

経済産業省2020調査を用いた 若手社会人のキャリアの現状・振り返りからみた インターンシップの効果の分析

2020年3月24日
リクルートワークス研究所
奥本英宏

追加的分析の視点

- ▶①学習行動やキャリア観への影響
- ▶②現在のキャリア状況との関係
- ▶③ミスマッチ問題との関係(リアリティ・ショック)

■解明したいポイント

- ▶今回のデータで明らかになったステレオタイプな議論から脱出するための3つの「視点」。
- ▶「所属学科の属性による違い」「プログラム内容による違い」「入社後の行動への影響」について、上記の3つの変数から、状況を把握する。

■テーマ

- A:文理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
- B:インターン参加目的について。「採用してほしい目的」での参加には意味がないのか
- 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
- D:どういったインターンシッププログラムが、入社に繋がるか
- E:どんなインターンシップが早期離職を防ぐのか

学習行動等変化の4因子

Q25:

インターンシップに参加することで、あなたご自身は大学での授業への参加及び履修といった学習行動などについて、どのように変化しましたか。

		学習動機向上スコア	キャリア作り 明確化スコア	コミュニティ 参加活性スコア	バイト量増加 スコア	
	Variable	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Uniqueness
大学での授業への出席が増えた	q25_1_stn_~s	0.4134	-0.0094	0.3194	0.2021	0.3041
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	q25_2_stn_~s	0.381	0.1642	0.2108	0.1194	0.4078
興味関心のある内容に対する学習時間が増えた	q25_3_stn_~s	0.2869	0.5007	0.0346	0.0551	0.372
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	q25_4_stn_~s	0.6856	0.1531	0.0929	-0.0503	0.2992
企業をはじめとした社会の仕組みへの関心が高まった	q25_5_stn_~s	0.1552	0.723	-0.0833	-0.063	0.4255
時事問題などに関する情報を見る時間が増えた	q25_6_stn_~s	0.4557	0.4165	0.0748	-0.1052	0.371
資格試験などに取組みはじめた	q25_7_stn_~s	0.2644	0.2655	0.2384	0.0771	0.4595
社会人などとの交流の機会が増えた	q25_8_stn_~s	0.1286	0.3949	0.2475	0.0501	0.4879
自らのキャリア観(生き方)が明確になった	q25_9_stn_~s	-0.087	0.8142	-0.0521	0.1232	0.3688
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	q25_10_stn_~s	0.1429	-0.0431	0.5462	0.2486	0.3163
アルバイトへの参加時間が増えた	q25_11_stn_~s	-0.0478	0.0653	0.248	0.6801	0.2365
ボランティアへの参加回数が増えた	q25_12_stn_~s	-0.0484	0.001	1.0325	-0.0795	0.1047
就職活動に対してポジティブなイメージを持った	q25_13_stn_~s	-0.0483	0.6723	0.1711	0.017	0.4288

※Q25の13設問(5件法)に対する回答の結果の因子分析結果(斜交回転後の因子パターン)

会社や職場への見方の3因子

Q30:

今の会社や職場、仕事に対する以下の項目について、あなたの考えに最も近いものをそれぞれ選んでください。

		自社満足スコア	自社フィット感スコア	キャリア見通しスコア	
	Variable	Factor1	Factor2	Factor3	Uniqueness
私は、今の会社で働くことを誇りに思っている	q30_1_stn ~s	0.7258	0.1644	-0.0214	0.2924
私は、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	q30_2_stn ~s	0.5754	0.1596	0.1486	0.3321
全体的に、私は自分の仕事に満足している	q30_3_stn ~s	0.3039	0.5174	0.0868	0.3032
今の会社は、私に合っている	q30_4_stn ~s	0.2677	0.6478	0.0117	0.2336
今の職場は、私に合っている	q30_5_stn ~s	0.1783	0.7195	-0.0105	0.2689
今の仕事は、私に向いている	q30_6_stn ~s	-0.0709	0.8371	0.1067	0.2742
私は今後のキャリアパスのイメージができています	q30_7_stn ~s	-0.0085	0.0267	0.9356	0.105
私の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	q30_8_stn ~s	0.4425	0.1824	0.1892	0.4519
私は、今の会社で私のキャリア目標を達成できると思う	q30_9_stn ~s	0.4247	0.1403	0.3394	0.3315

※Q30の9設問(5件法)に対する回答の結果の因子分析結果(斜交回転後の因子パターン)

就職後のリアリティショックの4因子

Q31 今の会社で、入社前の期待やイメージと比べて、入社後の実態と差を感じる部分がありますか？						
		制度・戦略 ギャップ	人間関係ギャ ップ	仕事内容ギャ ップ	働く環境ギャ ップ	
	Variable	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Uniqueness
会社の理念やビジョン	q31_1_stn~s	0.4619	0.1144	0.185	0.1518	0.3634
会社の将来性	q31_2_stn~s	0.6036	0.0096	0.1084	0.1206	0.4032
仕事の達成感を得られる機会の多さ	q31_3_stn~s	0.1487	-0.0101	0.7008	0.0113	0.3531
仕事から得られる成長機会の多さ	q31_4_stn~s	0.2164	0.1018	0.7131	-0.1487	0.28
任される仕事の種類	q31_5_stn~s	0.1363	0.0397	0.4717	0.2137	0.4258
仕事をこなす上で与えられる自律性	q31_6_stn~s	0.089	0.2158	0.3964	0.1651	0.4327
将来的なキャリアパス	q31_7_stn~s	0.5976	0.0721	0.2273	-0.0214	0.3607
職場での上司との人間関係	q31_8_stn~s	-0.1167	0.489	0.2481	0.2025	0.435
職場での同僚との人間関係	q31_9_stn~s	-0.1115	0.6232	0.1682	0.1042	0.4419
同期入社の人たちとの人間関係	q31_10_stn~s	-0.0127	0.7169	-0.0015	0.0031	0.4959
職場の上司の能力	q31_11_stn~s	0.1662	0.39	0.1453	0.1262	0.4826
配属された職場の同僚の能力	q31_12_stn~s	0.1815	0.6115	0.0318	-0.0285	0.4484
同期入社の人たちの能力	q31_13_stn~s	0.2554	0.6662	-0.0598	-0.1119	0.4587
給与	q31_14_stn~s	0.6191	-0.0011	-0.0148	0.1396	0.4978
福利厚生	q31_15_stn~s	0.4297	0.1134	-0.0823	0.2345	0.5937
評価制度	q31_16_stn~s	0.5854	0.0125	0.1779	0.0982	0.3715
昇進昇格機会	q31_17_stn~s	0.7765	0.0171	0.0912	-0.0477	0.3321
労働時間・労働環境	q31_18_stn~s	0.0712	0.0076	-0.0944	0.7848	0.3872
働き方	q31_19_stn~s	0.1228	0.0219	0.0802	0.658	0.3374

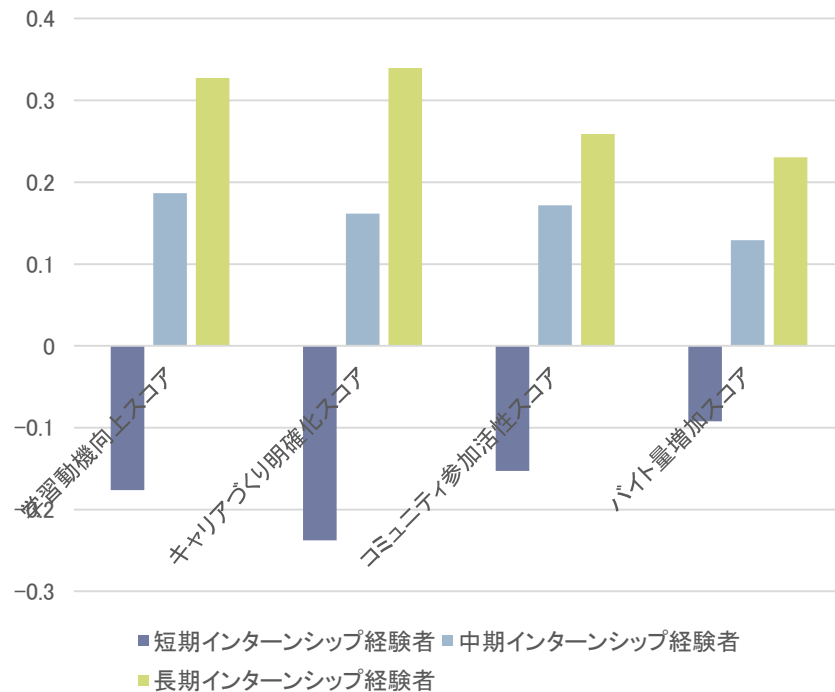
※Q31の19設問(5件法)に対する回答の結果の因子分析結果(斜交回転後の因子パターン)

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

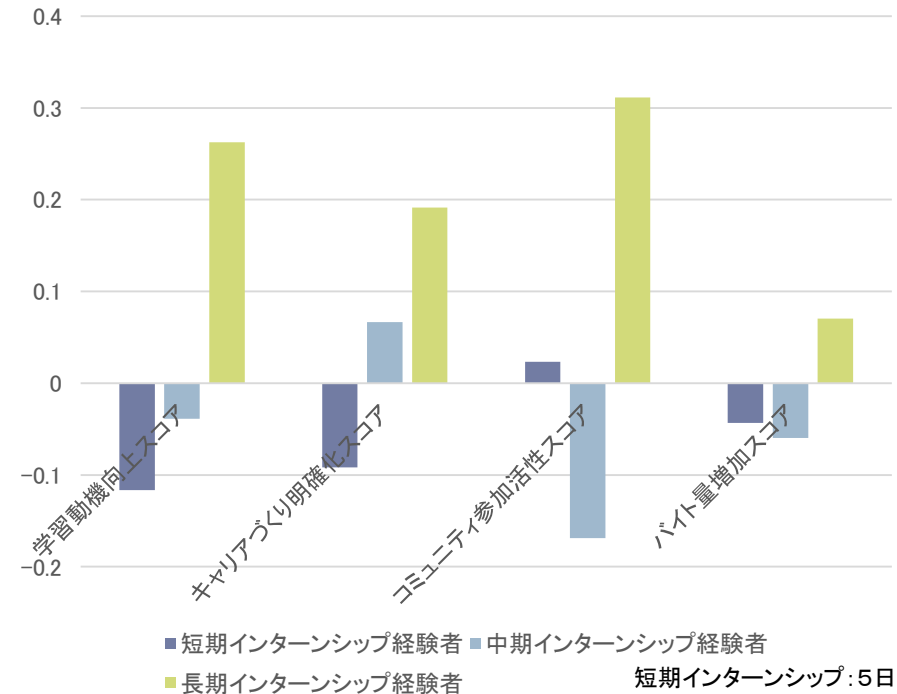
大学での学習や活動との関係

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

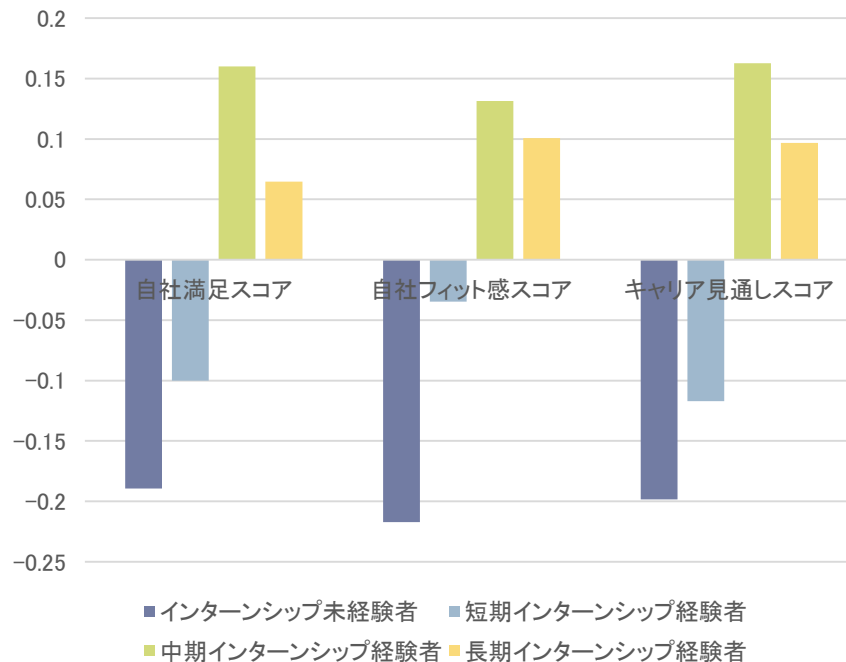
A:文系・理系で効果的なインターンシップの在り方はどう異なるのか②

会社や職場の見方との関係

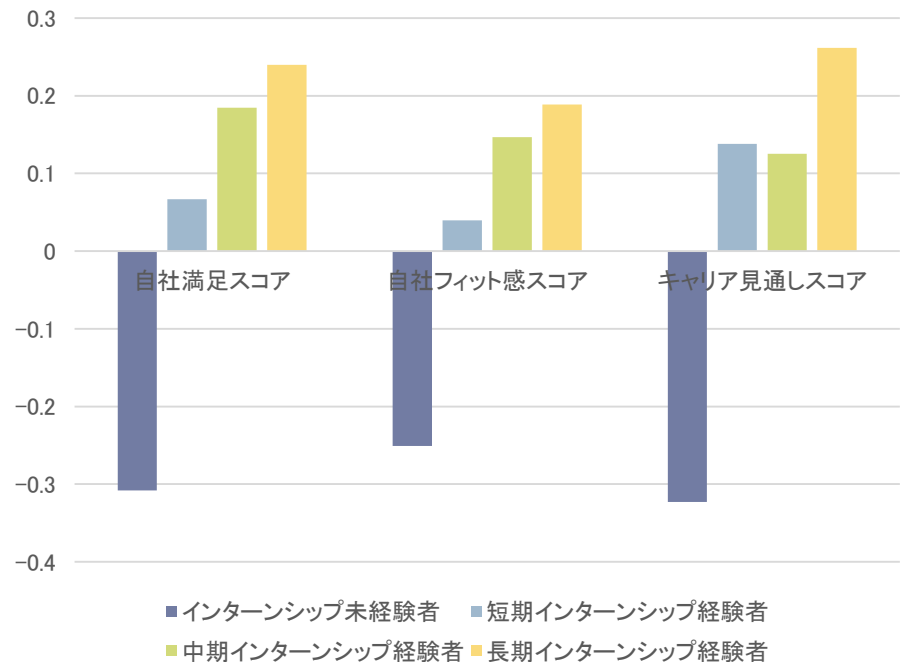
中期以上で変化がある文系、参加したか否かで変化がある理系

※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

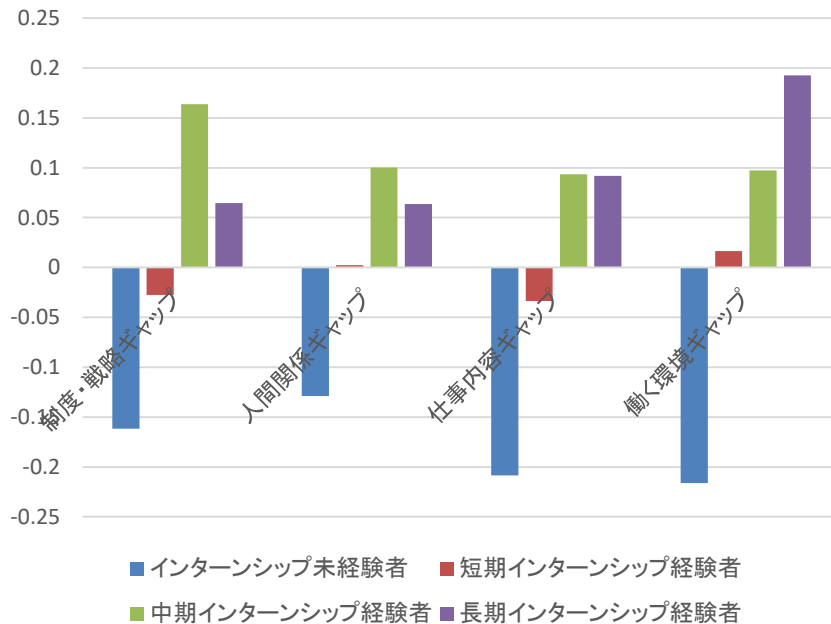


A:文系・理系で効果的なインターンシップの在り方はどう異なるのか③

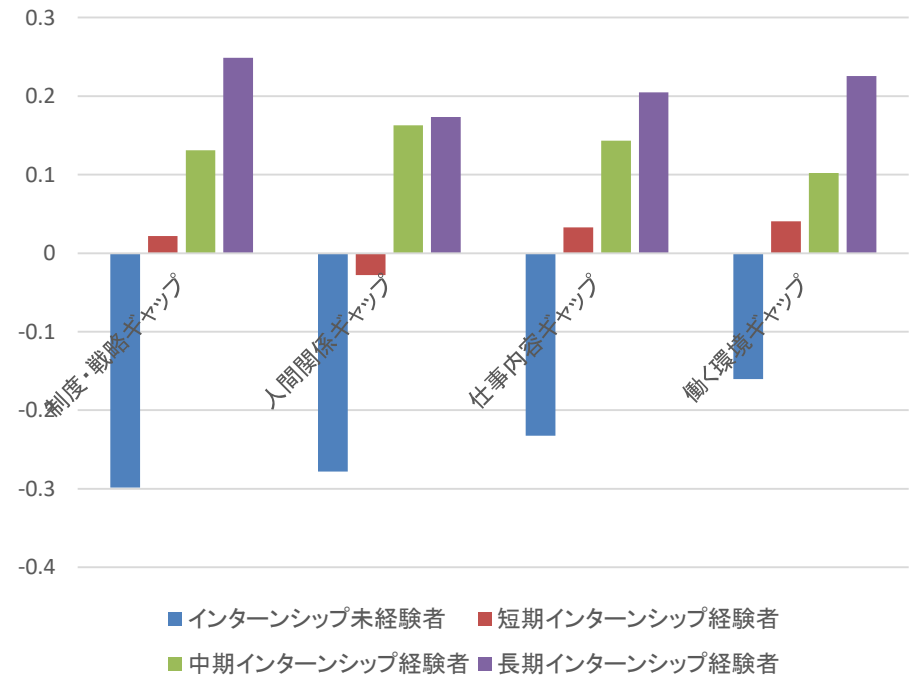
入社後のリアリティショックとの関係

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



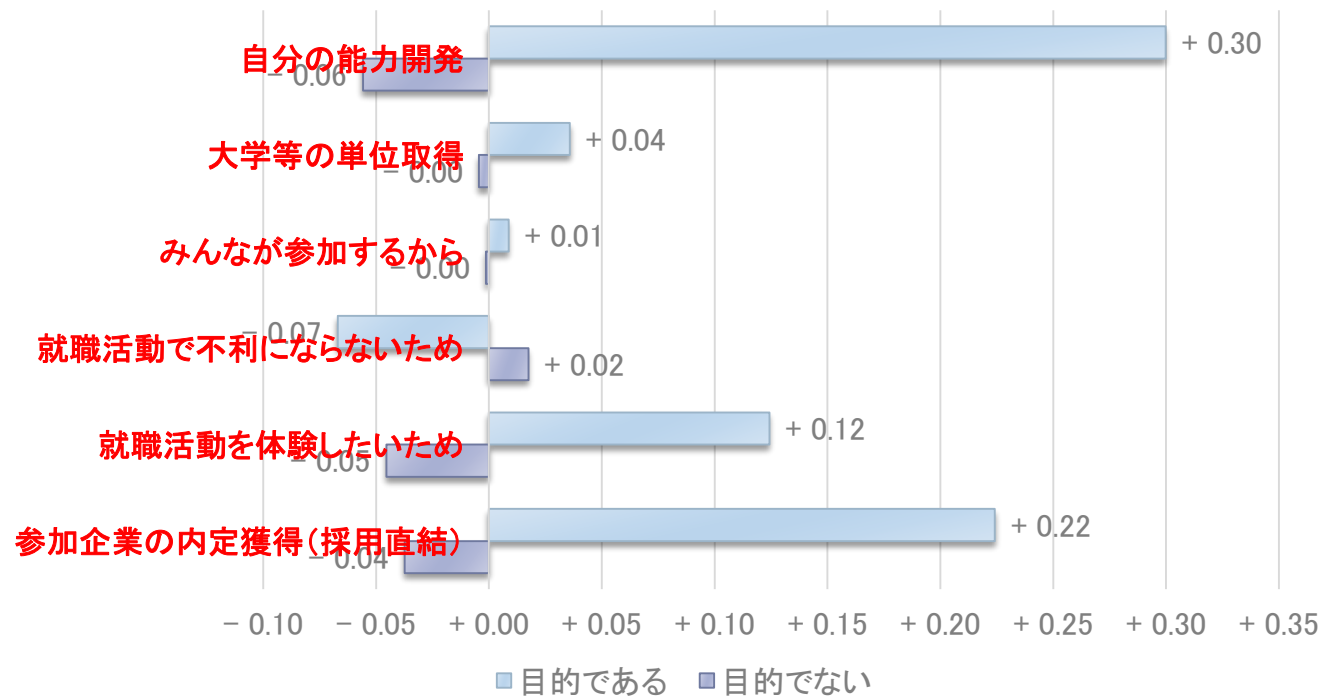
理系: 期間が長くなるほど、ギャップ解消される傾向



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

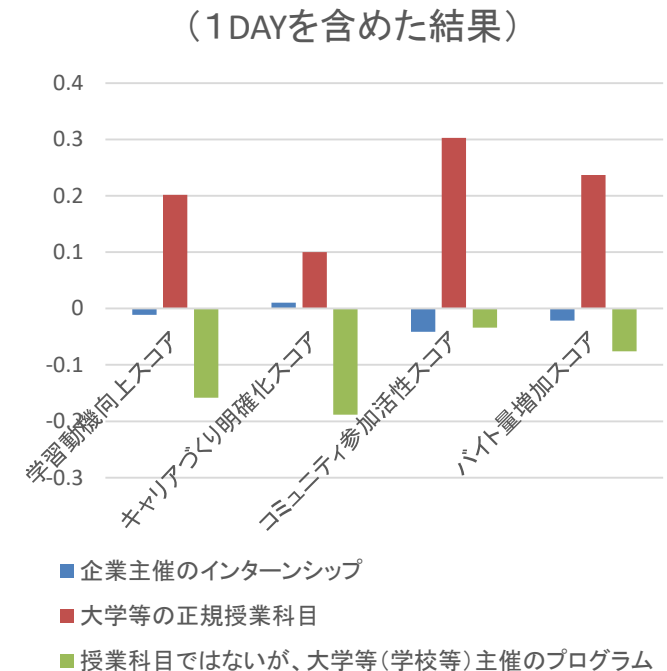
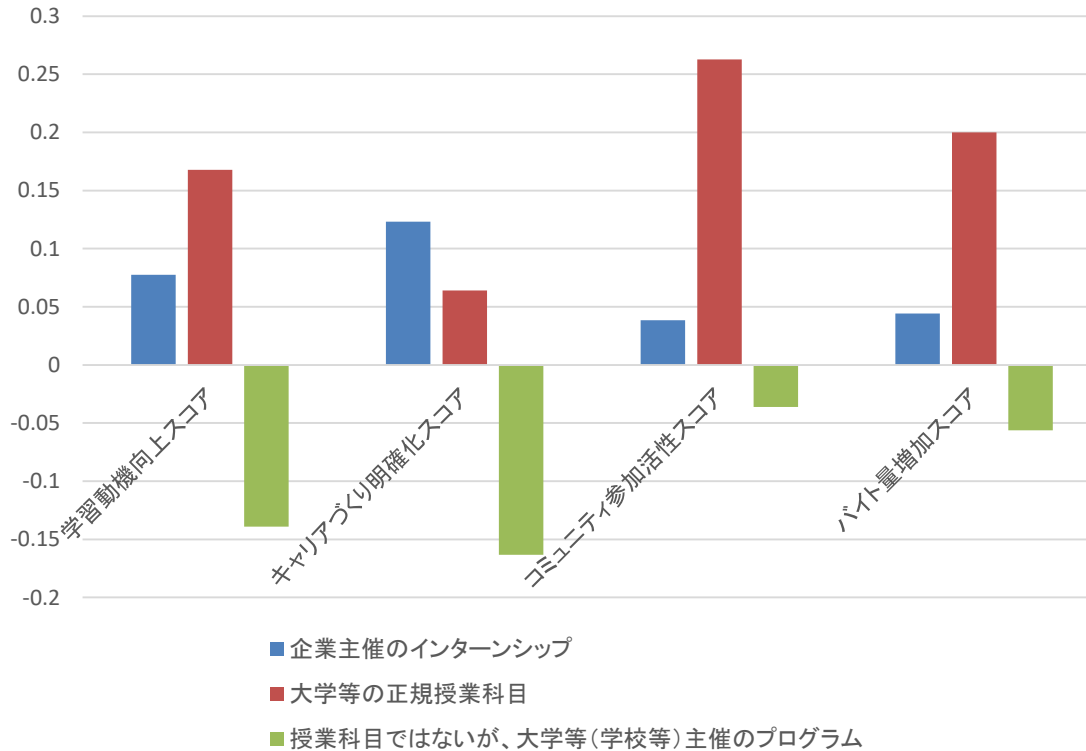
インターンシップ参加目的別で、学習動機への影響を見た
「自分の能力開発」目的、「内定獲得」目的での参加で、学習動機向上の傾向
「単位取得」目的、「みんなが参加するから」、「就活で不利にならないため」では限定的

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

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:こういったインターンシッププログラムが、入社に繋がるか

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(%)

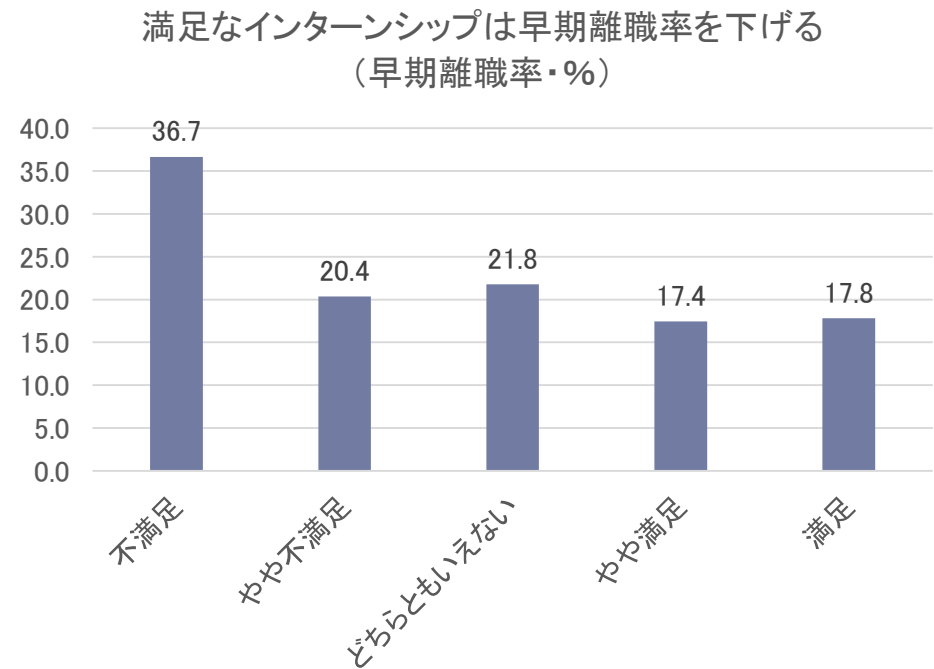
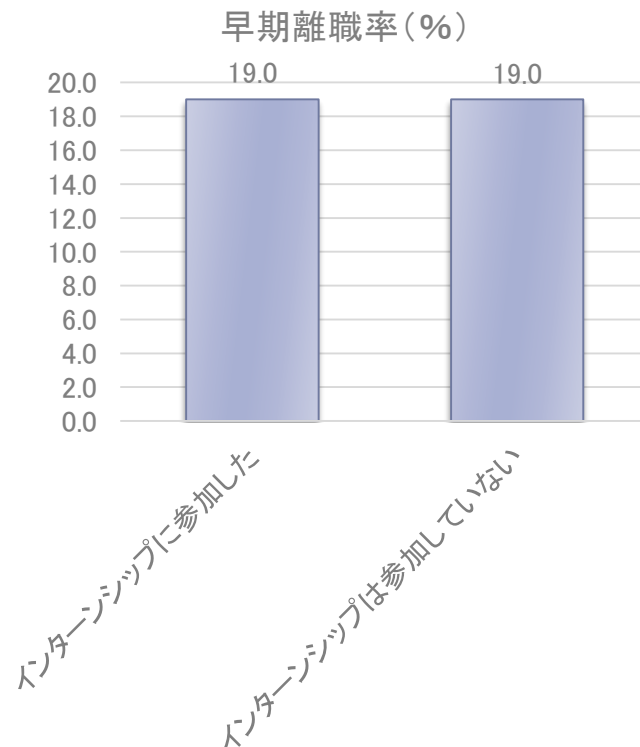
インターンシッププログラムの内容	5日以上参加でその会社へ入社	5日未満参加でその会社へ入社	全体平均
企業の説明(座学)	3.7	3.5	6.7
業界の説明(座学)	6.4	5.3	5.6
入社後の業務説明	4.3	6.2	3.4
社員に対する質問会	3.7	1.8	3.0
新規事業についてのワークやディスカッション	3.2	2.7	4.8
社会課題やテーマについてのワークやディスカッション	4.8	8.0	5.9
検討した事業・課題についての発表・プレゼンテーション	6.9	5.3	6.2
企画・提案型の特別プロジェクト	6.9	4.4	6.1
企画・実行型の特別プロジェクト	2.1	4.4	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

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



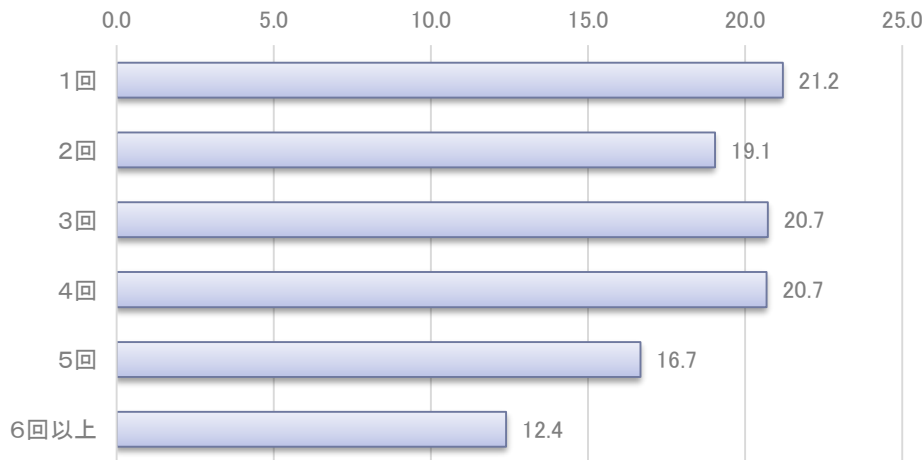
E:どんなインターンシップが早期離職を防ぐのか②

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

- ✓ 文系・理系で適切なインターンシップの期間が異なるのではないか
- ✓ 参加目的は能力開発であろうと、内定獲得目的であろうと、学習動機向上と関係がみられており、目的で排除する必要はないのではないか
- ✓ 大学の正課のインターンシップは効果が大い。手厚いフォローアップなどが効果的である可能性がある。企業主催インターンシップもキャリア観醸成面で効果が見られ、また大学側の負担も小さい。うまく組み合わせることが肝要ではないか
- ✓ インターンシップの長短に応じて、入社に繋がりやすいプログラムが存在している
- ✓ 早期離職に対しては、インターンシップへの満足、参加回数、業務や職場の実態がわかるプログラムが効果的