インターンシップ実施前後の 評価基準の違いと就職希望への影響

Differences in Selection Reference before/after Internship and the Influence of Internship to Job-hunting

糸井川 高 穂^{※1}
Takaho ITOIGAWA

下ノ 蘭 慧^{※2}
Kei SHIMONOSONO

A major goal of this research has been to discover how students decide an internship. Questionnaire were distributed to students who joined internship. This study revealed the following 5 summaries. 1. Students esteemed the effects to the job hunting. Students were more interested in practical activities than exclusive programs. 2. Students did not recommend to hear the job hunting advice. 3. Advices of job hunting decrease the motivation of getting job entry request. 4. After project and feedback put into effect, the value of project and feedback from the students was improved. 5. Communication with other students decrease the motivation of getting job entry request.

Keywords : Internship, Job-Hunting, Decision Making

キーワード : インターンシップ, 就職活動, 意思決定

1. はじめに

1.1 背景

大学等におけるインターンシップは、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」として文部科学省などから紹介されている¹⁾。インターンシップの意義は、大学等及び学生にとっては1. キャリア教育・専門教育としての意義、2. 教育内容・方法の改善・充実、3. 高い職業意識の育成、4. 自主性・独創性のある人材の育成である。また、企業等にとっては1. 実践的な人材の育成、2. 大学等の教育への産業界等のニーズの反映、3. 企業等に対する理解の促進、魅力の発信であるとされている¹⁾。

その一方で、企業においては、近年インターンシップが採用活動の一部となりつつある²⁾。また、学生においても、インターンシップでの経験が、進路選択に影響を及ぼす可能性があることも報告されている³⁾。

1.2 本研究の目的

上述の通り、学生にとって、インターンシップは名実ともに進路の選択に影響を及ぼす可能性がある。しかし、インターンシップでの取り組み内容の多様性により、インターンシップ後の進路の選択に差が生じる可能性があることが報告されている⁴⁾。

その一方で、インターンシップ先を選択する際、インターンシップを経験したことのない学生においては、有益な経験を得られるインターンシップ先を選択する判断基準を持っていない可能性がある。インターンシップの多様性が高いほど就職希望が高まることが知られている³⁾。その一方で、就職希望の向上に寄与する又は就職希

望を下げてしまうようなインターンシップでの取り組み内容やヒアリング内容については知見を得られていない。

そこで、本研究では、インターンシップを経験した学生を対象としたアンケート調査により、学生が有益と感じたインターンシップでの取り組み内容や、進路に影響を及ぼす可能性のある取り組み内容などを明らかにすることを目的とする。

2. 方法

2.1 アンケート調査の概要

アンケート調査は、宇都宮大学の建築系の大学院1年生(15名)を対象とし、2015年12月に実施した。アンケート項目として、インターンシップ先の選択時に重視した項目(時期等の概要、インターンシップ先での取り組み内容)、インターンシップ先で取り組んだ/ヒアリングした項目(取り組み内容およびヒアリング内容)、後輩がインターンシップ先を選択する際に重視すること/インターンシップ先で実施することを勧める項目(時期等の概要、インターンシップ先での取り組み内容およびヒアリング内容)、インターンシップ先の評価(後輩にインターンシップへの参加を勧める程度、就職希望の程度)の4つを設定した。

「インターンシップ先の選択時の重視項目」の評価は、4段階評価(当てはまる、やや当てはまる、やや当てはまらない、当てはまらない)とした。「インターンシップ先で実施した内容」の評価は、2段階評価(実施した・実施しなかった、聞いた・聞かなかった)とした。「後輩がインターンシップ先を選択する際に重視することを勧める項目」および「インターンシップ先の評価」は、NPS (Net Promoter Score)⁵⁾に基づき評価した。

「インターンシップ先の選択時の重視項目」および「インターンシップ先で実施した内容」で挙げた項目は、既

2017年11月20日受付

※1宇都宮大学地域デザイン科学部

※2宇都宮大学大学院工学研究科

往の調査⁶⁾に基づき設定した(概要15項目、取り組み内容9項目、ヒアリング内容13項目)(図1, 2, 4)。本研究では、インターンシップで取り組んだ項目あるいはヒアリングした項目が進路の選択へ及ぼす影響を評価するために、下記の3段階の因果関係モデルにおける継続利用意向に着目した。製品やサービスの満足度の評価指標として、ACSI⁷⁾やEPSI⁸⁾が知られている。ACSIやEPSIは、経験、満足、継続利用意向の3段階の因果関係のモデルを採用しており、3段階のうちの満足に焦点をあてている。「後輩がインターンシップ先を選択する際に重視することを勧める項目」および「インターンシップ先の評価」に関連した既往研究として、小地沢³⁾はインターンシップでの経験を満足度で評価した。企業や商品、サービスを選択する際の、調査対象者全体としての継続利用意向を評価する指標として用いられるNPS^{9)~11)}を、本研究ではインターンシップでの経験の評価に用いる。NPSは、企業や商品、サービスの推奨者の割合から非推奨者の割合を引いた値であり、-100から100の値で表され、値が高い項目ほど継続利用意向が強いことを示す。

2.2 アンケート結果の評価の方法

本研究では、「インターンシップ先の選択時の重視項目」の結果を用い、インターンシップ先の選択に用いた項目を明らかにする。また、「インターンシップ先で実施した内容」の結果を用い、インターンシップ先で取り組む内容や社員へのヒアリングの概要を明らかにする。

「インターンシップ先の選択時の重視項目」「インターンシップ先で実施した内容」および「後輩がインターンシップ先を選択する際に重視することを勧める項目」の結果から、インターンシップの前後での、インターンシップ選択時に重要と考える項目の変化を明らかにする。そのために、インターンシップ選択時に重視した人による事後評価および重視しなかった人による事後評価を行う。インターンシップ選択時に重視した人による事後評価から、有益と感じられる項目や実施内容を抽出する。また、インターンシップ選択時に重視しなかった人との比較から、重視した／しなかったに関わらず重視した方が良いと考えられる項目等を明らかにする。

「インターンシップ先の選択時の重視項目」「インターンシップ先で実施した内容」および「インターンシップ先の評価」の結果を用い、インターンシップの実施による進路の選択への影響を評価する。

なお、インターンシップ後の調査であるため、「後輩がインターンシップ先を選択する際に重視することを勧める項目」において、認知的不協和¹³⁾を低減する方向での偏りが生じる可能性があることに注意が必要である。すなわち、自分の選択が間違っていたという判断を避けるために、自分が重視した項目について後輩に勧める程度が高くなる可能性があることに注意が必要である。例えば「インターンシップ先の選択時の重視項目」で重視した項目については、「後輩がインターンシップ先を選択する際に重視することを勧める項目」で勧める側の評価に偏る可能性がある。

統計的な解析には、オープンソースの統計解析環境R(Ver. 3.3.3)を用いた。

3. 結果

3.1 インターンシップ選択時に重視したことの評価

図1に、インターンシップの概要の各項目について、インターンシップ選択時に重視した割合を示す。また、図2に、インターンシップ選択時に重視した実施予定の内容割合を示す。

図1において、就職活動に関連する「就活の役に立ちそうか」と「企業への志望の強さ」が、「当てはまる」と「やや当てはまる」を合わせた割合が90%を超えた。図2では、実務体験や社員との交流への関心が高く、グループワークや参加学生との交流等の学生が主体となる活動への関心は低かった。図1, 2に示す項目間の比率の差が、全体として有意であることを確認した($p < 0.01$)。

3.2 インターンシップにおいて実施したことの評価

図3に、インターンシップ先で取り組み内容の各項目を実施した人数の割合を示す。実施した割合が6割を超えている実務体験や会社説明等と、実施した割合が4割以下の就職活動サポートやプロジェクト参加の2群に大きく分かれた。図4に、インターンシップ先でヒアリングした割合を示す。仕事内容や社内の雰囲気といった日常の過ごし方に関して質問した割合が高かった。他方、接した社員の個人の行動や意思決定に関したヒアリングは少なかった。図3, 4に示す項目間の比率の差は全体として有意であった($p < 0.01$)。

図1 インターンシップ選択時に重視した項目

図2 インターンシップ選択時に重視した取り組み内容

図3 実施した／しなかった取り組み内容

図4 ヒアリングした／しなかった内容

3.3 インターンシップでの取り組み／ヒアリングの有無による概要および実施内容の推奨の程度の違い

図5に、インターンシップ選択時に各項目を重視した／しなかった学生による、各項目を重視することを推奨する程度（NPS）を、重視した／しなかった学生の割合と併せて示す。「当てはまる」と「やや当てはまる」を「重視した」とし、「やや当てはまらない」「当てはまらない」を「重視しなかった」とした。重視しなかった割合は負の値で示す。

図5では、実施期間、実施時期、志望の強さについては重視した／しなかったに関わらずほぼ同じ評価となった。志望の強さについては重視することを推奨し、実施時期および実施期間については重視しないことを勧める評価となった。場所、その企業の評判、インターンシップでの取り組み内容、社員の様子・印象については、重視した学生は重視することを推奨し、重視しなかった学生は推奨しなかった。社員の様子・印象、社風・雰囲気は、重視した学生による重傷視することを推奨する程度が高かった。その企業への志望の強さは、重視した／しなかったに関わらず、重要視することを推奨する程度が高かった。なお、図5に示す項目間のNPSの差および重視した／しなかったの間でのNPSの差について、全体として有意であることを確認した（項目間： $p<0.01$ ，重視した／しなかった： $p<0.05$ ）。

図6に、インターンシップでの取り組み内容をインターンシップ選択時に重視した／しなかった学生による、インターンシップ選択時にその取り組み内容を重視する

図5 各項目を重要視した／しなかった学生による重要視することの推奨の程度

図6 各取り組み内容を実施した／しなかった学生による重要視することの推奨の程度

ことの推奨の程度を、重視した／しなかった学生の割合と併せて示す。就職活動サポートについては、インターンシップ選択時に重視した／しなかったに関わらず、重視することの推奨の程度は低かった。会社説明、フィードバック、参加学生との交流は、重視した学生と重視しなかった学生で評価が大きく分かれ、重視した学生は推奨し、重視しなかった学生は推奨しなかった。参加学生との交流やフィードバックは、インターンシップ選択時に重視した学生による評価が高かった。社員との交流は全ての学生が重要視し、重要視することを推奨する程度も高かった。なお、図6に示す項目間のNPSの差および重視した／重視しなかったの間でのNPSの差について、全体として有意であることを確認した（項目間： $p<0.01$ ，重視した／重視しなかった： $p<0.01$ ）。

図7に、インターンシップ先での各取り組みに取り組んだ／取り組まなかった学生によるそれらの取り組みを推奨する程度を、取り組んだ／取り組まなかった学生の割合と併せて示す。取り組んだ学生による評価が高かったのは、就職活動サポートやプロジェクト参加、フィードバックであった。会社説明および参加学生との交流については、実施した学生の方が、実施しなかった学生より推奨する程度が低かった。図7に示す項目間のNPSの差および取り組んだ／取り組まなかったの間でのNPSの差について、全体として有意であることを確認した（項目間： $p<0.05$ ，取り組んだ／取り組まなかった： $p<0.05$ ）。

図8に、インターンシップ先でヒアリングした／しなかった学生による、ヒアリングすることの推奨の程度を、ヒアリングした／しなかった学生の割合と併せて示す。

図7 取組を実施した／しなかった学生による推奨の程度

図9 実施した／しなかった取り組みと就職希望の程度

図8 ヒアリングした／しなかった学生による推奨の程度

図10 ヒアリングした／しなかった内容と就職希望の程度

仕事に必要な知識、社内の雰囲気、就職先を決めた理由、その社員のキャリアプランについては、ヒアリングした学生の評価がヒアリングしなかった学生の評価より特に低かった。なお、図8に示す項目間のNPSの差およびヒアリングした／しなかったの間でのNPSの差について、全体として有意であることを確認した（項目間： $p<0.05$ ，取り組んだ／取り組まなかった： $p<0.05$ ）。

3.4 インターンシップの実施による進路の選択への影響の評価

図9に、インターンシップで各取り組みを実施した／しなかった学生によるその組織への就職希望の程度を、実施した／しなかった学生の割合と併せて示す。実施された割合は低かったものの、最も就職希望の程度が高かったのは、就職活動サポート、プロジェクト参加、グループワークおよびフィードバックであった。参加学生との交流以外は、実施しなかった学生より実施した学生の方が高い就職希望となった。なお、図9に示す項目間のNPSの差および実施した／しなかったの間でのNPSの差について、全体として有意であることを確認した（項目間： $p<0.01$ ，実施した／しなかった： $p<0.01$ ）。

図10に、インターンシップで接した社員にヒアリングした／しなかった学生による、その組織への就職希望の程度を、ヒアリングした／しなかった学生の割合と併せて示す。各項目をヒアリングしなかった学生の就職希望の程度は大きくばらついた。給与については、ヒアリングしなかった場合よりヒアリングした場合の方が高い評価となった。ヒアリングしなかった場合よりヒアリングした場合に評価が低くなったのは、就職活動へのアドバイス、周囲の社員との関わり方および社内の雰囲気であった。なお、図10に示す項目間のNPSの差およびヒア

図11 重要視した割合と実施された割合

リングした／しなかった間でのNPSの差について、全体として有意であることを確認した（項目間： $p<0.01$ ，実施した／しなかった： $p<0.01$ ）。

図1において、就職に関連した項目を重視してインターンシップ先を選択していることが示された。以下では、インターンシップへの取り組みの様子が就職希望に及ぼす影響を検討する。

図11に、インターンシップ選択時に各取り組みが重視された割合と、各取り組みが実施された割合を示す。高い割合で重視された取り組みが、高い割合で実施される傾向があった。他方、全体として、重視された割合より、実施された割合が低い傾向があった。特に、プロジェクト参加や就職活動サポートは、インターンシップ選択時には半数以上の割合で重視されているものの、実施された割合は1割程度であった。

図12に、インターンシップ先で取り組んだ項目の数／ヒアリングした項目の数と、インターンシップ先への就職希望の強さの比較を示す。ヒアリングした項目の数と就職希望の強さの間には明確な相関は見られなかった（ $R=0.00$ ）。他方、インターンシップで取り組んだ

図12 実施・ヒアリングした項目数と就職希望の程度

項目の数が多いほど、就職希望がやや強い傾向があった ($R=0.63$)。なお、図12では、複数の回答が同一点にプロットされているため、サンプル数よりプロット数が少なくなっている。

3.5 インターンシップの実施による重要性判断の変化

図13および図14に、取り組み項目およびヒアリング項目について、インターンシップ実施前後での意見の一致度に影響を及ぼす程度を、Kappa係数を目的変数とした偏回帰係数により示す。なお、偏回帰係数の算出においては、多重共線性の除去のため、各図の項目数が調査した項目数より少なくなっている。

取り組み内容のうち、プロジェクト参加とフィードバック、参加学生との交流は、インターンシップへの参加前後の意見の不一致の程度が大きいことが分かった。ヒアリング内容についてはばらつきが大きいものの、各項目を重視する程度の変化は、取り組み内容の各項目を重視する程度の変化より小さかった。

図13 実施前後での意見の一致の程度 (取り組み内容)
(エラーバー：SD)

図14 実施前後での意見の一致の程度 (ヒアリング内容)
(エラーバー：SD)

4. 考察

本研究では、インターンシップについて、参加した学生が有益と感じた活動や進路に影響を及ぼす可能性のある活動を明らかにすることを目的としたアンケート調査を行った。まず、得られた知見を以下に要約する。

インターンシップを選択する際には、インターンシップを就職活動に寄与させようとする傾向が強く、インターンシップ用に用意されたプログラムより実際の経済活動に触れることを求める傾向が強いことが分かった (図1, 2)。インターンシップ先で多く実施されていたのは会社説明や実務経験であり、学生がインターンシップ先での取り組みとして重視している活動ほど高い割合で実施されていた。また、学生がインターンシップ先で多くヒアリングしていたのはインターンシップ先の仕事の内容や雰囲気であり、就職活動全般に関することは聞かれていなかった。(図3, 4, 11)。インターンシップ先を就職先の選択肢としてとらえ、インターンシップ先に勤める場合の状況の把握を試みていたと考える。

インターンシップの前後で評価が大きく異なる取り組みは、プロジェクトへの参加、フィードバックおよび参加学生との交流であった(図13)。図2および図7との比較から、プロジェクトへの参加およびフィードバックはインターンシップで取り組んだ後に評価が特に向上した活動であった。参加学生との交流は、インターンシップ先の選択時に重視される割合は低かったものの、実施後には他の活動と同等の評価にまで向上した。

インターンシップでの取り組み内容や取り組みの数は就職希望に影響を及ぼす傾向があり、インターンシップ前後で重要性の認識が大きく変化する取り組み内容があることが分かった (図6～10, 12～14)。インターンシップの内容の多様性が就職への希望の高さに寄与することは、小地沢³⁾も報告している。本研究では、さらに、図9に示すように、インターンシップで提供される様々な取り組みのうち、ほぼ全ての取り組みが、実施した場合に実施しない場合より高い就職希望となった。その一方で、インターンシップでヒアリングした内容と就職希望に及ぼす影響を検討した図10からは、インターンシップ先でヒアリングする内容は、インターンシップ先での実施内容と異なり、情報を得た学生の方が就職希望の程度が低くなる傾向のある内容もあることを本研究は明らかにした。具体的には、ヒアリングした社員による就職活動へのアドバイスなど個人の経験に基づく助言は、就職希望の低下につながる可能性があることが分かった。

インターンシップと進路選択の関係については、インターンシップの取り組みの多様性が高いと満足度につながり、多様性が低いと進路変更の要因の一つなり得ることを、小地沢が報告している³⁾。本研究では、小地沢の報告した多様性に関わらず、取り組みの種類が多いほど、その企業への就職の希望が高い傾向があることを明らかにした。また、ヒアリングに関しても、ヒアリング内容によっては就職希望の程度を下げる可能性があることを明らかにした (図10)。

インターンシップ選定時に専門分野との関連性のある企業に留意するよう学生へ指導することが必要であることを、亀野が報告している¹⁴⁾。本研究の結果からも、業

界や内容、志望の強さを重視することが推奨されており(図5)、業界や内容を学生が十分に把握するよう情報提供することが重要と言える。さらに、フィードバックやプロジェクト参加は、インターンシップ後に評価が特になくなった項目であり、他大学の学生との交流については、実施後に評価が悪くなった(図6, 13)。インターンシップ選択時に重視されることの多い項目ではなく、インターンシップ実施後に推奨されることの多い項目を周知することにより、学生にとってはより高い評価を得られるインターンシップ先を選択することが可能となり、インターンシップを受け入れる企業等の組織にとってはより高い評価を得られるインターンシップ先を提供することが可能となると考える。なお、仕事の満足度や勤務先に対する満足度は、インターンシップに参加した会社へ就職した場合に高かったことが、武内¹⁵⁾により報告されている。高い満足度を得られる選択をすることで、学生としてのインターンシップでの経験を、社会人としてのより高い満足に寄与させることができる。

5. まとめ

本研究では、インターンシップについて、インターンシップに参加した学生が有益と判断した活動や進路に影響を及ぼす可能性のある活動を明らかにすることを目的としたアンケート調査を行い、以下の知見を得た。

- 1) インターンシップを選択する際には、インターンシップを就職活動に寄与させようとする傾向が強く、インターンシップ用に用意されたプログラムより実際の経済活動に触れることを推奨する。
- 2) インターンシップ先でのヒアリング内容のうち、就職活動へのアドバイスや社内の雰囲気については、ヒアリングしなかった学生はヒアリングすることを推奨したが、ヒアリングした学生はヒアリングすることを推奨しなかった。
- 3) インターンシップ先でのヒアリング内容のうち、就職活動へのアドバイスなど社員の個人の経験に基づく助言は、情報を得ることにより就職希望の程度が低くなる傾向のある内容があった。
- 4) プロジェクトへの参加およびフィードバックはインターンシップで取り組んだ後に評価が特に向上した。参加学生との交流は、インターンシップ先の選択時には重視される割合が低かったものの、実施後には他の活動と同等の評価に向上した。
- 5) インターンシップ先では、参加学生との交流を除くすべての取り組みが、実施しなかった場合より実施した場合に、より高い就職希望につながった。

参 考 文 献

- 1) 文部科学省, 厚生労働省, 経済産業省: インターンシップの推進に当たっての基本的考え方, 2015
- 2) 日経産業新聞: 2018春採用計画調査, 2017. 4. 27
- 3) 小地沢将之: 建築系インターンシップが進路選択に及ぼす影響, 日本建築学会計画系論文集, 第80号, 第713号, pp.1725-1731, 2015
- 4) 高良美樹, 金城 亮: インターンシップの経験が大

学生の就業意識に及ぼす効果, 人間科学, 8, pp.39-57, 2001

- 5) F.F. Reichheld: The one number you need to grow, Harvard Business Review, 81, pp.46-54, 2003
- 6) 一般社団法人雇用開発センター: 学生の就労意識調査 結果報告書, 2014
- 7) C. Fornell, M.D. Johnson, E.W. Anderson, B.E. Bryant: The American Customer Satisfaction Index: Nature, Purpose, and Findings, Journal of Marketing, 1996
- 8) K. Kristensen, A. Martensen, L. Gronholdt: Customer satisfaction measurement at Post Denmark: Results of application of the European Customer Satisfaction Index Methodology, Journal of total quality management, 11-7, pp.1007-1015, 2000
- 9) T.L. Keiningham, B.Cool, T.W.Andreassen, L.Aksoy: A Longitudinal examination of net promoter and firm revenue growth, American Marketing Association, Journal of Marketing, 71, pp.39-51, 2017
- 10) T.L. Keiningham, L.Aksoy, B.Cool, T.W. Andreassen, L. Williams: A holistic examination of net promoter, Database Marketing & Customer Strategy Management, Journal of Database Marketing & Customer Strategy Management, 15-2, pp.79-90, 2008.5, doi: 10.1057/dbm. 2008
- 11) D.B. Grisaffe: Questions about the ultimate question: Conceptual considerations in evaluating reichheld's Net Promoter Score(NPS), Journal of Consumer Satisfaction, Dissatisfaction and complaining behavior, 20, pp.36-53, 2007
- 12) 一般財団法人雇用開発センター: 「就労見通しと就職活動」に関するアンケート, 2011
- 13) Leon Festinger: A theory of cognitive dissonance, Stanford University Press, 1957
- 14) 亀野 淳: 北海道大学における全学インターンシップの特徴と課題-参加学生アンケート調査結果分析(2014年度)-, 高等教育ジャーナル, 22, pp.133-141, 2015
- 15) 武内真美子: インターンシッププログラムが卒業後のキャリア形成に与える影響, 基幹教育紀要, 1, pp.21-33, 2015

著 者 紹 介

糸井川 高穂
学 歴 北海道大学大学院工学研究科
博士課程修了
学 位 博士(工学)
現 職 宇都宮大学 地域デザイン科学部 助教
専 門 建築環境・設備
連絡先 itoigawa@cc.utsunomiya-u.ac.jp