

# インターンシップへの参加が キャリア成熟と問題解決能力の変化に及ぼす影響

寺 田 未 来

## 要 約

本研究の目的は、インターンシップへの参加がキャリア成熟と問題解決能力の変化にどのような影響を与えるのかを明らかにすることである。加えて、その変化がキャリア成熟の個人差により、どのように異なるのかを明らかにしていく。参加学生94名に対し、インターンシップの前 (Pre) と後 (Post) にキャリア成熟と問題解決能力を測定した。分析の結果、インターンシップの前 (Pre) と後 (Post) でキャリア成熟および問題解決能力が有意に上昇した。さらに参加の前段階におけるキャリア成熟の個人差の違いにより、異なる効果が認められた。最後に本研究を総括し、今後の課題をまとめた。

**キーワード：**インターンシップ、キャリア成熟、問題解決能力、C-PLATS

## 1. 本研究の概要と目的

インターンシップへの参加は、参加した学生のキャリア成熟や問題解決能力の変化にどのような影響を与えるのだろうか。本研究はこの問いに答えるため、次の2点を明らかにしていく。はじめに、インターンシップに参加する前 (Pre) と後 (Post) で、キャリア成熟ならびに問題解決能力が変化するかを明らかにする。さらに、問題解決能力の変化がキャリア成熟の個人差によりどのように異なるかについて、検討していく。

キャリア成熟とは、「キャリアの選択・決定やその後の適応への個人のレディネス」と定義される (坂柳, 1991)。この概念は Super (1957) によって提唱された職業成熟の概念を継承したものである。Super (1957) によると、職業的自己概念は生涯を

通して発達していく。大学生はあらゆる分野の職業について探索的に選択する時期にあり、彼らは探索的な選択を通じ、職業的自己概念を発達させていく。発達につれ個人が到達したレベルを示す概念がキャリア成熟である。キャリア成熟の下位概念は、若林・後藤・鹿内(1983)、坂柳(1996)による尺度の開発を通じ、「関心性」、「自律性」、「計画性」に集約されてきた。自らのキャリアに対し積極的な関心をもつ関心性、自らのキャリアに対する取り組みの姿勢が自律的であるかの自律性、将来の展望をもち、自らのキャリアに対して計画的であるかの計画性である。

キャリア成熟に影響を及ぼす要因には、将来の希望職業の明確さや、大学での学業を主体的に学ぼうとする意欲などが挙げられる。若林他(1983)は、専門性の高い学部に所属する学生は、将来の希望職業が明確であり、また大学の学業が直接職業に結びつくため、キャリア成熟の発達が促されるという。また大学の学業を主体的に学ぼうとする意欲もキャリア成熟に影響を及ぼすという(半澤, 2010)。さらに4年間の大学生活において、キャリア成熟がいかに変化するかについても検討されている。1年生よりも2年生の方がキャリア成熟の関心性が高いこと(松井, 2012)、さらに就職活動の経験がキャリア成熟を高めることが示唆されている(松井, 2014b)。また松井(2014a)は、大学生の希望職業の選択状況とキャリア成熟の変化を検討し、1年生から3年生にかけてキャリア成熟が高まること、さらにその変化が職業の選択状況により異なることを示している。つまり、進級に伴いキャリア成熟は変化すると同時に、希望職業を選択しているかという将来の明確さが、その変化に影響を与えるという。これらをふまえると、希望職業が明確でなく、「とりあえず」大学に入学した大学生や大学での学業に対する意欲の低い大学生のキャリア成熟は低いことが伺える。

大学におけるキャリア教育としてさまざまな取り組みの効果検証も実施されている(石橋・林・内藤, 2015)。近年、インターンシップに参加する学生が増加しており、その形態もさまざまである。本研究では、大手前大学で実施された短期(5日~10日程度)の体験型インターンシップに焦点をあてる。体験型のインターンシップに参加することで、実務に触れることができたり、自らの進路を考え直したりすることができるといえよう。しかしながら、大学におけるインターンシップへの参加がキャリア成熟に影響を及ぼすかについて、これまで有意な影響が認められていない(楠奥, 2006; 高良・金城, 2001)。キャリア成熟に対するインターンシップへの参加の影響力は低いことが示唆されてきた(松井, 2014b)。一方で、就職活動の経験がキャリア成熟を高める可能性を考慮すると、就業体験であるインターンシップへの参加は、キャリア成熟に影響を与えると予測できる。またこれらの先行研究(楠奥, 2006; 高良・金城, 2001)では、キャリア成熟が関心性、自律性、計画性の3つの下位概念か

ら測定されていない。本研究ではインターンシップへの参加の前（Pre）と後（Post）で、キャリア成熟の3つの下位概念に有意な上昇が認められると予測する。

次に、インターンシップへの参加が問題解決能力の変化に与える影響について検討する。大手前大学において、広く一般から認められる「就業力」を身につけるために必要なものの1つに、問題解決能力が掲げられている。本学では社会に貢献できる人材に必要な能力を問題解決能力とし、問題解決能力を発揮するために必要な10のチカラを設定している（Table 1 参照）。それぞれの頭文字から「C-PLATS」と名付けられる。本研究では各10のチカラに Self-Management を加えた11について、それぞれ2～4つの小分類の観点からのセルフチェックにより、問題解決能力を測定する。

インターンシップへの参加は自己効力感の向上に効果をもたらす（楠奥，2006）。その背景には、インターンシップを経験し成功したことによる達成感、インターンシップを通じ現実的な理解につながったことによる疑問の解消や不安の軽減、インターンシップ先からのフィードバックや、共に働く仲間の存在が関係しているという。このほかにも、インターンシップを通じ自らの未熟さを実感することや、失敗から多くを学ぶことも効果の1つといえるだろう。このようなさまざまな経験は、彼らのC-PLATSの成長にも深くかかわるだろう。そこでキャリア成熟と同時に、インターンシップへの参加の前（Pre）と後（Post）で、C-PLATSにも有意な上昇が認められると予測する。

最後に、問題解決能力の変化とキャリア成熟との関連についても検討する。インターンシップへの参加を通じ問題解決能力が成長するならば、その変化とキャリア成熟はどのようにかかわっているのだろうか。インターンシップに参加する学生のなかでも、将来の明確な見通しをもつ学生や大学の学業に意欲的な学生は、キャリア成熟が高いと考えられる。キャリア成熟が高い学生と低い学生とでは、問題解決能力の成長に違いがみられるのだろうか。本研究ではキャリア成熟の高い参加学生は、低い参加学生に比べ問題解決能力の成長が顕著であると予測する。

Table 1 C-PLATS の内容

大分類	小分類	説明
Creativity	創意工夫	組み合わせで新しいものを生み出したり、従来とは違う方法を導いたり、異なる視点から考えたりする
	新規創造	新しいものを芸術的に生み出す力
Planning	目標設定	ゴールを具体的にイメージし、他人に説明できる
	行動計画構築	目標に近づくための方法を自分なりに考えることができる
	柔軟な計画の修正	状況や周囲の人の反応を見ながら、柔軟に計画を変更できる
Logical Thinking	論理的スピーキング	論理的に筋が通った話を行う
	論理的ライティング	論理的に筋が通った報告書をまとめる
Analysis	情報収集	人に聞いたり、書籍やインターネットを用いて必要な情報を得る
	分析理解	思い込みや憶測にこだわらず、客観的に情報分析し、考察できる
Teamwork	役割理解・連携	集団の中で自分の役割を果たしつつ、周囲と協力する
	情報共有	自らすすんで情報を周囲に伝え、周囲からも有用な情報を得る
	相互支援	周囲の状況に気を配り、タイミング良く手助けができる
	多様性理解	自分と異なる意見や価値観を尊重し、理解しようとする
Communication	親しみ易さ	初対面の人でも容易に和やかな関係を作る、話し掛けられ易い
	興味・共感・受容	相手の話を表情や態度も使って聴き、受け止め、理解していることを態度や言葉で示す
	話し合い	話し合いの場に積極的に参加し発言する
Leadership	意見主張	意見が対立しても妥協せず粘り強く主張することができる
	建設的な討議	議論が活発になるように自ら働きかける、全員に意見を促す
Action	主体的行動	任されたことを自分で判断しながら物事に取り組むことができる
	行動の完遂	何事も途中で投げ出さず、粘り強く最後までやり遂げる
Presentation	プレゼン技術	効果的に説明し、聞き手の理解・共感を得て、説得する
	プレゼン資料作成	プレゼンテーション用の資料（パソコン作成）が作成できる
Social Responsibility	遵法性・社会性	社会のルールや人との約束を守る
	社会参画	社会に積極的に関わり貢献する意思がある
Self-Management	ストレス耐性	落ち込むことがあっても、前向きに気持ちを切り替える
	自己理解	自分の長所・短所を把握し、物事に取り組むことができる

## 2. 方法

### 2-1. インターンシップ実施概要

大手前大学における短期（5日～10日程度）の体験型インターンシップは、第1回～第15回の授業の一環として実施された。実施時期は2015年7月～10月である。第1回の授業では「業界研究」、第2回の授業では「就業体験への動機づけ」、第3回の授業では「マナー講座」が実施された。いずれも7月に実施された。インターンシップの派遣期間は第4回～第12回である。第13回の授業ではインターンシップのふりかえりが実施された。インターンシップへの派遣およびふりかえりは8月～9月にかけて実施された。第14回、第15回の授業ではプレゼンテーションを実施した。いずれも10月に実施された。なお、インターンシップ実施についての詳細については大手前大学HP内にある活動報告2015年度に記載されている (<http://www.otemae.ac.jp/cplats/>)。

### 2-2. インターンシップ参加学生

94名（内訳について Table 2 参照）

Table 2 参加学生の詳細

	男性	女性	合計			
2年生	7	25	32			
3年生	15	47	62			
合計	22	72	94			
	現代社会学部		総合文化学部	メディア・芸術学部	合計	
2年生	16		8	8	32	
3年生	25		23	14	62	
合計	41		31	22	94	

### 2-3. アンケート調査の流れ

第1回の授業（インターンシップ参加前（Pre））および第13回の授業（インターンシップ参加後（Post））の2度において、アンケートへの記入を求めた。ここでは、本研究に関連する質問内容のみを記述する。まず、キャリア成熟（坂柳, 1999）尺度を用いた。そのうち職業キャリア成熟の関心性、自律性、計画性の各9項目計27項目のうち、各5項目を選定し計15項目を用いた。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。Pre および Post ともに十分な信頼性が確認できた（Pre：関心性  $\alpha = .75$ , 自律性  $\alpha = .73$ , 計画性  $\alpha = .86$ , Post：関心性  $\alpha = .86$ , 自

律性  $\alpha = .86$ , 計画性  $\alpha = .86$ )。そこで、各5項目の平均値を算出し、各下位因子の得点とした。

次に、独自に作成された C-PLATS セルフチェックシートを用い、今の自分が9つの選択肢のうち、どれに近いと思うかについて9件法で回答を求めた。計26項目である(詳細は Table 3 参照)。各11の下位因子についてそれぞれ平均値を算出した。

Table 3 C-PLATS セルフチェックシート(1)

<p>Q1) 創意工夫：既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい方法を考える</p> <p>1 既存の考えや、置かれている状況にとらわれて、新しい発想をすることが少ない ・・・</p> <p>2 ・・・</p> <p>3 物事を考える時には、出来るだけ制約条件や過去の習慣にとらわれないよう心がけている ・・・</p> <p>4 ・・・</p> <p>5 現状にとらわれず、新しい発想をしたり、良い事例の趣旨を理解し、他の分野に応用している ・・・</p> <p>6 ・・・</p> <p>7 語合いやブレインストーミングでは、独創的で聴くべき価値のある発言が多いとよく言われる。自覚もある ・・・</p> <p>8 ・・・</p> <p>9 アイデアに行き詰まった状況でも、様々な角度から柔軟に発想・提案し、その場の議論を活性化している</p>	<p>Q2) 新規創造：新しい価値があるものを芸術的に生み出す</p> <p>1 芸術作品への関心はあまりない ・・・</p> <p>2 ・・・</p> <p>3 美しさに積極的に関心を寄せている。また美しさに配慮して提出物をつくっている ・・・</p> <p>4 ・・・</p> <p>5 美しい作品に関心があり、感動した経験が説明したりしている ・・・</p> <p>6 ・・・</p> <p>7 自分が求める美しさを意識的に表現、説明でき、他者の美的・芸術的感覚を理解している ・・・</p> <p>8 ・・・</p> <p>9 優れた美的・芸術的作品を自らの手で生み出し、人々の支持を得ている</p>
<p>Q3) 目標設定：ゴールイメージを明確にし、目標を立てる</p> <p>1 課題に対して、自分は「ここまでやりたい」という目標(ゴールのイメージ)を設定することは少ない ・・・</p> <p>2 ・・・</p> <p>3 短期的なテーマ・課題に対して、目標(ゴール)設定はするが、高過ぎたり抽象的過ぎたりすることが多い ・・・</p> <p>4 ・・・</p> <p>5 短期的なテーマ・課題であれば、達成する見込みのある目標(ゴールのイメージ)を自分で設定している ・・・</p> <p>6 ・・・</p> <p>7 課題に取り組む時は、最終目標と同時に、達成に向けた途中段階の具体的な目標も設定して進めている ・・・</p> <p>8 ・・・</p> <p>9 課題に対し周囲が期待する水準以上の高い目標(ゴール)を自ら設定し、達成に向けて物事を進めている</p>	<p>Q4) 行動計画構築：目標の実現に向けた効果的な行動計画、シナリオを描く</p> <p>1 課題に取り組むとき、事前に計画をたてることは少ないために、締め切りに遅れたり、周囲に迷惑をかけることが多い ・・・</p> <p>2 ・・・</p> <p>3 計画を自分なりに立てて、分量と締め切りの見積もりが甘かったり、優先順位が上手くつけられないことが多い ・・・</p> <p>4 ・・・</p> <p>5 経験あること、具体的にイメージできることは、実現の可能性の高い計画・手順を一旦自分なりに採り立てている ・・・</p> <p>6 ・・・</p> <p>7 経験のあることについては、周囲との関係も考慮して、実現の可能性の高い計画・手順を立てている ・・・</p> <p>8 ・・・</p> <p>9 初めてのことや抽象度が高いことも、いつまでに何をやるのかの具体的な行動計画を立てている</p>
<p>Q5) 行動計画の修正：状況をみながら、計画や行動を柔軟に変更する</p> <p>1 一旦取り掛かり始めると、状況変化に気づかずそのまま進めてしまい、目標が達成できないことが多い ・・・</p> <p>2 ・・・</p> <p>3 状況変化に気づくが遅く、行動修正が間に合わないことがある ・・・</p> <p>4 ・・・</p> <p>5 計画を実行しながら、遅れや予想外の事態に応じて、行動計画を修正したりしている ・・・</p> <p>6 ・・・</p> <p>7 計画を実行しながら、先行きを予見して、必要に応じて、早めに行動計画を修正したりしている ・・・</p> <p>8 ・・・</p> <p>9 全体的な視野にたって、周囲の状況に気を配りながら先行きを予見し、早めに全体の動きを修正したりしている</p>	<p>Q6) 論理的スピーキング：論理的に筋が通った話を言う</p> <p>1 筋道を立てて話することができない ・・・</p> <p>2 ・・・</p> <p>3 筋道を立てて話することができないが、普段から論理的に考えようとしている ・・・</p> <p>4 ・・・</p> <p>5 筋道を立てて話をするようにしている ・・・</p> <p>6 ・・・</p> <p>7 自分の話だけでなく、他人の話も合理的・客観的に評価するようにしている ・・・</p> <p>8 ・・・</p> <p>9 自他話を合理的に組み合わせ、説得力のある結論を導き出している</p>

Table 3 C-PLATS セルフチェックシート(2)

<p>Q7) 論理的ライティング：論理的に筋が通った報告書まとめる</p> <p><input type="checkbox"/> 1 論理的に考えることが全くできず、単発的な言葉しか出てこない</p> <p><input type="checkbox"/> 2 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 3 論理的に考えることが苦手、文章は感覚的、感情的になりがちである</p> <p><input type="checkbox"/> 4 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 5 ある程度は論理的に筋道を立てて、文章をまとめている</p> <p><input type="checkbox"/> 6 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 7 演繹・帰納法などを理解し、説得力がある論理構成して文章を書いている</p> <p><input type="checkbox"/> 8 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 9 1万字程度の論文も演繹・帰納法、CREC・MECEなどの論理メソッドに沿い、説得力に富む文章を書いている</p>	<p>Q8) 情報収集：必要に応じて、適切な方法を選択して情報を収集する</p> <p><input type="checkbox"/> 1 課題解決に向けて、どんな情報を集めればいかにかなか思いつかないことが多い</p> <p><input type="checkbox"/> 2 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 3 情報収集の範囲が限定的で、人から別の観点指摘されることが多い</p> <p><input type="checkbox"/> 4 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 5 テーマや課題に対して、自分の思いのままに様々な方法で情報を集めたりしている</p> <p><input type="checkbox"/> 6 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 7 課題発見・課題解決に向けて、どんな観点が必要かを検討したうえで、幅広く情報を集めている</p> <p><input type="checkbox"/> 8 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 9 日頃から（学業、社会活動、仕事など）幅広い情報に関心を持ち、適切な方法で収集・蓄積したり、人脈を広げている</p>
<p>Q9) 分析理解：事実に基づき客観的に情報をとらえ、本質を見極める</p> <p><input type="checkbox"/> 1 情報を整理したり分析したりするようなことは苦手だ</p> <p><input type="checkbox"/> 2 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 3 自分なりに情報を集めて整理をするが、視点が狭いとか、分析が浅いと言われることが多い</p> <p><input type="checkbox"/> 4 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 5 思い込みや推測をできるだけ入れずに情報を客観的に整理するようにしている</p> <p><input type="checkbox"/> 6 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 7 思い込みや推測をできるだけ入れずに情報を整理し、原因と結果の因果関係を分析解釈するようにしている</p> <p><input type="checkbox"/> 8 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 9 事実が複雑に絡み合っている問題でも、情報を客観的に分類・分析し、因果関係をわかり易く整理するようにしている</p>	<p>Q10) 役割理解・連携：自分や周囲の役割を理解し、互いに連携・協力する</p> <p><input type="checkbox"/> 1 集団の中で割り当てられたことは、人から準備されない程度にやる</p> <p><input type="checkbox"/> 2 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 3 集団の中で、周囲に迷惑をかけないよう、自分の担当の仕事をきちんと遂行している</p> <p><input type="checkbox"/> 4 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 5 自分に割り当てられたことでも、最良の結果ができるように、自分なりに工夫して課題に取り組んでいる</p> <p><input type="checkbox"/> 6 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 7 自分に割り当てられたことが周囲にどんな影響を及ぼすかを考え、最良の結果ができるように課題に取り組んでいる</p> <p><input type="checkbox"/> 8 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 9 成果を上げるため、集団の中で果たすべき役割を自ら考え、周囲と協力して課題に取り組んでいる</p>
<p>Q11) 情報共有：一緒に物事を進める人達と情報を共有する</p> <p><input type="checkbox"/> 1 自分も持っている情報や知識などを他の人に伝えたり、教えたりすることは少ない</p> <p><input type="checkbox"/> 2 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 3 自分も持っている情報や知識などを周囲に伝えようと思がけている</p> <p><input type="checkbox"/> 4 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 5 自らすすんで報告・連絡・相談をし、有用な情報を周囲に伝えることを心がけている</p> <p><input type="checkbox"/> 6 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 7 もっている情報を自分が提供するだけでなく、周囲からも有用な情報を引き出そうとしている</p> <p><input type="checkbox"/> 8 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 9 個人が有している情報を、各人がすすんで提供し皆で共有するようなくみや環境をつくりだそうとしている</p>	<p>Q12) 相互支援：互いに力を貸して助け合う</p> <p><input type="checkbox"/> 1 周囲の人が困っていても、その状況に気が付かないことが多い</p> <p><input type="checkbox"/> 2 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 3 他人が困っているようでも、本人から求められなければ手を貸さない方だ</p> <p><input type="checkbox"/> 4 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 5 自分の役割だけでなく周囲の状況に気を配り、出来るだけ困っている人の助けをする方だ</p> <p><input type="checkbox"/> 6 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 7 周囲の状況に自分が気を配るだけでなく、率先して補い合うような雰囲気を作り出すよう心がけている</p> <p><input type="checkbox"/> 8 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 9 皆が互いに助け合い、力を補完しあうようなしくみや環境をつくりだすことを心がけている</p>
<p>Q13) 多様性理解：多様な価値観を受け入れる</p> <p><input type="checkbox"/> 1 自分と異なる意見や価値観をもつ人とは付き合わない方だ</p> <p><input type="checkbox"/> 2 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 3 自分と異なる意見や価値観に出会った場合、戸惑いながらも理解しようとしている</p> <p><input type="checkbox"/> 4 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 5 自分と異なる意見や価値観を尊重し、柔軟に受け入れようとしている</p> <p><input type="checkbox"/> 6 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 7 自分と異なる意見や価値観を柔軟に受け入れ、自分の考え方の幅を広げよう心がけている</p> <p><input type="checkbox"/> 8 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 9 自分と異なる意見や価値観を柔軟に受け入れ、自ら考え方の幅を広げつつ積極的に人間関係を広げよう心がけている</p>	<p>Q14) 親しみ易さ：話しかけ易い雰囲気をつくる</p> <p><input type="checkbox"/> 1 無愛想な方だ</p> <p><input type="checkbox"/> 2 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 3 自分から話しかけることは少ないが、相手から話しかけられれば自然に会話することができる</p> <p><input type="checkbox"/> 4 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 5 出来る限り笑顔に心がけて接している</p> <p><input type="checkbox"/> 6 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 7 誰とも気軽に笑顔で会話している</p> <p><input type="checkbox"/> 8 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 9 初対面の人達と容易になごやかな関係をつくっている</p>
<p>Q15) 興味・共感・受容：人に興味をもつ、共感し受けとめる</p> <p><input type="checkbox"/> 1 自分の話を優先しがちで、相手の話を最後まで聞くことができない方だ</p> <p><input type="checkbox"/> 2 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 3 相手の話を最後まで聞き、考えや言いたいことを理解しよう心がけている</p> <p><input type="checkbox"/> 4 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 5 相手の立場に立って感情を受けとめながら、相手の考えや言いたいことを理解しよう心がけている</p> <p><input type="checkbox"/> 6 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 7 相手の感情だけでなく、発言の背景までも引き出しながら話を聴き、理解していることを態度や言葉で示すよう心がけている</p> <p><input type="checkbox"/> 8 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 9 相手の発言を引き出して、考えや感情を理解していることを示し、相手の前向きな行動へ励み付けている</p>	<p>Q16) 話し合い：どんな相手に対しても、相手に合わせて自分の考えを述べる</p> <p><input type="checkbox"/> 1 直感や思いつきで発言しがらで、説明が不足し話が伝わらないことが多い</p> <p><input type="checkbox"/> 2 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 3 相手説明する場面において、自分の考えを整理しきれず説明に時間を要することが多い</p> <p><input type="checkbox"/> 4 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 5 自分の考えを、自分なりに整理し、筋道を立てて伝えるようにしている</p> <p><input type="checkbox"/> 6 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 7 自分の考えを、相手の関心に合わせて、それぞれに分かりやすく伝えるようにしている</p> <p><input type="checkbox"/> 8 . . . .</p> <p><input type="checkbox"/> 9 自分の考えを、意思・情熱を込めて、相手に分かりやすく明快に伝えるようにしている</p>



Table 3 C-PLATS セルフチェックシート(3)

<p>017) 意見主張：集団の中で自分の意見を主張する</p> <p>1 話し合いの場では発言しない方だ</p> <p>2 . . . .</p> <p>3 自信のあることについては、自分の意見を述べるようにしている</p> <p>4 . . . .</p> <p>5 大抵の場合には、自分の意見をはっきりと主張するようにできている方だ</p> <p>6 . . . .</p> <p>7 意見が対立したり立場が上の人に対しては、自分の意見をはっきりと述べるようにできている</p> <p>8 . . . .</p> <p>9 意見が対立したり、立場が理解を得られない場合であっても、妥協せず自分の意見を強く主張するようにできている</p>	<p>018) 建設的な討論：議論の活性化や発展のため自ら集団に働きかける</p> <p>1 議論の場では、他者の発言に対して賛否を返さないなど、周囲に関心を示すことは少ない</p> <p>2 . . . .</p> <p>3 他者の発言に賛否を返すなどして、議論には参加する</p> <p>4 . . . .</p> <p>5 その場の議論が活発になるように、自ら進んで意見を発表していく</p> <p>6 . . . .</p> <p>7 全員に発言を促し、整理したり方向づけたりしながら、議論を発展させていっている</p> <p>8 . . . .</p> <p>9 意見が対立した場合でも、互いの意見を活かしながら、さらに創造的な結論に導いている</p>
<p>019) 主体的行動：自分の意志や判断において自ら進んで行動する</p> <p>1 自分から進んで行動するより、細かなことでも人から指示されるのを待って行動することが多い</p> <p>2 . . . .</p> <p>3 任されたことは、最後まで自分の責任で行うより、途中途中で人から判断してもらいながら進めることが多い</p> <p>4 . . . .</p> <p>5 任されたことは、細かな指示を仰がなくても、自分の責任で判断しながら進めている</p> <p>6 . . . .</p> <p>7 自分への期待を意識して、すべきことを自分で考え行動に移している</p> <p>8 . . . .</p> <p>9 求められたり期待されたりすること以上のことを、自発的に行動することができている</p>	<p>020) 行動の完遂：一度決めたこと、やり始めたことはやり切る/粘り強く取り組み、やり遂げる</p> <p>1 一度始めても、直ぐに面倒になってやめてしまったり、我慢が続きかない方だ</p> <p>2 . . . .</p> <p>3 一度始めても、障害や困難を感じると、投げ出してしまいがちだ</p> <p>4 . . . .</p> <p>5 一度決めたことは最後まであきらめず頑張る方だ</p> <p>6 . . . .</p> <p>7 一度始めたことは必ず最後までやり切る</p> <p>8 . . . .</p> <p>9 障害があっても、一度取り掛かったことは自分が納得できるまで粘り強くやり遂げる</p>
<p>021) プレゼン技術：効果的な説明で聞き手の理解・共感を得、誤解する</p> <p>1 人前で話をするのが全く苦手で、話が出来ない</p> <p>2 . . . .</p> <p>3 人前で話をするのは苦手だが、挑戦するようにしている</p> <p>4 . . . .</p> <p>5 抵抗なく、人前で話している</p> <p>6 . . . .</p> <p>7 声、表情、姿勢など意識して効果的に人前で話をするようにしている</p> <p>8 . . . .</p> <p>9 声、表情、姿勢に加え、言葉の選び方、間の取り方、目線など意識して迫力ある話をするようにしている</p>	<p>022) プレゼン資料作成：プレゼン用の資料(パソコン作成)が作成する</p> <p>1 パワーポイントを使うことはない</p> <p>2 . . . .</p> <p>3 パワーポイントの資料は一通作っている</p> <p>4 . . . .</p> <p>5 チャート分け、色使いなど工夫し、パワーポイント資料を分かりやすく、美しく作成している</p> <p>6 . . . .</p> <p>7 論理的なページ構成、字数などにも考慮し、効果的な資料を作成している</p> <p>8 . . . .</p> <p>9 アニメーションや効果音などの機能も駆使し、聴衆に訴える効果的なパワーポイント資料を作成している</p>
<p>023) 遵法性・社会性：公序良俗・社会ルールに則って自らの発言や行動を律する</p> <p>1 自分の都合を優先して、集団のルールを無視することが多い</p> <p>2 . . . .</p> <p>3 学校・社会(集団)の決まりごとには意識をして行動する方だ</p> <p>4 . . . .</p> <p>5 周囲の行動に感ぜられることなく、学校や社会(集団)の決まりごとを尊重して、自らの判断で行動している</p> <p>6 . . . .</p> <p>7 間違っていると感じることは、他人の目を気にすることなく、すずんで規範となるような行動を取っている</p> <p>8 . . . .</p> <p>9 間違っていると感じることに對して、自分の行動を律するだけでなく、周囲に働きかけて全体の行動を修正させている</p>	<p>024) 社会参画：社会に積極的に関わり貢献する意思がある</p> <p>1 社会に興味を持ってず、新聞・テレビなどのニュースも知らない</p> <p>2 . . . .</p> <p>3 社会に興味を持ち、社会に関わる活動に参加する基本的な意思を持っている</p> <p>4 . . . .</p> <p>5 社会について考え、クラスメイトと意見交換を行うなど、自分の意見を発表している</p> <p>6 . . . .</p> <p>7 社会について学び考え、自分自身の信念に基づいた社会活動への参加意思を持っている</p> <p>8 . . . .</p> <p>9 社会的な出席率を自分自身に関わる問題としてとらえ、必要であれば積極的に活動に参加する</p>
<p>025) ストレス耐性：欲求や恐怖などの悪い影響を及ぼすストレスを処理する</p> <p>1 ちょっとしたことでも、動揺したり落ち込んだりして、なかなか立ち直れない</p> <p>2 . . . .</p> <p>3 ちょっとしたことでもすぐ動揺したり落ち込んだりするが、あまり長くは引きずらずに、次に進む</p> <p>4 . . . .</p> <p>5 失敗した時や強いプレッシャーで動揺したり落ち込んだりすることはあるが、長くは引きずらずに、次に進む</p> <p>6 . . . .</p> <p>7 ストレスやプレッシャーがかかる場面でも、あまり動揺しないで上手く対処する</p> <p>8 . . . .</p> <p>9 ストレスやプレッシャーがかかる状況では、自らの原因に働きかけ、ストレスやプレッシャーの速やかな解消に努める</p>	<p>026) 自己理解：他者と自己の違いを認め、自己の強みを認識する</p> <p>1 自分の強み・弱みがよくわからない</p> <p>2 . . . .</p> <p>3 自分の強みはよくわからないが、弱みはわかっている</p> <p>4 . . . .</p> <p>5 自分の強みも弱みも理解している</p> <p>6 . . . .</p> <p>7 自分の強み弱みを理解し、普段からそれらを意識して物事に取り組んでいる</p> <p>8 . . . .</p> <p>9 他人と違う自分の強みや持味を認識しており、どんな場面でもそれが活かせるかイメージしている</p>



### 3. 結果

#### 3-1. キャリア成熟について Pre-Post による比較検討

キャリア成熟の3つの下位因子の得点についてそれぞれ、Pre/Postの対応のある $t$ 検定を実施した。その結果、すべての得点について有意な差が認められた (Table 4 参照)。Pre に比べ、Post の方がすべての得点が高かった。このことからインターンシップへの参加がキャリア成熟の上昇にかかわることが示された。

Table 4 Pre/Post におけるキャリア成熟の得点

	Pre	Post			
関心性	3.95(0.06)	4.11(0.07)	$t(89)=2.2$	$p<.05$	$g=.24$
自律性	3.82(0.06)	3.96(0.06)	$t(89)=2.1$	$p<.05$	$g=.21$
計画性	2.98(0.08)	3.39(0.07)	$t(90)=4.9$	$p<.01$	$g=.53$

( ) は標準誤差

上記の効果が、性別により異なるかを検討するため、時期 (Pre/Post; 参加者内) × 性別 (男性/女性; 参加者間) の2要因分散分析を実施した。その結果、関心性、自律性、計画性すべてに対し、有意な交互作用効果はみられなかった。学年についても同様に、時期 (Pre/Post; 参加者内) × 学年 (2年生/3年生; 参加者間) の2要因分散分析を実施した。その結果、関心性、自律性、計画性すべてに対し、有意な交互作用効果はみられなかった。また学部についても、時期 (Pre/Post; 参加者内) × 学部 (現代社会/総合文化/メディア・芸術; 参加者間) の2要因分散分析を実施したが、有意な交互作用効果はみられなかった。このことから、性別や学年、学部にかかわらず、インターンシップへの参加がキャリア成熟の上昇に影響を与えるといえる。

#### 3-2. C-PLATS について Pre-Post による比較検討

次にC-PLATSの各11の下位因子の得点についてそれぞれ、Pre/Postの対応のある $t$ 検定を実施した。その結果、Presentation以外の10の下位因子に対しPreとPostの間で有意差がみられた (Table 5 参照)。

上記の効果が、性別により異なるかを検討するため、時期 (Pre/Post; 参加者内) × 性別 (男性/女性; 参加者間) の2要因分散分析を実施した。その結果、すべてに対し、有意な交互作用効果はみられなかった。また学年についても同様に、時期 (Pre/Post; 参加者内) × 学年 (2年生/3年生; 参加者間) の2要因分散分析を実施した。その結果、Action、Social Responsibility、Self-Management に対し、交互作用効果が認められた ( $F(1,92)=3.79$ ,  $p=.05$ ,  $F(1,92)=3.41$ ,  $p=.06$ ,  $F(1,92)=$

Table 5 C-PLATS の得点

	Pre	Post			
Creativity	3.84(0.15)	4.31(0.15)	$t(93)=4.0, p<.01$	$g=.31$	
Plannig	4.99(0.15)	5.23(0.15)	$t(93)=2.2, p<.05$	$g=.16$	
Logical Thinking	4.38(0.12)	4.82(0.13)	$t(93)=3.4, p<.01$	$g=.35$	
Analysis	4.69(0.12)	5.07(0.12)	$t(93)=3.0, p<.01$	$g=.32$	
Teamwork	5.19(0.15)	5.54(0.15)	$t(93)=2.7, p<.01$	$g=.24$	
Communication	5.18(0.15)	5.57(0.16)	$t(93)=3.1, p<.01$	$g=.25$	
Leadership	3.86(0.16)	4.45(0.16)	$t(93)=4.2, p<.01$	$g=.37$	
Action	5.13(0.15)	5.47(0.16)	$t(93)=2.4, p<.05$	$g=.22$	
Presentation	4.14(0.13)	4.33(0.14)	$t(93)=1.6, p=.10$	$g=.13$	
Social Responsibility	4.28(0.11)	4.79(0.14)	$t(93)=4.0, p<.01$	$g=.41$	
Self-Manegement	4.21(0.13)	4.72(0.14)	$t(93)=3.4, p<.01$	$g=.35$	

( ) は標準誤差

2.78,  $p = .09$ )。いずれも、3年生においてのみ有意な上昇が認められた (Figure 1、2、3 参照)。このことから、就職活動が近づくタイミングでインターンシップに参加した3年生の方が、主体的な行動や完遂、社会的なマナーを意識したり、自己をマネジメントしたりというチカラを強く意識するため、彼らにおいてのみこれらのチカラが上昇したと考えられる。学部について、時期 (Pre/Post; 参加者内) × 学部 (現代社会/総合文化/メディア・芸術; 参加者間) の2要因分散分析を実施した。その結果、Action に対し、交互作用効果が認められた ( $F(2,91) = 3.47, p < .05$ )。現代社会学部の学生においてのみ、有意な上昇が認められた (Figure 4 参照)

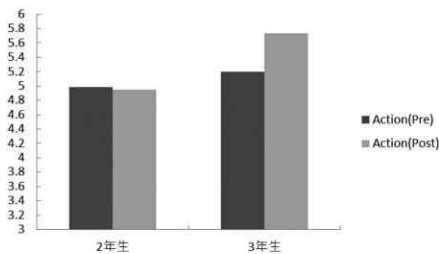


Figure 1 Action の変化 (学年別)

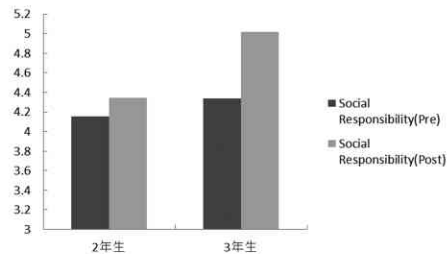


Figure 2 Social Responsibility の変化 (学年別)

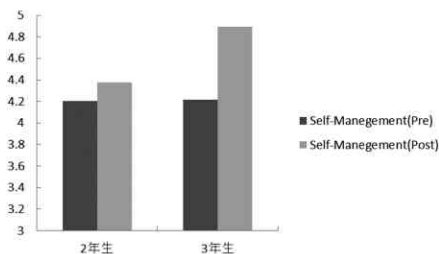


Figure 3 Self-Management の変化 (学年別)

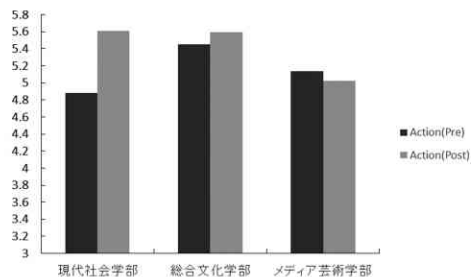


Figure 4 Action の変化 (学部別)

### 3-3. C-PLATS の成長に対するキャリア成熟の影響の検討

C-PLATS の成長が、インターンシップへの参加の前段階におけるキャリア成熟の高さにより異なるかを検証するため、時期 (Pre/Post; 参加者内) × キャリア成熟 (高/低; 参加者間) の 2 要因分散分析を実施した。その結果、Logical Thinking と関心性、Logical Thinking と自律性、および Action と計画性の交互作用がそれぞれ有意であった ( $F(1,91) = 3.38, p = .06, F(1,91) = 5.61, p < .05, F(1,91) = 3.37, p = .06$ )。

まず Logical Thinking と関心性について、関心性が高い学生のみで有意差が確認された (Figure 5 参照)。同様に、自律性が高い学生のみで Logical Thinking の有意差が確認された (Figure 6 参照)。論理的に話をしたりまとめたりするチカラの成長は、あらかじめ自らのキャリアに関心をもつ、あるいはキャリアに対する取り組みに自律的である学生において顕著であることがわかる。反対にキャリアへの関心が低く自律的な姿勢で取り組みができていなかった学生においては、Logical Thinking の成長がみられにくいといえる。

また、計画性が低い学生のみで Action の有意な上昇が確認された (Figure 7 参照)。このことは、将来の展望をあまりもたず、自らのキャリアに対して計画的でなかった学生が、インターンシップへの参加を通じて主体的な行動や完遂のチカラを高めたことを示している。インターンシップへの参加の前段階において、キャリアに対

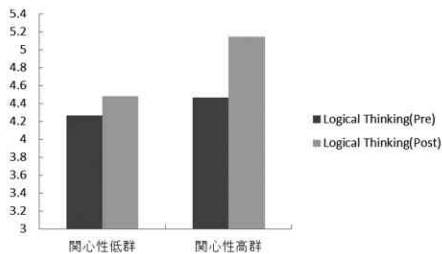


Figure 5 Logical Thinking の変化 (関心性による違い)

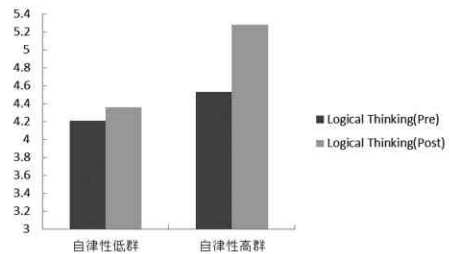


Figure 6 Logical Thinking の変化 (自律性による違い)

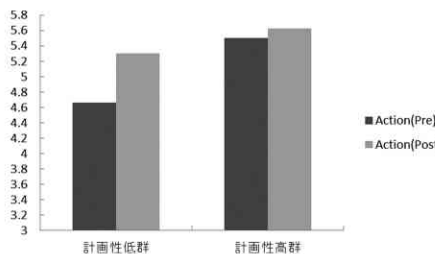


Figure 7 Action の変化 (計画性による違い)

Table 6 各変数間の相関係数

	Creativity	Plannig	Logical Thinking	Analy sis	Team work	Communi cation	Leadership	Action	Presen tation	Social Respons ibility	Self- Manege ment
関心性	.066	-.107	.194 <sup>†</sup>	.040	-.124	.021	.020	-.103	-.018	.073	.094
自律性	-.015	-.007	.168	.015	-.083	.026	-.022	-.129	-.014	.093	.085
計画性	.082	-.094	.132	-.054	-.075	-.050	.005	-.252 <sup>*</sup>	-.158	.035	.007

\* $p < .05$ , †  $p < .10$

し明確なビジョンやイメージをもちにくかった学生に対し、インターンシップへの参加が Action の成長に効果的であることを示唆する。

最後に、C-PLATS の成長について Presentation 以外のすべての下位因子について有意な上昇が認められた。そこで、どの程度得点が増したかという変化量に着目した。11の下位因子の得点それぞれに対し Post - Pre を計算し変化量を算出した。変化量の得点が高いほど、大きく上昇したことを意味する。各変化量とインターンシップへの参加の前段階におけるキャリア成熟との関連を検討するため相関係数を求めた (Table 6 参照)。その結果、Action の変化量と計画性との間に有意な負の関連が認められた。つまり、インターンシップに参加する前段階の計画性が低い学生ほど、Action の変化量が大きく、言い換えると Action の成長が顕著であるといえる。この結果は、先と同様、自らのキャリアに対し明確なイメージをあまり描いていなかった学生ほど、インターンシップに参加することで Action の効果を高めることを示唆する。

#### 4. 考察

本研究の目的は、インターンシップへの参加がキャリア成熟と問題解決能力の変化にどのような影響を与えるのかを明らかにすることであった。またその変化がキャリア成熟の個人差により、どのように異なるのかを明らかにしていくことであった。インターンシップの前 (Pre) と後 (Post) にキャリア成熟と問題解決能力を測定し分析した結果、Pre と Post でキャリア成熟の下位概念すべての有意な上昇が認められた。これまで、大学でのさまざまな取り組みがキャリア成熟の上昇に影響を与えることが示されてきた。また、インターンシップへの参加が個人の自己効力感を高めることが示されてきた (楠奥, 2006)。これに加え本結果は、インターンシップへの参加が、参加した学生のキャリア成熟に寄与することを示唆する。インターンシップへの参加により、自らの職業的自己概念を模索し、より自己概念を発達させることができるといえる。

また問題解決能力を発揮するために必要なチカラとして、本学において独自に作成されたC-PLATSについても概ね有意な上昇が認められた。成長が確認された10のチカラのうち、Logical Thinkingの成長については、参加前段階におけるキャリア成熟の関心性、自律性が高い参加学生においてのみ認められた。キャリアへの関心が低く自律的な姿勢で取り組みができていなかった学生においては、Logical Thinkingの成長がみられなかった。論理的に話をしたりまとめたりするチカラの成長は、あらかじめ自らのキャリアに関心をもつ、あるいはキャリアに対する取り組みに自律的である学生において顕著であることがわかる。しかしながら、関心性、自律性が低い参加学生も、インターンシップへの参加をきっかけとし、関心性、自律性を高めることができたならば、今後のインターンシップをはじめとするキャリア教育において論理的な思考を向上させることができるといえるだろう。

さらにActionの成長については、興味深い知見である。キャリア成熟の計画性が低い参加学生において、その効果が確認された。インターンシップに参加する前は、自らのビジョンや将来の展望が不明瞭であり、計画性が低かった参加学生も、インターンシップへの参加を通じ、計画性を高めるだけでなく、主体的な行動を完遂のチカラを成長させたといえる。そしてその効果は、インターンシップに参加する前段階で計画性が高かった参加学生と同じ程度にまで達するものであった。この点は、インターンシップの意義を考えるうえで重要な示唆といえる。

本研究はインターンシップへの参加がキャリア成熟と問題解決能力の上昇に正の影響を与えることを示した。しかしながら、インターンシップへの参加が、キャリア成熟などを高めるかについては、参加していない学生との比較検討が必要だろう。今後、学年およびインターンシップへの参加の有無が、キャリア成熟や問題解決能力に与える影響を検討していく必要がある。

## 引用文献

- 半澤礼之 (2010). 大学生の学業行動と職業成熟の関連：学業と職業の接続に対する意識という観点からの検討 日本青年心理学会大会発表論文集 18, 55-56.
- 石橋里美・林 潔・内藤哲雄 (2015). キャリア教育からみた大学生のキャリア目標設定行動に及ぼす要因分析 東京未来大学研究紀要 8, 13-25.
- 楠奥繁則 (2006). 自己効力論からみ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, 169-185.
- 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 人文・社会科学編 5, 21-26.
- 松井賢二 (2014a). 大学生のキャリア成熟に関する縦断的研究 (II) 新潟大学教育学部研究

紀要 人文・社会科学編 7, 239-246.

松井桃子 (2014b). 進路選択研究の統合的理解とその課題—大学でのキャリア支援に向けて—  
京都大学高等教育研究 20, 63-72.

坂柳恒夫 (1991). 進路成熟の測定と研究課題 愛知教育大学教科教育センター研究報告 15,  
269-280.

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 愛知教育大学教科教育センター研究報告 20, 9-18.

坂柳恒夫 (1999). 成人キャリア成熟尺度 (ACMS) の信頼性と妥当性の検討 愛知教育大学  
研究報告 教育科学編 48, 115-122.

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*, New York: Harper & Row.

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, 39-57.

若林 満・後藤宗理・鹿内啓子 (1983). 職業成熟と職業選択の構造：保育系、看護系、人文系  
女子短大生における自己概念と職業意識との関連 名古屋大学教育学部紀要 教育心理学  
科 30, 63-98.

## 謝辞

本研究はインターンシップの効果検証として、大手前大学 就業力支援・社会連携  
室 室長 正田浩三氏、若山佳史氏との協力により実施されたものです。また  
C-PLATS セルフチェックシートは両氏の考案・作成によるものです。インターン  
シップ事前事後によるアンケートの実施ならびにデータ分析におきましてご尽力、ご  
助言いただきましたこと、ここに深く感謝申し上げます。