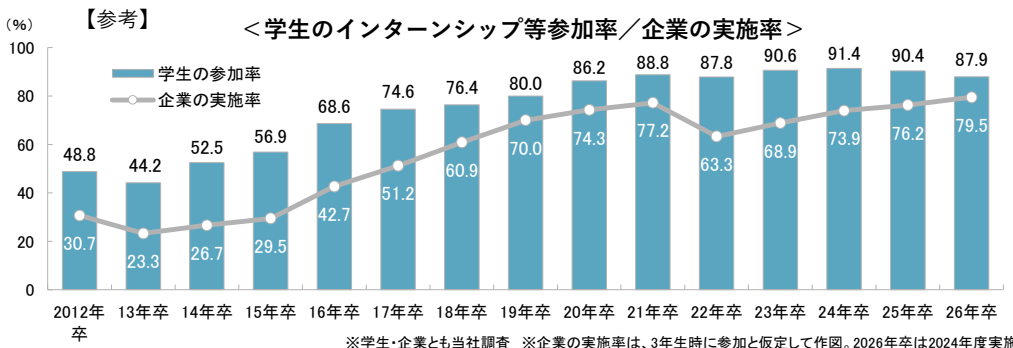


インターンシップを始めとする「学生のキャリア形成支援のためのプログラム」は4つの類型に整理され、新しい定義のもと実施が進んでいる。定義変更の2年目となった2026年卒のモニター学生の経験率は約9割に上るが、仕事理解度や満足度、参加企業への就職意向などに、どのような特徴が見られるだろうか。また、大学での学びに影響はあっただろうか。実際に参加したプログラムの内容や感想、参加企業への就職志望度などを調査し、分析した。

## 【目次】

1. インターンシップ等の情報収集
2. 参加したプログラムの概要 (参加時期/参加類型/参加目的/プログラム内容/フィードバック)
3. 参加による仕事理解度
4. 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)
5. 参加前後の就職志望度の変化
6. プログラム参加企業への就職エントリー
7. 学生が参加しやすい日程
8. 参加による大学での学びへの好影響



### <<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)
- 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 : 2026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 : 706人 (文系男子147人、文系女子279人、理系男子166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 : 2025年3月7日~17日
- サンプリング : キャリタス就活 学生モニター2026
- 調査実施 : 株式会社キャリタス/キャリタスリサーチ

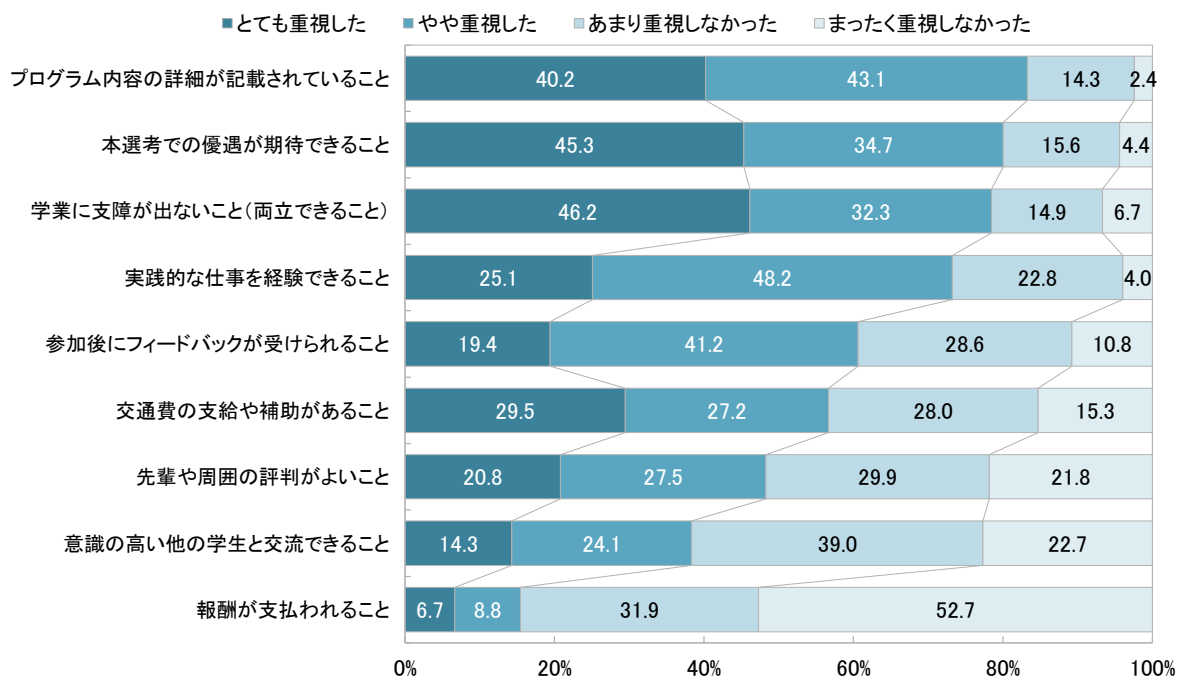
## 1. インターンシップ等の情報収集

まず、応募先（参加企業）を探す際の条件として項目を示し、それぞれの重視度を尋ねた。

「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83.3%）。プログラムが多数ある中で、内容が曖昧なものを敬遠する傾向が読み取れる。次いで「本選考での優遇が期待できること」（計80.0%）。

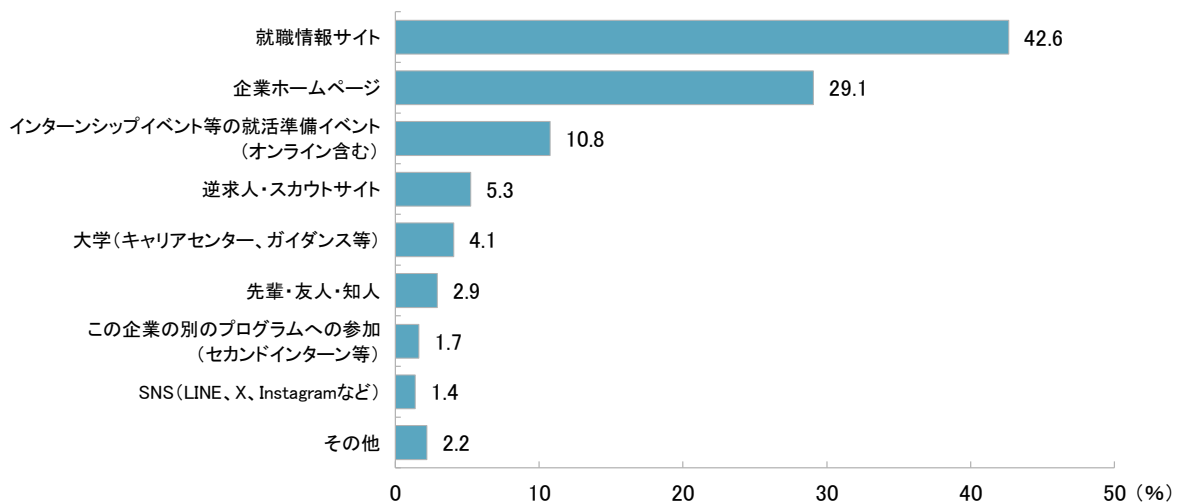
「報酬が支払われること」を重視した学生は少数だが（計15.5%）、「交通費の支給や補助」については6割近くが「重視した」と回答した（計57.2%）。

<参加企業を探す際（申し込む際）に重視したこと>



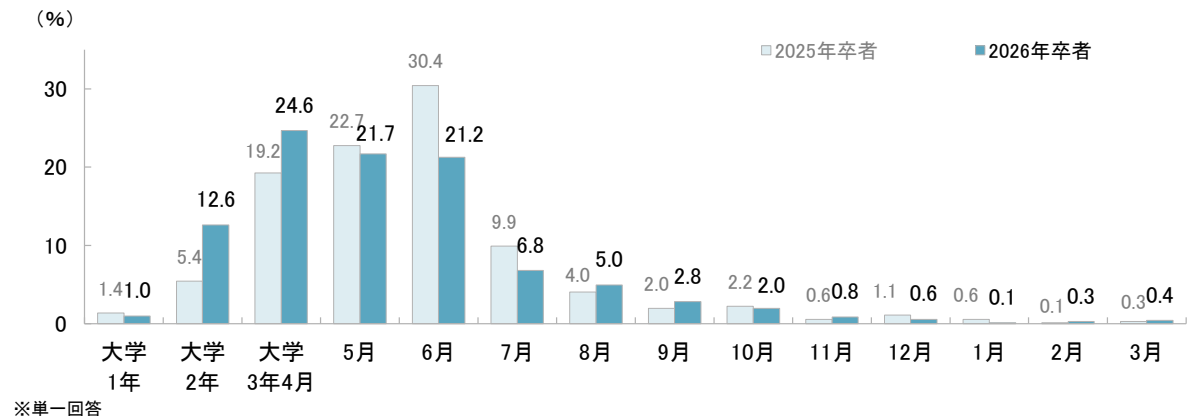
参加したプログラムを知ったきっかけは「就職情報サイト」が最も多く、4割以上を占める（42.6%）。次いで「企業ホームページ」が3割近くあり（29.1%）、気になる企業がある場合は直接ホームページを訪問して、情報収集する動きも見られる。

<参加したプログラムを知ったきっかけ（分布）>



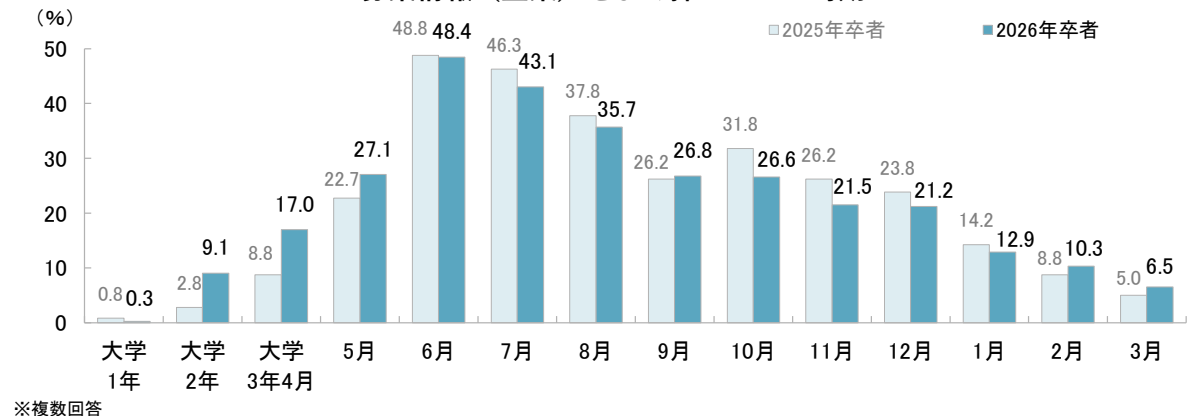
次に情報収集の時期について確認したい。まず、募集情報（募集企業）を具体的に探し始めた時期は3年生（大学院生は修士1年生、以下同）の「4月」が最も多く（24.6%）、「6月」にかけて2割台が続く。前年調査は「6月」に集中していたが、2026年卒者は4月から6月にかけて分散した。また、「4月」や「大学2年」がそれぞれ前年より大きく増えていることから、動き出しが早まった様子が見て取れる。

<募集情報（企業）を探し始めた時期>



よく探していた時期は「6月」と「7月」が4割を超えており、8～9月の夏休み中に開催されるプログラムを活発に探していたことがわかる。探し始めた時期と同様に全体的に早まったが、秋以降も12月まで2割台が続いており、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や、冬休みや春休みに開催される長期プログラムを探す学生も一定数いたと見られる。

<募集情報（企業）をよく探していた時期>



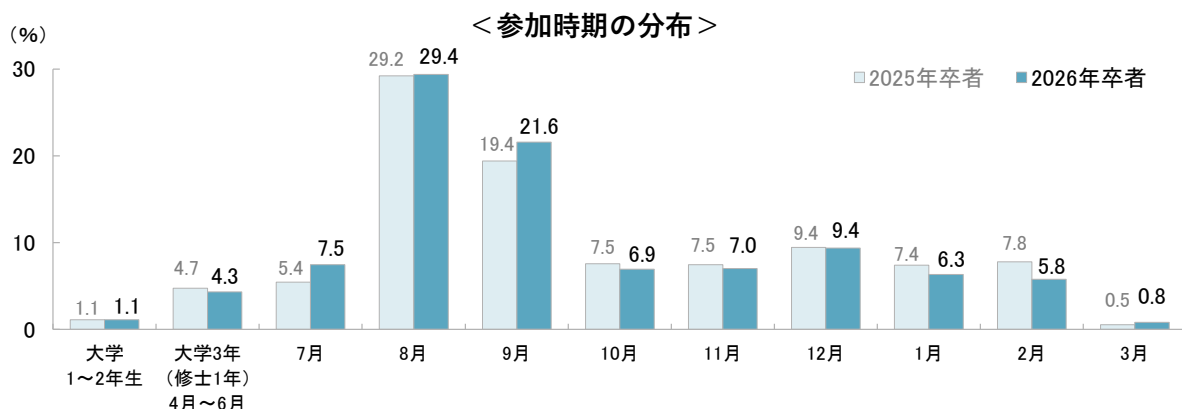
■具体的に重視したこと

- プログラムに参加することで何ができ、何が学べるかということについて、自身の希望とマッチしていないものに参加したいとは思わないため、詳細な情報が記載されていることを重視した。 <理系男子>
- 社員の座談会があるか、また発表などがあるならフィードバックがもらえるかどうか。 <文系女子>
- 入社後のギャップを少なくするために、実践的な仕事が経験できるかを重視しました。 <理系女子>
- 本選考での優遇があるかを就活体験談が掲載されているサイトで確認してから応募していた。 <文系女子>
- 選考に有利になりそうなインターンやオープン・カンパニーだと、どうしても移動が伴うようなものや数日かけて行うものが多いので、交通費、また宿泊費を負担してくれるかどうかはかなり重視した。 <文系男子>
- 参加した場合に得られるものがどれくらいかは意識しました。本当に入りたい企業は交通費などが出なくても参加しました。 <理系男子>

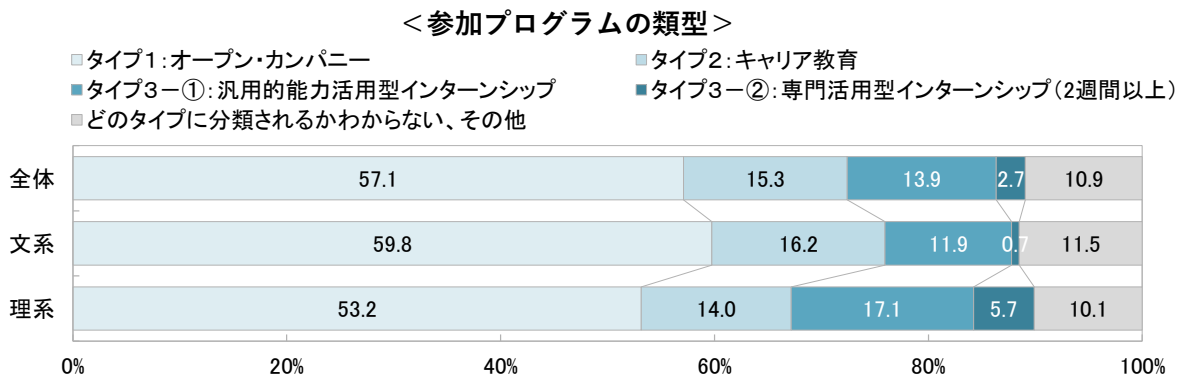
## 2. 参加したプログラムの概要

学生モニターが実際に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、類型、プログラム内容等を報告してもらった。

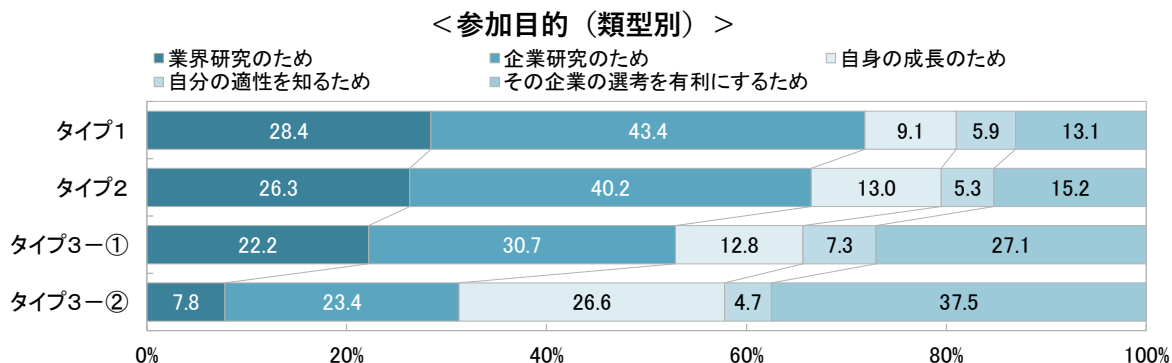
参加時期の分布を見ると、3年生の「8月」の割合が最多で（29.4%）、次に多いのは「9月」（21.6%）。7月～9月を合計すると58.5%になり、夏の参加が6割近くを占める。前年調査（計54.0%）よりも夏季の比率が高まった。



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5割強を占める（57.1%）。理系は、文系に比べ「タイプ3：インターンシップ」の割合が高いのが特徴的（計22.8%）。



プログラムへの参加目的を類型別に分析した。タイプ1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3-①も「企業研究のため」が最多だが、割合は下がり、「その企業の選考を有利にするため」の割合が大きく上がる（27.1%）。タイプ3-②は「選考を有利にするため」が最多で4割近くを占める（37.5%）。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。



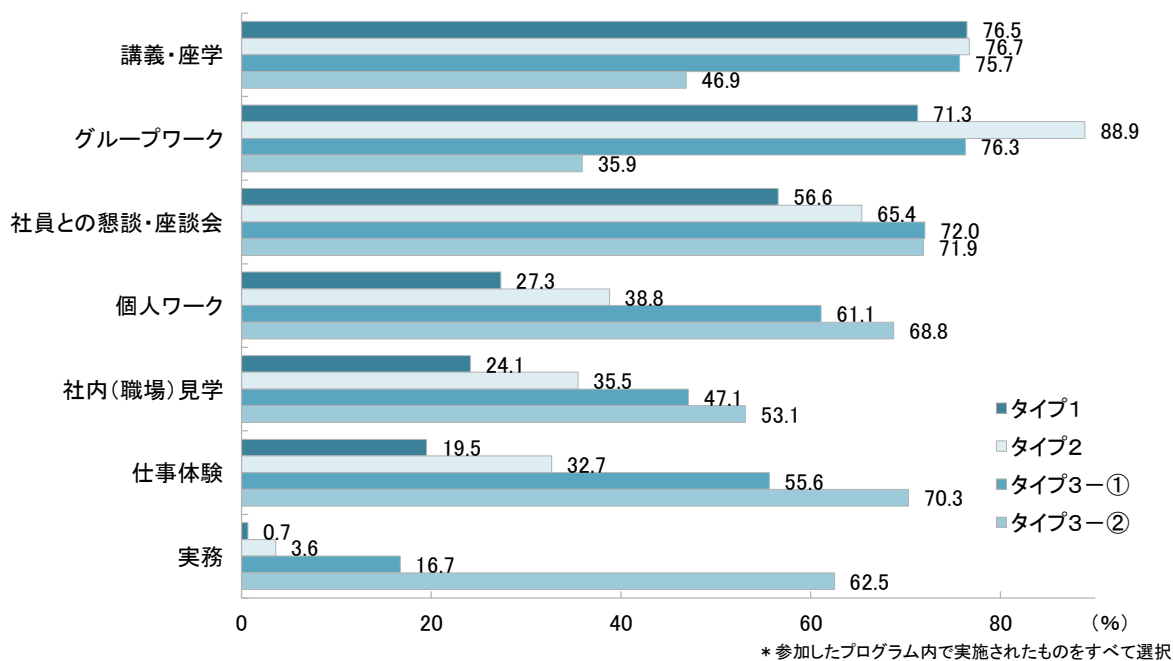
参加したプログラムの内容も類型別に特徴が見られる。

「タイプ1：オープン・カンパニー」は、「講義・座学」が最多（76.5%）で、「グループワーク」（71.3%）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5割強（55.6%）、「タイプ3-②：専門活用型インターンシップ」では7割を超える（70.3%）。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（62.5%）。

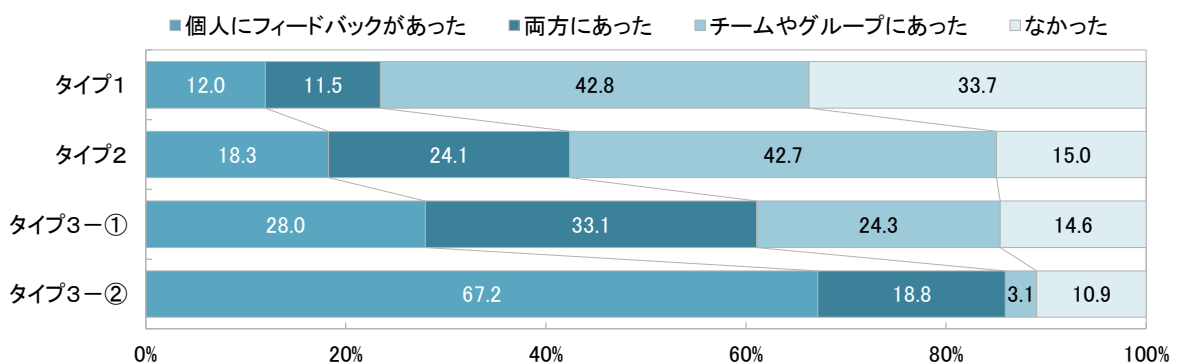
なお、「社員との懇談・座談会」は類型を問わず盛んに行われた様子が見られる。

### <プログラム内容（類型別）>



参加後のフィードバック経験についても、同様に類型別に分析した。タイプ1や2は「チームやグループにあった」が4割を超え多い（42.8%、42.7%）。フィードバックが実施要件となっているインターンシップでは個人へのフィードバックの割合が高まり、タイプ3-①は「個人とチームの両方にあった」を合わせて6割を占める（計61.1%）。実務の多いタイプ3-②では、個人へのフィードバックを受けた割合がさらに高まる。

### <参加後のフィードバック（類型別）>



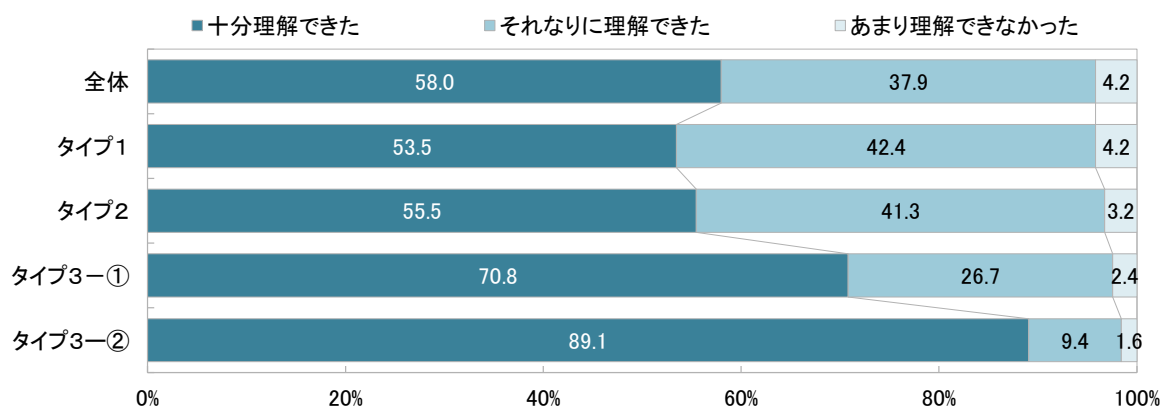
#### 4. 参加による仕事理解度

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いく。

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割強（58.0%）。「それなりに理解できた」が4割弱（37.9%）、「あまり理解できなかった」が4.2%あり、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。

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53.5%。これに対し、仕事体験を伴う「タイプ3：インターンシップ」では、「十分理解できた」が7割を超え、特にタイプ3-②では9割近くに上る（89.1%）。実施期間が長期（2週間以上）にわたることや、実務を行うケースが多いことで、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>

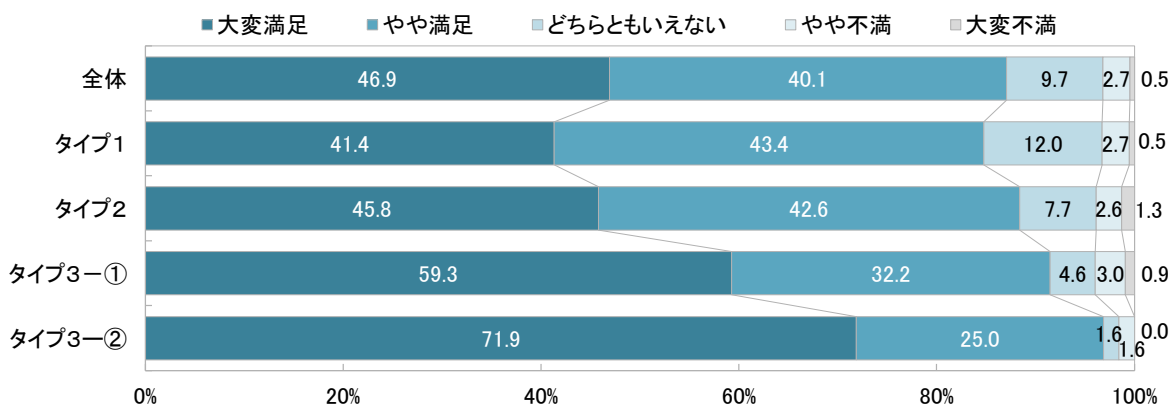


#### 5. 参加プログラムの満足状況

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（46.9%）。「やや満足」（40.1%）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」、「社員との接点の有無別」、自身の「成長実感別」の3つの指標で確認する。

まず、類型別。「大変満足」の割合に注目すると、タイプ1は約4割で最も低い（41.4%）。「タイプ3-①：汎用的能力活用型インターンシップ」では約6割（59.3%）、「タイプ3-②：専門活用型インターンシップ」では7割台（71.9%）に上る。参加学生の満足度は長期のものや、実際の業務を体験できる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>

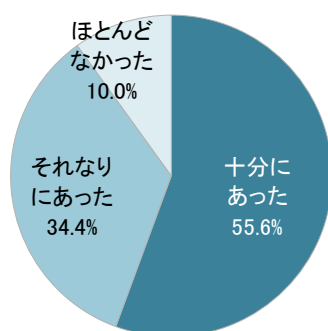


満足度を別の角度からも見てみよう。まず、社員との接点による差はどうだろう。

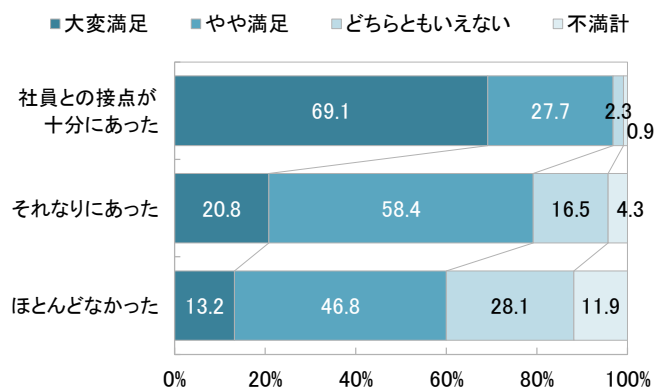
プログラム参加中に社員との接点が「十分にあった」ものは約半数で（55.6%）、「それなりにあった」が34.4%。これを参加後の満足度と掛け合わせると、社員との接点が「十分にあった」プログラムは「大変満足」が約7割に上る（69.1%）。「やや満足」（27.7%）と合わせると9割を大きく超える（計96.8%）。「それなりにあった」ものでも、満足の合計は約8割（計79.2%）と高いものの、「大変満足」は2割にとどまり（20.8%）、「十分にあった」プログラムとは大きな開きが見られる。

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割台と少なく（13.2%）、どの程度社員と接点をもつことができたのかが、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>

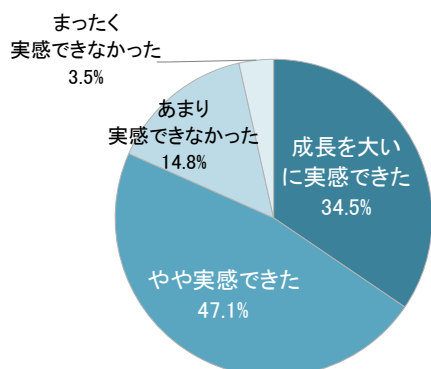


同様に、「参加による成長実感別」に満足度を見てみる。

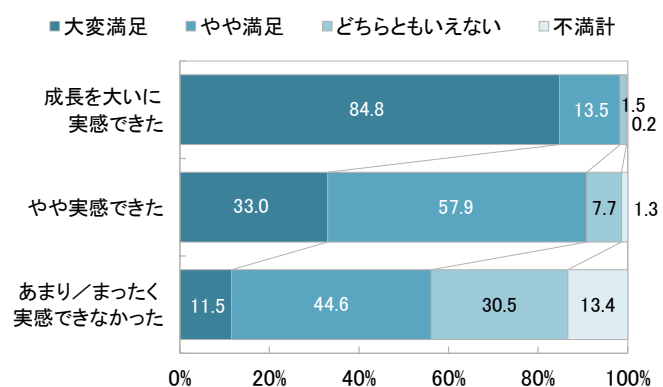
「成長を大いに実感できた」プログラムは満足度が圧倒的に高く、「大変満足」が8割を超える（84.8%）。「やや満足」をあわせると98.3%を占める。「成長を大いに実感できた」というプログラムは全体の3割ほどだが（34.5%）、業界や業務への理解を深めるだけでなく、グループワークを通じて他の参加学生から刺激を受けたり、社員からフィードバックを受けたりすることでも自己成長を実感でき、高い満足度につながるようだ。

一方、「成長を実感できなかった」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>



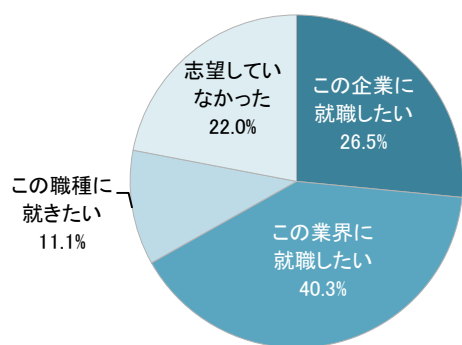


## 5. 参加前後の就職志望度の変化

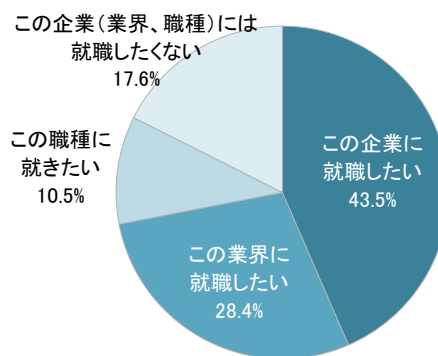
プログラム参加前後で、その企業への就職志望度がどう変化したかを調べた。

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（26.5%）、参加後は43.5%へと、17ポイント増えている。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>

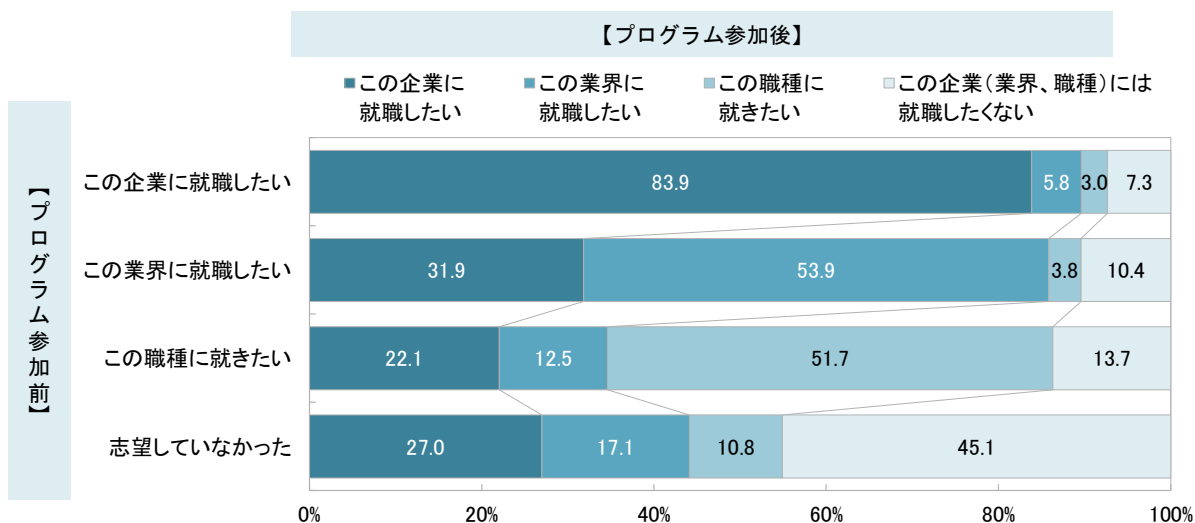


さらに、プログラム参加前の就職志望度ごとに、参加後の志望度の変化を見てみたい。

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83.9%。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（7.3%）。

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3割弱（27.0%）。「この業界に就職したい」は17.1%。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44.1%に上った。

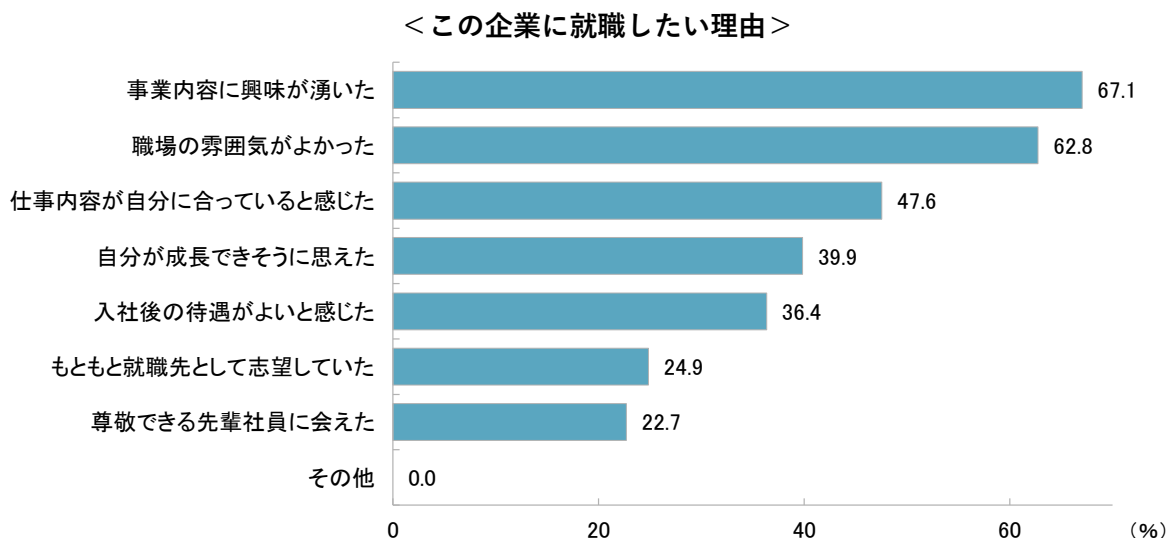
<プログラム参加前の就職志望度×参加後の就職志望度>



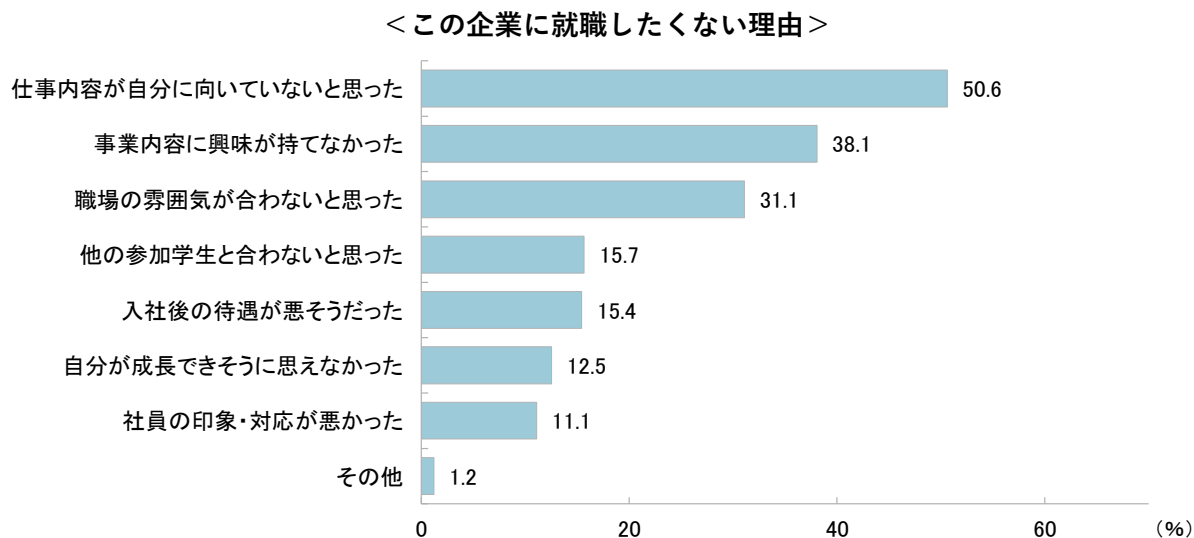


プログラム参加後にその企業に就職したいと感じた理由を尋ねたところ、最も多かったのは「事業内容に興味があった」(67.1%)。続く「職場の雰囲気がよかった」も同じく6割を超えている(62.8%)。先に見たように社員との接点を十分もったケースも多く、学生への接し方や社員同士のやり取りなどから職場の雰囲気を判断しているとみられる。

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」で、半数弱(47.6%)。短期のものへの参加が中心だが、グループワークなどを通じて、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ようだ。

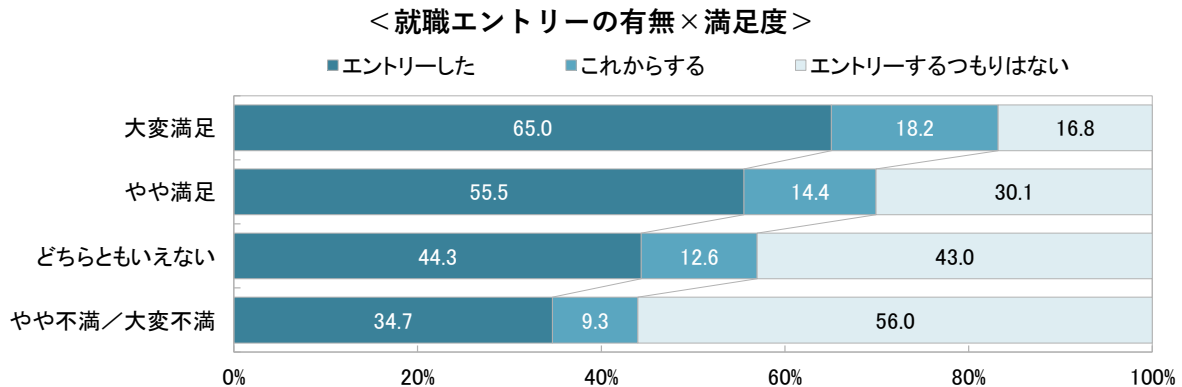


反対に、その企業に就職したくない理由を見ると、「仕事内容が自分に向いていないと思った」が最も多く、半数が選んだ(50.6%)。「事業内容に興味を持てなかった」(38.1%)、「職場の雰囲気が合わないと思った」(31.1%)が3割超で続き、その企業が自分に適しているどうかを見極める場として機能していることがうかがえる。企業側はより実務に即したプログラムを提供することで、ミスマッチの少ない採用母集団形成につなげることが期待できるだろう。



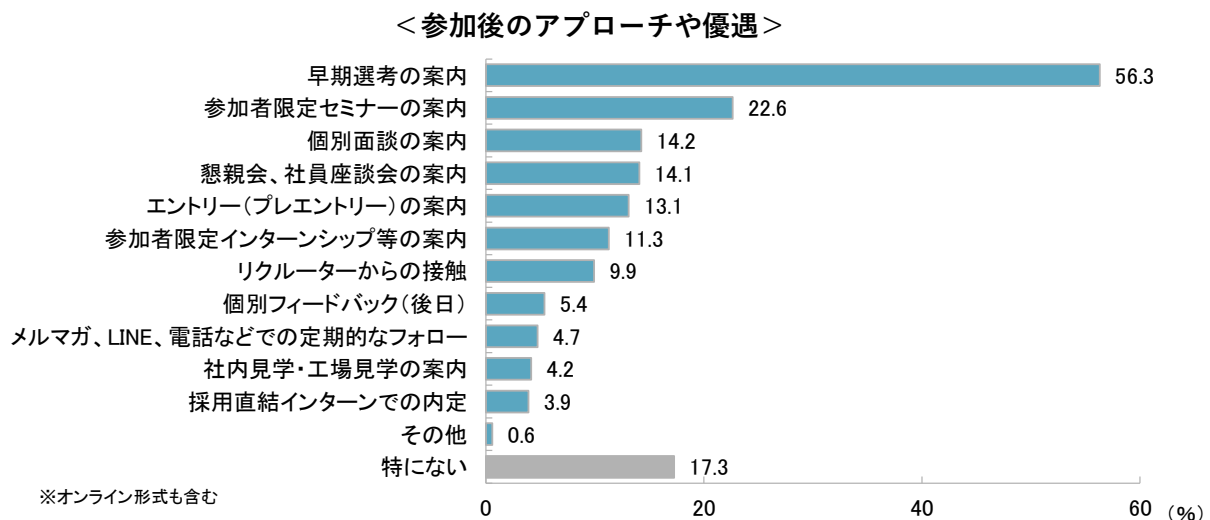
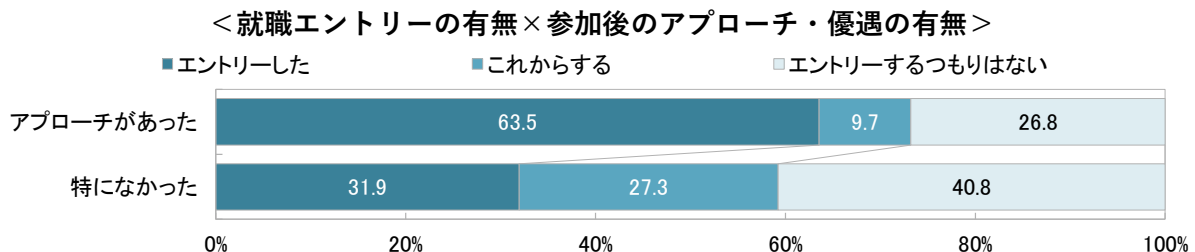
## 6. プログラム参加企業への就職エントリー

参加したインターンシップ等の「満足度」と「就職エントリー」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65.0%。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」が半数強（56.0%）。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割超（82.7%）。「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割を超えており（63.5%）、「特になかった」場合（31.9%）の約2倍に上る。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（56.3%）。



## 7. 学生が参加しやすい日程

インターンシップ等の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。学期中でも参加しやすい曜日・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7割近いのに対し、平日の昼間は2割前後にとどまる。夕方以降でも3割前後にとどまる。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く、昼間は3割台、夕方以降は6割前後。特に理系は夕方以降が高いのが目立つ。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。

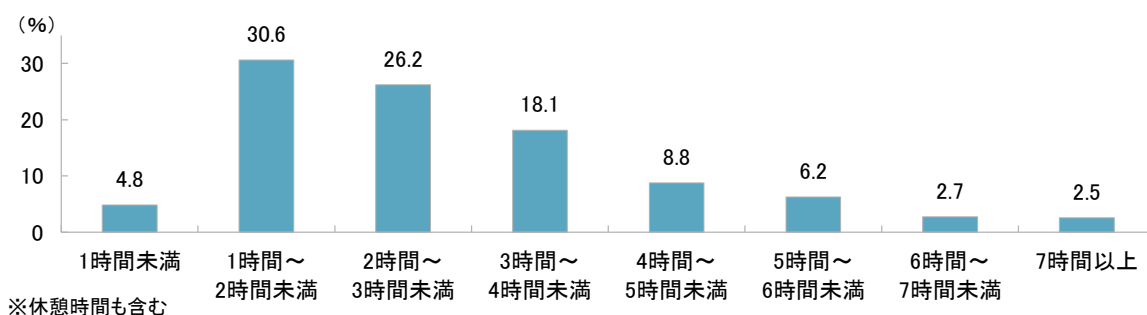
＜学期中のプログラムに参加しやすい日程＞

【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	22.7	21.7	24.4	21.4	23.8	69.4	69.5	15.3
	夕方以降	30.5	30.3	33.0	30.2	31.7	60.9	58.5	19.3
文系	昼間	25.4	23.0	26.5	21.4	25.4	71.6	70.9	12.4
	夕方以降	31.7	30.8	34.7	29.1	30.3	60.6	57.7	17.8
理系	昼間	18.6	19.6	21.1	21.4	21.4	66.1	67.5	19.6
	夕方以降	28.6	29.6	30.4	31.8	33.9	61.4	59.6	21.4

【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	33.4	32.2	35.6	32.6	34.6	76.6	76.5	7.1
	夕方以降	56.7	56.2	61.2	57.1	58.2	70.0	67.8	7.8
文系	昼間	35.0	31.9	36.6	30.5	35.0	76.5	75.8	6.6
	夕方以降	52.8	51.4	56.6	53.3	52.8	70.0	67.6	8.2
理系	昼間	31.1	32.5	33.9	35.7	33.9	76.8	77.5	7.9
	夕方以降	62.5	63.6	68.2	62.9	66.4	70.0	68.2	7.1

オンラインのプログラムについて、適切だと思う1日あたりの所要時間を尋ねた。最も多いのは「1時間～2時間未満」(30.6%)。集中力や予定の立てやすさから、短い時間を希望する学生が多いようだ。一方、ワークがある場合や志望度が高い企業ではまとまった時間が必要との声も寄せられた。

＜オンラインプログラムで適切だと思う1日あたりの所要時間＞

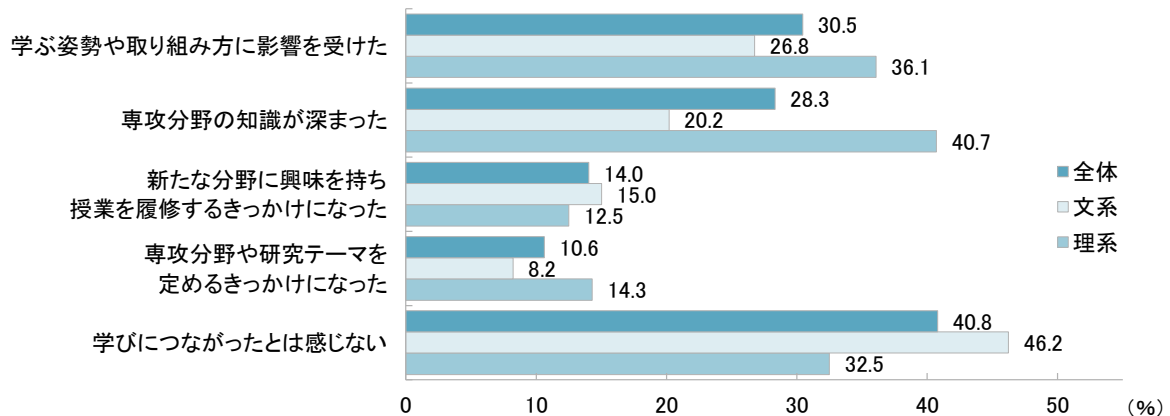


- 1～2時間であれば授業の空きコマ内で参加できる。 <文系女子>
- 大学院生は忙しいので、なるべく短時間で企業のことを知れるようなプログラムが好ましい。 <理系男子>
- ちょっと興味がある程度の企業だと、オンライン説明会で半日は長いと感じ、参加へのハードルが高く感じてしまう。 <文系女子>
- 説明会とワークを含めると5～6時間ないと物足りないと感じた。 <文系男子>
- 10時～17時だと、業務時間と対応しているので適切だと感じました。 <理系女子>
- 長くてもよいが、1時間半につき15分ほど休憩を入れて欲しい。 <文系女子>

## 8. 参加による大学での学びへの好影響

インターンシップ等への応募や参加が、大学での学びにつながっていると感じるかどうかを尋ねた。「学ぶ姿勢や取り組み方に影響を受けた」が3割（30.5%）、「専門分野の知識が深まった」が28.3%。理系では4割を超える（40.7%）。何等かの好影響があったと回答した学生の割合を算出すると約6割に上り（59.2%）、インターンシップ等への応募や参加が、多くの学生にとって大学での学びを深める機会になっていることがうかがえる。

＜インターンシップ等への参加による大学での学びへの好影響＞



### ■具体的な影響

- 自分の専門分野がどのように社会に貢献しているかを学べ、学業のモチベーションになった。 <理系女子>
- 様々な業界を見たことで新しい事柄に興味を持ちやすくなり、より意欲的に勉学に取り組めた。 <文系男子>
- 普段の研究では狭い範囲に焦点を当てていたが、その周辺や社会の仕組みも理解しておかなければならないことを実感できた。 <理系女子>
- 金融業界への興味が、信託法や保険法などを履修することにつながった。 <文系女子>
- ITに関する講義が学内でたくさんあり、それらを学ぼうと思うようになった。 <文系男子>
- 他の参加学生のレベルが高く、自分も学業で結果を出したいと考えた。そのため、学会発表や論文の執筆も積極的に行うモチベーションになった。 <理系男子>

### ■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】

- 店舗見学や業務体験で働くイメージが明瞭になった。昼食支給もありがたい。 <タイプ1／文系男子>
- 時間を区切ったワークで、効率よく業務を学ぶことができた。 <タイプ1／理系女子>
- 5日にわたり、それぞれの部署のプログラムをこなし、多様な業務を深く知ることができた。 <タイプ3-①／理系男子>
- 現場を見て、そこでの実際の課題に取り組んだことで、その企業で働くイメージがかなりできた。すごいと思える先輩社員の方々から多くのフィードバックをいただけて成長につながった。 <タイプ3-②／文系女子>

#### 【不満に思った点】

- 時間に余裕がなく、質問があまりできなかった。 <タイプ1／文系男子>
- 社員との交流がなく、フィードバックも一部にしかなかった。 <タイプ1／理系女子>
- グループワークの内容が、実際の業務内容にあまり即していなかった。 <タイプ1／文系女子>
- 与えられる作業が膨大な量で、残業が必須だったこと。 <タイプ3-①／理系男子>
- 4日間オンラインでのグループワークが辛かった。対面でやりたかった。 <タイプ3-①／理系女子>