入社先企業のインターンシップ経験が個人に与える影響に関する探索的検討

――インターンシップ期間および内容の観点から――

仁田光彦（株式会社リクルートマネジメントソリューションズ）

亀野淳（北海道大学）

１．背景と目的

近年、日本の新卒採用において、インターンシップ（以下、IS と表記）に参加する大学生が増加している。各種調査（インディードリクルートパートナーズ, 2025；マイナビ, 2025）結果を踏まえると、IS が企業および大学生一般に広く浸透してきている様子が伺える。

IS は、「学生が在学中に自らの専攻, 将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と定義され（文部科学省・厚生労働省・経済産業省, 1997）、経団連（2021）は、IS の目的として「学生が、企業の職場や現場で実際の業務に従事すること」を挙げている。IS の本質は「就業体験」にあり、IS の類型化（文部科学省・厚生労働省・経済産業省, 2022）においても、5 日未満で就業体験を必須としない活動は IS という扱いをしていない。

一方で、企業が自社の採用活動の一環として主催する IS において、その実態は多様化している。例えば、マイナビ（2025）の調査では、IS・仕事体験の内容として、現場での仕事体験に加えて、グループワーク、交流会、ロールプレイング形式の仕事体験等、様々な内容が実施されており、インディードリクルートパートナーズ（2025）の調査では、IS 等のキャリア形成支援プログラムへの期間別参加状況では、半日が 61.1%、1 日が 49.6%、2 日以上～5 日未満が 40.5%、5 日以上～2 週間未満が 19.5%と多様な期間で行われていることが明らかにされている。また、企業が IS を実施する目的自体も多様化し、人材の見極めではなく、採用活動の広報手段として位置づけられているとも言われており（亀野, 2021）、母集団形成への効果の有無によって、IS 自体を辞める企業も出てきている。こうした現状も踏まえて、改めて企業が自社の採用活動の一環として主催する IS の内容や期間に着目し効果を明らかにしたいというのが本研究の背景である。

IS の効果について、国内外問わず、過去から研究が蓄積されている（Baert et al., 2021; Gillespie et al., 2020；真鍋, 2010；古田, 2010, 2014；佐藤・梅崎, 2015；平野, 2015, 三浦, 2016；亀野, 2011, 2021；パーソル総合研究所, 2019；Poltimäe et al., 2023）。亀野（2021）はこうした研究を概観し、企業視点からの IS 効果として、新卒採用効果、離職抑制・定着効果、従業員育成効果の 3 点にまとめているが、企業の採用活動の一環として IS を捉えた場合、特に新

卒採用効果、離職抑制・定着効果が重要であると想定される。

新卒採用効果を扱った研究として、堀田（2007）は、ISにおいて基幹的業務の一部を経験することで、学生の満足度や企業の人材見極め効果にプラスの影響を及ぼす一方で、社員の業務に同席させるだけでは人材見極め効果に影響を与えないことを明らかにした。また、真鍋（2010）は、ISの参加により学生の社会人基礎力の伸長が見られ、ISの内容によってその度合いが異なることを明らかにした。離職抑制・定着効果を扱った調査として、経済産業省（2019）は、IS期間と入社後の満足度との間には正の相関があり、5日以上のISを経験すると文系・理系共にリアリティショックが軽減されることを明らかにした。一般的に、ISの期間が長いほど、その内容には実務体験が多く含まれることが想定されるが、こうした両者の影響を扱った研究は少ない。また、先行研究は産学連携ISなどを始めとした、比較的長期のISを対象とした研究が多く、企業が採用活動の一環として主催する、比較的短期のISを扱った研究も多くない。

そこで本研究では、企業が採用活動の一環として主催するIS（日数や実務体験の有無を問わず、企業側がISと呼称していたもの）を対象として調査を行い、入社先企業のIS参加の有無、参加期間、内容により、IS直後、入社直前、入社後の心理社会的効果について探索的に検討することを目的とする。

２．方法

【調査方法・対象】

本研究は、2025年4月の新卒入社者（正社員）を対象とする調査を実施した。実施期間は2025年8月29日から9月8日までの期間で、対象者の学歴は大学卒業以上、年齢は20歳代とし、性別、新卒入社企業における職種や従業員規模はできる限り偏りがないように配慮のうえ、WEB調査会社に依頼し、268名を対象に調査を行った。

【質問項目】

フェース項目：性別、年齢、学科（文系、理系、その他）、学歴、大学群、新卒入社した企業の従業員数、業種、職種。

入社先企業のIS経験：入社先企業のIS経験として、参加の有無、参加時期、参加日数（1日、2～4日、5日以上～2週間未満、2週間以上～1か月未満、1か月以上）、実施形態（オンライン、対面、ハイブリッド）、志望度、参加目的、参加内容、満足度。参加内容は、（表１）に提示した項目について、あてはまるものを全て選択してもらったうえで、補助業務型、プロジェクト型、業務担当型を選択している場合は、実務を伴うIS経験有群、それ以外の場合を、実務を伴うIS経験無群として分類した。

IS参加後の変化：職業キャリア関心性・計画性、自律性尺度の一部（坂柳, 1999）、予期的社会化尺度（尾形, 2012a）、インターンシップ効果測定尺度（初見ら, 2021）よりキャリアの焦点化、キャリアの展望化、就労意欲尺度。

入社前の状態：新卒入社前の3月時点の状況について、就業レディネス尺度（渡辺ら、2020）。

入社後の状態：リアリティショック（尾形、2012b)、現在の就業状態について、入社後の適応感、満足度、残留意思。

調査に用いた尺度、項目例、項目数、信頼性係数は（表 2）の通りである。尺度の信頼性は、一部 0.7 を下回るものもあるが、概ね良好と判断し、分析を行った。

（表１）IS 内容の分類

インターンシップ参加内容		実務を伴う IS経験
就職活動支援型	就活のノウハウを学んだり、自己分析を行う。実務を伴わない。	無
企業・業界説明会型	企業や業界についての説明を聞く。実務を伴わない。	無
観察型	職場・工場見学や社員の業務同行等仕事の流れを見学するもの。実務を伴わない。	無
シミュレーション型	実務場面の一部を切り取った就業シミュレーション。ワーク・ディスカッションを通じて企画・提案を行う。実務を伴わない。	無
補助業務型	社員の補助的な業務の一部を体験する。資料作成、データ入力、現場作業等の実務を伴う。	有
プロジェクト型	実務課題に対してプロジェクト活動を通じて、企画・提案・実行・報告までを体験する。業務改善、戦略立案、新規事業立案等の実務と近しい体験を伴う。	有
業務担当型	社員の基幹的な業務の一部を体験する。明確なタスクを担い、実際の業務を担当する。	有

（表 2）調査に用いた尺度

種類	尺度	項目数	信頼性
インターンシップ参加後の変化	職業キャリア関心性	5	0.79
	職業キャリア計画性	4	0.78
	職業キャリア自律性	4	0.76
	職業的予期的社会化	4	0.75
	組織的予期的社会化	2	0.71
	キャリアの焦点化	5	0.78
	キャリアの展望化	5	0.83
	就労意欲	3	0.81
就業レディネス	社会人としての自覚	6	0.89
	就業移行への自己効力感	5	0.81
	自己理解の促進	5	0.88
リアリティショック	仕事ショック	3	0.78
	評価ショック	2	0.73
	他者能力ショック	3	0.80
	対人関係ショック	2	0.67
現在の状態	仕事適応	2	0.71
	会社適応	2	0.75
	職場適応	2	0.75
	満足度	1	-
	残留意思	1	-

【分析方法】

検証 1：入社先企業の IS 参加の有無の影響を確認した。入社前の状態、入社後の状態について、2 群の t 検定および性別、学歴、文理、大学群を統制し、重回帰分析を実施した。

検証 2：入社先企業の IS 参加者を対象に、IS 期間の影響、実務を伴う IS 経験の有無の影響を確認した。

2-1) IS 参加期間（5 日未満/5 日以上）で参加者を分類し、IS 参加後の変化、入社前の状態、入社後の状態について、2 群の t 検定および性別、学歴、文理、大学群を統制し、重回帰分析を実施した。

2-2) 実務を伴う IS 経験（有/無）で参加者を分類し、IS 参加後の変化、入社前の状態、入社後の状態について、2 群の t 検定および性別、学歴、文理、大学群を統制し、重回帰分析を実施した。

2-3) IS 参加期間と実務を伴う IS 経験の有無による影響を確認するため、2-1)、2-2)で効果が確認された変数について、性別、学歴文理、大学群を統制し、重回帰分析を実施した。

３．結果

【分析対象者と記述統計】

調査対象 268 名のうち、データスクリーニングを行った上で、241 名（男性 110 名、女性 128 名、回答したくない 3 名）を本分析の対象とした。各属性の人数および取得した変数の平均、標準偏差は表 3 の通りだった。

（表 3）各属性の人数・平均・標準偏差

種類	尺度	N	平均	SD
インターンシップ参加後の変化	職業キャリア関心性	137	19.89	3.28
	職業キャリア計画性	137	15.87	2.69
	職業キャリア自律性	137	15.82	2.68
	職業的予期的社会化	137	15.55	2.74
	組織的予期的社会化	137	7.78	1.61
	キャリアの焦点化	137	19.32	3.38
	キャリアの展望化	137	19.25	3.65
	就労意欲	137	11.36	2.59

種類	尺度	N	平均	SD
就業レディネス	社会人としての自覚	241	20.13	5.73
	就業移行への自己効	241	18.16	4.07
	自己理解の促進	241	18.06	4.37
リアリティショック	仕事ショック	241	11.00	2.40
	評価ショック	241	6.87	1.80
	他者能力ショック	241	11.13	2.37
	対人関係ショック	241	7.44	1.62
現在の状態	仕事適応	241	7.02	1.98
	会社適応	241	7.34	1.87
	職場適応	241	7.33	1.80
	満足度	241	3.66	0.96
	残留意思	241	3.39	1.21

【検証 1】

新卒入社先企業の IS への参加の有無別に各種変数の平均値差を確認するため t 検定を行った結果、リアリティショックのうち対人関係ショック、現在の状態のうち職場適応以外の全ての変数において、新卒入社先企業の IS 参加有群が無群と比較して高かった。また、有意差が見られた変数について、性別、学歴、文理、大学群を統制して、重回帰分析を行った結果は（表 4）となり、社会人としての自覚（β =.470, p < .001)、職業移行への自己効力感（β =.244, p < .001)、自己理解の促進（β =.268, p<.001)、評価ショック（β =.229, p<.001)、在留意思（β =.293, p < .001）に関する R2 値は有意だった。

（表 4）IS 参加有無が各種変数に与える影響（重回帰分析）

	社会人としての自覚	就業移行への自己効力感	自己理解の促進	仕事ショック	評価ショック	他者能力ショック	仕事適応	会社適応	満足度	在留意思	仕事適応	会社適応	満足度	在留意思
性別	.093	.018	.013	-.006	.132*	-.053	.043	-.054	.007	.060	.043	-.054	.007	.060
学歴	.123†	.064	.067	-.007	.003	.027	.091	.034	.059	.041	.091	.034	.059	.041
文理	.119†	.059	.081	.024	.013	.106	.051	.028	-.036	.011	.051	.028	-.036	.011
大学群	.039	.012	.078	-.055	.013	.046	.027	.000	.037	.026	.027	.000	.037	.026
IS参加	.470***	.244***	.268***	.172*	.229***	.171*	.131†	.157*	.162*	.293***	.131†	.157*	.162*	.293***
R^2	.239***	.061*	.087***	.028	.069**	.041†	.025	.028	.038	.092***	.025	.028	.038	.092***
調整済みR^2	.222	.041	.067	.007	.049	.020	.004	.007	.017	.072	.004	.007	.017	.072

【検証 2】

検証 2 では、新卒入社先企業の IS に参加した 137 名を対象に分析を行った。

2-1) IS 参加期間について 5 日未満、5 日以上で分けて各種変数の平均値差を確認するため t 検定を行った結果、就業レディネスにおいて有意差、キャリアの展望化において有意傾向が確認され、いずれも 5 日以上の群において平均値が高かった。また、有意差および有意傾向が見られた変数について、性別、学歴、文理、大学群を統制して、重回帰分析を行った結果は（表 5）となり、R^2 値はいずれも有意ではなかったものの、キャリア展望化（β =.173, p = .045)、就業移行への自己効力感（β =.199, p = .023)、自己理解の促進（β =.173, p = .049）において係数は有意であった。

2-2) 実務を伴う IS 経験の有無別に各種変数の平均値差を確認するため t 検定を行った結果、キャリアの展望化において、実務経験有群が無群と比較して高かった。また、有意差が見られたキャリアの展望化について、性別、学歴、文理、大学群を統制して、重回帰分析を行った結果は（表 5）となり、R^2 値は有意で、実務体験を含む IS への参加がキャリアの展望化を高める効果が確認された（β =.281, p < .001)。

2-3) IS 参加期間（5 日未満：0、5 日以上：1）および実務を伴う IS 経験（無：0、有：1）を独立変数として、性別、学歴、文理、大学群を統制したうえで、キャリアの展望化、就業レディネスを従属変数とする重回帰分析を行った結果は（表 5）となり、実務体験を伴う IS 参加群が、キャリアの展望化に影響を与えることが確認された。（β =.287, p = .016)。また、R^2 値は有意ではないものの、5 日以上の IS 参加が、社会人としての自覚、就業移行への自己効力感、自己理解の促進に影響を与える可能性が確認された（β =.148, p = .099, β=.180, p = .045, β = .150, p = .094)。

（表 5）IS 参加日数・実務体験有無が各種変数に与える影響（重回帰分析）

	検証2-1) 参加日数				検証2-2) 実務体験	検証2-3) 参加日数＆実務体験			
	キャリアの展望化	社会人としての自覚	就業移行への自己効力感	自己理解の促進	キャリアの展望化	キャリアの展望化	社会人としての自覚	就業移行への自己効力感	自己理解の促進
性別	.079	.063	-.013	.054	.125	.108	.074	-.004	.065
学歴	.145	.092	.134	.094	.150	.148	.094	.135	.095
文理	.123	.060	.113	-.017	.117	.130	.062	.115	-.014
大学群	-.133	-.009	-.060	.031	-.092	-.104	.002	-.050	.043
IS参加日数5日以上	.173*	.170†	.199*	.173*		.118	.148†	.180*	.150†
実務体験を含むIS参加					.281***	.256**	.101	.088	.103
R^2	.077†	.043	.057	.047	.125**	.138**	.052	.065	.057
調整済みR^2	.042	.006	.021	.011	.092	.098	.008	.021	.014

４．考察

検証 1 の結果、入社先企業の IS への参加有群は、無群と比較して、社会人としての自覚、職業移行への自己効力感、自己理解の促進といった就業レディネスが高いことが明らかになった。こうした結果は、IS 経験のキャリア自信への影響を実証的に明らかにした古田（2014）や一般性自己効力感への影響を明らかにした楠奥（2006）とも整合するものである。就業レディネスは、就職活動への満足度、入社後のプロアクティブ行動を通じた入社後の適応感を向上させ、入社 1 年目の離職意思を低減させることが明らかにされている（舛田，2015)。実際、本研究においても、入社先企業の IS への参加が、リアリティショックのうち評価ショックを緩和し、入社半年後の在留意思を高めることが示唆されており、入社企業の IS への参加は、就業前の心理的な準備を促し、結果として入社後の職務や組織への適応を高める可能性が示唆された。

検証 2 の結果、IS 参加期間が 5 日以上の群、実務を伴う IS を経験している群は、それぞれの経験をしていない群と比較して、キャリアの展望化が高いことが明らかとなった。初見ら（2021）では、IS の経験には、将来のキャリアを「広げる（キャリアの展望化)」、「絞る（キャリアの焦点化)」の二者択一ではなく、「広げつつ、絞る」、「絞りつつ、広げる」という多様な効果が明らか

にされている。本研究の結果を踏まえると、企業が採用活動の一環として実施する IS において、IS への参加自体はキャリアの焦点化・展望化の両効果を促進する可能性があり、特に実務を伴う IS は、キャリアの展望化を促進する可能性があることを示唆している。これは、実務を通じて実際の職場や仕事のリアルに触れることで、これまで知らなかった世界への気づきが促進された結果と想定される。さらに、参加期間と実務体験の有無の両者の影響を確認した結果、実務を伴う IS がキャリアの展望化を高める可能性、実施期間が 5 日以上の IS において就業レディネスを高める可能性が示唆された。経済産業省（2019）の調査によると IS の期間が長くなるほど、入社後のリアリティショックが軽減されることが明らかにされている。本研究を踏まえると、期間の長さ（量）は就業レディネスを高め、実務体験（質）はキャリアの展望化を高める可能性を示唆しており、IS 期間や内容によってその効果が異なる可能性が想定される。

一方で、本研究では、大きく 3 つの課題が残されている。第 1 に、対象者の振り返り調査を元にしたパネルデータであるため、実際の効果を測定しきれていない点である。また、第 2 に、IS の内容について実務の有無しか情報を取得できておらず、実態としては様々な内容が含まれている可能性がある点である。また就職活動においては、様々な企業の IS に参加している可能性が高く、そうした面も考慮しきれていない。第 3 に、取得した従属変数が、個人の心理的な変数のみであり、企業にとっての効果を網羅できていない点である。

今後に向けては、実際に企業で行われている IS を対象に、具体的な内容や期間に着目し、個人の心理的変数以外の多様なデータ（企業人事・IS に参加した従業員の所感など）について、縦断的に取得することで、企業における IS 効果の実態について明らかにしていきたい。

引用文献（一部抜粋）

古田克利. (2010). インターンシップ経験が新入社員のキャリア適応力に及ぼす影響. *インターンシップ研究年報*, 13, 1-7.

古田克利. (2014). インターンシップ実習中の自律性充足が大学生のキャリア自己効力感に及ぼす影響. *インターンシップ研究年報*, 17, 1-10.

Gillespie, I., Zhang, J., & Wolfgram, M. (2020). Psychosocial factors and outcomes of college internships: An integrative review. Center for Research on College-Workforce Transitions, University of Wisconsin-Madison (Literature Review No. 3).

初見康行, 梅崎修, & 坂爪洋美. (2021a). 大学生のインターンシップ効果測定尺度の開発―テキスト分析とパネルデータによる実証研究―. *日本労務学会誌*, 21(3), 18-42.

亀野淳. (2021). 企業側からの視点による IS 研究の発展可能性に関する一考察. *IS 研究年報*, 24, 61-69.

経済産業省（2019）. 学生企業の接続において長期 IS が与える効果についての検討会　新入社員（新卒 1～3 年目）に対するアンケート調査.

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.

真鍋和博. (2010). IS タイプによる基礎力向上効果と就職活動への影響（高良記念研究助成論文, I 研究論文の部）. *IS 研究年報*, 13, 9-17.

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. *大学評価研究*