

研究

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—

楠 奥 繁 則

目 次
問 題
方 法
結 果
考 察

問 題

キャリア¹⁾は、長い期間、働くつもりがある限り、我々みんなの問題である(金井, 2002)。金井(2002)は、途中で育児・病気などの事情でしばし仕事の世界から退くことがあっても、トータルで何十年にもわたって働くつもりなら、そこにキャリアという軌跡が存在するという。個人のキャリア形成は、長期雇用慣行の中においては、その所属する組織によって、半ば保証されていたといってもよい(益田, 2002)。しかしバブル崩壊以降、長引く不況と景気の低迷に伴い、雇用を取り巻く環境は依然として悪い状態が続いている。これまでは終身雇用制を前提として、会社が従業員個々の職業能力の開発を行ってきたが、このような状況の中、個人が自分の責任で主体的にその開発を行っていかなければならない時代を迎えた(小久保, 1998)。一方、そのような背景のなかで、自分の将来について展望がもてずに職業を決定しない、あるいはできない状態の者が増えている。キャリアの入り口問題である。

このキャリアの入り口問題を解決するためには、学生の職業選択に対する自己効力感²⁾を高めることが重要となる。Taylor & Betz (1983)が行ったように、この自己効力感を高めることで、職業未決定・進路不決断の抑制に関与するという報告は多い。だが、すぐにその自己効力

1) 本稿でいうキャリアとは、「成人になってフルタイムで働き始めて以降、生活ないし人生全体を基盤にして繰り返られる長期的な仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続と、節目での選択が生み出していく回顧的意味づけと、将来構想・展望のパターン」(金井, 2002)と定義して考えている。金井(2002)の言葉を借りてキャリアを何かに例えて説明するならば、それは、車が通って道に残した輪の跡、すなわち「轍」である。

2) 後述するが、自己効力感とは、自信の程度を表す概念である。

感を高められる具体的方法が見出せずにいるのが現状である (三宅, 2005)。

そこで本稿では、進路選択に対する自己効力感を高めるのに期待できるものとして、インターンシップを取り上げる。自己効力論の視点から、インターンシップの研究はほとんどなされていない。高良・金城 (2001) は、それに関して、進路選択に対する自己効力感と職業レディネスに焦点を当てた研究を行っているが、その体験後、これらが高まったという有意な結果には至っていない³⁾。しかしながら河地 (2005) は、インタビュー調査ではあるが、インターンシップで学生は自信を高めることができるものと報告している。この自信は、一般性自己効力感 (generality self-efficacy)⁴⁾ と置き換えることができるので、インターンシップは学生の一般性自己効力感を高める効果が期待できるということを意味する。もし、一般性自己効力感が高まるのなら、進路選択に対する自己効力感をも高める効果が期待できよう。

高良らはインターンシップが、それ自体、高い満足感の得られるものでなければ効果は期待できないと考え、その効果を調べるためには、研修先や研修内容といった点も考慮して調査を行う必要があると述べる。たしかに、インターンシップはサービス系企業、ベンチャー系企業といったように様々な業種の企業が実施している。報酬に関しては、交通費が支給される場合、アルバイト並みかごくわずか、企業によっては無給の場合などまちまち (安田, 1999) といった具合に、その全体像は不明瞭である。ならば、満足感の得られるインターンシップ研修を実施している業種に焦点を当て、その参加者を対象に調査を実施すれば、インターンシップの効果を調べることはできるのではなかろうか。

そこで本稿では、ベンチャー系企業 (new business ventures)⁵⁾ へのインターンシップに参加した大学生と業種を絞り、パイロット・スタディを実施する。ベンチャー系企業では、社長と会話ができる、社長と共に働ける、あるいは営業に同行できるといった大きなメリットがあるので、他の業種よりも、高い満足感が得られるであろう。

本稿で検証する仮説は以下の 2 点である。

仮説 1 ベンチャー系企業へのインターンシップの体験後、体験前に比べ、一般性自己効力感得点の上昇が認められる

仮説 2 ベンチャー系企業へのインターンシップの体験後、体験前に比べ、進路選択に対する自己効力感得点の上昇が認められる

3) 彼女らの研究では、業種・職種を絞らずに調査を行っている。

4) 特定の状況や行動についての自己効力感ではなく、一般的な自信の程度を意味する概念として使っている。本稿では、進路選択に対する自己効力感という概念も用いるため、それと区別するために用いた。

5) ここでは、「未開拓な分野で最先端の技術や仕組みを保有し、それらをビジネスにしている開発型中小企業」(ダイヤモンド企業経営研究会編 1998『ベンチャー企業の魅力』ダイヤモンド社)をベンチャー系企業と呼ぶ。

また、本稿では以下の2点についても調べている。

1. ベンチャー系企業へのインターンシップの体験後、体験前に比べ、職業レディネス⁶⁾ 得点の上昇が認められるであろうか
2. ベンチャー系企業へのインターンシップの体験後、体験前に比べ、社会的スキル⁷⁾ 得点の上昇が認められるのであろうか

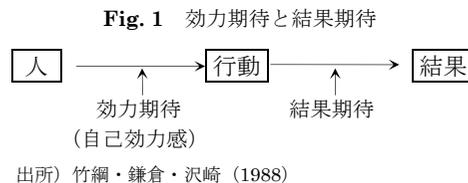
これらを検証するために、関西のある大学コンソーシアムが主催したインターンシップ・プログラム(ベンチャー・ビジネス・コース)に参加した17人の大学生を対象に、質問紙法によるパネル調査を行った(有効回答、n=12)。

1. 自己効力感

まず、本稿のキーワードとなる、自己効力感についての説明をする⁸⁾。

我々が何らかの行動を起こす際、目標とともに、その行動をうまく成し遂げることができそうだという見通しが必要となる。うまくできそうだという自信がなければ、いくらその行動の結果が明らかなものであっても、その行動を遂行しようとはしない。

Bandura(1977)は、ある行動とそれがもたらすであろう結果に関して、結果期待と効力期待という2つの判断を区別する(Fig. 1)。



結果期待とは、自分の行動の結果についての予期であり、一方、効力期待は、自分がその結果を得るための行動をうまくできるという予期である。そして、効力期待を自分が持っているという確信、つまり、ある結果を生み出すために必要な行動をどの程度うまく行うことができ

6) 職業レディネスとは、職業に就くことに関して、どの程度成熟した考えを持っているかを表す概念である(小久保, 1998)。

7) 社会的スキル(social skill)とは「他者から正の反応を引出し、負の反応を回避する手助けとなるような形で相互作用を行うことを可能にする、社会的に受容される学習された行動(Cartledge & Milburn, 1986)」(堀毛, 1990)と定義されているように、対人関係を円滑にはこぶためのスキルのことである(菊池, 1988)。つまり、対人スキルのこと。採用面接の際、面接官にいかにか自分を売り込むか、すなわち自己呈示が必要となる(和田, 1993)。社会的スキルはこの自己呈示が成功する確率を高め、他者の反応を望ましい方向へと導いてくれる(相川・津村, 1996)。報告者は、この社会的スキルもまた、充実したキャリアを形成していくうえで必要だと考えている。そこで、このスキルもインターンシップ研修で向上するのかどうかを確かめたかったので、本調査で調べることにした。

8) 自己効力感の説明・記述については、楠奥(2005)を要約したものである。

るのかという個人の確信のことを自己効力 (self-efficacy) と呼ぶ (小久保, 1998)。Bandura は、この自己効力の高低が動機づけを大きく規定すると考えている (奈須, 1995)。

Bandura に基づくと、自己効力感の源泉は以下の 4 つである。まず、遂行行動の達成である。成功は個人的な効力感の確固とした信念をつくりあげ、逆に失敗経験は、とくに効力感が確立されていない場合には、効力感を低めてしまう。次に、社会的なモデリング (代理的経験) である。モデルはコンピテンスと動機づけの起源として役立つ。例えば、自分に似た他者が持続的な努力で成功するのを見ると、自分自身の可能性についての確信を強めることになる。第 3 は、言語的説得による影響である。自己効力感をもった行為について、それが認められ励ましを受ければ、より努力をするようになるだろう。それが成功の機会を高める。そして、情動的喚起である。自分の生理的な状態にも部分的にはあるが依存している。例えば、不安などは自己効力感を阻害する。その場合、生理的な過剰反応を減らすなど、自分の生理的な状態の解釈の仕方を変えることで自己効力を強めるのである。

このような自己効力に対する結果変数を、Bandura は次の 4 点で統制している。①「認知的側面」、自分の能力がどれだけあるか、自分の目標を設定する仕方を決定する。②「動機づけの側面」、その後の結果を予測し、目標の設定を決定する。自己効力感が達成の努力や肯定的な生き方の必要条件になっている。つまり、課題遂行の粘り強さに影響を及ぼす (Cervone & Peake, 1986)。③「情動的側面」、自己効力感は個人的な情動経験の性質や強度、不安や自己統制のあり方を決定する。例えば、低い自己効力感是不安を生むのである (Bandura, Taylor, Williams, Mefford & Brouillard, 1985)。④「選択的側面」、自己効力感のもてる領域を選び、そこで挑戦的な生き方を取ろうとする (Hackett & Betz, 1995)。

効力期待 (自己効力感) と結果期待の高低の組み合わせは、Fig. 2 のようになる。

Fig. 2 効力期待と結果期待の高低の組み合わせが感情・行動に及ぼす影響

		結果期待	
		(-)	(+)
自己効力期待	(+)	社会活動をする 挑戦して、抗議する・ 説得する 不平・不満をいう 生活環境を変える	自信に満ちた適切な行動をする 積極的に行動する
	(-)	無気力 あきらめる 抑うつ状態に陥る	失望・落胆する 自己卑下する 劣等感に陥る

出所) 奈須 (1995)

Taylor & Betz (1983) は、Bandura の自己効力論を進路選択に適用した。これが、進路選択に対する自己効力感のことで、進路を選択するプロセスで必要な行動に対する遂行可能感 (下

村, 2001) のことである。つまり, この自己効力の強い者は, 進路選択行動を活発に行い努力し, 逆に弱ければ, 進路選択を避ける, あるいは不十分な活動に終始してしまうと考えられている(下村, 2001)。また彼女らは, CDMSE (Career Decision-Making Self-Efficacy) を開発し, この自己効力感を測定可能にしている。この CDMSE を使った多くの研究がなされているが, とくに, Taylor & Betz が行ったように, 職業未決定・進路不決断の抑制に関与するという報告は多い(三宅, 2005)。すなわち, その自己効力感が高まれば, それにともなって職業選択における行動の変容が期待できるのである(川崎, 1999)。

わが国では, 浦上(1995)が Taylor & Betz (1983) の CDMSE を参考に, 日米の文化的相違を考慮しながら, 進路選択に対する自己効力尺度を作成している。この尺度を用いた研究もかなり多い(下村, 2001; 三宅, 2005)。本稿でも, この浦上が作成した尺度を用いて調査を行う。

2. インターンシップとは

近年, 多くの学生がインターンシップ研修に参加している。例えば, 立命館大学でも数多くの学生が毎年, 研修に参加している (Table 1)。また, 大学コンソーシアム京都が実施しているインターンシップに参加した学生を対象にした調査をみると, それに対する満足度はかなり高い (Table 2)。

ここでは, インターンシップの定義, その体験までの流れ, そしてインターンシップの効果について, 述べておきたい。

Table 1 立命館大学のインターンシップ参加者数推移 (取扱い窓口別)

	大学院	学部	インターンシップ オフィス	大学コンソー シアム京都	合計 (名)
1992年度	11	-	-	-	11
1993年度	9	-	-	-	9
1994年度	6	-	-	-	6
1995年度	7	-	-	-	7
1996年度	18	-	-	-	18
1997年度	19	29	-	-	48
1998年度	35	98	-	55	188
1999年度	42	188	100	89	419
2000年度	35	174	227	67	503
2001年度	68	258	386	118	830
2002年度	95	395	354	87	931
2003年度	88	338	480	113	1019
2004年度	76	276	411	98	861

注) 2004年度の参加者は2005年2月時点の人数

出所) インターンシップオフィス 2005 「2005年度立命館大学 Internship Guide Book」

Table 2 大学コンソーシアム京都が実施したインターンシップにおける満足度

年 度	大満足	満 足	どちら でもない	不 満	大変不満	合 計	回答率	
2004 年度	114 名	240 名	42 名	12 名	5 名	413 名	—	
	27.6%	58.1%	10.2%	2.9%	1.2%	100%	94.3%	
2003 年度	114 名	314 名	34 名	9 名	2 名	473 名	—	
	23.9%	65.9%	7.1%	1.9%	0.4%	100%	90.4%	
2002 年度	59 名	259 名	44 名	13 名	7 名	382 名	—	
	15.4%	67.8%	11.5%	3.4%	1.8%	100%	74.6%	
2001 年度	84 名	155 名	26 名	18 名	1 名	284 名	—	
	29.5%	54.6%	9.2%	6.3%	0.4%	100%	78.0%	
2000 年度	35 名	144 名	22 名	9 名	0 名	210 名	—	
	16.7%	68.6%	10.5%	4.3%	0%	100%	92.0%	
1999 年度	38 名	129 名	35 名	9 名	2 名	213 名	—	
	17.8%	60.6%	16.4%	4.2%	0.9%	100%	83.0%	
1998 年度	調査せず							
合 計	444 名	1241 名	203 名	70 名	17 名	1975 名	—	
	21.8%	62.6%	10.8%	3.8%	0.8%	100%	85.40%	

出所) 大学コンソーシアム京都のホームページ。http://www.consortium.or.jp/student/intern/partners.html

(1) インターンシップの定義⁹⁾

アメリカでは、「企業が主催し、そこに学生が参加する形態」のことを Internship といい、「大学と企業が提携し、大学教育の一環として行う」ものを Co-op Program という。わが国でインターンシップという場合、この Internship, Co-op Program を総称したものである。

わが国でこのインターンシップという語が広く使われだしたのは 1997 年頃で、当時、以下のように定義された。文部省 (現文部科学省)・通商産業省 (現経済産業省)・労働省 (現厚生労働省) 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¹⁰⁾」と定義しており、また、関西経営者協会の定義では、「学生が在学中に、教育の一環として、企業等で一定の期間行う職業体験およびその機会を与える仕組み¹¹⁾」となっている。双方の定義とも共通しているのが、大学などの教育機関のインターンシップを想定している点である。

仁平 (2001) は、文部省らの定義の「自らの専攻」は、大学院や理工系の実習には当てはまる場合が多いが、企業の実務部門・販売部門などで実習する場合、経営学や経済学などビジネ

9) 本節でのインターンシップの記述・論述に関しては、仁平 (2001) を要約したものである。

10) 文部省・通商産業省・労働省「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」, 1997.9.19.

11) 関西経営者協会インターンシップ制研究会「日本的インターンシップ制の在り方」, 1997.12.

ス関連分野以外を専攻する学生には当てはまらず、ビジネス関連分野専攻であっても、当てはまらない場合があると述べる。また、彼は、インターンシップは自分の適性を探すことも目的であるから、「将来のキャリアに関連した就業体験」と言い切るには無理があるので、関西経営者協会の定義の方が妥当であると論じる。さらに、その実習期間中は、大学等の教員の指導から離れ、実習先の指導のもとで行うので、仁平は、「学生が在学中に、教育の一環として、企業等で、企業等の指導のもと、一定の期間行う職業体験およびその機会を与える制度」と定義している。本稿でも、この定義に従う。

(2) インターンシップの参加までの流れ

インターンシップに参加するには、大学窓口・地域インターンシップ推進団体¹²⁾・仲介団体¹³⁾などを通す方法と、個人で、受入先（企業・行政・非営利団体）に直接交渉するという方法とがある（Fig. 3）。

(3) インターンシップの効果

インターンシップは教育効果が保証された労働体験ができ、また、実務的な体験をすることで、大学での履修内容や専門科目の勉強の意義について考え直すことが可能になる（安田，1999）。例えば、立命館大学が本学のインターンシップ研修後に行った調査（n=253）によると、7割の者が今後の学習目標を設定することができたと回答している（11%が「いいえ」で19%が「どちらでもない」であった）¹⁴⁾。

安田（1999）は、教育だけでなく、現実世界をみつめ、自分自身のキャリアを考える機会にもなるという。だが、インターンシップの経験が大学生に及ぼす就業意識に関しての実証研究は、ほとんどなされていないのが現状である。高良・金城（2001）は、進路選択に対する自己効力感・職業レディネスに焦点を当てた実証研究を試みている。しかしながら、彼女らの研究では、それらが研修後に高まったという結果には至っていない。

一方、河地（2005）は、インタビュー調査により、インターンシップでの体験は、学生の自信を高めることができるものと報告している。自信を、前述した一般性自己効力感と置き換えることができるので、これは、インターンシップは学生の一般性自己効力感を高める効果が期待できるということを意味する。もし、一般性自己効力感が高まるのなら、進路選択に対する

12) 代表的なのは、中部通商産業局インターンシップ導入研究会、各都道府県職業安定主管課、全国農業会議所、大学コンソーシアム京都である（仁平，2001）。

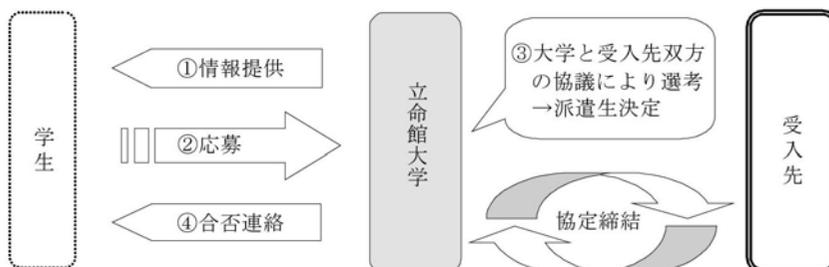
13) 仲介団体とは、主にインターネット上などでインターンシップの情報を提供し、マッチングを行っている団体のことである（インターンシップオフィス 2005「2005年度立命館大学 Internship Guide Book」）。

14) 同上誌。

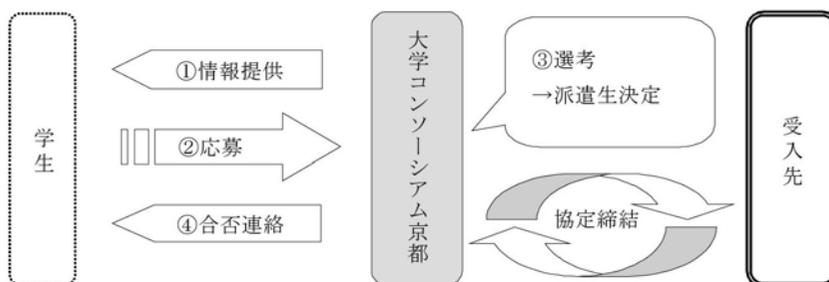
自己効力感を高める効果も期待できよう。

Fig. 3 インターンシップの参加までの流れ

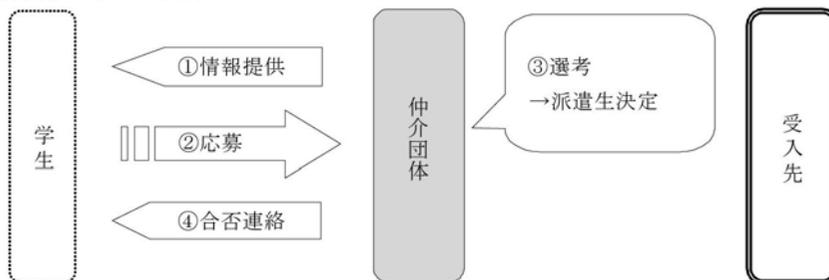
①大学が窓口となるケース (例: 立命館大学)



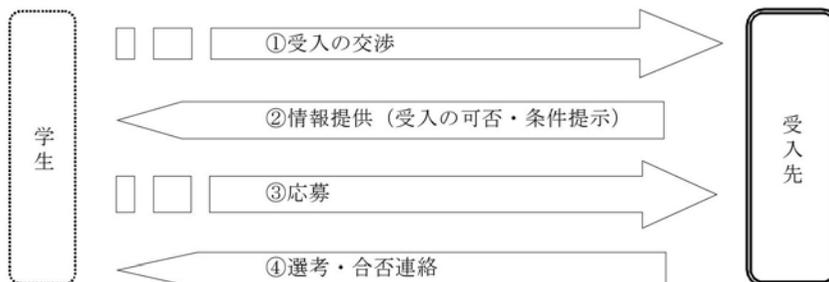
②地域インターンシップ推進団体が窓口となるケース (例: 大学コンソーシアム京都)



③仲介団体が窓口となるケース



④個人で直接受入の交渉を行うケース



出所) インターンシップオフィス 2005「2005年度立命館大学 Internship Guide Book」, 一部改.

3. 仮説

高良らの研究では、専門教育型（実習先を限定して学部の専門教育と直結した内容の自習を行うもの）と実務型（様々な業種・職種を網羅した実習先で実務的な実習を行うもの）とに区分して調査を行っているが、業種・職種に絞った調査を行っていない。彼女らも述べているように、研修先や研修内容といった点も考慮して調査を行う必要がある。たしかに、業種・職種によっては、アルバイトでは経験できない職務の現場を体験できるものもあれば、アルバイトと同じようにみえる業務に就くものもある。また彼女らは、インターンシップは、高い満足感の得られるものでなければ、その効果は期待できないとも論じる。

ならば、満足感の得られるインターンシップ研修を実施している業種に焦点を当て、その参加者を対象に調査を行えば、インターンシップの効果を調べることができるのではなかろうか。

そこで本研究では、ベンチャー系企業に業種を絞り、調査を行うことにする。例えば、サービス系企業の場合、接客などのアルバイトと同じようにみえる業務に就くことが多い。このような企業では、インターンシップの効果がみられないかもしれない。一方、ベンチャー系企業への大きな特徴は、社長と会話ができ、社長と共に働ける、あるいは営業に同行できるという大きなメリットがあるので、他の業種よりも、企業で働く貴重な機会を学生に与えてくれる。つまり、最終的に意思決定する者の側で研修を受けることができるので、他の業種よりも高い満足感が得られやすいだろう。ゆえに、ベンチャー系企業に焦点を当てる。

以上を踏まえ、以下の2つの仮説を導く。

仮説 1 ベンチャー系企業へのインターンシップの体験後、体験前に比べ、一般性自己効力感得点の上昇が認められる

仮説 2 ベンチャー系企業へのインターンシップの体験後、体験前に比べ、進路選択に対する自己効力感得点の上昇が認められる

また、本稿では以下の2点についても調べる。

1. ベンチャー系企業へのインターンシップの体験後、体験前に比べ、職業レディネス得点の上昇が認められるであろうか
2. ベンチャー系企業へのインターンシップの体験後、体験前に比べ、社会的スキル得点の上昇が認められるであろうか

方 法

1. 手続き

対象にしたのは、2005年度に行われた、関西のある大学コンソーシアムが主催するインターンシップ・プログラムの、1クラス（ベンチャー・ビジネス・コース）の17名（所属大学は、同志

社大学 10 名, 京都外国語大学 1 名, 京都ノートルダム女子大学 1 名, 立命館大学 3 名, 龍谷大学 2 名) で, 男子 13, 女子 4 名である。このインターンシップ・プログラムは, 2005 年度の 6 月 18 日から 10 月 15 日まで行われた。インターンシップ研修を除いた講義¹⁵⁾ は全 6 回 (6 月 18 日・24 日・25 日, 7 月 2 日, 10 月 1 日, 10 月 15 日) で, インターンシップ研修は夏休み期間中に実施された。また, そのクラスでは以下のような流れで, 講義が行われた。

- ①自身のキャリアについて, クラスの者たちと相互に語らせて, 共有させる
- ②インターンシップでどのような体験をしたいのかを考えさせる
- ③そして, ②で考えていることを言葉にして, レポート用紙に書かせる
- ④インターンシップ研修 (2 週間~1 ヶ月間¹⁶⁾)
- ⑤インターンシップの体験談を報告させ, クラスのみんなに共有させる
- ⑥ ⑤で思ったことを言葉にさせて, レポート用紙に書かせる

参加者が体験したインターンシップの研修内容については Fig. 4 に示す。調査対象となった 17 人は, Fig. 4 の 6 社のうち 1 社のインターンシップ研修に参加した。

Fig. 4 インターンシップ研修の内容

	研 修 内 容
KN 社	インターネットビジネスのノウハウを取得 新規商材を自身で考えて, それをインターネットで顧客に宣伝し, 販売
MN 社	電話応対, 接遇, パソコン入力, 営業同行, 業務書類の作成, 社長の付き人, ベンチャーについての社長自らのレクチャー
N 社	PHP システムの開発, サイト作成の実務, 携帯サイトの企画・作成・運用
TJ 社	社長と相談しながら, 海外向けの営業活動
VL 社	1. 営業マンの活動に同行, その社員のアシスタントとして活動 2. 同社の支援ビジネスに関する調査活動 3. 支援ビジネスに関する企画を立案 以上の 3 つから 1 つに取り組む ※同社では, 社長と仕事をする機会はない。
WM 社	営業サポート (ツール作成, 契約処理など), マーケティング (調査, データ入力, 企画書作成補助など), 総務 (オフィス関連, イベントなど), 来客対応, 資料作成, 各種データ入力, 伝票処理

調査方法は, 質問紙法によるパネル調査を行った。

まず, インターンシップ体験前の 7 月 2 日に調査を実施した。講義が始まる前に, 質問紙を配布し, かつ, 十分な時間をもらい (約 20 分), 後述する 4 つの変数を測定した。その日の出

15) このクラスの講義は, 某私立大学の経営学部にも所属する教員により, ゼミナール形式で行われた。

16) インターンシップ先によって期間が異なる。

席者は15名であり、15サンプル全てが有効回答であった。

追跡調査は、インターンシップ体験後に行われた最初の講義、10月1日に行った。インターンシップに関する講義(報告会)が始まる前に、1回目と同様、約20分の時間をもらい、そして、再度それら4つの変数を測定した。この日の出席者は13人で、有効回答数は12であった。この13人は7月2日の講義にも出席している。したがって、本研究で使用したサンプルは12(男子大学生8名、女子大学生4名で、また、12人が所属する大学は、同志社大学7名、京都外国語大学1名、京都ノートルダム女子大学1名、立命館大学1名、龍谷大学の2名)である。

2. 変数

測定した変数は以下の4つである。

(1) 一般性自己効力感

自己効力感は、坂野・東條(1986)のGSES(Generality Self-Efficacy Scale)を用いて測定した。この尺度は特定の状況や行動についての自己効力感ではなく、個人が一般的に自己効力感をどの程度と認知する傾向があるかという、一般的な自己効力感の強さを測定するために作成されたものである(小久保, 1998)。この尺度は16項目から成り、回答者は「Yes」「No」の2件法で答え、「Yes」1点、「No」0点(逆転項目に関しては「Yes」0点、「No」1点)とし、その総計を一般性自己効力感得点とした。点数が高いほど、一般性自己効力感が高い。

(2) 進路選択に対する自己効力感

進路選択に対する自己効力感の測定には、前に紹介した、浦上(1995)を使用して測定した。採点方法は、「全く自信がない場合」1点～「非常に自信がある場合」4点までの4段階で答えてもらうリカート法で回答を求め、そして、30項目の合計点を得点とした。点数が高いほど、進路選択に対する自己効力感が高い。

(3) 職業レディネス

職業レディネスに関しては、若林・後藤・鹿内(1983)が作成したもののうち、彼らが不要とした項目を除いた21項目から成る尺度で測定した。また、この尺度は5つの下位尺度(職業選択への関心・選択範囲の限定性・選択の実現性・選択の主体性・自己知識の客観性)から成るが、ここではそれら5つの下位尺度に分割はしない。各項目について、「全く当てはまらない」1点～「非常に当てはまる」4点までの4段階のリカート法で答えを求め(逆転項目については逆の得点化をした)、21項目の合計点を得点とした。点が大きいほど職業レディネスは高い。

(4) 社会的スキル

社会的スキルの測定には、菊池(1988)のKiSS-18(Kikuchi's Social Skill Scale-18 Indicators)を使用した。採点方法は、「いつもそうでない」1点～「いつもそうだ」5点までの5段階で答えてもらいリカート法で回答を求め、そして、18項目の合計点を得点とした。点数が高いほど、社会的スキルが高い(身につけていると自己評定している)ことになる。

なお、本研究で使用するこれら4つの尺度に、一切ワーディングは行っていない。

結 果

1. α 係数

本調査で使用した各尺度の内的一貫性が高いかどうかを調べるために、Cronbachの α 係数を算出した(Table 3)。

2回目の職業レディネス尺度の α 係数が0.68と、0.70を下回っている。この尺度が21項目構成であることを考えると、今回、職業レディネスに関しては、参考程度に留めておくべきであろう。

Table 3 α 係数

	α	
	1回目	2回目
進路選択に対する自己効力感	0.83	0.88
一般性自己効力感	0.76	0.74
職業レディネス	0.71	0.68
社会的スキル	0.88	0.70

2. インターンシップ体験前・後の各変数の平均と標準偏差

各変数の平均および標準偏差に関しては、Table 4に示す。

Table 4 インターンシップ前・後の各変数の平均、標準偏差

	N	Mean	Std Dev	とりうる値
進路選択に対する自己効力感 (前)	12	76.583	8.426	30~120
(後)	12	84.500	9.463	30~120
一般性自己効力感 (前)	12	6.917	3.553	0~16
(後)	12	7.917	3.450	0~16
職業レディネス (前)	12	63.333	5.990	21~84
(後)	12	65.917	5.664	21~84
社会的スキル (前)	12	62.250	10.252	18~90
(後)	12	64.500	6.460	18~90

(前), インターンシップ体験前

(後), インターンシップ体験後

3. 仮説の検証

インターンシップ体験後、12人がどのように変化したか、Table5に示す。

Table 5 12人のインターンシップ体験前と後の変化

		進路選択に 対する 自己効力感	一般性 自己効力感	職業レディネス	社会的スキル
A	女性 (3年)	76→96	5→8	64→66	49→61
B	女性 (3年)	74→89	6→7	64→69	61→60
C	男性 (3年)	86→102	9→13	74→72	76→76
D	男性 (3年)	85→86	12→14	67→74	70→69
E	男性 (3年)	79→87	13→14	59→64	74→73
F	女性 (3年)	92→81	7→7	62→68	58→61
G	女性 (3年)	67→74	2→8	64→66	54→60
H	男性 (3年)	73→94	7→7	71→74	63→67
I	男性 (3年)	72→80	7→8	57→58	72→66
J	男性 (3年)	61→73	1→4	52→60	45→63
K	男性 (3年)	76→74	5→5	60→60	55→52
L	男性 (2年)	78→78	9→12	66→60	70→66

進路選択に対する自己効力感 (30～120点)

一般性自己効力感 (0～16点)

職業レディネス (21～84点)

社会的スキル (18～90点)

仮説1, 仮説2を検証するために対応のある2群の検定, Wilcoxon符号付順位検定 (Wilcoxon signed-rank test) を行い, 研修後に測定した4つの変数 (進路選択に対する自己効力感・一般性自己効力感・職業レディネス・社会的スキル) と研修前に測定したそれらの変数との差を比較した。結果は, 以下のとおりである (Table 6)。

Table 6 Wilcoxon符号付順位検定

	進路選択に対する 自己効力感 (研修後・前)	一般性自己効力感 (研修後・前)	職業レディネス (研修後・前)	社会的スキル (研修後・前)
Z	2.224*	2.684**	1.917†	.669

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$

1. ベンチャー系企業へのインターンシップ体験前後間で, 一般性自己効力感に, 有意な差が見られた ($Z=2.684$, $p < .01$)
よって, 仮説1は支持された。

2. ベンチャー系企業へのインターンシップ体験前後間で、進路選択に対する自己効力感に、有意な差が見られた ($Z=2.224, p<.05$)

したがって、仮説 2 は支持された。

社会的スキルにおいては有意差が見られず、職業レディネスは、 $p<.10$ でしか差が見られなかった ($Z=1.917$)。

考 察

本研究では、ベンチャー系企業へのインターンシップに参加した学生を対象に、自己効力論の視点から、インターンシップの効果について検討し、質問紙法による調査を実施した。ベンチャー系企業へのインターンシップに参加した学生は、参加する前に比べ、進路選択に対する自己効力感得点が、また、一般性自己効力感得点が高くなると考え、2 つの仮説を導いた。また、職業レディネスや社会的スキルについても効果が見られるかどうかを確認したかったので、それについても調査した。Wilcoxon 符号付順位検定により、インターンシップ前・後間の、一般性および進路選択に対する自己効力感、職業レディネス、社会的スキルの得点を比較することで仮説の検証を行い、結果、仮説 1、仮説 2 は支持された。また、職業レディネスに関しては、 $p<.10$ でしか差が見られず、社会的スキルに関しても、有意な差はみられなかった。

ではなぜ、一般性および進路選択に対する自己効力感が高まったのであろうか。

2 度目の調査後に行われた事後学習での報告会 (7 月 2 日) で、多くの参加者が「社員の方に手伝ってもらいながらだけど、(実務を) 何とかやっていた」「自分でも (職場で) やっていきそうだ」「研修先でお世話になった社長にたくさんのアドバイスを頂けた」と述べていた。これらの報告内容を基に、以下の結論を導く。

まず、実務に従事したことのなかった学生が、インターンシップ先の実務で成功したことにより、自己効力感¹⁷⁾が高まったのであろう (遂行行動の達成)。次に、彼・彼女らがこれまで想像レベルでしか理解できなかったこと (例えば、働くということなど) が、インターンシップを通じて、現実的に理解することができ、多くの疑問点が氷解した。つまり、自己効力感を阻害する不安を軽減できたことにより、自己効力感が高まった (情動的喚起)。研修先の社長からアドバイスをもらえたというように、激励を受けたことも関わっているだろう (言語的説得)。そして、一緒に参加した者や、派遣先で働く者が持続的な努力で成功するのを見ることにより、自分自身の可能性についての確信を強めたことも考えられる (代理的経験)。「あの人にもできるなら、自分にでもできるだろう」といった具合である。

17) 一般性および進路選択に対する自己効力感を指している。以降、自己効力感と略している。

1 つ忘れてはならないことがある。それはインターンシップの事前研修効果である。今回のインターンシップは研修前に、自身のキャリアについてクラスの者たちと相互に語り合い、それを共有させ、また、インターンシップでどのような体験をしたいのかを考えさせるという事前研修を行っている。これにより、キャリアに対して自身の成熟した目標を持つことができ、その状態でインターンシップ研修に参加した結果、その効果がみられたとも考えられる。たしかに、自身のキャリアに対して未熟な者が、たとえ充実した内容のインターンシップに参加したとしても、「嫌な上司だった」「お金のもらえるアルバイトをしていた方がよかった」などと、研修後、不満をこぼすことが予期される。多くの学生がインターンシップで効果を得られるようにするためには、それ自体の内容を充実させるだけではなく、充実した内容の事前研修もまた補完されなければならないのかもしれない。だが、この見解は推測であり、そのことを裏づける証拠はない。その事前研修の効果に関しては、今後の課題にしたい。

本研究では、サンプル数がわずか 12 (そのうえ、対象者の全てが私立大学生) であった。次は、多くのサンプル数を稼ぎ、ベンチャー系企業だけでなく、多くの業種・職種に焦点を当てた調査を行うことも今後の課題である。

謝辞 本論文の作成にあたり、資料提供をしていただきました、立命館大学のキャリア・センターの方々に、心より御礼申し上げます。本文の文責の一切は、筆者のみに存します。

【引用・参考文献】

- 相川充・津村俊充編 1996『社会的スキルと対人関係』誠信書房
東清和・安達智子編著 2003『大学生の職業意識の発達』学文社
Bandura, A. 1977 Self-efficacy. *Psychological Review*, 84, pp.191-215.
Bandura, A., Taylor, C. B., Williams, S. L., Mefford, I. N. & Barchas, J. D. 1985 Catecholamine secretion as a function of perceived coping self-efficacy, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 53, pp.406-414.
Bandura, A. 1986 *Social foundations of thought and action*, Prentice-Hall
Cartledge, G. & Milburn, J. F. (eds.) 1986 *Handbook of social skill training*. 2nd edition., Pergamon Press
Cervone, D. & Peake, P. K. 1986 Anchoring, efficacy, and action, *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, pp.492-501.
Cervone, D., Mor, N., Orom H., Shadel W. G. & Scott, W. D. 2004 Self-efficacy beliefs and the architecture of personality, In Baumeister, R. F. & Vohs K. D. (Eds.), *Handbook of Self-Regulation*, Guilford Press
玄田有史・曲沼美恵 2004『ニート』幻冬舎
Hackett, G. & Betz, N. E. 1995 Self-efficacy and career choice, In Maddux, J. (Ed.), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment*, Plenum Press
堀毛一也 1990「社会的スキルの習得」, 斎藤耕二・菊池章夫編著『社会化の心理学 ハンドブック』川島書店
金井壽宏 2002『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP 新書

- 河地和子 2005『自信力が学生を変える』平凡社新書
- 川崎友嗣 1999「職業情報の検索によるキャリア決定自己効力・キャリア不決断の変化」『悠峰職業科学研究紀要』7, pp.12-21.
- 香山リカ 2004『就職がこわい』講談社
- 菊池章夫 1988『思いやりを科学する』川島書店
- 小久保みどり 1998「大学生の職業選択・キャリア開発へのモチベーションとキャリア志向」『立命館経営学』37 (3), pp.1-20.
- 楠奥繁則 2005「大学生の進路選択における自己効力の阻害要因に関する一考察」『立命館経営学』44 (2), pp.105-123.
- 益田勉 2002「キャリア選択行動に対するキャリア志向性」『経営行動科学』16 (2), pp.117-129.
- 三宅義和 2005「進路選択と職業未決定問題の概要」, 居神浩・三宅義和・遠藤竜馬・松本恵美・中山一郎・畑秀和著『大卒フリーター問題を考える』ミネルヴァ書房
- 奈須正裕 1995「自己効力」, 宮本美沙子・奈須正裕編『達成動機の理論と展開』金子書房
- 仁平征次 2001「日本におけるインターンシップ制度」, 古閑博美編著『インターンシップ』学文社
- Nunnally, J. C. 1978 *Psychometric Theory*. 2nd edition, McGraw-Hill
- 坂野雄二・東條光彦 1986「一般性セルフ・エフィカシー尺度作成の試み」『行動療法研究』12, pp.73-82.
- 下村英雄 2001「進路選択」, 堀洋道監修・吉田富二雄編『心理測定尺度集Ⅱ』サイエンス社
- 橘木俊詔 2004『脱フリーター社会』東洋経済新聞報社
- 高良美樹・金城亮年 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.
- 竹綱誠一郎・鎌原雅彦・沢崎俊之 1988「自己効力に関する研究の動向と問題」『教育心理学研究』36, pp.37-60.
- 田尾雅夫 1999『組織の心理学〔新版〕』有斐閣ブックス
- Taylor, K. M. & Betz, N. E. 1983 Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, pp.63-81.
- 浦上昌則 1995「学生の進路選択に対する自己効力感に関する研究」『名古屋大学教育学部紀要』(教育心理学) 42, pp.115-126.
- 和田実 1993「対人的コミュニケーション」, 原岡一馬・若林満『組織コミュニケーション』福村出版
- 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 2003『キャリアの心理学』ナカニシヤ出版
- 安田雪 1999『大学生の就職活動』中央公論新社

A Study of Effects of Internship on College Students with a Focus on Self-Efficacy Theory
: A Survey for Internship Students for New Business Ventures

Abstract

This research is a pilot study examining the effects of internship for new business ventures which focus on self-efficacy theory. A panel survey questionnaire method (n=12) was used in this research. The measured variables were generality self-efficacy and career decision-making self-efficacy. The hypotheses of this study are that these variables would increase after experiencing the internship compare to before the internship. Also, this study measured same variables of occupational readiness and social skills in order to confirm if the same effects of the internship experience would found in these variables. To verify the hypotheses a Wilcoxon signed-rank test was used.

As a result, a significant difference in generality self-efficacy ($p<0.01$) and career decision-making self-efficacy ($p<0.05$) was found. Therefore, these hypotheses were supported. However, a significant difference in occupational readiness ($p<0.10$) and social skill was not found.

Keywords : generality self-efficacy; career decision-making self-efficacy; internship; new business ventures