

The Effect Measurement of Internship : A Pilot Study

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2016-09-12 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 山本, 重人, 平澤, 純子 メールアドレス: 所属:
URL	https://saigaku.repo.nii.ac.jp/records/359

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



インターンシップの効果測定に係る 予備的考察

山本 重人・平澤 純子^①

1. はじめに

近年、学士課程教育の質的転換が求められており、学生の能動的学修を促す具体的な教育の在り方の一つとして、インターンシップ等教室外学修プログラム等の提供が必要であるとされている。本学川口短期大学ビジネス実務学科においても、キャリア教育・職業教育の取り組みの一環として、インターンシップの科目が開講されている。本稿は、2013年度のインターンシップ科目担当者の一員である平澤および山本による、本学において効果的なインターンシップを検討して行くための課題整理を目的とした調査論文である。両者は、新カリキュラムの実施に伴い、この度後期に開講されるインターンシップの科目を初めて担当することとなった。担当者は他に2名おり、平澤・山本の具体的な担当箇所は、事前指導・事後指導である。平澤の専門は経営社会学であり、科目としては、人的資源管理論・キャリアデザインⅠ・キャリアデザインⅡなどを担当している。山本の専門は経営組織論であり、科目としては、経営学・経営管理論・コンテンツビジネス論などを担当している。

我々の問題意識は、インターンシップを実施するにあたって、「①どのような職場組織が、②どのような学生を受け入れたときに、③もっともインターンシップの効果が上がるのか、そして、④どういった職場組織とどういった学生の組み合わせが良いのか」ということにあった。

こうした問題意識の下で、我々は、インターンシップ先の企業を紹介・仲介していただけるNPO法人学生キャリア支援ネットワークの代表である橋本光生理事長へインタビュー調査を行った。本稿は、実際にインターンシップ担当者として取り組む前の、本学におけるインターンシップ教育上の課題整理を目的とした調査論文である。

2. 調査概要

2.1 インタビュー調査実施までの経緯

はじめにでも述べたように、我々は、新カリキュラムの実施に伴い、この度後期に開講されるインターンシップの科目を初めて担当することとなった。そして、効果的なインターンシップをどう実施していけば良いのかといった教育的課題を抱えることになった。そこで、この度本学のインターンシップ教育に初めて協力していただけることとなり、他の教育機関においてインターンシップ協力の経験が豊富な、NPO 法人学生キャリア支援ネットワークの橋本光生理事長に、他大学でのインターンシップ教育における課題・実施状況などを含めて、現場レベルでの話を聞かせていただき、教授していただくこととなった。インタビューは、2013年7月29日に食事を兼ねた形式で会話のやり取りに支障が無い落ち着いた飲食店で行われた。食事後にインタビューを開始したので、実質的なインタビュー時間は約1時間である。そして、その内容は了解を取った上でICレコーダーにて録音がなされた。当日の参加者は、平澤・山本、そして橋本光生理事長・鈴木好弘企業連携部長の4人であり、対面の形式で行われた。インタビューは2人いることになるが、鈴木企業連携部長は、同法人の仕事に関わられてまだ半年ほどのことで、実質的なインタビューは橋本理事長1人である。インタビュー・リストは事前に送付せず、当日にインタビュー・リストの用紙を見ていただきながら行われた。ただ、大体どのような質問をしたいのかということについては、事前に平澤の方が橋本理事長にメールでお伝えし、併せてインタビュー調査実施の了解を取った。調査実施後の両名による論文執筆についても了解を取っており、ラポールは確保されている。また、インタビュー調査実施前の7月4日の平澤・山本の1年生合同ゼミの時間において、インターンシップに関する学生との交流会という名目で、両名には来学いただいております。こうした経緯もあって、今回の調査におけるラポールは十分に確保されている。

2.2 インタビューイヤーのキャリア

本節では、インタビューイヤーのキャリアを述べることで、インタビューイヤーへの調査が我々の問題意識に対して何らかのインプリケーションを引き出すために十分であり、今回のインタビューイヤーの選択は調査目的と合致していることを確認したい。

インタビューイヤーが理事を務めるNPO 法人学生キャリア支援ネットワークのホームページによれば⁽²⁾、同法人は、「学生・若者の就職に向けたキャリア支援を企業、教育機関、行政、市民団体の連携で進めながら、ネットワークの強化を促進する」ことを基本理念としており、重点的な活動としては、以下の5つが挙げられている。

- ・主な対象を大学生低学年，高校生低学年，ニート状態の若者とする
- ・実際の支援は大学などの教育機関，若者就労支援機関を主な対象とする
- ・キャリア教育の中でも大学生・高校生の社会経験支援，インターン支援を重点とする
- ・他の教育機関の参考になり得るモデル的な大学および高校の活動事例を丁寧に構築する
- ・協力企業の開拓を継続的に進める

インタビューである橋本理事長は，大学生協を退職後の2003年に同NPO法人を立ち上げておられ，2007年には厚生労働省かわぐち若者サポートステーションマネージャーに就任，2008年には川口青年会議所・埼玉県内中小企業との連携を開始とのことで，埼玉県内の企業と教育機関・就労支援機関の労働体験をむすぶ活動について豊富な経験をお持ちである⁽³⁾。また，インターンシップ先の企業は2011年現在で150社以上とのことであり⁽⁴⁾，インターンシップ教育における教育機関側および学生自身の課題について語れる十分なキャリアを積んでおられると推察される。

2.3 インタビューの方法とインタビュー・リスト

当日のインタビュー・リストの質問項目は下記であり，当日はこの質問項目の下で調査を行ったので，インタビューの方法としては半構造化インタビューを実施した。ただ，実際は項目順に質問して話をさせていただくことにはならず，関連項目は総合して話をさせていただくこととなった。また，話をされる中で，適宜下記には無い質問をぶつけてみたり，より深く聞くといったことも行った。

- ① 短大としてはインターンシップを通して学生が何らかの成長をするのを期待していますが，どのような能力が伸びて，どのような学生が伸びるのでしょうか？ 伸びやすい学生像というのがありますか？
- ② 学生のインターンシップ先の選択はどのような点から判断されるのでしょうか？ 家から通える距離である，などはあると思いますが。学生と企業の上手いマッチングのやり方とは？
- ③ いつも上手く学生を受け入れてくれる企業に共通するような特徴はありますか？ 特にどのような職場だと上手く学生を受け入れてくれるのでしょうか？
 - ・中途採用が多い職場？ それとも新卒採用して育てる職場？
 - ・どんな性格・行動の社長でしょう？
 - ・年配者が多い？ それとも若者が多い？
- ④ 学生および企業ともたいへん上手く行ったケースがあると思いますが，どのような学生で，

どのような職場でしたでしょうか？

- ⑤ 逆に上手く行かなかったケースもあると思いますが、なぜ上手く行かなかったのでしょうか？
- ⑥ 上手く行ったの“上手く”とは具体的にはどういうことですか？

質問項目の①は、インターンシップを通して学生のどのような力が成長するのか、を聞いたものである。また、伸びやすい学生とはどのような学生なのか、を聞いたものでもある。これは、学生の持つ属性によって、インターンシップの効果が左右されるのではないかと、という仮説から聞いたものである。質問項目の②は、学生の属性とインターンシップ受け入れ先企業の属性とのマッチングを仲介者自身が勘案してインターンシップ先を決定しているのかどうかを聞いたものである。質問項目の③は、「育ててもらえる能力」のある学生（自分をとりまく人たちの良いところを認識してまねようとする傾向がある、考えや価値観の違いを受け入れて良い関係を構築できる、これらを所与として自分を変えていけるなどの能力がある学生）が、人材確保・育成において自前主義の傾向の強い経営者と出会ったときに効果があがるのではないかと、といった仮説から聞いたものである。質問項目の④～⑥は、効果的なインターンシップを実施するためには、学生の類型化を行って効果を検証し、どのような学生のときに効果が高いのか、逆にどのような学生のときに効果が薄いのかを把握する必要があるのではないかと、という問題意識から作成した質問項目である。

3. 調査の狙いと調査結果から得られたインプリケーション

3.1 調査の狙い

我々の問題意識は、「どのような職場組織が、どのような学生を受け入れたときに、もっともインターンシップの効果が上がるのか、そして、どういった職場組織とどういった学生の組み合わせが良いのか」ということにあり、図1はそれを図で示したものである。我々は学生の持つ所与の属性と、インターンシップを受け入れてくれる職場の属性の組み合わせによって、職場体験後の学生の成長が変わってくるのではないかと考えていた。学生と職場が良い相性であれば、学生が大きく成長するのではないかと仮説を持っていた。図が掛け算になっているのはそういう意味である。そして、その良い組み合わせを見つけてモデル化すれば、効果的なインターンシ



図1 効果的なインターンシップの仮説モデル

プを実施することが可能になると考えていた。そこで、効果的なインターンシップのモデル化を行うために、モデルを構成していると考えられる要素、学生の属性・職場の属性・学

生の成長とは何なのかを聞き取った上で、成功したインターンシップについての話も聞き取ることで、より精緻化したモデル作成の手がかりを得るのが今回の調査の狙いであった。

3.2 データ分析の方法としてのグラウンデッド・セオリー・アプローチ

インタビュー・データの分析にはテープ起こしたデータをオープン・コーディングしてカテゴリー化していく Glaser and Strauss (1967) の主張するグラウンデッド・セオリーに依拠した方法を用いた。正確には、佐藤 (2008) の主張する「厚い記述」を目指した質的データ分析法を採用した。グラウンデッド・セオリーとは、データに基づいて分析を進め、新たな概念を抽出し、複数の概念同士の関係を体系的に関係付けた枠組み (理論) を生成しようとする分析方法である。「データと対話する」、「データに語らせる」などと言われる分析方法である。佐藤 (2008) が「ひと口にグラウンデッド・セオリー・アプローチとは言っても、その基本的な立場や分析技法の詳細については論者によって見解が分かれるところも多い……ある種の分析法を『お作法』としてマニュアル化してしまうよりは、むしろ目の前にあるデータの中味とその基本的な性格を見すえながら分析者の創意工夫を生かした方法を模索していくことの方が、はるかに生産的なのである」と述べるように、実際の分析技法は論者によって細部は異なっている⁽⁶⁾。本稿では、以下のように行っている。

① データの丹念な読み込みとオープン・コーディング

インタビュー・データをテープ起こしし、文書ドキュメントの1行1行を丹念に読み込みながら、データをよく理解する。そして、何度もデータ全体を読み込みながら、データのまとまり毎にコードをつけていく。コードとは、ひとまとまりに書かれている内容を一言で言い表すことのできる小見出しと言えるものである。文書ドキュメントの要所要所にその内容を要約した小見出しをつけるという作業を行っている。

② 佐藤 (2008) の主張する「継続的比較法」の実施

佐藤 (2008) によれば、「継続的比較法」とは、下記の方法を指す⁽⁶⁾。

- 共通のテーマを含むと思われる複数のデータ (たとえば、複数の人びとの証言あるいは同一人物の複数の発言) を相互に比較しながら、それらのデータにふさわしいコード (概念的カテゴリー) のラベルを考えだしていく。
- データの内容とそれに対応するコードがあらわす概念的カテゴリーとを比較検討する。
- 複数のコード (概念的カテゴリー) 同士を比較する。

本研究ではコードを付与する作業を行いながら、コードおよびコードを割り当てた文書セグメ

ント同士を丹念に読み込みつつ比較検討し、仮説モデルの構築を試みている。

3.3 分析結果

モデルを構成していると考えられる要素は、①学生の属性、②職場の属性、③学生の成長であり、表1～3は聞き取った質的データを基にした分析結果である。本節では、①～③の順に分析結果を述べる。

① 学生の属性

表1 分析結果：学生の属性

モデルの要素	抽出されたコード	コードに該当する文書セグメント
学生の属性	世代の違う人とも話せる	インターンシップの成績が良い学生って、世代を超えたコミュニケーションができる学生で……学生自身が世代の違う友達と付き合い合えるともっと良い（歳の差がある、シニアとも話せるとなお良い）……おじいさんとも話せる子は経営者層とも話ができる
	自分のキャリア・目的を探している	コミュニケーション能力とは、質問できる・聞き出せる能力、自分のキャリアに役立つようなことを聞き出せる能力…自分の目的があって、試行錯誤のために、バイトもインターンシップもサークルも使って動いていくという探索をする……自分はこれだという風に絞りながら動いていく機会が多い
	親や親の友人と仕事の話をよくする	コミュニケーション能力は、家で親と話をしている子は高かったりします……母親と仕事の話をしている子は良かったりするんです……家に自分の友人を連れてきて話をさせる親、子供を連れて友人に会いに行く親……
	細かいことまで職場の人に聞ける	細かく聞く子は良い、これ触って良いですか、拭いて良いですか、今何かやった方が良いですか……こまごまと聞く方が評価が高い……いちいち聞く子は良い、それが「育てられやすい学生」、たどたどしくても質問が上手くできる学生、興味を持って何でも貪欲的に

学生の属性を示すコードとしては、4つのコードが抽出された。コードの1つ目は、「世代の違う人とも話せること」である。職場には様々な世代が働いており、日ごろから様々な世代と話ができる環境にいる学生は、インターンシップ先の職場に溶け込めやすいということであろう。コードの2つ目は、「自分のキャリア・目的を探している」である。表1のコードに該当する文書セグメントの内容は、どれもインターンシップの成績が良かった学生の話であるが、インターンシップに行く前からすでに自分のキャリアを考えており、インターンシップを将来のキャリア設計を考える機会にしていることが分かる。コードの3つ目は、「親や親の友人と仕事の話をよくしていること」である。親が子供の将来やキャリアについて積極的に関わっている様子が窺え

る。効果的なインターンシップの実施のためには、親の協力が欠かせないようである。コードの4つ目は、「細かいことまで職場の人に聞けること」である。わからないことだけでなく、仕事の先読み・気配りのために職場の人に聞ける学生は育てられやすい、ということなのだろう。事前教育では、わからないこと・した方が良いと思われることは、インターンシップ先で積極的に細かく何度も聞くこと、と指導しておいた方が良いことが分かる。

② 職場の属性

表2 分析結果：職場の属性

モデルの要素	抽出されたコード	コードに該当する文書セグメント
職場の属性	学生の受け入れに熱心な社長	受け入れたら社長が学生に張り付く……最初に学生が来た日の説明も社長、ガイダンスをして最初の指示も社長、社長が半日仕事をしない……学校に来たがる、学生に頻繁に会いたがる
	新卒を育てる風土がある	職場の風土が育てる風土、教育熱心なところが良い……学生を育てられないところは組織として成長しない、ちゃんとうちは成長するぞ……生き残っている中小は普通のおとなしい子を育てて育てて、力をつけて伸ばしていく……大手みたいに優秀なのをピンポイントでとれないと認識……
	新卒採用に熱心になってきた伸び盛りの企業	ある程度の規模になってくると新卒が必要になる……社長仲間からおまへのところも新卒やらないと本当の事業やれないぞと言われる……いつまでよそから来た人でやってんの…… 自分のオリジナルなポリシーや戦略あるの？ それって中途の寄せ集めだと絶対上手くいかないからねって他から言われる……長期計画や戦略が見えてくる頃に、新卒を育てる職場になる……新卒採用に熱心な企業

職場の属性を示すコードとしては、3つのコードが抽出された。コードの1つ目は、「学生の受け入れに熱心な社長がいること」である。職場の属性においては、もっとも社長が重要なのだという。インタビューが運営されているNPO法人におけるインターンシップ先の企業は、中小企業が大半らしく、企業内において社長の影響力が強いことが関係しているのかもしれない。また、そうした余力があまりない中小企業がインターンシップ希望の学生を受け入れる理由としては、「学生を受け入れると、若手も含めて社員がしゃんとする・お客さんとして学生を知りたい・今後採用するかもしれないから知りたい」といったことが挙げられるようである。コードの2つ目は、「新卒を育てる風土がある」である。コードの2つ目は、コードの3つ目である「新卒採用に熱心になってきた伸び盛りの企業」と関係しているが、中小企業の仲間内での会合などで、伸びる企業は新卒採用に熱心で、新卒を育てているという共通理解があるようである。効果的なインターンシップを実施するには、インターンシップ先として新卒採用に熱心になってきた

企業が望ましく、それは育てる職場に学生をインターンシップさせるということになる。

③ 学生の成長

表3 分析結果：学生の成長

モデルの要素	抽出されたコード	コードに該当する文書セグメント
学生の成長	就活の取り組みが早くなる	他の学生と比べて、プレインターンした子は自分はこっちだと仮説を持っているので、ほかの学生と比べて3ヶ月か半年ぐらい就活の動きが早い……
	歩むキャリアへの迷いが少なくなる	ちょっとでも職場を垣間見ること自分の方向がはっきりするのは確か、だからそのトライアンドエラーを繰り返すのが重要……プレインターンは、行って雰囲気を知って、その後の自分の本当のインターンやバイトを設計するという予習という位置づけの方が良いと思う
	次のインターンシップ先を考える	プレインターンは、行って雰囲気を知って、その後の自分の本当のインターンやバイトを設計するという予習という位置づけの方が良いと思う……インターン先が気に入らなかったらじゃあ自分どこが良いのかな、ってなるじゃないですか

学生の成長を示すコードとしては、3つのコードが抽出された。コードの1つ目は、「就活の取り組みが早くなること」である。コードの2つ目は、「歩むキャリアへの迷いが少なくなる」である。コードの3つ目は、「次のインターンシップ先を考える」である。3つのコードとも、インターンシップ教育を行うことが、学生自身のキャリア設計に寄与することを示している。インターンシップの高い効果とは、学生自身による納得の行く進路先の決定、ということであれば、学生の成長とは、納得の行く進路先を決定するための判断材料の獲得およびそのために必要な思考時間の確保、ということになると思われる。また、インターンシップを繰り返すことは、納得の行く進路先の決定に貢献していくことが分かった。

4. 効果的なインターンシップの仮説モデルと今後の研究課題

次ページの図2は、調査結果から得られた効果的なインターンシップの仮説モデルの修正版である。当初は、学生と職場が良い相性であれば、学生が大きく成長するのではないか、という仮説を持っていたが、今回の調査によれば、「志望の会社じゃないけど、ここに行った方が良い、そこは先生に判断して貰っている……実はインターンの受け入れ先企業はだいたい同じと見て貰って良い、社長にそんなに差は無い……この社長とこの子の相性が良いとかは絶対考えない方が良い、逆にいろんな人に会った方が良い」ということであり、効果的なインターンシップを考える

果を検証することが可能となる。同様に職場および学生の成長の類型化を行うことも可能となる。学生 A と学生 B のどこが違って (たとえば、1つのコードを所持している学生とすべてを所持している学生)、それぞれのインターンシップ先のどこが違って、その結果としてどういった成長の差が出ているのか、モデルを導入することによって、その差を記述・分析することが可能となった。今後はその差を分析していき、より効果的なインターンシップのモデルを検討して行きたい。

5. おわりにかえて — 私たちはインターンシップをどう進めたらよいか？

以下、今回の知見をインターンシップの運営、効果の測定・分析にどう活かしたら良いか、若干の考察を行って、おわりにかえたい。以下の考察を先取的に一言で言うなら、私たちは、より多くの主体と時間の幅を意識しなければならない、ということである。

5.1 事前指導・事後指導でやるべきこと

今回の調査を実施して、筆者が最初に気づかされたことは、橋本理事長と私たち教員との時間軸の違いであった。我々、教員が、インターンシップというものを、修学期間中に1回実施させられるかどうか、という観念を無意識に持っていたのに対し、橋本理事長は、本学でこれから実施するインターンシップでの実習を、時に「プレ・インターンシップ」と表現していたことに端的に表れていたように、職場経験の「予習」と位置づけていた⁸⁾。

我々は、立場上、インターンシップを、授業の一つとして認識してきた。そのため、仕事の厳しさを学ぶとか、社会人らしさを身につけるとか、プラスの教育的効果を拙速に求めすぎるのかもしれない。実習先で自分に合う職場はここではないと気づけば、仕事選びは実習に行かない学生よりも3か月から半年早くなる、と橋本理事長は述べていた。このように、ネガティブな気づきが、むしろ大きな効果をもたらすことを、私たちはよく認識しておいてからインターンシップを始めるべきだろう。

また、ネガティブな気づきがその後の就職活動を短縮する効果があるということも、我々教員は実習生に事前指導で明確に伝えておくべきだろう。若い学生は我々よりも一層、即効性を求めがちである。だから、ネガティブな気づきに直面した実習生が、そのあとひたすら実習期間が終わるのを待つのではなく、「何が、どうして、違うと感じるのか」を考えることが重要であることと、考えるための手段・方法を実習の前に教えておくことが必要だろう。

そして、実習生の、ネガティブな気づきだけでなく、もちろんポジティブな気づきを、気づきや感想のレベルから、思考・分析の結果として、実習生自身がはっきりと認識できるよう手助け

することが事後指導の要となるだろう。おそらく、実習から帰ってきた学生は、口々に感想を言うだろう。それを他の実習生たちの感想と自分自身で比較してみたり、比較しての分析を教員が伝えたりすることで、実習生たちは、自分がどういう考え方・志向を持つのかを認識するのではないかと筆者は予想している。

5.2 仮 説

今回、橋本理事長にインタビューを実施する以前、筆者はインターンシップの効果を考察するモデルを考える際、さしあたり、主体を、インターンシップのメインイベントである、実習における主役、つまり、実習生と実習先の二つに絞り込んだ。もちろん、インターンシップの効果を左右する主体としては、この二つのほかに実習先企業と実習生を引き合わせる機関（今回の場合橋本理事長たち）や、実習生を送り出す機関である短大が登場する。しかし、暫定的なモデルを指定するにしても、今回は、後二者は捨象した。前二者に比べて、後二者の目的が分かりにくかったからである。私たち教員は、なぜインターンシップをやるのか、そして、橋本理事長たちはなぜ実習先と実習生とをつないでくれるのか。正直に告白すれば、よくわからなかったのである。

しかし、橋本理事長は、インタビューで、これから実施しようとしているインターンシップは実習生にとっても、実習先にとっても「予習」なのだと語っていた。橋本理事長の思考において、実習生には、様々な職場・仕事をトライ・アンド・エラーで試してみたいと考えており、今回のインターンシップは「学ぶ」というよりも、雰囲気を知って「予習する」過程であり、本格的なインターンシップにつなげてほしいと期待している。

橋本理事長は、インタビューの冒頭で、「自分にとってのモデルがある」と切り出して、ある男子学生のことを語っていた。その学生は、橋本理事長が大学生協の店長時代に出会った男子学生で、橋本理事長が店長を務めていた店にアルバイトにきていた。大学生協には教員の客も多い。彼は教員の客から指名されて仕事を頼まれるなど、評判の良い店員だったが、数か月働くと別のアルバイトへと移るということを繰り返していた。彼は、時給を稼ぐためではなく、職場の人からいろいろと聞き出すためにアルバイトに来ていた学生だったと橋本理事長は振り返る。その男子学生は、仕事はやってみないとわからないから、大学生のうちに10くらいは仕事を体験してみたいと言い、生協での仕事も熱心にこなしたが、仕事の合間に食欲に質問するのが常だった。その男子学生の父親は、息子である彼に、自分自身の失敗も交えて仕事選びの重要性を説いていたそうである。つまり、男子学生は、父親のアドバイスを素直に受け止め、熱心に実践していたわけである。

その男子学生はやがて、ある有名企業に就職した。その就職について、橋本理事長は、学歴的なフィルタリングからして、彼の在学していた大学の学生を、その企業が採用するということは

考えられず、「彼という人材故の採用としか考えられない」と語っていた。彼の一連の言動は、橋本理事長の職場体験、キャリア展開をめぐる理想像の形成に強烈なインパクトを残すこととなったのである。

確かに、こういう人材は時々いるものである。筆者自身、人的資源管理の研究で、人事担当者と会って話したりすると、彼のような人材の行動が、高い評価とともに人事担当者の口から語られる場面に出くわすことがある。口で言うのは簡単だが、高い評価を得るほど懸命に仕事をこなしながら、その傍らで自分の職業人生を有利に展開するための質問を考えることは容易ではない。まして、一生懸命仕事を覚えて慣れてきたところで次のアルバイト先を探し、また新たに仕事を覚えて人間関係を形成することは、通常感覚からすれば骨の折れることである。彼はそれを実際に繰り返すという稀有な存在であった。このような、他を引き離す人材はいかにして生まれるのか？

彼をめぐる逸話でキーマンとして登場するのが父親である。恐らくこの父と息子は、日常的によく会話を重ね、仕事の話もよくしてきただろう。長年の親子の対話で与えられた知恵や日々の考える機会が、彼を同年齢の学生たちよりも思考回路の豊かさ・円滑さ、行動力に圧倒的な差をもたらしたと筆者は推測している。

実際、橋本理事長に対するインタビューの後、本稿執筆中、私たちはインターンシップ希望者たちに面談を行い、親子で仕事や就職、インターンシップについて話し合ったことがあると言っていた学生たちのほうが、そうでない学生たちよりも仕事や就職に関する自分の意識を円滑に言語化できる傾向があることを見ることができた。おそらくこの傾向は就職活動での面接本番でも有利に働くだろう。

それならば、あえて僭越なことを言わせてもらうならば、これまで親子で仕事や就職について会話をしたことがなかった学生に対しては、こうした会話の相手になることを私たちは心掛けたほうが良いのかもしれない。ただし、それが有効に作用するのは、子は対話を希望していたが、親があまり話しかけなかったケースであり、逆の組み合わせ（親は対話を希望したが、子は対話を避けてきた）ではあまり有効ではないだろう、というのが筆者の予想である。

乱暴な言い方かもしれないが、おそらく、同じ日数、同じ実習先にインターンシップに行ったとしても、成長の個人差は大きいだろう。なぜ、差が開くのか。要因の一つとして、「育ててもらいやすい」資質というものを想定しており、この資質の開発は、こうした対話の積み重ねに大きく依存するのではないか、という仮説を持っている。

5.3 その他、経営学上の観察ポイント

橋本理事長は、今回行われるインターンシップを、実習生にとって「予習」であると表現した。

しかし、企業にとってもまた、貴重な「予習」の機会となりうる。表2（職場の属性）の属性3にあるように、今回私たちの学生は川口市近郊の中小企業に実習に行くこととなるが、それまで中途採用者ばかりだったが、これから新卒採用をしていこうという考えの経営者は、インターンシップの受け入れに熱心だという。学生というものは、仕事や企業をどのような視線で見ても、どのように捉えるのか等をリアルに知ることができる。つまり、インターンシップは中途採用中心から新卒採用へと切り替えていく際の「予習」となるのである。

採用に関する教科書的な説明は、大企業が新卒採用を重視し、中小企業は中途採用中心とよく言われる。それでは、中途採用中心から新卒採用へと切り替えていく、その端境期に、経営者はどんな姿勢で、どんな準備をするのか。私たちはこれを観察することができるかもしれない。

そして、表2にあるように、中小企業の社長が新卒採用へと切り替えていく意欲を持つうえで、社長仲間の存在が挙げられている。おそらく、社長仲間は、相談相手として、ライバルとして、比較準拠集団として、無視できない機能を担うだろう。私たちはインターンシップの効果測定するうえで、この集団の存在と行動、影響力を観察すべきである。これに呼応して、学生仲間や実習生集団は、個々の学生がインターンシップを履修するかどうか、自分の自習をどう位置づけ、どう評価するかを考える際に比較する機能をもつだろう。

以上は、人的資源管理的な観点であるが、経営社会学的・経営組織論的な観点から観察したいことがある。今回実習生を受け入れていただくのは、中小・零細企業が中心である。従業員規模が小さくなるほど、実習生の存在感・受け入れ負担は大きくなるだろう。では、実習生は、実習先で、どのような位置づけを占め、どのような意義を持つことになるのか⁹⁾。橋本理事長は、インターンシップの実効性を握るキーマンとして社長の存在を筆頭に挙げる一方で、職場の「おばちゃんや、若いお兄さんみたいな人と話せるようになるといいんですよ」とも教えてくれた。

そこで、筆者は、実習が始まって、実習生の実習先における位置づけや存在意義を観察する前に、筆者は重層的な構造を示しておきたい。藻利（1976）の表現を借りれば、経営は二重構造的な存在である。経営には、まず、「生産社会的構造」、つまり人的生産力の組織的協働関係が存在する。しかし、近代的経営はこれのみで成るものではなく、組織的協働関係に参加する人々、すなわち従業者ないし労働者の間に成立するところの人的結合関係が存在する。藻利は後者を経営社会的構造という¹⁰⁾。

これは仮説というより、思い付きにすぎないのだが、筆者は、育ててもらいやすい人材とは、①協働関係上、自分に求められている立場・役割よりも②人的結合関係上、自分に求められている立場・役割の理解が上手な人ではないかと予想している。

本校脱稿後、私たちは初めてインターンシップに取り組む。以上の知見を、まずは今年度のイ

ンターシップの運営と効果測定に活かしたい。そして、今年度よりも来年度、再来年度と、インターシップの効果を漸次向上させる方法を考えるための枠組みを考察していくための第一歩として、本稿を位置づけ、今後も議論を重ねていきたい。

《注》

- (1) 本稿 1-4 を山本が、5 を平澤が執筆した。
- (2) NPO 法人学生キャリア支援ネットワーク, 2013 年 8 月 29 日アクセス (<http://www.scsnet.jp/>)。
- (3) 前掲ホームページ。
- (4) 前掲ホームページ。
- (5) 佐藤 (2008), 192 ページ。
- (6) 同上書, 112-113 ページ。
- (7) 佐藤 (2008) は、しっかりとしたデータに根をおろした概念モデルを構築していく上で、「事例—コード・マトリックス」と呼ばれる表の作成を推奨している。本稿の表で言えば、表の 2 行目を見ていくことで、複数のコード間の関係について比較していくことが可能となる。また、コードの欄を縦方向に見ていくと、コードと文書セグメントの関係を比較していくことが可能となる。さらに、文書セグメント同士の比較も可能となる。加えて、複数ケース間の関係も比較検討することが可能となる。次回の調査においては、こうした分析方法に則り、概念モデルを練り上げることを予定している。
- (8) 橋本理事長:「プレインターンは、行って雰囲気を知ってその後の自分の本当のインターンやバイトを設計するという予習という位置づけの方が良いと思う」
- (9) 一つには、橋本理事長が教えてくれたように、実習生を受け入れる企業では、「若手も含めて社員がしゃんとする」という。若手社員にとっては、見られている、頼りにされるということはやりがいをもたらす効果があるだろう。
- (10) 藻利 (1976), 77 ページ。

参考文献

- 佐藤郁哉 (2008) 『質的データ分析法 原理・方法・実践』新曜社
- Glaser, Barney G., and Anselm L. Strauss (1967), *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Hawthorne, NY: Aldine Publishing Company. (後藤隆・大出春江・水野節夫訳『データ対話型理論の発見』新曜社, 1996)
- 藻利重隆 (1976) 『労務管理の経営学 (第二増補版)』千倉書房

参考 URL

NPO 法人学生キャリア支援ネットワーク, 2013 年 8 月 29 日アクセス (<http://www.scsnet.jp/>)。

謝 辞

本務ご多端の折、貴重なお時間を割いてインタビューにご対応くださり、ご教授いただいた橋本様、鈴木様に心よりお礼申し上げます。

本稿は、川口短期大学個人研究費による研究成果の一部である。

(提出日 2013 年 9 月 30 日)