

論文

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 —

京都先端科学大学客員研究員 京都産業大学共通教育機構 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、寺田・松尾・三保（2021）につづき、「インターンシップの効果検証に関する内定者追跡調査」の結果のうち、学生期のインターンシップがそれに続く入職後の新入社員の初期的キャリア形成、とくに職業観形成にどう影響するかということについて、教育学の視点から分析を行なおうとするものである。因子分析後の重回帰分析や一元配置分散分析の結果、インターンシップ内容（アルバイト的仕事や会社幹部の講義など）、形式（長期）そして入社後の職に関する自己啓発活動が相乗する形で、とくに仕事志向職業観の形成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、職業観、内定学生、新入社員、自己啓発行動

1. はじめに

本稿では寺田・松尾・三保（2021）につづき、2020年1月に就職内定していた大学4年生を起点とし、彼らが内定先企業等への就職（入社）後1年目の2021年1月時点を2波とした「インターンシップの効果検証に関する内定者追跡調査（三保紀裕代表）」を対象とした分析を行う。具体的にはインターンシップ（以下IN）経験者であり、かつ調査時点でフルタイム有職者のデータ（N=115）に限定し、学生期のインターンシップがそれに続く入職後の新入社員の初期的キャリア形成、とくに職業観形成にどう影響するかということについて、教育学の視点から分析を行なおうとするものである。キャリア教育の世界では、基礎力やコンピテンシーの形成が強調されることが多いが、職業の「価値のシステムはキャリア選択の統合的役割を果たす（Ashley, J. B. et. Al., 2018）」のであり、職業観形成こそがキャリア教育の上位目的に置かれてきたからである（文部科学省初等中等教育局，2004）。

2. 先行研究

本研究のキーワードからすると、つぎの3つの分野の研究状況を押さえておかねばならない。第1に、職

*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」（三保紀裕代表）の分担研究として行われたものである。

業観形成、とくにそのプロセス（個人レベルの縦断的な研究）におけるインターンシップ等に焦点化された研究、第2に、インターンシップの縦断的（効果検証）分析による職業観を目的変数化した研究、そして第3に、新入社員の職場適応・自己啓発活動の職業観・組織社会化作用を問題にする研究である。

2-1. 職業観形成の縦断的分析によるインターンシップの影響に関する研究

まず、職業観形成ということは、職業観の形成プロセスを扱うということであり、その変化を分析しなければならない。研究手法としては、本来的に個人レベルの縦断分析である必要がある。職業観を含むキャリア発達に関する、2001年以降2015年頃までのアメリカ、日本の先行研究については、寺田他（2016, 1-2）で整理している。ここでは最新の成果も反映させる形で、研究状況を概観する。

海外の職業観の縦断的な個人追跡的な研究 まず、アメリカで発行されているキャリア心理学系の3雑誌（Journal of Vocational Behavior, Journal of Career Development, Journal of Career Assessment）の2015年以降の掲載論文から研究状況の補足をする。キーワードで“work values”を付するものでは、8件見られる。それらのうち、縦断分析（パネル調査）に関するものとして、3件の論稿がある（Sorthaix, F. M. et. al., 2015; Lechner, C. M. et. al., 2017; Lechner, C. M. et. al., 2018）。いずれも Journal of Vocational Behavior に掲載されたヨーロッパ圏の調査研究であるが、職業観の変数とそれに影響を与える独立変数も大括りであると同時に、就業前のインターンシップ等就労経験や就職後の新入社員の「プロアクティブ行動」（仕事のコンテキストについての学習が果たすアクティブな役割、Ashford et. al., 2007, p.451）が設定されていない。

日本 パネル調査に基づく学生期からキャリア初期にわたる職業観の縦断研究としては、2010年以降に限ってみると、2004年以降の東大社会科学研究所のプロジェクトを継承した、職業観を含む生活意識の各種のパネル調査を再分析した吉川（2012）らの2004年から2011年までの長期縦断研究、ライフコース研究の一環として「職業威信」という変数を組み込み「職業達成」を分析した吉岡（2015）の研究などがある。その他、研究というより調査報告の例として、厚生労働省（2015）の第1回実施時（2002年に20歳～34歳であった青年男女）の就労実態や職業観を追跡しているプロジェクトもある。

以上、内外の職業観の縦断研究には、学生期から就職後のキャリア初期までに焦点化した追跡研究は管見の限り見られない。

2-2. インターンシップ研究におけるキャリア初期の社会化・職業観形成

アメリカやドイツ 高等教育段階のインターンシップ（CO-OP）教育や企業実習が進んでいる諸国におけるそれらの効果検証に関する研究状況については、寺田他（2021）の1-2の先行研究ですでに論及されている。そこでは、インターンシップの外的（賃金、雇用機会確保等への）効果を問題にするものが多い。一方でインターンシップの縦断追跡研究もみられる。主なものをあげると、Saniter et.al. (2014, ドイツ), Nunley et.al. (2014, アメリカ), Rose et.al. (2014, 韓国), Saltikoff (2017, アメリカ) などがあるが、職業観を含む内定・心理教育的効果に焦点化されたものはあまり見られない。

日本 インターンシップ研究は圧倒的に、大学側が把握しやすいインターンシップの事前・事後の縦断研究が多い。河野（2011）、矢崎・中村（2013）、須永他（2015）などの、インターンシップの基礎力形成効果

に関する研究、そして本稿の課題である職業観形成効果を論証しているものに、平野（2010）、藤本（2013）、寺田・河野（2020）などがある。いずれも、卒業後の活動の中での効果検証の研究が少ない。

2.3. 予期的社会化・参入後社会化との関連

そのような中で、インターンシップを、本プロジェクトやSchein, E. H. (1968) や Van Maanen / Schein, E. H. (1977) により提唱されている「組織社会化」の中に位置付ける縦断的研究の蓄積もある。最近の *Journal of Vocational Behavior* の掲載論文では、Pan, J. et.al. (2018) がある。

日本では、「初期キャリアの形成」という表現でインターンシップ等のキャリア支援諸活動の初期キャリア期における効果を論証した小杉（2007）や、就業体験や大学教育を就職後の有用性との関連で日・英・独の3か国比較を行った山田（2008）の研究、新入社員のキャリア適応力（キャリア自信等4尺度）に対するインターンシップの期間や内容との関連で変化を追跡した古田（2010）の研究、そして、入社後新入社員の縦断分析（入社直後と1年後）であるが、個人－組織（P-O）の適合と個人－職業（P-V）の適合の比較分析を行なった竹内（2012）の研究などを挙げることができる。

このように、内外のこの種の研究では、基礎力やコンピテンシーなどの概念の中で扱われるものが多く、職業意識・職業観形成との関連を問うものが希少である。ちなみに、勤労観・職業観形成は Van Maanen (1977) や尾形（2012）が言う「予期的社会化」や、卒後初期の社会化活動（Grant and Ashford, 2008）や三保・松尾（2020）がいう「プロアクティブ行動」より基本的な側面である。

以上の点を整理すると、職業観形成の変化、特に学生期から就職後のキャリア初期までに焦点化した研究自体が希少であり、検討の余地がある。本研究では、この点についての調査・分析を行う。

3. 本研究の分析手順・方法と設定変数

3.1. 調査実施の方法・調査協力者数

2020年1月に就職内定していた大学4年生を起点とし、彼らが内定先企業等への就職（入社）後1年目の2021年1月時点をもとに2波とした縦断調査を実施した。調査実施にあたっては株式会社マクロミルの“QuickMill”のデータを利用した。最終的に第1波、第2波ともに回答した調査協力者数は192名であった。本研究ではこのうち、第2波調査時点で非正規職者であるものを除いた115名を分析の対象とした。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。

3.2. 使用している変数

本研究で使用している調査項目は「インターンシップの効果検証に関する内定者追跡調査（三保紀裕代表）」で使用されているものの一部であるため、調査全体の項目については三保・松尾・寺田（2021）や寺田他（2021）などに譲るが、全体の項目数はフェース項目、第1,2波（以下、第1波をt1、第2波をt2と表記）に共通するプロアクティブ行動に係る項目など、合計150項目であった。本研究では冒頭に示した課題を果たすために、目的変数、説明変数として以下の項目を設定した。

目的変数 ここでは、寺田他（2021）で使用した職業観の14項目を設定した。これらについては因子分析

を行い、t1,t2に共通するより厳密な因子を確認した上で使用する。

説明変数 ここでは、ダミー変数として性別、所属学部（文系・理系）、インターンシップの経験期間（これについては、1日、2日～7日以内、2週間～1か月以内、1か月以内の4つの期間ごとにそれぞれダミー変数を設定）、そしてインターンシップの形式（単位の有無、有償か無償かの組み合わせでそれぞれダミー変数を設定）を置いた（いずれもt1に測定したものを使用）。そして、量的変数としてはインターンシップの経験内容（t1）、職場での学習（t2）、山本・三保・寺田（2017）で作成された職業基礎力のうち、「仕事マネジメント力」「コミュニケーション力」を測定する項目（t2）、そして、職務に関するプロアクティブ行動として、「ネットワーク構築行動」「フィードバック探索行動」を測定する項目（t2）をそれぞれ配置した。

以上のうち、フェース項目及びダミー変数を除く量的変数に関しては、いずれも「4:当てはまる」から「1:当てはまらない」の4件法で尋ねた。

3.3.分析手順・方法

分析は、SPSS 26.0を使用して行われた。まず、①職業観の因子分析を行い、事後の分析のために因子尺度を得る。②次に、各種の説明変数と目的変数である職業観との関連の全体傾向を探るため、重回帰分析（強制投入法）を行う。そして、③重回帰分析の総括表では見えない傾向を見るため、重回帰変数の相関関係を探り、④そのうえで、上記説明変数の下位項目レベルでの職業観因子との分散分析を行なう。

表1. 分析に使う測定変数の記述統計量 (N = 115)

グループ	変数名(項目数)	平均値	標準偏差
性・属性 (ダミー)	t1_男性ダミー(1)	0.348	0.478
	t1_理系ダミー(1)	0.191	0.395
インターン形式形式 (ダミー)	t1_1月以上ダミー(1)	0.148	0.356
	t1_単位無_有償ダミー(1)	0.078	0.270
インターン経験内容量	t1_インターン全種平均(6)	2.326	0.444
	t2_職場での学習(5)	2.607	0.705
	t2_仕事マネジメント力自信(8)	2.659	0.531
	t2_コミュニケーション自信(6)	2.903	0.565
	t2_ネットワーク構築行動(4)	2.450	0.703
	t2_フィードバック探索行動(4)	2.691	0.714
	t1_仕事志向(7)	2.682	0.502
	t1_経済・安定(5)	3.226	0.506
目的変数	t2_仕事志向(7)	2.716	0.559
	t2_経済・安定(5)	3.271	0.561

※ 男性ダミー(1:男性40, 0:女性75), 理系ダミー(1:22, 0:文系他93)

1月以上ダミー(1:17, 0:1月未満98), 単位無有償ダミー (1:9, 他106),

4. 職業観の因子分析と分析尺度の設定

4.1. 職業観の因子分析

まず, t1, t2 の 14 項目につき, 主因子法による探索的因子分析を行った。因子軸の回転には, プロマックス回転を適用した。因子数については 3 因子 (外的=経済の安定志向, 仕事マネジメント志向, 自律性志向) を想定した。その結果, 変数が少ないこともあり, t1 の第 3 因子 (「顧客のため」), t2 の第 3 因子 (独立して気兼ねなく) がそれぞれ 1 項目のみとなった。初期固有値は順に 3.442, 2.227, 1.223, 1.043 であり, 4 因子構造も想定できたが納まりがすぐれず, 最終的に 2 因子構造に切り替えたところ, t1, t2 の因子構造がほぼ対応した (表 2, 表 3 参照)。

第 1 因子は「責任者としてさしいが振るえること」「新たなものやサービスを作りだせること」「専門知識や特技を生かせること」「会社の存続・発展のために尽くすこと」など 8 項目からなり, 今回の分析対象者が内定学生であった時の分析 (寺田他, 2021) で「自己実現志向」としていたものを「仕事志向」(仕事本位) と命名した。第 2 因子は「健康をそこなう心配がないこと」「失業の心配がないこと」「働く時間が短いこと」「高い収入が得られること」など 6 項目からなり, 寺田他 (2021) と同じく「経済・安定志向」とした。

4.2. 分析尺度の構成

分析尺度の構成にあたって、「独立して気兼ねなく」（自律性志向）と「仕事に没頭」（職人氣質）の2尺度が不安定である（ $t1 \rightarrow t2$ で逆転する）ため、これら2項目を除外して第1因子を7項目、第2因子を5項目で事後の分析のための尺度化を行った。 $t1$ の2尺度とも信頼性がやや低い（0.697, 0.675）が、 $t2$ では、妥当なレベルとなっている（0.782, 0.768）。

表2. $t1$ (2020年1月) 職業観の因子分析結果(N=115)

(パターン行列/下段尺度相関・信頼性 α)	初期固有値:	3.442	2.227	1.223	1.043
	第1因子 仕事志向	第2因子 経済・安定 志向	抽出後の 共通性/ α	平均値	標準偏差
t1_責任者として、さいはいが振るえること	0.667	-0.144	0.421	2.48	0.882
t1_新たなものやサービスを作り出せること	0.644	0.009	0.418	2.83	0.830
t1_専門知識や特技が生かせること	0.618	0.102	0.422	2.92	0.818
<u>t1_自分が仕事に没頭できること</u>	0.556	0.217	0.413	3.09	0.756
t1_むずかしい課題に挑戦できること	0.544	-0.319	0.317	2.53	0.872
t1_独立して、人に気兼ねなくやれること	0.404	-0.024	0.160	2.38	0.854
t1_会社の存続・発展のために尽くすこと	0.367	0.119	0.169	2.77	0.817
t1_顧客のためになること	0.301	0.189	0.153	2.86	0.826
t1_健康をそこう心配がないこと	-0.143	0.690	0.451	3.36	0.740
t1_失業の心配がないこと	-0.087	0.670	0.429	3.31	0.820
<u>t1_他のひとからよい評価を受けること</u>	0.262	0.490	0.369	3.03	0.811
t1_働く時間が短いこと	-0.057	0.465	0.207	2.83	0.891
t1_仲間と楽しく働けること	0.098	0.453	0.235	3.41	0.674
t1_高い収入が得られること	0.153	0.396	0.208	3.23	0.689
第1因子	1.000	0.232	0.697		
第2因子	0.232	1.000	0.675		

因子抽出法: 主因子法 回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

注: 「自分が仕事に没頭」「他のひとからよい評価」は $t2$ で因子帰属が逆転のため、尺度構成から削除

4.3. 2時点比較

新たに構成した2つの新分析尺度における $t1$ と $t2$ の変化の状況(表4)をみると、対応する t 検定では有意差有りには至らないが、両尺度ともわずかながら上昇(向上)していることがわかる(表3参照)。仕事志向では「専門知識や技術の特技が生かせる」(自己実現志向)、「顧客のためになること」(奉仕志向)などが、経済・安定志向では「健康を損なう心配はないこと」(労働条件志向)、「高い収入が得られること」(所得志

向) が、t2 の負荷量, 平均値で高くなっている。

以下, そのわずかな向上や変化, また t2 での 2 つの目的変数の程度が何によってもたらされているのかを検討する。

表3. t2(2021年1月) 職業観の因子分析結果N=115)

(パターン行列/下段尺度相関・信頼性 α	初期固有値:	4.428	2.141	1.132	1.001	
	第1因子 仕事志向	第2因子 経 済・安定志 向	抽出後の 共通性/ α	平均値	標準偏差	t1からの 傾向
t2_新たなものやサービスを作り出せること	0.724	-0.024	0.510	2.76	0.875	↑
t2_会社の存続・発展のために尽くすこと	0.704	-0.038	0.474	2.66	0.847	↑
t2_専門知識や特技が生かせること	0.643	0.113	0.487	2.97	0.755	
t2_責任者として, さいはいが振るえること	0.597	-0.153	0.304	2.44	0.975	
t2_むずかしい課題に挑戦できること	0.581	-0.170	0.284	2.51	0.788	
t2_顧客のためになること	0.572	0.070	0.366	3.01	0.832	↑
t2_他のひとからよい評価を受けること	0.390	0.370	0.411	3.08	0.751	逆転
t2_独立して, 人に気兼ねなくやれること	0.351	0.008	0.126	2.65	0.859	
t2_健康をそこなう心配がないこと	-0.104	0.915	0.768	3.37	0.755	↑
t2_失業の心配がないこと	-0.126	0.673	0.398	3.24	0.823	
t2_働く時間が短いこと	-0.146	0.613	0.322	3.16	0.812	↑
t2_高い収入が得られること	0.025	0.577	0.345	3.28	0.744	↑
t2_仲間と楽しく働けること	0.243	0.466	0.372	3.30	0.763	
t2_自分が仕事に没頭できること	0.279	0.340	0.273	3.10	0.821	逆転
第1因子	1.000	0.419	0.782			
第2因子	0.419	1.000	0.768			

因子抽出法: 主因子法 回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

注: 「自分が仕事に没頭」「他のひとからよい評価」は t1 と因子帰属が逆転のため, 尺度構成から削除

表4. 職業観2因子尺度の対応(t)検定 (対応サンプルの統計量, $df=114$)

		平均値	度数	標準偏差	t 値	有意確率/ 傾向
ペア 1	t1_仕事志向7変数	2.68	115	0.502	-0.644	0.521 <i>n.s.</i>
	t2_仕事志向7変数	2.72	115	0.559		↑
ペア 2	t1_経済・安定5変数	3.23	115	0.506	-0.810	0.420 <i>n.s.</i>
	t2_経済・安定5変数	3.27	115	0.561		↑

5. 職業観の形成要因

ここでの目的は、新入社員が学生の際に経験したインターンシップや身に付けた能力、そして入社後のプロアクティブ行動が、現在の職業観2尺度にどのような影響を与えているのかを明らかにすることである。

5-1. 重回帰分析と変数間の相関

まず、表1に示した2つの目的変数とその他の説明変数測定変数との重回帰分析を行う。

表5. 職業観2尺度の重回帰分析結果

t2仕事志向		t2経済・安定志向	
(定数)	標準化 β	(定数)	標準化 β
t1_男性ダミー	-0.021	t1_男性ダミー	0.004
t1_理系ダミー	-0.084	t1_理系ダミー	-0.142 †
t1_1か月以上ダミー	-0.001	t1_1か月以上ダミー	0.022
t1_単位無・有償ダミー	-0.071	t1_単位無・有償ダミー	-0.106
t1_インターンの各種経験平均値	-0.011	t1_インターンの各種経験平均値	-0.011
t1_仕事志向7変数	0.314 ***	t1_経済・安定志向5変数	-0.241 **
t2_仕事マネジメント力自信	0.289 **	t2_仕事マネジメント力自信	0.469 *
t2_コミュニケーション力自身	0.075	t2_コミュニケーション力自身	-0.084 ***
t2_職場での学習	0.047	t2_職場での学習	0.032
t2_ネットワーク構築行動	0.162 †	t2_ネットワーク構築行動	0.157
t2_フィードバック探索行動	0.125	t2_フィードバック探索行動	0.255
R ²	0.490		0.367
調整済みR ²	0.435		0.300
N	115		115

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

4変数がダミー変数, 7変数がそれぞれ数項目からなるクラスター平均値変数である。したがって、後者は

数項目が平均化されるので、非常に大括りな分析となる。結果は、表5のとおりである。わずかに経済・安定志向の学部ダミーでダガー（ $\dagger = p < .10$ ）レベルで理系より文系卒者が高くなっている。

また、インターンシップの2変数や職場での社会化行動（学習努力）には有意差が出てこず、むしろ大学卒業間近の時期や入社後の就労活動の中で培った職業観や職業基礎力の方が有意に作用していることがわかる。重回帰分析では、より影響力の強い項目だけが表出されるため、細部が見えにくい。

表6. 回帰分析の各変数とインターン変数との相関（Pearson：偏相関）

変数名	t1_1か月以上ダミー	t1_単位無・有償ダミー	t1_インターン全種平均
【仕事志向】			
t2_仕事志向7変数	0.024	-0.017	0.186
t1_男性ダミー	-0.047	0.059	0.210
t1_理系ダミー	-0.078	-0.142 †	-0.080
t1_1月以上ダミー	1.000	-0.030	0.180 *
t1_単位無_有償ダミー	-0.030	1.000	0.111
t1_インターン全種平均	0.180 *	0.111	1.000
t1_仕事志向7変数	0.013	0.056	0.253 **
t2_仕事マネジメント力自信	-0.015	0.066	0.190 *
t2_コミュニケーション力自信	0.079	-0.046	0.141 †
t2_職場での学習	-0.053	-0.049	0.169 *
t2_ネットワーク構築行動	0.074	0.044	0.218 *
t2_フィードバック探索行動	0.017	0.047	0.115
【経済・安定志向】 （上記変数中、t1,t2の仕事志向2変数以外同じ値）			
t2_経済・安定5変数	0.096	-0.084	0.070
t1_経済・安定5変数	0.047	0.113	0.178 *

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

5-2. 偏相関

そこで、回帰分析に使った変数とインターンシップ関連3変数との相関を両職業観因子ごとに見てみると、様子が変わってくる。結果は表6のとおりであるが、とくに仕事志向職業観の場合、先の分析に使った変数に加えて、インターンシップ経験の平均値（経験の幅広さ）、そしてインターンシップの期間（1月以上）、そして入社後の職場での学習などで有意になっている。

5.3. インターンシップ2変数と「職場での学習」の5下位変数との分散分析

最後に、これら各変数群と職業観2因子との関連（各変数群が職業観2因子の増減に与える影響）について、変数群内の下位変数レベルでの分析（反復測定による2元配置分散分析）を試みる。

性別及びインターンの期間、形式、内容の分析 男女別、学部群別（文系、理系：その他5人を除く N=110）別、インターン期間（1日、2日～1か月、1か月以上）別では、いずれの因子においても、 $t1 \rightarrow t2$ への反復効果、グループ間の差異、交互作用もみられなかった。しかし、インターンシップ形式（単位有・無償、単位有・有償、単位無・無償、単位無・有償）では、交互作用において有意傾向がみられた ($p < .10$)。

他方、インターンシップの個々の経験内容と職業観の2因子尺度の反復との間では、上記の回帰分析で見られなかった結果がみられる（非現場的経験とみられる会社説明会、店頭・オフィスでの簡易な作業、会社見学を除く6項目）。なお、ここでの分析ではインターンシップの経験内容の各項目（いずれも4件法）について、「(4) 当てはまる」「(3) どちらかといえば当てはまる」と回答した者を当てはまるグループとし、「(2) どちらかといえば当てはまらない」「(1) 当てはまらない」と回答した者を当てはまらないグループとして分析している。表7に示すように、①アルバイトと同じ仕事、②マナー講座、③社員と同じ仕事、④首脳陣の講義、⑤問題解決型の課題、⑥専門関連の仕事のうち、①と④において、当てはまるグループが当てはまらないグループより有意に、もしくは有意傾向で仕事志向の2回目の平均値が高く（①が $p < .05$ 、④が $p < .10$ ）、かつ2回目の値が向上している。④に関しては、経済安定志向において交互作用が有意になっている ($p < .05$)。

表7. $t1$ 仕事志向職業観 $t2$ 仕事志向職業観の反復とグループ変数との分散分析の結果式（有意差のみ）

		(a)反復効果, (b)グループ間効果, (a)×(b)交互作用
インターンシップの形式	単位有無・報酬有無	(a) $F(1, 111)=.348, n.s.$, (b) $F(1,111)=.678, n.s.$ (a)×(b) $F(1, 111)=.2175, p=<.10 \uparrow$
インターンシップの経験内容	アルバイトと同じ仕事	(a) $F(1, 113)=.707, n.s.$, (b) $F(1, 113)=3.960, p=.049<.05 \rightarrow 2 > 1$, (a)×(b) $F(1, 113)=.300, n.s.$
	首脳陣の講義	(a) $F(1, 113)=.262, n.s.$, (b) $F(1, 113)=3.323, p=.071<.10 \uparrow \rightarrow 2 > 1$ (a)×(b) $F(1,113)=.543, n.s.$
職場での学習（自己啓発）活動	仕事の内容の探求	(a) $F(1, 113)=.001, n.s.$, (b) $F(1, 113)=13.403, p=.000<.001 \text{***} \rightarrow 2 > 1$ (a)×(b) $F(1, 113)=.001, n.s.$
	仕事の専門知識の勉強	(a) $F(1, 113)=.366, n.s.$, (b) $F(1, 113)=5.088, p=.026<.05 \rightarrow 2 > 1$ (a)×(b) $F(1, 113)=.001, n.s.$
	業務に必要なツール学習	(a) $F(1, 113)=.388, n.s.$, (b) $F(1, 113)=3.275, p=.073<.10 \uparrow 2 > 1$ (a)×(b) $F(1, 113)=.592, n.s.$
	仕事の段取りの探求	(a) $F(1, 113)=.398, n.s.$, (b) $F(1, 113)=5.91, p=.017<.05 \rightarrow 2 > 1$ (a)×(b) $F(1, 113)=.082, n.s.$
	日々仕事の技術の錬磨	(a) $F(1, 113)=.366, n.s.$, (b) $F(1, 113)=14.349, p=.000<.001 \text{***} \rightarrow 2 > 1$ (a)×(b) $F(1, 113)=.082, n.s.$

$\uparrow p < .10, * p < .05, \text{***} p < .001$

職場学習（自己啓発活動）と職業観 入社後の本人の職務努力、自己啓発を心掛けている内容の下位変数では、全5項目において仕事志向の場合、有意差有りとなっている。経済・安定志向はすべての下位変数、そして3つすべての分析（検定）において有意傾向がみられない。

仕事の内容の探求ではグループ間 ($p<.001$) で、専門知識の勉強ではグループ間 ($p<.05$) で、ツールの学習でもやはりグループ間 ($p<.10$) で、仕事の段取りの探求ではこれもグループ間 ($p<.05$) で、さらに日々仕事の錬磨でもグループ間 ($p<.001$) で、「当てはまる」が「当てはまらない」グループより有意もしくは有意傾向において高くなっている。

6. 考察

6-1. インターンシップの効果について

まず職業観形成に対して、インターンの期間、形式からの影響は重回帰分析では明確な傾向が出なかった。しかし、重回帰分析に使った（偏）相関や下位変数と職業観との分散分析では、有意差が見られた。インターンシップ以外のいくつかの下位変数が職業観、とくに仕事志向のそれに対して、直接的だけではなく、間接的にも相乗している可能性がある。重回帰分析で有効であった、仕事志向の場合における仕事マネジメント自信からの影響や、経済・安定志向自信の場合におけるコミュニケーション自信からの影響など、古田（2010）で「キャリア自信」として変数化しているものに近い職業能力（基礎力）が職業観に対してより近接した要因になっているとも考えられる。

インターンシップの期間や形式では、単位の有無、報酬の有無で4パターンを用意したが、明確な傾向が出ず、Klein（2011）が言うようなドイツなど欧米諸国で一般的な *voluntary* の有償の、かつ長期のインターンシップ（企業実習）の有用性を確認できなかった。日本では無償の短期のものに集中する傾向があり、本調査でもそうであったが、単位無・有償がわずか9人のみであったこともあり、明確な傾向が出なかったためであると考えられる。

インターンシップの内容では、大学関係者が好み、より積極的実践経験（古田（2010）ではインターンシップ一般でなく「仕事体験の有無」が変数として挿入されている）ともいえる社員と同じ仕事、課題解決学習、専門関連の仕事ではなく、意外にもアルバイトの仕事や、経営者の講義等が有意になっている。課題研究的仕事、専門関連の仕事は学業との関係で意味があったとしても、その企業現場での可能性や組織社会化が非常に難しい問題を孕んでいるともいえる。それに対してアルバイトの仕事は、社員と同じ仕事とまでいなくとも、インターン生としては適度の責任性を問われる補佐の仕事（実践経験）となり、また首脳陣の講義は2の仕事志向職業観に対する因子負荷量において飛躍したことからわかるように、会社意識の形成などでは、ひじょうに有効であるのかも知れない。日本の変数としてこれを組み込んだ意味が見いだせる。

6-2. 入社後の職業観形成とプロアクティブ行動について

t1→t2への移行過程においては、「会社の存続・発展」「健康を損なう心配がない」などの職業観の下位変数の負荷が大きく増したが、尺度全体としては、わずかに向上する程度であった。内定時→入社直後という1年にも満たない期間では、それほど明確な変化が見えにくく、寺田他（2021）でも記したが、Gault et al.

(2000), Saniter, N., Siedler, T. (2014) らのインターンシップの縦断研究にあるように、入社時-5年後の2波、3波くらいのインターバルで観察すべきなのかも知れない。

入社後の適応行動の点では、ネットワーク構築やフィードバック探索、(=職責・目配りの範囲)では、両職業観志向に差がない(職業人=組織人なら当たりまえのことだが)。むしろ、仕事志向の場合、仕事マネジメント力自信が、経済・安定志向の場合、それとともにコミュニケーション力自信というよりアクティブ(行動的)、かつ実質的な能力の方が効果的に作用するのではないかと考えられる。

自己啓発活動(学習活動)の点では、上記のプロアクティブ行動の中にあえて「職場での勉強」あるいは「自己啓発活動」を位置づけてみた。結果的に、全5項目で経験内容において「当てはまる」グループの職業観(仕事志向)がそうではないグループのそれに対して、有意に働いている。Off-JT 的学習というより、中原(2014)らが言う職場学習、もっと言えば仕事に即した自己啓発(学習)の重要性が指摘される。具体的に教材に相当するものが与えられないにも拘わらず、自らの工夫・探求で仕事の質を上げていく努力が職業観に直結する、あるいはその反映であると言えるのであろう。

7. 結語と課題

7-1. 結語

全体として、インターンシップは職業観に対して直接的に作用するだけでなく、職業能力(知識、技術、段取りなどの仕事能力)やその他の要因を経由して作用する関係にもある、と言えるのではないか。インターンシップの内容に関しては、企業就労への直接的準備、組織への適応という意味の社会化というより、実際に組織に役立つことができる実務経験(アルバイト的仕事)、内定学生や新入社員を揺さぶる(キャリア体験の共有化を図る)首脳陣のまとまった講話、より積極的で、アクティブな、学習行動、自己啓発の役割が重要となる。

7-2. 課題

まず、職業観の変数の量と尺度構成の問題がある。Super, D. (1970) の15尺度、Cloy, R. M. et al. (1999) からの National Center for O* NET (1999) の6価値群、Schein E. H. (1990) の8キャリア・アンカー、Krumm 等のミンスター職業観5群21尺度、Krumm (2012) などから見て、本研究の目的変数である職業観の項目設定が明らかに少なかつた。全体の質問項目数(量)の上での制約があつたにせよ、達成、利他主義、自律性、ワークライフ・バランスなども取り上げるべきであつた。その結果、2波の因子構造が部分的に不一致となり、仕事の自律的性や本当の意味での仕事志向である「仕事に没頭」(職人志向)が分析から除外せざるを得なかつた。こういうことを想定し、質問項目の充実が問題となる。

また、インターンシップの意義を見出すのが本稿の主課題であつたが、その内容を除くと、期間、形式において有意な傾向を見いだせなかつた。質問(回答)の尺度設定が不十分であつたかも知れない。とくに、単位設定の仕方やインターンシップの期間設定がだまかすぎて、極めて分散が悪い結果となつた。再検討の必要がある。

さらに、今後の課題になるが、下に示した職業観形成の全体図(図1)に示すような、多様な要因を組み

込んだ研究が必要となる。職業観などという高次の意識・観念の形成には、学業、ボランティア活動など本人の主導的（重視する）活動、充実した（していない）職務経験、上司・部下関係、職業モデルの形成などが影響すると考えられるからである。

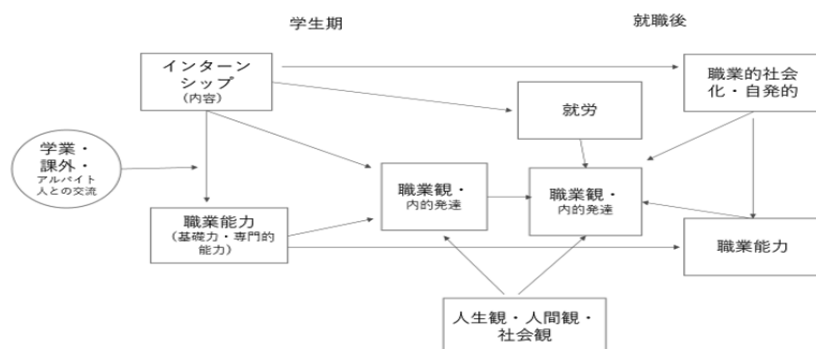


図1. インターンシップと関連要因による職業観形成の仮説図

参考文献 (和文献・英文献のアルファベット順)

- 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 インターンシップ研究年報, **13**, 1-9.
- 古田克利 (2014). インターンシップ実習中自律性充足が大学生のキャリア自己効力感に及ぼす影響 インターンシップ研究年報, **17**, 1-9.
- 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 (生活経済学会) **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.
- 厚生労働省 (2015). 第3回21世紀成年人者縦断調査 (平成24年成年人者) 及び第13回21世紀成年人者縦断調査 (平成14年成年人者) の概況
- 小杉礼子編 (2007). 大学生の就職とキャリア 勁草書房, pp. 155-214.
- 三保紀裕・松尾智晶 (2020). 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の有効性に関する研究 令和元年度学生支援の推進に資する調査研究事業研究成果報告書 (独立行政法人日本学生支援機構) https://www.jasso.go.jp/statistics/jasso-research/_icsFiles/afildfile/2021/03/09/r1jasso-research_report2.pdf.
- 文部科学省初等中等教育局 (2004). キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議 報告書
- 中原 淳 (2014). 職場学習論：仕事の学びを科学する 東京大学出版会 (第4版)

- 尾形真実哉 (2012). 若年就業者の組織適応エージェントに関する実証研究—職種による比較分類— 経営行動科学 (経営行動科学学会), **25(2)**, 91-112.
- 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), **45**, 35-43.
- 竹内倫和 (2012). 新規学卒就職者の組織適応プロセス：職務探索行動研究と組織社会化研究の統合の視点から 学習院大学経済論集, **49(3)**, 143-160.
- 寺田盛紀 (2016). 職業系学生の職業的資質形成に関する縦断研究—日韓3 職業系短期大学・専門学校生の比較— 生涯学習・キャリア教育研究 (名古屋大学), **12**, 1-13.
- 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 (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変化— 京都先端科学大学経済経営学部論集, **2**, 175-190.
- 山田裕司 (2008). 大卒者の就業経験と初期キャリア形成—日本, イギリス, ドイツの学卒者の比較から— インターンシップ研究年報 (日本インターンシップ学会), **1**, 31-36.
- 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—同期と研修の型からの検討— 日本福祉大学全学センター紀要, **1**, 3-9.
- 吉川徹編著 (2012). 長期追跡調査でみる日本人の意識変容：高度経済成長世代の死後値・家族エイジング ミネルヴァ書房
- 吉岡洋介 (2015). 心理変数が職業キャリアに及ぼす影響：ライフコース研究における議論の整理と軽量分析 大阪大学大学院人間科学研究科紀要, **41**, 229-246.
- Ashford, B. E. et al. (2007). Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior*, **70**, 447-462.
- Ashley, J. B. et al. (2018). Work Values, Occupational Engagement, and Professional Quality of Life in Counselors- in Training: Assessment in Constructivist- Based Career Counseling Course. *The Professional Counselor* **8**.
- Cloy, R. M. et al. (1999). *Development of the O*NET Computerized Work Importance Profiler*. National Center for O*NET Development, Employment Security Commission, North Carolina.
- Gault, et al. (2000). Undergraduate Business Internship and Career Success: Are They Related? *Journal of marketing Education*, **22(1)**, 45-53.
- Grant, A. M. and Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactive at work. *Research in Organizational Behavior*, **28**, 3-34.
- Krumm, S. et al. (2012). The Munster Work Value Measure. *Journal of Managerial Psychology*, **28(5)**, 532-560.
- Lechner, C. M. et al (2017). The development of work values during the transition to adulthood: two- country study.

Journal of Vocational Behavior, **99**, 52-65.

- Lechner, C. M. et al. (2018). What drives future business leaders? How work values and gender shape young adults' entrepreneurial and leadership aspirations. *Journal of Vocational Behavior*, **107**, 57-70.
- Nunley, J. M. et al. (2014). College Major, Internship Experience, and Employment Opportunities: Estimates from a Résumé Audit. *Auburn University Department of Economics, Working Paper Series (AUWP) 2014-03*, 1-49.
- Pan, Jingzhou et al. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job search success: The role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, **109**, 14-26.
- Rose, P. S. (2014). Converting Interns into Regular Employees: The Role of Intern-Supervisor Exchange. *Journal of Vocational Behavior*, **84**, 153-163.
- Saltikoff, N. (2017). The Positive Implications of Internships on Early Career Outcomes. *Nace Journal*. **May 2017**, 1-11.
- Saniter N. and Siedler, T. (2014). Door Opener or Waste of Time: The Effects of Student Internships on Labor Market Commers, *IZADP (Discussion Paper Series) 8141*, 1-49.
- Schein, E. H. (1968). Organizational Socialization and the Profession of Management. *Industrial Management Review*, **9**, 1-16.
- Schein, E. H. (1990). *Career Anchors, Discovering Your Real Values*. Jossey-Bass/OPfèinffer, San Francisco.
- Sortheix, F. M. et al. (2015). Work values and the transition to work life: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, **89**, 162-171.
- Super, D. E. (1970). *Work Values Inventory*. Houghton Mifflin Company, Boston.
- Van Maanen / Schein, E. H. (1977). Toward a Theory of Organizational Socialization. (MIT D Space@MIT) [July 13, 2021] <https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/1934/SWP-0960-03581864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

