

# 短期大学におけるインターンシップの 教育効果の一考察

山 本 桂 子

# 短期大学におけるインターンシップの教育効果の一考察

## A Study of the Educational Effects of Internships at Junior Colleges

山本 桂子

Keiko Yamamoto

### 要 約

短期大学生は、2年という短い期間で将来の進路を決めることが求められる。学生の就職活動は最終学年の一つ前の学年からスタートすることが慣例となっており、短期大学生は1年生の終わりには就職活動を開始することになる。大学・短期大学においてキャリア教育が正課として取り入れられるようになり、各大学では工夫を凝らしたキャリア教育を行っているが、その取り組みはまだ発展途上である。キャリア教育の効果測定の方法がまだ確立されているとはいえず、研究の蓄積が求められている。本研究では、キャリア教育のうちインターンシップの教育効果について、本学生生活文化学科生活文化専攻の学生のうち、研究1では2021年度の1年生を、研究2では2022年度の1年生を対象として教育効果の分析を行った。その結果、インターンシップ参加により、研究1では学生のキャリア意識が上昇することが確認され、研究2では働く意味を考えることができたこと、仕事の現場を知り理解が深まったこと、積極性が向上したことなどが効果としてみられた。

### 研究背景

#### 1. 短期大学におけるキャリア支援のあり方

短期大学生のキャリア支援は4年制大学の大学生のキャリア支援に比べ、単純に期間が半分となる。ここでいうキャリア支援は、就職支援とキャリア教育の両方を含むものと定義する。

短期大学での学びの分野を大きく2つに分けると、保育士や幼稚園教諭、栄養士などの資格を取得し専門性を重視した就職を目指す資格系学科と、幅広く教養を身につけ、一般企業への就職を目指す教養系学科に分けられる。資格系学科の場合は、まずは資格取得することが大前提であり、就職先の方向性は一定程度決まってくる。同じ専門を学んでいる学生同士が意見交換しやすいということもあろう。しかし、教養系学科の学生は2年間で学びながら将来の方向性を考えようとする学生がほとんどである。早い段階で就職活動への意識づけが求められるが、学び始めたばかりの頃の学生には困難であらう。

一般企業への就職を目指す短期大学の1年生は、4年制大学の3年生と同時期に就職活動を行うことになる。すなわち、現行の就活ルールでは短期大学1年生の終盤の3月に企業の説明会などによる広報活動が本格的にスタートし、全国の大学3年生、短期大学1年生の大半がこの時期に合同説明会や企業説明会に参加するといった活動を始めることになる。

浜銀総合研究所(2020)によると、2020年度に大学4年生に行った調査では79%はインターンシップに参加したと回答している。2015年度は51.5%の参加率でそれ以降上昇傾向にある。大学側においても、インターンシップ参加を単位認定する大学が増加しており、文部科学省(2020)によると単位認定している大学(学部・大学院)は71.6%にのぼり、学生のインターンシップ参加の後押しとなっている。政府主導の就活ルールは存在しているものの、実質、大学生の就職活動は3年生の夏休みのインターンシップがスタートだといわれている。文部科学省・厚生労働省・経済産業省(1997)の「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」の2022年6月の改正によ

り、インターンシップの位置づけが変化していることにも注目しなければならない。従来は、インターンシップは企業の採用活動とは別物であり、インターンシップ参加学生の情報を企業の採用活動に使用すべきではないという考えであったが、変更後は2025年卒業の学生より、インターンシップ参加学生の情報を採用活動に使用することが、一定の条件のもとで可能となった。インターンシップが教育的にも企業の採用活動上でも重要視されていることがうかがえる。

大学3年生が夏休みのインターンシップに参加する際は、2年以上の学生生活で学んできたことや身につけてきたことを役立てることが可能であるし、準備期間も短期大学生に比べると長く取ることができる。そしてインターンシップ参加によりさらに経験値を上げ、就職活動本番に臨むことも可能であろう。一方短期大学生は、1年生の夏休みのインターンシップは入学から約5か月～半年後のことであり、精神面でもスキル面でも準備を間に合わせる事が難しい。短期大学生を対象とした全国的なインターンシップ参加率についての調査は見当たらなかったが、インターンシップを単位制にし、事前教育を徹底して行うことによりインターンシップの参加率を上げている短期大学が見受けられる。短期大学生は大学生に比べ、非常に短期間で職業観や社会性を身につける必要がある。

本来であれば学生へのキャリア教育は、就職に関する情報提供や就職活動に向けての準備を行う内容、いわゆる就職支援ではなく、人生を自律的に歩んでいくための力を身につけることを目的とすべきである。しかしながら短期大学生にそのような長期的視点でのキャリア教育を行うには圧倒的に時間が足りない。つまり、短期間で人生を自律的に歩む力を身につける長期的キャリア教育と、納得のいく就職活動を行う力を身につける短期的キャリア教育の両方を行わなければならないのである。そのためには、主に就職支援を行うキャリアセンター等の事務組織と、主にキャリア教育を行う教員とが連携を行い、また自治体や地域企業とも連携を取れる態勢をとり、キャリア支援を行うのが理想であろう。

## 2. 大学・短期大学におけるキャリア教育の問題点

大学・短期大学におけるキャリア教育の問題点としては、2011年改正の「大学設置基準及び短期大学設置基準」の意味を捉えきれておらず、本来求められている大学・短期大学組織の連携によるキャリアガイダンスに至っていないこと、キャリア研究の知見がキャリア教育に十分に生かされていない

こと、大学・短期大学における就職支援とキャリア教育の認識が曖昧であること、それにより、正課の授業担当者が様々であり、カリキュラムや授業の進行方法などの方向性が共有されにくいこと、キャリア教育の効果測定が有効になされていないことなどが挙げられる。その中でも、今回は特にキャリア教育の効果測定が有効になされていないことに着目し、二つの方法でインターンシップの教育効果について分析を試み、効果測定研究の一事例として報告する。

## 3. 先行研究

インターンシップ参加による影響を検証した、様々な角度からの研究が報告されている。高良・金城(2001)は、インターンシップ参加と進路選択に対する自己効力感の向上に有意な関係は認められなかったと報告している。楠奥(2006)は、ベンチャー企業へのインターンシップ参加をした学生の一般性および進路選択に対する自己効力感が高まったと報告している。平野(2010)は、実務的要素の高い内容を体験することで就業意識向上がみられたが、アルバイト業務のような内容の体験はデメリットになる可能性があることを示したうえで、「インターンシップ体験による効果は、その実習内容および参加経路によって、異なっていることがわかった」(p.64)としている。酒井(2015)は、インターンシップ参加により職業観の育成や大学での学びの向上よりもむしろ、能力不足の明確化に影響を与えたと考察している。三浦(2016)はインターンシップ参加と進路決定との因果関係は明確ではないとしている。澁谷(2019)はインターンシップの経験が学生の就職活動に役立つことや、主にB to B企業において業界・業種・職種理解が進むことを示している。また、松坂・山本(2019)は、中小企業のインターンシップの教育的効果について、事前・事後学習に力を入れ、企業とも連携を取ったプログラム実施により、インターンシップ参加学生のCAVT得点はビジョン・アクション両項目が向上し、社会人基礎力の「前に踏み出す力」が伸長し、働く意味が言語化できるようになったほか、中小企業の理解促進も確認されたと報告している。山岸・岡田(2019)は、5日以上1か月未満の短期インターンシップにおいても、職業意識を現実化する学びが得られるものの、「仕事のスキルを学びたいという学生のニーズは満たされないことに留意する必要がある」(p.71)とした。北村・阪上(2021)は短期大学生の短期インターンシップの効果を検討し、5日間程度の短期インターンシップであってもポジティブな効果を実感されており、

キャリア成熟の低下を抑止する効果の可能性があるものの、就職活動への不安を低下させる効果は弱いと述べている。

近年の学生のインターンシップ参加増加により、インターンシップ参加が学生に与える影響について様々な角度からの研究がなされている印象である。その研究成果をインターンシッププログラム開発に活かす取り組みが期待されるが、その多様性が統一感のある理論としてまとめることを困難にしていると推察され、一定の方向性を示すところまでには至っていない。

## 研究概要

本研究は短期大学生のインターンシップ参加による教育効果を測定するものである。先に述べた通り、インターンシップの効果測定についてはその方法が確立されていないことから、本研究では2つの方法を使用して調査することとした。

研究1では2021年入学生を対象とし、キャリア意識の変化を探る尺度を使用、統計的な分析を試みた。研究2では2022年入学生を対象とし、インターンシップ参加により、学生の中でどのような変化があったのか、テキストマイニングの手法を使用し質的研究を試みた。

## 研究1

### 1. 方法

調査対象者は、本学生生活文化学科生活文化専攻に所属している1年生26名(女性)である。2021年4月に入学し、同年の夏休み期間中に、「わかやまインターンシップ」のプログラムに参加した学生を対象とした。

調査方法としては、「インターンシップ参加により学生のキャリア意識が上昇する」という仮説を立て、質問紙調査にて検証を行った。第1回調査をインターンシップ参加1週間前から前日までの間、第2回調査をインターンシップ最終日、またはその翌日に実施した。26名のインターンシップ参加者のうち、欠損値がなく、第1回調査、第2回調査ともに回答した15名のデータを分析対象とした。

使用した尺度は下村・八幡・梅崎・田澤(2009)により開発されたCAVTである。この尺度は12の質問から構成されており、大学生の就職活動に必要な力を、アクション、ビジョンの2つの側面からとらえることができるものである。尺度については廣瀬(1998)が種類は増加しているもののその場限りの尺度

となってしまう傾向があることを指摘している。Taylor & Betz(1983)により発表されたCDMSEは質問数50項目であるが1因子であったと報告されており、浦上(1995)、安達(2001)もそれを支持している。本研究では縦断的研究を見据え、比較的短時間で測定可能であり、アクション、ビジョンの2つの側面からとらえ分析できることから使用尺度をCAVTに決定した。測定方法としては、CAVTを使用しキャリア意識に関する12の質問に対し、5「かなりできている」～1「できていない」までの5件法を用いて得点化した。

第1回調査時得点、第2回調査時得点の平均値の比較を12項目ごとと、アクション項目、ビジョン項目ごとに行い、CAVT得点の変化について分析を行った。また、学生のキャリア意識の変化にインターンシップの内容が関係するの否かを考察するために、学生から提出されたインターンシップ報告書により、インターンシップの内容や学生が感じた感想を取り上げ、検討を行った。

### 2. 結果

分析対象とした15名の、第1回調査、第2回調査時データの正規性について、アクション項目、ビジョン項目ごとにシャピロ=ウィルク検定を行った。表1のとおりいずれも $p$ 値 $>.05$ であり、正規性は棄却されなかった。

表1 調査時期・項目別シャピロ=ウィルク検定

調査時期・項目	統計量	自由度	$p$ 値
第1回アクション項目	.896	15	.082
第1回ビジョン項目	.936	15	.339
第2回アクション項目	.980	15	.970
第2回ビジョン項目	.953	15	.576

次に尺度の内的整合性の検定を行った。調査時期・項目別にクロンバックの $\alpha$ 係数を算出した。表2のように第1回ビジョン項目が.605と低めの $\alpha$ 係数であったが、第2回ビジョン項目では.819となっており、アクション項目においては第1回が.873、第2回が.881と高い $\alpha$ 係数を示しており、全体として内的整合性を有していると判断した。記述統計量は表3に示す。

得られたデータをもとに第1回調査、第2回調査のCAVT得点の平均の差について、有意水準5%の両側検定で対応のある $t$ 検定を行った。表4のように、12項目別では項目

1 ( $t = 6.205, p < .001$ )、項目 2 ( $t = 4.183, p < .001$ )、項目 3 ( $t = 2.432, p = .029$ )、項目 4 ( $t = 3.292, p = .005$ )、項目 7 ( $t = 3.674, p = .003$ )、項目 8 ( $t = 3.214, p = .006$ )、項目 10 ( $t = 3.667, p = .003$ )、項目 11 ( $t = 2.256, p = .041$ ) において有意差が認められた。アクション項目ビジョン項目別では、アクション項目 ( $t = 4.140, p = .001$ )、ビジョン項目 ( $t = 3.956, p = .001$ ) 双方に有意差が認められた。

表 2 調査時期・項目別クロンバックの  $\alpha$  係数

調査時期・項目	$\alpha$ 係数
第 1 回アクション項目	.873
第 1 回ビジョン項目	.605
第 2 回アクション項目	.881
第 2 回ビジョン項目	.819

表 3 記述統計量 ( $N=15$ )

項目	調査時期	平均	標準偏差
1. 将来のビジョンを明確にする	第 1 回	2.600	.507
	第 2 回	3.333	.488
2. 学外の様々な活動に熱心に取り組む	第 1 回	2.667	.900
	第 2 回	3.667	1.113
3. 将来の夢をはっきりさせ目標を立てる	第 1 回	2.600	.632
	第 2 回	3.067	.458
4. 尊敬する人に会える場に積極的に参加する	第 1 回	2.267	.799
	第 2 回	3.067	.961
5. 将来、具体的に何をやりたいかを見つける	第 1 回	2.867	.743
	第 2 回	3.333	.724
6. 人生に役立つスキルを身につける	第 1 回	3.400	.632
	第 2 回	3.533	.640
7. 将来に備えて準備する	第 1 回	2.933	.594
	第 2 回	3.533	.516
8. 様々な人に出会い人脈を広げる	第 1 回	2.933	.799
	第 2 回	3.667	1.047
9. 将来のことを調べて考える	第 1 回	2.933	.594
	第 2 回	3.267	.704
10. 何ごとにも積極的に取り組む	第 1 回	2.867	.743
	第 2 回	3.733	.704
11. 自分が本当にやりたいことを見つける	第 1 回	2.800	.561
	第 2 回	3.333	.816
12. 様々な視点から物事を見られる人間になる	第 1 回	2.933	.799
	第 2 回	3.400	.507
アクション項目(偶数項目)	第 1 回	17.067	3.674
	第 2 回	21.067	4.079
ビジョン項目(奇数項目)	第 1 回	16.733	2.120
	第 2 回	19.867	2.748

表 4 対応のある  $t$  検定 ( $N=15$ 、自由度=14)

項目	第 1 回平均	第 2 回平均	$t$ 値	$p$ 値
1	2.600	3.333	6.205	$p<.001$
2	2.667	3.667	4.183	$p<.001$
3	2.600	3.067	2.432	.029*
4	2.267	3.067	3.292	.005**
5	2.867	3.333	1.974	.068
6	3.400	3.533	.695	.499
7	2.933	3.533	3.674	.003**
8	2.933	3.667	3.214	.006**
9	2.933	3.267	1.784	.096
10	2.867	3.733	3.667	.003**
11	2.800	3.333	2.256	.041*
12	2.933	3.400	1.974	.068
アクション項目	17.607	21.067	4.140	.001**
ビジョン項目	16.733	19.867	3.956	.001**

\*,  $p<.05$ 、\*\*,  $p<.01$ 、

### 3. 考察

前節の結果より、仮説「インターンシップ参加により学生のキャリア意識が上昇する」は支持された。有意差がみられた項目は、1、2、3、4、7、8、10、11と8項目にのぼり、そのうちアクション項目が4項目、ビジョン項目が4項目とバランスよく得点が増えたといえる。実践的インターンシップに参加することにより職場での積極的な行動が求められ、学生が普段よりも行動力を発揮し、学生自身もそれを自覚したと推察できる。

次に、学生のキャリア意識の変化にインターンシップの内容が関係するの否かを考察するため、参加学生のうち、第1回調査から第2回調査にかけて12項目の合計得点に高い上昇がみられた3名と、得点が下がった1名の学生のインターンシップ内容について、学生の報告書からまとめる。

得点の高い上昇がみられた3名のうち1人目は23点の上昇がみられた。インターンシップは介護事業所において5日間の日程で行われた。1日目はオリエンテーション、2日目3日目は4つの施設において職員の方へのインタビュー、4日目はインタビューについてのプレゼンテーションの準備、5日目はプレゼンテーションを行ったということである。トータル22

時間の参加であった。施設利用者の方と触れ合う時間よりも、職員の方へのインタビューや他大学のインターンシップ参加学生同士で協力し合いプレゼンテーションを行うなどの時間の方が長く、実際の業務を担当した時間は短かったと考えられる。しかしながら、学生にとってはインタビューという形で働く人の生の声を多く聞くことができたこと、初めてパワーポイントを使用してのプレゼンテーションを行ったこと、他大学の学生との交流ができたことにより、普段経験ができないことができ、成長できたと感じられたのではないかと推察する。

2人目は13点の上昇がみられた。インターンシップはNPO法人において、8日間の日程で行われた。1日目は資料まとめ、2日目は短期大学の集中講義により欠勤、3日目は取材の準備、4日目は取材、5日目は取材内容を記事にまとめ、6日目はPOP制作、7日目は情報誌発送作業と自習、8日目は自習と取材記事の修正を行ったということである。トータル55時間30分の参加であった。先方の都合により7日目8日目に自習の時間が入ったことについて学生は不満を持ったようであるが、実際に地域の新聞として発行される記事の一部を担当させてもらったことに大きなやりがいをおぼえたようである。取材に訪れた日の報告書には、関わってくださった方への感謝の言葉が多く書かれていた。

3人目は12点の上昇がみられた。会計事務所において5日間の日程で行われたインターンシップへの参加者である。1日目はオリエンテーションとマネジメントゲーム、2日目はマネジメントゲームの続き、3日目は経営者目線の会計についての講義、4日目は貸借対照表の作成と銀行目線の会計についての講義、5日目は弥生会計を使用した領収書処理を行ったということである。トータル34時間50分の参加であった。マネジメントゲームでは他大学のインターンシップ生と協力し、チームワークを感じられたことが、後の日程でもプラスに働いたようだ。3日目4日目は専門的な内容で理解が追いつかないようであったが、前向きにとらえることができていた。

第1回調査から第2回調査にかけて得点が4点となった学生は、スーパーマーケットのインターンシップに参加した。5日間の日程であったが、内1日は短期大学の行事のため欠勤となった。1日目はオリエンテーションと会社説明、2日目はバックヤード見学とレジ周辺業務、3日目は欠勤、4日目は物流センター見学、5日目は振り返りを行ったということである。トータル14時間50分の参加であった。1日を欠勤したほか、プログラム自体も時間が短めであったこと、プログラム

の内容は説明や見学が多く、就職後の仕事のイメージを持ちにくかったことで、学びや自己成長を感じにくかったのではないかと推察する。

得点が上昇した3名が参加したインターンシップも、下落した1名が参加したインターンシップも、実際の業務を担当する時間はそれほど長くないところは共通しており、実際の業務を行う時間の長さによる違いは見いだせなかった。違いが見いだせることとして、得点が上昇した学生が参加したインターンシップは、他大学の学生とのチームワークを感じられるような活動や、学生の自主性が尊重される活動、自分がしたことの結果が見えるような活動が多かったこと、現場の担当者や従業員とのやりとりが多かったことがあげられる。

先行研究と照らし合わせてみると、松坂・山本(2019)の、中小企業のインターンシップの教育的効果について、事前・事後学習に力を入れ、企業とも連携を取ったプログラム実施により、インターンシップ参加学生のCAVT得点はビジョン・アクション両項目が向上したとの報告を支持する結果となったといえる。山岸・岡田(2019)や北村・阪上(2021)の、5日程度の短期間のインターンシップでも学生の職業意識にポジティブな効果があるとする報告も支持する内容となった。また、ディスコ(2021)による調査の、インターンシップに参加した学生の満足度について、社員との接点が十分にあったと感じられたものの方が、満足度が高いという結果についても、学生の報告書で同じ傾向を確認することができた。

本研究の限界、問題点として、3点があげられる。まず1点目はコロナ禍の影響を受けている可能性があげられる。企業側ではインターンシップ受け入れにより感染者を出すわけにはいかないため、受け入れを見送ったところが出た。また、受け入れ企業においても学生と従業員、学生と顧客、学生同士の接触の機会を通常よりも制限している可能性が高い。コロナ前にはランチミーティングを行っていた企業もあったが、飲食を共にするような取り組みは今回の学生の報告書によると一切なかった。また、参加学生側においては、エントリーできる企業数が減少したことにより、自分の興味に合った先が見つけにくいということがあった。また、現場での人との距離の取り方に迷いがあったと考えられる。現場では通常よりもお互いに距離を取っていた可能性があり、それにより心理的距離も通常よりも離れていた可能性がある。2点目にサンプルサイズの小ささがあげられる。使用できたサンプルサイズは15と統計的処理を行うには非常に少なく、結果に偏りがある

可能性がある。また、質問紙を提出しなかった学生に対し、別の形での調査を行うことも検討すべきであった。3点目に、本研究で調査対象としたインターンシッププログラムでは、参加日程が原則5日間であり、実施企業による内容の違いを見出すことが困難であったことがあげられる。インターンシップの内容の違いが学生のキャリア意識の変化にどのように影響するのかについては、1日や2日など超短期間のもの、数か月～数年の長期のものへの参加者との比較や、オンライン形式など、取り組み内容の違いがあるものへの参加者との比較が求められるが、本研究ではその比較ができなかった。

## 研究2

### 1. 方法

調査対象者は、本学生生活文化学科生活文化専攻に所属している1年生11名である。2022年4月に入学し、同年の夏休み期間中に「わかやまインターンシップ」のプログラムに参加した学生を対象とした。

研究方法は、インターンシップ参加後1週間以内にグーグルフォームを用いてアンケートを実施、質問に対する記述を、テキストマイニング手法を用いて分析を行った。分析対象はフォームにて期限内にアンケートを提出した10名となった。アンケートの質問は初見・梅崎・坂爪(2021)にならい、「インターンシップに参加して自分の中に生まれた変化」とし、400字程度の自由記述で答えてもらい、樋口(2014)が開発したKHCoderというテキストマイニング用ソフトを使用し、計量テキスト分析を行った。

### 2. 結果

まず、KHCoderに学生による記述を読み込ませる前の処理として、「一つ」と「1つ」、「いろいろな」と「色々な」など、同義語と思われるものについては記述を修正し統一した。記述を読み込ませた後の前処理としては、一つの語として読み取って欲しいものについて、強制抽出する語の指定を行った。指定を行ったのは固有名詞や「グループディスカッション」など、二語として読み取られる可能性があるものである。その後抽出語リストの作成を行い、表5の結果(上位42語を掲載)を得た。「自分」、「インターンシップ」、「考える」、「参加」、「働く」、「思う」、「感じる」が上位にきている頻出語であることがわかる。インターンシップに参加することにより、考えることがあったの

表5 抽出語リスト(上位42語)

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
自分	24	学ぶ	7	多い	5	行動	4
インターンシ ップ	20	見る	7	体験	5	姿	4
考える	17	作業	7	分かる	5	実際	4
参加	15	人	7	理解	5	社員	4
働く	15	大変	6	お客様	4	笑顔	4
思う	14	投資	6	たくさん	4	中々	4
感じる	13	二つ	6	コミュニケーシ ョン	4	聞く	4
出来る	9	会計	5	一つ	4	変化	4
意見	8	楽しい	5	企業	4	力	4
知る	8	仕事	5	経営	4		
会社	7	述べる	5	計算	4		

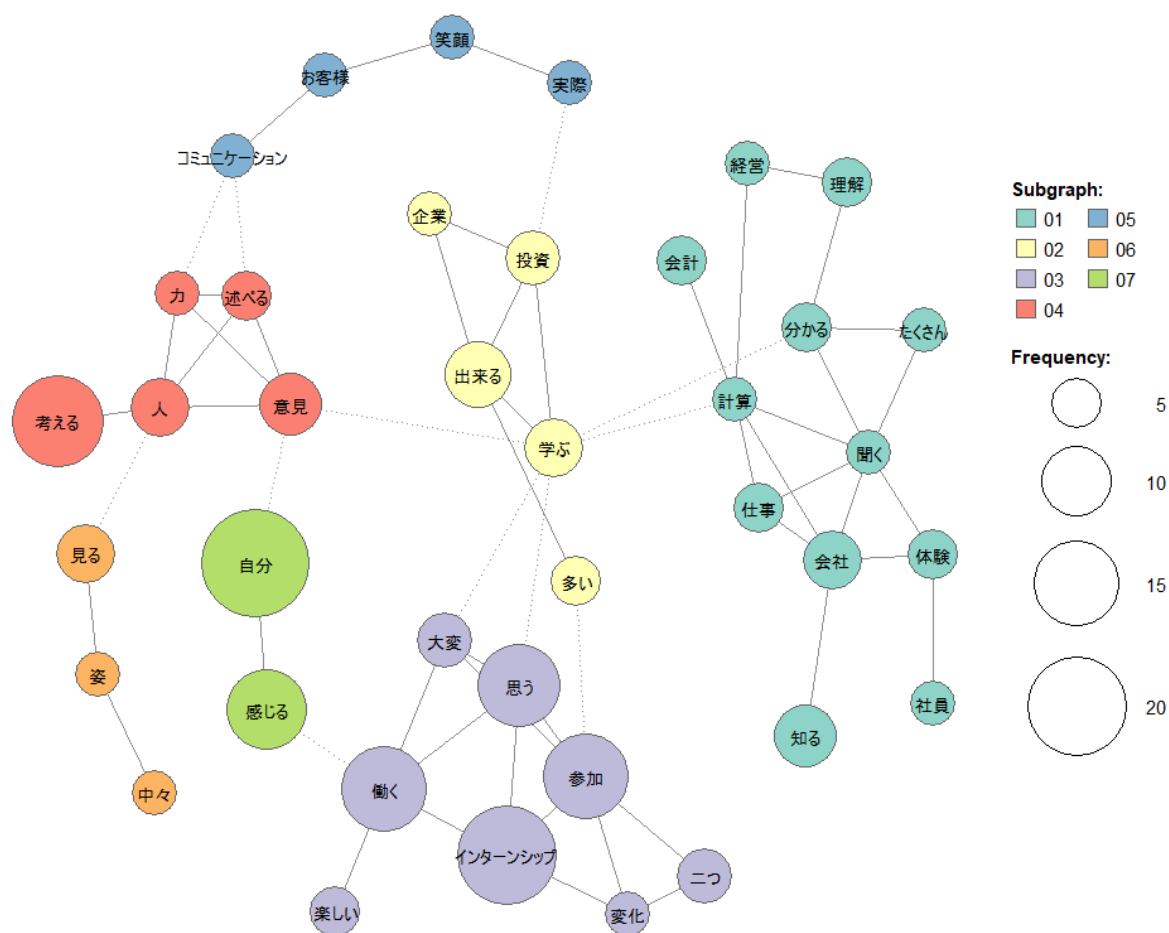


図1 共起ネットワーク



であろうと推察できるが、これだけでは学生がどのような変化を感じたのかを判断することは難しい。

そこで、それぞれの語の関連性を探るため共起ネットワーク分析を行い、図 1 の結果を得た。抽出された語の使用頻度が円の大きさを表されており、関連性は線のつながりで判断することができる。目を引くのが、「インターンシップ」という語をとりまく語で、インターンシップ参加により働くことの大変さや楽しさを感じることができたと分析できる。また、「会社」、「仕事」が含まれるグループでは、社員から話を聞いたり現場で仕事を体験したりすることで、たくさんのことを知り、理解が深まったのではないかと推察される。再頻出語である「自分」という語と他の語との関連については、自分自身が考え、意見を述べることの重要性に気づいたことがうかがえる。

「自分」という言葉の使用のされかたをさらに分析するために、KWIC コンコーダンス分析を行い、図 2 の結果を得た(一部抜粋)。特に「自分」という語の後にどのような語を使用していたのかに着目すると、自分の意見を述べる重要性に気づいたという記述のほか、その難しさを実感したという記述や、自分の意見を言えるようになったといった、成長を感じる記述を確認することができた。

自分	の中の働くことの意義をもう少し
自分	の中に生まれた変化は二つある
自分	に与えられた作業は正確に決め
自分	自身で考えて行動しなければな
自分	が、できることを考えることができ
自分	の中で二つ変化したことがありま
自分	自身の成長です。私は元々、人
自分	の意見を述べる経験をしたことで
自分	の意見を述べること、生徒や保
自分	から挨拶をしてコミュニケーション
自分	には人と関わる力や、意見を述
自分	の可能性、選択肢の幅を広げる
自分	の変化です。◇大学に入学して
自分	から意欲的に行動できるようにな
自分	の意見を出すことの大切さを学
自分	の意見を伝える難しさを知り、そ
自分	の意見を言い合うのはこれから

図 2 「自分」という語の KWIC コンコーダンス(一部抜粋)

この結果を初見ら(2021)のStudy1の結果と比較すると、自分で考えることの重要性や仕事についての理解が深まった点

など本研究との共通点を見出すことができた。一方で、「将来」、「明確」、「なった」、「イメージ」という語のつながりが報告されているが、本研究では見られなかった語のまとまりである。初見ら(2021)の研究対象は、マイナビに登録し、同社が企画した「インターンシップアワード」に参加した学生で、約 8 割が 4 年制大学の学生であり、そのほとんどが 3 年生でのインターンシップ参加であることから、将来を見据え、就職先も念頭に置いた上で参加している可能性が考えられる。それに対し、本研究の研究対象である短期大学生は、1 年生での参加であり、仕事や働くことの意味を知ること、自分に求められているものを実感することはできたものの、将来について展望することまでは効果としては確認できなかったとしても理解し得る。

### 3. 考察

これらの結果から、短期大学生がインターンシップに参加することへの教育効果として、働く意味を考えることができたこと、仕事の現場を知り理解が深まったこと、積極性が向上したことなどがあげられるのではないだろうか。ただし、個人差があるということは付け加えておかなければならないであろう。

本研究の問題点としては、次の 2 点があげられる。1 点目はサンプルサイズが小さいこと、2 点目はそれによりインターンシップ先も限られていることである。したがって、本研究によりインターンシップ参加の教育効果の全貌を表したとは言い難い。

### 全体考察

研究 1 により、「インターンシップ参加により学生のキャリア意識が上昇する」という仮説が支持され、キャリアに対する行動力や見通しを立てる力が上昇したという結果を得られた。また、研究 2 により、インターンシップ参加により働くということにより身近に感じることができ、積極性が高まる可能性があることが示唆された。

本論文では研究対象を本学の学生のうち、生活文化学科生活文化専攻の学生としており、その中でもインターンシップ参加学生で期日までにアンケートに答えた学生が調査分析対象となった。すなわち、調査対象が少ないため、短期大学生全体のことが分析できたとはいえないが、逆に本学の学生の特徴や地域の特徴を表す結果を得られたということができるとはならないだろうか。

和歌山県の取り組みである、県内企業と学生をつなぐ「わかやまインターンシップ」は、短期大学生にとっては特に有効なものであるといえる。インターンシップ参加前には事前教育により、学生の意識を高め、ビジネスマナーを身に付けることが求められる。本学生生活文化学科生活文化専攻の1年生は、インターンシップ事前教育の科目として「インターンシップⅠ」を必修としており、最低限の意識づけは行われている。しかし、自身でインターンシップ先を一から探すということについては、時間的にもかなり難しく、その点で「わかやまインターンシップ」を活用できるのは有難い限りである。また、参加企業等が原則として5日間程度のプログラムを用意していることにも意義を感じる。1日や2日限りのインターンシップでは、その教育効果は限定的となるのではないかという見方もあり、筆者もその考えに賛同する。

そのようなことから、本論文における研究は、インターンシップ参加が学生のキャリア意識を上昇させる結果を得ることができたことが一つの成果であるが、同時に、地方の短期大学における研究法を示すことができたこと、地域ぐるみの取り組みの重要性を示すことができたことにおいても一定程度の成果を報告することができたといえよう。

## 引用文献

- 安達智子 (2001). 大学生の進路発達過程: 社会・認知的進路理論からの検討 教育心理学研究, 49, 326-336.
- ディスコ (2021). インターンシップに関する調査 キャリタス 就活 2022 学生モニター調査結果
- 浜銀総合研究所 (2020). 学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査報告書(概要版)
- 初見康行・梅崎 修・坂爪洋美 (2021). 大学生のインターンシップ効果測定尺度の開発—テキスト分析とパネルデータによる実証研究— 日本労務学会誌, 21(3), 18-42
- 樋口耕一 (2014). 社会調査のための計量テキスト分析—内容分析の継承と発展を目指して— ナカニシヤ出版
- 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, 31, 49-65.
- 廣瀬英子 (1998). 進路に関する自己効力研究の発展と課題 教育心理学研究, 46, 343-355.
- 北村雅昭・阪上富貴子 (2021). 短大生の短期インターンシップの効果に関する研究 大手前短期大学研究集録, 39, 1-14.
- 楠奥繫則 (2006). 自己効力感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: ベンチャー企業へのインターンシップを対象にした調査 立命館経営学, 44(5), 169-185.
- 松坂暢浩・山本美奈子 (2019). 中小企業インターンシップの教育的効果の検討: 低学年次を対象としたプログラムに着目して キャリアデザイン研究, 15, 17-29.
- 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: 学習意欲向上効果と就業意欲向上効果の観点から インターンシップ研究年報, 19, 1-10.
- 文部科学省 (2020). 令和元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
- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省 (1997). インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方
- 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対する自己効力感を中心として 琉球大学法文学部人間科学科紀要, 8, 39-57.
- 酒井 理 (2015). インターンシッププログラムの教育効果: 職業観 形成の視点から 生涯学習とキャリアデザイン, 12(2), 25-36.
- 澁谷由紀 (2019). 大学生がインターンシップ経験とアルバイト経験から得た学びについての一考察 キャリア教育研究, 37, 55-66.
- 下村英雄・八幡成美・梅崎 修・田澤 実 (2009). 大学生のキャリアガイダンスの効果測定用テストの開発 キャリアデザイン研究, 5, 127-139.
- Taylor, K.M. & Betz, N.E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career in decision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- 浦上昌則 (1995). 学生の進路選択に対する自己効力に関する研究 名古屋大学教育學部紀要(教育心理学科), 42, 115-126.
- 山岸由紀・岡田昌毅 (2019). 短期インターンシップ経験による大学生の就業意識の変化に関する探索的研究 キャリアデザイン研究, 15, 59-72.