

2022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 2022 学生モニター調査結果 (2021年4月発行)

就職活動の入り口として多くの学生が参加するインターンシップ。昨年から今年にかけて、新型コロナウイルス感染症の影響で実施企業が減少したり、オンライン化の動きが加速したりと、大きな変化が見られた。

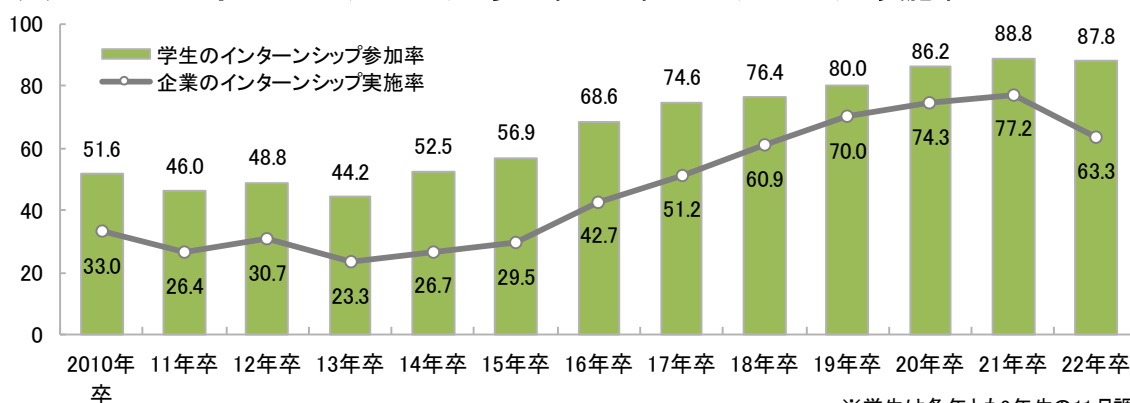
コロナ禍のなか行われたインターンシップに参加した学生の満足度はどうだったのか。また、就職意向などにどのような影響があったのだろうか——。参加したインターンシップの内容や感想、参加企業への就職志望度などを調査し、インターンシップの影響について分析・考察した。

(本調査では「インターンシップ(就業体験を伴う複数日程のプログラム)」に限定せず、1日以内のプログラムも含めて調査した)

### 【目次】

1. 参加したインターンシップの内容
2. インターンシップ情報を探した時期
3. インターンシップ先を探す際に重視した点
4. インターンシップの満足状況(参加日数別/開催形式別/社員との接点有無別/成長実感別)
5. インターンシップ参加前後の就職志望度の変化
6. インターンシップ参加企業への就職エントリー
7. インターンシップ参加前の企業研究
8. オンラインプログラムの適切な所要時間

(%) 【参考】 <学生のインターンシップ参加率/企業のインターンシップ実施率>



※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。2022年卒は2020年度実施

### 調査概要

- 調査対象 : 2022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 : 802人(文系男子255人、文系女子240人、理系男子212人、理系女子95人)
- 調査方法 : インターネット調査法
- 調査期間 : 2021年3月6日~16日
- サンプリング : キャリタス就活2022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について、概要を確認したい。

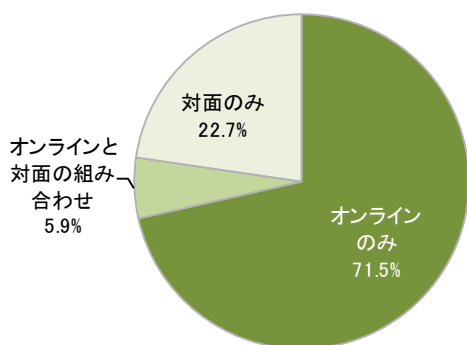
開催形式の分布を見ると、「オンラインのみ」で開催されたものへの参加が7割を占め(71.5%)、「対面のみ」は2割程度(22.7%)。両方を組み合わせたものへの参加は5.9%と少数。

プログラム内容は、形式を問わず「講義・座学」が最多。「グループワーク」はオンライン型でやや多く、「社員との座談会」は同程度。「仕事体験」を伴うものや「職場見学」を含むものは形式による差が見られ、対面型がオンライン型を大きく上回る。

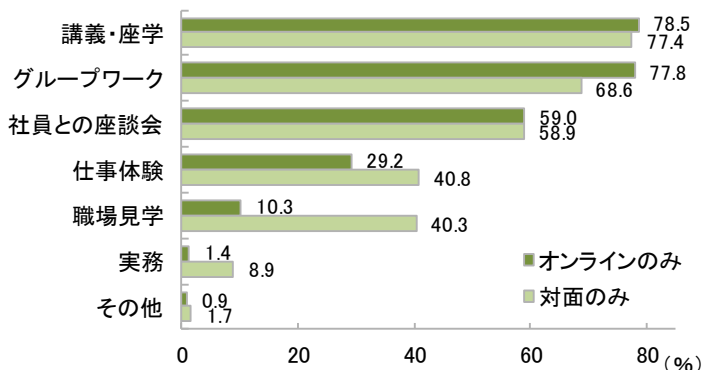
参加日数は、1日以内の短期プログラムへの参加割合は前年と変わらないが(計64.3%)、「半日」の割合が大きく増え、約4割を占める(39.3%)。オンライン化で短期化が進んだことが読み取れる。

参加時期の分布を見ると、3年生(修士1年生、以下同)「8月」の割合が下がり(23.8%→17.7%)、「9月」から「12月」の割合がそれぞれ上昇。コロナ禍によってピーク時期が後ろにずれた様子が表れている。

＜インターンシップの形式＞

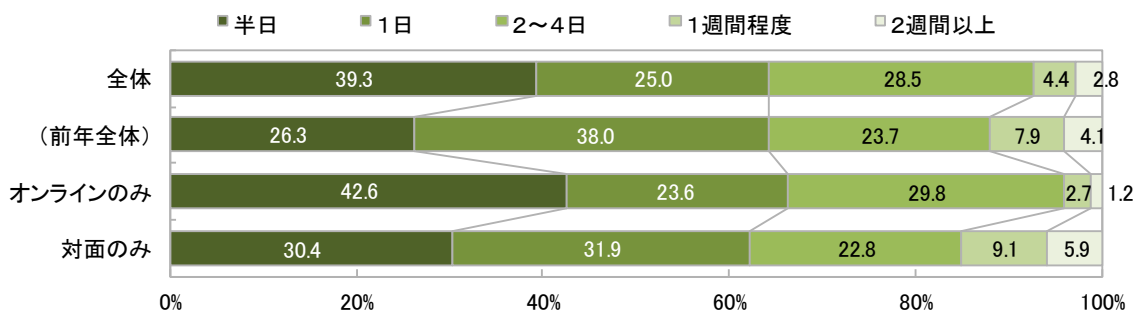


＜プログラム内容(形式別)＞

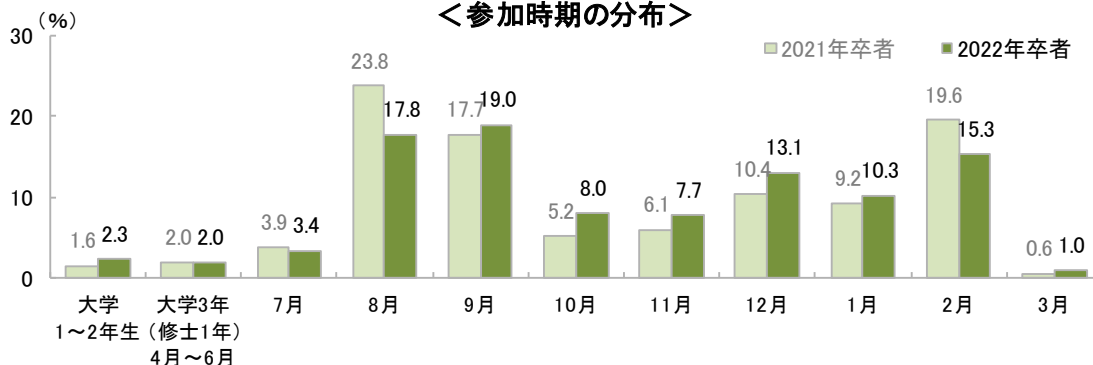


\* 参加したインターンシップ内で実施されたものをすべて選択

＜参加日数(形式別)＞



＜参加時期の分布＞



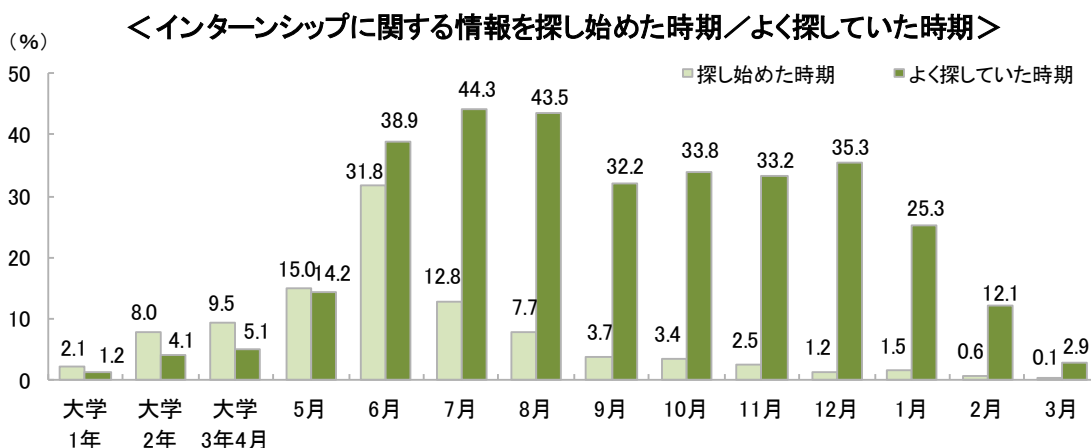
\* 合計が100%になるように再集計し、占める割合を算出。以下同じ

## 2. インターンシップ情報を探した時期

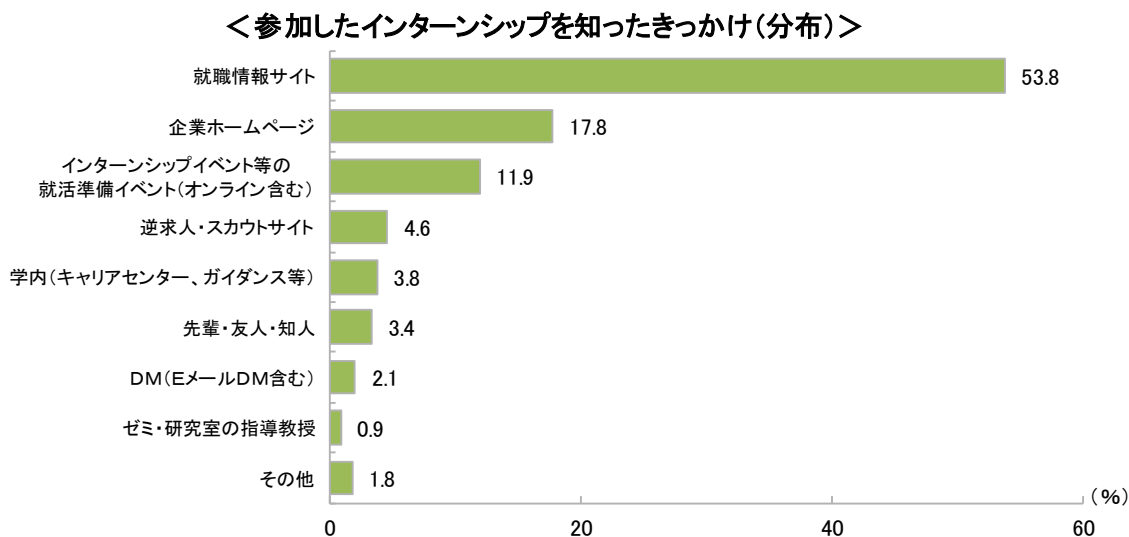
インターンシップに関する情報(募集企業)を具体的に探し始めた時期を尋ねた。3年生の「6月」が3割を超え集中している(31.8%)。次いで「5月」が多い(15.0%)。全体の6割強が6月には情報収集を開始していた(計66.4%)。

さらに、よく探していた時期を複数回答で尋ねたところ「7月」が最多で(44.3%)、「6月」から「8月」にかけて4割前後で推移。6~8月に熱心に情報収集を行い、8月から9月の夏休み後半の参加を目指すという流れがうかがえる。ただし、9月以降も3割以上の月が続くなど、長く情報収集を行っていた様子も見て取れる。オンライン化・短期化で学期中も参加しやすいプログラムが秋以降も開催されていたことが、背景にあるのだろう。

なお、参加したインターンシップを知ったきっかけは「就職情報サイト」が圧倒的に多く、過半数を占める(53.8%)。「企業ホームページ」が2割弱で(17.8%)、お目当ての企業がある場合、直接ホームページを訪問して情報収集する動きも一定数あることがわかる。次いで、「インターンシップイベント等の就職準備イベント」が1割強(11.9%)。「逆求人・スカウトサイト」は4.6%だった。



※「具体的に探し始めた時期」は単一回答、「よく探していた時期」は複数回答



### 3. 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として項目を示し、それぞれ重視した度合いを尋ねた。

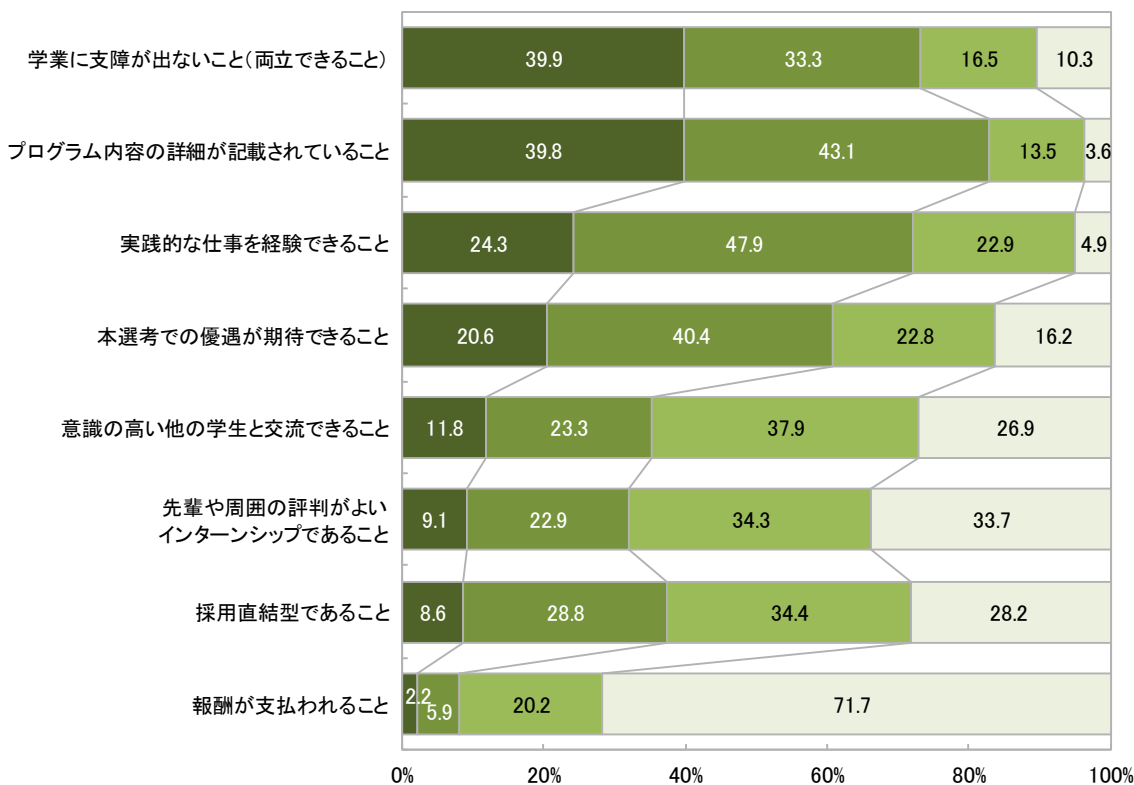
「とても重視した」という回答が最も多いのは「学業に支障が出ないこと」(39.9%) だが、「プログラム内容の詳細が記載されていること」もほぼ同率 (39.8%)。ただし、「とても重視した」と「やや重視した」を合計してみると、「プログラム内容の詳細が記載されていること」は 8 割を超え (計 82.9%)、より多くの学生に重視されている。

「実践的な仕事を体験できること」も 7 割強が重視すると回答したが (計 72.2%)、2 ページで見たように、オンライン型が主流の現状では、仕事体験を伴う実践的なプログラムは限られるのが実態だ。

「本選考での優遇が期待できること」までが、重視する学生の割合が半数を超えている (計 61.0%)。

#### <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>

■とても重視した ■やや重視した ■あまり重視しなかった □まったく重視しなかった



#### ■具体的に重視したこと

○オンラインでの開催がほとんどのため、社員の方との交流があるかどうかは判断基準の上位にあった。

<文系男子>

○実際に働いている方の雰囲気を知りたかったので、対面型かつ 1 日限りではないインターンシップであることを重視していました。

<文系女子>

○当然のことながら、実際の業務内容とリンクする内容を体験できること。

<理系男子>

○その企業だけでなく、業界全体について理解を深められることを重視しました。

<文系女子>

○業界を絞らず、その業界について知るきっかけになるように心がけた。また、せっかくインターンシップに参加する機会なので、本選考で優遇されると口コミがあったところを中心に応募した。

<理系女子>

○コロナ禍での対面インターンは貴重だったので、できるだけ行きたかった。

<文系女子>

○先の予定が見通せないことが多く、申し込みから数日以内に受けられる企業を探した。

<理系男子>

過半数の学生が「重視した」と回答した項目のうち3項目について、経年での変化を見てみよう。

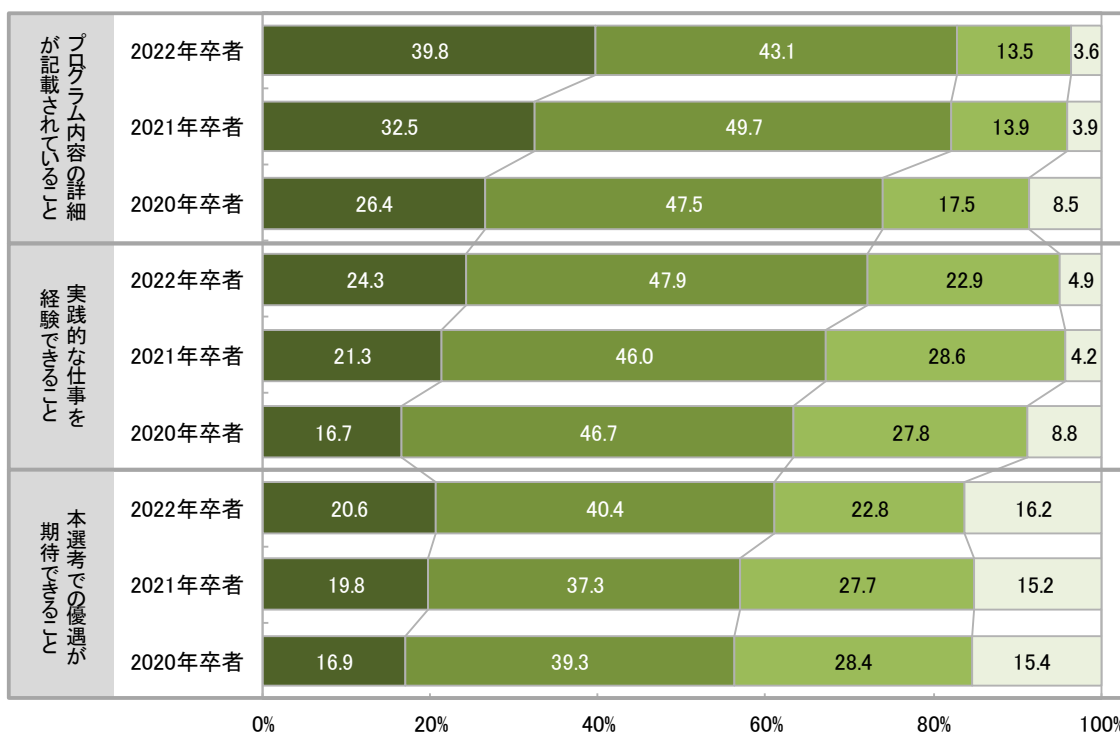
まず「プログラム内容の詳細が記載されていること」は、「とても重視した」の割合が3カ年で大きく増加した(26.4%→39.8%)。それだけ、募集段階で内容が曖昧なインターンシップを敬遠する傾向が強まっていることを示している。どんな内容で何を学べるのかが分からないと、参加への動機が形成されにくくなっているのだろう。

「実践的な仕事を体験できること」も重視する学生が増えたが(計63.4%→72.2%)、コロナ禍によって実際に職場に入って参加するインターンシップが減ったことで、かえって意識されるようになった面もありそうだ。

「本選考での優遇が期待できること」も同様に、重視する学生が増えている(計56.2%→61.0%)。売り手市場に陰りが見える中で、内定への近さもより重要な要素になっているようだ。

### ＜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＞

■とても重視した ■やや重視した ■あまり重視しなかった □まったく重視しなかった



### ■インターンシップ募集企業への要望

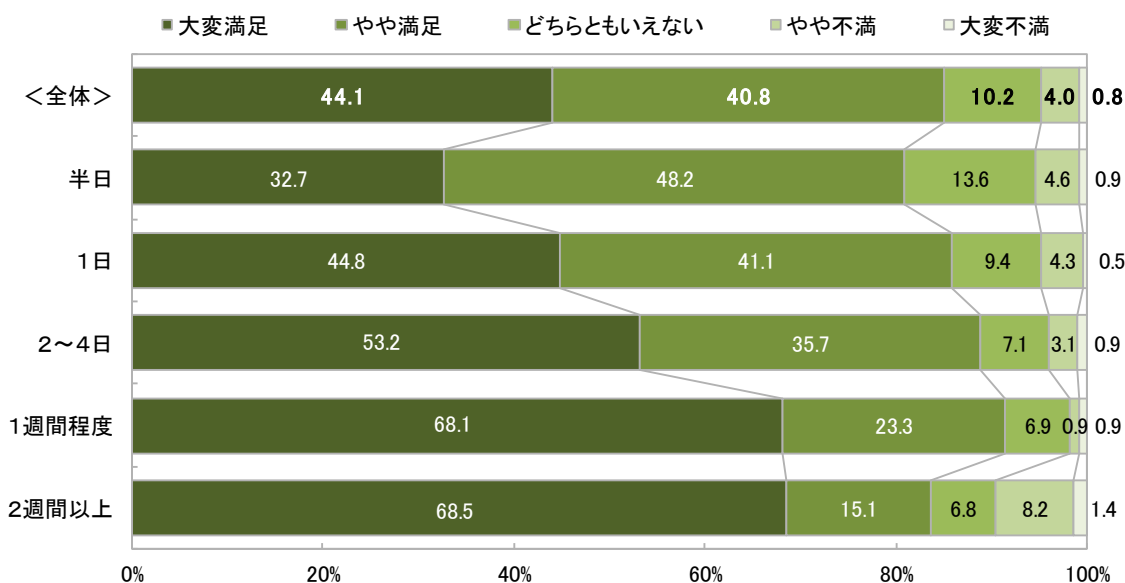
- インターンシップの内容を可能な限り詳細に、申し込み段階でお知らせいただけると、応募するか判断しやすくてありがたい。 <理系男子>
- 日程だけでなく、何時から何時までなのかを募集段階で教えてほしい。 <文系男子>
- 選考を通過してから希望日程を選ぶ場合だと、結果的にインターンシップに参加できないことが多くあるため、複数の日程がある場合は、応募時に選ばせてほしい。 <理系男子>
- 選考の日程は応募時点で明確に示してほしい。また、マイページに登録しないと詳細が分からない企業については、採用ホームページに記載してくれれば良いのにと思っていた。 <文系女子>
- 募集要項公開から締切までの期間が短すぎるものもあった。情報はもう少し早めに伝えてほしい。 <理系女子>
- オンラインでの参加の場合、カメラ、マイクのオンオフや服装の規定を明記してほしい。 <文系男子>
- 企業ホームページにしかない情報も就職サイトに表示するようになってほしい。 <理系男子>

#### 4. インターンシップの満足状況

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44.1%と4割強。「やや満足」(40.8%)とあわせると8割を超え(計84.9%)、総じて満足度は高い。ただし、実施内容や期間により違いが見られる。「参加日数別」「形式別」「社員との接点有無別」「成長実感別」の4つの指標でデータを紹介したい。

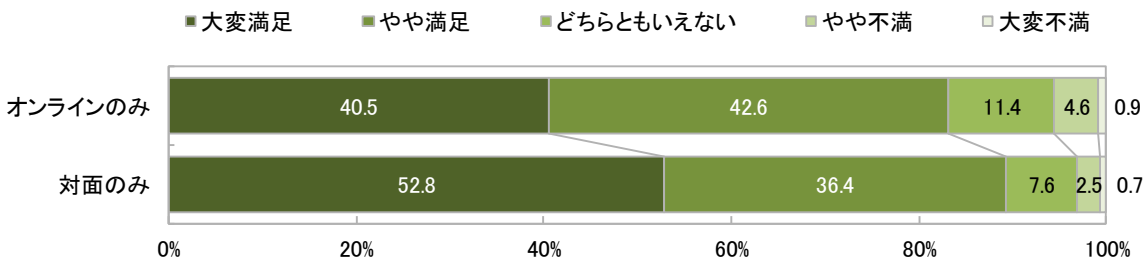
まず、参加日数別。「大変満足」の割合に注目してみると、「半日」は32.7%、「1日」は44.8%と半数に満たない。これが「2~4日」の複数日程になると半数を超え(53.2%)、「1週間程度」「2週間以上」は7割近くに上り(それぞれ68.1%、68.5%)、満足度は日数が増えるほど高くなる傾向が見られる。

＜参加日数別 満足度＞



次に、形式別に比較した。「オンラインのみ」では「大変満足」が4割(40.5%)なのに対し、「対面のみ」ものでは5割を超える(52.8%)。直接企業を訪問することで、職場の雰囲気を感じ取れたり、社員と近い距離で話ができたりと、企業理解も進み、満足度が上がるのだろう。ただし、「やや満足」とあわせた満足の合計は、「オンラインのみ」で83.1%、「対面のみ」で89.1%と、いずれも8割台。対面の方がやや高いものの、形式による満足度の差は限定的と言えるだろう。

＜形式別 満足度＞

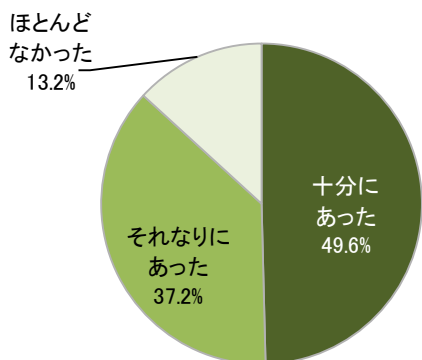


社員との接点と満足度の関係はどうだろうか。

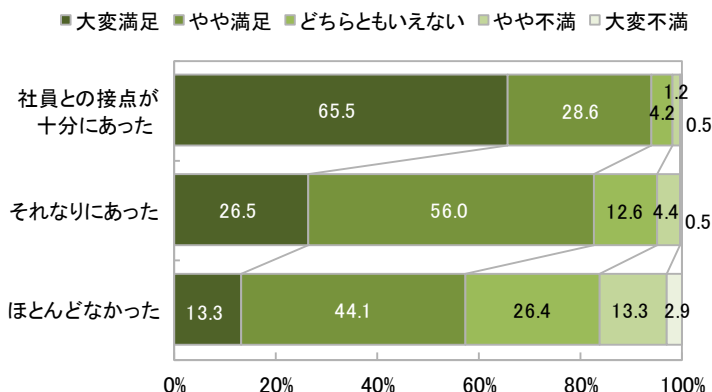
インターンシップ期間中に、社員との接点が「十分にあった」ものは約半数で(49.6%)、「それなりにあった」が37.2%。これを、プログラムへの満足度と掛け合わせると、社員との接点が「十分にあった」ものについては「大変満足」が6割強(65.5%)。「やや満足」(28.6%)と合わせると9割を超える(計94.1%)。「それなりにあった」ものでも、満足度の合計は約8割(計82.5%)と高いものの、「大変満足」は2割台で(26.5%)、「十分にあった」ものと大きな開きが見られる。

社員との接点が「ほとんどなかった」ものにおいては、「大変満足」は約1割にとどまり(13.3%)、参加中にどの程度社員と接点をもつことができたかが、満足度に大きく影響していることがわかる。

＜社員との接点＞



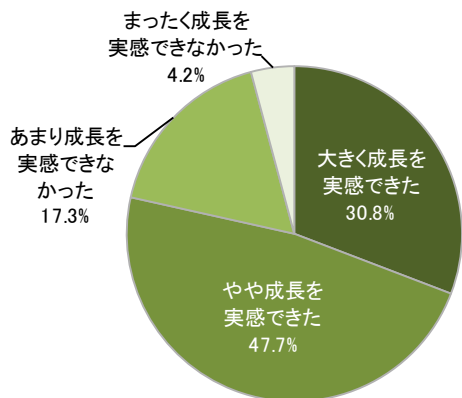
＜社員との接点有無別 満足度＞



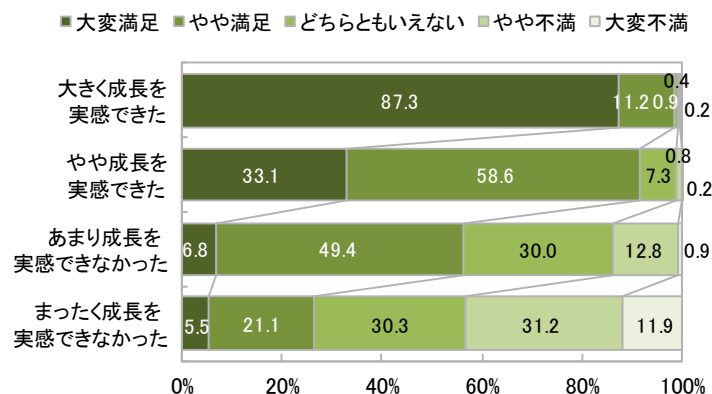
同様に、「インターンシップ経験による成長実感別」に満足度を見てみる。「大きく成長を実感できた」インターンシップは満足度が圧倒的に高く、「大変満足」が9割近くに上る(87.3%)。「やや満足」をあわせると98.5%。ワークなどを通じて他の参加学生から刺激を受けたり、社員からフィードバックを受けたりすることで、自身の成長を実感できることが、高い満足度につながるようだ。

一方、「成長を実感できなかった」と評価するインターンシップについては、満足度は非常に低い。

＜インターンシップ経験による成長＞

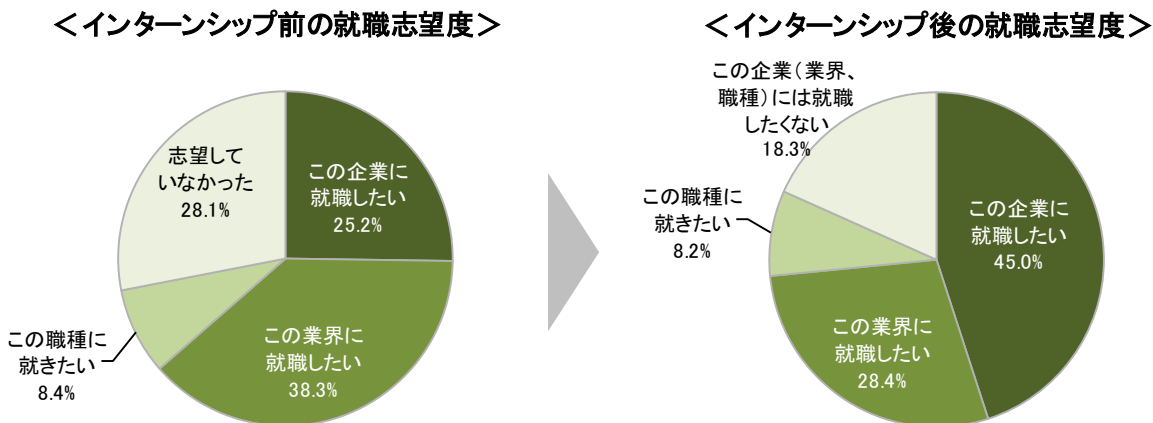


＜成長実感別 満足度＞



### 5. インターンシップ参加前後の就職志望度の変化

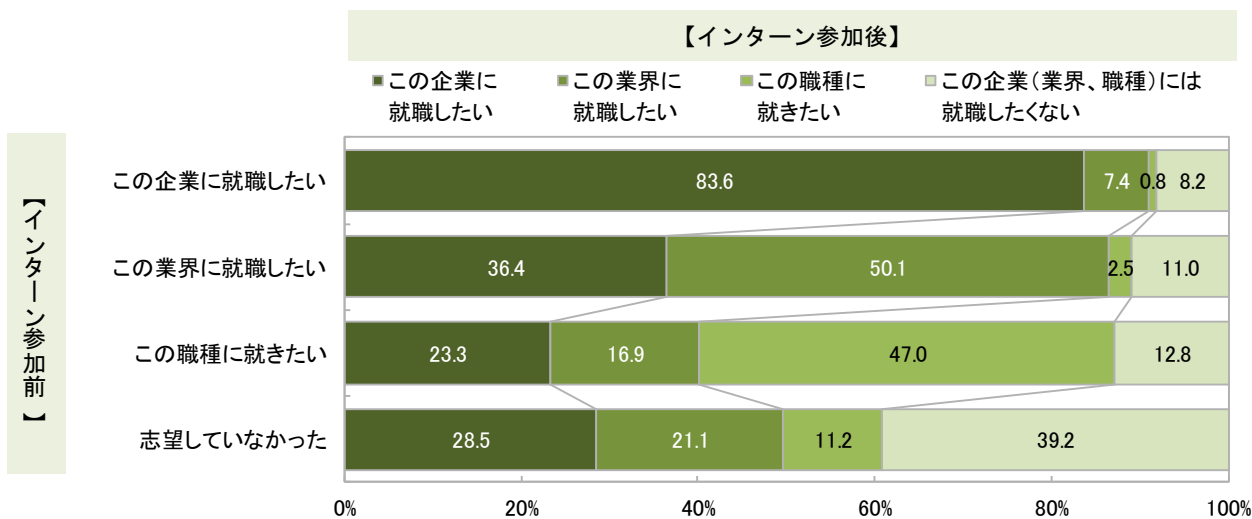
インターンシップの参加前後で、その企業への就職志望度がどう変化したかを調べてみた。インターンシップ参加前は「この企業に就職したい」は4分の1程度だったが(25.2%)、参加後は45.0%へと、約20ポイント増えている。プログラムを通じて企業や仕事内容への理解を深めたことで、就職先として意識したり、志望度合いを高めたりする学生が少なくないことがわかる。



さらに、インターンシップ参加前の就職志望度ごとに、参加後の志望度を見てみる。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83.6%と極めて高い。「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8.2%だった。

一方、参加前には「志望してなかった」と回答したもののうち、参加後に「この企業に就職したい」に変化したのは約3割(28.5%)。「この業界に就職したい」は21.1%。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になった割合は49.6%に上った。

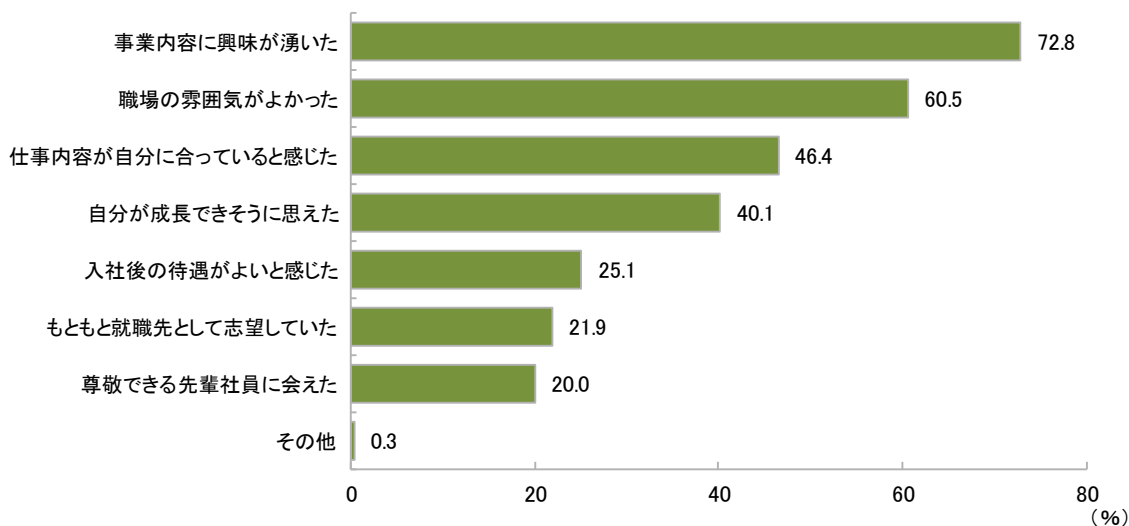
### ＜インターンシップ前の就職志望度×参加後の就職志望度＞





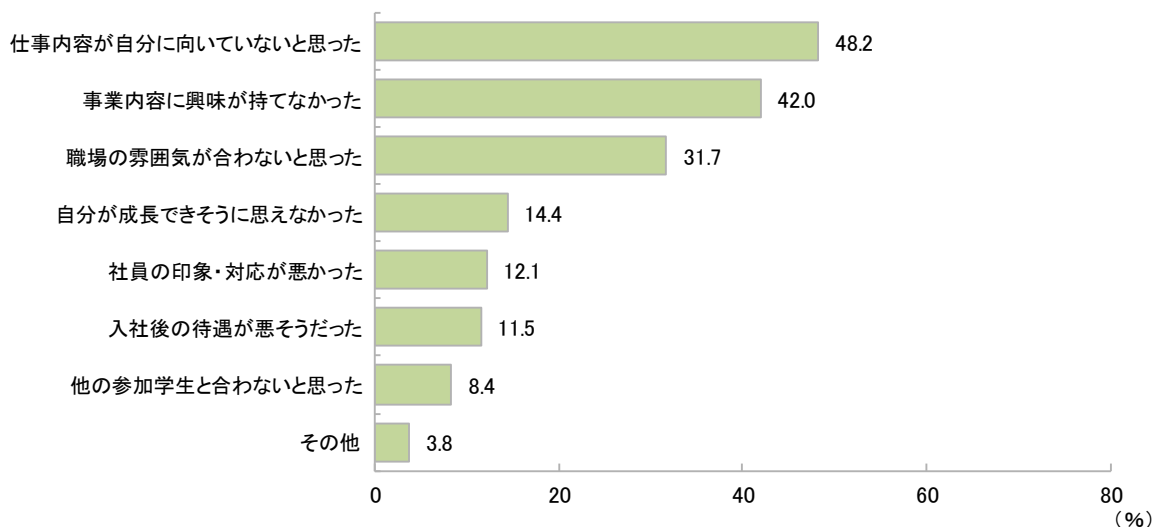
インターンシップ参加後にその企業に就職したいと感じた理由を尋ねたところ、最も多かったのは「事業内容に興味があった」(72.8%)。続く「職場の雰囲気がよかった」も6割を超え(60.5%)、多くの学生が選んだ。「仕事内容が自分に合っていると感じた」は半数未満にとどまり(46.4%)、仕事内容よりも事業内容や雰囲気重視という結果は、就業体験を伴う実践的なプログラムを経験する学生が少ないことに起因していると考えられる。

### ＜この企業に就職したい理由＞



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」が最も多く、4割強(48.2%)。「事業内容に興味を持てなかった」(42.0%)が続く。「職場の雰囲気が合わないと思った」も比較的高く(31.7%)、様々な角度から自分に合う企業であるかを見極めていることがうかがえる。より実務に即したプログラムを提供することができれば、ミスマッチの少ない、質の高い採用母集団につなげることが期待できるだろう。

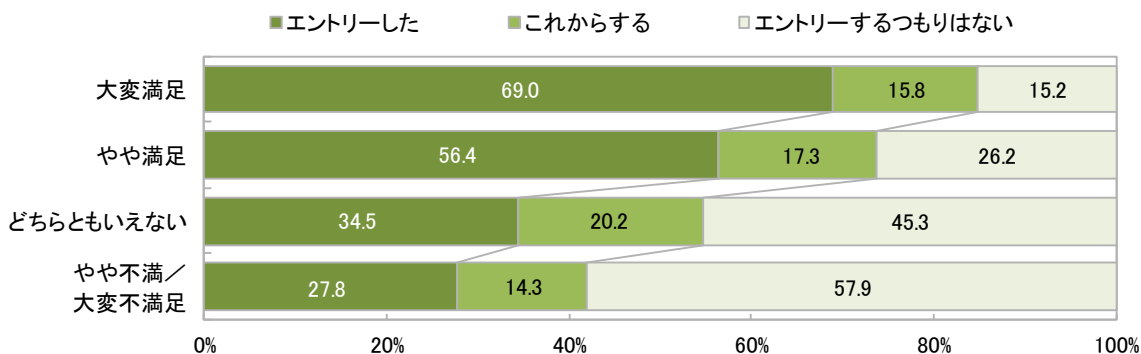
### ＜この企業に就職したくない理由＞



## 6. インターンシップ参加企業への就職エントリー

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」との関係性を調べた。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」割合が高く、相関関係が表れている。「大変満足」したインターンシップでは「エントリーした」が約7割(69.0%)。逆に、満足度の低いもの(やや不満足/大変不満足)では「エントリーするつもりはない」が6割近い(57.9%)。

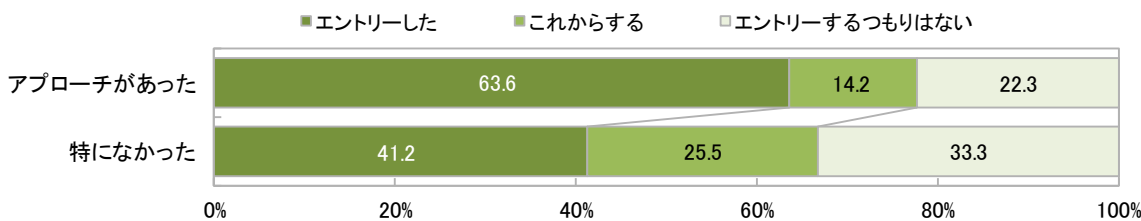
＜就職エントリーの有無×満足度＞



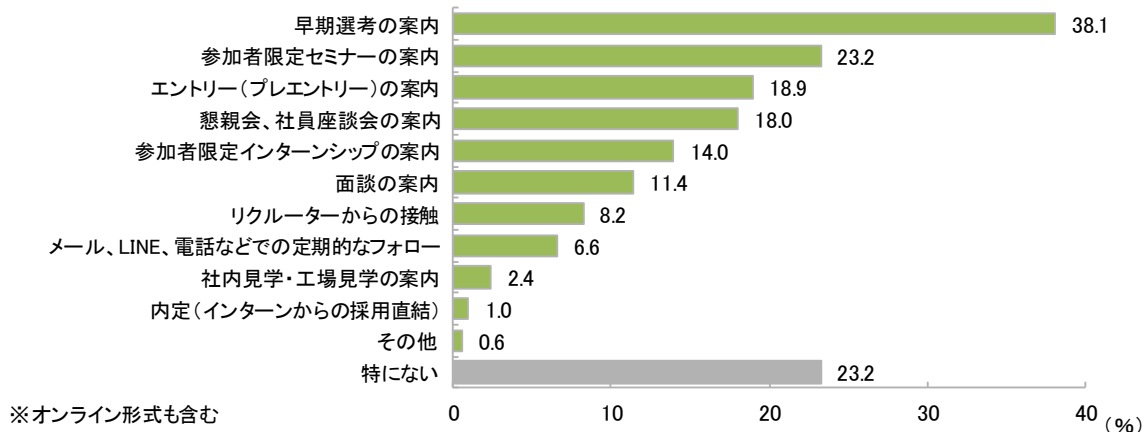
「就職エントリーの有無」を「インターンシップ参加後のアプローチ・優遇の有無」別でも比較した。参加後に企業から何らかの「アプローチがあった」のは全体の76.8%。「アプローチがあった」場合、その企業に「エントリーした」は6割超に上り(63.6%)、「特になかった」場合(41.2%)を大きく上回った(22.4ポイント差)。インターンシップそのものの満足度だけでなく、参加後のフォローやアプローチの有無も、エントリーに大きく影響を与えていることがわかる。

なお、参加後のアプローチで最も多いのは「早期選考の案内」。早期選考がエントリーに繋がりやすいと見て、実施する企業が多いのだろう。

＜就職エントリーの有無×参加後のアプローチ・優遇の有無＞



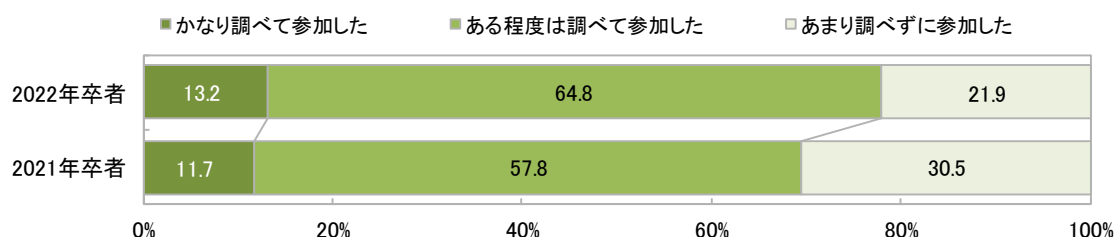
＜参加後のアプローチや優遇＞



## 7. インターンシップ参加前の企業研究

参加にあたって、あらかじめ企業研究をして臨んだかどうかを尋ねてみた。「かなり調べて参加した」(13.2%)、「ある程度は調べて参加した」(64.8%)を合わせると約8割(計78.0%)。前年調査より8.5ポイント増加。企業ホームページや就職情報サイトを中心に、様々な角度から企業研究をした上で参加した学生が大半だ。

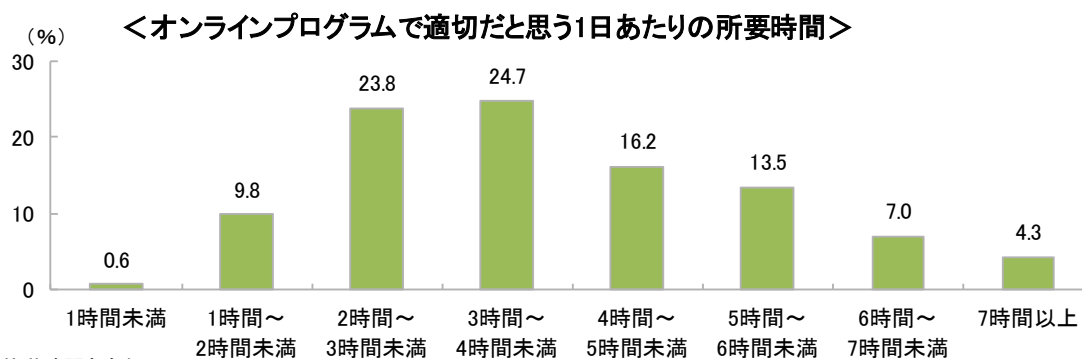
### ＜インターンシップ参加前の企業研究＞



- 企業理念や、その業界をとりまく環境などを調べてから参加した。 <文系女子>
- 仕事内容やキャリアパス、企業の強みとしている特徴や事業領域。 <理系男子>
- HPに載っている企業理念や商品情報について。グループワークを行う際に、商品情報や将来手がける予定の事業を知っておくことは、とてもためになった。 <理系女子>
- 企業の詳細などをホームページやナビサイトを通じて調べ、座談会などの質問をまとめた。 <文系男子>
- IRや企業理念、企業活動、特にCSRについて事前に調べてから参加した。 <文系男子>

## 8. オンラインプログラムの適切な所要時間

オンラインで実施されるインターンシップについて、適切だと思う1日あたりの所要時間を尋ねた。最も多いのは「3時間～4時間未満」(24.7%)。次に多い「2時間～3時間未満」(23.8%)も2割強が選り、比較的短い時間を希望する学生が多い。休憩時間を挟んでも、オンラインで長時間集中力を維持するのは難しいという声が多く挙がった。一方で、理解を深めるためには長時間必要との意見も一定数見られた。



- 1日中画面を見続けるのは体に負担が大きい。また独特の緊張感を継続させるのはややきつい。 <理系男子>
- 会社説明、グループワーク、座談会と3つがコンパクトにまとまるのは3～4時間と考える。 <文系女子>
- 1日3～4時間だと、研究活動で1日を丸ごと確保するのが難しい大学院生でも参加がしやすい。 <理系女子>
- 長時間の1回よりも複数回に分けて行った方が、適度に緊張感を持って参加できると思う。 <文系男子>
- 短すぎると、質問の時間が十分取れない企業もあったため、5～6時間くらいがよいと考える。 <理系男子>

## ■参加したインターンシップの良かった点／不満に思った点

### 【良かった点 (オンライン型)】

- オンラインであったが、様々な資料を用いて専門的な業務を体験することができた点。 <文系女子>
- 実際にあった案件を体験することで、入社後に働く姿を明確にイメージすることができた。 <理系男子>
- 登壇する社員の方々が非常に明るく、楽しく進めることができました。また、非常に難しい内容のワークで、自分の成長を感じることができました。 <文系男子>
- 工場の内部の動画がたくさんあったため、働く環境のイメージができた。 <理系男子>
- 3 日間に分かれていて短時間だったため、各日程集中して取り組めた。 <文系女子>
- 4 時間ほどの内容だったが非常に充実していた。学生同士が仲を深めるためのアイスブレイクの時間も設けられており、グループワークも工夫されていた。 <文系男子>
- 社員の方がグループに 1 人ついてフォローしてくださったりして、社員の方とも他の学生ともかなり交流することができてよかったです。 <理系女子>

### 【良かった点 (対面型)】

- 工場見学を通して、会社の技術に対する思いを知ることができた。 <理系男子>
- 本社内も営業先も、普段公開されない部分を実際にこの目で見ることができたこと。また非常に多くの社員の方々とお話をする機会があったこと。大変温かく迎えていただいた。 <文系男子>
- 実際に足を運んで店舗の特徴を感じたり、在庫から経営方針を考察したり楽しかった。 <文系女子>
- 複数日にわたって、様々な社員の方の営業に同行できたこと。 <文系男子>
- 取締役から話を聞いたこと、少人数制だったこと、交通費と報酬が支給されたこと。 <理系男子>
- 休憩中にも社員の方が和やかな雰囲気でお話してくださり、社風の良さを身をもって感じられたのが対面開催ならではの利点だと感じました。 <文系女子>

### 【不満に思った点 (オンライン型)】

- インターンシップという名の企業説明会だった。先輩社員の話も聞くことができなかった。 <文系女子>
- 例年一日かけているものを半日にしたらしく、グループワークがとても時間内に終了できるものではなく、不完全燃焼感がとても残った。 <理系男子>
- 社員数名に対しインターン参加者 40 名ほどで質問をしたため、聞きたいことを聞けなかった。 <理系男子>
- パソコンかスマホで参加と書いてあったのに、実際のプログラムはパソコン参加を前提にしたものだった。 <文系男子>
- 不具合が何度かあり、ヘルプを押して呼んでも全グループを対応するのに時間がかかってしまい、スムーズな進行とは言いがたい時があった。 <文系女子>
- 説明が専門用語だらけで、質問に対しても専門用語を用いて返すので、正直なんの仕事をしているのかさっぱりだった。幅広く募集するなら説明はもう少し分かりやすくすべき。 <理系男子>

### 【不満に思った点 (対面型)】

- ワークが実際の仕事内容とは大きくかけ離れているため、働くイメージは掴めなかった。 <文系男子>
- ワークを行ったがフィードバックもなく、社員の方との交流もなかった。対面で行われたが、オンラインより充実感のない内容であり残念だった。 <文系女子>
- グループワークの時間が短かった点です。座学の時間が多く、事前に企業のことを調べて来た身としては、実践的なことにより時間を割いてほしいと感じました。 <文系女子>
- 感染症対策で学生と学生の間に壁が設けてあり、隣の人以外はまったく話が聞き取れず苦勞した。 <理系女子>
- 交通費を支給すると事前に言われていたのに支給されなかった。 <文系女子>
- セミナールームのような場所で行われたため、実際の職場の様子などを見ることができなかった。 <文系男子>