実践報告

短期海外インターンシップで培われる主体性

上野 由佳 A

Short-Term Overseas Internship and Being Proactive

Yuka UENO[A]

Abstract: This paper describes the benefits of a short-term overseas internship and explores the reasons behind it. It analyzes whether "basic skills for working in a society", as defined by the Ministry of Economy, Trade and Industry (METI) were improved by an overseas internship. Results indicated that the outcome was mostly positive and the beneficial effects of the internship had been sustained for at least one year. Among the many benefits, the development of students' initiative was especially distinctive. This was inspired by the environment which required students to be proactive and adapt to their new surroundings. This study proves that overseas internship is effective in facilitating the skills necessary to succeed in today's society. This finding should help the design of online internships, an alternative in response to COVID-19.

Keywords: overseas internship, basic skills for working in a society, proactive, online
キーワード：海外インターンシップ、社会人基礎力、主体性、オンライン

1　はじめに

1.1　研究の背景

2020 年はコロナ感染症が世界で瞬く間に広がる中、各大学で留学や海外研修の中止が相次いだ。白百合女子大学でも同様の措置が取られ、毎年春季に実施していた短期海外インターンシップも中止となった。今後いつ再開できるかの見通しも立っておらず、各大学で留学の代替としてオンライン留学の導入が始まるのと同様に、本学でもオンラインで行う海外インターンシップの導入を検討している。このオンラインインターンシップは、現地での危機管理対応をする必要がない、すなわち受け入れ先の安全面を考慮する必要がなく、費用面でも負担額が軽減されるとのメリットも備えている。このことからコロナ感染が収束後もオンラインインターンシップは継続し、対面型と両立する可能性があると考えられる。そこで、オンラインインターンシップが本格的に導入される前に、対面でのインターンシップの効果とその根拠を整理すれば、オンラインインターンシップでも同様の効果を期待することは可能か、あるいは全く別の目的を意図して設計すべきなのかを判断することができると考える。

本稿では従来型の海外インターンシップによってどのような能力が高められたのかを可視化するため、2006 年に経済産業省が提唱した「社会人基礎力」[1)]を用いて検証する。社会人基礎力とは、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の 3 つの能力から構成されており、「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」と定義されている。小菅(2020)は留学をはじめとした海外経験では、主体性、働きかける力、実行力が必要となると捉え[2)]、小林(2013)も短期海外研修は未知の場面に遭遇することが多く、自ら一歩を踏み出すことが求められるため、社会人基礎力のスキルと親和性が高いと指摘する[3)]。短期海外インターンシップも同様にアウェイの環境で自ら考え働きかけなければならず、そこで必要とされるスキルは社会人基礎力と類似するため、その伸長を測定することによって、インターンシップの効果が測れると考えられる。よって、本稿の海外インターンシップの効果測定にも社会人基礎力を用いることとする。

A: 白百合女子大学文学部グローバルビジネスプログラム

1.2　大学生向け短期海外インターンシップの増加

文部科学省の2019年「外国人留学生在籍状況調査」及び「日本人の海外留学者数」によれば、2018年度までの大学生による留学数は毎年上昇する一方、ここ数年の留学期間は1か月未満が60%以上を占め、短期留学が主流となっていた[4]。留学のみならず、海外インターンシップ参加者も近年増加傾向にあり、**図1**で示すように、2011年度には2023名であったのが、2017年度には4089名へと倍増し、2019年度には5266名に達した。それと共に海外インターンシップを実施する大学数も2011年度の153校から2019年度の252校へと急増した（学部のみをカウント）[5)-7)]。2019年に文部科学省が発表した「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」によれば、インターンシップ期間も1か月未満が81%以上を占めていることから[8]、留学と同様に短期の海外インターンシップが人気になっていたことが読み取れる。

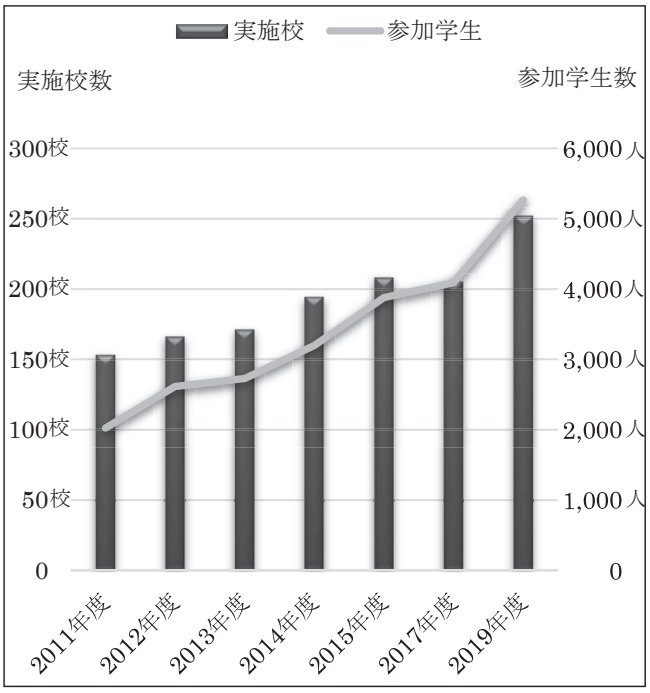

図1　大学生の短期海外インターンシップ実施校と参加学生者数の推移[1]

文部科学省「大学におけるインターンシップ実施状況調査結果について」[5)-7)]、日本学生支援機構「平成24年度、25年度大学等におけるインターンシップの実施状況に関する調査」[9]より筆者作成

1.3　先行研究

留学の短期化が進む中で、日本学生支援機構による「留学生交流支援制度／海外留学支援制度評価・分析（フォローアップ）調査報告書」(2015)や河合塾が文部科学省委託によって2018年に実施した「日本人の海外留学の効果測定に関する研究」では、長期留学のみならず1か月未満の留学をも調査対象とし、その効果が認められることが報告されている[10),11)]。短期の海外インターンシップに焦点を当てた研究では、天木(2016)は意識変化に対する効果[12)]を、千葉(2010)は就業意識への影響、さらには自己肯定感と語学力の向上や視野の拡大等を指摘している[13)]。森越・竹村・田中・白鳥・吉田(2016)も海外でのインターンシップを「行動力、忍耐力、コミュニケーション能力、国際的な感覚、勤労感を養い、社会に出る前の準備として基礎的な能力を身につけることができる」と捉えている[14)]。理工系学生を対象とした調査では、永田・樫村・白井(2018)が進路選択や就職活動に与える影響等をM-GTAを用いて分析した[15)]。市村・高田・高儀(2019)も海外インターンシップを終えた学生に対しアンケート調査を行い、専門科目や英語学習へのモチベーション、自己効力感の向上などの教育効果を実感している[16)]。

なお、国内インターンシップに関する研究も多数存在する。自己効力感の醸成（楠奥2006）[17)]、社会人基礎力の向上（真鍋2010）[18)]、社会人に対するイメージの具現化（竹内2013、尾川・甲原2015）[19),20)]、自身の能力不足の認識（酒井2015）[21)]、就業意識の向上（平野2010）[22)]など、様々な視点から検証されている。

松下(2014)はグローバル化する後期近代を生き抜いていくためには、新しい能力、エンプロイヤビリティ（雇用され得る力）、汎用的技能、コンピテンシー、就業力、学士力、社会人基礎力などが求められていると指摘する[23)]。こうした多様な能力の伸長を測るために、海外、国内インターンシップの効果の測定方法も多岐にわたって検証されていることがわかる。しかしながら、短期海外インターンシップの効果を、前述した海外研修と親和性の高い社会人基礎力を用いて測定し、さらにはその背景までを分析するものは見受けられない。また、上記に挙げたほとんどの効果報告はインターンシップの参加前後を比較するにとどまっている。

1.4　研究の目的と方法

経済産業省は社会人基礎力が12の能力要素で構成されると定義している。その12の能力要素とは、主体性、働きかける力、実行力、課題発見力、計画力、

創造力、発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力を示す[1)]。本稿では、具体的にこの中のどの項目が海外インターンシップによって影響を受け、向上したのかを明らかにするため、学生を対象に事前事後でアンケート調査を行った。

なお、筆者は社会人基礎力のアンケート調査を海外インターンシップ前後で参加学生に行うだけではなく、参加から1年経過した時点で再度実施した。この時期を選んだのは、参加者の就職活動が解禁となる3月1日の直前の2月中に実施すれば、学生の自己分析にも役立つと考えたためである。また、アンケートの実施にとどまらず、どうしてそのように判断するのか、アンケートで答えた自己認識はどのような行動に結びついているのかを探るためにインタビューも行った。このインタビュー方法には半構造化面接を用いた。半構造化面接とは、質問内容とその順序をある程度決めながら、それらに対する回答の結果を踏まえ、必要なそれ以外の質問を自由に行う手法であり[24)]、筆者も学生に対して質問事項をいくつか決めた上で、掘り下げるべき点には追加で質問を行った。これらのアンケート調査と半構造化面接によって、海外インターンシップで培われた能力は、体験直後で自己肯定感が高まっている故の結果にすぎないのか、あるいは1年後でもその能力は維持できているのか、仮に維持できているのであれば、それはどのような行動から判断できるのかを探ることができる。これによって、成長したと捉えられる能力要素は一過性のものなのか、もしくは持続性があり、個人の資質としてある程度定着したとみなすことができるのかの検証も可能となる。

2　短期海外インターンシップ

2.1　カリキュラム上の位置づけ

白百合女子大学は2011年に文部科学省の国際就業力育成支援事業として「グローバルビジネスプログラム」を立ち上げた。これはグローバル化するビジネスの現場に対応できる優れた職業人、すなわちグローバル人材育成を目指す4年間のキャリア教育プログラムであり、海外インターンシップはこの中の一科目としてスタートした。学生がこのインターンシップに参加するためには、グローバルビジネスプログラムに1年次から登録し、ビジネス英語やキャリア科目、ビジネススキル等の複数の必修授業を履修しなければならない。さらに2年次後期には、インターンシップの準備を行う「海外企業実地研修準備講座」の履修も必須である。この準備講座では、15回の授業でインターンシップでの目標設定からビジネスマナー、海外での危機管理までを学ぶ。これらの授業を全て終えて、学生は2年次の春季休暇中に実施される海外インターンシップに参加する要件を満たすことになる。

以上の条件を全てクリアしてから学生はいよいよインターンシップに参加することになるが、実習中もただ業務に携わるだけではなく、PDCAサイクルを自分で考え実践しなければならない。PDCAサイクルとは、目標を立て(Plan)、行動し(Do)、振り返りを行い(Check)、再度修正をする(Action)を繰り返す手法のことである。このPDCAを学生自らが回すことによって、自分の行動を振り返り、反省し、次の行動へと繋げることができる。

帰国後はワークショップにて、どのような体験をしたかを改めて振り返り、発表を行う。各自の経験を言語化し、共有することによって、新たな気づきも生まれる。また、その約半年後に必修となっている3年次夏季集中講義は、自己分析を行い、アサーションを高める内容になっているため、海外インターンシップ参加者はここでも自己分析の一環として、各自のインターン経験を取り上げ、再評価を行う。すなわち、短期海外インターンシップ自体は1か月以内の実習に過ぎないが、本学では参加するための必修授業が複数設定され、帰国後も言語化と共有が意識づけられている。このように、海外インターンシップは一連のキャリア教育の流れの中で設計され、展開されている。

2.2　インターンシップの派遣先と参加方法

白百合女子大学が実施する海外インターンシップの期間は約1か月であり、毎年10〜30名を送り出している。実施地域は年によっても異なるが、米国（デンバー、サンディエゴ）、ニュージーランド、フィリピンを中心に、過去にはオーストラリアやカナダ、台湾にも学生を送り出していた。派遣先は現地もしくは日系の一般企業やNPO、教育機関等であり、業務は一般事務、営業の同行、ホテルでの受け付けや日本語指導教員補助などさまざまである（**表1**）。

募集は毎年10月に行われ、参加希望者はエントリーシート（日本語）及び履歴書（英語）を提出する。

受け入れ先によって人数制限があるので、筆者が面接を行い、本人の希望を考慮した上で、選抜を行う。スカイプで現地側と繋ぎ、学生に面接を行う場合もある。行き先が決まると、参加予定者は数々の必修授業以外にも英語のティーチングアシスタント(TA)による英語のマンツーマンレッスンを最低でも4回受けなければならない。

表1　海外インターンシップ研修先例

国（地域）	受け入れ先
米国（デンバー） （サンディエゴ）	米系企業（広告代理店、不動産会社、ホテル等）教育機関（現地高校）、その他（日米協会） 日系企業（出版社等） その他（Japanese Friendship Garden）
ニュージーランド	日系旅行会社 日系留学斡旋会社
フィリピン	米系ホテル、商工会議所等

3　調査方法

インターンシップ参加学生を対象とし、参加前と参加後に効果測定を行った。具体的な方法としては、社会人基礎力の12項目について、自分が5段階評価の中で何点に該当するかを答えさせた。この評価では「優れている」を5点、「やや優れている」を4点、「標準的」を3点、「やや劣る」を2点、「劣る」を1点とし、アンケートをインターンシップ参加前の2016年1月、帰国後の4月に実施した。評価が変化した箇所については、何を根拠とするのかその理由も明記させた。さらには、研修全体を振り返るレポートを書かせ提出させた。同様の調査を2020年インターンシップ参加者にも実施した。回答者は2016年が23名、2020年が10名である。このデータをもとに項目ごとの数値を合計し、人数で割ることによって平均値を求めた上で、参加前と参加後の数値の比較を行った。

2016年インターンシップ参加者に対しては、その1年後となる2017年（4年次4月）にも効果が持続しているかどうかを測るため、再び社会人基礎力12項目を5段階評価させ、参加直後とそれから1年後での比較も行った。この時の回答者は11名であったが、半構造化面接も行い、海外インターンシップで培った能力がどのように継続されているかを探った。

4　調査結果

4.1　社会人基礎力全体の向上

図2は2020年、図3は2016年の海外インターンシップ実施時の前後で行ったアンケート調査の結果である。

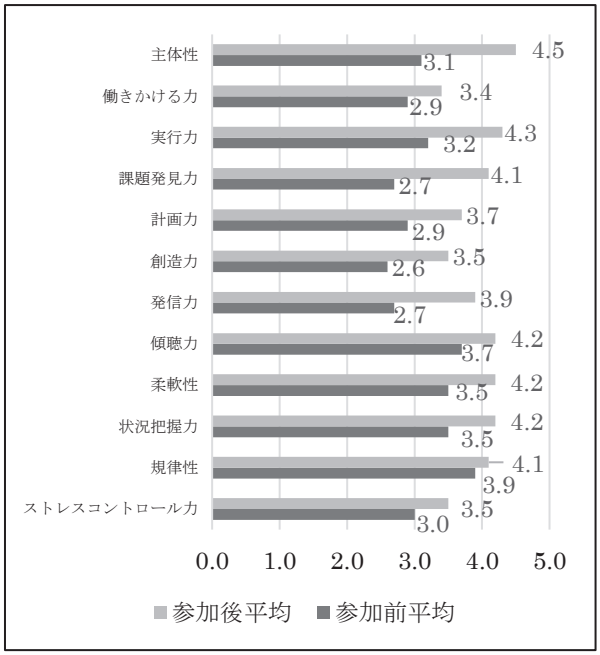

図2　2020年海外インターンシップによる社会人基礎力の変化（回答者10名）

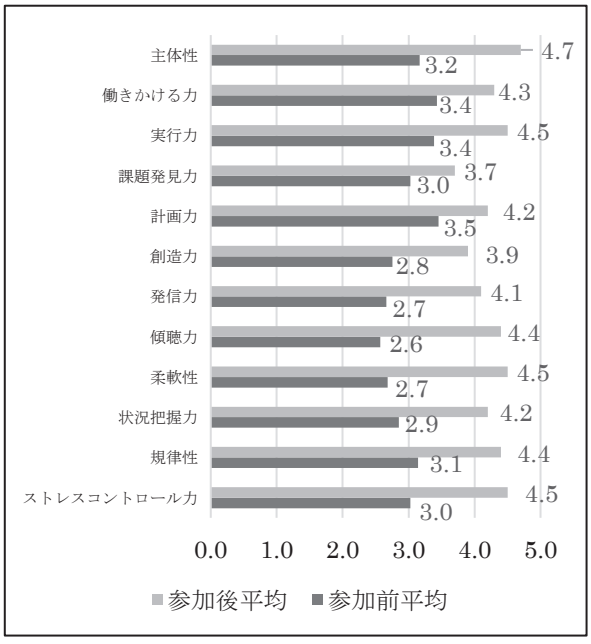

図3　2016年海外インターンシップによる社会人基礎力の変化（回答者23名）

2020 年、2016 年の調査では 12 の能力要素全てが参加前と比較して向上した。両年で著しく変化したのはいずれも「主体性」である。2020 年には 3.1 から 4.5 へと 1.4 ポイント上昇し、12 項目の平均値でも 4.5 と最高値をつけた。2016 年でも「主体性」が 3.2 から 4.7 へと 1.5 ポイント上昇し、最高値となった。「主体性」以外では、「発信力」（2020 年には 1.2 ポイント、2016 年は 1 ポイント上昇）、「実行力」（2020 年、2016 年共に 1.1 ポイント上昇）、「課題発見力」（2020 年に 1.4 ポイント、2016 年に 0.8 ポイント上昇）がいずれも大きく伸びている。

4.2　主体性を伸ばす環境

なぜ「主体性」の項目での伸び率が特に高く、「発信力」や「実行力」が次に続くのは学生が記載したコメント及びレポートから読み解くことができる。コメント欄には「常に自分が何をするべきなのかを考えて仕事をした」「海外では指示を待っていたら何もやらせてもらえないと気づき、自ら動くことが多くなった」などの記載が続く。さらに、レポートでも、「自信のない中でもやりきることで、自信は後からついてくるものだということを学んだ」「自分に自信がなかったが、自分の知らない土地と異なる言語で 3 週間仕事をやり抜くことができ、自信が生まれた。また、いざという時なかなか勇気が出なかったが、自分の殻を破って行動できるようになった」と言った振り返りが多く見られた。

これらの記述から明らかになることは、インターンシップでは受け身でいたら何も始まらない、常に主体性が求められる環境にあったということであろう。はっきりとした業務上の枠組みのない、自由度の高い海外でのインターンシップでは、明確な指示や課題も与えられていないことが多い。インターンシップの受け入れ先は、そこで参加学生が就職することを前提としておらず、あくまでも働く環境を提供するのにとどまる。つまり、受け入れ先の職場で実際には何をすべきか、何ができるのかは学生の能力とやる気次第となる。指示待ちに慣れている学生はこのような環境下で初めて自分で動かなければ何も始まらないということを認識し、ギャップに悩んだ後、いよいよ手探りでの行動が始まる。

一度行動に移したら、次の気づきは「間違えても良い」ことへの理解であり、意識の変化に繋がる。ここで、「間違えることは恥ずかしいことではないし、多くの失敗を重ねていくことで成長することが出来る」「やらないよりは間違っていてもやった方がいいという考え方を学んだ」と失敗することへの恐怖心の緩和、失敗を成長への過程であると肯定的に捉えられるようになる。トライ＆エラーを実践し、少しずつでも前に進むことによって達成感を得ていることが読み取れる。社会人基礎力の 2 項目である「発信力」「実行力」の上昇率が「主体性」に次いで高いのも、これらの学生の記述から裏付けることができる。

学生達の海外インターンシップでの学びに対する視点を少々ずらし、なぜこうした気づきが生まれるのかを考察すると、それは過去において学生達が自らの力で課題を発見し、間違っても良いから挑戦し、やり直し、再挑戦する、という機会があまり与えられていなかった、ともいえるのではないか。「主体性」を筆頭に、「発信力」、「実行力」を発揮せざるを得ない海外インターンシップは、まさにその機会を提供する貴重な実習となっていると考えられる。

4.3　社会人基礎力の持続

2016 年参加学生分に対しては、参加から約 1 年後（2017 年、4 年次 4 月）にも社会人基礎力の効果測定を再度行った。その結果を**図** 4 に示す。

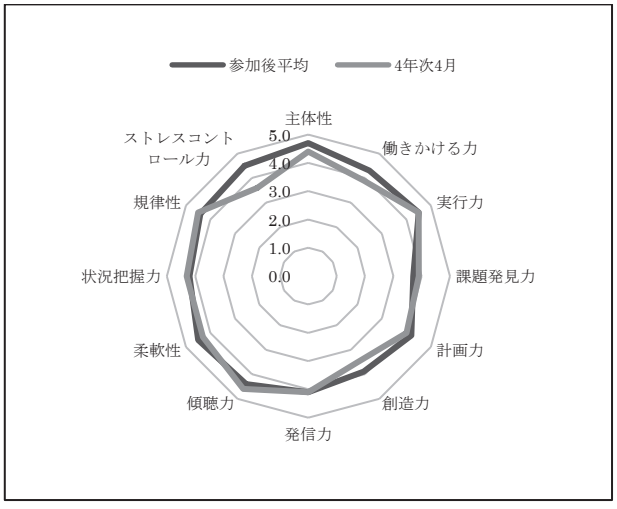

図 4　インターンシップ 1 年後の社会人基礎力の変化

有効回答数は 11 名分であった。具体的には、「主体性」が参加後平均の 4.7 ポイントから 1 年後には 4.4 ポイントへと 0.3 ポイント低下した。他にも「ストレ

スコントロール力」が 4.5 から 3.6 へと 0.9 ポイントと大幅に下がり、さらに「創造性」が 0.4、「柔軟性」が 0.2 ポイントと僅かながらも落ち込んだ。一方、「発信力」や「実行力」を含むその他全ての項目で変化なし、あるいは微増となっている。全体としては、「ストレスコントロール力」の大幅低下以外は、それぞれの能力要素はインターンシップ参加直後の上昇した数値とほとんど変わらなかったといえる。体験型の学びの効果検証では体験直後は数値が伸びる一方、一定期間を経ると元に戻ると懸念されることが多い。しかしながら、本ケースの場合は 1 年後も数値がほぼ維持されている。すなわち、海外インターンシップの効果は一過性に終わらず、多少なりとも根付いており、インターンで学んだことが日常的にも活用されていると考えられる。これは帰国後のワークショップや授業で経験を言語化し共有することによって、効果が定着しているのではないかと推測できる。一方、「ストレスコントロール力」の低下は、海外、しかも新しい環境で働くというストレスの多い環境から、通常の大学生活に戻ったため、非常に強いストレスを感じることがあまりなく、それと共に能力要素を低いと認識したと考えられる。

4.4　学生の行動の変化

インターンシップの経験が、その後の大学生活でどのように生かされているか、どのような行動に繋がっていると思うかを半構造化面接で問いかけ、インターンシップの効果がその後も持続していると思われる根拠を明らかにした。

図 4 で回答した学生を対象に、帰国後に主体性がどのように発揮されたかを質問したところ、一番多く得られた回答は、海外での体験を通じて、国内のインターンシップにも興味を持ち参加したというものであった。海外インターンシップは 2 年次の春季休暇期間に実施するため、インターンシップ自体が初めてという学生が殆どであったが、帰国後は約半数が国内でのインターンシップに数多く挑戦していた。つまり、一つの体験が別の類似体験へのきっかけとなり、行動量が増えるパターンが半数は存在したといえる。さらに、「海外インターンシップでは失敗も経験のうちとして許されるが、国内では失敗は許されないと気づいた」などのシビアな体験をしながら海外と国内のやり方の違いを認識したと語る学生も見受けられた。

次に多いのはアルバイトでの働き方が変わったというものである。ある学生は「実習先で受け身のままではいけないということに気づき、常に時間を有効に、効率良くするにはどうしたらいいかを考えていた。そのことをアルバイト先でも実践し、その結果対人関係も向上させることができた」と語った。これも言い換えれば、仕事を受け身で終わらせるのではなく、工夫して付加価値をつけることによって自分の付加価値も上がり、バイト先の上司からも好評価をもらえるようになったということであろう。他にも、海外インターンシップで積極性を身につけたという学生は、「アルバイト先で自ら広告用のチラシを準備したらどうかと提案した」と語り、仕事への取り組み姿勢そのものが変化していたことがわかる。

4.5　学生の意識変化及びキャリア形成への影響

学生のアプローチは学外に対してのみではなく、学内のスピーチコンテストに参加した、授業での発言を心がけた、英語の勉強を意欲的に取り組んだ等も報告され、身近なところからも主体的な行動に移していることが窺えた。また、海外インターンシップを通じて、自分の卒業後の就業先を日本だけにとどめずに海外と繋がった仕事をしたい、と将来像が変化する等キャリア形成にも影響を与えているケースも存在した。わずか 1 か月の経験ではあるが、その後の行動、主体性、キャリア観にも影響を与えていることが確認された。

5　結論と考察

5.1　グローバル人材と主体性

グローバル人材育成推進会議はグローバル人材を 3 つの要素（要素 I：語学力・コミュニケーション能力、要素 II：主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感、要素 III：異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティー）を取り上げ、要素 II の中に主体性を含めている[26]。2017 年に発表された総務省の「グローバル人材育成推進に関する政策評価」によると、総務省はグローバル人材推進会議の定義にもとづき、海外進出企業 4932 社を対象とした調査を行った[26]。「ここ 10 年間でグローバル人材の 3 要素に照らし新卒採用者の能力は、どのように変化したか」と質問し、980 社より有効回答を得た。

図5はこの調査の中の要素Iの「語学力・コミュニケーション能力」について示しており、ここ10年間で向上していると回答した企業は16%、やや向上していると回答した企業は46%となっている。すなわち約6割の企業が向上またはやや向上と評価している。

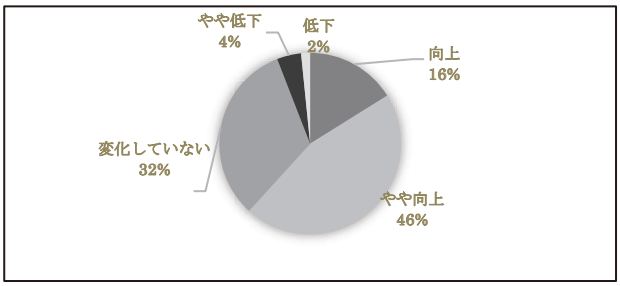

図5　言語力・コミュニケーション力：総務省「グローバル人材育成推進に関する政策評価」[26]

図6は要素IIの「主体性・積極性」についてであり、ここ10年間で向上またはやや向上と捉えている企業は約3割にすぎない。言い換えれば、約7割が低下、やや低下または変化していないと回答している。

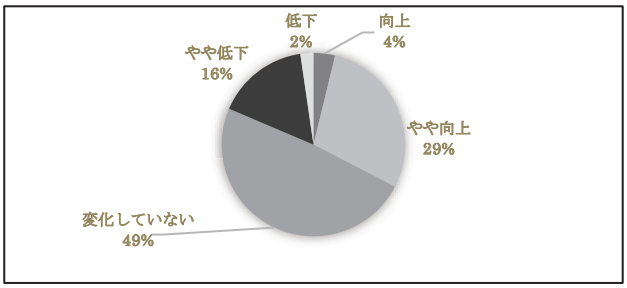

図6　主体性・積極性：総務省「グローバル人材育推進に関する政策評価」[26]

図7は要素IIIの「異文化理解力」を示し、向上またはやや向上との回答が5割ほどになっている。

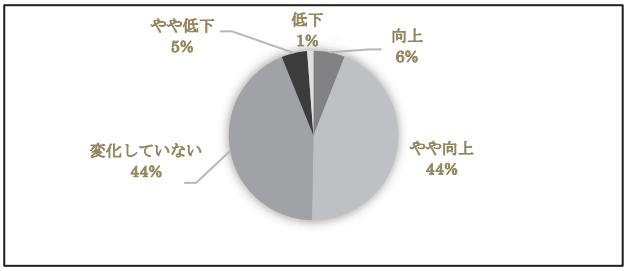

図7 異文化理解力：総務省「グローバル人材育成推進に関する政策評価」[26]

これらをまとめると、同調査に回答した海外進出企業は、ここ10年間での主体性・積極性の向上率がグローバル人材の3つの要素の中で一番低く、3割程度と認識しており、改善を要する課題であることの証左となる。

本稿では社会人基礎力の12項目の中でも、特に主体性が海外インターンシップによって培われ、その効果は1年後も微減はしているものの、ある程度維持できていることを行動様式からも明らかにしたといえる。もちろん、帰国後の活動こそが1年後のアンケート調査結果において最も貢献しており、海外インターンシップの効果は薄れている、との反論も可能であろう。しかしながら、帰国後の活動の推進力となっているのは海外インターンシップであることがインタビュー調査で確認できていることを鑑みれば、やはり海外インターンシップの効果は否定できない。グローバル人材育成の中でも主体性の向上が喫緊の課題であることから、主体性を培うことのできる海外インターンシップは理想的なプログラムであるといえる。

5.2　今後の海外インターンシップ

今まで見てきたように、対面型の短期海外インターンシップは主体性を育むのに優れ、発信力、積極性を高め、自己肯定感をも強化できる。これは自由度の高い職場環境が大きな役割を果たしていると考えられる。自分で考え行動する力が要求される環境こそが、海外インターンシップの醍醐味といえるであろう。コロナ感染症が収束し、留学やインターンシップが再開できるようになれば、この海外インターンシップの需要は今後も継続すると期待される。

一方、代替措置として導入が進む海外オンラインインターンシップの場合は、実際に職場で仕事を見つけて業務を行うのではなく、PBL型が多くなると予想される。筆者がオンラインでできる海外インターンシップを調べたところ、受け入れ先の殆どが業務遂行型ではなく、PBL型での受け入れを希望していた。このPBL型では、海外企業とは繋がっているものの、課題が既に用意されており、そこから情報収集、分析を行った後に受け入れ先に対してプレゼンテーションを行うスタイルとなる。すなわち、同じインターンシップという言葉を使っていても、従来の対面型とオンラインPBL型では内容は大きく異なり、対面によって生

じる効果と比較すると後者の学びは限定的になるのではないかとの懸念が生じる。古田(2019)も、国内インターンシップについてではあるが、「インターンシップの内容に着目すると、業務体験や集合研修はインターンシップの意味づけを高めるが、プロジェクト学習ではその効果がなかった」と示唆している[27]。真鍋(2010)は国内での1週間の日常業務型インターンシップと6か月の課題設定型を比較し、いずれのタイプも社会人基礎力が伸長したとの自己認識を学生は有すると認めているが、伸長状況は両者で差があると結論づけている[18]。

従って、ここでまず必要となるのは、オンライン海外インターンシップを実施する場合、事前事後で社会人基礎力を使用してどの能力が向上したかを測定することであろう。そこで古田(2019)や真鍋(2010)が指摘するように、効果が限定的なのか[27,18]、あるいは効果があったとしても対面型とは異なるのかが明らかになる。対面型とは異なる能力の向上に効果があると判明すれば、対面型の再開と共に、両方の特徴を明確にして学生にアピールし、差別化を図りながら共存させることができる。

さらに、対面型インターンシップが今後も再開不可能となれば、プログラムの見直しも必要となる。グローバル人材に欠かせない主体性をどのように伸ばすのか、PBL型のオンラインインターンシップでも工夫すれば同じ効果を生むことは可能なのか、そのためにはどうすべきか、あるいはオンラインインターンシップにこだわらず、別の授業や活動で主体性を培うことを試みるのか等検討が必要となる。効果を精査し、対面型と比較、検証を行った上で、どのように対面型の効果を補完する、あるいは対面型と両立させるのか検討が求められる。

6　おわりに

本稿ではオンライン海外インターンシップの導入を見据えて、改めて対面型の効果の検証を行った。しかしながら、調査対象者数が限定的であるのと共に、あくまでも学生の自己認識ということで効果も主観的なものであった。調査対象者数を増やす、客観的な評価を取り入れるなどの工夫が今後はさらに必要となる。白百合女子大学では、オンライン版の海外インターンシップを2020年春季から導入する予定であり、その効果測定も実施したい。

注

[1] 2016年、2018年のデータは存在しなかったため、この両年は除いて図を作成した。

引用・参考文献

1) 経済産業省.(2006).「社会人基礎力」：https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/jinzairyoku/jinzaizou_wg/pdf/001_s01_00.pdf（2021年1月4日参照）
2) 小菅洋史.（2020）. 短期海外ボランティアによる主観的成長と「社会人基礎力」第8巻第1号
3) 小林文生.(2013). 短期海外研修による教育的効果の再検討：学生の報告書の多面的な分析を通して，人文・自然研究, 一橋大学, 第7号, pp.162-185
4) 文部科学省.(2020).「外国人留学生在籍状況調査」及び「日本人の留学者数」等について：https://www.mext.go.jp/content/20200421-mxt_gakushi02-100001342_1.pdf(2021年1月4日参照)
5) 文部科学省.(2016).平成26年度大学等におけるインターンシップ実施状況調査について：https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/__icsFiles/afieldfile/2016/03/15/1368428_01.pdf (2021年1月4日参照)
6) 文部科学省.(2017).平成27年度大学等におけるインターンシップ実施状況調査について：https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/__icsFiles/afieldfile/2017/06/23/1387144_001.pdf (2021年1月4日参照)
7) 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調査について：https://www.mext.go.jp/content/20201202-mxt_senmon01-100003722_01.pdf (2021年1月4日参照)
8) 文部科学省.(2020).令和元年度大学等におけるインターンシップ実施状況調査について：https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/__icsFiles/afieldfile/2016/03/15/1368428_01.pdf (2021年1月4日参照)
9) 日本学生支援機構.(2015).平成24年度、25年度大学等におけるインターンシップの実施状況に関する調査：https://www.jasso.go.jp/sp/about/statistics/internship_chousa/__icsFiles/afieldfile/2015/11/18/h26daigaku_chousakekka.pdf (2021年1月4日閲覧)
10) 日本学生支援機構.（2015）.留学生交流支援制度／海外留学支援制度評価・分析（フォローアップ）調査報告書
11) 河合塾(2018).（文部科学省委託）日本人の海外留学の効果測定に関する研究
12) 天木勇樹.(2016).短期就業体験型の海外インターンシップによる学生の意識の変化（グローバル人材と

して必要な素養を醸成するために何をすべきか),
グローバル人材育成教育研究第 3 巻-1 号
13) 千葉隆一.(2010).文系大学での海外インターンシップの意義･効果についての考察, 文京学院大学外国語学部文京学院短期大学紀要 第 10 号 pp.207-224
14) 森越・竹村・田中・白鳥・吉田.（2016）.英文学科における国内インターンシップ実践と海外インターンシップの可能性, 北星学園大学短期大学部北星論集第 14 号（通巻第 52 号）pp.1-12
15) 永田浩一・樫村真由・白井義人.（2018）.理工系学生を対象とした海外インターンシッフの教育効果と進路選択への影響, グローバル人材育成教育研究 第 6 巻第 1 号
16) 市村真希・高田秀志・高儀智和.(2019).海外インターンシッププログラムを通じたグローバルIT 人材の育成, グローバル人材育成教育研究 第 7 巻第 2 号
17) 楠奥繁則.(2006). 自己効力論からみた大学生のインターンシップの効果に関する実証研究, 立命館経営学 第 44 巻第 5 号 pp.169-185
18) 真鍋和博.(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への影響, インターンシップ研究年報 第 13 号 pp.9-17
19) 竹内一真.(2013). 内定を得た大学生におけるインターンシップの意味付け：どのようなインターンシップでの経験が就職活動へのスムースな移行を促すのか-, 日本教育心理学総会発表論文集 55 p.481
20) 尾川満宏・甲原定房.(2015). 短期インターンシップの教育効果とは何か？：参加学生を対象とした意識調査の分析から, 山口県立大学学術情報 8 巻 pp.41-50
21) 酒井理.(2015).インターンシッププログラムの教育効果, 生涯学習とキャリアデザイン vol.12 pp.25-36
22) 平野大昌.(2015).大学の内定獲得とインターンシップ経験のシグナリング効果, 生活経済学研究 vol.41 pp.31-44
23) 松下佳代子.(2014).大学から仕事へのトランジションにおける〈新しい能力〉その意味の相対化, 溝上慎一・松下佳代子編, 高校・大学から仕事へのトランジション―変容する能力・アイデンティティと教育―：ナカニシヤ出版 pp.91-117
24) 大谷尚. (2019).質的研究の考え方.名古屋大学出版会
25) グローバル人材育成推進会議.(2012).グローバル人材育成戦略：
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/global/(2021 年 1 月 4 日参照)
26) 総務省.(2017). グローバル人材育成の推進に関する政策評価〈結果に基づく勧告〉：
https://www.soumu.go.jp/main_content/000496484.pdf (2021 年 1 月 4 日閲覧)
27) 古田克利.(2019). インターンシップ体験の意味深さに影響を及ぼす要因の検討, インターンシップ研究年報 2019

受付日 2021 年 1 月 6 日、受理日 2021 年 3 月 13 日