

インターンシップ報告書のテキストマイニング分析

松 本 幸 一

1. はじめに

本稿では、インターンシップカリキュラムの教育的効果について、テキストマイニング分析を用いて質的分析を行うことを目的としている。そして、質的分析を通してインターンシップカリキュラム内容の検証と、科目の教育的効果を評価する足掛かりを得ることに焦点を当てている。

インターンシップを通した企業等における学びは、数多くの高等教育機関などで授業等カリキュラムの中に位置づけられていることが多く、教育的な観点から様々な効果が期待され検証もなされてきた（文部科学省、2020）。文部科学省等が示す「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」を見ると、大学等及び学生にとっての意義とは「キャリア教育・専門教育としての意義」「教育内容・方法の改善・充実」「高い職業意識の育成」そして「自主性・独創性のある人材の育成」と明記されている¹。特に「教育内容・方法の改善・充実」については、数多くの研究者が実証的にその成果報告を続けているが、その中でも効果検証の結果を可視化する動きが見られてきた。例えば、初見（2019）はインターンシップで学生が得られる5つの効果（①キャリアの焦点化、②キャリアの展望化、③人的ネットワークの認知、④就労意欲、⑤自己理解）があると指摘し、それらの効果が上がるほど参加企業への志望度も上がると説明している。このような「効果尺度」の開発は、定性的・定量的に様々な手法やアンケートを用いて進められてきたが、定性的な分析としてテキスト

マイニング分析を試みた片瀬（2015）や鈴木・藤本（2017）からの報告などがある。

キャリア教育におけるインターンシップ（特に企業等の現場における実習）は、学生のキャリア形成を支援する上で既知の理論や経験を統合し、将来的な職業観の形成へとエンパワメントするものとも言える。そのプロセスを通して導き出された就業観の明確化は、大学等における専門科目の学修過程においても、学生の意欲を高めることや大学等の学びへの動機付けにつながるとも考えられる（尾川・甲原、2015）。企業等での学びに取り組む前に、大学等の所定カリキュラムに基づいた「事前学習」を行う訳だが、例えば九州国際大学（以後、本学と記す）ではコミュニケーション能力の向上に力点を置くカリキュラムを運用してきた²。つまり、初見（2019）が示す5つの効果のうち「②キャリアの展望化」と「③人的ネットワークの認知」が、「事前学習」によって強化出来るのではないかとする仮説をもってカリキュラムを運用して来た訳である。これまでは、企業等からの評価（例えば「簡易なコメント」「段階的判定」）や学生からの定量的なアンケートを参照し振り返りながら、「事前学習」等の在り方を改善すべく教育効果の実効性を検証してきた。しかしながら、定量的な分析結果が前面に押し出された評価というのは、必ずしも本来学生が内省化して気付く「本音」を映し出しているとは限らないと感じ始めた。

そこで、2019年度の本学で実施したインターンシップでは、学生個人へのフィードバックを迅速化する手立てを付加し、学生の「②キャリアの展望化」と「③人的ネットワークの認知」が深化したのか探索・修正しながら授業の運営を行った³。つまり、先に示した仮説に基づく効果が検証出来るかどうかを知るため、またカリキュラムの工夫改善につながるよう、予備的作業として2019年度では意識して「先の狙い（②③）」を強めたのである。そして、その作業を通して効果がどのように出現し変化し続けるかを、今年度は情報収集することに主眼を置いて取り組むことにした。

インターンシップの質的な成果判断の基準や手段については、三浦（2016）

など先行研究を見る限りでは、取り組まれた歴史も浅く発展途上段階にある⁴。そこで、先行研究でテキストマイニング分析を扱った片瀬（2015）の「抽出語の関連性分析」や、鈴木・藤本（2017）の「自己組織化マップ」などの分析手順を参照し、それらの分析状況や結果にも注意を払いながら、一次資料(情報)の収集を目指して行くことにする⁵。

2. 本学におけるインターンシップの概要

本学におけるインターンシップの概要を説明する。単位を認定するインターンシップ（通年2単位分）科目として2年・3年・4年の履修が可能とされているが、1年生や単位を求めない2年生以上の学生も同じカリキュラムに参加することが出来る⁶。2019年度は延べ参加人数として102名（在籍学生数2,105名）で4.85%の割合になり⁷、単位認定されるインターンシップに参加した学生のうち、特定の資格取得に関係しないインターンシップに参加した学生数の全国平均値や、単位認定されないインターンシップに参加した学生数の全国平均と大きな違いはない（文部科学省、2020）。

本学ではインターンシップにおいて、学生の教育効果を上げるために課題解決型の演習等を「事前学習」に取り入れ、実際の「企業等における現場での学び」（以後、実習と記す）に向けた予備的な学びの場を設けている。また、学んだことや経験を自分自身のなかへ意味付けるために、「事後学習」を実習終了後に行っている。インターンシップ履修の流れとしては、4月上旬に参加希望学生に向けたガイダンスを行っている⁸。「事前学習」は4月から7月にかけて実施し、インターンシップへの動機付けや自己分析、社会人基礎力向上のための規律訓練、課題解決型演習、ビジネスマナー研修などを行った（表1）。

企業等における実習は、学生の希望に沿い大学側がマッチングを行う。本学が扱う実習の期間は5日間が最も多く、実習先から学生一人ひとりに提示された課題に取り組むものから、従業員と行動をともにしてロールモデルを学ぶも

のまで内容は企業等ごとに分かれている（表2）。また、実習先にはプログラムに携わる教職員が実習先と協力し合う意味で、実習中の企業等全てへ訪問して学生や実習内容について随時意見交換をすすめている⁹。

表1 本学のインターンシッププログラム（2019年度の流れ）

| | 実施月 | 概要 |
|-------------|------|----------------------------------|
| 1. 事前学習(1) | 4月 | オリエンテーション（講座の目的共有、自己分析） |
| 2. 事前学習(2) | 5月 | エントリーシートの書き方と自己PRについて |
| 3. 事前学習(3) | 5月 | 企業研究に向けて（業界と企業の見方） |
| 4. 事前学習(4) | 5月 | 事前学習（2）（3）振り返りと学内エントリーシート（ES）の作成 |
| 5. 事前学習(5) | 6月 | 事前学習（2）（3）振り返りと企業向け「自己PR」「ES」の作成 |
| 6. 事前学習(6) | 6月 | 企業と仕事の基本（実務系マナーの理論を知る） |
| 7. 事前学習(7) | 6月 | 企業等へ提出「覚書」「誓約書」など手続き書類の作成 |
| 8. 事前学習(8) | 7月 | ビジネスマナー（組織での規律を知る） |
| 9. 事前学習(9) | 7月 | ビジネスマナー（仕事の基本や受命伝達などを知る） |
| 10. 実習 | 8・9月 | 各実習先での就業体験 |
| 11. 事後学習(1) | 10月 | 実習報告書の作成 |
| 12. 事後学習(2) | 10月 | 実習先での学びや気づきの共有（プレゼンテーション） |

（注A）事前学習（1）から（9）と事後学習（1）から（2）は、学内等で担当教員を始め科目指導者の下で学生は研修を受けている。この研修内容は、派遣先の企業等（つまり業界団体の種別）で区別されことなく、参加学生全員が同じ「事前学習」「事後学習」の内容を受講している。

（注B）マナーの指導を専門とする講師など、外部講師も「事前指導」などへ招聘しているが、担当教員は事前学習（1）から（9）と事後学習（1）から（2）の全教場（全時間帯）に主担当者として授業運営をしている。

表2 企業等における実習日数（上）と実習期間（下）

| | 最小 | 最大 | 平均 | 5日未満 | 5日以上 |
|------|----|-----|-------|------|------|
| 実習日数 | 2日 | 10日 | 5.77日 | 15社 | 87社 |

| | 8月上旬 | 8月中旬 | 8月下旬 | 9月上旬 | 9月中旬 |
|------|------|------|------|------|------|
| 実習期間 | 0社 | 11社 | 47社 | 35社 | 9社 |

（注A）科目履修生として単位付与を求める学生は、本学学則第30条（2）に従った時間数（「事前学習」「実習」「事後学習」）を満たすものと規定されている。本稿では、単位履修者と未履修者の差を比較検証する研究ではないため、上記の表でそれらを区分していない。

（注B）テキストマイニング分析を実施する、対象延べ人数102名（つまりサンプル数）分の企業等として計上している。

「事後学習」は、実習で学んだことを自分自身でしっかりと振り返るため、全ての実習が終了したあとの10月に実施した。「事後学習」の意義とは、(Ⅰ)実習を通しての成果などを振り返り、自己評価と共に気付きを整理する、(Ⅱ)社会人が身につけているスキルとは何かを、他者の体験や考え方を聞くことにより学び理解する、(Ⅲ)社会人との対話によって、自らの経験の意味を理解し、今後どのようにその経験を活かしていくか構想する、この3つを目的としていた。各学生から提出される「インターンシップ報告書」を複数回添削指導し、個人レベルでの内省を促すとともに、インターンシップ参加学生全員が集まって報告会（プレゼンテーション）も行った。報告会は、いかに分かりやすくグループに伝達ができるか、また聞く側は何が心に残ったのかを双方向で確認・評価しあう仕組みをとった¹⁰。

本学でのインターンシッププログラムは、「事前学習」(1)から(9)と「事後学習」(1)から(2)は担当教員が配置されており、学生にとっては均一化が担保された学びを受けてきたともいえる。企業等における実習では、異なる従業員等の担当者が関わる訳だが、大学における「事前学習」「事後学習」の概要については全ての企業等へ周知してある。インターンシップの全行程は、2019年10月に年度計画が全て無事終了し、学生の報告書が12月初めには取りまとめられた。それではその報告書を通して、インターンシップの教育効果の検証を次に行っていく。

3. 分析方法と結果の考察

3-1. 分析の基本的な考え方

教育効果を適切に測定する指標や手段がなければ、大学等で行う学習活動の十分な発展にはつながらないことは言うまでもない。そのためには、インターンシップの教育効果を明らかにする取り組みも求められているであろう。児美川(2013)が指摘する、就労という観点に固定されないインターンシップに

よる学生の変化を、「学生の視点を通して感じられたこと」に注目するべきだという意見もある。つまり、学生にとって何が達成され何が達成できなかったのかは、自己の振り返りを深めて言語化することで自分自身の振り返りも出来ると考えられる。そこで、本稿では学生から提出された報告書の内容から、学生にインターンシップ通してどのような変化が起こったのかを見ていくことにする¹¹⁾。

本学のインターンシップを運営する狙い（つまり仮説）とは、「②キャリアの展望化」と「③人的ネットワークの認知」が強化出来るのではないかと言うことであった。そこで、仮説の検証にあたって、次の方法を用いて教育効果の在り方を探っていく。つまり、学生から提出された報告書を（分析用として）活用し、学生の行動特性や言質にも十分注意を払いながら、テキストマイニング分析のソフトウェア KHCoder¹²⁾を用いた解析を行っていく（牛澤、2018）。

テキストマイニング分析とは、文字列を対象にしたデータマイニングのことである。一般的な文章からなるデータを単語や文節で区切り、それらの「出現の相関」や「出現傾向」そして「時系列」などを解析することで、有用な情報を取り出すテキストデータの分析方法である（末吉、2019）。解析のフローは、先ず「データ」を集める（つくる）ところから始まる。本稿では、既に自由記述形式の「データ」（報告書）が揃っているため、KH Coder を十分に活用することができる。次に、取り扱うデータの前処理について触れておきたい。テキストデータは文字列の連なりであり、そのままでは解析することが出来ないばかりか、それ自体に意味を持たない単語など「表記ゆれ統一」を施す必要がある（樋口、2014）。具体的な前処理としては「形態素解析」や「クレンジング」を実施するが、本稿では学生の素直な言語のまま残しておきたいと考えたため、「表記ゆれ統一」や「クレンジング」などは敢えて行わなかった¹³⁾。その代わりに、ある程度データの分類を前もって行うことで、分析をする過程で曖昧な言語については取捨選択できると考えた。なぜならば、ある程度の目的（方向性）をもって報告書の記載を学生に求めているからである（表3）。なお、

表3 報告書にある3つのポイント

| データ番号 | データ（報告書）のポイント |
|--------|--------------------------------|
| 1 番データ | 実習を通しての成果・目的達成度（自己評価と反省）について |
| 2 番データ | 社会人が身に付けていると感じたスキルについて |
| 3 番データ | インターンシップで学んだ事柄を、今後どのように活かしていくか |

（注A）1 番データ・2 番データ・3 番データの各文字数は20,000文字程度であり、全てのデータ（報告書）を合算すると60,000（20,000×3）文字程度となる。

表4 分析対象データとテキストマイニング分析の対応及び「その説明図表」一覧

| | 1 番データ | 2 番データ | 3 番データ |
|------------------|--------|--------|--------|
| （あ）抽出語リストを作成する | 表5を参照 | 表6を参照 | 表7を参照 |
| （い）対応分析を行う | 図1を参照 | 図2を参照 | 図3を参照 |
| （う）自己組織化マップを作成する | 図4を参照 | 図5を参照 | 図6を参照 |

（注A）例えば、1 番データの自己組織化マップ生成結果が、図4に示されていることを意味している。

KH Coder でこれから分析を進めるプロセスとは、（あ）抽出語リストを作成する、（い）対応分析を行う、そして（う）自己組織化マップを作成する、という手順を踏んでいく（表4）。

3-2. データの生成（1 番データ）

抽出語リストとは、語句の出現回数が多く出現しているものから150語を並べたものである。表5の抽出語リストを見ると、活動の内容を示すサ行変格名詞（以後、サ変と記す）では、「実習」をする、「研修」をする、「業務」をする、「行動」をする、「仕事」をする、「理解」をする、「質問」する、などの頻出度が高い傾向にある。学生が仕事へ主体的に取り組むにせよ、職場で垣間見る漠然としたイメージまでしか抱いていなかったことが分かる。つまり、あと一歩踏み込んだ活動目的まで見いだせていなかった可能性も残る。

対応分析とは質的データを分析する多変量解析で、クロス集計結果を用いて行の要素と列の要素の相関関係が最大になるように数量化して、行の要素と列の要素を多次元空間であらわしている。KH Coder では対応分析に使用する

データ表を、「抽出語×文書」と「抽出語×外部変数」の2種類の設定から選ぶことが可能である。本稿では、出現パターンから成分を読み取ることを目的としているため、「抽出語×文書」のデータを選択して分析を行った。図1「対応分析の結果（差異が顕著な上位60語を分析に使用）」が、1番データの語を分析し語の出現パターンを可視化した図である。対応分析結果の特徴は、関連の強いカテゴリーは近くに集まり、関連の弱いカテゴリーは遠くに分布されている。また、中心である原点（0,0）付近に位置する語句は各文章に平均的に出現しているものであり、原点から外れている語句は特徴的な出現をしているものである。1番データは「目標」に関連した話題に触れている報告書であったが、抽出語リストだけでは分からなかった「達成」という語句が「目標」の近くに示されている。報告書原文を読んでいるときに（小職が）気付いたことではあるが、「今回の目標は達成された」と異口同音に書かれていたことを改めて思い出された。しかし、これは単に事前学習や実習などの学びが修了したことに対する自己満足であり、決して明確で高い目標を学生が初めから設定していなかったとも考えられる。

そこで、自己組織化マップを用いて対応分析の考え方が確からしいかどうかを、別な角度から分析し検証を行っていく。自己組織化マップとはニューラル・ネットワークの一種であり、中間層を持たない2階層の教師無し競合学習モデルである（T. コホネン、2016）。これは、高次元空間での複雑で階層的な関係を2次元平面上に表出させるという、自由回答データを活用する探索的な研究には向いているものである。図4の「目標」という語句の近くに「達成」が確認されるものの、「反省」という語句や「能力」「コミュニケーション」などがマップ上の同じグループで確認でき、社会人とコミュニケーションをとりながら試行錯誤を続けたいと目標設定していた学生も確かに一定数いた。つまり、学生が考えている目標（また反省）については、個々により設定に差が出てしまったということが分かる。

3-3. データの生成（2番データと3番データ）

データの生成については、1番データの方法と同じように2番データと3番データも扱っていく。表6の抽出語リストを見ると、活動内容を示すサ変は上位にはそれほど見当たらない。これは、社会人が身に付けている力そのものを問うている項目であり、学生が必ずしも活動内容（つまり動作状況）で説明していなかったためである。ここで「高い」や「お客様」という語句に注目すると、企業等の従業員は顧客へ目を向けた仕事を常に考えており、その対応能力が高いということが分かってくる。図2の対応分析や図5の自己組織化マップを見ると、「お客様」という語句の近くに「笑顔」「姿勢」「知識」「信頼」「挨拶」「商品」など、顧客対応に欠かせないコミュニケーション能力の土台部分に関連する語句が確認できる。商品知識が無ければ、顧客に対する説明も出来ないことになるのだが、商品の社会的役割とは何であるかに至るまでは、学生にとって考えが及ばなかった様子であった。

表7の抽出語リストを見ると、活動内容を示すサ変は、「活動」をする、「就職」をする、「生活」をする、「経験」をする、「研修」をする、「行動」をする、などの頻出度が高い傾向にある。3番データでは、実習を終えて学生自身がどのような行動をするのか、今後の展望を記している報告書であった。その観点からすると、将来に向けて「就職」や「生活」をするという語句は、妥当な言葉でもあり当たり前すぎる点も否めない。それ程多くはないまでも、「研修」つまり改めて他のインターンシップも受けたいという、経験の深化を目指していることが対応分析や自己組織化マップから読み取れる。そのことから、自律的な将来への展望を開く契機（つまり続き）をカリキュラムに組み込む必要があると気付かされた。

表5 1 番データからの抽出語リスト

| 抽出語 | 出現回数 | 抽出語 | 出現回数 | 抽出語 | 出現回数 |
|-----------|------|-----|------|-------|------|
| 実習 | 90 | 重要 | 14 | 心がける | 8 |
| 自分 | 74 | 保険 | 14 | 生活 | 8 |
| 思う | 67 | 機会 | 13 | 説明 | 8 |
| 目標 | 57 | 参加 | 12 | 大学 | 8 |
| 研修 | 56 | 自ら | 12 | 不安 | 8 |
| 今回 | 54 | 深める | 12 | 付ける | 8 |
| インターンシップ | 53 | 前 | 12 | 普段 | 8 |
| 積極 | 49 | 不動産 | 12 | 役割 | 8 |
| 知る | 44 | 目的 | 12 | スキル | 7 |
| 出来る | 38 | 関係 | 11 | プログラム | 7 |
| 学ぶ | 37 | 緊張 | 11 | 違う | 7 |
| 業界 | 37 | 今後 | 11 | 会話 | 7 |
| 行動 | 37 | 作業 | 11 | 基本 | 7 |
| 業務 | 32 | 社員 | 11 | 期間 | 7 |
| お客様 | 31 | 取る | 11 | 気 | 7 |
| 仕事 | 30 | 声 | 11 | 求める | 7 |
| 理解 | 28 | 接客 | 11 | 教える | 7 |
| コミュニケーション | 27 | 多く | 11 | 業種 | 7 |
| 質問 | 27 | 内容 | 11 | 見学 | 7 |
| グループ | 26 | 必要 | 11 | 言葉遣い | 7 |
| ワーク | 25 | マナー | 10 | 今 | 7 |
| 感じる | 25 | 疑問 | 10 | 最初 | 7 |
| 経験 | 24 | 見る | 10 | 作る | 7 |
| 行う | 24 | 現場 | 10 | 使う | 7 |
| 反省 | 24 | 最終 | 10 | 姿勢 | 7 |
| 体験 | 22 | 充実 | 10 | 成果 | 7 |
| 意見 | 21 | 人 | 10 | 相手 | 7 |
| 時間 | 21 | 能力 | 10 | 他 | 7 |
| 社会 | 21 | 聞く | 10 | 同行 | 7 |
| 発表 | 21 | 一つ | 9 | 売り場 | 7 |
| 達成 | 20 | 活かす | 9 | 物流 | 7 |
| 考える | 18 | 言葉 | 9 | 利用 | 7 |
| 身 | 18 | 作成 | 9 | 立てる | 7 |
| 大切 | 18 | 持つ | 9 | 良い | 7 |

| | | | | | |
|------|----|-----|---|-------|---|
| 気付く | 17 | 様々 | 9 | 力 | 7 |
| 会社 | 16 | 改めて | 8 | 話しかける | 7 |
| 多い | 16 | 改善 | 8 | はじめ | 6 |
| 知識 | 16 | 覚える | 8 | イメージ | 6 |
| 方々 | 16 | 関わる | 8 | メモ | 6 |
| 意識 | 15 | 貴重 | 8 | 過ごす | 6 |
| 営業 | 15 | 興味 | 8 | 楽しい | 6 |
| 課題 | 15 | 銀行 | 8 | 活動 | 6 |
| 企業 | 15 | 現状 | 8 | 慣れる | 6 |
| 自身 | 15 | 子ども | 8 | 結果 | 6 |
| 実際 | 15 | 実感 | 8 | 言う | 6 |
| 初日 | 15 | 主 | 8 | 顧客 | 6 |
| 店舗 | 15 | 出る | 8 | 自衛隊 | 6 |
| 得る | 15 | 初めて | 8 | 取引 | 6 |
| 分かる | 15 | 商品 | 8 | 将来 | 6 |
| 取り組む | 14 | 笑顔 | 8 | 振り返る | 6 |

(注A) 抽出語の出現回数が多いものから150語を並べたものである。表6と表7も条件は同じにしている。

表6 2番データからの抽出語リスト

| 抽出語 | 出現回数 | 抽出語 | 出現回数 | 抽出語 | 出現回数 |
|-----------|------|----------|------|-----------|------|
| 感じる | 126 | 関係 | 13 | 連絡 | 8 |
| お客様 | 98 | 知る | 13 | チーム | 7 |
| スキル | 78 | 良い | 13 | チームワーク | 7 |
| 思う | 71 | インターンシップ | 12 | プレゼンテーション | 7 |
| 社会 | 69 | 経験 | 12 | マナー | 7 |
| 高い | 57 | 時間 | 12 | 安心 | 7 |
| 能力 | 50 | 信頼 | 12 | 応対 | 7 |
| 身 | 49 | 接客 | 12 | 垣間見る | 7 |
| コミュニケーション | 48 | 理解 | 12 | 機会 | 7 |
| 仕事 | 38 | 確認 | 11 | 気配り | 7 |
| 付ける | 37 | 言う | 11 | 強い | 7 |
| 方々 | 33 | 言葉遣い | 11 | 指導 | 7 |
| 業務 | 31 | 顧客 | 11 | 実際 | 7 |
| 対応 | 31 | 取る | 11 | 状況 | 7 |
| 実習 | 29 | 担当 | 11 | 相談 | 7 |

インターンシップ報告書のテキストマイニング分析

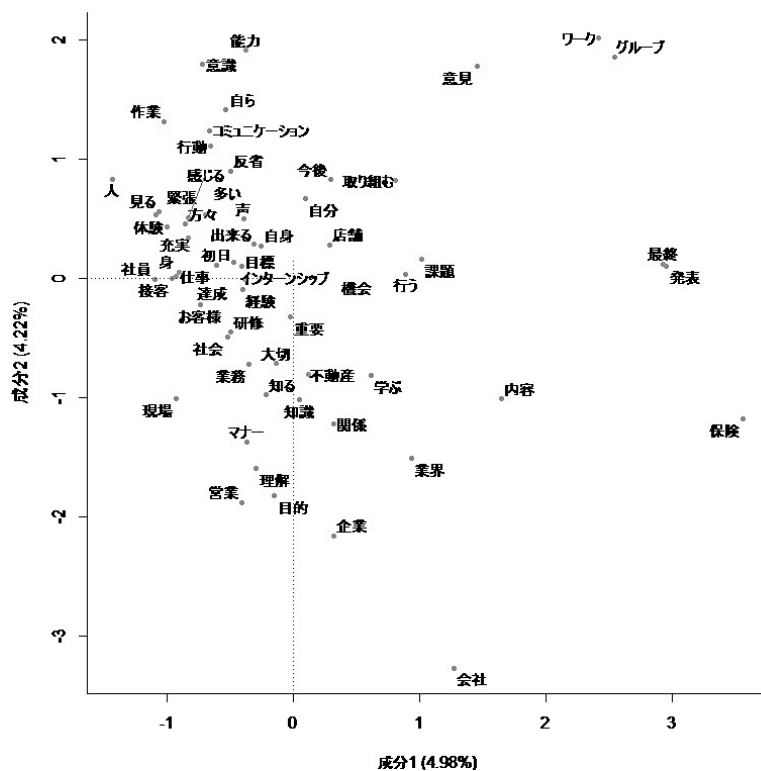
| | | | | | |
|------|----|-------|----|--------|---|
| 相手 | 29 | 案内 | 10 | 多く | 7 |
| 多い | 28 | 意識 | 10 | 物件 | 7 |
| 自分 | 27 | 印象 | 10 | 雰囲気 | 7 |
| 話 | 27 | 会話 | 10 | 保険 | 7 |
| 考える | 26 | 言葉 | 10 | 目 | 7 |
| 商品 | 26 | 作業 | 10 | スケジュール | 6 |
| 見る | 25 | 自身 | 10 | スタッフ | 6 |
| 行う | 25 | 実感 | 10 | スムーズ | 6 |
| 社員 | 25 | 準備 | 10 | ビジネス | 6 |
| 行動 | 22 | 場 | 10 | 一緒 | 6 |
| 持つ | 21 | 責任 | 10 | 荷物 | 6 |
| 聞く | 20 | 同行 | 10 | 改めて | 6 |
| 気付く | 19 | 話す | 10 | 覚える | 6 |
| 今回 | 19 | アドバイス | 9 | 企業 | 6 |
| 人 | 19 | 驚く | 9 | 基礎 | 6 |
| 大切 | 19 | 重要 | 9 | 気づく | 6 |
| 必要 | 19 | 出来る | 9 | 見える | 6 |
| 挨拶 | 18 | 情報 | 9 | 現場 | 6 |
| 学ぶ | 18 | 前 | 9 | 作る | 6 |
| 従業 | 18 | 内容 | 9 | 姿 | 6 |
| 丁寧 | 18 | 利用 | 9 | 職場 | 6 |
| 電話 | 18 | 話し方 | 9 | 接す | 6 |
| 笑顔 | 17 | サービス | 8 | 得る | 6 |
| 営業 | 16 | 一人ひとり | 8 | 来る | 6 |
| 常に | 16 | 環境 | 8 | 臨機応変 | 6 |
| 伝える | 16 | 管理 | 8 | 連携 | 6 |
| 研修 | 15 | 個人 | 8 | それぞれ | 5 |
| 姿勢 | 14 | 今後 | 8 | グループ | 5 |
| 説明 | 14 | 子ども | 8 | ミス | 5 |
| 知識 | 14 | 質問 | 8 | 安全 | 5 |
| 当たり前 | 14 | 取引 | 8 | 一つ | 5 |
| 特に | 14 | 生活 | 8 | 会社 | 5 |
| 分かる | 14 | 声 | 8 | 学生 | 5 |
| 力 | 14 | 報告 | 8 | 活かす | 5 |
| 皆さん | 13 | 様々 | 8 | 基本 | 5 |

表7 3番データからの抽出語リスト

| 抽出語 | 出現回数 | 抽出語 | 出現回数 | 抽出語 | 出現回数 |
|-----------|------|------|------|------|------|
| 思う | 158 | 今 | 14 | 違う | 7 |
| 今回 | 107 | 自身 | 14 | 印象 | 7 |
| 学ぶ | 104 | 取り組む | 14 | 課題 | 7 |
| インターンシップ | 97 | 積極 | 14 | 会社 | 7 |
| 自分 | 70 | 必要 | 14 | 改めて | 7 |
| 活動 | 60 | 理解 | 14 | 教える | 7 |
| 今後 | 59 | マナー | 13 | 向ける | 7 |
| 考える | 56 | 挨拶 | 13 | 作業 | 7 |
| 就職 | 56 | 業務 | 13 | 自信 | 7 |
| 生活 | 50 | 笑顔 | 13 | 実際 | 7 |
| 活かす | 47 | 多く | 13 | 受ける | 7 |
| コミュニケーション | 38 | 見る | 12 | 出す | 7 |
| 感じる | 34 | 取る | 12 | 小売 | 7 |
| 社会 | 34 | 接客 | 12 | 少し | 7 |
| 経験 | 32 | 話 | 12 | 進む | 7 |
| 研修 | 32 | グループ | 11 | 声 | 7 |
| 行動 | 32 | 意見 | 11 | 責任 | 7 |
| 人 | 31 | 将来 | 11 | 他 | 7 |
| 大切 | 29 | 情報 | 11 | 対応 | 7 |
| 相手 | 28 | 知識 | 11 | 注意 | 7 |
| 大学 | 28 | たくさん | 10 | 日常 | 7 |
| お客様 | 27 | 営業 | 10 | 分かる | 7 |
| 企業 | 26 | 生かす | 10 | ワーク | 6 |
| 実習 | 26 | 足りる | 10 | 一つ | 6 |
| 知る | 25 | 体験 | 10 | 確認 | 6 |
| 能力 | 25 | 伝える | 10 | 活 | 6 |
| 学生 | 24 | 働く | 10 | 基礎 | 6 |
| 身 | 24 | 特に | 10 | 業種 | 6 |
| 気 | 22 | 気付く | 9 | 見つける | 6 |
| 仕事 | 22 | 言葉遣い | 9 | 現場 | 6 |
| 意識 | 21 | 姿勢 | 9 | 言う | 6 |
| 付ける | 21 | 視野 | 9 | 工夫 | 6 |
| 聞く | 21 | 時間 | 9 | 考え | 6 |
| 業界 | 20 | 実践 | 9 | 講義 | 6 |

インターンシップ報告書のテキストマイニング分析

| | | | | | |
|-------|----|------|---|------|---|
| 行う | 20 | 出る | 9 | 高める | 6 |
| 重要 | 20 | 人間 | 9 | 子 | 6 |
| アルバイト | 19 | 発表 | 9 | 質問 | 6 |
| 機会 | 19 | 方々 | 9 | 常に | 6 |
| 得る | 19 | ゼミ | 8 | 心がける | 6 |
| 準備 | 18 | メモ | 8 | 新しい | 6 |
| 多い | 18 | 期間 | 8 | 深い | 6 |
| 様々 | 18 | 行く | 8 | 人前 | 6 |
| 良い | 18 | 自己 | 8 | 前 | 6 |
| 力 | 17 | 実感 | 8 | 大きい | 6 |
| スキル | 16 | 周り | 8 | 大事 | 6 |
| 出来る | 16 | 商品 | 8 | 大変 | 6 |
| 参加 | 15 | 説明 | 8 | 内容 | 6 |
| 持つ | 15 | 当たり前 | 8 | 難しい | 6 |
| 社員 | 15 | 普段 | 8 | 日頃 | 6 |
| 関係 | 14 | 話す | 8 | 発信 | 6 |



(注A) 抽出語の最小出現数は10と設定し、差異が顕著な語（上位60語）を分析に使用している。図2と図3も抽出条件は同じにしている。

図1 1番データの対応分析

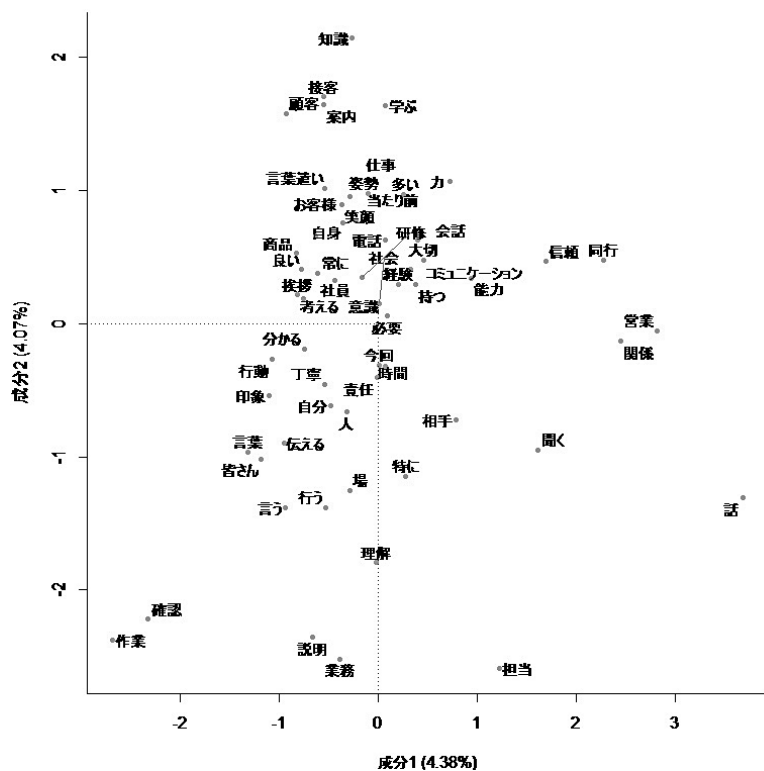


図2 2番データの対応分析

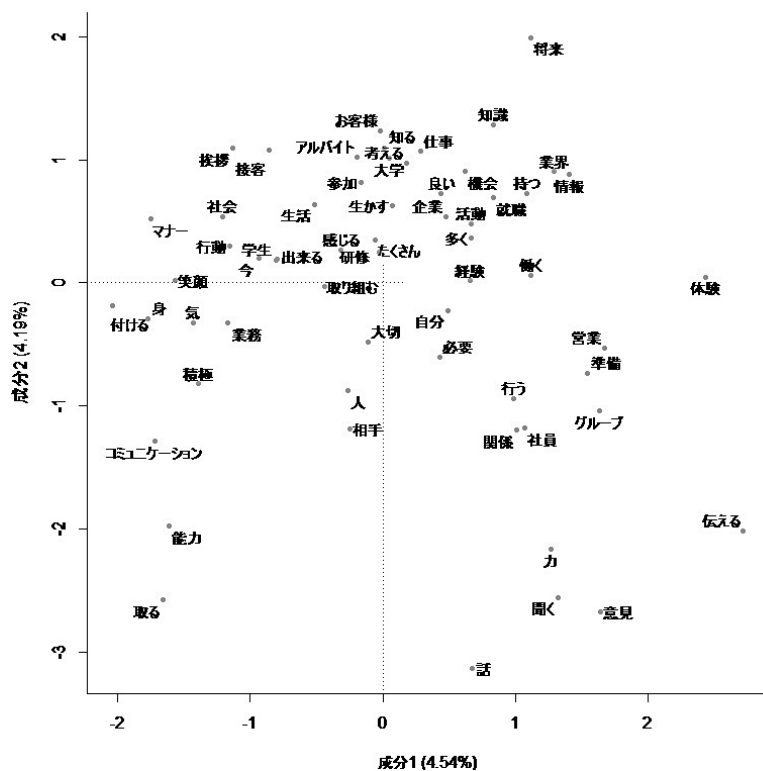
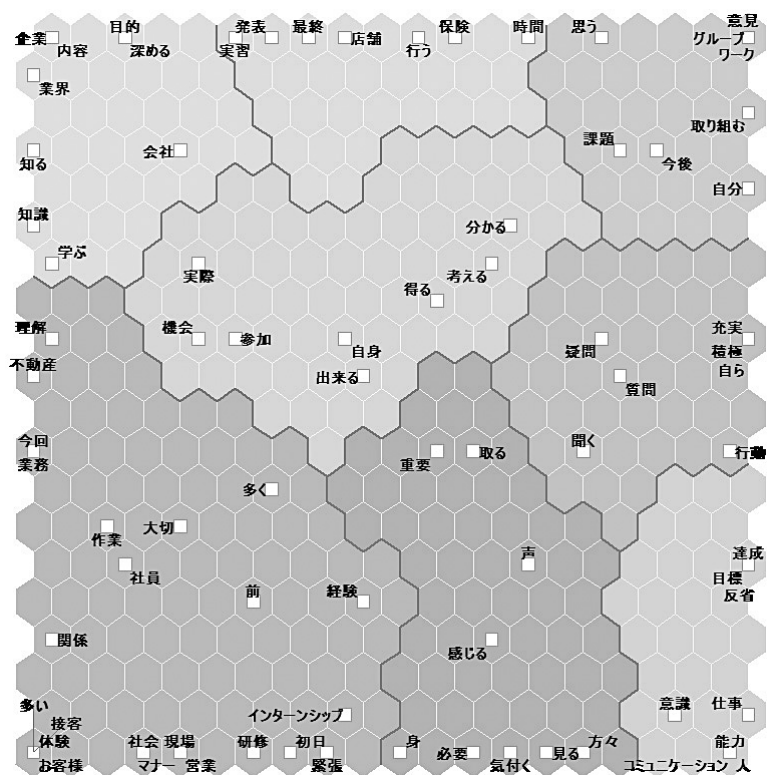


図3 3番データの対応分析



(注A) 抽出語の最小出現数は10と設定し、ノードのクラスター化(クラスター数)は8としている。
また、学習回数は1000とした。図5と図6も抽出条件は同じにしている。

図4 1番データの自己組織化マップ

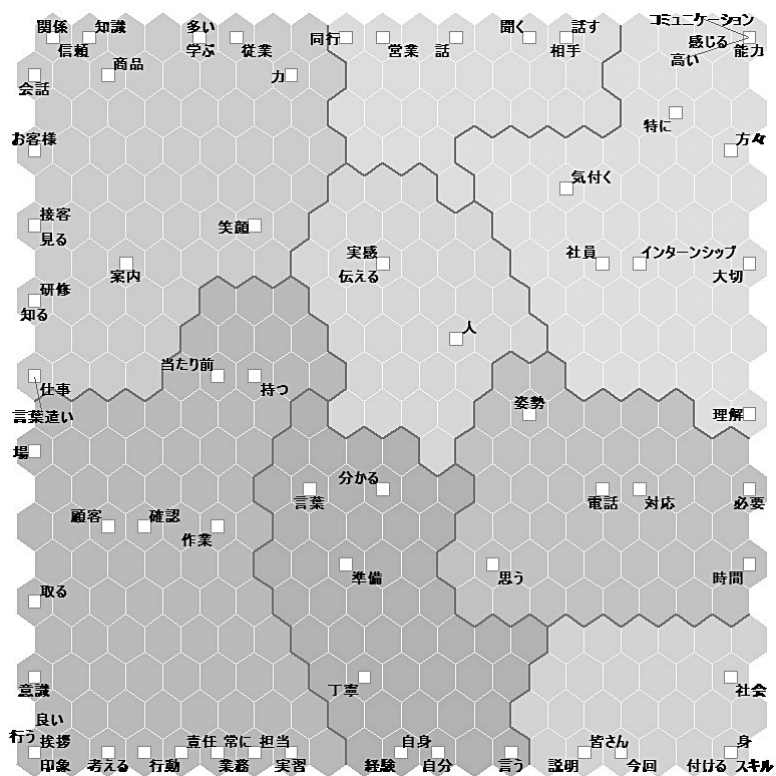


図5 2番データの自己組織化マップ

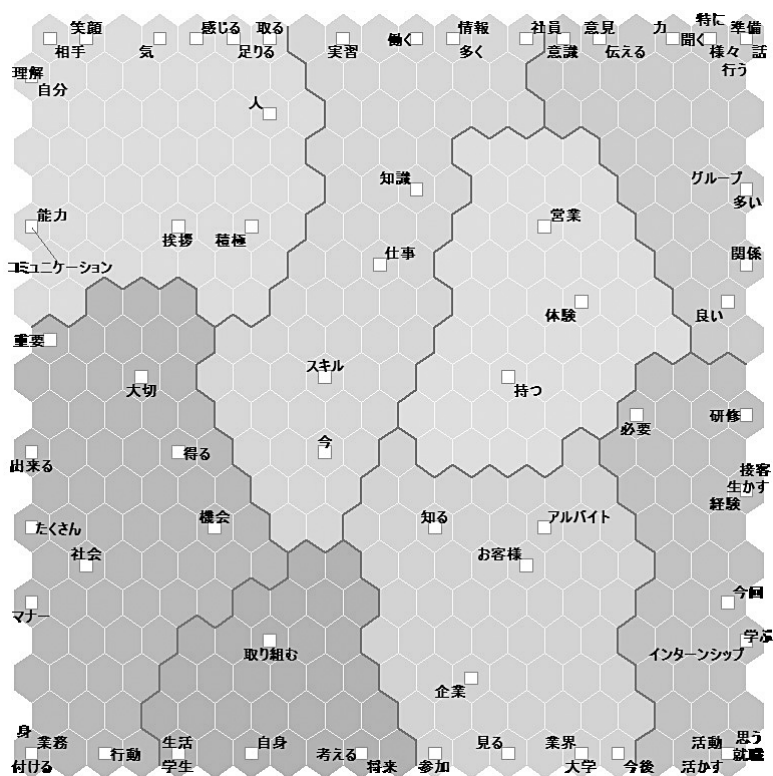


図6 3 番データの自己組織化マップ

4. おわりに

本学インターンシップの報告書をもとにテキストマイニング分析を行い、その現状を分析するとともに今後のカリキュラム改善の糸口を探った。なお、分析は限定的・探索的なものであるため、以下の「分かったこと」については引き続き検証が必要である。

仮説

本学のインターンシップでは、学生の「キャリアの展望化」と「人的ネットワークの認知」が強化される。

分かったこと（1 番データ）

インターンシップに向けた学生の動機や期待には幅があり、企業等が行う実習にも多様性が伴ってしまったため、必ずしも思い通りのインターンシップとはなり得ていないと感じられる。これは、今まで以上に学生と教員・学生と企業の間でフィードバックの頻度を増すこと、つまり「走りながらの軌道修正」を次年度は試みる必要があると気付かされた。

分かったこと（2 番データ）

顧客を通して、商品の知識に必要性や業界の特性について学生は認識を深めており、その点においては「人的ネットワークの認知」が強化されたともいえる。逆に、顧客対応にあまり取り組まなかった企業等においては、学生の受け止め方にかなり幅が出ていたことが特徴であった。例えば、屋内の会議室等での研修や倉庫での商品管理などに偏ることなく、対顧客との接点がある実習になるような提案を企業等へお願いする必要も出てくるであろう。

分かったこと（3 番データ）

学生からの振り返り報告では、「実習は充実した内容であった」と異口同音に聞き及ぶのだが、将来に向けた展望へ学生の行動が伴わない傾向が確認できた。その点では、「キャリアの展望化」については、学生への後押し（つまりエンパワーメント）が出来ていない。夏期のインターンシップが終わった後も、次の冬や春の休暇期間中に継続実習が出来るような、中長期型のインターンシッププログラムを組み立てるなど、企業等とも協力しながらカリキュラム改革を推進する必要がある。

以上をまとめると、本学のインターンシップでは、学生の「人的ネットワークの認知」は限定的ではあるが強化されることが認められた。「キャリアの展望化」という狙いについては、企業等における実習期間（つまり接点を）を多くする工夫・仕組みが求められると思われる。

最後に、2019年度インターンシッププログラムは、本学キャリア支援室の多大なる支援によって成り立ち運営された。ここに、謝意を表したい。

注

- 1 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」は、文部科学省 HP の大学等におけるインターンシップの推進（高等教育局専門教育課）において、基本的な指針文が文部科学省・厚生労働省・経済産業省の連名で取りまとめられている。そのなかの「インターンシップの意義」については、大学等及び学生にとっての立場からの意義や企業等の立場からの意義に渡って双方から見た観点でまとめられている。基本的な取り扱いは、学生情報は広報活動や採用選考活動には使用出来ないこととされており、学生が在学中に自らの専攻や将来のキャリアに関連する就業体験をするとされている。
- 2 本学では、九州国際大学におけるインターンシッププログラムの「事前学習」「実習」「事後学習」を通して、そのなかでも指導教員が就く「事前学習」「事後学習」の効果検証を確認している。「事前学習」とは、①ES シートの書き方について、「文章作成技能」の修得を目指す、②企業や職種のトピックについて、労働市場に注目して社会的見地から学ぶ、③実務的なマナーの意味付け（行動原理）について学ぶ、各項目を横断的に修得しようと試みている。「事後学習」とは、④「実習」報告書の添削指導、⑤振り返り（プレゼンテーション）を行う。
- 3 学生には、担当教員へ授業以外でも「報告」「連絡」「相談」ができるよう、Web メールを定期的に活用して連絡する仕組みを取り入れた。また、定期的な面談や電話相談などを強く推奨した。企業等での実習現場へは、教職員が手分けして視察も兼ねた訪問を行っており、現場での学生へのアプローチ・アドバイスは適宜行っていた。
- 4 三浦によると、様々な仮説の検証はサンプル数の不足（絶対数や経時的な課題）

が要因で、インターンシップの関する十分な仮説検証が実施されにくいことを指摘している。このコメントは、類似の先行研究を見る（管見の及ぶ）範囲で異口同音ではあるが複数確認ができる。

- 5 「抽出語の関連性分析」「自己組織化マップ」などは、テキストマイニング分析のフリーソフトウェアである KH Coder（注12も参照されたい）に内蔵された分析プログラムにより処理・生成される。
- 6 単位を希望する科目履修学生は（参加者）全体の6割で、単位を希望しない学生は（参加者）全体の4割であった。本稿では、前者と後者の差について実証研究する目的ではないため、その事実（各割合）のみ記載するに留めておく。
- 7 本稿では、テキストマイニング分析として研究をする対象延べ人数（つまり102事例）を数値表記上扱っていくが、実際にインターンシップへ参加した学生数（つまり延べ人数ではない実人数値）は71名であった。また、在籍学生数2,105名は2019年5月1日集計値である。
- 8 インターンシップは、単位の付与を希望する学生以外に希望しない学生も、同じプログラム（「事前学習」と「事後学習」）に参加することを義務付けている。従って、全参加対象者を「インターンシッププログラム参加者」という呼称を用いて、分け隔てなく教育訓練を施している。
- 9 科目を履修（つまり単位付与する）履修しないに関わらず、インターンシップの全行程は「インターンシッププログラム」という呼称を用いている。単位付与に関連する場合には「インターンシップ科目」という呼称を用いている。また、学内等で教員が関わる指導は「事前学習」「事後学習」と呼び、企業等つまり学外で社会人が関わる指導は「実習」と呼ぶようにしている。
- 10 前もって学生リーダーを指名し、そのリーダーの下6から7人で1グループ（小グループ）を形成して、学生主体で行動を進めるよう促した。グループ全員の人数分布資料を準備し、一人ひとりが持ち時間内に決められた手順でプレゼンテーションを行った。その場で学生同士がフィードバックを行い、全員（全グループ）の話が終了したところで選抜（つまりグループ代表）者を決め、全体で学生プレゼンテーションと教員からのフィードバックを繰り返した。
- 11 学生からの報告書とは、①実習を通じた成果や目標について（自己評価）約200文字、②社会人が身に付けているスキルについて（社会人基礎力）約200文字、③実習で学んだことを今後活かすことについて（将来的展望）約200文字で主に構成されている。なお、「報告書」そのものは諸般の事情で本稿には掲載していないが、小職に問い合わせをいただければ閲覧などに応じる。
- 12 KH Coder とは、立命館大学産業社会学部現代社会学科の樋口耕一准教授（2020年1月11日現在）が公開している、テキスト型データの計量テキスト分析もし

くはテキストマイニングのためのフリーソフトウェアである。このソフトウェアに関する事項や操作方法等は、樋口氏の HP に詳細が記載されている。https://khcoder.net/（2020年1月11日参照）

- 13 「形態素解析」では、テキストデータをそれ以上分けることのできない単語単位に分割している。こうすることで、単語の出現頻度を集計することができ、テキストデータを数値データとして扱えるようになる。「表記ゆれ統一」では、単語中に現れる大文字・小文字・半角・全角を統一し、一つの単語として扱えるようにする。また「クレンジング」では、テキストの中に現れる句点などそれぞれ自身には意味のない単語を除去していく。こういった工程を経て、分析できる状態のデータを作成することが出来る訳だが、各処理に費やす時間は膨大にかかるため限界は認めざるを得ない。

参考文献

- 牛澤賢二（2018）『やってみようテキストマイニング—自由回答アンケートの分析に挑戦！—』朝倉書店
- 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』8、pp. 41-50.
- 片瀬拓弥（2015）「インターンシップ自己評価表のテキストマイニング分析」『清泉女学院短期大学研究紀要』34、pp. 1-10.
- 児美川孝一郎（2013）『キャリア教育のウソ』筑摩書房
- 末吉美喜（2019）『テキストマイニング入門 Excel と KH Coder でわかるデータ分析』オーム社
- 鈴木秀樹・藤本幸三（2017）「自己組織化マップを用いた学生の看護観の検討」『東北文化学園大学看護学科紀要』6（1）、pp. 41-50.
- テウヴォコホネン、大北正昭（監修）、その他（2016）『自己組織化マップ』丸善出版
- 初見康行（2019）「インターンシップアワードから紐解く学生の価値観」インターンシップアワード HP <https://internship-award.jp/2019/10/>（2020年1月7日参照）
- 樋口耕一（2014）『社会調査のための計量テキスト分析—内容分析の継承と発展を指して』ナカニシヤ出版
- 三浦一秋（2016）「インターンシップの教育効果についての分析—学習意欲向上効

果と就業意識向上効果の観点から―』『インターンシップ研究年報』19、pp. 1-10.

文部科学省（2020）「大学等におけるインターンシップの実施状況について」文部科学省インターンシップ情報 HP

https://www.mext.go.jp/b_menu/internship/1387151.htm（2020年1月5日 参照）