

2017年度春学期「インターンシップ(準備)」受講生の 夏季インターンシップ参加状況に関する分析

中野 浩一

1. はじめに

本稿は流通経済大学（以下、本学）の3年生の夏季インターンシップへの参加状況について、本学のキャリア科目のひとつである「インターンシップ（準備）」の受講生のデータに基づき分析を行った結果を報告するものである。

現在の日本社会における大学学部生の新規学卒者の就職活動の一般的な流れは、大学3年の3月から解禁される企業説明会等の企業の広報活動に参加して企業情報を収集し、大学4年の6月から解禁される企業の選考活動に参加して内定を獲得するというものである（図1参照）¹⁾。近年の特徴として顕著なのが、インターンシップへの参加が学生の就職活動の中で重要な位置を占めていることである。インターンシップは大学生3年生が長期休暇を迎える8月・9月（夏季）と2月（冬季）に特に多く開催されている。

学生がインターンシップに参加する意義について、文部科学省・厚生労働省・経済産業省（2014）は「教育内容・方法の改善・充実」「高い職業意識の育成」「自主性・独創性のある人材の育成」を挙げている。また、リクルートキャリア（2017）の「就職白書2017——インターンシップ編——」によれば、学生がインターンシップに参加して良かったと思った点として「仕事内容を具体的に知ることができた（65.4%）」「企業・職場の雰囲気を知ることができた（34.6%）」などが挙げられている。つまり、インターンシップは実際に企業の現場に参加することで、その企業や業界に関する知識を深めたり、自分のキャリア観を明らかにしたりする機会となるのである。学生にはインターンシップを通じた業界研究や自己分析を経て、その後の就職活動やキャリア形成でより良い成果を得ていくことが期待される。

一方企業がインターンシップを実施する目的も近年変容しつつある。リクルートキャ

1) 大学院生の場合は修士1年生の3月から学部3年生と同様に企業説明会等に参加するのが一般的である。

リア（2017）によれば、2012年時点ではインターンシップの実施目的として「学生に就業体験の機会を提供することで、社会貢献をする」というCSRの側面を挙げていた企業が75.8%であったものが、2017年時点では51.1%に減少している。その代わりに台頭しつつある実施目的として、「採用を意識し学生のスキルを見極める（2012年20.8%→2017年42.7%）」「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる（2012年69.5%→2017年88.1%）」といったものがある。また2015年度から加わった回答項目であるが「採用に直結したものとして実施（2015年7.1%→2017年9.7%）」のようにインターンシップを直接的に採用と結びつけていることを明言した企業もおよそ1割確認された。すなわち、今日の企業はインターンシップを行うことの実利の一部をインターンシップ後の採用活動に求めているのである。結果、インターンシップを通じて自己分析や企業研究を進めたい学生と、インターンシップを通じて自社を含めた業界・仕事の理解を促進し学生の傾向を把握したい企業との間でお互いのニーズが合致する状況が生まれ、学生も企業もインターンシップに流入するようになる。

一方、昨今では長期インターンシップが減少する一方で1 dayインターンシップが急増しており（リクルートキャリア，2017），インターンシップ本来の目的である学生への教育的効果が憂慮されている。経済団体連合（2017）は2017年度冒頭にこれまで5日間と定めていた最低日数要件を削除したが、一方で1 dayインターンシップが急増する現状を追認した。その一方で、「職場での受入れやインターンシップ受入れ後の学生へのフィードバックの実施など、教育的効果が高まる取り組みが望ましい」とインターンシップの内容に言及した声明を出している。

また、インターンシップへの参加プロセスも変化してきたと言える。日本におけるインターンシップの本格的な導入は1997年に文部省・通商産業省・労働省が三省合同でインターンシップを「高度教育における創造的な人材育成の一環」と位置付けたことに始まる（古閑，2011）。これによって文部省により「教育改革プログラム」が策定され、結果2014年時点ではインターンシッププログラム（資格取得に関係するものは除く）を設ける大学の数は566校にのぼり、これは全国の大学全体の72.9%に相当する（文部科学省，2016）。このうち、インターンシップに参加した学生はのべ人数で合計72,053人（2.6%）であった。一方、「就職白書2017——インターンシップ編——」（リクルートキャリア，2017）によれば、2015年卒の学生の26.9%がインターンシップに参加したことがあると回答し、2017年卒の学生にいたっては43.7%がインターンシップに参加したことがあると回答している。これらの数値を安易に比較することは適切ではないが、学生回答のインターンシップ参加率と大学回答のインターンシップ参加率に大きな乖離があるということは否めない。そしてこの乖離が示唆することとはすなわち大学を経由しないインターンシップへの参加プロセスの存在が大きくなってきているということである。具体的にはリクナビやマイナビ等の就職サイトを通じたインターンシップへの参

加である。つまり、従来のインターンシップ参加プロセスが大学からの紹介・斡旋によるものだったものが、近年では学生自らがインターンシップ先を探し、自ら応募して参加するプロセスへと変わりつつある。本学でも2016年度より学生に対して「インターンシップは原則的に自由応募で参加すること」とアナウンスしている。このようにインターンシップへの参加プロセスが自発的なものになると、いよいよ学生は自分に合ったインターンシップ先を自分で探し、インターンシップの目標設定や参加申し込みを自分で行う必要が出てくるのである。

このように昨今のインターンシップのあり方については混乱を極めている最中であるが、インターンシップへの参加が学生にもたらす効果自体は無視されるべきものではない。実際に働く現場に赴き、そこで実際に働いている人々や仕事に触れ、体験する機会は決して大学の講義では経験できないものである。インターンシップの在り様は近年大幅に変化している最中であるが、この機会を有効に活用できるよう学生を指導し支援することが本学就職支援センターやキャリア科目の果たすべき役割のひとつである。そして指導や支援を実践していくためには、そもそも学生がインターンシップに参加することが必要条件となる。しかし上述の通りインターンシップは本学では自由応募を原則としているため、最終的に学生のインターンシップ参加の是非や程度を決めるのは、学生自身の判断である。

そこで本稿では、本学学生のインターンシップの参加に関する現状を明らかにする一助として、筆者が担当する「インターンシップ（準備）」の受講生のデータから夏季インターンシップ参加の決定要因を探索する。「インターンシップ（準備）」を受講する学生は本学の学生の中でも比較的インターンシップに対する関心が高い層であると考えられるが、それでも全員がインターンシップに参加していたわけではなかった。インターンシップに参加した学生と参加しなかった学生の違いを探索することで、インターンシップ参加率の底上げにつながる要因を探索する。また、就職支援センターやキャリア科目は学生を指導し支援する立場にあるが、その一部である「インターンシップ（準備）」がその役割を果たしているかどうか併せて検討する。

2. 分析の枠組み

分析の枠組みは図2に図示した。

今回の分析の主要な目的は、上述の通り夏季インターンシップ参加の決定要因を探索することである。この決定要因として、今回はキャリア意識、キャンパス、成績評価の3点に注目した。さらに、第二の目的として筆者が担当する「インターンシップ（準備）」の教育的成果の検証も併せて行うこととする。

キャリア意識とは、平たく言えば「どれだけ自分の将来について考え、それに向けた

【図1：一般的な就職活動スケジュール】

○3年生からの就職活動スケジュール 企業の動き等は年度や業界により変動することがあります。



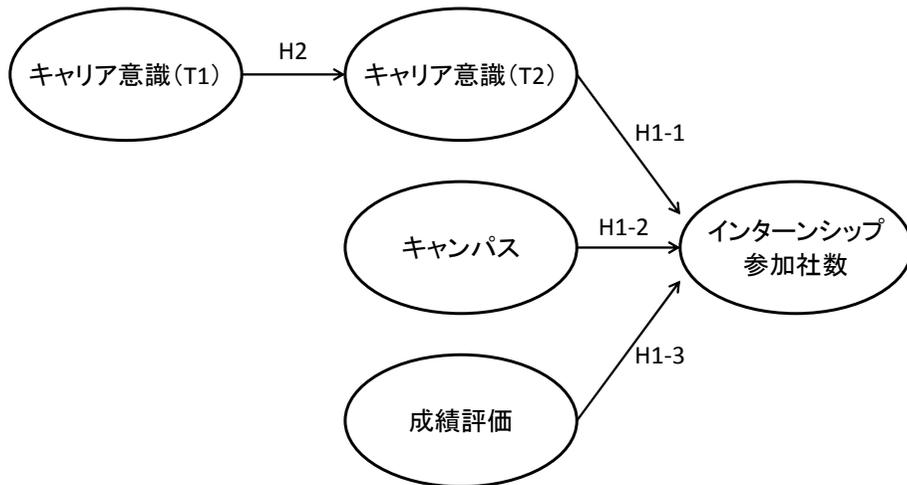
「RKU CAREER GUIDE BOOK 2017」 p.119より引用

行動を意識しているか」である。今回はキャリア意識の測定尺度として、梅崎・田澤(2013)の「キャリア・アクション・ビジョン・テスト(CAVT)」を採用した。図3は実際のCAVT尺度である。梅崎・田澤(2013)は具体的に尺度を作成する過程で、就職活動を終えた大学生が就職活動に関連があると考えたライフタスク項目のうち、大学4年生の約4分の3以上が大学生活を通じてうまくできたと回答したものを除外し、残りの項目を採用している。そのうえで、探索的因子分析を行い、「将来のビジョンや夢、目標などを明確にしたり、見つけたりすること」に関するビジョン因子と、「人に会ったり、さまざまな活動に参加したり、取り組んだりすること」に関するアクション因子の2因子構造を持つ、計12項目で構成している。CAVTの基準連関妥当性の検証として、梅崎・田澤らは就職活動の是非との関連を検討している。ビジョン得点、アクション得点のいずれに関しても、高得点群は低得点群と比較して、エントリーシート提出社数や面接社数、内定取得数などで示される就職活動量が多いことが示されている。また、第一志望企業の内定を取れたかどうか、就職内定先への満足度に関しても同様に高得点群が低得点群よりも統計的に有意に高かった。CAVTと初期キャリアの関係の研究においては、ビジョン得点の内定の有無、就職先が第一希望かどうか、内定先満足度、早期離職防止に対してそれぞれ有意に正の影響を与えていたのに対して、アクション得点は内定の有無にのみ正の影響を与えていた。

このように、キャリア意識は学生のその後の就職活動状況や初期キャリアに対して正の影響を持つことが先行研究上で示されている。そこから類推して、キャリア意識は学生の夏季インターンシップの参加にも同様に正の影響を持つものと予想される。

仮説1-1：キャリア意識が高ければ高いほどインターンシップ参加社数は増加する。

【図2：分析の枠組み】



キャンパスとは、新松戸キャンパス（千葉県松戸市）と龍ヶ崎キャンパス（茨城県龍ヶ崎市）の違いである。本学では2004年の新松戸キャンパス開校以来、キャンパス選択制を導入してきた。龍ヶ崎キャンパスにのみ存在するスポーツ健康科学部を除き、本学入学者は所属する学部学科に因らずに4年間をどちらのキャンパスで過ごすかを自由に選択することができる。カリキュラムに両キャンパス間で差は原則的にはないものの、13年の時間を経て自然豊かな立地にある龍ヶ崎キャンパスと都市近郊にある新松戸キャンパスとで学生の特性が分かれてきた点是否めない。龍ヶ崎キャンパスはスポーツ健康科学部に代表されるように、運動系部活動が盛んなキャンパスである。また、比較的教員志望の学生が多い点も特徴であると言えるだろう。一方新松戸キャンパスは龍ヶ崎キャンパスとは対照的に、文化系の部活やサークルが盛んであり、都心までの距離が近いという特徴がある。

筆者は普段両キャンパスを行き来しながらそれぞれのキャンパスの学生と接しているが、その中ではインターンシップへの参加率についてキャンパス間で差があるように感じている。具体的には、新松戸キャンパスの学生の方が龍ヶ崎キャンパスの学生と比べてインターンシップへの参加率が高いように感じている。その要因には都心までの距離の違いという地理的な要因や、夏季に合宿や大会がある運動系部活動の存在が考えられるが、そもそもキャンパス間で差があるのかどうかを検証することが、この疑問にアプローチする上での最初の一歩となるべきであろう。従って以下の仮説を提示する。

【図3：キャリア・ビジョン・アクション・テストの尺度一覧】

| あなたは、現在、以下のようなことが、どの程度、できていると感じますか。あてはまる箇所に○をつけて回答してください。 | かなりできている | ややできている | どちらとも言えない | あまりできていない | できていない |
|---|----------|---------|-----------|-----------|--------|
| 1. 将来のビジョンを明確にする | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. 学外の様々な活動に熱心に取り組む | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. 将来の夢をはっきりさせ目標を立てる | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. 尊敬する人に会える場に積極的に参加する | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. 将来、具体的に何をやりたいかを見つける | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. 人生に役立つスキルを身につける | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. 将来に備えて準備する | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. 様々な人に出会い人脈を広げる | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. 将来のことを調べて考える | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. 何ごとにも積極的に取り組む | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. 自分が本当にやりたいことを見つける | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. 様々な視点から物事を見られる人間になる | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

梅崎・田澤（2013）より引用し作成

仮説1-2：新松戸キャンパス所属の学生は龍ヶ崎キャンパス所属の学生よりもインターンシップ参加社数が多い。

成績評価とは、「インターンシップ（準備）」の成績評価である。「インターンシップ（準備）」は本学ではインターンシップの事前教育として位置付けられるものであり、受講を通して自分に合ったインターンシップ先を選定するための知識や態度を習得することと、インターンシップに参加するための基本的な書類作成能力や態度を身に付けることを講義の目標として掲げている。その成績評価は、落第を除けばS、A、B、Cの4段階でなされている。評価基準は出席や毎回のワークへの参加度などの出席点50%と、履歴書や送り状などの書類の書き方を重点的にチェックする期末課題点50%の計100%である。成績評価の高低はすなわち学生がインターンシップに参加するための準備の度合いを示すものと考えられるだろう。この準備の度合いが高ければ高いほどインターンシップへの参加社数も増加するものと考えられる。従って以下の仮説を提示する。

仮説1-3：成績評価が高ければ高いほどインターンシップ参加社数は増加する。

上述の通り「インターンシップ（準備）」はインターンシップの事前教育として位置付けられるものであるが、その教育的成果は「講義を通してどの程度学生のインターン

シップへの参加が促進されたか」で測られるべきであろう。そこで本稿では、講義の教育的成果の指標としてキャリア意識を利用する。すなわち、講義を通してどの程度学生が自分の将来について考え行動するようになったか、である。もちろん理想的にはインターンシップ参加社数に関してインターンシップ基礎の受講群と非受講群を比較すべきであるが、今回はデータ上の制約から、代わりに講義前後でキャリア意識が高まったかどうかで検討していくこととする。仮説1-1が正しく、さらに講義を通して学生のキャリア意識が向上することが確認できれば、「インターンシップ（準備）」の教育的成果が確認されたと言えるだろう。従って以下の仮説を提示する。

仮説2：「インターンシップ（準備）」の受講前と受講後でキャリア意識は高まる。

3. サンプルと分析手続き

今回の分析で用いるサンプル対象は2017年度春学期「インターンシップ（準備）」を受講した学生178名（新松戸キャンパス141名、龍ヶ崎キャンパス37名）である。ここから以下の条件に則ってサンプルが絞り込まれた。第一の条件は受講時点で3年生であることである。受講生には2年生や4年生も含まれていたが、夏季インターンシップの主要な対象が3年生であることから、3年生のみを分析対象とした。第二の条件は、2時点で測定されたCAVTの両方の回答を有していることである。言い換えれば、授業への欠席等の理由で2時点でのデータが揃っていないサンプルは分析から除外した。第三の条件は、夏休み終了後にインターンシップ参加のアンケートに回答していることである。そして第四の条件は、インターンシップ基礎の単位を取得していることである。これらの条件でフィルターにかけた結果、最終的なサンプル数は42名（新松戸キャンパス30名、龍ヶ崎キャンパス12名）となった。

変数の概要と測定方法は以下の通りである。

インターンシップ参加：夏休み終了後、学生に対して「夏休み中まで（～9月19日）に参加したインターンシップの数を教えてください」という文言でGoogleフォームを利用したアンケートを実施した。「インターンシップ参加社数」は学生がインターンシップに参加した企業数の実数である。

キャリア意識：上述の通り梅崎・田澤（2013）のCAVT（5件法）で測定した。測定は履修者数が確定する学期始めの第2回授業中（T1）と、学期終わりの第15回授業中（T2）の2時点で行った。変数は各項目の平均値で作成した。クロンバックの α はキャリア意識（T1）が $\alpha = 0.893$ 、キャリア意識（T2）が $\alpha = 0.848$ であり、それぞれ十分な信頼性を確認できた。

所属キャンパス：新松戸キャンパス所属を1、龍ヶ崎キャンパス所属を0としたダ

ミー変数を作成した。

成績評価：S, A, B, Cをそれぞれ4, 3, 2, 1に変換した連続変数を作成した。

また、分析には統計のフリーソフトであるHAD（清水，2016）を利用した。

4. 分析結果

基礎統計量は表1，使用した変数の相関係数の一覧は表2にそれぞれ示した。また，新松戸キャンパスでは30名中24名が，龍ヶ崎キャンパスでは12名中6名がそれぞれ1社以上のインターンシップに参加していた。インターンシップ参加社数との有意な相関関係が確認された変数はキャリア意識（T1: $r = 0.350$, T2: $r = 0.358$ ）と成績評価（ $r = 0.263$ ）であった。

表3はインターンシップ参加社数を従属変数とした重回帰分析である。分析の結果，キャリア意識（ $\beta = 1.053$, $p < 0.01$ ），所属キャンパス（ $\beta = 0.860$, $p < 0.05$ ），成績評価（ $\beta = 0.362$, $p < 0.05$ ）のすべてにおいて従属変数との有意な正の関係が確認された。また，分析モデルは有意確率5%未満で有意でもあった。これは以上のことから，仮説1-1，仮説1-2，仮説1-3はいずれも支持された。この結果において特徴的な点は，キャリア意識，所属キャンパス，成績評価はお互いの影響を統制してもなおそれぞれが独立してインターンシップ参加社数と正の関係を持っていたことである。

また，キャリア意識は講義前と講義後で平均値に有意な差が確認された（ $t = -5.776$, $p < 0.001$ ）。すなわち「インターンシップ（準備）」の受講の前後でキャリア意識は向上していた。このことから，仮説2も支持されたとと言える。

【表1：基礎統計量】

| 変数名 | 平均値 | 標準偏差 | 最小値 | 最大値 |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|
| 1. インターンシップ参加社数 | 1.262 | 1.270 | 0.000 | 6.000 |
| 2. キャリア意識（T1） | 3.121 | 0.687 | 1.750 | 4.833 |
| 3. キャリア意識（T2） | 3.534 | 0.548 | 2.333 | 4.833 |
| 4. 所属キャンパス（新松戸 = 1） | 0.714 | 0.457 | 0.000 | 1.000 |
| 5. 成績評価 | 3.048 | 1.058 | 1.000 | 4.000 |

【表2：相関係数】

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------|-------|--------|--------|-------|-------|
| 1. インターンシップ参加社数 | 1.000 | | | | |
| 2. キャリア意識（T1） | .350* | 1.000 | | | |
| 3. キャリア意識（T2） | .358* | .741** | 1.000 | | |
| 4. 所属キャンパス（新松戸 = 1） | .132 | -.165 | -.309* | 1.000 | |
| 5. 成績評価 | .263+ | -.008 | -.003 | -.122 | 1.000 |

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

【表3：インターンシップ参加社数を従属変数とした重回帰分析】

| 変数名 | β | S. D. |
|-------------------|---------|---------|
| (定数) | -4.176 | 1.440 |
| キャリア意識 (T2) | 1.053 | 0.335** |
| 所属キャンパス (新松戸 = 1) | 0.860 | 0.405* |
| 成績評価 | 0.362 | 0.166* |
| R^2 | .283 | ** |
| 修正済み R^2 | .226 | |
| N | 42 | |

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

5. 考察

今回の分析では以下の点が明らかになった。第一に、学生のキャリア意識、所属キャンパス、成績評価が学生の夏季インターンシップへの参加社数に正の影響を与えている。第二に、学生のキャリア意識は学期頭と学期末とで有意に向上していた。これらの結果に関して考察を行っていく。

まず、キャリア意識と夏季インターンシップへの参加社数に正の関係が確認できた点は、先行研究で示された結果と一貫している。梅崎・田澤（2013）は、キャリア意識は説明会参加企業数などの就職活動量を増加させることを報告している。今回の分析結果はこのような先行研究の知見を強化するものであったと言えるだろう。インターンシップへの参加も、企業説明会に参加することも、いずれも自分のより良い将来を希求するための行動であるから、そのようなことに対する意識が高い者ほど行動の実践につながったものと解釈できる。

また、分析結果では所属キャンパスの違いがインターンシップ参加社数に有意に影響を与えていたことが確認された。改めてこの点について鑑みるに、両キャンパスの差異として、地理的な条件と運動系部活動の存在が特に要因として機能していた可能性が考えられる。まず前者に関して、両キャンパスのJR上野駅までの所要時間を比較すれば、新松戸キャンパスは30分程度であるのに対して、龍ヶ崎キャンパスは50分程度の差がある。本学の場合、キャンパス選択制により任意に通学するキャンパスを選択することができるが、それぞれのキャンパスに通う学生は基本的にはそれぞれの近隣に住む。つまり、新松戸キャンパスに通う学生と龍ヶ崎キャンパスに通う学生とでは、都心にアクセスする際の移動コストに差があるものと考えられる。一方、リクナビ2019のインターンシップ検索では、2017年11月28日時点で、関東でインターンシップを開催する企業は3742社存在していた。しかし、東京都に限定すれば2775社がヒットし、一方栃木県では169社、千葉県では180社がヒットする。すなわち、関東でインターンシップを開催する企業の約3/4が東京都に集中しているのである。マイナビ2019で検索しても、同様に関東でのインターンシップが東京都に集中する傾向が見られた（2507/3129社）。従って、

インターンシップに参加するにあたって、東京都へのアクセスしやすい地理的環境にあるかどうかインターンシップへの参加の程度に影響を与えるものと考えられる。既述の通り、新松戸キャンパスの方が龍ヶ崎キャンパスよりも都心へのアクセスが良好であり、このことが今回の分析結果に影響を与えたものと考えられる。

一方で、龍ヶ崎キャンパスでは伝統的に運動系部活動が各種盛んであり、夏季インターンシップが集中する8月や9月には合宿や大会が数多く行われる。大学3年生はまさに中心的な存在として部を牽引したりレギュラーとして試合や大会に出場したりする機会が多いことだろう。そのように部活動に励む層が龍ヶ崎キャンパスでのインターンシップ参加率を引き下げているものと考えられる。夏休み終了後に学生に対して行ったアンケートの中では、インターンシップ参加社数0の者を対象に「インターンシップに参加しなかった理由（自由選択）」を尋ねている。その結果でも、有効回答だったインターンシップ不参加者10名中8名が「予定が合わなかった」を挙げていた。また、筆者が龍ヶ崎キャンパスの「インターンシップ（準備）」の授業時間中に運動部所属の学生に対して「夏休み中にインターンシップに行く時間は取れそうですか？」と尋ねたところ、「取れる」と答えた学生は皆無であった。もちろん運動部でなくとも、各人アルバイト等個人的な事情はそれぞれ抱えているが、インターンシップ参加の阻害要因としてこのような夏休み中の予定の存在は指摘できるだろう。

成績評価に関して特徴的な点は、成績評価とキャリア意識自体はほぼ無相関であった一方で（T1, $r = -0.08$; T2, $r = -0.03$ ）、キャリア意識とは独立して成績評価がインターンシップ参加社数に対して正の影響を与えていた点である。これはつまり、学生が自身の将来のことについて考えたり行動したりすることとは独立して、インターンシップに対して具体的な準備を進めていくことで学生のインターンシップに対する参加が促進されるということである。

また、今回は「インターンシップ（準備）」を通してキャリア意識が有意に高まっていることが確認された。仮説2の中でも述べた通り、講義前後でキャリア意識が有意に高まり、またそのキャリア意識とインターンシップへの参加社数に正の関係が確認されたことから、「インターンシップ（準備）」の教育的効果は少なからず確認できたものと考えられる。もっとも、学生が「インターンシップ（準備）」を受講した4月から7月の時期には、就職支援センターの各種ガイダンスやリクナビやマイナビが主催するインターンシップ合同説明会など、学内・学外において就職やインターンシップに向けた取り組みが数多く行われており、「インターンシップ（準備）」受講生たちがそれらの取り組みの影響を受けていないということはないだろう。今回の分析結果からは「インターンシップ（準備）」の講義そのものが持つ影響力の程度までは測ることはできないが、講義の中では自己分析や企業研究を通じて自分のキャリアについて探索する機会は数多く設けられていたことから、このストーリーがあながち疑似的なものではないと考

えられる。仮説1-3の結果と併せて考えれば、「インターンシップ（準備）」はキャリア意識の向上とインターンシップに向けた具体的な準備という二通りのパスを通じて学生のインターンシップ参加社数に寄与していたものと解釈することができる。

6. インプリケーションと限界、今後の展望

今回の分析結果から得られる示唆として、第一に、「インターンシップ（準備）」のみならずそれ以外のキャリアガイダンスが夏季インターンシップを始めとしたキャリア形成や就職に関する活動への参加を促す可能性を指摘できる。本学で行われているキャリア科目には、「キャリアデザイン」「キャリアマネジメント」などの科目が存在する。他にも、本学就職支援センターでは就職活動イベント（自己分析セミナーや企業研究セミナーなど）が多数開催されている。これらの取り組みはいずれも学生のキャリア形成や就職活動の支援を目的として行われているものである。今回の分析では講義の前後でキャリア意識が向上することが確認されたことから、これらのキャリアガイダンスでも同様にキャリア意識が向上し、それによってキャリア形成や就職に関する活動が促される可能性がある。それぞれの取り組みが実際にどの程度の効果を持つのかは別途効果測定を行う必要はあるが、その際の指標として今回用いたキャリア意識（梅崎・田澤，2013）が利用可能であるかもしれない。

第二に、特に龍ヶ崎キャンパスの学生に対してはインターンシップの参加に対して追加的なケアが必要であるかもしれない。キャンパス間での差異が他要因を統制した上でもインターンシップへの参加社数に有意な影響を持つことが示された点は実務上無視できないものであるだろう。現状でも就職支援センターの現場レベルでは、運動部単位でキャリアガイダンスを行うなどのケアは行っているが、一方で非運動部の学生を対象とした取り組みなど、追加的にケアする余地は多く残っているように思う。また、今回の分析では「キャンパス間でインターンシップ参加社数に差異がある」というところまでしか明らかになっていない。考察の中では都心までの地理的な距離と運動系部活動の存在を挙げたが、現実的な対応策を考えていく上では、キャンパス間での差異を生み出している要因やその程度の大きさを適切に見極めていく必要があるだろう。そこが明らかになれば、実務上より効果的な方略を考える基盤となると期待できる。

一方で、今回の分析が持つ限界は、サンプルの特性に関するものである。今回は「インターンシップ（準備）」の受講生を対象として分析を試みたが、この講義を受講する学生はそもそもインターンシップに対する関心が高いと考えられる。そのため今回の分析結果がそのまま全学生の傾向を反映しているとは限らないだろう。より正確な実態を把握するためには、「インターンシップ（準備）」を受講していない層を分析に含めた上で、男女比や学部・学科の人数比などを調整することが望まれる。

今後の展望として、第一に、今後の分析ではインターンシップの内容やそこで得た経験、インターンシップに参加した目的など質的な側面にまでは踏み込んでいくことが望まれる。当然のことだが、インターンシップは参加することそのものが重要なのではなく、インターンシップを通じて企業研究や自己分析を進め、自身のキャリア形成に役立ててこそ意義のあるものである。たとえば筆者がインターンシップ参加者に個人的に聞いた話では、複数のインターンシップに参加する際に異なる業種や職種のことを意図的に組み合わせることで、その差異を通じて業界間の違いや自分の適性を明らかにできたといったものがある。これが示唆するものは、昨今は1 dayインターンシップが急増し一つ一つのインターンシップに費やせる時間は量的に減少しているが、一方でインターンシップの目的を明らかにしその目的を達成するために適したインターンシップを戦略的に組み合わせることが可能になっているということである。もちろん長期インターンシップも依然として存在し、その有用性は損なわれていない。つまり昨今、インターンシップの内容や活用の仕方が多様化しているということであり、今後はその多様性を加味した分析が行われることが期待される。

第二に、上述のものに関連して、今回の分析では夏季インターンシップに参加したことでのその後の就職活動やキャリア形成にどう影響を与えていくのかが検討されていくことが期待される。夏季インターンシップへの参加がその後の各種就職イベント・冬季インターンシップ・企業説明会等への参加にどのような影響を与え、最終的に内定獲得や学生の就職に対する満足度にどのような影響を与えているのかは今後検討に値する課題であると考えられる。

参考文献

- 梅崎修, 田澤実 (2013)「大学生の学びとキャリア 入学前から卒業後までの継続調査の分析」法政大学出版局
- 古閑博美 (2011)「インターンシップ——キャリア教育としての就業体験——」学文社
- 清水裕士 (2016)「フリーの統計分析ソフトHAD: 機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践における利用方法の提案」メディア・情報・コミュニケーション研究 第1巻 p.59-73.
- 日本経済団体連合会 (2017)「採用選考に関する指針の手引きの改定について」http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/030_kaitei.html (accessed 2017.11.20)
- 文部科学省 (2016)「平成26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」http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2016/03/15/1368428_01.pdf (accessed 2017.12.18)
- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省 (2014)「インターンシップ推進に当たっての基本的考え方」http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/sanshou_kangaekata.pdf (accessed 2017.11.20)
- リクルートキャリア (2017)「就職白書2017——インターンシップ編——」https://www.recruitcareer.co.jp/news/20150215_01.pdf (accessed 2017.11.20)