HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	インターンシップやアルバイトと就職活動との関連についての大学生アンケート調査結果
Author(s)	亀野, 淳
Citation	北海道大学大学院教育学研究院紀要, 134, 131-143
Issue Date	2019-06-27
DOI	https://doi.org/10.14943/b.edu.134.131
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/75111
Type	departmental bulletin paper
File Information	11-1882-1669-134.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

北海道大学大学院教育学研究院紀要
第134号　2019年6月

インターンシップやアルバイトと就職活動との関連についての大学生アンケート調査結果

亀　野　　淳*

【要旨】　インターンシップやアルバイトが学生の能力把握や企業の実情把握に結びつくという効果に着目し，就職が内定している大学生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多くの大学生がインターンシップやアルバイトを経験しているものの，インターンシップ先に就職を予定している学生は，インターンシップ経験学生の約3割であるが，そのインターンシップの約半数はいわゆるワンデイインターンシップであり，また，アルバイト先に就職を予定している学生はアルバイト経験学生のわずか5％となっていること，②インターンシップ先に就職が内定している学生の特徴として，大学所在地別が地方圏であることや，大企業に就職が内定している学生が多くなっていること，③アルバイト先に就職が内定している学生の特徴として，男性や「卸売業，小売業」に就職が内定している学生が多くなっていること，などが明らかになった。
【キーワード】インターンシップ，アルバイト，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。こうした中で，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1〜2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。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。

また，インターンシップと就職・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。

しかしながら，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）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

* 北海道大学高等教育推進機構・准教授
DOI：10.14943/b.edu.134.131

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[1]。

一方，キャリア教育の一環ではないが，在学中の就業経験という意味では学生のアルバイトを見逃すことはできない。アルバイトについての先行研究をみると，学業などへの支障など否定的な側面を指摘するものもあるが（木戸口（2013），渡辺（2015）など），肯定的な影響として，キャリア意識に関する影響を分析したもの（杉山（2007,2009），関口（2010）など），ジェネリックスキルの向上に関する影響を分析したもの（見舘（2007），石山（2017）[2]など）などがある。

これまでのインターンシップやアルバイトと就職・採用の関連をみると，こうしたキャリア意識の変化やジェネリックスキルの向上が結果として大学生の就職に影響を及ぼすという経路であるが，本研究では，インターンシップやアルバイトを就職希望者（学生）の能力把握（企業側の視点）や企業・業種の実情把握（学生側の視点）などに利用するという直接的効果に着目し，研究を実施した（図1）。

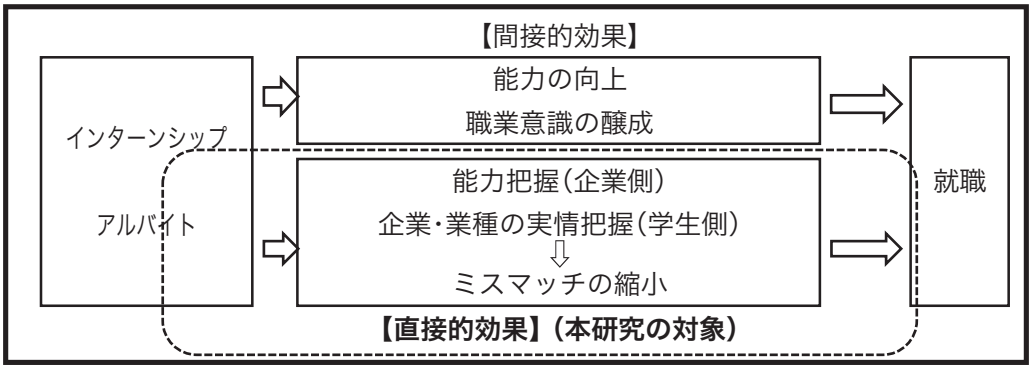

図1　本研究の対象

学生も企業もあらゆる手段を活用して情報収集・発信に努めているが，学生の能力は把握する方法としてアセスメントテストがある。筆者はこれらを用いて定量的に把握する方法として，①PROG（Progress Report on Generic Skills）[3]というテストによるコンピテンシー，リテラシーなどを把握し，その結果と就職の関係を分析したもの（亀野（2017a））や②GROW[4]というAIを活用しコンピテンシーを定量的に把握する手段を用いた就職・採用活動への活用の可能性について論じてきた（亀野・福原（2017））。

企業が様々な方法を用いて就職希望者（学生）の能力を把握し，選抜をしようとしている。これは採用研究のうち，選抜研究（Selection Research）に該当するものであるが，同研究を総括したRyan&Tippins（2004）では，面接やアセスメントテストよりも実際の仕事状況に近い形を用いた選抜方法の方が将来の業績の予測力が高いことを明らかにしている（服部（2017）[5]）。

また，亀野（2017b）では，2010年に実施した企業，大学へのアンケート調査をもとに，インターンシップを活用した就職・採用の現状や課題について分析した[6]。これによると，①国内では，インターンシップ経由の新規学卒者（大卒）の採用は全体の2%程度，②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の賛否については，賛成が過半数ではあるが，

ルールの明確化などの課題も多い，ことなどを明らかにした。

1.2 本稿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，インターンシップやアルバイトが学生の能力把握や企業の実情把握に結びつくという直接的効果に着目し，この直接的効果が発現した状況としてインターンシップやアルバイト先企業に就職が内定している学生に着目して分析を行った。具体的には，①インターンシップやアルバイト先に就職が内定している学生の量的把握，②インターンシップやアルバイト先に就職が内定している学生の属性とインターンシップ先，アルバイト先の属性（業種，規模），③インターンシップの時期や期間についての特徴，などをアンケート調査結果の集計を中心に明らかにする。

２．研究方法

本稿で使用するデータは，筆者が実施した「インターンシップを活用した新たな就職・採用システムの構築に向けた実証的研究」におけるアンケート調査の結果である[7]。

調査は，就職が内定した大学4年生（調査時点）を対象者として，2018年1月に株式会社クロス・マーケティングを通じてインターネット上の質問紙により955名の回答を得た[8]。

回答者の内訳は表1～3のとおりであるが，文部科学省「学校基本調査」(2018年3月卒業)の就職者(正規の職員等)の割合を性別，学校所在地の地域ブロック別(10分類)[9]，所属学部(11分類)[10]と比較すると，本回答の方が女性，人文科学，南関東の回答割合がやや高くなっている。このため，性別，地域ブロック，学部の割合をベースにウェイトバックした回答をもとに分析を行った。

表1 回答属性（性別）

（%）

	学校基本調査	本調査
男性	50.7	34.5
女性	49.3	65.5

表2　回答属性（学部別）

（%）

	学校基本調査	本調査
人文科学	15.5	23.4
社会科学	37.9	30.4
理学	2.1	6.7
工学	12.2	8.8
農学	2.8	3.4
保健	9.8	6.8
商船	0.0	0.3
家政	3.5	3.9
教育	7.5	6.5
芸術	2.0	2.4
その他	6.6	7.6

表3　回答属性（大学所在地別）

（%）

	学校基本調査	本調査
北海道	3.5	3.9
東北	5.4	4.5
南関東	36.3	42.2
北関東・甲信	5.6	3.5
北陸	4.5	3.7
東海	8.7	9.0
近畿	19.3	19.2
中国	5.6	4.6
四国	2.3	2.1
九州	8.8	7.4

3．アンケート調査結果

3.1　インターンシップとアルバイトの参加状況

(1) インターンシップ参加の概況（表4）

まず，インターンシップの参加状況をみる。本アンケート調査では，質問紙において「あなたは大学生の時にインターンシップに参加したことがありますか」と設問し，「はい」または「いいえ」の二者択一で回答してもらった。以下では，「はい」と回答した学生をインターシップへの参加ありとした。これによると，全体では50.8％と約半数の学生が大学に在学中にインターンシップに参加している。なお，リクルート就職みらい研究所（2018）では，55.2％となっており，本アンケート調査の結果よりはやや高くなっているものの大差はないといえる。性別による有意な差はないが，学部別では，農学（63.0％），社会科学（62.2％）などで参加割合が60％を超え，高くなっている。一方，家政（29.4％），芸術（31.6％），保健（34.0％）などで30％程度と低くなっている。大学所在地別では，北海道（57.6％），南関東（56.2％）で60％弱とやや高く，東海（41.0％），北関東・甲信（41.5％），東北（44.2％）など40％程度とやや低くなっている。

また，インターンシップ参加者の参加平均社数・日数をみると，3.6社，11.0日となっており，1社あたりの平均日数は3.0日となっている。

表4　インターンシップ参加の有無と参加者の平均社数，平均日数，1社当たりの平均日数

		参加あり		参加なし		計	平均社数	平均日数	1社あたり平均日数
		人数	割合	人数	割合				
合計		485	50.8%	470	49.2%	955	3.6	11.0	3.0
性別	男性	237	49.0%	247	51.0%	484	4.1	11.3	2.8
	女性	248	52.7%	223	47.3%	471	3.2	10.7	3.3
学部	人文科学	79	53.4%	69	46.6%	148	3.3	11.2	3.5
	社会科学	225	62.2%	137	37.8%	362	4.1	12.0	2.9
	理学	7	35.0%	13	65.0%	20	3.3	5.5	1.7
	工学	48	41.0%	69	59.0%	117	2.0	7.4	3.7
	農学	17	63.0%	10	37.0%	27	6.4	10.7	1.7
	保健	32	34.0%	62	66.0%	94	3.9	7.1	1.9
	家政	10	29.4%	24	70.6%	34	2.5	5.3	2.1
	教育	27	37.5%	45	62.5%	72	2.8	17.6	6.3
	芸術	6	31.6%	13	68.4%	19	4.1	17.5	4.3
	その他	35	55.6%	28	44.4%	63	3.0	9.5	3.1
大学所在地	北海道	19	57.6%	14	42.4%	33	3.3	8.1	2.4
	東北	23	44.2%	29	55.8%	52	2.6	4.4	1.7
	南関東	195	56.2%	152	43.8%	347	3.9	11.0	2.8
	北関東・甲信	22	41.5%	31	58.5%	53	2.6	4.3	1.7
	北陸	20	46.5%	23	53.5%	43	2.4	7.4	3.1
	東海	34	41.0%	49	59.0%	83	2.4	10.9	4.6
	近畿	94	51.1%	90	48.9%	184	3.8	15.4	4.0
	中国	26	49.1%	27	50.9%	53	3.2	10.0	3.1
	四国	11	50.0%	11	50.0%	22	1.8	12.0	6.8
	九州	42	50.0%	42	50.0%	84	5.5	12.0	2.2

(2) アルバイト経験の有無（表5）

次に，回答学生のアルバイト経験の有無をみる。本アンケート調査では，質問紙において「あなたは大学に在籍中にアルバイトをしましたか」と設問し，「したことがある」または「しなことがない」の二者択一で回答してもらった。以下では，「したことがある」をアルバイト経験ありとした。これによると，約9割の学生が在学中にアルバイトを経験している。なお，独立行政法人日本学生支援機構（2018）によると，大学（昼間部）の学生の83.6％がアルバイトに従事しているという調査結果があり，ほぼ同程度であるが，やや本アンケート調査の方が高い割合となっている。性別でみると，女性（92.8％）の方がやや多く，学部別では，教育（95.8％），農学（92.6％）などでやや高く，理学（80.0％），家政（82.4％），工学（84.5％）などでやや低くなっているが，全ての学部で80％以上となっている。また，大学の所在地別にみると，北関東・甲信（98.1％），九州（96.4％），中国（96.3％），東北（96.2％）でやや高く，北陸（76.7％），南関東（84.1％）でやや低くなっている。

表5 アルバイト経験の有無（性別，学部別，大学所在地別）

		経験あり		経験なし		計
		人数	割合			
合計		852	89.2%	103	955	485
性別	男性	415	85.7%	69	484	237
	女性	437	92.8%	34	471	248
学部	人文科学	134	91.2%	13	147	79
	社会科学	330	91.2%	32	362	225
	理学	16	80.0%	4	20	7
	工学	98	84.5%	18	116	48
	農学	25	92.6%	2	27	17
	保健	79	84.9%	14	93	32
	家政	28	82.4%	6	34	10
	教育	69	95.8%	3	72	27
	芸術	17	89.5%	2	19	6
	その他	55	87.3%	8	63	35
大学所在地	北海道	32	94.1%	2	34	19
	東北	50	96.2%	2	52	23
	南関東	291	84.1%	55	346	195
	北関東・甲信	53	98.1%	1	54	22
	北陸	33	76.7%	10	43	20
	東海	72	86.7%	11	83	34
	近畿	170	91.9%	15	185	94
	中国	52	96.3%	2	54	26
	四国	20	90.9%	2	22	11
	九州	81	96.4%	3	84	42

3.2 就職内定先がインターンシップ参加企業やアルバイト先企業の一つである学生の定量的把握

(1) インターンシップ (表6～8)

本アンケート調査では，在学中にインターンシップを経験したことがある学生に対して，「あなたが参加したインターンシップと今回の内定先企業との関係についておうかがいします」という設問に対して「インターンシップに参加した企業のうちの一つである」「インターンシップに参加した企業ではないが，同じ業種の企業である」「インターンシップに参加した企業や業種と異なる」の三者択一で回答してもらった。そのうち，「インターンシップに参加した企業のうちの一つである」と回答した学生を就職予定先企業がインターンシップ参加企業の一つである学生とし，以下「インターンシップ先就職学生」とした。このインターンシップ先就職学生の割合は，インターンシップ参加経験のある学生の26.2%，インターンシップに参加したことがない学生を含めた全学生の14.3%となっている。つまり，インターンシップと就職・採用がどのような効果で結びついているかまでは不明であるが，インターンシップ参加学生の4分の1，全学生の7分の1程度はインターンシップ先企業に就職予定であるということであり，就職・採用に関して何らかの影響・効果があると推測される。

インターンシップ先就職学生の性別，学部別[11]，大学所在地別[12]の属性でみると，性別，学部別による大きな差はみられなかったが，大学所在地別では，地方圏（33.1%）がややその割合が高くなっていた。企業が集中しインターンシップの機会も多いと考えられる大都市圏の方が割合が高いと予想したが，反する結果となった。また，就職予定先企業の業種[13]・従

業員規模をみると，業種別では「医療，福祉」(49.1%)，「卸売業，小売業」(45.8%) が40%を超え，規模別では規模が大きい企業に就職した学生でおおむねその割合が高くなっている。

また，就職予定先企業へのインターンシップの時期をみると，3年生に集中しており，インターンシップの日数も「3年生10～ 12月頃」「3年生1～ 3月頃」の場合は，約半数が「1日間」といわゆる「ワンデイインターンシップ」となっており，インターンシップの目的自体が学生の能力把握を目的というよりも企業の情報提供が中心といえる。

表6　就職予定先がインターンシップ参加企業の一つである学生の属性

		就職予定先がインターンシップ参加企業の一つである学生		
		人数	インターンシップ参加者に占める割合	全学生に占める割合
合　計		137	28.2%	14.3%
性別	男性	68	28.7%	14.0%
	女性	69	27.8%	14.6%
学部	人文科学	20	25.3%	13.5%
	社会科学	56	24.9%	15.5%
	理・工・農学	19	26.0%	11.6%
	その他	42	38.5%	14.9%
大学所在地	南関東	57	29.2%	16.4%
	東海・近畿	26	20.3%	9.7%
	地方圏	54	33.1%	15.8%
就職予定先業種	農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	4	33.3%	16.0%
	建設業	5	17.2%	9.4%
	製造業	16	28.1%	16.3%
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0.0%
	情報通信業	18	26.9%	15.9%
	運輸業、郵便業	4	14.8%	9.5%
	卸売業、小売業	11	45.8%	22.4%
	金融業、保険業	12	27.3%	15.6%
	不動産業、物品賃貸業	3	27.3%	15.8%
	学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	0.0%
	宿泊業、飲食サービス業	1	7.7%	4.8%
	生活関連サービス業、娯楽業	3	27.3%	12.0%
	教育、学習支援業	5	17.9%	8.1%
	医療、福祉	27	49.1%	18.1%
	複合サービス事業	1	7.7%	4.2%
	サービス業（他に分類されないもの）	13	25.0%	13.3%
	わからない	13	46.4%	19.7%
就職予定先従業員規模	99人以下	12	22.6%	9.4%
	100～299人	17	19.1%	10.1%
	300～999人	25	25.5%	15.4%
	1,000～4,999人	45	37.8%	21.6%
	5,000～9,999人	18	60.0%	32.7%
	10,000人以上	11	22.9%	12.6%
	わからない	9	19.1%	6.2%

表7　内定先インターンシップ企業へのインターンシップ参加時期

時期	%
1年生	0.8
2年生4～6月頃	0.0
2年生7～9月頃	3.7
2年生10～12月頃	7.4
2年生1～3月頃	5.5
3年生4～6月頃	5.6
3年生7～9月頃	23.9
3年生10～12月頃	21.7
3年生1～3月頃	30.3
4年生4～6月頃	5.8
4年生7～9月頃	5.7
4年生10～12月頃	3.9

表8　内定先インターンシップ企業のインターンシップ実働日数（%）

	3年生7～9月頃	3年生10～12月頃	3年生1～3月頃
1日間	32.2	49.1	47.2
2日間	5.3	5.6	24.4
3～5日間	37.0	37.5	23.6
6～10日間	16.0	7.8	3.6
15日間以上	9.4	0.0	1.1
合計	100.0	100.0	100.0

(2) アルバイト (表9)

また，本アンケート調査では，在学中にアルバイトを経験したことがある学生に対して，「あなたのアルバイト先と今回の内定先企業との関係をおうかがいします」という設問に対して「アルバイト先の企業である」「アルバイト先の企業ではないが，同じ業種の企業である」「アルバイト先の企業や業種と異なる」の三者択一で回答してもらった。そのうち，「アルバイト先の企業である」と回答した学生を就職予定先企業がアルバイト先企業の一つである学生とし，以下「アルバイト先就職学生」とした。

アルバイト先就職学生は，アルバイト経験がある学生の4.9%，アルバイト経験のない学生を含めた全学生の4.4%となっている。インターンシップ先就職学生は（1）でみたように26.2%であったことから，これと比較するとその割合はかなり低い。

その割合を学生の属性別にみると，性別では男性（6.0%）がやや高く，学部別では人文科学（5.9%）が高く，社会科学（2.7%）が低くなっている。大学所在地別では南関東（6.2%）がやや高く，地方圏（4.1%）がやや低くなっており，インターンシップと逆の結果となっている。また，就職先企業の業種[14]や規模でみると，「生活関連サービス業，娯楽業」（17.4%）「農林水産業」（15.0%），「宿泊業，飲食サービス業」（9.5%）でやや高くなっているが，規模による明確な差はみられなかった。ただし，人数自体が少ないためこれらの回答結果には留意が必要である。

表9　就職予定先がアルバイト先の一つである学生の属性

		人数	アルバイト経験者に占める割合	全学生に占める割合
合　　計		42	4.9%	4.4%
性別	男性	25	6.0%	5.2%
	女性	17	3.9%	3.6%
学部	人文科学	8	5.9%	5.4%
	社会科学	9	2.7%	2.5%
	理・工・農学	4	2.9%	2.5%
	その他	21	8.5%	7.5%
大学所在地	南関東	18	6.2%	5.2%
	東海・近畿	12	5.0%	4.5%
	地方圏	13	4.1%	3.8%
就職予定先業種	農業、林業、漁業など	3	15.0%	12.0%
	建設業、製造業	2	1.4%	1.3%
	卸売業、小売業	4	9.1%	8.2%
	宿泊業、飲食サービス業	2	9.5%	9.5%
	生活関連サービス業、娯楽業	4	17.4%	16.0%
	医療、福祉	9	7.0%	6.0%
	上記以外、わからない	18	3.8%	3.4%
就職予定先従業員規模	299人以下	14	5.3%	4.7%
	300～999人	6	3.9%	3.7%
	1,000人以上	20	6.5%	5.7%
	わからない	2	1.6%	1.4%

4．結論と今後の課題

本稿では，インターンシップやアルバイトと就職の関連を中心に分析を行い，以下の点が明らかになった。

第一に，多くの大学生がインターンシップやアルバイトを経験しているが，インターンシップ先に就職を予定している学生は，インターンシップ経験学生の28.2％であるのに対し，アルバイト先に就職を予定している学生はアルバイト経験学生のわずか4.9％となっており，インターンシップ先に就職する学生より少ない。

第二は，インターンシップ参加学生の4分の1，全学生の7分の1程度はインターンシップ先企業に就職予定であるということであり，就職・採用に関して何らかの影響・効果があると推測される。その中でも，就職予定先企業が「医療，福祉」「卸売業，小売業」，規模が大きい企業である学生で割合が高くなっている。しかし，インターンシップの期間はいわゆるワンデイインターンシップが半数近くを占めている。

第三に，　アルバイト先就職学生は，アルバイト経験がある学生の5％程度であり，インターンシップ先就職学生と比較するとその割合はかなり低い。就職先企業の規模による明確な差はみられなかった。

本研究上の課題として，以下の4点があげられる。

第一は，インターンシップ先就職学生やアルバイト先就職学生の特徴が属性のみでその他の部分は明らかになっていない点である。インターンシップやアルバイトの内容などにも着

目しながら明らかにしていきたい。また，これらの特徴は様々な要因が関連していると思われるので，重回帰分析などの多変量解析も必要になるであろう。

第二は，大学所在地や学部別の分析を行ったが，その結果を説明するまでの分析を行うことができなかった。また，大学の選抜性にも影響があると思われるので，こうした分析を今後行う予定である。

第三は，本稿が学生に対するアンケート調査結果から分析を行ったものであるが，もう一方の当事者である企業側のアンケート調査を実施し，さらなる分析が必要になるであろう。

第四は，採用・就職活動全体の中でのインターンシップやアルバイトの位置づけの検討である。就職・採用活動のすべてがインターンシップやアルバイトを経由したものになるということは非現実的である。したがって，インターンシップやアルバイトを経由した就職・採用が成立しやすい要因を探ることが今後の発展につながると考えられる。

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

（謝辞）

本稿の分析にあたっては，北海道大学高等教育推進機構の林はるみ氏にデータ処理等について多大な協力を得た。ここに感謝を記したい。

（注）

1．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（2006），亀野（2013））。また，英国や中国においても同様の傾向もみられる（吉本（2005）亀野（2015））。日本においても，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（沢田・椿（2007））や医療・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い。

2．石山(2017)において，大学生のアルバイトに関する先行研究を網羅的に整理している。本稿においてもそれを参考にし，記述した。

3．PROG（Progress Report on Generic Skills）については，学校法人河合塾・株式会社リアセック(2015)や下記Webサイトに以下のように説明されている。

専攻・専門に関わらず，大卒者として社会で求められる汎用的な能力・態度・志向（Generic Skills）を定量的に把握するテストで学校法人河合塾と株式会社リアセックが共同開発したものである。

PROGテストには「リテラシーテスト」と「コンピテンシーテスト」の2つがあり，知識を活用して問題解決する力（リテラシー）と経験を積むことで身についた行動特性（コンピテンシー）の2つの観点でジェネリックスキルを測定している。PROGテストは，現実的な場面を想定して作成されており，知識の有無を問う物や自己診断的なものが多かった従来のテストと異なり，実際に知識を活用して問題を解決することが出来るか（リテラシーテスト），実際にどのように行動するのか（コンピテンシーテスト）を測定する。詳細は以下を参照。

http://www.riasec.co.jp/prog_hp/

http://www.kawai-juku.ac.jp/prog/

4．GROWは，スマートフォン上で動作するルーブリックによるコンピテンシーの自己評価と多面評価と，Implicit Association Testを応用し指の動きも勘案した気質特性であるBig5（開放性，真面目さ，外向性，

協調性，精神的安定性）を分析するアプリケーションである。

5．この点については，服部（2017）において採用に係る内外の先行研究が詳細にまとめられている。

6．上記のようなインターンシップ等と就職・採用の関連に関する研究状況を踏まえ，筆者が実施した『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』（JSPS科研費JP22330225）では，企業や大学に対するアンケート調査を実施した。詳細は，亀野（2016a），亀野（2016b），亀野（2017b）などを参照。

7．アンケート調査の単純集計結果及び調査票は亀野（2019）を参照。

8．本多（2006）によると，インターネット調査，モニター調査の問題点として「測定誤差」と「サンプリング・バイアス」があがっているが，後者については，ランダムサンプルに比べて価値観や意識面の違いも指摘されているが，ランダムサンプルにおいても回収率の問題があり代表性は万全ではなく，モニターだけが大きく偏っているとは断言できないとしている。

9．学校所在地の地域ブロック（10分類）は次のとおりである。北海道（北海道），東北（青森県，岩手県，宮城県，秋田県，山形県，福島県），南関東（埼玉県，千葉県，東京都，神奈川県），北関東・甲信（茨城県，栃木県，群馬県，山梨県，長野県），北陸（新潟県，富山県，石川県，福井県），東海（岐阜県，静岡県，愛知県，三重県），近畿（滋賀県，京都府，大阪府，兵庫県，奈良県，和歌山県），中国（鳥取県，島根県，岡山県，広島県，山口県），四国（徳島県，香川県，愛媛県，高知県），九州（福岡県，佐賀県，長崎県，熊本県，大分県，宮崎県，鹿児島県，沖縄県）

10. 文部科学省「学校基本調査」で用いられている学部分類（11分類）をアンケート調査票で提示し１つのみ回答してもらった。ただし，「わからない」とした回答については学部名を記載してもらい，筆者が該当する学部を割り当てた。

11. 注10の11の学部分類では該当数が少ないので，「理学」「工学」「農学」を合わせて「理・工・農学」とし，「保健」「家政」「教育」「芸術」「その他」を合わせて「その他」とした。

12. 注9の地域ブロック（10分類）では該当数が少ないので，「東海」「近畿」を合わせて「東海・近畿」とし，「北海道」「東北」「北関東・甲信」「北陸」「中国」「四国」「九州」を合わせて「地方圏」とした。

13. 日本標準産業分類の大分類を用いた。

14. 注13の日本標準産業分類の大分類では該当数が少ないので，「建設業」「製造業」を合わせて，「建設業，製造業」とし，「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業，郵便業」「金融業，保険業」「不動産業，物品賃貸業」「学術研究，専門・技術サービス業」「教育，学習支援業」「複合サービス事業」「サービス業（他に分類されないもの）」「わからない」を合わせて「上記以外，わからない」とした。

（参考文献）

Acemoglu, D. and J. Pischke (1998), “Why Do Firms Train? Theory and Evidence”, Quarterly Journal of Economics, vol. 113, pp. 79-119.

石山恒貴（2017）「大学生のアルバイト経験が職業能力とジェネリックスキルに与える影響」『人材育成研究』，第13巻，第1号，pp.21-42

服部泰弘（2017）「採用」中原淳編『人材開発研究大全』東京大学出版会

本多則恵（2006）「インターネット調査・モニター調査の特質－モニター型インターネット調査を活用するための課題－」『日本労働研究雑誌』No.551, pp.32-41

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，pp.103-112

亀野淳（2013）「フィンランドの高等教育機関における社会人教育－フィンランド企業及び従業員へのインタビュー調査をもとに－」『生涯学習・社会教育研究ジャーナル』，第6号，pp.119-134

亀野淳（2015）「中国に高等職業教育における個別型産学連携教育の現状と課題」『生涯学習・社会教育研究ジャーナル』，第8号，pp.91-99

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：2019年3月26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：2019年3月26日））

亀野淳（2017a）「大学生のジェネリックスキルと成績や就職との関連に関する実証的研究：北海道大学生に対する調査結果を事例として」『高等教育ジャーナル：高等教育と生涯学習 』，第24号，pp.137-144（リアセックキャリア総合研究所監修（2018）『PROG白書2018：企業が採用した学生の基礎力とPROG研究論文集』，学事出版，pp130-141 再録）

亀野淳（2017b）「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

亀野淳（2019）『インターンシップと就職に関する学生アンケート単純集計結果報告書（Ver. 1）』（インターンシップを活用した新たな就職採用システムの構築に向けた実証的研究　研究結果報告書Vol. 1）（http://hdl.handle.net/2115/73976（最終アクセス日：2019年5月28日））

亀野淳・福原正大（2017）「大学生のコンピテンシーの新たな定量的把握方法と就職・採用活動への活用への試み－「GROW」の開発とその発展可能性について－」『人材育成学会第15回年次大会論文集』，pp.99-102

学校法人河合塾・株式会社リアセック監修（2015）『PROG白書2015－大学生10万人のジェネリックスキルを初公開』学事出版

木戸口正宏（2013）「学生とともに「働くこと」を学ぶ（教養科目「現代社会と教育」における試み）その1 -大学生のアルバイト経験に関する調査と大学教育・学生支援の課題」『釧路論集：北海道教育大学釧路分校研究報告』第45巻，pp.75-84

見舘好隆（2007）「顧客接点アルバイト経験が基礎力向上に与える影響について--日本マクドナルドに注目して」『Works review』第2巻，pp.8-21

独立行政法人日本学生支援機構（2018）『平成28年度学生生活調査結果』

リクルート就職みらい研究所（2018）『就職白書2018』（https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2018/03/hakusyo2018_01-56.pdf（最終アクセス日：2019年3月26日））

Ryan, A. M. & Tippins, N, T（2004）Attracting and Selecting: What psychological research tells us. *Human Resource Management*. Vol. 43 No. 4, pp.305-318

沢田隆・椿明美（2007）「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

関口倫紀（2010）「大学生のアルバイト経験とキャリア形成」『日本労働研究雑誌』，第52巻第9号，pp.67-85

杉山成（2007）「アルバイト経験はキャリア意識の形成にどのような影響を与えるのか」『小樽商科大学人文研究』，第113巻，pp.87-98

杉山成（2009）「アルバイト経験はキャリア意識の形成にどのような影響を与えるのか（2）：アルバイトの位置づけに関する検討」『小樽商科大学人文研究』，第117巻，pp.1-14

渡辺裕子（2015）「学生におけるアルバイトの実態と位置づけ：駿河台大学学生生活基本調査から」『駿河台大学論叢』，第50号，pp.169-187

吉本圭一編（2005）『高等教育と人材育成の日英比較－企業インタビューからみる採用・育成と大学教育の関係－』労働政策研究報告書（独立行政法人労働政策研究・研修機構）No.38

Findings of a Survey of University Students Regarding the Relationship between Internships or Part-time Jobs and Job-seeking Activities

Jun KAMENO

Key words

Internship, Part-time Job, Hiring Activity, Seeking Employment, Questionnaire

Abstract

The results of a survey of university students who had decided tentatively on employers for after graduation, with a focus on the effects of internships or part-time jobs on ascertaining the abilities of students and the actual circumstances of prospective employers, showed that (i) while many university students had experience with internships or part-time jobs, and about 30% of those with internship experience planned to be employed by the employers where they interned, only 5% of those with part-time-job experience planned to be employed by the employers where they worked part-time; (ii) relatively higher proportions of students who had decided tentatively to work with the employers where they interned were attending universities in provincial regions or planned to work at large enterprises; and, (iii) relatively higher proportions of students who had decided tentatively to work with the employers where they had worked part-time were males or planned to work in the wholesale or retail fields.