

社会人基礎力を指標とした 学生・企業の連動型評価の試み —BINGO OPEN インターンシップの実践から—

前田 吉広*

An Attempt at a Linked Evaluation of Students and Companies
Using Fundamental Competencies for Working Persons:
A Practice from the BINGO OPEN Internship

Yoshihiro MAEDA*

ABSTRACT

This study examines an attempt to implement a linked evaluation framework between students and host companies using the Fundamental Competencies for Working Persons framework within the BINGO OPEN Internship program. By adopting a shared evaluation axis, students conducted self-assessments based on goal setting and reflection, while companies evaluated observed behaviors using the same competency framework. Data were collected from 128 third-year university students and their host companies and analyzed using a mixed-methods approach combining frequency analysis and qualitative content analysis. The results revealed both alignments and gaps between students' self-perceived development goals and companies' external evaluations, highlighting the complementary role of external feedback in deepening students' self-understanding. The findings suggest that using a common evaluative language strengthens the educational effectiveness of internships and provides insights for improving pre- and post-internship instructional design.

キーワード：社会人基礎力、インターンシップ、産官学連携

1. はじめに（問題意識・目的）

大学におけるインターンシップは、学生が実社会に身を置きながら職業観を形成し、学びの動機づけを高める重要な教育機会として位置づけられている。特に、実習を通して得られる経験は、講義のみでは得がたい学習効果をもたらすことが指摘されており（尾川, 2015）¹、学生は職場での実践を通じて自らの強みや課題を認識し、将来のキャリアを主体的に構想する契機となる。また、近年のインターンシップ研究では、経験学習の視点から、単に就業体験を提供するだけでなく、事前の目標設定や事後の振り返りを組み込むことで、学習成果を高める教育設計の重要性が指摘されている^{2,3,4}。

本研究で用いる「社会人基礎力」とは、経済産業省が提唱する概念であり、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の三つの能力群と、それらを構成する12の能力要素から成る汎用的能力を指す。これらは特定の職種や業種に限定されない、職業人として社会で働く上で基盤となる力として位置づけられている（経済産業省, 2006）⁵。筆者が所属する福山大学では、これまで、この社会

*福山大学大学教育センター准教授

人基礎力の12の能力要素を指標として用い、学生がインターンシップ前に伸ばしたい能力を選定し、実習後に自己評価を行うという形で、経験の言語化と学びの可視化を支援してきた。しかし、こうした学生の自己評価に対して、企業側の学生評価はインターンシップで一般的に使用される評価基準（例：挨拶、積極性、報告・連絡、業務遂行能力など）に基づく評価表が使用されており、両者を同一の指標で比較する仕組みは十分に整っていなかった。そのため、学生の自己認識と企業から見た行動特性との関係性を捉えることが難しく、学習成果の検証や教育方法の改善に活かしにくいという課題があった。

そこで本研究では、社会人基礎力を学生の成長を測定するための評価尺度としてではなく、学生と企業の双方が評価を行う際の共通の評価枠組み、あるいは共通言語として位置づけ、同一指標を用いた「連動型評価」の枠組みを試行的に導入した。本研究は、この評価枠組みに基づき、学生と企業による評価内容を比較・整理することで、学生の成長を促すインターンシップのあり方を検討することを目的とする。特に、学生が自覚する「伸ばしたい力」と、企業が評価する行動特性との一致点や相違点に着目し、今後の事前・事後教育の設計に向けた示唆を得ることを目指す。本稿は、今年度の実践から得られた初期的な知見をまとめた研究ノートとして位置づけられる。

2. BINGO OPEN インターンシップの概要

BINGO OPEN インターンシップは、主に広島県備後地域の企業と福山市内にキャンパスを有する3つの大学（福山大学、福山平成大学、福山市立大学）が連携して実施する地域協働型のインターンシッププログラムであり、学生が地域の産業や働く人々との接点を通じてキャリア形成の基盤を培うことを目的としている。本プログラムは、地域に根ざす地元企業を中心に、多様な業種の企業が参加していることに特徴があり、学生は実務に近い環境で業務を体験するとともに、企業側から直接指導や助言を受けながら学ぶ機会が提供されている。

また、このプログラムは単なる就業体験にとどまらず、事前研修・実習・事後研修・成果報告会からなる学習サイクルを重視して設計されている。事前研修では、社会人基礎力に対する理解を深める講義とグループワークを行い、学生は実習期間中に伸ばしたい能力を三つ選択した上で、具体的な行動目標を設定する。実習期間中は、選択した能力の達成状況を日々振り返ることができる独自のワークシート「目標達成度チェックシート（付録1）」に記入し、行動改善を図る仕組みとなっている。さらに、実習後には体験報告書の作成や事後研修で他者と実習経験を共有しながらの振り返りを行うことで、経験学習を定着させることを狙っている。

本年度は新たな取り組みとして、学生評価表を従来ものから変更し、企業が社会人基礎力の12要素の中から評価の高かった能力二つと、今後の成長を期待する能力一つを選択し、その理由を記述する方式を導入した。表1は、評価項目の変更前後を比較したものである。この仕組みにより、学生の自己評価と企業による評価を比較可能なデータとして収集できるようになり、プログラム全体の教育効果をより精緻に検証する基盤が整えられた。このように、BINGO OPEN インターンシップは地域連携の強みを生かしながら、学生の成長を多面的に捉える教育プログラムとして発展を続けている。

表1 学生評価表の評価項目の変更前後比較

	変更前（～2024年度）	変更後（2025年度）
評価カテゴリー数、項目数	4カテゴリー、8項目	2カテゴリー、3項目
評価方法	5段階評価＋自由記述	能力要素の選択＋自由記述
評価内容	マナー（出欠管理、礼儀） 実習態度（積極性、強調性、責任感） コミュニケーション力（報告・連絡・相談） 業務遂行能力（指示の理解度、タスク管理）	評価の高かった社会人基礎力（2つ） 今後の成長を期待する社会人基礎力（1つ）

3. 研究方法

(1) 対象

本研究の対象は、2025 年度に実施された「BINGO OPEN インターンシップ」に参加した大学 3 年生のうち、体験報告書および学生評価表の双方が揃っている福山大学の学生 128 名とした。対象学生が所属する学部・学科の詳細は表 2 のとおり。参加企業は複数業種にわたり、学生一人ひとりについて参加企業の担当者が独立して評価を行っている。

表 2 対象学生の所属 (学部・学科)

学部	学科	人数
人間文化学部	人間文化学科	11
	心理学科	22
	メディア・映像学科	3
経済学部	経済学科	24
	国際経済学科	2
	税務会計学科	13
工学部	電気・電子工学科	1
	情報工学科	13
	機械システム工学科	2
	建築学科	16
生命工学部	生物科学科	13
	海洋生物科学科	8
合計		128

(2) データ収集方法

本研究では、学生自身による自己評価と企業による外部評価を統合的に把握するため、体験報告書および学生評価表の二つの資料を分析対象とした。体験報告書は、学生がインターンシップ期間中に設定した三つの社会人基礎力に基づき、その達成度や行動の振り返りを自由記述形式でまとめたものであり、学生の自己課題認識や成長の自覚を捉える資料として位置づけた。一方、学生評価表は受入企業が作成するもので、実習生の行動や姿勢を踏まえて「評価の高かった社会人基礎力」と「今後の成長を期待する社会人基礎力」を選択し、その理由を記述したほか、総評と学生へのメッセージを含んでいる。これらの資料については、学生の氏名および学生番号等の個人を特定し得る情報を削除した上で匿名化処理を行い、筆者が任意に付与した番号によってナンバリングを行った。この番号を用いて体験報告書と学生評価表を対応づけることで、個人が特定されない形で、各学生の自己評価と企業評価を比較可能なデータとして収集・分析した。

(3) 分析項目

本研究では、学生と企業がそれぞれ社会人基礎力をどのように捉えているかを明らかにするため、複数の観点から分析を行った。まず、学生がインターンシップ前に選択した三つの社会人基礎力について、その選択傾向を把握し、学生が自己課題として認識している能力の特徴を確認した。次に、企業が評価の高かった能力として挙げた二つの社会人基礎力、および今後の成長を期待する一つの能力について出現頻度を整理し、企業が学生の行動や姿勢をどのような観点から評価しているのかを明らかにした。また、学生が記述した目標内容や振り返りの記述と、企業による評価理由・総評・

メッセージの内容を照合し、双方の視点の特徴、共通点、相違点を整理した。とりわけ、学生が「伸ばしたい力」として選択した能力が企業の評価内容とどのような関係をもつのかを検討し、学生の自己認識と企業の外部評価との間に存在する一致点や乖離の構造を把握することを分析の中心に据えた。

(4) 分析方法

本研究では、学生と企業による社会人基礎力の評価内容を把握するために、準量的分析と質的分析を組み合わせた混合的アプローチを採用した。まず、学生が事前研修において選択した三つの社会人基礎力、企業が「評価の高かった力」として挙げた二つの能力、さらに「成長を期待する力」として挙げた一つの能力について、それぞれの出現頻度を集計した。これにより、学生が自身の課題として認識しやすい能力要素と企業が実習生の行動を評価する際に重視している能力要素の傾向を把握した。

次に、学生および企業が自由記述欄に記載した内容については、意味内容に基づくテーマ別の内容分析を行った。学生の記述は、事前に設定した目標の背景や達成度に関する振り返りを中心に構成されており、一文一文を意味の切れ目ごとに小単位へと分割し、内容の類似性に応じて分類した。企業の記述についても同様に、評価理由や総評、今後の成長に向けた指摘などを小単位に区切り、学生の行動をどのような観点で捉えているかが把握できるようカテゴリー化を行った。

これらのカテゴリー化された記述内容をもとに、学生の自己認識と企業の外部評価における共通点や相違点を整理し、学生が認識する「伸ばしたい力」と企業が評価する実際の行動特性の構造的な関係を明らかにすることを試みた。質的分析にあたっては、研究ノートとしての目的に適した軽量の質的分析を用いて、特徴的な傾向やテーマを抽出することに重点を置いた。

4. 結果

(1) 学生が選択した社会人基礎力の傾向

まず、学生がインターンシップ前の事前研修において「伸ばしたい力」として選択した社会人基礎力の分布を確認した。3つの能力要素を選択した128名分（計384件）の集計結果を表3に示す。最も多く選択されたのは「主体性」であり、全体の88件（22.9%）を占めた。次いで、「発信力」が56件（14.6%）、「傾聴力」が47件（12.2%）と続き、コミュニケーションに関わる能力要素が上位に位置していた。また、「計画力」（33件、8.6%）、「課題発見力」および「柔軟性」（いずれも29件、7.6%）も一定数選択されていた。

表3 学生が「伸ばしたい力」として選択した社会人基礎力の頻出回数

能力要素	回数	能力要素	回数
主体性	88	発信力	56
働きかけ力	13	傾聴力	47
実行力	25	柔軟性	29
課題発見力	29	状況把握力	13
計画力	33	規律性	24
創造力	17	ストレスコントロール力	10

一方で、「働きかけ力」および「状況把握力」はそれぞれ13件（3.4%）、「ストレスコントロール力」は10件（2.6%）と比較的少なく、学生がインターンシップ前の段階で課題として自覚しにくい能力であることが示唆された。全体として、学生は自らの行動を積極的にしようとする「主体性」や、他者との関わり方に関する能力を優先的に伸ばしたいと考えていることがうかがえる。

(2) 企業が高く評価した社会人基礎力の傾向

次に、企業が学生評価表において「評価の高かった力」として挙げた社会人基礎力二つを集計し、その分布を確認した集計結果が表4である（128名×2件、計256件）。その結果、最も多かったのは「傾聴力」であり、55件（21.5%）と全体の約2割を占めた。続いて「主体性」が41件（16.0%）、「規律性」が24件（9.4%）、「働きかけ力」および「柔軟性」がそれぞれ21件（8.2%）、「実行力」および「課題発見力」が各20件（7.8%）となった。

表4 企業が「評価の高かった力」として挙げた社会人基礎力の頻出回数

能力要素	回数	能力要素	回数
主体性	41	発信力	18
働きかけ力	21	傾聴力	55
実行力	20	柔軟性	21
課題発見力	20	状況把握力	13
計画力	9	規律性	24
創造力	12	ストレスコントロール力	2

この結果から、企業はインターンシップ期間中の学生の行動において、まず「傾聴力」、すなわち話をよく聞き、相手の意図を理解しようとする姿勢を高く評価していることがわかる。また、「主体性」や「働きかけ力」「柔軟性」といった能動的な関わりに加えて、「規律性」の評価件数が比較的多い点も特徴的である。これは、出勤状況や業務への取り組み姿勢、報告・連絡・相談といった基本的な行動が、企業にとって重要な評価対象となっていることを示している。一方、「ストレスコントロール力」は2件（0.8%）にとどまり、短期間の実習においては評価対象となる場面が限定されている可能性がある。

(3) 企業が「今後の成長を期待する力」として挙げた社会人基礎力

企業が学生評価表において「今後の成長を期待する力」として挙げた社会人基礎力（各学生につき一つ、計128件）の分布を表5に示す。最も多かったのは「発信力」で28件（21.9%）、次いで「主体性」が26件（20.3%）、「働きかけ力」が22件（17.2%）となり、この三つで全体の約6割を占めていた。また、「課題発見力」「状況把握力」「ストレスコントロール力」はいずれも8件（6.2%）であり、企業は学生に対して、周囲の状況を捉え、課題を見出しつつ、自身のコンディションを整えながら行動していく力の重要性も指摘していることがうかがえる。

表5 企業が「今後の成長を期待する力」として挙げた社会人基礎力の頻出回数

能力要素	回数	能力要素	回数
主体性	26	発信力	28
働きかけ力	22	傾聴力	4
実行力	3	柔軟性	7
課題発見力	8	状況把握力	8
計画力	6	規律性	3
創造力	5	ストレスコントロール力	8

一方で、「実行力」および「規律性」はそれぞれ3件（2.3%）にとどまり、「傾聴力」は4件（3.1%）と比較的少なかった。これは、多くの学生が一定程度これらの力を発揮できていたために「今後の成

長を期待する力」としては挙げられにくかった可能性や、むしろ「主体性」や「発信力」といった、より能動的な側面の伸長を企業が望んでいる可能性が考えられる。

(4) 学生と企業の評価傾向の比較

学生と企業の評価傾向を比較すると、いくつかの共通点と相違点が見られた。共通点としては、「主体性」が学生の「伸ばしたい力」として最も多く選択される一方で、企業の側でも「評価の高かった力」および「今後の成長を期待する力」の双方で上位に位置している点が挙げられる。これは、学生自身も企業も、主体的に行動する力をインターンシップにおける重要な学習課題として共有していることを示している。また、学生は「発信力」や「傾聴力」といったコミュニケーションに関わる能力を伸ばしたいと考えており、企業も実際の評価において「傾聴力」を高く評価していた一方で、「発信力」については「評価の高かった力」としてよりも、「今後の成長を期待する力」として多く挙げる傾向が見られた。これは、学生がインターンシップを通じて相手の話を聞く姿勢は評価されやすい一方で、自ら考えを発信し、働きかけていく力については、今後さらに伸ばす余地があると企業が認識している可能性を示している。

一方、相違点としては、「規律性」や「ストレスコントロール力」の扱いが挙げられる。学生が「伸ばしたい力」として「規律性」や「ストレスコントロール力」を選択する割合は比較的低かったのに対し、企業は「規律性」を「評価の高かった力」として一定数挙げており、また「ストレスコントロール力」についても「今後の成長を期待する力」として一定数指摘していた。これは、学生が事前段階では意識しにくい、企業にとっては日常的な業務遂行の前提として重視される能力であることを示唆している。

このように、学生と企業は社会人基礎力の一部について共通した課題認識を有しつつも、インターンシップを通じて重視するポイントや、成長を期待する能力には違いが見られることが明らかになった。これらの結果は、5章の考察において、学生の自己認識と企業の外部評価の関係性、ならびに今後のインターンシップ教育の設計に対する示唆として検討する。

(5) 学生の振り返りにみられた特徴

学生の自由記述を分析した結果、インターンシップを通じて得られた経験は、社会人基礎力の各能力要素に応じて多様であったが、いくつかの共通した特徴が見られた。それらの特徴に関係の深い具体的な記述例を整理したものが表6である。

まず、複数の学生の記述において、「初日の緊張と受け身」から「最終日の小さな挑戦」へと至る時間的な変化が語られていた。業務や人間関係に慣れるにつれて質問や発言が増え、終盤には発表やまとめ役など、より主体的な行動に取り組む姿が確認された。こうした変化は、学生自身が目標達成度チェックシートを用いた日々の点数記録を通じて成長を可視化している点とも一致する。

次に、コミュニケーションに関わる能力では、発信力・傾聴力・働きかけ力の質的向上が多くの記述において言及されていた。発信力では、話し方や構成、言葉選びなど表現の工夫に対する意識が高まり、傾聴力では、姿勢や非言語的反応に配慮しながら相手の意図を理解しようとする姿勢がみられた。また、働きかけ力においては、抽象的な質問から具体的な問いかけへと行動が変化し、相手の意見を引き出す役割を担う学生も確認された。これらは、単に話す・聞くといった行動にとどまらず、状況に応じてコミュニケーションを調整する行動や意識の変化が、学生自身の記述として表れていることを示している。さらに、創造力・課題発見力・計画力に関連する記述からは、他者との協働や、目標設定から振り返りまでを一連のプロセスとして捉える姿勢が見られた。学生はアイデアに他者の視点を取り入れる経験や、事前調査の重要性、計画の修正を含めたプロセスとしての学習を通じて、実務的なPDCA思考の兆しを示している。

表6 学生の振り返りにみられた、特徴を表す具体的な記述（例）

特徴	特徴を表す具体的な記述（例）
時間的な成長過程	<ul style="list-style-type: none"> ・最初の方は緊張などで質問などができなかったが後半になるにつれて質問ができるようになった ・緊張が無くなった3日目4日目は同行の際に聞きたいことが多く聞けた
コミュニケーション（発信力・傾聴力・働きかけ力）に関わる能力の質的向上	<ul style="list-style-type: none"> ・何度も発表すること、話し方が上手な人の話し方を真似て発表することで初日より相手に伝える力がついたと思う。 ・傾聴力は、聴く姿勢と理解を示すリアクションが大事であり、気持ちの余裕さも大事であることが分かった。
創造力・課題発見力・計画力に関する成長	<ul style="list-style-type: none"> ・最終日には100点と自己評価できるほど、自分なりにリサイクルとイベントを関連づけた提案を形にすることができ、当初の目標である“状況に合った独自性のあるアイデア”を実現できたと感じています。 ・今後は大学での学習や資格試験の勉強においても、短期・中期の目標を設定し、計画を立てて着実に実行する姿勢を磨いていきたい。
柔軟性・状況把握力・ストレスコントロール力に関する記述	<ul style="list-style-type: none"> ・新しい学びを得られたときには、不安を前向きな気持ちに変えることができた。最終日に企業の方の前で発表したことは自分にとって大きな学びとなった。 ・想定外の出来事でも、前向きに受け止めればスムーズに対応できた。柔軟性は事前準備と心の余裕が大切だと気づいた。
規律性に関する記述	<ul style="list-style-type: none"> ・挨拶はどこに行っても重要で、コミュニケーションの一つであるためとても大切だと感じた。

一方、柔軟性・状況把握力・ストレスコントロール力に関する記述には、緊張や不安により周囲が見えなくなる経験が語られ、心理的な余裕や準備が柔軟な対応に不可欠であることへの理解が深まっていた。また、状況把握力については難しさが指摘されつつも、グループのまとめ役を経験したことで自信につながったケースも確認された。最後に、規律性に関する記述では、時間厳守や挨拶などの基本行動を「できて当たり前」と認識しながらも、些細な誤りに気づくことで、社会的信頼の基盤としての重要性を再認識する学生が多かった。また、学生は自身が設定した目標の妥当性や、もともとの強み・弱みの認識についても振り返っており、自己理解の更新へとつながるメタ的視点が形成されつつあることが示された。

(6) 企業評価にみられた特徴

企業評価表の「総評」に記載された自由記述を分析した結果、各社はいずれの学生に対してもおおむね肯定的な評価を示しており、特に「真面目さ」「前向きな姿勢」「実習への積極的な参加」といった基礎的態度が繰り返し言及されていた。企業の学生評価にみられた特徴と、それらに関係の深い具体的な記述例を整理したものが表7である。

まず、多くの総評において、初日は緊張や遠慮が見られたものの、日を追うごとに表情が和らぎ、質問や発言が増え、最終日には発表やグループの中心的役割を担うなど、行動が主体的になっていったという時間的な変化が記述されていた。表7に示した一部の企業評価においては、最終的な到達点のみならず、インターンシップ期間を通じた行動の変化や成長の過程そのものを評価する視点が記述されていた。次に、企業評価ではコミュニケーションに関わる社会人基礎力が重視されていた。社員や他大学の学生に対して積極的に質問する姿勢や、初対面の相手と打ち解ける力、グループワークにおける発言・傾聴・雰囲気づくりなどが具体的に挙げられており、働きかけ力・発信力・傾聴力が行動レベルで評価されていた。また、チームのムードメーカーとして周囲を明るくする学生や、高校生を輪に招き入れるなど、他者への配慮を示す行動も高く評価されていた。

表7 企業の学生評価にみられた、特徴を表す具体的な記述（例）

特徴	特徴を表す具体的な記述（例）
基礎的態度に対する肯定的な評価	<ul style="list-style-type: none"> ・真面目で落ち着いた印象も強みであり、一生懸命目の前のことに取り組む姿勢が素晴らしかったです。 ・課せられた課題に対し、前向きに取り組む姿勢が印象的でした。
時間的変化に基づく成長	<ul style="list-style-type: none"> ・最初は少し緊張されていたようでしたが、3日目にはチームの皆さんと積極的にコミュニケーションをとり、最終日にはチームの成果物を堂々と発表する姿がとても素晴らしかったです。 ・最終日に近づくにつれて環境に慣れてきて自分らしさが出せたのでは無いでしょうか。
コミュニケーションに関する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・出席態度も良く、他大学の学生さんともしっかりお話しもできていたように思います。 ・特にグループワークでは、笑顔を見せながら周囲と協力し、前向きに取り組む姿が印象的でした。
主体性や実行力に関する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・炎天下の中、歩いて尾道を回る時もみんなの体調と考えてくれ安心したと他の学生が報告してくれました。面倒見がよく、積極的、柔軟性があるという点が揃っている事はすごい強みになってくると思います。 ・任された役割を最後までやり遂げようとする責任感が強く感じられ、チームの信頼を得る力につながっていました。
今後の成長に向けた課題や期待	<ul style="list-style-type: none"> ・インプットすることは上手にできていると思うので、自分の考えを持ってそれをアウトプットする力を伸ばせるようになると社会人になったときに活きると思います。 ・一方で、課題発見力については、自分で課題を掘り下げて設定する姿勢をさらに意識することで、より大きな成果につながる可能性を感じました。

さらに、主体性や実行力に関する評価も多く見られた。未経験の業務やタイトなスケジュール、炎天下での現場実習など、負荷の高い状況においても、「今、自分に何ができるか」を考えながら行動し、任された役割を最後までやり遂げた点が肯定的に記述されていた。これらのコメントから、企業が行動を通して責任感や粘り強さを捉えている様子が読み取れる。最後に、多くの総評では学生の強みを具体的に示したうえで、「自分の考えをもう一步外に出して伝える発信力」「自ら課題を掘り下げる課題発見力」「挨拶や時間厳守といった規律性」など、今後の成長に向けた課題や期待が併記されていた。すなわち企業は、現時点での社会人基礎力の水準だけでなく、将来的な伸びしろにも着目しながらフィードバックを行っており、その評価は学生の自己理解や目標設定を支える重要な外部視点として機能していると考えられる。

5. 考察

本章の考察は、表3～5に示した出現頻度データと、表6・7に示した代表的な自由記述例を照合しながら行うものであり、個別事例の一般化には慎重な立場をとる。本研究では、学生による自己評価（選択した社会人基礎力・目標設定・振り返り）と、企業による外部評価（高く評価された力・成長を期待する力・総評）の双方を照合することで、大学が実施する事前・事後教育と企業の実習指導がどのように連動し、学生の成長に寄与したのかを検討した。以下では、結果の特徴を踏まえながら、本プログラムにおける教育的意義と改善の方向性を考察する。

(1) 自己評価と外部評価の一致が学習成果を構造化した

学生が選択した「伸ばしたい社会人基礎力」と、企業が評価した力の分布を比較すると、発信力・傾聴力・主体性など、コミュニケーションに関わる能力が両者に共通して上位に現れており、事前の

目標設定が実習行動を一定程度方向づけていた可能性が示された。一方で、企業は学生自身が挙げづらい「規律性」「状況把握力」「働きかけ力」などを具体的な行動例とともに指摘していた。これは、企業による外部評価が学生の盲点を照らす役割を持ち、自己認識の偏りを調整する機能を担っていることを示す。すなわち、自己評価と企業からのフィードバックを往還する構造によって、学生は単線的な「成長感」ではなく、より多面的で構造化された学習成果を得ていたと考えられる。

(2) 時系列の振り返りが「成長のプロセス」への気づきを促した

学生の自由記述では、「初日：緊張・受け身 → 中盤：慣れ・挑戦 → 終盤：積極的な役割担い」という時間的な自己変容が一貫して語られていた。企業側の総評においても、同様の変化が確認されており、両者の語りが高い一致を示している。これは、毎日の目標達成度チェックシートを用いた振り返りや、受入企業の担当者による定期的な確認・フィードバックといった学習プロセスが、学生自身の認知変容を促し、成長を「点」ではなく「線」として捉えさせた効果と解釈できる。実習期間を通して変化を可視化する仕組みは、短期インターンシップにおける学習成果を支える教育デザインであるといえる。

(3) コミュニケーション能力は“量”から“質”へと認識が転換した

学生は発信力・傾聴力・働きかけ力を中心に、「ただ話す・聞く」から「相手や場に応じて伝える・引き出す」といった行動レベルの変化を振り返っていた。企業もこれらの能力を実践例とともに評価しており、コミュニケーション系の社会人基礎力は、単なる態度評価から、状況に応じた“質的行動”として捉えられつつある。この点は、社会人基礎力を教育プログラムの軸として用いる意義の一つであり、学生は抽象的能力概念を、具体的行動として理解・体験・内省するプロセスを辿っていた。企業フィードバックがその気づきを補強し、学生にとっての「行動としての社会人基礎力」の解像度を高めていたと考えられる。

(4) 外部評価は学生のメタ認知を促進する“学習支援資源”として機能した

企業の総評では、学生の強みを具体的に評価するだけでなく、「今後伸ばすべき点」や「望ましい行動の方向性」が丁寧に示されていた。これらは指摘や批判というよりも、学生の可能性を前提とした“成長の見立て”として記述されており、学習者に安心感と挑戦意欲の双方をもたらす特徴を持つ。また、学生の振り返りでは、「自分の目標設定は適切だったか」「本当に伸ばすべき力はどれか」「もともとの強みに気づけた」など、自己理解を再構成するメタ認知的な思考が確認された。企業評価という第三者の視点が、自己評価では得にくい新たな視座を提供し、内省の深化に寄与していたといえる。

(5) 大学と企業が社会人基礎力を共通言語として扱うことの教育的効果

本研究の結果から、大学が指導に用いる社会人基礎力と、企業が学生を評価する際に用いる観点が重なり合うことで、学生は実習経験を「共通の枠組み」で整理できていた。これは、大学と企業が連携して同一の評価軸を共有することにより、短期間のインターンシップであっても、学生の学習成果を可視化しやすい環境が形成されることを示している。さらに、学生にとっては、大学で得た知識や自己評価が、企業の実践場面でも活用できる経験となり、学修成果の移転 (transfer) が促進されたと考えることもできる。

(6) プログラム改善への示唆

以上の考察を踏まえると、本プログラムをより効果的な学習機会として発展させるために、いくつ

かの改善の方向性が示唆される。まず、事前目標設定の質を高める工夫が求められる。本研究では、学生が設定した「伸ばしたい社会人基礎力」と企業評価との間に一定の一致が確認された一方で、企業からは学生自身が十分に意識していなかった能力要素が指摘される場面も多く見られた。このことから、目標設定の段階で「その力をなぜ伸ばしたいのか」「どのような行動として表れるのか」をより具体的に考えさせ、実習後に企業評価と照合できるような仕組みを整備することが重要であると考えられる。事前と事後を往還する視点を組み込むことで、学生は目標の妥当性を自ら検証し、より意味のある学習目標へと更新していくことが可能となる。

次に、振り返りの構造化をさらに強化する必要性が示された。日々の目標達成度チェックシートは、学生が成長を時系列で捉えるうえで有効に機能していたが、そこに企業からのフィードバックを踏まえた再解釈や目標の再定義のプロセスを加えることで、振り返りはより深い学習へと発展すると考えられる。単なる経験の回顧にとどまらず、「評価を受けてどのように認識が変化したのか」を言語化させる機会を設けることは、学生のメタ認知能力の育成に資する教育的介入となるだろう。

さらに、大学と企業との連携フィードバックを一層深化させることも重要な課題である。本研究では、社会人基礎力を共通言語として評価を行うことで、学生の学習成果が可視化され、自己理解の深化につながっていた。今後は、この評価連動の枠組みをより明確に位置づけ、大学側の指導と企業側の実習指導が相互に補完し合う関係を強化することが求められる。社会人基礎力に基づく評価とフィードバックを軸に据えることで、短期インターンシップにおいても一貫した学習支援が可能となり、実習効果のさらなる向上が期待される。

6. おわりに（まとめと今後の展望）

本研究は、BINGO OPEN インターンシップにおける学生の成長過程を、大学と企業が共有する評価軸である社会人基礎力を通じて分析し、その教育的効果を検討したものである。学生が自ら設定した目標、実習中の行動変容、企業からのフィードバックを多角的に捉えることで、インターンシップが単なる就業体験にとどまらず、自己理解を深め、学修成果を社会につなげる学習機会として機能していることが明らかとなった。特に、企業による外部評価が学生の内省を補完し、行動の意味づけを助ける役割を果たしていた点は、大学教育における実務家との協働の重要性を再確認させるものである。今後は、事前の目標設定の質向上や、企業とのフィードバック連携の仕組み化を進めることで、学びをより深めるプログラムへと発展させることが期待される。また、本研究は単年度のデータに基づくものであり、継続的なデータ蓄積と比較分析を行うことで、学生の成長プロセスの一般化可能性や教育モデルとしての妥当性をさらに検証する必要がある。

本研究の成果が、大学と地域企業が協働して学生の成長を支えるインターンシップのデザインに寄与し、今後のキャリア教育の発展に資することを願う。

参考文献

- 1) 尾川満宏, 甲原定房 (2015) 「短期インターンシップの教育効果とは何か? —参加学生を対象とした意識調査の分析から—」『山口県立大学学術情報』, 第8号, pp. 41-50
- 2) 三保紀裕, 松尾智晶, 寺田盛紀 (2025) 「実習でのプロアクティブ行動を促す学校での諸経験に関する研究」『キャリアデザイン研究』, Vol. 21, pp. 2-14
- 3) 木村貴彦, 福田早苗, 松村歌子, 長見まき子, 山内彰 (2018) 「インターンシップ科目を履修した学生の意識変化」『総合福祉科学研究』, 第9号, pp. 1-7
- 4) 文部科学省「インターンシップ推進のための課題及び具体的効果・有用性に関する調査研究」URL: https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1398414.htm (2025. 12. 14 閲覧)
- 5) 経済産業省「社会人基礎力」URL: <https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html> (2025. 12. 13 閲覧)

付録1

目標達成度チェックシート (A3 原版の縮小表示)

目標達成度チェックシート		氏名		インターネット参加企業名		振り返り(気づき/成長)	
学生番号	NO	目標	点数の理由	点数の理由	点数の理由	点数の理由	点数の理由
社会人基礎力	1	具体的な目標	/100	/100	/100	/100	/100
		点数の理由	明日, 取り組むこと	明日, 取り組むこと	明日, 取り組むこと	明日, 取り組むこと	明日, 取り組むこと
社会人基礎力	2	具体的な目標	/100	/100	/100	/100	/100
		点数の理由	明日, 取り組むこと	明日, 取り組むこと	明日, 取り組むこと	明日, 取り組むこと	明日, 取り組むこと
社会人基礎力	3	具体的な目標	/100	/100	/100	/100	/100
		点数の理由	明日, 取り組むこと	明日, 取り組むこと	明日, 取り組むこと	明日, 取り組むこと	明日, 取り組むこと
確認とコメント ※企業担当者記入欄							

※「確認とコメント」欄は、企業担当者の方に毎日の記入内容を確認して頂き、押印もしくはコメントをもらってください。