



Title	インターンシップと就職・採用の関連に対する賛否を規定する要因分析：大学の属性に着目して
Author(s)	亀野, 淳
Citation	北海道大学大学院教育学研究院紀要, 136, 193-207
Issue Date	2020-06-25
DOI	10.14943/b.edu.136.193
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/78785
Type	bulletin (article)
File Information	12-1882-1669-136.pdf



[Instructions for use](#)

インターンシップと就職・採用の関連に対する賛否を規定する要因分析

—大学の属性に着目して—

亀野 淳*

【要旨】 インターンシップと就職・採用を関連付けることは現状ではタブー視されているが、大学へのアンケート調査を実施した結果をみると、過半数が賛成であった。その要因を大学の属性に着目し分析を行った結果、①大学の設置主体、学科系統、規模などの属性は賛否を規定する有意な要因であること、②インターンシップを実施している企業に対して採用を依頼している大学ほど賛成の意向が強いこと、③属性別の賛否の要因は現在のインターンシップと就職・採用の関連性の強さだけでは説明できないこと、の3点が明らかになった。

【キーワード】 インターンシップ、就職、採用、アンケート調査

1. 本稿の趣旨・目的

若年者の就職・雇用問題は多くの国の政策的課題となっており、日本の高等教育機関においても、職業教育・キャリア教育の拡充が図られているが、学生の志向が大企業に集中し、企業も学生の能力を十分に把握できないなど双方の情報不足・ミスマッチが存在している。

インターンシップを就職との関連でみれば、日本ではこれまでインターンシップは職業意識の醸成や職業能力の向上が主な目的とされ、これを通して結果として就職の促進を図るという間接的効果が主眼とされており、インターンシップを就職と直接からめることはタブー視されてきた。その結果として、就職希望者（学生）の能力把握などに利用するという視点（直接的効果）の実証的な研究は皆無であった。

そこで、筆者はインターンシップと就職・採用の関連性を明らかにするため企業と大学におけるアンケート調査を実施した¹。亀野（2017）によると、インターンシップと就職・採用を関連付けることについては、大学、企業とも過半数が賛成をしていることが明らかになった。そこで、本稿では、大学においてその賛否を規定している要因を、大学の属性や実際のインターンシップによる採用・就職の現状などに着目しながら明らかにしたい。

具体的には、大学へのアンケート調査結果のうち、設置主体や規模、専攻別に分析を行い、これらの属性の違いがインターンシップを就職と結びつけることに対する賛否と関連あるかを明らかにしたい。また、この賛否については、こうした属性のみならず、各大学におけるインターンシップと就職・採用の現状によっても異なることが予想されることから、こうした要因と賛否の関係について定量的な分析を行う。

*北海道大学高等教育推進機構・准教授

2. 分析の視点と仮説の設定

2.1 設置主体別・専攻別・規模別に分析を行う視点

大学における就職支援については、労働政策研究・研修機構の調査（労働政策研究・研修機構（2006））やそれをもとにした分析（小杉（2007）や濱中（2007））など設置主体別、学部系統別、規模別の分析が行われているが、インターンシップに関しては、実施割合に関する文部科学省の調査（文部科学省（2019））などがある程度である。

設置主体別にみる視点としては、私立大学は大学経営上、学生の就職をより重要視している傾向があり、より就職を意識したインターンシップを志向する傾向が強いと予想される。また、公立大学は、地域と密着した教育活動を行っている傾向が強く、結果としてインターンシップと地元企業への就職に結びつく傾向が強いと思われる。

また、学科系統別にみる視点としては、工学系などは大学での専門と職業との関連が強く、インターンシップ先企業からの募集も多いが、人文科学や社会科学の文系はこうした関連性は弱く、その一方で企業は専門知識以外の部分をより重視する傾向が強く、インターンシップを学生の能力判断の一手段として位置づける可能性もより強いといえる。工学系などのインターンシップの歴史などについては、田中（2007）などに詳しいが、学科系統別の比較という観点からの分析は、上記の労働政策研究・研修機構（2006）などにみられる程度である。

さらに、規模別にみる視点としては、一般的には、小規模の大学の方が企業等との連携が容易であること、また、小規模の方が就職環境の厳しさからインターンシップと就職の関連性は大きいと思われる。

2.2 仮説の設定

一般的には小規模大学や私立大学の方が学生確保のために就職をより重視する傾向があると考えられることからインターンシップを就職・採用に関連付けることに関して賛成の比率が高いことが予想される。また、実際にインターンシップを実施している企業から採用の依頼を受けたり、依頼をしている大学などは、インターンシップと就職を結びつけることに対して賛成の程度が大きいと想定される。

したがって、大学側がインターンシップと就職を関連付けることに対する賛否に関して以下の仮説を設定する。

仮説1：大学の設置主体、学科系統、規模などの属性は賛否を規定する有意な要因である。

仮説2：インターンシップ実施企業に対して学生の採用を依頼したり、逆にインターンシップ実施企業から就職の依頼を受けている大学は賛成の度合いが強い。また、インターンシップに参加した学生が実際に当該企業に就職している大学ほど賛成の度合いが強い。

仮説3：属性別の賛成の度合いの相違は、仮説2の要因で説明できる。

3. 分析方法

3.1 アンケート調査の概要

本稿で使用するデータは、筆者が研究代表者である研究会で実施した「インターンシップなど産学連携教育を通じた学校から社会への移行システムに関する研究」におけるアンケート調査の結果である。

調査対象は、大学全体については、医師養成系以外の大学を除く441大学、学部については、医師養成学部を除く2041学部とした。ただし、単科大学については、各学部の対象とした。

調査時期は2013年1月、上記調査対象者に直接、依頼文書と調査票を郵送し、回答はすべてWebにより実施した。なお、回答にあたって、大学、学部の名称の記載については任意とした。有効回答数は、大学184（同41.7%）、学部441（同21.6%）であった。以下では特に断りのない限り大学全体と学部の回答を合わせて「大学」として標記をする。

なお、本アンケート調査において、教育実習、看護実習等資格取得を目的とするものも対象とし、「インターンシップ・実習」という用語を用いており、従来よりも広い概念である²。なお、本稿では「インターンシップ」と記載する。

本稿においては、具体的な大学の属性として以下を設定した。

- ① 設置主体：アンケートの選択肢として「国立大学」「公立大学」「私立大学」の中から選択
- ② 学科系統：学部への質問票に対して、文部科学省「学校基本調査」の分類に基づき、「人文科学」「社会科学」「理学」「工学」「農学」「保健（医・歯学）」「保健（医・歯学を除く）」「商船」「家政」「教育」「芸術」「その他」「わからない」の中から選択³
- ③ 規模：大学、学部への質問票に対して、「1学年あたりの学生数（平均）」を実数で記載

これをもとに、大学については、「500人以下」「501～2,000人」「2,001人以上」、学部については、「150人以下」「151～300人」「301人以上」に分類。

また、設置主体別、学科系統別、規模別の有効回答数は図表1～4のとおりである。

図表1 設置主体別回答数・割合

	学 部		大学全体		合 計	
国立大学	123	(31.9%)	35	(21.7%)	158	(28.9%)
公立大学	46	(11.9%)	14	(8.7%)	60	(11.0%)
私立大学	216	(56.1%)	112	(69.6%)	328	(60.1%)
合計	385	(100.0%)	161	(100.0%)	546	(100.0%)

図表 2 学科系統別回答数・割合

学科系統	回答数	割合
人文科学	62	(15.7%)
社会科学	97	(24.6%)
理学	20	(5.1%)
工学	53	(13.5%)
農学	15	(3.8%)
保健(医・歯学)	3	(0.8%)
保健(医・歯学を除く)	72	(18.3%)
商船	1	(0.3%)
家政	6	(1.5%)
教育	33	(8.4%)
芸術	15	(3.8%)
その他	10	(2.5%)
わからない	7	((1.8%)
合 計	394	(100.0%)

図表 3 学科規模別回答数・割合

	回答数	割合 (%)
～150人	75	20.6
151～300人	172	47.3
301人～	117	32.1
合 計	364	100.0

図表 4 大学規模別回答数・割合

	回答数	割合 (%)
～500人	58	36.5
501～2,000人	49	30.8
2,001人～	52	32.7
合計	159	100.0

3.2 具体的な分析方法

まず、亀野(2016b)においてインターンシップの実施状況をみると、全体で91.2%となっている。これを属性別にみると、学科系統別では、理学がやや低く、また、学部規模では、150人以下がやや低くなっているものの、すべての属性で80%以上となっており、属性によってインターンシップの実施状況の違いはほとんどみられない。

そこで、設置主体や規模、学科系統別に賛否の相違の有無を明らかにする。

そのうえで、インターンシップと就職を結びつけることについての賛否と第2節で挙げた仮説の項目との関係を明らかにするために、それぞれの項目とのクロス集計を行う。

さらに、インターンシップと就職・採用を結びつけることに関する賛否については、賛否を従属変数、第2節で挙げた仮説の項目などを独立変数とする順序ロジスティック回帰分析を行う。

4. 分析結果

4.1 インターンシップを就職に結びつけることに対する賛否

インターンシップを就職と関連付けることについての賛否を属性別にみると、設置主体別では、国立大学は私立大学や公立大学に比べて「賛成」「どちらかといえば賛成」が少なくなっている（図表5）。学科系統別では、「保健（医・歯学を除く）」でやや「賛成」「どちらかといえば賛成」が多くなっているものの、その差はほとんどみられない（図表6）。また、規模別では、学部の規模では明確な差はみられないが（図表7）、大学の規模では、規模が大きくなるにつれて「賛成」「どちらかといえば賛成」が少なくなっている（図表8）。なお、「賛成」= 4、「どちらかといえば賛成」= 3、「どちらかといえば反対」= 2、「反対」= 1として賛否を得点化した平均値等は図表9のとおりである。これをみても、クロス集計と同様に国立大学や規模が大きい大学ほど点数が低くなっている。

図表5 設置主体別賛否割合

	国立大学	公立大学	私立大学
賛成	11.4%	16.7%	19.8%
どちらかといえば賛成	37.3%	51.7%	45.1%
どちらかといえば反対	23.4%	15.0%	12.2%
反対	8.9%	5.0%	7.3%
わからない	19.0%	11.7%	15.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

図表6 学科系統別賛否割合

	人文科学	社会科学	工学	保健（医・歯学を除く）	教育
賛成	16.1%	17.5%	18.9%	22.2%	18.2%
どちらかといえば賛成	40.3%	42.3%	45.3%	48.6%	48.5%
どちらかといえば反対	17.7%	12.4%	17.0%	6.9%	18.2%
反対	8.1%	5.2%	9.4%	8.3%	6.1%
わからない	17.7%	22.7%	9.4%	13.9%	9.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

図表7 大学規模別賛否割合

	～500人	501～2,000人	2,001人～	合計
賛成	24.6%	12.5%	7.7%	15.3%
どちらかといえば賛成	47.4%	41.7%	32.7%	40.8%
どちらかといえば反対	15.8%	25.0%	23.1%	21.0%
反対	1.8%	0.0%	17.3%	6.4%
わからない	10.5%	20.8%	19.2%	16.6%
合計	100.1%	100.0%	100.0%	100.0%

図表 8 学部規模別賛否割合

	～150人	151～300人	300人～	合 計
賛成	20.0%	13.3%	19.5%	16.7%
どちらかといえば賛成	42.7%	49.1%	39.8%	44.8%
どちらかといえば反対	9.3%	15.6%	16.1%	14.5%
反対	9.3%	6.4%	10.2%	8.2%
わからない	18.7%	15.6%	14.4%	15.8%
合 計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

図表 9 属性別賛否（平均値）

	度数	平均値	標準偏差
合計	492	2.84	0.841
設置主体別			
国立大学	128	2.63	0.859
公立大学	53	2.91	0.766
私立大学	277	2.92	0.849
学科系統別			
人文科学	51	2.78	0.879
社会科学	75	2.93	0.811
工学	48	2.81	0.891
保健（医・歯学を除く）	62	2.98	0.859
教育	30	2.87	0.819
大学規模別			
～500人	51	3.06	0.732
501～2,000人	38	2.84	0.679
2,001人～	42	2.38	0.936
学部規模別			
～150人	61	2.90	0.907
151～300人	146	2.82	0.785
300人～	101	2.80	0.928

4.2 インターンシップ経由の就職状況（図表10～12）

亀野（2017）において、インターンシップと就職・採用の関係について設置主体別、学科系統別にその回答状況を紹介しているが、本稿では規模別の状況も踏まえて詳述する。

インターンシップ経由の就職・採用に関する指標として以下の3つをあげた。

- ① インターンシップ実施企業から就職の依頼（以下「企業側からの就職依頼」という）
- ② インターンシップ参加学生の採用の依頼（以下「大学側からの採用依頼」という）
- ③ インターンシップ実施企業への学生の就職（以下「実施企業への就職」という）

①の「企業側からの就職依頼」については、インターンシップに参加した学生に対して企業側から大学に就職の依頼をしたかという設問であるが、「ある」「ない」「わからない」の3つの選択肢から1つのみの回答を得た。全体では、約3割が「ある」と回答している。

②の「大学側からの採用依頼」については、インターンシップに参加した学生を大学側から企業に対して採用の依頼をしたかという設問であるが、「ある」「ない」「わからない」の3つの選択肢から1つのみの回答を得た。全体では、約1割が「ある」と回答している。

③の「実施企業への就職」については、②の「企業側からの就職依頼」で「ある」と回答した大学に対して、実際に採用されたことがあるかという設問であるが、「採用されたことがある」「採用されたことはない」「わからない」の3つの選択肢から1つのみの回答を得た。全体では、約6割が「採用されたことがある」と回答している。

以下では、これら3つの指標について属性別にその回答状況を記述する。

設置主体別では、「企業側からの就職依頼」の有無をみると、私立大学や公立大学で「あり」の割合が高く、国立大学で低くなっている。また、「大学側からの採用依頼」の有無をみると、私立大学では国立大学や公立大学に比べ「あり」の割合はやや高くなっている。さらに、「実施企業への就職」の有無をみると、私立大学、公立大学では「ある」が約7割であるが、国立大学では4割と低くなっている。ただし、国立大学の場合は「わからない」が最も多くなって

図表10 インターンシップ企業から就職の依頼（企業側からの就職依頼）の有無（設置主体別，学科系統別，大学・学部規模別）

	ある	ない	わからない
全体	28.6%	48.4%	23.0%
設置主体別			
国立大学	12.8%	55.3%	31.9%
公立大学	33.9%	41.1%	25.0%
私立大学	36.5%	46.2%	17.3%
学科系統別			
人文科学	29.8%	52.6%	17.5%
社会科学	24.4%	55.6%	20.0%
工学	25.5%	40.4%	34.0%
保健（医・歯学を除く）	44.3%	42.6%	13.1%
教育	22.6%	58.1%	19.4%
大学規模別			
～500人	37.7%	49.1%	13.2%
501～2,000人	25.5%	46.8%	27.7%
2,001人～	26.0%	52.0%	22.0%
合計	30.0%	49.3%	20.7%
学部規模別			
～150人	40.6%	48.4%	10.9%
151～300人	26.1%	49.7%	24.2%
300人～	25.9%	45.5%	28.6%
合計	28.9%	48.0%	23.1%

おり、インターンシップと就職の関連を把握していない可能性がある。

学科系統別では、「企業側からの就職依頼」の有無をみると、保健（医・歯学を除く）で「ある」の割合が4割を超え最も高くなっており、次いで、人文科学が高くなっている。また、「大学側からの採用依頼」の有無をみると、大きな差はみられないが、「実施企業への就職」の有無をみると、保健（医・歯学を除く）が約8割と最も高く、次いで、人文科学、工学、社会科学となっている。このように、保健（医・歯学を除く）では、人手不足や専門性と一致したインターンシップ（実習）の実施により受入側からの依頼や実際の就職が多いと考えられる。

規模別では、「企業側からの就職依頼」の有無をみると、大学、学部とも小規模で「ある」の割合が高くなっている。また、「大学側からの採用依頼」の有無をみると、大学では規模が小さいほど「ある」の割合が高くなっている傾向があるが、学部では明確な関連性はみられない。さらに、「実施企業への就職」の有無をみると、学部ではあまり差はみられないが、大学では小規模の方が「ある」の割合は高くなっている。

図表11 インターンシップ参加学生の採用の依頼（大学側からの採用依頼）の有無（設置主体別、学科系統別、大学・学部規模別）

	ある	ない	わからない
全体	12.0%	71.2%	16.8%
設置主体別			
国立大学	6.4%	70.9%	22.7%
公立大学	7.1%	66.1%	26.8%
私立大学	15.9%	72.4%	11.6%
学科系統別			
人文科学	15.8%	73.7%	10.5%
社会科学	11.1%	75.6%	13.3%
工学	12.8%	61.7%	25.5%
保健（医・歯学を除く）	9.8%	75.4%	14.8%
教育	9.7%	71.0%	19.4%
大学規模別			
～500人	17.0%	69.8%	13.2%
501～2,000人	14.9%	72.3%	12.8%
2,001人～	12.0%	72.0%	16.0%
合計	14.7%	71.3%	14.0%
学部規模別			
～150人	9.4%	73.4%	17.2%
151～300人	12.4%	72.5%	15.0%
300人～	8.9%	71.4%	19.6%
合計	10.6%	72.3%	17.0%

図表12 インターンシップ企業への学生の就職（実施企業への就職）の有無（設置主体別，学科系統別，大学・学部規模別）

	ある	ない	わからない
全体	60.6%	13.0%	26.4%
設置主体別			
国立大学	42.6%	10.6%	46.8%
公立大学	69.6%	7.1%	23.2%
私立大学	69.8%	14.6%	15.6%
学科系統別			
人文科学	57.9%	19.3%	22.8%
社会科学	53.3%	18.9%	27.8%
工学	57.4%	2.1%	40.4%
保健（医・歯学を除く）	82.0%	13.1%	4.9%
教育	45.2%	22.6%	32.3%
大学規模別			
～500人	79.2%	13.2%	7.5%
501～2,000人	70.2%	6.4%	23.4%
2,001人～	68.0%	2.0%	30.0%
合計	72.7%	7.3%	20.0%
学部規模別			
～150人	57.8%	25.0%	17.2%
151～300人	55.6%	16.3%	28.1%
300人～	60.7%	6.3%	33.0%
合計	57.8%	14.6%	27.7%

4.3 インターンシップによる学生の就職・採用の結びつきと賛否との関連性

次に、4.2でみたインターンシップ経由の就職状況の3つの指標とインターンシップを就職・採用に関連付けることの賛否に関連があるかをみてみたい。

手法としては、「賛成 = 4、「どちらかといえば賛成」 = 3、「どちらかといえば反対」 = 2、「反対」 = 1として賛否を得点化し、上記3つの項目の有無と賛否得点の平均値に差があるかを検証する。

上記3つの項目と賛否得点の関連をみると、3つの項目が「あり」と回答した大学は「なし」あるいは「わからない」と回答した大学に比べいずれの項目と賛否得点の平均値が有意に高くなっている。つまり、インターンシップと就職・採用に何らかの関係がある大学は、そうでない大学に比べインターンシップと就職・採用を関連付けることに対する賛成の度合いがより強いといえる。

文部科学省のスタンスから言えば、インターンシップは教育プログラムの一環であり、就職・採用と関連付けることに否定的であるが、現実的に意図する、せざるに関わらず実際に関連付けがある大学はない大学に比べ賛成の度合いが強いといえる。

図表13 インターンシップ就職関連の実績と賛否の違い

	あり			なし・わからない		
	n	平均	標準偏差	n	平均	標準偏差
企業側からの就職依頼	144	3.15	0.775	314	2.73	0.847 ***
大学側からの採用依頼	64	3.39	0.553	394	2.77	0.855 ***
実施企業への就職	293	2.99	0.819	165	2.63	0.850 ***

(注) 平均値の差の検定 (t検定) において, *** : $p < 0.001$

4.4 重回帰分析

回帰分析の具体的な変数の設定は以下のとおりである。

従属変数は、インターンシップと就職を関連付けることについて、「賛成」= 4、「やや賛成」= 3、「やや反対」= 2、「反対」= 1と数値化したものである。

独立変数として、大学の設置主体、学科系統、大学全体または学部の規模、大学側からの採用依頼の有無、企業側からの就職依頼の有無、インターンシップ実施企業への就職の有無と、インターンシップの実施目的である。具体的な変数の設定は図表14の注のとおりである。

大学の属性別の賛否の要因を4.2でみたインターンシップ経由の就職に関する3つの指標で説明できるのか、それともそれ以外の要因が影響を与えているのかを重回帰分析によりみてみたい。

4.3でみたように、インターンシップ就職関連の実績による賛否の考えのの違いをみると、「企業側からの就職依頼」「大学側からの採用依頼」「実施企業への就職」について「ある」と答えた大学の方が賛成の意向がより強くなっている。つまり、インターンシップと就職・採用にすでに何らかの関連が実際にある大学は、賛成する傾向がより強いといえる。したがって、設置主体、学科系統、規模による賛否の相違は、インターンシップと就職・採用にすでに何らかの関連の有無に影響を受けている可能性は否定できない。

そこで、賛否を規定している要因を明らかにするために、賛否を従属変数、賛否を規定している要因を独立変数として順序ロジスティック回帰分析を行った(図表14)。なお、推計は、大学と学部のデータをわけずに推計(ケース1)、大学のみのデータによる推計(ケース2)、学部のみデータによる推計(ケース3)を行った。

この結果をみると、ケース1では、「企業側からの就職依頼」「企業側からの就職依頼」「実施企業への就職」はいずれも賛成に対して有意にプラスの影響を持っている。また、これらの要因を加味しても私立大学は有意に賛成にプラスの影響を持っている。つまり、インターンシップ就職関連の指標以外に私立大学特有の要因が存在していると考えられる。

ケース2では、大規模な大学ほど「反対」に対して有意な影響を持っている。これは4.1でみた結果と同様である。また、「大学側からの採用依頼」はケース1と同様に有意に賛成にプラスの影響を持っているが、「企業側からの就職依頼」「実施企業への就職」は有意ではなくなっている。

ケース3では、学部の規模が大きくなるほど「反対」に対して有意な影響を持っている。また、社会科学系で「賛成」に対して有意な影響を持っている。また、ケース2同様に「大学側からの採用依頼」は有意に賛成にプラスの影響を持っているが、「企業側からの就職依頼」「実

施企業への就職」は有意ではなくなっている。

ケース2及びケース3のこの点については、大学側から企業へ採用を依頼するという事はすでにインターンシップを就職・採用と関連付けて考えているということであり、賛成に有意であるというのは当然かもしれない。しかし、「企業側からの就職依頼」「実施企業への就職」は、企業側からのアプローチが基本であり賛否には大きな影響を与えないのかもしれない。また、規模が大きくなるほど反対が有意になっているが、規模が大きいほど企業との接点がより少なくなり否定が多くなるという可能性や規模が大きい大学、学部は相対的に入試難易度が高い大学が

図表14 インターンシップと就職・採用を関連付ける賛否を規定する要因についての順位ロジスティック回帰分析

	全体	大学のみ	学部のみ
公立大学D	0.480	0.149	-0.085
私立大学D	0.419 *	0.256	0.206
IS目的			0.246
学科社会科学D			0.860 *
学科工学D			0.586
学科保健（医歯学除）D			-0.176
学科教育D			0.778
学科その他学科D			0.130
大学中規模D		-0.476	
大学大規模D		-1.365 ***	
学部中規模D			-0.95 **
学部大規模D			-1.224 **
大学側からの採用依頼	1.028 ***	0.991 *	1.509 ***
企業側からの就職依頼	0.427 **	0.317	-0.016
実施企業への就職	0.414 **	0.617	0.161
大学D	-0.412 **		
n	427	127	173
Cox と Snell	0.109	0.183	0.146
Nagelkerke	0.120	0.201	0.160

推計方法は順序回帰分析（ロジット）による

被説明変数：ISと就職を関連付けることについて、「賛成」= 4 ↔ 「反対」= 1 を数値化したもの

説明変数は以下のとおり

公立大学D：公立大学 = 1，その他 = 0（国立大学基準）

私立大学D：私立大学 = 1，その他 = 0（国立大学基準）

IS目的：インターンシップの目的について、「学生の職業観，就労意識を高めるもの」 = 1 ↔ 「専門的な能力を高まるもの」 = 4 として数値化した変数

各学科系統のDは人文科学を基準としたダミー変数

規模のDはそれぞれ小規模を基準としたダミー変数

大学側からの採用依頼，企業側からの就職依頼，実施企業への就職については、あり = 1，なし = 0

大学Dは、大学の回答 = 1，学部の回答 = 0

***:p<0.001, **:p<0.01, *:p<0.05

多く、就職も有利であることからインターンシップを就職・採用に関連付けるインセンティブはより小さいことによる可能性もある。ただし、本アンケート調査では大学名、学部名は任意記入であり特定をすることができないので後者の可能性は検証できない。

これらの推計結果をまとめると、おおむね、私立大学、社会科学系、規模のより小さな大学や学部、インターンシップ就職関連の実績などが、より賛成の回答傾向が強くしている要因といえる。

5. 考察・まとめ

5.1 大学設置主体の視点

私立大学の方が大学経営上、学生の就職をより重要視している傾向があり、より就職を意識したインターンシップを志向する傾向があること、公立大学については、地域と密着した教育活動を行っている傾向が強く、インターンシップと就職を結びつけることについての賛否をみてもこれらの大学の賛成割合がより高くなっている。重回帰分析において、様々な要因をコントロールしても私立大学であることが賛成であることに関して有意に高かった。

5.2 学科系統の視点

工学系などは、大学での専門と職業との関連が強く、インターンシップ先企業からの募集も多いが、人文科学や社会科学の文系はこうした関連性は弱く、その一方で企業は専門知識以外の部分をより重視する傾向が強く、インターンシップを学生の能力判断の一手段として位置づける可能性もより強いといえる。

しかしながら、分析結果からは、専門分野による相違は明確にはみられなかった。ただし、本調査が教育実習や看護実習など資格取得に必要な実習もインターンシップに含めたため、保健（医・歯学を除く）などでは、インターンシップを経由した就職が他の専門分野に比べてより多くなっている。また、賛否に関しての重回帰分析では社会科学系で「賛成」に対して有意な影響を持っているが、これは同分野が新規学卒採用・就職市場において、上述したようにインターンシップを学生の能力判断の一手段として位置づける可能性がより高いことなどが影響しているのかもしれない。

5.3 規模の視点

規模別では、一般的には、小規模の方が企業等との連携が容易であることや就職が厳しいことからインターンシップと就職の関連性は大きいと思われていたが、インターンシップを就職・採用と関連付けることの賛否においても概ねそのような結果となった。他の要因を調整した重回帰分析においても規模が小さいほど賛成がより有意に多くなる傾向がみられた。

5.4 賛否を規定する要因

4. の重回帰分析の推計結果をまとめると、おおむね、私立大学、社会科学系、規模のより小さな大学や学部、インターンシップ就職関連の実績などが、より賛成の回答傾向が強くしている要因といえる。

以上のことから 2. で設定した仮説を検証すると以下の結論を得ることができた。

仮説 1：大学の設置主体，学科系統，規模などの属性は賛否を規定する有意な要因である。

重回帰分析の結果より支持された。つまり，私立大学や小規模大学は就職活動において相対的に不利な立場であることからインターンシップと就職・採用を結びつけることに対して賛成の度合いが強くなっていると推測される。

仮説 2：インターンシップ実施企業に対して学生の採用を依頼したり，逆にインターンシップ実施企業から就職の依頼を受けている大学は賛成の度合いが強い。また，インターンシップに参加した学生が実際に当該企業に就職している大学ほど賛成の度合いが強い。

重回帰分析によると，企業への採用を依頼している大学は賛成の度合いがより強くなっているが，企業からの就職の依頼を受けている大学は賛否には明確な差はなかった。したがって，仮説 2 は一部は支持されたものの，一部は支持されなかった。この点については，前者の大学ほど学生の就職に対して力を入れておりインターンシップも企業と学生との接点の手段として位置づけていると思われる。一方で後者の大学は前者ほど明確に学生の採用を当該企業にアプローチしているわけではないのでその影響が小さいものと思われる。

また，「インターンシップに参加した学生が実際に当該企業に就職している大学ほど賛成の度合いが強い」という点もケースによっては有意な結果も見られたが，必ずしも明確には支持はされなかった。インターンシップに参加した学生が当該企業に就職しているかどうかは，様々な要因が影響をしており，必ずしも賛否には明確な影響がみられなかったのかもしれない。

仮説 3：属性別の賛成の度合いの相違は，仮説 2 の要因で説明できる。

重回帰分析の結果により，インターンシップと就職・採用の関連が大きい大学，学部ほど賛成は有意に多くなっているが，これらをコントロールしたとしても規模や学科の変数も有意であり，仮説 2 の要因ですべては説明できない。したがって，仮説 3 は支持されなかった。つまり，属性に関連ある何らかの変数が影響している可能性があるが，これらの要因については本アンケート調査では明らかにすることはできなかった。

5.5 本研究上の課題

本稿においては，インターンシップを就職・採用と関連付けることについての賛否を大学の設置主体別，学科系統別，規模別といった属性要因で説明できるのかを明らかにし，ある程度の説明力があることが明らかになった。しかし，今回のアンケート調査では大学名の記載がないため，その大学がいわゆる研究大学なのか，難易度の低いいわゆるマージナル大学なのかということが明らかではない。設置主体別，学科系統別，規模別といった属性要因は見かけ上のものであり，その背後にあるより重要な要因が表面には出ていない可能性もある。

※本研究は，JSPS 科研費 (22330225) 及び (JP17K04671) の助成を受けた成果の一部である。

註

- 1 本アンケート調査結果については、『インターンシップと採用に関する企業アンケート 調査結果報告書 (Ver.1)』(亀野 (2016a)),『インターンシップと就職に関する大学アンケート 調査結果報告書 (Ver.1)』(亀野 (2016b)) 及び亀野 (2017) を参照。
- 2 アンケート調査票では、冒頭に以下のように記述している。
 「「インターンシップ」については、一般的には「生徒・学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と定義され、教育実習、看護実習等資格取得を目的とするものは対象外とされていますが、本アンケート調査では、特に断りのない限り、教育実習、看護実習等資格取得を目的とするものも対象とし、「インターンシップ・実習」という用語を用います。」
- 3 「その他」と回答があった学部については具体的な学部名を記載していただいたが、明確に他の選択肢がふさわしいと判断したものは当該学科系統とした。また、学科系統別の分析にあたっては、一定数の回答を確保できた「人文科学」「社会科学」「工学」「保健(医・歯学を除く)」「教育」を対象とした。

参考文献

- 亀野淳 (2016a)『インターンシップと採用に関する企業アンケート 調査結果報告書 (Ver.1.2)』
<http://hdl.handle.net/2115/71926> (最終アクセス日:2020年3月24日)
- 亀野淳 (2016b)『インターンシップと就職に関する大学アンケート 調査結果報告書 (Ver.1)』
<http://hdl.handle.net/2115/71925> (最終アクセス日:2020年3月24日)
- 亀野淳 (2017)「企業の採用活動とインターンシップとの関連に関する定量的分析：企業と大学へのアンケート調査結果をもとに」『北海道大学大学院教育学研究院紀要』第128号, pp.155-167
- 小杉礼子 (2007)「大学生の就職とキャリア」小杉礼子(編)『大学生の就職とキャリアー「普通」の就活・個別の支援』勁草書房, pp.117-154
- 田中宣秀 (2007)「インターンシップはどのように始まったのか」高良和武(監修)『インターンシップとキャリアー産学連携教育の実証的研究ー』学文社, pp.16-30
- 濱中義隆 (2007)「現代大学生の就職活動プロセス」小杉礼子(編)『大学生の就職とキャリアー「普通」の就活・個別の支援』勁草書房, pp.17-49
- 文部科学省 (2019)「平成29年度大学等におけるインターンシップ実施状況について」
https://www.mext.go.jp/b_menu/internship/1413929.htm (最終アクセス日:2020年3月24日)
- 労働政策研究・研修機構 (2006)『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果 II 「大学就職部／キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査』

Factor Analysis that Determines the Pros and Cons of the Relationship between Internship and Employment / Recruitment — By Focusing on the Attributes of Universities —

Jun KAMENO

Key Words

Internship, Employment, Recruitment, Questionnaire Survey

Abstract

The link between internships and employment / recruitment is currently considered taboo, but the majority agreed to the results of a questionnaire survey conducted at universities. The following three points were clarified as a result of the analysis focusing on the attribute of the university. (1) Attributes such as university establishment, faculty, and scale are significant factors that define pros and cons; (2) Universities that request internships to hire students have a stronger pros; and (3) Factors for pros and cons by attribute cannot be explained solely by the strength of the relationship between current internships and employment and hiring.