

インターンシップの事前学習に関する研究 ～学生および受け入れ施設・企業担当者間の認識の比較を中心に～

竹沢 昌子¹⁾

A Study of Preparation for Internship; a Comparative Analysis of Views of Internship Students and Corporate Personnel

Masako Takezawa¹⁾

要 旨

名桜大学人間健康学部スポーツ健康学科で実施したインターンシップの教育的効果を評価するために、2011（平成23）年度のインターンシップ履修学生および受け入れ施設・企業担当者を対象に、インターンシップ終了後にアンケート調査を実施し、学生98名、受け入れ担当者66名から回答を得た。本研究の目的は、今後のより充実したインターンシップ実施のために、学生および受け入れ施設・企業担当者の事前学習に関する認識の違いに着目して、現在の事前学習の課題および今後のあり方を明らかにすることである。調査の結果、インターンシップの事前学習の授業で扱った全9項目のテーマのなかで、学生の50%以上が「役立った」と回答したのは、「社会人マナー1」「社会人マナー2」「履歴書総論」「目的・目標の明確化」の4項目であった。このように事前学習の授業を役立ったと評価する声がある一方で、学生の45%は事前学習が不十分だったと感じ、その割合は、施設・企業担当者の25%と比べて有意に高かった。また、インターンシップを終えて、インターンシップ前にこの学習もやっておくべきだったと思った内容として、学生は施設・企業担当者に比べて、専門的な知識や技術を挙げる傾向が著しく高かった。今後、両者の認識の違い（ミスマッチ）に着目しながら、学生、受け入れ先、大学のそれぞれの立場と役割に立脚し、よりよい事前学習のあり方について検討する必要がある。

キーワード：インターンシップ、事前学習、専門的知識・技術、ミスマッチ

Abstract

The purpose of this study was to evaluate the effect of the internship program in the Department of Sports and Health Sciences at Meio University, Okinawa, Japan, particularly focusing on different views of preparation for internship between the internship students and the corporate personnel. The research was conducted after the internship by collecting questionnaires from 98 students who participated in internship programs during the summer of 2011 and 66 corporate personnel who supervised the students. More than 50% of the students felt that 4 topics out of 9 of the preparatory classes were beneficial, including the topics of "Business Etiquette 1", "Business Etiquette 2", "How to Write a Resume", and "Clarifying Goals and Objectives." 45% of the students felt, though, that they lacked some preparation, especially in professional knowledge and skills, while 75% of the corporate personnel felt that the students had

¹⁾ 名桜大学人間健康学部スポーツ健康学科 〒905-8585 沖縄県名護市字為又1220-1
Department of Sports and Health Sciences, Faculty of Human Health Sciences, Meio University

prepared well enough before starting the internship. The preparatory classes need to be improved by focusing on the different views between the students and the corporate personnel, and by clarifying what kind of roles the students, the corporate personnel, and the university should each play in preparation for internship.

Key words: internship, preparation, professional knowledge and skills, mismatch

I. 背景

キャリア教育としてのインターンシップが、少子化や厳しい雇用情勢、学生の質の変化など、大学内外を取り巻く社会情勢の変化にともない、全国の大学で大きく普及してきた⁽¹⁾。名桜大学人間健康学部スポーツ健康学科においては、2005（平成17）年度の開設当初よりインターンシップを正課の授業としてカリキュラムに位置づけ、学科設置の目的である健康支援人材を養成する観点から、健康・スポーツ分野（健康増進施設、スポーツクラブなど）、野外教育分野（野外教育施設など）、社会福祉分野（社会福祉施設など）、さらに2009（平成21）年度に一般分野（一般企業、行政機関など）を加え、実施している。

このように展開してきた学科のインターンシップの教育的効果を検証するため、2010（平成22）年度に実施したインターンシップについて、インターンシップ終了後、学生および学生を受け入れた施設・企業担当者を対象に、アンケート調査を行った⁽²⁾。その結果、インターンシップの目標として挙げた4項目について、学生および施設・企業担当者ともに9割以上がおおよそ達成できたと考えていた。一方、事前学習については、学生および施設・企業担当者の約4割が不十分と感じていた。特に、施設・企業担当者は、学生のコミュニケーション能力の不足、

インターンシップに参加する上での目的・目標の不明確さ、意欲や明るさのなさを指摘した。

そこで、2011（平成23）年度の事前学習のプログラムにおいて、施設・企業担当者から指摘の強かった目的・目標の明確化を意図した授業内容を新たに取り入れた。2011（平成23）年度のインターンシップの事前学習の内容は、以下のシラバスの通りである（表1）。

インターンシップの事前学習については、全国の教育機関においてその重要性が認識されつつある。三村によれば、「イベント型」のキャリア教育（中学校や高等学校で実施されている数日間のインターンシップなど）は、「日常型」のキャリア教育とともに推進してこそ、その効果が維持されるという。行事として単発で実施されるイベント型のキャリア教育は、通常の授業などで行われる日常型のキャリア教育と連動し、学生が将来の働き方を常日頃から考える機会を設けることで、より効果が上がり、さらにその効果が持続する、というのである⁽³⁾。

その他に事前学習の重要性を指摘している研究として、企業側と学生側のインターンシップに対する期待のズレ（ミスマッチ）を小さくするような事前指導の必要性を説いている田中らの研究⁽⁴⁾、インターンシップの事前授業の目的を「インターンシップ研修へ臨む学生のモチベーションを高めるとともに、インターンシップ研修を通じて、より多くのものを学び取ろうとするレディネス

表1 「キャリア形成学Ⅱ」授業概要（2011年度前期）

回数（週）	内 容	主な担当者
1	オリエンテーション	学科分野担当教員
2	働く世界の現実	非常勤講師
3	目的・目標の明確化	非常勤講師
4	インターンシップ先の選択	学科分野担当教員
5	履歴書総論～自分らしさを伝える書き方	非常勤講師
6	履歴書添削①	学科教員
7	履歴書添削②	学科教員
8	社会人マナー① 挨拶・身だしなみ・言葉遣い	非常勤講師
9	社会人マナー② 電話対応・訪問時の基本動作	非常勤講師
10	先輩の体験談	非常勤講師
11	分野別学習① 社会福祉・野外教育・一般・健康スポーツ	学科分野担当教員
12	分野別学習②	学科分野担当教員
13	分野別学習③	学科分野担当教員
14	分野別学習④	学科分野担当教員
15	出陣式、注意事項、事後学習について	学科分野担当教員

を高めること」と位置づけている新田の研究⁽⁵⁾、インターンシップの事前学習を「事前教育という性格をあくまで“核”としながら、これをも超えて、キャリア形成や就職活動に結びつけている。さらには将来社会人となった時に役立つであろうことも含めて、学生時代から自分の社会人像を見通したなにかを学生に伝えることが出来る」と位置づけている池田の研究⁽⁶⁾などが挙げられる。

これらの研究は、事前学習を単なるインターンシップに向けた学習であると限定的にとらえるのではなく、むしろ学生の将来につながるプロセスの一端であると認識するべきであることを共通して示唆している。

このようにインターンシップの事前学習の重要性を指摘する研究は増えており、事前学習を担当している教員による実践も報告されつつある。本研究も、この流れにある。とはいえ、事前学習の教育的効果を具体的に検証した研究、なかでも学生や受け入れ先からの見解を把握した上で事前学習の成果をとらえた研究は少ない。そのため、本研究は、事前学習の目的や位置づけをさらに明確にしていくとともに、その効果を学生や受け入れ先の視点を盛り込んで実証的に検証を行うという新しい試みである。

II. 目的と方法

1. 研究の目的

本研究の目的は、本学科の今後のインターンシップのさらなる充実のために、現状の事前学習の課題を明らかにし、事前学習の望ましいあり方を提示することである。2011（平成23）年度のインターンシップについて、その事前学習に関する学生および施設・企業担当者の認識調査を行い、両者の回答を比較、検討する。

2. 研究の方法

1) 調査の対象

調査の対象は、2011（平成23）年度インターンシップ履修学生103人（社会福祉分野25人、野外教育分野29人、一般分野18人、健康・スポーツ分野31人）および受け入れ施設・企業担当者82人（82ヶ所）である。

2) 調査の方法

無記名によるアンケート調査を行った。ただし、分野ごとの分析を行うことを目的に、回答者のインターンシップ先の分野（社会福祉分野、野外教育分野、一般分野、健康・スポーツ分野）を明らかにしてもらった。アンケート項目は、インターンシップの目標に対する達成度に関する項目（『平成23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4項目⁽⁷⁾、事前学習に関する項目（事前学習は十分だったか、役立った事前学習の内容、さらに必要な事前学習の内容）などである。プリコード型質問および多項目選択回答を中心に回答し、最後に自由記述欄を設けた。

学生および受け入れ施設・企業担当者の認識、分野間の認識の違いがあるかどうかを統計的に分析するため、マン・ホイットニ検定およびカイ二乗検定を行った。また、自由記述欄の記述のなかの事前学習に関連する内容を紹介し、分析に加えた。

3) 調査の実施時期

学生に対する調査は、インターンシップ終了後の2011（平成23）年9月29日（木）に実施した。本学科のインターンシップ実施主体であるキャリア・インターンシップ委員会の決定に基づき、インターンシップの教育的な効果や課題を検証する目的から、インターンシップの事後学習に関する授業時間内に行った。

インターンシップ受け入れ施設・企業の担当者に対する調査は、インターンシップ終了後にアンケート依頼文およびアンケート用紙を郵送し、返信用封筒によって返信してもらった。

4) 倫理的配慮

アンケート調査実施に際し、学生に対しては、①調査の目的、②無記名回答であり、回答者やインターンシップ先が特定される形で公表されることは一切ないこと、③回答および回答内容によっていかなる不利益も生じないこと、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。

受け入れ施設・企業に対しては、学生への説明と同様の内容を文書に記載し、アンケート用紙に添付した。

III. 結果

1. 回収数、回収率および回答者の分野

1) 回収数および回収率

学生の該当者103人中、98人より回答を得た（回収率95.1%）。受け入れ施設・企業の該当者82人中、66人より回答を得た（同80.5%）。

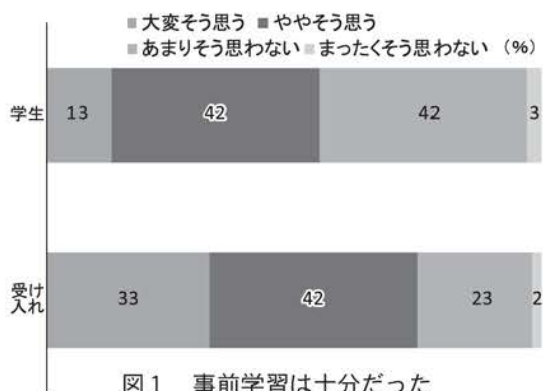
2) 回答者の分野

学生98人の回答者の内訳は、社会福祉分野24人（回収率96%）、野外教育分野27人（同93.1%）、一般分野18人（同100%）、健康・スポーツ分野29人（同93.5%）である。受け入れ施設・企業担当者66人の回答者の内訳は、社会福祉分野20人（回収率87.0%）、野外教育分野20人（同90.9%）、一般分野10人（同83.3%）、健康・スポー

ツ分野16人（同64%）である。

2. 事前学習の充足度

「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」と回答した学生が13%、施設・企業担当者が33%、「ややそう思う」と回答した学生および施設・企業担当者がそれぞれ42%、「あまりそう思わない」と回答した学生が42%、施設・企業担当者が23%、「まったくそう思わない」と回答した学生が3%、施設・企業担当者が2%である（図1）。



学生と施設・企業担当者の認識の違いについてマン・ホイットニ検定を行ったところ、有意差が認められた ($p < .01$, 検定統計量 = $3.11474 > Z(0.975) = 1.959964$)。つまり、施設・企業担当者が事前学習は十分だったと考えるほどには、学生自身は考えていない。事前学習に関して、学生の自己評価は施設・企業担当者の評価よりも低い傾向がみられる。

3. 事前学習（「キャリア形成学Ⅱ」）で役立った内容

インターンシップの事前学習である「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について複数回答で選択してもらった。

1) 回答者の半数以上に評価を受けた項目

全9項目のうち、回答者の50%以上が「役立った」と回答したのは、「社会人マナー1」（69.4%）、「社会人マナー2」（55.1%）、「履歴書総論」（52.0%）、「目的・目標の明確化」（51.0%）の4項目である。

2) 評価が回答者の3分の1以下だった項目

「役立った」と回答したのが回答者の3分の1（33.3%）以下の項目はない。

3) 分野別

次に、事前学習の授業で役立った内容を社会福祉、野外教育、一般、健康・スポーツの分野ごとに分析してみ

ると、分野によって役立った内容に違いがみられる。事前学習の内容と各分野との関係についてカイ二乗検定を行ったところ、全9項目のうち、「働く世界の現実」、「目的・目標の明確化」、「履歴書総論」、「分野別学習」の4項目において有意な関連性がみられた ($p < .05$)。

「働く世界の現実」については、健康・スポーツ分野（62.1%）と一般分野（50%）の半数以上の学生が「役立った」と回答しているのに対し、社会福祉分野（29.2%）と野外教育分野（25.9%）の学生は3割以下にとどまっている（図2、検定統計量 = $8.558231 > X^2(0.95) = 7.814728$ ）。

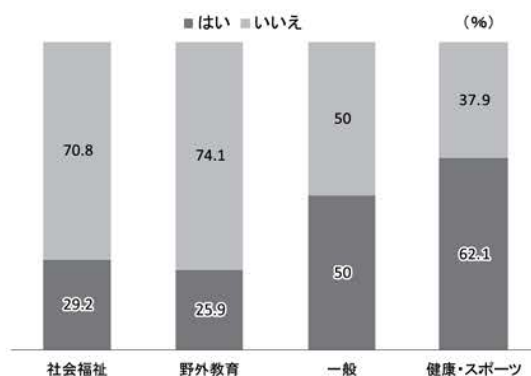


図2 事前学習で役立った（働く世界の現実）

「目的・目標の明確化」については、社会福祉分野（62.5%）、健康・スポーツ分野（62.1%）、野外教育分野（55.6%）の半数以上の学生が「役立った」と回答しているのに対し、一般分野（11.1%）の学生は約1割にとどまっている（図3、検定統計量 = $10.58388 > X^2(0.95) = 7.814728$ ）。

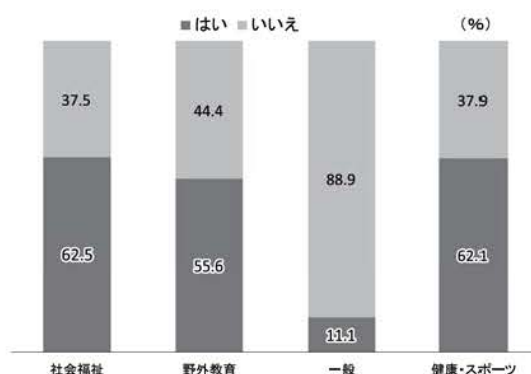


図3 事前学習で役立った（目的・目標の明確化）

「履歴書総論」については、社会福祉分野（75%）と健康・スポーツ分野（58.6%）の半数以上の学生が「役立った」と回答しているのに対し、野外教育分野（40.7%）と一般分野（27.8%）の学生は4割以下である（図4、検定統計量 = $8.571143 > X^2(0.95) = 7.814728$ ）。

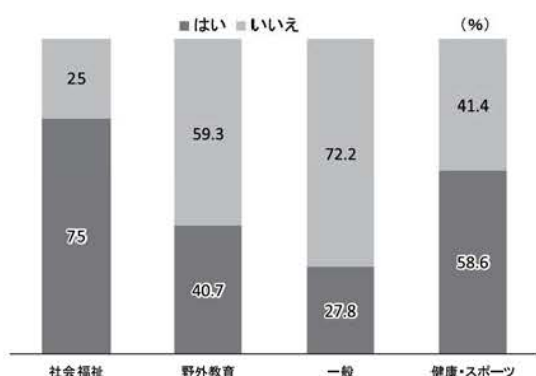


図4 事前学習で役立った (履歴書総論)

「分野別学習」については、社会福祉分野 (75%) と 野外教育分野 (51.9%) の半数以上の学生が「役立った」と回答しているのに対し、健康・スポーツ分野 (34.5%) と一般分野 (33.3%) の学生は約3分の1である (図5、検定統計量=11.24696>X²(0.95)=7.814728)。

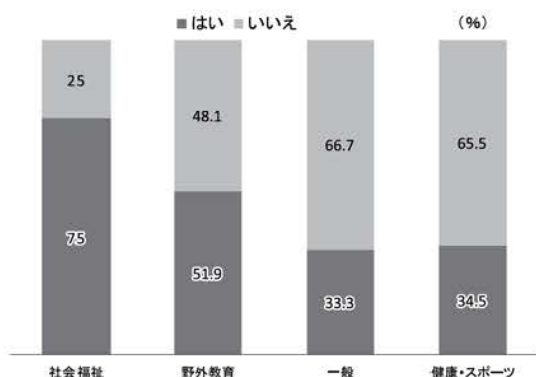


図5 事前学習で役立った (分野別学習)

4. さらに必要な事前学習の内容

1) 学生および施設・企業担当者 (4分野合計)

インターンシップ終了後、インターンシップの事前学習においてさらに必要と思った (インターンシップを終えて、インターンシップ前にこの学習もやっておくべきだったと思った) 事前学習の内容について、学生および施設・企業担当者に複数回答で選択してもらったところ、次の結果となった (図6)。

4分野合計で学生と施設・企業担当者の認識に違いがあるかどうかカイ二乗検定を行ったところ、全10項目のうち、「一般・社会常識」(p<.01、検定統計量=8.406129>X²(0.95)=3.841459)、「接客・コミュニケーション能力」(p<.05、検定統計量=4.447698>X²(0.95)=3.841459)、「業界や施設・企業の理解」(p<.01、検定統計量=7.810463>X²(0.95)=3.841459)、「専門的知識」(p<.001、検定統計量=19.9751>X²(0.95)=3.841459)、「専門的技術」(p<.001、検定統計量=15.49633>X²(0.95)=3.841459)、「パソコン操作」(p<.05、検定統計量=6.6273>X²(0.95)=3.841459)の6項目において、有意な関連性がみられた。

つまり、「さらに必要な事前学習の内容」として挙げた全10項目中6項目において、学生と施設・企業担当者の認識は異なっている。学生が、一般・社会常識、接客・コミュニケーション能力、業界や施設・企業の理解、専門的知識、専門的技術、パソコン操作に関する学習をインターンシップ前にもっとやっておくべきだったと考えているほどには、施設・企業担当者は考えていない傾向がみられる。

「さらに必要な事前学習の内容」として挙げた全10項目中6項目において、学生と施設・企業担当者の認識は異なっている。学生が、一般・社会常識、接客・コミュニケーション能力、業界や施設・企業の理解、専門的知識、専門的技術、パソコン操作に関する学習をインターンシップ前にもっとやっておくべきだったと考えているほどには、施設・企業担当者は考えていない傾向がみられる。

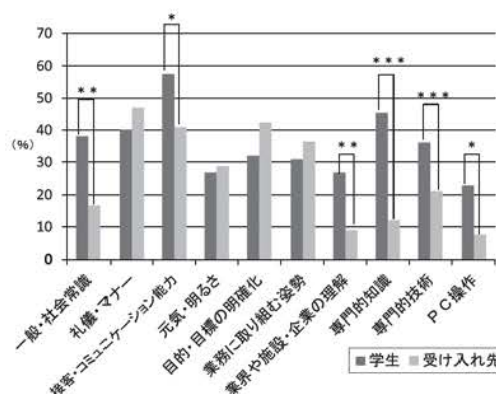


図6 さらに必要な事前学習の内容 (4分野合計)

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

以下、「さらに必要な事前学習の内容」の分野ごとの結果である。

2) 社会福祉分野

社会福祉分野の学生および施設担当者の結果は、次の通りである (図7)。

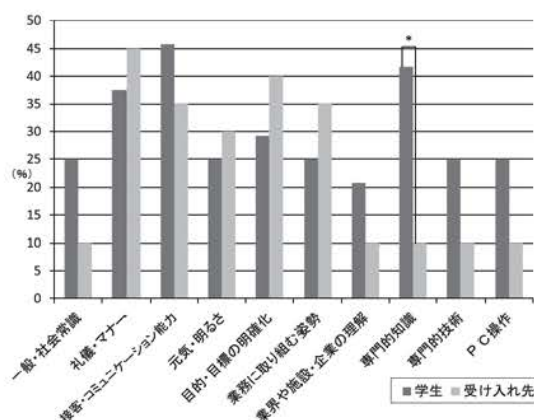


図7 さらに必要な事前学習の内容 (社会福祉)

*p<.05

社会福祉分野で学生と施設担当者の認識に違いがあるかどうかカイ二乗検定を行ったところ、全10項目のうち

「専門的知識」の1項目において有意な関連性がみられた ($p<.05$, 検定統計量= $5.515278>X^2(0.95)=3.841459$)。つまり、学生が専門的知識をもっと身につけておけばよかったと考えているほどには、施設担当者は考えていない傾向がみられる。

3) 野外教育分野

野外教育分野の学生および施設担当者の結果は、次の通りである (図8)。

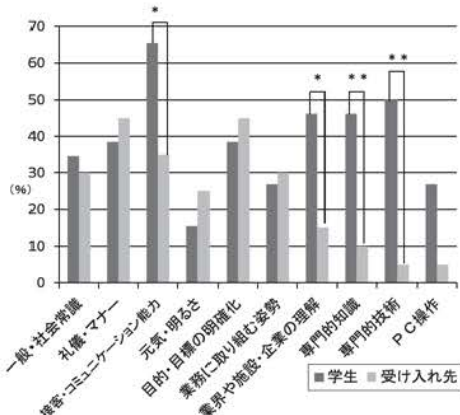


図8 さらに必要な事前学習の内容 (野外教育)

* $p<.05$, ** $p<.01$

野外教育分野で学生と施設担当者の認識に違いがあるかどうかカイ二乗検定を行ったところ、全10項目のうち「接客・コミュニケーション能力」($p<.05$, 検定統計量= $4.182488>X^2(0.95)=3.841459$)、「業界や施設・企業の理解」($p<.05$, 検定統計量= $4.992655>X^2(0.95)=3.841459$)、「専門的知識」($p<.01$, 検定統計量= $6.978984>X^2(0.95)=3.841459$)、「専門的技術」($p<.01$, 検定統計量= $10.81205>X^2(0.95)=3.841459$)の4項目において、有意な関連性がみられた。つまり、学生がこれら4項目についてもっと身につけておけばよかったと考えているほどには、施設担当者は考えていない傾向がみられる。

4) 一般分野

一般分野の学生および施設・企業担当者の結果は、次の通りである (図9)。

一般分野で学生と施設・企業担当者の認識に違いがあるかどうかカイ二乗検定を行ったところ、全10項目のうち「一般・社会常識」の1項目において有意な関連性がみられた ($p<.01$, 検定統計量= $4.929167>X^2(0.95)=3.841459$)。つまり、学生が一般・社会常識をもっと身につけておけばよかったと考えているほどには、施設・企業担当者は考えていない傾向がみられる。

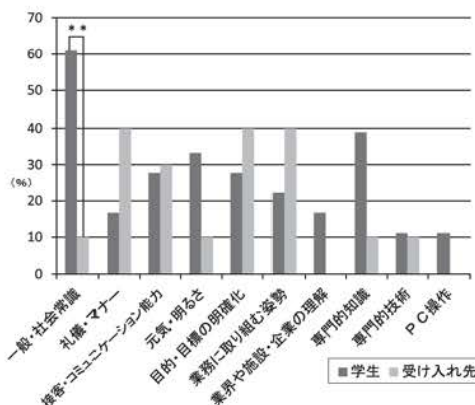


図9 さらに必要な事前学習の内容 (一般)

** $p<.01$

5) 健康・スポーツ分野

健康・スポーツ分野の学生および施設・企業担当者の結果は、次の通りである (図10)。

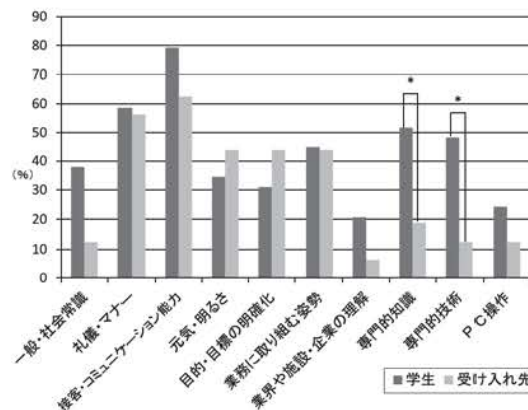


図10 さらに必要な事前学習の内容 (健康・スポーツ)

* $p<.05$

健康・スポーツ分野で学生と施設・企業担当者の認識に違いがあるかどうかカイ二乗検定を行ったところ、全10項目のうち「専門的知識」($p<.05$, 検定統計量= $4.671>X^2(0.95)=3.841$)と「専門的技術」($p<.05$, 検定統計量= $5.76>X^2(0.95)=3.841$)の2項目において有意な関連性がみられた。つまり、学生が専門的知識と専門的技術をもっと身につけておけばよかったと考えているほどには、施設・企業担当者は考えていない傾向がみられる。

6) 4分野の学生間の比較

4分野の学生間で、「さらに必要な事前学習の内容」の認識に違いがあるかどうかカイ二乗検定を行ったところ、全10項目のうち「礼儀・マナー」($p<.05$)と「接客・コミュニケーション能力」($p<.01$)の2項目において有意な関連性がみられた。つまり、これら2項目については、4分野の学生間で、さらに必要であるという認識に

違いがみられる。

「礼儀・マナー」については、健康・スポーツ分野の学生の58.6%がさらに必要と回答している一方で、野外教育分野（38.5%）、社会福祉分野（37.5%）、一般分野（16.7%）では4割以下にとどまっている（図11、検定統計量=8.34522>X²(0.95)=7.814728）。

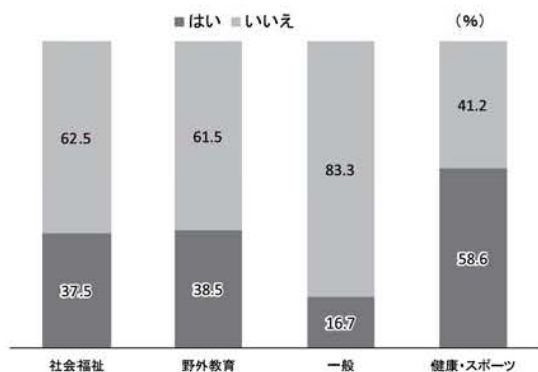


図11 さらに必要な事前学習（礼儀・マナー）

また、「接客・コミュニケーション能力」については、健康・スポーツ分野（79.3%）と野外教育（65.4%）の学生の6割以上がさらに必要と回答したのに対し、社会福祉分野（45.8%）、一般分野（27.8%）の学生では半数以下であり、分野によって大きな差がある（図12、検定統計量=14.16851>X²(0.95)=7.814728）。

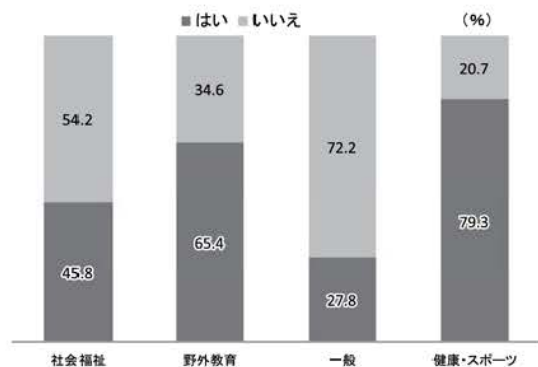


図12 さらに必要な事前学習（接客・コミュニケーション）

7) 4分野の受け入れ先の比較

4分野の受け入れ先間で「さらに必要な事前学習の内容」の認識に違いがあるかどうかカイ二乗検定を行ったところ、10項目すべてにおいて有意な関連性はみられなかった (p>.05)。つまり、4分野の施設・企業担当者は、学生が事前に学習しておくべきだった内容について、同じように考えている傾向にある。

IV. 考察

1. 「事前学習の充足度」に関する学生および施設・企業間の認識の違い

「インターンシップの事前学習の充足度（インターンシップの事前学習は十分だったかどうか）」について、学生の自己評価は施設・企業担当者の評価よりも低い。このことから、学生および施設・企業間の認識の違いがあると推測される。学生および施設・企業担当者が、事前学習に、何を、どの程度求めているのか、事前学習に対する期待の内容やレベルを明らかにしていく必要がある。

2. 「事前学習で役立った内容」をめぐる4分野間の認識の違い

「事前学習で役立った内容」を分野ごとに比較すると、学生が役立ったと感じる内容は、「働く世界の現実」、「目的・目標の明確化」、「履歴書総論」、「分野別学習」の4項目において、異なっている。その理由は明らかではないが、ここでは2つの可能性を提示する。

第1に、学生が、授業内容を自分の分野のインターンシップに直接活かせるもの、あるいは自分の将来に直接関係するものにとらえた場合、その授業を役立ったと感じる傾向にあるのではないか、ということである。例えば、「働く世界の現実」の授業では、「社会では、なぜ挨拶をしたり、時間を守ったりしなければいけないのか」というテーマで学生に考えさせ、「企業の第一義的な目的は利益の追求であり、そうすることで納税が可能となり、社会に還元することができる」という仕組みについて「企業」を例に展開された。そのため、健康・スポーツ分野や一般分野の学生は「企業=自分が行くところ」ととらえる傾向にあったのに対し、社会福祉分野や野外教育分野の学生は「自分が行くのは企業ではない」ととらえがちであった可能性が考えられる。

「目的・目標の明確化」の授業では、卒業後の進路について、教職に対する根強い希望をもっている学生が多いことを背景に、教職を目指すことの現実的な厳しさを伝え、今回のインターンシップでは何を学ぶのかについて考えさせた。そのために、教職志望者にとっては、教職に就くことの現実を知ることができたため、満足度につながった可能性がある。社会福祉分野、野外教育分野、健康・スポーツ分野を希望した学生の一定数は教職志望とみられ、これらの分野の学生の半数以上が「目的・目標の明確化」の授業を役立ったと回答している。これに対し、一般分野の学生は約1割にとどまっていることから、教職志望の少ないこの分野の学生にとって、「教職」を題材にした授業は「自分には関係ない」と受け止められた可能性がある。

第2に、学生が自分で選択した分野についてすでにある程度の素養があったり、インターンシップに直接関係しない他の授業でその分野について学んでいたりする場合、事前学習を特別に役立ったとは感じない可能性もある。例えば、分野別学習が役立ったと回答している学生の割合が社会福祉分野で75%と高率であるのは、これらの学生が社会福祉について経験や知識が少なく、これまでほとんど学習したことがないために、事前学習を貴重に感じたのではないかと考えられる。一方、本学科の学生の場合、もともとスポーツに素養のある学生が多く、また本学科に多数のスポーツ関連の授業が提供されているため、事前学習も他のスポーツ系授業の一つとして位置づけているとも考えられる。

いずれにしても、事前学習で役立った内容を分野ごとに比較すると、学生が役立ったと感じる内容は異なっている。なぜ異なっているのかについて分析が必要であると同時に、今後の事前学習の持ち方について検討する必要である。

3. 「さらに必要な事前学習の内容」について

1) 「専門的知識」「専門的技術」をめぐる学生および施設・企業担当者の認識の違い

「さらに必要な事前学習の内容」について、特に「専門的知識」と「専門的技術」について、学生と受け入れ先との間で認識の違いが著しい。学生が専門的な知識や技術の不足を切実に認識している一方で、施設・企業担当者は学生が認識しているような内容およびレベルでの専門的な知識や技術を求めているわけではないと推測される。つまり、インターンシップの事前学習の必要性や事前学習に対する期待において、両者の間に何らかのミスマッチが生じていると考えられる。

このミスマッチの背景を理解するためには、学生および施設・企業担当者が、それぞれ何をもち「専門的知識」や「専門的技術」と認識しているのか、明らかにしていく必要がある。学生によるアンケート調査の自由記述欄には、事前学習に関連して、「利用者とのコミュニケーションについて、多少、事前に学習したが、分野別でもっと学習できたらよかったと思う」、「障害児についての事前学習も講義で扱ってほしい」、「ロープワークなど、もっとしておけばよいと思った」など、事前に学んでおくべきだったと考える専門的な知識や技術の内容が具体的に記述されているものがあった。他方、「専門的知識や技術、技能などが足りないと感じた」、「分野ごとに専門的知識や技能の時間を増やすべきだと思う」、「専門的知識をある程度知っておかないと実際にアドバイスすることができないので、専門的知識を事前に学習すべきだったと感じた」、「もっと自分自身で専門的知識を学習しておけばよかったと思っている。一度やって

いたスポーツだからといって、少し甘く見ていた」など、具体的な内容は記述されていないものもあった。

一方、施設・企業担当者による自由記述欄においては、専門的知識の修得の必要性について言及したものが1件のみであり、何をもち専門的知識ととらえているか、その内容については記述されていない。全般的に施設・企業担当者は、この段階の学生に専門性を求めているというよりは、社会人としての基本的事項を期待していると考えられる。

2) 4分野間の学生間の比較

「さらに必要な事前学習の内容」について4分野の学生間における認識の違いをみると、全10項目のうち「礼儀・マナー」と「接客・コミュニケーション能力」の2項目において有意な関連性がみられた。つまり、それぞれの分野によって、さらに必要な事前学習の内容が異なっていると考えられる。

このような違いがみられるのは、分野によってインターンシップの内容が異なっており、必要とされた能力も異なっていることが推測される。例えば、一般の利用者を対象にすることが多い健康・スポーツ分野においては、利用者への対応の際、基本的な礼儀・マナーや接客・コミュニケーション能力が特に必要とされると考えられる。野外教育分野においても利用者対応でのコミュニケーション能力が求められるとはいえ、野外教育活動が中心であるため、健康・スポーツ分野に比べて、礼儀やマナーはそれほど重要視されない可能性がある。社会福祉分野においては、一般のお客様への対応ではなく、何らかのハンディのある利用者や子どもとの関わりが中心であるため、いわゆる作法的なことはそれほど重要視されないとも考えられる。一般分野のインターンシップは受け入れ先が多岐にわたっており、必ずしも接客を中心とする内容ではないところもあったと考えられる。

3) 4分野間の受け入れ先の比較

「さらに必要な事前学習の内容」について4分野の受け入れ先間における認識の違いをみると、10項目すべてにおいて有意な関連性はみられなかった。つまり、学生がさらに学んでおくべき事前学習の内容は、分野ごとの担当者によって大きな違いはない。

実際に社会人として働く際には、それぞれの分野で特に必要とされる能力があると考えられる。しかし、調査の結果、どの施設・企業担当者も、学生の事前学習について、共通する事項を求めていることが推測される。

以上、事前学習に関する調査結果について考察してきた。全般的に学生は、施設・企業担当者に比べて、事前学習が不十分であった、もっと事前学習に取り組んでお

くべきだったと考えている。分野によって異なる結果がみられたとはいえ、特に自分に専門的な知識や技術が足りないと感じる傾向は多くの学生に共通している。一方で、施設・企業担当者は、この段階の学生に専門的な知識や技術を期待する割合は低い。

つまり学生にとって、今回のインターンシップの経験は、今後、専門的な勉強に進んでいく前に、自分に何が足りないか、何が必要かを明確にする貴重な機会になっていると評価することができる。

V. 提 言

以上の結果および考察に基づいて、インターンシップの事前学習の望ましいあり方について、学生、受け入れ先、大学のそれぞれの立場と役割に立脚し、2つの視点から提言する。

1. 学生と受け入れ先間のミスマッチ解消という視点

インターンシップまでにどのような準備が必要であるかという認識において、学生と施設・企業担当者の間にミスマッチが生じている。そのために、どうしたらこのミスマッチを改善、解消していけるかという視点から、インターンシップにおける事前学習のあり方を検討していく必要がある。

先に紹介したインターンシップの事前・事後指導と企業側のニーズに関する田中らによる調査結果⁽⁸⁾においても、企業側と学生側のインターンシップに対する期待にはズレがあり、両者間にミスマッチがあると指摘されている。このようなミスマッチの状況を改善、解消するためには、キャリア教育の視点から、両者のミスマッチを小さくするような事前・事後指導が必要である、と田中らは主張している。そうすることで、インターンシップを教育と採用の両方の目的で成功に導いていくことができ、企業側も学生側も満足できるインターンシップ、つまりミスマッチの少ないインターンシップに近づくことができるという。

本学科のインターンシップにおいても、学生は、施設・企業担当者から何を求められ、期待されているのか、また施設・企業担当者は、学生がインターンシップのどのような点に不安や期待を抱いているのか、双方に理解し合うことにより、両者間のミスマッチの状況は改善される可能性がある。

そうしていくために、まず教員が学科のインターンシップの位置づけや目的について、明確に理解し、学生および施設・企業担当者に説明できることが条件となる。キャリア教育としてのインターンシップについては、教員間でさまざまな見解があると考えられるが、基本的な認識の共有は不可欠である。

その上で、教員は学生および施設・企業担当者に対し、本学科におけるインターンシップの目的を明確に示すべきである。そして、双方の期待や不安を把握し、両者の橋渡し役として、必要に応じて、その期待や不安を伝達する役割を果たす必要がある。

このようなプロセスを通じて、学生が自分のインターンシップへの志望動機を明確にしていくことができるようになり、自分の目的や目標を担当教員や施設・企業担当者に適切に伝えられるようになることが望まれる。

2. 受け入れ先と大学が学生を共に育てるという視点

施設・企業担当者の4割以上が「さらに必要な事前学習の内容」として挙げた項目は、全10項目のうち、「礼儀・マナー」「目的・目標の明確化」「接客・コミュニケーション能力」の3項目であった。施設・企業担当者がこれらのことを学生に期待しているということは、施設・企業担当者が大学と共に学生を育てようと考えているからに他ならない。施設・企業担当者が学生にこれらのことをあえて要望しなければならない背景には、残念ながら、礼儀・マナーやコミュニケーション能力が不足している、また目的・目標が不明確なままインターンシップに参加している学生の存在があると考えられる。さらに、このような学生をどのように指導したらよいか、施設・企業担当者は、多かれ少なかれ困難や戸惑いを感じているのではないかと推測される。つまり、施設・企業担当者は、学生を育てるという意思をもってインターンシップを受け入れているにもかかわらず、それに応える意識や態度が学生側に十分に備わっていないのではないかと考えられる。

実際に厚生労働省の「インターンシップ推進のための調査研究委員会」の報告書⁽⁹⁾によると、企業が大学生を受け入れる目的として、「学生の就業意識向上」(67.6%)がトップを占めており、「卒業後に採用したい人材の見極め」は18.3%にとどまっている。2010(平成22)年度に本学科で実施したインターンシップ・アンケート調査結果においても、施設・企業側のインターンシップ受け入れへの期待のトップに「後進育成」が挙げられている⁽¹⁰⁾。つまり、インターンシップ学生を受け入れる施設・企業側にとって、学生の職業意識の啓発や後進の育成が受け入れの重要な目的として位置づけられている。

施設・企業と共に学生を育てていくためにも、教員は、学生のインターンシップに対する目的・目標意識を高め、学生が主体的、意欲的にインターンシップに参加していけるよう導く必要がある。また、教員は、日頃から学生が社会人としての礼儀、マナー、コミュニケーション能力などを身につけることができるように接することが求められる。そのためには、大学側は、事前学習の内容や

方法、さらには普段の教育活動のなかに、施設・企業担当者の意見を反映させるとともに、大学と受け入れ先とが共に学生を支援する姿勢が必要である。

VI. 本研究の意義、限界、今後の課題

インターンシップの事前学習の実践については、これまでに全国の大学のインターンシップ担当者によって紹介されてきた。しかし、事前学習の教育的評価について、学生および受け入れ担当者の見解をふまえて分析した研究は少ない。本研究においては、学生と施設・企業担当者を対象にアンケート調査を実施したことにより、インターンシップの事前学習に対する双方の認識の違いを明らかにすることができた。この結果をふまえ、今後、関係者間で話し合いを深め、インターンシップの事前学習の位置づけや目的を再確認するとともに、インターンシップをより充実したものにするための事前学習のあり方について、具体的に協議していきたい。

本研究の限界として、学生および施設・企業担当者が、事前学習に、何を、どの程度求めているのか、つまり、事前学習に対する期待の内容やレベルの詳細を十分には明らかにできなかったことが挙げられる。なかでも専門的な知識や技術について、学生と施設・企業担当者の見解に大きな違いがみられたが、それぞれ何をもって専門的な知識・技術と認識しているのか、明確ではない。また、事前学習で役立つ内容やさらに必要だと考える事前学習の内容について、学生の分野ごとに違いがみられたが、なぜ違いがあるのかについて、推測の域を超える解釈ができなかった。

今後の課題として、インターンシップの到達目標と事前学習のあり方との関係を明確にしていくことが挙げられる。本研究においては、インターンシップの事前学習に対する学生および施設・企業担当者の認識を中心に論じ、その比較からよりよい事前学習のあり方を模索してきた。しかし、本来、このインターンシップが本学のカリキュラムの一つとして実施されているからには、大学が掲げているインターンシップの目標達成度に対する学生、受け入れ先、教員のそれぞれの評価によって、事前学習やインターンシップのプログラムのあり方をふりかえる、という方法も考えられる。実際のところ、事前学習の内容は、インターンシップの目標として掲げられている4項目を念頭に組み立てられている。今後、インターンシップの目標と事前学習の内容との関係性や整合性をより明確に整理することで、インターンシップの目標への到達度評価そのものに着目しながら、今後の事前学習のプログラムを検討することも可能になると考えられる。

【謝辞】

インターンシップの実施および本アンケート調査研究をまとめるにあたり、ご多忙のなか、学生を受け入れ、指導していただき、また本調査にご回答くださった施設・企業の担当者の皆様に、心より感謝申し上げます。学生に学ぶ機会を提供してくださった施設・企業の利用者の皆様にも、間接的ながらお礼を申し上げます。また、本学および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および学内外の関係する皆様に対し、深くお礼を申し上げます。さらに、多くのことを示唆してくれた学生の皆様に心より感謝いたします。最後に、熱心にご指導くださった査読者の先生方にもお礼を申し上げます。

【注】

- (1) 文部科学省が1996（平成8）年度から2007（平成19）年度まで実施した「インターンシップ実施状況調査」によれば、インターンシップを実施した全国の大学の割合は、1996（平成8）年度の17.7%から2007（平成19）年度には67.7%に上っている（教育実習や医療・看護実習など、特定の資格取得を目的としたものを除く、文部科学省 HP「大学等におけるインターンシップの実施状況調査」、http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/intern/kekka/1259256.htm）。
- (2) 本学科のインターンシップの推移および2010（平成22）年度に実施したアンケート調査結果については、「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、他、公立大学法人名桜大学設立記念号『名桜大学紀要』第16号、2010年、pp.192-196）を参照のこと。
- (3) 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、p17。
- (4) 田中淳、高野邦彦「インターンシップの事前・事後指導と企業ニーズ」『経済教育』第27号、2008年、pp.67-76。
- (5) 新田和宏「ワークショップによる事前授業とインターンシップ研修 近畿大学生物理工学部におけるインターンシップ」『インターンシップ研究年報』第11号、2008年、p.92。
- (6) 池田憲彦「インターンシップ教育の無限の可能性と課題 事前教育の効果に関する一考察」『インターンシップ研究年報』第12号、2009年、p.25。
- (7) 名桜大学人間健康学部スポーツ健康学科『平成23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』2011年、p. 2。

- (8) (4)に同じ。
- (9) 厚生労働省研究会「インターンシップのあり方 プログラムの作成で効果的に実施」『賃金・労働通信』第58号(9)、2005年、pp.23-35。
- (10) (2)に同じ、pp.211-212。

【引用文献】

- (1) 池田憲彦「インターンシップ教育の無限の可能性と課題 事前教育の効果に関する一考察」『インターンシップ研究年報』第12号、2009年、pp.25-31。
- (2) 厚生労働省研究会「インターンシップのあり方 プログラムの作成で効果的に実施」『賃金・労働通信』第58号(9)、2005年、pp.23-35。
- (3) 竹沢昌子、出口宝、平野貴也、他「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」公立大学法人名桜大学設立記念号『名桜大学紀要』第16号、2010年、pp.191-219。
- (4) 田中淳、高野邦彦「インターンシップの事前・事後指導と企業ニーズ」『経済教育』第27号、2008年、pp.67-76。
- (5) 新田和宏「ワークショップによる事前授業とインターンシップ研修 近畿大学生物理工学部におけるインターンシップ」『インターンシップ研究年報』第11号、2008年、pp.91-96。
- (6) 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、pp.17-20。
- (7) 名桜大学人間健康学部スポーツ健康学科『平成23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』2011年。
- (8) 文部科学省「大学等におけるインターンシップ実施状況調査」文部科学省HP (http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/intern/kekka/1259256.htm)、1996年度～2007(平成19)年度。