

キャリアス就活  
[career+]

# インターンシップ調査レポート -採用活動への影響-

2016年11月

株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

## 調査概要

近年、インターンシップ実施企業が急増しています。それに伴い、本来の目的であるはずの「学生の就業体験」にとどまらず、採用活動の一環としての実施が進んでいることが指摘されており、採用とインターンシップのあり方について、国が検討を始めています。同時に、経団連でも「5日間以上」の開催下限日数の廃止が検討されるなど、経済界でも見直しが進んでいます。

そこで、株式会社ディスコでは、インターンシップが採用活動・就職活動に与える影響について、企業・学生それぞれに調査し、分析しました。

### 企業調査

#### 新卒採用に関する企業調査－中間調査（2016年7月調査）

- 調査対象：全国の主要企業 16,465社
- 調査時期：2016年6月27日～7月6日
- 調査方法：インターネット調査法
- 回答社数：1,285社

#### 新卒採用に関する企業調査－内定動向調査（2016年10月調査）

- 調査対象：全国の主要企業 16,912社
- 調査時期：2016年9月26日～10月5日
- 調査方法：インターネット調査法
- 回答社数：1,429社

### 学生調査

#### インターンシップに関する特別調査

- 調査対象：「キャリアス就活2017」学生モニター 2,000人  
そのうち、1社以上のインターンシップ参加経験者
- 調査期間：2016年3月15日～24日
- 調査方法：インターネット調査法
- 回答者数：664人  
(文系男子207人、文系女子224人、理系男子146人、理系女子87人)

#### 第10回定期調査（2016年10月調査）

- 調査対象：「キャリアス就活2017」学生モニター 2,000人
- 調査期間：2016年10月1日～6日
- 調査方法：インターネット調査法
- 回答者数：1,129人  
(文系男子364人、文系女子338人、理系男子280人、理系女子147人)

# 目次

1. インターンシップ実施状況	.....	<b>P4</b>
1-1 学生のインターンシップ参加状況		
1-2 企業のインターンシップ実施状況		
2. 就職意識への影響	.....	<b>P6</b>
2-1 インターンシップ参加前後の就職意識の変化		
2-2 インターンシップ参加前後の就職意識の変化（参加時期別）		
3. 採用活動への影響	.....	<b>P8</b>
3-1 採用の一手法としてのインターンシップの重要性		
3-2 インターンシップの採用活動への効果		
3-3 インターンシップの採用活動への効果（実施時期別・実施期間別）		
4. 本選考応募	.....	<b>P11</b>
4-1 インターンシップ参加企業への本選考応募と内定		
4-2 インターンシップ参加企業からのアプローチと本選考応募		
4-3 インターンシップ参加者への優遇策と効果		
5. 事前選考とその影響	.....	<b>P14</b>
5-1 インターンシップの事前選考実施状況		
5-2 インターンシップ事前選考結果別の本選考応募		
5-3 インターンシップ事前選考結果による志望度への影響		

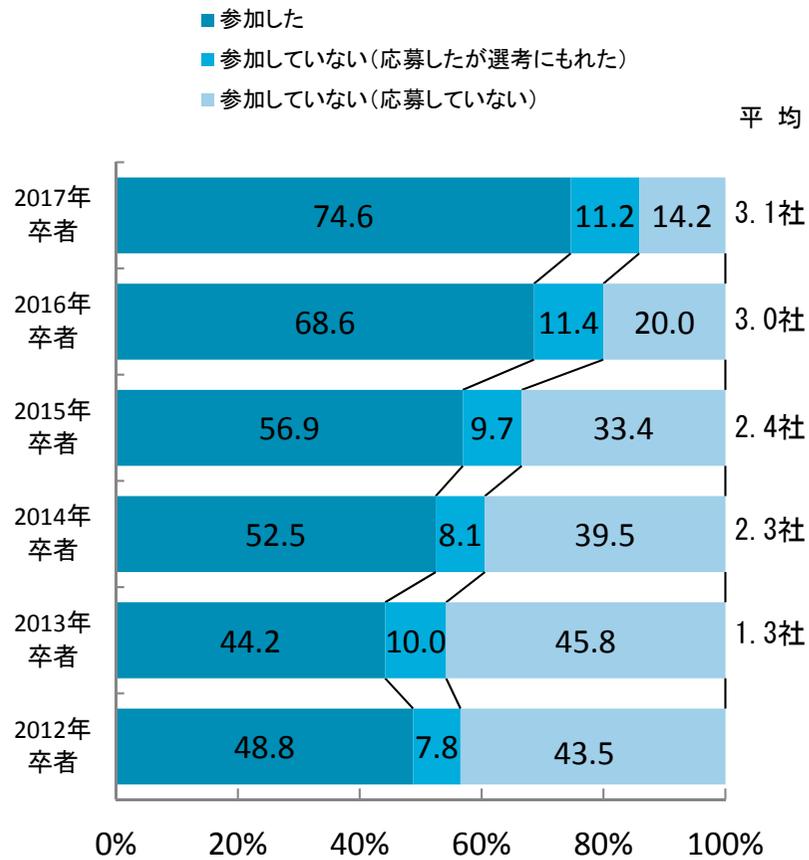
学生  
調査

# 1. インターンシップ実施状況

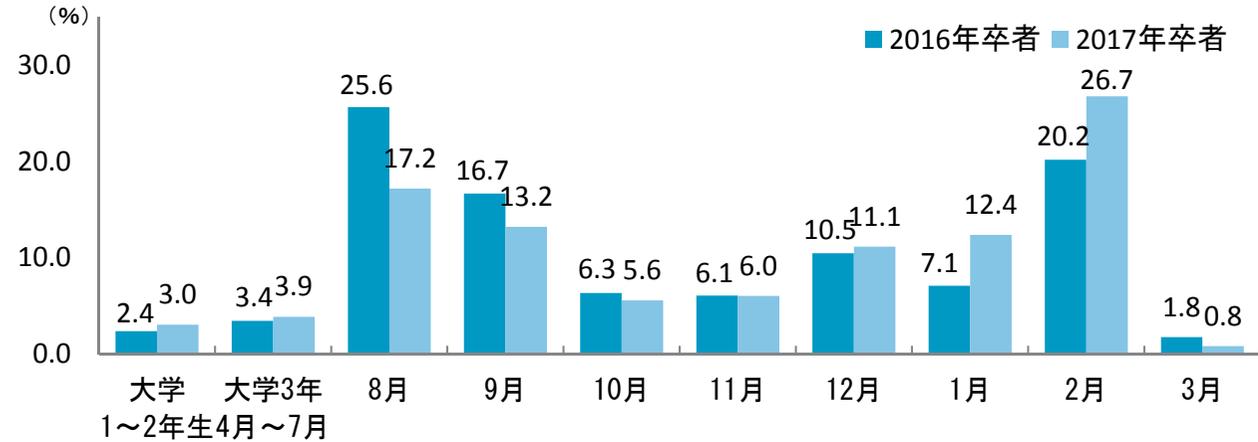
## 1-1 学生のインターンシップ参加状況

- 学生のインターンシップ参加率は年々増加し、2017年卒者では7割を超える(74.6%)。
- 参加時期は、2月が最多(26.7%)、夏季は前年より減少。10月以降は「1日以内(半日・1日)」の短期が半数以上を占める。

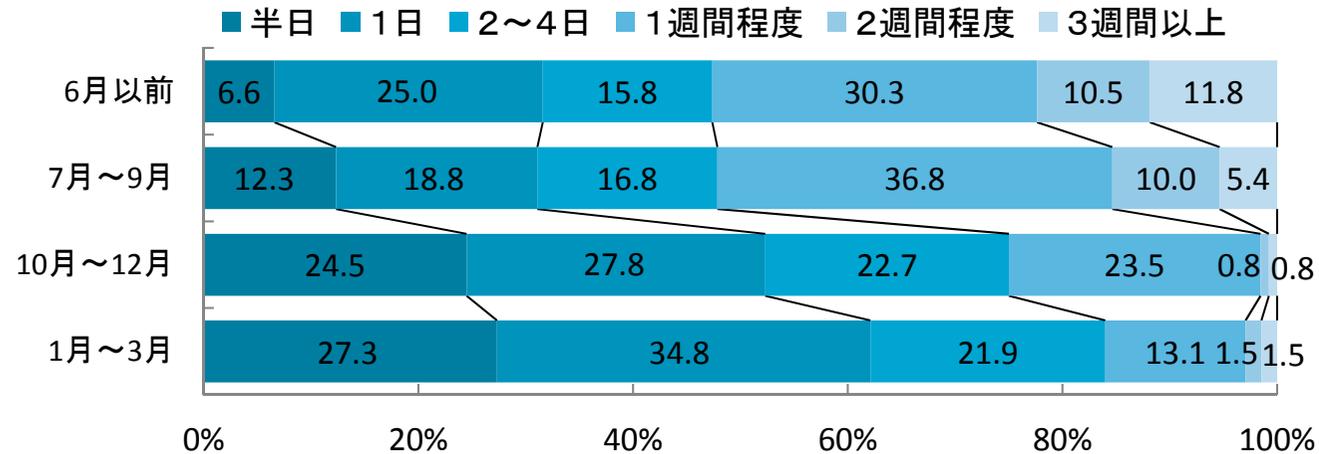
インターンシップ参加学生の推移



参加時期



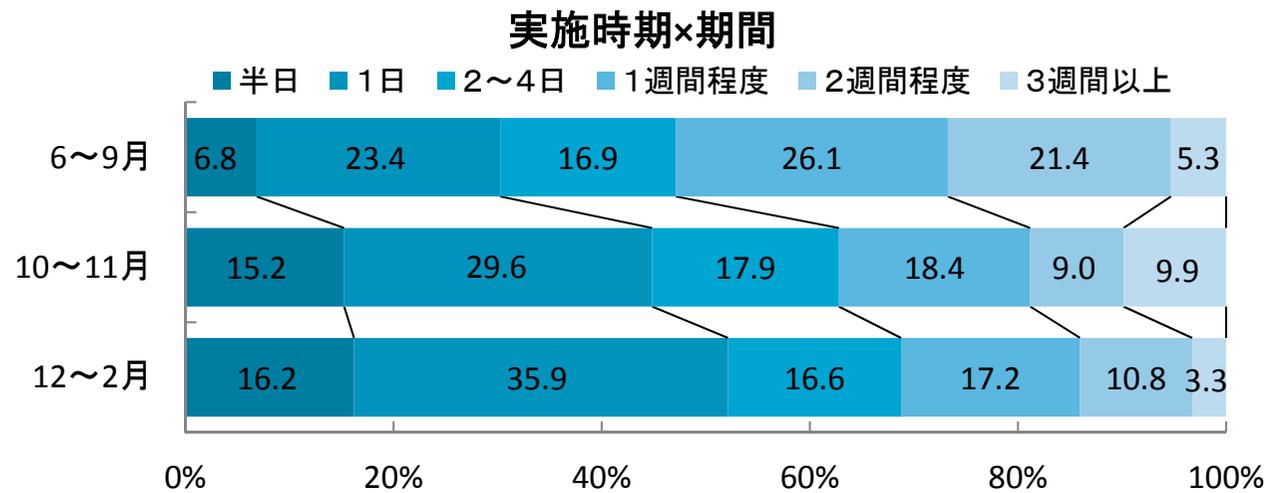
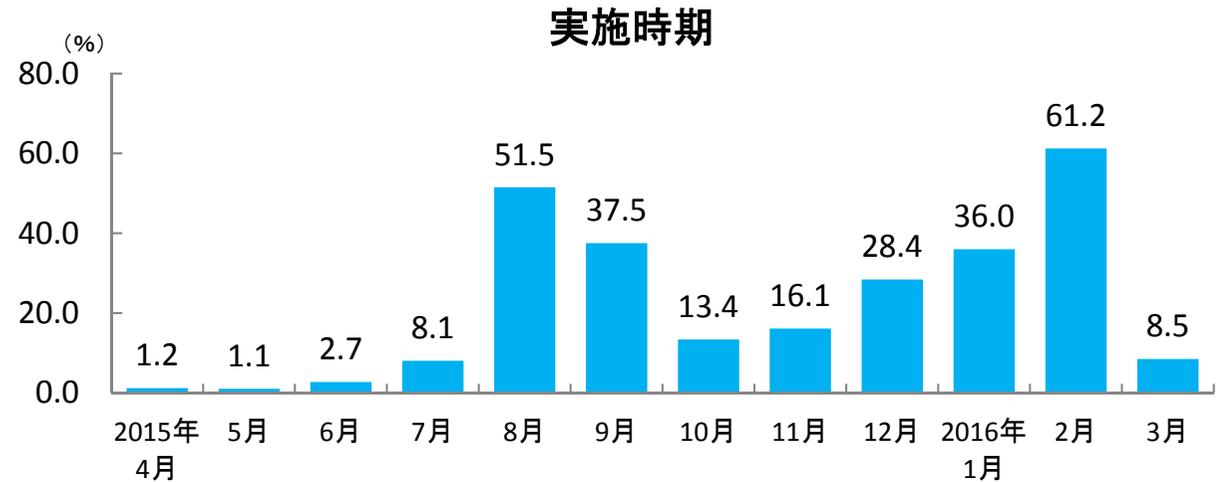
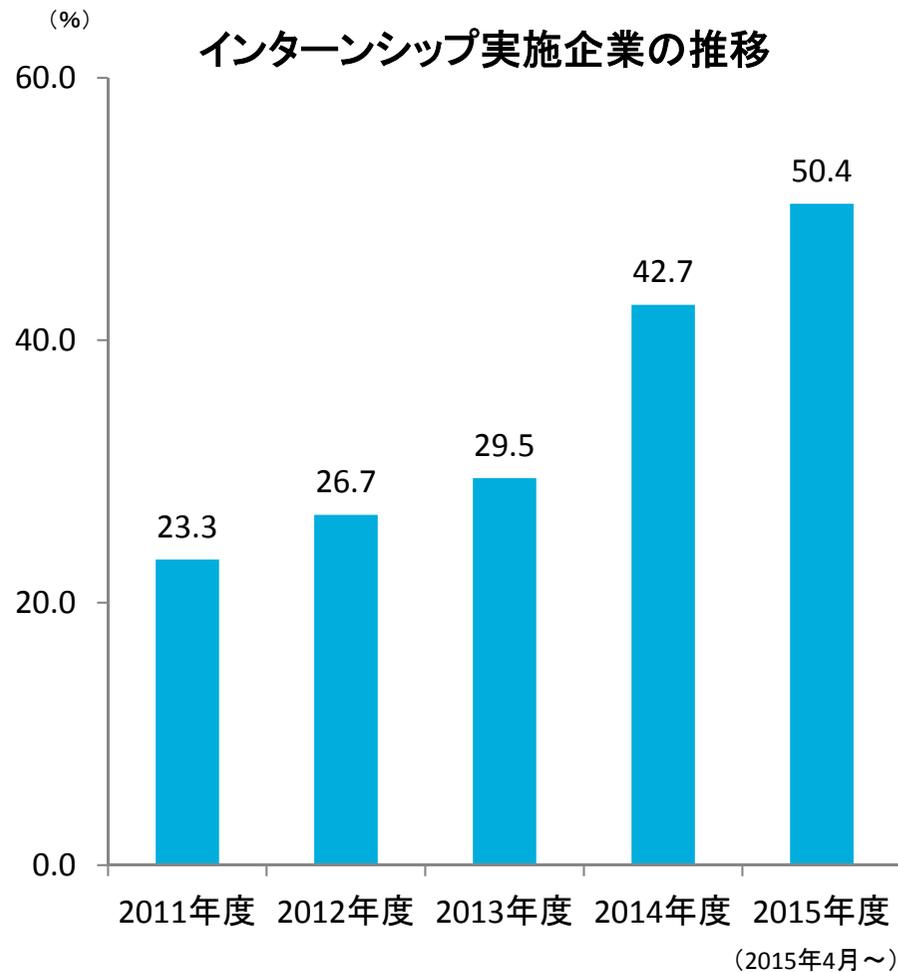
参加期間×参加時期





## 1-2 企業のインターンシップ実施状況

- 企業のインターンシップ実施率も年々増加。実施時期は2月が最多(61.2%)、8月(51.5%)が続く。
- 実施時期別に実施期間を見ると、10月以降は、「1日以内(半日・1日)」が約半数を占める。



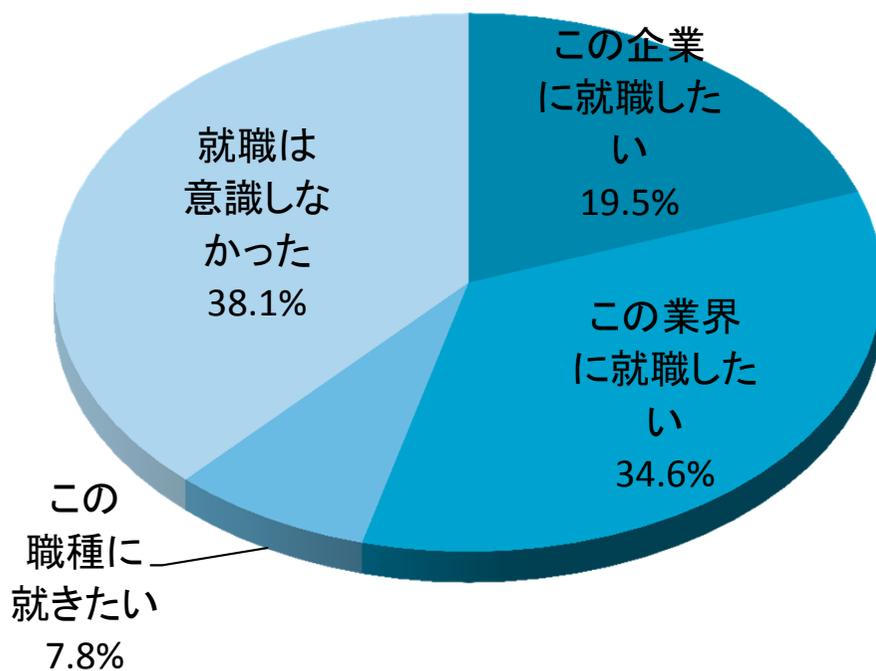
出所:ディスコ「新卒採用に関する企業調査-採用方針調査」(2016年2月)

学生  
調査

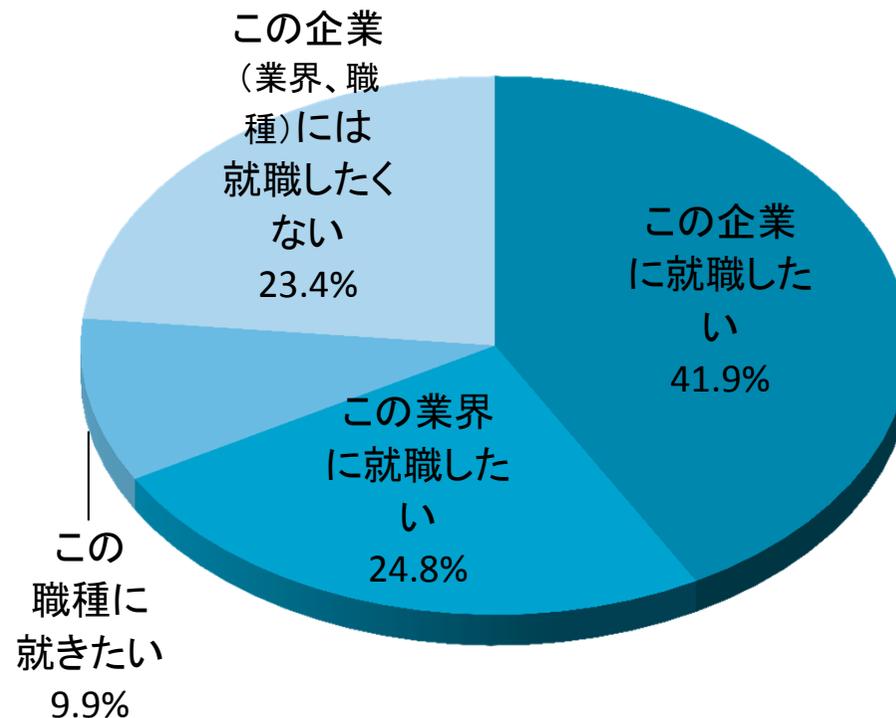
### 2-1 インターンシップ参加前後の就職意識の変化

- 「この企業に就職したい」はインターンシップ参加前(19.5%)から、参加後(41.9%)は2倍以上に増加。
- 参加後の「この企業には就職したくない」は2割強(23.4%)だが、ミスマッチを防ぐ役割を果たしているとも言える。

インターンシップ前の就職志望度



インターンシップ後の就職志望度

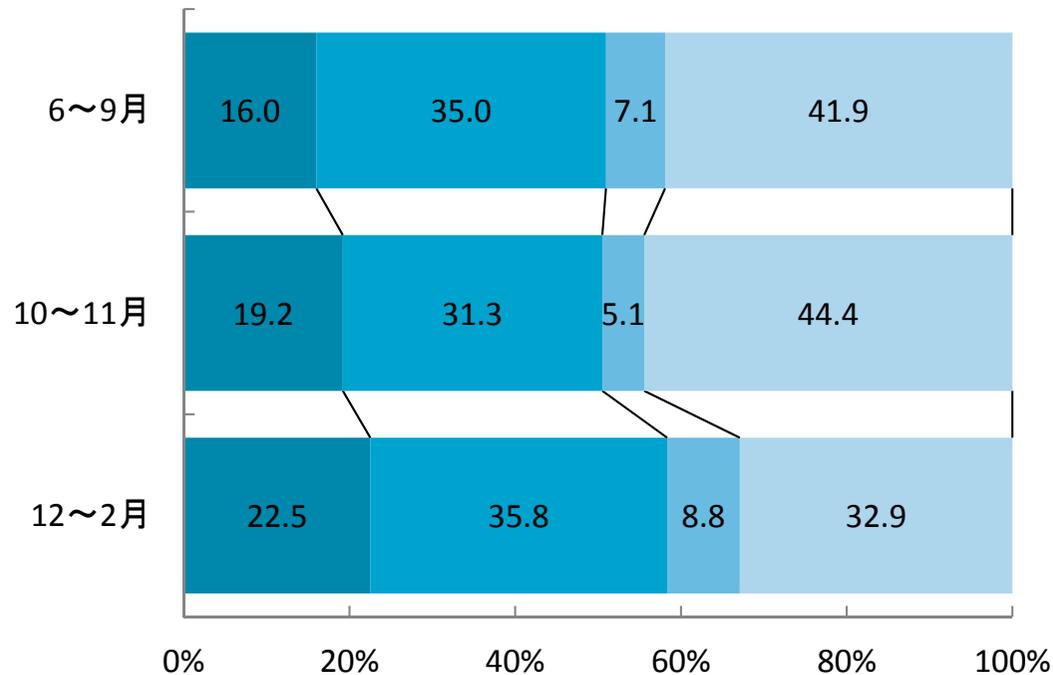


## 2-2 インターンシップ参加前後の就職意識の変化(参加時期別)

- 遅い時期のインターンシップほど、参加前の「この企業に就職したい」の割合が高い。
- 参加後の「この企業に就職したい」は、いずれの時期においても、2倍以上に増加している。

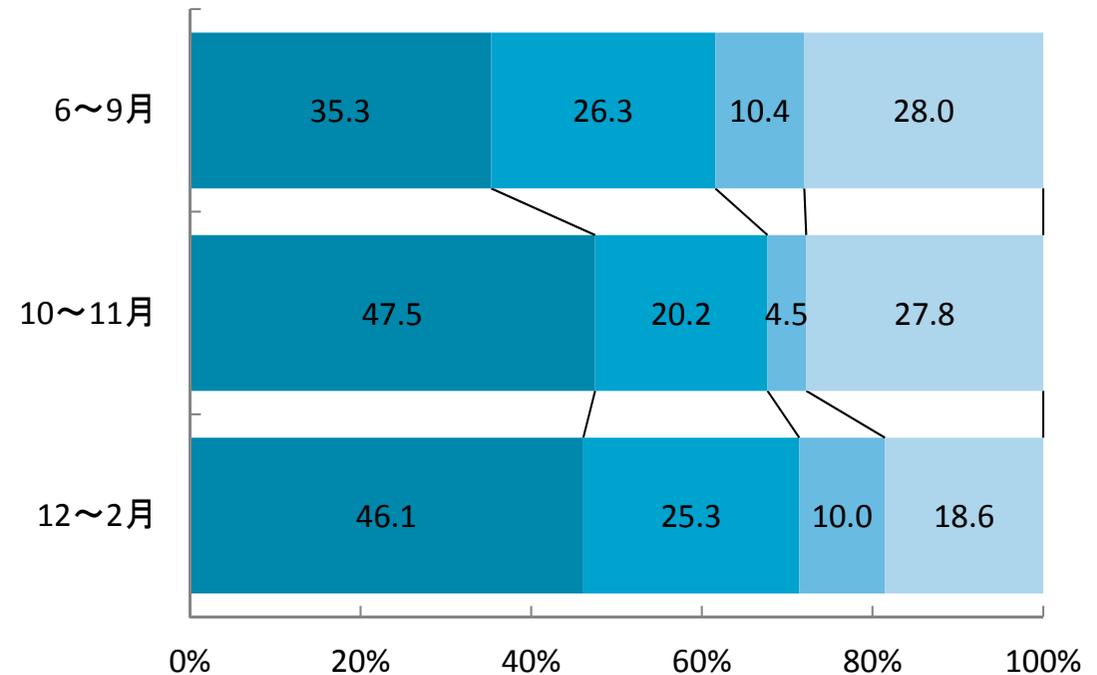
### インターンシップ前の就職志望度

- この企業に就職したい
- この業界に就職したい
- この職種に就きたい
- 就職は意識しなかった



### インターンシップ後の就職志望度

- この企業に就職したい
- この業界に就職したい
- この職種に就きたい
- この企業(業界、職種)には就職したくない

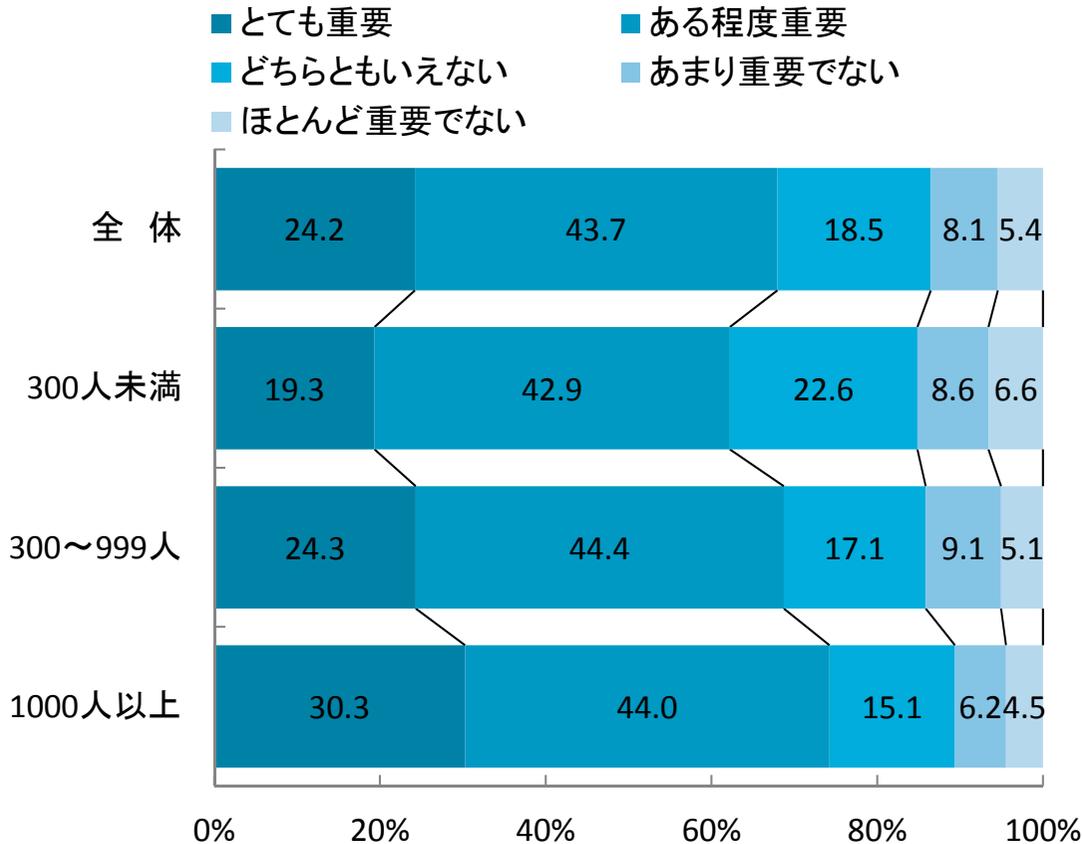


企業  
調査

## 3-1 採用の一手法としてのインターンシップの重要性

- 全体の7割近く(67.9%)が、インターンシップは採用の一手法として「重要」と回答。
- 従業員規模が大きい企業ほど、「重要」の割合が高い。

採用の一手法としての  
インターンシップの重要度



### ■「大変重要」「重要」

○学生に会社の中を直接見てもらうことで、仕事のミスマッチや入社への不安を軽減することができ、内定を受諾する確率が高い学生を早期に確保することができるから。

＜情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト/中堅＞

○採用スケジュールの変更後はインターンシップが採用上非常に重要になった。インターンシップを利用し学生に告知活動を行わないと母集団形成が成功せず、結果的に採用全体もうまくいかなくなる。

＜自動車・輸送用機器/大手＞

○インターンシップを実施することで、面接だけでは見抜けない、人となりや志望意欲を知る貴重な判断材料になり得ると思う。

＜エンターテインメント/中小＞

### ■「あまり重要でない」「ほとんど重要でない」

○短期のインターンシップでは学生に本当にこの仕事をやっていきたいかを感じてもらえない。採用のためのインターンシップは本当のインターンシップでもないし、学生が企業をきちんと理解するとは思えない。そのため、仮に採用できたとしても早期退職につながる結果となるだけ。

＜情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト/中小＞

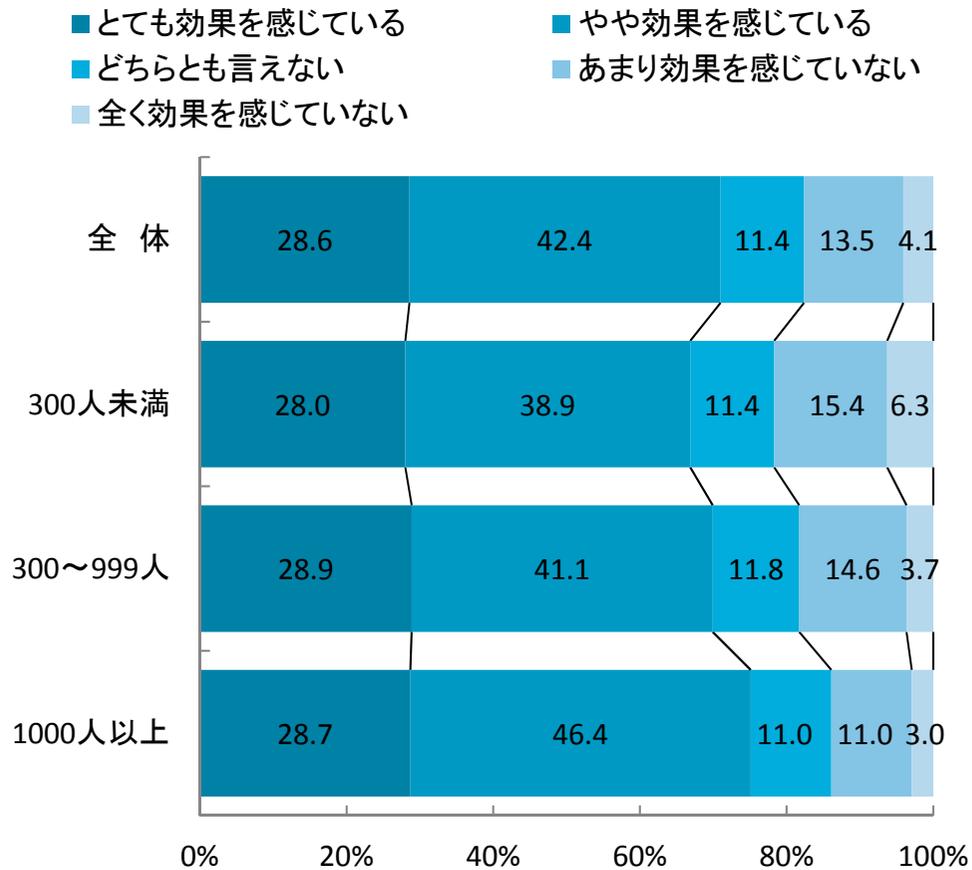
○インターンシップはあくまでも学生に対して就業体験の機会を提供する場であって、採用手法にすること自体が間違っていると考えているため。

＜運輸・倉庫/中堅＞

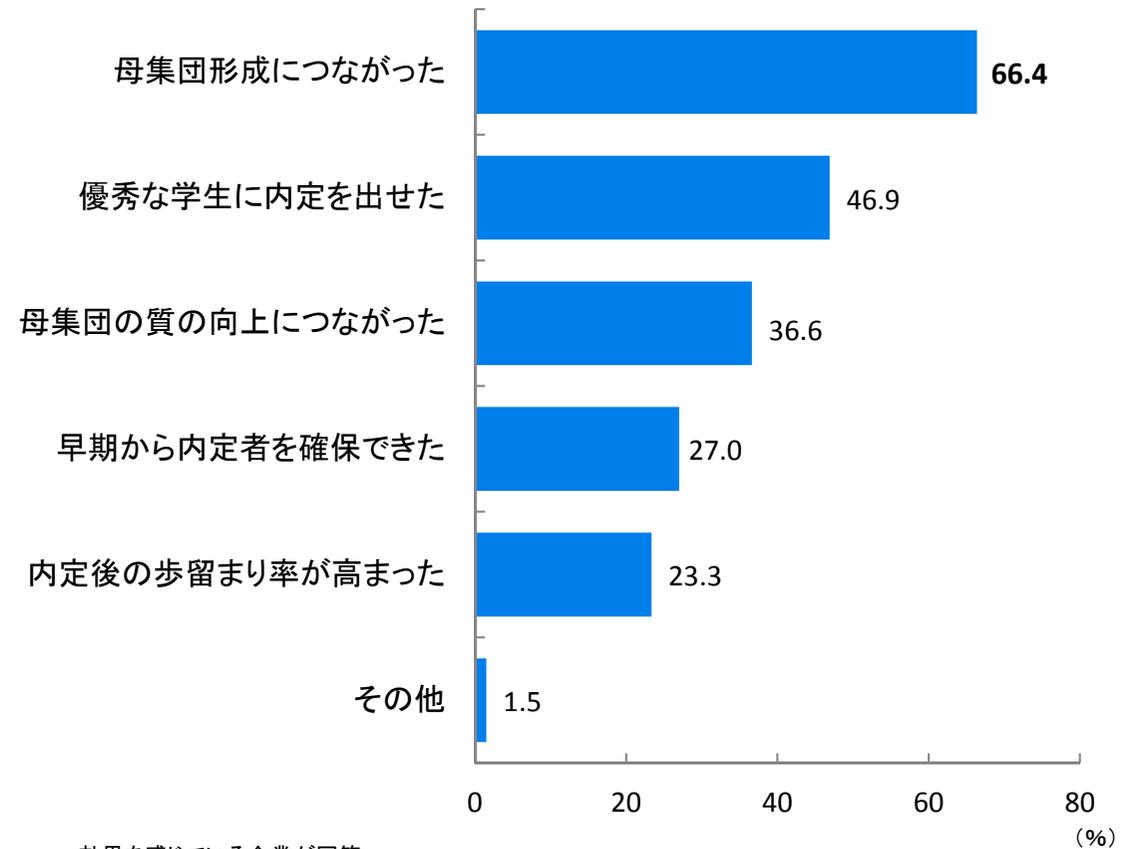
## 3-2 インターンシップの採用活動への効果

- 実施企業の7割強(71.0%)がインターンシップ実施による採用活動への効果を感じている。
- 具体的な効果は「母集団形成につながった」が6割強(66.4%)で最多。「優秀な学生に内定を出せた」(46.9%)が続く。

インターンシップを実施したことによる  
採用活動への効果



具体的に感じた効果



\* 効果を感じている企業が回答

### 3-3 インターンシップの採用活動への効果(実施時期別・期間別)

- 実施時期別に見ると、採用広報解禁時期に近づくほど、効果を感じる割合が高まる。
- 実施期間別では、短期開催ほど、効果を感じる割合が高い。多くの学生に接触できるためと考えられる。

#### ■ 具体的に感じた効果(実施時期別)

(%)

	6~9月	10~11月	12~2月
母集団形成につながった	45.6	48.5	54.3
母集団の質の向上につながった	23.6	26.5	32.9
優秀な学生に内定を出せた	31.0	33.3	39.7
内定後の歩留まり率が高まった	16.9	22.7	19.0
早期から内定者を確保できた	19.8	27.3	22.4
その他	1.0	0.8	1.1

#### ■ 具体的に感じた効果(実施期間別)

(%)

	1日以内	2~4日間	1週間程度 (5日間)	2週間程度	3週間以上
母集団形成につながった	57.0	49.3	42.3	43.3	31.1
母集団の質の向上につながった	32.8	34.2	24.2	18.7	22.2
優秀な学生に内定を出せた	38.9	39.0	33.5	29.3	28.9
内定後の歩留まり率が高まった	18.8	25.3	14.4	14.7	13.3
早期から内定者を確保できた	23.9	22.6	18.0	16.0	22.2
その他	0.8	0.7	1.5	1.3	0.0

■ 40.0以上

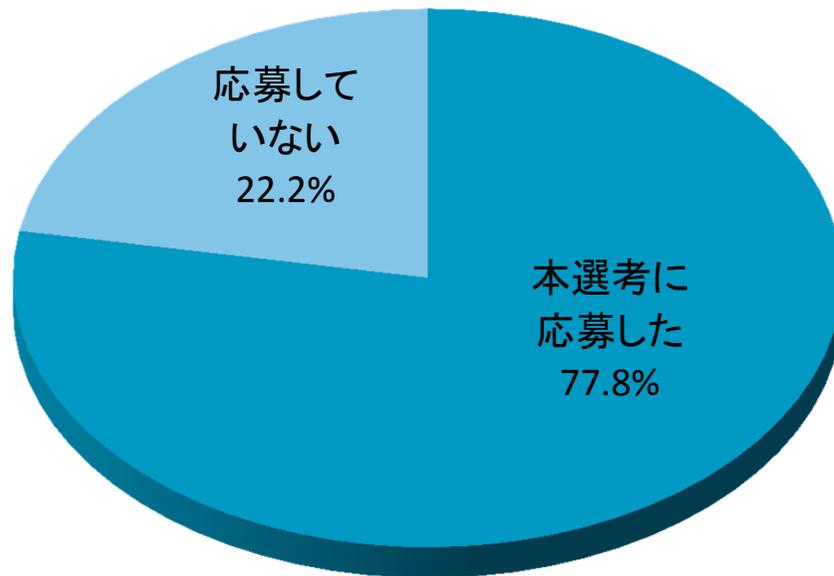
■ 30.0以上40.0未満

学生  
調査

## 4-1 インターンシップ参加企業への本選考応募と内定

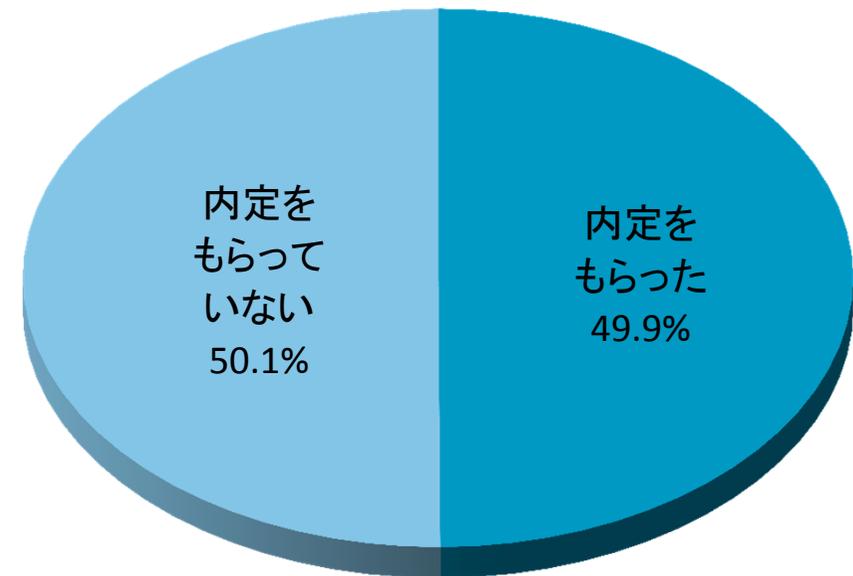
- インターン参加経験を持つ学生の約8割(77.8%)が、インターンに参加した企業の本選考に応募。
- 本選考応募者の約半数(49.9%)が内定を得ている。

### インターン参加企業の本選考への応募



\* インターンシップ参加経験者が回答

### インターン参加企業からの内定

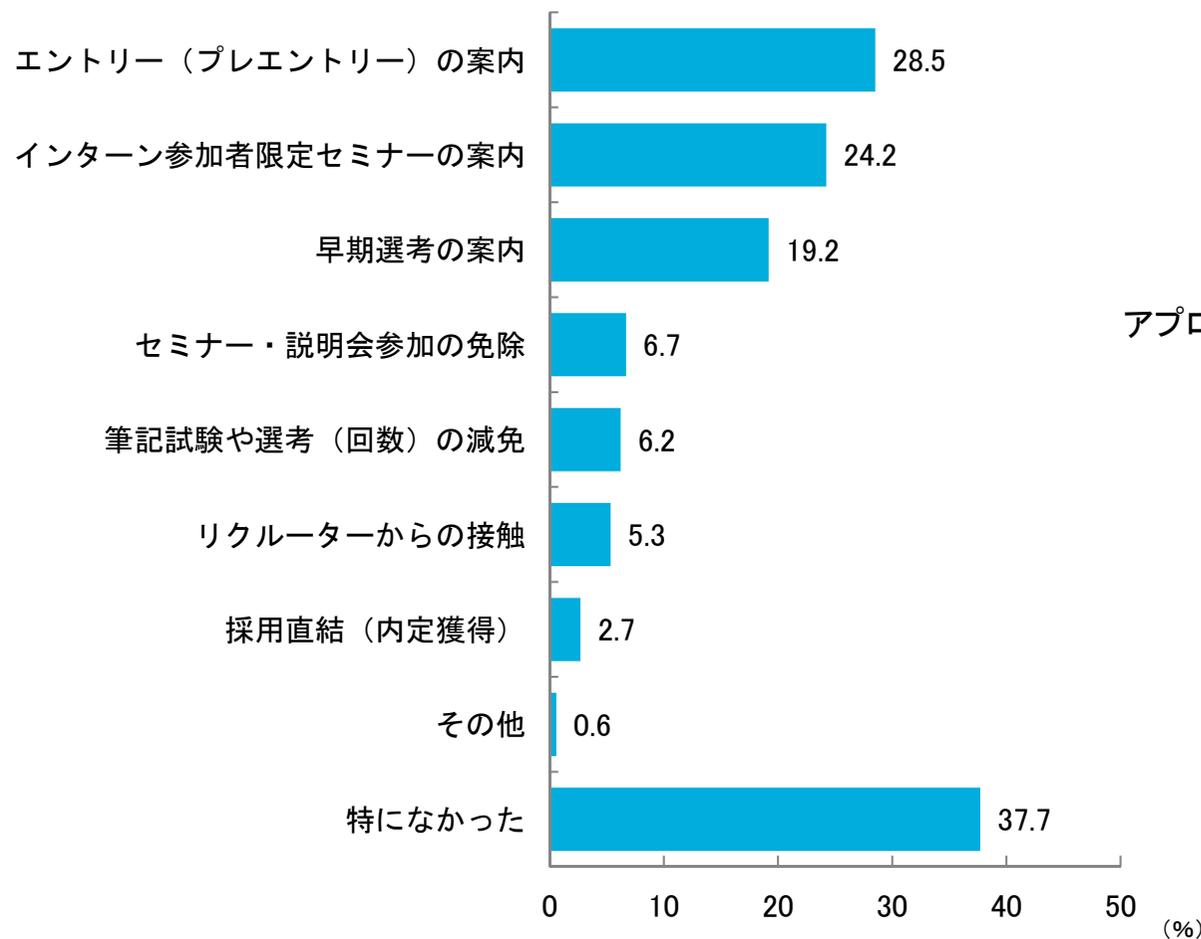


\* インターンシップ参加企業の本選考応募者が回答

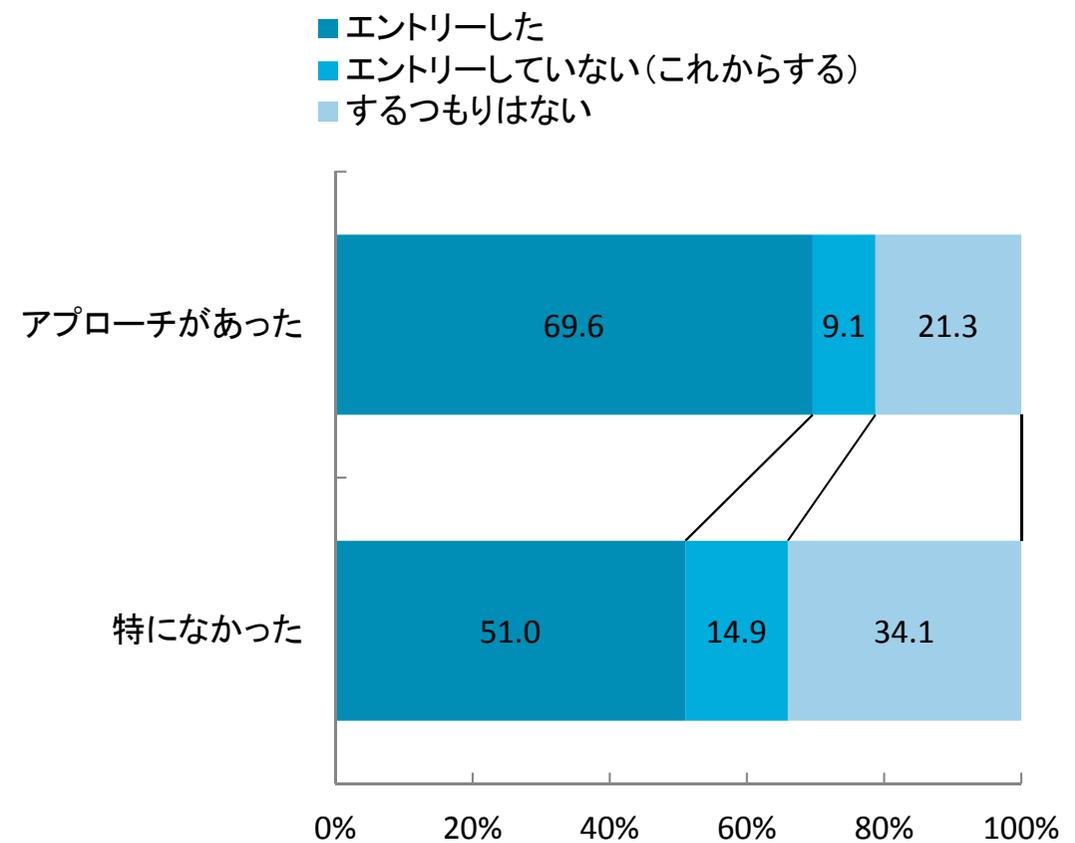
## 4-2 インターンシップ参加企業からのアプローチと本選考応募

- インターン参加経験を持つ学生の約6割(62.3%)が、参加企業から何らかのアプローチや優遇を受けた経験を持つ。
- アプローチを受けた企業へのエントリー率は約7割(69.6%)で、特になかった企業(51.0%)と約20ポイントの差が見られた。

参加後のアプローチや優遇



本選考応募状況（アプローチの有無別）



## 4-3 インターンシップ参加者への優遇策と効果

- 夏季(6~9月)実施企業では、「優遇策を講じない」が4割超。一方、秋季(10~11月)実施企業でより多くの施策を実施。
- 「参加者限定セミナー」「リクルーター」など、参加後の学生と接点を設けている企業ほど、効果を感じている傾向。

### ■ 優遇策(実施時期別)

	全体	6~9月	10~11月	12~2月
インターンシップ参加学生限定のセミナー等を開催する	23.1	18.9	32.6	24.1
選考ステップを少なくする	27.6	24.3	32.6	29.1
リクルーターを付ける	4.8	5.0	3.8	4.9
非参加学生よりも早い時期に選考する	25.8	21.5	34.1	27.4
評価が同じ場合、インターンシップ参加学生を優先的に採用する	14.9	16.7	11.4	14.3
インターンシップの成績優秀者に内定を出す(採用直結)	4.0	4.3	4.5	3.6
その他の優遇策	2.1	1.9	2.3	2.1
いずれの優遇策も講じない	39.5	44.2	36.4	36.1

### ■ 具体的な効果(優遇策別)

	インターンシップ参加学生限定のセミナー等を開催する	選考ステップを少なくする	リクルーターを付ける	非参加学生よりも早い時期に選考する	評価が同じ場合、インターンシップ参加学生を優先的に採用する	インターンシップの成績優秀者に内定を出す(採用直結)	いずれの優遇策も講じない
母集団形成につながった	64.6	49.4	51.9	57.3	38.2	28.0	43.9
母集団の質の向上につながった	44.9	31.5	37.0	38.7	27.3	20.0	16.9
優秀な学生に内定を出せた	48.0	44.4	55.6	50.7	34.5	56.0	23.7
内定後の歩留まり率が高まった	26.8	21.0	22.2	26.7	17.3	24.0	12.9
早期から内定者を確保できた	40.9	31.5	40.7	44.0	16.4	56.0	8.6
その他	0.0	0.0	0.0	1.3	0.9	0.0	1.4

■ 40.0以上

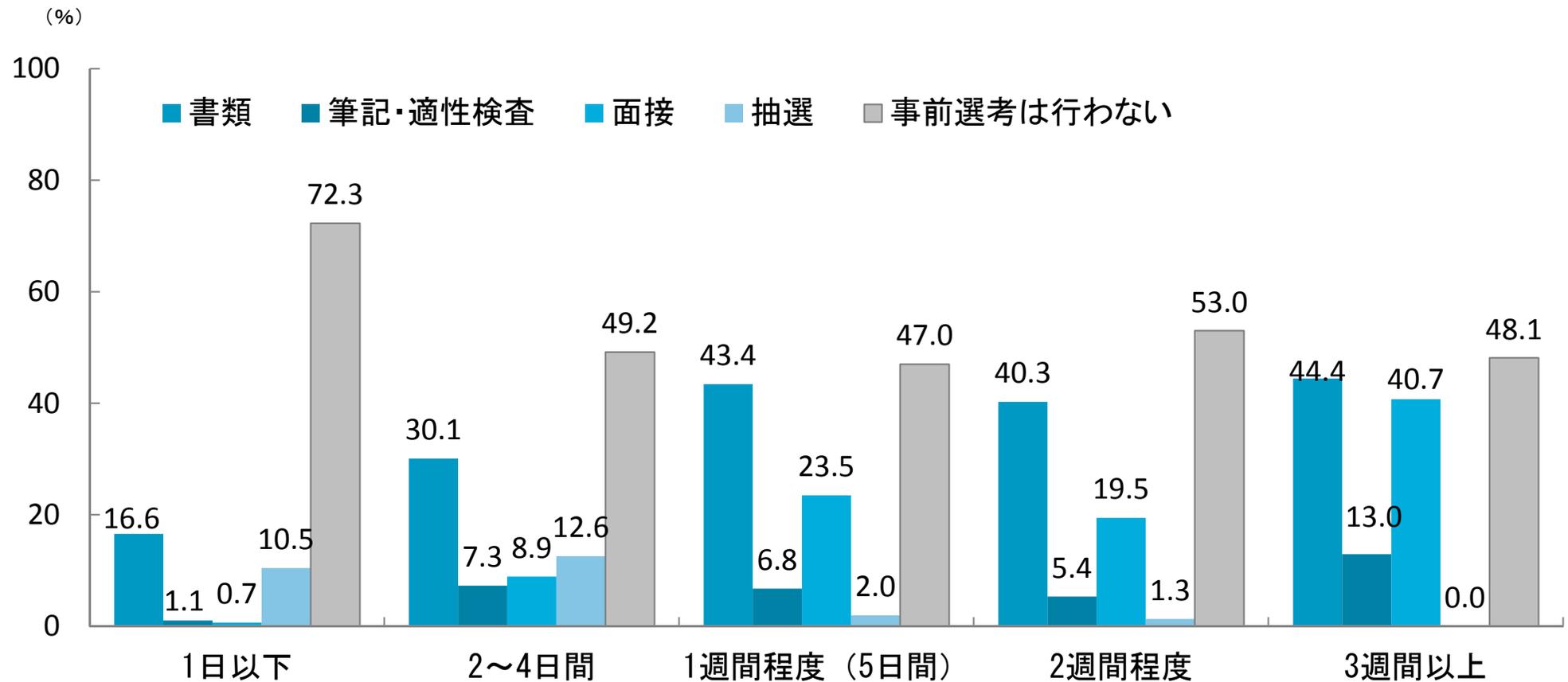
■ 30.0以上40.0未満



## 5-1 インターンシップの事前選考実施状況

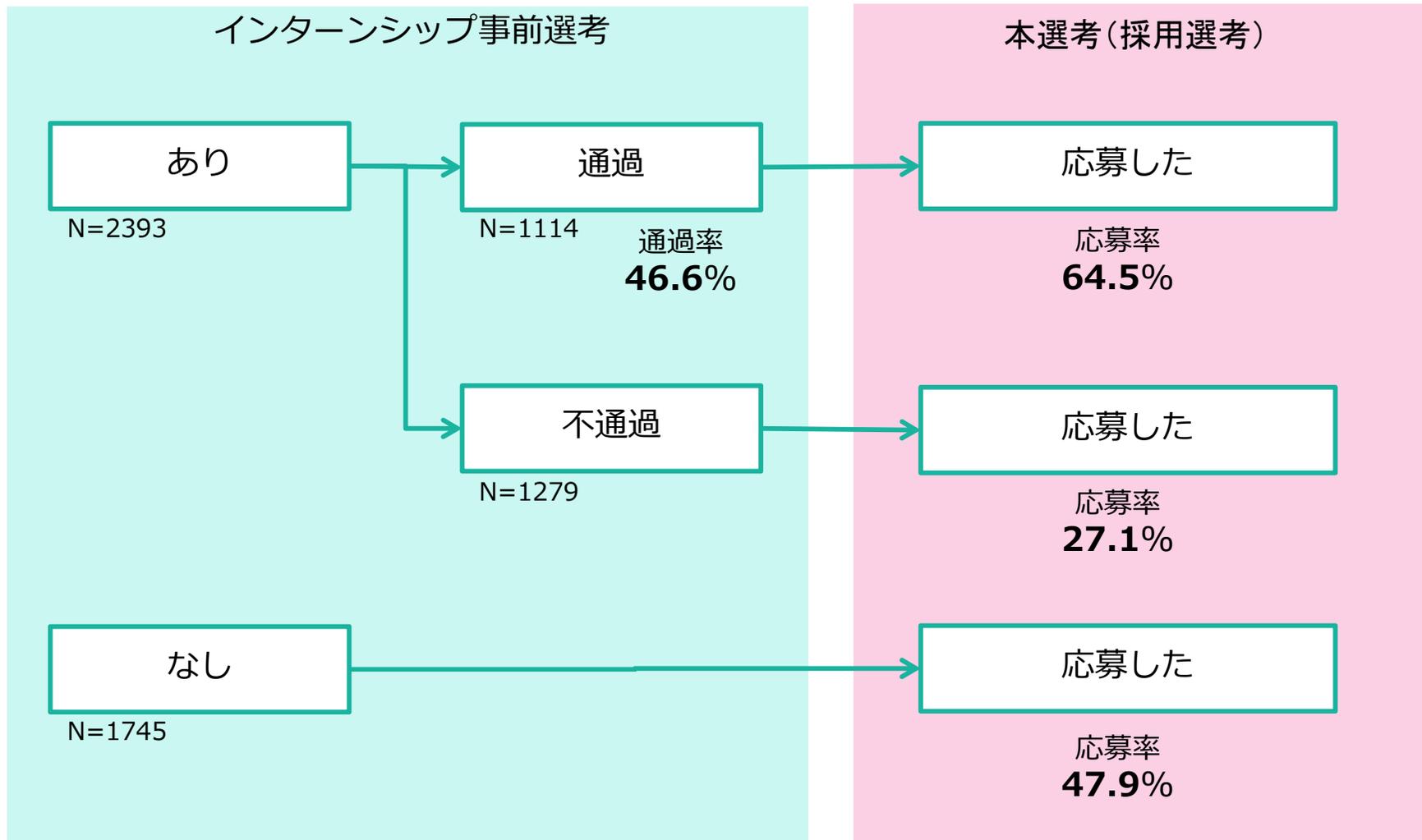
- 「1日以下」のインターンでは、「事前選考なし」が7割を超える(72.3%)。
- 長期開催になるほど、事前選考が増加。「3週間以上」では「書類」「面接」がそれぞれ4割を超える。

事前選考状況(実施期間別)



## 5-2 インターンシップ事前選考結果別の本選考応募

- インターンシップの事前選考を通過した企業への本選考応募率は64.5%と高い。
- 通過しなかった企業への本選考応募率は27.1%にとどまる。

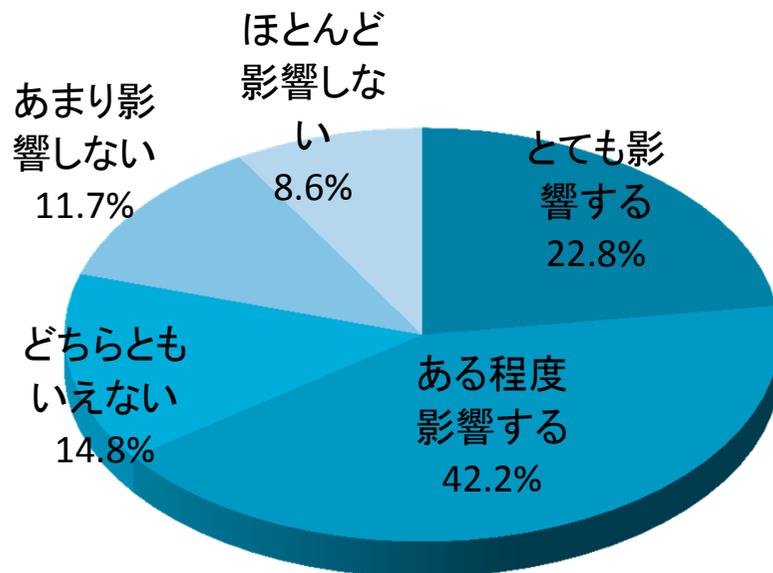


N=応募1社を1とする

## 5-3 インターンシップ事前選考結果による志望度への影響

- 事前選考の結果が志望度に「とても影響する」(22.8%)、「ある程度影響する」(42.2%)を合わせると6割強(65.0%)。
- 「ほとんど影響しない」(8.5%)、「あまり影響しない」(11.7%)の合計は約2割(20.3%)にとどまる。

### インターンシップ事前選考結果による志望度への影響



#### ■「とても影響する」「ある程度影響する」

○インターンシップの選考に落ちると、ほぼ確実に本選考でも落ちると考えている。逆にインターンの選考に通れば、一応は評価されたと思うので、本選考でも自信を持って臨むことができた。

〈文系男子〉

○インターンシップの面接にすら通過できなかった場合、本選考に挑むのは一度負けた戦に挑むようで気が引ける。また、通過した人々が本選考で優遇されるのを考えると余計に、遅れたスタートラインに立つ気がなくなる。

〈文系男子〉

○面接で落とされる場合は、大抵選考を受けて、その企業に自分が向いていないと自分自身でも感じる場合が多いから。

〈理系女子〉

#### ■「あまり影響しない」「ほとんど影響しない」

○本当に興味があるならインターンの選考に落ちていようが通過していようが志望度は変わらないはず。

〈理系男子〉

○インターン時点での自分の実力を知ることができ、企業に対しての印象などは影響しないため。

〈文系男子〉

○インターンシップに参加できる学生数が限られていることは当初から理解していたので、インターンシップの事前選考に落ちてても全く気にしなかった。

〈理系女子〉