



|                  |                                                                                                         |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Title            | 大学生のインターンシップは就職後にも効果があるのか：就職・採用におけるマッチング機能の有効性の検証                                                       |
| Author(s)        | 亀野, 淳                                                                                                   |
| Description      | 日本キャリアデザイン学会第17回研究大会. 2021年9月11日(土)-9月12日(日). オンライン開催                                                   |
| Issue Date       | 2021-09-11                                                                                              |
| Doc URL          | <a href="https://hdl.handle.net/2115/82929">https://hdl.handle.net/2115/82929</a>                       |
| Rights(URL)      | <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a> |
| Type             | conference presentation                                                                                 |
| File Information | 20210911_presentation.pdf                                                                               |



# **大学生のインターンシップは就職後にも効果があるのか**

**－就職・採用におけるマッチング機能の有効性の検証－**

2021.09.11

日本キャリアデザイン学会

北海道大学 亀野 淳

[jkameno@high.hokudai.ac.jp](mailto:jkameno@high.hokudai.ac.jp)

# 0. 本日の発表構成

1. 本研究の背景
2. 研究目的（先行研究）
3. 本報告で明らかにしたいこと（仮説）
4. 研究・分析方法
5. 分析結果
6. 結果の要約と考察
7. 今後の課題

# 1. 本研究の背景

- 若年者の就職・雇用問題

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

- 大卒者の採用に当たっては、意識、能力等のミスマッチなどの構造的な問題も顕在化  
→就職・採用活動における学生・企業双方の情報の非対称性  
→双方のミスマッチ
- 多くの大学でキャリア教育の一環としてインターンシップを実施し、大学生の多くが様々なインターンシップに参加。企業も採用のためにインターンシップを実施しているが、その効果は？
- 日本では数日という世界的にみて特異な短期インターンシップが一般化
- インターンシップを就職・採用に関連付けることは政府の方針等もあり、一種のタブーが存在（亀野 2021）
- 欧米や中国などでは在学中にインターンシップを行い、双方の情報不足を補うことにより就職・採用につなげていくことは一般的、マッチング機能の一つとして機能
- 新たなマッチング機能の構築が急務。その一手段としてインターンシップが活用できないか

## 2. 研究目的（先行研究）

### インターンシップにおける採用や就職への効果についての研究

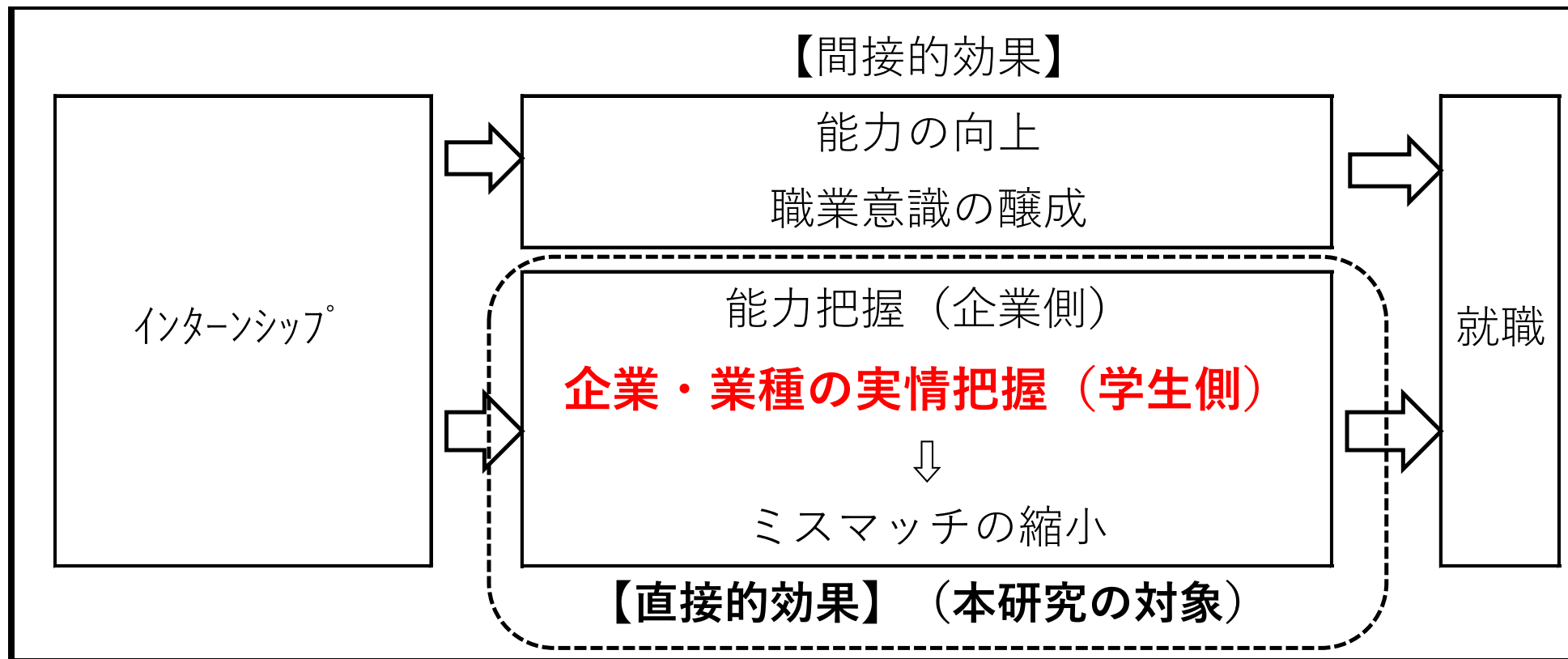
真鍋（2010）、佐藤・梅崎（2015）、平尾（2011）、亀野（2019）、亀野（2020）など  
そのほとんどは就職・採用時に着目してきたものが中心

### 入社後の影響

古田（2010）、酒井（2015）など：特定業界、個別企業についての分析

パーソル総合研究所（2019）：入社企業へのインターンシップ参加者は非参加者に比べて早期離職率が有意に低いことを明らかにしているが、そのメカニズムに関する分析は見当たらない。

尾形（2012）：若年就業者の早期離職の原因のひとつがリアリティショックであるとし、入社前のインターンシップで直接的に情報獲得し、事前に正確な期待や自信の形成ができることで、リアリティショックは抑制可能であると指摘

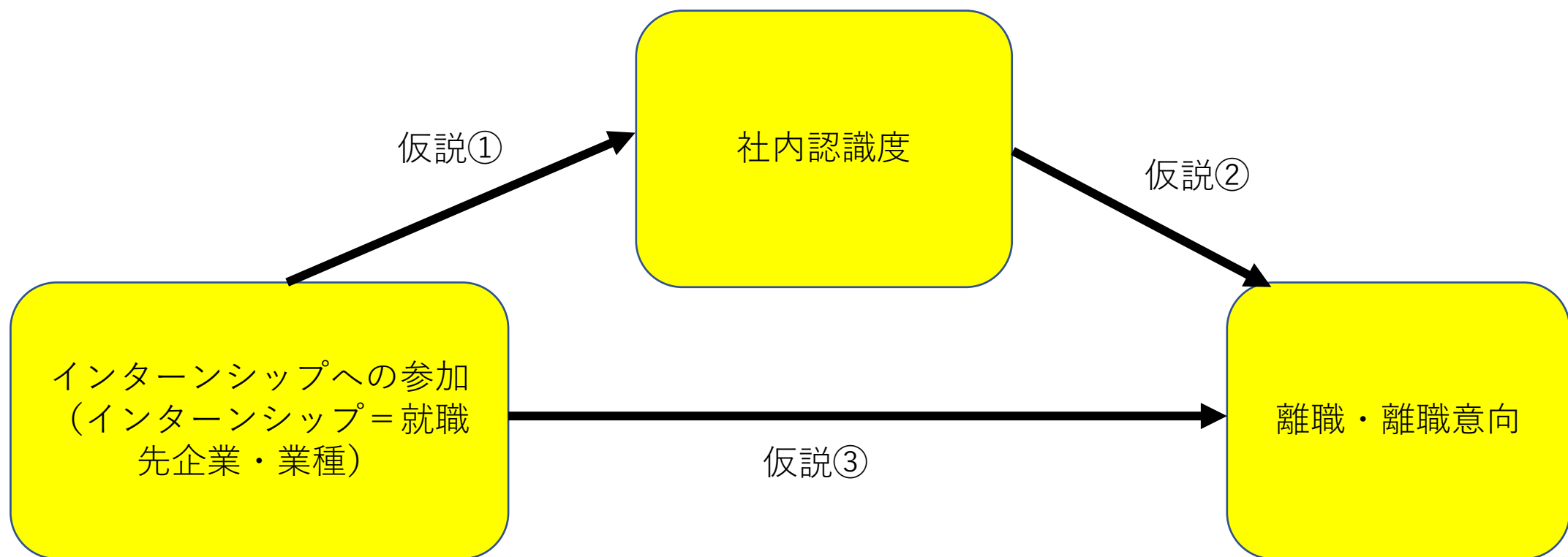


### 3. 本報告で明らかにしたいこと

- 就職後 3 年後に着目してインターンシップの有効性が入社後も継続するのか
- 具体的には、インターンシップの状況の相違により入社時の社内認識の把握状況の相違、離職状況などに相違はあるか

- 仮説

- ①インターンシップ先の企業や業種に就職した学生は入社時の社内把握の認識度がより高い。
- ②入社時の社内把握の認識度が高いほど離職や離職意向は低い。
- ③インターンシップ先の企業や業種に就職した学生は離職や離職意向が低い。



## 4. 研究・分析方法

- 発表者が実施した「大学生のインターンシップは就職後にも効果があるのかー就職・採用におけるマッチング機能の有効性の検証ー」におけるアンケート調査
- 2018年3月に四年制大学を卒業、同年4月に民間企業に就職した者（つまり、入社後ほぼ3年経過者）を対象者として、2021年3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995名の回答

回答者の内訳（表1-1～1-3）

分析方法：それぞれの仮説に基づき、

- ① 平均値の差、クロス集計など
- ② 性別、専攻、就職先業種・規模を統制した重回帰分析

# 回答者の内訳

表 1 -1 回答者の属性（性別、出身大学設置主体、専攻）

|      |      | N   | %     |
|------|------|-----|-------|
| 性別   | 男性   | 400 | 40.2  |
|      | 女性   | 595 | 59.8  |
| 設置主体 | 国立   | 159 | 16.0  |
|      | 公立   | 48  | 4.8   |
|      | 私立   | 788 | 79.2  |
| 大学専攻 | 人文科学 | 175 | 17.6  |
|      | 社会科学 | 369 | 37.1  |
|      | 理学   | 67  | 6.7   |
|      | 工学   | 75  | 7.5   |
|      | 農学   | 31  | 3.1   |
|      | 保健   | 56  | 5.6   |
|      | 商船   | 2   | 0.2   |
|      | 家政   | 44  | 4.4   |
|      | 教育   | 30  | 3.0   |
|      | 芸術   | 22  | 2.2   |
|      | その他  | 124 | 12.5  |
| 合計   |      | 995 | 100.0 |

表 1 -2 回答者の属性（性別、出身大学設置主体、専攻）

|       |                       | N   | %     |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| 就職先業種 | 農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業 | 7   | 0.7   |
|       | 建設業                   | 42  | 4.2   |
|       | 製造業                   | 156 | 15.7  |
|       | 電気・ガス・熱供給・水道業         | 15  | 1.5   |
|       | 情報通信業                 | 134 | 13.5  |
|       | 運輸業、郵便業               | 52  | 5.2   |
|       | 卸売業、小売業               | 109 | 11.0  |
|       | 金融業、保険業               | 116 | 11.7  |
|       | 不動産業、物品賃貸業            | 39  | 3.9   |
|       | 学術研究、専門・技術サービス業       | 15  | 1.5   |
|       | 宿泊業、飲食サービス業           | 32  | 3.2   |
|       | 生活関連サービス業、娯楽業         | 40  | 4.0   |
|       | 教育、学習支援業              | 25  | 2.5   |
|       | 医療、福祉                 | 110 | 11.1  |
|       | 複合サービス事業              | 15  | 1.5   |
|       | サービス業（他に分類されないもの）     | 84  | 8.4   |
|       | わからない                 | 4   | 0.4   |
| 就職先規模 | 99人以下                 | 24  | 2.4   |
|       | 100～299人              | 15  | 1.5   |
|       | 300～999人              | 31  | 3.1   |
|       | 1,000～4,999人          | 93  | 9.3   |
|       | 5,000～9,999人          | 166 | 16.7  |
|       | 10,000人以上             | 228 | 22.9  |
|       | わからない                 | 127 | 12.8  |
| 合計    |                       | 995 | 100.0 |

## 5. 分析結果

### (1) インターンシップの参加状況

表2-1 インターンシップ参加の有無

|    | N   | %    |
|----|-----|------|
| ない | 429 | 43.1 |
| ある | 566 | 56.9 |
| 合計 | 995 | 100  |

表2-2 インターンシップ先企業・業種への就職

|                 | N   | %    |
|-----------------|-----|------|
| インターンシップ先企業への就職 | 107 | 18.9 |
| インターンシップ先業種への就職 | 223 | 39.4 |

(注) アンケート調査票においては、「あなたが大学生の時に参加したインターンシップの中に最初に就職した企業はありますか」という問に対して「就職した企業がある」と回答した者を「インターンシップ先企業への就職」とした。これに加えて、「就職した企業はないが、同じ業種であればある」と回答した者を「インターンシップ先業種への就職」

(%) はインターンシップに参加したことがある者を分母にした割合

表2-3 インターンシップ先企業・業種への就職とインターンシップ日数

| 日数    | IS全体 |      | IS先業種への就職 |      | IS先企業への就職 |      |
|-------|------|------|-----------|------|-----------|------|
|       | N    | %    | N         | %    | N         | %    |
| 1日    | 93   | 16.4 | 42        | 18.8 | 43        | 40.2 |
| 2～4日  | 128  | 22.6 | 54        | 24.2 | 32        | 29.9 |
| 5日    | 90   | 15.9 | 39        | 17.5 | 16        | 15   |
| 6～10日 | 131  | 23.1 | 40        | 17.9 | 6         | 5.6  |
| 11日～  | 124  | 21.9 | 48        | 21.5 | 10        | 9.3  |
| 合計    | 566  | 100  | 223       | 100  | 107       | 100  |

## ちなみに インターンシップや就職に役立ったか？就職先の決定に影響を与えたか？

表2-4 インターンシップの就職役立度、就職先影響度

|        | 全体   | 専攻   |         | IS先業種への就職 |          | IS先企業への就職 |          |
|--------|------|------|---------|-----------|----------|-----------|----------|
|        |      | 文系   | 理系      | あり        | なし       | あり        | なし       |
| 就職役立度  | 3.30 | 3.26 | 3.47 ** | 3.74      | 3.02 *** | 3.77      | 3.19 *** |
| 就職先影響度 | 3.16 | 3.09 | 3.41 ** | 3.72      | 2.79 *** | 3.87      | 2.99 *** |

就職役立度とは、「インターンシップの経験はあなたの就職に役立ちましたか」という設問に対して5件法での回答を数値化したもの

就職先影響度とは、「インターンシップの経験はあなたの就職先を決定する上でどの程度影響がありましたか」という設問に対して5件法での回答を数値化したもの

† :  $p < 0.1$ 、\* :  $p < 0.05$ 、\*\* :  $p < 0.01$ 、\*\*\* :  $p < 0.001$  以下同様

インターンシップ先の業種や企業に就職した者はインターンシップが就職に役立ち、就職先の決定に影響があったと回答

## (2) 離職・離職意向に関する変数

表3-1 継続勤務の有無（％）

| N   | 継続勤務有無 |      |
|-----|--------|------|
|     | 離職     | 継続勤務 |
| 995 | 34.1   | 65.9 |

表3-2 転職意向（％）

| N   | 転職意向  |       |        |
|-----|-------|-------|--------|
|     | 一度もない | たまにある | しばしばある |
| 656 | 18.0  | 42.1  | 39.9   |

表3-3 勤務継続意向（％）

| N   | 勤務継続意向                   |                    |                 |             |
|-----|--------------------------|--------------------|-----------------|-------------|
|     | おそらく現在の会社で20年以上は働き続けると思う | 10年後くらいには転職していると思う | 数年以内には転職していると思う | 今すぐにでも退職したい |
| 548 | 19.5                     | 21.7               | 47.1            | 11.7        |

（注）アンケートでは、「特に考えていない」「その他」という選択肢があったが、これらの回答を除き再集計した。

### (3) 社内認識度に関する変数について

表4 入社時の社内認識度

|         | N   | 平均   | 標準偏差 |
|---------|-----|------|------|
| 経営方針    | 995 | 2.39 | 1.10 |
| 勤務地     | 995 | 3.55 | 1.29 |
| 仕事内容    | 995 | 2.91 | 1.17 |
| 社風      | 995 | 2.67 | 1.10 |
| 年次有給休暇  | 995 | 2.52 | 1.20 |
| 離職率     | 995 | 2.47 | 1.18 |
| 残業時間    | 995 | 2.42 | 1.17 |
| 休日出勤    | 995 | 2.51 | 1.20 |
| 労働時間制度  | 995 | 2.56 | 1.16 |
| 転勤      | 995 | 2.91 | 1.32 |
| 勤続年数    | 995 | 2.41 | 1.13 |
| 人間関係    | 995 | 2.29 | 1.14 |
| キャリアプラン | 995 | 2.32 | 1.08 |

|       | N   | 平均   | 標準偏差 |
|-------|-----|------|------|
| 財務状況  | 995 | 2.20 | 1.13 |
| 年齢構成  | 995 | 2.48 | 1.13 |
| 組織構造  | 995 | 2.36 | 1.10 |
| 職場環境  | 995 | 2.54 | 1.15 |
| 給与制度  | 995 | 2.62 | 1.14 |
| 平均年収  | 995 | 2.14 | 1.09 |
| 昇進基準  | 995 | 2.06 | 1.04 |
| 社内研修  | 995 | 2.44 | 1.12 |
| 女性管理職 | 995 | 2.23 | 1.16 |
| 育児休暇  | 995 | 2.32 | 1.17 |
| 高齢者雇用 | 995 | 2.02 | 1.09 |
| 福利厚生  | 995 | 2.58 | 1.14 |

※認識度の詳細は次スライド参照

- 設問：「あなたは大学卒業時に就職した企業について以下の項目をどの程度把握していましたか。入社直前についてお答えください。」（5件法）
- 仕事内容：具体的な仕事内容
- 社風：社風・企業文化
- 年次有給休暇：年次有給休暇の取得のしやすさ
- 離職率：離職者数、離職率
- 休日出勤：休日出勤の有無や頻度
- 転勤：転勤の有無、頻度
- 勤続年数：平均勤続年数
- 人間関係：社内の人間関係
- キャリアプラン：入社後のキャリアプラン
- 年齢構成：社員の年齢構成
- 組織構造：会社全体の組織の構造
- 職場環境：職場・オフィス環境
- 平均年収：従業員の平均年収、30、40歳での年収
- 昇進基準：昇進・昇格の基準
- 社内研修：社内研修（自己啓発を含む）の有無とその内容
- 女性管理職：女性管理職や役員の割合
- 育児休暇：育児休暇取得状況や取得のしやすさ

#### (4) インターンシップ先の企業や業種への就職と入社時の社内認識度の関係（仮説①）

（仮説①：インターンシップ先の企業や業種に就職した学生は入社時の社内把握の認識度がより高い。）

##### ①平均値の比較

表5 インターンシップ先企業・業種への就職の有無と社内把握の認識度の相違

|         | IS先企業に就職 |        | IS先業種に就職 |         |       | IS先企業に就職 |      | IS先業種に就職 |        |
|---------|----------|--------|----------|---------|-------|----------|------|----------|--------|
|         | あり       | なし     | あり       | なし      |       | あり       | なし   | あり       | なし     |
| 経営方針    | 2.50     | 2.48   | 2.52     | 2.46    | 財務状況  | 2.17     | 2.31 | 2.24     | 2.31   |
| 勤務地     | 3.54     | 3.60   | 3.69     | 3.52    | 年齢構成  | 2.50     | 2.55 | 2.60     | 2.51   |
| 仕事内容    | 2.93     | 3.00   | 3.13     | 2.90 *  | 組織構造  | 2.42     | 2.41 | 2.46     | 2.38   |
| 社風      | 2.92     | 2.73   | 2.91     | 2.67 ** | 職場環境  | 2.75     | 2.60 | 2.73     | 2.56 * |
| 年次有給休暇  | 2.53     | 2.62   | 2.59     | 2.61    | 給与制度  | 2.64     | 2.70 | 2.77     | 2.64   |
| 離職率     | 2.56     | 2.54   | 2.57     | 2.52    | 平均年収  | 2.16     | 2.22 | 2.19     | 2.22   |
| 残業時間    | 2.36     | 2.51   | 2.47     | 2.49    | 昇進基準  | 2.16     | 2.10 | 2.16     | 2.08   |
| 休日出勤    | 2.47     | 2.58   | 2.57     | 2.54    | 社内研修  | 2.51     | 2.52 | 2.62     | 2.45   |
| 労働時間制度  | 2.70     | 2.55   | 2.66     | 2.52    | 女性管理職 | 2.38     | 2.27 | 2.37     | 2.24   |
| 転勤      | 2.98     | 3.00   | 2.94     | 3.04    | 育児休暇  | 2.34     | 2.38 | 2.39     | 2.36   |
| 勤続年数    | 2.57     | 2.46   | 2.55     | 2.44    | 高齢者雇用 | 2.01     | 2.03 | 2.03     | 2.02   |
| 人間関係    | 2.60     | 2.34 * | 2.52     | 2.29 *  | 福利厚生  | 2.63     | 2.68 | 2.73     | 2.64   |
| キャリアプラン | 2.52     | 2.38   | 2.54     | 2.32 *  |       |          |      |          |        |

インターンシップ先の業種や企業に就職した者は社風、人間関係などで認識度が有意に高かった。

#### (4) インターンシップ先の企業や業種への就職と入社時の社内認識度の関係（仮説①） （仮説①：インターンシップ先の企業や業種に就職した学生は入社時の社内把握の認識度がより高い。）

#### ②重回帰分析（分析モデル）

分析手法：OLS

従属変数：入社時の各社内認識度（25項目）（1～5点）

独立変数：

- ・ インターンシップ先企業に就職（IS先企業に就職あり 1、 IS先企業に就職なし0）

または

- ・ インターンシップ先業種に就職（IS先業種に就職あり 1、 IS先業種に就職なし0）

統制変数：

- ・ 性別（男性1：女性0）
- ・ 出身学部（文系1：理系0）
- ・ 就職先業種
- ・ 就職先規模

(4) インターンシップ先の企業や業種への就職と入社時の社内認識度の関係（仮説①）

（仮説①：インターンシップ先の企業や業種に就職した学生は入社時の社内把握の認識度がより高い。）

②重回帰分析（分析結果）

表6 インターンシップ先の企業や業種への就職と入社時の社内認識度の関係（重回帰分析）

| 独立変数<br>従属変数 | IS先企業に就職 |            | IS先業種に就職 |            | 独立変数<br>従属変数 | IS先企業に就職 |            | IS先業種に就職 |            |
|--------------|----------|------------|----------|------------|--------------|----------|------------|----------|------------|
|              | $\beta$  | 調整済み $R^2$ | $\beta$  | 調整済み $R^2$ |              | $\beta$  | 調整済み $R^2$ | $\beta$  | 調整済み $R^2$ |
| 経営方針         | 0.018    | 0.014      | 0.045    | 0.015      | 財務状況         | -0.028   | 0.017      | -0.007   | 0.016      |
| 勤務地          | -0.010   | 0.017      | 0.083 †  | 0.023      | 年齢構成         | -0.007   | -0.009     | 0.061    | -0.005     |
| 仕事内容         | -0.033   | 0.009      | 0.094 *  | 0.016      | 組織構造         | 0.021    | -0.010     | 0.063    | -0.006     |
| 社風           | 0.080 †  | -0.011     | 0.135 ** | 0.000      | 職場環境         | 0.048    | -0.011     | 0.102 *  | -0.003     |
| 年次有給休暇       | -0.009   | 0.011      | 0.018    | 0.011      | 給与制度         | -0.024   | -0.010     | 0.069    | -0.006     |
| 離職率          | 0.020    | 0.006      | 0.040    | 0.007      | 平均年収         | -0.010   | 0.023      | -0.018   | 0.023      |
| 残業時間         | -0.041   | 0.009      | 0.010    | 0.008      | 昇進基準         | 0.038    | 0.021      | 0.041    | 0.021      |
| 休日出勤         | -0.029   | -0.007     | 0.025    | -0.007     | 社内研修         | -0.005   | -0.003     | 0.074 †  | 0.002      |
| 労働時間制度       | 0.053    | 0.003      | 0.056    | 0.003      | 女性管理職        | 0.047    | 0.010      | 0.069    | 0.012      |
| 転勤           | -0.003   | 0.008      | -0.022   | 0.008      | 育児休暇         | -0.005   | -0.001     | 0.034    | 0.000      |
| 勤続年数         | 0.048    | 0.013      | 0.068    | 0.015      | 高齢者雇用        | 0.008    | -0.013     | 0.017    | -0.013     |
| 人間関係         | 0.103 *  | -0.005     | 0.130 ** | 0.000      | 福利厚生         | -0.006   | -0.006     | 0.069    | -0.002     |
| キャリアプラン      | 0.060    | 0.022      | 0.112 *  | 0.030      |              |          |            |          |            |

（注）統制変数は紙幅上、記載を省略

①の平均値の差でみた結果同様、統制変数でコントロールしてもインターンシップ先の業種や企業に就職した者は社風、人間関係などに有意な差がみられた。

## (5) 入社時の社内認識度と離職・離職意向との関係（仮説②）

（仮説②：入社時の社内把握の認識度が高いほど離職や離職意向は低い。）

### ① 平均値の比較

表7 離職の有無と社内把握の認識度の相違

|         | 継続勤務有無 |          |       | 継続勤務有無 |          |
|---------|--------|----------|-------|--------|----------|
|         | 継続勤務   | 離職       |       | 継続勤務   | 離職       |
| 経営方針    | 2.34   | 2.49 *   | 財務状況  | 2.24   | 2.12 †   |
| 勤務地     | 3.58   | 3.51     | 年齢構成  | 2.48   | 2.46     |
| 仕事内容    | 2.90   | 2.94     | 組織構造  | 2.35   | 2.38     |
| 社風      | 2.67   | 2.68     | 職場環境  | 2.56   | 2.51     |
| 年次有給休暇  | 2.61   | 2.34 *** | 給与制度  | 2.63   | 2.61     |
| 離職率     | 2.52   | 2.38 †   | 平均年収  | 2.17   | 2.07     |
| 残業時間    | 2.45   | 2.35     | 昇進基準  | 2.08   | 2.04     |
| 休日出勤    | 2.55   | 2.42 †   | 社内研修  | 2.45   | 2.43     |
| 労働時間制度  | 2.61   | 2.45 *   | 女性管理職 | 2.25   | 2.21     |
| 転勤      | 2.89   | 2.94     | 育児休暇  | 2.41   | 2.15 *** |
| 勤続年数    | 2.47   | 2.29 *   | 高齢者雇用 | 2.07   | 1.92 *   |
| 人間関係    | 2.33   | 2.22     | 福利厚生  | 2.63   | 2.50     |
| キャリアプラン | 2.34   | 2.27     |       |        |          |

継続勤務している者の方が、年次有給休暇の取得のしやすさ、育児休暇取得状況や取得のしやすさ、労働時間制度などの制度やその実態に関する認識が高いという傾向がみられた。

## (5) 入社時の社内認識度と離職・離職意向との関係（仮説②）

（仮説②：入社時の社内把握の認識度が高いほど離職や離職意向は低い。）

### ①重回帰分析（分析モデル）

分析手法：モデル①：ロジスティック回帰分析

モデル②、③：順序ロジスティック回帰分析

従属変数：

モデル①：離職（離職0：継続勤務1）

モデル②：転職意向（一度もない1、たまにある2、しばしばある3）

モデル③：継続勤務意向（おそらく現在の会社で20年以上は働き続けると思う1、10年後くらいには転職していると思う2、数年以内には転職していると思う3、今すぐにでも退職したい4）

独立変数：

- ・入社時の各社内認識度（25項目）（1～5点）

統制変数：

- ・性別（男性1：女性0）
- ・出身学部（文系1：理系0）
- ・就職先業種
- ・就職先規模

(5) 入社時の社内認識度と離職・離職意向との関係（仮説②）  
①重回帰分析（分析結果）

年次有給休暇の取得のしやすさ、育児休暇取得状況や取得のしやすさ、労働時間制度などの制度やその実態に関する認識が高いほど、離職抑制傾向が強いという傾向がみられた。

表8 入社時の社内認識度と離職・離職意向との関係（重回帰分析）

|                     |            | モデル①      | モデル②      | モデル③      |
|---------------------|------------|-----------|-----------|-----------|
|                     |            | ロジスティック   | 順序ロジスティック |           |
|                     |            | B         | B         | B         |
| 定数                  |            | -0.119    |           |           |
| 性別（男性1：女性0）         |            | 0.137     | -0.292 †  | -0.533 ** |
| 学部（文系1：理系0）         |            | -0.074    | 0.022     | 0.445 *   |
| 業種ダミー<br>（基準：製造業）   | 情報通信業      | 0.218     | 0.108     | 0.509 †   |
|                     | 卸売業、小売業    | -0.145    | 0.169     | 0.673 †   |
|                     | 金融業、保険業    | 0.260     | 0.294     | -0.024    |
|                     | 医療、福祉      | -0.246    | -0.225    | 0.647 †   |
|                     | その他        | 0.071     | -0.096    | 0.189     |
| 規模ダミー<br>（基準：1～99人） | 100-299人   | 0.119     | 0.431     | 0.908 **  |
|                     | 300-999人   | 0.351     | 0.472     | 0.226     |
|                     | 1000-4999人 | 0.704 **  | -0.104    | -0.163    |
|                     | 5000人-     | 0.951 *** | -0.249    | -0.433    |
| 社内認識度               | 経営方針       | -0.240 ** | 0.055     | 0.022     |
|                     | 勤務地        | 0.229 **  | -0.074    | 0.033     |
|                     | 年次有給休暇     | 0.201 **  | -0.167 †  | -0.133 ** |
|                     | 労働時間制度     | 0.174 †   | -0.125    | -0.065    |
|                     | 転勤         | -0.150 *  | 0.090     | 0.267     |
|                     | 組織構造       | -0.227 †  | -0.150    | 0.048     |
|                     | 社内研修       | -0.086    | 0.188 †   | 0.081     |
|                     | 育児休暇       | 0.235 *   | 0.129     | 0.040     |
|                     | 福利厚生       | 0.028     | -0.268 *  | -0.191    |
| n                   |            | 936       | 635       | 532       |
| Nagelkerke R2 乗     |            | 0.125     | 0.102     | 0.216     |

(注) 社内認識度は紙幅の関係上、有意な変数のみ記載

## (6) インターンシップ先の企業や業種への就職と離職・離職意向との関係（仮説③）

（仮説③：インターンシップ先の企業や業種に就職した学生は離職や離職意向が低い。）

### ①クロス集計

表9-1 インターンシップ先企業・業種就職と離職との関係

|         |    | 継続勤務有無 |       |        |
|---------|----|--------|-------|--------|
|         |    | 離職     | 継続勤務  | 計      |
| IS先企業就職 | なし | 32.7%  | 67.3% | 100.0% |
|         | あり | 23.4%  | 76.6% | 100.0% |
| IS先業種就職 | なし | 36.4%  | 63.6% | 100.0% |
|         | あり | 22.4%  | 77.6% | 100.0% |
| 計       |    | 30.9%  | 69.1% | 100.0% |

表9-2 インターンシップ先企業・業種就職と転職意向との関係

|         |    | 転職意向  |       |        |        |
|---------|----|-------|-------|--------|--------|
|         |    | 一度もない | たまにある | しばしばある | 計      |
| IS先企業就職 | なし | 17.5% | 40.1% | 42.4%  | 100.0% |
|         | あり | 14.6% | 45.1% | 40.2%  | 100.0% |
| IS先業種就職 | なし | 17.4% | 35.3% | 47.2%  | 100.0% |
|         | あり | 16.2% | 48.6% | 35.3%  | 100.0% |
| 計       |    | 16.9% | 41.2% | 41.9%  | 100.0% |

表9-3 インターンシップ先企業・業種就職と勤務継続意向との関係

|         |    | 勤務継続意向                   |                    |                 |             | 合計     |
|---------|----|--------------------------|--------------------|-----------------|-------------|--------|
|         |    | おそらく現在の会社で20年以上は働き続けると思う | 10年後くらいには転職していると思う | 数年以内には転職していると思う | 今すぐにでも退職したい |        |
| IS先企業就職 | なし | 18.4%                    | 21.8%              | 47.7%           | 12.0%       | 100.0% |
|         | あり | 25.0%                    | 15.3%              | 56.9%           | 2.8%        | 100.0% |
| IS先業種就職 | なし | 19.7%                    | 16.0%              | 51.6%           | 12.8%       | 100.0% |
|         | あり | 20.0%                    | 26.0%              | 47.3%           | 6.7%        | 100.0% |
| 計       |    | 19.8%                    | 20.4%              | 49.7%           | 10.1%       | 100.0% |

インターンシップ先の企業や業種に就職した者の方が、離職・離職意向が弱い。その傾向は企業よりも業種の方が顕著である。

## (6) インターンシップ先の企業や業種への就職と離職・離職意向との関係（仮説③）

（仮説③：インターンシップ先の企業や業種に就職した学生は離職や離職意向が低い。）

### ②重回帰分析（分析モデル）

分析手法：モデル①、②：ロジスティック回帰分析

モデル③～⑥：順序ロジスティック回帰分析

従属変数：

モデル①、②：離職（離職0：継続勤務1）

モデル③、④：転職意向（一度もない1、たまにある2、しばしばある3）

モデル⑤、⑥：継続勤務意向（おそらく現在の会社で20年以上は働き続けると思う1、  
10年後くらいには転職していると思う2、数年以内には転職していると思う3、  
今すぐにでも退職したい4）

独立変数：

・インターンシップ先企業に就職（IS先企業に就職あり1、IS先企業に就職なし0）

または

・インターンシップ先業種に就職（IS先業種に就職あり1、IS先業種に就職なし0）

統制変数：

- ・性別（男性1：女性0）
- ・出身学部（文系1：理系0）
- ・就職先業種
- ・就職先規模

(6) インターンシップ先の企業や業種への就職と離職・離職意向との関係（仮説③）  
（仮説③：インターンシップ先の企業や業種に就職した学生は離職や離職意向が低い。）

②重回帰分析（分析結果）

表10 インターンシップ先の企業や業種への就職と離職・離職意向との関係（重回帰分析）

|                     |            | モデル①      | モデル②      | モデル③      | モデル④    | モデル⑤     | モデル⑥     |
|---------------------|------------|-----------|-----------|-----------|---------|----------|----------|
|                     |            | ロジスティック   |           | 順序ロジスティック |         |          |          |
|                     |            | B         | B         | B         | B       | B        | B        |
| 定数                  |            | 0.218     | 0.032     |           |         |          |          |
| 性別（男性1：女性0）         |            | 0.315     | 0.275     | -0.190    | -0.183  | -0.457 * | -0.435 * |
| 学部（文系1：理系0）         |            | -0.096    | -0.004    | 0.075     | 0.044   | 0.325    | 0.306    |
| 業種ダミー<br>（基準：製造業）   | 情報通信業      | -0.254    | -0.304    | -0.212    | -0.186  | 0.257    | 0.251    |
|                     | 卸売業、小売業    | -0.708 †  | -0.708 †  | 0.615     | 0.597   | 0.446    | 0.469    |
|                     | 金融業、保険業    | 0.143     | 0.064     | 0.390     | 0.411   | 0.476    | 0.497    |
|                     | 医療、福祉      | -0.652    | -0.789    | 0.329     | 0.410   | 0.837 †  | 0.882 †  |
|                     | その他        | -0.371    | -0.414    | -0.213    | -0.187  | 0.108    | 0.128    |
| 規模ダミー<br>（基準：1～99人） | 100-299人   | 0.478     | 0.528     | 0.426     | 0.351   | 0.795 †  | 0.769    |
|                     | 300-999人   | 0.981 **  | 1.000 **  | 0.941 *   | 0.915 * | 0.389    | 0.377    |
|                     | 1000-4999人 | 0.963 **  | 0.986 **  | -0.250    | -0.259  | -0.510   | -0.502   |
|                     | 5000人-     | 1.165 *** | 1.169 *** | -0.285    | -0.308  | -0.611   | -0.615   |
| IS先への就職有無           |            | 0.421     |           | 0.101     |         | -0.263   |          |
| IS先業種への就職の有無        |            |           | 0.619 **  |           | -0.240  |          | -0.275   |
| n                   |            | 544       | 544       | 381       | 381     | 331      | 331      |
| Nagelkerke R2 乗     |            | 0.083     | 0.097     | 0.090     | 0.094   | 0.118    | 0.119    |

統制変数でコントロールすると、インターンシップ先の企業に就職したか否かでは離職・離職意向に明確な差はみられなかったが、インターンシップ先の業種に就職した場合は、ある程度有意な差がみられた。

## 6. 結果の要約と考察

### ① 仮説の検証

仮説①：インターンシップ先の企業や業種に就職した学生は入社時の社内把握の認識度がより高い。

→インターンシップ先の企業に就職したか否かでは社内認識に差はほとんどないが、インターンシップ先の業種に就職した場合は、社風、人間関係などに有意な差がみられた。

⇒業種単位でみると一部支持されたが、企業単位でみると支持されなかった。

ただし、業種単位でも、社風、人間関係などで多くはない

仮説②：入社時の社内把握の認識度が高いほど離職や離職意向は低い。

## 6. 結果の要約と考察

### ① 仮説の検証（続き）

仮説③：インターンシップ先の企業や業種に就職した学生は離職や離職意向が低い。

→ インターンシップ先の企業に就職したか否かでは明確な差はみられなかったが、インターンシップ先の業種に就職した場合は、離職や離職意向が低いという有意な差がみられた。

⇒ 業種単位でみると一部支持されたが、企業単位でみると、支持されなかった。

## 6. 結果の要約と考察

### ②考察

- 業種単位でみると支持されたが、企業単位でみると、支持されなかった。

⇒どのように解釈するか？

- 一企業にじっくりとインターンシップに参加するよりも、関心ある業種に短期間・数社に参加した方が効果的？
- 多くの企業に参加した方が、実情は把握しやすい？
- 仮説①と仮説②の有意な社内認識度が異なっている。

⇒結局はインターンシップ参加→社内認識→離職抑制とはつながらないといえる

## 7. 今後の課題

- ①もう一方の当事者である企業側のアンケート調査の実施、さらなる分析  
：実施予定→次年度の大会で発表予定
- ②インターンシップの日数なども考慮する必要あり
- ③入社時だけではなく、現在の社内認識度も考慮すべき

# ご清聴ありがとうございました

※本研究は、公益財団法人カシオ科学振興財団第38回(令和2年度)研究助成「大学生のインターンシップは就職後にも効果があるのかー就職・採用におけるマッチング機能の有効性の検証ー」の成果の一部である。

## 参考文献

- 尾形真実哉（2012）「リアリティ・ショックの概念整理」『甲南経営研究』、53巻1号、pp.85-126
- 亀野淳（2019）「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」『北海道大学大学院教育学研究院紀要』第134号、pp.131-143
- 亀野淳（2020）「インターンシップやアルバイトを活用した企業の大卒新卒採用活動に関する実証研究：企業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137号、pp.259-270
- 亀野淳（2021）「日本における大学生のインターンシップの歴史的背景や近年の変化とその課題－「教育目的」と「就職・採用目的」の視点で－」『日本労働研究雑誌』、第733号、pp.4-15
- 酒井幸雄（2015）「大学におけるインターンシップ実施意義の一考察：A社インターンシップに参加後、入社した社員の実情を踏まえて」『インターンシップ研究年報』第18号、pp.31-37
- 佐藤一磨・梅崎修（2015）「インターンシップへの参加が就職活動結果におよぼす影響：Propensity Score Matching法によるSelf-Selection Biasの検証」『大学評価研究』14号、pp.89-100
- パーソル総合研究所（2019）『企業インターンシップの効果検証結果』<https://rc.persol-group.co.jp/research/activity/data/internship.html>（2021年8月6日）
- 平尾元彦（2011）「インターンシップの就職活動への影響：山口大学2010年度4年生へのアンケート調査と内定状況調査に基づく考察」『大学教育』第8巻、pp.29-36
- 古田克利（2010）「インターンシップ経験が新入社員のキャリア適応力に及ぼす影響」『インターンシップ研究年報』第13号、pp.1-7
- 真鍋和博（2010）「インターンシップタイプにおける基礎力効果と就職活動への影響」『インターンシップ研究年報』第13号、pp.9-17