

## コロナ禍での短期間オンラインインターンシップにおける一考察 —環境を問わず社会人基礎力の伸長を果たすには—

矢島 慶佑<sup>1</sup>

### A Consideration in a Short-Term Online Internship during COVID-19 - Achieving the Growth of Basic Skills of Working People Regardless of the Environment -

Keisuke Yajima

#### 1. はじめに

2020年1月ごろから爆発的な広がりを見せた新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けて、企業が開催するインターンシップも軒並みオンラインでの開催変更を余儀なくされている。

また一方で、インターンシップそのものについては以前から教育効果の有無について指摘がされている。特に短期間で行うインターンシップは、教育効果の薄さが指摘されており、大学側から企業に対して可能な限り長期間でのインターンシップ開催の要望が継続的に出されている状況である。

これらの状況を踏まえ、果たしてオンラインでのインターンシップに教育効果を求めることは可能なのか。特に短期間でのオンラインインターンシップの教育効果を求めることが可能なのかについて、実際にインターンシップを運営しながら調査を行うこととした。

オンライン形態でのインターンシップについてはコロナ禍後に広がった形態であるため、まだ先行研究自体も少ないのが現状である。初見・坂爪・梅崎（2021）による「多様なインターンシップ経験と効果による一考察」の中でも、インターンシップ形態別による差異が生じるのではないかと検証が行われているが有意な影響は見られなかったと結論付けられている。

今回の調査でもサンプル数も少ないため有意差といえるまでの結論には至らないが、大きな傾向について確認することを目的として行った。

なお、教育的効果を図る指標については、職場や地域社会の中で多くの人々と接触しながら仕事をしていくために必要な能力として、2006年に経済産業省が提唱した「社会人基礎力」（3つの能力／12の能力要素）は、企業・若者・学校等をつなぐ「共通言語」

---

<sup>1</sup> 昭和女子大学現代ビジネス研究所 研究員

として現在でも位置づけられ、これらの関係者が連携して社会人基礎力を育成する取組が進んでいることからこちらを活用することとする<sup>2</sup>。

本稿ではまず、本研究の位置付けや仮説設定についての整理を行い、その後本研究を進めるにあたりどのような枠組みで進めていくのかについて説明を行う。第2章では実際にインターンシップを運営、調査した結果を定量データ・定性データ共に示し、第3章で仮説検証結果についての報告を行う。最後に、本研究で明らかになった検証結果をもとに今後の研究にどう繋げていくのかについて言及する。

本研究は一部の教育的効果について調査しているものであるため、今後も継続して調査を行うことで更に詳細を明らかにしていきたいと考えている。

## 1-2. 本研究の位置付け－仮説設定と明らかにしたい内容について

本研究では、「オンライン環境下での短期間インターンシップでも教育効果を上げることができる」という仮説について調査すべく、共通言語として使用されている社会人基礎力を活用して行う。

この社会人基礎力の3つの力「前に踏み出す力」「チームで働く力」「考え抜く力」を伸ばすために、今回はインターンシップの前後に1. 今回のインターンシップにおける目的の設定、2. オンラインでのグループワークを組み込むこと、この2つの取り組みを行うことで、オンラインインターンシップでも教育効果を上げることができるという内容について、インターンシップの事前事後に学生にアンケート調査を行うことで検証することとした。

## 2. オンラインインターンシップの取り組み内容

まず本取組は授業科目での取り組みではなく、自由参加のインターンシップの座組みであることを利用して、大学・学部に関わることなく広く応募を掛けることでより社会人基礎力の伸長を目指すこととした。そこで、筆者が普段交流のある6大学に声を掛け自由応募で集まった24人のメンバーで取り組んだ。企画概要は以下の通りである。

---

<sup>2</sup> 経済産業省・中小企業庁（2018）「我が国産業における人材力強化に向けた研究会報告書」  
(<https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/20180319001.html>)、2022.2.25

<参加人数>

24 人（男性 2 人、女性 22 人）（短大 1 年生 9 人、大学 3 年生 15 人）

<参加大学>

6 大学

<参加企業>

3 社

<開催期間>

5 日間（事前研修 1 日、インターンシップ 3 日間、事後研修 1 日間）

<開催目的>

「自分を知る」「社会／企業を知る」「仲間を知る」ことを目的にインターンシップに参加し、翌年の就職活動で質の高い結果を残せる様準備する。

<事前研修内容>

- ・全員の前で自己紹介
- ・事前アンケート調査
- ・企業研究・仮説作成グループワーク
- ・インターンシップ目標設定個人ワーク
- ・全員の前で目標発表

<企業インターンシップ内容>

各社のテーマに応じて座学・グループワークを実施

<事後研修内容>

- ・担当企業の仮説検証結果についてプレゼン発表
- ・事後アンケート調査
- ・インターンシップ目標振り返り個人ワーク
- ・全員の前で振り返り内容発表

本インターンシップのポイントは、これまで会ったことのないメンバーと共にグループワークを徹底的に行い、目的設定を各自で行ったことである。オンラインで顔も合わせたことのないメンバーとのグループワークは学生にとって難易度が高いものであるが、募集時に案内することでこれにチャレンジするマインドを準備した上でインターンシップに挑戦することができている。また同時に、各自が目的を設定することで、オンラインでのインターンシップでも社会人基礎力の伸長を図ることができるのではないかと考え、実施することとした。

### 3. 調査結果について

#### 3-1. 実際のアンケート内容と結果について

今回のアンケート内容については株式会社イー・ファルコンが提供している適性検査「eF-1G」を参考にし、筆者がアレンジし作成した。合計 32 問の問いについてそれぞれ「そう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「ややそう思わない」「そう思わない」の 5 段階で自己評価してもらうこととした。

本内容について、インターンシップ初日の事前研修時とインターンシップ最終日の事後研修時に同じ内容で 2 回学生に調査をし、その差分を図ることで学生たちのインターンシップでの社会人基礎力の伸長を測ったものである。

1 回目と 2 回目の受検結果及び差分については表 2 を確認いただきたい。

こちらを確認いただくとわかるとおり、全 32 項目中 25 項目で 1 回目の受検時より 2 回目の受検時の方が平均値が高いことがわかる。その中でも特に 1 回目と 2 回目の差分が 0.5 ポイント以上の大きな差となったのが表 3 にある 8 項目である。

- 「全体を見渡して、自分が果たすべき役割を理解して担える。」
- 「集中する時とリラックスする時の、バランスを取るのが得意だ。」
- 「周りの力を借りながら、物事をやり遂げていくことができる。」
- 「皆の個性を理解し、適切な役割を示して進むことができる。」
- 「何のために何をやるのか、皆に示してリードできる。」
- 「率先することで、皆の動きや流れを生み出すことができる。」
- 「自分の個性を自覚していて、人との違いを更に磨こうとしている。」
- 「自分の力を過信せず、物事に取り組むことができる。」

上記の 8 項目のうち、社会人基礎力のうち特にチームワークを発揮するのに重要と考えられる「前に踏み出す力」「チームで働く力」の 2 項目が伸長していることが確認できる。

#### ・前に踏み出す力

- 「何のために何をやるのか、皆に示してリードできる。」
- 「率先することで、皆の動きや流れを生み出すことができる。」

#### ・チームで働く力

- 「全体を見渡して、自分が果たすべき役割を理解して担える。」
- 「周りの力を借りながら、物事をやり遂げていくことができる。」
- 「皆の個性を理解し、適切な役割を示して進むことができる。」
- 「何のために何をやるのか、皆に示してリードできる。」

「率先することで、皆の動きや流れを生み出すことができる。」

一方で、1回目と2回目の差分が-0.5ポイント以上あった項目は1項目であった。

「人に頼るのでなく、あえて自分の力だけでやろうとする。」

本項目はチームで働く力には却ってマイナスになる項目であり、本項目がマイナスになったことはグループワークでチームで働く力が身についた証拠とも言えるのではないだろうか。

いずれにしても、今回の受検結果よりチームで働く力をしっかりと身につけることができる傾向が見られたと考えている。

表 1. アンケート調査結果一覧

質問事項	1回目平均	2回目平均	差分
相手を励まして、元気にしようとするタイプだ。	4.57	4.62	0.05
どんなタイプの人であっても、まずは相手を受け止めようとする。	4.19	4.29	0.10
相手の考え方に応じて、関わり方を柔軟に変えることができる。	4.52	4.52	0.00
相手を喜ばせるために、動くことが苦にならない。	4.62	4.62	0.00
相手の気持ちを感じ取り、寄り添うことができる。	4.29	4.24	-0.05
言われなくても、相手の望みを察して応じることができる。	4.05	3.71	-0.34
相手に期待されていることを、的確に理解することができる。	3.86	3.81	-0.05
周りの人たちとうまく関わって、進むことができる。	4	4.24	0.24
葛藤があっても、避けずに乗り越えようとするタイプだ。	3.14	3.52	0.38
集中する時とリラックスする時の、バランスを取るのが得意だ。	2.14	3.1	0.96
自分の力を過信せず、物事に取り組むことができる。	3.1	3.62	0.52
何事もまず要点を明らかにして、そこに力を注ぐことができる。	3	3.48	0.48
周りの力を借りながら、物事をやり遂げていくことができる。	3.52	4.33	0.81
真剣に関わることで、皆を巻き込んでいくことができる。	3.48	3.81	0.33
どうすれば皆の問題が解決するか、考えて取り組むことができる。	3.81	4	0.19
全体を見渡して、自分が果たすべき役割を理解して担える。	3.57	4.57	1.00
自分の個性を自覚していて、人との違いを更に磨こうとしている。	3.43	4.05	0.62
こだわりを持っているテーマがあり、それに力を注いでいる。	3.71	3.57	-0.14
人や物事に極端にのめりこむことなく、適度な距離を保てる。	2.9	3.29	0.39
自分ならではの視点で、物事を見ることができる。	4.05	4.05	0.00
思い悩むよりも、まずは行動しようとするタイプだ。	3.62	3.57	-0.05

表 2. 1回目平均と2回目平均の差分が0.5以上の項目一覧

質問事項	1回目平均	2回目平均	差分
全体を見渡して、自分が果たすべき役割を理解して担える。	3.57	4.57	1.00
集中する時とリラックスする時の、バランスを取るのが得意だ。	2.14	3.10	0.96
周りの力を借りながら、物事をやり遂げていくことができる。	3.52	4.33	0.81
皆の個性を理解し、適切な役割を示して進むことができる。	3.43	4.10	0.67
何のために何をやるのか、皆に示してリードできる。	2.86	3.52	0.66
率先することで、皆の動きや流れを生み出すことができる。	2.81	3.43	0.62
自分の個性を自覚していて、人との違いを更に磨こうとしている。	3.43	4.05	0.62
自分の力を過信せず、物事に取り組むことができる。	3.10	3.62	0.52

表 3.1 回目平均と 2 回目平均の差分が-0.5 以上の項目一覧

質問事項	1回目平均	2回目平均	差分
人に頼るのではなく、あえて自分の力だけでやろうとする。	3.48	2.86	-0.62

### 3-2. 目的設定の効果について

今回の調査ではアンケート調査を行う際に、同時にインターンシップ参加の目的についても調査を行なっている。事前アンケートで収集した「今回のインターンシップでの目的設定」について、24人中13人がインターンシップを通して自分の成長を目的にしていると回答し、11人が特にグループワークでの自分の立ち位置や積極性を伸ばしたいと回答しており、24人全員が高い目的意識を持ってインターンシップに取り組み始めていることが明らかになっている。また事後アンケートで収集した「自分自身の成長について感じたこと」について、24人中20人がグループワークにおける積極性や相手の考えを受け入れること、リーダーシップについて成長できたと回答しており、成長を感じていることが明らかになった。

## 4. 仮説検証結果

今回のインターンシップを運営するにあたりオンラインでの短期間インターンシップであっても、

1. これまで会ったことのないメンバーと共にグループワークを徹底的に行うこと
2. 目的設定を各自で行うこと

により、社会人基礎力の3つの力のうち「前に進む力」「チームで働く力」が伸長するのではないかと仮説を立てて調査を行なったが、4章で報告の通り、定量・定性双方の結果から社会人基礎力に伸長を及ぼす傾向があったのではないかと考える。

## 5. まとめ

本結果については、まだごく少数の結果であり、また他に比較できる対象もないことから更に検証を進めることで確からしさを極めていきたいと考える。

いずれにしても、オンラインでの短期間インターンシップについては批判的な意見も多く散見されるが、事前にプログラム内容を設計し、運営することにより社会人基礎力の伸長に寄与することは今回の調査で傾向を見ることができた。今後もインターンシップ開催主体である企業への働きかけを通じて、オンラインや短期間でのインターンシップでの教育効果を高め、今後の開催に協力していきたいと考えている。

本調査については、インターンシップを開催していただいた企業様や開催に同意いただいた大学のキャリアセンター各位、参加した学生など様々なメンバーの支援により成り立ったものである。ここに各位に敬意を示すとともに、本原稿投稿にあたりご支援いただいた昭和女子大学現代ビジネス研究所のセンター長以下各位にも敬意を表して、まとめとさせていただきます。来年度以降も学生の成長に向けて微力ながらも研究を進めていきたいと考える。

資料：質問票

質問事項	回答				
	そう思う	ややそう思う	どちらとも言えない	ややそう思わない	そう思わない
相手を励まして、元気にしようとするタイプだ。					
どんなタイプの人であっても、まずは相手を受け止めようとする。					
相手の考え方に応じて、関わり方を柔軟に変えることができる。					
相手を喜ばせるために、動くことが苦にならない。					
相手の気持ちを感じ取り、寄り添うことができる。					
言われなくても、相手の望みを察して応じることができる。					
相手に期待されていることを、的確に理解することができる。					
周りの人たちとうまく関わって、進むことができる。					
葛藤があっても、避けずに乗り越えようとするタイプだ。					
集中する時とリラックスする時の、バランスを取るのが得意だ。					
自分の力を過信せず、物事に取り組むことができる。					
何事もまず要点を明らかにして、そこに力を注ぐことができる。					
周りの力を借りながら、物事をやり遂げていくことができる。					
真剣に関わることで、皆を巻き込んでいくことができる。					
どうすれば皆の問題が解決するか、考えて取り組むことができる。					
全体を見渡して、自分が果たすべき役割を理解して担える。					
自分の個性を自覚していて、人との違いを更に磨こうとしている。					
こだわりを持っているテーマがあり、それに力を注いでいる。					
人や物事に極端にのめりこむことなく、適度な距離を保てる。					
自分ならではの視点で、物事を見ることができる。					
思い悩むよりも、まずは行動しようとするタイプだ。					
自分で起こした間違いを、振り返りていこうとする。					
アウトプットすることで、自らの気持ちやイメージを理解している。					
自分の意図や感情を、他者と分かち合おうとするタイプだ。					
体験から得た確かな実感で、物事を理解しようとするタイプだ。					
人に頼るのではなく、あえて自分の力だけでやろうとする。					
どう進むべきか、自分で考えて決めようとする。					
皆のために、自ら責任を負って進むことができる。					
率先することで、皆の動きや流れを生み出すことができる。					
皆で目指すべき目標を、具体的に示すことができる。					
何のために何をやるのか、皆に示してリードできる。					
皆の個性を理解し、適切な役割を示して進むことができる。					

参考文献

岡本 隆 園田 雅江 曾我 亘由 深堀 秀史 埜 康介 (2019) 「短期インターンシップによる社会人基礎力自己評価の変化」

([https://www.jstage.jst.go.jp/article/jasmin/201910/0/201910\\_195/\\_pdf/-char/ja](https://www.jstage.jst.go.jp/article/jasmin/201910/0/201910_195/_pdf/-char/ja))、  
2022.2.25

岡本 隆 園田 雅江 曾我 亘由 深堀 秀史 福垣内 暁 埜 康介 (2021) 「コロナ禍のインターンシップが社会人基礎力自己評価に及ぼす影響」

([https://www.jstage.jst.go.jp/article/jasmin/202111/0/202111\\_397/\\_pdf/-char/en](https://www.jstage.jst.go.jp/article/jasmin/202111/0/202111_397/_pdf/-char/en))、  
2022.2.25

太田 悠介 高中 公男 (2012) 「インターンシップ体験による社会人基礎力向上への寄与」

([https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsiwil/13/0/13\\_KJ00006627685/\\_pdf](https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsiwil/13/0/13_KJ00006627685/_pdf))、2022.2.25

田崎 悦子 (2013) 「職業選択に与えるインターンシップでの他者とのかかわりの影響」

([https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsiwil/16/0/16\\_11/\\_pdf/-char/ja](https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsiwil/16/0/16_11/_pdf/-char/ja))、2022.2.25

初見 康行 坂爪 洋美 梅崎 修 (2021) 「多様なインターンシップ経験と効果の一考察」

(<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2021/08/pdf/041-057.pdf>)、2022.2.25

本田 周二 (2018) 「インターンシップへの参加が学生の意識の変化に及ぼす影響」

([https://www.jstage.jst.go.jp/article/hcs/2018/28/2018\\_488/\\_pdf/-char/ja](https://www.jstage.jst.go.jp/article/hcs/2018/28/2018_488/_pdf/-char/ja))、2022.2.25

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活動への影響」

([https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsiwil/13/0/13\\_KJ00006627685/\\_pdf](https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsiwil/13/0/13_KJ00006627685/_pdf))、2022.2.25

吉本 圭一 (2006) 「インターンシップ制度の多様な展開とインターンシップ研究」

([https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsiwil/9/0/9\\_KJ00004914803/\\_pdf](https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsiwil/9/0/9_KJ00004914803/_pdf))、2022.2.25