

大学生のインターンシップ参加が キャリア形成にもたらす効果に関する一考察 －ライフキャリアにおける「役割」視点から－

田中 聖華
立野 貴之

1. はじめに
2. 日本の大学におけるインターンシップ
3. インターンシップの効果に関する先行研究
4. 調査の概要
5. 結果
6. 考察
7. まとめと今後の課題

梗概

本稿では、大学の関与を離れたインターンシップ参加が、大学生のキャリア形成における役割充足にどのような形で効果をもたらすことができるかについて、実証的に検討した。その結果、インターンシップに参加すること自体では、労働者役割へ関心が向かうことにおいて意識の高まりがうかがえ、またその役割へ向けての主体的行動を促す可能性が見いだされた。一方で、大学等におけるインターンシップの在り方として文部科学省から提唱されている学生の学修の深化や新たな学修意欲の喚起といった、学生役割の充足活動への結びつきは、正課授業として実施されるインターンシッ

プへの参加学生ほど見いだせなかった。

1. はじめに

大学生・大学院生を対象とするインターンシップは、それを実施する企業も参加する学生も、年々増加傾向にある。特に実施企業の割合では2017年から、参加学生の割合では2018年からの伸びはそれまでの経年変化よりも顕著である(図1, 2)ⁱ。新卒の労働市場がいわゆる売り手市場となってからは、企業が優秀な学生を早いタイミングで見つけだし、アプローチをかけたついでに囲い込むための手法としても注目されてきた。そうした動きに促されて、2017年頃からインターンシップは「プレ就活」としての認識が強まってきた。主な大手就職情報サイトの登録者調査においては、現3年生と修士課程1年生のほぼ半数がインターンシップ参加経験があると答えているⁱⁱ。ただし、これらの中には、2019年度まで「1day インターンシップ」(2022年度から「1day 仕事体験」に名称変更)と呼ばれていた形態も含まれている。

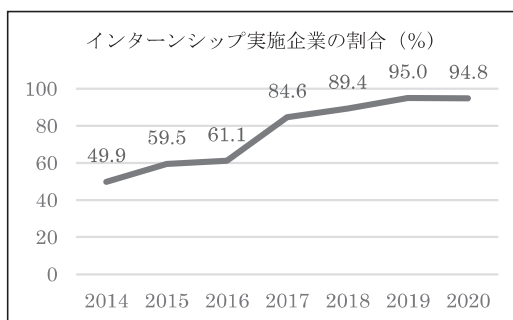


図 1

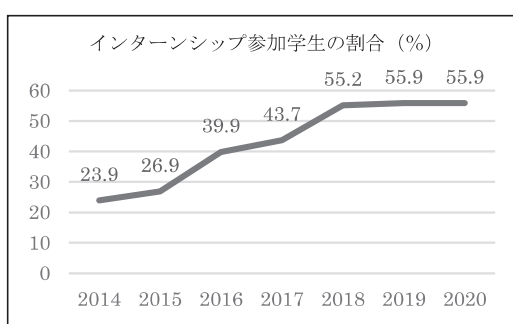


図 2

一方で、文部科学省は平成9年9月に、文部省、通商産業省、労働省（いずれも当時）において「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（以下「基本的考え方」）を取りまとめ、インターンシップを「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」と定義している。このことは就職活動に直接的な関連をもたせることではなく、大学のキャリア教育の一環として学生のキャリア形成に資するインターンシップの在り方を示唆しているといえる。文部科学省の調査ⁱⁱⁱによれば、平成29年度において単位認定を行うインターンシップを実施している大学学部は72.4%（教育自習、看護実習、臨床実習等、特定の資格取得に関係するものを除く）であるが、学生の参加率は2.9%と低い。これは、文部科学省が単位認定

条件として認めるインターンシップには、本稿2で後述するような条件が課されているためであり、また、インターンシップ推進の理由やその考え方が、多くの企業において採用活動と結び付けられて実施されているインターンシップと異なることが原因ではないかと考えられる。このことに関しては、次の2でより詳しく取り上げる。

本稿では大学の関与を離れたインターンシップ参加が、大学生のキャリア形成における役割充足にどのような形で効果をもたらすことができるかについて検討する。

「キャリア」の意味は多くの研究者によってこれまで多様に定義されてきたが、本稿では日本の大学におけるキャリア教育の一環としてインターンシップを位置づけ、その効果を検討しようとするため、文部科学省が提示する意味を用いることとする。ただし、安井（2007）によれば「わが国の近年のキャリア教育に関する研究として、国立教育政策研究所や文部科学省によるものが挙げられるが、いずれも対象が小学校から高等学校段階までであり、大学におけるキャリア教育に関しては言及されていない^{iv}としているため、『高等学校キャリア教育の手引き』^vで用いられている意味を採用する。すなわち、キャリアの意味を「人が生涯の中で様々な役割を果たす過程で、みずらかの役割の価値や自分と役割との関係を見出していく連なりや積み重ね」と捉えて検討を進める。このキャリアの意味のとらえ方は、木村（2015）によれば、「今日我が国において求められているキャリアの概念を考えるに当たって、最も参考になるものとして、アメリカで『職業からキャ

リアへの転換』が1950年代の始めに行われた」際の「推進者の一人であった、スーパー (Super, D.E.1976) がその定義の中心として指摘した含意」を取り入れたものと推察できる。それは、キャリアを「『①人生を構成する一連の出来事。②自己発達の全体の中で、労働への個人の関与として表現される職業と、人生の他の役割の連鎖。③青年期から引退期にいたる報酬、無報酬の一連の地位。④それには学生、雇用者、年金生活者などの役割や、副業、家族、市民の役割も含まれる』」と定義したものであり、木村はこれが「キャリアという用語がもっている最も基本的な要素とその広がりをよく示している」^{vi}としている。

そこで、本稿ではキャリアの定義としては、先述した文部科学省の「人が生涯の中で様々な役割を果たす過程で、みずからの役割の価値や自分と役割との関係を見出していく連なりや積み重ね」としつつ、大学生のキャリア形成における検討のキーワードとして人生における「役割」という視点から考察を試みることにした。

2. 日本の大学におけるインターンシップ

日本での「インターンシップ」の制度は、正式には1997(平成9)年に政府が、「教育改革プログラム(1月24日文部科学省)および「経済構造の変革と創造のための行動計画」(5月16日閣議決定)でインターンシップを総合的に推進する施策を提起したところからスタートしている^{vii}。それを受けて、当時の文部省、通商産業省、労働

省の三者から「インターンシップの推進にあたっての基本的考え方」(以降、「基本的考え方」とする)が出され、以降、2014年(平成26年)、2015年(平成27年)と部分的に改正されてきた。最新の平成27年改訂版^{viii}では、「大学等におけるインターンシップとは何か」について、「我が国においては、『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』と幅広くとらえられている」としている。そこでは、インターンシップの意義を「学生を送り出す大学等、これを体験する学生、学生を受け入れる企業等それぞれにとって、様々な意義を有するものであり、それぞれの側において積極的に対応していくことが望まれる」とし、その具体的内容について次のように言及している。すなわち、①大学等及び大学生にとっての意義として、キャリア教育、専門教育としての意義、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が示されている。同時に②企業等にとっての意義として、実践的な人材の育成、大学等の教育への産業界等のニーズの反映、企業等に対する理解の促進、魅力発信が示されている。

他方、文部科学省の体系的なキャリア教育・職業教育の推進に向けたインターンシップのさらなる充実に関する調査研究協力者会議は、「【資料1】『インターンシップの普及及び質的充実のための推進方策について』意見のとりまとめ(案)」^{ix}の中で、「インターンシップは、学生が自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図

られるとともに、大学における学修と社会での経験を結び付けることで、学生の大学における学修の深化や新たな学習意欲の喚起につながる有益な取り組みである」としている。ここでいわれている学生の「新たな学習意欲の喚起」については、「基本的考え方」の教育内容・方法の改善・充実においても言及されている。

さらに、文部科学省における「インターンシップの推進に関する調査研究協力者会議」での議論のとりまとめ『インターンシップの更なる充実に向けて議論のとりまとめ』（以下「さらなる充実に向けて議論」）^xでは、インターンシップが学生にもたらす意義として、・業種理解・仕事理解の促進、・職業意識の育成・向上、・学習意欲の喚起、・専門性の深化・向上、・自身のスキル（社会人基礎力・基礎的汎用的能力等）の見極め・向上、・企業の事業内容の理解促進、・就職後の定着率の向上等を挙げている。

これらから、大学生が参加するインターンシップの意義は、次の二つに大別されるといえる。

a. 大学生時代に為すべきことの再確認と実行－具体的には、自らが専攻する学問の追求と同時に、自らが目指す社会人像の実現のための新たな学修必要性への気づき、それらへの取り組みといった学生役割の充足およびその結果としての充実感獲得など

b. 学生から社会人へのキャリアチェンジへの備え－具体的にはいわゆる社会人基礎力に見られるような社会人として必要とさ

れる能力の向上、就業意識の醸成、労働者役割の理解、社会から求められる人材像の獲得など

これらの意義を充足するため、「基本的考え方」では、インターンシップの類型を、イ. 大学等における正規の教育課程として位置づけ、現場実習などの授業科目とする場合、ロ. 大学等の授業科目ではないが、学校行事や課外活動等大学等における活動の一環として位置づける場合、ハ. 大学等と無関係に企業等が実施するインターンシップのプログラムに学生が個人的に参加する場合、の3つに分類し、「いずれの類型においても、インターンシップについては、大学等の教育の一環として位置づけられるものであることから、大学等が積極的に関与する事が必要である」としている。これを受けて、「さらなる充実に向けて議論のとりまとめ」では、インターンシップの在り方として、・就業体験を伴うこと、・大学が参加状況や学生の学修への気づきの確認等において関与することを掲げ、さらに正規の教育課程としてのインターンシップでは、上述の条件をふまえた上で、単位認定、事前・事後学習の実施、教育的効果測定の仕事み整備、原則5日間以上の実施、大学等と企業との協働が必要であるとしている。

他方、企業のインターンシップ実施目的としては、「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」が87.6%、「入社意欲の高い学生を絞り込む」が51.5%、「採用を意識し学生のスキルを見極める」が43.5%^{xi}など、「基本的考え方」

でインターンシップ実施に際しての企業の意義としての「企業等に対する理解の促進、魅力発信」に深く関連する目的が高い割合を占めている。

このようなインターンシップのとらえ方の違いにおいて、自らの人生における最大のキャリアチェンジ、つまり主たる役割の変更に臨む学生としては、目前の就職活動の方により注目した行動をとる傾向にあることは十分に想像できる。こうした状況が、単位認定を行うインターンシップに参加する学生の割合が高まらない要因の一つと考えられる。

しかしながら、個人のキャリア形成、キャリア発達をスーパーの概念のように長期的視点からとらえれば、大学生のインターンシップ参加とその効果は、人生全体、生涯を通じての長期的展望で検討されることは看過されてはならない視点であると考ええる。

3. インターンシップの効果に関する先行研究

これまでインターンシップの効果を検証する研究は盛んにおこなわれてきたが、多くは上述の意義のbの効果検証と学生の就職活動過程における効果に高い注目が集まってきた^{xii}。一方、田中(2020)らは上述の意義aおよびbに示したライフキャリアとしての「役割」意識の視点から着目し、横浜商科大学において正課授業として実施されている「企業インターンシップA/B」を2019年度に履修し実習を行った学生への調査を実施し、大学における正規科目としてのインターンシップの効果を検証し

た。^{xiii} その際、インターンシップ実習前後の比較において次の質問に対する回答結果を分析している。

aの学生役割の充足行動を授業の履修理由とキャリア意識の結びつきかたに仮定し、授業参加についての意識を次の質問で問うた。直近の履修決定機会に①「将来のキャリアと結び付けて履修する授業を決めた」、履修決定後②「自分に不足している能力を磨くための授業を積極的に履修している」③「あまり関心はないが、授業の空き時間を埋められる授業を履修している」(反転質問)

b労働者役割に抱く意識を労働に対する意識に投影するものとして④「働くのは辛そうだ」(反転質問)、⑤「働くのは楽しそうだ」⑥「一生懸命働いて社会貢献したい」⑦「働くのは生活のためなので仕方ない」(反転質問)

その結果、①、⑤、⑥の質問において統計的に有意となった。

4. 調査の概要

本調査は、田中ら(2020)の研究結果を受け、インターンシップに参加した学生は、参加していない学生と比較して、学生役割の充足行動や労働者役割の理解に対して意識が高くなる傾向があると仮定し、その検証を試みた。

調査の概要は次の通りである。

調査対象は、横浜商科大学2020年度3

表 1 調査結果

質問項目	インターンシップ参加		標準偏差		検定結果		
	なし	あり	なし	あり	t 値	p 値	有意差
①将来のキャリアを結び付けて履修する授業を決めた	2.578	2.773	0.788	0.760	1.745	0.0822281	N.S.
②自分に不足している能力を磨くための授業を積極的に履修している	2.567	2.712	0.816	0.780	1.257	0.2097720	N.S.
③あまり関心はないが、授業の空き時間を埋められる授業を履修している	2.786	2.833	0.841	0.887	0.387	0.6992299	N.S.
④働くのは辛そうだ	3.107	3.121	0.823	0.869	0.119	0.9051173	N.S.
⑤働くのは楽しそうだ	2.519	2.758	0.935	0.895	1.803	0.0725269	N.S.
⑥一生懸命働いて社会貢献したい	2.588	2.727	0.872	0.851	0.740	0.4598518	N.S.
⑦働くのは生活のためなので仕方ない	3.139	3.227	0.899	0.602	0.740	0.4598518	N.S.
⑧関心が持てる授業が一つもない	1.989	1.848	0.810	0.707	1.254	0.2110891	N.S.
⑨関心はないが、将来必要そうだと思う授業がある	3.064	3.061	0.708	0.857	0.033	0.9735225	N.S.
⑩積極的に将来のキャリアに結び付けたい授業がある	2.636	2.909	0.759	0.818	2.458	0.0146433	p<0.05

年次生を対象に、必修科目「キャリア形成 6」第 1 回目において実施した「大学生活調査」(2020 年 9 月 29 日 30 日)の回答者 253 名のうち、春学期から夏休み期間中を通じてインターンシップ(会社見学を含む)に参加した学生 66 名と参加していない学生 183 名の比較を行った。インターンシップ参加学生のうち複数社のインターンシップに参加している事例があるため、インターンシップの参加件数は合計 71 件である。横浜商科大学では、covid-19 感染拡大防止対応のため、2020 年度正課授業としての「企業インターンシップ A/B」が休講されたため、インターンシップに参加した 66 名の学生はいずれも個人でインターンシップ参加者募集に応じたものである。ここで、比較の際に用いた質問項目は先行研究において田中ら(2020)が用いたものと同じ質問項目と、さらに以下 3 つの質問を加えて比較した。追加質問はいずれも学生役割の充足について問うものであり、次の通りで

ある。現在履修中の授業について⑧「関心が持てる授業が一つもない」(反転質問)、⑨「関心はないが、将来必要そうだと思う授業がある」、⑩「積極的に将来のキャリアに結び付けたい授業がある」。

これらに関する質問は、4 段階で回答する形式とし(1. 全く思わない~5. そう思う)、インターンシップに参加したグループとインターンシップに参加しなかったグループに分け、彼らの意識を調べた。分析では、インターンシップ参加の有無による意識の違いを検証するため、各項目の平均と標準偏差を求め t 検定を行った。検定では、帰無仮説として、両グループにおいて平均の差はないとし、両側検定で実施した。t 検定実施前に、各質問項目の正規性を分析し、検定実施に問題ないことを確認した。

5. 結果

結果は表 1 のとおりである。平均値をと

るとインターンシップ参加学生は参加していない学生に比べ学生役割の充足行動についても、労働者役割に抱く意識についても、参加後の意識が全体的に高い傾向が見られたが、統計的に有意となったのは、授業参加についての意識を問うた⑩「積極的に将来のキャリアに結び付けたい授業がある」のみとなった。

6. 考察

全体的な数値が高い傾向にあることから、インターンシップは、ライフキャリアにおける「役割」の充足や意識の醸成という点からも重要な機能を担っていると考えられる。

しかしながら、田中ら（2020）の先行研究で分かった正課授業としてのインターンシップへの参加前後の調査結果に見られたような統計的有意差は見られなかった。その要因としては次のように考えられる。

すなわち、横浜商科大学における正課授業としてのインターンシップは、先に挙げた「基本的考え方」および「さらなる充実に向けて議論」に提唱される条件を受け入れて実施されているが、本調査で対象となったインターンシップ参加学生は、大学の関与がなく、これらで提唱されている条件に該当しないインターンシップに参加した学生が大多数であることが考えられる。その具体的な差は次の通りである。

・参加前後の支援授業が実施されていない。

「基本的考え方」および「さらなる充実に向けて議論」では、いかなるインターンシップの形態であれ、大学等の教育の一環

として位置づけられるものであることから、大学等が積極的に関与することが必要であるとし、事前・事後教育等の機会を提供する等のサポート体制を構築することとしている。田中ら（2020）の調査対象学生は、大学が正課授業として実施したインターンシップに参加した者であるため、実習時間 40 時間以上に加えて事前授業約 270 分以上、事後授業約 400 分以上（実習日誌、報告書の作成を含む）と報告発表会準備（報告会資料作成および発表準備等を含む）約 400 分以上、および事前事後授業外学習時間約 300 分を実施しているが、本調査におけるインターンシップ参加学生は、これらの機会を提供されず、したがって実施していない。

・参加日数が短い。

「さらなる充実に向けて議論」では、インターンシップに求められる要素として、5日間以上のプログラムを提唱しているが、本調査におけるインターンシップ参加学生は、1日のみの参加が60件、2～3日間6件、4日間1件、5日間以上4件と短期（5日間以下）が、94%超である。

・就業体験の機会が少ない、あるいはまったくくない。

「基本的考え方」および「さらなる充実に向けて議論」では、大学の正規の教育課程と位置付ける場合、現場での実習が不可欠としているが、企業が独自に行う短期のインターンシップは、現場実習を伴わないものも多く、単なる企業説明や業界研究セミナーの体で実施されるものもある。加えて今年度は、covid-19 感染拡大防止対応から、インターンシップをオンラインで実施

する企業が増加し、現場実習を伴うことが難しいといった状況下にあった。本調査におけるインターンシップ参加学生においても、全期間にわたりインターンシップがオンライン形式であったのが49件、対面形式が21件、オンライン形式と対面形式の組み合わせが1件であった。

他方で本調査におけるインターンシップ参加学生は、「春学期までと現在の自分を比較して、学生生活やキャリア形成について何らかの変化があるか」という問いに対する自由記述回答では、「インターンシップに参加したことによって、自己の能力の見極めができた」、「希望の職業や働き方についての視野が広がった」、「決めかねていた希望業種や希望職種が定まってきた」など、自分の働く姿についてより現実味が帯びてきたことを表現する記述が多く、労働者役割への関心の高まりをうかがうことができた。

7. まとめと今後の課題

今回の調査では、正課授業以外の大学生のインターンシップ、すなわち大学の関与を離れたインターンシップ参加が、大学生のキャリア形成における役割充足にどのような形で効果をもたらすことができるかについて検討した。そこでは、大学生役割の充足行動、労働者役割に抱く意識としては、インターンシップ参加の有無において統計的有意差はほとんど見いだせなかった。

一方で、インターンシップに参加した学生についていえば、個人的にインターンシップ参加企業を探し出し実際に参加したと

いう行動自体は、彼らが労働者役割へむけて主体的に一步を踏み出したものといえる。このような視点からは、「基本的考え方」および「さらなる充実に向けて議論」にいわゆるいずれの形式のインターンシップにおいても、参加すること自体にはその意義が認められる。

他方で、人生、つまりドナルドE.スーパーがキャリアをとらえる概念のひとつとして示した「人生における役割の積み重ねや連なり」のうち大学生の「学生役割」を充足させるには、インターンシップへの参加という行動にとどまらず、参加前後の授業等の学修的支援や参加における就業体験がよりその結果を向上させることが田中ら(2020)らの研究結果と比較することによって推察される。

この点において、本調査は対象学生のインターンシップの内容、参加後の実習先企業によるフォローアップの有無、学生自身の自主的学修の有無や内容については、詳細な調査ができていない。今後は、大学の正課授業として行っているインターンシップとの更なる詳細な比較調査が必要であり、そのことによって「基本的考え方」や「さらなる充実に向けて議論」が主張する大学等におけるインターンシップの在り方の意義と実効性を検討していく必要があると考える。

なお、本調査票の配布、回収において、2020年度横浜商科大学「キャリア形成6」を田中とともに担当している恩田登志夫先生、中川香織先生のご協力をいただきました。ここに記して感謝申し上げます。

参考文献および資料

- ⁱ 就職みらい研究所、「就職白書 2020」https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2020/06/hakusyo2020_01-48_up-1.pdf, p.16、「就職白書 2019」https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2019/05/hakusyo2019_01-56_0507up.pdf, p.16、「就職白書 2018」https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2018/03/hakusyo2018_01-56.pdf, p.18、「就職白書 2017」https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2017/03/hakusyo2017_up.pdf, p.24 (いずれも 2020 年 10 月 25 日閲覧)「就職白書 2017」https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2017/03/hakusyo2017_up.pdf, p.24、「就職白書 2016」https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2016/04/hakusyo2016_up.pdf, p.22, (いずれも 2020 年 10 月 25 日閲覧) より作成
- ⁱⁱ 例えば、「マイナビ 2022 年卒大学生インターンシップ・就職活動準備実態調査 (8 月)」(2020 年 10 月 27 日閲覧) では、8 月にインターンシップに参加した学生は 61.4%が、また「あさがくナビ 2022 (通年採用対応ジョブ型インターンシップサイト)」(2020 年 10 月 27 日閲覧) では、49.4%が、リクナビを運営する株式会社リクルートキャリアの研究機関・就職みらい研究所の「2022 年卒インターンシップ・就職活動準備の現状に関する調査」https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2020/09/pre_22s_20200930_1.pdf(2020 年 10 月 27 日閲覧) では、2020 年 9 月時点で 46.8%がそれぞれインターンシップに参加経験があると答えている。
- ⁱⁱⁱ 文部科学省 (2019)「平成 29 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/component/b_menu/other/icsFiles/afiedfile/2019/02/27/1413928_02_1.pdf, pp.2-3 (2020 年 10 月 31 日閲覧)
- ^{iv} 安井智恵 (2007)、『大学におけるキャリア教育の取り組みに関する一考察 - 女子学生の実態分析を中心に -』、「岐阜女子大学紀要第 36 号」、pp.79-89, https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_8558780_po_YASUI.pdf?contentNo=1&alternativeNo= (2020 年 10 月 25 日閲覧)
- ^v 文部科学省 (2011)『第 1 章キャリア教育とは何か』、「高等学校キャリア教育の手引き」、p.15, https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/micro_detail/icsFiles/afiedfile/2011/11/04/1312817_02.pdf (2020 年 10 月 31 日閲覧)
- ^{vi} 木村周 (2015)「キャリアコンサルティング理論と実際」4 訂版 1 刷, p.12
- ^{vii} 吉本圭一 ((2006)、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, インターンシップ研究年報, 第 9 号, pp.17-24, https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsiwil/9/0/9_KJ00004914803/_pdf-char/ja (2020 年 10 月 31 日閲覧)
- ^{viii} 文部科学省 (2015)『インターンシップの推進に当たっての基本的考え方』【平成 27 年 12 月 10 日一部改訂】(https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/icsFiles/afiedfile/2015/12/15/1365292_01.pdf (2020 年 10 月 25 日閲覧)
- ^{ix} 文部科学省 (2013)『【資料 1】『インターンシップの普及及び質的充実のための推進方策について』意見のとりまとめ (案)』https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/055/attach/1338000.htm (2020 年 10 月 31 日閲覧)
- ^x 文部科学省、インターンシップの推進等に関する調査研究協力者会議 (2017)『インターンシップの更なる充実に向けて議論のとりまとめ』https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/076/gaiyou/icsFiles/afiedfile/2017/06/16/1386864_001_1.pdf (2020 年 10 月 31 日閲覧)
- ^{xi} 就職みらい研究所、「就職白書 2020」https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2020/06/hakusyo2020_01-48_up-1.pdf, p.16 (2020 年 10 月 25 日閲覧)
- ^{xii} 例えば、吉本圭一 (2006)「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」『インターンシップ研究年報』第 9 巻, pp.17-24、董莊敬 (2012)「日本型インターンシップの教育

効果と限界－インターンシップモデルの構築」
『2012年度公益財団法人交流協会フェローシッ
プ事業成果報告書』、藤本佳奈（2013）「インター
ンシップの経験による大学生の変化に関する一
考察」『香川大学教育研究』10巻、pp.143-151、
真鍋和弘（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巻、pp.9-17など
^{xiii} 田中聖華、立野貴之、石橋嘉一（2020）、『正
課授業としてのインターンシップが学生生活の
充実に与える影響についての一考察－インター
ンシップ参加学生の意識調査から－』、日本教
育情報学会第36回年会論文集、pp.290-291