

## インターンシップの事前指導と事後指導

田 原 数 哲

1. はじめに
2. インターンシップの実施状況
  - 2-1 インターンシップの効果
3. 自分を知る
  - 3-1 自己理解の意義（職業能力の考え方）
  - 3-2 自己理解のための理論
4. 自己理解の測定方法・評価方法
  - 4-1 興味・関心・パーソナリティ
  - 4-2 適性・能力
5. 事後指導
6. 課題
7. 総評

## 1. はじめに

平成29年度の大学生・短期大学生の就職率は、大学98.0%、短期大学99.1%と依然高い状況となっており、大学に関しては平成9年3月卒の調査開始以降過去最高の水準で、地域別にみると中部地区の就職率が最も高く99.5%となっている。<sup>1)</sup>今年(平成30年:5月現在)の就職内定率は、64.3%と5月現在にしては高い水準を保っている。平成30年の有効求人倍率は1.88倍と平成30年度も依然高い状況といつてよい。市場はいわゆる「売り手市場」、学生は、業種に拘りがなければ内定を獲得できる状況だが、企業側は、だからこそ、学生をしっかり見定めて優秀な人材の獲得のために就職試験を今まで以上に工夫してきている。

経済産業省では、2006年に「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力を提唱した。インターンシップは、1997年1月の教育改革で打ち出され、文部科学省・経済産業省・厚生労働省の3省合意に基づき、大学教育に導入された。<sup>2)</sup>また、インターンシップは、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と定義され、現在の大学における実施率は、7割を超え、スタンダードな機会になりつつある。このインターンシップの臨み方について、今回考察をまとめることとした。インターンシップ実施あたり、各大学や短期大学では、事前指導と事後指導を行っているが、事前指導については、社会人としてのマナーやルールを中心に学ぶ機会が多く、実習を円滑に終えるための指導内容が多いのではないだろうか。基礎的なマナー・ルールについての教育ももちろん必要であるが、それを踏まえたうえで大切なのが自己理解を通して目標をしっかりと設定して臨めるように導くことである。事前指導のなかで、何のために何を学びに職場に行くのかをはっきりさせ、その目標を達成させるために必要な学習を十分にすることが重要である。その事前指導を通してインターンシップに参加してこそ、何を見て体験してきたのか、参加前と後で自分にどのような変化が起こったか、どう成長できたかを感じ取れるのではないだろうか。また、それを体感することにより事後指導では、自分の体験や成長を全体で共有し深め合うといった充実した振り返りが可能になってくるのではないかと考える。<sup>3)</sup>

平成30年度、本学短期大学部では5割以上の学生がインターンシップに参加した。インターンシップ後のアンケート結果を通して、自己理解の重要性を感じている学生が多かった。自分の適性を知ることやインターンシップ先の選択をするうえで、まず必要になってくるのが自分を知ること、つまり自己理解である。これから、自分についての理解の深め方や自己理解の場面・ツールについて記すことにし、今後の自己理解の参考になればと思う。

1) 厚生労働省HP「大学等卒業予定者の就職内定状況調査 結果の概要」(2018年4月1日)引用

2) 経済産業省HP「人生100年時代の社会人基礎力」(2018年2月)引用

3) 高良和武「インターンシップとキャリア」学文社 P16~17

## 2. インターンシップの実施状況

平成28年に文部科学省が実施した「平成27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」を取り上げる。この調査によれば、インターンシップを単位認定している大学と単位認定していないが学生の参加状況を把握・関与している大学の合計は、全体の93.4%にあたる730校である。そのうち、単位認定をしている大学は、全体の74.3%にあたる581校であり、昨年度全体の72.9%にあたる581校に比べて15校の増加となった。<sup>4)</sup> また、インターンシップを実施する企業については、中堅、中小企業、ベンチャー企業等の参加が増えてきているとともに、行政機関等での実施も年々増えてきている。実施する内容については、職場見学、社員の補助的な仕事内容を体験するものもあれば、一定の課題を期間内に取り組む内容など多様なものとなっている。

### 2-1 インターンシップの効果

#### インターンシップを体験した学生の感想

平成30年度も多くの学生がインターンシップに参加した。そこで、参加した学生を対象に5項目のアンケート調査を行った。そのうち「インターンシップに参加してよかったこと」「インターンシップで発揮できた力はなんですか、身につける必要性を感じた力は何か」の2項目について学生が記した感想を以下に紹介したい。（学生が記述した原文通りに掲載する）

#### インターンシップに参加してよかったと思ったこと

- ・自分の将来なりたい職業は旅行関係なので参加してみて、お客様にどんな対応をすればいいか、説明を分かりやすするためにはどうすればいいか、報告・連絡・相談の大切さを知り、良かったと思います。
- ・実際行ってみると信用金庫のイメージが変わりました。地域の方に優しいところだとわかりインターンシップにあって良かったです。
- ・市役所で働いている人たちの本音を聞くことができたのが良かったです。実際に企業に行くことで挨拶やマナー、また職場の雰囲気を知ることが出来ました。また、就職活動のノウハウを教えて下さり、とてもためになりました。
- ・インターンシップに参加することで将来のことを今までより考えることができた。
- ・事務職や営業職など様々な職種が一度に体験できたので、より深く知ることができ自分の視野も広めることができました。どの業種も大体はこんな感じだろうなと勝手にわかったつもりでいたので、思っていたことと違うこともたくさんありました。よりリアルな職場を知ることができて本当によかったです。

#### インターンシップで発揮できた力、身につける必要性を感じた力は何か

- ・自分の実力を発揮出来たところもあれば、できなかったところもありました。コミュニ

4) 文部科学省「平成29年大学等卒業予定者の就職内定状況調査」引用

ケーション能力を身につける必要があると思いました。

- ・グループワークがたくさんあり、メンバーがみんな上級学生であったが、その中でも自分の意見をしっかりとということができたことが良かったと思いました。しかし、誰かが話を振ってくれるのを待ったりするところがあり積極的になれなかったところがあったので、もっと進んで意見を言えるようにすることを今後身につけなければならないと思います。
- ・グループワークをする機会が沢山あり、普段大学にいるときは人の意見を聞いているばかりで、なかなか自分から意見を言えなかったのですが、今回のインターンシップでは自分の考えを持つことができそれを伝えることができました。
- ・積極性と分かりやすく人に説明する力、人に気を使う力を身につける必要を感じた。
- ・自分の将来になりたい職業は旅行関係のため、お客様にどんな対応をすればいいか、説明を分かりやすくするためにはどうすればいいか、報告・連絡・相談の大切さを知り、良かったと思います。
- ・将来のことを今までより考えることができた。
- ・自分の考えが甘かったり、姿勢が悪くなったりしていました。それを今回、改めさせてくれました。

アンケート調査からもわかるように、まず職場での自分の能力がどの程度通用するのか、また、自分には、何が足りないのかといった適応能力について学生は感想を述べている。

そして、インターンシップは、他大学の学生と触れ合う機会ともなり、他者との比較から自分自身を見つめ直す良い機会ともなっている。

### 3. 自分を知る

#### 3-1 自己理解の意義

自己理解とは、自分にとって望ましい進路選択、職業選択、キャリアデザインのために自分自身のありのままを知ることである。自分自身の分析を通して、多くの場面での自己を認識し、まとめることで、漠然とした自分像を明らかにし、客観的に自分を見つめることである。自己理解を深めることは、自分自身の客観的な理解が深まるとともに、環境の理解も深まっていくことになる。そのため、キャリア選択の重要な基準となる。

#### 3-2 自己理解のための理論

##### ① キャリア・アンカーという観点

キャリア・アンカーとは、選択を迫られたとき、自分が何に興味を持っているのか、自分は何が得意なのか、自分は何にこだわるのか、職業上の自分は何を大切に、価値を見出しているのかといったその人が最も重要視している欲求、価値観、才能などのことで、自分に対するイメージである。

心理学者エドガー・シャイン (Edgar H.schein) は、現在のところ、8つのキャリア・ア

ンカーを提唱している。「専門的・職能別能力」自分の専門性や技術を高めることを強く望み、スキルを中心に自分のキャリアを作っていくタイプ、「経営管理能力」組織の中で責任ある役割を担うことを望み、出世などに関心を持つタイプ、「自立・独立」組織などに属することを望みます、何事も自分の力でやろうとするタイプ、「保障・安定」キャリアの安定に関心を持つタイプ、「起業家的創造性」自分自身で何かを生み出すことを望むタイプ、「奉仕・社会貢献」社会的価値観の実現を望み、その社会的価値観に基づいて社会に対して影響を与えようと望むタイプ、「純粋な挑戦」解決不可能と思われる問題を解決することを望み、困難な問題に直面することを望むタイプ、「生活様式」仕事と家庭といった生活全般のトータルバランスに関心をもつタイプ。

キャリア・アンカーは、若年者の場合、明確になっていないものであるが、何が得意、何に興味をもちやりたいのか、何をやっている自分が充実しているのかなどを問いかけることが有効である。自分なりの答えが見出せば、進むべき方向が見えてくる。若年者にとっても自己啓発のツールとして活用できる。

## ② エンployアビリティという観点

エンployアビリティは、雇用され得る能力をいう。この能力は、労働移動を可能にする能力、働いている企業内で発揮され、継続的に雇用される能力の2つの側面を持っている。内容としては、職務遂行に必要となる知識や技術や態度・協調性といった職務遂行にあたって、個人が持っている思考特性といった可視部分と、動機・人柄・性格などの潜在的な個人的なものといった不可視部分とに分けられる。<sup>5)</sup>特に、若者にとっては、就職活動での自己PRを考えていくうえで重要な概念といえる。相手側に、自分とはどういう人間なのかを伝えるためには、学生時代に、このエンployアビリティをどれだけ習得できるかが大切になってくるだろう。

## ③ コンピテンシーという観点

コンピテンシーとは、優秀な業績を残す人とその他の人を区別する能力を意味する観点と人々が共通して求められる標準的な能力を意味する観点の2つがある。教育の場では、標準的な観点からの能力として表す。経済産業省が打ち出した「社会人基礎力」についてはコンピテンシーの概念が用いられ、特定の業種や職種に限定されない標準的な能力としている。コンピテンシーの概念は、用いられる場面や領域によって、意味合いが変わっていく。<sup>6)</sup>

5) 一般社団法人雇用問題研究会「キャリアデザイン概論」2016年 P39～42

6) 同上

## 4. 自己理解の測定方法・評価方法

自己理解の領域は大きく、次の4つが上げられる。

① 興味・関心・パーソナリティ ② 価値観 ③ 適性・能力 ④ 過去の経験 である。これらのうち、特に① 興味・関心・パーソナリティ ③ 適性・能力 の領域に焦点をあて、アセスメントツールについて説明する。

### 4-1 興味・関心・パーソナリティ

興味・関心・パーソナリティについての分析は、趣味、クラブ活動、休日の過ごし方、友人、ボランティア・アルバイトなどから面接やワークシートを使用して、把握することができる。

#### ① 自分史分析

過去の自分の体験を、物心ついた年代から現在まで書き出すことをする。この作業を通して、今日の自分の価値観や行動特性を把握する。以前は、周囲からの理解が得られなかったことで、本当の自分の能力を自覚できなかったという場合がある。そのため、自分史を作成することで、過去を振り返り自分の興味や関心事を再整理することで、自分の能力を確認するものとなる。

フォーマル・アセスメントツール

#### ② VPI職業興味検査

この検査は、心理学者ジョン・ホランド (J.L.Holland) の職業選択理論に基づいて作られている。大学・短大・専門学校生の進路指導や就職ガイダンスのツールとして使用される。160の職業に対する興味・関心の有無の解答から、6種類（現実的領域・研究的領域・芸術的領域・社会的領域・企業的領域・慣習的領域）の職業興味領域に対する関心を測定し、5種の心理的傾向に対する個人の特性を把握する。この検査によって、自己理解を深め、働くことに対しての動機付けや情報収集に適している。<sup>7)</sup>

#### ③ 職業レディネス・テスト (VRT)

大学・短期大学生等の職業指導において、学生の職業レディネスを把握し、職業に対する自分の考えやイメージを確認することで動機付けを促すことができるツールである。

検査の内容は、基礎的志向性と職業的志向性を測定するA, B, C検査から構成されている。A検査は、職業・仕事の内容を記述した54項目の質問からなっており、各質問に対して、好みの程度を3段階で表されることによって、職業興味を測定する。B検査は、日常の生活行動について記述した64項目からなっており、各質問に対して「当てはまる」「当てはまらない」で答えることによって、基礎的志向性が職業への関心、興味の基礎となる。C検査は、A検査と同じ54項目の質問で構成されている。各質問に対して、「自信がある」「どちらともない」「自信がない」の3段階で答える。職務遂行の自信度をA検査

7) 労働政策研究・研修機構「VPI職業興味検査 第3版手引」引用

と同じ6つの職業領域において、どのような傾向があるかを測定する。A検査とC検査は、検査の結果を、総合的にみることによって職業志向性を把握する。また、6つの職業領域においては、ホランド（John L. Holland）の職業選択理論で提唱されている6つの職業領域（現実的職業領域、研究的職業領域、芸術的職業領域、社会的職業領域、企業的職業領域、慣習的職業領域）を取り入れたものである。<sup>8)</sup>

#### ④ キャリア・インサイト

キャリア・インサイトは、キャリアガイダンスシステムとして、独立行政法人労働政策研究研修機構により開発された。4つの側面（能力、興味、価値観、行動特性）から適性を判断する。利用者自身がパソコンを使用しながら、自己理解を深めるツールである。内容として、おおむね18歳から30歳前半の学生や職業経験の少ない利用者向けのECコース（Early Career）、おおむね30歳後半から60歳代のミッド・キャリア層を対象としたMCコース（Mid Career）が準備されている。<sup>9)</sup>

公的機関が公開する自己理解ツール

#### ⑤ 若者のための「名古屋市キャリアサポートアプリ」

このアプリは、名古屋市がNPO法人ICDSの協力のもと作成した、スマートホン用の若者の自己理解アプリであり、2つの診断と若者のキャリアアップに役立つ情報を提供している。2つの診断内容は、自分を生かせる職業診断と社会的スキルの診断となっている。職業診断については、60の質問に回答することで、回答者の特徴や向いている職業の方向性と具体例を表示してくれる。また、ハローワークインナーネットサービスの職業分野別検索で職業の詳しい内容やその職業に必要な資格などを知ることができる。社会的スキルの診断は、18の日常や他者についての質問に答えることで、回答者の社会的スキルの評価を確認できるとともに、今後のスキルアップについてのアドバイスも得ることができる。

キャリアアップについての情報は、名古屋市内の青少年施設や若者の就労等に関する相談・支援機関の紹介やホームページへのリンク集となっている。<sup>10)</sup>

#### ⑥ CADS & CADI

このツールは、職業人生の各節目において、自分自身が経験してきた職業・職務、受けてきた教育訓練などを振り返り、どのような能力を身につけてきたか、自分はどのような傾向があるのかといった自己理解を行う。そして、自分の「できること」、「やりたいこと」、「やるべきこと」を考え、企業で通用する実践的職業能力を身につけていくことを目的にしている。ただ、このツールは、職業経験を積んでいる社会人向けであるが、自己理解を促すツールであるので紹介する。内容については、CADS：キャリア開発シート

8) 一般社団法人 雇用問題研究会「職業レディネステスト 手引」引用

9) 労働政策研究・研修機構「キャリア・インサイト 手引」引用

10) 名古屋市HP若者自立支援事業（2015年1月11日）引用

とCADI：環境変化自己診断ツールとなっている。キャリア開発シート（CADS）は、自分自身のキャリアをじっくり考え、整理することで自己理解が深まるシートとなっている。環境変化自己診断ツールは、環境変化に対する「キャリア形成力」と「個人的傾向」を把握するための心理学的検査である。<sup>11)</sup>

## 4-2 適性・能力

適性・能力については、学生自身が、どのような種類の知識や技能をどの程度持っているかを把握することが重要で、就職活動での自己PRを考察するうえで非常に重要な手段となる。

### 厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）

一般職業適性検査は、職業適性に対する理解を深めるとともに職業への理解も深めることができ、目前の職業の択の決定の利用だけでなく、将来の職業の探索を行う場合も有効に活用できるツールとなる。この検査には、T版とS版とがあり、T版は進路指導・職業指導用でS版は事業所用となる。また、構成と内容は、11種の紙筆検査と4種の器具検査となっている。対象者は、中学生から45歳未満の成人が対象となる。大学、短大での実施時期としては、短大では1年生、大学では2年生後期が適当であり、また、職業レディネス・テストなどのパーソナリティ検査を先に実施してから行うことが望ましい。<sup>12)</sup>

実施にあたり測定される9つの適性能と内容について

知的能力：一般的学習能力、推理し、判断する能力。

言語能力：言語の意味およびそれに関連した概念を理解し、それを有効に活用する能力、言語相互の関係および文章や句の意味を理解する能力。

数理能力：計算を正確に速く行うとともに、応用問題を推理し、解く能力。

書記的知覚：言葉や印刷物、伝票類を細部まで正しく知覚する能力、文字や数字を直感的に比較分別し、違いを見つけ、構成する能力、対象を素早く知覚する能力。

空間判断能力：立体を理解したり、平面図から立体図を想像したり、考えたりする能力、物体間の位置関係やその変化を正しく理解する能力。

形態知覚：実物あるいは図解されてものを細部にまで正しく知覚する能力、図解を見比べて、その形や陰影、線の太さや長さなどの細かい差異を弁別する能力。

運動能力：眼や手また指を供応させて、迅速かつ正確に作業を遂行する能力、眼で見ながら、手の迅速な運動を正しくコントロールする能力。

指先の器用さ：速く、しかも正確に指を動かし、小さいものを巧みに取り扱う能力。

手腕の器用さ：手腕を思うままに巧みに動かす能力、ものを取り上げたり、置いたり、持ち替えたり、裏返したりするなどの手腕や手首を巧みに動かす能力。

11) 中央職業能力開発協会「CADS&CADI」引用

12) 労働政策研究・研修機構「厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）手引き」引用



公の検査の判定は、自己採点による自己判定が可能である。検査結果を採点し、ワークシートを行うことにより、自己理解、職業適性を理解することができる。

事前指導のなかで、このような評価方法やツールを使用し自己理解を深めることで、学生たちのインターンシップに取り組む姿勢が「インターンシップでは何をやらせてもらえるのか」という受け身の姿勢ではなく、インターンシップを通じて、こんなところを見たい、考えてきたい、学んできたい、長所や短所どう活かせるか、社員のかたは、どう活かしているのか」という主体的な気持ちをもって、参加することができる。

## 5. 事後指導

事後指導では、実習日誌の作成、学内での報告会など、インターンシップでの経験の記録や振り返りが中心となるが、各学生の客観的な体験を省察し、そこからより有用性の高い客観的な意見や教訓、今後の課題を引き出すことで、さらなる理論的学修への動機付けを促すことができる。ただ単位や資格のための通過点としてのみとらえられないように十分な指導を行うことが重要である。

## 6. 課題

短期大学生は、4月入学して約3か月後のインターンシップとなってしまう。そのため、短時間での自己理解や職業理解を行っていく必要があるため、早い時期からの事前指導が必要となる。しかし、短い期間での就労観や職業観を指導することには限界がある。結果的にインターンシップ実習から学んでいくことも必要となる。ただ、大学生と比較した場合には、若干の違いは出てくる。そのため、短期大学生にとって、短い期間での事前指導の内容が課題となる。

## 7. 総評

インターンシップを成果あるものにするためには、体験期間中に何を学びたいか、自分の活かせる強みや貢献できることは何か、克服すべき弱点は何かを明確にしたうえで臨むことが重要になってくる。そのためには、事前に自己理解を深めることが必要不可欠だと考える。事前指導において、社会人としての常識やマナー等の学習とともに、前述の自己理解ツールを使用して、自己分析を行うことでしっかりと目的意識をもって臨めるようになり、より有意義なインターンシップ体験ができることだろう。また、事後指導では、客観的な知見等から、学生の今後の課題や取り組みの重要性について伝えていく必要があると考える。

## \*参考文献

- 藤田晃之著「キャリア教育基礎論」実業之本社 2014年  
高良和武著「インターンシップとキャリア」学文社 2007年  
一般社団法人雇用問題研究会「キャリアデザイン概論」2016年  
日本インターンシップ学会東日本支部「インターンシップ実践ガイド」2017年  
日本キャリアデザイン学会「キャリアデザイン支援ハンドブック」2014年  
労働政策研究・研修機構「V P I 職業興味検査 第3版手引」  
労働政策研究・研修機構「キャリア・インサイト 手引」  
労働政策研究・研修機構「厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）  
一般社団法人 雇用問題研究会「職業レディネステスト 手引」  
名古屋市HP若者者自立支援事業（2015年1月11日）  
中央職業能力開発協会「CADS&CADI」  
経済産業省「人生100年時代の社会人基礎力」（2018年2月）  
厚生労働省HP「大学等卒業予定者の就職内定状況調査 結果の概要」（2018年4月1日）  
名古屋市HP若者者自立支援事業（2015年1月11日）