

高等教育における長期型インターンシップ の効果と問題点 —文藻外国語大学の事例を中心に—

董莊敬 / Tung Chuang-ching

文藻外語大學日本語文系 副教授

Department of Japanese, Wenzao Ursuline University of Languages

【摘要】

本論文首先透過探討企業實習的參加目的、獲得企業實習相關資訊的路徑、企業實習機構的選擇基準等，描繪出長期企業實習的樣貌。再者，從參加長期企業實習者的觀點，探討企業實習滿意度，並從中分析長期企業實習的效果及問題所在。

【關鍵詞】

長期企業實習、教育效果、目的意識、工作類型、實務經驗

【Abstract】

This study firstly examines the purpose of enterprise internship program, the path for acquiring relevant information of enterprise internship, and the selection criteria of internship institutions to define the implementation of long-term enterprise internship program. Furthermore, from the perspective of students who participate in the long-term enterprise internship program, this study then analyzes its effect and concerns.

【Keywords】

long-term enterprise internship program, educational effect, purpose awareness, type of work, and practical experience

1. はじめに

産業構造と社会の変化、労働市場における高学歴者の低職位への代替雇用、職業能力の細分化・専門化・ボータレス化の背景によって、これまでの台湾においては、専門分野と職業の対応関係が緊密につながっていたが、近年その対応関係が緩んできている。また、景気悪化による進路未定者の増大や就職難の社会背景のもとで、インターンシップを通じて実践的・実質的な職業能力を高めることが、ますます注目されようになってきている。とりわけ、実務教育や技術教育を中心とする技術学院・科技大学においては、インターンシップはカリキュラムの一環として積極的に推進されている。こうした大学が単位認定を行う教育プログラムとしてのインターンシップは台湾教育部（2010b）の『技職教育再造方案』の計画によってさらにその重要性が高まっている。

教育部（2010b）の『技職教育再造方案』では技職教育の再構築に「インターンシップの推進」を技職教育の重点の一つとして挙げており、インターンシップの実施はますます重要視されている。それによると、インターンシップの主な目的は（1）早めに職場を体験させ、よい仕事態度を身につけること、（2）企業の職業訓練のコストを減少させ、人材を確保する（人材プール）ことである。予期目標は、インターンシップ体験者数は2010年に卒業する一年前の卒業生人数の10%に、2011年では15%に、2012年になると20%に達する予定である。台湾における長期型インターンシップは、こうした政策面から後押しを受けながら、今後大学、とりわけ技術学院・科技大学へとさらに一段と普及し、参加学生数も年々増加傾向にあると予想される。しかし、大学インターンシップは政策面から推進され始めてから、未だ5年足らずしか経過しておらず、インターンシップの推進などにおいて実質的に定着化されていないのが現状である。また、長期型インターンシップが実際にどのような効果と問題点を有するかについては十分に解明されているとはいえない。

インターンシップの実施はエンプロイアビリティを高めること、雇用不安感を軽減させること、職業意識・社会性の涵養を向上させること、職業適性の把握などの効果があり、インターンシップを通して、学生を学校から職業へスムーズに移行させ、若年無業のもたらす社会問題を減少させることが期待できる。しかし、問題となるのは、現段階でインターンシップの実施が未定着ということである。インターンシップにまつわる「もの」及び「環境」の両方から説明すれば、「もの」では人員のインターンシップに対する認識不足、インターン

シップ業務の不慣れ、学生の目的意識の不明などが挙げられる。一方、「環境」ではインターンシップのプログラムや企業の受け入れ態勢が整備されていないことなどが挙げられる。こうした「もの」及び「環境」の定着化が図られていないことにより、各学校の状況によって実施状況のばらつきが大きくなっている。

そこで、本稿ではまず本学が行っている 2 か月間の長期型インターンシップの現状を実証的な調査を通して捉え、長期型インターンシップの姿を浮き彫りにする。そして、長期型インターンシップ参加者の視点から、インターンシップへの満足度を明らかにし、また現状から見えてくる問題点をもとに、今後どのような方向性で長期型インターンシップを展開すべきかを検討する。

2. 先行研究

みずほ情報総研株式会社（2012）の『大学におけるグローバル人材育成のための指標調査』報告書では、将来求められるグローバル人材¹に学生の間に準備してほしいことは、5 年後におけるグローバル人材率が 50%を超える企業において「日本でのインターンシップ」が 45.5%と最も高く、「日本国内でのボランティア」が 33.3%とそれに続く。

表 1 学生の間に準備しておいてほしいこと（5 年後のグローバル人材率別）

	必ず/できれば求めたい			
	0%	0%超 25%以下	25%超 50%以下	50%超
専攻分野での学位や単位の取得を目的とした長期の海外留学	8.2	27.7	33.3	18.2
語学の習得を目的とした短期の留学	11.6	39.3	47.7	27.3
日本でのインターンシップ	32.8	38.4	33.3	45.5
日本でのボランティア	31.1	26.8	47.6	33.3
海外でのインターンシップ	6.4	21.0	23.8	15.2
海外でのボランティア	6.2	16.0	19.0	6.1

注) 上記表内の数値は、選択肢「必ず求めたい」「できれば求めたい」の合計値を表している。網掛けは、当該区分の上位 2 項目を表している。

¹当該調査では、グローバル人材の操作的定義を次のように示している。企業において以下の (1) (2) (3) のすべてを満たす人材をグローバル人材とする（みずほ情報総研株式会社 2012: 6）。
 (1) 現在の業務において他の国籍の人と意思疎通を行う必要がある。
 (2) (1) の意思疎通を英語で（あるいは母国以外の言語で）行う必要がある。
 (3) ホワイトカラー職（*）の常用雇用者である。

*ここで「ホワイトカラー職」とは、現行の日本標準職業分類における大分類 A～D（管理的職業、専門的・技術的職業従事者、事務従事者、販売従事者）をさす。

この結果から言える事柄は、社会がグローバル化するに従い、企業が求めるグローバル人材がインターンシップを通して、実際の仕事を体験して労働市場に参入する前にある程度一定の職業能力を備える者がより重要視されていることが明らかになった。当該調査は就職時にインターンシップの重要性及び必要性を浮き彫りにさせている。

2-1. インターンシップに参加する目的

インターンシップに参加する目的に関する先行研究には、新名主雪絵(2005)、佐藤博樹・堀有喜衣・堀田聡子(2006)、浅海典子(2007)、沢田 隆・椿 明美(2007)ら多くの研究がある。新名主雪絵(2005)は、「出願時のインターンシップに対する目的と就職に対する悩みや不安」という観点に注目して分析している。インターンシップ生の出願時点での目的意識は、「就職活動やインターンシップそのものについてのさまざまな漠然とした悩みや不安が主であり、それらを解消するためインターンシップに参加したい」(新名主雪絵2005)ということがわかった。明らかなように、インターンシップ生は、今後の就職活動や就職に対して不安を抱いているため、インターンシップを通してそれを理解し、悩みや不安を解消するためにインターンシップに参加したのである。

佐藤博樹・堀有喜衣・堀田聡子(2006)は、学生がインターンシップに参加する動機には就職を意識するものが多いとし、インターンシップ体験後の感想としては、働くことの楽しさや将来のキャリア観、勤労観において効果が高まる傾向にあったと指摘している。また、効果的なインターンシップの共通点としては、「(1) 指導担当者がいること、(2) 経験する仕事がアルバイト・パートのような仕事内容ではないこと、(3) 実習内容の説明があること、(4) 学生が保険に入っていること、(5) できるだけ希望の仕事であること」などが挙げられる(佐藤博樹・堀有喜衣・堀田聡子 2006: 97)。

浅海典子(2007)の調査によると、インターンシップに参加した学生が最も重視することは、働くことのイメージの把握、自己発見への期待などであると指摘している。参加目的に関しては、「就職活動準備」、「就業意識向上」、「自己理解・自己信頼の探索」、「社会体験」、「学業・能力向上」の5つの類型に分けられるとした(浅海典子 2007: 176)。しかし、問題となるのは学生が漠然とした目的意識を持ち、インターンシップに参加したということである。そこ

で、浅海典子（2007）は今後インターンシップの課題として「学生の目的意識を明確化にすべきこと」と「実習プログラムの開発」などを挙げている。

沢田 隆・椿 明美（2007）は長期型インターンシップ体験者のインタビューによると、長期型インターンシップを受けた理由は、単位取得が目的ではなく、自分がどのような仕事に向いているかという「自分探し型」、また自分がどこまでできるかを経験したいという「挑戦意欲型」である。しかし、学生側が目的意識を明確に持って参加しなければ、途中でやめたり、迷ったりすることが生じ、継続の困難性が浮上する。それ故、長期型インターンシップに取り組む場合、学生の目的意識を明確にすることはインターンシップの教育効果を高める際に重要なポイントとなる。

2-2. インターンシップの仕事類型

インターンシップの類型化に関する先行研究において新名主雪絵（2005）、佐藤博樹・堀有喜衣・堀田聡子（2006）、浅海典子（2007）、松山一紀・飛田浩平（2008）、真鍋和博（2010）などが挙げられる。新名主雪絵（2005）はインターンシップの仕事内容を「日常業務型」と「課題設定型」の2つに分類した。さらに「課題設定型」は（1）課題的業務型と（2）インターンシップ用課題設定型の2類型に分けた²。実習中では日常業務型と課題設定型によって達成感に差異があるという。課題達成型を行ったインターンシップ生の達成感が非常に高い。とりわけ、与えられた課題を発表という形式で発表できた場合には達成感が高まる傾向がある。

佐藤博樹・堀有喜衣・堀田聡子（2006）は、「通常の業務とは別に与えられた一定の課題に取り組んだ」を課題達成型、「社員の基幹的業務の一部を体験した」を中核業務型、「アルバイト・パートが従事している業務の一部を体験した」をアルバイト・パート型、「社員の補助的な業務の一部を体験した」「仕事をしている社員の業務に同席・同行した」「職場や工場の業務を見学した」をその他の四つの類型に分類した。中核業務型を体験することは、インターン

² 「日常業務型」とはインターンシップ生が企業の基幹業務を理解しやすい部署に配置され、社員と同様の日常業務を行うことである。「課題的業務型」とは日常業務ではないが、年間を通してみる業務としてあるものを指している。この型の場合は、与えられた課題にかなり特化し、作業させているため、社員としての日常的な仕事の全体像を把握するのが困難である。「インターンシップ用の課題設定型」とは、インターンシップのための特別な課題を設定していることを指す。課題的用務型より、課題に特化させ、作業させているため、日常的な業務からかなり離れ、職務や職業への理解がより困難である（新名主雪絵 2005）。

シップへの満足度を高めるが、アルバイト・パート業務を体験することは学生の満足度を低めていたという。

浅海典子（2007）はインターンシップの仕事類型は、「OJT型」「Off-JT型」「課題解決型」「パート同様型」「実習のまとめ型」の4類型に分類した³。OJT型は「企業や組織で働くことが具体的にイメージできた」「自分の適性や興味が明確になった」の割合が高く、Off-JT型は「卒業研究やゼミの研究に役立つと思う」が他の類型より高い。課題解決型は「企業や組織で働くことが具体的にイメージできた」と「ビジネスマナーや言葉遣いの習得できた」が比較的に高いという（浅海典子 2007：172）。

松山一紀・飛田浩平（2008）において、体験したインターンシップは、座学中心の講義形式を「講座型」、実際の業務などは行わず社員について仕事を観察する形式を「同行型」、実際の業務または、与えられた課題などを行う形式を「実務型」とした（松山一紀・飛田浩平 2008：55）。松山一紀・飛田浩平（2008）によると、「実際の業務、または与えられた課題やプログラムなどを行う形式」という「実務型」のインターンシップを体験した学生はインターンシップを体験していない学生より職業レディネスが高まることがわかったと記している。

真鍋和博（2010）は短期型インターンシップを「体験型」「見学型」「講義型」に類型化した。「体験型」をさらに詳しく（1）日常業務型／中核業務型／工場実習、（2）課題設定型／課題達成型／PBL、（3）アルバイト・パート型／パート同様の三つの類型に分けた。真鍋和博（2010）は体験型での日常業務型と課題設定型を取り上げ、この2つの類型と社会人基礎力の伸長との関連性を検討している。調査結果によれば、「日常業務型」「課題設定型」双方ともすべての社会人基礎力において伸長が見られると述べている。

以上の先行研究で得られた知見に鑑み、インターンシップ内容の類型を以下の表2にまとめた。

本稿では、佐藤博樹・堀有喜衣・堀田聡子（2006）の分類を援用し、インターンシップの類型を「中核業務型」「補助業務型」「アルバイト・パート型」「課題達成型」「社員同行型」「工場見学型」に分類し、それを分析対象とす

³ 「OJT型」は社員と同じ仕事の比較的簡単な一部分を社員と一緒にやったこと、「Off-JT型」は工場や現場の見学を行ったこと、「課題解決型」は自らで課題を設定して取り組んだこと、あるいは与えられた課題に取り組んだこと、「パート同様型」はアルバイト・パートと同様の仕事をする事、「実習のまとめ」は実習のまとめとして企画や提案や成果を提出・発表したことである（浅海典子 2007）。

る。その理由の一つは、本稿の調査は 2 ヶ月間の長期型インターンシップ体験者を対象に調査したものであるがゆえに、「中核業務型」、「補助業務型」、「課題達成型」、「社員同行型」と、社員と同様の日常業務を行うことや与えられた課題に取り組んだことなどが可能だからである。第二に、大学が提供するインターンシップ先の仕事内容の類型が厳しく限定されていないがゆえに、アルバイト・パート型、工場見学型と類似する仕事が混在する可能性があると思われる。そこで、本稿では以上のこの六つの類型を用いることにより、長期型インターンシップの仕事類型と満足度の関係を分析する。

表 2 インターンシップ内容の類型

	インターンシップ内容の類型
新名主雪絵 (2005)	1. 日常業務型 2. 課題設定型－ (1) 課題的業務型、(2) インターンシップ用課題設定型
佐藤博樹・堀有喜衣・堀田聰子 (2006)	1. 課題達成型 2. 中核業務型 3. アルバイト・パート型 4. その他
浅海典子 (2007)	1. OJT 型 2. Off-JT 型 3. 課題解決型 4. パート同様型 5. 実習のまとめ型
松山一紀・飛田浩平 (2008)	1. 講座型 2. 同行型 3. 実務型
真鍋和博 (2010)	1. 体験型－ (1) 日常業務型／中核業務型／工場実習、(2) 課題設定型／課題達成型／PBL、(3) アルバイト・パート型／パート同様 2. 見学型 3. 講義型

3. 研究の方法

3-1. 調査対象の選定

本稿でいうインターンシップは、教育部 (2010b) の『技職教育再造方案』における「インターンシップの推進」の宗旨に基づき、「専門領域や就職に直結する仕事訓練、単位あり、長期型インターンシップ」に設定することにした。調査対象は文藻外国語大学での「8 週間、320 時間」のインターンシップに参

**高等教育における長期型インターンシップの効果と問題点
—文藻外国語大学の事例を中心に—**

加する者を対象に調査を行った⁴。

3-2. 調査の実施

調査は、2011年の夏休み、4単位、8週320時間（二か月間）の長期型インターンシップに参加した12学科の者全員を対象に調査したものである。調査時間は2011年10月から12月までであった。調査票は210部を配布して、187部を回収した。その回収率を高めるため、アンケートへの記入を電話で促すことにした。最終的な有効回収率は89%である。

調査対象者の属性をみると、インターンシップに参加した女性が80.7%で、男性が19.3%となっている。留意すべきは、文藻外国語大学は女子学生が男子学生より多いため、調査対象は女子学生が男子学生より多いという所以である。学制では、昼間部四年間大学の学生が90.4%と最も多く、二年間大学の学生が8%、五専部の学生はわずか1.6%であった。インターンシップに参加した学生のほとんどは四年制大学部の学生に集中し、とりわけ大学4年次の学生が多いことが明らかになった⁵。

表3 調査対象の属性

性別（N=187）			学年（N=187）		
男 性	36	19.3%	四技2年生	3	1.6%
女 性	151	80.7%	四技3年生	40	21.4%
学制（N=187）			四技4年生	128	68.4%
日四技	169	90.4%	二技4年生	13	7.0%
日二技	15	8.0%	五専4年生	1	0.5%
日五専	3	1.6%	五専5年生	2	1.1%

3-3. 分析方法

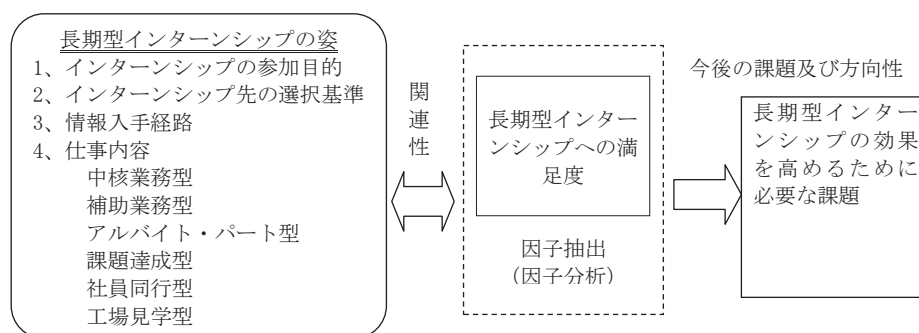
本稿の研究モデルは図1のように示されている。まず、長期型インターンシップ体験者の実際の経験から長期型インターンシップの姿を浮き彫りにする。そして、長期型インターンシップへの満足度を分析する。分析方法は因子分析

⁴ 本稿では、2週間程度のインターンシップは短期型あるいは体験型インターンシップと定義する。2か月間以上のインターンシップは長期型インターンシップと定義する。

⁵ 本調査は2011年の夏休み中に、インターンシップに参加した者を対象に調査したもので、調査時点で次の年次に進級した者たちである。つまり、調査時点で、対象者は四年生だが、インターンシップに参加した時点は三年次終了後の夏休みの時期であった。

を用いて因子を抽出する。因子抽出は固有値を 1 に設定し、バリマックス回転を行う。最後は、長期型インターンシップの効果を高めるために必要な課題を明らかにする。分析は SPSS15 の統計ソフトを使用する。

図 1 分析のモデル



4. 分析結果

4-1. 長期型インターンシップの姿

長期型インターンシップに参加する目的をみると、「もっとたくさんの職業経験を積み重ねたいから」が 74.7%、「いままでにしたことのない経験をしたから」が 68.8%、「職場の雰囲気を体験してみたいから」が 60.2%、「今後就職に有利だから」が 55.4%、「職業能力を向上したいから」が 52.2%、「自分が足りない能力を磨きたいから」が 51.1%など、多くの職業経験を積み重ね、実際の職場の雰囲気や実務経験を体験してみたいこと、自らの職業能力を向上させたいことなどの理由で参加した者が多い。また、注意すべきは、「単位がもらえるから」が 49.5%もあり、学生の功利的動機が強く潜在している側面がうかがえる。

インターンシップ先を選択する基準について言えば、「勉強になるかどうか」が 87.1%と群を抜いて最も高い割合を占めている。そして、「インターンシップ先の発展の可能性」が 54.8%、「インターンシップの内容が面白いかどうか」が 51.1%、「インターンシップの内容は専攻と関係があるかどうか」が 44.6%の順となっている。ここから、学生は「学習中心」及び「興味本位」でインターンシップ先を選択する一方、他方ではインターンシップ先の発展の可能性を考慮に入れることがわかった。しかし、留意すべきは、「先輩がいるかどうか (2.2%)」、「指導者がいるかどうか (26.9%)」、「手当てがあるかどうか (33.9%)」の割合が前述した項目のものと比して低くなったことである。こ

**高等教育における長期型インターンシップの効果と問題点
—文藻外国語大学の事例を中心に—**

これからさらに明らかになった事柄は、学生がインターンシップ先を選択する基準は、知り合いの存在や手当での支給などに拘らず、肝要なのはインターンシップを通して何が身につくのかが重要視されていることである。

表4 インターンシップの参加目的（複数選択）

項 目	%
もっとたくさんの職業経験を積み重ねたいから	74.7
いままでにすることがない経験をしたいから	68.8
職場の雰囲気を体験してみたいから	60.2
今後就職に有利だから	55.4
職業能力を向上したいから	52.2
自分が足りない能力を磨きたいから	51.1
単位がもらえるから	49.5
学校で習得した知識・技能を活用したいから	47.8
自分の好きな仕事を体験してみたいから	27.4
インターンシップ先に就職したいから	19.4
就職が心配だから	16.1
暇だから	10.2
特になし	4.3
友達に誘われたから	1.6

表5 インターンシップ先の選択基準（複数選択）

項 目	%
勉強になるかどうか	87.1
インターンシップ先の発展の可能性	54.8
インターンシップの内容が面白いかどうか	51.1
インターンシップの内容は専攻と関係があるかどうか	44.6
インターンシップ先の遠近	40.3
今後インターンシップ先に就職できるかどうか	39.2
インターンシップ先は憧れの企業だ	36.0
インターンシップ先の知名度	34.9
手当があるかどうか	33.9
指導者がいるかどうか	26.9
インターンシップ先の規模	24.2
先輩がいるかどうか	2.2
その他	1.1

また、学生はどのような経路で長期型インターンシップの情報を手に入れたのかについて、6割の学生が学校のホームページを経由して情報を入手した。学校のホームページはインターンシップを推進する際に経済的で有効な経路だとわかった。それに加えて、学校の教師からの情報は40%を占めており、

授業中、教師からの説明や宣伝などを経由して、学生がインターンシップに関する情報を正確的に把握できることから、教師からの情報は信頼性が高く、有効な経路だと言えよう。しかし、インターンシップを推進するための開かれたインターンシップ説明会はそれほど学生に利用されていなかったことが明らかである。

表6 インターンシップの情報の入手経路（複数選択）

項 目	%
学校のホームページ	60.3
教師からの情報	41.3
学校の説明会	20.1
学校内の掲示板	15.1
先輩からの情報	14.5
学校からの電子メール	14.5
その他	6.7

長期型インターンシップの仕事類型について言えば、社員同行型は 29.9%と最も多く、補助業務型の 24.1%はそれに続き、中核業務型は 15.5%となっている⁶。7 割近くのインターンシップの仕事類型は社員の日常的な業務に近似している仕事である。こうした類型は、実際の職場や社員の日常的な業務を体験でき、インターンシップ生は「労働」という世界に対して、より一層の認識が高まり、理想的な勤労観・職業観を浮き彫りにすることができる。

既に指摘しているように大学が提供するインターンシップのプログラムは限定されていないので、パート・アルバイト型、工場見学型の類型が混在する可能性がある。調査結果からみると、パート・アルバイト型としている者が 11.2%で、工場見学型としている者が 5.9%となっている。ここで強調しておきたい事柄は、実務と結合する実践教育の長期型インターンシップは企業側の「幻のアルバイト」の提供先となる恐れがあることである。そこで、上述の問題を防ぐため長期型インターンシップを推進する際にインターンシップ先の選択からプログラムの作成、実行に至るまで事前により力を入れるべきである。

⁶ 本稿でのインターンシップの仕事類型は、正社員、非正社員、パートの仕事類型によって分類されたものである。実際の業務内容によって詳しく分類し、調査したものではないので、この点に留意しながら研究を進めていく。

高等教育における長期型インターンシップの効果と問題点
－文藻外国語大学の事例を中心に－

表7 長期型インターンシップの類型

項 目	%
仕事をしている社員の業務に同席・同行した（社員同行型）	29.9
社員の補助的な業務の一部を体験した（補助業務型）	24.1
社員の基幹的な業務の一部を体験した（中核業務型）	15.5
アルバイトやパートが従事している業務の一部を体験した（アルバイト・パート型）	11.2
通常の業務とは別に与えられた一定の課題に取り組んだ（課題達成型）	10.7
職場や工場の業務を見学した（工場見学型）	5.9
無回答	2.7
合計	100.0

4-2. インターンシップへの満足度の因子分析

この節においては長期型インターンシップへの満足度を検討することを通して、長期型インターンシップの効果を分析する。インターンシップへの満足度の因子分析を行うのに先立ってインターンシップへの満足度に関する項目を検討してみる。インターンシップへの満足度の項目では、「非常に不満」が1点、「不満」が2点、「どちらともいえない」が3点、「満足」が4点、「非常に満足」が5点で5段階で回答を求めた。その中で、「人と人のコミュニケーションの重要性を知ることができた」が4.39で得点が1位となり、「実際の仕事の状況を知ることができた（4.25）」、「新しい友達ができた（4.17）」、「教科書以外の専門知識を学ぶことができた（4.17）」、「より一層業界のことを知ることができた（4.14）」、「業界の実務を経験することができた（4.12）」の順となっている。ここからさらに明らかになった事実は、そもそもアメリカのCo-opプログラム（Co-op Program）の産学連携教育あるいは、経験学習法として位置づけられる長期型インターンシップは、学校教育における理論の学習と職場で体験した実務を結合するものであるが、逆に「人と人のコミュニケーションの重要性を知ることができた」、「新しい友達ができた」というコミュニケーション、人間関係に関する項目において満足度の得点が高い。それは、実際の仕事を通して人と人のコミュニケーションの重要性を知り、どのように他者と協調して仕事に従事するかという姿勢を身につけたあらわれである。

表8 インターンシップへの満足度

項 目	平均値	SD
L 人と人のコミュニケーションの重要性を知ることができた	4.39	.720
C 実際の仕事の状況を知ることができた	4.25	.683
B 教科書以外の専門知識を学ぶことができた	4.17	.769
K 新しい友達ができた	4.17	.879
F より一層業界のことを知ることができた	4.14	.632
D 業界の実務を経験することができた	4.12	.731
N 仕事から満足感と達成感を得ることができた	4.04	.854
M 1人で仕事を完成できる、一人前になった	3.87	.879
H 手当てがあった	2.81	1.426
G 担当指導者がいた	3.68	.935
I 仕事の内容が面白かった	3.62	.886
J 仕事の内容は専攻と関わりがあり、これまで習得したものが 実際の仕事と結合ができる	3.42	1.062
A インターンシップ先は家から近く、交通も便利だった	3.31	1.214
E 将来インターンシップ先に就職できそうだ	3.25	.991
N	187	

それに続いて、インターンシップへの満足度の14項目を用いて因子分析を行った。因子分析を行った結果は表10のように示されている。その分析結果を検討するに先立って因子分析の標本妥当性や尺度の内的整合性を検討しておく。表9KMOおよびBartlettの検定の結果では、KMO（Kaiser-Meyer-Olkin）の標本妥当性の測度は.880、有意確率は $p < .05$ となっている。この指標から見ると、データは変数間で共同因子が存在しており、因子分析を行うのが適当であることを示している。それに、尺度の内的整合性を検討するため、信頼性の α 係数を算出した。14項目の α 係数は.858で、尺度の内的整合性が良く、また信頼性が高く、因子分析を行うのが適当である。

表9 KMOおよびBartlett の検定

Kaiser-Meyer-Olkinの標本妥当性の測度		.880
Bartlett の球面性検定	近似カイ2乗	1128.807
	自由度	91
	有意確率	.000

表10インターンシップの満足度の因子分析に示されている第1因子は、「新しい友達ができた」「人と人のコミュニケーションの重要性を知ることができた」「仕事から満足感と達成感を得ることができた」「1人で仕事を完成できる、一人前になった」の因子負荷が高く、他人とのコミュニケーションの重要

**高等教育における長期型インターンシップの効果と問題点
—文藻外国語大学の事例を中心に—**

性、仕事を通して満足感や達成感を感じ、仕事上で一人前になったという自己達成意識が強いことから、「自己達成志向」と命名した。

表10 インターンシップの満足度の因子分析

項 目	因子1	因子2	因子3
因子1 自己達成志向 ($\alpha = .845$)			
K 新しい友達ができた	.845	.170	.149
L 人と人のコミュニケーションの重要性を知ることができた	.741	.267	.179
N 仕事から満足感と達成感を得ることができた	.683	.304	.297
M 1人で仕事を完成できる、一人前になった	.513	.237	.194
因子2 実務体験志向 ($\alpha = .834$)			
C 実際の仕事の状況を知ることができた	.271	.823	.166
B 教科書以外の専門知識を学ぶことができた	.227	.670	.375
D 業界の実務を経験することができた	.283	.633	.292
F より一層業界のことを知ることができた	.339	.549	.332
G 担当指導者がいた	.316	.347	.283
因子3 実利主義志向 ($\alpha = .621$)			
J 仕事の内容は専攻と関わりがあり、これまで習得したものが実際の仕事と結合ができる	.212	.240	.618
I 仕事の内容が面白かった	.361	.206	.591
E 将来インターンシップ先に就職できそうだ	.129	.310	.557
A インターンシップ先は家から近く、交通も便利だった	.049	.064	.389
H 手当てがあった	.089	.098	.201
因子寄与	2.615	2.407	1.858
因子寄与率 (%)	18.676	17.192	13.270
累積因子寄与率 (%)	18.676	35.868	49.138
因子下位尺度得点	4.1163	4.0695	3.2824

因子抽出法：主因子法

回転法：Kaiserの正規化を伴うバリマックス法

第2因子は、「実際の仕事の状況を知ることができた」「教科書以外の専門知識を学ぶことができた」「業界の実務を経験することができた」「より一層業界のことを知ることができた」などの項目の因子負荷が高く、実際の職場や業界の状況を知り、教科書以外の専門知識を身につけたことから、「実務体験志向」と命名した。

第3因子は、「仕事の内容は専攻と関わりがあり、これまで習得したものが実際の仕事と結合ができる」「仕事の内容が面白かった」「将来インターンシップ先に就職できそうだ」「インターンシップ先は家から近く、交通も便利だった」などの項目で因子負荷が高く、これまで習得したものを実際の仕事に活かせる、インターンシップ先に就職できそうで、交通も便利だということから、「実

利主義志向」と命名した。

各因子の下位尺度得点は、第 1 因子は、4.1163、第 2 因子は 4.0695、第 3 因子は 3.2824 となっている。三つの因子で第 1 因子自己達成志向の下位尺度得点が高い。それは、インターンシップ生にとって長期型インターンシップを体験したうえで、自己達成志向は他の因子より満足度が高いということを意味している。つまり、こうした仕事をしつつ、学習するというプロセスにおいて実際の職場や業界への認識より、他人とのコミュニケーション、友達作り、達成感を味わえることのほうが重要視されている。また、仕事を通して他人に賞賛されたい、自己確認や自己達成を求めたい意欲が見られる。

4-3. インターンシップへの満足度と仕事類型

図2は長期型インターンシップの類型とインターンシップへの満足度コレスポネデンス分析を行った結果を示したものである。図2をみると、「社員同席型」は「非常に満足」に近く、つまりこの仕事類型は他の仕事類型に比して「非常に満足」としている傾向がある。また、「中核業務型」は、他の類型より「満足」としている傾向が読み取れる。

また、インターンシップの参加理由と満足度の関係から見ると、「非常に満足」と「満足」とを合わせる「満足」としている割合が高いものは、「インターンシップ先に就職したいから（83.3%）」、「就職が心配だから（73.3%）」「自分の好きな仕事を体験してみたいから（68.6%）」などとなっている。それに対して「非常に不満」と「不満」とを合わせる「不満」に関しては、「特になし（25%）」、「単位がもらえるから（15.2%）」、「暇だから（15.8%）」などの項目で不満足の高割合。ここから、インターンシップに参加する際に、はっきりとした目的意識を持っているものはインターンシップへの満足度を高めることがわかった。インターンシップに参加する前にインターンシップに関するぼんやりとした目的意識を持つことや、何事もやる気がなく「単位がもらえる」ために無理矢理に参加する場合は、インターンシップが果たすべき教育効果がなかなか上がらないであろう。従って、インターンシップに行く前に校内の事前教育・説明会の参加や、何のためにインターンシップに参加するかという目的意識を明確にすることがインターンシップの効果を高めるのに非常に重要だと考えられる。

高等教育における長期型インターンシップの効果と問題点
—文藻外国語大学の事例を中心に—

図2 長期型インターンシップの類型とインターンシップへの満足度コレスポ
ンデンス分析

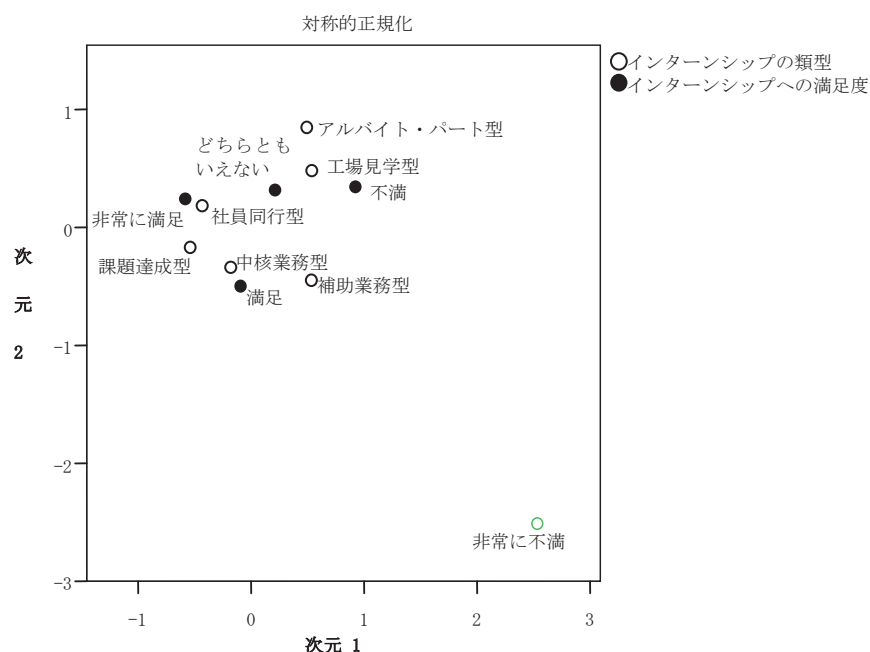


表11 インターンシップの参加理由と満足度

項 目	非常に 不満	不満	どちら ともい えない	満足	非常に 満足
今後就職に有利だから	0.0	6.8	29.1	34.0	30.1
職場の雰囲気を体験してみたいから	0.9	8.0	26.8	38.4	25.9
学校で習得した知識・技能を活用したいから	0.0	6.7	32.6	34.8	25.8
友達に誘われたから	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0
単位がもらえるから	0.0	15.2	34.8	33.7	16.3
暇だから	0.0	15.8	31.6	26.3	26.3
自分の好きな仕事を体験してみたいから	0.0	9.8	21.6	39.2	29.4
就職が心配だから	0.0	3.3	23.3	50.0	23.3
もっとたくさんの職業経験を積み重ねたいから	0.7	7.9	30.9	37.4	23.0
自分が足りない能力を磨きたいから	0.0	9.5	29.5	35.8	25.3
職業能力を向上したいから	0.0	9.3	28.9	38.1	23.7
いままでにしたことのない経験をしたいから	0.8	9.4	30.5	39.1	20.3
インターンシップ先に就職したいから	0.0	2.8	13.9	44.4	38.9
特になし	0.0	25.0	37.5	12.5	25.0

4-4. インターンシップの課題

長期型インターンシップの効果を高めるためにどのような措置が必要かという
ことについて表 12 を見ると明らかになる。得点が高い項目は「希望する
企業に参加すること (4.34)」、「インターンシップのプログラムを事前に計画
すること (4.32)」、「インターンシップの情報をネット上で公開すること

(4.31)」、「専攻に直結するインターンシップを増加すること (4.3)」、「インターンシップ先は受け入れ態勢を整備すること (4.29)」、「大学で専門的な事前教育を行うこと (4.21)」などが挙げられる。得点が低い項目は「大学で単位認定されること (3.44)」、「達成感が得やすい業務を体験すること (3.8)」、「大学で発表会、反省会など事後のフォローアップを行うこと (3.81)」となっている。この結果から明らかなように、学生の要望に応えるインターンシップ先が少ないこと、インターンシップのプログラムの未整備、インターンシップに関する情報公開不足、インターンシップ先の受け入れ態勢の未整備、インターンシップで体験した仕事内容が専攻とつながらないことなど、インターンシップを推進する「環境」を整えていないことがうかがえる。

表 12 インターンシップの効果を高めるには必要な措置

項目	スコア
希望する企業に参加すること	4.34
インターンシップのプログラムを事前に計画すること	4.32
インターンシップの情報をネット上で公開すること	4.31
専攻に直結するインターンシップを増やすこと	4.30
インターンシップ先は受け入れ態勢を整備すること	4.29
大学で専門的な事前教育を行うこと	4.21
社員との交流機会を増やすこと	4.19
インターンシップに関する業務を一つの窓口にすること	4.18
インターンシップ先の担当指導者が決まっていること	4.18
大学に相談窓口を設置すること	4.15
インターンシップの内容や目標について事前に十分説明されること	4.13
インターンシップの評価がフィードバックされること	4.13
大学でのインターンシップを体系化すること	4.08
大学でビジネスマナーなど事前教育を行うこと	4.04
大学で発表会、反省会など事後のフォローアップを行うこと	3.81
達成感が得やすい業務を体験すること	3.80
大学で単位が認定されること	3.44

5. 考察

以上の分析から長期型インターンシップの姿が浮き彫りとなった。学生が長期型インターンシップに参加した主な目的は、学校教育と異なる実務経験や職場の雰囲気を経験し、それを通して今後の就職に有利だということを主眼としている。長期型インターンシップの選択基準は手当ての支給や楽な仕事を中心とするものではなく、インターンシップからどのようなことを身につけるかが重要視されている。そして、インターンシップ先の発展の可能性やインターン

高等教育における長期型インターンシップの効果と問題点 —文藻外国語大学の事例を中心に—

シップの内容などが学生に注目される重要なポイントでもある。長期型インターンシップが学校教育の一環として位置づけられる以上、「学習中心」に重点が置かれたのは自明である。

長期型インターンシップに関する情報を入手する経路については、6割の学生が学校のホームページというルートを利用したが、4割の学生が教師から情報を入手した。この二つの経路は経済的で信頼性が高く、最も有効なものである。しかし、学校主催のインターンシップ説明会はそれほど学生に利用されていないかった。今後、学校の説明会が、頻繁に学生に利用されるように整備するかが、学校側が直面すべき喫緊の課題だと言えよう。

長期型インターンシップの仕事類型について言えば、社員同行型が最も多く、補助業務型、中核業務型がそれに続く。7割のインターンシップの仕事類型は日常的な業務に携わっている社員の仕事に近似している。これは長期型インターンシップの主な趣旨、すなわち「専門領域や就職に直結する職業訓練」に合致している。しかし、2ヶ月間の長期型インターンシップにおいてパート・アルバイトと同様の仕事内容に従事しているパート・アルバイト型が11%、それに工場見学型が6%あることも看過できない。

長期型インターンシップへの満足度が高い項目をまとめてみると、主として他人とのコミュニケーションの重要性、友達作り、学校教育と異なる実務経験、業界の現状認識などの項目に集中している。また、インターンシップへの満足度の因子分析を行った結果、「自己達成志向」、「実務体験志向」、「実利主義志向」の3因子を析出させた。この中で自己達成志向の下位尺度得点は他の因子より得点が高い。それは、長期型インターンシップ体験後、他人とのコミュニケーションの重要性を知り、仕事を通して満足感や達成感を感じ、仕事上で一人前になったという自己達成意識が強まったからである。しかし、それを裏返して言えば、2ヶ月間の長期型インターンシップが果たした教育効果は職場認識や実際の仕事体験などの「実務体験」より、参加主体の個々人の「自己達成」の比重が大きいと言えよう。

既に先行研究で述べたように、日本では社員の日常的な業務を体験することはインターンシップへの満足度を高め、また実際の業務、または与えられた課題やプログラムなどを行う形式のインターンシップを体験した学生は職業レディネスが高まる。一方、アルバイト・パート型はインターンシップへの満足度を低めたという。本稿で分析を行った結果、「社員同席型」は他の仕事類型

より「非常に満足」としている傾向があるが、「中核業務型」は他の仕事類型より「満足」としている傾向が読み取れる。本稿の調査結果から、台湾においても日本の研究と類似の結果が現れ、社員の日常的な業務に従事することがインターンシップへの満足度を高めるということがここで確認された。

インターンシップの参加理由と満足度の関係から見ると、インターンシップに関するはっきりとした目的意識を持っている者はインターンシップへの満足度を高める。つまり、インターンシップの教育効果は「何のためにインターンシップに参加するか」というインターンシップに対する目的意識に左右される可能性がある。よって、学生の不本意参加を減少させ、主体的かつ積極的に参加させるために、学校側に、事前に実施されるインターンシップ説明会の重要性がここに浮かび上がっている。今後の課題としては、インターンシップに関する情報公開、インターンシップの仕事内容が専攻との繋がり、企業側の受け入れ態勢の整備、大学側の専門的な事前教育の提供などに力を入れるべきである。

6. おわりに

ここまで長期型インターンシップの効果と問題点を実証分析を通して明らかにした。この調査結果から浮き彫りになった事柄は、高等教育における長期型インターンシップの教育効果を高めるために、「学生側の目的意識の明確化」、「インターンシップの仕事内容の正社員化」、「受け入れ先と大学側の推進体制のシステム化」である。インターンシップを通して自分自身を知り、自己理解を一層促進させることができる。すなわち、他者と共に仕事に従事することによって、他者からの評価や指摘を受けて、自らの長所や短所を自覚し、自己変革意欲が高まっていくことと言えよう。また、学生の不本意参加を減少させ、企業側と学校側が主体的かつ積極的にインターンシップの推進に取り組むべきである。

本稿で、長期型インターンシップ体験者の視点からインターンシップの教育効果と問題点を検討した。しかし、長期型インターンシップの体験者と未体験者は就職時にその経験がどれほど有効に働くのか、また、長期型インターンシップの経験がエンプロイアビリティを高め、現在の仕事に役立つのかといういくつかの課題が残されている。これらの問題は今後の課題として研究したい。景気不振や失業率高騰の社会背景のもとで、インターンシップを通して企業が求める人材を育成し、需要側と供給側の雇用のミスマッチを軽減し、若年者の

高等教育における長期型インターンシップの効果と問題点
—文藻外国語大学の事例を中心に—

雇用不安感や高失業率を軽減させることを期待している。

本稿は 100 年度行政院国家科学委員会專題研究計画（研究計画番号 NSC 100-2410-H-160-018）による研究成果の一部である。

本論文於 2012 年 4 月 15 日到稿，2013 年 7 月 20 日通過審查。

参考文献

◎中国語

教育部（2010a）『培育優質人力促進就業計畫（修正計畫）』教育部

教育部（2010b）『技職教育再造方案』教育部

◎日本語（アルファベット順）

天谷 正（2007）「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書の概要」『インターンシップ研究年報』第 10 号、32-36 頁

浅海典子（2007）「学生にとってインターンシップの成果とその要因」『国際経営フォーラム』第 18 号、163-179 頁

石田宏之・太田和男・古閑博美・田中宣秀など編著（2007）『インターンシップとキャリアー産学連携教育の実証的研究』学文社

伊藤文男（2007）「長期インターンシップの可能性に関する一考察：企業のメリットを中心に」『インターンシップ研究年報』第 10 号、37-44 頁

厚生労働省（2005）『インターンシップ推進のための調査委員会報告書』

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』第 31 号、49-56 頁

古閑博美編著（2001）『インターンシップ』学文社

古閑博美編著（2011）『インターンシップーキャリア教育としての就業体験』学文社

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」『インターンシップ年報』第 13 号、1-7 頁

楠奥繁則（2006）「自己効力論からみた大学生のインターンシップの効果に関する実証研究ーベンチャー系企業へのインターンシップを対象にした調査ー」『立命館経営学』第 44 号 5 巻、169-185 頁

文部省・通商産業省・労働省（1997）「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」1997 年 9 月 18 日より引用

文部科学省（2008）「大学等における平成 19 年度インターンシップ実施状況について」。

松山一紀・飛田浩平（2008）「大学生の職業意識とインターンシップの関係」『商経学叢』第 55 号 2 巻、51-66 頁

真鍋和博（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」『インターンシップ研究年報』第 13 号、9-18 頁

**高等教育における長期型インターンシップの効果と問題点
—文藻外国語大学の事例を中心に—**

- みずほ情報総研株式会社（2012）『大学におけるグローバル人材育成のための指標調査報告書』
- 那須幸雄（2009）「大学教育におけるキャリア教育とインターンシップ」『文教大学国際学部紀要』第20号1巻、99-109頁
- 新名主雪絵（2005）「インターンシップ生は何を得られたか？—実習プログラムとコミュニケーションからみえてくるもの—」『労働社会学研究』6：41-72
- 佐藤博樹・堀有喜衣・堀田聡子（2006）『人材育成としてのインターンシップ—キャリア教育と社員教育のために』労働新聞社
- 沢田 隆・椿 明美（2007）「札幌国際大学における長期インターンシップの取り組み」『インターンシップ研究年報』第10号、1-6頁
- 島田 薫（2006）「6ヶ月間のインターンシップの現状と問題点」『インターンシップ研究年報』第9号、50-57頁
- 田中宣秀（2005a）「高等教育機関におけるキャリア教育の方向性について：カリキュラムの構築を念頭において」『生涯学習・キャリア教育研究』第1号、17-27頁
- 田中宣秀（2005b）「産学協同教育の将来はどうあるべきか：戦略的な視点で考える」『インターンシップ研究年報』第8号、22-30頁
- 田中宣秀（2006）「転換期を迎える日本型インターンシップ：長期インターンシップの実現を念頭において」『インターンシップ研究年報』第9号、69-76頁
- 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」をみだし、改めて「効果」を考える」『インターンシップ研究年報』第10号、7-14頁
- 手嶋慎介（2010）「大学におけるインターンシップの再検討—質保障と学生支援の充実に関する考察を中心に—（1）」『東邦学誌』第39号1巻、1-10頁
- 董 莊敬（2012）『職業的レリバンスとキャリア形成』致良出版社
- 山田裕司（2008）「大卒者の就業経験と初期キャリア形成：日本、イギリス、ドイツ学卒者の比較から」『インターンシップ研究年報』第11号、31-37頁
- 吉本圭一（2006）「インターンシップ制度の多様な展開とインターンシップ研究」『インターンシップ研究年報』第9号、17-24頁
- 吉本圭一・亀野 淳・稲永由紀（2007）「地域経済団体のインターンシップへの貢献と人材養成観」『インターンシップ研究年報』第10号、22-31頁