

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 6 年 6 月 15 日現在

機関番号：32695

研究種目：若手研究

研究期間：2021～2023

課題番号：21K13353

研究課題名（和文）大学在学中のインターンシップ経験が入社後の組織適応に及ぼす影響の実証研究

研究課題名（英文）An empirical study of the effects of internship experience during college on organizational adjustment after joining the company

研究代表者

初見 康行（Hatsumi, Yasuyuki）

多摩大学・経営情報学部・准教授

研究者番号：50737286

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,500,000円

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は、大学在学中のインターンシップ経験が入社後の組織適応に及ぼす影響を明らかにすることである。主な発見として、在学中の「社会人基礎力」が、入社7ヶ月後および16ヶ月後の「ワーク・エンゲージメント」に有意な影響を与えることが確認された。換言すれば、インターンシップを通して「仕事内容や社風の理解」だけでなく、社会人基礎力に代表される「能力開発」を行うことが、入社後の組織適応にも有効であることが確認された。また、「社会人基礎力」と強く相関する要因として「自律的キャリア観」が確認されており、スキル面とマインド面の両方を在学中に育成する重要性が示唆される結果となった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の結果から、インターンシップを通して社会人基礎力に代表される「能力開発」を行うことが、入社後の組織適応に有効な可能性が確認された。また、社会人基礎力が高い学生は、自己のキャリアを自律的にマネジメントする「キャリア自律」の値が高いことも確認された。さらに、キャリア自律や社会人基礎力が高い学生は「就業体験」を伴う長期のインターンシップやキャリア形成活動に参加している割合が高いことも確認されている。実証研究から、大学在学中にキャリア自律（マインド）と能力（スキル）を高めることが入社後の組織適応に有効であることが明らかになったことは、学術的にも社会的にも有意義な知見であると考えられる。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study is to clarify the influence of internship experience during university students on organizational adjustment after joining the company. The main finding is that the improvement of "The basic skills of a working adult" through internships has a positive impact on "work engagement" after 7 and 16 months after joining the company. In other words, it was confirmed that not only "understanding of job content and company culture" but also "skill development" as represented by "basic skills of a working adult" through internships is effective for organizational adjustment after joining a company. In addition, "career self-reliance" was confirmed as a factor strongly correlated with "basic skills of working adult" suggesting the importance of cultivating both skills and mindset while in school.

研究分野：人的資源管理

キーワード：インターンシップ 組織適応 就業体験 キャリア形成 大学生 キャリア自律 社会人基礎力

1. 研究開始当初の背景

本研究課題を設定した背景は大きく3つある。第1に、インターンシップ活動の影響力の拡大である。株式会社マイナビ(2024)によれば、2025年卒大学生の公募型インターンシップの応募率は91%、実際の参加率は85.7%で過去最高になっている。また、株式会社リクルートが発行する「就職白書(2024)」によれば、大学生の71.3%がインターンシップに関連した業界・企業に入社予定であることが指摘されている。以上のように、近年、インターンシップは大学生のキャリア形成に欠かせない活動に発展しており、大学生の進路・職業選択に対する影響力も拡大傾向にあることから、本課題を設定した。

第2に、先行研究の課題の克服である。これまで、多くの先行研究ではインターンシップの効果として「内々定の有無」や「内々定先への満足感」など、就職活動に関するものが応答変数(従属変数)として用いられてきた。その背景には、大学卒業後の就業状況を含めたパネルデータの取得が極めて困難だったことがある。しかしながら、文部科学省(2015)も指摘しているように、インターンシップの意義・目的は就業経験を通じた職場への適応力や定着率の向上を促進することである。それゆえ、本研究ではインターンシップ経験が入社後の組織適応に及ぼす影響を検証するため、入社後の「ワーク・エンゲージメント」等を成果変数に設定した。これにより、先行研究の課題点を克服していく。

第3に、民間企業との共同研究の実現である。本研究で重要となるパネルデータの取得について、就職情報サイトを運営する大手民間企業の協力を得ることができた。上記でも指摘したように、これまでの先行研究は「特定の大学の学生のみを調査対象にしていること」、「回顧的調査であること」、「卒業後の追跡調査が困難なこと」など、様々な課題点があった。本研究では民間企業との共同研究の実現によって上記課題の克服が可能になったことが研究背景として挙げられる。

以上の「社会的意義の大きさ」、「先行研究の課題克服」、「民間企業との共同研究の実現」等が、研究開始当初の背景である。

2. 研究の目的

上記の問題意識を背景として、本研究では大きく3つのリサーチ・クエスチョンを設定した。以下の疑問を明らかにしていくことが、本研究の目的である。

RQ1: 入社後の組織適応(ワーク・エンゲージメント)に有効な要因を定量的に明らかにすること

RQ2: RQ1の分析結果を踏まえ、効果的なインターンシップの特徴を明らかにすること

RQ3: 効果的なキャリア形成活動を行っている学生群の特徴を明らかにすること

以上の分析から、大学在学中のインターンシップ経験が入社後の組織適応に及ぼす影響を定量的に明らかにしていく。また、効果的なインターンシップや効果的なキャリア形成活動をしている学生群の特徴を明らかにすることによって、今後のインターンシップ設計やキャリア形成支援に役立つ知見を広く社会に共有していくことが、本研究の最終目的である。

3. 研究の方法

本研究では、RQ1・RQ2・RQ3を達成するために、実証研究を行った。はじめに、インターネット調査会社を使用して、大学生・大学院生に対して複数時点のサーベイ調査を行った。2021年の第1回(T1:大学在学中)は、在学中のインターンシップ経験に関する調査を行った。また、2022年(T2:入社7ヶ月後)と2023年(T3:入社16ヶ月後)に組織適応状況に関する追跡調査を行っている。さらに、就職情報サイトを運営する大手民間企業からも大学生および大学院生の卒業前後のデータ提供を受け、2つの異なるサンプルデータを入手することが出来た。

次に、上記調査等で収集されたパネルデータを統計分析した。具体的には、2021年に収集されたT1データ(在学中のインターンシップ経験に関する要因群)を説明変数、2022年および2023年に収集されたT2・T3の組織適応状況(ワーク・エンゲージメント等)を応答変数とした重回帰分析を実施した。以上の分析から、ワーク・エンゲージメントに代表される組織適応を促す要因を分析し、効果的なインターンシップ(就業体験)の特徴について包括的な検証を行った。

4. 研究成果

(1)入社後の組織適応（ワーク・エンゲージメント）に有効な要因

図表 1 は、2021 年（T1）に収集された、インターンシップ活動に関わる要因群を説明変数、2022 年（T2）に収集された入社 7 ヶ月後のワーク・エンゲージメントを応答変数とした、重回帰分析の結果である。また、図表 2 は、2021 年（T1）に収集された、インターンシップ活動に関わる要因群を説明変数、2023 年（T3）に収集された入社 16 ヶ月後のワーク・エンゲージメントを応答変数とした、重回帰分析の結果である。

図表1：入社7ヶ月後のワーク・エンゲージメントに対する重回帰分析の結果

モデルの要約				変化の統計量			
R	R2 乗	調整済み	推定値の標	R2 乗変		有意確率	
		R2 乗	準誤差	化量	F 変化量	自由度 1	自由度 2
.518 ^b	0.268	0.239	1.06762	0.031	11.789	1	278
0.001							

係数 ^a							
	非標準化係数		標準化係数		共線性の統計量		
	B	標準誤差	ベータ	t 値	有意確率	許容度	VIF
(定数)	1.239	1.248		0.993	0.322		
T1_性別ダミー_女性	-0.384	0.155	-0.139	-2.477	0.014	0.838	1.193
T1_年齢	0.041	0.050	0.050	0.828	0.408	0.719	1.392
T1_文理ダミー_理系	-0.438	0.151	-0.175	-2.895	0.004	0.721	1.387
T1_志望度ダミー_第一志望	-0.023	0.139	-0.009	-0.167	0.868	0.894	1.119
T2_業種ダミー_製造業	0.103	0.185	0.031	0.559	0.576	0.863	1.159
T2_職種ダミー_営業職	-0.278	0.191	-0.079	-1.455	0.147	0.885	1.130
T2_労働観ダミー_仕事は生活の糧	-0.419	0.129	-0.169	-3.255	0.001	0.971	1.029
T2_企業規模ダミー_1000名以上	0.020	0.129	0.008	0.156	0.876	0.952	1.050
T2_次世代リーダー候補の自覚有無	0.590	0.209	0.155	2.819	0.005	0.867	1.153
T2_大学の専門・専攻と仕事内容の関係	0.239	0.042	0.321	5.749	0.000	0.847	1.181
T1_社会人基礎力	0.251	0.073	0.183	3.433	0.001	0.932	1.073

a. 従属変数 T2_ワーク・エンゲージメント

図表2：入社16ヶ月後のワーク・エンゲージメントに対する重回帰分析の結果

モデルの要約				変化の統計量			
R	R2 乗	調整済み	推定値の標	R2 乗変		有意確率	
		R2 乗	準誤差	化量	F 変化量	自由度 1	自由度 2
.508 ^b	0.258	0.218	1.04713	0.053	14.255	1	200
0.000							

係数 ^a							
	非標準化係数		標準化係数		共線性の統計量		
	B	標準誤差	ベータ	t 値	有意確率	許容度	VIF
(定数)	1.981	1.289		1.537	0.126		
T1_性別ダミー_女性	0.075	0.165	0.029	0.450	0.653	0.913	1.095
T1_年齢	-0.024	0.051	-0.034	-0.475	0.635	0.724	1.382
T1_文理ダミー_理系	-0.226	0.175	-0.095	-1.291	0.198	0.691	1.447
T1_志望度ダミー_第一志望	-0.039	0.158	-0.016	-0.249	0.803	0.890	1.123
T3_業種ダミー_製造業	0.180	0.213	0.057	0.844	0.399	0.823	1.215
T3_職種ダミー_営業職	-0.060	0.216	-0.018	-0.277	0.782	0.890	1.124
T3_企業規模ダミー_1000名以上	-0.108	0.150	-0.045	-0.719	0.473	0.947	1.057
T3_労働観ダミー_仕事は生活の糧	-0.468	0.148	-0.198	-3.162	0.002	0.947	1.056
T3_次世代リーダー候補の自覚有無	0.314	0.193	0.103	1.628	0.105	0.927	1.079
T3_大学の専門・専攻と仕事内容の関係	0.283	0.049	0.379	5.793	0.000	0.868	1.152
T1_社会人基礎力	0.266	0.071	0.240	3.776	0.000	0.918	1.089

a. 従属変数 T3_ワーク・エンゲージメント

図表 1・2 の結果から、以下の点が明らかになった。第 1 に、図表 1 の結果から、入社 7 ヶ月後の「ワーク・エンゲージメント」に対して、大学在学中の「社会人基礎力¹」が有意な正の影響（ $\beta = .251$ 、 $p < 0.001$ ）を与えることが確認された。これまで、多くの先行研究では「内々定の

¹ 本研究では「社会人基礎力」を構成する 12 項目について、学生自身の主観的評価によって 7 段階で回答してもらっている。また、分析においては、12 項目の合計値を当該学生の社会人基礎力とし、分析に使用した（クロンバック $\alpha = .89$ ）。

有無」や「内々定先への満足感」などが応答変数として使用されてきたが、今回、卒業後の組織適応を示す「ワーク・エンゲージメント」に有意な影響を及ぼす要因が確認された点は重要である。また、図表2の結果から、同様の影響が入社16ヶ月目においても確認された。以上の結果を鑑みると、在学中のインターンシップ経験を通して社会人基礎力に代表される「能力開発」を行うことは、入社後の組織適応においても重要なことが推測される。これまで、インターンシップでは就業体験を通じた「仕事内容・社風の理解」が重視されてきたが、今後は学生の「能力開発」にも取り組むことが重要と考えられる。

第2に、社会人基礎力の他に、「大学の専門・専攻と仕事内容の関係」が「ワーク・エンゲージメント」に有意な正の影響を与えることが確認された（図表1・2参照）。換言すれば、大学在学中に学んだ学習内容と現在の仕事内容が近いほど、入社後の仕事に対するエンゲージメントが高まることが確認された。「大学の専門・専攻と仕事内容の関係」については、文系・理系に関わらず肯定的な影響を及ぼす傾向が確認されており、就職先を選ぶ際に、大学で学習した内容を活かせる仕事に就くことが、入社後の組織適応においても重要なことが示唆される。

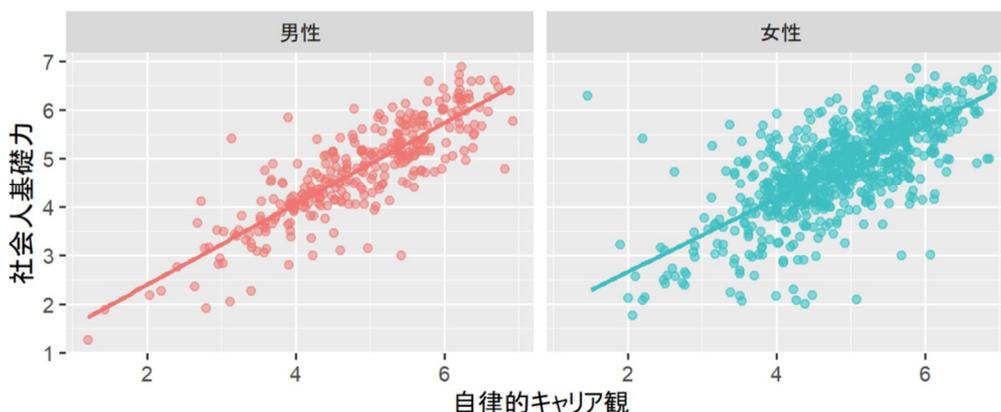
第3に、入社後の「ワーク・エンゲージメント」に負の影響を与える要因として、「労働観（仕事は生活の糧）」があることが確認された（図表1・2参照）。本要因は、仕事をどのように捉えているかという「労働観」を調査したものであり、「仕事は生活の糧を得るもの」、「仕事は成功へのキャリア」、「仕事は自分自身のアイデンティティ」などから自分の考えに最も近いものを選択してもらっている。本分析結果から、「仕事は生活の糧を得るもの」と捉えている場合、入社後のワーク・エンゲージメントが有意に減少する傾向があることが確認された。

(2)社会人基礎力と相関する要因

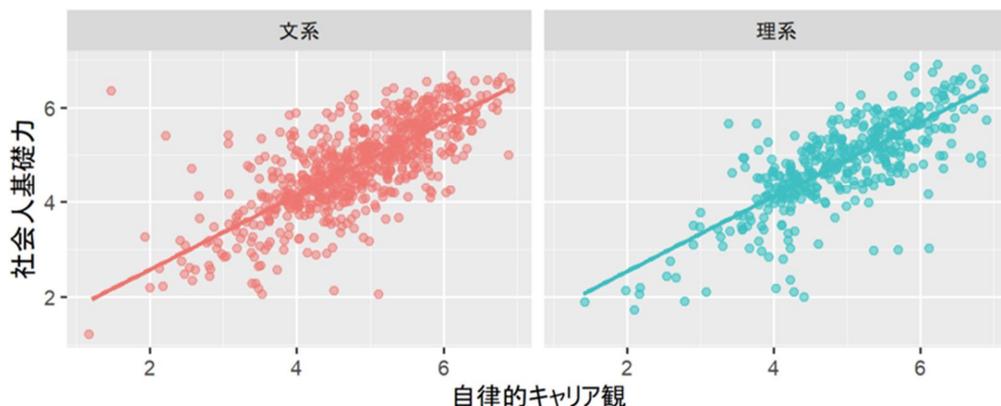
(1)の分析結果を踏まえ、本研究では在学中の「社会人基礎力」と関連の深い要因を探索的に分析した。分析の結果、自己のキャリアを自律的にマネジメントしていく姿勢・態度を示す「自律的キャリア観」が、「社会人基礎力」と強く相関（ $r = .74$ $p < 0.001$ ）していることが確認された。図表3は、横軸を「自律的キャリア観」、縦軸を「社会人基礎力」とした散布図を、性別ごとにまとめた結果である。また、図表4は上記内容を文理別に示したものである。

図表3・4の結果から、性別や文系・理系に関わらず、「自律的キャリア観」と「社会人基礎力」には一定の相関関係があることが確認された。両要因が強く相関する理由・メカニズムについては今後さらなる分析が必要であるが、その背景には、自己のキャリアを自律的にマネジメントしていく姿勢・態度が強い学生ほど、キャリア形成活動に意欲的に参加していることが推測される。またその結果として、多様なキャリア形成活動から得られた経験が、学生の社会人基礎力を向上させていることが考えられる。

図表3：自律的キャリア観と社会人基礎力の関係（性別）



図表4：自律的キャリア観と社会人基礎力の関係（文理）



(3) 自律的キャリア観・社会人基礎力が高い学生のキャリア形成活動

(2)の結果を踏まえ、本研究では最後に「自律的キャリア観」と「社会人基礎力」の値によってどのようなキャリア形成活動を行う傾向があるのかを分析した。具体的には、「自律的キャリア観」と「社会人基礎力」の合成変数を作成し、合計値の四分位範囲によって学生を「低群（下位約25%）」、「中群（中央約50%）」、「高群（上位約25%）」の3群に分割した。次に、14種類の代表的なキャリア形成活動について、各群の学生がどの活動にどれくらい参加経験があるのかを分析した。図表5は、その結果をまとめたものである。

図表5：キャリア形成活動内容の比較

キャリア形成活動	自律的キャリア観・社会人基礎力		
	低群 (589名)	中群 (1064名)	高群 (531名)
	参加割合	参加割合	参加割合
1. 大学のキャリア教育科目の履修	36.0%	33.6%	35.4%
2. 大学が主催する就職支援のガイダンス・イベント・セミナー	56.5%	61.4%	52.9%
3. 就業体験以外のプロジェクト・コンテスト	6.8%	5.5%	10.7%
4. 就職情報企業が主催するイベント・合同企業説明会	56.2%	60.2%	54.6%
5. 企業主催の業界・企業研究プログラム	27.0%	33.6%	33.1%
6. 企業主催の就職活動支援プログラム（自己分析・面接対策など）	19.9%	23.4%	26.0%
7. 企業主催の先輩社員との交流ができるプログラム（座談会など）	21.4%	27.8%	26.2%
8. 企業主催の職場・店舗・研究所・工場見学ができるプログラム	8.3%	11.8%	10.7%
9. 企業主催の研修・能力開発プログラム（ロジカルシンキングなど）	1.9%	5.3%	4.9%
10. 5日未満の「疑似的な仕事体験」ができるプログラム	21.6%	27.9%	28.4%
11. 5日間以上の「疑似的な仕事体験」ができるプログラム	2.5%	3.9%	5.3%
12. 5日未満の「就業体験（実際の実務体験）」ができるプログラム	6.6%	8.2%	8.5%
13. 5日間以上の「就業体験（実際の実務体験）」ができるプログラム	4.2%	4.7%	7.2%
14. 高度な専門性が必要になる1ヵ月以上の実践型プログラム	0.2%	0.4%	1.3%

14種類のキャリア形成活動は大きく3つの種類に分類することができる。はじめに、1～3番のキャリア形成活動は、大学が主催する「キャリア教育系」の内容である。次に、4～9番は、企業が主催する「業界・企業研究系」の内容である。そして、10～14番は企業が主催する「就業体験系」の内容である。また、数値に色が付いているものは、各キャリア形成活動で最も参加割合が高かった群を示している。例えば、「1.大学のキャリア教育科目の履修」については、「低群」の参加割合が最も高い(36%)。

図表5の結果から、各群のキャリア形成活動について、複数の特徴が明らかになった。第1に、中群・高群と比較して、低群はキャリア形成活動全般の参加割合が低い傾向にある。低群の参加割合が最も高かった活動は「1.大学のキャリア教育科目の履修」のみであり、その他の活動、特に「就業体験系」については、10～14番の全ての活動で参加割合が最も低い結果となっている。本研究のみで判断することは困難であるが、「自律的キャリア観・社会人基礎力」を向上させるためには、キャリア形成活動の「量」が必要であることが推測される。

第2に、中群の特徴は、低群・高群と比較して企業主催の「業界・企業研究系」の参加割合が高いという点である。4～9番のキャリア形成活動において、中群は6を除く全ての活動で参加割合が最も高い。また、「2.大学が主催する就職支援の・イベント・セミナー」の参加割合も高く、業界や企業を理解するための活動に意欲的なことが中群の特徴といえる。

第3に、高群の特徴は、低群・中群と比較して企業主催の「就業体験系」への参加割合が高い点である。高群は10～14番のキャリア形成活動全てにおいて参加割合が最も高く、特に13番と14番の長期キャリア形成プログラムの参加率が他の群と比べて高い。「自律的キャリア観」および「社会人基礎力」が高い学生群は就業体験系の参加割合が高く、その経験によって両要因が育成・向上している可能性が考えられる。

本研究のまとめとして、はじめに、入社後の組織適応(ワーク・エンゲージメント)が高い学生は在学中の「社会人基礎力」が高いことが明らかとなった。また、「社会人基礎力」が高い学生は、自己のキャリアを自律的にマネジメントしていく姿勢・態度を示す「自律的キャリア観」も高い傾向にある。さらに、「社会人基礎力」や「自律的キャリア観」が高い学生は、就業体験系のプログラム(就業体験を伴う長期インターンシップ)への参加割合が高い傾向が確認された。詳細な因果関係やメカニズムを特定することは困難であるが、上記のような就業経験が「自律的キャリア観」や「社会人基礎力」を向上させ、入社後の組織適応(ワーク・エンゲージメント)にも肯定的な影響を及ぼしていることが推測される。本研究結果は、今後のキャリア形成支援の在り方やインターンシッププログラムの内容を検討する際にも有効な知見になり得るだろう。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 2件）

1. 著者名 初見康行、梅崎修、坂爪洋美	4. 巻 63(8)
2. 論文標題 多様なインターンシップ経験と効果の一考察	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 日本労働研究雑誌	6. 最初と最後の頁 41-57
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 初見康行、梅崎修、坂爪洋美	4. 巻 21(3)
2. 論文標題 大学生のインターンシップ効果測定尺度の開発 - テキスト分析とパネルデータによる実証研究 -	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 日本労務学会誌	6. 最初と最後の頁 18-42
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------