

インターンシップ経験とキャリア意識との関連性についての考察

長崎大学多文化社会学部のインターンシップの事例から

長崎大学 白井 章詞

Consideration of the Relationship between Internship Experience and Career Vision
:A case study of internship of the School of Global Humanities and Social sciences, Nagasaki University

Shoji Shirai (Nagasaki University)

1. はじめに

本稿の目的は、大学低学年次におけるインターンシップ経験とその後のキャリア形成との関連について、事例に基づいて検討し、大学のキャリア担当教員としてどのような支援が可能なのかについて示唆を得ることである。

大学生の学びやキャリアに関する先行研究において、授業だけではなく授業外学習も行っていること、「よく学び、よく遊ぶ」大学生活を過ごしていること、キャリア意識が高いことが学生の成長実感につながっていることが明らかにされている（溝上、2009a、2009b）。キャリア意識とは、溝上（2012）によれば、単に将来の見通しを持つことだけを指すのではなく、日常の生活世界のなかで行動に移し、何かしら将来の実現に向けて努力している状態までを指す。本稿におけるキャリア意識とは、溝上（2012）の定義に準ずる。溝上（2009b）は、この将来の見通しとその理解・実行を Future life と Present life の実現という意味で「2つのライフ」と呼んでいる。将来の見通しを持つだけならば7割近くの学生が「持っている」と回答するが、それを日々の生活につなげて何かしらの努力が出来ている学生は26.2%に留まる（保田・溝上、2014）。この2つのライフは大学4年間で変わりにくいという結果も示されており、1年生の時に「見通しなし」だった者の47.4%は、4年生になっての振り返りにおいても「4年間見通しなし」となっていた（保田・溝上、2014）。一方、大学1・2年生といった早い時期に将来に関する「見通し」を持つことが、大学での学習スタイルを規定し、それを媒介として組織参入後の組織社会化や能力の発達に影響を与えていた（保田・溝上、2014）。こうした結果からは、早い段階

から将来について考え始めること、その実現にむけて行動することの重要性が認識できるだろう。

しかしながら、見通しの実現に向けた行動（以下、行動）は、その内容にもよるが、個人の置かれた状況によって制約があるものと思われる。とりわけ地場産業が衰退した地方にある大学に通う学生であれば、選択肢や機会は限られており不利な立場にある。そのため、行動を起こす際には、大学の提供する各種プログラムを利用することになる。それゆえ、学生のキャリア形成支援を検討する際には、こうしたプログラムが彼らのキャリア形成にどういった影響を与えているのかを把握しておく必要がある。本稿では、近年、各大学において急速に普及しているインターンシッププログラム（以下、インターン）に着目する。インターンは、「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」と定義されている（文部省・通商産業省・労働省，1997）。文部科学省(2019)によれば、インターンを単位認定している大学（学部・大学院）と単位認定はしていないが学生の参加状況を把握・関与している大学（学部・大学院）の合計は689校（88.3%）になる。単位認定している大学（学部・大学院）は637校（81.6%）となり、昨年度581校（74.3%）と比較して56校（7.4ポイント）の増加となっている。このように、インターンは学生にとって将来を考える代表的な機会といえる。こうした機会を低学年次のうちに経験することは、企業や職業に対する理解促進につながり、社会への円滑な移行と定着を可能にしている（小杉，2017、高橋，2007）。その一方で、白井（2015）でも論じられているように、自己や社会に対して理解が深まることでキャリア意識に変化が生じることも考えられる。あるいは、理想と現実のギャップにより目標を見失うことも考えられる。これらはインターンの成果ではあるが、キャリア意識が明確になるケースと変化するケース、見失うケースとでは、その後の行動に違いがあるものと思われる。すなわち、前者であれば目標の実現に向けた行動に拍車がかかるのに対し、後者であれば目標の再構築が求められる。こうした違いは、その後の学生生活の過ごし方にも影響を及ぼすことが考えられる。

そこで、本稿では低学年次におけるインターン経験とその後のキャリア意識との関連について明らかにしていく。これは、学生のキャリア形成におけるインターンの位置づけを考えるうえでも意義深いといえる。

2. 先行研究

インターンの普及に伴い、その教育効果や就職活動との関連に着目した研究が多く行われてきた。厚生労働省（2005）によれば、インターンに参加した学生の感想として多かったものは「仕事における責任感を感じた」（92.2%）、「業種や職種について知ることが出来た」（88.5%）、「社会人のイメージが明確になった」（87.5%）となっていた。田中（2007）は、インターンの教育効果として「気づき」を挙げており、就職活動の企業選択の巾を広げることや、実際の職場や社会人のイメージを掴みアルバイトと正社員の違いなどを理解できること、仕事に対する興味・意欲が湧き職業意識が芽生えることを指摘した。その他にも、インターンに参加することで社会人基礎力の向上や（真鍋，2010）、一般性および進路選択に対する自己効力感の向上が認められている（楠奥，2006）。その理由として、社員による支援を受けながらも実務での成功体験や達成経験を得られたこと、仕事や働くことへの理解促進により疑問や不安が軽減されたことが挙げられている（楠奥，2006）。また、国内よりも海外インターンを経験した方が、インターン体験の意味づけが深まることが示されている（古田，2010）。

他方、高橋（2007）によれば、インターンを通して採用した学生はミスマッチが少ないことを指摘しており、こうした仕組みを採用戦略に組み込むことの意義を強調している。また、インターン経験者は、入社後の定着思考にも望ましい影響を与えているとの指摘もあり、初期キャリアの形成にも効果が認められている（小杉，2007）。

このようにインターンは、学生の職業観や社会人基礎力の育成、職業キャリアの形成において教育効果が認められている。しかしながら、先行研究の多くは、心理尺度や受講感想等を用いたインターン実施前後における変化からの検討となっており、その後の学生生活を通じたキャリア形成との関連について十分な検討はなされていない。

3. 方法

（1）調査対象

筆者が勤務する長崎大学多文化社会学部に在籍する4年生3名（それぞれ、Y、K、Sと表記）とした。全員女子学生である。この3人を調査事例に取り上げた理由は、同じような条件のもとでインターンの効果を検討することが可能だと考えたからである。Y、K、

Sは、幼い頃からキャビンアテンダント（以下、CA）になることを目標に学業に励んでおり、またその実現に向けた努力も早くから行ってきた。インターンへの参加は、目標の実現に向けた一歩として位置づけており、学部が提供するプログラムを使って外資系エアラインのグランドスタッフ（以下、GS）として、海外の空港において1ヶ月間勤務している。

（2）調査時期

2020年7月中旬

（3）手続き

調査に先立ち、対象者に調査への協力は任意であること、話したくないことは話さなくても良いこと、成績評価等とは関係がないこと、個人名は特定されないことなどを説明し、承諾を得て語りを記録した。記録内容は本人に確認してもらい、その後、筆者が文章化した。

（4）調査方法

半構造化面接を用いて、その時々 of 将来に対する見通しとその実現にむけた行動を中心に語ってもらった。本稿では、学生の語りにそってこれまでの学生生活を辿り、縦断的に把握することができる点に意義がある。

「主な質問項目」

1. 各学年における将来への見通し
2. 将来の見通しを実現するために行っていたこと
3. インターンに参加した理由
4. インターンがその後の将来に対する見通しや行動に与えた影響
5. 就職活動と進路選択
6. その他

4. 結果

(1) 「見通し」と「その実現に向けた行動」の変化

調査対象者の将来に対する見通しとその実現に向けた行動について、入学時点から進路決定に至るまでの推移を整理して紹介する（表1参照）。

表1. 「見通し」と「その実現に向けた行動」の変化

	Y		S		K	
	将来への見通し	実現に向けた準備・行動	将来への見通し	実現に向けた準備・行動	将来への見通し	実現に向けた準備・行動
大学入学時点	CA になること。	語学に力を入れる。エアライン関係のニュースや記事のチェック。	CA になること。		CA になること。	
大学1年目	CA になること。	海外インターンについて説明を聞きに行く。ニュースをチェック。	CA になること。	学部の先輩がどうやってCAになったのかを調べる。	CA になること。	アルバイト先のエアライン内定者から情報収集。
大学2年目	CA か GS になること。	海外インターンでグランドスタッフに挑戦する。	CA から人材ビジネスに移り変わる。	海外インターンでグランドスタッフに挑戦する。	CA からマネージメントする仕事に就くこと。もしくは大学院へ進学し新聞記者。	海外インターンでグランドスタッフに挑戦する。マスコミとコラボした授業を履修する。
大学3年目	GS か CA になること。	エアライン各社のインターンに参加する。OBOG訪問を行う。	人材ビジネス、人事・組織系コンサル。	父親との話し合い。いろいろなインターンに行く。ジェンダーや貧困問題について学ぶ。	何をやりたいか見えてなくなる。	先輩や社会人、先生に相談する。
就職活動	GS か CA になること。	採用予定のある企業に全力を尽くす。	人材ビジネス、人事・組織系コンサル。	3年の12月までに内定をとる。その後は本命企業に絞って活動。	女性でも活躍できる。ワークライフバランス。沖縄に帰れる機会とスキルを身につけられる仕事につく。	ビジョンを実現できる企業を探す。業界は不問。
大学4年（夏）	地域活性化とグランドスタッフとして責任ある仕事につくこと。	内定者研修をしっかりと受け早く一人前のGSになる。航空業界のニュースには全て目を通す。	人事コンサルとして一人前になること。家業にも貢献すること。	経営者である父や社会人と話をする。卒論を頑張る。	早くマネージメントに挑戦すること。2年目を目標に、海外赴任すること。	卒論を頑張って、ちゃんと卒業すること。
進路決定先	グランドスタッフ		人材ビジネス		メガネチェーン店	

(2) インターンへの参加がその後のキャリア意識に与えた影響

次に、インターンへの参加が将来への見通しとその実現に向けた行動に与えた影響について、彼女らの語りを整理して紹介する。

学生Y

Yは、CA志望であったがインターンを通して、GSも選択肢の1つに加え、最終的にはGS職に進路決定した事例である。

Yは、中学生の頃から国際線のCAになりたいと考え、高校・大学ともに国際系のコースへと進学した。エアラインの専門学校へ進学しなかった理由としては、高校の先生から「大学でしっかりと勉強して教養ある大人になりなさい」とアドバイスされたからである。

大学進学の際は先輩の就職先を調べて、本当にこの大学・学部からCAになれるのかを確認した。入学後、特に英語の授業は、将来自分は使うことになるってことを想像しながら受けていた。また、学部のキャリア支援プログラムに海外インターンがあり、空港でのGSもあったので、担当教員に話を聞きに行った。1年目は語学留学もあったことから、2年目には絶対に行こうと考えた。エアライン関係のニュースには全て目を通し、記事はノートにまとめていた。

2年の夏に海外インターンに参加し、GSの仕事を体験する。夏休み期間中ということもあり利用客は多く、また台風による遅延やキャンセルも生じた。その度にクレーム対応も任せられ、仕事における厳しい面もたくさんみた。それでもGSという仕事に面白さを感じるようになった。

「色々とクレームを言ってくるお客様が本当に多くて。でもスタッフの毅然とした対応をみて、それもインターン生の私たちの様子を見ながら、テキパキと働いている姿を直に見て、私って、本当はGSの方が向いているかもって直感的に思いました。こういう忙しさって、なんか好きだなって。」

帰国後は、どうやったらGSになれるのか、自分なりに調べていた。3年次には、エアライン会社が主催する国内でのインターンにも参加し、空港でGSの模擬体験も行った。その結果、「絶対にここがいい」と確信した。ただ、エアラインはどこも大変な人気で、就職は厳しいって聞いていたから、一応、CAとGSのどちらかになれたらいいって感じで両方みるようにはしていた。しかし、4月以降、コロナの影響が出て、採用試験が延期され、不安な日々を過ごした。5月上旬には大手エアラインの採用中止が発表された。そ

れでもずっとエアライン一本だったので、他業種へと気持ちを切り替えることができず、待ち続けた。その後、地元の空港がGS職の募集を出したので、本命企業では無かったけれど、この仕事がしたいと思ったので挑戦した。内定後は、GSとして責任ある仕事を任せられるようになることと、空港の一員でもあるので、地方創生とか地域の活性化にも貢献していきたいと思っている。

学生S

Sは、CA志望であったがインターンを通して、異業種（人材ビジネス）へと進路変更した事例である。

Sは、親の海外出張に同行した経験から、中学時代より国際線のCAに憧れを抱くようになった。綺麗だし、いいなと思った反面、一生働き続けることは難しいかもしれないと思ったという。そのため、CAを目指しつつも、辞めた後のことも考えるようにしていた。大学進学後、仲の良い友達にもCA志望者がいたため、お互いに情報交換をしていた。その後、学部が提供するインターンシッププログラムに、海外の空港でGSに携われることを知り応募する。もともとCA志望であったため、CAに近い仕事を経験したいと思ったことと、語学を活かして接客経験を積みたいと思ったためである。

Sにとって、海外インターンは人生の転機になったという。それは志望するエアライン業界で働けたからではなく、一緒に働く現地スタッフとの交流により、非常に安い賃金にもかかわらず、仕事を一生懸命頑張っている姿に触れたからである。

「私と同じような年齢の人たちが、ビックリするぐらい安い給料なのに、みんな夢や将来像をもって働いていて。自分が持っていた働くイメージとは違って、こんなにも努力している人たちを見て、正直、衝撃でした。こうやって頑張っている人を見ていたら、その夢や目標が叶えられるようなお手伝いを私はしたいと思うようになったんです。」

帰国後、自営業の父との会話で、働かない、働く意欲の低い従業員についての話題になった。そこで、自分が見てきた海外の若者との違いを考えるようになり、自分の中で「働く」ということをテーマに、仕事を考えるようになった。そこで、3年夏には、人材ビジネスやコンサル系、教育系企業のインターンへ参加した。その後も、親や親戚との会話を通して、働く目的や意欲が人によって大きく異なることに興味をおぼえ、「イキイキと働ける組織作りに貢献したい」と考えるようになった。

3年生1月から海外留学（半年）を予定していたため、12月までの早期選考に応募して

内定をとり、その後は本命企業に絞って就職活動を進めた。帰国後の就職活動では、「人は生きがいをもって入社しても組織に問題があると、やる気を失っていく」と考え、働く環境づくりに携われる組織コンサルや人材ビジネスに絞り、内定を得た。現在も、父との会話を通して、人がイキイキと働ける環境をどうしたら実現できるかを考えている。将来は、人材ビジネスで培った専門知識を活かして、家業の組織風土の改善にも貢献したいと思っている。

学生K

KはCA志望であったが、インターンを通して希望職種が見えなくなるという事例である。

Kは中学時代からCAを志望しており、当初はCAを養成する専門学校への進学を希望していた。しかし、母親から「専門に行ったら、将来の夢が変わったら困るよ。」と言われ、他の世界も見られる大学へと進路を変更した。

大学進学後もCAになることしか考えておらず、アルバイト先に航空会社のGS職に内定した先輩がいたため、就職活動の流れや各社の違い、特徴などを聞くようにしていた。先輩が使用した資料や雑誌を譲り受け、業界や企業研究を行っていた。

Kにとって、海外インターンが全ての変わり目になったという。最初は、CAに近い仕事を経験したい、語学を使った接客をしたいと思って志望したが、航空業界の現実を見たことで、その限界を感じるようになった。

「インターンは凄く楽しかったんだけど、そこでの仕事を見ているうちに、航空業界への憧れが強かったけれど、憧れだけで見ていたなって気づいたんです。身なりも綺麗だし、みんなキラキラしているけど、でも凄い末端の仕事だなって経験して感じた。航空会社って凄い大きな組織で、そのなかで作られた仕事とかサービスを現場はただ動かしているだけだなって。それよりは、自分はサービスを生み出したり、人を管理・マネジメントしたり、全体を動かす側の仕事に就きたいなって思ったんです。」

それでも小さな頃からの夢だったCAを捨てきれず、末端だけでも出来ることはあるだろうとも考えていた。Kの考えを大きく方向づけたのはインターン中の2つの出来事があったからだという。1つは、インターンの経験を毎晩友達と振り返っているときに、一番面白いと思ったのがクレーム対応だったことに気づいたことである。

「関空が台風で壊れて振り返便になった瞬間、一気に色んなクレームが来て。もうみんな

パニックになって。ただ、そうしたクレーム対応をしている時が、一番働いている実感があって、自分に合っているんだらうなって思った。」

Kにとって、自分の知識とかスキルを活かして困っている人の手助けをしているとき、自分はやりがいを感じることに気づいたという。もう1つは、毎晩、友達と将来について語り合ったことだという。

「毎晩、今日はどうだったか話し合っていて、みんなCA志望だったのに、少しずつ考え方が変わったりしてきて、どうしてなのかを語っていくうちに、少しずつ考えが整理されて。それで、帰国する頃には、私CAにならないのかもって思えた。その途端、世の中には仕事がいくらでもあると思えたら、急に視野が広がって、その分、どうしようって不安になったんです。」

帰国後は、勉強が好きだったこともあり大学院で政治経済を学び、その後は新聞記者になることも考えた。そのため、新聞社とコラボした授業を履修し、現場で働く記者との交流を通して将来についても考えるようにした。とにかく自分が何かを生み出したい、提供する仕事に就きたいと考えていた。

3年生の1月からの留学（半年）に行くかどうかを決めなくてはならず、進路とあわせて考えていた。やっぱり小さいころからずっと目標にしてきたCAを簡単には捨てることができず、でもそれを目指すには留学を諦めないといけない。採用試験のタイミングと留学が重なるので。それで、留学するなら外資系企業への就職、行かないならやはりCAを目指そうと考えを固めつつあった矢先、母親が急逝した。母親は生前、Kが留学することを応援していたこともあり、留学を決意する。留学後は、父親を早く安心させたいとの思いから5年卒業を諦め、4年での就職を目指した。航空業界以外に対する知識が無かったことから、身近な社会人と「仕事」や「働き方」について話す機会を積極的に設け、どんな仕事をしたいのか考えるようにした。

就職活動では、自分は女性であることからライフプランによってキャリアが中断される可能性があると考え、3つの基準を設けた。①ライフイベントがあってもキャリア形成が出来るところ。それも早くにマネージメント経験が積めるところ。②働きながらも家庭をもち、調和のとれた生活がおくれるところ。③沖縄に帰りたくなったらその機会があるか、あるいは身につけたスキルで沖縄での転職ができる場所である。これらはKにとって、卒業後の生き方を考えたうえで導き出した働き方であった。ところが、採用試験では具体的な業界や職種を問われる。Kは業界や職種に拘りは無く、この3つの基準を満たせると

ころで働きたいと思っていた。そのため企業側からすれば「当社を志望する明確な理由のない学生」と映った。その結果、なかなか内定を得ることは出来なかった。最終的には、同じような考えを持つベンチャー企業の社長との出会いにより、グローバル展開する眼鏡のチェーン店に就職を決めた。現在は社長との面談を通して、2年目以降は海外店舗での運営に携わる計画が持ち上がっている。

5. 考察

将来に対して明確な見通しをもち、その実現に向けて準備してきた3人のケースから、インターンとその後のキャリア意識について以下のような特徴が見いだされた。

(1) インターンとその後のキャリア意識

インターン後のキャリア意識の発達には、2つの代表的パターンが見いだされる。業界や職種に対する興味関心、志望度がより一層強化される「線形的発達モデル」、業界や職種を広げて考え直していく「非線形的発達モデル」である。本稿において「線形的発達モデル」に該当する事例は、厳密にはない。しかし、Yは志望先をCAからGSへと広げて考えるようになったものの、一貫して航空業界を志望していた。海外インターンの経験を活かし、翌年には国内の航空会社が主催するGS職のインターンにも参加するなど、将来の見通しの実現に向けた努力を継続していることから、このモデルに近いと考えられる。

「線形的発達モデル」では、キャリア意識を焦点化させつつ、これまでの経験を次の機会への足掛かりにしたキャリア形成をしていた。このモデルの課題は、焦点化によって希望進路以外の選択肢についての検討を阻害する可能性が考えられた。「非線形的発達モデル」にはSとKが該当する。CAに近い現場で仕事経験を積むことを目的にインターンへ参加したSは、「貧しくても将来のために努力する現地の若いスタッフ」との交流により、「将来のために頑張っている人を支援したい」と考えるようになった。幼いころからの憧れを目指すのではなく、自らの問題意識や価値観に立脚した職業選択へと変化していた。帰国後は、「働く人を支援する仕事に就きたい」という新たな目標のもと、経営者である父や社会人の親戚と話すなかで、組織や人事系のコンサルタントを目指した。Sの特徴は、キャリア意識が移り変わったことと、新しい目標への焦点化を促す機会が家庭内にあったことである。Kは、インターンを通して希望職種であっても希望する働き方とは異なる点に気

づきを得た。「急に視野が広がって、その分、どうしようって不安になったんです。」と語っているように、目標の喪失は職業社会への移行に危機をもたらす可能性が考えられた。CAになることしか考えていなかったKにとって、それに代わる新たな目標が思いつかなかったことから、CAを目指すことも視野に入れて考えつつ、周囲の社会人に対して職業を選んだ理由や仕事内容について相談していた。職業選択とその後の社会人生活を見聞きすることで、Kは、この先の自分の理想とする「生き方」を考え、それを実現できる「働き方」を見出した。それが叶う環境を探すことが、彼女にとっての就職活動であった。Kの特徴は、インターンによって拡散したキャリア意識が具体的な働き方として焦点化しないまま就職活動へと進んだことである。このように、「非線形的発達モデル」は、一時的に広がったキャリア意識を焦点化させる対象があるのか否かによって、その後の行動に違いがみられた。新たな目標があればそれに関連した具体的な行動が期待できる。それが無ければ、既存の目標を持ちつつ探索行動（情報収集）を行っていた。両者に共通して見られたことは、新たな目標に関する情報と支援を周囲に希求していたことである。

（２）低学年次生がインターンに行く意義

インターンでの実務経験は、CAに限定されたキャリア意識を「強化」することもあれば、「変化を促す」こともあった。こうした知見からは、低学年次生がインターンに行く意義として、就職活動以前に自己と職業とのマッチングについて熟考できること、新たな目標にチャレンジする時間的猶予を得られることが指摘できる。こうした教育効果を得られた背景には、学生同士が毎晩仕事内容と自分の将来像について語り合っていたことと、クレーム対応に代表されるように厳しい一面も含めた実務経験を積んでいたことがある。多文化社会学部のインターンシッププログラムは、学部の学びと関連した派遣先が用意されている。そのため、学生Sの語りにも見られたように、異文化社会でのインターンを通して社会問題にも関心が芽生え、その後の学習意欲にもつながっていた。これも学部が提供するインターンに行く意義の1つといえる。他方、語学を活かした接客経験も参加学生にとって目的の1つであった。しかしながら、インターンでの学びとして、そのことが語られることは無かった。現地での生活や仕事にスムーズに適応出来ていたものと思われる。

（３）まとめにかえて

学生のキャリア形成において大学（特にキャリア・就職支援担当部署）の役割が大きい

ことは一般的にも認識されているが、この場合、個別相談や求人情報の提供、面接指導といった内定獲得につながる支援が中心とされてきた。近年では、キャリア教育科目の普及に伴い、早期から学生に卒業後の進路を考えさせ、その実現に向けた準備を促すことも増えてきた。大学が提供するインターンはその一環として位置づくものであり、職業選択プロセスにおける啓発的体験にあたる。職業に対する現実的な認識をもち、理解を深めることが職業興味の発達と早期離職防止の双方に効果があると考えられてきた。ところが本稿の結果によれば、インターンには将来に対する見通しを見失わせる可能性も見いだされた。しかしながら、Kの語りは、職業に矮小化されたキャリア意識を生き方全体へと広げて捉え直しているとも解釈できる。児美川（2007）は、キャリア教育の目的について、「子どもたちが、自らの『ライフ・キャリア』の主人公になれるような力を育てること、『生き方』全体のなかに『働き方』をきちんと位置づけられるようにすること」と述べている。そうだとすれば、インターンを通して夢の実現を目指すことは大切ではあるが、自身の「生き方」と「働き方」との関係性を吟味することも、低学年次生がインターンに行く意義の1つになるだろう。文部科学省（2017）は、インターンシップの事前・事業教育を適切に行うことの必要性を指摘している。本稿の結果によれば、学生はインターン中に自己の生き方と働き方を関連づけながら将来について検討していた。こうした結果からは、インターン期間中に OFF-jt（off-the-job training）¹を大学が派遣先企業と協力して実施することの有効性が示唆される。なかでも「非線形的発達モデル」に代表されるように、キャリア意識が変化、拡散した学生に対して、キャリアを専門とする教職員等による個別具体的な支援が求められていると考える。

最後に、インターンへ行く目的、インターンの期間や内容は同じであっても、そこから得られるものは学生によって異なる。本稿において調査対象とした3名の学生は、毎晩仕事や将来について語り合っていた。それにも関わらず、「生き方」全体のなかに「働き方」を位置づけて考えるようになったのはKのみであった。Yは、小さな頃からの夢を実現させること、高い競争倍率を勝ち抜くことを一貫して考えていた。SはCAについて、「一生働き続けるのは難しい」と考えており、将来を見据えた「生き方」と「働き方」を模索

¹ 厚生労働省（2019）が行った平成30年度『能力開発基本調査』の用語説明によると、業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいい、例えば、社内で実施する教育訓練（労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施する教育訓練（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）を含む、とされている。

していた。しかし、CA 以外の道を目指すことになり、前者について考える必要性が薄れたものと思われる。他方、Kは「自分が女性であり、ライフイベントがあること」「将来、実家のある沖縄に帰りたいと思ったら、帰られること」「沖縄に帰って働き続けるには、雇ってもらえるだけのスキルを身につけるか、会社に沖縄支店があり人事異動で行けるか」と語っていた。Kは、沖縄に戻ることも視野に入れた将来展望を持っており、地元の雇用情勢についても冷静にみていた。こうしたキャリア形成における制約を理解したうえで、彼女らしい生き方の実現を巡る戦略が、「生き方」全体のなかに「働き方」を位置づけて考えることにつながったものと思われる。

本稿は、エアライン業界への就職を志望する女子学生を対象とした非常に限られた事例からの検討となっている。そのため、得られた知見をただちに一般化することは出来ない。本稿は、予備的考察に位置づくものである。今後の課題は、インターンの内容や派遣先、実施期間、参加目的なども視野に入れつつ、より多様な事例をもとに実証研究を積み重ねていくことである。各大学がインターンシッププログラムを拡充させており、その教育効果が認められている一方で、その運営体制や実施中における教職員の関わり方については、いまだ十分な検討が行われていない。これは、明らかにされるべき研究課題である。

引用文献

- 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－ベンチャー系企業へのインターンシップを対象にした調査－」『立命館経営学』第44巻第5号, PP. 169-185.
- 小杉礼子(2007)「卒業者の初期キャリア形成からみた高等教育の課題」労働政策研究報告書 No. 78, 『大学生と就職職業への移行支援と人材育成の視点からの検討』労働政策研究・研修機構, PP. 107-142.
- 児美川孝一郎(2007)『権利としてのキャリア教育』明石書店.
- 白井章詞(2015)「キャリア教育と学生の進路変更：地方の私立大学でのキャリア教育科目を事例として」『キャリアデザイン研究』第11巻, PP. 87-96.
- 高橋保雄(2007)「インターンシップと企業実務者からみたインターンシップの効果とその課題」高良和武監修, 石田宏之・太田和男・古閑博美・田中宣秀編『インターンシップとキャリア』, 第3部第3章, 学文社.
- 田中宣秀(2007)「高等教育機関におけるインターンシップの教育効果に関する一考察：新たな「意義」をみだし、改めて「効果」を考える（I 論文・研究の部, 長期インターンシップに向けて－企業、大学、学生生活活性化のメリットと評価－）」『インターンシップ研究年報』第10巻, PP. 7-14.
- 古田克利「インターンシップ経験が新入社員のキャリア適応力に及ぼす影響」『インターンシップ研究年報』第13号, 2010年, PP. 1-7.
- 真鍋和博(2010)「インターンシップタイプによる基礎力効果と就職活動への影響」『インターンシップ研究年報』, 第13号, PP. 9-17.
- 溝上慎一(2009a)「授業・授業外学習による学習タイプと能力や知識の変化・大学教育満足度との関連性：単位制度の実質化を見据えて」『大学教育を科学する：学生の教育評価の国際比較』山田礼子(編), 東信堂, PP. 119-133.
- 溝上慎一(2009b)「『大学生生活の過ごし方』から見た学生の学びと成長の検討：正課・正課外の balan

- スのとれた活動が高い成長を示す』『京都大学高等教育研究』, 第15巻, PP. 107-118.
- 溝上慎一 (2012)「学生の学びと成長」『生成する大学教育学』京都大学高等教育研究開発推進センター (編), ナカニシヤ出版, PP. 119-145.
- 保田江美・溝上慎一 (2014)「初期キャリア以降の探求:『大学時代のキャリア見通し』と『企業におけるキャリアとパフォーマンス』を中心に」『活躍する組織人の探求 大学から企業へのトランジション』中原淳・溝上慎一 (編), 東京大学出版会, PP. 139-173.
- 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』
- 厚生労働省 (2019)『平成30年度「能力開発基本調査」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11801500/000496285.pdf>
- 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 (2017)「インターンシップの更なる充実に向けての議論の取りまとめ」
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/076/gaiyou/_icsFiles/afieldfile/2017/06/16/1386864_001_1.pdf
- 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について」
https://www.mext.go.jp/b_menu/internship/1413929.htm