

第4章 就職・採用活動との関係

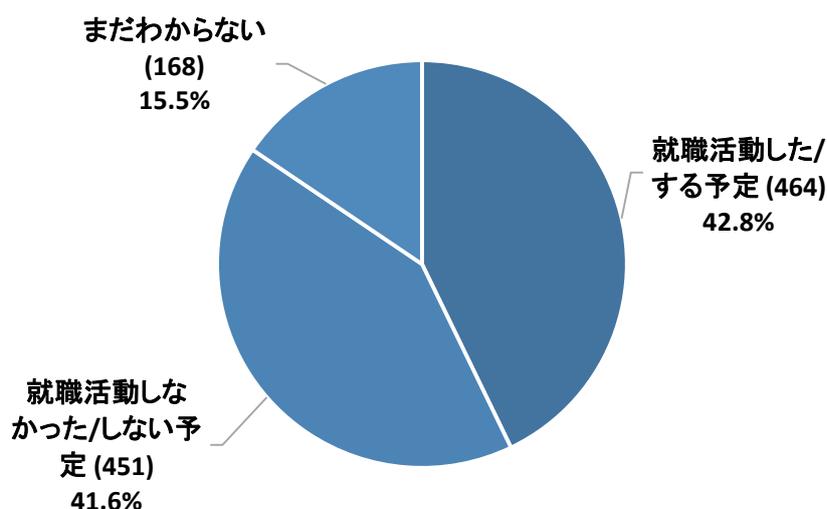
(1)就職・採用活動との関係の実態

①学生

- インターンシップ先の企業等への就職活動は「就職活動した/する予定」が42.8%、「就職活動しなかった/しない予定」が41.6%である。
- インターンシップ先の企業等へ就職活動をした理由は「当初から入社意向があった」が57.3%と最も高い。
- インターンシップ先の企業等へ就職活動をしなかった理由は「当初から入社意向はなく、インターンシップによっても変わらなかった」が43.7%と最も高い。
- インターンシップ先かの企業からプレエントリーや会社説明会の参加などを「勧められた」が49.9%、「勧められなかった」が37.5%である。
- インターンシップ先の企業からの内定については「インターンシップ先から内定を取得しておらず、まだ進路を決めていない」が37.0%と最も高い。次に「インターンシップ先から内定を取得しなかったが、他社に就職を決めた」が33.8%である。

Q35・Q67:あなたが参加したこのインターンシップ先の企業等へ、就職活動をしましたか/する予定ですか。(ひとつだけ)

図表 4-1 インターンシップ先の企業等への就職活動 (n=1083)



図表 4-2 インターンシップ先の企業等への就職活動<学生/学校種別>

	全体	就職活動した/する 予定	就職活動しなかつ た/しない予定	まだわからない
全体	1083	464	451	168
	100.0%	42.8%	41.6%	15.5%
大学1・2年	21	3	6	12
	100.0%	14.3%	28.6%	57.1%
大学3年以上	837	365	353	119
	100.0%	43.6%	42.2%	14.2%
大学院	164	81	59	24
	100.0%	49.4%	36.0%	14.6%
短大	25	7	11	7
	100.0%	28.0%	44.0%	28.0%
高専1・2・3年	—	—	—	—
高専4・5年	36	8	22	6
	100.0%	22.2%	61.1%	16.7%

図表 4-3 インターンシップ先の企業等への就職活動<学生/参加日数別>

	全体	就職活動した/する 予定	就職活動しなかつ た/しない予定	まだわからない
全体	1083	464	451	168
	100.0%	42.8%	41.6%	15.5%
1日	307	138	111	58
	100.0%	45.0%	36.2%	18.9%
2日～4日	185	91	71	23
	100.0%	49.2%	38.4%	12.4%
5日～1か月未満	534	218	233	83
	100.0%	40.8%	43.6%	15.5%
1か月以上	57	17	36	4
	100.0%	29.8%	63.2%	7.0%

図表 4-4 インターンシップ先の企業等への就職活動<学生/参加時期別>

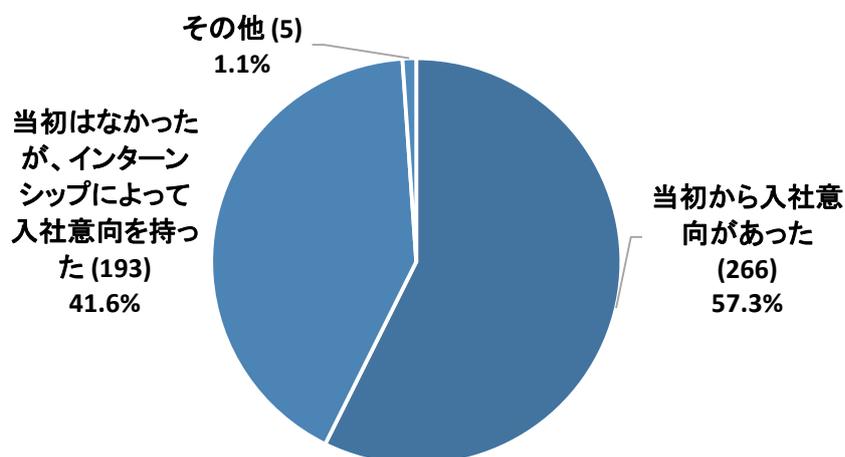
	全体	就職活動した/する 予定	就職活動しなかつ た/しない予定	まだわからない
全体	1083	464	451	168
	100.0%	42.8%	41.6%	15.5%
春休み	148	81	55	12
	100.0%	54.7%	37.2%	8.1%
夏休み	697	261	304	132
	100.0%	37.4%	43.6%	18.9%
冬休み	87	46	41	—
	100.0%	52.9%	47.1%	—
学期中 通年(一年を通じて)	148	76	49	23
	100.0%	51.4%	33.1%	15.5%
その他	3	—	2	1
	100.0%	—	66.7%	33.3%

図表 4-5 インターンシップ先の企業等への就職活動<学生/参加形態別>

	全体	就職活動した/する 予定	就職活動しなかつ た/しない予定	まだわからない
全体	1083	464	451	168
	100.0%	42.8%	41.6%	15.5%
基幹業務型	289	131	117	41
	100.0%	45.3%	40.5%	14.2%
補助業務型	210	60	112	38
	100.0%	28.6%	53.3%	18.1%
ワークショップ・プロジェクト(WS・PJT)型	349	172	130	47
	100.0%	49.3%	37.2%	13.5%
見学・同行型	209	94	76	39
	100.0%	45.0%	36.4%	18.7%
講義型	17	5	10	2
	100.0%	29.4%	58.8%	11.8%

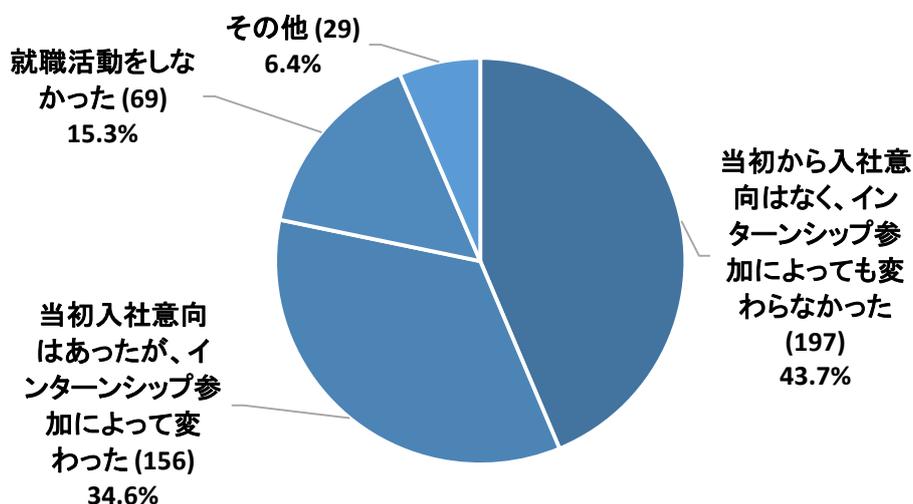
Q36-Q68:このインターンシップ先の企業等へ就職活動をした/する予定である理由についてお答えください。(ひとつだけ)

図表 4-6 インターンシップ先の企業等へ就職活動をした/する予定の理由 (n=464)



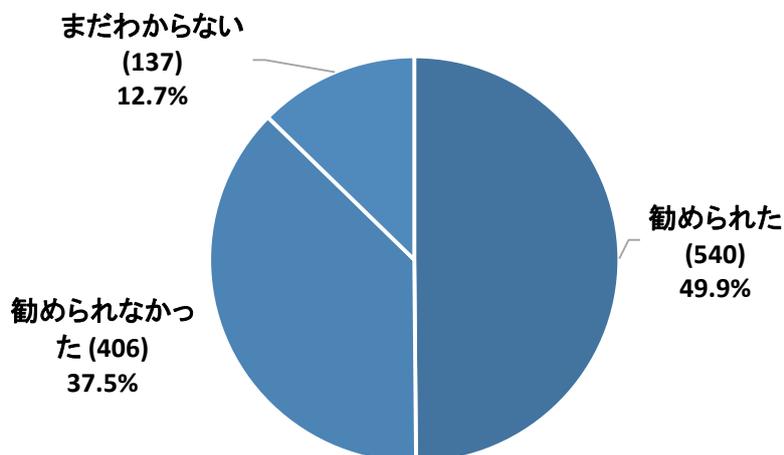
Q37-Q69:このインターンシップ先の企業等へ就職活動しなかった/しない予定である理由についてお答えください。(ひとつだけ)

図表 4-7 インターンシップ先の企業等へ就職活動しなかった理由 (n=451)



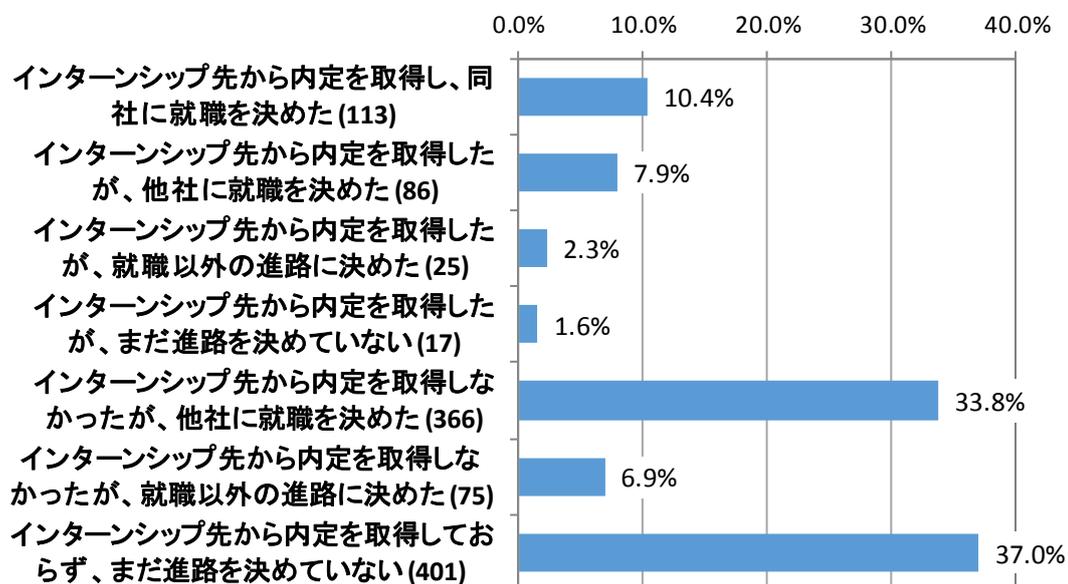
Q38-Q70:このインターンシップ先の企業等から、プレエントリー(WEB 上からの資料請求など)や会社説明会の参加などを勧められましたか。(ひとつだけ)

図表 4-8 プレエントリーや会社説明会の参加などを勧められたか (n=1083)



Q39-Q71:このインターンシップ先の企業から内定を取得しましたか。(ひとつだけ)

図表 4-9 インターンシップ先企業から内定を取得したか (n=1083)



図表 4-10 インターンシップ先企業から内定を取得したかく学生/学校種別

	全体	インターンシップ先から内定を取得し、同社に就職を決めた	インターンシップ先から内定を取得したが、他社に就職を決めた	インターンシップ先から内定を取得したが、就職以外の進路に決めた	インターンシップ先から内定を取得したが、まだ進路を決めていない	インターンシップ先から内定を取得しなかったが、他社に就職を決めた	インターンシップ先から内定を取得しなかったが、就職以外の進路に決めた	インターンシップ先から内定を取得しておらず、まだ進路を決めていない
全体	1083 100.0%	113 10.4%	86 7.9%	25 2.3%	17 1.6%	366 33.8%	75 6.9%	401 37.0%
大学1・2年	21 100.0%	1 4.8%	2 9.5%	— —	1 4.8%	— —	— —	17 81.0%
大学3年以上	837 100.0%	85 10.2%	68 8.1%	21 2.5%	12 1.4%	296 35.4%	54 6.5%	301 36.0%
大学院	164 100.0%	21 12.8%	14 8.5%	4 2.4%	4 2.4%	54 32.9%	11 6.7%	56 34.1%
短大	25 100.0%	4 16.0%	— —	— —	— —	5 20.0%	2 8.0%	14 56.0%
高専1・2・3年	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —
高専4・5年	36 100.0%	2 5.6%	2 5.6%	— —	— —	11 30.6%	8 22.2%	13 36.1%

図表 4-11 インターンシップ先企業から内定を取得したかく学生/参加日数別

	全体	インターンシップ先から内定を取得し、同社に就職を決めた	インターンシップ先から内定を取得したが、他社に就職を決めた	インターンシップ先から内定を取得したが、就職以外の進路に決めた	インターンシップ先から内定を取得したが、まだ進路を決めていない	インターンシップ先から内定を取得しなかったが、他社に就職を決めた	インターンシップ先から内定を取得しなかったが、就職以外の進路に決めた	インターンシップ先から内定を取得しておらず、まだ進路を決めていない
全体	1083 100.0%	113 10.4%	86 7.9%	25 2.3%	17 1.6%	366 33.8%	75 6.9%	401 37.0%
1日	307 100.0%	31 10.1%	23 7.5%	4 1.3%	4 1.3%	111 36.2%	19 6.2%	115 37.5%
2日～4日	185 100.0%	27 14.6%	16 8.6%	4 2.2%	3 1.6%	62 33.5%	12 6.5%	61 33.0%
5日～1か月未満	534 100.0%	50 9.4%	44 8.2%	11 2.1%	9 1.7%	176 33.0%	38 7.1%	206 38.6%
1か月以上	57 100.0%	5 8.8%	3 5.3%	6 10.5%	1 1.8%	17 29.8%	6 10.5%	19 33.3%

図表 4-1 2 インターンシップ先企業から内定を取得したかく学生/参加時期別

	全体	インターンシップ先から内定を取得し、同社に就職を決めた	インターンシップ先から内定を取得したが、他社に就職を決めた	インターンシップ先から内定を取得したが、就職以外の進路に決めた	インターンシップ先から内定を取得したが、まだ進路を決めていない	インターンシップ先から内定を取得しなかったが、他社に就職を決めた	インターンシップ先から内定を取得しなかったが、就職以外の進路に決めた	インターンシップ先から内定を取得しておらず、まだ進路を決めていない
全体	1083 100.0%	113 10.4%	86 7.9%	25 2.3%	17 1.6%	366 33.8%	75 6.9%	401 37.0%
春休み	148 100.0%	27 18.2%	21 14.2%	3 2.0%	2 1.4%	64 43.2%	9 6.1%	22 14.9%
夏休み	697 100.0%	51 7.3%	41 5.9%	16 2.3%	11 1.6%	196 28.1%	55 7.9%	327 46.9%
冬休み	87 100.0%	12 13.8%	13 14.9%	1 1.1%	1 1.1%	53 60.9%	4 4.6%	3 3.4%
学期中 通年(一年を通じて)	148 100.0%	23 15.5%	11 7.4%	5 3.4%	3 2.0%	52 35.1%	7 4.7%	47 31.8%
その他	3 100.0%	—	—	—	—	1 33.3%	—	2 66.7%

図表 4-1 3 インターンシップ先企業から内定を取得したかく学生/参加形態別

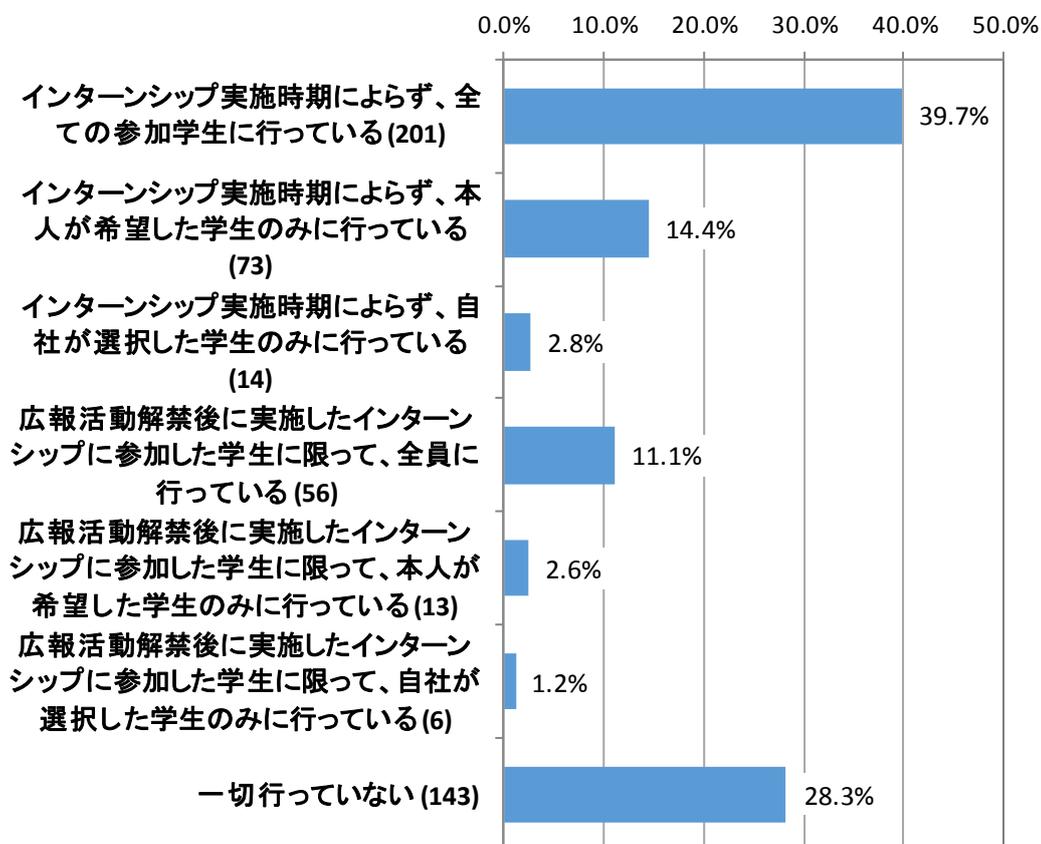
	全体	インターンシップ先から内定を取得し、同社に就職を決めた	インターンシップ先から内定を取得したが、他社に就職を決めた	インターンシップ先から内定を取得したが、就職以外の進路に決めた	インターンシップ先から内定を取得したが、まだ進路を決めていない	インターンシップ先から内定を取得しなかったが、他社に就職を決めた	インターンシップ先から内定を取得しなかったが、就職以外の進路に決めた	インターンシップ先から内定を取得しておらず、まだ進路を決めていない
全体	1083 100.0%	113 10.4%	86 7.9%	25 2.3%	17 1.6%	366 33.8%	75 6.9%	401 37.0%
基幹業務型	289 100.0%	36 12.5%	28 9.7%	10 3.5%	2 0.7%	80 27.7%	16 5.5%	117 40.5%
補助業務型	210 100.0%	12 5.7%	14 6.7%	3 1.4%	2 1.0%	70 33.3%	22 10.5%	87 41.4%
ワークショップ・プロジェクト(WS・PJT)	349 100.0%	31 8.9%	26 7.4%	4 1.1%	4 1.1%	153 43.8%	19 5.4%	112 32.1%
見学・同行型	209 100.0%	33 15.8%	16 7.7%	8 3.8%	9 4.3%	53 25.4%	16 7.7%	74 35.4%
講義型	17 100.0%	—	1 5.9%	—	—	9 52.9%	1 5.9%	6 35.3%

②企業

- インターンシップ参加学生に対する募集・採用の広報活動について、「インターンシップ実施時期によらず、全ての参加学生に行っている」が 39.7%と最も高い。次に「一切行っていない」が 28.3%となっている。
- インターンシップ参加学生に対する募集・採用の扱いについて、「一切行っていない」が 52.4%と最も高い。次に「インターンシップ実施時期によらず、採用活動に関する情報提供を優先的に行っている」が 30.2%となっている。
- 新規学卒者の募集・採用の際にインターンシップ参加経験の確認について、「時と場合による」が 40.7%と最も高い。

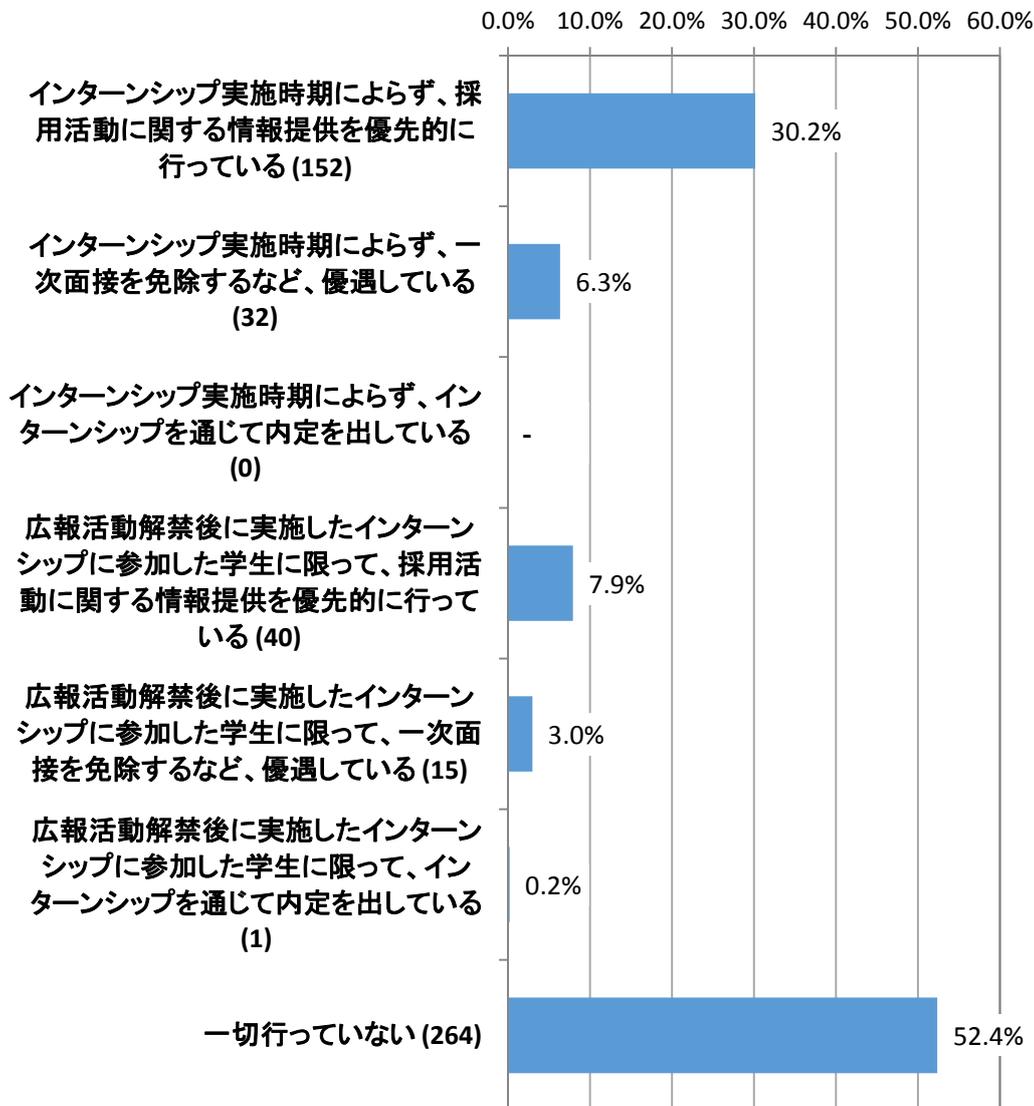
問25: 貴社ではインターンシップに参加した学生に、新規学卒者の募集・採用の際の広報活動(会社説明会の案内、応募促進等)を行っていますか。該当する番号ひとつに○をつけてください。

図表 4-14 インターンシップ参加学生に対する新規学卒者の募集・採用の広報活動
(n=506)



問26: 貴社ではインターンシップに参加した学生を、新規学卒者の募集・採用の際にどのように扱っていますか。該当する番号ひとつに○をつけてください。

図表 4-15 インターンシップ参加学生に対する、新規学卒者募集・採用時の扱い (n=504)



問27:インターンシップに参加した学生(大学・短大・高専)の貴社への応募および入社状況についてお尋ねします。それぞれ該当する数値をご記入ください。

問27①:過去3年間にインターンシップに参加した学生(大学・短大・高専)の人数

図表 4-16 インターンシップの参加人数

	大学院生	大学生	短大生	高専生
平均	14.25	98.95	2.29	2.53
最大	671	12000	564	130
最小	0	0	0	0
回答件数	386	416	381	377

問27②:上記①のうち、貴社の採用活動に応募した学生(大学・短大・高専)の人数

図表 4-17 採用活動に応募した人数

	大学院生	大学生	短大生	高専生
平均	7.35	58.71	0.48	0.43
最大	422	6000	87	30
最小	0	0	0	0
回答件数	365	384	360	365

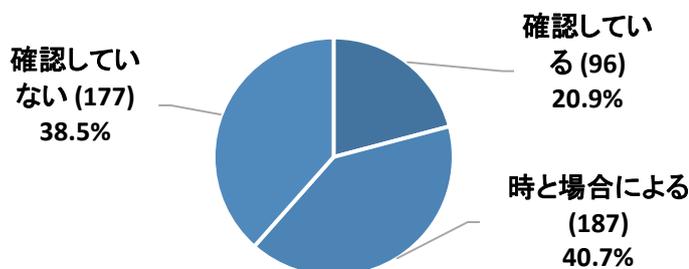
問27③:上記①のうち、貴社に入社した学生(大学・短大・高専)の人数

図表 4-18 入社した人数

	大学院生	大学生	短大生	高専生
平均	1.70	5.82	0.18	0.32
最大	138	270	16	28
最小	0	0	0	0
回答件数	362	387	362	364

問35:貴社では、新規学卒者の募集・採用の際にインターンシップ参加経験(貴社以外も含む)の有無を確認していますか。該当する番号ひとつに○をつけてください。

図表 4-19 募集採用の際にインターンシップ参加経験を確認するか (n=460)

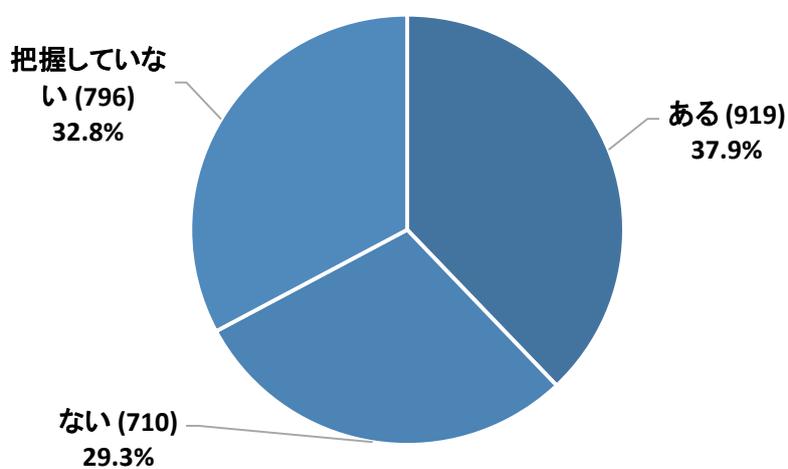


③大学

- 過去3年間のインターンシップ先への就職について、「ある」が37.9%、「ない」が29.3%である。

問21-1:ここ3年間に本インターンシップ先の企業等へ、参加した学生が就職した実績がありますか。(1つだけ選択してください)

図表 4-20 過去3年間のインターンシップ先への就職 (n=2425)



**問21-2:インターンシップ先の企業等へ参加した学生が就職できるようにしている支援策等
がございましたら、ご自由にお書きください。(自由記述)(抜粋)**

■「1日」「2日～1週間未満(2～5営業日)」

- 冬期インターンシップへの参加の薦め
- インターンシップ先の企業等への訪問等により、インターンシップや就職にかかわる継続的に良好な関係を保てるように努めている
- インターンシップ後、学内企業説明会を実施。現場で勤務する先輩の話を知る場面をもうけており、応募の支援等も行っている
- インターンシップ先が公務で、公務員希望者の場合は、公務員試験対策講座を、外部の専門学校と提携して提供している
- インターンシップ先の企業等に提出する応募書類の「志望理由」欄に、インターンでの実体験を踏まえた具体的な内容を記入させるように指導している
- インターンシップ先から求人を頂いた場合、当該学生に求人紹介をする
- インターンシップ企業が来校した際に得た情報を学生と共有するようにしている
- 参加学生には、インターンシップでの貴重な体験を様々な方法で伝えるよう指導している

■「1週間以上2週間未満(6～10営業日)」

- インターンシップには定員があり、行けなかった学生も同等に就職できるように担当者に依頼している
- インターンシップ先の企業等に提出する応募書類の「志望理由」欄に、インターンでの実体験を踏まえた具体的な内容を記入させるように指導している
- インターンシップ受入説明会と就職説明会を同時に開催し、就職を視野に入れた実習参加を促している
- インターンシップ報告集を作成し、研修先企業に送付している
- インターンシップ先の人事担当者との情報交換を密にしています
- 基本的にインターンシップと就職は別扱いであるという前提を説明した上ではあるが、企業側は就職選考を兼ねている場合があるため、就職希望の企業等でインターンシップを行う場合は、学生もそのつもりで取り組むように指導している
- 受験を薦めるほか、受験する場合の留意点などを指導している
- インターンシップ参加後もインターンシップ先の企業との接触を続けるように指導

■「2週間以上(11営業日)1か月未満」「1か月以上1か月未満」「3か月以上」

- お礼状の徹底と自分の売り込み
- 一部の受入先企業とインターンシップ協定研修を結び、研修における就業力評価に基づく推薦採用枠を設定している
- 企業からの依頼がある場合、本人が希望すれば斡旋する
- 内定につながりそうな学生や、学生の改善点等について確認している
- 事務局から企業への状況確認(隔週)
- 自己分析、面接対策等の就職支援対策も含めた講義(キャリア育成講座)を実施している
- 受け入れ企業とコミュニケーションを取り、希望学生と連携させる
- 学生本人がインターンシップの経験を志望動機、学生時代に力を注いだことなどに上手に取り込めるよう、就職相談時などに指導している

(2)就職・採用活動との関係についての意向

①学生

- 「1 インターンシップと就職・採用活動は全く別ものとして運用して欲しい」について「大いにあてはまる」(15.8%)、「ややあてはまる」(40.4%)を合わせると 56.2%となっており、学生の半数以上が、インターンシップと就職・採用活動の別運用を希望している。
- 「3 インターンシップ参加学生全員に、採用活動に関する情報を提供してほしい」について、「大いにあてはまる」(30.0%)、「ややあてはまる」(46.1%)を合わせると 76.1%、「4 インターンシップ参加学生のうち、希望した人にもみ採用活動に関する情報を提供して欲しい」について「大いにあてはまる」(24.5%)、「ややあてはまる」(42.1%)を合わせると 66.6%となっており、かなり多くの学生がインターンシップに参加した企業からの採用に関する情報提供を求めている。

Q75:インターンシップと就職活動の関係について、どのように考えていますか。下記の項目それぞれについて、選択肢の中から最も近いものをお選びください。

図表 4-2 1 インターンシップと就職活動の関係についての考え

	大いにあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
1 インターンシップと就職・採用活動は全く別ものとして運用して欲しい(n=1033)	15.8%	40.4%	36.0%	7.8%
2 採用においては、インターンシップでの成果等は考慮せず、公平に選考して欲しい(n=1033)	25.7%	39.0%	29.2%	6.1%
3 インターンシップ参加学生全員に、採用活動に関する情報を提供して欲しい(n=1033)	30.0%	46.1%	20.6%	3.3%
4 インターンシップ参加学生のうち、希望した人にもみ採用活動に関する情報を提供して欲しい(n=1033)	24.5%	42.1%	26.4%	7.0%
5 インターンシップ参加学生には、一次面接を免除するなど採用活動で優遇して欲しい(n=1033)	27.5%	38.8%	27.0%	6.7%
6 インターンシップを通じて人物や能力の見極めができた場合は、内定を付与して欲しい(n=1033)	28.7%	42.6%	22.7%	6.1%

③-1 大学(インターン実施)

- 「C 企業等はインターンシップ参加学生が採用に応募してきた場合、インターンシップでの評価を採用選考の材料としてもよい」について、「そう思う」(24.0%)、「どちらかというと思う」(40.1%)を合わせると64.1%となっている。
- 「F 企業等は、インターンシップ参加学生に対し、その評価によって、採用活動上で優遇してもよい」について、「そう思う」(21.6%)、「どちらかというと思う」(40.2%)を合わせると61.8%となっている。
- 「G 企業等は、インターンシップに参加した学生全員を採用活動上で優遇してもよい」について、「そう思わない」(33.1%)、「どちらかというと思わない」(26.5%)を合わせると59.6%となっている。
- 「B 企業等が広報活動に結び付けるのは、広報解禁日以降に実施インターンシップに限定すべきである」について、「そう思わない」(22.0%)、「どちらかというと思わない」(23.3%)を合わせると、45.3%となっている。

問31-1:インターンシップはキャリア教育の一環として行うべきものではありませんが、採用との関係についても関心が寄せられています。インターンシップ実施によって企業等が得た学生情報の取り扱いの考え方について、下記のA～Gについて、選択肢の中から最も近いものを選んで下さい(回答者の主観でお答えください)。

図表 4-2 2 インターンシップにより企業等が得た学生情報の取り扱い

	そう思う	どちらかという と思う	どちらかという と思わない	そう思わない	わからない
A 企業等は、一切採用の広報活動に結び付けるべきではない(n=1564)	13.9%	25.4%	27.1%	25.5%	8.0%
B 企業等が採用の広報活動に結び付けるのは、広報解禁日以降に実施インターンシップに限定すべきである(n=1560)	15.6%	25.4%	23.3%	22.0%	13.6%
C 企業等は、インターンシップ参加学生が採用に応募してきた場合、インターンシップでの評価を採用選考の材料としてもよい(n=1567)	24.0%	40.1%	14.6%	14.3%	7.0%
D 企業等は、インターンシップに参加した学生には、全員に採用活動の案内を積極的に行ってもよい(n=1565)	14.6%	30.5%	25.5%	20.6%	8.8%
E 企業等は、インターンシップ参加学生のうち、許諾をとった学生に限って、採用活動の案内を積極的に行ってもよい(n=1566)	29.1%	38.8%	13.1%	11.5%	7.5%
F 企業等は、インターンシップ参加学生に対し、その評価によって、採用活動上で優遇してもよい(n=1566)	21.6%	40.2%	13.8%	16.2%	8.1%
G 企業等は、インターンシップに参加した学生全員を、採用活動上で優遇してもよい(n=1562)	9.3%	20.7%	26.5%	33.1%	10.4%

問31-2:インターンシップ実施によって企業等が得た学生情報の取り扱いについての意見やお考え等がございましたら、ご自由にお書きください。(自由記述)(抜粋)

- インターンシップへの参加は「就労体験」がその主な目的である。したがって原則、就職に結びつけるべきではないと考える。例えば、あえて競合社の様子を見るために、その会社へのインターンシップに参加する場合もあるからである
- 個人情報に当たるため、取扱いには十分注意頂きたいが、仮にインターンシップ先に参加した学生が就職を望む場合、インターンシップ中の当該学生への評価も考慮し採用可否を判断するという事は、受入企業側の判断に任せたいと思っている
- 企業側がインターンシップ生を採用したい場合、学校を通じて連絡してほしい
- 学生の承諾があれば、インターンシップで得た学生情報を採用活動上で活用することは、特に問題ないとする
- 現状では、3月1日以降の広報開始時期から、説明会情報等の採用活動の情報提供として活用することは、良いと考える。採用選考基準には基本的に利用すべきでないとする
- インターンシップがこれだけ認知されるようになった状況において、選考時の参考にする事はあり得ることだと思います。但し、インターンシップは就業観育成の教育であり、1day・2dayに参加したからと言って有利になる事はあってはならないと思います
- 学生が同意した場合にはインターンシップ実施後の関わりについて制限はしない
- インターンシップの目的が個々の学生により異なるため、安易に学生情報を採用に利用することは避けたほうが望ましいと思われます。あくまで参考情報程度に留めておく等配慮を希望致します
- 企業は優れた人材の確保に懸命になっている。時間、労力、費用を割いて学生に研修の機会を提供するのは単なる社会貢献、教育貢献が目的ではない。学生の個人情報の取扱いに細心の注意を払うという前提の下で、採用活動の参考とするのは差し支えない
- 入社後の離職率低減、ジョブマッチングに資する範囲内であれば活用して良いのではないかと思います。インターンシップ参加が応募の必須条件になるような活用(学生の囲みこみなど)には基本的に反対です
- 学生の承諾をとった場合に限り、広報解禁日以前でも積極的に活用しても良いのではないかと考えています
- インターンシップ参加学生を採用の際に優遇するのであれば、参加者を限定せず、希望者全員をインターンシップに受け入れるべき
- 基本的にはインターンシップが終了すると破棄すべきであると思うが、学生が望む場合には採用活動の案内等で利用しても良いとする
- 学生情報を得ることが目的のインターンが存在するが、それらはインターンという名称を使うべきではない
- 広報・選考活動解禁時期が定まっている以上、それ以前に取得した個人情報については少なくとも参加していない学生が不利にならないよう取り扱うべきだと考える

③-2 大学(インターン非実施)

- 「C 企業等はインターンシップ参加学生が採用に応募してきた場合、インターンシップでの評価を採用選考の材料としてもよい」について、「そう思う」(22.5%)、「どちらかというと思う」(38.8%)を合わせると61.3%となっている。
- 「F 企業等は、インターンシップ参加学生に対し、その評価によって、採用活動上で優遇してもよい」について、「そう思う」(20.0%)、「どちらかというと思う」(30.0%)を合わせると50.0%となっている。
- 「G 企業等は、インターンシップに参加した学生全員を採用活動上で優遇してもよい」について、「そう思わない」(21.5%)、「どちらかというと思わない」(29.1%)を合わせると50.6%となっている。
- 「B 企業等が広報活動に結び付けるのは、広報解禁日以降に実施インターンシップに限定すべきである」について、「そう思わない」(15.3%)、「どちらかというと思わない」(22.4%)を合わせると、37.7%となっている。

問39-1:インターンシップはキャリア教育の一環として行うべきものではありませんが、採用との関係についても関心が寄せられています。インターンシップ実施によって企業等が得た学生情報の取り扱いの考え方について、下記のA～Gについて、選択肢の中から最も近いものを選んで下さい(回答者の主観でお答えください)。

図表 4-23 インターンシップにより企業等が得た学生情報の取り扱い

	そう思う	どちらかという と思う	どちらかという と思わない	そう思わない	わからない
A 企業等は、一切採用の広報活動に結び付けるべきではない(n=85)	8.2%	35.3%	28.2%	8.2%	20.0%
B 企業等が採用の広報活動に結び付けるのは、広報解禁日以降に実施インターンシップに限定すべきである(n=85)	16.5%	27.1%	22.4%	15.3%	18.8%
C 企業等は、インターンシップ参加学生が採用に応募してきた場合、インターンシップでの評価を採用選考の材料としてもよい(n=80)	22.5%	38.8%	23.8%	7.5%	7.5%
D 企業等は、インターンシップに参加した学生には、全員に採用活動の案内を積極的に行ってもよい(n=80)	17.5%	30.0%	28.8%	17.5%	6.3%
E 企業等は、インターンシップ参加学生のうち、許諾をとった学生に限って、採用活動の案内を積極的に行ってもよい(n=82)	40.2%	31.7%	18.3%	4.9%	4.9%
F 企業等は、インターンシップ参加学生に対し、その評価によって、採用活動上で優遇してもよい(n=80)	20.0%	30.0%	26.3%	11.3%	12.5%
G 企業等は、インターンシップに参加した学生全員を、採用活動上で優遇してもよい(n=79)	8.9%	21.5%	29.1%	21.5%	19.0%

問39-2:インターンシップ実施によって企業等が得た学生情報の取り扱いについての意見やお考え等がございましたら、ご自由にお書きください。(自由記述)(抜粋)

- 企業がインターンシップを実施するのは、決して社会貢献のためではなく、自社の広報や採用に役立てたいからであろう。従って、そこで得た学生情報を広報活動や採用活動に利用することを全て否定するのは現実的でない。しかし、個人情報であるから、安易な取扱いがあってはならず、また、学生を公平に取り扱うという原則は守られねばならないと考える
- 短期のインターンシップの場合は、必ずしも学生の資質や適社性を見極めることは難しいので、情報は限定的に扱うべき
- インターンシップによって知りえた情報を一切使うなど企業に言うのは非現実的。学生もインターンシップが事実上の就職活動前哨戦になっているという前提で会社を選ぶし興味のない会社にあえてインターンシップで行こうとはしない(だろう)。問題は、得た情報の取り扱いを事細かに規定することで解決しない(抜け道だらけの規定になるに決まっている)
- 企業のインターンシップは、応募者全員が体験できるわけではない。選考もしくは抽選によって選ばれていると思われる。選考によって選ばれているならば、その企業が応募した学生に目を付けた訳であるから、その学生が許諾するならば採用活動の案内を積極的におこなってもよいかもしれない。しかし、抽選によるものであれば、「運」だけで決まるわけであるから、そのような形でインターンシップを受けた学生を特別扱いするのは競争原理に反すると思われる
- インターンシップ参加学生に対して、早期からの囲い込みにつなげないよう配慮いただきたい
- インターンシップに参加した学生を採用に優遇されると、定期試験等で参加できない学生は参加できない時点で不利になることを懸念する
- 参加した学生を採用したい場合、学校にも連絡を頂きたい
- 企業も直接学生に触れて人物を理解するので、採用の参考にすると考えられる
- インターンシップにおいて得た学生情報を採用選考の材料にすることは良いと思うが、学生の成長等を考慮し、選考時の足かせにならないようにしてほしい
- 企業によって、インターンシップの位置づけが大きく異なっています。企業ごとにインターンシップがどのような意図で行われているのか、就職に影響があるのかどうかなどを明確に示すべきであると思います

第5章 さらなる推進に向けた課題

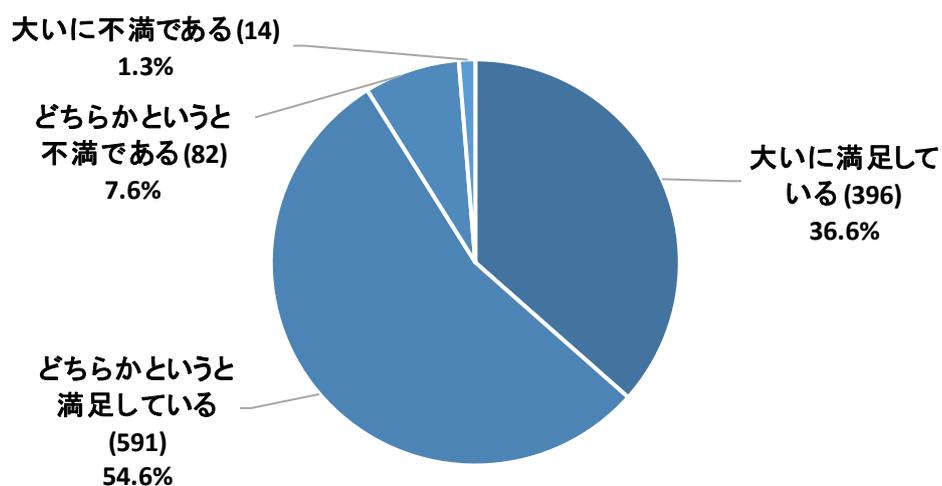
(1) インターンシップの満足度

① 学生

- インターンシップへの満足度は「大いに満足している」「どちらかという満足している」を合わせると 91.2%である。
- 参加日数別にみると、1か月以上になると「大いに満足している」が 50.9%と最も高くなっている。
- 参加形態別にみると、基幹業務型の「大いに満足している」が 51.6%と最も高い。

Q40-Q72:このインターンシップに参加してみて、満足しましたか。(ひとつだけ)

図表 5-1 学生の満足度 (n=1083)



図表 5-2 学生の満足度＜学生/学校種別＞

	全体	大いに満足している	どちらかという満足している	どちらかという不満である	大いに不満である
全体	1083 100.0%	396 36.6%	591 54.6%	82 7.6%	14 1.3%
大学1・2年	21 100.0%	8 38.1%	10 47.6%	3 14.3%	0 —
大学3年以上	837 100.0%	299 35.7%	463 55.3%	64 7.6%	11 1.3%
大学院	164 100.0%	72 43.9%	80 48.8%	9 5.5%	3 1.8%
短大	25 100.0%	7 28.0%	17 68.0%	1 4.0%	—
高専1・2・3年	—	—	—	—	—
高専4・5年	36 100.0%	10 27.8%	21 58.3%	5 13.9%	—

図表 5-3 学生の満足度＜学生/参加日数別＞

	合計	大いに満足している	どちらかという満足している	どちらかという不満である	大いに不満である
合計	1083 100.0%	396 36.6%	591 54.6%	82 7.6%	14 1.3%
1日	307 100.0%	79 25.7%	191 62.2%	34 11.1%	3 1.0%
2日～4日	185 100.0%	58 31.4%	117 63.2%	9 4.9%	1 0.5%
5日～1か月未満	534 100.0%	230 43.1%	262 49.1%	33 6.2%	9 1.7%
1か月以上	57 100.0%	29 50.9%	21 36.8%	6 10.5%	1 1.8%

図表 5-4 学生の満足度＜学生/参加時期別＞

	全体	大いに満足している	どちらかという満足している	どちらかという不満である	大いに不満である
全体	1083 100.0%	396 36.6%	591 54.6%	82 7.6%	14 1.3%
春休み	148 100.0%	49 33.1%	91 61.5%	7 4.7%	1 0.7%
夏休み	697 100.0%	263 37.7%	372 53.4%	52 7.5%	10 1.4%
冬休み	87 100.0%	24 27.6%	49 56.3%	13 14.9%	1 1.1%
学期中 通年(一年を通じて)	148 100.0%	58 39.2%	78 52.7%	10 6.8%	2 1.4%
その他	3 100.0%	2 66.7%	1 33.3%	—	—

図表 5-5 学生の満足度＜学生/参加形態別＞

	全体	大いに満足している	どちらかという満足している	どちらかという不満である	大いに不満である
全体	1083 100.0%	396 36.6%	591 54.6%	82 7.6%	14 1.3%
基幹業務型	289 100.0%	149 51.6%	126 43.6%	13 4.5%	1 0.3%
補助業務型	210 100.0%	75 35.7%	112 53.3%	16 7.6%	7 3.3%
ワークショップ・プロジェクト(WS・PJT)型	349 100.0%	108 30.9%	209 59.9%	28 8.0%	4 1.1%
見学・同行型	209 100.0%	53 25.4%	131 62.7%	24 11.5%	1 0.5%
講義型	17 100.0%	6 35.3%	9 52.9%	1 5.9%	1 5.9%

Q41・Q73:その理由をお書きください。(自由記述)(抜粋)

■「大いに満足している」

- 働くということがどういうことか具体的にイメージできた (大学生)
- 自分がこの職種には全く興味がないことがわかったから (大学生)
- 企業と研究室の違いなどを実際に経験を通して感じる事ができた。一緒に働きたいと思える人たちと出会えた (大学院生)
- 自分の意思を固めることができたから (大学生)
- 貴重な体験になりました (高専生)

■「どちらかという満足している」

- 就職活動解禁前に社会人や周りの学生と触れ合う機会があったから (大学生)
- 学生の時に、会社の仕組みや、ものづくりの流れなどが学べたことは非常によい経験となった。新商品の企画ミーティングに参加した時は、社会人としてではなく、学生としてより良いものを生み出せないか思案出来たのが面白かった (大学生)
- 自分の進路を考えるきっかけになったから。また、業務内容の一端を体験し、企業の仕組みについて知ることができたから (大学院生)
- 働くことの大変さを知り、働く意欲が少し減ったが良い勉強になったから (短大生)
- 実際に工場など普段みられないところをみせてもらえたから (高専生)

■「どちらかという不満である」

- 当たり障りない内容で報酬もなく、選考に有利に働くこともなかったから (大学生)
- 職種内容や企業研究などの情報が公開されていないから (大学生)
- 内容がチープで企業の独自性を感じられなかった (大学院生)
- もっと内容の中身を濃くしたかった (短大生)
- 不親切であった。インターンでは、課題が与えられそれを行うことについては一切の講義はなく、行った後でレビューを行うという形だったがレビューの時間が短すぎてわからないことがそのままだった (高専生)

■「大いに不満である」

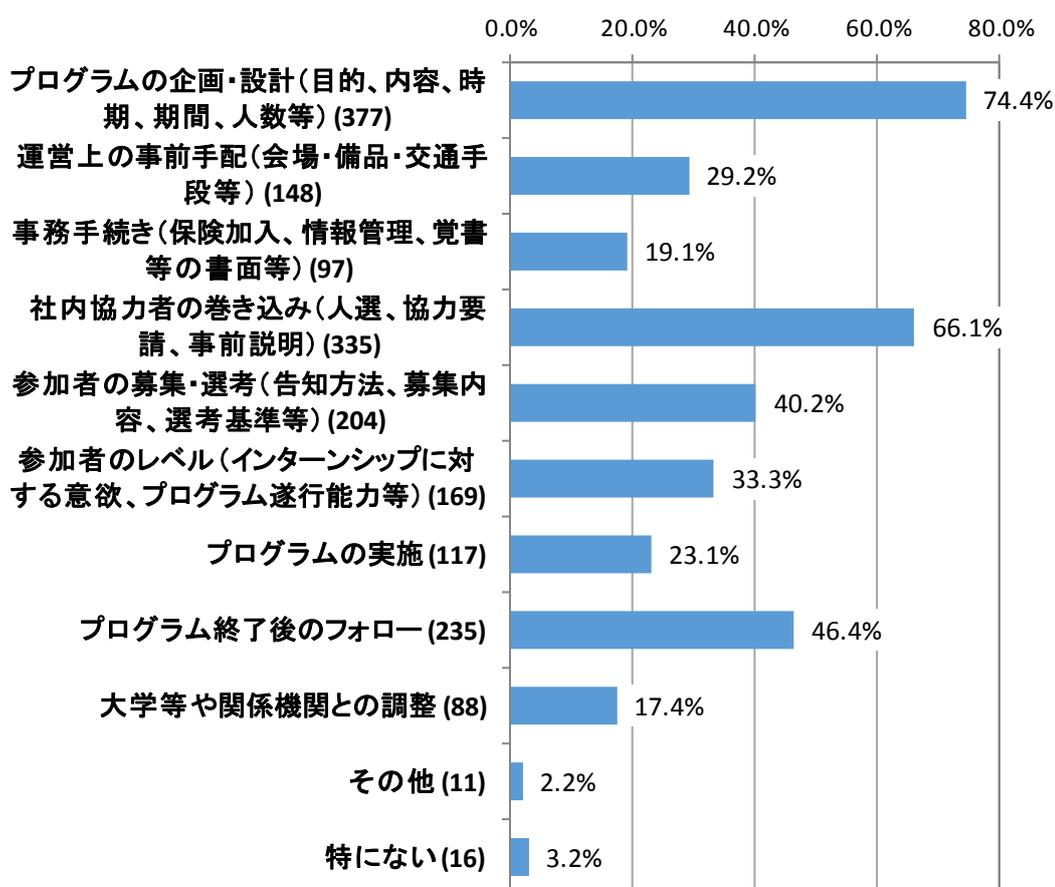
- 中小企業の個人経営の和菓子屋さんに行ったので、別にいってもアルバイト並みで和菓子を少しもらうくらいだった (大学生)
- 就職には関係がなかった (大学生)
- ほとんど見学だったから (大学生)
- アルバイトの拘束時間よりも長く、無賃金で働いた。短期バイトの倉庫業務と同じであったから何も学べなかった (大学生)
- 内容が期待していたものと違っていった (大学院生)

②企業

- インターンシップ実施における課題について、「プログラムの企画・設計（目的、内容、時期、期間、人数等）」が74.4%で最も高い。次に「社内協力者の巻き込み（人選、協力要請、事前説明）」が66.1%で高い。
- インターンシップの効果への満足度は「満足している」「ある程度満足している」を合わせると71.8%である。
- インターンシップの効果への満足度を従業員規模別にみると、5000名以上の「満足している」が22.4%と他に比べて高い。
- インターンシップの継続以降について、「ある」が98.6%である。

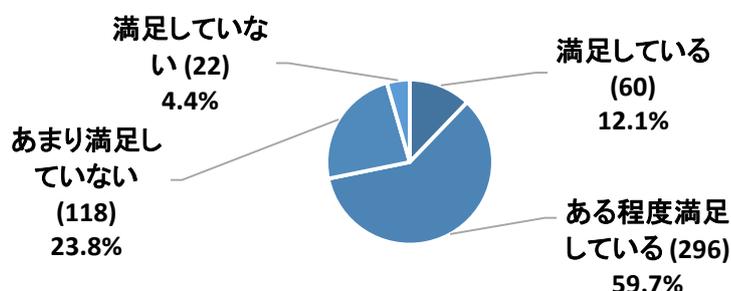
問11:インターンシップ実施における課題について、該当する番号すべてに○をつけてください。

図表 5-6 インターンシップ実施における課題 (n=507)



問31:貴社のインターンシップの効果に満足していますか。該当する番号ひとつに○をつけてください。

図表 5-7 インターンシップの効果への満足度 (n=496)



図表 5-8 インターンシップの効果への満足度 (従業員規模別)

	全体	満足している	ある程度満足している	あまり満足していない	満足していない
全体	495	59	296	118	22
	100.0%	11.9%	59.8%	23.8%	4.4%
300名未満	82	9	41	25	7
	100.0%	11.0%	50.0%	30.5%	8.5%
300名以上1000名未満	175	14	107	45	9
	100.0%	8.0%	61.1%	25.7%	5.1%
1000名以上5000名未満	164	19	104	37	4
	100.0%	11.6%	63.4%	22.6%	2.4%
5000名以上	67	15	40	10	2
	100.0%	22.4%	59.7%	14.9%	3.0%
不明	7	2	4	1	—
	100.0%	28.6%	57.1%	14.3%	—

図表 5-9 インターンシップの効果への満足度 (参加日数別)

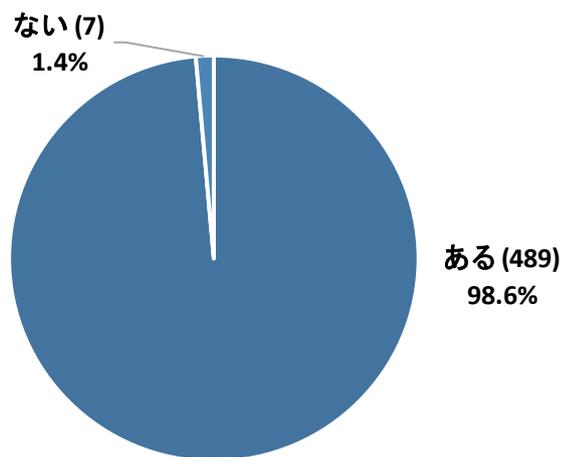
	全体	満足している	ある程度満足している	あまり満足していない	満足していない
全体	420	47	250	104	19
	100.0%	11.2%	59.5%	24.8%	4.5%
1日	191	15	112	54	10
	100.0%	7.9%	58.6%	28.3%	5.2%
2日～4日	33	4	17	10	2
	100.0%	12.1%	51.5%	30.3%	6.1%
5日～1か月未満	186	28	116	35	7
	100.0%	15.1%	62.4%	18.8%	3.8%
1か月以上	10	—	5	5	—
	100.0%	—	50.0%	50.0%	—

図表 5-10 インターンシップの効果への満足度 (参加形態別)

	全体	満足している	ある程度満足している	あまり満足していない	満足していない
全体	493	60	294	117	22
	100.0%	12.2%	59.6%	23.7%	4.5%
基幹業務型	126	23	66	29	8
	100.0%	18.3%	52.4%	23.0%	6.3%
補助業務型	119	8	84	22	5
	100.0%	6.7%	70.6%	18.5%	4.2%
ワークショップ・プロジェクト(WS・PJT)型	156	22	92	35	7
	100.0%	14.1%	59.0%	22.4%	4.5%
見学・同行型	87	7	49	29	2
	100.0%	8.0%	56.3%	33.3%	2.3%
講義型	5	—	3	2	—
	100.0%	—	60.0%	40.0%	—

問32: 今後もインターンシップを続ける意向はありますか。該当する番号ひとつに○をつけてください。

図表 5-11 インターンシップ継続意向 (n=496)



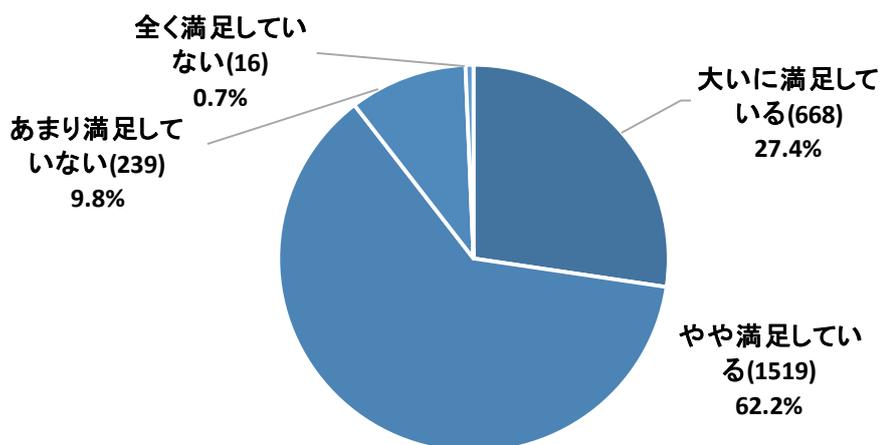
③大学

- インターンシップの教育効果への満足度は「大いに満足している」「やや満足している」を合わせると 89.6%である。
- インターンシップの教育効果への満足度を参加日数別にみると、「1 か月以上」の満足度が他に比べると高い。
- インターンシップの学生の参加状況への満足度は「大いに満足している」「やや満足している」を合わせると 66.0%である。
- インターンシップの教育効果への満足度を学校種別にみると、「短大・高専」の満足度が他に比べると高い。
- インターンシップの教育効果への満足度を参加日数別にみると、「1 日」「2 日～4 日」の満足度が他に比べると低い。
- インターンシップの目的通りの結果が出ているかについて、「高い効果が出ている」「ある程度の効果が出ている」を合わせると 91.3%である。
- 今後のインターンシップ継続の意向について、「ある」が 99.3%である。
- インターンシップ継続の意向について、「現状のインターンシップの質的向上を図りたい」が 68.8%で最も高い。次に「現状のインターンシップの量的拡大を図りたい」が 45.2%で高い。

問26:本インターンシップについて、貴学部・組織等では満足していますか。(それぞれ1つだけ選択してください)

問26(1):教育効果について(質的な満足度)

図表 5-12 インターンシップの効果への満足度 (教育効果) (n=2442)



図表 5-13 インターンシップの効果への満足度（教育効果）＜大学/学校種別＞

	全体	大いに満足している	やや満足している	あまり満足していない	全く満足していない
全体	2416	656	1506	238	16
	100.0%	27.2%	62.3%	9.9%	0.7%
大学	989	287	596	98	8
	100.0%	29.0%	60.3%	9.9%	0.8%
大学院	381	131	229	20	1
	100.0%	34.4%	60.1%	5.2%	0.3%
大学・キャリアセンター等	601	99	423	75	4
	100.0%	16.5%	70.4%	12.5%	0.7%
短大・高専	445	139	258	45	3
	100.0%	31.2%	58.0%	10.1%	0.7%

図表 5-14 インターンシップの効果への満足度（教育効果）＜大学/参加日数別＞

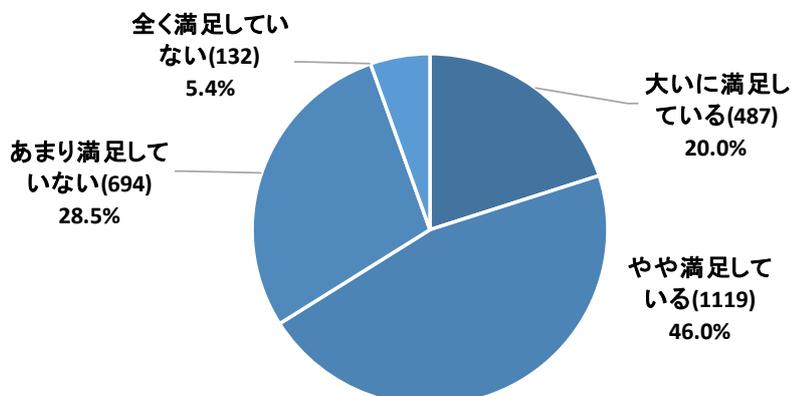
	全体	大いに満足している	やや満足している	あまり満足していない	全く満足していない
全体	2419	663	1504	236	16
	100.0%	27.4%	62.2%	9.8%	0.7%
1日	33	7	18	7	1
	100.0%	21.2%	54.5%	21.2%	3.0%
2日～4日	96	19	60	16	1
	100.0%	19.8%	62.5%	16.7%	1.0%
5日～1か月未満	2016	517	1291	195	13
	100.0%	25.6%	64.0%	9.7%	0.6%
1か月以上	274	120	135	18	1
	100.0%	43.8%	49.3%	6.6%	0.4%

図表 5-15 インターンシップの効果への満足度（教育効果）＜大学/参加形態別＞

	全体	大いに満足している	やや満足している	あまり満足していない	全く満足していない
全体	2348	644	1467	225	12
	100.0%	27.4%	62.5%	9.6%	0.5%
基幹業務型	1185	356	739	82	8
	100.0%	30.0%	62.4%	6.9%	0.7%
補助業務型	1009	223	654	130	2
	100.0%	22.1%	64.8%	12.9%	0.2%
ワークショップ・プロジェクト(WS・)	105	45	50	9	1
	100.0%	42.9%	47.6%	8.6%	1.0%
見学・同行型	47	19	23	4	1
	100.0%	40.4%	48.9%	8.5%	2.1%
講義型	2	1	1	—	—
	100.0%	50.0%	50.0%	—	—

問26(2):学生の参加者数(量的な満足度)

図表 5-16 インターンシップの効果への満足度(学生の参加状況)(n=2432)



図表 5-17 インターンシップの効果への満足度(学生の参加状況) <大学/学校種別>

	全体	大いに満足している	やや満足している	あまり満足していない	全く満足していない
全体	2406	476	1108	690	132
	100.0%	19.8%	46.1%	28.7%	5.5%
大学	989	171	477	284	57
	100.0%	17.3%	48.2%	28.7%	5.8%
大学院	379	87	188	93	11
	100.0%	23.0%	49.6%	24.5%	2.9%
大学・キャリアセンター等	600	55	268	227	50
	100.0%	9.2%	44.7%	37.8%	8.3%
短大・高専	438	163	175	86	14
	100.0%	37.2%	40.0%	19.6%	3.2%

図表 5-18 インターンシップの効果への満足度(学生の参加状況) <大学/参加日数別>

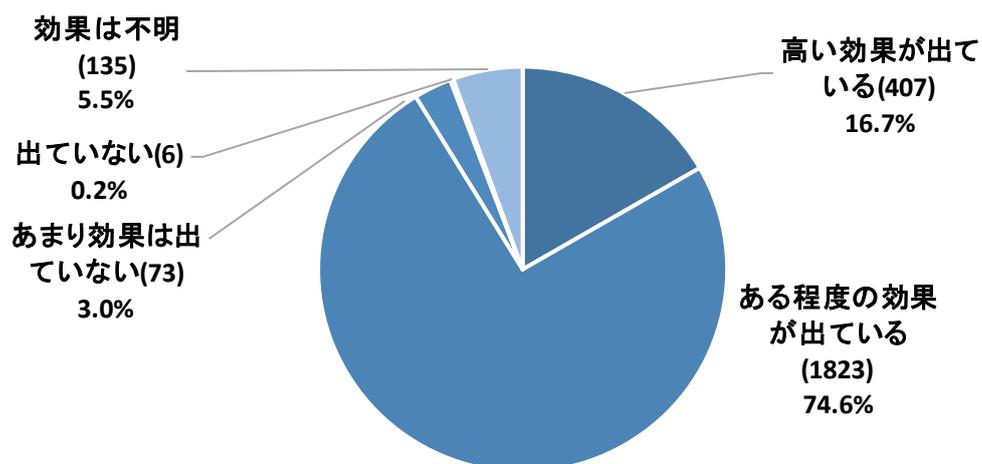
	全体	大いに満足している	やや満足している	あまり満足していない	全く満足していない
全体	2409	486	1106	686	131
	100.0%	20.2%	45.9%	28.5%	5.4%
1日	32	7	11	11	3
	100.0%	21.9%	34.4%	34.4%	9.4%
2日~4日	96	18	33	39	6
	100.0%	18.8%	34.4%	40.6%	6.3%
5日~1か月未満	2008	386	950	563	109
	100.0%	19.2%	47.3%	28.0%	5.4%
1か月以上	273	75	112	73	13
	100.0%	27.5%	41.0%	26.7%	4.8%

図表 5-19 インターンシップの効果への満足度（学生の参加状況）＜大学/参加形態別＞

	全体	大いに満足している	やや満足している	あまり満足していない	全く満足していない
全体	2339 100.0%	470 20.1%	1082 46.3%	663 28.3%	124 5.3%
基幹業務型	1174 100.0%	270 23.0%	565 48.1%	283 24.1%	56 4.8%
補助業務型	1012 100.0%	162 16.0%	443 43.8%	348 34.4%	59 5.8%
ワークショップ・プロジェクト(WS・PJT)型	105 100.0%	27 25.7%	51 48.6%	22 21.0%	5 4.8%
見学・同行型	46 100.0%	11 23.9%	22 47.8%	9 19.6%	4 8.7%
講義型	2 100.0%	—	1 50.0%	1 50.0%	—

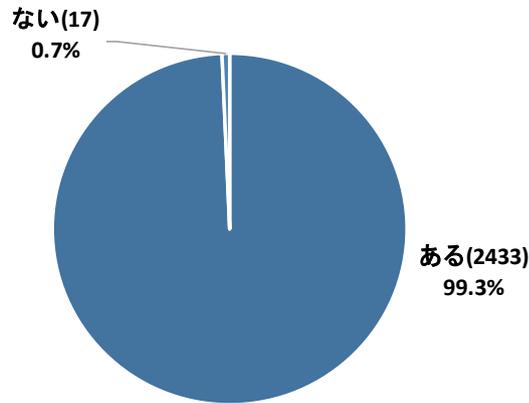
問27:本インターンシップは、本来想定した目的通りの効果が出ていますか(回答者の主観でお答えください)。(1つだけ選択してください)

図表 5-20 目的通りの効果が出ているか (n=2444)



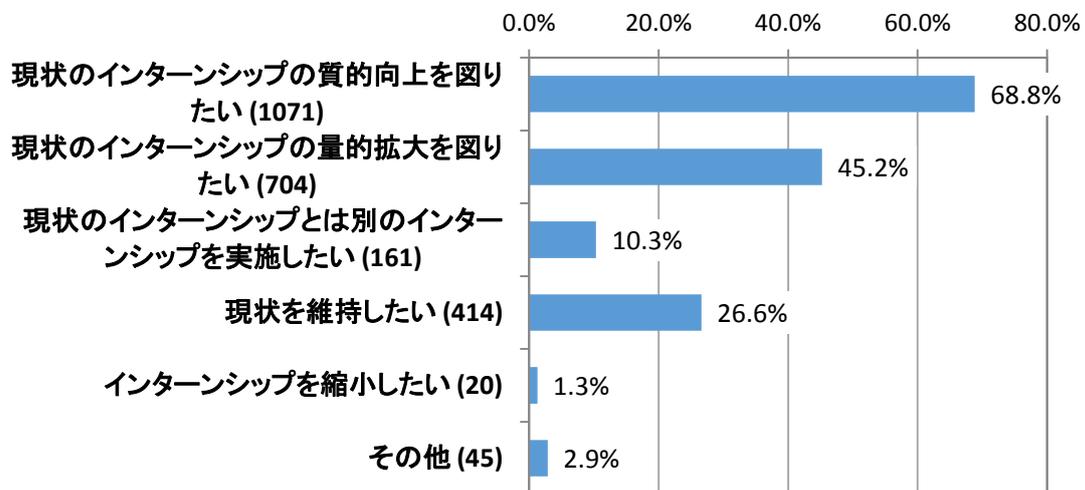
問29: 貴学部・組織等では、今後も本インターンシップを続ける意向はありますか。(1つだけ選択してください)

図表 5-2 1 今後も本インターンシップを続ける意向はあるか (n=2450)



問32: 貴学部・組織等における今後のインターンシップの継続意向についてお答えください。(あてはまるものすべてを選択してください)

図表 5-2 2 今後のインターンシップ継続意向 (n=1556)



(2)参加/実施に関する課題

①学生

- インターンシップに参加しなかった理由について、「学業など、他の活動で忙しかった」が 29.7%で最も高い。次に「今後参加するつもりである」が 26.3%である。

Q76:学生がインターンシップにより参加しやすくするためには何が必要だと思いますか。(自由記述)(抜粋)

■大学生

- 日程調整。通年でのインターンシップ活動と、授業の兼ね合いのあるため、1日で終わるプログラムが望ましい
- 授業期間中ではなく長期休暇中に開催する
- 早い段階からインターンシップの重要性やチャレンジを恐れない心を教育することが必要だと思います。どんな職種のインターンシップでも参加するだけで社会人としての視点が身につくと思いました
- 実施する企業が一斉に日程公開することで、日程が被ることを心配しなくて良くなると思う
- ワンデイなど参加しやすいものと1週間ほどの長期のものを時期をずらしながら併用していくことで参加しやすくなると思うし、大学はもっとインターンシップの重要性を学生に伝えるべきだと思う
- 地方の学生のために交通費の支給や宿泊先の確保がされていると、遠方でも参加したいと思う
- その企業そのものの内定につながるインターンではなく、就職活動全般において役立つ知識を得られることが大事だと思う
- そのインターンシップを受けるにあたって、どんなものが得られるかイメージできるような情報を提供すること
- インターンシップという制度がまだそんなに浸透していないので、まずはどういうものなのかということがあると思う。今はともすれば「よくわからないけどみんなが行ってるからインターンシップに行こう」という気持ちになっている人も少なくないと思うので

■大学院生

- 参加可能人数を増やす。倍率が高すぎる
- インターンシップに参加したら採用特別選考フローが与えられる条件があること
- 短期間の実施。真面目に学業に励む学生にとって、時間を奪われるインターンシップへの参加はしづらい
- 予定の合わせやすさ。理系だと特に、日中は毎日研究室があって日中に行われるインターンシップのために予定を合わせるのが大変

- 研究や講義でかなり忙しくしていたため、参加したい企業のインターンシップの開催期間と参加希望時期が合わないことがあったので、可能であれば1つの企業でも様々な期間・時期のインターンシップを開催できるようになれば良いと考える
- 大学の授業や、何よりも就職活動との折り合いをどうつけるか。インターンの斡旋や研修自体は、大学や企業側から手厚く受けられるようにはなってきた反面、学生側も企業側も時間や人的なリソースをどう割くことができるかが一つの課題。また、インターン制度を悪用する企業等の評判もあることから、敬遠する知人は意外と多かった印象
- 目的意識を明確にすること。目的もなく漠然とインターンシップをすれば就職に有利と思っている学生が混じると、プログラム自体のクオリティが下がる
- 報酬があるべきだと思う
- 金銭面での補助(地方の大学生へ向けて)。社員が行っている通常業務の補助(自分が入社した後のことを考えられるように)
- 内定につながるといった直接的なメリットではなく、その業界で働く人や実際の業務、専門技術等を知ること、業界研究、大学での研究に役立つことがあると周知させること

■短大生

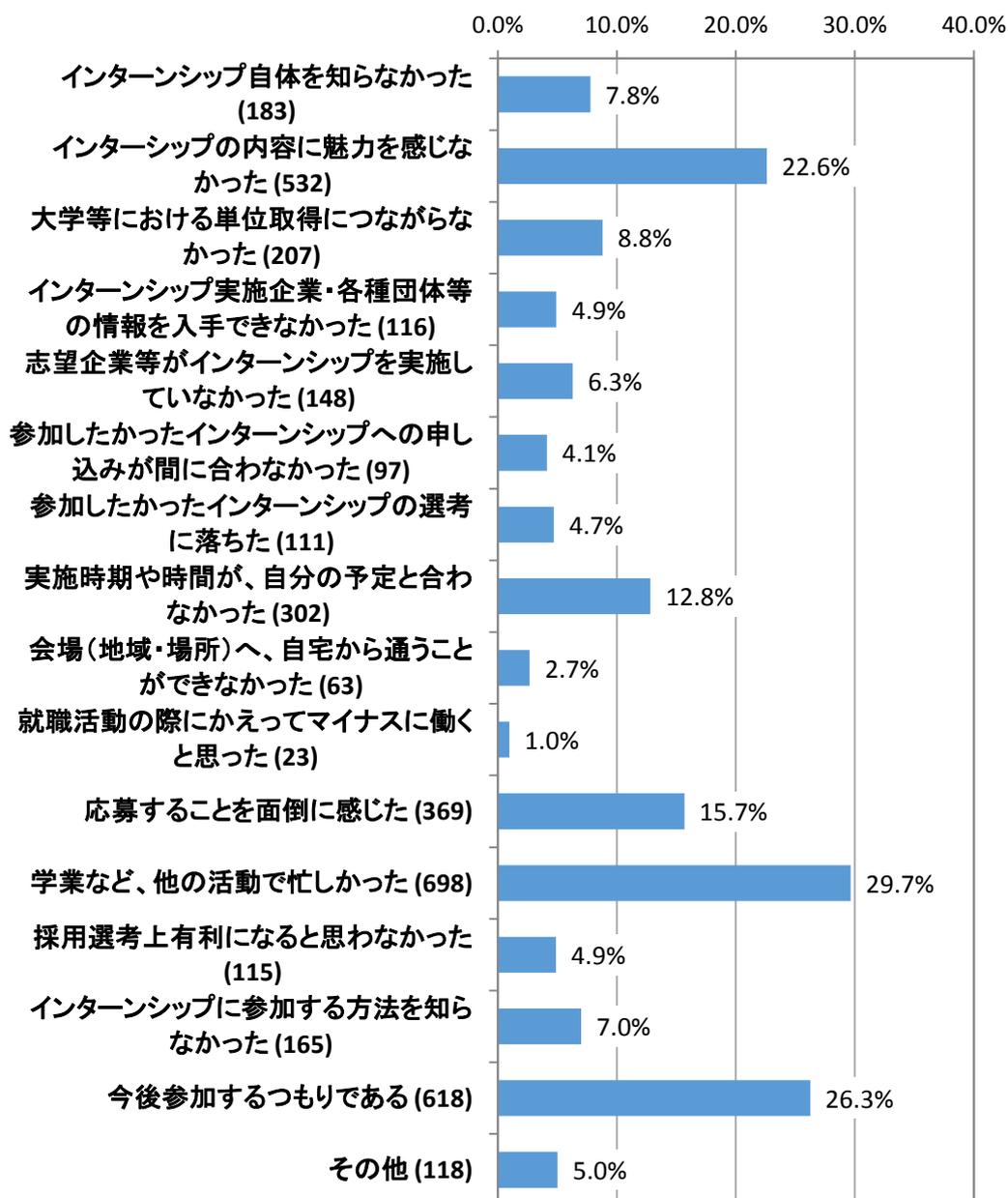
- 企業が気軽に受け入れてくれること
- 大学側の先生が交渉をしてくれる
- 気軽に体験出来ること
- 沢山の企業が参加してくれたら、選択の幅が広がると思った
- インターンシップ参加者の体験談の情報提供
- あまり長い期間ではなく短い期間で多少軽い気持ちで参加できると良いと思う。また、インターンシップに参加した場合少し就職に有利になると良いと思う

■高等専門学校生

- より実施内容を詳しく提示すること
- 交通費や宿泊費等の諸費用を企業が負担したり、インターンシップ内容を明確に教えてくれること
- 勧誘が強い、断りにくいというイメージをなくすこと。ネットで応募できたり、短い期間で行う気軽さ。交通費やご飯がでると負担が減り、参加しやすい
- インターンシップを行うための講師というか、仕事の合間ではなくインターンシップに時間を割いてくれるような人がいる

Q81:あなたが現在通っている大学(短大・大学院)入学後(高専の方は高専入学以降)インターンシップに参加しなかった/していない理由をお答えください。(いくつでも)

図表 5-23 インターンシップに参加しなかった理由 (n=2353)



**Q82:あなたがインターンシップに参加するためには何が必要だと思いますか。(自由記述)
(抜粋)**

■大学生

- 自分の将来の希望職種とマッチした募集があるかどうか
- 事前に会社の概要を頭に入れておき、なぜ参加したのか具体的に言えること
- インターンの枠が非常に少なく、必要とされる能力も高い印象があるので他人よりも優れた才能が必要になると思う
- まずはインターンシップに関して積極的に情報収集すること
- やる気や参加する前に必要な最低限のマナーや企業の知識
- ある程度の時間と志望する企業(業種)がインターンを積極的に行ってくれること
- 時間と短期間でのインターンシップ
- 自分の興味のある分野を確定すること
- 体力的精神的経済的時間的余裕
- コミュニケーション能力
- 自宅から参加できる企業探し

■大学院生

- 中長期的なインターンシップの充実と、参加しやすくするための教育機関側の制度の充実
- 研究室の理解が得られること。時間的余裕
- 明確な利益
- 明確な選考有利な条件
- インターンシップが始まる前にやりたいことを見つけておくこと
- 参加することに対し、どんな事を実施するのかを明確にしてはと思う
- やる気と努力だけではなく、インターンシップを通して、社会とのつながり、会社の理念等を知ることが最も必要であると思う
- そこで働き経験を積みたいという意欲と、スケジュール管理をしっかりとすること
- 業務の内容や労働時間まで細かく見ることができる
- 研究に専念したかった為、インターンシップは受けなかったのですが、自分の研究内容と関わるインターンシップであれば受けたかもしれない

■短大生

- 働こうという気概
- 礼儀、マナーが身についている
- やる気と自分が何をしたいかを知っていること
- 積極性、コミュニケーション能力
- 基礎知識を高めること

■高等専門学校生

- 目的意識
- ハングリー精神と、社会を知ろうとする努力
- 自分で考えて動ける自主性と臨機応変に考えられる知力
- 勇気

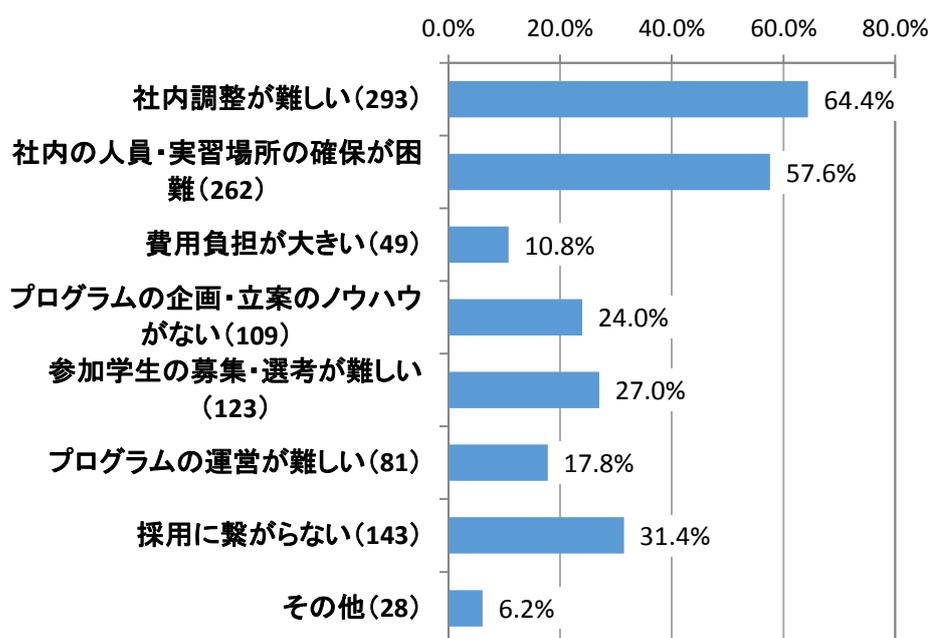
②企業

- 学生をインターンシップとして受け入れる上での課題や問題点について、「社内調整が難しい」が64.4%で最も高い。次に「社内の人員・実習場所の確保が困難」が57.6%である。
- 「社内調整が難しい」の内容は「受け入れ部署の確保が難しい」が「両方」を合わせると84.6%である。
- 「社内の人員・実習場所の確保が困難」の内容は「指導担当者の確保が難しい」が「両方」を合わせると86.3%である。
- 独自に企画するものではない、大学やその他機関からのインターンシップ受け入れ依頼があった場合の扱いについて、「条件を満たした場合にのみ、受け入れる」が56.7%で最も高い。
- 「条件を満たした場合にのみ、受け入れる」の条件について、「時期や期間が適切であること」が91.5%と最も高い。次に「受け入れ人数が適切であること」が85.6%である。
- 学生への期待・要望について、「意欲を高め、積極的に取り組んでほしい」が85.3%で最も高い。次に「自社を、就職先として視野に入れ、働くイメージを持てるかどうか検討してほしい」が65.1%である。
- 大学等への要望について、「学生の目的意識を高めること」が68.6%と最も高い。次に「インターンシップにあたっての注意事項（機密保持や就業規則遵守など）の徹底をはかること」が35.2%である。

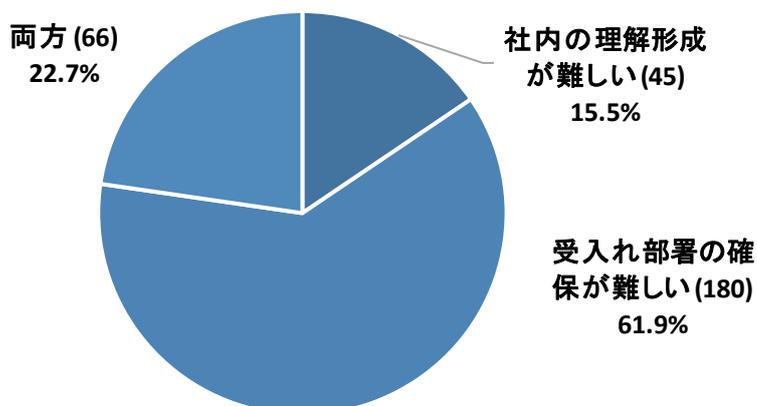
問33:学生をインターンシップとして受入れる上での課題や問題点について、該当する番号すべてに○をつけてください。

※なお、はじめに(1)大項目について該当する番号すべてに○を付けて頂き、(1)で○を付けた項目については(2)小項目へのご回答(該当する項目のすべてに○)もお願い致します。

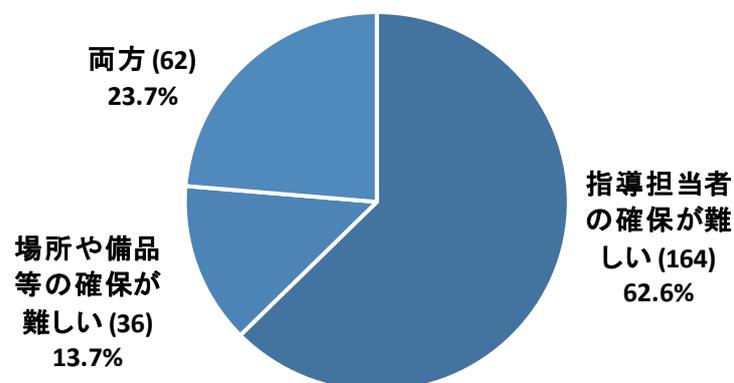
図表 5-24 インターンシップ受け入れの課題や問題点 (1) 大項目 (n=455)



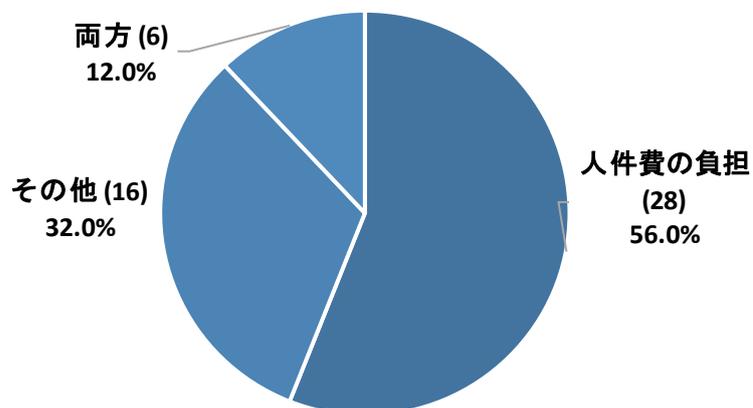
図表 5-25 「社内調整が難しい」内容 (n=291)



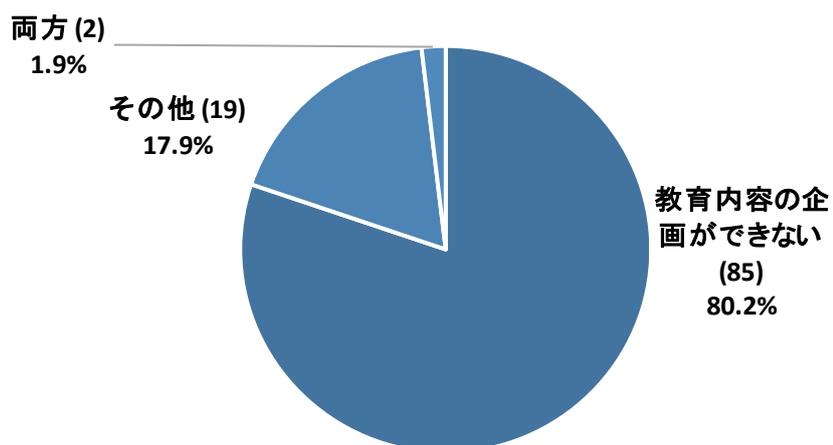
図表 5-2 6 「社内の人員・実習場所の確保が困難」内容 (n=262)



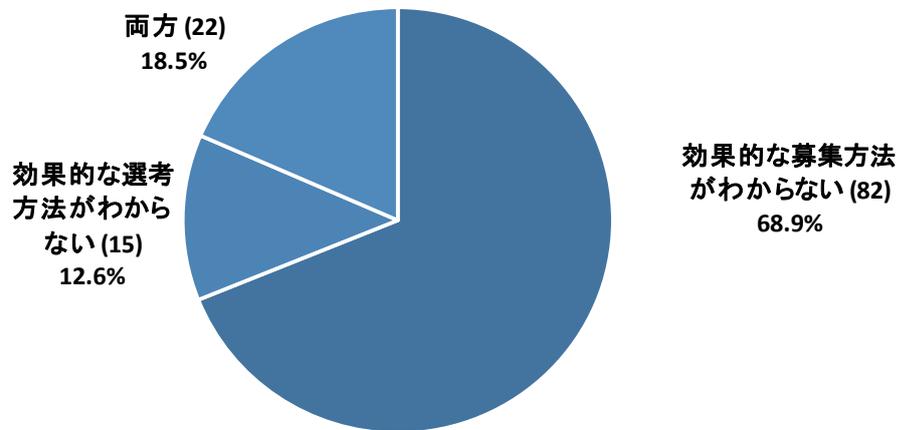
図表 5-2 7 「費用負担が大きい」内容 (n=50)



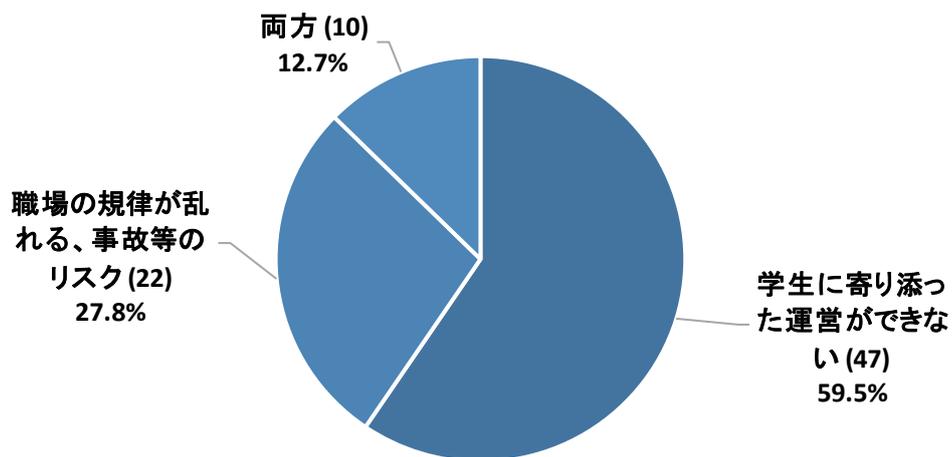
図表 5-2 8 「プログラムの企画・立案のノウハウがない」内容 (n=106)



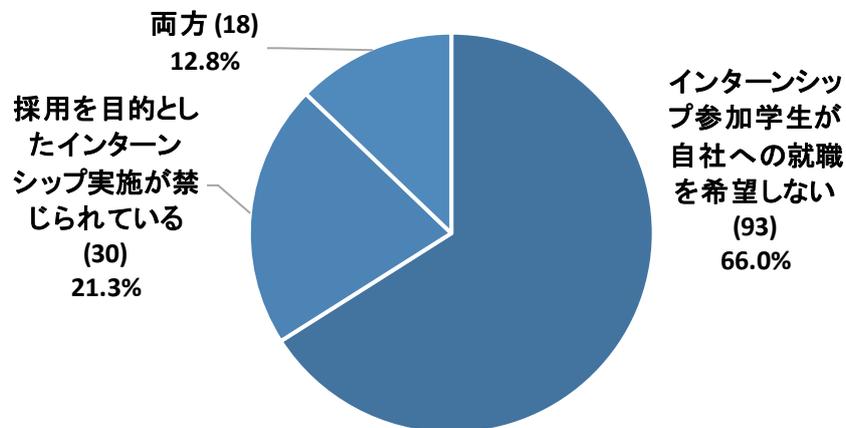
図表 5-29 「参加学生の募集・選考が難しい」内容 (n=119)



図表 5-30 「プログラムの運営が難しい」内容 (n=79)

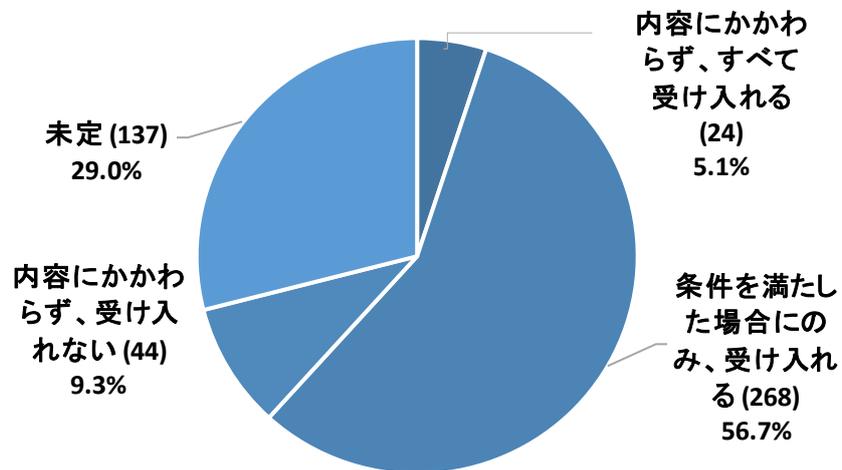


図表 5-31 「採用に繋がらない」内容 (n=141)



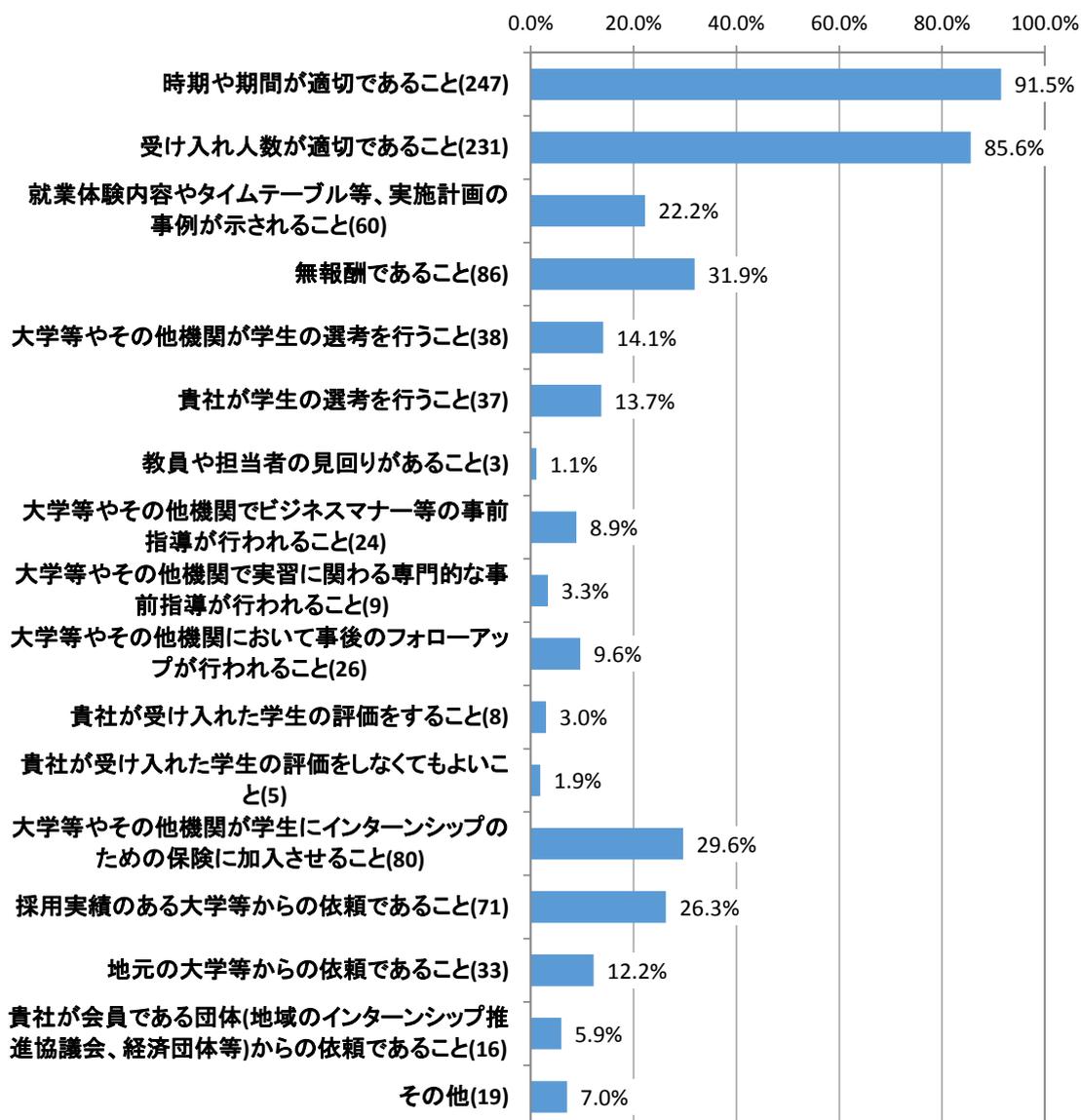
問34: 貴社が独自に企画するものではない、大学やその他機関からのインターンシップ受入れ依頼があった場合はどのように扱いますか。該当する番号ひとつに○をつけてください。

図表 5-3 2 大学やその他機関から受け入れ依頼があった場合 (n=473)



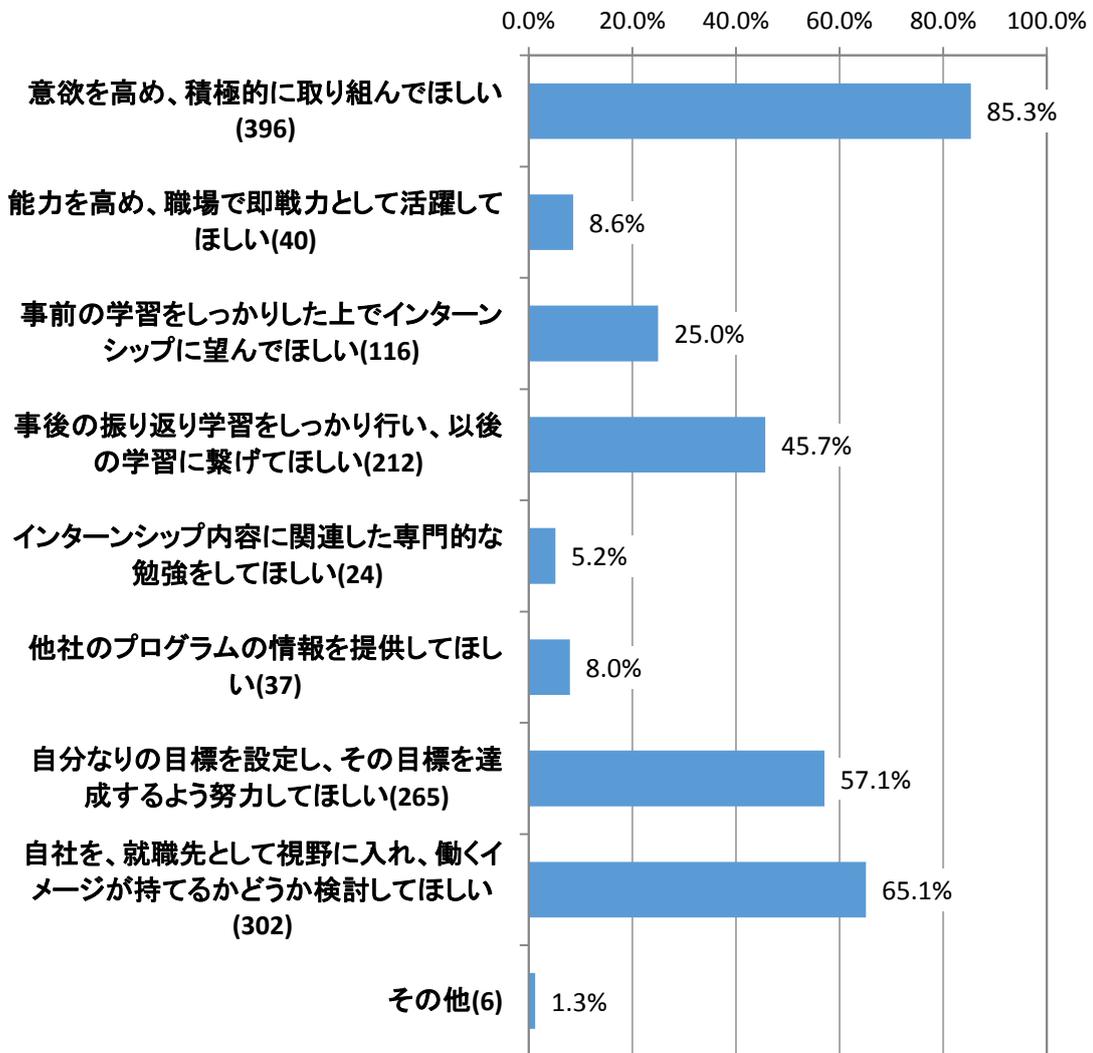
問34a:【問34】で「2. 条件を満たした場合にのみ、受け入れる」に○をつけた方は、それはどのような条件ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

図表 5-33 どのような条件を満たしたら受け入れるか (n=270)



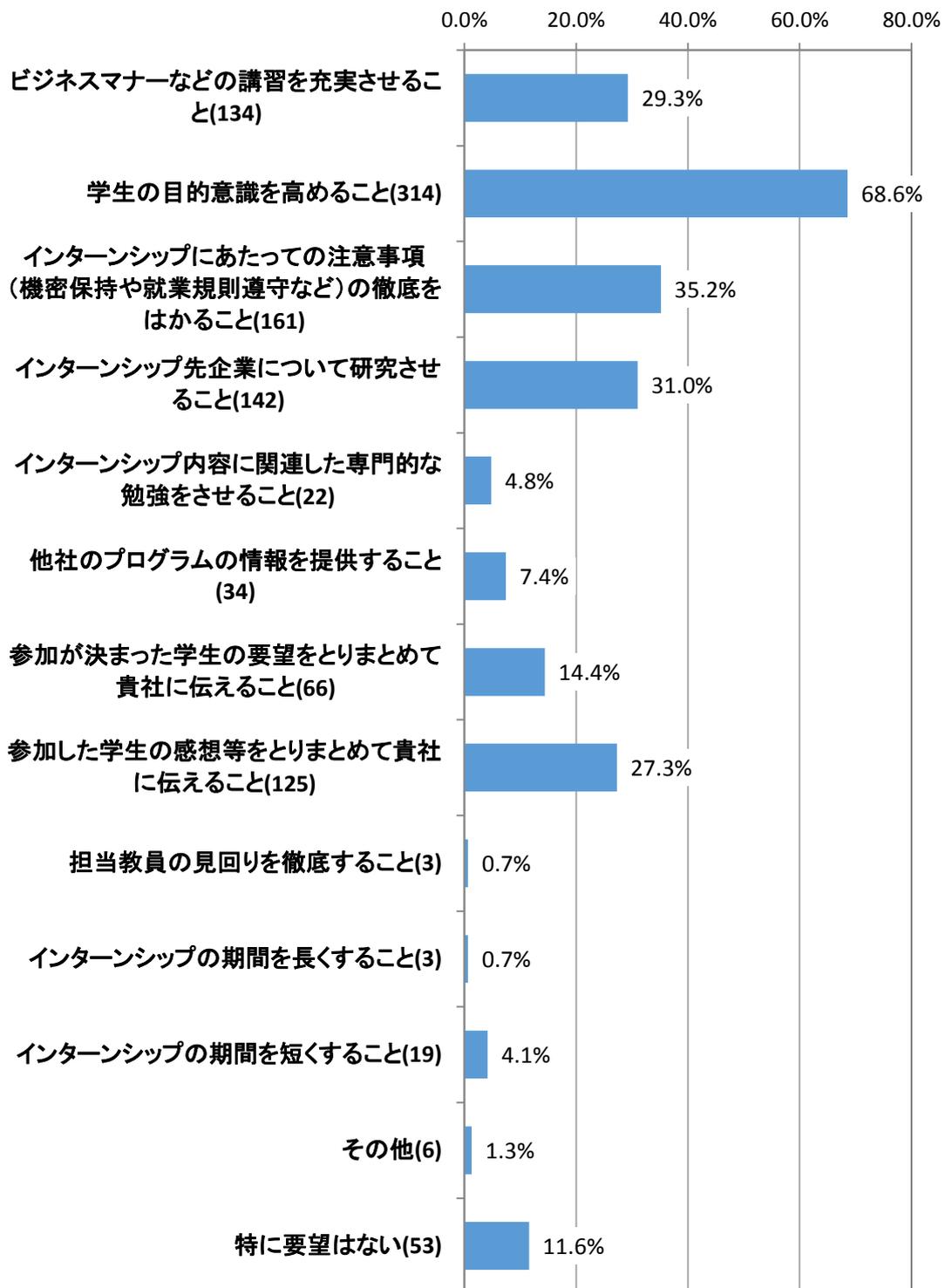
問36: 貴社でインターンシップを実施するにあたり、学生への期待・要望について、該当する番号すべてに○をつけてください。

図表 5-3 4 学生への期待・要望 (n=464)



問37:大学等への要望について、該当する番号すべてに○をつけてください。

図表 5-35 大学等への要望 (n=458)



問38: 貴社でインターンシップを実施するにあたり、大学に望む支援や要望がありましたらご自由にお書きください。(自由記述)(抜粋)

■「実施している」

- 常識のない学生も見受けられ、意識改善をはかってほしい(北海道東北/300名未満/情報通信・運輸・郵便業)
- 日報や終了後の評価表等、当社が記入する書類で詳細に記入しなければならないものがあります。重要性は十分理解しておりますが、事務負担も大きい場合もあります。簡潔なものを希望します(北海道東北/1000名以上 5000名未満/製造業)
- インターンシップの開催日や開催時間を検討するうえで、大学の講義スケジュールを公開して頂けると助かります。またインターンシップに参加する際は、学生が欠席にならないようにしてほしい(関東/300名未満/建設業)
- 他社も含めインターンシップ参加学生の志向・要望・感想をフィードバックしていただきたい(関東/300名未満/卸売・小売業)
- 大学での単位取得と、どのような内容がリンクしているのか開示してほしい(単なる社会人体験で良いのか疑問が残る)(関東/300名未満/サービス業)
- 単位の一環となるインターンシップについては期間について考慮して頂きたい(関東/300名未満/サービス業)
- コミュニケーション能力に不安を感じることもあるので、自分の意思をしっかりと伝える能力を身につけさせてほしい(関東/300名以上 1000名未満/建設業)
- 単位認定型の実習は強制されて来る学生もいる。強制的に行うより、学生の自主性を重んじてほしい(関東/300名以上 1000名未満/建設業)
- 知名度の低い当社のような会社も勧めて頂けると幸いです(関東/300名以上 1000名未満/製造業)
- 一日でもインターンシップとして認めてもらいたい(関東/300名以上 1000名未満/情報通信・運輸・郵便業)
- フィードバックの方法(フォーマット等含む)の標準化(関東/300名以上 1000名未満/卸売・小売業)
- 意欲喚起と基本的なマナー、インターンシップ研修の意義は学校で伝えてほしい(関東/300名以上 1000名未満/その他)
- 企業としては採用につなげたいのが本音である事を理解頂き、単に就業体験受入れ先の一社として、大学側の運営上の趣旨が強く出されることは望みません(関東/300名以上 1000名未満/サービス業)
- 長期間のインターンシップは受入が厳しい。短すぎるのも良くないとも思っているので、できれば1週間程度のものにしてほしい(関東/1000名以上 5000名未満/建設業)
- スムーズな受入れ手続きの支援(学生への保険加入の指導等)。学生へのガイダンス(インターンシップの意識付けやマナー講座等)、学生を対象としたサポートをしっかり行っていきたい(関東/1000名以上 5000名未満/製造業)
- 1day インターンシップの告知(関東/1000名以上 5000名未満/情報通信・運輸・郵便業)
- インターンシップが必ず経験しなければならないものではないため「学生がとりあえず受けておこう」とする雰囲気にはしないでもらいたい(関東/1000名以上 5000名未満/情報通信・運輸・郵便業)
- 学生に動機形成と目的意識の明確化をしていただくこと(関東/1000名以上 5000名未満/情報通信・運輸・郵便業)
- 大学とタッグを組んだインターンシップ(関東/1000名以上 5000名未満/金融・保険業)
- 積極的に参加するよう促して頂きたいです(関東/1000名以上 5000名未満/サービス業)

- 学生選考の際、弊社社員も一緒に選考したい。また、選考方法は個人面談ではなく 30 分以上のグループディスカッション（関東／5000 名以上／製造業）
- 規律やマナーをしっかりと守れる人材の育成を期待する（社会人として）（関東／5000 名以上／製造業）
- 大学の夏期休暇中に実施しているものの、休暇中にも研究があり参加できない学生がいる。可能な限りご理解並びにご配慮いただきたい（関東／5000 名以上／製造業）
- どのような学生かきちんと把握できる指導教官の教授の推薦が欲しい。インターンシップ担当の先生から実情をご存知なく推薦され困った学生を引き受けたことがある（関東／5000 名以上／製造業）
- 学校側で就職活動の一環として指導を行っているところもあるようで、選考の場として参加している学生が多く見受けられる。あくまで就業体験を通しての人材育成の場の提供であることを理解頂きたい（関東／5000 名以上／情報通信・運輸・郵便業）
- 学生が実社会で生き抜く基礎力を身に付けさせること（関東／5000 名以上／卸売・小売業）
- インターンシップ後に学生とざっくばらんに話す機会を設けてほしい。就活解禁までは学生とのコンタクトが取りづらいので。会社を客観視して感じたことを率直に教えてもらえば、今後の企業活動に生かせる（中部／300 名未満／情報通信・運輸・郵便業）
- インターンシップ後も学生と接点を持ち、採用に繋がるよう支援してもらいたい（中部／300 名未満／卸売・小売業）
- 営利目的で広告業界が率先してインターンシップと採用活動を結び付けようとしているが、反対してほしい（中部／300 名以上 1000 名未満／製造業）
- 各学生の希望をヒアリングし、それに合ったインターンシップを紹介する相談員（コーディネーター）の配置（中部／300 名以上 1000 名未満／製造業）
- 担当教員の挨拶や見回り（中部／300 名以上 1000 名未満／卸売・小売業）
- 受入事務のスムーズな対応（中部／300 名以上 1000 名未満／金融・保険業）
- インターンシップに参加するにふさわしい学生を推薦してほしい（学校推薦をする場合）（中部／1000 名以上 5000 名未満／製造業）
- 最近では公募での応募が増え、学生が企業を選ぶようになってきているが、複数の企業をエントリーした結果直前で辞退し、受け入れに支障が出ている。インターンシップ応募時の注意事項として徹底してほしい（中部／1000 名以上 5000 名未満／製造業）
- もっと採用に紐つくような仕組みづくりを進めていきたい（中部／1000 名以上 5000 名未満／製造業）
- インターンシップに参加するにあたり、業界だけでなく個社ごとの知識や参加目的を今後もしっかり持たせ、魅力あるインターンシップにしてほしい。学校授業の延長戦としては目的意欲が変わってしまう（中部／1000 名以上 5000 名未満／卸売・小売業）
- 地域のインターンシップ協議会や経済団体、大学等とインターンシップ受入依頼が複数あるので、もっと簡素化を図ってほしい（中部／1000 名以上 5000 名未満／金融・保険業）
- インターンシップの告知の支援や、1 day の実施も認めてくれるとありがたい（中部／1000 名以上 5000 名未満／サービス業）
- 学生に対し、当社のインターンシップを紹介する機会が欲しい（中部／1000 名以上 5000 名未満／サービス業）
- 事業内容を理解したうえで応募してもらうなど、業界や仕事に関心を持つ学生に参加してもらいたい（関西／300 名未満／サービス業）
- 長期のインターンを重視するように思えますが、1 day しか開けないので、そこを理解してほしい。それと、B to B にも目を向けるよう指導してほしい（関西／300 名以上 1000 名未満／製造業）
- 連絡を取っていたにもかかわらず、当日来ない学生がおり、一般常識すらわかっていない学

生が多々いるので指導をちゃんとしてもらいたい（関西／300名以上 1000名未満／製造業）

- 積極的に学生に案内できるよう、大学側も企業理解を深めてほしい（関西／300名以上 1000名未満／製造業）
- どのインターンシップに参加しても必要な知識（マナーや機密保持など）は、一律の指導を大学で行ってほしい（関西／300名以上 1000名未満／サービス業）
- 参加学生がよりよいインターンシップにしていくために、参加する目的を理解し、インターンシップ参加後にどのような状態になってほしいか目標を立てれるように事前研修を行って頂きたいです（関西／1000名以上 5000名未満／製造業）
- 大学で選考される場合に、当社のようなB to B企業にも目を向けるように学生に伝えて頂きたい（関西／1000名以上 5000名未満／卸売・小売業）
- 何を勉強したいのか事前にヒアリングを行い、企業側に伝えて頂きたい（九州沖縄／300名以上 1000名未満／建設業）
- インターンシップはよい経験になると思います。大学・企業ともに学生に過干渉するとインターンシップの効果自体失われると思いますので自主性を重要視するのが一番かと思いません（九州沖縄／300名以上 1000名未満／製造業）
- 当社に興味を持っている学生がいたら連絡が欲しい（九州沖縄／1000名以上 5000名未満／サービス業）
- 学習意欲の高い人（単位習得のみを目的としている人ではない人）を紹介して頂きたい（不明／不明／製造業）

■「過去、実施していたが、現在はしていない」

- インターンシップを受入れるにあたっての事前の説明会等があれば参加させて頂きたい（関東／5000名以上／サービス業）
- 当社はメーカーであり、新入社員は現場に入るにあたって約2週間の新人研修を実施している。大半は安全に向けての研修であり、未然に危険箇所を十分に認識させて現場に入ってもらっている。インターンシップで同様の教育をするとすると、安全の研修だけで2週間潰すことになり、学生や大学側の期待にそうものにならない（中国四国／1000名以上 5000名未満／製造業）

■「実施していないが、今後、実施したい」

- 学生への告知をお願いしたい（1dayでも）（関東／300名未満／情報通信・運輸・郵便業）
- インターンシップ実施期間にかかわらず、学生へ広報・告知して欲しいです（中部／300名以上 1000名未満／製造業）
- 集客をご支援いただけますと大変うれしく思います（中部／300名以上 1000名未満／情報通信・運輸・郵便業）
- インターンシップに参加する学生の旅費や宿泊費の補助。実際にインターンシップを開催し学生を募集しても、交通費や遠方から参加する学生は宿泊費がかさばるために参加しにくくなるため（関西／300名以上 1000名未満／卸売・小売業）

■「実施しておらず、今後も実施する予定はない」

- 職場見学での対応（関東／300名未満／建設業）
- 興味・関心の高い学生を送ってほしい（関東／300名以上 1000名未満／情報通信・運輸・郵便業）
- 当社の業務の本質を体験してもらうには、やはり得意先店舗の閉店後の夜間作業になりますので、業種的に対応は難しいと考えております（関西／300名未満／製造業）

問39: 貴社でインターンシップを実施するにあたり、行政に望む支援や要望がありましたらご自由にお書きください。(自由記述)(抜粋)

■「実施している」

- インターンシップ実施にあたっての補助金の拡充(対象の拡大) 例) 1 d a y インターンシップ等(北海道東北/1000名以上 5000名未満/金融・保険業)
- 1 d a y インターンシップもインターンシップに該当するようにして頂けると助かります。会社と学生の双方に負担が軽減されますので(関東/300名未満/建設業)
- 現実的に実施可能なプログラム例の提示があると実施しやすい(1 d a y などでも可なら)(関東/300名未満/建設業)
- インターンは無償でやっていますが、人的コストがかなり関わってきます。インターン助成金がある、もしくは採用直結を公に認めてもらわないとやる意味がなくなると思います。(隠れて採用直結にしている企業が多いですが…) 推奨される場合は企業側へのある程度のメリットが欲しいです(関東/300名未満/情報通信・運輸・郵便業)
- 結局インターンによる採用活動(就職活動)になってしまい、早期化・学業専念できているのか疑問になっている。12月解禁がちょうどよかったのでは?またはいっそのこと夏から始めて年内に終わらせるでもよいのでは(関東/300名未満/情報通信・運輸・郵便業)
- 採用解禁について行政で一定ルールを作り、一定期間管理して頂きたい。毎年変わるのは学生、企業にとっても良くない(関東/300名未満/卸売・小売業)
- 事例情報の提供、経費(学生の交通費・食費・教材費)の支援(関東/300名未満/卸売・小売業)
- 長期の大学から依頼のインターンシップについては、補助金の助成をして頂きたい(関東/300名未満/サービス業)
- 受入学生の保険の問題などの整備を望む(関東/300名未満/サービス業)
- 職業選択の幅を広げさせるには、高校1、2年生が適当な時期であると考えます。早期にキャリア意識の向上を図るべき(関東/300名以上 1000名未満/建設業)
- インターンシップに参加する学生に対する日当や交通費の支給(関東/300名以上 1000名未満/建設業)
- 採用につなげてOKにすると、3月解禁が意味のないものになる。実際3月時点で内定者がいる現実からして、もう意味がない(関東/300名以上 1000名未満/製造業)
- インターンシップのための保険加入を制度化すること(関東/300名以上 1000名未満/情報通信・運輸・郵便業)
- 現状、インターンシップについて企業の業種や規模など各々が行っており、目的や概念も統一性はないと思われる。今後、行政主導に移行するのであれば、目的と方向性を明確にし、様々な企業の業種や規模に適合する方向で考慮願いたい(関東/300名以上 1000名未満/情報通信・運輸・郵便業)
- 学生が中小企業へ目を向ける施策や活動を実施してほしい(関東/300名以上 1000名未満/サービス業)
- インターンシップを実施できるのは、人手に余裕がある大企業が中心になってしまうので、中小企業にも日の目を浴びるような取り組みも並行して考えるべきであると思う(関東/1000名以上 5000名未満/建設業)
- インターンシップに関連する情報を適宜開示していただくよう、お願いしたい(行政の方針や他社の実施状況等)(関東/1000名以上 5000名未満/製造業)
- インターンシップ実施条件の緩和(期間・個人情報の使用方法等)(関東/1000名以上 5000名未満/金融・保険業)
- 時期問わず広い視野で積極参加していくよう学生への広報して頂きたいです(関東/1000

名以上 5000 名未満／サービス業)

- インターンシップ保険や交通費等の補助を検討いただきたい(関東／5000 名以上／製造業)
- インターンシップ期間の短縮は短期インターンシップの乱発を招き、学生の学業への悪影響が懸念されるため、現在の指針 (5 日間以上) を維持して頂きたい (関東／5000 名以上／製造業)
- 最近流行りのワンデーインターンシップと称する会社説明会は「インターンシップ」の呼称を使えないよう指針を出してほしい。学生に真面目に就業の場を提供している企業とワンデーが同じ土俵で語られたくない (関東／5000 名以上／製造業)
- 日本の「ものづくり」にもっと関心を持つ学生が増えるよう支援いただきたい (関東／5000 名以上／製造業)
- 就業体験としてのインターンシップ (*) と、会社見学会やワークショップのようなものと言葉を分けて使ってほしい*経団連は就業体験としてのインターンシップの在り方として 5 日間以上の開催としている (関東／5000 名以上／情報通信・運輸・郵便業)
- 弊社では特定の学校からの依頼に応える形でのみ実施している他社の情報では単純な青田刈りになっているものがある。この状況が改善されないのであれば安易に推進しないほしい (関東／5000 名以上／情報通信・運輸・郵便業)
- 規制を作らず自由にまかせて頂きたいです (関東／5000 名以上／サービス業)
- インターンシップを経験した学生は、就職意欲が高いのでそのような学生を集めたセミナー等を企画してほしい (中部／300 名未満／情報通信・運輸・郵便業)
- 1 d a y は説明会とそれほど変わらないので、1 d a y 用のプログラム作成が大変です。情報解禁の時期を 12 月に戻してほしいです。夏の長期インターンは仕事理解を深めることができると思いますが (中部／300 名未満／卸売・小売業)
- 企業に指導して欲しい。インターンシップ本来の目的ではない (中部／300 名以上 1000 名未満／製造業)
- 産官学の連携により、より良い活動になっていくと考えます。企業への負担が非常に多いと感じますが、お互いメリットのある取り組みができるようになればいいと思います (中部／300 名以上 1000 名未満／製造業)
- 中高生へのキャリア教育の実施 (中部／300 名以上 1000 名未満／製造業)
- 費用の補助があると助かります (中部／300 名以上 1000 名未満／製造業)
- 交通費・宿泊費の補助・負担 (中部／300 名以上 1000 名未満／情報通信・運輸・郵便業)
- インターンシップが採用選考になっていて、就職活動の企業の足並みが揃っていない。企業規模が採用に不利にならないようにしてほしい(中部／1000 名以上 5000 名未満／製造業)
- 短期間でもインターンシップを認めてほしい (長期間の場合、参加学生が限られてしまう為) (中部／1000 名以上 5000 名未満／製造業)
- 行政指導で経営陣へのインターンシップの促進をはかってほしい。ボトムアップで拡大していくのはなかなか難しい (中部／1000 名以上 5000 名未満／製造業)
- インターンシッププログラムの幅広い事例紹介、採用活動の一環としての位置づけの明確化 (中部／1000 名以上 5000 名未満／製造業)
- インターンシップに対する、学生の要望・意見を取りまとめてほしい (中部／1000 名以上 5000 名未満／その他)
- 多くの学生を受入れたいため 5 日間という縛りを変更していただけると幸いです (中部／5000 名以上／製造業)
- B t o C (知っている企業) だけでなく、B t o B 企業の重要性をもっと広報して欲しい (関西／300 名以上 1000 名未満／製造業)
- インターンシップ上り、採用につなげられるようにしてもらいたい(関西／300 名以上 1000 名未満／製造業)

- インターンシップ実施中に、就活に関する情報の提供を許可して頂きたい（冬季インターンシップでは特に解禁が目前に迫っているため）（関西／300名以上 1000名未満／サービス業）
- 参加した方々からあがる評判（悪いものも含め）があれば教えていただけると助かります（関西／1000名以上 5000名未満／サービス業）
- 行政がパイプ役となってインターンシップを進めて頂きたい（九州沖縄／300名以上 1000名未満／建設業）
- 同じ業界・業種で情報が共有できればいいなと思います（九州沖縄／1000名以上 5000名未満／サービス業）

■「過去、実施していたが、現在はしていない」

- インターンシップ受入れにあたっての事例等、詳細をお聞きできる講習会や説明会に参加させて頂きたい（関東／5000名以上／サービス業）
- 就職情報会社ではない公的なインターンシップ情報をまとめたWebサイトなど、企業と学生とのマッチング支援など（中部／300名未満／情報通信・運輸・郵便業）
- 学生受け入れが可能な会社と、受入れ不可の会社を同列に扱うのは無理があると考えます。特に当社のように生産主体の職場は安易に受け入れしがたい状況です（中国四国／1000名以上 5000名未満／製造業）

■「実施していないが、今後、実施したい」

- 入社前の学生と企業 mismatches を少しでも減らせるような施策を希望。費用面での負担が軽減されるような施策を希望（関東／300名未満／建設業）
- 縦割り行政ではなく、厚労省とも連携して学生を使い捨てるような「ブラック企業」を排除してほしい（関東／300名未満／情報通信・運輸・郵便業）
- 時期や内容についての自由化（中部／300名以上 1000名未満／情報通信・運輸・郵便業）
- 他社での実施事例を公開して頂けると、当社での導入につなげやすいと思います（関西／300名以上 1000名未満／情報通信・運輸・郵便業）

■「実施しておらず、今後も実施する予定はない」

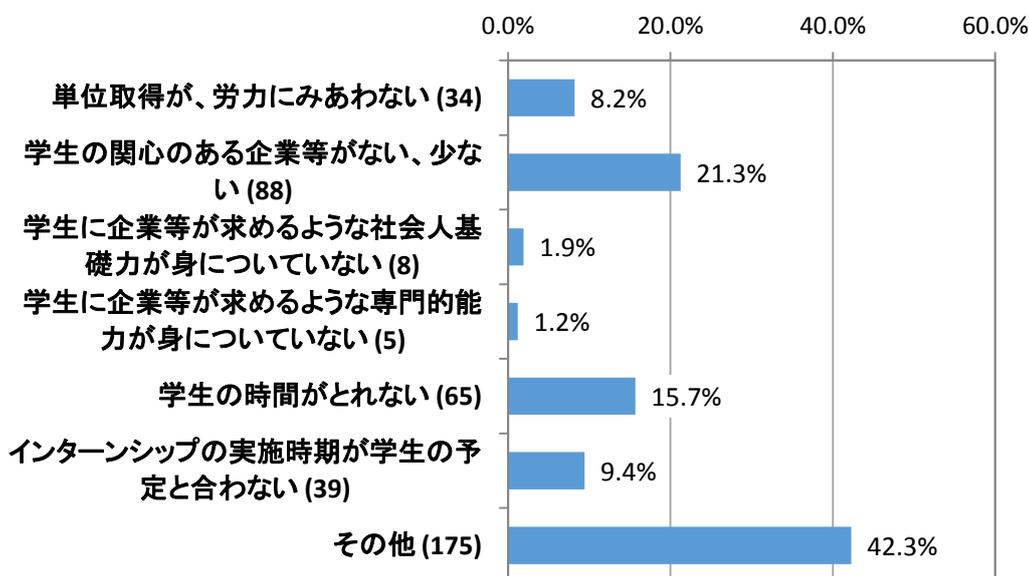
- インターンシップを実施しない企業が採用活動で不利にならないようにしてほしい（北海道東北／300名以上 1000名未満／卸売・小売業）
- 職場見学での対応（関東／300名未満／建設業）
- 機密情報を取り扱う業界であるため、実施が難しいという現状もあります（関東／300名未満／情報通信・運輸・郵便業）
- 学生に負担が少なくなるよう配慮策を検討してほしい（授業の対応など）（中部／1000名以上 5000名未満／製造業）

③大学

- インターンシップに参加しない理由について、「学生の関心のある企業がない、少ない」が21.3%で最も高い。次に「学生の時間がとれない」が15.7%である。
- インターンシップに参加する学生の主な特徴について、「大いにあてはまる」「ややあてはまる」を合わせると、「将来のキャリア形成に意欲的である」が94.0%で他よりも高い。次に「学生生活全般に意欲的である」が89.6%である。
- インターンシップを行う上での問題点、課題について、「学生の希望と企業等の希望の擦りあわせが難しい」が44.0%で最も高い。次に「協力してくれる企業等の確保が難しい」が42.1%である。
- 学部・組織等においてインターンシップを今後、発展させる上での課題や問題点について、「教職員等の人材が不足している」が46.1%で最も高い。次に「協力してくれる企業等の確保が難しい」が44.7%である。
- インターンシップを行う上での企業等への期待について、「教育目的を理解・共有した上でインターンシップを実施してほしい」が75.7%で最も高い。次に「より多くの企業等に協力してほしい」が55.8%である。
- インターンシップを実施するにあたり、学生への期待・要望について、「インターンシップを通じて、社会人基礎力を身につけてほしい」が76.5%で最も高い。次に「教育目的を理解した上で、インターンシップに参加してほしい」が68.1%である。
- 企業等の公募型インターンシップについて、「大いにあてはまる」「ややあてはまる」を合わせると、「学生の職業意識醸成の良い機会となる」が96.3%で、最も高い。次に「学生の学習意欲向上の良い機会となる」が79.6%である。
- 企業等の公募型インターンシップへの貴組織の考えについて、「大いにあてはまる」「ややあてはまる」を合わせると、「学生の職業意識醸成の良い機会となる」が92.8%で、最も高い。次に「学生の学習意欲向上の良い機会となる」が69.9%である。
- インターンシップを実施していない理由について、「学生の学業に差し支える」が28.0%で最も高い。次に「インターンシッププログラムの設計が難しい/ノウハウが不足している」が19.6%である。
- インターンシップを大学が行うことについて、「協力してくれる企業等の確保が難しい」が39.1%で最も高い。次に「学生の希望者数が少なすぎる」が26.8%である。

問11-2:本インターンシップに参加しない学生について、その理由はどのように思われますか。(あてはまるものすべてを選択してください)

図表 5-36 インターンシップに参加しない学生の理由 (n=414)



問28-1:本インターンシップに参加する学生の主な特徴(下記 A~G)について、選択肢の中から最も近いものを選んで下さい(回答者の主観でお答えください)。

図表 5-37 インターンシップに参加する学生の主な特徴

	大いにあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
A 将来のキャリア形成に意欲的である(n=2442)	43.0%	51.0%	5.4%	0.5%
B 将来のキャリアイメージが明確である(n=2438)	14.3%	56.5%	27.8%	1.4%
C 学生生活全般に意欲的である(n=2436)	25.0%	64.6%	10.0%	0.4%
D 基礎学力が高い(n=2435)	9.7%	51.2%	37.0%	2.2%
E 専門知識・スキルが高い(n=2437)	7.3%	43.3%	45.6%	3.8%
F 社会人基礎力が高い(n=2435)	7.1%	54.9%	36.3%	1.7%
G 就職活動に強そうな印象がある(n=2433)	8.1%	51.8%	38.1%	2.1%

問28-2:本インターンシップに参加する学生の特徴について自由にお書きください。(自由記述)(抜粋)

■ 「1日」「2日～1週間未満(2～5営業日)」

- 「就職活動に入る前に何かをせねば」という思いを持っている学生が、比較的多い印象
- 普段の講義出席率が良く、まじめで就職活動に前向きな学生の参加が多いと感じる
- どちらかというとも将来のキャリアイメージが湧かず不安を抱き、まず一歩動いてみようという気持ちで参加する学生が多いように感じる
- 真摯に取り組む意欲は持っているが、自信がないので授業(実習)を通して学びたいと考えている
- 将来のキャリアイメージが明確であり、意欲的な学生もいる一方で、自分に対して自信がない・将来のキャリアイメージが全くなく、不安だから参加をして自分の殻を破りたいという学生の層も一定数参加している
- 成績上位で、コミュニケーション能力も高く、活発である
- 選択科目として位置づけられているので、意識の高い学生が参加している傾向がある
- 本学の中ではまじめで素直なタイプ。最初はコミュニケーション力が必ずしも高くない

■ 「1週間以上2週間未満(6～10営業日)」

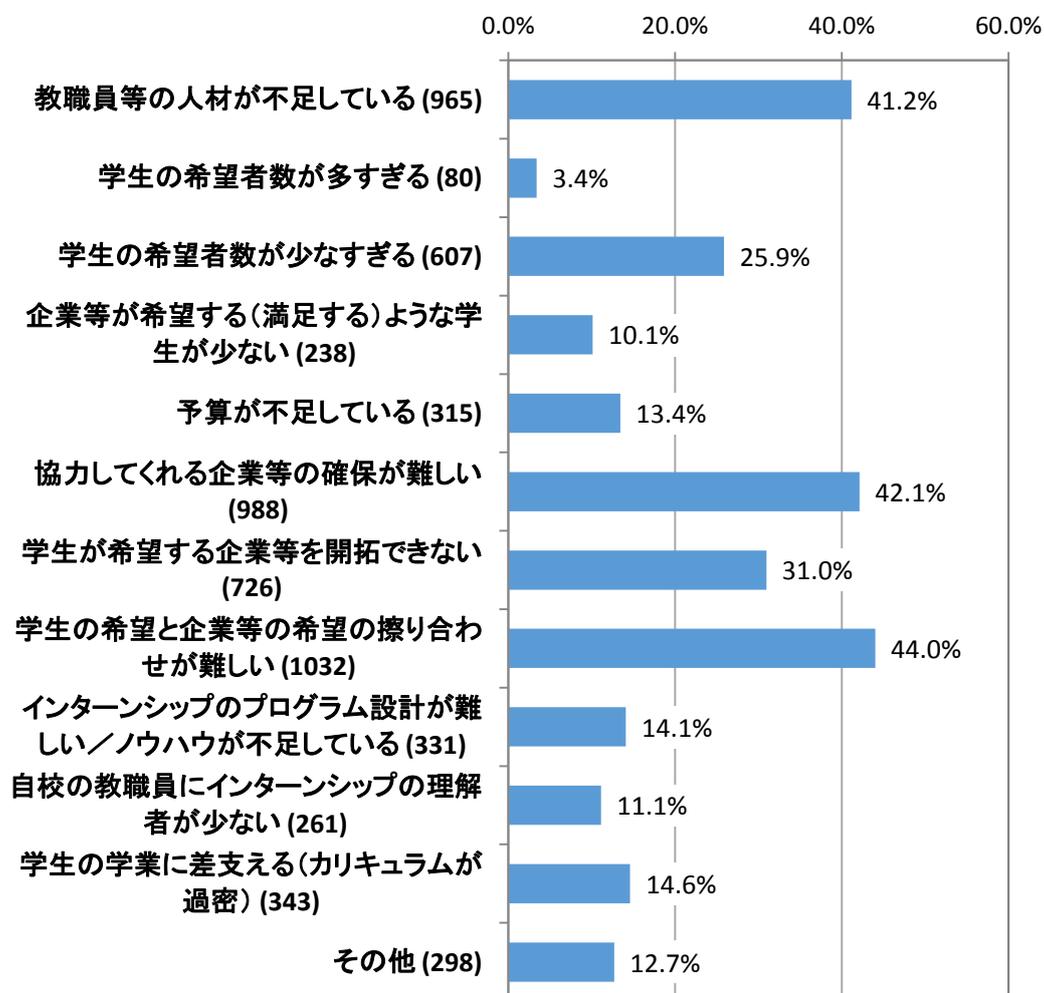
- 志望業界・企業等の仕事理解や社会人の働き方を把握し、今後の就職活動に高い意識を持って積極的に活かそうとする姿勢が見られる
- 非常に積極的で、実施後の振り返り活動(レポート内容)が充実している
- 現段階では絞りきれない業種や仕事への理解を深める機会としたいと考える学生
- 本学部の企業実習は必修科目のため、学生間の意識に差がある
- 法曹の仕事の実際を肌で感じようとする意欲を持ち、且つ実際に感じ取ってくる学生
- 将来のキャリア形成に意欲的な学生と、単に単位が欲しいだけの学生に二極化している
- 2年生で参加する学生はとくに学修意欲が高い
- 進学か就職か迷っている学生が、就職のイメージをつかむために参加するケースが多い

■ 「2週間以上(11営業日)1か月未満」「1か月以上3か月未満」「3か月以上」

- 共同生活におけるチームワークを築くことが出来、また、積極的に外国人とコミュニケーションを取る学生
- 将来のキャリア形成に関して意欲はあるが、一人で行動にすることに不安のある学生
- 研究の遂行に必要な専門知識や実験技術等の習得に意欲のある学生
- ファッション関連に特化しているため、職種が明確であって意欲が高い学生が多い
- 非常に意欲のある学生か、単位の不足した学生
- 社会に出て働くということに純粋に興味を持ち、現在の自分がどのような力を発揮できるのか知りたいと感じて積極的に希望企業への実習に参加する意欲的な学生が多い
- 1・2年生が参加主体のため、このインターンシップを良い機会にし、今後のキャリアについて目標や意識を高めたいという学生が多い。また、長期の海外留学には参加できなくても、何らかの形で海外経験を持ちたいという学生が参加する傾向がある
- 全体として学業はじめ全般的に積極的で意欲の高い学生が多い。ただし、企業等学外と何かを実施した経験のある者は少ない。男女比は女性が多い(これまで16人中15人が女子)

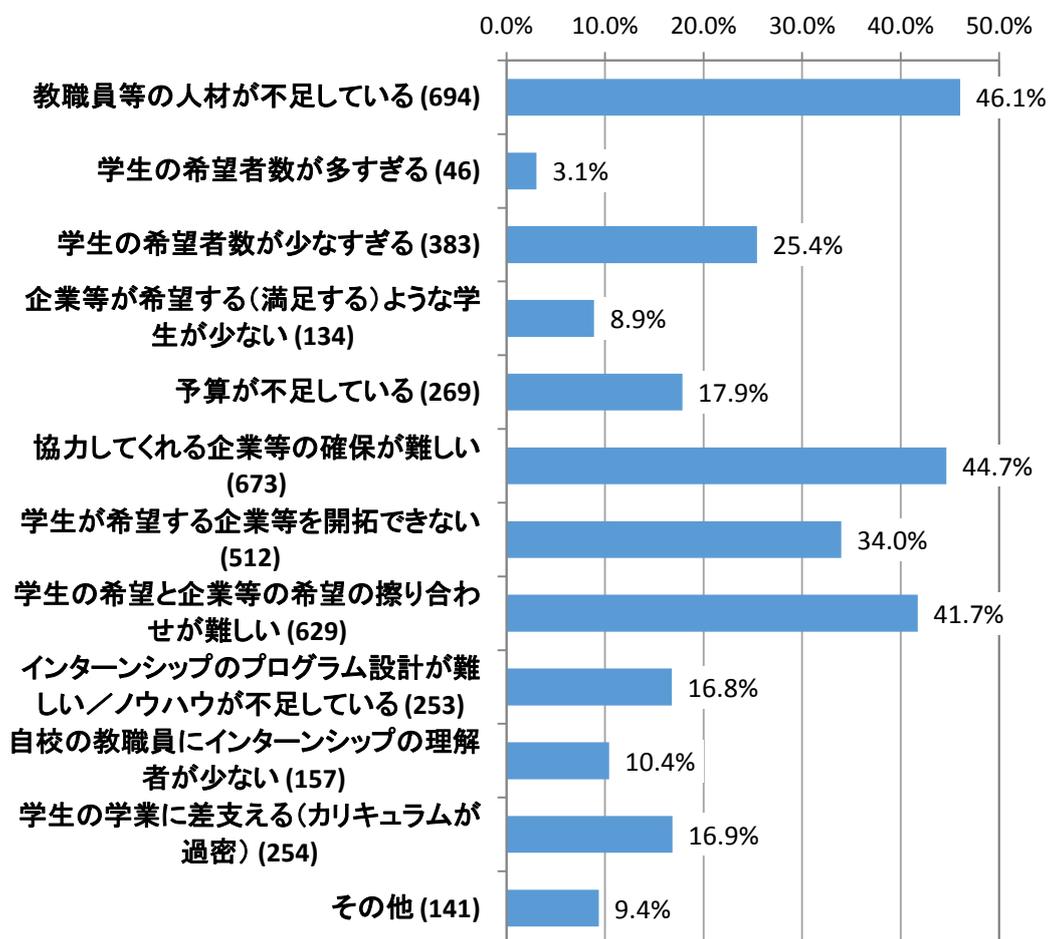
問30:本インターンシップを行う上での問題点・課題についてお答えください。(あてはまるものすべてを選択してください)

図表 5-38 インターンシップを行う上での問題点・課題 (n=2345)



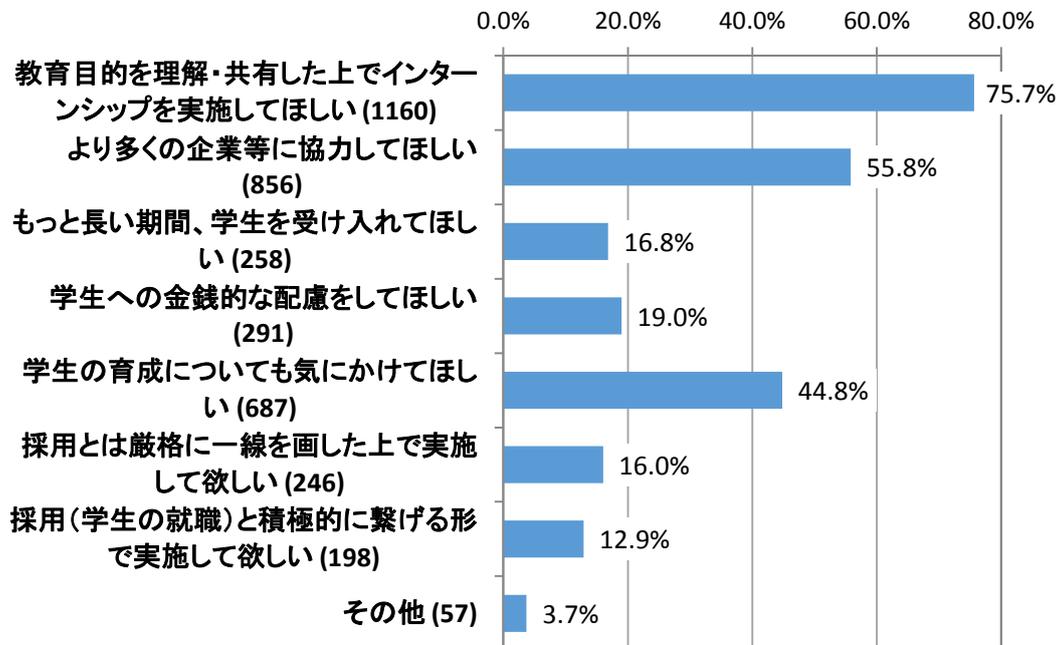
問33: 貴学部・組織等においてインターンシップを今後、発展させる上での課題や問題点についてお答えください。(あてはまるものすべてを選択してください)

図表 5-3 9 インターンシップを発展させるうえでの課題・問題点 (n=1507)



問34-1:インターンシップを行う上での企業等への期待についてお答えください。(あてはまるものすべてを選択してください)

図表 5-40 企業等への期待 (n=1533)

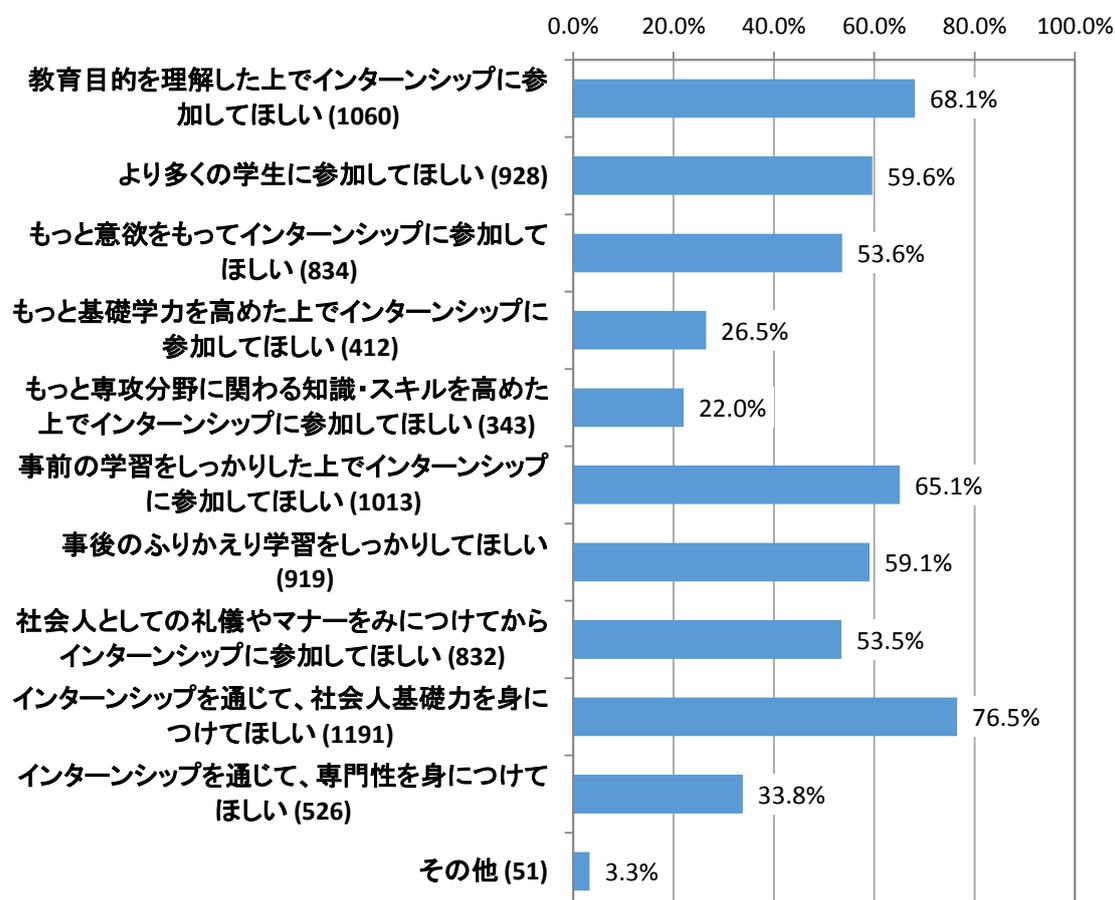


問34-2:この他、企業等への期待がありましたらご自由にお書きください。(自由記述)(抜粋)

- 学生は、インターン先企業への将来的な関心を少なからず示していると思われることから、その期待度を考慮して積極的な企業 PR を行ってほしい
- 地方大学の学生はどうしてもインターンシップ参加に伴う経済的負担が大きくなるため企業側から参加に伴う交通費、宿泊費を受入先に一部補助していただきたい
- 単位認定対象(5日間以上)のインターンシップ実施期間を定期試験終了後の夏季休業(8/11~9/30)としているが、調整期間が長い企業等の場合は学生が他の予定を計画しにくいいため、実施日を早めに提示していただくことをご検討願いたい
- 業務だけでなく、その土地(地元)で暮らすことにも目を向けさせるようなコミュニケーションをとっていただくこと
- インターンシップという名のもとに会社説明のみを行うケースが多く見受けられる。実習・問題解決を行わないものは、「インターンシップ」と呼ばないでほしい
- 学生を「お客さん」扱いは不要である。学生の至らないところ、認識不足のところは社員に対するのと同様に、厳しく指導していただきたい
- 受入にあたって企業が選考を行う場合、なるべく結果が早く出ると助かります。参加希望の企業が複数あったものの選考期間が重なるので一社しか希望せず、そこに落選して結局どこにも参加できなくなったという学生がいます
- 労力の確保が目的になっている企業があるので改善していただきたい
- インターンシップ内容を事前に知らせて欲しい
- 受入担当部署と配属先部署との情報共有・連携を密に行っていただきたい
- インターンシップは企業にとっても主たる業務ではないため、対応がおざなりな場合がある。契約書類や、研修計画書、研修後の評価書等の作成、手続きがややもすると滞りがちであり、実施に支障を来す。このようなことがないように配慮されたい
- 学生からなかなか注目されない業界・企業様には、学生にとって魅力的に感じられるようなインターンシッププログラムを検討・提示してほしい
- アルバイトで学費や生活費を得るためにインターンシップに参加できない学生が多いので、有償型インターンシップの受入先を確保したい。また運動部所属学生が練習や試合に出席しながらインターンシップができるよう、夜間型インターンシップも検討していただきたい
- 学生のインターンシップ実施およびその内容と、企業における就職の採用活動が関連づくこと、学生の就職活動時期が実質的に今以上に長くなる可能性が高く、学生の学業に差し支える
- 個人情報の取扱いには十分に注意してほしい
- 働くことの充実感とともに、就職に当たって覚悟すべきこと(辛さ)等についても併せて理解できる場を設けていただければ、学生にとってはより学べる場となると思います
- 労働力としてだけでなく、学生の成長を意識してインターンシップを実施いただける企業が増えることを期待している
- 学校側が期待するものと企業側が期待するものの、共通点と相違点をそれぞれ理解した上で、お互いに無理することなく、支え合う関係を構築したい
- インターンシップで企業が必要とする人物像や能力などを学生に伝えてもらえればと思う。また、それに伴う実習内容を検討してもらえればと思う。企業と教育現場とが win-win の関係になるように、日本らしいインターンシップの形を考える機会がもてればよいと思う
- 東京本社の手企業は、地方にある大学の在学者が不利にならないよう対応していただきたい
- 1、2年生の受入の拡大をお願いしたい

問35:インターンシップを実施するにあたり、学生への期待・要望についてお答えください。
 (あてはまるものすべてを選択してください)

図表 5-4 1 学生への期待・要望 (n=1556)



問36・問41:企業等の公募型インターンシップについての下記のA~Fの考え方について、それぞれ貴学部・組織等の考えとして選択肢の中から最も近いものを選んで下さい。

図表 5-4 2 企業等の公募型インターンシップについて

<インターンシップを実施している>

	大いにあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
A 学生の職業意識醸成の良い機会となる(n=1538)	58.3%	38.0%	2.8%	0.9%
B 学生の学習意欲向上の良い機会となる(n=1531)	31.3%	48.3%	18.6%	1.8%
C 学生の学修深化の良い機会となる(n=1528)	23.5%	47.6%	26.2%	2.7%
D 学生の就職先確保の良い機会となる(n=1529)	15.4%	49.0%	30.9%	4.8%
E 学生の学業の妨げとなる(n=1527)	3.3%	24.8%	53.4%	18.5%
F 学生の安全性確保に不安がある(n=1527)	5.1%	32.4%	49.6%	12.9%

図表 5-4 3 企業等の公募型インターンシップについて

<インターンシップを実施していない>

	大いにあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
A 学生の職業意識醸成の良い機会となる(n=1048)	44.8%	48.0%	6.2%	1.0%
B 学生の学習意欲向上の良い機会となる(n=1048)	19.2%	50.7%	26.8%	3.3%
C 学生の学修深化の良い機会となる(n=1047)	17.7%	47.0%	30.7%	4.7%
D 学生の就職先確保の良い機会となる(n=1046)	18.5%	51.9%	27.2%	2.4%
E 学生の学業の妨げとなる(n=1047)	7.3%	44.0%	39.6%	9.1%
F 学生の安全性確保に不安がある(n=1046)	5.2%	40.9%	46.4%	7.6%

**問36・41:その他具体的な内容・ご意見がございましたら下記にご記入ください。(自由記述)
(抜粋)**

■学生の職業意識醸成の良い機会となる

- 一部に、就職のための説明会をインターンシップと称して学生を勧誘している企業がある。多少は採用活動の側面が入ってくるのは仕方がないと思うが、それがほとんどでは困る。学生に対する教育であり、ボランティアであるという認識を企業側には十分に求めたい
- 採用活動の一環としてのインターンシップが活性化する現状において、より教育的観点からの就業体験として、就活年次から離れた低年次でのインターンシップを活性化させることが、結果的に就活年次でのインターンシップの意義を高めることになると思います。低年次からのインターンシップ実施についても、是非検討を希望します
- インターンシップを企業独自に行っている都市部の大企業へは、地方から応募しても選考されない場合も多く、希望が叶わない学生も多くいる
- 現代の学生は両親の職業すら関心をもたず、どこで何をして働いているのかも知らない場合が多い。こうした状況下で、働くことの意義や職業意識の醸成を実際のインターンシップを通して体得することはきわめて重要である
- 企業等の公募型であっても単位認定の有無にかかわらず、学習評価結果を本人へ伝えてほしい

■学生の学習意欲向上の良い機会となる

- 学校と連携のない公募型でもインターンシップの効果にあまり差はないものと思います。しかし、学校にも募集案内をいただければ、興味のある学生の目に触れる機会を設けられるため、学生に選択の機会を与える意味で助かります
- 課題解決型や企画提案型のインターンシップは、一定期間の熟成期間を置いて、成果発表の場を設けることで、学習意欲の向上や学修深化につながる傾向にある
- 現在のところ、公募型インターンシップは期間が1~2日と短いため、学生の学業の妨げにはなっていない。むしろ、職業意識醸成の良い機会となっているようだ
- 学生時代の経験は全てキャリア形成過程である

■学生の学修深化の良い機会となる

- 企業等の公募型インターンシップは、大学が依頼するインターンシップとは異なるので、実施主体である企業等が責任を持って保険加入手続き（一般の(1)災害傷害保険 (2)損害賠償責任保険）をしてほしい
- アルバイトと差異のないプログラムを実施している企業があるように感じるので、該当する企業は、業界理解、業務体験ができる内容にしていきたい
- 採用目的、会社説明会的なインターンシップに呼ばないでいただきたい
- インターンシップの事前学習で、業界研究やビジネスマナーについて学んでいるが、そのことが実際の現場ではどのように使われているのか、仕事の裏側はどうなっているのかを体験することで、自分の将来について真剣に考える良い機会となっている。そのため、その業界の華やかな部分を体験するのではなく、新入社員がどのような仕事を任されるのか、実態に則した実習内容を体験することが効果的である
- 出来れば、長期休業期間等、授業に差支えない時期に行ってほしいと思います

■学生の就職先確保の良い機会となる

- インターンシップにおける知っている知らないレベルのコネで就職することが出来るとしたら問題かもしれないが、人生の師ともなるべき人との出会いやインターンシップの中で様々な失敗を通して、相互理解したら、恋愛結婚のように就職したくなる、受け入れたいくなる。仮にその企業に就職できなくても、労働市場においてはとても魅力手な人財に映るように思われる
- 大学を通さないということで、より積極的で、意欲的な学生が集まる傾向もあるため、並行して行っていただきたい
- 実習が、公共交通機関で通うには 1 時間に一本程度しかない、車でしか通にくいなどの場所は、安全面の観点から避けていただきたい
- 1day インターンシップは、「青田刈り」の印象もある。同時に、人気企業はこうしたインターンシップへの参加を勧めている実態もある。大学としては悩ましいところであろう
- 公募型インターンシップでは、日程・条件などを企業と個別調整することが難しく、応募しても倍率が高く選考を突破する可能性が低い。必修科目としてインターンシップを実施する場合は、公募型インターンシップの増加が必ずしも機会の増加につながるわけではない

■学生の学業の妨げとなる

- 授業のある期間に行われるインターンシップは学業の妨げとなる場合があるので、長期休暇中に行ってほしい
- インターンシップ募集のご案内をいただくことが間々あり、学生たちに参加を呼びかけておりますが、スケジュールが確定しており、参加したくても日程調整がつかないため、断念する学生が多いのは残念なところです
- 実施対象となる学年や実施時期などに、学習上の留意と配慮をいただきたい
- インターンシップの意義・目的について改めて確認していただきたい
- インターンシップの開催時期と学生実習とが重複するケースがあるため、企業によっては開催日等の調整を考慮いただきたい

■学生の安全性確保に不安がある

- 学生の事故などの安全性には十分注意して欲しいと思う
- 特に海外インターンシップに派遣する場合、学生の安全確保に不安があり、突発的な事件・事故にあわないか不安である
- 公募で参加する学生は、事前に申し出していない場合、保険に未加入で参加しても大学側で把握しづらいため不安がある
- 公募型インターンシップで学生が刺激を受けるのは良いと考えるが、ブラックインターンシップなどに学生が巻き込まれていないか危惧する。そのため、企業から大学に実習内容等を連絡する仕組みがあると良いのではないかと考える
- 実習先が辺鄙な場所にある学校なので、学生の実習の帰り、日が落ちるのが早いため、帰りの安全が心配である

問37:インターンシップを実施するにあたり、行政に望む支援や要望がありましたらご自由にお書きください。(自由記述)(抜粋)

■大学

- 採用活動の前段として企業が行うインターンシップに対して否定的ではないが、co-op型教育として、大学主導の長期プログラムに協力頂ける企業が増加してほしいと感じている。企業側が無理なく本来的なインターンシップを受け入れられるような支援を行ってほしい
- 現状では、インターンシップを母集団形成の一環とするかしないかが企業によって異なり、学生に不安を与えているため、今後対応について検討いただきたい
- 土・日曜、夏休み、冬休み等、授業に支障のない時期に実施してほしい
- 企業側として理系学生がどちらかと言えばメリットが多いと思われるが、文系学生に中・長期のインターンシップを推奨するに当たり企業側の受入れが相当負担が見受けられる。この課題・問題を取り上げ改善願いたい。理想は外国(欧米諸国)のように推奨する重要性は理解できる
- インターンシップに参加する学生は今現在、自費で参加している。インターンシップに参加する学生に対しては補助金を出してくれるなどすると、もっとインターンシップに参加する学生が増加するのではないかとと思われる
- 行政は、インターンシップそのものについて、大学機関に過度の負荷を与えないことを希望する
- 採用活動の一環としてのインターンシップが活性化する現状において、インターンシップと採用・就職活動とを分断することについては、企業等と学生、双方の立場からすれば実際的でないという印象を受けます。今後のインターンシップの展開としては、より教育的観点からの就業体験として、就活年次から離れた低年次でのインターンシップを活性化させることが、結果的に就活年次でのインターンシップの意義を高めることになると考えます。低年次からのインターンシップ活性化について、是非支援の強化を要望します
- 文系のインターンと理系の特に技術者を育成するような学科学生とはインターンの質が異なるように思いますので、その辺りを企業へ指導と支援をお願いしたい

■大学院

- インターンシップが教育活動の一環として行われること、言い換えれば、それは教育(的)体験活動であることへの理解と認識を、企業等と共有できる環境を整えて行って欲しい
- 行政自身が社会生活にかかわる多様な現場を持っているわけであるから、もっと積極的に学生を受け入れるようにしていただきたい。質量ともに拡充し、体制も整えてほしい
- インターンシップの教育効果向上を目的とした専門職員確保や企業訪問、調査、大学間交流、研究会などのために支援を頂きたい
- 予算面での継続的な支援
- 学生の宿泊費・交通費に対する補助
- 留学生がインターンシップをしやすいようにビザの就労条件の緩和(インターンにおいて週40時間働けるよう)をして頂きたい。日本語を話せない外国人留学生がインターンシップをしやすいよう、英語対応できるよう企業に対しての啓もう活動を推進して頂きたい
- 学生の教育として有効な2ヶ月以上のインターンシップを推奨すべき、これに関しては、学生と企業間でのテーマや期間等の大学としてのマッチング作業が欠かせない。これに対する支援が望まれる

- 教育的なインターンシップを享受できるのは、都会の学生の方が圧倒的に機会も多いと思われるため、地方の学生も参加できるような仕組みや制度を地方にも作っていただきたい。金銭面や距離的にも負担が大きいため、補助があれば助かる

■短期大学

- 人件費含む運営費の協力や、実務の受け皿の開拓のための産業界への働きかけ。また首都圏の大学に通う学生が帰省にあわせて参加（Uターンインターンシップ）できるよう周知するための情報提供
- 学生への交通費等の補助、巡回指導の交通費等の直接的な援助があればよい
- 有償インターンシップについて、どのように実施すればよいかわからない。補助金対象になるのか、実施方法など基準のようなものを設定していただきたい
- インターンシップを受け入れる企業のメリットの啓発活動をおこなっていただきたい
- 必修科目にしない限り学生の意識は低く、希望者は少ないのが現状。修業年限の短い短期大学の学生たちへインターンシップの有効性を効果的に伝えるシステムの整備が急務である
- インターンシップは四大主流で短大生は NG の場合が目立つ現状でもあります。大学生として1つに考えて頂き、より多くの学生にチャンスを与えたいです
- それぞれの大学の成り立ち・地域・専門により、対応が異なるので、画一した対策などを作成する前に、実態をしっかりと見据えたうえで、学生に有利な支援をしていただきたい
- 中高でのキャリア教育の導入で職業体験を実施する中学・高校が増えている。しかしキャリア教育全般に当てはまるが、中学、高校、大学等のステップの体系化ができていない。各教育段階におけるインターンシップの目的や学習到達目標を教育行政として明示して欲しい

■高等専門学校

- インターンシップ＝採用選考にならないような行政指導を期待する
- 就職の広報解禁期間以外でも採用を伴わない情報発信を中小企業がしやすいような規制緩和を検討してほしい
- 地域の行政は、地域の活性化を目指しているのだから、地元企業が活性化につながるインターンシップへの協力があると有難い。例えば、地元企業でのインターンシップの受入可否や受入内容を集約して情報提供をしてもらえると助かる
- 企業訪問や地元中小企業のインターンシップについての相談を受けたことを踏まえると、中小企業へのインターンシップ支援が必要だと考えています。特に製造業や技術系の企業について知識や想いがある行政関係者が、地元中小企業のインターンシップについての相談窓口になってもらうことで様々な社会問題を改善できるという可能性を感じています
- 就職協定を守らず、専攻科2年の4月前に内々定を出す企業があるが、受かった学生は明らかに勉学に集中できなくなってしまう。一方で、1年の夏に行うインターンシップは、学生にとって企業を知る良いチャンスである。就職協定を守りながら、学生を指導育成するようなインターンシップとなるよう、行政は企業を指導したり補助したりしたらどうか
- 米国のように長期インターンシップを受け入れると、税制上の優遇措置（控除額拡大）などの金銭的なインセンティブを設け、積極的な受け入れ拡充につながる施策をしてほしい
- 公的機関では旅費や宿泊費の補助がないのがほとんどである。企業の場合は平均すると半額程度の支援があり、公的機関についても、配慮いただけるとありがたい
- 県から、地元企業のインターンシップに参加することを、実費の半額補助などの施策によって促していただけていますが、補助申請の手続きが煩雑であり、実費全額補助の大企業からの募集が増えてきているなかで、学生に地元企業をあまり強くは勧められないのが現状

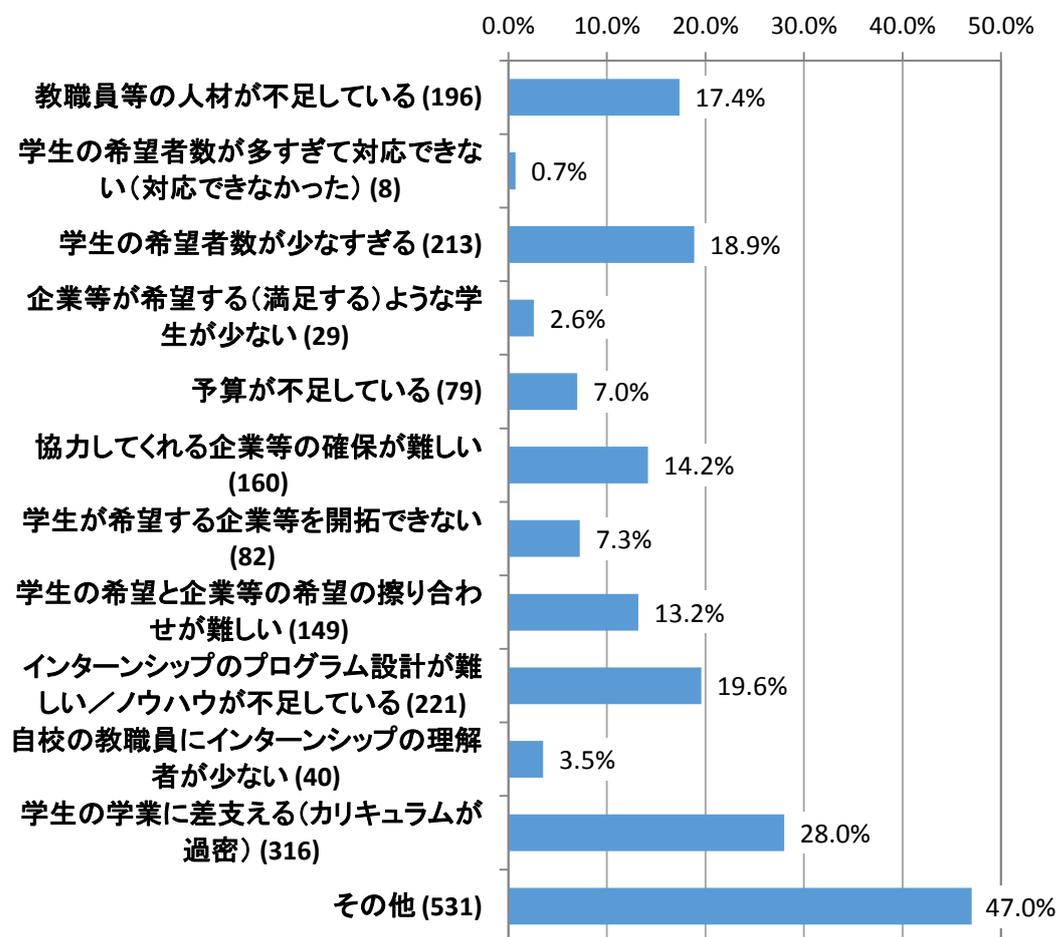
問42:インターンシップについて、企業への要望や、行政に望む支援や要望がありましたらご自由にお書きください。(自由記述)(抜粋)

- インターンシップを就職活動の一環としてとらえるのではなく、若者を国全体で育てる就業支援活動の一環としてとらえ、インターンシップを積極的に実施する企業については、国として何らかの優遇措置や補助等で支援することも必要。さらに企業側も若い人から違った観点での刺激を受ける絶好の機会としてとらえ、企業活動の一環として取り組めば実施するメリットも生まれるように思う
- 特定の大学だけではなく、多くの大学や多様な人材をインターンシップに参加できるようにして頂ければと考えております。そのような指導を行政には要望致します
- 技術立国を目指して、大学院生のインターンシップを含め、産学連携を積極的に進めるのであれば、行政には、できるだけ参画できる大学院が多くなるような振興策を立てて欲しいと思います
- 企業がどのような人材を求めているのか、そのために大学でどのような能力を身につけてほしいのかを発信するに留まらず、それがすべての学生に「届く」ような「産学連携」を求めます
- 大学は、学生に、労働法制で保障されている労働者の権利教育を事前に実施すべきだ。他方、文部科学省／厚生労働省は、インターンシップ実施企業に、労働法制遵守のため、使用者(雇用主)の義務教育を実施すべきだ
- 企業、行政ともに積極的に推進する姿勢を明確にし、行政はインターンシップを受け入れる企業等に補助金を出す等の具体的支援をすることを望む
- インターンシップは就業体験として貴重なものであり、学生が働く喜びに目覚める貴重な機会であるが、場合によっては学生が企業から不利益な取り扱いを受けることによって、企業のみならず社会に対する不信感を募らせることも見受けられるようである。優位で強い立場にあるという企業の自覚と、行政の指導が大いに期待される場所である
- これからの少子高齢化時代を考えると、若年労働力たる学生の社会参加は、日本社会にとって、今以上に重要なものになっていく。彼らがやる気を持って会社に入り、イキイキと仕事ができるように、大学としても取り組んでいかなくてはいけないと考えている。行政や企業としても、サポートして頂きたいし、最大限の機会をとらえて、多くの学生に職場体験ができるように取り組んで頂くことを希望します
- 大学での教育内容と社会において企業が求める人材のニーズにミスマッチがあるように感じる。大学と企業があるいは社会が人材育成について同一の方向性を向くようなトップでの議論(教育再生会議や中央教育審議会での論議)を希望する
- 後継者を育てることが必要な地方の中小企業に対して人材確保の機会に繋がるような支援を行政に望みたい
- インターンシップに関する企業の理解は深まりつつあると思うが、学生の卒業後の就業を見据えて、今まで以上に多様で、企業にとっても有意義なインターンシップのプログラムを提供していただくことを希望する
- インターンシップを教育の一環とするのが大学側であるが、実施(企業)側はそのように割り切るわけにはいかない。就職先がすでに決まった学生へのインターンシップを実施したことがあったが、企業サイドでは「教育」ということで割り切るわけにはいかなかったようだ。特にインターンシップ内容が深化している際には、コンプライアンスの問題も出てきた。このあたりは、大学側でも学生に事前に明確に伝えていくべき

- キャリア教育は、職業観や職業に関する知識や技能を身につけさせるとともに、自らの力で生き方を選択する能力・態度を育てることが目的であり、インターンシップの参加有無により特定企業等の採用に有利になるなど就職活動の一環とすべきではない。一方で、大学が受入企業等を確保する必要性から、企業等側のメリットも限定的（本人許諾による採用情報の案内など）に配慮する必要はあると考える。これらインターンシップの目的や位置づけを明確にし、行政・大学・企業等で共有することが必要だと思う
- インターンシップが有意義な体験であることは確かだろう。一方で、現在の就職活動でさえ学生の学業の妨げとなっている側面が否めず、過度なインターンシップ参加の促進（強制）がさらなる学業の妨げになることも考えられる。大学生の本務が学業である以上、そうなるてしまつては本末転倒であろう
- 企業への要望：大学での取りまとめ、関与を求めることはご遠慮願いたい
- 官公庁への要望：①賠償責任について、官公庁と大学間の覚書によれば、大学側が責任を負うものとなっているが、インターンシップは受け入れる側が事故等に留意しながら行うものでもあること、また賠償責任の範囲内で業務担当をさせることが適切であると考えられることと鑑み、覚書の内容について検討いただきたい。②現状、官庁インターンシップは大学側で応募学生の書類取りまとめ等を行っているが、大学への業務負担が大きく、民間企業と同様学生から各官公庁への直接応募等手続きを簡素化していただきたい。行政に望む支援：形骸化した名ばかりインターンシップが横行し、学生の学業また就職活動等課外活動に不利益や不公平が生じる状況にならぬよう、行政の立場から各企業・社会に向けてご指導いただきたい
- 産官学で地域ごとのコンソーシアムを組んで、受入可能企業と参加希望学生との質的・量的なマッチングの最適化を図るようすべき。各大学・学部が個々に動いていると、結果的に企業・学生のどちらかが余り、お互いに機会を損失してしまう
- 大学における授業と研究のビジネス価値を理解し、進捗のあった学生を採用する基準を取り入れて欲しい。既に欧米、アジアでは有力国際会議での論文採択を応募の条件としている一流企業が増えている中で、わが国においては学術のビジネス利用センスが極めて後進的であるため国の行く末に不安を憤りを感じる
- 受入留学生向けのインターン企業の提供。例えば、日本の中小企業に留学生を受け入れてもらうことで外国人採用のノウハウやグローバルな新ビジネスの機会を得るチャンスにしてもらう。その際、中小企業では海外インターン生を受け入れにかかる費用（指導員の人件費、指導員への異文化理解の教育、インターン生の机等）がかかるため、行政で支援いただきたい
- 日本の短期集中型インターンシップでは、企業、大学お互いにメリットを感じられなくなっている。米国にあるような長期でのインターンシップを通じて就職していく制度、習慣が日本に馴染めば、インターンシップ促進のきっかけになりやすいと考える
- 「採用に関する指針」について、ルールを定めるならば、全ての企業が遵守する仕組みづくりが必要である。また、インターンシップの取扱いについては、学業に支障を与えないよう、企業と学生に利点がある制度作りをして欲しい。さらに、インターンシップに参加すれば、就職活動の準備ができていると勘違いする学生が見受けられる。学生の勘違いや、インターンシップの有効性について、大学及び企業が指導しなければならない
- 初等・中等教育の取組み改善が必要と考えます

問38-1 貴学部・組織等でインターンシップを実施していない理由(実施していたが止めた理由)についてお答えください。(あてはまるものすべてを選択してください)

図表 5-4 4 インターンシップを実施しない理由 (n=1129)

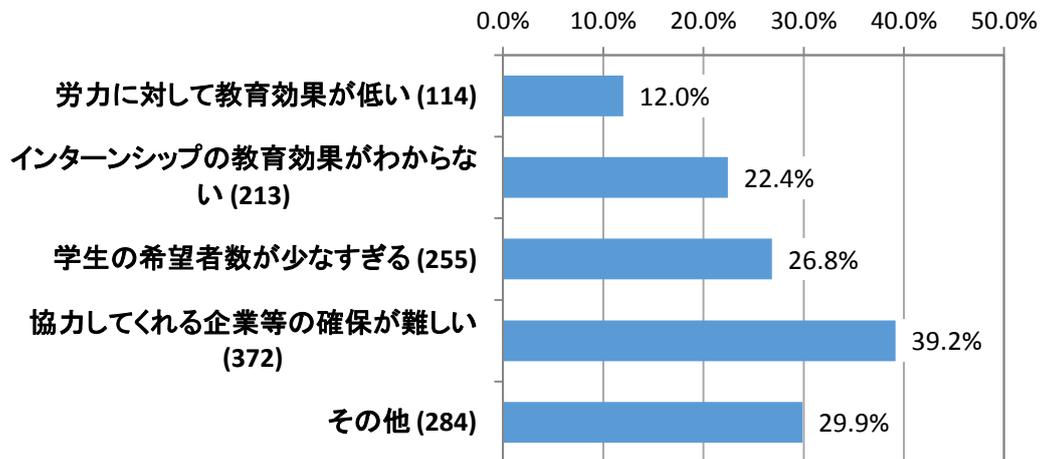


問38-2:この他、インターンシップを実施していない理由がありましたらご自由にお書きください。(自由記述)(抜粋)

- 学生の自主性を重んじているため
- 学生の資格・免許取得のための授業と実習に差し支えるため
- 企業から寄せられたインターンシップの案内は、学生に周知しており、そのインターンシップへの応募については学生の判断に委ねている。現状では、多くの学生がインターンシップに応募している。インターンシップにより学生が得る有意義な知見や体験もある一方で、授業や研究活動をないがしろにしてまでインターンシップに出席するという弊害も生じている。そのため、工学部・工学研究科の教育活動の一環としてインターンシップを強く推進するには至っていない
- 制度設計が遅れていることが原因。次年度より実施する
- 地方都市の場合、学生のニーズに応じた企業の実践が難しい
- 実験科目等、必修科目が多く、学生には時間がない
- 理学研究科で行うべき教育に、会社におけるインターンシップは、あまりそぐわない
- 受け入れ先が、インターンシップ受入について就職希望者を前提とする条件を提示するようになり、院生（大半が留学生）の希望との調整が困難となり、実施できない状況です
- インターンシップ科目について、専門分野を限定した開講のため履修希望者がなく、今のところ実施には至っていない
- 現在企業が提供してくれるプログラムは見学会程度で意味がないと判断。採用と連動している傾向があり、その意味が曖昧
- スケジュールの都合上、長期休業中の実施が望ましいが、1年次の夏季に向けては意識の醸成が不十分であること。以前実施していた冬季では、採用スケジュールの都合上、冬季に複数日程で受入が可能な企業が減少しており、現在は実施を止めている
- 外部の就職支援サイトを通じて、学生が自主的にインターンシップに参加するように指導しております
- 英文学専攻においてインターンシップ実習科目を設定しているが、学生の研究活動や高校の非常勤講師などのアルバイトに差し支えが生じるため希望学生がいらない状態であり、他の専攻も同様の理由により科目自体設定していない
- 毎年、開講はしているが学生からの申請（履修）がなかったため実施（実績）がありません
- 本学では、インターンシップへの参加は学生の自主性に委ねており、本学としては受入企業の開拓を積極的に行っていない
- 事前事後指導を含む教育効果のあるインターンシップの実施に当たっては、学生数に対し、それに対応する教職員等の人材が圧倒的に不足している。十分なマッチングやプログラム設計も現状は困難である
- 例年実施しているが、今年度は自治体主催のインターンシップにて参加する学生が多かったため、学校主催のインターンシップを希望する学生がいなかった
- 現在、大学では、クォーター制度が導入されており、学生が修業期間中に中・長期インターンシップをおこなうことは難しい。基本的に夏休みしか時間がとれないが、その期間にも集中講義や海外での語学研修などのスケジュールが入ってくるので、インターンシップ用の時間を確保するのが難しい

問40:インターンシップを大学が行うことについてのご意見をお答えください。(あてはまるものすべてを選択してください)

図表 5-4 5 インターンシップを大学が行うことについて (n=950)



問40: インターンシップを大学が行うことについてのご意見をお答えください。具体的な内容・ご意見をご記入願います。(自由記述)(抜粋)

- インターンシップの提供が、大学の行なうべき「教育」であるかには疑問がある。もちろん、その意義を全て否定するものではないが、あくまで就職に向けた学生サービスの一つであるように思われる
- インターンシップの教育的効果を測定するには卒業生に対するアンケートなどが必要だが実施するためのマンパワー及びノウハウが不足していると考える
- まずは企業がインターンシップで何を求めているのか、就職に対してどのような位置づけがあるのかが明確にならない限り、参加する学生は少ないと思われます。また、企業との日程調整が難しいと思われます
- 学生に対する、一般的な就職意欲向上の効果はあると思うが、理学部の学生として学ぶべき事とは違っている
- 短期大学部においては、カリキュラムが緻密なことや実習科目が充実しているということもあり、希望者が少ない
- アルバイト代わりにインターンシップの学生を利用するような実態が多々見受けられる。また、採用試験と同様に、企業優位の考え方や風潮が根強いため、学生が自分の意思を十分に表明できない場合も多いと思われます。大学としては送り出しに不安がある
- 早期のキャリア教育の重要性は感じているが、卒業研究などの大学での研究活動にも時間が必要であること、アルバイトで学費を工面している学生が少なからずいることから、参加者に結びつけることが難しく苦慮している
- 就業体験であり、学生の就職希望を完全に満たすわけではないため、難しい面がある
- 大学が主体となってインターンシップ先の斡旋を行うことは、担当教員への多大な負担を強いるため好ましくない。大学側はあくまでも企業のインターンシップ公募情報を学生に紹介するのみ程度しか現実的には行えない
- 教育効果のあるインターンシップについて、学内での理解の促進が必要と考える。学生数が多い分、理解（予算、人的資源）がないと大学全体（制度）として推進するのは難しい
- インターンシップに行ったことによる成果をどのように評価し、効果を見極めるのかが曖昧であると思う
- アクティブラーニングとしての教育効果が有ると思われますし、学生にとっても就職活動に有利に働くと思われます
- 学生の主体性に任せるべきである
- 大学が行うことで学生の意識が高まる側面もあるため、何らかの形で実施すべき
- 無給で就労経験することに、学生は興味を示さない。また、外国人留学生の場合、さらに興味を示さない。有給インターンシップについて、企業が支援を受けられる制度があると良い
- インターンシップをはじめとするキャリア教育の意義や大学教育全体に占める位置について、現在全学で具体的検討をおこなっている最中である。今少し考えてみたい
- 短大はカリキュラムが過密であることと、アルバイトをしている学生も多いことから、時間が取れないのが現状である
- 企業開拓において企業側もインターンシップが一巡した感覚がある。受入れのメリットを見出せておらず、受入れに積極的な企業は少ない
- 経年的に安定的な確保をすることが困難な場合も多く、また企業間での待遇内容にも差が生じる場合も多く、学生の不満にも繋がる

第6章 インターンシップの量的拡大・質的向上に向けて

インターンシップについては、その意義・重要性が近年強く認識され、「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）においてもインターンシップ支援体制の強化等が提言されるなどしている。そのような中、参加希望学生に比して受入企業の数が少ない（あるいは開拓が不足している）、大学の関与が不十分である場合があるなどの課題が指摘されており、今後のインターンシップにあたっては量的拡大・質的向上の両面が重要と考えられている。

本章では、この量的拡大・質的向上それぞれに対する課題と解決の方向性を整理した。また、インターンシップと同様に大学と企業が協同で取り組む「実習」を、参考として比較対象とした。

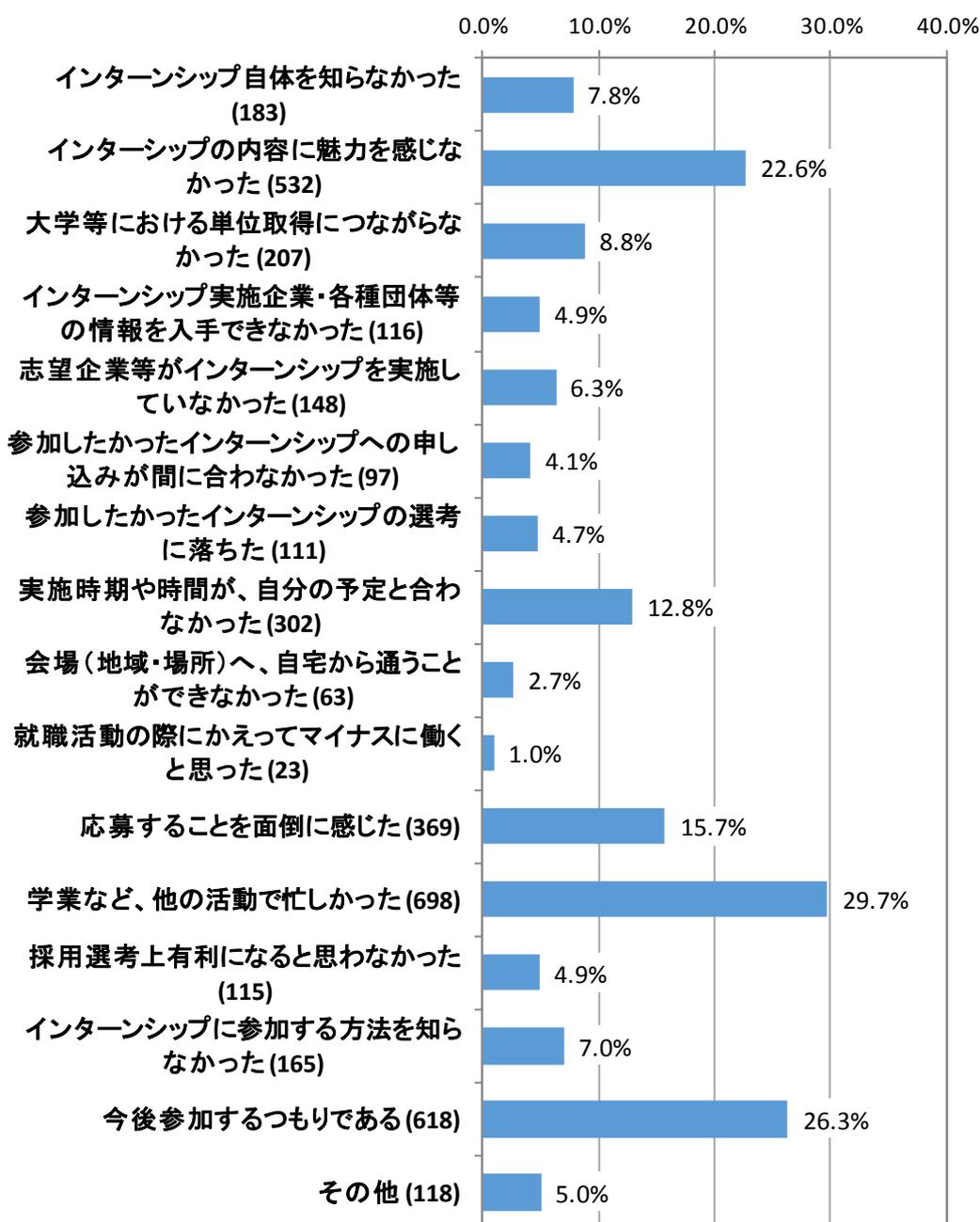
(1) 量的拡大の課題と解決策の方向性

① 学生

- 学生の「インターンシップに参加しなかった／していない理由（Q81）」を学生の属性別に見たところ、下記ア、イの傾向がみられた。
 - ア：学生におけるインターンシップ参加の主な阻害要因は「学業など、他の活動で忙しかった」「インターンシップの内容に魅力を感じなかった」の2つである（図表6-1）
 - イ：専攻分野別では特に「理学」「芸術」「社会科学・社会」「農学」などで「学業など、他の活動で忙しかった」が高い。また「保健」「教育」では「インターンシップ自体を知らなかった」が比較的高い。（図表6-3）
- 学生生活におけるインターンシップの優先順位が必ずしも高くないことを示唆している。その目的や期待成果等を明示し、インターンシップへのさらなる動機づけが肝要。また専門課程での正課内に組み込む等、他活動とインターンシップとをトレードオフではなく両立の関係にいかに関導けるかが量的拡大のカギになる。

Q81:あなたが現在通っている大学(短大・大学院)入学後(高専の方は高専入学以降)インターンシップに参加しなかった/していない理由をお答えください。(いくつでも)

図表 6-1 インターンシップに参加しなかった理由 (n=2353)



図表 6-2 インターンシップに参加しなかった/していない理由<学校種別>

		全体	インターンシップ自体を知らなかった	インターンシップの内容に魅力を感じなかった	大学等における単位取得につながらなかった	インターンシップ実施企業・各種団体等の情報を入手できなかった	志望企業等がインターンシップを実施していなかった	参加したかったインターンシップへの申し込みが間に合わなかった	参加したかったインターンシップの選考に落ちた	実施時期や時間が、自分の予定と合わなかった
回答者全体		2353 1.64	183 7.8%	532 22.6%	207 8.8%	116 4.9%	148 6.3%	97 4.1%	111 4.7%	302 12.8%
学校種別	大学1、2年生	383 1.30	41 10.7%	31 8.1%	23 6.0%	16 4.2%	11 2.9%	4 1.0%	6 1.6%	18 4.7%
	大学3年生	655 1.74	43 6.6%	147 22.4%	62 9.5%	35 5.3%	43 6.6%	32 4.9%	39 6.0%	95 14.5%
	大学4～6年生	871 1.71	53 6.1%	255 29.3%	92 10.6%	45 5.2%	62 7.1%	41 4.7%	41 4.7%	140 16.1%
	大学院生	244 1.81	12 4.9%	75 30.7%	15 6.1%	7 2.9%	20 8.2%	15 6.1%	17 7.0%	36 14.8%
	短大+高専	200 1.49	34 17.0%	24 12.0%	15 7.5%	13 6.5%	12 6.0%	5 2.5%	8 4.0%	13 6.5%
	回答者全体		2353 1.64	63 2.7%	23 1.0%	369 15.7%	698 29.7%	115 4.9%	165 7.0%	618 26.3%
学校種別	大学1、2年生	383 1.30	2 0.5%	1 0.3%	18 4.7%	64 16.7%	1 0.3%	31 8.1%	227 59.3%	5 1.3%
	大学3年生	655 1.74	27 4.1%	9 1.4%	104 15.9%	187 28.5%	25 3.8%	47 7.2%	202 30.8%	41 6.3%
	大学4～6年生	871 1.71	26 3.0%	10 1.1%	186 21.4%	281 32.3%	66 7.6%	47 5.4%	95 10.9%	48 5.5%
	大学院生	244 1.81	4 1.6%	2 0.8%	41 16.8%	120 49.2%	18 7.4%	12 4.9%	33 13.5%	15 6.1%
	短大+高専	200 1.49	4 2.0%	1 0.5%	20 10.0%	46 23.0%	5 2.5%	28 14.0%	61 30.5%	9 4.5%

図表 6-3 インターンシップに参加しなかった/していない理由<主な分野別>

	全体	インターンシップ自体を知らなかった	インターンシップの内容に魅力を感じなかった	大学等における単位取得につながらなかった	インターンシップ実施企業・各種団体等の情報を入手できなかった	志望企業等がインターンシップを実施していなかった	参加したかったインターンシップへの申し込みが間に合わなかった	参加したかったインターンシップの選考に落ちた	実施時期や時間が、自分の予定と合わなかった	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数
回答者全体	2353	183	532	207	116	148	97	111	302	
	1.64	7.8%	22.6%	8.8%	4.9%	6.3%	4.1%	4.7%	12.8%	
主な分野別	人文科学	432	17	114	35	22	21	19	73	
		1.77	3.9%	26.4%	8.1%	5.1%	5.3%	4.9%	16.9%	
	社会科学・社会	383	20	120	32	12	26	25	18	
		1.71	5.2%	31.3%	8.4%	3.1%	6.8%	6.5%	4.7%	
	理学	153	7	38	10	10	4	7	11	
		1.74	4.6%	24.8%	6.5%	6.5%	2.6%	4.6%	7.2%	
	工学・工業	258	15	59	27	17	16	18	23	
		1.65	5.8%	22.9%	10.5%	6.6%	6.2%	7.0%	8.9%	
	農学	85	4	19	3	1	9	3	10	
		1.75	4.7%	22.4%	3.5%	1.2%	10.6%	3.5%	11.8%	
	保健(医・歯・薬・看護等)	387	58	41	44	17	27	9	9	
		1.47	15.0%	10.6%	11.4%	4.4%	7.0%	2.3%	2.3%	
	商船	14	1	5	2	3	0	2	2	
		1.50	7.1%	35.7%	14.3%	21.4%	0.0%	14.3%	14.3%	
	家政	67	1	15	7	4	6	0	1	
	1.72	1.5%	22.4%	10.4%	6.0%	9.0%	0.0%	1.5%		
教育	247	35	50	21	15	11	5	3		
	1.57	14.2%	20.2%	8.5%	6.1%	4.5%	2.0%	1.2%		
芸術	66	5	18	8	3	10	2	3		
	1.70	7.6%	27.3%	12.1%	4.5%	15.2%	3.0%	4.5%		
教養	30	2	3	2	1	3	0	0		
	1.13	6.7%	10.0%	6.7%	3.3%	10.0%	0.0%	0.0%		
その他	231	18	50	16	11	13	5	12		
	1.59	7.8%	21.6%	6.9%	4.8%	5.6%	2.2%	5.2%		
	全体	会場(地域・場所)へ、自宅から通うことができなかった	就職活動の際にかえってマイナスに働くと思った	応募することを面倒に感じた	学業など、他の活動で忙しかった	採用選考上有利になると思わなかった	インターンシップに参加する方法を知らなかった	今後参加するつもりである	その他	
回答者全体	2353	63	23	369	698	115	165	618	118	
	1.64	2.7%	1.0%	15.7%	29.7%	4.9%	7.0%	26.3%	5.0%	
主な分野別	人文科学	432	10	4	96	150	25	34	105	17
		1.77	2.3%	0.9%	22.2%	34.7%	5.8%	7.9%	24.3%	3.9%
	社会科学・社会	383	10	2	83	112	19	17	89	14
		1.71	2.6%	0.5%	21.7%	29.2%	5.0%	4.4%	23.2%	3.7%
	理学	153	5	2	31	59	10	11	36	6
		1.74	3.3%	1.3%	20.3%	38.6%	6.5%	7.2%	23.5%	3.9%
	工学・工業	258	7	2	34	60	9	13	95	3
		1.65	2.7%	0.8%	13.2%	23.3%	3.5%	5.0%	36.8%	1.2%
	農学	85	3	1	16	28	4	3	30	0
		1.75	3.5%	1.2%	18.8%	32.9%	4.7%	3.5%	35.3%	0.0%
	保健(医・歯・薬・看護等)	387	8	7	25	110	12	28	103	31
		1.47	2.1%	1.8%	6.5%	28.4%	3.1%	7.2%	26.6%	8.0%
	商船	14	0	0	0	1	0	1	4	0
		1.50	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%	7.1%	28.6%	0.0%
	家政	67	4	2	6	21	2	6	27	1
	1.72	6.0%	3.0%	9.0%	31.3%	3.0%	9.0%	40.3%	1.5%	
教育	247	6	1	30	72	20	34	42	20	
	1.57	2.4%	0.4%	12.1%	29.1%	8.1%	13.8%	17.0%	8.1%	
芸術	66	2	0	2	25	1	2	17	4	
	1.70	3.0%	0.0%	3.0%	37.9%	1.5%	3.0%	25.8%	6.1%	
教養	30	0	0	3	1	1	2	10	1	
	1.13	0.0%	0.0%	10.0%	3.3%	3.3%	6.7%	33.3%	3.3%	
その他	231	8	2	43	59	12	14	60	21	
	1.59	3.5%	0.9%	18.6%	25.5%	5.2%	6.1%	26.0%	9.1%	

②企業

- 「学生をインターンシップとして受け入れる上での課題や問題点(Q33)」を、属性別ならびに「学生募集ルート(Q3)」別に見た。
- ア：企業におけるインターンシップ受け入れの二大課題は「社内調整」と「人員・実習場所確保」である。小項目を見ると「受け入れ部署の確保」と「指導担当者の確保」が大きい。(図表6-4、図表6-5、図表6-6)
- イ：「採用に繋がらない」ことを挙げる企業も一定数存在。小項目を見ると「インターンシップ参加者が自社への就職を希望しない」が圧倒的に高い。(図表6-7)
- ウ：業種別では、建築業で「社内調整」、情報通信・運輸・郵便業で「社内人員・実習場所の確保」の割合が特に高い。(図表6-8)
- エ：規模別では、300人未満の中小企業では「社内人員・実習場所の確保」、300人以上1000人未満の中堅企業では「社内調整」の割合が特に高い。(図表6-9)
- オ：学生募集ルート毎に見ると、「大学依頼」が「自社独自」「協議会」に比べて特に二大課題を挙げる企業の割合が顕著に高い。(図表6-10)
- **インターンシップを実際に行う「場」の確保が最大課題。企業の受け入れを拡大するためには、「現実的な受け入れ体制の整備」の支援が必要ではないか。**
- **インターンシップ実施の課題は業種や規模によっても異なっており、それぞれに則したきめ細やかなサポートが求められるのではないか。**
- **インターンシップの量的拡大のためには、インターンシップからの採用を解禁にすべきという声があるが、現場の課題は「学生が就職を希望しない」であり、より魅力的なインターンシップを実施することが先決ではないか。**
- **大学からの働きかけで行う場合は、協議会などのコーディネーターとも連携しながら、企業の主体性をより引き出すことが肝要ではないか。**

「学生をインターンシップとして受け入れる上での課題や問題点（Q33）」を属性別並びに「学生募集ルート（Q3）」別に見た。

問33:学生をインターンシップとして受け入れる上での課題や問題点について、該当する番号すべてに○をつけてください。※なお、はじめに(1)大項目について該当する番号すべてに○を付けて頂き、(1)で○を付けた項目については(2)小項目へのご回答(該当する項目のすべてに○)もお願い致します。

問3:貴社でのインターンシップはどの機関を通じて実施されましたか。該当する番号すべてに○をつけてください。

図表 6-4 学生をインターンシップとして受入れる上での課題や問題点

	全体	社内調整が難しい	社内の人員・実習場所の確保が困難	費用負担が大きい	プログラムの企画・立案のノウハウがない	参加学生の募集・選考が難しい	プログラムの運営が難しい	採用に繋がらない	その他
回答者全体	455 2.39	293 64.4%	262 57.6%	49 10.8%	109 24.0%	123 27.0%	81 17.8%	143 31.4%	28 6.2%

図表 6-5 学生をインターンシップとして受入れる上での課題や問題点

「社内調整が難しい」

	全体	社内の理解形成が難しい	受入れ部署の確保が難しい	両方
回答者全体	291 100.0%	45 15.5%	180 61.9%	66 22.7%

図表 6-6 学生をインターンシップとして受入れる上での課題や問題点

「社内の人員・実習場所の確保が困難」

	全体	指導担当者の確保が難しい	場所や備品等の確保が難しい	両方
回答者全体	262 100.0%	164 62.6%	36 13.7%	62 23.7%

図表 6-7 学生をインターンシップとして受入れる上での課題や問題点

「採用に繋がらない」

	全体	インターンシップ参加学生が自社への就職を希望しない	採用を目的としたインターンシップ実施が禁じられている	両方
回答者全体	141 100.0%	93 66.0%	30 21.3%	18 12.8%

図表 6-8 学生をインターンシップとして受入れる上での課題や問題点

<業種別>

	全体	社内調整が 難しい	社内の人員・ 実習場所の 確保が困難	費用負担が 大きい	プログラムの 企画・立案の ノウハウがない	参加学生の 募集・選考が 難しい	プログラムの 運営が難し い	採用に繋が らない	その他	
回答者全体	437 2.38	278 63.6%	249 57.0%	46 10.5%	104 23.8%	119 27.2%	78 17.8%	137 31.4%	27 6.2%	
業種別	建設業	47 2.64	37 78.7%	26 55.3%	4 8.5%	11 23.4%	19 40.4%	11 23.4%	14 29.8%	2 4.3%
	製造業	152 2.53	102 67.1%	89 58.6%	22 14.5%	39 25.7%	39 25.7%	35 23.0%	50 32.9%	8 5.3%
	情報通信・運 輸・郵便業	58 2.24	35 60.3%	37 63.8%	5 8.6%	9 15.5%	14 24.1%	10 17.2%	16 27.6%	4 6.9%
	卸売・小売業	74 2.38	47 63.5%	39 52.7%	8 10.8%	23 31.1%	21 28.4%	12 16.2%	21 28.4%	5 6.8%
	金融・保険業	31 1.97	14 45.2%	15 48.4%	4 12.9%	6 19.4%	6 19.4%	5 16.1%	9 29.0%	2 6.5%
	サービス業	65 2.22	34 52.3%	39 60.0%	3 4.6%	14 21.5%	18 27.7%	4 6.2%	26 40.0%	6 9.2%
	その他	10 1.90	9 90.0%	4 40.0%	0 0.0%	2 20.0%	2 20.0%	1 10.0%	1 10.0%	0 0.0%

図表 6-9 学生をインターンシップとして受入れる上での課題や問題点

<従業員規模別>

	全体	社内調整が 難しい	社内の人員・ 実習場所の 確保が困難	費用負担が 大きい	プログラムの 企画・立案の ノウハウがない	参加学生の 募集・選考が 難しい	プログラムの 運営が難し い	採用に繋が らない	その他	
回答者全体	455 (2.39)	293 (64.4%)	262 (57.6%)	49 (10.8%)	109 (24.0%)	123 (27.0%)	81 (17.8%)	143 (31.4%)	28 (6.2%)	
従業員 規模別	300名未満	102 (2.45)	63 (61.8%)	70 (68.6%)	10 (9.8%)	32 (31.4%)	22 (21.6%)	19 (18.6%)	28 (27.5%)	6 (5.9%)
	300名以上	156 (2.54)	104 (66.7%)	89 (57.1%)	19 (12.2%)	43 (27.6%)	44 (28.2%)	35 (22.4%)	54 (34.6%)	9 (5.8%)
	1000名未満	129 (2.30)	82 (63.6%)	68 (52.7%)	11 (8.5%)	25 (19.4%)	39 (30.2%)	23 (17.8%)	44 (34.1%)	5 (3.9%)
	1000名以上	49 (1.90)	28 (57.1%)	22 (44.9%)	6 (12.2%)	4 (8.2%)	14 (28.6%)	1 (2.0%)	11 (22.4%)	7 (14.3%)
	5000名未満	19 (2.68)	16 (84.2%)	13 (68.4%)	3 (15.8%)	5 (26.3%)	4 (21.1%)	3 (15.8%)	6 (31.6%)	1 (5.3%)
	5000名以上									
	不明									

図表 6-10 学生をインターンシップとして受入れる上での課題や問題点

<募集ルート別>

	全体	社内調整が 難しい	社内の人 員・実習場 所の確保が 困難	費用負担が 大きい	プログラムの 企画・立案 のノウハウ がない	参加学生の 募集・選考 が難しい	プログラムの 運営が難し い	採用に繋が らない	その他	
回答者全体	411 2.42	269 65.5%	217 52.8%	54 13.1%	82 20.0%	135 32.8%	56 13.6%	163 39.7%	17 4.1%	
募集 ルート 別	大学依頼の み	93 2.67	70 75.3%	55 59.1%	8 8.6%	19 20.4%	25 26.9%	20 21.5%	49 52.7%	2 2.2%
	大学依頼な し	223 2.32	137 61.4%	110 49.3%	30 13.5%	48 21.5%	79 35.4%	25 11.2%	77 34.5%	12 5.4%
	並存	95 2.39	62 65.3%	52 54.7%	16 16.8%	15 15.8%	31 32.6%	11 11.6%	37 38.9%	3 3.2%

※募集ルートは実施しているインターンシップの日数によって複数回答としており、1社につき1件として回答したものと数値が異なる。

③大学

- 「インターンシップを今後発展させるうえでの課題や問題点（問 33-1）」を組織の種類（問 1）別に見た。

ア：「教職員の人材不足」「協力企業の確保難」を挙げる大学等は半数近くに上る。（図表 6-1 1）

イ：特に「大学キャリアセンター」でその割合が高い。（図表 6-1 1）

→ 今後大学を基軸にインターンシップを拡大するためには、担当教職員の確保や企業開拓の支援がカギとなる。

問33-1:貴学部・貴組織においてインターンシップを今後、発展させるうえでの課題や問題点についてお答えください。(あてはまるものすべてを選択してください)

図表 6-1 1 貴学部・組織等においてインターンシップを今後、発展させるうえでの課題や問題点 <大学/学校種別>

	全体	教職員等の 人材が不足 している	学生の希望 者数が多 すぎる	学生の希望 者数が少 すぎる	企業等が希 望する(満 足する)よ うな学生 が少ない	予算が不足 している	協力してく れる企業等 の確保が難 しい
回答者全体	1493	688	44	381	134	267	668
	2.75	46.1%	2.9%	25.5%	9.0%	17.9%	44.7%
学校 種別	大学・学部	651	294	19	184	48	297
		2.69	45.2%	2.9%	28.3%	7.4%	45.6%
	大学・研究科	253	92	7	62	11	61
		2.40	36.4%	2.8%	24.5%	4.3%	24.1%
	大学・キャリアセン ター等	310	166	8	86	42	55
		3.23	53.5%	2.6%	27.7%	13.5%	17.7%
	短期大学・学科	97	50	3	28	17	19
		2.89	51.5%	3.1%	28.9%	17.5%	19.6%
	短期大学・専攻科	10	1	1	3	0	0
		2.00	10.0%	10.0%	30.0%	0.0%	0.0%
	短期大学・キャ リアセン ター等	37	25	1	13	8	1
		3.49	67.6%	2.7%	35.1%	21.6%	2.7%
	高等専門学校・本 科	82	39	5	1	5	14
	2.32	47.6%	6.1%	1.2%	6.1%	17.1%	
高等専門学校・専 攻 科	44	12	0	4	2	11	
	2.20	27.3%	0.0%	9.1%	4.5%	25.0%	
高等専門学校・キャ リアセン ター等	9	9	0	0	1	4	
	3.78	100.0%	0.0%	0.0%	11.1%	44.4%	

	全体	学生が希望 する企業等 を開拓でき ない	学生の希望 と企業等の 希望の擦り 合わせが難 しい	インター ンシップの プログラム 設計が難 しい/ノ ウハウが不 足している	自校の教職 員にインター ンシップの理 解者が少な い	学生の学業 に差支える (カリキュ ラムが過密)	その他
回答者全体	1493	509	620	252	156	251	140
	2.75	34.1%	41.5%	16.9%	10.4%	16.8%	9.4%
学校 種別	大学・学部	651	219	256	104	67	51
		2.69	33.6%	39.3%	16.0%	10.3%	17.1%
	大学・研究科	253	60	83	33	27	32
		2.40	23.7%	32.8%	13.0%	10.7%	12.6%
	大学・キャリアセン ター等	310	133	153	69	48	62
		3.23	42.9%	49.4%	22.3%	15.5%	20.0%
	短期大学・学科	97	34	39	18	6	20
		2.89	35.1%	40.2%	18.6%	6.2%	20.6%
	短期大学・専攻科	10	1	5	1	0	2
		2.00	10.0%	50.0%	10.0%	0.0%	20.0%
	短期大学・キャ リアセン ター等	37	17	13	12	5	12
		3.49	45.9%	35.1%	32.4%	13.5%	32.4%
	高等専門学校・本 科	82	30	45	7	1	7
	2.32	36.6%	54.9%	8.5%	1.2%	8.5%	
高等専門学校・専 攻 科	44	11	21	7	1	5	
	2.20	25.0%	47.7%	15.9%	2.3%	11.4%	
高等専門学校・キャ リアセン ター等	9	4	5	1	1	0	
	3.78	44.4%	55.6%	11.1%	11.1%	0.0%	

(2) 質的充実の課題と解決策の方向性

学生が得るインターンシップの成果を高めるレバレッジは何か。

学生、企業、大学それぞれによる「学生の成果」が、実施上の様々なアクションでどのような特徴を示しているのか分析した。

① 学生

- 学生による「インターンシップの成果 (Q42・Q74)」について、「直接指導担当者 (Q26・Q58)」「目標設定の有無 (Q27・Q59)」「目的すり合わせの有無 (Q28・Q60)」「事前事後教育の有無 (Q29・Q61)」「事前教育の内容 (Q30・Q62)」「事後教育の内容 (Q31・Q63)」「フィードバックの有無 (Q32・Q64)」「フィードバックの根拠 (Q33・Q65)」との構成比を見たところ、以下のような特徴が見られた。
 - ア：直接指導担当者について、「担当者がいない」場合は、『キャリア関連』～『就職関連』の全てのグループで、「大いに成果がある」と回答した割合が低く、成果実感の抑制要因となることがわかる。(図表6-12)
 - イ：設定目標の共有について、そもそも「目標を設定していない」場合は、いずれのグループでも値が低く、成果実感の抑制要因となる。(図表6-13)
 - ウ：目的のすり合わせについても、「目的のすり合わせは行わなかった」のグループで値が低く、抑制要因となる。(図表6-14)
 - エ：フィードバックについても、「フィードバックは受けていない」のグループの値が低く、抑制要因となる。(図表6-18)
 - オ：『業界・企業研究関連』『就職関連』の成果を高めるためには、学生と企業との密なコミュニケーションがあればよいが、その他の教育的な成果を高めるためには、学生・企業・大学の三者のコミュニケーションが必要である。(図表6-13)
 - カ：事前事後教育がない場合の、学生の成果実感は、いずれのグループでも低い。(図表6-15)
 - キ：事前と事後のうち、特に事後教育が学生の成果実感を高めている。(図表6-15)
- 事前事後教育の内容を見ると、「事前の目標設定」「振り返りや評価を踏まえた次期活動計画の設計」の値が総じて高め。学習の一環としての事前事後教育が、学生の成果実感を高めているのではないか。
- 『キャリア関連』『学習・スキル獲得関連』の成果実感を高めるためには、大学による実習中の訪問指導も有効である。

※図表 6-1 2～図表 6-1 9は「大いに成果があった」の構成比を示す。

Q42・Q74:このインターンシップでどのような成果が得られましたか。以下の項目それぞれについて、該当するものをお選びください。

Q26・Q58:あなたがこのインターンシップを行った部署であなたを直接指導したのは誰ですか。(いくつでも)

図表 6-1 2 どのような成果が得られたか×直接指導した人物

		全体	キャリア関連	学習・スキル獲得関連	業界・企業研究関連	人脈形成関連	就職関連
全体		1083	28.2%	19.4%	28.7%	17.1%	26.7%
直接指導者	一般社員クラス	660	28.9%	18.9%	30.6%	16.7%	28.9%
	係長・主任・リーダークラス	495	30.2%	21.5%	32.3%	18.6%	30.8%
	課長・課長と同等クラス	216	36.2%	24.5%	36.9%	23.6%	36.3%
	部長・部長と同等クラス	132	35.5%	25.0%	34.7%	24.2%	37.1%
	役員・役員と同等クラス以上	77	37.4%	25.0%	36.1%	33.1%	31.8%
	その他	29	29.7%	17.2%	22.8%	22.4%	12.1%
担当者はいなかった		49	17.1%	12.5%	15.5%	12.2%	16.3%

Q27・Q59:このインターンシップに参加する前に、インターンシップを通じて何を得るのか等、自らの目標設定を行いましたか。また企業等、大学等に共有しましたか。(ひとつだけ)

図表 6-1 3 どのような成果が得られたか×参加前に、自らの目標設定を行ったか。また企業大学等に共有したか

		全体	キャリア関連	学習・スキル獲得関連	業界・企業研究関連	人脈形成関連	就職関連
全体		1083	28.2%	19.4%	28.7%	17.1%	26.7%
設定した目標の共有先	企業等・大学等の双方	264	38.0%	32.5%	35.8%	28.0%	35.0%
	企業等あり、大学等なし	212	31.7%	23.2%	37.2%	22.4%	35.8%
	大学等あり、企業等なし	59	23.4%	14.5%	15.3%	13.6%	16.1%
	企業等・大学等いずれもなし	247	27.9%	14.5%	29.6%	13.0%	25.5%
目標を設定していない		301	18.5%	10.2%	18.3%	8.0%	15.9%

Q28・Q60:このインターンシップに参加する前に、大学等、企業等とインターンシップの目的のすり合わせを行いましたか。(ひとつだけ)

図表 6-14 どのような成果が得られたか×参加前に、大学企業等と目的のすり合わせを行ったか

		全体	キャリア関連	学習・スキル獲得関連	業界・企業研究関連	人脈形成関連	就職関連
全体		1083	28.2%	19.4%	28.7%	17.1%	26.7%
目的のすり合わせ対象	大学等、企業等の双方	180	39.3%	33.7%	36.4%	29.4%	35.6%
	大学等のみ	96	23.5%	20.7%	23.3%	17.2%	24.5%
	企業等のみ	203	34.1%	23.6%	37.1%	22.7%	32.5%
目的のすり合わせは行わなかった		604	23.7%	13.5%	24.4%	11.6%	22.4%

Q29・Q61:このインターンシップ開始前と終了後に大学等で教育を受けましたか。(ひとつだけ)

図表 6-15 どのような成果が得られたか×インターンシップ開始前と終了後に大学等で教育を受けたか

		全体	キャリア関連	学習・スキル獲得関連	業界・企業研究関連	人脈形成関連	就職関連
全体		1083	28.2%	19.4%	28.7%	17.1%	26.7%
事前事後教育の有無	事前教育のみ	238	25.9%	18.4%	25.1%	15.1%	21.6%
	事後教育のみ	53	29.4%	29.4%	31.3%	27.4%	35.8%
	事前事後教育両方	204	36.8%	29.6%	29.9%	24.0%	30.9%
事前事後教育なし		588	26.1%	15.4%	29.5%	14.6%	26.4%

Q30-Q62:このインターンシップ開始前に受けた教育内容についてお答えください。(いくつでも)

図表 6-16 どのような成果が得られたか×インターンシップ開始前に受けた教育内容

		全体	キャリア関連	学習・スキル獲得関連	業界・企業研究関連	人脈形成関連	就職関連
全体		442	30.9%	23.6%	27.3%	19.2%	25.9%
事前教育の内容	インターンシップ全般の概要に関する説明	360	31.6%	24.8%	28.0%	20.6%	26.3%
	インターンシップ全般の目的意識を高める指導(キャリア講座等)	209	34.5%	27.3%	30.2%	22.0%	29.2%
	ビジネスマナー講習(挨拶等)	264	33.2%	24.7%	28.2%	19.5%	26.1%
	このインターンシップ参加にあたっての注意事項の説明(機密保持や就業規則遵守等)	197	36.5%	29.0%	32.1%	22.8%	30.7%
	インターンシップ先の企業等や関連業界についての研究	95	43.8%	32.3%	34.7%	30.0%	38.9%
	インターンシップ参加中の大学等による訪問指導についての説明	70	46.9%	35.9%	35.7%	29.3%	41.4%
	プレゼンテーション技法	49	40.4%	35.9%	34.7%	30.6%	45.9%
	レポート作成技法	56	45.0%	38.5%	35.0%	34.8%	46.4%
	このインターンシップにおける自分自身の目標設定(インターンを通じて得たいこと等)	91	47.3%	37.2%	38.0%	31.3%	40.7%
	その他	7	51.4%	38.8%	40.0%	28.6%	42.9%

Q31・Q63:このインターンシップ終了後に受けた教育内容についてお答えください。(いくつでも)

図表 6-17 どのような成果が得られたか×インターンシップ終了後に受けた教育内容

		全体	キャリア関連	学習・スキル獲得関連	業界・企業研究関連	人脈形成関連	就職関連
全体		257	35.3%	29.6%	30.2%	24.7%	31.9%
事後教育の内容	インターンシップの実施効果を高める指導(キャリア講座等)	109	39.1%	32.2%	32.5%	24.8%	35.3%
	インターンシップ先の企業等や関連業界についての研究	72	49.2%	39.5%	43.6%	32.6%	49.3%
	インターンシップの成果についての報告・発表	141	37.0%	30.9%	31.5%	24.8%	33.0%
	インターンシップ内容の振り返り、プレゼンテーション	131	40.3%	33.3%	33.4%	26.0%	34.4%
	レポートの作成・提出	126	39.0%	32.0%	32.4%	25.0%	32.9%
	インターンシップの振り返りや評価を踏まえた次期学修計画の設計	45	50.2%	41.9%	39.6%	35.6%	42.2%
	自分自身が設定した目標に対する振り返り	72	45.6%	36.1%	37.5%	35.4%	41.0%
	その他	3	40.0%	19.0%	40.0%	0.0%	16.7%

Q32・Q64:このインターンシップ終了後に、企業等の担当者や大学等の教職員からインターンシップ内容についての評価等をフィードバックされましたか。(ひとつだけ)

図表 6-18 どのような成果が得られたか×インターンシップ内容についての評価等をフィードバックされたか

		全体	キャリア関連	学習・スキル獲得関連	業界・企業研究関連	人脈形成関連	就職関連
全体		1083	28.2%	19.4%	28.7%	17.1%	26.7%
フィードバック元	企業等の担当者から直接	454	33.8%	24.0%	35.0%	22.6%	37.3%
	大学等の教職員から	90	24.9%	20.3%	21.8%	17.2%	18.3%
	企業等および大学等の双方	68	35.0%	27.9%	25.0%	21.3%	29.4%
フィードバックは受けていない		471	22.5%	13.5%	24.4%	11.3%	17.6%

Q33-Q65:このインターンシップに対するフィードバックは、どのような評価に基づいたものでしたか。(いくつでも)

図表 6-19 どのような成果が得られたか×フィードバックはどのような評価に基づいたものか

		全体	キャリア関連	学習・スキル獲得関連	業界・企業研究関連	人脈形成関連	就職関連
全体		612	32.6%	23.9%	32.0%	21.7%	33.7%
評価方法	企業等の担当者によるチェック	357	36.8%	27.3%	36.9%	23.2%	38.2%
	成果報告会のプレゼン内容	296	36.7%	25.6%	40.1%	25.3%	42.4%
	レポートの内容	188	35.3%	28.0%	32.8%	24.5%	36.2%
	知識・技能・態度等を測定するアセスメントテスト	75	38.1%	32.0%	35.5%	26.7%	46.7%
	事前学習の習得度	53	40.4%	31.3%	34.3%	27.4%	56.6%
	事後学習の習得度	63	41.0%	31.7%	34.3%	28.6%	52.4%
	実習中の訪問指導	39	42.1%	33.0%	36.9%	25.6%	47.4%
	その他	2	40.0%	14.3%	40.0%	25.0%	0.0%
わからない		24	15.8%	14.9%	20.8%	10.4%	20.8%

② 企業

- 企業による「学生のインターンシップの成果（問9-(2)）」について、「実施計画（工程表）の作成状況（問16）・伝達状況（問17）・伝達タイミング（問18）」「インターンシップ指導者の役職（問20）」「終了後のフィードバックの状況（問21）」「事前教育の内容（問22）」「事後教育の内容（問23）」「学生の評価方法（問24）」「実施目的のすり合わせの有無（問28）・その内容（問28a）」「目的に沿ったプログラム設計の有無（問29）・その方策（問29a）」「振り返り活動の有無（問29）・その他活動への連携（問30a）」との構成比を見たところ、以下のような特徴が見られた。
 - ア：企業から見た場合も、「フィードバックなし」「事前教育なし」「事後教育なし」は、いずれも学生の成果に対する評価が低い傾向がある。これらの活動が学生の成果を高める可能性があることが窺える。（図表6-24、図表6-25）
 - イ：インターンシップの実施目的の大学とのすり合わせの有無については、『キャリア関連』から『就職関連』の5グループ全てにおいて、「すり合わせを行っている」企業の方が、学生の成果に対する評価が高い。（図表6-28）
 - ウ：「実施目的に照らしたプログラム設計の有無」について、行っている企業の方が、評価が高い。（図表6-30）
 - エ：「インターンシップ実施後の学生の振り返り活動」について、行っている企業の方が、評価が高い。（図表6-32）
- **企業がインターンシップを行う場合、大学と目的のすり合わせを行い、それに照らしたプログラムを設計して、実施後に学生と振り返りをするのが、学生の成果を高めることに繋がるのではないか。**

※図表 6-20～図表 6-33 は「大いに成果がある」の構成比を示す。

問9:インターンシップの実施によって「(1)学生に期待すること」と「(2)実際の成果」を、以下に示すA～Vの項目それぞれについて、該当する番号に○をつけてください。

問16:インターンシップとして学生を受け入れるにあたって、事前に期間の最初から最後までの実施計画(工程表)を作成していますか。該当する番号ひとつに○をつけてください。

図表 6-20 どのような成果が得られたか×インターンシップの実施計画(工程表)を作成しているか

		全体	キャリア関連	学習・スキル 獲得関連	業界・企業 研究関連	人脈形成関 連	就職関連
全体		506	27.7%	10.8%	22.1%	8.3%	14.7%
あり	全部	366	30.6%	11.6%	24.4%	8.8%	15.2%
	一部	100	18.6%	7.6%	14.6%	6.6%	11.2%
なし		40	23.7%	12.4%	20.0%	7.9%	18.4%

問17:インターンシップの実施計画(工程表)を学生に伝えていますか。該当する番号ひとつに○をつけてください。

図表 6-21 どのような成果が得られたか×インターンシップの実施計画(工程表)を学生に伝えているか

		全体	キャリア関連	学習・スキル 獲得関連	業界・企業 研究関連	人脈形成関 連	就職関連
全体		504	27.8%	10.9%	22.0%	8.4%	14.7%
あり	全部	319	29.9%	11.9%	23.3%	7.9%	15.6%
	一部	144	23.8%	9.1%	18.5%	8.9%	11.4%
なし		41	25.1%	8.8%	23.6%	10.3%	19.2%

問18:インターンシップの実施計画(工程表)をいつ学生に伝えていますか。該当する番号ひとつに○をつけてください。

図表 6-22 どのような成果が得られたか×インターンシップの実施計画(工程表)をいつ学生に伝えているか

	全体	キャリア関連	学習・スキル獲得関連	業界・企業研究関連	人脈形成関連	就職関連
全体	467	27.8%	11.1%	21.7%	8.4%	14.2%
募集時	181	26.4%	10.0%	21.3%	8.7%	14.7%
参加学生の決定後、インターンシップ受入れ開始前まで	154	30.6%	15.2%	24.4%	9.5%	16.6%
インターンシップ受入れ開始後	113	25.7%	7.8%	17.9%	5.8%	9.4%
時と場合による	16	29.3%	8.6%	28.0%	13.3%	23.3%
その他	3	40.0%	9.5%	20.0%	0.0%	0.0%

問20:インターンシップを実施する際、学生へ直接指導等を行う担当者の役職について、該当する番号すべてに○をつけてください。

図表 6-23 どのような成果が得られたか×学生へ直接指導等を行う担当者の役職

	全体	キャリア関連	学習・スキル獲得関連	業界・企業研究関連	人脈形成関連	就職関連
全体	508	27.7%	10.8%	22.0%	8.3%	14.6%
一般社員クラス	393	30.5%	11.7%	24.2%	9.6%	16.4%
係長・主任・リーダークラス	348	30.2%	11.8%	22.0%	8.8%	14.7%
課長・課長と同等クラス	276	31.2%	12.0%	22.6%	9.4%	15.2%
部長・部長と同等クラス	113	30.0%	12.0%	22.9%	11.5%	13.8%
役員・役員と同等クラス以上	20	36.0%	12.1%	22.0%	10.0%	13.2%
その他	6	23.3%	16.7%	10.0%	8.3%	16.7%

問21:インターンシップ終了後に、参加した学生へ評価等のフィードバックはされていますか。該当する番号ひとつに○をつけてください。

図表 6-24 どのような成果が得られたか×参加した学生へ評価等のフィードバックはされているか

		全体	キャリア関連	学習・スキル 獲得関連	業界・企業 研究関連	人脈形成関 連	就職関連
全体		507	27.8%	10.8%	22.0%	8.3%	14.6%
フィード バック対 象	学生にのみ直接	176	31.3%	9.9%	27.4%	8.0%	18.2%
	学生なし、大学等あり	95	27.0%	14.1%	14.3%	6.0%	9.2%
	学生・大学等の双方	97	27.9%	17.0%	21.9%	10.4%	18.3%
フィードバックなし		139	23.6%	5.3%	20.4%	8.9%	11.2%

問22:インターンシップ開始前に行う教育内容について、該当する番号すべてに○をつけてください。

図表 6-25 どのような成果が得られたか×インターンシップ開始前に行う教育内容

		全体	キャリア関連	学習・スキル 獲得関連	業界・企業 研究関連	人脈形成関 連	就職関連
全体		508	27.7%	10.8%	22.0%	8.3%	14.6%
事前教 育の内 容	インターンシップ全般の概要 に関する説明	299	29.3%	13.0%	23.0%	9.2%	16.3%
	インターンシップ全般の目的 意識を高める指導(キャリア 講座等)	84	40.8%	16.4%	30.8%	10.4%	21.1%
	ビジネスマナー講習(挨拶等)	63	31.1%	17.9%	22.0%	7.9%	15.8%
	このインターンシップ参加に あたっての注意事項の説明 (機密保持や就業規則遵守 等)	240	32.2%	13.6%	23.9%	7.9%	14.7%
	自社や関連業界についての 研究	158	33.1%	13.9%	26.9%	7.2%	17.6%
	インターンシップ参加中の大 学等による訪問指導につい ての説明	6	20.0%	16.7%	10.0%	0.0%	0.0%
	プレゼンテーション技法	10	32.0%	15.7%	40.0%	15.0%	26.1%
	レポート作成技法	9	28.9%	19.0%	42.2%	16.7%	24.3%
	このインターンシップにおけ る学生自身の目標設定(イン ターンを通じて得たいこと等)	83	33.9%	18.2%	29.0%	11.6%	16.8%
その他	7	25.7%	4.1%	5.7%	14.3%	0.0%	
事前教育なし		152	23.7%	7.2%	19.6%	8.0%	12.8%

問23:インターンシップ終了時に行う教育内容について、該当する番号すべてに○をつけてください。

図表 6-26 どのような成果が得られたか×インターンシップ終了時に行う教育内容

		全体	キャリア関連	学習・スキル 獲得関連	業界・企業 研究関連	人脈形成関 連	就職関連
全体		507	27.7%	10.7%	21.9%	8.3%	14.5%
事後教 育の 内 容	学生の目的意識を高める指 導(キャリア講座等)	45	42.8%	16.5%	31.3%	14.4%	21.4%
	自社や関連業界についての 研究	40	36.5%	16.1%	27.5%	16.3%	18.0%
	インターンシップの成果につ いての報告・発表	153	35.1%	16.9%	25.4%	12.7%	18.7%
	インターンシップ内容の振り 返し、プレゼンテーション	175	33.9%	14.8%	28.8%	11.4%	18.2%
	レポートの作成指導・提出	101	29.7%	11.6%	16.3%	9.0%	13.6%
	学生自身が設定した目標に 対する振り返り	105	41.0%	17.2%	30.5%	11.5%	18.1%
	その他	7	45.7%	21.1%	25.7%	21.4%	28.6%
事後教育なし		191	18.6%	6.4%	17.3%	5.6%	9.1%

問24:インターンシップに参加した学生の評価方法について、該当する番号すべてに○をつけてください。

図表 6-27 どのような成果が得られたか×インターンシップに参加した学生の評価方法

		全体	キャリア関連	学習・スキル 獲得関連	業界・企業 研究関連	人脈形成関 連	就職関連
全体		507	27.8%	10.8%	22.0%	8.3%	14.6%
評価方 法	成果報告会の内容	100	35.6%	18.7%	31.1%	13.3%	17.1%
	レポートの内容	87	29.9%	15.8%	23.5%	14.9%	23.8%
	アセスメントテスト等の実施	1	40.0%	14.3%	40.0%	0.0%	100.0%
	事前学習に対する評価	3	73.3%	57.1%	86.7%	0.0%	66.7%
	事後学習に対する評価	7	54.3%	38.8%	40.0%	21.4%	28.6%
	インターンシップ参加中の評 価	289	30.5%	12.8%	22.9%	9.2%	14.6%
	その他	6	50.0%	11.9%	36.7%	16.7%	41.7%
評価なし		175	22.0%	6.8%	17.9%	4.3%	12.0%

問28: 貴社のインターンシップでは、大学等と実施目的のすり合わせを行っていますか。該当する番号ひとつに○をつけてください。

図表 6-28 どのような成果が得られたか×大学等と実施目的のすり合わせを行っているか

	全体	キャリア関連	学習・スキル獲得関連	業界・企業研究関連	人脈形成関連	就職関連
全体	496	27.7%	10.7%	22.1%	8.3%	14.8%
行っている	127	31.3%	18.6%	22.6%	9.9%	16.8%
行っていない	369	26.4%	8.0%	22.0%	7.8%	14.1%

問28a: 大学等との目的すり合わせのために実施していることについて、該当する番号すべてに○をつけてください。

図表 6-29 どのような成果が得られたか×大学等との目的すり合わせのために実施していること

	全体	キャリア関連	学習・スキル獲得関連	業界・企業研究関連	人脈形成関連	就職関連
全体	128	31.5%	19.2%	22.9%	9.8%	17.0%
大学等と担当者との事前の綿密なミーティング	40	32.5%	20.0%	21.1%	3.8%	12.8%
インターンシップ実施計画の事例の提示	78	34.5%	18.2%	24.1%	13.6%	18.2%
参加が決まった学生の要望を聞く	33	38.8%	23.9%	24.4%	13.6%	21.2%
インターンシップ期間中の教職員等の企業訪問受け入れ	48	27.5%	18.8%	20.4%	10.4%	13.7%
インターンシップ後の振り返りのミーティングの実施	13	35.4%	19.8%	26.2%	19.2%	7.7%
その他	2	0.0%	7.1%	30.0%	0.0%	0.0%

問29: 貴社のインターンシップでは、実施目的に沿った形でのプログラム設計を行っていますか(行えていますか)。該当する番号ひとつに○をつけてください。

図表 6-30 どのような成果が得られたか×実施目的に沿った形でのプログラム設計を行っているか

	全体	キャリア関連	学習・スキル 獲得関連	業界・企業 研究関連	人脈形成関 連	就職関連
全体	491	27.8%	10.9%	22.3%	8.5%	15.0%
行っている	350	31.4%	11.8%	24.8%	10.3%	17.0%
行っていない	141	18.6%	8.6%	15.9%	3.7%	10.0%

問29a: 実施目的に沿った形でのプログラムを構築するために実施していることは何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

図表 6-31 どのような成果が得られたか×実施目的に沿った形でのプログラムを構築するために実施していること

	全体	キャリア関連	学習・スキル 獲得関連	業界・企業 研究関連	人脈形成関 連	就職関連
全体	343	31.4%	11.9%	25.1%	10.6%	17.3%
他の企業等の事例の収集	179	32.9%	9.9%	27.5%	13.2%	17.3%
専門部署や専門スタッフの配置	118	32.6%	13.5%	22.5%	9.3%	16.7%
外部機関や専門コーディネーター等の活用	36	27.8%	11.6%	27.8%	12.5%	14.0%
受入れ先大学等との綿密なミーティングの実施	30	36.0%	21.0%	24.2%	5.0%	20.0%
自社の人材育成(研修)プログラムの中でのインターンシップの位置づけの検討	76	32.2%	17.1%	26.7%	11.2%	22.9%
その他	20	34.0%	15.8%	26.3%	7.9%	13.2%

問30:インターンシップ実施後に、学生の振り返り活動を行っていますか。該当する番号ひとつに○をつけてください。

図表 6-3 2 どのような成果が得られたか×インターンシップ実施後に、学生のふりかえり活動を行っているか

	全体	キャリア関連	学習・スキル 獲得関連	業界・企業 研究関連	人脈形成関 連	就職関連
全体	494	27.8%	10.8%	22.2%	8.3%	14.8%
行っている	288	32.3%	12.9%	26.4%	10.2%	17.7%
行っていない	206	21.4%	8.0%	16.3%	5.7%	10.9%

問30a:学生に振り返り活動を行った後、インターンシップの成果を、何の活動につなげていますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

図表 6-3 3 どのような成果が得られたか×インターンシップの成果を何の活動につなげているか

	全体	キャリア関連	学習・スキル 獲得関連	業界・企業 研究関連	人脈形成関 連	就職関連	
全体	304	31.9%	12.8%	26.1%	10.0%	17.4%	
連携する 活動内 容	次のインターンシップを受入れる際の参考にする	248	34.7%	13.7%	27.0%	10.8%	17.8%
	若手社員等の教育の参考にする	31	52.9%	25.0%	33.5%	17.7%	28.0%
	採用活動時の参考にする	147	32.7%	13.9%	30.5%	10.1%	23.3%
	その他	5	12.0%	5.7%	24.0%	10.0%	10.0%
連携なし	15	20.0%	4.8%	14.7%	6.7%	3.3%	

③ 大学

- 大学による「学生のインターンシップの成果（問 10）」について、「目標設定とその共有状況（問 24-1・2）」「目的すり合わせの状況（問 22-1・2、23-1・2）」「事前事後学習の状況（問 17-1・2）」「フィードバックの状況（問 18、19）」「振り返り/他の活動への連携（問 25、25-2）」との構成比を見たところ、以下の場合に成果が高いという特徴が見られた。

ア：事後学習において「インターン振り返り・評価を踏まえた次期学修計画の設計」を実施（図表 6-35）

イ：目的に沿ったプログラム構築を行う際に「専門部署や専門教職員の配置」を
実行（図表 6-37）

ウ：目標設定とその共有において「学生が設定した目標に照らした内省」を実施
（図表 6-39）

エ：インターンシップ実施の後に、「専門科目の授業」と連携（図表 6-41）

→ **大学はインターンシップをカリキュラムの中に体系的に組み込み、他活動とのつながりの中で、学生のキャリア観・職業観を育み、専門性を身につけさせていくことが肝要なのではないか。**

→ **そのためには、インターンシップの専門部署を設けて専門担当者を配置し、それらがハブとなって参加学生やその他の活動を担当する教職員との連携を継続的なものにしていく必要があるのではないか。**

※図表 6-3 4～図表 6-4 3 は「大いに成果がある」の構成比を示す

問10:本インターンシップを実施することで、下記の A～V に対する、②実際の成果について、選択肢の中から最も近いものを選んで下さい。

問17-1:企業等へ送り出す前に行う教育内容についてお答えください。(あてはまるものすべてを選択してください)

図表 6-3 4 事前学習×成果

事前学習×成果	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
	働くことへの理解	業種・職種全般理解	個別企業の職種・仕事理解	自分の強み弱み発見	キャリア観明確化	単位取得	マナー習得	対人能力獲得	主体性/自己理解獲得	課題発見・解決力獲得	専門知識・スキル獲得	学習意欲の向上
全体	49.7%	40.7%	46.6%	33.7%	34.7%	50.4%	39.5%	27.7%	27.0%	23.1%	19.5%	26.6%
インターンシップ全般の概要に関する説明会	50.8%	40.3%	46.6%	33.5%	34.5%	51.1%	40.3%	27.4%	26.4%	22.0%	18.1%	26.0%
インターンシップ全般の目的意識を高める指導(キャリア講座など)	53.2%	40.1%	48.0%	36.6%	35.9%	49.3%	42.2%	28.6%	27.2%	22.9%	18.3%	27.1%
ビジネスマナー講習(挨拶等)	51.8%	38.1%	45.4%	33.7%	33.0%	46.5%	41.3%	26.6%	25.9%	20.2%	15.0%	26.0%
インターンシップ参加に当たっての注意事項の説明(機密保持や就業規則遵守等)	50.6%	40.7%	47.8%	34.3%	35.0%	51.3%	40.5%	27.3%	26.5%	22.4%	18.5%	26.6%
インターンシップ先の企業等や業界についての研究	55.3%	44.4%	51.1%	37.4%	37.2%	52.2%	46.4%	28.9%	29.3%	24.3%	18.4%	28.9%
インターンシップ参加中の大学等による訪問指導についての説明	60.4%	44.7%	50.9%	39.4%	35.9%	59.4%	52.3%	33.4%	32.3%	24.4%	21.7%	32.7%
プレゼンテーション技法	57.7%	43.5%	48.9%	45.8%	43.8%	59.8%	55.0%	38.0%	39.6%	30.4%	22.4%	38.4%
レポート作成技法	56.3%	46.7%	51.4%	41.5%	41.0%	61.8%	51.7%	31.5%	32.5%	26.6%	23.2%	31.1%
このインターンシップにおける学生自身の目標設定(インターンを通じて得たいこと等)	55.7%	41.3%	49.4%	40.0%	36.8%	52.0%	46.3%	30.6%	29.0%	23.8%	18.2%	29.9%
その他	54.3%	37.7%	49.4%	43.1%	44.4%	62.0%	43.8%	30.9%	37.0%	22.8%	22.7%	35.8%
企業等へ送り出す前に特に教育は行っていない	49.5%	48.5%	51.5%	33.3%	36.5%	47.9%	35.4%	30.2%	30.2%	33.3%	31.3%	30.2%

事前学習×成果	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
	働く意欲の向上	就職活動意欲の向上	企業選択の幅拡大	業界への就職意識向上	企業への就職意識向上	社会人との人脈形成	学生との人脈形成	就活情報・知識習得	参加企業への就職に有利	参加企業からの内定取得
全体	34.0%	38.7%	25.7%	18.9%	13.9%	11.1%	12.6%	24.3%	6.4%	4.3%
インターンシップ全般の概要に関する説明会	34.4%	39.2%	26.1%	18.2%	12.9%	10.5%	11.7%	24.4%	6.5%	4.4%
インターンシップ全般の目的意識を高める指導(キャリア講座など)	36.2%	43.2%	28.7%	19.2%	14.4%	10.1%	12.6%	26.5%	7.1%	4.2%
ビジネスマナー講習(挨拶等)	35.8%	42.1%	27.6%	17.7%	12.7%	9.4%	12.2%	25.5%	5.6%	4.4%
インターンシップ参加に当たっての注意事項の説明(機密保持や就業規則遵守等)	34.9%	39.8%	26.9%	18.6%	13.4%	10.3%	11.8%	24.7%	6.5%	4.3%
インターンシップ先の企業等や業界についての研究	40.0%	45.5%	31.2%	18.2%	13.0%	11.7%	12.9%	27.0%	6.4%	5.0%
インターンシップ参加中の大学等による訪問指導についての説明	43.8%	43.5%	31.1%	20.5%	13.6%	14.3%	15.4%	29.4%	8.9%	8.6%
プレゼンテーション技法	48.3%	48.8%	35.1%	18.7%	14.4%	15.6%	20.8%	32.2%	9.8%	8.8%
レポート作成技法	41.8%	44.7%	34.1%	21.0%	15.8%	13.2%	16.9%	28.8%	8.0%	7.1%
このインターンシップにおける学生自身の目標設定(インターンを通じて得たいこと等)	40.4%	45.7%	31.0%	19.0%	13.4%	11.3%	12.8%	26.5%	6.0%	4.6%
その他	44.4%	41.4%	24.5%	15.6%	12.5%	14.4%	21.9%	26.9%	4.9%	3.7%
企業等へ送り出す前に特に教育は行っていない	30.2%	33.3%	20.8%	24.0%	17.7%	18.8%	16.7%	19.8%	5.2%	3.1%

問17-2:インターンシップが終了した後に行う教育内容についてお答えください。(あてはまるものすべてを選択してください)

図表 6-35 事後学習×成果

事後学習×成果	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
	働くことへの理解	業種・職種全般理解	個別企業の職種・仕事理解	自分の強み弱み発見	キャリア観明確化	単位取得	マナー習得	対人能力獲得	主体性/自己理解獲得	課題発見・解決力獲得	専門知識・スキル獲得	学習意欲の向上
全体	49.8%	40.6%	46.6%	33.7%	34.7%	50.4%	39.6%	27.8%	27.0%	23.1%	19.6%	26.7%
インターンシップの実施効果を高める指導(キャリア講座など)	54.1%	42.1%	49.2%	43.2%	38.3%	47.7%	48.7%	33.8%	31.3%	24.7%	21.2%	29.9%
インターンシップ先企業や業界についての研究	55.1%	51.2%	54.9%	45.3%	44.1%	56.8%	54.9%	37.3%	36.5%	29.0%	27.0%	36.3%
インターンシップ実施成果についての報告、ふりかえり面接	53.3%	42.9%	48.2%	36.5%	38.4%	52.1%	45.2%	30.9%	30.3%	24.7%	20.9%	29.7%
インターンシップ内容の振り返りのプレゼンテーション	55.3%	42.2%	49.4%	36.1%	36.4%	54.9%	43.9%	28.8%	29.3%	24.1%	19.9%	28.5%
レポートの作成の指導・提出	51.1%	40.2%	47.5%	34.3%	35.3%	53.0%	41.2%	27.3%	27.6%	23.3%	19.6%	26.9%
インターンシップの振り返りや評価を踏まえた次期学修計画の設計	62.4%	51.3%	59.0%	47.9%	46.2%	64.8%	57.7%	36.8%	41.2%	30.8%	21.9%	41.6%
学生自身が設定した目標に対する振り返り	56.2%	41.5%	50.4%	42.3%	37.2%	50.9%	48.1%	31.3%	31.2%	25.1%	19.2%	30.8%
その他	49.7%	43.0%	42.3%	38.4%	37.6%	56.6%	38.0%	35.1%	32.5%	24.0%	24.7%	35.1%
インターンシップが終了した後に特に教育は行っていない	38.1%	39.1%	43.8%	23.6%	33.1%	34.4%	22.0%	25.2%	17.3%	15.7%	15.0%	17.3%

事後学習×成果	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
	働く意欲の向上	就職活動意欲の向上	企業選択の幅拡大	業界への就職意識向上	企業への就職意識向上	社会人との人脈形成	学生との人脈形成	就活情報・知識習得	参加企業への就職に有利	参加企業からの内定取得
全体	34.1%	38.7%	25.7%	18.9%	14.0%	11.1%	12.6%	24.3%	6.4%	4.3%
インターンシップの実施効果を高める指導(キャリア講座など)	42.7%	49.0%	33.0%	22.6%	17.2%	15.2%	17.7%	30.8%	9.9%	6.6%
インターンシップ先企業や業界についての研究	50.4%	53.5%	40.9%	28.7%	20.5%	16.9%	24.0%	34.3%	14.2%	11.0%
インターンシップ実施成果についての報告、ふりかえり面接	38.4%	41.8%	28.2%	19.8%	14.5%	12.4%	13.4%	27.7%	6.4%	4.5%
インターンシップ内容の振り返りのプレゼンテーション	37.5%	43.8%	30.0%	18.8%	14.5%	12.2%	14.6%	28.1%	7.1%	5.0%
レポートの作成の指導・提出	35.0%	40.4%	27.1%	19.7%	13.8%	11.3%	12.8%	25.2%	6.6%	4.5%
インターンシップの振り返りや評価を踏まえた次期学修計画の設計	50.6%	54.7%	36.6%	22.8%	14.2%	17.2%	22.0%	38.4%	11.6%	12.5%
学生自身が設定した目標に対する振り返り	42.0%	46.9%	31.7%	20.8%	14.0%	13.2%	15.4%	28.4%	6.4%	6.0%
その他	38.9%	38.3%	22.1%	18.1%	17.4%	14.1%	20.0%	23.5%	4.0%	2.0%
インターンシップが終了した後に特に教育は行っていない	20.5%	26.8%	14.2%	17.3%	10.3%	10.2%	9.4%	15.0%	3.2%	1.6%

問22-1:本インターンシップでは、企業等と実施目的のすり合わせをおこなっていますか。(1つだけ選択してください)

図表 6-36 目的すり合わせ×成果

目的すり合わせ×成果	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
	働くことへの理解	業種・職種全般理解	個別企業の職種・仕事理解	自分の強み弱み発見	キャリア観明確化	単位取得	マナー習得	対人能力獲得	主体性/自己理解獲得	課題発見・解決力獲得	専門知識・スキル獲得	学習意欲の向上
全体	49.7%	40.7%	46.6%	33.7%	34.7%	50.5%	39.4%	27.7%	27.0%	23.1%	19.6%	26.7%
全ての企業等としている	57.0%	45.2%	53.3%	42.8%	41.3%	57.1%	49.8%	37.2%	36.4%	31.3%	26.7%	36.8%
一部の企業等としている	48.9%	42.2%	44.5%	32.2%	33.1%	47.3%	38.7%	22.6%	22.4%	18.3%	15.5%	24.3%
していない	43.2%	35.4%	41.5%	26.1%	29.3%	46.1%	30.1%	21.8%	21.0%	16.3%	15.3%	18.6%

目的すり合わせ×成果	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
	働く意欲の向上	就職活動意欲の向上	企業選択の幅拡大	業界への就職意識向上	企業への就職意識向上	社会人との人脈形成	学生との人脈形成	就活情報・知識習得	参加企業への就職に有利	参加企業からの内定取得
全体	34.1%	38.8%	25.8%	18.8%	13.9%	11.1%	12.6%	24.3%	6.5%	4.3%
全ての企業等としている	42.1%	40.7%	30.2%	21.8%	16.2%	14.7%	14.9%	26.7%	7.4%	5.5%
一部の企業等としている	35.0%	45.9%	29.0%	18.0%	10.7%	10.3%	13.2%	26.2%	8.2%	5.5%
していない	26.1%	32.7%	19.8%	16.6%	13.7%	8.2%	10.0%	20.9%	4.6%	2.3%

問23-2:実施目的に沿った形でのプログラムを構築するために実施していることをお答えください。(あてはまるものすべてを選択してください)

図表 6-37 プログラム構築の工夫×成果

プログラム構築の工夫×成果	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
	働くことへの理解	業種・職種全般理解	個別企業の職種・仕事理解	自分の強み弱み発見	キャリア観明確化	単位取得	マナー習得	対人能力獲得	主体性/自己理解獲得	課題発見・解決力獲得	専門知識・スキル獲得	学習意欲の向上
全体	54.5%	45.1%	51.2%	40.3%	39.2%	54.2%	46.0%	32.7%	33.2%	27.7%	22.6%	33.4%
他の大学の事例の収集	50.5%	38.2%	44.3%	40.4%	31.0%	52.2%	47.1%	27.6%	35.5%	23.6%	11.8%	31.5%
専門部署や専門の教職員の配置	64.6%	53.9%	58.8%	51.4%	45.8%	54.8%	52.2%	41.8%	42.4%	30.5%	27.1%	38.4%
外部機関や専門コーディネーター等の活用	61.6%	34.2%	49.3%	43.8%	37.7%	49.3%	41.1%	31.5%	26.7%	26.0%	15.1%	30.1%
受入れ先企業等との綿密なミーティングの実施	53.5%	46.3%	50.2%	43.2%	38.0%	57.2%	50.1%	35.9%	37.2%	30.6%	25.1%	37.6%
カリキュラム全体の中でのインターンシップの位置づけの検討	60.6%	50.2%	53.5%	42.0%	43.3%	65.7%	51.2%	32.8%	36.6%	30.9%	24.6%	39.8%
その他	55.6%	49.3%	61.1%	36.8%	38.6%	49.0%	38.9%	29.9%	29.2%	22.2%	15.9%	25.5%

プログラム構築の工夫×成果	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
	働く意欲の向上	就職活動意欲の向上	企業選択の幅拡大	業界への就職意識向上	企業への就職意識向上	社会人との人脈形成	学生との人脈形成	就活情報・知識習得	参加企業への就職に有利	参加企業からの内定取得
全体	41.4%	43.7%	31.5%	20.1%	14.1%	13.4%	15.4%	26.2%	7.1%	6.1%
他の大学の事例の収集	41.2%	49.3%	32.0%	15.8%	7.9%	10.3%	12.8%	21.7%	4.9%	8.9%
専門部署や専門の教職員の配置	52.2%	46.9%	35.6%	19.8%	15.3%	19.2%	18.1%	25.4%	5.6%	6.2%
外部機関や専門コーディネーター等の活用	43.8%	50.7%	33.6%	19.2%	10.3%	13.0%	19.2%	24.7%	6.2%	4.1%
受入れ先企業等との綿密なミーティングの実施	42.0%	46.0%	33.4%	21.4%	15.2%	15.7%	16.7%	29.1%	8.2%	7.5%
カリキュラム全体の中でのインターンシップの位置づけの検討	48.1%	43.3%	34.5%	21.9%	15.6%	14.6%	16.3%	26.6%	9.3%	9.3%
その他	35.4%	39.6%	25.0%	16.7%	9.7%	4.9%	15.3%	27.8%	2.1%	3.5%

問24-1:インターンシップ実施前に、学生にこのインターンシップを通じて何を求めるかなどの目標設定をさせていますか。(1つだけ選択してください)

図表 6-38 目標設定の有無×成果

目標設定の有無×成果	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
	働くことへの理解	業種・職種全般理解	個別企業の職種・仕事理解	自分の強み弱み発見	キャリア観明確化	単位取得	マナー習得	対人能力獲得	主体性/自己理解獲得	課題発見・解決力獲得	専門知識・スキル獲得	学習意欲の向上
全体	49.9%	40.6%	46.4%	33.9%	34.7%	50.6%	39.5%	28.0%	27.2%	23.3%	19.7%	26.7%
はい	52.9%	41.5%	48.7%	37.2%	36.4%	53.0%	43.5%	30.0%	29.8%	25.1%	20.8%	29.4%
いいえ	42.7%	38.5%	41.1%	25.9%	30.6%	44.8%	29.9%	23.2%	21.0%	19.0%	17.0%	20.3%

目標設定の有無×成果	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
	働く意欲の向上	就職活動意欲の向上	企業選択の幅拡大	業界への就職意識向上	企業への就職意識向上	社会人との人脈形成	学生との人脈形成	就活情報・知識習得	参加企業への就職に有利	参加企業からの内定取得
全体	34.2%	38.8%	25.8%	18.9%	13.9%	11.2%	12.6%	24.3%	6.5%	4.3%
はい	37.3%	41.9%	28.9%	19.1%	13.8%	11.6%	12.8%	26.1%	6.5%	5.1%
いいえ	26.8%	31.4%	18.4%	18.4%	14.1%	10.1%	12.0%	19.9%	6.5%	2.5%

問24-2:学生が設定した目標に照らした振り返りを行っていますか。(あてはまるものすべてを選択してください)

図表 6-39 目標に照らした振り返り×成果

目標に照らした振り返り×成果	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
	働くことへの理解	業種・職種全般理解	個別企業の職種・仕事理解	自分の強み弱み発見	キャリア観明確化	単位取得	マナー習得	対人能力獲得	主体性/自己理解獲得	課題発見・解決力獲得	専門知識・スキル獲得	学習意欲の向上
全体	52.4%	41.3%	48.5%	37.0%	36.2%	52.9%	43.1%	29.6%	29.4%	24.8%	20.5%	29.0%
学生が設定した目標を企業等に事前に共有し、プログラム終了時にその目標に沿った企業等からの評価やFBを得ている	56.4%	43.6%	50.2%	42.5%	41.1%	54.2%	49.2%	30.3%	31.6%	24.5%	20.4%	29.8%
学生が設定した目標を指導教職員と共有し、インターンシップ実施後にその目標に沿った内省を共にしている	57.0%	48.2%	54.6%	45.3%	42.0%	60.0%	51.9%	35.9%	39.2%	30.4%	24.8%	36.1%
学生が設定した目標に照らして、インターンシップ実施後に学生自身が振り返りのレポート等を作成している	55.4%	41.6%	49.6%	38.3%	38.2%	54.7%	45.7%	30.5%	29.8%	25.6%	20.9%	30.0%
学生が設定した目標に関する事後の振り返りは行っていない	39.2%	38.2%	46.6%	20.4%	21.6%	46.0%	26.5%	20.6%	19.4%	16.5%	13.7%	21.6%
その他	41.4%	40.0%	55.7%	30.0%	27.1%	56.5%	42.9%	28.6%	37.1%	21.4%	18.6%	27.1%

目標に照らした振り返り×成果	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
	働く意欲の向上	就職活動意欲の向上	企業選択の幅拡大	業界への就職意識向上	企業への就職意識向上	社会人との人脈形成	学生との人脈形成	就活情報・知識習得	参加企業への就職に有利	参加企業からの内定取得
全体	36.9%	41.4%	28.5%	18.9%	13.7%	11.4%	12.7%	25.9%	6.4%	5.1%
学生が設定した目標を企業等に事前に共有し、プログラム終了時にその目標に沿った企業等からの評価やFBを得ている	40.4%	43.9%	29.5%	17.5%	14.7%	14.9%	14.9%	27.7%	8.3%	7.9%
学生が設定した目標を指導教職員と共有し、インターンシップ実施後にその目標に沿った内省を共にしている	45.5%	44.3%	32.9%	22.1%	15.4%	16.5%	17.7%	30.7%	9.2%	8.0%
学生が設定した目標に照らして、インターンシップ実施後に学生自身が振り返りのレポート等を作成している	38.8%	43.7%	29.6%	20.0%	13.9%	12.0%	12.8%	27.5%	6.2%	5.0%
学生が設定した目標に関する事後の振り返りは行っていない	17.6%	23.5%	19.6%	8.8%	8.8%	8.8%	10.8%	19.6%	7.8%	6.9%
その他	40.0%	41.4%	30.0%	10.0%	8.6%	15.7%	15.7%	30.0%	4.3%	4.3%

問18: 本インターンシップに参加した学生の評価方法についてお答えください。(あてはまるものすべてを選択してください)

図表 6-40 学生の評価方法×成果

学生の評価方法×成果	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
	働くことへの理解	業種・職種全般理解	自社の職場や仕事の理解	学生自身の強み/弱みの発見	学生自身のキャリア観/職業意識の明確化	単位の取得	社会人としてのマナーやルール・規律の把握	対人能力の獲得・向上	主体性や自己管理能力の獲得・向上	課題発見・解決能力の獲得・向上	専門知識・スキルの獲得・向上	学習意欲の向上
全体	49.8%	40.6%	46.6%	33.7%	34.7%	50.4%	39.6%	27.8%	27.1%	23.2%	19.6%	26.7%
企業等からの評価	51.7%	40.1%	46.5%	34.1%	34.9%	52.3%	41.7%	27.3%	27.4%	22.6%	18.2%	26.6%
成果報告会の内容	53.7%	42.8%	47.7%	35.0%	37.5%	60.1%	44.0%	27.7%	29.8%	24.6%	20.6%	29.3%
レポートの内容	51.6%	41.2%	47.4%	34.6%	35.6%	57.6%	41.6%	28.8%	28.3%	24.3%	21.5%	27.9%
アセスメントテスト等の実施	63.6%	40.9%	54.5%	45.5%	27.3%	40.9%	68.2%	45.5%	45.5%	27.3%	13.6%	36.4%
事前学習に対する評価	57.5%	41.6%	50.9%	40.3%	36.7%	58.7%	46.6%	32.1%	32.3%	26.4%	19.9%	30.5%
事後学習に対する評価	57.3%	41.2%	50.7%	41.1%	39.6%	58.2%	47.9%	32.1%	31.4%	27.1%	21.7%	30.4%
インターンシップ中の訪問指導での評価	60.3%	52.1%	54.5%	38.1%	35.5%	56.7%	60.3%	38.2%	39.1%	30.4%	25.6%	35.9%
その他	47.1%	34.4%	48.4%	32.9%	31.8%	65.0%	38.0%	32.9%	29.1%	22.9%	20.9%	28.5%
評価はしていない	43.1%	37.7%	46.1%	36.5%	34.7%	17.1%	33.9%	29.4%	21.6%	18.8%	16.4%	22.8%

学生の評価方法×成果	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
	働く意欲の向上	就職活動意欲の向上	就職活動の際の企業選択の幅の拡大	自業界への就職意欲の向上	自社への就職意欲の向上	社会人との人脈形成	他の参加学生との人脈形成	就職活動全般に役立つ経験や知識の習得	自社の採用選考上有利になる	自社からの内定取得
全体	34.1%	38.7%	25.8%	18.8%	13.9%	11.1%	12.5%	24.2%	6.4%	4.3%
企業等からの評価	34.5%	39.8%	26.0%	18.5%	13.9%	11.3%	12.5%	25.1%	6.5%	4.6%
成果報告会の内容	37.5%	41.0%	28.6%	18.3%	14.8%	11.8%	12.7%	26.8%	6.9%	5.2%
レポートの内容	34.9%	38.7%	27.1%	18.3%	13.7%	11.3%	12.1%	24.5%	6.3%	4.6%
アセスメントテスト等の実施	45.5%	45.5%	36.4%	13.6%	9.1%	22.7%	31.8%	0.0%	0.0%	4.5%
事前学習に対する評価	40.5%	43.5%	31.1%	16.1%	12.8%	12.0%	13.5%	27.5%	4.3%	4.5%
事後学習に対する評価	38.9%	42.0%	32.5%	17.2%	14.2%	12.9%	14.8%	27.5%	6.0%	5.3%
インターンシップ中の訪問指導での評価	48.1%	48.5%	32.9%	26.4%	16.9%	18.6%	19.9%	35.1%	13.4%	13.0%
その他	34.4%	35.7%	23.6%	17.2%	10.8%	9.6%	11.5%	20.4%	4.5%	1.3%
評価はしていない	29.8%	43.1%	26.1%	27.1%	19.4%	12.4%	15.7%	25.3%	6.5%	2.8%

問19: インターンシップ先の企業等に学生の評価を行ってもらっていますか。(1つだけ選択してください)

図表 6-41 企業等からの学生の評価の有無×成果

企業等からの学生の評価の有無×成果	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
	働くことへの理解	業種・職種全般理解	自社の職場や仕事の理解	学生自身の強み/弱みの発見	学生自身のキャリア観/職業意識の明確化	単位の取得	社会人としてのマナーやルール・規律の把握	対人能力の獲得・向上	主体性や自己管理能力の獲得・向上	課題発見・解決能力の獲得・向上	専門知識・スキルの獲得・向上	学習意欲の向上
全体	49.6%	40.6%	46.5%	33.7%	34.7%	50.4%	39.4%	27.7%	26.9%	23.1%	19.5%	26.6%
評価をされている	50.9%	39.7%	45.7%	33.4%	34.3%	51.8%	40.2%	26.8%	27.1%	22.7%	18.7%	26.5%
評価をされていない	45.2%	43.9%	49.3%	34.8%	36.1%	45.2%	36.6%	30.7%	26.1%	24.6%	22.3%	26.8%

企業等からの学生の評価の有無×成果	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
	働く意欲の向上	就職活動意欲の向上	就職活動の際の企業選択の幅の拡大	自業界への就職意欲の向上	自社への就職意欲の向上	社会人との人脈形成	他の参加学生との人脈形成	就職活動全般に役立つ経験や知識の習得	自社の採用選考上有利になる	自社からの内定取得
全体	33.9%	38.6%	25.8%	18.8%	13.9%	11.1%	12.6%	24.4%	6.5%	4.3%
評価をされている	33.5%	39.6%	26.2%	18.0%	13.6%	11.2%	12.3%	25.1%	6.7%	4.5%
評価をされていない	35.5%	34.7%	24.2%	21.9%	14.9%	10.4%	13.3%	21.7%	5.8%	3.5%

問25: 本インターンシップ実施後に、学生の振り返り活動を行っていますか。(1つだけ選択してください)

図表 6-4 2 振り返り活動の有無×成果

振り返り活動の有無×成果	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
	働くことへの理解	業種・職種全般理解	個別企業の職種・仕事理解	自分の強み弱み発見	キャリア観明確化	単位取得	マナー習得	対人能力獲得	主体性/自己理解獲得	課題発見・解決力獲得	専門知識・スキル獲得	学習意欲の向上
全体	49.7%	40.5%	46.3%	33.8%	34.5%	50.4%	39.5%	27.8%	27.0%	23.2%	19.6%	26.6%
はい	52.2%	41.5%	48.0%	37.2%	36.2%	50.1%	43.1%	29.7%	29.3%	24.9%	20.5%	28.8%
いいえ	39.8%	36.8%	39.7%	20.2%	28.1%	51.9%	25.2%	20.4%	18.1%	16.8%	16.1%	18.2%

振り返り活動の有無×成果	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
	働く意欲の向上	就職活動意欲の向上	企業選択の幅拡大	業界への就職意識向上	企業への就職意識向上	社会人との人脈形成	学生との人脈形成	就活情報・知識習得	参加企業への就職に有利	参加企業からの内定取得
全体	34.1%	38.7%	25.7%	18.8%	13.9%	11.0%	12.4%	24.3%	6.4%	4.2%
はい	36.7%	41.2%	27.5%	19.7%	14.2%	11.2%	12.9%	26.1%	6.4%	4.4%
いいえ	23.4%	28.7%	18.8%	15.3%	12.3%	10.3%	10.7%	17.4%	6.3%	3.4%

問25-2: 学生に振り返り活動を行った後、振り返りの内容(インターンシップの成果)を、学生のどのような活動につなげていますか。(あてはまるものすべてを選択してください。)

図表 6-4 3 振り返りの他活動への連携×成果

振り返りの他活動への連携×成果	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
	働くことへの理解	業種・職種全般理解	個別企業の職種・仕事理解	自分の強み弱み発見	キャリア観明確化	単位取得	マナー習得	対人能力獲得	主体性/自己理解獲得	課題発見・解決力獲得	専門知識・スキル獲得	学習意欲の向上
全体	52.1%	41.4%	48.2%	36.9%	36.0%	50.2%	42.8%	29.4%	29.1%	24.6%	20.5%	28.5%
次のインターンシップ	55.3%	38.1%	45.0%	37.0%	36.2%	46.8%	45.1%	30.7%	29.0%	21.9%	15.2%	28.8%
他のキャリア教育の授業	56.3%	40.9%	44.5%	43.2%	36.6%	57.3%	50.6%	30.3%	35.8%	24.3%	15.5%	31.0%
専門科目の授業	57.1%	49.2%	55.8%	46.7%	47.4%	60.3%	52.9%	34.9%	36.7%	32.1%	29.3%	41.7%
就職活動	51.5%	39.2%	45.6%	37.3%	34.7%	46.8%	42.9%	27.8%	27.0%	21.3%	17.1%	25.9%
その他	51.9%	43.1%	55.8%	45.3%	40.3%	64.0%	46.4%	29.3%	36.5%	27.6%	21.5%	33.1%
特に、他の活動とは運動していない	51.7%	40.9%	50.0%	31.5%	32.1%	50.9%	42.4%	27.7%	28.0%	26.6%	23.1%	26.0%

振り返りの他活動への連携×成果	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
	働く意欲の向上	就職活動意欲の向上	企業選択の幅拡大	業界への就職意識向上	企業への就職意識向上	社会人との人脈形成	学生との人脈形成	就活情報・知識習得	参加企業への就職に有利	参加企業からの内定取得
全体	36.5%	41.0%	27.3%	19.6%	14.1%	11.3%	13.0%	25.7%	6.4%	4.4%
次のインターンシップ	38.6%	46.2%	31.4%	20.3%	14.3%	12.8%	17.9%	29.8%	6.8%	6.2%
他のキャリア教育の授業	40.9%	47.5%	31.3%	18.0%	14.6%	14.6%	17.7%	36.4%	8.9%	8.5%
専門科目の授業	43.9%	43.5%	32.9%	22.6%	16.9%	17.8%	15.3%	31.7%	8.5%	8.1%
就職活動	37.9%	46.4%	29.7%	20.8%	15.2%	9.9%	12.3%	28.9%	7.6%	6.1%
その他	37.0%	37.6%	32.6%	14.4%	7.7%	14.4%	15.5%	26.0%	2.8%	2.8%
特に、他の活動とは運動していない	29.5%	30.9%	21.9%	18.2%	13.3%	9.8%	10.7%	17.6%	4.6%	0.6%

＜参考＞特定の資格取得に関する実習との比較

「平成 26 年度大学等におけるインターンシップ実施状況（文部科学省調べ）」によると、特定の資格取得に関係しない単位認定インターンシップに参加した学生（大学生・大学院生）は対象者の 2.6%であるのに対し、特定の資格取得に関するものは 16.6%と先行している状況である。そこで、特定の資格取得に関する“実習”と、関係しない“インターンシップ”とを比較してみた。

① 学生

- 特定の資格取得に関する実習と、関係しないインターンシップとを、「参加期間（Q10 vs Q77）」「期待と成果…Q18・50 vs Q78、Q42・74 vs Q79」「内定取得の実態…Q39・71 vs Q80」で比較したところ、以下のような特徴が見られた。

ア：インターンシップの参加期間は「1日」が 47.0%で最も高い。次に「2日以上1週間未満（2～5営業日）」が 44.0%である。実習の参加期間は「2週間（11営業日）以上1か月未満」が 32.8%で最も高い。次に「1か月以上3か月未満」が 20.7%である。（図表 6-42）

イ：インターンシップに期待していたことは「業種・職種全般を理解する」が 46.4%で最も高い。次に「参加企業等の職場や仕事を理解する」が 45.7%である。実習に期待していたことは「参加企業等の職場や仕事を理解する」が 51.0%で最も高い。次に「単位の取得」が 49.0%である。（図表 6-43）

ウ：インターンシップで得られた成果は「参加企業等の職場や仕事を理解する」が 36.3%で最も高い。次に「業種・職種全般を理解する」が 33.9%である。実習で得られた成果は「単位の取得」が 50.2%で最も高い。次に「参加企業等の職場や仕事を理解する」が 39.2%である。（図表 6-45、図表 3-1、図表 3-2）

エ：インターンシップ先の企業等からの内定取得について、「インターンシップ先から内定を取得しておらず、まだ進路を決めていない」が 37.0%、次いで「インターンシップ先から内定を取得しなかったが、他社に就職を決めた」が 33.8%であるが、実習先の企業等からの内定取得については「実習先から内定を取得しておらず、まだ進路を決めていない」が 54.9%で圧倒的に高い。（図表 6-51、図表 6-52）

オ：インターンシップ先から「内定を取得」したのは 22.2%だが、実習先から「内定を取得」したのは 12.5%である。（図表 6-51、図表 6-52）

Q10:インターンシップに参加した期間をお答えください。(いくつでも)※実際の稼働日数でお答えください。※参加したインターンごとにあてはまるものを全てお答えください。

Q77:実習(教育実習、看護実習、臨床実習等)に参加した期間をお答えください。(いくつでも)

図表 6-4 4 インターンシップと実習の参加期間の比較

	回答件数	1日	2日以上1週間未満(2~5営業日)	1週間以上2週間未満(6~10営業日)	2週間(11営業日)以上1か月未満	1か月以上3か月未満	3か月以上
インターンシップ	1033 1.27	485 47.0%	455 44.0%	201 19.5%	83 8.0%	47 4.5%	37 3.6%
実習	661 1.15	47 7.1%	140 21.2%	117 17.7%	217 32.8%	137 20.7%	102 15.4%

※図表 6-4 5～図表 6-4 6 は「大いに期待していた」の構成比を示す。

Q18-Q50:このインターンシップに参加するにあたって、どのような能力・知識の習得や就職との関係等を期待していましたか。以下の項目それぞれについて、該当するものをお選びください。

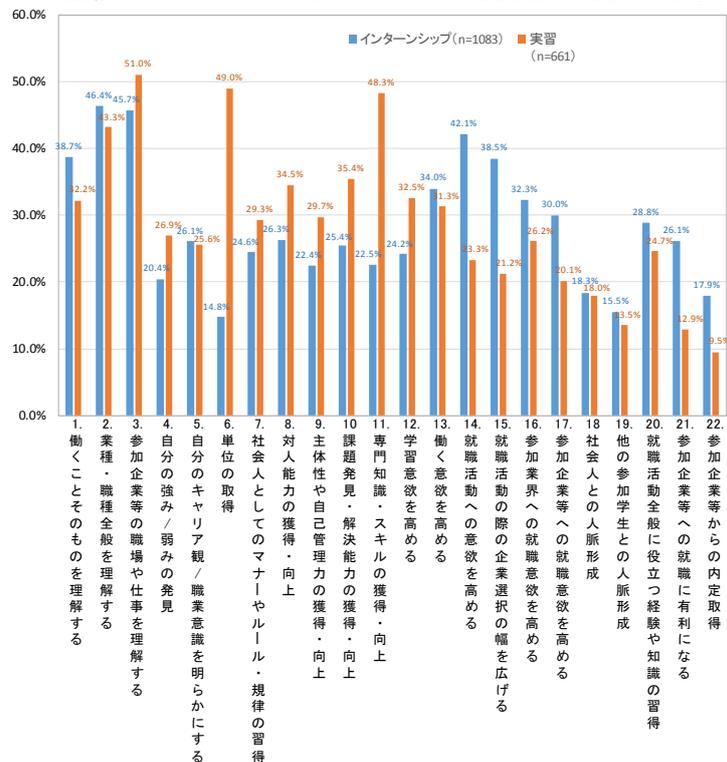
Q78:実習により、どのような能力や知識の習得や就職との関係を期待していましたか、以下の項目それぞれについて、該当するものをお選びください。

図表 6-4 5 インターンシップと実習の比較（期待）

	1.働くことそのものを理解する	2.業種・職種全般を理解する	3.参加企業等の職場や仕事を理解する	4.自分の強み/弱みの発見	5.自分のキャリア観/職業意識を明らかにする	6.単位の取得	7.社会人としてのマナーやルール・規律の習得	8.対人能力の獲得・向上	9.主体性や自己管理能力の獲得・向上	10.課題発見・解決能力の獲得・向上	11.専門知識・スキルの獲得・向上	12.学習意欲を高める
インターンシップ (n=1083)	38.7%	46.4%	45.7%	20.4%	26.1%	14.8%	24.6%	26.3%	22.4%	25.4%	22.5%	24.2%
実習 (n=661)	32.2%	43.3%	51.0%	26.9%	25.6%	49.0%	29.3%	34.5%	29.7%	35.4%	48.3%	32.5%

	13.働く意欲を高める	14.就職活動への意欲を高める	15.就職活動の際の企業選択の幅を広げる	16.参加業界への就職意欲を高める	17.参加企業等への就職意欲を高める	18.社会人との人脈形成	19.他の参加学生との人脈形成	20.就職活動全般に役立つ経験や知識の習得	21.参加企業等への就職に有利になる	22.参加企業等からの内定取得
インターンシップ (n=1083)	34.0%	42.1%	38.5%	32.3%	30.0%	18.3%	15.5%	28.8%	26.1%	17.9%
実習 (n=661)	31.3%	23.3%	21.2%	26.2%	20.1%	18.0%	13.5%	24.7%	12.9%	9.5%

図表 6-4 6 インターンシップと実習の比較（期待）



※図表 6-47～図表 6-48 は「大いに成果があった」の構成比を示す。

Q42-Q74:このインターンシップでどのような成果が得られましたか。以下の項目それぞれについて、該当するものをお選びください。

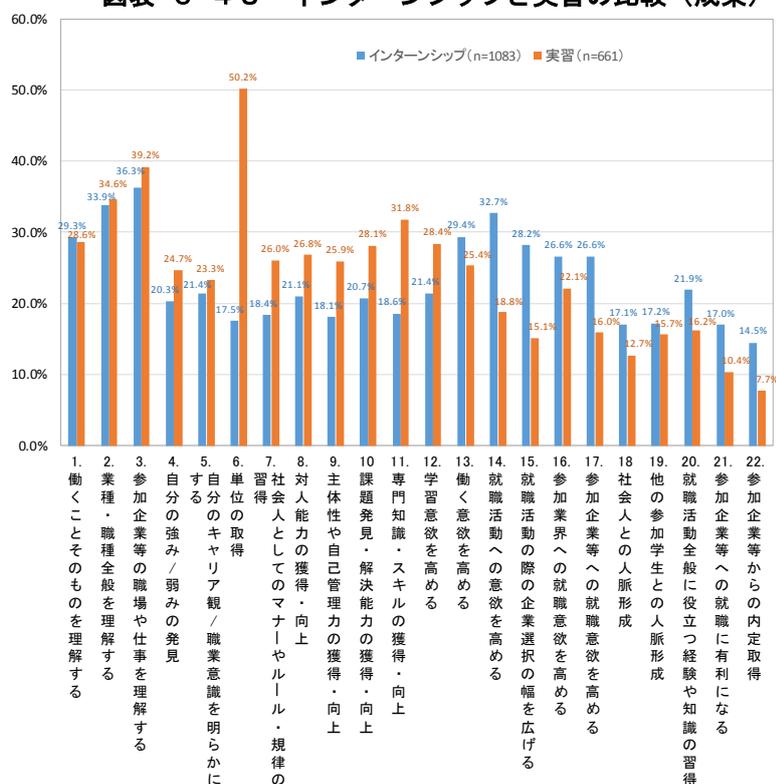
Q79:実習により、実際にどのような成果が得られましたか。以下の項目それぞれについて、該当するものをお選びください。

図表 6-47 インターンシップと実習の比較（成果）

	1.働くことそのものを理解する	2.業種・職種全般を理解する	3.参加企業等の職場や仕事を理解する	4.自分の強み/弱みの発見	5.自分のキャリア観/職業意識を明らかにする	6.単位の取得	7.社会人としてのマナーやルール・規律の習得	8.対人能力の獲得・向上	9.主体性や自己管理能力の獲得・向上	10.課題発見・解決能力の獲得・向上	11.専門知識・スキルの獲得・向上	12.学習意欲を高める
インターンシップ (n=1083)	29.3%	33.9%	36.3%	20.3%	21.4%	17.5%	18.4%	21.1%	18.1%	20.7%	18.6%	21.4%
実習 (n=661)	28.6%	34.6%	39.2%	24.7%	23.3%	50.2%	26.0%	26.8%	25.9%	28.1%	31.8%	28.4%

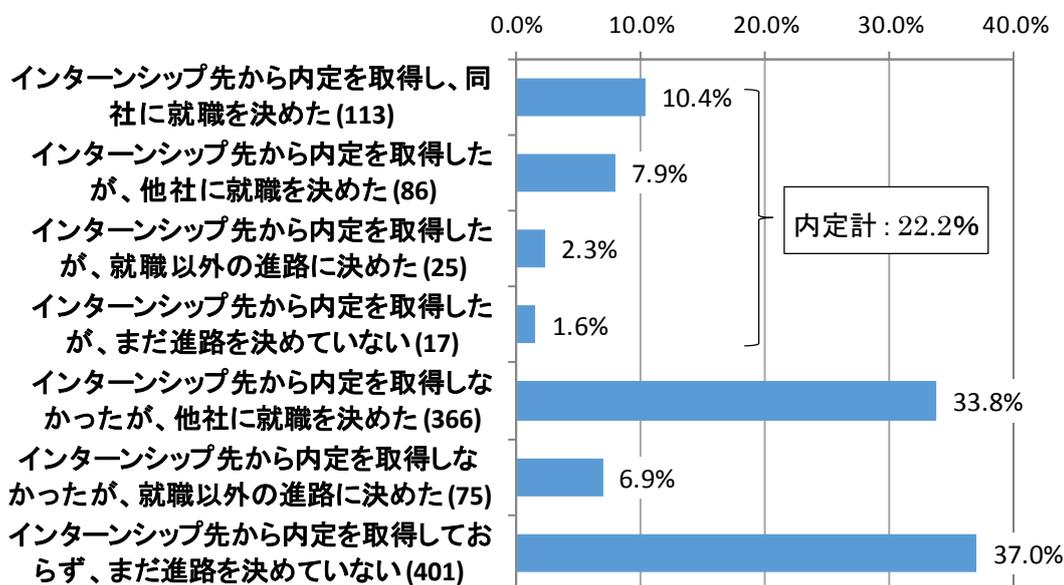
	13.働く意欲を高める	14.就職活動への意欲を高める	15.就職活動の際の企業選択の幅を広げる	16.参加業界への就職意欲を高める	17.参加企業等への就職意欲を高める	18.社会人との人脈形成	19.他の参加学生との人脈形成	20.就職活動全般に役立つ経験や知識の習得	21.参加企業等への就職に有利になる	22.参加企業等からの内定取得
インターンシップ (n=1083)	29.4%	32.7%	28.2%	26.6%	26.6%	17.1%	17.2%	21.9%	17.0%	14.5%
実習 (n=661)	25.4%	18.8%	15.1%	22.1%	16.0%	12.7%	15.7%	16.2%	10.4%	7.7%

図表 6-48 インターンシップと実習の比較（成果）



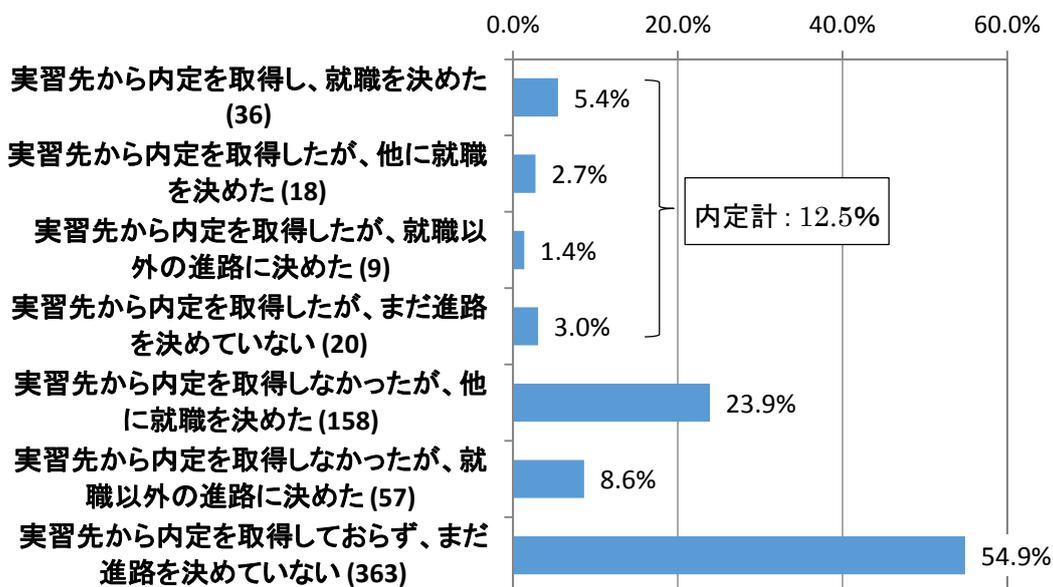
Q39-Q71:このインターンシップ先の企業から内定を取得しましたか。(ひとつだけ)

図表 6-49 インターンシップ先企業から内定を取得したか (n=1083) (図表 4-9 再掲)



Q80:実習先の企業等から内定は取得しましたか。(ひとつだけ)

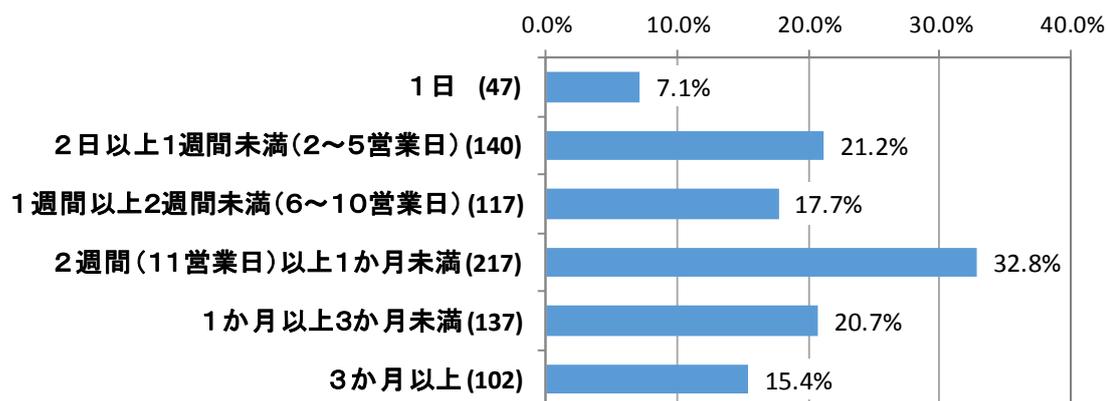
図表 6-50 実習先企業等からの内定取得 (n=661)



※図表6-5 1～図表6-5 4は、図表6-4 4～図表6-4 8作成の元データとなる集計結果

Q77:実習(教育実習、看護実習、臨床実習等)に参加した期間をお答えください。(いくつでも)

図表 6-5 1 実習期間(n=661)



Q78:実習により、どのような能力や知識の習得や就職との関係を期待していましたか。以下の項目それぞれについて該当するものをお選びください。

図表 6-5 2 実習への期待

	大いに期待していた	やや期待していた	あまり期待していなかった	全く期待していなかった
1 働くことそのものを理解する(n=661)	213 32.2%	358 54.2%	72 10.9%	18 2.7%
2 業種・職種全般を理解する(n=661)	287 43.4%	313 47.4%	54 8.2%	7 1.1%
3 実習先の職場や仕事を理解する(n=661)	337 51.0%	277 41.9%	39 5.9%	8 1.2%
4 自分の強み/弱みの発見(n=661)	178 26.9%	297 44.9%	159 24.1%	27 4.1%
5 自分のキャリア観/職業意識を明らかにする(n=661)	169 25.6%	314 47.5%	149 22.5%	29 4.4%
6 単位の取得(n=661)	324 49.0%	245 37.1%	71 10.7%	21 3.2%
7 社会人としてのマナーやルール・規律の習得(n=661)	194 29.3%	326 49.3%	124 18.8%	17 2.6%
8 対人能力の獲得・向上(n=661)	228 34.5%	313 47.4%	102 15.4%	18 2.7%
9 主体性や自己管理能力の獲得・向上(n=661)	196 29.7%	329 49.8%	116 17.5%	20 3.0%
10 課題発見・解決能力の獲得・向上(n=661)	234 35.4%	310 46.9%	100 15.1%	17 2.6%
11 専門知識・スキルの獲得・向上(n=661)	319 48.3%	269 40.7%	58 8.8%	15 2.3%
12 学習意欲を高める(n=661)	215 32.5%	322 48.7%	97 14.7%	27 4.1%
13 働く意欲を高める(n=661)	207 31.3%	296 44.8%	130 19.7%	28 4.2%
14 就職活動への意欲を高める(n=661)	154 23.3%	284 43.0%	168 25.4%	55 8.3%
15 就職活動の際の企業選択の幅を広げる(n=661)	140 21.2%	260 39.3%	188 28.4%	73 11.0%
16 実習を行った業界への就職意欲を高める(n=661)	173 26.2%	300 45.4%	140 21.2%	48 7.3%
17 実習先への就職意欲を高める(n=661)	133 20.1%	247 37.4%	204 30.9%	77 11.6%
18 社会人との人脈形成(n=661)	119 18.0%	250 37.8%	222 33.6%	70 10.6%
19 他の参加学生との人脈形成(n=661)	89 13.5%	233 35.2%	225 34.0%	114 17.2%
20 就職活動全般に役立つ経験や知識の習得(n=661)	163 24.7%	319 48.3%	129 19.5%	50 7.6%
21 実習先への就職に有利になる(n=661)	85 12.9%	193 29.2%	240 36.3%	143 21.6%
22 実習先からの内定取得(n=661)	63 9.5%	161 24.4%	232 35.1%	205 31.0%

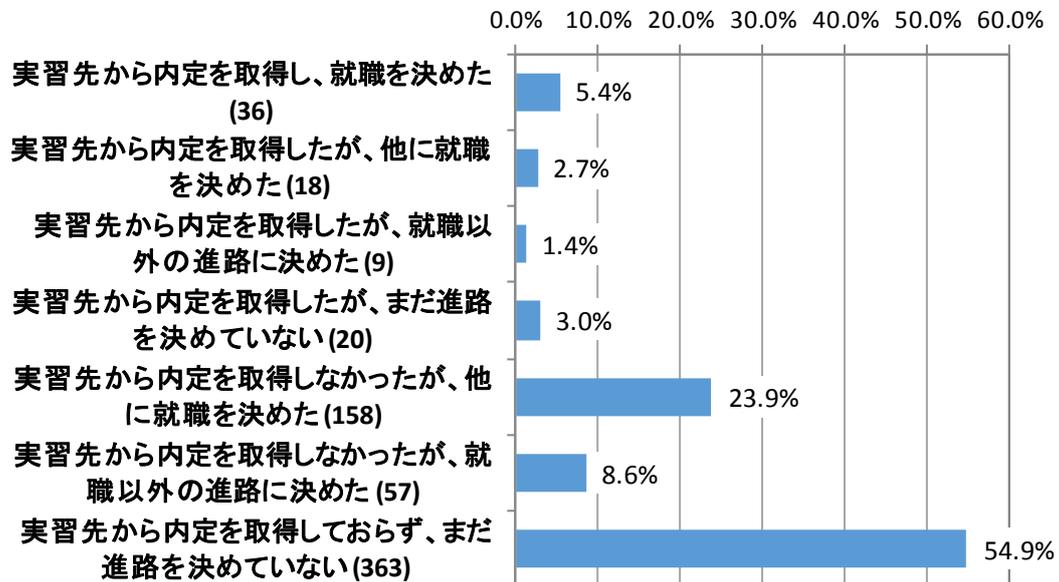
Q79:実習により、実際にどのような成果が得られましたか。以下の項目それぞれについて該当するものをお選びください。

図表 6-53 実習の成果

	大いに成果 があった	やや成果が あった	あまり成果が なかった	全く成果がな かった	まだわからな い/不明
1 働くことそのものを理解する(n=661)	189 28.6%	372 56.3%	62 9.4%	10 1.5%	28 4.2%
2 業種・職種全般を理解する(n=661)	229 34.6%	345 52.2%	52 7.9%	13 2.0%	22 3.3%
3 実習先の職場や仕事を理解する(n=661)	259 39.2%	322 48.7%	52 7.9%	11 1.7%	17 2.6%
4 自分の強み/弱みの発見(n=661)	163 24.7%	338 51.1%	98 14.8%	34 5.1%	28 4.2%
5 自分のキャリア観/職業意識を明らかにする(n=661)	154 23.3%	311 47.0%	128 19.4%	33 5.0%	35 5.3%
6 単位の取得(n=661)	332 50.2%	215 32.5%	56 8.5%	23 3.5%	35 5.3%
7 社会人としてのマナーやルール・規律の習得(n=661)	172 26.0%	318 48.1%	123 18.6%	23 3.5%	25 3.8%
8 対人能力の獲得・向上(n=661)	177 26.8%	311 47.0%	115 17.4%	34 5.1%	24 3.6%
9 主体性や自己管理能力の獲得・向上(n=661)	171 25.9%	310 46.9%	118 17.9%	34 5.1%	28 4.2%
10 課題発見・解決能力の獲得・向上(n=661)	186 28.1%	297 44.9%	123 18.6%	29 4.4%	26 3.9%
11 専門知識・スキルの獲得・向上(n=661)	210 31.8%	311 47.0%	92 13.9%	28 4.2%	20 3.0%
12 学習意欲を高める(n=661)	188 28.4%	302 45.7%	106 16.0%	41 6.2%	24 3.6%
13 働く意欲を高める(n=661)	168 25.4%	279 42.2%	120 18.2%	57 8.6%	37 5.6%
14 就職活動への意欲を高める(n=661)	124 18.8%	250 37.8%	160 24.2%	71 10.7%	56 8.5%
15 就職活動の際の企業選択の幅を広げる(n=661)	100 15.1%	241 36.5%	170 25.7%	86 13.0%	64 9.7%
16 実習を行った業界への就職意欲を高める(n=661)	146 22.1%	246 37.2%	150 22.7%	68 10.3%	51 7.7%
17 実習先への就職意欲を高める(n=661)	106 16.0%	207 31.3%	168 25.4%	109 16.5%	71 10.7%
18 社会人との人脈形成(n=661)	84 12.7%	240 36.3%	193 29.2%	87 13.2%	57 8.6%
19 他の参加学生との人脈形成(n=661)	104 15.7%	228 34.5%	144 21.8%	114 17.2%	71 10.7%
20 就職活動全般に役立つ経験や知識の習得(n=661)	107 16.2%	275 41.6%	160 24.2%	69 10.4%	50 7.6%
21 実習先への就職に有利になる(n=661)	69 10.4%	153 23.1%	180 27.2%	144 21.8%	115 17.4%
22 実習先からの内定取得(n=661)	51 7.7%	124 18.8%	171 25.9%	159 24.1%	156 23.6%

Q80:実習先の企業等から内定は取得しましたか。(ひとつだけ)

図表 6-54 実習先からの内定取得 (n=661) (図表 6-48 再掲)



Q18-Q50:このインターンシップに参加するにあたって、どのような能力・知識の習得や就職との関係等を期待していましたか。以下の項目それぞれについて、該当するものをお選びください。

図表 6-55 インターンシップへの期待（学生）（図表 3-1 再掲）

	大いに期待していた	やや期待していた	あまり期待していなかった	全く期待していなかった
1 働くことそのものを理解する(n=1083)	419 38.7%	565 52.2%	82 7.6%	17 1.6%
2 業種・職種全般を理解する(n=1083)	502 46.4%	499 46.1%	65 6.0%	17 1.6%
3 参加企業等の職場や仕事を理解する(n=1083)	495 45.7%	507 46.8%	64 5.9%	17 1.6%
4 自分の強み/弱みの発見(n=1083)	221 20.4%	448 41.4%	346 31.9%	68 6.3%
5 自分のキャリア観/職業意識を明らかにする(n=1083)	283 26.1%	559 51.6%	195 18.0%	46 4.2%
6 単位の取得(n=1083)	160 14.8%	165 15.2%	137 12.7%	621 57.3%
7 社会人としてのマナーやルール・規律の習得(n=1083)	266 24.6%	501 46.3%	231 21.3%	85 7.8%
8 対人能力の獲得・向上(n=1083)	285 26.3%	546 50.4%	197 18.2%	55 5.1%
9 主体性や自己管理力の獲得・向上(n=1083)	243 22.4%	551 50.9%	218 20.1%	71 6.6%
10 課題発見・解決能力の獲得・向上(n=1083)	275 25.4%	550 50.8%	196 18.1%	62 5.7%
11 専門知識・スキルの獲得・向上(n=1083)	244 22.5%	468 43.2%	264 24.4%	107 9.9%
12 学習意欲を高める(n=1083)	262 24.2%	498 46.0%	224 20.7%	99 9.1%
13 働く意欲を高める(n=1083)	368 34.0%	549 50.7%	119 11.0%	47 4.3%
14 就職活動への意欲を高める(n=1083)	456 42.1%	491 45.3%	90 8.3%	46 4.2%
15 就職活動の際の企業選択の幅を広げる(n=1083)	417 38.5%	491 45.3%	125 11.5%	50 4.6%
16 参加業界への就職意欲を高める(n=1083)	350 32.3%	510 47.1%	164 15.1%	59 5.4%
17 参加企業等への就職意欲を高める(n=1083)	325 30.0%	497 45.9%	187 17.3%	74 6.8%
18 社会人との人脈形成(n=1083)	198 18.3%	429 39.6%	304 28.1%	152 14.0%
19 他の参加学生との人脈形成(n=1083)	168 15.5%	434 40.1%	300 27.7%	181 16.7%
20 就職活動全般に役立つ経験や知識の習得(n=1083)	312 28.8%	588 54.3%	120 11.1%	63 5.8%
21 参加企業等への就職に有利になる(n=1083)	283 26.1%	440 40.6%	210 19.4%	150 13.9%
22 参加企業等からの内定取得(n=1083)	194 17.9%	332 30.7%	314 29.0%	243 22.4%

Q42・Q74:このインターンシップでどのような成果が得られましたか。以下の項目それぞれについて、該当するものをお選びください。

図表 6-56 インターンシップで得られた成果（学生）（図表 3-2 再掲）

	大いに成果 があった	やや成果が あった	あまり成果が なかった	全く成果がな かった	まだわからな い/不明
1 働くことそのものを理解する(n=1083)	317 29.3%	596 55.0%	128 11.8%	27 2.5%	15 1.4%
2 業種・職種全般を理解する(n=1083)	367 33.9%	547 50.5%	125 11.5%	25 2.3%	19 1.8%
3 参加企業等の職場や仕事を理解する(n=1083)	393 36.3%	547 50.5%	109 10.1%	21 1.9%	13 1.2%
4 自分の強み/弱みの発見(n=1083)	220 20.3%	427 39.4%	276 25.5%	114 10.5%	46 4.2%
5 自分のキャリア観/職業意識を明らかにする(n=1083)	232 21.4%	504 46.5%	236 21.8%	72 6.6%	39 3.6%
6 単位の取得(n=1083)	190 17.5%	165 15.2%	108 10.0%	320 29.5%	300 27.7%
7 社会人としてのマナーやルール・規律の習得(n=1083)	199 18.4%	501 46.3%	254 23.5%	91 8.4%	38 3.5%
8 対人能力の獲得・向上(n=1083)	228 21.1%	527 48.7%	229 21.1%	68 6.3%	31 2.9%
9 主体性や自己管理能力の獲得・向上(n=1083)	196 18.1%	525 48.5%	255 23.5%	66 6.1%	41 3.8%
10 課題発見・解決能力の獲得・向上(n=1083)	224 20.7%	505 46.6%	243 22.4%	73 6.7%	38 3.5%
11 専門知識・スキルの獲得・向上(n=1083)	201 18.6%	422 39.0%	292 27.0%	109 10.1%	59 5.4%
12 学習意欲を高める(n=1083)	232 21.4%	481 44.4%	250 23.1%	77 7.1%	43 4.0%
13 働く意欲を高める(n=1083)	318 29.4%	500 46.2%	180 16.6%	56 5.2%	29 2.7%
14 就職活動への意欲を高める(n=1083)	354 32.7%	462 42.7%	177 16.3%	55 5.1%	35 3.2%
15 就職活動の際の企業選択の幅を広げる(n=1083)	305 28.2%	464 42.8%	212 19.6%	61 5.6%	41 3.8%
16 参加業界への就職意欲を高める(n=1083)	288 26.6%	442 40.8%	232 21.4%	88 8.1%	33 3.0%
17 参加企業等への就職意欲を高める(n=1083)	288 26.6%	407 37.6%	242 22.3%	107 9.9%	39 3.6%
18 社会人との人脈形成(n=1083)	185 17.1%	362 33.4%	304 28.1%	165 15.2%	67 6.2%
19 他の参加学生との人脈形成(n=1083)	186 17.2%	396 36.6%	257 23.7%	159 14.7%	85 7.8%
20 就職活動全般に役立つ経験や知識の習得(n=1083)	237 21.9%	513 47.4%	217 20.0%	78 7.2%	38 3.5%
21 参加企業等への就職に有利になる(n=1083)	184 17.0%	319 29.5%	273 25.2%	188 17.4%	119 11.0%
22 参加企業等からの内定取得(n=1083)	157 14.5%	213 19.7%	235 21.7%	282 26.0%	196 18.1%

付 表

基本集計表