

大学生のインターンシップの効果検証に関する研究 —A大学における事前・事後の調査結果から—

寺田盛紀*¹、河野恵美*²

目次

1. はじめに
2. 先行研究の状況
3. 調査の概要と研究方法
4. 分析1：因子分析の結果から見た経験後の変化
5. 分析2：学部別・期間別分析の結果からみた経験後の変化
6. 考察
7. 結論

1. はじめに

「緩衝材」論から始まって

大学におけるインターンシップは1997年1月の橋本政権下の「教育立国を目指して」というプログラム、同年9月の文部、労働、通産の3省合意「インターンシップの推進にあたっての基本的考え方」が嚆矢とされる（田中2007, 16）。しかし、そこに至る直接の契機は行政関与下での大学界と経済界との間の就職協定が1996年に廃止されたことに由来する（寺田2016, 242）。そのことに直接関与していた、当時日経連の教育調査部長であった田中宣秀（元名古屋大学教授）が常々わかり易く説明していたように、「インターンシップは、要は、就職協定の廃止によって企業への接触が無秩序になることへの緩衝材」（筆者の2005～2006年ごろの日常的聞き取り）でもある。学生の就職活動との関連づけや、学生の企業社会への移行過程に関する促進策的な実態と、上記3省合意でインターンシップを「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」というあるべき教育的、発達論的定義との間には、やや齟齬が存在し続けてきた。そのことを企業・会社側も大学側も取り立てて議論・調整することなく、事態が経過してきたと言える。

現況と評価の課題

他方、導入後約20年が経過し、学生参加率が22.5%とそれほど高くはないものの、高等教育における実施機関数では730校（93.4%）、単位認定校では74.3

%に及んでいる状況（文部科学省2017, 1）のもとで、その教育的もしくは就職支援的な成果が改めて問われることになる。

しかしながら、その成果（効果）の確認となると、なかなか厄介事であるので、決定的な検証（企業での就労体験そのものの観察や分析）ができないでいるか、または大学内での効果測定の手組みも必ずしも十分でない状況が存在する。とくに、後者に関しては、いかなる側面を測定・評価するのかが明確化されていない現状がある。

そこで、まずインターンシップの効果検証に関する、わが国の研究について概観する。

2. 行研究の状況

創生的研究

インターンシップの効果検証に関する研究は、その意義を説くものや実践報告が先行してきた。その中で、高良・金城の就業意識自己効力観・職業レディネスを内容とし、その満足度を介した就業意識（職業意識）との有意な関連を説く初期の因子分析的研究（2001）や、企業双方にとっての教育効果についてアンケート調査を通して明らかにした田中の研究（2007）はいわば創生的な位置を占める。しかし、それらを除くと、ほとんどは2010年台に入ってからのものである。その頃になって、ようやく、効果が論じられるようになったということであろう。

就職活動・職業選択効果

インターンシップの効果測定のもっとも実利のかつ直接的な方法は、学生の就職活動の面での外形的結果やその活動の質的な有効性に影響を与えているのかどうか、というものである。高校のインターンシップの研究であるが、高校の学科（普通・専門・総合）別にインターンシップの学卒無業者抑制効果を確認した吉本（2010）の方法的にユニークな研究がある。

真鍋（2010）の経産省の社会人基礎力12項目を使った日常業務型・課題設定型別の自己評価得点の比較、そして2つの形態別の就職活動への活用（就職先の選

*1 岡山理科大学教授・本センター研究員

*2 日本キャリア教育学会会員・岡山市在住

扱、面接、就活プロセスなど)を明らかにしたインタビュー研究、平尾(2011)の文系・理系別にインターンシップ経験の有無別の内定状況を比較した研究、仕事基礎力、社会人理解、他大学学生との出会い、自己アピール力などの就職活動への応用の意義を説いた竹内(2014)の比較的少数者へのインタビュー研究などが主なものである。

基礎力(スキル・コンピテンシー)形成効果

ひじょうに一般的な方法は、上記の真鍋の評価指標である経産省の社会人基礎力などいわゆる基礎力項目の援用もしくは考案である。その例は、河野(2011)の早稲田大学を例にしたインターンシップの経験の有無別に見た大学知(専門知識、教養関連)、認知・スキル、課題発見・解決など6要素・26項目の能力・スキルの比較を行った研究や、コミュニケーション力、達成動機などのインターンシップ実施後の優位な向上を明らかにした矢崎・中村(2013)の研究、さらに須永・斎藤・柳澤(2015)の研究に見られる。須永らは、対人基礎力、對自己基礎力、対課題基礎力(各3項目)とも実施後に向上効果が見られるが、情報分析力や構想力などのリテラシー面では、短期のインターンシップにおいて効果が確認されないなどの結果を明らかにしている。

学業活動・学生生活への効果

当然のことではあるが、インターンシップを学生の学業・学生生活との関連で捉えようとする研究も多い。河府・岡部(2011)の工学部生インターンシップを例にした前後の勉強への意欲など生活の過ごし方との関連を分析している。また、インターンシップの学業成績効果(GPA)を部分的に明らかにした三浦(2016)の研究もそれにあたる。

職業意識・職業観との関連

職業意識・職業観の形成との関連でインターンシップの意義を説明しようとする研究も多い。やや本格的なものとして、平野(2010)は東大社会科学研究所のSSIデータアーカイブの「インターンシップの実態に関するアンケート」の個票データを分析し、基幹的業務の経験によって就業意識(「社会人として働くイメージが明確になった」、「仕事における責任感を感じた」など5項目)や職業・職種理解および適性(「自分の適性や興味がわかった」など4項目)が深化することを明らかにしている。また、藤本(2013)の「職業人になってからは、責任を自覚して仕事に取り組もうと思うようになった」など9項目、前記社会人基礎力関連13項目の事前・事後比較から、検定処理が

なされていないものの「高い職業意識の育成」「自主性・独創性のある人材の育成」において「有効であることを説いている。

企業評価・初期キャリア形成との関連

他方、企業のインターンシップ評価の視点からその有効性を論じた田中の上記研究(2007)や学生の理解力、企画力、表現力など6項目の視点からその有効性を論じた亀野(2011)の研究、さらに、インターンシップ経験と卒業後の初期キャリアの関連について英国、ドイツとの比較で就業経験の内容と企業での就労開始、職場学習、キャリア展望との関連性(有用性)という視点から論じた山田の研究(2008)もある。さらに、インターンシップの経験の有無別に新入社員のキャリア適応力(キャリアに関する自信、好奇心、自己決定意識、他者調整意識)の関連を検討した古田(2010)の心理統計的研究などがある。

以上、ここにあげた限りで先行研究を概括すると、インターンシップの効果検証でありながらその経験と学生の就職活動、もしくはスキルや職業意識・職業観などの関連(のみ)を個別的に扱う研究がほとんどであること、さらにサンプルが少数であるためか、学部特性やインターンシップの期間が十分配慮されていないことなどが指摘される。

3. 調査の概要と研究方法

調査の課題

そこで本稿では、A私立大学で実際にインターンシップを経験した159人(主に理系の4学部)に対する事前・事後のアンケート調査の結果に即して、インターンシップに対する目的意識・期待、職業・就労意識(職業観と呼ぶ)、総合的満足度などを因子分析と分散分析の手法を使い、学部間比較、経験期間別比較などの視点から分析することを課題とする。

調査対象・属性

調査対象者は、2017年度にA大学でインターンシップを経験した270人を対象とした。同大学では単位認定との関係でインターンシップの実施届けと事後報告(報告書提出と簡易なアンケート調査)が義務づけられているので、その機会を活用し、効果検証を兼ねて普段とは違った本アンケート調査を行った。今回、270人から事前と事後の調査票が回収され、うち2回以上の経験者については初回経験のみの前・後のデータ(159票)を分析対象とした。

アンケート調査の実施時期は、事前調査の回答が下記休業中の8月前半から9月前半に、事後調査への回

答は8月後半から9月後半にかけて得られた。

表1. 回答者の学部別内訳

	度数	パーセント
理学部	49	30.8
工学部	78	49.1
総合情報学部	13	8.2
生物地球学部	18	11.3
教育学部	1	0.6
合計	159	100

159人の学部別の内訳は、表1の通りである。学部定員の大きさも反映しているが、1学年の定員のほぼ8分の1にあたる。理学部と工学部の定員がほぼ同じ550人であるので、工学部学生のインターンシップへの積極性が目立つ。性別では、男子75%、女子25%となる。

学年別では、ほとんど(94.3%)が3年次生である(表2参照)ので、本調査研究は理系私大の3年次生のインターンシップ経験に関する効果検証の事例研究と考えて差し支えない。

表2. 学年別回答者数

学年	回答者数
1年次	1
2年次	5
3年次	150
4年次	2
修士1年次	1
合計	159

また、経験日数別内訳では、表3のような結果が得られた。近年の傾向を反映して、1日、2日、3日という企業説明会的な経験者も3割程度含まれている。しかし、5日(1週間)以上2週間未満が53.4%、4日間を含めれば3分の2程度が平均的な期間を経験している。2週間以上の「長期インターンシップ」経験者も数少ないが、2%程度存在する。

表3. 経験日数別回答者

経験日数	度数	有効パーセント
1	42	26.8
2	4	2.5
3	9	5.7
4	15	9.6
5	67	42.7
6	4	2.5
7	1	0.6
9	1	0.6
10	10	6.4
12	1	0.6
14	2	1.3
15	1	0.6
合計	157	100
システム欠損値	2	
	159	

ほぼ3年次生の夏季休業期といってよい時期の学生の進路希望状況についてみると(表4)、民間就職が約70%であり、未定者が11.4%と比較的少ない。おおむね、進路決断が明確である。

質問紙の構成と分析方法

まず、インターンシップの目的や期待することについて、上記の先行諸研究を参照して20項目、職業観に関する項目については寺田(2016第7章「高校生の職業観の発達・変化と生活・学習活動の影響」及び2015)の27変数から選び出した10項目、そして総合的満足度に関して1項目で、合計31項目を変数化した。学生の自己評価は、1~5の5件法で、ぴったり当てはまる程度を選択する方式をとった。

表4. 希望進路別回答者数

	度数	パーセント
就職	110	69.2
公務員	9	5.7
教員	2	1.3
進学	7	4.4
未定	18	11.3
合計	146	91.8
システム欠損値	13	8.2
	159	100

得られた159人(項目によりいくつかの欠損を含む)のデータにつき、各項目の基本統計量を確認したうえで、目的・期待意識20項目、職業観10項目につき、探索的因子分析(主因子法、プロマックス回転)を行い、事前・事後の共通する因子尺度を抽出する。その後、それぞれの新尺度と学部やインターンシップ経験の日数との関連分析(分散分析)を行う。

統計解析にあたっては、IBM SPSS Statistics 23を使用した。共著上の分担としては、河野がアンケート調査の実施、入力・集計の作業を、寺田が統計的解析と本稿執筆の作業を担当した。

4. 分析1: 因子分析の結果からみた経験後の変化

4-1. 目的意識と職業観の変化

まず、インターンシップの目的意識と職業観の変化の様子をみでみる。全31項目について、対応のあるt検定を行った(表5参照)。

全般的に、低下傾向を示す項目が多く、有意に上昇している項目の方が少なくなっている。インターンシップで大学が期待したい側面(「コミュニケーション力」、「就職の明確化」、「記述可能な体験」、「自信をつけた」、「教養の習得」)などでの後退が目立つ、他方、3年次でなく「もっと早い時期に」体験したい、「責

任あるチャレンジできる仕事」を経験したい、「自分で判断できる仕事」をしたい、「総合的に満足」などインターンシップの充実意識やそれに対する満足感が高い。

4-2. 目的意識の変化

事前調査の因子構造

つぎに、目的意識に関する20項目に共通する因子を抽出するために、主因子法、プロマックス回転により確認的因子分析を行った。事前調査では、初期の固有値(1.0以上)、スクリー図におけるそれらの減衰傾向から、5因子構造と判断した。第1因子は、マナーの習得、コミュニケーション力、仕事能力の習得など4項目からなるので、「仕事基礎力」と名づける($\alpha = .801$)。第2因子は就職意識の明確化、学業以外のやるべきことの探索など3項目からなり、「進路決定機会」とする($\alpha = .755$)。第3因子は専門知識の確認、学業の課題発見など3項目からなり、「専門応用機会」($\alpha = .732$)とした。第4因子は短期より長期のインターンシップの希望、早い時期の経験を希望など3項目からなり、「密度の濃い経験」($\alpha = .519$)、第5因子は報酬、単位取得が目的など4項目で構成され、「付随効果期待」($\alpha = .295$)とした(表6の上段参照)。

事後調査の因子構造

他方、事後の因子分析では、時が経過しているものの、事前分析と同様に、5因子構造とした。第1因子は希望職種と類似した仕事の経験、就職の明確化、就職への発展など6項目からなり、事前の第2因子と一定共通性を有するが因子構造が相当異なるので「就職準備」とした($\alpha = .819$)。第2因子はマナーの習得、コミュニケーション力、仕事能力の習得など4項目から構成され、事前の第1因子とほぼ同様の構造であるので「仕事基礎力」と理解される($\alpha = .765$)。第3因子は学業の課題発見、専門知識の確認の2項目からなり、事前の第3因子とほぼ同様の構造なので「専門応用機会」とする($\alpha = .766$)。第4因子は報酬、単位取得が目的からなり、事前の第5因子と同じ「付随効果期待」と考えられる($\alpha = .103$)。第5因子は今後も参加希望、早い時期の経験、短期より長期の経験など、事前第4因子とほぼ同様の項目から構成され、「密度の濃い経験」とされる($\alpha = .498$ 、以上表6の下段参照)。

目的意識の事前・事後の比較

以上の2つの因子分析結果を活用して事前・事後の正確な比較を行うために、同一因子構造を有し、0.7

程度以上の信頼性係数を示す3つの因子尺度(仕事基礎力、専門応用機会、密度の濃い経験)に関して2回に共通する項目(ゴシック)のみで、新尺度を構成してみた。仕事基礎力に関しては、マナーの習得、コミュニケーション力、仕事能力の習得の3項目から、専門応用機会に専門知識の確認、学業の課題発見の2項目から、密度の濃い経験は短期より長期の経験と早い時期の経験の2項目から、それぞれ構成される。

その3新尺度ごとに事前と事後の平均値を比較し、対応あるt検定を行うと、表7のような結果となった。それらの結果を見ると、目的意識(得られるスキルや進路選択効果)における仕事基礎力と専門応用機会の展開という点では、低下するばかりか、有意に後退している(前者が $p < .001$ 、後者が $p < .01$)。それにもかかわらず、インターンシップへのより濃密な経験を期待していることがわかる($p < .05$)。

4-3. 職業観の変化

事前調査の因子構造

目的意識と同様に、職業観に関する10項目の因子分析を行った。目的意識の場合と同じく、初期の固有値1.0以上、スクリー図の減衰傾向から3因子構造であることが確認できる。その結果、第1因子はチャレンジできる仕事、自分で判断できる仕事、能力を生かす(せる)仕事の3項目からなる「能力発揮志向」($\alpha = .695$)と、第2因子は自宅で就労できること、地元企業への就職できること、労働時間が短いことなどの4項目からなる「地元志向」($\alpha = .603$)、第3因子は最低限の収入さえあればよい、就きたい仕事であることの2項目からなる「専門職志向」($\alpha = .311$)と名づけた(表8の上段参照)。

事後調査の因子構造

他方、事後調査の因子分析結果でも、表8の下段が示すように、各回の第2因子の1項目(「恋人と同じ地域で就職を希望、多い収入)がそれぞれ残余項目に脱落することを除くと、すべて同一因子構造内で項目一致が見られた。3つの因子の α 係数は順に.660、.549、.529となった。

職業観の事前・事後の比較

事前、事後とも第1因子のみが信頼性係数で言えば、0.7に近いぎりぎりの水準であるが、この中の共通3項目(ゴシック項)を比較のための新たな尺度として構成してみた。

その新尺度の事前と事後の対応あるt検定を行ったところ、事前に対する事後の有意な向上効果($p < .01$)

が見られた（表9参照）。学生のインターンシップへの意欲、動機の高さが窺われる。

表5. 項目別事前・事後の平均値比較 (対応ある *t* 検定)

対応サンプルの統計量

	事前 事後	度数(自 由度-1)	平均値	平均値差	t 値	有意確率 (両側)	傾向
ペア1 業職種の認識	事前 事後	158 158	4.580 4.700	0.114	1.871	0.063	
ペア2 能力の習得	事前 事後	158 158	3.980 3.920	-0.057	-0.736	0.463	
ペア3 マナーの習得	事前 事後	158 158	4.440 4.090	-0.348	-4.739	0.000 ***	↓↓↓
ペア4 コミュカの習得	事前 事後	158 158	4.280 4.030	-0.253	-2.941	0.004 **	↓↓
ペア5 就職への発展	事前 事後	158 158	3.920 3.910	-0.006	-0.070	0.945	
ペア6 就職の明確化	事前 事後	158 158	4.350 3.520	-0.835	-9.174	0.000 ***	↓↓↓
ペア7 希望職種への類似	事前 事後	158 158	3.840 3.600	-0.234	-3.206	0.002 **	↓↓
ペア8 記述可能な体験	事前 事後	158 158	4.090 3.590	-0.494	-5.346	0.000 ***	↓↓↓
ペア9 今後も参加希望	事前 事後	155 155	3.990 3.990	0.000	0.000	1.000	
ペア10 短期より長期	事前 事後	158 158	2.680 2.760	0.082	0.950	0.343	
ペア11 早い時期	事前 事後	158 158	3.490 3.720	0.228	2.662	0.009 **	↑↑
ペア12 報酬	事前 事後	158 158	2.910 2.900	-0.006	-0.066	0.948	
ペア13 やりがい	事前 事後	158 158	4.160 4.050	-0.108	-1.252	0.212	
ペア14 就きたい仕事	事前 事後	156 156	2.720 2.760	0.045	0.474	0.636	
ペア15 最低限の収入	事前 事後	158 158	2.780 2.770	-0.013	-0.143	0.886	
ペア16 能力を生かす仕事	事前 事後	158 158	4.300 4.310	0.006	0.112	0.911	
ペア17 恋人と同じ地域	事前 事後	158 158	2.690 2.690	0.000	0.000	1.000	
ペア18 地元企業へ就職	事前 事後	158 158	3.510 3.540	0.032	0.554	0.580	
ペア19 責任あるチャレンジできる仕事	事前 事後	158 158	3.650 3.830	0.177	2.334	0.021 *	↑
ペア20 自分で判断	事前 事後	158 158	3.650 3.840	0.190	2.620	0.010 *	↑
ペア21 自宅就労	事前 事後	158 158	2.990 3.090	0.101	1.215	0.226	
ペア22 労働時間	事前 事後	158 158	3.990 4.020	0.032	0.426	0.671	
ペア23 多い収入	事前 事後	158 158	4.010 4.020	0.013	0.181	0.857	
ペア24 学業以外にやるべきこと	事前 事後	158 158	4.250 4.030	-0.222	-3.093	0.002 **	↓↓
ペア25 自信をつけたい	事前 事後	157 157	4.380 3.750	-0.624	-7.474	0.000 ***	↓↓↓
ペア26 学業の課題発見	事前 事後	158 158	3.850 3.610	-0.247	-2.674	0.008 **	↓↓
ペア27 専門知識の確認	事前 事後	158 158	3.840 3.610	-0.222	-2.435	0.016 *	↓
ペア28 教養の習得	事前 事後	158 158	4.200 3.870	-0.329	-3.854	0.000 ***	↓↓↓
ペア29 単位取得	事前 事後	157 157	2.920 2.760	-0.159	-1.822	0.070 ***	↓↓↓
ペア30 企業の現状課題	事前 事後	158 158	3.780 3.530	-0.247	-2.726	0.007 **	
ペア31 1総合的に満足	事前 事後	158 158	4.120 4.510	0.386	5.518	0.000 ***	↑↑↑

表6. インターンシップの目的意識に関する事前・事後の比較 (20項目の因子分析のパターン行列)
(2回に共通する変数名はゴシック)

事前の意識(N=156)									
	1(仕事基礎力)	2(進路決定機会)	3(専門応用機会)	4(高密度経験)	5(付随効果期待)	共通性	平均値	標準偏差	
A-Q-3マナーの習得	0.923	-0.097	-0.090	0.055	0.012	0.723	4.460	0.712	
A-Q-4コミュカの習得	0.793	-0.022	-0.069	-0.035	0.140	0.659	4.280	0.792	
A-Q-2仕事能力の習得	0.676	-0.165	0.150	0.020	0.019	0.431	3.990	0.909	
A-Q-1業職種の認識	0.490	0.407	0.064	-0.054	-0.310	0.557	4.580	0.738	
A-Q-6就職の明確化	-0.234	0.860	0.168	-0.032	-0.144	0.576	4.370	0.728	
A-Q-25自信をつけたい	0.228	0.732	-0.117	-0.133	0.074	0.701	4.370	0.796	
A-Q-24学業以外にやるべきこと	0.003	0.729	-0.140	0.207	0.046	0.635	4.230	0.752	
A-Q-27専門知識の確認	0.130	-0.124	0.802	0.149	-0.010	0.690	3.830	1.030	
A-Q-7希望職種への類似	-0.108	0.041	0.719	-0.046	-0.123	0.449	3.810	0.996	
A-Q-26学業の課題発見	0.161	0.284	0.399	-0.071	-0.019	0.458	3.850	0.938	
A-Q-10短期より長期	-0.024	-0.148	0.130	0.615	-0.095	0.327	2.670	0.924	
A-Q-13やりがい	-0.093	0.327	0.080	0.433	0.093	0.443	4.130	0.969	
A-Q-11早い時期	0.050	0.058	-0.150	0.428	0.050	0.226	3.500	0.967	
A-Q-12報酬	-0.056	-0.086	-0.088	0.088	0.537	0.251	2.880	1.132	
A-Q-29単位取得	0.091	-0.089	-0.041	-0.042	0.399	0.152	2.920	1.260	
A-Q-5就職への発展	-0.027	0.257	0.299	-0.113	0.364	0.452	3.920	1.038	
A-Q-9今後も参加希望	0.301	0.329	-0.024	0.132	-0.364	0.311	3.990	0.984	
A-Q-8記述可能な体験	0.314	0.173	0.157	-0.150	0.255	0.441	4.100	0.848	
A-Q-30企業の実状課題	0.070	0.228	-0.066	0.292	0.198	0.320	3.760	0.946	
A-Q-28教養の習得	0.170	0.093	0.116	0.282	0.199	0.369	4.200	0.876	
1 仕事基礎力	1.000					0.801			
2 就職進路の決定の機会	0.683	1.000				0.755			
3 専門応用機会	0.411	0.511	1.000			0.732			
4 密度の高い経験	0.294	0.400	0.164	1.000		0.519			
5 付随効果期待	0.439	0.416	0.338	0.275	1.000	0.295			

因子抽出法: 主因子法

回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

事後の意識の因子分析結果(N=156)									
	1(就職準備)	2(仕事基礎力)	3(専門応用)	4(付随効果期待)	5(密度の高い経験)	共通性	平均値	標準偏差	
B-Q-7希望職種への類似	0.885	-0.121	0.030	-0.128	-0.116	0.449	3.620	1.138	
B-Q-6就職の明確化	0.683	0.026	0.164	-0.102	-0.076	0.576	3.520	1.019	
B-Q-5就職への発展	0.638	-0.038	-0.010	0.177	0.045	0.452	3.940	1.082	
B-Q-13やりがい	0.529	0.187	-0.033	0.081	0.025	0.443	4.060	0.945	
B-Q-8記述可能な体験	0.507	0.117	0.132	0.030	0.059	0.441	3.620	1.110	
B-Q-1業職種の認識	0.490	0.039	-0.154	0.042	0.206	0.557	4.690	0.552	
B-Q-3マナーの習得	-0.059	1.105	-0.187	-0.132	-0.127	0.723	4.110	0.808	
B-Q-4コミュカの習得	0.138	0.566	0.168	-0.045	-0.052	0.659	4.040	0.999	
B-Q-2仕事能力の習得	0.163	0.443	-0.041	0.351	-0.011	0.431	3.920	0.954	
B-Q-28教養の習得	-0.027	0.404	0.286	0.014	0.074	0.369	3.870	0.881	
B-Q-26学業の課題発見	-0.054	0.010	0.883	-0.039	-0.077	0.458	3.620	1.049	
B-Q-27専門知識の確認	0.204	-0.209	0.764	0.002	-0.049	0.690	3.610	1.105	
B-Q-12報酬	0.118	-0.123	-0.169	0.793	-0.077	0.251	2.880	1.234	
B-Q-29単位取得	-0.228	-0.038	0.396	0.467	-0.008	0.152	2.770	1.185	
B-Q-9今後も参加希望	0.220	-0.192	-0.082	-0.088	0.534	0.311	3.990	1.035	
B-Q-11早い時期	-0.236	-0.058	-0.051	0.040	0.513	0.226	3.710	1.041	
B-Q-10短期より長期	0.108	0.072	-0.022	-0.096	0.419	0.327	2.740	1.083	
B-Q-24学業以外にやるべきこと	-0.024	0.200	0.173	-0.037	0.381	0.635	4.010	0.894	
B-Q-25自信をつけたい	0.272	0.201	0.239	0.074	0.046	0.701	3.760	0.953	
B-Q-30企業の実状課題	0.058	0.208	0.332	-0.021	0.127	0.320	3.530	1.031	
1 就職準備	1.000					0.819			
2 仕事基礎力	0.552	1.000				0.765			
3 専門応用	0.565	0.607	1.000			0.766			
4 付随効果期待	0.155	0.411	0.147	1.000		0.103			
5 密度の高い経験	0.334	0.612	0.438	0.334	1.000	0.498			

因子抽出法: 主因子法

回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

5. 分析2: 学部別・期間別分析の結果から見た経験後の変化

2つ目の分析として、学部別と期間別の要因からみた、学生のインターンシップ経験後の変化を追跡する。すでに、4-2、4-3で、目的意識、職業観の有意な増減傾向をみたので、増減の中でも学部別、期間別にみたときの特徴的傾向が散見される因子や分析結果についてのみ紹介する。分析方法として、繰り返し要因(反復測定)と学部もしくは期間との2要因分散分析を採用する。

表7. 目的意識因子尺度のインターンシップ前後の比較 (対応ある *t* 検定)

因子		平均値	平均値差	標準偏差	t値	
ペア1 仕事基礎力	インターンシップ前	4.236		0.678		
	インターンシップ後	4.017	-0.219	0.754	-3.713	0.000 *** ↓
ペア2 専門応用機会	インターンシップ前	3.845		0.878		
	インターンシップ後	3.611	-0.234	0.974	-3.023	0.003 ** ↓
ペア3 濃密な経験	インターンシップ前	3.085		0.745		
	インターンシップ後	3.241	0.155	0.798	2.329	0.021 * ↑

表8. 職業観の事前・事後の比較 (10項目の因子分析のパターン行列)

(2回に共通する変数名はゴシック)

インターン前の職業観(N=158)

2回に共通する変数名はゴシック

	能力発揮志向	地元志向	専門職志向	共通性	平均値	標準偏差
A-Q-19チャレンジできる仕事	0.901	-0.144	0.175	0.713	3.660	1.039
A-Q-20自分で判断	0.705	0.081	0.014	0.542	3.650	0.866
A-Q-16能力を生かす仕事	0.495	-0.094	-0.088	0.238	4.300	0.711
A-Q-21自宅就労	-0.069	0.662	0.192	0.338	2.970	0.977
A-Q-17恋人と同じ地域	-0.046	0.565	0.122	0.258	2.700	1.208
A-Q-18地元企業へ就職	-0.060	0.543	0.062	0.249	3.510	1.261
A-Q-22労働時間	-0.001	0.530	-0.231	0.443	3.990	0.903
A-Q-15最低限の収入	-0.073	0.035	0.484	0.240	2.770	1.141
A-Q-14就きたい仕事	0.176	0.251	0.482	0.215	2.710	1.158
A-Q-23多い収入	0.365	0.244	-0.327	0.494	4.010	0.990
能力発揮志向	1.000			<i>0.695</i>		
地元志向	0.389	1.000		<i>0.603</i>		
専門職志向	-0.229	-0.442	1.000	<i>0.311</i>		

因子抽出法: 主因子法

回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

インターン後の職業観(N=157)

2回に共通する変数名はゴシック

	能力発揮志向	地元志向	専門職志向	共通性 α 係数	平均値	標準偏差
B-Q-20自分で判断	0.780	0.006	0.148	0.646	3.830	0.823
B-Q-19チャレンジできる仕事	0.724	-0.143	0.021	0.488	3.830	0.935
B-Q-16能力を生かす仕事	0.458	-0.012	-0.167	0.225	4.310	0.647
B-Q-22労働時間	-0.103	0.723	-0.043	0.496	4.020	0.873
B-Q-23多い収入	0.244	0.499	-0.224	0.431	4.020	0.858
B-Q-18地元企業へ就職	-0.076	0.411	0.116	0.166	3.540	1.264
B-Q-21自宅就労	-0.137	0.399	0.172	0.169	3.090	1.070
B-Q-15最低限の収入	-0.124	0.045	0.707	0.502	2.780	1.095
B-Q-14就きたい仕事	0.210	0.139	0.501	0.337	2.760	1.133
B-Q-17恋人と同じ地域	0.099	0.314	0.173	0.154	2.690	1.192
能力発揮志向	1.000			<i>0.660</i>		
地元志向	0.285	1.000		<i>0.549</i>		
専門職志向	0.055	-0.037	1.000	<i>0.529</i>		

因子抽出法: 主因子法

回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

5-1. 学部別分析

学部別分析では、サンプル分散の偏りを考慮し、総合情報、生物地球、教育の3学部を1グループとする。

表9. 職業観因子の事前 (A) 事後(B)の平均値比較 (対応ある *t* 検定)

因子	平均値	度数	標準偏差	平均値差	<i>t</i> 値 有意確率 両側	
A能力発揮志向	3.867	158	0.696		2.664	↑
B能力発揮志向	3.992	158	0.624	0.124	0.009	** <i>p</i> <.01

分析可能な尺度であり、4-2で上昇傾向が見られた目的意識の密度の濃い経験期待において、どの学部グループも反復効果が見られるが、それはとくに工学部に著しいことがわかる(表10参照、*p*<.05)。また、職業観の能力発揮志向においても同様の傾向が見られる(表11参照、*p*<.05)。さらに、総体的な満足度を問うた1項目について、項目別事前・事後比較に一致し、全般的に上昇傾向が見られるが、それは理学部生、工学部生の有意な増加によって支えられている(表12参照、いずれも*p*<.001)。

表10. 目的意識・密度の濃い経験期待の学部別分散分析結果

	学部G	平均値	標準偏差	度数
事前	理学部	3.2143	0.72169	49
	工学部	3	0.7652	77
	総合・地球	3.0938	0.72332	32
	総和	3.0854	0.74482	158
事後	理学部	3.2653	0.70786	49
	工学部	3.2597	0.84919	77
	総合・地球	3.1562	0.81752	32
	総和	3.2405	0.79753	158

(a) 反復効果: $F(1, 155)=3.084, n.s$ しかし、工が* ↑
 (b) グループ間: $F(2, 155)=4.96, n.s$
 (a)×(b)の交互作用: $F(2, 155)=1.180, n.s$

表11. 職業観・能力発揮志向の学部別分析結果

	学部G	平均値	標準偏差	度数
事前	理学部	3.8095	0.70053	49
	工学部	3.8485	0.73059	77
	総合・地球	4	0.59868	32
	総和	3.8671	0.69569	158
	事後	理学部	3.8435	0.58966
工学部	4.0173	0.65982	77	
総合・地球	4.1562	0.5486	32	
総和	3.9916	0.62384	158	

(a) 反復効果: $F(1, 155)=5.682, p < .05$ * 工が* ↑
 (b) グループ間: $F(2, 155)=1.776, n.s.$
 (a)×(b)の交互作用: $F(2, 155)=0.833, n.s$

5-2. 期間別分析

全体で低下傾向の目的意識の仕事基礎力では、目立ったことが観察できない。

目的意識・専門応用機会では、ひじょうに興味ある傾向が見られる。表13に示すように、全体では反復効果が見られない中で、10~15日というこの大学では

最長グループの場合、上昇傾向が見られ、他グループより相当の差がある。とくに、1日インターンシップ生(企業説明会志向)との間では有意な差が見られる(*p*<.05)。

表12. 総合的満足度の学部別分散分析結果

	学部G	平均値	標準偏差	度数
事前	理学部	3.98	0.829	49
	工学部	4.18	0.884	77
	総合・地球	4.19	0.738	32
	総和	4.12	0.84	158
事後	理学部	4.49	0.794	49
	工学部	4.56	0.678	77
	総合・地球	4.41	0.665	32
	総和	4.51	0.712	158

(a) 反復効果: $F(1, 155)=24.465, p < .001$ ** * ↑
 (b) グループ間: $F(2, 155)=6.76, n.s$
 (a)×(b)の交互作用: $F(2, 155)=1.073, n.s$

密度の濃い経験期待では、反復効果がみられないものの、興味あることに2日から4日の間のグループが事後においてもっとも高くなっている(表14および図1参照)。

表13. 目的意識・専門応用機会の期間別分散分析結果

	日数	平均値	標準偏差	度数
事前	1日	3.7073	0.70689	41
	2~4日	3.8036	1.04827	28
	5~9日	3.8819	0.90185	72
	10~15日	4.2333	0.70373	15
	総和	3.8558	0.87069	156
	事後	1日	3.4512	0.90695
2~4日	3.625	1.05957	28	
5~9日	3.5417	0.99559	72	
10~15日	4.3333	0.6455	15	
総和	3.609	0.97929	156	

(a)反復効果: $F(1, 152)=3.487, n.s$
 (b) 期間群: $F(3, 152)=3.073, p < .05$ *
 10~15日 > 1日 *
 (a)×(b) 交互作用: $F(3, 152)=0.921, n.s$

表14. 目的意識・密度の濃い経験期待の期間別分散分析結果

	日数	平均値	標準偏差	度数
事前	1日	3.0488	0.64036	41
	2~4日	3.0179	0.8106	28
	5~9日	3.125	0.74941	72
	10~15日	3.2333	0.88372	15
	総和	3.0962	0.74296	156
事後	1日	3.1585	0.73688	41
	2~4日	3.3214	0.92511	28
	5~9日	3.2569	0.8222	72
	10~15日	3.2333	0.67788	15
	総和	3.2404	0.80216	156

(a)反復効果: $F(1, 152)=3.005, n.s$
 (b)期間群: $F(3, 152)=0.211, n.s$
 (a)×(b) 交互作用: $F(3,152)=0.513 n.s$

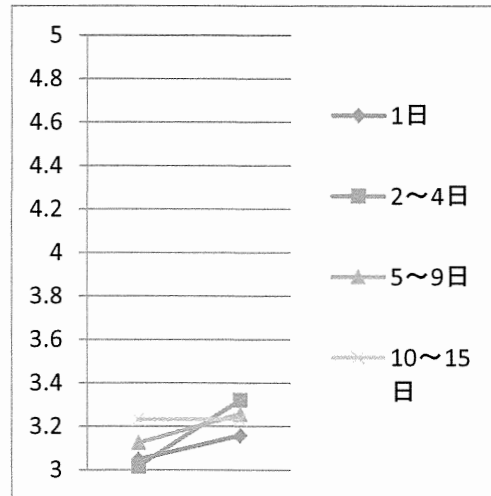


図1. 目的意識・密度の濃い経験期待（日数別）

職業観・能力発揮志向では、2~4日のグループが2回目に断然高くなっている (<.05)。ついで10~15日グループが続く (表15および図2参照)。

さいごに、総体的満足度では、反復効果が顕著である ($p<.001$)。ここでは、1日グループの伸びに注目されるが、10~15日グループが最も高くなっている (表16参照)。

表15. 職業観・能力発揮志向の期間別分散分析結果

	日数	平均値	標準偏差	度数
事前	1日	3.7886	0.67805	41
	2~4日	3.9286	0.69304	28
	5~9日	3.8843	0.7058	72
	10~15日	4	0.50395	15
	総和	3.8782	0.67637	156
事後	1日	3.8537	0.62826	41
	2~4日	4.2262	0.58128	28
	5~9日	3.963	0.64412	72
	10~15日	4.0444	0.54724	15
	総和	3.9893	0.62724	156

(a) 反復効果: $F(1, 152)=5.219, p <.05 *$
 2~4日は* ↑
 (b)期間群: $F(3, 152)=0.317, n.s$
 (a)×(b) 交互作用: $F(3,152)=1.2148 n.s$

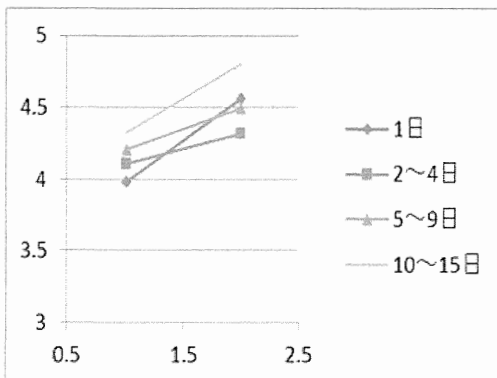


図2 職業観・能力発揮志向の期間別分散分析図

6. 考察

以下、ここでの分析課題に絞って考察を行う。

各項目と因子尺度における基礎力・専門応用機会の低下傾向について

項目別でも、新たな因子尺度別でも、目的意識の多くを占めるスキルや専門応用機会に関する尺度において全般的に低下傾向が見られた。それは意識の上でのことであり、実際には停滞もしくは微小な上昇があったかも知れない。しかし、意識の上では、そうなのであり、基礎力や就職対策的能力の向上よりも、インターンシップを通じて、能力発揮志向、いわば自己実現志向とも言える志向や、最低限の収入さえあれば就きたい仕事を見つけないという専門職志向の方が前面に出てくると解釈される。

表16. 総合的満足度の期間別分散分析結果

	長短別日数	平均値	標準偏差	度数
事前	1日	3.98	0.79	41
	2~4日	4.11	0.832	28
	5~9日	4.21	0.786	72
	10~15日	4.33	0.9	15
	総和	4.14	0.807	156
事後	1日	4.56	0.673	41
	2~4日	4.32	0.863	28
	5~9日	4.49	0.712	72
	10~15日	4.8	0.414	15
	総和	4.51	0.714	156

(a) 基礎力反復: $F(1, 152)=23.244, p <.001 ***$
 2~4日を除く他の3グループが* ↑
 (b)期間群: $F(3, 152)=0.924, n.s$
 (a)×(b) 交互作用: $F(3,152)=1.522 n.s$

さらに、この背景には、スキルや専門の重要性に気づき、その向上を図るほどの期間、インターンシップを経験していない、という基本的なことがある。このことの証左が、前掲の表16（満足度の期間別分析）である。有意差は観測されないが、10～15日のグループがもっとも高い値になっている。また、低下傾向を示す尺度であるが、仕事基礎力の因子尺度の期間別分析を行うと、やはり最長期間の10～15日のグループがもっとも高くなっている（表17参照）。

表17. 目的意識・仕事基礎力の期間別分散分析結果

	長短別日数	平均値	標準偏差	度数
事前	1日	4.1463	0.59651	41
	2～4日	4.2262	0.80663	28
	5～9日	4.2454	0.67598	72
	10～15日	4.5111	0.48578	15
	総和	4.2415	0.66728	156
事後	1日	3.7967	0.74862	41
	2～4日	4.1786	0.72283	28
	5～9日	3.9907	0.78915	72
	10～15日	4.3556	0.46234	15
	総和	4.0085	0.75439	156
(a) 反復効果: $F(1, 152)=8.661, p < .01 **$ 1日と5～9日で* ↓				
(b) 期間群: $F(3, 152)=2.348, n.s$				
(a)×(b) 交互作用: $F(3, 152)=1.024, n.s$				

目的意識・密度の濃い経験期待、職業観・能力発揮志向で工学部生が高い理由

学部別に見ると、仕事基礎力の事前、専門応用機会の事前と事後、満足度の事後において工学部生がもっとも高く、専門応用機会志向では理学部生に対して有意に高かった（表18参照）。

表18. 目的意識・専門応用機会の学部別分散分析結果

	学部	平均値	標準偏差	度数
事前	理学部	3.6224	0.96572	49
	工学部	4.039	0.79375	77
	総合・地球	3.7188	0.85135	32
	総和	3.8449	0.87772	158
事後	理学部	3.2449	0.94716	49
	工学部	3.8117	0.93203	77
	総合・地球	3.6875	0.98169	32
	総和	3.6108	0.97357	158
(a) 反復効果: $F(1, 155)=6.621, p < .05 *$ 理と工が* ↓				
(b) グループ間: $F(2, 155)=6.226, p < .01 **$ 工 > 理 *				
(a)×(b)の交互作用: $F(2, 155)=1.232, n.s$				

この傾向は、インターンシップという企業との連携プログラムに関する学生評価であることを考えると、いわば自然な結果であるように思われる。工学（部）

は元来、自然科学における実学であり、産学連携の性格が強い。同学部には「工学プロジェクトコース」なる実践的な技術課題学習をカリキュラム化したコース（学科）が置かれたりもしている。さらに、学生にどの程度響いているか検証されてはいないが、入学式に始まって折に触れて説諭される建学の理念「技術者として 社会人として 社会に貢献できる人材」という目標の、価値論としては自覚されてはいないと思われる影響が指摘できる。

さらに言えば、工学部（生）の傾向は、表18（目的意識・専門応用機会の学部別分散分析結果）に示すように、理学部（生）と裏腹の関係にある。目的意識・仕事基礎力の事前、事後、目的意識・専門応用機会（表18参照）において、いずれももっとも低い値になっている。同学部（生）の基礎自然科学志向、もっと言えば非実学生が反映しているように思われる。

このことは、同大学・同学部の卒業後進路（表19参照）によく表れている。同大学は私学・理系大学としては珍しく、教職志向がきわめて強い。そのほとんどは理学部生である（2018年3月のデータではほとんどが初年度合格者で86名、16.3%）。この86名という数字は中堅私学としては全国トップクラスに近く、多い。それとは対照的に、民間就職者（内定者）が307人、わずか58.0%であり（工学部の場合、民間就職者が401人、81.2%）、大学院進学も63名（12.0%）と一定数存在する。あえて言えば、非民間企業志向と言えよう。

表19. 2018年3月時A大学卒業者の進路状況

	卒業生	進学	公務員	教員	自営	企業内定	総内定率 %
理学部	529	63	13	86	2	307	98
工学部	494	38	10	2	1	401	99
総合情報学部	177	8	2	1	0	135	94
生物地球学部	127	16	4	4	1	83	97
学部合計	1327	125	29	93	4	926	97

総内定率は就職希望者を分母として算出しています
教員・内定者は非常勤講師を含みます

1日インターンシップについて

表3が示すように、近年「インターンシップ」の名のもとに、「自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験」、とくに「就業体験」とは言いがたい1日、2日の企業見学会・説明会が一般的になりつつある。2日のものを含めて「ワンデー・インターンシップ」

とすると、同大学では3分の1近くがこの経験者である。上記にも論及したように、より長期のインターンシップ生に比して、このグループは目的意識の2つの因子尺度において明確にもっとも低い。しかし、表16に見られるように、有意差はみられないものの、事後においては満足度がグループ間でもっとも高くなっている。内容はともかく、就職活動の一環としてみるのであれば、この方式の学生満足度は高いと言える。

7. 結論

A大学の2017年度のインターンシップ経験者（3年次生）について、目的意識（身に付きうるスキル・知識や就職準備）20項目、職業観10項目、満足度1項目の事前・事後の同一質問紙にもとづくアンケート調査を実施した。

その結果、インターンシップ経験者としては、工学部生の参加が目立つこと、期間別には1週間程度のものがもっとも標準的であること、しかし近年ワンデー・インターンシップが目立っていること、分析の結果では、目的意識（身に付くスキル、知識、就職準備）という点では多くの項目で後退が見られる（実際はそこまで至らない程度の経験であった）こと、しかし職業観（能力発揮志向）という点では向上傾向が顕著であること、とくに工学部生、あるいは最長期のグループ（10～15日の経験者）にそうであることなどが明らかになった。

これらに考察を加えたところ、まずインターンシップの期間が問題になる。本調査の結果から言えば、長期の経験であればあるほど一般的には（内容を留保すれば）好ましい（期待される）結果が得られやすいこと、インターンシップは良くも悪くも学部教育（とくに出口である進路）の特性に左右されること、インターンシップの概念に位置づけるのかどうかを含めてワンデー・インターンシップのありかたを改めて再検討すべき時期にあることなどが明らかになった。

<引用・参考文献>

藤本佳奈（2013）インターンシップの経験による大学生の変化に関する一考察 教育研究（香川大学）第10巻, 143-151.
古田克利（2010）インターンシップ経験が新入社員のキャリア適応力に及ぼす影響 研究年報（日本インターンシップ学会）第17号, 1-16.
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

査と内定状況に基づく考察— 大学教育（山口大学）第8号, 29-42.

平野大昌（2010）インターンシップと大学生の就業意識に関する実証研究 生活経済学研究（生活経済学会）No.31, 49-65.

河野（かわの）志穂（2011）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—早稲田大学を事例として— 研究年報（日本インターンシップ学会）第14号, 9-15.

河府（こうふ）賢治・岡部賢史（あきふみ）（2011）インターンシップによる工学教育の効果 工学教育 59-5, 37-42.

真鍋和弘（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 研究年報（日本インターンシップ学会）第13号, 9-17.

文部科学省（2017）平成27年度大学等におけるインターンシップ実施状況についてhttp://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2017/06/23/1387144_001.pdf,2018.

12.29

三浦一秋（2016）インターンシップの教育効果についての分析—学習意欲向上と就業意識の向上効果の観点から— 研究年報（日本インターンシップ学会）第19号, 1-9.

須永一・道・斎藤智・柳澤利之（2015）インターンシップ評価に関する効果検証についての一考察 研究報告（新潟青陵短期大学部）第45号, 35-43.

高良美樹・金城亮（2001）インターンシップの経験が大学生の就業意識に及ぼす効果—職業レディネスおよび進路選択に関する自己効力感を中心として— 人間科学（琉球大学）第8号, 39-57.

竹内一真（2014）短期日常業務型インターンシップにおける就職への効果 Journal Quality Education, Vol.6（国際教育学会）, 85-106.

田中宣秀（2007）インターンシップはどのように始まったのか 高良和武監修 インターンシップとキャリア教育—産学連携教育の実証的研究— 学文社.

田中宣秀（2007）高等教育機関におけるインターンシップの教育効果に関する一考察—新たな「意義」を見出し、改めて「効果」を考える— 研究年報（日本インターンシップ学会）No.10, 7-14.

寺田盛紀・イーサンミン・石嶺ちづる・清水和秋（2015）大学生の職業的資質形成に関する国際比較研究—日本・アメリカ・韓国・ドイツの4大生と短大・職大生の比較— 生涯学習・キャリア教育研究

- (名古屋大学教育発達科学研究科) 第11号, 33-45.
- 寺田盛紀 (2016) キャリア教育論—若者のキャリアと職業観の形成— 第1版第2刷 学文社
- 矢崎裕美子・中村信次 (2013) インターンシップ経験によるコンピテンシーの変化 —動機と研修の型からの検討— 全学教育センター紀要 (日本福祉大学) 第1号, 3-9.
- 吉本圭一 (2010) インターンシップの評価枠組みに関する研究 —高校における無業抑制効果に焦点をあてて 研究年報 (日本インターシップ学会) 第13号, 19-27.

A Study on the Effect's Verification of Internship for University Students : Basing on the Case of Longitudinal Questionnaire Surveys before and after It's Experiences in A University Students

Moriki TERADA (Prof. Okayama University of Science)

Emi KAWANO (A member of The Japanese Society for the Study
of Career Education, living in Okayama City)

【Abstract】

This study aims to analyze and verify some effects of internship from the viewpoints of relevancies of students' consciousness, work values, total satisfaction to belonging colleges or experiential term, using methods of factor analyses and analyses of variance. For them, authors conducted some longitudinal questionnaire surveys before and after internship to 270 students at A University. Among them, 159 respondents provided questionnaire data.

As the results of analyses, some notable points can be derived. First, students who belong to the college of technology among persons who experienced in internship experiential students are most major, especially more than students belonging to the college of natural science. Secondly, the term of internship is comparatively short and become to be expanded even for one day, two days internship, but be standard in the group for one week. Third, interestingly, student's aim consciousness (especially aim consciousness to internship) are reductant after short internship's experience, but consciousness for students belonging to the college of technology is significantly improved. Fourth, students who made longer experiences than one week, for 10 days to two weeks tend to develop their competencies than shorter group.