

短期大学におけるインターンシップとキャリア支援の効果

Effects of internships and career support at junior college

藤島 正史

今永 典秀

Masafumi Fujishima

Norihide Imanaga

〈摘要〉

本研究では、2019年度から2021年度に実施した名古屋経営短期大学のインターンシッププログラムとキャリア支援プログラムの実践事例に着目する。実践によるプログラムの改善により、短期大学の学生に対するキャリア支援に対する効果的なアプローチの1事例を提示した。学生の個々の状況に合わせて、インターンシッププログラムに専門的な内容と汎用的な内容の双方を選択できる形態に変更することによって、受講者数の増加につながった。また、インターンシッププログラムに参加する学生のプログラムの受講状況や学生の参加の様子や成果を、キャリア支援担当者と連携することで、個々の学生ごとに適した個別の学生支援に生かし、個別指導の精度の向上につながる事が確認できた。

〈キーワード〉 インターンシップ キャリア支援 ICE ルーブリック キャリア教育

I 背景・問題意識

文部科学省（2018）の中央教育審議会による「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」では、予測不可能な時代を生きる人物像として、普遍的な知識・理解と汎用的技能を身につけることや、時代の変化に合わせて、積極的に社会を支え、論理的思考力を持って社会を改善する資質を有する人材を目指すことが謳われている。さらに、そのために学修者本位の教育の重要性が述べられ、個々の教員の教育手法や研究を中心にシステムを構築するのではなく、学生が何を学び、身につけることができたかを中心に捉え、個人の学修成果を可視化することの重要性が挙げられている。

将来の日本社会で貢献するためには、個別一人ひとりの勤労観や職業観を育てることが重要であり、個別の特徴を把握した適切な指導や、社会で働く前に社会を知る経験が必要であり、1つの手段としてインターンシップに対する期待が大きい。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」（1997年の三省合意）で定義されている。文部科学省（2020a）によると、2014年以降キャリア教育として定着させ、各大学は早期や長期のインターンシップや、産学連携や地域連携を

通したインターンシップの具体化をより一層展開するようになった。その結果、大学における教育効果の要素や、表彰制度や好事例が共有され、大学・学生・企業など広く社会に認知されてきた。インターンシップは、学外の企業と協働した取り組みになり、異なる利害関係者と協力しながら学生の教育に貢献することが求められる。日本におけるインターンシップは、前述の1997年以降徐々に大学内での取り組みから派生し、インターンシップ専業の中間支援団体による取り組みや、企業独自での取り組み、連携した取り組みにより大きく成長を遂げてきた。令和元年度の文部科学省による調査では、単位化されて実施されるインターンシップは、四年制大学が674校（88.6%）で、このうち、特定資格取得に関係しないのが547校（71.9%）である。また、短期大学は、263校（80.7%）で、特定資格取得に関係しないのは134校（41.1%）である。短期大学でも広く普及しているが、特定資格に関係しない割合が小さい特徴がある（文部科学省、2020b）。

野村・今永（2021）が指摘するように、インターンシッププログラムは、企業・大学・学生にとってそれぞれ異なるメリット・インセンティブを有することと、企業や大学、学生もそれぞれ個性が強く、その集合体であることから、千差万別のインターンシップの種類が存在するにもかかわらず、個性が強い上に異なる属性のマッチングが十分に行われていない課題がある。

政府の公文書では『『教育活動』であり『就職・採用活動』でないことを強調し注意喚起』（亀野、2021）され、教育効果が重視され拡大してきた。一方で、時代の流れの中で、企業にとっては採用活動の一環として、インターンシップが有益な存在であり、活用が進んできた。企業にとっては、企業の経済合理性の中で、学生との接点を早期に持ちたいという観点で、短期間のインターンシップが促進され、採用活動のプロセスに定着する形になった。弊害として、超短期間の実施や教育効果が低い内容やアルバイトに類似した内容や、就業体験と認められにくい内容が存在するなど、玉石混合の状態になっている。様々な課題がある中、日本経済団体連合会（2021）は、ワンデーインターンシップはインターンシップの名称を使わないことを表明した。一方で、短期間では十分な教育効果を担保することは一般的には難しく、大学側が求める教育効果の実現と、採用成果を両立させることは困難である。

そこで、本研究では、短期大学における実践事例より、インターンシッププログラムの改善点と学生に対するキャリア支援の改善点を明らかにする。そのことによって、短期大学におけるインターンシッププログラムやキャリア支援の有効的なアプローチの1つの方策を示すことを目指す。2019年度から2021年度の期間において、キャリア支援担当職員と、インターンシップ担当教員の実践活動によるアクションラーニングを活用した事例研究とする。事例研究は、特定の現象が「なぜ」そして「どのように」生じたのかを問うための研究方法であり、特徴は単一あるいは複数の事例を狭く深く考察する点にある（Yin、1994）。

本研究の構成は、つぎのとおりである。2章では短期大学の特色と事例対象とする名古屋経営短期大学の教育プログラムについて論ずる。3章では2019年度以降のインターンシッププログラムの改善点と効果を記載する。4章では2019年度以降のキャリア支援プログラムの改善点と効果を記載する。最後に、5章は本研究の成果を考察する。

II 短期大学の特色と名古屋経営短期大学の教育プログラム

1. 短期大学の特色

文部科学省（2005）の中央教育審議会の「我が国の高等教育の将来像」答申によると、短期大学は「短期大学の課程は、ユニバーサル段階の身近な高等教育の一つとして、また、地域と連携協力して多様な学習機会を提供する、知識基盤社会での土台づくりの場として、新時代にふさわしい位置付けが期待され、短期大学の課程の積極的な改革が期待される。これらの点を踏まえつつ、短期大学における教育の課程修了を学位取得に結び付けるよう制度改正を行うことが適切である」と言及されている。そして、短期大学の課程として求められるものは、1. 教養と実務が結合した専門的職業教育、2. より豊かな社会生活の実現を視野に入れた教養や高度な資格取得のための教育、3. 地域社会の必要に根ざしながら社会人や高齢者などを含む幅広いライフサイクルに対応した多様な生涯学習機会の提供等が挙げられている。

短期大学は、就業年数が短いため、入学後間もなく就職活動を迎える。一般的に短期大学に特化した就職対策の書籍などは四年制の大学生と比較して総数は少なく、就活支援に関するノウハウの蓄積が少ない状況にある。一方で、限られた期間の中で、学生の特性に合わせた適切な支援が必要であることから効果的な支援策や、集中的な学習が求められる。二年制の短期大学の学生は、入学後すぐの夏休みとその後の春休みにインターンシップへ参加し、その後就職活動に取り組むことになる。短期大学と四年制大学では、教育効果や手法に差があり、短期大学ではキャリア教育の中に取り込み、ビジネスマナーなどの職業能力養成を主眼においたカリキュラムを構築することが多い（小林、2014）。また、短期大学の場合、1年夏休みより春休みの方がより「就職」を意識して、参加することを示している（片瀬、2015）。このように、短期大学には、個別に適用すべき教育プログラムが求められ、かつ、知見の積み重ねが必要な状況にある。

2. 未来キャリア学科の教育プログラム

名古屋経営短期大学は、名古屋女子商科短期大学として昭和40年に設立され、平成12年に現在の校名に変更された。現在は、未来キャリア学科、子ども学科、健康福祉学科の3学科で構成されている。本研究では未来キャリア学科を対象とする。

未来キャリア学科は、医療事務、ビジネス情報、美容・癒し、観光・エアラインの4つ

のフィールドで成立する（2020年度入学者）。日本の成長分野である医療、情報、美容・癒し、観光・エアラインに関わる実践的かつ専門的な知識・技能の定着を図る教育活動を通して、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な「社会人基礎力、コミュニケーション能力、課題発見・課題解決能力、基礎的・汎用的能力、論理的思考力、想像力等」の能力を修得し、未来を担う豊かな人間性に富んだ自立型人材を育成することを目指すものである。

フィールドの特徴は、次の通りである。医療事務は、医療、福祉、調剤薬局の現場で必要となる知識と技術をしっかりと身につけ医療に関わる事務のスペシャリストを目指す。ビジネス情報は、パソコンを使用した技術や知識はもちろんオンリーワンの知識を身につけ、社会に求められる能力を習得する。美容・癒しは、メイク、ネイル、エステなど、美に関して広く深く学ぶだけではなくコミュニケーションスキル、話し方やホスピタリティ

表1 卒業必修科目（2021年度）

種別	科目名
総合教育科目	経済学入門、ライフプランニング、実践キャリア教育ⅠⅡⅢ、就職試験対策Ⅰ、情報リテラシー、ビジネスマナー、プレゼンテーション技法 など
ゼミナール	ゼミナールⅠ-Ⅳ

表2 選択科目（2021年度）

種別	科目名
総合教育	ビジネス文書、生涯スポーツ、スポーツ演習、インターンシップⅠⅡ、簿記入門ⅠⅡ、話し方演習、就職試験対策Ⅱ、人間関係とコミュニケーション、マネジメント概論、プレゼンテーション演習、ビジネスイングリッシュ、シーズンスポーツA(入門)B(基礎)、海外研修、暮らしと経済、労働と法、人的資源管理、起業論、企業と会計、マーケティング論、ロジカルシンキング、ビジネス総論、心理学総論、政治と経済 など
共通	簿記検定講座ⅠⅡ、秘書検定講座Ⅱ、FP技能検定講座、TOEIC検定講座、介護職員初任者研修講座ⅠⅡ、販売士検定講座、営業検定講座、POP広告クリエイター検定講座、健康管理士一般指導員 など
医療事務 フィールド	診療報酬請求論ⅠⅡ、診療報酬請求演習ⅠⅡ、病態と検査の基礎知識、医療秘書、診療報酬請求演習(応用)、医事コンピュータ演習、調剤事務演習、電子カルテ演習、メディカル総合演習 など
ビジネス情報 フィールド	情報科学入門、情報処理、ビジネス情報、情報倫理、MOS検定講座、デジタル映像制作入門、データベース演習、表計算演習、Illustrator演習、プログラミング演習 など
観光・エアライン フィールド	観光英会話ⅠⅡ、ホテル業界論、国内旅行業務取扱管理者講座、観光と約款、観光地理、ホテル基礎管理、国内旅行実務、エアライン業界論、観光ビジネス論、観光マーケティング など
美容・癒し フィールド	美容理論、美容法、メイクアップ基礎、色彩検定講座ⅠⅡ、ブライダル・フラワー、エステティックⅠⅡ、ネイル基礎、ホスピタリティ論、栄養学演習、メイクアップ応用、ファッションコーディネート、化粧文化論、フィットネス実技、ネイル応用、アロマセラピー、ボディメイク論 など

の基本も身につける。観光・エアラインは、観光、旅行、ホテル、エアライン業界での即戦力になるために基礎知識の他、海外・国内旅行研修などを通して実践的に学ぶ。

教育上の目的を達成するために必要な授業科目を開設し、自分の興味や将来就きたい授業に合わせて、履修できるよう体系的な教育課程を編成している。教育課程は、幅広い視野と豊かな人間性を涵養し、必要な専門分野の知識・技術を習得することができる授業科目から構成され、ビジネス社会において必要とされる基本的な知識や能力の習得を目的とする「総合教育科目」と、医療事務、ビジネス情報、美容・癒し、観光・エアラインの各フィールドから、自分の興味や将来就きたい職業に合わせて、自由に選択して履修できる「専門教育科目」と専門性を深める「ゼミナール」で編成される。

キャリア教育に関連する教育プログラムは、必修共通科目として「実践キャリア教育Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ」「ビジネスマナー」「プレゼンテーション技法」「ライフプランニング」などがインターンシップ以外に存在する。実践的キャリア教育に関連したプログラムに特徴がある。

インターンシップに関しては、正課の選択科目として「インターンシップⅠ」と「インターンシップⅡ」が配置されている長期休暇を中心に5日以上インターンシップに参加する。講義内では、事前事後学習を実施するが、補完する内容は他講義で自己分析やSPIなどの対策や、面接対策やマナー研修などは、プレゼンテーションの講義やキャリア教育の講義で実施する。つまり、インターンシップや就職活動に向けた事前学習が別講義と連動し、実施される点に特徴がある。

3. 未来キャリア学科の課題と、対策・就職活動の実績

未来キャリア学科の職支援における課題として、学生が複数のコース（フィールド）に所属し、それぞれに応じた個別指導が必要であるが、画一的であり、表面的な対応しかできていなかったことが挙げられる。また、インターンシップに関しても、それぞれのコースに合致した内容の受け入れ先は存在するが、毎年人数も異なり、入学当初に学生が企業の選択を適切にするのは困難であり、ミスマッチが生じていた可能性も高いことが挙げられる。さらに、前期は夏休みに実施し、後期は春休みに実施するが、受け入れ先企業の本数は若干異なるものの、同様の内容であるため、前期に参加した意欲的な学生が後期には参加しないことなどの課題も存在した。さらに、体験することが重視され、事前学習や他の科目で学んだことをインターンシップ実習と振り返りやキャリア支援活動やその後の就職活動で統合させることが困難な状況にあった。

キャリア支援活動の理想的な形としては、入学時点や早期の段階で所属コースへの就職を希望し、それに向けて専門的な学習と社会での実践経験を積みたいと考える学生に対する機会の提供や、一方でコースを問わずに将来社会で働くことの実態を知り、どんな職業や働き方を希望するかを考える機会を提供することと考える。そして、インターンシップの実践の機会やキャリア支援を通して学生が一步踏み出して行動し成長につなげ、学修意

欲の深化を促すことであると考えられる。そして、これらの実践活動やキャリア支援活動を通して、個々の学生の状況を可視化し、適切な助言・支援ができるようになることであるとされる。

そのために、2019年度以降に、インターンシッププログラムの教育プログラムや企業とのマッチング方法などの改善と、キャリア支援プログラムの内容の改善を実施した。上記の取り組みなどによって内定率が早期に向上する効果が得られた。2020年度は、新型コロナウイルスの影響で採用活動の延期や中断がされる影響があり、5月6月の内定率は伸び悩む結果になったが、10月時点では前年度に比べ18ポイント近く上昇した。さらに2021年度は、コロナ前の水準を上回るペースで内定率が推移するなどの成果が得られていることが確認できた（表3参照）。

表3 内定率の推移

(%)	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
2021年度	34.7	43.6	54.4	64.5	70.1	82.6	86.8	91.0	-	-
2020年度	19.2	26.8	40.8	45.1	67.7	82.3	86.7	91.5	96.6	98.3
2019年度	32.4	39.2	43.0	50.0	56.6	64.4	68.5	77.5	78.9	87.1
2018年度	-	37.5	49.1	51.9	53.8	67.3	72.5	76.5	80.0	85.7

Ⅲ インターンシッププログラムの改善点について

1. 課題と改善策の全体像

インターンシップの課題としては、前述の通り、前期と後期が同じ内容で実施されており学生として、難易度の調整が困難で、選択肢が見えにくい点があるなど、連続した受講者が限定されることが挙げられる。さらに、教育効果の高いプログラムへと改善の余地があった。本章では、インターンシッププログラムの改善方法として、まず、企業とのマッチング方法の改善点として、1つ目は、2019年度後期より通常のインターンシッププログラムに加えて、学生が自主的に自由に外部で採用を主目的とするインターンシッププログラムの受講を許可する形態へと変更した。従前は、インターンシップ先の開拓やマッチングが困難であったが、昨今ではワンデーインターンシップなどの短期間の取り組みが広く認知されてきている。ワンデーインターンシップは、採用に傾斜し教育効果が低いという課題も指摘されているが、一方で、学生にとっては企業を複数探索し、自分の将来のキャリアを検討するキャリア探索や業界研究や企業研究の1つとしては効果が得られると考えられる。大学側が提供するインターンシッププログラムを受動的に選択するよりも、自ら企業を探索し、選択して実行することを促すことにも価値があると考えたためである。こ

の前提として、前期にインターンシッププログラムを開講していることと、他講義で自己分析やキャリア設計や業界研究などの十分な事前学習のキャリア支援プログラムが存在している点を考慮して設定した。2つ目は、前期に、入学してすぐにインターンシップに参加する障壁が高いことを和らげるために、NPO 法人 G-net と連携し、複数企業を比較検討できるプログラムを追加した。

表4 インターンシッププログラムの変更点

時期	変更前	変更後	効果
前期	大学紹介	大学紹介 複数企業体験プログラム (NPO 法人 G-net)	一定期間連続した参加に障壁を持つ学生に対する参加しやすいプログラムを設定
後期	大学紹介	大学紹介 自主選択のインターンシップ	参加者への選択肢の提供と、未参加者が参加しやすい選択肢の提示

上記のように、選択肢を変更させた点に特徴がある。結果として、受講人数は2018年度には半減していた人数が、2019年度は任意選択を加えることによって維持することにつながった。そして、2020年度は新型コロナウイルスの影響もあり、前期は中止となり後期も受け入れが困難な企業が一定程度発生した特殊な点はあるが、全体としての受講人数は2019年度と比較し、増加する形に変化した。また、夏休みと春休みでは企業の採用活動やインターンシップのピークの時期と重なる部分もあり、夏休みの方が受け入れやすい企業が本学の場合が多いという特徴も存在する。

表5 インターンシッププログラムの受講人数

時期	種類	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
前期	大学紹介	39名(23社)	37名(21社)	(中止)	21名(13社)
	複数企業体験	—	—	—	15名
	前期の合計	39名	37名	—	36名
後期	大学紹介	14名(7社)	19名(13社)	7名(4社)	—
	任意の選択	—	18名	53名	—
	後期の合計	14名	37名	60名	—
年間合計		53名	74名	60名	—

2. インターンシッププログラムの改善事例

1つ目は、2019年度後期より、後期のインターンシッププログラムは、自主的に企業

を選定するプログラムを加味した。具体的には、企業が主催するワンデーインターンシップを含め、累計で5日間以上のインターンシップの実際の経験があれば、インターンシップ実習に参加するという内容を要件に加えた。この変更は、従前では後期の受講人数の減少に対する解決策であり、狙いとして、インターンシップ参加経験者は、インターンシップの効果を実感しており、次のステップとして、自ら企業を検索し行動して、実践して振り返るというサイクルを自走することを目指したものである。また、未参加の学生にとっては、インターンシップに5日間参加する障壁が高い場合もあり、参加しやすさと、将来の就職活動に直結することをPRし、早い時期に経験することで、限られた時間の短大生の学生生活において、就職活動を成功に導けるよう配慮したものである。

2つ目は、2021年前期には、NPO法人G-netと連携し、地域の中小企業の仕事理解を促す「シゴトリップ」を選択できる連携体制を整えた。系列の名古屋産業大学とNPO法人G-netは2020年2月に包括連携協定を締結し、名古屋産業大学と名古屋経営短期大学が属する菊武学園が創設以来大切にしている「実践教育」「職業教育」に関する連携を強化することとなった。その一環として、2021年度に日本インターンシップ学会において「秀逸な事例」として高い評価を受けたシゴトリップを、インターンシッププログラムの1つとして選択できる体制に変更し、約10名が登録し参加した。シゴトリップは、2013年度より開始され、東海地域の複数大学と連携し、大学紹介（講義・単位認定など）と学生の任意参加により、毎年継続的に行われているものである。内容としては、初日と最終日は、NPO法人G-netが事前・事後研修を実施し、3日間は中小企業3社を訪問し社長と若手社員の双方にインタビューを実施。合計5日間で地域の中小企業の経営革新のサポートをするNPO法人G-netに対するインターンシップと位置付けられる。3日間は経営者若手社員へのインタビューに加え、企業説明・工場見学・ワークショップなどが組み込まれる。学生にとっては教育効果が高いインターンシッププログラムの条件である「事前・事後学習」「就業体験を伴う」「教育効果の測定の仕組み」「5日以上」が含まれ、大学を超えて共同で参加でき、一定人数でのインターンシップの受け入れが可能である点に特徴がある。

3. 高い教育効果が得られる内容への変更

教育効果が得られるプログラムを実現するために、以下の点を実施した。共通の内容として、事前学習事後学習の教材を作成し、参加学生が異なるインターンシップ先で実習を行なった場合も、教育効果が測定でき、成長につながる仕組みへと変更した。資料として「事前評価アンケート」「事後評価アンケート」「チェックリスト、ICEルーブリックの活用」「目標設定シート」「活動日誌、日報」「振り返りシートの作成、今後の目標設定」を新規に作成した。これらの事前事後のアンケートと、ICEルーブリックをまとめて冊子とし、事前の目標設定や自己理解、実施中の日誌、事後の振り返りと今後の目標設定と

行動計画を一元化した。ICE ルーブリックは、カナダで開発・実践されてきた評価モデルで、I は、Ideas（基礎知識）、C は Connections（つながり）、E は Extensions（応用）である（Young, SF、Wilson, RJ、2013）。レポート形式の振り返りを記載するラーニングポートフォリオの活用と、ICE ルーブリックを活用することで、主体的で深い学びが促進されることが期待されている。看護系の実習に関連した内容や、高等学校におけるアクティブラーニングでの活用事例が確認されているが、インターンシップにおいては広く活用されていない状況である。通常のルーブリックでは、絶対評価で事前事後を自己評価する困難さがあり、特に初年次で期間が比較的短い場合は、低評価になり自己効力感が下がる恐れがあることや、自己評価が困難であることが挙げられ、これらの課題を解決する手法の一つと考えられる。学生が成長に向けて、個別に学生に対して助言ができる ICE ルーブリックの特徴に着目し、「将来のキャリア」「他者から学ぶ」「自己理解」「学習意欲」の4つの項目で評価基準を作成した。目指すべき評価基準を事前段階で学生に説明し、学生の自己の現状と、将来の目標とのギャップを課題として認識させることができ、実習中の活動が課題に対して行動を促す目的で活用した。

表6 ICE ルーブリックの例

	I（考え）	C（つながり）	E（応用する）
将来のキャリア・働くこと	卒業後、社会人として働くことについて説明している	将来の働く目的や、働く姿を実現するための具体的な判断基準を示している	将来の働き方・業界・職種などが具体的にイメージされ、実現に向けた行動計画を展開している
他者から学ぶ	企業の人・一緒に参加した学生等の他者から得られた学びを記述している	他者との違いを理解した上で、他者から学ぶことの大切さや意義・意味について具体的に記述している	自ら積極的・主体的に他者から学ぶための行動を実践しており、その結果得られた学習成果に関する記述がある
自己理解（自己開示）	自分の特徴・強み・課題などを記述している	過去の経験が整理され、その経験の背景や意味を理解した上で、自分の特徴を記述している	過去の経験・知識・能力などを統合させ、他者からの学びを踏まえ、現時点の自分の現状を正しくわかりやすく伝えている
学修意欲	課題が発見でき、目標に対する具体的な学習内容を記載している	目標に対して、具体的に期日が定められた学習計画を記載している	課題を発見し、目標に対する具体的な行動が計画され実行している

冊子を活用した事前学習によって自己理解の把握や、参加動機と、自分自身の課題を記載した上で、インターンシップの目標を設定した。さらに、他科目と連携し、履歴書の書き方や自己分析、電話や挨拶の仕方や敬語の使い方などのマナーに関する知識や訓練も実施した。

表7 インターンシップの事前・事後と実習中の内容

事前学習	インターンシップ実施	事後学習
自己理解の促進	日報	ICE ルーブリック
業界・企業分析	できたこと、明日の目標	振り返りシート
自己PR・志望動機	—	アンケートチェックシート
目標設定	—	今後の目標

その後、事前訪問を実施し、自ら企業に対して訪問した上で、インターンシップに参加し、参加中には日報を記載し、実習内容と学んだことと、反省点・今後の課題と明日以降の目標を記載することとした。最終的には、実施報告書に、短大卒業時の目標と、終了後の目標を記載し、企業の選定理由、インターンシップを通して学んだことや身につけたこと、活動した結果、自分の強みとして認識し、課題や改善点、全体を通じて得られた学びを記載する。さらに、今後の目標と、目標を達成するための具体的な行動計画をレポートとして作成した。

IV 就職支援について

就職支援に関しては、インターンシッププログラムの担当教員とキャリア支援課の担当者とのコミュニケーションを密接に取る形態とした。当該研究事例の大学においては、キャリア支援課がインターンシップ先の企業との契約締結を実施し、学生に対する事前事後指導は教員が担うこととなっている。キャリア支援課の担当者は、学生との個別面談の実施や、就職活動先の企業の情報提供を実施している。そのため、インターンシップ学生の受講の様子を情報共有することによって、学生に対する適切な助言の実施が可能となる。

2020年度は新型コロナウイルスの影響により、対面授業の自粛、採用活動の停滞が顕著となった。その為、学生の就職活動の準備段階での情報収集や就職活動での企業との接触の機会が限られた。上記の課題を解決するために、就職支援サービスを提供企業とタイアップし、就職ガイダンスをテーマ毎に録画収録し、インターンシップの事前学習も兼ねて、オンデマンド型の教材として学生に配信した。また、本学に理解ある企業を学内に招致し、個別企業説明会を開催、学生に対して、企業との出会いの場を提供した。さらに、

コロナ禍で企業の採用意欲が低下する中で、人気上昇している公務員就職に関しても、尾張旭市より担当者を招き、研究セミナーを実施した。また、日本での就労をめざす外国人留学生に対しても、特化した就職ガイダンスを実施した。さらに2021年度は、面接時の表情や声、話すスピードに着目した「就活ヴォイス」((株) VoiceVoice によるサービス)や、卒業生から直接アドバイスを貰う「OBOG 交流会」を新たに設け、就活支援の更なる拡充や就職意欲の向上、キャリア観の醸成を意図した。

なお、学生に対するキャリア支援効果に関しては、2020年度の名古屋経営短期大学未来キャリア学科の卒業予定者69名に対してアンケート調査を実施し、64名より回答があった(回答率92.8%)。実施時期は、2021年2月17日から3月30日である。その質問の1つである「キャリア支援課や教員の支援」に関する質問調査項目の内容は、「十分だった」49名(76.6%)と約8割の学生が満足していることが把握できた。

表8 キャリア支援・実習行事の比較

	2019年度	2020年度	2021年度
4月	キャリアガイダンス(2)	キャリアガイダンス(2)	キャリアガイダンス(2) 若手社員ゲストスピーチ(2)
5月			編入学説明会(2)
6月		留学生向けガイダンス(1) 履歴書作成指導(1) インターンシップ講座	留学生向けガイダンス(1) 履歴書作成指導(1) インターンシップ講座 証明写真撮影(1) 学内個別会社説明会(2) 就活 Voice(面接対策)(2)
7月		学内合同会社説明会(2)	
8月		学内個別企業説明会(2)	取材型インターンシップ(1)
9月	キャリアガイダンス(1) 就職の手引き配布(1)	キャリアガイダンス(1) 就職の手引き配布(1)	キャリアガイダンス(1)
10月	個別面談(1) 進路志望登録(1) 就職情報サイト登録(1)	個別面談(1) 進路志望登録(1) 就職情報サイト登録(1)	個別面談(1) 進路志望登録(1) 就職情報サイト登録(1) 就活 Voice(面接対策)(1)
11月		就活対策オンライン配信	OB・OG交流会(1)
12月	証明写真撮影(1)	証明写真撮影(1) 業界研究講座(1) 公務員研究セミナー(1)	証明写真撮影(1) 業界研究講座(1) 公務員研究セミナー(1)
1月	面接対策・実技指導(1)	面接対策・実技指導(1)	面接対策・実技指導(1) 模擬面接(1)
2月		キャリアガイダンス(1)	キャリアガイダンス(1)
3月	学内合同企業説明会(1)	学内合同企業説明会(1)	学内合同企業説明会(1)

V おわりに

本研究では、名古屋経営短期大学のインターンシッププログラムとキャリア支援プログラムの実践事例より、短期大学における効果的な取り組みを明示した。

特定の領域での短期大学の事例であることに留意する必要があるが、インターンシッププログラムにおいては、教育効果を担保させた上で、段階的な難易度や障壁、選択肢を提示することで、参加者の増加に繋がったことは、本研究の成果の1つであると考えられる。具体的には、全プログラムを画一的なものにするのではなく、選択肢を広げて、志望業界が確定している学生と、自由に選択したい学生、体験したい学生に適切な内容を提供できるように設定した点である。特徴的なのは、新たに自由選択のインターンシップへの参加を合計5日間で単位化することによる選択肢の提示を追加した点があげられる。ワンデーインターンシップは企業説明が中心で教育効果が期待しづらいといった批判もあるが、一方で目的を企業理解や、将来のキャリア選択に向けた情報収集などに設定した場合は、短時間で多くの情報や経験が得られて有意義な活用方法に変換することができる。加えて、教育効果を高めるために、事前学習としてインターンシップへの参加目的と、事後学習で学んだことと今後の振り返りを徹底することで、教育効果を担保した方法を実現した。

短期大学の学生は在学期間が限られており、長期間のインターンシップに参加することは、通常では困難である。そのためには、ある程度自分の目指す方向を早期に確定させた上で、実践や学習を実施することが求められる。予め方向性が確定されているような学生には、専門的で実践的な有益な体験ができるプログラムを提供し、まだこれから何をやればよいかわからない学生には、比較的参加が容易で、将来の進路や学習意欲が高まる汎用的なプログラムを提供することが有益であろう。

研究を通して、個別学生の状況を早期に把握することによって、個別対応する部分と、汎用的なプログラムとして、選択肢をある程度分類して提供することの重要性が確認できた。また、独立してインターンシッププログラムを実施するのに加えて、当該プログラムの受講状況や学生の参加の様子や成果をキャリア支援担当者と連携することで、個々の学生ごとに適した個別の学生支援に生かすことができ、ゼミナールやキャリア支援課担当者との個別指導の精度の向上につなげ、就職活動に効果が得られた可能性がある。

本研究の限界としては、就職活動はインターンシップや個別のキャリア支援活動以外の、講義やゼミナールでの個別指導や課外活動などの影響も加味されるが、本研究では学生生活全体を考察できていない点が挙げられる。したがって、本研究では、改善方法の1つの事例として明らかにすることには意義があるが、影響の大きさなどについては追加調査による検証が必要である。

謝 辞

山本学科長をはじめとする未来キャリア学科の教員の皆様におかれましては、日頃よりインターンシップに対する理解や協力を賜り心より感謝申し上げます。

【参考文献】

- Yin, R. K. (1994) "Case study research": Design and methods, 2 (近藤公彦 (2014) 『新装版ケース・スタディの方法』)
- Young, SF & Wilson, RJ (2013) 『「主体的学び」につなげる評価と学習方法』土持ゲーリー法一監訳、東信堂
- 今永典秀 (2021) 「地方創生に向けたインターンシップ」日本労働研究雑誌 733、2021年8月号、pp73-84
- 片瀬拓弥 (2015) 「インターンシップ自己評価表のテキストマイニング分析」清泉女学院短期大学研究紀要 34、pp1-10
- 小林純 (2014) 「私立文系大学におけるインターンシップ、キャリア教育の意識 —大学・短期大学との差異からのアプローチ—」インターンシップ研究年報 17、pp27-34
- 日本経済団体連合会 (2021) 「ポスト・コロナを見据えた新たな大学教育と産学連携の推進」
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/040.html> 2021.09.01 アクセス
- 野村尚克、今永典秀 (2021) 『企業のためのインターンシップ実施マニュアル』日本能率協会マネジメントセンター
- 文部科学省 (2020a) 「就職・採用活動に関連して実施されているインターンシップの現場に関する調査研究報告書」(令和元年度「文部科学省先導的の大学改革推進委託事業」委託先株式会社シー・ディー・アイ https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1418370_00010.html 2021.09.01 アクセス
- 文部科学省 (2020b) 「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」
https://www.mext.go.jp/content/20201204-mxt_senmon01-000010706_01.pdf 2021.09.01 アクセス
- 文部科学省 (2018) 「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」
https://www.mext.go.jp/content/20200312-mxt_koutou01-100006282_1.pdf 2021.09.01 アクセス
- 文部科学省 (2005) 「我が国の高等教育の将来像」中央教育審議会
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/05013101.html 2021.09.01 アクセス

