

令和元年度独立行政法人日本学生支援機構「学生支援の推進に資する調査研究事業」
『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における有効性に関する研究』
成果報告書

5 研究代表者 三保紀裕（京都先端科学大学）
共同研究者 松尾智晶（京都産業大学）

はじめに

本研究課題は前年度からの継続課題であり、本年度が最終年度となる。そこで本報告書
10 では、研究概略ならびに前年度成果の要点を示した上で、本年度の成果報告を行う。同時に、前年度成果を踏まえた上で本研究課題における総合考察を行うこととしたい。

研究概略

本研究の目的は、インターンシップの有効性について、予期的社会化という観点からこれ
15 れを明らかにすることである。予期的社会化とは組織社会化における考え方の一つであり、組織に参入する前の社会化を指すものである（高橋, 2002）。なお、組織社会化それ自体は職業生活への参入後における初期適応を捉えるものであり、「組織への参入者が組織の一員となるために、組織の規範・価値・行動様式を受け入れ、職務遂行に必要な技能を習得し、組織に適応していく過程」と定義される（高橋, 1993）。つまり本研究は、インターンシ
20 プが予期的社会化としての機能をどの程度有しているのかについて明らかにしようとする試みである。このような視点は、大学生活から職業生活への参入後までを考慮することに繋がる。また、インターンシップ研究の多くは円滑な就職をゴールとして設定しており（高良・金城, 2001; 平尾, 2011; 亀野, 2011 など）、職業生活への参入後についてまでの考慮がな
25 されている研究自体が多くないのも現状である。インターンシップにおける予期的社会化の効果については、組織参入にポジティブな影響を与えることが指摘されている（Feldman & Weitz, 1990 など）。しかしここでの指摘は、学校から職業への移行過程が異なる海外のインターンシップ制度に基づくという点を考慮しなければならず、少なくとも日本においてこのような視点を踏まえた研究は皆無である。

以上を踏まえ、本研究では日本における多様なインターンシップに着目したほか、大学
30 生から企業の新入社員に至るまでの追跡調査を行い、それらの結果から予期的社会化の効

果について検討を行った。これらの結果は、大学教育におけるインターンシップのあり方を考える上でも有効な視点となる。

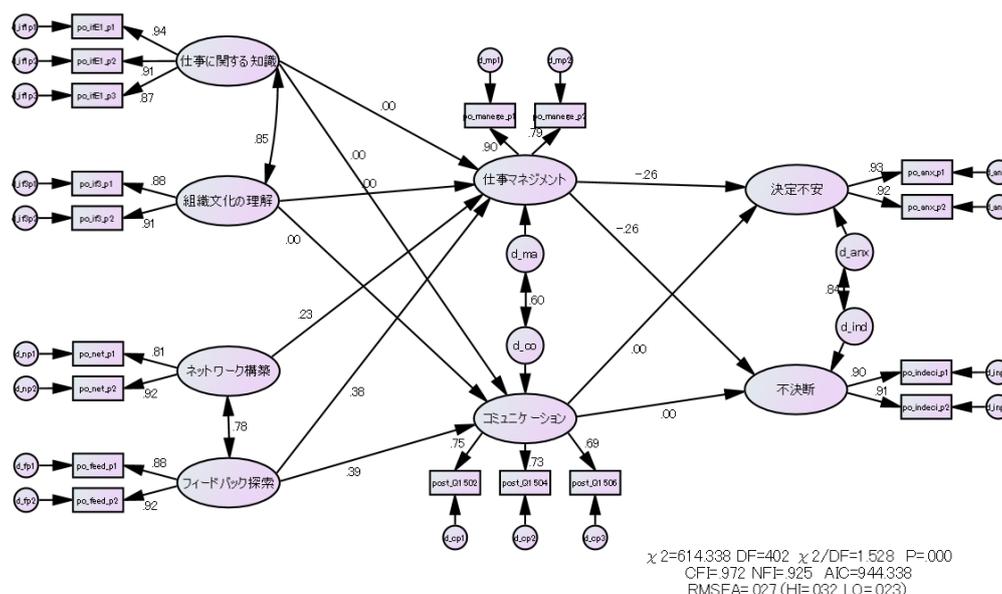
なお、組織社会化について、本研究ではプロアクティブ行動に着目する。プロアクティブ行動とは、「個人が自分自身や環境に影響を及ぼすような先見的な行動であり、未来志向で変革志向の行動」と定義されている (Grant & Ashford, 2008)。これは、個人の組織に対する主体的な働きかけに関する行動全般を指すものである。プロアクティブ行動には様々な次元の存在が指摘されているが (Ashford & Black, 1996, 尾形, 2016 など)、本研究ではインターンシップに関わりがあると想定される情報探索行動、フィードバック探索行動、ネットワーク構築行動に着目した。

10

前年度の研究成果・要点

前年度はインターンシップ経験のある大学生、企業の新入社員の同一変数による調査を実施し、それらの数値の比較検討や、インターンシップにおける学生の成長を明らかにするモデル構成を行った。これらの点から明らかになった知見は、インターンシップ経験の中でフィードバック探索行動やネットワーク構築を積極的に行うことが、職業基礎力に寄与するということであった。そして、インターンシップの期間が長期化すると、経験内容の多くがプロジェクト型か新入社員と同様の仕事内容に近づいていき、1日インターンシップのほとんどは会社説明会的な要素にとどまっていることも明らかになった。

15



20

図1 長期インターンシップ経験者における成長モデル

これらの点から、インターンシップが学生の成長に有効なものとして機能するためには、インターンシップでの経験において他者との関係性構築が必要となる場面・機会が担保されており、なおかつそのような中で学生自身が自ら行動できることが重要であることが示唆された。

5

本年度実施の調査について

10 大学時代のインターンシップ経験が職業生活への参入後にどのように寄与するのかを明らかにする上では、縦断調査が必須となる。本年度は、前年度調査協力頂いた企業の内定者を対象とした追跡調査（本年度では入社後の新入社員に該当）を2回実施した。調査は質問紙並びに web ページを介して実施された。また調査にあたり、京都産業大学の研究倫理審査を経て、承認を得た上で実施している。

測定変数 本研究で使用した測定変数は以下に示す通りである。

15 (1) インターンシップ経験について 大学時代に経験したインターンシップの期間や内容などについて問う項目である。

(2) プロアクティブ行動について 現在の職務において、どの程度プロアクティブ行動を取ったかについて問う項目である。具体的な内容については「情報探索行動（仕事・役割・組織）」「フィードバック探索行動」「ネットワーク構築行動」の5側面を測定した。

20 (3) 職業基礎力 汎用的能力を測定する項目である。ここでは山本・三保・寺田（2017）で使用されている項目のうち、「仕事マネジメント」「コミュニケーション」の2側面を測定した。

(4) 仕事に関する学習 仕事に関する内容について、どの程度普段から勉強しているかについて測定した。

(5) 離職意図・職場コミットメント 組織社会化研究における結果変数として良く使われる項目であり、本研究でもこれを測定した。

25 (6) 職務自由度・スキル多様性 職務における自由度、スキルの多様性について問う項目である。ここでは、関口（2010）で使用されている7項目を使用した。

調査実施期間 本研究における調査タイミングは、(1) 2018年度における内定獲得時点、(2) 入社直後時点（2019年度）、そして(3) 入社半年経過時点（2019年度）の3時点であった。

30 **調査協力者** 上記3時点におけるそれぞれの調査協力者数（本研究における分析対象者

数) は以下に示す通りであった。

(1) 内定獲得時点：196名（男性101名，女性95名）

(2) 入社直後時点：149名（男性76名，女性73名）

(3) 入社後半年経過時点：100名（男性55名，女性45名）

- 5 なお，上記の数字は各調査時点のものであるため，2時点での接続，ならびに3時点での接続がなされている調査協力者はこれよりも人数が少なくなる点に留意されたい。

分析と結果

分析ソフト 本研究の分析には，IBM SPSS 24.0を使用した。

- 10 **入社後の得点変化とインターンシップ経験の影響** 入社後における測定変数の変化について検討を行った。ここでは，インターンシップ経験の有無による得点変化の違いについて検討すべく，2元配置分散分析を適用した。3種類の情報探索行動（仕事・役割・組織），ネットワーク構築行動，フィードバック探索行動，そして2種類の職業基礎力（コミュニケーション，仕事マネジメント）を対象に分析を行ったところ，以下の結果が示された（表1）。
- 15

表1 入社後の得点変化とインターンシップ経験の影響

		N	入社直後	半年経過	分散分析
（仕事における） 情報探索行動（仕事）	IN経験あり	22	2.39	2.97	$F(1,30)=12.632(p<.01)$ 時間の主効果のみ有意
	IN経験なし	10	2.57	2.97	
（仕事における） 情報探索行動（役割）	IN経験あり	21	2.44	2.87	$F(1,29)=11.243(p<.01)$ 時間の主効果のみ有意
	IN経験なし	10	2.42	2.82	
（仕事における） 情報探索行動（組織）	IN経験あり	26	2.86	2.66	$F(1,34)=1.776(n.s.)$ 有意差なし
	IN経験なし	10	2.83	2.82	
（仕事における） ネットワーク構築行動	IN経験あり	28	2.69	2.80	$F(1,38)=2.584(n.s.)$ 有意差なし
	IN経験なし	12	2.73	3.02	
（仕事における） フィードバック探索行動	IN経験あり	28	2.59	3.25	$F(1,38)=11.876(p<.01)$ 時間の主効果のみ有意
	IN経験なし	12	2.81	3.25	
コミュニケーション力	IN経験あり	28	2.79	2.98	$F(1,38)=4.693(p<.05)$ 時間の主効果のみ有意
	IN経験なし	12	3.11	3.24	
仕事マネジメント力	IN経験あり	28	2.58	2.63	$F(1,38)=0.031(n.s.)$ 有意差なし
	IN経験なし	12	2.79	2.72	

- 20 順に結果をみてみると，仕事における情報探索行動では，「仕事」($F(1,30)=12.632(p<.01)$)と「役割」($F(1,29)=11.243(p<.01)$)についてのみ得点変化がみられた。有意となったのは共

に時間の主効果のみであり、半年経過時点で入社直後時点よりも得点が上昇していた。インターンシップ経験の有無による違いはみられなかった。次にネットワーク構築行動、フィードバック探索行動についてみると、フィードバック探索行動についてのみ有意差がみられた ($F(1,38)=11.876(p<.01)$)。有意であったのは時間の主効果についてのみであり、インターンシップ経験による違いはみられなかった。フィードバック探索行動でも、半年経過時点で入社直後時点よりも有意に得点が上昇していた。最後に、職業基礎力についてみると、コミュニケーション力についてのみ有意差がみられた ($F(1,38)=4.693(p<.05)$)。インターンシップ経験による違いはみられなかった。時間の主効果についてのみ有意差がみられ、半年経過時点で入社直後時点よりも有意に得点が上昇していた。

5 10 総じて、インターンシップ経験の有無による違いはみられず、入社直後と比べて得点自体は上昇している点が特徴的であった。

インターンシップ経験が入社後の行動に与える影響 次に、大学時代のインターンシップ経験者を対象に、インターンシップ経験が入社後のプロアクティブ行動、職業基礎力、初期適応に与える影響について検討した。

15 20 初めに、大学時代のインターンシップ経験を独立変数、入社直後のプロアクティブ行動、職業基礎力、初期適応を従属変数とした回帰分析を行った (表 2)。分析の結果、インターンシップ中におけるネットワーク構築行動が入社直後の行動に影響していた。具体的には、離職意図に対しては負の影響 ($\beta = -0.406$) を及ぼしていたほか、仕事における情報探索行動 (役割) ($\beta = 0.345$)、ネットワーク構築行動 ($\beta = 0.503$)、フィードバック探索行動 ($\beta = 0.332$)、仕事マネジメント力 ($\beta = 0.319$)、コミュニケーション力 ($\beta = 0.381$) に対してはそれぞれ正の影響を及ぼしていた。

表 2 回帰分析結果 (大学時代の IN 経験から入社直後の行動への影響)

内定時点	入社直後	R ²	標準化推定値	有意確率	分析N
	⇒ 離職意図	0.147	-0.406	p<.01	50
	⇒ (仕事における) 情報探索行動 (役割)	0.119	0.345	p<.05	34
(IN中における)	⇒ (仕事における) ネットワーク構築行動	0.253	0.503	p<.01	44
ネットワーク構築行動	⇒ (仕事における) フィードバック探索行動	0.110	0.332	p<.05	44
	⇒ 仕事マネジメント力	0.102	0.319	p<.05	44
	⇒ コミュニケーション力	0.145	0.381	p<.05	44

次に、大学時代のインターンシップ経験を独立変数、入社半年後のプロアクティブ行動、職業基礎力、初期適応を従属変数とした回帰分析を行った（表 3）。分析の結果、インターンシップ中におけるネットワーク構築行動は、仕事におけるネットワーク構築行動（β = 0.590）、仕事マネジメント力（β = 0.436）に対してそれぞれ正の影響を及ぼしていた。また、内定獲得時点における仕事マネジメント力は、職場コミットメント（β = 0.397）、継続意志（β = 0.365）、仕事マネジメント力（β = 0.377）、そしてコミュニケーション力（β = 0.503）のそれぞれに対して正の影響を及ぼしていた。

10 表 3 回帰分析結果（大学時代の IN 経験から入社半年後の行動への影響）

内定時点	半年経過	R ²	標準化推定値	有意確率	分析N
(IN中における)	⇒ (仕事における) ネットワーク構築行動	0.348	0.590	p<.01	24
ネットワーク構築行動	⇒ 仕事マネジメント力	0.190	0.436	p<.05	24
	⇒ 職場コミットメント	0.157	0.397	p<.05	33
	⇒ 継続意志	0.133	0.365	p<.05	33
仕事マネジメント力	⇒ 仕事マネジメント力	0.142	0.377	p<.05	28
	⇒ コミュニケーション力	0.253	0.503	p<.01	28

考察

本研究では、インターンシップが職業生活への参入後に与える影響について、大学から職業生活への参入後に至るまでの追跡調査からこれを検討した。以下、前年度調査結果を踏まえた上で考察を行う。

インターンシップ経験が入社後の行動に与える影響 入社後のプロアクティブ行動は新入社員の初期適応に関わる変数であるため、入社後の時間経過とともに得点が上昇することについては当然の結果であるとも言える。しかし分散分析の結果からは、分析 N が多くないため解釈には慎重を期す必要があるが、インターンシップ経験の有無によるプロアクティブ行動の変化の違いは特にみられなかった。一方で、インターンシップ経験者を対象とした回帰分析からは、インターンシップ経験中にネットワーク構築行動を積極的に行った経験が、入社直後のプロアクティブ行動や職業基礎力、離職意図に寄与していた。また、インターンシップ経験中におけるネットワーク構築行動と内定獲得時点における職業基礎力は、入社半年経過時点における職業基礎力や職場適応にも寄与していた。すなわち、大学時代のインターンシップ経験は、入社後のプロアクティブ行動や職業基礎力などを未経験者と比べてより活発化させるようなものとして機能しているわけではないが、入社後のこれらの行動、職業基礎力の基盤となるものとして寄与するものであったといえる。古関(2011)はインターンシップを「学生が、在学中に教育の一環として、企業等で一定の業務に従事し、職業人に必要な一般的・専門的な知識や能力を実践的に身につけるため就業体験を行うことおよびその機会を与える制度」と定義しているが、ここでは「職業人に必要な一般的な能力」とも取れる点の寄与が確認出来たとも言える。本年度の分析では分析 N の数が少ないため、インターンシップの種類による違いなどについては、詳細な言及は残念ながら不可能である。しかし、前年度の分析結果からは、実習期間が長くなるほどに新入社員と同様の経験を多く行うようになること、そして、実習経験の中でネットワーク構築行動やフィードバック探索行動を行っていくことが職業基礎力の形成に繋がっていることが示されている。このことと合わせて考えてみると、インターンシップ経験中に社員との関係性構築や経験内容に関するフィードバックの機会が提供されることが制度設計上もかなり重要であることが本年度調査からも再確認されたといえる。ネットワーク構築行動やフィードバック探索行動が重要となる背景には、日本企業における働き方も少なからず影響しているであろう。組織、部署単位での活動が基本であることが本研究における結果にも反映されていることが考えられる。

ところで、文部科学省・厚生労働省・経済産業省(2015)ではインターンシップを「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と定義しているが、本研究の結果では「将来のキャリアに関連した」という点においては一定の示唆を得ることが出来たが、学生自身の専攻に関連したという点については明確な結果を得るこ

とが出来なかった。その理由の一つは、本研究の調査に協力頂いた学生ならびに新入社員が経験したインターンシップの大半が新入社員に準ずる職務内容であり、専攻との接続性が十分に担保されていないものがほとんどであったことによる。これは、現在実施されている一般的なインターンシップの捉えられ方自体が、学生自身の専攻との接続性をあまり考慮していないことの表れであるとも言えよう。この捉えられ方は、現在の日本における移行過程を反映したものである。図1は寺田(2009)が示したモデルを参考に、大学生における日本の移行過程を図式化したものである。ここでは大学と企業という2つの組織間移行とそこで実施されている教育内容が明示されている。日本の場合、これらの2つの組織間を繋ぐ架け橋が



図1 現在の日本における移行過程(寺田(2009), p76, p112を参考に作成)

なく、また「間断なき移行」を前提とした仕組みとなっているため、ここを繋ぐものとしてインターンシップが一定の役割を果たしているのが現状であるといえる。このような視点から見た場合、本研究における結果は架け橋として、またキャリア教育としてのインターンシップという観点からは一定の示唆を明らかにすることが出来たといえる。しかし文部科学省など(2015)の定義からも推察できるように、今後求められるインターンシップのあり方は図2に示す形に拡大していくことが考えられる。

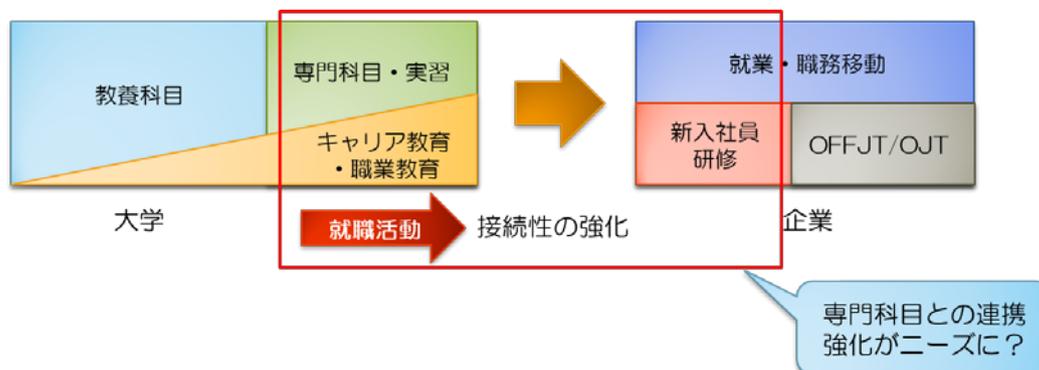


図2 移行過程の変化とインターンシップの役割

インターンシップは元々医学部の研修生から来る用語であり、専門課程と職務内容が接続していること自体はさほど珍しいことではない。この点からみると、現在このような仕組みとして残っているのは看護実習や教育実習などであり、どちらかと言えば職業教育的な要素が強くなっている。図2で示すものは、看護実習や教育実習ほど職務内容との繋がりは強くないが、職業教育的要素が組み込まれたインターンシップが今後求められてくるであろうことを記したものである。このような視点から本研究の結果についてみると、残念ながら、専門課程と職務内容が緩やかに繋がっているインターンシップが持つ効果についてまでは十分な検討が出来ていない。それは上記のようなインターンシップ経験を持つ学生・新入社員が本研究における調査データの俎上にほとんど現れなかったこと、そして縦断調査のデータ数が十分ではなかったことによる。この点については更なる検討が必要であるといえる。

まとめと今後の課題 本研究課題では多様なインターンシップがもたらす効果について、予期的社会化という観点から検討を行った。現在実施されている多くのインターンシップが社員と同様の職務内容や会社見学的要素であることもあり、社員との関係性構築や経験内容に関するフィードバックを学生自身が積極的に求めていくことが職業基礎力、そして入社後の行動や職場適応に寄与していることが明らかとなった。このことは、キャリア教育としてのインターンシップが職業生活にもたらす効果を示すものであり、今後の制度設計などに有益な示唆をもたらすものであった。しかし、本研究の分析対象となった人数が少なく、結果の一般化については慎重を期す結果ともなった。この点については更なるデータの蓄積が必要であるといえる。また、専門課程と職務内容が緩やかに接続しているインターンシップがもたらす効果については十分に検討出来なかった。この点についても一般化と同様、データの蓄積と共に継続して検討を重ねていくべき課題であり、今後の課題として進めていきたい。

引用文献

- Ashforth, B. E., & Black, L. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, **81**, 199-214.
- Feldman, D. C. & Weitz, B. A. (1990). Summer interns: Factors contributing to positive

developmental experiences. *Journal of Vocational Behavior*, **37**, 267-284.

Grant, A. D. & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, **28**, 3-34.

平尾元彦 (2011). インターンシップの就職活動への影響：山口大学2010年度4年生へのアンケート調査と内定状況調査に基づく考察 山口大学大学教育機構「大学教育」, **8**, 29-36.

亀野 淳 (2011). インターンシップ参加学生の事後満足度と企業の学生評価との関連性に関する研究：北海道大学の事例をもとに インターンシップ研究年報, **14**, 1-8.

古閑博美 (編著) (2011). インターンシップーキャリア教育としての就業体験 学文社

10 文部科学省・厚生労働省・経済産業省 (2015). インターンシップの推進に当たっての基本的考え方

尾形真実哉 (2016). 若年就業者の組織適応を促進するプロアクティブ行動と先行要因に関する実証研究 経営行動科学, **29**(2・3), 77-102.

関口倫紀 (2010). 大学生のアルバイト経験とキャリア形成 日本労働研究雑誌, **602**, 67-85.

15 高橋弘司 (1993). 組織社会化研究をめぐる諸問題 経営行動科学, **8**(1), 1-22.

高橋弘司 (2002). 組織社会化 宗方比佐子・渡辺直登 (編) キャリア発達の心理学：仕事・組織・生涯発達 川島書店 pp. 31-54.

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「人間科学」, **8**, 39-57.

20 寺田盛紀 (2009). 日本の職業教育 晃洋書房

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.

25