

インターンシップ 大流行でも早期離職が 止まらない理由とは



8

月は2028年入社予定の学生のインターンシップ(就業体験)が真つ盛りの時期であった。2016年卒の学生から本格的に始まり、今ではほとんどの就活生の必須の行事になっている。

インターンシップは自分のやりたい仕事を見つけること、また会社や職場の雰囲気になじめるかを確認する機会となる。受け入れ企業も活躍してくれそうか、自社の文化にマッチし、職場の一員として定着してくれそうかを確認できる場でもある。しかし、学生と企業双方がウィン・ウィンの関係を築けるはずのインターンシップにもかかわらず、早期離職は後を絶たない。エン・ジャパンの「早期離職実態調査2025」によると、早期離職があった企業にその要因を聞くと、最も多かったのは「仕事内容のミスマッチ」の57%、続いて「人間関係の問題」(35%)、「職場の文化や価値観が合わない」

(30%) となっている。本来ならこうした問題はインターンシップで相当程度解消されるはずだ。

その理由について文化放送キャリアパートナーズ就職情報研究所の平野恵子所長は「インターンシップが採用プロセスに巻き込まれてしまい、企業にとっては選考に結びつけるために外面を良く見せるだけのインターンシップになりがち。学生も採用目線で見られると思い、外向的に振る舞おうとしがちであり、本当の意味でのマッチングの効果は限定的」と言う。同じインターンシップでも5日間のうち実際の就業体験は1〜2日間、残りの2〜3日間は学生同士による集合研修を行うところもある。

インターンシップの形骸化が学生と企業のマッチング度を高めるところか、早期離職の防止につながっていない。改めて仕組みを見直すべき時期にきている。