

# インターンシップを通じた採用と新卒者の定着率

平野大昌\*

大阪府立大学大学院経済学研究科博士後期課程

## 要旨

早期離職の一つの要因として、企業と新規学卒者との間で、雇用のミスマッチが発生しているといわれている。学生は採用に至るまでに企業の情報を十分に得られないことから、実際にその企業で働き始める段階になって、自分の持っていた仕事やその企業に対するイメージの相違が生じ、そのような相違が仕事に対する失望感ややる気の減退を引起し、結果的に離職しまう。一方、企業においても、学生の情報を十分に知り得ないことから、そのような学生を採用してしまうことになる。

ミスマッチによる早期離職を緩和するための一つとして、インターンシップを通じた学生の就業体験があげられる。学生に関しては、インターンシップを通して、職務の内容や職場環境を把握することができる。このように、その企業に関する情報を得ることができるならば、事前に自分にあった仕事であるかどうかの判断に役立ち、入社後に仕事や企業に対する失望が緩和され、早期退職が抑制されるであろう。一方、インターンシップを通して、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見極めを行うことができる。つまり、企業からすれば、インターンシップを通して、自社の望む人材を選別することができるというメリットがある。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、早期退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。

そこで、本稿ではインターンシップが企業における新卒者の定着率に与える影響を分析することによって、実際にインターンシップは新卒者の定着率を上昇させる効果を持つかどうかを検討した。分析結果から、インターンとして受け入れた学生の採用数が多いほど、企業における新卒者の定着率が高まることがわかった。この結果から、インターンシップを通じた企業の採用行動は、ミスマッチの少ない採用につながると考えられる。したがって、このようにインターンシップを通じた採用が行われれば、新卒者の早期離職を抑制することができるであろう。そして、離職による人的資本の損失が軽減され、採用コストを減らすことができると考えられる。よって、採用戦略の一環としてインターンシップを実施することによって、企業にとってより効率的な採用が可能であるといえる。

---

\* E-mail:dp401002@edu.osakafu-u.ac.jp

本稿の分析に当たり、東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センターSSJ データアーカイブから「インターンシップの実態に関するアンケート」（佐藤博樹）の個票データの提供を受けました。