

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

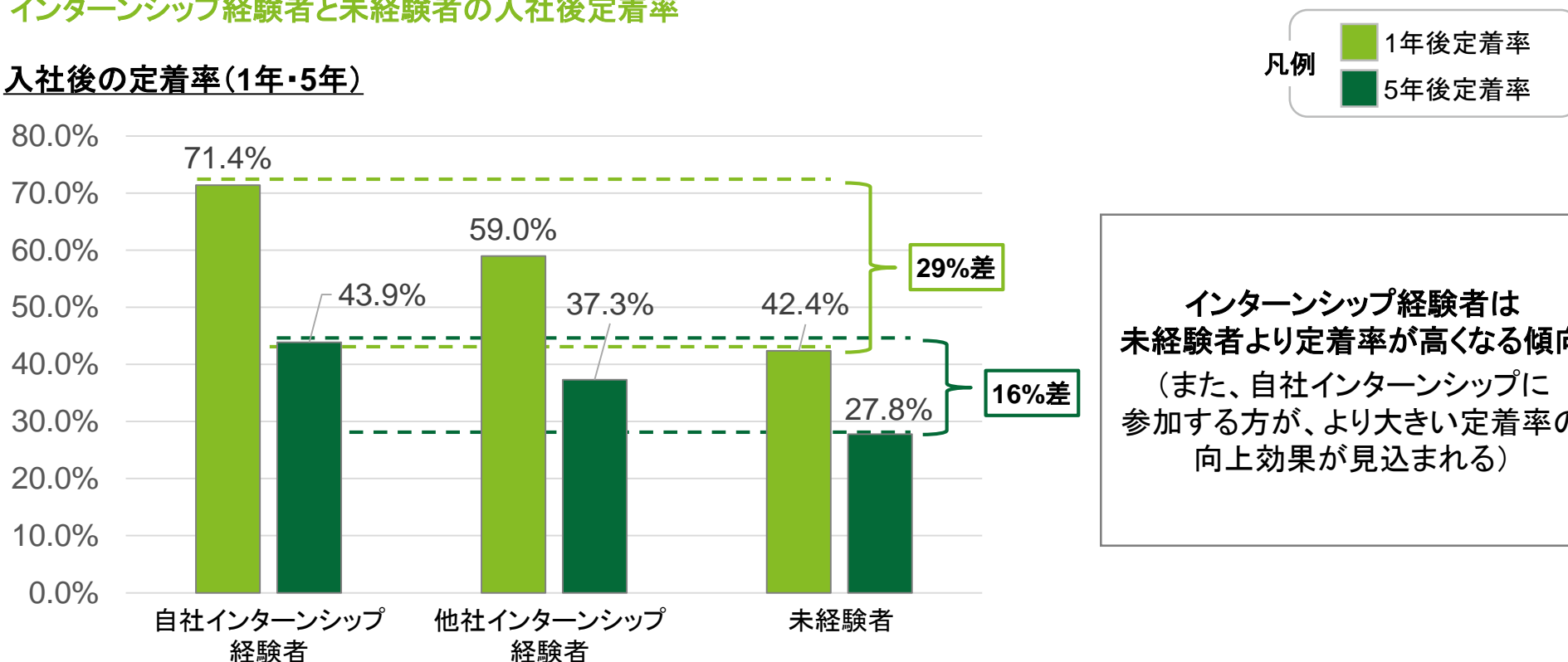
(参考) 文献調査結果

【海外文献調査】入社後定着率向上に関する先行調査

- インターンシップ経験者の入社後定着率は高く、1年後は7割強、5年後は4割強が在社している
- 入社者の内、自社のインターンシップ経験者は、他者のインターンシップ経験者に比べ定着率が高い

インターンシップ経験者と未経験者の入社後定着率

入社後の定着率(1年・5年)



※インターンシップの定義(NACE): 学生の専攻やキャリア目標に関連する領域での一時的な就業経験。期間中は社員の監視・監督の下、実際の職場にて実施する。有給・無給のどちらの場合もあり、また、完了することで学科の履修単位を取得できることもある

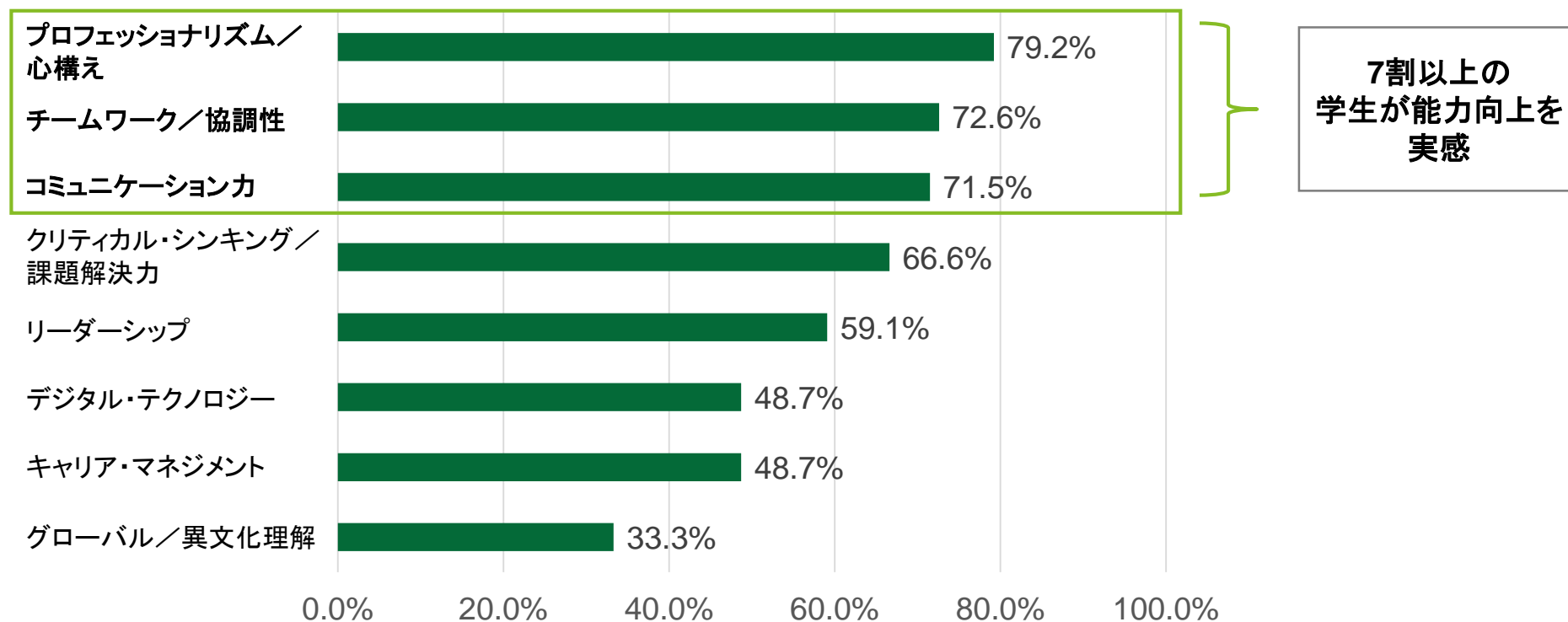
- 出典: NACE「2019 Internship & Co-op Survey Report」

【海外文献調査】学生の能力向上に関する先行調査(1/2)

- 7割以上の学生がインターンシップを通じ、特に「プロフェッショナリズム／心構え」「チームワーク／協調性」「コミュニケーション力」といった能力の向上を実感している

インターンシップ経験による能力向上

インターンシップ経験により能力が「とても向上」「著しく向上」したとの回答割合

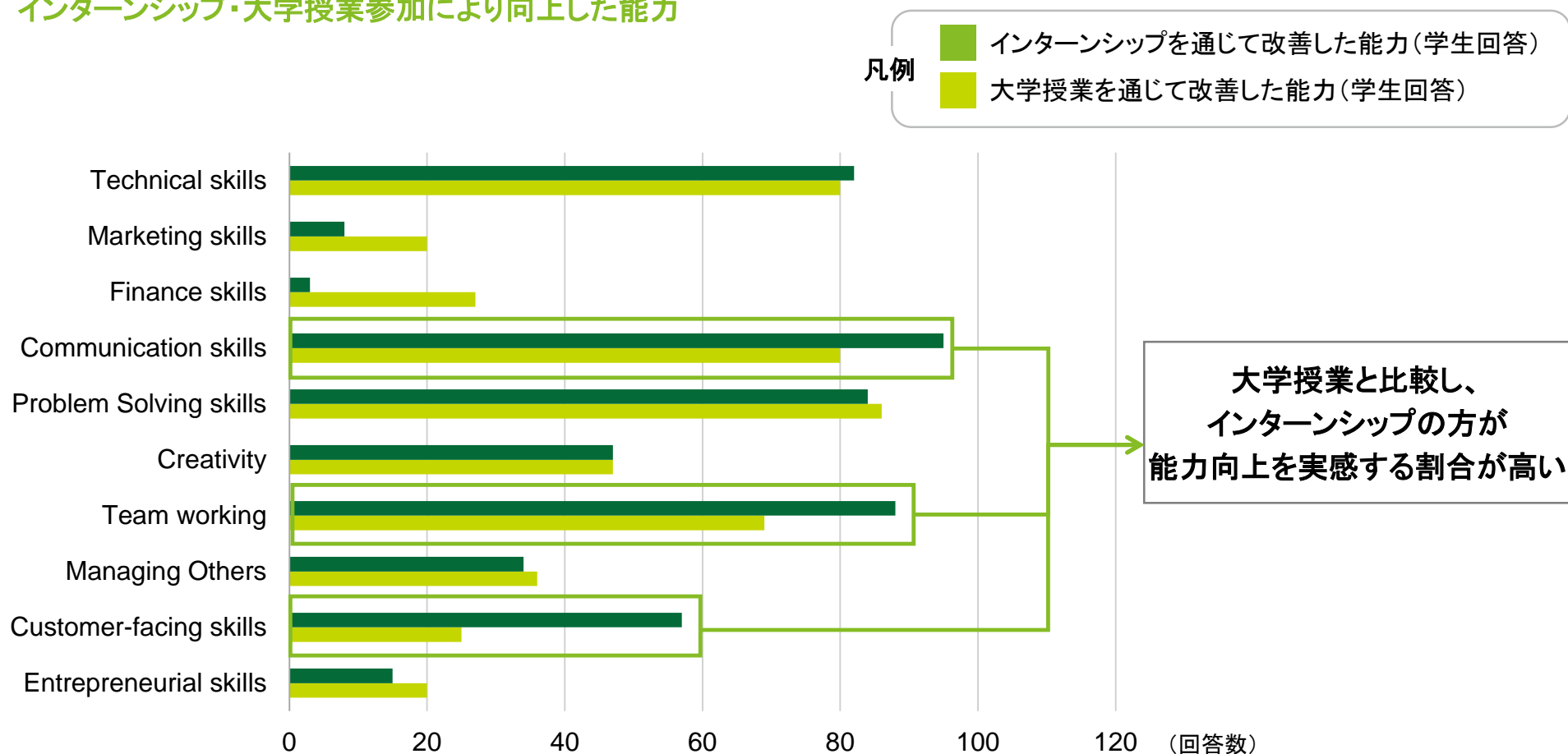


- 出典: NACE「Students: Internships Positively Impact Competencies」

【海外文献調査】学生の能力向上に関する先行調査(2/2)

- 大学授業と比較し、インターンシップを通じて「コミュニケーション能力」「チームワーク」「顧客対応能力」の向上を実感する学生の割合が高く、インターンシップは従来の教育カリキュラムにはない能力開発機会が提供できると考えられる

インターンシップ・大学授業参加により向上した能力

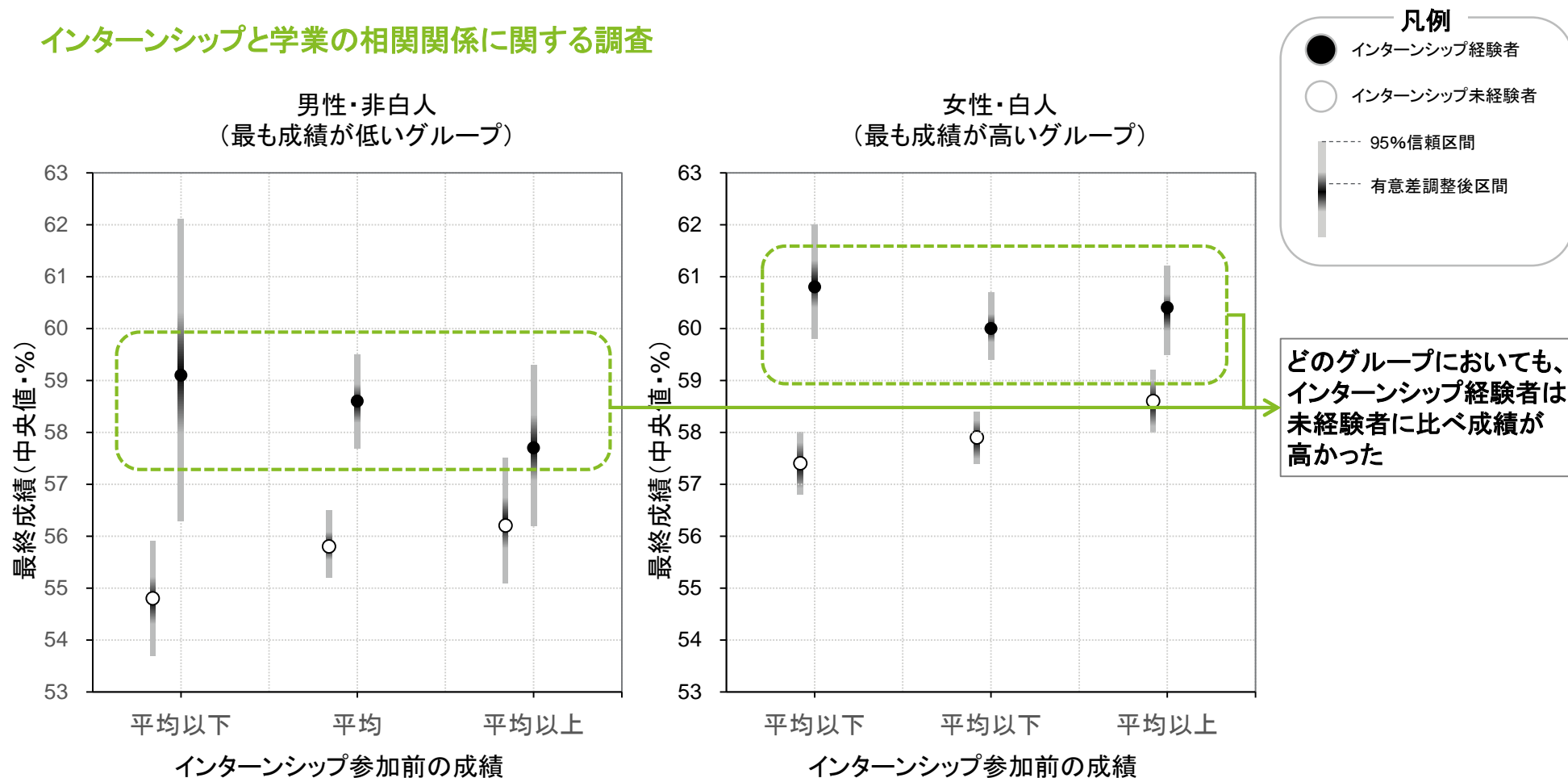


出典: Zenobia Ismail University of Birmingham 「Benefits of Internships for Interns and Host Organisations」

【海外文献調査】学業への好影響に関する先行調査(1/3)

- インターンシップ経験者の学生は、未経験者に比べて成績が高い傾向にある
- また、本傾向は性別・人種・インターンシップ参加前の成績に関わらず見られる

インターンシップと学業の相関関係に関する調査



出典: Jens F. Binder, Thom Baguley, Chris Crook, Felicity Miller, 2015 「The academic value of internships: Benefits across disciplines and student backgrounds」

【海外文献調査】学業への好影響に関する先行調査(2/3)

- 成績がよい学生ほど、より多くのインターンシップに参加している傾向が強い
- 但し、先行研究はインターンシップと成績の相関関係の調査に留まっており、因果関係の証明までに達していない

インターンシップと学業の相関関係に関する調査

大項目	小項目	経験者(1つ参加) 対 未経験者		経験者(複数参加) 対 経験者(1つ参加)	
		回帰	標準誤差	回帰	標準誤差
成績(GPA)	中	.502	.153	.258	.167
	高	.641	.180	.716	.189
大学キャリアセンター の利用回数	1~3回	.649	.172	.449	.237
	4回以上	1.248	.180	1.062	.255
振り返りセッション	参加	2.908	.391	.708	.148

成績優秀者であるほど、
インターンシップ経験
回数が多い傾向

【海外文献調査】学業への好影響に関する先行調査(3/3)

- 25項目以上のファクターとの回帰分析の結果、大学の最終学年成績に対して「インターンシップ経験」は三番目に強い相関関係があった

インターンシップと最終学年成績の相関関係に関する調査

項目	最終学年成績(四年生)との相関関係	
	回帰(降順)	標準誤差
大学一年(学年末)時点の成績	0.55	0.02
オナーズ・プログラム (成績優秀者の特別教育プログラム)	0.27	0.04
インターンシップ経験	0.23	0.04
ACT(大学入学学力テスト)合計点数	0.13	0.02
大学入学前の勉学に対する モチベーション	0.01	0.01
課外活動(大学在学中)	0.01	0.01
地域大学	0.01	0.07
入学選考の厳しさ	0.00	0.01
賃金労働経験(高校在学中)	-0.00	0.02



インターンシップ経験と
最終学年の成績は
強い相関関係にある

⋮

- 出典: Eugene T. Parker III, Cindy A. Kilgo, Jessica K. Ezell Sheets, Ernest T. Pascarella, 2016
「The Differential Effects of Internship Participation on End-of-Fourth-Year GPA by Demographic and Institutional Characteristics」

【海外文献調査】処遇／報酬に関する先行調査

- インターンシップ経験は大学卒業後の処遇条件に有利に働く傾向があり、主に内定獲得率、報酬水準、採用担当者からの印象に対して好影響が見られる

インターンシップ経験による処遇条件への影響に関する調査

見込める効果・傾向	調査内容(概要)
内定獲得率の向上	✓ 経験者の58%は大学卒業直後までに内定を獲得している(未経験者:30%) ✓ 経験者は未経験者に比べ、常勤の仕事に就く確率が4%高い
報酬水準の向上	✓ 参加者は未参加者と比較し、高い報酬を得やすい(9-13%の向上) ✓ インターンシップ経験を活用することで、大学卒業から5年後までに報酬が約6%向上する傾向にある
採用担当者からの好印象	✓ 人事採用担当者は経験者を未経験者より好みやすい ✓ 未経験者に比べ、経験者は仕事に対する積極性やコミットメントが高いとの印象を抱きやすい

【国内文献調査】リアリティ・ショックに関する先行調査(1/4)

- リアリティ・ショックが高い人は、「成長実感無し」「仕事を楽しんでいない」「3年以内離職者」に該当する傾向が見られる

リアリティ・ショックが高い人の傾向

リアリティ・ショック高群の割合

(%)

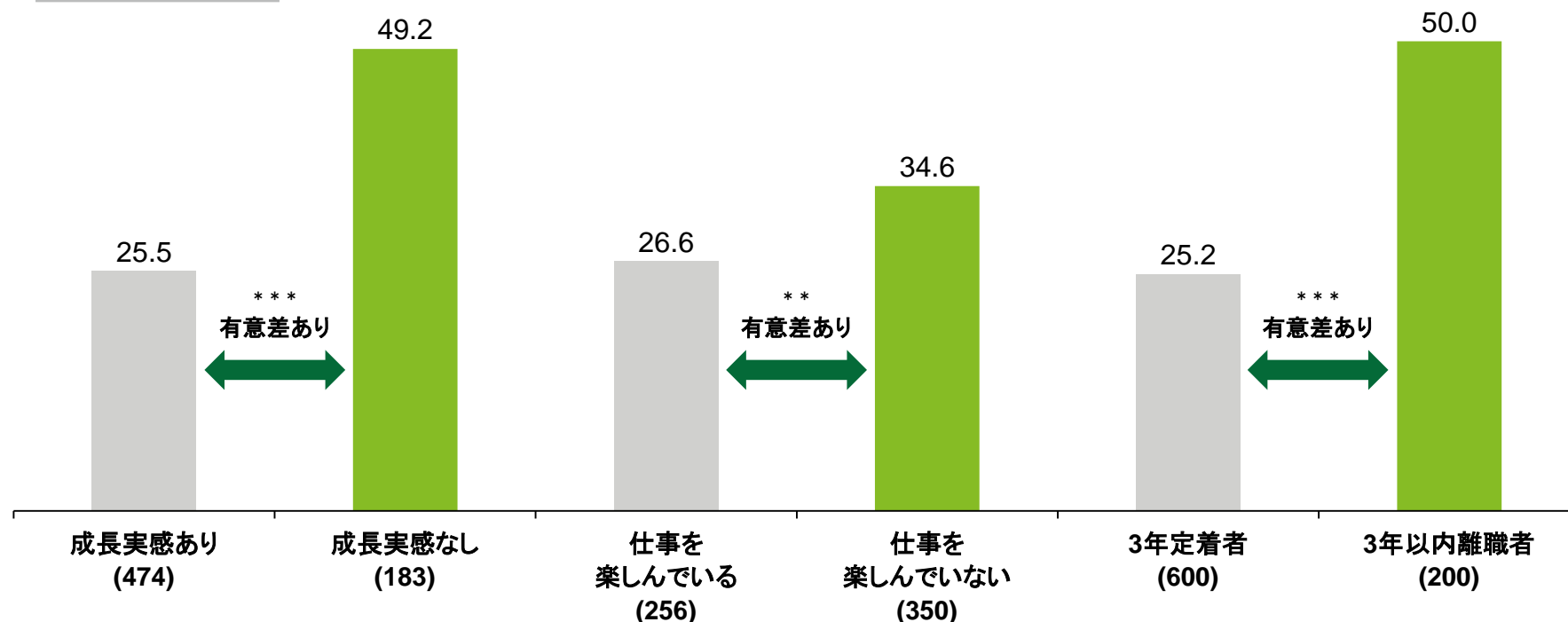
*** : 1%水準で有意

** : 5%水準で有意

【リアリティ・ショック高群/低群】

入社後の報酬や人間関係などの11項目に対しギャップを感じたかどうかを回答。ギャップを感じた項目数の回答分布に応じて、ほぼ均等になるように分割。

6個以上⇒高群/2~5個⇒中群/0~1個⇒低群



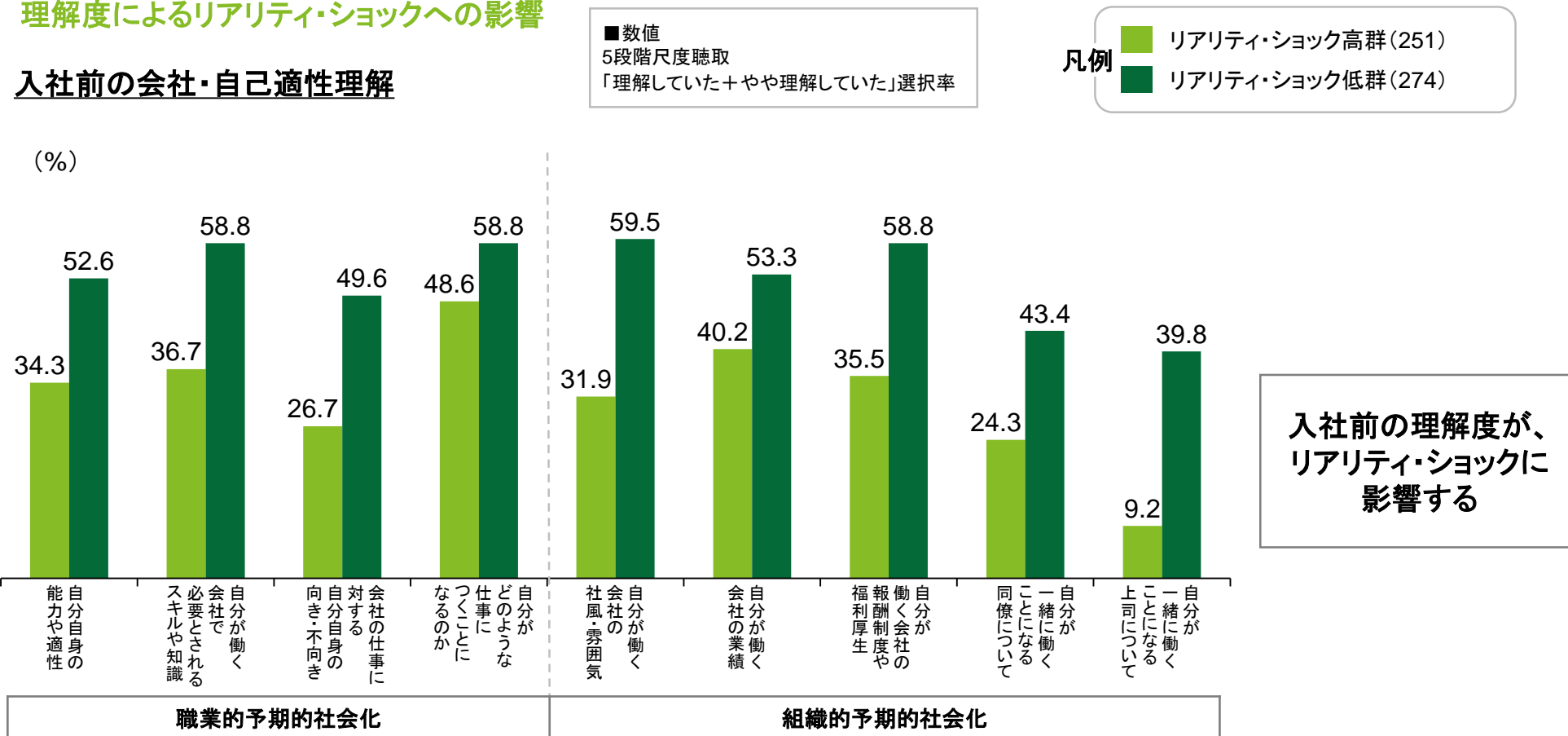
出典: パーソル総合研究所「就職活動と入社後の実態に関する定量調査」

【国内文献調査】リアリティ・ショックに関する先行調査(2/4)

- リアリティ・ショック低群は、自分の能力や適性、必要とされるスキル、社風などについて、高群よりも入社前に理解できている(職業的予期的社会化・組織的予期的社会化が促進されている)

理解度によるリアリティ・ショックへの影響

入社前の会社・自己適性理解



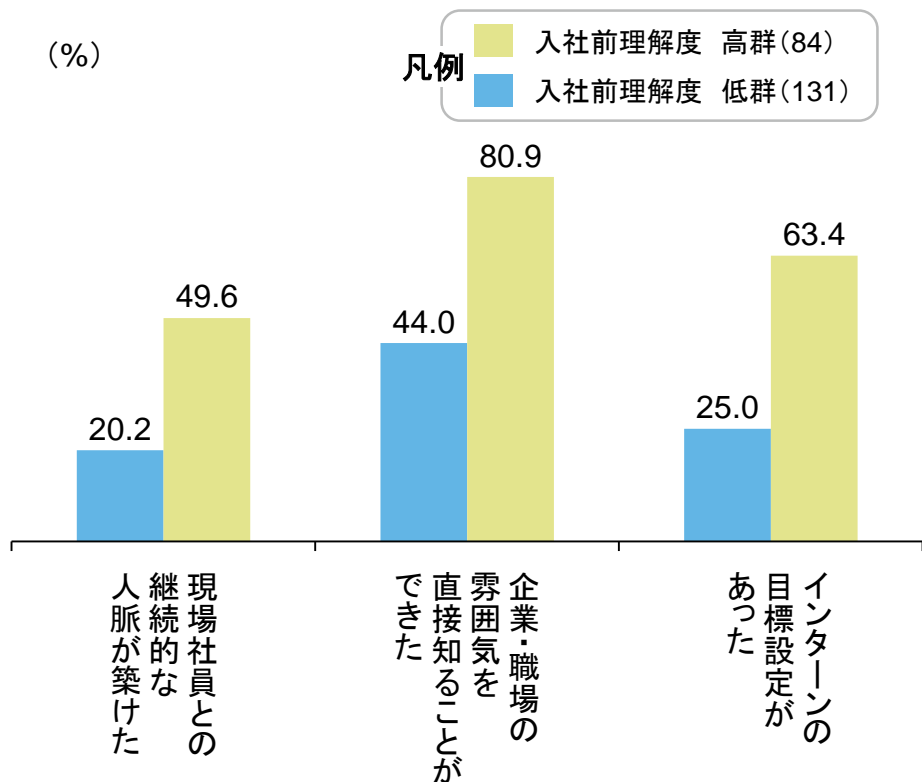
出典: パーソル総合研究所「就職活動と入社後の実態に関する定量調査」

【国内文献調査】リアリティ・ショックに関する先行調査(3/4)

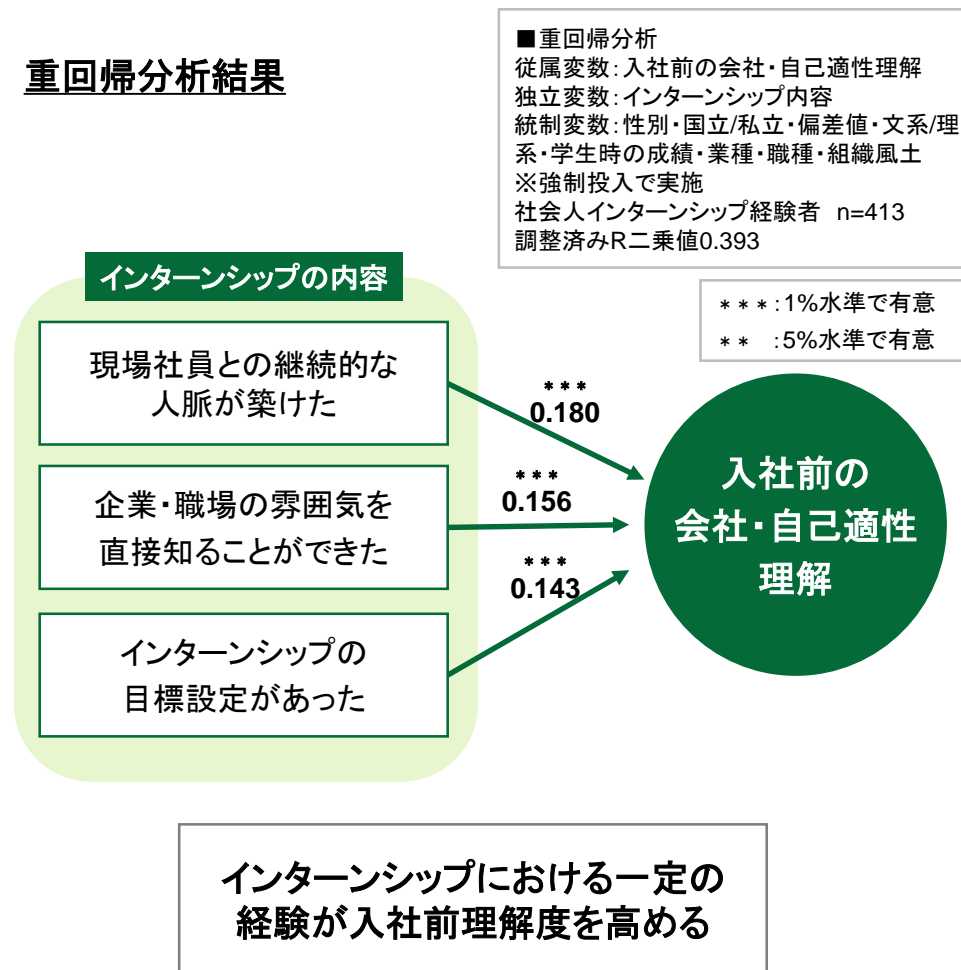
- インターンシップにおける「現場社員との継続的な人脈構築」「企業・職場の雰囲気理解」「目標設定」の経験が、入社前の理解を促進している

入社前理解度を高めるインターンシップ内容

記述統計結果



重回帰分析結果



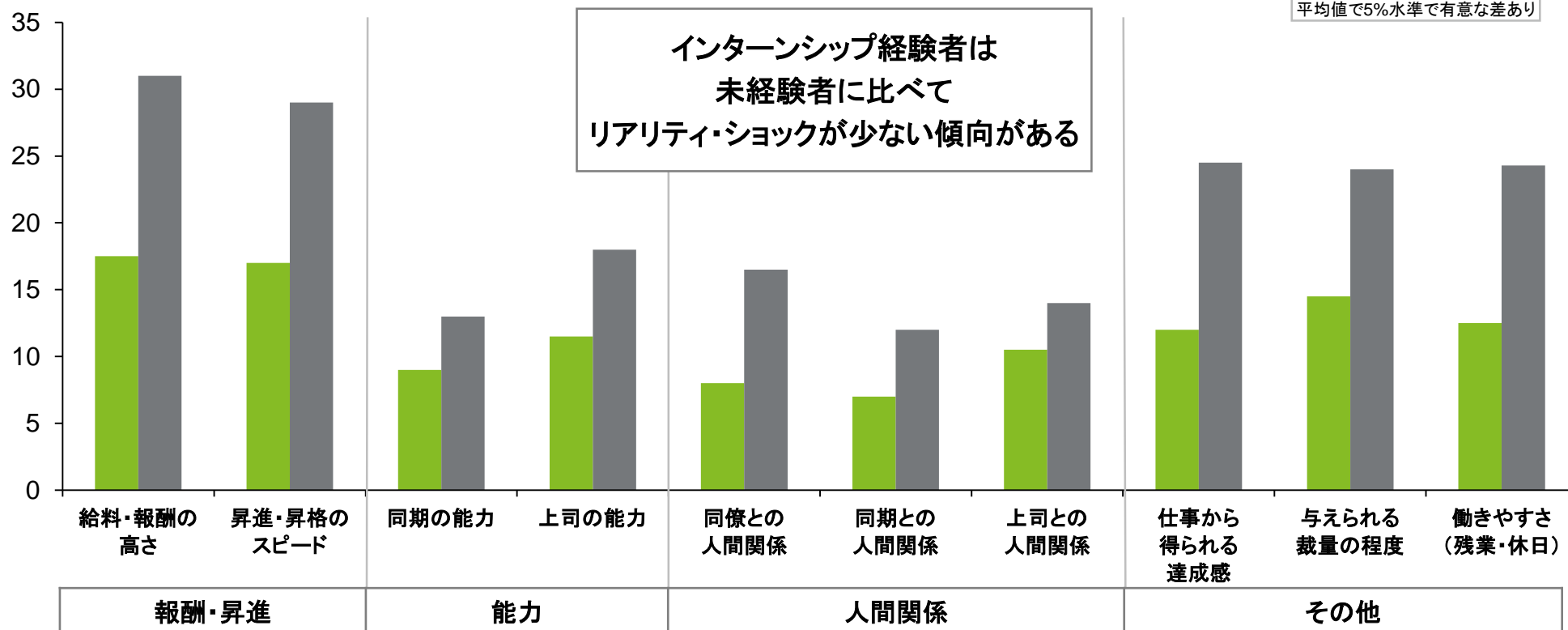
出典: パーソル総合研究所「就職活動と入社後の実態に関する定量調査」

【国内文献調査】リアリティ・ショックに関する先行調査(4/4)

- インターンシップにより、報酬・昇格スピード、人間関係、裁量の程度など、入社前のイメージとのギャップ(リアリティ・ショック)を防ぐ効果が広く確認された

インターンシップ企業入社者と未経験者のリアリティ・ショックの差

入社前イメージより実態が「悪かった」の回答率



出典: パーソル総合研究所「就職活動と入社後の実態に関する定量調査」

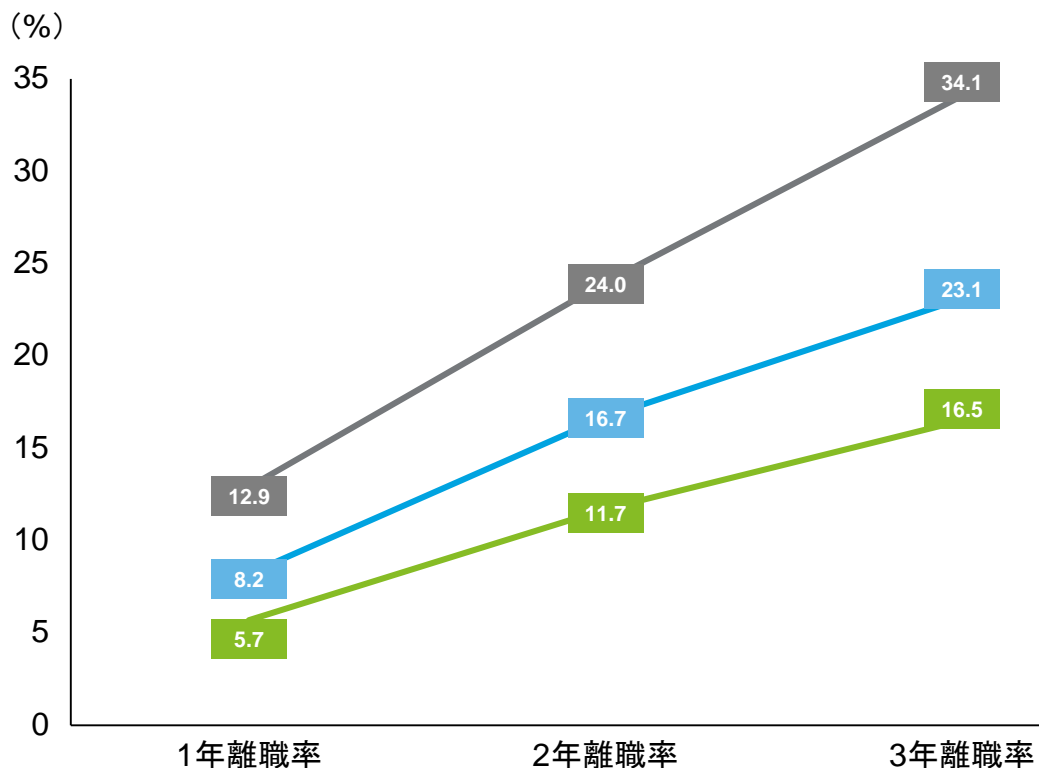
【国内文献調査】入社後定着率向上に関する先行調査

- インターンシップ経験者の入社後3年間の離職率は、未経験者に比べて低い
- インターンシップ参加企業への入社者の離職率は、インターンシップ業界への入社者と比べて低い

インターンシップ経験者と未経験者の入社後離職率

n=10750

入社後の離職率(1年・3年・5年)



凡例

- インターンシップ企業入社者(1274)
- インターンシップ業界入社者(1034)
- インターンシップ未経験者(6606)

**インターンシップ経験者は
未経験者より入社後3年間の
離職率が低くなる**
(インターンシップ企業入社者は、
インターンシップ業界入社者に比べて
離職率が更に低い)

【国内文献調査】入社後の定着・パフォーマンスに関する先行調査

- 性別・業界・大学レベル・学生時の成績などをコントロールしても、入社後の就業継続意向、満足度、パフォーマンスなどへのプラスの影響が確認された

インターンシップの入社後効果

入社後の定着・活躍・満足度

有意な影響が見られる

	定着	活躍		満足度		
	継続就業意向	ジョブ・パフォーマンス	人事考課	会社満足度	人間関係満足度	仕事満足度
調整済み決定係数	0.128	0.112	0.153	0.237	0.185	0.156
インターンシップ 企業入社者	*** 0.137	*** 0.061	*** 0.091	*** 0.130	*** 0.112	*** 0.133
インターンシップ 業界入社者	*** 0.080	有意差無し	有意差無し	*** 0.086	*** 0.058	*** 0.074
インターンシップ 他業界入社者	有意差無し	有意差無し	有意差無し	有意差無し	有意差無し	有意差無し

統制変数：性別、業界、企業規模、学歴、学生時の成績、偏差値、文系/理系、入社後の受けているサポートの程度

*** : 5%水準で有意

— : 有意な影響が見られない

- 出典：パーソル総合研究所「企業インターンシップの効果検証調査」

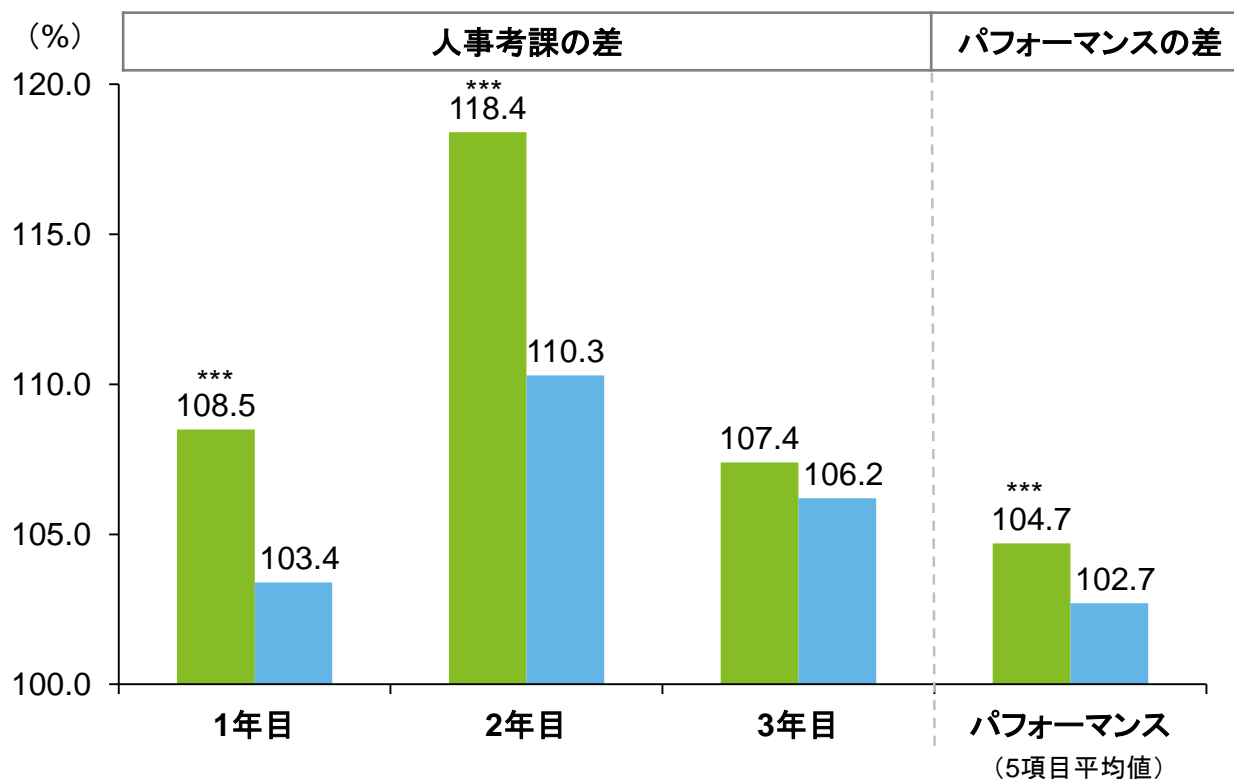
【国内文献調査】入社後の人事考課・パフォーマンスに関する先行調査

- インターンシップ経験者の入社後のパフォーマンス・人事考課は、未経験者よりも3年平均で11%高い
- インターンシップ企業入社者とインターンシップ業界入社者では、統計的に優位な差は無い

インターンシップ経験者と未経験者の入社後効果

人事考課・パフォーマンスの差

※インターンシップ未経験者を100%とした場合の%



凡例
■ インターンシップ企業入社者(421)
■ インターンシップ業界入社者(388)

***: 非参加者との間に平均値で
5%水準で有意な差あり

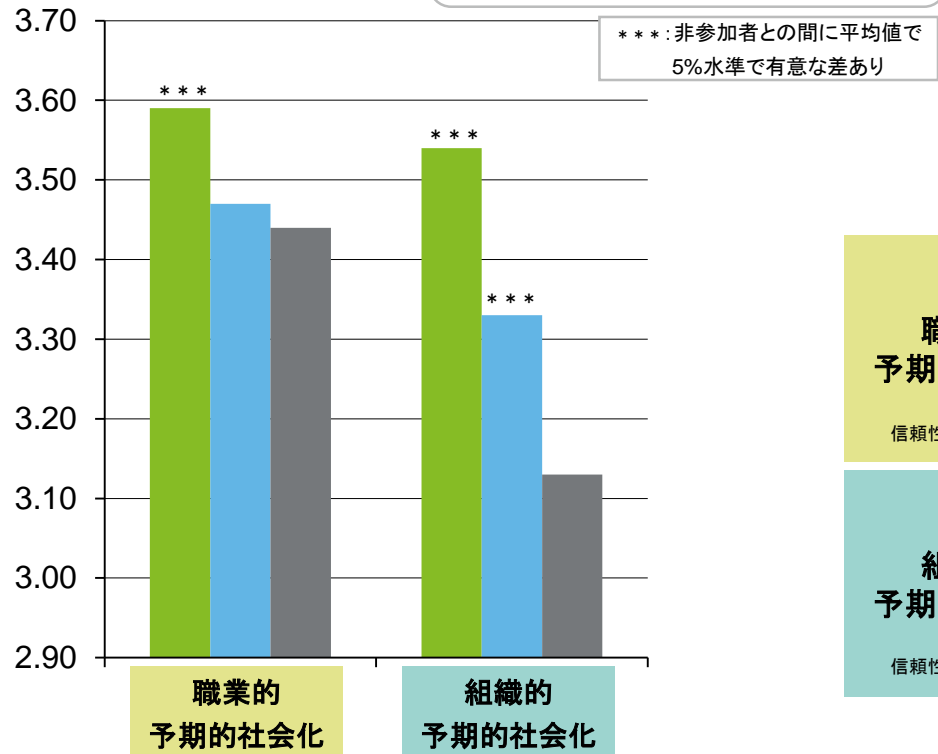
インターンシップ経験者の入社後の
パフォーマンス・人事考課は
未経験者より高い

• 出典: パーソル総合研究所「企業インターンシップの効果検証調査」

【国内文献調査】企業理解の効果に関する先行調査

- インターンシップ経験者は、自分の能力や適性、必要とされるスキル、社風などについて、未経験者よりも理解できている(職業的/組織的な予期的社会化の度合いが高い)

インターンシップの予期的社会化への影響



インターンシップ経験者は
未経験者と比較して、
組織や自分自身の特性をより理解し、
会社に適応していく傾向にある

<p>職業的予期的社会化</p> <p>信頼性係数=0.801</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 自分自身の能力や適性 ■ その会社で必要とされるスキルや知識 ■ 会社の仕事に対する自分自身の向き・不向き ■ 自分がどのような仕事に就くことになるか
<p>組織的予期的社会化</p> <p>信頼性係数=0.789</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ その会社の社風・雰囲気 ■ その会社の業績 ■ その会社の報酬制度や福利厚生 ■ 一緒に働くことになる上司・同僚について

※予期的社会化:これから所属する集団の規範や行動様式を前もって学習し、内面化すること

出典: パーソル総合研究所「就職活動と入社後の実態に関する定量調査」