



大手前大学
大手前短期大学リポジトリ

短大生の短期インターンシップの効果に関する研究

著者	北村 雅昭, 阪上 富貴子
雑誌名	大手前短期大学研究集録
巻	39
ページ	1-14
発行年	2021-03-31
URL	http://id.nii.ac.jp/1160/00002055/



短大生の短期インターンシップの 効果に関する研究

北 村 雅 昭 阪 上 富 貴 子

要 旨

本研究は近年のインターンシップで主流となっている2日から2週間程度の短期インターンシップが短大生にどのように受け止められているか、短大生のキャリア成熟に対しどのような効果を持つかを明らかにすることを目指したものである。A短期大学では1年生を対象に夏休み期間中の短期インターンシップの紹介を行っている。夏休みの直前、直後のキャリア教育科目の授業中に、出席者全員（インターンシップ参加、不参加の双方を含む）にキャリア成熟度を問う質問紙調査を行い、また、インターンシップ参加した学生に対して事後研修の場で、インターンシップの効果に関する質問紙調査を行った。こうして得られたデータを分析した結果、短期インターンシップに対して短い就労期間であっても「職業適性理解」「仕事イメージ向上」「学習意欲向上」といったポジティブな効果が実感されていることが明らかになった。また、短期インターンシップへの参加には「職業明確性」「就職関心性」などのキャリア成熟の低下を抑止する効果があること、短期インターンシップへの満足が「職業生活積極性」の発達に正の影響を与えることが示唆された。

キーワード：キャリア成熟、職業キャリアレディネス尺度、短期インターンシップ

1. はじめに

わが国におけるインターンシップは、1990年代の後半、若者の早期離職が社会問題として注目を集め始める中で、いわゆる三省合意文書（文科省・厚労省・経産省、1997）を契機に大学教育に本格的に導入された。導入当初は、早期離職の予防や創造的人材の育成など、就職後のスムーズな適応を図ることを主たる目的としていた。その後、文部科学省中央教育審議会の答申（文科省、1999）を受けて各大学で始まったキャリア教育と結びつく形で広がり、2010年の大学設置基準の改正により、キャリア教育が正規教育と位置づけられたことでさらに多くの大学、短大に普及した。文科省（2019）によると、2017年度においてインターンシップ（特定の資格取得に伴わないもので、就業経験を伴うものに限る）を単位認定している学校は、大学で全体の72.4%、短大で40.7%に及んでいる。このようにインターンシップが多くの大学、短大において正規教育となる中で、力点が学校から社会への移行支援という、より短期の目的に置かれるようになった。三省合意文書の改定版（文科省・厚労省・経産省、2015）においても、インターンシップの学生にとっての意義として、主体的な職業選択や高い職業意識の形成、学習意欲の喚起、社会人基礎力の向上が挙げられている。ところで、インターンシップはこうした狙い通りの成果を上げているのであろうか。大学、企業ともにインターンシップで高い実習効果を得るためには、3週間以上の期間が必要との認識を持つ（経産省、2014）一方で、長期のインターンシップは実施にあたって企業、大学、学生のそれぞれに負担を伴うことになるため、現実のインターンシップは短期のものが中心になる傾向にあり、2017年度の実績では、2日から1週間未満と1週間から2週間未満のインターンシップを足し合わせると大学で72.4%、短大で73.6%となっており（文科省、2019）、1週間前後の短期インターンシップが主流だといえる。本研究では、こうした実状を踏まえて、短期インターンシップに注目し、短期インターンシップへの参加が短大生の職業意識にどのような影響を持つかを明らかにしたいと考える。

2. 先行研究

インターンシップが職業意識にどのような効果を持つかについては、定性、定量の両面から研究が蓄積されつつある。定性研究は、インターンシップを経験した学生に対してインタビューを行い、インターンシップの前後でどのような意識変容があったのかを分析するものが多い。澁谷（2019）はアルバイト（1年以上）とインターンシップ（国内では1～3週間、海外の場合は3～4週間程度）の両方を経験した大学4年

生13名にインタビューを行い、インターンシップとアルバイトからそれぞれどのような学びを得ているかを分析した。その結果、インターンシップからの学びとして「業界・業種・職種への理解の深化」「自己の能力に対する再評価」「学業との結びつきの認識」「働き方に対する意識の変化」、インターンシップとアルバイトからの共通の学びとして「志望企業・業種・職種の選択肢の再確認」「働くことに対する意識の変化」があることを明らかにした。山岸・岡田（2019）は5日以上1ヶ月未満のインターンシップを経験した大学生、大学院生19名へのインタビューを通じて、インターンシップからの学びが実体験と、観察や聞き取りによるシミュレーションが並行する形で進むこと、とりわけ観察と聞き取りが重要な役割を果たすことを明らかにした。そして、インターンシップ終了後に「視界不明瞭感と通用不安」「働くことのイメージ」「仕事選びの軸」「新たな課題の設定」「混迷が深まる」という5つのカテゴリにおいて意識変容があることを示した。こうした定性研究を通じて、インターンシップには、現実の職場や働くことのイメージを具体化させ、職業選択や学習について一定のポジティブな影響を与えることが明らかになっている。

定量研究においては、理論的には、職業レディネスや進路選択自己効力感との関係が注目されてきた。こうした研究として、高良・金城（2001）や楠奥（2006）がある。高良・金城（2001）は、文系大学の3年次に通う学生398名を対象に、夏期休暇中に2～3週間のインターンシップ実習を経験した群（実務型・専門教育型）と経験しなかった群に分け、インターンシップのタイプ（実務型・専門教育型・実習なし）や調査時期（実習前・後）が職業レディネスや進路選択自己効力感にどう影響するかについて分散分析を行い、いずれも有意な効果は示されなかったとしている。ただし、インターンシップの満足度が高い群では、職業レディネス、進路選択自己効力感の得点が有意に高いとの結果が出ており、インターンシップへの満足が職業レディネスや進路選択自己効力感に影響する可能性を示唆している。楠奥（2006）はベンチャー企業で2週間～1ヶ月間のインターンシップを経験した17名の学生について、インターンシップの前後で①一般性自己効力感、②進路選択に対する自己効力感、③職業レディネス、④社会的スキルの4つの変数が変化するかどうかを質問紙で調査している。その結果、一般性自己効力感（ $p < .01$ ）、進路選択に関する自己効力感（ $p < .05$ ）については有意な上昇が見られたが、職業レディネスは $p < .1$ でしか差が見られず、社会的スキルについては有意な差は見られなかったとしている。このように、高良・金城（2001）も楠奥（2006）も職業レディネスに対してインターンシップが持つ効果は大きくないことを示唆している。一方、進路自己効力感に対する効果については一貫した成果が得られていない。なお、こうしたインターンシップの効果に関する研究は比較的長期のインターンシップを取り上げるものが多く、また大学生を対象にしたもの

が多い。

近年の短大生の就職活動の実態を見ると、就職活動の時期が来てもなかなか活動を始めないなど、進路選択がスムーズに進まない例が多く見受けられ、その理由として、実世界に入る前段階での「職業レディネス」を意味するキャリア成熟 (Super, 1984) が十分整っていないことが考えられる。インターンシップについても、キャリア成熟を促進し、就職活動を支援する目的で行われている。しかしながら、先行研究では、短期インターンシップが短大生のキャリア成熟にどのような効果があるかについて、十分明らかにされていない。そこで、本研究では、短大生の短期インターンシップについて、仕事に対する理解、自分の適性の理解、学習の目標設定など、キャリア成熟に寄与する一定の効果があるとの仮説を念頭において、下記の2つのリサーチ・クエスチョンを設定する。

RQ1：短大生は短期インターンシップにどのような効果を実感しているか。

RQ2：短期インターンシップへの参加は、短大生のキャリア成熟に寄与するか。

3. 調査の概要

(1) A短期大学におけるインターンシップの概要

A短期大学は複数の専門コースを持つ単科の短期大学で、キャリアに直結した実務教養と社会人基礎力に重点をおいたカリキュラム構成を行っている。インターンシップはキャリア教育の一環として実施され、業界の仕事や仕組み・技術に直接触れることで、働くことの大切さや厳しさを含め、将来の進路を考えるきっかけをつかむことを目的としている。毎年、1年生の夏休み期間中に、1～2週間のインターンシップに70～80名の学生が参加し、事前事後の研修を含めて総時間45時間毎に1単位が認定される。受入企業への派遣経路は、直接短期大学に案内情報が届き学内で全てを取りまとめる「学内とりまとめ分」、併設する4年制大学に案内情報が届いたもののうち短期大学生も受け入れ可能な「大学とりまとめ分」、各都道府県経営者協会等からの案内情報による「経協インターンシップ」、地方の中小企業団体中央会などの協力により帰省先で参加できる「地方開催分」の4種類に分けられる。その中でも「学内とりまとめ分」は最も受入企業が多く、短期大学の教職員が実習先を確保すべく積極的に地域社会へ出向き受入先開拓を行った成果といえる。

インターンシップ参加者は、入学直後の春学期に開講する選択必修科目「キャリアデザイン」において、その重要性和効果を伝えた上、募集されている。なお、「キャリアデザイン」とは、1年次の春学期に開講されるキャリア関係の正規科目であり、1年生の大多数が受講している。グループワークなど社会人基礎力の涵養を意識した

表1. 2019年度インターンシップの業種別日数別参加者数

業種	5日	6日	7日	10日	14日	計
ホテル・観光（3社）	1名	7名	3名		5名	16名
建築（6社）	9名		1名	1名		11名
ファッション・コスメ（6社）	5名	5名				10名
医療事務（4社）	8名					8名
福祉（1社）	4名					4名
金融（3社）	3名					3名
各種サービス（6社）	1名	8名	5名		1名	15名
その他（10社）	7名	5名	2名			14名
計（39社）	38名	25名	11名	1名	6名	81名

内容と、先輩の体験談や企業人による職業講話など、就職に向けた意識づけを目的とした内容の組み合わせで成り立っている。インターンシップ参加を希望する学生は、窓口となるキャリアサポート室が作成したインターンシップ先の一覧表から複数の希望企業を選択し申し込みを行う。本人の希望に沿うようマッチングを行うが希望企業に決まらなかった学生にも、その意義から多少妥協してでも参加するように指導している。インターンシップに参加する条件として、①時間やルールといった約束が守れること、②目的意識を持ち、感謝の気持ちを忘れないこと、③敬語が使える、真摯な態度で参加できることの3つがあり、参加者には自己紹介書の作成、動機づけやマナーの事前研修4日間および報告発表会を兼ねた事後研修2日間への参加、実習日報と事後レポートの提出が義務付けられる。

表1が示すとおり、2019年度におけるインターンシップ参加者数は81名で受入企業数は39社であった。業種ごとにグループ化すると、企業数（参加者数）はそれぞれ、ホテル・観光3社（16名）、建築6社（11名）、ファッション・コスメ6社（10名）、医療事務4社（8名）、福祉1社（4名）、金融3社（3名）、各種サービス6社（15名）、その他10社（14名）であった。日数別にみると、5日間で38名と一番多く、6日間で25名、7日間で11名、10日間で1名、14日間で6名となっている。なお、2019年度の「キャリアデザイン」受講者193名中、インターンシップに参加した者の割合は42.0%である。

（2）調査方法

本研究で用いたインターンシップの効果に関するデータは、2019年9月のインターンシップ事後研修に出席した75名を対象に、質問紙調査を行って得たものである。質問項目は、梅村・花井（2010）の事後アンケート47項目を参考に、先行研究やキャリアサポート室職員との議論を踏まえて25項目を決めた。その内訳は、「仕事に対する

理解」が5項目、「社会に対する理解」が4項目、「能力やスキルの理解・自己分析」が5項目、「企業・業種選択への影響」が3項目、「就職活動への影響」が4項目、「大学生活における意識・行動への影響」が4項目である。これに「インターンシップの満足度」に関する「今回のインターンシップを総合的に評価して満足している」、「事前指導、事後のフォローアップの内容や方法に満足している」、「体験した仕事内容について満足している」という3項目合わせて、計28項目を全て5件法（1：全くあてはまらない～5：良くあてはまる）で回答を求めた。質問紙は Google Form を使って作成し、事後研修の時間中に受講生が各自のスマートフォンを通じて回答する形をとったため、欠損データはなく回答率も100%であった。同一数値を連打するなど、明らかにデータの信頼性が疑われる学生のデータを除外した結果、有効サンプル数は70名（男性2名、女性68名）となった。平均年齢は18.6歳である。設問の最初に、フェイスシートとして学籍番号、年齢、性別、インターンシップ先での職種を記入する形とした。

一方、キャリア成熟に関するデータは、2019年7月と10月の「キャリアデザイン」「キャリアプランニング」の授業内において、質問紙調査を行うことで得たものである。回答数は7月が163名、10月が137名であり、学生が各自のスマートフォンを通じて Google Form に回答する形をとったため、欠損データはなく回答率も100%であった。就業経験のない学生を調査対象とするために、就業経験がある可能性がある22歳以上と、同一数値を連打するなど、明らかにデータの信頼性が疑われる学生のデータを除外した結果、有効サンプル数は7月が143名（男性19名、女性124名）、10月が135名（男性11名、女性124名）となった。このうち、7月と10月の両方を受け、適切に回答した者は109名（男性9名、女性100名）であった。平均年齢は7月が18.4歳、10月が18.5歳であった。質問紙の内容は、坂柳（1996）の職業キャリア・レディネス尺度を用い、（1）関心性、（2）自律性、（3）計画性に関する各9項目、計27の質問項目に、5件法（1：全くあてはまらない～5：良くあてはまる）で回答を求めた。設問の最初に、フェイスシートとして学籍番号、年齢、性別、希望するコース、インターンシップへのエントリーの有無（2回目のみ）を記入する形とした。なお、いずれの調査も回答は任意であること、回答しないことをもって成績評価等への不利益はないことを紙面と口頭で伝えた上、質問紙への回答をもって調査参加者の了解を得たものとした。得られたデータはエクセルシートに保存した上で、SPSS IBM（Ver. 25）に読み込み、分析を行った。

4. 分析結果

RQ1の「短大生は短期インターンシップにどのような効果を実感しているか」について、まず、70名のデータについて、全25項目の平均値、標準偏差を算出したところ表2のとおりであった。平均値で見ると、「仕事に責任を持って取り組む姿勢を学んだ」「実際の職場がどんなところか知ることができた」「他人と協調して仕事に取り組む姿勢を学んだ」といった、実際の職場や仕事への理解の深まりを示す項目が上位に並ぶ。一方で「就職活動への不安がなくなった」「自分に適した職業、やりたい仕事などを見つけることができた」などの就職活動に直結する項目は相対的に下位にあった。

表2. インターンシップの効果に関するアンケート結果（全25項目）（N=70）

		平均	SD	平均+SD	平均-SD
3	仕事に責任をもって取り組む姿勢を学んだ	4.51	0.794	5.308	3.720
1	実際の職場がどんなところか知ることができた	4.40	0.824	5.224	3.576
4	他人と協調して仕事に取り組む姿勢を学んだ	4.36	0.817	5.174	3.540
17	様々な業種や企業についてもっと調べたい	4.30	0.840	5.140	3.460
9	視野が広がった	4.17	0.900	5.072	3.271
5	職場での人間関係づくりの基本を学んだ	4.17	0.947	5.119	3.224
8	様々な立場や経験を持つ人の話を聞くことができた	3.99	1.042	5.028	2.943
20	働く喜びや達成感・充実感を知ることができた	3.79	1.075	4.861	2.710
6	いろいろな部署の役割や業務について理解できた	3.67	1.126	4.797	2.546
24	資格の取得に向けて勉強したくなった	3.66	1.214	4.872	2.443
19	仕事に対する興味や意欲がわいた	3.61	0.982	4.597	2.632
14	自分自身の適性や能力を理解することができた	3.61	1.026	4.640	2.589
2	将来就きたいと思う職種や業種、企業について理解できた	3.57	1.057	4.629	2.514
25	規則正しい生活をこころがけるようになった	3.53	1.164	4.692	2.365
22	勉強への意欲が高まった	3.46	1.045	4.502	2.412
10	将来の進路やキャリアをイメージすることが出来た	3.43	0.972	4.400	2.457
15	もともと関心のあった職種・業種にさらに興味をもった	3.39	1.171	4.557	2.215
7	ビジネスの仕組みを知ることができた	3.39	1.120	4.506	2.266
13	習得すべきスキルや資格を理解することができた	3.27	1.115	4.387	2.156
18	働くことに自信がついた	3.23	1.010	4.238	2.219
16	今まで関心のなかった職種・業種に興味をもった	3.23	1.218	4.446	2.011
12	自分に適した職業、やりたい仕事などをみつけることができた	3.01	1.070	4.084	1.944
23	社会や企業の動向に対する関心が高まり、新聞やテレビなどのニュースに目を通すようになった	3.01	1.056	4.071	1.958
11	目標にしたい職業人との出会いがあった	2.79	1.261	4.047	1.524
21	就職活動への不安が少なくなった	2.41	1.000	3.414	1.414

次に、インターンシップの効果に関する探索的因子分析を行った。分析にあたり、平均値+標準偏差が5を越える7項目(Q3, 1, 4, 17, 9, 5, 8)は天井効果ありと判断して除外の上、残りの18項目を最尤法で分析し、固有値の変化から3因子構造が妥当とした。続いて、Promax回転を行ったところ「Q6. いろいろな部署の役割や業務について理解できた」の因子負荷量が0.4以下であったため削除した。次に、各因子のクロンバック α を計算したところ、第2因子のクロンバック α が「Q16. 今まで関心のなかった職種・業種に興味を持った」を除くことで上昇し、その意味合いも第2因子に高い因子負荷量を示す他の項目と異質であるため除外し、最終的には表3の因子パターンとなった。回転前の3因子で16項目の全分散を説明する割合は63.1%である。

第1因子は7項目で構成され、「自分に適した職業、やりたい仕事などを見つけることができた」「将来就きたいと思う職業や業種、企業について理解できた」など、自分に適性のある職業への理解の深まりを示す項目が高い因子負荷量を示したため、「職業適性理解」因子と名づけた。第2因子は6項目から構成され、「働く喜びや達成感・充実感を知ることができた」「仕事に対する興味や意欲がわいた」など、仕事のイメージが向上したことを示す項目が高い因子負荷量を示したため「仕事イメージ向上」因子と名づけた。第3因子は3項目から構成され「資格の取得に向けて勉強したくなった」「勉強への意欲が高まった」など、学業への意欲向上を示す項目が高い因子負荷量を示したため「学業意欲向上」因子と名づけた。3つの下位因子の内的信頼性を示すクロンバックの α は「職業適性理解」が.885、「仕事イメージ向上」が.820、「学業意欲向上」が.831と十分な値が得られた。なお、3つの因子得点間の相関は表4のとおりであり、互いに有意な中程度の正の相関を示している。

次に、RQ2の「短期インターンシップへの参加は、短大生のキャリア成熟に寄与するか」について、インターンシップの参加群、不参加群ごとにキャリア成熟の変化を調べた。インターンシップ前(夏休み直前)とインターンシップ後(夏休み直後)の2回のキャリア成熟度調査を受けた109名をインターンシップ参加群と不参加群に分け、それぞれの群のキャリア成熟が2時点で変化するかどうか、対応のある群の t 検定を行った。なお、キャリア成熟の下位尺度としては、坂柳(1996)の職業キャリア・レディネス尺度を短大1年生に適用した北村・阪上(2020)のキャリア成熟尺度(「職業生活積極性」、「職業明確性」、「就職関心性」の3因子構造)を用いた^(注)。分析結果は表5が示すとおり、インターンシップ参加群のキャリア成熟についてはインターンシップ前後で有意な変化は見られなかった。一方、インターンシップ不参加群については、2時点間(夏休み前後)で「職業明確性」($t(46)=2.507, p<.05$)、「就職関心性」($t(46)=2.365, p<.05$)に有意な低下が見られた。

表3. インターンシップの効果に関する因子分析結果
(最尤法、Promax 回転後の因子パターン、N=70)

		I	II	III
【職業適性理解 $\alpha = .885$ 】				
12	自分に適した職業、やりたい仕事などをみつけることができた	0.828	0.097	-0.094
2	将来就きたいと思う職種や業種、企業について理解できた	0.785	-0.071	-0.071
15	もともと関心のあった職種・業種にさらに興味をもった	0.717	-0.046	0.055
7	ビジネスの仕組みを知ることができた	0.674	-0.111	0.121
10	将来の進路やキャリアをイメージすることが出来た	0.656	0.180	-0.117
11	目標にしたい職業人との出会いがあった	0.626	0.248	-0.038
13	習得すべきスキルや資格を理解することができた	0.610	-0.112	0.361
【仕事イメージ把握 $\alpha = .820$ 】				
20	働く喜びや達成感・充実感を知ることができた	-0.102	0.981	-0.052
19	仕事に対する興味や意欲がわいた	-0.022	0.688	0.280
18	働くことに自信がついた	0.259	0.517	0.059
14	自分自身の適性や能力を理解することができた	0.225	0.464	-0.222
21	就職活動への不安が少なくなった	0.068	0.450	0.182
25	規則正しい生活をこころがけるようになった	-0.076	0.419	0.243
【学習意欲向上 $\alpha = .831$ 】				
24	資格の取得に向けて勉強したくなった	0.006	-0.016	0.878
22	勉強への意欲が高まった	0.041	-0.020	0.774
23	社会や企業の動向に対する関心が高まり、新聞やテレビなどのニュースに目を通すようになった	-0.087	0.082	0.702

因子間相関	I	II	III
I	—	0.626	0.407
II		—	0.493
III			—

表4. 3つの因子得点間の相関 (N=70)

	職業適性理解	仕事イメージ向上	学業意欲向上	平均	SD
職業適性理解	—	0.617***	0.389***	3.263	0.856
仕事イメージ向上		—	0.498***	3.364	0.757
学業意欲向上			—	3.376	0.957

*** $p < .001$

表5. インターンシップ前後のキャリア成熟の比較

		N	インターンシップ前(A)		インターンシップ後(B)		平均値差 (A) - (B)	t 値
			平均	SD	平均	SD		
職業生活 積極性	参加	62	3.981	0.542	4.009	0.581	-0.028	-0.410 <i>n.s.</i>
	不参加	47	3.848	0.685	3.917	0.594	-0.069	-0.849 <i>n.s.</i>
職業明確性	参加	62	2.557	0.793	2.456	0.830	0.101	1.265 <i>n.s.</i>
	不参加	47	2.662	0.809	2.501	0.838	0.161	2.507 *
就職関心性	参加	62	3.577	0.774	3.600	0.712	-0.023	-0.289 <i>n.s.</i>
	不参加	47	3.629	0.709	3.404	0.752	0.225	2.365 *

* $p < .05$, *n.s.* : not significant

表6. インターンシップ満足群と不満足群のキャリア成熟の変化の差

	インターンシップ満足 (N=31)		インターンシップ不満足 (N=25)		平均値差	t 値
	平均 ^(注)	SD	平均 ^(注)	SD		
職業生活積極性	-0.134	0.387	0.114	0.541	-0.248	-1.998 †
職業明確性	0.005	0.403	0.182	0.554	-0.177	-1.393 <i>n.s.</i>
就職関心性	0.032	0.479	-0.016	0.562	0.048	0.347 <i>n.s.</i>

(注) インターンシップ前因子得点-インターンシップ後の因子得点の平均値

† $p < .1$, *n.s.* : not significant

最後に、インターンシップへの満足度によりキャリア成熟の変化に差が出るかを確かめるため、インターンシップの満足度を問う質問項目3項目につき平均値が4以上を満足群、4未満を不満足群とした上で、キャリア成熟の変化に関する対応のない群のt検定を行った。結果は表6の通り「職業生活積極性」についてゆるやかではあるが有意な差 ($t(54) = -1.998$, $p < .1$) が検出された(満足群の伸びが大きい)。

5. 考察

RQ1の「短大生は短期インターンシップにどのような効果を実感しているか」については、実際の職場や仕事を知るという効果に加えて、「職業適性理解」「仕事イメージ向上」「学業意欲向上」という3つの意識面の変化が実感されていることが分かった。5日程度の短期間ではあるが、実際の職場や仕事を観察することを通じて、どのような職場が自分に向いているか、仕事にどのような楽しさややりがいがあるのか、どのような意味が勉強にあるのかといったことへの学びや気づきが得られていると考えられる。1つ目の「職業適性理解」因子については、最も高い因子負荷量を示

す「自分に適した職業、やりたい仕事などを見つけることができた」の平均値が3.01と全体の中ではかなり低い水準にある（17項目中14位）点の特徴である。これは、インターンシップ先が必ずしも自分がやりたい仕事ではなかった場合や実際に仕事をやってみて「これは違う」と思った場合など、インターンシップが適職ややりたい仕事の発見につながらなかった場合でも職業適性への理解が深まることを意味している。短期インターンシップを経験することによる大学生の意識変容プロセスを丁寧に分析した山岸・岡田（2019）は、現実の仕事に触れることで自分の中に優先順位やこだわりのポイントなど「仕事選びの軸」ができるという効果を指摘している。良くも悪くも現実に触れることで、頭の中で漠然と考えていた仕事や働くことへのイメージが具体化され、「仕事選びの軸」が形成され、それが「職業適性理解」につながると理解できる。2つ目の「仕事イメージの向上」因子については、いわゆるブラック企業に関する報道や自らのアルバイト体験を通じて、働くことへのイメージが必ずしもポジティブではない中で、現実の仕事に触れることが、それまでに持っていたネガティブなイメージを修正する効果を持つと考えられる。辰巳（2017）は「働くイメージが上手く持てないこと」が就職活動の開始や就職先の最終決定の阻害要因になるとした上で、8名のキャリアカウンセラーに対するインタビュー内容を分析し、働くイメージが上手く持てない理由の一つとして「断片的な仕事経験」を挙げる。すなわち、アルバイトで経験した仕事への向き合い方、飲食業やホテルなどサービス業における正社員の働き方のイメージ、アルバイト先で経験したパワハラやセクハラといった「断片的な仕事経験」が仕事のイメージを悪化させ、働く自分を上手くイメージできなくなるというのである。短い期間であってもアルバイトとは違う、現実の仕事や働き方を見ることで、悪化していた働くイメージが修正され「仕事イメージ向上」につながると考えられる。3つ目の「学業意欲向上」因子については、先行研究ではインターンシップの大学生活に与える効果として、大学時代の成長目標などの「新たな課題の設定」（山岸・岡田，2019）や仕事と「学業との結びつきの認識」（澁谷，2019）などが指摘されている。実際の仕事のイメージが具体化することで、今勉強していることが将来にどうつながるかへの理解が進み、学業意欲が向上すると理解される。このように5日程度の短期インターンシップであっても、大学で数多く実施されている2週間程度のインターンシップで得られる気づきを中心とした効果（澁谷，2019；田中，2007；山岸・岡田，2019）が実感されていることが分かった。また、短期インターンシップについて、キャリア成熟につながる多くの効果が実感される一方で、「就職活動への不安が少なくなった」など、就職活動の不安を解消する効果はあまり高くないことが分かった。藤井（1999）は、女子学生の就職不安について、「就職活動不安」、「職業適性不安」、「職場不安」の3つから構成されるという。このうち「就職活動不

安」は、就職できるかどうか、面接がうまくいくかどうかなど「就職活動中にのみ経験される、就職活動そのものから生じる不安」(松田他, 2008)であるため、インターンシップ先で就職活動のアドバイスがあるというケースを除けば、インターンシップを通じて軽減を期待するのは難しいと考えられる。

RQ2の「インターンシップへの参加は、短大生のキャリア成熟を促すか」については、インターンシップ参加群、不参加群それぞれについて、インターンシップ参加前後(夏休み前後)のキャリア成熟度を比較したところ、不参加群の「職業明確性」「就職関心性」が有意に低下する一方で、参加群のキャリア成熟には有意な変化は見られないことが分かった。大学入学後におけるキャリア成熟について、松井(2012)は、大学1、2年生を対象にした縦断調査を通じて、1年次において希望職業を「1つに決めている」群の「自律性」「計画性」が有意に低下することを指摘し、入学後さまざまな体験をする中で職業選択について迷いはじめ、キャリアの「現実吟味」をしている最中にあるのではと考察している。インターンシップ不参加群において同様の低下が見られる一方で、参加群にこうした低下が見られないのは、職業適性理解、仕事イメージ把握、学習意欲向上といったインターンシップの効果が、職業明確性や就職関心性の低下を下支えしているのではないかと考えられる。また、インターンシップ満足群と不満足群を比較すると「職業生活積極性」について、満足群の伸びがゆるやかではあるが有意に大きいことが分かった。高良・金城(2001)はインターンシップへの満足が「職業レディネス」や「進路選択自己効力感」に影響を与える可能性を示唆しているが、本研究の分析結果はこの研究結果を支持するものといえよう。

6. おわりに

本研究の理論的貢献としては、第1に、近年のインターンシップの主流となっている短期インターンシップについて、就労期間は短いものの「職業適性理解」「仕事イメージ向上」「学習意欲向上」といったポジティブな効果が実感されていることを明らかにした点である。第2に、短期インターンシップに、「職業明確性」「就職関心性」などのキャリア成熟の低下を抑止する効果がある可能性を示唆した点である。第3に、インターンシップへの満足度を高めることが「職業生活積極性」などのキャリア成熟に寄与する可能性を示した点である。実践的貢献としては、第1は、短期インターンシップが適職ややりたい仕事の発見に直結しない場合においても、現実の職場や仕事の観察を通じて、職業適性の理解につながることを明らかにした点である。インターンシップは参加することに一定の意義があるといえよう。第2は、短期インターンシップには、就職活動への不安を低下させる効果は弱いことを明らかにした点

である。就職活動の不安軽減には先輩の経験談を聞く機会を設けるなど、インターンシップとは別の対策が必要であろう。第3に、就労経験そのものだけでなく、インターンシップ先との丁寧なマッチング、事前事後のフォローの充実など、インターンシップへの満足度を総合的に高めることがインターンシップのキャリア成熟への効果を高める可能性を示した点である。最後に本研究の限界としては、インターンシップ不参加群のキャリア成熟、とりわけ「職業明確性」と「就職関心性」が、夏休みの前後の比較で、なぜ有意に低下するのかを明らかにできていない点である。インターンシップの参加群について、インターンシップの前後でキャリア成熟は高まっていないことから判断すると、キャリア成熟の発達を阻害する何らかの阻害要因の存在が推測される。今後は、キャリア成熟の経年変化を追うことで、そうした阻害要因の存在についても理解を深めていきたい。また、今回の研究でインターンシップへの満足がキャリア成熟に影響を与える可能性が示唆されたことから、インターンシップ満足を目的変数に、インターンシップの効果に関する各因子を説明変数にとった重回帰分析により、その関係性の強さの度合いを明らかにすることで、学生にとって満足度の高いインターンシップを探ることも今後の研究課題としたい。

(注) 坂柳 (1996) の職業キャリア・レディネス尺度との関係では、「職業生活積極性」=4, 6, 15, 20, 21, 22, 24, 「職業明確性」=7, 8, 16, 17, 18, 25, 26, 「就職関心性」=1, 2, 3, 10, 11に対応する。

引用文献

- 藤井義久 (1999) 「女子学生における就職不安に関する研究」『心理学研究』70(5), pp. 417-420.
- 経済産業省 (2014) 『教育的効果の高いインターンシップの普及に関する調査報告書 平成26年3月経済産業省 平成25年度経済産業省研究委託事業』
(http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/H25_Houkokusho_Zentai_Internship.pdf
2019年11月10日閲覧)
- 北村雅昭・阪上富貴子 (2020) 「短大1年生のキャリア成熟に関する研究」『ビジネス実務論集』38, pp. 16-25.
- 楠奥繁則 (2006) 「自己効力感から見た大学生のインターンシップの効果に関する実証研究—ベンチャー系企業へのインターンシップを対象にした調査」『立命館経営学』44(5), pp. 169-185.
- 松田侑子、永作稔、新井邦二郎 (2008) 「職業選択不安尺度の作成」『筑波大学心理学研究』36, pp. 67-74.
- 松井賢二 (2012) 「大学生のキャリア成熟に関する縦断的研究 (I)」『新潟大学教育学部研究紀要』5(1), pp. 21-26.
- 文部科学省 (1999) 『今後の初等中等教育と高等教育の接続の改善について (答申)』
- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省 (1997) 『インターンシップ推進に当たっての基本的な

考え方』

- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省 (2015) 『インターンシップ推進に当たっての基本的な考え方』 (一部改正)
- 文部科学省 (2019) 『平成29年度大学等におけるインターンシップの実施状況について』
(http://www.mext.go.jp/b_menu/internship/1413929.htm 2019年11月3日閲覧)
- 坂柳恒夫 (1996) 「大学生のキャリア成熟に関する研究—キャリア・レディネス尺度 (CRS) の信頼性と妥当性の検討—」『愛知教育大学教科研究センター研究報告』20, pp.9-18.
- 澁谷由紀 (2019) 「大学生がインターンシップ経験とアルバイト経験から得た学びについての一考察」『キャリア教育研究』37, pp.55-66.
- Super, D. E. (1984) "Career & life development." In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development*. Jossey-Bass, pp.192-234.
- 高良美樹・金城亮 (2001) 「インターンシップの経験が大学生の就業意識に及ぼす効果—職業レディネスおよび進路選択に対する自己効力感を中心として—」『琉球大学法文学部紀要人間科学』8, pp.39-57.
- 田中宣秀 (2007) 「高等教育機関におけるインターンシップの教育効果に関する一考察：新たな「意義」をみだし、改めて「効果」を考える (I 論文・研究の部, 長期インターンシップに向けて—企業, 大学, 学生活性化のメリットと評価—)」『インターンシップ研究年報』10, pp.7-14.
- 辰巳哲子 (2017) 「働くイメージが上手く持てない理由—大学のキャリアカウンセラーの視点から—」『Works Review』12, pp.82-91.
- 梅村尚美・花井正光 (2010) 「アンケートから見る琉球大学観光科学インターンシップの成果—インターンシップ推進支援センター報告書との比較を通して—」『琉球大学観光科学』2, pp.63-92.
- 山岸由紀・岡田昌毅 (2019) 「短期インターンシップ経験による大学生の職業意識の変化に関する探索的研究」『キャリアデザイン研究』15, pp.59-72.