

2025 年 08 月 04 日
株式会社 LabBase

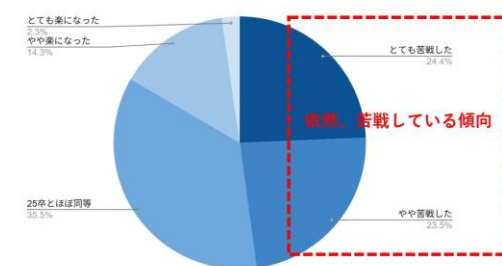
【全国 349 社調査】

8 月、企業“新卒採用”の最重要タッチポイント、サマーインターン真っ盛り。 理系学生採用のためのインターン活用の実態

理系学生特化の採用プラットフォーム「LabBase 就職」を運営する株式会社 LabBase（本社：東京都港区、代表取締役 CEO：加茂倫明）は、2025 年 6 月に「LabBase 就職」を活用している日本全国の企業 349 社の採用ご担当者を対象に、理系学生を対象としたインターンシップの実施状況や採用活動に関する調査を実施いたしました。

調査結果を通して、インターンシップの採用プロセスにおける重要性や、企業が次年度の新卒採用活動において課題視しているポイントなどが明らかになりました。

【図 1】 26卒の理系採用状況、25卒採用と比較して苦戦しましたか？



調査概要

調査対象：企業 349 社 調査期間：2025 年 6 月 調査方法：オンライン調査

調査結果サマリー

- 4 月から採用広報活動を開始する企業が多く、**依然、採用活動の早期化**は進んでいる。
採用活動開始が 2 年生の 12 月、内定出しも 3 年生の 12 月という企業もあり、ますます早期化している。
- インターンは 8 月実施が最多。（12 月からの選考対象学生の母数確保のためにも重要な布石に）
- 昨年と比較して“採用母集団の確保”という課題を解消できている企業が 3 割程度。しかし依然苦戦している企業も同等。
- 半数以上の企業がインターンを実施しており、これは大学訪問（大学での説明会実施。4～5 割の企業は実施）の実施企業より多い。
- 以前は大学推薦で理系学生を採用できていたが、現状は理系採用においても企業が自ら積極的に学生との接点を持つ必要がある。
- 「就社」から「就職」へ。すでに約半数の企業が初期配属確約型採用を導入。27 卒でも導入企業は増加する見込み。

依然苦戦が続く、理系人材採用

理系学生の採用状況に関しては、26 年卒も前年と比較して「とても苦戦した」（24.4%）、「やや苦戦した」（23.5%）で約半数の企業が苦戦していることを実感しています。（図 1）

しかし、理系人材のニーズは上昇しており、理系学生の採用ニーズに関しては、2 割強の企業が「採用目標数が増加した」と回答しています。（図 2）

しかしながら、5割強の企業が、「理系学生の目途が立っていない」と回答しており、理系学生の確保に苦戦している模様です。(図3)

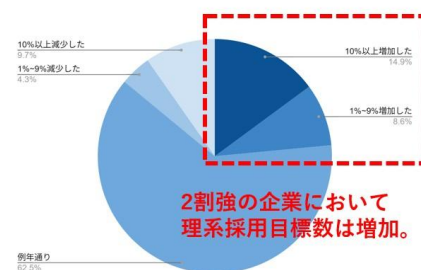
具体的に苦戦した職種や学生の属性に関しては下記グラフのようになりました。

特に採用に苦戦した職種では「生産技術職」(26.1%)で最多、次いで「設計開発職」(22.6%)。(図4)

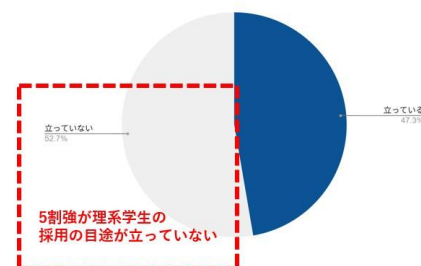
大学層は「理系特化・工業系大学」(41.0%)が最多で(図5)、専攻では「電気・電子系」(52.4%)、「機械系」(45.8%)の順(図6)。

学生の特性としては、「特定領域に専門知識」(31.2%)、「論理的思考力」(30.9%)、「コミュニケーション能力」(28.7%)の順でした。(図7)

【図2】25卒採用と比較して、26卒採用の理系採用目標は増加したか



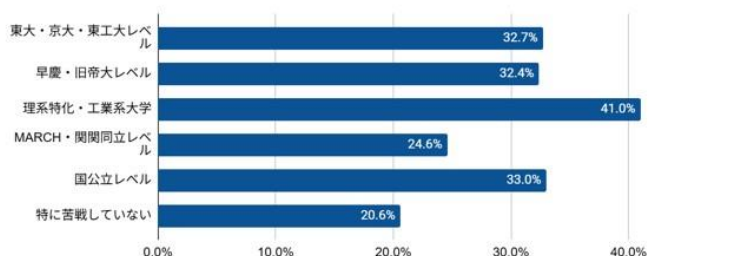
【図3】理系採用目標数の充足の目途は立っているか？



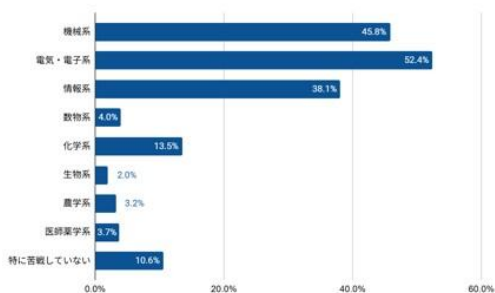
【図4】特に苦戦した職種は？



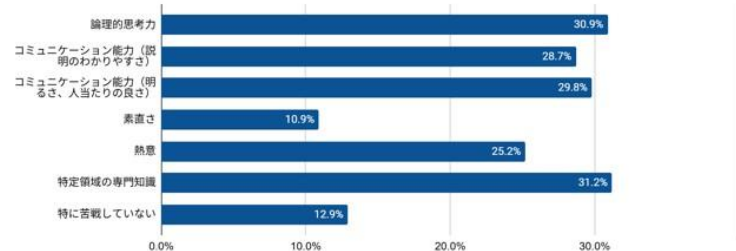
【図5】特に苦戦した大学層は？



【図6】特に苦戦した専攻は？



【図7】どのような特性を持った学生の採用に苦戦しましたか？

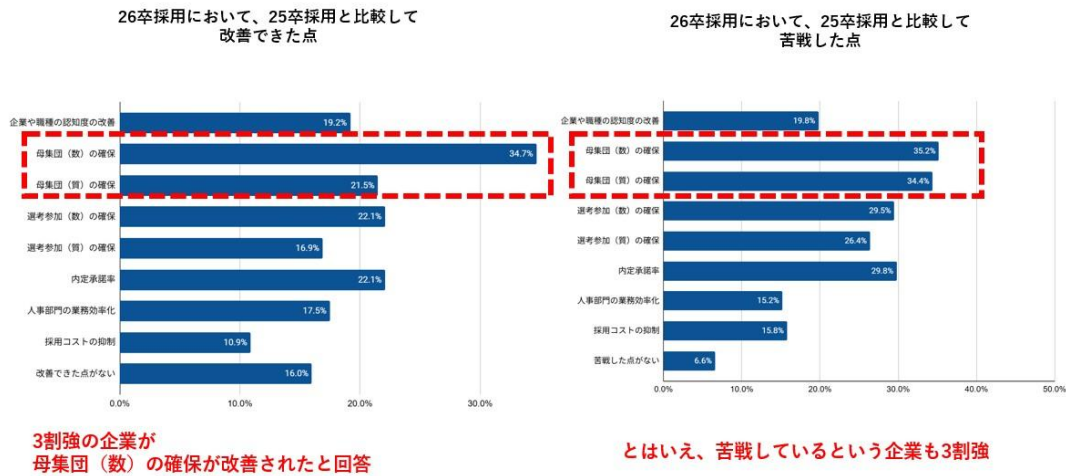


母集団の確保の苦戦も続く・・・

早期化する採用活動の母数確保において、夏季インターンは重要な布石

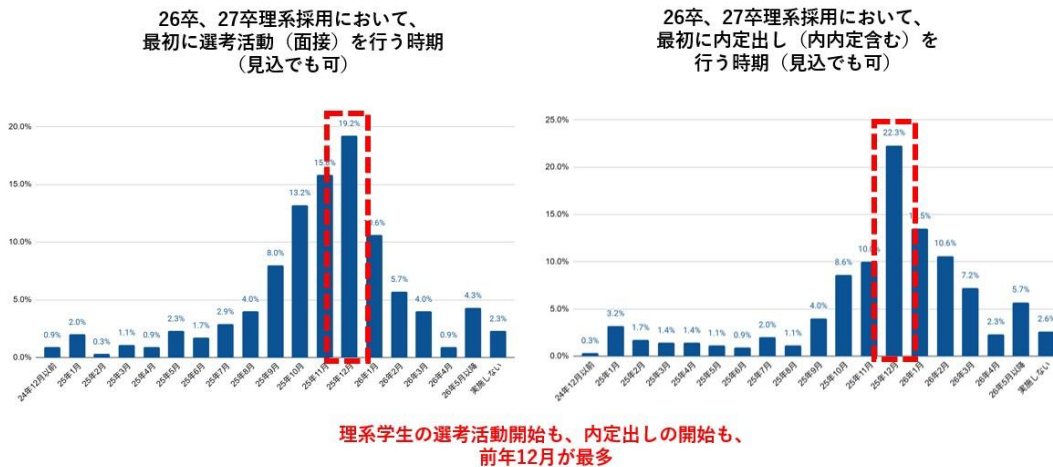
採用活動において、25年卒と26年卒を比較し、改善できた点として特徴的だったのが「母集団(数)の確保」(34.7%)でしたが(図7)、反面、「母集団(数)の確保に(前年度よりも)苦戦した」と回答している企業も35.2%に及び、「母集団(質)の確保」においても、前年度より苦戦したという企業は34.3%に及びました。(図8)

【図 8】



就職活動の早期化傾向は以前改善されず、約2割の企業が、前年の12月にすでに選考活動を開始し、既に内定出しをしているということです。（図9）

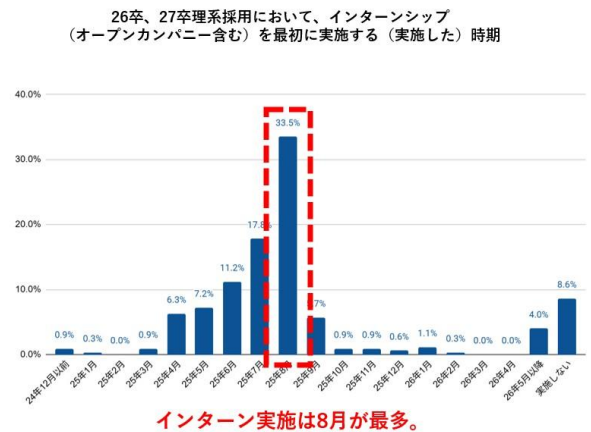
【図 9】



インターン実施は8月が最多（図10）で、12月の内定・内々定出しのための母集団の確保のための重要な布石になっているといえます。

夏のインターンに参加した学生の57.6%が、早期選考に案内され、22.6%が書類選考も免除になっています。特に夏のインターンで特に高評価の学生は、28.9%が書類選考免除となっています。（図11）

【図 10】



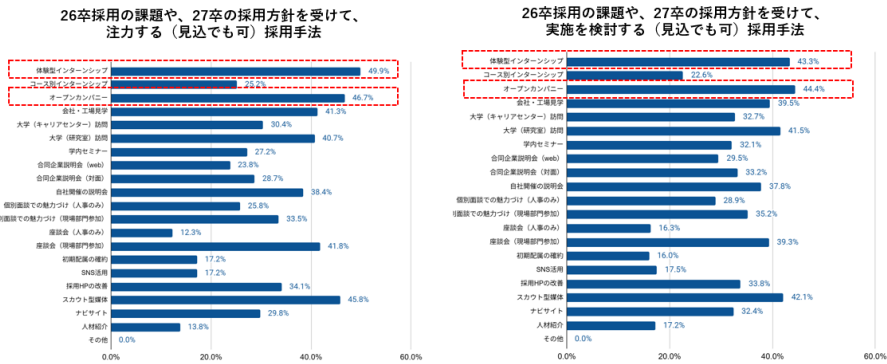
【図 1 1】選考などへの学生の優遇措置について（学生ごとに該当する項目）

	個別面談への案内	特別イベント（座談会など）への案内	早期選考への案内	書類選考免除	1次面接免除	該当なし
スカウト送付した学生	16.0%	6.9%	9.7%	6.6%	0.9%	27.8%
夏インターン参加学生	20.3%	27.2%	57.6%	22.6%	8.0%	26.1%
夏インターンで特に高評価の学生	22.9%	25.8%	57.0%	28.9%	16.3%	27.5%
冬インターン参加学生	16.3%	17.5%	41.5%	17.8%	5.7%	43.6%
冬インターンで特に高評価の学生	18.1%	17.2%	41.5%	22.1%	9.5%	44.7%
特定大学の学生	14.0%	12.6%	16.6%	8.6%	2.3%	69.1%
特定の専攻の学生	13.5%	11.7%	15.5%	7.2%	2.0%	71.9%

「体験型インターンシップ」は、「27 年卒採用方針を受けて注力する（ないしは注力する見込みである）」採用手法の中でもトップ(49.9%)で、実施を検討する採用手法の中でも「オープンカンパニー」(44.4%)に次いで 2 位(43.3%)と、従来の主要なアプローチ手段であった大学の説明会や会社見学を超え、重要な母集団確保のためのアプローチ手法となっているようです。（図 12）

5～6 年前の理系学生の採用活動としては大学の研究室を訪問するなどのキャンパスリクルーティングが目立ちましたが、現状はインターン活用が主流化しています。

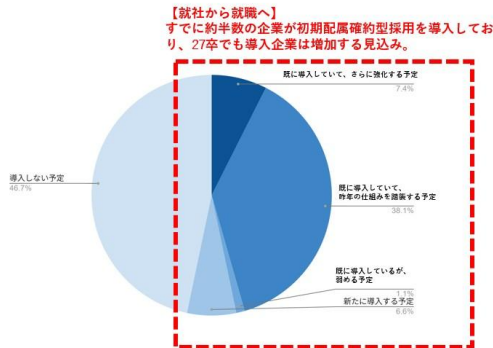
【図 1 2】



学内での企業説明会では、人気の会社以外は学生を十分集客できないのが難点であるのに対して、インターンでは学生が関心を持つ職務体験であれば応募される可能性もあり、また企業の実状や職務内容、社風を知ること、その企業のポジティブな印象を与えるきっかけにもなりやすいといえます。

「就社」ではなく「就職」へ。すでに約半数の企業が「初期配属確約型採用」を導入

【図 1 3】 初期配属確約型採用を実施するにあたって、コースがどの程度細分化されているか（初期配属確約型採用＝速くとも内定出し時点で、学生の初期配属職種またはジョブ（職務）を確約する採用形式）



近年は、従来の「憧れの企業に入る」「有名企業に入る」という就社の意欲よりも、理系学生においては自身の研究内容・興味関心のある職務に従事できるかを重視する就社志向の学生が増えているといえます。「配属ガチャ」を恐れながら入社するよりも、やりがいや興味を感じられる職務に就けることが確約されているほうが志望度が上がったり、内定後の辞退のリスクも下がるといえるのではないのでしょうか。

このトレンドを受けてか、すでに約半数(53.3%)の企業が「初期配属確約型採用」を導入しています。27 年卒の採用活動においても導入企業は増加する見込みであることがわかりました。（図 13）

■株式会社 LabBase について

株式会社 LabBase は、【研究の力を、人類の力に。】というパーパスを掲げ、研究エンパワープラットフォームの創造を目指しています。研究を頑張る理系学生と企業をつなぐキャリアサービス「LabBase 就職」をはじめ、「LabBase 転職」「LabBase 研究室サーチ」などを運営中。

□会社概要

会社名 : 株式会社 LabBase

代表者 : 代表取締役 CEO 加茂 倫明

設 立 : 2016 年 9 月 23 日

資本金 : 779,914 千円 (資本準備金含む)

所在地 : 〒105-0003 東京都港区西新橋一丁目 1 番 1 号日比谷フットタワー10F

コーポレートサイト: <https://labbase.co.jp/>

＜当リリースに関するお問い合わせ＞

株式会社 LabBase 広報担当 笹山 mako@mktp.jp 090-2646-5273