

長期インターンシップにおける自己効力感と ソーシャルスキルの関係について

ーインターンシップ体験前・後における自己効力感とソーシャルスキルの向上の検証ー

高橋 裕樹

大学生の進路選択に関する研究において、最もよく検討される概念である自己効力感 (self-efficacy) がある。自己効力感は実際の就職活動の生起頻度との間に有意な正の関連性が示されている (e.g. 浦上, 1996a; 太田ら, 2012)。浦上ⁱ (1996b) や種市 (2011) は、実際に行った就職活動の頻度や開始時期の早さと、最終的な内定取得の有無との間に有意な正の関連を確認した。一方、ソーシャルスキル (social skill) は、菊 (1998) によれば「対人関係を円滑に運ぶために役立つスキル (能力)」である。ソーシャルスキルと進路選択に対する自己効力感との間に有意な正の相関があることが確認されている (楠奥ⁱⁱ, 2009)。

本稿では河地ⁱⁱⁱ (2005) の報告にあった、インターンシップで学生は自信を高めることができるというものを基にインターンシップは学生の自己効力感を高める効果が期待できる体験と考え、自己効力感、ソーシャルスキルがインターンシップ参加前・後でいかに変化し正の相関を表すのかを実践的に検証すること目的とし以下、3つの仮説を検討する。1) インターンシップ体験は自己効力感と有意な正の関連がある。2) インターンシップ体験とソーシャルスキルとの間には、有意な正の関連がある。3) ソーシャルスキルと自己効力感との間には、有意な正の関連がある。結果は仮説2、仮説3は支持され、インターンシップに参加することによりソーシャルスキルの上昇が見込めることが明らかになった。今回仮説1は支持されなかったが、インターンシップ参加前に自己効力感が低かった人ほど上昇率が高くなる傾向が見られた。そのことからインターンシップがソーシャルスキル・自己効力感に与える影響について個人と受入先の関わり方や環境について考察の必要性が考えられた。

キーワード：キャリア、自己効力感、ソーシャルスキル、インターンシップ、

1. はじめに

「キャリア」とは、一般的に「経歴」、「経験」、「発展」さらには、「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念として捉えられる。D・ホールによれば、「キャリア」とは「ある人の生涯にわたる期間における、仕事関連の諸経験や諸活動と結びついた態度や行動における個人的に知覚された連続」として理解されていた。

金井壽宏^{iv} は、著書の中で「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くり広げ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」として理解されている。近年、この「キャリア」を取り巻く環境が大きく変化し女性の社会的活躍への期待は高まっている。言い換えれば日本では、既に人口減少が始まっており、生産年齢人口も減り始めている。そこで、女性が社会の生産活動に積極的に参加し、持てる能力を十分に発

揮し活躍することによって日本経済を支える力になることを期待されている。政府も「働き方改革実現会議」を新設し、「働き方改革」における法案の整備も進む中、その主要テーマの一つに女性就労の促進を掲げている。このような状況下にあって、女性労働者は増加の一途をたどってきた。総務省統計局「労働力調査 (平成 26 年度版)」¹) によれば、2014 年には女性雇用者数は 2,436 万人になり、雇用者総数に占める割合は 43.5% に達し、人数の上では男性雇用者に接近している。1990 年代までの、会社に入ってしまうさえすれば時間の経過にしたがってほぼ自動的にポストと待遇は上がっていく会社主導のキャリア形成から、自分の人生は自分自身で考え個人が自分の責任で主体的にその開発を行っていかねばならない時代を迎えた。学生の就職環境においては、求人倍率は 1.7 を超える売り市場の中にあっても非正規率は 40% を超え、雇用の格差は広がる傾向にある。学生の中には、自分の将来について展望がもてずに職業を決定しない、決定できない状態の学生が増えている。この課題を解決するためのひとつに学生の職業選択

に対する自己効力感を高めることが重要となる。Taylor^v & 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。

そこで本稿では、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中、上述のインターンシップ研究における河地 (2005) の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の報告を基に、この自信を自己効力感 (generality self-efficacy) と置き換えることでインターンシップは学生の自己効力感を高める効果が期待できると仮定し、ソーシャルスキルは進路選択に対する自己効力感との間に有意な正の相関があることが確認されている (楠奥, 2009) ことと合わせて自己効力感、ソーシャルスキルの実践研究を試みる。

一方で高良^{vi} (2006) 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研修先や研修内容といった点も考慮したため、体験学生の満足度の最も高いインターンシップ研修を実施している企業で4月初旬から9月初旬までの約5ヶ月の長期プログラムに参加した本学文学部キャリアコミュニケーションコースの学生を対象に、以下、1～3の仮説について検証する。

仮説1) インターンシップ参加学生は参加前に比べ自己効力感の上昇が見られる。

仮説2) インターンシップ参加学生は参加前に比べソーシャルスキルの上昇が見られる。

仮説3) 自己効力感の上昇はソーシャルスキルに正の相関がある。

2. 自己効力感とは

キーワードである自己効力感を説明する。Bandura^{vii} (1997) は、自己効力感とは人が何らかの課題に直面した際、こうすればうまくいくはずだという期待 (結果期待) に対して、自分はそれが実行できるという期待 (効力期待) や自信のことであり、動機づけに大きな影響を及ぼす要因の1つと考えられている。自己効力感とは、その行動を実際に始めるかどうか、どのくらい努力を継続するか、そして困難に直面したときにどのくらい耐えられるか、ということを決定づける。自己効力感を高める方法として、成功体験、代理体験 (同じような能力の人間が努力し成功しているのを見る)、言語的説得 (励まされる)、生理的状態 (心身の状態が良好なこと) の4つが挙げられる。この中でもっとも強い効力感が期待できるのは成功体験である。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^{viii}, 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)。

自己効力感には2つの水準がある (Bandura, 1977; 坂野・東條, 1993)。1つは上述した臨床・教育場面における研究でよく用いられている課題や場面に特異的に行動に影響を及ぼす自己効力感である。もう1つは、具体的な個々の課題や状況に依存せずに、より長期的に、より一般化した日常場面における行動に影響する自己効力感である。後者の観点に立つと、自己効力感のある種の人格特性的な認知傾向とみなすことが可能となり、それを特性的自己効力感 (Generalized Self-Efficacy) と言う。

特性的自己効力感とは過去の成功と失敗の経験から形成され、個人差を持つことを指摘した。同時に特性的自己効力感とは、特定の状況だけでなく、未経験の新しい状況においても適応的に処理できるという期待を示唆した。このため、特性的自己効力感の個人差を測定することは個人の行動を予測し制御する上で非常に重要となる。特定の場面や課題に依存しない特性的自己効力感を尺度により測定する試みは他にもいくつかなされてきている (坂野, 1989; 坂野・東條, 1986; 桜井, 1987; Tipton & Worthington, 1984)。

その中で、インターンシップ体験のような特定の年齢、未経験の個別状況においては、特性的自己効力感を測定する先駆的研究である Sherer et al. (1982) の SE 尺度を基にわが国のコミュニティサンプルに適用した尺度を使用し可能性の検討がされており、成田他 (1995) は生涯発達の視点から1因子23項目の特性的自己効力感尺度を作成した。首都圏の13歳から92歳までのコミュニティサンプルを選定し、質問紙調査を実施した。質問紙は Sherer et al. (1982) の因子分析の結果をもとに、最終的に23項目を尺度を構成する代表項目として抽出した。信頼性を検討したところ、性や年齢群に関わらず、いずれの場合においても尺度の α 係数は0.8以上の値が得られた。内的一貫性について、対象者全体での項目—得点相関では、23項目すべてで有意な中程度 (範囲: $r = .27 \sim .61$, 平均 $r = .46$) の相関を見出された。この尺度は日本のコミュニティサンプルを対象とし、性や年齢に依存することなく十分に使用可能で有用な尺度である。したがって、本研究においては成田他 (1995) が作成した尺度を用いて調査を行う。

3. ソーシャルスキルとは

ソーシャルスキル (Social skills) とは、対人場面において適切かつ効果的に反応するために用いられる言語的・非言語的な対人行動と、そのような対人行動の発現を可能にする認知過程との両方を包含する概念である (相川^{ix}, 1996)。一般にソーシャルスキルが低いと、対人不安や孤独感、抑うつの様相が強くなり (相川, 2000; 相川・藤田, 2005)、他者との関係性においてもソーシャルサポートの少なさ (武蔵^x, 1994) や、対人劣等の強さ、対人関係における深化回避 (橋本, 2000) と関連していることが指摘されている。反対に、ソーシャルスキルが高いと対人関係が良好であり、自分は相手により印象を与えているという自負を持っていること、またソーシャルスキルの自己評定の高さは他者評定の高さとも一致していること (谷村・渡辺, 2008) も明らかになっている。したがって、ソーシャルスキルの量的な不足が精神的な不健康や対人関係のとり難さに影響を与え、ソーシャルスキルの量的な充足が他者との関係性における自信となっていることが示唆される。ソーシャルスキルは「日常生活の中で出会う様々な問題や課題に、自分で、創造的でしかも効果のある対処ができる能力」と定義している。社会の中で普通に他人と交わり、共に生活していくために必要な能力であり、心理社会的な能力、ライフスキルといった言い方もする。対人関係の形成や維持に関して必要なソーシャルスキルについて、河村 (1999, 2011) は、小学校、中学校、高校などの学校生活で適応するためには、他者への思いやりを表す配慮のソーシャルスキルと、他者へ能動的に働きかける関わり方のソーシャルスキルの 2 つが必要であることを明らかにしており、ソーシャルスキルを発揮するための能力は意思決定、問題解決能力、創造力、対人関係、共感性などであり、その能力を発揮できた結果として社会の中で円滑に物事を進めていくことができる。

本研究ではその尺度を測定するために、ソーシャルスキルを全般的に測定しており、多くの先行研究により妥当性が確認され、様々な行動指標との関連が明らかにされている (菊池, 2004)、Kiss-18 (菊池, 1988) を使用した。Kiss-18 は「対人関係を円滑にはこぶために役立つスキル (技能)」として①初歩的なスキル、②高度のスキル、③感情処理のスキル、④攻撃に代わるスキル、⑤ストレスを処理するスキル、⑥計画のスキルなどを含んでいる。評定は「1: いつもそうではない」から「5: いつもそうだ」までの 5 件法である。得点が高いほどソーシャルスキルは高いことになる。

4. インターンシップの定義および現状理解

日本政府によるインターンシップ制度への取り組みは、1997年 (平成9年) 5月16日「経済構造の変革と創造のための行動計画」普及推進が閣議決定されたことに始まる。同年9月18日には文部省 (現・文部科学省)、通商産業省 (現・経済産業省) および労働省 (現・厚生労働省) が共同で「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方をとりまとめ、関係諸制度を整備していった。これらによりインターンシップ制度は徐々に浸透してゆき、2018年度就職白書によれば2005年には推計12万人から2018年学生のうち55.2%の学生が制度を利用していると報告されるまでになった。

インターンシップは「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」、日本経済団体連合会の定義では「産学連携による人材育成の観点から、学生の就業体験の機会を提供するものであり、社会貢献活動の一環と位置付けられるもの」となっている。仁平^{xi} (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。この「職業体験」については、リクルートみらい研究所の「就職白書2018—インターンシップ編—」の調査によると、インターンシップに参加した学生の47.9%が「通常の業務ではなく別の課題やプロジェクトを経験」するプログラムに参加しており、「仕事をしている社員に同席あるいは同行」や「社員の基幹的な業務の一部を経験」といった実際の業務に即した職業体験のみによらないことがわかる。また、2016年度～2018年度のいずれかにインターンシップを実施 (予定も含む) した企業に、実施目的を尋ねると、「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」(89.0%) が最も高く、

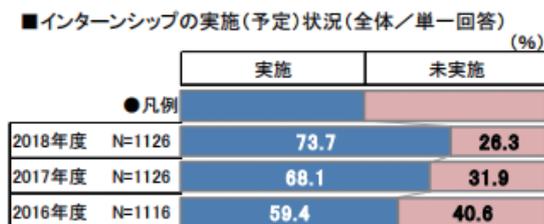
次いで「学生に就業体験の機会を提供することで、社会貢献する」(49.5%)であった。実施目的について2013年調査より経年で見ると、「学生に就業体験の機会を提供することで、社会貢献する」が「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」と2014年調査で逆転し、その割合は年々減少していることから、人材育成を兼ねた社会貢献の一環という面よりも採用のための広報活動としての側面を意識したプログラムを実施する企業が増えていると推測される。

以下現状のインターンシップにおけるデータを参照したい。

(1) インターンシップの企業の実施状況

新卒採用を実施している企業のうち、2017年度にインターンシップを実施した(予定含む)企業は68.1%と、2016年度の59.4%より8.7ポイント増加した。また、2018年度に実施予定の企業は73.7%と、2017年度よりも5.6ポイント増加する見通しである(図1)。

図1 インターンシップ実施企業割合

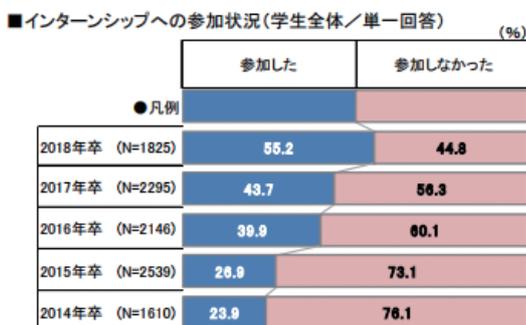


出所) 2018 就職白書

(2) インターンシップの学生の参加状況

全国の2018年卒業予定で就職活動を行った大学4年生・大学院2年生のうち、インターンシップ参加者は55.2%と、2017年卒より11.5ポイント増加した(図2)。

図2 学生インターンシップ参加状況



出所) 2018 就職白書

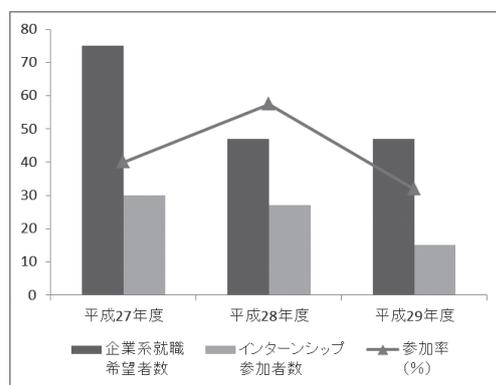
(3) 聖徳大学文学部のインターンシップ参加状況

聖徳大学文学部に在籍する2018年企業系就職希望学生のうち32%と、2017年より25ポイント減少した(表1、図3)。

表1 聖徳大学文学部学生の参加状況

年度	聖徳大学文学部		
	企業系就職希望者数	インターンシップ参加者数	参加率(%)
2016年度	75	30	40
2017年度	47	27	57
2018年度	47	15	32

図3 聖徳大学文学部学生の参加推移

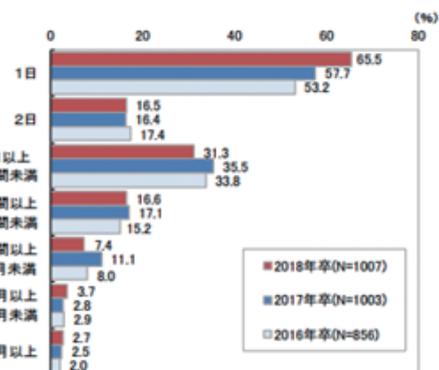


出所) 本学キャリア支援課より

(4) インターンシップ参加期間

全国の2018年卒業予定で就職活動を行った大学4年生・大学院2年生の中では長期インターンシップに参加した学生は2.7%で、全体的に1DAYが増加傾向にある(図4)。

図4 参加期間



出所) 2018 就職白書

(5) インターンシップの効果に対する検証研究について

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^{xii}, 1999)。例えば、立命館大学が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)。

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言われているが、実証研究はほとんどなく、高良・金城^{xiii}(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。

5. 調査方法

本学文学部キャリアコミュニケーションコース在籍の3,4年生を対象とし、質問紙調査を行った。分析対象者の内訳は4月初旬から9月初旬までの約5か月間の長期インターンシップに参加した女性9人、調査時期はインターンシップ実施前の2017年3月下旬とインターンシップ実施後の9月上旬の2回実施。使用した質問紙は、①ソーシャルスキル尺度(KiSS-18)(菊池, 2007)(添付1)、②自己効力感尺度(成田他, 1995)(添付2)、③インターンシップ自己評価シート(添付3)から構成された。仮説1から仮説3の検討については、ソーシャルスキル尺度、特性的自己効力感尺度間の相関係数を算出し関連を検討するとともに、t検定を用いて参加前・後の尺度得点差を検討した。

測定した変数は以下の2つである。

a. ソーシャルスキル

ソーシャルスキルの測定には、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段階で答えてもらうリカート法で回答を求め、18項目の合計点を得点とした。点数が高いほど、ソーシャルスキルが高い(身につけていると自己評定している)ことになる。

b. 自己効力感

測定は、Sherer et al.(1982)の尺度を使用した。23項目から構成され、行動を起こす意志、行動を完了しようと努力する意志、逆境における忍耐などから構成されている。各項目に対し、1～5の5件法で評価を行った。

「そう思う」= 5点 逆転項目1点

「まあそう思う」= 4点 逆転項目2点

「どちらともいえない」= 3点 逆転項目3点

「あまりそう思わない」= 2点 逆転項目1点

「そう思わない」= 1点 逆転項目5点で回答を求めた。

なお、本研究で使用するこれらの尺度に、一切ワーディングは行っていない。

6. 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(表2)。

表2 α 係数

	α	
	参加前	参加後
自己効力感	0.78	0.71
ソーシャルスキル	0.86	0.81

(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、表3に示す。

表3 インターンシップ前・後の各変数の平均、標準偏差

	サンプル	平均	標準偏差	とりうる値
自己効力感 (前)	9	50.78	11.13	23~115
(後)	9	57.44	7.63	23~115
ソーシャル (前)	9	51.11	8.57	18~90
スキル (後)	9	59.78	6.89	18~90

(前):インターンシップ参加前

(後):インターンシップ参加後

長濱・菊池(2008)の調査では20代女性のKiSS-18の平均値は57.91であり、今回のサンプル群と比較するとインターンシップ参加前は低く、参加後には同程度まで上昇している

本学学生においては体験前は平均値より低いスコアであったが体験後は平均値より約2ポイント向上した(表4)。

表4 KiSS-18の年代別平均値との比較

	サンプル	平均(標準偏差)
20代女性	139	57.91(10.74)
参加前	9	51.11(8.57)
参加後	9	59.78(6.89)

※長濱・菊池(2008)「KiSS-18の妥当性についての一資料」より抜粋

(3) 仮説の検証

インターンシップ体験後、9人がどのように変化したか、表5に示す。

表5 インターンシップ参加前・後のスコア変化

	ソーシャル スキル	自己効力感
a	53→61	51→58
b	69→69	61→63
c	55→64	42→57
d	51→69	70→73
e	48→52	45→51
f	39→50	40→50
g	44→59	41→50
h	55→60	63→62
i	46→54	44→53

自己効力感(23~115点)
社会的スキル(18~90点)

仮説1~3を検証するために研修前に測定した2つの変数(自己効力感・ソーシャルスキル)と研修後に測定したそれらの変数, それぞれの上昇率との間で相関係数の算出を行った。結果は, 表6のとおりである。

まず, 表6より, 参加前の自己効力感と参加後の自己効力感には強い正の相関がみられたためインターンシップへの参加は自己効力感を上昇させる効果があると考えられる。その有意性を検討するため対応のあるt検定を行った(表7)。この結果, 有意水準5%において有意な差はみられなかった(t=-1.482, df=16, n.s.)。よって, 仮説1(：インターンシップ参加学生は参加前に比べ自己効力感の上昇が見られる)は支持されなかった。

表7 自己効力感得点におけるt検定

	参加前	参加後
平均	50.78	57.44
分散	123.94	58.28
観測数	9	9
プールされた分散	91.11	
仮説平均との差異	0	
自由度	16	
t	-1.48	
P(T<=t) 片側	0.08	
t 境界値 片側	1.75	
P(T<=t) 両側	0.16	
t 境界値 両側	2.12	

*p>.05

表6 KISS-18の得点・上昇率と自己効力感の得点・上昇率の相関係数

	参加前KISS	参加後KISS	KISS上昇率	参加前自己効力感	参加後自己効力感	自己効力感上昇率
参加前KISS	1					
参加後KISS	0.77	1				
KISS上昇率	-0.60	0.06	1			
参加前自己効力感	0.59	0.71	-0.03	1		
参加後自己効力感	0.57	0.83	0.14	0.94	1	
自己効力感上昇率	-0.44	-0.32	0.29	-0.83	-0.58	1

本研究においてインターンシップに体験することと自己効力感の上昇には明らかな関係性は見出せなかったが, 自己効力感に関して, 体験前の自己効力感と自己効力感上昇率には強い負の相関がみられたことから, インターンシップ体験前に自己効力感が低かった人ほど上昇率が高くなる傾向にある。

次に, 表6より, 参加前のKISS-18と参加後のKISS-18には強い正の相関がみられたため, インターンシップへの参加はソーシャルスキルを上昇させる効果があると考えられる。その有意性を検討するため対応のあるt検定を行った(表8)。この結果, 有意水準5%において有意な差がみられた(t=2.366, df=16, p<.05)。よって, 仮説2(：インターンシップ参加学生は参加前に比べソーシャルスキルの上昇が見られる)は支持され, この研究においてはインターンシップに参加することはソーシャルスキルの上昇に有意な関連があると考えられる。

表8 KISS-18得点におけるt検定

	参加前	参加後
平均	51.11	59.78
分散	73.36	47.44
観測数	9	9
プールされた分散	60.40	
仮説平均との差異	0	
自由度	16	
t	-2.37	
P(T<=t) 片側	0.015*	
t 境界値 片側	1.75	
P(T<=t) 両側	0.030*	
t 境界値 両側	2.12	

*p>.05

また, 表6より, 自己効力感の上昇率とKISS-18の上昇率には弱い正の相関が見られた。よって, 仮説3(：自己効力感の上昇はソーシャルスキルに正の相関がある)は支持されたが, 高い相関とはならず, またKISS-18の上昇率と体験前・後の自己効力感にはほぼ相関が見られないことから, 再検討の必要があると考える。しかし, 自己効力感とソーシャルスキルの関係性について, 体験後の自己効力感と体験後のKISS-18には強い正の相関がみられたことから, インターンシップ体験後に自己効力感が高い人は体験後のソーシャルスキルも高く上昇している。

7. 考察

本研究では、長期インターンシップに参加した学生を対象に、自己効力感の視点から、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。長期インターンシップに参加した学生は、参加する前に比べ、自己効力感スコア、また、ソーシャルスキルスコアが高くなると考え、2つの仮説を導いた。また、自己効力感とソーシャルスキルについても効果が見られるかどうか考察した。t検定により、インターンシップ前・後間の自己効力感とソーシャル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2、仮説3は支持され、インターンシップに参加することによりソーシャルスキルの上昇が見込めることが明らかになった。今回仮説1は支持されなかったが、インターンシップ参加前に自己効力感が低かった人ほど上昇率が高くなる傾向が見られたため、この関係性についてはさらなる調査が必要と考える。それらのことを踏まえて、インターンシップがソーシャルスキル・自己効力感に与える影響の要因について考えたい。

2度目の調査後に行われた事後学習での報告会（9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、（実務を）何とかやっていけた」「自分でも（職場で）やっていけそうだ」「研修先でお世話になった社員のアドバイスを頂けた」と述べていた。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の成功体験により、自己効力感が高まったのであろう（遂行行動の達成）。次に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、報告の大切さ、コミュニケーションの重要、通勤電車に乗る苦労など）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、多くの疑問点が多少ではあるがクリアになったことにより、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）。今回のインターンシップ参加者には研修前に、自身のキャリアについて参加者たちと相互に語り合い、それを共有させ、また、インターンシップ参加目的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分なりの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事や、受入先企業の導入研修、サポート体制の充実度が高いことも影響している。自身のキャリアに対して未熟で、ソーシャルスキルも低く、自己効力も低い学生が参加した場合とそうでない場合、また受入先企業の内容の充実度によっても効果は変化していく可能性が高い。参加者のほとんどの学生の満足度は高かったものの一部学生の中に、「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、不満をこぼす学生も存在した。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、充実した内容の事前研修受入れ側のコンテンツ、企業の組織風土、事前事後研修等の総合的なプログラムが補完されなければならないと考える。

本研究では、サンプル数が少なく、そのうえ、対象者の全てが本学大学生であった。次回以降サンプル数、受入企業の社数、期間等、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、聖徳大学のキャリア支援課の方々に、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。

添付資料1

ソーシャルスキル尺度 (Kikuchi's Social Skill) 質問紙

1. 他人と話していて、あまり会話が途切れないほうですか。
2. 他人にやってもらいたいことを、うまく指示することができますか。
3. 他人を助けることを、上手にやれますか。
4. 相手が怒っているときに、うまくなだめることができますか。
5. 知らない人でも、すぐに会話が始められますか。
6. まわりの人たちとの間でトラブルが起きても、それを上手に処理できますか。
7. こわさや恐ろしさを感じたときに、それをうまく処理できますか。
8. 気まずいことがあった相手と、上手に和解できますか。
9. 仕事をするときに、何をどうやったらよいか決められますか。
10. 他人が話しているところに、気軽に参加できますか。
11. 相手から非難されたときにも、それをうまく片づけることができますか。
12. 仕事の上でどこに問題があるかすぐに見つけることができますか。
13. 自分の感情や気持ちを、素直に表現できますか。
14. あちこちから矛盾した話が伝わってきても、うまく処理できますか。
15. 初対面の人に自己紹介が上手にできますか。
16. 何か失敗したときに、すぐに謝ることができますか。
17. 周りの人たちが自分とは違った考えを持っていても、うまくやっていけますか。
18. 仕事の目標を立てるのに、あまり困難を感じないほう

ですか。

19. インターンシップに参加した Yes No
20. 参加した場合○で囲む ONEDAY、3日以上、
5日以上、2週間以上、1ヵ月以上

添付資料2 自己効力感尺度 質問紙

1. 自分が立てた計画はうまくできる自信がある。
2. しなければならないことがあっても、なかなかとりかからない。
3. 初めはうまくいかない仕事でも、できるまでやり続ける。
4. 新しい友達を作るのが苦手だ。
5. 重要な目標を決めても、めったに成功しない。
6. 何かを終える前にあきらめてしまう。
7. 会いたい人を見かけたら、向こうから来るのを待たないでその人のところへ行く。
8. 困難に出会うのを避ける。
9. 非常にややこしく見えることには、手を出そうとは思わない。
10. 友達になりたい人でも、友達になるのが大変ならばすぐにやめてしまう。
11. 面白くないことをする時でも、それが終わるまでがんばる。
12. 何かをしようと思ったら、すぐにとりかかる。
13. 新しいことを始めようと決めても、出だしてつまずくとすぐにあきらめてしまう。
14. 最初は友達になる気がしない人でも、すぐにあきらめないで友達になろうとする。
15. 思いがけない問題が起こった時、それをうまく処理できない。
16. 難しそうなことは、新たに学ぼうとは思えない。
17. 失敗すると一生懸命やろうと思う。
18. 人の集まりの中では、うまく振る舞えない。
19. 何かしようとする時、自分にそれができるかどうか不安になる。
20. 人に頼らない方だ。
21. 私は自分から友達を作るのがうまい。
22. すぐにあきらめてしまう。
23. 人生で起きる問題の多くは処理できるとは思わない。

引用・参考文献・参考資料

- i 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) 115-126.
- ii 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』44 105-123.

- iii 河地和子 2005『自信力が学生を変える』平凡社新書
- iv 金井壽宏 2002『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP 新書
- v Taylor, K. M. & Betz, N. E. 1983 Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 63-81
- vi 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) 39-57.
- vii Bandura, A. 1977 Self-efficacy. *Psychological Review*, 84, pp.191-215.
- viii 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) 1-20.
- ix 滝口竜平 2009「感情の適応的機能・感情コンピテンス・自己効力感に着目して」『神戸大学大学院人間環境研究学紀要3(3) 17-24
- x 武蔵由佳 2014「大学生におけるソーシャルスキルと大学適応との関連」57 - 58
- xi 仁平征次 2001「日本におけるインターンシップ制度」,
- xii 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』12-21.
- xiii 横田明子 2016「女子大学生のキャリア形成意識とワーク・ライフ・バランス」69 - 72
リクルート就職白書 <https://www.recruitcareer.co.jp/news/pressrelease/2018/>
(アクセス日: 2017/12/25-2018/ 2/20)

相川充・津村俊充編 1996『ソーシャルスキルと対人関係』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., Taylor, C. B., Williams, S. L., Mefford, I. N. & Barchas, J. D. 1985 Catecholamine secretion as a

堀毛一也 1990「ソーシャルスキルの習得」, 斎藤耕二・菊池章夫編著

菊池章夫 1988『思いやりを科学する』川島書店

益田勉 2002「キャリア選択行動に対するキャリア志向性」

古閑博美編著『インターンシップ』学文社

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』37-60.