論　文　a*rticle*

ものつくり大学建設学科における 長期インターンシップの効果と就業観の形成に関する研究

原稿受付 2020 年 8 月 3 日
ものつくり大学紀要　第 10 号　(2020)　49　～　54

韮塚玲奈[*1]，新井達也[*2]，田尻要 [*3]，　守家和志[*4]，木村奏太[*5]

*1 ものつくり大学大学院　ものつくり学研究科　ものつくり学専攻
*2 ものつくり大学大学院　ものつくり学研究科　ものつくり学専攻
*3 ものつくり大学　技能工芸学部　建設学科
*4 ものつくり大学　非常勤講師
*5 埼玉県立いずみ高等学校　環境建設科　技術教員
（ものつくり大学大学院　ものつくり学研究科　ものつくり学専攻　修了）

A study on the effects of long-term internship and the formation of employment at Monotsukuri University

Reina NIRAZUKA [*1], Tatsuya ARAI [*2], Kaname TAJIRI[*3], Kazushi MORIYA [*4] , Souta KIMURA [*5]

[*1] Graduate student,Graduate School of Technologists,Institute of Technologists
[*2] Graduate student,Graduate School of Technologists,Institute of Technologists
[*3] Professor,Dept.of Building Technologists,Institute of Technologists,Dr.Eng
[*4] Part-time Lecturer,Dept.of Building Technologists,Institute of Technologists
[*5] Technical Teacher,Dept.of Environment and Construction,Saitama Prefectural IZUMI High school
(Graduate,Graduate School of Technologists,Institute of Technologists)

Abstract　In recent years, internships (hereinafter abbreviated as IS) have been attracting attention.
At Institute of Technologists, a 40-day long-term IS is conducted.
According to the report on student satisfaction in basic internships compiled by the Institute of Technologists, about 98% of students show a high level of satisfaction with IS, However,effects of IS student's employment choices and awareness of working in society are still room for consideration.Therefore, in this study, we conducted a follow-up survey on IS for all students belonging to the construction department of Institute of Technologists from 2018 to 2019.From the results of the survey, current long-tarm IS gained high satisfaction from students but it is guessed that many students have not been utilizing their experiences enough.
From the above, assisting students is important to reduce problem such as miss-match. For that reason, it is necessary to conduct IS which is easy students to image awareness of working in society clearly.In addition, conducting this survey over time, it can be index that makes students and company understand each other.

Key Words : Careeer education, Regional industry recovery ,View of occupation development,

1. はじめに

近年，企業と学生間のミスマッチを低減する手段としてインターンシップ(以下 IS)が注目され，効果的な就業意識の醸成を目的とし様々な展開が検討されている [1)-3)].

本学では学生の就業意識を醸成し，職能の向上を目的とした 40 日間の長期 IS が実施されている．大学の調査では約 98%の学生が IS に高い満足感を示しており，今後の更なる発展が期待されているが，IS が学生の就職先選択や社会に出て働くことの意識(就業観)への影響については検討の余地が残されている [4)5)]．そこで本研究では，本学の建設学科に属する全学生を対象とし，2018 年度から 2019 年度にかけて IS に関する追跡調査を実施した．調査結果から IS の評価および職業選択への影響度を経年比較によって検証し，就業観の形成に与える影響を分析する．

2. 調査の概要

2.1 意識調査の概要

調査概要を Table1 に示す．本学建設学科の学生を対象とし IS 評価・就職観に関する追跡調査を 2018 年度～2019 年度に渡って行った．また，本研究では学生の就業観をキャリア(以下 Cr と略)とプライベート(以下 Pr と略)の観点から分類し，学生が IS 企業と希望就職先の選択に重視する項目を 5 段階評価(1～5 点)で調査した．調査項目を Table2 に示す．

Table1 Survey outline

No.	項目		概要			
1	調査方法		経年追跡によるアンケート調査			
2	調査対象		ものつくり大学建設学科学部生			
3	調査日時		①2018年11月26日(月)～12月17日(月)			
			②2019年11月27日(水)～12月20日(金)			
4	配布/回収方法		直接配布/直接回収			
5	学年		1年生	2年生	3年生	4年生
6	回収部数 (回収率)	2018年度	155/189部 (82%)	145/175部 (83%)	76/124部 (61%)	109/159部 (69%)
		2019年度	132/136部 (97%)	142/148部 (96%)	96/142部 (68%)	97/128部 (76%)

Table2 Overview of 5-step evaluation items

No.	キャリア(Cr)	重視度	プライベート(Pr)	重視度
1	業界・仕事内容への魅力	1～5点	給料の満足感	1～5点
2	様々な仕事に関われる環境		福利厚生の充実	
3	成長・挑戦できる環境		人間関係・職場環境	
4	目指したい先輩がいる環境		育児や家庭との両立への配慮	
5	地域や社会への貢献度の高さ		労働・残業・通勤時間の短さ	
6	社名や役職等の満足度		自分の趣味の取得時間	
合計		6～30点	合計	6～30点

3. 分析の概要

本研究では，学生の IS 前後における就業観の変化を分析するために Cr，Pr の各 6 項目の総和を Cr 値，Pr 値とし学生の就業意識を把握する．また，数ある企業の中から学生が希望の就職先を選択する際には，①該当企業をどの程度の熱量を持って志望したか(モチベーション値)，②企業選択の際に Cr と Pr を重要視する割合(ワークライフバランス度)の 2 点が重要であると考えられるため，

①モチベーション(以下 Mt)値は Cr 値の平均の和と Pr 値の平均の和

②ワークライフバランス(以下 Wlb)度＝Cr 値の平均の和と Pr 値の平均の和

と定義し，学生の就業観を分析する．

4. 調査結果・分析

4.1 各学年における IS の期待・満足度

経年変化に着目した各学年の IS 先への期待値，満足度を Fig.1 に示す．はじめに学年別の IS に対する期待値と満足度に着目すると，IS 経験前の 2018 年度 1 年生の期待値と IS 経験後の 2019 年度 2 年生の満足度はともに 8 割近い数値である．しかしながら，就職活動開始時期の 2019 年度 3・4 年生においては，IS 経験に対する満足度が低下傾向にある．このことから就職活動開始時点において，IS 経験が就職活動に対する活用の余地が残されていると考えられる．

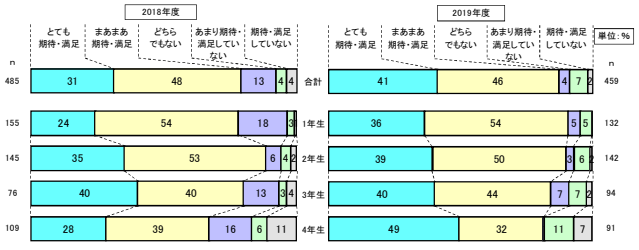

Fig.1 Expectation value and satisfaction to IS companies of each school year focusing on secular change

4.2 各学年 IS における Mt 値・Wlb 度

2019 年度における主要 IS であった「総合建設業」「専門工事業」「設計事務所」の 3 業種を選択した学生に着目し分析を行った．各学年におけ

る IS 先主要 3 業種別 Mt 値・Wlb 度の分析を Fig.2 に示す．Mt 値に着目すると，1 年生時では他学年に比べ Mt 値が高いことから IS への期待値が高いため仕事に対する Mt が上昇していると推測される．また，Wlb に着目すると 1 年生時から 2 年生時にかけて主要 3 業種ともに Pr 重視であるが，「総合建設業」に関しては 3 年生時で 0 に近づき，4 年生時で Cr 重視傾向に傾いたことが見受けられる．「専門工事業」に関しても，3 年生時には Cr 重視に一度傾くが内定先が決定した 4 年生時では Pr 重視になっていることがわかる．

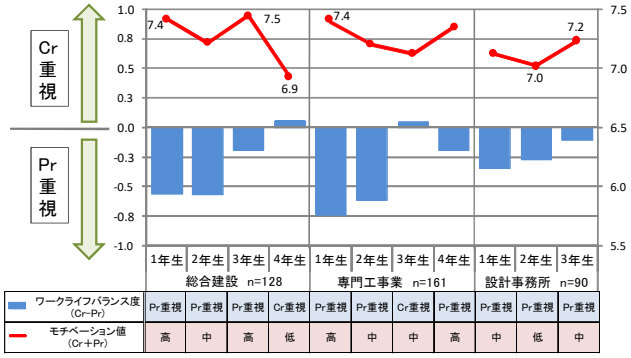

Fig.2 Relevance between Wlb value and Mt value

4.3 4 年生の就職活動への IS 先活用度

2019 年度 4 年生が 2017 年度 2 年生時に実施した IS 経験が就職活動に影響を与えたか CS 分析を用いて表したものを Fig.3 に示す． このグラフにおける重要度，活用度が共に高い項目は「福利厚生等の制度の充実」「社名や役職等の満足度」であることがわかる．また，「研修制度などの充実」「業界・仕事内容へ魅力がある」の項目は就職活動への影響度は高いものの重要度は低いことがわかる．したがって 2 年生時の IS においてこれらの項目を重点的に意識させることにより，就職先選択時における IS の活用度を更に向上させることができると考えられる．

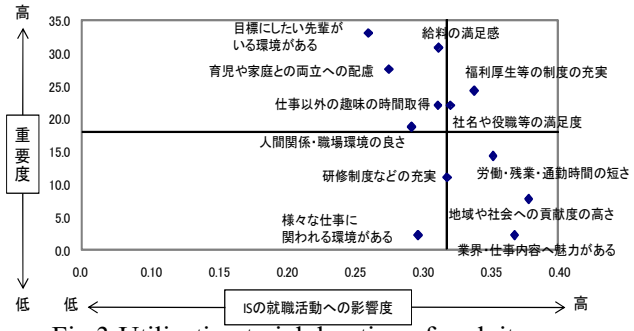

Fig.3 Utilization to job hunting of each item

4.4 希望就職先の業種傾向

2019 年度における希望就職先の業種に関する割合を Fig.4 に示す．希望 IS 先の業種では「専門工事業」が最も多く，次に「総合建設業」「設計事務所」となっている．それに対して希望就職先の業種でも「専門工事業」と僅差で「総合建設業」が選択されており「設計事務所」がベスト 3 にランクインしていることが明確になった．これらのことから IS 先業種と希望就職先の業種では，全体の割合は変化しているものの希望業種に大きな変化がみられないことがわかる．

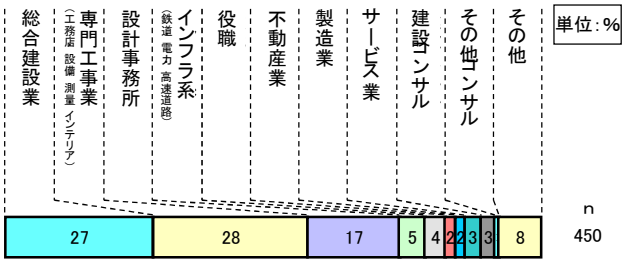

Fig.4 Desired job type

4.5 希望就職先における期待・満足度

2019 年度における希望就職先の期待・満足度を Fig.5 に示す．希望就職先では「総合建設業」「専門工事業」に関して IS 経験前後で大きな変化がみられない．また，4 年生の内定就職先と 1~3 年生時の希望就職先を比較すると「総合建設業」が約 2 割大幅に増加しており，「設計事務所」が大きく減少していることがわかる．このことから「設計事務所」を志望していた学生が「総合建設業」に流れた可能性が見受けられる．また，期待・満足度では就職活動開始時期の 3 年生において減少していることから，IS 経験が就職活動へ十分に活用しきれていない可能性が推察される．

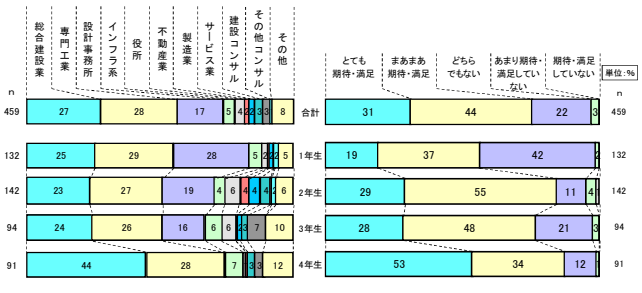

Fig.5 Expectation and satisfaction of Desired job type

4.6 4年生時の主要3業種別の意識変化

4.6.1 Cr意識に着目した分析

2019年度希望就職先の主要3業種に着目したCr意識に関する分析をFig.6に示す．就職活動を終え具体的に自身の就職先を意識し始める4年生時では，Cr意識は低くないが項目の点数にばらつきがあることがわかる．また，「設計事務所」において「成長・挑戦できる環境」「目標となる先輩のいる環境」「地域や社会への貢献度の高さ」が著しく低いことから，重要視されていないことがわかる．評価平均では「総合建設業」「専門工事業」が3.5と高い数値となっており「設計事務所」に比べるとCrに重点を置いていると考えられる．

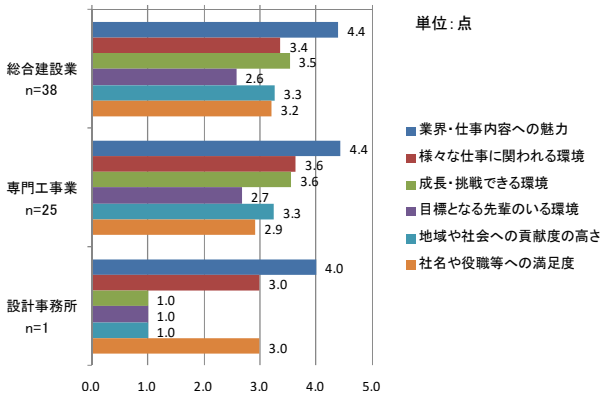

Fig.6 Analysis on Cr consciousness focusing on 3 major industries of Desired job type

4.6.2 Pr意識に着目した分析

2019年度希望就職先の主要3業種に着目したPr意識に関する分析をFig.7に示す．主要3業種ともに「人間関係・職場環境の良さ」が最も高く重要視していることがわかる．また，「設計事務所」では「人間関係・職場環境の良さ」以外の項目の評価は著しく低い傾向となっていることから重要視されていないことがわかる．さらにFig.6のCr項目と比較すると「総合建設業」「専門工事業」はPr項目の評価平均値が高く，Prを重要視している傾向にある．また，「設計事務所」に着目するとCr, Prともに評価平均値が著しく低い傾向にあるため仕事に対するMtが低いことがわかる．

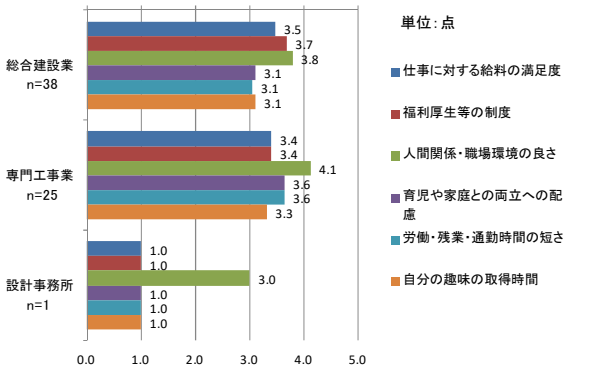

Fig.7 Analysis of Pr consciousness focusing on three major industries of Desired job type

4.7 IS経験前後の経年意識変化

長期ISを経験した2019年度年生がIS前後の希望就職先に求める各項目の意識変化に着目し，経年で追跡分析を行った．

4.7.1 Cr項目に関する意識変化

2019年度2年生がIS先に求めるCrに関する各項目の重要度と，就職先に求める各項目の重要度の変化をFig.8に示す．Crに関する各項目の重要度に着目すると，IS経験前後で「様々な仕事に関われる環境」「社名や役職等への満足度」がIS後に上昇していることがわかる．反対に「目標となる先輩のいる環境」が減少しており，仕事をする上で身近にロールモデルとなるイメージ像がいないことから，自分の目指すべき方向性を見いだせていない可能性があると推測される．

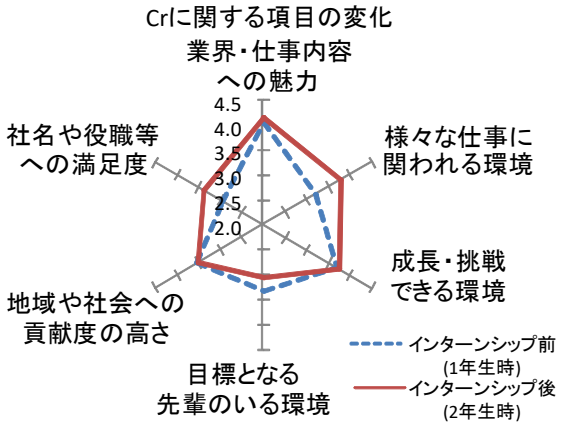

Fig.8 Average evaluation value of Cr items required for employment industry before and after IS experience

4.7.2 Pr 項目に関する意識変化

2019 年度 2 年生が IS 先に求める Pr に関する各項目の重要度と就職先に求める各項目の重要度の差異を Fig.9 に示す．Pr に関する各項目の重要度に着目すると，先ほどの Fig.8 の Cr 項目の重要度と比べ変化がみられないことがわかる．しかしながら「自分の趣味の取得時間」が大きく上昇していることや，全項目 3.5 以上の重要度を記していることから就職先選択時においては，Pr に関する項目に重きを置き，仕事ばかりではなく Pr でも充実できるよう，安定した職場環境を求める就職活動に臨む可能性が推察される．

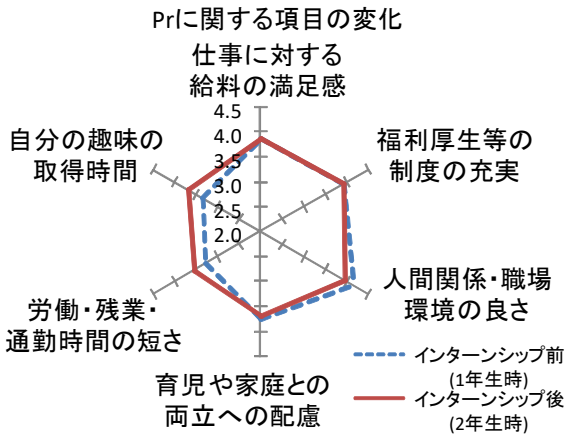

Fig.9 Average evaluation value of Pr items required for employment industry before and after IS experience

5. まとめ

今回の調査結果から以下の知見が得られた．

インターンシップ経験を踏まえた就職活動への活用について，本学インターンシップの意識調査から 2018 年度，2019 年度ともに 8 割の学生がインターンシップに期待・満足感を示していることがわかった．しかしながら 2018 年度 3 年生において，インターンシップ経験を軸とした就職活動は行っているが，2019 年度 4 年生ではインターンシップ満足度が低下している傾向がみられた．また，主要インターンシップ先の 3 業種に着目した単純業種推移では，インターンシップ経験後に希望就職先の割合は変化しているものの大きな変化はみられない．しかし就職活動開始時期の 3 年生において，インターンシップ経験に対する満足度が低下していることがわかった．

① インターンシップでの就業観の形成補助について，各学年でインターンシップ経験後のモチベーション値の変化やワークライフバランス度の偏りに減少があることがわかった．また，ワークライフバランス度はプライベート重視に対して，モチベーション値は仕事に対して重視していることがわかった．このことから長期インターンシップは学生の仕事に対する理想と現実の差を埋める重要なプロセスであると考えられる．

② インターンシップが就業観形成に与える影響について，学生が就職先に求めるキャリア・プライベート項目の重要度を経年変化で分析を行った．キャリアに関する項目は「社名や役職等への満足度」「様々な仕事に関われる環境」がインターンシップ経験前後で重要視されていることがわかった．また，プライベート項目では評価平均値は高いものの全体的に変化していないことがわかった．

6. 課題と今後の展望

本校の現在行われている長期インターンシップでは学生の満足度は高いが，経年の分析結果から長期インターンシップが必ずしも有効活用されているわけではない可能性が考えられる．また，3 年生時における長期インターンシップの満足度・期待値が低下していることから，長期インターンシップ経験を就職活動に十分に活用しきれていない傾向にあると推察される．しかしながら 2019 年度 2 年生のインターンシップ前後では希望就職先に求めるプライベート項目が上昇していることから，就職先選択時において長期インターンシップは，学生の就業観を形成するのに必要不可欠なものであると推測される．このことから長期インターンシップが学生に与えるキャリア項目の影響度は大きいが，キャリアのみに限らず，プライベート項目にも就業観形成へのサポートを促し，誤った就業観の形成補助は避けなければならない．これらのことから 40 日間の業務体験のみならず，

インターンシップの活用方法や企業選択方法等を講習する機会を定期的に実施することで，インターンシップの満足度向上ならびに就職活動における活用度を向上させることができると考える．また，業種・企業での各段階(役職)でのキャリア・プライベートの補助形成並びにプライベート面における社会人ならではの生活面を体験・学習できるような仕組みを導入することにより，業種・企業への総体的理解力の向上やワークライフバランス度の維持力向上ができ，長期インターンシップで深い業種・企業理解ができるのではないかと推察される．

以上のことから今後の展望として学生の就業観の形成を明確に促すインターンシップの実施を行い，学生と企業のミスマッチ・入社後のイメージギャップ等の減少を図り早期離職率の軽減や入社後の働きやすい就業観の形成補助を行っていく必要があると推測される．

また，本研究を今後経年で行ってくことにより，学生が自身の就業観がどのようなものなのかを理解する指標となり就業観の形成補助ができると考えられる．その他にも経年変化での傾向分析により企業側に対し自社が学生にどのように思われているのか，どのような学生を求めているのか等の指標として使用できると考えられる．

謝　辞

本研究は内閣府「少子化社会対策大綱」事業の一環として埼玉県県民生活部と共同で取り組んでいるものである．関係各位に感謝申し上げます．

文　献

1) 平野大昌 : インターンシップと大学生の就業意識に関する実証研究,生活経済研究,No.31,pp.49-65,2010.
2) 二上武生 : 工学系大学における就業観醸成型インターンシップの質保証に関する取り組み-工学院大学の事例-インターンシップ研究年報,No.20,pp.11-18,2017.
3) 門間由記子 : 中小企業におけるインターンシップ導入の課題-いしかわインターンシップを事例として-,インターンシップ研究年報 No.20,pp.19-24,2017.
4) 津田将行ら : 大学生のインターンシップ参加が社会人基礎力に及ぼす効果に関する研究,大学教育論叢,No.2,pp.103-110,2016.
5) 古閑博美ら : 中小企業におけるインターンシップの現状と課題,嘉悦大学研究論集,No.58,pp.37-51,2016.