

キャリア・レディネスに影響を与える インターンシップのタスク特性

櫻木 理江・大倉 健・岩佐 和典

Abstract

This study seeks to identify the job characteristics of internships that affect students' career readiness. In recent years, internships have become increasingly prevalent in Japan, gaining importance in university education. Research has found that internships have a positive influence on career education. But while some empirical study of the relationship of the job characteristics of an internship to career readiness has been done, the classification method used is too general, lacking a theoretical perspective. To address this gap in the research, we combine those research findings with insights from the job design literature. Based on the Work Design Questionnaire of Morgeson & Humphrey (2006), the authors analyze the relationship of career readiness and job characteristics for 68 students enrolled in a semester-long internship. We found that only greater task variety related to higher career readiness. In addition, a larger number of departments involved in the internships led to a lower career readiness. These results provide new insights into the design of internship programs.

Key words: internship, career readiness, job characteristics, semester-long internship, internship effectiveness

1. 問題

近年、我が国では、学生が在学中に企業で研修を受ける体験型の教育、すなわちインターンシップの重要性が認識され、政府・産業界・教育界の三者の連携によってその積極的な導入と普及がなされつつある。この取り組みの基礎には、「大企業・安定志向の高まりや職業観の醸成不足から、就職が決まらないまま卒業する若者や就職しても早期離職する若者が増加し、中長期的な競争力・生産性の低下などを招く要因として問題となっている」という問題意識があり、「学校から職場・社会への円滑な移行」の手段として、インターンシップが推進されてきた(経済産業省、2013b)。2014年の調査によると、何らかの形でインターンシップが行われている大学は全大学の95.4%にも及び、今や我が国の大学教育を補完するひとつの重要な制度として普及しつつあるものであるとあってよい(文部科学省、2014)。

しかしながら、どのような内容のインターンシップを実施することがより効果的なのかという問題については、未だ検証が不十分なままである。そこで本研究では、インターンシップに

職務特性に関する研究知見を援用することで、どのようなインターンシップのタスク特性が学生のキャリア意識の成長に影響を与えるのかを明らかにする。

2. 既存研究の検討

2.1. インターンシップのタイプとキャリア意識

日本国内では様々な教育目的に応じて多様なタイプのインターンシップが行われているが、その中でも代表的なのはキャリア・ガイダンスやキャリア教育を目的として行われるインターンシップである（経済産業省、2013a）。このような背景から、インターンシップの持つキャリア教育的側面については徐々に実証研究の蓄積が進んでいる。それらの研究群においては、職業レディネスや就業意識などキャリア教育に関連する尺度を用いてインターンシップの効果が測定されてきた。例えば、池崎・竹澤（2004）では、2週間～1ヶ月半のインターンシップに参加した学生とインターンシップに参加していない学生を対象にインターンシップ前後の職業レディネスの変化を分析している。その結果、インターンシップに参加した学生の職業レディネスはその経験によって有意に高まり、インターンシップに参加していない学生と比べても有意に高かった。池崎・竹澤（2004）を始めとする多くの研究においては、インターンシップの前後で学生のキャリア意識の有意な変化が認められているが、近年ではその効果はインターンシップの内容によって異なると考えられている（松山・飛田、2008；平野、2010）。以下ではまず、先行研究で用いられているインターンシップの分類法について概観する。

インターンシップの内容に注目した初期の研究である高良・金城（2001）では、2～3週間のインターンシップを行った文系学部の学生を対象に、インターンシップの実習内容と職業レディネスと進路選択への自己効力感の変化の関係について分析を行っている。ここでは、実習先を限定して学部の専門教育と直結した内容を行う「専門教育型」と、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「実務型」の2つにインターンシップを分類している。この分類をもとに検討を行った結果、インターンシップの内容の違いによって職業レディネスや自己効力感の変化には有意な差が認められなかった。その理由の一つとして、実務型のインターンシップと分類したものの中には多様な実習先や内容が含まれており、それらを一括りにしたことで、分類の効果が検出されなかった可能性が挙げられている。

その後の研究では、インターンシップの内容をより細かく分類する試みが行われている。松山・飛田（2008）は、職業レディネスの変化とインターンシップの内容の関係についてインターンシップの内容を「講座型」と「同行型」、「実務型」、「その他」の4つに分類し、分析を行っている。講座型とは、会社説明会やセミナーのような座学中心の講義形式のものや企業見学会形式のものである。同行型とは、営業に同行したりカバン持ちを行うなど、実際の業務を行うのではなく、社員について仕事を観察する形式のものである。実務型とは、実際の業務あるいは与えられた課題等に取り組む形式のものである。上記3つのいずれにも該当しないものがその他となっている。彼らの分析によれば、実務型のインターンシップを経験した学生の職業レ

ディネスはその後で有意に変化するが、それ以外の形式のインターンシップでは有意な差は認められなかった。結論として彼らは、多様なインターンシップの中でも、実際に仕事を体験することこそが重要であると指摘している。

平野（2010）は、実務型のインターンシップを更に細かく分類し、基幹的業務と補助業務、アルバイト・パート業務、一定の課題の4つに分類している¹。これらの分類に基づいて、インターンシップ参加による就業意識や自己の適性認識の変化を検討している。その結果、インターンシップにおいて基幹的な業務を行った学生は有意に職業意識が高まり、自己の適性への理解が深まるのに対して、アルバイト・パート業務のような内容のインターンシップを行った学生は、むしろこれらの意識が有意に低くなることが明らかになった。

以上の既存研究からは、実務型のインターンシップであっても必ずしも学生のキャリア意識が成長するわけではなく、そこで実際にどのような業務を行うのかという内容の重要性を指摘できる。しかしながら、既存研究におけるインターンシップ内容の分類法は通俗的なものであり、分類基準には曖昧な点も多い。例えば、補助的業務とアルバイト・パート業務にはどのような違いがあるのか、補助的業務と基幹業務はどのようにして分類するのかなどといった点には議論の余地がある。実際のインターンシップをどのように設計するのか考えるうえでは、より具体的で明確な知見が必要である。そこで本研究では、インターンシップの内容を定量的に捉えるために、職務設計研究の知見を援用する。

2.2. 職務設計研究

職務内容と成果の関係について取り扱っている研究群として、職務設計に関する研究群がある。職務設計に関する研究群では、主としてモチベーションや満足度を成果変数として、どのように職務を設計すればよいのかという点が検討されてきた。その中で、多様な職務を包括的に測定するための様々な尺度についても研究が進められてきている。

例えば、Hackman & Oldham（1976）の職務特性モデルによれば、個人のモチベーションを高めて、個人や組織が成果を上げるためには、①スキル多様性、②タスク完結性、③タスク重要性、④自律性、⑤フィードバックの5つの中核的な職務特性が重要なのだという。1つ目のスキル多様性とは、仕事を遂行する上で行うタスクそのものの多様性とそのために必要とされる能力や技能の多様性を示す。2つ目のタスク完結性とは、個人が担当する仕事が全体の流れの一部であるのか、はじめから終わりまで一貫して関わる事が出来るものであるのか、その一貫性の程度を示す。3つ目のタスク重要性は、個人の仕事が組織内外の人々に与える影響の大きさを示す。4つ目の自律性は、個人の仕事の進め方に与えられている裁量の大きさを示す。5つ目のフィードバックは、仕事の遂行を通じて得ることの出来るフィードバックの大きさを示す。

これら5つの職務特性を測定するために、Job Diagnostic Survey（JDS; Hackman & Oldham, 1980）が開発されている。JDSは職務特性を測定するために広く用いられている尺度であるが、他の多くの職務特性に十分に目を向けていないことに対する批判や（Parker, Wall & Cordery,

2001)、因子構造が抱える問題が指摘されている (Harvey, Billings & Nilan, 1985)。

その後の研究においては、サービス業の台頭や企業横断的に行われる共同事業の増加など、職務を遂行するコンテキストが急激に変化していることを踏まえ、職務の特性をより包括的に捉えるための尺度の開発が進められている。Work Design Questionnaire (WDQ) では、職務の特性を①動機づけに関する職務特性と②社会的特性、③コンテキストの特性の大きく3カテゴリーに分類している。動機づけに関する職務特性については、さらにタスク特性と知識特性に分類した上で、すべての職務特性を合計21因子によって測定しようとするものであり、高い信頼性や構成概念妥当性が確認されている (Morgeson & Humphrey, 2006)。

これらの職務設計研究を援用してインターンシップの内容を分析した研究は、インターンシップへの満足度を成果変数にしているものが多い。例えば Rothman (2003) では、Hackman & Oldham (1976) の職務特性モデルを用いて、サンディエゴ大学経営学部の学生143名を対象にインターンシップの内容と学生の満足度の関係について分析している。Rothman (2003) の分析で従属変数として用いられているのは満足度であり、キャリア教育としてのインターンシップの効果については分析されていないものの、インターンシップの職務特性の中でもスキルやタスクの多様性が満足度への影響が最も大きいことを指摘している。また、D'Abate, Youndt, and Wenzel (2009) においても Hackman & Oldham (1980) のモデルを用いてインターンシップの内容と満足度の関係が分析され、タスク重要性和フィードバックが満足度に影響を与えると指摘している。これらの点から Hackman & Oldham (1980) の個人のモチベーションを高めるために重要な職務特性が、インターンシップの文脈でも援用可能であることが示唆されている。スキル多様性とタスク・アイデンティティ、タスク重要性という3つの職務特性は、仕事の意義深さの経験を通じて、高い内発的動機付けや仕事に対する従業員の高い満足度がもたらされると考えられているが、学生においてもインターンシップにおいて多様なスキルを用いる業務や重要な業務を経験することによって、そのインターンシップへの意義深さを感じ、満足度が高まっていると考えられる。多様なタスクや重要なタスクを通じたインターンシップの意義深さの経験は、満足度だけでなく、学生のキャリア意識を高める可能性もある。フィードバックについても、自身の業務上の行動がもたらした実際の結果を知ることによって、動機づけが行われ、それがキャリア意識を高める可能性もある。このことから、インターンシップのタスク特性に関して以下の仮説を設定した。

仮説1：インターンシップで多様なタスクを経験した学生ほど、キャリア意識が高まる。

仮説2：タスク重要性が高い内容のインターンシップを行った学生ほど、キャリア意識が高まる。

仮説3：インターンシップでフィードバックを受ける機会が多い学生ほど、キャリア意識が高まる。

3. 方法

3.1. 調査対象

調査は就実大学経営学部経営学科に所属する2年生73名（男性37名、女性36名）を対象とした。これらの学生は、2年次後期（10月～1月）に15週間の「長期インターンシップ」を必修科目として履修している学生たちである。インターンシップは基本的に月曜日から木曜日までの週4日間のペースで行われ、その合計日数は53日であった。2015年度の派遣先は44企業・団体に及び、その業種も製造業や小売業、卸売業、通信業、金融業、医療保険業、官公署など多岐にわたった。

各学生に対して、インターンシップ派遣前の2015年9月と、派遣後の2016年2月の合計2回に質問票調査を実施し、さらに2016年6月にタスク特性に関する質問を追加調査した。73名のうち、欠損値のあるもの5名を除外して、68名を分析対象とした（有効回答率93.1%）。

3.2. 調査項目

(1) キャリア・レディネス

坂柳（1996）によるキャリア・レディネス尺度を用いた。この尺度では、キャリアの概念について、一時点の職業のみならずその先の人生を見据えた生き方の選択であるとの包括的な視座を採用し、人生や生き方への取り組み姿勢を表す「人生キャリア・レディネス」と、職業選択と職業生活への取り組み姿勢を表す「職業キャリア・レディネス」の2つが設定されている。さらに、それぞれの下位項目に「関心性」、「自律性」、「計画性」の3因子が設定されている。関心性とは自己のキャリアに対して積極的な関心を持っている程度、自律性とは自己のキャリアへの取り組み姿勢が自律的である程度、計画性とは将来展望を持ち、自己のキャリアに対して計画的である程度を示している。各因子は9項目から構成されており、すべて5点尺度で回答される。

(2) タスク特性

タスク特性については、Morgeson & Humphrey（2006）で得られた知見を参考に、インターンシップ科目を担当している、経営学を専門とする研究者2名で協議の上、インターンシップのタスク特性に関連する次元のみを選択した。その結果、人間工学的な職場設計など5次元を除き、スケジューリングの自律性、意思決定の自律性、仕事の進め方の自律性、タスクの多様性、組織内におけるタスクの重要性、タスクの完結性、結果のわかりやすさ、タスクの複雑性、情報処理負荷、問題解決型、スキルの多様性、内容の専門性、組織外部との交流、他者からのフィードバック、肉体労働の強度、作業環境の快適性の16の次元をインターンシップのタスク特性として採用した。これらの16次元について、それぞれ1項目を5点尺度で測定した。具体的な質問内容については表1に示した。

表1 タスク特性の質問項目

変数名	質問項目
a. スケジュール自律性	業務のスケジュールについては自分自身で決めることが出来た
b. 意思決定自律性	業務中は自分で判断することが多かった
c. 進め方の自律性	どのように仕事を進めるかは自分で判断することが多かった
d. タスク多様性	色々な種類の仕事を含む業務だった
e. タスク重要性	組織の内外の人々に影響しそうな大事な仕事だった
f. タスク完結性	私の仕事は、途中で他人に引き渡すことなく、始めから終わりまで1人で行うような仕事だった
g. 結果のわかりやすさ	出来・不出来の結果がわかりやすい仕事だった
h. タスク複雑性	同時に複数のことをやるような、複雑な仕事だった
i. 情報処理	たくさんのことを考え、頭を使う仕事だった
j. 問題解決型	決まった正解はなく、ケースバイケースで対処することの多い仕事だった
k. スキル多様性	色々な能力が必要とされる仕事だった
l. 専門性	専門的な知識や技能が必要とされる仕事だった
m. 組織外部との交流	顧客や取引先など外部の人々と接触する仕事だった
n. 他者からのフィードバック	職場の人からは、良く出来た点や直すべき点などについてよくコメントをもらっていた
o. 肉体労働	立ち仕事や力仕事が多かった
p. 作業環境	職場は、温度や湿度、清潔さといった点で、働いていて快適だった

(3) 部署数

インターンシップ期間中の学生の實習方法として、特定の部署に15週間継続的に配属されるケースもあるが、一定の期間を区切って異なる複数の部署に配属されるケースも多い。これには主として2つの理由があった。第一に、教育的配慮である。インターンシップの期間は15週間と長期にわたるものであり、学生に企業全体の仕事の流れを理解させるために数週間単位で多数の部署で實習を行うことが可能であった点が挙げられる。第二に、特定の部署にインターンシップ学生を留めることによる負担集中を避けるためであった。経済産業省(2013)によれば、日本国内において長期インターンシップの普及が進まない理由として、学生を引き受けることによる受入先の負担が指摘されている。実際、就実大学経営学部の長期インターンシップ受入先では、配属部署数を複数設けることによって、部署レベルでの負担を低減しようとするケースが見られた。

このような配属のパターンによっても学生の成長に差異が生じる可能性は否定できない。したがって、15週間のあいだに配属された部署数についても調査を行った。具体的には、「継続的に實習受けた部門の数を答えて下さい」という質問に対して、1カ所のみ、2カ所、3～4カ所、5カ所以上の、4つの選択肢から選択するよう求めた。

4. 結果

4.1. 記述統計

本研究で測定した各変数の平均値、標準偏差、および各変数間の相関係数を表2に示した。表2から、インターンシップ派遣後のキャリア・レディネスとタスク特性との関係を見てみると、人生キャリア・レディネスと職業キャリア・レディネスのいずれかとの間に正の相関が認められたのは、タスク多様性とタスク重要性、情報処理、スキル多様性、他者からのフィード

キャリア・レディネスに影響を与えるインターンシップのタスク特性

表2 各変数の記述統計

変数名	Means	s.d.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1 派遣前人生キャリア・レディネス	80.147	16.604																				
2 派遣後人生キャリア・レディネス	88.529	15.950	.753 **																			
3 派遣前職業キャリア・レディネス	86.015	17.004	.877 **	.670 **																		
4 派遣後職業キャリア・レディネス	91.750	15.380	.688 **	.900 **	.731 **																	
5 スケジュール自律性	2.574	1.342	-.177	-.136	-.097	-.107																
6 意思決定自律性	3.132	0.991	.128	.066	.178	.066	.447 **															
7 進め方の自律性	2.971	1.036	.021	-.017	-.006	-.037	.560 **	.629 **														
8 タスク多様性	3.691	1.225	.257 *	.330 **	.297 *	.302 *	-.027	-.015	-.078													
9 タスク重要性	3.176	1.209	.409 **	.367 **	.409 **	.380 **	-.229 *	.030	-.186	.199												
10 タスク完結性	2.912	1.089	.149	.169	.163	.208 *	.015	.205 *	.156	.046	-.113											
11 結果のわかゆやすさ	3.221	1.049	.316 **	.222 *	.274 *	.204 *	-.134	-.014	-.104	.042	.228 *	.279 *										
12 タスク複雑性	2.632	1.145	.119	.060	.144	.144	-.104	.083	.003	.184	.188	.393 **	.156									
13 情報処理	3.235	1.067	.368 **	.286 *	.414 **	.287 *	-.044	.083	-.021	.399 **	.454 **	.044	.380 **	.451 **								
14 問題解決型	3.676	1.057	.161	.039	.112	.074	-.099	.141	.087	.037	.291 *	.014	.052	.258 *	.360 **							
15 スキル多様性	3.353	1.156	.353 **	.306 *	.382 **	.372 **	-.161	.050	-.041	.321 **	.521 **	.144	.181	.348 **	.549 **	.559 **						
16 専門性	2.941	1.268	.141	.138	.210 *	.213 *	.117	.089	.158	-.021	.318 **	.169	-.001	.262 *	.264 *	.075	.371 **					
17 組織外部との交流	3.397	1.351	.171	.130	.132	.131	.037	.049	-.173	.138	.459 **	-.169	-.031	.250 *	.183	.415 **	.349 **	.223 *				
18 他者からのフィードバック	3.882	1.015	.288 *	.254 *	.302 *	.218 *	.039	-.058	-.202 *	.222 *	.297 *	-.118	.291 *	.155	.426 **	.131	.227 *	.018	.296 *			
19 肉体労働	3.044	1.530	-.044	-.164	-.126	-.199	-.114	.006	-.103	-.255 *	-.028	-.033	-.025	-.067	-.262 *	.027	-.161	-.006	.179	-.016		
20 作業環境	4.015	1.015	.264 *	.287 *	.296 *	.265 *	-.094	.146	-.042	.352 **	.156	.096	.291 *	-.021	.424 **	.255 *	.415 **	-.057	.028	.306 *	-.145	
21 部署数	2.441	1.151	.068	-.035	.112	-.010	-.166	-.104	-.252 *	.511 **	.083	-.016	.017	-.136	.060	-.040	-.029	-.197	.030	.045	-.079	.237 *

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

表3 キャリア・レディネスの変化

	派遣前		派遣後		効果量 d	df=67	t値	p値
	平均値	SD	平均値	SD				
人生キャリア・レディネス	80.147	16.604	88.529	15.950	-.516	-6.038	.000 **	
関心性	27.324	6.728	30.838	6.283	-.541	-6.987	.000 **	
自律性	30.985	6.288	32.765	5.588	-.300	-3.007	.004 **	
計画性	21.838	5.889	24.926	6.325	-.506	-5.033	.000 **	
職業キャリア・レディネス	86.015	17.004	91.750	15.380	-.354	-3.950	.000 **	
関心性	30.206	6.966	32.000	5.869	-.279	-2.842	.006 **	
自律性	32.309	6.109	33.309	5.527	-.172	-1.854	.068 +	
計画性	23.500	6.001	26.441	5.786	-.500	-5.106	.000 **	

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

バック、作業環境であった。

4.2. キャリア・レディネスの変化

15週間の長期インターンシップによって学生のキャリア・レディネスが変化しているかを確認するために、インターン派遣前・派遣後のデータについて、対応のあるt検定を行った(表3)。その結果、人生キャリア・レディネスについては、総合スコアのみでなく、関心性や自律性、計画性という下位尺度についてもすべて1%水準で有意に派遣後のスコアが高くなっていった。職業キャリア・レディネスについては、下位尺度の自律性を除き、総合スコアと関心性、計画性については1%水準で有意に高くなっていった。

以上のことから、15週間の長期インターンシップによって学生の人生キャリア・レディネスと職業キャリア・レディネスは高くなると考えられる。

4.3. 実習内容の与える影響

上述したキャリア・レディネスの上昇はどのようなインターンシップの業務内容・職務特性によってもたらされたのかを分析するために、2種類のキャリア・レディネスを従属変数とした階層的重回帰分析を行った。なお、変数間の多重共線性について確認するために、独立変数として投入する16のタスク特性と部署数の相関係数を見ると、最大でもその絶対値が0.7を超えるものは存在しない。また、VIFが4以上の値を示す変数も存在しなかった。

派遣前のキャリア・レディネスのスコアは派遣後のスコアにも影響を与えると考えられるため、分析の第1段階（Step1）ではコントロール変数として派遣前のスコアを投入した。第2段階（Step2）では独立変数として16のタスク特性を投入した。第3段階（Step3）では部署数を投入した。キャリア・レディネスに対する影響は、モデル全体の自由度調整済み決定係数（Adjusted R^2 ）と、投入変数の増加によるその変化量（ ΔR^2 ）、説明変数の標準化偏回帰係数によって検討した。

人生キャリア・レディネスに関する階層的重回帰分析の結果を表4に示した。Step1で投入したコントロール変数である派遣前の人生キャリア・レディネスは、派遣後のそれに有意な影響を与えていた。次いで、Step2で16のタスク特性を投入すると自由度調整済み決定係数は下がり、 R^2 変化量も有意ではなかった。Step3で部署数を投入すると、自由度調整済み決定係数は.575、 R^2 変化量は.057（ $p < 0.01$ ）となり、モデルの説明力は増加していた。Step3の推定値によれば、人生キャリア・レディネスに対して有意な影響を与えるタスク特性はタスク多様性のみであり、その他15のタスク特性は有意な影響を示さなかった。また、部署数についても、人生キャリア・レディネスに対して1%有意で負の影響を与えていた。したがって、人生キャリア・レディネスについては、仮説1のみ支持され、仮説2と3は棄却された。これらの結果をまとめると、インターンシップ期間中に多様なタスクを経験すると人生キャリア・レディネスは増加するが、タスクが遂行される部署が複数にわたる場合には、それがマイナスの影響を与えるものと考えられる。

次に、職業キャリア・レディネスに関する階層的重回帰分析の結果を表4に示した。Step1で投入したコントロール変数である派遣前の職業キャリア・レディネスは、派遣後のそれに有意な影響を与えていた。人生キャリア・レディネスに関する分析結果と同様に、Step2で16のタスク特性を投入すると自由度調整済み決定係数は下がり R^2 変化量も有意ではなかったが、Step3で部署数を投入すると、モデルの説明力は増加した。ただし、人生キャリア・レディネスとは異なり、16のタスク特性は職業キャリア・レディネスに有意な影響を与えておらず仮説1～3はすべて棄却された。独立変数の中では部署数のみが5%有意で負の影響を与えていた。これらの結果をまとめると、インターンシップ期間中に行った業務内容がどのようなものであれ、派遣後の職業キャリア・レディネスは増加するが、複数の部署でインターンシップを行った場合には、それがマイナスの影響を与える。

表4 インターンシップの実習内容がキャリア・レディネスに与える影響

	(1) 人生キャリア・レディネス				(2) 職業キャリア・レディネス			
	Step1	Step2	Step3	Step4	Step1	Step2	Step3	Step4
派遣前キャリア・レディネス	.753 **	.678 **	.661 **	.660 **	.731 **	.659 **	.660 **	.702 **
a. スケジュール自律性		-.029	-.059	-.095		-.006	-.024	-.055
b. 意思決定自律性		-.040	-.022	.058		-.100	-.088	-.012
c. 進め方の自律性		.026	-.041	-.048		.039	-.014	-.023
d. タスク多様性		.098	.284 *	.377 **		.060	.198	.292 *
e. タスク重要性		.111	.146	.159		.133	.157	.163
f. タスク完結性		.129	.169	.149		.114	.141	.112
g. 結果のわかりやすさ		-.057	-.059	-.058		-.013	-.016	-.018
h. タスク複雑性		-.077	-.149	-.133		.019	-.032	-.007
i. 情報処理		-.065	-.069	-.021		-.168	-.172	-.129
j. 問題解決型		-.108	-.068	-.048		-.042	-.011	.016
k. スキル多様性		-.006	-.109	-.174		.052	-.026	-.102
l. 専門性		.030	.023	.039		.037	.032	.046
m. 組織外部との交流		.053	.065	.107		.037	.045	.090
n. 他者からのフィードバック		.050	.027	-.015		.010	-.009	-.063
o. 肉体労働		-.119	-.126	-.124		-.118	-.123	-.119
p. 作業環境		.089	.123	.109		.079	.105	.090
部署数			-.316 **	-.387 **			-.236 *	-.313 **
部署数*タスク多様性				.223 *				.239 *
Adjust R ²	.561 **	.508 **	.575 **	.610 **	.527 **	.456 **	.488 **	.526 **
R ²	.568	.633	.689	.721	.534	.594	.626	.661
ΔR ²		.065	.057 **	.032 *		.060	.032 *	.035 *

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

注: 表中には標準化偏回帰係数を記載

4.4. タスク多様性と部署数

重層的回帰分析の Step3で、キャリア・レディネスに有意な影響を与えることが示されたタスク多様性と部署数について、両者の交互作用項を Step4に投入し、追加的な分析を行った。職務設計研究において、タスク多様性とはタスクの幅広さを示す概念であり、一般的には幅広く様々な活動を行う事が重要であると考えられている。インターンシップ期間中に行うタスクの幅広さは、特定の部署の中で多様な活動を行う場合に高まるのと同時に、仮に1つの部署では限られた活動しかしていなかったとしても、複数の部署を転々とする場合にも高まると考えられる。表2でタスク多様性と部署数の相関係数を確認すると0.511 ($p < 0.01$) であることから、部署数によってタスク多様性が高まることが示唆される。しかしながら、Step3で得られた結果に基づくと、部署数の多さはキャリア・レディネスの発達に対して負の影響があるものと考えられる。そこで、Step4においてはタスク多様性と部署数の交互作用項を投入し、キャリア・レディネスに与える影響を検討した。その結果、人生キャリア・レディネスと職業キャリア・レディネスのいずれについても、タスク多様性と部署数、タスク多様性と部署数の交互作用項が有意となった。また、交互作用の性質を検討するために、Cohen & Cohen (1983) に基づき、得られた回帰式でタスク多様性と部署数に平均±1SDの値を代入した(図1、図2)。

まずは図1を見ると、部署数のスコアが高い場合には、タスク多様性が人生キャリア・レディ

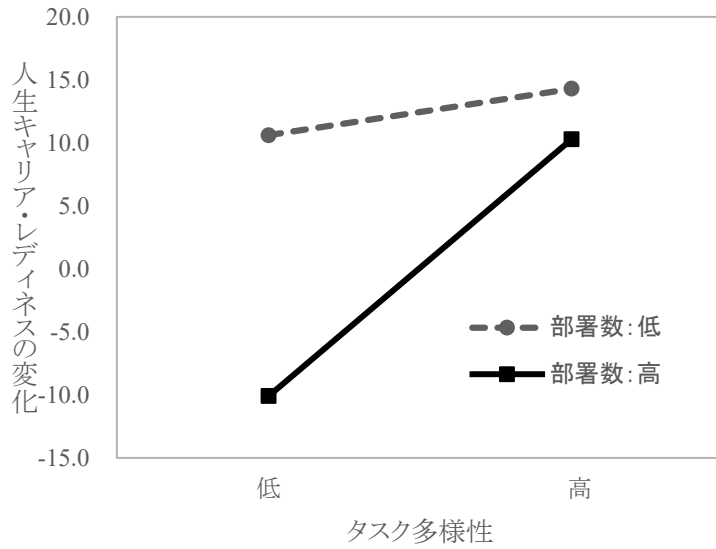


図1 タスク多様性と部署数による人生キャリア・レディネスの変化

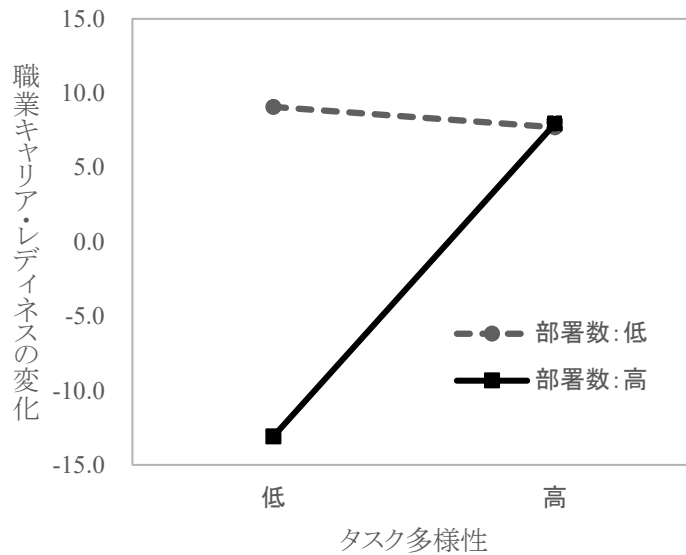


図2 タスク多様性と部署数による職業キャリア・レディネスの変化

ネスに正の効果 ($\beta = .890, B = 8.315, t = 3.376, p < .01$) を示したが、部署数のスコアが低い場合には、多様性による影響は見られなかった ($\beta = .161, B = 1.504, t = .863, n.s.$)。部署数が多い場合に注目すべき点として、タスクの多様性が低いと、人生キャリア・レディネスの変化量はマイナスとなることが挙げられる。すなわち、期間内に配属される部署数が多くても、そこで遂行するタスクの多様性が少なければ、インターンシップの派遣前よりも人生キャリア・レディネスが低くなると言える。

続いて図2についても、部署数のスコアが高い場合には、タスク多様性が職業キャリア・レディネスに正の効果 ($\beta = .878, B = 8.588, t = 3.117, p < .01$) を示したが、部署数のスコアが低い場合には、多様性による影響は見られなかった ($\beta = -.057, B = -.560, t = -.287, n.s.$)。人生キャリア・レディネスと同様に、部署数が多い場合には、タスクの多様性が低いと、職業キャリア・レディネスの変化量はマイナスとなっていた。

以上をまとめると、部署数が多い場合ほど、タスク多様性がキャリア・レディネスに与える影響が大きくなり、タスク多様性のキャリア・レディネスに対する効果は部署数によって調整されているものと考えられる。

5. 考察

本研究では、インターンシップの実習内容と、学生のキャリア・レディネスの成長との関係を検討するために、インターンシップのタスク特性に関連する16の変数と、期間中に配属される部署数が、キャリア・レディネスに与える影響を分析した。その結果、タスク特性の中ではタスク多様性のみが学生のキャリア・レディネスの成長に正の影響を与え、期間中に配属される部署数はキャリア・レディネスの成長に負の影響を与えることが明らかになった。予測力のあるこれら2つの変数の交互作用効果についても追加的に分析を行った結果、タスク多様性のキャリア・レディネスに対する効果は部署数によって調整されており、部署数が多い場合ほどそれが大きいことが示された。

本研究においては、インターンシップのタスク特性を測定するために、職務設計研究で得られた知見から16の変数を援用した。具体的には、スケジュール自律性、意思決定自律性、進め方の自律性、タスク多様性、タスク重要性、タスク完結性、結果のわかりやすさ、タスク複雑性、情報処理、問題解決型、スキル多様性、専門性、組織外部との交流、他者からのフィードバック、肉体労働、作業環境であった。この中でキャリア・レディネスへの影響が有意だったのはタスク多様性のみであった。タスク多様性が学生にとって重要であるという結果は、Zaniboni, Truxillo, & Fraccaroli (2013) による社会情動的選択性理論による説明が可能であると考えられる。社会情動的選択性理論とは、個人が選択・追求する目標を、その個人に残されていると知覚される時間の長さに注目することによって説明しようとするものである。したがって、自分に残されている時間が長いと知覚している健康な若者と、それが短いと知覚している老人や病人では、異なる目標を追求すると考えられている (Cartensen, Issacowitz, & Charles, 1999)。Zaniboni らは、この理論の立場から、タスク特性が労働者に与える影響は年齢によって異なり、とりわけ若年労働者にとってはタスク多様性の影響が大きいことを明らかにしている。社会情動的選択性理論によると、人は自らに残された時間が長いと考える場合には、将来に備えて、社会や実世界についての多くの知識を獲得すること目標とする (Cartensen, Issacowitz, & Charles, 1999)。これを仕事にあてはめると、若年労働者はタスク多様性が高い仕事を行うことによって、今後仕事で必要とされるスキルや経験を蓄積することが出来るため、そのインセン

タイプや効用が高いものと考えられる。この説明は、年齢が若く将来が不確定であるインターンシップ学生に対しても適用可能だと考えられる。

次に、部署数については、キャリア・レディネスに対して負の主効果が認められた。長期インターンシップでは、受入先の教育的配慮や特定の部署への負担の集中を避けるために、複数の部署を回ることが一般的である。しかしながら、本研究の結果を踏まえると、たとえインターンシップの期間が全体として長期間であったとしても、様々な部署を転々とすると、その効果は低下する可能性を指摘できる。よって、プログラムの設計を行う際には、部署数についても十分に検討する必要がある。本研究の調査対象が行ったインターンシップの期間は53日間であり、期間中に回った部署数の平均は3カ所程度であったことを前提とすれば、1つの部署に最低でも3週間以上は所属することが有用だと考えられる。これは、文部科学省（2009）の「職業意識醸成型は、2～3週間程度の期間で効果的」という指摘を部分的にはあるが支持しない結果であった。

最後に、タスク多様性と部署数の交互作用項については、キャリア・レディネスへの影響が見られた。特に、多くの部署を回っているにもかかわらず、タスクの多様性が少ないと、インターンシップに行く前よりも人生キャリア・レディネス、職業キャリア・レディネスともに低下することが示された。したがって、長期インターンシップの間に、学生が複数の部署へ配属される場合には、各部署で豊富な職務内容を提供することが有用だと考えられる。

このような結果になった理由として、これまで行われてきたインターンシップの調査は、ごく一部の強い自発的動機を持つ学生を対象として行われてきたものであるのに対して、本研究の対象者はインターンシップを必修科目として履修しなければならない学生であったことが考えられる。2014年度時点でも、インターンシップへの学部学生の参加率は22.2%である（文部科学省、2016）。インターンシップに主体的に参加する学生と、必修科目として参加しなければならない学生では、キャリア意識の成長にかかる期間が異なる可能性がある。この点は、今後の研究において検討する必要がある。

インターンシップには、職業体験のようなものから、学生に自律的に課題を解決させたりするものまで様々なタイプがある。インターンシッププログラムについて検討する上では、事前にインターンシップの目的を明確にしておく必要があるが、特にキャリア意識の成長を目的としたインターンシップを行う場合には、学生に多様な業務を経験させることが重要であることを本研究は示唆している。受け入れる企業の負担を考慮すると、長期間のインターンシップを1つの部署で担当することは難しいが、複数の部署を回る場合には、部署間で内容を調整し、タスクの多様性を確保する必要があると言えるだろう。

以下、本研究の限界と今後の課題について述べる。第一に、本研究ではインターンシップに参加した学生のみを調査対象者としたため、ここで得られた知見が、長期インターンシップによってもたらされたものだったのか、時間経過等、第3の変数によってもたらされたものだったのか、明確に結論付けることができない。今後の研究では、インターンシップに参加していない学生や、短期のインターンシップに参加した学生を対照群とした調査を行い、この点について

検討する必要があるだろう。

第二に、本研究の分析対象者は68名と比較的少ないため、結果の一般化については慎重さが必要だと言える。必修科目として長期インターンシップを実施している大学は未だ少ないため、単一の研究においてサンプルサイズが小さくなることは避けられない部分もあるが、今後は他機関で連携した調査を行うなどして、より大きなサンプルによって本研究の結果を追試することが求められる。

第三に、従属変数としてキャリア・レディネスを採用しているが、キャリア・レディネスの高い学生が行動レベルで就職活動を主体的に進めることができるのか、そしてその結果、サクセスフルな職業生活をおくることができるのかといった、将来の帰結について検討できていない。今後は、就職活動への取り組み等についても追加的な調査を行い、この点を明らかにする必要がある。このことは、インターンシップによる将来的な効果についての議論を可能にすることだろう。

以上のように、本研究にはいくらかの限界も存在するが、本研究ではこれまで通俗的な分類法をもって分類されてきたインターンシップの内容について、職務設計研究を援用することによって定量化した。定量化されたインターンシップ内容と学生のキャリア・レディネスの成長との関係を分析することによって、実際のインターンシップをどのように設計するのかを検討するためのより具体的で明確な知見を提供することが出来た。この点が、本研究の貢献である。

注

- 1 これら4つの分類に加えて、「社員の業務に同行」と「業務を見学」の合計6つの分類が用いられている。

引用文献

- Cartensen, L.L., Issacowitz, D.M., & Charles, S.T. (1999) "Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity," *The American Psychologist*, 54, 165-181.
- Cohen, J., & Cohen, P. (1983) *Applied multiple regression correlation analysis for the behavioral sciences*. 2nded. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- D'abate, C.P., Youndt, M.A., & Wenzel, K. E. (2009) "Making the Most of an Internship: An Empirical Study of Internship Satisfaction," *Academy of Management Learning & Education*, 8 (4)、527-539.
- Harvey, R.J., Billings, R.S., & Nilan, K.J. (1985) "Confirmatory factor analysis of the Job Diagnostic Survey: Good news & bad news," *Journal of Applied Psychology*, 73, 639-646.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1976) "Motivation through the design of work: Test of a theory," *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980) *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- 平野大昌 (2010) 「インターンシップと大学生の就業意識に関する実証研究」『生活経済学研究』31、49-65.
- 池崎宏明・竹澤充 (2004) 「インターンシップが大学生の職業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、32-42.

- 経済産業省 (2013a) 『教育効果の高いインターンシップの普及に関する調査報告書』
- 経済産業省 (2013b) 『産学連携によるインターンシップのあり方に関する調査報告書』
- 文部科学省 (2009) 『インターンシップの導入と運用のための手引き～インターンシップ・リファレンス～』
- 文部科学省 (2016) 『平成26年度大学等におけるインターンシップ実施状況について』
- Morgeson, E.P., & Humphrey, S.E. (2006) "The work design questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and nature of work," *Journal of Applied Psychology*, 91 (6), 1321-1339.
- Parker, S.K., Wall, T.D., & Cordery J.L. (2001) "Future work design research and practice: Towards an elaborated model of work design," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 413-440.
- 松山一紀・飛田浩平 (2008) 「大学生の就業意識とインターンシップの関係」『商経学叢』 55 (2)、51-66.
- Rothman, M. (2003) "Internships: Most and least favored aspects among business school sample," *Psychological Reports*, 93, 921-924.
- 坂柳恒夫 (1996) 「大学生のキャリア成熟に関する研究－キャリア・レディネス尺度 (CRS) の信頼性と妥当性の検討－」『愛知教育大学教科教育センター研究報告』 20、9-18.
- 高良美樹・金城亮 (2001) 「インターンシップの経験が大学生の職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－」『人間科学』 8, 39-57.
- Zaniboni, S., Truxillo, D.M., & Fraccaroli, F. (2013) "Differential effects of task variety and skill variety on burnout and turnover intentions for older and younger workers," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22 (3), 306-317.