

2025 年卒
特別調査

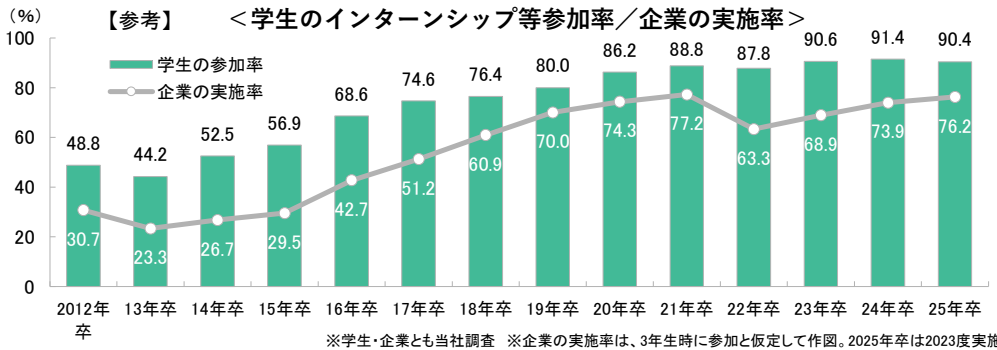
インターンシップ等に関する特別調査

キャリタス就活 学生モニター2025 調査結果 (2024 年 4 月発行)

インターンシップ等の「学生のキャリア形成支援のためのプログラム」は4つに類型化され、新しい定義のもと実施が始まっている。インターンシップのあり方が大きく変わった中、初年度にあたる2025年卒者の参加満足度はどうだったのか。また、参加することで就職意向などにどのような影響があったのだろうか――。2025年卒モニター学生が参加したプログラムの内容や感想、参加企業への就職志望度などを調査し、分析した。

【目次】

1. インターンシップ等の情報収集
2. 応募先を探す際に重視した点
3. 学生が参加しやすい日程
4. 参加したプログラムの概要 (参加時期/参加類型/参加形式/プログラム内容/参加目的)
5. 参加による仕事理解度
6. 参加プログラムの満足状況 (類型別/社員との接点有無別/成長実感別)
7. 参加前後の就職志望度の変化
8. プログラム参加企業への就職エントリー



《学生のキャリア形成支援活動 (4 類型)》

- タイプ 1 : オープン・カンパニー (業界・企業による説明会・イベント/単日)
- タイプ 2 : キャリア教育 (大学等の授業・産学協働プログラムや企業による教育プログラム)
- タイプ 3 - ① : 汎用的能力活用型インターンシップ (職場における実務体験/5 日間以上)
- タイプ 3 - ② : 専門活用型インターンシップ (職場における実務体験/2 週間以上)
- タイプ 4 : 高度専門型インターンシップ(試行) (高度な専門性を有する大学院生限定) *本調査では除外

調査概要

- 調査対象 : 2025 年 3 月に卒業予定の大学 3 年生 (理系は大学院修士課程 1 年生含む) ※調査時
- 回答者数 : 717 人 (文系男子 175 人、文系女子 246 人、理系男子 182 人、理系女子 114 人)
- 調査方法 : インターネット調査法
- 調査期間 : 2024 年 3 月 6 日~15 日
- サンプリング : キャリタス就活 学生モニター2025
- 調査実施 : 株式会社キャリタス/キャリタスリサーチ

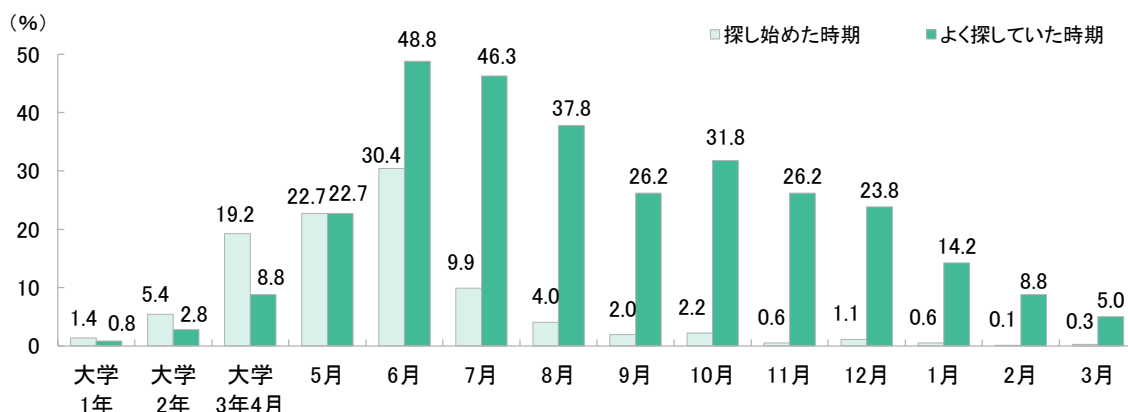
1. インターンシップ等の情報収集

まず、情報収集の時期について確認したい。募集情報（募集企業）を具体的に探し始めた時期と、よく探していた時期を尋ねた。

探し始めた時期は3年生（大学院生は修士1年生）の「6月」が最も多く、約3割（30.4%）。次いで、「5月」22.7%、「4月」19.2%の順。夏季プログラムへの応募に向けて情報収集を開始する学生が多いことがわかる。

よく探していた時期は複数回答で尋ねたが、「6月」と「7月」が4割台後半に上り、8～9月の夏休み中に開催されるプログラムを探す学生が多かったことがうかがえる。一方で、「12月」まで2割以上を示すなど、長く情報収集を行っていた様子も見て取れる。オープン・カンパニーなど学期中にも行われる短期間のプログラムだけでなく、冬休みや春休みに開催される長期プログラムを引き続き探す学生も一定数いたと見られる。

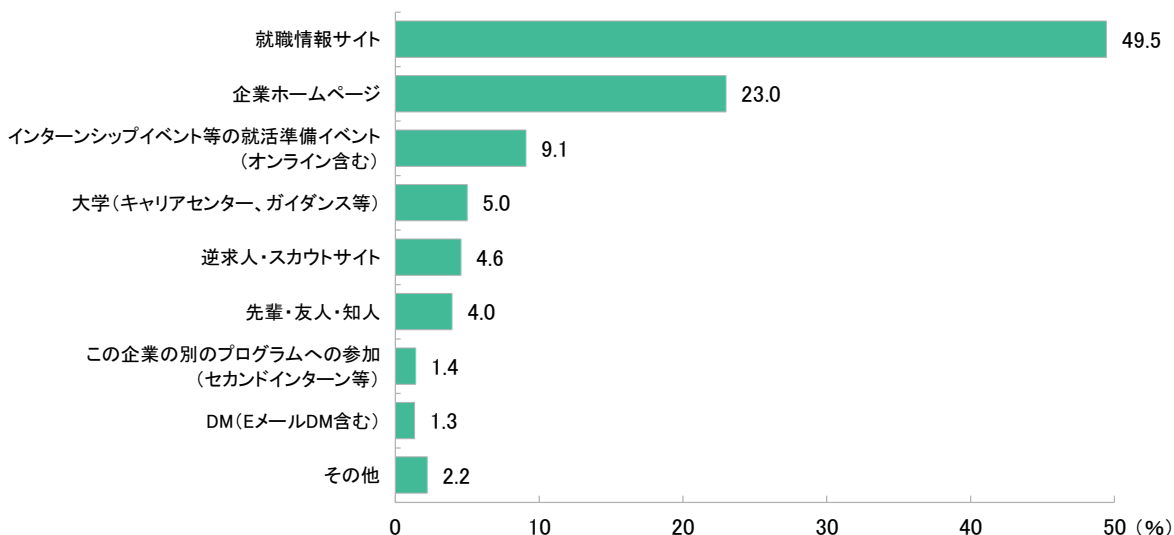
< 募集情報（企業）を探し始めた時期／よく探していた時期 >



※「探し始めた時期」は単一回答、「よく探していた時期」は複数回答

参加したプログラムを知ったきっかけは「就職情報サイト」が最多で、約半数を占める（49.5%）。「企業ホームページ」が約2割（23.0%）で、気になる企業がある場合、直接ホームページを訪問して情報収集する動きも一定数あることがわかる。

< 参加したプログラムを知ったきっかけ（分布） >



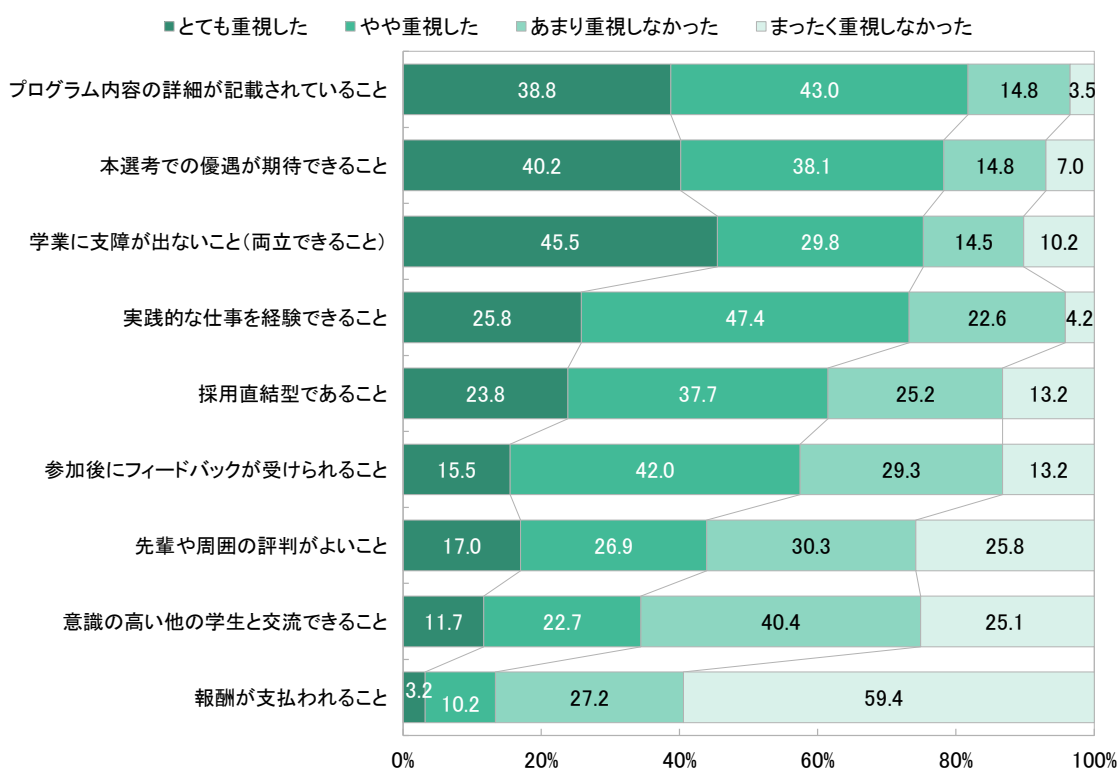
2. 応募先を探す際に重視した点

応募先を探す際の条件として項目を示し、それぞれ重視した割合を尋ねた。

「重視した」と回答した人（「とても重視した」「やや重視した」の合計）が最も多かったのは「プログラム内容の詳細が記載されていること」で、8割を超える（計81.8%）。プログラムが多数ある中で、実施内容の詳細を吟味して応募したいと考える学生が少なくないようだ。次いで「本選考での優遇が期待できること」（計78.3%）。

「とても重視した」の割合が最も多いのは「学業に支障が出ないこと」。半数近くを占め（45.5%）、学業への影響を第一に考えて応募先を探す学生が多い様子がわかる。

<参加企業を探す際（申し込む際）に重視したこと>



■具体的に重視したこと

- その企業で働きたいかを見極めるために、社員の雰囲気と具体的な事業内容を知ることができるかという点を重視していました。 <文系女子>
- 本選考で、書類・面接免除などの優遇があるかは重視していました。また、学生同士の繋がりも作りたかったので、対面開催であるかという部分も見ていました。 <文系男子>
- 学業に支障が出るくらいなら参加しない方が良かったから両立できるかどうかは重視した。 <理系男子>
- 「実務を伴うこと」を重視し、2週間以上のプログラムを探した。 <理系女子>

■参加前に知りたかったこと

- 1日の流れを事前に教えてもらえれば、そこまで不安にならずにプログラムに参加できたと思う。 <文系女子>
- 企業側の参加者にどのような方がいるのか事前にわかれば、質問等の工夫ができたのではないと思う。人事の人なら採用について聞きたい、技術者なら製品のことを聞きたい。 <理系男子>
- 学生側の人数など、規模感を教えてほしかったです。 <理系女子>
- 社員の方の話を聞いて自分には合っていないと感じてしまう企業も数社あったので、事前にどのような人に応募してほしいかや求める能力についてまとめた動画などを発信してもらえるとありがたい。 <文系男子>

3. 学生が参加しやすい日程

「キャリア形成支援プログラム」を実施する企業には、学業を妨げることがないように十分な配慮が求められている。オープン・カンパニーなど学期中にも実施可能なプログラムについて、参加しやすい曜日・時間帯を、形式別に尋ねた。

対面形式は、土曜・日曜の昼間はそれぞれ6割を超えるのに対し、平日の昼間は2割前後にとどまる。夕方以降はやや増えるものの、3割台で土日より低い。オンライン形式は、対面に比べると平日でも参加しやすいという人の割合が多い。履修授業のない空き時間を利用して参加が可能なのだろう。ただ、やはり土曜・日曜の方が高く、週末や長期休暇中の開催が望ましいことが表れている。なお、対面形式については文理での大きな差は見られず、オンライン形式の夕方以降において理系が高いのが目立つ。

＜学期中のプログラムに参加しやすい日程＞

【対面】		月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日	日曜日	学期中は不可
全体	昼間	22.5	18.8	23.2	21.9	23.3	62.9	63.3	20.1
	夕方以降	32.1	30.5	34.2	32.8	35.0	53.3	55.5	24.4
文系	昼間	22.8	18.3	24.7	22.6	25.2	63.9	64.4	18.5
	夕方以降	31.8	30.6	36.1	33.0	35.4	52.7	56.3	23.3
理系	昼間	22.0	19.6	20.9	20.9	20.6	61.5	61.8	22.3
	夕方以降	32.4	30.4	31.4	32.4	34.5	54.1	54.4	26.0

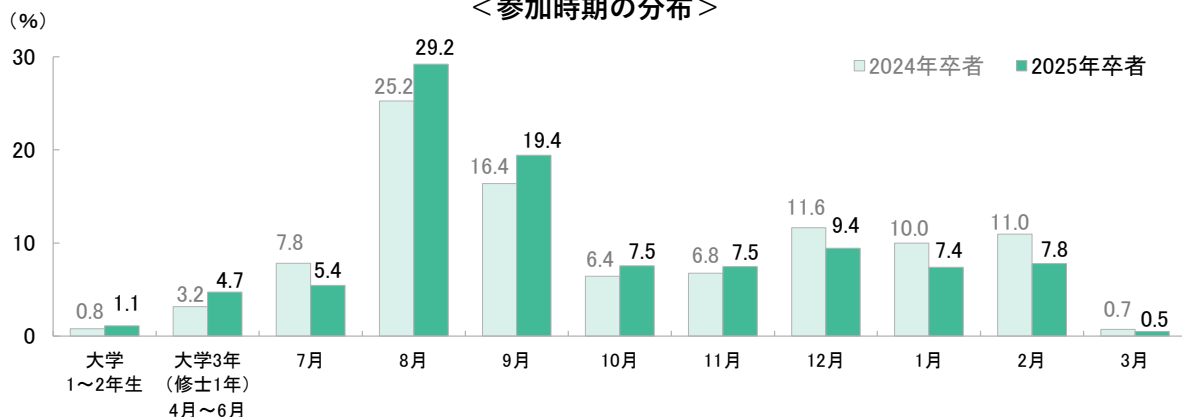
【オンライン】		月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日	日曜日	学期中は不可
全体	昼間	31.1	27.9	32.9	30.7	31.8	71.5	72.4	12.3
	夕方以降	56.9	56.5	59.6	58.7	59.4	66.9	68.2	11.0
文系	昼間	33.0	28.0	34.4	31.6	34.7	72.2	73.4	10.2
	夕方以降	51.5	52.0	56.1	54.2	54.9	66.3	67.5	11.9
理系	昼間	28.4	27.7	30.7	29.4	27.7	70.6	70.9	15.2
	夕方以降	64.5	62.8	64.5	65.2	65.9	67.9	69.3	9.8

4. 参加したプログラムの概要

次に、学生モニターが参加したプログラムの概要を確認したい。参加したもののうち主なものを5社まで選んでもらい、時期・日数・形式、プログラム内容等を報告してもらった。

参加した時期の分布を見ると、3年（修士1年、以下同）「8月」の割合が最多で、前年調査よりも比率が高まった（25.2%→29.2%）。次に多いのは「9月」（19.4%）。7月～9月を合計すると54.0%になり、夏の参加が過半数に上る。

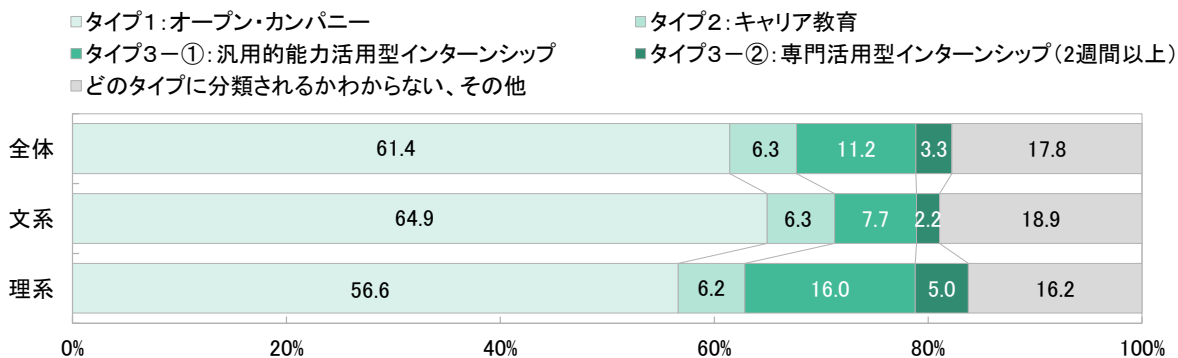
＜参加時期の分布＞



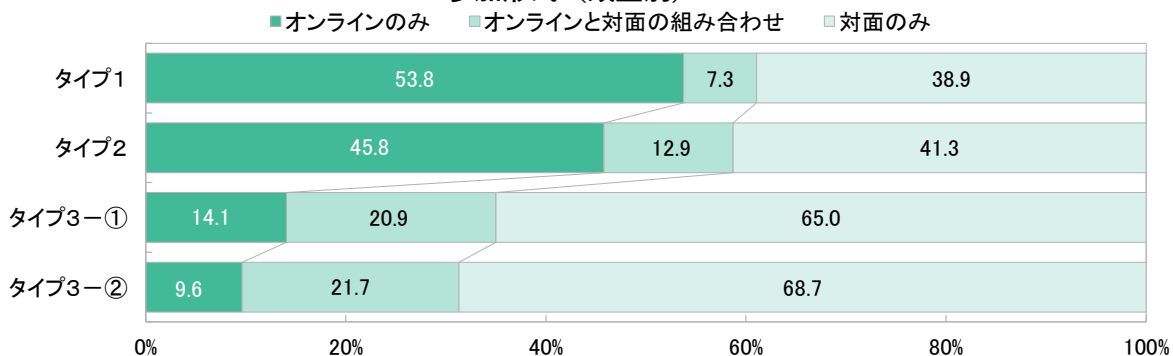
参加プログラムの類型は、「タイプ1：オープン・カンパニー」が6割を占め（61.4%）、短期のものへの参加が中心だ。理系は、文系に比べ「タイプ3：インターンシップ」の割合が高い（計21.0%）。

参加形式の分布を類型別に見ると、タイプ1は「オンラインのみ」が過半数に上るのに対し、タイプ3では「オンラインのみ」は1割前後にとどまる。「対面のみ」が6割台後半を占め、長期のものほど対面で参加していることがわかる。

<参加プログラムの類型>

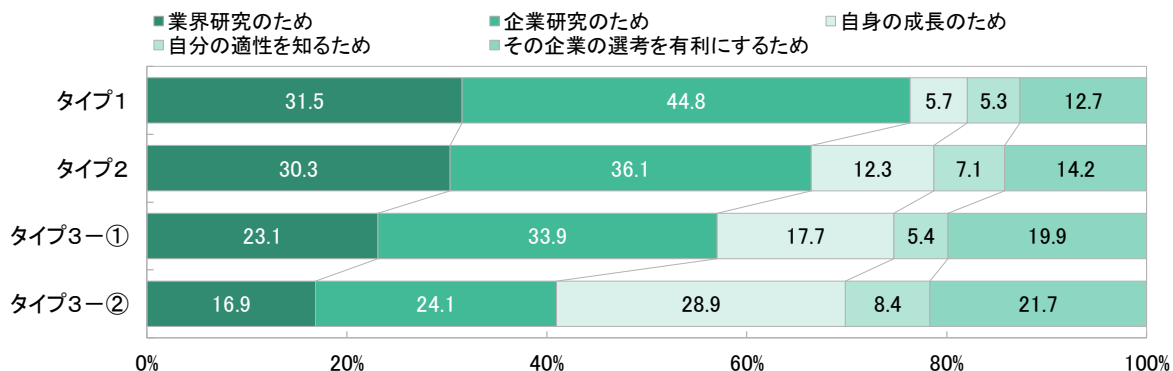


<参加形式（類型別）>



プログラムへの参加目的を1つだけ選んでもらい、類型別に分析した。タイプ1では「企業研究のため」の割合が最多で、「業界研究のため」が続く。タイプ2、タイプ3-①も同じ順だが、「自身の成長のため」と「その企業の選考を有利にするため」の割合が上がる。タイプ3-②は、「自身の成長のため」が最多（28.9%）。実務経験を通じて成長したい、自身の研究に役立てたいという意欲がうかがえる。「企業研究のため」「その企業の選考を有利にするため」もそれぞれ2割台で、分散している。業界や企業の概要を知るためにはオープン・カンパニーに、就職先として意識する企業にはインターンシップに参加する傾向が読み取れる。

<参加目的（類型別）>

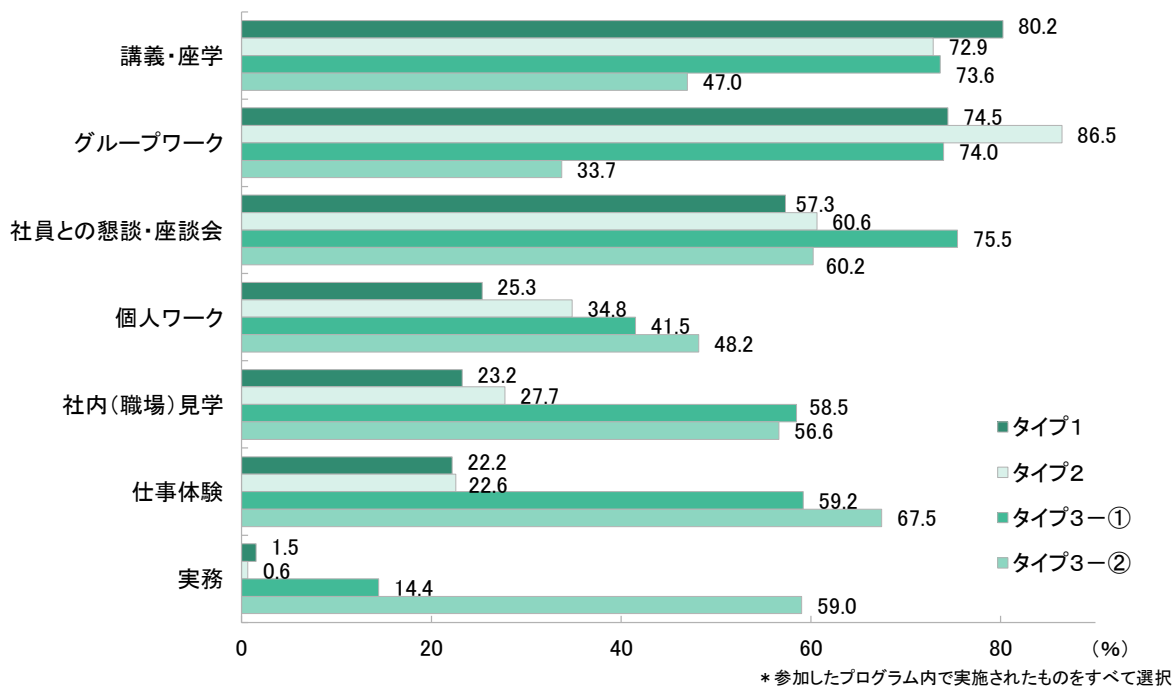


参加したプログラムの内容を類型別に見てみる。

「タイプ1：オープン・カンパニー」は、「講義・座学」が最多（80.2%）で、「グループワーク」（74.5%）が続く。「社内（職場）見学」や「仕事体験」は2割程度にとどまる。

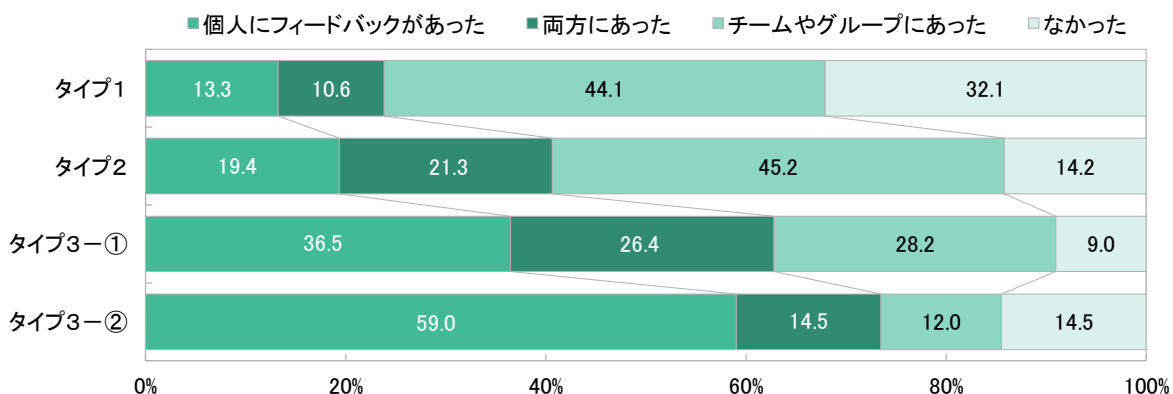
一方、実務体験を伴うことが要件のインターンシップは、やはり「仕事体験」の割合が高く、「タイプ3-①：汎用的能力活用型インターンシップ」で約6割（59.2%）、「タイプ3-②：専門活用型インターンシップ」では7割近い（67.5%）。2週間以上で実施されるタイプ3-②は「実務」が他類型に比べ突出しているのが目立つ（59.0%）。また、タイプ3はいずれも「社内（職場）見学」の比率も高い（それぞれ58.5%、56.6%）。

<プログラム内容（類型別）>



参加後のフィードバックについても、同様に類型別に分析した。タイプ1は「チームやグループにあった」が最も多い（44.1%）。フィードバックを行うことが要件となっているインターンシップでは、いずれも個人へのフィードバックの方が多いが、上で見たようにタイプ3-①はグループワークの機会が多かったことから、チームへのフィードバックも少なくない。実務経験が突出して多いタイプ3-②では、個人へのフィードバックを受けた割合は7割以上を占める（計73.5%）。

<参加後のフィードバック（類型別）>



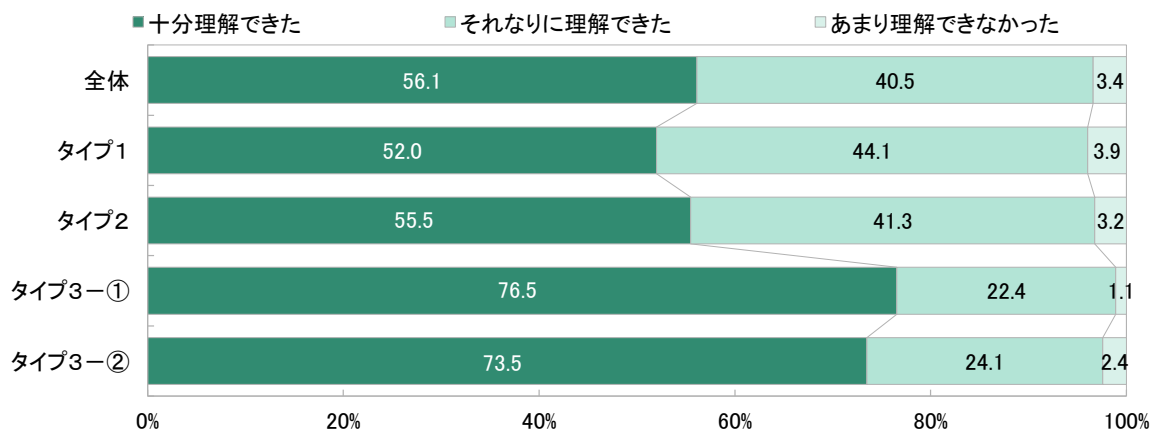
5. 参加による仕事理解度

ここからは、実際に参加したプログラムの感想などについて見てみたい。

参加することで仕事内容を「十分理解できた」プログラムは5割台（56.1%）。「それなりに理解できた」が4割（40.5%）、「あまり理解できなかった」が3.4%あり、業界研究や企業研究を目的に参加する学生が大半だが、十分な理解にはつながらなかったものも少なくないようだ。

これを類型別に比較すると、「タイプ1：オープン・カンパニー」では「十分理解できた」は52.0%。対して、「タイプ3：インターンシップ」では、「十分理解できた」が7割以上に上る（76.5%、73.5%）。先に見たように、インターンシップでは職場見学や仕事体験、実務を行うケースが多く、深い仕事理解につながっていることが読み取れる。

<プログラム類型別 仕事内容の理解度>

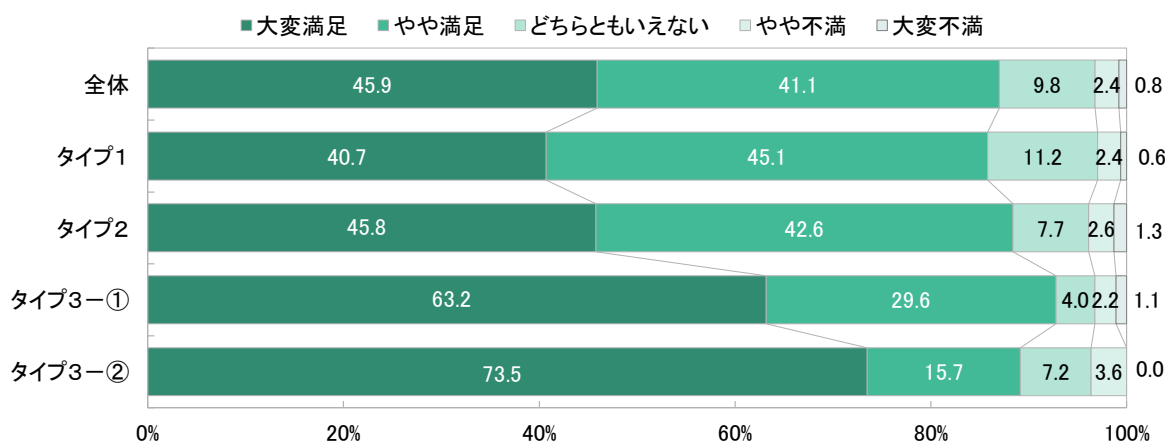


6. 参加プログラムの満足状況

プログラムに参加した満足度を尋ねたところ、「大変満足」が4割強（45.9%）。「やや満足」（41.1%）とあわせると8割強に上り（計87.0%）、満足度は総じて高い。ただし、実施内容などにより違いが見られる。ここでは「プログラムの類型別」「社員との接点有無別」、自身の「成長実感別」の3つの指標で確認したい。

まず、類型別。「大変満足」の割合に注目すると、タイプ1が4割と最も低い（40.7%）。「タイプ3-①：汎用的能力活用型インターンシップ」では6割台（63.2%）、「タイプ3-②：専門活用型インターンシップ」では7割台（73.5%）に上る。参加学生の満足度は長期のものの方が高くなる傾向が顕著に表れている。

<プログラム類型別 満足度>

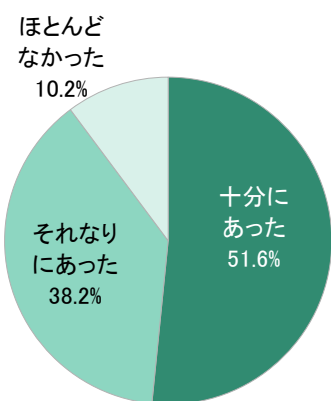


満足度を別の角度からも見てみよう。まず、社員との接点の多寡による差はどうだろう。

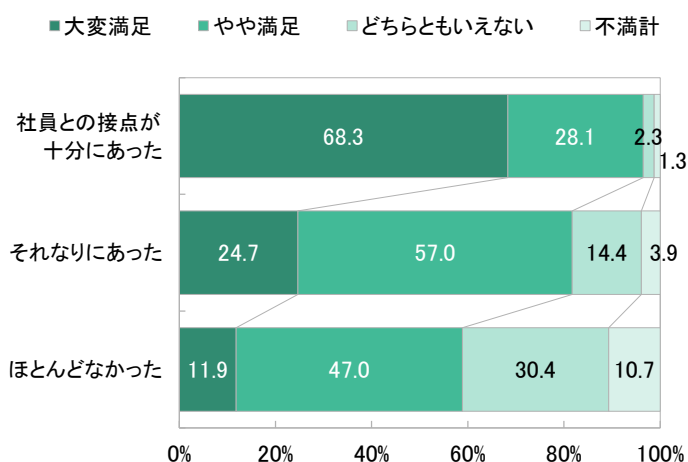
プログラム参加中に、社員との接点が「十分にあった」ものは約半数で（51.6%）、「それなりにあった」が38.2%。これを参加後の満足度と掛け合わせると、社員との接点が「十分にあった」プログラムは「大変満足」が7割近くに上る（68.3%）。「やや満足」（28.1%）と合わせると9割を大きく超える（計96.4%）。「それなりにあった」ものでも、満足の合計は約8割（計81.7%）と高いものの、「大変満足」は2割台にとどまり（24.7%）、「十分にあった」プログラムとは大きな開きが見られる。

一方、社員との接点が「ほとんどなかった」ものにおいては、「大変満足」は1割程度と少なく（11.9%）、どの程度社員と接点をもつことができたかが、参加後の満足度に大きく影響していることがわかる。

<社員との接点>



<社員との接点有無別 満足度>

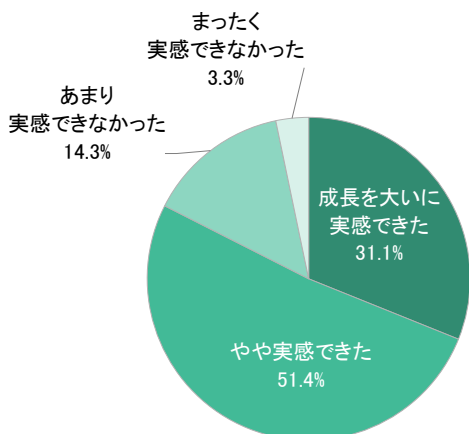


同様に、「参加による成長実感別」に満足度を見てみる。

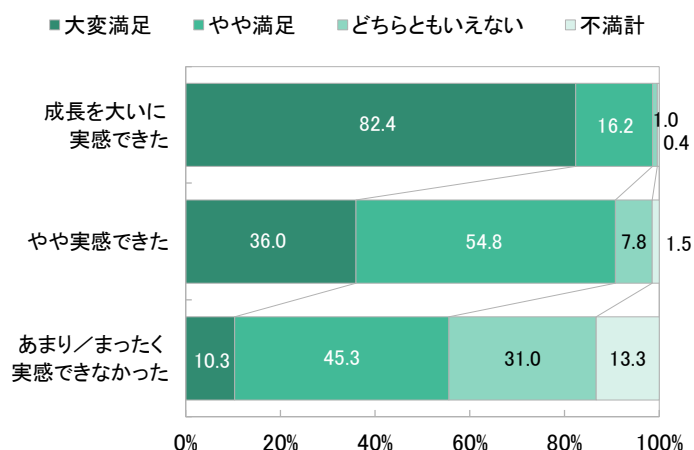
「成長を大いに実感できた」プログラムは満足度が圧倒的に高く、「大変満足」が8割を超える（82.4%）。「やや満足」をあわせると98.6%を占める。「成長を大いに実感できた」というプログラムは全体の3割ほどだが（31.1%）、仕事体験によるスキルアップという面だけでなく、他の参加学生から刺激を受けたり、社員からフィードバックを受けたりすることでも自己成長を実感でき、高い満足度につながるようだ。

一方、「成長を実感できなかった」と振り返るプログラムについては、満足度は低め。成長要素も最終的な満足度に深く関わっていることが表れている。

<参加による成長実感>



<成長実感別 満足度>

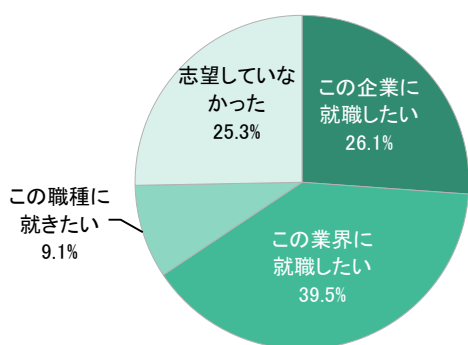


7. 参加前後の就職志望度の変化

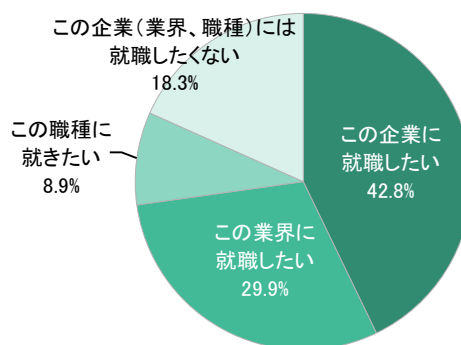
プログラム参加前後で、その企業への就職志望度がどう変化したかを調べてみた。

参加する前は「この企業に就職したい」は4分の1程度だったが（26.1%）、参加後は42.8%へと、16ポイント余り増えている。プログラムを通じて仕事内容への理解を深めたり、社風を感じ取ったりした結果、就職先として意識するようになったのだろう。実際に社員と接点をもったことで、その企業で自身が働く姿をイメージしたりするケースも少なくないようだ。

<プログラム参加前の就職志望度>



<プログラム参加後の就職志望度>

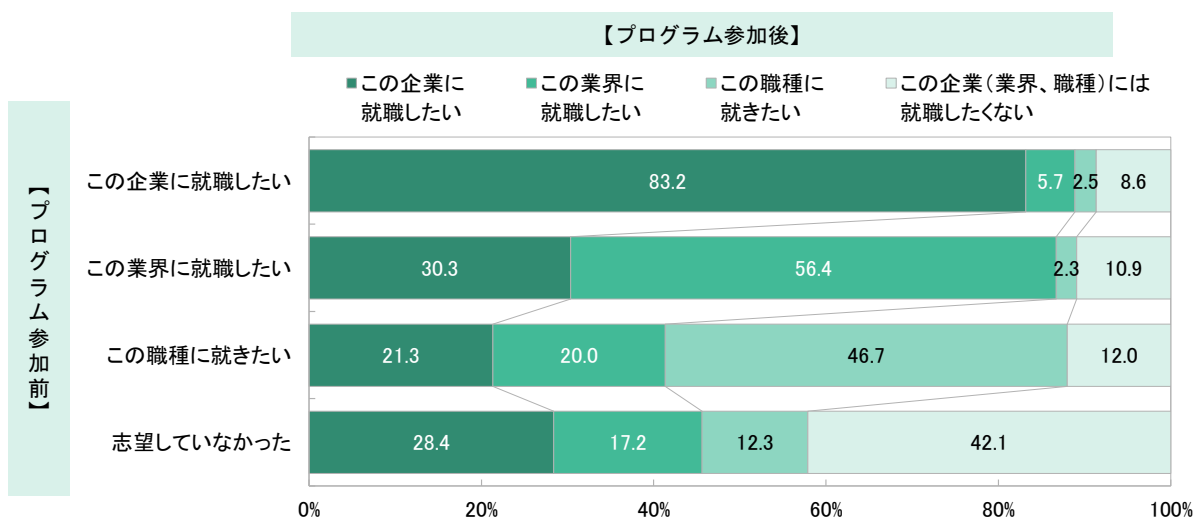


さらに、プログラム参加前の就職志望度ごとに、参加後の志望度の変化を見てみたい。

参加前に「この企業に就職したい」と思っていたプログラムについては、参加後も「この企業に就職したい」としたのが83.2%。極めて高い割合を示した。「この企業（業界、職種）には就職したくない」に転じた割合は1割未満（8.6%）。

一方、参加前には「志望していなかった」と回答したもののうち、参加後に「この企業に就職したい」に変化したのは約3割（28.4%）。「この業界に就職したい」は17.2%。プログラムに参加することで志望企業や志望業界に転じた割合は45.6%に上った。

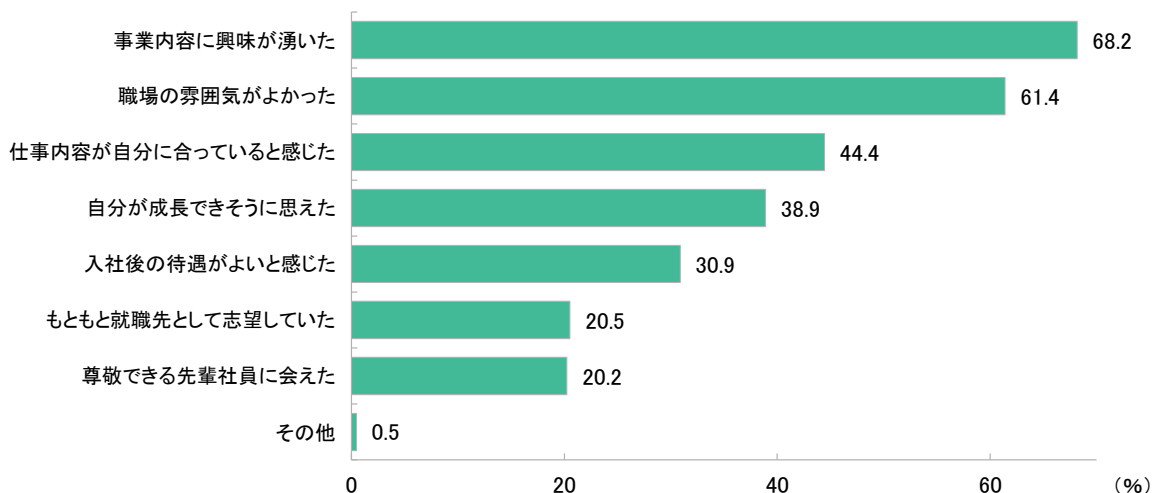
<プログラム参加前の就職志望度×参加後の就職志望度>



プログラム参加後にその企業に就職したいと感じた理由を尋ねたところ、最も多かったのは「事業内容に興味があった」(68.2%)。続く「職場の雰囲気がよかった」も同じく6割を超えている(61.4%)。対面参加ではもちろんのこと、オンラインでの参加であっても、先に見たように社員との接点を十分もったケースも多く、社員同士のやり取りなどから職場の雰囲気を判断しているとみられる。

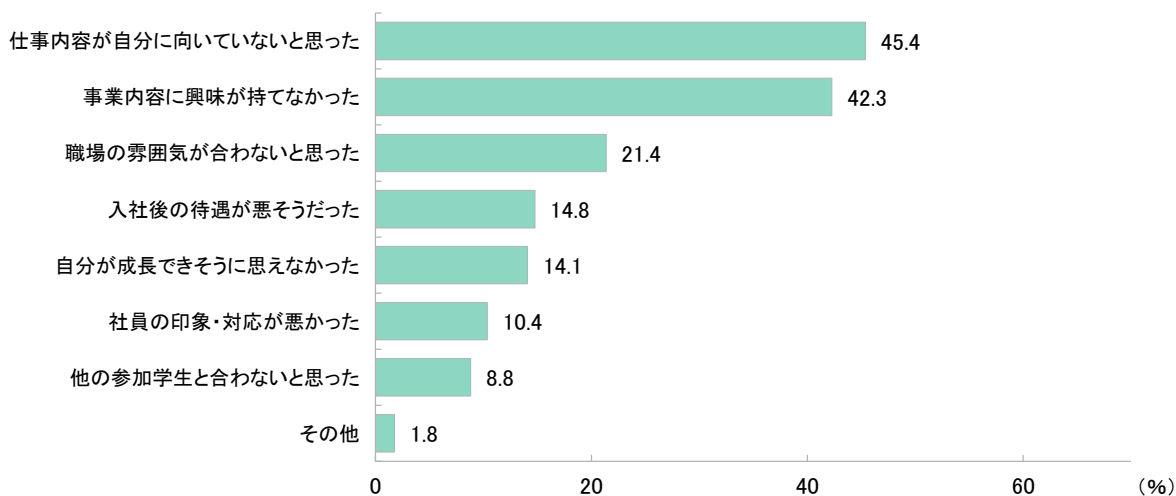
3番目に多いのは「仕事内容が自分に合っていると感じた」(44.4%)。オープン・カンパニーへの参加が6割を占めるなど(6ページ)、短期のものへの参加が中心だが、限られた時間の中で適性を判断するケースも少なくないことがわかる。

<この企業に就職したい理由>



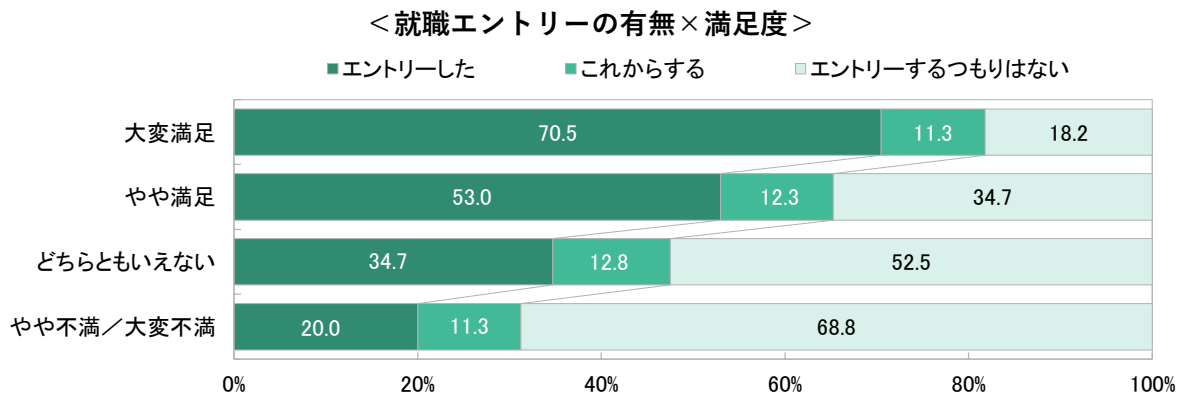
反対に、その企業に就職したくない理由を見ると、全体的にポイントが分散している。その中で多いのは「仕事内容が自分に向いていないと思った」(45.4%)と「事業内容に興味を持てなかった」(42.3%)の2項目。その企業の仕事が自分に適しているどうかを見極める場として機能していることがうかがえる。企業側はより実務に即したプログラムを提供することで、ミスマッチの少ない採用母集団形成につなげることが期待できるだろう。

<この企業に就職したくない理由>



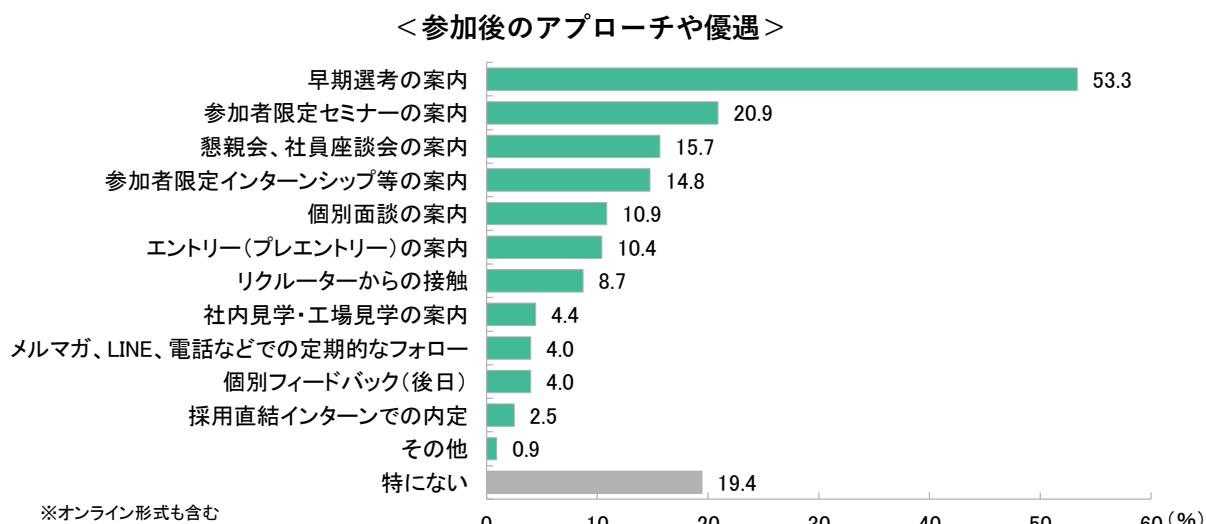
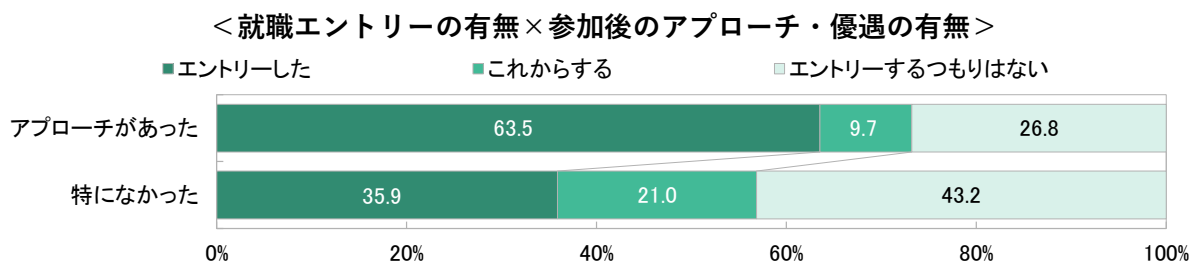
8. プログラム参加企業への就職エントリー

参加したインターンシップの「満足度」と「就職エントリーの有無」との関係性を調べた。「大変満足」したプログラムでは「エントリーした」が7割を超える（70.5%）。逆に、満足度の低いもの（やや不満／大変不満）では「エントリーするつもりはない」が7割近い（68.8%）。満足度が高いほど、就職活動が始まってからその企業に「エントリーした」割合が高く、相関関係が顕著に表れている。



「就職エントリーの有無」を「プログラム参加後のアプローチ・優遇の有無」別でも比較した。参加後に企業から何らかの「アプローチがあった」のは全体の8割（80.6%）。「アプローチがあった」場合、その企業に「エントリーした」は6割超に上り（63.5%）、「特になかった」場合（35.9%）を大きく上回った（27.6ポイント差）。プログラムそのものの満足度だけでなく、参加後のフォローやアプローチの有無も、エントリーに大きく影響を与えていることがわかる。

なお、参加後のアプローチは「早期選考の案内」が圧倒的に多く、半数を超える（53.3%）。



■参加したインターンシップ等の良かった点/不満に思った点

【良かった点】

- 営業職とSE職とでグループ内でメンバーが分かれていたため、職種ごとの業務の違いやどのように連携しているのがよくわかった。 <タイプ1/情報処理・ソフトウェア/理系女子>
- 学生の参加人数に対して、多くの社員が関わってくれた。またロールプレイングはかなり実践的で、その後社員と話す機会もあったため解像度高く理解できた。 <タイプ1/電子・電機/文系男子>
- 個別フィードバックの時間を2回設けていただいたので、改善ができた。 <タイプ1/通信関連/文系女子>
- 志望業界ではなかったが、参加したことで自分の適性を知ることができた。 <タイプ2/税理士法人/文系女子>
- 現場社員との同行は初めてだったので、働くとはどのようなことなのかを理解するきっかけになった。早期選考にもつながったため参加できてよかった。 <タイプ3-①/保険/文系男子>
- SEの業務内容について知ることができ、自分には向いていることが確認できたので良かった。座談会も十分にあったので、入社後の不安がなくなるくらい理解できた。 <タイプ3-①/情報処理・ソフトウェア/文系女子>
- 実際のオフィスで業務体験ができた。新入社員と話す機会があり、選考スケジュール、選考対策を聞くことができた。 <タイプ3-①/機械・プラントエンジニアリング/理系男子>
- 部長レベルの方や実際の顧客企業の社員の方に発表する場をもらえたことで、業務理解の解像度が非常に高まった。また、グループにつきメンターも積極的に議論に参加してくださった。 <タイプ3-①/銀行/文系女子>
- 社員との距離がグッと近づいたとともに、懇親会やパーティーなどで他の学生とも意見を交わせたことが、自分の視野を広げるのに役に立ちました。 <タイプ3-①/人材サービス/文系男子>
- 毎日異なる部署のワークを経験するので、濃度の高い充実したプログラム内容だった。また、参加学生が50名以上と多く、たくさんの就活仲間に会えることができて刺激的だった。 <タイプ3-①/エネルギー/理系男子>
- 参加人数が少人数だったためフィードバックがとにかく丁寧で、質問もしやすく学ぶことが非常に多かった。毎日社食で社員の皆さんと食事をし、その中でたくさんコミュニケーションを取ることができた。 <タイプ3-①/電子・電機/文系女子>

【不満に思った点】

- 時間が短いため、業務や部署について、やや表面的な理解にとどまった。 <タイプ1/素材・化学/理系男子>
- 社内見学や業務紹介が表面的で、ここでしか知れない情報がなかった。 <タイプ1/運輸・倉庫/理系女子>
- 社員との交流が少なく、あまり質問できなかった。 <タイプ1/専門商社/文系男子>
- グループメンバーが多く、意見がまとまらず、満足のいくようにワークに参加できなかった。社員の見守りもほとんどなく、自分たちの考えをまとめるのみだった。 <タイプ1/フードサービス/文系女子>
- 突然、今回のグループワークの結果で、特別イベントへ招待すると言われ、ギスギスした雰囲気になった。 <タイプ1/情報処理・ソフトウェア/文系女子>
- 2日間あり、遠くから参加したが、交通費の補助がなかった。 <タイプ1/水産・食品/理系男子>
- グループワークの内容があまり実務に即しておらず、業務に適性があるか判断できなかった。 <タイプ1/情報処理・ソフトウェア/文系女子>
- 実際に働くうえで、今回の体験が活かせるのが疑問だった。 <タイプ2/ホテル・旅行/文系女子>
- 参加人数に対し、対応する社員が少なかったため、社員と密にコミュニケーションを取ることが難しかった。事前知識は不要としていたが、知識がないとできないプログラムだった。 <タイプ3-②/電子・電機/理系男子>
- 現場配属型だったが、社員の残業が多く、げんなりした。 <タイプ3-①/情報処理・ソフトウェア/文系男子>
- 社員の方からのフィードバックが少々威圧的であった。 <タイプ3-①/建設・住宅・不動産/文系男子>
- ずっと社員の人に評価されていて、息苦しさを覚えるほどだった。 <タイプ3-①/エネルギー/文系女子>
- フィードバックがなかった。会議室で5日間実施され、働く環境がよくわからなかった。採用選考に一切関係なかった。 <タイプ3-①/機械・プラントエンジニアリング/理系男子>
- 他の学生と関わる機会がまったくなかった。メンターが忙しく、困ったことがあっても聞きにくかった。 <タイプ3-②/情報・インターネットサービス/理系女子>