

大学生のインターンシップの効果に関する実証的研究 ：近畿大学経営学部を事例として

近畿大学 経営学部(4回生) 飛田 浩平

1. はじめに

近年日本においても、インターンシップが盛んに行われている。インターンシップは、文部省・通産省・労働省（当時）の三省合意による共同声明によって、「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」と定義されている。4年制大学の場合、3回生が夏季休暇を利用して2週間程度一般企業で働く形式が一般的である。文部科学省（2006）が平成18年12月に発表した「大学等における平成17年度インターンシップ実施状況調査」によれば、平成17年度の「単位認定を行う授業科目として実施されているインターンシップ」の実施率は4年制大学で62.5%に上っており、平成8年の17.7%から毎年右肩上がりに推移している（図1）。これに伴いインターンシップ体験学生も4万人を超えるまでに増加している（図2）。単位認定の認められていないインターンシップ（学生が直接企業に応募する形式や、NPOの仲介団体を通す形式など）を含めれば、その数はさらに増える。「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書」（厚生労働省2005）では、「全国で概ね12万人の大学生がインターンシップに参加している」（同研究委員会の企業調査と文部科学省の調査を組み合わせ、単位が認められていないケースも含めて推計）と報告している。日本インターンシップ学会などでは、その推計はやや過剰ではないかとみられているものの（吉本2007）、仮に約10万人が参加しているとして、大学学部1年次分を62.5万人として考えれば、大学生の16%がインターンシップを体験していることになる。

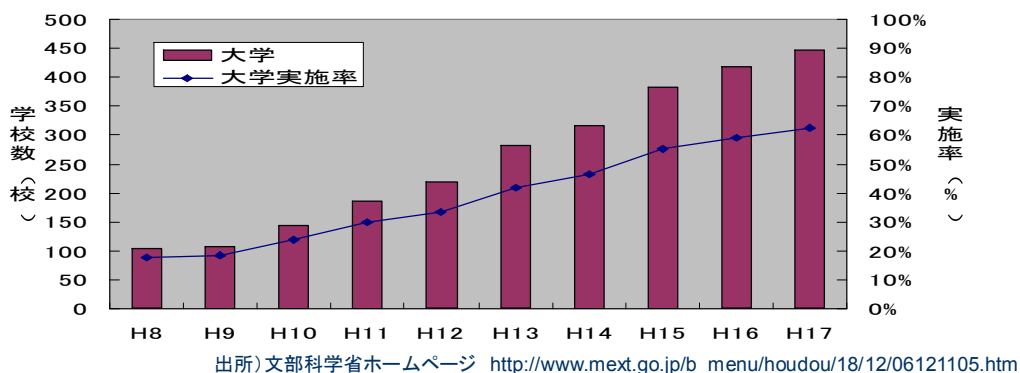


図1 インターンシップ実施校・実施率の推移

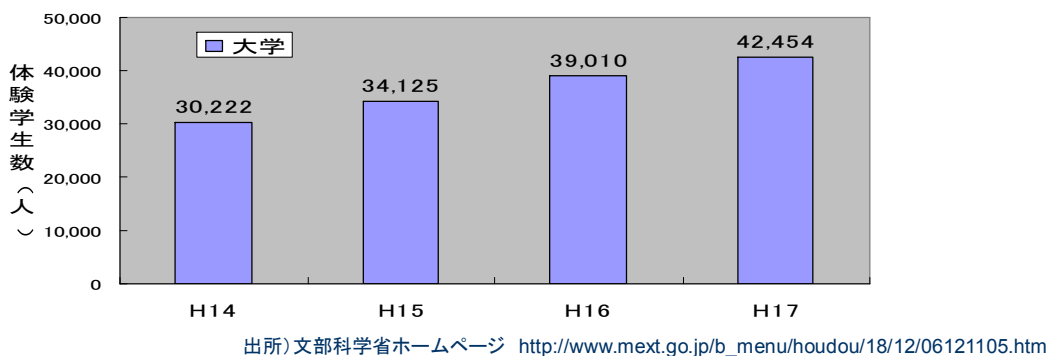


図2 インターンシップ体験学生数の推移

一方、約 100 年前からインターンシップが実施されているアメリカでは、インターンシップが就職・採用活動と密接に結びついており、学生は就職時、経歴書にインターンシップを体験したと明記すると採用に有利に働くため、現在、新卒学生の約 70%が体験しているとされる（垂石 2001）。インターンシップの形態は、大学教育の一環として学期ごとに学習と実務体験を交互に繰り返して行う「CO-OP 教育」と、企業が主催しそこに学生が参加する「Internship」があり、3 ヶ月～6 ヶ月の長期間にしっかりと実務経験を積む点に特徴がある。日本のインターンシップが主に 2 週間程度の「短期体験型」であるのに対し、アメリカは、CO-OP 教育を主とした「長期実践型」のインターンシップであると言える。このように、日本はアメリカに質、量ともに追いついていないのが現状だが前述のとおり、年々インターンシップを実施する大学および学生は増加傾向にあり、今後もますます増えることが見込まれる。また文部科学省は、2005 年度から主に大学院生を対象とした派遣型高度人材育成協同プランという長期実践型インターンシップの募集を始めた（田中 2007）。これにより、今後日本のインターンシップは長期実践型へ移行していくことが予想される。

日本にインターンシップが普及するに伴い、その効果に関する研究もいくつかなされている。インターンシップの効果として期待されているものの一つに「職業意識の醸成」がある。先行研究では、職業レディネス（若林ら 1983）を用いてインターンシップの体験前後における職業意識を測定しているが、調査結果は様ではなく、インターンシップの効果が実証されたとは言えない。本研究では、再度先行研究と同様の調査を行ないインターンシップの効果について検証する。

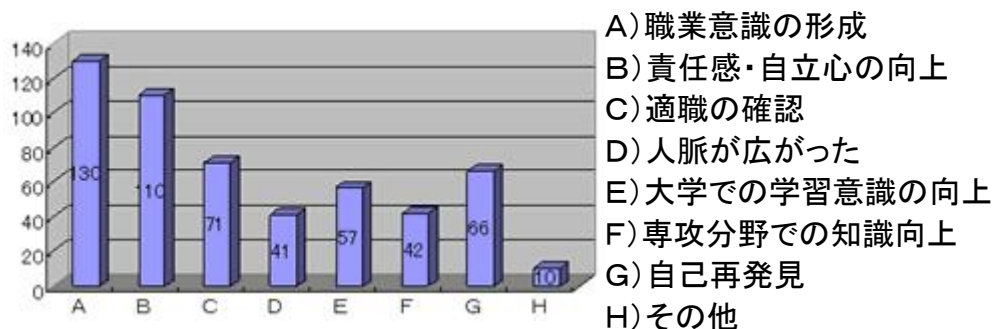
本稿の目的は、職業レディネスに焦点を定め、インターンシップの体験が大学生の職業意識にどのような変化をもたらすのかを検証することにある。インターンシップの体験が、大学生の職業意識を高める効果があるとするれば、インターンシップを体験した学生は、未体験の学生に比べて、職業レディネスが高まることが期待される。

また、本研究ではインターンシップに対する取り組み姿勢を問う質問（D・E・スーパー（1973）の職業的発達に関する自己概念理論を参考に独自に作成）を設定し、職業レディネスへの影響についても検証していく。

2. 問題

1) 職業意識および職業レディネスについて

職業意識を育むことは、インターンシップに期待する効果の一つである。文部省・通産省・労働省（当時）の三省の合意文書には「職業意識の育成」がインターンシップの教育上の意義として掲げられている。また、近畿大学がインターンシップ体験者に行なったアンケート調査では、「職業意識の形成」がインターンシップで得た成果の回答として最も多くなっていた（図 3）。このように、インターンシップは職業意識を高める効果があると考えられており、また学生もインターンシップ体験後、職業意識が高まったと感じている。



出所) 近畿大学ホームページ。 <http://ccpc01.cc.kindai.ac.jp/syusyoku/intern/an.html>

図 3 近畿大学 平成 18 年度 学生アンケート集計結果
「インターンシップで得た成果」

若林ら（1983）によれば、職業意識は「職業興味」、「職業志向」、「職業レディネス」などの概念で構成される。「職業興味」は、どのような仕事や職務特性を好むかを表し、「職業志向」は、職業生活の上で何を得たいと望むかを表す。「職業レディネス」は、職業発達段階の上でどれだけ成熟した段階に達しているかを表している。これらの職業に関する態度や意識を測定するために、いくつかの測度が開発され多くの試みがなされている。例えば、「職業レディネス」を測定するために開発された職業レディネス尺度は、Crites の「職業成熟度」(vocational maturity) の考え方にに基づき、職業研究所において作成が試みられている。Crites の「職業成熟度」の概念は、発達的に高度化ないし結晶化してくる、職業選択への心理的準備状態を意味している。職業成熟度は年齢や学年の進行とともに、連続的に上昇していくとされる。Crites や職業研究所のものは、項目数が多く下位概念の内容も複雑であったため、若林ら（1983）によってよりコンパクトな尺度に改良された。この尺度は、必ずしも発達的な変化を前提とせず、ただ就職を控えた学生が、職業に就くことに対し、どの程度“成熟”した考えを持っているかを、ある一定の時間と状況の中でとらえようとするものである。

高良・金城（2001）は、若林らによって改良された職業レディネス尺度を用いて、インターンシップの前後における大学生の就業意識の変化を測定している。しかし、この調査ではインターンシップの前後において、それが高まったという有意な結果には至っていない。このような結果になった理由として、高良らはまず、事前調査の時点での職業レディネス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を指摘している。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、事後得点の上昇が生じなかったのではないかと述べている。池崎・竹澤（2004）も同様の調査を行っているが、池崎らの調査結果は、高良らの調査結果とは異なり、インターンシップは職業レディネスに影響を与え、意識を正の方向に向かわせる効果があると報告している。また、楠奥（2006）も同様の調査を行っているが、職業レディネスは $p < .10$ でしか差が見られなかったとしている。

このように、職業レディネス尺度を用いたインターンシップの効果に関する研究は結果が一様ではなく数も少ないため、未だその効果の実証されたとは言えない。よって、本研究では再度先行研究と同様の調査を行なう。仮説も先行研究と同様なものに設定した。

仮説 1-1 インターンシップを体験した学生の方が、そうでない学生に比べて職業レディネスがより上昇するであろう。

また、本研究では、インターンシップの形式別による職業レディネスの変化についても検証を行う。近年、日本のインターンシップは、実際に仕事を体験する形式の他に、様々な種類のもので実施されている。例えば、企業の特徴についての案内を行う会社説明会のような形式や、その業界や職種について学生に広く知ってもらうためのセミナーのようなインターンシップである。また、実際に企業内を見て回りいろいろな部署の仕事を知る、企業見学会や、営業同行・かばん持ちなどを行うインターンシップも存在している（理系ナビ 2007）。

本調査では、体験したインターンシップの主な実習内容について、座学中心の講義形式を「講座型」、実際の業務などは行わず、社員に付いて仕事を観察する形式を「同行型」、実際の業務、または与えられた課題やプログラム、ミッション、ワークショップなどを行なう形式を「実務型」として回答を求めている。インターンシップは、学ぶものにとって実際のオフィスやビジネスの現場に存在し、見、触れ、体験することが大切である（野添 2001）。講座型や同行型のような実際に仕事を体験しないインターンシップでは、その効果は薄いように思われる。よって、以下の仮説を導き出した。

仮説 1-2 インターンシップを体験した学生のうち、実務型のインターンシップを体験した学生の方が、そうでない学生に比べて職業レディネスがより上昇するであろう。

2) 職業的自己概念および自己概念の形成について

D・E・スーパーによれば、自己概念とは、個人が自分自身をどのように感じ考えているか、自分の価値、興味、能力がいかなるものかということについて、「個人が主観的に形成してきた自己についての概念」(主観的自己)と「他者からの客観的なフィードバックに基づき自己によって形成された自己についての概念」(客観的自己)の両者が、個人の経験を統合して構築されていく概念である。また、自己概念とは多面的な構造からなっており、職業に関する側面が職業的自己概念であり、職業的発達をとおして形成されていくと考える(岡田 2003)。職業的発達は、職業的自己概念を発達させ実現していく過程を表しており、この発達過程の程度は、職業成熟の概念によって示される。D・E・スーパーは、職業的発達の一つに「自己概念の形成」を仮定して理論を構築している。自己概念の形成過程には、自己と他者の相違化、モデルとなり得る他者との同一視、現実吟味(結果の評価)が含まれる。

本稿では、自己概念の形成の3つの要素が職業的自己概念に影響を与え、職業レディネスに反映されるという発達プロセスを考えた(図4)。インターンシップを体験する中で、自己と他者の相違化、モデルとなり得る他者との同一視、現実吟味を積極的に行った者は、より職業レディネスが上昇するのではなかろうか。これらの自己概念の形成に対するインターンシップ体験者の認知を測定するために、独自に「自己概念形成尺度」を作成している(表1)。この尺度は、インターンシップを体験した学生が、研修中にどの程度「自己概念の形成」を行っていたかを、回顧的に捉えようとするものである。

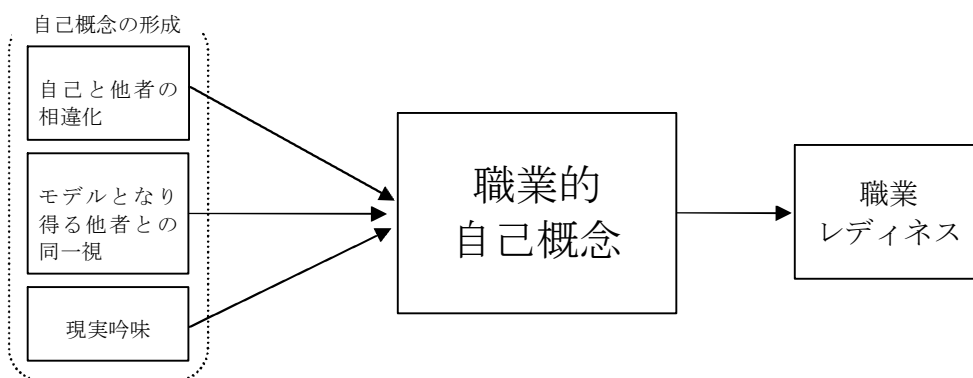


図4 職業レディネスの発達プロセス

表1 自己概念形成尺度

自己概念の形成	質問内容
自己と他者の相違化	①インターンシップを体験する中で、自分と他人の違いを認識することがあったと思う。
モデルとなり得る他者との同一視	②インターンシップを体験する中で、お手本となるような人がおり、その人のようになりたいと思った。
現実吟味	③インターンシップを体験する中で、一つ一つの経験について、意識的に振り返ることがあったと思う。
	④インターンシップを自分なりに最後までやり切ったと思う。

仮説は以下のように設定した。

仮説 2 インターンシップを体験した学生のうち、自己概念形成尺度の得点が高い学生は、得点が低い学生に比べて職業レディネスがより上昇するであろう。

3. 調査

1) 調査概要

近畿大学経営学部の各ゼミナールに所属する3年生を対象に調査を実施した。担当教員の協力を得て質問紙を配布し、記名制で回答を求めた。第1次調査は、2007年7月上旬から中旬にかけて実施した。回答者数は480名（男子306名、女子166名、無回答8名）、このうち、第1次調査時点において今夏中にインターンシップの体験を予定していた学生は110名、そうでない学生は367名、無回答は3名であった。第2次調査は、同年10月上旬から中旬にかけて実施した。回答者数は436名（男子279名、女子148名、無回答9名）、このうち、今夏中にインターンシップを体験した学生は84名、そうでない学生は352名であった。なお、第1次調査および第2次調査の両方からデータを得た回答者数は357名（インターンシップ体験者74名、未体験者283名）である。

2) 分析指標

第1次調査

①職業レディネス尺度について

若林ら（1983）が作成した職業レディネス尺度を参考に適宜、語句の修正、項目の整理を行なった（28項目）。各設問に対して「非常にそう思う」（5点）から「全くそう思わない」（1点）までの5件法で回答してもらい（逆転項目は値の再割り当てを行なった）、28項目の合計点を得点とした。点数が大きいほど職業レディネスは高い。なお、尺度の信頼性係数 α は.84であった。

第2次調査

①職業レディネス尺度について

第1次調査と同様の職業レディネス尺度を使用した。なお、尺度の信頼性係数 α は.85であった。

②自己概念形成尺度について（インターンシップ体験者のみ）

独自に作成した「自己概念形成尺度」の各設問（表1）に対して、「非常にそう思う」（5点）から「全くそう思わない」（1点）までの5件法で回答を求めた（「インターンシップを体験する中で、お手本となるような人がおり、その人のようになりたいと思った」の設問にのみ、「そもそもいなかった」（0点）の選択肢を設定した）。4項目の信頼性係数 α は.60であり、一般的に妥当とされる.70の値を下回っていた。そこで信頼性係数 α が最も高くなるように、「インターンシップを自分なりに最後までやり切ったと思う」の項目を削除し、残りの3項目で尺度を再構築したところ、信頼性係数 α が.70となったため、3項目の合計点を自己概念形成尺度得点とした。点数が大きいほど自己概念の形成は高い。

③インターンシップについて

今夏中のインターンシップ体験の有無について回答を求めた。さらに、体験者に対してはインターンシップの形式について回答を求めている（表2）。

表2 インターンシップの形式

選択肢	各形式の説明
講座型	会社説明会・セミナーのような座学中心の講義形式。また、企業見学会形式も含む。
同行型	実際の業務などは行なわず、社員に付いて仕事を観察する形式。営業同行、かばん持ちなど。
実務型	実際の業務または、与えられた課題やプログラム、ミッション、ワークショップなどを行なう形式。
その他	上記の型には全く該当しない形式。

3) 結果

①仮説 1-1 の検証

第 1 次調査および第 2 次調査の両方からデータを得た回答者数 357 名のうち、欠損値のあるケースを除いた 337 名（インターンシップ体験者 69 名、未体験者 268 名）のデータを用いて分析を行なった。

図 5 にインターンシップの体験グループおよび未体験グループの職業レディネス平均得点を示している。図 5 を見てわかるように、体験グループでは、第 1 次調査から第 2 次調査にかけて職業レディネス平均得点が 2.0 増加した。一方、未体験のグループでは、職業レディネス平均得点は 0.4 減少した。対応のある 2 群の平均の差の検定を行なった結果、体験グループでは、第 1 次調査と第 2 次調査の職業レディネス平均得点に有意な差の傾向が見られた ($t=1.73$, $p<.09$)。未体験グループでは、有意な差はなかった。以上から、仮説 1-1 はその傾向が認められた。

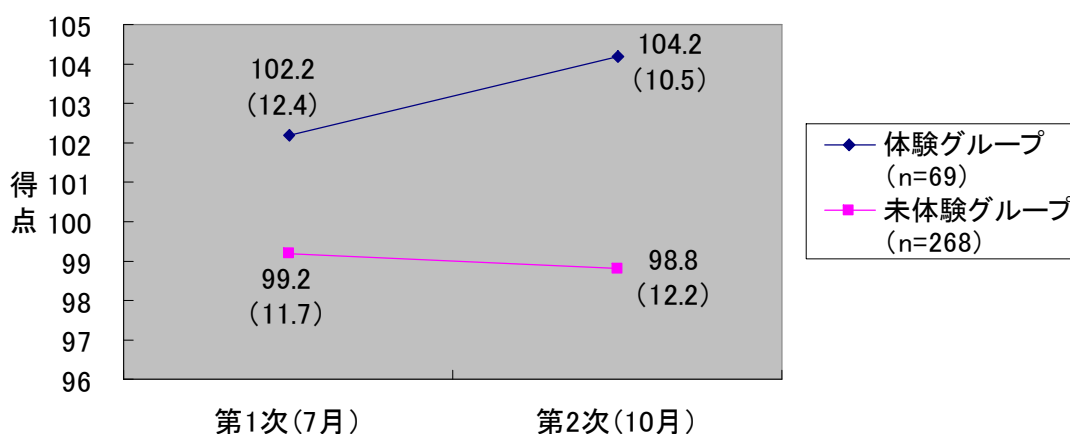


図5 インターンシップの体験および未体験別における職業レディネス平均得点の変化(標準偏差)

②仮説 1-2 の検証

第 1 次調査および第 2 次調査の両方からデータを得たインターンシップ体験者 74 名のうち、欠損値のあるケースを除いた 65 名（講座型インターンシップ 12 名、同行型インターンシップ 12 名、実務型インターンシップ 41 名）のデータを用いて分析を行なった。

図 6 にインターンシップの形式別ごとの職業レディネス平均得点を示している。図 6 を見てわかるように、講座型のインターンシップを体験したグループでは、第 1 次調査から第 2 次調査にかけて職業レディネス平均得点が 0.7 増加した。同行型のインターンシップを体験したグループでは、職業レディネス平均得点は 1.2 減少し、実務型のインターンシップを体験したグループでは、3.7 増加した。対応のある 2 群の平均の差の検定を行なった結果、実務型のインターンシップを体験したグループの第 1 次調査と第 2 次調査の職業レディネス平均得点に有意な差が見られた ($t=2.33$, $p<.05$)。講座型のインターンシップを体験したグループおよび同行型のインターンシップを体験したグループにおける第 1 次調査と第 2 次調査の職業レディネス平均得点に、有意な差はなかった。以上から、仮説 1-2 は支持された。

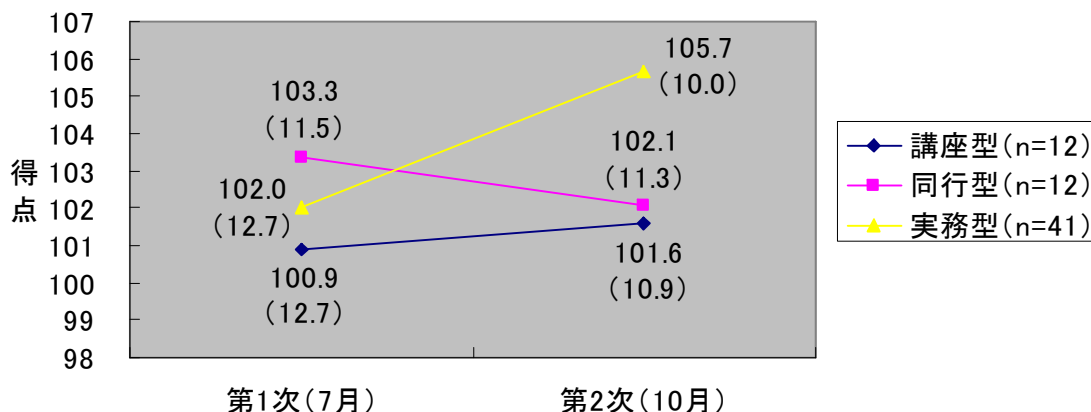


図6 インターンシップの形式別における職業レディネス平均得点の変化(標準偏差)

③仮説2の検証

第1次調査および第2次調査の両方からデータを得たインターンシップ体験者74名のうち、欠損値のあるケースを除いた67名(高得点グループ36名、低得点グループ31名)のデータを用いて分析を行なった。

図7に自己概念形成尺度の高得点グループおよび低得点グループ(自己概念形成尺度得点の平均値12.6を境に高得点グループと低得点グループに分けた)の職業レディネスの平均得点を示している。図7を見てわかるように、高得点グループでは、第1次調査から第2次調査にかけて職業レディネス平均得点が3.2増加した。低得点グループでは、職業レディネス平均得点は1.1増加した。対応のある2群の平均の差の検定を行なった結果、高得点グループでは、第1次調査と第2次調査の職業レディネス平均得点に有意な差の傾向が見られた($t=1.84, p<.08$)。低得点グループでは、有意な差はなかった。なお、第1次調査における高得点グループと低得点グループの職業レディネス平均得点の差について、対応のない2群の平均の差の検定を行なったが、有意な差はなかった。以上から、仮説2はその傾向が認められた。

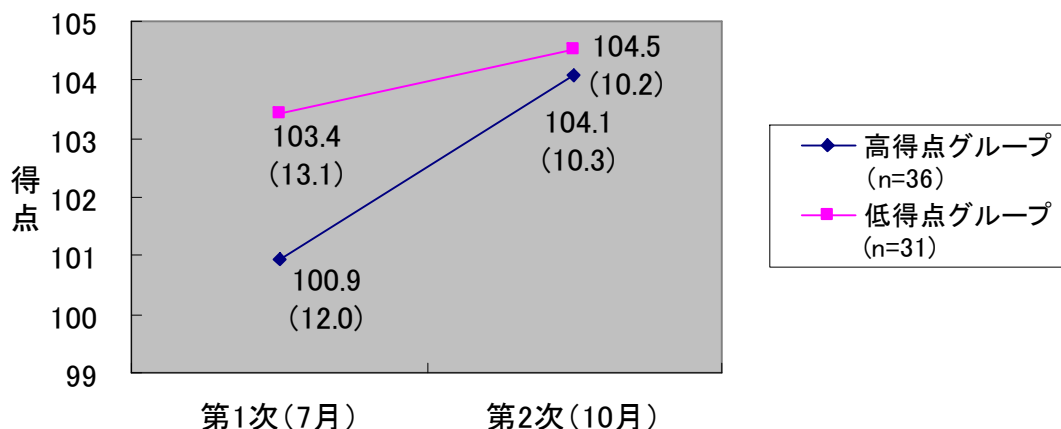


図7 自己概念形成尺度の高得点および低得点別における職業レディネス平均得点の変化(標準偏差)

4. 考察および残された課題

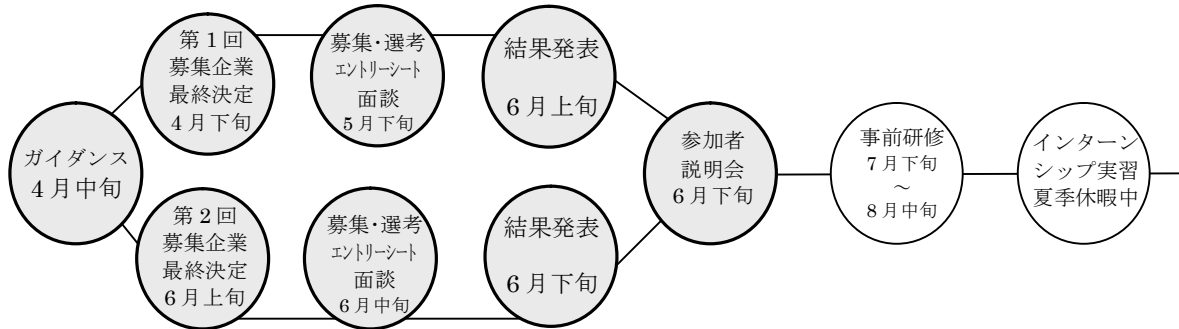
これまで本稿では、職業レディネスに焦点を定め、インターンシップの体験が大学生の職業意識にどのような変化をもたらすのかを検証してきた。さらに本研究の特徴は、これまでとは異なり、インターンシップの形式を3つに分類して分析を行ったこと、およびインターンシップに対する体験者自身の取り組み姿勢に着目したことにあった。

仮説1-1と仮説1-2の検証によって、職業レディネスを高めるためには実際に仕事を体験する「実務型」のインターンシップでなければならないことが明らかにされた。それは仮説1-1が $p < .09$ で傾向が認められ、仮説1-2が $p < .05$ で支持されたことから伺える。仮説1-2では、講座型インターンシップおよび同行型インターンシップにおける第1次調査と第2次調査の職業レディネス平均得点に有意な差はなく、実務型インターンシップにのみ有意な差が見られた。この結果は、仮説1-1の体験グループにもたらした職業レディネス平均得点の変化が、実務型インターンシップの体験者によるものであることを物語っている。

これは、インターンシップが「就業体験」であることを再確認させてくれる。前述のように、近年日本のインターンシップの形式は多種多様な広がりを見せており、あらゆるプログラムにインターンシップという言葉が使われている。しかし、文部省ら（当時）によるインターンシップの定義には「(省略)・・・就業体験を行うこと」と明記されており、この定義に従うならば、講座型と同行型はインターンシップにあてはまらないということになる。大辞泉によれば、就業とは「職業につくこと」、体験とは「自分で実際に経験すること」と解説されている。つまり就業体験とは、「自分で実際に職業に就く経験をすること」である。よって、講座型と同行型は本人が実際に職業に就いて仕事を体験しているわけではないため、インターンシップではないということが言える。ここでインターンシップの本質が、勤労にかかわる体験的な学習（加部・田村編 1978）にあるということが示された。

また、図5を見てわかるように、インターンシップ体験グループの職業レディネス平均得点は、第1次調査時点ですでに未体験グループを上回っている。対応のない2群の平均の差の検定を行なった結果、第1次調査のインターンシップ体験グループと未体験グループの職業レディネス平均得点に有意な差の傾向が見られた($t=1.88$, $p < .07$)。このような結果になった理由として、実際にインターンシップを体験する前までの過程が、職業レディネスに影響を与えたと考えることができる。本調査では第2次調査において、体験者に対してインターンシップの応募先についても回答を求めている。仮説1-1の検証で用いた69名のインターンシップ体験者のうち、近畿大学就職部（現 近畿大学キャリアセンター）への応募は25名、近畿大学経営学部（授業の一環として行なう形式）への応募は11名、自由応募（本人が自ら企業・団体および就職活動支援サイト、インターンシップを斡旋するNPO法人などへ直接応募する形式）は24名、その他および無回答はそれぞれ7名と2名であった。

近畿大学就職部（現 近畿大学キャリアセンター）では、4月の中旬頃にインターンシップガイダンスを開催し、その後順次募集・選考等を行なっていく（図8）。近畿大学経営学部では、授業の一環として行なうインターンシップとして、経営学科キャリア・マネジメントコースが開講する「ビジネス・インターンシップI II」（表3）がある。自由応募では、個人が直接受入交渉を行なうケースと仲介団体が窓口となるケースがあり（図9）、インターンシップを体験する前段階では、情報提供や応募、選考等が行なわれる。これらどの応募先においても、実際にインターンシップを体験する前までの過程でガイダンスや応募、面談、選考および事前学習等が行なわれている。本調査は、7月上旬から中旬にかけて第1次調査を実施しているため、それ以前の過程がインターンシップ体験者の職業レディネスに影響を与えたと考えられる。しかし、これを明らかにするためにはさらに早い段階からの調査が必要である。



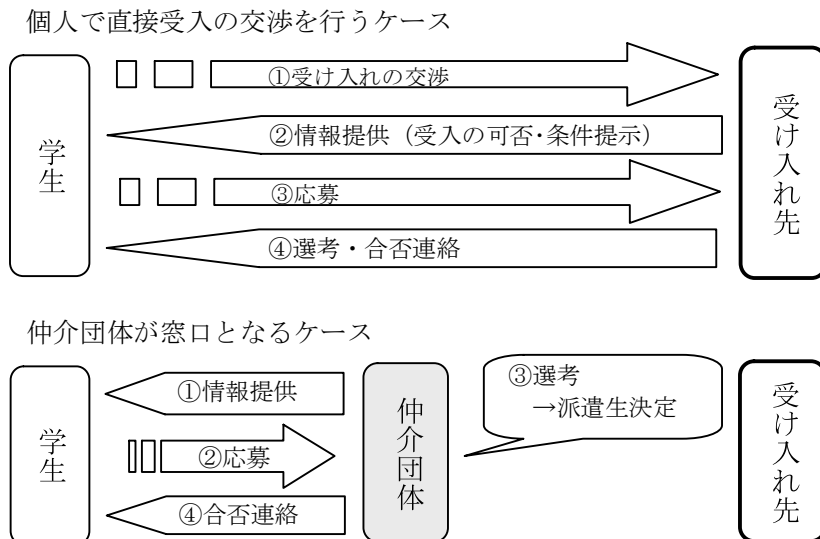
出所) 近畿大学就職部 インターンシッププログラム (パンフレット) より抜粋

図8 平成19年度キャリアインターンシップ スケジュール

表3 ビジネス・インターンシップ I II 授業計画

回数	ビジネス・インターンシップ I	ビジネス・インターンシップ II
1	ビジネス・インターンシップとは	インターンシップの歴史
2	仕事の進め方 (1) 組織と仕事	インターンシップの目的と意義
3	仕事の進め方 (2) 報告とコミュニケーション	本学の学外 (企業等) のインターンシップ
4	グループワーク (発表と討議)	受入れ企業が求める要件
5	ビジネスマナー (1) とロールプレイ	インターンシップ受入れ企業の事例
6	ビジネスマナー (2) とロールプレイ	ビジネス文書
7	情報化社会と機密保護	ビジネス会議
8	インターンシップとアルバイト	演習 (レポート作成)
9	演習 (レポート作成)	企業の業務の流れ
10	仕事の流れ	問題発見、分析
11	本学のインターンシップの仕組み	解決策の検討
12	グループワーク (発表と討議)	提案書の書き方
13	学内インターンシップの運用	アサーションの基礎 (自己表現)
14	学内インターンシップの体験報告	メンタルヘルス対策
15	まとめ	まとめ

出所) 近畿大学経営学部 2007年度シラバスより抜粋



出所) 楠奥 (2006) 「インターンシップの参加までの流れ」より抜粋

図9 自由応募インターンシップ 参加までの流れ

仮説 2 の検証により、自己概念形成尺度の高得点グループは、職業レディネス平均得点の変化が $p < .08$ で傾向が認められた。一方、低得点グループでは有意な差が見られなかった。この結果から職業レディネスと自己概念の形成（自己と他者の相違化、モデルとなり得る他者との同一視、現実吟味）の関係性が示唆されたと言える。インターンシップを体験する中で自己概念の形成を行なった学生は、職業レディネスをより高めており、従って、自己概念の形成は、職業レディネスに対して正の規定要因になると考えられる。しかしそうは言うものの、これを明らかにするためには今後精緻な分析が必要である。また、独自に構築した職業レディネスの発達プロセス（図 4）および自己概念形成尺度の質問内容（表 1）についても再考の余地があると考えている。

次に、本研究の実践的示唆について簡単に述べておきたい。本稿の仮説検証によって、仕事の実体験の重要性が明らかになった。従って、受入先（企業や官公庁等）のインターンシップ担当者は、研修プログラム立案にあたって、実務的な内容を数多く盛り込むことが求められる。そして学生も、インターンシップの受入先を選択するにあたって、知名度によって短絡的に選ぶのではなく、プログラム内容をしっかりと吟味することが求められる。また、自己概念の形成に取り組むことについて、その有効性が示唆された。よって、実際にインターンシップを体験する際、学生は体験の中から「自分と他人の違いを認識すること」、「お手本（ロールモデル）となる人を見つけ真似をすること」、「一つ一つの経験について意識的に振り返り（フィードバック）を行なうこと」について意識すると良いだろう。

では本稿を締めくくるにあたって、残された課題について述べておくことにしよう。今回の分析では、職業レディネス尺度は 1 因子構造であると仮定している。従って、今後は因子構造を明らかにし、各因子間の関係性や変化について調べていく必要があるだろう。また、本研究は当初インターンシップ体験期間の長短における効果の比較も行なう予定であった。実際に長期のインターンシップを斡旋している NPO 法人 JAE の協力を得て調査を行なったが、サンプル数が極わずかであったため分析を断念した。このような研究をする際、長期のインターンシップが十分に普及していない日本では、サンプル数の確保が一番の問題となる。しかし、今後「長期実践型」のインターンシップに移行していくことが予想される日本において、このような視点に基づいた研究は是非とも検討されるべきテーマである。

最後に、日本のインターンシップは歴史が浅いこともあり十分な研究がなされていない。江藤（2007）の報告によれば、インターンシップの教育効果の測定などの実証的研究は、アンケート調査等の量的調査とインタビュー調査による質的調査の分析を行った 4 件にとどまっている。今後インターンシップの質的および量的向上を目指すのであれば、さらなる研究の蓄積が必要であろう。

この研究を松山ゼミナールの後輩または、近畿大学経営学部インターンシップ研究会が引き継いでくれることを期待して本稿を締めくくる。

謝辞

本研究にあたり、ゼミナールの担当教員およびその生徒の皆様には、お忙しい中貴重なお時間を頂戴し、アンケートにご協力いただきました。また、松山一紀先生には研究計画立案から本稿の執筆に至るすべてにおいて貴重なご指摘およびご助言を賜りました。記して感謝申し上げます。

参考文献

- 池崎宏昭・竹澤充 2004「インターンシップが大学生の就職準備性と労働観やその後の行動に与える影響」『大学と学生』3, pp. 32～42
- 加部祐三・田村鍾次郎編 1978『勤労体験的学習の理論と実践—職業観の育成を目指して』第1章 文教書院
- 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(5) pp.169～185
- 厚生労働省 2005『インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書』
- 高良和武監修 石田宏之・太田和男・古閑博美・田中宣秀編 2007『インターンシップとキャリア』第1部1章1節, 2章1節・3節 学文社
- 古閑博美編著 仁平征次・垂石嘉昭・野添雅義・垂石幸与・角幸子著 2001『インターンシップ』第1部2, 4 学文社
- Super, D.E.and Bohn, M.J.1970 Occupational psychology. Belmont, Calif.: Wadsworth Publishing Co. 藤本喜八ほか訳, 職業の心理, 1973, ダイヤモンド社
- 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」『人間科学』(琉球大学法文学部紀要) 8, pp.39～57.
- 文部科学省 2006『大学等における平成17年度インターンシップ実施状況調査について』
- 理系ナビ 2007 夏号「多様なインターンシップのタイプを知る!」pp.8～9 (株)ドリームキャリア キャリアコンサルティング事業部
- 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」『名古屋大学教育学部紀要』30, pp.63～98.
- 渡辺三枝子編著 大庭さよ・岡田昌毅・黒川雅之・中村恵・藤原美智子著 2003『キャリアの心理学』第1章 ナカニシヤ出版

飛田 浩平

著者略歴 (2008/03/04 現在)

- 2004年3月 福井県立福井商業高等学校流通経済科卒業
2004年4月 近畿大学経営学部経営学科経営学コース入学
2005年9月 ITベンチャー企業にてインターンシップ (3ヶ月)
2008年3月 近畿大学経営学部経営学科経営学コース卒業見込み
2008年4月より(株)タナベ経営



主要業績

- 『経営学部便り 第4号』近畿大学経営学部, 2007. p39～40「インターンシップ体験記」

付録

職業レディネス尺度（※印は逆転項目）

1. 仕事は苦勞をともなうものである。
2. できれば定職を持たず、自分の好きなことをやりたい。※
3. 自分の就きたい職業は決まっている。
4. 自分の就きたい職業に対して、準備を進めている。
5. 自分の将来は、自分で考えてやっていく。
6. 自分の力で自分にあった職業を探す。
7. 自分の力で挑戦しキャリアを獲得していきたい。
8. 今は自分の好きなことだけに打ち込みたい。※
9. 職業を決める時は、周りの人の意見に従う。※
10. 最近、自分がどのような仕事に就くべきか分かってきた。
11. 職業選択は、自分の興味に合う職業であるかどうかを見極めることが大切である。
12. 自分にはどんな仕事に向いているか分からない。※
13. 将来について考えるのはもう少し後にしたい。※
14. 早く学校を卒業し、仕事を通して自分の実力を試してみたい。
15. 自分は、就きたい仕事にどれ一つとして就けそうに思えない。※
16. 自分が興味を持っている職業に就くために、どのような準備が必要か分かっている。
17. 各人の職業は、その人が生まれた時に、ほぼ決定されていると思う。※
18. 将来のことは、あれこれ考えないで成り行きにまかせる。※
19. 自分が本当に何をやりたいのか、よく分からない。※
20. ある人がその職業に就いているのは、偶然の結果であると思う。※
21. 自分は職業の上で将来の目標がある。
22. 職業を通じて、自分にどれだけの力があるのか確かめてみることに興味を持っている。
23. どんな職業でもいいから、まず適当なところに就職する。※
24. 自分の職業は自分で選び、その選択に対して、責任を負う必要があると思う。
25. 社会に出てから役立つ知識や資格を得ることに、興味を持っている。
26. 自分が将来どうなるのか分からないのだから、自分の適性にあった職業を考えても意味がないと思う。※
27. 今までの経験から自分の能力が、どう活かせるか分かっている。
28. 職業選択は、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大切である。

自己概念形成尺度

1. インターンシップを体験する中で、自分と他人の違いを認識することがあったと思う。
2. インターンシップを体験する中で、お手本となるような人がおり、その人のようになりたいと思った。
3. インターンシップを体験する中で、一つ一つの経験について、意識的に振り返ることがあったと思う。
4. インターンシップを自分なりに最後までやり切ったと思う。