

2019年卒  
特別調査

## インターンシップに関する調査

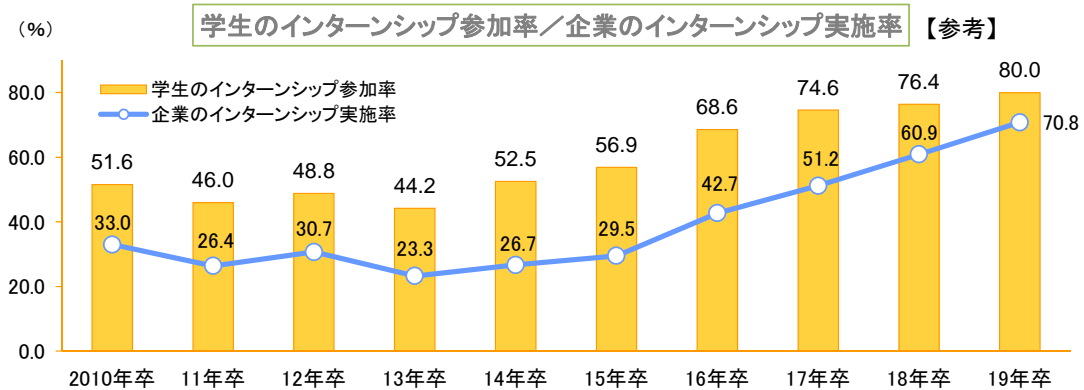
キャリアス就活 2019 学生モニター調査結果 (2018年3月発行)

売り手市場が続く採用戦線が過熱する中、学生との早期の接点としての活用が進むインターンシップ。経団連が日数要件を事実上撤廃したことで(2017年4月)、短期プログラムの開催が可能になった。

学生の参加も年々増加し、2019年卒モニター学生の経験率は8割に上る。参加学生の意識や満足度はどうだったのか。また、就職意向などに影響はあっただろうか——。参加したインターンシップの内容や感想、参加企業への就職志望度などを調査した。

### 【主な調査項目】

1. 参加したインターンシップの内容
2. インターンシップ参加前後の就職志望度の変化
3. インターンシップの満足状況  
(参加日数別/プログラム別/社員との接点の有無別/参加後のフィードバック別)
4. インターンシップの満足度と志望度・エントリーとの関係
5. インターンシップ参加企業からの優遇
6. インターンシップ先を探す際に重視した点



※学生は各年とも3年生の11月調査  
※企業の実施率は、3年生時に参加と仮定して作図。2019年卒は2017年度実施

### 調査概要

- 調査対象 : 2019年3月卒業予定の全国の大学3年生(理系は大学院修士課程1年生含む)のうち、1社以上のインターンシップ参加経験者
- 回答者数 : 686人(文系男子219人、文系女子215人、理系男子158人、理系女子94人)
- 調査方法 : インターネット調査法
- 調査期間 : 2018年3月15日~22日
- サンプリング : キャリタス就活2019学生モニター(2016年卒以前は「日経就職ナビ・就職活動モニター」)

## 1. 参加したインターンシップの内容

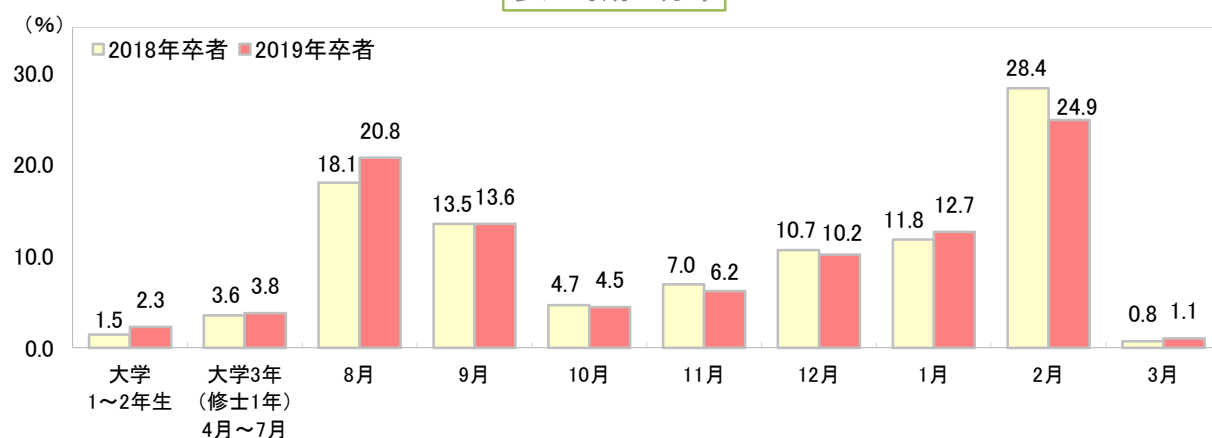
最初に、学生モニターが参加したインターンシップの概要を確認したい。

まず参加時期を見ると、前年調査に引き続き「2月」が最も多い。ただし、割合は下がり（28.4%→24.9%）、代わりに「8月」が増えるなど（18.1%→20.8%）、前倒しの傾向が見て取れる。8月、9月を合わせると3割強（34.4%）に上り、大学の長期休み中の参加が依然メインであることがわかる。

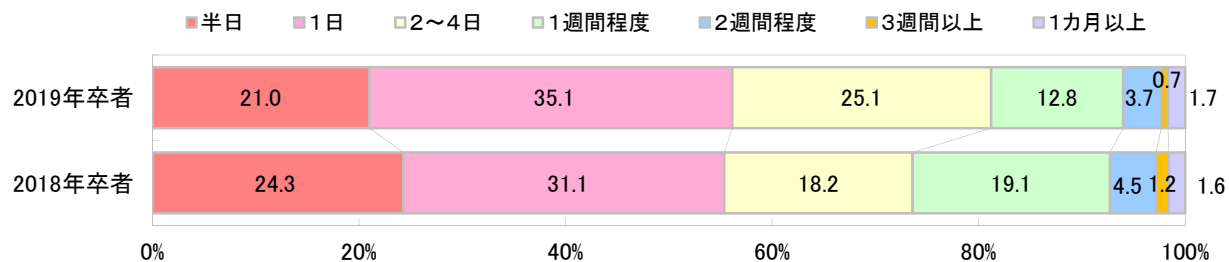
参加日数は「1日」が3割強で最も多く、前年より4ポイント増えた（31.1%→35.1%）。「半日」（21.0%）を合わせると56.1%になり、1日以内のショートプログラムへの参加が今年も半数強を占める。

プログラム内容を見ると、「講義・座学」「グループワーク」が8割近くに上り（78.8%、78.0%）、大半のインターンシップで行われていることがわかる。「仕事体験」（28.9%）や「実務」（5.9%）を伴うものは、かなり限られる。

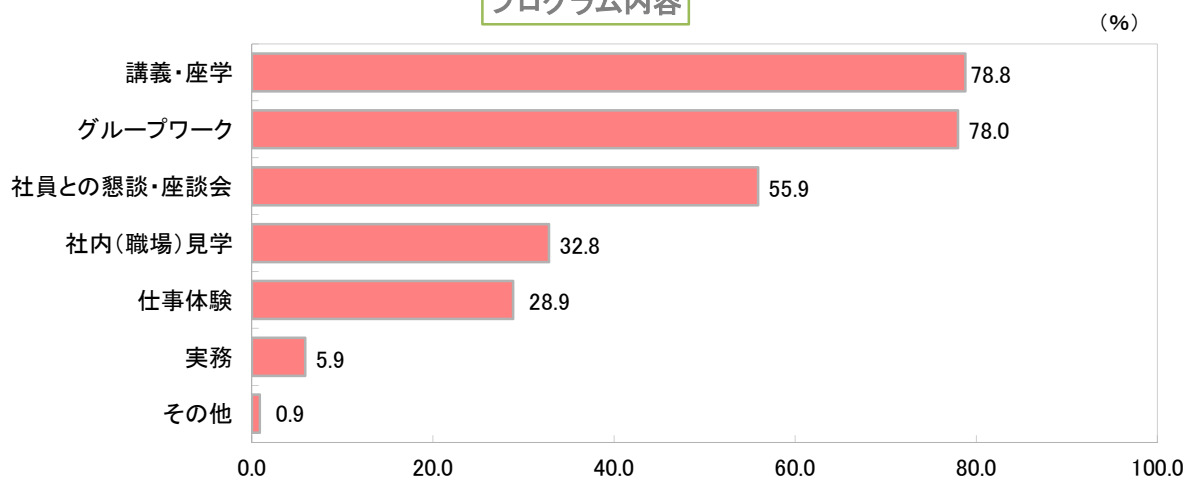
参加時期の分布



参加日数



プログラム内容

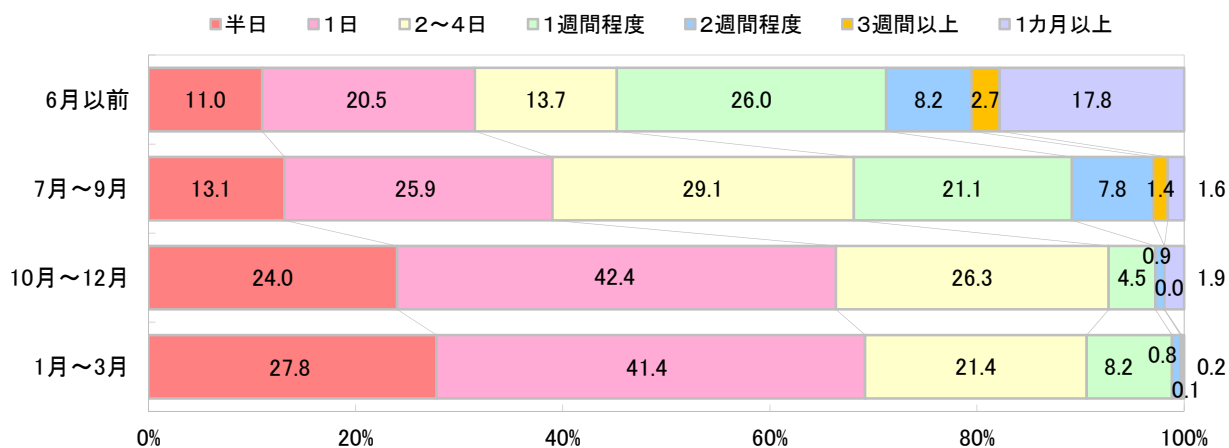


\* 参加したインターンシップ内で実施されたものをすべて選択

「参加時期」と「参加日数」の関係を調べてみた。「6月以前」は「1週間程度」が最も多く(26.0%)、「7月～9月」は「2～4日」が最多(29.1%)。これが10月以降になると「1日」や「半日」の割合が急激に増加し、1日以内のショートプログラムが6割以上を占める。時期が遅くなるにつれ、参加日数が短くなる傾向が見て取れる。

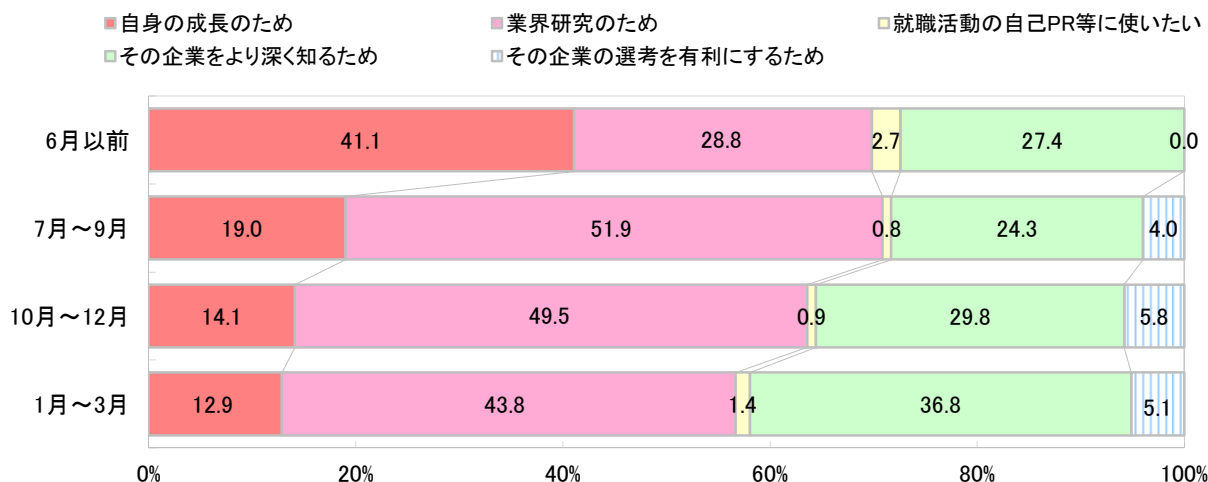
「参加時期」を「参加目的」ともクロスしてみると、6月以前は「自身の成長のため」(41.1%)が最も多いが、7月以降は大きく減少。代わりに「業界研究のため」が大きく増加(28.8%→51.9%)。夏のインターンシップは業界の場として捉える学生が多いことが読み取れる。10月以降は「その企業をより深く知るため」の割合が増えていくことから、企業研究の場としての活用が進んでいく様子が表れている。参加時期によって、インターンシップへの参加目的は変化していくことがわかる。

参加日数×参加時期



\* 合計が100%になるように再集計し、占める割合を算出。以下同じ

参加目的×参加時期



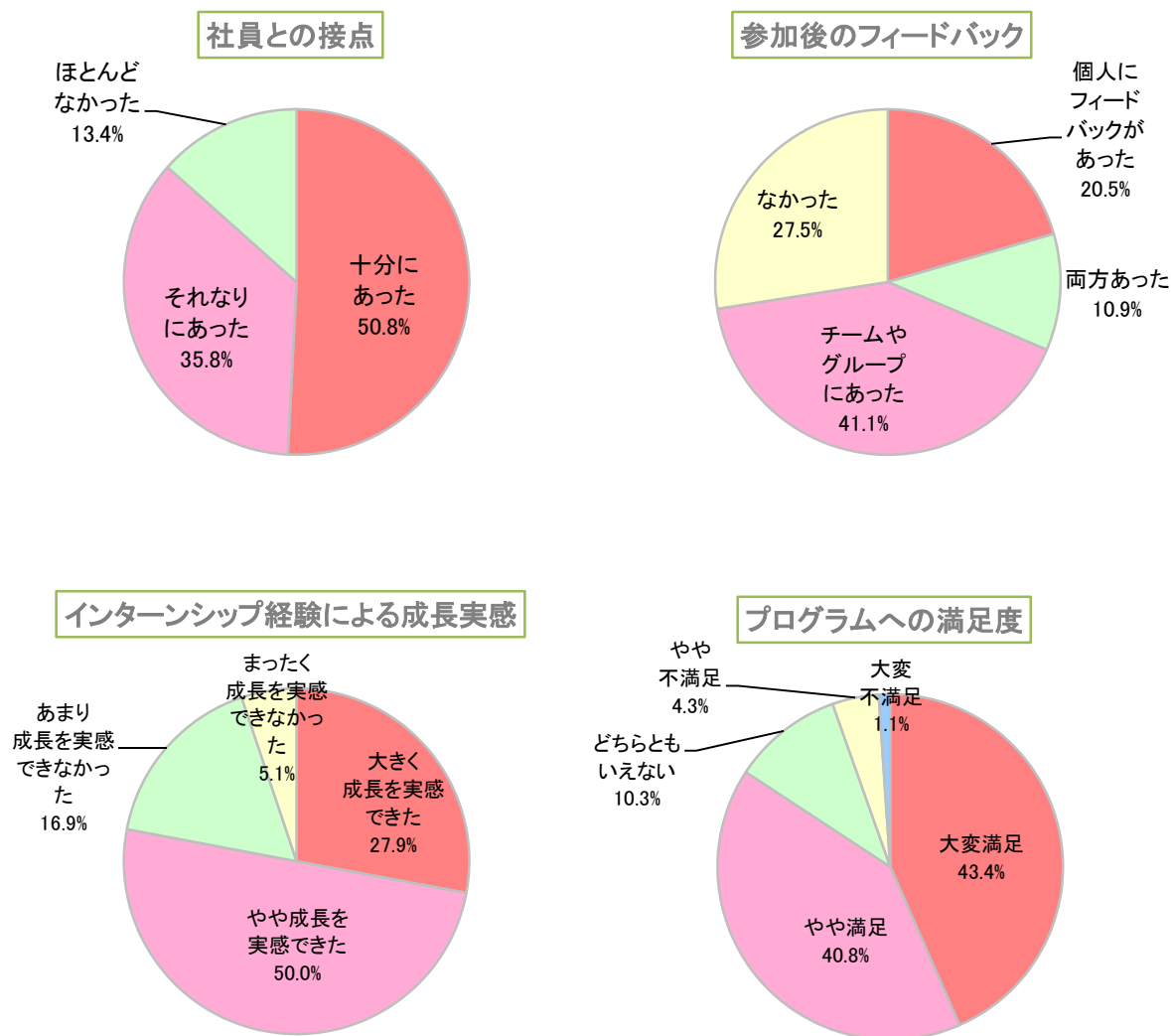
参加したインターンシップについて、別の角度からも見てみよう。

インターンシップ中に参加企業の社員との接点がどの程度あったのかを尋ねたところ、接点が「十分にあった」というインターンは約半数 (50.8%)。「それなりにあった」が35.8%で、「ほとんどなかった」は13.4%と1割程度。多くのインターンシップで社員と接する機会を設けていることがわかる。

参加後のフィードバック (評価やアドバイス) については、「個人にフィードバックがあった」が20.5%で、「チームやグループにあった」が41.1%。フィードバックは個人よりもチーム単位で行われるケースが多い。8割近くのインターンシップで「グループワーク」が取り入れられている (2ページ) からだろう。個人とグループの「両方にあった」は10.9%。

インターンシップに参加したことで「大きく成長を実感できた」と回答した割合は27.9%。「やや成長を実感できた」(50.0%)とあわせると77.9%となり、8割近くのインターンシップが成長を実感できるものだったことがわかる。

また、インターンシップに参加した満足度を尋ねたところ、「大変満足」が43.4%と4割強。「やや満足」(40.8%)とあわせると84.2%と8割を超え、満足度は非常に高い。「やや不満足」(4.3%)、「大変不満足」(1.1%)という結果を見る限り、学生に不満を持たれるインターンシップは極めて少ないことがわかる。

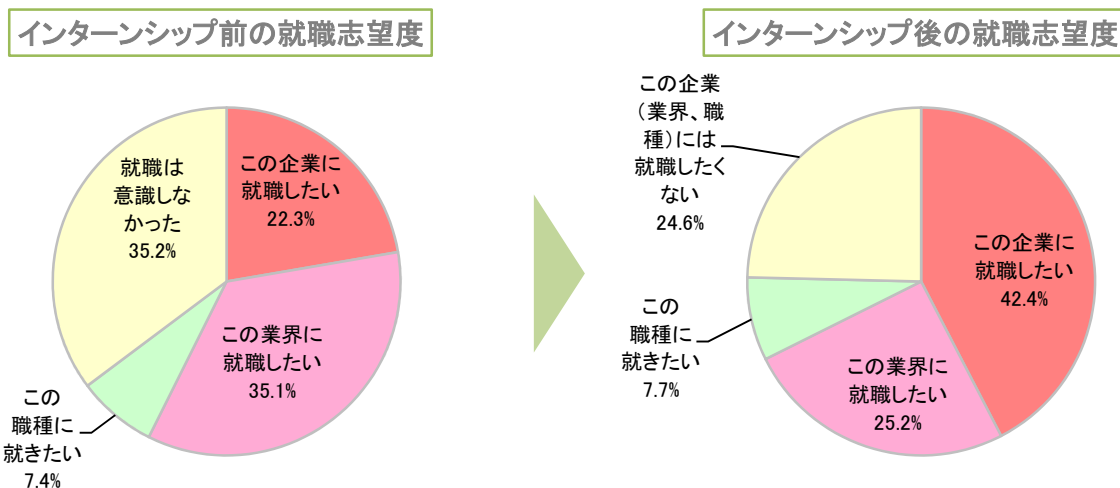


## 2. インターンシップ参加前後の就職志望度の変化

インターンシップの参加前後で、その企業への就職志望度がどう変化したかを調べてみた。インターンシップ参加前は「この企業に就職したい」は 2 割程度だったが (22.3%)、参加後は 42.4% へと 2 倍近くに増えている。実際に接点を持つことで、就職先として意識したり、志望する度合いが高まったりしたと考えられる。

下表は、インターンシップ参加前の就職志望度ごとに参加後の志望度の分布を示したものだ。就職は意識しなかった」と回答したもののうち、参加後に「この企業に就職したい」に変化したのは 25.3%。「この業界に就職したい」は 17.7%。インターンシップに参加することで志望企業や志望業界となった割合は 43.0% だった。

参加前に「この企業に就職したい」と回答したものでは、参加後も「この企業に就職したい」と回答する割合が 81.9% と極めて高い。一方で、「この企業 (業界、職種) には就職したくない」に転じた割合はわずか 8.0% だった。



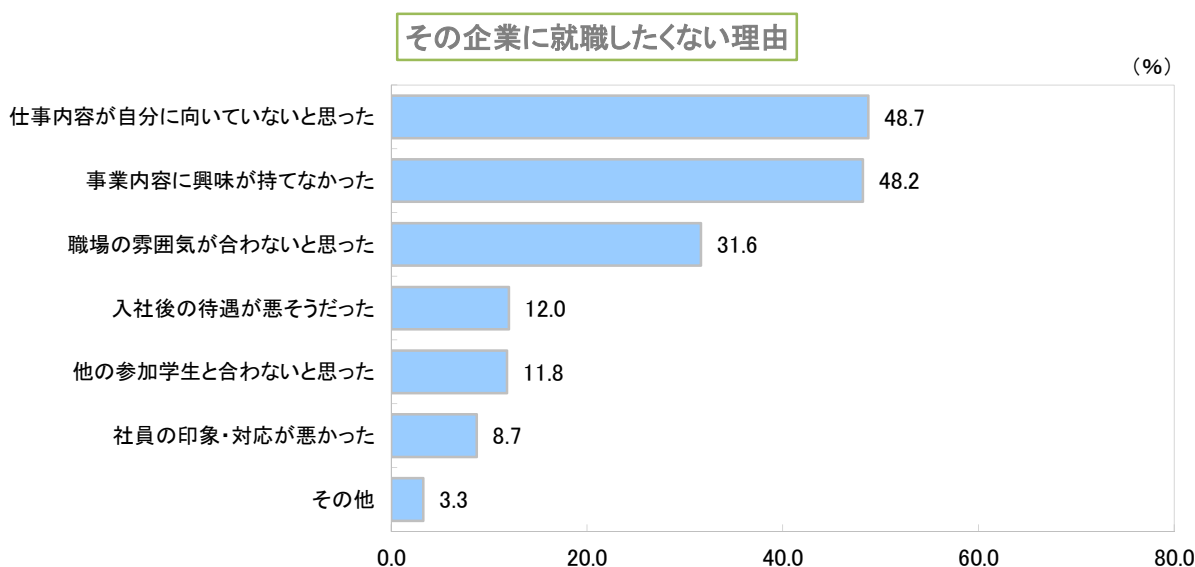
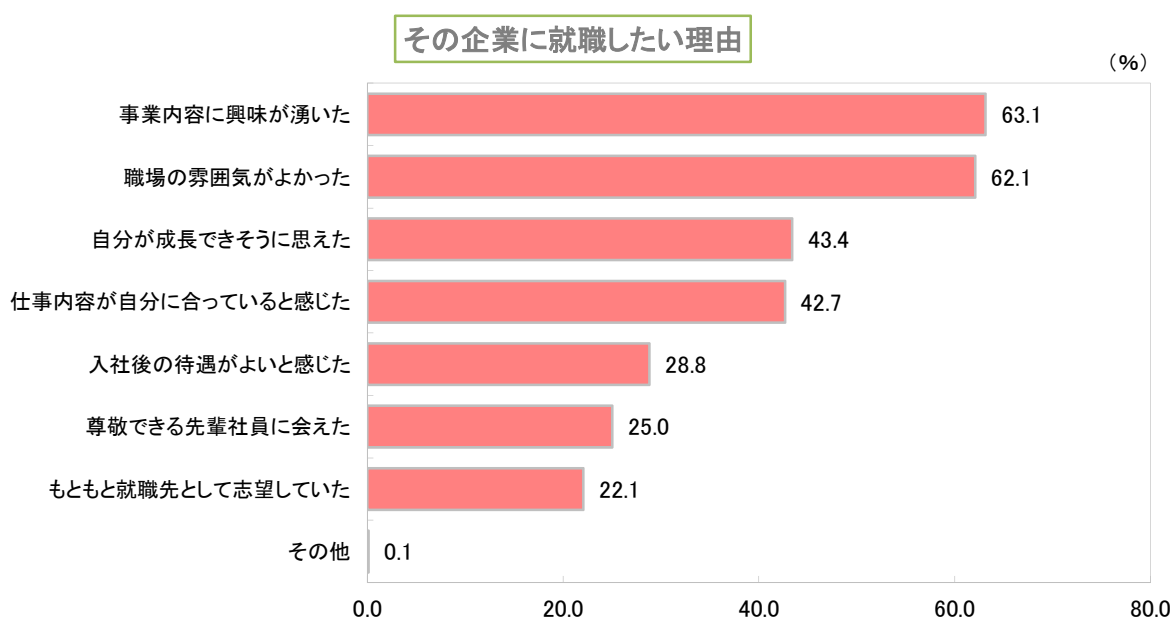
インターンシップ前の就職志望度 × 参加後の就職志望度

【インターンシップ前の就職志望度】	【インターンシップ後の就職志望度】				計
	この企業に就職したい	この業界に就職したい	この職種に就きたい	この企業 (業界、職種) には就職したくない	
この企業に就職したい →	81.9	9.2	0.8	8.0	100.0
この業界に就職したい →	37.9	44.9	3.6	13.6	100.0
この職種に就きたい →	26.1	16.4	43.6	13.9	100.0
就職は意識しなかった →	25.3	17.7	8.8	48.3	100.0

インターンシップ後にその企業に就職したいと答えた際の理由は、「事業内容に興味があった」(63.1%)と「職場の雰囲気がよかった」(62.1%)のポイントが高い。「仕事内容が自分に合っていると感じた」は42.7%にとどまり、仕事内容よりも事業内容や雰囲気重視という結果は、就業体験を伴う実践的なプログラムを経験する学生が少ないことに起因していると思われる。

一方で、その企業に就職したくない理由を見ると、「仕事内容が自分に向いていないと思った」(48.7%)と「事業内容に興味を持てなかった」(48.2%)の2つが多かった。

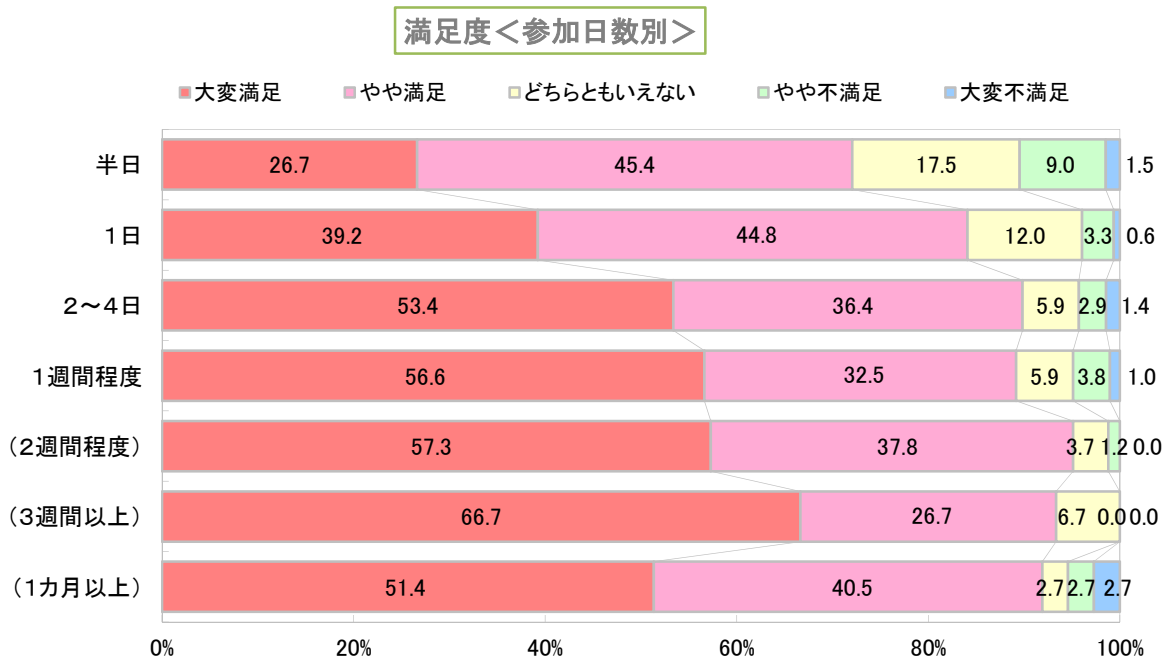
就業体験があれば、その企業の仕事が自分に適しているどうかを見極める場として機能していく。企業側はより実務に即したプログラムを提供することで、ミスマッチの少ない、質の高い採用母集団形成につなげることが期待できるだろう。



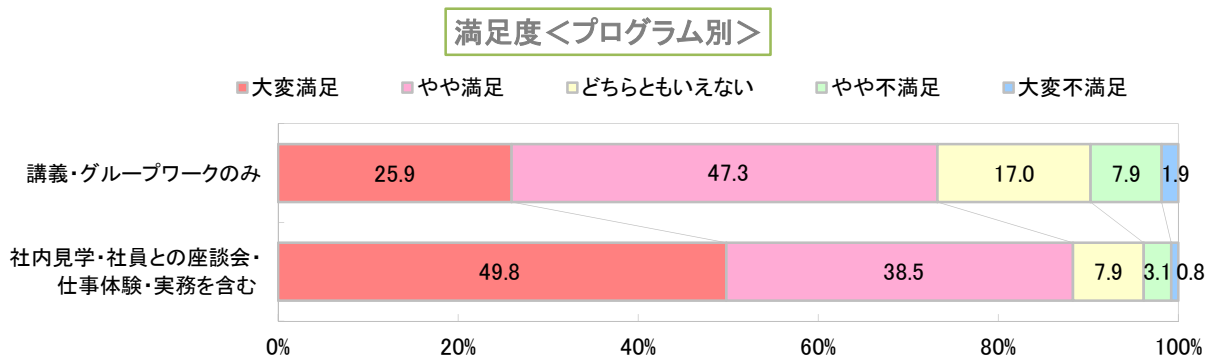
### 3. インターンシップの満足状況

インターンシップの実施内容や時期により、満足度に違いは見られるだろうか。「参加日数別」「プログラム別」「社員との接点の有無別」「参加後のフィードバック別」で紹介したい。

まず、参加日数別に見ると、「2～4 日」以上のインターンシップでは、「大変満足」と「やや満足」の合計が、いずれも 9 割前後と高いのに対し、「1 日」のものでは約 8 割 (計 84.0%)、「半日」のものでは約 7 割 (計 72.1%) と、大きな差が見られる。2 週間以上のものは、参加者が限られるため参考値として見る必要があるが、期間が長いものほど満足度が高いことがわかる。

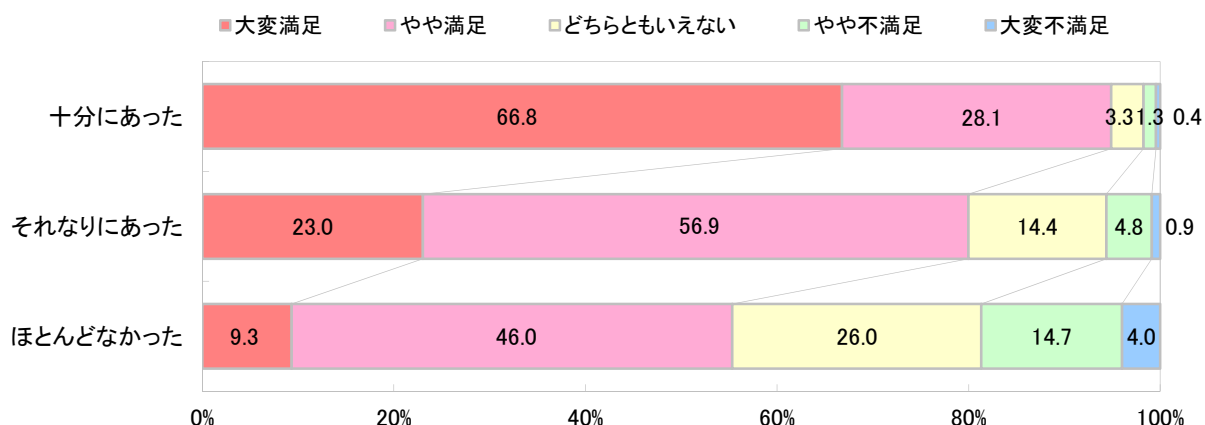


次に、参加したプログラム別に見てみたい。「講義・座学」「グループワーク」の組み合わせで実施されるインターンシップが主流だが (2 ページ)、「講義・グループワーク (いずれか、または両方) のみ」の場合と、「社内見学・社員との座談会・仕事体験・実務を含む」場合に分けて満足度を比較した。「講義・グループワークのみ」では「大変満足」が 25.9%なのに対し、「社内見学・社員との座談会・仕事体験・実務を含む」ものでは約 5 割 (49.8%) と 2 倍近い。実際に職場の雰囲気を感じたり、実態に近い情報を得たりすることで、企業理解も進み、満足度が上がるのだろう。



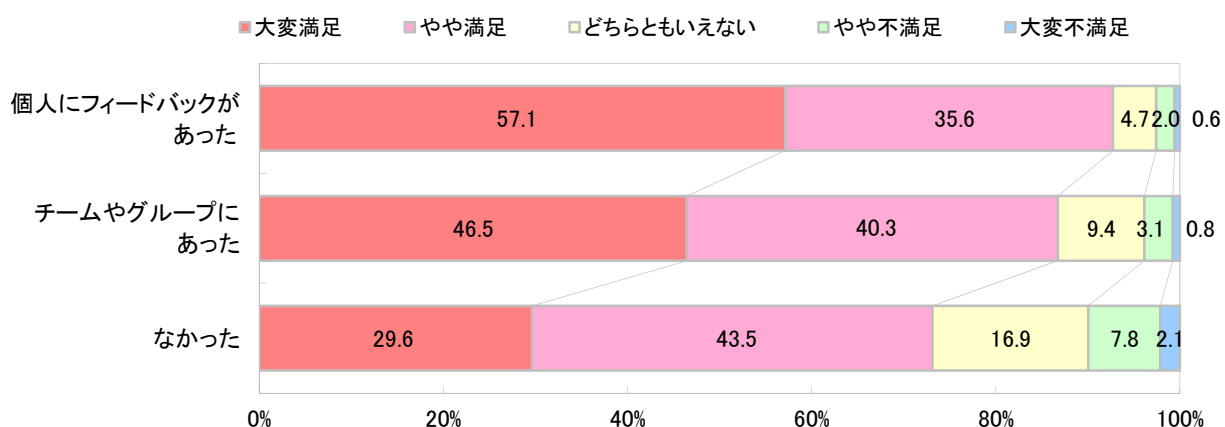
続いて「社員との接点の有無別」に満足度を見てみたい。インターンシップ期間中に、社員との接点が「十分にあった」ものにおいては、「大変満足」が7割近くに上り(66.8%)、「やや満足」(28.1%)と合わせると9割を超える(計94.9%)。「それなりにあった」ものでは、「満足」の合計は約8割(計79.9%)と高いが、「大変満足」の割合は2割強(23.0%)。「十分にあった」ものと比べると3分の1程度にとどまる。さらに、社員との接点が「ほとんどなかった」ものにおいて、「大変満足」はわずか9.3%。インターンシップ中に、どの程度社員と接点をもつことができたか、満足度に大きく影響していることがわかる。

満足度<社員との接点の有無別>



同様に、「参加後のフィードバック別」に満足度を見ると、「個人にフィードバックがあった」ものの満足度が最も高く、「大変満足」が約6割(57.1%)、「やや満足」と合わせると9割を超える(計92.7%)。次いで「チームやグループにあった」もので、「大変満足」は約半数(46.5%)。フィードバックが「なかった」ものでは「大変満足」は約3割にとどまった(29.6%)。フィードバックを受けたことで自分自身の成長につながったことに加え、企業側が参加学生と真剣に向き合ってくれたこと、また、指摘内容から社員の考え方を理解できたことなどが、満足度の上昇につながったようだ。

満足度<参加後のフィードバック別>

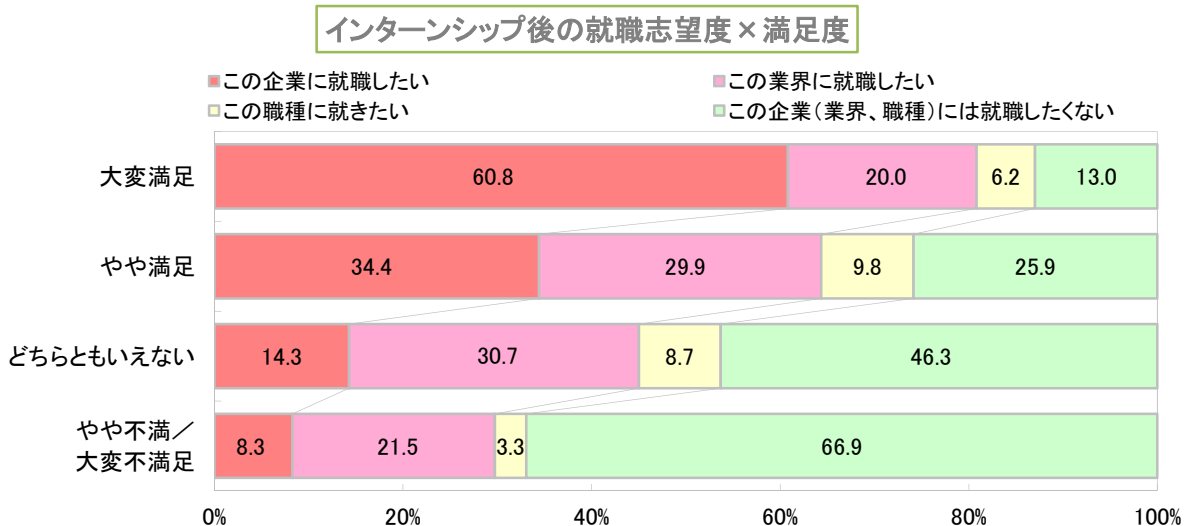




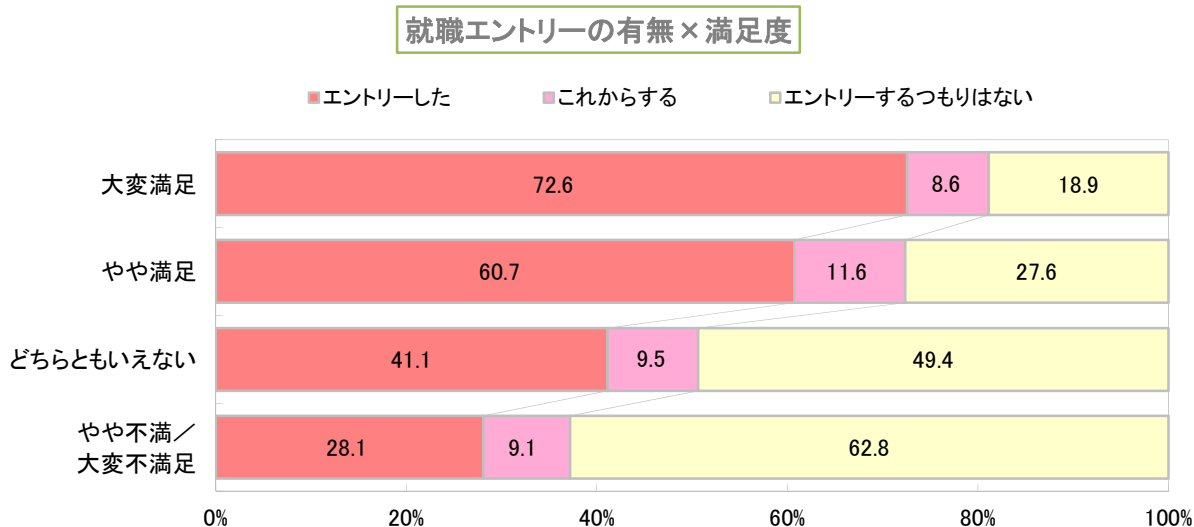
#### 4. インターンシップ満足度と就職志望度・エントリーの関係

ここで、インターンシップの満足度と、就職志望度やエントリーの関係について見てみたい。

まず、参加したインターンシップの「満足度」と「参加後の志望度」との関係性をクロス集計した。満足度が高いインターンシップほど、「この企業に就職したい」という割合が高く、相関関係が表れている。「大変満足」では「この企業に就職したい」が約 6 割 (60.8%) なのに対し、満足度の低いもの (やや不満/大変不満) では「この企業には就職したくない」が 66.9% と 7 割近くに達している。プログラムの満足度が、就職志望度に大きく影響することが見て取れる。



同様に、参加したインターンシップの「満足度」と「就職エントリーの有無」との関係性をクロス集計した。満足度が高いインターンシップほど、就職活動が始まってからその企業に「エントリーした」という割合が高く、「大変満足」では「エントリーした」が 72.6% と 7 割を超える。逆に満足度の低いもの (やや不満/大変不満) では「エントリーするつもりはない」が 62.8% と 6 割以上に達している。インターンシップの満足度の高さが、志望度だけでなく、実際の就職エントリーにもつながっている。



### 5. インターンシップ参加企業からの優遇

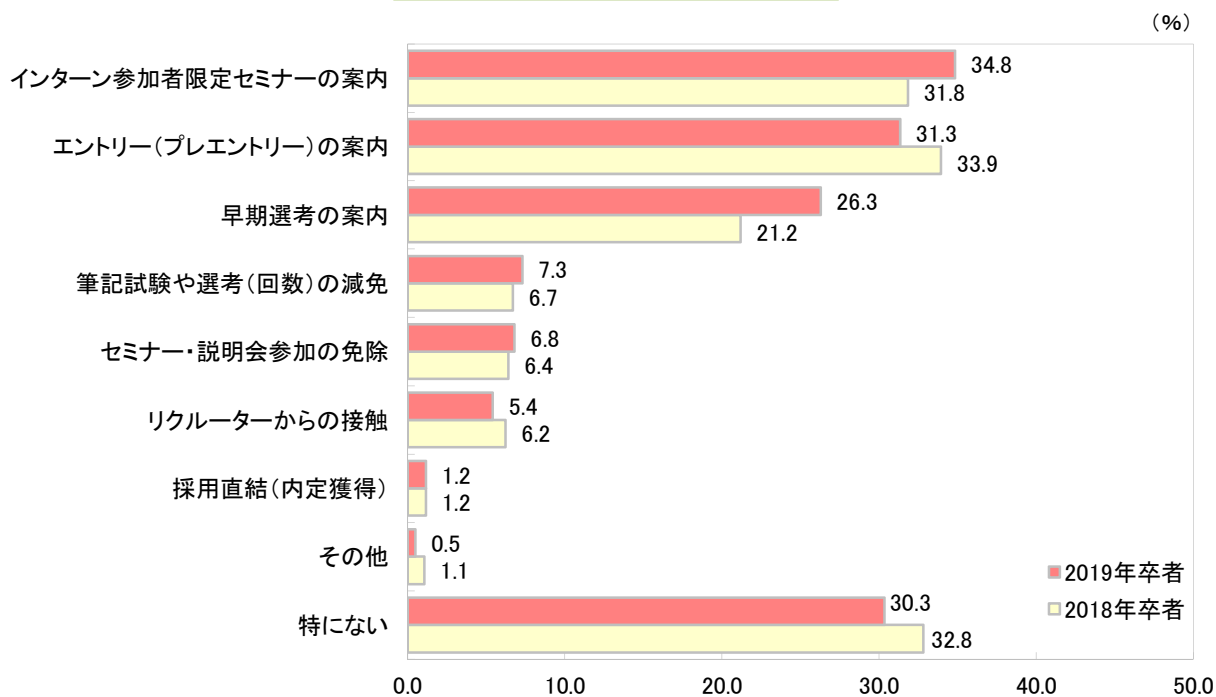
インターンシップに参加した後に、企業からどのようなアプローチや優遇を受けたかを尋ね、前年調査の結果と重ねてみた。「特にない」との回答が 32.8%から 30.3%へと 2.5 ポイント減り、残りの 7 割 (69.7%) が何らかのアプローチを受けていた。

その中身を見ると、最も多かったのが「インターン参加者限定セミナーや懇談会の案内」で、31.8%から 34.8%へと 3 ポイント増加した。増え幅が大きいのは「早期選考の案内」で、21.2%から 26.3%へと 5.1 ポイント増。一方、前年 1 位だった「エントリーの案内」は減少した (33.9%→31.3%)。

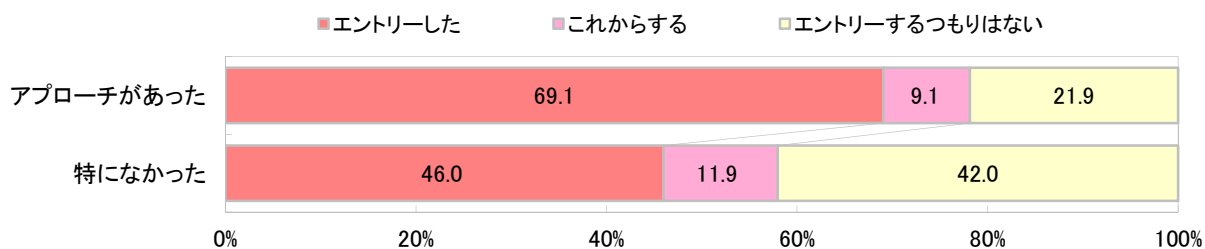
「参加者限定セミナー」や「早期選考」などの直接的な接触を通じて、インターンシップ参加者を選考母集団につなげたいという企業側の意向が強まっていることがうかがえる。

また、「就職エントリーの有無」を「参加後のアプローチ・優遇」の有無とクロス集計した。何らかの「アプローチがあった」場合、「エントリーした」は 7 割近くに上り (69.1%)、「特になかった」場合 (46.0%) を大きく上回った (23.1 ポイント差)。インターンシップそのものの満足度だけでなく、参加後のフォローやアプローチの有無も、エントリーに大きく影響を与えていることがわかる。

参加後のアプローチや優遇の有無



就職エントリーの有無 × 参加後のアプローチ・優遇



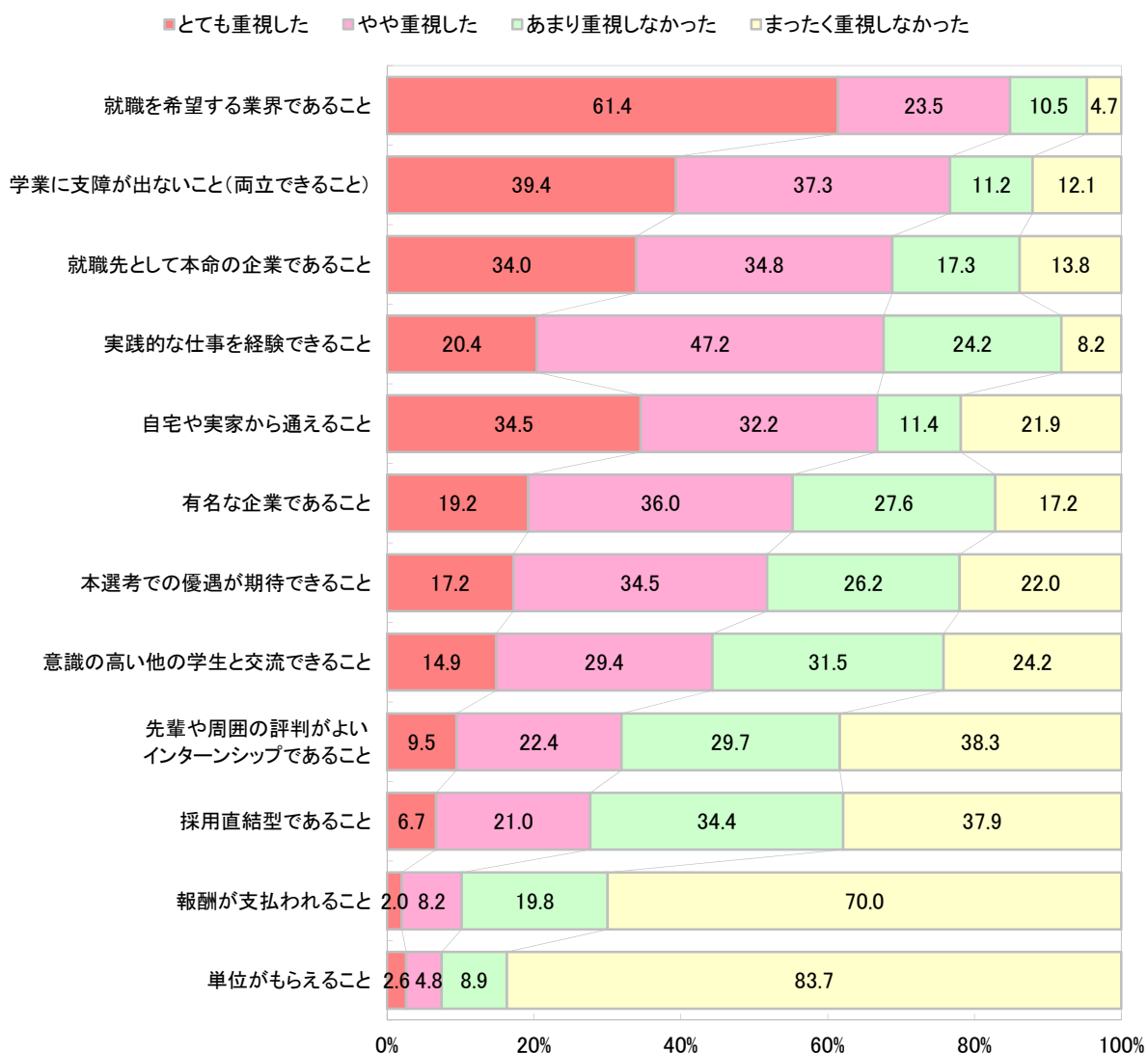
## 6. インターンシップ先を探す際に重視した点

インターンシップ先を探す際の条件を 12 項目に分け、それぞれ重視した度合いを尋ねた。

「重視した」と回答した人（「とても重視した」「やや重視した」の合計）が最も多かったのは「就職を希望する業界であること」で計 84.9%。「とても重視した」に限って見ても 6 割を超える（61.4%）。3 番目に多い「就職先として本命であること」も「重視した」の合計が 7 割近くに上っており（計 68.8%）、志望業界や企業をある程度定めた上で、インターンシップに参加する学生も多いことがうかがえる。

2 番目に多いのは、「学業に支障が出ないこと（両立できること）」で計 76.7%。1 日以内のショートプログラムへの参加が半数強を占めていたが（2 ページ）、学業との両立のために短期間で負担なく参加できることを優先する学生は多いと見られる。

インターンシップ先を探す際(申し込む際)に重視したこと



### ■インターンシップを探すときの条件

- 施設見学、体験など、グループワーク以外のものがあること。 <理系男子>
- 多くの業界・企業にふれることを目的にしていたので、1day~3days のインターンを探していた。 <文系男子>
- 仕事の現場を実際に見せてくれることと、技術系の方と直接話せるかを重視した。 <理系男子>
- 就職サイトやメールを見た段階で、働くイメージがほんの少しでもわくかどうか。 <文系女子>

## ■インターンシップを探す際（申し込む際）に困ったこと

- 募集開始から締切までの期間が短い。もっと早くから案内を出して欲しい。 <理系男子>
- 開催地、期間、日程、実施内容など、しっかり書いていない企業もあった。未定なのか、未記載なのかかわからず、応募に困るので空欄は避けてほしい。 <理系女子>
- 仕事の体験ができると思って行ったのに説明会の形式だった。詳細な情報を記載してほしい。 <文系女子>
- 事前選考があるかどうかを、ナビサイト上で表示していただければよかったと感じる。 <文系男子>
- 昨年のインターンシップの実際の様子を動画で見られるとイメージが湧きやすいと思いました。 <文系男子>

## ■参加した感想（良かった点）

- 半日だったため気軽に参加できた。堅苦しくなく良かった。 <半日/8月>
- 実際に社員の方がどのように働いているのかを間近で見て、自分が将来働く際のイメージを明確にすることができた。 <2週間程度/8月>
- 社員が常にグループワークの様子を交代で見回っていて、わからないことがあればすぐに相談できる環境だったこと。 <2~4日/8月>
- 多くの職種の社員の方とふれあうことができたのでイメージがわいた。 <1日/11月>
- 1dayのインターンシップを3回、別日程で開催してくれたため、内容の整理がしやすかった。 <2~4日/11月>
- 社員と一緒にグループワークだったため、社会人の視点からどのように課題を解決しようとしているのかも学ぶことができた点。 <1日/12月>
- 映像で具体的な営業スタイルを見られたのは良かった。 <1日/1月>
- グループワークを繰り返し、学生同士で評価とフィードバックを行うという内容が良かった。たくさんのフィードバックと、評価する側の視点が得られた。 <半日/2月>
- 展示物見学の際、業務中に起きた事故のことを教わった。包み隠さず話してくれた点が良かった。 <1日/2月>
- BtoB企業の働き方を体験できたこと。さらには実際の商談も経験することもできた。 <1日/2月>
- 学生3人に対して、メンターが1人ついたので、適宜アドバイスをいただくことができた。 <2~4日/2月>

## ■参加した感想（不満に思った点）

- グループワークや見学の内容が浅く、自己成長や業界研究に十分に役立てられなかった。 <1日/8月>
- 文系OKとあったが、文系の自分には途中からまったくついて行けなくなった。 <1日/8月>
- 人事部以外の社員の方と接する機会があまりなかったこと。 <1週間程度/8月>
- インターンシップの案内に記載されていたと、実際に行われた内容が違っていた。 <半日/9月>
- 選考に関係ないといいながら、良い成果を残した人は最終選考からスタートであったこと。 <1週間程度/9月>
- 新規技術提案をしる、とのテーマのみで毎日丸投げ状態だった。 <2週間程度/9月>
- ホームページを見ればわかるような薄い内容だった。 <半日/12月>
- 学生4名にもかかわらず、名前を覚えてくれる気配が最後までなかったのは悲しかった。 <半日/1月>
- 残業しないとプロジェクトが終わらないほどきつかった。 <1週間程度/1月>
- 半日（3時間）という短い時間だったため理解を深められなかった。 <半日/2月>
- 社員座談会では6名の方から話を伺えたが、学生20人程度対社員1人で行ったため、聞きたいことをじっくりと聞くことはできなかった。 <1週間程度/2月>