

# 社会体験実習が短期大学1年生に与える学習効果に関する考察 ーキャリア成熟に着目してー

A Study on the Learning Effects of Work Experience on First-year Junior College Students:  
Focusing on Career Maturity

日 下 清 佳  
Sayaka Kusaka

( 要 約 )

2021年度高田短期大学キャリア育成学科オフィスワークコース入学の1年生を対象に、社会体験実習（就業体験）が参加学生のキャリア意識やキャリア成熟にどのような影響を与えるかについてのアンケート調査を行った。調査は、学習支援システム（manaba）のアンケート機能を利用し、坂柳（2019）の「キャリアレディネス尺度（短縮版）」を用いて、5件法で回答を得た。

実習前後の各項目の平均値の差を分析した結果、18の調査項目のうち、5つの項目でポイントが低下し、そのうちの3項目は、統計的にも有意な差が見られた。18項目中、13項目についてはポイントが上昇していたものの、統計的に有意な差が見られたのは3項目のみであった。

本研究では、集団としての傾向はある程度把握できたものの、個々の数値の変化や、その背景にある要因までは分析できていない。

(キーワード)

キャリア成熟 キアリアレディネス 就業体験

## 1. はじめに

本研究は、高田短期大学における社会体験実習（就業体験）実施前後の参加学生のキャリア意識、キャリア成熟の変化に着目し、その学習効果を検討したものである。

キャリア成熟とは「キャリアの選択・決定やその後の適応への個人のレディネスないし取組み姿勢」（坂柳、1991）と定義され、進路指導における重要なキーワードとなっている。レディネスとは、就職に向けた準備、心構え、そして覚悟を意味し、キャリア成熟度の高い学生ほど自身の進路選択や意思決定への満足度、および、その後の環境への適応度も高いことが示されている。その測定尺度である「キャリアレディネス尺度」（坂柳、1996、2019）は、大学などで行われるキャリア教育の成果指標として広く用いられている。

ニートやフリーターの増加、若年就業者の早期離職が社会問題化される中、新規大卒就業者における3年以内の離職率は3割程度で推移しているものの、短大等卒業者の離職率は4割を超え、この数年で高卒者の離職率を上回っている<sup>1</sup>。就職は学生から社会人への移行期にあり、キャリア形成における重要な節目と言える。だが、学生は必ずしも自らの個性や価値観にあった組織を選択出来ているわけではないことが背景にあるのだろう<sup>2</sup>。

短期大学の学生は、2年間という限られた時間の中で自身の適正を見極め、仕事に対する理解を深め

ながら希望に沿った就業先を見つけ、そして採用選考のプロセスを通過することが求められる。こうした状況からも、社会体験実習が学生のキャリア成熟に及ぼす影響とその学習効果を検討することは、高田短期大学における今後のキャリア教育、キャリア支援にとって重要であると考えられる。

## 2. キャリア成熟とは

キャリア成熟 (career maturity) という用語は、職業的発達理論の中で、職業発達課題をどの程度達成できたかを表す概念として提唱された。Super, D. E. (1960) は、「職業的発達はプロセスであり、発達は相互作用を意味する」とし、次のように述べている。「個人の置かれた環境の中の文化的資源を活用し、発達の課題の遂行において自分自身の傾向や可能性を持ち出すときに相互作用が行われる。この相互作用は社会化のプロセスでもある。」という。つまりキャリアの成熟とは、自身の置かれた社会環境への理解と、そこで乗り越えなくてはならない課題への対応力、また新しい環境への適応力などが醸成されることと理解することができる。

Super, D. E. & Forrest, D.J. (1972)、Crites, J.O. (1973) らは、職業的発達理論に基づき、学校での進路指導において個々の学生のキャリア成熟状態を具体的かつ正確に把握し、その発達課題達成をはかる「キャリア成熟」測定・評価指標を開発した。

日本では「進路成熟尺度 (CMAS-4)」(坂柳・竹内、1986) が知られているが、キャリアの概念が「職業キャリア」だけでなく「人生・生涯キャリア」へと多義的に変化していることを考慮し、本研究では両方を区別して扱う坂柳 (2019) の「キャリアレディネス尺度短縮版 (CRS-S)」を用いることとした。

### 2-1 キャリアレディネス尺度の構成

キャリアレディネス尺度は、主に人生や生き方への取り組み姿勢を尋ねる「人生キャリアレディネス」と、主に職業選択と職業生活への取り組み姿勢を尋ねる「職業キャリアレディネス」の2つの系列があり(表1参照)、各系列は下記3つの領域で構成されている。①キャリア関心性(自己のキャリアに対して、積極的な関心を持っているか)、②キャリア自律性(キャリアへの取り組み姿勢が主体的であるか)、③キャリア計画性(将来展望を持ち、自己のキャリアについて計画的であるか)

表1 キャリアレディネス尺度 (CRS) の構成

	職業キャリアレディネス : OCR (Occupational Career Readiness)	人生キャリアレディネス : LCR (Life Career Readiness)
キャリア関心性 (Career Concern)	職業キャリア関心性 : OCC (Occupational Career Concern)	人生キャリア関心性 : LCC (Life Career Concern)
キャリア自律性 (Career Autonomy)	職業キャリア自律性 : OCA (Occupational Career Autonomy)	人生キャリア自律性 : LCA (Life Career Autonomy)
キャリア計画性 (Career Planning)	職業キャリア計画性 : OCP (Occupational Career Planning)	人生キャリア計画性 : LCP (Life Career Planning)

今回はこの尺度の短縮版 (CRS-S) を用いるため、各系列の調査項目は9項目(3つの下位尺度×3項目)となり、「1=全くあてはまらない」～「5=よくあてはまる」までの5件法で回答を得た。

## 2-2 キャリア成熟のプロセスと本研究の位置づけ

坂柳（1991）は、キャリア成熟のプロセスを図1のように、インプットとアウトプットのシステムとして示しており、インプット要因には、進路指導の4つの活動要因を挙げている<sup>3</sup>。

本研究では、社会体験実習、つまりインプット要因である啓発的経験（体験的学習）が、キャリア関心性、キャリア自律性、そしてキャリア計画性にいかなる影響を与えるのかを分析するものである。

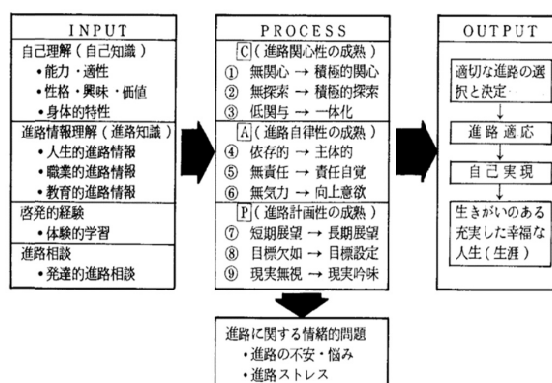


図1 キャリア成熟のインプット、プロセス、アウトプット（坂柳、1991）

## 3. 先行研究

キャリアレディネスに関する研究は様々行われているが、ここではインターンシップを含む大学生の就業体験に関わる先行研究に絞り、概観することとする。特にインターンシップに参加した大学生の進路選択に対するキャリアレディネスと自己効力感の変化に着目したのが、高良・金城（2001）、楠奥（2006）である。

高良・金城（2001）の研究では、インターンシップでの実習内容や指導者への満足度が、インターンシップ全般に対する総合的な満足度に大きく影響していること、また、総合的満足度の高い学生ほど、職業に対するレディネスや進路選択に対する自己効力感が高くなっていることを明らかにした。だが、インターンシップそのものの職業レディネスや自己効力感への明確な影響については明らかにされていない。

また、楠奥（2006）の研究でも、ベンチャー系企業へインターンシップに参加した学生の一般性および進路選択についての自己効力感は有意に高まったが、職業レディネスと社会的スキルについては、職業レディネスの上昇は見られたものの、統計的有意性は低いと結論付けられている。

北村・阪上（2019）では、短大生の短期インターンシップの効果を定量的に分析している。短期間の就労体験であっても「職業適性理解」、「仕事イメージ向上」、そして「学習意欲向上」への肯定的効果のあることを明らかにした。しかしながら、キャリア成熟については有意な変化を示さなかった。

レディネスという言葉は直接用いていないが、インターンシップの参加経路や大学の関与の度合い、業務内容の違いによって、参加した学生の就業意識、職業・職種の適正認識、そして満足度などへの影響が異なることを示唆したのが平野（2010）である。

インターンシップの参加経路とは、学生が自主的に選んで参加したもの、授業科目の一環として単位取得を目的としたもの、そして授業科目ではないが大学が実習先を斡旋するものなどがある。また、業務内容としては、社員の基幹的な業務の一部を体験する「基幹的業務」、社員の補助的な業務の一部を体験する「補助的業務」、アルバイトやパートが従事している業務の一部を体験する「アルバイト・パート業務」、通常の業務とは別に一定の課題に取り組む「一定の課題」、仕事をしている社員の業務に同席・同行する「社員業務の同行」、職場や工場の業務を見学する「業務の見学」という6つの業務内容から

分析を行っている。

平野（2010）では、全サンプルについての分析において「基幹的業務」「補助的業務」「一定の課題」「社員の業務に同行」は、「正社員の仕事は面白い」「仕事に対する責任感を感じた」など、いずれも有意なプラスの値を示し、一方でアルバイト・パート業務に関しては、どの就業意識関連指標においても有意なマイナスの値を示すことが述べられている。アルバイトやパートの業務はインターンシップに参加してなくても体験できる業務であるため、就業意識などを低下させる可能性がある。本研究で対象としたのと同様に、授業科目として参加した学生についての学習意欲関連の指標では、授業科目として参加した学生には「大学の勉強にもっと力を入れようと思った」とプラスの影響を与えていることから、参加経路が授業科目の場合、学習意欲の向上を促すことが示されている。ただし、平野（2010）で使用されたデータはインターンシップ後の学生に対するアンケート調査結果であり、本論文のように実習前後の比較にはなっていない。この点について平野（2010）は「インターンシップ経験の有無を含めて、インターンシップの効果を分析することによって、より広義のインターンシップの効果を分析する必要があると考えられる。」と述べている。

#### 4. 高田短期大学における社会体験実習の位置づけ

高田短期大学で実施する「社会体験実習」は、1年次の正規の教育課程、つまり授業科目として位置づけられている。実習先での評価と教員評価の総合評価を得ることで、2単位が付与される。また、前期に事前学習として行われる「社会体験学習」（座学）とセットで履修することを基本とし、本科目で単位を付与されなければ実習への参加は認められない。

具体的には1年次の夏休みに、計64～80時間の就業体験を行う。様々な業務経験を通じ、組織の中での厳格なルールを体験し、社会人としての自覚を促すこと、またこれまで学んできた各自の考え方の妥当性を確かめ、これから学ぶべき課題や方向性を見いだすことを目標とする。

#### 5. 方法

本研究では、以下の方法においてキャリアレディネスをはかるアンケートを実施した。

【対象】2021年度入学のキャリア育成学科オフィスワークコース1年生で、「社会体験実習」に参加した60名（諸事情により途中で実習を中止した者を含む）

【時期】第1回調査（実習前）2021年7月／第2回調査（実習後）2021年10月

【方法】学習支援システム（manaba）によるアンケートへの自由回答方式

【調査内容】「キャリアレディネス尺度（短縮版：CRS-S）」（坂柳、2019）を用いて、自身のこれからの生き方、職業選択、就職などについて、どの程度成熟した考え方を持っているかを測定した

#### 6. 結果と考察

第1回調査（実習前）の有効回答数は49、第2回調査（実習後）の有効回答数は48であった。表2

にあるように、実習前後の平均値の差が統計的に有意どうかを確かめるため、有意水準 5%で両側検定の t 検定を行っている。

表 2 基本統計

系列	領域	項目	実習前 (N=49)		実習後 (N=48)		有意差	
			平均値	標準偏差	平均値の差	p 値		
人生キャリアレディネス	関心性	これからの人生や生き方について、とても関心を持っている	実習前	4.05	0.82	0.12	0.045	*
			実習後	4.17	0.90			
		人生を充実させるために、より多くの情報に接するようにしている	実習前	3.88	0.89	-0.21	0.010	*
			実習後	3.67	0.85			
		これからの生き方は自分にとって重要な問題なので、本気で考えている	実習前	4.14	0.92	0.19	0.080	
			実習後	4.33	0.87			
	自律性	これからの人生は、自分の力で切り開いていこうと思う	実習前	3.93	0.78	0.17	0.053	
			実習後	4.10	0.62			
		人生をどう過ごすかは、他の人から言われなくても考えている	実習前	3.95	0.92	0.01	0.006	*
	実習後	3.96	0.94					
	計画性	希望する生き方を送るための具体的な計画を立てている	実習前	2.93	1.01	0.32	0.381	
			実習後	3.25	0.95			
将来どの様な人になりたいのか、自分なりの目標を持っている		実習前	3.67	0.92	-0.02	0.055		
実習後	3.65	0.97						
計画性	充実した人生を送るために、計画的に取り組んでいることがある	実習前	2.95	1.04	0.40	0.611		
		実習後	3.35	1.11				
	希望する働き方を送るための具体的な計画を立てている	実習前	2.93	1.01	0.32	0.381		
実習後	3.25	0.95						
職業キャリアレディネス	関心性	将来の職業や就職について、とても関心を持っている	実習前	3.98	1.11	0.08	0.023	*
			実習後	4.06	1.02			
		職業生活を充実させるために、より多くの情報に接するようにしている	実習前	3.45	1.05	0.11	0.076	
			実習後	3.56	0.91			
		これからの働き方は自分にとって重要な問題なので、本気で考えている	実習前	3.95	0.84	0.28	0.157	
			実習後	4.23	0.77			
	自律性	これからの職業生活は、自分の力で切り開いていこうと思う	実習前	3.88	0.89	-0.05	0.018	*
			実習後	3.83	0.75			
		職業生活をどう過ごすかは、他の人から言われなくても考えている	実習前	3.67	1.01	0.25	0.136	
	実習後	3.92	0.76					
	計画性	職業生活を充実させるためには、多くの事に進んでチャレンジしようと思う	実習前	3.84	1.03	-0.03	0.029	*
			実習後	3.81	0.97			
希望する働き方を送るための具体的な計画を立てている		実習前	2.79	1.03	0.34	0.544		
実習後	3.13	1.05						
計画性	将来どの様な職業人になりたいのか、自分なりの目標を持っている	実習前	3.41	1.11	0.28	0.281		
		実習後	3.69	0.85				
	充実した職業生活を送るために、計画的に取り組んでいることがある	実習前	2.81	1.02	0.40	0.669		
実習後	3.21	1.04						

P<0.05

実習前から高い値を示していたのが、人生キャリアレディネス（以下人生キャリアと表記）、職業キャリアレディネス（以下職業キャリアと表記）の「関心性」である。特にポイントの高かった項目が、人生キャリアの「これからの生き方は自分にとって重要な問題なので本気で考えている」（4.14ポイント）、

「これからの人生や生き方についてとても関心を持っている」(4.05 ポイント)であった。これらの項目のうち、前者は実習後においても有意ではないものの0.19 ポイント上昇し、後者も有意に0.12 ポイントの上昇が見られた。これらのことは、実習後には職業生活を含めた今後の生き方全般に対する関心がさらに高まったことを示唆する。

更に関心性について、図1で示したキャリア成熟のインプットからアウトプットへのプロセスにおける進路関心性の成熟の積極的探索の視点から見ると、人生キャリアの「人生を充実させるためにより多くの情報に接するようにしている」は-0.21 ポイントと有意にマイナスとなっている。また、職業キャリアの「職業生活を充実させるためにより多くの情報に接するようにしている」については、0.11 ポイントの上昇は見られたものの、有意ではない。他の2項目がいずれも高い感心性を示唆すると解釈し得るのとは対照的である。これは、「情報」という語の捉え方によって、質問の意味を重く受け止めた可能性もある。

「関心性」の次に高い値を示していたのが、人生キャリア、職業キャリアともに「自律性」であった。だが、「自律性」に関する6項目のうち、3つの項目で実習後の結果に有意にマイナスの数値が表れていた。まず、人生キャリアの「人生を充実させるためには多くの事に進んでチャレンジしようと思う」と、職業キャリアの「職業生活を充実させるためには多くの事に進んでチャレンジしようと思う」という挑戦性に関わる項目については、ともに実習前後の平均値の差が0.03 ポイント低下し、統計的にも有意な差となっている。また、職業キャリアの「これからの職業生活は自分の力で切り開いていこうと思う」についても、0.05 ポイント有意にマイナスとなっている。これは、学生が質問の意味を「自分の力で切り開いていこうと思う」のが具体的な「職業生活」であると深い意味に解釈し、実習後まだ具体的な就職先も決まってないということを根拠に低い自己評価を行った可能性がある。

実習前、最もポイントが低かったのが、人生キャリア、職業キャリアともに「計画性」である。特にポイントが低かったのが、職業キャリアにおける「希望する働き方を送るための具体的な計画を立てている」(2.79 ポイント)、「充実した職業生活を送るために、計画的に取り組んでいることがある」(2.81 ポイント)であった。入学して間もない時期であり、計画に結び付けるための目標設定を模索している段階であることが推測される。

しかしながら、実習後の調査で最もポイントが上昇したのもこの「計画性」の項目である。「希望する生き方」あるいは「希望する働き方」を「送るための具体的な計画を立てている」では、人生キャリアで0.32 ポイント、職業キャリアで0.34 ポイント、「充実した人生」あるいは「充実した職業生活」を「送るために計画的に取り組んでいることがある」では、人生キャリア、職業キャリアいずれも0.40 ポイントの上昇がみられた。また、職業キャリアの「将来どのような職業人になりたいのか自分なりの目標を持っている」という項目では、0.28 ポイントの上昇がみられた。いずれも統計的に有意な上昇ではないが、実習を通して自身の強みや課題を知ること、学生にとって残りの学生生活で何を身に付け、何に取り組まなくてはいけないのかを明確にする助けとなったことが示唆される。

唯一、人生キャリアの「将来どのような人になりたいのか自分なりの目標を持っている」については、-0.02 ポイント下がっている。ただし、差はごくわずかで、また有意ではないことから、この項目につ

いては、実習の前後で変化がなかったと解釈したい。ここでも、学生が質問の「将来どのような人になりたいのか」を人生そのものに対する重い問いかけと解釈した可能性があり、もしそうだとすれば、実習の前後で大きな変化はないと答えても不思議ではない。事実、自由記述での今後の目標（表3）には、多くの学生がパソコンスキルやビジネスマナー、正しい言葉遣い・敬語を身に付けるなど、職業人として何事にも積極的に取り組む意思が示されており、社会体験実習を通して職業人としての目標がより明

表3 今後の目標（自由記述）	(人)	
自分から積極的に行動する	19	確になっていることがうかがえる。ただし、人生そのものに関する目標についての言及
パソコンスキルの向上	17	
ビジネスマナーの向上	16	はほとんどない。また、表3に示されてい
正しい言葉遣い・敬語を身に付ける	16	
会話力・コミュニケーション力の向上	15	るように、知識やスキルだけでなく、実習
協力、支え合い、思いやりの心を持つ	12	
自己管理・時間管理を行う	11	先で出会った人々の仕事に対する姿勢や心
メモを取る習慣を身に付ける	9	
自分から挨拶をする	8	がけに刺激を受けたという学生も多かった。
簿記・電卓のスキルを身に付ける	8	
様々なことに挑戦する	8	基本統計の質問項目には入りきらないが、
資格取得、検定試験に取り組む	7	
周囲との関り、繋がり、交流を大切にす	7	働くことへの漠然としたイメージから、実
明るさ、笑顔を心がける	6	
周囲への感謝の気持ちを持つ	5	習を通じて学生のキャリア意識にも変化が
分からないことは質問する	5	
ニュース・新聞を読む習慣を身に付ける	4	生じ、卒業後の具体的な将来像を描くのに
報連相を心がける	4	
日頃から姿勢に気を付ける	3	役立ったことを示唆する記述も多くみられ
視野を広げる	2	

## 7. 今後の課題

今後の課題として、本研究で用いた分析方法、学校側、そして学生側の3つの側面から検討する。

まず、本研究で用いた分析方法について検討する。本研究では、社会体験実習前後の学生に対し、自身のこれからの生き方、職業選択、就職などについてどの程度成熟した考え方を持っているかを測定するアンケート調査を実施した。分析方法として、実習前後の各項目の平均値の差を算出し、社会体験実習での経験が学生のキャリア成熟にどの程度寄与しているか、その効果を分析した。この分析においては、全体としての傾向はある程度把握する事が出来たものの、その解釈には、背景にある要因がいかにその数値に影響を及ぼしたかまでを考慮する必要があることが明らかになった。

今後の課題としては、以下の点が挙げられる。まず1点目に、実習時に担当した業務内容や、実習先への満足度などとキャリアレディネスとの因果関係の検討である。先行研究においても、総合的満足度の高い学生ほど、職業に対するレディネスや進路選択に対する自己効力感が高くなることが示されている。また、担当した業務内容によって、有意にプラスの結果にもマイナスの結果にもなることが示されている。これらを踏まえ分析することにより、学習効果の高い実習につなげられる可能性が高いと考える。

また2点目に、アンケートの結果を集団として分析するだけでなく、個々の学生の結果を個別に分析する事も必要である。個々の結果の上昇或いは、下降の要因を分析する事により、よりきめ細かい学習支援が行えるものと思われる。

次に、学校側の課題を検討する。学校側の課題として、実習前に行う事前学習の充実が挙げられる。

上述した通り、人生キャリア、職業キャリアともに、積極的探索を表わす2つの項目「人生を充実させるためにより多くの情報に接するようにしている」「職業生活を充実させるためにより多くの情報に接するようにしている」のポイントは、「関心性」の項目の中でも低かった。特に人生キャリアの「人生を充実させるためにより多くの情報に接するようにしている」については、実習後、わずかではあるが有意にマイナスとなっていた。社会体験実習では、人生キャリア、職業キャリアに関わる沢山の情報に触れる絶好の機会である。ここでどれだけ情報を得られるかは、今後のキャリア選択の幅と可能性を広げる重要な要素となる。これらを鑑みれば、事前学習において情報探索の方法を教授すること、またその重要性を理解させることも必要だと言える。

また、実習に向けての学生と教員との進路面談も重要であろう。実習に向かうまでの学生の発達課題を学生と教員とが相互に確認し（図1の進路相談）、そこで見出された課題を克服することを目的に、その学生にあった実習先の選択と目標の設定が出来れば、より学習効果の高い実習になることが期待できる。

しかしながら運営上の課題として、学生の発達課題に応じた、或いは、学生の希望に沿った実習先を如何に確保しマッチングさせていくかも大きな課題である。授業の一環として学生を受け入れてくれる企業を十分に確保する事は容易ではない。そのため、学校や学生だけでなく、受入企業にとって有意義な実習にすることも今後の課題の1つであると言える。これは、実習後に行った受入企業11社と本学教員との反省会において実習先企業から出された意見であり、学生を受入れることによる組織活性化や、指導担当者に対する人材育成効果への期待が挙げられていた。

最後に、学生側の課題を挙げる。学生側の課題としては、この実習での経験をその後の学生生活および将来のキャリア設計にいかに関与するののかという点である。単に単位取得を目的とするのであれば、先行研究でも示されている通り実習での効果は期待できない。実際に、18の調査項目のうち、13項目についてはポイントの上昇はあったとしても、有意な差が見られたのは3項目だけであった。また、5つの項目で実習後のポイントが下がっており、そのうちの4項目は有意にマイナスの値となっていた。この結果を踏まえ、今後は本実習への参加の意義や目的を理解した上での履修を徹底することも重要であろう。図1に示されるようなアウトプットにつなげるためには、学校側、学生側双方の課題を解決していくことが重要である。

ここまで、本研究に用いた分析方法、学校側、そして学生側の課題について検討した。若者雇用問題の解決策としてもその有効性が膾炙されている就業体験は、キャリア教育の一環として今後より一層重要性を増していこう。特に、時間的制約の大きい短期大学生にとって、就業体験に期待する効果は大きい。学校の提供する就業体験が、学生の適切なキャリア選択、自己実現、そして生きがいのある充実した人生につながるよう、本研究で出された課題を今後の実習とその教育活動につなげていきたい。

## 註

1 厚生労働省「学歴別就職後3年以内離職率の推移」によれば、平成19年以降、短大等卒者の離職率は高卒者の離職率を継続して上回っている。



- 2 文部科学省「学校基本調査」によれば、大学卒業後の進路として、進学、就職、臨床研修医、専修学校・外国の学校等入学者、一時的な仕事に就いた者のいずれにも該当しない者が、2003年度では22.5%、2008年度では10.7%と徐々に減少してきてはいるものの、2018年度でも7.0%いることが分かる。また、総務省統計局(2021)『労働力調査』の「年齢階級別完全失業率」を見ると、25～34歳の失業者が全体の20.8%と最も多くなっている。厚生労働省の示す「就職後3年以内の離職率」から推計しても、相当数の若者が進路選択に何かしらの問題を抱えていることがうかがえる。
- 3 坂柳(1991)では、“career”を「進路」という語で表現しているが、坂柳(1996、1999、2019)では「キャリア」という語で統一していることから、本稿では一部を除き「進路」ではなく「キャリア」という語で統一することとする。

### 参考文献

- ・北村雅昭・阪上富貴子(2019)「短大生の短期インターンシップの効果に関する研究」大手前短期大学研究集録、第29巻、pp.1-14
- ・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、第44巻、第5号、pp.169-185
- ・Crites, J.O. (1973) Career Maturity Inventory (CMI): Theory and Research Handbook. Mc-Graw-Hill
- ・坂柳恒夫・竹内登規夫(1986)「進路成熟態度尺度(CMAS-4)の信頼性および妥当性の検討」愛知教育大学研究報告、第35号(教育科学編)、pp.169~182
- ・坂柳恒夫(1991)「進路成熟の測定と研究課題」愛知教育大学教科教育センター研究報告、第15号、pp.269-280
- ・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、第20号、pp.9-18
- ・坂柳恒夫(1999)「成人キャリア成熟尺度(ACMS)の信頼性と妥当性の検討」愛知教育大学研究報告、教育科学、第48号、pp.115-122
- ・坂柳恒夫(2019)「高校生・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短縮版(CRS-S)の信頼性と妥当性の検討—」愛知教育大学研究報告、教育科学編、第68号、pp.133-146
- ・Super, D.E. (1960)「職業生活の心理学—職業経歴と職業的発達」(日本職業指導学会誌)誠信書房
- ・Super, D.E. & Forrest, D.J. (1972). Preliminary manual for the Career Development Inventory, Form I. New York: Teachers College, Columbia University
- ・高良美樹・金城亮(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—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—」琉球大学法文学部人間科学紀要論文、第8号、pp.39-57
- ・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、第31号、pp.49-65

### 謝辞

お世話になりました全ての企業・団体の皆様に、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。