

# 企業インターネットの効果検証調査 調査結果

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



PERSOL

パーソル 総合研究所

2019.1

# 調査概要

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

|       |  |
|-------|--|
| 調査名称  | 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」   |
| 調査内容  | 企業が大学生向けに行うインターンシップの実態とその入社前・入社後の効果を明らかにする   |
| 調査手法  | インターネット調査モニターを用いたインターネット定量調査   |
| 調査時期  | 2018年9月28日-10月3日   |
| 調査対象者 | <p>■本調査条件<br/>大学・大学院・短大卒業後、新卒1,2,3年目の無期雇用従業員 1998人（うちインターンシップ経験者 1307人）</p> <p>■スクリーニング調査（定着率調査）<br/>大学・大学院・短大卒業後、新規学卒者として企業に入社した者（その後の定着は不問） 10750人</p> |
| 実施主体  | 株式会社 パーソル総合研究所   |

### 引用について

本調査を引用いただく際は出所を明示してください。出所の記載例：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」

本調査では、インターンシップの企業側からみた効果を、入社前効果、入社後効果にわけて検証する。

入社前

- ・ 採用・応募への直接効果

- | インターンシップ参加者の志望度向上

- ・ 採用・応募への間接効果

- | インターン参加後の、同期・後輩・知人へのバイラル（口コミ）効果

入社後

- ・ 定着・就業継続効果

- | インターン参加者の定着、就業継続意向、転職意向

- ・ 活躍効果

- | インターン参加者の仕事・企業などについての事前理解・パフォーマンス・人事考課

# 調査結果①

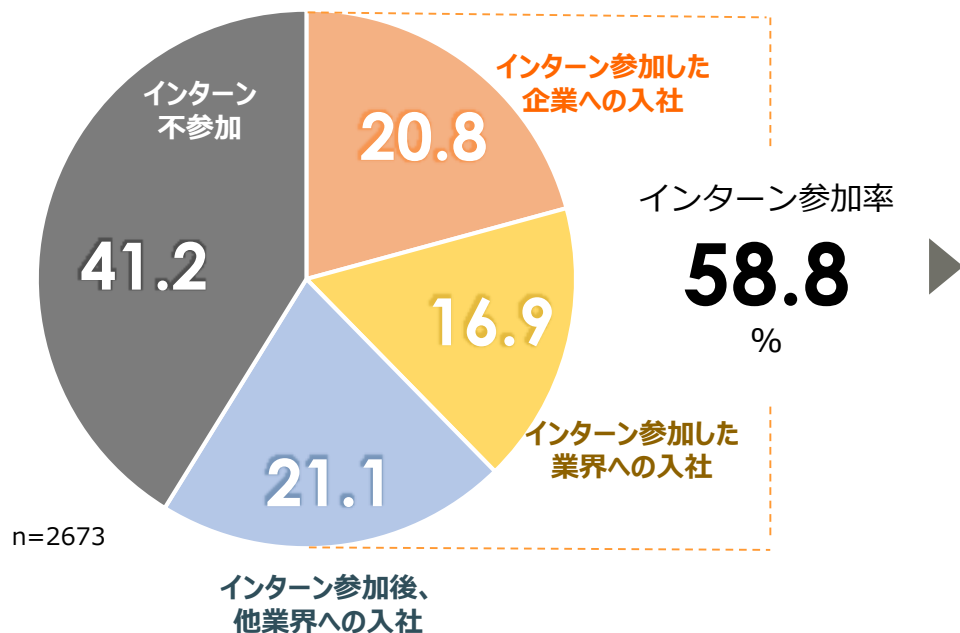
## インターンシップ の採用効果

パーソル総合研究所  
企業からみた大学インターンシップの効果検証調査

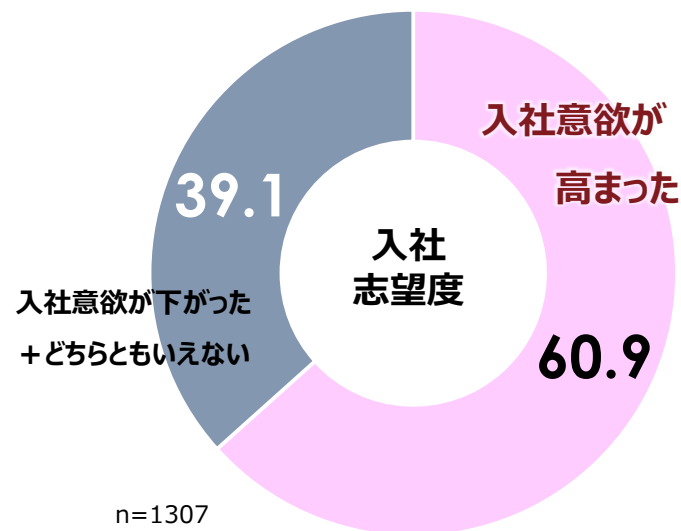
新卒で企業に入社した者のインターンシップ参加経験は、直近3年間で58.8%。

参加後、その企業への入社志望度が上がった参加者は60.9%。

新卒入社者のインターン経験  
(直近3年合算)



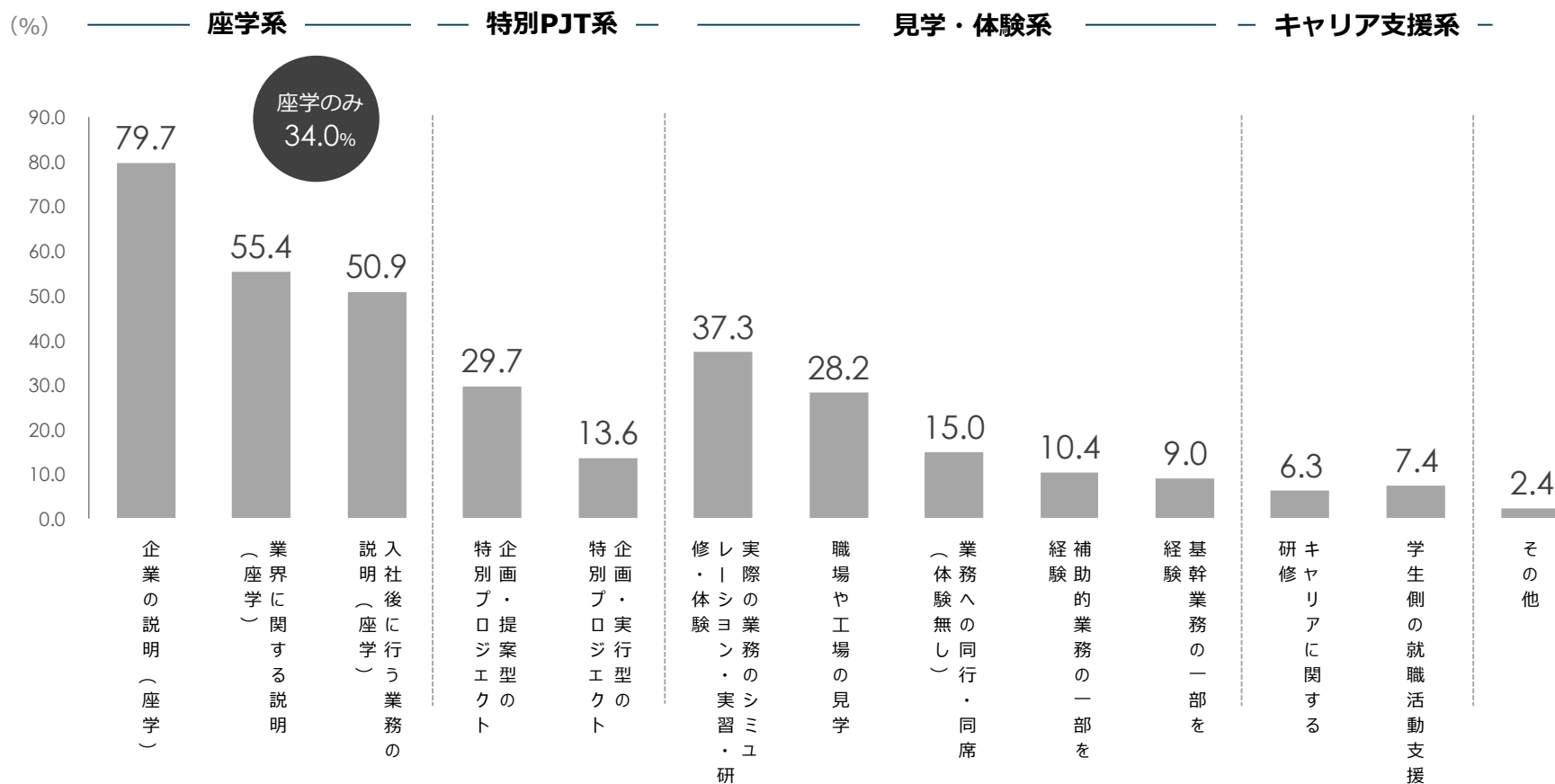
参加者の入社意欲



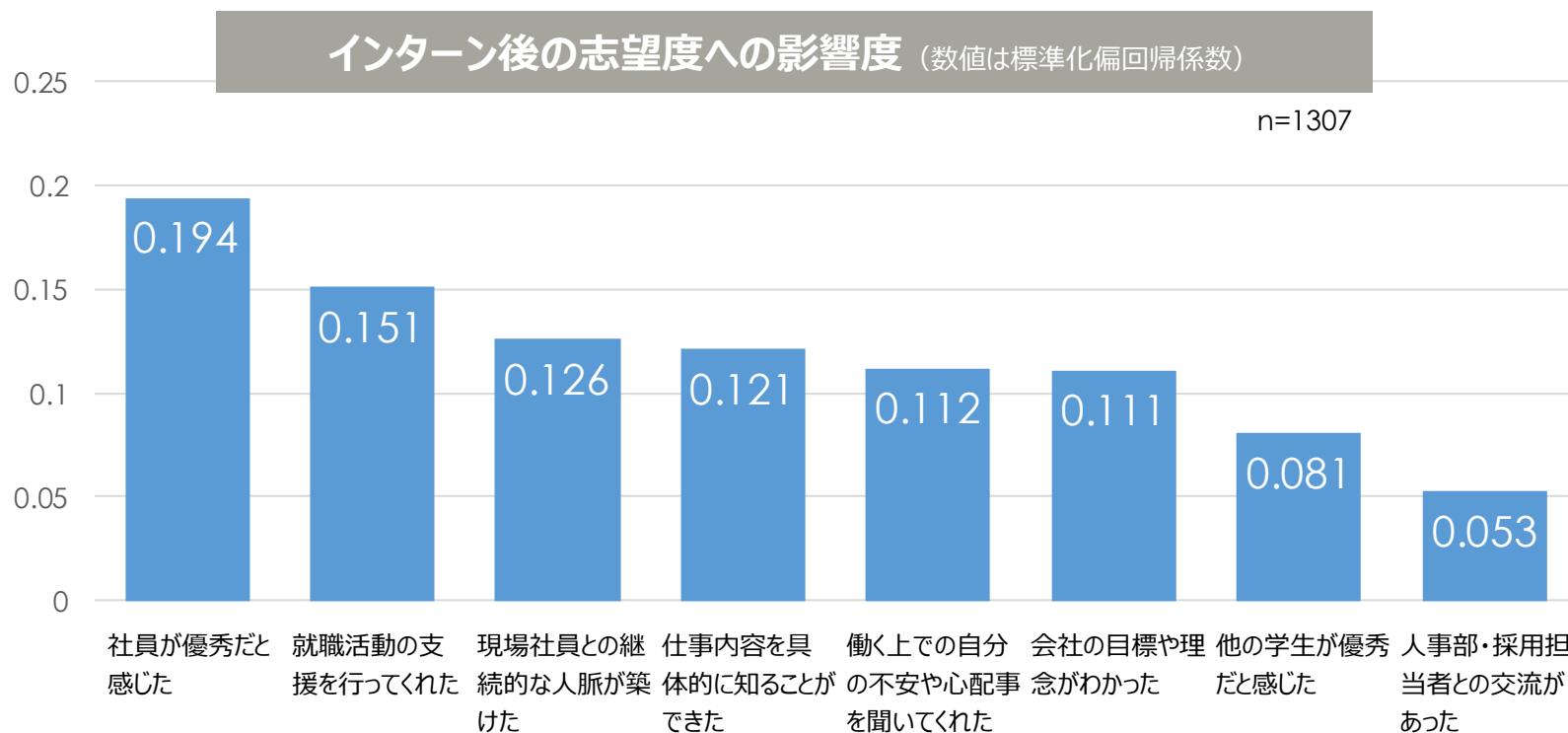
## インターンシップの内容は17年度卒で以下ようになった。

### 参加したインターンシップの内容（複数回答）

直近年度 n=713



インターンでの経験で、入社志望度への影響度の高い上位項目は以下。  
志望度向上に最も影響するのは「社員が優秀だと感じた」こと。



「個人へのフィードバックがあった」「インターンの目標設定」「他の学生との交流があった」などは統計的に有意な影響が見られなかった。

統制変数：性別、企業規模、地域、学歴、成績、参加インターン回数、偏差値レベル、文系・理系、参加学生数  
独立変数：インターン内容（17項目）  
従属変数：入社意欲の向上

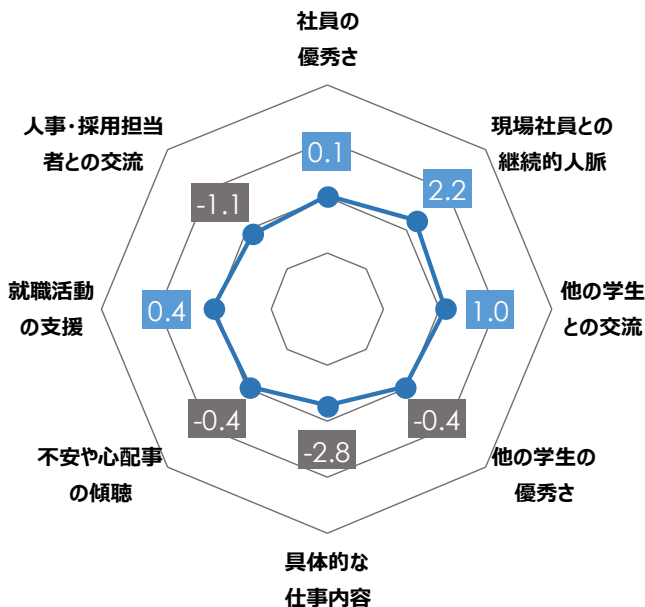


影響度の高い要素について、インターンのタイプ別の特徴は以下。(2/5タイプ)

「座学のみ」は、平均値以下の項目が多く、ポジティブな印象を残せていない。

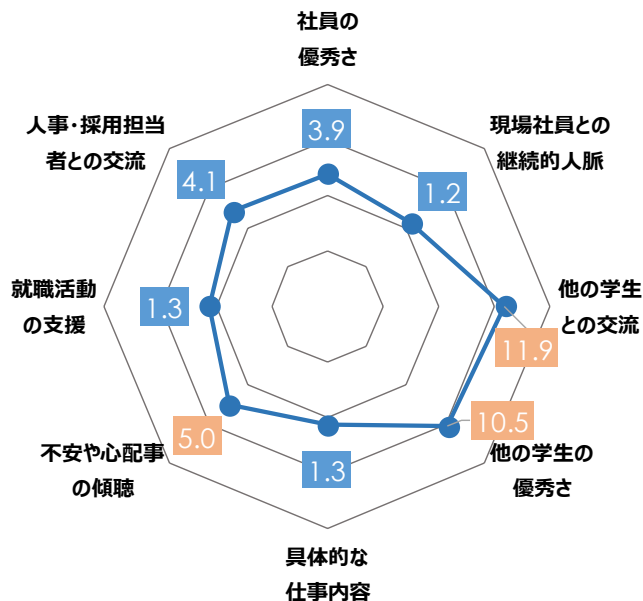
座学のみ (n=680)

企業・業界・業務説明 (座学)



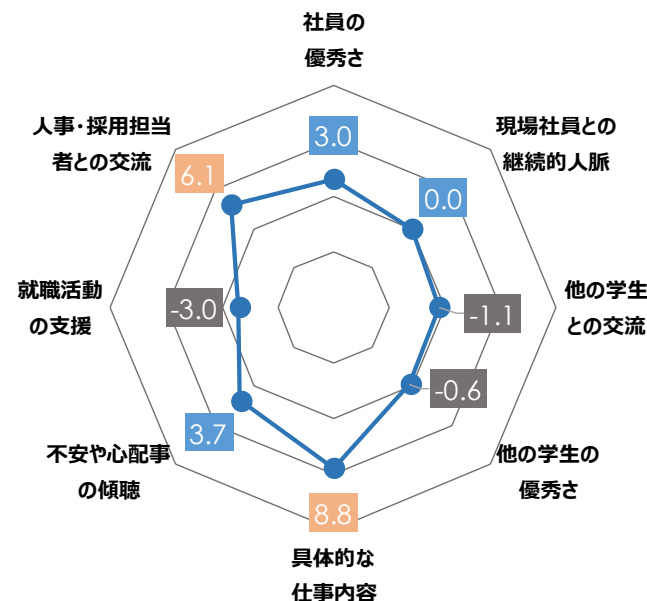
特別PJT系 (n=473)

企画・提案/実行型のPJT



職場見学系 (n=466)

業務同行・見学 (体験無し)

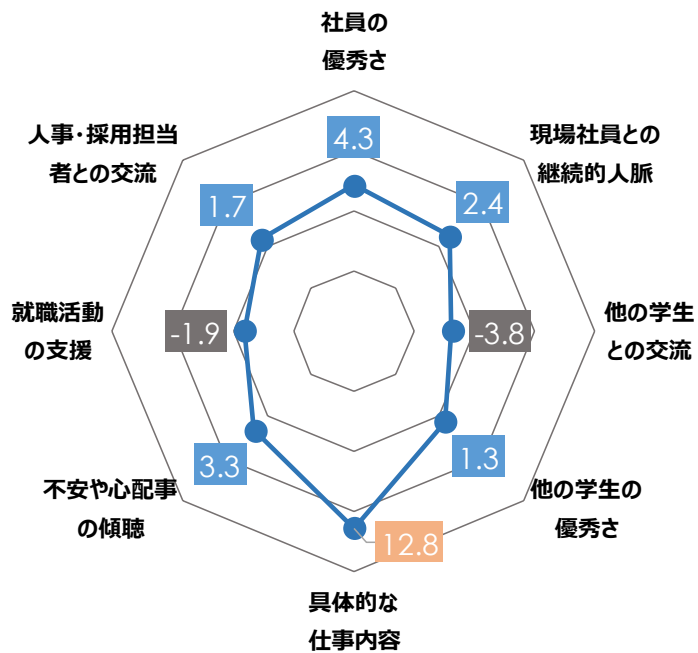


数値は、「あてはまる」全体平均割合を0としたときの差分 (pt)  
グレーのラベルは平均値以下の項目。オレンジは5pt以上の項目。

キャリア支援系は、現在あまり行われていないが、  
社員の優秀さが伝わりやすく、就職活動支援としての印象も高い。

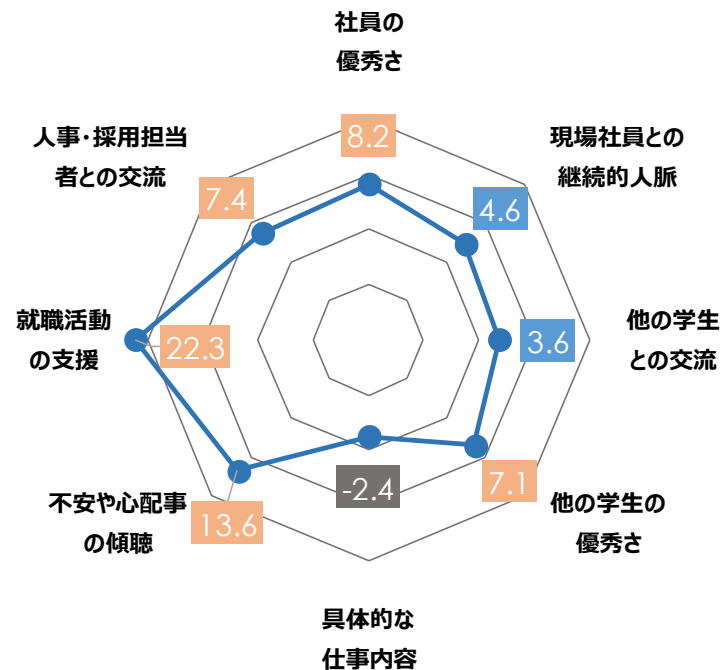
仕事体験系 (n= 485)

業務の実習・研修・補助



キャリア支援系 (n=160)

キャリアに関する研修・就活支援

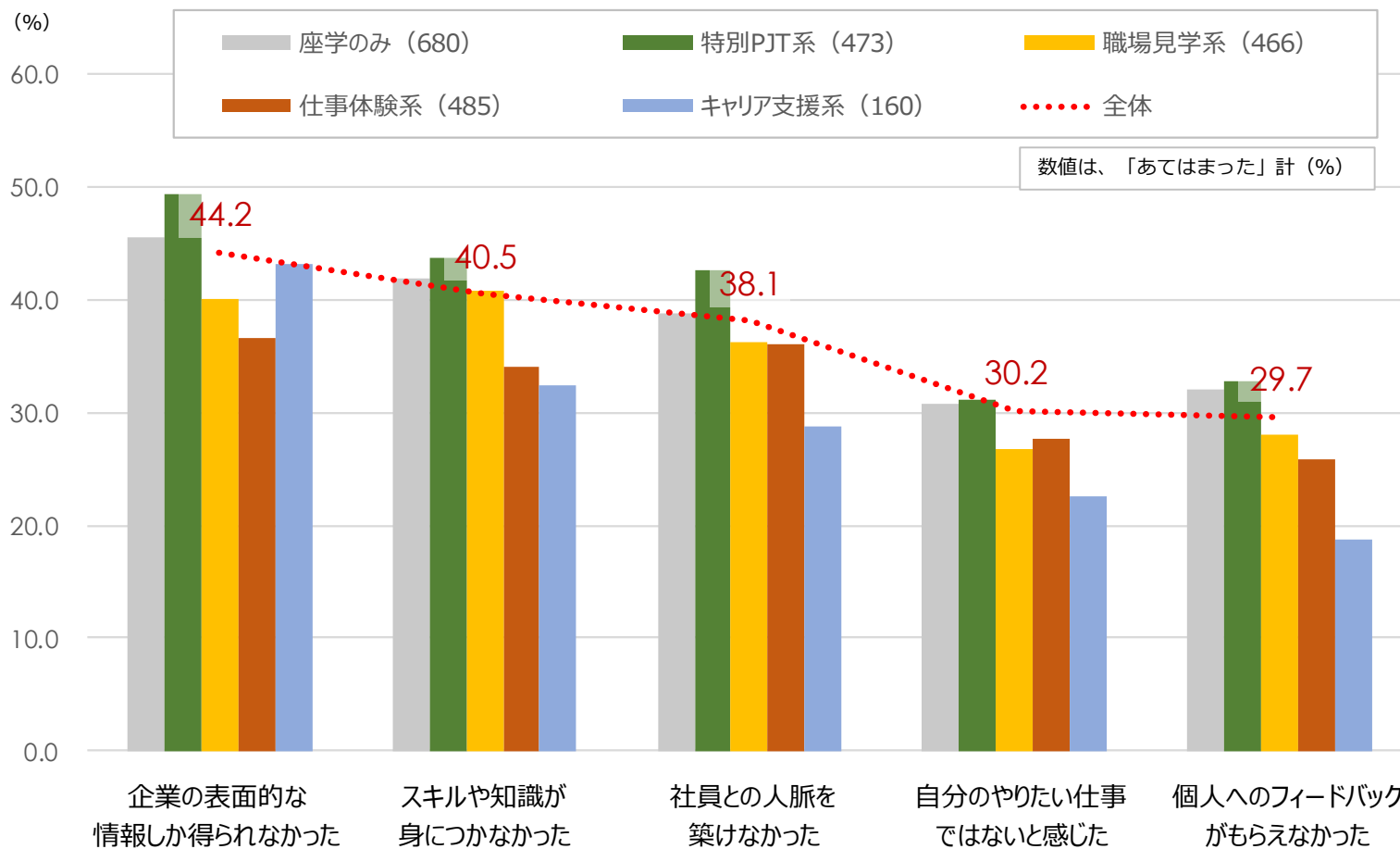


数値は、「あてはまる」全体平均割合を0としたときの差分 (pt)  
グレーのラベルは平均値以下の項目。オレンジは5pt以上の項目。

インターンタイプ別の参加者の内訳は以下。

| 成績<br>(10点満点平均値) | 大学偏差値 (%)       |                      |                     |                      |                 |     | 文理タイプ (%) |       |             | インターン参加時期 (%)     |                |            | インターン期間 (%) |       |           |           |       |
|------------------|-----------------|----------------------|---------------------|----------------------|-----------------|-----|-----------|-------|-------------|-------------------|----------------|------------|-------------|-------|-----------|-----------|-------|
|                  | 高い<br>(偏差値59以上) | やや高い<br>(偏差値53～58程度) | 平均的<br>(偏差値47～52程度) | やや低い<br>(偏差値42～46程度) | 低い<br>(偏差値41以下) |     | 文系タイプ     | 理系タイプ | 文理混合タイプ・その他 | 夏+それ以前<br>(卒業前年度) | 秋～冬<br>(卒業前年度) | 卒業年度(4月以降) | 1day        | 2日～6日 | 1週間～1ヶ月未満 | 1ヶ月～3ヶ月未満 | 3ヶ月以上 |
| 全体 (1307)        | 6.79            | 24.2                 | 29.5                | 33.7                 | 9.5             | 3.1 | 55.4      | 35.4  | 9.3         | 58.4              | 35.5           | 6.1        | 44.5        | 33.0  | 18.6      | 1.8       | 2.1   |
| 座学のみ(680)        | 7.01            | 25.9                 | 33.2                | 28.7                 | 9.7             | 2.5 | 54.0      | 36.9  | 9.1         | 58.5              | 34.6           | 6.9        | 46.9        | 32.6  | 16.8      | 2.2       | 1.5   |
| 特別PJT系(473)      | 7.04            | 36.8                 | 32.1                | 25.2                 | 4.4             | 1.5 | 63.2      | 29.8  | 7.0         | 54.1              | 43.6           | 2.3        | 44.0        | 39.1  | 13.1      | 1.9       | 1.9   |
| 職場見学系(466)       | 6.95            | 26.4                 | 27.5                | 34.3                 | 10.1            | 1.7 | 47.9      | 44.2  | 7.9         | 62.7              | 28.8           | 8.6        | 32.4        | 37.8  | 24.5      | 2.8       | 2.6   |
| 仕事体験系(485)       | 7.01            | 23.3                 | 30.1                | 34.8                 | 8.7             | 3.1 | 51.8      | 37.1  | 11.1        | 60.0              | 32.2           | 7.8        | 30.9        | 33.4  | 28.2      | 3.3       | 4.1   |
| キャリア支援系(160)     | 7.14            | 24.4                 | 32.5                | 30.6                 | 9.4             | 3.1 | 54.4      | 36.9  | 8.8         | 60.0              | 35.6           | 4.4        | 39.4        | 35.0  | 18.1      | 3.8       | 3.8   |
| その他(30)          | 6.90            | 16.7                 | 33.3                | 36.7                 | 10.0            | 3.3 | 56.7      | 20.0  | 23.3        | 56.7              | 33.3           | 10.0       | 53.3        | 26.7  | 6.7       | 3.3       | 10.0  |

インターンシップのタイプ別のネガティブな印象は以下。全体の1位は「企業の表面的な情報しか得られなかった」ことで、44.2%のインターンがあてはまった。



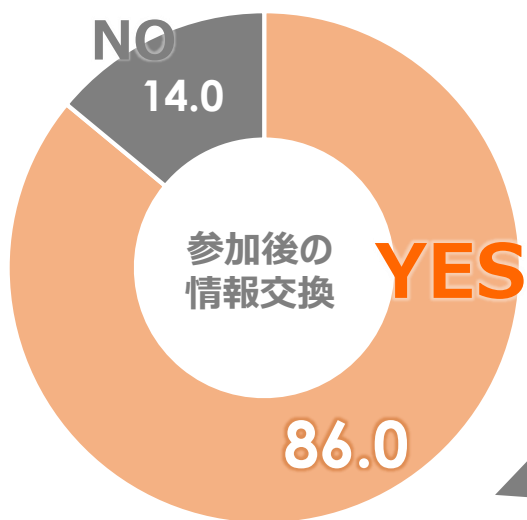
# 調査結果②

## インターンシップの バイラル効果

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

インターン参加後、86.0%が同期、後輩などの情報交換を行っており、情報交換した人数は、平均41.3人。  
インターンシップには、口コミを通じた周囲への高い情報波及効果が見込まれる。

## インターン参加後の情報交換



n=1307

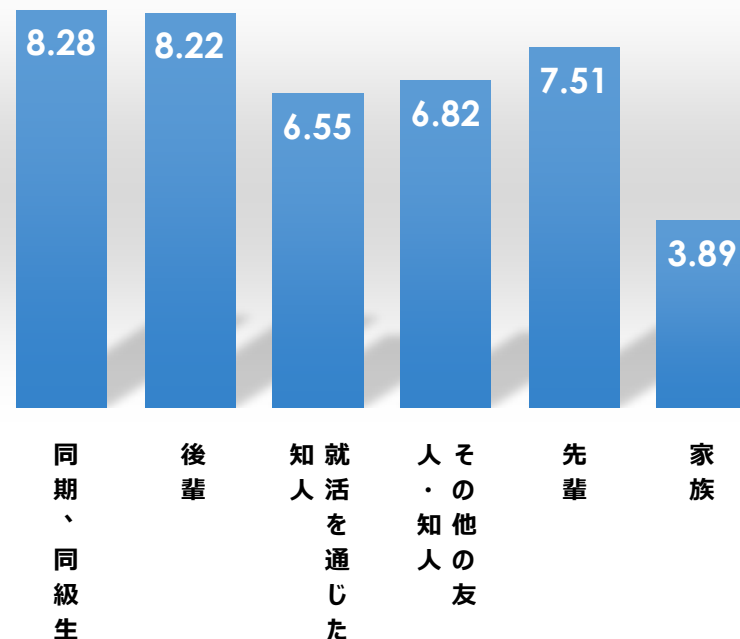
## 情報交換人数平均



n=1124

## 情報交換の相手と人数 (人)

n=1124



参加したインターンの情報交換について、場所は研究室、飲み会が頻出。

メディアはLINE、メール、twitterなどのSNSが中心。相手によって話す内容を使い分けながら情報共有している。

**基本的にLINE**で友人とは情報交換していました。**家族とは、顔を合わせた際に**話していました。(女性/サービス業/文系)

**同級生**とは、就活の進行度や企業別の選考内容。**先輩**にはアドバイス(内定後の話)。**後輩**には就活の準備や進め方の話。

**家族、教授**とは、選考を受けたもしくは内定を貰った会社の規模やビジョンの話。(男性/宿泊業・飲食業/文系)

**その場、SNS上で、グループワークで一緒になった人**と情報交換。(女性/金融・保険業/文系)

日常的な会話で**インターンシップを行う前と行った後のギャップは無かったか、自分にとってやりがいのある仕事だと感じたか**などを情報共有した  
(男性/その他業種/文系)

**大学の同じ専攻の他研究室の同期と、学期末に近況報告として飲み会を行い、各自の状況を交換した。**具体的には、志望職種やインターンシップで行ったことの共有。仲間の成功や失敗談などから、自分のモチベーションにしていた。(男性/情報通信業/理系)

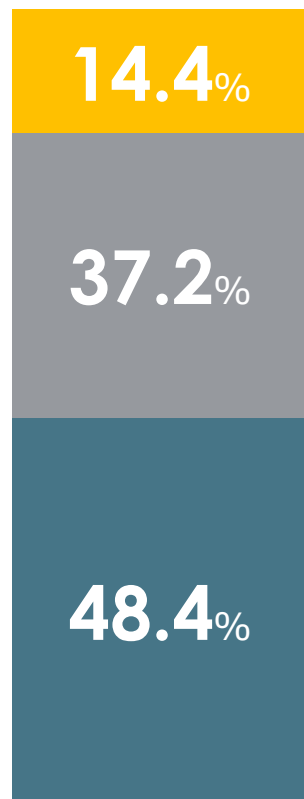
**インターンシップ後に他の受講生と打ち上げを称して飲み会**を設け、日頃の就職活動状況の報告や愚痴などを交えながら情報交換をした。  
(女性/不動産・物品賃貸業/文系)

参加者の企業の推奨度別に見ると、推奨度の高い者ほど情報交換人数、企業応募人数も顕著に増加。  
インターンについては、肯定的な口コミのほうが広がりやすいことが示唆される。

割合 (n=1307)

情報交換人数

そのうちの応募者人数



**推奨者**  
推奨度10点満点中  
9/10点

**中立者**  
7/8点

**批判者**  
0-6点



推奨度が高いと、

**応募人数が**

**2.6倍**

・推奨・批判のカテゴリは一般的なNetPromoterScoreの区分に依る  
・サンプル数は業界割合のウェイトバック後の数値



## 調査結果③

# 入社後のインターン シップの効果

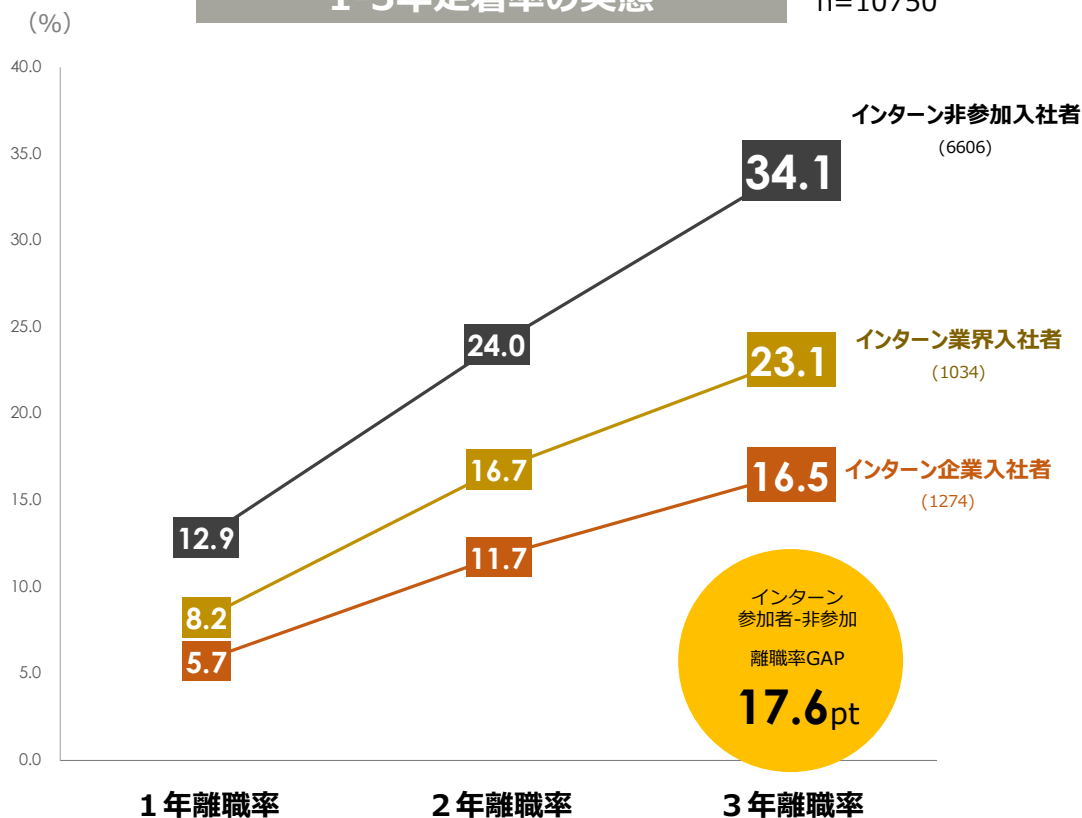
パーソル総合研究所  
企業からみた大学インターンシップの効果検証調査

入社企業のインターン参加者の3年離職が16.5%なのに対し、非参加者は34.1%。

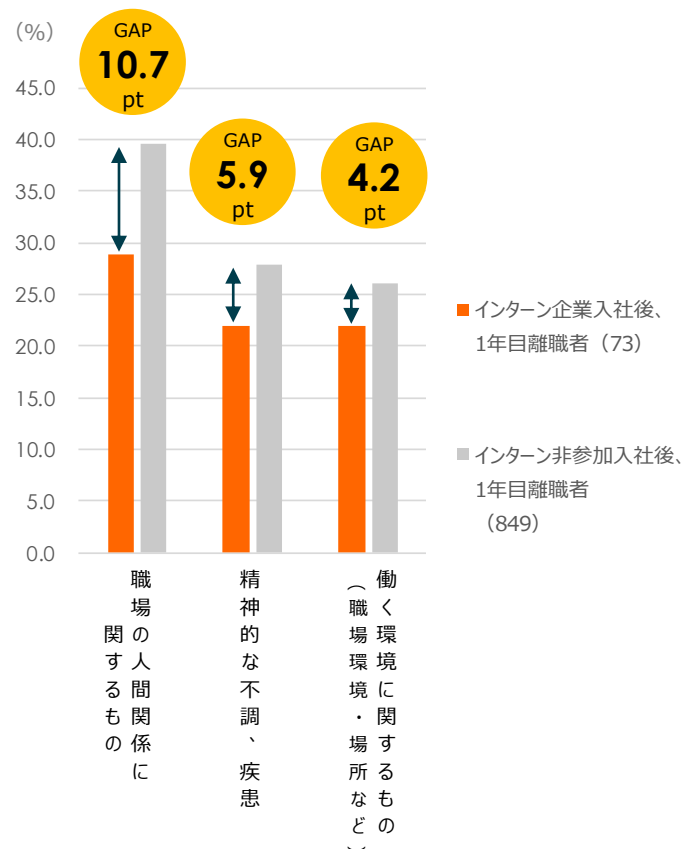
初年の離職理由として、インターン参加者は「職場の人間関係」「精神的な不調、疾患」が低い。

1-3年定着率の実態

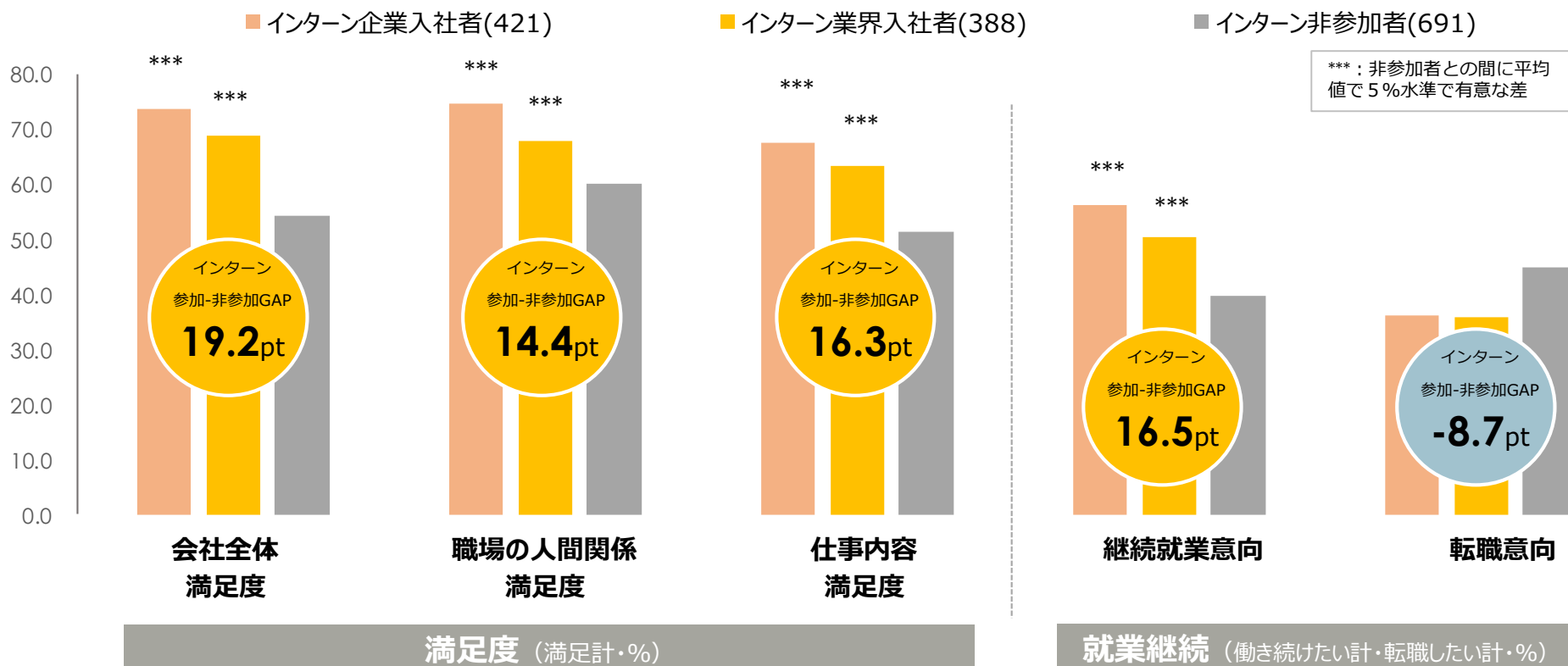
n=10750



離職理由の差 (1年目比較)



インターン参加者のほうが、入社後の満足度・就業継続意向が高く、転職意向が低い。  
インターン業界入社者も、非参加者より高い結果となった。



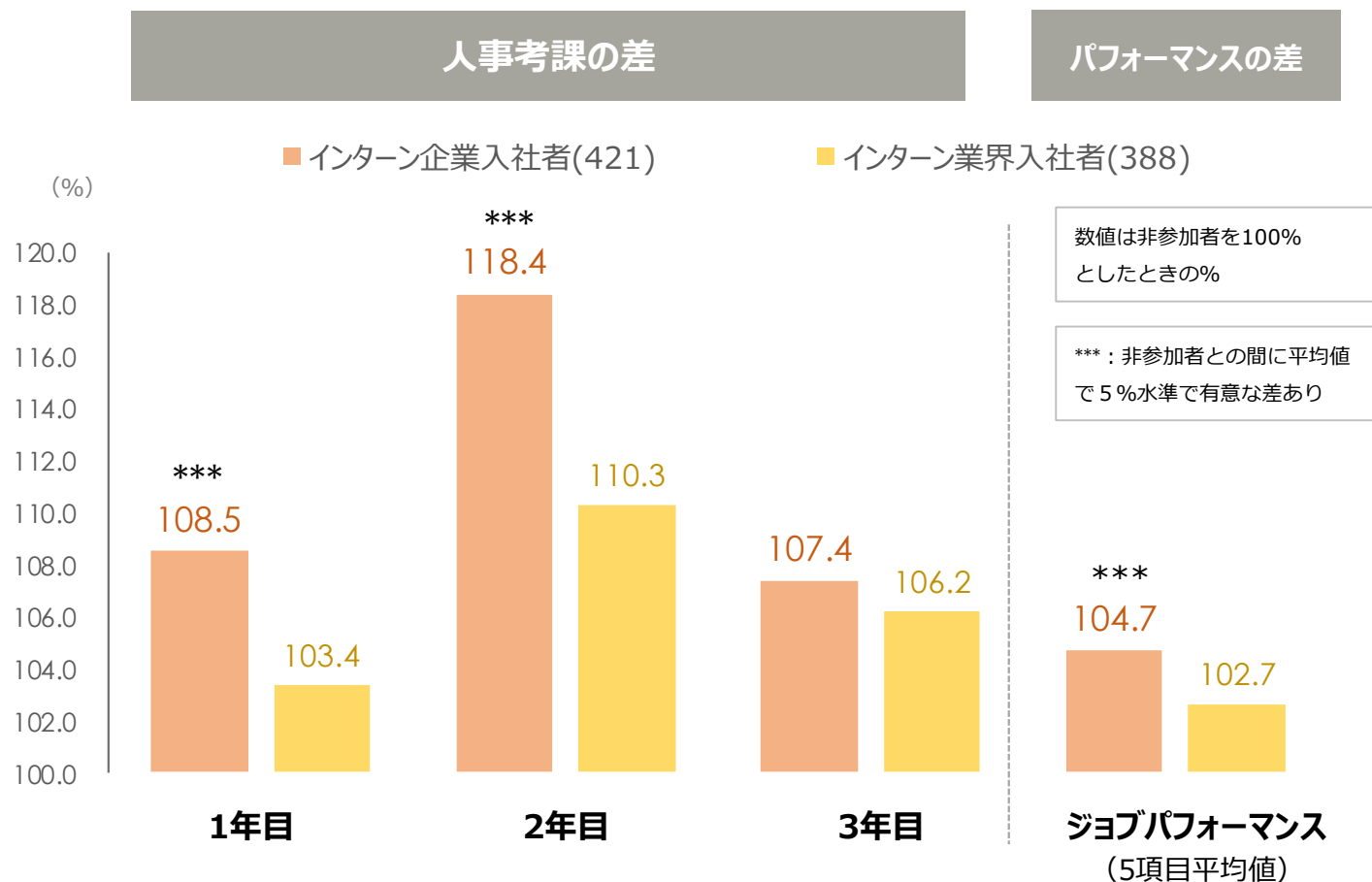
性別・業界・大学レベル・学生時の成績などをコントロールしても、入社後の就業継続意向、満足度、パフォーマンスなどへのプラスの影響が確認された。

| 調整済み決定係数       | 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               |
|                | 0.128               | 0.112               | 0.153               | 0.237               | 0.185               | 0.156               |
| インターン<br>企業入社者 | ***<br><b>0.137</b> | ***<br><b>0.061</b> | ***<br><b>0.091</b> | ***<br><b>0.130</b> | ***<br><b>0.112</b> | ***<br><b>0.133</b> |
| インターン<br>業界入社者 | ***<br><b>0.080</b> | 有意差無し               | 有意差無し               | ***<br><b>0.086</b> | ***<br><b>0.058</b> | ***<br><b>0.074</b> |
| インターン<br>他業界入社 | 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

インターン参加者の入社後のジョブパフォーマンス・人事考課は、非参加者よりも3年平均11%高い。インターン参加業界への入社者も高い傾向にあるが、統計的に有意な差では無い。



インターンシップ参加者は、自分の能力や適正、必要とされるスキル、社風などについて、  
非参加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）

## 職業的 予期的社会化

信頼性係数 = 0.801

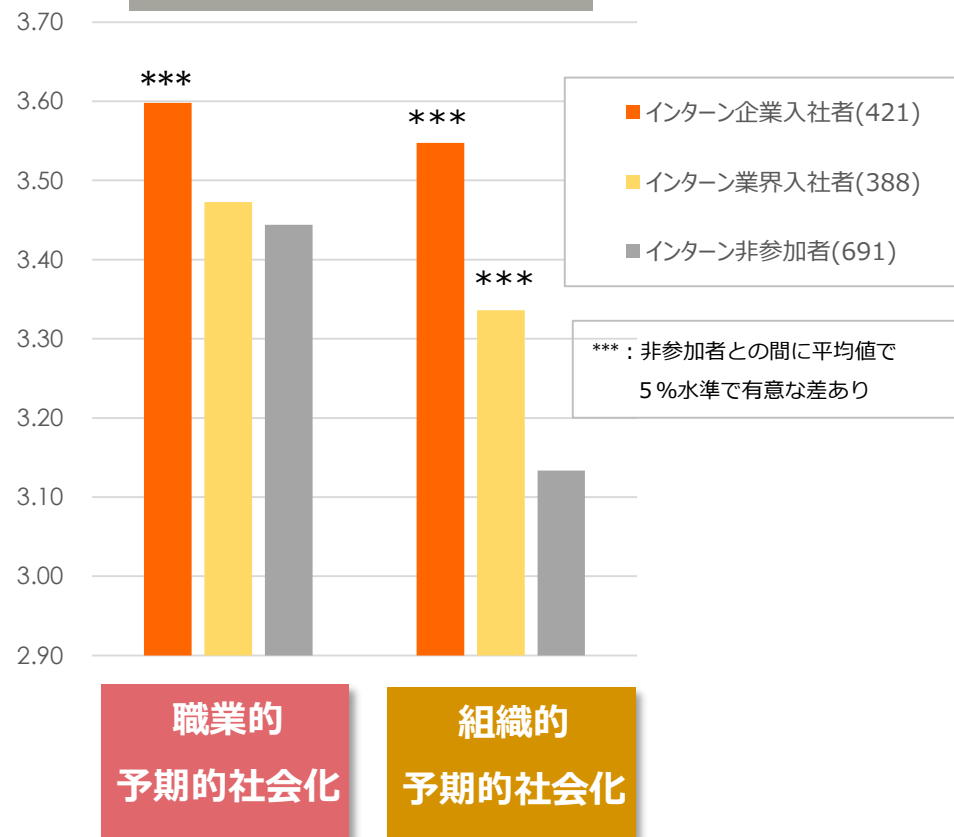
- 自分自身の能力や適性
- その会社で必要とされるスキルや知識
- 会社の仕事に対する自分自身の向き・不向き
- 自分がどのような仕事につくことになるの

## 組織的 予期的社会化

信頼性係数 = 0.789

- 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について
- 一緒に働くことになる同僚について
- 一緒に働くことになる上司について

### 予期的社会化

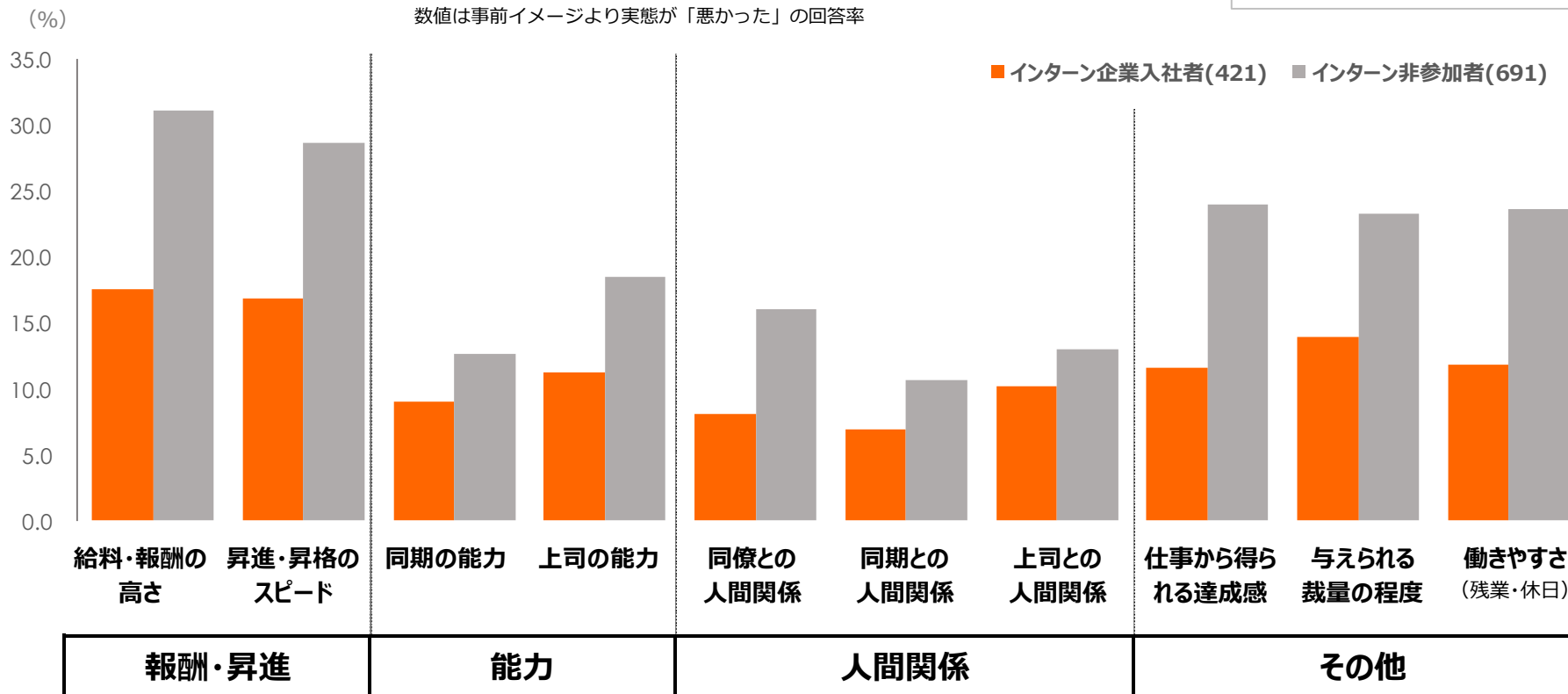


インターンシップにより、報酬・昇格スピード、人間関係、裁量の程度など、入社前のイメージとのギャップ（リアリティ・ショック）を防ぐ効果が広く確認された。

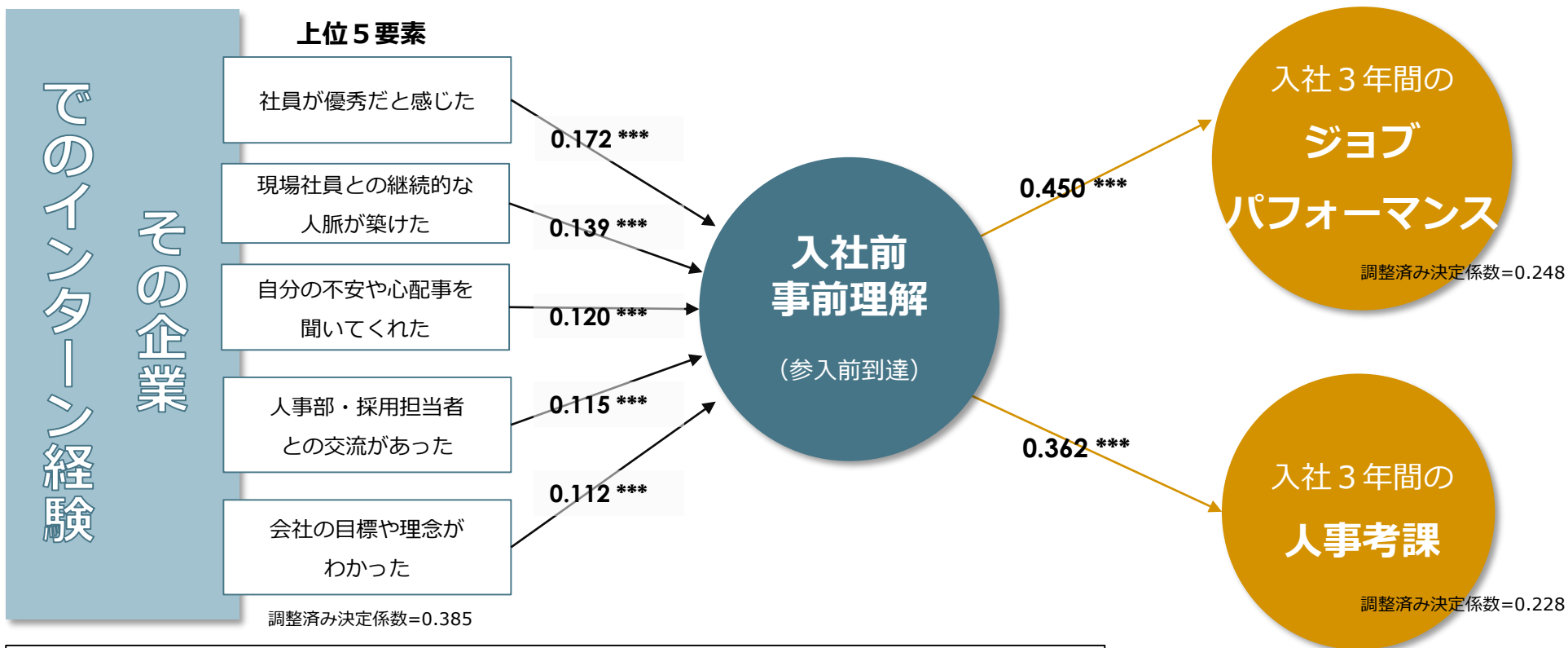
## 入社後のリアリティ・ショックの程度

全て非参加者との間に平均値で  
5%水準で有意な差あり

数値は事前イメージより実態が「悪かった」の回答率



インターンシップでの「社員の優秀さ認知」や「継続的な人脈構築」が、仕事・会社への事前理解を促進しており、事前理解の高さが、入社後のパフォーマンス、人事考課に正の影響を与えている。



数値は偏回帰係数、全て5%水準で有意

統制変数：性別、業界、企業規模、学歴、成績、参加インターン回数、偏差値レベル、文系・理系、1回あたり参加学生数（共通）

事前理解：必要な能力、上司、仕事、社風などについての入社前の理解9項目の平均値。信頼性係数 $\alpha = 0.871$



インターン参加入社者・非参加入社者の内訳は以下。

| 成績<br>(10点満点平均値) | 大学偏差値 (%)         |                        |                       |                        |                   | 文理タイプ (%) |       |             | インターン参加時期 (%)     |                |             | インターン期間 (%) |       |           |       |     |
|------------------|-------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|-------------------|-----------|-------|-------------|-------------------|----------------|-------------|-------------|-------|-----------|-------|-----|
|                  | (偏差値 59 以上)<br>高い | (偏差値 53~58 程度)<br>やや高い | (偏差値 47~52 程度)<br>平均的 | (偏差値 42~46 程度)<br>やや低い | (偏差値 41 以下)<br>低い | 文系タイプ     | 理系タイプ | 文理混合タイプ・その他 | 夏・それ以前<br>(卒業前年度) | 秋・冬<br>(卒業前年度) | 卒業年度 (4月以降) | 1day        | 2日~6日 | 1週間~1ヶ月未満 | 1ヶ月以上 |     |
| 全体 (1998)        | 6.79              | 24.2                   | 29.5                  | 33.7                   | 9.5               | 3.1       | 55.4  | 35.4        | 9.3               | 58.4           | 35.5        | 6.1         | 44.5  | 33.0      | 18.6  | 4.0 |
| インターン企業入社者(421)  | 6.96              | 27.8                   | 28.5                  | 33.5                   | 8.6               | 1.7       | 48.9  | 43.7        | 7.4               | 57.5           | 35.2        | 7.4         | 42.0  | 37.2      | 16.6  | 4.2 |
| インターン非参加者(691)   | 7.10              | 26.5                   | 35.1                  | 28.6                   | 8.0               | 1.8       | 48.2  | 42.3        | 9.5               | 58.2           | 36.1        | 5.7         | 42.5  | 34.5      | 20.4  | 2.6 |
| インターン業界入社者(388)  | 6.77              | 26.3                   | 27.3                  | 32.5                   | 9.2               | 4.6       | 64.9  | 25.3        | 9.8               | 59.2           | 35.3        | 5.4         | 48.0  | 28.2      | 18.9  | 4.8 |
| インターン他業界入社者(498) | 6.53              | 19.2                   | 28.5                  | 37.6                   | 11.0              | 3.6       | 56.4  | 33.7        | 9.8               | -              | -           | -           | -     | -         | -     | -   |

# 調査サマリ

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

大学生向けの企業のインターンシップには、入社前後に次のような効果が確認された。

## 入社前効果

インターンシップでは参加後、その企業への入社志望度が上がった参加者は**60.9%**。

**44.2%**が「企業の表面的な情報」しか得られていない。

タイプ別には、現在あまり行われていない「キャリア支援型」インターンの志望度向上効果が高かった。

インターン参加後、**86.0%**が同期、後輩などとそのインターンについての情報交換を行っており、**交換人数は平均41.3人**。優れたインターンには、より高い情報波及効果が見込まれる。

## 入社後効果

入社後の**3年離職**について、インターン非参加者は**34.1%**で、参加者は**16.5%**。

**インターン参加者の高い定着実態**が確認された。

インターン参加者は、企業属性、学歴などを統制しても、**パフォーマンス、会社からの人事評価ともに非参加者よりも高い**。

インターン参加者は、**職務・組織についての事前イメージを正確に持つことができおり、入社後のリアリティショック（事前イメージとの齟齬）経験が少ない**。