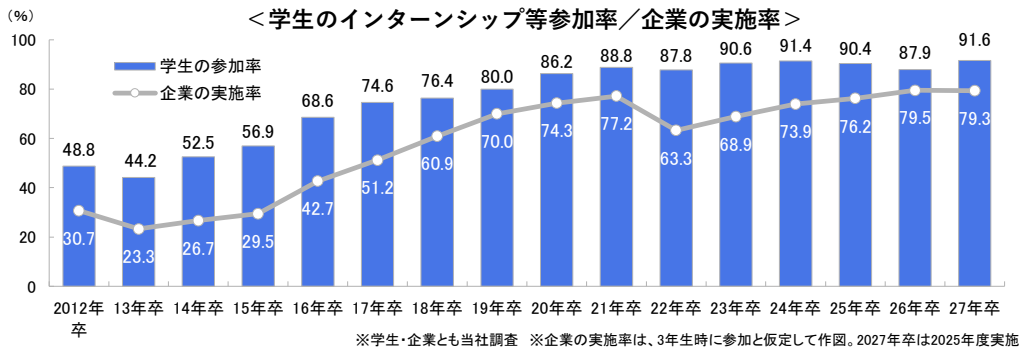


売り手市場が続く中、インターンシップやオープン・カンパニー等のプログラムは、学生との早期接点の場としての活用が一段と進んでいる。定義変更から3年目となった2027年卒者。モニター学生の経験率は9割に上るが、学生の満足度はどうだったのか。就職意向に影響はあっただろうか。また、大学での学びに影響はあっただろうか。参加したプログラムの内容や感想、参加企業への就職志望度などを調査し、分析した。

【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)
3. 参加による仕事理解度の変化
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本選考応募
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/主に短期間）
- 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

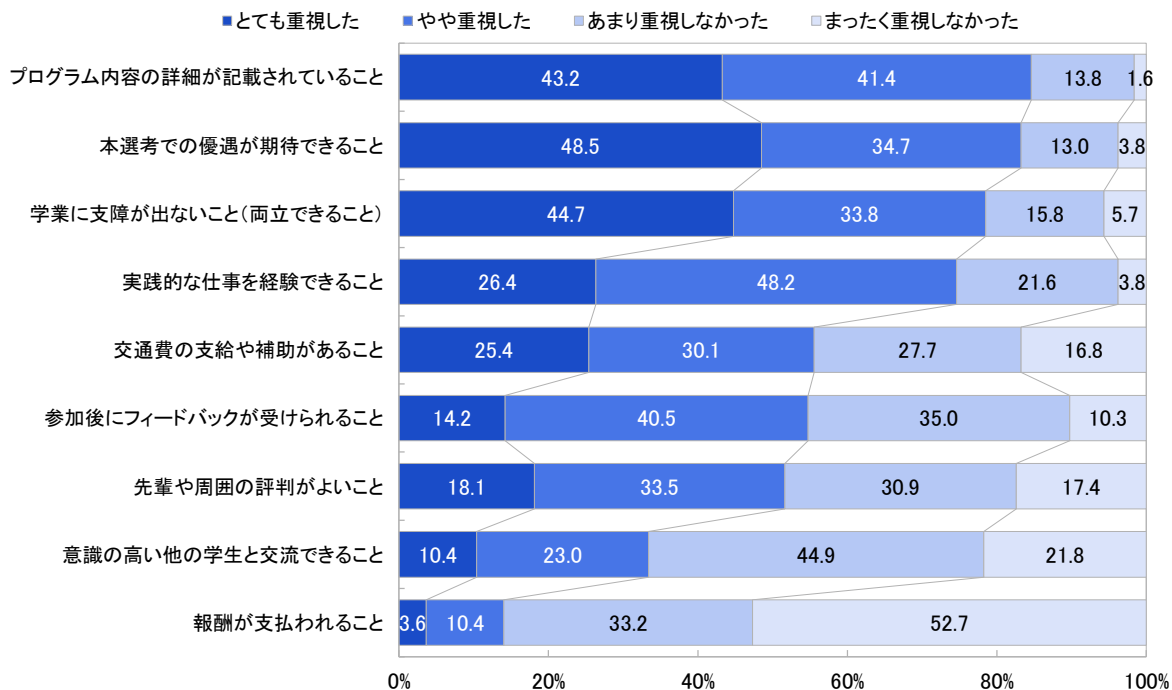
- 調査対象 : 2026年3月に卒業予定の大学3年生（理系は大学院修士課程1年生含む）※調査時点
- 回答者数 : 740人（文系男子143人、文系女子334人、理系男子141人、理系女子122人）
- 調査方法 : インターネット調査法
- 調査期間 : 2026年3月9日～19日
- サンプリング : キャリタス就活 学生モニター2027
- 調査実施 : 株式会社キャリタス/キャリタスリサーチ

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9つの項目を示し、それぞれの重視度を尋ねた。

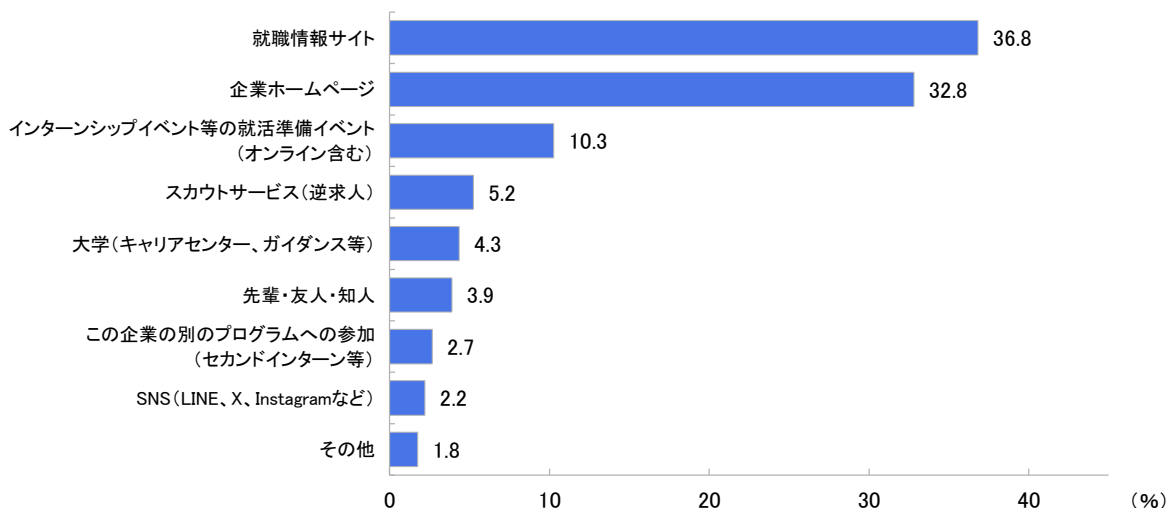
「重視した」と回答した人（「とても重視した」「やや重視した」の合計）が最も多かったのは「プログラム内容の詳細が記載されていること」（計 84.6%）。ここに「本選考での優遇が期待できること」（計 83.2%）が僅差で続き、ともに8割を超える。また、「学業に支障が出ないこと」は8割近くが選び（計 78.5%）、学業との両立を重視する学生が大半だ。

<参加企業を探す際（申し込む際）に重視したこと>



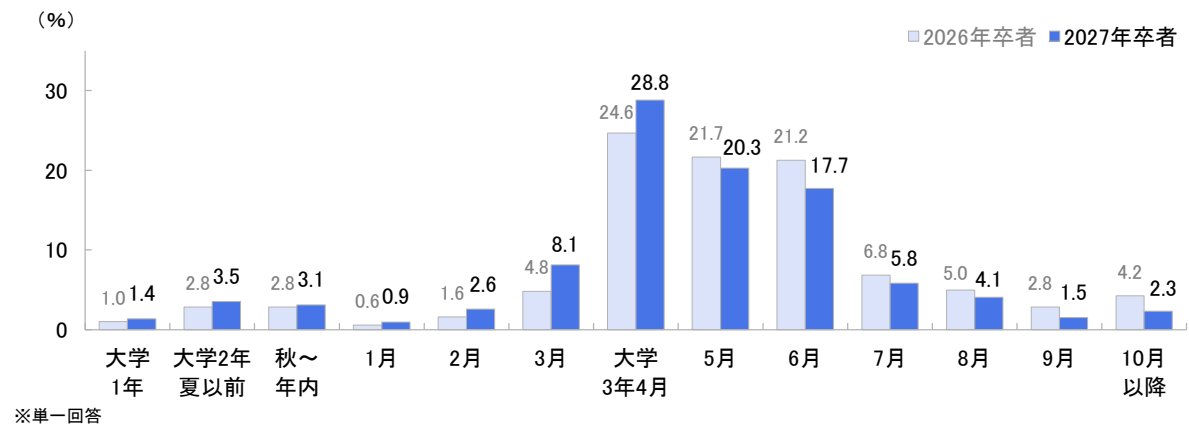
参加したプログラムを知ったきっかけは「就職情報サイト」が最も多い（36.8%）。続く「企業ホームページ」も3割を超えており（32.8%）、上位2項目にポイントが集中している。ただ、就活準備イベントやスカウトサービス、大学経由など様々なきっかけから参加につながっている様子が見える。

<参加したプログラムを知ったきっかけ（分布）>



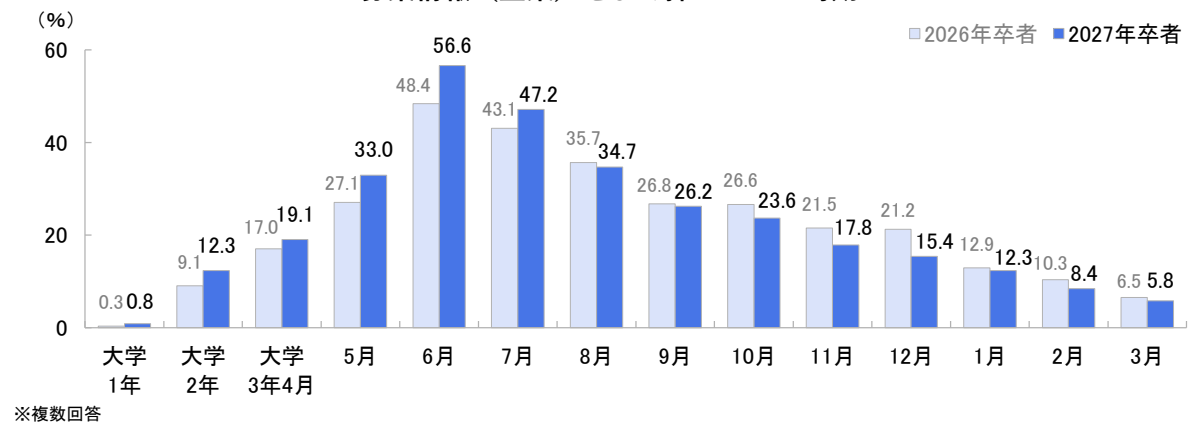
次に情報収集の時期について確認したい。まず、募集情報（募集企業）を探し始めた時期は3年生（大学院生は修士1年生、以下同）の「4月」が最も多い（28.8%）。前年調査では4月から6月にかけて2割台前半が続いていたが、2027年卒者は「4月」の集中度が高まった。「大学2年生の3月」が4.8%から8.1%に増加するなど、3年生への進級を前に動き出す学生も増えていることが読み取れる。

< 募集情報（企業）を探し始めた時期 >



募集企業をよく探していた時期は3年生の「6月」が最多で、半数強が選んだ（56.6%）。次に「7月」（47.2%）が多く、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うかがえる。7月以前のポイントが軒並み前年より増加しており、探し始めた時期と同様に全体的に早まった。ただ、9月から11月にかけて2割前後が選んでおり、秋冬のプログラムを意欲的に探す学生も一定数いたことがわかる。

< 募集情報（企業）をよく探していた時期 >



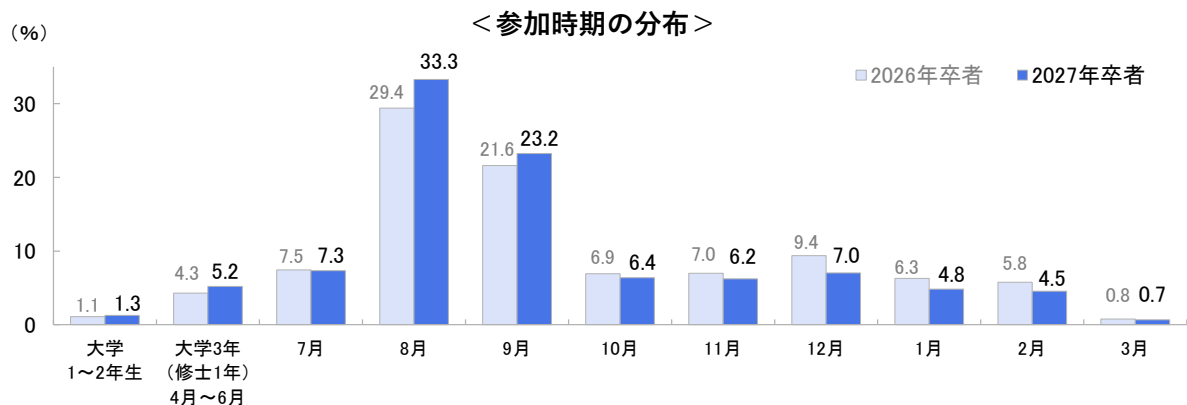
■参加企業を探す際に具体的に重視したこと

- 実際の仕事をイメージできる業務体験や、現場社員と話せる座談会があるかを特に重視した。 <文系女子>
- 今後にも活かしたかったので、フィードバックがあるかは重視した。 <文系男子>
- 研究の都合上、行ける日数が限られていたので、1日のプログラムを中心に、本選考で優遇がありそうなものに参加した。 <理系女子>
- 対面ならば交通費・宿泊費が出るかどうかと、専門的な技術についてこの機会に学ぶことができるかを重視しました。 <理系男子>
- 就活の早期化が進んでいるので、本選考で優遇があることは特に重視しました。 <文系女子>
- 地方に住んでいるため、交通費が出るところや、学業に支障をきたさない日数を重視しました。 <理系女子>

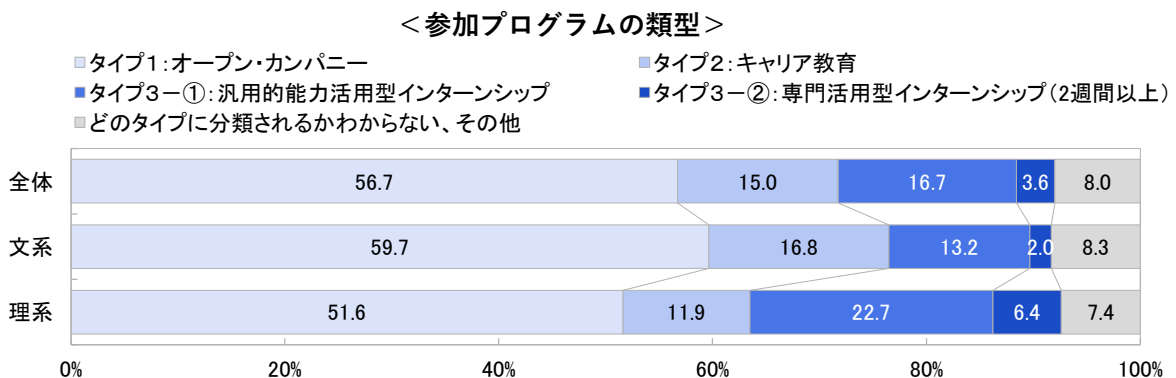
2. 参加したプログラムの概要

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。

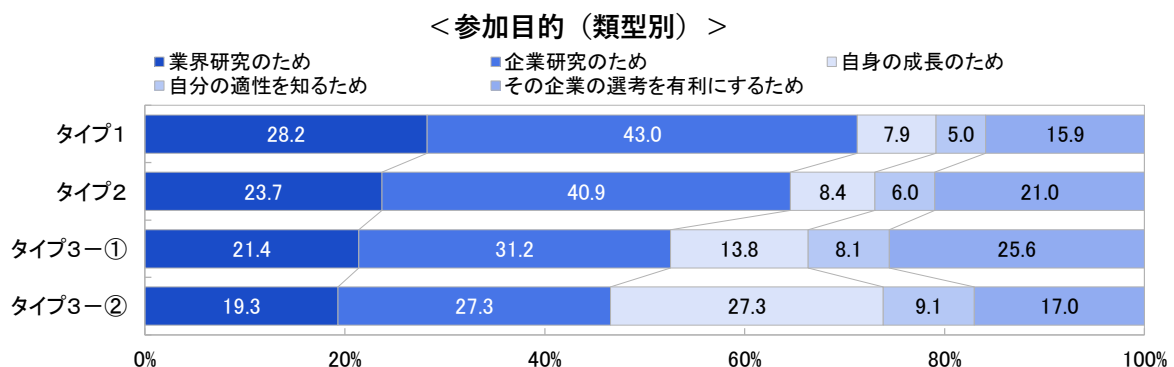
参加時期の分布を見ると、3年生の「8月」が最多で（33.3%）、次に多いのは「9月」（23.2%）。7月～9月を合計すると63.8%になり、夏の参加が6割を占める。前年調査（計58.4%）よりもさらに夏季の比率が高まった。



参加プログラムの類型は、「タイプ1：オープン・カンパニー」が半数強を占める（56.7%）。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29.1%）。



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（43.0%）、次に「業界研究のため」が続く。情報収集の一環と位置付ける学生が多いようだ。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」の割合が上がる（25.6%）。一方で、タイプ3-②は「自身の成長のため」の割合が大きく（27.3%）、長期間のインターン参加者は、プログラムを通して学びを得ようという意欲も高い。

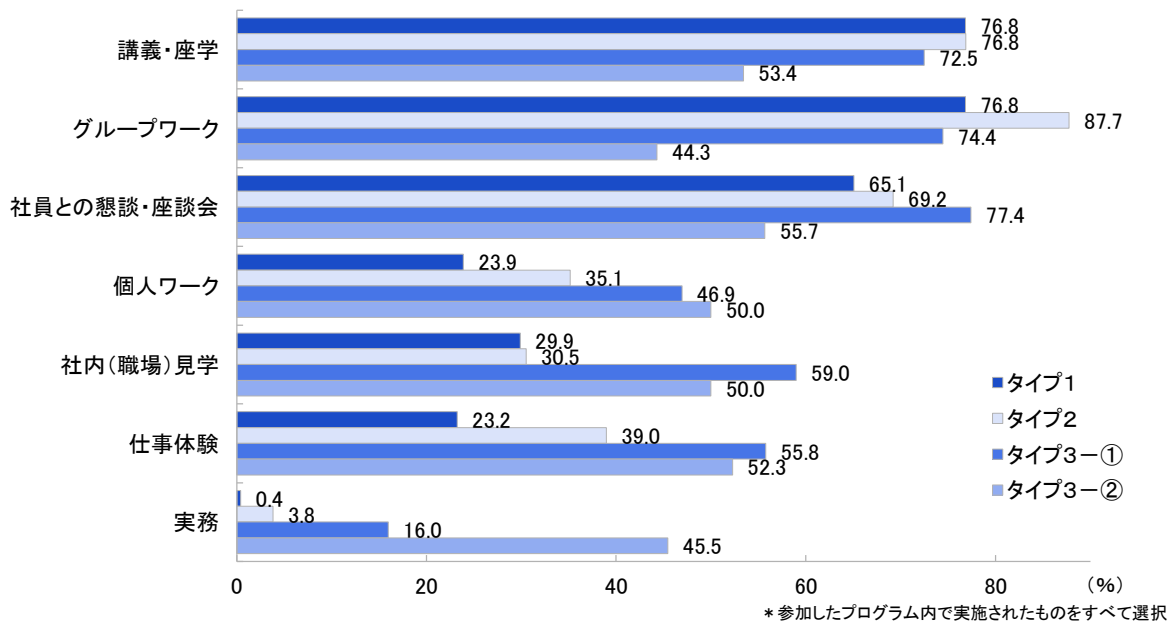


参加したプログラムの内容も類型別に特徴が見られる。

「タイプ1：オープン・カンパニー」は、「講義・座学」「グループワーク」（76.8%）が最多。「社内（職場）見学」や「仕事体験」は2割台。

一方、実務体験を伴うことが要件のインターンシップは、「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」、「タイプ3－②：専門活用型インターンシップ」とともに5割を超える（55.8%、52.3%）。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（45.5%）。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える。

<プログラム内容（類型別）>

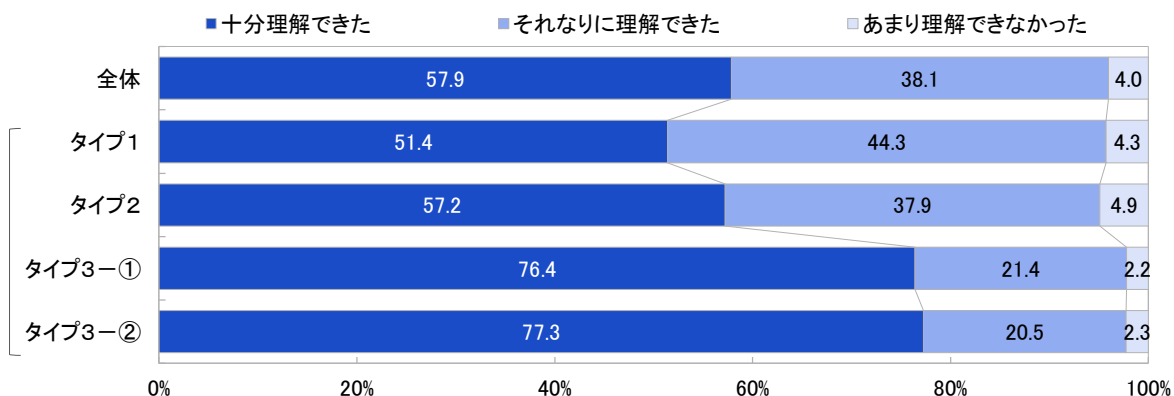


3. 参加による仕事理解度の変化

実際に参加したことで、仕事内容を「十分理解できた」プログラムは57.9%。「それなりに理解できた」が4割弱（38.1%）。

類型によって差が見られ、「タイプ1：オープン・カンパニー」では「十分理解できた」は51.4%。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割後半に上る（タイプ3－①：76.4%、タイプ3－②：77.3%）。長期にわたる実施期間の中で、仕事体験や職場見学、社員との交流などを通じて、仕事のイメージを深められた様子が読み取れる。

<プログラム類型別 仕事内容の理解度 >

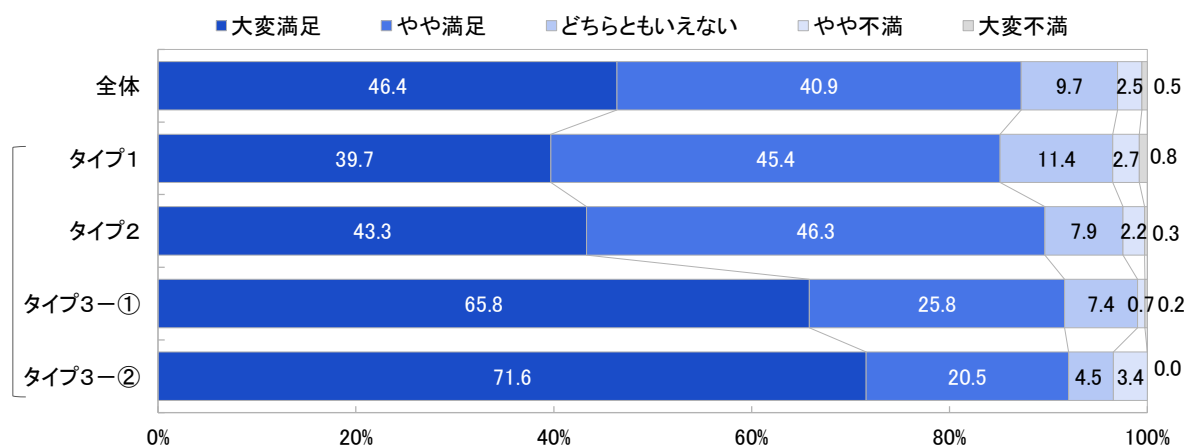


4. 参加プログラムの満足状況

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46.4%で、「やや満足」（40.9%）とあわせると8割台後半に上り（計87.3%）、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つの指標で確認する。

まず、類型別に満足度を算出した。「大変満足」の割合に注目すると、タイプ1は4割を切り、最も低い（39.7%）。「タイプ3-①：汎用的能力活用型インターンシップ」では6割台後半（65.8%）、「タイプ3-②：専門活用型インターンシップ」では7割台（71.6%）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。

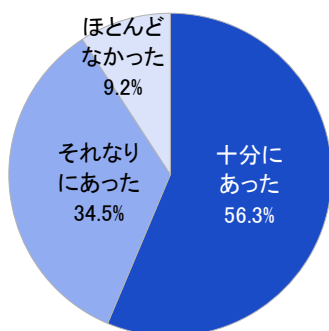
<プログラム類型別 満足度>



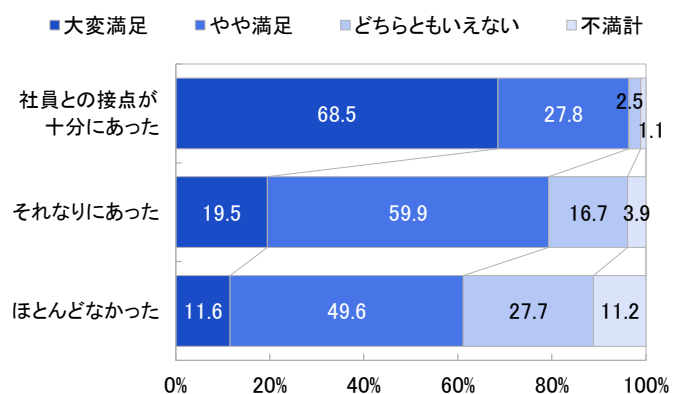
次に、社員の接点と満足度を見てみる。

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（56.3%）、「それなりにあった」が34.5%。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（68.5%）。「やや満足」（27.8%）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79.4%）と高いものの、「大変満足」は2割未満にとどまり（19.5%）、「十分にあった」プログラムとは大きな開きが見られる。

<社員との接点>



<社員との接点有無別 満足度>

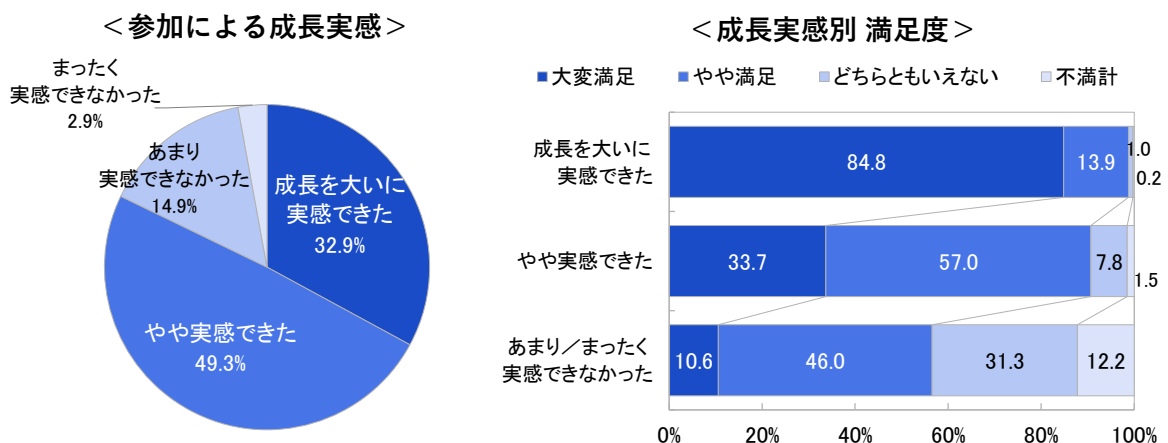


同様に、「参加による成長実感別」に満足度を見てみる。

「成長を大いに実感できた」プログラムは、全体の3割超（32.9%）。「やや実感できた」が半数近くで（49.3%）、プログラムへの参加を通して自身の成長を感じられた学生が多いことがわかる。

「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98.7%を占める。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。

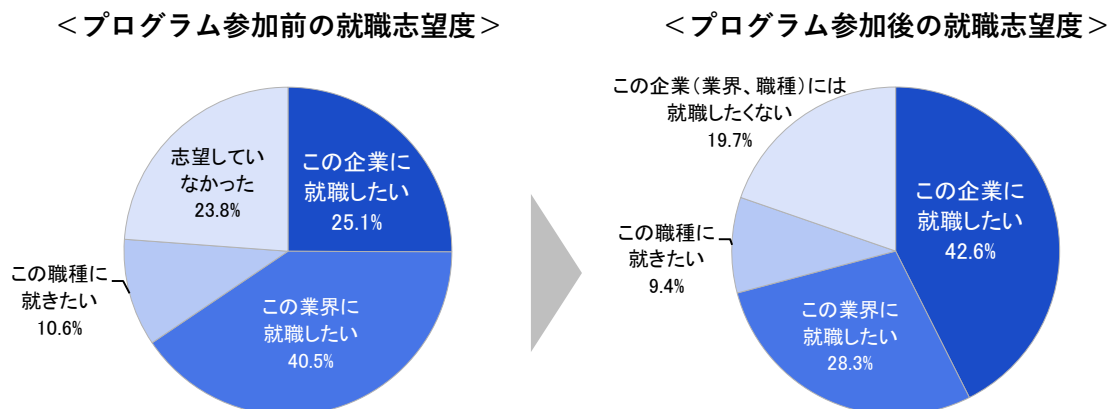
一方、「成長を実感できなかった」プログラムについては、満足度は低め。成長要素も最終的な満足度に深く関わっていることが表れている。



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。

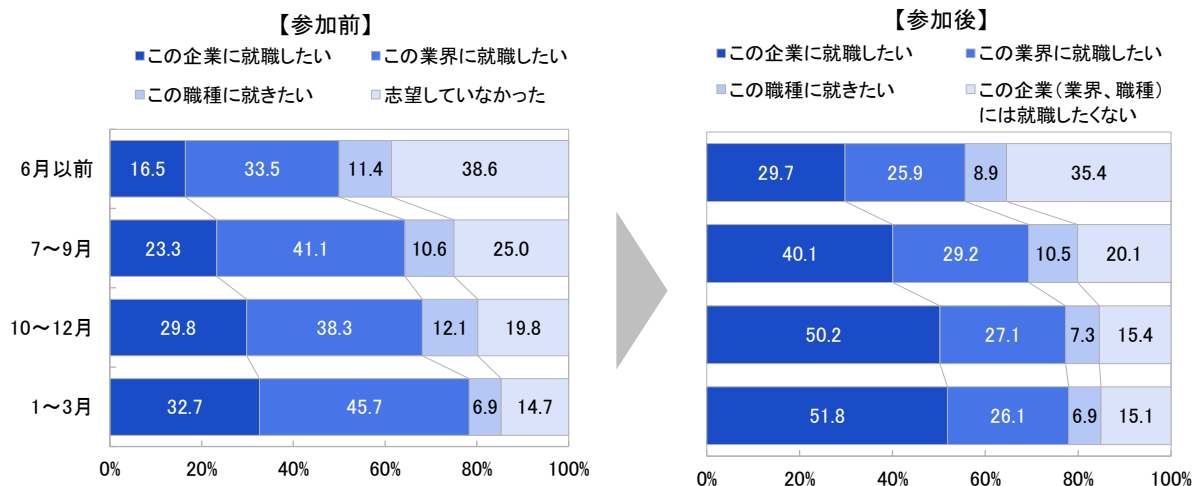
参加する前は「この企業に就職したい」は4分の1程度だったが（25.1%）、参加後は42.6%へと、比率が大きく伸びている。プログラムを通じて仕事内容への理解を深めたり、社風を感じ取ったりした結果、就職先として意識するようになったのだろう。実際に社員と接点をもったことで、その企業で自身が働く姿をイメージしたりするケースも少なくないようだ。



これをプログラムの時期別に見ると、時期にかかわらず「この企業に就職したい」の割合が増加していることがわかる。7月～9月のプログラムでは、「この企業に就職したい」の割合は、参加前の23.3%から、参加後には40.1%に増加。一方、1～3月のプログラムでは、参加前でも3割を超えていたが（32.7%）、参加後には5割強（51.8%）に増加した。

春夏は志望にとらわれず参加し、秋冬は興味のある業界や企業のプログラムの中心に参加し、志望を固めていく学生が多いことが推測できる。

<時期別 プログラム参加前後の就職志望度>

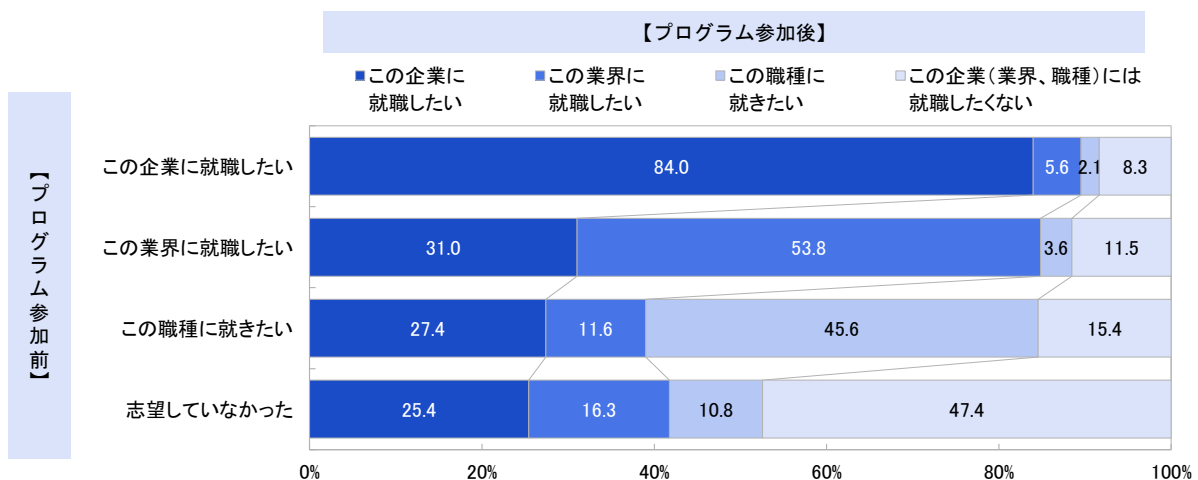


さらに、プログラム参加前の就職志望度ごとに、参加後の志望度の変化を見てみたい。

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」が8割を超え（84.0%）、極めて高い。「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%）。

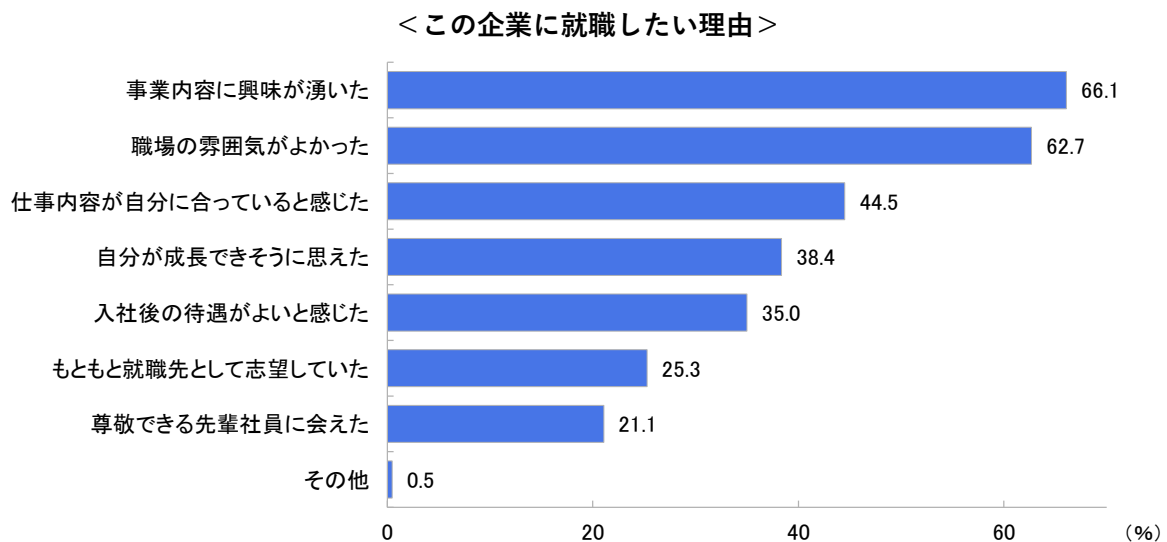
一方、参加前には「志望していなかった」と回答したもののうち、参加後に「この企業に就職したい」に変化したのは25.4%。「この業界に就職したい」は16.3%。プログラムに参加することで志望企業や志望業界に転じた割合は4割を超える（計41.7%）。

<プログラム参加前の就職志望度×参加後の就職志望度>



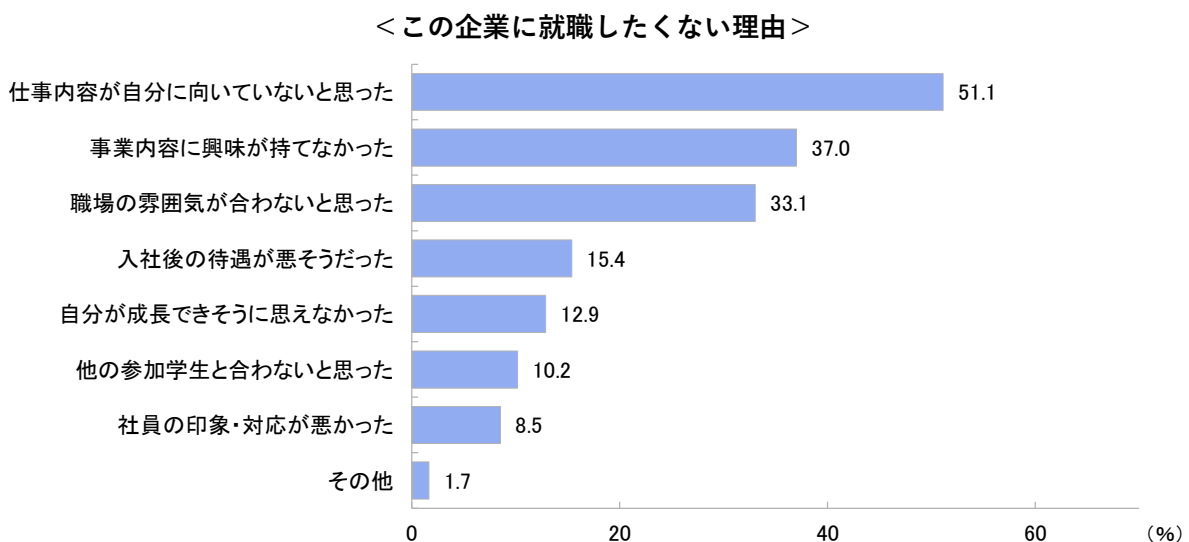
プログラム参加後にその企業に就職したいと感じた理由を尋ねたところ、最も多かったのは「事業内容に興味があった」で6割台後半（66.1%）。3番目に多い「仕事内容が自分に合っていると感じた」は4割台（44.5%）。短期プログラムへの参加が中心だが（4ページ）、座学やグループワークなどを通じ、業務内容を理解したり、自己の適性を判断したりするケースも少なくないようだ。

2番目に多い「職場の雰囲気がよかった」は6割を超えている（62.7%）。職場見学や現場社員と交流などから、職場の雰囲気も判断しているとみられる。



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、半数超が選んだ（51.1%）。次に、「事業内容に興味を持てなかった」（37.0%）が続き、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。

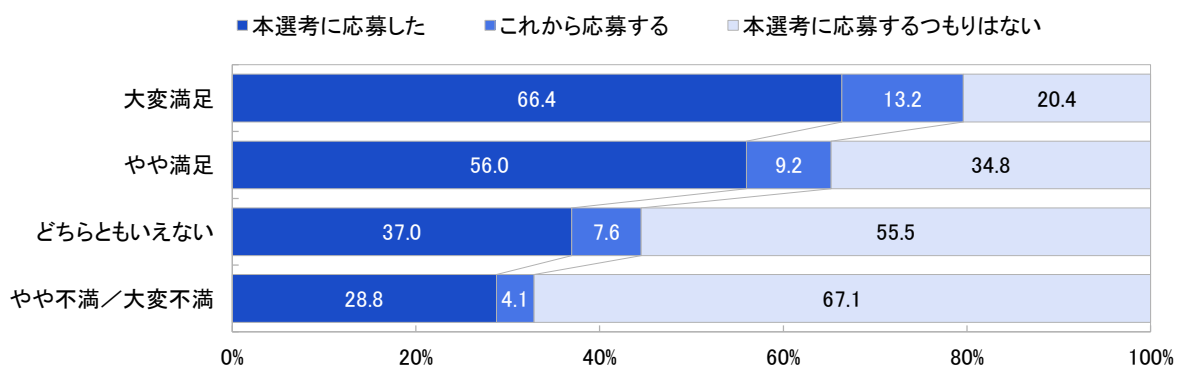
「入社後の待遇が悪そうだった」を15.4%が選んでおり、プログラムを通じて、労働環境や給与待遇などの情報を得ている学生もいるようだ。



6. プログラム参加企業への本選考応募

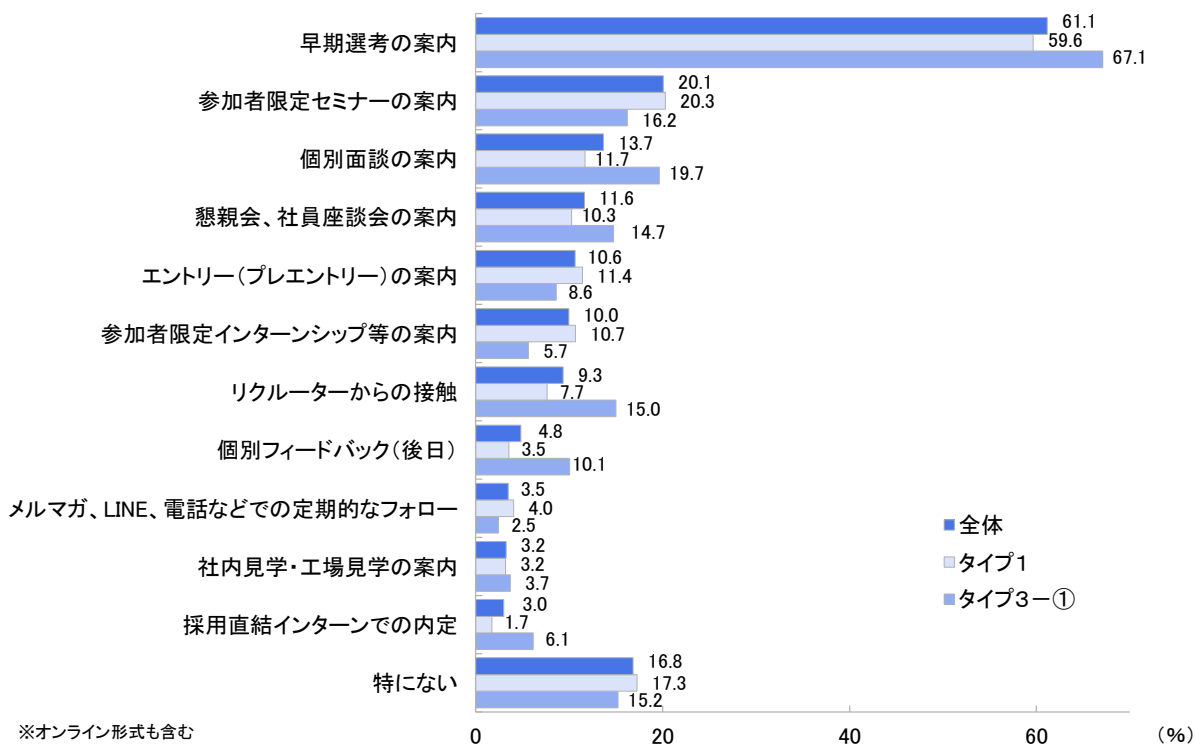
参加したインターンシップ等の「満足度」と「本選考応募」との関係性を調べた。「大変満足」したプログラムでは「本選考に応募した」が66.4%。「これから応募する」（13.2%）を合わせると8割近くに上る。逆に、満足度の低いもの（やや不満／大変不満）では「本選考に応募するつもりはない」が67.1%。満足度が高いほど、その企業の本選考に応募した割合が高く、相関関係が顕著に表れている。

<本選考（採用選考）応募有無×満足度>



参加後に企業から何らかの「アプローチがあった」プログラムが、全体の8割を超える（83.2%）。具体的なアプローチとしては「早期選考の案内」が圧倒的に多く、6割に上る（61.1%）。類型別に見ると、「タイプ3-①：汎用的能力活用型インターンシップ」は67.1%、「タイプ1：オープン・カンパニー」でも6割近い（59.6%）。こうした企業の動きが、本選考応募に繋がっている面もあるだろう。「参加者限定セミナーの案内」「個別面談の案内」「懇親会、社員座談会の案内」などを受けたものも少なからずあり、選考前に企業理解や入社意欲の醸成を図ろうという企業の狙いがうかがえる。

<参加後のアプローチや優遇>



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が、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割台、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。ただし、やはり土曜・日曜の方が割合は高く、大半の学生にとって、週末や長期休暇中の開催が望ましいことがわかる。

＜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	25.3	22.6	27.2	24.9	24.6	69.7	69.2	14.6
	夕方以降	33.1	27.7	32.8	31.4	31.2	59.3	59.2	20.0
文系	昼間	26.2	21.4	27.3	24.9	24.9	71.5	71.5	11.3
	夕方以降	35.8	27.0	34.2	32.9	33.1	60.4	60.2	15.3
理系	昼間	23.6	24.7	27.0	24.7	24.0	66.5	65.0	20.5
	夕方以降	28.1	28.9	30.4	28.5	27.8	57.4	57.4	28.5

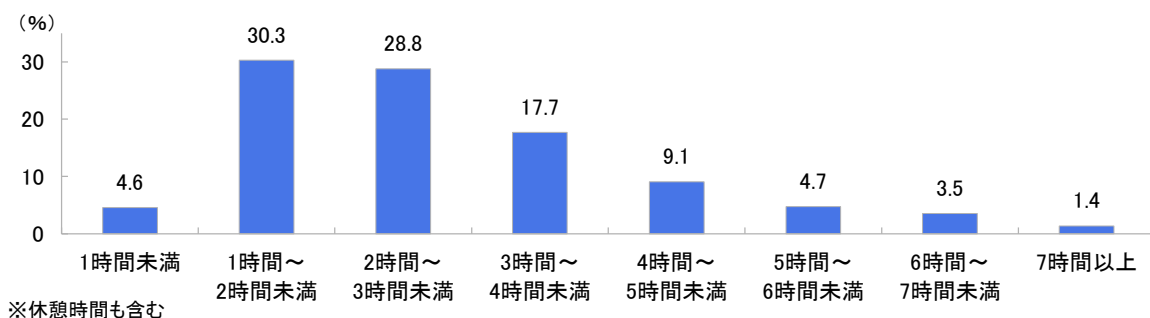
(%)

【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	37.7	33.4	39.5	34.9	35.3	75.7	76.5	7.2
	夕方以降	61.5	56.1	62.4	57.8	58.5	70.4	70.4	6.2
文系	昼間	37.1	29.8	37.9	32.9	34.2	77.6	78.6	5.9
	夕方以降	60.8	52.2	61.4	54.9	56.0	72.7	72.1	4.6
理系	昼間	38.8	39.9	42.2	38.4	37.3	72.2	72.6	9.5
	夕方以降	62.7	63.1	64.3	63.1	63.1	66.2	67.3	9.1

(%)

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」(30.3%)。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＞

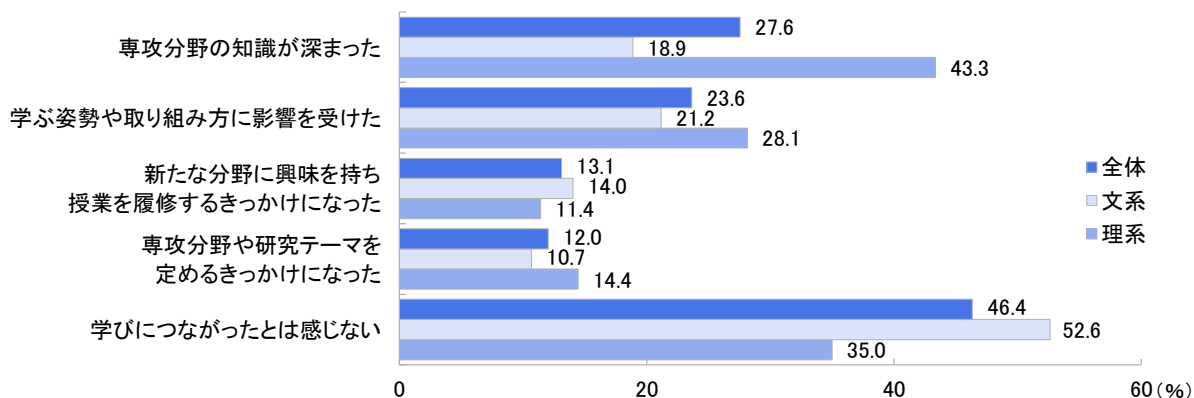


- オンラインだと対面よりも集中力が続きにくいので、1時間程度のものの方が集中力を保てながら参加できました。また、途中で休憩があるとありがたかったです。 <文系女子>
- 複数日程ならば、学校が終わった後の2～3時間が適切であると思う。 <理系男子>
- オンラインに関しては、仕事体験等のプログラムは半日程度がちょうどいいのと感じた。 <理系男子>
- 実際の仕事と同じくらいの長さを体験したい。 <文系女子>
- オンライン開催の強みは1日に複数参加できることだと感じているので、10時～14時のような午前と午後をまたいでいるものよりも9時～12時のように午前のみの方が予約しやすく嬉しかったです。 <理系女子>

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たと感じるかどうかを尋ねた。「専門分野の知識が深まった」が最も多く（27.6%）、理系では4割を超える（43.3%）。2番目に多いのは、「学ぶ姿勢や取り組み方に影響を受けた」（23.6%）。何らかの好影響があったと回答した学生の割合は半数近くに上っており（53.6%）、インターンシップ等への参加が、企業研究や業界研究だけでなく、大学での学びを深める機会にも繋が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

- 仕事に対する社員の方の真摯な向き合い方や、集団で一つのことを成し遂げる経験が、大学のゼミ研究での効率的な取り組みに繋がった。 <文系男子>
- 一見関連のない知識が後から繋がることを経験したので、科目履修をする際には、幅広く知識をつける目的で取ることを心がけるようになった。 <理系男子>
- インターンシップをきっかけに、しっかりとプログラミングを学びたいと思った。 <文系女子>
- 会社の経営という部分に興味を持ち、経営戦略などの授業を履修するきっかけとなった。 <文系男子>
- 周囲の学生のレベルの高さを知り、もっと学びを深めようと思った。 <文系女子>

■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】

- 座談会では社員の方々と交流する時間が十分に取られていた。仕事体験もでき、実際の雰囲気や現場を知ることができて良かった。 <タイプ1／文系女子>
- 高いレベルの学生と過ごせたことと、実際にメーカーの工場を見学できたこと。 <タイプ1／文系男子>
- オフィスの中に座席が与えられるため、実際の職場の雰囲気を知ることができた。実際の事例を扱い、フィードバックもさせてもらった。 <タイプ3-①／文系女子>
- 良い点だけでなく、改善点もフィードバックしてもらえたため、成長できた。 <タイプ3-②／理系女子>
- 設計の考え方や問題解決の進め方を体験できた点が良かった。社員から仕事内容や働き方について具体的な話を聞くことができ、会社の雰囲気を知ることができた。 <タイプ3-②／理系男子>

【不満に思った点】

- 業務とほとんど関係のないグループワークだったため、あまり意味が感じられなかった。 <タイプ1／理系男子>
- オンラインでのグループワークの人数が多く、全員の意見を聞きながら進めるのが大変だった。 <タイプ1／文系女子>
- ワークが長く残業ばかりな上に、内容が曖昧であった。 <タイプ3-①／文系男子>
- インターン参加後に音沙汰がなく、選考優遇がないのかと不安になりました。 <タイプ3-②／理系女子>