

論文

大学から就業生活への移行期における職業基礎力と職業観の変化*

—インターンシップ経験との関連でみた内定学生と新入社員の比較—

京都先端科学大学客員研究員 京都産業大学共通教育推進機構 京都先端科学大学経済経営学部
寺田 盛紀 松尾 智晶 三保 紀裕

要旨

本稿は、就職内定者 620 名、新入社員 497 名に対するインターンシップに関するアンケート調査結果の統計的な分析を通じて、インターンシップのいかなる要件が職業基礎力や職業観の形成・自己評価に左右するかを明らかにすることを目的とする。分析の結果、インターンシップの期間（長期）、内容（課題提示型や専門関連型）、そして動機づけ（有償制と自発性）が効果的であることが明らかになった。ただし、職業基礎力と職業観の変化において、内定学生と新入社員とでは、かなり異なっていた。前者は基礎力所持への高い自信傾向や職業観での自己実現（貢献）志向、後者の職業観では現実的な経済安定を志向する傾向が強いことも特徴的であった。

キーワード：インターンシップ、職業基礎力、職業観、新入社員、移行過程

1. はじめに：課題と先行研究

1-1. 課題

本稿は、三保紀裕代表（松尾智晶と執筆責任者である寺田が分担）の 2019 年度の科学研究費補助金・基盤研究（C）「大学生のインターンシップにおけるプロアクティブ行動と組織内社会化に関する縦断研究」の一環として行った総合的なアンケート調査（「インターンシップの効果検証に関する内定者・新入社員調査」）のうち、大学から企業（実業）社会への移行期に注目し、インターンシップの職業能力と職業観の形成への影響に関する部分の分析を課題としたものである。職業能力や職業観は本来、個々の職業に対応する専門的職務能力や観念を問題にするものであるが、本稿はとくに職種や職業分野を限定せず、広く学生や新入社員を対象とするので、前者に関しては職業基礎力（諸職業に共通する基礎的能力、いわゆる基礎力）を、後者に関してはこれも諸職業に共通する一般的な職業観を問題にする。

* 本研究は令和元年度科学研究費補助金 19K02716 の助成を受けて実施されたものである。

1-2. 先行研究

職業基礎力と職業観をとともにインターンシップというキャリア経験・学習経験と関連付けることは、後者が前2者の形成因ではないか、という仮説に結びついている。このことに関する国内研究としては、寺田（2019）で先行研究が整理されているが、大学生に関するものとしては、インターンシップの基礎力（職業を冠さない）形成効果を論じている真鍋（2010）、河野（2011）、矢崎・中村（2013）、須永・斎藤・柳沢（2015）などがある。また、インターンシップの職業意識や職業観形成効果を分析するものには、平野（2010）、藤本（2013）、酒井（2016）などがある。しかし、我が国の研究は、どちらかというところ基礎力形成との関連に集中する傾向があり、職業観を取り上げるものであっても、より実証的で、就職後のキャリア形成まで見通しているものは少ない。

つぎに、海外のインターンシップにおける職業基礎力や職業観との関連に関する研究を見る際には、相当の注意を要する。欧米のインターンシップと我が国のそれとは、目的、期間、労働関係的裏付けなど、相当の違いが存在するからである。我が国では、有償インターンシップが普及していないうえ、近年では1日、2日の企業訪問から1月以上の長期に至るまで、また北米流のCO-OP (Cooperative Education) プログラム内就業に至るまで、押しなべてインターンシップに包括されている。他方、北米やアジアの英語圏などでは、インターンシップは近年ではCO-OP (Cooperative Education) とか Work Integrated Education という中で、あるいはそれとの関連で位置づけられるのが一般的である。NACE・Wallace（2020）は、インターンシップとCO-OPの共通性と差異性を表1のように整理している。わが国との比較で言えば、欧米でのインターンシップはフルタイムもあるが、パートタイムが特徴的である、短期といっても数か月単位のものである。

表1. NACE・M. WallaceによるCO-OPとインターンシップの比較（定義）

各団体によるプログラム形態	単位制限	フルタイム 雇用	パートタイ ム雇用	有給	無給	複数期	単期
Cooperative Education and Internship Association(CEIA)のCO-OP	○	○		○		○	
National Association of College and Employers (NACE)のCO-OP		○		○	○	○	
Co-Operative Education and and Work-Integrated LearningのCO-OP	○	○		○		○	
CEIAのインターンシップ		○	○	○	○		○
NACEのインターンシップ		○	○	○	○		○
CEWILのインターンシップ		○	○	○	○		○

Mallory Wallace (2020) Understanding Cooperative Education

<https://www.naceweb.org/career-development/internships/understanding-cooperative-education/>

また、ドイツ語圏のインターンシップは、EUの規程がベースになっているが、一般に単に実習 (Praktikum) と呼ばれ、課程必修のもの（最低賃金法が適用されないが、一定の社会保障と手当て付きの学期単位程度の実習）と選択制のもの（原則3か月までだが、3か月超えは最低賃金の適用）

(Bundesministerium 2016, 11ff.) などからなる。このように、欧米のインターンシップは、わが国のそれ

との比較で言えば「超長期」の、しかも労働関係としても整備されたものである。

そのような欧米のインターンシップ研究には、当然一定の研究傾向が存在する。まず、欧米の研究は、とくにアメリカでは、2010年前後の段階ではそもそも職業観（work value）を問題にする心理・教育心理学的研究（とくに縦断研究）が相当数見られる（寺田 2016, 2）が、それをインターンシップとの関連で分析する研究はひじょうに少ない。Journal of Vocational Behavior の論文目録から internship を検索しても、2010年代以降でわずか3件であり、career adaptability, proactive personality, そして career exploration との関連に関する研究である（Science Direct, 2020）。むしろ、そのようなインターンシップの内在的効果（intrinsic reward）に加えて（よりも）、卒業生（就業経験のあるインターンシップ経験者・非経験者の比較研究）調査を基本にした外的効果（extrinsic outcomes）を論じることが多い（Gault 2000）。キャリアアスキルの準備に関する側面に関して、Gault らは、アカデミックスキル（情報探索や問題解決など5項目）、職務獲得スキル（職務面接、ネットワークなど3項目）、対人スキル（リーダーシップ・チームワークなど2項目）、コミュニケーションスキル（オーラルプレゼンテーション、プロポーザル作成など3項目）を変数化している。また、Thomas, Guen Lee・Anderson, Arleen（2012）らのCO-OPやインターンシップを通じて得られるスキル・知識目録の研究もある。そのほか、インターンシップの組織社会化との関連（例えば三保・松尾（2020）やMiho, Matsuo, and Terada（2020）など）は、職業観形成あるいは東洋的発想に近いのか、韓国や中国をフィールドにしたものがいくらか散見される。代表的なものとしてハンナム大学のRose（2018）のものを挙げておく。

外的効果（雇用や初期キャリアへのプラス効果）を問題にする研究は多く、ここでは米独1件ずつ挙げておく。アメリカの研究としては、Nunley ら（2014）のインターンシップへのアクセス（面談機会の獲得）効果、ドイツのSaniter ら（2014）のインターンシップの就職後の賃金リターンの効果に関する研究などである。

このように欧米、とくにアメリカやドイツでは、効果の検証の対象が社会的、経済的な側面をメインに、心理的・発達の側面まで、広範にわたっている。また、縦断研究の場合も学生期だけでなく、職業キャリア形成期までを組み込んでいる。しかし、個人の価値観を問う習慣がないのか、職業意識・観を問題にすることが少ない。そこで、本研究は、我が国のインターンシップ研究の制約の克服を目指し、学生から就職後の社員への移行過程におけるキャリア形成の変化を初期キャリアの形成（職業的社会化、自律的な職務遂行、職務満足など）との関連の分析をめざす。その中で、本稿は、職業的社会化における能力と考え方（価値観）の形成という視点から、職業基礎力と職業観の両側面とそれらに対するインターンシップの影響・効果の様相を分析することとする。

2. 調査全体の構成と研究方法

2-1. 全体調査

本調査はインターンシップを経験がある・ないの双方を含む大学4年次生の企業・組織社会化（資質形成過程とインターンシップをはじめとしたそれへの影響要因）の分析を課題としているので、全国的調査と学生から社員の時期にわたる縦断研究を試みた。まず、調査データは、株式会社マクロミルの

“QuickMill”のデータを利用した。今回の調査は第1波であるため、縦断調査とならないので、内定学生(620名)と新入社員(497名)の横断調査である。実施期間は2019年1月6日から18日までの間であった。

調査項目(変数)として、まず、統制変数として、学生・社員別、性別、年齢、出身都道府県、婚姻状況、子供の有無、所属部署などについておもに記述式で回答を求めた。測定変数としては、以下の変数を取り上げた。まず、アルバイト経験(期間と回数)、ついでインターンシップについて、経験の回数、期間、申し込みルート、単位の有無と有償無償、経験内容(9項目)、経験を通じて必要性を実感した多様なスキル(7項目4件法)、大学生活で行っている活動の重視の度合い(学生のみ7項目4件法)、将来の職業生活への不安(将来の仕事や人生のありかたについて、学生のみ10項目4件法)、また、プロアクティブ行動(「フィードバック探索」「ネットワーク構築」「情報探索」などの側面から構成され、前2者に関しては、8項目で、最後者については、18項目)につき回答を求めた。また、リアリティショック(入社前のイメージと入社後のそれとの乖離の程度に関して社員のみ12項目4件法)、職務満足・コミットメントの程度(社員のみ12項目4件法)、仕事についての自己啓発(社員のみ5項目4件法)、また、学生・社員に共通する測定変数として、職業基礎力(「職業業基礎力」と命名し、14項目4件法)と、職業観(14項目4件法)も取り上げた。

本発表では、このうち、以上の統制変数と職業基礎力及び職業観の関連構造の分析を行う。

2-2. 職業基礎力と職業観の尺度構成

職業基礎力

筆者らが最初に職業基礎力を問題にしたのは、2013年度～2016年度の科学研究費補助金・基盤研究(B)「大学生の職業的資質形成の構造変容に関する比較縦断研究」においてである。「職業的資質形成」という概念は、職業観だけでなく、職業基礎力も車の両輪の一方として問題にされるべきとの立場から、本来は個々の職業の専門的能力にわたるけれども、一般的な職業基礎力を「職業基礎力」という形で変数設定(項目構成)を行ったものである。刊行物としては最初の論稿(2015)の中で、職業基礎力30尺度(仕事マネジメント力、語学教養力、技術力、身体運動力、組織適応力の5因子抽出)は、厚生労働省のジョブカード能力評価シート(2015)のリスト、室山の職業能力評価尺度(1999)、経済産業省の社会人基礎力12尺度(2010)などの尺度を参考にしつつ、語学力や技術的能力に韓関する自作尺度も加えて、構成した。本調査では、他の調査項目との重複を避け、また基礎力的項目に焦点化するために、前2者の因子を構成する14尺度に限定した。

職業観

もともとはGinzbergのOccupational Coice(1951)、Rosenberg(1957)、Spranger(1948)、Super(1969,1970)、Schein(1978,1990)、尾高(1941,1970)、NHK(1993)などを参考に作成した27項目(寺田2012)を長く実施してきたが、今回は、そのうちNHK放送文化研究所の10尺度(2004年、第6班)と寺田(2012)から4項目で、上記職業基礎力の項目数に合わせ、合計14項目で構成した。

3. 職業基礎力と職業観の状況

3-1. 職業基礎力と職業観の全項目の内定学生・新入社員の平均値比較

まず、職業基礎力と職業観の各 14 尺度得点の内定学生・新入社員比較を行った。職業基礎力 (表 2) についてみると、コミュニケーション力関連の Q15-11 (丁寧語での会話), Q15-13 (他人の意見を受け入れること) については、内定学生・新入社員ともに高い値を示していた。そして、仕事マネジメント力に係る Q15-1 (なすべきことの的確な把握) では有意差 ($p<.05$) が、Q15-7 (周りの人への働きかけ) では有意傾向 ($p<.10$) がみられた。いずれも内定学生の方が高い値を示していた。

他方、職業観 (表 3) では、新入社員の方が Q16-1 の労働時間志向 ($p<.05$), Q16-4 の収入志向 ($p<.10$), Q16-7 の独立志向 ($p<.10$) の得点が高かった。対照的に、内定学生は Q16-14 の会社貢献意欲の得点が高かった ($p<.01$)。

表 2. 職業基礎力 14 項目の内定者 (N=620)・社員(N=497)の平均値比較 (t 検定)

		度数	平均値	標準偏差	有意差
(仕事マネジメント1)	内定者	620	2.82	0.787 *	
成果の実現のためになすべきことを的確に把握できる	新入社員	497	2.72	0.765	
(仕事マネジメント2)	内定者	620	2.92	0.745	
課題解決のために計画を立てられる	新入社員	497	2.87	0.790	
(仕事マネジメント3)	内定者	620	2.86	0.815	
困難なことから逃げずに取り組み続けることができる	新入社員	497	2.80	0.814	
(仕事マネジメント4)	内定者	620	2.57	0.843	
複数のことがらを組み合わせ、新しいものを作り出すことができる	新入社員	497	2.52	0.850	
(仕事マネジメント5)	内定者	620	2.92	0.783	
自分がやるべきことに自発的に取り組むことができる	新入社員	497	2.85	0.775	
(仕事マネジメント6)	内定者	620	2.63	0.780	
事例やデータで、相手に分かりやすく伝えることができる	新入社員	497	2.61	0.794	
(仕事マネジメント7)	内定者	620	2.72	0.829 †	
目標達成のために周りの人に働きかけることができる	新入社員	497	2.63	0.823	
(仕事マネジメント8)	内定者	620	2.57	0.835	
定型的な文書だけでなく、不定型の文書もつくることできる	新入社員	497	2.58	0.807	
(コミュニケーション1)	内定者	620	2.99	0.782	
お客がマニュアルにないことを求めたとき上司の指示を仰ぎ対応できる	新入社員	497	2.96	0.808	
(コミュニケーション2)	内定者	620	3.02	0.746	
お客に失礼にならない接し方を知っている	新入社員	497	3.04	0.762	
(コミュニケーション3)	内定者	620	3.16	0.733	
丁寧語を使い自国語で会話ができる	新入社員	497	3.18	0.774	
(コミュニケーション4)	内定者	620	3.05	0.724	
自分の役割を理解して、行動することができる	新入社員	497	3.00	0.735	
(コミュニケーション5)	内定者	620	3.16	0.718	
他人のよい意見も受け入れることができる	新入社員	497	3.21	0.717	
(コミュニケーション6)	内定者	620	2.98	0.734	
確認や質問をしながら、相手の意見を正確に理解することができる	新入社員	497	2.92	0.717	

* : $p<.05$, † : $p<.10$

表3. 職業観 14 項目の内定者・社員の平均値比較 (t 検定)

		度数	平均値	標準偏差	有意差
働く時間が短いこと	内定者	620	2.87	0.853 *	
	新入社員	497	3.00	0.857	
失業の心配がないこと	内定者	620	3.19	0.797	
	新入社員	497	3.27	0.774	
健康をそこなう心配がないこと	内定者	620	3.34	0.759	
	新入社員	497	3.36	0.816	
高い収入が得られること	内定者	620	3.12	0.767 †	
	新入社員	497	3.21	0.812	
仲間と楽しく働けること	内定者	620	3.37	0.726	
	新入社員	497	3.32	0.810	
責任者として、さいはいが振るえること	内定者	620	2.37	0.897	
	新入社員	497	2.35	0.915	
独立して、人に気兼ねなくやれること	内定者	620	2.35	0.876 †	
	新入社員	497	2.44	0.936	
専門知識や特技が生かせること	内定者	620	2.88	0.856	
	新入社員	497	2.91	0.884	
他のひとからよい評価を受けること	内定者	620	2.96	0.819	
	新入社員	497	2.99	0.853	
顧客のためになること	内定者	620	2.92	0.831	
	新入社員	497	2.93	0.876	
むずかしい課題に挑戦できること	内定者	620	2.49	0.850	
	新入社員	497	2.51	0.866	
新たなものやサービスを作り出せること	内定者	620	2.6	0.893	
	新入社員	497	2.61	0.878	
自分が仕事に没頭できること	内定者	620	3.10	0.787	
	新入社員	497	3.04	0.837	
会社の存続・発展のために尽くすこと	内定者	620	2.72	0.837 **	
	新入社員	497	2.58	0.892	

** : $p < .01$, * : $p < .05$, † : $p < .10$

3-2. 職業基礎力と職業観の因子分析と因子尺度の構成

つぎに、職業基礎力と職業観のそれぞれについて、探索的因子分析（主因子法）を行った。因子軸の回転には、promax 回転を適用した。職業基礎力（表4）についてみると、当初のほぼ想定通り、きれいな2因子構造であった。第1因子の初期固有値5.988、第2因子1.104であった。第1因子は、「複数のことがらを組み合わせることができる」「課題解決のために計画を立てられる」「目標達成のために周りの人にはたらきかけることができる」などからなり、「仕事マネジメント力」と命名された。また、第2因子は「他人のよい意見もうけいれることができる」「丁寧語で会話できる」「お客がマニュアルにないことを求めたとき上司の指示を仰ぎ対応できる」などに負荷が高く、「コミュニケーション力」とするのが適切である。

他方、職業観（表5）に関しては、固有値の減衰状況をみると第1因子の固有値が4.044、第2因子が2.032、第3因子が1.163となった。しかし、第3因子は1項目でのみ構成され、かつ、第2因子とも負

荷が重なっていたことから、因子数を2として分析を行った。結果、きれいな因子構造となった。第1因子は、順に「健康を損なう心配がないこと」「失業の心配がないこと」「仲間と楽しく働けること」「高い収入が得られること」に負荷が高く、「経済安定志向」と命名した。第2因子は、「会社の存続・発展のために尽くすこと」とか「顧客のためのなること」などの貢献志向の項目も含まれているが、「難しい課題に挑戦できること」「責任者として采配が振るえること」「新たなものやサービスを作り出せること」「独立して人に気兼ねなくやれること」などから構成され、貢献志向的要素を含めた「自己実現志向」と定義することができた。

表4. 職業基礎力の因子分析結果（パターン行列, N=1117）

	1.仕事マネジメント力	2.コミュニケーション力	抽出後 共通性/ α	平均値	標準偏差
複数のことがらを組み合わせ、新しいものを作り出すことができる	0.762	-0.170	0.411	2.54	0.846
課題解決のために計画を立てられる	0.738	-0.053	0.487	2.90	0.765
事例やデータで、相手に分かりやすく伝えることができる	0.643	-0.004	0.410	2.62	0.786
定型的な文書だけでなく、不定型の文書もつくることができる	0.547	0.060	0.353	2.58	0.822
成果の実現のためになすべきことを的確に把握できる	0.525	0.235	0.521	2.78	0.778
目標達成のために周りの人に働きかけることができる	0.458	0.206	0.397	2.68	0.827
困難なことから逃げずに取り組み続けることができる	0.352	0.309	0.386	2.83	0.814
他人のよい意見も受け入れることができる	-0.180	0.752	0.390	3.18	0.718
丁寧語を使い自国語で会話ができる	-0.065	0.682	0.401	3.17	0.751
お客がマニュアルにないことを求めたとき上司の指示を仰ぎ対応できる	0.027	0.635	0.431	2.97	0.794
お客に失礼にならない接し方を知っている	0.080	0.558	0.387	3.03	0.753
確認や質問をしながら、相手の意見を正確に理解することができる	0.258	0.483	0.492	2.95	0.727
自分の役割を理解して、行動することができる	0.223	0.473	0.435	3.03	0.729
自分がやるべきことに自発的に取り組むことができる	0.292	0.408	0.434	2.89	0.780
第1因子	1.000		0.828		
第2因子	0.767	1.000	0.829		

表5. 職業観の因子分析結果（パターン行列, N=1117）

	1.経済安定志向	2.自己実現志向	抽出後 共通性/ α	平均値	標準偏差
健康をそこなう心配がないこと	0.767	-0.178	0.506	3.35	0.785
失業の心配がないこと	0.625	-0.098	0.349	3.23	0.787
仲間と楽しく働けること	0.605	0.022	0.378	3.35	0.765
高い収入が得られること	0.552	0.039	0.325	3.16	0.788
他のひとからよい評価を受けること	0.512	0.196	0.385	2.97	0.834
働く時間が短いこと	0.446	-0.123	0.168	2.93	0.857
自分が仕事に没頭できること	0.412	0.264	0.330	3.07	0.810
むずかしい課題に挑戦できること	-0.131	0.717	0.452	2.50	0.857
責任者として、さいまいが振るえること	-0.136	0.696	0.423	2.36	0.905
新たなものやサービスを作り出せること	0.029	0.621	0.401	2.60	0.886
会社の存続・発展のために尽くすこと	0.022	0.561	0.326	2.66	0.864
顧客のためになること	0.208	0.450	0.325	2.93	0.851
独立して、人に気兼ねなくやれること	-0.091	0.437	0.166	2.39	0.904
専門知識や特技が生かせること	0.281	0.344	0.279	2.89	0.868
第1因子	1.000		0.764		
第2因子	0.419	1.000	0.756		

3.3. 構成された因子ごとの内定学生・新入社員の比較（職業基礎力・職業観）

上記の分析を踏まえ、構成された因子（下位尺度）のそれぞれについて、内定学生と新入社員の間の

平均値の比較を行った（表6）。結果、どの下位尺度においても有意差は見られなかった。

表6. 構成された因子ごとの平均値の*t*検定

	内定者・ 新入社員別	度数	平均値	標準偏差	有意差
仕事マネジメント力	内定者	620	2.73	0.57	<i>n.s</i>
	新入社員	497	2.67	0.56	
コミュニケーション力	内定者	620	3.04	0.53	<i>n.s</i>
	新入社員	497	3.02	0.53	
経済安定志向	内定者	620	3.14	0.49	<i>n.s</i>
	新入社員	497	3.17	0.55	
自己実現志向	内定者	620	2.62	0.54	<i>n.s</i>
	新入社員	497	2.62	0.58	

4. インターンシップとの関連

上述の通り、内定者・新入社員の職業基礎力・職業観の尺度別比較では、そう違いがみられなかった。それにはインターンシップの未・非経験者 171 名（学生）と 129 名（社員）、合計ちょうど 300 名を含んでいることも少なからず関係していることが考えられる。そこで、ここではインターンシップにおける幾つかのファクターを入れた比較分析を行った。

4.1. インターンシップ経験の有無・期間による比較

まず、内定者・新入社員のそれぞれについて、インターンシップ経験の有無・期間を独立変数、構成された因子（下位尺度）を従属変数とした一元配置分散分析を行った。その結果、表7に見られるように職業基礎力の「仕事マネジメント力」では内定者、新入社員ともに長期インターンシップ経験者の値が未経験者よりも有意に高かった。また、内定者では長期インターンシップ経験者の値が1日インターンシップの経験者よりも高かった。次に、職業基礎力の「コミュニケーション力」についてみると、内定者についてのみ有意差がみられた。多重比較の結果についてみると、長期インターンシップ経験者の値が未経験者よりも高かった。

職業観では、「自己実現志向」において内定者、新入社員ともに有意差がみられた。多重比較結果を見てみると、内定者では長期インターンシップ経験者、短期インターンシップ経験者がそれぞれ、1日インターンシップ経験者、未経験者よりも有意に得点が高かった。そして新入社員では長期インターンシップ経験者が1日インターンシップ経験者、未経験者よりも、さらに短期インターンシップ経験者は未経験者よりも有意に得点が高かった。

4.2. インターンシップの経験内容による内定者・新入社員の比較

次に、インターンシップの経験内容による内定者・新入社員の比較を行ってみることにする。*t*検定を行った結果、「会社説明会」「会社見学」「アルバイト・パートと同じような内容の仕事」「マナー講座」「自分の専門分野と関連する就業内容」において有意差がみられた。特に、「会社説明会」「会社見学」

では内定者の得点为新入社員よりも高い点が特徴的であった (表 8)。

表 7. インターンシップ経験の有無・期間による比較

		度数	平均値	標準偏差	
仕事 マネ ジメ ン ト 力	内定者	インターンシップ未経験	171	2.61	0.66
		1日インターンシップを経験	173	2.68	0.49
		短期インターンシップを経験	173	2.76	0.55
		長期インターンシップを経験	103	2.94	0.50
		合計	620	2.73	0.57
		$F(3, 616)=8.068, p<.001$	多重比較:長期>1日, 未経験		
コ ミ ュ ニ ケ ー シ ョ ン 力	内定者	インターンシップ未経験	171	2.55	0.51
		1日インターンシップを経験	173	2.62	0.39
		短期インターンシップを経験	173	2.64	0.46
		長期インターンシップを経験	103	2.73	0.42
		合計	620	2.62	0.45
		$F(3, 616)=3.567, p<.05$	多重比較:長期>未経験		
経 済 安 定 志 向	内定者	インターンシップ未経験	171	3.09	0.56
		1日インターンシップを経験	173	3.17	0.45
		短期インターンシップを経験	173	3.13	0.48
		長期インターンシップを経験	103	3.15	0.47
		合計	620	3.14	0.49
		$F(3, 616)=0.807, n.s.$			
自 己 実 現 志 向	内定者	インターンシップ未経験	171	2.52	0.59
		1日インターンシップを経験	173	2.53	0.50
		短期インターンシップを経験	173	2.71	0.48
		長期インターンシップを経験	103	2.78	0.56
		合計	620	2.62	0.54
		$F(3, 616)=8.467, p<.001$	多重比較:長期>1日, 未経験 短期>1日, 未経験		
	新入社員	インターンシップ未経験	129	2.47	0.57
		1日インターンシップを経験	129	2.54	0.60
		短期インターンシップを経験	129	2.70	0.49
		長期インターンシップを経験	110	2.79	0.63
		合計	497	2.62	0.59
		$F(3, 493)=7.655, p<.001$	多重比較:長期>1日, 未経験, 短期>未経験		

表8. インターンシップの経験内容による内定者・新入社員の比較 (*t*検定)

		度数	平均値	標準偏差	<i>t</i> 値 (下段は <i>p</i> 値)
会社説明会	内定者	449	3.18	0.99	2.764
	新入社員	368	2.98	1.06	0.006
店頭・オフィスでの簡単な作業	内定者	449	2.31	1.12	
	新入社員	368	2.27	1.12	
会社見学	内定者	449	3.02	0.97	3.145
	新入社員	368	2.80	1.08	0.002**
アルバイト・パートと同じような内容の仕事	内定者	449	1.74	0.98	-3.440
	新入社員	368	1.99	1.08	0.001**
マナー講座	内定者	449	1.87	0.98	-2.193
	新入社員	368	2.03	1.05	0.029*
社員と同じ内容の仕事	内定者	449	2.09	1.07	
	新入社員	368	2.22	1.07	
自分の専門分野と関連する就業内容	内定者	449	2.17	1.08	-2.212
	新入社員	368	2.35	1.12	0.027*
経営者・会社の首脳陣による講義	内定者	449	2.10	1.04	
	新入社員	368	2.01	1.03	
問題解決型の課題提示	内定者	449	2.72	1.13	
	新入社員	368	2.60	1.13	

** : $p < .01$, * : $p < .05$

4.3. インターンシップの経験内容別にみた職業基礎力・職業観の比較 (内定者と新入社員共通)

加えて、インターンシップの経験内容に着目した検討を行った。経験内容の有無が職業基礎力・職業観にどう影響しているのかについてみるため、ここでは、「当てはまらない」「どちらかといえば当てはまらない」と回答した者を「未経験者」、「当てはまる」「どちらかといえば当てはまる」と回答した者を「経験者」として扱い、経験内容の有無を独立変数、職業基礎力・職業観を従属変数とした*t*検定を行った。経験内容のうち、ここでは職業社会への参入後にも影響を与える可能性が高い「社員と同じ内容の仕事」「自分の専門分野と関連する就業内容」「問題解決型の課題提示」の3項目に着目した。

表9. 経験内容の有無別にみた職業基礎力・職業観の比較 (「社員と同じ内容の仕事」)

		度数	平均値	標準偏差	平均値の 標準誤差	<i>t</i> 値 (下段は <i>p</i> 値)
仕事マネジメント力	未経験者	485	2.69	0.535	0.024	-3.491
	経験者	332	2.83	0.559	0.031	0.001**
コミュニケーション力	未経験者	485	3.03	0.500	0.023	-2.181
	経験者	332	3.11	0.535	0.029	0.029*
経済安定志向	未経験者	485	3.15	0.505	0.023	
	経験者	332	3.18	0.504	0.028	
自己実現志向	未経験者	485	2.60	0.540	0.025	-3.960
	経験者	332	2.75	0.539	0.030	0.000***

*** : $p < .001$ ** : $p < .01$, * : $p < .05$

分析の結果、「社員と同じ内容の仕事」では「仕事マネジメント力」「コミュニケーション力」「自己実現志向」において有意差がみられた。いずれの得点も、経験者の値が高かった(表9)。

次に、「自分の専門分野と関連する就業内容」についてみると、いずれの下位尺度でも有意差がみら

れた。いずれも、経験者の方が未経験者よりも得点が高かった（表 10）。

表 10. 経験内容の有無別にみた職業基礎力・職業観の比較（「自分の専門分野と関連する就業内容」）

		度数	平均値	標準偏差	平均値の 標準誤差	t 値 (下段はp 値)
仕事マネジメント力	未経験者	452	2.66	0.546	0.026	-5.152
	経験者	365	2.85	0.533	0.028	0.000***
コミュニケーション力	未経験者	452	3.02	0.520	0.024	-2.947
	経験者	365	3.12	0.505	0.026	0.003**
経済安定志向	未経験者	452	3.13	0.511	0.024	-2.597
	経験者	365	3.22	0.492	0.026	0.010*
自己実現志向	未経験者	452	2.56	0.529	0.025	-6.320
	経験者	365	2.79	0.536	0.028	0.000***

***: $p < .001$ **: $p < .01$, *: $p < .05$

最後に、「問題解決型の課題提示」では「自分の専門分野と関連する就業内容」と同様、全ての下位尺度において有意差がみられた。傾向についても同様であり、経験者の方が未経験者よりも有意に高い値であった（表 11）。

表 11. 経験内容の有無別にみた職業基礎力・職業観の比較（「問題解決型の課題提示」）

		度数	平均値	標準偏差	平均値の 標準誤差	t 値 (下段はp 値)
仕事マネジメント力	未経験者	326	2.64	0.559	0.031	-4.531
	経験者	491	2.82	0.530	0.024	0.000***
コミュニケーション力	未経験者	326	2.93	0.545	0.030	-5.897
	経験者	491	3.15	0.476	0.021	0.000***
経済安定志向	未経験者	326	3.06	0.563	0.031	-4.709
	経験者	491	3.24	0.449	0.020	0.000***
自己実現志向	未経験者	326	2.59	0.562	0.031	-3.263
	経験者	491	2.71	0.527	0.024	0.001**

***: $p < .001$ **: $p < .01$, *: $p < .05$

4.4. インターンシップの実施形態に着目した分析

インターンシップの実施形態による違いについて検討を加えてみることにする。

表 12. インターンシップ期間と実施形態（内定者と新入社員共通）

経験の期間	単位あり ・無償	単位あり ・有償	単位なし ・無償	単位なし ・有償	合計
1日インターンシップを経験	13	0	279	10	302
短期インターンシップを経験	43	16	222	21	302
長期インターンシップを経験	61	23	80	49	213
合計	117	39	581	80	817

$\chi^2 = 189.028$, $df = 6$, $p < .001$

まず、期間と実施形態（単位の有無・有償無償）についてのクロス集計を行った（表 12）。予想されたことではあるが、1 日インターンシップ（多くは会社説明会等）の経験者が全体の 37.0%，1 か月以内の短期インターンシップ経験者（37.0%）がメインである。しかし、長期インターンシップの経験者も 213 人（26.0%）と 4 分の 1 を超えていた。

問題は、職業基礎力と職業観への影響である。実施形態（単位の有無・有償無償）による違いは職業基礎力ではみられなかったため、ここでは割愛する。一方で職業観、特に内定生においては「経済安定志向」「自己実現志向」ともに有意差がみられた。多重比較の結果についてみると、「経済安定志向」では「単位あり・有償」の得点が他の群よりも有意に低かった（表 13）。そして「自己実現志向」では「単位なし・有償」「単位あり・無償」群の得点が「単位なし・無償」群よりも有意に高かった（表 14）。

表 13. 実施形態別の分散分析（「経済安定志向」、内定者のみ）

	度数	平均値	標準偏差
単位あり・無償	57	3.17	0.472
単位あり・有償	17	2.82	0.617
単位なし・無償	328	3.15	0.406
単位なし・有償	47	3.25	0.433
合計	449	3.15	0.427

$F(3, 445) = 3.859, p < .01^{**}$ (グループ間)

単位あり・無償, 単位なし・無償, 単位なし・有償 > 単位あり・有償

表 14. 実施形態別の分散分析（「自己実現志向」、内定者のみ）

	度数	平均値	標準偏差
単位あり・無償	57	2.84	0.467
単位あり・有償	17	2.66	0.615
単位なし・無償	328	2.60	0.502
単位なし・有償	47	2.85	0.511
合計	449	2.66	0.512

$F(3, 445) = 6.423, p < .001^{***}$ (グループ間)

単位なし・有償, 単位あり・無償 > 単位なし・無償

5. 考察

5-1. 職業基礎力・職業観の項目比較について

職業基礎力のコミュニケーション力に関する 2 項目では、内定者・新入社員ともに自己評価が高い項目がみられたほか、仕事マネジメント力に関する 2 項目（「成果の実現のためになすべきことを的確に把握できる」、「目標達成のために周りの人に働きかけることができる」）では学生の方が高い自己評価であった。そして、職業観の経済安定志向に関する 3 項目（「働く時間が短いこと」、「高い収入が得られること」、「独立して、人に気兼ねなくやれること」）では、新入社員の方が高い自己評価であった。

新入社員を対象にインターンシップの経験やキャリア適応力について検討を加えた古田 (2010) は、インターンシップ経験者の方が非経験者よりも、「新しい仕事でもこなしていける」「新しい仕事にチャレンジしていきたい」「上司の期待に応える人材になれる」といった「キャリア自信」を示す項目の得点が有意に高いことを報告している。総じて、就労経験がない学生の方が自己実現志向で、現実的就労経験がある社員は経済安定志向が高くなる傾向にある。このことも参照すると、社員には現実的な価値観を持ってても、また仕事マネジメントが重要であっても、彼らがそれをなす基盤があまりないのかもしれない。

また、下位尺度単位で見た場合においては、内定者と新入社員では明確な差がみられなかった。新入社員が現在の職務に従事している期間がまだ短いことも少なからず関係しているものと思われる。前掲のアメリカの研究 (Gault, 2000 (p.50)) では、卒後 1~5 年の経験者は非経験者に対して対人スキル、コミュニケーションスキルで有意に差がでてくる、という。また、Saniter (2014 (p.22)) のドイツでの縦断調査 (卒後 1 年目と 5 年目) でも、2 回目 (5 年目) になって、インターンシップの外在的成果 (賃金・雇用効果等) がみられるという。より客観的な自己評価をするには、十分な時間経過が必要なのかも知れない。

5.2. インターンシップ経験の有無・期間が職業基礎力に与える影響について

前掲の河野 (2011) も、調査対象とした学生のインターンシップの経験日数の平均が本研究調査より多いと思われる 10 日前後であっても、ジョブシャドウイング的なものが多く、コミュニケーション力や協調性の重要性の認識に繋がっても、その後の学修への動機づけや具体的なスキル獲得の意欲にまで十分至っていないことを報告している。また、寺田等 (2019) が行った 1 日、2~4 日、5~9 日、10~15 日という短期インターンシップを 4 区分した調査では、チャレンジできる仕事、自分で判断できる仕事を経験、能力を生かす仕事といった項目からなる能力発揮志向に違いがみられ、2~4 日のグループがもっとも事前・事後、そして事前・事後間のプラス変化において、有意に高いことが示されている。これらの点を踏まえると、1 日、2 日、さらに 1 週間程度のインターンシップでは、時間的、内容的にもスキル育成にまで至らないことがわかる。それに比して、職業観では短期のものであっても、学生が揺さぶられる可能性は大いに存在する、ということであろう。

5.3. インターンシップ経験内容における内定者・新入社員の差異

真鍋 (2010) では、インターンシップの経験内容を「日常業務型」「課題設定型」に二分し、前者ではチームで働く力が、後者は主体性や課題発見力が、より伸長するとの分析を行っている。他方、矢崎・中村 (2013) では、真鍋等が設定した 2 つの方の効果は確認できなかった、と報告している。説明会、見学の影響の認識が強いのは内定者であり、逆に新入社員は今行っている就労との関連で過去の経験を位置づけている可能性も考えられるだろう。

5.4. インターンシップ経験内容の有無別にみた職業基礎力・職業観の比較

本研究で取り扱った3つの経験内容(「社員と同じ内容の仕事」「自分の専門分野と関連する就業内容」「問題解決型の課題提示」)は、会社説明会、会社見学などに比して平均値もそれほど高くはない項目であった。しかし、4つの下位尺度との関連でみると、いずれもほぼすべての尺度で経験していることが有意にプラスに働いている。これは、これらの経験内容がより長い期間を要していることも作用していると考えられるが、学生、社員双方により積極的、教育的経験として総括されているからであろう(特に課題提示型の経験)。

5.5. インターンシップの実施形態による違い

外形的効果 *outcomes* に関する研究であるが、Klein (2011 (p.17-18)) は、課程必修 (*mandatory*) のインターンシップより、選択制 (*voluntary*) プログラムの方が有効であることを示している。それは、学生が持っている能力やモチベーションが影響するからであるという。単位なし・有償がもっとも効果的であることは意外な結果であったが、それは学生へのモチベーション効果になっていると考えられるのではないかと。また、自由な選択であって、かつ金銭的対価も得られることへの魅力にも影響されていることが考えられる。必修インターンシップが一律によいとも限らない証左である。インターンシップにおいては、むしろ、学生の教育的な側面を含めたモチベーションを上げる工夫が求められる。ただし、単位あり・無償(大学が推奨するパターン)が単位なし・有償に次いで高得点であることにも留意しておかねばならない。

6. 結論

以上、本研究では職業基礎力と職業観に着目し、インターンシップ経験による影響について検討を行った。インターンシップ経験の影響が少なからず見られたほか、職業基礎力と職業観に対する評価はわずか1年弱の社員としての就労経験によって微妙に変化することがあきらかになった。学生は基礎力の獲得について自己肯定的であるが、新入社員はそうでもない。他方、新入社員は、職業観においては学生よりも現実的な経済安定志向に近づく。この点は学生期のキャリア教育が把握し、それへの備えしておくべき課題である。他方、インターンシップ経験については学生、社員に共通して肯定的にあらわれている。インターンシップの期間(長期インターンシップ)、内容(課題提示型や専門関連型)が効果的に作用している。また、特に学生には、インターンシップの動機づけ(インセンティブ)が重要であり、外的な面としては有償制、内的な面では単位なしの自主選択のインターンシップがより効果的であることが明らかになった。せいぜい1~2週間の短期の経験が中心である我が国のインターンシップにとって、欧米のCO-OP型のものを含めた多様なインターンシップをベンチマークにしたプログラムを、構築してゆく必要があるのではないかと。そのことをコロナ禍の社会において模索することが日本のインターンシップの次の段階の課題であろう。

参考文献

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2016). **Fachgutachten, Qualitätsstandards für Praktika, Bestandaufnahme und Empfehlungen**, Potsdam und Oldenburg.
- 藤本佳奈 (2013). インターンシップの経験による大学生の変化に関する一考察, 教育研究 (香川大学), **10**, 143-151.
- 古田克利 (2010). 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, 日本インターンシップ学会研究年報, **17**, 1-16.
- Gault, J., Redington, J., and Schlager, T. (2000). Undergraduate Business Internship and Career Success: Are They Related? *Journal of Marketing Education*, **22**(1), 45-53.
- Ginzberg, E. (1951). *Occupational Choice: An Introduction to a General Theory*. Columbia University Press, New York.
- 平野大昌 (2010). インターンシップと大学生の就業意識に関する実証研究, 生活経済学研究, **31**, 49-65.
- 河野志穂 (2011). 文系大学生のインターンシップが大学での学びに与える効果—早稲田大学を事例として—, 日本インターンシップ学会研究年報, **14**, 9-15.
- 経済産業省 (2010). 社会人基礎力の育成の手引き—日本の将来を託す若者を育てるために, 教育実践の現場から—, 河合塾・朝日新聞出版.
- 厚生労働省 (2015). ジョブ・カードモデル評価シート・モデルカリキュラム一覧表 (http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/jobcard05.html) (2020.12.31.)
- 真鍋和弘 (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, 日本インターンシップ学会, 研究年報 **13**, 9-17.
- 三保紀裕・松尾智晶 (2020). 令和元年度独立行政法人日本学生支援機構「学生支援の推進に資する調査研究事業」『インターンシップの予期的社会化に係る効果と大学教育における有効性に関する研究』成果報告書.
- Miho, N., Matsuo, C., and Terada, M. (2020). Vocational behavior of Japanese newcomer and internship experience. *The Collection of Papers of AASVET 2020: Study and Training for Work and Vocation in Society 5.0 (4.0)*, 166-172.
- 室山晴美 (1999). 若年者のための職業能力評価尺度の作成, 日本労働研究機構研究紀要, **17**, 105-114.
- NHK 放送文化研究所 (2005). 現代日本人の意識構造 (第6版第2刷), NHK ブックス
- 尾高邦雄 (1941). 職業社会学, 岩波書店
- 岡山理科大学キャリア支援センター (2019). 2017 年度インターンシップ経験前後の目的意識と職業観のアンケート調査
- Rose, P. S. (2018). The intern to employee career transition: An outsiders perception of insider status. *Journal of Career Development*, **45**(6), 566-579.
- Rosenberg, M. (1957). *Occupation and Values*.
- 酒井理 (2016). 学生の価値観とインターンシップの効果, 社会科学論集 (埼玉大学), **148**, 135-147.

- Saniter, N., and Siedler, T. (2014). Door Opener or Waste of Time: The Effects of Student Internships on Labor Market Comers, *IZADP* (Discussion Paper Series) No. 8141, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. p.49.
- Science Direct (2020). Internship, 94 results. (<https://www.sciencedirect.com/search?q=internship&pub=Journal%20of%20Vocational%20Behavior&cid=272611>) (08.10, 2020)
- Schein, E.H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Addison-Wesley Publishing Company, Boston.
- Spranger, E. (1948). *Psychologie des Jugendalters*.
- 須永一道・斎藤智・柳澤利之 (2015). インターンシップ評価に関する効果検証についての一考察, 研究報告 (新潟青陵短期大学部), **45**, 35-43.
- Super, D. E. (1969). *Work Values Inventory*.
- Super, D. E., and Martin, J. B. (1970). *Occupational Psychology*. Tavistock Publications, London.
- 寺田盛紀・紺田広明・清水和秋 (2012). 高校生の職業観形成とその要因に関する比較教育文化的研究—6か国における第10年次生に対するアンケート調査結果の分析から—, *キャリア教育研究*, **31**(1), 1-13.
- 寺田盛紀・イーサンミン・石嶺ちづる・清水和秋 (2015). 大学生の職業的資質形成に関する国際比較研究—日本・アメリカ・韓国・ドイツの4大生と短大・職大生の比較—, *生涯学習・キャリア教育研究* (名古屋大学), **11**, 33-45.
- 寺田盛紀・河野恵美 (2019). 大学生のインターンシップの効果検証に関する研究—A 大学における事前・事後の調査結果から—, *生涯学習・キャリア教育研究* (名古屋大学), **15**, 25-37.
- 寺田盛紀・松尾智晶・三保紀裕 (2020). 職業基礎能力と職業観の移行過程における変化—インターンシップ経験との関連でみた内定学生と新入社員の比較—, *日本キャリア教育学会第42回研究大会発表論文集*, 81-82.
- Thomas, G. L., and Anderson, A. (2012). Program Assessment II : Cooperative Education Objectives Nestled in ABET EC 2000, Criterion 3:a-k. in *Handbook for Research in Cooperative Education and Internship*, Routledge New York, p. 383-401.
- Wallace, M. (2020). Understanding cooperative education. *National Association of Colleges and Employers*. (<https://www.nacweb.org/career-development/internships/understanding-cooperative-education/>)
- 矢崎裕美子・中村信次 (2013) インターンシップ経験によるコンピテンシーの変化—動機と研修の型からの検討—, *全学教育センター紀要* (日本福祉大学), **1**, 3-9.