

## 「インターンシップは内定取得に有利」は本当か？

就職みらい研究所  
研究員 清水山 隆洋

### 1 本稿の問題意識と目的

コロナ禍を受け、2021年卒学生の内定率に関する報道・評論が目立つ。学生の内定取得状況に関しては、「インターンシップ参加が学生の内定取得の明暗を分けた」「インターンシップ参加は内定取得に有利だ」といった論調も見られる。『就職白書2020』（就職みらい研究所,2020）によると、2020年卒学生の62.2%がインターンシップに参加しており、参加率は年々増えている。合同企業説明会中止や企業の採用活動の一時中断など、2021年卒学生の就職活動環境は、昨年に比べ大きく変化した。内定率に関心が向けられる中、近年多くの学生が参加するようになったインターンシップと、内定取得との関係が注目されるのは、当然と言えば当然だ。

インターンシップについては、就業意識や社会人基礎力が醸成される結果、学生の就職活動に影響を及ぼすこと等が論じられてきた。真鍋(真鍋,2009)が示したような、「自己PR」や「学生時代に力を入れたこと」が言えるようになる、といった影響だ。しかし、インターンシップ参加が内定取得に直接的な影響を及ぼしていることを論じた研究は少ない。

そこで本稿では、緊急事態宣言時の学生の就職活動実態から、「インターンシップ参加は内定取得に有利だ」といった論調について掘り下げてみたい。

### 2 インターンシップ参加者は、非常事態宣言下、より多く内定取得していた

就職みらい研究所では、就職情報サイト「リクナビ

2021』登録学生を対象に、学生の就職活動実態を調査した(調査期間2020年4月28日～2020年5月8日。回答者5,887名。うち大学生4,769名、大学院生1,118名)。例年同時期に調査しており、奇しくも今年は緊急事態措置実施期間と重なった。調査では、回答時点の学生の就職志望状況、内定取得状況、就職活動プロセス(プレエントリー・合同説明会参加・企業個別説明会参加・面接選考実施等)の実施状況、インターンシップ参加経験等を聞いている。

就職活動経験がある学生のうち、「内定を取得したことがある」と回答した学生は43.0%であった。インターンシップ参加・非参加別に見ると(インターンシップ参加時期・参加回数は考慮していない)、インターンシップ参加者では49.2%、インターンシップ非参加者では24.7%であった。緊急事態宣言下の内定取得状況を見れば、インターンシップ参加者が先んじて内定取得している、つまり、「インターンシップ参加は内定取得に有利だ」とも言えそうだ。

### 3 インターンシップ参加者は、より「積極的に」「早く」就職活動を行っていた

インターンシップ参加者が先んじて内定取得していた理由を、本選考前の就職活動プロセスの実施率、及び、2020年卒学生との実施率の比較から考えていきたい。この項目で見えていくことを先に述べると、そもそもインターンシップ参加者はインターンシップ非参加者に比べ、さまざまな就職活動プロセスを積極的に実施している。また、インターンシップ参加者は早めに就職活動を実施していたため、コロナ禍の影響が比較的限定的であった。

図表1では、インターンシップ参加者・非参加者別に、本選考前の就職活動プロセスの実施率、及び、2020年卒学生との実施率の増減を示している。

図表1 インターンシップ参加・非参加別  
本選考前の就職活動プロセスの実施率

(%、下段は2020年卒比(ポイント))

	インターン シップ 参加者 (n=4,106)	インターン シップ 非参加者 (n=1,386)
就職に関する情報を収集した	87.4 (0.1)	48.2 (-7.6)
OB・OGなど社会人の先輩を訪問した	27.9 (-1.2)	9.9 (0.5)
リクレーターから接触された	34.2 (0.3)	12.8 (-0.7)
就職情報サイトに登録した	77.0 (-2.8)	39.5 (-9.7)
企業・組織団体等にエントリー・プレエントリー (資料・情報の請求)をした	69.5 (-1.9)	33.6 (-9.0)
大学で開催される合同説明会・セミナーに 参加した	55.8 (-17.4)	21.1 (-20.6)
大学以外で開催される合同説明会・セミナーに 参加した	61.0 (-9.6)	20.9 (-18.1)
個別企業の説明会・セミナーのうち、 対面(社内、会場など)で開催されるものに 参加した	63.0 (-7.8)	22.8 (-21.0)
個別企業の説明会・セミナーのうち、 Web上で開催されるものに 参加した	64.2 (18.7)	32.5 (10.2)

※就職活動経験者(大学生及び大学院生の合計)

まずは就職活動プロセスごとの実施率から見ていく。いずれの就職活動プロセスの実施率も、インターンシップ参加者の方が、インターンシップ非参加者に比べて高い。例えば「就職に関する情報を収集した」については、インターンシップ参加者の実施率は87.4%、インターンシップ非参加者の実施率は48.2%であった。「OB・OGなど社会人の先輩を訪問した」については、インターンシップ参加者の実施率は27.9%、インターンシップ非参加者の実施率は9.9%であった。そもそもインターンシップ参加者の方が、さまざまな就職活動プロセスを「積極的に」実施している(各プロセスの実施率が高い)ことが分かる。

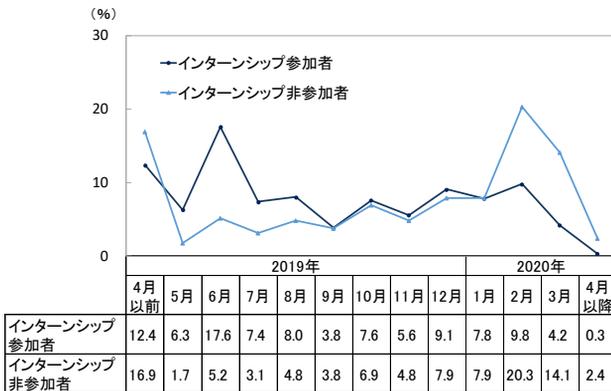
次に就職活動プロセスごとの実施率について、2020年卒学生の同時期の実施率との増減を見ていく。インターンシップ参加者・非参加者とも、多くの就職活動プロセスにおいて、実施率が減少している。コロナ禍が多くの学生の就職活動に影響を及ぼしていた様子が分かる。

しかし個々の就職活動プロセス別に比べると、インターンシップ参加者・非参加者で減少の度合いが異なる。インターンシップ参加者・非参加者ともに減少幅が大きいのは、「大学で開催される合同説明会・セミナーに参加した」だ。インターンシップ参加者では17.4ポイント減少、インターンシップ非参加者では20.6ポイント減少している。インターンシップ参加者の減少幅が非参加者に比べて小さいのは、「大学以外で開催される合同説明会・セミナーに参加した」である。インターンシップ参加者では9.6ポイント減少、インターンシップ非参加者では18.1ポイント減少している。同様に、「個別企業の説明会・セミナーのうち、対面(社内、会場など)で開催されるものに参加した」も、インターンシップ参加者の減少幅が小さい。インターンシップ参加者では7.8ポイント減少、インターンシップ非参加者では21.0ポイント減少している。インターンシップ参加者はインターンシップ非参加者に比べ、コロナ禍の就職活動への影響が限定的であったことが分かる。

インターンシップ参加者ではコロナ禍の影響が比較的限定的であった様子を、実施時期からも確かめる。ここでは、インターンシップ参加者・非参加者で減少の度合いが異なる「大学以外で開催される合同説明会・セミナーに参加した」「個別企業の説明会・セミナーのうち、対面(社内、会場など)で開催されるものに参加した」の2つの就職活動プロセスについて、参加開始時期の分布を見てみる。

図表2では、「大学以外で開催される合同説明会・セミナーに参加した」学生の参加を開始した時期を、インターンシップ参加者・非参加者別に示している。大学以外で開催される合同説明会に参加開始した時期として最も多いのは、インターンシップ参加者では2019年6月だ。インターンシップ非参加者では、2020年2月が最も多く、また、2020年2月～3月にかけて開始した学生が多い。インターンシップ参加者・非参加者とも、2020年4月以降に開始した学生はほとんど見られなかった。

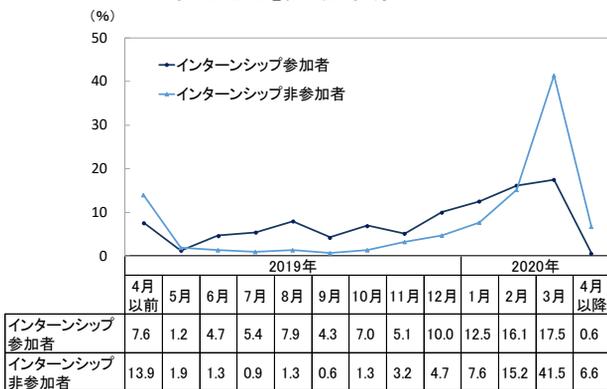
図表2 「大学以外で開催される合同説明会・セミナーに参加した」開始時期



※就職活動経験者のうち、活動実施者

図表3では、「個別企業の説明会・セミナーのうち、対面(社内、会場など)で開催されるものに参加した」学生の参加開始時期を、インターンシップ参加者・非参加者別に示している。個別企業の対面説明会・セミナーに参加開始した時期として最も多いのは、インターンシップ参加者・非参加者とも2020年3月だ。しかし、2020年2月以前に開始していた割合は、インターンシップ参加者では81.9%である。インターンシップ非参加者では51.9%であり、約半数が2020年3月以降に開始している。

図表3 「個別企業の説明会・セミナーのうち、対面(社内、会場など)で開催されるものに参加した」開始時期



※就職活動経験者のうち、活動実施者

二つの就職活動プロセスについて、インターンシップ参加者の多くは2019年夏から2020年2月には参加開始していた。インターンシップ非参加者の多くは、緊急事態宣言直前の2020年2月～3月に参

加開始していた。インターンシップ参加者はインターンシップ非参加者に比べ、さまざまな就職活動プロセスを「早く」開始していたため、コロナ禍の影響が限定的であったことが分かる。

#### 4 インターンシップ参加者は、コロナ禍でもより「多く」企業接点を得ていた

ここまで、本選考前の就職活動プロセスについて、インターンシップ参加者・非参加者別の実施率・実施時期を見てきた。さらに「実施量」について見ていきたい。図表1に示した本選考前の就職活動プロセスの中で、「個別企業の説明会・セミナーのうち、Web上で開催されるものに参加した」の実施率は、2020年卒学生に比べて大きく増加している。インターンシップ参加者では18.7ポイント増加、インターンシップ非参加者では10.2ポイント増加している。「Web就活」は、2021年卒学生の就職活動のトピックだ。対面での説明会で得られなかった企業との接点を、Webでの説明会参加でどの程度、補完できたのだろうか。

図表4では個別企業説明会の参加社数について、Webでの参加社数、及び、対面・Webの参加社数合計をそれぞれ、インターンシップ参加者・非参加者別に見てみる。Webでの参加社数は、ばらつきは大きいものの、インターンシップ参加者・非参加者の間に大きな違いはない。一方、Web・対面の参加

図表4 個別企業説明会の参加社数

【個別企業の説明会・セミナーのうち、Web開催されるもの】

	(社)		
	平均値	中央値	標準偏差
インターンシップ参加者	7.5	5	7.9
インターンシップ非参加者	6.9	5	6.6

【個別企業の説明会・セミナーのうち、対面・Web開催されるものの合計】

	(社)		
	平均値	中央値	標準偏差
インターンシップ参加者	12.6	9	12.4
インターンシップ非参加者	9.1	5	11.7

※就職活動経験者のうち、活動実施者

社数の合計は、こちらもばらつきは大きいものの、インターンシップ参加者の方が多い。インターンシップ非参加者においては、対面でのみ開催された説明会に参加できなかった可能性もありそうだ。インターンシップ参加者は、早めにさまざまな就職活動プロセスを開始していたため、コロナ禍の影響を受けつつも、より「多く」企業と接点を得ていたことが分かる。

## 5

### 「積極的に」「早く」「多く」就職活動していたことが、本選考の実施率に結びついている？

ここまで、インターンシップ参加者がインターンシップ非参加者に比べ、本選考前のさまざまな就職活動プロセスを「積極的に」「早く」行い、コロナ禍でもより「多く」企業と接点を得ていた様子を見てきた。では、本選考についてはどうか。

図表5では、インターンシップ参加者・非参加者別、本選考の各就職活動プロセスの実施率、及び、2020年卒学生との実施率の増減を示している。選考前の各就職活動プロセスと同様、インターンシップ参加者の方が「積極的に」活動している様子が分かる。また本選考においても、インターンシップ参加者・非参加者とも実施率が減少しており、多くの学生がコロナ禍で何らかの影響を受けていたようだ。しかし、インターンシップ参加者はインターンシップ非参加者に比べて、実施率の減少幅が小さい。緊急事態宣言下の同時点比較から、インターンシップ参加者の方が、コロナ禍の影響を受けつつも、より本選考に進んでいたことが分かる。本選考を通過していけば、内定取得となる。

であれば、「インターンシップ参加が内定取得に有利だ」という論調は正しいのか？本稿で見てきた限りでは、インターンシップ参加者の方が「積極的に」「早く」「多く」就職活動し、先行して内定取得していると考えた方が妥当であるように見える。つまり、就職活動の「早期化による二極化」だ。

図表5 インターンシップ参加・非参加別、就職活動プロセスの実施率(本選考)

(%、下段は2020年卒比(ポイント))

	インターンシップ参加者 (n=4,106)	インターンシップ非参加者 (n=1,386)
適性検査や筆記試験を受けた	83.4 (-3.0)	44.2 (-11.3)
エントリーシートなどの書類を提出した	85.6 (-1.5)	51.8 (-6.5)
面接選考を受けた	79.7 (-4.8)	41.2 (-13.9)

※就職活動経験者(大学生及び大学院生)

## 6

### インターンシップ参加と内定取得の関係は、実はよく分かっていない

ここで、日本の新卒採用に関する先行研究も、ひも解いてみる。先行研究では、学生の内定取得への影響について、さまざまな要因が考察されてきた。例えば堀(堀,2007)は、大学の支援が学生の内定取得に影響を及ぼしていることを示した。梅崎・田澤ら(梅崎・田澤,2019)は、地域、性別(結婚観)と内定取得の関係や、SNS利用と内定取得の関係について示した。濱中(濱中,2007)は、就職活動の種々のプロセスの開始時期及び実施量と、内定取得との関係を示した。濱中の研究で注目すべきは、就職活動プロセスと内定取得の関係に、「大学の選抜性」の影響を検討していることだ。一見すると就職活動を早期に・たくさん行うことが、内定取得につながっているように見られる。しかし「非銘柄校」学生が就職活動を早期に・たくさん実施することは、必ずしも内定取得に有意な影響をもたらさないことが示されている。他の先行研究においても、内定取得にはさまざまな要因(選抜性・大学生活・家族構成等)が影響を及ぼしていることが示されている。

インターンシップ参加と内定取得の関係についての先行研究は多くないが、佐藤・梅崎(佐藤・梅崎,2015)は学生の内定取得に対して、インターンシップ参加経験のほか、就職活動プロセス、志望業界、大学入学状況や大学での学びに関する要因を分析している。分析から、インターンシップ参

加自体が学生の就職活動結果に効果を及ぼしているのではなく、もともと優秀で(成績等が良く)、就職活動に高い意識を持つ学生ほどインターンシップに参加する<sup>1)</sup>という、「自己選別」バイアスの可能性を指摘している。

## 7 考察及びまとめ

本稿ではまず、2021年卒学生の緊急事態宣言下での就職活動実態から、インターンシップ参加者がインターンシップ非参加者に比べて、さまざまな就職活動のプロセスを「積極的に」「早く」行うことで、コロナ禍でもより「多く」企業との接点を得ていた様子を見てきた。就職活動実態からは、「インターンシップ参加が内定取得に有利だ」と考えるよりも、インターンシップ参加者の方が「積極的に」「早く」「多く」就職活動していたことで、先行して内定取得していると考えるのが妥当だと思われた。

先行研究でも、優秀で就職活動に高い意識を持つ学生ほど、インターンシップに参加する傾向が示されていた。また先行研究では、早期に・たくさん就職活動を行うことは、一見すると内定取得につながるように見えるものの、学生によっては必ずしも有意な影響をもたらさないことも示されていた。

以上から、「インターンシップ参加が内定取得に有利だ」と考えるよりも、「積極的に」「早く」「多く」就職活動をする学生の多くがインターンシップに参加するようになった、と考えるべきはないか。折しも今年は、インターンシップ非参加学生の多くが就職活動を始めるタイミングで、コロナ禍によって活動が制限された。つまりコロナ禍が、就職・就職活動に熱心な学生の活動「早期化」と、消極的な学生との間の「二極化」をあぶり出したと考えられる。

インターンシップに参加する学生が増えている中で、「インターンシップは内定取得に有利」「早く内定取得するためにインターンシップに行くべき」と、インターンシップ参加を促すことは、学生に一律に

「積極的に」「早く」「多く」就職活動をさせることにつながるのか。インターンシップは学生が企業・仕事・働くことを知る貴重な機会だ。学生一人ひとりが「自分が思う時期に」「自分のペースで」「自分で考えながら」就職活動のプロセスを歩む手段として、インターンシップを活用できるようになることが重要だ。

### 【脚注】

1. 企業説明会やセミナーなどに参加した時期が遅いほど、インターンシップに参加する確率が低くなることが確認されている。

### <参考文献・Webサイト>

- 就職みらい研究所(2020),『就職白書2020』
- 真鍋和博(2009),「インターンシップタイプによる基礎力向上効果と就職活動への影響」,インターンシップ研究年報 第13号,p9-17
- 堀有喜衣(2007),「大学の就職・キャリア支援形成支援の現状と課題」,小杉礼子「大学生の就職とキャリア-「普通」の就職・個別の支援-」,第2章
- 梅崎修・田澤実(2019),「大学生の内定獲得-就活支援・家族・きょうだい・地元をめぐる-」
- 濱中義隆(2007),「現在大学生の就職活動プロセス」,小杉礼子「大学生の就職とキャリア-「普通」の就職・個別の支援-」,第1章
- 佐藤一磨,梅崎修(2015),「インターンシップへの参加が就職活動結果におよぼす影響 —Propensity Score Matching 法による Self-Selection Bias の検証—」,大学評価研究 第14号,p89-99