

2016年3月25日
 株式会社ジョブウェブ
 レジェンダ・コーポレーション株式会社

【2017年新卒 学生実態調査】
インターンシップ参加後、企業と定期的な連絡をとっている学生は約7割
さらに、個別面談・面接を受けた学生は5割以上

人材採用コンサルティング会社の株式会社ジョブウェブ（本社：東京都港区 代表取締役社長：新治嘉章、以下Jobweb）と、人事BPR・BPO（採用・人事・労務・システム）のレジェンダ・コーポレーション株式会社（本社：東京都新宿区 代表取締役社長：藤波達雄、以下レジェンダ）は共同で、新卒就職活動に取り組む学生（以下、学生）を対象に、2017年新卒採用活動についての実態調査を行い、2,883名から回答を得ました。[調査期間 2016年3月7日（月）～3月18日（金）]

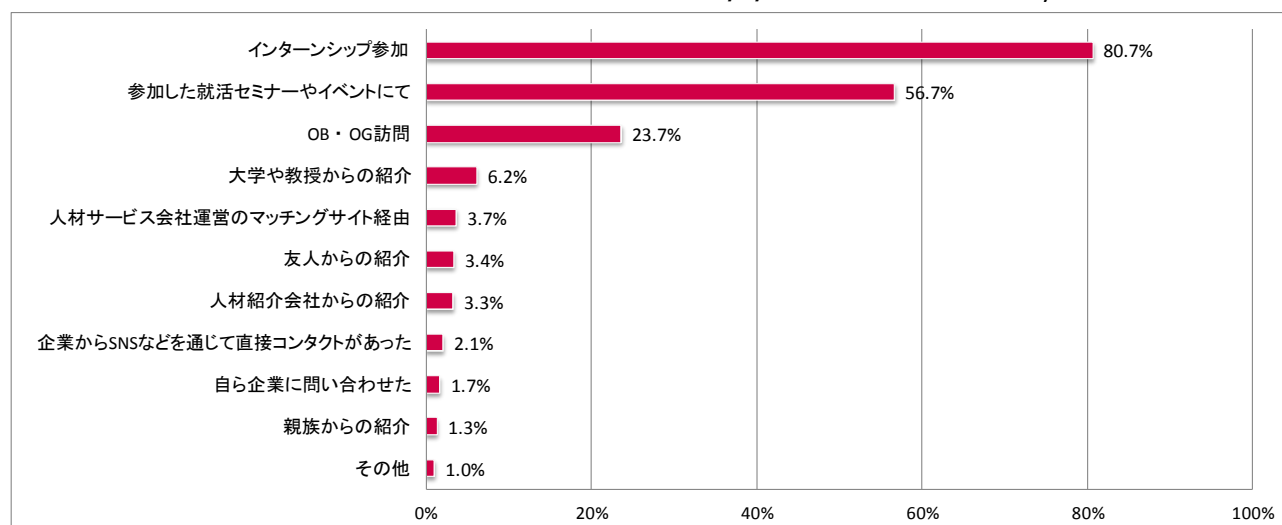
調査サマリー

経団連の「採用選考の指針」の再変更により、17年度新卒採用は選考開始が6月1日となり、3月1日のエントリー開始から選考開始までの期間が3カ月となりました。そのため、企業は学生との接触機会としてインターンシップの実施回数を増やした結果、7割以上の学生がインターンシップに参加したことがわかりました。また、インターンシップに参加したいずれかの企業とその後定期的に連絡をとっている学生は67.6%、個別面談・面接を受けた学生は50.6%いることがわかりました。さらに、満足したインターンシップの理由と不満足なインターンシップの理由を学生に聞いたところ、学生はインターンシップに、充実した内容や、価値のある体験を求めていることがわかりました。

1) 3月1日より前に企業と接触する機会は、インターンシップ参加が1位（80.7%）

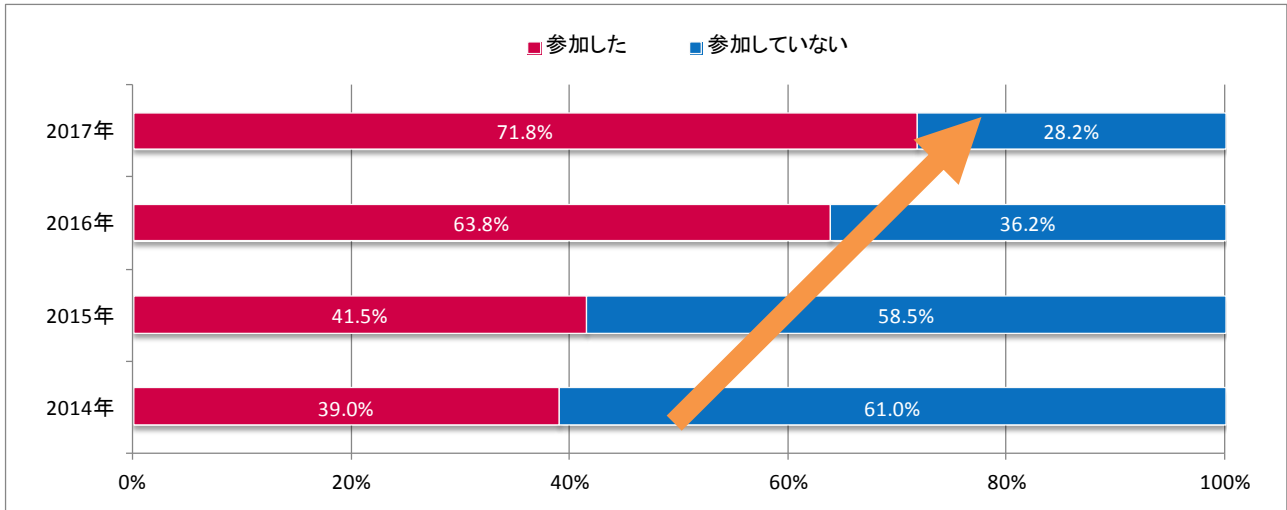
「2016年3月1日より前に企業と接触した」と答えた学生のみ、接触の仕方について聞いたところ、1位は「インターンシップ参加」（80.7%）、2位は「参加した就活やセミナーやイベントにて」（56.7%）、3位は「OB・OG訪問」（23.7%）という結果となり、インターンシップが一番多いことがわかりました。

※有効回答数 2016/3/1より前に企業と接触した2,308名（全体の80.1%）



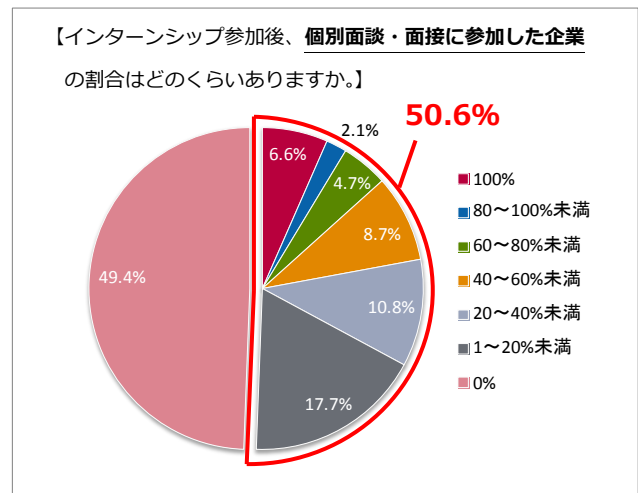
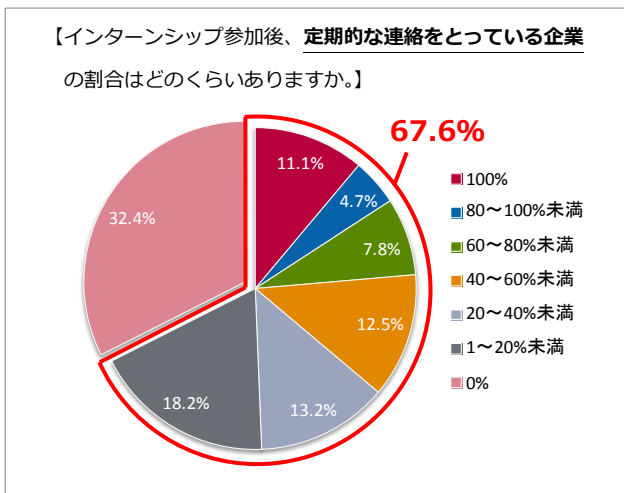
2) 7割以上の学生がインターンシップに参加

全員にインターンシップの参加の有無を質問したところ、71.8%の学生が「参加した」と答えました。経年データからわかるように、インターンシップに参加する学生の割合は年々増加しています。



3) 参加企業と定期的な連絡をとっている学生は約7割、個別面談・面接を受けた学生は5割以上

インターンシップに参加したいいずれかの企業と「定期的な連絡をとっている」学生は約7割（67.6%）いることがわかりました。また、いずれかの参加企業と「個別面談・面接を受けた」学生は5割以上（50.6%）いることがわかりました。



4) インターンシップの満足度（学生のコメントより抜粋）

満足度が高かったインターンシップの理由

- 5日間みっちりカリキュラムが組まれていたため。インターン後もインターン生向けのセミナーを開催するなど、手厚くフォローアップされたから。（慶應義塾大学/文系/女性）
- 5日のスケジュールの中で、実際に社で働いている2つのプロジェクトに対してグループで提案を行い、社員の一員としての体験をすることができ、とても充実していたから。また、メンターもついて頂いたおかげで、様々なことを学び、成長の場にもなったから。（早稲田大学/理系/男性）
- 1DAY だったのにも関わらず、会社説明やグループワーク、研究所見学、座談会と充実していたから。（広島大学大学院/理系/男性）
- 3daysのインターンシップだったが、企業の説明だけでなく、グループでソリューションを提案するワークショップや、グループで自己分析や他己分析をしたりと、充実した内容だった。（神戸大学大学院/理系/男性）
- 商品企画で、チームで何時間も話し合いをして、社員の方に強烈なダメ出しをもらい、非常にきついインターンシップでした。しかし、本気で向かってきてくれる社員の方々に対して、本気で企画する自分たちに気づき、最後まで全力で取り組むことができました。社会に出てからしか体験できないような厳しさを体験できたところが非常に良かったです。（大阪市立大学/理系/女性）
- インターン自体は1日だったが、それまでに何回か課題が出され、企業の方と密に連絡を取れたのが良かった。また、その課題内容も自分たちが働く環境を意識したものでとても面白かった。（九州大学/理系/女性）

満足度が低かったインターンシップの理由

- 進行役の若手人事が自分語りを始め、商社業界は仕事で残業をしないと信頼を勝ち取れないなど個人の価値判断を押し付けることばかりを述べていて、インターンシップで求めていることからズれていた。（立教大学/文系/男性）
- 就活が本格化する前に学生との接触を多くとりたい、という採用者の都合が先行してしまっている企業は印象が悪かった。（日本女子大学/文系/女性）
- 自己分析のスタートダッシュインターンシップという名であったのに、大方会社の説明や会社に関わるグループワークだったため。（立命館大学/文系/女性）
- 研究職向けのインターンシップにも関わらず、新規ビジネスの提案についてひたすらワークをさせられたことに不満を感じた。（東京

大学大学院/理系/男性)

- 既に知っている就活全般の話がほとんどで、会社についての理解がほとんどできなかったから。さらに、出されたワークは大学生向けであり、実際の業務とはかけはなれたものであったため。(横浜市立大学/文系/女性)
- ロマンを毎回ひたすら語られてしんどかったから。(同志社大学/文系/男性)

レジェンダ・コーポレーションの見解

引き続き売り手市場の傾向にある 2017 年新卒採用市場において、早期から学生との接触機会を増やすため、企業がインターンシップに積極的に取り組んだ結果、参加した学生は増えました。インターンシップの内容は多様化しており、採用直結型としてユニークな企画で積極的に優秀な学生を囲い込みに行く企業、広く門戸を開き企業の認知度を UP させようとする企業、長期でじっくりと就業体験を提供する企業など、コンテンツも期間も実に様々です。

今回の調査では、全体の 7 割以上の学生がインターンシップに参加し、そのうちの約 7 割が参加した企業と定期的に連絡をとり、5 割の学生が個別面談・面接を受けたという結果になりました。このことは、インターンシップが、もはや従来の学生の就業経験・企業理解といった役割を飛び越え、実質的に採用プロセスの一部となっていることを示していると言えるでしょう。

インターンシップに参加した学生のコメントを分析すると、学生がインターンシップを通じて、「この業界、企業で働くこととは何か」がわかる充実した内容であるか、価値のある体験であるかを厳しく見極めていることがわかります。

売り手市場化により、学生も企業の採用意欲が高まっていることを認識しており、企業がインターンシップ終了後も積極的に接触を図ってくることを悪くは考えていません。一方で、インターンシップ本番において与える業界や企業の印象は、インターンシップが就職を考える第一歩という機会であるからこそ、企業にとってはその後の採用活動の成否にも大きく影響してくると思います。よって、企業としては、インターンシップ本番を通じて学生に何を伝えていくかを、まずしっかり作り込むことが重要になるでしょう。

セールス&マーケティング部 柏木陽子

【本件に関するお問い合わせ先】

ジョブウェブ/新治・中山 TEL:03-5114-1271(代表) E-MAIL : press@jobweb.co.jp

レジェンダ・コーポレーション/柏木(かしわざ)・坂蓋(さかふた)

TEL:03-6894-7340 E-MAIL : marketing@leggenda.co.jp

【アンケート概要】

	2017 年度新卒採用
調査対象	2017 年度新卒採用で就職活動をする学生
有効回答数	2,883 名
調査方法	インターネットによる調査(レジェンダのアンケート Web サイトより回答)
調査期間	2016 年 3 月 7 日(月) ~ 3 月 18 日(金)

※本資料内のグラフは、四捨五入により合計が 100%にならないものがあります。

【株式会社ジョブウェブについて】

代表者 : 新治 嘉章(代表取締役社長)

所在地 : 東京都港区六本木 2-2-6 福吉町ビル 2F

連絡先 : 03-5114-1271(代表) 設立 : 1999 年 10 月 URL : <http://company.jobweb.jp/>

事業内容 : ダイレクトリクルーティング支援・新卒採用コンサルティング事業

1. 就職コミュニティサイト「Jobweb」の運営
2. 海外インターンシップ、海外就職支援サイト「AJITORA」の運営
3. 人材採用に関するマーケティング調査
4. 人材採用・育成プログラムの開発

【レジェンダ・コーポレーション株式会社について】

代表者 : 藤波 達雄(代表取締役社長)

所在地 : 東京都新宿区北新宿 2 丁目 21 番 1 号 新宿フロントタワー 30 階

連絡先 : 03-6894-7310(代表) 創業 : 1996 年 10 月 URL : <http://www.leggenda.co.jp/>

事業内容 : 人と組織の変革をサポートする BPR・BPO 事業

1. 採用サービス事業(採用コンサルティング、採用アウトソーシング)
2. 人事サービス事業(人事コンサルティング、人事アウトソーシング)
3. 労務サービス事業(労務コンサルティング、労務アウトソーシング)
4. システム事業(クラウド型人事システム[人事管理、就業、給与、申請、考課、サーベイ、採用])