

# 琉球大学学術リポジトリ

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－

メタデータ	言語: 出版者: 琉球大学法文学部 公開日: 2010-05-24 キーワード (Ja): インターンシップ, 大学生, 就業意識, 職業レディネス, 進路選択に対する自己効力感 キーワード (En): 作成者: 高良, 美樹, 金城, 亮, Takara, Miki, Kinjo, Akira メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/20.500.12000/16928">http://hdl.handle.net/20.500.12000/16928</a>

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—

高良 美樹 (琉球大学法文学部)

金城 亮 (名城大学国際学部)

Effects of internship experiences on college students'  
career plans: with reference to occupational readiness  
and career decision-making self-efficacy

Miki TAKARA

(College of Law and Letters, University of the Ryukyus)

Akira KINJO

(Faculty of International Studies, Meio University)

本研究では、職業レディネスおよび進路選択に対する自己効力感を指標として、インターンシップ（職場実習）の前後における大学生の就業意識の変化に焦点をあてた検討をおこなった。

沖縄県内の3大学に通う文系の3年次学生398名（男子217名、女子181名）を対象に調査を実施した。職業レディネス21項目および進路選択に対する自己効力感30項目の各合計得点を従属変数として、インターンシップのタイプ（実務型・専門教育型・実習なし）×調査時期（実習前・後）の2要因混合計画による分散分析をおこなった結果、両得点ともに有意な効果は認められなかった。

一方、インターンシップ経験に対する全般的満足度が高い群では、低い群に比べて事後調査における両得点が有意に高くなっており、インターンシッ

ブ・プログラムへの関与や満足が、職業レディネスや進路選択に対する自己効力感に促進的な影響を与えていることが示唆された。

キーワード：インターンシップ、大学生、就業意識、職業レディネス、進路選択に対する自己効力感

## 目 的

小・中・高等学校での学校生活に比して、大学生生活への適応は、親元を離れるなどの環境的变化をとまなうことが多く、青年にとって大きな試練でもあると考えられる。そのこととも関連して、大学生生活を成人社会への参入前の通過儀礼と位置づける見方がある（南・山口、1991）。

多くの場合において、大学生の成人社会への参入は、就職という形で開始される。そして、就職する職種や具体的な企業・組織を決定する際に基盤となるのは、大学生の就業意識であろう。ところが、従来、日本の大学教育の中で就業意識を高めるカリキュラムについて十分に検討されることはなかった。

一方、高等教育を受ける意義を「一流の会社に入る」ためだとする選択肢を肯定する比率が、青年およびその保護者で、それぞれ85.1%と71.4%と高くなっていることが調査結果により示されている（総務庁青少年対策本部、1996）。すなわち、大学教育の対象となる青年およびその保護者は、大学に入学し高学歴を得ることが就職する際に有利になると期待しているということである。

だが、バブル経済の崩壊以後、日本における大学生の就職状況は、氷河期あるいは超氷河期と称されるほど深刻な状況にある。1990年頃まで80%程度を維持していた大学生の就職率は1998年には、65%程度にまで下降している（経済企画庁、1999）。とくに企業の求人数が少ない上に、学生の地元志向の

強い離島県である沖縄県においては、その状況はより厳しいものになる。4年制大学の卒業生の就職率の全国平均が81.6%であるのに対し、沖縄県では44.3%にとどまっている（文部省・労働省調べ、平成12年2月1日現在）。

この状況の根底にあるのは、不景気や高い失業率といった日本経済全般における状況であることは自明のことであるが、大学生の就業意識を高めることに関しての大学側の取り組みが必ずしも十分でなかったこともその一因であると考えられよう。そのような現状を受けて、近年、大学生が在学期間中に企業等で実習を経験するインターンシップ（企業実習と呼ばれる場合もある）制度の導入が全国各地の大学で始まっている。

ところで、大学教育における実習としては、教員養成のためのカリキュラムの一環としての教育実習が各大学で実施されてきた。そして、それに関しては、実習にともなう事前の不安が実習経験を通して軽減されること（大野木・宮川、1996）、保育園での実習が実習生の保育者効力感および一般的な自己効力感を高めること（三木・桜井、1998）、あるいは教育実習の経験が教職志望意識に促進的に作用すること（川上、1988）など、多様な側面において実証的研究が蓄積されてきた。

一方、日本においてインターンシップ制度を導入あるいは実施を予定・検討している大学の数は増加傾向にあり、制度の導入は、学生、大学、企業のいずれにとってもメリットがあるとされている（安田、1999）。しかし、制度導入が比較的最近であることとも関連して、インターンシップの経験が大学生の就業意識に及ぼす影響に関しての実証的検討は、ほとんどなされていないのが現状である。わずかに、インターンシップ制度導入の効果に関するケーススタディ（水谷、1998）、インターンシップに対する文系学生の参加目的や不安について検討した研究（中島、1998）があるが、インターンシップ体験が学生の意識にどのような影響を及ぼすかについては検討されていない。そこで本研究では、インターンシップの経験が大学生の就業意識にどのような影響を及ぼすのかを中心に検討をおこなう。

とくに本報告では、インターンシップの前後における職業レディネス（若林・後藤・鹿内、1983 Occupational readiness；以下、OR と略す）と進路選択に対する自己効力感（浦上、1995 Career decision-making self-efficacy；以下、CDMSE と略す）の変化に焦点をあてる。

インターンシップが、大学生の就業意識や就業活動への取り組みに肯定的な影響を与えるものであるとすれば、インターンシップを経験した学生では、経験していない学生に比べて、OR および CDMSE における得点上昇が期待される。

加えて、本報告では、インターンシップ・プログラムに対する全般的満足度を基準として、実習内容評価および将来の職業選択への影響などの認知的変数についても検討する。

#### <仮設>

1. インターンシップを経験した学生は、そうでない学生に比べて、インターンシップ前後において OR 得点および CDMSE 得点の上昇が認められるであろう。
2. インターンシップ・プログラムに対する満足度が高い学生は、満足度の低い学生に比べて OR 得点および CDMSE 得点が高いであろう。また、満足度が高い学生は、学習内容や職業適性の把握、将来の進路選択への影響についても相対的に高い評価をするであろう。

## 方 法

質問項目：①職業レディネス尺度－若林他（1983）を参考に適宜、語句の修正、項目の整理をおこなった（28項目）。評価は、「非常にあてはまる」（4点）～「まったくあてはまらない」（1点）の4件法（表1参照）。②進路選択に対する自己効力感尺度－浦上（1995）を参考に適宜、語句の修正をおこなった（30項目）。評価は、「非常に自信がある」（4点）～「まったく

自信がない」(1点)の4件法(表2参照)。

他に、調査対象者の年齢や性別のような個人的属性、インターンシップに対する期待や評価などの付加的な質問項目を加えた。

調査対象者：沖縄県内の3カ所の4年制大学に通う文系学部に所属する3年生398名(男子217名、女子181名)を対象に調査を実施した。なお、欠損値のあるケース、事前・事後のいずれかのデータが入手できなかったケースなどがあるため、分析によって対象者数が異なる場合がある。

インターンシップを経験した調査対象者、および経験しなかった調査対象者の人数はそれぞれ173名、225名となっていた。

調査時期・状況：インターンシップの実施期間をはさんで、1999年の7月上旬から中旬のあいだに第1次調査、同年の9月上旬から10月上旬のあいだに第2次調査を実施した。

なお、インターンシップとしては、実習先を限定して学部の専門教育と直結した内容の実習をおこなうもの(専門教育型)とさまざまな業種・職種を網羅した実習先で実務的な実習をおこなうもの(実務型)があった。実習期間は、いずれも夏期休暇中の2週間から3週間であった。

調査は、講義時間の一部を利用して集団実施でおこなった。回答に要した時間は20分から25分程度であった。

要因計画：インターンシップのタイプ(実務型・専門教育型・実習なし)を被験者間変数、調査時期(実習前・後)を被験者内変数とする2要因混合計画とした。

具体的には、インターンシップ前後における2回の調査において有効回答を得られた大学生267名(実務型108名、専門教育型38名、実習なし121名)を対象に、OR 21項目およびCDMSE 30項目について、それぞれの合計得点を従属変数として、要因計画に基づく分散分析をおこなった。

さらに、実務型のインターンシップ・プログラムに参加した学生119名を対象に、実習終了後の時点における全般的満足度を目的変数とし、実習内容

評価および職業適性把握や進路選択に及ぼす影響などの変数を説明変数とする重回帰分析をおこなった。また、同時点での全般的満足度を基準に参加学生を高低2群に分け、各群のあいだでORおよびCDMSE得点を比較した。

## 結果と考察

### 1. 尺度構成

ORに関して、第1次・第2次の調査結果それぞれについて、因子分析（主因子法、バリマックス回転）を試みた。その結果、2回の調査データに共通した明確な因子構造をみいだすのは困難であると判断した。そこで、第1次調査のデータに基づき、1次元尺度としての信頼性を検討した結果、項目-全体相関が著しく低い項目やマイナスの値を示した項目7つ（項目番号3, 5, 14, 17, 20, 23, 27）を除外して、最終的に21項目を得た（表1参照）。このときの $\alpha$ 係数は、 $\alpha = .818$ であった。

以上の分析および先行研究（若林他、1983）の結果に基づき、ORは、1因子構造であると判断した。よって、全尺度項目の合計得点をもって尺度得点とみなすことにした。その結果、得点範囲は21点から84点となった。なお、得点が高いほど職業レディネスの程度が高いことを示す。

同様に、CDMSEについても2回の調査結果について因子分析（主因子法、バリマックス回転）を試みた結果、明確な因子構造をみいだすのは困難であると判断した。したがって、第1次調査のデータに基づき項目-全体相関係数（.300～.656）、 $\alpha$ 係数（ $\alpha = .899$ ）を検討し、1因子構造であると判断した（表2参照）。そのため、全尺度項目の合計得点をもって尺度得点とみなすことにした（得点範囲；30～120）。得点が高いほど、進路選択に対する自己効力感が高いことを示す。

表 1 職業レディネス尺度 (OR) の各質問項目の平均値／標準偏差／項目－全体相関係数

	平均値	標準偏差	項目－全体相関係数
* 1. 仕事はどちらにしろ苦勞をとまなうものであるからできれば職業につかないで自分の好きなことをやっていたい。	2.99	.98	.2338
2. 自分のつきたい職業は、前から決まっておき、現在でもそれに向かって準備を進めている。	2.45	.90	.4491
3. どんなことでも一生懸命やれば、きっと成功すると思うから、どの職業を選ぶかは、たいした問題ではない。	2.05	.84	-.0228
4. 自分の将来は自分で考え、自分にあつた職業を自分で探し、自分の力で挑戦して、それを獲得していく。	3.41	.66	.4104
5. 自分にはいいところもあるが、いろいろの欠点もあるので、自分の力が発揮できる職業には、限りがある。	2.95	.77	-.1505
* 6. いまは自分の好きなことだけに打ち込み、将来について考えるのは、もう少し後にしたい。	2.94	.88	.3287
7. いろいろ迷ったが、最近では自分がどのような職業につくべきかよくわかってきた。	2.52	.82	.4492
8. 職業を選ぶにあたっては、自分の興味に合い、やりがいを感じる職業であるかどうかを見極めることが最も大切である。	3.63	.61	.2851
* 9. 自分には何が向いているかわからないし、これといって得意なものもないので、職業を決める場合は周りの人の意見に従う。	3.27	.71	.3652
10. 自分には、どんな仕事でもやり遂げることができる可能性がひめられている。	2.56	.86	.3487
11. 早く学校を卒業し、仕事を通じて自分の実力をためてみたい。	2.56	.90	.3610
* 12. 自分のつきたい職業は限りなくあるが、自分にはどれ1つとして、うまくこなせそうには思えない。	3.22	.69	.3072
13. 自分が興味を持っている職業の内容は十分知っているのですが、就職のためにどのような条件が必要であるかはよくわかっている。	2.33	.82	.4186
14. 自分にできる事とできない事、また、自分に興味のもてる事ともてない事が存在するのは、いたしかたない。	3.32	.65	.0117
* 15. 将来の職業のことについては、できるだけ考えないようにしている。	3.53	.67	.4758



* 16.	みんながいろいろな事を言うので、自分が本当に何をやりたいのか、わからなくなってしまっている。	3.10	.83	.2642
* 17.	職業選択は、くじ引きのようなもので、ある人がある職業についているのは、偶然の結果である。	3.35	.72	.0610
18.	自分は職業の上で将来の目標があるので、それを実現させるために、自分でいろいろ考えてやっていく。	2.89	.82	.6431
19.	自分の選んだ職業を通じて、自分にどれだけ力があるのか 確かめてみることに、大きな関心をもっている。	3.27	.76	.4790
20.	自分が魅力を感じている職業はたくさんあるが、どれを選ぶにしても、初めからやり直す必要がある。	2.56	.86	-.0945
* 21.	どんな職業でもいいから、まず適当なところに就職し、将来のことはその後でじっくり考えればよい。	3.30	.71	.3692
22.	自分の職業は自分で選び、その選択に対して自分で責任を負う必要がある。	3.67	.54	.3945
23.	自分のもっている知識や能力はまだまだ不十分で、一人前の職業人となるためには、この先だいぶ時間がかかる。	3.56	.60	-.0182
24.	社会に出てから役立つ知識や資格を得ることに、大きな関心を持っている。	3.41	.67	.2457
* 25.	自分は将来どうなるのか、まったくわからないのだから、自分の適性に合った職業を考えても意味がない。	3.50	.60	.3538
26.	できるだけ多くの情報を集め、それを吟味して、自分に納得のいく職業を選ぶことが大切である。	3.69	.52	.3835
27.	両親の推薦する仕事が、結局、自分にとって最も望ましい職業である	1.65	.67	-.1227
28.	今までの経験から、自分にどの程度の能力があり、どのような方面に適しているかはだいたいわかっている。	2.58	.76	.3576

注1) \*の付いている項目は、逆転項目。

注2) 各項目に対する評定は、「非常に当てはまる」(4点)～「まったくあてはまらない」(1点)の4件法でおこなわれた。なお、尺度構成の段階で、項目3, 5, 14, 17, 20, 23, 27は除外された。

表2 進路選択に対する自己効力感尺度 (CDMSE) の各質問項目の平均値  
／標準偏差／項目－全体相関係数

	平均値	標準偏差	項目－全体相関係数
1. 自分の能力を正確に評価すること。	2.38	.69	.4374
2. 自分が従事したい職業（職種）の仕事内容を知ること。	2.64	.73	.5439
3. 一度進路を決定したならば、「正しかったのだろうか」と悩まないこと。	2.45	.80	.3858
4. 5年先の目標を設定し、それにしたがって計画を立てること。	2.25	.86	.5699
5. もし望んでいた職業につけなかった場合、それにうまく対処すること。	2.62	.78	.3224
6. 人間相手の仕事か、情報相手の仕事か、どちらが自分に適しているか決めること。	3.06	.75	.4689
7. 自分の望むライフスタイルにあった職業を探すこと。	2.90	.74	.5607
8. 何かの理由で卒業を延期しなければならなくなった場合、それに対処すること。	2.88	.80	.3692
9. 将来の仕事において役に立つと思われる免許・資格取得の計画を立てること。	2.80	.75	.4745
10. 本当に好きな職業に進むために、両親と話し合いをすること。	3.05	.91	.4638
11. 自分の理想の仕事を思い浮かべること。	3.06	.83	.5583
12. ある職業についている人々の年間所得について知ること。	2.31	.77	.4099
13. 就職したい産業分野が、先行き不安定であるとわかった場合、それに対処すること。	2.52	.69	.4820
14. 将来のために、在学中にやっておくべきことの計画を立てること。	2.54	.72	.5337
15. 欲求不満を感じても、自分の勉強または仕事の成就（達成）まで粘り強く続けること。	2.78	.79	.3732
16. 自分の才能を、最も生かせると思う職業的分野を決めること。	2.69	.75	.6282
17. 自分の興味を持っている分野で働いている人と話す機会を持つこと。	2.67	.82	.3960
18. 現在考えているいくつかの職業のなかから、一つの職業に絞り込むこと。	2.61	.75	.4633
19. 自分の将来の目標と、アルバイトなどでの経験を関連させて考えること。	2.88	.81	.3347
20. 両親や友達が薦める職業であっても自分の適性や能力にあっていないと感じるものであれば断ること。	3.29	.74	.3004

21. いくつかの職業に、興味を持っていること。	2.99	.73	.3440
22. 今年の雇用（採用）傾向について、ある程度 の見通しを持つこと。	2.40	.78	.4006
23. 自分の将来設計にあった職業を探すこと。	2.75	.74	.6556
24. 就職時の面接でうまく対応すること。	2.35	.85	.4876
25. 学校の就職係や職業安定所を探し、利用する こと。	2.66	.77	.3800
26. 将来どのような生活をしたいか、はっきりさ せること。	3.02	.75	.5858
27. 自分の職業選択に必要な情報を得るために、 新聞・テレビなどのマスメディアを利用する こと。	2.94	.77	.5046
28. 自分の興味・能力に合うと思われる職業を選 ぶこと。	2.98	.72	.6234
29. 卒業後さらに、(大学) 大学院や専門学校に 行くことが必要なかどうか決定すること。	2.91	.82	.2400
30. 望んでいた職業が、自分の考えていたものと 異なっていた場合、もう一度検討し直すこと。	2.92	.74	.3967

注) 各項目に対する評定は、「非常に自信がある」(4点)～「まったく自信がない」(1点)の4件法でおこなわれた。

## 2. 各尺度得点の基準値

表3に、インターンシップの型および男女別の、事前調査における各尺度得点の平均値・標準偏差を示した。分散分析の結果、インターンシップの型、性別による有意な主効果および交互作用はみられなかった。よって、以後においては、性別をコミにした分析をおこなった。

なお、CDMSEの平均値について先行研究(浦上、1995による2カ所の短期大学の女子学生を対象とした調査によると平均値はそれぞれ81.49、81.65となっている)と比較すると、今回のサンプルは、若干、高い値となっており、インターンシップ実施前の段階で既に進路選択に対する自己効力感が高かったことが示唆される。ORに関しては、尺度化に用いた項目数の違いなどから先行研究との比較は困難である。

## 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

表3 インターンシップの型、男女別の職業レディネス (OR)、進路選択に対する自己効力感 (CDMSE) の平均値/標準偏差 (人数)

		OR	CDMSE
実務	男子	64.62/7.12( 92)	81.15/10.50( 95)
	女子	65.60/6.85( 35)	84.41/10.19( 37)
専門教育	男子	65.80/7.47( 10)	88.00/ 8.86( 9)
	女子	64.43/5.65( 30)	83.63/10.17( 30)
実習なし	男子	64.71/9.28(110)	82.70/14.06(108)
	女子	65.06/6.68(113)	81.28/11.17(109)

注) ORとCDMSEの得点範囲は、それぞれ21点～84点、30点～120点であり、高得点であるほど職業レディネスあるいは、進路選択に対する自己効力感が高いことを示す。

### 3. インターンシップ前後における OR と CDMSE の変化

インターンシップ前後における2回の調査において有効回答を得られた大学生267名(実務型108名、専門教育型38名、実習なし121名)を対象に、インターンシップの経験が大学生の就業意識に及ぼす影響を検討することを目的に以下の分析をおこなった。

OR 21項目および CDMSE 30項目について、それぞれの合計得点を従属変数として、インターンシップのタイプ(実務型・専門教育型・実習なし)を被験者間変数、調査時期(実習前・後)を被験者内変数とする2要因混合計画による分散分析をおこなった。

OR 得点を従属変数としたインターンシップ・タイプ(3)×調査時期(2)の2要因分散分析の結果、インターンシップ・タイプの主効果、調査時期の主効果、さらに両要因の交互作用についても、有意な効果は認められなかった。

同様に、CDMSE 得点についても、各独立変数の主効果ならびに交互作用の効果は認められず、仮説1は支持されなかった(図1・図2参照)。このような結果となった理由と

して、まず、事前調査の時点でのORやCDMSEが実体験に裏付けられておらず、十分な根拠を持たないままで評定されていた可能性が考えられる。また、インターンシップを通して、自己の未熟さや考えの甘さを突きつけられることによって、自己の現状についてのより厳密な内省が行われることになり、事後得点の上昇が生じなかったとも考えられる。これらのことは、インターンシップ経験の効果が、認知的指標の量的側面だけでは十分に捉えられないことを示唆している。

また、これらの結果には、調査を実施した各大学・学科のインターシッ  
プ以外の専門教育・職業

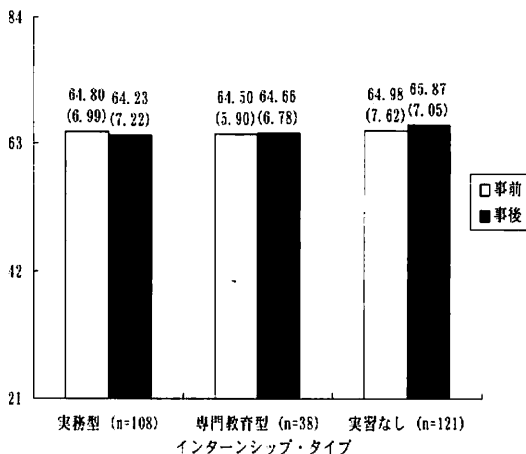


図1 インターンシップ前後における職業レディネス平均得点 (標準偏差)

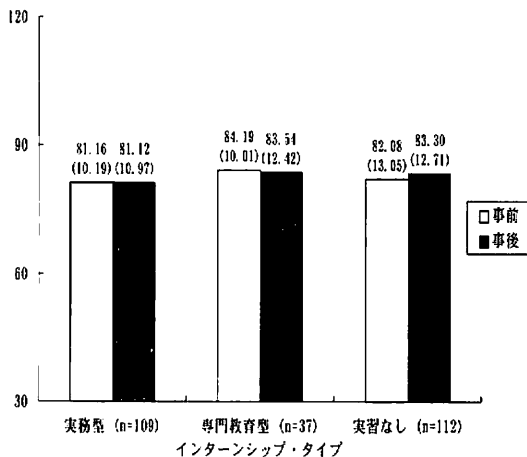


図2 インターンシップ前後における進路選択に対する自己効力感平均得点 (標準偏差)

指導カリキュラムが系統的に影響を与えている可能性もある。さらに実務的な内容のインターンシップを行っている大学において、その実習先および具体的実習内容は多岐に渡っていることから、学生個々の経験は様々に異なっている。後に示す実習内容満足度に関する自由記述が多彩なものになっていることから実習内容の多様性について示唆されている。このことも学生全般の就業意識に対して実習経験が必ずしも肯定的影響を及ぼさなかったことの一因であると考えられよう。

#### 4. インターンシップ・プログラムに対する満足度の規定因

事後調査となる第2次調査においては、インターンシップに参加した学生を対象にインターンシップ・プログラムに対する満足度をたずねた。その結果、実務型のインターンシップを経験した学生（112名）では、満足度の平均が5段階評定の4.18（SD=0.84）、専門教育型プログラムの学生（37名）では4.30（SD=0.74）となり、全般的に満足度が高いことが示された。この総合的満足度を規定している要因を探る目的で、実務型のインターンシップを経験した学生を対象に、第1次調査から「インターンシップへの事前期待」、「事前準備への積極的取り組み」を、また第2次調査における「実習の内容」「実習先の指導者」「実習期間」「実習時期」「大学における事前指導」の各側面に関する満足度、さらにインターンシップが「職業適性を知るために役立つと思うか」「将来の進路選択に影響を与えると思うか」についての評定を説明変数とした重回帰分析を実施した。その結果を表4に示す。なお、専門教育型のインターンシップを経験した学生の群はケース数が十分でないため、分析を断念した。

ステップワイズ法による変数投入の結果、実習の内容に対する満足度（ $\beta=.576$ ； $t=9.15$ ， $p<.001$ ）および実習先の指導者に対する満足度（ $\beta=.277$ ； $t=4.43$ ， $p<.001$ ）が、総合的な満足度の高さを強く規定していることが明らか

かになった。さらに、インターンシップへの事前期待が高い場合ほど、インターンシップ後の総合的満足度が高くなることが示された ( $\beta=.117$ ;  $t=2.32$ ,  $p<.05$ )。また、インターンシップの経験が将来の進路選択に影響を与えると考えている者ほど、総合的な満足度が高くなることが示された ( $\beta=.122$ ;  $t=2.38$ ,  $p<.05$ )。このときの調査済みの決定係数 ( $R^2$ ) は、.681であった ( $R^2=.681$ ,  $df=1/128$ ,  $p<.05$ )。

これらの結果から、とくに実習の内容および指導者に対する満足度が、インターンシップ全般に対する総合的な満足度を大きく左右することが示唆され、実習先での経験がインターンシップ評価に大きな影響を与えていることが確かめられた。実習の品質管理という観点からみると、実習スケジュールおよび具体的指導のあり方について、派遣主体である大学と実習先の企業・組織との十分な打ち合わせ、および協力体制づくりが重要であることが明らかであろう。

表4 インターンシップに対する総合的満足度を目的変数とする重回帰分析 ( $R^2=.681$ ,  $df=1/128$ ,  $p<.05$ )

	$\beta$ 係数	t値	有意確率
＜事前調査項目＞			
インターンシップへの事前期待	.117	2.32	$p<.05$
事前準備への積極的取り組み	-.019	—	n. s.
＜事後調査項目＞			
実習の内容に対する満足度	.576	9.15	$p<.001$
実習先の指導者に対する満足度	.277	4.43	$p<.001$
実習の期間に対する満足度	.058	—	n. s.
実習の実施時期に対する満足度	-.007	—	n. s.
大学における事前指導への満足度	.076	—	n. s.
職業適性を知るために役立つと思うか	-.023	—	n. s.
将来の進路選択に影響を与えと思うか	.122	2.38	$p<.05$

注) 太字は総合的満足度への効果が有意な説明変数

## 5. インターンシップ参加者のインターンシップ評価

インターンシップ・プログラムを実施している大学・学科のうち、実務型の実習に参加した学生のみを対象に、事後調査の全般的満足度に関する5段階評定の結果から「非常に満足している」および「かなり満足している」を選択した学生（96名）をインターンシップ満足度高（HS）群、「どちらともいえない」を含むネガティブな選択肢を選んだ学生（16名）を満足度低（LS）群とし、各群の事後調査におけるORおよびCDMSE得点の平均値を比較した。

表5 インターンシップの全般的満足度による比較

項目	全般的満足度		t 値
	HS (n=96)	LS (n=16)	
OR 事後	64.68	60.44	2.19 *
CDMSE 事後	82.28	73.38	3.11 **
＜インターンシップ評価指標＞			
①実習の内容	4.35	2.69	9.03 ***
②実習先の指導担当者	4.49	3.19	4.54 ***
③実習の期間	3.92	3.06	2.95 **
④実習の実施時期	3.66	3.19	n.s.
⑤大学における事前指導	3.76	3.56	n.s.
職業適性を知るのに役立つ	4.06	3.50	2.42 *
進路選択に影響を与えるか	3.84	3.25	2.34 *

\* p<.05    \*\* p<.01    \*\*\* p<.001

注) 各項目の得点範囲は、1点～5点であり、高得点であるほど、肯定的に評価していることを示す。

t検定の結果、表5に示すように事後調査におけるOR得点では、HS群の平均値がLS群に比べて有意に高い値を示している（ $t=2.19$ ,  $df=109$ ,  $p<.05$ ）。また、CDMSE得点についても、HS群がLS群に比べて有意に高



い値を示した ( $t=3.11$ ,  $df=107$ ,  $p<.01$ )。すなわち、インターンシップ・プログラムに参加した結果、高い満足感を得た学生は十分な満足感を得られなかった者に比べて、職業に対するレディネスや進路選択に対する自己効力感が高くなっていることが明らかになった。

さらに、インターンシップ・プログラムの各側面に関する満足度評価およびインターンシップの経験が職業に対する自分の適性を知るために役立つか、また将来の進路選択に影響を与えるかについての評価結果についても、HS群とLS群の平均を比較した。その結果、インターンシップの満足度には、実習の具体的な内容や実習先の指導担当者との関係が強く関与していると考えられる。またインターンシップに満足している者ほど、その経験が職業適性の把握や進路選択において役立つというように肯定的に捉えていることが示された。

このことは、インターンシップ経験が、参加した学生個々人に同じ方向性をもった均一の影響を及ぼすとは限らないこと、参加者の満足度を高める方向でのインターンシップの内容改善が学生の就業意識に肯定的結果をもたらすことを示唆していると考えられる。

## 6. インターンシップ満足度に関する自由記述の内容分析

インターンシップについての総合的な満足度を評定させる際、自由記述欄を設けて、その評定の根拠について具体的な内容を記述させた。このうち、実務型のインターンシップに参加した学生の回答のみを抽出し、先の総合的満足度評定において「非常に満足している」および「やや満足している」を選択した者を実習満足群 (102名)、「どちらともいえない」、「やや満足していない」、「満足していない」を選択した者を実習不満足群 (16名) として、満足/不満足理由の記述内容についてカテゴリー分類を行った。その結果を図3および図4に示す。なお、カテゴリー分類に関しては、2人の研究者が

独立して分類作業をおこない、不一致が生じた場合には適宜、協議の上、分類カテゴリーを決定した。また、複数の記述がある場合には、最初の記述文を分析対象とした。

実務型インターンシップの場合、実習の内容は実習先企業・組織によって様々であるため具体的な記述内容も多岐に渡っており、結果的に「その他」のカテゴリーに区分せざるを得ない特殊な回答も多い。

満足理由について複数の回答が得られたカテゴリーは、度数の多い順に「仕事の内容理解」(27名)、ついで「新奇/多様な経験」(21名)、「進路選択のヒント」(19名)となっている。その他、「社会人としての素養」が培われたこと(10名)、実習先の職場で「人間関係の形成」ができたことをあげる者(5名)もあった。

一方、不満足理由について最も多い回答は、「新奇/多様な経験」ができなかったこと(6名)、ついで「仕事の内容理解」が不十分だったこと(4名)であった。

特筆すべきこととして、「仕事の内容理解」、「新奇/多様な経験」「進路選

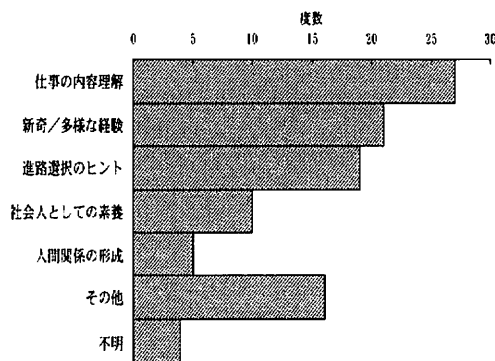


図3 インターンシップ満足の理由

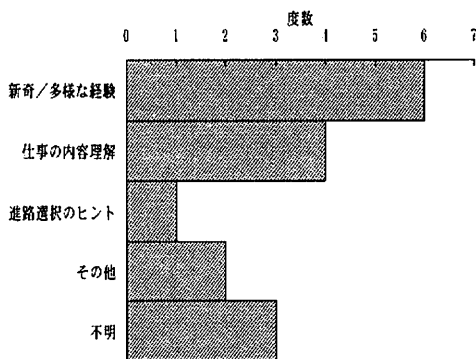


図4 インターンシップ不満足の理由

扱のヒント」といったカテゴリーが、満足／不満足理由に共通して見いだされた。すなわち、インターンシップで携わった業務・職種の仕事内容について理解が深まったり、大学では味わえない新奇／多様な経験をすることができた場合、また将来の進路選択のヒントとなる知識が得られた場合には、インターンシップへの満足度が高くなり、逆に、これらの点が十分に満たされない場合には、不満足な結果となることが示唆される。インターンシップを企画・運営する際には、実習内容にこれらの側面が反映されるよう工夫する必要があるであろう。

本研究において、OR や CDMSE といった認知的変数を指標とした場合、インターンシップの効果は、明瞭なものではなかった（図1・図2参照）。一方、インターンシップに対する総合的満足度は実習内容や実習の指導者に強く規定されること（表4参照）、満足度の高い者は、低い者に比してOR や CDMSE の得点が高く、インターンシップの参加経験が職業適性を知ることの有効で進路選択に影響を与えると評価していること（表5参照）が明らかになった。これらの結果から、単にインターンシップ制度を実施するだけでは、大学生の就業意識に肯定的影響を及ぼすことは必ずしも期待できず、参加者の関与や満足感を高める方向での実習内容の整備が重要であることが示唆された。

また、今後、大学生の就業活動といった行動指標に基づいて、インターンシップ経験がどのような影響を及ぼすのかについて検討することが期待されよう。

## 引用文献

- 川上幸三 1988 教育実習生の教職意識の変容に関する研究 北海道教育大学紀要第1部C教育科学編, 39(1), 103 - 120
- 経済企画庁 1999 平成11年版国民生活白書－選職社会の実現－

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

- 三木知子・桜井茂男 1998 保育専攻短大生の保育者効力感に及ぼす教育実習の影響 教育心理学研究, 46, 203 - 211
- 南博文・山口修司 1991 大学生活への移行 山本多喜司・S. ワップナー (編著) 人生移行の発達心理学 北大路書房 Pp. 179 - 204
- 水谷啓子 1998 インターンシップ制度の導入と効果 一宮女子短期大学紀要, 37, 239 - 250
- 中島史明 1998 文系学生の「インターンシップ」意識 労働時報, 51(7), 16 - 19
- 総務庁青少年対策本部 1996 青少年の学歴観と非行に関する研究調査
- 浦上昌則 1995 学生の進路選択に対する自己効力に関する研究 名古屋大学教育学部紀要 (教育心理学), 42, 115 - 126
- 大野木裕明・宮川充司 1996 教育実習不安の構造と変化 教育心理学研究, 44, 454 - 462
- 若林満・後藤宗理・鹿内啓子 1983 職業レディネスと職業選択の構造－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, 30, 63 - 98
- 安田雪 1999 大学生の就職活動 中公新書 中央公論新社