

論文

短期日常業務型インターンシップにおける就職への効果

——職業選択とスキル獲得に関する内定学生のリフレクション

竹内 一真*

*多摩大学グローバルスタディーズ学部

Effects for Job Hunting in Internship of the Routine Work Type for a Short Period : Reflection by Students who already Get Preliminary Offer of Hiring Focusing on Career Decision and Skill Acquisition

Kazuma Takeuchi*

* School of Global Studies, Tama University

Is it really useful for college student to participate in internship less than 2 weeks? In general, Japanese university provides the internship for less than 2 weeks to students. But the number of research that has clarified the effect of relationship between internship for less than 2 weeks and job hunting is not enough. This study clarifies effects of job hunting in internship of college recommendation type. I analyze the interviewing data for 11 college students at 4th grade who already get the preliminary offer of hiring. The result shows refinement of what they will want to do and useful skill in job hunting. "refinement of what they will want to do" consist of 3 categories that are clarification of what will they want to do, exception the work which is same business and occupation as internship, discover of what they really want to do and useful skill in job hunting consist of 5 categories that are helpful abilities and the understanding to work, useful 1 attitude in job getting, friendship with other university which continue until job hunting, the method of self-appeal and nothing to get. In conclusion, internship less than 2 weeks is effective for students. Although If students have a part time job which need high responsibility, they cannot get any skill. So, it is important to check out what students do at part time job when school chooses students.

Keywords : internship of the routine work type 、 qualitative research、 reflection、 skill acquisition、 career decision

キーワード : 日常業務型インターンシップ、質的分析、リフレクション、スキル獲得
職業選択

* 〒252-0805 神奈川県藤沢市円行802 多摩大学グローバルスタディーズ学部

Correspondence concerning this article should be sent to: Kazuma Takeuchi, School of Global Studies, Tama University, 802 Engyo, Fujisawa, Kanagawa 252-0805, JAPAN

Email:kazuma.t03@gmail.com

1. 問題と目的

1. 1. 問題の所在

近年、大学生に対するインターンシップは増加の一途をたどっている。文部科学省による「大学等における平成 23 年度のインターンシップ実施状況について」においてまとめられたインターンシップの実施状況によれば、526 校の大学においてインターンシップは実施されており、5 万 5 千人近くの大学生がインターンシップに参加しているという状況が示されている。また、上記した調査からは 1 週間未満が 44.5%、1 週間から 2 週間未満が 38.7%と 2 週間未満のインターンシップが大半を占めていることや、3 年次にインターンシップを経験するものが大半を占めていることなどが明らかにされている。この調査が示しているように、現在、90%を超える大学においてインターンシップが提供されている一方で、その大半が、期間が非常に短く区切られており、就職とは直接的に結びつかないものとして提供されていることが理解されよう。そこで、短期間かつ直接就職に結びつかないという形のインターンシップのメリットを企業側、学生側双方の立場から見ていく。

企業側はインターンシップが直接、採用へと結びつけられないため、間接的に採用活動につなげている。例えば、吉本が指摘するように、企業側としては自らが属する業種や募集する職種に対する学生の理解が深まり、結果として就職につながっていくと捉え、インターンシップを受け入れているのである（吉本、1999・2007）。実際、企業から見たインターンシップ受け入れの目的を明らかにした調査を概観するならば、インターンシップを通じて大学生に対して自社の認知度を高めたいという意図が非常に高い値を示していることが理解される（堀、2006）。従って、企業側からすれば、学生がインターンシップを通じて「ぜひこの仕事をやってみたい」、「この企業で働きたい」という気持ちの方がより強くなることが 1 つの成果として考えられているのである。

一方の学生側のメリットに関してであるが、一般的に日本のインターンシップでは、たとえ短期間であったとしても、実際に就業の経験をする事を通じて学生が学業や仕事への意欲がわき、新たな発想へとつながる「気づき」を得られるということを仮定している（田中、2007）。インターンシップが盛んになる前までのキャリア教育といえ、座学中心の講義であり、精々社会人を外から呼んできて、経験を話してもらうというプログラムであった。一方、インターンシップでは社会に出て、自らの身体で自分の学んだ知識を活かしたり、仕事を体験したりすることができる。実際、インターンシップが広範に大学で活用される流れを作った当時の文部省、労働省、通産省による 3 省の合意文章

「インターンシップ推進にあたっての基本的考え方（1997 年度）」において、学生側のメリットとして、高い職業意識や自主性・独創性・柔軟性などが育まれるということが謳われている。

ここまで見てきたように、企業側からすれば、インターンシップを通じて自社のことに関心を持ってもらい、それが就職活動に間接的につながることがメリットであり、一方で学生側からすれば、より実践的・経験的な知識を学び、それを学業や将来の職業選択に活かすということがインターンシップのメリットであるといえよう。先に紹介した3省の合意文章が出されたことがインターンシップの積極的な運用のきっかけとなったと考えるならば、現在、すでに20年近くたとうとしている。その中で果たしてどの程度そのメリットは達成できており、そして、もし達成できていないとしたらどのような点に問題があるのかということをはっきりと明らかにする必要があるものと考えられるのである。

1. 2. 本稿の目的

インターンシップの効果検証に関しては、インターンシップの利用拡大とともに、非常に幅広い観点から実施されている。厚生労働省が2005年に行った「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書」にはインターンシップ参加後に行った大学生の事後アンケートの結果が記されているが、期間に寄らず80%以上の大学生が「仕事における責任感を感じた」、「業種や職種について知ることができた」、「社会人のイメージが明確になった」という感想を抱いたことが記されている。堀はここで記されている知見をまとめ、インターンシップが就職に対してダイレクトに結びつくという短期的な観点ではなく、仕事観や将来のキャリアの見通しの獲得機会として機能しているのではないかと指摘している（堀、2007）。

心理尺度を使ってインターンシップの効果を明らかにした研究も数多くおこなわれている。例えば、自己効力感を使った効果検証を行った研究として楠奥（2006）が挙げられる。楠奥はインターンシップにおいて進路選択の自己効力感が必ずしも高くないという高良・金城（2001）の研究に対して、より職種や業種を絞り、満足感の高いインターンシップをセッティングする企業に行った学生を対象に調査を行った。その中で、ソーシャルスキル、一般自己効力感、進路選択に対する自己効力感、職業レディネスといった尺度をインターンシップの事前・事後で測り、その差を検定した。その結果、一般自己効力感や進路選択に対する自己効力感に関しては有意な差が確認されている（楠奥、2006）。またこのような調査以外にもコンピテンシーに着目して、インターン

シップに行く前と後でどのような変化があったのかということを示した研究も行われている（矢崎・中村、2013）。ここまで見てきた研究はインターンシップが終わってすぐに効果検証を行った調査を対象としたものである。そのため、就職活動やその後のキャリアにインターンシップがどのような影響を与えているのかということは残念ながらフォローできていない。企業にしる、学生にしる、間接的に就職活動という目標がインターンシップへの参加にあるとすれば、就職活動やその終了から遡及的に明らかにしていく必要がある。

無論、就職活動中あるいは就職活動終了後にインターンシップの効果を明らかにするという研究もこれまで行われてきている。例えば、古田は就職活動期間の初期段階におけるキャリア適応力（Savickas、2005）がインターンシップ経験やその他の活動とどのような関係があるのかを明らかにした（古田、2012）。その結果、サークルに注力しなかった群のほうがインターンシップ経験を通じたキャリア適応力の一要素であるキャリア自信（古田、2010）の向上が高かった点、インターンシップ・アルバイト・サークルといった諸活動に対する注力度とキャリア自信は正の影響を及ぼすことを確認している。古田の研究は非常に興味深い知見を提示するものの、あくまでキャリア自信というポイントに焦点を絞っているため、職種理解や多様なスキルの伸長とどのような関係があるのかという事に関しては十分に示されていない。古田のように心理的な指標を使う以外に、よりダイレクトにインターンシップ経験者と内定状況の関係を明らかにした研究も存在する（平尾、2011）。平尾の研究では卒業年の10月という時期に内定者とインターンシップ経験者との関係を調べることで就職に対してインターンシップがどのような影響を与えることができたのかという事に関する重要な知見を与えている。しかし、あくまで量的に集められたデータなため、インターンシップ中及びインターンシップ後のどのようなプロセスを経て個々の経験を得るに至ったのかという事が明らかになっていない。

インターンシップで獲得したスキルやインターンシップと進路選択の関係等を就職への実効性という観点から考えるうえで重要な研究としてとして真鍋（2010）が挙げられる。真鍋はインターンシップ後にどのような経験を経て就職に至ったのかという点を、特に就職活動の面接にどのように役立ったのかということに焦点を当てて分析を行っている。そのため、自己PR、学生時代に力を入れたこと、志望動機という観点からインターンシップが役立っているかという分析を行う。インターンシップで就職活動に役立つようなスキルとしては面接以外にも、多様な点が考えられる。しかし、真鍋の研究では面接という点に焦点化してしまっているため、面接以外の多様なスキルの獲得に関して

は十分に掘り下げることができていない。

ここまでの先行研究の整理から本稿の目的をまとめる。本稿では、インターンシップ経験がどのように就職に役立ったのかという点に関して質的分析を行う。特に先行研究との違いは2点あり、1点目が就職活動における軸となる業種・職種の絞り込みへの寄与パターンを明らかにするという点であり、もう1つが、就職活動で生きたスキルやその理解に関する発達のプロセスを捉えるという点である。1つ目が就職活動における軸となる業種・職種の特定への寄与パターンに関してであるが、これまで紹介した複数の先行研究で示されている通り、インターンシップが職種や業種の理解に寄与しているのは疑いえない。しかし、職種や業種の理解に関してどのようなパターンがあるのかということについては十分に示されていない。次に2つ目の就職活動で生きたスキルやその理解に関する発達のプロセスであるが、真鍋（2010）で示されている通り、インターンシップには就職につながるようなスキルの獲得という大きな可能性が示されている。しかし、真鍋の研究ではあくまで就職活動の面接に焦点を当てているため、それ以外のスキルや態度などに関しては十分に深められていない。以上から本稿では現在広範に実施されている短期の日常体験型インターンシップ（新名主、2004）を対象として、就職活動の軸となる業種・職種の特定への寄与パターンを明確化し、加えて、就職活動で生きたスキルやその理解の発達のプロセスの把握という2点を明らかにすることを目的とする。

2. 方法

2.1. 研究協力者

本稿は関西の私大 A 大学において行われたインターンシップを対象としている。大学推薦で3年の夏に短期の日常業務型インターンシップに参加し、かつ4年次に内定をもらった11名（男性2人、女性9人）を対象としてインタビューを行った。対象となるのは2013年度の大学推薦によるインターンシップに参加した学生で、実施は全て7月から9月にかけて行われた。インターンシップの期間は5日間から10日間で行われた。対象者は事前研修、インターンシップ、事後研修とすべてに参加することで単位が付与される。

受講生は最初に4月に行われる第1回目の説明会に参加し、大学推薦のインターンシップの特徴や内容について説明を受けた。その説明会を踏まえて、インターンシップに参加する意思があるものは第2回目の説明会に参加し、応募企業先リストや申込用紙を受け取ることになる。次に期日までに申し込みを完了したものを対象に、マッチング作業を行う。マッチングは申込用紙に記入さ

短期日常業務型インターンシップにおける就職への効果

表 2-1 調査協力者のプロフィール

協力者	性	インターン先	仕事内容	日数	就職先	職種
A	男	金融	渉外・受付など銀行業務全般を研修	10	小売	販売職
B	女	広告代理店	求人広告・情報誌の企画から営業までを研修	5	小売	販売職
C	女	出版・印刷	カタログ・パンフレット・定期刊行物・ポスター等の製造を工場にて研修	5	出版・印刷	校正職
D	男	ホテル	ロビー・客室を中心とした実習	5	小売	総合職
E	女	IT	営業企画研修	10	IT	インストラクター
F	女	マスコミ	ビデオ作品の制作(現場撮影・編集・録音)	8	介護	総合職
G	女	自動車販売	店舗での実習・納車・営業同行	10	小売	販売職
H	女	マスコミ	テレビ・ラジオの番組制作実習	10	IT	SE
I	女	公益法人	フロント業務・館内清掃・パソコン入力などを研修	10	介護	介護
J	女	出版・印刷	印刷・製本の研修	10	出版・印刷	デザイン職
K	女	マスコミ	テレビ・ラジオの番組制作実習	10	その他	総合職

せた3つの希望先を本人の成績や志望動機などを参照の上で決定した。

マッチング先決定後は事前研修を4回に分けて行っている。1回目の事前研修は企業研究・業界研究の仕方について説明を行った。2回目の事前研修は目的意識の明確化であり、グループワークを行いながら今回のインターンシップで得たい経験やインターンシップ終了後の自分像などについて話し合わせ、最後に発表を行わせた。3回目の事前研修はマナー研修であり、基本的なビジネスマナーを学ぶもので、最後の4回目の事前研修が1回目に行った企業研究・業界研究の発表会となる。これら4回の事前研修で一通りの準備が終わり、その後、企業と話し合いを持ったのちに学生は定められた期間・指定された場所にて研修を行う。

研修後は計3回の事後研修を行った。1回目の事後研修はグループワークで各自がどのような研修を行ってきたのか、そして、どのような経験を得たのかということに関して話し合いをさせた。2回目の事後研修は1回目の事後研修に基づいて質疑応答を含め5分間のプレゼンテーションをさせた。この時の振り返りの内容はデジタルビデオで録画している。そして、その中で特に優れた発表をした数名を第3回の事後研修であるプレゼンテーション大会に進めさせ、発表を行わせた。

2. 2. 調査方法

調査は対象者の進路が明確になった2014年11月から12月にかけて行われた。1回のインタビューにおいて実施時間は1時間30分ほどかけて行われ、必要に応じてフォローアップインタビューを行っている。インタビューは半構造化インタビューを用いて実施された。質問は1年から3年のインターンシップ前の大学生活、インターンシップ中、インターンシップ後の就職活動という

3つの時期に区切って、質問の項目を作成した。本稿の目的に沿って、インターンシップ受講前と後での業種・職種の絞り込みの変化、そして、インターンシップ後の就職活動に寄与したスキルの理解及び獲得という観点から質問を行った。

また、調査では事後研修2回目で撮影しているインターンシップ直前の振り返りの動画をインタビューの際には見てもらっている。授業の最後に行われた振り返りが、実際就職活動の中でどの程度有効性・持続性があったのかということを確認するため、本稿では振り返り自体を振り返るというプロセスをインタビューの中に取り入れた。これによって、インターンシップ直後の振り返りを就職活動が終わってからのインターンシップの振り返りから深めることができ、より就職活動に必要なインターンシップ経験は何かということが明らかになることが期待される。

調査は個室において1対1で行われている。インタビュー時はデジタルビデオとICレコーダーを用いて記録をした。インタビュー開始前にインタビューの目的や個人情報の保護などに関して説明した後に、2つの記録機器を用いて撮影をすることに対して許可を得ている。調査協力者によって2つとも利用は問題ないという場合から、デジタルビデオは遠慮したいという場合までさまざまであったが、許可が得られなかった場合は対象の記録機器を用いていない。

2. 3. 分析

本稿では目的に沿って11人のインタビューデータに関して2つの異なる質的分析を行っている。

最初に業種・職種の絞り込みに関してであるが、得られたデータに対して、特に業種や職種の絞り込みと関係がある部分を中心に抜き出し、ラベルを与えてコーディングを行っていった。続いてそのラベルについて繰り返しデータ間の比較を行い、各々のデータの類似性と差異から、個々のラベルを整理、統合するカテゴリーを生成させていく。そして、生成されたカテゴリーは、再度データに立ち戻って検討され、修正を加えられることによって洗練させた。このようにすることで、データに即したカテゴリーを生成させていった。

次に就職活動に必要な資源やスキルの理解と獲得に関してであるが、KJ法を用いて、11人の学生のインタビューデータを分析した。KJ法(川喜田、1967・1970)はグループディスカッションをまとめる際の手法の一つである発想法として当初受け入れられたが、もともとの目的は書斎科学や実験科学に対置する「野外科学」のデータをまとめるための手法として開発された(安藤、2004)。

短期日常業務型インターンシップにおける就職への効果

表 3-1 業種・職種の絞り込みに関する各パターン

	仕事探しの軸の特定	新たなやりがいの発見	インターンシップ先と同じ職種や業種の除外		
			不向きな理解	他者の想いの強さの理解	現実の労働環境の理解
インターンシップ先 ①内は調査協力者	マスコミ(H)・出版(J)	IT(E)・出版(J)	金融(A)・ホテル(D)・ 自動車販売(G)・ 公益法人(I)	広告代理店(B)・ マスコミ(K)	マスコミ(K)
インターンシップ前の 職種や業種の選定状況	職種・業種ともかなり絞られている		非常にあいまいで、まだ具体的には絞れていない		
インターンシップを 選んだ基準	ある程度現実的に職種・ 業種が絞れており、より 明確にするため	想定していなかった職種 の体験	幅を広げるために体験 として一度やってみる	華やかで、みんなが知っ ている業種を一度経験し てみたい	自分のあこがれている 業種を体験してみる
インターンシップの 意味づけ	やりたい仕事が見つ かった	想定外の職種に回され ることで自分の新たな一 面に気づくことができた	インターンシップを通じ て当該業種や職種が向 いていないということが 分かった	他の人のような当該の職 種や業種に強い思い入れ はないため、当該業種や 職種はあきらめる	実際にそれまで知識とし ては知っていたことを身 体で理解することで働く 場所としては不適切と感 じた
就職活動における職 種・業種選択	インターンシップの際に 築き上げた軸を中心に 就職活動	二つの異なる職種を就 職期間中も継続して受 ける	合同説明会などを通じて要約志望職種や志望業種が定まってくる		

通常、KJ 法は収集したデータに対して「見出し作り」、「グルーピング」、「空間配置」、「図解化」という 4 つのフェーズからなる分析をおこなう (川喜田、1967)。本稿では 11 人の大学生から得られたデータを分析するための手法として KJ 法の上記プロセスを実施し、図解化を行った。

3. 結果

3.1. 業種・職種の絞り込み

業種・職種の絞り込みに関してデータを分析した結果、「仕事探しの軸の特定」、「インターンシップ先と同じ職種や業種の除外」、「新たなやりがいの発見」という 3 つの大きなカテゴリーがあることが示された (表 3-1)。それぞれ、どのようなカテゴリーが示されたのか、具体的に見ていく。

①**仕事探しの軸の特定** このカテゴリーではインターンシップ以前にある程度業種や職種が絞られており、インターンシップに行くことで職種や業種が絞り込まれ、就職活動の軸が特定できたということが示されている。例えば、テレビ・ラジオの番組制作会社でインターンシップを行った H は、「映像制作は専門的だったので、天性の才能とかいろいろあるかと思って、内定をもらえるかどうか、不安だったんです。そこで、他のことを勉強していくうちに、もう一ついいなと思うものが出てきて、それが IT 系だったんです。なので、インターンシップに行く前は映像制作か IT かで悩んでいたんですよ」とインターンシップに行く前の状況について語っている。このインターンシップの中で、「そ

の会社の人と話していて、2つ内定を持っていて、1つは厳しいけどやりたい仕事、もう1つは親も応援している安定している仕事だったらいいんですけど、厳しい方を選んで、良かったと思っているって言っていたんです。それを聞いて私はやっぱり映像制作がいいと思いました」と語っている。このように自分と同じようなことを悩んだ企業人と話することで自分の仕事探しの軸が明確になった様子が示されている。Hはその後の就職活動において映像制作を第1志望にしなが、内定を得られなかった時のためにITのプログラマー職も第2希望として就職活動を行うというやり方を取った。

一方、Jはインターンシップ前から印刷の校正という職業に強い興味を持っており、校正を実習できるインターンシップ先に決まった。しかし、校正は実習の中の一部にすぎず、大部分はDTPなどの仕事をやることになった。この点に関して「自分がやりたい仕事の校正は本当に半日とかしか触れさせてもらえなくて、メインはDTPで、そういう意味では最初の四日間はなんでインターンシップに来ているのに、私はこんなことしてるんやろうって、つらいばかりでしたね」と語っている。このような経験を通じて「(DTPが)自分に合っていないみたいだというのがわかったし、印刷会社に入ったらこういうことをするんやっていうのがわかったっていうのは良かったと思いますね」と語っている。実際、Jはこのインターンシップを通じて校正職の想いをより強くしており、その後の就職活動では印刷会社の仕事を中心に職を探している。また、DTPデザイナーなどの職には一切関心を示さず、最終的に校正職の内定を得ている。

②新たなやりがいの発見 このカテゴリーでは、自分の希望とは違うインターンシップ先に行くことで、自分がこれまで考えもしなかった新たな発見があり、それが就職活動の職種選択にも大きく生きてきたと言う語りをする。EはもともIT企業のSE職を就職活動では考えており、インターンシップもSE職が経験できる職場を選んだつもりであった。しかし、実際、インターンシップ先でやったことは営業職になったしまった、その時の気持ちについて「応募用紙を見たときにはまさか営業になるなんて考えてもいなかったの、素直に言ってみたら騙されたなみたいな感じはありましたね」と語っている。実際に、インターンシップに参加してみると「就職をすれば今まで起きなかった出来事も出てくるでしょうし、そのときに、きちんと冷静に判断して行動できる人間になっていたいなって思って、それはインターンシップですごく感じましたね。多分営業に同行させてもらったからかもしれないけど、あれで人とかかわるタイミングを与えていただいたんで、人とコミュニケーションをとる仕事に就

きたいと気付きました」と語っており、インターンシップが一つのきっかけとなり、営業ということが新たに自分の職種の選択に入ってきたということが語られている。その後、EはIT企業のSE職と営業をともに受けながら就職活動を進めた。

③インターンシップ先と同じ職種や業種の除外 このカテゴリーではインターンシップでの経験を通じて、インターンシップ先と同じ職種や業種は自分に向いておらず、就職活動の際の対象から外すことができたという意味で、ポジティブな面があったという語りをする。このように気づくに至ったプロセスから「不向きな理解」、「他者の想いの強さの理解」、「現実の労働環境の理解」の3つに分かれる。

まず、初めの「不向きな理解」に関してであるが、実際に仕事を体験してみても、自分には不向きであるということを感じくに至ったという語りをするパターンである。Aはインターンシップ前にはあまり就職活動に対しての具体的なイメージを持っておらず、「親とかもちゃんと安定したところに就職してほしいっていうのもあって、(親からも)銀行に行ってみーひんって感じになって、1回体験してみようかなと思って」と語っており、親の勧めもあり、インターンシップ先を決めたことが示されている。その上で、営業動向をした際に「2日目、3日目くらいから2歳上の先輩と営業をまわろうかということがあって、全然お金もないって言うてるところに、どうですかーって言って2千円だけでもっていうことがあったんです。いやな顔されるんちゃうかな、銀行避けてまうんちゃうかなっていうような、そういうのが気に入らないっていうのがあって、(金融は)やめました」と語っている。Aはその後、合同説明会などを通じてブライダル会社を軸に就職活動を進めることになり、金融業にエントリーシートを出すことはなかった。

次の「他者の想いの強さの理解」は自分が漠然と抱いていた憧れのある職業にインターンシップで行ってみると、他にもっと強い思い入れのある人がいて、自分にはかなわないと思い、結果として違う業種・職種を選ぶことになったことが大きなメリットであるという語り方をするパターンである。例えば、広告代理店にインターンシップに行ったBは「事務とか販売とかルーティンワークになるのは嫌だと思っていて、でも、商品開発とか企画とか憧れがあったので、何となく無意識にやりたいと思っていましたね」と語っており、一種の憧れから広告代理店でのインターンシップを選んだ。しかし、業務の中で昨年度のエントリーシートの整理をやっていた際に「すごい量があって、それを選び分け

ていったんですけど、すごいと思って、みんなこんなに思い入れがあるのか、こんなに熱意、広告業界に行きたいのかと思って、ここまでの思い入れがないとあかんのやと思って、それが自分にあるのかなと思ったら、そうでもないなと思って。本当に華やかだから、知っているからってだけで選んだし、明確にこれをしたっていうので選んだのでもなかったし、やっぱり違うかなと思ったし。就職できてやっていける気もしなかったですね」と語っている。結果として「その時に行きたかった業界にインターンシップに行けたので、なんかそこで選択肢を消せて、無駄な時間を省けたなっていうのがある」と語るに至っている。Bは合同説明会に出てもなかなか自分の希望業種・職種が決まらず、2月ごろによく眼鏡メーカーを軸に就職活動を行い、広告代理店でエントリーを行うことはなかった。

最後の「現実の労働環境の理解」はある程度知識としては知っていたことが、実際に行ってみるとより現実的なものとして理解でき、それが職業選択に寄与したという語りをするパターンである。例えば、Kは「もともと出版とか、メディアとか、そういうのにはもともと興味がずっとあって、大学を志望するときもそういう目で見えていました」と語っているように、大学入学前から出版やメディア関係に強い興味を持っていた。そこで、インターンシップもその流れで参加をしてみると、「インターンに行って、ちょっとメディアは違うかなっていうのは思いましたね。働き方がこんなに違って、ってことは福利厚生とかお給料とか、労働時間とか責任の重さが違ったりとかそういう部分があることが、すごくびっくり」と語っており、同時に「なんか、親が正社員になりなさいってずっと言っていたけど、アルバイトを継続していったらそれはそれでいいじゃないですか。お給料もそんなに変わらないこともあったりするじゃないですか、だからなんでそんなに正社員にこだわるのかなっていう感じで、私の中であんまり実感としてなかったんですけど、やっぱり会社に行ってみたら、格差じゃないですけど、やっぱりそういう部分もあるし、どうしてもこき使われてしまうし、いろんな部分、人間関係的な部分も労働の仕方にしても変わる部分があるということを、目の当たりにして思いました」と語っている。また、「私が、インターンは2週間あったんですけど、朝早いし、夜遅いし、厚い、寒いあるし、とりあえずすごい環境だったので…メディアっていうとどうしても視聴者の視点で見ているから、作り手っていう視点で見るとどうしてもギャップがあるというか」とも指摘する。このような経験から、「自分の居場所はここじゃないかなって。それをまとめる人っていうよりはそれを、ああしたい、こうしたいって提案する側に回りたい。メディアに物を発信するっていうのは向

かないなって思うようになったんですよ」と語るに至っている。K はその後、合同説明会に行くもののなかなか志望先が決まらず、12月の終わりぐらいにブライダル会社に絞って就職活動を行うことを決めた。

3. 2. 就職活動に必要な資源やスキルの理解と獲得

次に就職活動に必要な資源やスキルの理解と獲得に関してであるが、分析の結果、「仕事をする上での必要な能力とその理解」、「就職活動で必要となる態

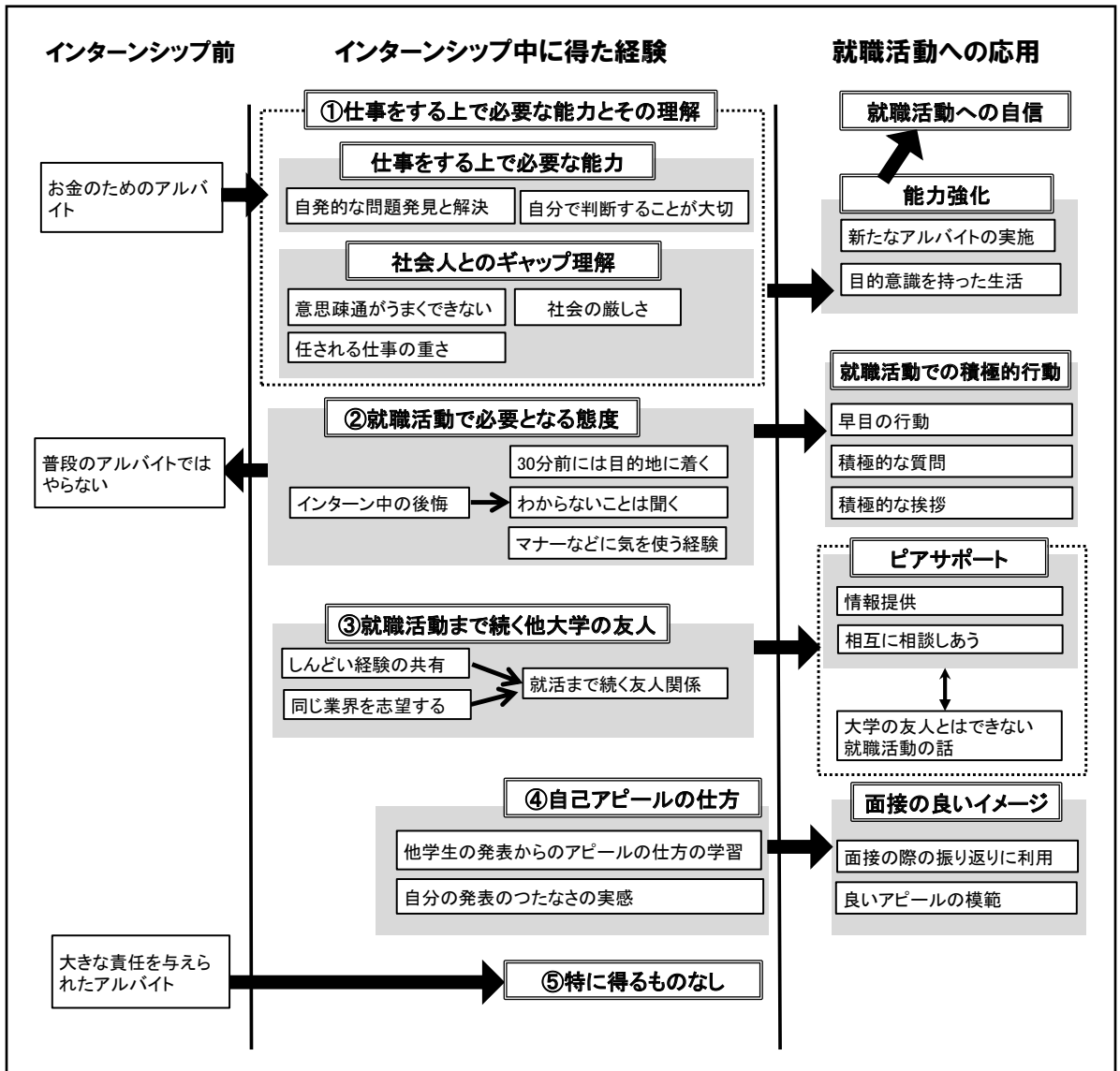


図 3-1 就職活動に必要な資源やスキルの理解と獲得に関する図解化

度」「就職活動まで続く他大学の友人」、「自己アピールの仕方」という4つの大カテゴリーと、それらを対照的に捉えるためのカテゴリーである「特に得るものなし」という計5つのカテゴリーが抽出された。それぞれのカテゴリーに関して具体的に見ていく。

①仕事をする上での必要な能力とその理解 このカテゴリーではインターンシップを通じて、仕事への責任感が出てきた、あるいは自分と社会人にはギャップがあり、その理解にインターンシップが役に立ったという語りをする。例えば、Eはインターンシップに行く前にアルバイトでCDショップの販売員をやっていた。そこではあまり目的意識をもって取り組むということがなかったようで「目的意識を持つ、持たないはだいぶ違うと思いますね。CDショップで働いていたとき、お金目当ての時は時間がたつのがすごく遅かったんですよ。多分、本当に作業って感じだったと思うんですよ、全部が。だから、吸収するものがほとんどなかったと思うんです。毎日いかなきゃとか、やっと終わったって感じだったと思うんですよ」と語っている。

このような環境を経験したのちに、インターンシップに行くことになるが、そこでの業務は基本的には営業の同行であった。そこで、「お昼ご飯とかを結構連れて行ってもらって、いろんな話とか聞かせてもらって、すごくいい話なんですよ。で、ぱっと振られたときに、言葉が出てこなくて、うまく伝えられない状況が結構あって、自分も悔しいですけど、話をしてもらった相手にも申し訳ないじゃないですか。受けた感動や感想はきちんと感想にして言葉に返さないと失礼だなんて感じていて、今から本読むのもなって言うのも正直あったんで、それだったら、年上の方と触れ合える場所に自分が行けば、そういう状況になれば、必然に力がついてくるんじゃないかって思ったんですよ」という考えに至る。そこで、インターンシップが終わった後に、自分の足りないところを補うためにアルバイトを始めることになった。この点に関し「今までコミュニケーション力あるって言われていたので、あるって自分の中では思っていたんですけど、やっぱりそれって、大学内とか学校内っていう限られたなかで、学生ってわかっての接し方なんで、そういう自分とおんなじような人には話しかけられるけど、インターンシップ行ったときに、年上の方とか、全然知らない方とこれから毎日会うっていう状況が出てくるときに、うまく会話ができるかって自分に問いかけたときに、できないんじゃないかと思うところがあったので、自分に足りないところを補わなきゃいけないなと思って、アパレル。アパレルって接客メインじゃないですか。で、決まったお客さんが来るわけでも

なく、毎日知らないお客さんに声かけて、すぐに仲良くなるって言ったらあれですけど、心の壁を低くして、相手にどう接していくかっていう、一番いい仕事はこれじゃないかと思って、一番練習になるんじゃないかと思って、そこを探して、1週間くらいで決まって、そこから、1年2ヶ月続けました」と語っている。このような行為が就職活動の際の自信となり、結果的に就職への間接的な能力の育成につながっているのである。

興味深いことに、このような社会人とのギャップ理解や仕事の責任感などは普段から責任感をもってアルバイトをしているような学生には生じていない。例えば、Gはインターンシップに行ったことでアルバイトとは違う責任感や働く上での基本的な態度は身についたのかという質問に対して、「いや、でも働いているのはみんな同じなので、責任感を持ってやるのは当たり前やなと思うし。どうせバイトやして思っていたら全然やる気とか出てこないと思うので」と答えている。

②就職活動で必要となる態度 このカテゴリーではインターンシップ中の大きな失敗や後悔あるいはインターンシップ中に心がけていたことが後々の就職活動の際に必要な様々なスキルにつながっていることが示唆されている。例えばFはインターンシップではアルバイトとは異なり、時間より早く到着するというのを習慣づけていたようで、「アルバイトの時は、遅刻はしないでですけど正直そんなに早くいかないほうでした。でも、インターンシップの時はやっぱり30分前に、電車で遅れるのは絶対よくないなって思っていたので、早め早めに行動しようと思っていましたね。それはやっぱり、アルバイトとは違う責任感を感じていたからだと思いますね」と語っている。そして、「普段はまあ、30分とかそんなに早くには行かないですね。でも、何か説明会とかがあった時は30分前には行ってました」と語っており、インターンシップで得た30分前に到着するという行動が説明会など就職活動においても応用されていることが指摘されている。

また、Jはインターンシップ中に挨拶について気づかされたところがあったようで、「周りの人とすれ違ってもあいさつ、あいさつみたいな。会社の中ではあいさつで始まり、あいさつで終わるみたいなことを言われました。何にしてもすごい気を使うんですよ。何にしても。すいませんみたいな。それが学生にはないな、みたいな。やっぱり社会人のほうが気を使うんだなみたいな、それはストレスがたまるなーみたいな」と語っている。このような経験が説明会でもなるべく挨拶するという経験につながっているようで、「説明会とかでも

挨拶をすると印象が良く見えるんじゃないかとか、なるべくすれ違ったら挨拶とかするようにしましたね」と語っている。

Jは初日に友人と一緒にインターンシップ先に行くことにしていたが、時間になっても友人は現れず、結果、自分は遅刻してしまいが、友人は先に来ていたという事件を起こしてしまう。この時、確認の重要性を痛感したようで、就職活動においてわからないことがあったら、とにかく電話をして確認したようで、「ちょっと気になったことは全部聞こうって、聞くのはタダなんで。そういう気持ちだったんで。何でも聞いたろうみたいな感じで、電話は一杯しましたね」と語っている。

③就職活動まで続く他大学の友人 このカテゴリーではインターンシップで出会った友人が、インターンシップ終了後も続き、その後の就職活動においてピアサポーターとして機能していることが示されている。Gは自動車の販売店にインターンシップに行ったが、その時に他の大学からきたインターンシップ生が20名ほどいたようで、就職活動の時も情報交換をしていたと語っている。インターンシップ終了時には「一緒行った子らと、みんなインターンシップ先を受けるっていつていたので、まけねえーって言ってました。燃えてましたね。インターンシップ先に就職したい、就職したいという感じだったので」と語っており、インターンシップ先で仲良くなり、インターンシップ終了時には同じような業種を志望していたことが理解されよう。実際、就職活動に入ると、「大学で仲のいい友達、いつも一緒にいる友達だと、就活どうなんって聞けないじゃないですか。なんか最終行っただっていわれても焦るし。聞きたいけど聞きたくないっていう感じで、なんていうんですか、就活の話はなるべくしないようにしていたんですけど、インターンの子とはバンバンどんな感じなのかっていうのを逆に割り切って聞きましたね」と語っており、身近な友達とは違う位置づけで、インターンシップの際に出会った友人たちが就職活動をサポートしてくれている様子がかがえる。このほかにも、「なんか1回集まった時にほとんどの子が決まっていて、私が決まっていなかったんですよ。でもなんか、行けるから頑張ってるってやって、逆に励まされたんで。早くそっちに行くぞみたいな」であるとか、「交流会が5月くらいにあったんですけど、小売みているって言ったら、みんなに結構反対されたんです。いやー大変やろ、みたいなことをめっちゃ言われたりしたんですけど、いやできるやろ、みたいな。あと、内定もらっている子の話は参考になりましたね。そういう話を生かしましたね」とも語っており、インターンシップでの友人関係がその後、就職活動を円滑に進め

るための重要なリソースとなっていたことが示唆されているのである。

④自己アピールの仕方 このカテゴリに該当する学生は発表会の時に優れた発表をする学生を見て、面接の際の自己アピールにつなげているという語りをする。例えば、Dは「発表会の時に内容的なものよりも、発表の仕方が非常に勉強になって、その内容は僕はあんまりうまくできなかったんですけど、ほかの学生がうまい発表をやっていてので、その発表の仕方、プレゼンの仕方を学んだのが面接のときとかにも生かされました」と語っている。また、「(よい学生の発表の仕方は) 反省するためによく使いました。面接が終わって、失敗したな。でもうまい場面だとかこういうやり方もあったのによって反省の場面で使いましたね。特に声は第1印象、1発目に出てくるので、声の強弱、あのはり方をするのと、今までの仕方をするのではきっと面接の通り方も変わっていたな、1次通過することもあったのかなと思います」と語っている。このように、Eにとっては就職活動の面接がうまく進まない中において、1つのモデルケースとしてほかの学生の発表が機能していたといえるのである。

⑤特に得るものなし 特にスキル面で得るものがなかったという語りをする学生は、アルバイトですでに大きな責任を任され、それを十分にこなすという経験をしている。例えば、Iはアルバイトでスポーツジムのトレーナーをやっており、1つのスタジオを任されている。その中で「私はスタジオを持っている分、プログラムがずっと組まれているんですよ。なので、自分の体調が悪かろうが、決められた時間と曜日に割り当てられたプログラムは私しかできないという責任感があります。あと、マンツーマンでお客さんとトレーニングをするので、私を指名するお客さんがいる分、ちょっとその日体調が悪いとか、ちょっとテンションが上がらなければ接客ができないわけですよ」と語っており、スタジオを持つということで非常に大きな責任感が身についたということを語っている。また、「ずっと集客人数っていうのはずっと数えられていて、それで集客人数が減ると自動的にプログラムを外されるんですよ。この時間にやっても人少ないから外すねっていつ外されるので、常にキープするっていうか、集客人数を意識してやるっていうことは意識しています。そのためっていうわけじゃないですけど、新しいお客さんに入ってもらったら感謝の気持ちは伝えたいし、できなくてもいいんですよっていうのはあらかじめ伝えたいので、また来週もお願いしますっていうコミュニケーションを取っています」とも語っており、集客人数を増やすための工夫やお客に対する意識も非常に高

いということが示されている。

一方でインターンシップは「周りの社員さんが実習生だからいいよっていう感じだったんですよ。だから、タイミングもやろっかなっていうときに、やるからいいよっていつてくれたりとか。来てくれてありがとう、大学生ですか、みたいな感じで、かわいがってくれたって言ったらそういういい方になるかも知れないですけど」と語っているように、周囲から気を使われており、社員の人のとってもIを「お客様」として扱っていたような様子がかがえる。

このようにIの場合、すでにアルバイトにおいて責任ある仕事を任せられ、それをこなすという経験をする一方、インターンシップ先自体はそのアルバイト経験を生かせるような環境になっておらず、「インターンシップ自体は私は再確認程度にしかできなかつたので、いかんくてもよかつたのかなって思う」という「特に学ぶべきものがなかつた」という語りになってしまっているものと考えられる。

4. 考察

4. 1. 業種・職種の絞り込みという観点からのインターンシップの意義

本稿で明らかとなった1点目は業種・職種の絞り込みのパターンが明らかになったという点になろう。先にみたように、短期の日常業務型インターンシップに参加した経験をもち、かつ内定を持っている学生にインタビューをしたところ、インターン後の業種・職種の絞り方として大きく「仕事探しの軸の特定」、「新たなやりがいの発見」、「インターンシップ先と同じ職種や業種の除外」という3つの大きなカテゴリーがあることが示された。

「仕事探しの軸の特定」に関して、すでにインターンシップに臨む前にかなり明確に1つか2つに職種や業種を絞れているような学生においては、インターンシップに行くことでより自分の志望業種・職種を明確するという効果があることが示された。このような学生はインターンシップ先が自分の望む業種・職種に行けたかどうかを問わず、再確認も含め「何が最もしたいことなのか」ということに関しての気づきを得ていた。そのため、就職活動の際の職種や業種選択はかなりスムーズで、就職期間中もぶれることなく活動を行うことができていた。

次の「新たなやりがいの発見」に関しては、インターンシップ中に自分が向いているとは考えていなかったような職種を経験することで自分の意外な一面に気づき、それが就職活動の業種・職種選択に寄与したという語りをするカテゴリーであった。このカテゴリーに属する学生は自分が向いていると考えて

いるものを少なくとも1つもっており、それとは異なる職種を経験することで、新たな自分の役割に気づけたという語りをする。就職活動では2つの職種を同時に受けつつ活動を行っており、「インターンシップ先と同じ職種や業種の除外」カテゴリーに属する学生と比較すると、職種や業種の絞り込みに苦勞するという事はなかった。むしろ、ある意味で就職活動における職種や業種の絞り方としてはかなり「仕事探しの軸の特定」に近いものがあり、非常にスムーズに活動に入ることができたカテゴリーといえよう。

最後の「インターンシップ先と同じ職種や業種の除外」に関して、インターンシップに臨む前に職種や業種があまり明確になっていなかった学生においては、インターンシップに行くことで当該の職種や業種を就職活動の対象から外すというメリットがあったという語りをしてきた。このカテゴリーに属する学生はインターンシップが職種や業種を選択するうえで役に立ったと語る反面、あくまで当該の職種や業種を選択肢から外したにすぎず、そのため就職活動において業種・職種選択では非常に苦勞することになった。

ここまで見てきたように、インターンシップに行くことで職種や業種の知識が増し、何らかの意味で貢献することは疑いえない。一方で、事前にどの程度絞れているかで、その後の就職活動における業種・職種の焦点化は異なるということが明らかとなった。この点は裏を返せば、インターンシップが職種や業種の選択に及ぼす影響というのは非常に限られているということが言える。もちろん、「新たなやりがいの発見」に見られるようにインターンシップに行くことで自分の仕事にしたいことに気づき、職種や業種が明確になるというケースも想定できなくはない。しかし、本稿の調査からも明らかのように、そのような事例というのは前提として、ある程度したい仕事が絞られている必要がある。そのため、基本的にはインターンシップに行く前はかなり絞れている学生は、1社行った分より絞れるし、あまり絞れていない学生は1つの業種や職種を絞れるに過ぎず、以後の就職活動でも非常に多くの職種や業種から選ぶという作業に向かい合わなければならない。

これまでの先行研究のように、確かにインターンシップは職種や業種について大学生に今まで経験したことのないような生きた知識を与えることには成功していることに疑問の余地はない。しかし、一方で職種や業種の選定という観点からインターンシップが及ぼす効果というのは限られていることは十分理解しておく必要があると考えられるのである。

4. 2. 就職活動に必要な資源やスキルの理解・獲得という観点からのインターンシップの意義

本稿で明らかとなった2点目が、インターンシップに行くことで得た就職に必要な資源やスキルの獲得及びそのプロセスということにある。本稿で明らかとなったインターンシップを通じて獲得できる資源やスキルとして「仕事をする上での必要な能力とその理解」、「就職活動で必要となる態度」「就職活動まで続く他大学の友人」、「自己アピールの仕方」、そしてそれらを対照的に捉える「特に得るものなし」という5つがあげられる。

「仕事をする上での必要な能力とその理解」に関しては下位カテゴリーとして仕事をする上で必要な能力と社会人とのギャップ理解が挙げられていた。仕事をする上で必要な能力とその理解は社会人基礎力に含まれるような各種の能力やその能力の必要性への気づきが含まれており、また、社会人とのギャップ理解からは現在の自分の能力の足りなさを大学生に与えることになっている。これらの気づきは主としてアルバイトの目的をお金のためとしていた学生にみられ、学生によってはインターンシップ後に自らの能力の足りない部分を補うために新たにアルバイトを行い、それを就職活動の自信につなげていった。

「就職活動で必要となる態度」に関しては目的地への30分前行動やわからないことは聞くといった態度が、就職活動での早目の行動や説明会等での積極的な質問などにつながっていることが示されている。特にインターンシップ中の失敗経験はしっかりと生かすことで就職活動の積極的な質問につながるということも示されている。一方で、このような失敗経験を就職活動につなげることのできない学生というのも一定数いるものと考えられる。事後研修などを通じて、失敗した経験はしっかりと振り返させた上で改善をさせ、就職活動に結びつけていくような支援が必要であろう。

「就職活動まで続く他大学の友人」に関しては、ともに同じ業界を志望する友人として、インターンシップ中にしんどい経験を共有することを通して就職活動まで続く友人関係を形成する。その関係がもとになり、ピアサポーターとして機能し、エントリーシートや業種・職種に関する情報交換など大学の友人関係では難しいような相談をしたりしている。大学内・外を問わず、就職活動において相談できる相手がいるということは内定獲得と正の関係があることが知られている(堀、2006)。このようなことから、他大学の友人がピアサポーターとして機能しているというのは非常に重要なポイントといえよう。

最後の「自己アピールの仕方」に関しては他学生の発表を見ることで自分の

発表の拙さを恥じ、そこから上手なプレゼンテーションをする学生のアピールの仕方を学ぶという行為を導いているパターンであった。結果として、それらの行為が面接の際のよいイメージとして利用されており、自分の模範としてイメージをしたり、失敗した時に振り返る際の基準として使ったりしているということが示されている。面接がうまくいかない学生にとっては、良い面接とはどのようなものなのかということに関しての自己イメージがあるか、ないかというのは非常に大きな違いとなってくるものと考えられる。その意味で、他学生の発表から面接に向けた有用な知見を得ることができたというのは非常に大きなことだといえよう。

ここまで見てきたように就職活動に必要な各種の資源やスキルを理解したり、獲得できたりする一方で、特に何も得ることなく帰ってくる大学生も存在する。特にアルバイトにおいて既に非常に大きな責任感を必要とする仕事を得ていて、かつ、その職務をしっかりとこなしているような場合においては、インターンシップ中に就職活動につながるようなスキルや態度が育成されるということは見られなかった。これは「働く上での基本的態度とその理解」や「就職活動で必要となる態度」といったカテゴリーにおける知見からも示されるように、アルバイトで得ることのできなかつた能力や態度をインターンシップで補完的に学んでいることが示されているといえよう。アルバイトがかなり責任感や能力を必要とするようなものでそれをしっかりとこなしている場合、すでにその学生は十分な能力や態度を身に着けているため、インターンシップにおいてより多くを学ぶことはないと考えられよう。

もちろん、大きな責任や能力を要求されるアルバイトを超えるような難易度のインターンシップの経に出会った場合は、さらなるものを学ぶことも可能であろう。しかし、現実的にインターンシップの期間が平均2週間前後となっている現状においては期待するのは難しい。いずれにしても本稿で示された知見は大学生が実際にインターンシップにおいて目標設定する際に自分のアルバイトの経験を見つめ直し、そこで得ていない能力や態度はどのようなものであるのかというサポートを行う必要性を明らかにしているともいえる。

5. 今後に向けて

業種・職種の絞り込みという観点から大きな問題となるのが、今回対象とした学生の多くがインターンシップ終了後、そして合同企業説明会に至るまで十分に職種や業種を絞り込めなかったという点がある。「インターンシップ先と同じ職種や業種の除外」というカテゴリーでは今回対象とした11人中7人の

大学生が該当しているにも関わらず、インターンシップ先と同じ職種や業種を就職活動の際に動く対象から外したという程度にしか効果がなかった。結果として就職活動の初期はかなり職種や業種の絞り込みに力を入れざるを得ないという状況を産み出している。インターンシップを職種や業種の絞り込みの場としてより機能させるためには、事前授業や事後授業において何らかの仕掛けが必要になると思われる。

また、就職活動につながる能力や態度の育成という観点から今後の課題に関してであるが、今回対象としたのはすべてアルバイト経験があり、かつ内定まで結びついた経験を有する学生を対象とした。一方で内定を得ることのできなかった学生はインターンシップをどのように捉えていたのかということも捉える必要性がある。また、古田（2012）の研究ではアルバイトがインターンシップ経験と交互作用を及ぼしていることが示されている。実際スキル獲得や業種・職種選択という観点からアルバイト経験の有無がどのようなインターンシップ経験の違いを生み出しているのかということも明らかにする必要性がある。

中長期のインターンシップを勧める行政の意向などはあるものの、依然として日本のインターンシップは短期中心で行われている。このような状況が続く以上は、いかに短期のプログラムをいかに質の高いものとし、学生が短い期間の中でより豊かな経験を得るためにはどのような支援が考えられるのかということは今後も必要であろう。

引用文献

- 安藤香織. (2004). 図式を利用する－KJ 法. 無藤隆・やまだようこ・南博文 他編. 質的心理学－創造的に活用するコツ (pp.192-198)、東京：新曜社
- 川喜田二郎. (1967). 発想法－創造性開発のために、東京：中央公論社
- 川喜田二郎. (1967). 続・発想法、東京：中央公論社
- 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 - 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. 立命館経営学、44(5)、pp.169-185
- 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見えてくるもの. 労働社会学研究、6、pp.41-72
- 高良美樹・金城亮年. (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. 人間科学 (琉球大学法文学部紀要)、8、pp.39-57..
- 田中宜秀. (2007). キャリアとインターンシップ. 高良和武監修. 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 (pp.9-14)、東京：学文社
- 戸部孝綱・伊藤良子 (2011) 専門高校におけるインターンシップの効果ーソーシャルスキルとの関連から。東京学芸大学教育実践研究支援センター紀要、7、pp.157-162
- 平尾元彦。(2011)。インターンシップの就職活動への影響ー山口大学 2010 年度 4 年生へのアンケート調査と内定状況調査に基づく考察。大学教育、8、pp.29-36
- 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。インターンシップ研究年報、13、pp.1-7
- 古田克利。(2012)。キャリア自信に対するインターンシップ経験とサークル活動の交互作用効果ー就職活動中の大学生に対するアンケート調査の分析を通じて。インターンシップ研究年報、15、pp.9-16
- 堀有喜衣。(2006)。大学の就職・キャリア形成支援の現状と課題。小杉礼子編。大学生の就職とキャリア (pp.51-75)、東京：勁草書房
- 堀有喜衣。(2007)。日本的インターンシップの現状ーインターンシップの類型化に向けて。土木学会誌、92(2)、pp.18-19
- 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、13、pp.9-17
- 矢崎裕美子・中村信次。(2013)。インターンシップ経験によるコンピテンシーの変化ー動機と研修の型からの検討。日本福祉大学全学教育センター紀要、1、pp.3-9
- 吉本圭一。(1999)。学生の就業意識とインターンシップについて。大学と学生、411、pp.14-43
- 吉本圭一。(2007)。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。日本インターンシップ学会年報、9、pp.17-24
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Steven, D. B., & Robert W. L. (Eds). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp.42-70), NJ: Wiley