</li> <li>・研究室を休めず、参加できなかった</li> </ul> | 11  | 27.5% |
| 時間がない          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・学業とバイトで忙しかった</li> <li>・アルバイトが忙しかった</li> <li>・まとまった時間がなかった</li> </ul>         | 9   | 22.5% |
| 興味がない          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・参加する気がない</li> <li>・興味がなかった</li> <li>・就職した友人が行く必要がないと言っていたため</li> </ul>       | 7   | 17.5% |
| どこに行けばよいかわからない | <ul style="list-style-type: none"> <li>・参加したい企業が見つからなかった</li> <li>・どこに行けばいいかわからなかった</li> </ul>                       | 3   | 7.5%  |
| 予定があわない        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・行きたい企業が実施していない</li> <li>・予定があわなかった</li> </ul>                                | 3   | 7.5%  |
| 選考落ち           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・面接で落ちてしまった</li> <li>・一つ応募したが落ちた</li> </ul>                                   | 3   | 7.5%  |
| 今後参加予定         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・夏季開催が延期になった</li> <li>・まだ参加していないが、参加する予定</li> </ul>                           | 2   | 5.0%  |
| その他            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・参加の敷居が高い</li> <li>・体調が悪かった</li> </ul>  | 2   | 5.0%  |
| 合計             |  | 37  | 100%  |

行動促進につながっていると捉えることができる。参加日数が5日以上では、アクションの得点が低かった。さらにCAVTのビジョンに有意差がみられなかった。下村・八幡・梅崎(2009)によると、アクションのみが高い学生は、事前に職場をよく見極めずに活動するために、ビジョンが伴わず内定時には関心が薄れることや早期離職の要因になることを示唆している。今回、自尊感情に

有意差はみられなかった。理系学部生を対象に分析した山本・松坂(2017)の報告では、自尊感情に差がなかった要因には、就業体験によって求められるスキルや能力と現在の自分とのギャップによるものと示唆している。本結果においても、同様の結果であったことから、就業体験によって現実を知ること、働くことのイメージに対するゆらぎがあったのではないかと考えられる。安達

(2012)は、学生に様々な体験機会を与えながら、達成や成功を確認し、知的好奇心を刺激するような方向づけの内省の重要性を述べている。本結果においても、インターンシップ参加後の支援として、振り返りの機会を持ち経験の意味づけによって現実を受入れつつ、将来のやりたいことを明確にしていく事後指導やフォローの必要性が示唆された。

## 2) インターンシップ参加者の学びや気づきと参加によるフィードバック

参加者の気づきや学びでは、19名が記述していた。インターンシップを通し得られた経験が、職業理解や自己理解を深めていると考えられる。浅海(2007)の報告では、日常業務型のインターンシップ参加者は、働くことのイメージが得られることや自分の適性や興味が明確になったとする割合が多いことを明らかにしている。本研究においても、参加者は、職業理解や自己理解を深め、自分にあった働きやすい職場は何かということを考えるきっかけになった可能性がある。

参加者がフィードバックとして認められた点は「コミュニケーションスキル」「ビジネススキル」「プレゼンテーションスキル」などであった。企業が期待するのは、研究活動のなかで身につけてきた思考力や研究に取り組んできた姿勢などへの期待も含まれている(三上, 2015)。理工学系の大学院では、チームで研究し、データ分析し、成果を発表するというようにチームで取り組むことが求められる。このような学修を通して身につけたスキルが、インターンシップで活かされ、評価されたと捉えられる。一方、改善点に関しても「コミュニケーションスキル」「ビジネススキル」であった。実際に企業が抱える課題や業務内容に触れ、社員と関わることを通し得られたフィードバックによって、学生は社会で求められる必要なスキルであると認識したと考えられる。

## 3) インターンシップの参加状況と満足度について

インターンシップ参加者は、43.8%で、参加エリアは東北3県が31.3%で、大都市圏は46.9%と大都市圏の参加が多かった。理系学部生では、大学所在地周辺を選択する傾向がある(山本・松坂, 2017)のに対し、大学院生は、大都市圏の参加が多く、興味や関心のある業界に参加する傾向と考えられ、地方創生の観点からすると参加割合が多いとは言えない。大企業の研究職の採用は、大半が大学院生であることや地方のものづくり開発を中心とした中堅や中小企業は、学部卒の採用に積極的である(三上, 2015)。この点を踏まえると、学生は地方の企業に就職するという意識は低く、地方の企業も大学院生の採用には消極的なものかもしれない。

参加プログラムでは、日常業務型が半数以上だったが、見学も参加日数に関わらず、存在していた。また、90.7%が大変満足、満足と回答していたことから、学生は目的などによって参加日数を選択していると考えられ、見学が不満の要因になるとは限らないことが明らかになった。

不参加者の不参加理由は「研究が忙しい」、「時間がない」を併せると50.0%を占めていた。研究を優先しなければいけない時間的な状況があるとは言え、職業選択をするうえで、視野狭窄になってしまうことが懸念される。参加できなかった学生の要望には「短期の開催」や「参加しやすい開催地」、「研究に関連する内容」などの記載があった。学生のニーズにあわせたプログラムの工夫や情報の周知が必要であり、大学の支援や教育として、学生の目的に合った受け入れ企業の開拓や実習に臨むことができるような体制づくりが求められていると言える。一方、地方の中小企業のメーカーは、自社の製品と学生が取り組んでいる研究テーマを関連づけたプログラム開発を提案することができれば、理工学系大学院生の地域企業の理解が深まるとともに企業の魅力発信の機会につながると考えられる。

## 5 結論

理工学系大学院生のインターンシップ参加者は、43.8%で、大都市圏に参加する割合が多いことが明らかになった。また、インターンシップ参加者は、不参加者に比べ、CAVTのアクションが有意に高く、9割が参加に満足し、仕事理解や自己理解などの学びや気づきがあった。一方、不参加者は、研究が忙しく時間がないなどの理由からインターンシップへの参加は積極的ではなかった。以上の結果から、参加者は自信を高め、将来のビジョンを描けるための事後フォローの必要性が示唆された。また、不参加者に対しては、参加しやすい教育の支援体制の必要性が示唆された。

## 6 課題

本研究上の課題として、対象者はインターンシップ参加前後の調査ではないため、本結果がインターンシップの参加によるものか否かは厳密に評価できない。インターンシップの参加前後による比較やコントロール群を設定し検証を重ねていくことが必要である。また、一大学の調査であるため、地方大学の理工学系大学院生のインターンシップ参加者と不参加者の特徴を捉えているか否かは厳密に判断できない。今後は、地方の複数大学での比較調査を行い、インターンシップ後のキャリア意識の違いを明らかにすることが課題である。

## 謝辞

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

## 付記

本研究は、平成29年度山形大学「地(知)の拠点整備事業」による地域志向教育研究の助成を受けたものである。

## 引用・参考文献

- 安達智子 (2012) 「科学技術職への興味とその規定因——自己効力と男女差に着目した検討」『心理学研究』 83(5), pp. 479-488.
- 浅海典子(2007) 「学生にとってのインターンシップの成果とその要因」『国際経営フォーラム』 18, pp. 163-179.
- 伊藤譲・森脇俊道・山北剛 (2015) 「企業と大学が連携したインターンシップ」『工学教育』 63(4), pp. 81-85.
- 亀野淳 (2003) 「インターンシップにおける教育的意義 (インターンシップ)」, 『公益社団法人 日本工学教育協会 第 51 回 年次大会』 pp. 533-536.
- 三上隆次(2015) 「理工学系の学生・若手の生きる道」『電子情報通信学会 通信ソサイエティマガジン』 8(4), pp. 222-226.
- 文部科学省 (2013) 「インターンシップの普及及び質的充実のための推進方策について意見のとりまとめ」  
<[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/055/gaiyou/\\_icsFiles/afieldfile/2013/08/28/1338222\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/055/gaiyou/_icsFiles/afieldfile/2013/08/28/1338222_1.pdf)> (2019年1月10日現在)
- 文部科学省 (2015) 「地 (知) の拠点大学による地方創生推進事業 (COC+)」  
<[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/kaikaku/coc/](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/coc/)> (2017年5月20日現在)
- 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](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2015/12/15/1365292_01.pdf)> (2019年1月10日現在)
- 文部科学省 (2017) 「大学院の現状を示す基本的なデータ中央教育審議会大学分科会大学院部会 (第81回) H29. 5. 30」  
<[http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/giji/](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/giji/)> (2019年1月10日現在)
- 荻野晃大・玉田春昭・穂崎良典(2017) 「理工系コーオプ教育プログラムの実践報告」『高等教育フォーラム』 7, pp. 13-23.
- 小倉泰憲(2017) 「理工系大学院生のキャリア形成に関する一考察: 理学部コミュニティを対象として」『キャリアデザイン研究』 13, pp. 115-122.
- Rosenberg, M(1965) Society and the adolescent self-image, Princeton, NJ: Princeton University Press
- 下村英雄・八幡成美・梅崎修 (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.
- 下村英雄 (2012) 「若者の自尊感情と若年キャリアガイダンスの今後のあり方 (特集キャリア形成と自立に向けた課題: 若年・一人親・ミドル層への支援)」『Business labor trend』 5, pp. 4-9.
- 田澤実・梅崎修 (2011) 「大学生活への意欲と達成が自尊感情に与える影響: 大学 1 年生に対する縦断調査」『京都大学高等教育研究』 17, pp. 65-71.
- 山本美奈子・松坂暢浩 (2017) 「地方大学における理系学生のインターンシップ不参加理由とキャリア意識」『キャリアデザイン研究』 13, pp. 123-133.
- 山本美奈子・松坂暢浩 (2017) 「地方大学に通う大学生のキャリア意識と自己イメージに関連する要因と構造」『メンタルヘルスの社会学』 23, pp. 23-30.
- 山本真理子・松井豊・山成由紀子 (1982) 「認知された自己の諸側面の構造」『教育心理学研究』 30, pp. 64-68.
- まち・しごと・創生本部 (2017) 「地方創生インターンシップ事業等について」  
<[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/meeting/tihousousei\\_setumeikai/h29-01-17-siryoy14.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/meeting/tihousousei_setumeikai/h29-01-17-siryoy14.pdf)> (2019年1月10日現在)