

# インターンシップとアルバイトの教育効果

平尾元彦

## 要旨

インターンシップとアルバイトは、ともに大学生が取り組む就業にかかわる活動であるが、異質なものと理解されてきた。インターンシップの受入機関に比べてアルバイト先は豊富にあり、アルバイトにインターンシップの教育効果があるならば、量的拡大の可能性は高まる。インターンシップとアルバイトの両方を経験した大学生へのアンケート調査によると、就業意識ではインターンシップが優位であるのに対して、就業能力ではアルバイトが優位との結果を得た。学習意欲の面は両者ともに低い。大学生のアルバイトでインターンシップに期待する効果の一部は達成可能であり、かつ、アルバイトの方が高い効果をもたらす領域があることが示される。インターンシップの長期化を求める議論の一方で、長期を前提としたアルバイトを教育的にすることは、教育効果の高い学習機会の創出につながる可能性がある。

## キーワード

インターンシップ アルバイト 体験学習 キャリア教育 教育効果

## 1 はじめに

働くことを体験して、そこから学びを得る。職場体験・インターンシップなどの教育手法が注目され、体験活動による教育効果が期待されている。他方、大学生の多くは、学業のかたわらアルバイトに取り組み、働いている。この経験を通じて成長実感を得る学生は少なくない。

インターンシップは、アルバイトとは異なる。ともに大学生が在学中に取り組む就業にかかわる活動でありながら、両者の間に一線が画されているのは間違いない。学校教育に位置付けられるかどうか、お金をもらうかどうかなど、これまで両者の区分を明確にする説明がなされてきた。ただ、昨今のインターンシップ多様化の流れのなかで、教育課程の外で実施されるものも増えている。さらに、有償インターンシップが登場するなど、インターンシップとアルバイトの境界がわかりにくくなっている現状がある。

一方、1dayインターンシップには実質的に就業体験を伴わないものがあるとして、それらをインターンシップと呼ばないことを求める動きもある<sup>1)</sup>。インターンシップの要件を厳格に適用しようとするものであるが、その要件に関しては、衆目の一致する何かがあるわけではない。

いま、インターンシップの量的拡大が求められているものの、拡大が進まない現実もある。受入先が限られることがその要因のひとつであり、産業・企業が限られる地方圏ではその傾向が強い。アルバイトだったら、各地にある。少なくともインターンシップの受入先よりはアルバイトの方が多く存在する可能性が高い。現に学生の多くが在学中にアルバイトをし、そこで働く経験をしている。インターンシップの教育効果がアルバイト先でも得られるならば、量的拡大の可能性は一気に高まるだろう。多くの学生たちが就業体験を通じた教育効果を獲得するにはどうしたらいいだろうか。本研究の

問題意識はそこにある。

インターンシップとは何だろうか。本研究はアルバイトとの比較の視点をもって、その要件の再検討を試みる。これまでの議論を整理するとともに、教育を受ける学生側の視点を加えて両者の境を検討する。

## 2 インターンシップ教育の特徴

### 2-1 インターンシップの定義と範囲

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」と定義される<sup>2)</sup>。つまりインターンシップは就業体験であり、文部科学省（2017）はこの就業体験を「仕事の実際を知ることや職業観の育成等のため、企業における業務の従事、課題の解決等を体験すること」と定義し、「社員の基幹的・補助的業務の一部を経験することや、自社の課題解決に取り組む体験（ワークショップ、プロジェクト等）等」と例示する。

この定義はかなり広範なものを含む可能性がある。アルバイトを体験と捉えるならば、それを除外するものにはなっていない。模擬体験や職場外の体験を含むかどうか、工場見学・社員交流はどうなのか。身体を動かすものだけなのか、それとも、思考のみの体験も含むのか。インターネットを活用した自宅体験はどうなのか。さらに、最近増えてきている就活支援型のグループワークはこの枠組みの中なのか外なのかなど、インターンシップであるものとならないものの境は、はっきりしない<sup>3)</sup>。

日本経済団体連合会（2017）は、インターンシップに関して「教育的観点から、募集段階において詳しいプログラム内容を学生に公開するとともに、職場への受入れや仕事経験の付与、インターンシップの受入れ後の学生へのフィードバックなどを行うことが望ましい」と述べる。インターンシップ実施企業に、職場受入・仕事経験・フィードバックを求めることでインターンシップの範囲を明示する。これはひ

とつの基準である。しかしながら平尾・田中（2017）が指摘するように、職場外実施・模擬体験が昨今のインターンシップ拡大を支えているのも事実であろう。インターンシップが多様化するなかで、どこまでをこの言葉でとらえるべきなのか。明確なものがあるわけではない。

### 2-2 インターンシップの教育効果

次に、インターンシップが学生に期待する教育効果を見ていきたい。木村（2015）はインターンシップに期待される効果を、①就業能力の向上、②就業意識の向上、③学習意欲の喚起の3つに整理する。

就業能力は、働く場面で必要な力のことで、インターンシップには、これを高める効果が期待される。社会人として必要な汎用的能力がその中心となる。就業意識は、学校教育と職業生活の接続を図る意識であって、社会の価値観への理解が中心となる。業界・企業の知識や会社・組織の理解、そして、就職活動への意欲を高めるなど、勤労観・職業観の醸成を期待するものである。さらにインターンシップは、自らの専攻に関連した体験を積むことで、専門能力を育成するとともに学業への意欲を高める役割を持つ。学修の深化や学習意欲の喚起が期待される。

ただし、これらの力を高めるにはインターンシップでなければならないわけではないことに留意しておきたい。他の教育手法もあるなかでのインターンシップ教育の特徴を、教育手法と実施期間の観点から、以下に整理する。

### 2-3 体験学習としてのインターンシップ

インターンシップとは就業体験であり、体験学習のひとつである。コルブの体験学習モデルは、「学びとは、成果ではなく気づきのプロセスであり、体験や経験に基づいてそのプロセスが継続していくことである」とする。具体的経験を、内省的に観察し、そこから抽象的概念化

を図って、新たな学習へとつなげることと理解できる<sup>4)</sup>。ここに仙崎（2007）は、体験を体験だけに終わらせない、教師としての働きかけや指導の重要性を指摘する。経験を学びへと発展させるための介入行為は、体験学習にとってなければならない要素である。すなわちインターンシップは、就業の体験を学びへとつなげる一連の教育手法なのである。

体験学習としてのインターンシップが学校での学びと異なる点に、非日常性があげられる。職場に入る体験、通勤の体験、8時間の勤務をする体験、普段会えない人たちと会える体験など、学校では得られない刺激による学習効果がここにはある。

仕事を知る、会社のビジネスモデルがわかるなど、知識を獲得することにも体験学習はおおいに貢献する。ここには体験時の学びだけではなく、事前の学習も含むと考えるべきだろう。体験は、学習のきっかけになり、かつ、促進材料となり得る。気づく・感じることも体験学習ならではの特徴である。接客を経験して自らの対応力のなさに気づくこともあれば、社風が合う合わないを感じとることもあるだろう。非日常的な場面に遭遇することは、様々な気づきを与える可能性がある。

さらに、自分をとりまく出来事を自分のこととして捉える。つまり体験による気づきを自己に統合する学習は重要である。ふりかえり行為を通じて自らの課題を認識し、学業・就業の能力・意欲の向上を促す。体験後の日常に活かされるものであることが望まれる。事後学習の重要性はここにある。インターンシップには、体験を通じて自らを高める仕組みが必要である。

## 2-4 インターンシップをめぐる期間の議論

高い教育効果を実現するためには、長期間の実施が望ましいとの議論がある。厚生労働省（2005）は、企業・大学ともに「高い実習効果を得るには1か月程度を必要とする」との回答が多いこと、また、「日数が長期になるほど、

働くことは楽しいと思った、社会に出る自信がついたと回答する割合が高い」との学生アンケートの結果を報告する。

高澤・西條（2016）は、半年を超える長期インターンシップの経験が能動的な学修姿勢の獲得に効果があることを指摘する。この中で学生自身の“ものさし”が変化することに着目して「時間をかけながら変化した結果、目の前の大学生活や学習機会への取組み方の具体的な変化につながっている」と、長期の効果を認める。沢田・椿（2007）は、半年にわたるインターンシップに参加した学生たちの行動と意識を分析した上で、長期のかかわりにより職業観が醸成されることを報告する。このほか、田中（2006）や宮城（2014）など、多くの研究や実践報告が、長期の効用を述べる。

これらを踏まえると、長期が望ましい論理は、①能動的学習機会への参画可能性拡大、②かかわり・介入機会の増加、③評価・改善プロセスの実現、に整理できる。様々なチャンスを得ること、自らチャレンジすること、教えを受けて改善すること、職場や顧客との人間関係を構築することなど。学修を深め、多くの効果を獲得するには、ある程度の期間が必要だろう。数か月におよぶ体験が求められる所以である。

ただし、長期のインターンシップは、受入先および学生双方の負担が大きいことから、日本ではあまり一般的ではない。期間が長くなればなるほど、滞在費がかさむだけではなく、その間、他の活動ができなくなるなどの機会費用も存在する。コストの問題は見逃せない。留学や専門実習に比べて得られる効果が明確でないことも、長期が浸透しない一因だと考えられる。

## 3 インターンシップとアルバイト

### 3-1 インターンシップとアルバイト

#### の既往研究

大学生が日々取り組むアルバイトにも、これまでに述べた教育効果の一部は期待できる。と

りわけ長期にわたる上司からの継続指導や仕事の反復によって能力が高まることは、多くの研究が指摘する。たとえば、西・柳澤(2015)、関口(2010)、杉山(2007)、田島(2011)は、内容や役割で効果は異なるとしながらも、アルバイトが大学生のキャリア形成に効果があることを認めている。

これまでのインターンシップ研究のなかでアルバイトは、多くの関心を集める領域ではないものの、いくつかの先行研究は存在する<sup>5)</sup>。吉本(2015)は、短期大学・専門学校卒業生調査によって、資格取得のための実習とインターンシップの職業への移行から初期キャリア形成への支援機能は、専門と関連するアルバイト経験でも発揮される領域があることを明らかにする。酒井(2013)は、インターンシップとアルバイトから得られるスキルを明確にし、アルバイトによる代替可能性を検討する。渡邊(2010)は長期のアルバイト実習を教育課程に組み込む専門学校の取り組みを詳細に分析し、座学と仕事の接続と連携による教育効果を確認する。アルバイトをインターンシップ的に運用できる可能性を示している。

### 3-2 インターンシップとアルバイト

#### の違いの論理

「インターンシップはアルバイトとは異なる」との記述は、インターンシップの説明文によく登場する。たとえば、山口県インターンシップ推進協議会の広報資料では、①インターンシップは教育のためのシステムである、②便利な労働力として雇われるわけではない、③実践的な業務を通じてビジネスの現場を体験できる、とアルバイトとの違いを3点にまとめる。また、久保田(2011)は、①選択の基準、②教育的配慮を両者の違いにあげる。

文部科学省(2013)は、アルバイトを「学生にとっては一義的に収入を目的としたものであり、また、企業等にとっても主として労働力としての役割を期待しているものである」と

主体の目的・意図を違いとする<sup>6)</sup>。また、大学生が活用する就職サイト・リクナビは、経験できる業種・職種が違いだと説明する<sup>7)</sup>。

これらの論点を整理すると、インターンシップとアルバイトの違いは以下の3点に集約できる。

ひとつは実施主体の相違である。インターンシップでしか経験できない会社・仕事は多い。そもそも受入先が異なるというものである。例えば、大学生のアルバイトで銀行業務・証券業務にかかわることは考えにくい、インターンシップだとあり得る。ただしインターンシップはその定義から業種・職種を限定するものではなく、特定主体のもののみをインターンシップとする論拠は成り立ちにくい。アルバイトでは体験できない業務があるのは事実であるが、ここが本質的な相違点とは言い難い。

もうひとつは、目的に焦点をあてた議論である。金銭獲得・労働力確保のアルバイトと、仕事を学び・教えるインターンシップでは、そもそもの目的が異なる。目的が違えば、やることも違う。指示されたとおりに動くのがアルバイトであって、自ら考え行動する社員並みの働きを体験するのがインターンシップとの見解である。これに対して、たかだか数週間程度の経験でそこまで期待できないとの見方もあるだろう。むしろ継続的に雇用されるアルバイトの方が、上司からの厳しい指導がなされ、能力育成・定着が図られるとの意見もある。

一般に、アルバイトが投入される仕事は特定の職場であって、大学を卒業して就く先とは異なる場合が多い。その一方で、若者の成長にかかせない成長機会になっていることは間違いない。現に、就職活動のエントリーシートはアルバイト経験で埋め尽くされる。とりわけ対人接客、リーダーシップ、困難克服経験など、アルバイトで培った力は、社会人として必要な汎用的能力の向上に貢献しているとみることはできる。たとえ金銭が目的であったとしても、インターンシップが期待する効果をもたらす

可能性はある。

インターンシップとアルバイトは、そもそも目的が異なるという論理が成り立つならば、インターンシップの目的で実施するものがインターンシップであって、アルバイトとの境はここにある。では、そもそもインターンシップの目的とは何だろうか。この点は明確にされなければならないし、目的に応じた効果が発揮されているのかは検証されなければならない<sup>8)</sup>。

教育の一環であるかどうか両者の相違点だと考えることができる。インターンシップとアルバイトは、教育課程への位置づけが大きく異なる。アルバイトが教育課程内、つまり、正課に位置付けられることはまずないとして、インターンシップには正課があり得る。教育課程内で実施されるということは、そこになんらかの教育的意図がなければならない。たとえ正課外であったとしても、インターンシップの名のもとに実施される活動に区別があるのは不自然である。正課であろうとなかろうと、インターンシップは教育であることが、アルバイトとの違いだと言える。

インターンシップは、教育を目的として、教育的に実施されるもの。この点がインターンシップとアルバイトの境界を示すひとつの表現であると考えられる。

#### 4 インターンシップの教育要件

これまでの議論をまとめると、学校教育のみをインターンシップと称するのは狭すぎるが、教育的であることは、インターンシップの要件のひとつと見てよい。ここで「教育的」とは何だろうか。教育をめぐる表現には様々なものがあるが、田嶋ほか(2011)は「発達への助成的介入」との言葉で表現する。学生の成長を促す仕組みを内包し、かつ、指導者が適切にかかわることがその要件と言えるだろう。

学校が関与しているかどうか、金銭のやりとりがあるかどうかの問題ではない。学校が主導

しなくても教育的であることはできる。インターンシップコーディネイト機関による教育的指導を組み込んだプログラムは、すでに動いている<sup>9)</sup>。労働の対価として給与・謝金が支払われたり、学修奨励金の名目で報酬が支払われたりすることもある。NPO法人が運営するものもあれば、就職サイトを通じて企業が独自に募集する有償型インターンシップも登場している<sup>10)</sup>。学校とは別に動く事例はたくさんあり、その多くは極めて教育的である。

インターンシップは、単なるアルバイトとは異なる。説明会・セミナーとも異なる。特定の業種・職種でのみ実施できるものでもない。インターンシップは「教育的意図をもった就業にかかわる体験学習」であることは、明確にされるべきではないだろうか。

以下、アルバイトとの比較の実証分析を通じて、インターンシップ教育の課題を考察したい。

#### 5 大学生のアルバイト実態

ここからは、大学生自身の体験のなかから、インターンシップとアルバイトの教育効果を考察する。

大学生のアルバイト実態を把握するため、山口大学3年生にアンケート調査を実施した<sup>11)</sup>。回答数は735。このうち大学時代にアルバイトを経験した学生は685人であった。これまでの2年と数ヶ月の大学生活のなかで複数のアルバイト経験を持つ学生は少なくない。この調査では特定の仕事に対してではなく、自身が経験したアルバイトの総体として回答を求めた。以下、概要を整理する。

アルバイト経験率は93.2%。ほとんどの学生がアルバイトを経験している。短期のアルバイトのみの学生は5.4%、多くは継続型であった。接客・販売に従事する割合が高い。山口大学吉田キャンパスは温泉街に近く、一般の小売・飲食店のほか、ホテル・旅館など観光産業のアルバイト先は豊富にある。反面、オフィ

ス・工場は、近隣にほとんど無い。ひとつのアルバイト先で継続的に、週2～3日の接客業務に従事するのが典型的な学生の姿である。

大学での専門分野にかかわるアルバイトをしていると回答した学生は15.2%。その多くは塾の講師であった。教育以外で、大学の専攻と直接的にかかわるアルバイトは、それほど多くはないのが実態である。

**表1 3年生アンケート調査による  
アルバイト経験の概要**

<ul style="list-style-type: none"> <li>・アルバイト経験率 93.2% 未経験 6.8%</li> <li>    週一回以上の継続型 83.0%</li> <li>    月一回以上を含めると継続型 87.6%</li> <li>    短期単発・長期休業期間のみ 5.4%</li> <li>・平均アルバイト時間 週 14.5 時間</li> <li>・接客・販売経験率 80.0%</li> <li>    ほか、調理 27.6% 清掃・作業 18.2%</li> <li>    教育 16.3% 事務・資料作成・計算 9.1%</li> <li>・大学での専門分野アルバイト経験 15.2%</li> </ul>
--

学業や課外活動など大学生活について、自身の評価を「高い」から「低い」まで5件法で回答を求めた。中間値は3.0である。授業の出席状況は平均で4.3。比較的良好な学生が多い。アルバイトは3.5で、熱心に取り組む学生が多いことがわかる。この調査は3年生の7～8月時点のもので、夏のインターンシップは参加を検討している段階である。よってインターンシップの項目は、参加する気持ちが高いかどうかの自己評価を求めたものである。平均得点は2.7。中間値よりもやや低い。必ずしも意欲的な学生が多いわけではない現実が示される。

アルバイトと各活動の相関係数を見ると、学業成績・出席状況とはほぼ無相関であるが、アルバイトとインターンシップ・課外活動は、正の相関を有する。とりわけアルバイトに熱心に取り組む学生ほどインターンシップにも意欲的な傾向があることは注目される。アルバイト経験が就業への意欲を高めている可能性がある。

**表2 大学生生活にかかわる活動の自己評価（平均得点）とアルバイトとの相関係数**

	平均得点	相関係数
授業の出席状況	4.3	0.04
学業成績	3.1	0.03
インターンシップ	2.7	0.24
課外活動	3.3	0.19
アルバイト	3.5	-

各活動について、5件法にて自己評価を求めた。  
インターンシップは、参加する気持ちがあるかどうか。  
課外活動・アルバイトは、熱心に（意欲的に）取り組んでいるかどうかで判断を求めた。

次に、アルバイトの目的・動機を「重視した」から「重視していない」までの4件法で、アルバイトの成果を「とても満足」から「不満」までの4件法で回答を求めた。中間値は2.5である。

金銭の獲得をアルバイトの目的・動機とする学生が多いのは当然だとしても、働く能力・意識の向上、社会・経済・ビジネスの理解や人間関係の拡充を目的・動機にあげる者もいる。第一義的には金銭目的であったとしても、二義的・三義的にはインターンシップの教育効果を意識する学生は存在し、しかも一定の成果を感じていることがわかる。アルバイトが就業能力・就業意識の向上に貢献していると評価できる。

**表3 アルバイトの目的・動機と成果  
に関する自己評価（平均得点）**

	目的・動機	成果
金銭の獲得	3.47	3.16
人間関係の拡充	2.58	3.09
社会・経済・ビジネスの理解	2.61	2.96
働く能力・意識の向上	2.75	2.98
学業への意欲	2.05	2.44

アルバイトの目的・動機、成果について、評価指標ごとに4件法で自己評価を求めた。目的・動機は、重視したかどうか。成果は、満足しているかどうかである。

その一方で、学業への意欲に関する自己評価は高くない。アルバイトの目的・動機は、生活費のため、経験のためと考えるのが通常であり、調査結果からはこの点が裏付けられる。ただし結果的に、学業への意欲の高まりをアルバイトの成果にあげる学生は一定数いる。しかしながら他の項目に比べると得点は低く、学業への意欲の観点からはアルバイトの効果は低いと言わざるを得ない。

## 6 インターンシップとアルバイトの教育効果

アルバイトとインターンシップの効果を比較するため、山口大学の4年生にアンケート調査を実施した。アルバイト経験のある学生を対象として136人から回答を得た<sup>12)</sup>。このうちインターンシップ経験者は107人(78.7%)であった。以下、両方を経験した学生の状況をまとめる。

インターンシップの平均参加件数は3.0件。2件以上参加した学生は68.2%にのぼる。在学中に複数のインターンシップに参加する学生は多い。1～2日のもののみに参加した学生は27.1%。4分の3程度の学生は、3日以上プログラムに参加した経験を持つ。一方で、6日間以上のものに参加した者は14.0%にすぎない。5日間のものと1dayを組み合わせる参加する学生が多い実態が読み取れる。

就業体験による学習が期待される13の項目をあげ、インターンシップ、アルバイトそれぞれに学びの自己評価を求めた。「とてもある」「少しある」「ない」の3件法で評価を求め、すべての項目に回答した100名の平均得点を算出した。中間値は2.0である。

表4は、インターンシップとアルバイトそれぞれの得点を比較したものである。就職活動や業界理解・自己理解に関する項目は、インターンシップの得点が高い。一方、アルバイトの方が高いのは、主体性や責任感、コミュニケーション能力など、仕事への姿勢や能力である。就

業への意欲・就職活動への意欲にかかわる項目は、インターンシップの方が高く、仕事能力や態度にかかわる項目は、アルバイトの方が高いという結果が得られた。

本来インターンシップに期待されるはずの専門分野の知識・技能の効果は、中間値を下回る。すなわち「ない」と答えた学生の方が多いということである。さらにその得点はアルバイトと変わらない。つまり、どちらも効果は低いという結果であった。

学業への意欲の得点はインターンシップがアルバイトを上回る。教育としてのインターンシップの効果の表れと見ることもできるが、就職・就業にかかわる他の項目に比べて評価得点は低い。ここでの学生たちが参加したインターンシップには、就職活動への意識を高める効果はあるものの、学業への意欲を高めるという点では、あまり教育効果を発揮できていないことがわかる。

表4 インターンシップ・アルバイトの経験によって獲得した成果・学んだ成果(平均得点)

	I	A
① 将来の働くイメージの明確化	<u>2.42</u>	2.00
② 自分の興味・適性	<u>2.51</u>	2.28
③ 業界・企業への理解	<u>2.62</u>	2.00
④ すごい社会人との出会い	<u>2.13</u>	1.96
⑤ 仕事の難しさ・やりがい	2.39	<u>2.57</u>
⑥ 仕事への責任感・真摯な姿勢	2.46	<u>2.66</u>
⑦ 自ら考え、自ら行動する姿勢	2.33	<u>2.68</u>
⑧ 成果をあげるための知的能力	2.13	<u>2.27</u>
⑨ ビジネスマナーの理解・修得	2.33	<u>2.40</u>
⑩ コミュニケーション能力	2.48	<u>2.69</u>
⑪ 専門分野の知識・技能	1.85	1.85
⑫ 学業への意欲	<u>2.01</u>	1.70
⑬ 就職活動への意欲	<u>2.59</u>	1.88

インターンシップ(I)・アルバイト(A)について、各項目それぞれ3件法にて自己評価を求めた。得点が高い方に下線。

インターンシップとアルバイトの両方を経験した学生に「アルバイトではなく、インターンシップで学んだこと」「インターンシップで

はなく、アルバイトで学んだこと」の両者を、自由記述で回答を求めた。

頻出単語の出現数は表5のとおりである。

アルバイトの学習成果には、働く現場のスキルやマインドにかかわる言葉が多く登場する。「責任感」や「効率性」「厳しさ」「難しさ」「大変さ」など、仕事の繰り返しによって感じる言葉が並ぶ。長期の体験の成果であろう。

これに対してインターンシップで学んだことには、「業界」や「就活」など就職活動につながる言葉の数々が登場し、知識・理解を成果とする声が多い。他大学の学生から刺激を受けた、興味のある業界を学ぶことができたなど、インターンシップならではの成果もある。ここには短期の体験でも、座学でも習得可能なものも含まれる。実際に学生が参加したインターンシップは短期のものが中心のため当然の帰結であろう。学びとる要素は、体験の内容と期間に依存する。

表5 インターンシップ・アルバイト  
で学んだことの単語出現数

インターンシップ優位 :
業界 (21, 4) 理解 (15, 3) マナー (13, 8)
就職・就活 (9, 1) 知識 (7, 0) 他大学 (7, 0)
社風・雰囲気 (7, 0) やりがい (5, 3) 興味 (4, 0)
質問 (3, 0)
アルバイト優位 :
責任 (9, 18) コミュニケーション (8, 17)
行動・動く (3, 12) 大変 (4, 12)
難しさ・難しい・困難 (1, 9)
協力・連携・協調 (2, 7)
効率 (0, 6) 厳しさ・厳しい・厳守 (1, 4)
楽しさ・楽しい (0, 2) 成績・成果 (1, 2)
インターンシップで学んだこと、アルバイトで学んだこと の単語(類語を含む)の出現数。( )内は、左がインターン シップ、右がアルバイトで登場する数。

以上をまとめると、インターンシップの学習効果は、業界や仕事への理解などの就業意識にかかわる項目で優位であり、アルバイトでは、

仕事への取組姿勢やコミュニケーション能力など就業能力で優位である。学習意欲に関しては、両者ともに低いという結果が得られた。

ここで注目すべきは、インターンシップとアルバイトの両方を経験した学生の自己評価で、アルバイトを優位とした項目があるということである。しかも、就業能力にかかわる幅広い要素にそれがある。周到に準備したインターンシップより、通常のアルバイトの方が、高い教育効果をもたらす可能性が示される<sup>13)</sup>。

## 7 アルバイトの代替可能性

インターンシップが目指す教育効果を、就業意欲・就業能力・学習意欲の高まりだとすると、従来型の5日間程度の就業体験のみで達成するのが唯一の解であるとは考えにくい。長期間にわたるアルバイトに教育的要素をもたせることや、仕事理解・会社理解のための1日程度の短期プログラムに複数参加させることも効果的だと考えられる。就業意識と能力の育成は座学中心の従来型大学教育でも実現できるが、体験活動を取り入れることで効果は増す。インターンシップですべてを達成すると考えるよりは、様々な教育資源の組み合わせで達成すると考えた方が効率的だろう。そのとき、アルバイトをここに組み込むことはできるのだろうか。

ある会社のプロジェクトに加わり、長期間いっしょに働くことで仕事・会社への理解を深めるとともに、プロジェクト遂行能力を高める。こうした経験を通じて、学習への意欲を高めるプログラムもある。インターンシップとしては理想的な形態であろう。このような良質なプログラムを拡大していく努力は必要ではあるが、すべての学生、すべての企業にこれを求めるのは難易度が高い。

大学生のインターンシップへのニーズは、仕事・会社への理解が圧倒的であることは間違いない。就職するかもしれない会社を見ておきた



い、将来めざすかもしれない仕事を体験しておきたい。だから、自分が希望する会社に行きたいのであって、どこでもよいわけではない。一方で、体験先は限られる。ともすれば、行けるところに行きなさいと学校から指導されるケースもある。たまたま行った先で多くの学びを得るケースもあるが、現実には少数だろう。目的にあった学びができていないか、学習に応じた目標設定ができていないか、ここが重要である。

日本経済団体連合会の日数要件撤廃によって短期の学習プログラムが提供されやすくなった<sup>14)</sup>。仕事・会社理解のための学習機会は増えている。他方、どの地域であってもアルバイト先はある程度確保できる。就業体験を核としながらも、そこでは不足する要素を別の学習方法で補完することができれば、総体としての教育効果は高まるだろう。

一般に、アルバイトは決められたことを決められた通りに行うもの、指示どおりに行うもので、お金のために実施するものとされる。アルバイトは作業であり、仕事とは異なると言われることもある。それに比べてインターンシップは就業体験であるから、本格的な仕事に取り組む難しさや責任の重さを実感することができる。このように語られることも多い。

本当にそうだろうか。少数の事例ではあるが、インターンシップとアルバイトの両方を経験した学生たちのなかには、アルバイトから学ぶことの方が大きいと回答した者もいる。アルバイトという地域の就業基盤をインターンシップに活用することができれば、多くの学生に学習の機会を提供できるだろう。

インターンシップの教育目標の一部はアルバイトでも達成可能である。むしろアルバイトの方が適している面があることは、先の調査結果にも示された。ここに代替可能性が示唆される。とくに長期にわたる教育機会提供の可能性をもつ方法論のひとつと見ることができるのではないだろうか。

## 8 教育効果の高いインターンシップ

### の量的拡大のために

インターンシップは教育効果が高く、拡充すべきとの議論がなされる<sup>15)</sup>。とくに量的拡大が求められているが、受入先となる産業・企業は、地域的に偏在する。都会には様々な働き先があるのに対して、田舎には限られる。どこにでもインターンシップ受入先があるわけではない。

図1は、インターンシップとアルバイトをめぐり現状を図化したものである。アルバイトには、短期のものもあれば、長期を前提に雇用されるものもある。いずれも現状は、教育的であるかどうかを意識することは、ほぼない。インターンシップは、一部に長期のものもあるものの5日間程度のものが主流であり、1日や半日で開催するものも多くなっている。それらを含めてインターンシップは教育的に実施されるものではあるが、教育効果をさらに高めるために、インターンシップの長期化が多方面で求められている<sup>16)</sup>。

長期の体験が望ましい。実践し、定着させるには、ある程度の期間が必要だが、在学中、長期間学校を離れることはできない。学生が通常かかわるアルバイトをインターンシップ的にすることができれば、それは現実的な選択だと考える。

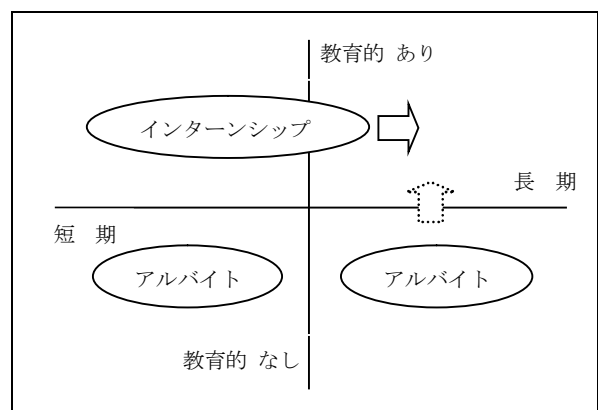


図1 インターンシップとアルバイトの現状と可能性

インターンシップの要件に「教育的」があるならば、アルバイトを教育的にできれば一気に量的拡大が可能なのかもしれない。おりからの人手不足は、雇用主を教育的にする誘因となるだろう。はたしてアルバイトはインターンシップになれるだろうか。この議論の前に、インターンシップであることの要件を再定義する必要がある。教育的な就業体験とはどのようなものなのか。ここが明確になれば、アルバイト先に働きかけることで、インターンシップが期待する効果を発揮することができる。

大学教育のなかで、体験活動を中核とした教育パッケージをどのように構築していくのかは課題である。とくに、就職ナビ等で募集する自由応募型が拡大するなかでは、学校だけにとどまらない、社会システムとしてのキャリア教育を模索することが求められる。すべてを教育課程に位置付けることはできないし、それが望ましいわけでもない。とは言え、専門分野の学業との連動による教育効果の高まりを考えると、かつ、学生の安全確保や学業阻害の可能性を考えると、学校による関与は求められる。適切な関与のあり方が問われている。

最後に、研究上の課題を3点指摘しておきたい。ひとつは、教育要件の明確化である。インターンシップとアルバイトの違いは「教育的」であるかどうかだと、本稿では指摘した。インターンシップがインターンシップであるために、この概念の精緻化が求められる。

もうひとつは方法論の課題である。ここでの実証分析は、一大学の限られたサンプルのものである。インターンシップやアルバイトのタイプや担当する役割によっても得られる効果が異なることは容易に想像できる。研究の拡充が求められる。

さらに、アルバイトを教育的するための政策論には、本稿では踏み込めていない。雇用主の動機形成や能力開発、教育機関との連携の仕組みなど、アルバイト先でインターンシップの教

育効果を発揮させるための方法論は明らかにされていない。実践と研究の蓄積が求められている。

(学生支援センター 教授)

---

#### 【参考文献】

- 木村元子 (2015) 「大学におけるインターンシップの現状と課題—明治大学政治経済学部におけるインターンシップを事例として」、折戸晴雄・服部治・横山皓一編『インターンシップ入門』, 玉川大学出版部, 76-92
- 久保田慶一 (2011) 「インターンシップって何?」, 渡辺三枝子・久保田慶一編『はじめてのインターンシップ—仕事について考えはじめたあなたへ』, アルテスパブリッシング, 40-51
- 厚生労働省 (2005) 『インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書』
- 齋藤百合子 (2014) 「体験学習としてのインターンシップの可能性と課題」『国際学研究』第45号, 明治学院大学国際学部, 91-102
- 酒井佳世 (2013) 「キャリア教育の視点による学生アルバイトとインターンシップの比較: 地方私立大学の学生アルバイトによる習得スキル調査と分析」『インターンシップ研究年報』第16号, 日本インターンシップ学会, 21-30
- 沢田隆・椿明美 (2007) 「札幌国際大学における長期インターンシップの取り組み」『インターンシップ研究年報』第10号, 日本インターンシップ学会, 1-6
- 杉山成 (2007) 「アルバイト経験はキャリア意識の形成にどのような影響を与えるのか」『小樽商科大学人文研究』113号, 87-98
- 関口倫紀 (2010) 「大学生のアルバイト経験とキャリア形成」『日本労働研究雑誌』第52巻9号, 労働政策研究・研修機構, 67-85
- 仙崎武 (2007) 「人間形成における「体験」の教育的意義と推進条件」『インターンシップ研究年報』第10号, 日本インターンシップ学会, 81-92

高澤陽二郎・西條秀俊 (2016) 「長期インターンシップの教育的効果」『京都大学高等教育研究』第 22 号, 京都大学高等教育研究開発推進センター, 103-106

田島司 (2011) 「大学生のアルバイトにおける役割形成の経験が主体性の自覚と自己の社会的定位に与える影響」『北九州市立大学文学部紀要』第 18 号, 29-34

田嶋一・中野新之祐・福田須美子・狩野浩二 (2011) 『やさしい教育原理 新版補訂版』有斐閣

田中宣秀 (2006) 「転換期を迎える日本型インターンシップ：長期インターンシップの実現を念頭において」『インターンシップ研究年報』第 9 号, 日本インターンシップ学会, 69-76

田中宣秀・加藤敏明・亀野淳・川島康敬・吉本圭一 (2006) 「インターンシップの多様な展開に向けて」『インターンシップ研究年報』第 9 号, 日本インターンシップ学会, 113-130

西宏樹・柳澤さおり (2010) 「大学生のアルバイト活動を通じた学習：アルバイトの目標と活動の意識化の効果」『研究紀要』第 42 号, 中村学園大学・中村学園大学短期大学部, 285-292

日本経済団体連合会 (2017) 『「採用選考に関する指針」の手引き』

日本私立大学連盟 (2017) 『ワンデーインターンシップの弊害是正に向けて (提言)』

平尾元彦・田中久美子 (2017) 「大学生の就職活動とインターンシップ:多様化の時代の計測課題を追って」『大学教育』第 14 号, 山口大学大学教育機構, 24-36

宮城治男 (2014) 「長期インターンシップをカリキュラムに位置づける」『カレッジマネジメント』187 号, リクルート, 6-11

文部省・通商産業省・労働省 (1997) 『インターンシップの推進に当たっての基本的考え方』

文部科学省 (2013) 『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』, 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更なる充実に関する調査研究協力者会議

文部科学省 (2017) 『インターンシップの更なる充実に向けて議論の取りまとめ』, 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

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, 日本インターンシップ学会, 38-44

吉本圭一 (2015) 「職業統合的学習と学習成果：短期大学・専門学校卒業生調査より」『短期大学コンソーシアム九州紀要』第 5 号, 短期大学コンソーシアム九州研究センター, 5-14

渡邊和明 (2010) 「専門学校における日本版デュアルシステムの開発的研究：A 専門学校の事例を中心に」『インターンシップ研究年報』第 13 号, 日本インターンシップ学会, 29-36

#### 【注】

- 1) 文部科学省 (2017) には「いわゆる「ワンデーインターンシップ」など大学等が関与・把握していない短期間 (5 日未満) のプログラムの中には, 実質的に就業体験を伴わず, 企業の業務説明の場となっているものが存在することが懸念され, そうしたプログラムをインターンシップと称して行うことは適切ではない」との記載がある。さらに日本私立大学連盟 (2017) は「インターンシップには本来, 就職のミスマッチ解消に大きな効果が期待されるものの, 現状で行われているワンデーインターンシップはそれとは別物になってしまっている」として, 本来のインターンシップとは違うものが存在する現状を指摘する。これらは, ワンデーはインターンシップではないと主張するが, インターンシップの要件を明示しているわけではない。
- 2) 文部省・通商産業省・労働省 (1997) の定義であり, 現在, 広くこの定義が用いられる。ただし, ここには「就業体験」が何を指しているかの記述はない。

- 3) 文部科学省(2013)は、インターンシップと同等の効果を発揮する多様な取組の存在を指摘した上で、インターンシップを含めた概念として「職業統合的学習」を提起する。ただし、インターンシップとして捉える範囲には踏み込んでいない。
- 4) ここでのコルプの体験学習モデルの記述は、齋藤(2014)に基づく。
- 5) 日本インターンシップ学会のパネルディスカッションにおいて、アルバイトに教育的な意味を持たせることへの大学の関与の可能性などの問題提起がなされている。田中ほか(2006)参照。
- 6) ただし、文部科学省(2013)は、「大学の専門分野に関連するアルバイトについては、学生が様々な気付きを得る点では一定の評価ができる」とした上で、「アルバイトをインターンシップと同等に取り扱うなどの教育的位置付けについては引き続き検討が必要である」と、アルバイトの評価を留保している。
- 7) リクナビのインターンシップの基礎知識のページには、「学生がアルバイトで経験できる業種や職種は、どうしても限られた部分しか見ることができません。また、業界や仕事全体が把握できるようにインターンシップのプログラムが設計されている場合が多く、幅広い理解が可能になります」と、業種・職種の違いをあげている。  
<https://job.rikunabi.com/media/internship/>  
 (最終アクセス 2018.1.11)
- 8) この点について吉本(2006)は、「インターンシップ」の基本要素は「教育活動」であり、これが第一義的な目的となっていないものはインターンシップと呼ぶべきではない」と、教育活動であるかどうかを基準とすべきと主張する。
- 9) 九州インターンシップ推進協議会は、事前事後指導を含む体系的な教育プログラムを有する事例である。このほかのコーディネート機関にも同様に教育機能を持つところはある。
- 10) リクナビC, インターンバイト, インターンJOBS等の名称で、インターンシップの教育効果を有するアルバイト機会はすでに登場している。教育的であることを明示して、サイトで募集する。
- 11) 調査は2017年7~8月のキャリア教育の授業のなかで実施をした。人文・経済・理学・農学部3年生の必修授業である。回答は任意であること、成績評価とは無関係であることを口頭および表記で説明して実施した。
- 12) 2017年7~8月にアルバイト経験がある4年生に対して実施した。大学院進学希望の一部の学生を除いて、ほとんどの学生は就職活動を経験している。
- 13) もちろん、世の中のインターンシップすべてがこの傾向にあるわけではない。あくまでも山口大学のこの調査に回答した学生の傾向であることは注意が必要である。
- 14) 日本経済団体連合会(2017)は、採用選考に関する指針の手引きのインターンシップの3条件、すなわち、職場受入・仕事体験・5日間以上のうち、2017年4月改訂で日数要件を撤廃した。
- 15) 文部科学省「第2期教育振興基本計画」(2013年6月)は、「特に大学においては、産業界の協力を得て、国内外でのインターンシップの機会を大幅に増やす」との記載で、量的拡大を求めている。
- 16) 日本再興戦略は「数週間にとどまらない中長期のインターンシップ等を実施している大学等の取組を促進する」(2015年6月)、教育再生実行会議は「中長期のインターンシップ等の体験型授業の充実を通じて社会との接続を意識した教育の強化」(2013年5月)を掲げ、長期のインターンシップの拡充を求めている。