

<研究ノート>

産学官連携キャリア教育の効果と評価 —「三方よし」プログラムによる変化の質的検証—

下 地 美也子

要旨

本稿は、大学生が「働くとは何か」を考えることを促進することを目的とした、産学官連携に基づくキャリア教育プログラムの意義と在り方を提示するものである。

千葉県助成を受け、千葉県商工会議所連合会が運営する「千葉県採用力向上サポートプロジェクト」との共同開発によるこのプログラムは、大学の正規科目として開講され、アカデミックな学習と実践的なインターンシップが組み合わされている。前期には、夏休みに実施されるインターンシップの目標を設定し、準備学習に取り組んだ。インターンシップ先には、学生と教員の双方が選んだ企業が含まれ、多様な経験ができるようになっている。プログラムの学習目標は、事前に受け入れ先企業と共有され、期待に沿ったものとなった。インターンシップ終了後、学生たちは振り返り研修に参加し、後期にはそれぞれの経験と将来の目標についてチームプレゼンテーションを行った。

これらの実習の効果は、学生と企業の両方の視点から分析された。学生の仕事観、社会観、地域社会観は、体験を通じて進化した。当初、学生は仕事を「お金を稼ぐ手段」として捉えていたが、プログラムを通じて理解が深まり、主体的な関わりや他者との協働を重視するようになった。また、就職に対する考え方がより明確になり、社会に出ることの個人的なつながりや、社会に貢献したいという気持ちが芽生えた。特に地元の学生は、地域社会に対する責任感をより強く感じ、地域活性化に貢献したいという意欲を示した。一方、県外出身の学生は、地元との絆を保ちつつも、より広い世界で活躍することに興味を持つようになった。また、企業側からは、学生との職場風土の共有のメリットが

認識され、学生によるプレゼンテーションで貴重なフィードバックを得ることで、自社のビジネスをより客観的に見ることができるようになった。学生は社会人としての理解を深め、企業は若い世代が自社のビジネスをどのように見ているかを知ることができ、行政は学生の地元意識を醸成することで地域活性化を支援するなど、すべてのステークホルダーにメリットをもたらした。このケーススタディは、キャリア教育における産官学連携の相互メリットを浮き彫りにしている。

キーワード

キャリア教育、インターンシップ、産学官連携、関係人口

問題と目的

松高（2021）は、インターンシップには「学生への教育的役割」「大学への機能的役割」「企業への採用活動としての役割」という3つの役割が求められていると考え、これまでのインターンシップの学生への教育的効果を分析した。その結果、「職業・就労意識の涵養」については効果が確認できたものの、「職業生活への移行支援」については明確ではなく、「学習意欲・深化」については確認できないという結論に至った。これら3つの役割に着目すれば、インターンシップには「学生への教育的役割」に大きな課題が残されているといえる。しかしながら、近年では第4の役割として「地域創成の役割」に焦点を当てる研究が見られ始めている。

たとえば、坂爪・梅崎・初見・西山（2024）は、鹿児島大学のインターンシップ担当者の具体的な行動に注目し、インターンシップ担当者が教育目的という基本方針を重視しつつ、同時に受入団体と共に鹿児島県を盛り上げたいという姿勢が見られることを示した。また、初見・梅崎・坂爪・若林（2024）は、インターンシップの学びの「場作り」について、新潟県燕市の事例を紹介した。ここでは、繰り返し参加する学生の出現や先輩学生による報告書の共有によっ

て活動内容が深化していることが観察されており、インターンシップの評判から若い世代が地域に集まるようになってきたことが成果として位置づけられることを示した。

このように、「地域創成の役割」に着目した研究は、「学生への教育的役割」「大学への機能的役割」「企業への採用活動としての役割」に焦点を当てた研究と比べると、まだ研究の蓄積が少ない状態にある。筆者（下地、2020）は、地域と連携したインターンシップによるキャリア教育の実践を長年行ってきた。産学連携が二者間のメリットを模索するのに対し、「地域と連携する」という視点を加えたインターンシップを「三方よし」として位置づけることができると指摘してきた¹。

本稿では、産学官連携による正課の科目「インターンシップ」を扱い、参加した学生の「社会人イメージの変化」と受け入れ企業における「現場の変化」を質的に明らかにする。同時に、学生の「地元に対するまなざしの変化」に対する行政の捉え方を示すことで、行政側のメリットも明らかにする。これにより、産学官それぞれにとってメリットがある「三方よし」となっているキャリア教育の意義と在り方について紹介する。

なお、周知のように、2022年の三省合意の改正²により、学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取り組みは四類型化(タイプ1:オープン・カンパニー、タイプ2:キャリア教育、タイプ3:汎用型能力・専門活用型インターンシップ、タイプ4:高度専門型インターンシップ(試行))された。本稿で紹介する科目は「インターンシップ」であるが、位置づけとしては「キャリア教育」となる。科目名は当時のものである。

¹ 下地（2020）の時点では、「三方よし」とは「大学生、大学、企業」として図にまとめられている。

² 文部科学省・厚生労働省・経済産業省（2022）「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に関わる取組の推進にあたっての基本的考え方」

本学の現状

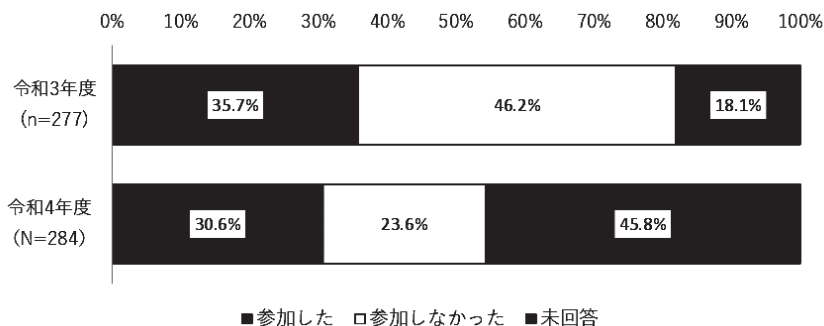
(1) 就職状況

今春卒業した24卒学生の就職率は96.4％であり、そのうち地元就職者は77.7％であった。この結果から、本学と地元企業とのつながりが強く、出口対策としての就職支援が重要であることが示されている。また、本学は経済学部だけの単科私立大学であり、定員は1学年250名、2024年度現在の学生数は1,223名である。学生の約8割が男子学生であり、入学者のほとんどが県内から進学していることから、地元志向の強い学生が多いと考えられる。

(2) インターンシップ参加状況

次に、24卒学生が3年生だった令和4年度におけるインターンシップ等の参加状況について述べる。1月時点での参加率は30.6％（回答率54.2％）であった（図1）。アンケートの回答率が低いことは否めないが、回答率が81.9％と高かった令和3年度の状況と比較しても、大きな影響はないと考えられる。一方で、大手就職ナビサイトでは約8割以上の学生が何らかの仕事体験やインターンシップに参加していると報告されている³。この乖離に本学の課題があ

図1：3年次インターンシップ等参加状況（1月時点）



³ 株式会社マイナビ『2024年卒 大学生 広報活動開始前の活動調査』https://career-research.mynavi.jp/research/20230224_45584/ 2024年9月20日閲覧

と考え、これまで実施してきた産学官連携プログラムの見直しを行った。

キャリア教育科目「インターンシップ」について

本節では、まず履修学生の特性について述べ、次に前述した本学の課題を「社会との接点が少ないことによる“働く”自分像が描けないこと」と仮定し、「自分にとって働くとは何かを考えること」を核に据えた産学官連携キャリア教育プログラムについて紹介する。

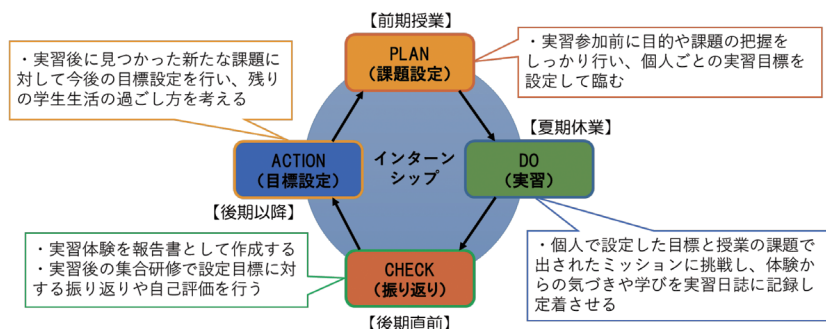
(1) 履修学生について

初回授業時に実施したアンケートから、履修学生の多くはインターンシップ等への関心を示しているものの、自分だけで実習先を探して応募することへの負担感や、実際に参加する際の自信のなさが見受けられた。そのため、授業であれば確実にやり遂げられるという外発的動機づけから受講する学生が多い。言い換えれば、自分に自信がないため、授業を通して成し遂げたいという思いを持つ学生である。そこで、対応策として、学生に対して「若者の育成に意欲的な地元企業での就業体験」ができることを前面に打ち出し、インターンシップへの取り組みやすさを強調した。シラバスでも、この授業がインターンシップ初心者向けであり、社会との接点を持ち、自らの生き方や自分らしさについて考え、どのように働いていきたいのかを考える内容であることを強調した。加えて受入協力企業に対しては「地元企業として社会に提供している価値は何か」、「地元で生きる“一社会人”の意識」を学生に学ばせたいという趣旨への理解を求めた。

(2) 産学官連携キャリア教育プログラムの概要

本プログラムは、PDCAサイクルに則った4部構成になっている(図2)。

図2：正課「インターンシップ」のPDCAサイクル



【PLAN】は課題設定を目的とした前期授業に行う「事前学習」である。【DO】は「企業実習」を夏季休業中に実施し、各自が立てた行動目標に挑戦する。【CHECK】は夏季休業最終日に「事後学習」として振り返りを行う。そして【ACTION】は今後の目標設定を宣言する「成果報告会」を後期にチームプレゼンテーション形式で開催する、約8ヶ月に及ぶプログラムである。続いて、各工程の概要について説明する。

まず、「事前学習」は前期15コマの演習形式の授業を2クラス開講した(表1)。前半は第9回まで自己分析と仕事理解を中心に、自分の適性や価値観、強みと弱みを把握し、企業実習への参加目的を明確にした。併せて、授業外の課題として第5回に配付する受入企業ごとの実習プログラムを記載した冊子や企業紹介動画(企業側に提供を依頼)を視聴した後、第6回で受入企業との交流質問会を対面で実施した。後半は、第10回で決定する実習先企業について企業研究に取り組み、授業外に実施する教員との個人面談にて各自が実習中に挑戦する行動目標を設定し、働く意義＝「就活の軸」を見つける入口に立つことを目指した。その際、学生たちは個人またはグループでのワークを通して自己を内省し、他者と共有する活動を行った。しかし、日頃から自分の想いや考えを人前で話すことに不慣れな学生が多く、イメージを言語化する過程で葛藤を感じるがあったと考えられる。

表 1：正課「インターンシップ」2024年度シラバス

第1回	『イントロダクション』社会の現状、授業の目的・得られる効果、授業で求める要件
第2回	学生期のキャリアビジョン①『社会の仕事に興味を持つ』職業社会の仕組み、業種・職種理解
第3回	自己分析ワーク①『社会人とのギャップを知る』自分の現状把握
第4回	自己分析ワーク②『働く姿をイメージする』自分の適性把握
第5回	自己分析ワーク③『自分の強みと弱みをこれからどうするか』自分の課題把握
第6回	企業研究①『まずは飛び込め！企業の魅力を考える会』実習先企業との交流質問会
第7回	学生期のキャリアビジョン②『働く意義とはなにか』インターンシップの目的の設定
第8回	自己分析ワーク④『働く軸について考える』自分の価値観の把握
第9回	学生期のキャリアビジョン③『仕事の選び方について考える』職業選択要因の理解
第10回	企業研究②『実習先企業の特徴と求める人物像を知る』企業研究の目的・方法の理解
第11回	企業研究③『どんな働く体験をしたいか』エントリーシート／履歴書の作成
第12回	実習準備①『実習先での働く魅力はなにか』実習先インタビューの準備
第13回	実習準備②『挑戦する目標を宣言する』実習中の行動目標の設定
第14回	実習準備③『効果的な参加態度について考える』実習中に心がけることの理解
第15回	『実習前オリエンテーション』実習にあたっての注意事項

次に、夏季休業期間に入ると、学生たちはそれぞれが2社×2日間、延べ4日間の「企業実習」を通じて就業体験を行った。実習にあたっては、担当講師である筆者から2つのミッションが与えられた。1つは、学生自身が設定した「行動目標」への挑戦である。たとえば、社会人基礎力における「働きかけ力」を鍛えたい学生は「1日に3回、自分から他の学生に声を掛けて行動を促す」と設定することができる。また、「主体性」を鍛えたい学生は「実習先の従業員に自ら声を掛けて質問する」という内容にすることができる。このように、事前学習を通して感じた課題を「勇気を出して少し頑張れば実現できそう」と考えられる程度の難易度で設定していた。もう1つのミッションは、実習先企業の社員にインタビューし、自社で働く魅力を探ることである。インタビューを通じて、学生たちは自分の価値観とは異なる大人の仕事観や働く姿勢を学ぶ機会を得た。

すべての学生の企業実習が終了した夏季休業最終日に「事後学習」として実習の振り返りを集合研修で2コマ行った。前半では、各自が経験したことについて実習前後のイメージ変化や自ら設定した行動目標の達成度合いと改善点を自己評価し、それを踏まえて残りの学生生活をどのように過ごしたいかを考えるように求めた。ここで注目すべきは、学生たちのグループワークへの取り組み姿勢である。発話量や声量は前期と比較して増大していた。また、これまで

は自分から話し始めることに対する躊躇いがあった学生でも、そのような躊躇いが低減していた。後半では、後期に行うチームでの成果報告会に向け、各自が担当する企業の発表に関する説明やチームビルディングを行った。一般的な成果報告会では個人プレゼンテーションが多いが、企業においてはチームで行われる機会が多いため、本学では実務を意識し「多様な人々」と「協働」して「成果物」を発表する機会を設けた。

最後の「成果報告会」は、例年、大学祭企画として出展してきた。その意図は、大学祭という公に開かれた場でプレゼンテーションを行うことで、学生たちに達成感と自信を得てもらうことであった。しかし、受入企業数分のチームが並行して活動するため、この時期は指導する側の負担が大きくなることも事実であった。学生たちにはこの機会に報告・連絡・相談（報連相）を密に行うよう求めていたものの、基本的には彼らの自主性に任せているため、スムーズに進行できるチームもあれば、そうでないチームもあり、毎年本番を迎える直前まで緊張感が続くような状態であった。

このように、本プログラムでは、インターンシップを通じて実際の職場での経験を積むことにより、社会人としての意識やスキルを身につけることを目指している。そして、学生たちが自らのキャリア形成に対する理解を深め、将来の進路選択においてより具体的なビジョンを描けるようになることが期待されている。

(3) 特徴

本プログラムの特徴は大きく3点挙げられる。1点目は、学生たちが就業体験を伴う2日間の企業実習を2社で行うことである。受入れに協力いただくのは業種の異なる地元の中小企業であり、1社は学生が自ら希望した企業、もう1社は違う業種の企業を教員である筆者が指定する。これによって、学生は自分では予期せぬ働き方をも体験することになる。

2点目は、学生の受入企業に関して、千葉県採用力向上サポートプロジェク

ト⁴と連携していることである。このプロジェクトは千葉県補助事業として千葉県商工会議所連合会と千葉県商工会連合会が共催運営しており、主催する企業研修に参加している会員企業に学生の受け入れを協力いただいている。この点が、企業主導型インターンシップと大きく異なる。何故なら、受入企業の参加目的は直接的な採用ではなく、「自社の魅力アピール」実践の場として、実習に参加する学生たちから自社がどう見えているか、また実習プログラムの理解度、満足度はどうかといった学生からの評価を期待して協力しているのである。このような関係性を築くために意識の共有を工夫している。まず、授業開始時期に全受入企業参加によるオンラインミーティングを行い、そこで授業の到達目標⁵や学生たちの様子を伝えている。また、プログラム実施に関するQ&Aや受入リピーター企業の好事例などノウハウの共有によって本学の学生に対する理解を深めてもらい、受け入れに対する共通意識をもってもらうことで実習時の学生の個別評価に対する企業間のばらつきを抑えることを狙いとしている。なお、今年度からは新たに受入企業側に対しても、成果報告会終了後にプロジェクト振り返りの機会を設ける予定である。

そして3点目の特徴は、学生（大学）、企業、行政（地元）、それぞれにとって利がある「三方よし」を目指していることである。学生にとってのメリットは自分にとっての働く意義を見つけ、自身が目指す社会人像を具体的に描けるようになることである。学生を受け入れる企業にとってのメリットは、採用目的ではない、業界の理解促進や若者の視点を把握することによって自社のア

⁴ 県内中小企業を対象に、人材（新卒）採用活動から人材の定着・育成について、そのノウハウ習得を目的としたコンテンツにより、組織活性化にもつながるプログラムを提供している。

⁵ 3点設定している。1) 就労に対する正しい理解を深める⇒社会や仕事の現実を知り、就職活動に備えて自身が取り組むべき課題を言語化できる。2) 自分の適性や働く意義を認識する⇒卒業後の進路を決定する上で必要となる自分自身の「働く軸」を明確にできる。3) 今後の学生生活により主体的に取り組む契機とする⇒インターンシップを通して課題改善に向けての行動に挑戦し、今後の行動目標を設定できる。

ピール方法の検討材料が得られる。行政にとってのメリットは地場産業の魅力の発掘であり、それによって地元人材の還流が見込めることである。その「三方よし」実践のために重視したことは、繰り返しになるが、受入企業と事前に通業の到達目標を共有すること、参加学生に実習先の食わず嫌いを認識させること、この2点である。

(4) 受入企業と実習内容

上述のように意識共有することで各受入企業が提供した実習内容について、今回報告する2022年度の実施例（一部抜粋）を表2に示す。

表2：2022年度実習プログラム実施例

受入企業（事業内容）	主な就業体験内容
訪問介護業	利用者宅訪問同行、管理者会議陪席、請求書作成・支払業務等
システム開発業	採用面接官体験、プログラミング体験、要件定義体験等
福祉用具レンタル業	聞き出す力・見つける力グループワーク、福祉用具体験会、福祉用具選定シミュレーション等
食品運送業	荷積み・荷降ろし体験、配送業務同乗体験等
カーリース業	リース法人営業体験、営業同行訪問等
機械部品製造業	受注入力、売掛・買掛処理、生産管理現場見学、新入社員プログラム体験等

福祉やIT、運輸にサービス、メーカーなど様々な業種で、学生たちが用意された数多くのコンテンツを体験し、自分に対して、仕事に対しての気づきを得ることを期待した。

方法

(1) 対象者

本科目を履修した大学4年生の男子学生3名であった。対象者の概要を表3に示す。彼らの履修動機は、他の多くの履修生と同様に、クラス担任からの薦

め、授業を通じて実習先が斡旋されることへの安心感であった。およそ受動的であったといえる。授業への取り組み姿勢は全体の中では比較的真面目で意欲的であった。

(2) 調査時期

2024年3月であった。彼らが卒業する直前に実施した。

(3) 手続き

事前に今回の目的を伝え調査を依頼した。取得したデータは今回の調査目的以外には使用しないこと、個人が特定されないように加工すること、また、答えられる質問にのみ回答すればよいことを説明し、同意を得たうえで一人当たり2時間ほどの半構造化インタビューを実施した。対象者から許可を得て、ICレコーダーにインタビュー記録を録音した。

表3 調査対象者の概要

	学生A(男子)	学生B(男子)	学生C(男子)
履修年度	2022	2022	2021
履修時学年	3年生	3年生	2年生
入学経緯	本命校の受験に失敗し、経済学部で日程的に受験できるところがここぐらいしかなかったから。地方から出て下宿生活になるが、どうせ出るなら機一転頑張ろうと思っていた。	公務員になった従兄が08で自分も公務員を目指していたから「公務員コース」があることに期待した。	高卒で就職しなかったが評定が良くなかったため合うところを探した。とにかく大学生になりたいかったことと、高校が商業科だったためやったことが無駄にならないと思った。
大学生活の感想	コロナで地元で留まることになってマイナスな気持ちからのスタートだった。友達もいないので孤独に課題をこなすだけだったが、対面でゼミが始まって居場所を感じられた。ゼミ長が企画したイベントがきっかけで学生生活が楽しくなった。	入学して半年はリモート授業で2年次からのゼミ選択をした辺りから大学生らしさを実感できた。大人数授業が少なかったから高校の雰囲気そのまま過ごした気分。ゼミで同じ目標の人と接点が持てて充実していた。	1年次がコロナで通学できず、サークルも入れず、友達は地元の狭いコミュニティだった。就活で初めて大学生らしさを感じた。大学の友人はキャンパスの中だけでつながる関係。
受講動機	就活を意識し始めた頃だったが「自分では何もしないな」と思い実習先が運び易そうだったから。いきなりは少し不安だった。公務員希望だったが民間企業も知っておきたかった。	インターンには行かなきゃと思っていたがどうやって？が分からなかったから授業でならどうかしら行けるだろうと期待した。大学が斡旋する企業なら安心感もあった。	ゼミの先生の指示で受講。インターンシップという言葉自体を初めて知った。他のゼミ生もいるし「単位取れるならまあいいか」くらいの気持ちだったのでシラバスも読まず何を学ぶ授業が分からなかった。
「事前学習」で印象に残っていること	自己分析（第4～5回）は自分を客観的に見るきっかけになった。自己認識と大体あっていて、自分はリーダーシップで前に出るより縁の下の方持ちタイプだと思った。ESの書き方（第11回）は就活に役立った。	働くとは何か（第7～9回）で自分のモチベーションリソースや職場での関係性を意識できた。その後の実習先でのワークが分かり易かった。	2年生で受けて良かった。第1回のイントロダクションで初めて卒業後に働くことを意識した。どの回というより全体的に2年生で仕事に触れられて前準備の時間が多く取れた。
就職先	都内民間企業	県内行政機関	県内民間企業

(4) 主な質問項目

産官学連携キャリア教育プログラムを受講したことによる学生生活の過ごし方や就職への意識の変化、地元への認識を捉えるために、主に以下の8項目について質問した。

- 1) 大学入学経緯
- 2) 大学生活を振り返っての感想
- 3) 正課「インターンシップ」の受講動機
- 4) 「事前学習」全15コマで印象に残っていること
- 5) 働くことに対する考えの変化はあったか
- 6) 就職活動への取り組み方について周囲との比較
- 7) 社会に出ることをどう捉えているか
- 8) 地元で生きていくことについてどう考えるか

(5) 分析の視点と方法

本プログラムが狙う産官学連携の目的は「三方よし」であることから、複数の情報源を用いて分析をすることにした。

まず、対象者の語りを逐語記録として作成し、教育的効果の観点から対象者の意識、態度、および行動面での変化が見られた箇所を抽出した。KJ法を用いてデータをまとめ、注目すべき語句からカテゴリー化した。

次に、受入企業や行政にとっての効果を明らかにするために、受入企業から提出されるプログラム評価アンケートを用いた。2022年度には9社の受入企業が参加しており、プログラム評価アンケートの内容は主に実習受入れの狙いや期待していたこと、受入れた結果得られたことについて、8項目5件法で質問した。

最後に、資料調査として、千葉県中小企業人材採用・魅力発信サポート事業である「千葉県採用力向上サポートプロジェクト」の2022年度事業報告書より、本プログラムに関わる箇所を抽出した。

結果

企業実習の前後で学生には大きく3点の「変化」と学習の「深化」が確認できた。また、企業の受け入れ現場では2つの「気づき」が見受けられた。

(1) 学生の変化

1) 「働くこと」に対する認識の変化

対象者全員が、自ら希望した企業だけでなく、希望しなかった（教員が指定した）企業の2社で実習したことで、「なぜ働くのか？」に対する考えに変化があった（表4）。

表4 「なぜ働くのか？」に対する考えの変化

	実習参加前	実習参加後	概念カテゴリー
学生A	義務感。だから面倒、大変そう	大変さはどの仕事も変わらないけど充実感が得られて社会貢献になる	仕事を通した価値提供
学生B	お金を稼ぐため	働いてお金をもらうことで社会の一員になれる	所属意識
学生C	お金を稼ぐため	就職するってことは対「人」、誰かと働くってこと	人とのつながり

また、事前学習～実習～事後学習を通して、働くことが単なるお金を稼ぐ手段（ライスワーク）から主体的な前向きさや他者との関わり方（言うなればライクワーク、ライフワーク）まで視野が広がっていた（表5）。

表5 「働くこと」の意義

	働く意義	概念カテゴリー
学生A	生活面だけでなく考え方や発想にこだわりや意思を持つことが自立かも。	自己実現
学生B	金儲けだけでなく、自分のアイデアで評価されたい。	承認・成長
学生C	（都内に出て）お金稼ぎたいより県内の友人関係。疎遠になりたくない。	親和・帰属

2) 「社会に出ること」に対する認識の変化

就職がより現実的になり、自らごととして捉えられるようになっていた。また、他人の為に貢献しなければという利他的動機づけの芽生えが見られた（表6）。

表6「社会に出ること」に対する認識

	「社会」に出るということの捉え方	概念カテゴリー
学生A	インターンシップ等にもっと参加して企業ごとのこだわりや貢献度を知っておこう	自己決定
学生B	周りに同調して自分が埋もれないよう、自分が何がやりたいか持っているべき	
学生C	職業選択の幅が広がったから、ちゃんと考えないといけない	
学生A	コロナ時の裏側の見えない企業努力を知れて「公共」の考え方が広がった	他者への貢献
学生B	相手のことを気にかけて仕事が成立するという考えを学べた	
学生C	若い人が地元に残るってことがもう貢献になるのかな	

3)「地元」に対する認識の変化

県内出身者である学生Bと学生Cには、地元を担っていくという意識が確認できた。彼らは実習先企業の社員との交流を通して、自らが地元へ貢献して地域を活性化したいという想いを見出していた。一方で地方出身者である学生Aは、地元への想いはあるものの、より広い世界で自分の可能性を試したいと考えるようになっていた(表7)。

表7「地元で生きていくこと」に対する認識

	「地元」で生きていくということの捉え方	概念カテゴリー
学生B	これから自分が生きていく場(過疎化が進む地元)はどういう状況なのか？って気になった。自分の地元が廃れるのが悲しい。近隣の市町村に負けたくない。	愛着・誇り
学生C	地元ですっと過ごしてきて、収入面だけで東京に行くのは薄情な感じがして自分の中で嫌だった。東京の人は自分に何かしてくれたわけではない、だから地元で何か返せるような気がしてる。	恩義
学生A	いつか戻りたい、いつでも戻れる意識がある。地元を出たからこそ甘えてたと実感したから、限られた地元じゃできないことに挑戦したい。不安もあるけど好奇心に近いかも。	成長・探究心

4) 教育的効果としての学習の「深化」

認識の変化以外に、本プログラムを通して認知メカニズムの実践が行われていた。具体的には、学生たちが事前授業で習った知識を実習の中で「答え合わせの場」として確認できていた(表8)。

(2) 受け入れ現場の気づき

プログラム評価アンケートや事業報告書から、受入企業側は大学生を受け入れたことで自社について見直すきっかけを主に2つの機会によって得ているこ

表 8 プログラム全体を通しての教育的効果

	プログラム全体を通しての気づき	概念カテゴリー
学生A	自分は積極性が低かった(行動目標)けど、実習先から評価されて頑張り方合ってたなって思った	知識習得 ↓ 意味理解
学生B	働くを理解したおかげで実習先でのワークが分かりやすかった	
学生C	社会について学んでから行くと、授業で言ってたこと分かるなって思った	

とが示された。

1 つは、自社での「働く魅力」を学生に示すことを通して現場社員の成長や社内の意識統一につながったと認識していた。この点については以下のような記述があった。

「自分の仕事を学生様に話すような形式でしたが、担当者みな自身の仕事を振り返る機会にもなり、成長させていただきました。」

「事前に全体でマインドセットをしていただき、社内の方針が定まったと思います。」

もう 1 つは、成果報告会での学生からの指摘を通して自社を客観視することができたと認識していた。この点については以下のような記述があった。

「志望企業であるならともかく、そうでない人でも会社のことを調査し、我々が訴えたいことなどもきちんと折り込んでいるところがとても良かった。我々では気が付かない発見もあった。」

「時代に即していると思います。企業の方も旧態依然ではなく、変化しなくてはならないと感じました。」

このように、本プログラム実践の効果は、学ぶ機会を学生側だけでなく、受入企業側にも提供したことにあるといえる。

考察

調査結果に基づき、産学官連携キャリア教育プログラムの教育的効果を「三方よし」の観点から述べる。

(1) 学生（大学）にとってのメリット

参加した学生は、自分たちが接した社会人の影響を受けて就労観を修正させていた。さらには、その後の学生生活に目標を立てて自律的に就活を進めていけるようになっていた。これは、業種イメージによる「食わず嫌い」の改善につながった効果だといえる。

(2) 企業にとってのメリット

参加した企業は、学生に対し採用する企業人としてではなく、地域における一社会人としての接し方をしていたと考えられる。現代のリアルな若者を理解する目的で受け入れに協力することで、実習を通して学生がどう考え、自社をどう理解し評価しているかを把握できたといえる。

(3) 行政（地元）にとってのメリット

行政が地元の中小企業と連携して本プログラムが実施されたことで、学生が地域活性化をより身近に感じられるようになったこと、そして学生に地元意識が芽生えたことは肯定的に捉えられる効果である。なぜなら、将来的な「定住人口」につながる可能性が考えられるからである。地域と多様に関わる人々を指す「関係人口」が注目されている近年の流れの中で、このような産学官連携キャリア教育は重要な意味を持つのではないかと考えられる。

終わりに

今回の調査から、参加した学生がその後の就職活動を自らごとと認識し、移行後の社会人イメージを肯定的に捉え、能動的な活動につながっていたことが

示された。インターンシップの役割である「職業生活への移行支援」および「学習意欲・深化」の教育的効果がある程度認められたといえる。このことから、産学官連携によるキャリア教育は、事前学習による課題設定から実習での体験を踏まえ、事後学習での評価と今後の目標設定までを包括する一連のサイクルが成り立つことでより機能すると考えられる。ただし、今回の調査は対象者の属性が限定的であり数も少なかったこと、受入企業の現場での変化についても大局的であったことが指摘できる。今後は、より多様な視点から多くのデータを用いて検討されることが望まれる。

改正後の三省合意では、タイプ2のキャリア教育は、大学と企業が連携して作り上げる産学連携プログラムが想定されている。職業社会への理解と自己の参加目的を事前に認識しないままでのインターンシップ参加は、学生が「社会的視野の広がりやを欠いた」状態で就職活動の流れに乗ってしまう可能性がある」と児美川（2020）は指摘している。受入企業側がCSR活動の一環として捉える形で参加する例も増えているようであるが、重視すべきは、社会に「迎え入れる」若者を預かり育てる意識であり、働くことへの理解を深める機会を提供することではないかと考える。

引用文献

- 児美川孝一郎（2020）「大学におけるキャリア支援・教育の現在地：ビジネスによる侵蝕、あるいは大学教育の新しいかたち？」『日本労働研究雑誌』716(2・3), p89-100.
- 坂爪洋美・梅崎修・初見康行・西山元子（2024）「インターンシップ運営における専門人材の役割―受入団体との関わりを中心に―」『キャリアデザイン研究』20, p143-149.
- 下地美也子(2020)「大学教育を変える、未来を拓くインターンシップⅡ(第13回) 地域と連携した“三方よし”インターンシップによるキャリア教育の実践」『文部科学教育通信』495, p30-33.
- 初見康行・梅崎修・坂爪洋美・若林悦子（2024）「地域創生型インターンシッ

プの学びの「場作り」実践例－宿泊・交流施設と専属コーディネーターの役割に注目して－『日本キャリアデザイン学会第20回研究大会・総会（2024年度大会）資料集』, p254-259.

松高政（2021）「大学教育としてのインターンシップの現状と課題」『日本労働研究雑誌』733(8), p16-30.

（しもじ みやこ 本学特任准教授）