

インターンシップにおける実務体験の
教育的効果・リアリティショック軽減効果
— 若手社会人の振り返り調査から —

古屋 星斗

インターンシップにおける実務体験の教育的効果・リアリティショック軽減効果
—若手社会人の振り返り調査から—

古屋星斗（リクルートワークス研究所）

2020年12月21日

要旨

長期化する新卒労働市場の需要過剰の中で、インターンシップが急速に一般化した。本稿では、インターンシップにおいて行われる、自社の業務に関する職務やプロジェクトの企画・運営、現場での研修・体験等の実務に従事させるプログラムによって構成される実務体験に注目し、企業の日常の業務との関係性の強弱によって分類することで、教育的効果及びリアリティショック軽減効果を検証した。具体的には、両効果に関する因子得点を被説明変数とした重回帰分析を行った。

結果として、インターンシップにおける実務体験のうち、「業務参加型」への参加において、教育的効果及びリアリティショック軽減効果の複数の因子得点に対して有意な正の結果が得られた。他方で、「プロジェクト型」への参加については有意な結果が得られなかった。この結果から、実務に従事させる形式のインターンシップの中でも、プログラムの業務との関係性の強弱によって効果に違いがあり、企業の日常の業務と関係性の強い「業務参加型」において教育的効果及びリアリティショック軽減効果が確認された。

キーワード 新卒採用, インターンシップ, リアリティショック, キャリア教育

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

1. 問題の所在と本稿の目的

近年の急激な産業構造の変化、長期化する新卒労働市場の需要過剰の中で、企業は新卒採用においてこれまでにない施策を試みるようになった。需要過剰については、リクルートワークス研究所の「大卒求人倍率調査」によれば、新規大学・大学院卒業者の求人倍率については、直近の2020年卒において1.83倍であり、2019年卒の1.88倍から引き続き、1人の学生に対して2件近い求人が存在する需要超過の状況となっている。

新卒採用における需要超過と新卒確保難の状況は、“第二新卒”と呼ばれる若年中途採用市場を活性化させているほか、旧来的な手法を刷新し新たな施策を導入する企業が現れるなど、企業の採用行動面でも大きな変化を巻き起こしている。日本における“新卒一括採用”は、学歴別初任給、職歴不要で面接を重視した選考、卒業前選考、経済団体などが設定した統一的スケジュールといった、いくつかの特徴を有していた（リクルートワークス研究所,2003）。そのなかで、昨今では企業の規模の大小を問わず様々な採用手法が試みられるようになってきている。特に多くの企業で急激に導入されたのが、インターンシップである。

新卒採用におけるインターンシップについては、新卒採用実施企業における2020年度の実施割合は94.8%となっており、2013年度には46.0%だったことを考えれば、この5年程度で急速に一般化したと言えよう（リクルートキャリア就職みらい研究所,就職白書）。学生の参加率も2014年卒の23.9%から2020年卒においては62.2%へと上昇している。こうした一般化した状況の中で、そのプログラムの内容の多様化も進んでいる。業界・企業説明や自社社員による講演といったインプット型のものから、ワークショップ形式で社会課題や自社の課題について考えさせるもの、職場見学、そして自社の実際の業務の一部分を担わせるものまで広がり存在している。このため、インターンシップといった場合に想起される内容は、この数年間で様変わりしたと言えよう。

こうした広がりの中、企業側の実施コストが高い一方で、人材獲得上重要な効果が期待できる実務を伴うインターンシップに注目したい。実務を伴うインターンシップは学生にとって満足度が高く（最も良かったプログラムについて、「仕事をしている社員に同席あるいは同行する」は31.3%、「社員の補助的な業務の一部を経験する」は26.1%の学生が選択しており、実施率が説明・質問会などと比較して低いことを勘案すれば著しく高い数値であるⁱ⁾）、また、学生の知りたい情報を提供できる（「社内の人間関係」や「具体的な仕事の内容」「社風・企業文化」など、職場空間における情報が、学生が知りたいが知ることができていない項目の上位となっているⁱⁱ⁾）という特徴がある。こうした状況の中で、「社員に同席あるいは同行」（33.3%）や「社員の基幹的な業務の一部」（25.1%）、「社員の補助的な業務の一部」（26.1%）といった実務を伴うインターンシップはそれぞれ3割程度のインターンシップ実施企業が取り組んでおりⁱⁱⁱ⁾、一定の定着が見られる。しかし、こうしたインターンシップにおける実務体験の浸透と一般化によって、様々なコンテンツが含まれる結果となっており、その期待に対する効果を一律で議論することを困難としている。このため、より具体的な区分を行った上で、その効果を検証する必要がある。つまり、インターンシップに

における実務体験が定着しつつある中で、「インターンシップにおけるどのような実務体験に効果があるのか」、この検証が本稿の目的である。

なお、本稿で述べる「インターンシップにおける実務体験」は、大学・大学院に在学中の学生を対象とした企業活動の一環として行われるインターンシップにおいて、自社の業務に関係する職務やプロジェクトの企画・運営、現場での研修・体験等の実務に従事することを指すものとする。

2. 先行研究の検討と本稿の視座

2.1. 先行研究の検討

インターンシップ・就業体験の効果を検証するにあたって、主な先行研究を整理することでその到達点を確認する。

インターンシップ・就業体験の効果についてはいくつかの視点から検証が行われている。その一つが、就業後のリアリティショック軽減のメカニズムについてである。リアリティショックについては、Weitz (1956) は、生命保険代理店における採用面接において職務内容の伝達の誤謬の程度により、採用後の契約終了の可能性に影響が出ることを指摘し、Wanous (1992) が、伝統的な採用活動（自社の良い面を伝達する）が入社後に現実とのギャップから不満の増加や離職を引き起すのに対して、現実に基づく職務情報の提供、すなわち Realistic Job Preview (RJP) が企業定着に与える有効性を指摘した。これを受け、Phillips (1998) は、メタ分析によって RJP が若者層の早期離職を抑制できることを確認した。

この点について、堀田 (2007) は効果的な RJP を実現する具体的な方法としてインターンシップを挙げ、小杉編 (2007) はインターンシップの経験が企業への定着志向に及ぼす影響を示している。また、亀野 (2009) は、大学のカリキュラムにおいて実施されるインターンシップについて、期間の違いに注目し、期間の長短によって効果に差異があること、長期は能力向上効果があり、短期は就業観醸成の効果があることを確認した。二上 (2017) はインターンシップが学生の参加目的により「職業観育成」と「学習意欲喚起」に分類されることを指摘し、工学系大学におけるインターンシップを対象とすることで、2～3 週間程度の就業観醸成型のインターンシップについて事前事後教育などのプログラム内容の状況を確認した。

リアリティショック軽減研究について、近年、「就業観醸成」として主に期間の長短によって区分し検討する研究が行われていることをふまえ、本稿はインターンシップのプログラム内容に注目し、特に近年一般化しているインターンシップにおける実務体験の内容に注目して教育的効果を検討する視点を有する。

第二に、インターンシップ・就業体験の教育的効果の一研究としての位置も確認する。

Scannell & Simpson らの研究において、就業体験が学生の専門分野で学んだ内容を実践と結び付け、学校から仕事への移行をスムーズにし、エンプロイアビリティを高めることが

確認された。就業体験の効果として、Stanton(1992)は学業成績の向上を確認し、 Scannell & Simpson (1996) は自己効力感の向上、自立性、コミュニケーション能力など多方面での効果を実証した。藤本 (2013) は、目先の就職活動や職業選択のみならず、働くことに対する心構えや前向きな態度を形成する契機になること、また、社会人基礎力の向上が見られたことを報告している。楠奥 (2006) はベンチャー企業へのインターンシップにより、大学生の自己効力感の向上を指摘している。真鍋 (2010) はインターンシップのプログラムを期間の長短により 2 つのタイプ (日常業務型、及び課題設定型) に分類し、課題設定型に能力向上効果が見られたことを確認している。三浦(2016)は、短期インターンシップについて「学習意欲向上」と「就業意識向上」に与える影響についてパネルデータを用いて確認したが、GPA 上昇との関係性は否定された。

教育的効果について、このように、インターンシップ・就業体験に参加した学生に対しての効果が確認されており、近年では期間の長短によって分類した研究が進捗しているが、本稿はインターンシップのプログラム内容に注目し、特に近年一般化しているインターンシップにおける実務体験の内容に注目して教育的効果を検討する視点を有する。

つまり、実務体験の類型ごとに効果は異なると想定されるため、その検証を行う研究と位置付けられる。

2.2. 本稿の視座

上記のような先行研究による蓄積をふまえ、本稿は以下の視座を有する分析とする。

第一に、先行研究をふまえ、就業後の定着や早期離職軽減効果、及び受講者の教育的効果を総合的に検証する視点である。これまでの研究では、主に企業側の課題である定着・早期離職の問題と、個人のキャリア形成の主題である教育的効果について、関係性をもって十分に検証されてきたとは言えない。本稿ではこの点に注目し、若手社会人を対象とした調査を実施することで、これらの複合的な要素の持つ関係を整理する。

第二に、企業のインターンシップの効果を体験した若手社会人の振り返りによって検証する。インターンシップなどの教育的プログラムの効果については、企業側から見ることも可能である。例えば、企業の採用との関係 (例えば、採用者のうちの自社インターンシップ経験者の割合)、人事担当者によるインターンシップの効果実感などについては、各種調査が行われているが、今回はプログラム受講者側である個人を検証することによってその個人側の効果を明らかにしたい。特に、インターンシップ経験直後の学生の状況ではなく、インターンシップ経験を経て初職に入職した後の若手社会人を対象とした回顧調査を材料とする。これにより、入職後の初期キャリアの状況をふまえた上で、プログラムが受講者にとってどのような変化をもたらしたのか、検証することができる。

第三に、インターンシップにおける実務体験の内容に即した効果検証の視点である。実務体験と一口に言っても、先述の通りその内容には大きな広がりが生じている。今回は、このプログラムの内容について分類を行った上で検証を行う。分類にあたっては、企業事例を分

析した上で、コンテンツの実態をもとに分類を行い、それぞれの効果について検討することとする。

以上をふまえ、「インターンシップにおけるどのような実務体験が効果を有するのか」について定着効果及び教育的効果の視点から検証を行う。

3. インターンシップにおける実務体験の類型

インターンシップにおける実務体験を検証するにあたり、「自社の業務に関係する職務やプロジェクトの企画・運営、現場での研修・体験等の実務に従事させるプログラム」という定義のもと、具体的なプログラムの事例を概観することで本稿における分析上の分類を設定する。以下において実施企業別にプログラムを概観する^{iv}。

3.1. プログラムの概観

A社（食品販売）では、1カ月以上の期間を設けて、自社のメンバーとして実務経験を提供するインターンシップを実施している。社員と同様、一担当者として役割・責任を付与する形態をとっている。担当する業務は、例えばEC事業を担務しSNSを活用したマーケティング、ステークホルダー向けのイベントの企画運営などである。

B社（建設業）では、8～18日の期間で、学生の興味や関心に沿った実習プログラムを提供している。例としては建築施工管理業務体験があり、朝礼リーダー体験や協力会社への工事内容の説明・安全指導などが含まれる。また、毎日1時間、当日の学びや振り返り、質問を記入する時間を設けている。

C社（教育関連）では、5～6カ月の期間に、週1・2回合計20回弱出社をする形でプログラムを実施している。インターンシップ生でグループを組み、自社の業務に関する一つのテーマを提示してそのテーマに基づくプロジェクトを遂行する。例えば、ステークホルダー向けの冊子を作製するなど実施する。

D社（情報通信業）では7日の期間で、自社を取り巻く社会課題やテーマについての企画・発表型のワークショップを実施している。インターンシップ生と社員がチームを組み、ITを用いて地方創生の課題解決を検討し、地方自治体の首長に提案する。

E社（外食業）では1.5カ月の期間で、海外支店を視察の上現地店舗の課題解決案を考案するプログラムを実施している。現地において中間報告会を実施し、帰国後に最終プレゼンテーションを実施し検討した課題についての発表を行っている。

3.2. プログラム事例に対する着眼点

A～E社についての事例については、社員とともに基幹業務の一部を経験するもの（A社・B社）、朝礼運営など補助的業務の一部を経験するもの（B社）、業務に関して実行を伴う特別なプロジェクトに従事するもの（C社）、業務に関して提案を伴う特別なプロジェクトに

従事するもの（D社・E社）などが含まれている。

こうしたインターンシップは、自社の業務に関係する職務やプロジェクトの企画・運営、現場での研修・体験等の実務に従事させるプログラムであるが、例えばA社及びB社のプログラムには、日常の業務との関係性が密接であり、その企業が運営している事業の一員として参画し、社員と近似した立ち位置でプログラムに参加している点で特徴がある。「その企業の取引先などから見れば社員と同視できる状態で携わっている」とも換言できるかもしれない。

他方で、C社・D社・E社においては企画を社員とともに رفتり、職場を見学したりといった点ではA社・B社と共通点も見られるものの、その企業の日常の業務との関係性は小さい状態でプログラムに携わっている。事業活動とは切り離された、インターンシップのために用意されたプロジェクトに関わる形式となっている。この点について、企業の取引先と直接関わることもなく、あったとしても、実際に運営しているサービスに関係した作業をしていないため社員と同視されることはない。

3.3. 小括

以上のように、企業が実施するインターンシップは、基幹的業務・補助業務の一部を経験するなど“企業の日常の業務に携わる”形式による「業務参加型」のものと、業務のシミュレーションや特別なプロジェクトに従事する“企業の日常の業務と切り離された”形式による「プロジェクト型」のものに分類することができる。本稿の分析においてはこの区分により、実務体験を分類する。

4. 分析の対象・方法

4.1. 調査の概要

本稿の分析については、2019年度に経済産業省「学生・企業の接続において長期インターンシップが与える効果についての検討会」において実施された調査データを用いる（注）。当該調査は、大学・企業・大学生・若手社会人に対して横断的に行われたものであるが、本稿の分析ではこのうち若手社会人に対する調査⁷を用いる。本稿で分析に用いる「学生・企業の接続において長期インターンシップが与える効果についての検討会調査」は、2019年に当該検討会にて企画され、経済産業省が主体として調査・集計・公表したものである。本稿では、経済産業省からデータ使用・分析結果公開の許可を得た上で使用した。実査期間は2020年1月17日～1月24日、サンプルサイズは1231である。

調査の特徴は、インターンシップ参加期間に応じて回答者を割り付けしており、このため通常は回答が得にくいと推測される、実務を含む多様な体験をしたインターンシップ参加者について定量的な分析が可能である。また、若手社会人調査については現在の就業状況に加え、在学中の状況や参加したインターンシップに関する事項について回顧的に回答を得

ている。

4.2. 分析の対象

本稿の分析の対象については、調査回答者の中で、大学・大学院在学中にインターンシップに参加した若手社会人を対象とする。また、就業 3 年目までの正規雇用者の社会人を対象として分析を行う。就業形態の正規・非正規、被雇用・それ以外についてはキャリアの状況に対して様々な相違点が存在することが知られているが、本稿では在学中のインターンシップの効果を検証するにあたって、多くの大学生・大学院生の進路となっている被雇用者の正規社員を対象とすることとしたい。また、リアリティショックに対する効果を実態的に検証するにあたり、就業から間もない状況にある社会人を対象とすることを目的としており、就業 3 年目までに限定した。

以上を対象とし、今回の分析におけるサンプルサイズは 931 である。

4.3. 分析の方法

本稿の分析に際しては、教育的効果とリアリティショック軽減効果を検証するにあたり、以下のプロセスで行う。まず、両効果についてもととなる調査回答の結果を用いて、因子分析を行う。因子分析の結果を用いて、妥当性の高い因子を設定し、その因子得点について、プロジェクト型参加者と業務参加型参加者それぞれの得点を集計し傾向を見る。

その上で、それぞれの因子得点を被説明変数とする重回帰分析を行う。重回帰分析にあたっては、説明変数として性別や学部などの個人の属性、参加したインターンシップの属性などを導入した分析を行う。

こうした因子分析の結果をふまえて重回帰分析を実施する検証方法については、構造方程式モデリングなどの手法もありうるが、今回は検証したい説明変数がダミー変数である、特に教育的効果に関する因子分析が探索的であり段階的な分析を必要とする、といった理由により上記のプロセスで実施することとする。

5. 変数の整理

まずは、効果検証のための重回帰分析における被説明変数を整理する。

5.1. 教育的効果

教育的効果については、「インターンシップに参加することで、あなたご自身は大学での授業への参加及び履修といった学習行動などについて、どのように変化しましたか。それぞれの項目について、あなたの考えをお聞かせください。」という 9 項目の質問に対する回答を用いる。この質問に対して、全くそう思わない (1 点)、そう思わない (2 点)、どちらともいえない (3 点)、そう思う (4 点)、強くそう思う (5 点) の 5 件法で回答を得ている。

こうした「変化」を直接問うことは調査上一定の限界があり、理想としては二時点で同一個人に回答を得るパネル調査などが望ましい。しかし、今回は費用的制約や、就職活動が連年実施されており、結果に即時性が求められる観点から、一時点での調査となった。

9項目への5件法の回答結果に対して、複数の因子分析手法で分析を行い、内容の内的整合性と信頼度から、最尤法、プロマックス回転を採用した。結果として、2つの因子が抽出された(図表1)。第一因子は、「大学での授業への出席が増えた」「興味関心のある内容が絞られ(変わり)、履修する科目の傾向が変わった」など5項目の因子負荷量が高い因子であり、「学び活発化因子」とする。第二因子は、「企業をはじめとした社会の仕組みへの関心が高まった」「自らのキャリア観(生き方)が明確になった」など4項目の因子負荷量が高い因子であり、「興味喚起因子」とする。

図表1：インターンシップ参加の学業への影響(2因子)

	学び活発化因子 Factor1	興味喚起因子 Factor2
大学での授業への出席が増えた	0.90	-0.09
興味関心のある内容が絞られ(変わり)、履修する科目の傾向が変わった	0.68	0.13
大学外での学習行動(例えば、読書の機会や講演の聴取など)が増えた	0.65	0.21
資格試験などに取組みはじめた	0.55	0.22
社会人などとの交流の機会が増えた	0.42	0.34
企業をはじめとした社会の仕組みへの関心が高まった	-0.03	0.80
自らのキャリア観(生き方)が明確になった	0.03	0.74
興味関心のある内容に対する学習時間が増えた	0.39	0.47
時事問題などに関する情報を見る時間が増えた	0.40	0.44
因子間相関		0.43

5.2. リアリティショック

次に、リアリティショックについては、尾形(2007)を参考に新入社員が感受する人間関係、仕事自体の内容、労働環境についての入社前後の認識のズレを知るために構築した設問を用いた。すなわち、「今の会社で、入社前の期待やイメージと比べて、入社後の実態と差を感じる部分はありますか?」という12項目の質問に対する回答を用いる。この質問に対して、イメージよりも悪かった(1点)、イメージよりもやや悪かった(2点)、差はあまり感じない(3点)、イメージよりもやや良かった(4点)、イメージよりも良かった(5点)の5件法で回答を得ている。

12項目への5件法の回答結果に対して、複数の因子分析手法で分析を行い、内容の内的整合性と信頼度から、最尤法、プロマックス回転を採用した。結果として、当初の予定通り3つの因子が抽出された(図表2)。第一因子は、「仕事から得られる成長機会の多さ」「仕事の達成感を得られる機会の多さ」など4項目の因子負荷量が高い因子であり、「成長機会ギャップ因子」とする。第二因子は、「同期入社の人たちとの人間関係」「同期入社の人たちの能力」など6項目の因子負荷量が高い因子であり、「人間関係ギャップ因子」とする。第

三因子は「労働時間・労働環境」「働き方」といった2項目の因子負荷量が高い因子であり、「環境ギャップ因子」とする。

なお、5件法の5点が「イメージよりも良かった」であるため、因子得点が高いほど“ネガティブなズレが少なく、むしろ入社前の想像よりも実際の方が良かった”傾向を示す。

図表2：入社後のリアリティショック（3因子）

	成長機会ギャップ因子	人間関係ギャップ因子	環境ギャップ因子
	Factor1	Factor2	Factor3
仕事から得られる成長機会の多さ	0.84	0.10	-0.10
仕事の達成感を得られる機会の多さ	0.78	-0.02	0.05
任される仕事の種類	0.53	0.05	0.25
仕事をこなす上で与えられる自律性	0.44	0.21	0.18
同期入社の人たちとの人間関係	0.00	0.73	-0.03
同期入社の人たちの能力	0.05	0.68	0.00
職場での同僚との人間関係	0.09	0.63	0.05
配属された職場の同僚の能力	0.10	0.63	0.04
職場での上司との人間関係	0.15	0.51	0.15
職場の上司の能力	0.20	0.43	0.18
労働時間・労働環境	-0.08	0.02	0.81
働き方	0.09	0.02	0.75

5.3. インターンシップにおける実務体験の集計上の分類

インターンシップにおける実務体験について、日常の業務に携わる「業務参加型」と、日常の業務から切り離された「プロジェクト型」に分類している。この分類の集計上の定義を行うにあたり、調査において回答を求めたインターンシップの内容を図表3として掲示した。このうち、先述の分類方針に基づいて、「業務の同行・同席」「補助的業務の一部を経験」

「基幹業務の一部を経験」に従事した者を「業務参加型」参加者とし、「企画・提案型の特別プロジェクト」「企画・実行型の特別プロジェクト」「実際の業務シミュレーション・実習・研修・体験」に従事した者を「プロジェクト型」参加者とした。なお、調査項目はあてはまるもの全てを挙げる方式であり、インターンシップ全体のプログラムの中に当該内容が含まれていたことを意味する。

図表3：インターンシップの内容

	割合 (%)
1 企業の説明（座学）	42.9
2 業界の説明（座学）	35.8
3 入社後の業務説明	28.7
4 社員に対する質問会	38.1
5 新規事業についてのワークやディスカッション	20.0
6 社会課題やテーマについてのワークやディスカッション	23.5

7	検討した事業・課題についての発表・プレゼンテーション	27.8
8	企画・提案型の特別プロジェクト	16.3
9	企画・実行型の特別プロジェクト	16.1
10	実際の業務シミュレーション・実習・研修・体験	40.6
11	職場や工場の見学	37.7
12	業務の同行・同席	25.8
13	補助的業務の一部を経験	21.3
14	基幹業務の一部を経験	22.8
15	キャリア（自らの職業選択など）に関する研修	15.0
16	就職活動についての直接的な支援（面接対策など）	13.4
17	実施した内容の振り返り（企業で実施するもの）	20.3
18	大学で実施する、インターン前後のフォローアップ	11.3
19	その他	0.9

5.4. 参加した実務体験分類における影響の概要

以上の因子、分類を用いて、まずは実務体験のタイプ別に因子得点を集計する。教育的効果について集計したものが図表4である。インターンシップ経験者全体に対して、プロジェクト型参加者の学び活発化因子が僅かに低い結果となっているが、他の項目については高い得点となっている。特に業務参加型参加者において、その傾向は顕著であり、業務参加型参加者の興味喚起因子はインターンシップ経験者全体と比較し著しく高い。

図表4：インターンシップにおける実務体験タイプ別教育的効果

	プロジェクト型参加者	業務参加型参加者	インターンシップ経験者全体
学び活発化因子	-0.004	0.064	0.000
興味喚起因子	0.067	0.124	0.000

同様に、リアリティショック軽減効果について集計したものが図表5である。インターンシップ経験者全体に対して、実務体験の参加者は因子得点が高い傾向を示しているが、こちらでも特に業務参加型参加者においてその傾向が顕著であった。

図表5：インターンシップにおける実務体験タイプ別リアリティショック軽減効果

	プロジェクト型参加者	業務参加型参加者	インターンシップ経験者全体
成長機会ギャップ因子	0.084	0.165	0.071
人間関係ギャップ因子	0.082	0.140	0.061
環境ギャップ因子	0.075	0.110	0.067

以上の概略的な集計から、「インターンシップにおける実務体験は教育的効果及びリアリティショック軽減効果を有し、特に業務参加型においてその効果は大きい」という仮説が導かれる。

6. 企業の新卒採用施策の定量分析

6.1 分析モデルと導入する変数

分析にあたっては、重回帰分析（OLS）により検討する。

導入する変数については、被説明変数を教育的効果・リアリティショック軽減効果に関する各因子得点とする。説明変数として、回答者が参加した最も期間が長かったインターンシップの内容（業務参加型、プロジェクト型）、制御変数として、インターンシップ活動姿勢（総参加回数）、参加したうち最も期間が長かったインターンシップの属性（実施の時期、インターンシップ日数、大学の正規科目かどうか）、そして回答者の属性（文・理、性別）を導入する。なお、インターンシッププログラムに注目した検証のため、“最も期間が長い”インターンシップを特定して回答を得ている。この点については最もその学生に影響を与えたインターンシップと異なるのではないか、という指摘は可能であるが、最も影響を与えたインターンシップの特定・抽出が困難である点、最も期間が長かったインターンシップが79.3%の回答者にとっては最も満足したインターンシップであった点などから、これを用いることとする。

分析について、式①を想定する。

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_0 \quad \cdots\text{①}$$

式①において、Yは被説明変数（教育的効果・リアリティショック軽減効果各因子得点）、Xは独立変数（それぞれインターンシップの内容、インターンシップ活動姿勢、インターンシップの属性、回答者の属性）、 b_0 は誤差項である。

説明変数、制御変数の概要は以下の通りである。説明変数については、業務参加型またはプロジェクト型のインターンシップは参加を1、不参加を0とするダミー変数である。

制御変数については、インターンシップの活動姿勢は、「インターンシップ総参加数」をとる。これは最小値1、最大値を10とする実数である。

最も期間が長かったインターンシップの属性について、第一に「インターンシップ早期参加ダミー」（早期参加=1）をとる。この場合の早期参加は、卒業学年の1学年下の6月以前に参加したことを指す。インターンシップについては卒業学年の1学年下の7月以降にいわゆる“夏のインターン”が開始され、この時期以降に参加する者が多い傾向がある（例えば、インターンシップ参加者のうち、卒業の1学年下の8月に参加した者は46.0%であった^{vi)}）ことから、“夏以前”のインターンシップについて自発性が強く能動的に加わった「早期参加」と位置付け、質的に区分したものである。第二に、参加したプログラムの量的

な要素として「最長インターンシップ日数」(1日～3カ月以上の7項目について中央値をとった実数)を置く。また、第三に、インターンシップの質面に関する代理指標として、「大学正規科目ダミー」(大学正規科目のインターンシップ=1)を導入する。大学正規科目のインターンシップについては事前事後に一定のフォローアッププログラムが設けられており、質的な違いを捉えるため変数化した。

最後に回答者属性を、理系ダミー(理系=1、それ以外=0)、性別ダミー(女性=1、それ以外=0)とする。

以上の式①について、被説明変数を教育的効果2因子、リアリティショック軽減効果3因子とする5つのモデルについて分析を行う。

6.2. 分析の仮説

「インターンシップにおける実務体験への参加、特に業務参加型インターンシップ参加について、教育的効果及び入社後のリアリティショック軽減にポジティブな影響が存在する」を本稿の分析仮説とする。

また、制御変数を含む各変数に関する仮説としては、まずインターンシップ参加回数については、活動が盛んであるほど「最も長かったインターンシップ」の量・質が充実していた可能性が高いと想定されるため、正の影響が想定される。日数が長く、大学正課であるなど質的に充実したプログラムの方が積極的な影響が想定されるため、インターンシップの属性についても正の影響が想定できる。

6.3. モデルの検証

式①に基づき分析を行った結果は図表6、7の通りである。

図表6では、教育的効果2因子を被説明変数とする分析の結果を表記している。説明変数(プロジェクト型参加ダミー、業務参加型参加ダミー)については、モデル(1)では仮説に反して有意ではなく、モデル(2)ではプロジェクト型参加ダミーは仮説の通り10%水準、業務参加型参加ダミーは1%水準で正に有意となっている。

また、両モデルに共通する結果として、インターンシップ総参加回数、インターンシップ早期参加ダミー、最長インターンシップ日数、について5%水準以上で有意に正の関係が見られた。他方、性別ダミーについては負に有意な関係が見られている。

こうした結果からは、インターンシップにおける実務体験のうち、特に業務参加型インターンシップは学生の興味喚起因子を高めるという傾向の存在がわかる。他方で、学び活発化因子とインターンシップにおける実務体験参加の関係については見かけの関係であり、インターンシップに参加した時期や日数、そして前後のフォローアッププログラムの存在等の質面の違いなどが学び活発化に影響していることを示唆している。

図表6：教育的効果を被説明変数とする分析

変数	(1) 学び活発化因子	(2) 興味喚起因子
インターンシップ総参加回数	0.033*** (2.719)	0.053*** (4.508)
インターンシップ早期参加ダミー (早期参加=1)	0.255*** (3.324)	0.166** (2.218)
最長インターンシップ日数	0.005*** (4.004)	0.004*** (3.224)
大学正規科目ダミー (大学正規科目のインターンシップ=1)	0.182** (2.076)	0.140 (1.643)
理系ダミー (理系=1、それ以外=0)	-0.092 (-1.427)	-0.019 (-0.304)
性別ダミー (女性=1、男性=0)	-0.260*** (-4.095)	-0.184*** (-2.969)
プロジェクト型参加ダミー(A) (参加=1)	-0.021 (-0.339)	0.102* (1.710)
業務参加型参加ダミー(B) (参加=1)	0.049 (0.805)	0.162*** (2.717)
定数項	-0.083 (-0.998)	-0.298*** (-3.665)
サンプルサイズ	931	931
R-squared	0.071	0.076
Adj R-squared	0.0634	0.0679
F-stat	8.873	9.472

t-statistics in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

図表7ではリアリティショック軽減効果3因子を被説明変数とする分析の結果を表記している。説明変数（プロジェクト型参加ダミー、業務参加型参加ダミー）については、モデル(1)・(2)においては仮説の通り、業務参加型参加ダミーが5%水準で正に有意な結果となった。モデル(3)では有意な結果は得られていない。

また、3つのモデルに共通する結果として、大学正規科目ダミーについて有意に正の関係が見られた。成長機会ギャップ因子を被説明変数とするモデル(1)についてはインターンシップの総参加回数、インターンシップ早期参加ダミーについても5%水準で正に有意な関係が見られている。

こうした結果からは、インターンシップにおける実務体験のうち、特に業務参加型インターンシップが若手社会人のリアリティショックを軽減するという影響の存在がわかる。他方で、環境ギャップ因子と実務体験参加の関係については見かけの関係であり、また、プロジェクト型参加ダミーも全てのモデルにおいて有意な結果は得られていない。

図表7：リアリティショック軽減効果を被説明変数とする分析

変数	(1) 成長機会ギャップ因子	(2) 人間関係ギャップ因子	(3) 環境ギャップ因子
インターンシップ総参加回数	0.025** (2.046)	0.021* (1.712)	0.020 (1.600)
インターンシップ早期参加ダミー (早期参加=1)	0.179** (2.275)	0.067 (0.858)	0.064 (0.825)
最長インターンシップ日数	0.000 (0.138)	-0.000 (-0.178)	0.001 (0.805)
大学正規科目ダミー (大学正規科目のインターンシップ=1)	0.262*** (2.919)	0.210** (2.335)	0.178** (1.994)
理系ダミー (理系=1、それ以外=0)	0.093 (1.409)	0.073 (1.109)	0.054 (0.818)
性別ダミー (女性=1、男性=0)	0.028 (0.432)	0.076 (1.172)	-0.001 (-0.010)
プロジェクト型参加ダミー(A) (参加=1)	0.008 (0.123)	0.021 (0.343)	0.002 (0.024)
業務参加型参加ダミー(B) (参加=1)	0.153** (2.433)	0.138** (2.203)	0.061 (0.987)
定数項	-0.211** (-2.470)	-0.193** (-2.261)	-0.099 (-1.170)
サンプルサイズ	931	931	931
R-squared	0.030	0.018	0.012
Adj R-squared	0.0220	0.00923	0.00316
F-stat	3.619	2.083	1.368

t-statistics in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

6.4. 2つの分析結果のまとめ

以上の分析結果から、仮説は概ね肯定され、インターンシップにおける実務体験については業務参加型参加ダミーにのみ5%水準以上で有意な正の結果が得られる結果となった。他方で全てのモデルにおいて、プロジェクト型参加ダミーは5%水準以上の有意な影響を持っていない。図表4・5において、因子スコアとの関係でプロジェクト型参加者にも見られた正の関係性は、受講者が業務参加型のプログラムも同時に受講していたり、参加日数が長い傾向にあったり、大学正課のプログラムに代表される事前事後フォローアップが適切であったり、といった傾向が存在することによる見かけの影響であった。

図表6について、モデル(1)興味喚起因子は業務参加型インターンシップへの参加と有意に正の関係があることが示された。実際の職場での仕事に参加したことで、自身の将来の展望やキャリアパスについて明確となっていくというインターンシップによる業務参加を通じたプロセスが存在することが示唆される。他方でモデル(2)学び活発化因子については、実務体験インターンシップへの参加との関係は否定されており、学業を促す効果については見かけのものであったことが検証された。

また、図表7について、モデル(1)成長機会ギャップ因子との関係においては、業務参加

型インターンシップへの参加によって成長や学びの機会が入社前の想定より多くなる結果となっている。これは、実際の業務に従事していたことにより、職場において成長できる業務やタスクに対する感度が高まっていたり、名乗り出たりしやすくなるなどの差異が生じることにより、当該分析のような結果となったと考えることができよう。また、モデル(2) 人間関係ギャップ因子との関係について、同僚や上司の能力や人間関係に対して、実際の業務に従事するインターンシップが積極的な効果があることを示唆する結果であった。それは、当然ながら入社後の人的ネットワークの広がりにも繋がるし、業務参加型インターンシップを経由しない新入社員からはわからない“優秀さ”を感じ取ることが可能となったのではないか。そもそも面接や社員との懇談といった形式では、接している先輩社員の能力を推し量ることは極めて難しく、学生は就職活動を通じて聞かされる社員の成功体験や企業の採用広告文句に、過大なイメージを持つ傾向があることを間接的に示唆しているとも言える。そのギャップを、業務参加型インターンシップが埋めていると解釈できる。モデル(3)の環境ギャップ因子については、労働条件に関する項目であり、現在はルール上企業側が残業時間や有休消化率、育休取得率などを数値で表記すること、また制度の有無も事前に通知することからデジタルな確認が可能な範囲が相対的に大きいため、業務参加型インターンシップの効果が有意ではなかったと考えられる。

7. 考察と今後の課題

7.1. 考察

本稿の分析によって、インターンシップにおける実務体験の教育的効果・リアリティショック軽減効果について以下の点が明確となった。

企業が大学生・大学院生に対して実施するインターンシップのうち、事業企画や営業活動、発信・遂行を社員やインターンシップ生とともに行う実務的なプログラムを伴うものについて、その内容がその企業の「日常の業務に携わる」もの（業務参加型）であるか「日常の業務と離れた」もの（プロジェクト型）であるかによって、効果が大きく異なっていたことである。インターンシップが一般化したことにより、プログラム内容は多様化している。その中で、日常の業務に携わる業務参加型のプログラムについて大きな効果が見られたことは、インターンシップが進み、高校でキャリア教育が広がっているとはいえ、企業の日常の仕事が学生に与えるインパクトがいまだ大きなものであることを意味している。むしろインターンシップの浸透により、いわば“作られた空間における体験”が一般化したために、こうした結果となったとも言えよう。“作られた空間における体験”よりも、実際の職場で仕事に触れることで多くのことを学びとっていることとなる。

教育的効果において興味喚起因子との正の関係が確認されたことから、企業の日常の仕事が学生の関心の幅や感度を高め、在学中の活動を促進していることがわかる。また、リアリティショック軽減効果における成長機会ギャップや人間関係ギャップを軽減している

ことは、こうした要素が業務の現場でしか確認できない性質のものであるためであろう。他方で、環境ギャップについて有意な関係がないのは、労働環境や働き方について、一定程度は企業情報の数字（平均残業時間、平均有給取得率などについては求人情報としての掲載が義務付けられている）によって確認することができるため、業務参加型のインターンシップ自体の効果が薄れるためだと考えられる。

7.2. 今後の課題

最後に、本稿の留意点と今後の課題を提示したい。

第一に、教育的効果の設問のように、回答者に直接“変化”を聞いていることが挙げられる。理想的には複数時点で同一質問を行うパネル調査を行うことが望ましいが、調査コストや結果の即時性の観点で今回は一時点の調査となっている点は留意の必要がある。

第二に、インターンシップの効果を検証するにあたって、対照群となるべきインターンシップ未経験者に対してのサンプルサイズが十分ではなく、また、設計として回答を得ることができない質問があったために、分析の対象から除外している点である。そのため本稿では、インターンシップ参加者全体と実務体験参加者の比較を通じた分析を行っているが、より効果を明確にする観点では就職をした若手社会人全体との比較が必要となる。

第三に、本稿の限界として、入社後のリアリティショック軽減効果を見たが、その後の若手社会人のキャリア状況に対してどのような影響があるのかを見ていない点がある。入社前後については企業の人材定着課題として注目が集まっているが、個人の職業人生は入社して定着して終わるものではない。その後の職業人生に対して、どのような影響を与えているのか、という視座で、現職状況を制御しながら検討を進めていく必要があるだろう。

【参考文献】

尾形真実哉,(2007),新人の組織適応課題—リアリティ・ショックの多様性と対処行動に関する定性的分析—,人材育成研究, 2, 13-30.

尾崎盛光,(1967),日本就職史,文藝春秋

亀野淳,(2009),体験型インターンシップの役割の再検証と仮説の設定・検証による向上効果,インターンシップ研究年報, 12, 17-24.

楠奥繁則,(2006),自己効力論からみた大学生のインターンシップの効果に関する実証研究,立命館経営学, 44(5), 169-185

小杉礼子編,(2007),大学生の就職とキャリア,勁草書房

濱口桂一郎,(2009),新しい労働社会—雇用システムの再構築へ,岩波新書,pp19-21

藤本佳奈,(2013),インターンシップの経験による大学生の変化に関する一考察,香川大学教育研究, 10, 143-152

二上武生,(2017),工学系大学における就業観醸成型インターンシップの質保証に関する取

- り組み,インターンシップ研究年報,20,11-18
- 堀田聡子, (2007), 採用時点におけるミスマッチを軽減する採用のあり方, 日本労働研究雑誌, 567
- 真鍋和博, (2010), 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, 13, 9-17
- 三浦一秋, (2016), インターンシップの教育効果についての分析, インターンシップ研究年報, 19, 1-10
- リクルートワークス研究所,2003,Works61 新卒採用の新たな潮流
- リクルートキャリア就職みらい研究所,就職白書 (2014~2020年版)
- Philips, Jean M, (1998), Effects of realistic job previews on multiple organizational outcomes: A meta-analysis. *Academy of Management journal*, 41.6: 673-690.
- Stanton, M. (1992). Internships: Learning by doing. *Occupational Outlook Quarterly*, 36(2), 30-33.
- Scannell. J. J. & Simpson. K, (1996), Shaping the college experience outside the classroom, University Rochester Press
- Wanous, J. P. (1992). *Organizational entry: Recruitment, selection, orientation, and socialization of newcomers*. Prentice Hall.
- Weitz. J, (1956), Job expectancy and survival, *Journal of Applied Psychology*, 40(4), 245-247

-
- i リクルートキャリア,2020,就職白書データ集 P.18
- ii リクルートキャリア,2020,就職白書データ集 P.20
- iii リクルートキャリア就職みらい研究所,就職白書 2020
- iv 経済産業省,学生・企業の接続において長期インターンシップが与える効果についての検討会の企業事例
- v 新入社員(新卒1~3年目)に対するアンケート調査結果
- vi リクルートキャリア,2019,内定者アンケート 2019卒 サンプルサイズ 1239