

称号及び氏名 博士（経済学） 平野 大昌

学位授与の日付 平成22年3月31日

論文名 「若年者の労働問題に関する実証研究  
ーインターンシップ制度の議論を中心としてー」

論文審査委員 主査 野田 知彦  
副査 綿貫 伸一郎  
副査 渡辺 茂

## 論文要旨

昨今、新規学卒者の離職率は七五三離職と呼ばれるように、中学卒で7割、高校卒で5割、大学卒で3割と、非常に高い値であり、そのような学生の早期離職が問題視されている。このような早期離職の要因として、学生の就業意識の低下や、雇用のミスマッチが取りざたされている。

これらの要因の軽減策として、インターンシップの活用が注目されている。インターンシップを通じた企業における就業体験によって、学生はより具体的な職務の内容や職場環境に関する情報を得ることができる。そのような情報によって、入社前に持っていた仕事や企業に対するイメージと入社後の現実とのギャップによって生じる失望感が緩和され、結果的に早期退職が抑制されるであろう。また、インターンとして受け入れられた企業に関してだけでなく、一般的な就業・職業意識が高まり、自分の職業・職種に対する適性を把握することに役立つと考えられる。一方、企業にとってインターンシップを社会貢献だけでなく、採用戦略の一環としてとらえるならば、企業は自社のインターンシップを経験した学生についての情報が得られ、自社にとって必要な人材であるかの判断が可能となる。つまり、企業からすれば、インターンシップを通し、学生の情報を得ることによって、自社の望む人材を選別することが可能となる。

このように、インターンシップを通して、結果的にミスマッチの少ない採用がなされる

ならば、早期離職の問題が軽減されることになるだろう。そうなれば、インターンシップは企業における新卒者の定着率は向上する効果が期待できる。さらには、早期離職後、フリーターやニートに陥ってしまうリスクを軽減できると考えられる。また、企業にとっては、新卒者の定着率が向上すれば、採用コストの削減や生産性の向上につながると考えられる。しかし、実際にそのような定着率を高める効果が得られないとするならば、インターンシップ制度を導入している大学および企業が増えている中で、インターンシップの意義が失われてしまうことになりかねない。したがって、インターンシップの効果を検証することが、きわめて重要な課題であるといえる。また、インターンシップの有用性に対する議論は多く存在するが、インターンシップの効果を検証した研究はきわめて少ない。

本論文では、以上のような問題意識の下、インターンシップが就業意識の向上や、雇用のミスマッチを軽減し企業への定着率を高める効果を持つのか実証分析を行うことによって検証した。

まず、第2章では、インターンシップによる就業体験が、学生(大学生)の就業意識や職業・職種に対する適性認識の変化にどのような影響をもたらすのかを実証的に分析している。具体的には、インターンシップで経験した異なるタイプの実習内容が、それぞれ就業意識等に影響を与えるのかを分析している。さらに、大学の授業科目や独自で参加を決定したなど、インターンシップへの参加経路を考慮した分析をしている。その結果、実務的な内容のインターンシップを経験した学生は、就業意識が高まる。また、インターンシップの参加経路により、実習内容のタイプが同じであっても、その効果は有無が変化することから、インターンシップにおいて学生の目的にあった実習内容を提供されることが重要であると考えられる。

第3章では、インターンシップ参加経験が、大学生の就職内定を得る確率に、影響を及ぼすのかを分析している。分析の際、インターンシップの効果に対してシグナリング理論の観点から検証している。その結果、就職活動中にインターンシップ経験のアピールをすると内定取得確率が高まることが分かった。しかし、実習内容の違いは影響を与えないことから、インターンシップ経験は内定取得確率を上昇させるシグナリング効果を持つと考えられる。

第4章では、企業の立場から、インターンシップの実施が、企業における新卒者の定着率を高める効果が存在するのかを検証している。具体的には、採用を目的としたインターンシップを実施することにより、実施した企業の定着率が高まるのかを分析を行った。また、男女別の分析を行い、インターンシップが、男女別の定着率に対して与える影響が異なるのかを検証している。分析の結果、企業において採用目的のインターンシップを実施することによって、新規学卒者の定着率を高めることができる。また、その定着率の上昇は、主に女性の定着率が高くなることによってもたらされる可能性が示唆された。

第5章では、就業率を高めるための方策として自己啓発を取り上げる。そして、自己啓発が女性の就業を促す効果を持つのかを分析している。分析の結果、自己啓発に関しては、

大学等への通学、通信教育、カルチャーセンターの 3 つのタイプに分類し、それぞれが、女性の就業を促す効果を持っているのかを分析している。自己啓発は女性の就業確率を高める。その就業確率を高める効果を持つ自己啓発のタイプは、通信教育によるものである。また、新規就業に対してはその効果を持つが、継続就業ではそのような効果は観測されなかった。

各章の結果から、大学生にとって、インターンシップ参加は就業意識の向上、内定取得の両視点から見て、メリットがあるものだということが分かった。また、企業にとってもインターンシップの実施は、定着率の観点からメリットを有している。このように、インターンシップ制度は、大学生および企業、双方にとって、メリットを有することが明らかとなった。よって、インターンシップのさらなる普及により、新卒者の就業意識の向上および企業への定着率が高まり、さらにはフリーターやニートの増加を軽減することができると考えられる。一方で、学生の内定取得に与える影響は、シグナリングとしての効果であるため、インターンシップの普及によってインターンシップ経験者が増加すれば、そのようなシグナリング効果は弱まると考えられる。しかしながら、本来インターンシップは就職内定を得る目的として行われるものではなく、事前の就業体験から就業意識や職業観などを得るためのものであるため、そのこと自体は特に問題ではないと考えられる。むしろ、内定取得に有利になるからといった理由だけで、インターンシップを実施または参加することは、インターンシップの本来の意義から乖離するため、そのような目的だけで、インターンシップが行われるべきではないと考えられる。また、インターンシップの実習内容や参加経路の違いによって就業意識等に与える影響の有無が異なるため、インターンシップの提供方法および内容に対して注意を払い、学生にとってより望ましいインターンシップを提供する必要がある。本論文の結果から、学生により実務的な実習内容を提供することによって、より効果の高いインターンシップが実施できることが示唆される。他方、第 5 章の分析結果から、自己啓発が就業を促すことが分かった。特に、新規就業に対して、そのような効果を見ることができた。したがって、自己啓発を促進することは、離職者の就業を促し、離職後にフリーターやニートへ陥ってしまうことを回避する一つの支援策となり得ると考えられる。ただし、本論文では、女性に対する効果しか分析することができなかったため、男性にも同様の効果が見られるのかを検証することが必要である。

以上のように、本論文では、インターンシップが学生の就業意識や定着率に寄与することを明らかにした。さらに、女性のみ分析であるが、自己啓発が就業を促すことを明らかにした。上述のように、インターンシップや自己啓発の効果に関して多くの議論がなされているにもかかわらず、これまでそのような効果が実際に存在するのかを具体的に分析した研究がなされていなかった。その意味で、本論文はそのような効果を明らかにすることによって、今後のインターンシップや就業支援に関する発展的な議論への貢献ができたと思われる。

## 学位論文審査結果の要旨

本論文は、若年者の早期離職および雇用のミスマッチの軽減策としてインターンシップ制度の利用を取り上げ、インターンシップと学生の就業意識や就職内定、企業への定着率の様々な視点から実証分析を試みている。また、就業促進策として、自己啓発支援を取り上げ、自己啓発が就業を促す効果を有するのを実証的に分析している。本論文の研究によって明らかにされたことは、以下の通りである。

第2章では、インターンシップによる就業体験が、大学生の就業意識や職業・職種の適性認識の変化に影響を与えるのを実証的に分析している。その分析結果より、実務的なインターンシップ経験は大学生の就業意識が高めることや、インターンシップの参加経路の違いにより、実習内容のタイプが同じであっても、その効果の有無が変化することを明らかにしている。そして、それらの結果から、インターンシップにおいて学生の目的にあった実習内容を提供することが重要であるという結論を導いている。

第3章では、就職活動におけるインターンシップ経験の効果を分析している。分析結果より、大学生が就職活動において、インターンシップ経験をアピールすることによって、内定を取得する確率が高まることを示し、インターンシップ経験は大学生の内定取得に対してシグナリング効果を持つことを明らかにしている。

第4章では、採用目的とするインターンシップの実施は、企業における新卒者の定着率を高める効果を持つのかを分析している。その結果、企業は採用目的のインターンシップを実施することによって、新規学卒者の定着率を高めることができること、また定着率の上昇は主に女性において見られることを明らかにしている。

第5章では、自己啓発は女性の就業を促進する効果を持つのかどうかについて分析している。分析結果より、自己啓発をすることによって、就業確率が高まることを明らかにし、自己啓発支援が女性の就業を促すことができる可能性を示している。

このように、本論文ではインターンシップや自己啓発の効果に関する様々な議論がなされているが、国内において、これまでそのような効果が実際に存在するのかを具体的に分析した研究がなされていなかった。したがって、本論文ではそのような効果を実証的に分析することによって、その有無を明らかにした点は大いに意義があり、オリジナリティのある研究であると言える。さらに、本研究成果は、今後インターンシップや就業支援に関しての政策的議論をする上で大きな貢献をなすものだと考えられる。また、各章の分析を行うに当たり、利用可能なデータを適切な計量分析手法を用いて分析しており、その分析結果は信頼できるものである。なお、第4章の分析で用いたデータに関しては、筆者が分析に必要なデータを組み合わせ、独自にデータを構築している。その点においても、オリジナリティがある研究と言える。

以上の点から見て、学位論文審査委員会は、本論文を博士の学位を授与するに値するものと判断することができる。また、第4章は、単独の論文として査読付の学術誌に掲載さ

れている。さらには、第 2 章も査読付学術誌に掲載が決定している(掲載誌等は下記参照)。  
このように、本論文の一部は、公の学術的評価を得ており、この点においても、本論文は  
博士の学位を授与するに値すると判断できる。

○第 2 章

「インターンシップと大学生の就業意識に関する実証研究」『生活経済学研究』第 31 巻、  
2010 年（掲載決定済）

○第 4 章

「自己啓発と女性の就業」『季刊家計経済研究』第 76 号、pp. 79-89、2007 年