

# スポーツ学部系大学生におけるインターンシップ実習の成果と課題 ：事前研修における『社会人基礎力』の変化

深津達也<sup>1)</sup>

## Results and Problems of Internship Practice for University Students in the Sports Faculty

### ：Change in “the fundamentals as a society member” relating to prior guidance

Tatsuya FUKATSU

#### Abstract

At my university, internship practice is designated as a required subject to acquire advanced expertise and practical skill. However, various findings are clarified as the research on internship advances, and a preferable result cannot be achieved by merely imposing office experience on the student. Therefore, the focus decided to be appropriated to the change in “the fundamentals as a society member” in the prior guidance undertaken as the former stage of the office experience, and to examine the result and the problem in the present study.

The questionnaire survey was undertaken before and after prior guidance, and 270 students who had answered all items correctly were targeted. As a result, a significant improvement was seen in all the ability elements of ‘Power to step forward’ (action). In ‘Power to think’ (Thinking), a significant improvement is seen in the ability element of “Plan power” and “Creativity”, while “Problem discovery power” has not improved. In ‘Power to work in the team’ (team work), a significant improvement is seen in the ability element of “Sending power” and “Listen to power”, but “Flexibility”, “Situation awareness power”, “Rule” and “Stress control” has improved. The importance of prior guidance in the internship practice was proven from these. However, it is necessary to re-examine the content of prior guidance to improve those powers.

Key words : internship (インターンシップ), prior guidance (事前研修), the fundamentals as a society member (社会人基礎力)

---

1) 生涯スポーツ学科

## 1. はじめに

びわこ成蹊スポーツ大学（以下本学）では、高度な専門的知識と実践的な技能を備えた「職業人」養成を目的に、インターンシップ実習を必修科目として位置づけている。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職業体験を行うことをいう（文部科学省、2007）。各大学におけるインターンシップ実施率は、平成9年度では18.3%であったのに対し、平成19年度では67.7%まで増加しており、各大学においてインターンシップの重要性が高まっていることが伺える。学生のインターンシップの目的として、文部省（2001）では、学習意欲の向上、知識の充実・深化、高い職業意識の形成（適職の確認を含む）、責任感・自立心の形成を挙げている。実際、インターンシップを体験することにより、「仕事における責任感を感じた」、「社会人として働くことのイメージが明確になった」などといった職業意識の変化のほか、「大学の勉強にもっと力を入れようと思った」といった大学での学習意欲の変化にも成果があると報告されている（平野、2010）。

また、近年、新卒者の早期退職がひとつの問題となっている。厚生労働省委託『若年者の職業生活に関する実態調査（正社員調査）』（2003）によると、入社1年以内に離職した正社員の離職理由として、「仕事が自分に合わない、つまらない」（39.1%）、「能力・適性に合った仕事がわからないから」（25.9%）、「自分の能力・適性がわからないから」（22.6%）などが多くを占めており、自己に適した仕事を見つけたことの難しさを感じていると考えられる。就職前に興味をもつ分野への職場体験を行うことにより、その職業が自分に適した仕事であるか、また、やりがいを感じる事ができる職業であるかなどを検討するよい機会となると考えられている。

本学では、高度な専門知識と実践的な技能

を備えた「職業人」養成を目指しており、インターンシップ実習を必修科目としている。しかしながら、インターンシップに関する研究が進むにつれ、様々な知見が明らかにされており、学生に対して、単に職場体験を課すだけでは、望ましい成果を得ることはできないことが明らかにされている。

浅海（2007）は、インターンシップの仕事タイプに焦点をあて研究を行っている。実習内容から仕事タイプをOJT型（比較的簡単な仕事を体験する）、Off-JT型（講義や研修、施設の見学などを中心とする）、課題達成型（自分で課題を設定して取り組む）、パート同様型（アルバイトやパートと同じ仕事を行う）の4つに分類し、それぞれの仕事タイプと成果の関係を調べた。その結果、OJT型では「働くことに対するイメージの向上」「適性や興味の明確化」、Off-JT型では「業種・業界への理解」、「卒業研究など学業に役立つ」、「就職活動への不安がやわらぐ」、課題解決型では「働くことに対するイメージの明確化」、「ビジネスマナーや言葉遣い」などをインターンシップの成果として感じていることが明らかになった。

また、手嶋（2010）はインターンシップの本来の目的と異なる目的を持つ学生（特定の資格取得のために履修している）や無目的（単位のみが目的）な学生などは、インターンシップにおける成果をあまり実感していなかったことを報告している。つまり、より意味のある体験とするためには、実習先や実習内容の選定だけではなく、インターンシップに対する学生の参加意欲や目的意識に関しても考えねばならないだろう。

これらを考慮すると、一言にインターンシップといっても、実にさまざまな要素が関わっていると考えられる。単にインターンシップ実習を必修科目とし、職場体験をさせるというだけでは本来の目的を十分に達成することは難しい。今後とも、学生に対して必修科目として位置づけていくためには、現在のイ

インターンシップ実習の成果を適切に把握し、場合によっては修正を加えていくことが必要である。

そこで、本稿では、職場体験の前段階として行われる事前研修に焦点をあて、その成果と課題について検討することにした。インターンシップ実習という、職場体験がイメージされるが、職場体験の成果を左右する位置づけとして、事前研修の意味合いは非常に大きい。池田(2009)は、インターンシップ実習を最大限に生かすために事前教育を一つの科目として位置づけ、15回の講義を行うなどしており、事前教育の重要性について述べている。本学においても、事前研修としてインターンシップ担当教員からの一斉指導2回、ゼミごとのグループ研修が3回、外部講師による指導が4回と計9回の講義が行われているほか、実習先を自分で探したり、実習先にあいさつに行ったりと、自己を高める上で重要な内容が多く含まれている。

よって、本稿では、事前研修の成果と課題について、「職場や社会の中で多様な人々とともに仕事をしていくために必要な基礎的な力」として近年注目を集めている社会人基礎力の観点から検討することにした。

## 2. 社会人基礎力とは

社会人基礎力に関する研究会－「中間取りまとめ」－(経済産業省, 2006)において、社会人基礎力とは、「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」と定義されている。「企業が採用時に重視する能力」や「経営者が欲しいタイプの人材像」に関する調査(厚生労働省, 2004)によると、企業側が学生に望む能力は、以下の3つの分野に属するという。

1. 人との関係を作る能力(例: コミュニケーション能力, 協調性, 働きかけ力等)
2. 課題を見つけ、取り組む力(例: 課題発見力, 実行力, 創造力, チャレンジ精

神)

3. 自分をコントロールする力(例: 責任感, 積極性, 柔軟性)

これまで、「職場等で求められる能力」の具体像が示されることがなかったため、企業や学校、若者の間で、採用、能力評価、人材育成等に関し、議論するための共通の土台が形成されていないという問題点があった。そこで「社会人基礎力」の命名に当たっては、①近年のビジネス・教育環境の変化を踏まえつつ、幅広い関係者から共通の理解を得られるよう、分かりやすく、焦点を絞ったものにする、②具体的なイメージがわくようなものにするのが求められた。こうした観点から、社会人基礎力に関する研究会において、集中的に議論が行われ、上記の能力を整理し、社会人基礎力を以下の3つの分類として示した。

- ①「前に踏み出す力」(アクション): 一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力

実社会の仕事において、答えは一つに決まっておらず、試行錯誤しながら、失敗を恐れず、自ら、一歩前に踏み出す行動が求められる。失敗しても、他者と協力しながら、粘り強く取り組むことが求められる。

- ②「考え抜く力」(シンキング): 疑問を持ち、考え抜く力

物事を改善していくためには、常に問題意識を持ち課題を発見することが求められる。その上で、その課題を解決するための方法やプロセスについて十分に納得いくまで考え抜くことが必要である。

- ③「チームで働く力」(チームワーク): 多様な人とともに、目標に向けて協力する力

職場や地域社会等では、仕事の専門化や細分化が進展しており、個人として、また組織としての付加価値を創り出すためには、多様な人との協働が求められる。自分の意見を的確に伝え、意見や立場の異なるメンバーも尊重した上で、目標に向けるとも

に協力することが必要である。

以上の分類を12の能力要素に分け、具体的内容を盛り込んだものが経済産業省が示す社会人基礎力である(表1)。

表1. 社会人基礎力の能力要素  
(経済産業省, 2006)

分類	能力要素	内容
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力 例 指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む。
	働きかけ力	他人に働きかけ働ききむ力 例 「やらせたい」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 例 計画を立てるだけでなく、進捗を確認し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例 目標に向かって、自分がどこに課題があり、解決が必要だと認識する。
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかに準備する力 例 課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、その中で最善のものは何かを検討し、それに沿って準備をする。
	創造力	新しい価値を生み出す力 例 既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 例 自分の意見をわかりやすく説明し、相手に理解してもらうように的確に伝える。
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聞く力 例 相手の話、やすい理解をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例 自分のルールややりかたに固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例 チームで仕事をすると、自分がどのよう役割を果たすべきかを理解する。
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例 状況に応じて、社会のルールに照らして自分の発言や行動を適切に律する。
	ストレスコントロール	ストレスの発生源に対応する力 例 ストレスを軽減しようがなくても、成長の機会だとポジティブに捉えて前を力を見て対応する。

社会人基礎力の育成は、学校から就職、入社後の職場での活動等を通じて、長期的、継続的に養われることが期待されていることから、長期的な視点での評価が必要である。しかし、社会人基礎力は自然に向上する能力ではないという指摘もあり、大学において意図的に育成していく必要がある。中でも、インターンシップは、社会人基礎力を育成するための有効な活動であると考えられているが、その成果を検討した研究は少ない。

真鍋(2010)は、インターンシップの仕事タイプに着目し、社会人基礎力の変化について検討している。真鍋はインターンシップによる体験内容を「日常業務型」と「課題設定型」の2つにわけ、社会人基礎力の変化を検討している。「日常業務型」とは、社員の基幹的業務を主として行うものであり、「課題設定型」とは通常の業務とは異なる何らかの課題に取り組みその解決を図るものである。社会人基礎力の実習前後の変化を調査した結果、「日常業務型」は、12の能力要素すべての能力が有意に向上していたのに対し、「課題達成型」は「主体性」、「実行力」、「課題発見力」、「発信力」の4つの能力要素で有意に向上しており、仕事タイプにより、成果も異なることが明らかとなった。インターンシップ

が、社会人基礎力を向上させるという成果および仕事タイプに左右されるという報告は非常に興味深いものであるが、52名という少ない人数の中で行われた研究であり、より多くの対象による研究が必要であろう。

### 3. 本学におけるインターンシップ実習の概要

#### (1) 実習の意義と目的

高度な専門知識と実践的な技能を備えた「職業人」養成を目的とする本学では、現場での実践体験を行うインターンシップ実習を重要な科目として位置づけている。民間企業、公共施設、NPO法人など、様々なスポーツ関連の組織等における就業体験を通して、自ら専攻するスポーツ領域の理解を深めるとともに、将来のキャリアに役立つ実践力を身につけることを目的としている。

#### (2) 実習内容

本実習は、3年次生が履修するもので、オリエンテーションと事前及び事後研修を含めて約90時間の実習である。そのうち実習機関での実習は、2週間(80時間)程度であり、残りの10時間は学内にて事前・事後研修を行う。学生は、実習機関の就業規則に順ずる勤務体験をし、日常的な業務について、実習機関担当者の指導をもとに実習を行う。実習機関から提出された、「インターンシップ実習評価報告書」をもとに、教員が実習を評価し単位を認定する。

#### (3) 実習期間での実習実施時期

実施期間は、3年次生の夏期休暇期間中(8月から9月)の2週間(80時間程度)である。ただし、実習機関や本人の都合等により、夏期休暇中の実習が不可能な場合は、担当教員と相談の上、実施時期を変更することができる(ただし、冬、春の長期休みに限る)。

**(4) 実習機関, 実習生の決定**

学生, 教職員が実習受入れ機関を探索し, 実習機関が実習生の受け入れを回答後, 本学で実習機関及び実習生を決定する。

**(5) スケジュール**

2月～ 実習受入れ機関の探索

4月～ 実習受入れの回答 (実習機関⇒学生・教員)

6月～ 実習機関の受入れ承諾書受領 (実習機関⇒教務課)

8月～ 実習機関で実習 (学生)・巡回指導 (教員) 実施

9月～ (実習終了後2週間以内) 実習評価報告書受領 (実習機関⇒教務課)

9月～ 報告書の提出と事後報告会

**(6) 授業計画**

インターンシップ実習は, 社会人としての基礎知識やマナーを身につけるための事前研修, 実際に職場に行き職業体験を行う実習, 振り返りとして設けられている事後研修の3つよりなる。今回の研究対象となる事前研修の具体的内容を表2に示した。

**表2. 事前研修の内容**

講義数	講義内容	担当
1	事前研修の計画と概要・手続き方法	実習委員会
2	グループ研修1 (各自の実習機関に関する情報を担当教員と相談)	各担当教員
3	実習機関の現場を知る	学外講師
4	自己分析・自己PR・エントリーシートについて	学外講師
5	グループ研修2 (実習体験談を各自のゼミの先輩から聞く)	各担当教員
6	社会人のマナー研修 (礼儀・作法・接客・電話対応など)	学外講師
7	企業におけるコンプライアンス	学外講師
8	グループ研修3 (各自の実習機関に関する情報整理)	各担当教員
9	実習前のまとめ (誓約書の内容や注意事項の確認)	実習委員会



**図1. 事前研修の様子 (社会人マナー)**



**図2. 事前研修の様子 (自己分析)**

**4. 研究方法**

**(1) 対象**

本学のインターンシップ実習を履修した3年次生 (329名) の中で, 2回のアンケートの両方に回答した学生を対象とした。ただし, 信頼性に欠ける回答や未回答項目を含むものは取り除いた。その結果, 270名のアンケートを分析対象とした。

**(2) 調査時期**

事前研修の前 (1月末) と後 (7月末) にアンケート調査を実施した。インターンシップ実習の授業は3年次で履修するが, インターンシップ実習の事前研修は2年次後半から始まるため, 学年をまたいでアンケートを実施した。

**(3) 社会人基礎力のアンケート用紙の作成**

社会人基礎力は, ①前に踏み出す力 (アク

ション), ②考え抜く力 (シンキング), ③チームで働く力 (チームワーク) の3つの能力よりなる。これらの能力はさらに表1に示した12の能力要素にわけられており, それら1つ1つに対応した12の質問項目を作成し, これを社会人基礎力の調査票とした (表3)。それぞれの項目ごとに『まったく思わない』, 『あまり思わない』, 『どちらでもない』, 『少し思う』, 『非常に思う』の5件法で回答させ, それぞれ1~5点に得点化した。

表3. 社会人基礎力アンケートの質問項目

分類	能力要素	アンケートの質問項目
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組むことができる
	働きかけ力	「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていくことができる
	実行力	自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移すことができる
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し、自ら目標や課題を明らかにすることができる
	計画力	課題の解決に向けての道筋を導きだし、それに向けた準備をすることができる
	創造力	既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考えることができる
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく整理し、相手に伝えることができる
	傾聴力	相手の話しやすい環境をつくり、相手の意見を引き出すことができる
	柔軟性	自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し、理解することができる
	状況把握力	周囲の人々や物事の状態を見極め、適切な行動を取ることができる
	規律性	社会のルールに則って行動したり、人との約束を守ることができる
	ストレスコントロール力	ストレスを感じても、それを自分なりの方法で緩和することができる

#### (4) その他の調査項目

職業意識について調査するために、「将来、就きたいと思っている職業が決まっていますか」(職業決定)、「将来、職業人として働くことに興味がありますか」(就業意欲)という質問を加えた。これらの質問について、『まったく関心がない』, 『どちらかといえば関心がない』, 『どちらかといえば関心がある』, 『非常に関心がある』の4件法で回答させた。

#### (5) 分析方法

社会人基礎力のそれぞれの能力要素ごとに対応のあるt検定を行った。

### 5. 結果および考察

#### (1) 職業意識に関するアンケート

職業決定に関しては、事前研修が行われた

7ヵ月の間でほとんど変化は見られなかった (表4および図3)。学生は、インターンシップの実習先を決めるために、自分の就きたい職業について考えたはずであるが、それでも、将来就きたい職業の具体像の変化はみられなかったようである。

3年次の中盤で、3割を超える学生が職業を決めることができずに悩んでいる事実があることは非常に大きな問題である。たしかにインターンシップは、将来の職業を決める上での重要な体験であり、このインターンシップ実習を機に、職業を決定していくという捉え方をすることもできる。しかしながら、3年次という時期を考えると、ある程度の方向性が決まった上で体験に行き、将来について考えることが必要であると考えられる。実習先の決定は、所属する研究室の教員を中心に指導することになっているが、単に実習先を決めるだけでなく、学生ひとりひとりがどのような仕事に興味をもち、どのような方向に進みたいと考えているのかなど、より深く関わっていく必要があるだろう。

表4. 職業決定に関する質問の回答 (人)

回答項目	研修前	研修後
まったく決まっていない	22	14
どちらかといえば決まっていない	67	71
どちらかといえば決まっている	110	102
明確に決まっている	71	83

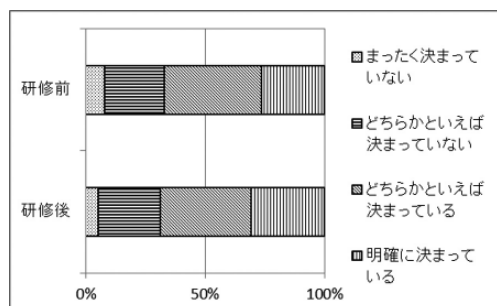


図3. 職業決定に関する質問の回答

同様に、就業意欲に関しても、事前研修が行われた7ヵ月の間でほとんど変化はみられなかった (表5および図4)。働くことに対して、「まったく関心がない」, 「どちらかとい

えば関心がない」と回答した学生が33名(12.2%)存在しており、その学生たちの就業意欲を改善できなかったことは反省すべき点である。今後、職場体験により、学生たちの就業意欲がどのように変化していくのかを検討していく必要があると考えられるが、職場体験を行っても就業意識に変容がみられなかったという報告もある(高良・金城, 2001)。職業意識の改善を職場体験だけに頼るのではなく、学校全体の取り組みの中で図っていく必要がある。長期的・計画的な取り組みの中で養っていくことが必要であり、そのためにも、事前研修の充実、もしくは早期からのキャリア教育の充実が必要である。

表5. 就業意欲に関する質問の回答(人)

回答項目	研修前	研修後
まったく関心がない	5	3
どちらかといえば関心がない	28	30
どちらかといえば関心がある	125	117
非常に関心がある	112	120

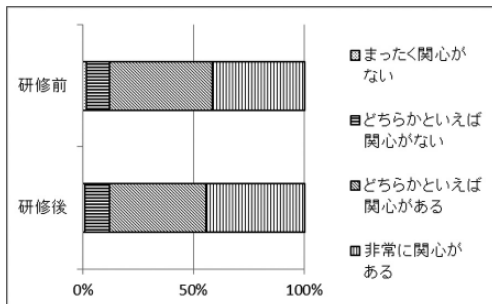


図4. 就業意欲に関する質問の回答

(2) 社会人基礎力に関してのアンケート

事前研修前後での社会人基礎力の各能力要素別の結果を図5および表6に示した。事前研修の前後で、「主体性」、「働きかけ力」、「実行力」、「計画力」、「創造力」、「発信力」、「傾聴力」の7つの能力要素で有意な向上がみられた(有意水準は5%とする)。

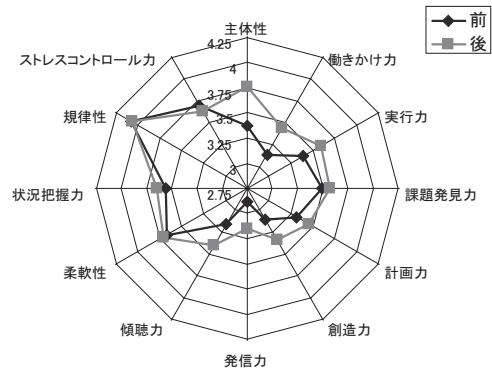


図5. 事前研修の前後での社会人基礎力の変化

表6. 事前研修の前後での社会人基礎力の変化

	前に踏み出す力			考え抜く力		
	主体性	働きかけ力	実行力	課題発見力	計画力	創造力
事前	3.37	3.14	3.39	3.49	3.31	3.10
事後	3.75	3.44	3.59	3.57	3.44	3.33
変化値	0.38	0.30	0.20	0.08	0.13	0.23
t値	-5.88	-5.48	-3.38	-1.25	-2.37	-3.71
有意確率	0.000**	0.000**	0.000**	0.214	0.018*	0.000**
	チームで働く力					
	発信力	傾聴力	柔軟性	状況把握力	規律性	ストレスコントロール
事前	2.89	3.16	3.66	3.56	4.07	3.70
事後	3.14	3.40	3.71	3.64	4.07	3.64
変化値	0.25	0.24	0.04	0.08	0.00	-0.07
t値	-4.11	-3.65	-0.78	-1.48	-0.07	1.02
有意確率	0.000**	0.000**	0.436	0.140	0.948	0.309

(\*p<0.05, \*\*p<0.01)

各分類別にみると、『前に踏み出す力』(アクション)では、「主体性」、「実行力」、「働きかけ力」のすべての能力要素で有意な向上がみられた。『考え抜く力』(シンキング)では、「計画力」、「創造力」の能力要素で有意な向上がみられ、「課題発見力」は向上しなかった。『チームで働く力』(チームワーク)では、「発信力」、「傾聴力」の能力要素で有意な向上がみられ、「柔軟性」、「状況把握力」、「規律性」、「ストレスコントロール力」は向上しなかった。

『前に踏み出す力』の中でも「主体性」は、他の能力要素のベースとなる力であり(経済産業省, 2010: pp40-41)、「主体性」の向上は非常に大きな意味を持つと考えられる。「主体性」をはじめとする『前に踏み出す力』の諸能力が向上した理由として、実習先の決定が関わっていた可能性がある。自分の興味のある会社を探るところからはじめ、電話連絡

や訪問などにより受け入れの許可をもらい、事前指導などを通して会社の社員と関わるなどの体験をすることにより、「自分でしたこと責任を自分で取る」、「自らの行動は自分で考えて行う」という感情が生まれ、『前に踏み出す力』が向上したのだと考えられる。

『考え抜く力』の中では、「計画力」、「創造力」は有意に向上していたが、「課題発見力」の向上が見られなかった。「課題発見力」を向上させるためには、問題解決的な過程を経験させることが重要であるといわれているが(経済産業省, 2010: p99), 事前研修の内容を踏まえると、確かに問題解決的な学習は含まれていない。問題解決は、問題発見→問題理解→解決案→評価→実施という順でなされるもので、積極的に考える作業を経験させることが重要であるといわれている。もし事前研修において「課題発見力」を向上させようとするのならば、教員もしくは講師主導の講義のほか、何らかの課題を学生に与え、それを解決させるような問題解決的な学習内容を組み込む必要がある。

『チームで働く力』に関しては、6つの項目のうち、「発信力」と「傾聴力」の2つが向上していた。『チームで働く力』は、他人とのかかわりの中で育てていく力であるため、個人レベルでの活動が主であった事前研修では能力の向上が見られなかったのだと考えられる。特に「状況把握力」、「柔軟性」、「規律性」は、基本的な人間関係を形成する能力であり、人との関わりの中で成長させていく必要がある能力である。これらの能力を向上させるには、他者とのかかわりを重視した学習を行う必要がある。一方、「傾聴力」、「発信力」はスキルの能力が含まれているため、短期間のうちに向上が見られたのだと考えられる。特に第6回目の講義での「社会人のマナー研修」による、顧客との対応や電話対応、上司への「報告・連絡・相談」の徹底などの実践的練習が影響していたのだとも考えられる。本来「傾聴力」は、技術以上のものが求

められ、相手に対する敬意や共感などの要因が大きく関わってくる能力であるが、本研究では、学生が「傾聴力」をそこまで深く理解していたとは考えにくく、社会人マナーの理解などがこれらの能力の向上につながる要因であったのではないかと考えられる。「ストレスコントロール力」に関しては、向上はみられなかった。事前研修の段階では、ストレスのかかる機会は少なく、また、もしかかっても、それを改善する必要がなかったため、「ストレスコントロール力」の向上がみられなかったのだと考えられる。しかしながら、昨今の社会においてストレスマネジメントは必須の能力であり、大学において身につけていくことが望まれる。大学においても、責任感を伴った実践的な場を多数用意し向上させていく必要があると考えられるが、個性の強い能力でもあり、今後、さまざまな実践のもとで研究されていく必要がある。

社会人基礎力は、自然には向上しない力であると考えられているが、事前研修の前後で、12の能力要素のうち、7つの能力要素で有意な向上がみられたことから、本学におけるインターンシップ事前研修は一定の成果を挙げていると考えることができる。しかしながら、今回のアンケート調査は、あくまでも学生の自己意識について調査しているため、必ずしもそれらの能力が向上したとはいえない。また、本調査は1月から7月までの期間に及んでおり、インターンシップ実習の事前研修だけが本調査の結果に影響を及ぼしたとは考えにくい。3年次は、専門的な授業が増える学年であることや、所属研究室が決定し、ゼミの活動なども増えることからそれらの影響が少なからずあることは事実である。

## 6. まとめ

本稿では、本学で行われているインターンシップ実習の中でも、事前研修に限定し、職業意識と社会人基礎力に関するアンケート調査を行った。その結果、職業意識に関しては



大きな変化はみられなかったものの、社会人基礎力では、12の能力要素のうち7つの能力要素で有意な向上がみられた。事前研修により、社会人基礎力の向上がみられたことから、インターンシップ実習における事前研修の重要性が再確認された。しかしながら、本研究で行ったアンケートは、あくまでも自己評価によるものであること、また7ヵ月にわたって行われたことなどを考慮する必要もあり、事前研修自体がどのような成果を挙げたのかについては、対象を絞りインタビュー調査を行うなど、さらなる研究が必要となると考えられる。

また、本学におけるインターンシップ実習の課題に関しても確認することができた。

第1に、「問題発見力」を向上させるために、問題解決学習などを含んだ、より動的な学習内容を取り入れることである。社会人基礎力の『考え抜く力』は、与えられた課題を何度か繰り返し、解釈させ、実行させることで、思考を深めることができるといわれている（経済産業省、2010：pp106-107）。事前研修においても、学生参加型の授業や問題解決学習などを積極的に取り入れ、学生の『考え抜く力』を育てていく必要があるだろう。

第2に、『チームで働く力』の育成が現状では十分ではないという点である。『チームで働く力』を育てるには、チームでの活動を積極的に取り入れることが重要である。しかしながら、事前研修では、チームでの活動は一切取り入れられていない。また、大学生活においてチームで活動する機会はきわめて少なく、たとえあったとしても知り合い同士の活動であることが多い。他者と積極的に関わり、『チームで働く力』を育てていくためには、授業内で場を提供していくことが必要であろう。

第3に職業意識を向上させるための取り組みの重要性である。3年次の半ばを過ぎても働くことに興味をもてない学生や、将来の職について方向性を見出せない学生が存在して

おり、早い段階で職業意識を確立していけるような授業設計をする必要がある。そのためにも、個別の学生に指導することのできる所属研究室によるグループ研修のさらなる充実を図るとともに、職場体験の準備のための事前研修という見識から、社会人としての意識や力を身につけるための事前研修へと考え方を変えていく必要がある。また、キャリア教育と連携し、より早期から計画的に実施していくことが必要であろう。

今回は事前研修における社会人基礎力の変化に限定して検討したが、今後、職場体験により社会人基礎力がどのように変化したのかを、職場タイプや実習内容、職業意識などの観点から検討していく予定である。

## 引用文献

- 1) 浅海典子 (2007) 学生にとっての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, 18: 163-179.
- 2) 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.
- 3) 池田憲彦 (2009) 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. 日本インターンシップ学会年報, (12): 25-31.
- 4) 経済産業省 (2010) 社会人基礎力 育成の手引き-日本の将来を託す若者を育てるために. 学校法人河合塾: 東京.
- 5) 経済産業省 (2006) 「社会人基礎力」に関する中間取りまとめ. URL: <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/torimatome.htm>
- 6) 厚生労働省職業能力開発局 (2003) 『若年者キャリア支援研究会報告書』. URL: <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/09/h0919-5e.html>
- 7) 厚生労働省 (2004) 「若年者の就業能力に関する実態調査」. URL: <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/01/h0129-3a.html>
- 8) 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. 日

- 本インターンシップ学会年報, (13) : 9-17.
- 9) 文部省 (2001) インターンシップ・ガイドブック—インターンシップの円滑な導入と運用のために. ぎょうせい: 東京.
- 10) 文部科学省 (2007) 大学等におけるインターンシップ実施状況調査. URL : [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/chousa01/intern/1260927.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/intern/1260927.htm)
- 11) 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—. 琉球大学人間科学 = Human Science, (8) : 39-57.
- 12) 手嶋慎介 (2010) 大学におけるインターンシップの再検討—質保証と学生支援の充実に関する考察を中心に—(1). 東邦学誌, 39(1) : 1-10.
- 13) 中央教育審議会「キャリア教育・職業教育特別部会 (第1回) 配布資料」2009年1月16日.