

16 卒採用におけるインターンシップの有効性に関する研究

指導教員名： 西村 孝史

氏名 : 和田 凱

枚数 : 22 枚

16 卒採用におけるインターンシップの有効性に関する研究

和田 凱

キーワード：インターンシップ 組織適応 適応エージェント 衡平理論

要約

就職活動時期の大幅な変更がなされた 16 卒採用において、インターンシップの需要は高まりをみせた。本研究では、企業と学生双方に対して有用なインターンシップとはどのようなものなのかについて考察を加えた。またインターンシップの有効性を測る為の尺度として、参加学生のインターンシップ中のパフォーマンスとインターンシップ先の企業に対する志望度変化を用いる。前者は学生にとっての有効性を測り、後者は企業にとっての有効性を測る尺度として用いるためである。本研究の貢献は以下の二点である。第一に、インターンシップ先の企業に内定している 15 卒見込みの学生がインターンシップに多く参加していると、参加学生のパフォーマンスは高まることを明らかにした点である。第二に、インターンシップの有効性を検証するため、インターンシップ内容量とインターンシップ中のパフォーマンスとの関係を志望度変化が媒介するというモデルを作成した点である。

目次

I. 問題意識

II. 先行研究について

1. インターンシップ経験が社会人基礎力の伸長に寄与することを明らかにした研究
2. インターンシップ中の行動に着目した研究

III. 仮説の導出

1. 組織適応に関する仮説
2. インターンシップ中のワーク量と難易度についての仮説

IV. 調査方法

1. 調査概要
2. 調査内容
3. 尺度構成

V. 分析結果

1. 仮説の検証
2. その他の調査結果
3. インターンシップの有効性に関する分析

VI. 考察

1. 仮説に関する考察

2. インターンシップの有効性に関する考察

Ⅶ. まとめ

1. インプリケーション
2. 研究の限界と今後の課題

I. 問題意識

就職活動の後ろ倒しによりインターンシップを実施する企業が増えその重要性が騒がれている。現に株式会社マイナビ(2015)の調査では、2016 卒採用で就職活動を行った学生の 58.2%がインターンシップを経験したと報告している。前年度と比較すると前年ではインターンシップ参加学生が 32.7%の学生にとどまっており、一人当たりの平均参加インターンシップ数は 1 社増加するという結果となった。また日本経済新聞(2015)によると、2017 卒採用のサマーインターンシップは 2016 卒採用活動と重なっているため縮小や延期が相次いでいる。ゆえに 2016 卒採用におけるインターンシップは、インターンシップ全盛期といえる。

しかし学生にとってインターンシップ選びの基準が知名度に偏っていて、有用なインターンシップを選んでいるか疑問である。また自身がゼミのグループにてインターンシップの研究を行った際、企業側にとって有用なインターンシップに関する先行研究が少ないと考えた。そこで本研究では、学生と企業の双方に有用なインターンシップをインターンシップの内容とモデルを用いて検証していく。

Ⅱ. 先行研究について

インターンシップに関する先行研究は、インターンシップの類型化とインターンシップの有効性を検証するという主に二つの研究の流れが存在していた。その中で真鍋(2010)では、インターンシップの類型化をインターンシップの有効性に結び付ける形で研究を行った。

真鍋(2010)のようなインターンシップに関する代表的な研究の他にも、田中(2007)のような企業、学生、そして大学にとってのインターンシップの意義をまとめた研究がある。また楠奥(2006)や城(2007)では、インターンシップ経験が自己効力感の醸成に寄与するとしている。さらに長尾(2009)では、インターンシップが大学のキャリア教育にどのような効果をもたらすのか考察している。しかし、細かなインターンシップ内容や、企業と学生双方にとってのインターンシップの有効性について考察した研究はまだ少ない。そこで、本研究にて参考にするのは以下の二つの研究である。

1. インターンシップ経験が社会人基礎力の伸長に寄与することを明らかにした研究

真鍋(2010)の研究は、インターンシップ内容の中でも「日常業務型」と「課題解決型」の二つを研究対象としてどのような能力向上に寄与するのか検証したものである。「日常業務型」とは従業員とほぼ同じ業務をインターンシップ参加学生に体験させるもので、「課題設定型」は、課題として与えた仕事に特化させて作業させるという内容である。結果として、「日常業務型」では「傾聴力」、「主体性」、「計画力」が特に伸長するのに対して「課題設定型」は、「発信力」、「課題発見力」、「主体性」の伸長がみられた。さらに真鍋(2010)ではインターンシップ経験の就職活動への活かし方についても言及されており、「日常業務型」と「課題設定型」共に身につけたことを就職活動で PR していることが判明した。この研究では、インターンシップ内容を大まかに類型化する研究であり、従属変数である伸長する能力は

社会人基礎力をベースに細分化されている。しかし、インターンシップが広く普及した現在においてこの研究は対応しきれないところがある。労務行政研究所(2014)によると、実質会社説明会となっているインターンシップは全体の 39.4%で、残り大半のインターンシップが日常業務を体験してかつ新規事業の立案課題などの課題設定ワークに取り組んでいると考えられるからである。現状を踏まえると学生のインターンシップ選びと企業のインターンシップ設計に役立てる研究をするためには、インターンシップ内容を細分化する必要がある。それによって学生は、インターンシップのナビサイトや先輩、知人からインターンシップ内容情報を入手して有用なインターンシップをより見極められるようになる。またインターンシップの内容に注目することは企業側にもメリットがあり、企業の知名度だけでなく内容も学生のインターンシップ参加への判断基準となることで、中小企業など知名度の低い企業も学生を集めやすくなると考えられる。現に労務行政研究所(2014)の調査によると、社員数 999 人以下の中堅や中小企業の自社が抱える新卒採用課題として、半数以上が「企業名の認知度が低いため応募者が集まらない」を挙げている。

2. インターンシップ中の行動に着目した研究

見館・関口(2014)では、インターンシップ中の学生の行動について研究している。この研究ではインターンシップ内容をレクチャー、施設見学、社員座談会、学生同士のグループワーク・ディスカッション、ワークの質(単純か複雑か、自由度、アドバイスの有無)といった様に具体的なインターンシップ内容やインターンシップ中のワークがどういったものかまで研究に使用している。また見館・関口(2014)では、組織行動論のなかでネットワーキング行動とプロアクティブ行動をインターンシップ中に行ったかどうかをインターンシップの有効性を測る尺度としている。ネットワーキング行動は、社会人基礎力の中で「チームで働く力: グループ内の協調性だけに留まらず、多様な人々との繋がりや協働を生み出す力」にあたるとしている。一方、プロアクティブ行動は、社会人基礎力の中で「前に踏み出す力: 一步前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む、指示待ちにならず一人称で物事を捉え自ら行動する力」にあたるとしている。二つの行動は共に、キャリアの焦点や自己理解、就職活動への自己効力感の高まりに寄与しているという結果に至っている。

III. 仮説の導出

仮説の導出は、独立変数にインターンシップ内容をおき、従属変数にはインターンシップ中のパフォーマンスをおく。ここでのインターンシップ内容とは、どのようなイベントがあったのかとインターンシップの人員構成などの性質を含めたものを指す。

1. 組織適応に関する仮説

尾形(2012)によると、組織に参入したばかりの若年就業者には組織適応課題がある。またその課題を克服するために適応エージェントという組織適応を促進する役割を担うものがある。インターンシップに参加する学生は、いわばインターンシップ先の企業に仮入社していて新たな組織に参入するため、若年就業者に関する尾形(2012)の枠組みを仮説の導出に用いる。その際、参加学生がインターンシップ先の企業に適応できればパフォーマンスが高まるという考えに基づく。

第一に尾形(2012)であげられている適応エージェントの中でも、本研究は、上司の要因に着目する。

上司は若年就業者に仕事の割り当てや指示を出すことで組織適応を促進する。インターンシップ先において上司にあたる存在は、インターンシップ先の社員や 15 年卒業見込みの内定者が考えられる。同じ上司であっても学生にとって内定者の方が親しみやすく、就職活動の悩みなどが相談しやすいことから仮説 1 を導出する。

仮説 1 : インターンシップ先の社員数より参加内定者数が多いインターンシップは、社員数の方が多いインターンシップに比べインターンシップ中のパフォーマンスが高い

第二に、Newcomb (1966) は個人の組織適応を促進するグループ要因としてグループの規模を挙げている。グループの規模がより小さく均質で孤立していると組織社会化が進行しやすい。そこでインターンシップにおいても、グループの規模が小さいほど組織社会化が進行して参加学生が組織適応しやすいことが予想される。

仮説 2 : インターンシップ参加学生が少ないほど、インターンシップ中のパフォーマンスが高い

2. インターンシップ中のワーク量と難易度についての仮説

Paul, Kenneth, and Dewey (1996) より、目標指向活動において意欲の強さと努力の程度は、目標指向活動の成功率が 50% に至るまで高まるとしている。この研究より、インターンシップのワークの成功率を規定するワークの量と難易度が中程度であると最もインターンシップ中のパフォーマンスが高いと考えられる。

しかし、『労政時報』(2015) では、VOYAGE Group のインターンシップでは学生のパフォーマンスを最大限引き出すためにワークの量を工夫している。参加学生にある程度ハードワークを課すことで力を最大限発揮させている。そこでインターンシップにおける目標指向活動は Paul, Kenneth, and Dewey (1996) とは異なることが予想される。

仮説 3 : インターンシップ中のワーク量がやや多いと、インターンシップ中のパフォーマンスが高い

仮説 4 : インターンシップ中のワーク難易度が難しいと、インターンシップ中のパフォーマンスが高い

図表1 研究枠組み



IV. 調査方法

1. 調査概要

16 年卒業見込みのインターンシップに参加したことがある学生を対象とし、web アンケート調査を実施した。調査期間は 2015 年 8 月 7 日から 10 月 1 日までであった。サンプル数は 56 名で、男性 31 名女性 25 名であった。分析には全てのサンプルを用いた。以下図表 2 は回答者の学部系統と参加インターンシップ企業の業界である。

図表 2 サンプル概要

所属学部	N	業種	N
法学・政策	7	メーカー	6
経済・経営・商学	31	商社	2
社会学	2	流通・小売	5
人文	3	金融	19
保健・医学	1	サービス・インフラ	11
生命科学	1	ソフトウェア・通信	4
建築	7	広告・出版・マスコミ	3
理工系	3	官公庁・公社・団体	5
その他	1	その他	1
合計	56	合計	56

2. 調査内容

分析で使用した質問項目、主要変数の相関及び記述統計は、以下のとおりである。

Q1：性別 Q2：年齢 Q3：学部系統 Q4 インターンシップ業種 Q5：インターンシップ実施時期 Q6：インターンシップ実施期間 Q7：インターンシップ内容 Q9：懇親会の形式 Q11：参加学生数 Q12：参加社員数 Q13：参加内定者数 Q14：ワーク量 Q15：ワーク難易度 Q16 個人ワークとグループワークの比率 Q18 参加目的 Q19 志望度変化 Q20 採用活動との関係 Q21 インターンシップ中のパフォーマンス

図表 3 主要変数の相関表

	相関									
	Q11. 参加学生数	Q12. 参加社員数	Q13. 参加15卒内定者数	Q14. ワーク量	Q15. ワーク難易度	Q16. ワーク比率	Q19. 志望度変化	インターンシップ内容量	インターンシップパフォーマンス	Q6. インターンシップ期間
Q11. 参加学生数	相関係数	1								
	有意確率 (両側)									
Q12. 参加社員数	相関係数	.067	1							
	有意確率 (両側)	.624								
Q13. 参加15卒内定者数	相関係数	.493*	.017	1						
	有意確率 (両側)	.000	.902							
Q14. ワーク量	相関係数	.53	.53	.53	1					
	有意確率 (両側)	.003	.091	.021						
Q15. ワーク難易度	相関係数	.328	.276	.312	.424*	1				
	有意確率 (両側)	.000	.001	.001						
Q16. ワーク比率	相関係数	.438*	-.029	.006	-.088	.010	1			
	有意確率 (両側)	.001	.832	.967	.518	.942				
Q19. 志望度変化	相関係数	.135	-.055	.231	-.183	-.181	.089	1		
	有意確率 (両側)	.321	.689	.096	.176	.181	.516			
インターンシップ内容量	相関係数	.195	.023	.292*	-.094	-.215	-.036	.505*	1	
	有意確率 (両側)	.151	.870	.043	.495	.115	.796	.000		
インターンシップパフォーマンス	相関係数	.55	.55	.52	.55	.55	.55	.55	.55	1
	有意確率 (両側)	.006	.194	.010	.582	.404	.104	.000	.005	
Q6. インターンシップ期間	相関係数	-.114	.109	.150	.142	.158	-.462*	.192	.039	.039
	有意確率 (両側)	.401	.142	.284	.297	.245	.000	.909	.182	.776
	度数	56	56	53	56	56	56	56	56	56

*. 相関係数は 1% 水準で有意 (両側) です。
 *. 相関係数は 5% 水準で有意 (両側) です。

図表 4 記述統計量

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
性別	56	1	2	1.446	0.502
Q5. インターンシップ時期	56	1	5	3.250	0.977
Q6. インターンシップ期間	56	1	6	2.714	1.039
Q7-1施設見学	55	0	1	0.509	0.505
Q7-2業界説明	56	0	1	0.661	0.478
Q7-3企業説明	56	0	1	0.804	0.401
Q7-4社員との座談会	56	0	1	0.643	0.483
Q7-5内定者との座談会	56	0	1	0.268	0.447
Q7-6業務体感ワーク	56	0	1	0.750	0.437
Q7-7部署に配属されてワーク	56	0	1	0.214	0.414
Q7-8現場同行	56	0	1	0.250	0.437
Q9-1. 懇親会の形式	56	1	3	2.089	0.837
Q11. 参加学生数	56	1	300	41.089	45.939
Q12. 参加社員数	56	2	50	10.857	10.089
Q13. 参加15卒内定者数	53	0	30	4.113	7.306
Q14. ワークの量	56	1	5	3.179	0.811
Q15. ワークの難易度	56	1	5	3.375	0.843
Q16. ワーク比率	56	1	5	3.732	1.120
Q17. 申し込み経路	56	1	6	3.357	1.394
Q18. 一番の参加目的	56	1	6	1.911	1.032
Q19. 志望度変化	56	1	5	3.661	0.920
Q21-1. 自発的職務改善	56	1	4	2.804	0.749
Q21-2. 自発的職務改善	56	1	4	3.304	0.761
Q21-3. 自発的職務改善	56	1	4	2.768	0.738
Q21-4自発的職務改善	56	2	4	2.964	0.762
Q21-自発的職務改善	56	1	4	3.018	0.884
Q21-6. 自発的職務改善	56	1	4	2.929	0.970
Q21-7ソーシャルスキル	56	1	4	3.321	0.917
Q21-8ソーシャルスキル	56	1	4	3.089	0.837
Q21-9. ソーシャルスキル	56	1	4	2.964	0.914
Q21-10. ソーシャルスキル	56	1	4	2.179	1.064
Q21-11. ソーシャルスキル	56	1	4	1.821	0.897
Q21-12ソーシャルスキル	56	1	4	2.804	0.942
Q2. 年齢	55	21	23	21.691	0.605
Q20. 採用活動の関係	55	1	5	3.564	1.500
インターンシップパフォーマンス	56	1.889	3.556	2.8353	0.428

3. 尺度構成

3-1 インターンシップ内容量

参加したインターンシップにどれだけのコンテンツが盛り込まれていたのかを示す尺度として、眞鍋(2010)や見館・関口(2014)及び労務行政研究所(2014)を参考にインターンシップ内容量を作成した。具体的には、施設見学、業界説明、企業説明、社員との座談会、内定者との座談会、業務体感ワーク、実際に部署に配属されてワーク、現場同行という内容を回答者に複数選択させたものを各々ダミー変数(実施=1, 非実施=0)にして合計した。この尺度の数値が高いほど参加したインターンシップの内容は多いことを意味する。

3-2 志望度変化

インターンシップ先の企業に対する志望度がどのように変化したかを5点尺度で作成した。数値が高いほどインターンシップ先の企業に対して、インターンシップに参加したことでより志望度が上がったことになる。本研究において志望度変化は、企業にとってのインターンシップの有効性を測る尺度として用いる(平均値=3.661, 標準偏差=0.920)。

3-3 採用活動との関係

インターンシップとインターンシップ先企業の採用活動との関係を質問紙で尋ねている。その項目は、「インターンシップが採用直結型であった」、「参加学生の一部がその後の採用活動で選考を一部免除された」、「採用広報活動解禁時に個別で企業から連絡があった」、「上記以外の採用活動との関係があった」、そして「全く関係がなかった」の計5つの選択肢で回答を得た。5つのうち何かしら採用活動との関係がみられた4つの場合と全く関係がなかった場合とでダミー変数(採用と関係あり=1, 採用と関係なし=0)を作成した。採用活動との関係は、学生のインターンシップ中のパフォーマンスに対してインセンティブとなったと考え本研究で使用する。ただし、学生が採用活動との関係を認識した時期を問うことができなかったので、インターンシップ参加前や参加中もしくは参加後に採用活動との関係を認識した場合がある。

3-4 インターンシップ中のパフォーマンス

見館・関口(2014)の研究を参考に変数を作成して、インターンシップ中の行動について調査する。見館・関口(2014)によると「Morrison & Phelps(1999)は、プロアクティブ行動とはより効果が高まるように自分の担当する仕事のやり方を変えようとしたと述べている」としているが、浅井(2013)によると、この尺度は職場で求められるささやかな親切心ある行動に過ぎないという批判がある。そこで本研究では、浅井(2013)の自発的職務改善の尺度を用いる。自発的職務改善とは、職場の目標に即して優れた達成と改善に関する個人の自発的行動である。自発的職務改善の行動次元は3次元あり、①目標設定と成果への努力②情報収集と職務への関連づけ③アイデアの創出と職場への提案である。これらの行動次元をインターンシップに落とし込むと、目標設定と成果への努力とは、ワークで高い成果をあげるために自主的に目標を定めることであり、情報収集と職務への関連づけとはインターンシップ先の企業の方針を見極め自分の職務と結びつける行動である。そして、アイデアの創出と職場への提案とは、目標達成のためにアイデアを出してなおかつそれをインターンシップのチームや全体に共有することである。

図表 5 自発的職務改善対応表

浅井(2013)	インターンシップ
①私は、決められた仕事をするだけでなく、自主的に目標や課題を設定して取り組んでいる。	決められたワークをするだけでなく、自主的に目標や課題を設定して取り組んだ。
②私は、仕事で良い成果をあげるために、一生懸命努力している。	インターンシップで行ったワークで良い成果をあげるため、一生懸命努力した。
③私は、会社の経営戦略や職場の方針などについて、常に把握しているよう努めている。	インターンシップ先の企業の経営戦略や方針について、常に把握しようとした。
④私は、自分の仕事の意義や組織目標との関連性を、いつも意識しながら仕事をしている。	自分のワークの意義やグループの目標との関連性を、いつも意識した。
⑤私は、仕事における目標達成や改善に役立つアイデアや提案を、いろいろ考えている。	ワークにおける目標達成や改善に役立つアイデアや提案を、いろいろ考えた。
⑥私は、自分のアイデアをすすんで上司や同僚に提案している。	自分のアイデアを社員やチームのメンバーに進んで提案した。

またインターンシップ中のネットワーキング行動の尺度は、類似したコミュニケーションに関する尺度であるソーシャルスキルを用いる。谷村・渡辺(2008)によると、「田中・相川・大杉(2002)は、ソーシャルスキル評定尺度の中に、①非言語的行動(声の大きさ、言葉の明瞭さ、言葉の速さ、姿勢、表情、身振り、視線)②自己表現に関わるスキル(素直な自己表現、経験の開示、意思表明)③会話維持に関わるスキル(会話への積極的参加、質問スキル、フィードバックスキル、同意表現、否定的態度)の三点の項目があると述べている」とある。本研究ではチームで働く力を測るため、尺度項目の中で他者とのコミュニケーションを測定できる③会話維持に関わるスキルを尺度項目として用いる。

以上計 12 項目を質問紙調査で使用した。その際天井および床効果の検討を行い、自発的職務改善の「インターンシップ中で行ったワークで良い成果をあげるため、一生懸命努力した。」とソーシャルスキルの「インターンシップ参加学生と雑談などの会話に参加した。」の 2 項目で天井効果が見られ、ソーシャルスキルの「インターンシップ参加学生に否定的意見を述べた。」は床効果が見られたことから今後の分析では使用しない。次にインターンシップ中のパフォーマンスについて因子分析を行った(図表 6)。因子の構造行列より、自発的職務改善とソーシャルスキルの先行研究どおりに因子は構成されなかった。

しかし見館・関口(2014)の先行研究より、ネットワーキング行動とプロアクティブ行動をインターンシップ中に行うことでインターンシップ参加後の参加学生のキャリア発達が促進されるという結果が出ていることから、インターンシップの有効性を見極める本研究では自発的職務改善とソーシャルスキルを元に作成したインターンシップ中のパフォーマンスを一つの変数として扱うこととする。そこで、インターンシップ中のパフォーマンス計 9 項目を信頼性分析にかけたところクロンバック α は、0.598 となった。クロンバックの値がやや低いが、鈴木(2001)が自由な組織文化の概念についてクロンバックの α が 0.533 でも分析で使用しているため本稿でも使用する。

最後にインターンシップ中のパフォーマンスは、学生にとってのインターンシップの有効性を測る尺度として用いる。なぜならインターンシップ中に高いパフォーマンスを発揮していれば、インターンシップ先の企業に対してアピールすることができると同時にインターンシップを自身の成長機会として活用できたこととなるからである。

図表 6 因子分析構造行列

構造行列		
	因子	
	1	2
Q21-1. 自発的職務改善	.573	-.006
Q21-3. 自発的職務改善	.101	.275
Q21-4 自発的職務改善	.332	.074
Q21-自発的職務改善	.666	-.014
Q21-6. 自発的職務改善	.857	.207
Q21-8 ソーシャルスキル	.112	.478
Q21-9. ソーシャルスキル	-.149	.989
Q21-10. ソーシャルスキル	.133	.272
Q21-12 ソーシャルスキル	.265	-.247

因子抽出法: 最尤法
 回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

V. 分析結果

1. 仮説の検証

仮説 1: インターンシップ先の社員数より参加内定者数が多いインターンシップは、社員数の方が多いインターンシップに比べインターンシップ中のパフォーマンスが高い

仮説 1 の検証をするために、独立サンプルの平均の差の検定を行った。参加内定者数が多いインターンシップのサンプル数は 10 でインターンシップ中のパフォーマンスの値は 3.12 であった。また参加社員数が多いインターンシップのサンプル数は 43 でインターンシップ中のパフォーマンスの値は 2.78 であった。図表 7 より、参加内定者数の方が多いインターンシップ中のパフォーマンスは参加社員数の方が多いインターンシップ中のパフォーマンスに比べて高いことが 5%水準で有意であることが示された。よって仮説 1 は支持された。

仮説 2: インターンシップ参加学生が少ないほど、インターンシップ中のパフォーマンスが高い

仮説 2 の検証をするために、インターンシップ参加学生数とインターンシップ中のパフォーマンスで相関分析を行った。結果として、.361 (p<.01) の正の相関がみられたので、仮説 2 とは逆の結果となった。

仮説 3: インターンシップ中のワーク量がやや多いと、インターンシップ中のパフォーマンスが高い

仮説 4: インターンシップ中のワーク難易度が難しいと、インターンシップ中のパフォーマンスが高い

図表 7 平均の差の検定

独立サンプルの検定									
		等分散性のための Levene の検定		2 つの母平均の差の検定					
		F 値	t 値	自由度	有意確率 (両側)	平均値の差	差の標準誤差	差の 95% 信頼区間	
								下限	上限
インターンシップパフォーマンス	等分散を仮定する	5.294	2.381	51	.021	.34703	.14574	.05444	.63961

仮説 3 と 4 を検証するために、一元配置分散分析を行った。しかしインターンシップのワークの量と

難易度ともに、統計的に有意な差はみられなかった。そこでワークの量とワークの難易度における平均値と度数を算出した（図表 8 と図表 9）。ワーク量とワーク難易度ともにもっともインターンシップ中のパフォーマンスが高いのは、5 点尺度のうち真ん中の尺度であった（ワーク難易度に関しては、かなり易しいは度数 0）。

図表 8 ワーク量の平均値比較

Q14. ワークの量		インターンシップパフォーマンス
少ない	平均値	2.50
	度数	2.00
	標準偏差	0.08
やや少ない	平均値	2.69
	度数	4.00
	標準偏差	0.48
ちょうどよい	平均値	2.88
	度数	36.00
	標準偏差	0.43
やや多い	平均値	2.81
	度数	10.00
	標準偏差	0.40
かなり多い	平均値	2.83
	度数	4.00
	標準偏差	0.64

図表 9 ワークの難易度の平均値比較

Q15. ワークの難易度		インターンシップパフォーマンス
易しい	平均値	2.65
	度数	6.00
	標準偏差	0.22
ちょうどよい	平均値	2.87
	度数	24.00
	標準偏差	0.45
難しい	平均値	2.86
	度数	21.00
	標準偏差	0.43
かなり難しい	平均値	2.83
	度数	4.00
	標準偏差	0.63

2. その他の調査結果

2-1 懇親会形式

インターンシップ中の懇親会に着目した理由は、『労政時報』（2015）にてインターンシップの設計において場の雰囲気作りが重要な要素であることが述べられているからである。そこで懇親会の形式について、一元配置分散分析を行った。着席形式の懇親会が行われたインターンシップは、懇親会なしのインターンシップに比べてインターンシップ中のパフォーマンスが高かった（5%水準で有意）。またメンバーフリーの懇親会を行っているインターンシップと、時間を区切ってメンバーを入れ替える懇親会を行っているインターンシップは、懇親会なしのインターンシップに比べてインターンシップ中のパフ

パフォーマンスが高かった（5%水準で有意）。懇親会はインターンシップのメインの内容ではないものの、懇親会の形式とその有無が参加学生のインターンシップ中のパフォーマンスに関係していることが示された。

2-2 個人ワークとグループワーク比率

質問紙にて、参加インターンシップにおけるワークがすべて個人ワークか、個人ワークが多かったか、同じくらいか、グループワークが多かったか、そしてすべてグループワークであったかについて五つの選択肢で問うた。そこで一元配置分散分析を行った結果、グループワークが多かったインターンシップは個人ワークが多かったインターンシップよりもインターンシップ中のパフォーマンスが高かった（5%水準で有意）。企業は、インターンシップを設計していく際に個人ワークとグループワークの比率を考慮するべきであることが示された。

図表 10 その他の調査結果における一元配置分散分析まとめ

		平均値の差 (I-J)	標準誤差	有意確率	96% 信頼区間	
					下限	上限
着席	立食形式	0.18	0.13	0.36	-.1382	.5042
	懇親会なし	0.46*	0.13	0.00	.1584	.7632
メンバーフリー	グループワークメンバー	0.05	0.18	0.99	-.4270	.5196
	時間管理	-0.30	0.21	0.50	-.8563	.2637
	懇親会なし	0.34*	0.12	0.02	.0365	.6487
時間管理	メンバーフリー	0.30	0.21	0.50	-.2637	.8563
	グループワークメンバー	0.34	0.25	0.53	-.3267	1.0119
	懇親会なし	0.64*	0.21	0.02	.0753	1.2025
グループ多	全て個人	0.44	0.23	0.31	-.2032	1.0875
	個人多	0.72*	0.23	0.02	.0780	1.3687
	同じくらい	0.30	0.17	0.41	-.1834	.7864
	全てグループ	0.15	0.14	0.84	-.2578	.5555
*平均値の差は有意確率5%水準で有意						

2-3 インターンシップの参加目的

インターンシップの参加目的で一元配置分散分析を行ったが統計的に有意な差は見られなかった。そこでインターンシップ中のパフォーマンスの平均値を算出したところ最も高いのは、志望企業への就職を有利にしたい学生であった。一定数の度数がみられた業界研究と自身の成長の平均値は、全体の平均値を下回っている。この結果から、インターンシップ参加学生にとって自身の就職に有利に働くことが良いパフォーマンスを行うインセンティブになっていると考えられる。

図表 11 一番の参加目的の平均値比較

Q18. 一番の参加目的		インターンシップパフォーマンス
業界研究	平均値	2.80
	度数	25.00
	標準偏差	0.42
自身の成長	平均値	2.83
	度数	15.00
	標準偏差	0.50
志望企業への就職有利	平均値	2.94
	度数	14.00
	標準偏差	0.39
自己PRのため	平均値	2.56
	度数	1.00
	標準偏差	
友人を作る	平均値	2.44
	度数	1.00
	標準偏差	
合計	平均値	2.84
	度数	56.00
	標準偏差	0.43

2-4 インターンシップと採用活動との関係

インターンシップ中のパフォーマンスと採用活動との関係についての5項目で、一元配置分散分析を行ったところ統計的に有意な差はみられなかった。そこで平均値を比較したところ、インターンシップ中のパフォーマンスが最も高かったのは、採用直結型のインターンシップであった(図表 12)。

また採用活動との関係(採用と関係あり=1, 採用と関係なし=0)を独立変数とし、インターンシップ中のパフォーマンスと志望度変化を従属変数として独立サンプルの平均値の差の検定を行った。しかし、上記の分析と同様に統計的に有意な差はみられなかったため、平均値を比較した。採用活動との関係がある場合は、インターンシップ中のパフォーマンスと志望度変化ともに採用活動との関係がない場合に比べ平均値が高いという結果となった。

図表 12 採用との関係の有無による平均値の比較

	度数	平均値	標準偏差
採用直結	4	3.03	0.42
一部選考免除	16	2.91	0.53
解禁後個別連絡	6	2.59	0.36
上記以外	3	2.89	0.19
関係なし	26	2.80	0.39
インターンシップパフォーマンス	関係なし	26	2.79
	関係あり	29	2.86
志望度変化	関係なし	26	3.62
	関係あり	29	3.72

3. インターンシップの有効性に関する分析

ここまでインターンシップの有効性を検討するために仮説に基づいたインターンシップ内容とインターンシップ中のパフォーマンスとの関係、そしてその他の調査結果とインターンシップ中のパフォーマンスや志望度変化との関係を検証した。さらにインターンシップの有効性について検証するためにモデルを作成する。

3-1 重回帰分析

従属変数であるインターンシップ中のパフォーマンスと志望度変化に対する因果関係を探るために、重回帰分析を行った。重回帰分析で投入する変数は、ダミー変数である性別、インターンシップ内容量、採用活動との関係、インターンシップの実施期間、インターンシップ中のパフォーマンス、そして志望度変化である。今回の分析で投入するインターンシップ内容に関する変数は、サンプル数が 56 で独立変数に投入できる変数の数が限られているため、インターンシップ内容量のみを本研究では用いる。次にインターンシップの実施期間を投入した理由は、インターンシップ実施期間が長ければ長いほどインターンシップ中のパフォーマンスが高まり、志望度も上昇すると考えたからである。インターンシップ実施期間が長期であれば、参加学生が期間内に成長しインターンシップ先の企業に対しての情動的コミットメントも高まる可能性が高い。情動的コミットメントとパフォーマンスとの因果関係については、西田（2000）において、情動的コミットメントが組織市民行動の下位概念である「市民としての美德」と「礼儀」を仲介して職場の業績を上昇させるとされているため、インターンシップ実施期間を独立変数に投入する。

従属変数がインターンシップ中のパフォーマンスの場合の重回帰分析結果は、調整済み $R^2 = .213$ で有意確率 $P = .005$ であった。投入した変数の中でインターンシップ内容量と志望度変化は、従属変数インターンシップ中のパフォーマンスに正の影響を与えていたが、採用活動との関係とインターンシップ実施期間は無相関であった。

一方従属変数が志望度変化の場合の重回帰分析結果は、調整済み $R^2 = .206$ で有意確率 $P = .006$ であった。投入した変数の中でインターンシップ中のパフォーマンスとインターンシップ内容量は、従属変数志望度変化に正の影響を与えていて採用活動との関係とインターンシップ実施期間は無相関であった。

以上二つのモデルで調整済み R^2 の値を比較すると、従属変数がインターンシップ中のパフォーマンスである場合の方が説明度合はわずかながら高い。よってインターンシップの有効性を検証していくモデルとしては、従属変数をインターンシップ中のパフォーマンスとした場合が適している。

図表 13 重回帰分析（従属変数インターンシップ中のパフォーマンス）

モデル	非標準化係数		標準化係数
	B	標準誤差	ベータ
(定数)	1.842	0.314	
性別	0.178	0.106	0.206*
インターンシップ内容量	0.079	0.037	0.297**
採用活動との関係	-0.008	0.108	-0.010
インターンシップ期間	-0.028	0.051	-0.069
志望度変化	0.131	0.064	0.282**
調整済みR ²			0.213
F値			3.870***
***.相関係数は1%水準で有意			
**.相関係数は5%水準で有意			
*.相関係数は10%水準で有意			

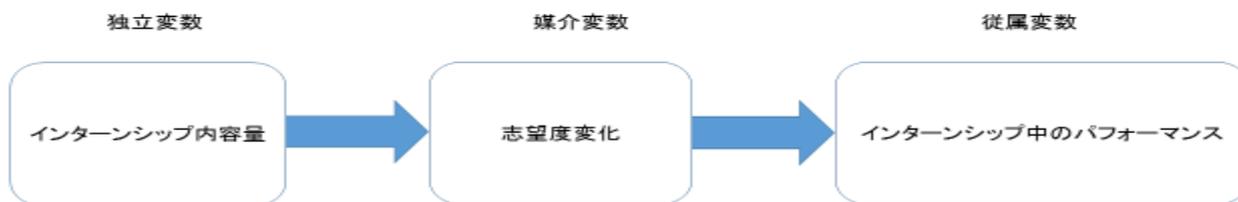
図表 14 重回帰分析（従属変数志望度変化）

モデル	非標準化係数		標準化係数
	B	標準誤差	ベータ
(定数)	1.359	0.863	
性別	-0.018	0.235	-0.010
インターンシップパフォーマンス	0.609	0.298	0.284**
インターンシップ内容量	0.195	0.079	0.342**
採用活動との関係	0.020	0.233	0.011
インターンシップの期間	-0.068	0.110	-0.078
調整済みR ²			0.206
F値			3.751***
***.相関係数は1%水準で有意			
**.相関係数は5%水準で有意			
*.相関係数は10%水準で有意			

3-2 媒介分析

企業と学生の双方に有益であるインターンシップの有効性を考えるモデルにしていくために、媒介分析を行う。モデルは、前述の重回帰分析結果よりインターンシップ中のパフォーマンスを従属変数としておき、インターンシップ内容量を独立変数として志望度変化が媒介しているというモデルを作成した（図表 15）。

図表15 媒介モデル



媒介分析の結果は、まず①独立変数（インターンシップ内容量）→従属変数（インターンシップ中のパフォーマンス）にて重回帰分析が統計的に有意であることを確認する。続いて②独立変数（インターンシップ内容量）→媒介変数（志望度変化）における重回帰分析では独立変数（インターンシップ内容量）の有意確率が1%水準で有意であった。ところが③独立変数（インターンシップ内容量）・媒介変数（志望度変化）→従属変数（インターンシップ中のパフォーマンス）における重回帰分析では独立変数（インターンシップ内容量）の有意確率が5%水準で有意となった。以上より媒介変数（志望度変化）は部分媒介していることが示された。

図表16 媒介分析結果

モデル		①X→Y		②X→M		③X・M→Y	
		ベータ	標準誤差	ベータ	標準誤差	ベータ	標準誤差
1	(定数)		0.270		0.270		0.314
	性別	0.221*	0.109	0.053	0.109	0.206*	0.106
	インターンシップ内容量	0.427***	0.034	0.463***	0.034	0.297**	0.037
	採用との関係	-0.007	0.112	0.009	0.112	-0.010	0.108
	インターンシップ期間	-0.099	0.052	-0.106	0.052	-0.069	0.051
	志望度変化					0.282**	0.064
調整済みR ²		0.162		0.155		0.213	
F値		3.563**		3.424**		3.867***	
***.相関係数は1%水準で有意							
**.相関係数は5%水準で有意							
*.相関係数は10%水準で有意							

VI. 考察

以下仮説とインターンシップ有効性検証モデルについて考察を行う。

1. 仮説に関する考察

1-1 組織適応に関する仮説

仮説 1： インターンシップ先の社員数より参加内定者数が多いインターンシップは、社員数の方が多いインターンシップに比べインターンシップ中のパフォーマンスが高い

仮説 1 の検証より、インターンシップ先の企業に内定している 15 卒見込みの学生数が社員数よりも多いインターンシップに参加している 16 卒見込みの学生は、インターンシップ中に高いパフォーマンスを発揮していることが明らかとなった。参加内定者を量的にインターンシップに関与させる重要性は仮説が支持されたことにより示された。また参加学生にとっては、インターンシップ選びで内定者が参加していることが情報開示されていけば積極的に役立ていくべきである。新規参入者に高いパフォーマンスを発揮してもらうには、新規参入者にとって最も親近感がもてる者が適応エージェントを務めるべきであることもいえる。

仮説 2： インターンシップ参加学生が少ないほど、インターンシップ中のパフォーマンスが高い

仮説 2 は棄却され、インターンシップ参加学生が多いほどインターンシップ中のパフォーマンスが高いという結果となった。この結果に対してインターンシップの参加学生どうしの競争関係と衡平理論に着目して考察を加える。インターンシップは、社員や内定者の評価者と参加学生の被評価者に分かれて活動をしている。というのもインターンシップは日本経団連の倫理憲章より採用活動とは関係のないものとされているが、実態は労務行政研究所(2014)の調査や本研究の調査よりインターンシップと採用活動との関係性が確認されている。インターンシップ中の参加学生にとって自分達の行動がシビアに評価されているという意識のもと、参加学生は他の参加学生との競争関係も強く意識していくこととなる。採用との関係が参加後に明らかになるインターンシップが多く存在する可能性が高いが、企業側が秘密裏に採用と関係を持たせていたとしても、インターンシップ中の評価をしているような素振りが見え隠れすることや参加学生同士で情報交換が行われてインターンシップ中に他の参加学生に競争意識が芽生えたと考えられる。ゆえに参加学生が増えれば競争関係の倍率が高まりより高いパフォーマンスを発揮しようと積極的になったと考えられる。そして加納 (2014) によると衡平理論とは、インプット (学歴、知能、経験、技能、年齢) とアウトカム (賃金、内的報酬、職位、特権) の比率を他者と比較して均衡になるように自身の行動が動機づけられるという理論である。参加学生数が多くなればなるほど、様々なインプットを持ち合わせた他者と自身を比較していくこととなる。よってインターンシップの参加学生数が増えれば自身より優秀な学生と出会う確率は高まり、参加学生は優秀な学生に負けないよう動機づけがなされインターンシップ中のパフォーマンスが高まっていったと考えられる。

1-2 インターンシップ中のワーク量と難易度についての仮説

仮説 3： インターンシップ中のワーク量がやや多いと、インターンシップ中のパフォーマンスが高い

仮説 4： インターンシップ中のワーク難易度が難しいと、インターンシップ中のパフォーマンスが高い

インターンシップに参加した学生が、インターンシップ中のワーク量と難易度ともにちょうどよい (五点尺度の中央値) と感じていると最もインターンシップ中のパフォーマンスが高いという結果になった。これは仮説の導出で使用した Paul, Kenneth, and Dewey (1996) の先行研究が支持されたこととなる。しかし本研究ではインターンシップのワークの量と難易度は参加学生の主観によって判断されているので、ちょうど良いと感じている参加学生のインターンシップ中のパフォーマンスが高まるのは必然である。よってインターンシップのワーク成功率をインターンシップ先の企業にどのように設定したか

問うことができれば、仮説が支持された可能性がある。

2. インターンシップの有効性に関する分析

重回帰分析より、従属変数としてより適しているのはインターンシップ中のパフォーマンスであることが示された。企業がインターンシップ内容を設計していくうえで、参加学生の企業に対する志望度よりも参加学生のインターンシップ中のパフォーマンスの方がよりコントロールできることが明らかとなった。またインターンシップ内容量は、インターンシップの有効性に寄与することが示された。ゆえにインターンシップは今回の質問紙調査で問うたインターンシップ内容をできるだけ多く盛り込んでいくことが必要であり、一日など短期なインターンシップは盛り込める内容に限りがあるため志望度変化やインターンシップ中のパフォーマンスに寄与しない可能性が高いと考えられる。

最後に媒介分析より、インターンシップ内容量とインターンシップ中のパフォーマンスとの関係に対してインターンシップ先の企業への志望度変化が部分媒介していることが判明した。企業がインターンシップの内容を充実させることが、参加学生のインターンシップ開催企業への志望度を上昇させインターンシップ中のパフォーマンスを高めていくことが明らかとなった。

Ⅶ. まとめ

1. インプリケーション

まず実践的インプリケーションについてである。企業側は、インターンシップに来年度入社予定の内定者を積極的にインターンシップに参加させるとともにインターンシップに参加する学生を多く集める必要がある。そして懇親会は必ず開催し、形式については着席でメンバーはフリーかもしくは時間で管理して交代させる形式をとる。一方、学生側は、インターンシップ選びで内定者が参加していることやインターンシップに参加する学生数などの情報を可能であれば収集しておくことで有用なインターンシップを選ぶことができるといえる。質問紙調査にて、学生のインターンシップ申し込み経路の約半数が就職ナビサイトからであった。学生にとって有効なインターンシップの見極めのためにも、就職ナビサイトにてこうした情報を知ることができればまだ就職活動に時間を割けない学生にとって良いと考える。

続いて学術的インプリケーションとしては人材マネジメントの観点から以下の二点を示す。第一に新規参入者の組織適応に関する点である。インターンシップとは学生が新規参入者として企業に組織適応していく必要性があり、本研究では 15 卒見込みの内定者という学生の存在が参加学生のインターンシップ中のパフォーマンスに寄与することが明らかとなったことで、組織適応エージェントの中で新規参入者に限りなく身近な存在が新規参入者のパフォーマンス向上に寄与することを明らかにした。第二にインターンシップの有効性についてモデルを作成したことである。先行研究で言及されてきた学生の能力伸長に加えて、企業側の視点を志望度変化という変数を加えて検証することに成功した。企業がインターンシップ内容を量的に充実させることが企業と学生の双方に有益であることが実証された。

2. 研究の限界と今後の課題

第一に、インターンシップ先企業の内定者について質問紙にて項目を多く割くことができなかつたので、内定者がインターンシップの事前準備やインターンシップ中にどのような関わり方をさせるかまで言及することができなかつた。本研究で内定者を多くインターンシップに参加させることがインターン

シップの有効性に寄与することが証明されたので、内定者についての具体的な調査を今後の課題としたい。

第二に、サンプル数の少なさがあげられる。インターンシップの有効性検証モデルを作成するために、重回帰分析及び媒介分析を行った。サンプル数が少ないため独立変数に投入できる変数が少なく、インターンシップ内容の質問項目ごとにダミー変数化して投入することができなかった。今後の課題として、サンプル数を多くすることで具体的にどのインターンシップ内容がインターンシップの有効性に寄与するのか研究していきたい。

謝辞

本研究を進めるにあたり、ご指導して頂いた西村孝史准教授に感謝致します。そして西村孝史研究室の皆様や質問紙調査にご協力いただいたインターンシップ経験者の皆様にも感謝致します。皆様には質問紙の作成や拡散、卒業論文に関する建設的な助言をたくさんしていただき研究の励みになりました。

自身がインターンシップに参加して多くのことを経験したことと、大学三年時に取り組んだ合同ゼミにてインターンシップに関する研究を発表したことが本研究を行うきっかけでありました。自身の関心あるテーマで卒業論文を書く機会を与えてくださったことに感謝いたします。

参考文献

- 浅井千秋(2013)「組織特性、リーダーシップ行動及び就業態度が自発的職務改善に与える影響」『実験社会心理学研究』Vol. 52, pp. 79-90.
- 加納郁也(2014)「第 13 章組織的公正」開本浩矢編『入門 組織行動論(第 2 版)』中央経済社, pp. 197-212.
- 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』Vol. 44, No. 5 pp. 169-185.
- 眞鍋和博(2010)「インターンシップタイプによる基礎力向上効果と就職活動への影響」『インターンシップ研究年報』Vol. 13, pp. 9-17.
- 見館好隆・関口倫紀(2014)「インターンシップがキャリア育成にもたらす効果とその規定要因」『経営行動科学学会年次大会：発表論文集』No. 17 pp. 53-58.
- 長尾博暢(2009)「大学におけるインターンシップの教学的正統性：正課課目・単位認定の経緯と論理をめぐって」日本インターンシップ学会編『年報』Vol. 12, pp. 51-58.
- Newcomb, T. M. (1966) "The general nature of peer group influence". *College peer groups: Problems and prospects for research*, pp. 2-16.
- 西田豊昭(2000)「職務満足、組織コミットメント、組織公正性、OCB が職場の有効性に及ぼす影響」『経営行動科学』Vol. 13, No. 3 pp. 137-158.
- 尾形真実哉(2012)「若年就業者の組織適応エージェントに関する実証研究-職種による比較分析-」『経営行動科学』Vol. 25, No. 2 pp. 91-112.
- Paul, H. , Kenneth, H. B. and Dewey, E. J. (1996) *Management of Organizational Behavior :Utilizing Human Resources Seventh edition*, Paul Hersey(山本成二・山本あすさ訳『行動科学の展開』生産性出版, 2000 年).
- 労務行政研究所(2014)『こう変わる！新卒採用の実務』労務行政.

鈴木竜太 (2001) 「コープこうべの店舗における組織コミットメントとその決定要因：組織文化とリーダー行動を中心として」『経営行動科学』 Vol. 14, No. 3 pp. 129-141.

田中宣秀 (2007) 「高等教育機関におけるインターンシップの教育効果に関する一考察：新たな『意義』をみいだし、改めて『効果』を考える」日本インターンシップ学会編『年報』 Vol. 10, pp. 7-14.

谷村圭介・渡辺弥生 (2008) 「大学生におけるソーシャルスキルの自己認知と初対面場面での対人行動との関係」『教育心理学研究』 Vol. 56, pp. 364-375.

城仁士 (2007) 「インターンシップ体験が就職活動に対する自己効力感に及ぼす影響」『日本教育心理学会総会発表論文集』 Vol. 49, pp. 671.

「インターン、延期・縮小相次ぐ 後ろ倒しで手が回らず」『日本経済新聞電子版』 2015 年 6 月 28 日.
マイナビ「2016 年卒マイナビ大学生広報活動開始前の活動調査集計結果報告」

URL:http://saponet.mynavi.jp/enq_gakusei/pre_action/アクセス日：2015 年 11 月 28 日.

「採用連動型インターンシップの新潮流」目的に沿った“成果を上げる枠組みづくりと運用のポイントを探る」『労政時報』 2015 年 3886 号, pp. 18-41.

「人材獲得に貢献する採用連動型インターンシップの勘所」『労政時報』 2015 年 3886 号, pp. 51-62.

Ⅲ.参加インターンシップでのワークの質				
以下も同様に最も良い印象が残ったインターンシップ一つについてお答えください(大問ⅡⅢⅣ通して同じインターンシップを想定してください)。				
Q14.インターンシップのワークの量は全日程を通じてどのように感じましたか？*必須				
少ない やや少ない ちょうどよい やや多い かなり多い				
Q15.インターンシップのワークの難易度は全日程を通じてどのように感じましたか？*必須				
かなり易しい 易しい ちょうどよい 難しい かなり難しい				
Q16.インターンシップ中の個人ワークとグループワークの比率をお答えください。*必須				
全て個人ワーク 個人ワークが多かった 同じくらい グループワークが多かった 全てグループワーク				
IV.その他				
以下も同様に最も良い印象が残ったインターンシップ一つについてお答えください(大問ⅡⅢⅣ通して同じインターンシップを想定してください)。				
Q17.インターンシップの申し込み経路についてお答えください。*必須				
先輩・友人・知人 ゼミ・研究室の指導教授 大学の就職課 就職ナビサイト・インターンシップ専用サイト インターンシップ紹介イベント その他:				
Q18.インターンシップの一番の参加目的は何ですか？*必須				
業界研究のため 自身の成長のため 志望企業への就職を有利にするため(インターン先=志望企業) 就職活動の自己PRで使うため 新しい友人を作るため その他:				
Q19.インターンシップに参加したことで、インターンシップ先の企業に対する志望度がどのように変化しましたか？*必須				
大いに下がった 下がった 変わらない 上がった 大いに上がった				
Q20.インターンシップと採用活動の関係について、差支えなければお答えください。				
採用直結型インターンシップ 参加学生の一部が選考段階を一部免除 採用広報活動解禁時(大学三年の三月)に個別で連絡 上記以外 関係なし				
Q21.あなたがインターンシップ中に以下の行動をどの程度行ったかお答えください。*必須				
全く行わなかった=1 あまり行わなかった=2 しばしば行った=3 常に行った=4				
1. 決められたワークをするだけでなく、自主的に目標や課題を設定して取り組んだ。	1	2	3	4
2. インターンシップで行ったワークで良い成果をあげるため、一生懸命努力した。				
3. インターンシップ先の企業の経営戦略や方針について、常に把握しようとした。				
4. 自分のワークの意義やグループの目標との関連性を、いつも意識した。				
5. ワークにおける目標達成や改善に役立つアイデアや提案を、いろいろ考えた。				
6. 自分のアイデアを社員やチームのメンバーに進んで提案した。				
7. インターンシップ参加学生と雑談などの会話に参加した。				
8. インターンシップ先の社員や内定者と雑談などの会話に参加した。				
9. インターンシップ先の社員や内定者にワークに関する質問をした。				
10. インターンシップ参加学生にフィードバックをした。				
11. インターンシップ参加学生に否定的意見を述べた。				
12. インターンシップ参加学生に同意的意見を述べた。				