

特別調査

インターンシップに関する調査

日本経団連「倫理憲章」の見直し(2011年3月改定)により、インターンシップのあり方が厳格化されてから3年。ハードルが上がったことで一旦は実施企業が減少したが、受け入れ態勢が整ったことで実施企業は再び増加に転じ、参加学生も年々増えている。

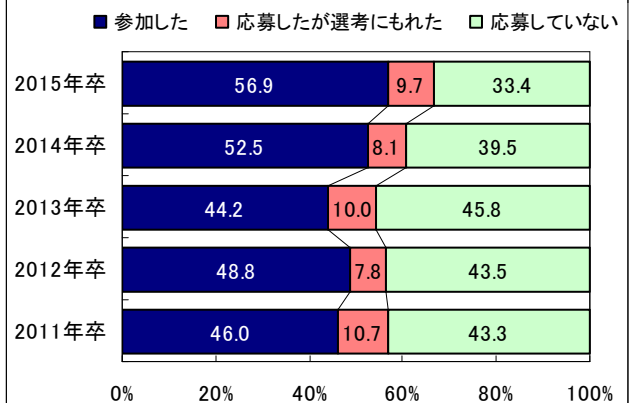
2015年卒のモニター学生の参加率は56.9%と前年度より4.4ポイント増え、選考漏れの学生まで含めると66.6%と3人に2人が応募するなど、かなり関心が高い。(2013年11月調査。有効回答1,490名)

2016年卒者から適用される「採用選考に関する指針」(日本経団連・2013年9月発表)においても、インターンシップの定義は変わらないが、就職活動時期後ろ倒しによって、学生への早期の接点として注目を集めている。そこで、インターンシップ参加経験のある15年卒学生モニターを対象に、参加したインターンシップの内容や感想、参加企業への就職意向などを調査し、インターンシップの影響について分析・考察した。

【主な調査項目】

1. 参加したインターンシップの内容
2. インターンシップの情報を探し始めた時期
3. インターンシップ先を探す際に重視した点
4. 参加したインターンシップの満足状況と就職意向
5. インターンシップの満足状況(詳細)
6. インターンシップ参加企業への就職意向(詳細)
7. インターンシップ参加企業への就職エントリー状況
8. インターンシップ経験による成長実感
9. 就職への有利度

【参考】 インターンシップ参加経験



(就職活動モニター調査より)

《調査概要》

調査対象 : 2015年3月卒業予定の全国の大学3年生(理系は大学院修士課程1年生含む)
のうち、1社以上のインターンシップ参加経験者

回答数 : 594人

文系男子	文系女子	理系男子	理系女子
198人	180人	140人	76人

《参加期間》

1~4日間	5日間以上
のべ374人	のべ424人

《参加社数/平均》

1~4日間	5日間以上
2.2社	1.5社

調査方法 : インターネット調査法

調査期間 : 2014年2月5日~17日

サンプリング : 日経就職ナビ 2015 就職活動モニター

◆本資料に関するお問い合わせ先 : 03-4316-5505 / 株式会社ディスコ キャリアリサーチ

「日経就職ナビ 就職活動モニター調査」は、株式会社日経HRと株式会社ディスコが大学生の就職活動状況を調査することを目的として実施しています。

日経就職ナビは日本経済新聞社が主管し、株式会社日経HRが企画・管理を担当し、株式会社ディスコが運営事務局を務めています。

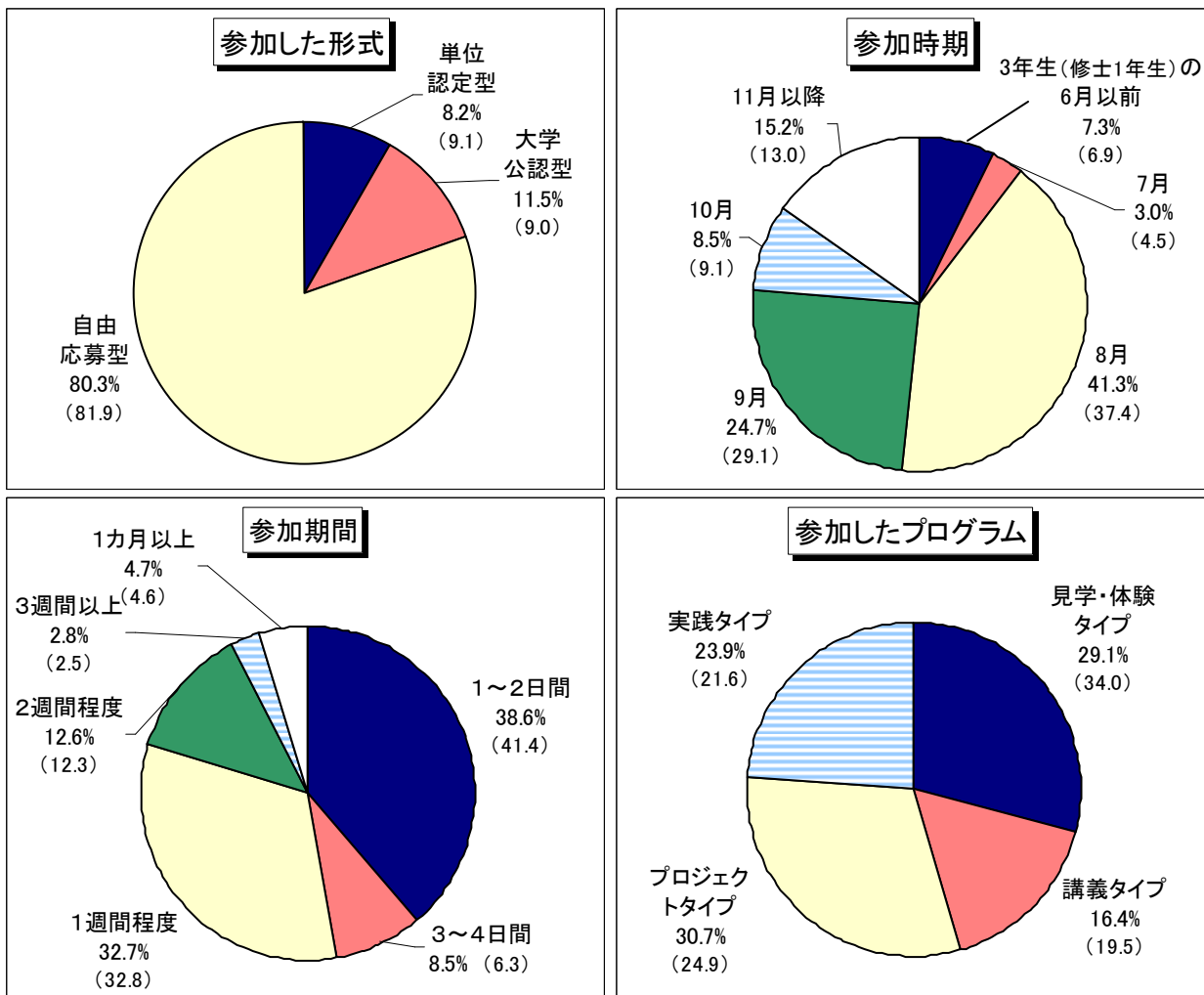
1. 参加したインターンシップの内容

まず、モニター学生が参加したインターンシップの概要を確認しよう。参加形式は、「自由応募型」が80.3%と8割を超え圧倒的に多い。大学のキャリアセンターなどが取りまとめて応募する「大学公認型」は11.5%と1割強、授業の一環として行われる「単位認定型」は8.2%だった。

参加時期は「8月」が最も多く、全体の41.3%を占める。次いで「9月」が24.7%。8月・9月をあわせると66.0%にのぼり、大学の夏休み時期の参加がメインとなっていることが分かる。後期授業の始まる「10月」「11月以降」もあわせて23.7%と2割強あった。

参加期間は、「1~2日間」が38.6%で最多。「3~4日間」8.5%をあわせると47.1%となり、「5日間以上」を求める倫理憲章の条件を満たさないショートプログラムへの参加が半数弱に上る。

参加したプログラム(下注)を見ると、前年調査で最も多かった「見学・体験タイプ」が34.0%から29.1%へと約5ポイント減り、代わりに「プロジェクトタイプ」が30.7%で最多となった。また、「講義タイプ」が減り、職場に配属され業務を任される「実践タイプ」が増えた。「就業体験」というインターンシップの本来の意味に少し近づいたと言える。



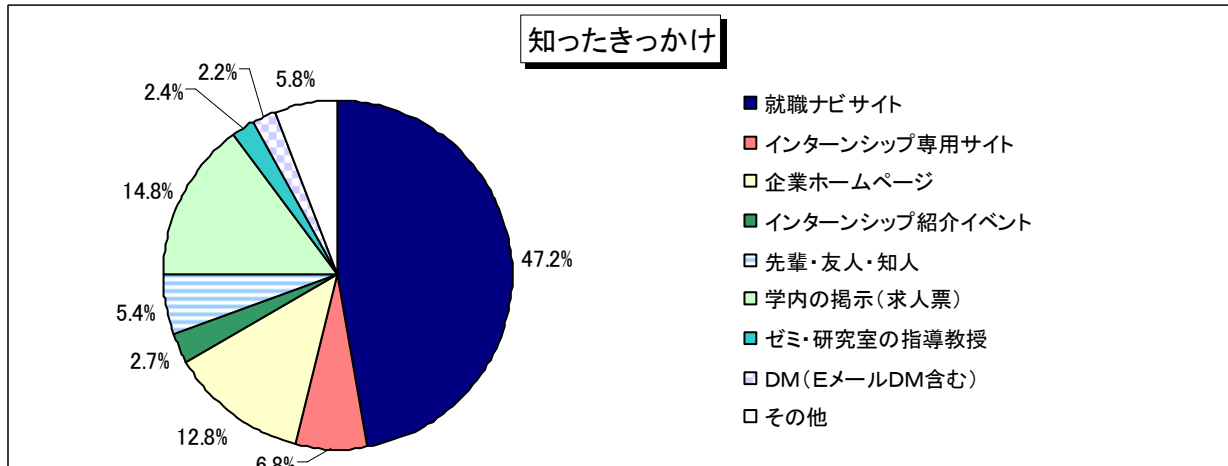
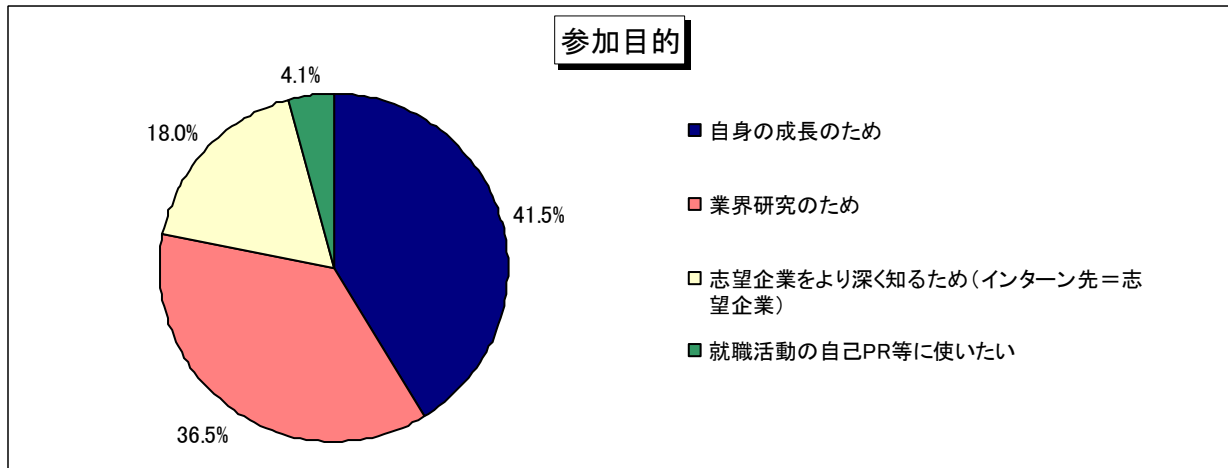
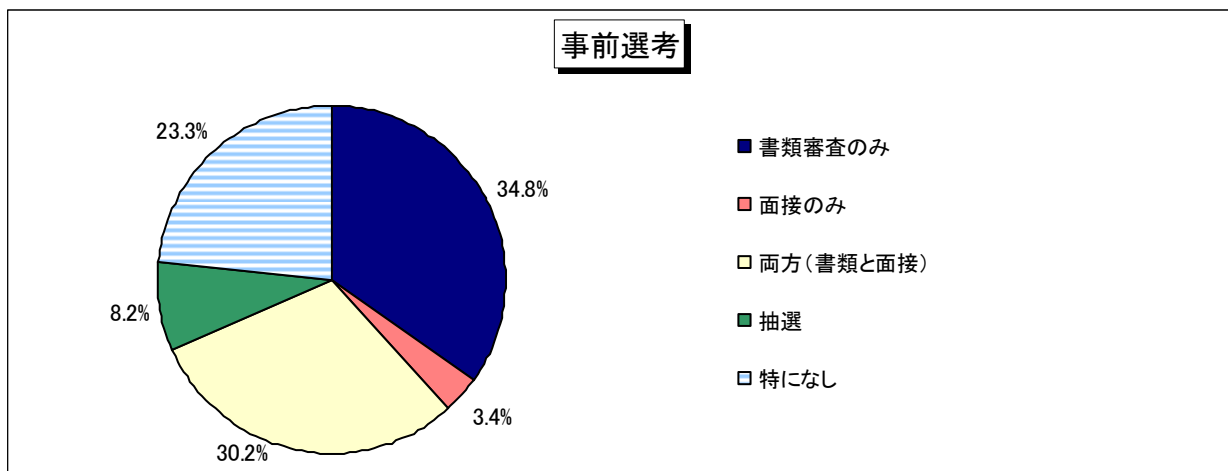
※ () 内は、前年度調査の数値。以下同。

(注)各プログラムの違い
 ●見学・体験タイプ = 実際の職場で業務について説明を受け、仕事を少しだけ体験できる。
 ●講義タイプ = 業界・企業・仕事についての講義のなかで、その企業の事業内容を理解し、「働く」について学ぶ。
 ●プロジェクトタイプ = 学生でチームを組み、その企業の事業にかかわる課題に取り組む。
 ●実践タイプ = 各部署に配属され、スタッフの一人として業務を任される。
 ※複数のプログラムを組み合わせる場合には、主なもの1つを選択

インターンシップ参加にあたり、どのような事前選考があったのかを尋ねてみた。「書類審査のみ」が最も多く、34.8%。次いで「書類審査と面接」が30.2%で、あわせて65.0%が書類審査を受けたと回答した。「面接のみ」が3.4%と少数であることから、インターンシップの選考は書類が主流と言える。一方で、「特になし」との回答が23.3%あるが、その多くは「1~2日間」で行われる短期プログラムだった。

インターンシップの参加目的は、「自身の成長のため」が41.5%で最も多かったが、残りの6割弱はその後の就職活動を意識しての参加。中でも「志望企業をより深く知るため(インターン先=志望企業)」と、早くも就職先として狙いを定めていた層が18.0%と約2割に上る。

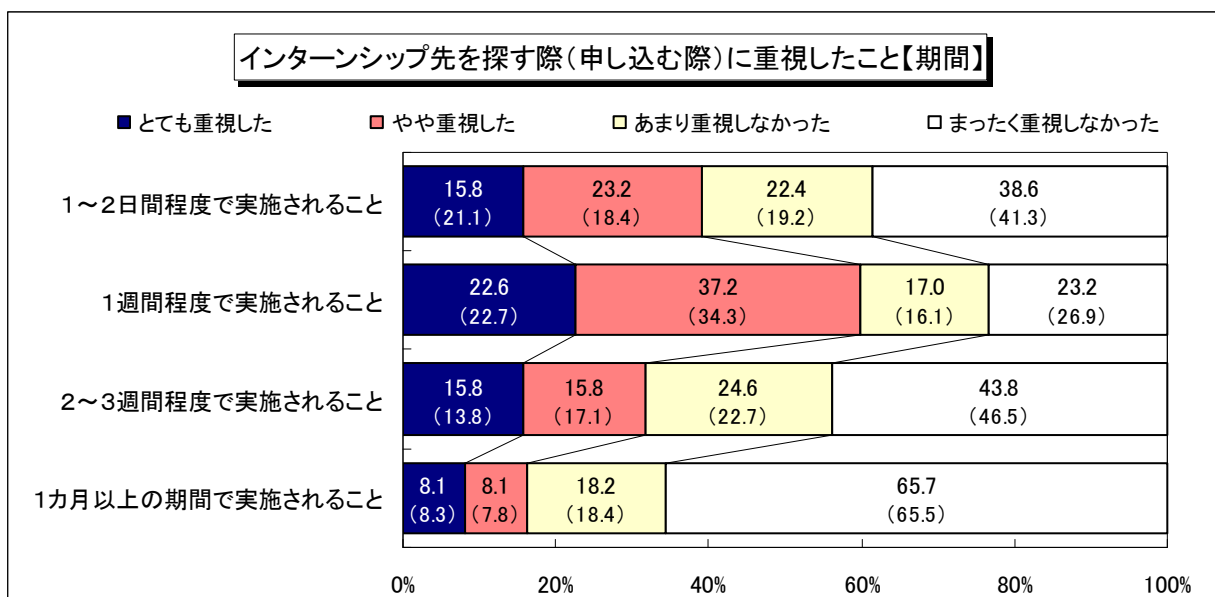
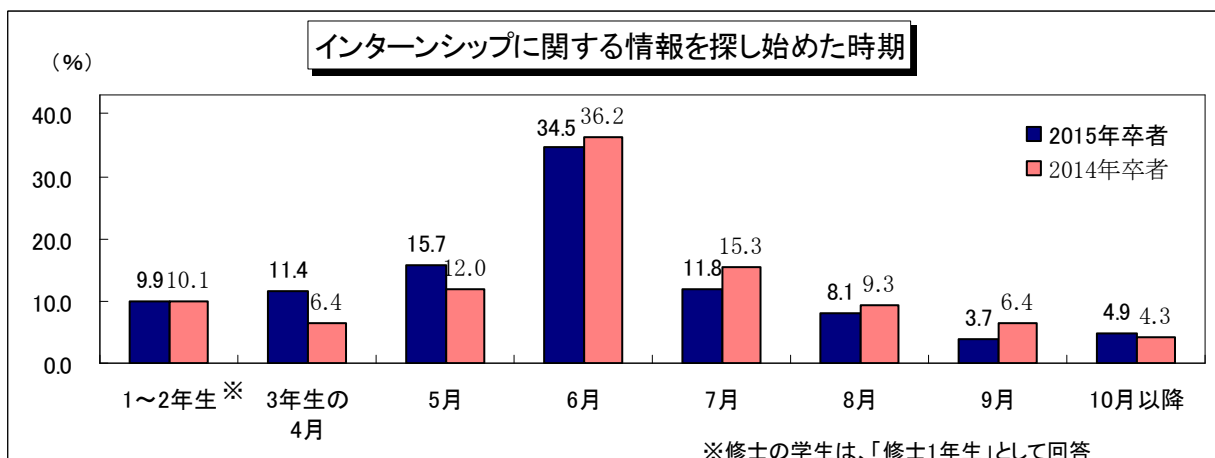
参加したインターンを知ったきっかけで多いのは「就職ナビサイト」で47.2%と半数近くを占めた。



2. インターンシップの情報を探し始めた時期

2 ページで見たように、インターンシップへの参加は「8月」「9月」といった夏休み期間が主流だが、インターンシップに関する情報（募集企業）を探し始めた時期となると、「6月」が突出して多い。参加したインターンシップを知ったきっかけは「就職ナビサイト」が最も多いことから、6月にプレオープンする就職ナビサイトで募集企業を探し始め、応募し、夏休みに参加するというのが一つの流れになっていることが分かる。ただ、今回調査では「4月」「5月」との回答が前年調査よりも増えるなど、情報収集の時期は早まっている。企業としては、早めの情報開示が必要だろう。

ちなみに、インターンシップ先を探す際に重視した実施期間（どのくらいの日数で実施されるものか）については、重視したとの回答が最も多かったのが「1週間程度」で、「1～2日間程度」「2～3週間程度」「1カ月以上」の順だった。前年調査と大きな違いは見られない。参加するのが夏休みなどの長期休暇中だとしても、他の活動（部活、アルバイト、短期留学など）もしたり、複数のインターンシップを経験したいという学生にとっては、1社あたり1週間程度が適当な期間ということなのだろう。

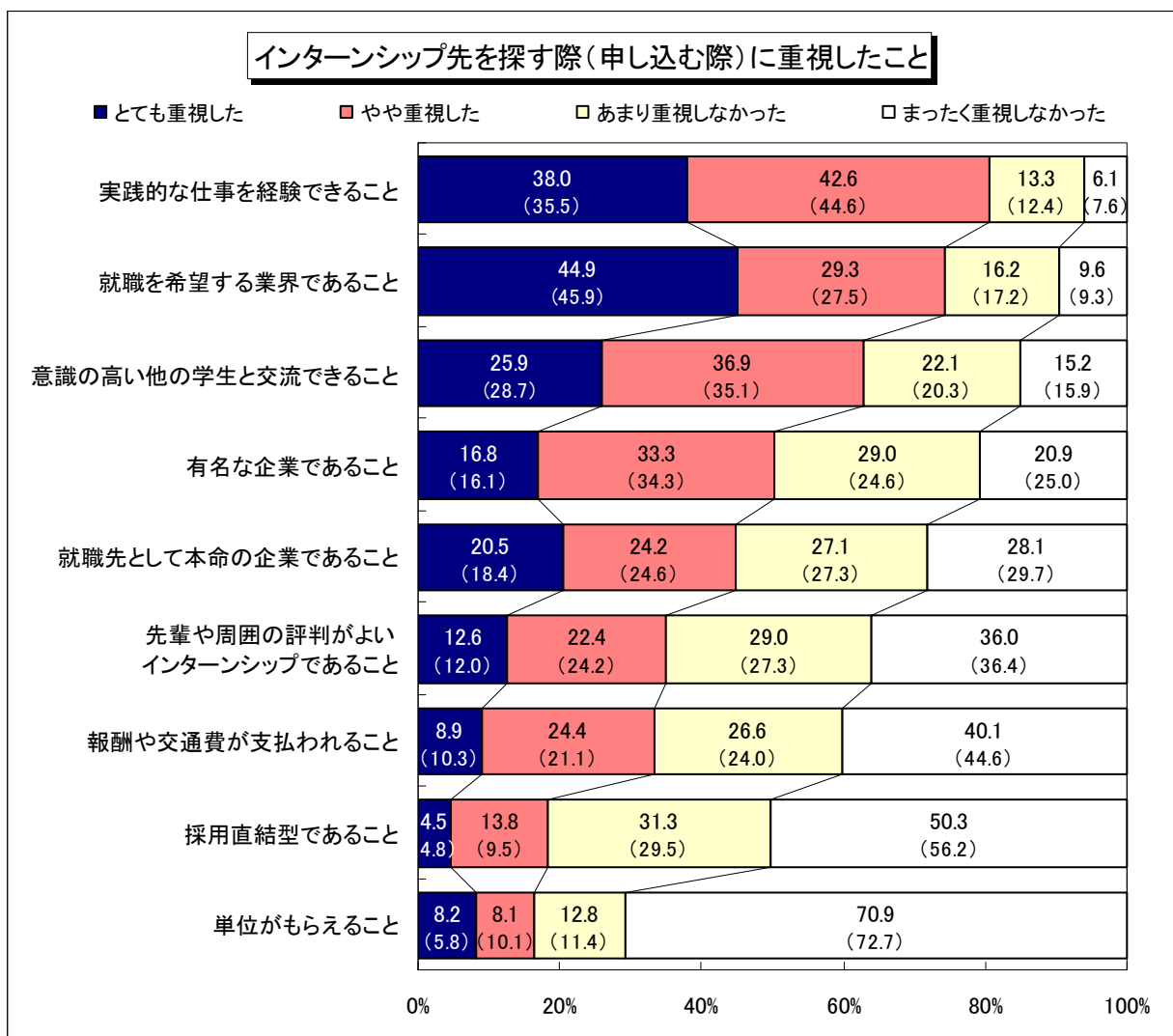


3. インターンシップ先を探す際に重視した点

インターンシップ先を探す際の重視項目について、実施日数以外の事柄についても見てみよう。重視したと回答した人が最も多かったのは「実践的な仕事を体験できること」で、80.6%と8割以上が「重視した」と回答した。ただ、「とても重視した」の割合に注目すると、「就職を希望する業界であること」が44.9%で、「実践的な仕事を体験できること」の38.0%よりも数値が高い。インターンシップの参加目的を「志望企業をより深く知るため(インターン先=志望企業)」と回答した学生の多くが、この項目に「とても重視した」と回答した。

重視項目の3番目に「意識の高い他の学生と交流できること」が来ており、インターンシップが就活仲間をつくる場としても機能していることがうかがえる。

「就職先として本命の企業である」を「とても重視した」と回答した人は20.5%と2割にとどまり、重視度合いは高くない。インターンシップ先を探す時点では必ずしも就職先として本命である必要はない、と捉える学生が大半だった。



■インターンシップ先を探す際に重視したこと

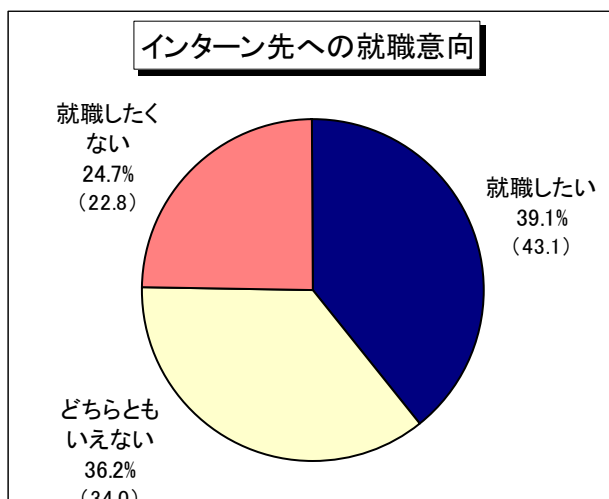
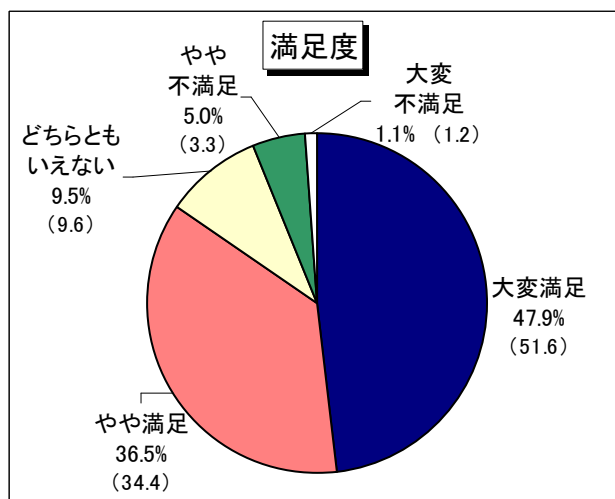
- 短期間のインターンシップの場合は企業・業界知識を体験的に手に入れることを主眼に、長期間の場合は企業知識などよりも自分の力をいかに深化できるかを重視しました。 <文系男子>
- 就職活動のスタートとして、自分の能力を向上させられることを重視した。またその会社の社員と交流できる機会があるかどうか重視した。 <文系女子>
- 大企業などは競争相手が多く、申し込んでも参加させてもらえない可能性があったので、参加できるような企業を選びました。 <理系男子>
- 夏が実験期間だったため、秋の実施案件から探した。 <理系女子>
- グループワークだけでなく実際の営業などの業務に同行し、より具体的に職種に関するイメージができること。 <文系女子>
- 採用直結型とまではいなくても、本選考の際インターンシップの参加が多少有利に働く企業であることを重視してインターンシップの応募を行いました。 <理系男子>
- 本選考同様にES、グループディスカッション、面接という選考が実施されること。 <文系男子>
- 居住地が名古屋だったので、インターンシップ自体の選考が東京や大阪で行われにくいこと。基本エントリーシートだけで合否が決まるもの。 <文系女子>
- 家から通える範囲であること。バイトではできないようなことを体験できる場所。 <理系女子>
- 学業の妨げにならない期間であるかどうか。 <文系女子>
- なるべく自分の知らない業界の企業インターンシップを受けるようにしました。 <理系男子>
- アルバイトをしていたので、その時間とかぶらないように行われるインターンシップ、あるいは、バイトの休みの日に行われるインターンシップを選択した。 <文系男子>
- 貴重な研究時間を割くのには値するかどうか。 <理系男子>
- お客さん扱いでなく、チームの一員と見なしてもらえる体制かどうか。 <文系女子>

4. 参加したインターンシップの満足状況

インターンシップに参加した満足度を聞いた。「大変満足」が47.9%と半数弱で、「やや満足」36.5%とあわせると84.4%と高い数字を示し、満足度は非常に高い。但し、前年調査に比べると、やや下がっている。

インターン先への就職意向については、「就職したい」は39.1%と4割未満にとどまる。「どちらともいえない」は36.2%、「就職したくない」は24.7%。就職意向も前年よりやや低下傾向となった。

満足度と就職意向について、次ページから詳しく見てみよう。



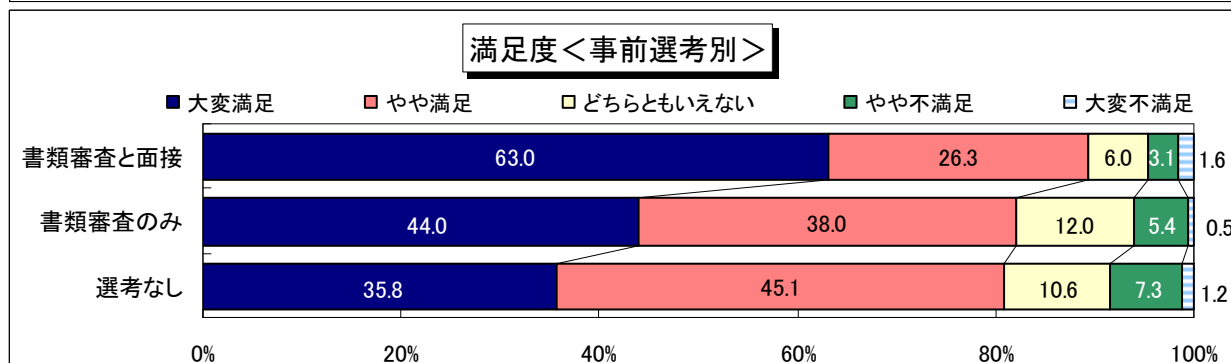
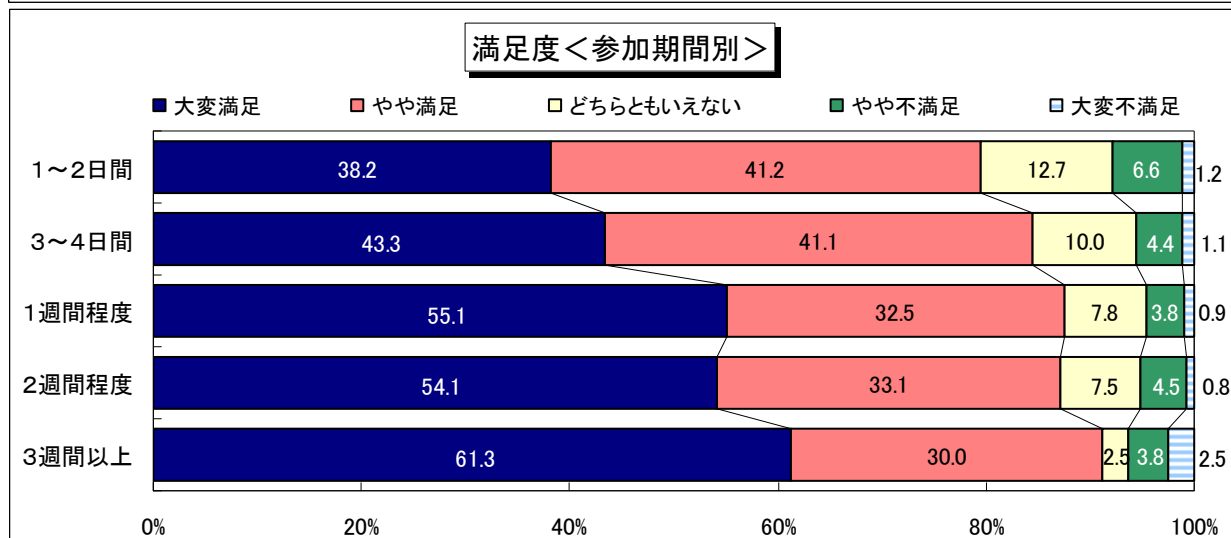
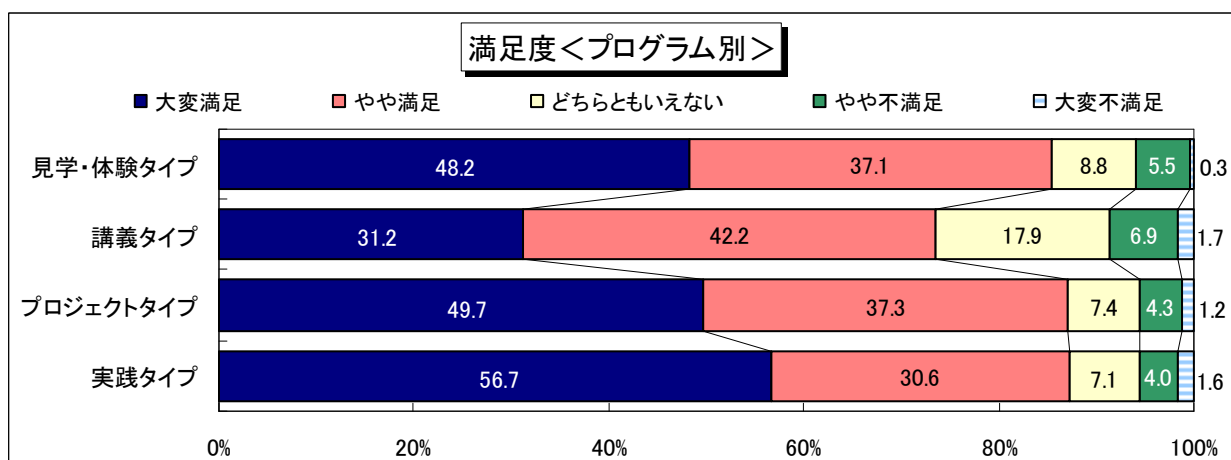
5. インターンシップの満足状況 (プログラム別/期間別/事前選考別)

インターンシップへの満足状況を、参加したプログラム、期間、事前選考別にクロス集計した。

満足度が高いプログラムは「実践タイプ」で、56.7%と過半数が「大変満足」と回答。「やや満足」をあわせると87.3%と9割に迫る。一方、「講義タイプ」は比較的満足度が低く、「大変満足」は31.2%と、他のプログラムより低め。講義がメインのプログラムは短期間での実施が多いことも影響しているのだろう。ただ、それでも「満足」の合計は73.4%と7割を超えている。

期間別に見ると、期間が長くなるにつれ満足度は高まり、相関関係が見られる。

事前選考の形式別に見ると、「書類審査と面接」の両方があった場合が最も満足度が高く、「選考なし」の場合は低め。これは「きちんと審査を受けて選ばれて参加した」という気持ちの面に加え、事前選考のあるインターンは期間の長い実践的なプログラムが多いという側面もあるだろう。

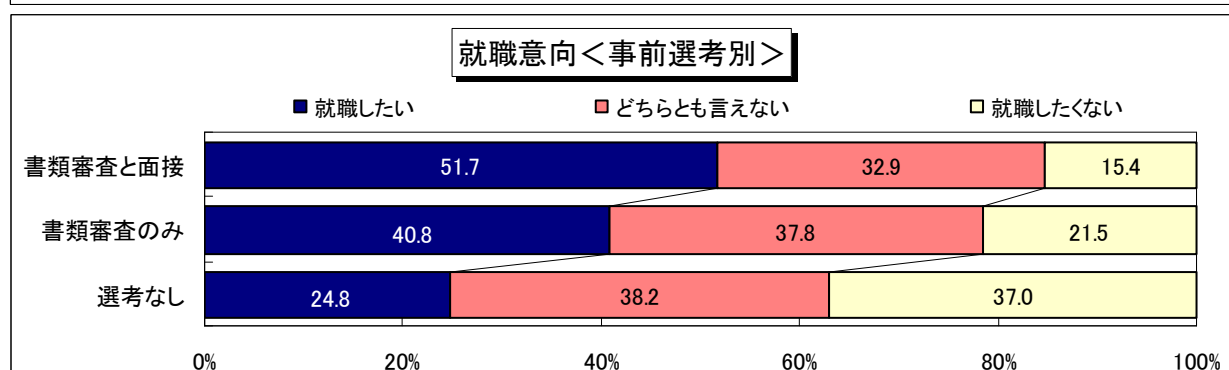
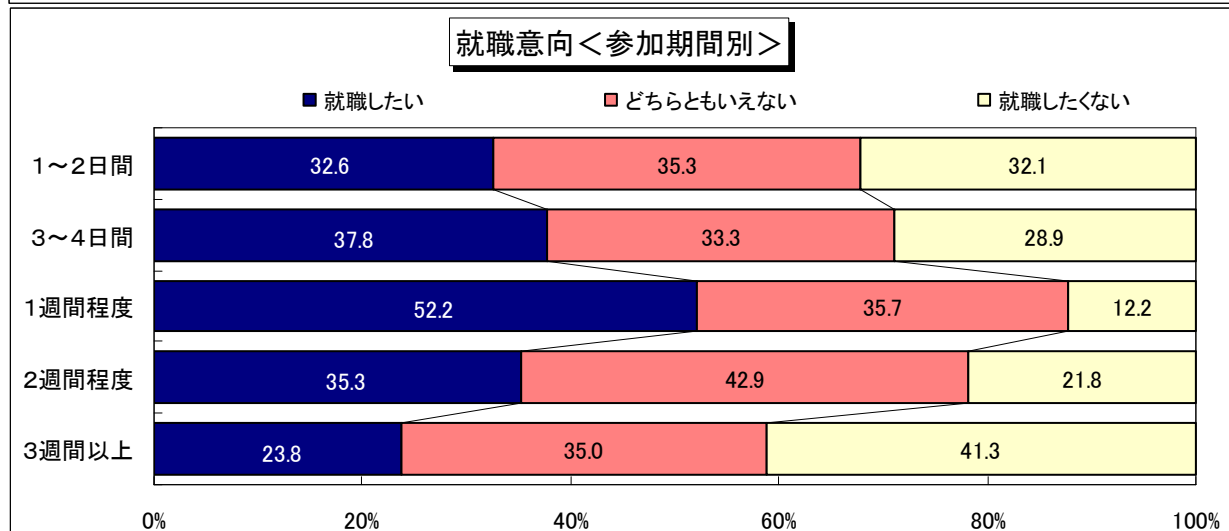
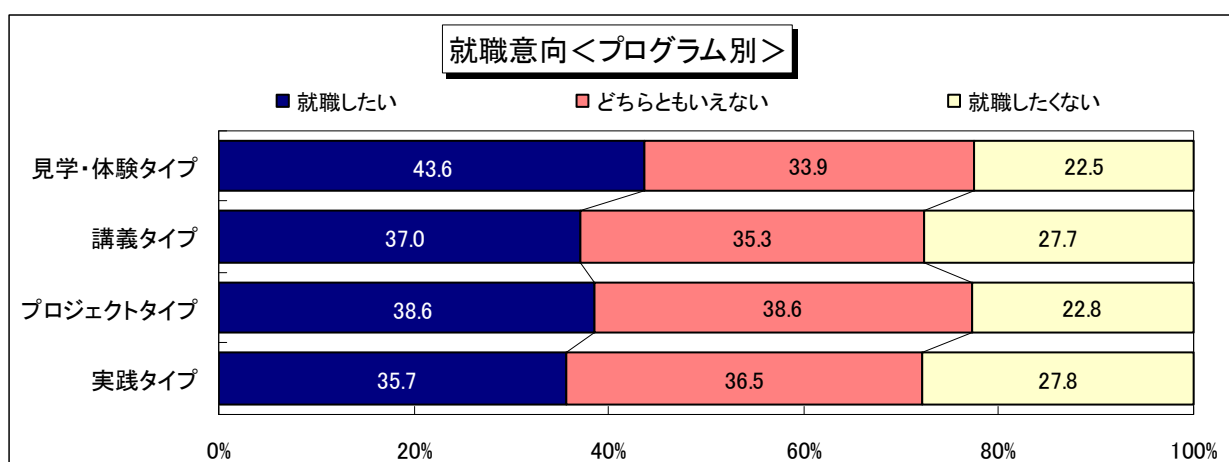


6. インターンシップ参加企業への就職意向 (プログラム別/期間別/事前選考別)

インターンシップ参加企業への就職意向についても、同じくクロス集計した。

プログラムによる大きな差は見られないが、「見学・体験タイプ」が、その企業に「就職したい」という回答が43.6%で最も高かった。また、「講義タイプ」は、他のプログラムに比べ満足度の低さが目立ったが、就職意向は低くなかった。就業体験という面で不満はあっても、業務や業界に関する知識などの講義を受け、就職先として興味をもった学生が少なくないと推測できる。

期間別では「1週間程度」が就職意向が最も高く、「3週間以上」が最も低い。「3週間以上」は「就職したくない」が41.3%と4割を超えるが、長く参加したことで、仕事や企業の実情が見え、判断材料が増えたのだろう。適職を探る手がかりとなることは、インターンシップの本来の目的にかなっている。事前選考別では、満足度と同様、「書類審査と面接」が最も就職意向が高い。



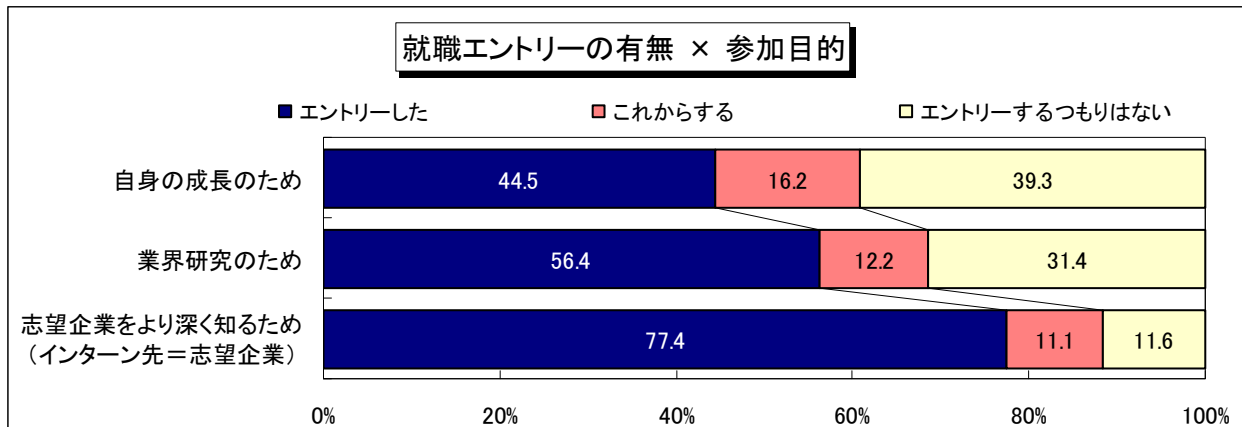
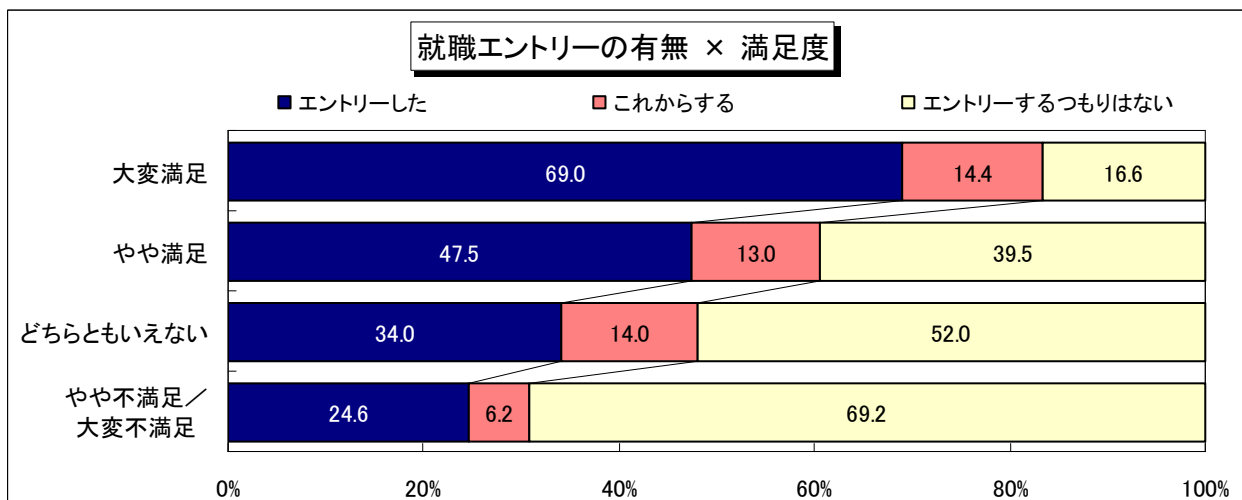
7. インターンシップ参加企業への就職エントリー状況

インターンシップ後の「満足度」と「就職エントリーの有無」との関係をクロス集計した。満足度が高い層ほど「エントリーした」の割合が多く、相関関係が表れている。満足度の低い層（やや不満足/大変不満足）では「エントリーするつもりはない」は69.2%と7割近くに達している。

就職エントリー状況を「参加目的」ともクロス集計した。「志望企業をより深く知るため（インターン先=志望企業）」グループでは77.4%と8割近くが就活時にも志望を継続し、エントリーをしていた。しかし11.6%は、「エントリーするつもりはない」と回答し、インターンシップに参加し、その企業を深く知った結果、志望を取りやめている。

「自身の成長のため」グループにおいては、「エントリーした」は44.5%と4割強。インターンシップ申し込み時に「就職先」としての関心が薄かったためと見られるが、それでも4割以上が就職エントリーに繋がっている。

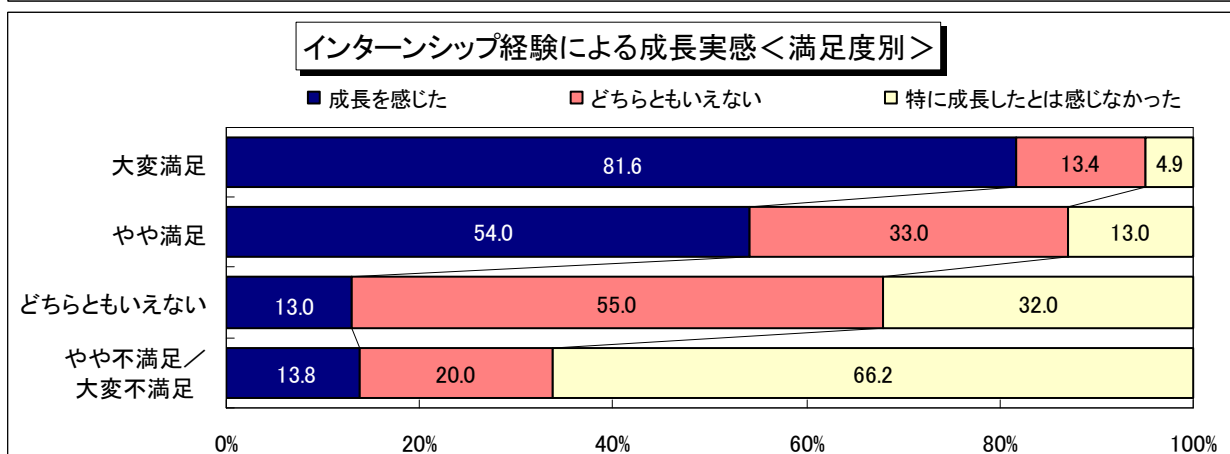
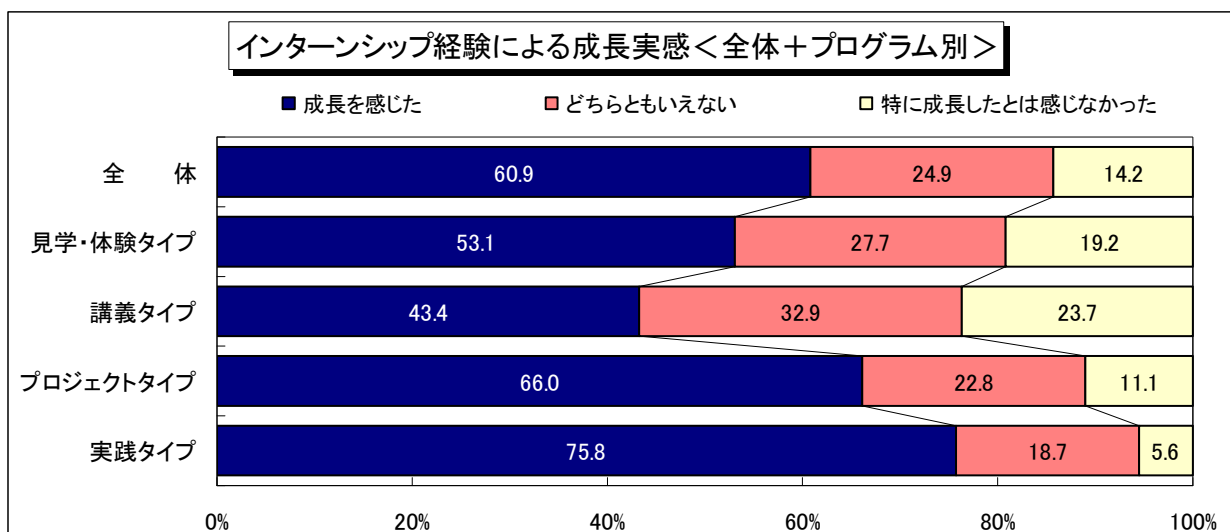
これらの結果から、たとえ就職先として関心の高い企業または業界であっても、インターンシップの満足度が低かったり、自分に合わないと判断すれば就職エントリーすることはないということが分かる。インターンシップを実施する目的は企業によって様々だが、社会貢献や職場の活性化などのほかに、その後の採用を意識するのであれば、その内容やプログラムなど十分に吟味する必要があるだろう。



8. インターンシップ経験による成長実感

インターンシップを経験したことで自身の「成長を感じた」という学生は60.9%と6割を超え、「特に成長したとは感じなかった」14.2%を大きく上回った。成長の実感は、実際の職場に配属されて業務を任される「実践タイプ」を受けた学生において顕著で、75.8%と4人に3人は「成長を感じた」と回答した。また、満足度が高い層ほど「成長を感じた」の割合が高く、「インターンシップを通じて成長を実感すると、満足度が高まる」と言える。

成長の中身についてのコメントを見ると、「仕事は何たるかの一部を体感できた」「アルバイトとは違った働き方を感じることができた」など仕事観に関する意見や、「グループワークを通じてチームワークが身についた」「接客スキルが磨かれた」などスキルアップに関する意見が多かった。



■成長の中身

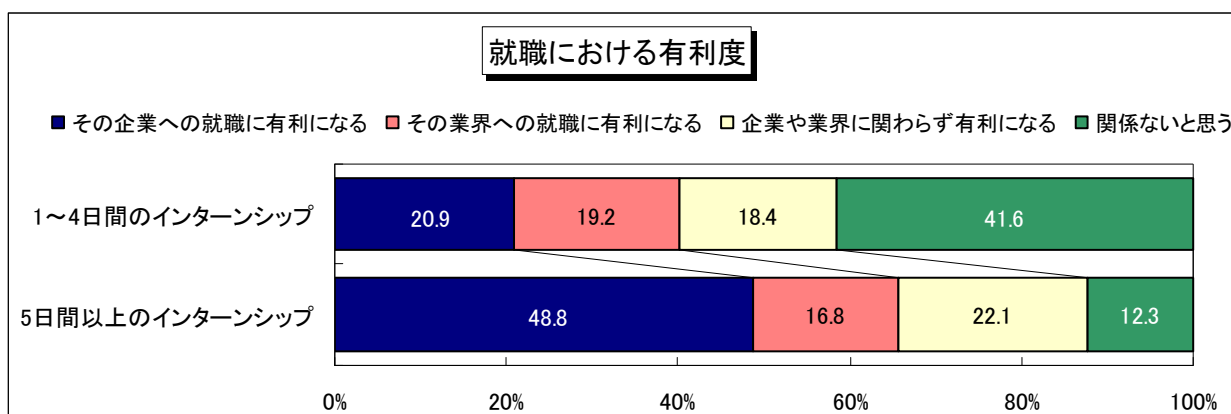
- 仕事のイロハを教わり、率先して仕事をすることができました。 <1カ月以上/実践>
- 社会人の方との会話の仕方や、付き合い方を身につけることができた。 <3~4日間/見学・体験>
- コンサルタントに必要な基礎的スキルを、ワークを通して会得できた。 <1~2日間/プロジェクト>
- 受け身ではなく、自分から積極的にお客様と話すということがこんなに難しいとは思わなかった。接客のスキルは上がったと思う。 <1~2日間/実践>
- プレゼンテーションをするためにどれほど準備が必要かということや、PDCAサイクルの実践がいかに難しいかということを知ることができた。 <2週間程度/実践>
- レベルの高い学生と議論することで大きく成長できた。 <1週間程度/プロジェクト>

9. 就職への有利度

最後に、インターンシップを経験することで就職に有利になると思っているかどうかを紹介したい。「1~4日間のインターンシップ」と「5日間以上のインターンシップ」とに分けて尋ねた。

「5日間以上」のほうが全体的に「有利になる」と答える割合が高く、48.8%と約半数が「その企業への就職に有利になる」と回答した。その理由として「顔をおぼえてもらえる」「社員と仲良くなり、相談に乗ってもらえる」など、コネの一つと捉える意見も見られたが、多くは「その企業に対する知識が深まる」「志望動機が明確になる」など企業研究が進むことを理由に挙げていた。

「1~4日間」では、「その企業への就職に有利になる」は、20.9%と2割程度にとどまるが、「その業界への就職に有利になる」も19.2%と約2割いる。「業界に関する知識が身に付く」「業界に興味を持つきっかけとなる」など、短期間であっても業界研究の場として期待する声が目立った。



■ 「1~4日間のインターンシップ」について

《その企業の就職に有利》

○夏の時期から参加したということが志望度の高さを判断する指標になりうるから。 <文系男子>

《その業界の就職に有利》

○1~4日間であっても、その企業だけではなく、業界がどのようなものかイメージを掴むきっかけになると思う。仕事の流れは多少の違いはあるとしても、業界内ではあまり変わらないと思う。 <理系男子>

《企業や業界に関わらず有利》

○ただの説明会型でなく、ワーク型であれば自然と社員さんとの交流も生まれるので社会人とはどういうものかが少しは理解できる。 <文系男子>

《関係ないと思う》

●期間が短すぎるため、表面上の知識しか得られなかったから。 <文系女子>

■ 「5日間以上のインターンシップ」について

《その企業の就職に有利》

○その企業の社員と交流することによって、社風や具体的な仕事内容等を把握でき、志望理由を述べる際により説得力のあるものになると思うから。 <文系男子>

○実際にインターンシップ経験者用の採用ルートがある企業を知っている。 <理系女子>

《その業界の就職に有利》

○業界の現状、抱える問題などが実際に現場を見ることで理解できると思うから。 <文系女子>

《企業や業界に関わらず有利》

○一週間以上、社会経験を積むことができれば、どんな仕事だとしても得るものは大きい。 <理系男子>

○経歴として重視されるとは思わないが、その経験は自己分析や企業・業界理解に生きてくると思うし、その意味で就職に有利にはなる。 <文系男子>

■参加した感想など

- 業界のこと、製品のこと、営業のことなど 1日でも多くのことを学べたが、一番の収穫は実際に社会人がどのような思いで働いているのかを知ることができたことが良かった。 <1～2日間／見学・体験>
- 2日間と短かったが、講習があったこと、あらかじめ与えられた資料が豊富だったことから、コンサルの根本の部分だけを凝縮して経験できた。 <1～2日間／プロジェクト>
- 事前選考がないためか、周りの学生から刺激を受けることができなかった。 <1～2日間／講義>
- 朝早くから夜遅くまで働いていたため、実際の仕事の厳しさを知ることができた。 <3～4日間／実践>
- プログラミングが難しかったが、社員さんが丁寧に教えてくれ、実際にプログラムが動いたとき嬉しさを感じることができた。 <3～4日間／見学・体験>
- 有能な人ばかりに多く囲まれることで得るものが多かった。大変だった分、グループ間の結びつきも深まった。 <1週間程度／プロジェクト>
- 個人課題だったが、同じチームに参加した人とも仲良くなれてよかった。企画立案だけでおわってしまったので、実際の開発フェーズまで行いたかった。 <1週間程度／プロジェクト>
- 説明会に参加するだけでは分からない、社内の雰囲気がよくわかった。インターン後にも、懇談会などを複数回にわたって用意してくれた。やりたいと伝えていた業務内容全てで体験することができ、充実していた。 <2週間程度／見学・体験>
- 貴重な体験ができて、そこで学んだことが実際に今の就職活動に活かしていると感じます。 <2週間程度／実践>
- どんなにきつくて、つまらない仕事でも、最後までやり遂げる。やりきって、達成感があった。影の努力を見てくれている人がいたので報われたと思う。 <3週間以上／実践>
- 実際にお金を稼ぐことの難しさ、考えが甘いことを知った。また、学生大人数でやっていたこともあり、みんなが同じ方向を向いて努力することに難しさを感じた。 <1カ月以上／プロジェクト>
- 実際に長期で働くことで、社員も自分を取り繕うのに限界を感じるのか、本当の会社が見えてくる。 <1カ月以上／実践>

「採用選考に関する指針」の手引き**【就業体験としてのインターンシップの在り方】**

学生の就業体験の提供を通じた産学連携による人材育成を目的とすることに鑑み、当該プログラムは、5日間以上の期間をもって実施され、学生を企業の職場に受け入れるものとする。

就業体験の提供であることを明確化するために、実施の際には、採用選考活動と関係ない旨をホームページ等で宣言した上で、以下の取り組みを併せて行うことが求められる。

- ・採用選考活動と明確に区別するため、告知・募集のための説明会は開催せず、また、合同説明会等のイベントにも参加しない。また、告知・募集は、ホームページなどウェブ上や、大学等を通じて行う。
- ・募集から実施までを通して、当該活動が就業体験の提供であり、採用選考活動とは無関係である旨の周知徹底を図り、参加する学生から活動の趣旨について書面等での了解を得る。
- ・学生の就業体験の提供を通じた産学連携による人材育成を目的としていることが分かるよう、可能な限り詳細にプログラム内容を一般に公開する。
- ・インターンシップに際して取得した個人情報とその後の採用選考活動で使用しない。
- ・大学等のカリキュラム上、特定の年次に行う必要がある場合を除き、募集対象を学部3年／修士1年次の学生に限定しない。

* 日本経済団体連合会 2013年9月13日改定