

<研究ノート>インターンシップ参加効果の規定要因としての参加前のキャリア探索状態：インターンシップ参加効果尺度を用いた検証

著者	坂爪 洋美, 梅崎 修, 初見 康行
出版者	法政大学キャリアデザイン学会
雑誌名	生涯学習とキャリアデザイン
巻	18
号	1
ページ	95-111
発行年	2020-11
URL	http://doi.org/10.15002/00023631

インターンシップ参加効果の規定要因としての 参加前のキャリア探索状態

—インターンシップ参加効果尺度を用いた検証—

法政大学キャリアデザイン学部教授 坂爪 洋美

法政大学キャリアデザイン学部教授 梅崎 修

多摩大学経営情報学部准教授 初見 康行

1. 問題の所在

本研究の目的は、夏期インターンシップ参加学生の、参加前のキャリア探索の状態が、インターンシップ参加後のキャリア探索の状態に与える影響を検討することである。

昨今、インターンシップに参加する大学生の増加を背景に、インターンシップへの参加効果を明らかにしようとする研究が増えている。インターンシップへの参加効果を示すアウトカムとしては、就職活動上の成果、学業上の成果、キャリア探索の進展が取り上げられることが多く、多くの研究が、参加による効果があることを指摘する。

同時に、インターンシップへの参加効果を規定する要因に関する研究も少しずつではあるが、増えてきている。その際中心となる問いは、どのようなインターンシッププログラムが、より効果を高めるのかというものである。しかしながら、インターンシップへの参加効果を規定する要因は、インターンシッププログラムだけでない。具体的には、参加者自身の要因も効果を規定するだろう。すなわち、どのような学生が、より高い参加効果を得るのかという点も明らかにすべきことの1つである。

そこで、本研究では、インターンシップに参加する学生個人の要因として、参加前のキャリア探索の状態に注目する。本研究を通じて、大学3年次もしくは大学院1年次の夏期インターンシップに参加する大学生ならびに大学院生がどのようなキャリア探索段階にあることが、インターンシップへの参加効果をより高めるのか、また、インターンシップへの参加効果を高めるために、必要な働きかけはどのようなものかを明らかにする。

2. 先行研究

(1) インターンシップ参加率の向上と参加効果

インターンシップに参加する大学（院）生が急激に増えている。マイナビが、2019年10月時点の「マイナビ2021」会員である学生を対象に実施した調査では、会員の84.9%がインターンシップに参加したことがあると回答し、その割合は前年比12.1pt増であった。

インターンシップへの参加効果を検証した先行研究の多くは、インターンシップに参加経験がある学生とない学生との比較を通じて、参加経験がある学生の方が、キャリア探索が進んでいること

を明らかにしている（例えば浅海，2007）。初見ら（2020）も、インターンシップの参加により、キャリア探索が進むことを明らかにしている。初見らの調査は、インターンシップによって進展するキャリア探索が、その後の就職活動に与える影響についても検討している。

具体的には、インターンシップへの参加を通じたキャリア探索の成果の1つである、「キャリアの展望化」が、就職活動を通じた内定先企業の有無にプラスの影響をもたらすことを明らかにした。ここでいう「キャリアの展望化」とは、自らの将来のキャリアについての可能性が広がることを意味する。同様に、キャリア探索の成果の1つである「キャリアの焦点化」が、就職活動を通じた内定先企業への満足度にプラスの影響を与える影響を与えることを明らかにした。ここでいう「キャリアの焦点化」とは、将来のキャリアについて、拡散していた興味・関心が絞られ、明確化されることを意味する。

初見らの研究は、インターンシップへの参加を通じて、自らのキャリアの可能性をより実感するようになった大学（院）生は、就職活動において、内定をより得やすいこと、またインターンシップを通じて、自らのやりたいことが明確になった大学（院）生は、内定先企業に対する満足度が高いこと、すなわち、インターンシップへの参加は、キャリア探索を進めることを通じて、就職活動上の成果にプラスの効果をもたらすことを示すものである。

(2) インターンシップ参加効果の規定要因

このように、インターンシップ参加によるプラスの効果を指摘する研究は多い。何故インターンシップへの参加は、キャリア探索を進め、内定先企業の獲得や内定先企業に対する満足度を高めるのであろうか。現時点で、インターンシップの内容に踏み込んで、効果をもたらすメカニズムを検証した研究は限られる。数少ない研究である坂爪ら（2020）は、インターンシップ先企業での社会人との関わりがもたらす効果を、検討している。

坂爪らによれば、インターンシップでの社会人との関わりの中核的な効果は、前述の参加学生の「キャリアの展望化」の促進にある。大学生がインターンシップで関わる社会人は、ロールモデルとして、大学生が自らのキャリアの可能性の広がりを実感することを促すと考えられる。特にインターンシップ先の企業の社会人は、同じ会社の一員として共に仕事に取り組むことから、大学生にとってロールモデルとなりやすく、参加学生の「キャリアの展望化」を促進する役割を果たす。

坂爪らの研究は、インターンシップ参加効果の規定要因として、インターンシッププログラムの内容に注目したものである。しかしながら、参加効果を規定するのは、インターンシッププログラムだけではない。プログラム同様、参加学生自身の要因も規定要因となる。

青年期のキャリア探索に対しては、性格（Li et al., 2015）、自尊心（Cai et al., 2015）などの個人要因が影響を与えることが知られている。本研究では、個人要因として大学生のインターンシップ参加前のキャリア探索の状態に注目し、これがインターンシップ参加後のキャリア探索の状態に与える影響を検討する。例えば、インターンシップ参加前に、キャリア探索が進んでいた大学生の方が、インターンシップへの参加経験を通じて、よりキャリア探索が進む可能性がある。しかしながら、逆に、インターンシップ参加前に、あまりキャリア探索が進んでいなかった学生の方が、インターンシップ参加経験からより大きな影響を受け、急激にキャリア探索が進む可能性もあるだろう。

そこで、本研究では、インターンシップへの参加がもたらすキャリア探索の状態の変化を、初見ら（投稿中）が「インターンシップ効果測定尺度」で提唱した5因子を用いて測定する。初見らは、インターンシップに参加した大学（院）生を対象とした調査で得られたテキストデータの分析を通じ、「キャリアの焦点化」「キャリアの展望化」「人的ネットワークの認知」「就労意欲」「自己理解」という5つの参加効果を抽出した。

「キャリアの焦点化」とは「将来のキャリアについて、拡散していた興味・関心が絞られ、明確化されること」である。焦点化が進んだ状態では、自分のやりたいことや将来のキャリアプランが明確になっている。「キャリアの展望化」とは、キャリアの焦点化とは逆に「自らの将来のキャリアについての可能性が広がること」である。キャリアの展望化が進んだ状態では、視野が広く、自分自身のキャリアの可能性を高く認識している。「人的ネットワークの認知」とは、「大学のキャリアセンターやOB・OGなど、周囲の社会人を、就職活動を円滑に進めるために利用可能な有益な資源として認知すること」である。「人的ネットワークの認知」は、「自分の人的ネットワークの有効性を認識し、積極的に活用していく姿勢」である。「就労意欲」とは、「働くことへの意欲」である。「自己理解」とは、「認識された自己の長所ならびに補うべき短所」である。インターンシップによる自己理解には、他大学の学生や社会人など他者との協働や人間関係の中で認知されるという特徴がある。

初見らが提唱した5因子は、求職者のキャリアに対する情報収集行動を意味するキャリア探索行動そのものではなく、キャリア探索行動のアウトカムに位置づく。

本研究では、「インターンシップ効果測定尺度」を用いて、以下の2点について検討する。まず、インターンシップ参加前の5因子が、参加後の同一因子に与える効果である。本研究では、参加前の5因子は、参加後の同一因子に対してプラスの

効果を与えると想定して分析を行う。「キャリアの焦点化」を例にすると、参加前に「キャリアの焦点化」が進んでいた人は、インターンシップ参加後、より「キャリアの焦点化」が進み、参加前に進んでいなかった人は、それなりに進む、ということである。すなわち、参加前の状態から、参加後の状態がある程度予測できると考える。

次に、同一因子以外に与える影響について、検討する。例えば、参加前の「キャリアの焦点化」が参加後の「キャリアの展望化」に与える影響の有無について検討するということである。同一因子以外への影響を検討することは、インターンシップへの参加経験が、キャリア探索を進めるメカニズムの一端を明らかにすることにつながる。

これらの分析を通じて、インターンシップ参加前のキャリア探索の状態が、参加効果にもたらす影響の明確化、さらにはより効果的なインターンシップの実施に向けた提案を行う。

その際、理系学生と文系学生を分けた上で、分析を行うことで、理系学生と文系学生との影響の相違について検討する。その理由は、両者では大学（大学院含む）での学習が、就職先企業ならびに仕事内容の選択に与える影響が異なるからである。理系学生では、学部ならびに大学院での学習した知識やスキルを活用することができる企業・職種に就職する割合が、文系学生よりも高いであろう。

以上を踏まえた、本研究の分析枠組みは図1のとおりである。

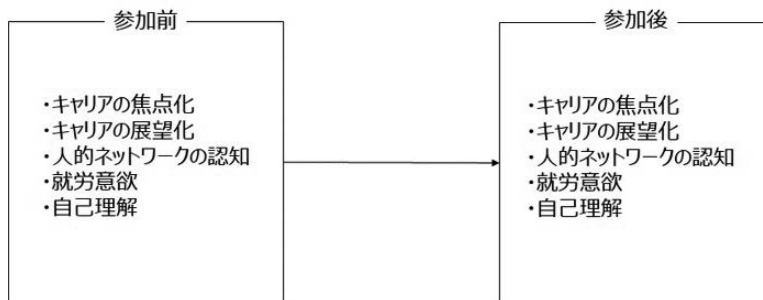


図1 本研究の分析枠組み

(3) A社のインターンシップ概要

本研究では、A社のインターンシップに参加した大学(院)生を対象として調査を実施することから、同社のインターンシップの概要を紹介する。

A社のインターンシップは、3週間の職場受入れ型であり、実際の業務を体験させる。具体的には、各部門で100を超えるテーマを設定し、合計200名程度の大学生(大学院・高専を含む)を、8月下旬から9月上旬、9月中旬から9月下旬という2回に分けて、全国の事業所で受け入れる。A社のインターンシップの特徴は、参加学生ごとにつくメンター制度が充実していることである。

3. 方法

調査対象者 A社の夏季インターンシップに参加した大学3・4年生ならびに大学院1・2年生全員に対して調査票をインターネットで配信した。本研究では、そのうち、インターンシップ開始前(事前)ならびにインターンシップ終了後(事後)の2回とも回答した大学生ならびに大学院生144名を調査対象者とした。調査対象者の属性の内訳は、学部生64名、大学院生80名、所属学部は文系学部30名、理系学部114名、男性97名、女性47名であった。

調査実施時期ならびに実施方法 インターンシップ以外の効果を除外すべく、事前・事後調査は可能な限りインターンシップ実施時期に近接する時期に実施した。事前調査は人事部による集合形式でのオリエンテーションが実施されたインターンシップ初日に実施した。A社のインターンシップは第1期・第2期の2回に分けて実施されたことから、事前調査は、第1期参加学生は2018年8月下旬実施、第2期参加学生は9月中旬に実施した。一方事後調査はインターンシップ終了直後に実施し、第1期参加学生は9月中旬、第2期参加学生は10月上旬に実施した。

尺度 インターンシップ効果測定尺度(事前・事後比較版)25項目版:初見ら(投稿中)が開発したインターンシップ効果測定尺度(事後測定版)

に基づいて、新たに開発された尺度である。具体的には、①「キャリアの焦点化」(5項目)、②「キャリアの展望化」(5項目)、③「人的ネットワークの認知」(4項目)、④「就労意欲」(3項目)、⑤「自己理解」(4項目)で構成される。調査に用いた全質問項目を表1に示した。反応尺度は、「1:全くそう思わない」から「5:非常にそう思う」の5件法であった。なお、事前調査と事後調査で同一項目を用いた。また、尺度作成に際しては、それぞれ該当する項目を合算した上で、項目数で割った。従って、「キャリアの焦点化」「キャリアの展望化」「人的ネットワークの認知」「就労意欲」「自己理解」それぞれの尺度の得点の範囲は、全て1-5点である。

4. 結果

(1) 記述統計とインターンシップ参加効果

本研究で用いた尺度の平均値・標準偏差、 α 係数ならびに相関係数は表1の通りである。分析に用いる尺度の信頼性の基準としては、 α 係数が.70以上であることが推奨される。本研究で用いる尺度のほとんどで、 α 係数は.70を超えていた。「人的ネットワークの認知」で、事前が $\alpha = .68$ で事後が $\alpha = .69$ と、ともに.70をわずかに下回っていたが、.70に近いことから、以下では、これらの尺度を含めた全ての尺度を用いて検証を行った。

参加前の5因子が、参加後の5因子に与える影響の分析に先立ち、インターンシップへの参加が、5因子の得点をどの程度向上させるかを、調査対象者全体を対象として確認しておこう。

対応のある t 検定を用い、参加学生ごとに事前調査・事後調査間での5因子の得点の差の検証を行うことを通じて、A社のインターンシップへの参加効果の有無を検証した。

その結果、「キャリアの焦点化」($t = -10.30, p < .001, d = .86$)、「キャリアの展望化」($t = -6.92, p < .001, d = .58$)、「人的ネットワークの認知」($t = -4.41, p < .001, d = .37$)、「就労意欲」($t = -8.43, p < .001, d = .70$)、「自己理解」($t = -11.46, p <$

表1 記述統計(全体)

	mean	sd	α係数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 学校区分	1.56	0.50													
2 文理	1.72	0.45		0.51 ***											
3 性別	1.33	0.47		-0.21 *	-0.26 **										
4 事前_キャリアの焦点化	3.30	0.74	.81	-0.08	0.08	-0.20 *									
5 事前_キャリアの展望化	3.94	0.68	.77	-0.22 *	-0.12	0.00	0.26 ***								
6 事前_人的ネットワークの認知	4.21	0.61	.68	-0.13	-0.09	0.06	0.30 ***	0.57 ***							
7 事前_就労意欲	3.32	0.89	.78	-0.12	0.00	-0.13	0.43 ***	0.37 ***	0.36 ***						
8 事前_自己理解	3.65	0.77	.82	-0.13	-0.01	-0.19 *	0.50 ***	0.32 ***	0.34 ***	0.42 ***					
9 事後_キャリアの焦点化	3.87	0.69	.85	-0.05	0.10	-0.13	0.58 ***	0.04	0.21 **	0.32 ***	0.25 ***				
10 事後_キャリアの展望化	4.29	0.59	.77	-0.18 *	-0.07	-0.01	0.05	0.54 ***	0.24 ***	0.23 **	0.07	0.16			
11 事後_人的ネットワークの認知	4.40	0.57	.69	-0.04	0.04	0.06	0.12	0.36 ***	0.62 ***	0.36 ***	0.07	0.22 ***	0.38 ***		
12 事後_就労意欲	3.90	0.82	.78	-0.10	0.04	0.02	0.19 **	0.13	0.09	0.54 ***	0.03	0.46 ***	0.44 ***	0.38 ***	
13 事後_自己理解	4.21	0.56	.80	-0.10	0.04	-0.06	0.20 **	-0.02	0.02	0.23 **	0.35 ***	0.36 ***	0.14	0.19 *	0.32 ***

注1) 大学院=1、大学=2 文系=1、理系=2 男性=1、女性=2

注2) * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

.001, $d = .96$) と5因子全てで、0.1%水準で有意差が認められ、全ての因子で事後調査の得点が事前調査の得点よりも高いことが確認された。A社のインターンシップは、参加学生のキャリア探索に肯定的な影響を与えると言える。

効果量 d は0.8以上を効果量大、0.5以上を効果量中、0.2以上を効果量小の目安とする。この基準に基づくと、「キャリアの焦点化」と「自己理解」が効果量大、「キャリアの展望化」「就労意欲」が効果量中、「人的ネットワークの認知」が効果量小であった。A社のインターンシップへの参加は、参加学生の全ての因子に肯定的な影響を与えるが、中でも「キャリアの焦点化」と「自己理解」に対して大きな効果をもたらすことが確認された。

(2) 理系学生と文系学生の5因子得点の比較

①インターンシップ参加前ならびに参加後の5因子得点の比較

次に、参加学生を理系・文系に分け、参加前・参加後それぞれのインターンシップ効果測定尺度の5因子の得点が異なるか否かの検討を行った。表2は理系学生104名を対象とした結果であり、表3は文系学生40名を対象とした結果である。

インターンシップ参加により、キャリア探索が進展する程度には、理系学生と文系学生で違いがあるのだろうか。その検証に先立ち、参加前ならびに参加後それぞれの時点において、理系学生と文系学生の間で、5因子の得点に違いがあるかを確認した。具体的には、インターンシップ効果測定尺度の5因子それぞれの事前・事後の変数、合計10変数を対象として、独立したサンプルの t

表2 記述統計(理系)

	mean	sd	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 学校区分	1.71	0.46											
2 性別	1.25	0.44	-0.12										
3 事前_キャリアの焦点化	3.34	0.73	-0.12	-0.25 *									
4 事前_キャリアの展望化	3.88	0.70	-0.2 *	0.01	0.23 *								
5 事前_人的ネットワークの認知	4.18	0.57	-0.07	-0.07	0.32 **	0.56 ***							
6 事前_就労意欲	3.32	0.95	-0.17	-0.20	0.35 ***	0.34 ***	0.35 ***						
7 事前_自己理解	3.69	0.75	-0.07	-0.26 *	0.54 ***	0.30 **	0.33 **	0.34 ***					
8 事後_キャリアの焦点化	3.91	0.69	-0.15	-0.11	0.53 ***	0.05	0.20 *	0.26 **	0.26 **				
9 事後_キャリアの展望化	4.27	0.62	-0.2	0.04	0.00	0.58 ***	0.23 *	0.21 *	-0.02	0.12			
10 事後_人的ネットワークの認知	4.42	0.54	-0.1	0.07	0.07	0.36 ***	0.59 ***	0.33 **	0.08	0.20 *	0.39 ***		
11 事後_就労意欲	3.92	0.86	-0.16	0.03	0.11	0.20 *	0.09	0.55 ***	0.03	0.41 ***	0.51 ***	0.42 ***	
12 事後_自己理解	4.25	0.56	-0.12	-0.02	0.17	-0.05	-0.08	0.13	0.24 *	0.29 **	0.04	0.15	0.28 *

注1) 大学院=1、大学=2 文系=1、理系=2 男性=1、女性=2

注2) * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

表3 記述統計(文系)

	mean	sd	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 学校区分	1.15	0.36											
2 性別	1.53	0.51	-0.02										
3 事前_キャリアの焦点化	3.22	0.76	-0.16	-0.06									
4 事前_キャリアの展望化	4.07	0.61	-0.14	-0.12	0.39 *								
5 事前_人的ネットワークの認知	4.30	0.71	-0.15	0.25	0.29	0.60 ***							
6 事前_就労意欲	3.32	0.75	-0.02	0.05	0.68 ***	0.51 **	0.44 **						
7 事前_自己理解	3.71	0.87	-0.37 *	0.05	0.44 **	0.35 *	0.33 *	0.57 ***					
8 事後_キャリアの焦点化	3.77	0.69	0.00	-0.11	0.67 ***	0.08	0.26	0.52 ***	0.30				
9 事後_キャリアの展望化	4.36	0.53	-0.07	-0.20	0.20	0.41 **	0.28	0.30	0.26	0.34 *			
10 事後_人的ネットワークの認知	4.36	0.63	0.01	0.09	0.23	0.40 *	0.69 ***	0.46 **	0.02	0.27	0.37 *		
11 事後_就労意欲	3.85	0.69	-0.01	0.04	0.47 *	-0.10	0.12	0.51 **	0.13	0.64 ***	0.21	0.29	
12 事後_自己理解	4.20	0.54	-0.20	0.11	0.22	0.11	0.24	0.40 *	0.46 **	0.42 **	0.50 **	0.33 *	0.33 *

注1) 大学院=1、大学=2 文系=1、理系=2 男性=1、女性=2

注2) * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

検定を行った結果、全ての変数で、理系と文系の間で、5%水準で有意差は認められなかった(表4)。

表4 理系と文系でのインターンシップ効果測定尺度得点の差(t検定)

	t値	
事前_キャリアの焦点化	0.88	n.s.
事前_キャリアの展望化	-1.56	n.s.
事前_人的ネットワークの認知	-0.97	n.s.
事前_就労意欲	0.03	n.s.
事前_自己理解	-0.10	n.s.
事後_キャリアの焦点化	1.13	n.s.
事後_キャリアの展望化	-0.87	n.s.
事後_人的ネットワークの認知	0.47	n.s.
事後_就労意欲	0.48	n.s.
事後_自己理解	0.49	n.s.

すなわち、理系と文系の間には、インターンシップ参加前・参加後いずれの時点においても、「キャリアの焦点化」「キャリアの展望化」「人的ネットワークの認知」「就労意欲」「自己理解」の5因子で、有意差は認められなかった。これらの結果から、理系学生と文系学生では、参加前・参加後それぞれの時点のキャリア探索の状態に違いがないと言える。

②参加効果の比較

理系学生、文系学生それぞれを対象とし、インターンシップ参加前と参加後の5因子得点につ

いて対応のあるt検定を実施した(表5)。その結果、理系学生では、「キャリアの焦点化」($t = -8.49, p < .001, d = 0.83$)、「キャリアの展望化」($t = -6.36, p < .001, d = 0.62$)、「人的ネットワークの認知」($t = -4.84, p < .001, d = 0.47$)、「就労意欲」($t = -8.49, p < .001, d = 0.69$)、「自己理解」($t = -8.49, p < .001, d = 0.68$)と、5因子全てにおいて、参加前よりも参加後の方が得点が高く、0.1%水準で有意差が認められた。

効果量dから、「キャリアの焦点化」で、効果量(大)の基準となる0.8を超え、かつ最も値が大きいことから、理系学生では、「キャリアの焦点化」の得点が、最も上がることがわかる。効果量(中)の基準となる0.5を超えたのは「キャリアの展望化」「就労意欲」「自己理解」であり、これらの因子は中程度得点が高まると言える。「人的ネットワークの認知」では、効果量が0.5をやや下回ることから、効果量は小さいと言える。

一方、文系学生では、「キャリアの焦点化」($t = -5.89, p < .001, d = 0.93$)、「キャリアの展望化」($t = -2.89, p < .01, d = 0.46$)、「就労意欲」($t = -4.69, p < .001, d = 0.74$)、「自己理解」($t = -3.95, p < .001, d = 0.62$)と、5因子全てにおいて、0.1%水準で有意差が認められた。また、「人的ネットワークの認知」($t = -0.74, n.s.$)では、5%水準で有意差は認められなかった。

効果量dから、「キャリアの焦点化」で、効果量(大)の基準となる0.8を超え、かつ最も値が大きいことから、文系学生は、「キャリアの焦点化」

表5 事前事後のt検定

	理系		文系	
	t値	効果量(d)	t値	効果量(d)
キャリアの焦点化	-8.49 ***	0.83	-5.89 ***	0.93
キャリアの展望化	-6.36 ***	0.62	-2.89 **	0.46
人的ネットワークの認知	-4.84 ***	0.47	-0.74	
就労意欲	-7.04 ***	0.69	-4.69 ***	0.74
自己理解	-6.94 ***	0.68	-3.95 ***	0.62

注) ** p < .05, *** p < .001

の得点が、最も上がることがわかる。効果量（中）の基準となる0.5を超えたのは「就労意欲」「自己理解」であり、これらの因子は中程度得点が高まると言える。「キャリアの展望化」では、効果量が0.5をやや下回ることから、効果量は小さいと言える。

すなわち、理系・文系を問わず、インターンシップへの参加により、最も高まるのは「キャリアの焦点化」だと言える。また、「就労意欲」と「自己理解」も、文系・理系を問わず、中程度で高まる。

一方、「キャリアの展望化」と「人的ネットワークの認知」では、理系学生と文系学生で違いが認められた。具体的には、「キャリアの展望化」では、理系学生の効果量は、0.62と効果量（中）の基準となる0.5を超えていたが、文系学生の効果量は、0.46であり、効果量（中）の基準を下回った。この結果から、インターンシップへの参加を通じて、「キャリアの展望化」が高まる程度は、理系・文系で違いがあり、理系学生の方が、より高まると言える。同様に、「人的ネットワークの認知」では、理系学生の効果量は、効果量（中）をわずかに下回る程度であることが確認されたが、文系学生では、参加前と参加後で得点に違いは認められなかった。理系学生では、インターンシップへの参加を通じて、「人的ネットワークの認知」は中程度高まるが、文系学生では高まらないと言える。

これまでの結果をふまえると、理系と文系を比較した場合、参加前ならびに参加後のキャリア探索の状態に有意な差は認められないこと、また、インターンシップへの参加は「キャリアの焦点化」を最もかつ大きく促進し、次に「就労意欲」「自

己理解」を中程度促進するという、共通点が認められた。

一方で、「キャリアの展望化」については、理系学生では、「就労意欲」「自己理解」と同程度に促進されるが、文系学生は理系学生ほどには促進されなかった。また「人的ネットワークの認知」については、5因子の中で最も促進されず、かつ文系学生では参加前と変わらない、といった相違が認められた。

(3) 参加前の5因子が与える影響

参加前の5因子が、参加後の5因子に与える影響を検討すべく、理系学生・文系学生ごとに重回帰分析を行った。なお、分析に際しては、参加前の5因子の得点が与える影響の大小を検討するために、学校区分と性別というカテゴリー変数を除く、全ての独立変数ならびに従属変数を標準化した上で、重回帰分析を行った。多重共線性については、理系学生を対象とした重回帰分析では、VIFは1.09～1.59、文系学生を対象とした重回帰分析では、VIFは1.23～2.90と、いずれも基準となる10を下回っていたことから、多重共線性は生じていないと判断した。

まず、理系学生を対象とする分析結果である（表6）。参加後の「キャリアの焦点化」に対しては、事前の「キャリアの焦点化」のみ、プラスの影響を与えた（ $\beta = .523, p < .001$ ）。参加後の「キャリアの展望化」に対しては、事前の「キャリアの展望化」がプラスの影響を（ $\beta = .654, p < .001$ ）、事前の「自己理解」が、マイナスの影響を与えた（ $\beta = -.192, p < .10$ ）。なお、事前

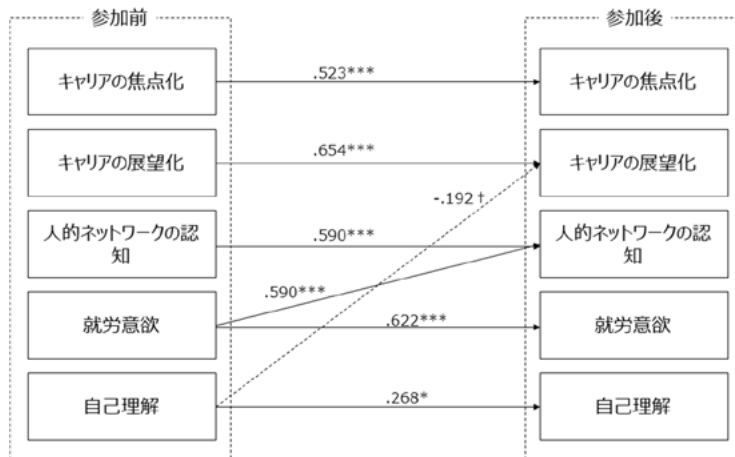
表6 インターンシップ参加後の5因子への影響（理系）

	キャリアの 焦点化	キャリアの 展望化	人的ネットワー クの認知	就労意欲	自己理解
(Intercept)	0.138 (0.177)	0.137 (0.166)	-0.011 (0.163)	0.004 (0.171)	0.122 (0.200)
学校区分	-0.214 (0.194)	-0.171 (0.183)	-0.061 (0.179)	-0.086 (0.189)	-0.221 (0.220)
性別	0.059 (0.208)	-0.062 (0.195)	0.218 (0.191)	0.228 (0.202)	0.14 (0.236)
事前_キャリアの焦点化	0.523*** (0.105)	-0.065 (0.099)	-0.115 (0.097)	0.01 (0.102)	0.063 (0.119)
事前_キャリアの展望化	-0.166 (0.106)	0.654*** (0.100)	0.013 (0.098)	0.099 (0.103)	-0.101 (0.120)
事前_人的ネットワークの認知	0.101 (0.107)	-0.093 (0.100)	0.590*** (0.098)	-0.125 (0.103)	-0.172 (0.121)
事前_就労意欲	0.096 (0.097)	0.096 (0.092)	0.217* (0.090)	0.622*** (0.095)	0.106 (0.111)
事前_自己理解	-0.046 (0.106)	-0.192 † (0.099)	-0.113 (0.097)	-0.159 (0.102)	0.268* (0.120)
Num.Obs.	104	104	104	104	104
R ²	0.315	0.395	0.42	0.356	0.12
R ² Adj.	0.265	0.351	0.377	0.309	0.055
F	6.299***	8.952***	9.922***	7.573***	1.864 †

注1) 大学院=1、大学=2 文系=1、理系=2 男性=1、女性=2

注2) † p < .1, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

注3) () は標準誤差



注) † p < .1, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

図2 重回帰分析結果（理系）

の「自己理解」は、10%水準で有意であることから、有意傾向だと言える。参加後の「人的ネットワークの認知」に対しては、事前の「人的ネットワークの認知」($\beta = .590, p < .001$)と、事前の「就労意欲」($\beta = .217, p < .05$)が、プラスの

影響を与えた。参加後の「就労意欲」に対しては、事前の「就労意欲」($\beta = .622, p < .01$)のみが、プラスの影響を与えた。参加後の「自己理解」に対しては、事前の「自己理解」($\beta = .268, p < .05$)のみが、プラスの影響を与えた。なお、

「自己理解」を従属変数とするモデルは、10%水準で有意であったことから、有意傾向があると言える。

理系学生では、インターンシップ参加学生の参加後の5因子それぞれに対し、参加前の同一因子がプラスの影響を与えることが確認された。例えば、参加前の「キャリアの焦点化」が参加後の「キャリアの焦点化」にプラスの影響を与えた。

他因子への影響としては、参加前の「就労意欲」は、参加後の「人的ネットワークの認知」にプラスの影響を、参加前の「自己理解」は、参加後の「キャリアの展望化」にマイナスの影響を与えた。参加前に「就労意欲」の得点が高い学生は、参加後の「人的ネットワークの認知」の得点が高く、一方、参加前に「自己理解」の得点が高い学生は、参加後「キャリアの展望化」の得点が低くなった。「就労意欲」と「自己理解」の2因子では、参加前の状態が、参加後の同一の因子だけでなく、他の因子に対しても影響を与え、かつ「自己理解」では、マイナスの影響を与えると言える。

マイナスの影響が認められたことから、一般的に参加前に5因子の得点が高い、すなわちキャリア探索が進んだ状態でインターンシップに参加することが望ましいと考えられているが、それが逆に参加効果を抑制する可能性があると言える。

次に、文系学生を対象とする分析結果である(表7)。文系学生を対象とした分析では、参加後の「キャリアの展望化」と「自己理解」を従属変数とするモデルが、10%でも有意とならなかった。従って、文系学生では、参加前の5因子はいずれも、参加後の「キャリアの展望化」と「自己理解」に対して影響を与えないと言える。そこで、この2つを除く「キャリアの焦点化」「人的ネットワークの認知」「自己理解」の3つを従属変数とする分析結果のみを見ていこう。

参加後の「キャリアの焦点化」に対しては、事前の「キャリアの焦点化」($\beta = .621, p < .001$)と事前の「人的ネットワークの認知」($\beta = .346, p < .05$)がプラスの影響を、事前の「キャリアの展望化」($\beta = -.498, p < .01$)がマイナスの影

響を与えた。参加後の「人的ネットワークの認知」に対しては、事前の「人的ネットワークの認知」($\beta = .739, p < .001$)と、事前の「就労意欲」($\beta = .574, p < .01$)がプラスの影響を、事前の「自己理解」($\beta = -.470, p < .01$)がマイナスの影響を与えた。参加後の「就労意欲」に対しては、事前の「就労意欲」($\beta = .733, p < .01$)がプラスの影響を、事前の「キャリアの展望化」($\beta = -.623, p < .001$)と事前の「自己理解」($\beta = -.291, p < .10$)がマイナスの影響を与えた。

文系学生では、モデルが有意となった「キャリアの焦点化」「人的ネットワークの認知」「就労意欲」では、参加前のこれらの因子が、参加後の同一因子に対しプラスの影響を与えた。

他の因子への影響としては、参加前の「就労意欲」が参加後の「人的ネットワークへの認知」にプラスの効果を、また、参加前の「人的ネットワークの認知」が、参加後の「キャリアの焦点化」にプラスの影響を与えた。

一方、参加前の「キャリアの展望化」と「自己理解」は、それぞれ複数の参加後の因子に対してが、マイナスの影響をもたらした。参加前の「キャリアの展望化」は、参加後の「キャリアの焦点化」と「就労意欲」にマイナスの影響をもたらし、参加前の「自己理解」は、参加後の「人的ネットワークの認知」と「就労意欲」にマイナスの影響をもたらした。

(4) 理系学生と文系学生の比較

以上の分析をふまえ、理系学生と文系学生との間での、インターンシップ参加前ならびに参加後のインターンシップ効果測定尺度得点の水準ならびに変化の程度における共通点ならびに相違点を整理する(表8)。

① *t* 検定に基づく比較

まず、インターンシップ参加前、ならびにインターンシップ参加後の5因子の得点について、理系学生と文系学生間では5%水準で有意差は認められなかった。次に、インターンシップ参加前と

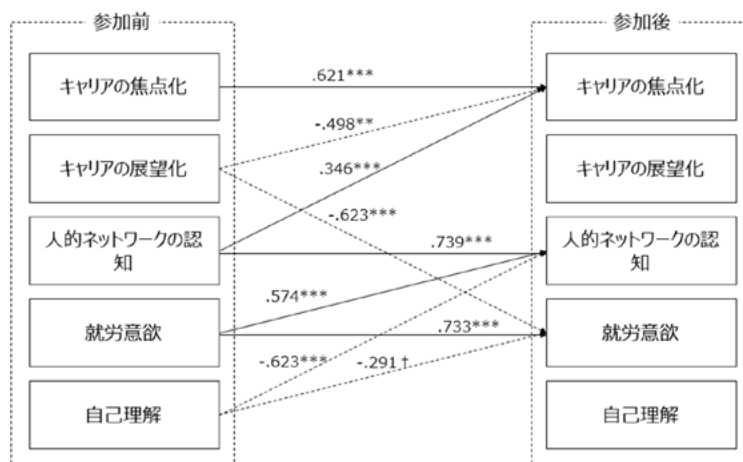
表7 インターンシップ参加後の5因子への影響（文系）

	キャリアの 焦点化	キャリアの 展望化	人的ネットワー クの認知	就労意欲	自己理解
(Intercept)	0.196 (0.178)	0.213 (0.249)	0.163 (0.164)	0.149 (0.192)	0.05 (0.237)
学校区分	0.24 (0.352)	0.029 (0.493)	-0.235 (0.324)	-0.339 (0.380)	-0.321 (0.469)
性別	-0.443 † (0.244)	-0.414 (0.342)	-0.244 (0.225)	-0.187 (0.264)	-0.004 (0.325)
事前_キャリアの焦点化	0.621*** (0.157)	-0.062 (0.220)	-0.139 (0.144)	0.255 (0.169)	-0.136 (0.209)
事前_キャリアの展望化	-0.498** (0.159)	0.246 (0.222)	-0.149 (0.146)	-0.623*** (0.171)	-0.246 (0.212)
事前_人的ネットワークの認知	0.346* (0.155)	0.113 (0.217)	0.739*** (0.143)	0.192 (0.167)	0.146 (0.207)
事前_就労意欲	0.204 (0.190)	0.111 (0.266)	0.574** (0.175)	0.733** (0.205)	0.389 (0.253)
事前_自己理解	0.015 (0.151)	0.111 (0.211)	-0.470** (0.139)	-0.291 † (0.163)	0.293 (0.201)
Num.Obs.	40	40	40	40	40
R ²	0.604	0.222	0.663	0.537	0.295
R ² Adj.	0.517	0.052	0.589	0.436	0.141
F	6.974***	1.303	8.999***	5.312***	1.912

注1) 大学院 =1、大学 =2 文系 =1、理系 =2 男性 =1、女性 =2

注2) † p<0.1, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

注3) 上段は標準偏回帰係数・下段 () は標準誤差



注) † p < 0.1, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

図3 重回帰分析結果（文系）

参加後の得点の比較については、理系・文系とも、インターンシップの参加により、「キャリアの焦点化」「キャリアの展望化」「就労意欲」「自己理解」という4因子で、有意に得点は上昇した。一方、「人的ネットワークの認知」については、理系学生の

み有意に得点は上昇し、文系では有意な得点の上昇は認められなかった。

このように理系学生と文系学生間では、インターンシップ参加前・参加後のキャリア探索の水準、ならびに、インターンシップ参加により、キャ

表 8 分析結果まとめ

	共通点		異なる点	
	理系・文系間で差はない	理系・文系間で差はない	理系の特徴	文系の特徴
参加前の5因子の得点	理系・文系間で差はない			
参加後の5因子の得点	理系・文系間で差はない			
インターンシップ参加による5因子の変化				
得点が上昇する因子	キャリアの焦点化・キャリアの展望化・就労意欲・自己理解	人的ネットワークの認知		
得点が増える程度	キャリアの焦点化が最も向上する	キャリアの展望化 キャリアの焦点化 > 就労意欲 > 自己理解	人的ネットワークの認知	キャリアの焦点化 > 就労意欲 > 自己理解 > キャリアの展望化
参加前の5因子が参加後の5因子に与える影響				
同一因子への影響	キャリアの焦点化 (+) 人的ネットワークの認知 (+) 就労意欲 (+)	キャリアの展望化 (+) 自己理解 (+)		
他の因子への影響				
事前のキャリアの展望化				事後のキャリアの焦点化 (-) 事後の就労意欲 (-)
事前の人的ネットワークの認知				事後のキャリアの焦点化 (+)
事前の就労意欲	事後の人的ネットワークの認知			
事前の自己理解		事後のキャリアの展望化 (-)		事後の人的ネットワークの認知 (-) 事後の就労意欲 (-)

リア探索が進む因子、という点では、共通性が高いと言える。しかしながら、効果量に基づき、キャリア探索が進む程度に注目すると、異なる傾向が存在することがわかる。

具体的には、理系では、「人的ネットワークの認知」の得点の向上がやや低いものの、「キャリアの焦点化」を筆頭に、「キャリアの展望化」「就労意欲」「自己理解」がバランスよく高まる。一方、文系では「キャリアの焦点化」が最も高まり、それに次いで「就労意欲」「自己理解」「キャリアの展望化」の順番で高まり、「人的ネットワークの認知」は高まらない。

②重回帰分析に基づく比較

次に、参加前の5因子が参加後の5因子に与える影響を見ていこう。「キャリアの焦点化」「人的ネットワークの認知」「就労意欲」は、理系・文系を問わず、参加前の因子が、参加後の同一因子にプラスの影響を与えた。また、理系学生では、参加前の「キャリアの展望化」と「自己理解」も、参加後の同一因子にプラスの影響を与えた。

同一因子以外の他の因子に与える影響についても見ていこう。理系・文系を問わず、参加前の「就労意欲」は、参加後の「人的ネットワークの認知」にプラスの影響を与えた。他の因子への影響については、理系と文系で異なる影響も認められた。文系学生では、参加前の「人的ネットワークの認

知」が参加後の「キャリアの焦点化」にプラスの影響を与えた。

一方で、参加後の因子に対して、マイナスの影響を与える参加前の因子も確認された。参加前の「自己理解」は、理系学生では、参加後の「キャリアの展望化」に、文系学生では「人的ネットワークの認知」と「就労意欲」にマイナスの影響を与えた。また、文系学生では、参加前の「キャリアの展望化」が、参加後の「キャリアの焦点化」と「就労意欲」にマイナスの影響を与えた。

文系学生の特徴は、理系学生と比較して、参加後の因子が、より多くの独立変数から影響を受けることである。例えば、参加後の「キャリアの焦点化」は、事前の「キャリアの焦点化」に加え、事前の「人的ネットワークの認知」ならびに、事前の「キャリアの展望化」からも影響を受けるなど、モデルが有意となった「キャリアの焦点化」「人的ネットワークの認知」「就労意欲」の全てで、参加後の因子は、複数の独立変数から影響を受けた。

5. 考察

(1) 結果の要約

分析結果をふまえ、参加前のキャリア探索の状態が、参加後のキャリア探索に与える影響を整理する。明らかになったのは、以下の3点である。

第1に、参加前ならびに参加後の5因子の得点に、理系学生と文系学生の間で有意差はないものの、参加前の5因子が、参加後の5因子に与える影響には、理系学生と文系学生の間で、異なる点が存在する。すなわち、参加前後の得点を見ただけでは、ほぼ同一の影響が生じているように見える理系学生と文系学生だが、経験の中身を見ていくと、両者はインターンシップ参加を通じて、異なる経験をしていると言える。

具体的には、理系学生では、インターンシップ参加により、参加前のキャリア探索が、一段と進むと言える。一方、文系学生では、参加前のキャリア探索が一段と進みつつも、参加前のキャリア探索が大きく揺らぎ、インターンシップ期間中に再構築されている可能性がある。

第2に、理系・文系の共通点は、「キャリアの焦点化」「人的ネットワークの認知」「就労意欲」の3因子では、参加前の状態が、同一因子の参加後の状態に与えることである。すなわち、参加前に「キャリアの焦点化」が進んでいた人は、インターンシップへの参加により、「キャリアの焦点化」がより進み、「キャリアの焦点化」が、あまり進んでいない人もそれなりに進む。この傾向は、「就労意欲」「人的ネットワークの認知」でも同様である。このことは、参加前のキャリア探索の状態から、ある程度参加後の状態を予測できることを意味する。

共通点は、参加前の因子が、他の因子に与える影響でも存在した。具体的には、参加前の「就労意欲」が、参加後の「人的ネットワークの認知」に、プラスの影響を与えた。このことから、インターンシップ参加前の時点で、働くことに対して積極的だった学生は、インターンシップへの参加を通じて、周囲の人々と関わることの意義をより高く認識していると考えられる。働くことに対して積極的な姿勢でインターンシップに参加した学生は、インターンシップを通じて、就労意欲を高めるだけでなく、より職場の人たちと積極的に関わることで、他者との関りが自分の就職活動を含むキャリア形成にとって、プラスとなること

により気づくのであろう。

調査対象企業のインターンシップでは、メンター制度が充実していることから、参加前の時点で、働くことに対する積極性が高い学生が、メンター制度をよりうまく活用している可能性がある。

一方、参加前の「自己理解」は、影響を与える因子こそ、理系と文系で異なるが、参加後の他の因子に対して、一貫してマイナスの影響を与えた。この点については、(3)で改めて考察する。

第3に、理系と文系で、参加前の因子が参加後の因子に与える影響に、異なる関係性が存在した。

理系学生では、「キャリアの展望化」「自己理解」で、同一因子の参加前状態が参加後にプラスの効果をもたらした。すなわち、理系学生では、5因子全てにおいて、参加前の因子が参加後の因子にプラスの効果をもたらしたのである。このことは、理系学生では参加前の状態から、参加後の状態を予測することができると言える。

一方、文系学生では、参加前の「キャリアの展望化」と「自己理解」は、参加後の同一因子に影響を与えないという結果となった。すなわち、「自分のキャリアの可能性」を感じていた学生が、可能性が見えなくなることもあれば、キャリアの可能性が見えないと感じていた学生が、キャリアの可能性を見出すこともあるということだ。同様に、自分の強み・弱みはわかっていると感じていた学生が、「全く分からなくなった」と感じることもあれば、「自分の強み・弱みがわからない」と感じていた学生が、「非常によくわかった」と感じることもある。

また、「キャリアの展望化」と「自己理解」は、モデルが有意にならなかったことから、この2因子については、参加前の5因子のいずれも、影響を与えないと言える。文系学生では、参加前と参加後の平均値の比較からは、得点が上昇しているものの、誰がどう変化するかをこの5因子では予測できないということだ。「やりたいことがより明確になる」といった、インターンシップが参加前の状態をより推し進めるのではなく、「考え

たことがなかった選択肢があった」とか、「自分の強みとっていたことが全く強みではなかった」といった、質的な大転換が、インターンシップの参加によって生じていると考えられる。

また、文系学生では、参加前の「人的ネットワークの認知」が、参加後の「キャリアの焦点化」にプラスの影響を与えた。参加前の時点で、就職活動を効果的に進めるために周囲の人を積極的に活用しようと考えている学生は、インターンシップ参加期間中に周囲の人との積極的に関わることで、インターンシップを通じて自分のやりたいことを、より明確化しているのではないだろうか。この発見は、インターンシップへの参加が、キャリアの焦点化につながるメカニズムの一端を示すものである。

さらに、文系学生では参加前の「キャリアの展望化」が、参加後の「キャリアの焦点化」と「就労意欲」にマイナスの影響を与えた。この点については、(2)で改めて考察を行う。

(2) 文系学生の「キャリアの展望化」の特徴

前述したように、文系学生のみ、参加前の「キャリアの展望化」が、参加後の「キャリアの焦点化」と「就労意欲」にマイナスの影響をもたらした。しかも、この変数が与える影響は小さくない。参加後の「キャリアの焦点化」に対して、最も影響を与える要因である参加前の「キャリアの焦点化」($\beta = .621$)に対し、参加前の「キャリアの展望化」は、 $\beta = -.498$ であり、参加後の「就労意欲」も対しても、最も影響を与える参加前の「就労意欲」($\beta = .733$)に対し、参加前の「キャリアの展望化」は、 $\beta = -.623$ であった。すなわち、見過ごすことができない、大きなマイナスの影響を与えているのである。

理系・文系での違い、さらには文系学生のみでマイナスの影響が生じる理由を、参加前の「キャリアの展望化」とは何か注目して整理しよう。理系学生と文系学生では、「キャリアの展望化」の核となるものの頑強さと、就職後に従事する仕事の範囲の明確さに違いがあるのではないだろう

か。理系学生では、機械・電気・化学等、学生が学んでいる学問領域がキャリアの展望化を図る際の核をなし、その核を中心にキャリアの展望化が進むと考えられる。同時に、就職後に知識やスキルをいかすことができる仕事の範囲が、ある程度定まっていることを理解した上で、自らの可能性を模索することになるのであろう。従って、そこでの「キャリアの展望化」とは、「自分が学んできた知識やスキルは、どこにどのように用いることができるのか。自分の知識やスキルを活かすことができる仕事として、何があるのか」を模索した結果を意味する。

一方で、文系学生の場合、大学もしくは大学院で学んだ学問領域が、キャリアの中核をなす存在するケースは、知財・法務等限られた職種に限られ、ほとんどの場合、自らの興味関心や、他者と比較した性格的な特徴といった、極めて流動性が高いものを核として、キャリアの展望化が進むと考えられる。同時に、多くの場合、就職後、営業・総務・調達・生産管理等多岐に渡る仕事を担うことが期待される総合職として採用されることも多いことから、将来の仕事の範囲も非常にあいまいなまま、キャリアの展望が構築される。従って、そこでの「キャリアの展望化」とは、「自分の興味関心・強みや、性格の特徴に合う仕事は何か。自分にはどんな可能性があるのか」という非常に幅広く、かつ流動性があるものについて模索した結果を意味する。

このことは、自分の可能性を絞り込むことが苦手な学生で「キャリアの展望化」の得点が高くなる可能性があることも示唆する。すなわち、文系学生では、理系学生よりも、流動的かつ不明瞭な状態でキャリアの展望が描かれやすく、「キャリアの展望化」が進んでいるとみなされる学生の中に、「キャリアの選択肢を絞り込むことが苦手な学生」がより混在しやすくなるのではないだろうか。

文系学生では、仕事経験を伴うことなく構築された「キャリアの展望化」は、インターンシップ経験を通じて、元々の状態が吹き飛ばすほど大きく

揺らぐと考えられる。同時に揺らいで終わるのではなく、参加後の得点が高まっていることから、インターンシップ中の仕事経験を核として、揺らぎつつも再構築されるのであろう。

具体的には、「こんなはずじゃなかった」という失望と共に、「こんな可能性もあった」という気づきを伴いつつ、文系学生の「キャリアの展望化」は、再構築されているのではないだろうか。ただし、参加前の「キャリアの展望化」は、参加後の「キャリアの焦点化」ならびに「就労意欲」にマイナスの影響を与えることから、揺らぎ、再構築される過程で、「自分のやりたいことがわからなくなる」とか、「働く意欲が低下する」といったことが、生じるのであろう。

(3) 参加前の高い自己理解がもたらすマイナスの影響

理系・文系を問わず、他の因子に対するマイナスの影響が認められたのは、参加前の「自己理解」である。理系学生では、参加前の「自己理解」は、参加後の「自己理解」にプラスの影響を与えたが、理系学生の参加後の「キャリア展望化」、ならびに、文系学生の参加後の「人的ネットワークの認知」と「就労意欲」にマイナスの影響を与えた。

マイナスの影響とは、参加前に「自己理解」の得点が高かった学生が、参加後に「就労意欲」「キャリアの展望化」「人的ネットワークの認知」の得点が低くなることである。

就職活動の準備の一貫として「自己分析」が重視されるように、一般的に、自分の強みや弱みを理解していることは、キャリア探索上望ましいことだと考えられている。しかしながら、本研究は、それらの知見とは相反する結果となった。

参加前の「自己理解」がマイナスの影響を与える理由を考察していこう。理系文系を問わず、参加前に「自己理解」の得点が高かった学生は、参加後の「就労意欲」の得点が低かった。自分のことがよくわかっているという認知は、「こんなはずじゃなかった」、すなわちリアリティ・ショックを感じやすくするのではないだろうか。尾形

(2012) はリアリティ・ショックのつながる個人の期待の1つとして、自分自身の「能力に対する期待」を挙げている。自己理解が高い学生は、インターンシップ参加前に自身の強み、すなわち能力に対する期待が明確化されていると考えられる。インターンシップに参加することで、「能力に対する自分の期待」が打ち碎かれる、すなわちリアリティ・ショックを感じやすく、結果として就労意欲が低下するのではないだろうか。リアリティ・ショックを経験すること自体は一概に悪いことではない。リアリティ・ショックは就職後に多くの新入社員が感じることである。自己理解が高い学生は、本来入社後に感じる、リアリティ・ショックを、インターンシップで先取りしただけなのかもしれない。

インターンシップは、大学生に就業とは何かを経験させることを目的としていることから、見方を変えれば、リアリティ・ショックを経験することは、インターンシップが適切にその機能を果たしていることの証であると考えられることもできる。

この点を踏まえた上で、理系・文系での影響の現れ方の違いについて見ていこう。

理系学生では、参加前に「自己理解」の得点が高かった学生は、参加後の「キャリアの展望化」の得点も低かった。自分のことがわかっているという自負が、今以上に視野を広げるということを抑制するのではないだろうか。一方、文系では、参加前に「自己理解」の得点が高かった学生は、参加後の「人的ネットワークの認知」の得点も低かった。自分のことがわかっているという自負が、周囲との積極的な交流を求めないという態度形成につながっているのではないだろうか。この2つは、リアリティ・ショックではなく、高い自己理解が自分のキャリアの可能性や周囲との交流を閉ざしてしまうリスクを示していると考えられる。

これらの点から、インターンシップ参加前に自己理解が進んでいることには、リアリティ・ショックの先取りという、キャリア探索という観点からはプラスと捉えることもできる影響をもたらすが、同時に、自分のキャリアの可能性や周囲との

交流を閉ざしてしまうリスクがあることから、注意を払う必要があると言える。

(4) インターンシップ参加効果の向上に向けて

これまでの考察を踏まえ、大学生のインターンシップへの参加効果向上に向けた論考を行う。インターンシップへの参加は、キャリア探索を大きく進める。しかしながら、前後の得点を比較して「効果があった」と理解するだけでは不十分であり、そこで起こっていることを精緻に把握することが、より効果的なインターンシップ参加経験を可能にする。プログラムの内容によって、参加効果に違いがあるように、参加した学生のキャリア探索状況によっても、効果に違いがある。

本研究の発見事実からは、以下の2点を指摘することができる。第1に、参加前のキャリア探索の状態を把握することの意義である。例えば、インターンシップ実施企業が、参加学生の参加前のキャリア探索の状態を把握することで、個々の学生へのより効果的なアプローチが可能になる。

例えば、自己理解が進んでいる学生には、就労意欲の低下だけでなく、インターンシップへの参加経験を通じてえられるはずの、キャリアの展望化が進まなかったり（理系）、他者との関わり的重要性の認知や就労意欲が低下する（文系）、といった傾向が認められた。

参加学生の「こんなはずじゃなかった」といった感情をシェアし、「自分はこのままでいいんだ」といった頑なさをほぐすために、「自分自身の強み・弱みがよくわかっている」と考える参加学生に対しては、インターンシップ期間中、受け入れ職場のメンバーや人事部、さらには同じインターンシップ参加学生とのコミュニケーションの機会を増やしたり、工夫する、といった取り組みが効果的ではないだろうか。

参加学生が認識している強み・弱みを評価するのではなく、参加学生自身が「今・ここ」で自分自身の強み・弱みをどう感じているのかを共有することが、彼らのリアリティ・ショックや頑なさ

を和らげ、意味づけることにつながるだろう。

第2に、インターンシップ終了後のフォローアップの重要性である。特に文系学生では、参加前に「キャリアの展望化」の得点が高かった学生が、自分の将来の可能性が絞り込めない、働くことに対する意欲が低いといった課題に直面しがちになる。しかしながら、文系学生はインターンシップ参加前に「キャリアの展望化」を高めない状態で、インターンシップに参加した方が良いのかと言えば、そうではない。同様に、「キャリアの展望化」が低下することを予防するために、インターンシップに参加しない方が良いのかと言えば、そうではない。

インターンシップに参加することの意義は、「リアルを知る」ことにある。リアルを知ることで、思い描いていたものがより鮮明になると同時に、砕かれることがある。大事なことは、砕かれた後、そのことをどう意味づけ、解釈するかということである。すなわち、参加後のフォローアップが非常に大事になる。思い描いていた自己像や会社像、職場像が異なることは、入社後に経験するリアリティ・ショックを、早い時点で経験したともいえる。

リアリティ・ショックは、キャリア探索における危機状態を作り出す。危機状態には2つの側面がある。すなわち、自分のキャリアが見えなくなり、苦しくなるという「危険」な側面と、迷いを通じてより一層成長するという「機会」という側面である。

従って、参加後に、改めて自己理解について振り返り、自分のキャリアの可能性や就職活動について考え、語る機会があることが、危険な状態を回避し、成長へとつながるために、必要ではないだろうか。

(5) 本研究の限界と今後の課題

本研究は、全ての調査対象者が、同じインターンシップに参加しており、インターンシッププログラムが、大学（院）生のキャリア探索に与える影響を統制できている点で、個人要因が与える影

響を検討するにあたり適したデータである。一方で、本研究の対象者は3週間の実務体験を伴う非常に充実したインターンシップに参加していた。

内閣府(2019)が、今回の調査対象者と同学年の大学(院)生を対象として行った調査によれば、A社と同程度以上の実施期間のインターンシップに参加したことがある学生の割合は、11.1%にすぎない¹⁾。すなわち、今回の調査対象者には、大学(院)生が参加するインターンシップの中でも、非常に長期のインターンシップに参加した学生であるという偏りがある。従って、今後、より短期のインターンシッププログラムでも同様の影響が認められるのか、検証が必要である。

注

- 1) 参加したインターンシップのうち、最長の日数のものについて集計した。「11～15日」が5.0%、「16日以上」が6.1%であった。

参考文献

- 浅海典子(2007)「学生にとってのインターンシップの成果とその要因」『国際経営フォーラム』,18, pp.163 - 179.
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., Li, Q., Han, X., Jiang, P., Fanf, Z., & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career

adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, pp.86 -94.

- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., ... Fang, Z. (2015). Big-five personality and bis/bas traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, pp.39-45.
- 内閣府(2019)「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査(令和元年度)」
- 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. 49-66.
- 坂爪洋美・梅崎修・初見康行(2020)「インターンシップでの社会人との関わりが大学生のキャリア探索に与える影響—A社のインターンシップ参加学生への事前・事後調査を通じた分析—」キャリアデザイン研究, Vo.16, pp.47-60.
- 初見康行・梅崎修・坂爪洋美(投稿中)「大学生のインターンシップ効果測定尺度の開発—テキスト分析とパネルデータによる実証研究」日本労務学会誌.
- 初見康行・梅崎修・坂爪洋美(2020)「大学生のインターンシップ効果の検証—インターンシップの5つの効果とパネルデータを用いた分析—」キャリアデザイン研究, Vo.16, pp.33-46.

Effect of the Status of Career Exploration before Internship Participation on the Status of Career Exploration after Internship Participation

SAKAZUME Hiromi
UMEZAKI Osamu
HATSUMI Yasuyuki

The purpose of this study is to examine how the status of career exploration of undergraduate and graduate students before internship participation affects the status of career exploration after internship participation. Studies that examine the effects of internship participation on career exploration of university students typically focus on how different internship programs offered by different companies produce different effects. However, not only corporate but also individual factors derived from participating university students produce differences in the effects of internship participation. In this study, we examined how the status of career exploration of university students before their internship participation gave rise to differences in the effects of internship participation.

In this study, single-group pre- and post-test design was used to examine 144 undergraduate and graduate students who had participated in a three-week summer internship program to gain work experience at a company. Analyses were conducted separately for students in the humanities and

students in the sciences.

The following three findings emerged from our analyses: First, regardless of the department to which they belonged, those who, before internship participation, had a more advanced focus on their career, i.e., a clearer vision of the career they want to pursue in the future, saw further development of this career focus after internship participation, and those who were more motivated to work before participation saw a further escalation in work motivation. Second, among those who had a more advanced self-understanding before participation, those in the sciences had lower career prospects, i.e., lower self-evaluation of the potential of their career after participation, and those in the humanities were less motivated to work after participation and less motivated to utilize support from those around them for job hunting. Third, those in the humanities who recognized the potential of their career before participation did not have a clear vision of the job they wanted to get or of their own career in the future, and were less motivated to work after participation.