

■別添資料

平成26年度産業経済研究委託事業（共育型インターンシップの普及に関する調査）

企業における「新卒採用等への取り組み状況」に関する調査データ

経済産業省
（受託機関：日経BP社／日経BPコンサルティング）

■ 調査概要

- [調査目的] ●企業におけるインターンシップの実施状況を中小企業を中心として把握する
●実施企業においては「時期／期間」「目的／課題／評価」「主体／大学等との連携」などの詳細を尋ねる
●非実施企業においては「非実施の理由」「コーディネーターの認知度」「今後の実施意向」を尋ねる
●更に、インターンシップ推進に関する経済産業省の各種施策の認知度や活用状況についても把握する
- [設問項目] ●次ページ参照
- [調査方法] ●WEB調査
- [調査期間] ●2014年10月7日（火）～8日（水）
- [調査対象] ●『日経ビジネスオンライン』（日経BP社）の読者
- [回収数] ●804人

※勤務先の概要は以下の通り。

【業種（Q1）】		【所在地（Q2）】		【従業員数（Q3）】		【設立からの年数（Q6）】	
建設・不動産	10.7	大都市圏	56.1	大企業（1000人以上）	20.3	5年以内	8.5
製 造	32.2	地方圏	43.7	中堅企業（301-999人）	18.8	6-9年	7.6
商社・卸売/小売	12.7	(単位：%)		中小企業（300人以下）	60.8	10-19年	15.2
金 融	3.1	※大都市圏：		(単位：%)		20年以上	68.3
サービス	33.3	東京都/神奈川県/千葉県/埼玉県/				(単位：%)	
その他	8.0	京都府/大阪府/兵庫県/愛知県					
(単位：%)		※地方圏：					
		その他の道県					

【回答者属性】

- Q1 業種
- Q2 勤務先所在地
- Q3 従業員規模
- Q4 所属部門
- Q5 地位・役職
- Q6 設立年

【勤務先の採用状況】

- Q7 勤務先の経営課題
- Q8 勤務先の新卒者の採用状況
- Q9 勤務先の社員採用状況
- Q10 勤務先が採用したい人材像
- Q11 新卒採用の取り組み状況
- Q12 採用できている人材の満足度

【実施しているインターンシップの概要】

- Q13 勤務先のインターンシップ実施状況
- Q14 昨年度のインターンシップ内定者人数
- Q15 今年度のインターンシップ受入者数
- Q16 インターンシップで受け入れた学生像
- Q17 インターンシップ実施時期
- Q18 インターンシップ実施期間（実際）
- Q19 インターンシップ実施期間（理想）
- Q20 インターンシップ生に払った日当等
- Q21 勤務先がインターンシップに取組みはじめたきっかけ

【実施しているインターンシップの概要】（続き）

- Q22 「コーディネーター/コーディネート機関」の認知度
- Q23 勤務先のインターンシップ実施主体
- Q24 経済産業省によるインターンシップの類型化に基づく分類
- Q25 勤務先のインターンシップ実施における注力点
- Q26 勤務先のインターンシップ実施の課題、負担
- Q27 勤務先のインターンシップ実施目的
- Q28 実施目的に対するインターンシップ実施の効果や実現度
- Q29 参加したインターン生に対する満足度
- Q30 インターンシップ実施における大学との協力関係
- Q31 インターン生が所属する教育機関に対する満足度
- Q32 インターンシップ全体としての満足度

【インターンシップを実施していない企業の概要】

- Q33 勤務先がインターンシップを実施しない理由
- Q34 インターンシップ「コーディネーター/コーディネート機関」の認知度
- Q35 来年度以降のインターンシップ実施予測

【自由意見欄】

- Q36 インターンシップへの期待や悩み／課題解決に向けた苦労や取り組み／大学や官公庁への希望

【経済産業省の各種施策の認知度】

- Q37 インターンシップ推進のためのガイド・資料の認知
- Q38 「社会人基礎力」という言葉・概念の認知
- Q39 勤務先の「社会人基礎力」の活用度

調査結果①

回答者属性

■回答者属性

- 従業員規模（Q3）： 中小企業（300人以下）：中堅企業（301～999人）：大企業（1000人以上）＝60.8%：18.8%：20.3%
- 所在地（Q2）： 大都市圏：地方圏＝56.1%：43.7%
- 経営者・役員比率（Q5）： 全体の54.3%が「会長・社長・役員」。中小企業では74.2%、中堅企業でも43.7%が「会長・社長・役員」。
- 人事部比率（Q4）： 全体の19.8%が「人事・人材開発」に所属。中小企業では10.4%だが、中堅企業では38.4%、大企業では30.7%。

		回答者 全体	従業員規模（Q3）			所在地（Q2）		業種（Q1）					
			中小企業 （300人 以下）	中堅企業 （301- 999人）	大企業 （1000人 以上）	大都市圏	地方圏	建設・ 不動産	製造	商社 ・卸売 ／小売	金融	サービス	その他
（サンプル数）		804	489	151	163	451	351	86	259	102	25	268	64
業種 （Q1）	建設・不動産	10.7	14.3	6.6	3.7	8.6	13.4	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	製 造	32.2	26.4	31.1	50.9	28.4	37.3	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	商社・卸売/小売	12.7	12.7	16.6	9.2	14.2	10.8	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	金 融	3.1	1.4	4.0	7.4	3.8	2.3	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	サービス	33.3	36.6	32.5	24.5	36.4	29.1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	その他	8.0	8.6	9.3	4.3	8.6	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
所在地（Q2）	大都市圏（首都圏/京阪神/愛知）	56.1	46.0	76.2	67.5	100.0	0.0	45.3	49.4	62.7	68.0	61.2	60.9
	地方圏（その他の道県）	43.7	53.6	23.8	32.5	0.0	100.0	54.7	50.6	37.3	32.0	38.1	39.1
従業員数 （Q3）	大企業（1000人以上）	20.3	0.0	0.0	100.0	24.4	15.1	7.0	32.0	14.7	48.0	14.9	10.9
	中堅企業（301-999人）	18.8	0.0	100.0	0.0	25.5	10.3	11.6	18.1	24.5	24.0	18.3	21.9
	中小企業（300人以下）	60.8	100.0	0.0	0.0	49.9	74.6	81.4	49.8	60.8	28.0	66.8	65.6
所属部署 （Q4）	経営・社業全般・CSR	47.3	65.2	33.1	6.7	38.4	58.7	60.5	37.5	52.9	32.0	53.4	40.6
	人事・人材開発	19.8	10.4	38.4	30.7	28.4	8.8	5.8	18.5	25.5	24.0	20.5	29.7
	総務・経理・財務	7.2	7.2	7.9	6.7	5.5	9.4	12.8	7.7	7.8	0.0	5.2	7.8
	企画・調査・広報・マーケティング	3.0	1.2	3.3	8.0	3.8	2.0	0.0	3.1	2.9	20.0	2.6	1.6
	資材・購買	0.4	0.0	0.0	1.8	0.4	0.3	0.0	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0
	営業・販売	6.2	5.1	5.3	10.4	6.9	5.4	5.8	6.2	8.8	16.0	5.2	3.1
	研究・開発	4.6	2.5	4.6	11.0	4.4	4.6	0.0	10.4	0.0	0.0	3.4	1.6
	設 計	2.4	2.5	0.0	4.3	2.7	2.0	8.1	3.1	0.0	0.0	0.7	3.1
	製造・生産管理	2.6	0.8	4.6	6.1	1.3	4.3	1.2	6.9	0.0	0.0	0.7	0.0
	情報システム	1.9	1.0	0.7	5.5	1.8	2.0	0.0	2.3	1.0	0.0	3.0	0.0
	その他	4.7	4.1	2.0	8.6	6.4	2.6	5.8	3.1	1.0	8.0	5.2	12.5
地位役職 （Q5）	会長・社長	29.4	46.6	4.6	0.6	20.2	41.0	50.0	20.5	30.4	16.0	32.8	26.6
	役員クラス	24.9	27.6	39.1	3.7	24.4	25.6	24.4	25.9	28.4	12.0	24.3	23.4
	部長クラス	16.9	11.7	23.8	26.4	19.1	14.0	9.3	18.1	15.7	32.0	17.5	15.6
	課長クラス	15.5	4.5	16.6	47.9	19.7	10.3	11.6	23.9	12.7	16.0	11.9	6.3
	係長以下	13.4	9.7	15.8	21.5	16.6	9.1	4.6	11.5	12.8	24.0	13.5	28.2
設立年数 （Q6）	5年以内	8.5	11.9	2.0	3.7	8.6	8.0	9.3	5.4	6.9	0.0	10.4	17.2
	6-9年	7.6	10.2	4.0	3.1	7.8	7.1	7.0	3.5	4.9	0.0	13.8	6.3
	10-19年	15.2	18.0	13.9	8.0	16.0	14.2	10.5	9.7	16.7	28.0	19.0	20.3
	20年以上	68.3	59.3	80.1	84.7	67.0	70.4	73.3	80.7	71.6	72.0	56.3	54.7

凡例)

各属性での最高値

(単位：%)

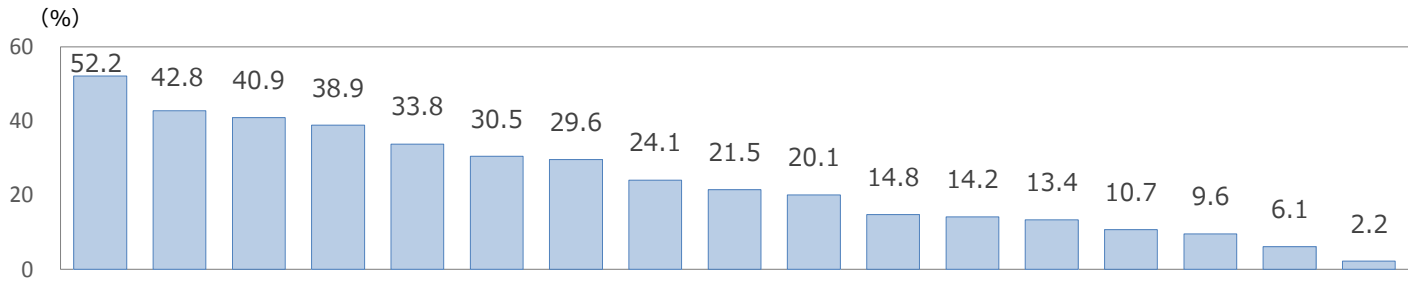
調査結果②

経営課題／新卒の採用状況

■勤務先の経営課題（1）

Q7.あなたの勤務先は、現在、どのような経営上の課題を抱えていますか。〔MA〕

- 「新規人材の確保・育成」（52.2%）、「中間管理職の確保・育成」（42.8%）、「国内競争の激化」（40.9%）が上位3位。
- 大企業では「国内競争の激化」が1位。中堅企業では「新規人材の確保・育成」「中間管理職の確保・育成」が並ぶ。中小企業では「新規人材の確保・育成」が1位。
特に、「21人～50人」「51～100人」「101～300人」の規模では、「新規人材の確保・育成」の回答率が70%近い値を示す。



	(n数)	新規人材の確保・育成	中間管理職の確保・育成	国内競争の激化	取引先・販路の拡大	新製品、新技術、新サービスの開発	新規事業の立ち上げ	経費削減	経営者の後継者育成	財務体質の強化、資金調達	国際的な競争の激化／海外進出	情報システムの開発、IT投資	設備投資	関連法律や規制への対応	ダイバーシティ・マネジメントの推進	地域などへの社会的貢献	人員削減	その他
全体	804	52.2	42.8	40.9	38.9	33.8	30.5	29.6	24.1	21.5	20.1	14.8	14.2	13.4	10.7	9.6	6.1	2.2
【業種】																		
建設・不動産	86	61.6	34.9	40.7	44.2	16.3	23.3	23.3	19.8	29.1	5.8	9.3	9.3	16.3	4.7	16.3	1.2	2.3
製造	259	47.1	42.9	41.7	36.7	50.6	29.7	34.7	25.1	18.5	39.4	14.7	21.2	13.9	15.8	4.6	9.3	2.7
商社・卸売／小売	102	51.0	49.0	53.9	44.1	24.5	37.3	23.5	22.5	24.5	14.7	23.5	9.8	10.8	6.9	7.8	8.8	2.9
金融	25	40.0	44.0	68.0	36.0	20.0	24.0	28.0	16.0	16.0	24.0	24.0	0.0	32.0	32.0	12.0	4.0	0.0
サービス	268	55.2	43.3	33.6	38.4	30.2	33.2	29.9	25.7	22.0	10.8	11.9	11.6	11.6	8.2	11.9	4.5	1.5
その他	64	54.7	40.6	37.5	35.9	25.0	23.4	26.6	25.0	18.8	7.8	17.2	15.6	12.5	6.3	12.5	3.1	3.1
【地域】																		
大都市圏	451	53.0	43.2	40.1	39.2	35.7	31.9	27.9	23.9	19.7	25.3	14.0	10.0	15.5	13.1	7.8	6.7	2.0
地方圏	351	51.3	42.2	42.2	38.5	31.1	28.5	31.9	24.5	23.9	13.4	15.7	19.7	10.8	7.7	12.0	5.4	2.6
【従業員規模】																		
5人以下	126	25.4	9.5	27.8	46.0	20.6	22.2	19.8	11.9	20.6	3.2	8.7	7.9	4.0	0.8	9.5	0.8	3.2
6～20人	85	50.6	30.6	32.9	49.4	23.5	30.6	30.6	31.8	29.4	1.2	7.1	11.8	12.9	3.5	16.5	3.5	0.0
21～50人	77	68.8	50.6	39.0	46.8	29.9	14.3	24.7	27.3	19.5	10.4	9.1	19.5	13.0	1.3	5.2	3.9	3.9
51～100人	71	66.2	60.6	39.4	40.8	33.8	33.8	22.5	33.8	22.5	23.9	22.5	15.5	12.7	2.8	7.0	5.6	1.4
101～300人	130	67.7	61.5	42.3	39.2	33.8	30.0	27.7	31.5	20.0	18.5	13.1	20.0	10.8	5.4	6.9	3.1	3.1
(小計)中小企業（300人以下）	489	53.8	40.9	36.0	44.2	28.0	26.2	24.9	26.2	22.1	11.0	11.7	14.7	10.0	2.9	9.0	3.1	2.5
中堅企業（301-999人）	151	58.3	57.0	47.0	33.1	37.7	39.7	27.8	23.2	17.9	23.8	16.6	12.6	17.9	14.6	8.6	3.3	1.3
大企業（1000人以上）	163	42.3	35.6	50.3	28.8	47.9	35.0	45.4	19.0	23.3	44.2	22.7	14.1	19.6	30.7	11.7	17.8	2.5

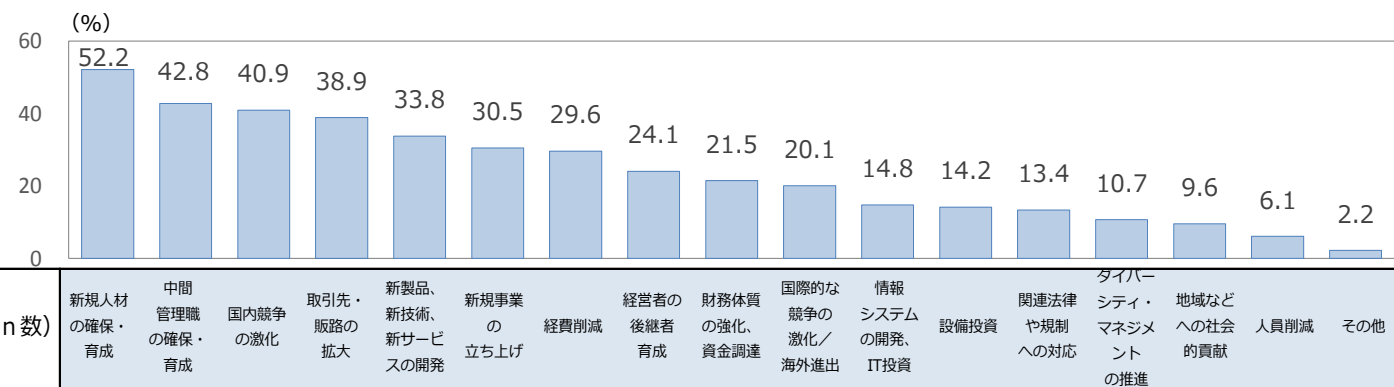
50%以上 30%以上

※無回答は非表示

■勤務先の経営課題（2）

Q7.あなたの勤務先は、現在、どのような経営上の課題を抱えていますか。〔MA〕

- 「会長・社長・役員クラス」「人事・人材開発担当部署」に加え、「事務系部署」で「新規人材の確保・育成」が最大の課題となっている。
- 「技術系部署」では「新製品、新技術、新サービスの開発」（59.8%）が最大。「新規人材の確保・育成」（40.2%）は「経費削減」（44.6%）に次いで3位である。



【職種】																			
会長・社長・役員クラス	436	52.8	43.6	39.2	45.9	29.6	29.6	25.0	26.1	22.2	11.5	12.4	14.4	11.0	3.2	9.6	2.1	1.8	
人事・人材開発担当部署	159	61.6	56.0	40.9	28.3	36.5	34.0	30.2	28.9	19.5	26.4	17.0	11.3	19.5	25.8	7.5	8.2	1.3	
技術系部署	92	40.2	32.6	39.1	38.0	59.8	32.6	44.6	13.0	23.9	40.2	26.1	17.4	13.0	16.3	12.0	13.0	3.3	
事務系部署、その他	173	52.6	37.0	43.4	32.4	32.9	31.2	29.5	17.9	16.8	23.7	13.9	13.3	12.1	9.8	8.7	8.7	4.0	
【事業年数】																			
5年以内	68	42.6	20.6	30.9	44.1	30.9	27.9	16.2	4.4	16.2	20.6	13.2	2.9	2.9	5.9	11.8	2.9	1.5	
6-9年	61	49.2	39.3	27.9	42.6	31.1	29.5	21.3	31.1	23.0	13.1	9.8	6.6	8.2	6.6	3.3	3.3	1.6	
10-19年	122	50.0	36.9	40.2	41.8	26.2	31.1	32.8	24.6	26.2	11.5	11.5	9.0	13.1	8.2	7.4	6.6	2.5	
20年以上	549	54.6	47.5	43.7	37.5	36.4	31.0	31.1	25.9	21.1	23.0	16.4	17.5	15.3	12.4	10.4	6.6	2.2	
【新卒採用】																			
ほぼ毎年	443	58.2	52.4	45.1	33.4	40.6	36.1	30.9	25.1	21.7	29.6	18.1	14.7	16.0	16.9	9.3	8.6	2.0	
不定期	164	57.3	40.2	36.0	42.1	28.7	25.0	28.7	29.3	22.6	12.8	13.4	16.5	10.4	4.3	11.0	3.0	1.8	
原則として不採用	179	33.5	21.8	36.9	48.0	21.8	21.8	26.8	17.9	21.8	4.5	7.3	11.7	9.5	1.7	10.1	3.4	3.4	

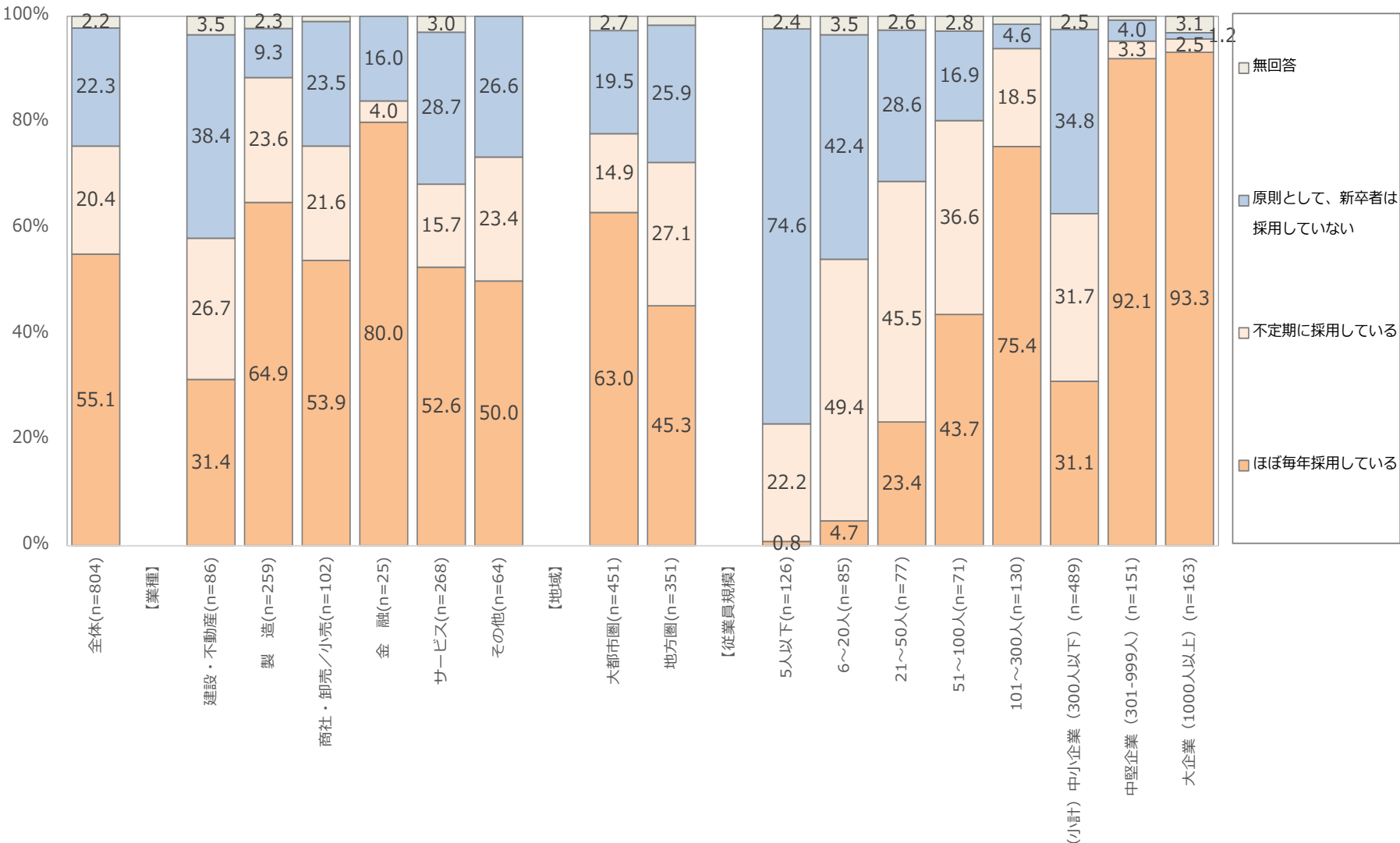
50%以上 30%以上

※無回答は非表示

■勤務先の新卒者の採用状況

Q8. あなたの勤務先における新卒者の採用は、以下のどれに近いですか。 [SA]

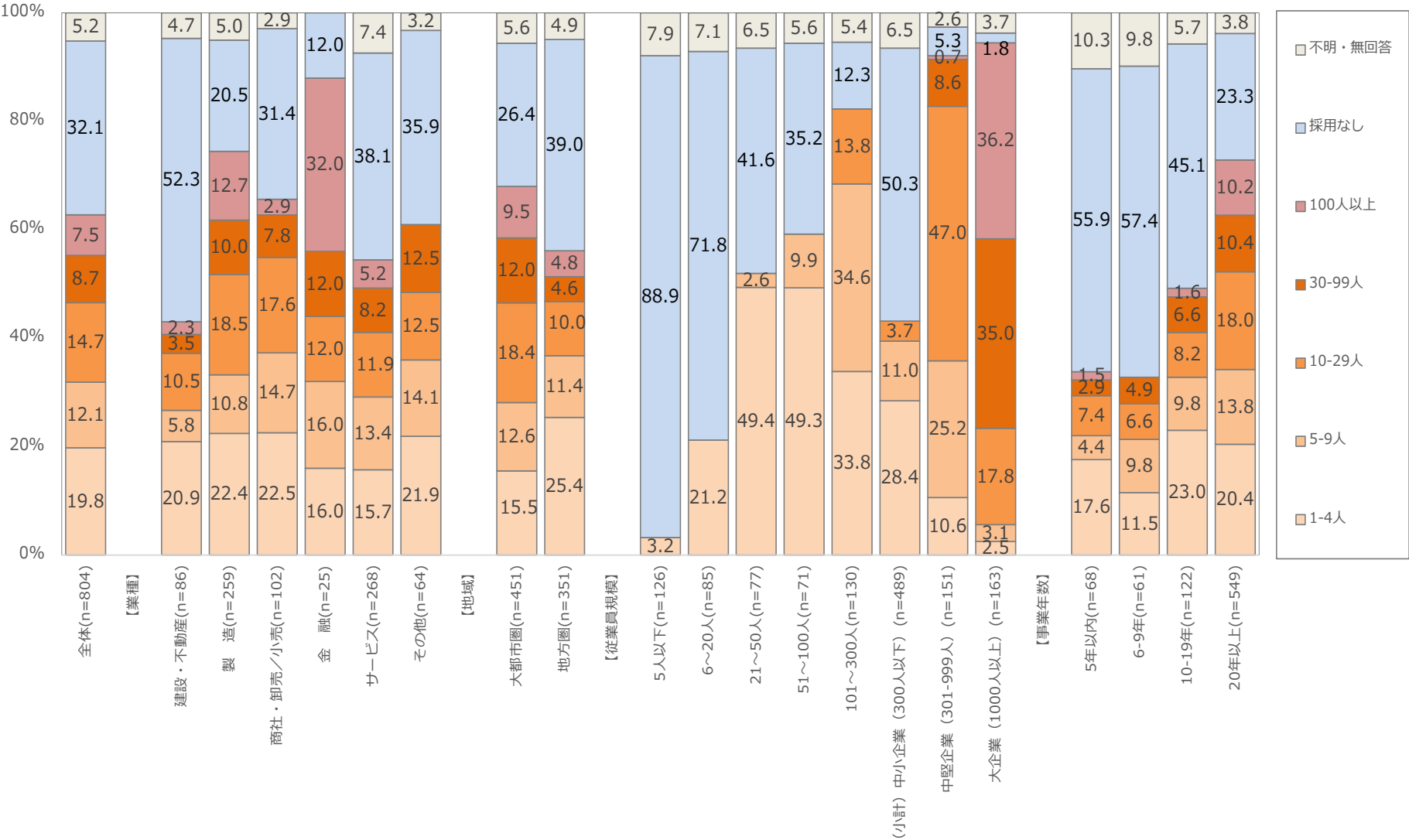
- 「大企業」と「中堅企業」では「ほぼ毎年採用」が90%を超す。「中小企業」で「ほぼ毎年採用」が31.1%の一方、「不定期に採用」が31.7%となっている。
- 中小企業の中でも「ほぼ毎年採用」の回答率は従業員規模に比例して上昇する。



■勤務先の社員採用状況/昨年度新卒

Q9. あなたの勤務先では、昨年度、何人程度の社員を採用しましたか。新卒、中途に分けてお答えください。(新卒) [SA]

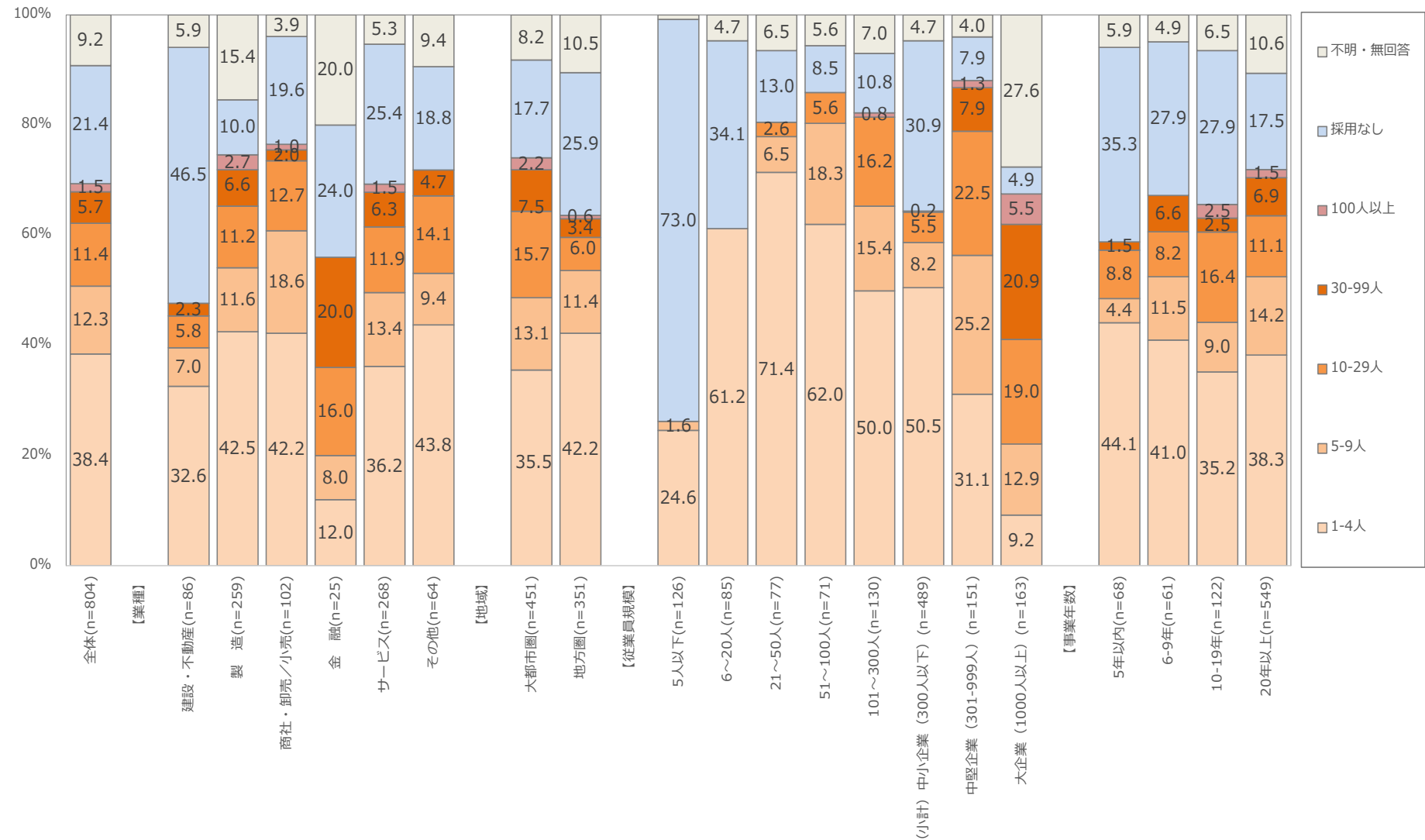
- 昨年度、「新卒」を採用した企業は、回答者全体の62.7%である。
- 「大企業」では「30～99人」と「100人以上」が合計71.2%。「中堅企業」では「10～29人」が最多（47.0%）である。
- 中小企業では「1～4人」（28.4%）が大半である。



■勤務先の社員採用状況/昨年度中途

Q9. あなたの勤務先では、昨年度、何人程度の社員を採用しましたか。新卒、中途に分けてお答えください。(中途) [SA]

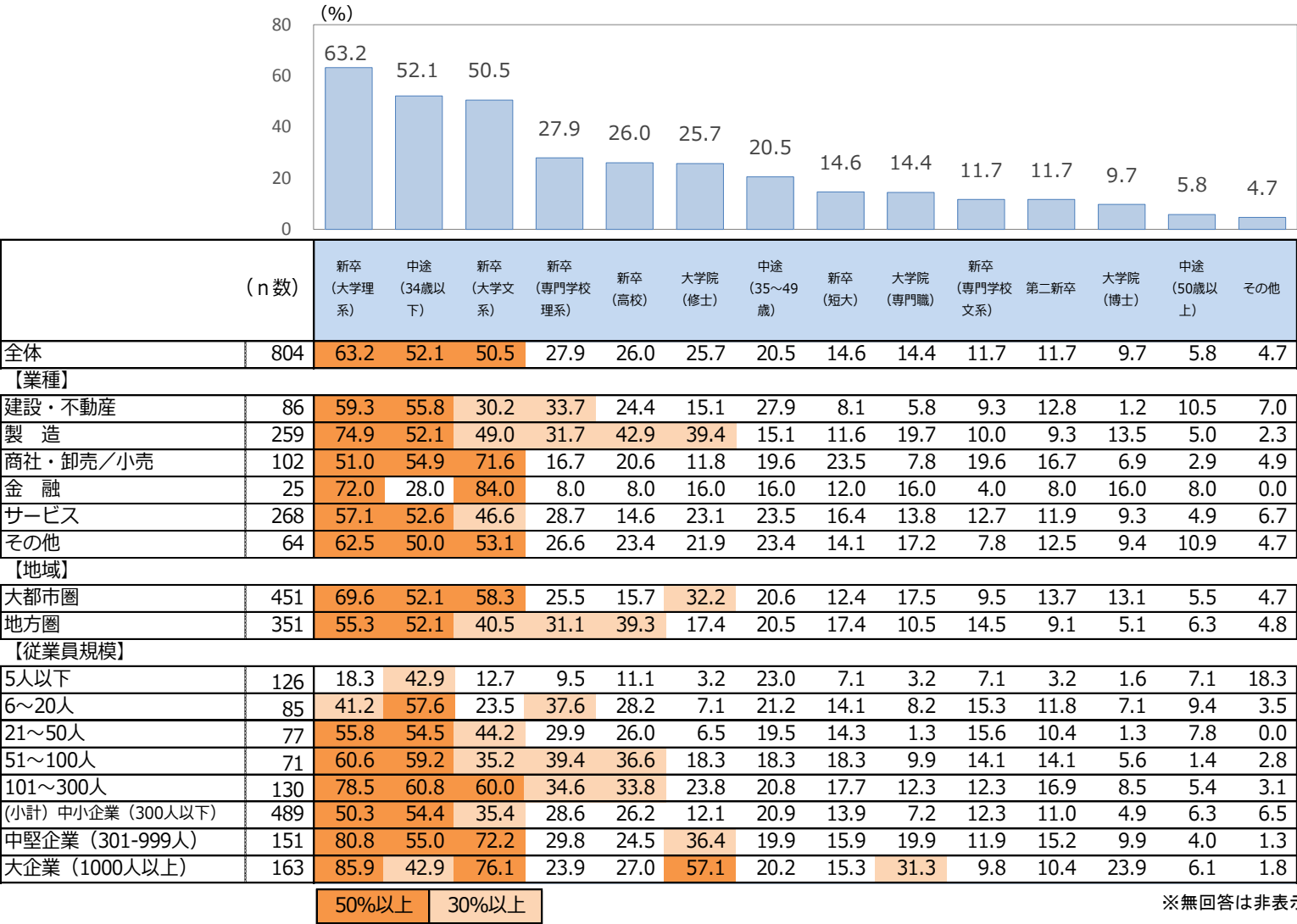
- 昨年度、「中途」を採用した企業は回答者全体の69.4%。
- 「大企業」では「30～99人」と「100人以上」が合計39.9%。「中堅企業」では「5～9人」と「10～29人」が合計47.7%である。
- 中小企業では「1～4人」（50.5%）が半数を超した。



■勤務先が採用したい人材像（1）

Q10. あなたの勤務先では、今後、どのような人材を採用したいと考えていますか。〔MA〕

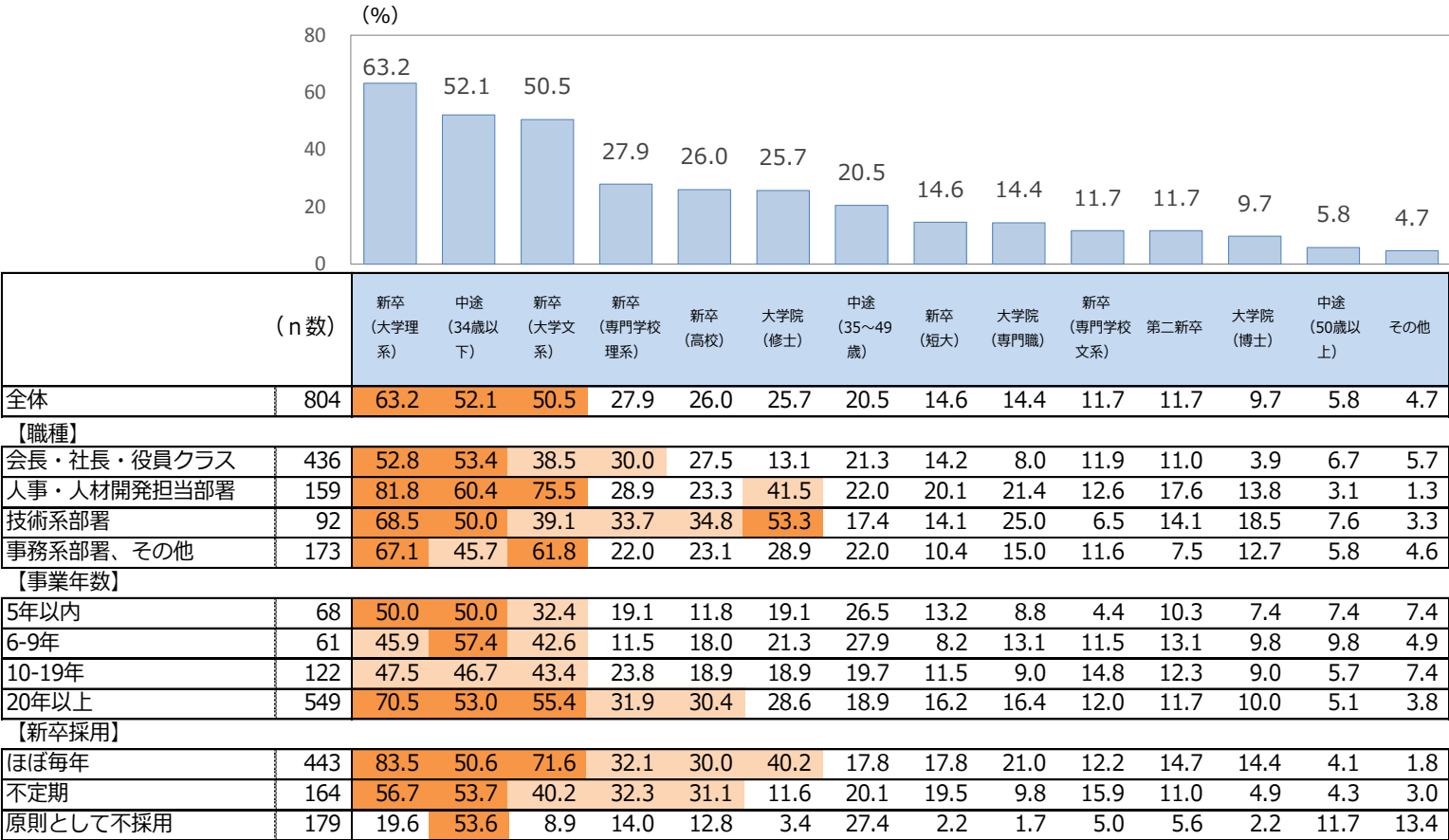
- 「新卒」では「大学理系」（63.2%）＞「大学文系」（50.5%）＞「専門学校（理系）」（27.9%）＞「高卒」（26.0%）の順である。
- 「中途」では「34歳以下」（52.1%）＞「35～49歳」（20.5%）＞「50歳以上」（5.8%）。年齢が上がるほど、ニーズが下がる。また従業員規模が「5人以下」「6～20人」では「中途（34歳以下）」が「新卒（大学理系）」を上回る。
- 「大学院」では「修士」（25.7%）＞「専門職」（14.4%）＞「博士」（9.7%）。大学院のニーズは「大企業」に偏る。



■勤務先が採用したい人材像（2）

Q10. あなたの勤務先では、今後、どのような人材を採用したいと考えていますか。〔MA〕

- 「新卒（大学理系）」と「新卒（大学文系）」の回答率を職種別に比較すると、「技術系部署」では「理系」（68.5%）と「文系」（39.1%）に29.4ポイントの差がある。「事務系部署」でも「理系」（67.1%）が「文系」（61.8%）を上回る。
- 「技術系部署」では「大学院（修士）」（53.3%）が「中途（34歳以下）」（50.0%）を上回った。



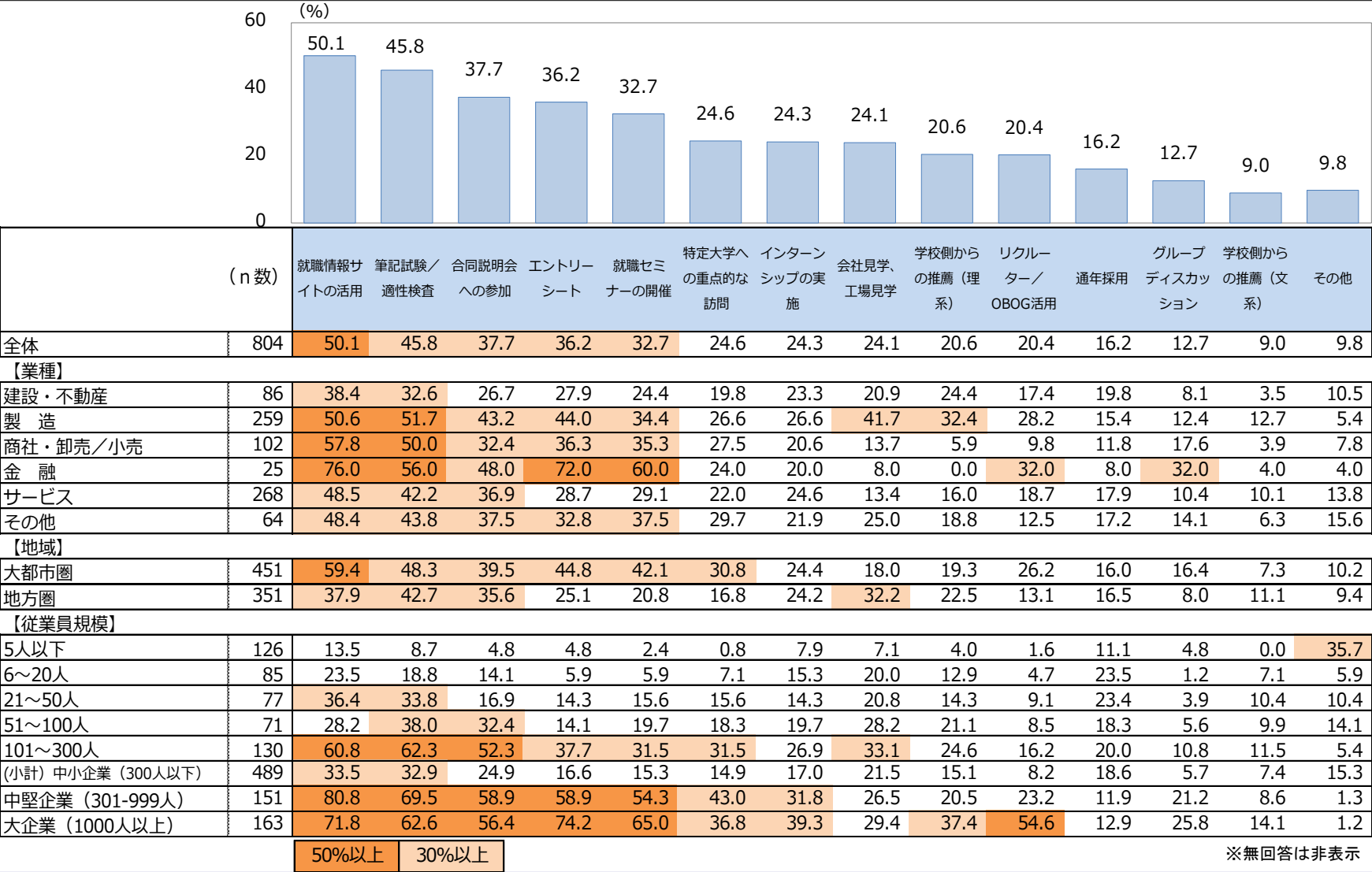
50%以上 30%以上

※無回答は非表示

■新卒採用の取り組み状況（1）

Q11. 新卒者の採用に際して、どのような取り組みを行っていますか。〔MA〕

- 回答者全体では「就職情報サイトの活用」（50.1%）、「筆記試験／適性試験」（45.8%）、「合同説明会への参加」（37.7%）が上位3位。
- 大企業では「就職情報サイトの活用」（71.8%）、「就職セミナー」（65.0%）が上位3位に入る。「リクルーター」も54.6%が活用している。
- 「インターンシップの実施」は回答者全体の24.3%が挙げた。大企業では39.3%、中堅企業では31.8%。中小企業での実施率も従業員数に比例している。インターンシップの実施率における業種別の差は小さい。

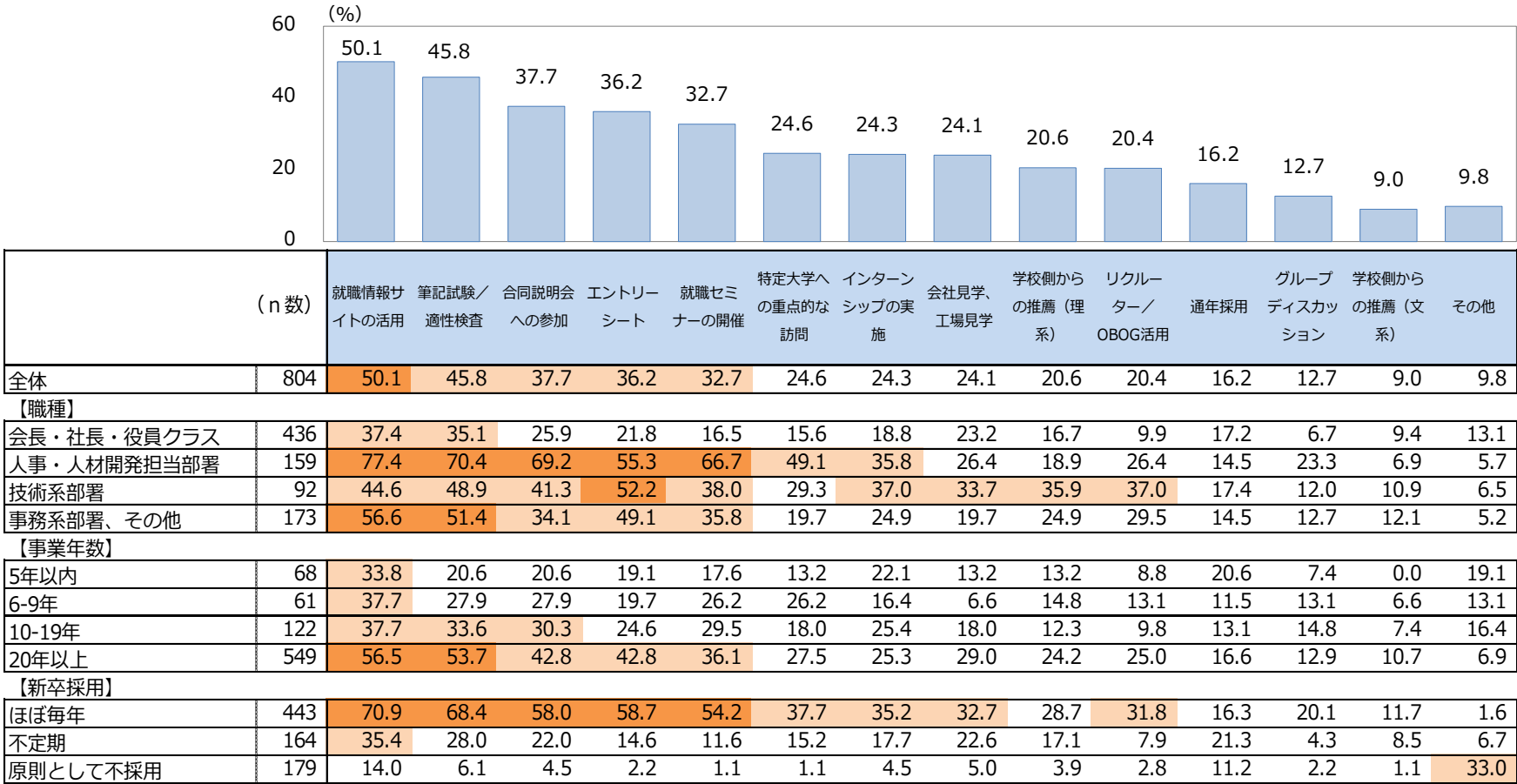


※無回答は非表示

■新卒採用の取り組み状況（2）

Q11. 新卒者の採用に際して、どのような取り組みを行っていますか。〔MA〕

- 新卒採用を「ほぼ毎年」行っている企業では「就職情報サイトの活用」（70.9%）、「筆記試験／適性試験」（68.4%）、「エントリーシート」（58.7%）が上位3位。「インターンシップの実施」は35.2%が挙げた。
- 新卒採用が「不定期」の企業でも「就職情報サイトの活用」（35.4%）が最多。「原則として新卒は不採用」では提示した13項目以外の「その他」が最多である。



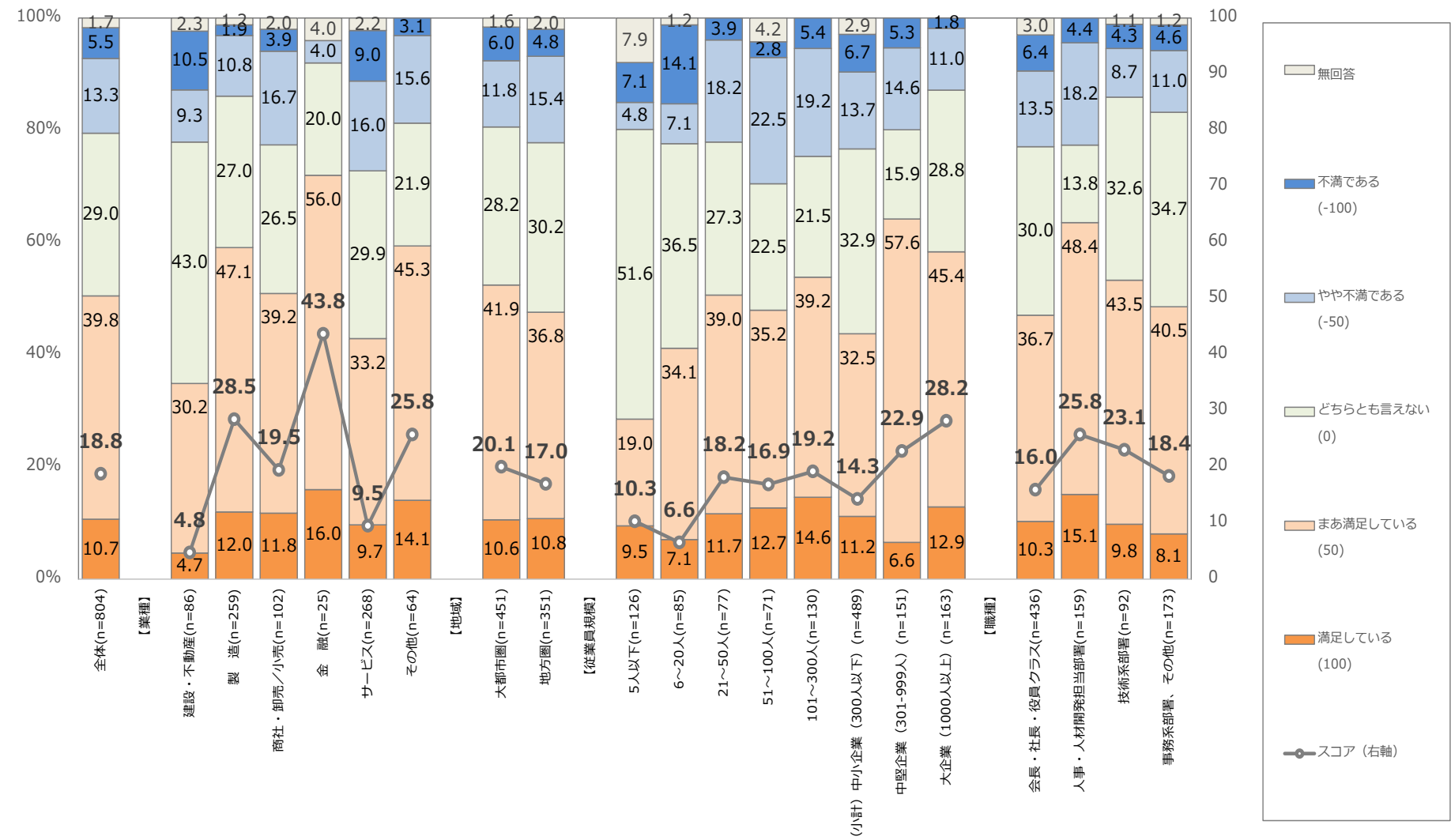
50%以上 30%以上

※無回答は非表示

■採用できている人材の満足度（1）-人数の観点

Q12. 現在の活動で採用できている人材について満足度をお知らせください。【採用できた人数の観点】 [SA]

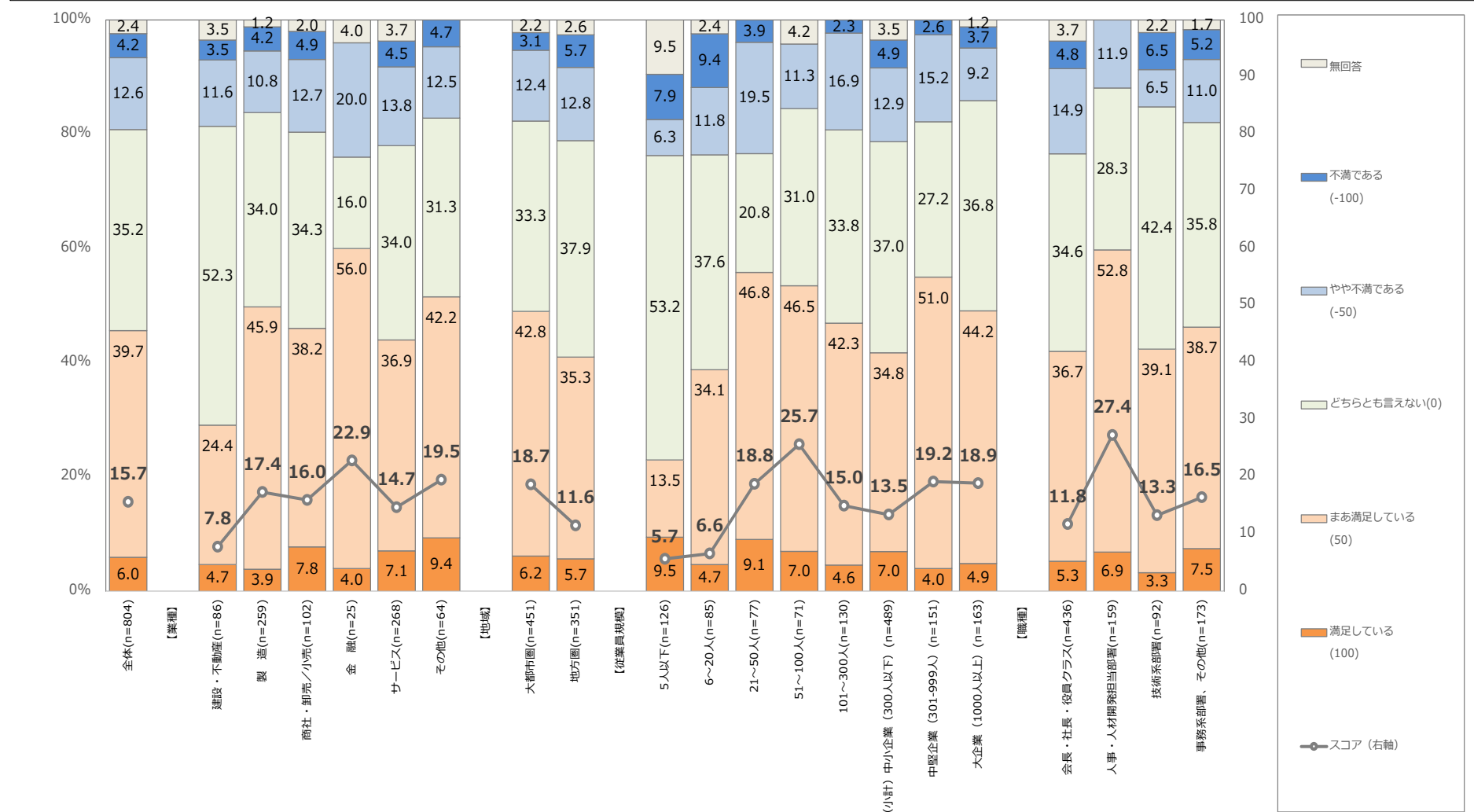
- 現在の活動で採用できている人材の満足度を「人数」と「資質」の両面について5段階評価で尋ねた。このページには「人数」の満足度を示した。
- 回答者全体では「満足」（10.7%）と「まあ満足」（39.8%）を合わせ50.5%が満足派と評価できる。
- 満足派は大企業で58.3%、中堅企業で64.2%を占めるが、中小企業は43.7%に留まる。「5人以下」「6～20人」が中小企業全体の値を引き下げている。
- 5段階評価に基づく加重平均値で業種別の満足度を比べると、「金融」の満足度の高さが目立つ。



■採用できている人材の満足度（2）-人材の資質の観点

Q12. 現在の活動で採用できている人材について満足度をお知らせください。【採用できた人材の資質の観点】 [SA]

- 現在の活動で採用できている人材の満足度を「人数」と「資質」の両面について5段階評価で尋ねた。このページには「資質」の満足度を示した。
- 回答者全体では「満足」（6.0%）と「まあ満足」（39.7%）を合わせ45.7%が満足派と評価できる。
- 満足派は大企業で49.1%、中堅企業で55.0%を占めるが、中小企業では41.8%に留まる。
- 5段階評価に基づく加重平均値で業種別の満足度を比べると、ここでも「金融」の満足度の高さが目立つ。

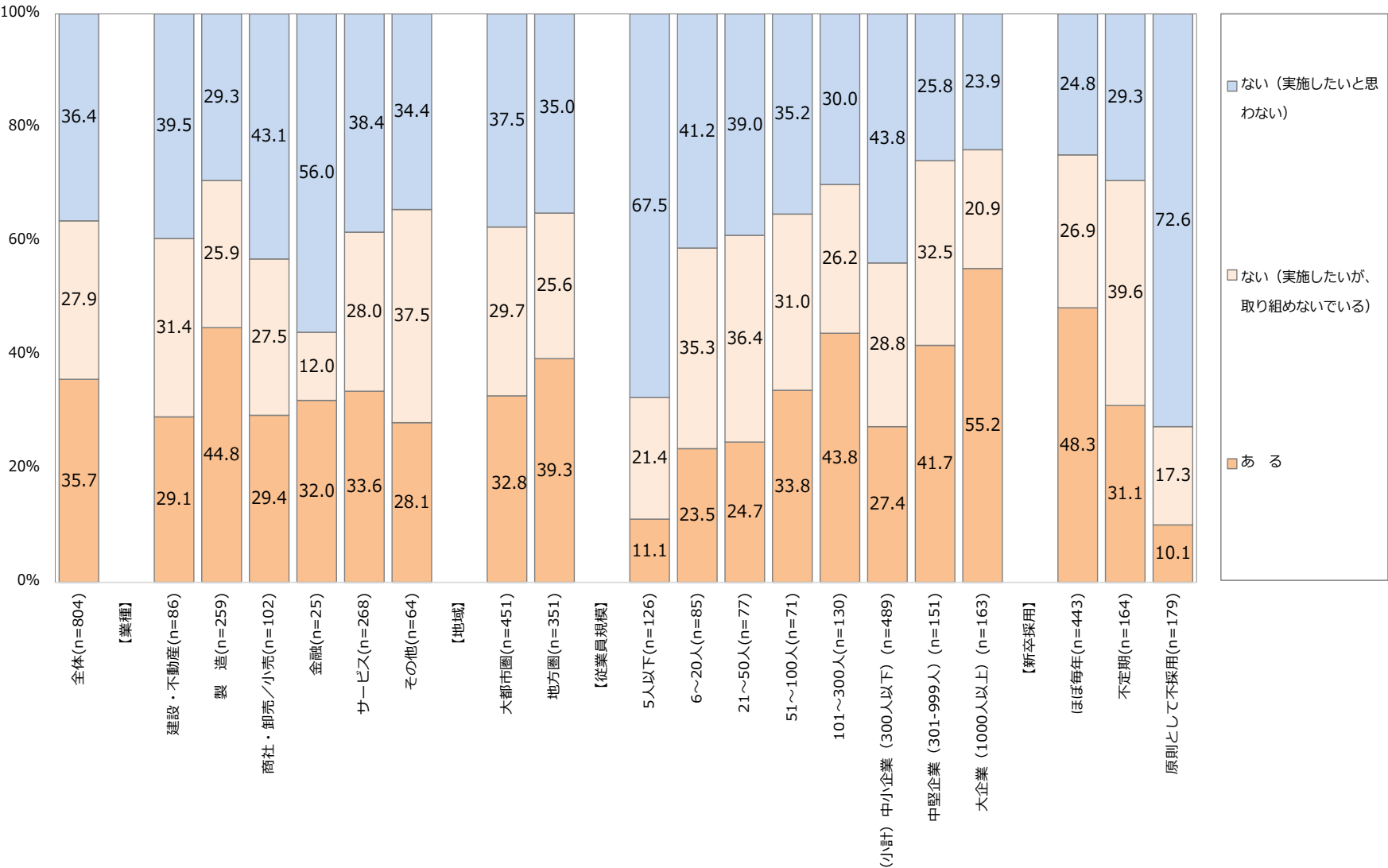


調査結果③ インターンシップの実施状況

■勤務先のインターンシップ実施状況

Q13.あなたの勤務先は、インターンシップを行ったことがありますか。〔SA〕

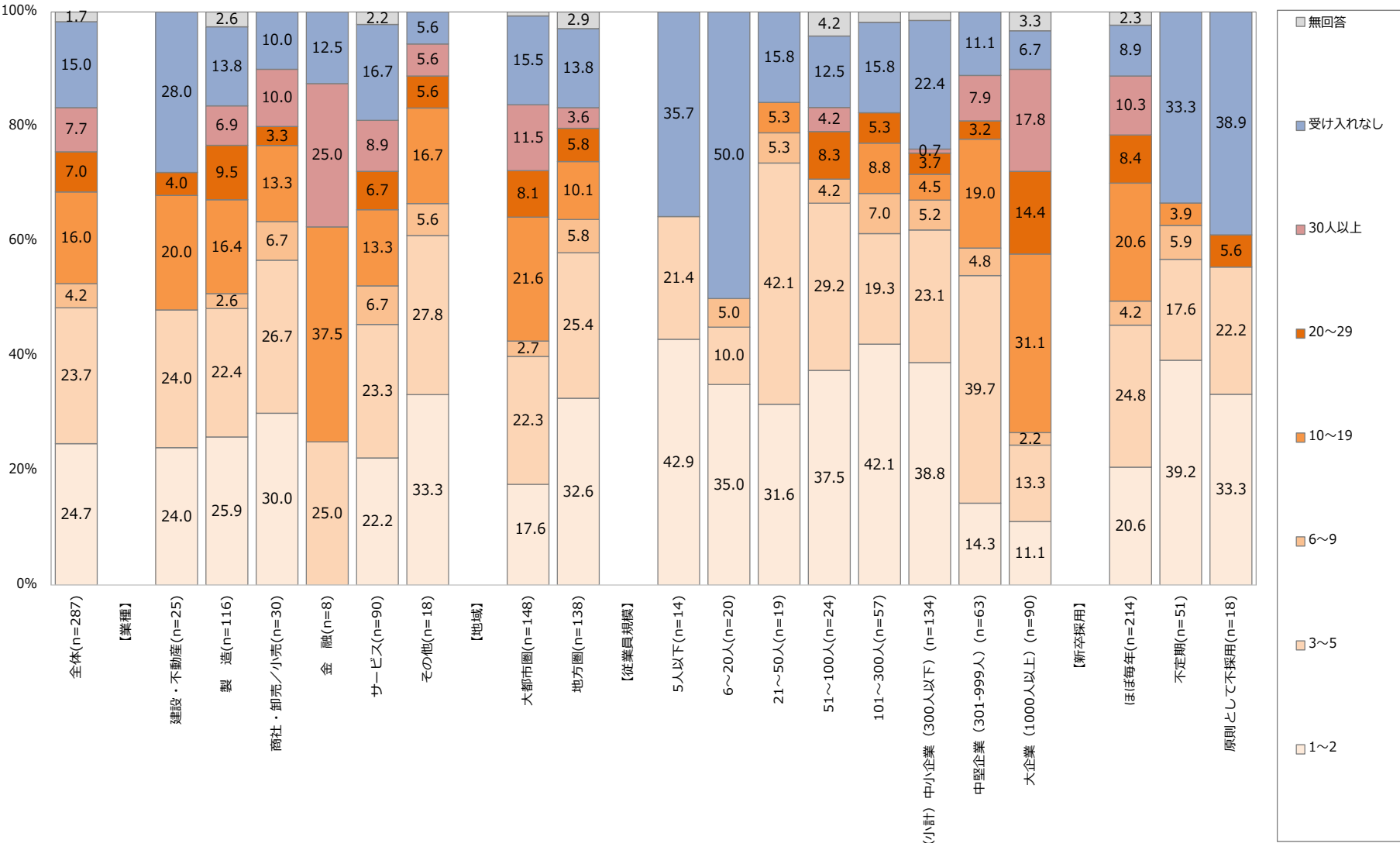
- 全体の35.7%が「（インターンシップの実施経験）あり」と回答した。大企業で55.2%、中堅企業で41.7%、中小企業で27.4%である。
- 一方、大企業の20.9%、中堅企業の32.5%、中小企業の28.8%が「実施したいが、取り組めないでいる」と回答している。
- 地域別にみると、実施したことがある企業の比率は、「地方圏」（39.3%）が「大都市圏」（32.8%）を上回った。



■昨年度のインターンシップ内定者人数（1）-インターンシップの受け入れ人数

Q14.昨年度のインターンシップ受け入れ者のうち、採用内定を出した人は何人いますか。【インターンシップの受け入れ人数】 [SA]

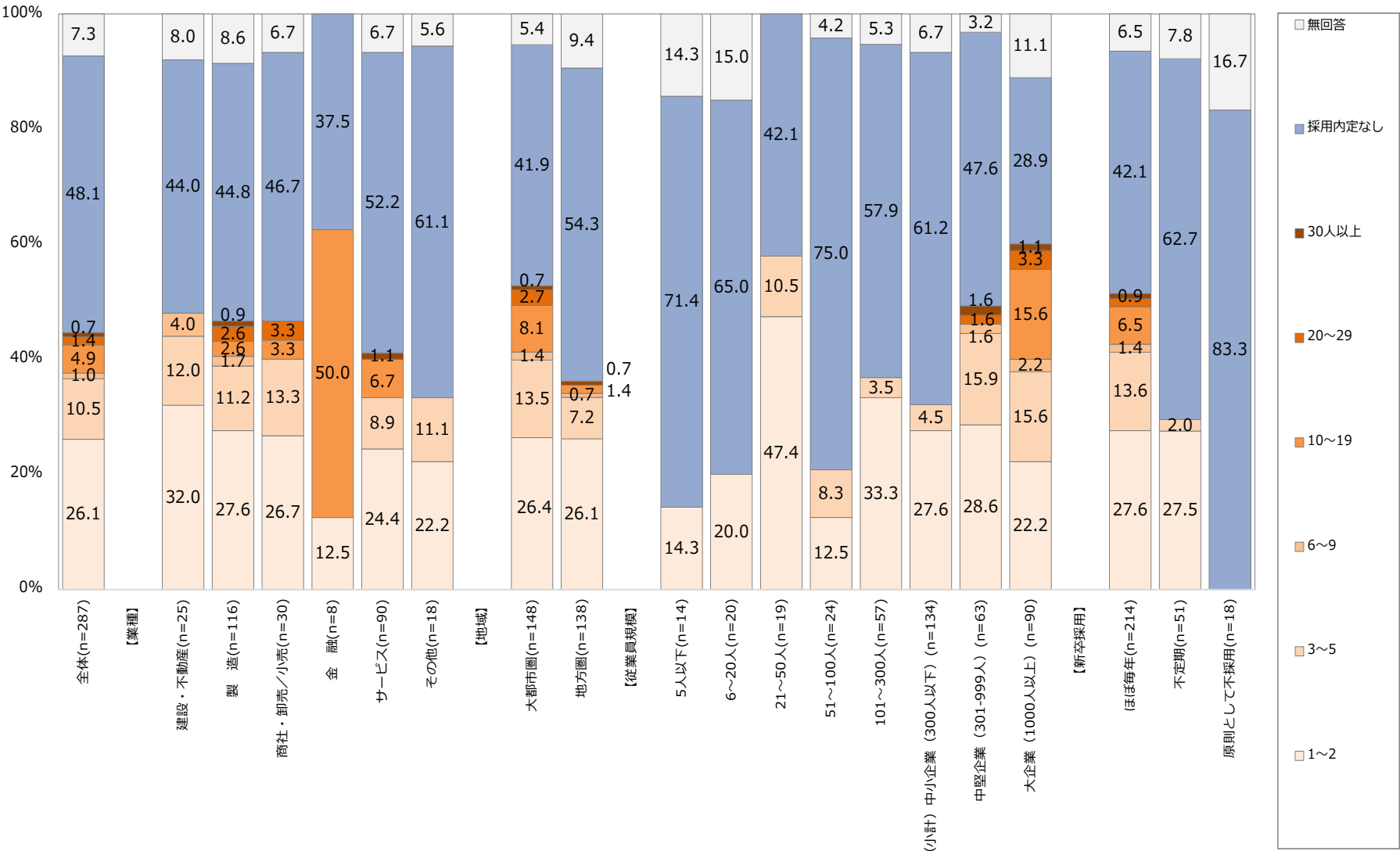
- 「インターンシップを実施したことがある」という回答者（n=287）に昨年度の実施状況を尋ねた。このページには「受け入れ人数」の分布を示した。
- 83.3%が昨年度もインターンシップを受け入れていた。逆に15.0%は「昨年度の受け入れ=0人」である。
- 受け入れ人数の分布を見ると、大企業では「10～19人」以上が合計63.3%、中堅企業は「3～5人」が39.7%、中小企業では「1～2人」が38.8%を占める。



■昨年度のインターンシップ内定者人数（2）-採用内定人数

Q14.昨年度のインターンシップ受け入れ者のうち、採用内定を出した人は何人いますか。その内、実際に入社した人は何人いますか。 【採用内定人数】

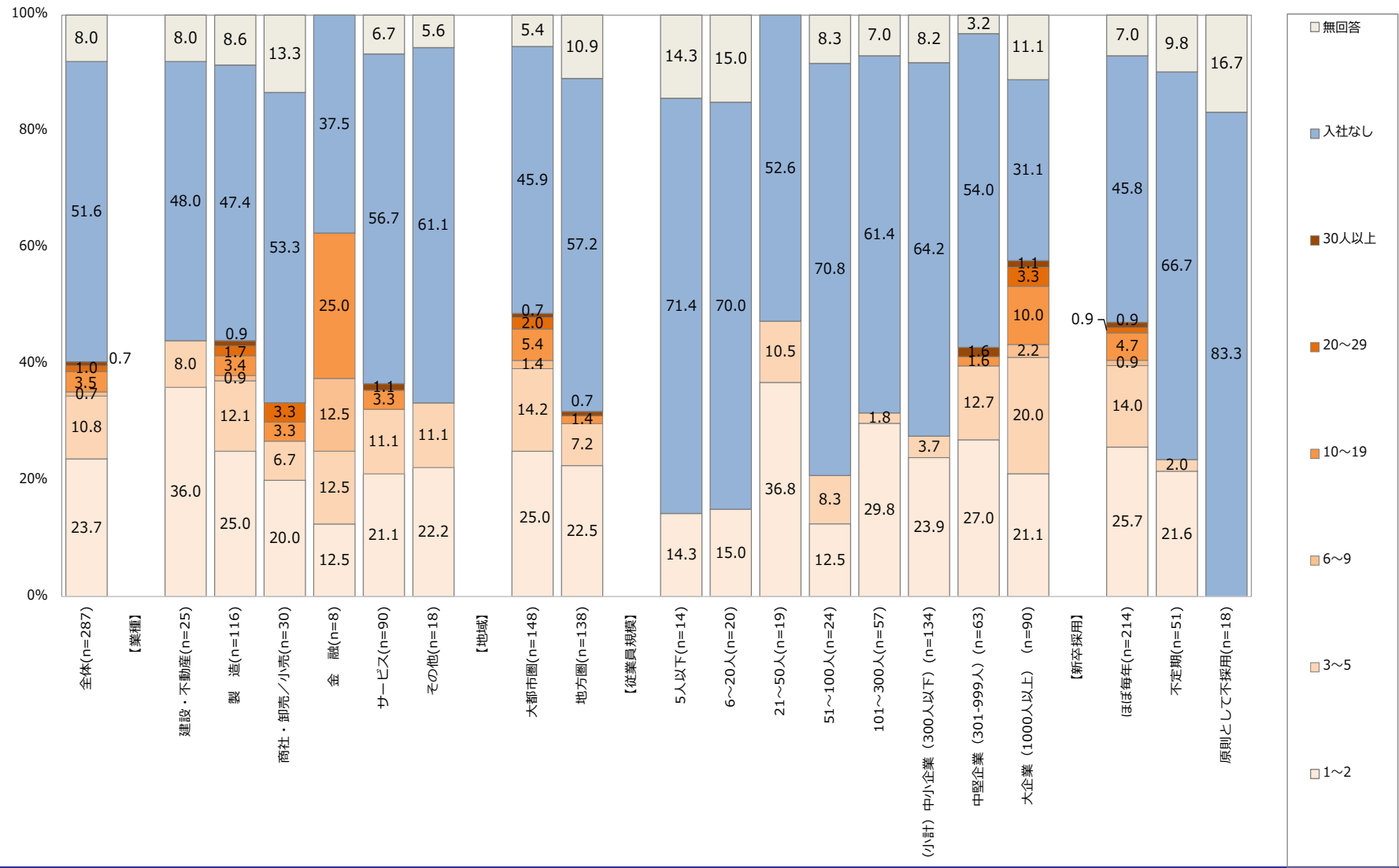
- 「インターンシップを実施したことがある」という回答者に昨年度の実施状況を尋ねた。このページには「採用内定者」の分布を示した。
- 「インターンシップ受け入れた」という回答者に占める「採用内定を出した」の比率は大企業と中小企業で24.5ポイントの差がある。内訳は以下の通り。
回答者全体 = 53.6%（239人中128人）、大企業 = 66.7%（81人中54人）、中堅企業 = 55.4%（56人中31人）、 中小企業 = 42.2%（102人中43人）



■昨年度のインターンシップ内定者人数（3）-実際の入社人数

Q14.昨年度のインターンシップ受け入れ者のうち、採用内定を出した人は何人いますか。その内、実際に入社した人は何人いますか。【実際の入社人数】【SA

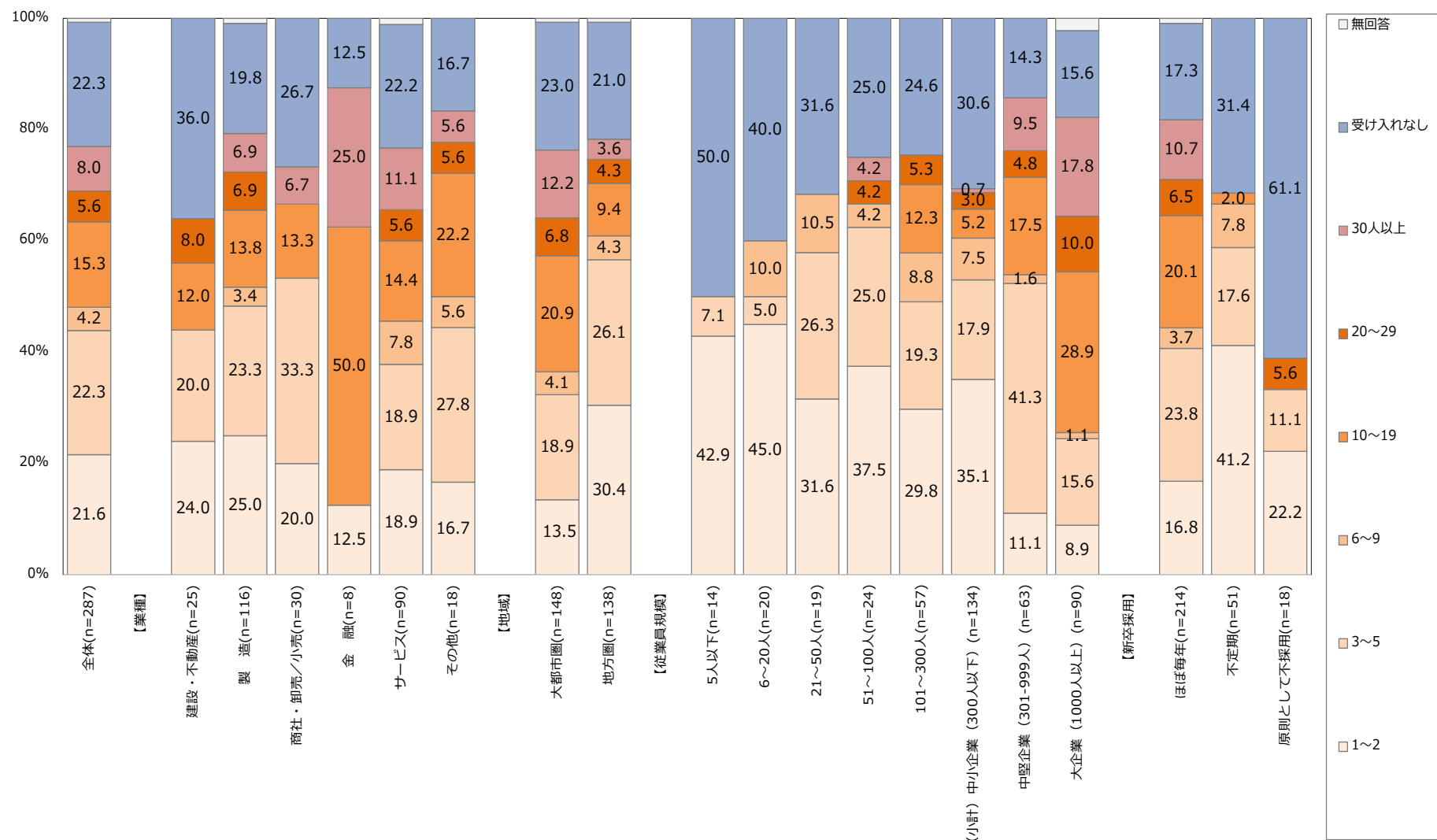
- 「インターンシップを実施したことがある」という回答者に昨年度の実施状況を尋ねた。このページには「入社者の人数」の分布を示した。
- 「採用内定を出した」という回答者に占める「入社があった」の比率は中小企業でも86.0%に達する。内訳は以下の通り。
回答者全体=90.6%（128人中116人）、大企業=96.3%（54人中52人）、中堅企業=87.1%（31人中27人）、 中小企業=86.0%（43人中37人）



■ 今年度のインターンシップ受入者数

Q15.あなたの勤務先では、今年度、何人のインターンを受け入れましたか（これから受け入れる予定者も含む）。[SA]

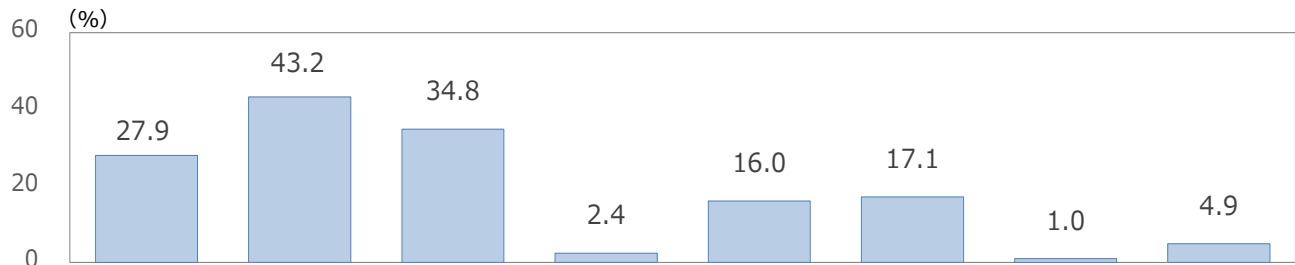
- 「インターンシップを実施したことがある」という回答者（n=287）に今年度の「受け入れ人数」を尋ねた。
- 77.7%が今年度もインターンシップを受け入れていた。22.3%は「今年度は受け入れない」である。
- 受け入れ人数の分布を見ると、大企業では「10～19人」以上が合計56.7%、中堅企業は「3～5人」が41.3%、中小企業では「1～2人」が35.1%を占める。



■ インターンシップで受け入れた学生像（1）

Q16.受け入れた学生は、どのような人材でしたか。〔MA〕

- 回答者全体で見ると「新卒（大学理系）」（43.2%）、「新卒（大学文系）」（34.8%）、「大学院」（27.9%）が多い。
- 大企業では「新卒（大学理系）」（65.6%）、「大学院」（56.7%）が高く、「新卒（大学文系）」は38.9%に留まる。
- 中堅企業では「新卒（大学文系）」（46.0%）と「新卒（大学理系）」（43.2%）が並ぶ。
- 中小企業では「新卒（大学理系）」（28.4%）と「新卒（大学文系）」（26.9%）に加え、「新卒（高校）」を23.9%が受け入れている。



	(n数)	大学院	新卒 (大学 (理 系))	新卒 (大学 (文 系))	短大・新卒	専門・新卒	高校・新卒	第二新卒	その他
全体	287	27.9	43.2	34.8	2.4	16.0	17.1	1.0	4.9

【業種】

建設・不動産	25	16.0	48.0	4.0	4.0	20.0	16.0	0.0	12.0
製 造	116	39.7	44.8	18.1	2.6	12.9	23.3	0.9	4.3
商社・卸売／小売	30	13.3	26.7	63.3	0.0	10.0	16.7	6.7	0.0
金 融	8	37.5	62.5	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス	90	20.0	42.2	50.0	2.2	21.1	7.8	0.0	4.4
その他	18	27.8	50.0	33.3	5.6	22.2	33.3	0.0	11.1

【地域】

大都市圏	148	33.8	53.4	45.3	1.4	12.8	6.1	1.4	3.4
地方圏	138	21.7	32.6	23.2	3.6	19.6	29.0	0.7	6.5

【従業員規模】

5人以下	14	0.0	21.4	21.4	7.1	14.3	7.1	7.1	0.0
6～20人	20	5.0	5.0	20.0	5.0	25.0	10.0	0.0	15.0
21～50人	19	10.5	42.1	26.3	0.0	21.1	26.3	0.0	10.5
51～100人	24	12.5	20.8	12.5	4.2	20.8	50.0	4.2	8.3
101～300人	57	17.5	36.8	36.8	0.0	17.5	21.1	0.0	8.8
(小計)中小企業（300人以下）	134	11.9	28.4	26.9	2.2	19.4	23.9	1.5	9.0
中堅企業（301-999人）	63	20.6	42.9	46.0	4.8	17.5	12.7	1.6	1.6
大企業（1000人以上）	90	56.7	65.6	38.9	1.1	10.0	10.0	0.0	1.1

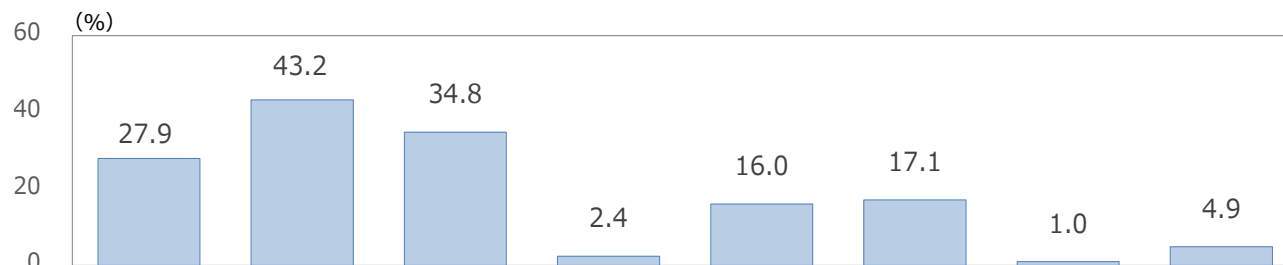
60%以上	40%以上	20%以上
-------	-------	-------

※無回答は非表示

■ インターンシップで受け入れた学生像（2）

Q16.受け入れた学生は、どのような人材でしたか。〔MA〕

- 実施しているインターンシップの形態（Q24）との関係を見ると、「新卒（大学理系）」「新卒（大学文系）」「大学院」「新卒（高校）」については「仕事理解型」（数日～2週間程度の職場見学・業務体験が中心）での回答率が高いが、「新卒（専門学校）」は「採用直結型」（実際に一緒に働いてみて、お互いを見極める採用活動の一環）での回答率が高い。
- 「新卒（大学理系）」や「大学院」の回答率は、大学との協力してインターンシップを実施している企業か否かで20ポイントの差がある。



	(n 数)	大学院	新卒 (大学 (理 系))	新卒 (大学 (文 系))	短大・新卒	専門・新卒	高校・新卒	第二新卒	その他
全体	287	27.9	43.2	34.8	2.4	16.0	17.1	1.0	4.9
【新卒採用】									
ほぼ毎年	214	32.7	50.5	38.3	1.4	16.8	16.4	0.9	3.7
不定期	51	5.9	25.5	25.5	3.9	17.6	23.5	0.0	9.8
原則として不採用	18	22.2	5.6	22.2	5.6	0.0	11.1	5.6	0.0
【昨年度の新卒採用】									
採用あり	236	31.4	47.9	38.1	1.7	16.9	16.5	0.8	5.1
採用なし	39	12.8	17.9	12.8	7.7	15.4	25.6	2.6	2.6
【インターン生受入数】									
5人以下	139	18.7	31.7	28.8	0.7	17.3	20.9	2.2	4.3
6-9人	12	16.7	16.7	33.3	0.0	41.7	8.3	0.0	16.7
10人以上	88	50.0	71.6	52.3	4.5	11.4	15.9	0.0	3.4
【インターンシップ型】									
仕事理解型	219	27.4	46.6	38.4	1.8	15.1	21.0	0.9	5.5
採用直結型	85	22.4	36.5	35.3	4.7	25.9	18.8	3.5	7.1
採用直結型（のみ）	35	22.9	22.9	22.9	5.7	28.6	8.6	2.9	5.7
【大学との協力関係】									
協力している	147	38.1	53.7	33.3	2.7	13.6	9.5	0.7	5.4
協力していない	140	17.1	32.1	36.4	2.1	18.6	25.0	1.4	4.3

60%以上

40%以上

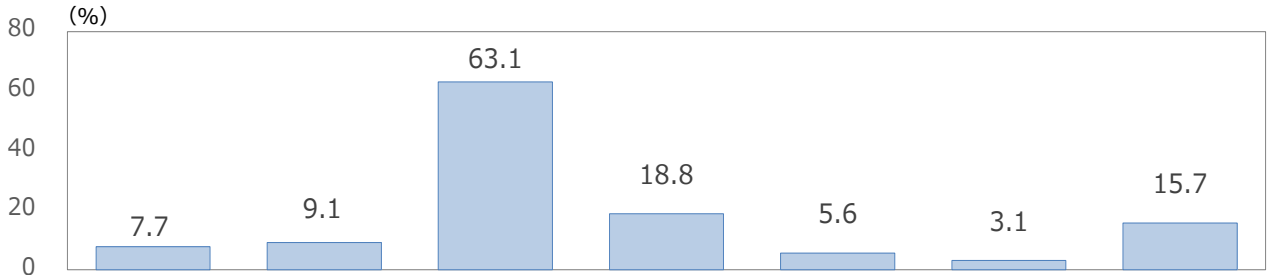
20%以上

※無回答は非表示

■インターンシップ実施時期（1）

Q17.インターンシップは、いつごろ実施することが多いですか。〔MA〕

- 回答者全体では「夏休み」（63.1%）が中心、「授業期間（9月～12月）」（18.8%）が続く。
- 「夏休み」の実施率は大企業（77.8%）＞中堅企業（71.4%）＞中小企業（49.3%）という関係にある。
- これに対応し、中小企業では「授業期間（9月～12月）」（22.4%）、「時期は決めていない」（23.1%）が大企業や中堅企業に比べて多く、これら企業の採用活動が一段落した後に、インターンシップを行っていることが伺われる。



	(n数)	春休み	授業期間 (4月～7月)	夏休み	授業期間 (9月～12月)	冬休み	授業期間 (1～3月)	時期は 決めていない
全体	287	7.7	9.1	63.1	18.8	5.6	3.1	15.7

【業種】								
建設・不動産	25	8.0	16.0	64.0	8.0	8.0	8.0	12.0
製 造	116	3.4	6.9	64.7	22.4	3.4	2.6	11.2
商社・卸売／小売	30	10.0	6.7	60.0	13.3	10.0		13.3
金 融	8	12.5	0.0	62.5	12.5	12.5	12.5	12.5
サービス	90	10.0	8.9	64.4	18.9	5.6	3.3	20.0
その他	18	16.7	22.2	50.0	22.2	5.6	0.0	33.3

【地域】								
大都市圏	148	6.8	3.4	69.6	17.6	8.1	4.1	13.5
地方圏	138	8.0	15.2	56.5	20.3	2.9	2.2	18.1

【従業員規模】								
5人以下	14	14.3	7.1	21.4	7.1	7.1	0.0	57.1
6～20人	20	0.0	10.0	40.0	20.0	5.0	0.0	25.0
21～50人	19	10.5	15.8	52.6	21.1	10.5	10.5	21.1
51～100人	24	8.3	16.7	41.7	29.2	4.2	0.0	16.7
101～300人	57	5.3	14.0	61.4	24.6	3.5	0.0	17.5
(小計)中小企業 (300人以下)	134	6.7	13.4	49.3	22.4	5.2	1.5	23.1
中堅企業 (301-999人)	63	6.3	3.2	71.4	17.5	6.3	6.3	9.5
大企業 (1000人以上)	90	10.0	6.7	77.8	14.4	5.6	3.3	8.9

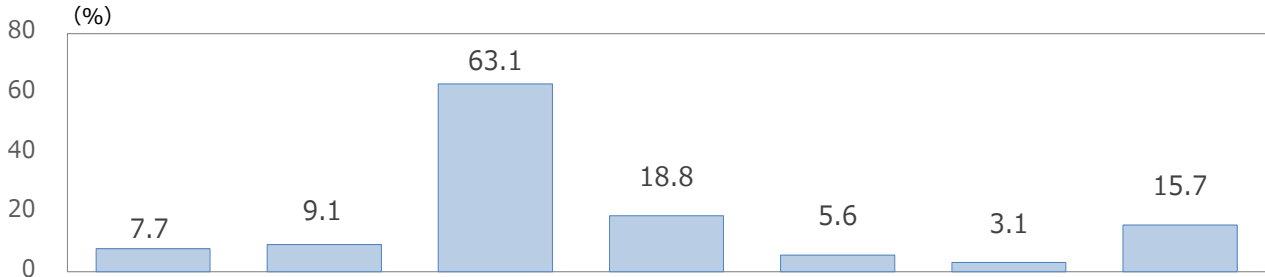
60%以上 40%以上 20%以上

※無回答は非表示

■ インターンシップ実施時期（2）

Q17.インターンシップは、いつごろ実施することが多いですか。〔MA〕

●大学との協力してインターンシップを実施している企業では「夏休み」（72.8%）への集中度が一層高い。



	(n 数)	春休み	授業期間 (4月～7月)	夏休み	授業期間 (9月～12月)	冬休み	授業期間 (1～3月)	時期は 決めていない
全体	287	7.7	9.1	63.1	18.8	5.6	3.1	15.7
【事業年数】								
5年以内	18	0.0	16.7	44.4	11.1	5.6	0.0	50.0
6-9年	20	10.0	0.0	55.0	20.0	5.0	0.0	20.0
10-19年	39	7.7	7.7	61.5	17.9	7.7	2.6	20.5
20年以上	209	8.1	9.6	65.6	19.6	5.3	3.8	11.5
【新卒採用】								
ほぼ毎年	214	7.5	7.9	72.4	19.2	5.6	3.7	10.7
不定期	51	7.8	15.7	35.3	21.6	5.9	2.0	23.5
原則として不採用	18	5.6	5.6	27.8	11.1	0.0	0.0	50.0
【インターンシップ型】								
仕事理解型	219	7.3	8.7	68.0	21.5	5.0	4.1	11.4
採用直結型	85	9.4	11.8	63.5	16.5	9.4	1.2	21.2
採用直結型（のみ）	35	8.6	14.3	48.6	11.4	5.7	0.0	34.3
【大学との協力関係】								
協力している	147	9.5	8.2	72.8	22.4	4.1	1.4	9.5
協力していない	140	5.7	10.0	52.9	15.0	7.1	5.0	22.1

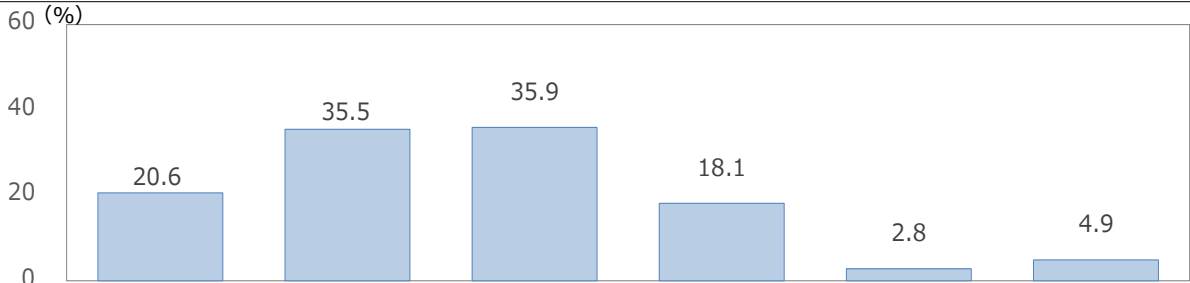
60%以上 40%以上 20%以上

※無回答は非表示

■ インターンシップ実施期間（実際）（1）

Q18.インターンの受け入れは、どれくらいの期間で実施することが多いですか。〔MA〕

- 回答者全体では「2週間程度」（35.9%）と「1週間程度」（35.5%）が中心であり、回答率は拮抗している。
- 大都市圏は「2週間程度（39.9%）＞1週間程度（33.1%）」だが、地方圏は「2週間程度（31.9%）＜1週間程度（38.4%）」と逆の関係にある。
- 大企業は「2週間程度」（43.3%）と「1週間程度」（42.2%）比率が高い。中堅企業と中小企業では「2週間程度」と「1週間程度」の回答率は30%台であり、その分、「数日以下」や「一カ月程度（以上）」の回答が増える。



	(n数)	数日以下	1週間程度	2週間程度	1カ月程度	2カ月程度	それ以上
全体	287	20.6	35.5	35.9	18.1	2.8	4.9

【業種】

建設・不動産	25	24.0	36.0	32.0	8.0	0.0	0.0
製 造	116	19.8	35.3	36.2	21.6	3.4	1.7
商社・卸売／小売	30	20.0	50.0	40.0	23.3	0.0	3.3
金 融	8	0.0	75.0	25.0	12.5	0.0	0.0
サービス	90	20.0	28.9	33.3	17.8	3.3	11.1
その他	18	33.3	27.8	50.0	5.6	5.6	5.6

【地域】

大都市圏	148	17.6	33.1	39.9	18.2	3.4	4.1
地方圏	138	23.9	38.4	31.9	17.4	2.2	5.8

【従業員規模】

5人以下	14	14.3	35.7	28.6	21.4	0.0	14.3
6～20人	20	15.0	45.0	15.0	20.0	0.0	5.0
21～50人	19	26.3	26.3	21.1	36.8	10.5	10.5
51～100人	24	37.5	33.3	20.8	25.0	4.2	4.2
101～300人	57	22.8	26.3	49.1	12.3	1.8	8.8
(小計)中小企業（300人以下）	134	23.9	31.3	32.8	20.1	3.0	8.2
中堅企業（301-999人）	63	30.2	34.9	31.7	14.3	1.6	3.2
大企業（1000人以上）	90	8.9	42.2	43.3	17.8	3.3	1.1

60%以上

40%以上

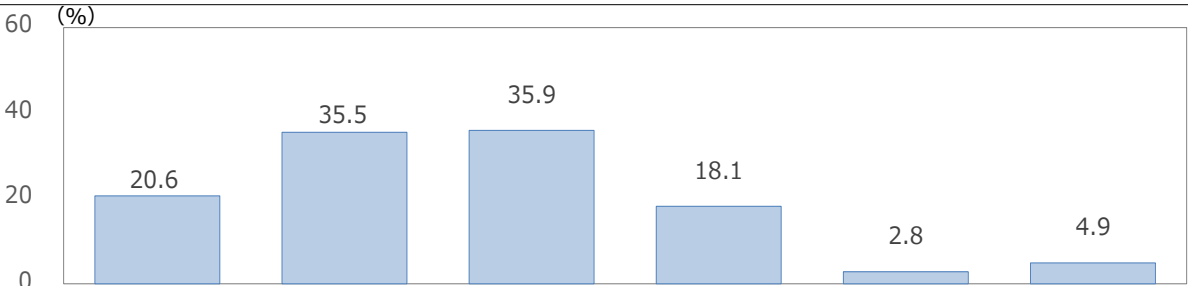
20%以上

※無回答は非表示

■ インターンシップ実施期間（実際）（2）

Q18.インターンの受け入れは、どれくらいの期間で実施することが多いですか。〔MA〕

- 「仕事理解型」（数日～2週間程度の職場見学・業務体験が中心）（n=219）では「1週間程度」と「2週間程度」の合計が80.9%に達する。一方、「採用直結型」（n=85）では「1カ月程度」が25.9%を占める。
- 大学との協力してインターンシップを実施している企業では「2週間程度」（47.6%）が中心、大学とは協力していない企業では「1週間程度」（37.9%）が中心である。



	(n数)	数日以下	1週間程度	2週間程度	1カ月程度	2カ月程度	それ以上
全体	287	20.6	35.5	35.9	18.1	2.8	4.9
【新卒採用】							
ほぼ毎年	214	22.9	33.6	38.3	15.4	3.7	4.7
不定期	51	11.8	45.1	23.5	25.5	0.0	7.8
原則として不採用	18	16.7	27.8	44.4	27.8	0.0	0.0
【昨年度の新卒採用数】							
採用あり	236	21.6	36.4	38.1	15.3	3.4	4.2
採用なし	39	15.4	28.2	30.8	35.9	0.0	5.1
【インターン生受入数】							
5人以下	139	22.3	33.8	31.7	19.4	3.6	7.2
6-9人	12	16.7	25.0	50.0	25.0	0.0	8.3
10人以上	88	23.9	43.2	42.0	8.0	2.3	2.3
【インターンシップ型】							
仕事理解型	219	25.1	41.6	39.3	11.4	2.3	3.7
採用直結型	85	17.6	32.9	36.5	25.9	7.1	8.2
採用直結型（のみ）	35	2.9	22.9	22.9	31.4	5.7	11.4
【大学との協力関係】							
協力している	147	15.6	33.3	47.6	17.7	2.7	6.1
協力していない	140	25.7	37.9	23.6	18.6	2.9	3.6

60%以上

40%以上

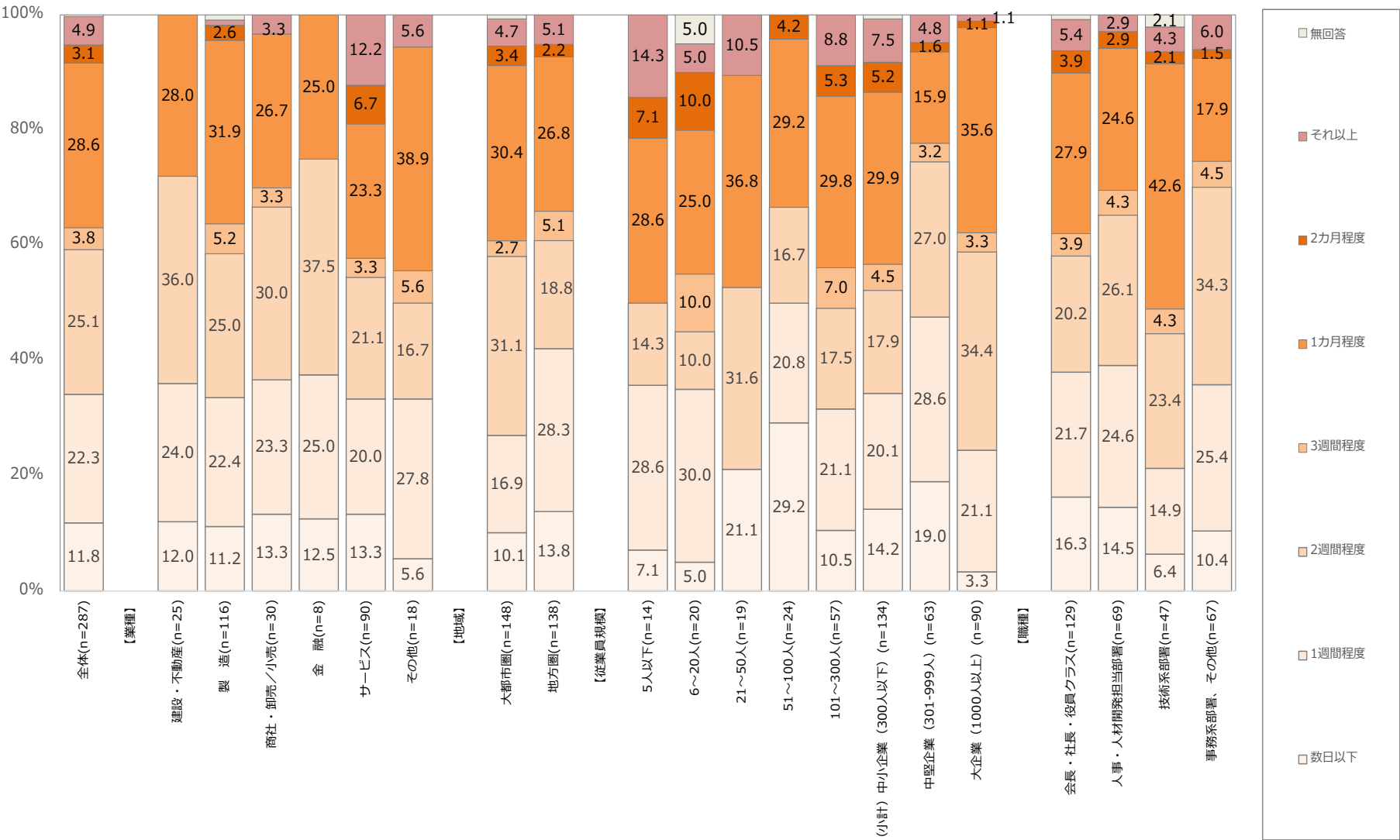
20%以上

※無回答は非表示

■ インターンシップ実施期間（理想）

Q19.あなたご自身としては、インターンの受け入れ期間として、どれくらいの長さが適切だと思いますか。【SA】

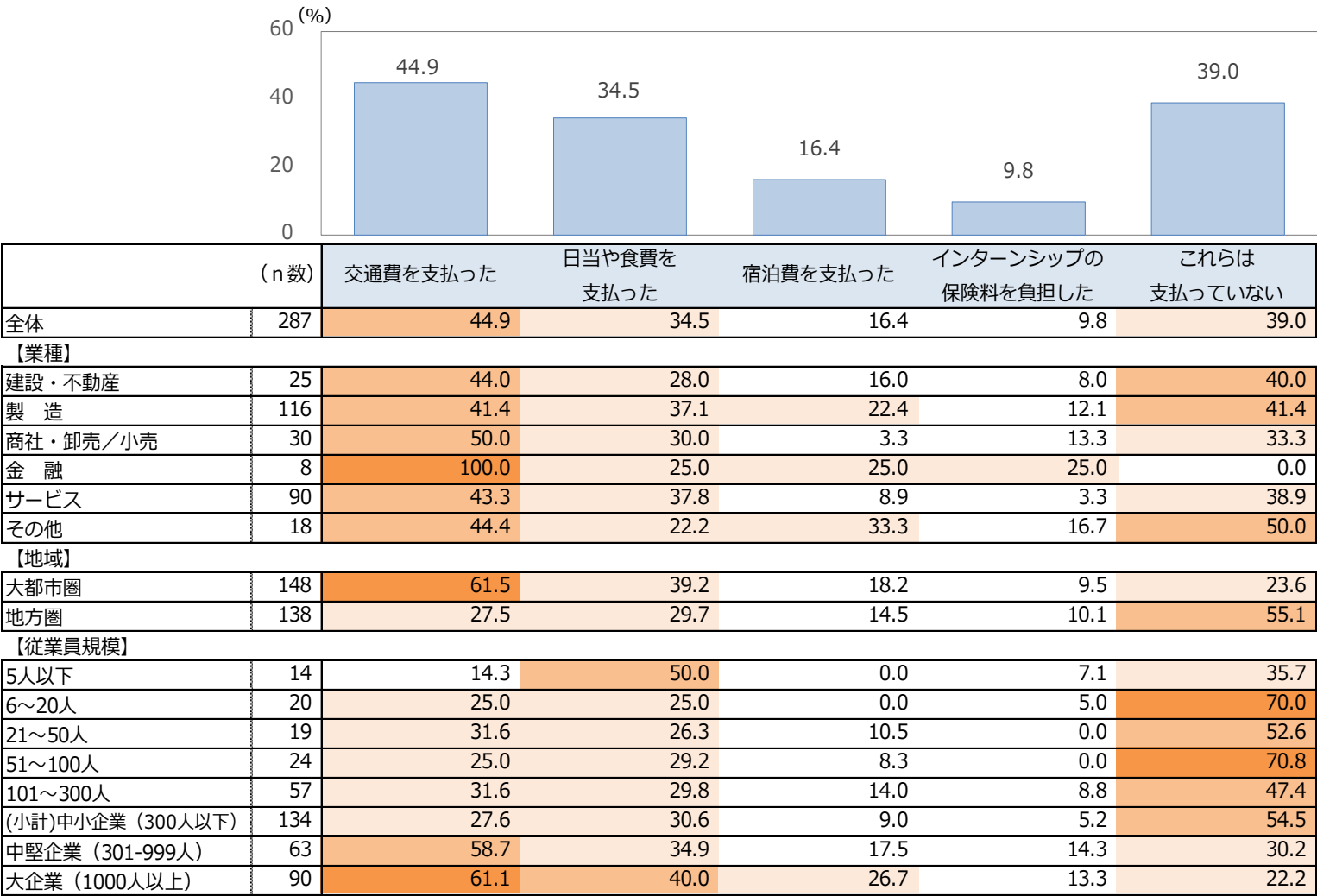
- 「1週間程度」（22.3%）と「2週間程度」（25.1%）の合計は47.4%。「これ以上の期間が適切」だと考える回答者は合計40.4%である。
- 個別の選択肢ごとに見ると「1カ月程度」（28.6%）が最多である。これは「大企業」と「中小企業」でも同様である。



■ インターンシップ生に払った日当（1）

Q20.インターンシップに参加した学生に対して日当などを支払いましたか。〔MA〕

- 回答者全体で企業側が負担した経費を見ると「交通費」=44.9%、「日当や食費」=34.5%、「宿泊費」=16.4%、「保険料」=9.8%という状況である。
- 「支払っていない」の回答率は中小企業（54.5%）＞「中堅企業」（30.2%）＞「大企業」（22.2%）となる。



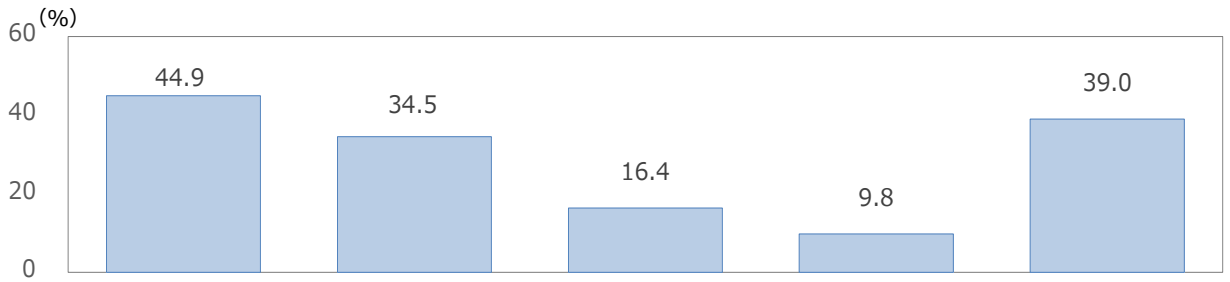
60%以上 40%以上 20%以上

※無回答は非表示

■ インターンシップ生に払った日当（2）

Q20.インターンシップに参加した学生に対して日当などを支払いましたか。〔MA〕

●仕事理解型では「交通費」（46.1%）に比べて「日当や食費」（27.9%）の支給率は低い。「採用直結型」では「日当や食費」（45.9%）が「交通費」（43.5%）を上回る。



	(n数)	交通費を支払った	日当や食費を支払った	宿泊費を支払った	インターンシップの保険料を負担した	これらは支払っていない
全体	287	44.9	34.5	16.4	9.8	39.0
【新卒採用】						
ほぼ毎年	214	52.8	34.6	20.1	10.7	34.1
不定期	51	15.7	33.3	2.0	5.9	60.8
原則として不採用	18	33.3	27.8	11.1	5.6	44.4
【昨年度の新卒採用】						
採用あり	236	49.6	34.7	18.2	10.2	37.3
採用なし	39	23.1	28.2	7.7	7.7	56.4
【インターン生受入数】						
5人以下	139	39.6	32.4	17.3	10.1	42.4
6-9人	12	50.0	25.0	33.3	0.0	50.0
10人以上	88	59.1	36.4	20.5	12.5	30.7
【インターンシップ型】						
仕事理解型	219	46.1	27.9	16.0	7.8	42.5
採用直結型	85	43.5	45.9	14.1	9.4	35.3
採用直結型（のみ）	35	34.3	57.1	8.6	8.6	34.3
【大学との協力関係】						
協力している	147	53.7	34.7	21.1	10.2	32.0
協力していない	140	35.7	34.3	11.4	9.3	46.4

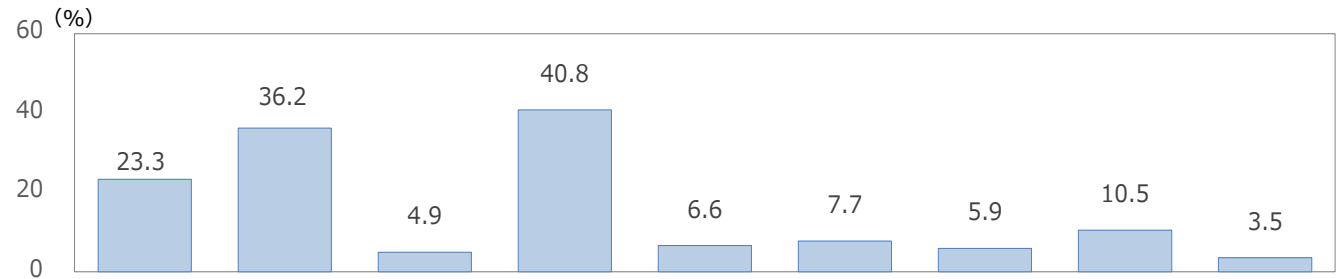
60%以上 40%以上 20%以上

※無回答は非表示

■勤務先がインターンシップに取組みはじめたきっかけ（1）

Q21.あなたの勤務先がインターンシップに取り組み始めたきっかけ（提案や要請、はたらきかけ）は誰からのものでしたか。【MA】

- 回答者全体で見ると「大学等の教育機関」（40.8%）、「人事部」（36.2%）、「経営陣」（23.3%）が上位3位。「商工会議所／インターンシップ推進協議会／他の企業など」は10.5%、「官公庁や自治体」は7.7%である。
- 大企業は「人事部」（57.8%）が主導。中堅企業は「人事部」（46.0%）と「大学等の教育機関」（42.9%）が拮抗。中小企業では「大学等の教育機関」（49.3%）が中心である。ただし「5人以下」と「6～20人」では「経営陣」が最大のきっかけである。



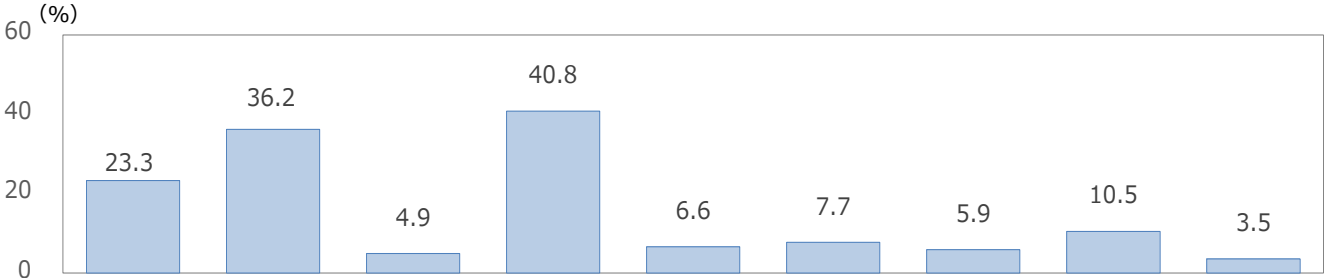
	(n数)	経営陣	人事部	人事部以外の部署	大学等の教育機関	学生本人	官公庁や自治体	就職情報会社など	商工会議所／インターンシップ推進協議会など	その他
全体	287	23.3	36.2	4.9	40.8	6.6	7.7	5.9	10.5	3.5
【業種】										
建設・不動産	25	24.0	28.0	4.0	36.0	12.0	4.0	8.0	8.0	12.0
製造	116	22.4	43.1	4.3	39.7	4.3	6.0	3.4	9.5	3.4
商社・卸売／小売	30	10.0	43.3	0.0	46.7	0.0	10.0	10.0	20.0	0.0
金融	8	25.0	50.0	0.0	25.0	12.5	0.0	12.5	0.0	12.5
サービス	90	27.8	28.9	6.7	43.3	7.8	5.6	6.7	10.0	1.1
その他	18	27.8	22.2	11.1	38.9	16.7	33.3	5.6	11.1	5.6
【地域】										
大都市圏	148	21.6	44.6	7.4	36.5	6.1	5.4	8.1	6.8	2.7
地方圏	138	24.6	27.5	2.2	45.7	6.5	10.1	3.6	14.5	4.3
【従業員規模】										
5人以下	14	50.0	0.0	0.0	35.7	21.4	14.3	7.1	0.0	0.0
6～20人	20	45.0	5.0	0.0	20.0	10.0	10.0	0.0	15.0	5.0
21～50人	19	31.6	15.8	5.3	42.1	10.5	15.8	15.8	26.3	5.3
51～100人	24	20.8	16.7	4.2	62.5	4.2	8.3	4.2	25.0	4.2
101～300人	57	15.8	26.3	14.0	59.6	12.3	5.3	5.3	14.0	1.8
(小計)中小企業（300人以下）	134	26.9	17.2	7.5	49.3	11.2	9.0	6.0	16.4	3.0
中堅企業（301-999人）	63	17.5	46.0	0.0	42.9	1.6	6.3	12.7	3.2	1.6
大企業（1000人以上）	90	22.2	57.8	4.4	26.7	3.3	6.7	1.1	6.7	5.6
60%以上 40%以上 20%以上										

※無回答は非表示

■ 勤務先がインターンシップに取組みはじめたきっかけ（2）

Q21.あなたの勤務先がインターンシップに取り組み始めたきっかけ（提案や要請、はたらきかけ）は誰からのものでしたか。【MA】

- インターンシップを大学と協力して行っている企業では「大学等の教育機関」がきっかけという回答が53.1%である。残りは企業側から大学に働きかけた格好だと考えられる。
- 大学と協力していない企業で「大学等の教育機関」がきっかけという回答は27.9%である。これらは、大学からの働きかけが継続した関係には発展しなかった事例だと考えられる。



	(n数)	経営陣	人事部	人事部以外の部署	大学等の教育機関	学生本人	官公庁や自治体	就職情報会社など	商工会議所/インターンシップ推進協議会など	その他
全体	287	23.3	36.2	4.9	40.8	6.6	7.7	5.9	10.5	3.5
【新卒採用】										
ほぼ毎年	214	19.6	46.3	5.6	42.5	4.7	6.5	7.0	8.9	3.3
不定期	51	33.3	5.9	2.0	35.3	11.8	11.8	3.9	21.6	5.9
原則として不採用	18	33.3	5.6	0.0	44.4	16.7	11.1	0.0	0.0	0.0
【昨年度の新卒採用】										
採用あり	236	20.8	42.4	5.1	41.1	5.5	6.8	6.8	10.2	3.8
採用なし	39	38.5	7.7	5.1	38.5	12.8	12.8	0.0	15.4	2.6
【インターン生受入数】										
5人以下	139	22.3	28.1	5.8	46.0	7.2	10.1	5.0	12.9	2.9
6-9人	12	33.3	33.3	0.0	41.7	0.0	8.3	16.7	41.7	0.0
10人以上	88	23.9	60.2	4.5	29.5	6.8	6.8	6.8	4.5	3.4
【インターンシップ型】										
仕事理解型	219	21.5	39.7	5.5	42.5	6.8	8.7	6.8	11.9	4.1
採用直結型	85	36.5	37.6	5.9	34.1	7.1	10.6	9.4	14.1	1.2
採用直結型（のみ）	35	40.0	22.9	2.9	22.9	8.6	8.6	0.0	8.6	2.9
【大学との協力関係】										
協力している	147	19.7	41.5	4.8	53.1	5.4	8.8	5.4	10.2	2.7
協力していない	140	27.1	30.7	5.0	27.9	7.9	6.4	6.4	10.7	4.3

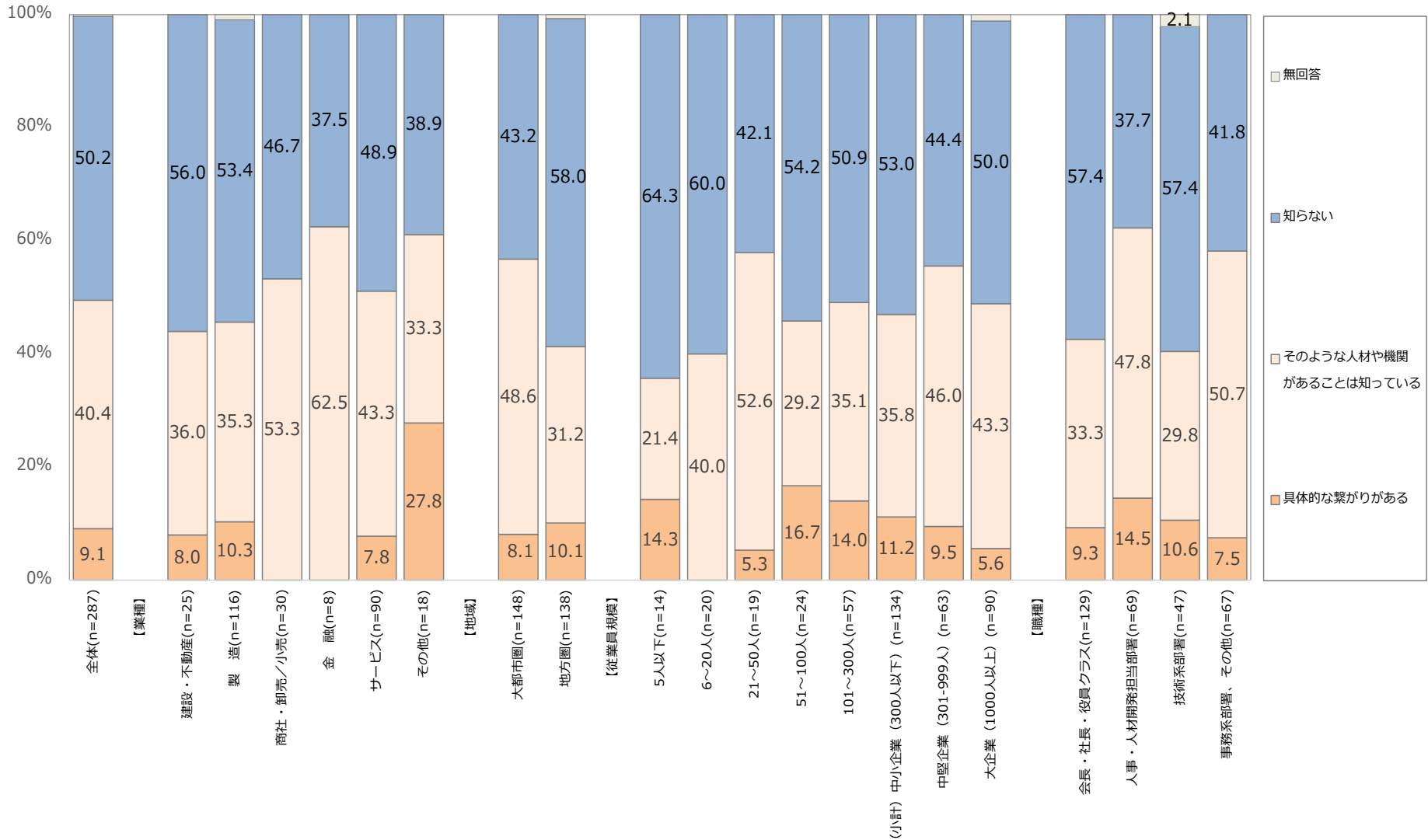
60%以上 40%以上 20%以上

※無回答は非表示

■「コーディネーター/コーディネート機関」の認知度

Q22.あなたは、「コーディネーター」や「コーディネート機関」という存在をご存じでしたか。【SA】

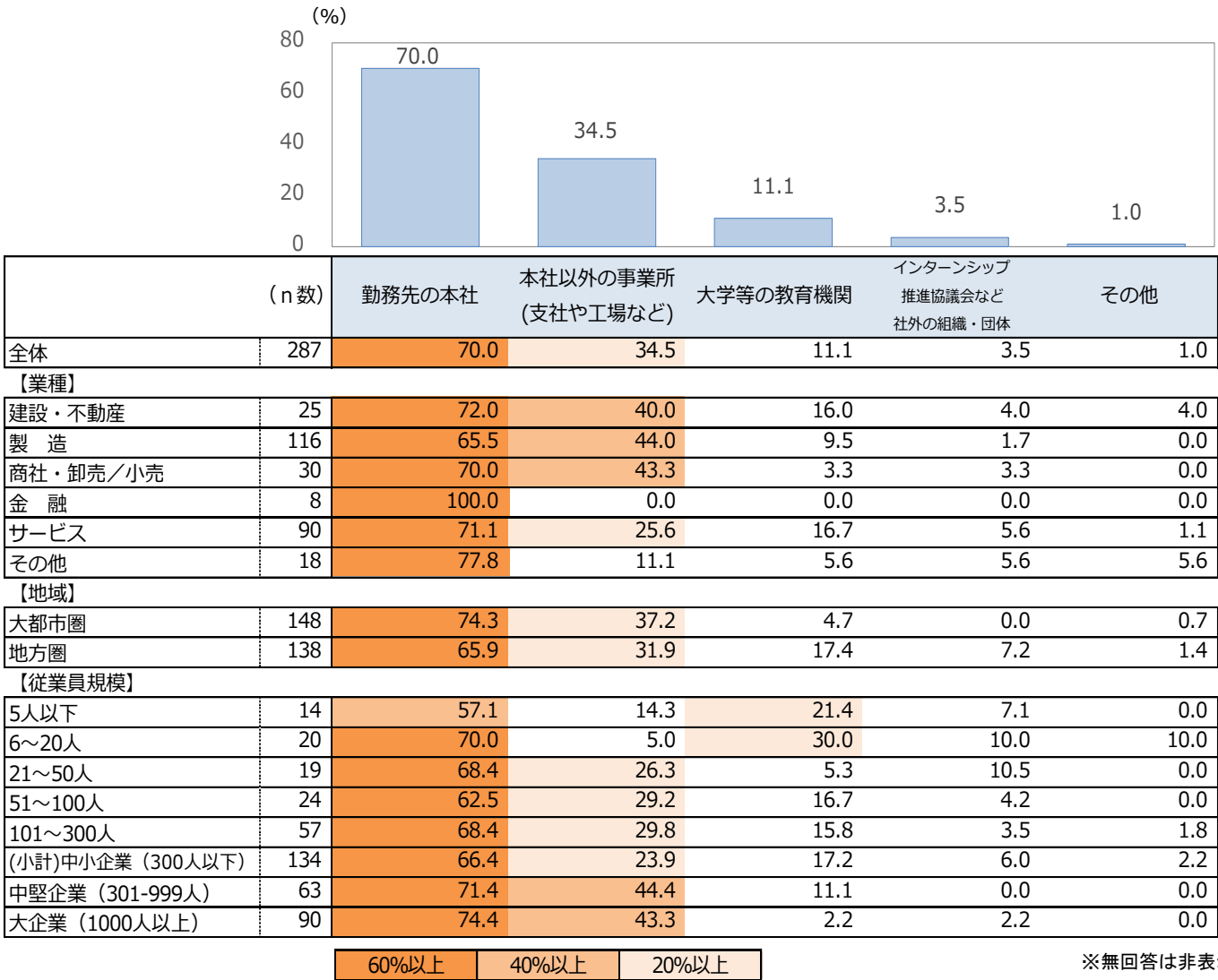
- 回答者全体で見て「コーディネーター／コーディネート機関」と「具体的な繋がりがある」は9.1%、「そのような人材や機関があることは知っている」は40.4%だった。
- 「具体的な繋がりがある」の回答率は大企業（5.6%）＜中堅企業（9.5%）＜中小企業（11.2%）という関係にある。



■勤務先のインターンシップ実施主体

Q23.インターンシップの実施主体は、以下のどれにあたりますか。〔MA〕

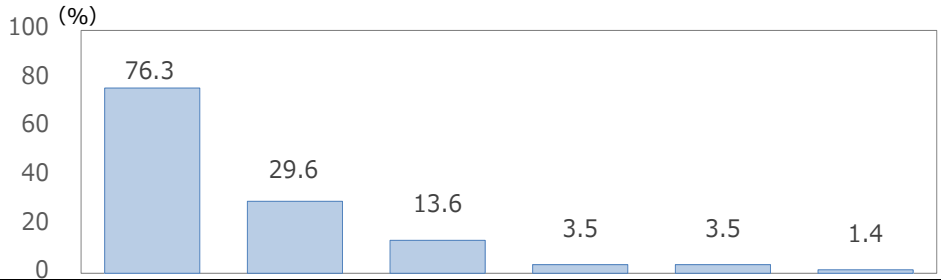
- 大企業と中堅企業では「勤務先の本社」が70%台、「本社以外の事業所（支社や工場）」が40%台で、同水準の値を示す。
- 中小企業では「本社以外の事業所（支社や工場）」が減り、「大学等の教育機関」（17.2%）と「インターンシップ推進協議会など社外の組織・団体」（6.0%）が増える。「大学等の教育機関」は「5人以下」と「6～20人」で、「インターンシップ推進協議会など」は「6～20人」と「21～50人」で回答率が高い。



■ 経済産業省によるインターンシップの類型化に基づく分類（1）

Q24.あなたの勤務先が実施しているインターンシップは、どれに近いと思いますか。〔MA〕

- 回答者全体では「仕事理解型」が76.3%を占める。「採用直結型」は29.6%、「業務補助型」は13.6%、「課題協働型」「事業参画型」は3.5%である。
- 「採用直結型」の構成比は、従業員規模が小さくなるほど高まる（「5人以下」は除く）。

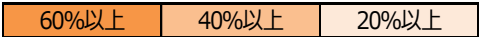


	(n数)	仕事理解型	採用直結型	業務補助型	課題協働型	事業参画型	分からない
全体	287	76.3	29.6	13.6	3.5	3.5	1.4

【業種】							
建設・不動産	25	76.0	28.0	20.0	0.0	0.0	4.0
製 造	116	74.1	27.6	13.8	1.7	1.7	2.6
商社・卸売／小売	30	86.7	43.3	10.0	10.0	10.0	0.0
金 融	8	87.5	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス	90	74.4	24.4	14.4	5.6	5.6	0.0
その他	18	77.8	50.0	11.1	0.0	0.0	0.0

【地域】							
大都市圏	148	80.4	28.4	12.2	5.4	6.1	0.7
地方圏	138	72.5	31.2	14.5	1.4	0.7	2.2

【従業員規模】							
5人以下	14	28.6	42.9	28.6	0.0	14.3	0.0
6～20人	20	60.0	55.0	5.0	10.0	0.0	0.0
21～50人	19	63.2	47.4	15.8	0.0	5.3	0.0
51～100人	24	83.3	33.3	4.2	0.0	0.0	0.0
101～300人	57	80.7	28.1	14.0	1.8	5.3	0.0
(小計)中小企業（300人以下）	134	70.1	37.3	12.7	2.2	4.5	0.0
中堅企業（301-999人）	63	84.1	25.4	11.1	4.8	3.2	1.6
大企業（1000人以上）	90	80.0	21.1	16.7	4.4	2.2	3.3



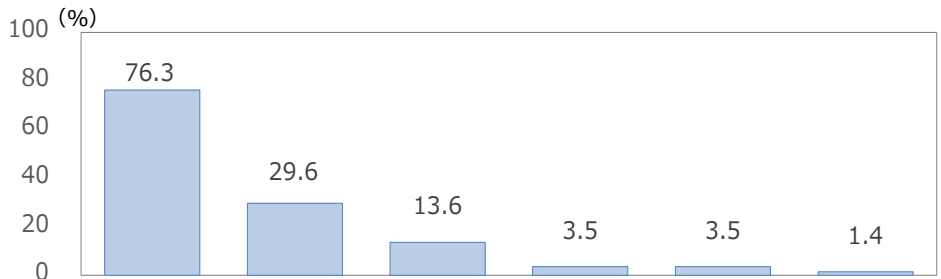
※無回答は非表示

- ・ 仕事理解型
数日～2週間程度の職場見学・業務体験が中心
- ・ 採用直結型
実際に一緒に働いてみて、お互いを見極める採用活動の一環
- ・ 業務補助型
普通のアルバイトでは体験できないような企業の業務に取り組む。1カ月以上の長期が多い
- ・ 課題協働型
企業と大学を行き来して課題発見や計画立案に取り組む
- ・ 事業参画型
企業の新規事業や変革プロジェクトの一員として業務に取り組む。半年間の長期となることもある

■ 経済産業省によるインターンシップの類型化に基づく分類（2）

Q24.あなたの勤務先が実施しているインターンシップは、どれに近いと思いますか。〔MA〕

- 「仕事理解型」とした企業の22.8%は「採用直結型」も目的としている。
- 「採用直結型」のうち「仕事理解型」も目的としている企業は58.8%である。



	(n数)	仕事理解型	採用直結型	業務補助型	課題協働型	事業参画型	分からない
全体	287	76.3	29.6	13.6	3.5	3.5	1.4
【新卒採用】							
ほぼ毎年	214	83.2	25.7	13.6	3.3	2.3	1.9
不定期	51	54.9	45.1	7.8	3.9	5.9	0.0
原則として不採用	18	55.6	27.8	22.2	5.6	11.1	0.0
【昨年度の新卒採用】							
採用あり	236	80.5	28.4	12.7	3.8	3.0	1.7
採用なし	39	56.4	41.0	15.4	2.6	2.6	0.0
【インターン生受入数】							
5人以下	139	71.2	30.9	13.7	5.0	3.6	2.9
6-9人	12	91.7	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0
10人以上	88	88.6	26.1	11.4	3.4	2.3	0.0
【インターンシップ型】							
仕事理解型	219	100.0	22.8	8.7	3.2	2.3	0.0
採用直結型	85	58.8	100.0	11.8	0.0	3.5	0.0
採用直結型（のみ）	35	0.0	100.0	5.7	0.0	2.9	0.0
【大学との協力関係】							
協力している	147	79.6	25.2	15.0	4.1	4.1	2.0
協力していない	140	72.9	34.3	12.1	2.9	2.9	0.7

- ・ 仕事理解型
数日～2週間程度の職場見学・業務体験が中心
- ・ 採用直結型
実際に一緒に働いてみて、お互いを見極める採用活動の一環
- ・ 業務補助型
普通のアルバイトでは体験できないような企業の業務に取り組む。1カ月以上の長期が多い
- ・ 課題協働型
企業と大学を行き来して課題発見や計画立案に取り組む
- ・ 事業参画型
企業の新規事業や変革プロジェクトの一員として業務に取り組む。半年間の長期となることもある

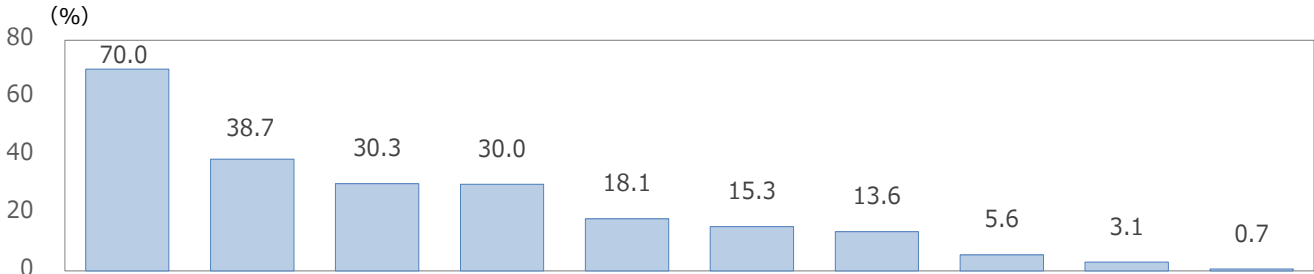
60%以上 40%以上 20%以上

※無回答は非表示

■勤務先のインターンシップ実施における注力点

Q25.以下に挙げる項目のうち、インターンシップの学生を受け入れるに際して、あなたの勤務先が力を入れたことをお選び下さい。[MA]

- 回答者全体では「現場実習」（70.0%）が突出。「会社の経営ビジョンや将来像の説明」（38.7%）、「商品やサービスの特徴、販売実績や市場の競合状態の説明」（30.3%）、「インターンシップを通じて達成して欲しい課題の明確化」（30.0%）が30%台で並ぶ。
- 「大学や学生側のニーズの事前把握」は13.6%、「終了後の学生へのフィードバック」は15.3%にとどまる。



	(n数)	現場実習	会社の経営 ビジョンや 将来像の説明	商品やサービスの 特徴、販売実績や 市場の競合状態の 説明	インターンシップ を通じて達成して 欲しい課題の 明確化	業務での 指導担当者 の選定	インターンシップ 終了後の学生への フィードバック	大学や学生側の ニーズの 事前把握	終了後の大学や コーディネーター への フィードバック	業務とは関係ない 相談役(メンター) の選定	その他
全体	287	70.0	38.7	30.3	30.0	18.1	15.3	13.6	5.6	3.1	0.7

【業種】

建設・不動産	25	88.0	48.0	16.0	16.0	20.0	12.0	20.0	0.0	8.0	0.0
製 造	116	68.1	31.0	25.9	31.9	19.0	14.7	13.8	7.8	3.4	0.9
商社・卸売／小売	30	83.3	53.3	66.7	26.7	6.7	16.7	6.7	0.0	0.0	3.3
金 融	8	50.0	25.0	37.5	25.0	12.5	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス	90	62.2	36.7	26.7	32.2	22.2	16.7	15.6	7.8	3.3	0.0
その他	18	83.3	66.7	33.3	33.3	11.1	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0

【地域】

大都市圏	148	65.5	41.9	34.5	35.8	19.6	23.0	11.5	4.7	2.0	0.7
地方圏	138	75.4	35.5	25.4	23.2	16.7	7.2	15.9	6.5	4.3	0.7

【従業員規模】

5人以下	14	64.3	21.4	35.7	28.6	0.0	7.1	7.1	0.0	0.0	0.0
6～20人	20	75.0	45.0	25.0	35.0	20.0	5.0	5.0	5.0	10.0	0.0
21～50人	19	73.7	21.1	15.8	21.1	15.8	10.5	15.8	0.0	5.3	0.0
51～100人	24	75.0	37.5	37.5	20.8	16.7	0.0	12.5	4.2	0.0	0.0
101～300人	57	82.5	33.3	28.1	29.8	22.8	17.5	10.5	7.0	3.5	0.0
(小計)中小企業（300人以下）	134	76.9	32.8	28.4	27.6	17.9	10.4	10.4	4.5	3.7	0.0
中堅企業（301-999人）	63	74.6	49.2	36.5	22.2	17.5	20.6	17.5	7.9	0.0	1.6
大企業（1000人以上）	90	56.7	40.0	28.9	38.9	18.9	18.9	15.6	5.6	4.4	1.1

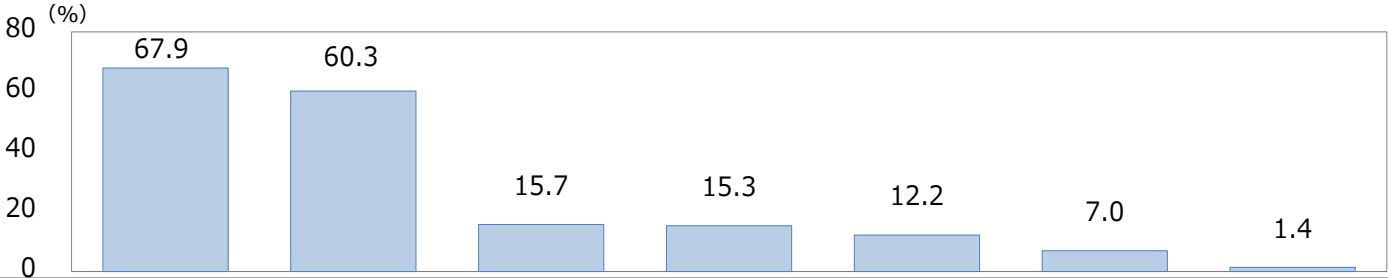
60%以上	40%以上	20%以上
-------	-------	-------

※無回答は非表示

■勤務先のインターンシップ実施の課題、負担

Q26.以下に挙げる項目のうち、インターンシップ実施時の課題や、負担感が大きかった事柄には何がありますか。〔MA〕

- 「指導役を務める社員の負担」（67.9%）と「受け入れ準備（受け入れ後に体験してもらう仕事の選定）」（60.3%）が2大問題である。
- 大企業では「受け入れ準備」の回答率が高く、中堅企業と中小企業では「指導役を務める社員の負担」が高い。
- 「経費面の負担」は全体の7.0%が回答した。大企業と中堅企業では僅少だが、中小企業では小規模な企業ほど回答率が高まる。



	(n数)	指導役を務める 社員の負担	受け入れの準備 (仕事の選定など)	リスク管理や リスク対応の徹底	学生の募集	大学との事前の 手続きや、事後 報告の負担	経費面の負担	その他
全体	287	67.9	60.3	15.7	15.3	12.2	7.0	1.4
【業種】								
建設・不動産	25	68.0	60.0	20.0	16.0	4.0	0.0	0.0
製 造	116	74.1	63.8	21.6	12.1	12.1	5.2	0.9
商社・卸売／小売	30	80.0	63.3	6.7	13.3	6.7	0.0	0.0
金 融	8	50.0	50.0	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0
サービス	90	58.9	53.3	10.0	21.1	15.6	13.3	1.1
その他	18	61.1	72.2	22.2	11.1	16.7	11.1	11.1
【地域】								
大都市圏	148	68.2	65.5	16.9	17.6	11.5	7.4	2.7
地方圏	138	67.4	54.3	14.5	13.0	13.0	6.5	0.0
【従業員規模】								
5人以下	14	42.9	28.6	28.6	7.1	14.3	21.4	0.0
6～20人	20	55.0	55.0	10.0	20.0	10.0	15.0	5.0
21～50人	19	68.4	31.6	10.5	15.8	0.0	10.5	5.3
51～100人	24	62.5	58.3	20.8	20.8	16.7	12.5	4.2
101～300人	57	77.2	66.7	10.5	12.3	14.0	5.3	0.0
(小計)中小企業（300人以下）	134	66.4	54.5	14.2	14.9	11.9	10.4	2.2
中堅企業（301-999人）	63	74.6	58.7	4.8	19.0	12.7	6.3	0.0
大企業（1000人以上）	90	65.6	70.0	25.6	13.3	12.2	2.2	1.1

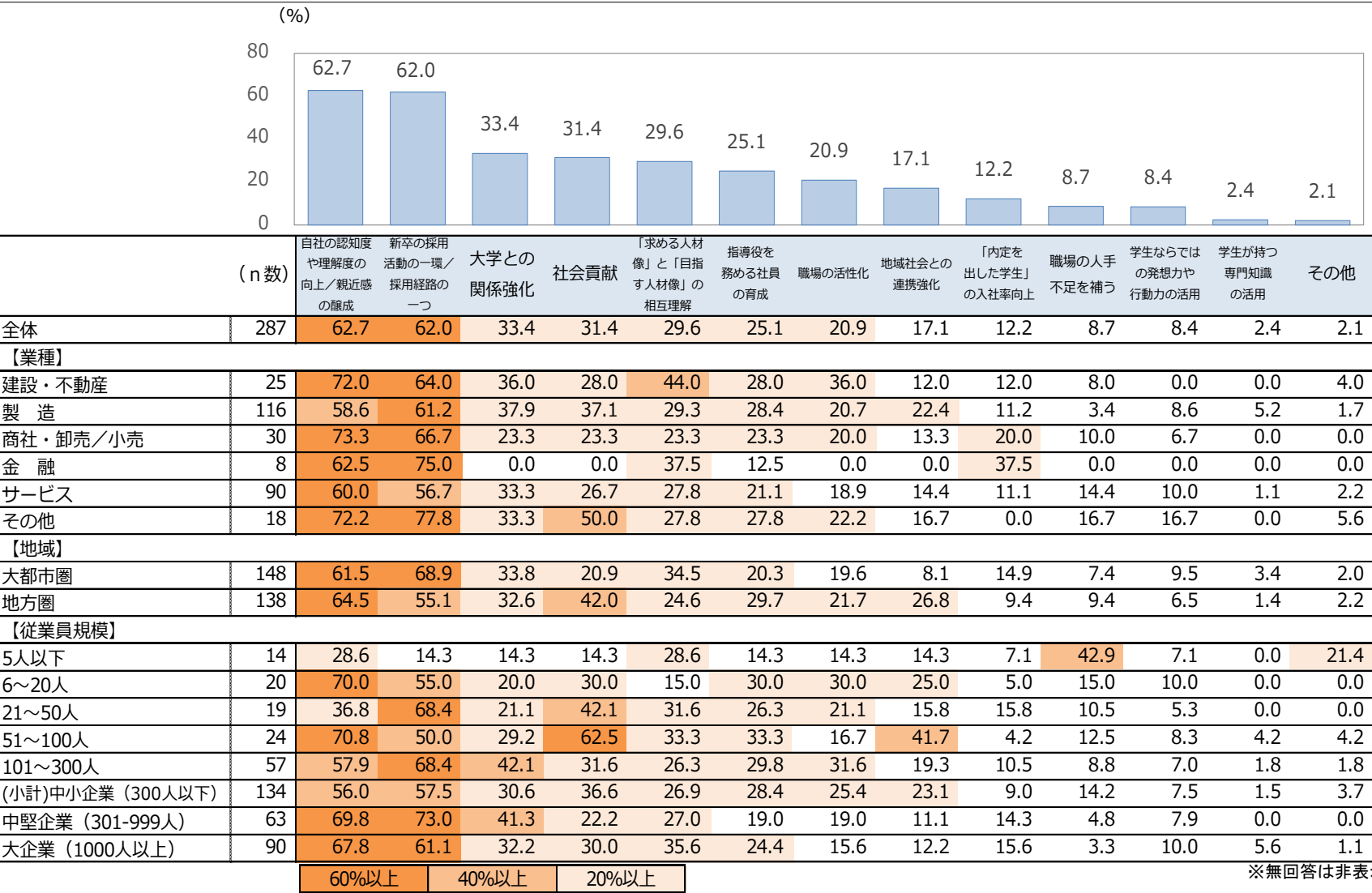
60%以上 40%以上 20%以上

※無回答は非表示

■勤務先のインターンシップ実施目的

Q27.あなたの勤務先がインターンシップを実施している目的には何がありますか。〔MA〕

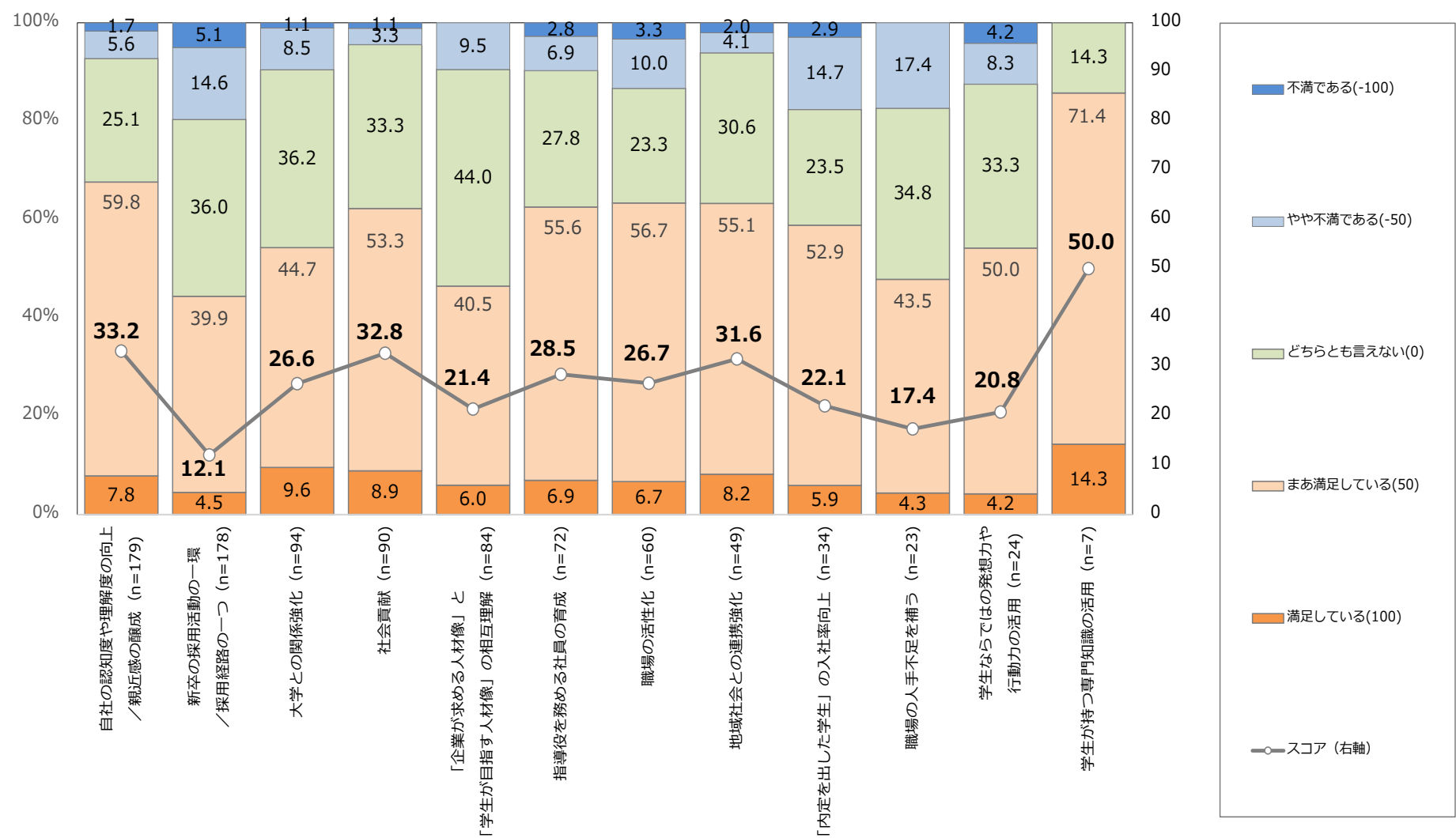
- 回答者全体では「自社の認知度や理解度の向上／親近感の醸成」（62.7%）と「新卒の採用活動の一環／採用経路の一つ」（62.0%）が2大目的である。
- この回答率は大企業より中堅企業で高い。また「大学との関係強化」も中堅企業の回答が大企業を上回る（41.3%：32.2%）
- 中小企業では「社会貢献」「指導役を務める社員の育成」「職場の活性化」「地域社会との連携強化」を目的とする比率が中堅企業や大企業を上回る。



■実施目的に対するインターンシップ実施の効果や実現度

Q28.前問でお選びいただいた目的について、それぞれの満足度をお知らせ下さい。【SA】

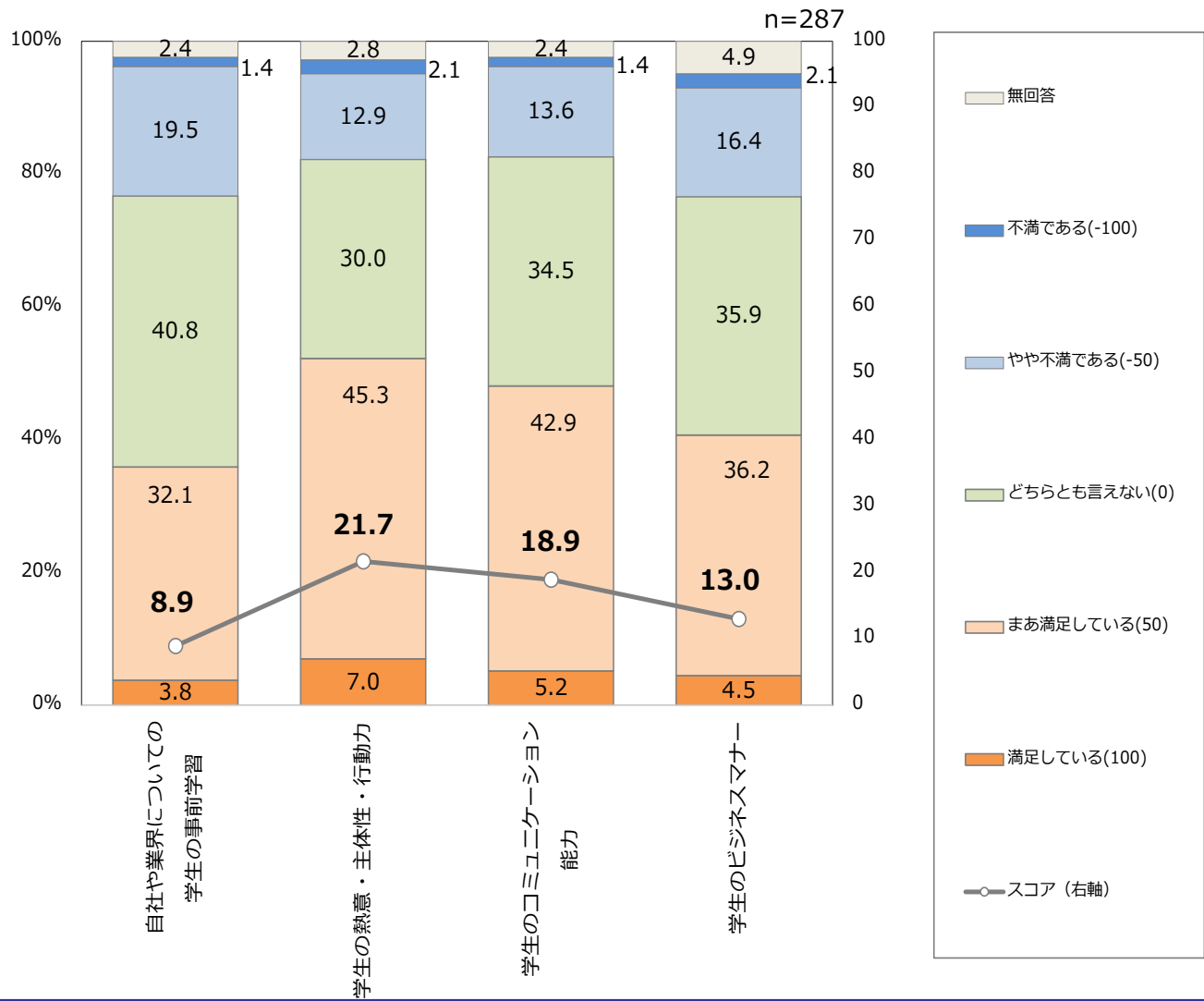
- 前問で「実施目的」として回答があった項目について、満足度を5段階評価で尋ね、加重平均による満足度スコアを算出した。
- 実施目的として回答率が高かった項目の満足度は「自社の認知度向上」（33.2ポイント）が2位、「新卒の採用活動の一環」（12.1ポイント）は最下位。
- その他の項目では、「学生が持つ専門知識の活用」（50.0ポイント）、「社会貢献」（32.8ポイント）、「地域社会との連携強化」（31.6ポイント）の満足度が高い。



■ 参加したインターン生に対する満足度

Q29. インターンシップに参加した学生に関する下記の項目についての、満足度をお知らせ下さい。 [SA]

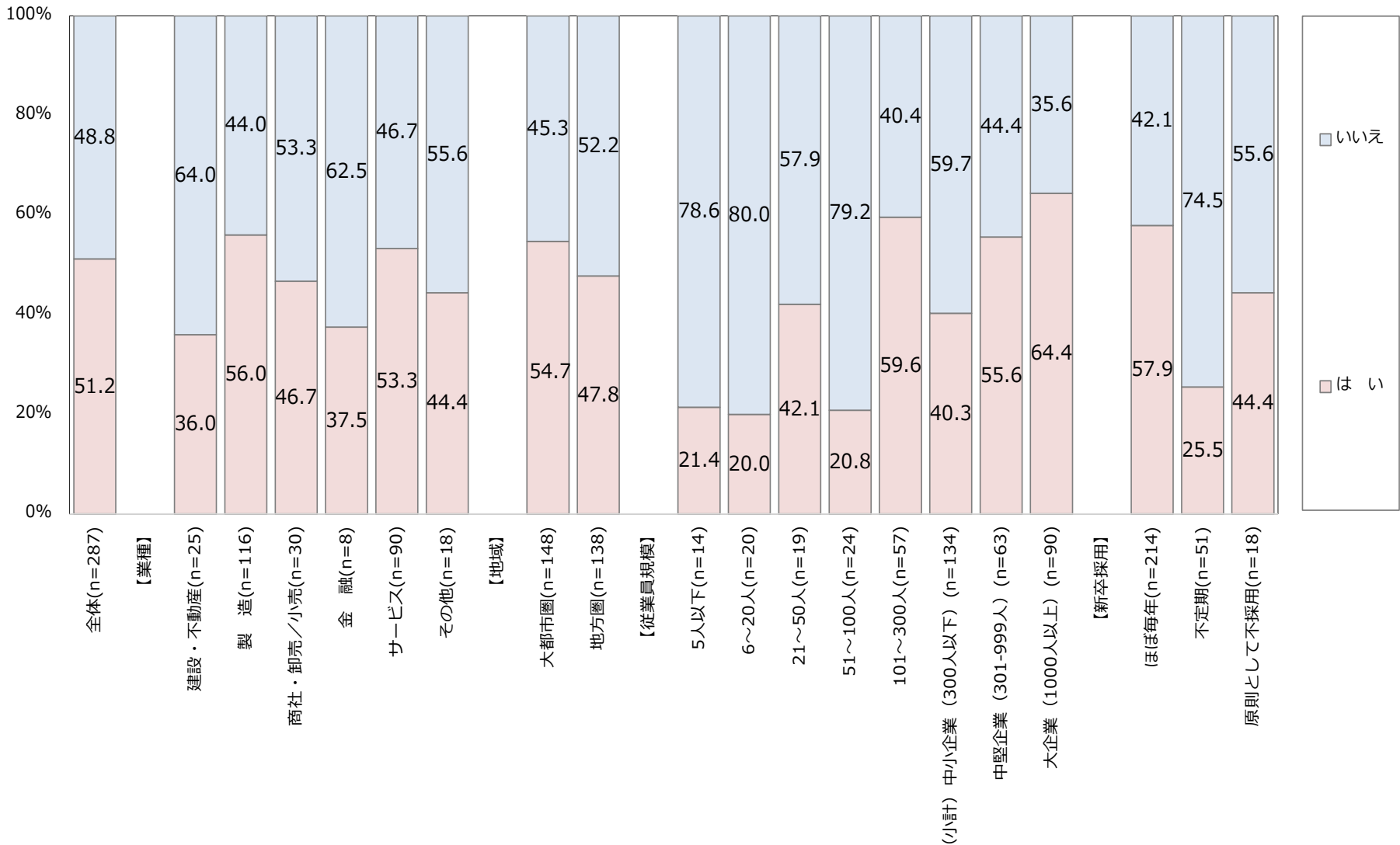
- インターンシップに参加した学生の満足度を、4項目について5段階評価で尋ね、加重平均による満足度スコアを算出した。
- 「熱意・主体性・行動力」(21.7ポイント)と「コミュニケーション能力」(18.9ポイント)は満足度が高く、「ビジネスマナー」(13.0ポイント)と「自社や業界についての事前学習」(8.9ポイント)は満足度が低い。



■ インターンシップ実施における大学との協力関係

Q30.あなたの勤務先のインターンシップは大学と協力して行っていますか。 [SA]

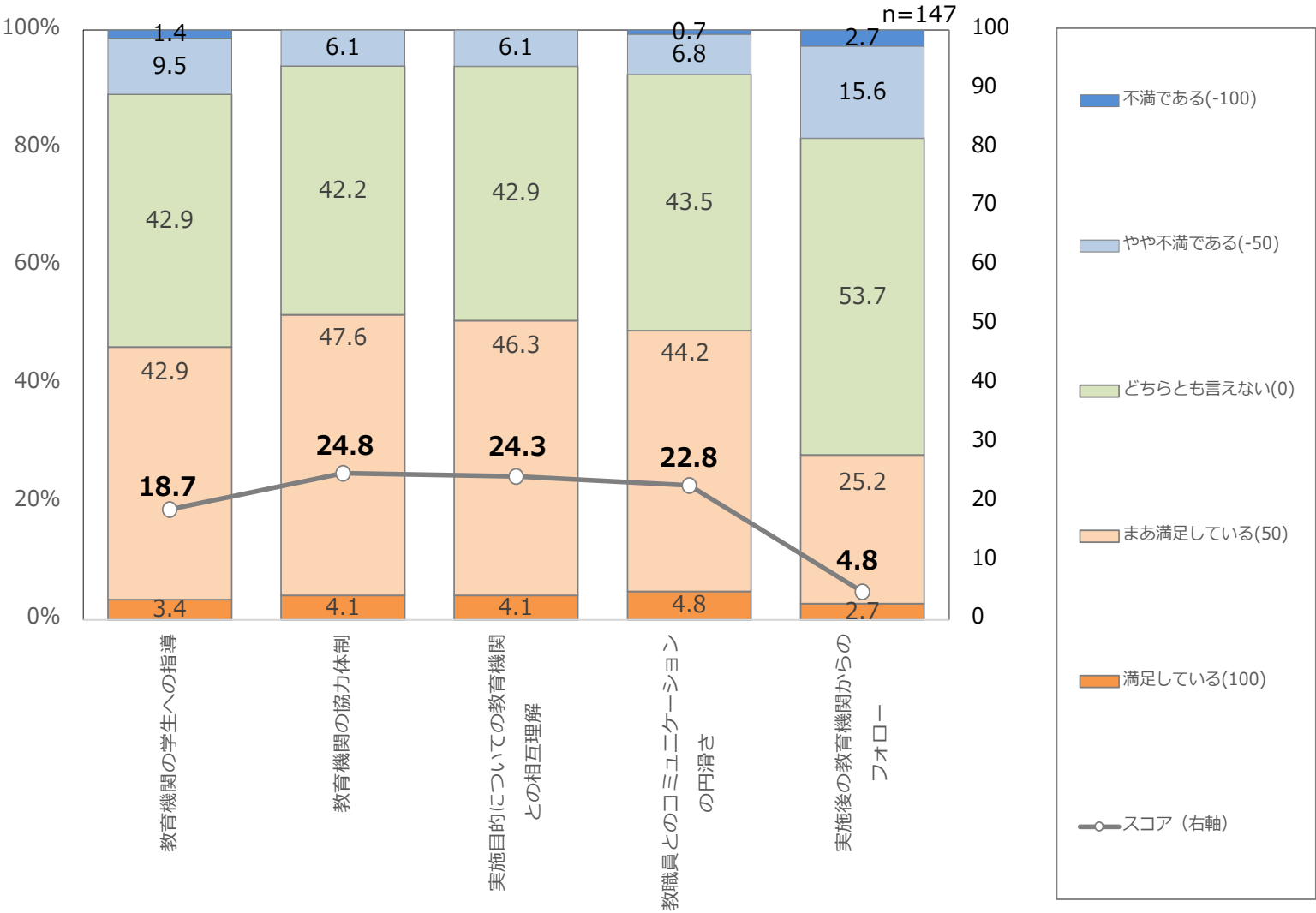
- 全体の51.2%が大学と協力してインターンシップを実施している。
- この比率は大企業（64.4%）＞中堅企業（55.6%）＞中小企業（40.3%）の関係にある。
- 地方圏（47.8%）は大都市圏（54.7%）に比べて協力率は低い。



■ インターン生が所属する教育機関の満足度

Q31.インターンシップに参加した学生が所属する教育機関に関する下記の項目についての、満足度をお知らせ下さい。[SA]

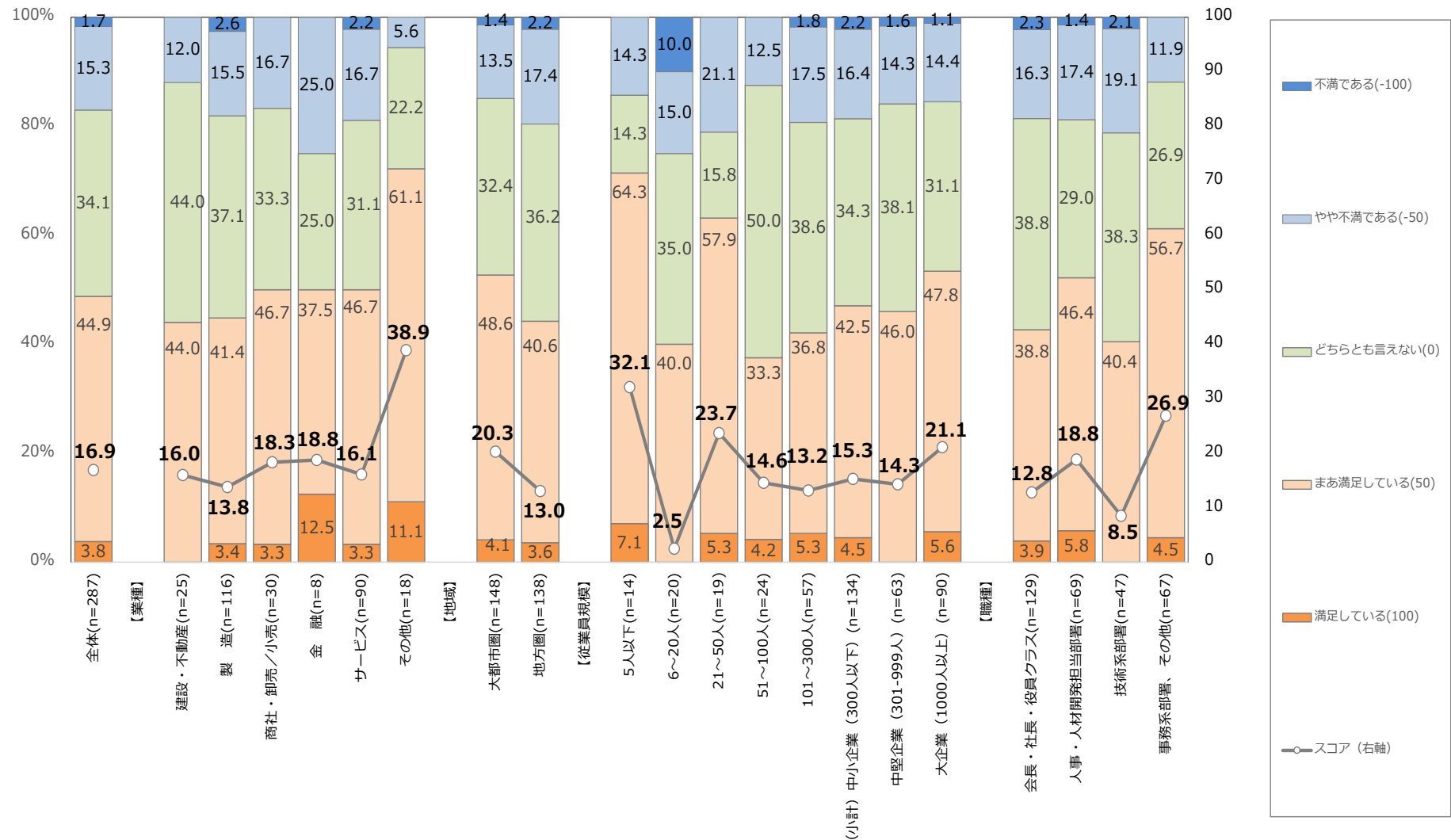
- インターンシップに参加した学生が所属する教育機関の満足度を、5項目について5段階評価で尋ね、加重平均による満足度スコアを算出した。
- 「協力体制」(24.8ポイント)、「実施目的についての相互理解」(24.3ポイント)、「教職員とのコミュニケーションの円滑さ」(22.8ポイント)は満足度が高い。一方、「実施後の教育機関からのフォロー」(4.8ポイント)の満足度は大きく下がる。



■ インターンシップ全体としての満足度

Q32.あなたの勤務先で実施しているインターンシップについて、全体としての満足度をお知らせ下さい。 [SA]

- 実施しているインターンシップの満足度を5段階評価で尋ね、加重平均による満足度スコアを算出した。
- 全体で見ると「満足派」（満足+まあ満足）が48.7%、不満派（やや不満+不満）が17.0%と色分けできる。
- 満足度スコアは大企業（21.1ポイント）>中小企業（15.3ポイント）≒中堅企業（14.3ポイント）となる。
- 地方圏の満足度（13.0ポイント）は大都市（20.3ポイント）より低い。

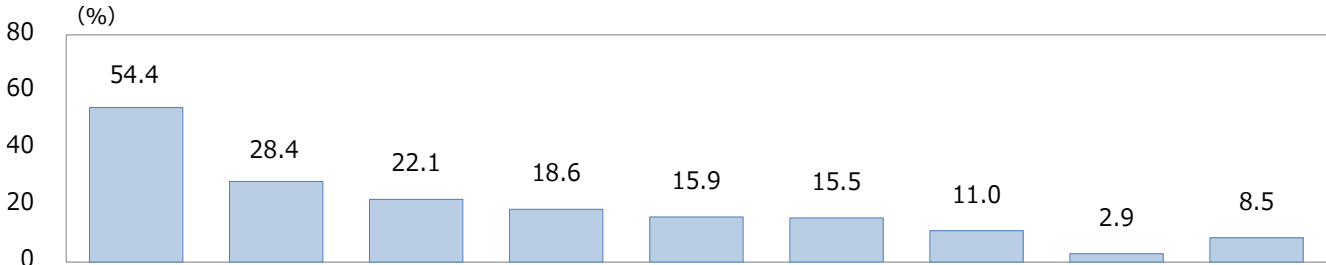


調査結果④ インターンシップ非実施企業

■〔非実施者について〕勤務先がインターンシップを実施しない理由

Q33.あなたの勤務先が、インターンシップを実施しない理由には何がありますか。〔MA〕

- 回答者全体で見ると「受け入れ側の社員の負担が大きい」（54.4%）、「受け入れ後、どのような仕事をしてもらうか／どのようなプログラムを用意すればよいかが分からない」（28.4%）、「どのようなメリットがあるかがわからない」（22.1%）が上位3位である。
- 大企業に限れば「従来の採用方法で十分な人材が集まっている」（26.0%）が3位、中小企業では「経費面での負担が大きい」（22.0%）が3位に入る。



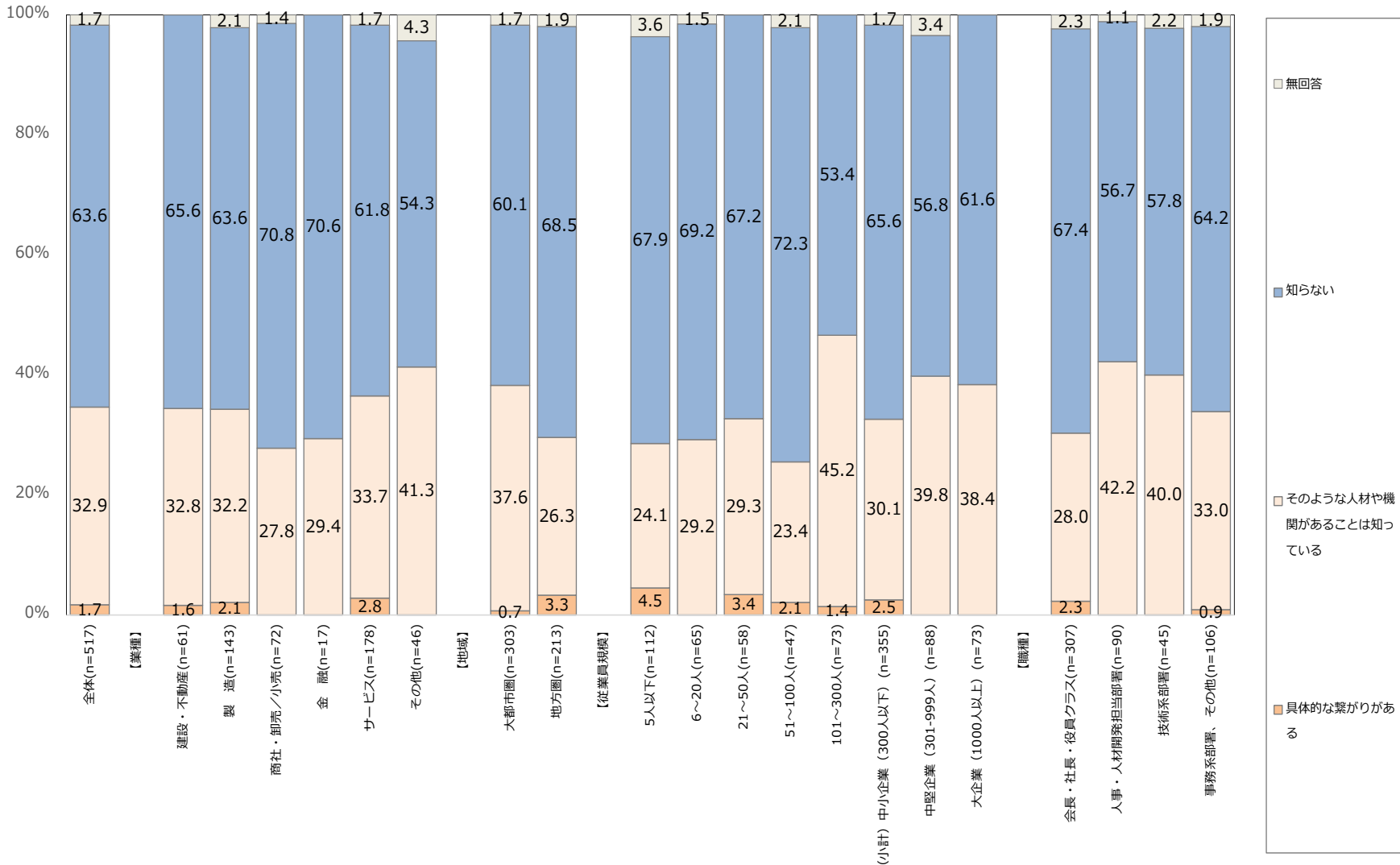
	(n 数)	受け入れ側の 社員の負担が 大きい	どんな仕事を してもらうか が分からない	どんなメリットが あるかが 分からない	経費面での 負担が大きい	従来の採用方法で 十分な人材が 集まっている	インターンシップ を導入する手順が 分からない	どんな方法で 学生を集めればよ いかが分からない	大学や学生の 希望時期と ズレがある	その他
全体	517	54.4	28.4	22.1	18.6	15.9	15.5	11.0	2.9	8.5
【業種】										
建設・不動産	61	37.7	24.6	24.6	23.0	11.5	24.6	8.2	4.9	6.6
製 造	143	60.8	33.6	27.3	12.6	20.3	14.0	13.3	1.4	4.9
商社・卸売／小売	72	54.2	23.6	18.1	13.9	19.4	20.8	12.5	1.4	8.3
金 融	17	47.1	35.3	17.6	23.5	29.4	0.0	0.0	0.0	11.8
サービス	178	55.6	27.5	20.2	24.7	10.1	12.9	10.7	3.9	11.2
その他	46	54.3	26.1	17.4	13.0	19.6	15.2	10.9	4.3	10.9
【地域】										
大都市圏	303	61.1	28.1	22.1	20.8	16.8	13.9	8.3	3.0	9.6
地方圏	213	44.6	29.1	22.1	15.5	14.6	17.8	15.0	2.8	7.0
【従業員規模】										
5人以下	112	36.6	17.9	21.4	32.1	9.8	17.0	11.6	2.7	9.8
6～20人	65	38.5	24.6	24.6	21.5	10.8	27.7	13.8	3.1	7.7
21～50人	58	51.7	32.8	25.9	22.4	17.2	20.7	15.5	3.4	8.6
51～100人	47	55.3	31.9	12.8	10.6	12.8	19.1	10.6	4.3	19.1
101～300人	73	65.8	28.8	20.5	13.7	15.1	6.8	11.0	2.7	5.5
(小計)中小企業（300人以下）	355	47.9	25.6	21.4	22.0	12.7	17.7	12.4	3.1	9.6
中堅企業（301-999人）	88	72.7	36.4	27.3	8.0	20.5	11.4	9.1	3.4	6.8
大企業（1000人以上）	73	64.4	32.9	19.2	15.1	26.0	8.2	6.8	1.4	5.5
		60%以上	40%以上	20%以上						

※無回答は非表示

■ 「非実施者について」「コーディネーター/コーディネート機関」の認知度

Q34.あなたは、「コーディネーター」や「コーディネート機関」という存在をご存じでしたか。[SA]

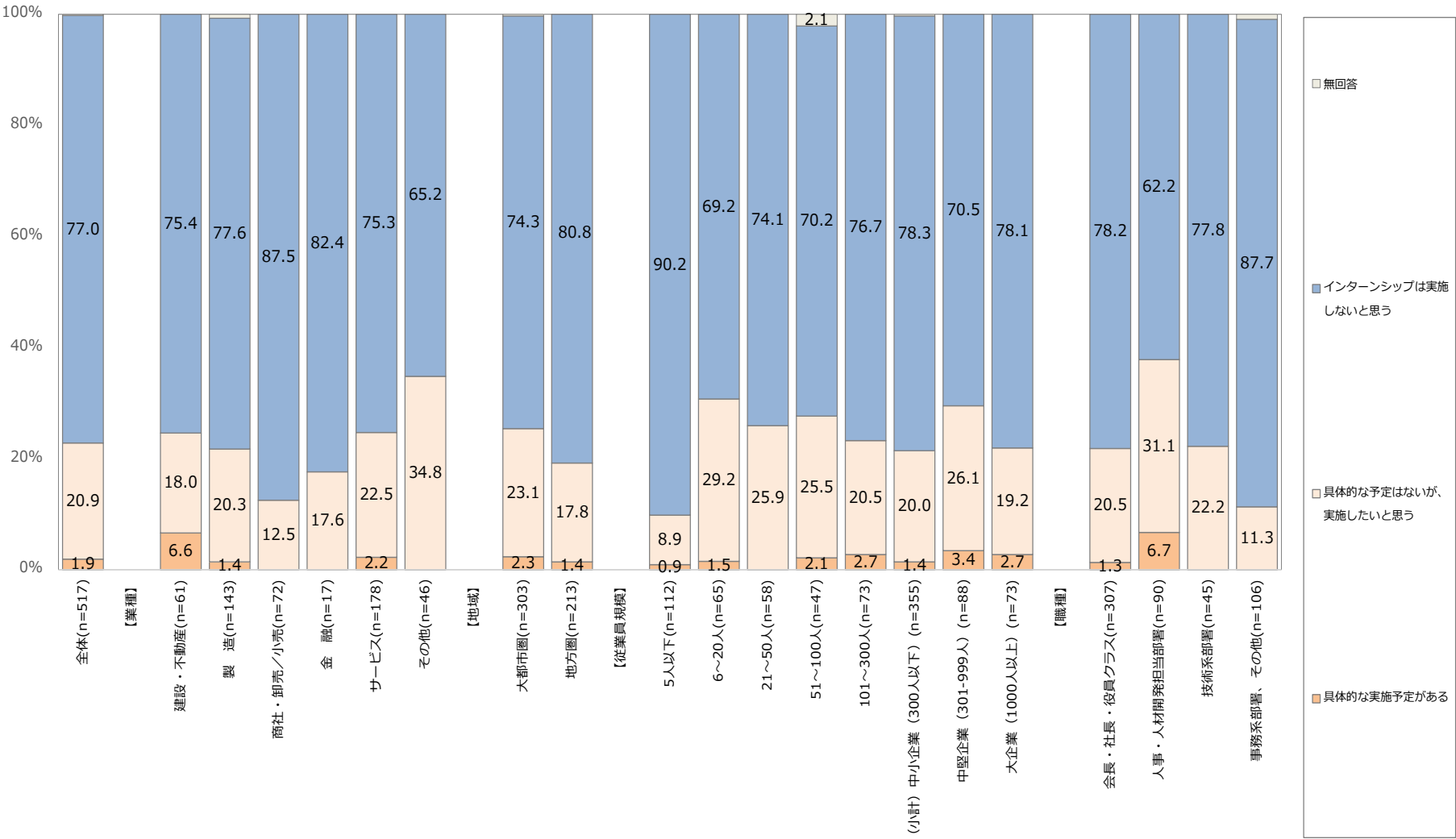
- 回答者全体で見て「コーディネーター／コーディネート機関」と「具体的な繋がりがある」は1.7%（参考：インターンシップ実施企業では9.1%）、「そのような人材や機関があることは知っている」は32.9%（同40.4%）だった。
- 「具体的な繋がりがある」「そのような人材や機関があることは知っている」の回答率は大企業（38.4%）>中堅企業（39.8%）>中小企業（32.6%）という関係にある。



■「非実施者について」来年度以降のインターンシップ実施予測

Q35.あなたの勤務先は、来年度以降、インターンシップを実施すると思いますか。【SA】

- 「具体的な実施予定がある」（1.9%）と「具体的な予定はないが実施したいと思う」（20.9%）を合わせて22.8%が潜在的な導入見込み企業である。
- 「（新卒を）ほぼ毎年採用」している企業では29.7%が導入見込みだが、「原則として新卒は採用しない」企業では11.8%にとどまる。

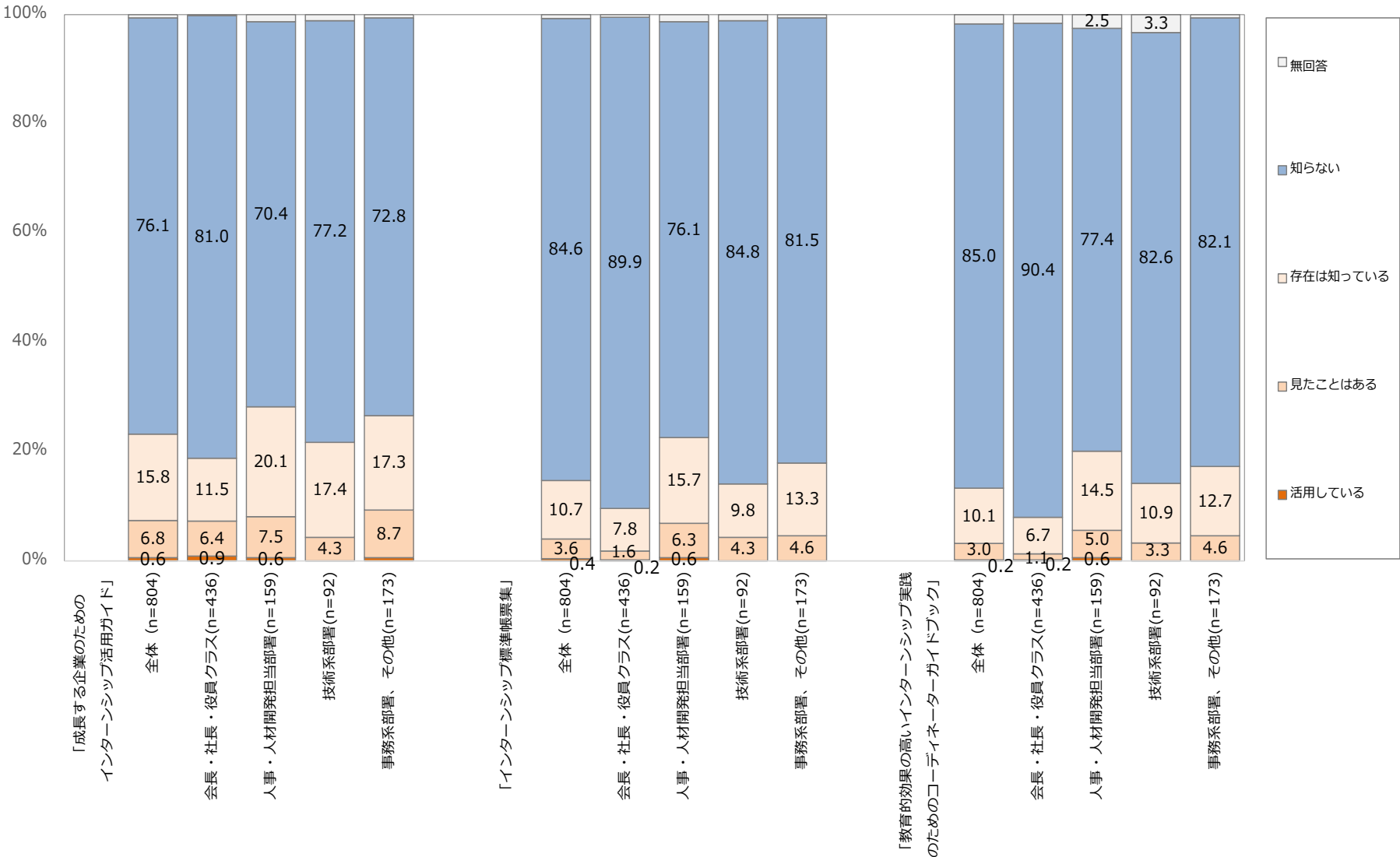


調査結果⑤
**インターンシップ推進のための
経済産業省の各種施策の認知度**

■ インターンシップ推進のためのガイド・資料の認知

Q37.経済産業省は、インターンシップ推進のため以下のガイドや資料を作成しています。これらの内、あなたをご存知のものをお選び下さい。[SA]

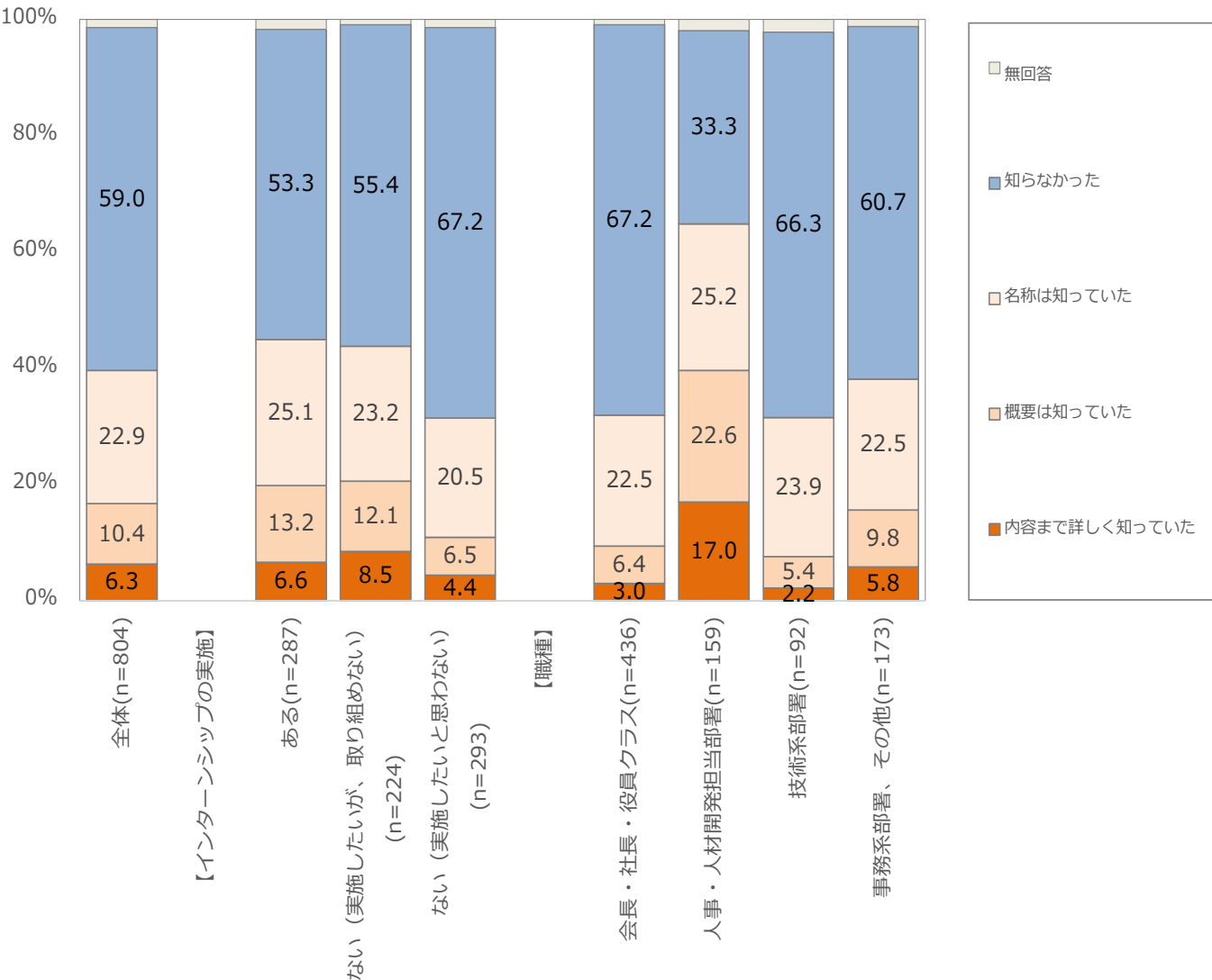
- 「活用している」「見たことはある」「存在は知っている」を合計した「認知率」は「成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド」(23.2%) > 「インターンシップ標準帳票集」(14.7%) > 「教育的効果の高いインターンシップ実践のためのコーディネーターガイドブック」(13.3%)である。
- 人事・人材開発担当部署に限れば「成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド」(28.2%) > 「インターンシップ標準帳票集」(22.6%) > 「教育的効果の高いインターンシップ実践のためのコーディネーターガイドブック」(20.1%)である。



■「社会人基礎力」という言葉・概念の認知

Q38. あなたは「社会人基礎力」という言葉や概念をご存知でしたか。[SA]

- 「内容まで詳しく知っていた」「概要は知っていた」「名称は知っていた」を合計した「認知率」は39.6%。
- 人事・人材開発担当部署に限れば64.8%が認知している。



■勤務先の「社会人基礎力」の活用度

Q39. あなたの勤務先では、「社会人基礎力」を採用や社員教育に活用していますか。[SA]

- 「活用している」は回答者全体の8.2%である。
- 人事・人材開発担当部署に限れば、13.8%が「活用している」と回答した。

