

## 論文

# インターンシップ経験による入職後のプロアクティブ行動と初期適応の差異\* — 新入社員を対象とした検討 —

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

Email:miho.norihiro@kuas.ac.jp

### 要旨

本研究では、入職後の初期適応に対して過去のインターンシップ経験がどのような影響を及ぼしているのかについて、新入社員を対象とした検討を行った。2019年度の新入社員497名、2020年度の新入社員208名、計705名を対象に、インターンシップ経験、現在の職務行動、適応指標などに関する調査を行った。実習先企業と入職先企業的一致、インターンシップ期間を要因とした2要因分散分析の結果、インターンシップ期間が長期の場合には入社後の正社員の職務や自分の専門分野と関連した内容を経験しており、それらの経験は現在の職務行動、適応指標に寄与していることが明らかになった。

キーワード: インターンシップ, 新入社員, 初期適応

### 1. はじめに

本稿では、令和元年度科学研究費補助金・基盤研究C(19K02716)「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社会化に関する縦断研究(三保紀裕代表)」において2019年度、2020年度に実施した「インターンシップの効果検証に関する新入社員調査」を対象とした分析を行うものである。これまで一連の研究を通じて、2019年度の新入社員と内定学生の比較分析、そして2019年度から2020年度にかけての内定者から新入社員へと至る追跡調査に基づく分析などを行ってきた。これらについてはそれぞれ、寺田・松尾・三保(2021)や三保・松尾・寺田(2021)などで結果の一部を報告してきているが、新入社員に焦点化した分析については十分に行われてこなかった。本稿では、これまで報告してきた一連の研究結果を補足するものとして、学生期のインターンシップ経験が現在の職務や適応指標にどう関連するのかについて、新入社員を対象とした分析を行う。

\* 本研究は、令和元年度科学研究費補助金・基盤研究C(19K02716)「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社会化に関する縦断研究」の助成を受けて実施されたものである。

## 2. 先行研究

本研究に関わる視点として、2つの分野の状況を押さえておく必要があるだろう。1つめは大学生を主たるターゲットとしたインターンシップ、2つめは組織社会化を中心とした、新入社員の初期適応についてである。

### 2-1. 日本におけるインターンシップ

**定義の見直し** 日本のインターンシップについては今、定義の見直しに関する議論が起きている。インターンシップの制度的導入とその系譜については、吉本(2021)により体系的な整理がなされている。ここでの議論の中心となるのは、いわゆる「三省合意」と呼ばれるインターンシップの基本的考え方についてである。これについては、1997年の導入・展開を経て2014年に改正が行われている。そこでは「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと(文部科学省・厚生労働省・経済産業省, 2014)」と定義されているが、その後、2017年に再び改正がなされている。その背景にあるのは「採用型インターンシップ」「ワンデー・インターンシップ」の拡大であった。吉本(2021)は、大学、企業、官公庁などの利害関係の対立・調整軸に関わるなかで、インターンシップに関する「共通感覚」の形成にゆらぎが生じていることを指摘している。

2017年の改正以降、採用と大学教育の未来に関する産学協議会(2021)において、新たなインターンシップのあり方について再度議論がなされた。そこでの記述を引用すると、問題提起として「最初に、多様で複線的なインターンシップを推進すべきであることが合意されたが、その一方で、『模擬的な作業を含め、業務を体験する場面が全くないもの』もインターンシップとされていることや、多くの学生が『就職活動に直接的なメリットをもたらすと期待される短期のインターンシップ』への参加を偏重する傾向にある点が最近のインターンシップをめぐる混乱につながっている」(p.57)と述べられている。そしてこれらを踏まえ、新たなインターンシップの定義に際し、

- ① 学生にとって、学修と将来のキャリアや就職の検討に資する活動はいずれも重要であること
- ② 今後、就職活動に挑もうとする学生への「安心(透明性や円滑なコミュニケーションの担保)」「多様な選択肢」の提供に寄与するインターンシップの実施を目指すこと

の2点が考慮されたほか、要件として

- ① 学生が、企業の職場や現場で実際に業務に従事すること
- ② 就職活動を目的とするものではないが、その仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか(自らがその仕事で通用するかどうか)を見極めることを主たる目的とすること

の2点が求められることが明示された(p.57)。これらを踏まえた新たな定義が「学生が、その仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか(自らがその仕事で通用するかどうか)を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験(企業の実務を体験すること)を行う活動」である。また、この新たな定義を踏まえた上で、これまで「インターンシップ」として行われてきた活動や取組みを整理・類型化している。それらは

- ① 企業・業界・仕事への理解促進
- ② 能力開発/キャリア教育

### ③ マッチング精度の向上／採用選考を視野に入れた評価材料の取得

の3つに大別され、「ワンダー・インターンシップ」については就業体験を伴わないことから、名称を使用しない（すなわち、「インターンシップ」の定義からは外れるものである）形で合意がなされている。

**これまでのインターンシップ研究** 上述の通り、インターンシップについては以前より多様化が指摘されていたが（例えば、古閑（2011）など）、一連の整理・体系化が産学協議会（2021）の議論によってなされたといつてよい。一方でインターンシップ研究については、その対象の多くが「日本型インターンシップ（見館, 2017）」と呼ばれる「教育目的主体」「短期」「無償」という特徴を持つものに焦点化されてきた（例えば、平尾（2011）など）。近年の研究動向については江藤・手島・椿（2021）により、職業統合的学習（Work Integrated Learning）への展開可能性という観点から整理が加えられている。そこでは、インターンシップの主体となる「学習者」「教育機関」「労働市場」の3つの視点から研究動向の整理を行っているが、その中でも採用者や労働市場の観点での研究の少なさを指摘している。実際、これまでに行われてきた研究の多くは、江藤ら（2021）のいう「学習者」「教育機関」の視点に関するものがほとんどであり、円滑な就職がゴールとして設定されている研究がほとんどであった。すなわち、入職後の初期適応に対して過去のインターンシップ経験がどのような影響を及ぼしているのかという、本研究が焦点としている部分については研究の蓄積が少ないのが現状である。

## 2-2. 新入社員の初期適応

新入社員の初期適応については、Schein（1968）やVan Maanen（1976）によって提唱された「組織社会化」の枠組みの中で膨大な研究の蓄積がなされている。組織社会化の定義として日本でよく紹介されているのは高橋（1993）によるものであり、「組織への参入者が組織の一員となるために、組織の規範・価値・行動様式を受け入れ、職務遂行に必要な技能を習得し、組織に適応していく過程」とされている。組織社会化の枠組みでは組織への参入後が主な焦点となっているため、ここにインターンシップを位置付けている研究は組織社会化研究全体の中では多くない。実施されている研究の多くは海外のものであり、Feldman & Weitz（1990）やNarayanan, Oik, and Fukami（2010）、Pan, Guan, Wu, Han, Zhu, Fu, and Yu（2018）などを挙げるができる。しかし寺田ら（2021）の指摘にもあるように、日本と海外ではインターンシップの枠組みが大きく異なっている点については留意しておかねばならない。

組織社会化研究では、組織の参入前に生じる社会化のことを「予期的社会化」（高橋, 2002）と位置付けている。その例として有名なのはWanous（1973）のRealistic Job Previewであろう。一般的に、予期的社会化として取り扱われるものの多くは会社説明会などの採用現場に関わるものであるため、インターンシップを予期的社会化の一つとして捉えている研究は多くない。その要因としてあるのは大学教育課程と職業社会間における接続性の低さであろう。寺田（2021）はこれを「移行の架け橋」が欠落した状態と述べている。日本ではインターンシップを経験した企業にそのまま就職していくことを前提としていない場合も多く、このことが江藤ら（2021）が指摘する採用者や労働市場の観点での研究の少なさに繋がっていることが想定される。また、これまでのインターンシップ研究の中には職業基礎力形成を効果として捉えている研究も複数見受けられるが（例えば、矢崎・中村（2013）など）、その背景には「移行の架け橋」が欠落した状態があり、そこを越境するものとして職業基礎力の存在があると

考えられてきたためであろう。これらを踏まえると、インターンシップ経験内容やそこでの行動次第では、インターンシップを経験した企業と入職後の企業が異なっていたとしても、入職後の初期適応に学生期のインターンシップ経験が影響を及ぼしうる可能性は十分に考えられる。この点を明確にすることが出来れば、インターンシップを予期的社会化として捉えることが可能になるだけでなく、新たに定義、類型化されたインターンシップの効果を採用者・労働市場の観点から示すことが出来るだろう。

### 2-3. 本研究の目的

以上の問題意識のもと、執筆者らはこれまで2019年度から2020年度にかけて、企業への内定を有している大学4年生、入社1年目の新入社員を対象に横断調査、縦断調査をそれぞれ実施してきた。新入社員の初期適応に関する分析については三保ら（2021）において、大学4年生から入社1年目にかけての縦断調査に基づく分析結果を報告している。そこではインターンシップにおけるプロアクティブ行動に着目しており、組織文化理解に関する情報探索行動とインターンシップの期間が、職場での初期適応に対してポジティブな影響を及ぼしていることを明らかにしている。しかし、分析データ数の問題から、実習期間とそれに伴う内容に関する詳細な分析については十分に出来ていない点に課題があった。インターンシップの経験内容やそこでの行動が、入職後の職務行動や初期適応に影響を及ぼすかを明らかにするにあたっては、インターンシップを経験した企業と入職後の企業が異なる場合も想定に含んだ上で、新入社員を対象とした分析を行うことが有効である。そこで本稿では、三保ら（2021）とは分析方法は異なるが、上記の知見を補足する目的で、まだ主たる分析の対象としていない新入社員を対象とした分析から、学生期のインターンシップ経験が現在の職務や適応指標にどう関連するのかについて検討を行う。

## 3. 分析方法と測定変数

### 3-1. 調査実施の方法・分析対象者

本研究では三保ら（2021）で課題となった分析データ数の問題を解決するために、2019年度と2020年度にそれぞれ新入社員を対象として実施した調査データを用いる。2019年度については2019年1月6日から18日までの間に、新入社員497名（男性123名、女性374名）を対象とした調査を実施した。2020年度については、新入社員208名（男性51名、女性157名）を対象とした調査を実施した。実施期間は2021年1月29日から2月8日までの間であった。これらの調査ではいずれも、株式会社マクロミルの“QuickMill”のデータを利用した。なお、調査実施にあたっては京都先端科学大学の研究倫理審査を通過している。また、本研究ではインターンシップ経験の期間ごとに調査対象者数が均一になるように調整しており、日数の設定については後述するが、「経験なし」「1日」「1か月以内（短期）」「1か月以上（長期）」の4つの群でそれぞれ人数が均等になるようにした。各群の人数はそれぞれ、2019年度で129名、2020年度で52名である（2019年度の長期インターンシップ経験者のみ110名）。

### 3-2. 測定変数

**フェース項目** ここではフェース項目として性別、職種、所属部署について尋ねた。

**インターンシップ経験** インターンシップ経験については、期間、申込ルート、単位認定の有無、そしてインターンシップ経験先と現在の就職先の一致について尋ねている。インターンシップ経験の期間については、詳細について「経験なし」「1日」「5日間以内」「7日間以内」「2週間以内」「1か月以内」「3か月以内」「半年以内」「半年より長い期間」と提示し、これらの中から最も期間の長いインターンシップ経験について1つ回答するよう求めた。

**インターンシップ経験内容** インターンシップ経験者に対してのみ尋ねた項目である。教示文として「以下に示す各項目は、インターンシップの実習先で経験した内容としてどの程度あてはまりますか？」と提示し、用意した9つの項目についてそれぞれ「4: あてはまる」から「1: あてはまらない」までの4件法での回答を求めた。

**プロアクティブ行動** プロアクティブ行動は「個人が自分自身や環境に影響を及ぼすような先見的な行動であり、未来志向で変革志向の行動」と定義されている (Grant & Ashford, 2008)。これには複数の側面があるが (Ashford & Black, 1996)、本研究ではこの中でもインターンシップ、そして新入社員の初期適応に関わりうると考えられる「情報探索行動 (仕事の進め方・組織文化の2側面)」「フィードバック探索行動」「ネットワーク構築行動」を測定の対象とした。プロアクティブ行動が取れていることは、職場での初期適応に対してポジティブな影響を与えることが知られている。本研究では現在の職務におけるプロアクティブ行動を測定する目的で、上記の側面についてそれぞれ測定する項目 (三保・松尾, 2019) を使用した。「情報探索行動 (仕事の進め方・組織文化の2側面)」では、教示文として「あなたは現在の職務遂行において、以下に示す事柄についてどの程度調べていますか？」と尋ね、18項目に対してそれぞれ「4: かなり調べている」から「1: 特に調べていない」の4件法での回答を求めた。「フィードバック探索行動 (4項目)」「ネットワーク構築行動 (4項目)」については、教示文として「あなたは現在の職務において、以下に示す事柄についてどの程度実践していますか？」と尋ね、それぞれについて「4: 実践している」から「1: 実践していない」の4件法での回答を求めた。

**仕事に関する学習** 仕事に関する内容に関する具体的学習行動について問う項目である。先行研究を参考に5項目を作成し、教示文として「以下の項目は、現在のあなたにどの程度あてはまりますか？」と提示した。そして、それぞれについて「4: あてはまる」から「1: あてはまらない」までの4件法での回答を求めた。

**リアリティショック** リアリティショックとは、「組織参入前に形成された期待やイメージが組織参入後の現実と異なっていた場合に生じる心理現象で、新人の組織コミットメントや社会化にネガティブな影響を与えるもの (尾形, 2012)」と定義されている。本研究では尾形 (2012) で使用されている項目を一部修正した12項目を使用した。教示文として、「現在の職務内容は、入社前の期待やイメージとどの程度異なっていますか？以下の各項目について、自分の想定よりもポジティブか、ネガティブかという観点からお答えください」と提示し、それぞれについて「4: かなりポジティブ」から「1: かなりネガティブ」までの4件法での回答を求めた。

**適応指標** 本研究では職場への適応に関する指標として、職務満足、情緒的コミットメント、定着意識の3変数を使用した。なお情緒的コミットメントとは、その組織に居続けたいと思うから、その組織に居続けるという情緒的な側面である (鈴木, 2014)。職務満足については、小川 (2005) で使用されている項目

を一部修正した5項目を、情緒的コミットメントについては尾形(2012)で使用されている項目を一部修正した5項目を、そして定着意識については、先行研究を参考に独自に作成した2項目を使用した(いずれも4件法)。

**職業基礎力** 汎用的能力について測定する項目である。本研究では、山本・三保・寺田(2017)で使用された項目のうち、インターンシップに関わりがあると考えられる「仕事マネジメント力」「コミュニケーション力」を測定する14項目を使用した(いずれも4件法)。

### 3-3. 分析手順

本研究ではコロナ禍による影響に鑑み、まずは2019年度と2020年度の新入社員の平均値比較( $t$ 検定)を行う。次に、経験したインターンシップの違いに着目した検討を行う。ここには、インターンシップを経験した企業と実際に入職した企業が一致しているかという点も少なからず影響することが考えられるため、実習先企業と入職先企業の一致度と、インターンシップ期間を要因とした2要因分散分析を行う。なお、この分析ではインターンシップ未経験者が分析対象から外れるため、ここを補足するものとして、改めてインターンシップ期間のみを要因とした1要因分散分析を行う。

## 4. 結果

### 4-1. 2019年度と2020年度の比較

2019年度と2020年度新入社員の比較を行うべく、測定した変数それぞれについて独立した $t$ 検定を行った。分析の結果、ほとんどの変数間で有意差がみられなかった。唯一有意差がみられたのは「ネットワーク構築行動( $t(703)=2.05(p<.05)$ )」のみであり、2019年度の方が2020年度よりも得点が高かった(表1)。また、ネットワーク構築行動について項目単位での比較を行ってみたところ、有意差がみられたのは「様々な情報を得られるように社内のネットワークを作る( $t(703)=2.52(p<.05)$ )」のみであった。これらの結果から、2019年度と2020年度ではほとんど違いがないことが示された。そこで、以後の分析では2019年度と2020年度の新入社員を合わせて分析する。

表1 2019年度と2020年度新入社員の比較 ( $t$ 検定)

		2019年度	2020年度	備考
分析N		497	208	
プロアクティブ 行動	情報探索:仕事の進め方	2.71	2.72	
	情報探索:組織文化理解	2.47	2.42	
	ネットワーク構築行動	2.64	2.52	$t(703)=2.05(p<.05)$
	フィードバック探索行動	2.86	2.86	
リアリティ ショック	仕事ショック	2.64	2.67	
	対人ショック	2.90	2.91	
職場での学習		2.67	2.65	
適応指標	職務満足	2.51	2.46	
	情緒的コミットメント	2.40	2.36	
	定着意識	2.48	2.43	
職業基礎力	仕事マネジメント力	2.70	2.68	
	コミュニケーション力	3.05	3.03	

#### 4.2. 入職先企業との一致とインターンシップ期間による違い

次に、入職先企業との一致と経験したインターンシップ期間の違いにより、現在の職務に関する一連の行動、そして適応指標等にどのような違いがあるのかについて検討する。ここでは、入職先企業との一致と経験したインターンシップ期間を独立変数、各種測定変数を従属変数とした2要因分散分析を行った。なお、入職先企業との一致についてはインターンシップ経験者でしか回答できない項目であるため、ここでの分析ではインターンシップ未経験者は分析対象外となる。そこで、ここでの分析ではインターンシップ未経験である181名については分析から除外した。

分析の結果(表2)、交互作用がみられたのは「定着意識 ( $F(2,518)=3.58(p<.05)$ )」のみであった。多重比較の結果についてみると、入職先企業が「同じ」の人においてのみ、期間が「長期」の方が「1日」よりも有意に得点が高い結果となった。

インターンシップ先と入職先企業との一致と、インターンシップ期間それぞれに関する単純主効果については、複数の変数で確認することができた。入職先企業との一致については、「情報探索:仕事の進め方」「情報探索:組織文化理解」「仕事ショック」「職場での学習」「職務満足」「情緒的コミットメント」「定着意識」において主効果がみられた。いずれの変数でも、入職先企業が「同じ」の人の方が「違う」人よりも得点が高かった。

インターンシップ期間については、「情報探索:仕事の進め方」「情報探索:組織文化理解」「ネットワーク構築行動」「仕事ショック」「職場での学習」「情緒的コミットメント」「定着意識」「仕事マネジメント力」において主効果がみられた。多重比較の結果については、変数により傾向が異なっていた。基本的な傾向として、インターンシップ期間が「長期」であった人と「1日」であった人との間に有意差がみられており、「情報探索:仕事の進め方」「情報探索:組織文化理解」「ネットワーク構築行動」「職場での学習」「情緒的コミットメント」「仕事マネジメント力」ではいずれも「長期」の方が「1日」よ

りも有意に得点が高かった。そして「仕事ショック」「定着意識」については、インターンシップ期間が「長期」「短期」であった人と「1日」であった人との間に有意差がみられた。いずれも「長期」「短期」の方が「1日」よりも有意に得点が高かった。

これらを整理すると、入職先企業とインターンシップを経験した企業が一致していた人の方が、職務におけるプロアクティブ行動や職場での学習行動、適応指標の得点が高くなる傾向にあった。また、仕事ショックについても合わせて得点が高くなった。同様に、インターンシップ期間についても、長期間のインターンシップを経験している人の方が、1日インターンシップ経験者と比較するとこれらの得点が高くなる傾向にあることが示された。



表2 2要因分散分析結果

		1日	短期	長期	総和	備考	
プロ ア ク テ ィ ブ 行 動	情報探索: 仕事の進め方	同じ	2.82	2.79	3.03	2.89	$F(2,518)=1.00(n.s.)$
		違う	2.65	2.78	2.82	2.74	【主効果】同じ>違う
		総和	2.68	2.78	2.89	2.78	【主効果】長期>1日
	情報探索: 組織文化理解	同じ	2.48	2.57	2.86	2.66	$F(2,518)=2.40(n.s.)$
		違う	2.32	2.59	2.52	2.47	【主効果】同じ>違う
		総和	2.35	2.59	2.63	2.52	【主効果】長期>1日
	ネットワーク 構築行動	同じ	2.60	2.57	2.85	2.69	$F(2,518)=1.36(n.s.)$
		違う	2.49	2.70	2.71	2.63	【主効果】長期>1日
		総和	2.52	2.67	2.76	2.64	
	フィードバック 探索行動	同じ	2.91	2.81	3.01	2.92	$F(2,518)=1.33(n.s.)$
		違う	2.91	2.92	2.86	2.90	
		総和	2.91	2.89	2.91	2.90	
リ ア リ テ ィ ク	仕事ショック	同じ	2.57	2.86	2.89	2.79	$F(2,518)=0.79(n.s.)$
		違う	2.55	2.68	2.70	2.64	【主効果】同じ>違う
		総和	2.55	2.72	2.76	2.67	【主効果】長期, 短期>1日
	対人ショック	同じ	2.90	3.02	3.05	3.00	$F(2,518)=0.65(n.s.)$
		違う	2.91	2.90	2.91	2.91	
		総和	2.91	2.93	2.95	2.93	
適 応 指 標	職場での学習	同じ	2.72	2.90	3.02	2.90	$F(2,518)=0.08(n.s.)$
		違う	2.50	2.72	2.78	2.66	【主効果】同じ>違う
		総和	2.54	2.76	2.85	2.71	【主効果】長期>1日
	職務満足	同じ	2.48	2.73	2.82	2.69	$F(2,518)=1.92(n.s.)$
		違う	2.44	2.49	2.43	2.45	【主効果】同じ>違う
		総和	2.45	2.54	2.55	2.51	
	情緒的 コミットメント	同じ	2.28	2.61	2.84	2.61	$F(2,518)=2.09(n.s.)$
		違う	2.24	2.39	2.40	2.34	【主効果】同じ>違う
		総和	2.25	2.44	2.54	2.41	【主効果】長期>1日
	定着意識	同じ	2.28	2.61	2.84	2.61	$F(2,518)=3.58(p<.05)$
		違う	2.24	2.39	2.40	2.34	【交互作用】同じ: 長期>1日
		総和	2.25	2.44	2.54	2.41	【主効果】同じ>違う 長期, 短期>1日
職 業 基 礎 力	仕事 マネジメント力	同じ	2.73	2.72	2.88	2.79	$F(2,518)=0.43(n.s.)$
		違う	2.61	2.73	2.80	2.71	【主効果】長期>1日
		総和	2.63	2.73	2.83	2.73	
	コミュニ ケーション力	同じ	3.06	3.04	3.13	3.08	$F(2,518)=0.06(n.s.)$
		違う	3.04	3.06	3.10	3.06	
		総和	3.04	3.05	3.11	3.07	

### 4.3. インターンシップ期間による違い

4.2 にて、インターンシップ期間による違いの一部を確認することができたが、インターンシップ未経験者との違いについても検討すべく、改めてインターンシップ期間を独立変数とした1要因分散分析

表3 1要因分散分析結果

経験 なし	分析N			分散分析結果			備考
	1日	短期	長期	1日	短期	長期	
	181	181	162				
情報探索:仕事の進め方	2.54	2.68	2.78	2.89	$F(3,701)=10.71(p<.001)$		長期, 短期>経験なし: 長期>1日
情報探索:組織文化理解	2.26	2.35	2.59	2.63	$F(3,701)=12.56(p<.001)$		長期, 短期>1日, 経験なし
ネットワーク構築行動	2.50	2.52	2.67	2.76	$F(3,701)=5.42(p<.01)$		長期>1日, 経験なし
フィードバック探索行動	2.72	2.91	2.89	2.91	$F(3,701)=3.53(p<.05)$		長期, 1日>経験なし
リアリティ シヨック	2.58	2.55	2.72	2.76	$F(3,701)=4.97(p<.01)$		長期>1日, 経験なし
	2.83	2.91	2.93	2.95	$F(3,701)=1.60(n.s.)$		
職場での学習	2.53	2.54	2.76	2.85	$F(3,701)=8.81(p<.001)$		長期, 短期>1日, 経験なし
職務満足	2.45	2.45	2.54	2.55	$F(3,701)=1.04(n.s.)$		
適応指標	2.33	2.25	2.44	2.54	$F(3,701)=4.20(p<.01)$		長期>経験なし
	2.42	2.29	2.56	2.61	$F(3,701)=4.52(p<.01)$		長期, 短期>1日
職業基礎力	2.59	2.63	2.73	2.83	$F(3,701)=6.48(p<.001)$		長期>経験なし, 1日
	2.98	3.04	3.05	3.11	$F(3,701)=1.52(n.s.)$		

表4 1要因分散分析結果(インターネットシヨック経験内容)

	分析N			分散分析結果			備考
	1日	短期	長期	1日	短期	長期	
	181	181	162				
会社説明会	3.42	3.01	2.48	2.48	$F(2,521)=39.53(p<.001)$		1日>短期>長期
店頭・オフィスでの簡単な作業	1.86	2.19	2.56	2.56	$F(2,521)=18.15(p<.001)$		長期>短期>1日
会社見学	2.62	3.01	2.78	2.78	$F(2,521)=5.71(p<.01)$		短期>1日
アルバイト・パートと同じような内容の仕事	1.50	1.94	2.43	2.43	$F(2,521)=38.63(p<.001)$		長期>短期>1日
マナー講座	1.79	2.04	2.23	2.23	$F(2,521)=8.16(p<.001)$		長期>1日
社員と同じ内容の仕事	1.70	2.21	2.78	2.78	$F(2,521)=50.58(p<.001)$		長期>短期>1日
自分の専門分野と関連する就業内容	2.02	2.30	2.70	2.70	$F(2,521)=17.39(p<.001)$		長期>短期>1日
経営者・会社の首脳陣による講義	1.98	2.02	2.19	2.19	$F(2,521)=1.92(n.s.)$		
問題解決型の課題提示	2.58	2.74	2.53	2.53	$F(2,521)=1.65(n.s.)$		

を行った。また、インターンシップ期間の違いによるインターンシップ経験内容の違いについても、合わせて分析を行った。

表3に示す通り、長期インターンシップと経験なし、あるいは1日インターンシップとの間に有意差が複数の変数でみられた。有意差が見られたいずれの変数においても、長期間のインターンシップを経験している方が高い値を示していた。また、1日と経験なしについては同様の傾向となる場合が多く、「ネットワーク構築行動」「仕事ショック」「仕事マネジメント力」ではいずれも長期の方が1日、経験なしよりも得点が高かった。そして、「情報探索：組織文化理解」「職場での学習」については、長期と短期が1日、経験なしよりも得点が高い結果となった。

次に、期間別にみたインターンシップ経験内容の違いについてみると（表4）、9項目のうち、7項目で有意差がみられた。多重比較の結果についてみると、「店頭・オフィスでの簡単な作業」「アルバイト・パートと同じような内容の仕事」「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」で同様の傾向がみられた。長期は短期よりも高く、短期は1日よりも有意に得点が高かった。一方で、「会社説明会」については真逆の傾向がみられた。1日は短期よりも得点が高く、短期は長期よりも有意に得点が高かった。「会社見学」については、短期の方が1日よりも有意に高い値であった。そして「マナー講座」では、長期の方が1日よりも有意に得点が高かった。インターンシップ経験内容の得点は、それらを経験している場合には点数が高くなる。つまり、長期では正社員に比較的近い職務や自分の専門分野と関連する就業内容を経験するのに対し、1日では会社説明会的な内容にとどまることが示された。

「経営者・会社の首脳陣による講義」「問題解決型の課題提示」については、期間による得点の有意差は見られなかった。これらの得点を見ると、「経営者・会社の首脳陣による講義」は1.98～2.19の値であり、中央値である2.5を下回っていた。一方で、「問題解決型の課題提示」の値は2.53～2.74の間を示しており、「問題解決型の課題提示」の方が期間問わず実施されているようである。寺田・松尾・三保（2022）における分析結果から、「経営者・会社の首脳陣による講義」は、仕事志向に関する職業観、会社意識の形成に対して有効であることが示されている。このことは、職業観形成を目的とした場合においては、現在実施されているインターンシップでは抜け落ちている視点であるともいえよう。

## 5. 考察

本研究では、大卒新入社員の入職後の観点から初期適応に関する指標を用いて、インターンシップの有効性について相当程度明らかにすることができた。三保ら（2021）の縦断研究から、短期、長期のインターンシップ経験それ自体が職場での初期適応にポジティブな影響を及ぼすことが示されていたが、本研究の結果からも、それを支持する結果が明らかになった。過去のインターンシップ経験の違いにより、現在の職務におけるプロアクティブ行動や職場での学習行動、適応指標には違いがみられ、長期インターンシップ経験の方が総じてこれらの得点が高くなる傾向にあった。もっとも、仕事に関するリアリティショックについても得点が高くなっていったが、これらはいずれも長期間に正社員に比較的近い職務を経験していたことが影響しているだろう。

一方で、1日インターンシップ経験者はインターンシップ未経験者とさほど得点に違いがみられなかった。経験内容も会社説明会が中心であり、実際の職務経験をほとんど含んでいない点に、短期や長期のインターンシップとは大きな違いがある。このことは、採用と大学教育の未来に関する産学協議会(2021)が1日のインターンシップに対し、職務経験を含まないことから「インターンシップ」という呼称を使うべきではないと主張している点を支持する結果でもあった。

実習期間の長さだけでなく、入職先企業と実習先企業が一致していた人の方が、諸変数の得点が高かった。これは経験内容が入職後の職務と直接的に関係するものであるため、ある意味当然の結果であろう。しかし、実習期間の長さとは交互作用がほとんどみられなかった。入職先企業と実習先企業が一致していなくても、実習期間が長い場合には正社員に比較的近い職務を経験するため、そこでの経験が現在の職務に活かしているということであろう。ただ単に実習期間が長いわけではなく、そこでの経験内容が反映された結果であるといえよう。

前述の通り、三保ら(2021)ではインターンシップ経験だけでなく、入職先企業と実習先企業が一致していなくても、インターンシップ経験におけるプロアクティブ行動、特に組織文化理解に関する情報探索行動が、入職後の企業における情緒的コミットメントや定着意識にポジティブな影響を及ぼしていることを明らかにしている。つまり、入職先企業と実習先企業が一致していなくても、入職後の企業での職務行動や適応指標に寄与しうるインターンシップ経験が存在しているということである。本研究の結果からもそれを示すことができた。具体的には、正社員に比較的近い職務経験、プロアクティブ行動がこれに該当するといえるのではないだろうか。

## 6. 結語

本研究の結果は、これまでの知見を強固なものとする結果であった。入職後の企業での職務行動、初期適応に対して過去のインターンシップ経験がどのような影響を及ぼすのかという点について、大卒新入社員を対象とした検討を行った。結果として、入職先企業と実習先企業が一致していなくても、正社員に比較的近い職務経験やプロアクティブ行動は入職後の企業での職務行動、初期適応に寄与していることが明らかとなった。一方で課題も残される。具体的課題として残るのは、新たなインターンシップの定義に基づいて分類化されたインターンシップ別の効果の違いについてである。本研究では期間別や実習内容に着目しているが、新たな定義に基づく分類を踏まえた上での検討を行っているわけではない。この点についてはより詳細な検討が必要である。また、吉本(2021)の指摘にもあるように、インターンシップに加え、資格取得のための実習との違いなど、検討すべき課題は多い。これらについては今後の課題としたい。

## 引用文献

- Ashford, B. E., & Black, L. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, *81*, 199-214.
- 江藤智佐子・手嶋慎介・椿 明美 (2021). インターンシップから職業統合的学習 (Work Integrated

- Learning) への展開可能性—研究誌からみた学会の研究動向に着目して— インターンシップ研究年報, **24**, 21-39.
- Feldman, D. C. & Weitz, B. A. (1990). Summer interns: Factors contributing to positive developmental experiences. *Journal of Vocational Behavior*, **37**, 267-284.
- Grant, A. D. & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, **28**, 3-34.
- 平尾元彦 (2011). インターンシップの就職活動への影響：山口大学 2010 年度 4 年生へのアンケート調査と内定状況調査に基づく考察 山口大学大学教育機構「大学教育」, **8**, 29-36.
- 古閑博美 (編著) (2011). インターンシップ—キャリア教育としての就業体験 学文社
- 三保紀裕・松尾智晶 (2019). 平成 30 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(経過) 報告書
- 三保紀裕・松尾智晶・寺田盛紀 (2021). インターンシップ経験が入職後の初期適応過程に及ぼす影響—プロアクティブ行動に着目した検討— 日本キャリア教育学会第 43 回研究大会発表論文集, 96-97.
- 見館好隆 (2017). インターンシップによるキャリア育成の効果 中原 淳 (編) 人材開発研究大全 東京大学出版会 pp. 143-175.
- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省 (2014). インターンシップの推進に当たっての基本的考え方
- Narayanan, V. K., Olk, P. M., & Fukami, C. V. (2010). Determinants of internship effectiveness: An exploratory model. *Academy of Management Learning & Education*, **9(1)**, 61-80.
- 尾形真実哉 (2012). リアリティ・ショックが若年就業者の組織適応に与える影響の実証研究：若年ホワイトカラーと若年看護師の比較分析 組織科学, **45(3)**, 49-66.
- 小川憲彦 (2005). 組織社会化戦術が若年就業者の組織適応に与える影響 人材育成研究, **1(1)**, 79-93.
- Pan, J., Guan, Y., Wu, J., Han, L., Zhu, F., Fu, X., and Yu, J. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job search success: The rope of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, **109**, 14-26.
- 採用と大学教育の未来に関する産学協議会 (2021). ポスト・コロナを見据えた新たな大学教育と産学連携の推進
- Schein, E. H. (1968). Organizational Socialization and the Profession of Management. *Industrial Management Review*, **9**, 1-16.
- 鈴木竜太 (2014). 組織コミットメント 開本浩矢 (編著) 入門組織行動論 [第二版] 中央経済社
- 高橋弘司 (1993). 組織社会化研究をめぐる諸問題 経営行動科学, **8(1)**, 1-22.
- 高橋弘司 (2002). 組織社会化 宗方比佐子・渡辺直登 (編) キャリア発達の心理学：仕事・組織・生涯発達 川島書店 pp. 31-54.
- 寺田盛紀 (2021). 教育：ジョブ型の欧米では教育と産業をつなぐ“架け橋”が存在する Works, **164**, 24-28.

- 寺田盛紀・松尾智晶・三保紀裕 (2021). 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— 京都先端科学大学経済経営学部論集, **2**, 175-190.
- 寺田盛紀・松尾智晶・三保紀裕 (2022). 内定学生から新入社員への移行過程における職業観の変化—インターンシップ経験と就職後の自己啓発行動の影響— 京都先端科学大学経済経営学部論集, **4**, 131-145.
- Van Maanen, J. (1976). Breaking in: Socialization to Work. In R. Dubin (Eds.) *Handbook of Work, Organization and Society*. Rand McNally, pp.67-130.
- Wanous, J. P. (1973). Effects of a realistic job preview on job acceptance, job attitudes, and job survival. *Journal of Applied Psychology*, **58**, 327-332.
- 山本理恵・三保紀裕・寺田盛紀 (2017). 大学生の就労経験と職業観、職業基礎力の関連—日本、アメリカ、韓国、ドイツの国際比較— 京都学園大学経済経営学部論集, **4**, 45-65.
- 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.
- 吉本圭一 (2021). 日本のインターンシップから職業統合的学習へ—研究視座の総合と体系化に向けて— インターンシップ研究年報, **24**, 1-19.