

職業体験が学生の職業適性に及ぼす影響

インターンシップが職業適性に及ぼす影響の一考察

森 久子

日本大学大学院総合社会情報研究科

Does Internship Experience Affects the Vocational Aptitude of Students?

MORI Hisako

Nihon University, Graduate School of Social and Cultural Studies

The internship program is considered one of the effective tools to motivate students to do job hunting. Recently many schools have added or are going to add the internship program to curriculums. Does internship experience have only a good and positive effect or effects on the students? To study the effects on the vocational aptitude of students, I assess students' vocational aptitude using "YG Personality Test" and "Vocational Readiness Test" and try to probe into a problem if any one problem presents itself.

はじめに

短大生に対する進路指導は、企業の募集が1年生の秋からスタートするので、入学当初より行う必要がある。しかし、学生は入学してほっとしているところであるため就職活動に対する準備はできていないのが現状である。自己認識が困難である学生は適職を考えることも困難である。そのため就職指導の最初の段階では職業適性を考えるために、自己分析から始めることが一般的である。特に短大では就職活動が入学から半年後であるため、本人の自覚を待つ時間はなく、職業適性検査や性格検査などによって指導を行うことになる。このときの職業適性は短期間に変化をもたらすことを前提としていない。そのため、この適性検査結果によって適職を知ろうとすると、就職活動時までには仕事に対する志向に変化が起きるなら、適性検査は度々行う必要性があることになる。

職業適性に変化を及ぼす一つの要因として考えられるのが職業体験である。最終校の学生のみでなく、

小学校や中学校でもインターンシップ・プログラムを実施しているところが増加している。確かにインターンシップ後に目に見えて行動が積極的になったり、社会性が増したり、自分の職業適性を自覚する学生がいる。職業体験が職業適性に影響を及ぼし適性の変化が起きているのなら、職業適性検査に表れるものであろう。ここでは10人の短大女子1年生のインターンシップ前に行った適性検査の結果と、インターンシップ後に行った適性検査の結果を比較し、本人への面接と共に、自覚に変化が起きたのか、起きないのかを検証する。短大1年生の後期は既に就職活動を始めているため、インターンシップを体験せずとも、就職活動により変化が起きている可能性も考えられるため、インターンシップを受けずに就職活動を行っている学生についても同様の検査を行い変化の様子を観察し、比較することでインターンシップの影響の有無を考察し、増加し続けるインターンシップの就職意識に対する有効性について考える。

また、インターンシップが結果的に職業選択にブ

ラスの影響を与えるだけなのか、マイナスの影響を与えることは無いのかについても考察する。

1. 短大への進学率と目的

短大への女子の進学率¹は、データのある昭和 29 年から伸び続け平成 6 年の 24.9%を最高に減少を続け平成 12 年に 17.2%と初めて 20%を割り込み更に減少を続け平成 16 年には 13.5%まで落ち込んでいる。男子については、もともと 2%の前後を推移しているが、やはり平成 12 年に 1.9%と 2%を割り込み、平成 13 年から平成 16 年まで 1.8%のままである。

この減少は進学率自体が減少しているのではなく、大学への進学は男女とも増加傾向にあり、平成 16 年には、女子が 35.2%、男子が 49.3%となっている。高校から短大ではなく、大学へ進学が移行し高学歴化の傾向がある²。

同じ 2 年制であっても専門学校への進学者は、自分が目指す技術や資格で学校を選ぶが、短大への進学者は多くが目的意識が薄く、したいことが見つからないし就職もしたくないので、とりあえず短大に行ってみようという傾向が見られ、入学して直ぐに就職といわれてもどんな仕事に就きたいのかイメージが湧かない。短期大学に平成 18 年に入学した実務講座受講生の 1 年生の男女 60 人に、入学後 2 ヶ月を経過した時点で就職活動の際に目指す職種を決めているかと尋ねたところ 16 人が決めていると答え、他の 44 人は決めていないと答えた。実務講座を受講している学生は就職意識が一般的に高い学生であるが、その学生においても自分の就職したい職種を決めているのは 30%に満たない。このままの状態では半年が過ぎて、短大では自分の就職したい職種が決まらないまま就職活動を始める学生が多い。

2. 就職活動の時期

短大の就職活動は大学 3 年生と同時期で、1 年生の 10 月から始まり春休みから本格的になり、夏休み前にピークを迎える。大学生は少なくとも 2 年半は、就職について考える時間があるが、短大生の場合は入学後 6 ヶ月で就職活動に入ることになり、就職は

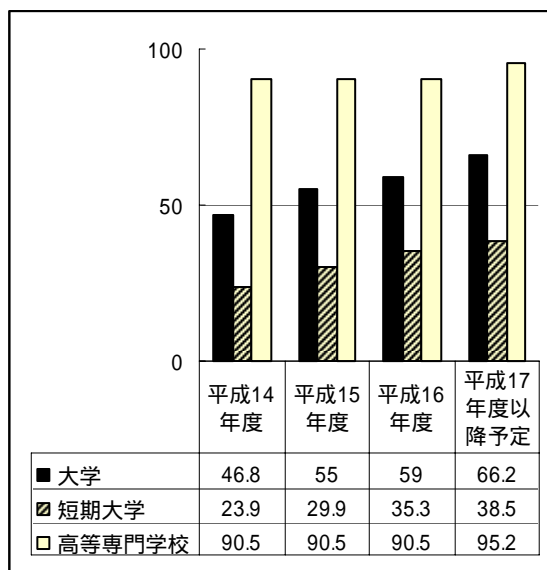
2 年後と知っている学生に 6 ヶ月間で就職意識を持たせることは自発性を待っては間に合わない。

就職活動の時期からすると、短大は、勉強に打ち込む期間が少なく、更に就職試験に合格するためには、入学時から通常授業だけでなく、就職対策も行わなければならないことになる。

3. インターンシップ・プログラムの現状

フリーターやニートが社会問題となっている中で、学生の就業体験が注目され、行政もインターンシップのために企業と学校をつなぐ機会を提供するようになってきている。文部科学省は、インターンシップを「学生が在学中に、企業等において自らの専攻や将来のキャリアに関連した職業体験を行うことをいう」と定義している。文部科学省は平成 17 年 6 月に全国の国公私立大学・短大・高等専門学校を調査した。

図 1 . 学校別インターンシップ実施率

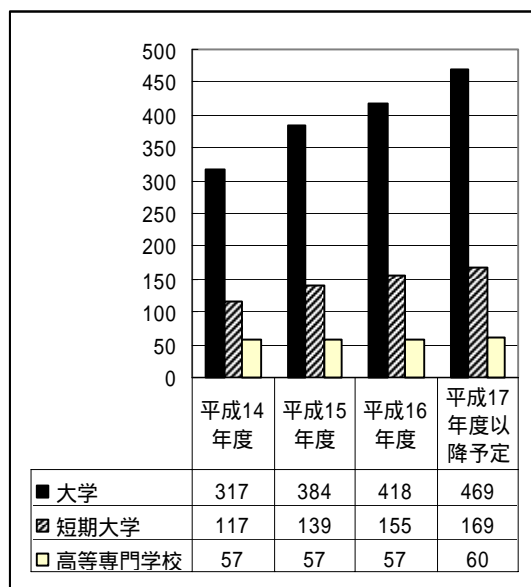


大学 708 校、短期大学 439 校、高等専門学校 63 校に対する調査は 100%の回答を得ており、平成 16 年度のインターンシップの実施状況³におけるインターンシップの実施率は、高等専門学校はもともと実施率が 90%を超えているとはいえ、全ての学校で伸び続けて、今後も更に伸びるといふ予測をしてい

る。この調査の中には、教育実習や特定の資格取得を目的として実施するインターンシップは除外されている。

また、インターンシップ経験者も増加し続け、平成 16 年度の体験学生数は 5 万人超となっている。

図 2 . 学校別インターンシップ実施数



インターンシップの実施時期は、大学学部が 3 年生で 75.7%、大学院が修士 1 年で 82.1%、短大が 1 年で 79.6%、高等専門学校(5 年制)が 4 年生で 87.3% と、いずれも当然ながら就職活動の前に行われ、実施期間は 1 週間から 2 週間未満が、大学で 49.9%、短大で 55%、高等専門学校で 67.2% である。

4. 調査対象者

今回の調査対象は短期大学 1 年生の女子学生 15 名である。意図的に女子学生を抽出したのではなく、平成 17 年度に単位認定されるインターンシップの授業を受けた学生が全て女子学生であったためである。10 名はインターンシップの受講者で、それにインターンシップの授業を受講しなかった学生 5 名を加えた。インターンシップの授業を受けるためには前期に職種研究に関する授業を受講しなければならない。インターンシップの授業自体は平成 17 年 9

月から平成 18 年 2 月まで 1 週間に 1 コマ行われ、インターンシップ時の注意事項やビジネス・マナーなど事前教育を行い、実習は平成 17 年 12 月から平成 18 年の 3 月の間で春休み中の 2 月を中心として 1 週間から 2 週間の期間で行われた。10 名の学生のインターンシップ先の職種は 3 名が事務職で 7 名がサービス・販売である。インターンシップの際の職種の選択は学生自身が行った。

インターンシップを経験していない 5 名は、インターンシップ受講者と同時期に性格検査、職業適性検査を受けている。1 回目の性格検査は就職指導に使用する目的で行っているため、学内に保管されているが、2 回目の職業適性検査は、本人に返却されているため紛失した者もあり、検査結果は多い者で 3 回分、少ないものは 1 回分のみとなっているので、15 名全て同様の比較ができない場合もある。

対象学生には 1 から 15 番までの番号を付与し、で番号を囲んである学生はインターンシップ授業受講者である。

インターンシップはアルバイトと異なり、正社員の仕事を体験させることが目的となっているため、今回の受け入れ企業では、新入社員と同じ研修を準備してくれたり、様々な部署を体験できるようにプログラムを組んでくれたりした。また、どの企業でも専任の指導者が 1 人ついて指導してくれるなど、企業側の負担も大きいことが推測できる。

また、平成 15 年に公布された「個人情報の保護に関する法律」により、個人情報にふれるような事務職のインターンシップが減少し販売職に偏る傾向もある。そのため、ここで被検者として協力してくれた学生も販売職が多くなった。

5. 性格検査と適職検査における変化

方向性が決まらないままに就職活動を始める学生への対策として、就職活動を始める前に自己分析や職業適性検査を行いそれをもとにキャリア・カウンセリングが行われ、自分が就職を考えている職種や、特に職種を決めていない場合は適性があると思われる職種についてアドバイスしていく。問題になるのは、多くの学生が適性検査の結果の意味がよく理解

できず、適性を知ったとしても就職活動では具体的に職種を決められないことである。

そのような学生の中で、インターンシップ後に明らかに行動変化が際立っていると認められる学生がいる。その変化がどのように起きているのかを確認できるかどうか、「YG 性格検査」と「職業レディネス・テスト」を使用して、変化を探る。

「YG 性格検査」は 1 回目がインターンシップ前の平成 17 年 12 月に実施したもので、2 回目は平成 18 年 4 月に行われた。

「職業レディネス・テスト」は、8 人に対しては平成 17 年 7 月と 10 月、および平成 18 年 4 月に 3 回実施した。残りの 7 名は平成 17 年 10 月と平成 18 年 4 月に受けたが、そのうち平成 17 年 10 月分を紛失した学生が 6 人いる。

3 回目のテストについては、4 月の時点で全員が既に就職対策講座を受講済みで就職活動に突入している時期でもある。インターンシップを経験していない学生についても、就職に対する意識が高くなっているため、インターンシップ経験者のように企業での職業実体験はないとしても、情報はかなり取得していると考えられる。

もし、インターンシップを経験した学生の変化がインターンシップを経験していない学生と比べて大きく検査結果に現れるなら、どの因子や興味の変化があり、外見的な変化となっているのか、また、その検査によって適性の判断ができていたのか、あるいは、曖昧だった適性の方向性が出てきたのかなども明らかにできるであろう。

6. YG 性格検査系統値の変化

YG 性格検査は、南カリフォルニア大学の J.P.ギルフォードらの考案による、いわゆるギルフォード性格検査とよばれる気質概観検査を矢田部達郎、辻岡美延、園原太郎が日本の文化に合うように構成したもので、学問的に厳密な検証を経ているため信頼性が高い。

YG 性格検査は 12 因子の基礎因子から構成され、一部は重複するものもあるが、12 因子をグループごとに分類して、6 つの集合因子、「情緒的安定」「社

会的適応」「活動的」「衝動的」「内省的」「主導的」を検査できるものとなっている。それぞれの結果は 5 段階にレベルを分けている。

12 の因子の検査するものは次のとおりである。

- D : 抑鬱性の大小
- C : 気分の変化の大小
- I : 劣等感の大小
- N : 神経質かそうでないか
- O : 客観的か主観的か
- Co : 強調的か非強調的か
- Ag : 攻撃的かそうでないか
- G : 活動的かそうでないか
- R : のんきかそうでないか
- T : 思考的内向か外向か
- A : 服従的か支配的か
- S : 社会的内向か外向か

その結果から性格を 5 系統に大別して、それぞれに ABCDE 類と名づけ、さらに類ごとに典型・純型・混合型の 3 種類に分類されている。

平成 17 年 12 月に行われた 1 回目の検査と、平成 18 年 4 月に行われた 2 回目の検査の 15 人の系統値の変化は表 1 のとおりである。なお、インターンシップ経験者は番号が で囲んである。

表 1. 類型の変化

被 検 者	E	C	A	B	D	分類
	4	6	4	2	4	準 C 型
	5	5	3	4	4	準 C 型
	8	4	4	4	0	準 E 型
	8	5	3	4	1	準 E 型
	6	2	5	5	1	準 E 型
	3	0	7	4	2	亜 A 型
	7	1	4	7	1	準 B 型
	6	1	5	6	1	準 B 型
	2	2	5	5	5	AB 型
	0	3	9	2	5	A 型

	2	1	8	3	2	準A型
	4	2	6	4	2	亜A型
7	11	5	1	6	0	E型
	8	4	3	5	1	準E型
8	5	0	4	8	3	B型
	3	8	4	0	5	C型
9	6	3	2	7	4	準B型
	8	6	1	5	3	準E型
	2	3	3	6	7	準D型
	6	1	5	6	1	準B型
	2	2	6	4	4	準A型
	1	2	7	3	4	準A型
	5	1	4	7	3	準B型
	9	3	0	9	3	準B型
	2	6	5	1	5	準C型
	3	7	2	3	7	C型
14	0	1	9	2	3	A型
	1	1	8	3	3	準A型
15	2	0	6	6	4	B型
	0	2	5	4	6	準D型

注) 被検者ごとに上段が1回目の検査結果、下段が2回目の検査結果である。

類型が完全に变化したのは全体で5名であり、その内2名がインターンシップ経験者である。被検者との学生については、インターンシップ後に社会性が身についたという第三者の評価が高い学生であるが、類型に変化は無かった。

仕事の適性を考える場合、分類だけで適性を考えるのではなく、関連因子、矛盾因子、突出因子、他の因子との位置関係などを検証する必要があるが、大まかな目安として分類と職業適性の関係は次のようであると考えられている。

- 事務職：A、B、C類でもよいがなるべくD傾向の者がよい。E類の人は避けたほうがよい。
- 営業職：D類、A類が適していると言える。
- 労務職：D類が望ましい。男性はE類を避けたほうがよい。

専門職：それぞれの職種で資質は多種多様であるが職人気質とよばれているように多少性格の偏りが見られる。

サービス職：D類が多く、次にB類が多い。

今回は被検者の学生について、6つの集合因子、「情緒的安定」「社会的適応」「活動的」「衝動的」「内省的」「主導的」に関して変化があるかを確認した。

「情緒的安定」はDCINの因子から構成されており、各因子が1回目と2回目の間に5段階のうち2段階以上変化のあった者については次の4人で、番号が で囲まれている番号はインターンシップ経験者の学生で、全て実習先において販売業務を行っていた。

表2. 情緒安定性の変化(5段階で見る変化)

被検者	受検回	D	C	I	N	2段階以上変化
	1回目	3	3	3	2	I
	2回目	2	4	5	3	
	1回目	4	5	5	4	C
	2回目	4	3	5	5	
8	1回目	3	5	4	4	C,N
	2回目	2	3	3	2	
	1回目	3	2	2	3	C
	2回目	4	4	3	4	

被検者 はI(劣等感)が大きくなっており、C(気分変化)も1段階上昇しているため1回目には中間領域にあった情緒が不安定方向に移行した。被検者はもともと全ての因子が高い数値を示し情緒的不安定の領域にあったが、C(気分の変化)は数値が減少して中間領域に移行している。また、被検者については、全てが情緒的安定領域から不安定領域に向かって移行した。8の学生はインターンシップを受けなかった学生でただ一人2段階以上の変化があり、情緒的不安定から情緒的安定へ移行した。

情緒的安定性については、2回の結果によると多

くの学生が不安定傾向が強く、被験者の 2/3 が何らかの情緒不安定因子を持っており、また、情緒を表す 4 つの因子のうち全てが情緒的不安定領域に入っている学生が 1 回目と 2 回目で、それぞれ 1 人ずついた。

表 3 . 情緒的不安定領域に因子がある学生数

因子数	1回目(人)	2回目(人)
0	5	5
1	3	2
2	3	4
3	3	3
4	1	1

「社会的適応」は O と Co とで構成され、インターンシップを経験した の学生は客観性が 2 段階適応方向に移行し、情緒的安定が 2 段階変化によって増した 8 の学生は全ての因子が 2 段階社会的適応方向へ移行したが、その他の学生が全てにおいて 1 段階の領域移行は見られるものの、1 回目と 2 回目の大きな差は無かった。

「活動的」の A と G の 2 因子については、8 の学生が活動的から非活動的へ 2 因子とも 2 段階移行したが、その他の学生については、もともと活動的な学生は活動的なままで非活動的な学生も非活動的なままで 4 ヶ月間における変化は無かった。

「衝動的」の G と R の 2 因子についても被験者 8 の学生が衝動的から非衝動的へ 2 段階移行した。また、9 の学生も 1 因子のみ 2 段階非衝動的へ移行したが、他の学生については大きな変化は無かった。

「活動的」「衝動的」は、R 因子が重複しているため連動して、非活動的な人は非衝動的である傾向にある。

「内省的」の R と T については、やはり 8 と 9 の学生が 2 因子の内 1 因子が 2 段階「内省的」の方向へ移行した。この 1 因子は「衝動的」と重複しているため、同じ結果となり、「非衝動的」な人は「内省的」である傾向にある。

「主導的」の A と S については、どの学生についても 1 回目と比べて 2 回目に大きな変化はなかった。

7. YG 性格検査による職業適性

YG 性格検査は性格検査であるが、職業適応性一般について検討可能である⁴。その基礎因子の得点や系統値、得点のバランスや突出因子、矛盾因子、関連因子の組み合わせなどにも注目したり、他の検査を併用したりすることで、ある職業に対する適応性を考えられる。

今回の YG 性格検査では、一般事務職、営業職、サービス業、労務職、専門職のうち一つでも系統値の全てが当てはまることができた学生はいなかった。それぞれの分野の職業人に対して求められる因子の系統値が、求められる領域から逸脱している。特に行動力に対しバランスのとれたブレーキをかけることができるかについては、所謂「極楽トンボ」型でノーブレーキ状態が 15 人中 9 名おり、どの職業にも就くことは租点上で当てはめると困難である。

学生に対して YG 性格検査のみで職業適性をみることは、事例の積み重ねから推測することが有効と思われるが、学生の事例が無いため今回は職業レディネス・テストの結果と面接とを YG 性格検査に組み合わせることで職業適性の変化を確認することとした。

8. 職業レディネス・テストと YG 性格検査

職業レディネス・テストは、雇用職業総合研究所（現 独立法人 労働政策研究・研修機構）において開発され、中学校・高等学校の進路指導の用具として活用されてきた⁵。今回このテストを使用したのは、短大生に対する職業適性検査は 1 年生の早い時期に行われるので、高校生用を使用することが適切であろうと考えたためである。

このテストは A、B、C の 3 検査から構成されている。A 検査と C 検査が職業志向性を測定する。A 検査は職業興味、C 検査は職務遂行の自信度を測定するものである。それぞれの職業領域はホランド（Holland, J.L.）の理論により、R 現実的、I 研究的、S 社会的、C 慣習的、E 企業的、A 芸術的の 6 つの領域に分類される。B 検査は、対情報関係志向、対人関係志向、対物関係志向の 3 領域からなる基礎的

志向性を測定するものである。

職業レディネス・テストについては、YG 性格検査と異なり、インターンシップ前と後で、大きく変化している学生が多く見られた。

テスト結果については、結果を紛失するなどにより変化の確認ができない学生を除き、検査結果を比較ができる9人のみを対象とした。なお、この9人のうち6人がインターンシップ経験者である。

この9人の検査結果については、平成17年7月に行ったテスト結果と、同年10月に行った検査結果の間には大きな変化が見られないため平成17年10月と平成18年4月の検査結果を比較した。

職業的志向性のA(職業興味)検査についての結果の得点の高いものは次のとおりである。同点である2つの志向性があるものは、併記した。被検者7は平成17年10月に2領域あった興味が1つに絞られているが、変化とは考えない。従って、職業興味については、インターンシップ経験者もそうでないものも7ヶ月間における変化は無かったと考えられる。

表4. 職業興味検査結果

n	2005年10月	2006年4月
	S	S
	A・R	A・R
	C・S	C・S
	E	E
	C	C
	I	I・R
7	R	R・A
8	C	C
9	A	A

R：現実的、I：研究的、S：社会的
C：慣習的 E：企業的、A：芸術的

次に、職業的志向性のC(職務遂行の自信)検査は、2人について変化があった。はインターンシップ経験者の学生で、R(現実的)領域の自信が減少したわけではなく、むしろ上昇しているが、それ以上

上にC(慣習的)領域の自信が上昇した結果により変化することになった。C(慣習的)領域は、定型的な作業や規則にしたがって行動する仕事の領域である。企業での職場体験により、定型業務に関しての自信がついたと考えられる。この学生はYG性格検査で情緒不安定因子の内C(気分の変化)が変化が小の方向へ2段階移動している。

8の学生はR(現実的)領域の自信がC(慣習的)領域の自信に変わっているが、得点変化はCにはなく、Rが減少したことによる変化である。この学生はYG性格検査において12因子の検査結果のうち2因子が1段階変化し、7因子が2段階変化した。変化の無かった因子は、主導的かどうかに関する因子で、もともと中間領域にあり変化もなかった。

表5. 職務遂行の自信検査結果

n	2005年10月	2006年4月
	R	R
	R	R
	C・S	C・S
	R	C
	R・I・C	C
	I	R・I
7	R	R・C
8	R	C
9	E・A	E

R：現実的、I：研究的、S：社会的
C：慣習的 E：企業的、A：芸術的

基礎的志向性を表すB検査では、インターンシップを経験した6人のうち4人が変化している。インターンシップを経験していない3人については変化が見られなかった。

の学生はYG検査で劣等感が上昇したが、それ以外の変化は無く、職種の志望にも変更は無い。インターンシップでは、販売をおこない販売の仕事は売るだけでなく返品処理や、気難しいお客様の対応などの経験により自分が思っていたほど自分には力が無いことを日々実感していた。劣等感はこの影響が考えられる。

表 6. 基礎的志向性の検査結果

n	2005年10月	2006年4月
	P	P
	D	T
	I	D
	D	D
	T	D
	D	D・P
7	T	T
8	T	T
9	T	T

D: 対情報、P: 対人、T: 対物

の学生は職業的志向性を測定するA検査とC検査に変化は無かった。基礎的志向性は平成17年10月の時点ではD(対情報)志向が最高値に近かったが、インターンシップ後はT(対物)志向が上昇すると同時にD(対情報)志向が減少した。インターンシップは、自分の憧れの仕事をする事ができたが、仕事自体ではなくコミュニケーション力の不足を指摘されるなど、人間関係に自信を無くしている。就職をしたい職種は憧れの職業ではなく、組織の中にも1人で物を組み立てるような仕事を希望しており、人と関る仕事は避けたがっている。この学生はYG性格検査では、大きな変化は見られなかった。

の学生も職業的志向性を測定するA検査とC検査には変化がなかった。インターンシップ前の基礎的志向性は3つの志向性が接近していたが、インターンシップ後はD(対情報)とTの差は大きく開いた。この学生はP(対人)の得点も下がっており、インターンシップ前にはアルバイトの経験から販売の仕事に自信をもって志望しており、インターンシップでも販売職を希望して行った。インターンシップでは、販売の仕事は物を売るだけでなく在庫管理や店内の商品の配置などの仕事があることに驚くと同時に、アルバイトで自信を持っていた接客もうまくいかず、販売職に自信を無くし事務職に志望を変えた。YG性格検査では、各因子に大きな変化はなかった。

の学生は職務遂行の自信検査でR(現実的)からC(慣習的)に変わった。YG検査では気分の変化が落ち着いてきているという変化はあった。インターンシップでは、サービス業でアルバイトの経験があり自信を持って販売職を選んだ。現実それが役に立たなかったことと、自分と同じ歳の社員と比べて自分の能力の低さにショックを受けた。今後は甘えていないで自分が何をしたいのかよく考えたいと述べている。

の学生はYG性格検査で情緒が安定しており、事務職、営業職とも必要とされる一部の因子の租点が1段階ずれている程度であるため、YG性格検査の被検者である学生のうちで適性の職業の可能性を最も考えられる学生である。

職業レディネス・テストでは、職業的志向性については、大きな変化は無かった。基礎的志向性でD(対情報)志向が上昇する一方、T(対物)志向が減少したため逆転した。インターンシップで販売等の人と接する職業に対する不安が増し、営業職は考えられないと本人は言っている。

の学生は、D(対情報)志向がP(対人)志向と同じレベルまで減少したため、DPとなった。インターンシップでは、人事部に所属し社員と一緒に新卒採用の説明会を行ったため、人に関する仕事に対する興味とデータや資料作成の業務が同等になった可能性がある。また、説明会では、採用したい学生、採用したくない学生を現実に見ることができ、自分自身を反省したと述べている。事務職志望であるが、YG性格検査では営業職に対する適性がいくつかの因子により表れている。

7、8、9の学生については職業レディネス・テストでは、いくつかの領域で同点だったものが一つに絞られたことはあるが、変化は無かったと言える。8の学生はYG性格検査で多くの変化を起こしたが、職業レディネス・テストでは変化が見られなかった。YG性格検査では非活動的の方向へ変化していたが、就職に対する態度が誰もが見て取れるほど積極的に変化しており、その変化の引き金となったことや経験が何か考えられるかと尋ねたところ、「2月に先生から就職活動をこれから本格的にすることになると言われて、気持ちを就職活動に向かって高めようと

春休みから合同企業説明会や、ネットで企業の説明会を探して参加していた」と回答した。自覚をすることで、インターンシップの経験者よりも積極的に動いている。

9. 希望職種変化と性格検査

志望職種が変化した学生の検査結果に表れるかについては、YG 性格検査については表れたとはいえない。全ての学生がインターンシップで自信を無くしたが、1人だけ大きく減少するも、他の5人についての変化は無かった。インターンシップにより性格が変化し職業適性が変わるということはなく、性格によって適職を探すことは、本人の志向とは異なることがあるということが分かり、アルバイト以外に就業体験が無い学生に対して、性格検査から職業適性をみることは困難であった。

10. インターンシップは職業選択に有効か

インターンシップ後に希望職種が変わった学生については、今回の性格検査からみるとその職業適性が変わったということではなかった。インターンシップ経験者の6人のうち4人が志望職種変更をしており、面接により確認した結果、インターンシップにおいて自信をなくしたことと、仕事が思っていたより大変であることが分かったという理由であった。

逆にインターンシップを経験していない学生は、自信を無くすことがなく、迷わずに、そのまま就職活動を行っている。

職種変更を行うことがマイナスであるというわけではないが販売が向かないと思ったから事務にする、事務が向かないと思ったから販売にする、といった安易な職種変更がおこなわれることが問題である。今回、学生が職種変更の決定した際には、自分の性格の特性は考慮に入れずに志向のみで行われていた。志向については職業志向性より基礎的志向性が変わるにより、職種変更が考えられている。そして学生は、一旦、職種変更を行うと、その職種だけに向かって就職活動を行う。

インターンシップで自信をなくしたが職種変更をしなかったとの学生は、平成17年12月のYG性格検査で情緒的に安定していたという特徴がある。平成18年4月には劣等感については増加している。特にこの学生は2段階劣等感が増している。しかし2人とも自分の能力を客観的に見ることができたので、求められているレベルとのギャップを埋めるように頑張ると述べ職種変更はしていない。インターンシップ先からは、両名共に積極的に新しいことを覚えようと頑張っている態度が好感を持てるという評価を得ている。

インターンシップの経験を本人たちがどう考えているかを尋ねたところ、今回被検者となった10人全員がインターンシップに行ってもよかったと述べている。その理由としては、就職活動をする前に、仕事の内容が想像していたものとは違うことがよく分かったことや、自分の能力が低いことを自覚し、適性がないことが分かったという2つであった。学生は「できない=適性がない」と捉えている。

インターンシップのマイナス面は、可能性を潰すかも知れないということである。企業側の感想に「やっと慣れてきたところで終わりですね」というコメントがあり、学生の多くが「会社の雰囲気にも慣れてきて、仕事も最初よりはできるようになったと思ったところで終わりとなった」とコメントしており、この学生については、「短かったのもう少しやりたかった」と付け加えており、多少の自信が出てきたことが見て取れる。もし1ヶ月続けたら、出来るという自信がついたかもしれない。

インターンシップ自体がマイナスということではなく、短期間であったため、最初に自信喪失が起こり、それが回復する間が無くインターンシップが終わったことに問題があるようだ。

終わりに

YG性格検査と職業レディネス・テスト結果によると、2週間のインターンシップで変化したのは職業適性ではなく、職業志向性ということが明らかになった。学生はこの職業志向性を適性と捉えて就職活動をおこなう。

やりたいことを見つけて仕事にしようという風潮のなかでは、正に職業志向性がやりたいことである。面接において YG 性格検査と職業レディネス・テストの結果を説明しながら、本当に職業志向性だけで職種を決めてよいのかを問いかけた結果、志望変更前の職種も視野に入れて活動することとなった。職業志向性を否定するわけではなく、就業することにより、その仕事に適合していくことは十分に考えられるし、当然職業志向性からたどり着いた職種も選択肢の一つである。危険なのは選択肢の一つと捉えず、それが適職だと捉え他の職種を排除してしまうことである。

インターンシップで無くした自信を取り戻すことは難しい。また一つの職種だけでなく複数の職種を体験すれば、どの仕事にも楽しいこと大変なことがあることが理解できる。アメリカで行われているインターンシップのように、大学生の多くは入学後夏休みの都度に3ヶ月間、おなじ企業で就業するなど、一つの職種に習熟することも可能であるような環境は日本では、まだ難しい。また、期間もある程度自信が持てるようになる長さであれば、そこで適性を考える余裕が出てきそうである。

この調査は1回目であり、被検者数も少ないため、結論付けることはできないが、2週間程度のインターンシップであれば、一部の初等、中等教育機関で行われているように、ジョブ・シャドーイングといわれる、社員1人についてその行動を観察していく方式をとる方が好ましいかもしれない。仕事の内容を理解でき、仕事の楽しさ大変さも疑似体験できるため、自信を無くすこともなく、就職活動への活力となる可能性が高いように思われる。

インターンシップが及ぼす職業選択への好影響が実際にあるため、盛んになってきていることは事実である。しかし、日本においてはまだ歴史が浅いため、より効果のある方法を考えることを今後の課題として、インターンシップを学生に経験させていきたいと考えている。

調査結果について」文部科学省

⁴ 八木俊夫「YG テストの診断マニュアル - 人事管理における性格検査の活用」日本心理技術研究所、平成 14 年

⁵ 「新版職業レディネス・テスト手引き」独立行政法人 労働政策研究・研修機構、平成 17 年

(Received: May 31, 2006)

(Issued in internet Edition: July 1, 2006)

¹ 文部科学省学校基本調査 - 平成 17 年度 -

² 「わが国の高等教育の将来像(答申)中央教育審議会 平成 17 年 1 月 28 日

³ 「大学等における平成 16 年度インターンシップ実施状況