

平成 18-19 年度におけるインターンシップの
アンケート調査によるギャップ分析
—現代 GP「経営情報実践的総合キャリア教育の推進」の一環として—

岡 村 雅 仁・西 脇 廣 治

Analysis in Gap between Pre- and Post- Questionnaire Survey of Internship
in Fiscal Year 2006-2007

- The Ministry of Education's Contemporary Good Practice Project

Masahito OKAMURA and Hiroji NISHIWAKI

要 約

平成 18 年度後期, 平成 19 年度の前期と後期の 3 回, 学生がインターンシップ受入先で約 2 週間の実習を行った。学生, 受入先責任者, 教員の三者が自己点検シートを使ってインターンシップ実習前(事前評価), 実習後(事後評価)の 2 回にわたり, 情報スキル, 規律性, 協調性, 積極性, プロセス貢献を含む 15 評価項目について点数で評価した。その結果をまとめると, ①全体として事前評価よりも事後評価の点数が高い, ②学生, 受入先責任者, 教員の評価では, 大多数の学生が目標とのギャップを解消する方向に進み, 目標達成に近づいた。2 回目の平成 19 年度前期に 1 回目の平成 18 年度後期で使用した評価項目との連続性を保つとともに, 評価項目の質問をわかりやすくするために表現のみ修正した。

キーワード: 現代 GP, 地域貢献, インターンシップ, 目標達成度

I. まえがき

本学の経営情報学部が提案した「経営情報実践的総合キャリア教育の推進」が平成 18 年度文部科学省「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」(現代 GP)として採択され, 2 年間の活動ののち平成 19 年度で終了した。この取組^{1,3}により, 表 1 に示すように平成 18 年度後期, 平成 19 年度前期, 平成 19 年度後期の 3 回, 35 人の学生が受入先のべ 24 社(重複分を差し引くと 14 社)でインターンシップを経験した。平成 18 年度後期に 12 人の学生が受入先 7 社に, 平成 19 年度前期に 15 人の学生が受入先 7 社に, 平成 19 年度後期に学生 8 人が受入先 6 社にて実習を行った。

表1. 受入先と学生数

	受入先	平成18年度 後期	平成19年度 前期	平成19年度 後期	学生数計
1	A社	2	1	—	3
2	B社	1	2	2	5
3	C社	2	2	—	4
4	D社	1	—	—	1
5	E社	2	2	1	5
6	F社	1	—	—	1
7	G社	3	1	1	5
8	H社	—	1	—	1
9	I社	—	1	—	1
10	J社	—	1	—	1
11	K社	—	2	1	3
12	L社	—	1	2	3
13	M社	—	1	—	1
14	N社	—	—	1	1
	学生数計	12	15	8	35
	受入先数計	7	11	6	

インターンシップ実習を通して、職業意識や情報スキルを高め、規律性、協調性、積極性などを養い、プロセス（努力）または成果についての貢献度を評価するために、評価項目15項目を設定して「自己点検シート」を用いてアンケートを実施した。学生は、受入先でのインターンシップ実習の前に自己点検シートの事前評価欄に記入する。受入先でのインターンシップ実習後に、同一の評価項目について自己点検シートの事後評価欄に記入する。学生と同様にインターンシップ受入先責任者、教員も自己点検シートを使い、教育指導を行うとともに、インターンシップ実習前後の2回、評価を記入する。本論文は、現代GPとして、インターン実習が行われた平成18年度後期、平成19年度前期、平成19年度後期の3回について、学生、受入先責任者、教員の三者が自己点検シートを使用して実施した事前評価、事後評価の結果をまとめたものである。

Ⅱ. アンケートの回答率

2.1 評価項目と回答率

自己点検シートに情報スキル、規律性、責任性、協調性、業務の遂行また業務改善についての提案など能動的に取り組んでいるかを表す積極性、結果またはプロセス貢献など15項目を盛り込んでいる。インターンシップにかかわる学生、インターンシップ受入先責任者、教員それぞれが、これら15項目についてインターンシップ実習前後の2回、評価し、目標達成度を検証している。

アンケートの回答率を表2にまとめた。回収率は、1回目の平成18年度後期が88.8%と低水準であった⁴。このため、2回目の平成19年度前期に、連続性を維持しつつ1回目で使用した評価項目の質問をわかりやすくするために質問の表現形式のみを修正した。アンケートの評価項目の表現を一部修正した2回目の平成19年度前期では、回答率が96.4%と1回目を7.6ポイント上回っ

た。3 回目の平成 19 年度後期は、2 回目と同じ内容の自己点検シートを用いた。3 回目の回答率は、95.8%と 2 回目と較べて 0.6 ポイント低下した。わずかではあるが、回答率が低下したのは受入先 1 社の事前評価、事後評価が未記入のためであり、実質的にはアンケートの回収状況は良好であると考えられる。これらのことを勘案すると、評価の仕組みが定着したものと思われる。

表 2. 回答率

年度	学生数	受入先 社数	回答率 (%)		
			事前評価	事後評価	全体
平成 18 年度後期	12	7	85.9	91.7	88.8
平成 19 年度前期	15	11	97.6	95.1	96.4
平成 19 年度後期	8	6	95.8	95.8	95.8
合 計	35	24	93.2	94.1	93.7

評価項目別の回答率は、事前評価が表 3 に、事後評価が表 4 に、事前評価と事後評価の合計が表 5 にまとめてある。1 回目の平成 18 年度後期の事前評価で、「成果について」の回答率が 63.9%と最も低かった。平成 18 年度後期の「期待を上回る成果をあげた」から「成果について」の事前評価の質問を「生み出せると考えている」に変更した。これにより、平成 19 年度の回答率は、前期が 97.6%、後期が 95.8%と他の評価項目と同水準に達した。これは、事後評価についても同じである。

表 3. 事前評価の回答率 (%)

	評 価 項 目	平成 18 年度 後期	平成 19 年度 前期	平成 19 年度 後期
1	学生の事前準備について	88.9	97.8	95.8
2	情報スキルについて	88.9	97.8	95.8
3	インターンシップの意義や内容について	94.4	97.8	95.8
4	勤務状況（欠勤、遅刻、早退など）について	88.9	97.8	95.8
5	勤務態度（言葉遣い、挨拶など）について	88.9	97.8	95.8
6	上司や同僚への報告、連絡、相談について	88.9	97.8	95.8
7	仕事の遂行について	88.9	97.8	95.8
8	仕事の正確性について	83.3	97.8	95.8
9	職場でのコミュニケーションについて	83.3	97.8	95.8
10	職場の活性化、職場の雰囲気改善について	83.3	97.8	95.8
11	学生が事前に設定した自己目標について	83.3	95.6	95.8
12	業務内容について	88.9	97.8	95.8
13	業務プロセスのモデリングの意義、目的について	91.7	97.8	95.8
14	業務プロセスの改善策の提案、またはモデル化について	83.3	97.8	95.8
15	成果について	63.9	97.8	95.8
	合 計	85.9	97.6	95.8

表4. 事後評価の回答率 (%)

	評価項目	平成18年度 後期	平成19年度 前期	平成19年度 後期
1	学生の事前準備について	86.1	95.6	95.8
2	情報スキルについて	88.9	95.6	95.8
3	インターンシップの意義や内容について	94.4	95.6	95.8
4	勤務状況(欠勤, 遅刻, 早退など)について	94.4	95.6	95.8
5	勤務態度(言葉遣い, 挨拶など)について	94.4	95.6	95.8
6	上司や同僚への報告, 連絡, 相談について	94.4	95.6	95.8
7	仕事の遂行について	88.9	95.6	95.8
8	仕事の正確性について	88.9	95.6	95.8
9	職場でのコミュニケーションについて	88.9	95.6	95.8
10	職場の活性化, 職場の雰囲気改善について	88.9	95.6	95.8
11	学生が事前に設定した自己目標について	88.9	93.3	95.8
12	業務内容について	94.4	95.6	95.8
13	業務プロセスのモデリングの意義, 目的について	94.4	93.3	95.8
14	業務プロセスの改善策の提案, またはモデル化について	94.4	93.3	95.8
15	成果について	94.4	95.6	95.8
	合計	85.9	91.7	95.1

表5. 事前評価・事後評価の回答率 (%)

	評価項目	平成18年度 後期	平成19年度 前期	平成19年度 後期
1	学生の事前準備について	87.5	96.7	95.8
2	情報スキルについて	88.9	96.7	95.8
3	インターンシップの意義や内容について	94.4	96.7	95.8
4	勤務状況(欠勤, 遅刻, 早退など)について	91.7	96.7	95.8
5	勤務態度(言葉遣い, 挨拶など)について	91.7	96.7	95.8
6	上司や同僚への報告, 連絡, 相談について	91.7	96.7	95.8
7	仕事の遂行について	88.9	96.7	95.8
8	仕事の正確性について	86.1	96.7	95.8
9	職場でのコミュニケーションについて	86.1	96.7	95.8
10	職場の活性化, 職場の雰囲気改善について	86.1	96.7	95.8
11	学生が事前に設定した自己目標について	86.1	94.4	95.8
12	業務内容について	91.7	96.7	95.8
13	業務プロセスのモデリングの意義, 目的について	93.1	95.6	95.8
14	業務プロセスの改善策の提案, またはモデル化について	88.9	95.6	95.8
15	成果について	79.2	96.7	95.8
	合計	85.9	88.8	96.4

Ⅲ. アンケート調査の結果

3.1 評価主体別の点数

評価者である学生、受入先責任者、教員と三者全体について、評価項目ごとの平均をまとめたものが、表6～表9である。各項目について、「非常にそう思う」ならば5、「そう思う」ならば4、「どちらともいえない」であれば3、「そう思わない」ならば2、「全くそうは思わない」ならば1の5段階で評価している。

表 6. 学生自身の評価

評価項目	事前評価							事後評価										
	平成18年度後期		平成19年度前期		平成19年度後期			平成18年度後期		平成19年度前期		平成19年度後期						
	平均	N	平均	N	対前期増減	平均	N	対前期増減	対前年比増減	平均	N	平均	N	対前期増減	対前年比増減			
評価項目「5：非常にそう思う、4：そう思う、3：どちらともいえない、2：そう思わない、1：全くそうは思わない」の5段階で評価																		
学生の事前準備について	3.00	12	3.67	15	0.67	3.50	8	-0.17	0.50	2.91	11	3.07	15	0.16	3.88	8	0.81	0.97
情報スキルについて	2.83	12	3.07	15	0.24	2.50	8	-0.57	-0.33	3.00	12	3.07	15	0.07	3.38	8	0.31	0.38
インターンシップの意義や内容について	3.42	12	4.07	15	0.65	3.88	8	-0.19	0.46	3.75	12	4.60	15	0.85	4.25	8	-0.35	0.50
勤務状況（欠勤、遅刻、早退など）について	4.10	10	4.33	15	0.23	4.38	8	0.05	0.28	4.92	12	4.80	15	-0.12	4.88	8	0.08	-0.04
勤務態度（言葉遣い、挨拶など）について	3.00	10	3.93	15	0.93	3.13	8	-0.80	0.13	3.83	12	4.20	15	0.37	3.38	8	-0.82	-0.45
上司や同僚への報告、連絡、相談について	3.10	10	3.53	15	0.43	3.50	8	-0.03	0.40	4.25	12	4.20	15	-0.05	3.25	8	-0.95	-1.00
仕事の遂行について	3.60	10	3.67	15	0.07	3.75	8	0.08	0.15	4.33	12	4.27	15	-0.06	4.13	8	-0.14	-0.20
仕事の正確性について	3.10	10	3.20	15	0.10	3.13	8	-0.07	0.03	3.67	12	3.80	15	0.13	3.13	8	-0.67	-0.54
職場でのコミュニケーションについて	3.40	10	3.33	15	-0.07	3.13	8	-0.20	-0.27	3.50	12	4.13	15	0.63	3.63	8	-0.50	0.13
職場の活性化、職場の雰囲気改善について	2.80	10	3.20	15	0.40	2.50	8	-0.70	-0.30	2.92	12	3.20	15	0.28	2.88	8	-0.32	-0.04
学生が事前に設定した自己目標について	3.40	10	3.93	15	0.53	3.63	8	-0.30	0.23	4.00	12	4.40	15	0.40	3.63	8	-0.77	-0.37
業務内容について	3.10	10	3.47	15	0.37	3.13	8	-0.34	0.03	4.33	12	4.13	15	-0.20	3.88	8	-0.25	-0.45
業務プロセスのモデリングの意義、目的について	3.09	11	3.47	15	0.38	3.88	8	-0.09	0.29	3.92	12	3.93	14	0.01	3.38	8	-0.55	-0.54
業務プロセスの改善策の提案、またはモデル化について	2.80	10	3.07	15	0.27	2.88	8	-0.19	0.08	3.83	12	3.43	14	-0.40	3.75	8	0.32	-0.08
成果について	2.70	10	4.07	15	1.37	3.75	8	-0.32	1.05	4.00	12	4.60	15	0.60	4.13	8	-0.47	0.13
全項目平均	3.16		3.60		0.44	3.34		-0.26	0.18	3.81		3.99		0.18	3.70		-0.29	-0.11

表 7. 受入先責任者の評価

評価項目	事前評価							事後評価										
	平成18年度後期		平成19年度前期		平成19年度後期			平成18年度後期		平成19年度前期		平成19年度後期						
	平均	N	平均	N	対前期増減	平均	N	対前期増減	対前年比増減	平均	N	平均	N	対前期増減	対前年比増減			
評価項目「5：非常にそう思う、4：そう思う、3：どちらともいえない、2：そう思わない、1：全くそうは思わない」の5段階で評価																		
学生の事前準備について	4.38	8	3.71	14	-0.67	4.00	7	0.29	-0.38	4.50	8	4.15	13	-0.35	4.29	7	0.14	-0.21
情報スキルについて	4.63	8	3.79	14	-0.84	3.57	7	-0.22	-1.06	4.75	8	4.08	13	-0.67	4.14	7	0.06	-0.61
インターンシップの意義や内容について	4.50	10	4.21	14	-0.29	4.14	7	-0.07	-0.36	4.80	10	4.69	13	-0.11	4.43	7	-0.26	-0.37
勤務状況（欠勤、遅刻、早退など）について	4.70	10	4.64	14	-0.06	4.43	7	-0.21	-0.27	4.80	10	5.00	13	0.20	4.86	7	-0.14	0.06
勤務態度（言葉遣い、挨拶など）について	4.70	10	4.36	14	-0.34	4.43	7	0.07	-0.27	4.80	10	4.62	13	-0.18	4.86	7	0.24	0.06
上司や同僚への報告、連絡、相談について	4.40	10	3.86	14	-0.54	3.86	7	0.00	-0.54	4.40	10	4.38	13	-0.02	4.43	7	0.05	0.03
仕事の遂行について	4.70	10	3.93	14	-0.77	3.86	7	-0.07	-0.84	4.88	8	4.85	13	-0.03	4.71	7	-0.14	-0.17
仕事の正確性について	4.88	8	3.50	14	-1.38	3.43	7	-0.07	-1.45	4.88	8	4.46	13	-0.42	4.29	7	-0.17	-0.59
職場でのコミュニケーションについて	4.38	8	3.93	14	-0.45	3.29	7	-0.64	-1.09	4.38	8	4.54	13	0.16	4.57	7	0.03	0.19
職場の活性化、職場の雰囲気改善について	4.00	8	3.71	14	-0.29	3.43	7	-0.28	-0.57	4.13	8	4.15	13	0.02	4.43	7	0.28	0.30
学生が事前に設定した自己目標について	4.38	8	3.62	13	-0.76	3.71	7	0.09	-0.67	4.50	8	4.25	12	-0.25	4.43	7	0.18	-0.07
業務内容について	4.30	10	3.71	14	-0.59	3.43	7	-0.28	-0.87	4.50	10	4.23	13	-0.27	4.43	7	0.20	-0.07
業務プロセスのモデリングの意義、目的について	4.40	10	3.79	14	-0.61	3.71	7	-0.08	-0.69	4.50	10	4.31	13	-0.19	4.43	7	0.12	-0.07
業務プロセスの改善策の提案、またはモデル化について	4.25	8	3.57	14	-0.68	3.43	7	-0.14	-0.82	4.60	10	4.15	13	-0.45	4.29	7	0.14	-0.31
成果について	4.50	8	3.64	14	-0.86	3.57	7	-0.07	-0.93	4.40	10	4.69	13	0.29	4.43	7	-0.26	0.03
全項目平均	4.47		3.86		-0.61	3.75		-0.11	-0.72	4.59		4.44		-0.15	4.47		0.03	-0.12

表8. 教員の評価

評価項目	事前評価								事後評価									
	平成18年度後期		平成19年度前期		平成19年度後期				平成18年度後期		平成19年度前期		平成19年度後期					
	平均	N	平均	N	対前期増減	平均	N	対前期増減	対前年比増減	平均	N	平均	N	対前期増減	平均	N	対前期増減	対前年比増減
評価項目「5：非常にそう思う、4：そう思う、3：どちらともいえない、2：そう思わない、1：全くそう思わない」の5段階で評価	3.50	12	3.73	15	0.23	4.00	8	0.27	0.50	3.75	12	4.00	15	0.25	4.13	8	0.13	0.38
学生の事前準備について	3.42	12	3.87	15	0.45	3.50	8	-0.37	0.08	4.00	12	4.13	15	0.13	3.50	8	-0.63	-0.50
情報スキルについて	3.67	12	4.13	15	0.46	4.38	8	0.25	0.71	4.50	12	4.67	15	0.17	5.00	8	0.33	0.50
インターンシップの意義や内容について	3.42	12	4.07	15	0.65	4.75	8	0.68	1.33	4.75	12	4.93	15	0.18	5.00	8	0.07	0.25
勤務状況（欠勤、遅刻、早退など）について	3.42	12	3.87	15	0.45	4.25	8	0.38	0.83	4.67	12	4.73	15	0.06	4.50	8	-0.23	-0.17
勤務態度（言葉遣い、挨拶など）について	3.25	12	3.67	15	0.42	4.00	8	0.33	0.75	4.08	12	4.67	15	0.59	4.25	8	-0.42	0.17
上司や同僚への報告、連絡、相談について	3.50	12	3.93	15	0.43	4.63	8	0.70	1.13	4.17	12	4.80	15	0.63	4.88	8	0.08	0.71
仕事の遂行について	3.42	12	3.60	15	0.18	3.88	8	0.28	0.46	4.08	12	4.20	15	0.12	4.13	8	-0.07	0.05
仕事の正確性について	3.58	12	3.87	15	0.29	3.88	8	0.01	0.30	4.50	12	4.53	15	0.03	4.13	8	-0.40	-0.37
職場でのコミュニケーションについて	3.00	12	3.73	15	0.73	3.88	8	0.15	0.88	4.17	12	4.33	15	0.16	4.25	8	-0.08	0.08
職場の活性化、職場の雰囲気改善について	3.58	12	3.80	15	0.22	4.13	8	0.33	0.55	4.58	12	4.67	15	0.09	4.50	8	-0.17	-0.08
学生が事前に設定した自己目標について	3.08	12	3.60	15	0.52	3.75	8	0.15	0.67	4.58	12	4.33	15	-0.25	4.50	8	0.17	-0.08
業務内容について	3.67	12	3.60	15	-0.07	4.00	8	0.40	0.33	4.58	12	4.20	15	-0.38	4.25	8	0.05	-0.33
業務プロセスのモデリングの意義、目的について	2.92	12	3.53	15	0.61	3.88	8	0.35	0.96	4.58	12	4.20	15	-0.38	4.38	8	0.18	-0.20
業務プロセスの改善策の提案、またはモデル化について	2.80	5	3.80	15	1.00	4.00	8	0.20	1.20	4.58	12	4.80	15	0.22	4.50	8	-0.30	-0.08
成果について	3.35		3.79		0.44	4.06		0.27	0.71	4.37		4.48		0.11	4.39		-0.09	0.02
全項目平均																		

表9. 全体の評価

評価項目	事前評価								事後評価									
	平成18年度後期		平成19年度前期		平成19年度後期				平成18年度後期		平成19年度前期		平成19年度後期					
	平均	N	平均	N	対前期増減	平均	N	対前期増減	対前年比増減	平均	N	平均	N	対前期増減	平均	N	対前期増減	対前年比増減
評価項目「5：非常にそう思う、4：そう思う、3：どちらともいえない、2：そう思わない、1：全くそう思わない」の5段階で評価	3.63	32	3.70	44	0.07	3.83	23	0.13	0.20	3.72	31	3.74	43	0.02	4.10	23	0.36	0.38
学生の事前準備について	3.63	32	3.57	44	-0.06	3.19	23	-0.38	-0.44	3.92	32	3.76	43	-0.16	3.67	23	-0.09	-0.25
情報スキルについて	3.86	34	4.14	44	0.28	4.13	23	-0.01	0.27	4.35	34	4.65	43	0.30	4.56	23	-0.09	0.21
インターンシップの意義や内容について	4.07	32	4.35	44	0.28	4.52	23	0.17	0.45	4.82	34	4.91	43	0.09	4.91	23	0.00	0.09
勤務状況（欠勤、遅刻、早退など）について	3.71	32	4.05	44	0.34	3.93	23	-0.12	0.22	4.43	34	4.52	43	0.09	4.24	23	-0.28	-0.19
勤務態度（言葉遣い、挨拶など）について	3.58	32	3.69	44	0.11	3.79	23	0.10	0.21	4.24	34	4.42	43	0.18	3.98	23	-0.44	-0.26
上司や同僚への報告、連絡、相談について	3.93	32	3.84	44	-0.09	4.08	23	0.24	0.15	4.46	32	4.64	43	0.18	4.57	23	-0.07	0.11
仕事の遂行について	3.80	30	3.43	44	-0.37	3.48	23	0.05	-0.32	4.21	32	4.15	43	-0.06	3.85	23	-0.30	-0.36
仕事の正確性について	3.79	30	3.71	44	-0.08	3.43	23	-0.28	-0.36	4.13	32	4.40	43	0.27	4.11	23	-0.29	-0.02
職場でのコミュニケーションについて	3.27	30	3.55	44	0.28	3.27	23	-0.28	0.00	3.74	32	3.90	43	0.16	3.85	23	-0.05	0.11
職場の活性化、職場の雰囲気改善について	3.79	30	3.78	43	-0.01	3.82	23	0.04	0.03	4.36	32	4.44	42	0.08	4.18	23	-0.26	-0.18
学生が事前に設定した自己目標について	3.49	32	3.59	44	0.10	3.43	23	-0.16	-0.06	4.47	34	4.23	43	-0.24	4.27	23	0.04	-0.20
業務内容について	3.72	33	3.62	44	-0.10	3.70	23	0.08	-0.02	4.33	34	4.15	42	-0.18	4.02	23	-0.13	-0.31
業務プロセスのモデリングの意義、目的について	3.32	30	3.39	44	0.07	3.39	23	0.00	0.07	4.34	34	3.93	42	-0.41	4.14	23	0.21	-0.20
業務プロセスの改善策の提案、またはモデル化について	3.33	23	3.84	44	0.51	3.77	23	-0.07	0.44	4.33	34	4.70	43	0.37	4.35	23	-0.35	0.02
成果について	3.66		3.75		0.09	3.72		-0.03	0.06	4.26		4.30		0.04	4.19		-0.11	-0.07
全項目平均																		

表6の学生自身の評価をみると、1回目の平成18年度後期と2回目の平成19年度前期では、15評価項目のうち「学生の事前準備について」のみが、3回目の平成19年度後期では「上司や同僚への報告、連絡、相談について」のみが事後評価が事前評価を下回った。受入先と教員の評価では、いずれも事後評価が事前評価を上回っていることから、学生がインターンシップ実習で感じた事前準備や業務を円滑に遂行するための報告、連絡、相談の動作の不十分さはなかったものと思われる。学生が受入先で実習を行ったときに、さらに自分がいたらないところを理解した結果を評価したのと思われる。

表7の受入先の評価をみると、3回のインターンシップ実習の15評価項目のうち、1回目の平

成 18 年度後期の評価項目「成果について」のみ事後評価が 4.40 と事前評価の 4.50 を 0.10 ポイント下回っている。原因は、1 回目の「成果について」の事前評価の回答率が 63.9% と 3 回のアンケート結果のなかで事後評価を含め最も低かったためである。1 回目のインターンシップ実習を行った学生 12 人のうち受入先責任者が事前評価と事後評価の双方の得点を記入した 8 人それぞれの値は同じであった。さらに、2 回目以降の「成果について」は、回答率が他の項目並みに上昇し、事後評価の得点が事前評価を上回っていることから改善されたものと考えられる。表 8 の教員による評価をみると、ほぼすべての項目の点数は学生の評価と受入先責任者の評価の間にあることがわかる。

3.2 評価主体別の事前評価と事後評価

これまでインターンシップ実習を行った 35 人の学生について、学生自身、受入先、教員の三者について事前評価と事後評価の平均点をそれぞれ図 1、図 2、図 3 にまとめている。事後評価の平均点が事前評価より高い場合に長方形の内部を白抜きで、逆に事後評価の平均点が事前評価より低い場合は黒塗りで表示している。

学生自身の評価をみると、35 人の学生うち、平成 18 年度後期の学生 12 のうち 1 名、平成 19 年度前期の学生 19 のうち 1 名の計 2 名を除いて、事後評価の得点が事前評価よりも高く、学生が真摯な態度でインターンシップ実習に臨み、自分に何かしらの成果（成長）を感じとっていることをあらわしている。平成 19 年度後期では、8 名の学生全員が事後評価の得点が事前評価の得点を上回っており、インターン実習の効果が着実に上がっていることがわかる。

受入先責任者の評価をみると、35 人の学生のうち平成 19 年度前期の学生 21 の 1 名を除いて、事後評価の得点が事前評価よりも高く、全体として受入先は、インターンシップ実習の成果があると評価している。なお、学生 21 の得点は、事前評価が 4.33、事後評価が 4.27 と差は 0.06 とわ

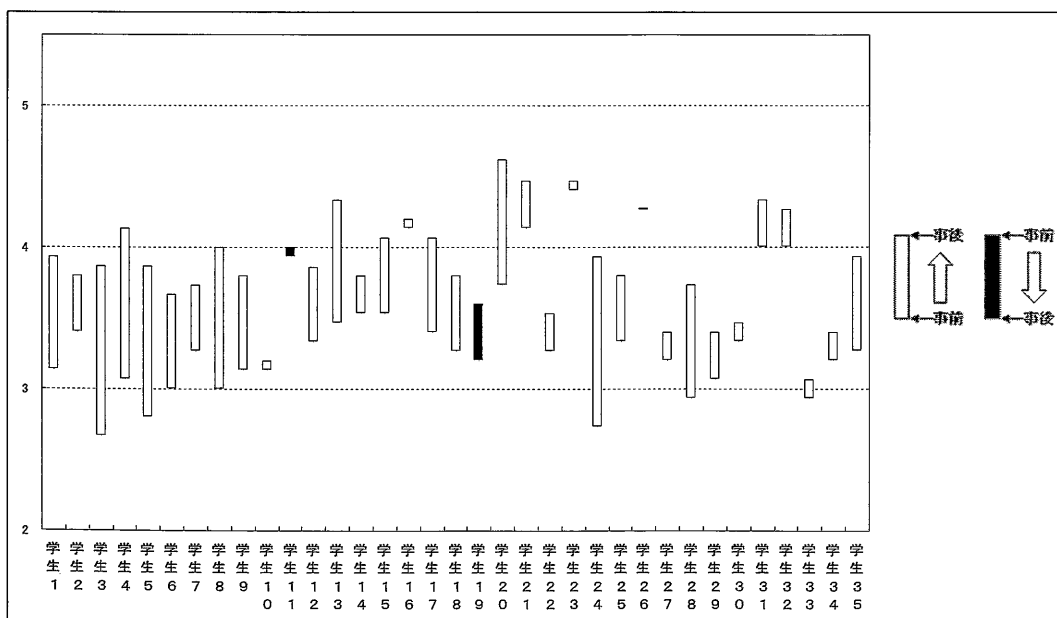


図 1. 学生自身の評価

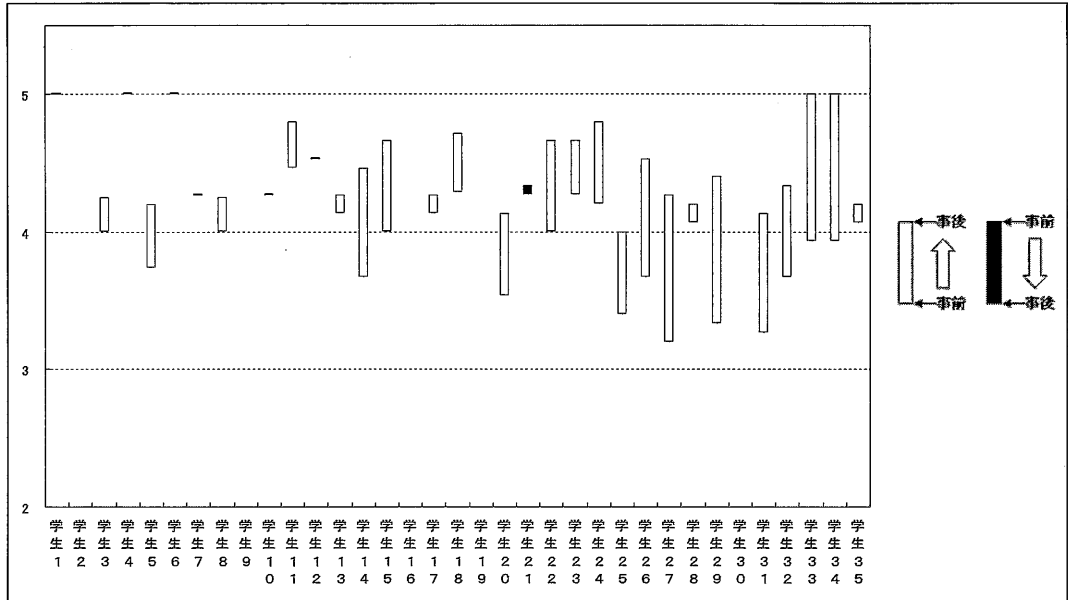


図2. 受入先責任者の評価

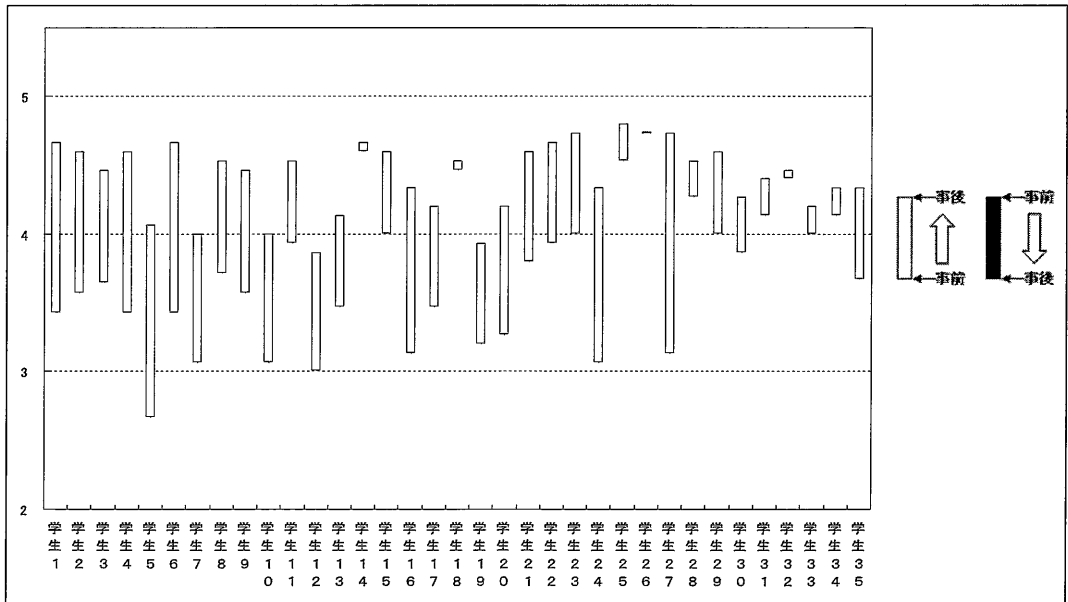


図3. 教員の評価

ずかであり、得点そのものが4.3前後と高いグループに属するので、問題はなかったと思われる。

教員の評価をみると、35人の学生全員について、事後評価の得点が事前評価よりも高く、インターンシップ実習の効果があると評価している。

3.3 目標達成度

インターンシップ受入先での実習前後の評価について、目標値とのギャップをそれぞれ求め、差を目標達成度とした。目標とのギャップ、目標達成度は下記の式で求めている。

$$\text{目標とのギャップ } i = \frac{\sum_{j=1}^{15} (\text{目標値 } i, j - \text{評価値 } i, j)}{\sum_{j=1}^{15} (\text{目標値 } i, j)} \times 100,$$

ここで、 i : 学生、 j : 評価項目、目標値は 5。

目標達成度 i = 目標とのギャップ (事前評価) i - 目標とのギャップ (事後評価) i

学生自身、受入先責任者、教員の三者について、3 回のインターンシップ実習に参加した 35 人の学生について目標達成度を表 10 ~ 表 12 にまとめている。表 10 の学生自身による評価をみると、平成 18 年度後期の学生 11 の目標達成度が -1.33、平成 19 年度前期の学生 19 が -8.00 と 2 名の学生がマイナスとなったが、残る 33 人の学生はプラスであった。平成 19 年度後期では、参加した 8 名全員の目標達成度がプラスとなり、目標とのギャップを解消する方向に進んでいることがわかった。

1 回目のインターンシップ実習に参加した学生 11 の目標達成度が -1.33 とわずかであるがマイナスになった。学生 11 の得点平均をみると、事前評価が参加した学生 12 人のうち最も高い 4.00、事後評価が第 3 位の 3.93 と、事前評価、事後評価ともに上位にいることから問題はないと考えられる。

学生は、実習前に開かれるインターンシップ学習プログラムに参加することが求められる。2 回目の平成 19 年度前期から、そのなかに組み込まれた就業体験報告会でインターンシップ実習経験者のナマの声を聞くことができるようになった。また、経験者に実習内容を取材できるようになり、学生はインターンシップ実習前に具体的なイメージを持つことができるようになった。2 回目のインターンシップ実習に参加した学生 19 の目標達成度が -8.00 となった理由は、次のとおりである。学生 19 は、①経験者への取材など積極的に事前準備を行って実習に望んだ。②このため、評価項目「業務プロセスの改善策の提案、またはモデル化について」の事前評価は 4 であった。③ところが、インターンシップ実習の内容が事前に取材した経験者と同じ内容であった。④取材済みの経験者と異なる改善提案が発見できなかったため事後評価を 2 とした。以上のことから、学生 19 の目標達成度がマイナスであっても、特殊な事情のために問題がないと考えられる。

表 11 の受入先責任者をみると、目標達成度は、平成 19 年度前期の学生 21 のみが目標達成度がマイナスとなった。残る 34 人のうち、23 人がプラスとなり、全体として目標に近づいている。事前評価と事後評価の点数が同点である 6 人は、目標達成度がゼロとなるが、先に述べたように、点数そのものは 4 点以上の高得点を得ており問題はないと考えられる。残る 5 人は、受入先が事前評価、事後評価ともに未記入のため、目標達成度を算出できなかった。表 12 の教員の評価をみると、目標達成度は、1 人がゼロで、残る 34 人の学生がプラスとなり目標とのギャップを解消する方向に進んでいることがわかる。

表 10. 目標達成度 (学生自身の評価)

時期	学生	受入先	目標達成度 (a) - (b)	目標とのギャップ(%)		平均点	
				事前評価 (a)	事後評価 (b)	事前評価	事後評価
平成18年度後期	学生 1	G社	16.00	37.33	21.33	3.13	3.93
	学生 2	C社	8.00	32.00	24.00	3.40	3.80
	学生 3	A社	24.00	46.67	22.67	2.67	3.87
	学生 4	G社	21.33	38.67	17.33	3.07	4.13
	学生 5	D社	21.33	44.00	22.67	2.80	3.87
	学生 6	G社	13.33	40.00	26.67	3.00	3.67
	学生 7	E社	9.33	34.67	25.33	3.27	3.73
	学生 8	A社	20.00	40.00	20.00	3.00	4.00
	学生 9	C社	13.33	37.33	24.00	3.13	3.80
	学生 10	E社	1.33	37.33	36.00	3.13	3.20
	学生 11	B社	-1.33	20.00	21.33	4.00	3.93
	学生 12	F社	10.48	33.33	22.86	3.33	3.86
平成19年度前期	学生 13	E社	17.33	30.67	13.33	3.47	4.33
	学生 14	B社	5.33	29.33	24.00	3.53	3.80
	学生 15	K社	10.67	29.33	18.67	3.53	4.07
	学生 16	H社	1.33	17.33	16.00	4.13	4.20
	学生 17	E社	13.33	32.00	18.67	3.40	4.07
	学生 18	I社	10.67	34.67	24.00	3.27	3.80
	学生 19	G社	-8.00	28.00	36.00	3.60	3.20
	学生 20	C社	17.64	25.33	7.69	3.73	4.62
	学生 21	J社	6.67	17.33	10.67	4.13	4.47
	学生 22	K社	5.33	34.67	29.33	3.27	3.53
	学生 23	A社	1.33	12.00	10.67	4.40	4.47
	学生 24	C社	24.00	45.33	21.33	2.73	3.93
	学生 25	L社	9.33	33.33	24.00	3.33	3.80
	学生 26	B社	0.00	14.67	14.67	4.27	4.27
	学生 27	M社	4.00	36.00	32.00	3.20	3.40
平成19年度後期	学生 28	N社	16.00	41.33	25.33	2.93	3.73
	学生 29	K社	6.67	38.67	32.00	3.07	3.40
	学生 30	G社	2.67	33.33	30.67	3.33	3.47
	学生 31	L社	6.67	20.00	13.33	4.00	4.33
	学生 32	L社	5.33	20.00	14.67	4.00	4.27
	学生 33	B社	2.67	41.33	38.67	2.93	3.07
	学生 34	B社	4.00	36.00	32.00	3.20	3.40
	学生 35	E社	13.33	34.67	21.33	3.27	3.93

表 11. 目標達成度（受入先の評価）

時期	学生	受入先	目標達成度 (a) - (b)	目標とのギャップ(%)		平均点	
				事前評価 (a)	事後評価 (b)	事前評価	事後評価
平成18年度後期	学生 1	G社	0.00	0.00	0.00	5.00	5.00
	学生 2	C社	-	-	-	-	-
	学生 3	A社	5.00	20.00	15.00	4.00	4.25
	学生 4	G社	0.00	0.00	0.00	5.00	5.00
	学生 5	D社	9.33	25.33	16.00	3.73	4.20
	学生 6	G社	0.00	0.00	0.00	5.00	5.00
	学生 7	E社	0.00	14.67	14.67	4.27	4.27
	学生 8	A社	5.00	20.00	15.00	4.00	4.25
	学生 9	C社	-	-	-	-	-
	学生 10	E社	0.00	14.67	14.67	4.27	4.27
	学生 11	B社	6.67	10.67	4.00	4.47	4.80
	学生 12	F社	0.00	9.33	9.33	4.53	4.53
平成19年度前期	学生 13	E社	2.67	17.33	14.67	4.13	4.27
	学生 14	B社	16.00	26.67	10.67	3.67	4.47
	学生 15	K社	13.33	20.00	6.67	4.00	4.67
	学生 16	H社	-	-	-	-	-
	学生 17	E社	2.67	17.33	14.67	4.13	4.27
	学生 18	I社	8.57	14.29	5.71	4.29	4.71
	学生 19	G社	-	33.33	-	3.33	-
	学生 20	C社	12.00	29.33	17.33	3.53	4.13
	学生 21	J社	- 1.33	13.33	14.67	4.33	4.27
	学生 22	K社	13.33	20.00	6.67	4.00	4.67
	学生 23	A社	8.00	14.67	6.67	4.27	4.67
	学生 24	C社	12.00	16.00	4.00	4.20	4.80
	学生 25	L社	12.00	32.00	20.00	3.40	4.00
	学生 26	B社	17.33	26.67	9.33	3.67	4.53
	学生 27	M社	21.33	36.00	14.67	3.20	4.27
平成19年度後期	学生 28	N社	2.67	18.67	16.00	4.07	4.20
	学生 29	K社	21.33	33.33	12.00	3.33	4.40
	学生 30	G社	-	-	-	-	-
	学生 31	L社	17.33	34.67	17.33	3.27	4.13
	学生 32	L社	13.33	26.67	13.33	3.67	4.33
	学生 33	B社	21.33	21.33	0.00	3.93	5.00
	学生 34	B社	21.33	21.33	0.00	3.93	5.00
	学生 35	E社	2.67	18.67	16.00	4.07	4.20

表 12. 目標達成度 (教員の評価)

時期	学生	受入先	目標達成度 (a) - (b)	目標とのギャップ (%)		平均点	
				事前評価 (a)	事後評価 (b)	事前評価	事後評価
平成18年度後期	学生 1	G社	24.76	31.43	6.67	3.43	4.67
	学生 2	C社	20.57	28.57	8.00	3.57	4.60
	学生 3	A社	16.48	27.14	10.67	3.64	4.47
	学生 4	G社	23.43	31.43	8.00	3.43	4.60
	学生 5	D社	28.00	46.67	18.67	2.67	4.07
	学生 6	G社	24.76	31.43	6.67	3.43	4.67
	学生 7	E社	18.67	38.67	20.00	3.07	4.00
	学生 8	A社	16.38	25.71	9.33	3.71	4.53
	学生 9	C社	17.90	28.57	10.67	3.57	4.47
	学生 10	E社	18.67	38.67	20.00	3.07	4.00
	学生 11	B社	12.00	21.33	9.33	3.93	4.53
	学生 12	F社	17.33	40.00	22.67	3.00	3.87
平成19年度前期	学生 13	E社	13.33	30.67	17.33	3.47	4.13
	学生 14	B社	1.33	8.00	6.67	4.60	4.67
	学生 15	K社	12.00	20.00	8.00	4.00	4.60
	学生 16	H社	24.00	37.33	13.33	3.13	4.33
	学生 17	E社	14.67	30.67	16.00	3.47	4.20
	学生 18	I社	1.33	10.67	9.33	4.47	4.53
	学生 19	G社	14.67	36.00	21.33	3.20	3.93
	学生 20	C社	18.67	34.67	16.00	3.27	4.20
	学生 21	J社	16.00	24.00	8.00	3.80	4.60
	学生 22	K社	14.67	21.33	6.67	3.93	4.67
	学生 23	A社	14.67	20.00	5.33	4.00	4.73
	学生 24	C社	25.33	38.67	13.33	3.07	4.33
	学生 25	L社	5.33	9.33	4.00	4.53	4.80
	学生 26	B社	0.00	5.33	5.33	4.73	4.73
	学生 27	M社	32.00	37.33	5.33	3.13	4.73
平成19年度後期	学生 28	N社	5.33	14.67	9.33	4.27	4.53
	学生 29	K社	12.00	20.00	8.00	4.00	4.60
	学生 30	G社	8.00	22.67	14.67	3.87	4.27
	学生 31	L社	5.33	17.33	12.00	4.13	4.40
	学生 32	L社	1.33	12.00	10.67	4.40	4.47
	学生 33	B社	4.00	20.00	16.00	4.00	4.20
	学生 34	B社	4.00	17.33	13.33	4.13	4.33
	学生 35	E社	13.33	26.67	13.33	3.67	4.33

IV. 結びにかえて

今回の報告は、3回のアンケート調査の結果であるが、サンプル数が少ないのでこれらをすべての結論とするのではなく、今後も継続して調査を行う。これまでの3回のインターンシップ実習の評価結果をまとめると、

①インターンシップ実習につき、独自の評価シートを作成し、学生、受入先責任者、教員の三者が、事前、事後の評価を行うことにより評価者の立場の違いによる得点の差異を分析することが可能となり総合的な評価が可能になった。

②学生、受入先責任者、教員の目標達成度をみると、回数を積み重ねるにつれて目標に対するギャップが解消される（改善される）傾向にあり、継続することによるインターンシップ実習の意義が大いにあったと考えられる。

③2年間の文部科学省事業としては終了したが、平成20年度は本学独自の活動として継続して取り組んでいる。したがって、本評価についても継続して実施し、自己点検シートの改良も進めていく。

このように、現代GPの一環として評価活動も組み込んだインターンシップ実習であるが、現代GP実施による効果をより一層高めるために、絶えざる改善に努めたい。あわせて自己点検シートに盛り込んだ評価項目の見直しをすることにより、さらにインターンシップ実習の効果を高めていきたい。

参考文献

1. 岫山幸繁, 西脇廣治, 上野信行他, 「産学連携による新経営情報教育プログラムの構築-概要と取組-」, 広島県立大学紀要, Vol.17, No.2, pp.53-64, 2006.
2. 上野信行, 韓虎剛, 盛岡良雄, 「経営情報学部における業務設計力の向上を目指した教育プログラムの開発」, 広島県立大学紀要, Vol.17, No.2, pp.9-24, 2006.
3. 宇野健, 奥原浩之, 上野信行他, 「経営情報システムライブラリの活用研究」, 広島県立大学紀要, Vol.17, No.2, pp.99-119, 2006.
4. 岡村雅仁・西脇廣治, 「インターンシップのアンケート調査によるギャップ分析-現代GP「経営情報実践的総合キャリア教育の推進」の一環として-」, 広島県立大学紀要, Vol.19, No.2, pp.65-72, 2008.