

## 2年生必修科目のインターンシップの評価に関する研究 ～インターンシップ履修学生および受入施設・企業に対する意識調査の比較分析～

竹沢昌子、出口宝、平野貴也、仲田好邦

### 【要旨】

名桜大学人間健康学部スポーツ健康学科で2年生必修科目として実施したインターンシップを評価するために、2010（平成22）年度インターンシップ履修学生113名（うち、2年生93名）および受け入れ施設・企業担当者79名を対象に、アンケート調査を実施した。アンケートの項目は、インターンシップの目標達成度に関する項目、事前学習に関する項目、受け入れ施設・企業と大学との連絡体制に関する項目などである。調査の結果、インターンシップの4つの目標（施設・企業の理念と経営方針の理解、仕事の内容と流れの理解、職場における人間関係やチームワークの大切さの理解、社会人としてのマナーを身につけること）については、学生、施設・企業担当者ともに、若干の認識の違いはあるものの、おおよそ9割以上が達成できたと考えていた。また、学生、施設・企業担当者の95%以上がインターンシップ参加・受け入れに満足していた。事前学習については、学生、施設・企業担当者の約4割が不十分と感じ、特に「コミュニケーション能力」の不足を挙げる声が多かった。今後の課題として、事前学習や施設・企業と大学との連絡体制の充実が挙げられる。

## Study on the Evaluation of Internship—a Comparative Analysis of Attitudes of Internship Students and Corporate Personnel

Masako Takezawa, Shigeru Deguchi,  
Takaya Hirano, Yoshikuni Nakada

### 【ABSTRACT】

The purpose of this study is to evaluate the effect of an internship program at the Department of Sports and Health Sciences at Meio University, Okinawa, Japan. The research was conducted by collecting questionnaires from 106 students who participated in internship in the summer of 2010 (most of whom were sophomores as they were required to participate in internship beginning in that year) and 79 corporate personnel who supervised the students. Although slight differences in perceptions existed, approximately 90% of both the students and the corporate personnel felt that the students had mostly achieved internship goals which included understanding of the philosophy and management policy and the working processes of each facility, and the necessity of business etiquette and good working relations. About 40 % of both the students and the corporate personnel felt that the students lacked some preparation, especially in the training of communication skills. The University needs to reevaluate the internship program by incorporating the ideas presented by the students and the corporate personnel.

## 1. 研究の背景

### 1. 全国の大学におけるインターンシップ教育の取り組み

日本の大学においてインターンシップ教育が導入されたのは、1994年前後といわれている。その後、三省合意に基づいてインターンシップが政策および財政の対象となった1997年以降は、大学にとってバブル崩壊後の就職難とともに、少子化により入学生を確保することが困難になった時期であった。入学生確保および出口（就職先）確保のために、大学は否応なく学部・学科の再編やカリキュラムの再検討を迫られていった<sup>(1)</sup>。

このような雇用状況の変化や少子化による問題が露呈してきただけでなく、学生自身の質が変わってきたために、大学が学生への対応を迫られるようになったともいわれている。働くことへの関心の希薄さや早期離職、フリーター志向の広がりなど、職業人としての基礎的な資質や能力が低下してきているとされる。このような複数の状況が折り重なるなかで、インターンシップを含むキャリア教育が推進されていった<sup>(2)</sup>。

文部科学省が行ってきた大学など（大学、短大、高専）における授業科目としてのインターンシップの実施状況調査<sup>(3)</sup>によると、1996（平成8）年度にインターンシップを実施した大学は104校（実施率17.7%）に過ぎなかったのに対し、2007（平成19）年度には504校（実施率67.7%、前年度比1.9ポイント増）に上っている。文部科学省による現代GPの推進がキャリア教育を後押しした経緯も重なって<sup>(4)</sup>、昨今、インターンシップ教育を認知していない大学はほぼ無くなったといえるほど普及してきた。

### 2. 名桜大学人間健康学部スポーツ健康学科におけるインターンシップの変遷

名桜大学人間健康学部スポーツ健康学科においても、2005（平成19）年度の開設当初より、インターンシップを正課の授業の一つとしてカリキュラムに位置づけてきた。ここでは、これまで4年間のインターンシップの実施方法や内容の変遷について、表1のまとめをふまえた上で、その特徴を5つのポイント（必修科目としての位置づけ、2年生中心の履修、受け入れ分野の拡大、事前・事後学習の充実、実施期間について）に整理して述べる（表1）。

表 1 スポーツ健康学科におけるインターンシップの変遷

項目 \ 年度	2007 (平成 19)	2008 (平成 20)	2009 (平成 21)	2010 (平成 22)
インターンシップの分野	健康・スポーツ指導、野外教育 社会福祉 (3 分野)		健康・スポーツ指導、野外教育 社会福祉、一般企業 (4 分野)	
選択・必修の別	選択			必修
実施学年 (◎主な学年)	3 年生	◎ 3 年生 4 年生	◎ 2 ～ 3 年生 4 年生	◎ 2 年生 3 ～ 4 年生
参加学生数 (うち 県外での参加数)	74 名 (22 名)	114 名 (40 名)	110 名 (23 名)	113 名 (23 名) うち、2 年生 93 名
実施期間 (夏季)	夏季休業期間中 15 日間 (1 日あたり 8 時間)			
事前学習 (前期)	「インターンシップ事前指導」 10 コマ (20 時間) 【内訳】 3 コマ (6 時間) : 各分野共通の学習 7 コマ (14 時間) : 分野別学習		「キャリア形成学Ⅱ」(2 単位) 15 コマ (30 時間) 【内訳】 11 コマ (22 時間) : 各分野共通の学習 4 コマ (8 時間) : 分野別学習	
事後学習 (後期)	1. 5 コマ (10 時間) の分野別学習 2. インターンシップ報告書の作成 3. インターンシップ報告会 (2 時間) への参加		1. インター シップ報告書の 作成 2. キャリア秋季 キャンプ (1.5 日) への参加 3. インター シップ報告会 (2 時間) への 参加	1. 「キャリア形成 学Ⅲ」2 コマ (4 時間) 2. インター シップ報告書の 作成 3. キャリア秋季 キャンプ (1.5 日) への参加 4. インター シップ報告会 (2 時間) への 参加
総単位数 (事前・ 事後学習を含む)	4 単位 (事前学習、インターンシップ、 事後学習)		6 単位 (事前学習「キャリア形成学Ⅱ」、 インターンシップ、事後学習)	

## 1) 選択科目から必修科目へ

本学科において、インターンシップは2009 (平成21) 年度まで選択科目として位置づけられていた。しかし、同年にスタートしたスポーツ健康学科新カリキュラム<sup>(5)</sup>において、新たにキャリア教育科目群が導入されたことにともない、インターンシップは必修化され、2010 (平成22) 年度より実施された。必修化については学科内でさまざまな議論があり、選択科目として学生に主体的に選ばせるべきだとして賛成しかねる意見もあった。しかし、初年次教育から2年生のインターンシップ、そして3年生以降の就職活動への支援と、キャリア教育を一貫し

て継続的に行うために、最終的には2年生学生全員に履修させることとなった<sup>(6)</sup>。

## 2) 2年生中心の履修

全国的にインターンシップの実施学年は3年生が最も多い<sup>(7)</sup>なか、本学科においても、2008（平成20）年度まで3年生以上を対象に行ってきた。しかし、2008（平成20）年度までに3年生でインターンシップを経験した本学科の第1期生および第2期生の多くは、インターンシップ終了後、卒業後の進路について具体的な計画を立てることができず、実質的に就職活動を行わないまま卒業に至るという傾向が顕著に見られた。

本学科は、スポーツを通して健康を考え、健康を支援する人材を養成することを教育目標に掲げており、保健体育教諭免許、養護教諭免許、第一種衛生管理者免許、社会福祉主事任用資格、日本体育協会公認スポーツ指導者資格の取得が可能である他、健康運動指導士受験資格、日本トレーニング指導者受験資格を得ることが可能である。とはいえ、これらの免許・資格は、取得したからといって就職に直結するものとはいえない。これらの免許・資格を生かして就職するためには、学生は求人状況を十分に確認しながら、非常に狭き門に挑戦していかなければならない。

3年生におけるインターンシップの経験は、学生にとって自分の専門分野における経験として意味をもった。しかし、その経験は学生の進路決定に繋がらないばかりか、学生は雇用の現実を直視した上で自分の進路を考えていくという時間的・精神的なゆとりをもつことができず、むしろ回避する傾向が見られたのである。

この傾向を是正するために、より早い段階で学生に社会の現状を知らせ、その上で自分の選択肢を広げ、進路を定めていくことができるように、導いていく必要があった<sup>(8)</sup>。そこで2009（平成21）年度より、2年生におけるインターンシップ履修を推奨することになった。さらに2010（平成22）年度より、前年度まで選択科目であったインターンシップを2年生の必修科目とした（3年生以上も履修は可能）。

実施学年を3年生中心から2年生中心に変更したことにより、より専門的な志向をもつインターンシップから、働くことの意味を考えるためのより一般的なインターンシップへとシフトすることになった。つまり、どちらかというと、社会の理解を通して自己理解を図るという、学生の職業観の形成に重点を置くことになったのである<sup>(9)</sup>。

## 3) 受け入れ分野の拡大

2008（平成20）年度まで、本学科のインターンシップは、健康・スポーツ指導分野（スポーツクラブ、健康増進施設など）、野外教育分野（独立行政法人や都道府県立の青少年野外施設）、社会福祉分野（社会福祉施設など）の3分野において受け入れを依頼し、実施してきた。3分野のなかで特に野外教育分野を選択した学生の多くは、北海道から鹿児島まで、沖縄県外でのインターンシップに参加しており、沖縄県出身学生にとって貴重な経験になっている。これら3分野は、本学科が目指す「健康を支援する人材」の養成のために位置づけられた経緯があり、本学科のカリキュラムの特徴を生かしたインターンシップを実施することができたといえる。

とはいえ、これらの3分野の施設・企業のうち特に健康・スポーツ指導分野と野外教育分野は、就職の場としての観点から考えると、採用数がかなり限定的な分野である。本学科の学生



にとって、自分の専門分野でインターンシップを行うことは有益な経験になるが、その経験が就職に直結することは大変難しい。雇用情勢が一段と厳しさを増すなか、求人数の需要としては極めて小さい分野だからである。

このような現実を踏まえ、また本学科で身につけたさまざまな能力を広く他の分野においても発揮し、還元してほしいとの考えから、2009（平成21）年度より、これまでの3分野以外に「一般企業」を新分野として加えた。一般企業には、サービス業や小売業の他、行政（役所、消防、公民館など）も含まれており、学生が大学で身につけた教養や専門性をこれらの領域でどのように活かしていくかを考える機会となっている。

#### 4) 事前・事後学習の充実

2008（平成20）年度まで、インターンシップの事前・事後学習は分野ごとを中心に行われ、その進め方の多くは分野の担当者に任されていた。2009（平成21）年度の新カリキュラム導入にともない、インターンシップをキャリア教育の一環として明確に位置づけ、卒業後の働き方について深く考える機会とするため、インターンシップ前後の学習についても見直しを行い、充実を図ることになった<sup>(10)</sup>。

まず、事前学習をさらに充実させる目的から、「キャリア形成学Ⅱ」という授業（前期15週、30時間、2単位）を新たに設けた。表2は、「キャリア形成学Ⅱ」の授業概要である。この授業の導入により、事前学習の時間数が増えただけでなく、分野ごとの学習とは別に、キャリア教育の外部の専門家の協力を得て、各分野共通の学習が含まれることになった。各分野共通の学習は、社会の理解を通して自己理解を図るための内容や、社会人としての基礎的なマナーなどに関する内容を含んでいる。各分野共通の授業を設定した結果、学生は分野の垣根を越えて、他の分野の学友とも学びの機会を得ることになった（表2）。

一方、分野ごとの学習は、従来通り、その分野において最低限習得しておくべき内容を網羅するように努めている。

表2 「キャリア形成学Ⅱ」授業概要（2010（平成22）年度前期）

第1週	オリエンテーション（分野ガイダンスなど）
第2週	社会を知る① 働く世界の現実
第3週	社会を知る② 社会が求める能力
第4週	インターンシップ先の選択
第5週	履歴書の書き方（総論）～自分らしさを伝える書き方を知る
第6週	個人票（履歴書）の添削①
第7週	個人票（履歴書）の添削②
第8週	社会人マナー① 挨拶・身だしなみ・言葉遣い・態度
第9週	社会人マナー② 電話応対
第10週	社会人マナー③ 訪問時の基本動作
第11週	インターンシップ分野別学習① (健康・スポーツ指導、野外教育、社会福祉、一般企業)
第12週	インターンシップ分野別学習②
第13週	インターンシップ分野別学習③
第14週	インターンシップ分野別学習④
第15週	全体まとめ（事後学習会に関する説明を含む）、インターンシップ出陣式

また、事後学習についても、2008（平成20）年度まで分野ごとに行っていたため、学生は、他の分野でインターンシップを行った学友の経験にふれる機会がなかった。自分の経験をふりかえり、深めるとともに、他の学生の経験からも学ぶことを目的に、2009（平成21）年度より、4分野の学生が混合する形で報告会やグループ討議を行い、学生相互の語りの場や視野を広げる機会としている（キャリア秋季キャンプ、インターンシップ報告会など）。

さらに後期には、インターンシップ履修済み学生を対象に、「キャリア形成学Ⅲ」という必修科目を配置している。この授業の設置目的は、夏季休業中に実施したインターンシップの経験を一過性のものに終わらせるのではなく、学生が自分のキャリアについて継続的に考え、行動することができるようにすることである<sup>(11)</sup>。

### 5) 実施期間について

全国の大学において、インターンシップの実施期間は1週間以上2週間未満が最も多いとされている<sup>(12)</sup>。本学科においては、当初より15日間（1日あたり8時間、実質3週間）という比較的長期にわたるインターンシップを依頼し、実施してきた。

多くの学生が高校時代までに職場体験を経験しているなか、大学におけるインターンシップをどう位置づけていくか、全国で議論が活発化している。注10および注11で述べたように、高校までのインターンシップは、日常的な授業とは別の「イベント型」が主流であり<sup>(13)</sup>、また実施日数は2～3日と限定的である<sup>(14)</sup>。本学科においては、高校までの体験を大学において発展的に継承させるとともに、高校までの職場体験との違いを明確にする目的から、事前・事後学習の充実を図り、15日間におよぶインターンシップを実施してきた。

1～2週間ではなく15日間という期間を設定した別の理由として、本学科におけるインターンシップ先での実践が利用者を対象にした支援であることも挙げられる。インターンシップ施設・企業のスタッフや利用者とコミュニケーションを図り、基本的な信頼関係の構築を目指し、ある程度の達成感を得るためには、1～2週間という短期間のインターンシップでは困難であると考えたのである<sup>(15)</sup>。

### 3. スポーツ健康学科におけるインターンシップの特徴

これまで述べてきたように、過去4年間、本学科のインターンシップは試行錯誤しながら変遷してきた。その経緯のなかで明確になってきた特徴として、以下の点が挙げられる。

- 1) 2年生という大学生活の早い段階で、全学生を対象に、働くことの意味を考え、将来の選択肢を広げる機会としている。
- 2) 専門分野に直結する内容のインターンシップだけでなく、専門分野とは異なる新たな道を切り開く機会を提供している。
- 3) 事前・事後学習を充実させることで、小中高での経験をふまえた一貫性のある継続的なキャリア教育を展開している。
- 4) 対スタッフや利用者とのコミュニケーション能力の向上および信頼関係の構築を重視するために、15日間にわたるインターンシップを行っている。

## Ⅱ. 研究の目的

過去4年間、試行錯誤を繰り返しながら展開してきた本学科のインターンシップについて客観的な評価を得るため、2010(平成22)年度に初めて実施した2年生必修科目としてのインターンシップの履修学生および受け入れ施設・企業の担当者の方々を対象に、インターンシップの目標達成度や事前学習のあり方などに関する意識調査を行った。両者の回答を比較検討することにより、本学科のインターンシップの到達点、問題点、課題を明らかにし、今後の教育活動の充実のために反映させることが目的である。

ところで、インターンシップに関する研究が全国的に蓄積されつつある<sup>(16)</sup>。これらの研究にふれると、各大学が模索しながらインターンシップを実施してきていることをうかがい知ることができる。インターンシップ教育のモデルとして紹介される取り組みも多くなってきた。

しかし、このような各大学の実践から学ぶことが多々あるとはいえ、それぞれの大学において、インターンシップ導入の経緯、インターンシップの位置づけや目的、学生の専門分野、インターンシップ受け入れ施設・企業の状況などが異なるために、他大学の実践をそのまま自己の大学に取り入れることはできない。各大学は他大学の実践を参考にしながらも、自らのインターンシップ教育について、独自に検証し、開発していく視点が求められる。

本研究においては、これまでの各大学における実践や研究をふまえつつ、今回初めて2年生を中心に必修科目として実施した本学科のインターンシップの目標に着目してその達成度について調査した他、インターンシップ履修学生および受け入れ施設・企業の声として特に把握しておきたい事項を中心に、以下の要領でアンケート調査を行った。

## Ⅲ. 研究の方法

### 1. 調査の対象

2010(平成22)年度インターンシップ履修学生113名(うち2年生は93名)および受け入れ施設・企業担当者79名(79ヶ所)。

### 2. 調査の方法

無記名によるアンケート調査を行った。アンケートの項目は、インターンシップの目標達成度に関する項目(『平成22年度 名桜大学人間健康学部スポーツ健康学科 インターンシップ要項』の「Ⅱ. スポーツ健康学科のインターンシップの特徴 1) 目的と目標」に挙げられている8項目<sup>(17)</sup>から、次の4項目に絞り込んだ。①施設・企業の理念と経営方針の理解、②仕事の内容と流れの理解、③職場における人間関係やチームワークの大切さの理解、④社会人としてのマナーを身につけること)、事前学習に関する項目、インターンシップの学習環境に関する項目、インターンシップ受け入れ施設・企業と大学との連携に関する項目などである。ブリコード型質問および多項目選択回答を中心に回答していただいた他、自由記述欄を設けた。

なお、インターンシップ履修学生および受け入れ施設・企業担当者の意識に違いがあるかどうかを統計的に分析するにあたって、マン・ホイットニ検定を行った(危険率5%に設定)。

### 3. 調査の実施時期および場所

インターンシップ履修学生に対しては、2010（平成22）年9月30日（木）の「キャリア形成学Ⅲ」（一部、インターンシップ事後学習に相当する授業）の授業時間などを活用して、教室において一斉に実施した。

インターンシップ受け入れ施設・企業の担当者に対しては、インターンシップ巡回訪問時にアンケート用紙を配布（訪問できなかった県外施設・企業に関しては、郵送）し、インターンシップ終了後2週間以内に、各施設・企業にて回答いただき、返信用封筒によって返信していただいた。

### 4. 倫理的配慮

アンケート調査の実施に際し、インターンシップ履修学生に対しては、①調査の目的、②無記名回答により、回答者やインターンシップ施設・企業名が特定されないこと、③回答したくない場合はその意思が尊重されることを口頭で説明した。さらに、アンケート用紙の冒頭に、同様の内容を記載した。

インターンシップ受け入れ施設・企業に対しては、巡回訪問時に、学生への説明と同様の説明を行った。さらに、アンケート調査依頼文書に同じ内容の説明を記載した。なお、遠方などの都合により、巡回訪問が実施できなかった施設・企業に対しては、アンケート調査依頼文書とともにアンケート用紙を郵送した。

## IV. 研究の結果および考察

アンケート調査の回収率は、履修学生93.8%（106名）、受け入れ施設・企業100%（79名）であった。学生の回収率が100%に届かなかったのは、アンケート調査実施時に授業を欠席していたためである。

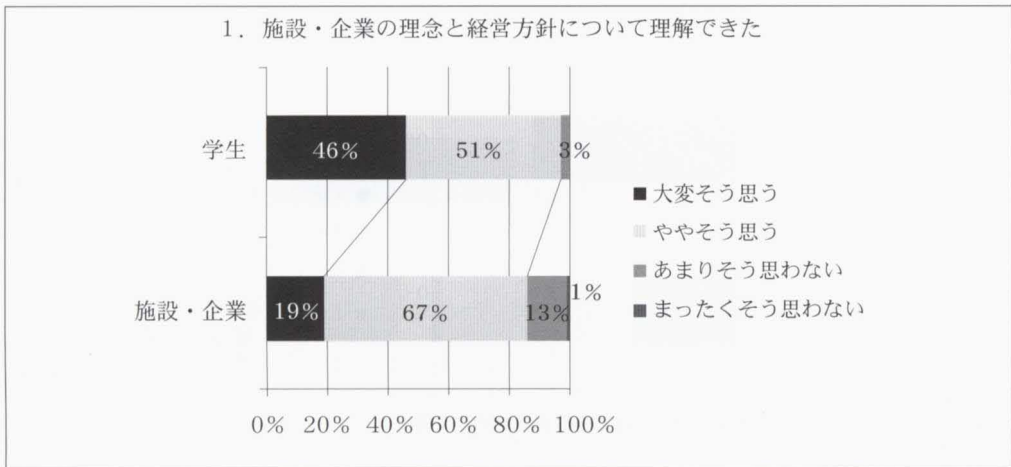
以下、アンケート項目の順に結果を報告し、考察を加える。

### 1. 学生と受け入れ施設・企業の調査結果の比較

#### 1) 施設・企業の理念と経営方針についての理解

「インターンシップを通して、学生は施設・企業の理念と経営方針について理解することができたか」の問いに対して、「大変そう思う」と回答した学生は49名（46%）、施設・企業担当者は15名（19%）、「ややそう思う」と回答した学生は54名（51%）、施設・企業担当者は53名（67%）、「あまりそう思わない」と回答した学生は3名（3%）、施設・企業担当者は10名（13%）、「まったくそう思わない」と回答した学生は0名（0%）、施設・企業担当者は1名（1%）であった（図1）。

図1 施設・企業の理念と経営方針についての理解



学生と施設・企業担当者の意識の違いについてマン・ホイットニ検定を行ったところ、有意な差が認められた（同順位補正P値＝0.000417538<0.05）。つまり統計上、学生が施設・企業の理念と経営方針について理解できたと考えるほどには、施設・企業担当者は学生が施設・企業の理念と経営方針を理解できたとは考えていないことが明らかになった。

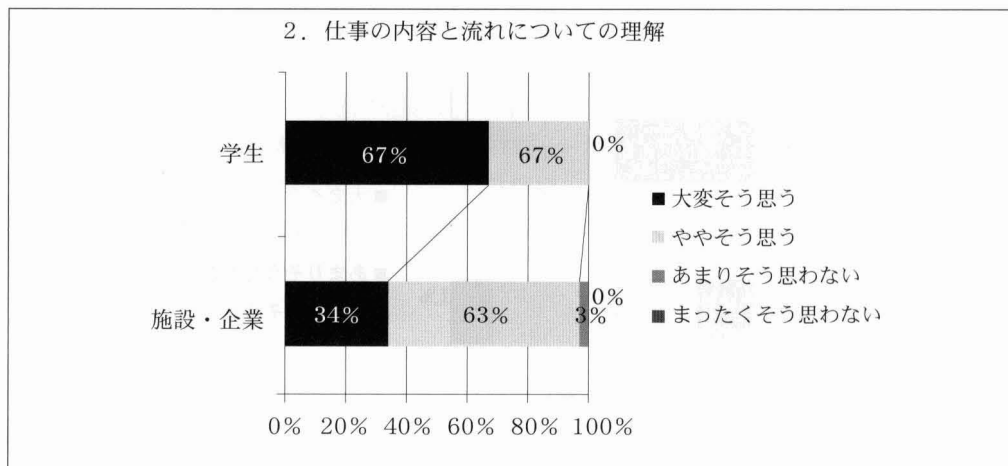
15日間という限られたインターンシップのなかでは、実際のところ、学生は施設・企業の理念と経営方針の一部を理解したのに過ぎないと考えられる。学生は自分の理解度を必ずしも客観視せず、過大評価する傾向にあると考えられる。

とはいえ、施設・企業担当者のなかで「大変そう思う」と「ややそう思う」と回答した方の合計が68名（86％）に達しており、理解の程度に対する認識に違いが見られるとはいえ、学生の意識（「大変そう思う」と「ややそう思う」の合計が103名、97％）との間に著しい隔たりがあるとはいえない。つまり、「施設・企業の理念と経営方針について理解する」という目標については、学生も施設・企業担当者も、おおむね達成できたと考えているといえる。

## 2) 仕事の内容と流れについての理解

「インターンシップを通して、学生は仕事の内容と流れについて理解することができたか」の問いに対して、「大変そう思う」と回答した学生は71名（67％）、施設・企業担当者は27名（34％）、「ややそう思う」と回答した学生は35名（33％）、施設・企業担当者は50名（63％）、「あまりそう思わない」と回答した学生は0名（0％）、施設・企業担当者は2名（3％）、「まったくそう思わない」と回答した学生は0名（0％）、施設・企業担当者は0名（0％）であった（図2）。

図2 仕事の内容と流れについての理解



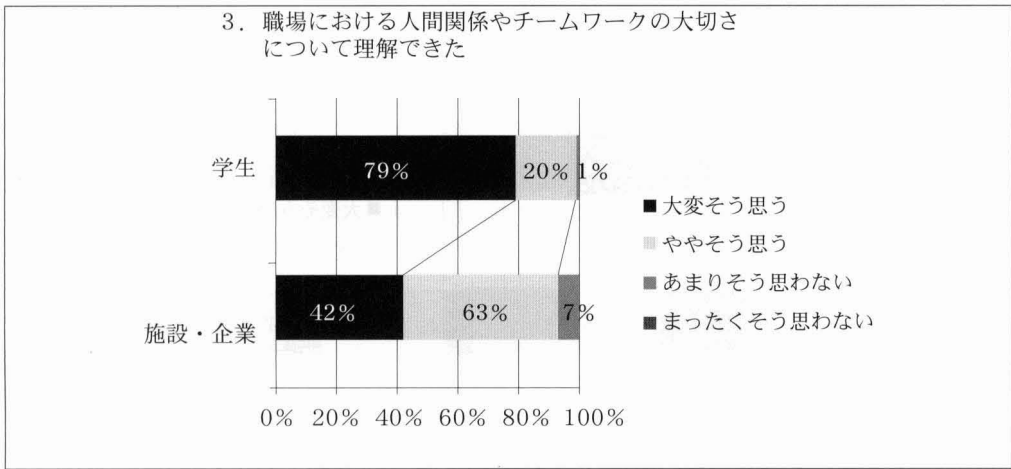
学生と施設・企業担当者の意識の違いについてマン・ホイットニ検定を行ったところ、有意な差が認められた（同順位補正P値＝ $4.7206E-06 < 0.05$ ）。つまり統計上、学生が仕事の内容と流れについて理解できたと考えるほどには、施設・企業担当者は学生が仕事の内容と流れについて理解できたとは考えていないことが明らかになった。特に「大変そう思う」と回答した学生が71名（67%）に達しているのに対し、施設・企業担当者は27名（34%）にとどまっている。

先の施設・企業の理念と経営方針についての理解に関する項目と同様に、15日間という限られたインターンシップのなかでは、学生が仕事の内容と流れについて完璧に理解できるとは考えにくく、学生は自分の理解度を客観視できていないと考えられる。とはいえ、施設・企業担当者側も「大変そう思う」と「ややそう思う」と回答した方の合計が77名（97%）に達している。理解の程度に対する認識の違いが見られるとはいえ、大方の仕事の内容と流れについては理解できたと受け止めている担当者が圧倒的に多い。つまり、「仕事の内容と流れについて理解する」という目標について、学生も施設・企業担当者も、おおむね達成できたと考えているといえる。

### 3) 職場における人間関係やチームワークの大切さについての理解

「インターンシップを通して、学生は職場における人間関係やチームワークの大切さについて理解することができたか」の問いに対して、「大変そう思う」と回答した学生は84名（79%）、施設・企業担当者は33名（42%）、「ややそう思う」と回答した学生は21名（20%）、施設・企業担当者は40名（51%）、「あまりそう思わない」と回答した学生は1名（1%）、施設・企業担当者は6名（7%）、「まったくそう思わない」と回答した学生は0名（0%）、施設・企業担当者は0名（0%）であった（図3）。

図3 職場における人間関係やチームワークの大切さについての理解



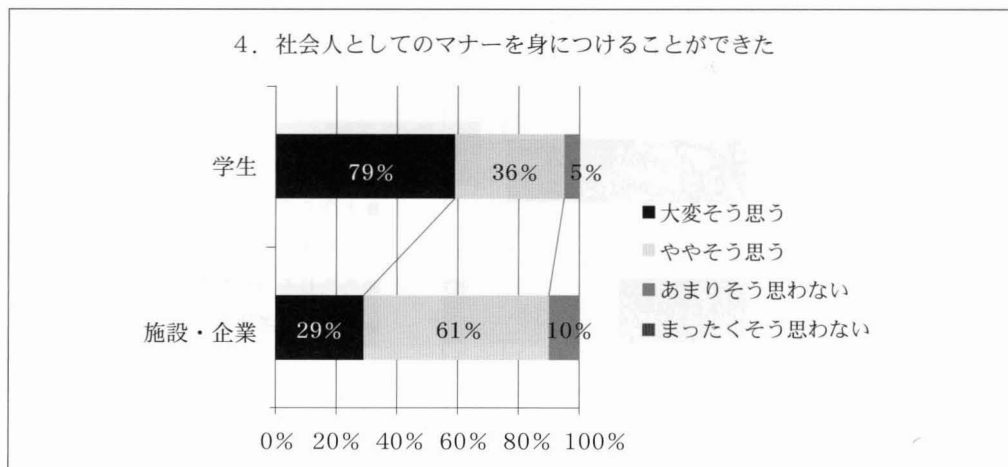
学生と施設・企業担当者の意識の違いについてマン・ホイットニ検定を行ったところ、有意な差が認められた(同順位補正P値=1.12201E-06<0.05)。つまり統計上、学生が職場における人間関係やチームワークの大切さについて理解できたと考えるほどには、施設・企業担当者は学生が職場における人間関係やチームワークを理解できたとは考えていないことが明らかになった。特に「大変そう思う」と回答した学生が84名(79%)に達しているのに対し、施設・企業担当者は33名(42%)にとどまっている。

先の施設・企業の理念と経営方針についての理解や仕事の内容と流れについての理解の項目と同様に、15日間という限られたインターンシップのなかでは、職場における人間関係やチームワークの大切さについて完璧に理解できたとは考えにくく、学生は自分の理解度を客観視できていないと考えられる。とはいえ、施設・企業担当者側も「大変そう思う」と「ややそう思う」と回答した方の合計が73名(93%)に達している。理解の程度に対する認識に違いが見られるとはいえ、人間関係やチームワークの大切さについてほぼ理解できたと受け止めている担当者が多い。つまり、「職場における人間関係やチームワークの大切さについて理解する」という目標については、学生も施設・企業担当者も、おおむね達成できたと考えているといえる。

#### 4) 社会人としてのマナーを身につけること

「インターンシップを通して、学生は社会人としてのマナー(身だしなみ、言葉づかい、礼儀作法など)を身につけることができたか」の問いに対して、「大変そう思う」と回答した学生は63名(59%)、施設・企業担当者は23名(29%)、「ややそう思う」と回答した学生は38名(36%)、施設・企業担当者は48名(61%)、「あまりそう思わない」と回答した学生は5名(5%)、施設・企業担当者は8名(10%)、「まったくそう思わない」と回答した学生は0名(0%)、施設・企業担当者は0名(0%)であった(図4)。

図4 社会人としてのマナーを身につけること



学生と施設・企業担当者の意識の違いについてマン・ホイットニ検定を行ったところ、有意な差が認められた(同順位補正P値=5.29831E-06<0.05)。つまり統計上、学生が社会人としてのマナーを身につけることができたと思うほどには、施設・企業担当者は学生が社会人としてのマナーを身につけることができたとは思っていないことが明らかになった。特に「大変そう思う」と回答した学生が63名(59%)と半数を超えているのに対し、施設・企業担当者は23名(29%)にとどまっている。

これまで紹介してきた項目と同様に、15日間という限られたインターンシップのなかでは、社会人としてのマナーを十分に身につけたとは思えにくく、学生は自分の理解度を客観視できていないと考えられる。とはいえ、施設・企業担当者側も「大変そう思う」と「ややそう思う」と回答した方の合計が71名(90%)に達している。理解の程度に対する認識に違いが見られるとはいえ、社会人としてのマナーをほぼ身につけることができたと受け止めている担当者が多い。つまり、「社会人としてのマナーを身につける」という目標については、学生も施設・企業担当者も、おおむね達成できたと考えているといえる。

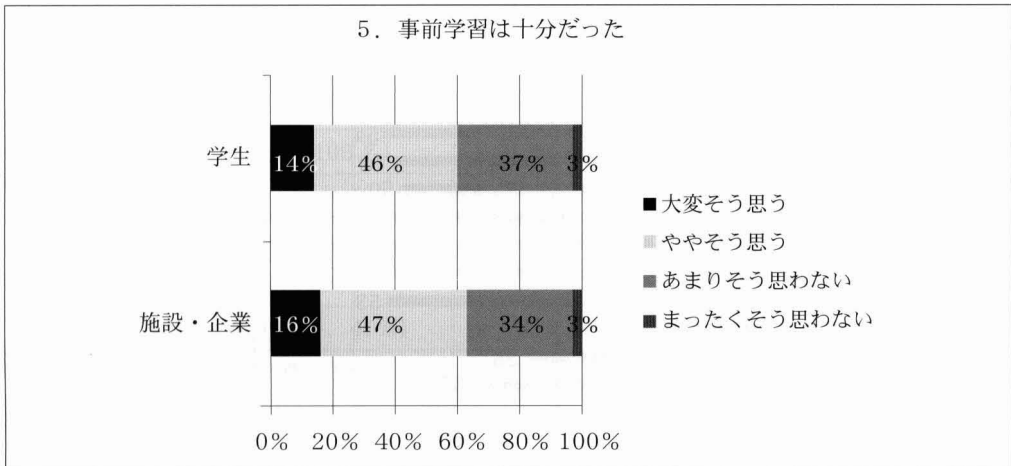
## 5) 事前学習について

### (1) 事前学習の達成度

「インターンシップの事前学習は十分だったか」の問いに対して、「大変そう思う」と回答した学生は15名(14%)、施設・企業担当者は13名(16%)、「ややそう思う」と回答した学生は49名(46%)、施設・企業担当者は37名(47%)、「あまりそう思わない」と回答した学生は39名(37%)、施設・企業担当者は27名(34%)、「まったくそう思わない」と回答した学生は3名(3%)、施設・企業担当者は2名(3%)であった(図5)。



図5 事前学習の達成度



学生と施設・企業担当者の意識の違いについてマン・ホイットニ検定を行ったところ、有意な差は認められなかった（同順位補正P値＝0.620562618＞0.05）。つまり統計上、事前学習の万全さについて、学生の認識と施設・企業担当者の認識に違いが見られなかった。「大変そう思う」と「ややそう思う」と回答した学生の合計が64名（60%）、施設・企業担当者の合計が50名（63%）であり、また「あまりそう思わない」と「まったくそう思わない」と回答した学生の合計が42名（40%）、施設・企業担当者の合計が29名（37%）であり、同じような傾向が見られた。

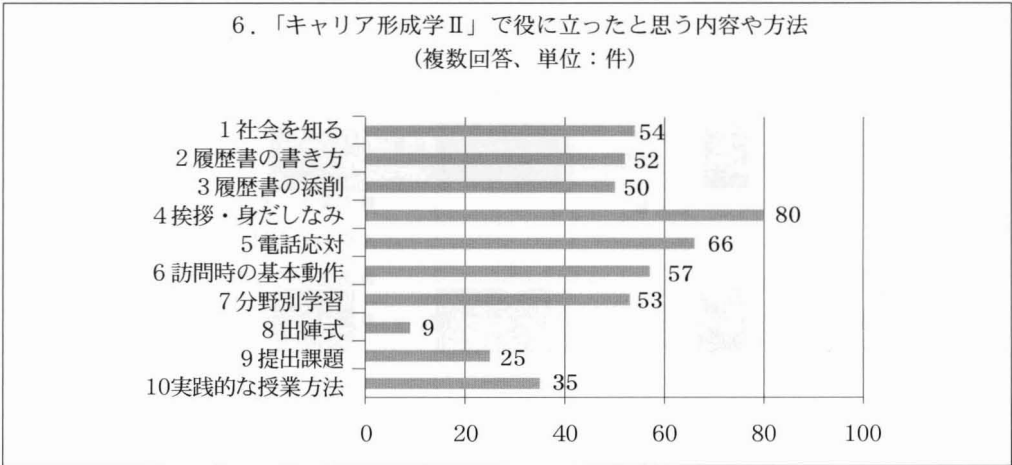
前項目までの結果においては学生と施設・企業担当者の認識に違いが見られたのに対し、事前学習の状況については違いが見られなかった。また、前項目までの4項目すべてにおいて「大変そう思う」「ややそう思う」と回答した学生の割合が95%を超えていたのに対し、本項目の事前学習の状況においては60%にとどまっている。一方、施設・企業担当者についても、施設・企業の理念と経営方針についての理解以外の3項目において、「大変そう思う」「ややそう思う」と回答した割合が90%を超えていたのに対し、本項目の事前学習の状況においては63%であった。

これらのことから、学生および施設・企業担当者ともに、事前学習が不十分であったと認識している者の割合が約4割であったことがわかる。事前学習については、2010（平成22）年度より充実させた経緯があるが、必ずしも十分とはいえなかったと推測される。事前学習の時間数や内容・方法などについて、さらに検討する必要がある。

## (2) 役に立ったと思う事前学習の内容（学生のみ対象、「キャリア形成学Ⅱ」の授業テーマより複数回答）

事前学習である「キャリア形成学Ⅱ」の授業のなかで、インターンシップに役立ったと思う内容や方法について選択してもらったところ（複数回答）、次の結果となった（図6）。

図6 事前学習（「キャリア形成学Ⅱ」の授業）のなかで役に立ったと思う内容や方法

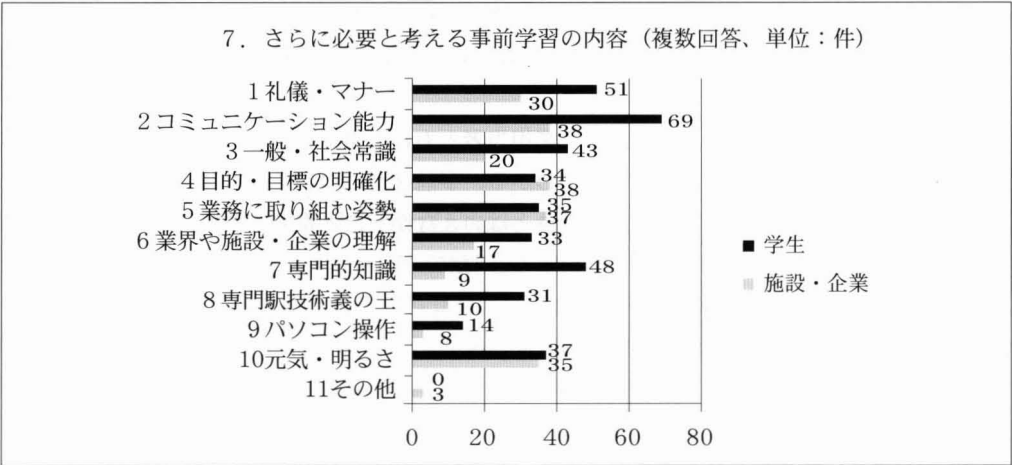


10項目のうち6項目において、回答者の半数以上（106名中の53名以上）が「役に立った」と回答している。特に「4. 挨拶・身だしなみ」については、80名の学生が「役に立った」と評価している。一方、回答者の3分の1（35名以下）の評価しか得ていない項目が3つあることから、インターンシップに有益な事前学習の内容や方法について、再検討していく必要がある。

(3) さらに必要と思う事前学習の内容（複数回答）

インターンシップ開始前の事前学習において、さらに学習が必要だと思われるものを選択してもらったところ（複数回答）、次の結果となった（図7）。

図7 さらに必要と考える事前学習の内容



学生および施設・企業担当者が考えた「さらに必要と考える事前学習の内容」を選択された

多い順に並べると、次の通りである（表3）。

**表3 さらに必要と考える事前学習の内容**

（学生、施設・企業担当者、上位～下位、％は対象者数における割合）

順位	学生（106名）	施設・企業担当者（79名）
1	コミュニケーション能力（69件、65％）	コミュニケーション能力（38件、48％）
2	礼儀・マナー（51件、48％）	目的・目標の明確化（38件、48％）
3	専門的知識（48件、45％）	業務に取り組む姿勢（37件、47％）
4	一般・社会常識（43件、41％）	元気・明るさ（35件、44％）
5	元気・明るさ（37件、35％）	礼儀・マナー（30件、38％）
6	業務に取り組む姿勢（35件、33％）	一般・社会常識（20件、25％）
7	目的・目標の明確化（34件、32％）	業界や施設・企業の理解（17件、22％）
8	業界や施設・企業の理解（33件、31％）	専門的技術技能（10件、13％）
9	専門的技術技能（31件、29％）	専門的知識（9件、11％）
10	パソコン操作（14件、13％）	パソコン操作（3件、4％）

学生の半数以上（53名以上）が「さらに必要」と考えている項目として、「コミュニケーション能力」（69件）が挙げられ、次に「礼儀・マナー」（51件）、「専門的知識」（48件）と続いている。『インターンシップ報告書』<sup>(18)</sup>における学生の報告にも多く記述されているように、学生は自分の日頃の交友範囲とは異なる層の方々（スタッフや利用者）との関わりを通して、コミュニケーション能力や礼儀・マナーの不十分さを実感したものと考えられる。日頃の生活のなかでは意識することがなかったが、インターンシップによって異なった環境に身を置き、異なった役割が求められるなかで、意識し、痛感したことが推測できる。また、専門的知識については、知識が十分でないゆえにインターンシップ先での利用者に対して十分な対応ができなかった、と感じたものと思われる。

一方、施設・企業担当者の回答を見ると、学生の回答と同様に「コミュニケーション能力」（38件）がトップに挙げられていると同時に、「目的・目標の明確化」（38件）も同数挙げられている。さらに、「業務に取り組む姿勢」（37件）、「元気・明るさ」（35件）と続いている。

興味深いことに、学生の回答数は「一般・社会常識」（43件）以上に「専門的知識」（48件）が多くなっており、専門的な勉強の不足を痛感していることがうかがえる。一方、施設・企業担当者の回答数は、「専門的技術技能」（10件）および「専門的知識」（9件）が10項目中、それぞれ8位、9位と下位となっている。施設・企業担当者が学生に専門性を期待する割合は低く、むしろ「コミュニケーションが取れて、目的・目標をもって意欲的に取り組む、元気な学生」を期待していることがわかる。

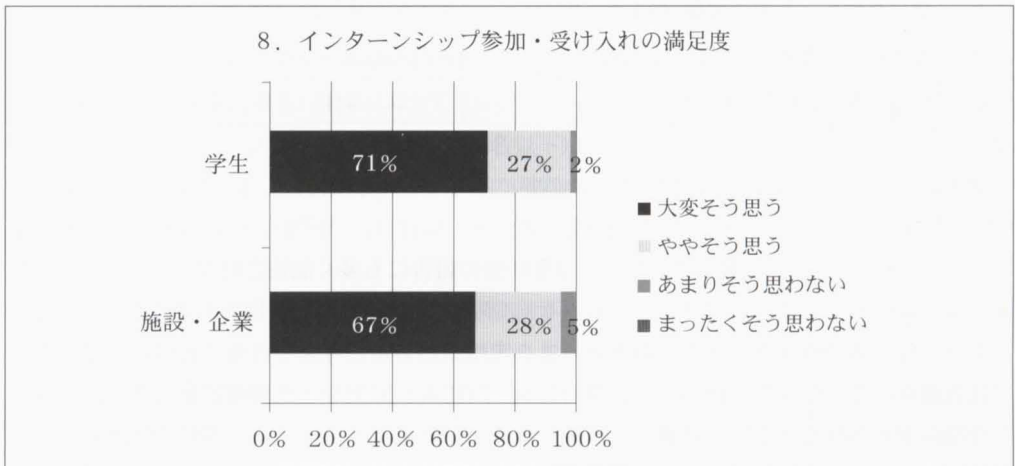
もし学生の学年が3年生あるいは4年生であつたら別の結果になったことも予想され得る。しかし、2年生を中心に行った今回のインターンシップにおいて、施設・企業担当者が期待するものは、専門性よりも、コミュニケーション能力、意欲、明るさであった。このことから、それぞれの学年の段階において身につけるべき能力について目標設定し、その目標を、イン

ターンシップを含めたキャリア教育、その他のカリキュラムのなかでどう位置づけ、反映させていくのが課題となる。

#### 6) インターンシップ参加・受け入れの満足度

学生に対して「インターンシップに参加してよかったか」の問い、施設・企業担当者に対して「これからもインターンシップ学生を受け入れたいか」の問いによって、学生および施設・企業担当者のインターンシップ参加・受入の満足度について尋ねたところ、「大変そう思う」と回答した学生は75名（71%）、施設・企業担当者は53名（67%）、「ややそう思う」と回答した学生は28名（27%）、施設・企業担当者は22名（28%）、「あまりそう思わない」と回答した学生は2名（2%）、施設・企業担当者は4名（5%）、「まったくそう思わない」と回答した学生は0名（0%）、施設・企業担当者は0名（0%）であった（図8）。

図8 インターンシップ参加・受け入れの満足度



学生と施設・企業担当者の意識の違いについてマン・ホイットニ検定を行ったところ、有意な差は認められなかった（同順位補正P値=0.455589808>0.05）。つまり統計上、インターンシップに対する満足度について、学生も施設・企業担当者の認識に違いが見られなかった。「大変そう思う」と「ややそう思う」と回答した学生の合計が103名（98%）、施設・企業担当者の合計が75名（95%）であり、両者とも「大変そう思う」と「ややそう思う」と回答した割合が同様に高い。

上述1)～5)までの個別の項目のうち、1)～4)について若干の認識の違いが認められたものの、本項目の回答結果によって、学生も施設・企業担当者も、全般的に、インターンシップへの参加およびインターンシップの受け入れに満足している、と考えることができる。

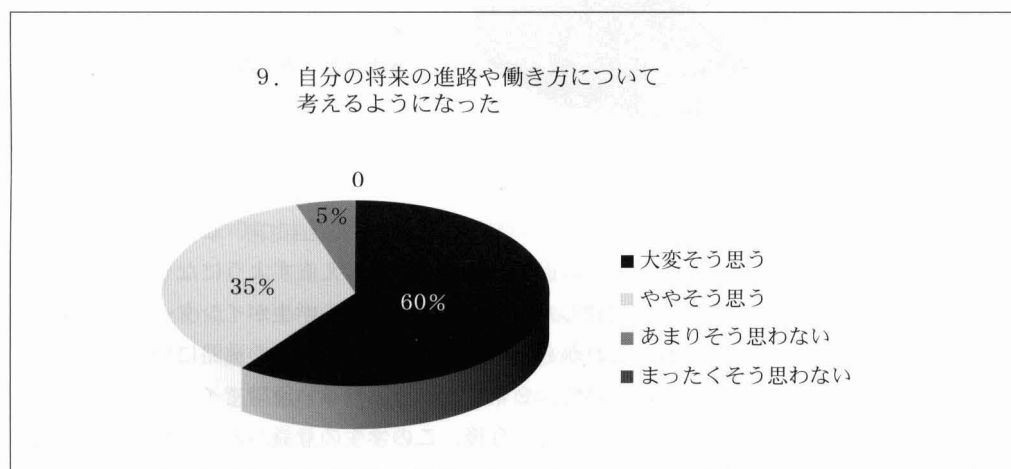
#### 2. 学生対象の調査結果

ここでは、学生のみを対象にした調査結果を報告する。

# 1) 将来の進路や働き方に関する意識変容について

「インターンシップを通して、自分の将来の進路や働き方について考えるようになったか」の問いに対して、「大変そう思う」と回答した学生は64名(60%)、「ややそう思う」は37名(35%)、「あまりそう思わない」は5名(5%)、「まったくそう思わない」は0名(0%)であった。「大変そう思う」と「ややそう思う」と回答した学生の合計が101名(95%)と、高い水準に至っている(図9)。

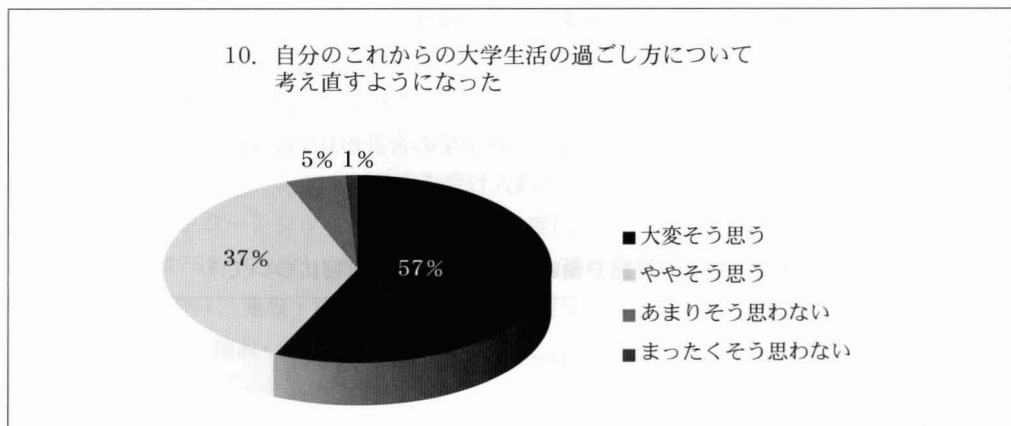
図9 将来の進路や働き方に関する意識変容について



# 2) 大学生活の過ごし方に関する意識変容について

「インターンシップを通して、自分のこれからの大学生活の過ごし方について考え直すようになったか」の問いに対して、「大変そう思う」と回答した学生は61名(57%)、「ややそう思う」は39名(37%)、「あまりそう思わない」は5名(5%)、「まったくそう思わない」は1名(1%)であった。「大変そう思う」と「ややそう思う」と回答した学生の合計が100名(94%)と、高い水準に至っている(図10)。

図10 大学生生活の過ごし方に関する意識変容について

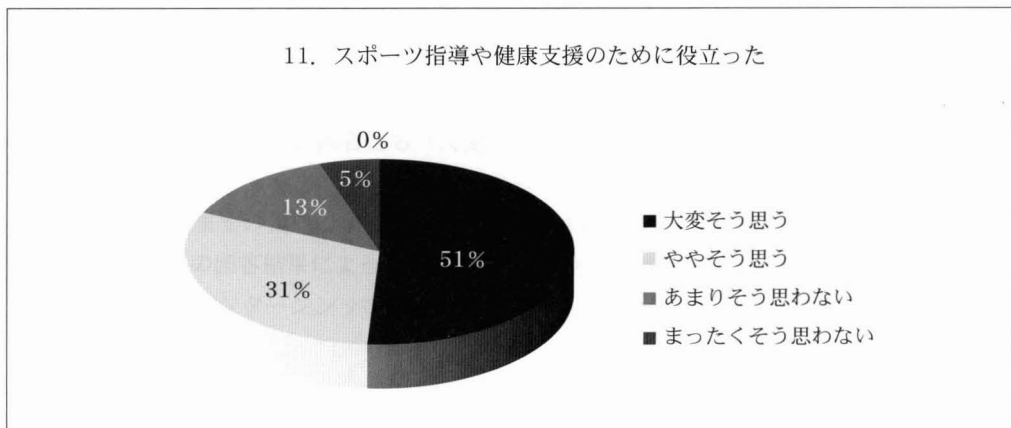


インターンシップの経験を通して、「自分の将来の進路や働き方について考えるようになった」および「自分のこれからの大学生生活の過ごし方について考え直すようになった」と回答した学生の割合がそれぞれ95%と94%に達した結果から、大多数の学生がインターンシップの経験をきっかけに社会の現実にあふれ、これからの大学生活および卒業後の進路について考えるようになったことがわかる。この点について、2年生というより早い段階でインターンシップを実施したことの一つの成果として評価できる。今後、この学生の意識が継続され学生の行動に反映されるように、事後学習を含めたフォローアップ体制の充実が不可欠である。

### 3) スポーツ指導・健康支援との関わりについて

「インターンシップは、スポーツ指導や健康支援のために役立ったか」の問いに対して、「大変そう思う」と回答した学生は54名（51%）、「ややそう思う」は33名（31%）、「あまりそう思わない」は14名（13%）、「まったくそう思わない」は5名（5%）であった（図11）。

図11 スポーツ指導・健康支援との関わりについて



「大変そう思う」と「ややそう思う」と回答した学生の合計が87名（82%）、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」と回答した学生の合計が19名（18%）となっており、他の質問項目に対する回答と比べると、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」と回答した学生の割合が高い。今回のアンケート調査の回答に際しては無記名としたために、分野別の回答の状況を把握することはできないが、本項目の結果については、インターンシップ先が一般企業を含めて多様であっただけでなく、同じ分野であってもインターンシップ先によって業務内容が異なっていることの反映であることが予想できる。

一方、「大変そう思う」と「ややそう思う」と回答した学生の割合は、82%に達している。専門性を主眼としない2年生中心のインターンシップであるにもかかわらず、多くの学生は、スポーツ指導や健康支援に関する何からの専門的な視点についての必要性を感じたのだと理解できる。

#### 4) 自由記述より

アンケート調査の「自由記述欄（気づいた点、意見、要望）」には、9名の学生よりコメントが寄せられた。

最も多かったのは、インターンシップに対する感想および今後の展望に関することである（5件）。内容は、「大変やりがいがあった」「礼儀の大切さを知った」「ハードスケジュールで大変だったけれど、とてもためになった」「これから先について考えるようになって良かった」「ぜひ参加した方がいい」などである。

その他には、事前学習に対する要望が3件あった。内容は、「職員に比べ言葉遣いが未熟なので、授業で先生同士が見本を見せてくれるようなことをしてほしい」や「AD/HD（注意欠陥多動性障害）など特定の障害をもつ子どもに対する対応の仕方を事前に学習する必要がある」などである。社会人としての礼儀やマナーなど一般的な内容の他に、インターンシップ先によっては、利用者の特性に応じた対応の仕方について基本的なことを事前に学習しておくべきとの意見である。

さらに、「企業分野をもっと広げた方がいいと思う」（1件）という意見が出された。2009（平成21）年度より、インターンシップ先の分野に一般企業が加わったとはいえ、今後さらに幅広い企業を開拓することで、学生の視野と選択肢を広げていく機会を提供していくことができるだろう。

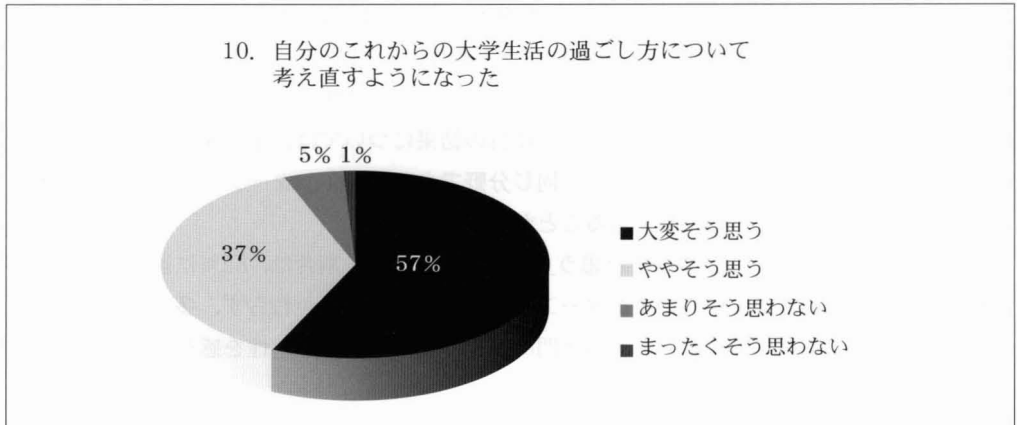
### 3. 受け入れ施設・企業の調査結果

ここでは、施設・企業担当者のみを対象にした調査結果を報告する。

#### 1) インターンシップ受け入れにあたっての指導環境について

「インターンシップ学生を受け入れるにあたって、適切な指導環境（インターンシップのためのプログラム、施設・設備、指導体制など）を整えたか」の問いに対して、「大変そう思う」と回答した施設・企業担当者は17名（22%）、「ややそう思う」は42名（53%）、「あまりそう思わない」は20名（25%）、「まったくそう思わない」は0名（0%）であった（図12）。

図12 インターンシップ受け入れにあたっての指導環境について



「大変そう思う」と「ややそう思う」と回答した施設・企業担当者の合計が59名（75%）、「あまりそう思わない」は20名（25%）であった。「まったくそう思わない」との回答はなかった。この結果から、4分の3の施設・企業ではインターンシップ学生を受け入れるために適切な指導環境を整えてくださっているが、残りの施設・企業においては指導環境を整えた上で学生を受け入れるまでには至っていないことが推測できる。学生のインターンシップ先での学習環境は必ずしも一定でなく、多様であると考えられる。

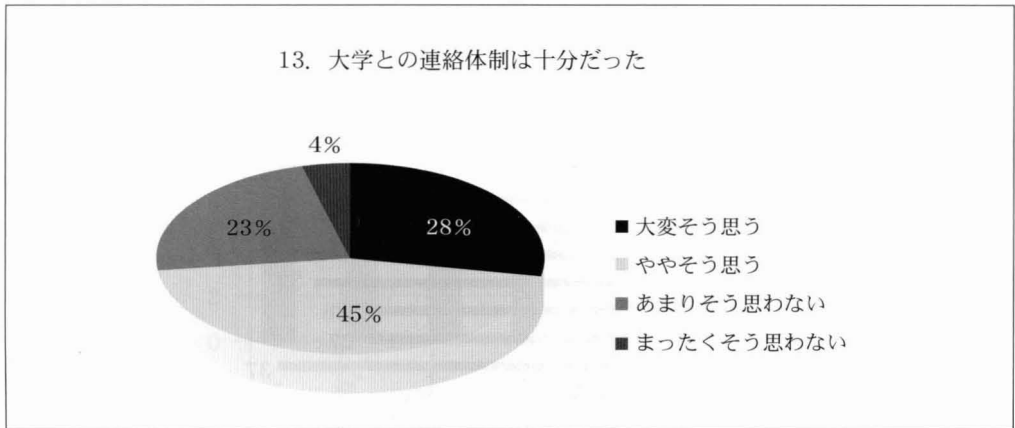
とはいえ、「まったくそう思わない」と回答した施設・企業担当者は皆無であったことから、すべての施設・企業において何らかの配慮を施した上で受け入れを承諾していただいたことがわかる。今後、必要に応じて、大学および施設・企業側間で、適切な指導環境について情報交換や意見交換が求められると考える。

## 2) 大学との連絡体制について

「インターンシップ実施にあたって、大学との連絡体制は十分だったか」の問いに対して、「大変そう思う」と回答した施設・企業担当者は22名（28%）、「ややそう思う」は36名（45%）、「あまりそう思わない」は18名（23%）、「まったくそう思わない」は3名（4%）であった（図13）。



図13 大学との連絡体制について



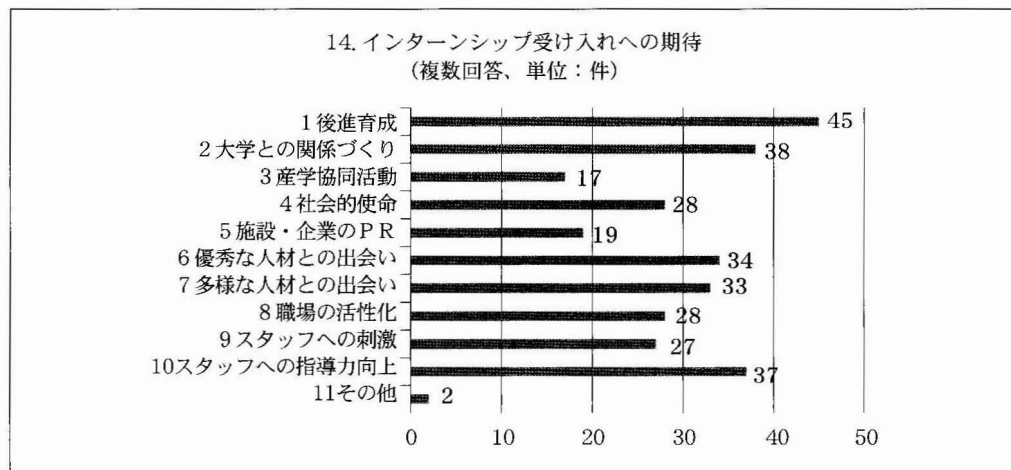
「大変そう思う」「ややそう思う」の合計が48名（73%）、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」の合計が21名（27%）となっており、4分の1強の施設・企業担当者が大学との連絡体制は不十分であったと考えている。大学から施設・企業側への連絡は、教務課からの文書の送付（依頼文書、契約書、お礼の文書、『インターンシップ報告書』の送付など）の他、4つの分野の担当教員4名が中心になって行った。4名の担当教員は、学生113名への指導と79ヶ所のインターンシップ先との連絡調整の中心的な役割を果たしてきたが、業務量が多すぎ、十分な対応ができたとは言いがたい。

事前指導における個人票（履歴書）の添削やインターンシップ中の巡回訪問、事後学習におけるインターンシップ報告書の添削など、他の教員に協力を求めながら進めてきたものの、中心的な4名のインターンシップ担当教員と他の教員との間で、一人ひとりの学生やそれぞれのインターンシップ施設・企業に関する情報交換が十分にできたとは言えず、この不十分さが施設・企業担当者の回答に反映されていると思われる。受け入れ施設・企業との連絡体制の問題は、インターンシップ実施にあたっての体制の問題として、引き続き検討していく必要がある。

### 3) インターンシップ受け入れへの期待について

インターンシップ学生の受け入れにあたり期待することを選択してもらったところ（複数回答）、次の結果となった（図14）。

図14 インターンシップ受け入れへの期待



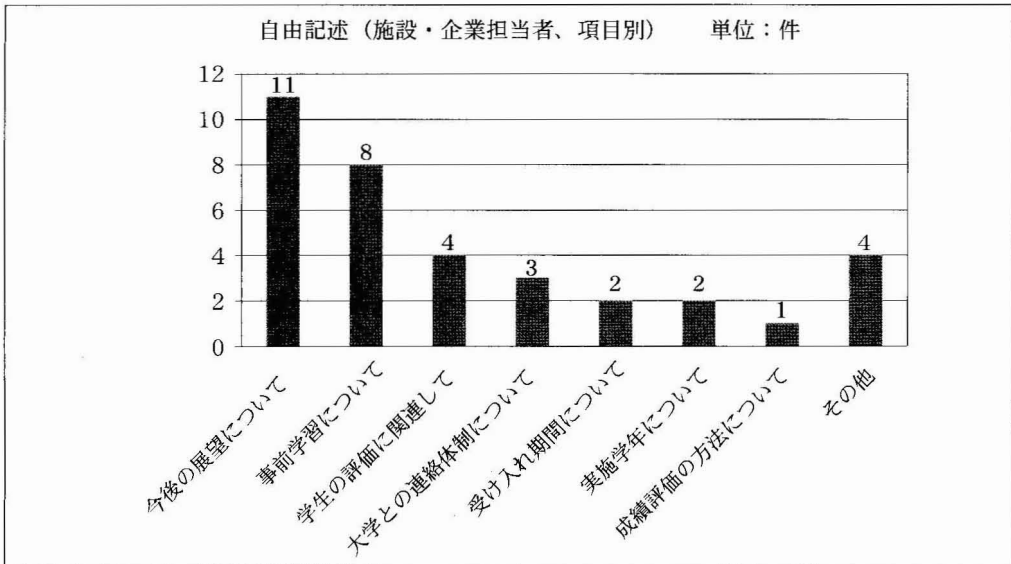
10項目中、施設・企業担当者が選択したトップ3の回答は、「後進育成」(45件)、「大学との関係づくり」(38件)、「スタッフの指導力向上」(37件)であった。施設・企業側は、後進の育成のためにインターンシップ学生を受け入れ、その結果として、「優秀な人材との出会い」(34件)や「多様な人材との出会い」(33件)につながることを期待していると考えられる。また、若い学生を受け入れ、指導するにあたって、スタッフの指導力が試させることになり、その結果として、「職場の活性化」(28件)や「スタッフへの刺激」(27件)が図られることを期待しているといえる。

多忙な業務のなか、学生を受け入れることは、施設・企業にとって負担になると考えられるが、負担である一方で、施設・企業側に何らかのメリットがあることが受け入れの上で重要である。「大学との関係づくり」を選択した施設・企業担当者が38名に上っていることは大変ありがたいことであり、学生や教職員は、受け入れ施設・企業の期待について知り、その期待に応えるようにさらに努力すべきことを自覚しなければならない。

#### 4) 自由記述より

アンケート調査の「自由記述欄(気づいた点、意見、要望)」には、35名の施設・企業担当者よりコメントが寄せられた。次の図は、その内容を項目別に分類したものである(図15)。

図15. 自由記述（項目別）



## (1) インターンシップ受け入れの感想および今後の展望について

最も多かったのは、インターンシップ受け入れ施設・企業としての感想および今後の展望に関することである（11件）。内容は、「インターンシップ学生の受け入れに対し未熟なため、今後はよりよい環境を整えるよう努力する」「今回は初めてのことで十分にできなかった面もあるが、学ぶ面もたくさんあった。これからは機会があれば受け入れたい」「今後ともご協力できる体制をつくっていききたい」「職場スタッフへの刺激にもなり、これからはよろしく願いたい」「インターンシップを通じた交流を社会的使命として創造していききたい」など、今回のインターンシップ受け入れを肯定的に受け止め、引き続き受け入れを前向きに行いたいという内容であった。

業務多忙のなか学生を受け入れ、このように前向きなコメントをいただくことができたのは、大変ありがたい。大学・学生は施設・企業側のご好意に感謝し、「学生を受け入れてよかった」と思ってもらえるインターンシップを目指すとともに、学生はインターンシップでの経験が無駄にすることなく、自分の将来のために積極的に生かしていくべきである。

## (2) 事前学習に対する要望について

2番目に多かったのは、事前学習に対する要望である（8件）。内容は、学生の「コミュニケーション能力の向上」、それに関連して「目的・目標の明確化」に対する要望が多かった（「せっかく来たのに、遠慮しているのか、質問してこないことが残念」「何か質問や要望はないかと聞いても答えがない」「目的・動機をもって臨んでほしい」「もう少し積極的に利用者との会話を行ってほしい」など）。つまり、学生から質問がなく、学生のスタッフや利用者とのコミュニケーションが少ないために、施設・企業担当者からは、「積極的でない学生」と受け止められたと考えられる。

その他、礼儀・マナー（接遇）、一般・社会常識、基礎学力（「簡単な漢字を読み間違える」）に

関して、事前学習でさらに力を入れてほしいとの要望が挙げられた。

事前学習については、先に紹介したアンケート結果においても、学生、施設・企業担当者ともにそれぞれ4割が「十分でなかった」と回答していた。そのなかで、「さらに必要と考える事前学習の内容」として、学生、施設・企業担当者ともに「コミュニケーション能力」を筆頭に掲げていた。施設・企業担当者からの指摘を待つまでもなく、学生自身がインターンシップを通して自らのコミュニケーション能力不足を認識していた点は、注目に値する。

一方、施設・企業担当者が要望している「目的・目標の明確化」については、先に紹介したアンケート結果の通り、施設・企業担当者の48%が「さらに必要と考える事前学習の内容」に挙げていたのに対し、学生は32%に留まっていた。施設・企業担当者は、コミュニケーション能力と目的・目標の明確化を連動してとらえ、「コミュニケーション不足＝目的・目標の不明確」と考える傾向にあることが推測できる。

学生は自分のコミュニケーション不足が、目的・目標の不明確さと受け止められることを理解しなければならない。事前学習において、教員はこのことを繰り返し学生に伝え、第三者に「どう見られるか」の視点をもたせることが重要であろう。

### (3) 受け入れ学生への評価について

3番目に多かったのは、受け入れた学生への評価についてである（4件）。「仕事にも徐々に慣れ、戸惑いながらも自分なりの判断で接していた」「非常に元気でハキハキしていた」「仕事の一部を手伝ってくれて、大変助かった」「学ぶ意欲が旺盛で、元気があり、受け入れる側にも刺激があつてよかった」など、受け入れた学生に対する肯定的な評価であった。

### (4) その他

その他の内容については、次の通りである。

- ① 大学との連絡体制の不十分さに対する指摘（3件、「事前打ち合わせの段取りなど、早い段階で情報共有したい」「書類が送付されてきた後は学生本人から連絡があっただけで、大学担当者からの連絡（確認など）がなく、インターンシップ当日を迎えるまで多少不安であった」など）。
- ② 受け入れ期間に関する要望（2件、「15日間の受け入れはやや大変である。しかし、学生が職場を知るには仕方ないと思う」「1週間以内にしてほしい」）。
- ③ 実習学年に関する要望（2件、「専門的知識を身につけた3年生の方が業務の体験できる場所が多くなり、本人たちのためにもなるのではないかとと思う」「2年生は社会経験が少なく、本来の専門性を体験することが希薄になるように感じる。将来の職業として参加する感覚を大事にしてほしい」）。
- ④ 成績評価の方法に関する要望（1件、「社会人として働くことの意味、組織のしくみ、仕事のプロセスなど、現場体験できる上で、学生にとってはとてもよい事業だと思う。その目的・目標を重視し、専門の実習とは異なるのであれば、個人評価するのにすごく戸惑いと疑問を感じた」）。
- ⑤ その他（4件、「インターンシップ後にボランティア・スタッフとして今後関わってほしい」「複数名の受け入れも可能」など）。

以上①～④のうち、②～④の要望に関しては、すべて①の問題（大学との連絡体制の不十分さ）と関連していると考えられる。特に③の実習学年に関する要望と④の成績評価の方法に関する要望に関しては、今回より本学科のインターンシップの位置づけが変わったことに由来するものと考えられる。インターンシップ受け入れの依頼の段階において、2年生を中心にしたインターンシップの位置づけを十分に説明し、ご理解をいただいた上で受け入れを承諾してもらうという丁寧なプロセスが必要であったのにもかかわらず、このようなインフォームド・コンセントが不十分であったと考えられる。

この問題を改善するためには、学生に対する十分な指導および施設・企業に対する十分な連絡調整を可能とするためのインターンシップ実施体制を、学科として構築していく必要がある。インターンシップは、大学が一方的に実施するものであってはならない。学生、受け入れ先ともにその目的や趣旨を理解し、同意した上で参加することにより、相互に学びのある機会にしていかなければならない。

## V. まとめ

今回のアンケート調査結果から、インターンシップの目標として掲げた1) 施設・企業の理念と経営方針についての理解、2) 仕事の内容と流れについての理解、3) 職場における人間関係やチームワークの大切さについての理解、4) 社会人としてのマナーを身につけること、の4つの項目について、学生、施設・企業担当者ともに、認識の違いはあるものの、9割以上がおおよそ達成できたと考えていた。また、インターンシップ参加・受け入れについても、95%以上の学生、施設・企業担当者がおおむね満足していた。

事前学習については、学生、施設・企業担当者の約4割が不十分と感じていた。特に「コミュニケーション能力」については、学生、施設・企業担当者ともに、「さらに必要と考える事前学習の内容」の筆頭に挙げていた。学生自身が自らのコミュニケーション能力の不足に気づくことができた意義は大きい。また、施設・企業担当者は、学生のコミュニケーション不足を学生の目的・目標の不明確さ、意欲や明るさのなさで連動して受け止める傾向にあることが推測された。

また、今回のインターンシップの経験を通して、「自分の将来の進路や働き方について考えるようになった」、「自分のこれからの大学生活の過ごし方について考え直すようになった」と回答した学生が9割を超えた。インターンシップの4つの目標の達成度や事前学習に関する調査結果と考え合わせると、2年生という早い段階でインターンシップを実施した目的が達成できたといえる。コミュニケーション能力の不十分さなど、自分に何が足りないのか、自分に何が必要なのかを感じ取った学生たちの経験を次につなげていくためにも、事後学習を含めた継続的で一貫性のある教育のしくみづくりを、大学側はより確実なものにしていく必要がある。

一方、事前学習や大学との連絡体制について、約4分の1の施設・企業担当者より「不十分である」とのご指摘をいただいた。事前学習については、特に基本的な「コミュニケーション能力」や「目的・目標の明確化」、「業務に取り組む姿勢」などに関する要望が多かった。これらの学生の態度に関わる事柄によって、学生のやる気の有無が判断される傾向にあることを、事前学習のなかで繰り返し学生に伝えていく必要がある。

大学との連絡体制については、本学科の2年生必修のインターンシップの位置づけや目的に

ついてご理解いただき、同意の上で学生の受け入れを承諾してもらうために、特に重要である。また、インターンシップを実施するからには、学生にとってより教育効果があり、さらに受け入れ施設・企業にとってもメリットのあることが必要で、そのためには双方方向による施設・企業と大学との連絡体制の確立が必須となる。連絡体制の問題は、インターンシップ実施体制の問題として、さらに検討していく必要がある。

## 【謝辞】

インターンシップの実施および本研究をまとめるにあたり、大変ご多忙のなか、学生を指導していただき、また、本アンケート調査にご協力くださった施設・企業の皆様に心より感謝申し上げます。また、施設・企業の利用者の皆様、本学科のキャリア教育にご尽力いただいている特定非営利活動法人ここひら様、本学教務課職員および本学科教員に、深くお礼を申し上げます。最後に、多くのことを示してくれた学生の皆さんにも、感謝の意を伝えます。

## 【注】

- (1) 田村紀雄「インターンシップ教育の到達点と課題」『大学と学生』第42号、独立行政法人日本学生支援機構、2007。
- (2) 菊池武剋「学校種別の構造化と生涯にわたる支援の枠組み構築が必要」『Between』第230号、株式会社進研アド、2009年。
- (3) ここでいうインターンシップとは、「学生が在学中に、企業等において自らの専攻や将来のキャリアに関連した集合体験を行うこと」を指し、「教育実習・医療実習・看護実習等特定の資格取得を目的として実施するものは除外している」（「大学等における平成19年度インターンシップ実施状況調査について」文部科学省ホームページ、[http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/other/icsFiles/afiedfile/2010/04/16/1259257\\_1\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/icsFiles/afiedfile/2010/04/16/1259257_1_1.pdf) 参照、2010年12月25日アクセス）。
- (4) 現代GPにおけるインターンシップの取り組みについては、藪下武司「新たな教育政策：現代GPにおけるキャリア教育の取り組みについてーインターンシップ制度の比較検討ー」（『中部学院大学・中部学院短期大学研究紀要』第10号、中部学院大学総合研究センター、2009年）などを参照。
- (5) 人間健康学部スポーツ健康学科新カリキュラム検討委員会『名桜大学人間健康学部スポーツ健康学科 新カリキュラム編成要項一新カリキュラム検討委員会報告書一』（2009年3月18日）参照。
- (6) 土屋らは「キャリア教育の一環としてインターンシップを位置づけ、『職業意識の醸成』を早期に図るためにも、4年間の継続的なカリキュラムと連動させる必要もあろう」と述べている（土屋裕陸、松永敬子、藤本淳也、松本和典「大阪体育大学におけるインターンシップ・プログラムの特徴と今後の課題」『大阪体育大学紀要』第39巻、大阪体育大学、2008年）。
- (7) 注2「大学等における平成19年度インターンシップ実施状況調査について」参照。
- (8) 1年次からインターンシップを実施している京都産業大学キャリア教育研究開発センター

の中川正明ディレクターは、「一般的なインターンシップは3年生が中心で、企業体験をしても気づきを学習に生かせる時間が限られる。学びを深化させるには、大学が主体的に関与し、1年生も対象に、実社会と大学教育とを関連付けるプログラムを開発する必要があった」と述べている（『京都産業大学～1年次から始める大学主導のインターンシップ～』『Between』第230号、株式会社進研アド、2009年）。

- (9) 資格取得など専門分野に特化したカリキュラムが人気を集めるなかで、変動の激しい現代社会において将来を見通しながら、その時々状況に対応していく主体性と柔軟性を養う教育として、東京女子大学のキャリア構築支援の実践が参考になる（染谷淑子「リベラル・アーツ教育に基づくキャリア構築支援『大学と学生』第73号（通関547号）、独立行政法人日本学生支援機構、2009年など）。
- (10) 中学校や高校におけるインターンシップは日常的な授業とは異なる「イベント型」として定着しているとされる。三村は、「イベント型」の効果は「日常型」と融合してこそ維持されるものであり、「日常型」のキャリア教育の推進が求められる、と主張している。（三村隆男「初等中等教育・大学・社会の接続に向け大学が果たすべき役割」『Between』第235号、株式会社進研アド、2010年）。本学科におけるインターンシップの事前・事後学習は、この「日常型」に相当する教育と位置づけられる。
- (11) 2007年に富山大学が大学3年生を対象に行った意識調査によると、「やりたい仕事が決まっているかどうか」についての回答と、中学生のときの職場体験（2年生対象、5日間）の有無との間に、ほとんど相関が見られなかった。この結果について、同大学のキャリアサポートセンターの山田豊主査は、「（中学校時代の職場体験は）中学生の自立心や勤労観を養ううえでは効果を上げているが、一過性のものに終わっており、職業選択に向けた視野の広がりや意識の向上につながりにくい。中学校での体験を大学段階まで発展的に継承させる必要がある」と述べている（『富山大学 学生が企画・指導する職場体験で中学生のキャリア意識が向上』『Between』第235号、株式会社進研アド、2010年）。
- (12) 注3「大学等における平成19年度インターンシップ実施状況調査について」参照。
- (13) 注10「初等中等教育・大学・社会の接続に向け大学が果たすべき役割」参照。
- (14) 藤田晃之「大学での学びを高校に伝え学習意欲の向上に貢献」『Between』第230号、株式会社進研アド、2009年。
- (15) インターンシップが短期間であることにより、初期段階で自信喪失が起これ、その後回復する間もなくインターンシップが終了してしまうことがある、との指摘がある（森久子「職場体験が学生の職業適性に及ぼす影響～インターンシップが職業適性に及ぼす影響の一考察」『日本大学大学院 総合社会情報研究科紀要』第7号、日本大学大学院総合社会情報研究科、2007年）。
- (16) インターンシップに関するアンケート調査については、これまで紹介した戴下（注4参照）、森（注15参照）、土屋他（注6）による研究の他、次の論文が参考になる。  
白井啓能「インターンシップの現状と、若者のキャリア形成に対する意識」『産業訓練』第54巻、第631号、社団法人日本産業訓練協会、2008年。  
岡村雅仁、西脇廣治「インターンシップ実習のアンケート調査によるギャップ分析～現代GP『経営情報実践的総合キャリア教育の推進』の一環として」『広島県立大学紀要』第19

巻、第2号、2008年。

大見菜緒、花木秀子「インターンシップによる教育的効果～指導担当栄養士による実施前後の評価および学生の意識と行動の変容」『鹿児島純心女子短期大学研究紀要』第37号、鹿児島純心女子短期大学、2007年。

- (17) 名桜大学人間健康学部スポーツ健康学科『平成22年度 名桜大学人間健康学部スポーツ健康学科 インターンシップ要項』2010年、p 2 参照。
- (18) 名桜大学人間健康学部スポーツ健康学科『平成22年度 インターンシップ報告書』、2010年。

## 【参考文献】

- (1) 臼井啓能「インターンシップの現状と、若者のキャリア形成に対する意識」『産業訓練』第54巻、第631号、社団法人日本産業訓練協会、2008年。
- (2) 大見菜緒、花木秀子「インターンシップによる教育的効果～指導担当栄養士による実施前後の評価および学生の意識と行動の変容」『鹿児島純心女子短期大学研究紀要』第37号、鹿児島純心女子短期大学、2007年。
- (3) 岡村雅仁、西脇廣治「インターンシップ実習のアンケート調査によるギャップ分析～現代G P『経営情報実践的総合キャリア教育の推進』の一環として」『広島県立大学紀要』第19巻、第2号、2008年。
- (4) 菊池武尅「学校種別の構造化と生涯にわたる支援の枠組み構築が必要」『Between』第230号、株式会社進研アド、2009年。
- (5) 染谷俣子「リベラル・アーツ教育に基づくキャリア構築支援『大学と学生』第73号（通関547号）、独立行政法人日本学生支援機構、2009年。
- (6) 田村紀雄「インターンシップ教育の到達点と課題」『大学と学生』第42号、独立行政法人日本学生支援機構、2007。
- (7) 土屋裕睦、松永敬子、藤本淳也、松本和典「大阪体育大学におけるインターンシップ・プログラムの特徴と今後の課題」『大阪体育大学紀要』第39巻、大阪体育大学、2008年。
- (8) 藤田晃之「大学での学びを高校に伝え学習意欲の向上に貢献」『Between』第230号、株式会社進研アド、2009年。
- (9) 三村隆男「初等中等教育・大学・社会の接続に向け大学が果たすべき役割」『Between』第235号、株式会社進研アド、2010年。
- (10) 名桜大学人間健康学部スポーツ健康学科新カリキュラム検討委員会『名桜大学人間健康学部スポーツ健康学科 新カリキュラム編成要項－新カリキュラム検討委員会報告書－』（2009年3月18日）。
- (11) 名桜大学人間健康学部スポーツ健康学科『平成22年度 名桜大学人間健康学部スポーツ健康学科 インターンシップ要項』2010年。
- (12) 名桜大学人間健康学部スポーツ健康学科『平成22年度 インターンシップ報告書』、2010年。
- (13) 森久子「職場体験が学生の職業適性に及ぼす影響～インターンシップが職業適性に及ぼす影響の一考察」『日本大学大学院 総合社会情報研究科紀要』第7号、日本大学大学院総



合社会情報研究科、2007年。

- (14) 藪下武司「新たな教育政策：現代G Pにおけるキャリア教育の取り組みについてーインターンシップ制度の比較検討ー」『中部学院大学・中部学院短期大学研究紀要』第10号、中部学院大学総合研究センター、2009年。
- (15) 「京都産業大学～1年次から始める大学主導のインターンシップ～」『Between』第230号、株式会社進研アド、2009年。
- (16) 「大学等における平成19年度インターンシップ実施状況調査について」文部科学省ホームページ、[http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/other/icsFiles/afieldfile/2010/04/16/1259257\\_1\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/icsFiles/afieldfile/2010/04/16/1259257_1_1.pdf) 参照、2010年12月25日アクセス。
- (17) 「富山大学 学生が企画・指導する職場体験で中学生のキャリア意識が向上」『Between』第235号、株式会社進研アド、2010年。