

調査データで見る「内定式と内定者フォロー」

2013年8月発行

リーマン・ショック後に落ち込みが続いた新卒採用マーケットも一昨年を底に増加に転じ、今期は早い時期から続々と内定が出されている。「倫理憲章」で定められた解禁日にあたる10月1日に向け、内定式を計画したり、来春入社までの内定者研修の準備を始めたりしている企業も多いことだろう。そこでディスコでは、今春入社者に対して実施された内定式や、内定者フォローに関する調査データをもとに、企業・学生双方の立場から見た特徴・課題等についてまとめた。

《調査概要》

■企業調査 「採用活動に関する企業調査」

	2012年12月調査	2013年2月調査
調査時期	2012年11月27日～12月5日	2013年2月20日～28日
回答社数	全国の主要企業 1,130社	1,045社

■学生調査 「日経就職ナビ 学生モニター調査」

調査対象	日経就職ナビ2013 就職活動モニター
調査時期	2012年10月1日～9日
回答人数	1,122人(文系男子388人、文系女子297人、理系男子327人、理系女子110人)

調査方法：インターネット調査法

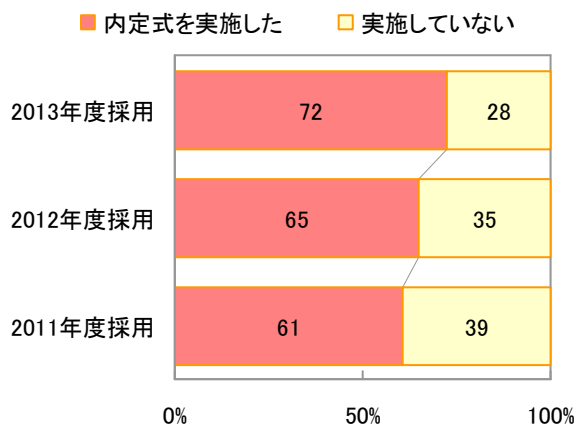
調査機関：株式会社ディスコ キャリアリサーチ

[1] 内定式の実施状況／企業調査

新卒採用マーケットの回復に伴い、内定式（内定者集合）の実施率は上昇傾向にある。2011年度採用（2010年調査）では61%だったのが、2013年度採用（2012年調査）には72%と、2年間で11ポイント増加した。

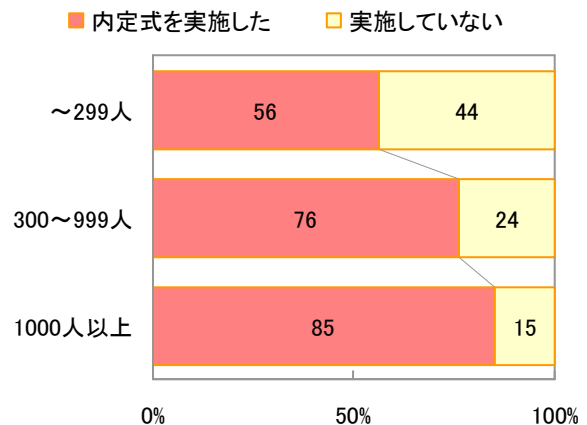
実施状況を従業員規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率は上がり、1000人以上の大手企業では85%と8割を超えている（2013年度採用）。300人未満の中小企業では56%と半数強にとどまっている。

内定式の実施状況の推移



「採用活動に関する企業調査」各年12月調査

従業員規模別（2013年度採用）

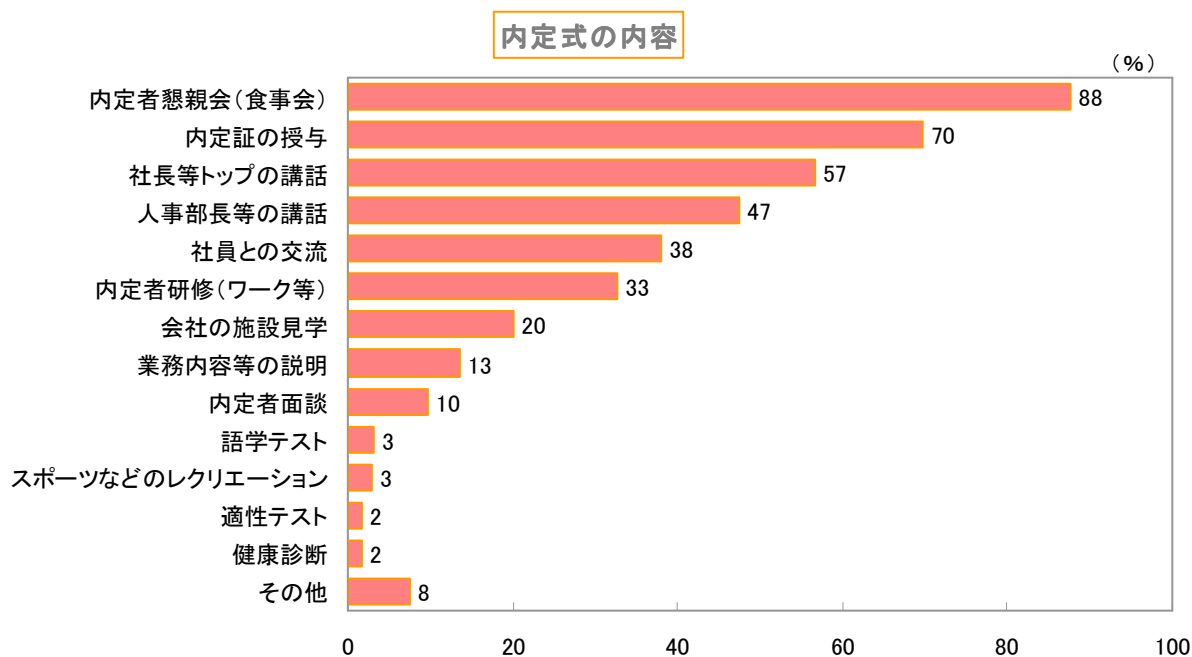


「採用活動に関する企業調査」2012年12月調査

〔2〕内定式のメニュー／企業調査

内定式でどんなことを行ったのか、その内容を見てみよう。最も多いのは「内定者懇親会（食事会）」の88%で、「内定証の授与」（70%）を上回った。経営トップや人事部長の講話は約半数。ワーク等を用いた「内定者研修」を行った企業は、33%と3社に1社にのぼる。

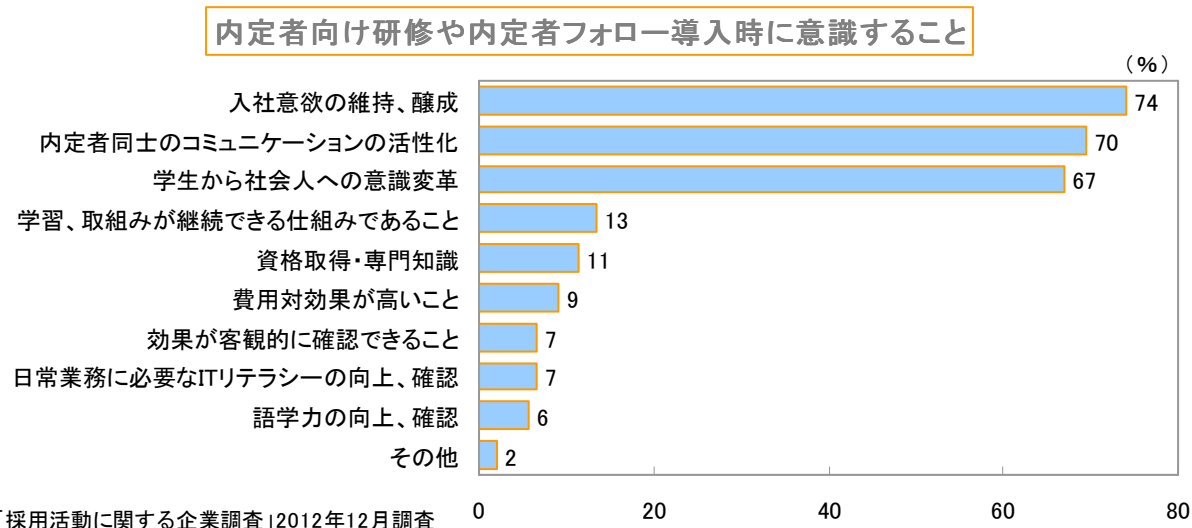
現行の採用スケジュールでは、4月～5月が内定出しのピーク時期となっており、内定から入社まで1年近くという学生も少なくない。企業としては、その間のフォローの一環として、内定者同士の交流やモチベーションアップの場として、内定式を活用するケースが定着しているようだ。



「採用活動に関する企業調査」2012年12月調査

〔3〕内定者研修や内定者フォロー導入時に意識すること／企業調査

内定者向け研修や内定者フォローを導入する際に、意識することを尋ねた。「入社意欲の維持、醸成」が74%で最も高く、以下「内定者同士のコミュニケーションの活性化」（70%）、「学生から社会人への意識変革」（67%）と続く。この上位3項目は7割前後と高い数字を示しているのに対し、他の項目は1割前後と極端な差が付いている。内定期間中の研修・フォローは、能力向上など実務的なものよりも、内定者の意欲や意識に影響を与えるのが主な目的であることがうかがえる。



「採用活動に関する企業調査」2012年12月調査

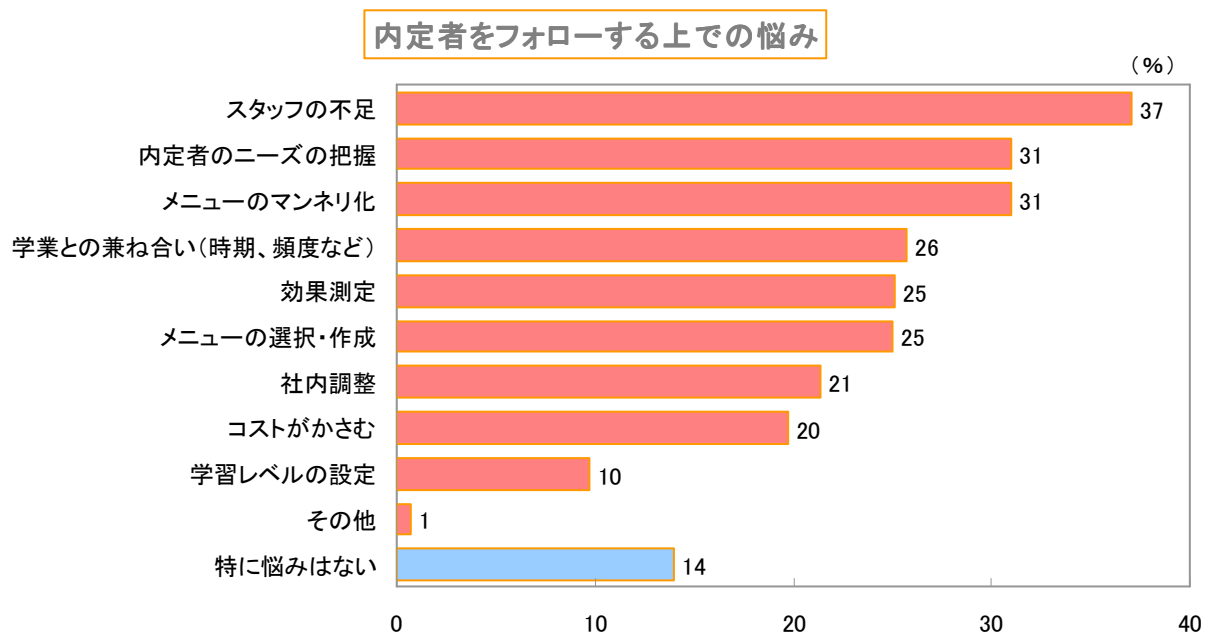
■内定者研修、内定者フォローについて感じていること・方針など

- 学生から社会人になるのは学生にとって人生の大きな転機だと思うので、しっかりサポートしたい。
<自動車・輸送用機器>
- 学生には、残り少ない時間を自分のために使って欲しいというメッセージを送っている。中には、ビジネスマナーなどは事前に学ぶ必要があるかという質問もあるが、不要と答えている。最も基本的な、常識的なマナーが無い者は、選考時点で落としている。
<電子・電機>
- 研修というより、イベントのようなものに参加してもらい、スタッフ・ご利用者などの状況を確認してもらうことで、帰属意識や就労感を醸成してもらうことを考えています。
<サービス業>
- いかにコミュニケーションをとり、モチベーションを維持継続させるかを模索。
<情報処理・ソフトウェア>
- 内定者全般の傾向として漢字を知らない、文章力・文書作成力・応用力などにやや弱さを感じる。この点のトレーニングができて、入社前の不安緩和に効果のありそうなもの、という視点で内定者研修を検討しています。
<建設・住宅・不動産>
- 内定者懇親会までは就職活動を継続している学生もおり、辞退の可能性を含むのでアプローチの方法が難しい。もっといい方法はないのか、毎回模索している。
<百貨店>
- 採用時期が早まり、内定から入社までの期間が長くなっているため、いかに意欲を継続させ辞退者を出さないようにするかを考える必要があります。
<専門商社>

[4] 内定者をフォローする上での悩み／企業調査

内定者をフォローする上で悩んでいることについて尋ねた。「特に悩みはない」との回答は14%にとどまり、9割近い企業が内定者のフォローになんらかの悩みや課題を抱えていることが分かった。

最も多くの企業が選んだのが「スタッフの不足」(37%)だ。内定者のフォローは次年度の採用活動と時期が重なるが、同じスタッフが採用業務と並行して行うケースも多いため、マンパワー不足を課題とする企業が多いのだろう。「内定者のニーズの把握」「メニューのマンネリ化」がともに31%で続くが、ニーズを把握し、入社意欲の向上に繋がるような新しい取り組みを行いたくても、人手が足りず、余力がないといった苦しい事情が透けて見える。



「採用活動に関する企業調査」2013年2月調査

【5】内定者フォローで工夫して取り組んでいる施策／企業調査

内定者フォローで工夫して取り組んでいる施策について、自由記述回答を紹介したい。

内定者への対応は各社各様であり、入社までかなり綿密にフォローを行う企業がある一方で、学業尊重や、学生生活を謳歌して欲しいとの考えから、負担が少ないこと（内容や頻度など）を強く意識する企業もある。また、内定者同士のコミュニケーションを促すために、Facebook などの SNS を活用する例も複数報告された。

■内定者フォローで工夫して取り組んでいる施策など

- SNS を導入しているが、全国に散らばる学生のコミュニケーション、また短期留学や旅行などにより集合することはなかなか難しいなか、情報連絡ツールとして非常に役立っている。<運輸>
- Facebook を利用して非公開内定者グループを作り、お互いの価値観の共有や情報共有をおこなっています。<エンターテインメント>
- 内定者向け研修と新入社員半年研修を 1 泊 2 日、同時並行で実施しています。一部カリキュラムを合同で実施することで 1 年先輩の自信に溢れた言動に学生→社会人とは（たった 1 年の違いで）これほど変わるのか…？ 大きな動機付けになっているように感じます。<電子・電機>
- リアルビジネスゲームと称し、内定者に 1 人ずつ利益を生み出す企画を考えてもらい、実際に社員へ全員がプレゼンし、その中でもっとも良かった企画を実際に内定者全員で行なってもらうという研修を行なっています。<商社（総合）>
- クルマ会社なので、その時点で旬のクルマを時間の許す限り、とにかく体感試乗させています。入社前にその感動を味わうことができると、何となく優越感に浸れるのと、入社後の自分をイメージできます。<専門商社>
- フォローツールを使い月 1 回のレポート提出でコミュニケーションを図りますが、大切なのは顔を見て会話することだと考えていますので、可能な限り見学会や懇親会を開いています。レポートを通じて性格や考え方を把握して的確なアドバイスを行うのは言うまでもありません。<食品>
- 休日のバーベキュー招待。オフの場での様々な年齢・職場の社員との交流を目指しています。<ゴム・ガラス・セラミックス>
- 可能なかぎり内定者のいる大学の学内セミナーに参加してコミュニケーションをとるようにしている。<建設・住宅・不動産>
- 初の試みとして、翌年度採用に向けてのホームページ作りという課題を与え、内定者のページを作成させました。入社前事前学習とか業務に直接繋げるというのではなく、この時期のテーマは内定者同士の連帯を深めることに重点を置くことが、定着率を高め、かつ入社後の導入研修もやりやすくなることと思います。<マスコミ>
- 工場見学会を実施することで、内定以前は触れる機会のなかった「工場」における仕事や入社後のイメージ、理解をより深めてもらうようにしている。<電子・電機>
- 自分の就職活動体験を、就活中の後輩に向けてブログで発信してもらう。<サービス業>
- 理系学生が多いため、修士論文発表の妨げにならない程度の課題をだしている。<ゴム・ガラス・セラミックス>
- 卒業式の日のに合わせて、メッセージカード付きの花を贈っています。<サービス業>
- 例年 10 月の内定式までは親睦会中心で 11 月からは WEB 版のコミュニケーションツールを利用しています。e ラーニングに関しては着実に受講してくれるのですが、内定者相互のコミュニケーションに関してはあまり活発ではないと感じています。<エンターテインメント>

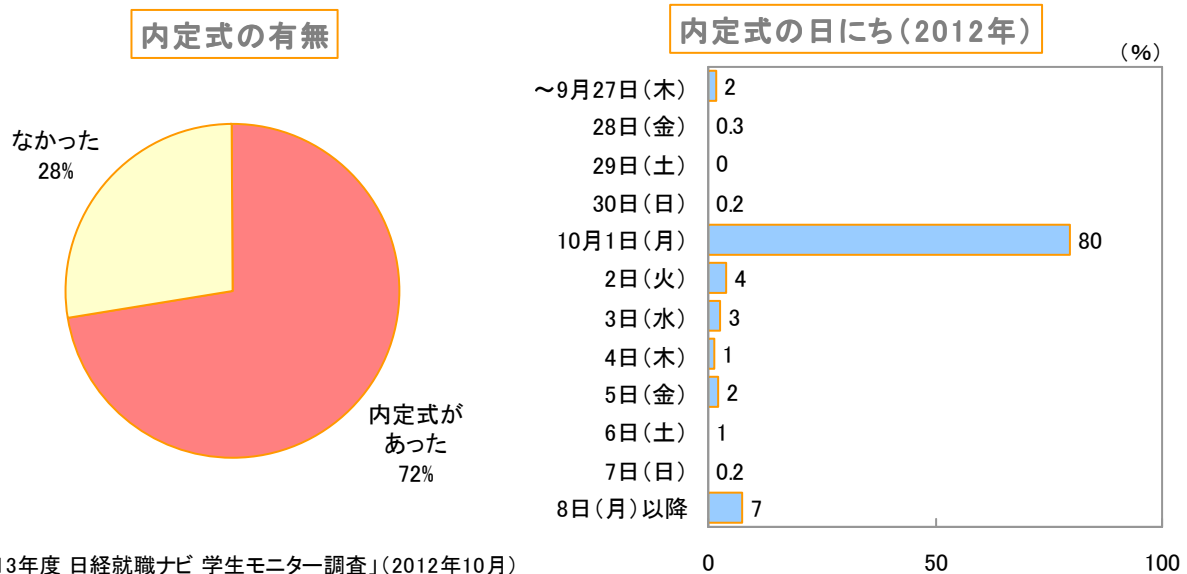
[6] 学生から見た内定式／学生調査

ここからは、学生への調査データを見て行こう。

2012年10月上旬の調査時点で就職先を決定したという学生に、内定式参加の有無を尋ねたところ、内定式が「あった」のは72%だった。

内定式の開催日は、倫理憲章で正式内定日と謳われている「10月1日」に集中しており、80%にのぼった。ただ、10月1日にとらわれずに実施している企業も少なくない（20%）ことが分かる。

内定式に参加した感想を自由に書いてもらったところ、肯定的な意見が圧倒的に多く、同期入社となる他の内定者や社員とのコミュニケーションを満喫した様子がうかがえる。また、「半年後の入社に向けて気持ちが引き締まった」「社会人となる自覚が芽生えた」という感想も多く挙げられた。



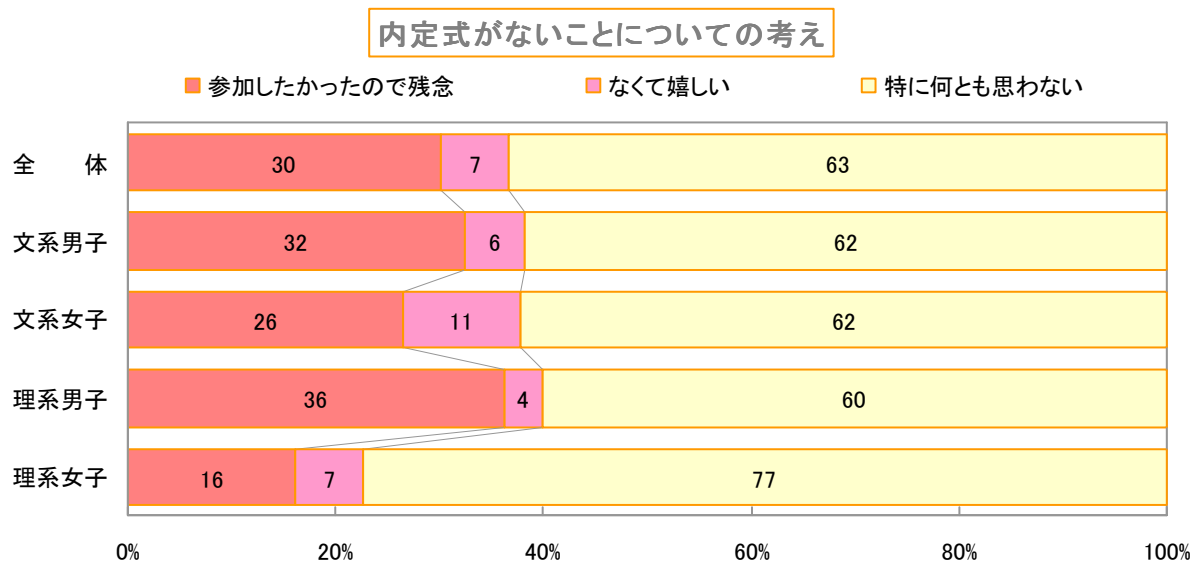
■内定式に参加した感想

- より会社の内容を理解することができた。同期とも親密になることができたし、多くの社員の方とも意見交換をすることができた。責任と自覚をもって今後の学生生活を送っていかなければならない、という新たな決意も芽生えた。人生の転機になる機会だと思う。 <文系男子>
- 初めて気を遣うことなく社員の方とお話しできた。同期の仲間ともたくさん話せて楽しく有意義だった。 <理系男子>
- 内定者同士の輪が広がり、来年からが楽しみになるとともに、社会人としての自覚を持たなければと少し背筋が伸びる気持ちになった。 <文系女子>
- とてもフランクな雰囲気の中で行われたので、気楽に社員の方と話せて良かった。 <文系男子>
- 会社の雰囲気や、今後の展望を直接トップから聞くことができ、会社への理解が深まった。 <理系女子>
- 内定証をいただくことで、自分がこの会社で働くという実感が強くわきました。 <文系女子>
- 参加人数の多さに驚きましたが、いい緊張感を保って参加できました。トップのプレゼンテーションによってモチベーションを高めていくことができました。 <文系男子>
- 内定者同士でグループをつくり、グループで先輩社員や同期に覚えてもらえるような自己紹介を考えるワークを行った。内定者同士の絆も深まるし、懇談会も盛り上がり、4月がいっそう楽しみになった。 <文系女子>

【7】内定式がなかった学生の考え／学生調査

内定式がなかったと回答した学生（内定学生の28%）に心情を聞いたところ、「特に何とも思わない」が63%と大勢を占めたものの、「参加したかったので残念」が30%にのぼった。「なくて嬉しい」は6%とかなり少数だった。

内定式がなくて残念に思っているのは、女子よりも男子に多く、「他の内定者に合わせて」「参加して入社へのモチベーションを高めたかった」など、会社生活への期待の大きさをうかがわせる。



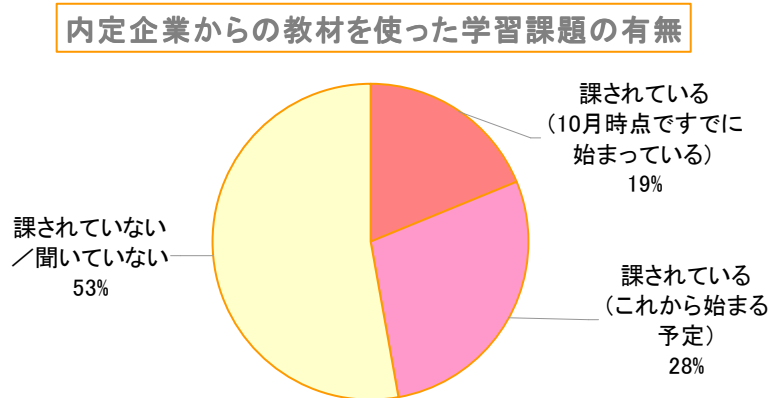
「2013年度 日経就職ナビ 学生モニター調査」(2012年10月)

■内定式がなかったことについての意見

- 内定者が集まる機会はありませんので開催してほしい。 <理系男子>
- 同期との初顔合わせという意味でも、あった方がよいと思う。 <文系男子>
- 「この会社で働くんだった」という気持ちを持ち、モチベーションが上がる機会だと思っていたので残念だった。 <文系男子>
- 就活終了の一つの期限として、内定式に間に合うようにと考えていたので、なくて残念。採用人数が少ないので仕方がないと思った。 <文系女子>
- 周りの友人が内定式に参加する中、自分が参加していないと本当に内定がもらえているのか少し不安になる。 <文系男子>
- 内定式をする企業が多いので、なぜ内定式をしないのか少し疑問に感じた。ただ懇親会が数回あるので、内定式は必要ないとも思う。 <理系男子>
- 内定者用 SNS が用意されていたので、内定式が無いことに関しては何とも思わない。 <文系男子>
- 髪型を整えたり、黒染めしたりする必要がないので楽。スーツの用意もしなくてよくて楽。企業の人と会うのは緊張するので、疲れなくてよい。 <理系女子>
- ない企業もあると聞いたことがあるので、特に何とも思わない。 <理系男子>

【8】教材を使った学習課題の有無／学生調査

内定企業から教材を使った学習を課されているという学生は47%と半数弱。10月上旬の調査時点ですでに学習が始まっている学生が19%、これから始まる予定が28%だった。



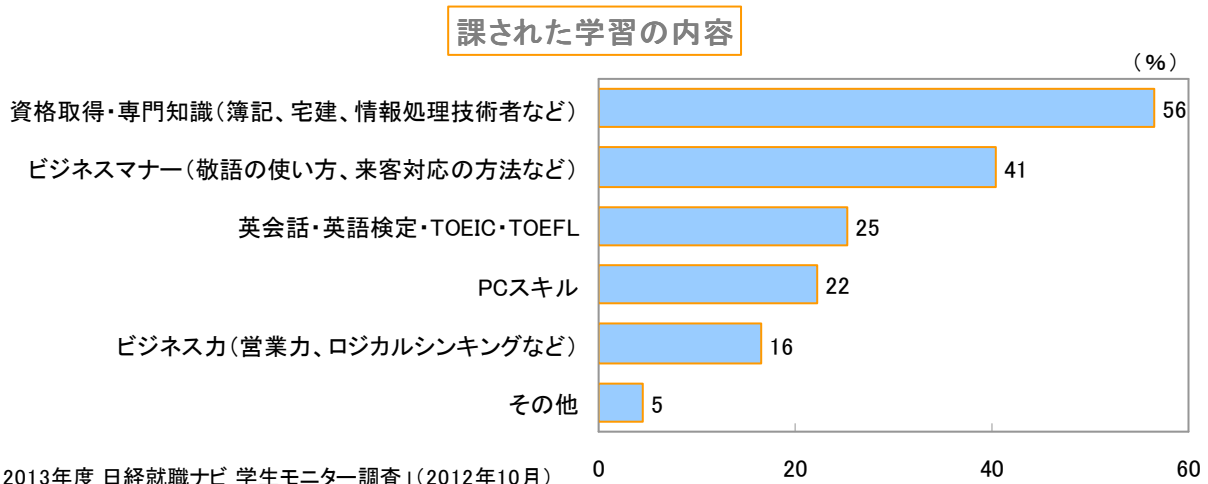
「2013年度 日経就職ナビ 学生モニター調査」(2012年10月)

【9】内定期間中に課された学習の内容／学生調査

内定企業から課題を課されていると回答した学生に、学習の内容を尋ねた。

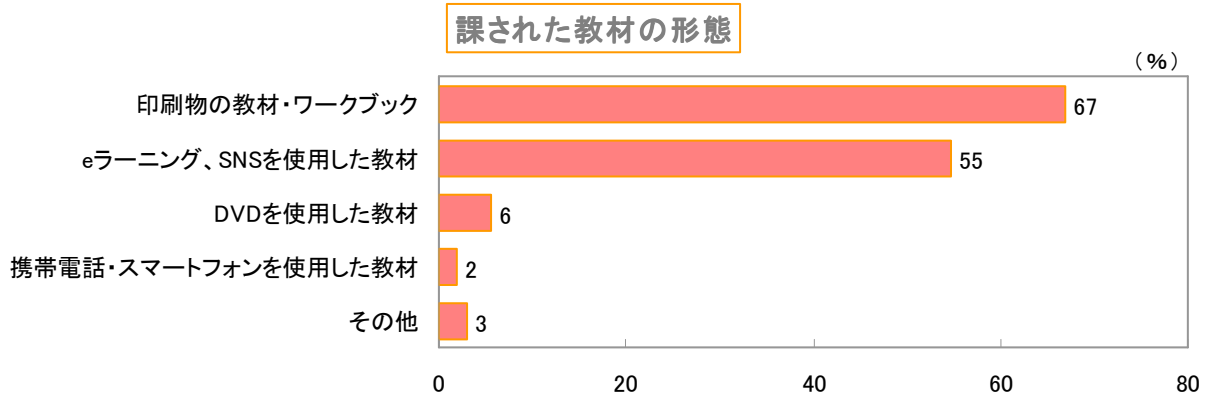
「資格取得・専門知識」が56%で最も多く、内定先の業界や職種によって、簿記・宅建・情報処理技術者など、多岐にわたっている。次いで「ビジネスマナー」が41%で続く。英語検定やTOEICなどの英語関連が25%と4人に1人の割合。営業力やロジカルシンキングなどの実践的な「ビジネス力」を向上させるものを課されたのは16%と少数だった。

課題が出されたことについては、「入社に向けモチベーションが上がる」「会社の負担で勉強できてありがたい」など肯定的に捉える意見が多かったが、資格取得を課された学生からは、「入社してからもよいのではないか」「気が早い」といった声も散見された。また、学習の内容にかかわらず、分量が多かったり、提出期限が卒業試験や論文の提出時期と重なったりした場合は、「学業の妨げになる」「負担が大きい」などと不満も聞かれた。（次ページにコメントを紹介）



[10] 内定期間中に課された学習教材の形態／学生調査

課されている学習教材の種類を尋ねた。最も多いのが、従来からある「印刷物の教材・ワークブック」で 67%。次に多いのは、インターネットを使っての「eラーニング、SNS を使用した教材」で、55%と過半数。採用広報ではインターネットが中心になって何年も経つが、内定者研修ではまだ印刷物が優勢となっている。ただ、教材の形態への意見・要望はあまり見られず、印刷物であれ WEB 上であれ、都合のよい時に自由に取り組めるものが好まれているようだ。



「2013年度 日経就職ナビ 学生モニター調査」(2012年10月)

■内定期間中に課される教材の種類や学習内容について（企業への意見・要望等）

- 個人のレベルにあった段階的かつ実用的なものがあればモチベーション向上にもつながると思う。 <文系男子>
- 卒論との兼ね合いが大変だが、入社時に使える知識が増えるのは良いことだと思う。 <文系女子>
- 年内に必ず証券外務員Ⅰ種を受けろ、というのはなかなかハードルが高いが、やりがいは感じる。ただテキストを送るだけでなく、もう少し勉強をサポートする体制を整えていただければ、よりヤル気があがる。 <文系男子>
- 資格学習を課す場合は、試験の日程など中期的な予定を立てなければいけないため、なるべく早く伝えて欲しい。また教材を配布する場合には、そのことを早めに伝えて欲しい。あらかじめ自分で教材を買ってしまった。 <文系男子>
- 自社製品の詳しい資料などで製品の勉強ができればいいと思う。 <理系男子>
- 英語能力を向上させたいので、英語関係の教材を送って欲しい。 <文系男子>
- 会計の勉強や語学の勉強ならやりたいと思う。 <文系女子>
- アルバイトやインターンシップ、もしくはボランティアの形でもいいので、1~2週間、実際に職場で働きたい。 <文系女子>
- 日常業務を行う上で必要不可欠なパソコンスキルを得ることができるような課題を課してほしい。 <文系男子>
- 量が多すぎると修士論文に影響が出るのでなるべく少なくしてほしい。 <理系男子>
- 自主学習だけでなく、会社全体での勉強会を企画してほしい。 <文系女子>
- 企業で必要な資格を取らなくてはいけないが、できることなら卒業論文に集中したいため、入社してからにしてほしい。 <理系男子>
- 情報処理技術者試験の受験を課されており、eラーニングでの自宅学習及び、月に一度の勉強会に参加しています。少し気が早いと思います。 <理系女子>