

7 インターンシップは就職活動に有利か？

金田 和久

はじめに

就職活動を控えた、大学3年生の学生が初めて経験する就職活動らしい活動といえば、「インターンシップ」ではないだろうか。3年生の春の終わりから秋の初めにかけて、おもに夏休みを利用して行われるインターンシップだが、大学生活3年目の学生に就職を強く意識させるものである。

そもそもインターンシップとは何なのだろうか。

会社などでの実習訓練期間。学生が在学中に自分の専攻に関連する企業に体験入社する制度。
体験就業。(『大辞泉』小学館)

つまり、体験入社なのである。まだ職に就いていない学生が、実際に企業の仕事現場に行き、仕事の内容を体験するというものがインターンシップなのである。実際に働いている所を見ることで、学生の求めている仕事像と企業の求めている人材のミスマッチを防ぐという目的もあるようだ。企業の人と関わるわけだから、よく「コネができる。」とか「インターンシップに行くと就職活動が有利になる。」などといわれている。

しかし、インターンシップといっても様々で、仕事内容が体験できるものばかりではないようだ。インターンシップとひとくちに言っても、自己分析や企業分析のセミナーのようなものもあるようで、仕事の内容を体験するようなインターンシップは1週間以上の長期のものが多く、短期のものは仕事内容の体験とは関係のないものが多いようだ。

インターンシップも様々な形があれば、インターンシップに行ったという人の意見も様々で、「くだらなかった。」という意見も珍しくない。「インターンシップに行くとコネができるというけど、あれは嘘。」という話を聞くこともある。はたして、インターンシップは就職活動に有利にはたらくものなのだろうか。そこで、同志社大学社会学部2009年度生の卒業生アンケート調査を使って、調べてみようと思う。

7.1 同大生の就職活動の状況

まず、同大生の就職活動の状況について調べてみたいと思う。はじめに、どのくらいの同大生が、インターンシップに行っているのか。「よくした」と「少しはした」を1つにまとめても、インターンシップに行ったという人は全体の20.1%しかいない。79.9%の人はインターンシップに行ったことがないという人だ。他の

大学のデータがないので比較のしようがないが、20.1%という数字は決して多いとは言えないのではないだろうか（次の表を参照）。

q21d[学生生活の活動: インターンシップ]					
		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	よくした	17	4.2	4.4	4.4
	少しはした	61	15.2	15.7	20.1
	しなかった	311	77.4	79.9	100.0
	合計	389	96.8	100.0	
欠損値	9	13	3.2		
合計		402	100.0		

次に、同大生の内定の状況を見てみたいと思う。

q25_2c[接触した企業の数: 内定]					
		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	なし	26	6.5	7.8	7.8
	1社	127	31.6	38.3	46.1
	2社	94	23.4	28.3	74.4
	3社	39	9.7	11.7	86.1
	4社以上	46	11.4	13.9	100.0
	合計	332	82.6	100.0	
欠損値	999	70	17.4		
合計		402	100.0		

上の表の通り、92.2%の人が内定をもらっている。これは就職難と言われている中では、優秀な数字ではないだろうか。また、4社以上から内定をもらっている人も13.9%いる。

7.2 インターンシップと内定の関係

上の結果を見て、例えばインターンシップに行った人が、たくさん内定をもらっているとすれば、やはりインターンシップは就職活動に有利だと言うことができるかもしれない。そこで、インターンシップと内定数の関係を見てみたいと思う。

次の表では、インターンシップに行った人は内定数が相対的に多くなるという関係が見て取れると思う。

インターンシップに行った人の約3分の2が2つ以上の内定をもらっているのに対して、行かなかった場合は内定が1つという人が4割を占めている。ただし、統計的にはインターンシップに参加したからといって圧倒的に有利になるというほど明確な相関でもない。

やはり、インターンシップは就職活動に有利に働くものなのだろうか。

q21d[学生生活の活動: インターンシップ] と q25_2c[接触した企業の数: 内定] のクロス表

		q25_2c[接触した企業の数: 内定]					合計
		なし	1社	2社	3社	4社以上	
q21d[学生生活の活動: インターンシップ]	よくした	1 6.7%	4 26.7%	4 26.7%	2 13.3%	4 26.7%	15 100.0%
	少しはした	2 3.8%	15 28.3%	16 30.2%	12 22.6%	8 15.1%	53 100.0%
	しなかった	22 8.6%	104 40.8%	72 28.2%	25 9.8%	32 12.5%	255 100.0%
合計		25 7.7%	123 38.1%	92 28.5%	39 12.1%	44 13.6%	323 100.0%

7.3 内定数とその他の変数との関係

ここで、問25(2)の4つの就職活動項目間の相関関係を見てみよう。

次のページ上の表から読み取れることは、まず、エントリーシートを多く送れば送るほど、人事面接まで進める数も多くなるということである。そして、当然のことであるが、人事面接の数が多いほど、最終的に内定を得る数も多くなるということである。また、それほど強い相関とはいえないものの、リクルーターとの接触が多くなるほど、エントリーシートの数も、人事面接の数も、さらに内定数も多くなっているの、それなりの効果があることがわかる。要するに、一般に就活の定石ともいわれるパターンがここでも立証されたことになる。

ここで、少し視点を変えてインターンシップ経験とエントリーシート提出数、また、インターンシップと人事面接数の関係を見てみたいと思う。つまり、インターンシップに行った人は、エントリーシートを多く出す傾向があるのか、人事面接数を多く行う傾向があるのか、ということである。次のページの下表からわかることは、わずかではあるが、インターンシップへの参加が、エントリーシートの提出数や人事面接まで進む数を増やす効果があるものの、それは決定的といえるほどの相関ではない。

つまり、インターンシップに行った人が、必ずしもエントリーシートを多く出すわけではなく、また、人事面接を多くこなしているわけではない、ということもできる程度にとどまっている。

		q25_2a[接 触した企 業の数: エ ントリー シート提 出]	q25_2b[接 触した企 業の数: 人 事面接]	q25_2c[接 触した企 業の数: 内 定]	q25_2d[接 触した企 業の数: リ クルータ ー]
q25_2a[エン トリーシー ト提出数]	Pearson の相関係数	1	.666**	.295**	.219**
	有意確率 (両側)		.000	.000	.000
	N	326	323	325	314
q25_2b[人事 面接数]	Pearson の相関係数	.666**	1	.328**	.141*
	有意確率 (両側)	.000	.000	.000	.012
	N	323	325	325	313
q25_2c[内定 数]	Pearson の相関係数	.295**	.328**	1	.199**
	有意確率 (両側)	.000	.000	.000	.000
	N	325	325	332	319
q25_2d[リク ルーター数]	Pearson の相関係数	.219**	.141*	.199**	1
	有意確率 (両側)	.000	.012	.000	
	N	314	313	319	319

** 相関係数は 1% 水準で有意 (両側) です。

* 相関係数は 5% 水準で有意 (両側) です。

		q21d[インタ ーンシップ]	q25_2a[エン トリーシ ート提出 数]	q25_2b[人事 面接数]
q21d[学生生活の活動: インターンシップ]	Pearson の相関係数	1	-.097	-.103
	有意確率 (両側)		.084	.067
	N	389	317	316
q25_2a[接触した企業 の数: エントリーシ ート提出]	Pearson の相関係数	-.097	1	.666**
	有意確率 (両側)	.084	.000	.000
	N	317	326	323
q25_2b[接触した企業 の数: 人事面接]	Pearson の相関係数	-.103	.666**	1
	有意確率 (両側)	.067	.000	
	N	316	323	325

** 相関係数は 1% 水準で有意 (両側) です。

7.4 インターンシップは直接的に内定数に影響しているのか？

最初に、インターンシップとは大学生が初めて経験する就職活動であり、3年生の春に始まり、秋ごろまで行われることはふれた。また、同大生の約2割程度しか参加していないことも示した。基本的に、インターンシップとは自由参加であって、企業側も選考には影響しないといっている。同大生の参加率もそれほど高いとはいえない。つまり、インターンシップに重要性を感じて、実際に参加している人が全体の約2割ということなのだ。

では、インターンシップに参加している人というのは、具体的にどのような人なのだろうか。大学3年生というのは、4年間という大学生生活の期間を考えると、ちょうど折り返し地点を曲がったばかりだと思うだろう。そして、いきなり就職活動という単語を突きつけられても、ピンとこない大学生が多いのではないだろうか。実際、就職して、社会に出て、働き始めるのは2年後の話である。就職はまだ遠い未来の事のように感じてしまうのも無理はない。また、大学生活を始めて2年も経てば、その人なりの生活が出来上がっているものである。クラブ活動やサークル活動、バイトなど、大学生である以上、何かしらそういった活動にかかわっているものである。そんな中で、例えば東京で1週間あるインターンシップに行こうと思っても、簡単な話ではないのである。さらに、企業が選考には影響しないと行かなくても大丈夫だろうと考えてしまうのではないだろうか。それでも行くという人は、インターンシップに重要性を感じている人ということになるだろう。ここでは、そういったインターンシップに重要性を感じる人のことを「インターン行く人」と仮定してみたいと思う。

「インターン行く人」は、インターンシップに行く人の事であるが、前ページの表から、インターンシップとエントリーシート提出数や人事面接数との間には必ずしも関係性がない。つまり、「インターン行く人」の中には、インターンシップに行ってもエントリーシートも人事面接も数多くこなす人と、インターンシップには行ったけどエントリーシートや人事面接はそんなに多くない人に分けられるということである。

ここで、インターンシップ経験が内定数に直接影響しているのだとすれば、「インターン行く人」であれば、エントリーシート数や人事面接数に関係なく、内定数が増えると仮定できる。そこで、インターンシップ経験度（数値が小さいほど経験している）と、エントリーシート提出数と、人事面接数と、内定獲得数との間の相関係数をとって見たのが次のページの表である。

まず、注目すべきは、インターンシップに行ったかどうかは、エントリーシート提出数や人事面接数には直接関係していないということである。しかし、インターンシップ経験は獲得した内定数には有意な相関を示している。他方では、エントリーシートの提出数や人事面接数は、先にも見たように、内定数と強い相関関係にある。

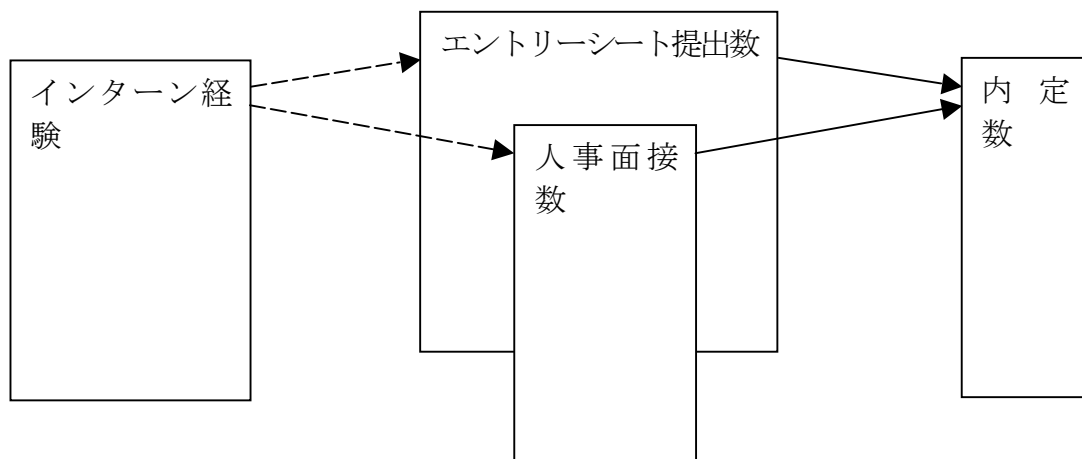
ここから、内定数に関係しているのは、インターンシップのような活動から作用するものと、いわゆる一般的な就職活動の定石から作用するものと、互いに独立した二つの力であると考えられる。

		q21d[学 生生活 の活動: インタ ーンシ ップ]	q25_2a[接触した 企業の 数: エン トリーシ ート提 出]	q25_2b[接触した 企業の 数: 人事 面接]	q25_2c[接 触した企 業の数: 内 定]
q21d[学生生活の活動: インターンシップ]	Pearson の相関係数	1	-.097	-.103	-.145**
	有意確率 (両側)		.084	.067	.009
	N	389	317	316	323
q25_2a[接触した企業の 数: エントリーシート 提出]	Pearson の相関係数	-.097	1	.666**	.295**
	有意確率 (両側)	.084		.000	.000
	N	317	326	323	325
q25_2b[接触した企業の 数: 人事面接]	Pearson の相関係数	-.103	.666**	1	.328**
	有意確率 (両側)	.067	.000		.000
	N	316	323	325	325
q25_2c[接触した企業の 数: 内定]	Pearson の相関係数	-.145**	.295**	.328**	1
	有意確率 (両側)	.009	.000	.000	
	N	323	325	325	332

** . 相関係数は 1% 水準で有意 (両側) です。

7.5 インターンシップが内定数に与える影響

インターンシップに行けば、単純に内定数が多くなるわけではないとすれば、インターンシップが内定数に与えている影響とは、どういうものなのか。

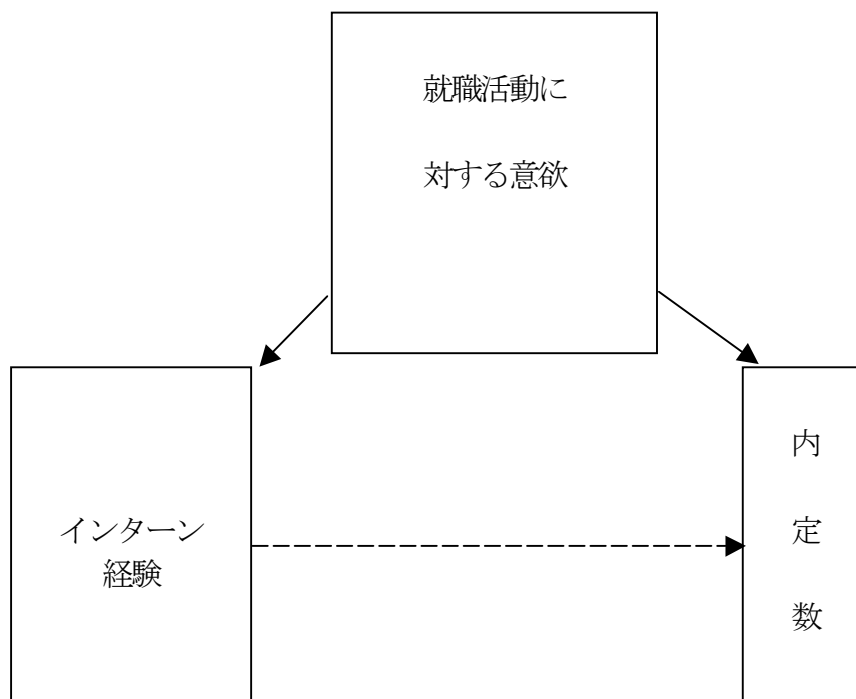


最初に考えられるのは、インターンシップと内定数の間に媒介変数がある、ということである。インターンシップと内定数に直接的な関係はないが、その間に別の変数が入ることによって、インターンシップと内定数に関係があるように見えるというものである。

考えられる第3の変数は、エントリーシート提出数や人事面接数であるが、これは既に示されたように、インターンシップ経験とエントリーシート提出数や人事面接数との間は相関しないので成立しない（上の図のイメージ）。

次に、インターンシップと内定数に疑似相関があるという可能性を探ってみたいと思う。インターンシップと内定数に直接的な影響はないが、その両方の変数に同時に影響している第3の変数があるということである。ここでもう一度、「インターン行く人」について考察しておいてみたい。大学3年生がクラブ、サークル、バイトを後回しにしてまでインターンシップに行くか行かないかの違いとは何か。やはり、就職活動に対する姿勢の違いではないだろうか。就職活動にかける意欲の違い、とでも言うべきものだろうか。

就職活動に対する意欲が大きければ、それまでの大学生活を中断してでも、インターンシップに行く気になるだろう。また、同じく就職活動に対する意欲が大きければ、その分、内定数も多くなるはずである。もちろん、意欲があるだけで内定数が多くなるわけではないが、意欲があればエントリーシート提出数や、人事面接数は当然増えると思われる。エントリーシート提出数や人事面接数と内定数の関係はすでに示したとおりである。



		q25_3[最初の内定をもらった時期]					合計
		3年2月以前	3年3月	4年4月	4年5月	4年6月以降	
q21d[学	よくした	5	1	3	3	2	14
生生活の		35.7%	7.1%	21.4%	21.4%	14.3%	100.0%
活動: イ	少しはした	3	7	23	6	10	49
ンター		6.1%	14.3%	46.9%	12.2%	20.4%	100.0%
シップ]	しなかった	31	25	67	50	64	237
		13.1%	10.5%	28.3%	21.1%	27.0%	100.0%
合計		39	33	93	59	76	300
		13.0%	11.0%	31.0%	19.7%	25.3%	100.0%

p<.05

上の表は、最初の内定をもらった時期とインターンシップ経験のクロス表である。やはりインターンシップに行った人は、早い時期に内定をもらえるような傾向が若干見て取れるのではないだろうか

7.6 まとめ

インターンシップが就職活動に有利に働くかどうかを調べてきたが、結果からいえば、必ずしも有利に働くとは限らない、ということである。基本的に選考には影響しないものなので、当然といえば当然だが、よく言われる「インターンシップに行くと就職に有利になる」というのは真実ではないということである。しかし、真っ赤な嘘でもない、という結果が出た。インターンシップに行く人は就職活動に対する意欲がある。その結果、内定数が増える傾向がある。そういう関係が、まるで「インターンシップに行くと内定数が増える」といったような疑似関係を生み出し、「インターンシップは就職活動に有利だ」というような噂を作り出したといえる。インターンシップに行っても、その後の意欲に欠けると内定はもらえないし、例えばインターンシップに行けなかったとしても、その後の意欲が十分であれば、内定はもらえるのである。

もちろん、企業がインターンシップを行う目的は、大学生を選考する基準にするためではなく、「仕事の体験」であるので、インターンシップが就職活動に有利ではない、というのは当然の結果とも言える。

また、インターンシップに行くかどうかは内定数には直接的に影響していないが、例えばインターンシップで体験した仕事の内容やその経験自体が、人事面接で大きな武器になるということも十分考えられるので、そういった点ではインターンシップが就職活動に有利に働く可能性を残しているともいえる。

インターンシップについて重要なのは、参加するかどうかではなく、どういった目的で、どのようなインターンシップに参加するかであるということをつけ加えておきたい。「就職活動に有利になるらしいから参加する」のでは、どんなインターンシップであれ、求めているような結果は得られないだろう。