

2025卒採用実態調査と 2026卒インターンシップの状況

株式会社マイナビ 金塚 一樹

2015年中途で入社。神奈川県出身。神奈川県にて6年間新卒採用支援部署で、従業員10名～10,000名規模の企業に対し、採用や育成、人材活用等の法人営業を経験。その後、2021年より新卒採用支援部署の静岡県エリア責任者を経て、2024年6月より静岡支社長。



◆2025年卒業予定の大学生・大学院生の 内定率は90.5%

当社の調査によると、2025年卒業予定の大学生・大学院生の10月中旬時点での内定率は90.5%（前年比4.5pt増）、平均内定保有社数は2.7社（前年比0.1社増）でした。

今後の活動の方向性を聞いたところ、未内定者も内定を保有しつつ活動を継続する学生も「今まで通り進める」割合が最も高いものの、未内定者が企業規模や勤務地といった要件の幅を広げるという回答が多くみられました。

出典：マイナビ「2025年卒 大学生 活動実態調査（10月中旬）」
（2024年10月）

◆採用充足率は3年連続の減少 採用活動が長期化する事態に

2025年卒の採用充足率は70.0%で、3年連続の減少となり、過去最低の結果となりました。内定者満足度も低く、採用活動が長期化しています。採用活動が厳しかった理由として「母集団の確保」が挙げられ、学生のエントリー数が減少していることが背景にあります。また、インターンシップや仕事体験を実施した企業は、実施しなかった企業よりも採用充足率が高い傾

向にあります。採用活動の見通しは厳しく、採用スケジュールを早める企業も多いのが実態となります。

出典：マイナビ「2025年卒企業新卒内定状況調査」（2024年11月）

◆働き方や将来設計に関する変化

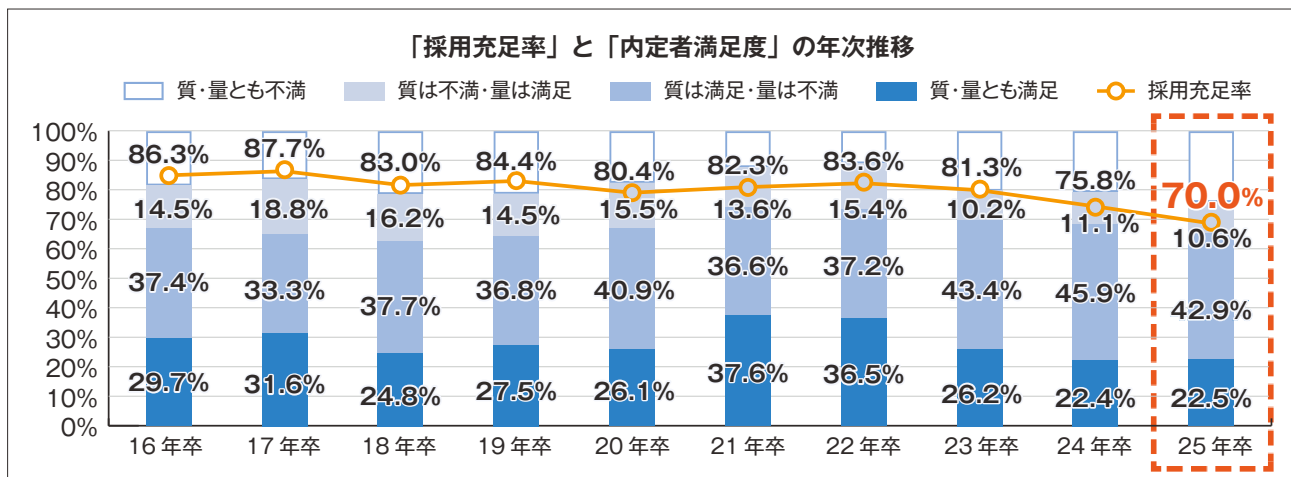
昨今、共働きを希望する学生は70.0%で過去最高となり、理由として「一方の収入だけでは生活できない（14.8%）」「将来に備えて貯金したい（7.3%）」などが挙げられます。

また、育児休業を希望する学生は59.6%で、男女差はほとんどありませんが、「今のところあまり子供は欲しくない（19.2%）」という学生も増加しています。

そして、「仕事のレベルは上げていきたいが、管理職にはなりたくない」は38.8%ですが「仕事のレベルも上げたくないし、管理職にもなりたくない」も4.1%おり、「管理職は忙しい」「給料が仕事量と責任に見合っていない」などといったイメージ理由が挙げられます。

以前と比較して、将来のありたい姿に変化がみられる結果となりました。

出典：マイナビ「大学生のライフスタイル調査」（2024年1月）



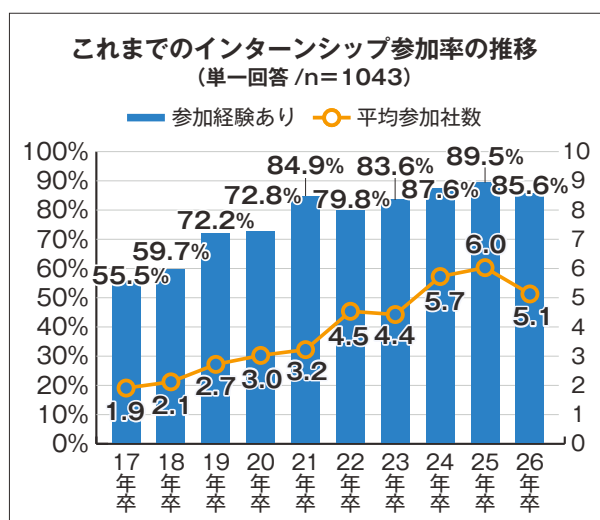
◆インターンシップ・仕事体験の参加率は85.6%

2026年卒のインターンシップ・仕事体験の参加率は85.6%で、前年の89.5%から3.9pt減少しましたが、依然として高い参加率となっています。また、対面中心のプログラムに参加する学生の割合は39.1%で、前年の28.8%から10.3pt増加しました。コロナ禍以降、対面形式のプログラムが増えていることが背景にあります。

低学年（大学1・2年生）のときにキャリア形成活動に参加した学生の割合は35.8%で、前年の32.9%から2.9pt増加しており、特にオープン・カンパニー型の説明会やイベント、半日・1日の就業体験プログラムへの参加が増えています。

学生は低学年からインターンシップやキャリア形成活動に積極的に参加し、自身のキャリアビジョンを深めているようです。

出典：マイナビ「2026年卒 大学生インターンシップ・就職活動準備実態調査（中間総括）」（2024年10月）



◆対面イベント参加者の多くが就職活動のきっかけや企業の安定性、社風に関心を持つ

当社主催のインターンシップ&キャリア発見フェアにおいて、静岡・浜松・沼津の3会場で対面型イベントを開催しております。イベント来場者の意識調査アンケートから、参加者の多くが企業の安定性、社風、福利厚生や休暇制度に関心があり、職業観としては「自分が得意な分野で専門的なスキルを磨きたい」「プライバー

トや家族の願望と仕事のバランスをとって働きたい」という回答が多く、ライフワークバランスを重視する働き方をしたいという傾向が強いことがわかりました。

出典：マイナビ「横浜・静岡エリアオリジナル調査
※インターンシップ&キャリア発見フェア
(10月静岡会場、10月浜松会場、11月沼津会場)」
(2024年10月/11月)

◆静岡エリアに興味をもつ学生の実態

当社では、エリアの学生実態をより正確に把握するため「学生サポーター」という取り組みをしています。「学生サポーター」が2026年卒学生へ直接現在の活動状況や志向を聞く「ヒアリング会」を実施したところ、企業から開示して欲しい情報としては「キャリアアップの例」「初任給や昇進・昇給の情報」「若手社員の体験談」という意見が挙がりました。

学生たちは積極的にインターンシップや業界研究をおこなっており、具体的なキャリア形成に向けた準備を進めています。そのため、企業にとっては、より具体的なキャリアアップの情報提供や対面でのプログラムの充実、ニーズに応じた柔軟なプログラム設計が求められるといえます。

出典：マイナビ「横浜・静岡エリアオリジナル調査
※静岡学生サポーターヒアリング会による意識調査」
(2024年11月実施)

◆さいごに

難易度が上がっている現代の採用においては、「選抜型の選考から、相互理解の選考へ」という意識の変化が必要となっており、仕事理解・働き方の解像度を上げて学生へ伝えていくことが非常に重要となります。そして、それを考えるためにも、人材採用を全社で取り組むべき経営課題であるとマイナビは考えています。「人的資本」というキーワードが昨今さらに注目を浴びていますが、人材採用は組織運営・経営の土台であることは言うまでもありません。「これからの発展に必要なのは“人”であること」を再認識のうえ、多くの人を巻き込み、強い組織を目指していただきたいと心から思っております。