HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	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
Author(s)	亀野, 淳
Citation	北海道大学大学院教育学研究院紀要, 128, 155-167
Issue Date	2017-06-23
DOI	https://doi.org/10.14943/b.edu.128.155
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/66773
Type	departmental bulletin paper
File Information	080-1882-1669-128.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

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－

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，企業，大学双方に対するアンケート調査を実施した結果，以下の点が明らかになった。①インターンシップと就職・採用は，現実はつながっているが主要な就職・採用ルートではないこと，②インターンシップ先に就職した学生の割合を推計すると，就職した大学生の１～２％程度であること，③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おり，その割合は企業の方がやや高いことや，その課題としてはインターンシップのプログラム内容，指針やルールの明確化などがあげられる。
【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．はじめに

１．１　本研究の背景，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。

また，キャリア教育の主要な手段としてインターンシップが位置づけられているが，日本では大学におけるインターンシップは就業体験型の２週間型が中心であり，教育面においてその質的拡充を図る観点から，長期型・実践型のインターンシップへの転換を模索している。例えば，政府の『「日本再興戦略」改訂2015』においても大学における中長期のインターンシップの推進があげられている。また，経済同友会でも「望ましいインターンシップの枠組み」として学部１，２年生からの長期インターンシップを推奨している[1]。しかし，こうした拡充を図るためには，受入側である企業側の協力が不可欠であるが，そのメリットが不明確である。

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た。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（図１）。

* 北海道大学高等教育推進機構准教授
DOI：10.14943/b.edu.128.155

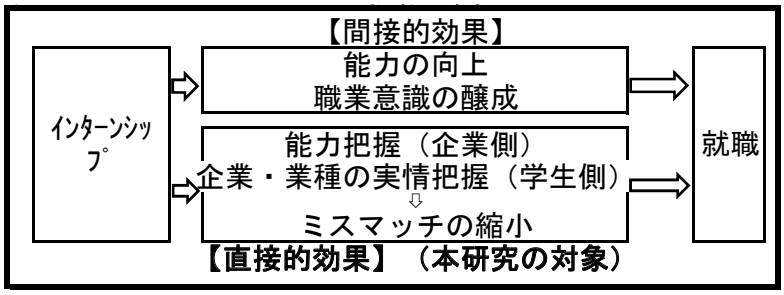

図1　インターンシップと就職の関連

政府の方針としても，積極的に大学生のインターンシップを推進しようとしているが[2]，就職・採用との関連に関しては，文部科学省・厚生労働省・経済産業省『インターンシップの推進に当たっての基本的考え方』（平成27年12月10日改正版）においても，別紙の「企業がインターンシップ等で取得した学生情報の広報活動・採用選考活動における取扱いの考え方について」の中の「基本的な取扱い」として「学生情報は，広報活動･採用選考活動に使用できない」としており，かなり強い歯止めがかかっているといえる[3]。

世界的にみれば，インターンシップや実習先と就職先が関連することは珍しいことではない。Acemoglu and Pischke（1998, 1999）は「職場でインターンシップなどの訓練生を受け入れるメリットとして訓練生の情報上の優位性を利用できることやこうした採用上の優位性は労働市場の特性などに左右される」としている。事例をみても，例えば，フィンランドでは，企業での実習を行い，そこでの経験をもとに卒業論文や修士論文を作成するとともに，その実習先に就職するというパターンが中堅企業を中心に顕著にみられた（亀野（2010），亀野（2006））。また，英国や米国においても同様の傾向もみられる。

しかし，日本では，インターンシップを就職に結びつけることに対しては一種のタブーが存在しており，こうした研究はほとんどなされていない。とはいえ，日本において，こうしたシステムが全くないわけではない。例えば，観光産業においては，明示的ではないが，長期のインターンシップと就職を結びついた事例もある（沢田・椿（2006））。同様に，医療・福祉・介護などでは実習先がそのまま勤務先となることも特殊なケースではなく，さらには，インターンシップなどの実習ではないが，アルバイトからそのままその企業に正社員として就職する事例もコンピュータプログラマーなどにみられる。

就職活動のプロセスとその結果に関する研究は，就職指導のアクターとして教員・職員の役割に関する研究（永野（2004））や就職支援部門の役割に着目した研究（小杉（2007））などがあるが，インターンシップと就職との関係に着目した研究は，事例としては上記のようにいくつかの研究はあるものの，実習と就職を結びつけるメリットやデメリットあるいは有効なシステムのあり方については体系的な研究がなされていない。

1．2　本研究において明らかにしたいこと

本稿においては，2．において詳述するアンケート調査をもとに，①インターンシップと就職の関係を調査結果から概観するとともに，②インターンシップ先の企業等に就職した学生の割合を推計し，③インターンシップと就職・採用と結びつけることについての賛否と課題について企業と大学双方の考えの違いにも着目しながら分析を行うこととする。

2．研究方法

本発表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，企業調査については，東洋経済新報社『会社四季報』（2012年１集）及び同『会社四季報未上場会社版』（2012年上期）に掲載されている従業員100人以上の企業計6,310社，大学調査については，大学全体については，医師養成系のみの大学を除く441大学を，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，企業，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，企業556（有効回答率8.8％），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[4]。

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[5]。なお，本稿では「インターンシップ」と記載する。

3．アンケート調査結果

3．1　インターンシップと就職の関係

(1) インターンシップ参加学生の就職先の把握（大学回答）

まず，大学への調査結果から，「インターンシップに参加した学生の就職先を把握しているか」という設問に対する回答をみると，「すべて把握している」「ほぼ把握している」をあわせると８割強となっている。

これを大学の属性別（設置主体別，学科系統別）にみると，まず，設置主体別では大きな差はないものの，国立大学でややその割合は低くなっている。学科系統別にみると，「保健（医・歯学を除く）」「教育」がやや高く，「工学」がやや低くなっている（表１）。

表１　インターンシップ参加学生の就職先の把握状況

	合計	設置主体別			学科系統別				
		国立大学	公立大学	私立大学	人文科学	社会科学	工学	保健（医・歯学を除く）	教育
すべて把握している	36.7%	31.0%	42.9%	38.1%	49.1%	30.0%	29.8%	62.9%	40.6%
ほぼ把握している	46.0%	46.5%	42.9%	48.7%	36.8%	50.0%	46.8%	35.5%	53.1%
少し把握している	5.8%	7.7%	1.8%	4.0%	3.5%	3.3%	6.4%	0.0%	3.1%
ほとんど把握していない	6.5%	7.7%	5.4%	6.3%	5.3%	8.9%	6.4%	1.6%	3.1%
全く把握していない	5.0%	7.0%	7.1%	3.0%	5.3%	7.8%	10.6%	0.0%	0.0%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

（注）学科系統別は学部からの回答のうち，学科系統の回答があったものを集計。学科系統は文部科学省「学校基本調査」ベース。上記以外に，理学，農学，保健（医・歯学），商船，家政，芸術，その他，わからないがあるが，回答数が少ないので上記５系統のみを掲載。以下同様。

(2) インターンシップ参加学生の企業への就職について（大学回答）

次に，大学への調査結果から，「インターンシップに参加した学生の採用を企業に依頼したことがある」という大学は全体の12.1%となっており，そのうち91.0%が実際に採用されたことがあると回答している（図２）。これを大学の属性別にみると，まず，設置主体別では採用を依頼したことがあるという割合は私立大学がやや高くなっている。学科系統別では，あまり差はみられないが，「人文科学」がやや高くなっている。

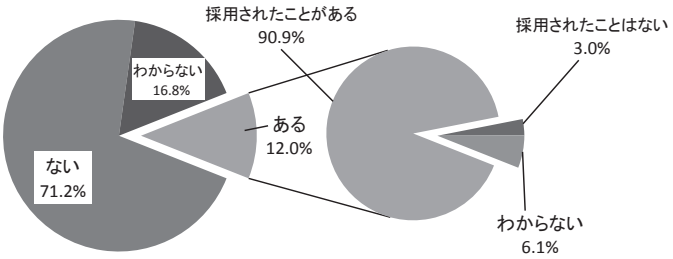

図２　インターンシップ参加学生の採用の依頼（大学側からの依頼）の有無と採用の有無

表２　インターンシップ参加学生の採用の依頼（大学側からの依頼）の有無（設置主体別，学科系統別）

		ある	ない	わからない
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%

逆に，企業からインターンシップに参加した学生の就職を依頼されたことがあるという大学は全体の29%となっており，そのうち，「当該学生に伝えたところ，当該学生は応募し，採用された」と回答した大学は67.5%となっている。これを大学の属性別にみると，依頼されたことがある大学の割合は，設置主体別では，私立大学，公立大学では 3 割を超えているが，国立大学では 1 割程度にとどまっている。学科系統別にみると，「保健（医・歯学を除く）」が 4 割を超えており，他の学科系統と比べ高くなっているのが特徴的である（表 3 ）。

表 3　インターンシップ企業から就職の依頼（企業側からの依頼）の有無

		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%

こうした状況のもと，結果としてインターンシップに参加した学生がその企業に就職したケースがあると回答した大学は61%となっている。同様に大学の属性別にみると，設置主体別では，私立大学，公立大学が 7 割程度になっているのに対し，国立大学では 4 割強にとどまっている。学科系統別にみると，「保健（医・歯学を除く）」が 8 割を超えており，他の学科系統と比べ高くなっているのが特徴的である（表 4 ）。

表 4　インターンシップ企業への学生の就職の有無

		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%

(3) インターンシップ参加学生の採用について（企業回答）

インターンシップに参加した学生が当該企業の新卒採用に応募・エントリーしたことがあるかどうかをみると，約半数の企業が「ある」と回答し，そのうち，約7割が「採用したことがある」と回答している。

それにより，採用された人数は新卒者全体の「1～5％未満」（35.1％）が最も多く，次いで，「1％未満」（24.7％）となっている。

規模別にみると，規模が大きくなるのほど，学生が当該企業の新卒採用に応募・エントリーしたことが「ある」という回答が多くなっている。また，そのうち「採用したことがある」と回答して企業も規模が大きくなるほどその割合は高くなっている。ただし，採用された人数は「～299人」では新卒者全体の「10％以上」が21.2％と他の規模と比べて高くなっている（表5）。

表5　インターンシップ参加学生の応募・エントリー（学生側からのアプローチ）の有無，採用の有無，採用人数（規模別）

			～299人	300～999人	1,000人～	計
ある			34.2%	50.9%	62.3%	49.4%
	採用したことがある		63.5%	67.5%	84.4%	72.8%
		1％未満	15.2%	31.6%	22.2%	24.9%
		1～5％未満	30.3%	31.6%	39.5%	34.7%
		5～10％未満	15.2%	17.7%	16.0%	16.6%
		10％以上	21.2%	3.8%	8.6%	8.8%
		不明	18.2%	15.2%	13.6%	15.0%

逆に，インターンシップを実施している企業のうち，インターンシップに参加した学生本人に対し，同社への就職の働きかけをしたことがあると回答した企業は，約3割となっており，規模別にみても大きな差はみられない。

学生に働きかけたことがある企業のうち，実際，採用したことがある企業は約3分の2となっており，規模が大きな企業の方がより多くなっている。つまり，インターンシップを実施している企業のうち，約2割が実際に当該学生を採用しているといえる。ただし，その人数は全新卒採用の「1～5％未満」（40.3％）が最も多く，次いで「1％未満」（31.3％）となっており，その大半が5％未満であり，新卒採用の主流のルートではないといえる（表6）。

表6　インターンシップ参加学生の就職の働きかけ（企業側からのアプローチ）の有無，採用の有無，採用人数（規模別）

			～299人	300～999人	1,000人～	計
ある			29.6%	31.7%	33.7%	31.8%
	採用したことがある		45.8%	61.4%	82.9%	65.0%
		1％未満	18.2%	37.0%	31.0%	31.3%
		1～5％未満	27.3%	44.4%	41.4%	40.3%
		5～10％未満	9.1%	7.4%	6.9%	7.5%
		10％以上	36.4%	3.7%	10.3%	11.9%
		不明	9.1%	7.4%	10.3%	9.0%

3．2　新規学卒就職者に占めるインターンシップ先に就職した学生の割合（試算）

ここでは，3．1（2）での回答をもとに，年間の新規学卒就職者のうち，インターンシップ先に就職した学生の割合を試算した。

アンケート調査のデータ上の制約があり，以下の方法Aと方法Bの2種類により試算を行った。

方法Aは，上記3．1（2）で結果としてインターンシップ先の企業に就職したことが「ある」と回答し，インターンシップ関連就職者数，年間就職者数の両方に回答があった大学のデータのみを使用したものである（表7－1）。

一方，方法Bは，結果としてインターンシップ先の企業に就職したことが「ある」と回答したもののその人数の記載のないもの，あるいは，結果としてインターンシップ先の企業に就職したことが「ない」と回答したもののうち年間就職者数に人数の回答があった大学のデータも方法Aに加えて使用したものである（表7－2）。

表7－1　試算方法A

「結果としてインターンシップ先企業に学生が就職したことがある」と回答し，インターンシップ関連就職者数，年間就職者数の両方に人数の回答があった大学・学部のデータのみを使用

○最近3～5年間に結果としてインターンシップ先企業に就職した学生数合計

4,862人　→年間（4で除する）　約1,215.5人

○年間就職者数

70,991人

○新規学卒就職者に占める割合

1,215.5人÷70,991人＝1.7%

表7－2　試算方法B

「インターンシップ関連就職が「ある」と回答した」ものの人数の記載がないもの，あるいはインターンシップ関連就職が「ない」と回答したもののうち，年間就職者数に人数の回答があった大学・学部のデータもAに加えて試算

○最近3～5年間に結果としてインターンシップ先企業に就職した学生数合計（インターンシップ関連就職が「ある」と回答したものの人数の記載がないもの，あるいはインターンシップ関連就職が「ない」と回答したものは「0人」とした。

4,862人　→年間（4で除する）　約1,215.5人

○年間就職者数

79,288人

○新規学卒就職者に占める割合

1,215.5人÷79,288人＝1.5%

方法A，方法Bのいずれも全体では2%弱となっている。これは上記3．1（3）の企業の回答でみた全新卒採用に占めるインターンシップ学生の割合についてもその大半が5%未満であることから整合性が取れており，1～2%というかなり限られた人数といえる。

これを大学の属性別にみると，公立大学が最も高い割合となっている。これは公立大学という性格上，地域産業界とのつながりが大きく，結果としてインターンシップ先＝就職先となるケースが国立大学や私立大学に比べて高いといえる。また，資格取得と実習が密接にからんでいる教育や保健は割合が高くなっているが，その他の学科系統では人文科学が高く，社会科学が低くなっている（表 8 ）。

表 8　新規学卒就職に占めるインターンシップ先に就職した学生の割合

		IS関連企業就職者数（3 〜 5 年）	年間就職者数		就職割合		回答数	
			A	B	A	B	A	B
全体		4,976	70,991	79,288	1.7%	1.5%	180	234
設置主体別								
	国立大学	1,386	12,075	14,165	2.0%	1.7%	34	47
	公立大学	903	4,219	5,187	9.0%	7.3%	24	28
	私立大学	4,976	54,328	59,469	1.1%	1.0%	118	154
学科系統別								
	人文科学	597	3,718	4,503	3.5%	2.9%	20	30
	社会科学	1,273	7,163	8,227	0.8%	0.7%	25	36
	工学	912	3,982	3,982	1.7%	1.7%	18	18
	保健（医歯学除く）	247	2,920	3,467	9.7%	8.1%	21	28
	教育	346	1,648	2,172	10.5%	8.0%	9	15

3．3　インターンシップを就職・採用と結びつけることについての考え方

(1) 賛否

まず，インターンシップを新規学卒者の採用・就職に結びつけることに対しては，「賛成」「どちらかといえば賛成」「どちらかといえば反対」「反対」の 4 段階で回答[6]してもらったところ，大学・企業とも過半数が「賛成」または「どちらかといえば賛成」と回答しているが，その割合は企業の方がやや高くなっている（表 9 ）。つまり，日本では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タブー視されているが，実際は企業だけではなく，大学側も賛成が上回っているといえる。

表 9　インターンシップを就職に結びつけることについての基本的考え方（%）

	企業	大学
賛成	20.4	16.8
どちらかといえば賛成	48.7	42.9
どちらかといえば反対	10.9	16.2
反対	3.0	6.9
わからない	17.0	17.2
合計	100.0	100.0

(2) 課題

(1) の賛否に関わらずインターンシップを就職・採用に結びつける場合の検討すべき課題を企業，大学である程度同一化し，複数の選択肢を用意し，複数回答で回答を得た。

用意したのは，①インターンシップのプログラムに関すること，②インターンシップの労働性に関すること，③インターンシップの運営（就職・採用との関連で）に関すること，④インターンシップや就職・採用活動の指針・ルールに関すること，⑤就職・採用活動における大学と企業の関係に関すること，⑥その他，の 6 つのカテゴリーについて各 2 ～ 4 の選択肢である。具体的な選択肢は表10のとおりである。

表10　インターンシップを就職・採用と結びつける場合の検討すべき課題のアンケート選択肢

①インターンシップのプログラム
- インターンシップの期間
- インターンシップの実施時期
- インターンシップのプログラム内容
- インターンシップのあり方を含めた教育体系

②インターンシップにおける労働
- インターンシップ参加学生に対する報酬の支払い
- インターンシップ参加学生の労働者としての位置付け

③インターンシップの運営（就職との関連で）
- インターンシップ後に本学の学生を採用してくれる［自社に就職してくれる］という前提条件
- インターンシップの実施に際しての，受入企業側による学生の選考
- インターンシップや就職［採用］活動に関する大学内［自社内］の制度・ルールの明確化
- インターンシップを実施するにあたっての行政から企業への金銭的な補助

④インターンシップや就職活動の指針・ルールの明確化
- インターンシップや就職活動に関する行政の指針や指導
- インターンシップや就職活動に関する経済団体等の指針
- インターンシップや就職活動に関する日本全体の制度・ルールの明確化

⑤就職活動における大学と企業の関係
- インターンシップや就職活動に関する企業［教育機関］との協力関係の見直し
- 就職活動の時期の見直し

⑥その他
- 大学の修業年限の柔軟化
- その他

（注）［　］は企業向けアンケートの選択肢

これによると，「インターンシップのプログラム内容」などの①インターンシップのプログラムに関する選択肢の回答割合が企業，大学とも高くなっている。また，「インターンシップや就職活動に関する日本全体の制度・ルールの明確化」などの④インターンシップや就職・採用活動の指針・ルールに関する選択肢も大学側の回答が高くなっている。さらに，「インターンシップや就職［採用］活動に関する大学内［自社内］の制度・ルールの明確化は大学，企業

とも 3 分の 1 が課題としてあげている。これらに加えて,「インターンシップ参加学生の労働者としての位置づけ」は大学の回答は低いものの，企業では約 4 分の 1 が課題としてあげている。

表11　インターンシップを就職・採用と結びつける場合の検討すべき課題（複数回答，%）

	大学	企業
①インターンシップのプログラム		
インターンシップの期間	40.6	35.4
インターンシップの実施時期	40.1	34.4
インターンシップのプログラム内容	50.5	58.8
インターンシップのあり方を含めた教育体系	43.1	33.5
②インターンシップにおける労働		
インターンシップ参加学生に対する報酬の支払い	7.0	14.6
インターンシップ参加学生の労働者としての位置付け	14.4	24.8
③インターンシップの運営（就職との関連で）		
インターンシップ後に本学の学生を採用してくれる［自社に就職してくれる］という前提条件	5.8	10.1
インターンシップの実施に際しての，受入企業側による学生の選考	19.0	23.0
インターンシップや就職［採用］活動に関する大学内［自社内］の制度・ルールの明確化	31.8	34.2
インターンシップを実施するにあたっての行政から企業への金銭的な補助	6.4	9.7
④インターンシップや就職活動の指針・ルールの明確化		
インターンシップや就職活動に関する行政の指針や指導	19.6	12.2
インターンシップや就職活動に関する経済団体等の指針	21.6	13.3
インターンシップや就職活動に関する日本全体の制度・ルールの明確化	37.1	23.9
⑤就職活動における大学と企業の関係		
インターンシップや就職活動に関する企業［教育機関］との協力関係の見直し	25.1	13.7
就職活動の時期の見直し	20.6	16.2
⑥その他		
大学の修業年限の柔軟化	3.5	3.2
その他	6.7	4.7
検討すべき課題はない	5.3	4.0

4．結論と今後の課題

本研究によって以下の 3 点が明らかになった。

まず，第一は，現状ではタブー視されているインターンシップと採用•就職の関係であるが，現実は少なからず結びついていることが明らかになった。

第二は,インターンシップ先に就職した学生の割合を推計すると,就職した大学生の 1 〜 2 % 程度であり，主要な就職・採用ルートとは現状ではいえない。

第三は，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おり，その割合は企業の方がやや高くなっている。また，インターンシップと採用・就職を結びつける上での課題としては，インターンシップのプログラム内容，インターンシップや就職活動に関する日本全体の制度・ルールの明確化などのインターンシップや就職・採用活動の指針・ルールに関する項目などがあげられる。

このように，現状では，インターンシップは就職・採用の主要ルートではないものの全く関連がないとはいえず，また，その賛否をみても賛成が上回るなどその潜在的ニーズは高いといえる。ただし，それを実現するための課題は山積していることから，政策的にインターンシップと就職・採用を切り離すのではなく，それを前提としてルールづくり等を進めていくことがインターンシップの普及・拡充につながるといえる。

本研究上の課題として，以下の 2 点があげられる。

第一は，上記のアンケート調査で明らかになったインターンシップと就職・採用との関係（実態や賛否など）を規定している要因をアンケート調査の詳細な分析やインタビュー調査などにより明らかにする必要がある。

第二は，大学側と企業側にアンケートを実施したが，インターンシップの主体である学生に対しての調査は実施していない点である。

本研究は，文部科学省科学研究費補助金基盤研究Ｂ「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」（研究代表者:亀野淳）の研究成果である。

注

1 経済同友会が提唱するインターンシップについては，経済同友会（2016）を参照。なお，その取組は日本経済新聞の 1 面で大きく紹介された（日本経済新聞（2016））。また，この経済同友会と連携した北海道大学の取組の詳細は亀野・梶・川上（2017）を参照。

2 例えば，『「日本再興戦略」2015－未来への投資・生産性革命－』においては，大学等におけるインターンシップの推進として中長期のインターンシップの推進などがあげられている（日本経済再生本部（2015），pp65-66）

3 ただし，その注釈として，「広報活動・採用選考活動において，学生が企業に対し自ら提出したエントリーシート，成績表等にインターンシップの参加事実，フィードバック結果等が記載されている場合は，他の成績書類と同様に，これを広報活動•採用選考活動に使用することは差し支えない。」とも記載されている。

4 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））参照。

5 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。」

6 これらの選択肢に加えて「わからない」という項目も追加した。

参考文献

Acemoglu, D. and J. Pischke (1998), "Why Do Firms Train? Theory and Evidence", 'Why do firms train? Theory and evidence,' *Quarterly Journal of Economics*, vol. 113, pp.79-119.

Acemoglu, D. and J. Pischke (1999). The Structure of Wages and Investment in General Training, *Journal of Political Economy*, pp. 539-72.

亀野淳（2006）「フィンランドの人材育成における高等教育機関の役割－フィンランドにおけるインタビュー調査を事例として－」,『北海道大学大学院教育学研究科紀要』, 第98号, pp103-112.

亀野淳（2010）『社会連帯型人材育成モデルの構築に当たって －日本とフィンランドにおける人材育成システムの社会的役割に関する比較研究－』財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会委託調査研究報告書

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)』,（http://is-research.high.hokudai.ac.jp/common/pdf/company-report.pdf（最終アクセス日：2017年 3 月31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://is-research.high.hokudai.ac.jp/common/pdf/univ-report.pdf（最終アクセス日：2017年 3 月31日）

亀野淳・梶栄治・川上あき（2017）「経済同友会と連携した低学年・長期インターンシッププログラムの実施－北海道大学における取組みを中心に－」,『高等教育ジャーナル－高等教育と生涯学習－』第24号, pp.173-179

経済同友会（2016）『2014年度提言の実践活動による「望ましい枠組み」のインターンシップ実現に向けた活動報告』
（https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2015/pdf/160328a.pdf（最終アクセス日：2017年 3 月31日）

小杉礼子編『大学生の就職とキャリア－「普通」の就活・個別の支援』勁草書房, 2007年

永野仁編『大学生の就職と採用』中央経済社, 2004年

日本経済新聞（2016）「大学 1 年から就業体験」（2016年 5 月24日 1 面）

日本経済再生本部（2015）『「日本再興戦略」2015－未来への投資・生産性革命－』（http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/dai2_3jp.pdf（最終アクセス日：2017年 3 月31日）

沢田隆・椿明美（2006）「札幌国際大学における長期インターンシップの取り組み」『インターンシップ研究年報』, 第10号, pp.1-6

Quantitative Analysis of the Relationship between Companies' Hiring Activities and Internships Based on the Results of a Questionnaire Survey of Companies and Universities

Jun KAMENO

Key Words

Internship, Hiring Activities, Seeking Employment, Questionnaire

Abstract

While at present it is considered taboo to link internships to hiring and the securing of employment, the results of a survey of both companies and universities has made the following points clear: (i) Although in reality internships are linked to hiring and securing employment, they are not a primary route to these objectives; (ii) Estimation of the percentage of students who secured employment at employers where they had interned shows that such students accounted for roughly 1–2% of university students who secured employment; (iii) Majorities of both universities and companies supported linking internships to hiring and securing employment, with this percentage somewhat higher among companies, and issues identified in connection with doing so include the content of internship programs and the need to make related guidelines and rules clear.