

# 学生・企業の接続において長期インターンシップが与える効果についての検討会

新入社員（新卒1～3年目）に対する  
アンケート調査結果

# 学生・企業の接続において長期インターンシップが与える効果の検証を得るために、 大学卒業1～3年目までの就業者を対象に、以下の要領で調査・分析を行った

## 学生・企業の接続において長期インターンシップが与える効果 調査要領

### 調査目的

- 長期インターンシップが学生のキャリア観醸成や離職防止にどの程度役立つかということや、学習への影響等を明らかにするものである。
- 上記検証のため、特にキャリアに関するリアリティショック等があると考えられる大学卒業1～3年目の社員に対してアンケート調査を行った。

### 調査手法

- (株)クロス・マーケティング社に委託の上、ウェブでのアンケート調査

### 調査期間

■ 期間:2020年1月17日～1月24日

### 有効回答内訳

■ 有効回答数:1,231(人)

■ 本調査条件:大学・大学院卒後、新卒1、2、3年目の会社員・公務員・団体職員(派遣・契約社員、パート・アルバイトを除く)

大学卒	1,058
大学院卒	173
<b>総計</b>	<b>1,231</b>

2017年卒	497
2018年卒	367
2019年卒	367
<b>総計</b>	<b>1,231</b>

会社員	1,060
公務員・団体社員	171
<b>総計</b>	<b>1,231</b>

最も長く経験した インターンシップ期間	未経験	300
	1日	175
	2日～5日未満	225
	5日～10日未満	241
	10日～1ヵ月未満	159
	1ヵ月以上	131
	<b>総計</b>	<b>1,231</b>

# 調査項目

## 回答者属性の確認

FS1 性別は？

FS2 年齢は？

FS3 住まいは？

FS4 既婚か？

FS5 子供は？

最終学歴は？

SC1 大学 大学院 左記以外 → 終了

SC2 学科区分は？

入社年はいつ？

SC3 2017 2018 2019 2016 以前 → 終了

職業は？

SC4 会社員 公務員 左記以外 → 終了

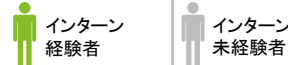
SC5 業界は？

SC6 企業規模は？

SC7 職種は？

## インターンシップ経験

SC8 インターンシップの経験あり？



経験したインターンシップの詳細を確認

SC9 最も長い期間は？

SC10 最も期間の長い企業に入社した？

SC11 最も期間の長い企業と同業界に入社した？

Q1 全参加回数は？

最も長い期間のインターンシップを確認

Q2 内容は？

Q3 参加目的は？

Q4 形態は？

Q5 参加時期は？

Q6 報酬は？

Q7 参加してよかった？

Q8 良かった理由は？

Q9 良くなかった理由は？

Q10 短期にも参加した？

Q11 短期と比較した満足度は？

Q12 短期と比較して満足した理由は？

Q13 短期と比較して満足しない理由は？

最も参加してよかったインターンシップを確認

Q14 最も長い期間と同じ？

Q15 期間は？

Q16 内容は？

Q17 参加目的は？

Q18 形態は？

Q19 参加時期は？

Q20 入社した？

Q21 報酬は？

Q22 参加してよかった理由は？

Q23 インターンシップは経験すべき？

Q24 参加したかったインターンシップは？

## 学習等への影響

Q25

インターンシップ前後の変化は？

- 大学での授業への出席が増えた
- 興味関心のある内容が絞られ(変わり)、履修する科目の傾向が変わった
- 興味関心のある内容に対する学修時間が増えた
- 大学外での学習行動(例えば、読書の機会や講演の聴取など)が増えた
- 企業をはじめとした社会の仕組みへの関心が高まった
- 時事問題などに関する情報を見る時間が増えた。
- 資格試験などに取り組みはじめた
- 社会人などとの交流の機会が増えた
- 自らのキャリア観(生き方)が明確になった
- クラブ活動もしくはサークル活動への参加時間が増えた
- アルバイトへの参加時間が増えた
- ボランティアへの参加回数が増えた
- 就職活動に対してポジティブなイメージを持った

## 入社後のキャリア観及び会社とのフィット

新卒入社企業に在籍中？



Q26 継続勤務予定は？

Q27 継続勤務予定は？

Q28 なぜ退職？

Q29 新卒入社企業への満足度は？

会社・職場・仕事・キャリアの満足度は？

Q30 ■ 今の会社で働くことを誇りに思っているか  
■ 今の会社を良い職場として家族や友人に勧められるか  
■ 自分の仕事に満足しているか  
■ 今の会社は自分に合っているか  
■ 今の職場は自分に合っているか  
■ 今の仕事は自分に向いているか  
■ 今後のキャリアパスのイメージができていくか  
■ キャリアに関して積極的にサポートしてくれる人がいるか  
■ 今の会社で私のキャリア目標を達成できるか

入社前と入社後のギャップは？

Q31 ■ 会社の理念やビジョン ■ 配属された職場の同僚の能力  
■ 会社の将来性 ■ 同期入社の人たちの能力  
■ 仕事から得られる達成感 ■ 給与  
■ 仕事から得られる成長機会 ■ 福利厚生  
■ 任される仕事の種類 ■ 評価制度  
■ 仕事上で与えられる自律性 ■ 昇進昇格機会  
■ 将来的なキャリアパス ■ 労働時間・労働環境  
■ 職場の上司との人間関係 ■ 働き方  
■ 同期入社との人間関係 ■ その他(自由回答:必須)  
■ 職場の上司の能力

インターンシップ経験者の場合

Q32 現在の職業選択への影響は？

インターンシップ経験者の場合

Q33 現在の職務の実施への効果は？

# 調査結果

# 最も長く経験したインターシップの期間とインターンシップ参加者の居住地の関係

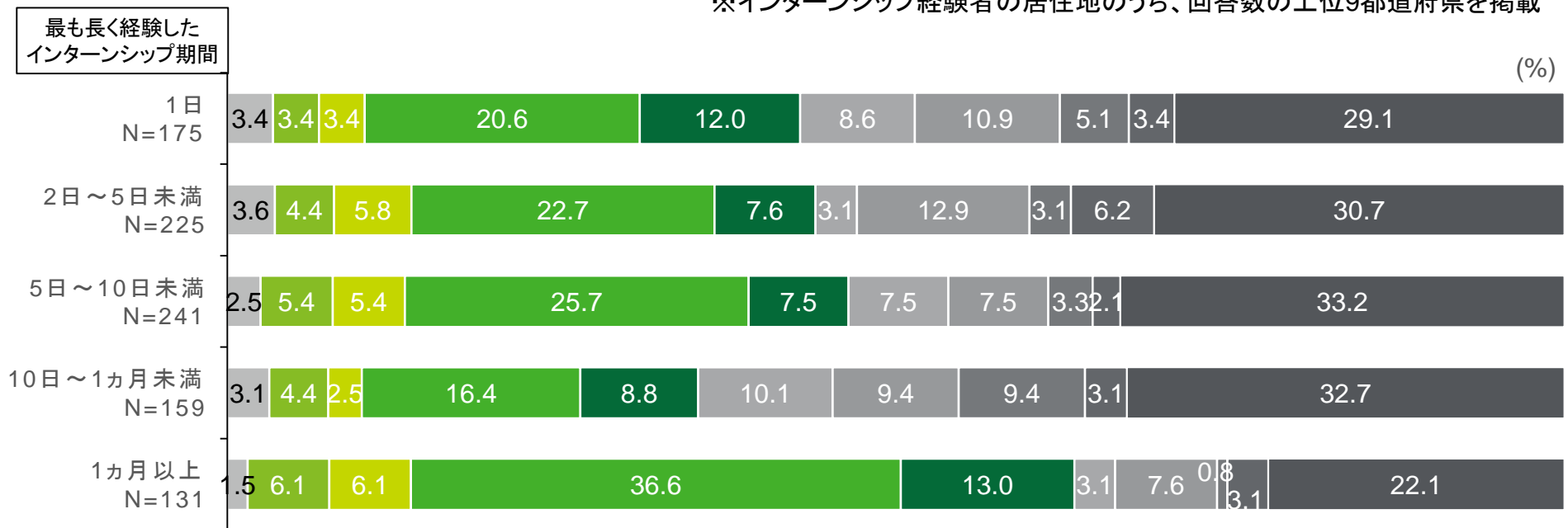
- インターンシップの経験者は人口の多い県に居住している割合が高い。特に1ヵ月以上のインターンシップ経験がある者は東京圏に集中している。



居住地

- 北海道 ■ 埼玉県 ■ 千葉県 ■ 東京都 ■ 神奈川県 ■ 愛知県 ■ 大阪府 ■ 兵庫県 ■ 福岡県 ■ その他

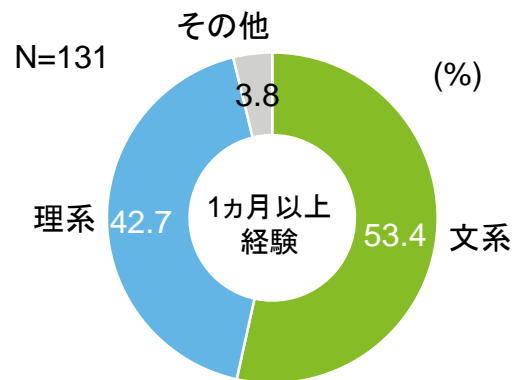
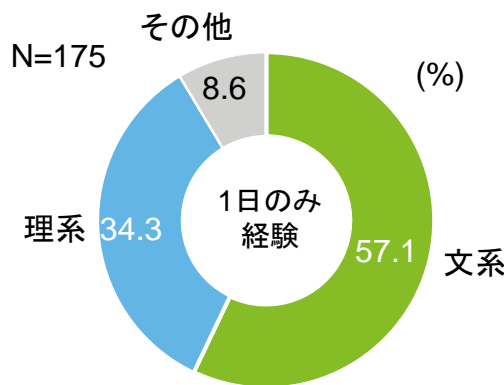
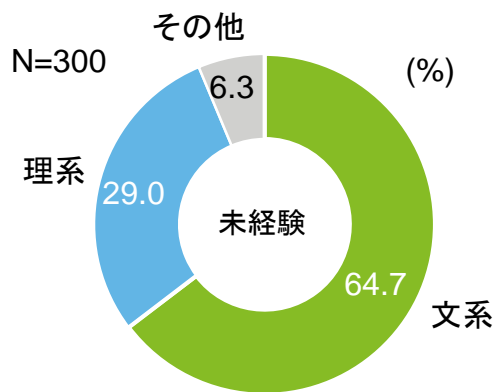
※インターンシップ経験者の居住地のうち、回答数の上位9都道府県を掲載



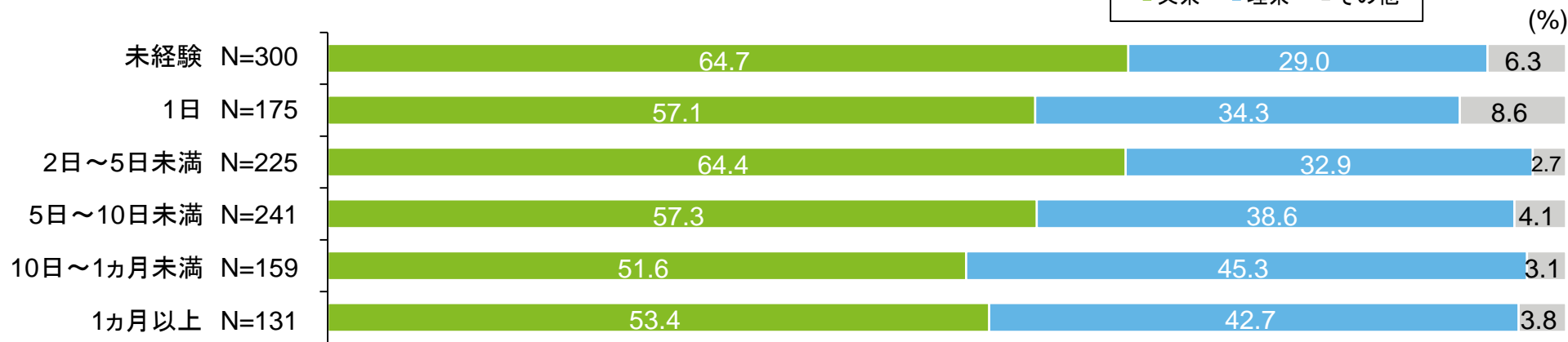
# 最も長く経験したインターンシップの期間と学科区分(文系・理系)の関係

■ インターンシップの経験者に文系・理系で大きな偏りはないが、期間の長いインターンシップの経験者ほど理系の割合が高くなる。

学科区分(文系・理系)



■ 文系 ■ 理系 ■ その他



# 最も長く経験したインターンシップの期間と現在勤務している業界の関係

- 公務員はインターンシップ未経験者の割合が高い。「建設・不動産」、「IT・メディア・広告」、「自動車・機械」、「電気・精密」業界勤務者に、期間の長いインターンシップの経験者の割合が高い。

回答者属性の確認

インターンシップ経験

学習等への影響

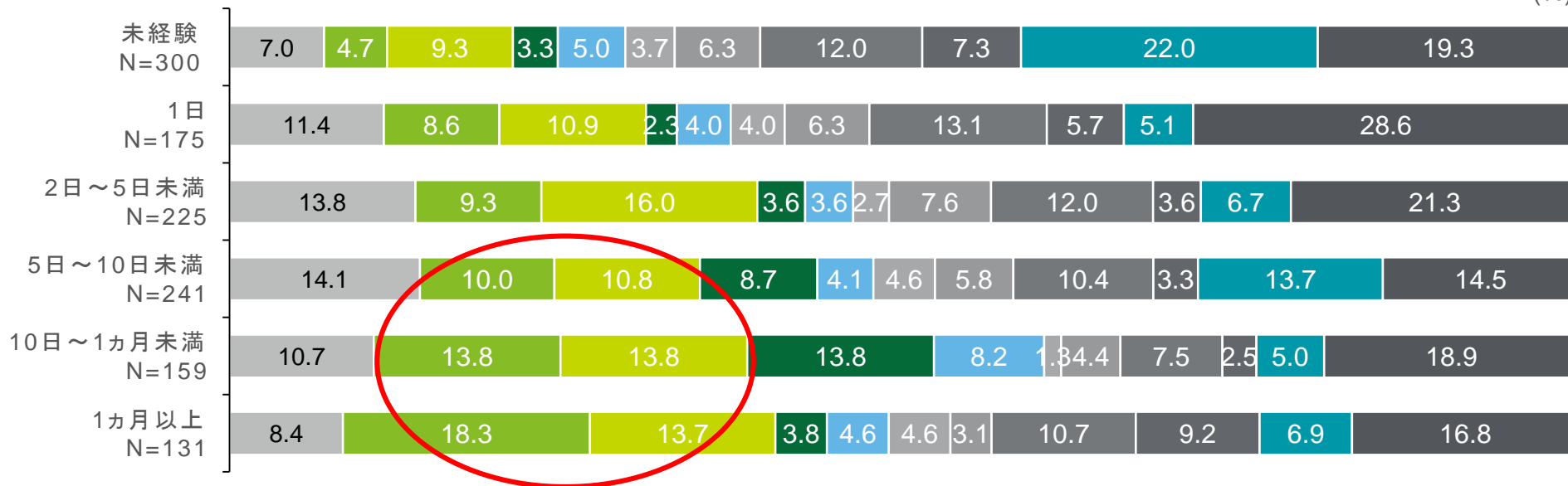
入社後のキャリア観及び会社とのフィット

勤務している業界

■金融 ■建設・不動産 ■IT・メディア・広告 ■自動車・機械 ■電機・精密 ■食品 ■小売・卸 ■サービス ■専門サービス(弁護士・監査・コンサルティング等) ■公務員 ■その他

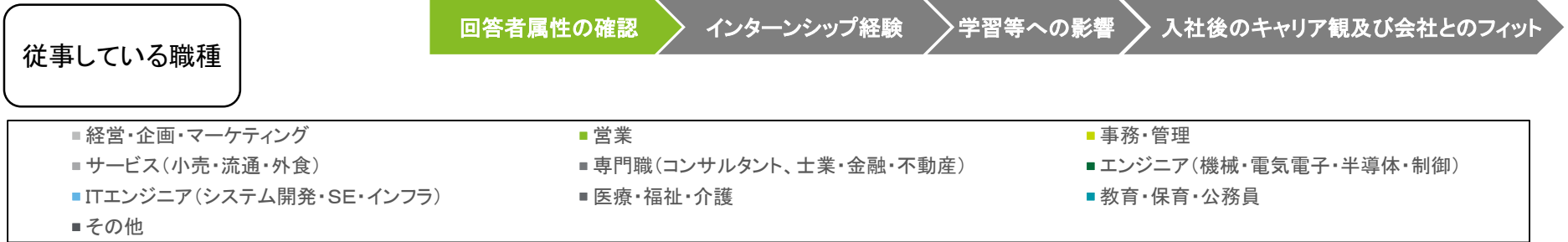
※勤務業界のうち、回答数の上位10業界を掲載

(%)



# 最も長く経験したインターンシップの期間と現在従事している職種の関係

- 経験したインターンシップの期間に関わらず「営業」、「事務・管理」従事者は、期間にかかわらずインターンシップ経験者の割合が高い。「エンジニア」、「ITエンジニア」は期間の長いインターンシップ経験者の割合が高く、「教育・保育・公務員」はインターンシップ未経験者の割合が高い。



- 経営・企画・マーケティング
- サービス(小売・流通・外食)
- ITエンジニア(システム開発・SE・インフラ)
- その他
- 営業
- 専門職(コンサルタント、士業・金融・不動産)
- 医療・福祉・介護
- 事務・管理
- エンジニア(機械・電気電子・半導体・制御)
- 教育・保育・公務員

※従事する職種のうち、上位10職種の割合を掲載 (%)





# 最も長く経験したインターンシップの期間と現在勤務している企業規模の関係

- 期間の長いインターンシップの経験者は5,000人以上の企業で勤務している割合が高い。一方、1ヵ月以上のインターンシップ経験者は99人以下の企業で勤務している者も多い。

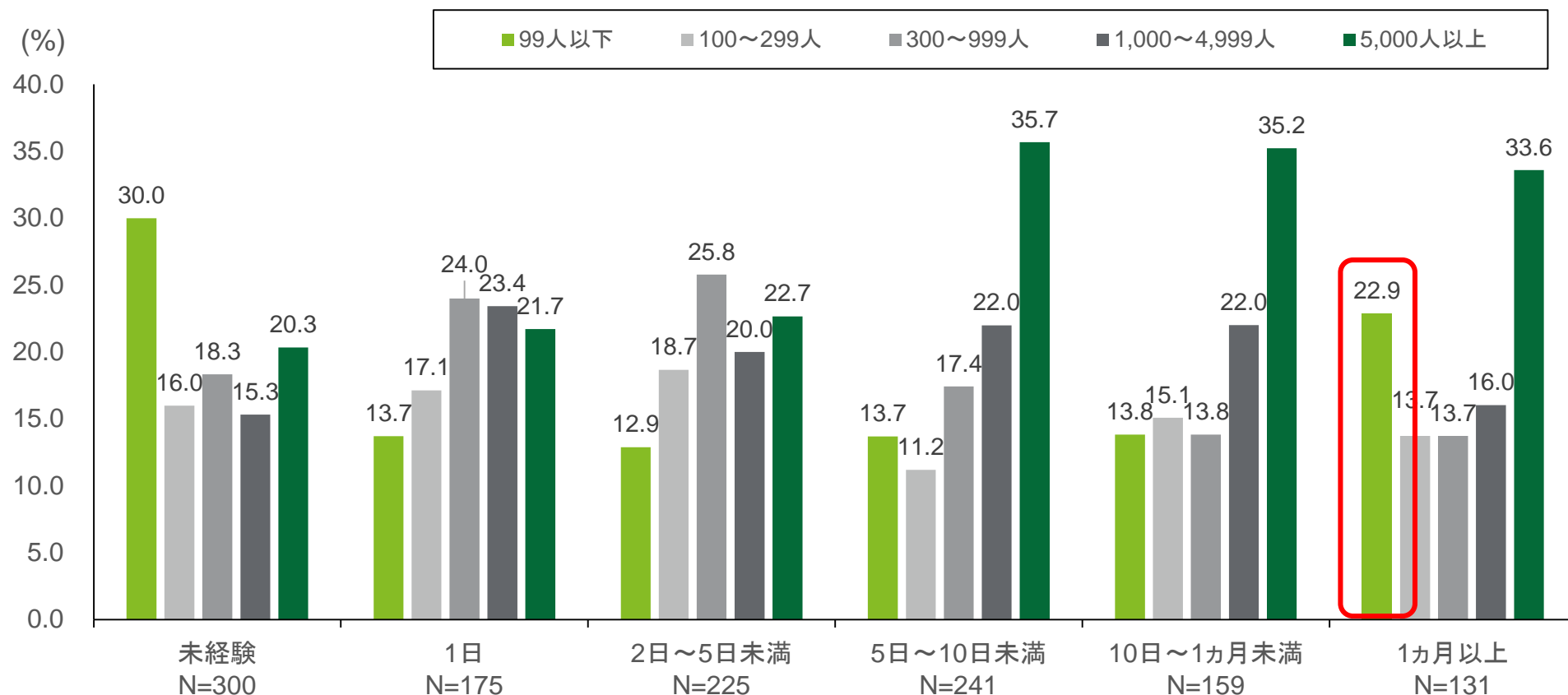
回答者属性の確認

インターンシップ経験

学習等への影響

入社後のキャリア観及び会社とのフィット

勤務する企業の従業員数



# インターンシップ経験者における最も長く経験したインターンシップの実施企業・同業界への入社割合

- 期間の長いインターンシップの経験者ほど、最も長い期間のインターンシップ実施企業に入社する割合が高い。一方、最も長く経験したインターンシップの期間と実施企業と同業界への入社の相関は見られなかった。

回答者属性の確認

インターンシップ経験

学習等への影響

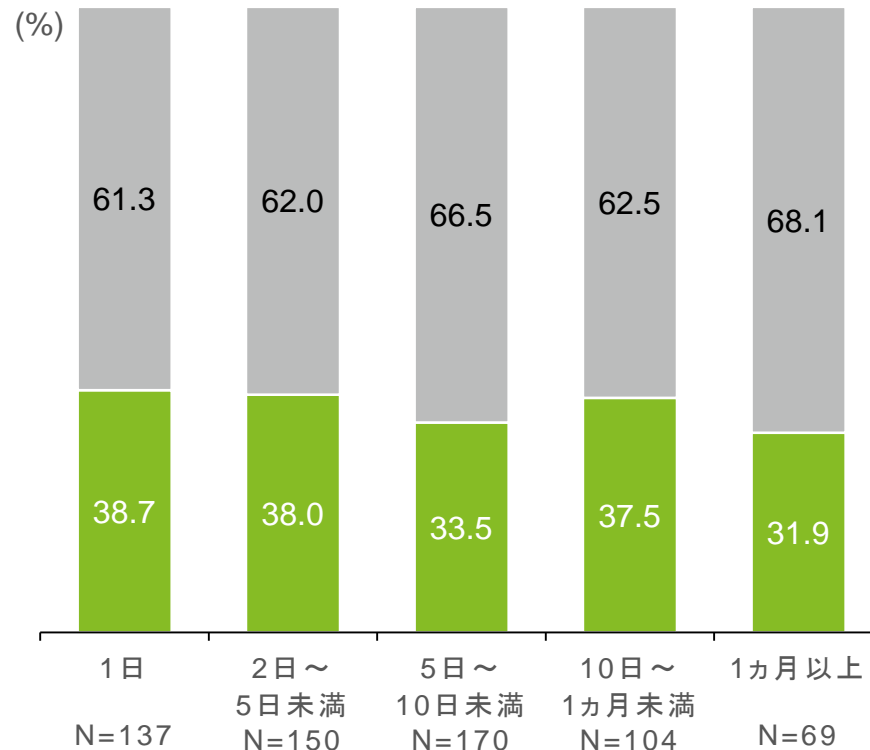
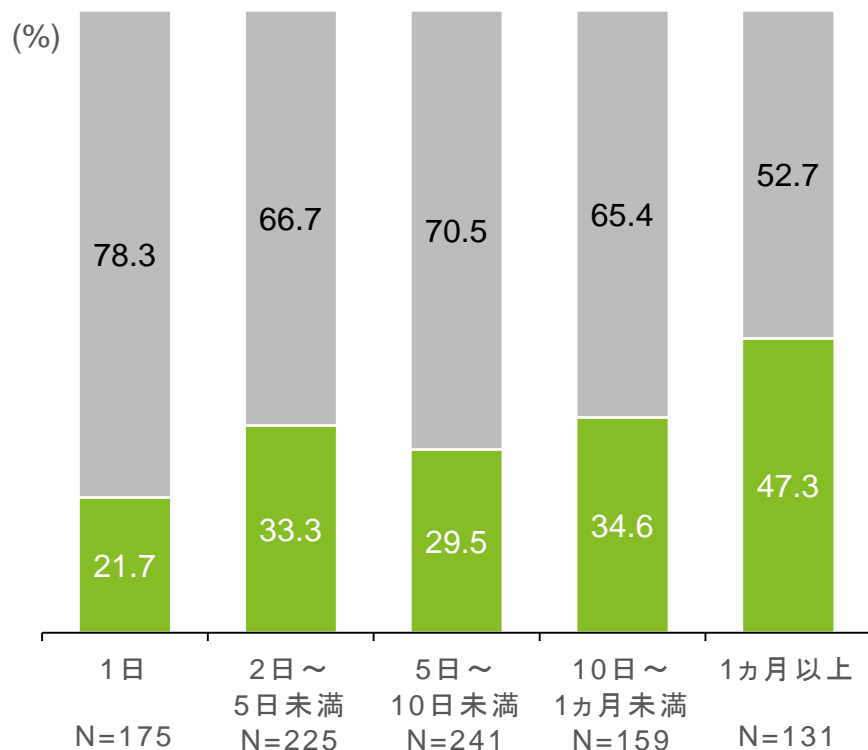
入社後のキャリア観及び会社とのフィット

期間が最も長いインターンシップの実施企業に入社したか

期間が最も長いインターンシップの実施企業と同じ業界に入社したか

■ 入社した  
■ 入社していない

■ 入社した  
■ 入社していない



# インターンシップ経験者の通算参加回数と最も長く経験したインターンシップ期間の関係

- 1ヵ月以上のインターンシップの経験者は、他の期間の経験者に比べ、通算参加回数が1回のみ、又は10回以上の傾向がみられる(回答が多い)。

回答者属性の確認

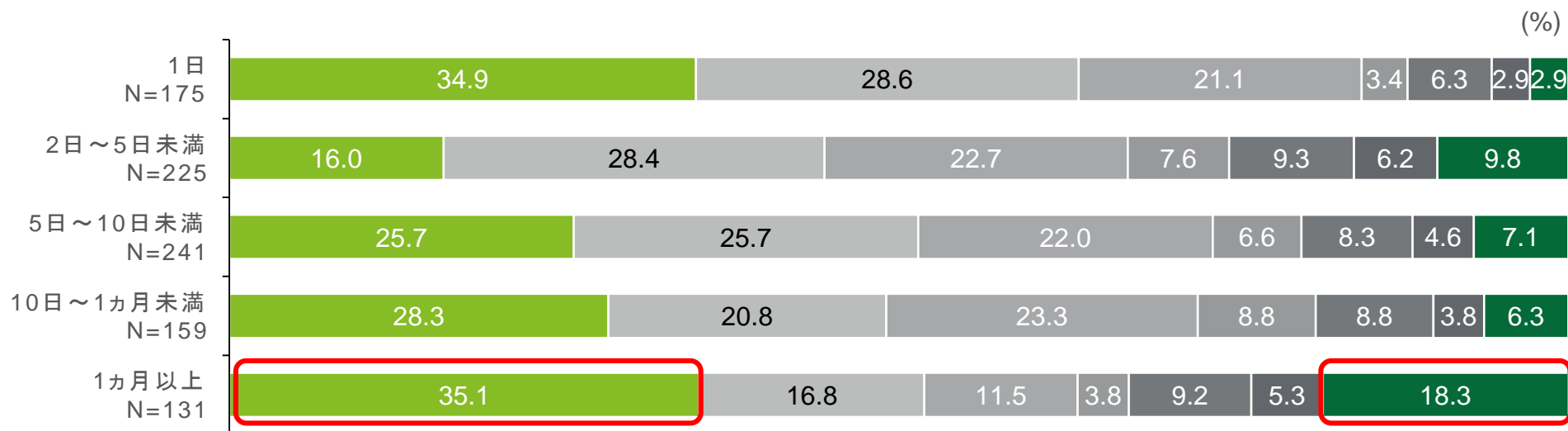
インターンシップ経験

学習等への影響

入社後のキャリア観及び会社とのフィット

インターンシップの通算参加回数

■ 1回 ■ 2回 ■ 3回 ■ 4回 ■ 5回 ■ 6回~9回 ■ 10回以上



# インターンシップの期間と中心内容の関係

■ 1日のインターンシップは「座学」や「見学」が中心で、5日以上1ヵ月未満のインターンシップは、「業務シミュレーション・実習・研修・体験」が多い。1ヵ月以上のインターンシップは「基幹業務の一部経験」が多い。

インターンシップの中心内容

回答者属性の確認

インターンシップ経験

学習等への影響

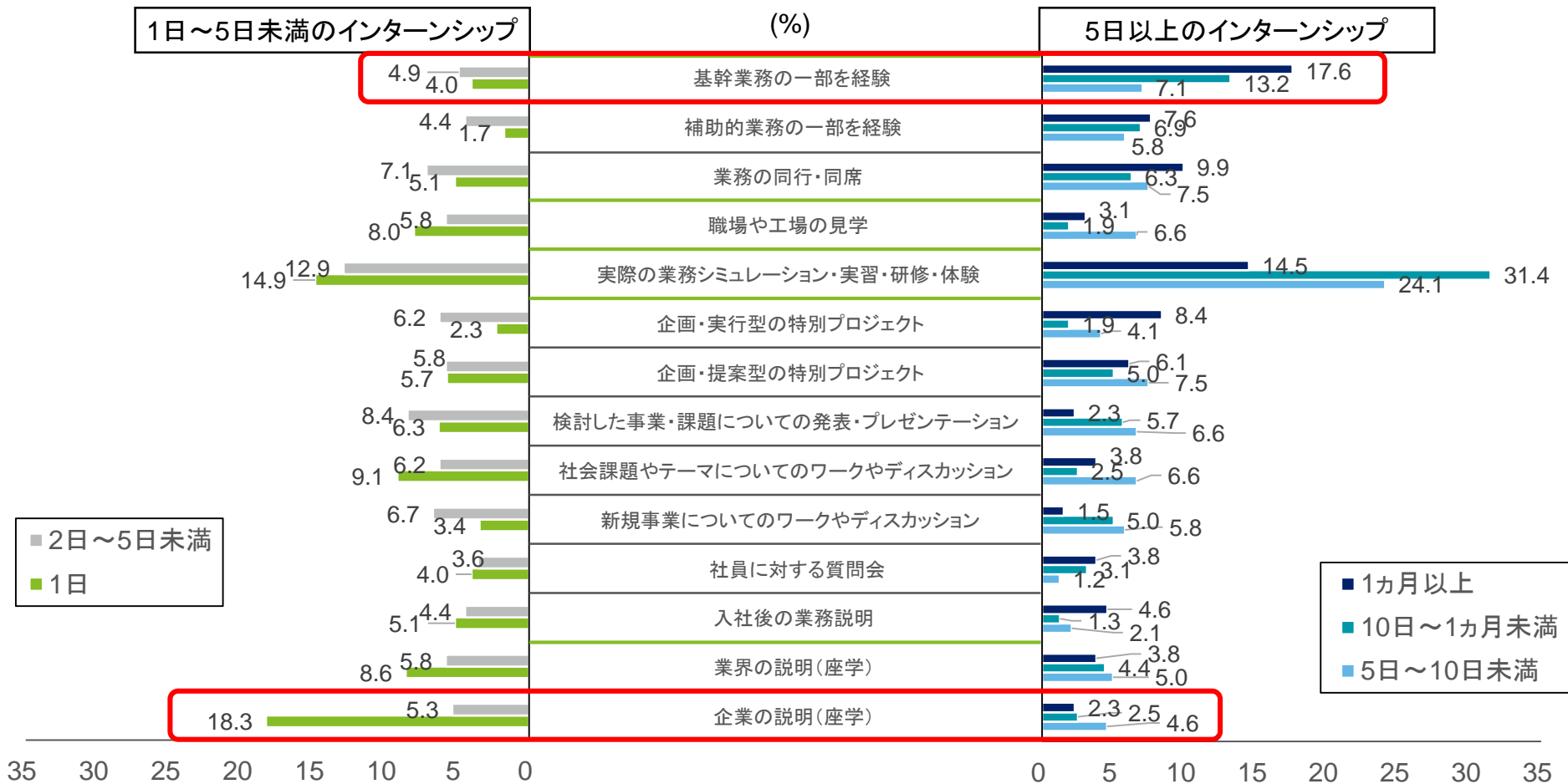
入社後のキャリア観及び会社とのフィット

N=931

(%)

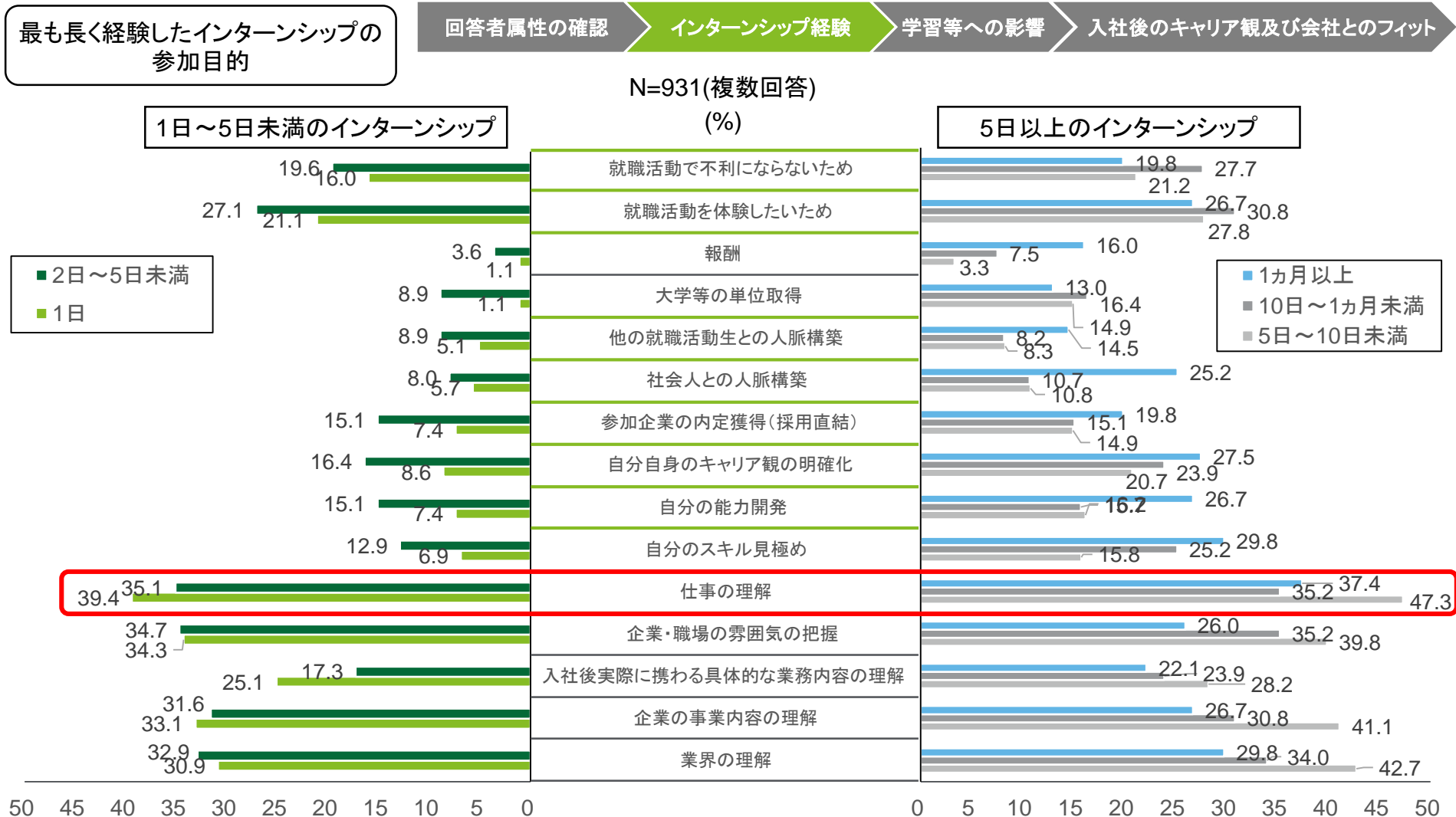
1日～5日未満のインターンシップ

5日以上1ヵ月未満のインターンシップ



# インターンシップの期間と参加目的の関係

- インターンシップの最も多い参加目的は「仕事の理解」である。また、1ヵ月以上の経験者は人脈構築や能力開発等を目的とする傾向にある。なお、「就職活動を体験したいため」等の就職活動を目的とした参加も期間共通で一定数存在する。



# インターンシップの期間と実施形態の関係

- インターンシップの形態は、期間に関わらず企業主催である割合が最も高い。また、大学の関連しているインターンシップは10日～1ヵ月未満である割合が高い。

最も長く経験したインターンシップの形態

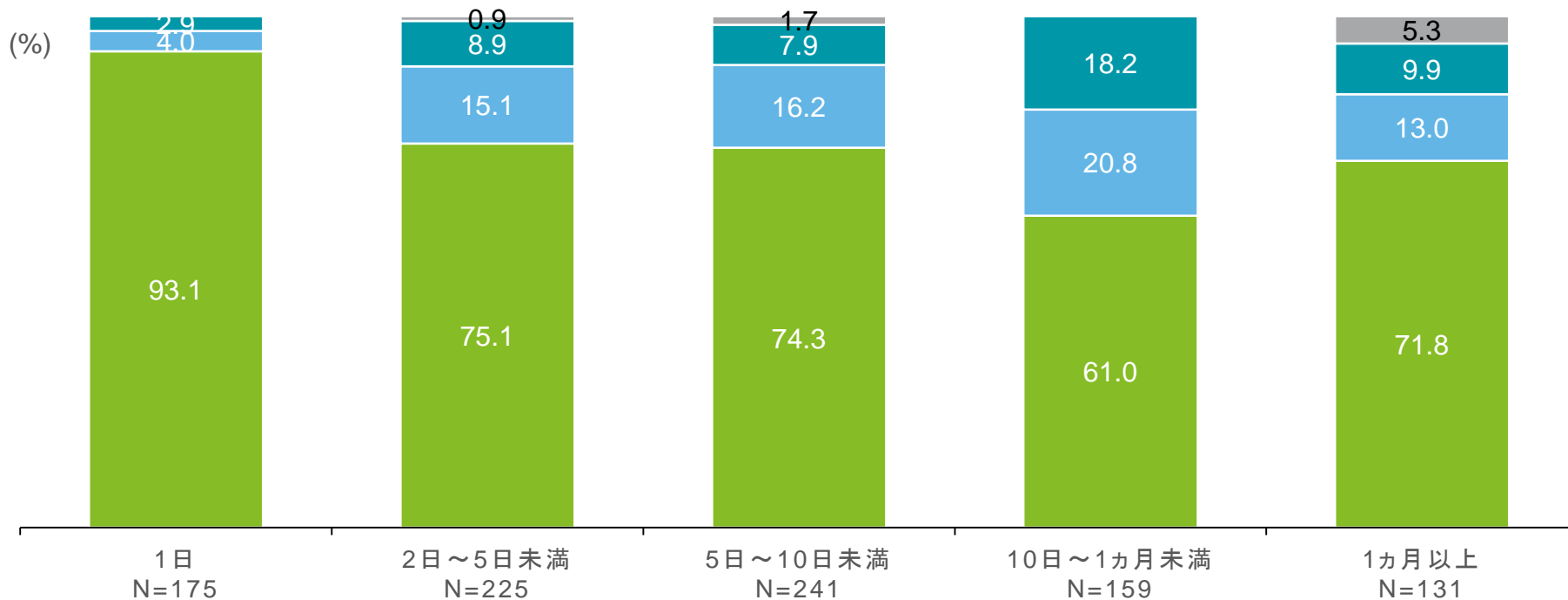
回答者属性の確認

インターンシップ経験

学習等への影響

入社後のキャリア観及び会社とのフィット

■ 企業主催のインターンシップ ■ 大学等の正規授業科目 ■ 授業科目ではないが、大学等(学校等)主催のプログラム ■ その他



# 最も長く経験したインターンシップの期間と参加開始時期の関係(大学生)

- インターンシップの参加開始時期は大学3年生の夏季及び1～3月の割合が高い。一方、1ヵ月以上のインターンシップは他のインターンシップ期間と比較し、低学年から参加開始する傾向がある。

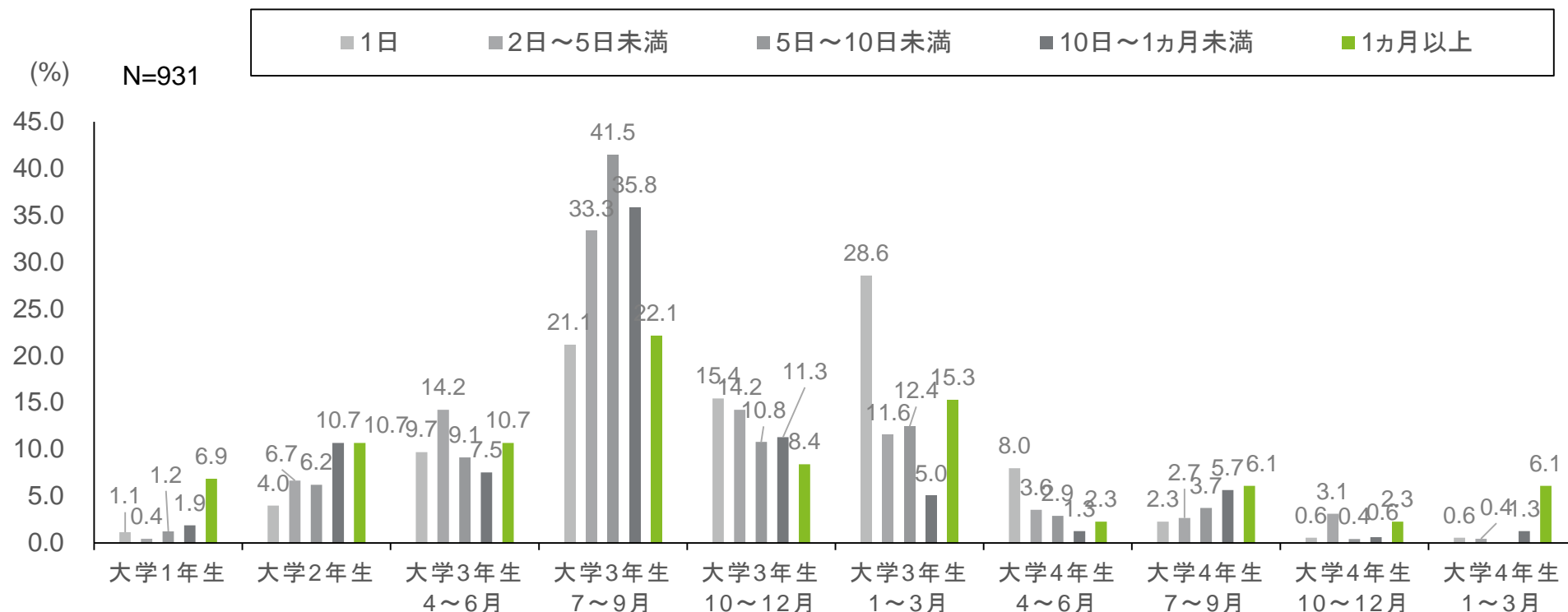
回答者属性の確認

インターンシップ経験

学習等への影響

入社後のキャリア観及び会社とのフィット

最も長く経験したインターンシップの参加開始時期(大学生)



# 最も長く経験したインターンシップの期間と参加開始時期の関係(大学院生)

■ 大学院生のインターンシップの参加開始時期は1年生の夏季に集中している。

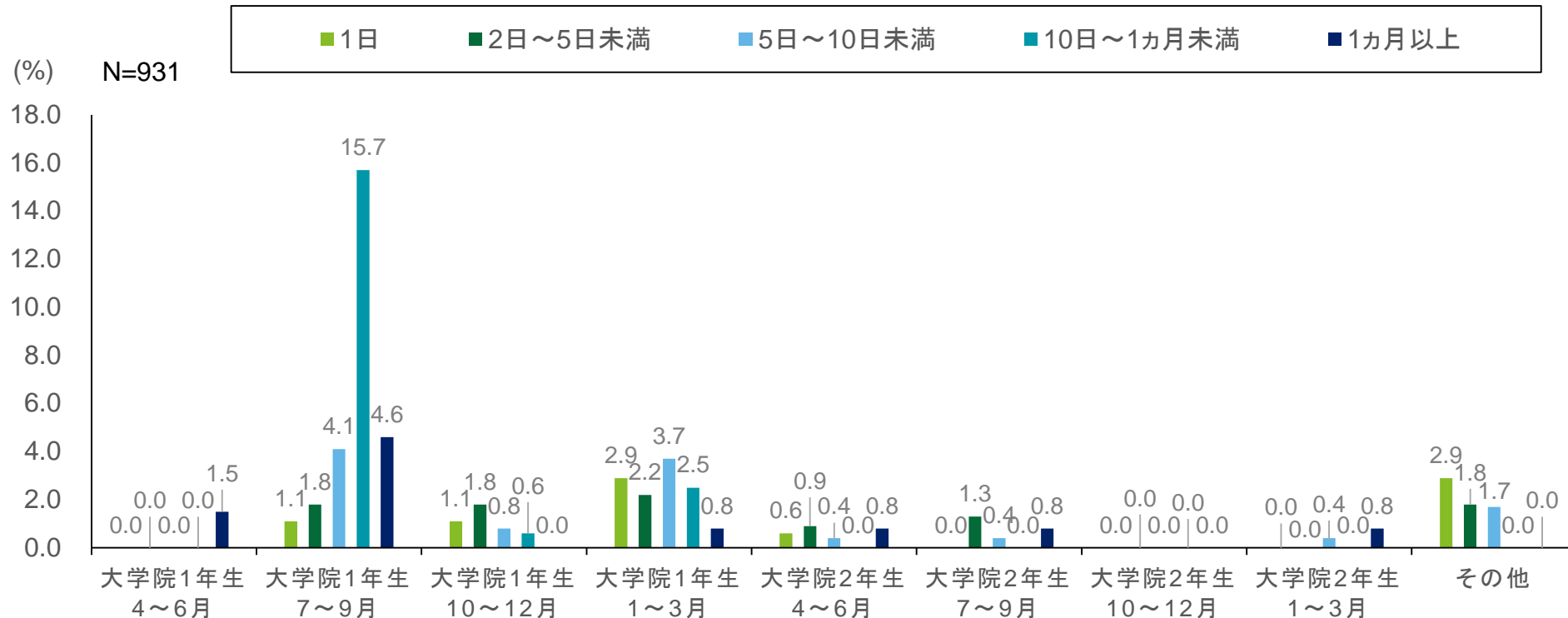
回答者属性の確認

インターンシップ経験

学習等への影響

入社後のキャリア観及び会社とのフィット

最も長く経験したインターンシップの参加開始時期(大学院生)





# インターンシップの期間と参加者の満足度の関係

- インターンシップ期間が長期となるほど、インターンシップの満足度は高くなる傾向がある。

回答者属性の確認

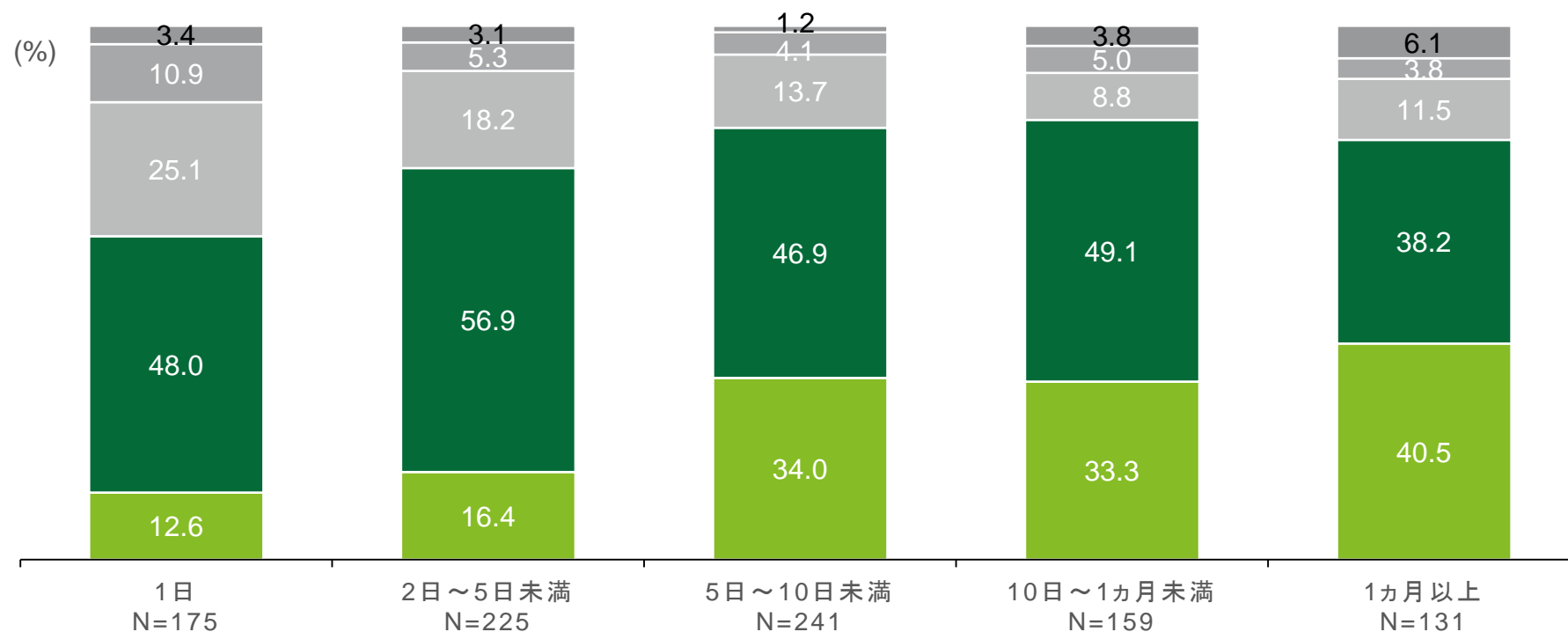
インターンシップ経験

学習等への影響

入社後のキャリア観及び会社とのフィット

最も期間が長かったインターンシップに参加してよかったか

■ 強くそう思う ■ そう思う ■ どちらともいえない ■ そう思わない ■ 全くそう思わない



# インターンシップの期間と参加してよかった理由の関係

■ 1日と比較して、インターンシップの期間が長期となるほどキャリアプランや目標の明確化、自分の適正の理解等に価値を感じている。また、学業への良い影響や内定獲得に直結したと感じている割合も、期間の長さで相関がある。

インターンシップに参加してよかった理由

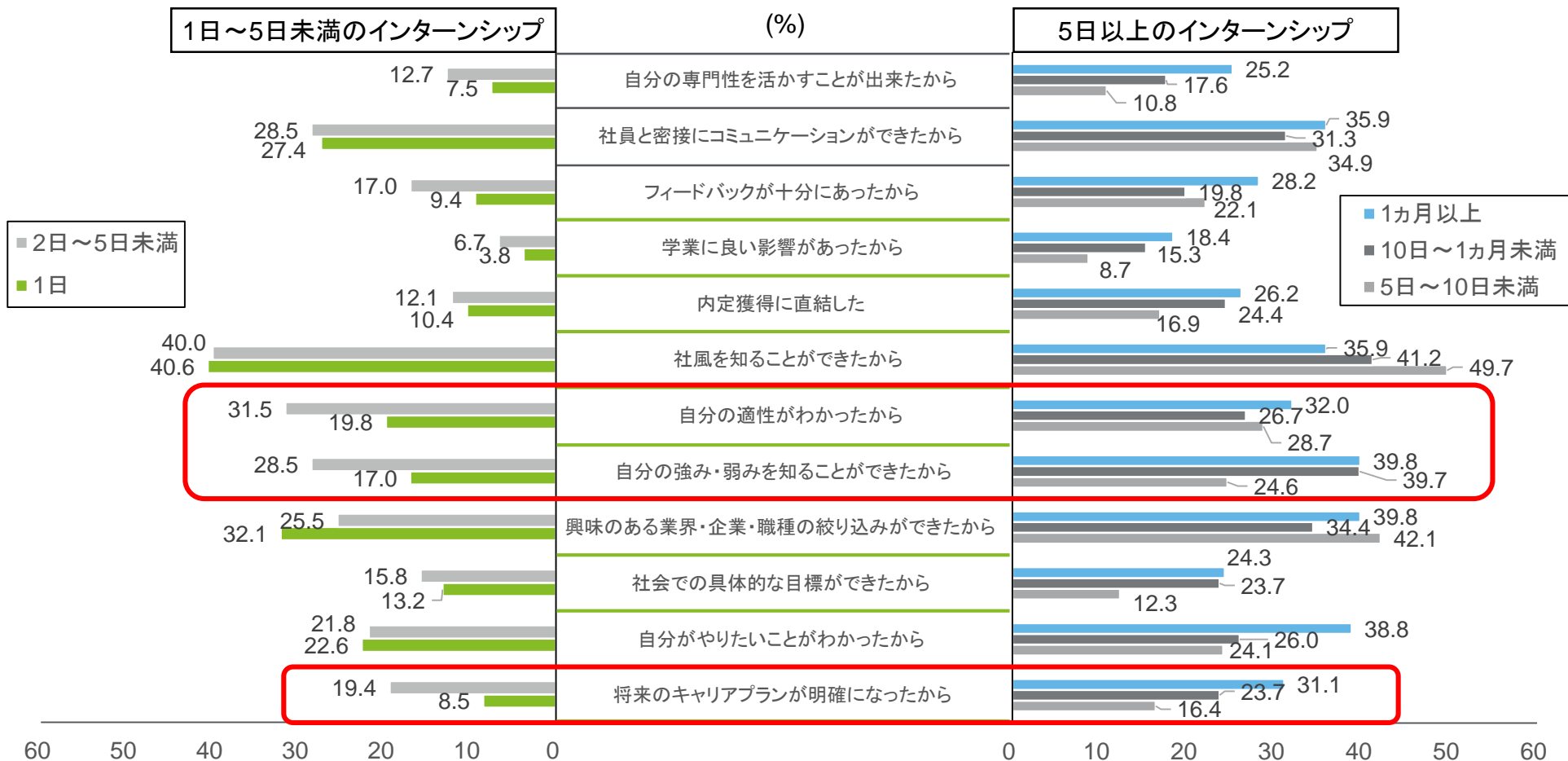
回答者属性の確認

インターンシップ経験

学習等への影響

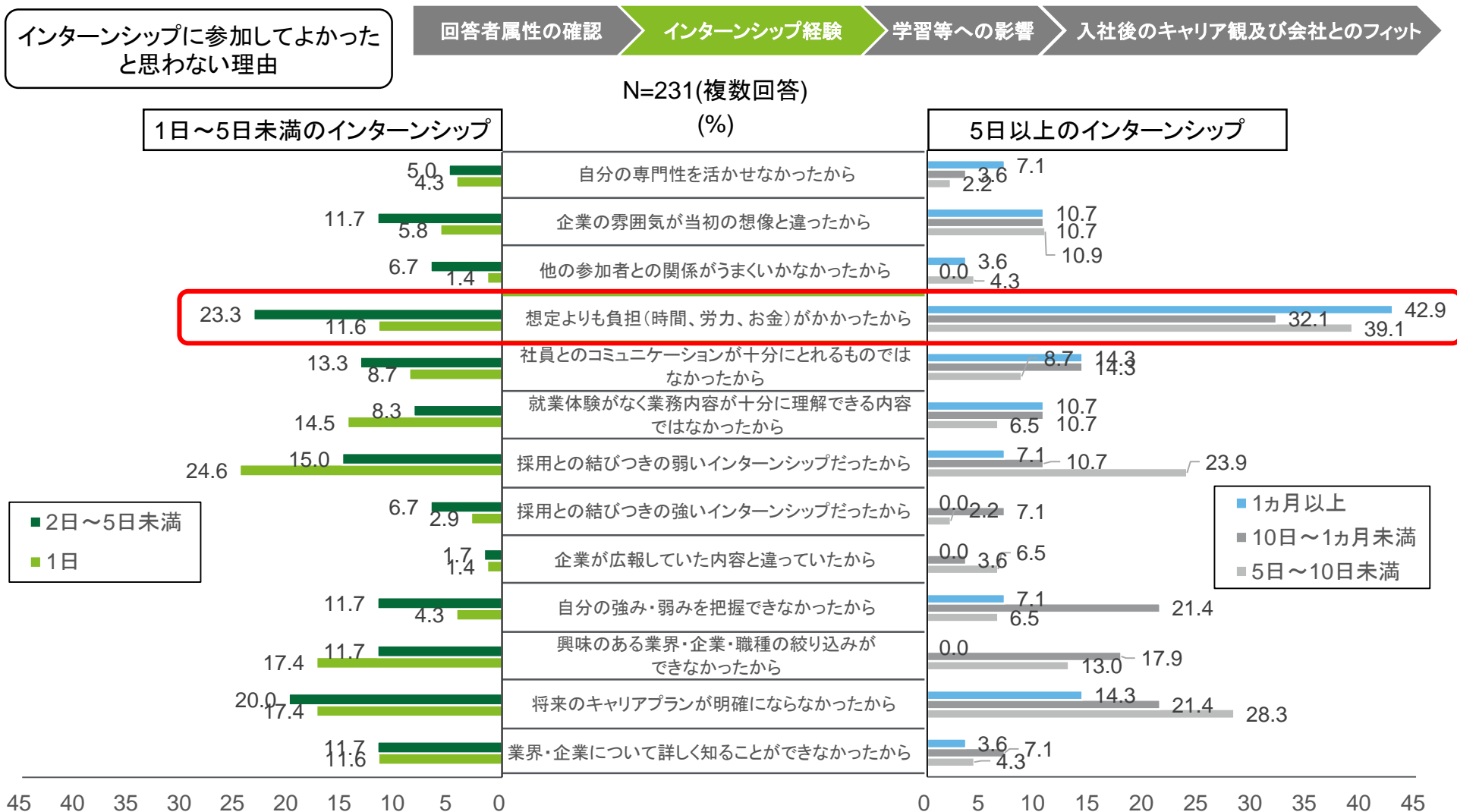
入社後のキャリア観及び会社とのフィット

N=931(複数回答)



# インターンシップの期間と参加してよかったと思わない理由の関係

- インターンシップに参加してよかったと思わない理由は、負担を理由とするものが多く、特にインターンシップの期間が長期となるほどその割合は高くなる。



# 最も長く経験した5日以上インターンシップの期間と5日未満のインターンシップの満足度比較

■ 5日以上インターンシップ経験者は5日未満のインターンシップも経験している割合が高い。また、インターンシップの期間が長期となるほど、5日以上インターンシップの満足度が高くなる。

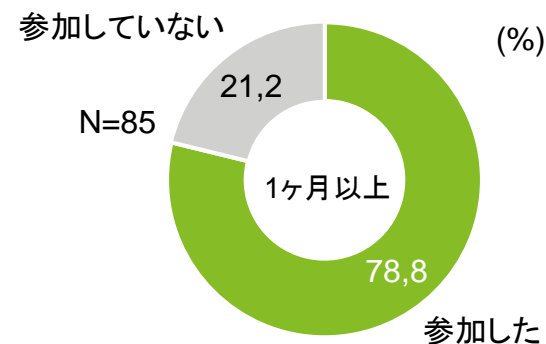
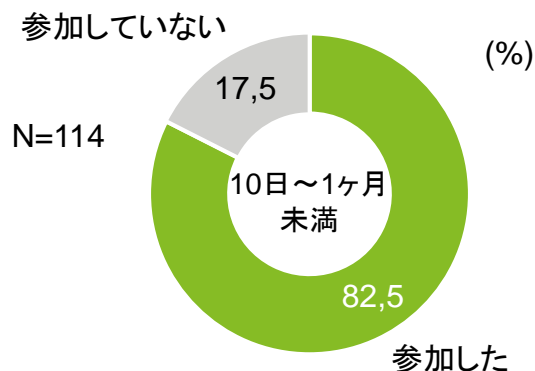
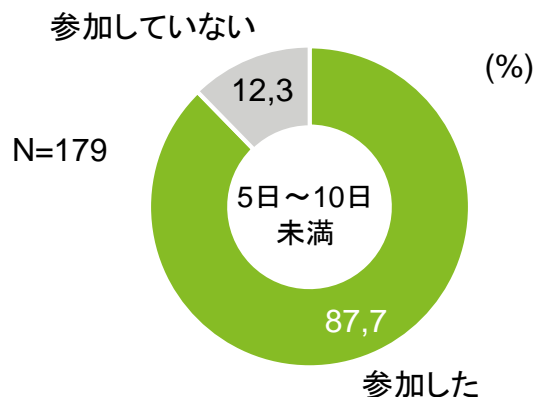
5日未満のインターンシップにも参加したか

回答者属性の確認

インターンシップ経験

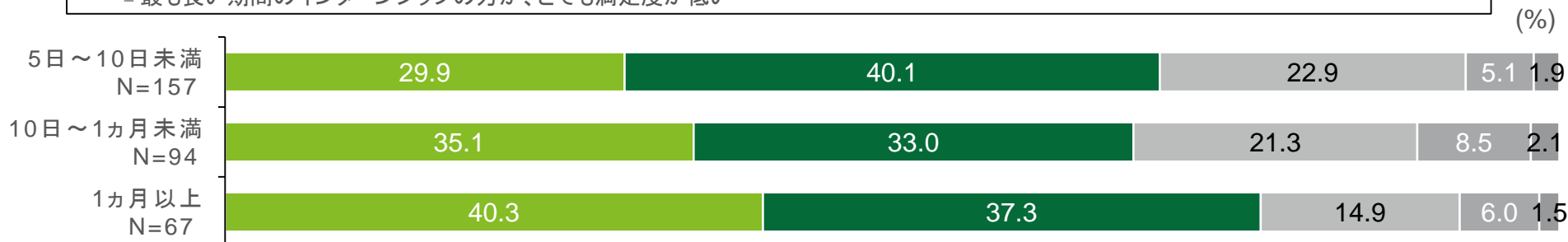
学習等への影響

入社後のキャリア観及び会社とのフィット



5日以上最も長く経験したインターンシップと5日未満のインターンシップの満足度比較

- 最も長い期間のインターンシップの方が、とても満足度が高い
- 最も長い期間のインターンシップの方が、満足度が高い
- どちらも変わらない
- 最も長い期間のインターンシップの方が、満足度が低い
- 最も長い期間のインターンシップの方が、とても満足度が低い



# 最も長く経験したインターンシップとその他のインターンシップの満足度比較

■ 期間が長いインターンシップの経験者ほど、最も長い期間のインターンシップに満足する傾向がある。

回答者属性の確認

インターンシップ経験

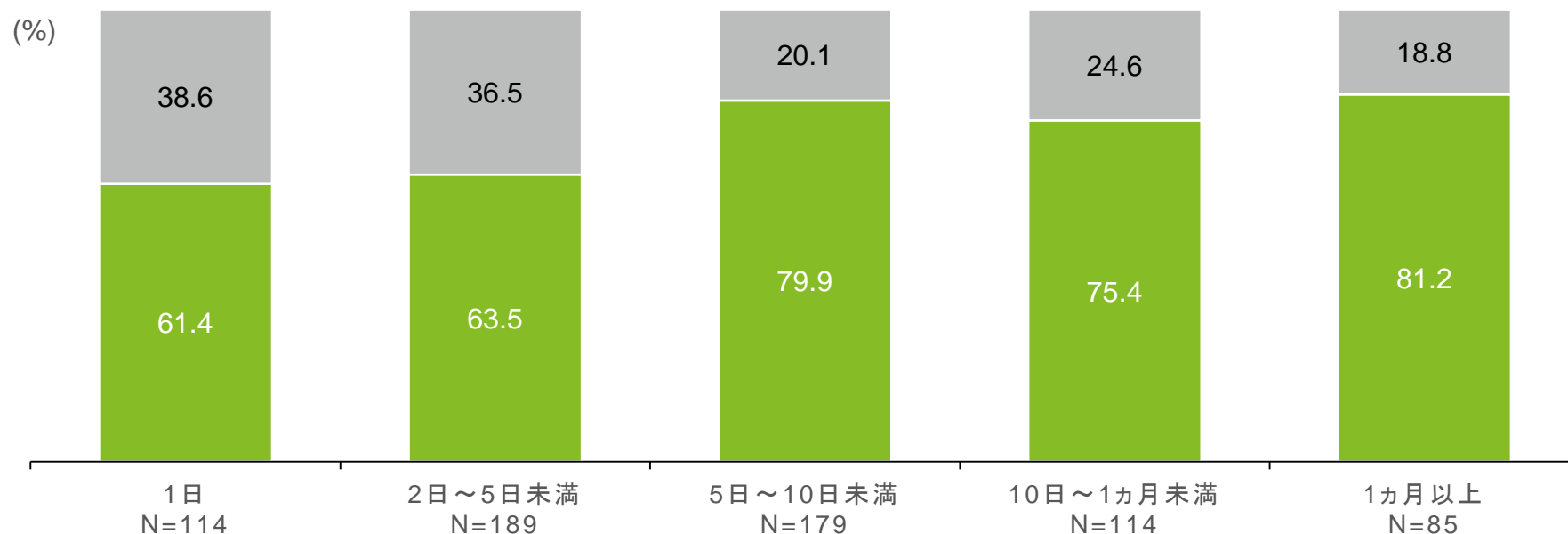
学習等への影響

入社後のキャリア観及び会社とのフィット

最も満足したインターンシップは期間が最も長く経験したインターンシップか

■ はい

■ いいえ



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ経験の必要性の関係

■ 期間が長いインターンシップの経験者ほど、インターンシップを経験すべきと考えている。

回答者属性の確認

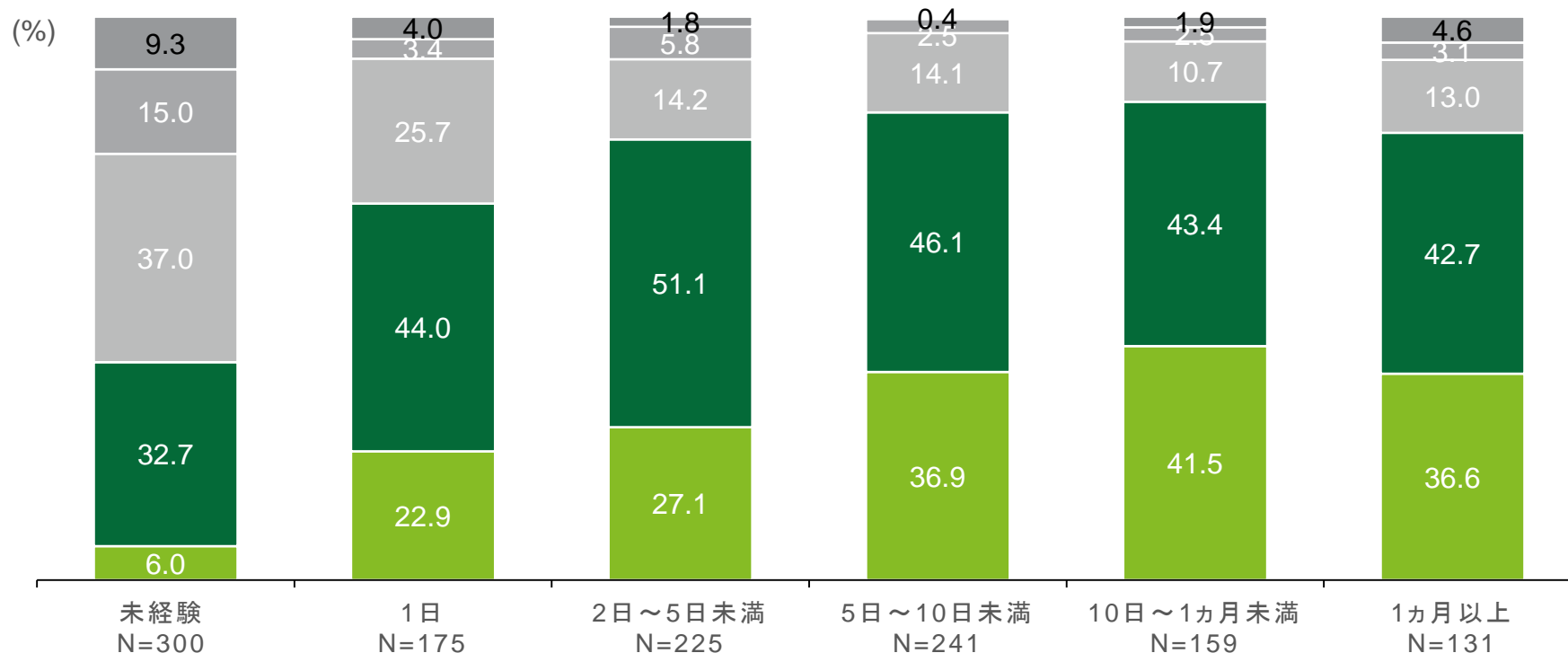
インターンシップ経験

学習等への影響

入社後のキャリア観及び会社とのフィット

インターンシップを経験すべきか

■ 強く思う ■ そう思う ■ どちらともいえない ■ そう思わない ■ 全くそう思わない



# 最も長く経験したインターンシップの期間と参加したいインターンシップ内容の関係

- 経験したインターンシップの期間に関わらず、業務のシミュレーションや職場等の見学のニーズが高い。また、5日～1か月未満のインターンシップ経験者は基幹業務の一部経験に対するニーズが高い。

参加してみたかったインターンシップ

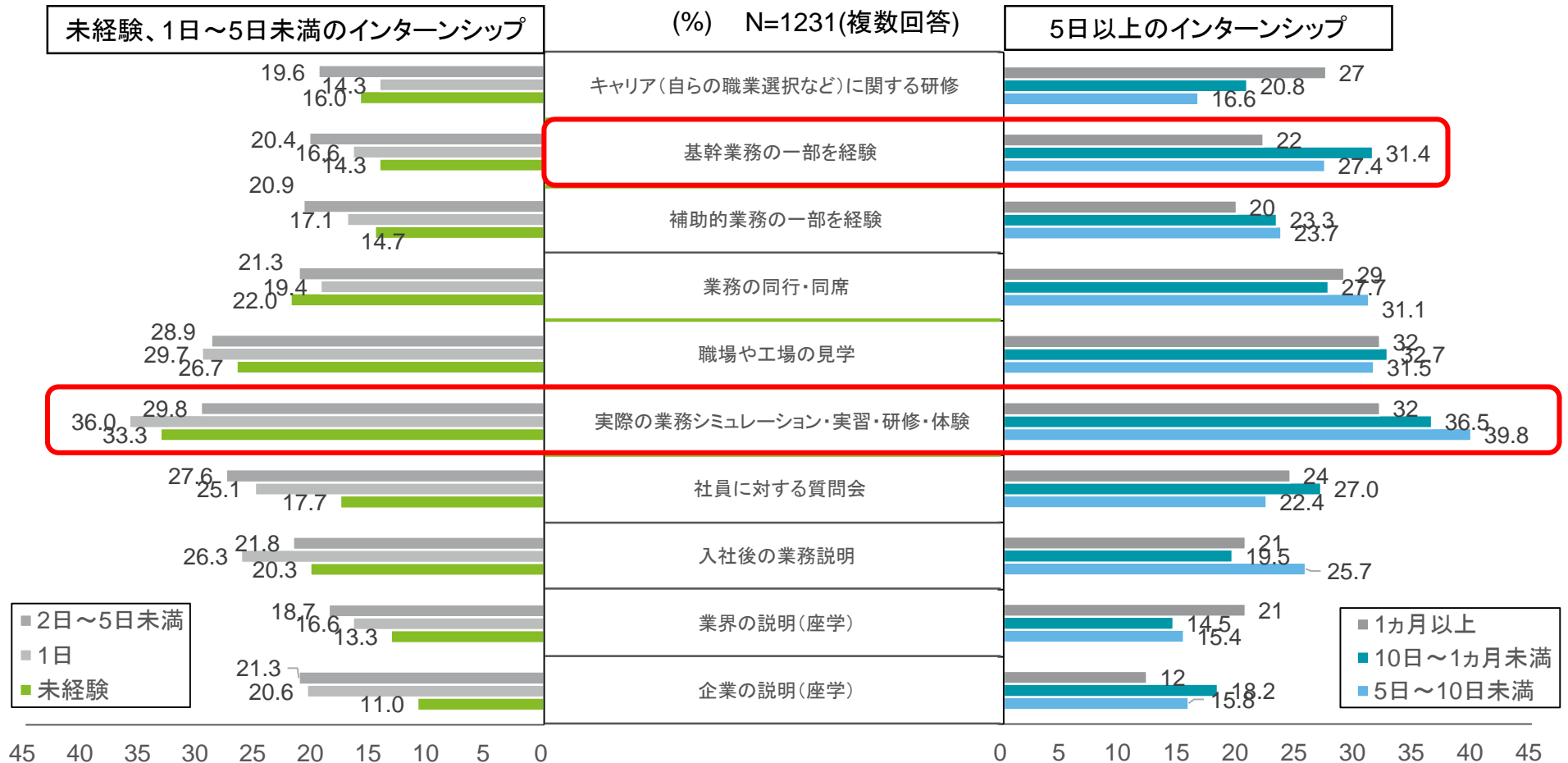
回答者属性の確認

インターンシップ経験

学習等への影響

入社後のキャリア観及び会社とのフィット

※参加してみたかったと回答された、上位10のインターンシップ内容を掲載



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の学内での学習活動の変化の関係

- 期間が長いインターンシップの経験者ほど、授業の出席数増加や履修する科目が変化するなど、学内での学習活動が増えたと感じている割合が高い。

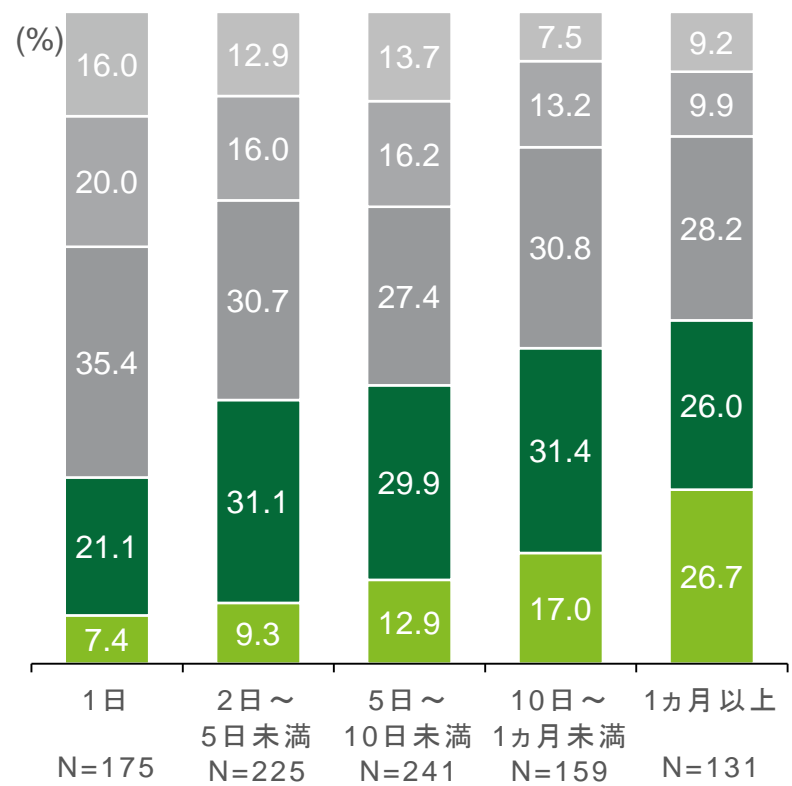
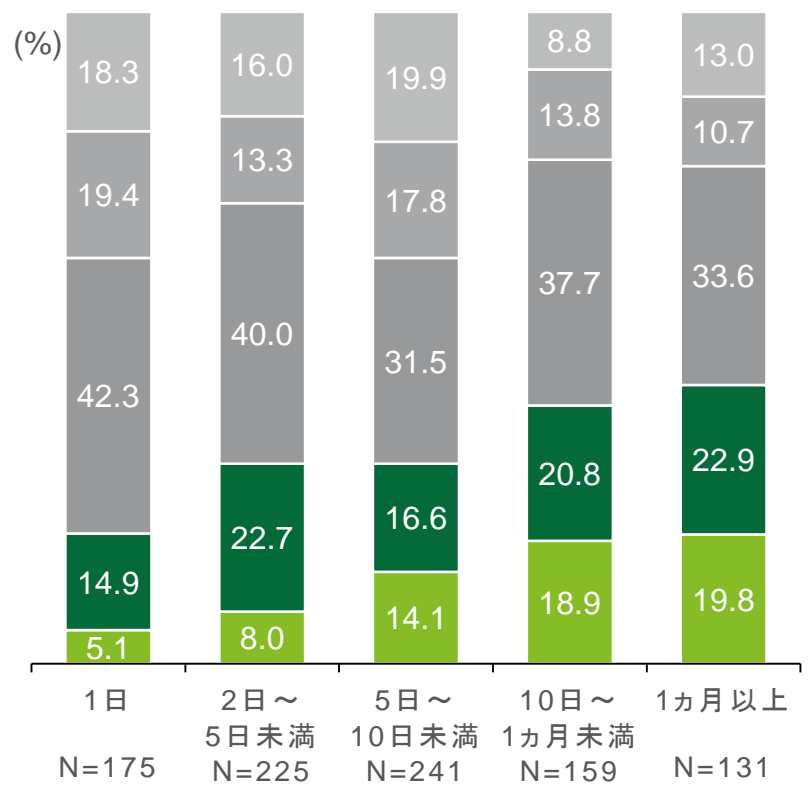


大学での授業への出席が増えたか

- 強くそう思う
- そう思う
- どちらともいえない
- そう思わない
- 全くそう思わない

興味関心のある内容が絞られ(変わり)、履修する科目の傾向が変わったか

- 強くそう思う
- そう思う
- どちらともいえない
- そう思わない
- 全くそう思わない





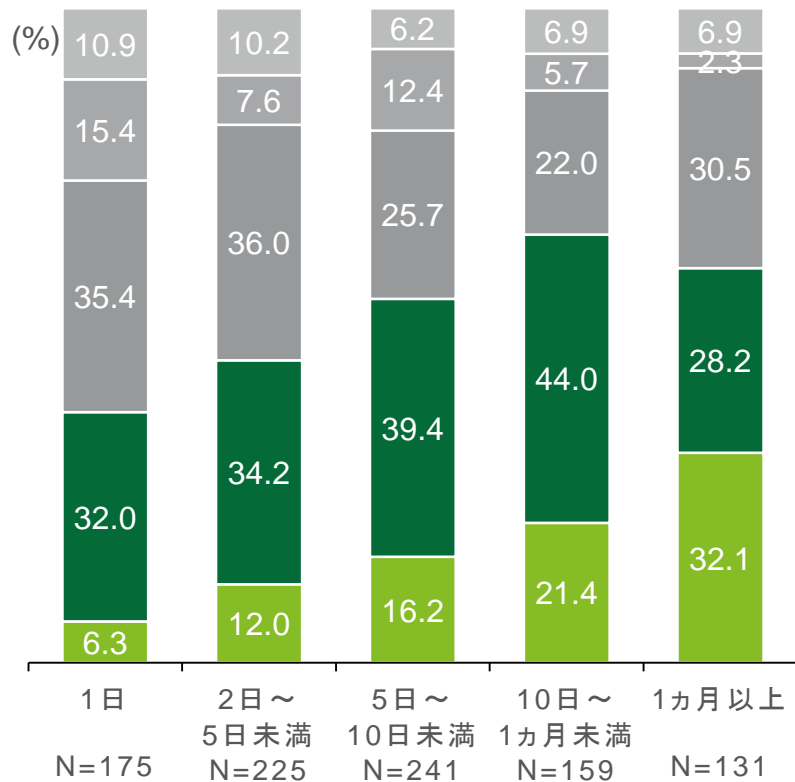
# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の学内での学習活動の変化の関係

- 期間が長いインターンシップの経験者ほど、興味関心のある内容に対する学習時間が増加するなど、学内での学習活動が増えたと感じている割合が高い。



興味関心のある内容に対する  
学習時間が増えたか

- 強くそう思う
- そう思う
- どちらともいえない
- そう思わない
- 全くそう思わない



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の学外での学習活動の変化の関係

■ 期間が長いインターンシップの経験者ほど、読書の機会や講演の聴取の増加、社会の仕組みへの関心が高まるなど、学外での学習活動が増えたと感じている割合が高い。

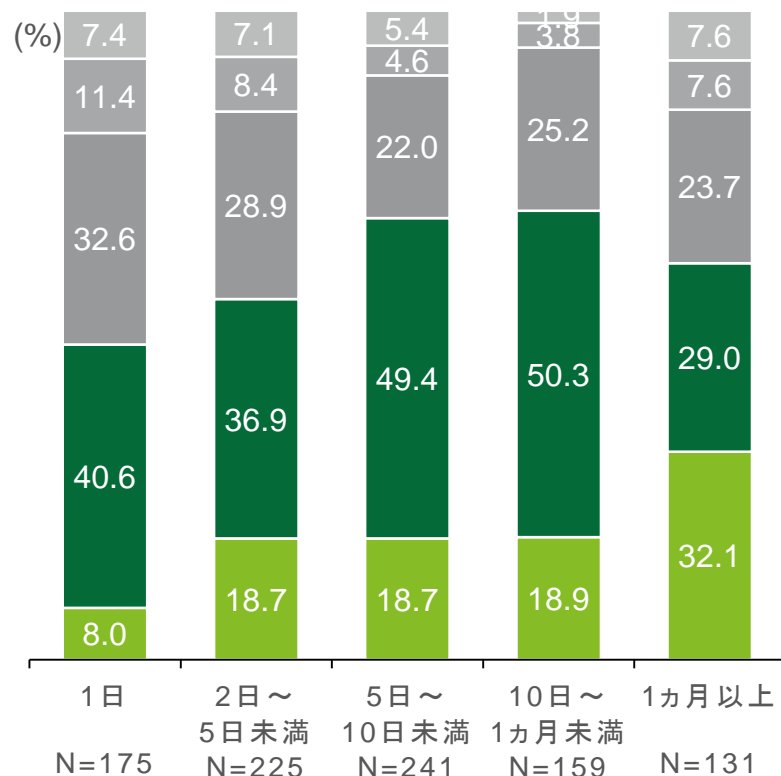
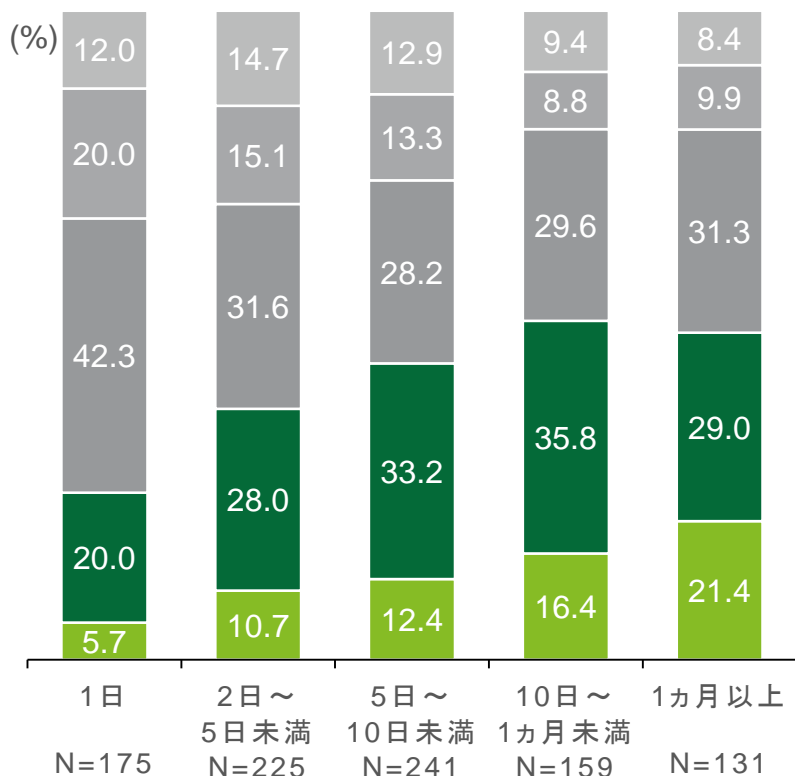


大学外での学習行動(例えば、読書の機会や講演の聴取など)が増えたか

- 強く思う
- そう思う
- どちらともいえない
- そう思わない
- 全く思わない

企業をはじめとした社会の仕組みへの関心が高まったか

- 強く思う
- そう思う
- どちらともいえない
- そう思わない
- 全く思わない



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の学外での学習活動の変化の関係

- 期間が長いインターンシップの経験者ほど、時事問題に関する情報収集の増加や資格試験への取組みなど、学外での学習活動が増えたと感じている割合が高い。

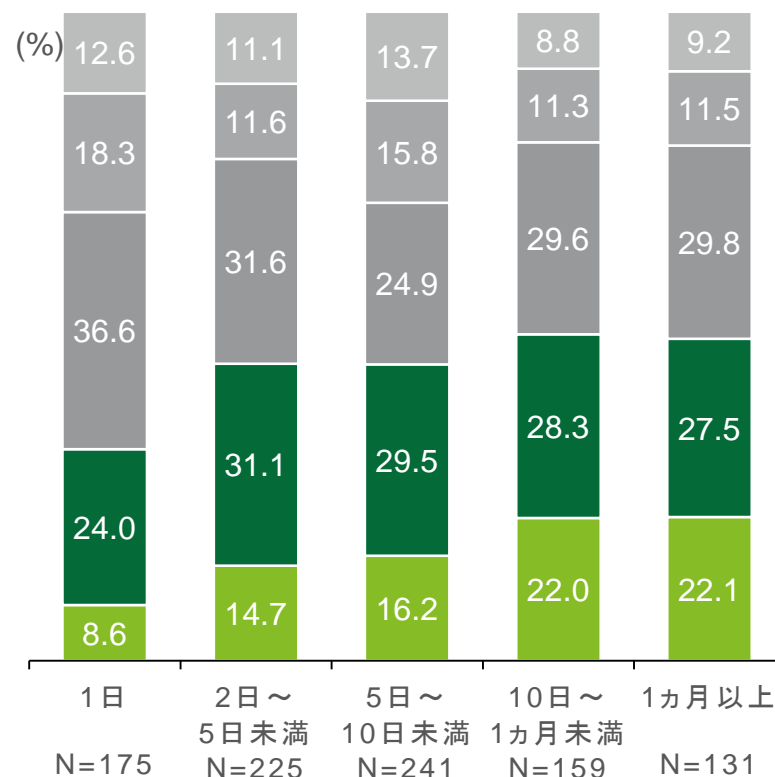
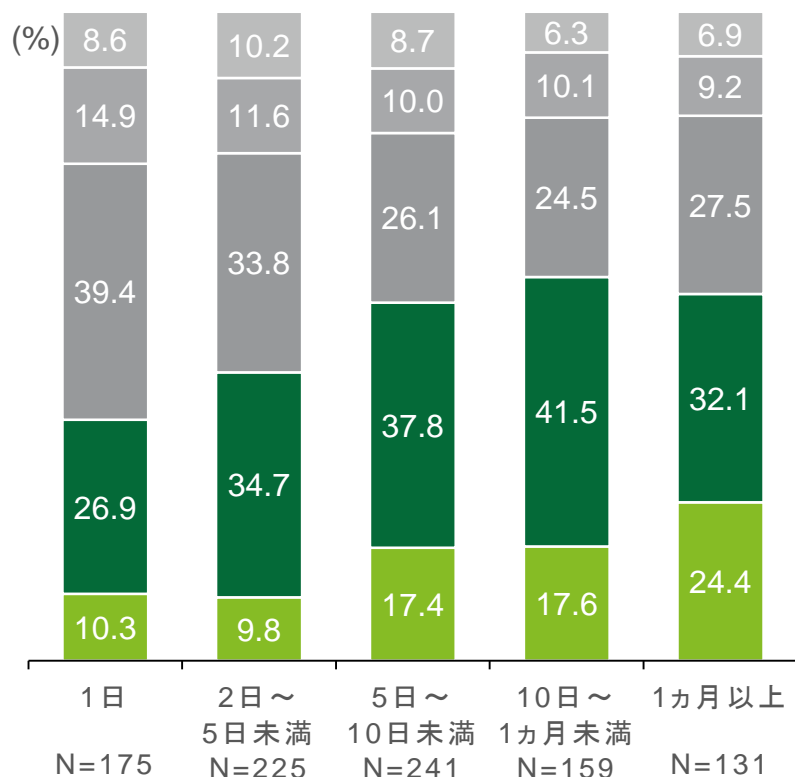


時事問題などに関する情報を見る  
時間が増えたか

- 強くそう思う
- そう思う
- どちらともいえない
- そう思わない
- 全くそう思わない

資格試験などに取組みはじめたか

- 強くそう思う
- そう思う
- どちらともいえない
- そう思わない
- 全くそう思わない



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の社会人交流、キャリア観の変化の関係

- 期間が長いインターンシップの経験者ほど、社会人などとの交流の機会の増加や、自らのキャリア観(生き方)が明確になったと感じている割合が高い。

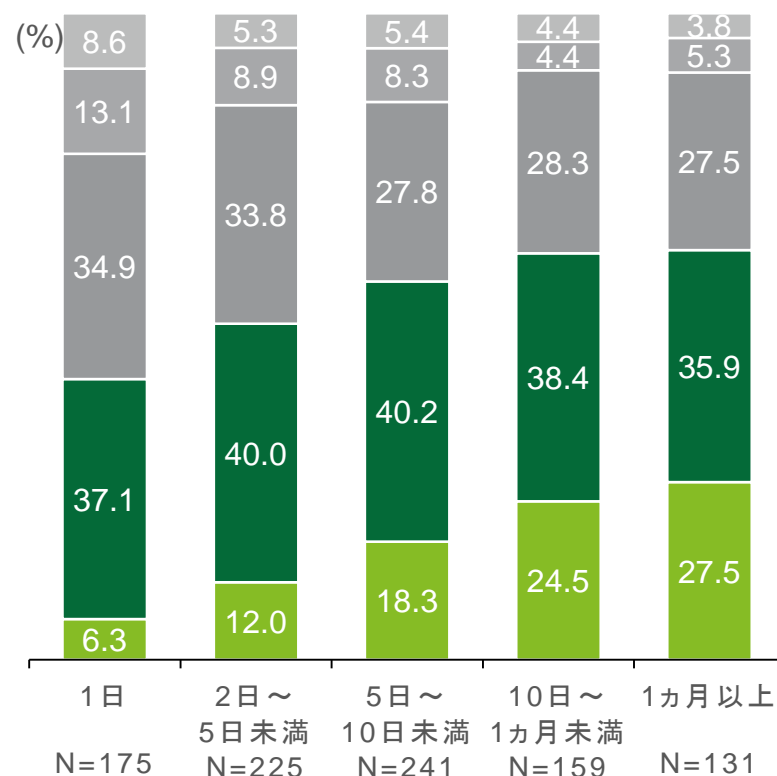
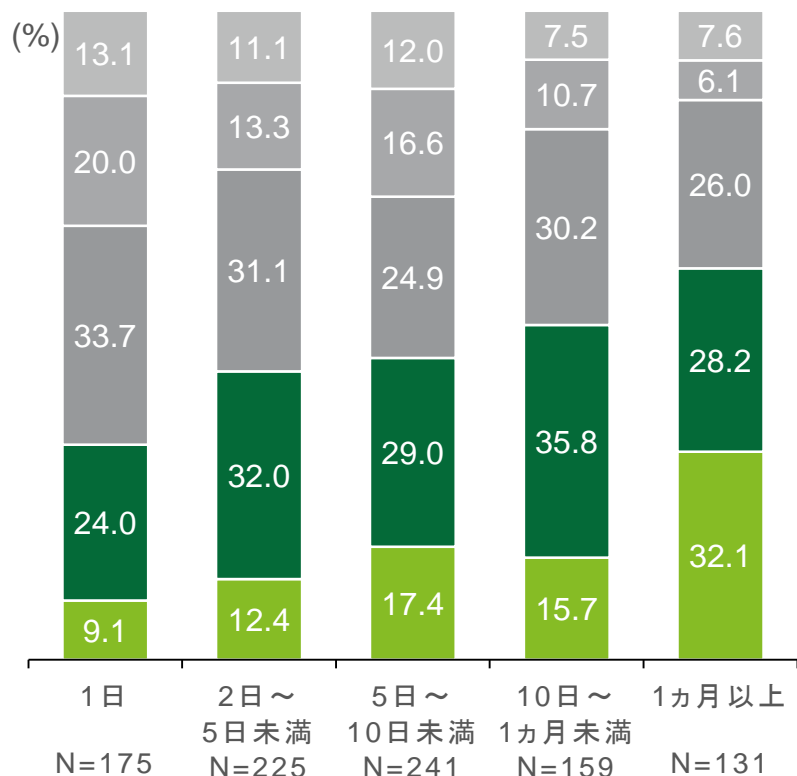


社会人などとの交流の機会が増えたか

- 強く思う
- そう思う
- どちらともいえない
- そう思わない
- 全くそう思わない

自らのキャリア観(生き方)が明確になったか

- 強く思う
- そう思う
- どちらともいえない
- そう思わない
- 全くそう思わない



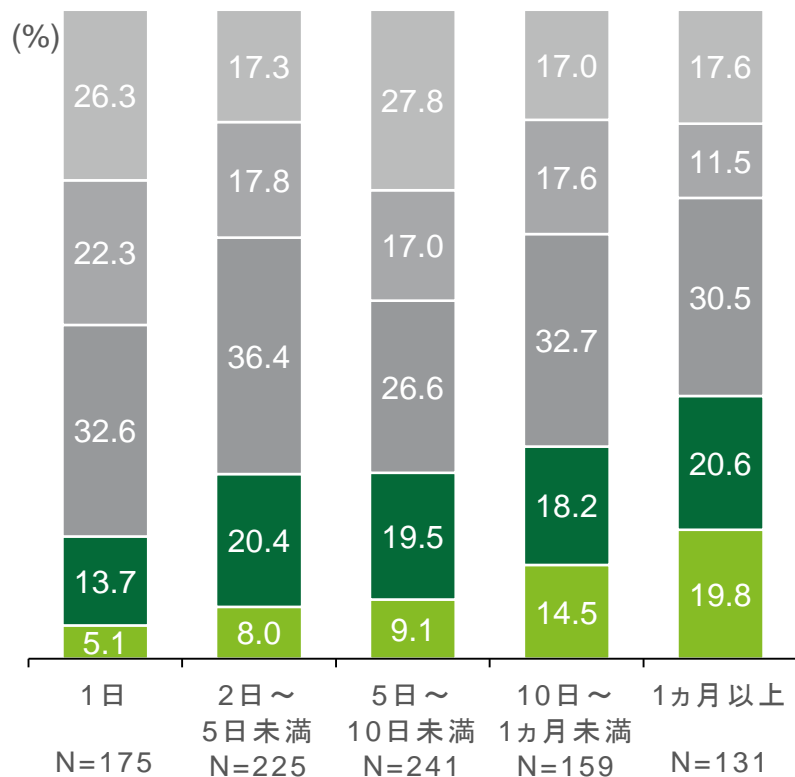
# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の社会活動(ボランティア)の変化の関係

■ 期間が長いインターンシップの経験者ほど、社会活動(ボランティア)への参加回数が増えたと感じている割合が高い。



ボランティアへの参加回数が増えたか

- 強く思う
- そう思う
- どちらともいえない
- そう思わない
- 全く思わない



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の社会活動(クラブ・サークル活動、アルバイト)の変化の関係

■ クラブやサークル活動、アルバイトへの参加時間の増加は、いずれの期間でも「強くそう思う」や「そう思う」の割合が低い。また、期間毎の差が少なく、経験したインターンシップの期間との相関が弱い。

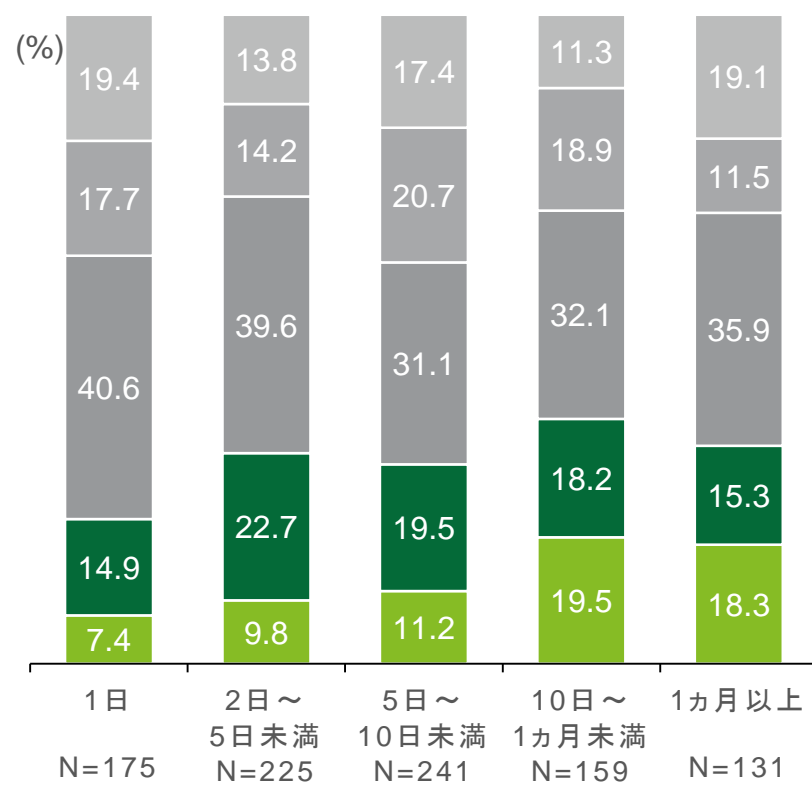
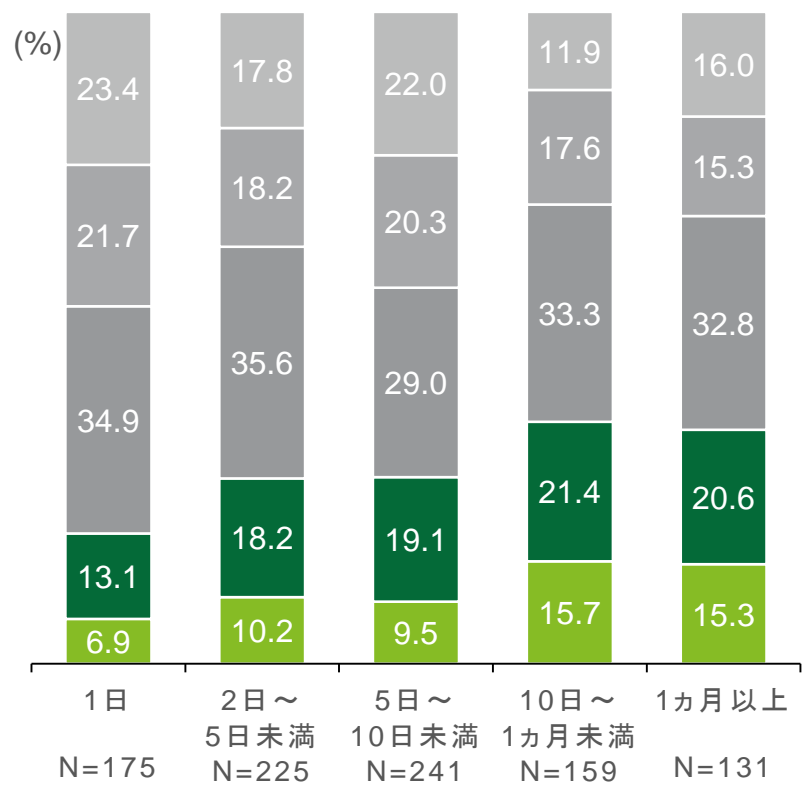


クラブ活動もしくはサークル活動への参加時間が増えたか

- 強くそう思う
- そう思う
- どちらともいえない
- そう思わない
- 全くそう思わない

アルバイトへの参加時間が増えたか

- 強くそう思う
- そう思う
- どちらともいえない
- そう思わない
- 全くそう思わない



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の就職活動に対するイメージの変化の関係

- インターンシップ経験者は就職活動に対してポジティブなイメージを持ったと感じている割合が高い。特に経験したインターンシップの期間が長いほど、その傾向が高い。

回答者属性の確認

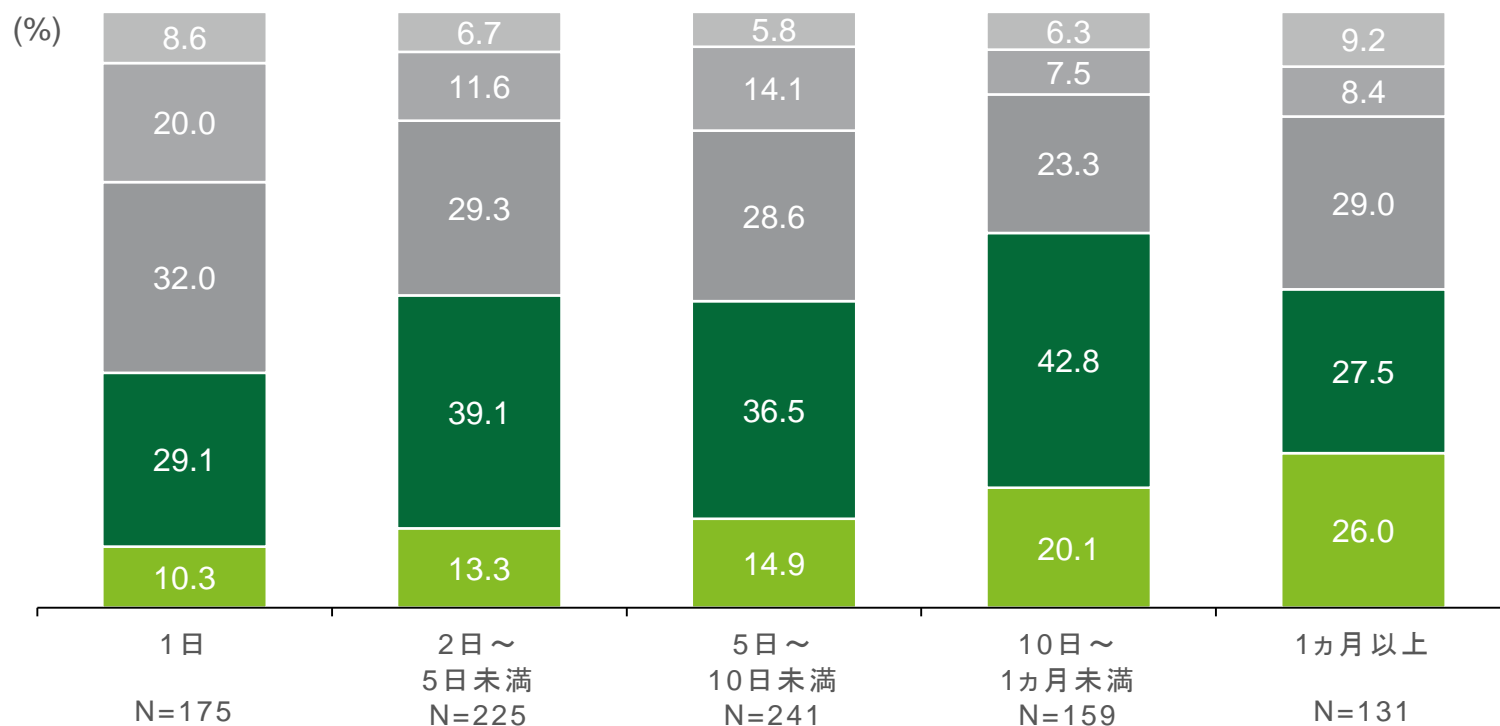
インターンシップ経験

学習等への影響

入社後のキャリア観及び会社とのフィット

就職活動に対してポジティブなイメージを持ったか

- 強く思う
- そう思う
- どちらともいえない
- そう思わない
- 全く思わない



# 最も長く経験したインターンシップの期間と3年未満の離職の関係

■ 経験したインターンシップの期間と3年未満の離職との相関は見られなかった。

回答者属性の確認

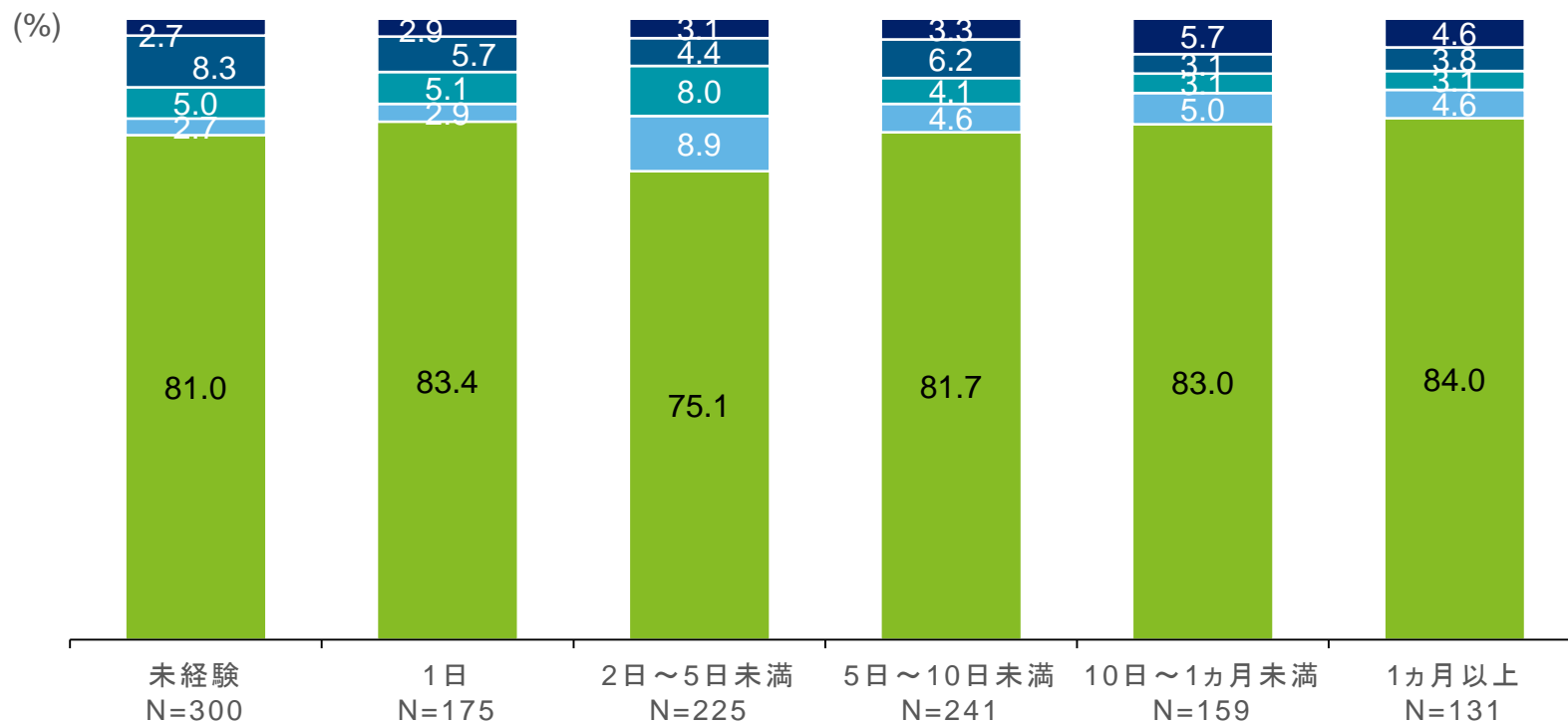
インターンシップ経験

学習等への影響

入社後のキャリア観及び会社とのフィット

新卒入社企業を何年目に退職したか

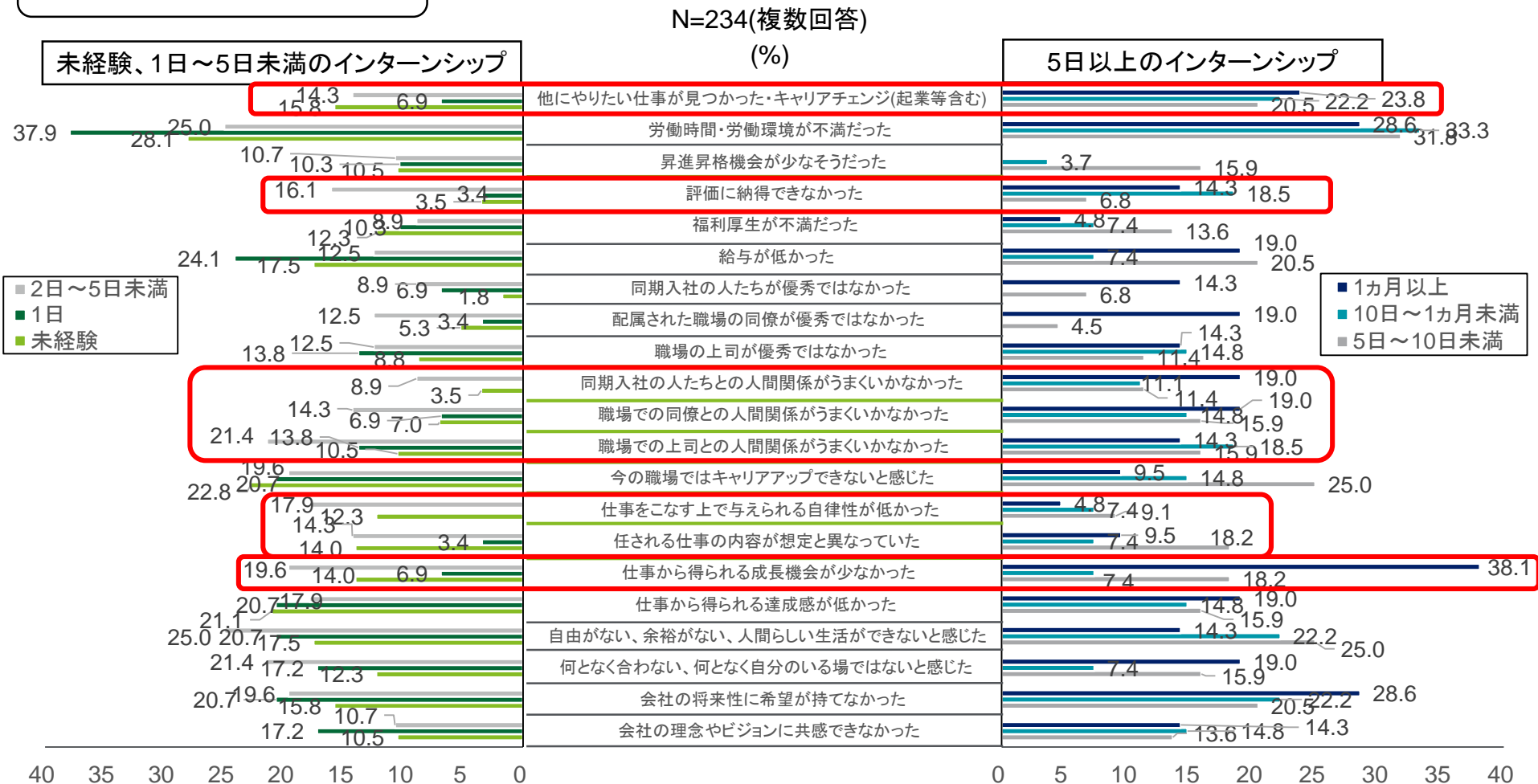
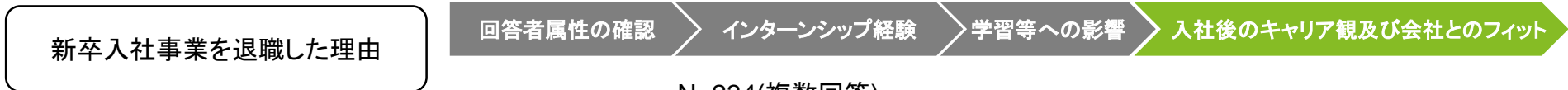
- 新卒入社企業に在籍中
- 入社後、半年以内に退職
- 入社後、半年～1年未満で退職
- 入社後、1～2年未満で退職
- 入社後、2～3年未満で退職





# インターンシップの期間と新卒入社企業を退職した理由の関係

- 期間が長いインターンシップ経験者ほど、人間関係や評価などインターンシップでは見えづらい理由や、キャリアチェンジや成長機会の少なさといった理由の割合が高い。一方、任される仕事が想定と違う等の割合は低い傾向があった。



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の新卒入社企業への満足度の関係

■ 期間が長いインターンシップの経験者ほど、新卒入社企業に対する満足度が高い傾向にある。

回答者属性の確認

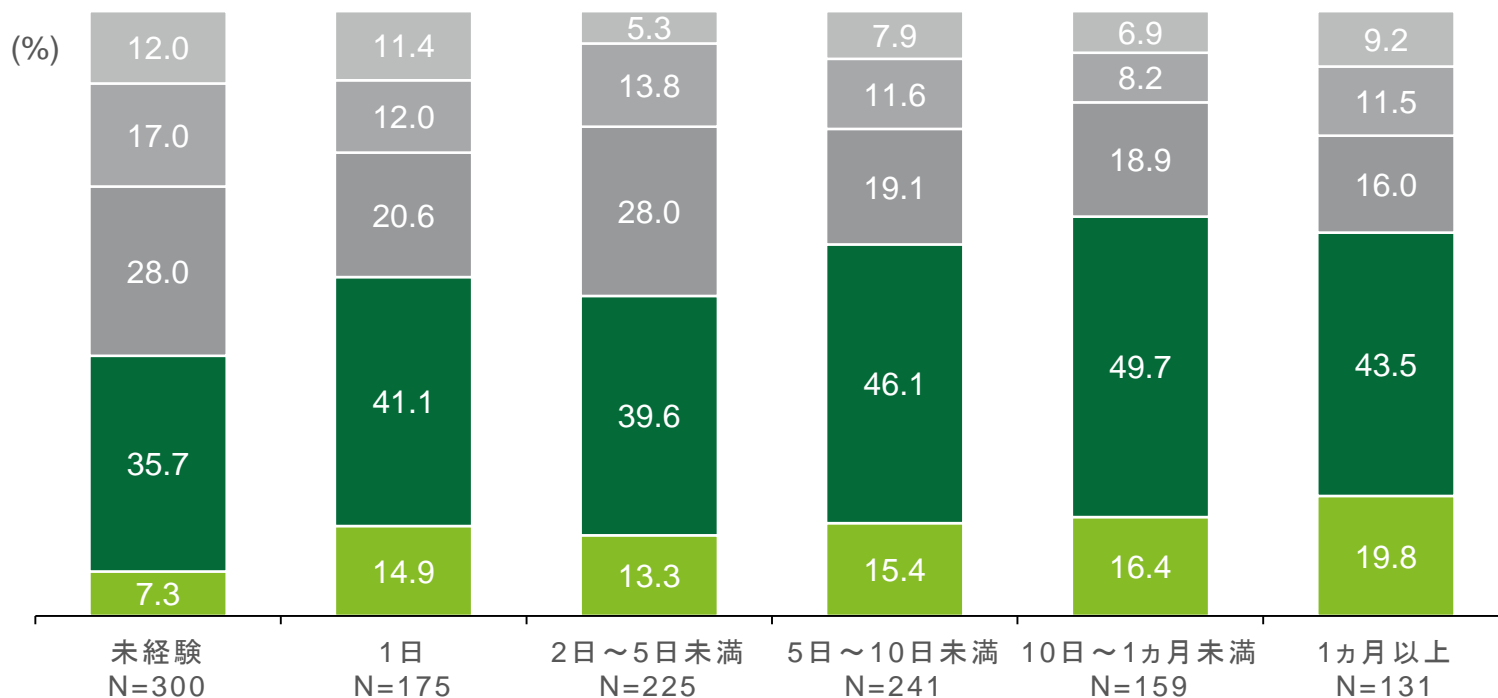
インターンシップ経験

学習等への影響

入社後のキャリア観及び会社とのフィット

新卒で入社した会社に対する満足度

■ 非常に満足 ■ どちらかという満足 ■ どちらともいえない ■ どちらかという不満 ■ 非常に不満



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の会社への信頼度の関係

■ 期間が長いインターンシップの経験者ほど今の会社で働くことを誇りに思っている、良い職場として家族や友人に勧めることができるなど、会社への信頼を感じている割合が高い。

回答者属性の確認

インターンシップ経験

学習等への影響

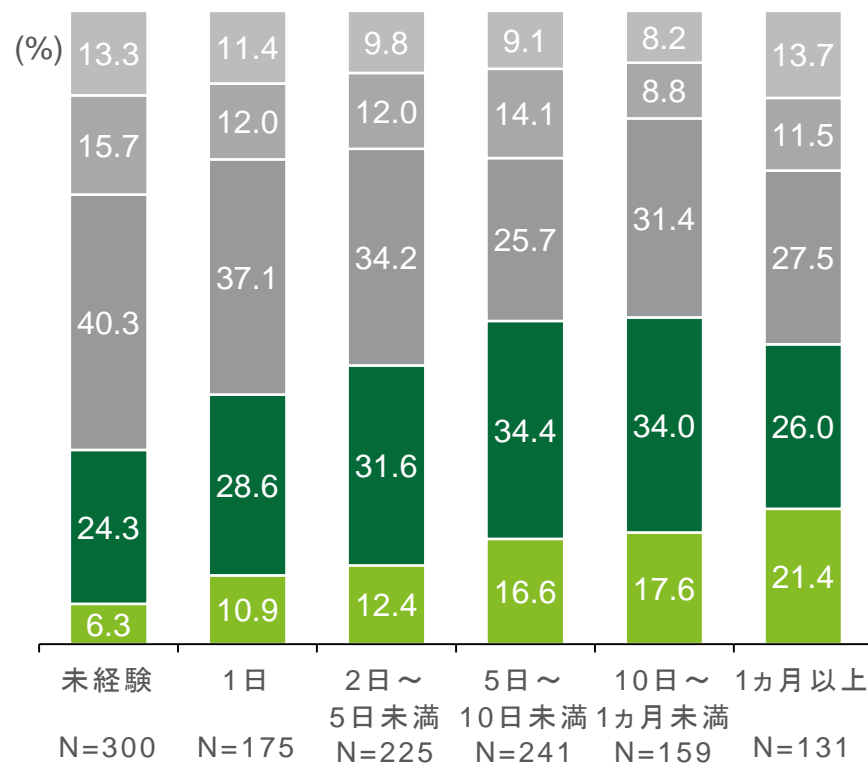
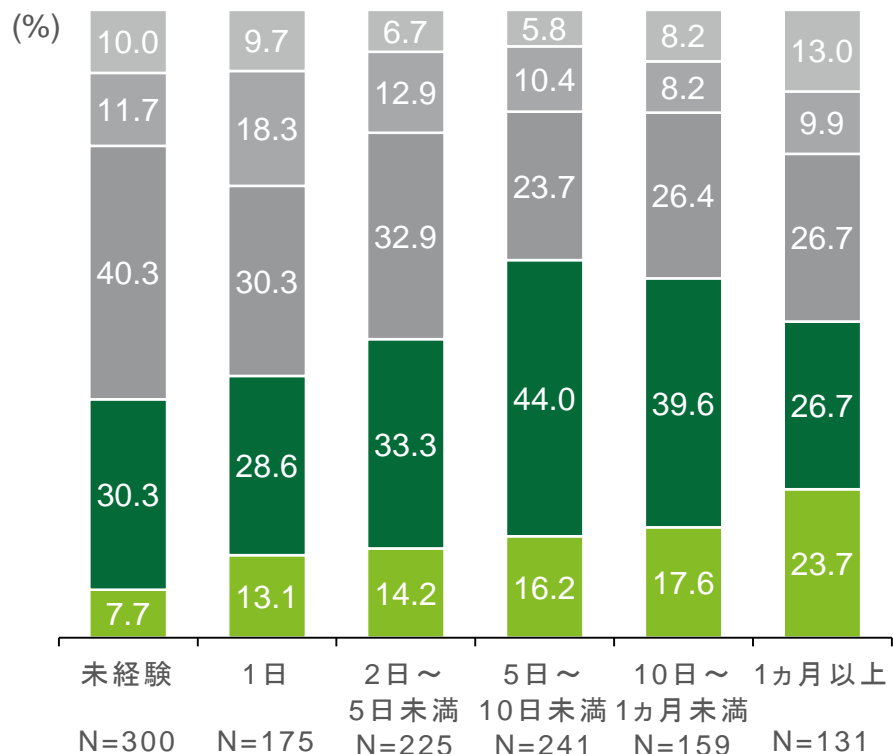
入社後のキャリア観及び会社とのフィット

今の会社で働くことを誇りに思っているか

- 強くそう思う
- そう思う
- どちらともいえない
- そう思わない
- 全くそう思わない

今の会社を良い職場として家族や友人に勧めることができるか

- 強くそう思う
- そう思う
- どちらともいえない
- そう思わない
- 全くそう思わない



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の仕事への満足度の関係

■ 期間が長いインターンシップの経験者ほど、自分の仕事に満足していると感じている割合が高い。

回答者属性の確認

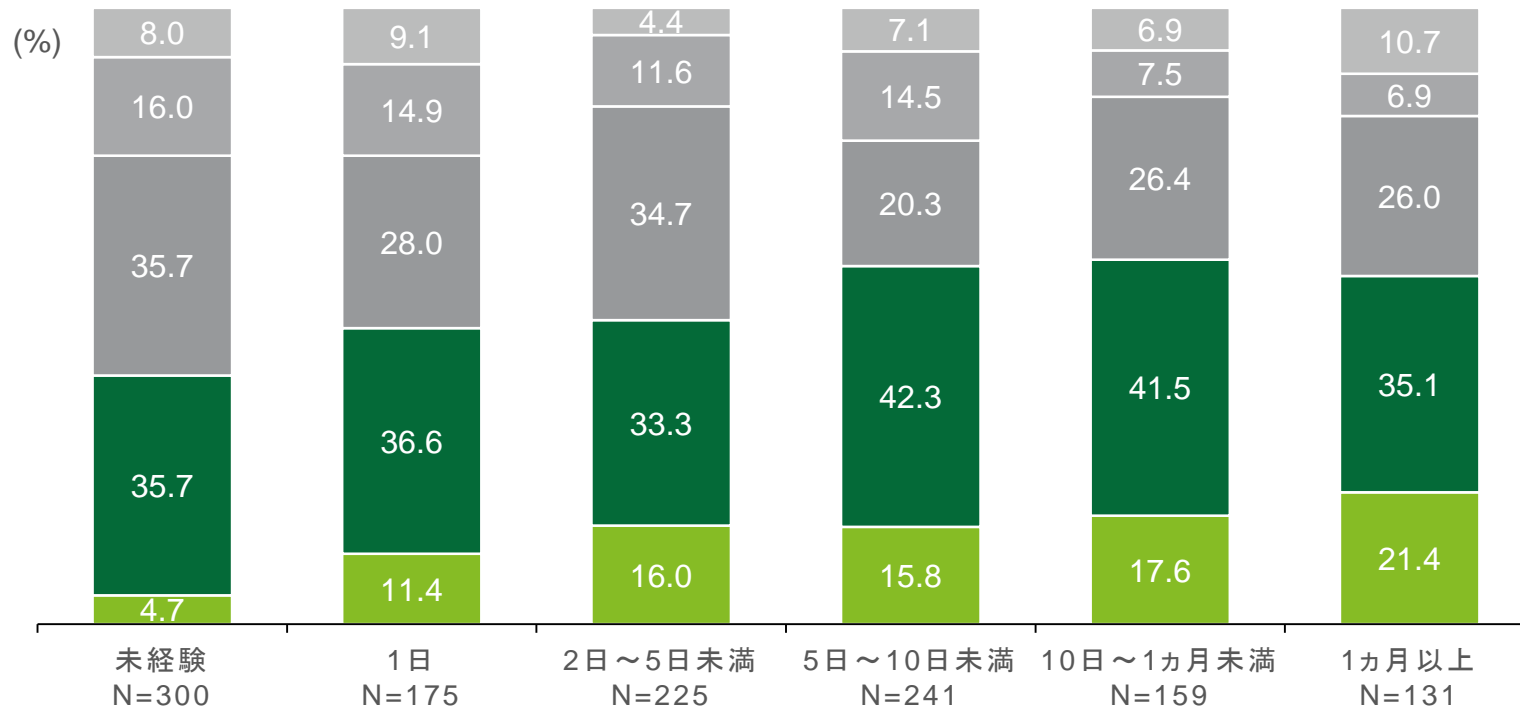
インターンシップ経験

学習等への影響

入社後のキャリア観及び会社とのフィット

自分の仕事に満足しているか

■ 強くそう思う ■ そう思う ■ どちらともいえない ■ そう思わない ■ 全くそう思わない



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の会社・職場へのフィット感の関係

■ 期間が長いインターンシップの経験者ほど会社・職場へのフィットを感じている割合が高い。

回答者属性の確認

インターンシップ経験

学習等への影響

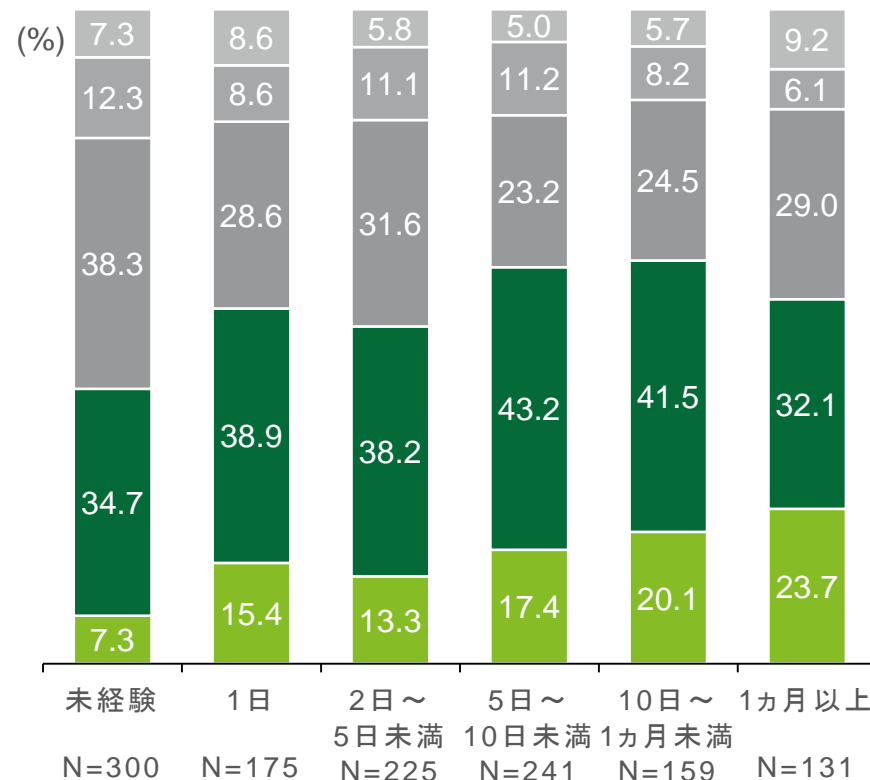
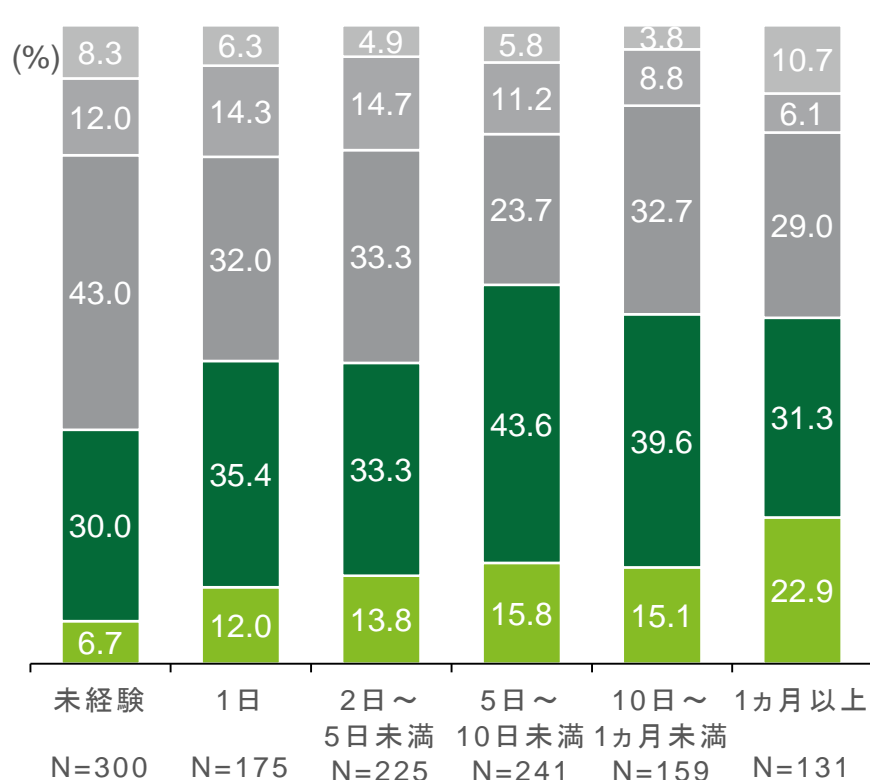
入社後のキャリア観及び会社とのフィット

今の会社は、自分に合っているか

- 強くそう思う
- そう思う
- どちらともいえない
- そう思わない
- 全くそう思わない

今の職場は、自分に合っているか

- 強くそう思う
- そう思う
- どちらともいえない
- そう思わない
- 全くそう思わない



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の仕事へのフィット感の関係

■ 期間が長いインターンシップの経験者ほど仕事へのフィットを感じている割合が高い。

回答者属性の確認

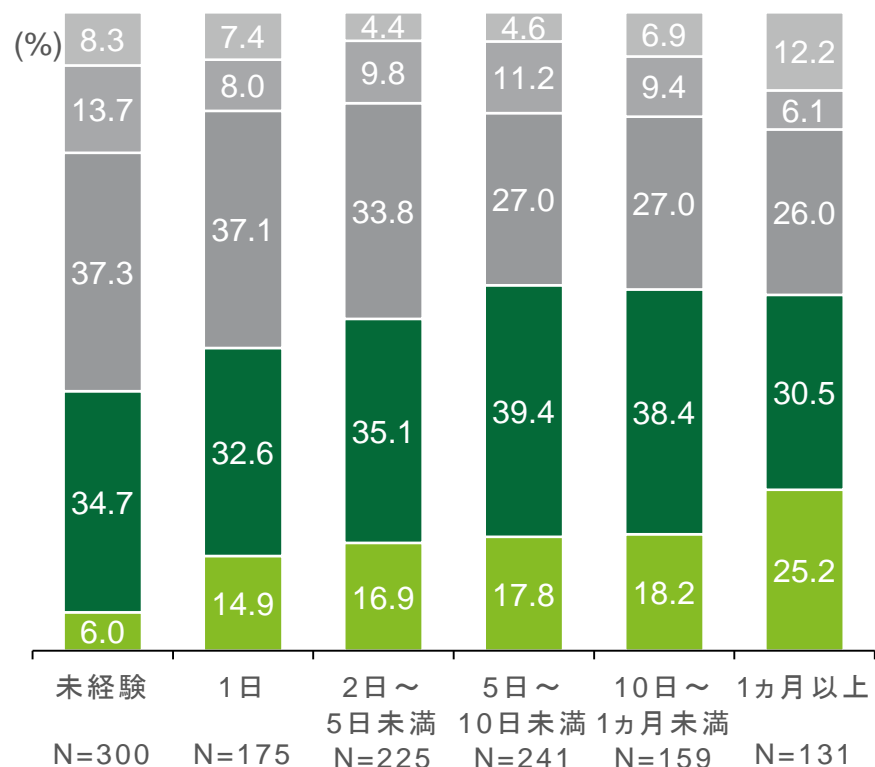
インターンシップ経験

学習等への影響

入社後のキャリア観及び会社とのフィット

今の仕事は、自分に合っているか

- 強くそう思う
- そう思う
- どちらともいえない
- そう思わない
- 全くそう思わない



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者のキャリアパスの実現感の関係

■ 期間が長いインターンシップの経験者ほどキャリアパスのイメージができていたり、キャリアに関してサポートしてくれる人が職場にいるなど、キャリアパスの実現性が高いと考えている。

回答者属性の確認

インターンシップ経験

学習等への影響

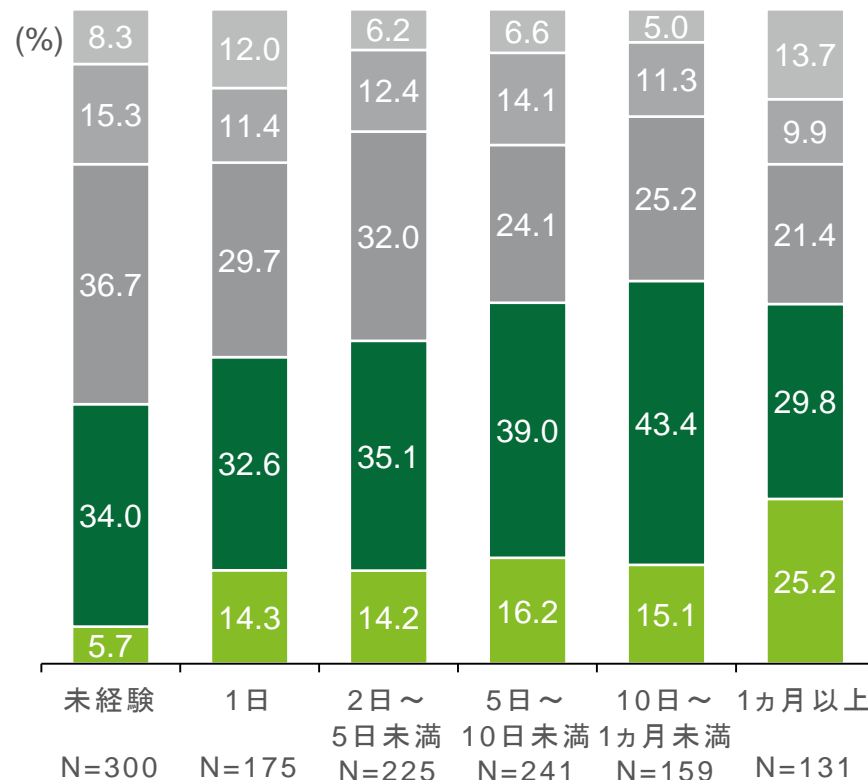
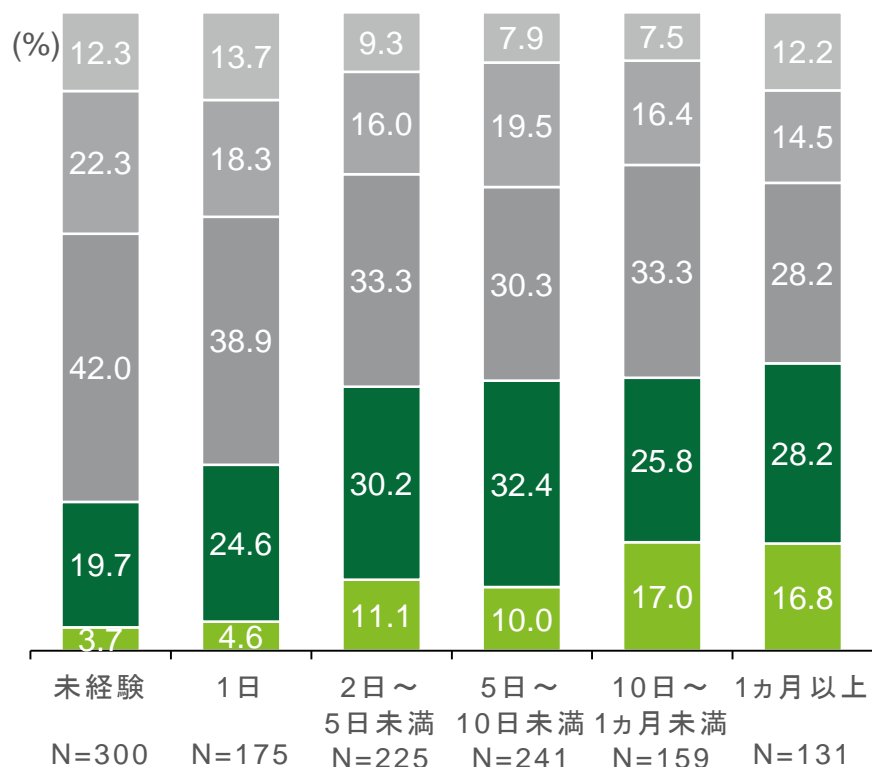
入社後のキャリア観及び会社とのフィット

今の会社で、今後のキャリアパスのイメージができていますか

- 強く思う
- そう思う
- どちらともいえない
- そう思わない
- 全く思わない

キャリアに関して積極的にサポートしてくれる人が職場にいるか

- 強く思う
- そう思う
- どちらともいえない
- そう思わない
- 全く思わない



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者のキャリアパスの実現感の関係

■ 期間が長いインターンシップの経験者ほどキャリア目標を達成できると考えている。

回答者属性の確認

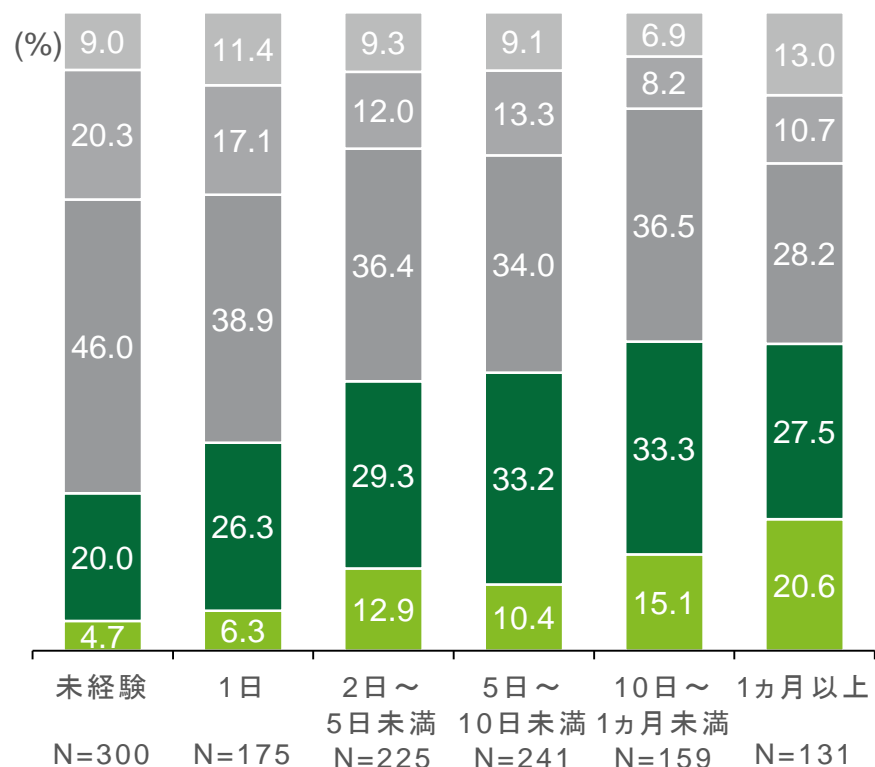
インターンシップ経験

学習等への影響

入社後のキャリア観及び会社とのフィット

今の会社で、キャリア目標を達成できると思うか

- 強くそう思う
- そう思う
- どちらともいえない
- そう思わない
- 全くそう思わない





# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の入社前後のイメージ差(会社の方針)の関係

- 期間が長いインターンシップの経験者ほど、入社後に理念や将来性など、会社の方針に良いイメージを持っている。また、イメージよりも悪いと感じている者と経験したインターンシップの期間の相関は弱い。

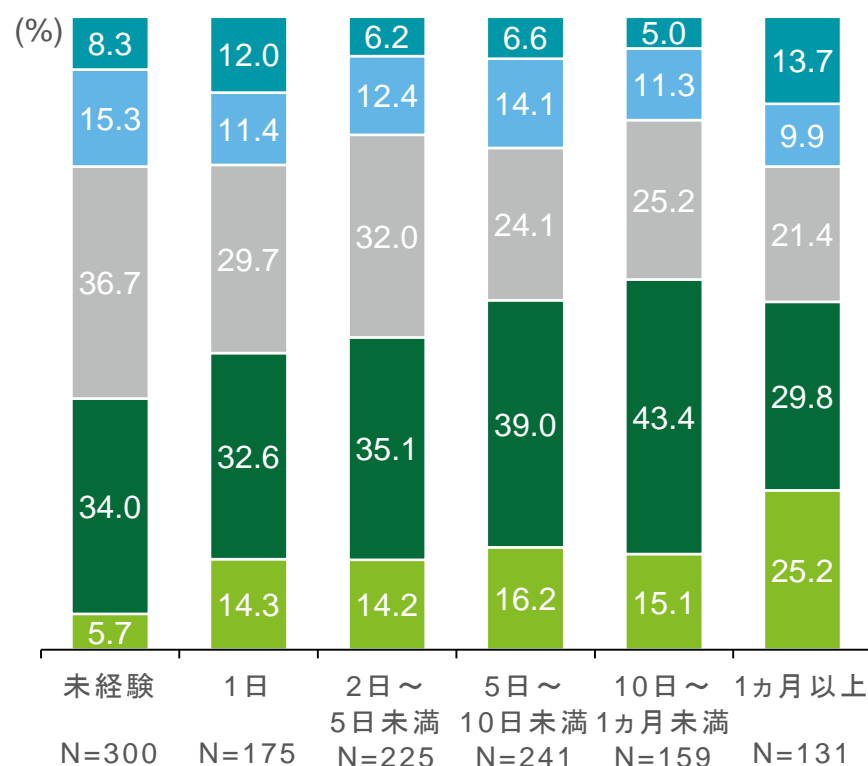
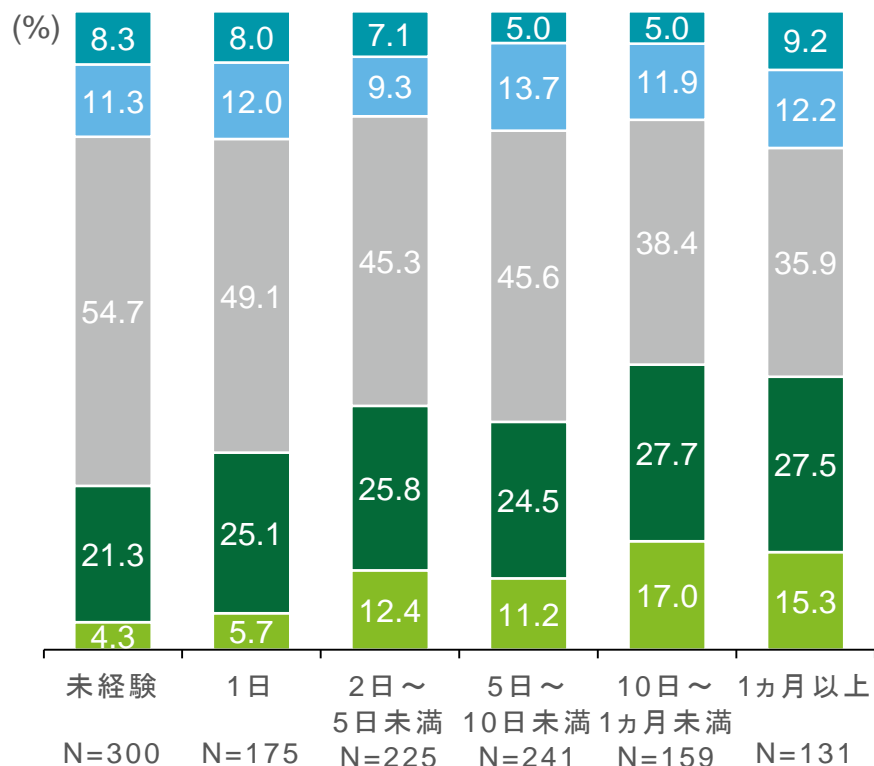


入社前後で会社の理念やビジョンに差を感じたか

- イメージよりも良かった
- イメージよりもやや良かった
- 差はあまり感じない
- イメージよりもやや悪かった
- イメージよりも悪かった

入社前後で会社の将来性に差を感じたか

- イメージよりも良かった
- イメージよりもやや良かった
- 差はあまり感じない
- イメージよりもやや悪かった
- イメージよりも悪かった



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の入社前後のイメージ差(個人の成長)の関係

■ 期間が長いインターンシップの経験者ほど、入社後に仕事の達成感や成長機会の多さなど、個人の成長に良いイメージを持っている。また、イメージよりも悪いと感じている者とインターンシップの期間の相関は弱い。

回答者属性の確認

インターンシップ経験

学習等への影響

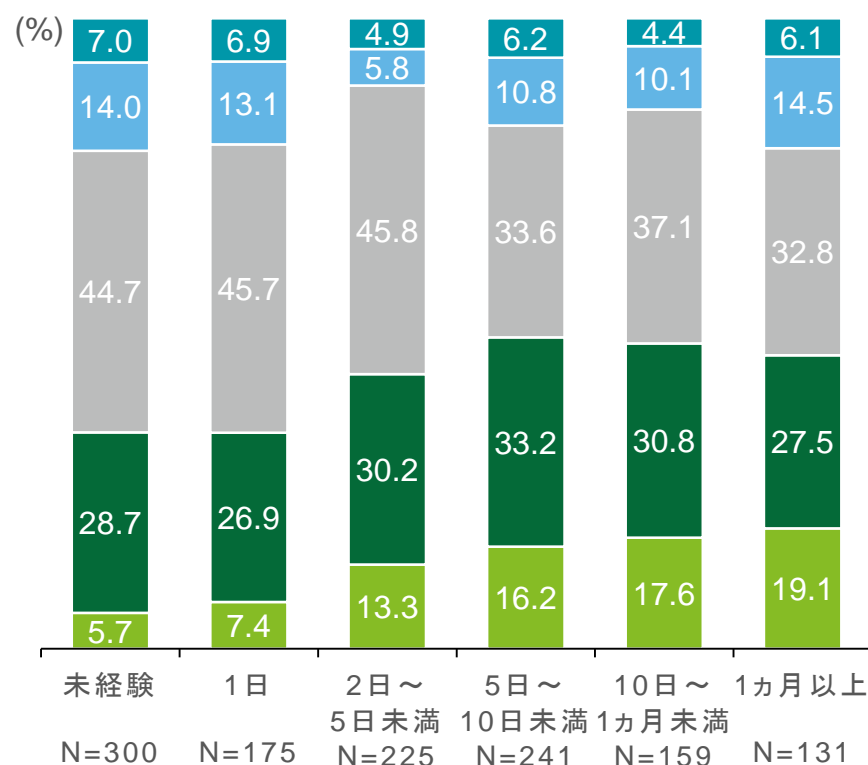
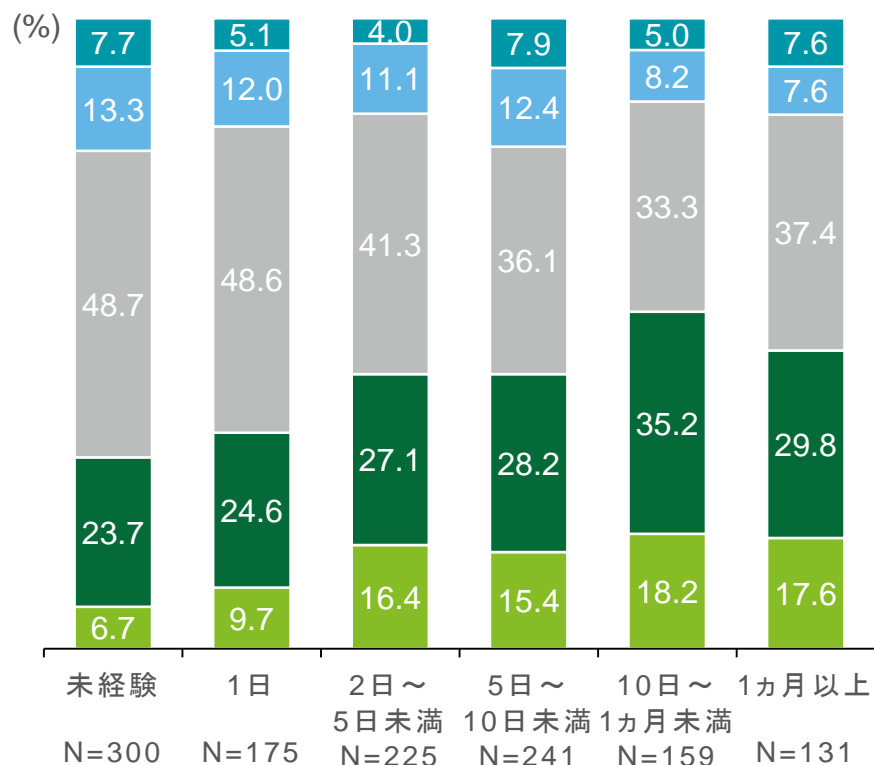
入社後のキャリア観及び会社とのフィット

入社前後で仕事の達成感を得られる機会の多さに差を感じたか

- イメージよりも良かった
- イメージよりもやや良かった
- 差はあまり感じない
- イメージよりもやや悪かった
- イメージよりも悪かった

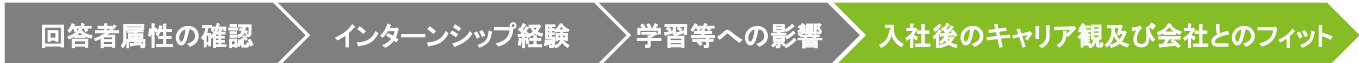
入社前後で仕事から得られる成長機会の多さに差を感じたか

- イメージよりも良かった
- イメージよりもやや良かった
- 差はあまり感じない
- イメージよりもやや悪かった
- イメージよりも悪かった



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の入社前後のイメージ差(仕事への関与)の関係

■ 期間が長いインターンシップの経験者ほど入社後、任される仕事や与えられる自律性など、仕事への関与に良いイメージを持っている。また、イメージよりも悪いと感じている者とインターンシップの期間の相関は弱い。

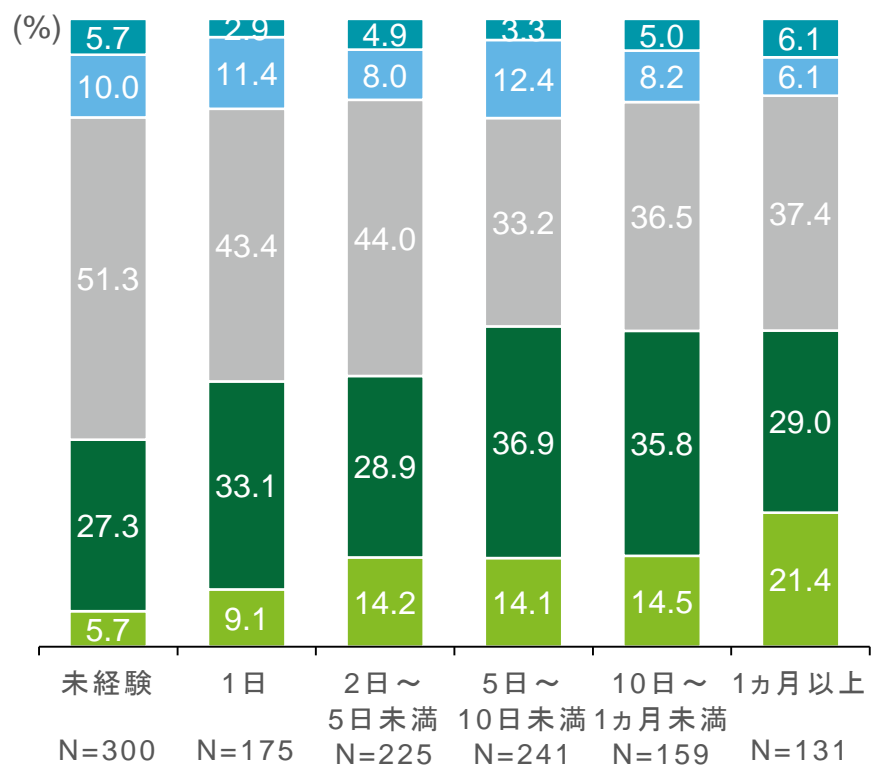
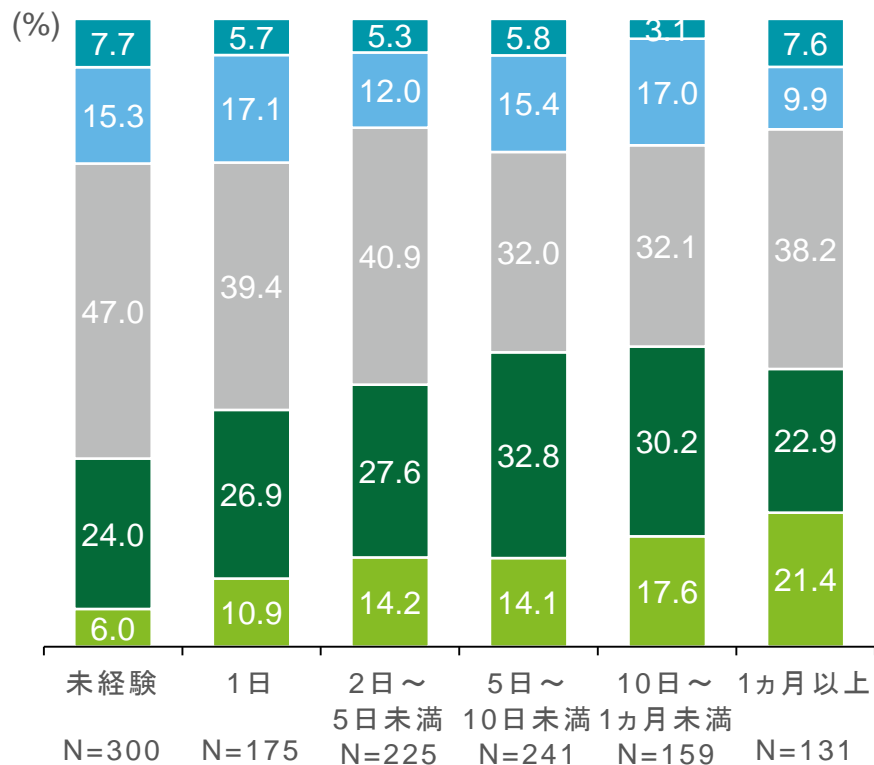


入社前後で任される仕事の種類に差を感じたか

- イメージよりも良かった
- イメージよりもやや良かった
- 差はあまり感じない
- イメージよりもやや悪かった
- イメージよりも悪かった

入社前後で仕事をこなす上で与えられる自律性に差を感じたか

- イメージよりも良かった
- イメージよりもやや良かった
- 差はあまり感じない
- イメージよりもやや悪かった
- イメージよりも悪かった



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の入社前後のイメージ差(キャリアパスイメージ)の関係

- 期間が長いインターンシップの経験者ほど入社後、将来的なキャリアパスに良いイメージを持っている。また、イメージよりも悪いと感じている者とインターンシップの期間の相関は弱い。

回答者属性の確認

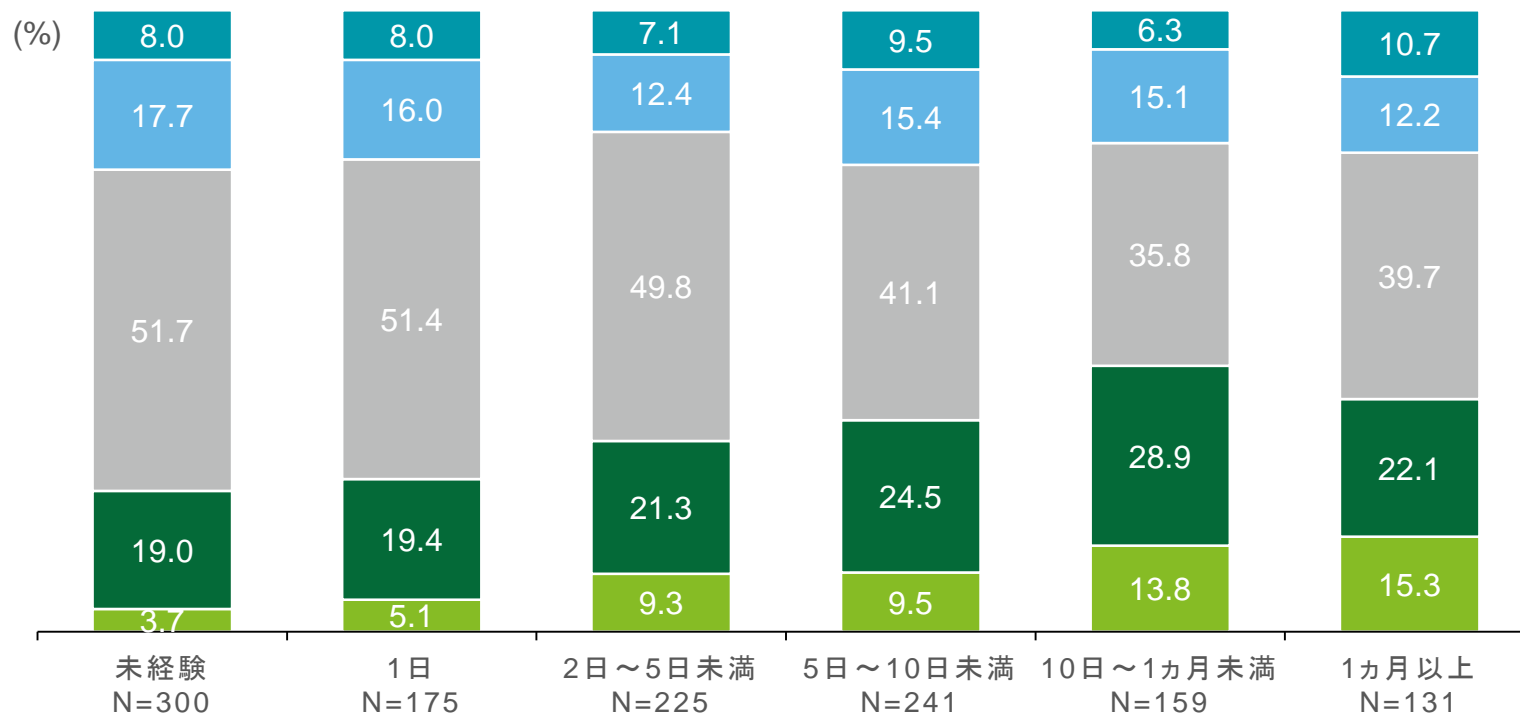
インターンシップ経験

学習等への影響

入社後のキャリア観及び会社とのフィット

入社前後で将来的なキャリアパスに差を感じたか

- イメージよりも良かった
- イメージよりもやや良かった
- 差はあまり感じない
- イメージよりもやや悪かった
- イメージよりも悪かった



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の入社前後のイメージ差(上司・同僚との人間関係)の関係

■ 職場の上司や同僚との人間関係は、インターンシップの期間と入社前後のイメージ差の相関は弱い。

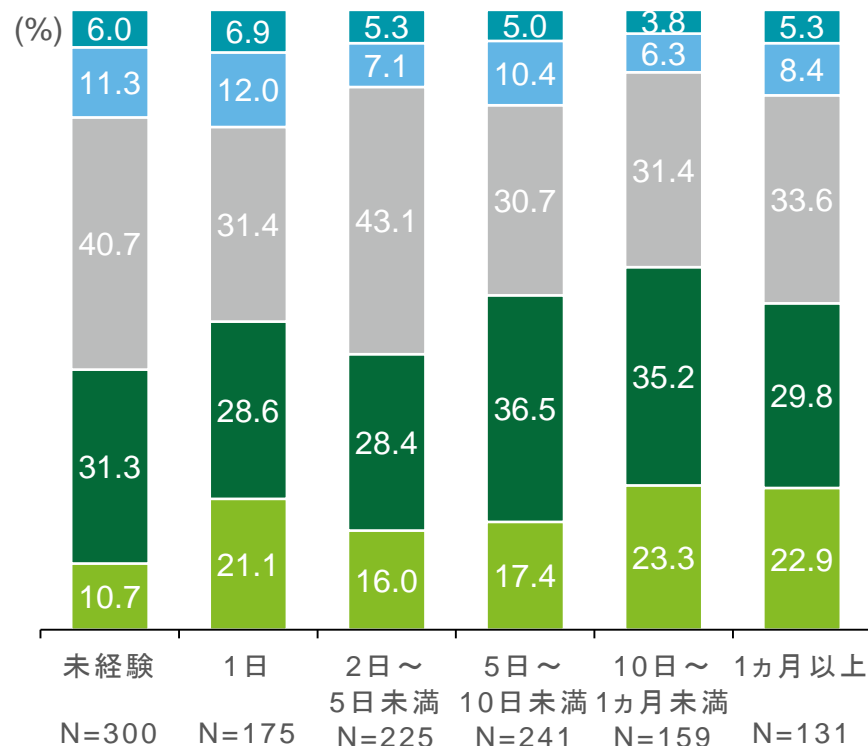
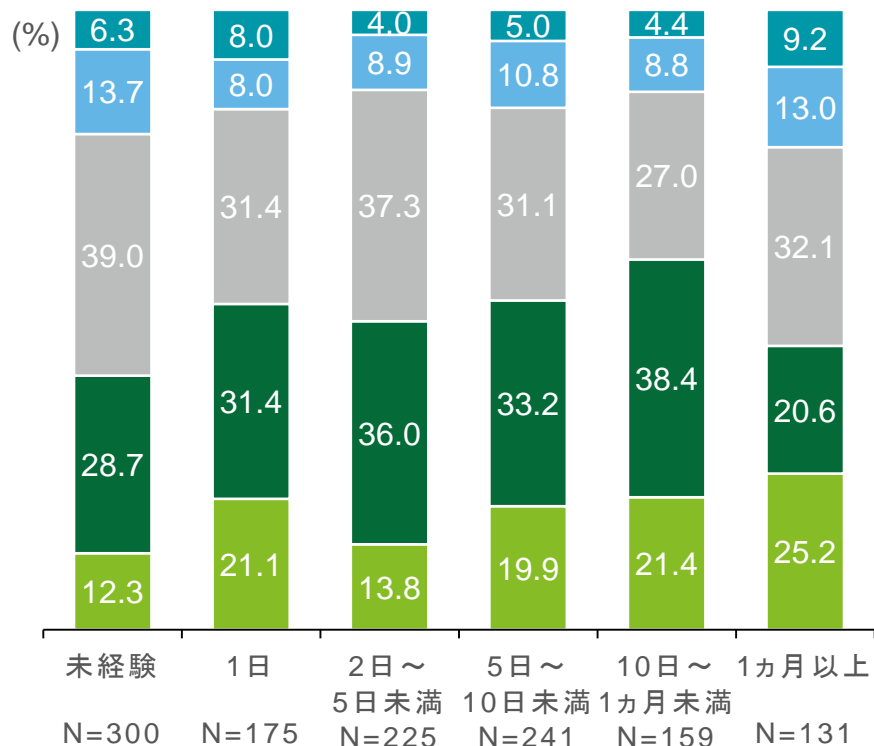


入社前後で職場での上司との人間関係に差を感じたか

- イメージよりも良かった
- イメージよりもやや良かった
- 差はあまり感じない
- イメージよりもやや悪かった
- イメージよりも悪かった

入社前後で職場での同僚との人間関係に差を感じたか

- イメージよりも良かった
- イメージよりもやや良かった
- 差はあまり感じない
- イメージよりもやや悪かった
- イメージよりも悪かった



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の入社前後のイメージ差(同期入社との人間関係)の関係

■ 職場の同期の人たちとの人間関係は、インターンシップの期間と入社前後のイメージ差の相関は弱い。

回答者属性の確認

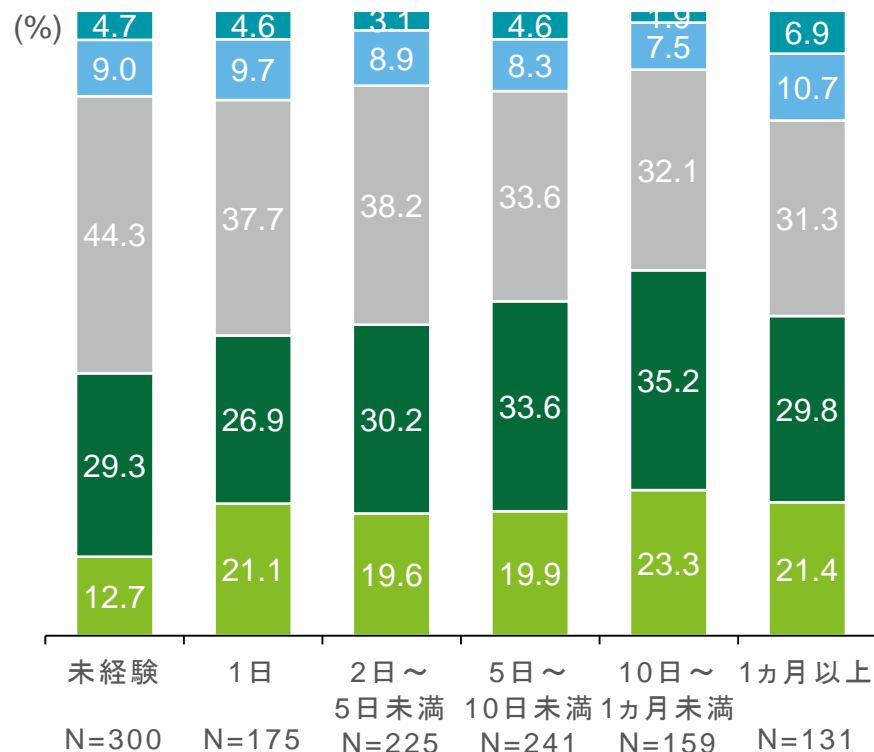
インターンシップ経験

学習等への影響

入社後のキャリア観及び会社とのフィット

入社前後で同期入社の人たちとの人間関係に差を感じたか

- イメージよりも良かった
- イメージよりもやや良かった
- 差はあまり感じない
- イメージよりもやや悪かった
- イメージよりも悪かった



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の入社前後のイメージ差(職場の上司、同僚の能力)の関係

■ 入社後、職場の上司や同僚の能力に対して、イメージよりも悪いと感じている者とインターンシップの期間との相関は弱い。

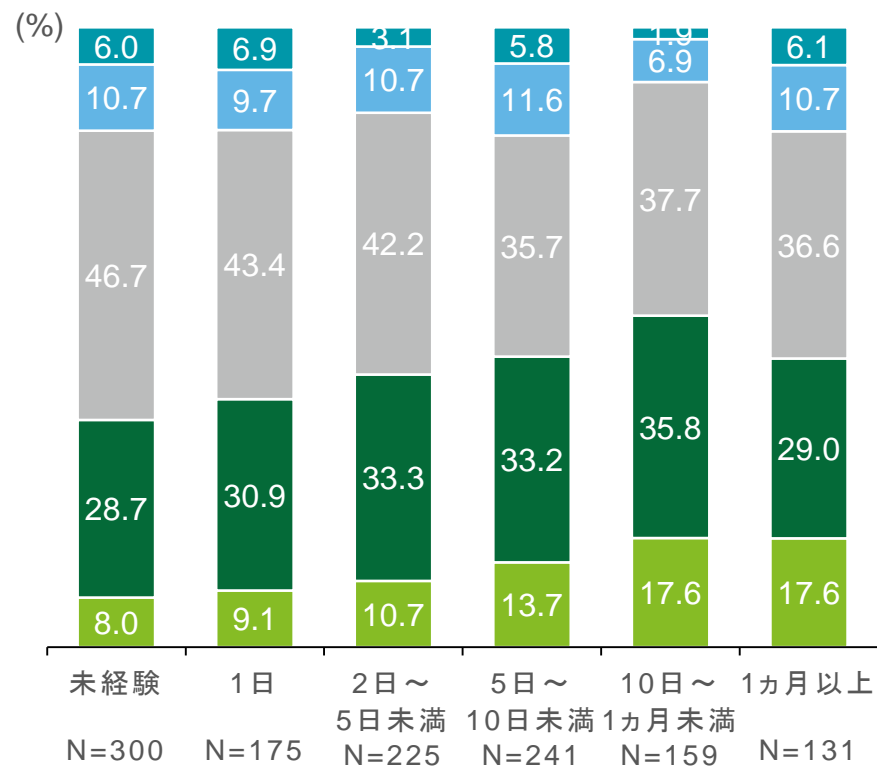
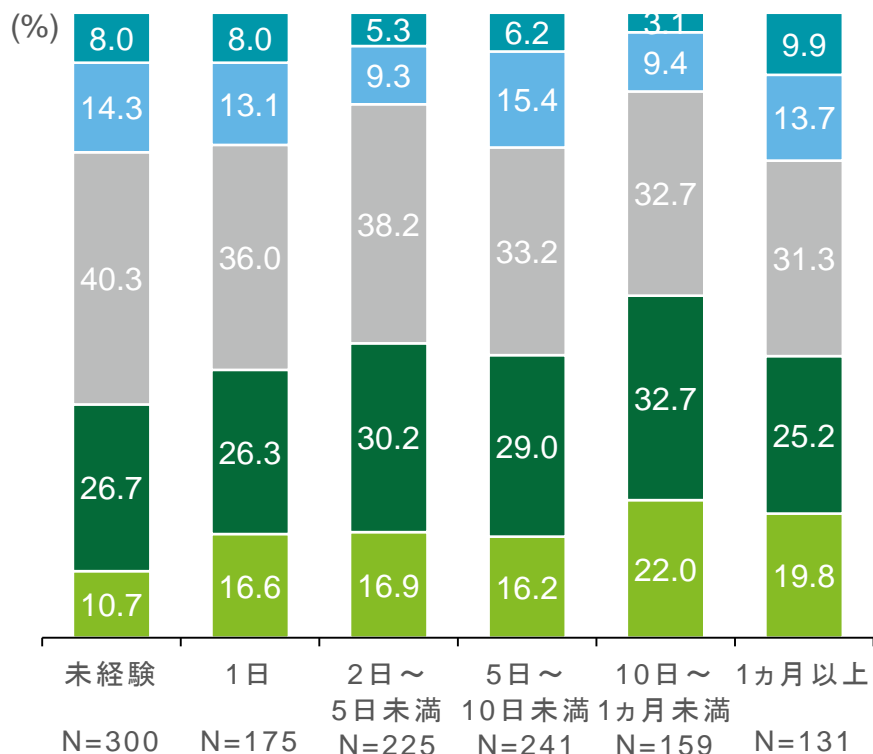


入社前後で職場の上司の能力に差を感じたか

- イメージよりも良かった
- イメージよりもやや良かった
- 差はあまり感じない
- イメージよりもやや悪かった
- イメージよりも悪かった

入社前後で配属された職場の同僚の能力に差を感じたか

- イメージよりも良かった
- イメージよりもやや良かった
- 差はあまり感じない
- イメージよりもやや悪かった
- イメージよりも悪かった



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の入社前後のイメージ差(同期入社の人たちの能力)の関係

- 入社後、職場の同僚や同期入社の人たちの能力に対して、イメージよりも悪いと感じている者とインターンシップの期間との相関は弱い。

回答者属性の確認

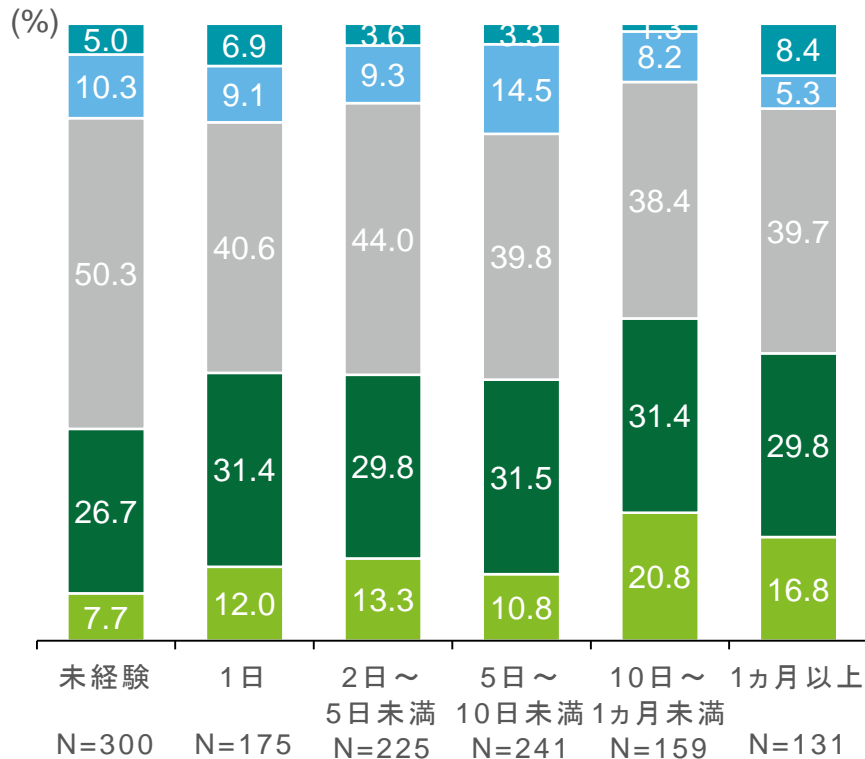
インターンシップ経験

学習等への影響

入社後のキャリア観及び会社とのフィット

入社前後で同期入社の人たちの能力に差を感じたか

- イメージよりも良かった
- イメージよりもやや良かった
- 差はあまり感じない
- イメージよりもやや悪かった
- イメージよりも悪かった





# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の入社前後のイメージ差(給与・福利厚生)の関係

■ 未経験、1日及び1ヵ月以上のインターンシップ経験者は入社後で、給与や福利厚生など、会社の待遇に対しイメージ差を感じている。

回答者属性の確認

インターンシップ経験

学習等への影響

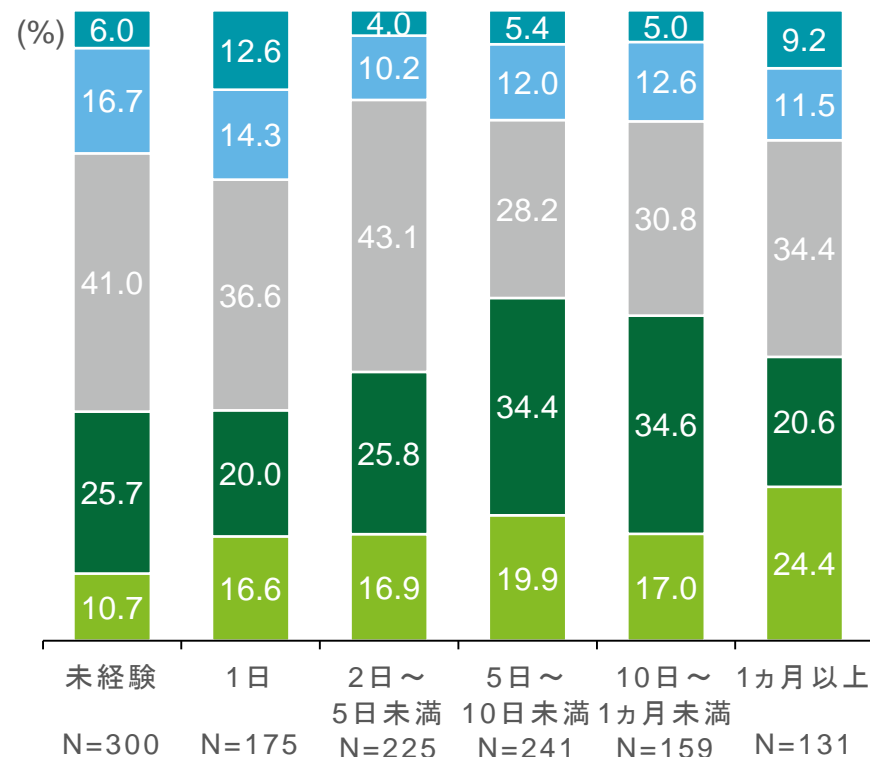
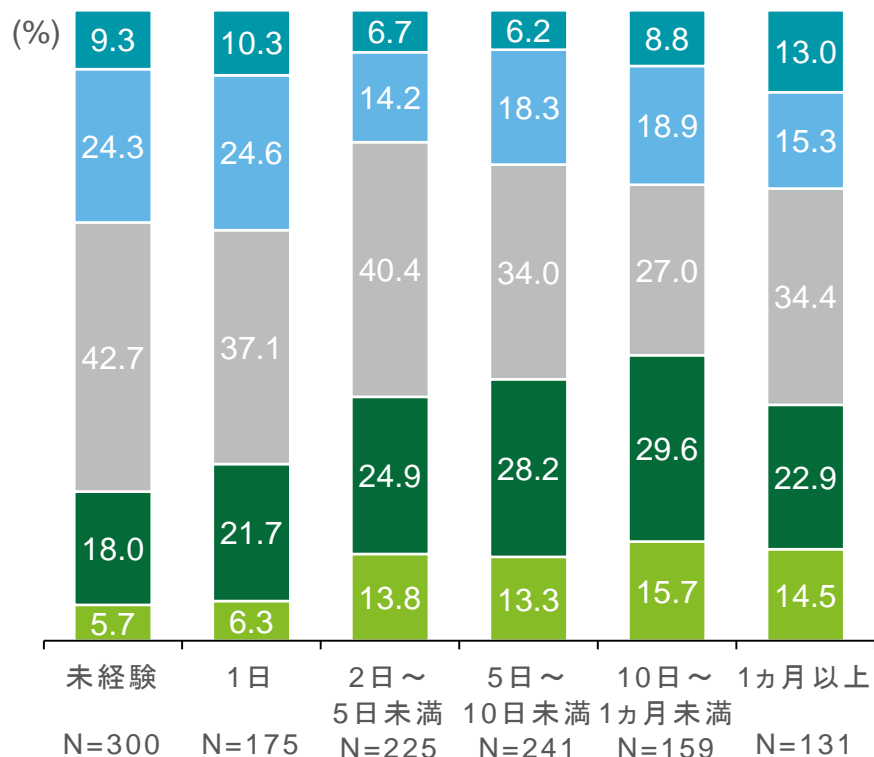
入社後のキャリア観及び会社とのフィット

入社前後で給与に  
差を感じたか

- イメージよりも良かった
- イメージよりもやや良かった
- 差はあまり感じない
- イメージよりもやや悪かった
- イメージよりも悪かった

入社前後で福利厚生に  
差を感じたか

- イメージよりも良かった
- イメージよりもやや良かった
- 差はあまり感じない
- イメージよりもやや悪かった
- イメージよりも悪かった



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の入社前後のイメージ差(評価制度・昇進機会)の関係

■ 未経験、1日及び1ヵ月以上のインターンシップ経験者は入社後で、評価制度や昇進昇格機会など、会社の制度に対しイメージ差を感じている。

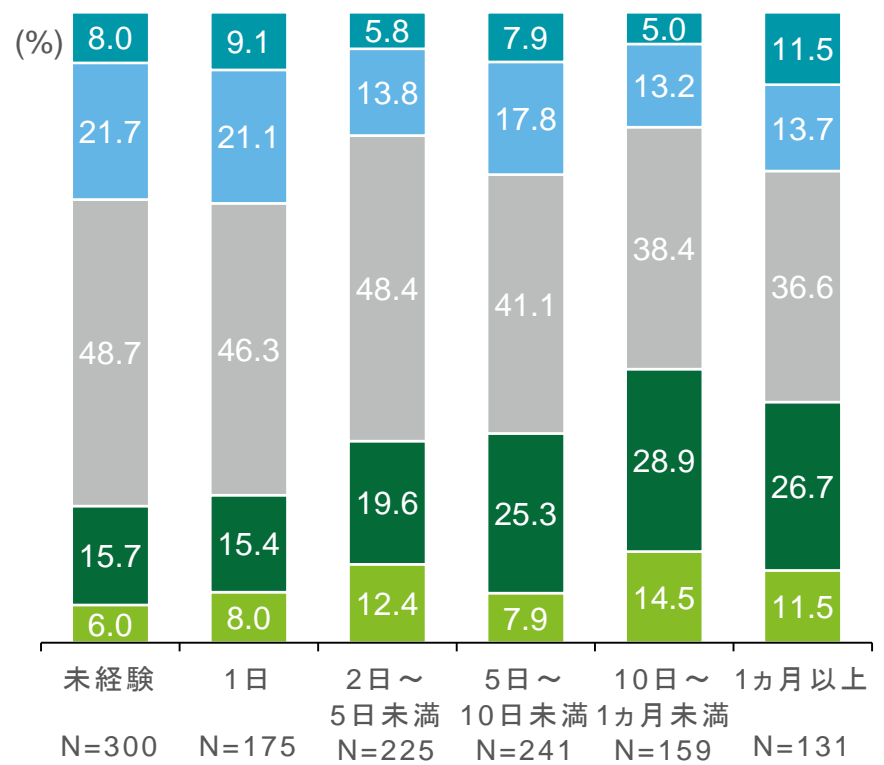
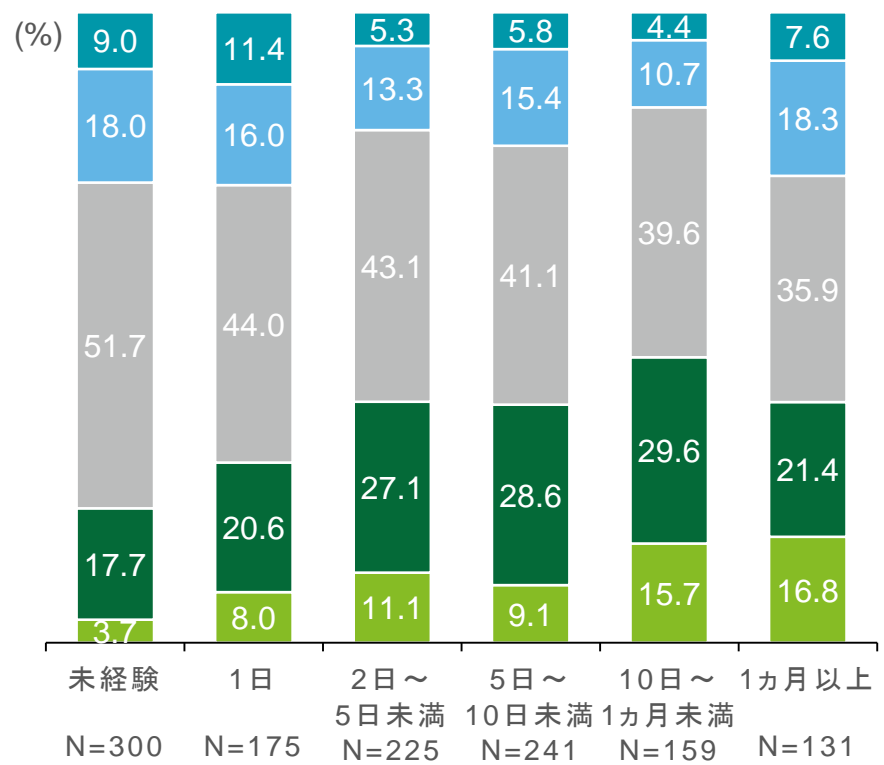


入社前後で評価制度に差を感じたか

- イメージよりも良かった
- イメージよりもやや良かった
- 差はあまり感じない
- イメージよりもやや悪かった
- イメージよりも悪かった

入社前後で昇進昇格機会に差を感じたか

- イメージよりも良かった
- イメージよりもやや良かった
- 差はあまり感じない
- イメージよりもやや悪かった
- イメージよりも悪かった



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の入社前後のイメージ差(労働環境、働き方)の関係

- 期間が長いインターンシップの経験者ほど入社後、労働時間や労働環境、働き方に良いイメージを感じている。また、イメージよりも悪いと感じている者とインターンシップの期間との相関は弱い。

回答者属性の確認

インターンシップ経験

学習等への影響

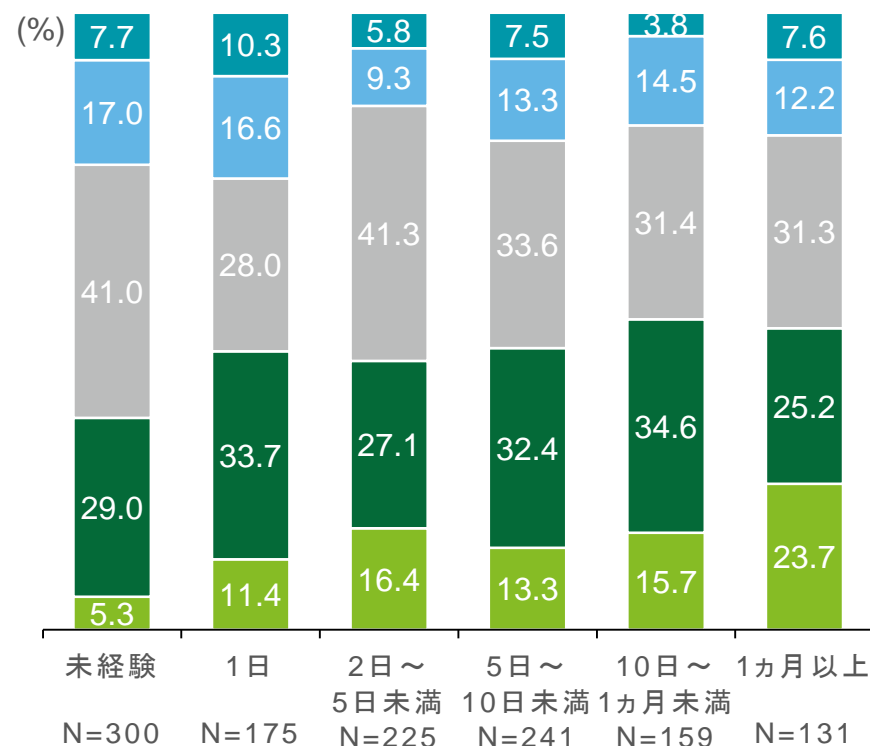
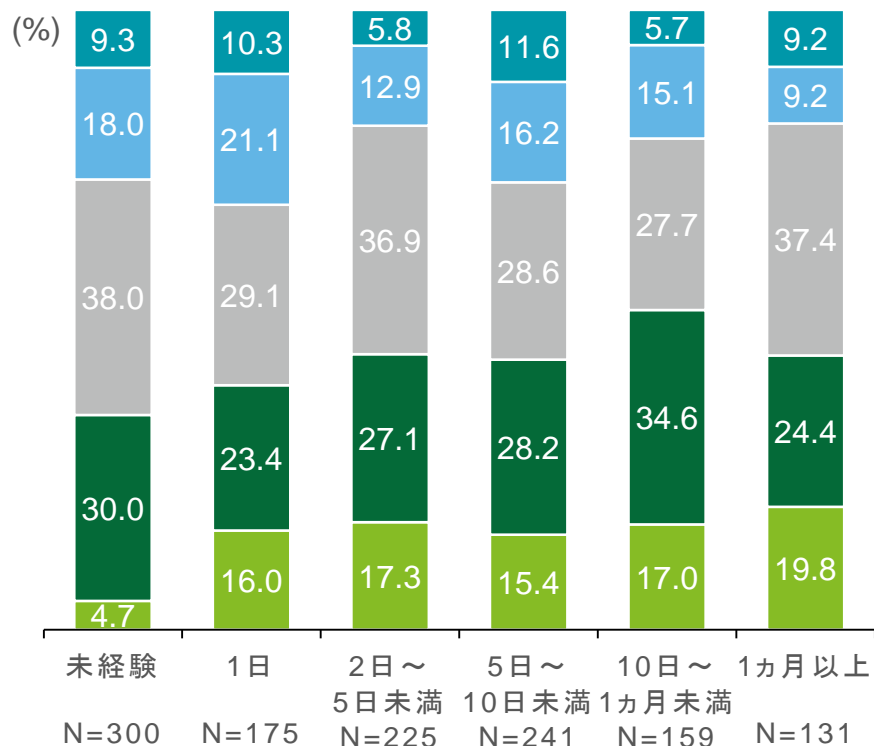
入社後のキャリア観及び会社とのフィット

入社前後で労働時間・労働環境に差を感じたか

- イメージよりも良かった
- イメージよりもやや良かった
- 差はあまり感じない
- イメージよりもやや悪かった
- イメージよりも悪かった

入社前後で働き方に差を感じたか

- イメージよりも良かった
- イメージよりもやや良かった
- 差はあまり感じない
- イメージよりもやや悪かった
- イメージよりも悪かった



# 最も長く経験したインターンシップの期間とインターンシップ参加者の職業選択・仕事への影響度の関係

- 期間が長いインターンシップの経験者ほど、インターンシップ経験が今の職業選択や、今の仕事に良い影響を与えていると感じている。

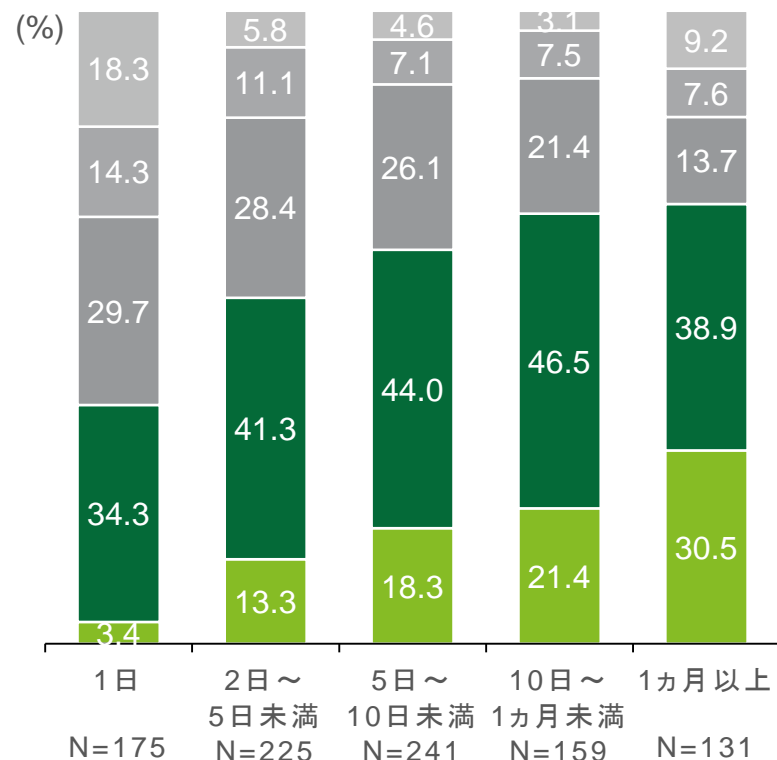
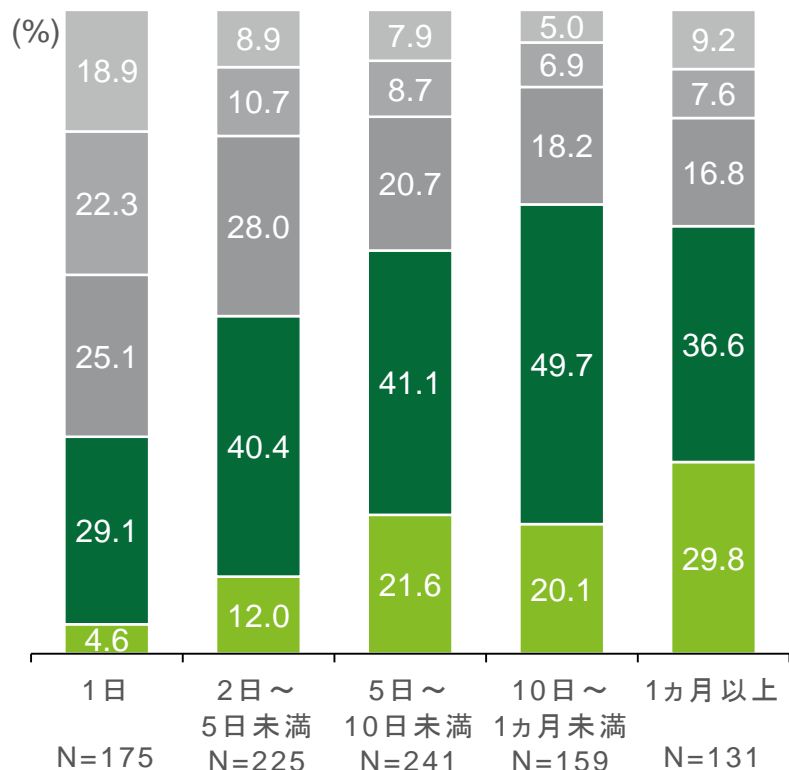


インターン経験は今の職業選択に影響あるか

- とても影響があった
- 影響があった
- どちらともいえない
- 影響がなかった
- 全く影響がなかった

インターン経験は今の仕事に良い効果があるか

- とても効果があった
- 効果があった
- どちらともいえない
- 効果はなかった
- 全く効果はなかった



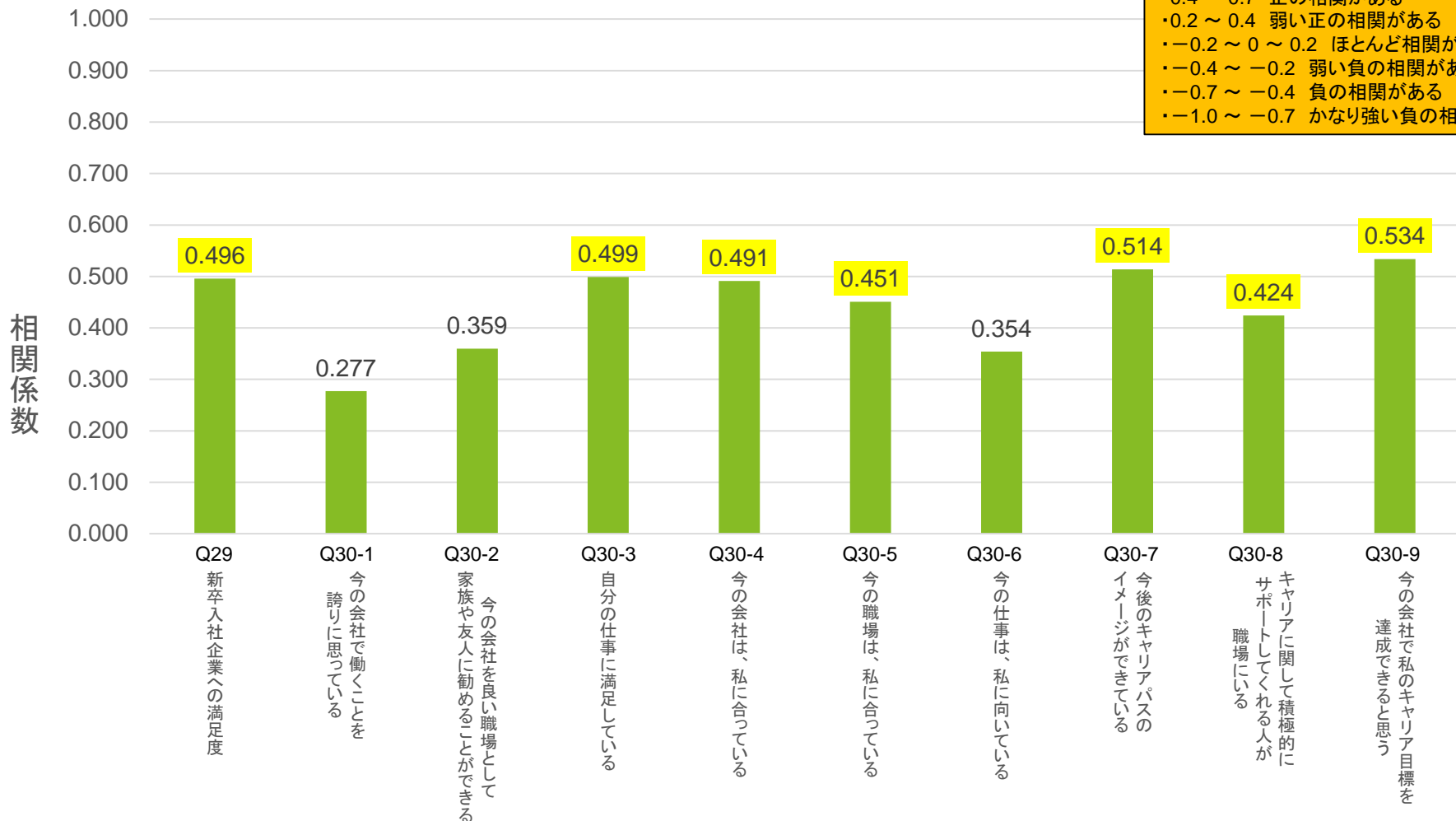
# インターンシップの期間と入社後の満足度の設問ごとに相関を求めた結果、全ての設問で正の相関が得られた

- 最も長いインターンシップ期間の区分ごとに日数の中央値 及び入社後の満足度に関する各設問の平均値を求め、その値から相関係数を算出した。

## インターンシップの期間と入社後の満足度の相関

相関係数の強弱の目安

- ・0.7 ~ 1.0 かなり強い正の相関がある
- ・0.4 ~ 0.7 正の相関がある
- ・0.2 ~ 0.4 弱い正の相関がある
- ・-0.2 ~ 0 ~ 0.2 ほとんど相関がない
- ・-0.4 ~ -0.2 弱い負の相関がある
- ・-0.7 ~ -0.4 負の相関がある
- ・-1.0 ~ -0.7 かなり強い負の相関がある



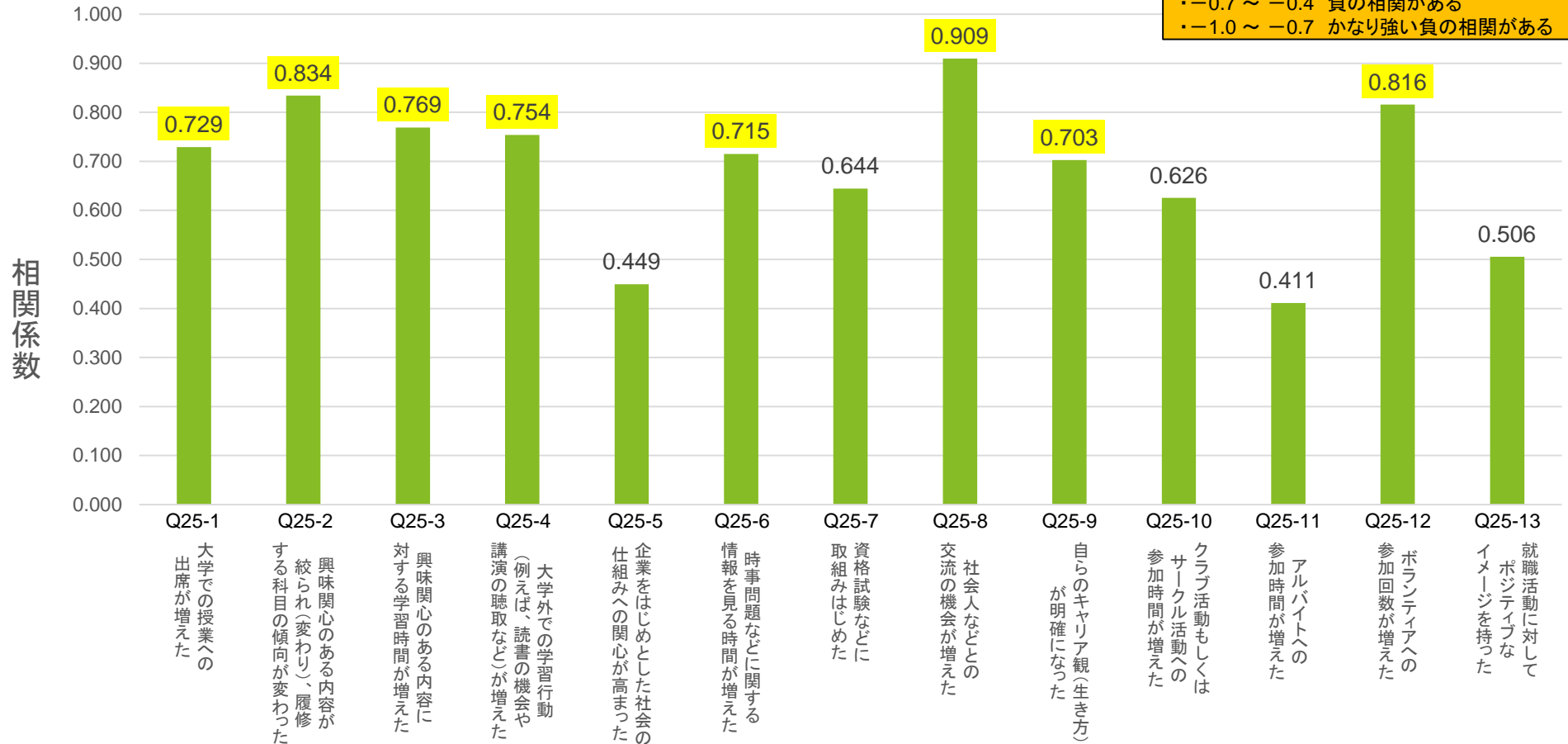
# インターンシップの期間と学習への意欲向上の設問ごとに相関を求めた結果、全ての設問で正の相関が得られた

- 最も長いインターンシップ期間の区分ごとに日数の中央値 及び学習の意欲向上に関する各設問の平均値を求め、その値から相関係数を算出した。

## インターンシップの期間と学習への意欲向上の相関

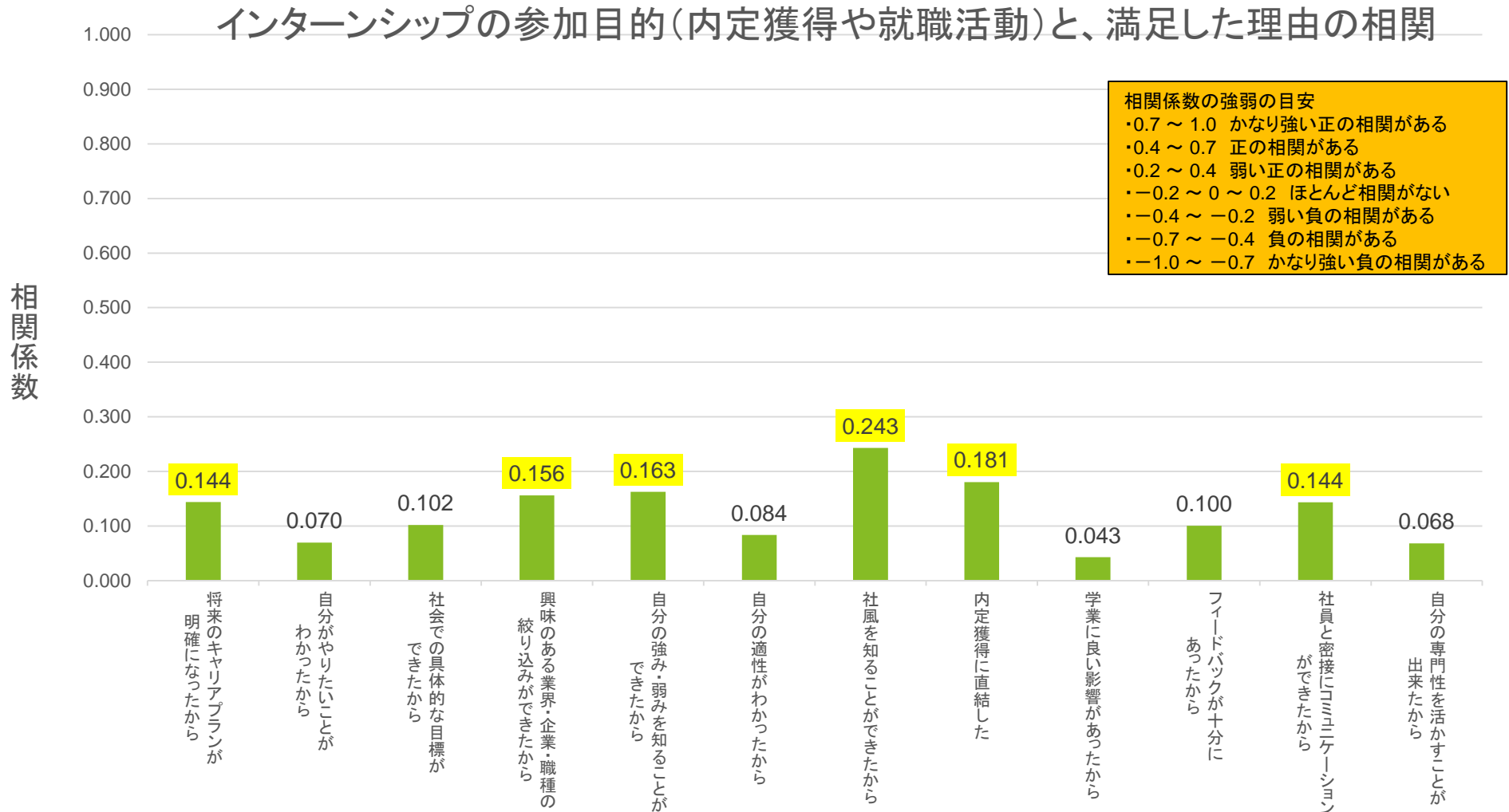
相関係数の強弱の目安

- ・0.7 ~ 1.0 かなり強い正の相関がある
- ・0.4 ~ 0.7 正の相関がある
- ・0.2 ~ 0.4 弱い正の相関がある
- ・-0.2 ~ 0 ~ 0.2 ほとんど相関がない
- ・-0.4 ~ -0.2 弱い負の相関がある
- ・-0.7 ~ -0.4 負の相関がある
- ・-1.0 ~ -0.7 かなり強い負の相関がある



# インターンシップに満足した理由と、参加目的が内定獲得や就職活動の理解であることの相関を求めた結果、満足した理由全ての回答で負の相関は確認されなかった

- インターンシップの参加目的のうち、就職活動に関する回答(内定獲得、就職活動の体験、就職活動で不利にならないため)を集計し、インターンシップの満足した理由それぞれの回答結果に対し相関係数を算出した。



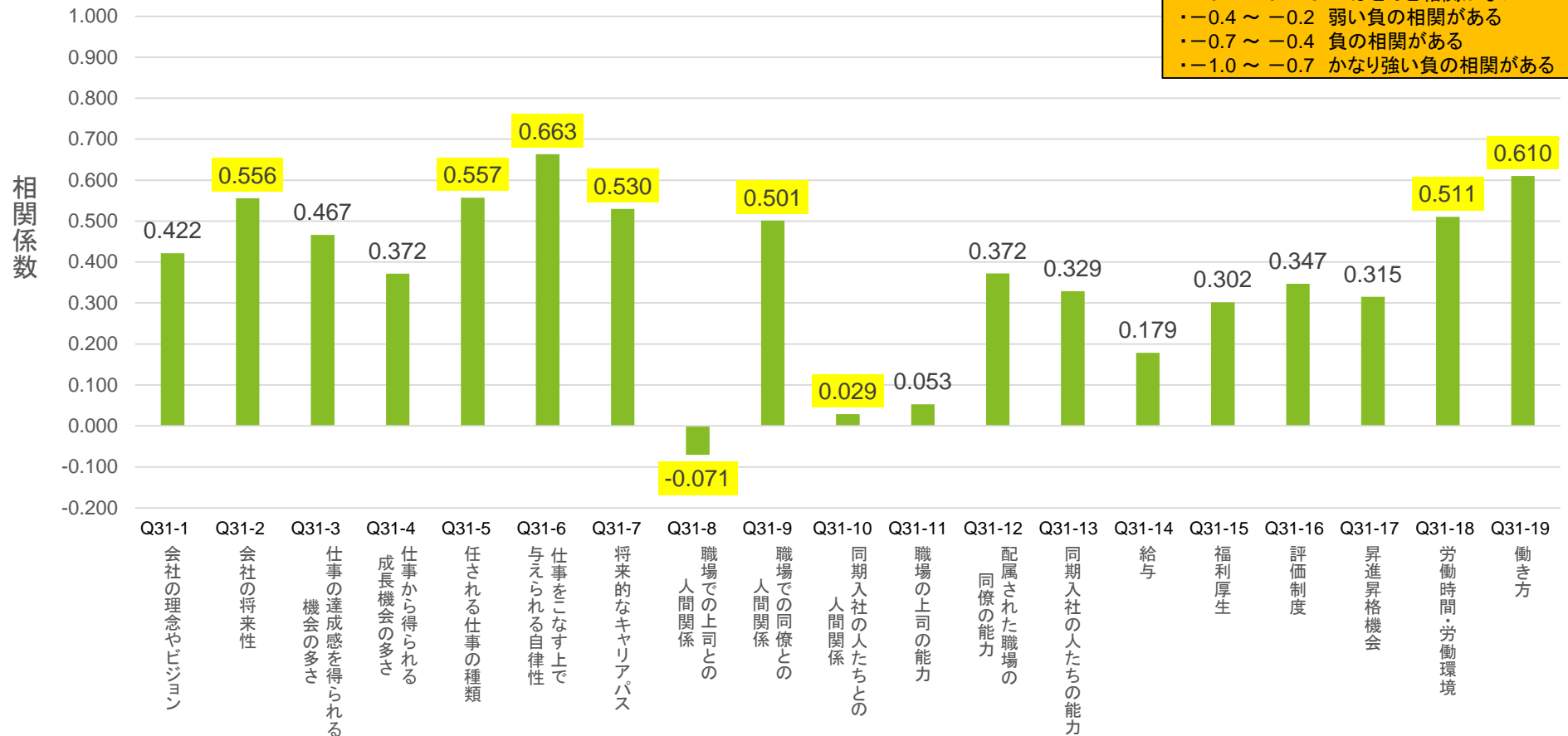
# インターンシップの期間と入社前後のイメージ差の設問ごとの相関を求めた結果、高い割合で正の相関が得られた。一方、人間関係については相関が弱い結果となった

- 最も長いインターンシップ期間の区分ごとに日数の中央値 及び入社前後のイメージ差に関する各設問の平均値を求め、その値から相関係数を算出した。

## インターンシップの期間と入社前後のイメージ差の相関

相関係数の強弱の目安

- ・0.7 ~ 1.0 かなり強い正の相関がある
- ・0.4 ~ 0.7 正の相関がある
- ・0.2 ~ 0.4 弱い正の相関がある
- ・-0.2 ~ 0 ~ 0.2 ほとんど相関がない
- ・-0.4 ~ -0.2 弱い負の相関がある
- ・-0.7 ~ -0.4 負の相関がある
- ・-1.0 ~ -0.7 かなり強い負の相関がある



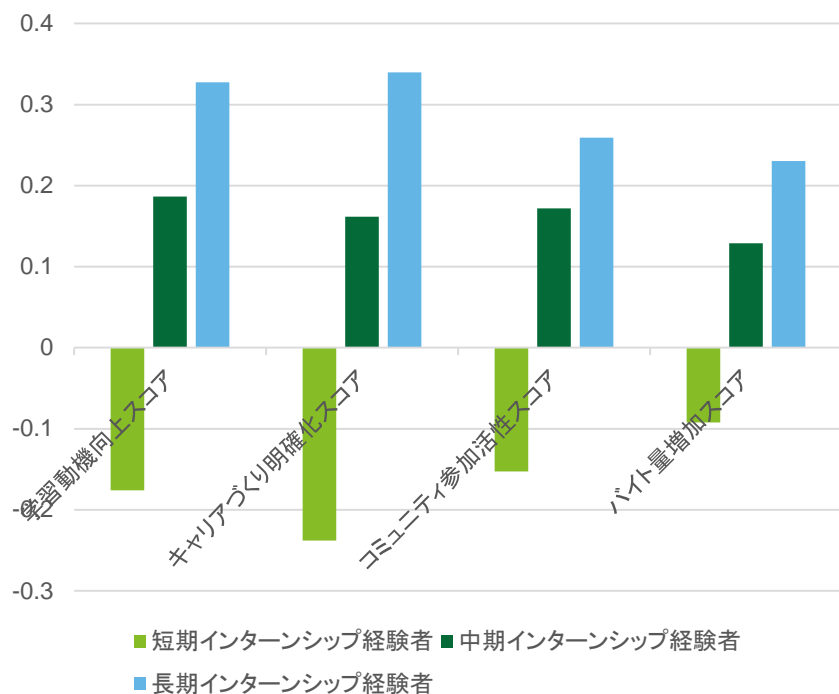


# A:文系・理系で効果的なインターンシップの在り方はどう異なるのか①

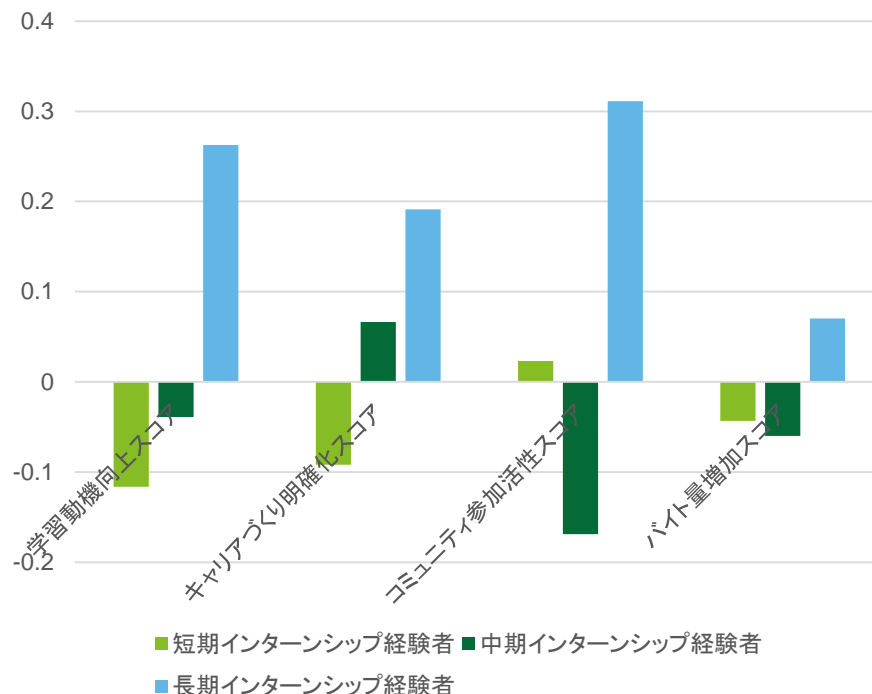
リクルートワークス  
研究所 奥本氏の  
追加検討資料

## 大学での学習や活動との関係 文理で短期・中期のインターンシップ効果に大きな違いがみられる

文系：中期参加から大学生活に関する全指標でポジティブな影響がみられる



理系：“長期参加”にのみ学習動機やコミュニティ参加にポジティブな影響がみられる



短期インターンシップ：5日未満  
中期インターンシップ：5日～1ヶ月未満  
長期インターンシップ：1ヶ月以上

## A:文系・理系で効果的なインターンシップの在り方はどう異なるのか②

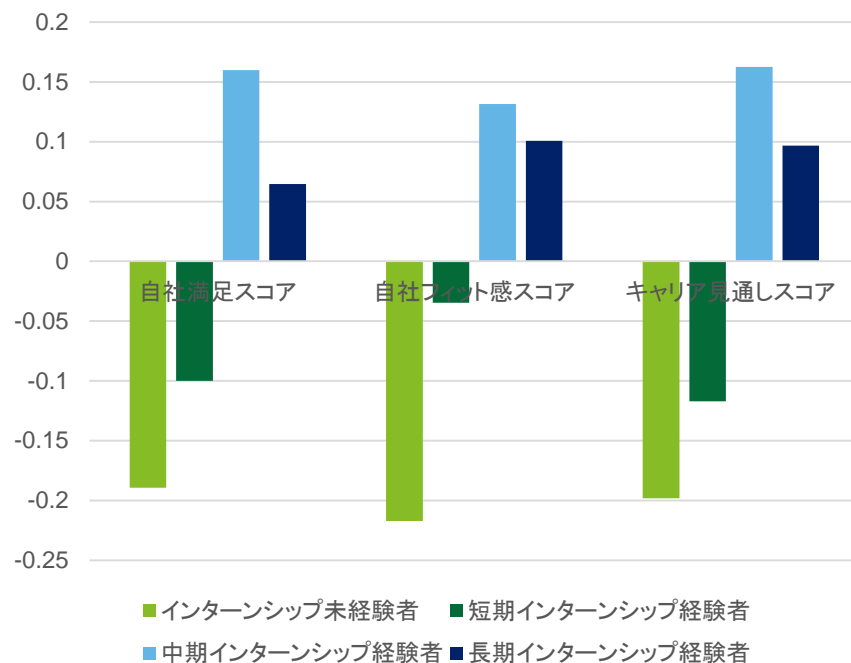
リクルートワークス  
研究所 奥本氏の  
追加検討資料

### 会社や職場の見方との関係

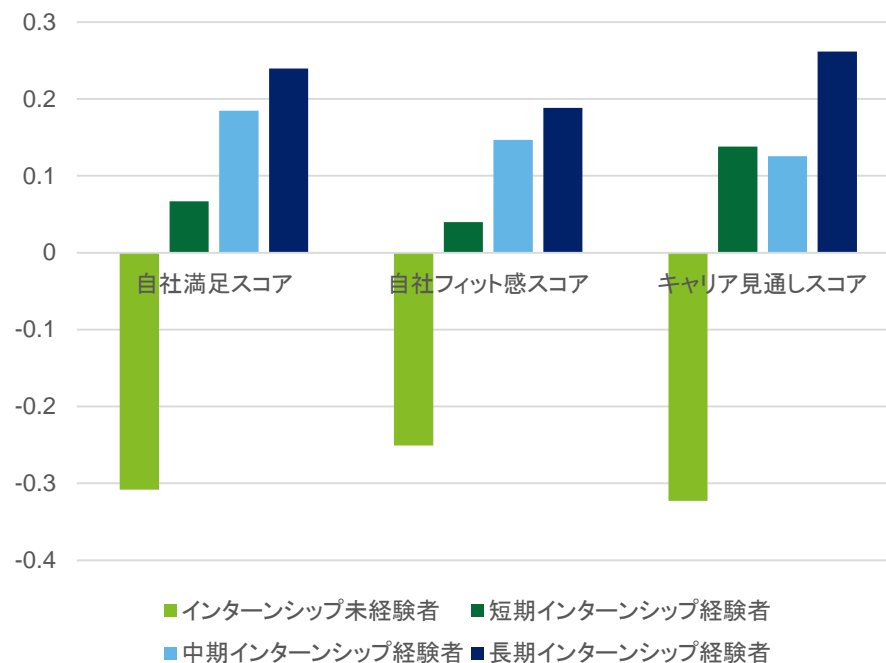
中期以上で変化がある文系、参加したか否かで変化がある理系

※なお、インターンシップ参加回数が1回の割合は文系で24.7%、理系で29.8%

文系: 中期以上参加で自社の評価へ大きな効果



理系: 参加したか参加していないか、で大きな差

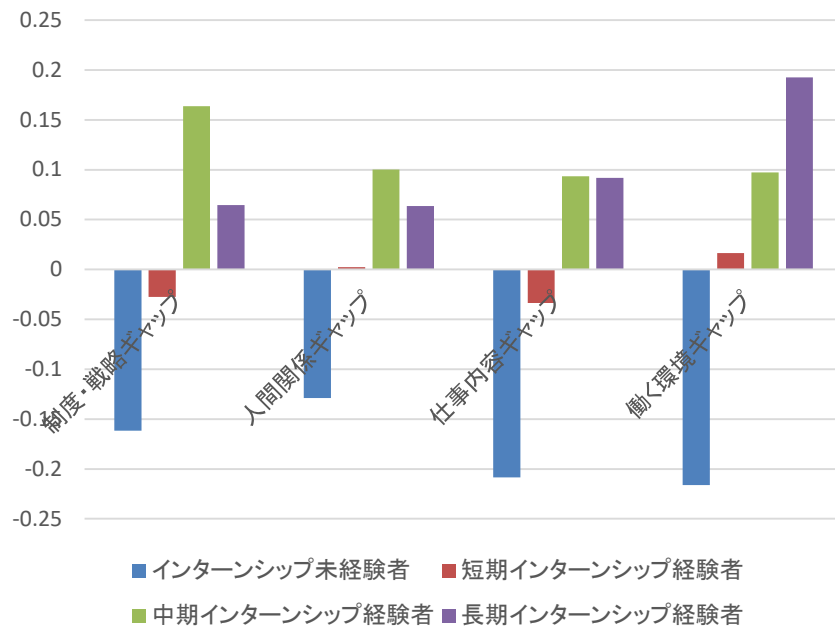


# A:文系・理系で効果的なインターンシップの在り方はどう異なるのか③

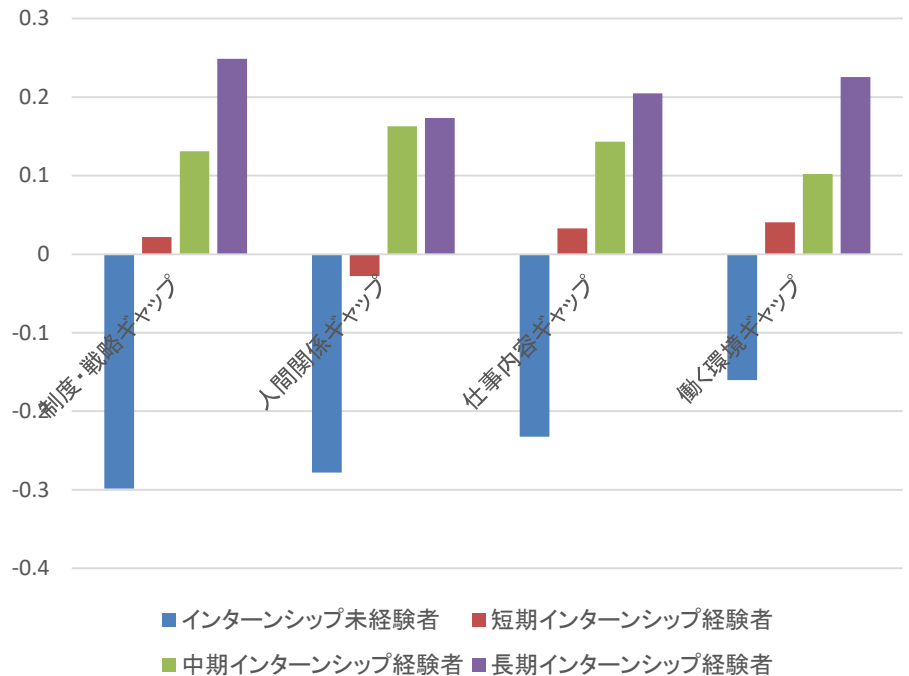
リクルートワークス  
研究所 奥本氏の  
追加検討資料

入社後のリアリティショックとの関係  
中期以上でギャップ解消の文系、期間の長短と関係が出ている理系

文系: 中期以上参加でギャップ解消効果大きい。中期と長期では働く環境ギャップ以外は効果ない



理系: 期間が長くなるほど、ギャップ解消される傾向

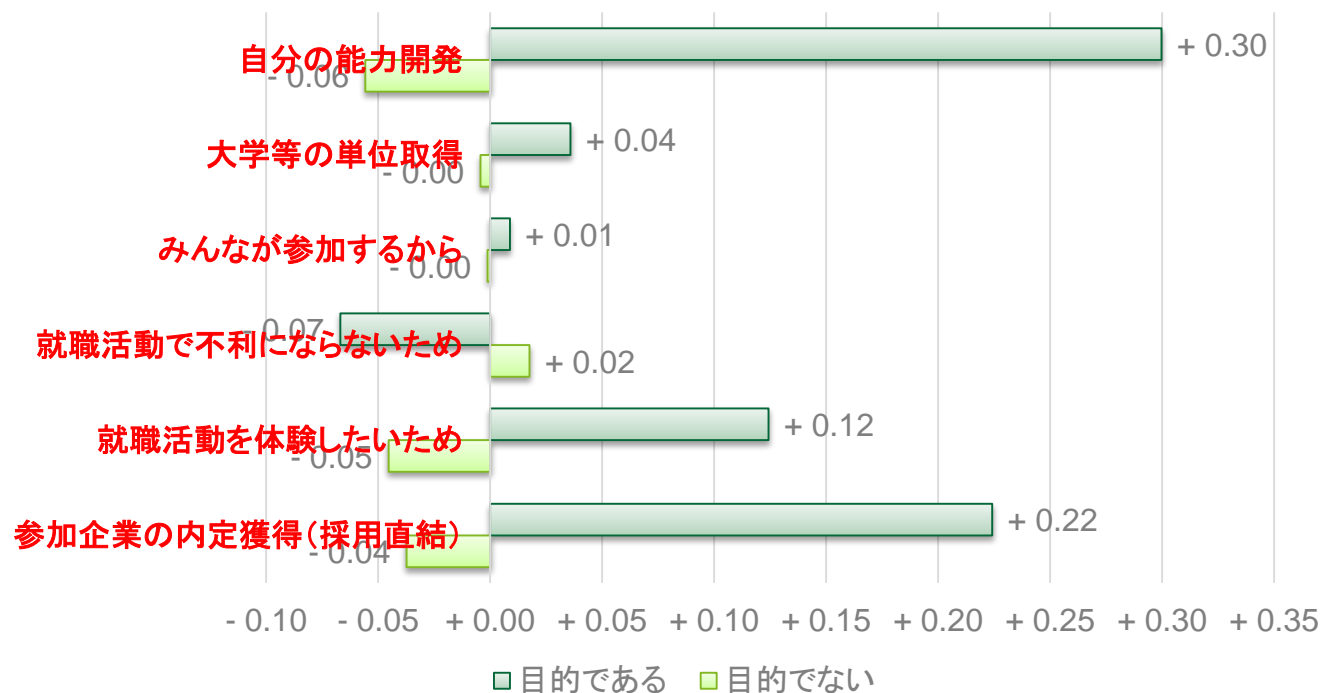


## B: 「採用目的」でのインターンシップ参加には意味がないのか

リクルートワークス  
研究所 奥本氏の  
追加検討資料

インターンシップ参加目的別で、学習動機への影響を見た  
「自分の能力開発」目的、「内定獲得」目的での参加で、学習動機向上の傾向  
「単位取得」目的、「みんなが参加するから」、「就活で不利にならないため」では限定的

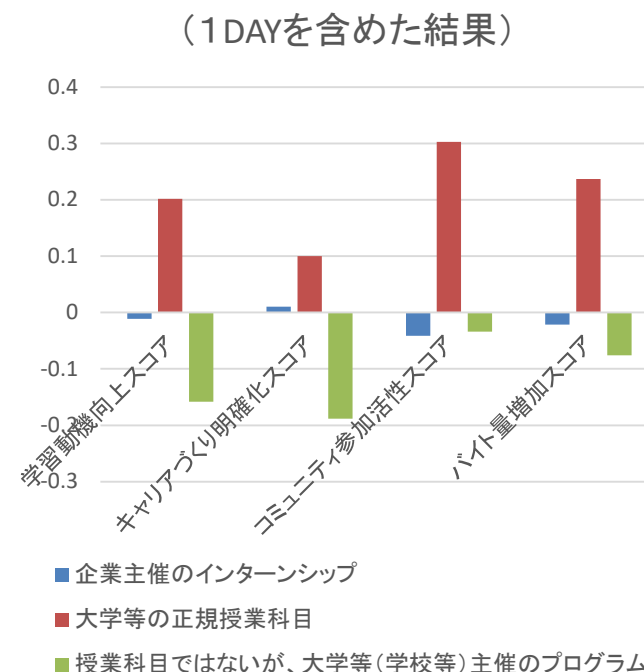
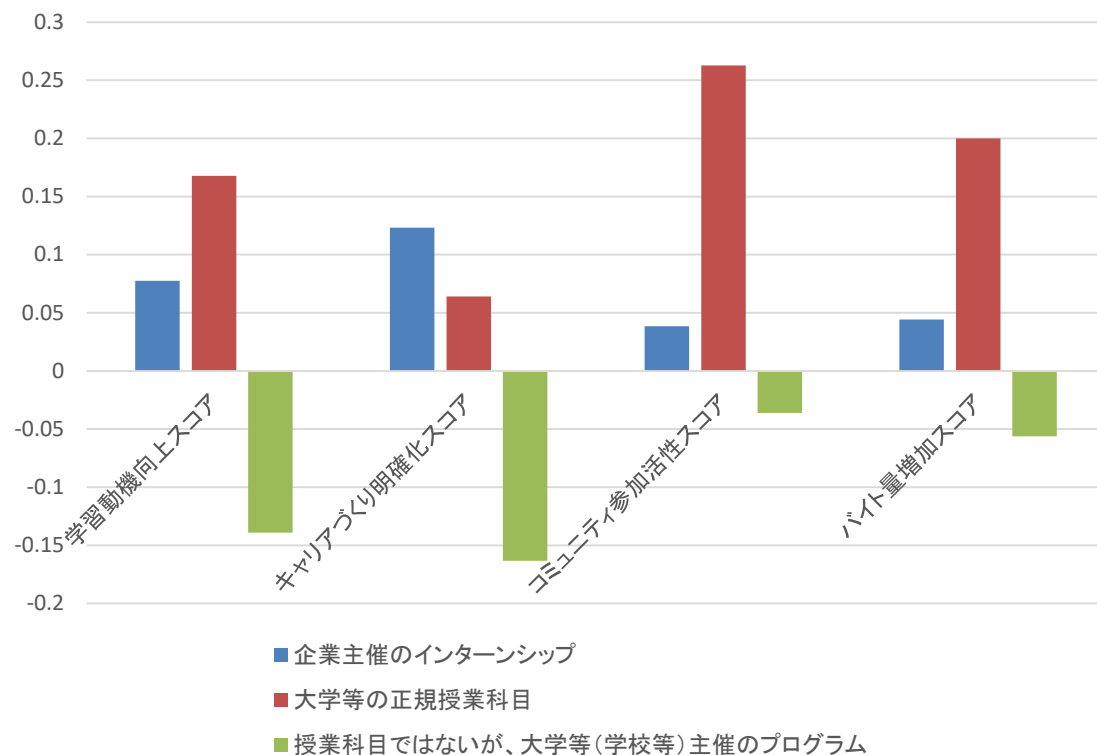
### インターンシップ参加目的と学習動機向上



## C:企業主催インターンシップと大学正課インターンシップの違いは

リクルートワークス  
研究所 奥本氏の  
追加検討資料

学習行動等変化との関係を、インターンシップの主催別で分析  
 大学等の正規授業科目はキャリアづくり明確化スコア以外で最も高い  
 企業主催インターンシップはキャリアづくり明確化スコアが高い  
 授業科目でない大学等主催のプログラムは学習行動等への効果が低い傾向



## D: どのようなインターンシッププログラムが、入社に繋がるか

リクルートワークス  
研究所 奥本氏の  
追加検討資料

インターンシッププログラムごとの入社との関係性を分析

期間が長いインターンシップでは、キャリアの研修、実施後の振り返りが有効

期間が短いインターンシップでは、入社後の業務説明、面接対策が有効

インターンシップ参加からの入社者の状況と、最も中心となった内容(%)

インターンシッププログラムの内容	5日以上参加でその会社 へ入社	5日未満参加でその会社 へ入社	全体平均
企業の説明(座学)	3.7	3.5	6.7
業界の説明(座学)	6.4	5.3	5.6
入社後の業務説明	4.3	6.2	3.4
社員に対する質問会	3.7	1.8	3.0
新規事業についてのワークやディスカッション	3.2	2.7	4.8
社会課題やテーマについてのワークやディスカッション	4.8	8.0	5.9
検討した事業・課題についての発表・プレゼンテーション	6.9	5.3	6.2
企画・提案型の特別プロジェクト	6.9	4.4	6.1
企画・実行型の特別プロジェクト	2.1	4.4	4.5
実際の業務シミュレーション・実習・研修・体験	19.7	16.8	19.6
職場や工場の見学	3.2	7.1	5.4
業務の同行・同席	5.9	8.0	7.1
補助的業務の一部を経験	5.3	3.5	5.2
基幹業務の一部を経験	8.5	8.0	8.5
キャリア(自らの職業選択など)に関する研修	5.9	4.4	2.6
就職活動についての直接的な支援(面接対策など)	2.1	6.2	1.9
実施した内容の振り返り(企業で実施するもの)	4.3	1.8	1.9
大学で実施する、インターン前後のフォローアップ	2.7	2.7	1.0

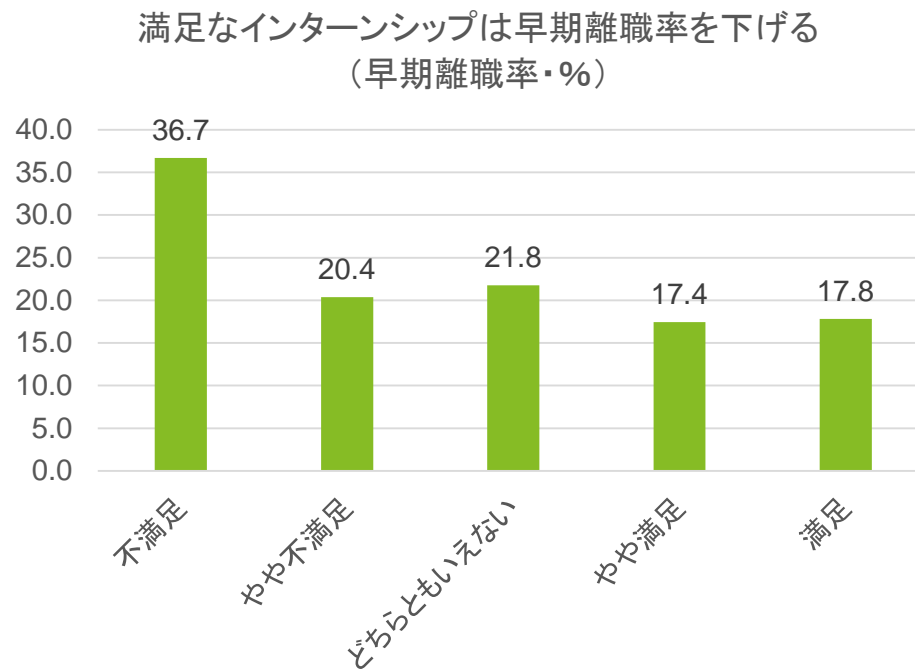
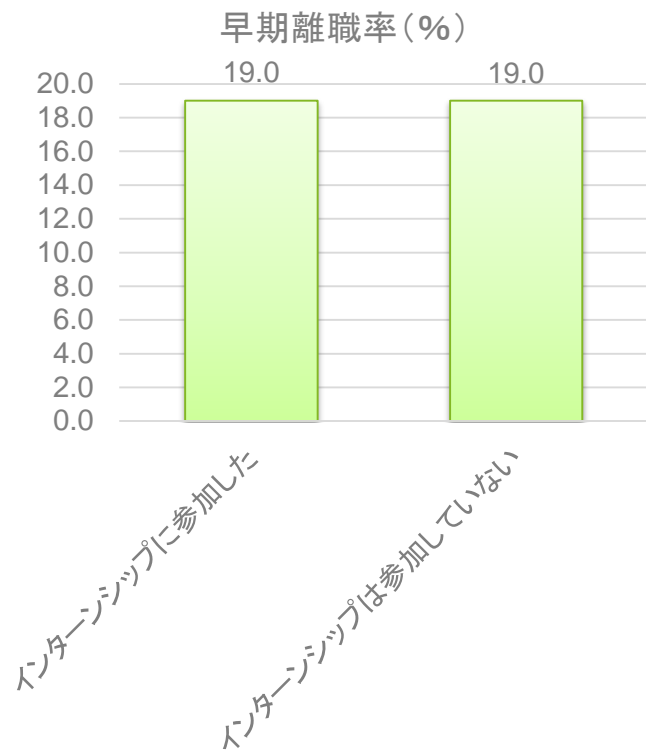
## E:どんなインターンシップが早期離職を防ぐのか①

リクルートワークス  
研究所 奥本氏の  
追加検討資料

インターンシップと早期離職の関係を分析

インターンシップに参加したか否かでは早期離職率に違いは見られなかった

インターンシップへの満足感は早期離職率と強い関係



## E:どんなインターンシップが早期離職を防ぐのか②

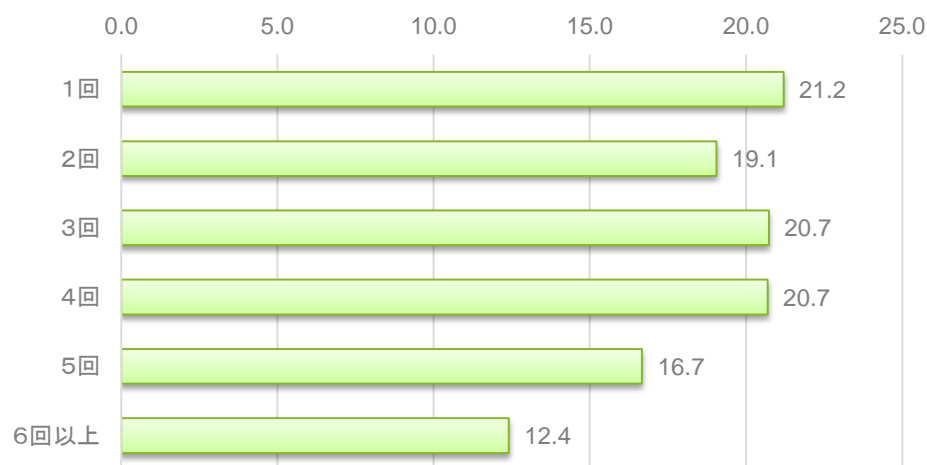
リクルートワークス  
研究所 奥本氏の  
追加検討資料

インターンシップと早期離職の関係を分析

参加回数が増えると早期離職率が下がる傾向

また、職場や業務を体験・経験できるプログラムを経ると早期離職率が下がる傾向

インターンシップ参加回数と早期離職率(%)



	早期離職率(%)
企業の説明(座学)	16.1
業界の説明(座学)	21.2
入社後の業務説明	31.3
社員に対する質問会	25.0
新規事業についてのワーク やディスカッション	15.6
社会課題やテーマについて のワークやディスカッション	16.4
検討した事業・課題について の発表・プレゼンテーション	29.3
企画・提案型の特別プロジェ クト	22.8
企画・実行型の特別プロジェ クト	19.1
実際の業務シミュレーション・ 実習・研修・体験	13.2
職場や工場の見学	10.0
業務の同行・同席	19.7
補助的業務の一部を経験	14.6
基幹業務の一部を経験	13.9

※サンプル数25以下の項目を除外



## 調査結果から得られるインターンシップの効果に関する示唆のポイント

- ① インターンシップの主観的満足度や職業選択・仕事への影響度などは、期間が長いほど向上する。一方、5日以上であれば、この向上の割合は少ない項目も存在。(p.16、17、p.52等参照)
- ② 学習に対する効果もインターンシップの期間と比例している。特にクラブ活動やアルバイトへの参加は増えていない一方、学習に関する意欲・時間が増えているとの回答が見られ、本調査の結果としては、学習への正の効果が確認された。(p.24～31、p.54参照)
- ③ 文系・理系では適切なインターンシップの期間が異なる可能性あり。文系は5日以上で十分効果が見られるものも多いが、理系や一ヶ月以上のインターンシップの効果がより高い。(p.56～58参照)
- ④ 大学の正課のインターンシップは、より学習への正の効果を高めている。(p.60)
- ⑤ 内定や就職活動への理解といった、採用関係を目的としたインターンシップの参加であっても、自己理解やキャリアプランの明確化等に対する効果は一定程度ある。能力開発や採用目的などの目的の種類に限らず、明確な目的を持つことが学習動機向上に繋がっている。(p.56、p.59参照)

## 調査結果から得られるインターンシップの効果に関する示唆のポイント

- ⑥ 離職率との関係は弱い。他方で、退職理由をみると、期間が長いインターンシップ経験者ほど「キャリアチェンジ」等のポジティブな理由や、人間関係や評価などインターンシップでは見えづらい理由の割合が高い。(p.32、33参照)
- ⑦ リアリティショックの観点では、会社の将来性やビジョン、個人の成長機会等についてはインターンシップの期間が長いほど良いイメージを持っている割合が高い。(p.41～44、p.51参照)
- ⑧ 期間の長いインターンシップの課題は、
  - ・インターンシップ参加者の負担が大きいこと (p.19参照)
  - ・1ヵ月以上のインターンシップの開催は東京圏が多く、相対的に地方での開催は少ないこと (p.5参照)
  - ・入社してからの人間関係等については十分に理解を得られておらず、これによるリアリティショックの緩和には寄与できていないこと (p.33、p.45、p.46参照)  
等が挙げられる。