



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	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) : 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
Author(s)	亀野, 淳
Description	本報告書は科学研究費補助金『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』（基盤研究B、研究代表：亀野淳（北海道大学・高等教育推進機構・准教授）、課題番号22330225）の研究成果の一部を取りまとめたものです。
Issue Date	2018-02
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/71926
Type	research report
File Information	kigyo_ver1_2.pdf



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

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)

2018 年 2 月

北海道大学 高等教育推進機構

准教授 亀野 淳

目 次

I. 調査目的	1
II. 調査実施の概要	1
III. 調査結果	
1. インターンシップ実施状況	2
2. 新規学卒者の採用状況と採用方法	7
3. インターンシップやアルバイトと就職の関係	14
3.1 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	14
3.2 IS 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	16
3.3 アルバイト学生の応募・エントリー（学生側からのアプローチ）の有無	18
3.4 アルバイト学生の就職の働きかけ（企業側からのアプローチ）の有無	20
4. インターンシップと採用を結びつけることに対する考え方	23
4.1 基本的考え方（賛否）	23
4.2 検討すべき課題	25
企業への調査依頼状	27
調査票	29

I. 調査目的

日本で実施されている「インターンシップ」は就職・採用活動と切り離されて実施されているケースが大半であるが、今後のインターンシップの充実や就職・採用活動のあり方の見直しに当たっては、その関連性について検討すべきであると考えている。

このため、今般、インターンシップと採用に関する企業や大学の実態、考え方を把握するため、アンケート調査を実施することとした。

具体的な調査項目は、以下のとおりである。

1. 「インターンシップ・実習」の実施状況
2. 新規学卒者の採用状況と採用方法
3. 「インターンシップ・実習」やアルバイトと新規学卒者の採用の関係について
4. 「インターンシップ・実習」と採用とを結びつけることに対する考え方

II. 調査実施の概要

調査対象は、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、企業名の記載については任意とした。有効回答数は、556（有効回答率 8.8%）であった。

Ⅲ. 調査結果

1. インターンシップ実施状況

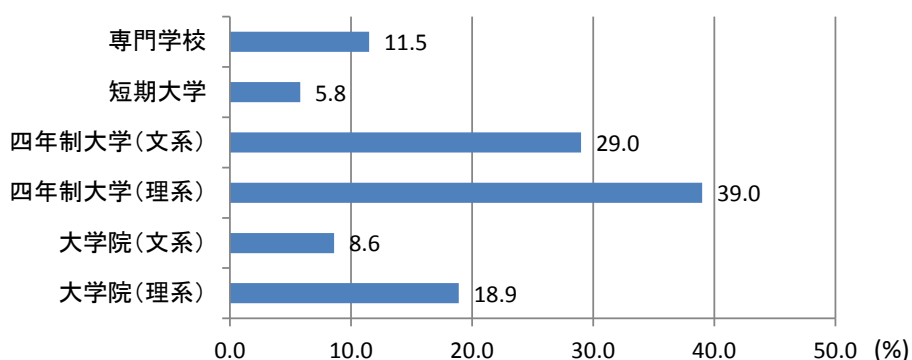
1.1 インターンシップ実施対象

学校種別（専門学校、短期大学、四年制大学（文系）、四年制大学（理系）、大学院（文系）、大学院（理系））にインターンシップ学生の受入有無をみると、四年制大学（理系）が約4割と最も多く、次いで、四年制大学（文系）となっている（図表 1-1-1）。

これを規模別にみると、ほとんどの学校種で規模が大きくなるほど実施割合が高くなっている（図表 1-1-2）。

業種別にみると、「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「サービス業」で実施割合が高いが、理系では製造業、建設業の実施割合も高くなっている（図表 1-1-3）。

図表1-1-1 学校種別インターンシップの実施状況



図表1-1-2 学校種別インターンシップの実施状況（全体・規模別）

	～299人	300～999人	1,000人～
専門学校	11.2%	10.0%	13.0%
短大	5.9%	7.0%	3.9%
四年制大学(文系)	25.7%	27.4%	35.1%
四年制大学(理系)	25.7%	38.7%	52.6%
大学院(文系)	3.3%	6.5%	15.6%
大学院(理系)	5.9%	12.6%	39.0%

図表1-2-3 学校種別インターンシップの実施状況（業種別）

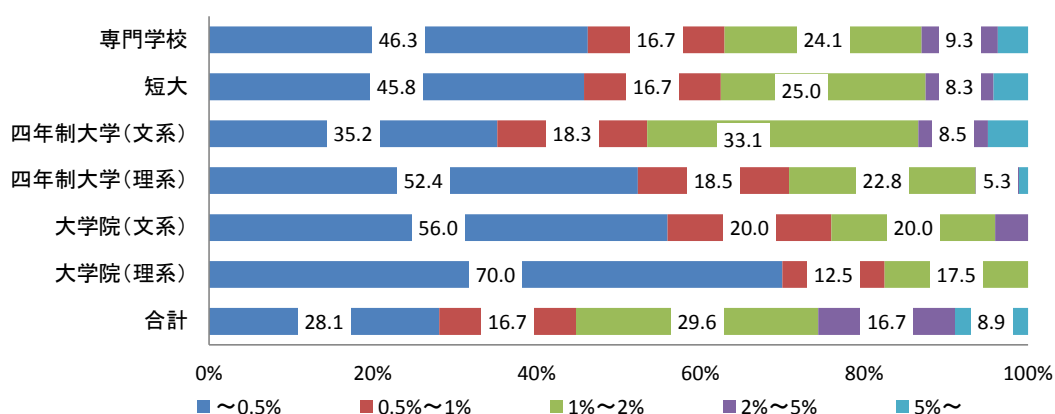
	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	サービス業
専門学校	14.3%	8.2%	14.0%	4.5%	13.5%	12.1%
短大	3.2%	2.4%	6.0%	9.1%	10.6%	6.9%
四年制大学(文系)	14.3%	15.9%	44.0%	45.5%	45.2%	37.9%
四年制大学(理系)	52.4%	40.4%	36.0%	31.8%	26.9%	43.1%
大学院(文系)	1.6%	4.8%	18.0%	9.1%	6.7%	15.5%
大学院(理系)	15.9%	23.1%	22.0%	13.6%	6.7%	11.1%

（注）回答数が多かった上記6業種の数値である。以下同様。

1.2 受入人数

インターンシップの受入人数を、当該企業の従業員数比率でみると、学校種の計では、約4分の3が2%以下である。学校種別にみると、ほとんどの学校種で、0.5%以下が半数程度となっているが、四年制大学（文系）では、1～2%も約3分の1となっている（図表1-2）。

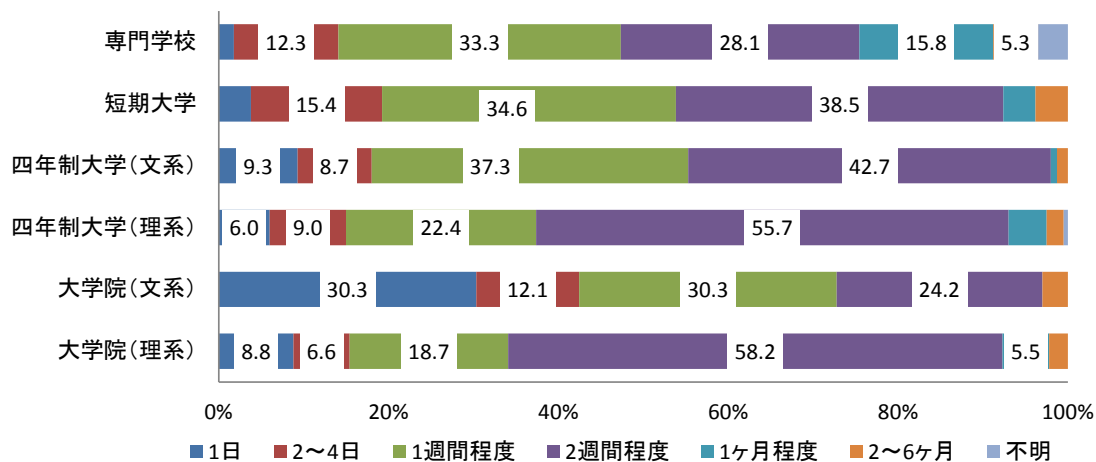
図表1-2 学校種別インターンシップの受入人数(対従業員数)



1.3 受入期間

学校種別にみると、「1週間程度」と「2週間程度」がほぼ同割合で最も多くなっているが、理系（「四年制大学（理系）」「大学院（理系）」）では、「2週間程度」が過半数を占めている（図表1-3）。

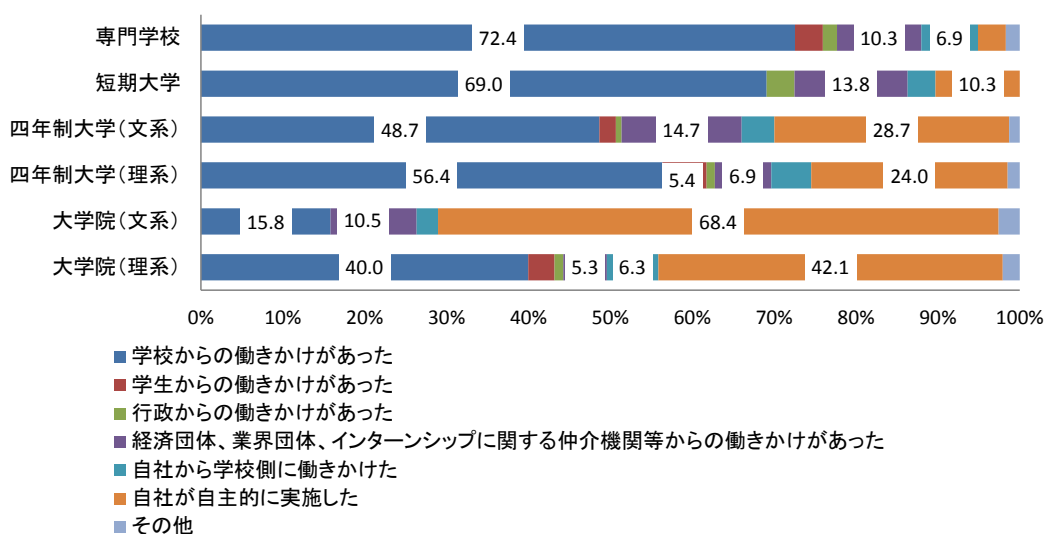
図表1-3 学校種別インターンシップ受入期間



1.4 実施の経緯

専門学校、短大では、「学校からの働きかけがあった」が7割程度と最も多いが、四年制大学（文系）、四年制大学（理系）ではその割合は5割程度であり、「自社が自主的に実施した」が2～3割程度となっている。大学院（文系）、大学院（理系）では、「自社が自主的に実施した」が最も多くなっている（図表 1-4）。

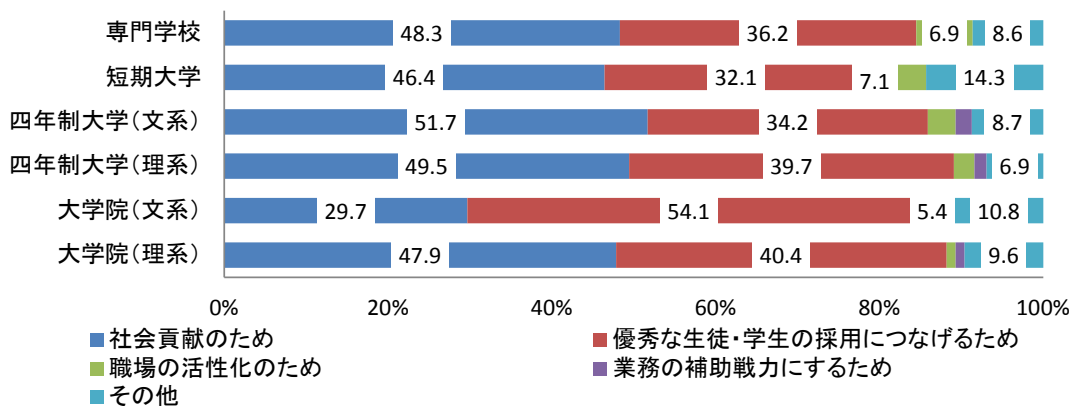
図表1-4 学校種別インターンシップ実施の経緯



1.5 受入目的

大学院（文系）を除き、いずれの学校種とも「社会貢献のため」が約5割、「優秀な生徒・学生の採用につなげるため」が約4割とこの2つが多くなっている。大学院（文系）では、「優秀な生徒・学生の採用につなげるため」が最も多くなっている（図表 1-5）。

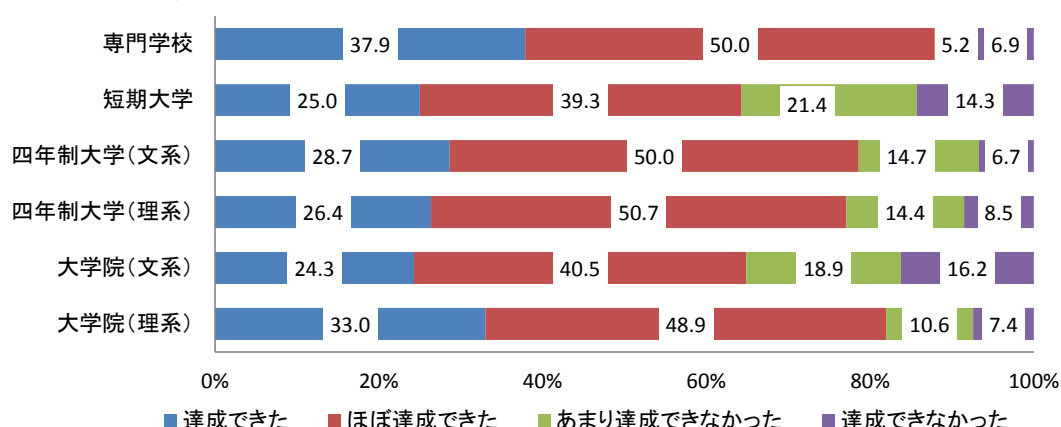
図表1-5 学校種別インターンシップ受入目的



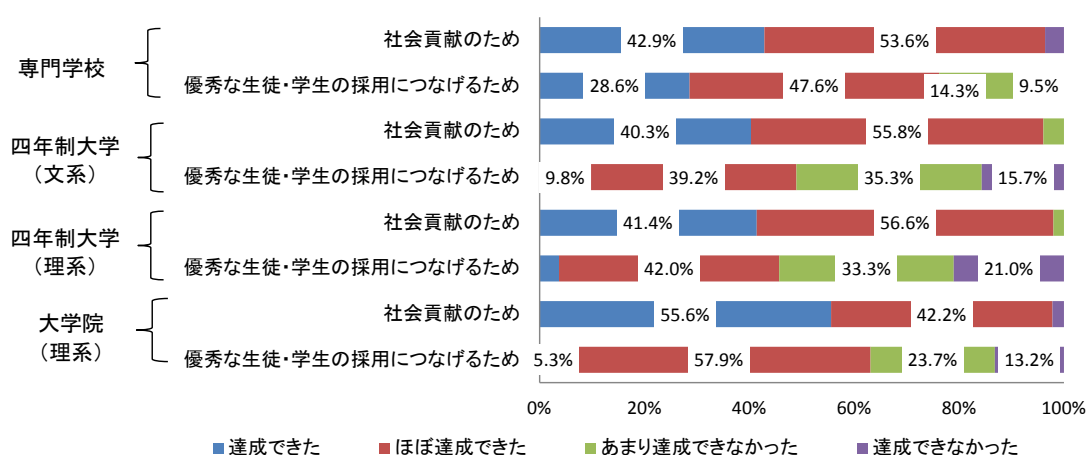
1.6 目的達成度

1.5 の受入目的の達成度をみると、「達成できた」または「ほぼ達成できた」が6～8割程度を占めているが（図表 1-6-1）、これを受入目的別にみると、「社会貢献のため」に比べ、「優秀な生徒・学生の採用につなげるため」の達成割合は相対的に低くなっている（図表 1-6-2）。

図表1-6-1 学校種別インターンシップ受入目的達成度



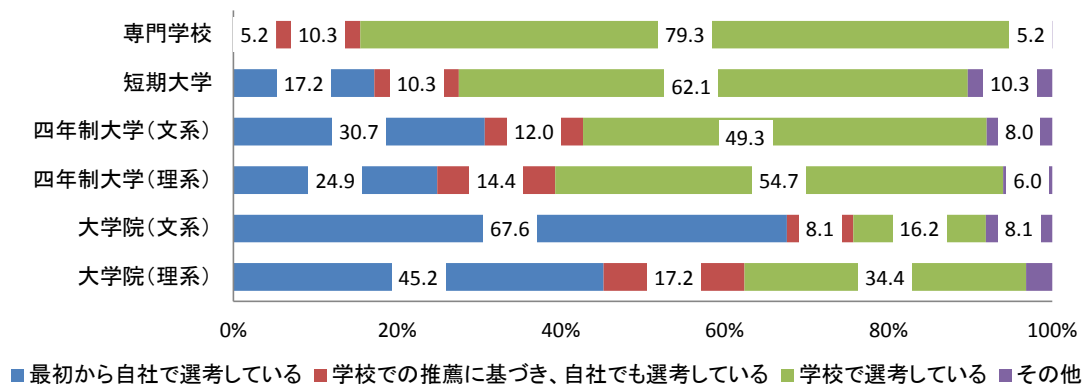
図表1-6-2 学校種別インターンシップ受入目的達成度(目的別)



1.7 インターンシップに参加する生徒・学生の選考方法

専門学校、短大、大学では「学校で選考している」が最も多いが、大学では、「最初から自社で選考している」も2～3割程度と多くなっている。また、大学院では、「最初から自社で選考している」が最も多くなっている（図表 1-7）。

図表1-7 学校種別インターンシップの生徒・学生の選抜方法



2 新規学卒者の採用状況と採用方法

2.1 新規学卒者の採用の有無

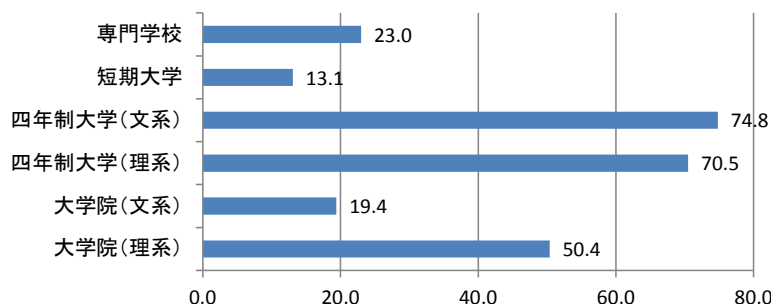
2.2 新規学卒者の学校種別の採用状況

新規学卒者の採用の有無を学校種別にみると、四年制大学は7割を超えているが、大学院（理系）は半数、専門学校、短大、大学院（文系）は1～2割程度となっている（図表2-1-1）。

これを規模別にみると、全ての学校種において規模が大きくなるほど「採用あり」が増えているが、特に大学院（理系）が大きく増えている（図表2-1-2）。

また、業種別にみると、「情報通信業」「運輸業、郵便業」で四年制大学の「採用あり」が相対的に多く、「卸売業、小売業」「サービス業」では専門学校、短大の「採用あり」が他の学校種に比べ多くなっている。また、大学院（理系）は「製造業」「情報通信業」が他の業種に比べ多くなっている（図表2-1-3）。

図表2-1-1 学校種別新規学卒者の採用有無



図表2-1-2 学校種別新規学卒者の採用有無(規模別) □

	～299人	300～999人	1,000人～
専門学校	17.1%	21.3%	31.2%
短大	7.2%	14.8%	16.9%
四年制大学(文系)	56.6%	78.3%	89.6%
四年制大学(理系)	52.6%	74.8%	83.1%
大学院(文系)	5.9%	17.4%	37.7%
大学院(理系)	28.9%	49.6%	70.8%

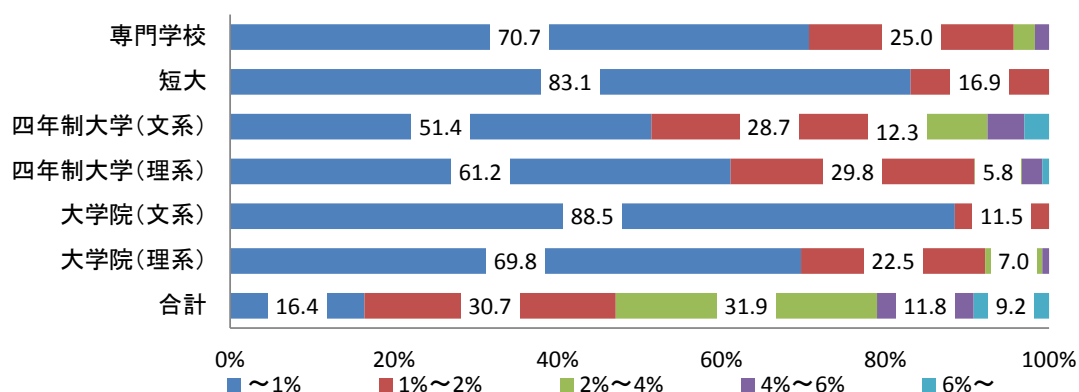
図表2-1-3 学校種別新規学卒者の採用有無(業種別) □

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	サービス業
専門学校	22.2%	15.4%	14.0%	18.2%	29.8%	48.3%
短大	12.7%	7.2%	2.0%	9.1%	22.1%	27.6%
四年制大学(文系)	68.3%	63.0%	92.0%	95.5%	89.4%	72.4%
四年制大学(理系)	87.3%	76.0%	76.0%	63.6%	53.8%	67.2%
大学院(文系)	4.8%	17.3%	44.0%	22.7%	21.2%	19.0%
大学院(理系)	49.2%	63.0%	62.0%	18.2%	25.0%	50.0%

2.3 採用者数

新規学卒者の採用人数を、当該企業の従業員数比率でみると、学校種の計では、約半数が2%以下である。学校種別にみると、すべての学校種で、1%以下が半数程度となっているが、四年制大学では、1～2%も約3割となっている（図表2-3）。

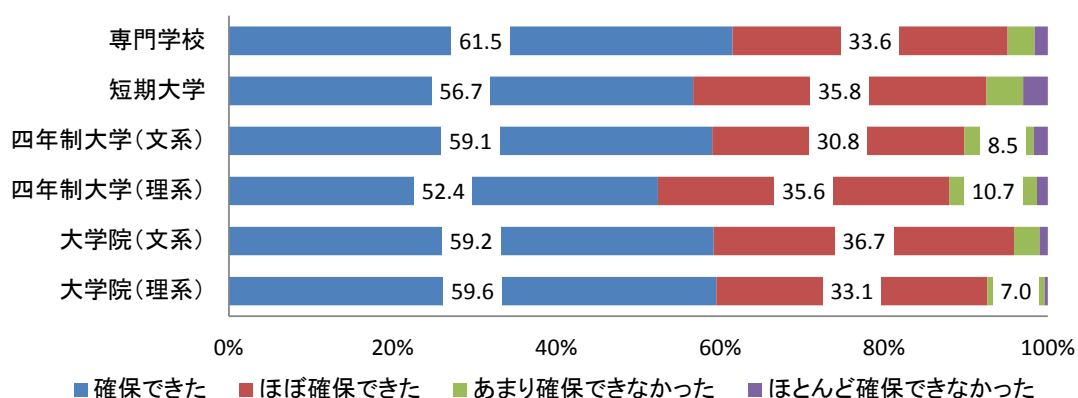
図表2-3 学校種別新規学卒者の採用者数(従業員に占める割合)



2.4 新規学卒者の人数の確保状況

すべての学校種において「確保できた」が5～6割、「ほぼ確保できた」が3～4割となっている（図表2-4）。

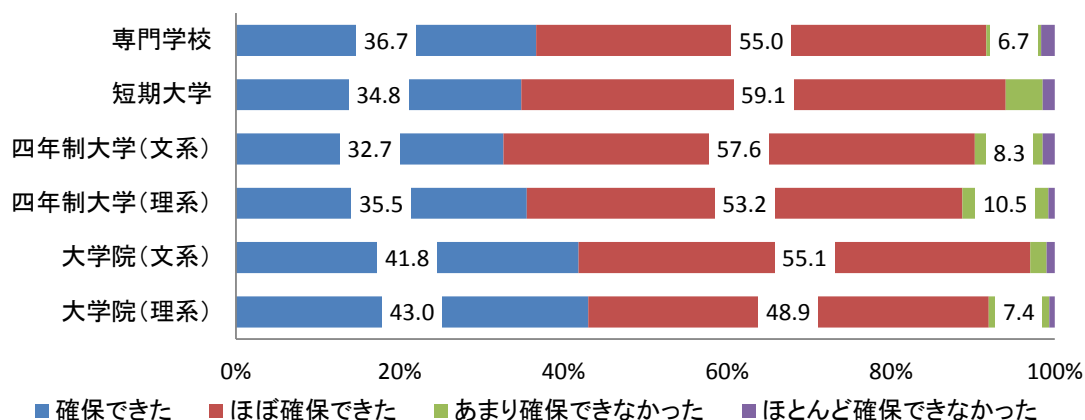
図表2-4 学校種別新規学卒者の人数の確保状況



2.5 新規学卒者の質の確保状況

2.4の人数の確保に比べると、「確保できた」が3～4割、「ほぼ確保できた」が5～6割とやや「確保できた」の割合が低くなっている（図表2-5）。

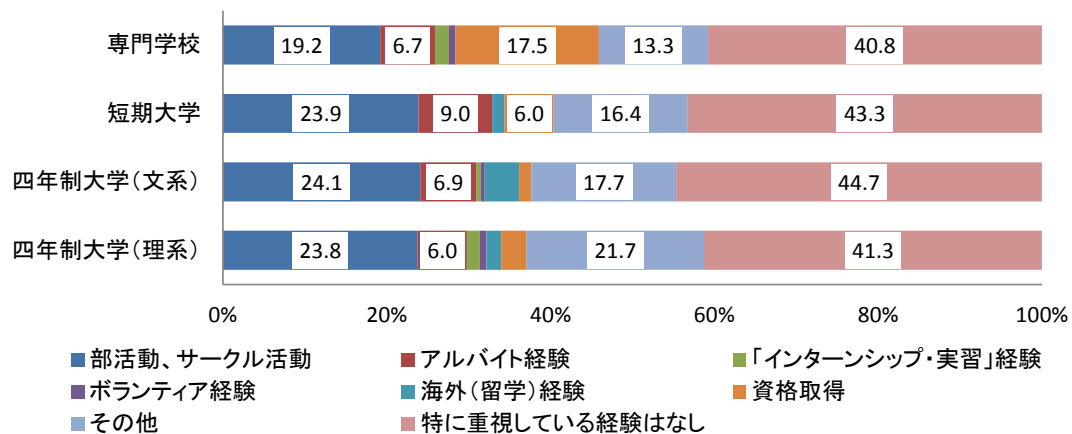
図表2-5 学校種別新規学卒者の質の確保状況



2.6 採用にあたって重視している授業外の経験

「特に重視している経験はなし」が各学校種とも約4割となっている。次いで、「部活動、サークル活動」が約2割となっている（図表2-6）。

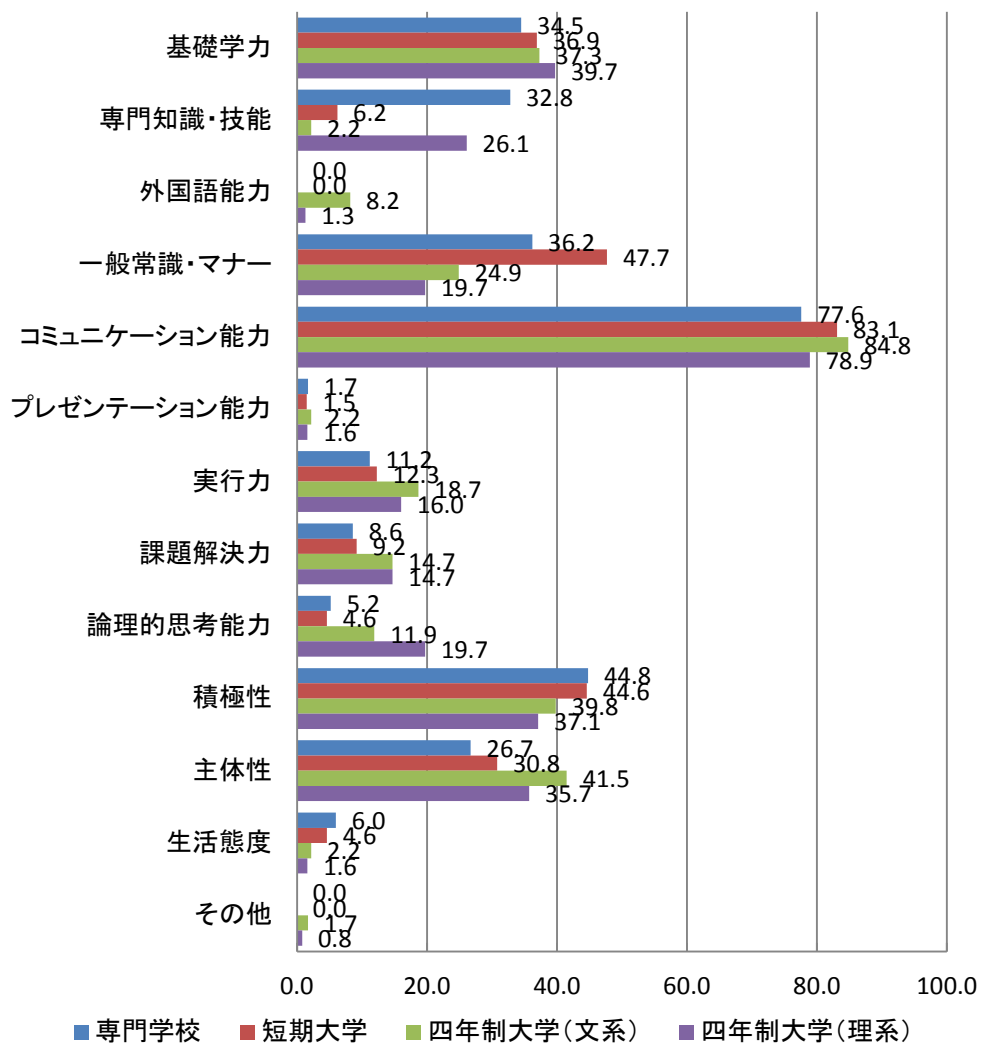
図表2-6 学校種別採用にあたって重視している授業外の経験



2.7 採用にあたって重視している能力・学力

「コミュニケーション能力」が全ての学校種で約8割と最も多くなっている。これ以外では「基礎学力」「積極性」「主体性」が学校種を問わず3～4割となっている。学校種の違いに着目すると「専門知識・技能」では専門学校や四年制大学（理系）が、「一般常識・マナー」では、専門学校や短大が他の学校種に比べ高くなっている（図表2-7）。

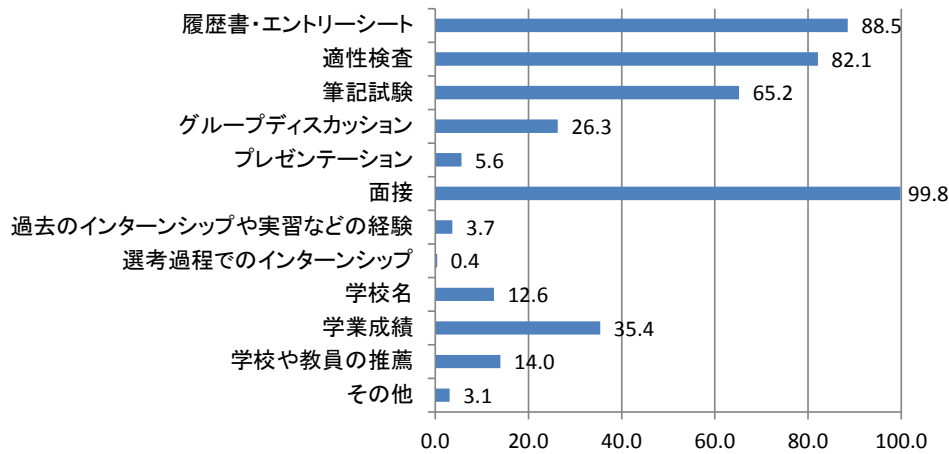
図表2-7 採用にあたって重視している能力・学力(学校種別)



2.8 実施している能力判断の方法

「面接」はほとんどの企業で実施されており、次いで、「履歴書・エントリーシート」「適性検査」「筆記試験」となっている（図表 2-8）。

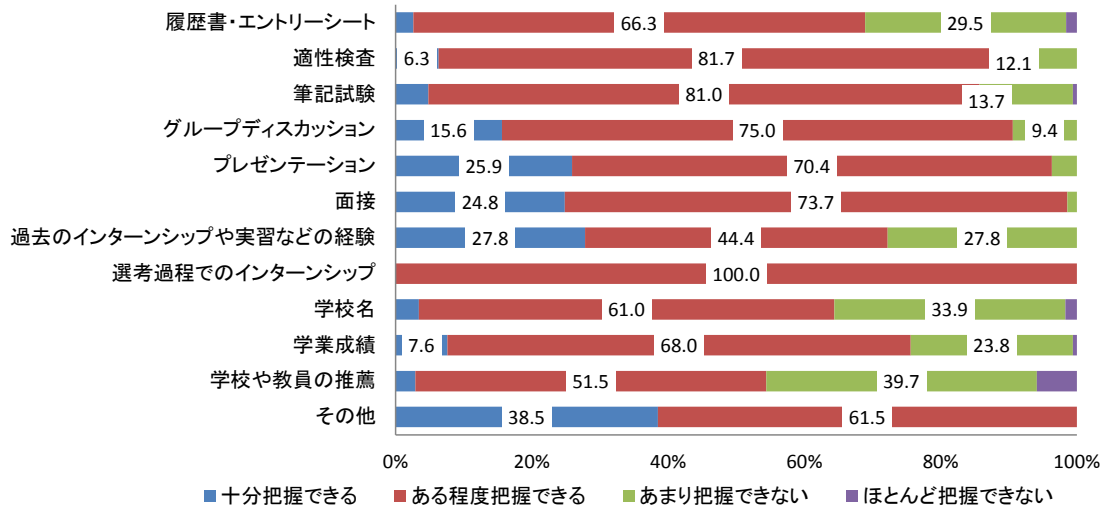
図表2-8 実施している能力判断の方法



2.9 能力判断の容易さ

「十分把握できる」と回答が多かったのは「過去のインターンシップや実習などの経験」「プレゼンテーション」「面接」であるが、それでも2～3割程度となっている。「学校や教員の推薦」「学校名」では、3～4割が「あまり把握できない」と回答している(図表2-9)。

図表2-9 能力判断の容易さ



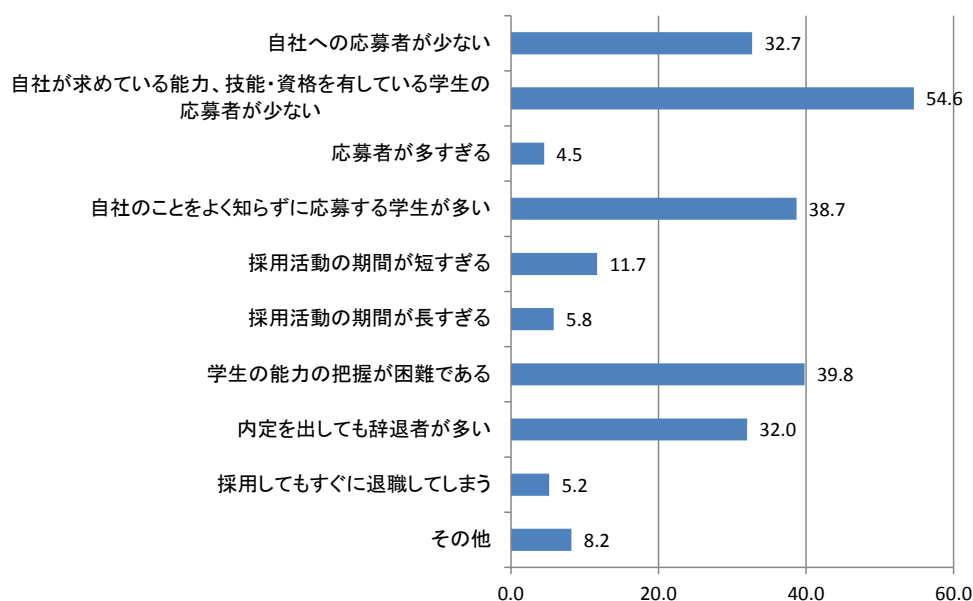
2.10 新卒採用の課題

「自社が求めている能力、技能・資格を有している学生の応募者が少ない」が最も多く、次いで、「学生の能力の把握が困難である」「自社のことをよく知らずに応募する学生が多い」「自社への応募者が少ない」「内定を出しても辞退者が多い」などが多くなっている(図表2-10-1)。

これを規模別にみると、規模が小さいほど「自社への応募者が少ない」「学生の能力の把握が困難である」が多くなっている。逆に、規模が大きいほど「内定を出しても辞退者が多い」が多くなっている（図表 2-10-2）。

業種別にみると、「製造業」「卸売業、小売業」で「学生の能力の把握が困難である」が、「運輸業、郵便業」で「自社のことをよく知らずに応募する学生が多い」が、「建設業」「サービス業」で「自社への応募者が少ない」が他の業種に比べ多くなっている（図表 2-10-3）。

図表2-10-1 新卒採用の課題



図表2-10-2 新卒採用の課題（規模別）

	～299人	300～999人	1,000人～
自社への応募者が少ない	39.5%	34.8%	23.2%
自社が求めている能力、技能・資格を有している学生の応募者が少ない	59.9%	55.2%	50.3%
応募者が多すぎる	3.9%	4.3%	5.3%
自社のことをよく知らずに応募する学生が多い	37.5%	40.0%	37.7%
採用活動の期間が短すぎる	7.2%	11.3%	16.6%
採用活動の期間が長すぎる	4.6%	6.5%	5.3%
学生の能力の把握が困難である	44.1%	40.4%	35.1%
内定を出しても辞退者が多い	23.0%	30.0%	43.0%
採用してもすぐに退職してしまう	5.9%	5.2%	4.6%
その他	8.6%	8.7%	7.3%

図表2-10-3 新卒採用の課題(業種別)

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	サービス業
自社への応募者が少ない	54.8%	29.6%	26.0%	40.9%	23.1%	48.3%
自社が求めている能力、技能・資格を有している学生に応募者が少ない	53.2%	58.7%	50.0%	54.5%	59.6%	44.8%
応募者が多すぎる	0.0%	6.3%	2.0%	4.5%	4.8%	5.2%
自社のことをよく知らずに応募する学生が多い	32.3%	33.0%	44.0%	68.2%	45.2%	37.9%
採用活動の期間が短すぎる	16.1%	10.2%	12.0%	4.5%	12.5%	6.9%
採用活動の期間が長すぎる	4.8%	6.8%	4.0%	4.5%	1.9%	6.9%
学生の能力の把握が困難である	37.1%	45.6%	36.0%	27.3%	42.3%	32.8%
内定を出しても辞退者が多い	35.5%	28.6%	36.0%	31.8%	32.7%	39.7%
採用してもすぐに退職してしまう	11.3%	1.5%	2.0%	9.1%	6.7%	10.3%
その他	3.2%	6.8%	6.0%	0.0%	11.5%	13.8%

3. インターンシップやアルバイトと就職の関係

3.1 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

3.1.1 採用の有無

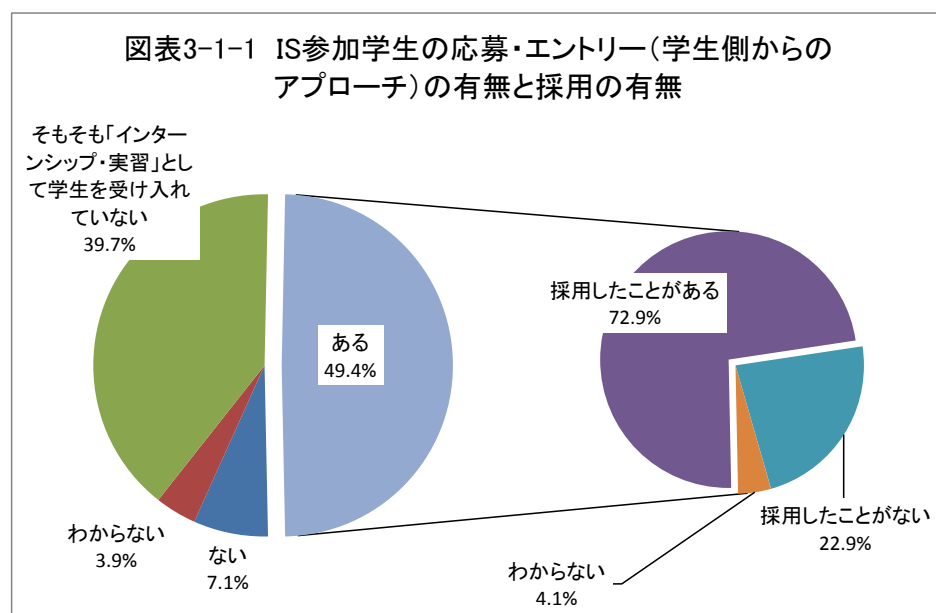
3.1.2 採用人数

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」と回答している。インターンシップの学生を受け入れている企業のみでみると、約8割が「ある」と回答している。そのうち、約7割が「採用したことがある」と回答している（図表 3-1-1）。

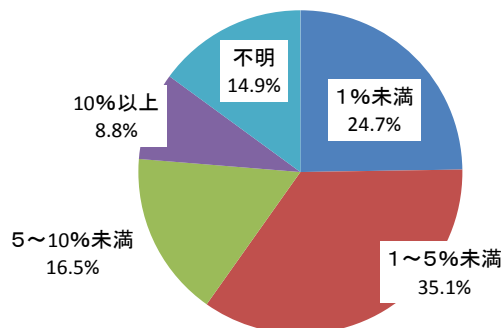
採用された人数は新卒者全体の「1～5%未満」（35.1%）が最も多く、次いで、「1%未満」（24.7%）となっている（図表 3-1-2）。

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（図表 3-1-3）。

業種別にみると、「情報通信業」「卸売業、小売業」でやや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（図表 3-1-4）。



図表3-1-2 IS参加学生の応募・エントリー(学生側からのアプローチ)による採用人数



図表3-1-3 IS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)

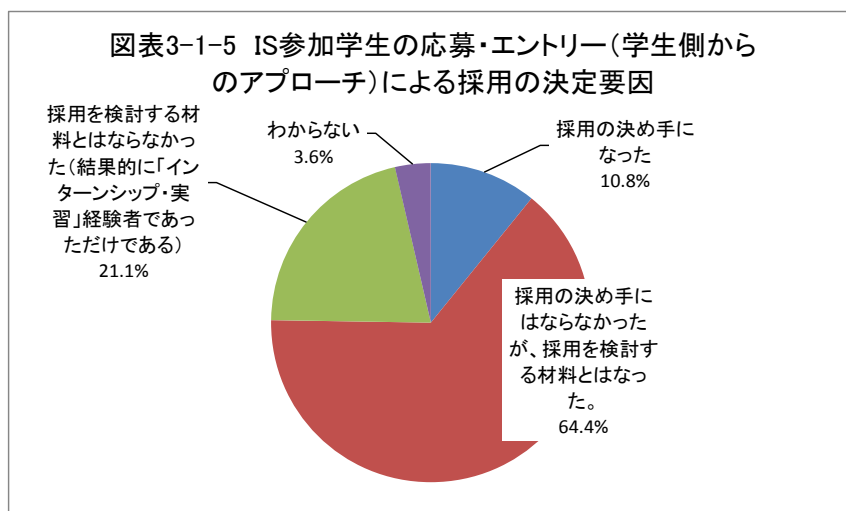
	～299人	300～999人	1,000人～	計
ある	34.2%	50.9%	62.3%	49.4%
採用したことがある	63.5%	67.5%	84.4%	72.9%
1%未満	15.2%	31.6%	22.2%	24.7%
1～5%未満	30.3%	31.6%	39.5%	35.1%
5～10%未満	15.2%	17.7%	16.0%	16.5%
10%以上	21.2%	3.8%	8.6%	8.8%
不明	18.2%	15.2%	13.6%	14.9%

図表3-1-4 IS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(業種別)

	応募・エントリーあり	
		採用あり
建設業	52.4%	69.7%
製造業	46.6%	73.2%
情報通信業	56.0%	82.1%
卸売業, 小売業	47.1%	63.3%
サービス業	56.9%	72.7%

3.1.3 採用の決定要因

「採用の決め手にはならなかったが、採用を検討する材料とはなった」(64.4%)が最も多くなっており、「採用の決め手となった」とする企業は約1割であった(図表3-1-5)。



3.2 IS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

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かどうかをみると、約2割の企業が「ある」と回答している。インターンシップの学生を受け入れている企業のみでみると、約3割が「ある」と回答しており、規模別や業種別みても大きな差はみられない(図表3-2-5、図表3-2-6)。

3.2.1 働きかけた理由

学生に就職を働きかけた理由をみると、「採用を目的として「インターンシップ・実習」を実施しているわけではないが、当該学生が優秀であったから」(42.7%)が最も多く、結果としての就職働きかけであり、当初から採用目的で実施し、働きかけたという「採用を目的として「インターンシップ・実習」を実施しており、当該学生が優秀であったから」は26.2%にとどまっている(図表3-2-3)。

3.2.2 採用の有無

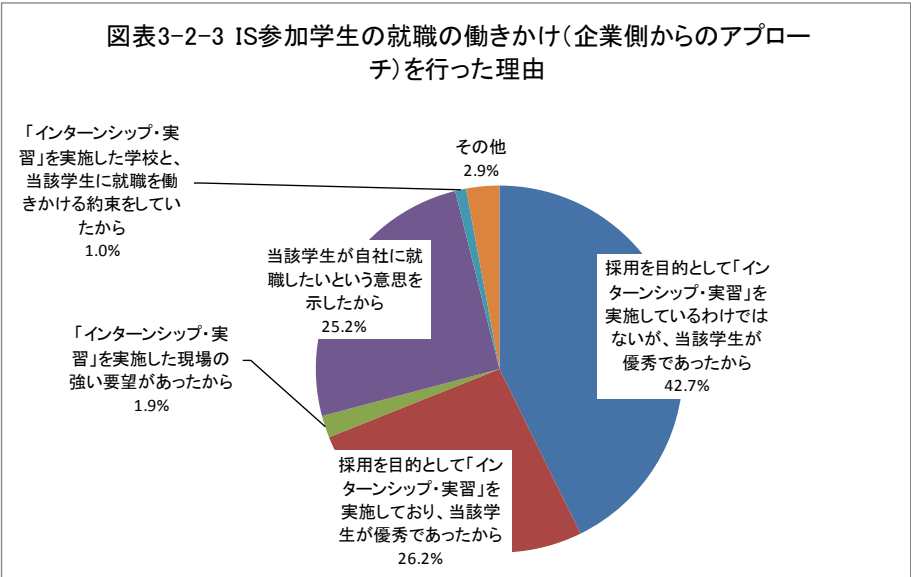
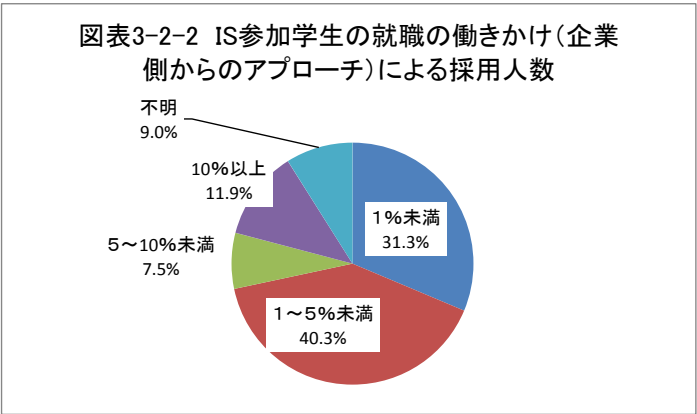
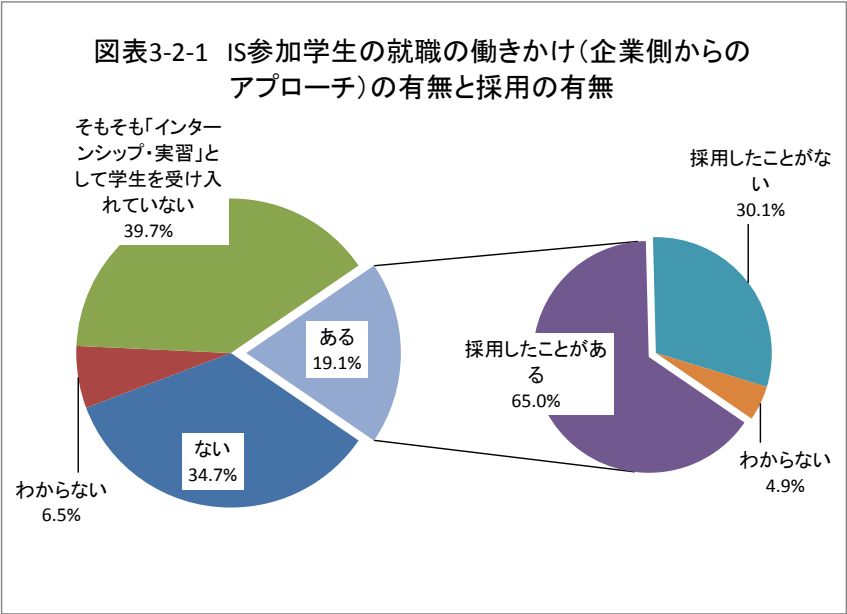
3.2.3 採用人数

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(図表3-2-1)、規模が大きな企業の方がより多くなっている(図表3-2-5)。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(図表3-2-2)。

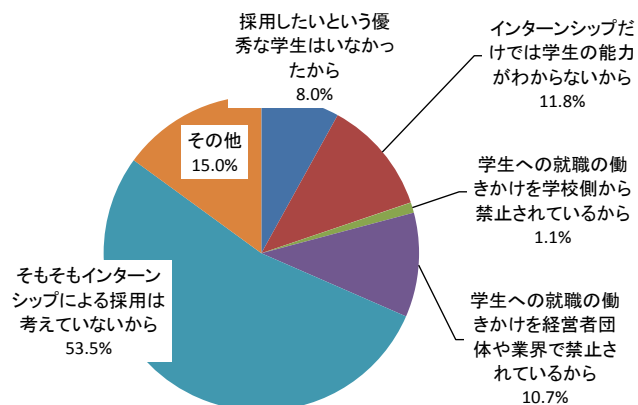
3.2.4 働きかけなかった理由

働きかけなかった理由をみると、半数以上が「そもそもインターンシップによる採用は

考えていないから」(53.5%)となっており、当初よりインターンシップと採用を切り離して実施しているといえる(図表 3-2-4)。



図表3-2-4 IS参加学生の就職の働きかけ(企業側からのアプローチ)を行わなかった理由



図表3-2-5 IS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	15.8%	19.1%	22.7%	19.1%
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%

図表3-2-6 IS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(業種別)

	働きかけあり	
	採用あり	
建設業	34.9%	66.7%
製造業	33.6%	65.9%
情報通信業	32.3%	70.0%
卸売業、小売業	25.0%	66.7%
サービス業	37.5%	53.3%

3.3 アルバイト学生の応募・エントリー(学生側からのアプローチ)の有無

3.3.1 採用の有無

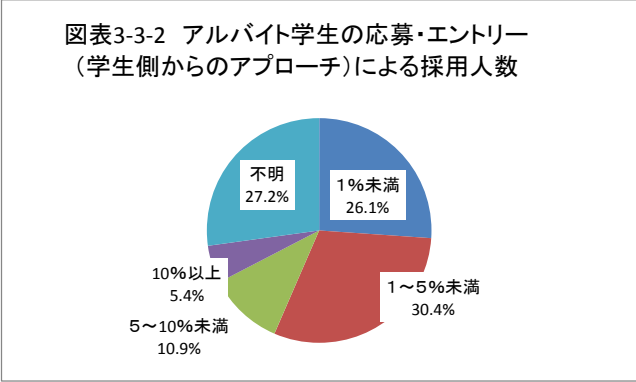
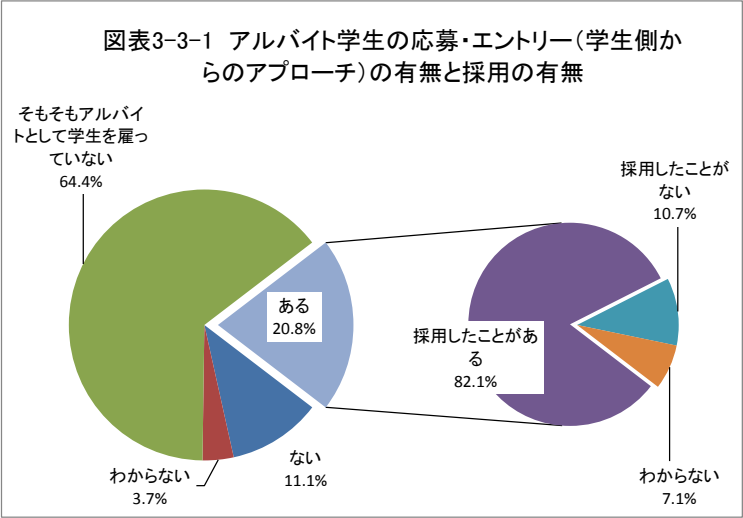
3.3.2 採用人数

アルバイトをしている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2割の企業が「ある」と回答している。アルバイトとして学生を雇っている企業のみでみると、約6割が「ある」と回答している。そのうち、約8割が「採用したことがある」と回答している(図表3-3-1)。

採用された人数は新卒者全体の「1～5%未満」(30.4%)が最も多く、次いで、「1%未満」(26.1%)となっている(図表 3-3-2)。

規模別にみると、規模が大きくなるほど、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「1～5%以上」が 52.9%と他の規模と比べて高くなっているが、「1,000人以上」では、「不明」が約3分の1を占めている(図表 3-3-3)。

業種別にみると、「サービス業」で約6割の企業が「ある」と回答しており、また、その9割以上の企業が「採用したことがある」と回答している(図表 3-3-4)。



図表3-3-4 アルバイト学生の応募・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

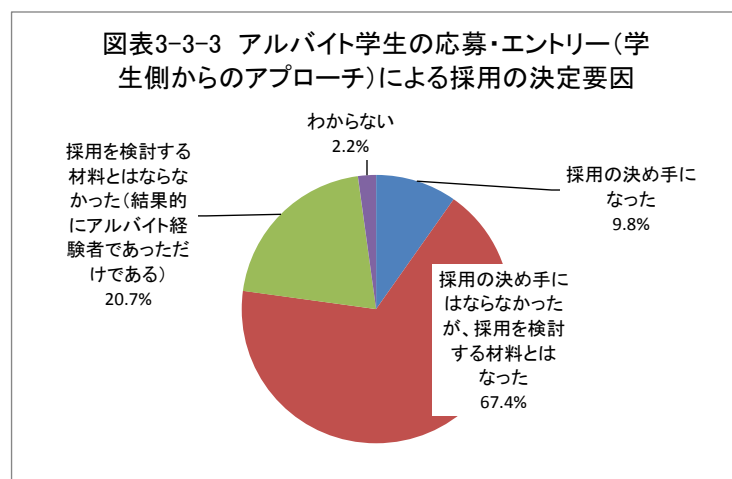
	～299人	300～999人	1,000人～	計
ある	13.8%	20.4%	28.6%	20.8%
採用したことがある	81.0%	85.1%	79.5%	82.1%
1%未満	29.4%	32.5%	17.1%	26.1%
1～5%未満	52.9%	22.5%	28.6%	30.4%
5～10%未満	0.0%	12.5%	14.3%	10.9%
10%以上	5.9%	5.0%	5.7%	5.4%
不明	11.8%	27.5%	34.3%	27.2%

図表3-3-5 アルバイト学生の応募・エントリー(学生側からのアプローチ)の有無、採用の有無(業種別)

	応募・エントリーあり	
		採用あり
建設業	11.1%	71.4%
製造業	10.6%	81.8%
情報通信業	20.0%	50.0%
卸売業、小売業	27.9%	89.7%
サービス業	58.6%	94.1%

3.3.3 採用の決定要因

「採用の決め手にはならなかったが、採用を検討する材料とはなった」(67.4%)が最も多くなっており、「採用の決め手となった」とする企業は約1割であった(図表3-3-5)。



3.4 アルバイト学生の就職の働きかけ(企業側からのアプローチ)の有無

3.4.2 採用の有無

同社の正社員として就職するように当該アルバイト学生に働きかけをしたことがあるかどうかをみると、1割弱の企業が「ある」と回答している。アルバイトとして学生を雇っている企業のみでみると、約2割が「ある」と回答している。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4分の3となっている。つまり、アルバイト学生を雇用している企業のうち、約15%が実際に当該学生を採用しているといえる(図表3-4-1)。規模による差はないが、業種別にみると、「サービス業」(46.3%)、「卸売業、小売業」(26.7%)などが高く、業種による差が大きい。また、採用の有無を規模別にみると、「～299人」では9割の企業が採用したことがあると回答しており、他の規模より高い回答割合となっている(図表3-4-5、図表3-4-6)。

3.4.3 採用人数

その人数は全新卒採用の「1～5%未満」(46.7%)が最も多く、その大半が5%未満で

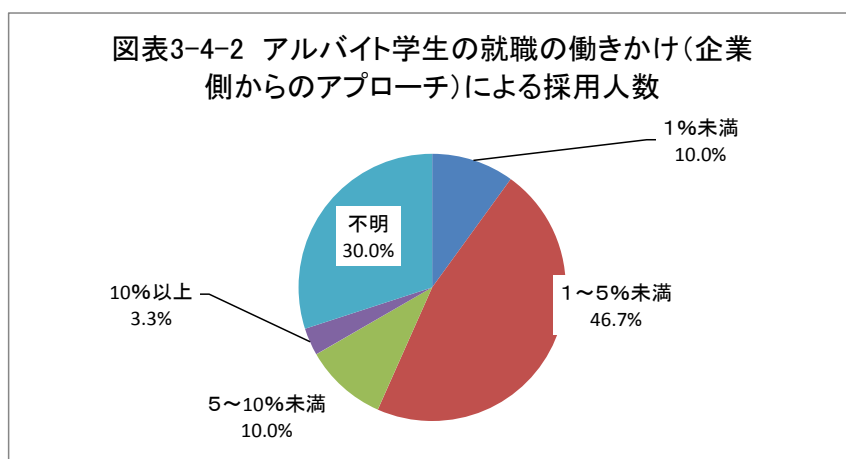
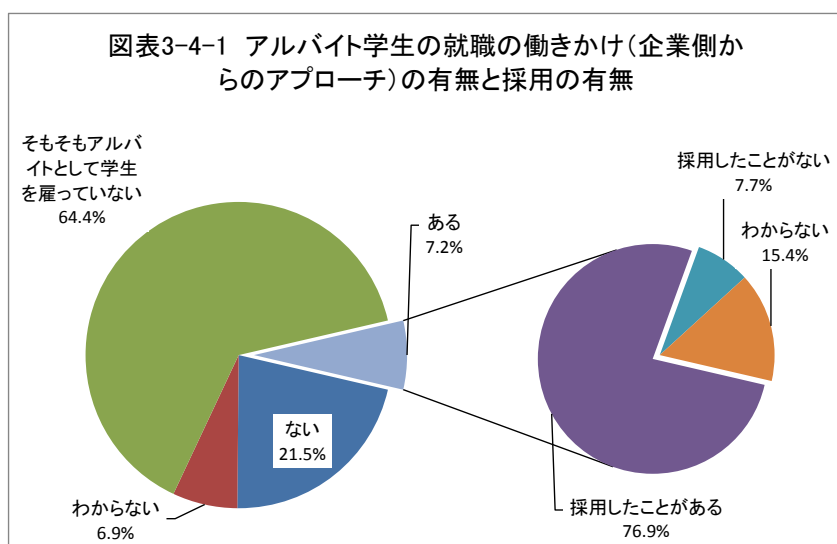
あり、インターンシップ経由の採用と同様に新卒採用の主流のルートではないといえる（図表 3-4-2）

3.4.1 働きかけた理由

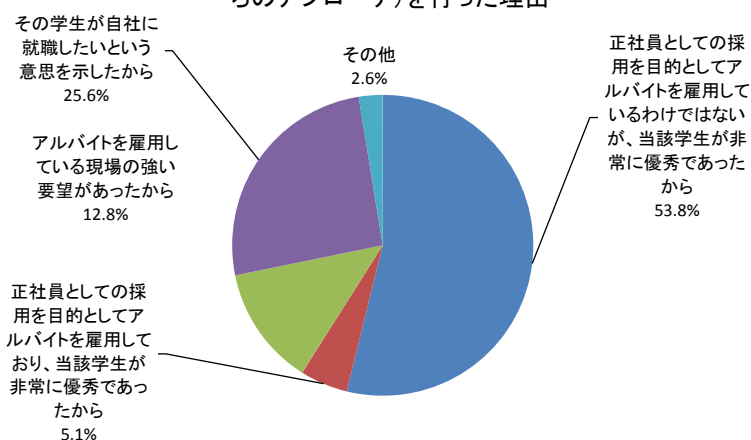
「正社員としての採用を目的としてアルバイトを雇用しているわけではないが、当該学生が非常に優秀であったから」（53.8%）が最も多く、結果としての就職働きかけであり、当初から採用目的で実施し、働きかけたという「正社員としての採用を目的としてアルバイトを雇用しており、当該学生が非常に優秀であったから」は 5.1%にとどまっている（図表 3-4-3）。

3.4.4 働きかけなかった理由

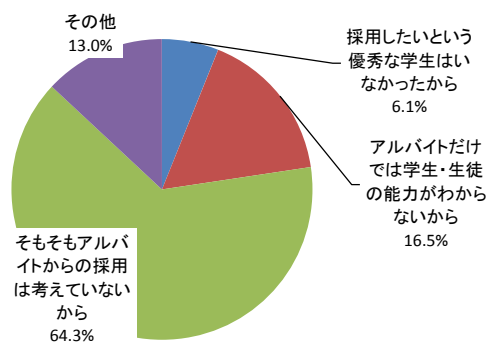
約 3 分の 2 の企業が「そもそもアルバイトからの採用は考えていないから」（64.3%）と回答している（図表 3-4-4）。



図表3-4-3 アルバイト学生の就職の働きかけ(企業側からのアプローチ)を行った理由



図表3-4-4 アルバイト学生の就職の働きかけ(企業側からのアプローチ)を行わなかった理由



図表3-4-5 アルバイト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(規模別)

	～299人	300～999人	1,000人～	計
ある	6.6%	6.5%	9.1%	7.2%
採用したことがある	90.0%	80.0%	64.3%	76.9%
1%未満				10.0%
1～5%未満				46.7%
5～10%未満				10.0%
10%以上				3.3%
不明				30.0%

図表3-4-6 アルバイト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(業種別)

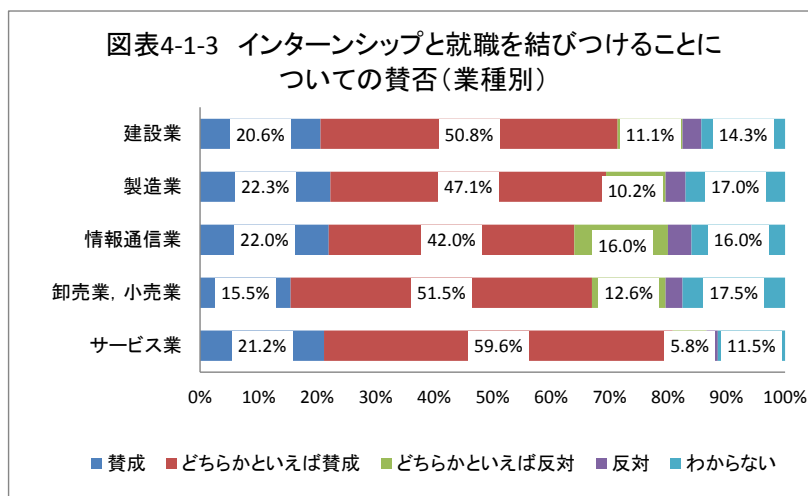
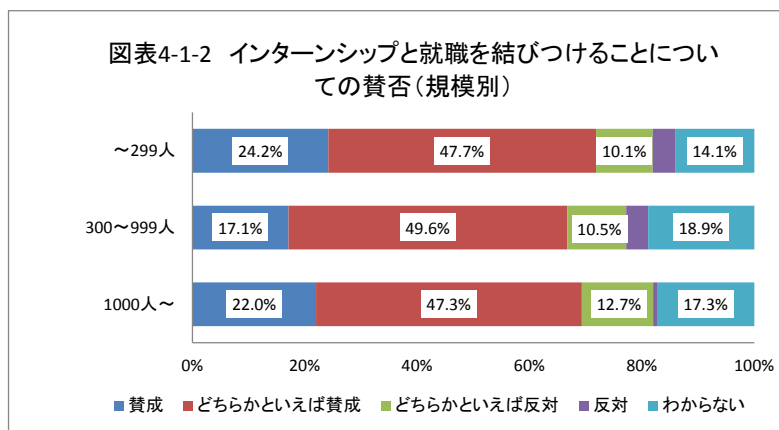
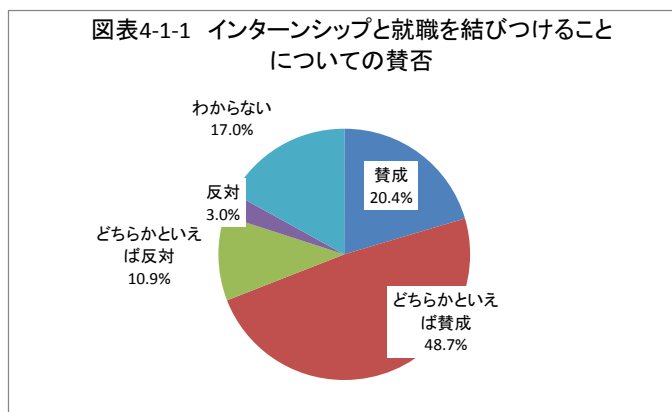
	働きかけあり	
		採用あり
建設業	0.0%	—
製造業	9.1%	100.0%
情報通信業	11.8%	100.0%
卸売業、小売業	26.7%	66.7%
サービス業	46.3%	78.9%

4. インターンシップと採用を結びつけることに対する考え方

4.1 基本的考え方（賛否）

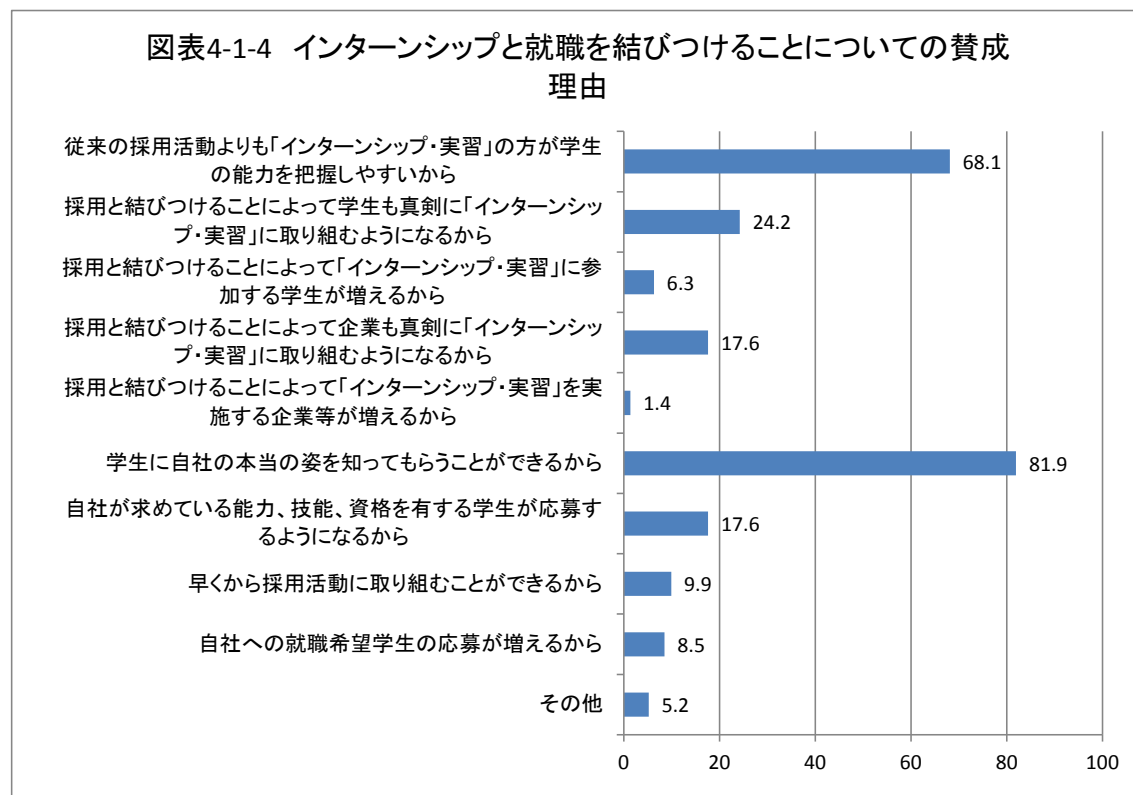
「賛成」「どちらかといえば賛成」を合わせると、約7割となっている（図表4-1-1）。規模別にみると、大きな差はみられない（図表4-1-2）。

業種別にみると、「サービス業」で「賛成」「どちらかといえば賛成」を合わせると約8割となっており、他の業種に比べやや多くなっている（図表4-1-3）。



4.1.1 賛成理由

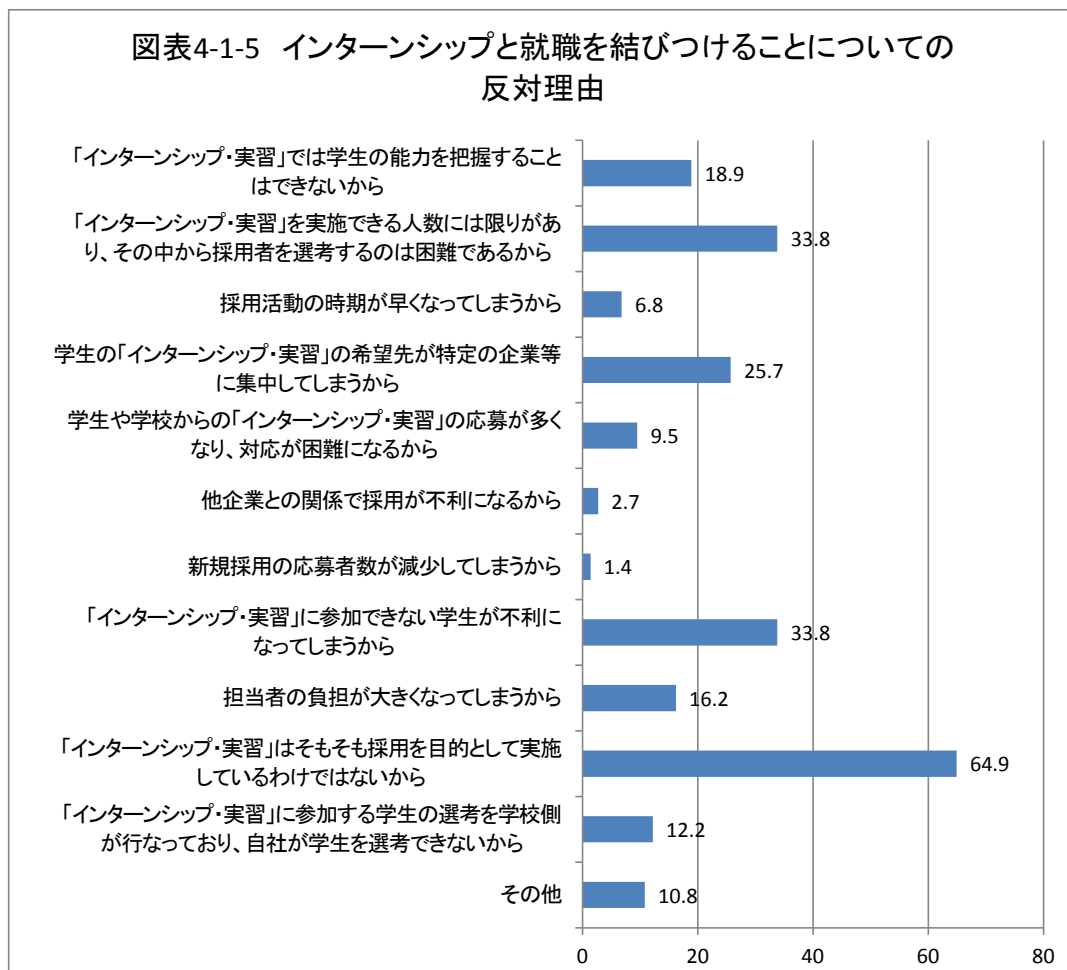
賛成理由をみると、「学生に自社の本当の姿を知ってもらうことができるから」を回答した企業が8割を超え最も多くなっている。次いで、「従来の採用活動よりも「インターンシップ・実習」の方が学生の能力を把握しやすいから」「採用と結びつけることによって学生も真剣に「インターンシップ・実習」に取り組むようになるから」となっている(図表4-1-4)。



4.1.2 反対理由

反対理由をみると、「「インターンシップ・実習」はそもそも採用を目的として実施しているわけではないから」を回答した企業が約3分の2と最も多く、次いで、「「インターンシップ・実習」を実施できる人数には限りがあり、その中から採用者を選考するのは困難であるから」「「インターンシップ・実習」に参加できない学生が不利になってしまうから」となっている(図表4-1-5)。

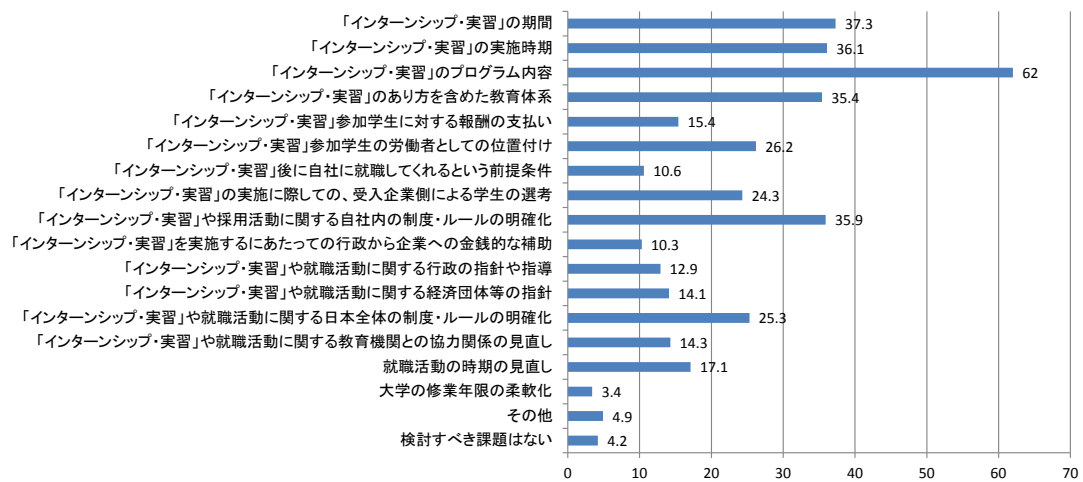
図表4-1-5 インターンシップと就職を結びつけることについての
反対理由



4.2 検討すべき課題

インターンシップを就職に結びつける上での課題をみると、「「インターンシップ・実習」のプログラム内容」を回答した企業が6割を超え最も多くなっている。次いで、「「インターンシップ・実習」の期間」「「インターンシップ・実習」の実施時期」「「インターンシップ・実習」や採用活動に関する自社内の制度・ルールの明確化」「「インターンシップ・実習」のあり方を含めた教育体系」となっている（図表4-2-1）。

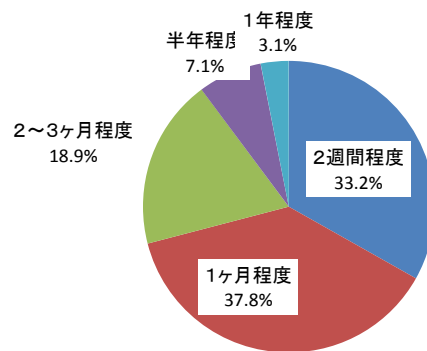
図表4-2-1 インターンシップと就職を結びつけることについての課題



4.2.1 必要な期間

「1ヶ月程度」が最も多く、次いで「2週間程度」となっているが、「2～3ヶ月程度」も2割程度の企業が回答している（図表4-2-2）。

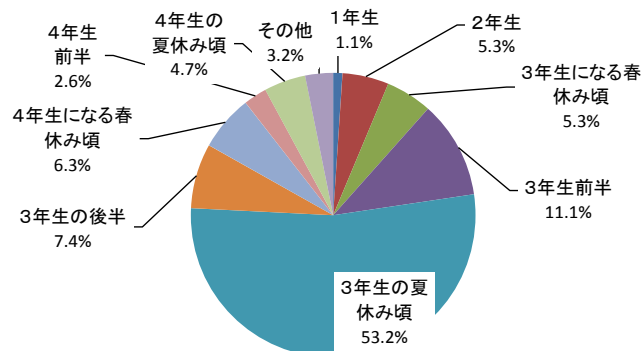
図表4-2-2 インターンシップと就職を結びつけることについて必要な期間



4.2.2 適切な時期

半数以上の企業が「3年生の夏休み頃」と回答している（図表4-2-3）。

図表4-2-3 インターンシップと就職を結びつけることについて適切な実施時期



2013 年 1 月

企業

新規採用・インターンシップ担当部署 御中

北海道大学 高等教育推進機構
准教授 亀 野 淳

「インターンシップと採用との関連に関するアンケート調査」のお願い

新春の候、貴社ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、日本で実施されている「インターンシップ」は就職・採用活動と切り離されて実施されているケースが大半ですが、今後のインターンシップの充実や就職・採用活動のあり方の見直しに当たっては、その関連性について検討すべきであると考えています。

このため、文部科学省より科学研究費補助金『**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**』（基盤研究B、研究代表：亀野淳（北海道大学・高等教育推進機構・准教授）、課題番号 22330225）を受け、検討を進めておりますが、今般、インターンシップと採用に関する企業や大学の実態、考え方を把握するため、アンケート調査を実施することとしました。

本研究メンバーは裏面のとおりですが、すべて日本インターンシップ学会の会員であり、同学会の協力も得て本研究を実施しております。

本アンケート調査ではインターンシップや採用活動の現状、インターンシップと採用を結びつけることへの考え方などについてお聞きするものです。

具体的な調査項目は、以下のとおりです。

1. 「インターンシップ・実習」の実施状況
2. 新規学卒者の採用状況と採用方法
3. 「インターンシップ・実習」やアルバイトと新規学卒者の採用の関係について
4. 「インターンシップ・実習」と採用とを結びつけることに対する考え方
5. 貴社の概要

本アンケート調査における質問項目は同封いたしました「アンケート調査票(質問項目)」のとおりとなっておりますが、回答につきましては、裏面のご留意の上、すべて Web 上でお願いいたします。

新年の大変お忙しい時にお手数をおかけしますが、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

お問合せ先

北海道大学 高等教育推進機構 高等教育研究部
准教授 亀野 淳 (Jun KAMENO)

〒060-0817 札幌市北区北 17 条西 8 丁目

Tel&Fax 011-706-6928 (直通)

E-Mail jkamen@high.hokudai.ac.jp

本研究 Web Site <http://is-research.high.hokudai.ac.jp/>

【回答に際しての留意点】

調査実施 Web サイト <http://is-research.high.hokudai.ac.jp/survey/company/>
(または、<http://is-research.high.hokudai.ac.jp/>にアクセスし、
右下のアンケート、**企業様向け**をクリック)

回答 ID : [ID] 回答パスワード : [password]

1. 上記 Web サイトにアクセスの上、回答 ID、回答パスワードをご入力願います。
2. ご入力内容は SSL 暗号化通信により暗号化されて送信されます。
3. 貴社の現状及び考え方についてお答えください。ご回答に際しましてはそれぞれの質問に回答方法の指示がありますので、その指示にしたがってご回答ください。
4. 「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。
5. 回答には 20 分ほどお時間をいただきますが、まとまった回答時間が取れない場合は、回答の途中で内容を保存し、日時を改めて回答を再開していただくことができるようになっております。
全体の設問数は計 49 問ですが、回答内容によっては回答の必要のない設問もございます（自動的に表示されないようになっています）ので、実際の回答数はその半数～7 割程度になります。
6. いただいたご回答はすべて統計的に処理をし、その結果を学術的に分析の上、公開いたします。しかし、特定の企業名やその回答内容を公開することはございません。
7. **2013 年 1 月 25 日（金）**までにご回答をいただきますようお願い申し上げます。
8. ご不明な点などがございましたら、表面の問合せ先までご連絡願います。

[研究メンバー]

亀野 淳	北海道大学・高等教育推進機構・准教授（研究代表者）
稲永 由紀	筑波大学・大学研究センター・講師
牛山佳菜代	目白大学・社会学部・准教授
江藤智佐子	久留米大学・文学部・講師
大久保貴司	北海道江別高等学校・教諭
古閑 博美	嘉悦大学・ビジネス創造学部・教授
小林 純	札幌国際大学短期大学部・総合生活学科・講師
沢田 隆	札幌国際大学・スポーツ人間学部・教授
高橋 秀幸	北海道武蔵女子短期大学・教養学科・准教授
田崎 悦子	大阪教育大学・キャリア支援センター・特任准教授
立石 和子	北海道文教大学・人間科学部・准教授
椿 明美	札幌国際大学短期大学部・総合生活学科・教授
徳井美智代	北海道大学大学院・教育学研究科・博士後期課程
長尾 博暢	鳥取大学・大学教育支援機構・准教授
真鍋 和博	北九州市立大学・基盤教育センター・教授
吉本 圭一	九州大学大学院・人間環境学研究院・教授
和田 佳子	札幌大谷大学・社会学部・教授

インターンシップと採用の関連に関するアンケート調査票（企業）

「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。

1. 「インターンシップ・実習」の実施状況（2011（平成 23）年度）

はじめに、2011（平成 23）年度中に貴社が学生を対象にした「インターンシップ・実習」の実施状況についておうかがいします。

1.1 貴社における「インターンシップ・実習」の対象

2011（平成 23）年度中にどのような学校の学生を「インターンシップ・実習」として受け入れましたか。以下の選択肢の中から当てはまるものをすべて選択して下さい（複数回答可）。

- | | | |
|--------------------------|-----------|-------------|
| 1 専門学校 | 2 短期大学 | 3 四年制大学（文系） |
| 4 四年制大学（理系） | 5 大学院（文系） | 6 大学院（理系） |
| 7 上記の学校からは受け入れていない → 2 へ | | |

1.2 受入人数

受け入れた人数は何人ですか。学校種ごとにその人数を選択して下さい。おおよその人数でかまいませんが、不明な場合は「不明」を選択して下さい。

- | | | | | | | | |
|-------|--------|---------|---------|---------|---------|-------|----|
| 1~5 人 | 6~10 人 | 11~15 人 | 16~20 人 | 21~25 人 | 26~30 人 | 31 人~ | 不明 |
|-------|--------|---------|---------|---------|---------|-------|----|

1.3 受入期間

1 人当たりの受入期間はどの程度ですか。以下の選択肢の中から学校種ごとに一つだけ選択してください。複数ある場合は最も多い人数のものを一つだけ選択して下さい。

- | | | | |
|----------|--------------|----------|----------|
| 1 1 日 | 2 2 ~ 4 日 | 3 1 週間程度 | 4 2 週間程度 |
| 5 1 ヶ月程度 | 6 2 ~ 6 ヶ月未満 | 7 6 ヶ月以上 | 8 不明 |

1.4 実施の経緯

「インターンシップ・実習」を実施するきっかけとして最も影響の大きかったものは何ですか。以下の選択肢の中から学校種ごとに一つだけ選択して下さい。

- | | |
|--|-----------------|
| 1 学校からの働きかけがあった | 2 学生からの働きかけがあった |
| 3 行政からの働きかけがあった | |
| 4 経済団体、業界団体、インターンシップに関する仲介機関等からの働きかけがあった | |
| 5 自社から学校側に働きかけた | 6 自社が自主的に実施した |
| 7 その他（具体的に： _____） | |

1.5 受け入れ目的

「インターンシップ・実習」の学生を受け入れた主な目的は何ですか。以下の選択肢の中から最も重視したものを学校種ごとに一つだけ選択して下さい。

- | | |
|--------------------|----------------------|
| 1 社会貢献のため | 2 優秀な生徒・学生の採用につなげるため |
| 3 職場の活性化のため | 4 業務の補助戦力にするため |
| 5 その他（具体的に： _____） | |

1.6 目的の達成度

1.5 でご回答いただいた目的はどの程度達成されましたか。以下の選択肢の中から最も近いものを学校種ごとに一つだけ選択して下さい。

- | | |
|---------------|------------|
| 1 達成できた | 2 ほぼ達成できた |
| 3 あまり達成できなかった | 4 達成できなかった |

1.7 生徒・学生の選抜方法

「インターンシップ・実習」に参加した生徒・学生をどのように選びましたか。以下の選択肢の中から最も近いものを学校種ごとに一つだけ選択して下さい。複数の方法を実施している場合は最も多い人数の多い方法の一つだけ選択して下さい。

- | | |
|-----------------|-------------------------|
| 1 最初から自社で選考している | 2 学校での推薦に基づき、自社でも選考している |
| 3 学校で選考している | 4 その他(具体的に:) |

2 新規学卒者の採用状況と採用方法

次に、貴社における 2012 年 3 月卒の新規学卒者の採用状況、採用方法などについてお聞きします。

2.1 新規学卒者の採用の有無

2012 年 3 月卒の専門学校、短期大学、四年制大学、大学院から新規学卒者を採用しましたか。以下の選択肢の中から当てはまるものを一つだけ選択して下さい。

- | | |
|---------------|-------------------|
| 1 採用した →2.2 へ | 2 採用しなかった →2.10 へ |
|---------------|-------------------|

2.2 新規学卒者の学校種ごとの採用状況

2012 年 3 月卒の新規学卒者を採用した学校種について、以下の選択肢の中から当てはまるものをすべて選択してください。なお、文系・理系の区分がわからない場合は文系を選択してください。

- | | | |
|--------------|------------|--------------|
| 1 専門学校 | 2 短期大学 | 3 四年制大学 (文系) |
| 4 四年制大学 (理系) | 5 大学院 (文系) | 6 大学院 (理系) |

2.3 新規学卒者の学校種ごとの採用者数 (正社員及び正社員の移行を前提とした契約社員) (※2.2 で回答があった学校種のみ)

2012 年 3 月卒の新規学卒者の採用者数について、選択して下さい。

- | | | | | | | | |
|-------|--------|---------|---------|---------|---------|----------|-----------|
| 1~5 人 | 6~10 人 | 11~15 人 | 16~20 人 | 21~30 人 | 31~50 人 | 51~100 人 | 101 人~ 不明 |
|-------|--------|---------|---------|---------|---------|----------|-----------|

2.4 新規学卒者の人数確保状況 (※2.2 で回答があった学校種のみ)

2012 年 3 月卒の新規学卒者について、当初予定していた人数を確保できましたか。学校種ごとに以下の選択肢の中から最も近いものを一つだけ選択してください。

- | | |
|---------------|----------------|
| 1 確保できた | 2 ほぼ確保できた |
| 3 あまり確保できなかった | 4 ほとんど確保できなかった |

2.5 新規学卒者の質の確保状況 (※2.2 で回答があった学校種のみ)

2012 年 3 月卒の新規学卒者について、当初予定していたレベルの学生を確保できましたか。学校種ごとに以下の選択肢の中から最も近いものを一つだけ選択してください。

- | | |
|---------------|----------------|
| 1 確保できた | 2 ほぼ確保できた |
| 3 あまり確保できなかった | 4 ほとんど確保できなかった |

2.6 新規学卒者の採用にあたって重視している授業外の経験(※2.2で回答があった学校種のうち、大学院は除く)

貴社が新規学卒者を採用するに当たってどのような経験を重視していますか。以下の選択肢の中から、最も重視しているものを一つだけ選択して下さい。

1 部活動、サークル活動	2 アルバイト経験
3 「インターンシップ・実習」経験	4 ボランティア経験
5 海外(留学)経験	6 資格取得
7 その他(具体的に:	) 8 特に重視している経験はなし

2.7 新規学卒者の採用にあたって重視している能力・学力(※2.2で回答があった学校種のうち、大学院は除く)

貴社が新規学卒者を採用するに当たってどのような能力・学力を重視していますか。以下の選択肢の中から、重視しているものを上位3つまで選択して下さい。

1 基礎学力	2 専門知識・技能	3 外国語能力
4 一般常識・マナー	5 コミュニケーション能力	6 プレゼンテーション能力
7 実行力	8 課題解決力	9 論理的思考能力
10 積極性	11 主体性	12 生活態度
13 その他(具体的に:	)	

2.8 実施している能力判断の方法

新規学卒者を採用するに当たって学生の能力をどのような方法により判断していますか。以下の選択肢の中から、当てはまるものをすべて選択して下さい(複数回答可)。

1 履歴書・エントリーシート	2 適性検査	3 筆記試験
4 グループディスカッション	5 プレゼンテーション	6 面接
7 過去のインターンシップや実習などの経験	8 選考過程でのインターンシップ	
9 学校名	10 学業成績	11 学校や教員の推薦
12 その他(具体的に:	)	

2.9 能力判断の容易さ(※2.8で回答した方法のみ)

貴社で実施している能力判断の方法により学生の能力はどの程度把握できますか。方法ごとに最も近いものを一つだけ選択して下さい。

1 十分把握できる	2 ある程度把握できる
3 あまり把握できない	4 ほとんど把握できない

2.10 新規学卒者の採用に関する課題

新規学卒者を採用するに当たっての課題は何ですか。以下の選択肢の中から当てはまるものを上位3つまで選択して下さい。

1 自社への応募者が少ない	
2 自社が求めている能力、技能・資格を有している学生の応募者が少ない	
3 応募者が多すぎる	4 自社のことをよく知らずに応募する学生が多い
5 採用活動の期間が短すぎる	6 採用活動の期間が長すぎる
7 学生の能力の把握が困難である	8 内定を出しても辞退者が多い
9 採用してもすぐに退職してしまう	10 その他(具体的に:
)	

3. 「インターンシップ・実習」やアルバイトと新規学卒者の採用の関係について

次に、「インターンシップ・実習」やアルバイトと新規学卒者の採用の関係についてお
うかがいします。最近3～5年間くらいでわかる範囲内でお答え下さい。なお、以下で
は専門学校、短期大学、四年制大学に絞ってご質問します。

3.1 「インターンシップ・実習」参加学生の貴社への応募・エントリー（学生側からのア プローチ）

貴社が実施している「インターンシップ・実習」に参加した学生が貴社の新卒採用に応
募・エントリーしたことがありますか。以下の選択肢の中から当てはまるものを一つだけ
選択して下さい。

- | | | |
|---|------------|---------------|
| 1 ある →3.1.1へ | 2 ない →3.2へ | 3 わからない →3.2へ |
| 4 そもそも「インターンシップ・実習」として学生を受け入れていない →3.3へ | | |

3.1.1 採用の有無

3.1でお答えいただいた学生を採用したことがありますか。以下の選択肢の中から当て
はまるものを一つだけ選択して下さい。

- | | |
|---------------------|-------------------|
| 1 採用したことがある →3.1.2へ | 2 採用したことがない →3.2へ |
| 3 わからない →3.2へ | |

3.1.2 採用人数

採用した人数は何人ですか。全新卒採用者に占める割合について、以下の選択肢の
中から当てはまるものを一つだけ選択して下さい。わからない場合は「不明」を選択
して下さい。

- | | | | | |
|-------|---------|---------|-------|----|
| 1 %未満 | 1～5 %未満 | 5～10%未満 | 10%以上 | 不明 |
|-------|---------|---------|-------|----|

3.1.3 採用の決定要因

採用した新規学卒者について、「インターンシップ・実習」の経験が採用の決め手にな
りましたか。以下の選択肢の中から、最も近いものを一つだけ選択してください。

- | |
|--|
| 1 採用の決め手になった |
| 2 採用の決め手にはならなかったが、採用を検討する材料とはなった。 |
| 3 採用を検討する材料とはならなかった（結果的に「インターンシップ・実習」経
験者であっただけである） |
| 4 わからない |

3.2 「インターンシップ・実習」参加学生に対する就職への働きかけ（企業側からのア プローチ）

貴社が実施している「インターンシップ・実習」に参加した学生本人に貴社への就職を
働きかけたことがありますか。以下の選択肢の中から、当てはまるものを一つだけ選択し
て下さい。

- | | | |
|--------------|--------------|---------------|
| 1 ある →3.2.1へ | 2 ない →3.2.4へ | 3 わからない →3.3へ |
|--------------|--------------|---------------|

3.2.1 働きかけた理由

働きかけた理由は何ですか。以下の選択肢の中から、最も近いものを一つだけ選択して下さい。

- | |
|---|
| 1 採用を目的として「インターンシップ・実習」を実施しているわけではないが、当該学生が優秀であったから |
| 2 採用を目的として「インターンシップ・実習」を実施しており、当該学生が優秀であったから |
| 3 「インターンシップ・実習」を実施した現場の強い要望があったから |
| 4 当該学生が自社に就職したいという意思を示したから |
| 5 人手が不足していたから |
| 6 「インターンシップ・実習」を実施した学校と、当該学生に就職を働きかける約束をしていたから |
| 7 その他（具体的に： _____） |

3.2.2 採用の有無

当該学生を実際に採用したことがありますか。以下の選択肢の中から、当てはまるものを一つだけ選択して下さい。

- | | |
|----------------------|--------------------|
| 1 採用したことがある →3.2.3 へ | 2 採用したことがない →3.3 へ |
| 3 わからない →3.3 へ | |

3.2.3 採用人数

採用した人数は何人ですか。全新卒採用者に占める割合について、以下の選択肢の中から当てはまるものを一つだけ選択して下さい。わからない場合は「不明」を選択して下さい。

1%未満	1～5%未満	5～10%未満	10%以上	不明
------	--------	---------	-------	----

3.2.4 働きかけなかった理由

学生に働きかけなかった理由は何ですか。以下の選択肢の中から、最も近いものを一つだけ選択して下さい。

- | |
|----------------------------------|
| 1 採用したいという優秀な学生はいなかったから |
| 2 インターンシップだけでは学生の能力がわからないから |
| 3 学生への就職の働きかけを学校側から禁止されているから |
| 4 学生への就職の働きかけを経営者団体や業界で禁止されているから |
| 5 そもそもインターンシップによる採用は考えていないから |
| 6 その他（具体的に： _____） |

3.3 アルバイト学生の貴社への応募・エントリー（学生側からのアプローチ）

貴社でアルバイトをしている学生が、貴社の新卒採用に応募・エントリーしたことがありますか。以下の選択肢の中から当てはまるものを一つだけ選択して下さい。

- | | | |
|--------------------------------|-------------|----------------|
| 1 ある →3.3.1 へ | 2 ない →3.4 へ | 3 わからない →3.4 へ |
| 4 そもそもアルバイトとして学生を雇用していない →4. へ | | |

3.3.1 学生の採用の有無

3.3でお答えいただいた学生を採用したことがありますか。以下の選択肢の中から当てはまるものを一つだけ選択して下さい。

- | | |
|---------------------|-------------------|
| 1 採用したことがある →3.3.2へ | 2 採用したことがない →3.4へ |
| 3 わからない →3.4へ | |

3.3.2 採用人数

採用した人数は何人ですか。全新卒採用者に占める割合について、以下の選択肢の中から当てはまるものを一つだけ選択して下さい。わからない場合は「不明」を選択して下さい。

- | | | | | |
|-------|---------|---------|-------|----|
| 1 %未満 | 1～5 %未満 | 5～10%未満 | 10%以上 | 不明 |
|-------|---------|---------|-------|----|

3.3.3 採用の決定要因

採用した新規学卒者について、アルバイトの経験が採用の決め手になりましたか。以下の選択肢の中から、最も当てはまるものを一つだけ選択してください。

- | |
|--|
| 1 採用の決め手になった |
| 2 採用の決め手にはならなかったが、採用を検討する材料とはなった。 |
| 3 採用を検討する材料とはならなかった（結果的にアルバイト経験者であっただけである） |
| 4 わからない |

3.4 アルバイト学生に対する就職への働きかけ（企業側からのアプローチ）

貴社でアルバイトをしている学生に、そのまま貴社に正社員として就職するよう働きかけたことがありますか。以下の選択肢の中から、当てはまるものを一つだけ選択して下さい。

- | | | |
|--------------|--------------|-------------|
| 1 ある →3.4.1へ | 2 ない →3.4.4へ | 3 わからない →4へ |
|--------------|--------------|-------------|

3.4.1 働きかけた理由

働きかけた理由は何ですか。以下の選択肢の中から、最も近いものを一つだけ選択して下さい。

- | | |
|---|-------------------|
| 1 正社員としての採用を目的としてアルバイトを雇用しているわけではないが、当該学生が非常に優秀であったから | |
| 2 正社員としての採用を目的としてアルバイトを雇用しており、当該学生が非常に優秀であったから | |
| 3 アルバイトを雇用している現場の強い要望があったから | |
| 4 その学生が自社に就職したいという意思を示したから | |
| 5 人手が不足していたから | 6 その他（具体的に：_____） |

3.4.2 採用の有無

当該学生を採用したことがありますか。以下の選択肢の中から当てはまるものを一つだけ選択して下さい。

- | | |
|---------------------|-----------------|
| 1 採用したことがある →3.4.3へ | 2 採用したことがない →4へ |
| 3 わからない →4へ | |

3.4.3 採用人数

採用した人数は何人ですか。全新卒採用者に占める割合について、以下の選択肢の中から当てはまるものを一つだけ選択して下さい。わからない場合は「不明」を選択して下さい。

1 %未満	1～5 %未満	5～10%未満	10%以上	不明	→5へ
-------	---------	---------	-------	----	-----

3.4.4 働きかけなかった理由

働きかけなかった理由は何ですか。以下の選択肢の中から、最も近いものを一つだけ選択して下さい。

1 採用したいという優秀な学生はいなかったから
2 アルバイトだけでは学生・生徒の能力がわからないから
3 そもそもアルバイトからの採用は考えていないから
4 その他（具体的に： _____）

4. 「インターンシップ・実習」を採用に結びつけることに対する考え方

次に、「インターンシップ・実習」を新卒採用に結びつけることについての考え方を教えてください。現時点での個人的なご意見でも結構です。

4.1 「インターンシップ・実習」を採用に結びつけることに対する基本的考え方

あなたは、「インターンシップや実習」を新規学卒者の採用に結びつけることについて、どのように考えますか。以下の選択肢の中からあなたの考えに最も近いものを一つだけ選択して下さい。

1 賛成 →4.1.1	2 どちらかといえば賛成 →4.1.1
3 どちらかといえば反対 →4.1.2	4 反対 →4.1.2
5 わからない →4.2	

4.1.1 賛成理由

賛成する理由は何ですか。以下の選択肢の中から特に強く思うものを3つまで選択して下さい。

1 従来の採用活動よりも「インターンシップ・実習」の方が学生の能力を把握しやすいから
2 採用と結びつけることによって学生も真剣に「インターンシップ・実習」に取り組むようになるから
3 採用と結びつけることによって「インターンシップ・実習」に参加する学生が増えるから
4 採用と結びつけることによって企業も真剣に「インターンシップ・実習」に取り組むようになるから
5 採用と結びつけることによって「インターンシップ・実習」を実施する企業等が増えるから
6 学生に自社の本当の姿を知ってもらうことができるから
7 自社が求めている能力、技能、資格を有する学生が応募するようになるから
8 早くから採用活動に取り組むことができるから
9 自社への就職希望学生の応募が増えるから
10 その他（具体的に： _____）

(→4.2.へ)

4.1.2 反対理由

反対する理由は何ですか。以下の選択肢の中から特に強く思うものを3つまで選択して下さい。

- 1 「インターンシップ・実習」では学生の能力を把握することはできないから
- 2 「インターンシップ・実習」を実施できる人数には限りがあり、その中から採用者を選考するのは困難であるから
- 3 採用活動の時期が早くなってしまうから
- 4 学生の「インターンシップ・実習」の希望先が特定の企業等に集中してしまうから
- 5 学生や学校からの「インターンシップ・実習」の応募が多くなり、対応が困難になるから
- 6 他企業との関係で採用が不利になるから
- 7 新規採用の応募者数が減少してしまうから
- 8 「インターンシップ・実習」に参加できない学生が不利になってしまうから
- 9 担当者の負担が大きくなってしまうから
- 10 「インターンシップ・実習」はそもそも採用を目的として実施しているわけではないから
- 11 「インターンシップ・実習」に参加する学生の選考を学校側が行っており、自社が学生を選考できないから
- 12 その他（具体的に： _____）

（→4.2.へ）

4.2 検討すべき課題

「インターンシップ・実習」を採用と結びつける場合、検討すべき課題としてどのようなものがあるとお考えですか。以下の選択肢の中からあなたのお考えに当てはまるものをすべて選択して下さい（複数回答可）。

- 1 「インターンシップ・実習」の期間 →4.2.1 へ
- 2 「インターンシップ・実習」の実施時期 →4.2.2 へ
- 3 「インターンシップ・実習」のプログラム内容
- 4 「インターンシップ・実習」のあり方を含めた教育体系
- 5 「インターンシップ・実習」参加学生に対する報酬の支払い
- 6 「インターンシップ・実習」参加学生の労働者としての位置付け
- 7 「インターンシップ・実習」後に自社に就職してくれるという前提条件
- 8 「インターンシップ・実習」の実施に際しての、受入企業側による学生の選考
- 9 「インターンシップ・実習」や採用活動に関する自社内の制度・ルール of 明確化
- 10 「インターンシップ・実習」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
- 11 「インターンシップ・実習」や就職活動に関する行政の指針や指導
- 12 「インターンシップ・実習」や就職活動に関する経済団体等の指針
- 13 「インターンシップ・実習」や就職活動に関する日本全体の制度・ルール of 明確化
- 14 「インターンシップ・実習」や就職活動に関する教育機関との協力関係の見直し
- 15 就職活動の時期の見直し
- 16 大学の修業年限の柔軟化
- 17 その他（具体的に： _____）
- 18 検討すべき課題はない

4.2.1 必要な期間（※4.2で1を回答した者のみ）

「インターンシップ・実習」を新卒採用に結びつける場合、どのくらいの期間が必要ですか。以下の選択肢の中からあなたのお考えに最も近いものを一つだけ選択して下さい。

1 2週間程度	2 1ヶ月程度	3 2～3ヶ月程度
4 半年程度	5 1年程度	

4.2.2 適切な実施時期（※4.2で2を回答した者のみ）

「インターンシップ・実習」を新卒採用に結びつける場合、実施時期はいつ頃が適切ですか。四年制大学の場合を例に、以下の選択肢の中からあなたのお考えに最も近いものを一つだけ選択して下さい。

1 1年生	2 2年生	3 3年生になる春休み頃
4 3年生前半	5 3年生の夏休み頃	6 3年生の後半
7 4年生になる春休み頃	8 4年生前半	9 4年生の夏休み頃
10 4年生の後半	11 その他（具体的に：	）

5. 最後に、貴社の概要についておうかがいたします。

5.1 貴社の従業員数

貴社の従業員数（正社員のみ）について、以下の選択肢の中から当てはまるものを一つだけ選択して下さい。

1 ～29人	2 30～99人	3 100～299人	4 300～499人
5 500～999人	6 1,000～2,999人	7 3,000人～	

5.2 貴社の業種

貴社の業種について、以下の選択肢の中から当てはまるものを一つだけ選択して下さい。

1 農業、林業、漁業	2 鉱業、採石業、砂利採取業	3 建設業
4 製造業	5 電気・ガス・熱供給・水道業	6 情報通信業
7 運輸業、郵便業	8 卸売業、小売業	9 金融業、保険業
10 不動産業、物品賃貸業		
11 学術研究、専門・技術サービス業〔法律事務所、経営コンサルタント業、広告業など〕		
12 宿泊業、飲食サービス業		
13 生活関連サービス業、娯楽業〔理容業、美容業、旅行業、映画館、スポーツ施設提供業など〕		
14 教育、学習支援業〔学習塾、外国語会話教授業など〕		
15 医療、福祉〔病院、保健所、福祉事務所、老人福祉・介護事業など〕		
16 複合サービス事業〔協同組合など〕		
17 サービス業（他に分類されないもの）〔廃棄物処理業、自動車整備業、職業紹介・労働者派遣業、警備業、経済団体など〕		
18 その他（具体的に：		）

5.3 本社・本部所在地

貴社の本社・本部の所在地を選択して下さい。

() 都・道・府・県

5.4 貴社の設立年

貴社の設立年を選択して下さい。(※プルダウン)

西曆 () 年

5.5 業種・業界全体における従業員の過剰感、不足感

業種・業界全体における従業員の過剰感、不足感について、どのようにお感じですか。
以下の選択肢の中から最も近いものを一つだけ選択して下さい。

1 かなり不足している	2 やや不足している	3 ほぼ適切
4 やや過剰である	5 かなり過剰である	

5.6 貴社における従業員の過剰感、不足感

貴社における従業員の過剰感、不足感について、どのようにお感じですか。以下の選択肢の中から最も近いものを一つだけ選択して下さい。

1 かなり不足している	2 やや不足している	3 ほぼ適切
4 やや過剰である	5 かなり過剰である	

5.7 大卒の新規学卒者の実質的な採用権限

大卒の新規学卒者の実質的な採用権限はどこにありますか。以下の選択肢の中から最も近いものを一つだけ選択して下さい。

1	本社・本部に近い
2	本社・本部と各事業所・部門はほぼ同程度
3	各事業所・部門に近い

5.8 回答者

本アンケートは匿名でお願いをしていますが、今後の研究に際して、より深い分析・検討が必要であると考えております。今後、より詳細な内容をお聞きすることが可能であれば、以下に企業名、本社・本部所在地・所属・役職・記入者名・連絡先を記入願います。本欄に記入いただいても貴社名を外部に公開することは一切ございません。

企業名	(	)
所属	(	)
役職	(	)
記入者名	(	)
連絡先電話番号	(	)
連絡先メールアドレス	(	)

学生の採用やインターンシップ・実習についてご意見、ご感想等がありましたらご記入下さい。

--

ご回答をいただき、ありがとうございました。

本報告書は科学研究費補助金『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』（基盤研究B、研究代表：亀野淳（北海道大学・高等教育推進機構・准教授）、課題番号 22330225）の研究成果の一部を取りまとめたものです

2016 年 8 月発行の本報告書（Ver. 1）には記載の誤りがありましたので、ご利用に当たっては修正後の Ver1.2 をご利用願います。

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

ー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）ー

発行機関 北海道大学 高等教育推進機構
(〒060-0817 札幌市北区北 17 条西 8 丁目)
発行責任者 北海道大学
高等教育推進機構 高等教育研究部
准教授 亀野 淳 (TEL : 011-706-6928)
発行 2018 年 2 月
