嘉庫　嘉悦大学学術リポジトリ　Kaetsu

University Academic Repository

Effect of the Introduction of Mentoring Relationship into Internship Programs Provided in Higher Education

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-06-13 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 村上, 正夫 メールアドレス: 所属:
URL	https://kaetsu.repo.nii.ac.jp/records/901

研究論文

高等教育におけるインターンシップのメンター制導入による効果

Effect of the Introduction of Mentoring Relationship into Internship Programs Provided in Higher Education

村　上　正　夫
Masao MURAKAMI

＜要約＞

本研究は、大学におけるインターンシップの効果的推進を目的として、嘉悦大学経営経済学部の「インターンシップ 1、2」を受講している学生を対象に、メンター制の導入による効果を測定し、PDCA サイクルの手法を活用し、社会人基礎力を高めていくためには、今後メンターをどのように活用すれば効果が上がるかについて考察した。その結果、メンターは学生から見て「実務知識を教えてくれる」「気軽に話が出来る」存在となっており、また、メンターの指導を受けて役に立ったこととして、「就活に必要な資料作成に役立った」「就活についてのアドバイスを受けられた」が上位に挙げられた。メンターは社会人としての経験や実務能力を有し、インターンシップ受入企業の立場も踏まえて、インターンシップの現場の対人折衝状況に合わせたアドバイスをすることが可能である。メンターの事前指導や現場でのアドバイスは、学生の自信のなさや経験不足を補うことにつながっており、就活にあたって効果的と考える。一方、メンターの活用にあたっては、学生側において、メンターの豊富な職務経験や実務知識が十分に引き出されていない点が見られるなど今後の課題と言える。

＜キーワード＞

就活、インターンシップ、メンター、高等教育、社会人基礎力、PDCA、職業意識

1　はじめに

文部省（現文部科学省）・通商産業省（現経済産業省）・労働省（現厚生労働省）（1997）は「インターンシップの推進にあたっての基本的考え方」をまとめ、インターンシップの意義を強調した。社会状況の変化に伴い、2014 年度にこの指針の改正版が発表された。これによ

れば、キャリア教育、専門教育の機会としてのインターンシップの意義が確認されるとともに、インターンシップ実施にあたっての大学等の積極的関与の必要性が指摘され、インターンシップを大学等の単位に組み込むことが推奨された。この中で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。[1)]

インターンシップとは、一般的には、学生が企業等において実習・研修的な就業体験をする制度のことであるが、インターンシップが活発に行われているアメリカにおいては、大学のイニシアチブの有無、実施期間、実施形態等によってインターンシップと称するかどうかを区分する場合もあるとされている。

「インターンシップの推進にあたっての基本的考え方」によれば、インターンシップ及び企業等における意義として下記の点を挙げている。

インターンシップの意義

（1）大学等及び学生にとっての意義

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

自主性・独創性のある人材の育成

（2）企業等における意義

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

メンター制度とは、厚生労働省委託事業（1997）「女性社員の活躍を推進するためのメンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」の中では、豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援活動のことである。

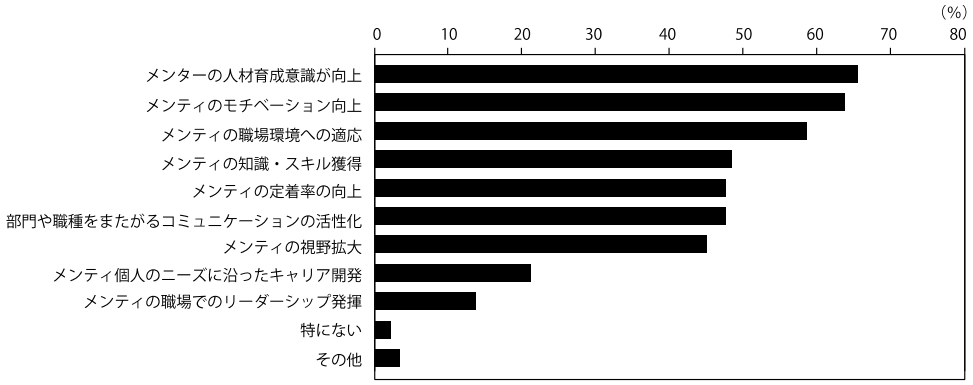
その中で、メンターとメンティの関係は、職場において自然に発生する、先輩・後輩間の育成的な人間関係を制度的に作り上げるものであり、いわゆる「斜めからの支援」といわれている。[2)]

メンターの役割は、キャリアを形成する時に発生する課題の解決や悩みの解消を援助して個人の成長をサポートすることである。具体的には、定期的にメンターとメンティとが面談（メンタリング）を重ね、信頼関係を育む。メンターはメンティの抱える仕事上の課題や悩みの相談に乗ることで、自ら問題解決に向けて考え、行動できるよう支援をしていく。

キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支えるとともに、職場内での悩みや問題解決をサポートする役割を果たすとしている。

基本的にメンターは、仕事の指示・命令を下し、評価を行う利害関係のある直属の上司や先輩ではなく、異なる職場の先輩社員（役員・管理職層レベルから数年先輩まで目的によって設定）がメンターになることが一般的とされている。なお、メンター制度は、メンティのモチベーション向上の他、職場においては職場環境への適応、実務知識や職場の定着率の向

上といったことが期待できる。また、メンター制度は、メンティのモチベーションの向上を支え、さらにメンター自身もメンティの支援を通じて、人材育成意識が向上することなど、メンター、メンティ双方にとってメリットがある（**図1**）。



出典：厚生労働省（2012）「ロールモデルの育成およびメンター制度の導入に関するアンケート調査」（複数回答）

図1　メンター・メンティに対する直接的な効果

メンタリングの終了後、仕事への取り組みや意識にどのような変化・成長があったかを振り返ることも必要である。メンター・メンティ双方に対し、ヒアリングやアンケート調査を行い、総合的な満足度、メンタリングの感想や自身の気づき、仕事に対する取り組みやキャリア開発への影響・効果、メンター制度や推進部門に対する意見や改善点などを調査する。さらに、メンター・メンティ双方を集めての合同報告会の開催、経営幹部・上司への報告などにより、メンタリングの効果について理解を深め、次期以降も支援が得られるよう配慮していく必要がある。

浅海（2007）によれば、短期インターンシップに参加した大学生を対象とした調査から、受入先の社長や従業員とのコミュニケーションの機会が学生の成長実感を促進する傾向にあることが示されている。具体的には、社長の話を聞いた学生は、聞かなかった学生に比べ、インターンシップの成果を卒業研究などの学業と関連づける傾向があるとしている。[3)] また、若手社員の体験談を聞く機会を得た学生は、得られなかった学生よりも、業種・職種の理解を深め、就職活動への不安が和らいだとするものが多い、としている。さらに、懇親会に参加した学生は社員の本音に接し職種とそれに必要な能力を知ると同時に働くことの価値を積極的に見出している、としている。

また、野上（2015）においても、インターンシップにおける学生の成長実感を規定する要因として、周囲の人々との相互作用の重要性を示し、特に、受入先で周囲の人々と出会えた場合、それは新しい気づきや、視野の広がりに結び付き、学生に顕著な成長実感をもたらすであろう、としている。インターンシップにおける助言者の存在は、学生の成長の実感とインターンシップへのコミットメントの双方に正の効果を持っていると結論付けている。

このことから、大学においてインターンシップを実施し、メンター制を導入することは、就業体験とメンターのサポートにより個々の成長を支え、学生の成長や職業意識の向上に効果があると考えられる。

経済産業省（2009）によると、学生側の認識で「十分出来ている」と思っていることが、企業側の認識では「まだまだ足りない」とあり、身につけておいてほしい能力水準に企業側と学生側で意識の差が出ている。学生側の認識では、粘り強さ、チームワーク力、主体性、コミュニケーション力が「十分出来ている」と認識しているが、企業側からすると「まだまだ足りない」とある。特に主体性については、これから先に身につけていかなければならない能力の一つであるとしている。

因みに、経済産業省では2006年2月、産学の有識者による委員会において「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」を社会人基礎力とし、下記3つの能力（12の能力要素）として定義づけた。その中で、一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取組む力の「前に踏み出す力（アクション）」、疑問をもち、考え抜く力の「考え抜く力（シンキング）」、多様な人々とともに、目標に向けて協力する力の「チームで働く力（チームワーク）」を持つことで、学生が社会で活躍し、場を形成していくとある。[4)]

折戸・服部・横山（2015）によれば、今後は人材育成の一つとして、社会人基礎力向上を目指す意味でも大学、企業、学生が、インターンシップの重要性に理解を深め、共有していくことが求められる、としている。

2　研究目的

本研究の目的は、学生のインターンシップのメンター制導入による効果をより確かなものにし、社会人基礎力を高めていけるよう、メンターの事前指導と現場におけるアドバイスが学生の成長に効果があるかを明らかにすることを目的とする。また、学生にインターンシップを通じて、メンターの持つ社会人経験・ノウハウをシェアすることで、より成長を高め、自分で考え行動ができる自律的行動力が備わっていくかどうかの検証を行う。

2.1　「インターンシップ1、2」におけるPDCAサイクルの導入

問題を解決していくための主体性、行動力を育成していくにはどうしたら良いかを考えると、単に高等教育で学ばせるということではなく、意図的・計画的・継続的な指導育成による活動を行うことが重要であり、P（Plan）・D（Do）・C（Check）・A（Action）のサイクルを活用することが効果的であるといえる。

「PDCAサイクル」とは、エドワーズ・デミングらにより提唱された理論であり、Plan（計画）・Do（実行）・Check（点検・評価）・Action（改善・処置）の頭文字を取り、どのような過程で回すことが効率よく業務を行えるようになるかという理論のことである。

「PDCAサイクル」は一般的には生産管理や品質管理などの管理業務を円滑に進める手法

の一つと言われている。

大貫・増子・板倉（2014）によれば、授業において、「PDCA サイクル」を取り入れ、学生同士の会話や発想から学生が、個々に持つ能力以上の能力を養えるような方向に導き、スキルアップを図ることを目的とし、学生の学習効果を検討した。その結果、学生が学生を評価することで、学習意欲だけでなく、積極性、表現力、実行力を上げる効果が見られたとしている。授業に「PDCA サイクル」を取り入れることで、学生の様々な能力がスキルアップしたことが明らかになった、としている。この「PDCA サイクル」の考え方を嘉悦大学 2016 年度「インターンシップ 1、2」に取り入れて授業計画を見立ててみた。

現在は Plan、Do、Check まで終了した段階である。

Plan	インターンシップ準備活動（インターンシップ行動計画作り）からインターンシップ実施前の事前質問紙調査まで終了した段階
Do	インターンシップ受入企業での就業体験
Check	インターンシップ終了後の事後質問紙調査まで終了した段階
Action	今後のインターンシップの報告書作成と報告会開催を「インターンシップ 2」で計画している

2.1.1　第 1 ステップ　問題とニーズの把握

将来の仕事、必要とされる知識・技能・態度などの能力のうち、企業から求められる水準（あるべき姿）に照らして不足している部分が育成の必要点（ニーズ）とすると今の自分に足りないものは何かについて、現状の姿の確認から始めることが、育成の第 1 ステップと言える。なぜなら、企業の求める人材と学生の能力の差が開いてしまっては、円滑な就活には結びつかないからである。そのため、企業と学生について、社会人として必要な知識・スキルを得る機会をつくることはメンターによって補われると考える。目標と現状を把握することにより、問題点と課題が分かり補わなければならない知識・スキルを知ることができる。

2.1.2　第 2 ステップ　インターンシップ目標の設定・確認

充足しなければならないことが明確になれば、その目標に対して、具体的に、何を（目標項目）、どのレベルまで（期待水準）、いつまでに（期限）を明確にすることで達成が可能になる。

現段階では、まずは、何が問題なのか、何を知らなければいけないのかを確認していくことで、その問題に対して、どのように解決をしていくか、学生とメンターとで、社会の基礎知識を共有し補完していく。学生側でも、問題を解決する行動力を習得できるようメンターの経験力や知識を借りること、また互いに歩み寄り、どう目標を解決していくかを一緒に解決していくことで、コミュニケーション力も培われる。

両者の話し合いの中から、育成すべき事項の内容を見出し、メンターがそれらを共有する

ことにより、メンターの社会人としての経験が学生の知らない知識を補完し、互いの信頼感が増すと考える。

なお、メンターにおいても、育成に取組んできた成果がどうであったかについて振り返りを行い、学生の自己評価とつき合わせて、相談しやすい場をつくり、検討し確認していくことが必要である。

2.1.3　第 3 ステップ　実行力

何を（目標項目）、どのレベルまで（期待水準）、いつまでに（期限）を明確にするため、メンターの知識や経験を借りることにより、社会的ナレッジの共有ができるようになると、社会や企業に対して目の前の不安が軽減されると推測する。あるいは、それらの問題点で動けなかった悩みのハードルを下げることにつながる。また、学校だけでは経験できない、社会人との接点をつくることで企業の求める社会常識（ビジネスマナー、話し方、コミュニケーション力・チームワーク力など）をあらかじめ知ることで、就活をスムーズに進めることができる。

就活がスムーズにいかない例として、準備不足と自分についての理解不足（強み、学生時代に力をいれたことの整理）、自信がないことなどといった例が多い。これを補うには、インターンシップでの経験とメンターの指導を通じて、足りない能力をシェアすることで、自信を持つように指導していく。行動し、経験を積み重ね、実行力をつけていくことで自信をつけていくことができる。

3　研究背景

これまでに就活を行ってきた学生が悩みを誰にどのように相談していたか、またどのようなことが就活に役立っていたかということについて研究を行った。

矢野経済研究所（2008）『学生の就職活動に関する『意識・実態』アンケート調査報告書』によると、就職活動について「誰からの情報が役立つ・役立ったか？」の問 2 は、6 割以上が友人と回答している。

未経験の内容や気づかない情報が得られるという点に加え、モチベーションや刺激といったリアルな接点での理由が目立つが、「就職活動に関して不安に思っていること・悩んでいること」の中には「就活を開始した頃と志望が変化してきた。周りに就活している人間がいないのでモチベーションが上がらない。孤独。（国公立女子）」「わからないことだらけだが、身近に気軽に話を聞ける人がいない。（私立女子）」「自分が何に向いているのかさっぱり分からず相談する人もいない。（私立女子）」「周りに相談できる人がいない。具体的に何をすればいいのかが分からない。（私立男子）」という声もあった。

今までは、相談先が少なかったため、友人といった身近な人に個人的な問題の就活等の相談をしていたと思われるが、悩みがでてきた場合、友人では解決できない問題もある。メン

ターは、そういった問題に対し、自分の体験を交えてアドバイスを行い個々の問題から受入先での困ったことにも相談に応じることができるのではないかと考える。

相談相手が友人に偏ってしまうと、社会経験のない友人では問題解決にも限界が生じ、途中リタイヤといった就活の問題につながる可能性がある。メンターの活用により、挫折、失敗、焦燥感を少なくすることができるのではないかと考える。

学生側だけで解決できない問題として直面するのは主に下記の点である。

1　就活に対する意識が低い。知識が少ない。

2　自主的な行動が少ない。

3　計画力がなく直前まで準備をしない。

学生の中には､自分で行動していける積極的なタイプと消極的なタイプが混在するからだ。平尾・田中（2014）は、インターンシップへの参加・不参加の理由を把握するため、大学 3 年生に対してアンケートを実施した。インターンシップに参加する理由としては､「興味のある業界を知りたい」「働くことを体験したい」「自分の役に立ちそう」「就職活動の準備になる」が上位となっている。一方参加しない理由としては､「学業の予定があり余裕がない」「部活・サークル・アルバイトで忙しい」「どこに参加したらいいかわからない」が多かった。

平尾・田中（2014）は、インターンシップの量的拡大のためには、意識の低い学生にもハードルの低い教育プログラムの開発やきめ細かな対応など、手間のかかる取り組みが必要となり、コーディネートができる専門人材の育成が求められる、としている。[5)]

三輪（2009）は、キャリア開発科目を履修する学生に対するアンケートを実施している。その中で､「就職活動スキル」が、受講前の時点では､「少し自信がない」「ほとんど自信がない」の合計が各項目とも 5 割以上を占めており、就職活動のスキルについての不安があることが分かる。

そのため、自信がなく行動できないという悪循環に陥らないために、メンターが事前指導を行い、自信をつけていけるようフォローを行い、知識・スキルを習得させるための問題を見つけ、さらに解決していくことで自律的行動力をつくっていく必要があるとしている。

4　実施内容

メンターが事前指導と現場のアドバイスに関わることで、学生の成長の効果が得られるであろうという仮説をもとに調査を実施した。

「インターンシップ 1」では、座学中心でインターンシップ情報、業界・企業分析法、並びに資料作成などのインターンシップに必要な基礎知識を学んだ。「インターンシップ 2」では、インターンシップ受入企業での就業体験を行った。

従来の講座の形式は、担当教員により講義や個人ワーク、グループワークの指導などが行われ、具体的なインターンシップ先は自ら大学内のキャリアセンター推奨の企業または独自で受入企業を見つけるという方式であった。今回実施されたのは、今までの方式に加えイン

ターンシップ先として「教員指定企業」という選択肢が加わり講義の段階からメンターが参画する。資料作成やビジネスマナーなどについてアドバイスを行う。特に「教員指定企業」については、メンターがインターンシップ受入企業まで同行し、社会人としての体験や知識を踏まえて、必要に応じてアドバイスを行う方式を取っている。

「インターンシップ 2」で、今まで、キャリアセンター、または独自でインターンシップ受入企業を探すという選択肢に新たにメンターがサポートするという「教員指定企業」という選択肢が加わることになった。

この「教員指定企業」制度は、メンターが受入先との事前打ち合わせを踏まえて原則 2 回インターンシップ受入企業に同行し、インターンシップ受入企業に学生を紹介し、インターンシップの業務内容の確認を経営者や企業担当者などと行う。メンターは学生に対してインターンシップ期間中の注意事項のアドバイスまで行う。「教員指定企業」での具体的な業務内容は、業種、職種によって異なるが、仕事への理解を深めることと同時に、そこで働く社員の人柄を含め、リアルな職場の雰囲気を分かち合う。受入企業の担当者から依頼のあった様々な業務をこなしたあと、業務終了後に日報を作成し、担当者の印鑑とコメントをもらうことまでが特徴といえる。

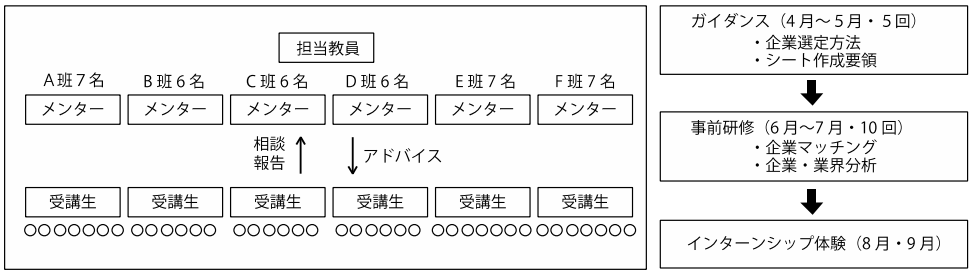


図 2　メンター制の体制・組織

図 2 より、メンター制の体制・組織は、担当教員のもとで A 班～F 班までの 6 班編成となっており、メンター6 名、受講生 39 名により構成されている。メンターは 1 人あたり 6～7 名の受講生を担当し、各班の受講生からの相談・報告などに対してアドバイスを行う。

メンターは、6 名全員が担当教員と同じ職場の OB であり、中小企業支援機関にて 30 年以上の勤務経験をもつ。人材育成、経営支援、コンサルティングなどの経験を有している。メンターに対する対価は支払われており、報酬は大学の規定による。

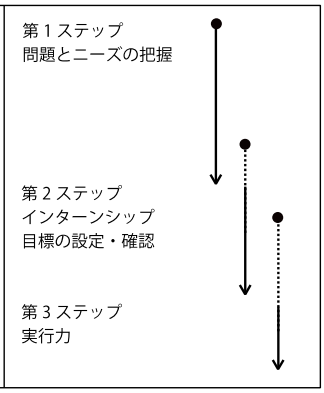
担当教員の役割は、従来は講義及び個人ワーク、グループワークの指導が主であった。今回も講義を引き続き担当しているが、個人ワーク、グループワークの指導については、メンターに委ねている。

新たに担当教員に加わった役割としては、メンター及びインターンシップ受入企業の確保、メンターに対するアドバイス、インターンシップ実施中のトラブル対応、スケジュール管理

などがあげられる。

表１　講義計画（15 回分）と 3 つのステップの流れ

第１回	オリエンテーション・就活の心構えとインターンシップの流れ	第１ステップ 問題とニーズの把握
第２回	企業の現状と就活状況	
第３回	昨年のインターンシップの実績紹介、インターンシップ先の探し方	
第４回	企業・業界研究の進め方	
第５回	自己分析の進め方	
第６回	＜演習＞実習先企業の情報収集・絞り込み作業	
第７回	＜演習＞実習先企業の分析	
第８回	授業づくりアンケート実施、＜演習＞エントリーシート・自己紹介書の作成	第２ステップ インターンシップ 目標の設定・確認
第９回	＜演習＞実習企業申し込み	
第１０回	＜演習＞選考面接ロールプレーイング、ビジネスマナーの習得	
第１１回	＜演習＞実習先企業との訪問日程、実習内容等の調整、行動計画の作成	
第１２回	＜演習＞実習先企業の業界事情等の把握	
第１３回	＜演習＞実習調査票の作成	第３ステップ 実行力
第１４回	＜演習＞実習報告書様式の作成	
第１５回	実習内容の最終調整・まとめ	



インターンシップの実施にあたって、**表 1** をもとにして、15 回の講義計画と 3 つのステップとの有機的な連携が図れるようにした。第 1 ステップの「問題とニーズの把握」は、15 回の講義で見ると第 1 回から第 7 回にあたる。第 2 ステップの「インターンシップ目標の設定・確認」については、第 8 回から第 12 回、そして第 3 ステップ の「実行力」は、第 13 回から第 15 回にあたる。

これらのことにより、企業が計画している業務スケジュールに沿って、与えられた業務又は課題をこなしていくようになる。学生によっては企業担当者からアドバイスや仕事のフィードバックに気づきを得て、自らの行動や取組み姿勢を見直すようになる例も見られる。

なお、学生の中には、積極的なタイプと消極的なタイプが存在する。自分で行動していくことができないタイプの学生が、自信がないから動けないというループから離脱できるように促していくには、インターンシップを通じて経験を積み重ねる必要がある。限られた実習期間を有効に過ごせるよう、消極的なタイプの学生に対しては、メンターが手順を踏みながら事前指導と現場のアドバイスを行うことが必要であると考える。

「インターンシップ 1、2」における PDCA サイクルの導入での第 1 ステップは、まず、座学で基本を学び、ビジネスマナーの基本などを習得することで、知識、技能、態度を習得する。さらに、先輩の体験談を聞き、もしくは他の大学のインターンシップ風景の視聴覚教材を活用することにより意識を高めるなど、インターンシップが身近に感じられるようにすることが必要である。

また、実習期間中にどのような就業体験を行うのか企業側と調整しながら実習行動計画書を学生が作成する。この実習行動計画書作成により、企業側の期待事項に気づくきっかけになる。自分で作ることが困難な学生は、メンターがアドバイスをして本人にとって無理のない計画に修正していくようアドバイスを行う。

このことによって、第 1 ステップの現状の姿と問題点の洗い出しをすることができる。

第 2 ステップでは、インターンシップ目標の設定と確認をしていくために、実際に就業体験を行うことによって、具体的なレベルの目標を知ってもらう。

ここでは、メンターの事前指導を踏まえて現場でのアドバイスをしていくことにより、1 人で悩みを抱えこまないようフォローを行う。

消極的なタイプの学生は、行動することに対して不安を抱えていたり、自信がない場合が多い。学生のインターンシップ受入企業でのコミュニケーションの取り方や職場の雰囲気に溶け込むことについての不安や自信のなさを軽減できるようメンターが同席する。

メンターの事前指導は、将来のキャリアを形成するのに必要な目標設定やその準備や学生の抱える不安の緩和につながる。こういった問題を取り除くことで、消極的なタイプの学生のネガティブな意思や行動を緩和し、自分達の意思で動ける環境にもっていくように努める。段階的に自分で問題を解決できる能力を培い、自信をつけさせていくことが必要である。

学生とメンターとで、社会の基礎知識を共有し補完していき、学生側でも、問題を解決する行動力を習得できるようメンターの経験力や知識を借り、また互いに歩み寄り、目標に向けて一緒に取組むことで、コミュニケーション力を培う。まずは土台をつくることが大切である。そうすることで、行動につながり、自律的行動力を育成することが可能になると考える。

メンターの役割としては下記のことが考えられる。

1　社会人としての経験・知識を伝える。

2　インターンシップ受入企業の立場に立ったアドバイスができる。
（就業の場に必要なビジネスマナー、仕事への取り組み姿勢など。）

3　インターンシップの現場の状況に合わせたアドバイスができる。

将来のキャリアを形成していくには、インターンシップを通じて学生に場と経験を与え、粘り強い人材をつくることで社会に適応していく力を培うことが必要となる。そういったことを目標として確認ができるよう設定することが必要である。

第 3 ステップでは、就活がスムーズに行かない例としての準備不足と自分についての理解が不足していた学生のタイプの不安が解消されたと考える。また、矢野経済研究所（2008）より、就職活動について「誰からの情報が役立つ・役立ったか？」の問いに対し、6 割以上が友人と回答していたが、今回の実施によりメンターの重要性が認識され学生にとっても受け入れやすくなった機会を与えたと言える。インターンシップ受入企業での経験とメンターのアドバイスが土台となり、就活に向けた一歩を踏み出すための機会を作ったと考える。

5　実施方法

経営経済学部の「インターンシップ 1」を履修した学生に対して、質問紙調査（2016.7）を実施した。回答数 37 人（欠損値 1)、有効回答数 36 人（男:33　女:3)。質問項目はインターン

シップで学びたかったことは何ですか？など 4 項目、選択・複数回答形式で行った。また同様に、経営経済学部の「インターンシップ 2」を履修した学生に対して、質問紙調査 (2016.9) を実施した。回答数 22 人、有効回答数 22 人（男:22)。質問項目はあなたが受けたインターンシップの受入企業は、どのタイプですか？など 4 項目、選択・複数回答形式で行った。なお、「インターンシップ 2」の受講者は、全員が「インターンシップ 1」を受講しており、その後インターンシップ受入企業で就業体験を行っている。

5.1　「インターンシップ 1」についてのアンケート

問 1.　「インターンシップ 1」で学びたかったこと

「インターンシップ 1」で学びたかったこと（複数回答可）を尋ねたところ、最も多かったのは「就活について情報を得る」(64%)、次いで「就活に必要な書類の書き方を学ぶ」(58%)、次いで「就業体験に関する知識を得る」(50%) であり、就活に直接つながりそうな役立つ情報を求めていることが分かる。逆に最も回答数が少なかったものは、「メンターの社会体験を聞くことや、実務知識を得る」(8%) であった。

問 2.　今回のメンターはどのような存在だったか

今回のメンターはどのような存在だったか（複数回答可）を尋ねたところ、最も多かったのは「知識を教えてくれる」(58%)、「優しく接してくれる」(58%)、次いで「気軽に話が出来る」(56%) であり、相談しやすい人に人気があることが伺える。逆に最も回答数が少なかったものは、「厳しく指導してくれる」(3%) であった。

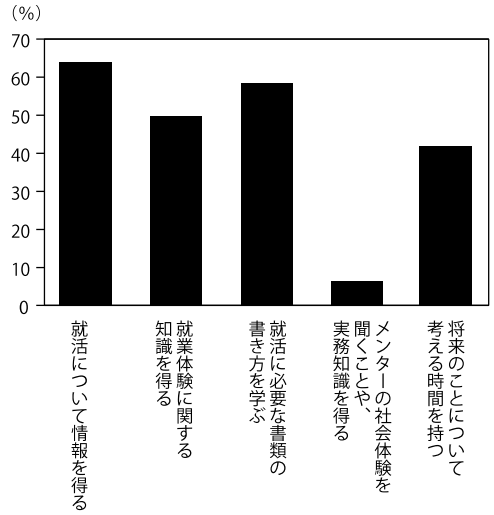


図3「インターンシップ 1」で学びたかったこと

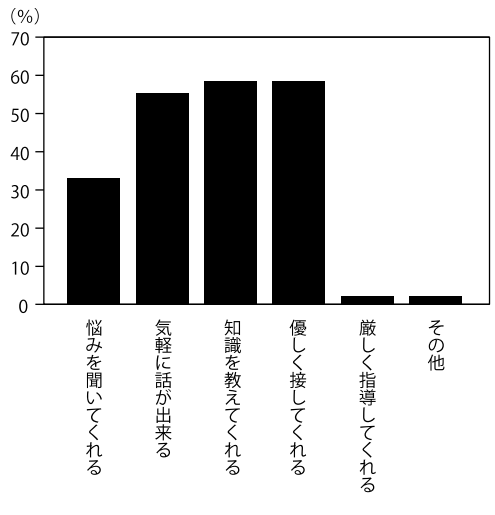


図4　今回のメンターはどのような存在だったか

問 3. メンターの指導を受けて役に立ったこと

メンターの指導を受けて役に立ったこと（複数回答可）を尋ねたところ、最も多かったのは「書類作成に役立った」(75%)、次いで「就活についてのアドバイスを受けられた」(58%)であり、就活にすぐ役立つアドバイスについての回答が多かった。

問 4. 今後「インターンシップ 1」に期待すること

今後「インターンシップ 1」に期待すること（複数回答可）を尋ねたところ、最も多かったのは「ビジネスマナーを学ぶ」(69%)、次いで「企業の人事の担当者に採用について聞く」(58%)、次いで「就活に必要な書類の書き方を学ぶ」(50%)であり、問 3 の「メンターの指導を受けて役に立ったこと」では、「服装などのビジネスマナーを学んだ」という回答が少なかったのに対し、問 4「今後「インターンシップ 1」で期待すること」では、最も多い回答となり、学び方や指導の順番にも配慮する必要がある。

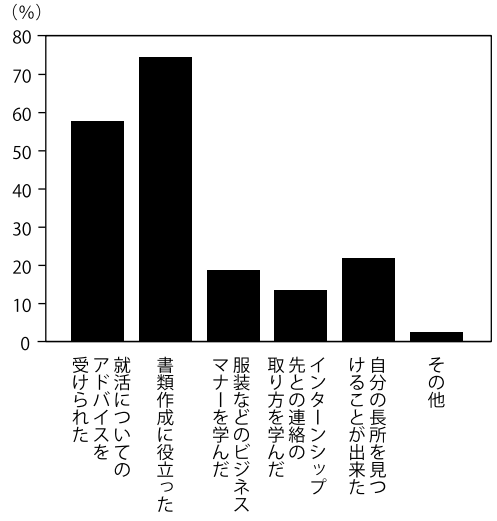


図 5 メンターの指導を受けて役に立ったこと

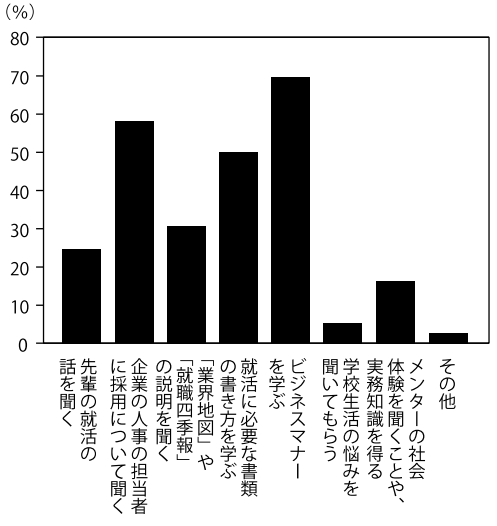


図 6 今後「インターンシップ 1」に期待すること

上記の項目の調査結果により、就活に直接つながりそうな役立つ情報を、相談しやすい人から学びたいと思っていることが分かる。そして、優先順位の「学び」として、就活にすぐ役立つ情報をまず優先して学び、自分のものにしてから、次に「期待」としてビジネスマナーや人事担当者などから知識を得たいと考えていることがこの調査より分かる。そして、メンター制を導入したことで、書類作成など、より具体的な就活の情報が得られたとの結果が出ている。

求められるメンター像として、「気軽に相談できるタイプ」でないと今の学生の心がつかみにくいことが伺える。また、メンター制導入の効果として「書類作成に役立った」が上位に

挙げられている。具体的にはエントリーシートの記入などについてである。

さらに追加のアンケートでは下記のような結果となった。

5.2 「インターンシップ2」についてのアンケート

問1. インターンシップに参加した受入企業のタイプ

インターンシップに参加した受入企業のタイプ（複数回答可）を尋ねたところ、最も多かったのは「教員指定企業」（73%）、次いで「自分で探した企業」（18%）、次いで「キャリアセンターからの紹介企業」（9%）という結果になった。回答者の7割が「教員指定企業」でメンターがつくタイプを選択した。

表2　インターンシップ受入企業のタイプとメンターの関わり方

質問項目	割合	座学	事前指導	現場のアドバイス
教員指定企業	73%	○	○	○
キャリアセンターからの紹介企業	9%	○	–	–
自分で探した企業	18%	○	–	–

問2. 今回実際にインターンシップを経験しての感想

回答が最も多かったのは「インターンシップ先の経営者や従業員等とのコミュニケーションが取れた」（68%）、次いで「就活に対する意識が高まった」（64%）、次いで「資料からは得られない、企業の現実の姿に触れることが出来た」（59%）である。

問3. 「インターンシップ1、2」で、さらに期待すること

回答が最も多かったのは同率で2項目「企業の人事担当者から採用についての話を聞く」（50%）「就活に必要な書類（エントリーシートなど）の書き方を学ぶ」（50%）、次いで「ビジネスマナーを学ぶ」（45%）、次いで「メンターの社会体験を聞くことや、実務知識を得る」（32%）である。

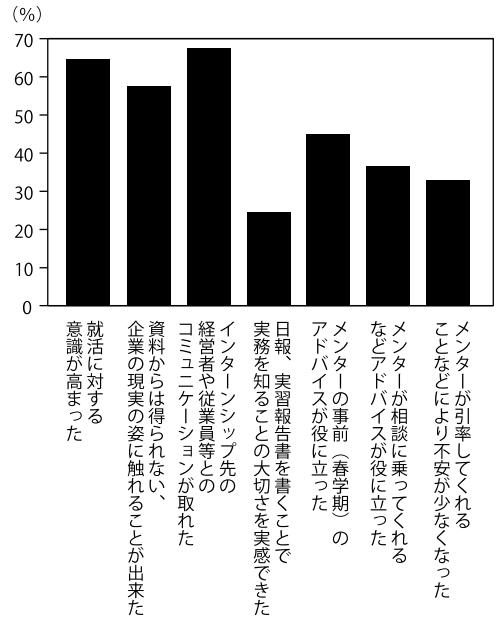


図 7 今回実際にインターンシップを経験しての感想

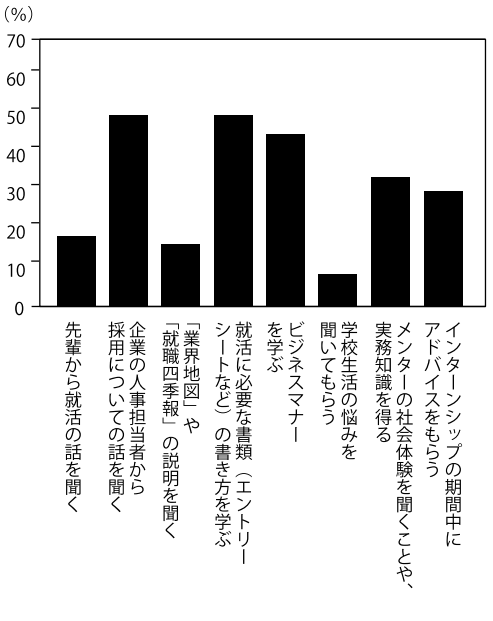


図 8「インターンシップ 1、2」で、さらに期待すること

問 4. 今回のインターンシップを通じて、気づいたこと（自由記入方式により回答）

「インターンシップを通じて仕事の大切さが分かった」「業界について知ることができた、社会がどのようなものか知ることができた」「あらためて、人とのコミュニケーションは大事だと思いました」「気がついた時には、遅いので早め早めが大事だと思った」「実際に企業で働く人とコミュニケーションが取れる良い機会でした」「自分から仕事を探す必要性、学ぶ姿勢の大切さを実感しました」「1DAY インターンシップはグループワークが多いので、コミュニケーションの大切さをあらためて実感した」「インターンシップに行く日時が早ければ、より良いインターンシップが出来たのかと思ったので、早く行いたかったです」という回答を得た。

上記の項目の調査結果により、インターンシップを通じて、企業の現実の姿にふれインターンシップ受入企業の経営者や従業員等とのコミュニケーションを取ることで、就業意識が高まったことが分かる。またメンターの事前アドバイスが役に立ったとの回答を得ている。

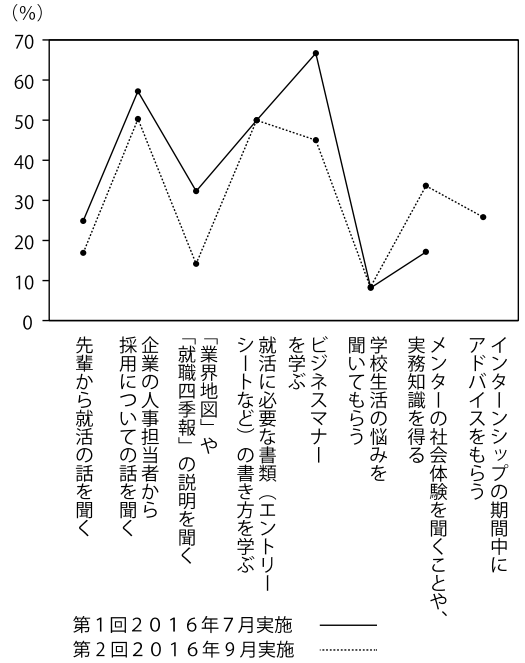


図 9　「インターンシップ」で、さらに期待することの比較

「インターンシップ」で、さらに期待することを「インターンシップ 1」質問紙調査（2016.7）（座学）と「インターンシップ 2」質問紙調査（2016.9）（インターンシップ就業体験後）を比較した（**図 9**）。

「今後「インターンシップ 1」に期待すること」と「「インターンシップ 1、2」で、さらに期待することは何か」のアンケートを比較すると「今後「インターンシップ 1」に期待すること」で、最も多かったのは「ビジネスマナーを学ぶ」（69%）、次いで「企業の人事担当者から採用についての話を聞く」（58%）、次いで「就活に必要な書類（エントリーシートなど）の書き方を学ぶ」（50%）に対し、「「インターンシップ 1、2」で、さらに期待することは何か」のアンケートでは「企業の人事担当者から採用についての話を聞く」（50%）、「就活に必要な書類（エントリーシートなど）の書き方を学ぶ」（50%）、次いで「ビジネスマナーを学ぶ」（45%）という結果になった。

インターンシップ実施後は、「メンターの社会体験を聞くことや、実務知識を得る」が増加し、反対に「ビジネスマナーを学ぶ」「企業の人事担当者から採用についての話を聞く」の項目が減少した。

6　考察

経済産業省（2009）より、学生側の認識で「十分出来ている」と思っていることが、企業の認識では「まだまだ足りない」とあった。習得しておいてほしい能力水準について企業と

学生とで大きな認識の差が出ている。そのため、必要なことは社会人基礎力を培うことと言える。社会人基礎力を効率的に習得するには、インターンシップでメンターを活用し就業体験を行うことが挙げられる。「インターンシップ 1」質問紙調査（2016.7）の**図 3**「「インターンシップ 1」で学びたかったこと」の項目は、「メンターの社会体験を聞くことや、実務知識を得る」は 8%であったが、「インターンシップ 2」質問紙調査（2016.9）（インターンシップ就業体験後）の**図 8**「「インターンシップ 1、2」で、さらに期待すること」として、「メンターの社会体験を聞くことや、実務知識を得る」は 32%だった。また**図 7**「今回実際にインターンシップを経験しての感想」で「メンターが相談に乗ってくれるなどアドバイスが役に立った」「メンターが引率してくれることなどにより不安が少なくなった」の項目で多くの回答が得られた。このことから、座学では気がつかなかったことが、インターンシップ就業体験を経たことにより、メンターからのアドバイスの重要性に気がついた証左と言える。

さらに、今後メンターの活用方法を知らない学生にも、活用してもらえるきっかけをつくることは重要なことであろう。今回の取組みとして、PDCA のサイクルを導入し、メンターが指導していくという「教員指定企業」の項目が選択肢に加わった。その結果、7 割近い学生が、メンターを通し、インターンシップ受入企業にて就業体験を行った。

「教員指定企業」とメンター制の組み合わせを導入した新たなケースとしては、学生にとって受け入れやすかったものと思われる。今までは、メンターという言葉を知っていても、どのように活用すれば良いのか、どのように接すれば良いのか学生の中でとまどいがあったと思われる。今回の実施により、学生から見てメンターの具体的な指導が受け入れやすくなった要因をつくったのではないかと考える。

インターンシップについては、メンターの事前指導（春学期）におけるアドバイスが役に立ったと回答する学生が多く、実際に現場でのアドバイスがない場合でも、座学でのアドバイスがインターンシップにおいて充分役に立ったと思われる。

また、今回のインターンシップを通じて、「人と人とのコミュニケーションは大事、企業で働く人とコミュニケーションが取れた」「自分から仕事を探す必要性、学ぶ姿勢の大切さを実感した」などの声もあった。

インターンシップ実施後のアンケート結果からも、「メンターの社会体験を聞くこと、実務知識を得ること」が増大した。これはインターンシップ受入企業で経験したことにより、社会人として必要なことを自分たちで見つけたと考える。

自分で行動できない学生が直面していた問題「自主的な行動が少ない」「計画力がなく直前まで準備をしない」といった悩みを、メンターがインターンシップ受入企業まで同行することで、今までトライ出来なかったハードルを下げ、学生の自信のなさや経験不足を補い、就活を前向きに受け入れられるようになったと言えよう。

メンターが学生と企業担当者との間に入ることにより、学生のモチベーション向上、職場環境への適応、知識・スキルの獲得などを促進したのではないかと考える。

こうした知見は、メンター制を導入することで、自信がないタイプの学生でもインターンシップ前と途中経過における、目に見えない悩みを確認しメンターによる社会的経験知におけるナレッジを共有することで社会人基礎力を高め、インターンシップの効果をより高めることができるといえる。

インターンシップの期間中に、具体的な就活においての知識をメンターから得たいという気持ちがあることが伺える。

また、就活において必要とされている基礎知識を先に指導していくことで、学生は企業が本当に求めているスキルや情報を仕入れることが可能となる。そして、メンターの指導により、コミュニケーションやリアルな企業の姿にふれる機会を作ることができたと考える。

メンターの事前指導の必要性は他にもある。インターンシップ参加の前に学生の職業意識を高めることにもつながるのではないかと考える。

7　結論

本研究では、大学におけるインターンシップの効果的推進のため、企業側と学生側の認識のズレ（非対称性）を解消し、社会人基礎力を高めて行けるよう、メンターによる事前指導と現場のアドバイスにより学生の成長の効果があるかをPDCAサイクルの手法を導入することで明らかにすることを目的とした。

本研究の結果から高等教育のインターンシップにおいて、メンター制を導入し、メンターが事前指導と現場のアドバイスに関わることで、社会人基礎力を高め学生の成長に寄与する効果が得られるといえる。野上（2015）によれば、インターンシップにおける「助言者の存在は、成長の実感とインターンシップへのコミットメントの双方に正の効果がある」と論じている。

高等教育におけるインターンシップにおいて、メンター制導入による効果があるということについて、「インターンシップ2」のアンケートで支持されたと考える。このことは、インターンシップ前の事前指導と現場のアドバイスによることで、自信をつけ行動力の育成につながり、企業の担当者とのコミュニケーション力を促進したと考える。メンターの役割とは、「社会人としての経験・知識を伝える」「インターンシップ受入企業の立場に立ったアドバイスができる（ビジネスマナー、仕事への取り組み姿勢など）」「インターンシップの現場の状況に合わせたアドバイスができる」などである。学生側だけで解決できなかった「就活に対する意識が低い」「自主的な行動が少ない」「計画力がなく直前まで準備をしない」といったことに対し、本研究で取り上げたアンケート結果は、有意義な相関をもっていると考える。このことからメンターによる指導が影響を与えたものと考えられる。

メンター制についての今後の課題としては、下記の点が挙げられる。

1　メンターをどのように活用するか、学生側にうまく伝わっていない。

2　消極的なタイプの学生はメンターとの接触頻度が少なくなりがちである。

3　メンターの指導の統一性と独自性のバランスを取る必要がある。

上記の課題に対する対応策としては下記の点が考えられる。

1 のメンターの活用法に関しては、学生から親しみやすさをもってもらうために、講義の最初に、自己紹介を兼ねてメンターの今までの業務経歴や出身地、趣味等プロフィールの情報を提供するよう構成をすることも考えられる。

2 の消極的なタイプの学生への対応に関しては、メンターの方からの接触頻度を増やしていく必要があると考える。

3 に関しては、講義前後のミーティングの実施やインターンシップ実施期間の情報共有（対学生、メンター相互）の方法の確認が必要と思われる。

メンター側は、それぞれが様々な社会経験を有しているので、その経験をいかんなく発揮しつつ、学生の個別指導や集団指導を踏まえ、共通する認識を持つことが不可欠であると考える。共通する認識とは、「学生の意欲を受け止め、将来に対する不安を解消し、自分の意志で自分の能力を高める」フォロー体制のことを指す。

具体的には、

1　日常の悩みの解決をする。

（目標の設定、就活に興味をもってもらうよう誘導する、など）

2　対話によるコミュニケーションを公平にする。

（消極的な学生にも行動する気づきを与えるようにする、など）

学生からのインターンシップ受入企業への連絡の取り方、挨拶の仕方などのチェックリストや指導マニュアルを整備することにより、指導のバラつきが少なくなるのではないかと考える。

メンターは学生に不足している経験やスキルに対するアドバイスが可能である。その根拠としては、学生のアンケートで、「就活についてアドバイスを受けられた」「書類作成に役立った」などの回答が得られた。さらにアンケート調査より、学生が抱えていた、行動ができない理由の「不安」「悩み」も挙げられる。メンターの事前指導やアドバイス、インターンシップ受入企業への同行などにより、緊張や不安が軽減され、企業で働く人とのコミュニケーションが取れるまでになったと言える。また、今まで悩みの多くを友人に相談していたことを、メンターと接することで受入企業の欲しい人材とのズレを解消する役割を果したのではないかと考える。これは、コミュニケーションを取ることで、自己啓発の必要性を自ら発見し、能力を向上させようとする意欲が出たと言える。

このことは、メンターの社会人としての経験が学生の知らない知識を補完し、次のステップに移すことを可能にした証左と言える。学生はインターンシップを通して、メンターの社会人としての経験・ノウハウをシェアすることで、より成長を高め、自分で考え行動ができる自律的行動力が備わっていくという結果が出たと考える。本研究においては、学生を対象とした調査を通じてメンター制の導入による効果を測定し、メンターの今後の活用法を検討

してきた。調査により、メンター制の導入により一定の効果が得られたと考える。

今後はインターンシップにおける、もう一方の主役であるインターンシップ受入企業を対象に調査（インターンシップ受入による効果と課題など）を行うこととしたい。さらにメンターに対する調査（インターンシップの前後での学生の変化、今後の学生に対する指導の留意点など）を加えることにより、今回の学生への調査結果とのすり合わせを行い、メンター制導入にあたっての課題を整理し、メンター制の効果をより一層高めるための方法、ひいては大学におけるインターンシップの課題解決に向けた研究を進めることとしたい。

注

1) 1997 年 9 月 18 日制定。2014 年 4 月 8 日一部改正。
2) 厚生労働省の事業で、女性社員の活躍を促進するために有効な方法とされている「メンター制度」および「ロールモデルとなる人材の育成」を社内に導入し、展開していくためのマニュアル。
3) 「仕事タイプ別職場でのコミュニケーション」の他、「コミュニケーションの機会の有無とインターンシップの成果」などについて調査が行われた。
4) 経済産業省が 2006 年から提唱しており、「基礎学力」「専門知識」に加えてそれらをうまく活用していくための「社会人基礎力」を意識的に育成していくことが今まで以上に重要になってきている。
5) 学生たちの参加しない理由として、インターンシップが学生たちにさほど魅力的なものと映っていない現実には、真摯に向き合わなければならない。インターンシップの量的拡大には、多様なインターンシップの実現と円滑に運営できる専門人材の育成が求められている、としている。

参考引用文献

[1] 浅海典子（2007）「学生にとってのインターンシップの成果とその要因」『国際経営フォーラム』第 18 号、pp.163-179
[2] 石田宏之・太田和男・古閑博美・田中宣秀著（2007）『インターンシップとキャリア』学文社
[3] 大貫和恵・増子恵里香・板倉有紀（2014）「PDCA サイクルにより得た学生の教育効果」『茨城キリスト教大学紀要』第 48 号、pp.269-274
[4] 折戸晴雄・服部治・横山晧一編著（2015）『インターンシップ入門　就活力・仕事力を身につける』玉川大学出版部
[5] 亀野淳（2004）「インターンシップにおける教育的意義」『工学教育』第 52 巻第 4 号、pp.25-29
[6] 経済産業省（2006）『社会人基礎力』
URL：http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/（2016 年 8 月 17 日閲覧）
[7] 経済産業省（2009）『大学生の「社会人観」の把握と「社会人基礎力」の認知度向上実証に関する調査』
URL：http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/201006daigakuseinosyakaijinkannohaakutoninntido.pdf（2016 年 8 月 17 日閲覧）
[8] 厚生労働省（2012）『メンター ロールモデル普及 マニュアル』
URL：http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000106269.pdf（2016 年 9 月 18 日閲覧）
[9] 古閑博美編著（2001）『インターンシップ　職業教育の理論と実践』学文社
[10] 古閑博美編著（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
[11] 古閑博美編著（2015）『インターンシップ（第二版）キャリア形成に資する就業体験』学文社
[12] 田中宣秀（2007）「高等教育機関におけるインターンシップの教育効果に関する一考察―新たな「意義」をみいだし、改めて「効果」を考える―」『インターンシップ研究年報』第 10 号、pp.7-14
[13] 野上真（2015）「キャリア目標意識、コミットメント、助言者の存在が学生の短期インターンシップを通じての成長実感にもたらす影響」『志學館大学研究紀要』第 36 巻、pp.15-26
[14] 野口徹・吉川孝三・中村雅人（2008）「工学系大学院における海外インターンシップ教育とその効果の評価」『工学教育』第 56 巻第 3 号、pp.80-85

[15] 平尾元彦・田中久美子（2014）「インターンシップに参加しない理由―大学 3 年生夏のアンケート結果から見えてくるもの―」『インターンシップ研究年報』第 17 号、pp.21-25
[16] 三輪憲次（2009）「キャリア形成教育の効果測定―日本福祉大学経済学部でのケース・スタディー―」『インターンシップ研究年報』第 12 号、pp.59-64
[17] 文部科学省・厚生労働省・経済産業省（2014）『インターンシップの推進にあたっての基本的考え方』（1997 年制定、2014 年一部改正）
URL：http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/1346604.htm（2016 年 8 月 17 日閲覧）
[18] 矢野経済研究所（2008）『学生の就職活動に関する『意識・実態』アンケート調査報告書』
URL：http://kyoiku.yano.co.jp/opendata/080827/（2016 年 9 月 27 日閲覧）
[19] 山本重人・平澤純子（2013）「インターンシップの効果測定に係る予備的考察」『川口短大紀要』第 27 号、pp.47-60
[20] 渡邊榮文（2012）「PDCA 考」『アドミニストレーション』第 18 巻第 3・4 合併号、pp.391-405

（平成 28 年 10 月 17 日受付、平成 28 年 12 月 12 日再受付）