

公益の風 #54

東北公益文科大学大学院 公益学研究所 修了生
鶴岡市職員



いども
加藤 意挑

私は、2025年9月まで東北公益文科大学大学院にて人事に関する研究を行っており、研究テーマは「地方自治体の採用施策改革に関する研究 ― インターンシップの効果を中心に ―」というものです。今回は新聞への寄稿という機会をいただきましたので、地方自治体に限定せず、採用とインターンシップの結びつきについてお話ししてみたいと思います。

「人手不足」時代の職員採用を考える

2026年卒の新卒採用が「厳しくなる」と予想されており、この傾向は地方自治体にも見られます。この課題を掘り下げていくと、志願者自体の少なさに起因するものももちろんのこと、新規採用者が入社後すぐに退職してしまうことも大きな問題であることが分かっています。前者であれば雇用条件や福利厚生が改善、広報によるアピールが有効となるわけですが、後者については「入社後のギャップ」というものが関係しており、なかなか企業の魅力を伝えるだけでは解決できません。

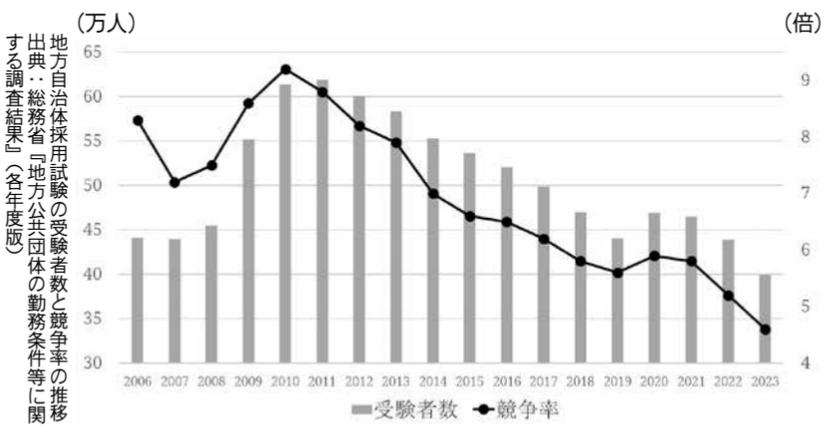
そこで注目される手法の一つが、インターンシップです。すでに実施している企業も多いためとは思いますが、志願者にとっては企業のリアルな雰囲気を知るきっかけであり、企業にとっては志願者の人となりや能力を見極める絶好の機会になります。特に職場の実態について良い面も悪い面も含めてリアリズムに徹した情報提供を行うことはリアリスティック・ジョブ・プレビュー(RJP)と呼ばれるもので、志願者の過度な期待水準を下げ、ミスマッチを防止する効果があるとされています。また、企業を対象とした研究ではイン

ターンシップを経験して入社した方が、入社した方よりも退職率が低いというデータや、短期よりも中期にかけて実施されたものの方がより効果的であるとの結果も確認されており、採用において大きなメリットがあることが示されています。

2022年度に「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(三省堂)が改正され、企業は2025年度より正式に採用直結型インターンシップが実施できるようになったことも追い風です。昨年に主要企業100社を対象として行われた調査では、すでに約7割が採用直結型インターンシップを実施しているとの結果が報告されています。また、半数以上は次年度以降も実施していきたいとの意向を示しており、今後はインターンシップ

え、「いかに志望者・企業双方にとって満足できるインターンシップを組み立てられるか」が企業の手腕の見せどころになってくるといえるでしょう。

ちなみに地方自治体について補足すると、地方公務員法によって公平性の担保が求められており、採用直結型インターンシップは難しいとされているのが現状です。とはいえ、近年は特色のあるインターンシップが徐々に始められており、特に学生の皆さんには、地元の地方自治体が発信するインターンシップや採用情報にも注目していただければと思います。



地方自治体採用試験の受験者数と競争率の推移
出典：総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」(各年度版)

庄内日報社「敬天愛人」2026年1月号 (Vol.202) 掲載