

研究論文

地域企業でのインターンシップ体験の効果と就職活動への影響

The Effect of Internship in Fukui on Students' Job Search

中里 弘穂*

はじめに

- I. インターンシップの概況
- II. 福井県立大学インターンシップの概要と学生の参加目的
- III. インターンシップ先の選択と研修の効果
- IV. インターンシップ体験の就職活動への影響
- V. まとめ

経済状況の回復を受けてか、2014, 15年度の新規学卒者の就職率は上昇し就職氷河期と言われた状況から売り手市場へと変化している。就職活動の長期化が学業に影響を与えているとの考え方を反映し、経団連は2014年「採用選考に関する指針および手引き」を改訂し選考活動を8月1日以降としたが混乱を招き、再度6月1日以降とすると変更を行った¹。その結果、学生は短期間で志望企業を絞り込み採用試験を受けることになった。このような状況においてインターンシップ（以下インターン）の役割が重視されている。企業はインターンを採用活動の一端と捉え優秀な学生の囲い込みを意図し、学生はインターン参加を通して志望企業の選択や自己の適性の把握につなげたいというものだ。

その一方で、地域で行われるインターンは研修期間も2日～5日程度と短期間のものが多く、必ずしも希望の企業で実施できないなど制約もあり、効果に対する疑問の声も聞かれた。本研究では福井県立大学のインターン授業の履修者を対象に、参加前の意識、参加後の成果、就職活動時期の影響を継続的に調査した。その結果学生が参加したインターンは(1)講義・見学型、(2)就業体験型、(3)プロジェクト型に分けられ、インターンの形式により参加学生が得る効果に差異が見られるという知見を得た。また、就業能力に結びつく「社会人基礎力」も長期インターンに比べると小さいものの、伸長が見られた。

キーワード：インターンシップ、就職活動、就業体験、社会人基礎力、地域企業

*福井県立大学 キャリアセンター

はじめに

本研究は2015年度福井県立大学特別研究「大学における国内・海外インターンシップ実施の状況と教育効果に関する研究」2016年度福井県立大学特別研究(地域貢献型)「地方大学留学生のキャリア形成と地元定着に関する研究—インターンシップの効果と支援要件の分析を中心として—」の成果の一部である。

インターンの起源はアメリカにあると言われ1906年に、シンシナティ大学教授であったシュナイダー(Schneider, Herman)が専門分野の学習とそれに関連する実務経験を相互に受けさせる授業を導入したことによる。アメリカでは、大学の制度として大学での授業と職場での関連分野の実習を交互に繰り返す、産学が共同で行う教育をCO-OP教育(Cooperative Education)とし、学生が個人の立場で企業や官公庁等において就業体験することをインターンシップと称している。アメリカのインターンは長期間で専門分野での就業であるため、基本的にインターンを受け入れる企業が参加学生に給料を支払うというシステムとなっている(田中:2007)。それに対して日本の場合は、就業体験とはいいながら期間も1,2週間と短期間が多く、基本的に無給である。

日本のインターンは、どちらかという就職への意識付けの意味合いが強く、アメリカで行われているインターンとはだいぶ性格が異なっている。その意味で日本の大学生のインターン参加は直接的な職業・職場選択の契機ともなり、その後のキャリア形成にもつながってくる。

しかし地方大学の学生の場合、首都圏、関西圏の大手企業で行われるインターンに参加することは交通費、宿泊費の負担が生じることから難しく、在籍する大学の地域企業または帰省先でのインターンに参加することが多くなる。福井県のインターンの場合、福井県経営者協会が受託事業者となり福井県の主要な大学(福井大学・福井工業大学・仁愛大学・仁愛女子短期大学・福井県立大学)および福井県出身の福井県外大学への進学者を対象として、インターンの受入れ企業並びに参加学生の募集、マッチングを行っている。そのため受入れ業種や職種、研修日数も制限され、学生は希望する業種や充実した内容のインターンに参加することが難しい現状にある。また福井県企業の場合、企業規模も小さいところが多く就業体験ではなく短期間の事業内容説明や事業所の見学といった講義・見学型のインターン実施も多い。

そのような制約が多い地方企業でのインターン参加に、どのような効果があるのか。本研究では福井県立大学のインターン授業の履修学生を対象に、参加前と終了後さらに就職活動時期の意識の変化を継続的に調査することで、地域企業で行われるインターンの有効性を明確にするとともに、学生の立場に立った地域インターンの活用法を考察する。

1. インターンシップの概況

1. インターン導入の経緯

日本におけるインターンの導入は、1997年に『教育立国』をめざして」という教育改革プログラムの中でインターンの総合的な

導入が謳われたことによる。同年「経済構造の変革と創造のための行動計画」が閣議決定され産学連携による人材育成策としてのインターンの推進が盛り込まれた。それを受けて、当時の文部省（現文部科学省）、労働省（現厚生労働省）、通産省（現経済産業省）が議論を重ね「インターンシップ推進に当たっての基本的考え方」を同年9月に発表している（田中：2007）。この考え方は、その後2009年、2014年に一部改正を実施するが、現在までの日本でのインターン実施の基本的な考え方となっている。

前述の「基本的な考え方」の中ではインターンを「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」と定義づけている。さらに学生の効果として「学生が自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図られる。またこれにより、就職後の職場への適応力や定着率の向上にもつながる。」と記している。

1997年はいわゆる「就職氷河期(第1期)」(1994~2004)²にあたり、フリーターやニートの存在が目された。同時に就職したものの「七・五・三」と呼ばれたように中学卒業者の7割、高校卒業者の5割、大学卒業者の3割が3年以内に離職するという早期離職の増加が問題視され、その原因の一つが「職場理解が不十分であることによるミスマッチにある」のではないかと言われた（中里：2013）。このような状況を踏まえ「学校教育と職業生活との接続」を円滑に進めるための方策としてインターンの推進が強化されることとなった。

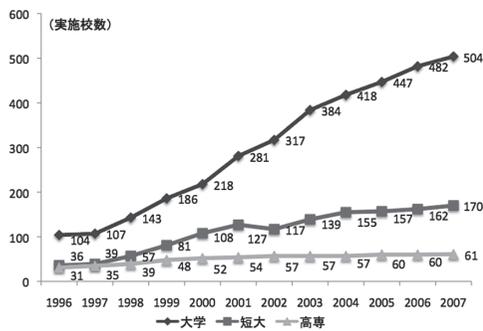


図1 インターンシップ実施校数の推移

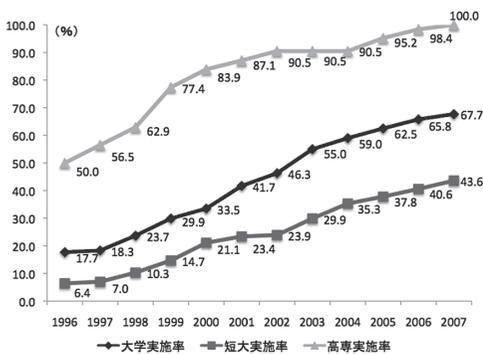


図2 インターンシップ実施率の推移

出所：文部科学省2008年「大学における平成19年度インターンシップ実施状況調査について」より作成

2. インターンの実施状況

インターンを実施する大学は、年々増加している。文部科学省の調査によれば1996年にはわずか104校（17.7%）であったが、2007年には504校（67.7%）が実施している（図1、図2）。

大学学生支援機構は2014年11月に全国の国公私立大学756校にインターンの実施状況を調査した（回収率99.4%）。その調査によれば教育実習など特定の資格取得に関係せず、大学教育として単位認定を行うインターンを実施している4年制大学は、531校（70.7%）になる。実施大学数は増加しているが、参加

学生は476千人程で、参加率は18.5%とまだ少ない。

参加学生は3年次生が61.2%と多数を占め、実施時期も8月9月が70.9%と夏季休業中に集中している。実施期間も1週間未満が25.3%、1～2週間未満が44.8%であり、1か月以上の長期間の実施は9.9%と1割にも満たない。

3. インターンの実施主体

インターンは、その実施主体により参加方法が異なり、おおむね以下の3タイプの実施方法がある。

(1) 企業や団体が独自に募集, 実施するもの

企業や団体は自社のHPや株リクナビ等の就職支援企業のサイトに募集要領を提示し独自に参加者を募り実施するものである。短期から長期まであり、学生は希望の企業や興味のある内容のインターンに応募することができるが、有名企業の場合応募者が多く、エントリーシートや面接で選考される。大学での単位認定は行われない場合が多い。

(2) 地域のインターンシップ協議会等が募集, 実施するもの

地域のインターンシップ推進協議会、経営者協会等がその地域の大学及びその地域の出身大学生を対象に実施するものである。主催団体が受け入れ企業を募り、参加学生を募集する。短期間の実施が多く学生の希望に応じて主催者側でマッチングを行うが、応募者が重なった場合には、希望の企業で体験できない場合が生ずる。企業側も学生を選択できないことから採用に結びつかないという不満もある。単位認定が行われる場合が多い。

(3) 大学が企業や団体と連携し独自に実施するもの

横浜市立大学が横浜市金沢区役所で実施するインターンや新潟大学の「企業課題探求型・長期インターンシップ」³等がこのタイプに相当する。大学と受け入れ先が事前に協議を行い、インターン内容を構築する。研修先の課題を解決する長期間のインターンが多いが、受け入れ人数に制約があるため希望者が多い場合には、選考が行われる。

4. インターンの効果

大学でのインターンの導入・実施は確かに増加しているが、参加する学生にとりどのような効果が期待できるのであろうか。木村はインターン参加の効果として、「就業能力の向上」「就業意識の向上」「学習意欲の喚起」を挙げている(木村：2015)。木村もこれらの効果はインターンの内容や期間によって変わってくるであろうと指摘しているが、インターンの内容による効果の違いについては検

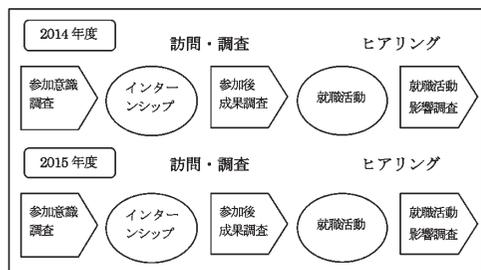


図3 研究調査の流れ

出所：筆者作成

「インターンシップ参加意識アンケート」

今回、インターンシップに参加することが進路選択にプラスになり、就業意欲を高めるために学生の皆さんの意識調査を行いたいと思います。ご協力をお願いします。

1、インターンシップ参加について現段階でどのようなイメージ・考えを持っていますか。

当てはまるもの3つに○をつけてください。

- 1) 自分の志望企業で体験し就職につなげたい
- 2) 志望業種・企業で体験し仕事内容を知りたい
- 3) 自分の志望業種・企業ではどのような仕事をするのか体験したい
- 4) 職場というものを理解したい
- 5) 職場ではどのように仕事をするのか(仕事のやり方)を知りたい
- 6) 自分が職場でどのように評価されるか知りたい
- 7) 志望職種が定まらないので自分の適性を知りたい
- 8) 社会ではどのような能力が求められるか知りたい
- 9) 他大学の学生と交流したい
- 10) 企業の方たちと交流したい
- 11) 参加が就職にプラスになると考えるから
- 12) 専門科目の単位になるから

2、インターンシップの体験先を現段階でどのように選択しようと考えていますか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

- 1) 自分の地元(出身地域)の企業
- 2) 志望する業種や企業
- 3) 仕事内容が志望に合っている
- 4) 交通の便
- 5) 実施の期間・日程が合う
- 6) 仕事内容が楽なところ
- 7) どこでもよい

3、インターンシップ参加することでどのような能力を伸ばしたいと思っていますか。当てはまるもの2つに○をつけてください。

- 1) コミュニケーション能力
- 2) 企画力・発想力
- 3) ビジネスマナー
- 4) 敬語の使いかた
- 5) プレゼンテーション能力
- 6) 行動力
- 7) チームワーク
- 8) 積極性
- 9) 計画性
- 10) 人見知りの改善
- 11) 他者を理解する力
- 12) その他

以下略

図4 調査質問票

出所：筆者作成

証されていない。

眞鍋はインターン参加後に経済産業省が選定した「社会人基礎力」⁴がどの程度伸びるかに注目した。1週間の日常業務体験型インターンでは、「傾聴力」「主体性」「計画力」が伸張り、長期の課題設定型インターンに参加した学生では、「課題発見力」「統率力」「創造力」が伸張していると分析している(眞鍋：2010)。長期インターンの参加では岐阜大学、千葉商科大学でも「課題発見力」「統率力」「創造力」が伸びたと報告されている。

インターンを受け入れる企業にとっては、どのような効果があるのだろうか。前述の文部科学省「インターンシップ推進に当たっての基本的な考え方」では、企業等における意義として①実践的な人材の育成、②大学等の教育への産業界ニーズの反映、③企業等に対する理解の促進、魅力発信を挙げている。筆者が行った地方道府県の調査⁵では、Uターン者を含め地元就職の若者を増やすために地域企業のインターンに力を入れているとのご意見は多く聞かれた。

5. 研究の進め方

本研究では、2014年、2015年度の福井県立大学経済学部・生物資源学部3年次生を対象とした「インターンシップ」の受講者に対し、インターンの参加前、参加後、就職活動の時期と3回の継続的な質問票調査(図3、図4)を行うことで、学生のインターン参加の動機や効果を分析した。先行研究においては単年度の終了後の意識調査のみで効果を分析している場合が多いが、2年度にわたる継続的な調査を行うことで精度の向上が図られ

ると考える。さらに参加したインターン研修形式を「講義・見学型」「就業体験型」「プロジェクト型」の3タイプに分類し、終了後の効果の差異を分析した。インターンの効果は、参加した研修形式に影響を受けるとの考えからである。

インターンの研修形式について古閑は「実践タイプ」「プロジェクト課題解決タイプ」「見学・体験タイプ」「講義タイプ」の4つに分類しているが(古閑:2011)、今回の調査対象者の参加したインターンは講義だけではなく見学が含まれているものが多いことから「講義・見学型」に、新製品に対するアイデアの発表やサービス改善提案を行う場合は「プロジェクト型」とし、「実践タイプ」は「就業体験型」とした。また先行研究においては、インターン参加後の能力伸長を「社会人基礎力」を尺度として測定している例が多い。本研究でもそれに倣い、参加前の4月時点とインターン参加後の9月時点の2回、社会人基礎力の各要素について自己採点を行い参加したインターンの形式によりどのような能力に伸長が見られるのか分析した。

II 福井県立大学インターンシップの概要と学生の参加動機

1. 福井県立大学のインターンの概要

本学経済学部・生物資源学部のインターンの授業は前期に開講され、11回の授業とインターン研修に参加し参加報告会での発表とレポートを提出することで学部の専門科目として単位認定される。インターンの参加を単位として認定している大学は多いが、インターン研修の参加に重きを置く場合が多い。富

山大学の場合、事前指導はビジネスマナー研修等の2回の授業のみで、参加するインターンの期間により1週間以内は1単位、2週間以上は2単位を認定する。

本学の場合、インターンに参加するだけでなく他の授業科目と同程度の事前学習を組み込んでいる。学生の中には、自分の出身地でのインターンに参加するので単位は不要だが、授業には参加したいというものもいる。インターンの授業は、毎年開講されているが担当教員が2年ごとに交替するために、今回のような継続的な意識調査は初めて行われた。

福井県内には4年制の大学が4校、短期大学が1校あり(除く看護系の専門大学)、これらの学生の多くが福井県・ふくいジョブカフェ主催のインターン(事業受託者:福井県経営者協会)に参加する。毎年8月から9月の夏季休業中に実施され、2014年の場合、研修受入れは131の企業・団体、2015年は120の企業・団体である。2週間以上の研修期間がある長期コース(2014年は21社、2015年は25社)と2~5日の短期コースがあり、本学で長期コースを選択した学生は2014年の1名だけである。長期コースの受入れ企業は72%が製造・建設業(2015年)であり就業体験を主たる内容としているために、経済学部生の多い本学のインターン履修学生は選択者が少なくなる。

インターンに参加する学生は、5月末ぐらいまでに希望する研修先を5社まで記入したエントリーシートを、大学を通して事務局である福井県経営者協会に提出する。エントリーシートには「インターンシップに申し込んだ動機」「就業体験先の企業で学びたいこと、やりたいこと」と都合の悪い日程を記入する。

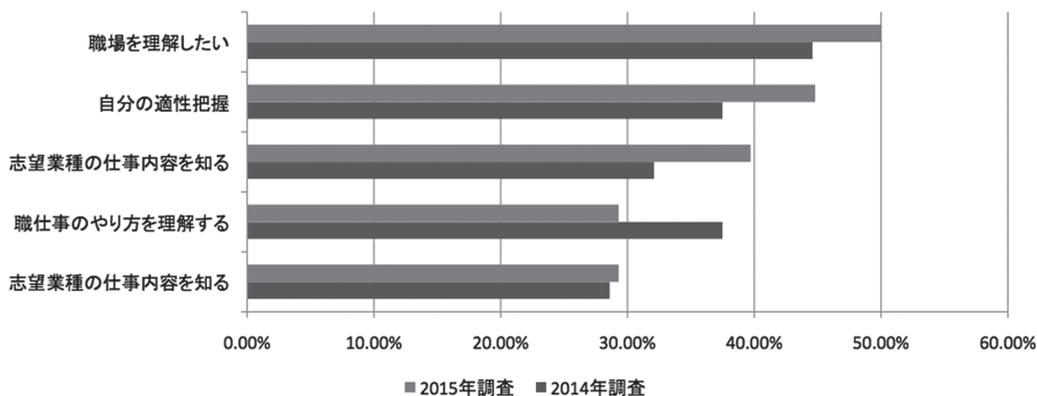


図5 福井県立大学生のインターン参加目的

出所：福井県立大学インターン受講者調査（2014年15年4月実施、有効回答数56名, 58名）による

このエントリーシートを基に長期コースの場合は受入れ先が学生を選択するが、短期コースの場合は事務局がマッチングを行う。

福井県のインターンは、福井県内の大学に在学している学生だけでなく、県外大学に進学した福井県出身学生も加わり、500名近い参加者になる⁶。そのため第1希望の企業・団体で研修をすることは難しい状況である。

2. 学生のインターン参加動機

本学で授業として実施しているインターンは、前述のように期間も短く、必ずしも希望の企業や体験内容で研修できるとは限らない。そのような制約があるインターンであるが、学生はどのような意識や目的を持ち参加するのであろうか。今回2014年、15年とインターンの授業履修者を対象にインターンの参加前に質問票調査を実施した⁷。主な質問項目は、「インターンについてどのようなイメージや考えを持っているか」「インターンの研修先をどのように選択しようと思っているか」「インターンの参加によりどのような能

力を伸ばしたいと思っているか」などである。

単位が認定される科目の場合、単位取得を目的とした履修も考えられるが、今回調査対象とした経済学部・生物資源学部のインターンシップ科目は、インターンに参加するだけでなく、事前の9回の授業ごとにレポートの提出が求められることに加え、終了後の報告会での体験発表、体験報告書の提出があり単位認定のための条件が厳しい。そこで参加目的に対して「単位取得を目的とする」という質問は設定していない。

学生の参加目的は、「職場を理解したい」（2014年15年の合算47.4%）「自分の適性を知りたい」（同41.2%）「志望職種・業種の仕事内容を知りたい」（同36.0%）「職場での仕事のやり方を理解したい」（同33.3%）「志望職種・業種で仕事を体験したい」（同28.9%）などが上位になる（図5、複数回答）。古閑も『中小企業白書』掲載の資料からの学生のインターン参加目的を「働くことの理解」「志望職種での仕事体験」「仕事に対する適性把握」が多いとしており、参加意識に関して本学の学生との差異はそれほどないと言える

(古閑：2011, 中里：2015).

また、福井県経営者協会が2015年の事前説明会の会場で行ったアンケートでは、「就職に役立つ体験が何かある」(70.2%)「将来やりたい仕事を見つけるため」(32.0%)「企業の雰囲気を知りたいから」(32.5%)という結果が報告された。

これらの調査結果からインターンに参加する場合に、志望業種や職種が定まっている場合にはその業種で研修することで自分の適性を把握し志望を確実にしたいという目的が窺われ、まだ志望業種や職種が定まっていない場合には、就職活動の前に職場や仕事を理解し就職活動に役立てたいという二つの目的が推測できる。

Ⅲ. インターンシップ先の選択と研修の効果

1. インターン先の選択

上記のような目的でインターンの参加を希望した学生は研修先をどのように選択しているのか。福井県の場合長期インターンを実施している企業・団体は少数で、製造業が多い。生産現場での実習を主としていることから、本学経済学部生の場合一般コースと言われる2日から5日のインターンを選択するように

表1 短期間のインターン研修内容例

	研修内容
1日目	・会社概要の説明 ・工事現場の見学と内容説明
2日目	・安全パトロールへの同行 ・設計積算の説明
3日目	・現場見学 ・社員との懇談、質疑応答

出所：2015年インターンシップ報告書より筆者作成

なる。福井県のインターンの研修形式は募集案内及び前年度の実施報告から概ね(1)講義・見学型、(2)就業体験型、(3)プロジェクト型に分類できる。

(1) 講義・見学型は、研修室内での事業内容の説明、事業所や就業場所の見学、業務の模擬的体験などの内容のインターンである。

(2) 就業体験型は、販売体験や接客体験、イベントの設営・受付業務体験、製造工程の体験など、社員の方のサポートを受けながら実際に業務を行うインターンである。

(3) プロジェクト型の場合、研修期間が短いので本格的な企画・立案・実施の内容ではないものの、企業側から示された課題に対してグループで調査・討議を重ね提案を行うインターンである。例えば販売現場の見学や顧客の声を聴くことにより売り場提案を行う(流通業)、グループに分かれ研修先の製品を調査しプレゼンをする(化学製造業)などの内容である。

学生は、インターン受け入れ先の企業名・業種・研修内容等を見て、インターン先を選択し第5希望まで提出する。参加前の質問票調査とその後提出されたインターン研修先の希望を比較すると、2015年度の場合、参加目的を体験に主眼を置いている学生は31名(62.0%)いるが、その内17名が体験型、12名が講義・見学型、2名がプロジェクト型を希望していることが分かった(第1希望)。職場理解を目的としている学生は19名(38.0%)、10名が体験型、9名が講義・見学型を希望している(同)。

受入れ人数の制約や実施期間の都合もあり、その後事務局で調整、選別を行い、研修先が決まる。実際の研修先は体験型が21名(42.0

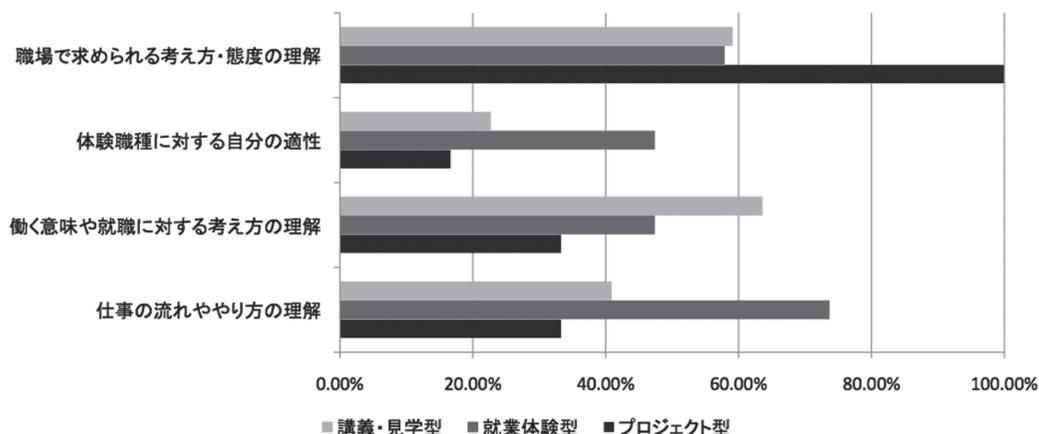


図6 インターンのタイプによる効果の違い

出所：福井県立大学インターン参加者調査（2015年9月実施 有効回答数47名）より筆者作成

%), 講義・見学型が22名 (44.0%), プロジェクト型が7名 (14.0%) となった⁸。インターンにおいて就業体験を希望しながら、講義・見学型やプロジェクト型の研修に参加した学生が、約2割いることがわかる。学生の希望が受け入れられない理由の一つは、就業体験型のインターンは受入れ人数に制約がある場合が多いことであり、もう一つの理由は、学生の認知度が高い企業に希望が集中することにある。

2. インターンの効果

福井県のインターンは受入れ企業数や参加学生数は多いが、一方で学生の希望通りの企業・団体で研修できないというマイナス面も抱えている。そのような状況で参加するインターンは期待通りの成果を得られるのであろうか。

インターンに期待される効果について木村は、「就業能力の向上」「就業意識の向上」「学習意欲の喚起」を挙げている。就業意識の場

合、インターン前後の職業レディネス (Vocational Readiness)⁹と自己効力感の変化からインターンの満足感が高いほど就業意識に肯定的な影響を及ぼすと説いている (木村：2015)。インターンの効果や満足度は、研修期間や研修形式によって異なるのではないかと

インターンの効果を調べるために、2014年15年とインターン参加後に学生に質問票による調査を行った¹⁰。図6は、本学の学生のインターン参加後の効果を、(1)講義・見学型 (2)就業体験型 (3)プロジェクト型の研修の形式に分けて分析したものである。研修形式については、質問票による学生の自己申告内容を前年の実施内容と学生の報告書に基づき一部修正した。例えば、研修室内における講義・模擬実習が主体の研修に対して、実習型と記入した学生は講義・見学型に修正を行いより実態に近い研修形式に分類し効果を測定した。学生のインターンシップ参加は(1)講義・見学型が2014年は27.1%、15年が48.9%であり、(2)就業体験型が同39.6%、40.4%、(3)プロジェクト型が同31.3%、

10.6%となった¹¹。

インターンの効果は、その研修形式により違いがみられた(図6)。それぞれのタイプの参加者が挙げた効果に関する項目を、回答割合が高い順に示すと、(1)講義・見学型では「職場で求められる能力や考え方が理解できた」が2014年84.6%、15年59.1%、「働くことの意味や就職に対する考え方の理解」が同53.8%、63.6%、「仕事の流れやり方の理解」が同38.5%、40.9%と高い。(2)就業体験型では「仕事の流れやり方の理解」が同52.6%、73.7%、「働くことの意味や就職に対する考え方の理解」が同68.4%、57.9%、「体験職種に対する適性の把握」が42.1%、47.4%となった。

(3)プロジェクト型では「職場で求められる能力や考え方が理解できた」が53.3%、100.0%、「働くことの意味や就職に対する考え方の理解」が同40.0%、33.3%であり「ビジネスマナーが身に着いた」が同33.3%、16.7%と高くなっている。

「職場で求められる能力や考え方の理解」「働くことの意味や就職に対する考え方の理解」は、どの形式のインターンに参加しても効果は認められたが、「体験職種に対する適性の把握」や「仕事の流れやり方の理解」は、就業体験型でなければ効果はそれほど出ていないようである。

前述の木村が指摘する「就業意識の養成」、「職業意識の芽生え」は、今回の調査項目の「職場で求められる能力や考え方の理解」「働くことの意味や就職に対する考え方の理解」に対応すると考えられる。これらは短期間であってもインターンの形式に関わらず効果があると言えるのではないかと。

3. インターン参加による就業能力の向上

インターンの参加において就業能力の向上という面での効果は見られるのか、真鍋は1週間程度の期間企業で就業体験を行うインターンを「日常業務型」、企業等から与えられた課題を長期間に渡りチームで解決するインターンを「課題解決型」とし、それぞれのインターンで経済産業省が提唱している社会人基礎力の伸長には差異があることを報告している。「日常業務型」では「傾聴力」「主体性」「計画力」が大きく伸長し、「課題設定型」では「発信力」「課題発見力」「主性性」の伸びが大きいという(真鍋：2010)。岐阜大学で実施した長期インターンにおいても「課題発見力」「統率力」「創造力」が大きく伸びたことが報告されている。本学のように研修期間も短く、プロジェクト型といっても調査とグループ発表程度の内容のインターンの場合は、社会人基礎力の伸長は見られるのであろうか。

今回、インターンの参加動機等を調べる質問票調査に、社会人基礎力に対する調査も組み入れた。社会人基礎力についての解説をし、自己採点ではあるがインターン授業開始時点の4月と終了後の9月に社会人基礎力の12の要素の得点を10点満点で記入を求め、得点の変化を調べた(図7)。

インターン参加前の社会人基礎力の得点は、平均で2014年6.0、15年5.5である。本学のインターン授業履修学生は「規律性」(2014年7.9、15年7.2)、「傾聴力」(同7.3、6.5)が高く、「創造力」(同4.7、4.3)「働きかけ性」(同5.1、4.4)「発信力」(同4.8、5.3)が低いという特徴が見られた。インターン参加後の9

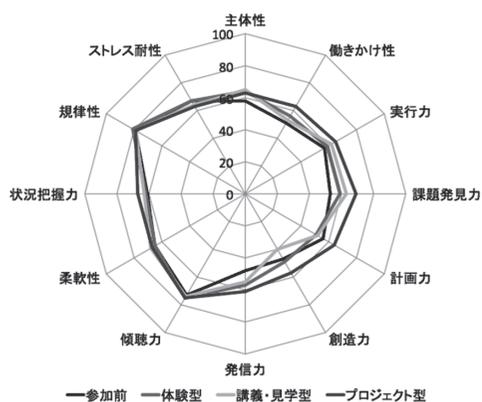


図7 インターン終了後の社会人基礎力の変化

出所：福井県立大学インターン参加者調査（2014年9月実施 有効回答数48名）より筆者作成

月末の調査では、平均値が2014年6.5、15年6.2と上昇していた。研修のタイプ別に得点を見ると、(1)講義・見学型では2014年6.2、15年6.4、(2)就業体験型では同6.2、6.1に(3)プロジェクト型では同6.6、6.0に伸びており、2014年はプロジェクト型の上昇が大きいことが分かる。

前掲の眞鍋の調査では「日常業務型」のインターンは「傾聴力」(5.1→6.1)「主体性」(4.8→5.7)「計画力」(5.1→6.0)が伸びたと報告している。この3基礎力の伸長値は平均0.9になる。本学のインターン参加者にもこの3基礎力に伸長がみられるのか。「日常業務型」と考えられる「就業体験型」の参加者の場合、「傾聴力」は2014年7.3→7.5、15年6.5→7.5に、「主体性」は同5.8→6.4、5.5→5.9に、「計画力」同5.6→5.1、5.0→6.2になり、伸長値の平均は0.48であるから他の基礎力に比べ特別にこの3基礎力が伸びたとはいえないであろう。

同様に「課題設定型」と考えられる「プロジェクト型」の場合に「発信力」「課題発見

表2 インターンの形式による社会人基礎力の変化

	参加前	講義・見学型	就業・体験型	プロジェクト型
1. 主体性	5.8	6.5	6.4	6.3
2. 働きかけ性	5.1	5.3	5.6	6.3
3. 実行力	5.7	6.2	5.9	6.5
4. 課題発見力	5.3	6.3	5.9	6.9
5. 計画力	5.6	5.2	5.1	6.4
6. 創造力	4.7	4	4.9	5.7
7. 発信力	4.8	5.5	5.7	6.1
8. 傾聴力	7.3	7.4	7.5	7.5
9. 柔軟性	6.5	6.8	6.5	6.7
10. 状況把握力	6.1	6.3	6.2	6.7
11. 規律性	7.9	7.9	8.1	7.9
12. ストレスコントロール力	6.7	6.4	6.7	6.3
平均	6.0	6.2	6.2	6.6

力」「主体性」の伸長がみられるのであろうか。眞鍋の調査では「発信力」(4.3→5.7)「課題発見力」(4.7→6.0)「主体性」(4.7→5.7)と伸びており、伸長値の平均は1.2である。本学のインターン参加者の場合、プロジェクト型では「発信力」は2014年4.8→6.1、15年5.2→5.5に、「課題発見力」は同5.3→6.9、5.2→5.8に、「主体性」は同5.8→6.3、5.5→6.0になり、伸長値の平均は0.8である。インターン参加後の2014年15年の全基礎力の平均の伸長値が0.6であるからプロジェクト型の場合に、この3基礎力の伸びは平均よりも大きいと言えるであろう。

2014年15年の2回の社会人基礎力の調査から、眞鍋が調査した長期のインターンに比べると伸長の幅は低いが、短期間のインターンであっても、社会人基礎力各要素の平均値の伸びは確認できた。インターンの形式では、プロジェクト型に参加した学生の「発信力」「課題発見力」「主体性」の伸びが平均を上回っていた。

IV. インターンシップ体験の 就職活動への影響

1. インターン実施と採用活動

経団連は2014年「採用選考に関する指針および手引き」を示し会員企業に採用活動を8月1日以降とするよう申し合わせを行った。更に2015年には採用活動を6月1日以降とする変更を行ったが、売り手市場という採用状況の中で、優秀な人材を早期に確保したい企業は、インターンを早期の採用活動の一環と捉え力を入れているとも言われる。そのような状況において、文部科学省は「インターンシップ推進に当たっての基本的考え方」を一部改正し、インターン参加により取得した学生情報の扱い方を次のように明示した¹²。「3年次の2月までは学生情報を広報活動、採用活動に使用できない。採用の広報活動が解禁される3月以降4年次の5月末までは、学生情報を広報活動に使用できる。4年次の6月以降は学生情報を採用選考活動に使用できる。」

福井県のインターンの場合にも、参加を採用活動に結びつけないことは受入れ企業の募集時に要請されている。このように採用状況が売り手市場に変化した中で、インターン参加の学生に対する企業からの働きかけの有無について質問票により調査した。2016年3月に福井県立大学の学内合同企業面談会に参加した学生に対し、インターン参加の有無とその後の企業からの働きかけについて尋ねた。回答学生86名のうち3年次の夏の福井県のインターンに参加した学生は31名、3年次の秋から冬に行われた福井県内外の短期のイ

ンターンに参加した学生は32名（うち5名は夏のインターンにも参加）、インターンには参加しなかった学生が28名であった。

インターンに参加した学生に「特別な企業説明会の案内」や「応募の意思があれば内々定を出す」といった「お誘い」の有無を尋ねた。8月9日に実施された福井県のインターン参加者には「お誘い」があったという回答はなく、「時々企業案内等のメールが届いた」という学生が16.0%存在した。就職活動開始の時期に近い3年次の秋は、「お誘い」があったと回答した学生が31.3%、「企業案内等のメールが届いた」という学生は37.5%存在した。福井県で実施する3年次夏のインターンは、採用活動に結びついていないと考えてよいであろう。

2. インターン体験の就職活動への影響

インターンの参加は、就職活動にどのような影響をもたらすのか。福井県と同じように地域のインターンシップ協議会が受け入れ企業を募集し希望学生をそれぞれの企業に派遣する山口県のインターン参加者の調査結果を見てみる。研修期間が短期間であること、学生が必ずしも自分が希望する職種や企業でインターンを行えない等、福井県と条件が似ていることによる。

平尾は山口県インターンシップ協議会のインターンに参加した山口大学の学生に就職活動にどのような影響をもたらしたか調査をしている（平尾：2011）。それによれば「志望する業界・企業への理解が深まった」（50.0%）、「他大学の学生から就職活動の刺激を受けた」（32.3%）、「体験したことでその業界・

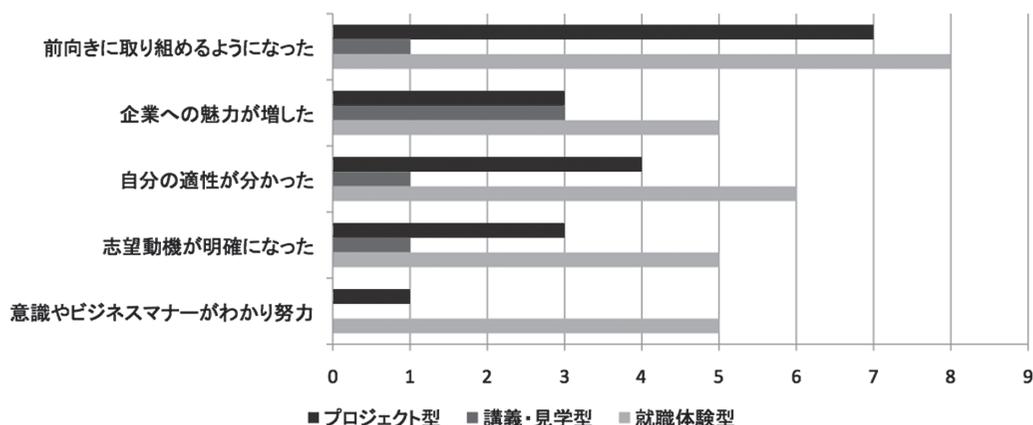


図8 インターン参加者の就職活動への影響

出所：福井県立大学インターン参加者調査（2016年3月実施 有効回答数 58名）より筆者作成

会社への興味が薄れた」(25.8%) (複数回答) などが多くなっている。平尾は参加者全体を調査しているが、本研究では3年次の夏の福井県のインターンに参加した学生に対して、参加したインターンの形式に分けて就職活動への影響を調査した結果、かなり違いが見られた(図8)。

就職活動の時期に改めてインターンの効果を尋ねたところ¹³、「職場が理解でき就職活動に前向きに取り組めるようになった」(27.6%)「インターンに参加した業種・企業への魅力が増した」(19.0%)「自分の適性が分かり、志望業種や職種の選択に役立った」(19.0%)との回答が上位を占めた。その一方で「インターンに参加した業種を志望していたが適性が異なると思い志望業種を変更した」という学生が8.6%存在した。

参加したインターンの形式によっても違いが見られた。「自分の適性が分かり、志望業種や職種の選択に役立った」の項目については「就業体験型」は参加者の37.5%、「プロジェクト型」の44.4%が当てはまると回答し

ているが、「講義・見学型」では16.7%の回答になる。「職場が理解でき就職活動に前向きに取り組めるようになった」の項目についても「就業体験型」は参加者の50.0%、「プロジェクト型」の77.8%に対して、「講義・見学型」では16.7%と少ない。

「講義・見学型」の参加者の回答割合が高い項目は、「インターンに参加した業種・企業への魅力が増した」50.0%で、「就業体験型」は31.3%、「プロジェクト型」の33.3%に比べ高い割合になっている。平尾の調査結果にある「他大学の学生から就職活動の刺激を受けた」(32.3%)については、回答割合が低い。似た内容の「他大学の学生に比べ就職に対する意識が低いことに気づき、セミナー等に参加した」を選択した学生は、「体験型」の12.5%のみで他のタイプの体験者からは選択がなかった。

これらの結果から、短期間のインターンであっても就職活動の方向性が分かり、自分の適性についても把握できるなどインターン参加の効果は大きいと思われる。その中で自己

の適性把握や就職活動の自信へのつながりについては、「講義・見学型」のインターンは「就業体験型」に比べ効果が明確には表れていない。学生の当初の参加目的は「職場体験」(62.0%)が多いことから、今後、就業体験型のインターンの受入れ企業や団体が増加することが望まれる。

3. インターン体験と就職先の決定

インターンの体験は、就職先の決定にどのように影響したのであろうか。学生へのヒアリング調査¹⁴からいくつかのパターンが推測できた。

当初から志望企業、業種が定まっておりその企業でインターンに参加し、その企業に応募し採用されたケース。2014年卒の総合サービス業でインターン体験をし、就職したAさんのケースである。他の企業も応募したが当初から、第1希望としてインターン体験先を挙げていた。このようにインターン体験先に就職する例は、全体としてみると多くない。

次は、当初は別の業種を考えていたがインターン参加により、志望を変更したケースである。2015年卒のBさんは当初公務員志望と言っていた。中小製造業でインターンに参加し、民間企業の面白さを感じたという。中小企業を支援する仕事に興味を持ち、コンサルティング企業や地域の金融機関を受験した。数社の内定を得て、企業の経営支援も行うIT系の企業に就職した。

インターン体験により、志望職種が変化した例もある。2015年卒のCさんは当初、製造業の事務職志望と言っていた。製造業の事務職でインターンを行い、もっと活動的な仕

事がしたいと考えだした。営業の仕事に興味を持ち就職活動を行った。事務職と営業職の内定を得て、営業職としての採用が決まった企業に就職した。

もちろん、インターンに参加した業種の企業・団体に就職活動を行い、その業種に属する企業・団体に就職した学生は多数存在する。

企業・団体がインターンを受け入れた動機は、どのようなものであるのか。福井県経営者協会の調査によれば、第1位が「大学・学生への企業のPRの場と考える」(52%)、第2位が「優秀な学生との出会い」(35%)、第3位が「学生の就業感・職業観情勢への貢献」(42%)となっている¹⁵。さらに41%の事業所が、インターンシップは採用に全く関係しないと答えているところからも、地域で行われるインターンの受入れは、地域貢献の意味が大きいと言えよう。実際に筆者がインターン実施中に視察訪問した福井県内の4社の担当者からは、「地域貢献と割り切っています」とのコメントがあった。

学生にとり、短期間のインターン参加で、能力が大幅に向上することは期待しにくいであろう。しかしながら、参加体験することで、就職の方向性に変更をもたらす学生もいることは、受入れる企業・団体にとっては体験内容を魅力あるものにする必要があるであろうし、学生にとっては、応募先の選択を慎重に考える必要があるのではないかと。

V. まとめ

福井県のように地元の経営者協会等が事務局となり、県内の大学生の多くが参加するインターンにおいては、学生が希望の業種・企

業で研修をすることが難しく、就業体験型のインターンを希望しても短期間の講義・見学型の研修に選別される場合もあるなど多くの制約が存在する。今回の調査からは、学生の参加目的も異なり必ずしも参加目的に沿った企業・団体で研修するとは限らない現状が確認できた。

学生が参加するインターンの形式は大きく(1) 講義・見学型 (2) 就業体験型 (3) プロジェクト型に分けられるが、研修の形式により参加学生が得られる効果にも差異が見られた。「体験職種に対する適性の把握」や「仕事の流れやり方の理解」は「就業体験型」で高いが、講義・見学型ではそれほど高くない。また、「職場で求められる能力や考え方の理解」「働くことの意味や就職に対する考え方の理解」はどのタイプのインターンに参加しても得られると言える。学生の中には就職の前に、就職活動そのものに不安を感じる、自信が持てない者が少なくないという。自分の志望する業種・職種が確定していない場合でもインターンに参加することは意義があるのではないか。

今回の調査では、能力伸長という意味でもインターン参加には多少の効果が認められた。長期間の本格的なインターンの体験ではないものの、就業能力に結びつく「社会人基礎力」に上昇がみられることが確認できた。

インターンの参加により、職場や職種の仕事の一端を理解し志望業種や企業を再検討する場合のあることは、就職後のミスマッチを防止する上での効果があるとも考えられる。今後、学生の参加目的や効果などの調査結果を受入れ企業に伝えることで、大学と連携を取った改善を考え、より多くの学生が参加し

自分の望む進路決定につながるインターン参加となることを期待している。

最後に、今回の研究にあたり多大なご協力いただいた福井県経営者協会様、福井県立大学インターンシップ授業担当教員の皆様、調査に協力してくれた学生に、この場を借りて感謝申し上げたい。また、論文につき適切なご助言を賜った査読者の方にも感謝を申し上げます。

【参考文献】

- ・木村元子「大学におけるインターンシップの現状と課題」折戸晴夫他編『インターンシップ入門』pp76-80玉川大学出版部 2015年
- ・古閑博美編著『インターンシップ—キャリア教育としての就業体験—』pp8-28 学文社 2011年
- ・田中宜秀「インターンシップはどのように始まったのか」『インターンシップとキャリア』pp16-17 pp24-30 学文社 2011年
- ・中里弘穂編著「高校生・大学生の就職状況と就職活動」『若者のキャリア形成を考える』pp50-54 晃洋書房 2013年
- ・中里弘穂著『キャリア形成とコミュニケーションスキル』pp31-37 三恵社 2015年
- ・平尾元彦「インターンシップの就職活動への影響」『大学教育』pp41-44 山口大学教育機構、2011年
- ・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号 pp41-44 2010年
- ・三村隆男著『キャリア教育入門—その理論

と実践のために一』 pp41-44 実業之日本社 2003年

注)

- 1 経済団体連合会(経団連：会員企業1,329社 会長榊原定征)は、2014年6月に学生が学業に専念する時間を十分に確保するために採用選考活動について、広報活動は3月1日以降、選考活動は8月1日以降より早期に行うことは慎むという指針を発表した。その後会員企業以外の企業が選考活動を早め混乱が生じたために、2015年12月に選考活動の開始は6月1日以降にと改定した。
- 2 バブル経済崩壊後の1993年～2005年が第1次就職氷河期と呼ばれる。その中でも2000年～2005年が最も厳しい時期で、2000年度卒の新規大卒者の就職内定率は、91.1%まで落ち込んだ。その後就職率は回復したが、2008年にリーマンショックが起きると、新規学卒者の雇用状況は再び厳しくなり、第2期就職氷河期と呼ばれる。
- 3 新潟大学では、3週間の事前研修と3か月の長期インターンを組み合わせて実施している。研修先は㈱広報しえん、三幸製菓株式会社、株式会社博進堂の3社である。イベント企画から運営までの業務等を行っている。
- 4 経済産業省が職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な能力として2006年から提唱している。「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つの能力と12の能力要素から構成されている。
- 5 筆者が福井県地域貢献推研究「新規学卒Uターン就職者の就職先探索行動に関する研究」の一環として2015年12月に全国44県のUターン就職支援部署に実施した郵送によるアンケート調査の回答による。回答道府県は39。
- 6 2015年度のインターンの場合、福井県内大学学生の応募数は298名、県外大学の応募数は220名、計518名が応募し、マッチングの結果488名が研修実施を行った。
- 7 アンケートは、2014年15年と同じ内容で実施した。回答は任意で、学生の理解を得たうえで記名によるアンケートとし、学生がその後どの企業団体でインターン研修を行ったかわかるようにした。
- 8 応募した企業のインターンのタイプについては、前年の実施内容及び募集要項に記載されている研修内容から筆者が分類した。学生は応募する場合にインターンの内容は記入しない。
- 9 ホランド(Holland, J, L)の理論に基づく職業興味の6領域のこと。現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的の領域について興味を測定し職業選択に活用する(三村：2003)。
- 10 インターン参加後、9月末に行われる体験報告会の会場でアンケート調査を実施した。学生の了解のもと記名を求め、参加したインターンのタイプを記入させ、効果を選択する形式をとった。インターンのタイプについては報告書等から内容を調査し、研修全体の割合からタイプを認定した。
- 11 それぞれのインターンの参加者を分母として、回答割合を算出した。
- 12 文部科学省は2014年4月「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」

を一部改正し、インターンシップ参加者の個人情報の活用について明示した。

- 13 本学で行われた合同企業説明会の参加学生にインターンの参加についてアンケートを取り、福井県インターンに参加した学生の回答だけを集計したものである。回答は無記名であるが、福井県のインターン参加者には参加企業名の記入を依頼し、研修タイプを認定した。
- 14 福井県インターンの参加者からインターン先に就職した学生、インターン先と異なる業種に就職した学生、インターン先と異なる職種に就職した学生を選び個別にインタビューを行った。質問内容は「インターンの参加動機」「インターンの形式と内容」「インターンの満足度」「就職活動における受験企業（業種・職種）」「内定獲得状況と就職先の決定理由」などである。
- 15 平成27年度「福井県インターンシップ報告書」による。回答事業所79所

