

2025年4月25日

【2026年卒 就職活動TOPIC】 インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムへの参加状況 (3月時点)

インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムへの参加割合は81.0%。
参加目的「採用選考に有利だと思ったから」の割合が前年比9.0ポイント増加

株式会社インディードリクルートパートナーズ（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：浅野 健）のリサーチセンターは、学生調査モニターの大学生・大学院生を対象に「就職プロセス調査」を実施いたしました。このたび調査結果がまとまりましたので、一部を抜粋してご報告申し上げます。

<解説：リサーチセンター 上席主任研究員 栗田 貴祥>

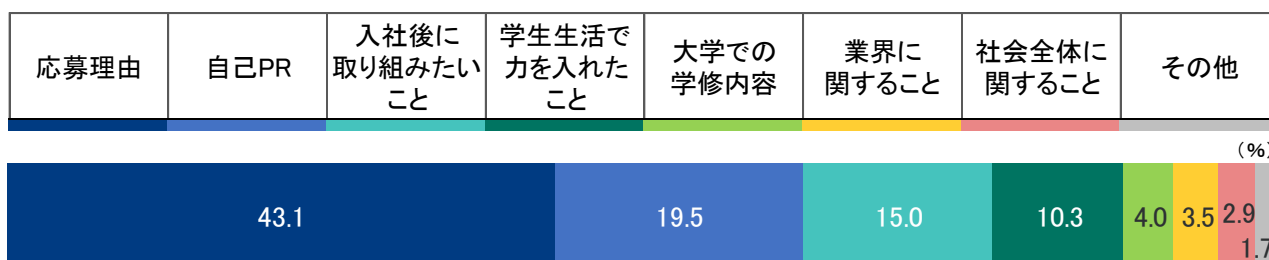


2026年卒学生のインターンシップ等のキャリア形成支援プログラムへの参加状況について調査しました。回答者のうち、3月時点でプログラムに参加した割合は81.0%、平均参加社数は7.62社でした。プログラムへの参加目的を聞いたところ、「採用選考に有利だと思ったから」が前年比で9.0ポイント増え、採用選考を見据えて参加する学生が増えている

様子がうかがえます。プログラム応募時に選考を経験した割合は78.1%、選考があったプログラムのうち通過した割合は50.6%と、選考を通過できずに参加がかなわない学生も多いことが分かりました。プログラムの不参加理由としても「選考に通過しなかったため」が43.9%で最も高い結果となりました。プログラム参加のための事前選考で特に回答が難しかった質問内容を聞くと、「応募理由」が43.1%で最も高く、次いで「自己PR」が19.5%、「入社後に取り組みたいこと」が15.0%でした。学生からは、「自分が社会で何ができるのかを知りたくて応募したのに、やりたいことはないかと聞かれても困る」「会社の事業・業務の理解を深めるイベントであるはずなのに、応募段階で深い理解が求められていることが不思議でした」といった、プログラムを通じて確認したいことを事前選考で問われるため困っているという声も多く聞かれました。学生はプログラムへの参加によって、企業について深く知りたいと考えています。企業の皆さまには、そのような学生の状況を理解した上で、事前選考での質問などを検討していただきたいと思います。

プログラム参加のための事前選考（書類や面接など）で、特に回答が難しかった質問内容

大学生_全体（就職志望者かつ就職活動経験者のうち、インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム参加のための選考経験者 ※特に難しい質問はなかったと回答した学生を除く/単一回答）



本件に関する
お問い合わせ先

<https://www.indeedrecruit-partners.co.jp/support/form>

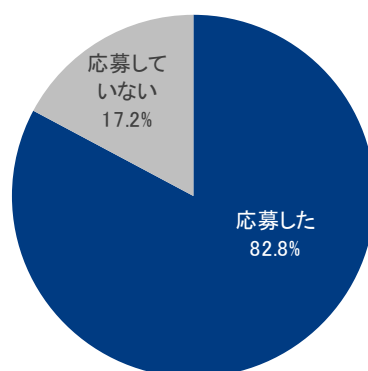
インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムへの応募・参加割合

インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムに応募・参加した学生は8割以上

- ・ インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムに応募した学生は、就職志望者かつ就職活動経験者全体のうち82.8%であった。また、インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムに参加した学生は81.0%であった。
- ・ 応募した学生のほとんどが、インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムに参加している様子がうかがえる。

インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムへの応募割合

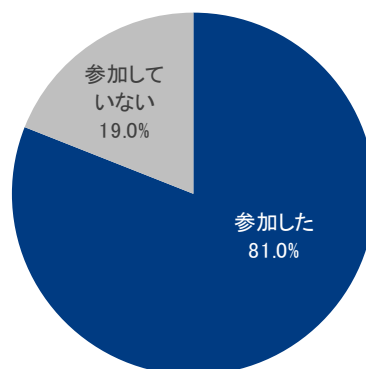
大学生_全体（就職志望者かつ就職活動経験者/数値回答）



※1社以上応募した学生を「応募した」として集計

インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムへの参加割合

大学生_全体（就職志望者かつ就職活動経験者/数値回答）



※1社以上参加した学生を「参加した」として集計

補足：「インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム」は、「オープン・カンパニー（企業が主催するイベント・説明会など）、キャリア教育（大学や企業による教育プログラムなど）、インターンシップ」である旨を明示して聴取している

インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムへの応募・参加状況

インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムへの平均参加社数は7.62社

- ・ インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムへの平均応募社数は11.35社、平均参加社数は7.62社。
- ・ プログラム期間別の参加状況を見ると、「半日」の割合が最も高く61.1%、次いで「1日」が49.6%だった。
- ・ また、平均参加件数をプログラム期間別に見ると、「半日」が最も多く6.36件、次いで「1日」が3.43件だった。

インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムへの応募・参加状況

大学生_全体（就職志望者かつ就職活動経験者/数値回答）

	経験割合(%)	平均数(社)
応募	82.8	11.35
参加	81.0	7.62

※平均社数の集計対象は、1社以上応募した学生（応募平均数）
および1社以上参加した学生（参加平均数）

インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムへのプログラム期間別参加状況

大学生_全体（就職志望者かつ就職活動経験者/数値回答）

	経験割合(%)	平均数(件)
半日	61.1	6.36
1日	49.6	3.43
2日以上～5日未満	40.1	2.10
5日以上～2週間未満	19.5	1.42
2週間以上	4.2	1.18（※1）

※平均件数の集計対象は、1件以上参加した学生

※1 「2週間以上」の平均数は集計対象数が50に満たないため、数値は参考値

補足：「インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム」は、「オープン・カンパニー（企業が主催するイベント・説明会など）、キャリア教育（大学や企業による教育プログラムなど）、インターンシップ」である旨を明示して聴取している

参加件数全体におけるプログラム期間の割合・就業体験が含まれていた割合

就業体験が含まれていた割合は、2日以上プログラムでいずれも5割を超える

- ・ インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム参加件数全体のうち、「1日以下・計」が82.7%だった。
- ・ 参加したインターンシップ等のキャリア形成支援プログラム件数全体のうち就業体験が含まれていた割合は、1日以下のプログラムでは32.3%だった。プログラム期間が長くなるほど高まる傾向があり、2日以上プログラムではいずれも5割を超える。

インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム

参加件数全体におけるプログラム期間の割合

大学生_全体（就職志望者かつ就職活動経験者のうち、
インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム参加経験者/数値回答）

半日	1日	2日以上～ 5日未満	5日以上～ 2週間未満	2週間以上	1日以下 ・計
					(%)
57.5		25.2	12.5	4.1 0.7	82.7

インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム

参加件数全体のうち就業体験が含まれていた割合

大学生_全体（就職志望者かつ就職活動経験者のうち、
インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム参加経験者/数値回答）

半日	1日	2日以上～ 5日未満	5日以上～ 2週間未満	2週間以上	1日以下
28.9	40.2	56.9	66.8	90.6	32.3

補足：「インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム」は、「オープン・カンパニー（企業が主催するイベント・説明会など）、キャリア教育（大学や企業による教育プログラムなど）、インターンシップ」である旨を明示して聴取している

インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムに初めて応募した時期・初めて参加した時期

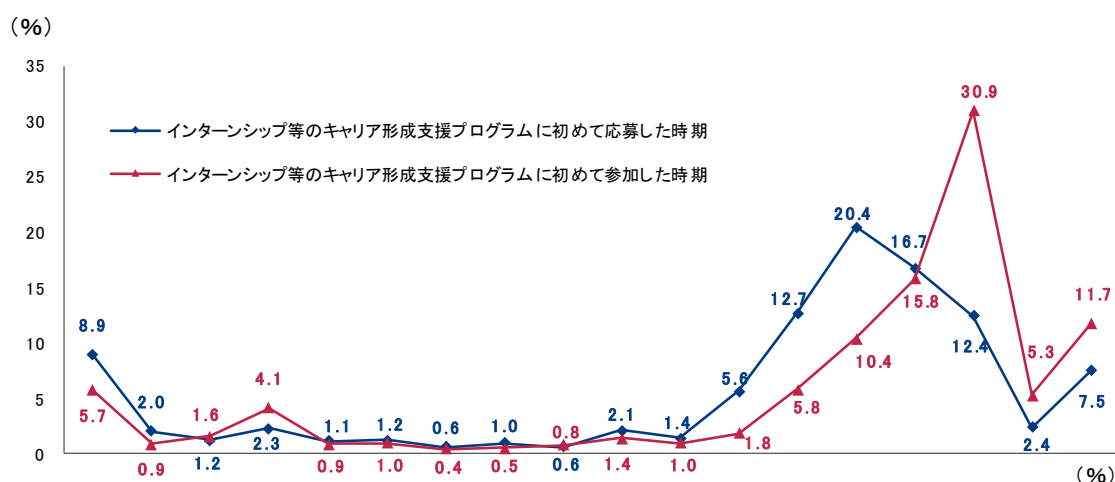
初めて応募した時期は卒業年次前年6月、初めて参加した時期は8月の割合が最も高い

- ・ インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムに初めて応募した時期は卒業年次前年の6月が最も高く、次いで卒業年次前年の7月、5月が高かった。
- ・ インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムに初めて参加した時期は卒業年次前年の8月が最も高く、次いで卒業年次前年の7月が高かった。

インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムに初めて応募した時期・初めて参加した時期

大学生_全体（就職志望者かつ就職活動経験者のうち、

インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム応募者および参加経験者/単一回答）



	卒業年次前々年												卒業年次前年						
	5月 以前	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月 以降	
インターンシップ等の キャリア形成支援プログラムに 初めて応募した時期	8.9	2.0	1.2	2.3	1.1	1.2	0.6	1.0	0.6	2.1	1.4	5.6	12.7	20.4	16.7	12.4	2.4	7.5	
インターンシップ等の キャリア形成支援プログラムに 初めて参加した時期	5.7	0.9	1.6	4.1	0.9	1.0	0.4	0.5	0.8	1.4	1.0	1.8	5.8	10.4	15.8	30.9	5.3	11.7	

補足：「インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム」は、「オープン・カンパニー（企業が主催するイベント・説明会など）、キャリア教育（大学や企業による教育プログラムなど）、インターンシップ」である旨を明示して聴取している

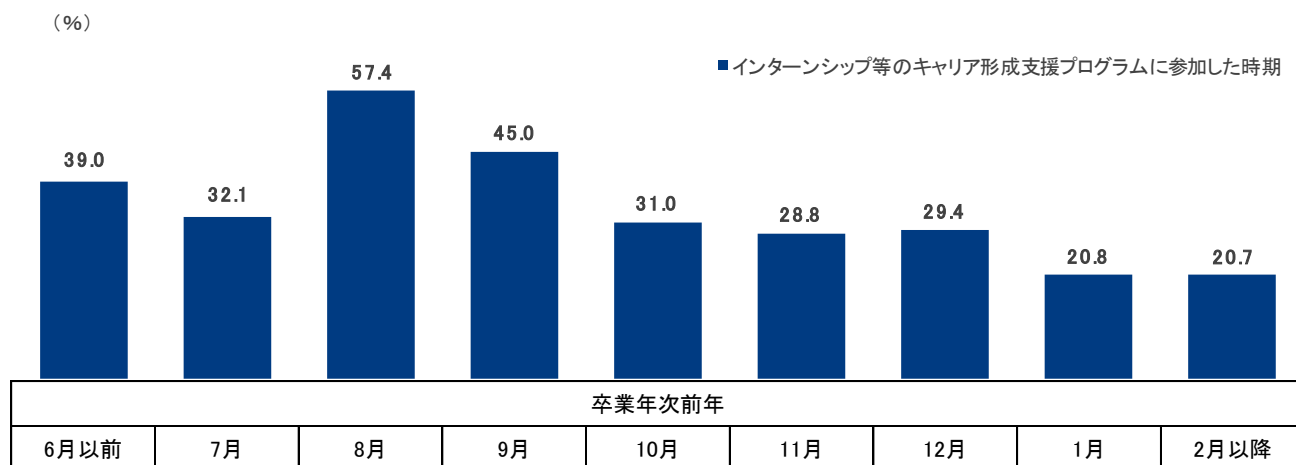
インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムへの参加時期

プログラムに参加した時期は卒業年次前年「8月」の割合が6割程度と高い

- ・ インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムに参加した時期を聞いたところ、全体では卒業年次前年「8月」の割合が57.4%と最も高く、卒業年次前年「9月」が45.0%と2番目に高かった。
- ・ 一方で、5日以上プログラムに参加した時期に絞って見ると、卒業年次前年「8月」の割合が54.3%と突出して高く、卒業年次前年「9月」が29.8%と2番目に高かった。全体の参加時期と比較すると、5日以上プログラムは「8月」に参加が集中している様子がうかがえる。

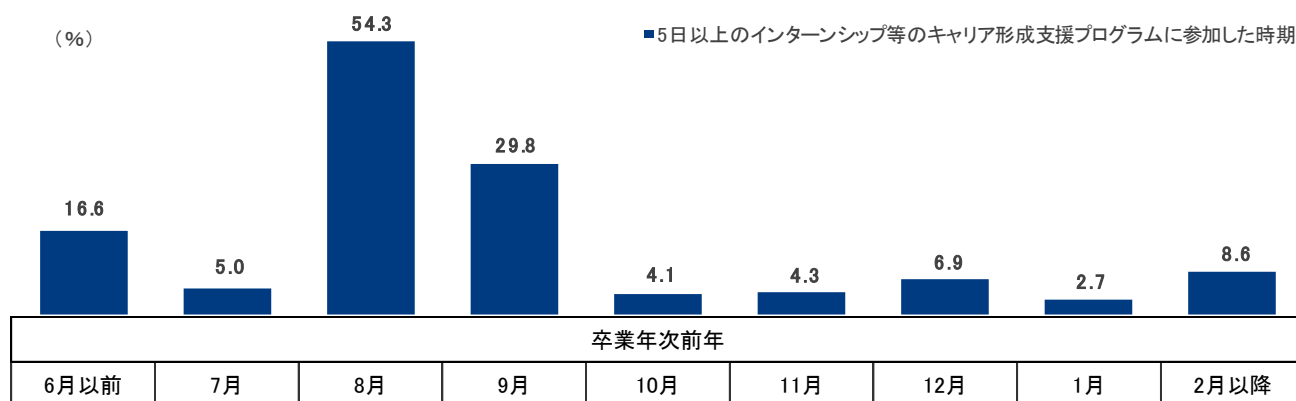
インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムへの参加時期

大学生_全体（就職志望者かつ就職活動経験者のうち、
インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム参加経験者/複数回答）



5日以上インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムへの参加時期

大学生_全体（就職志望者かつ就職活動経験者のうち、
5日以上インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム参加経験者/複数回答）



補足：「インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム」は、「オープン・カンパニー（企業が主催するイベント・説明会など）、キャリア教育（大学や企業による教育プログラムなど）、インターンシップ」である旨を明示して聴取している

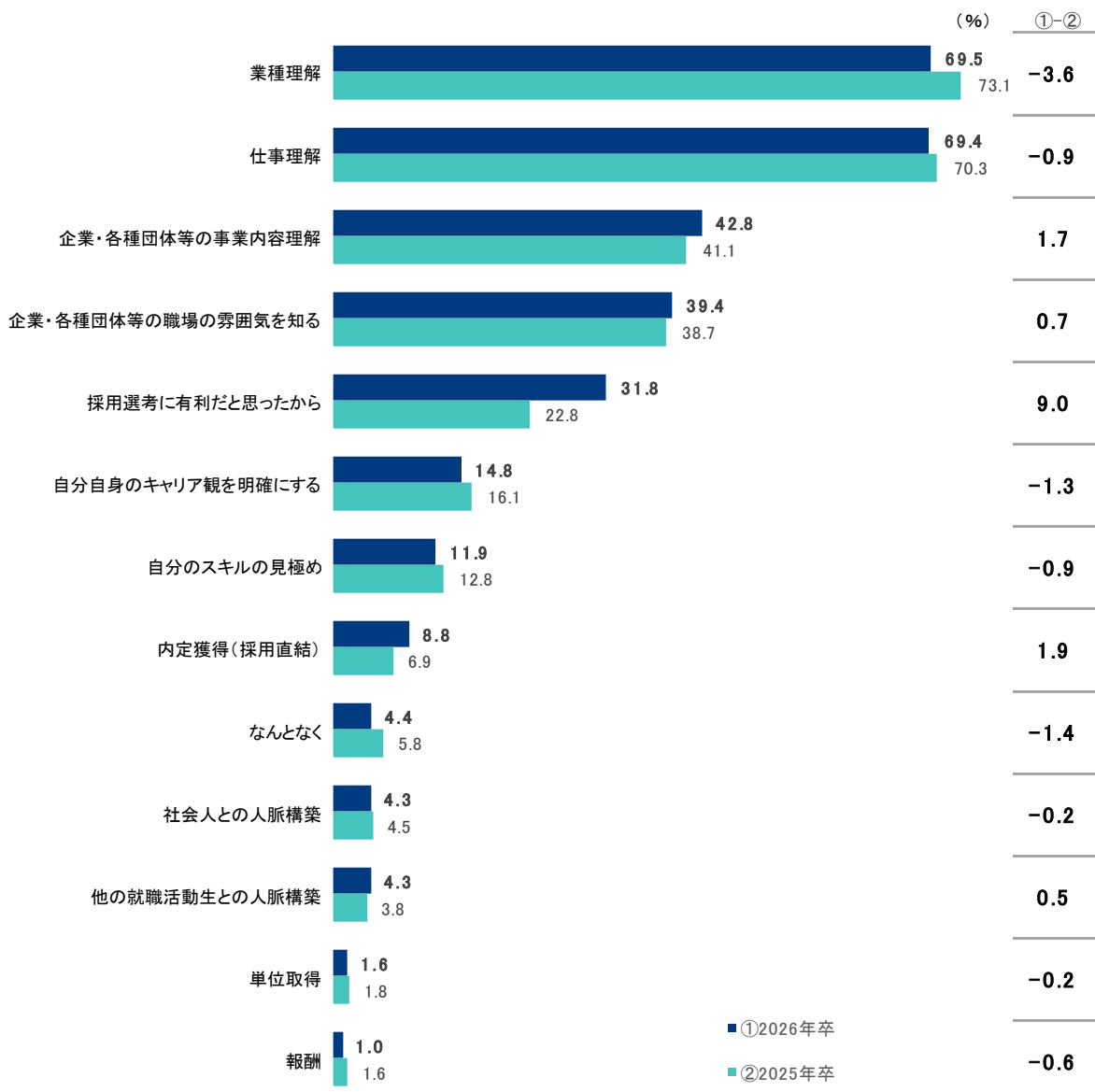
インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムへの参加目的

プログラム参加目的は「採用選考に有利だと思ったから」が前年より9.0ポイント増加

- ・ インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムへの参加目的を聞いたところ、「業種理解」「仕事理解」がいずれも7割程度であった。
- ・ また、前年と比べ「採用選考に有利だと思ったから」が9.0ポイント高かった。

インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムへの参加目的

大学生_全体（就職志望者かつ就職活動経験者のうち、インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム参加経験者/インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム参加企業最大5社分についてそれぞれ複数回答で聴取したものを合計）



※「その他」「特に意識していた目的はなかった」は非表示

※「2026年卒」の数値の大きい順に掲載

補足：「インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム」は、「オープン・カンパニー（企業が主催するイベント・説明会など）、キャリア教育（大学や企業による教育プログラムなど）、インターンシップ」である旨を明示して聴取している

インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムの不参加理由

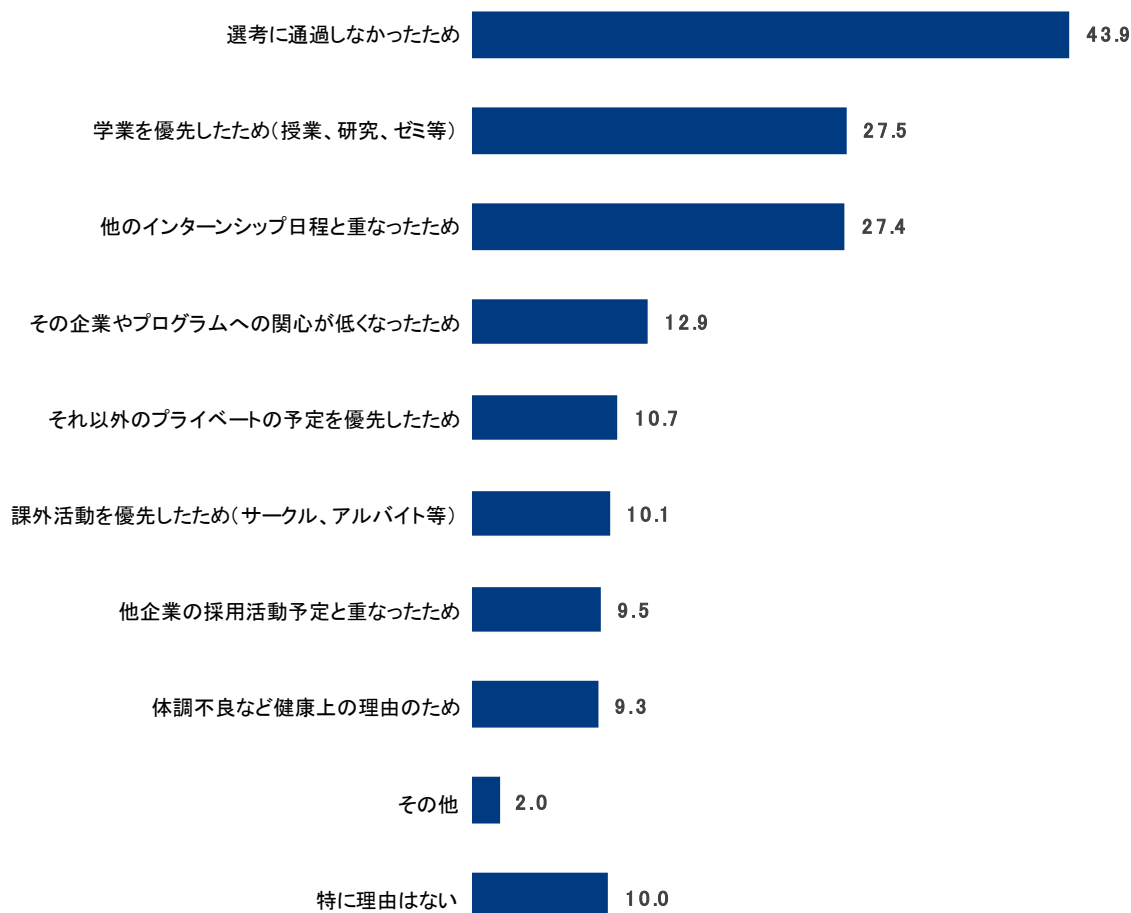
プログラムの不参加理由は「選考に通過しなかったため」が約4割で最も高い

- インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムの不参加理由を聞いたところ、「選考に通過しなかったため」が、43.9%と最も高く、次いで「学業を優先したため（授業、研究、ゼミ等）」「他のインターンシップ日程と重なったため」がいずれも3割程度だった。

インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムの不参加理由

大学生_全体（就職志望者かつ就職活動経験者のうち、インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムへの参加件数が、応募件数を下回っている学生/複数回答）

(%)



※ 「その他」「特に理由はない」以外を数値の大きい順に掲載

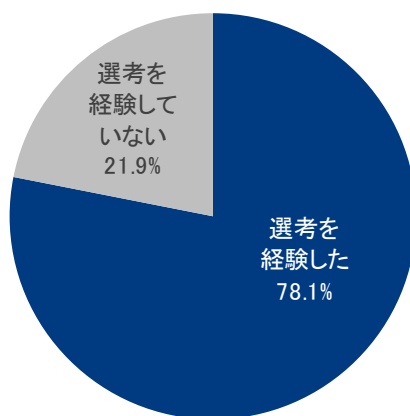
補足：「インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム」は、「オープン・カンパニー（企業が主催するイベント・説明会など）、キャリア教育（大学や企業による教育プログラムなど）、インターンシップ」である旨を明示して聴取している

選考があったプログラムのうち、通過した割合は約5割

- ・ インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム応募時に選考を経験した割合は78.1%と、多くの学生が選考を経験していることが分かった。
- ・ また、応募件数全体における「応募したうち、選考があったプログラム」の割合は53.3%、「選考があったうち、通過したプログラム」は50.6%だった。
- ・ 「選考があったプログラム」の平均件数は8.65件、「選考に通過したプログラム」は5.02件だった。

インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム応募時に選考を経験した割合

大学生_全体（就職志望者かつ就職活動経験者のうち、
インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム応募経験者/数値回答）



※1社以上選考を経験した学生を「選考を経験した」として集計

応募したインターンシップ等のキャリア形成支援プログラムのうち、 応募件数全体における選考・通過状況

大学生_全体（就職志望者かつ就職活動経験者のうち、
インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム応募経験者/数値回答）

	件数割合(%)
応募したうち、選考があったプログラム	53.3
選考があったうち、通過したプログラム	50.6

	一人あたりの 平均数(件)
選考があったプログラム	8.65
選考に通過したプログラム	5.02

※平均件数の集計対象は、1件以上経験した学生

補足：「インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム」は、「オープン・カンパニー（企業が主催するイベント・説明会など）、キャリア教育（大学や企業による教育プログラムなど）、インターンシップ」である旨を明示して聴取している

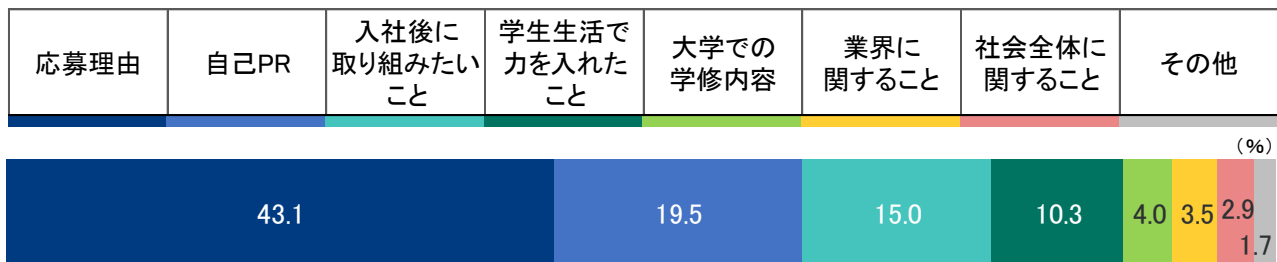
プログラム参加のための事前選考（書類や面接など）で、回答が難しかった質問内容

回答が難しかった質問内容は「応募理由」が約4割

- ・ インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム応募時に選考を経験した学生に、参加のための事前選考（書類や面接など）で、特に回答が難しかった質問内容について聞いたところ、「応募理由」が43.1%で最も高かった。次いで「自己PR」が19.5%、「入社後に取り組みたいこと」が15.0%だった。
- ・ 「自分が社会で何ができるのかを知りたくて応募したのに、やりたいことはないかと聞かれても困る」「会社の事業・業務の理解を深めるイベントであるはずなのに、応募段階で深い理解が求められていることが不思議でした」といった、プログラムを通じて確認したいことが事前選考で問われるため困っているという声も多く聞かれた。

プログラム参加のための事前選考（書類や面接など）で、特に回答が難しかった質問内容（再掲）

大学生_全体（就職志望者かつ就職活動経験者のうち、インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム参加のための選考経験者 ※特に難しい質問はなかったと回答した学生を除く/単一回答）



補足：「インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム」は、「オープン・カンパニー（企業が主催するイベント・説明会など）、キャリア教育（大学や企業による教育プログラムなど）、インターンシップ」である旨を明示して聴取している

事前選考で、回答が難しかった質問内容とその理由

回答が難しいと感じた理由

大学生・大学院生_全体（就職志望者かつ就職活動経験者のうち、インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム参加のための選考経験者/自由回答）

特に難しいと感じた質問内容	コメント	大学種別	文理・性別
応募理由	漠然とした憧れで応募したため、企業研究が不十分だった。	大学生	文系男子
	まだまだ企業についての理解もない中で、何を理由にして答えたらよいのか分からなかったから。	大学生	文系男子
	正直なところその企業じゃないといけない理由がない。	大学生	文系男子
	他社と比較した企業の特徴をつかむのが難しかったから。	大学生	理系女子
自己PR	自己分析がまだできていない段階だったため、自身の強みが思いつかなかった。	大学生	文系女子
	自分のことが他者に伝わるように、端的に分かりやすくまとめることが難しかった。	大学生	文系女子
	自分の強みを裏付けるようなエピソードがない、あっても強みを証明するには薄いエピソードしかなく難しいと感じた。	大学院生	理系男子
	会社によってマッチした強みを見つけなくてはならないから。	大学院生	理系男子
入社後に取り組みたいこと	自分が社会で何ができるのかを知りたくて応募したのに、やりたいことはないかと聞かれても困る。	大学院生	理系女子
	会社の事業・業務の理解を深めるイベントであるはずなのに、応募段階で深い理解が求められていることが不思議でした。	大学生	文系男子
	夏インターンシップの時期は、まだ業界も定まっておらず、入社後の想像ができなかった。	大学生	理系女子
	インターンシップの応募ということもあって業界、企業について詳しく知らない中での応募であったから。	大学院生	理系男子
学生生活で力を入れたこと	特筆すべきものがないと感じるため。	大学生	文系女子
	会社にとってどのような経験が価値のあるものなのか分からなかった。	大学生	文系女子
大学での学修内容	ゼミにも所属しておらず、専門的に研究していることがまだなかったから。	大学生	文系女子
	ゼミへの所属が確定しておらず、関心のある領域が定まっていなかったため。	大学生	文系男子
業界に関すること	志望業界が決まっておらず、業界研究をしていなかったから。	大学生	文系女子
	インターンシップ時にはそこまで業界を絞っていなかったこともあり、明確な志望理由がなかったため。	大学生	文系女子
社会全体に関すること	ITニュースなど自分が普段チェックしていないものが聞かれたこともあったため。	大学院生	理系女子
	自分の問題意識が企業にとってどのような判断基準として用いられているのか分からず、コミュニケーションを取るのが難しかったため。	大学生	文系女子

プログラムに参加した学生のうち、参加後に企業との接点があった割合は約9割

- ・ インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムに参加した学生のうち、参加後に企業との接点があったと回答した割合は91.6%だった。1日以下のプログラムに絞って見ても、79.2%が接点があったと回答した。
- ・ プログラムに参加した学生のうち、参加後に参加者限定の選考案内があったと回答した割合は86.6%だった。1日以下のプログラムに絞って見ても、74.3%が案内があったと回答した。

※接点とは、例えば選考案内や別イベントの案内、社員からの接触、定期的な情報提供などを指す

インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムに参加した後に、
企業との接点があった割合・社数

大学生_全体（就職志望者かつ就職活動経験者のうち、
インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム参加経験者/数値回答）

	経験割合(%)	平均数(社)
プログラム全体	91.6	5.16
1日以下のプログラム	79.2	4.37

※平均社数の集計対象は、1社以上の企業と接点があった学生

インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムに参加した後に、
参加者限定の選考案内があった割合・社数

大学生_全体（就職志望者かつ就職活動経験者のうち、
インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム参加経験者/数値回答）

	経験割合(%)	平均数(社)
プログラム全体	86.6	4.36
1日以下のプログラム	74.3	3.77

※平均社数の集計対象は、1社以上の企業から参加者限定の選考案内があった学生

補足：「インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム」は、「オープン・カンパニー（企業が主催するイベント・説明会など）、キャリア教育（大学や企業による教育プログラムなど）、インターンシップ」である旨を明示して聴取している

就職活動を開始した当初と現在を比較した変化

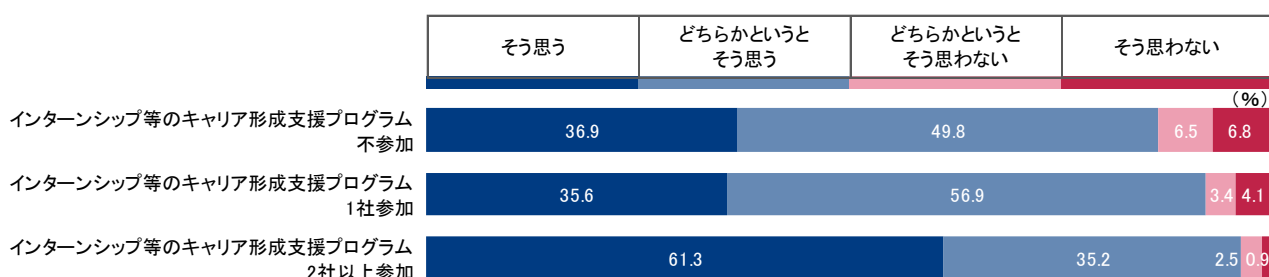
複数企業のプログラム参加で、自己理解や業界理解が進む傾向

- 就職活動を開始した当初と現在を比較して、「自己理解が進んだか」「業種理解が進んだか」「企業・各種団体等を選ぶ際の自分なりの基準が明確になったか」の3点を聞いたところ、インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムへの参加社数によって「そう思う」の割合に大きな違いがあった。

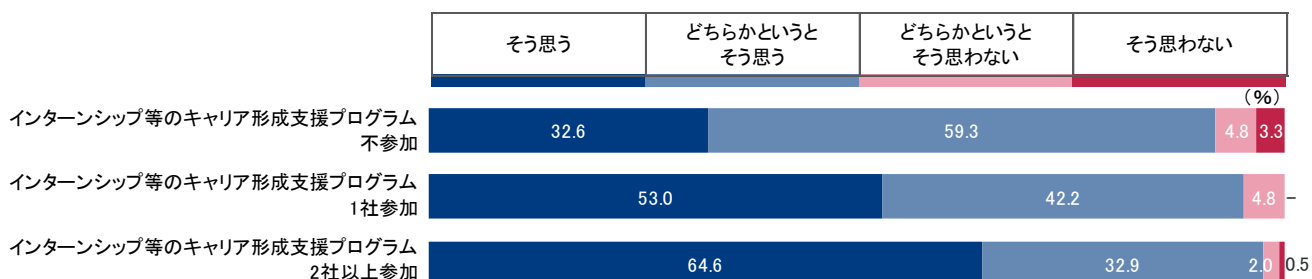
就職活動を開始した当初と現在を比較した変化

大学生_全体（就職志望者かつ就職活動経験者/単一回答）

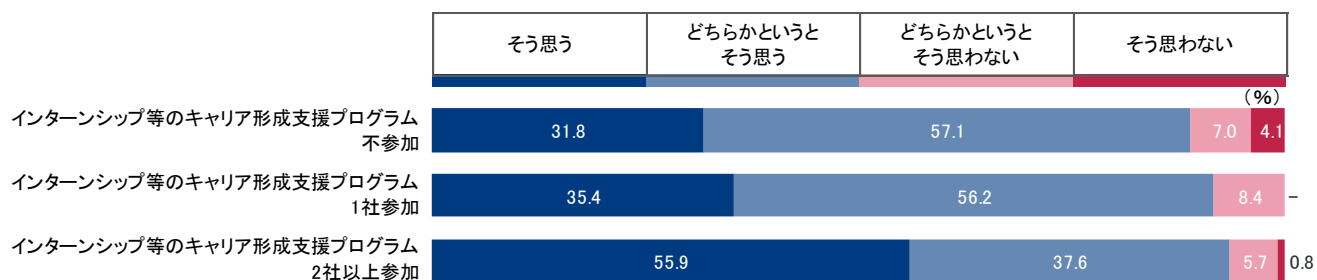
自己理解が進んだ



業種理解が進んだ



企業・各種団体等を選ぶ際の自分なりの基準が明確になった



補足：「インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム」は、「オープン・カンパニー（企業が主催するイベント・説明会など）、キャリア教育（大学や企業による教育プログラムなど）、インターンシップ」である旨を明示して聴取している

(参考) 学生のキャリア形成支援における産学協働の取り組みの全体像

- タイプ1～4はキャリア形成支援の取り組みであって、採用活動ではない。
学生は改めて採用選考のためのエントリーが必要
- タイプ3ならびにタイプ4のみ、取得した学生情報の採用活動への活用は、「採用活動開始以降に限り、可」

類 型		タイプ1 オープン・カンパニー ※オープン・キャンパスの企業・業界・仕事版
対 象		年次不問
主たる 目的	学生	企業・業界・仕事を具体的に知る
	大学／ 企業	企業・業界・仕事への理解促進

類 型		タイプ2 キャリア教育 (プレ・インターンシップ を含む)	タイプ3 汎用的能力・ 専門活用型 インターンシップ	タイプ4 高度専門型 インターンシップ ※試行結果を踏まえ、 今後判断
対 象		年次不問	学部3・4年、修士1・2年、 博士課程学生	修士課程、博士課程学生
主たる 目的	学生	自らのキャリア (職業観・就業観)を考える	その仕事に就く能力が 自らに備わっているか 見極める	自らの専門性を実践で活かし、 向上させる (実践研究力の向上等)
	大学／ 企業	能力開発／ キャリア教育	マッチング精度向上／ 採用選考を視野に入れた 評価材料の取得	今後拡大が見込まれる ジョブ型採用を見据えた 産学連携の大学院教育

※採用と大学教育の未来に関する産学協議会・報告書を基に就職みらい研究所にて作成

※出所『就職白書2025』

<インターンシップと称するための5要件>

1. 実施期間の半分を超える日数を職場での就業体験に充てる（就業体験要件）
2. 職場の社員が学生を指導し、学生に対しフィードバックを行う（指導要件）
3. 汎用的能力活用型は5日間以上。専門活用型は2週間以上（実施期間要件）
4. 学業との両立の観点から、長期休暇期間（夏休み、冬休み、入試休み・春休み）
ただし、大学正課および博士課程は、長期休暇に限定されない（実施時期要件）
5. 次の①～⑨に関する情報が募集要項等に記載されていることが求められる（情報開示要件）
 - ①プログラムの趣旨（目的）
 - ②実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等
 - ③就業体験の内容（受け入れ職場に関する情報を含む）
 - ④就業体験を行う際に必要な（求められる）能力
 - ⑤インターンシップにおけるフィードバック
 - ⑥採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨
(活用内容の記載は任意)
 - ⑦当該年度のインターンシップ実施計画（時期・回数・規模等）
 - ⑧インターンシップ実施に係る実績概要（過去2～3年程度）
 - ⑨採用選考活動等の実績概要 ※企業による公表のみ

5日以上プログラム参加者のうち、約6割がタイプ3のインターンシップに参加

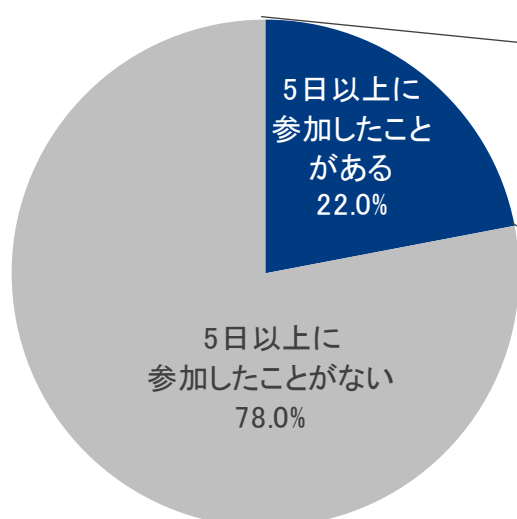
- プログラム期間が5日以上インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムに参加したことがある学生の割合は、22.0%だった。
- 5日以上インターンシップ等のキャリア形成支援プログラムに参加した経験のある学生に、タイプ3※の基準を示した上で、タイプ3の基準を満たしたインターンシップに参加したことがあるか聞いたところ、58.1%の学生が参加経験があった。15.9%は「分からない」と回答した。

※タイプ3は「汎用的能力・専門活用型インターンシップ」のこと。詳細は14ページ参照

5日以上プログラムへの参加経験

大学生_全体

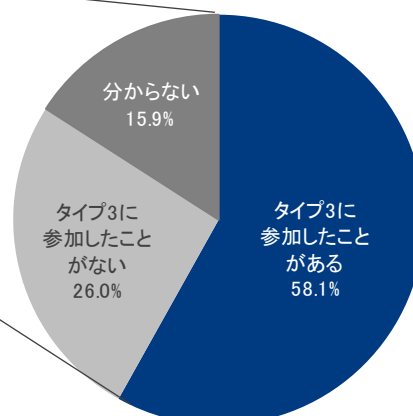
(就職志望者かつ就職活動経験者/数値回答)



タイプ3の基準を満たしたインターンシップへの参加状況

大学生_全体 (就職志望者かつ就職活動経験者のうち、

5日以上インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム参加経験者/単一回答)



※1社以上参加した学生を「5日以上に参加したことがある」として集計

タイプ3の基準を満たしたインターンシップへの参加状況 (詳細)

大学生_全体 (就職志望者かつ就職活動経験者のうち、

5日以上インターンシップ等のキャリア形成支援プログラム参加経験者/単一回答)

1社	2社	3社以上	参加したことがない	分からない	参加・計
					(%)
46.7	8.4	3.0	26.0	15.9	58.1

参加したインターンシップ（タイプ3）で得られたフィードバック内容

「自身のためになるフィードバックを得られたと思う」が約9割

- ・ インターンシップ（タイプ3※1）において自身のためになるフィードバック※2を得られたと思うかを聞いたところ、「非常にそう思う」が43.6%、「まあそう思う」が50.1%だった。
- ・ 「非常にそう思う」「まあそう思う」と回答した理由としては、個々に対する詳細なフィードバックがあったことを挙げる声が多く、一方で「どちらでもない」「あまりそう思わない」と回答した理由では、フィードバックにおける個別性のなさについての声が挙がった。

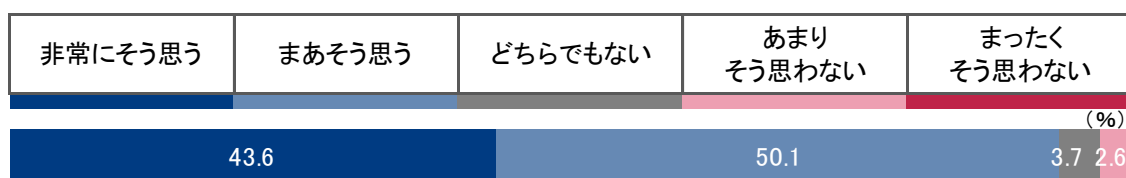
※1 タイプ3は「汎用的能力・専門活用型インターンシップ」のこと

※2 「職場の社員が学生を指導し、学生に対しフィードバックを行う（指導要件）」はタイプ3の要件のうちの一つ

インターンシップ（タイプ3）において

自身のためになるフィードバックを得られたと思うか

大学生_全体（就職志望者かつ就職活動経験者のうち、インターンシップ（タイプ3）参加経験者
※フィードバックはなかったと回答した学生を除く/単一回答・自由回答） ※自由回答は大学院生を含む



「非常にそう思う」「まあそう思う」と回答した理由	大学種別	文理・性別
他のインターンシップ参加者も複数人いる中、インターンシップ中の活動の過程もほぼマンツーマンで見てもらった上で、個々の活動や能力について詳細にフィードバックをもらえたから。	大学生	理系男子
発表に対してのフィードバックや、企画立案の際の資料の作り方なども教えていただき、スキルアップにつながったから。	大学生	文系女子
個人に対するフィードバックとグループに対するフィードバックがあった。フィードバックは人事だけでなく、現場で働く社員や営業の社員からも頂けた。	大学生	文系女子

「どちらでもない」「あまりそう思わない」と回答した理由	大学種別	文理・性別
みんなに同じフィードバックだったから。	大学生	文系男子
実務的フィードバックではなかったから。	大学院生	理系男子
ほとんど褒められることしか言われず、自分の直したらい点に分からなかった。	大学院生	理系男子

調査概要

調査目的 | 大学生・大学院生における就職活動の実態を把握する

調査方法 | インターネット調査

集計方法 | 大学生については、性別、専攻、所属大学の設置主体を基に、実際の母集団の構成比に近づけるよう、文部科学省「学校基本調査」の数値を参照し、ウェイトバック集計を行っている

2026年卒：2025年3月18日時点

調査対象 | 2026年卒業予定の大学生および大学院生に対して、『リクナビ2026』（※）にて調査モニターを募集し、モニターに登録した学生5,179人（内訳：大学生4,166人/大学院生1,013人）

調査期間 | 2025年3月18日～3月24日

集計対象 | 大学生 815人/大学院生 343人

※リクナビ：株式会社リクルートが運営している、就職活動を支援するサイト

<https://job.rikunabi.com/2026/>

2025年卒：2024年3月18日時点

調査対象 | 2025年卒業予定の大学生および大学院生に対して、『リクナビ2025』にて調査モニターを募集し、モニターに登録した学生3,190人（内訳：大学生2,446人/大学院生744人）

調査期間 | 2024年3月18日～3月22日

集計対象 | 大学生 675人/大学院生 297人

モニターの抽出条件

「卒業後の志望進路（志望する進路の全て）」の回答状況を基に、次の条件で対象を抽出

本調査対象 = 「就職意向者（就職志望者＋志望進路未決定者）」（※モニター募集時）

本調査対象については、以下を除いた

- 就職志望者のうち「②公務員」「③教員」「④医師・歯科医師・看護師」のみ選択した者
- 就職以外「⑥起業」「⑦進学(国内)」「⑧進学(留学)」「⑨その他」のみ選択した者

調査結果を見る際の注意点

- 「内定率」は内定・内々定を含む。政府の要請における正式な内定日は10月1日以降である
- %を表示する際に小数第2位で四捨五入しているため、%の合計が100%と一致しない場合がある
- 「前回差」「前年同月差」の単位は、「ポイント」
- 本資料での「前年」とは、「2025年卒」を示す

株式会社インディードリクルートパートナーズについて

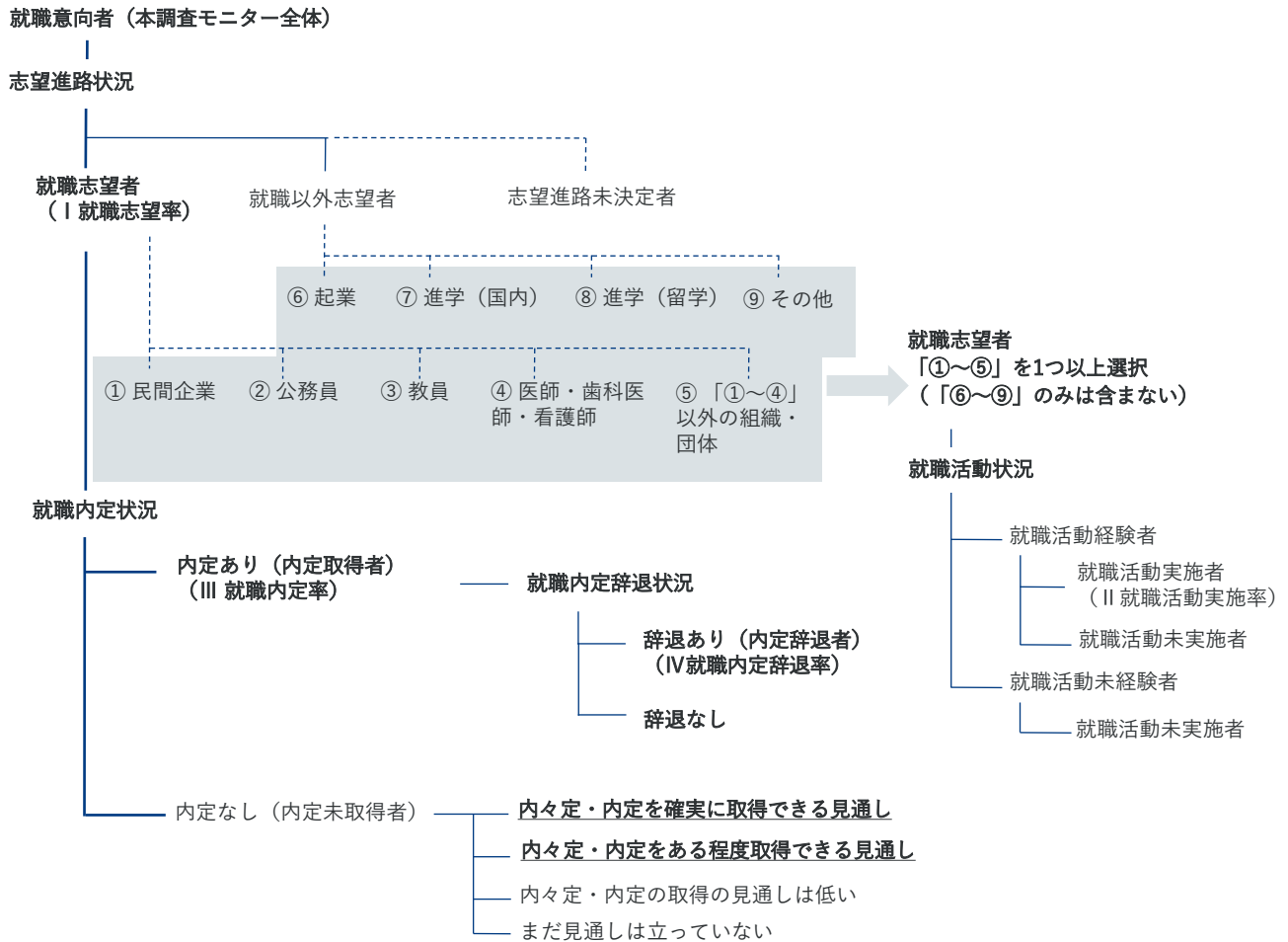
株式会社インディードリクルートパートナーズは、リクルートグループのグループ会社として、人材メディア事業の販売代理店機能、人材紹介事業等を担っております。当社は、リクルートグループの事業戦略である「Simplify Hiring」の推進を加速するため、マッチング&ソリューションSBUの人材領域を移管し、HRテクノロジーSBUの一部として2025年4月1日より運営を開始いたしました。

詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ：<https://recruit-holdings.com/ja/>

インディードリクルートパートナーズ：<https://www.indeedrecruit-partners.co.jp/>

就職志望者から見た内定状況の構図



<各率の算出方法>

Ⅰ 就職志望率	=	就職志望人数 ÷ 就職意向人数
Ⅱ 就職活動実施率	=	就職活動実施人数 ÷ 就職志望人数
Ⅲ 就職内定率	=	就職内定取得人数 ÷ 就職志望人数
Ⅳ 就職内定辞退率	=	就職内定辞退人数 ÷ 就職内定取得人数

<用語の定義>

● 就職意向者	=	当初（本調査モニター募集時）の志望進路が「就職」および「未決定」者
● 就職志望者	=	当月、就職を志望している者
● 就職活動実施者	=	当月、就職活動を実施している者（※）
● 就職活動経験者	=	当月までに就職活動の経験がある者
● 就職内定取得者	=	当月までに内定（内々定）の取得経験がある者
● 就職内定未取得者	=	当月までに内定（内々定）の取得経験がない者
● 進路確定者	=	当月、進路が確定している者
		進路確定率 = 進路確定人数 ÷ 就職意向人数
● 就職内定辞退者	=	当月までに内定（内々定）の辞退経験がある者

≪地域区分の内訳≫

○ 関東	=	東京都、千葉県、神奈川県、埼玉県、茨城県、栃木県、群馬県
○ 中部	=	静岡県、愛知県、岐阜県、山梨県、長野県、新潟県、富山県、石川県、福井県
○ 近畿	=	京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県、三重県、滋賀県
○ その他地域	=	「関東」「中部」「近畿」以外の地域

※就職活動実施状況について、「している」「していない」の選択肢のうち、「している」と回答した者