

【助成 38 -43】

大学生のインターンシップは就職後にも効果があるのか —就職・採用におけるマッチング機能の有効性の検証—

研究者 北海道大学高等教育推進機構 教授 亀野 淳

〔研究の概要〕

本研究は、インターンシップの就職・採用における有効性を検証することを目的として実施し、まず、理論的・政策的背景の整理を行った上で、その有効性が入社後も継続するのかを定量的に把握するため、入社約3年後の大卒従業員を対象としたアンケート調査を実施した。その結果、インターンシップ先の企業や業種に就職した者とそうでない者を比較することにより以下の3点を明らかにした。(1)前者の方が後者よりも、社風、人間関係などで入社時の社内認識度が高かった。(2)入社時に人事制度についての認識度が高い者は離職傾向が低かった。(3)前者の方が後者よりも離職割合がやや低かったが、その傾向はインターンシップ先企業への就職よりもインターンシップ先業種への就職の方が顕著であった。

〔研究経過および成果〕

1. はじめに

日本の現行の就職・採用システムでは、就活日程の早期化、大学教育の形骸化、インターンシップの短期化などの歪みが生じており、こうした労力を双方が過大に負担しながらも決して満足する結果が得られておらず、新たなマッチング機能の構築が急務であるといえる。その一手段としてインターンシップが活用できないかという視点で研究を実施した。

2. 研究目的

これまでのインターンシップにおける採用や就職への効果についての研究は、そのほとんどは就職・採用時に着目してきたものであり、入社後の影響についても、特定業界、個別企業についての分析である。

そこで、本研究では、主に、就職後3年後に着目してインターンシップの有効性が入社後も継続するのかを定量的に検証することを目的とする。特に、就職

時における学生側からみた情報の非対称性をインターンシップで軽減し、就職者のリアリティショックを軽減する効果があるのかどうかを明らかにするため、以下の3つの仮説を設定した。

- ①インターンシップ先の企業や業種に就職した学生は入社時の社内把握の認識度より高い。
- ②入社時の社内把握の認識度が高いほど離職や離職意向は低い。
- ③インターンシップ先の企業や業種に就職した学生は離職や離職意向が低い。

3. 研究方法

本研究では、まず、これまでの日本の政策動向や国際比較により日本のインターンシップは実態として「就職・採用目的」として実施されていること(亀野 2021a)、及びその理論的背景を経営学の理論等を援用し整理を行った(亀野 2021b)。その上で、2018年4月に四年制大学を卒業し民間企

業に就職した者を対象として、2021年3月に株式会社クロス・マーケティングを通じてインターネット上の質問紙により995名の回答を得た。

4. 分析結果

入社時の社内認識度（計25項目）についての回答をインターンシップ先の企業や業種に就職した者とそうでない者で有意な差があるかを統制変数でコントロールした重回帰分析によると、社風、人間関係などで有意な差がみられたが、その他の項目ではあまり差がなかった。したがって、仮説①については、一部のみ支持された。

次に、入社時の社内認識度を3年以内に離職した者と離職していない者で比較すると、離職していない者の方が社内認識度は高く、特に、年次有給休暇の取得のしやすさ、労働時間制度など人事制度に関するものが高くなっている。つまり、入社時に人事制度について認識度の高い者は離職が少なくなっているといえる。したがって、仮説②はおおむね支持された。

さらに、インターンシップ先の企業や業種への就職の有無と、実際の離職や離職意向に差があるのかをみると、実際の離職の有無ではインターンシップ先の企業や業種に就職した者の方が離職割合は低くなっており、その傾向は企業よりも業種の方が大きくなっている。また、離職をしていない者の転職意向も同様の傾向がみられた。これを、重回帰分析結果でみると、インターンシップ先企業への就職の有無では明確な差がみられなかったが、インターンシップ先の業種に就職した場合は、ある程度有意な差がみられた（表1）。つまり、仮説③はおおむね支持された。

表1 インターンシップ先の企業や業種への就職と離職との関係
(ロジスティック回帰分析)

		モデル①	モデル②
		B	B
定数		0.218	0.032
性別（男性1：女性0）		0.315	0.275
学部（文系1：理系0）		-0.096	-0.004
業種ダミー （基準：製造業）	情報通信業	-0.254	-0.304
	卸売業、小売業	-0.708 †	-0.708 †
	金融業、保険業	0.143	0.064
	医療、福祉	-0.652	-0.789
	その他	-0.371	-0.414
規模ダミー （基準：1～99人）	100-299人	0.478	0.528
	300-999人	0.981 **	1.000 **
	1000-4999人	0.963 **	0.986 **
	5000人-	1.165 ***	1.169 ***
IS先企業への就職の有無		0.421	
IS先業種への就職の有無			0.619 **
n		544	544
Nagelkerke R2 乗		0.083	0.097

(注) †：p<0.1、*：p<0.05、**：p<0.01、***：p<0.001

従属変数：離職（離職0：継続勤務1）

独立変数：IS先企業への就職の有無（IS先企業に就職あり1）

IS先業種への就職の有無（IS先企業に就職あり1）

5. 考察と今後の課題

仮説①～③については、一部支持された。ただし、インターンシップ先の「企業」への就職では支持されず、「業種」への就職では支持されるという傾向がみられた。今後は諸外国との比較やインタビュー調査、さらには企業側への調査などを実施し、インターンシップの就職・採用に係る活用状況やその方策をより深めていきたい。

[発表論文]

1. 亀野淳(2021a)「日本における大学生のインターンシップの歴史的背景や近年の変化とその課題—「教育目的」と「就職・採用目的」の視点で—」『日本労働研究雑誌』、第733号、pp.4-15
2. 亀野淳(2021b)「企業側からの視点によるインターンシップ研究の発展可能性に関する一考察」『インターンシップ研究年報』、第24号、pp.61-69