

調査データで見る「内定者フォロー」 - 2022年卒調査 -

2022年8月発行

コロナ禍において、企業はさまざまな制約を受けながら採用活動を行っているが、内定者へのフォローも然りだ。オンライン中心の就活で企業理解が深まらないまま内定を手にする学生もおり、効果的なフォローについて企業の模索は続いている。ディスコでは、今春入社者が実際にどのようなフォローを受けたのか、その実態を調査した。巻末には、参考として内定式に関するデータを掲載する。

目次

- [1] 入社企業との接点
- [2] 内定期間中の不安
- [3] 内定期間中に受けたフォローの内容
- [4] 内定後に出された課題や研修
- [5] 内定者フォローで企業が意識することと学生の実感
- [6] 内定後のフォローやアプローチの頻度
- [参考データ] 内定式について

調査概要

《学生調査》

「キャリアス就活 2022 学生モニター調査」

	2021年10月調査	2022年2月調査
調査時期	2021年10月1日～7日	2022年2月18日～3月3日
回答数	1,116人	923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 キャリタスリサーチ

《企業調査》

「新卒採用に関する企業調査」

	2021年10月調査	2022年2月調査
調査時期	2021年9月27日～10月5日	2022年1月31日～2月9日
回答数	1,213社	1,212社

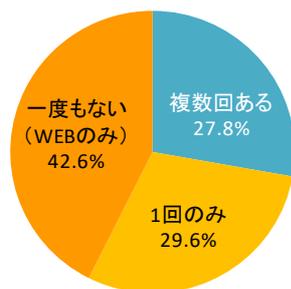
*「内定」には、内々定を含む

[1] 入社企業との接点

2022年卒者は大学3年次からコロナ禍の影響を大きく受け、就職活動のみならず、その前段階のインターンシップ等の時点からオンラインが主流だった。

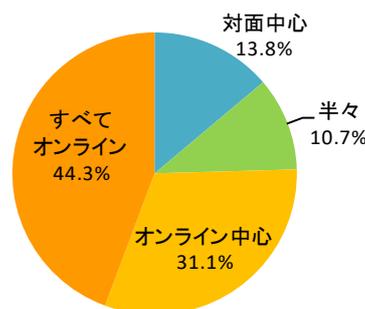
就職決定企業から内定を得るまでの接点（形式）を尋ねると、対面での接点が「一度もない（WEBのみ）」という者が4割超で最も多く（42.6%）、「1回のみ」が約3割（29.6%）。対面機会がほとんどないまま内定に至ったケースが大半を占めていた。さらには、内定後のフォローについてもオンラインが主流。企業との対面機会が極端に少ない代だったことがわかる。

就職決定企業との対面経験



※インターンシップ、セミナー、面接等での接点について回答
※学生調査(2021年10月)

内定後のフォロー・課題の形式



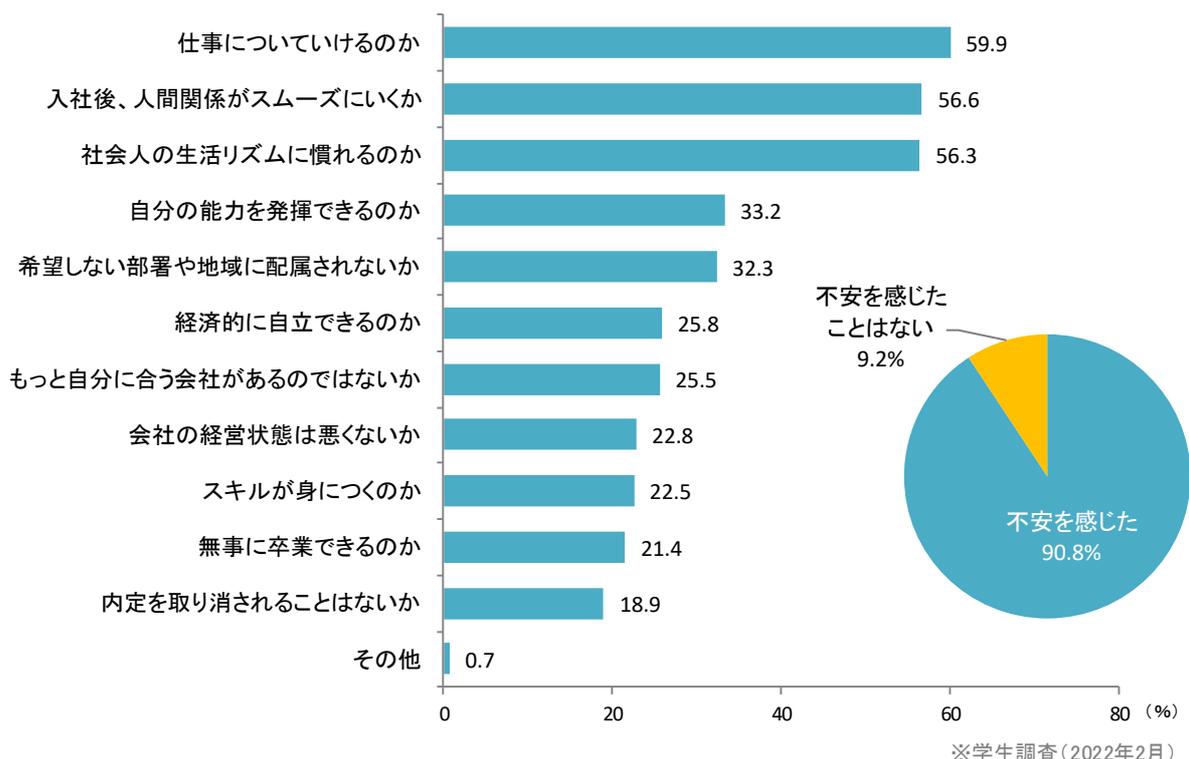
※学生調査(2022年2月)

【2】内定期間中の不安

内定期間中の不安について尋ねると、「不安を感じた」と回答した学生は9割に上り（90.8%）、多くが入社まで何らかの不安を抱えて過ごしていた。

具体的には、「仕事についていけるのか」が最も多く（59.9%）、ここに「入社後、人間関係がスムーズにいくか」（56.6%）、「社会人の生活リズムに慣れるのか」（56.3%）と続く。学生から社会人へという立場の変化を前に、様々な不安を感じている様子がうかがえる。企業研究の場や選考過程において対面での接触機会が少なく、得られる情報が限られていたことが、不安に繋がった面もあるだろう。

内定後から入社までに感じた不安



■内定期間中の不安（学生調査より）

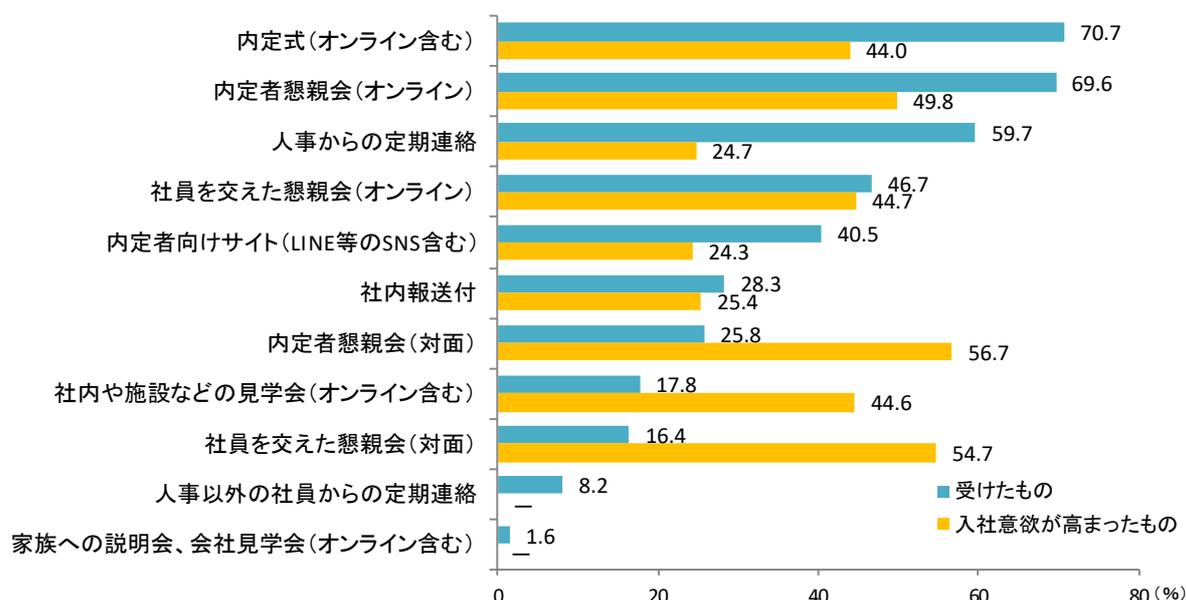
- 自分のスキルと会社で必要とされるスキルの差が非常に大きいと思っている。うまく働けるのか不安ではない。 <理系男子>
- 人事の方以外はどのような方が働いているのかわからないので、上手くやっていけるか不安。 <文系女子>
- 面接や説明会がすべてオンラインだったので、社風があまりわからず不安。 <理系女子>
- 内定式で同期となる学生とあまり打ち解けられなかったこともあり、会社に入って上手く関係を築きながら仕事ができるか緊張している。 <理系男子>
- 内定式が中止になり、入社式までになにもないのが不安。 <文系男子>
- 入社後に部署が決まるため、希望が通るかどうかが不安。 <理系男子>
- テレワークが多い場合、コミュニケーションを取れるかが心配。 <文系女子>
- 友人の内定先を聞いたりして、本当にこの内定先でいいのかと内定ブルーに陥ることがあった。 <文系女子>
- 会社に貢献する自分の姿がなかなかイメージできない。 <文系男子>
- 2年間ほとんどオンライン授業だったため、社会人の生活リズムに慣れるまでは、体力的な不安がある。 <文系男子>
- オンラインでの活動が広まるほど、人間関係の構築が一番の課題になるのかなと考えています。 <理系女子>

[3] 内定期間中に受けたフォローの内容

入社企業から内定期間中に受けたフォローの内容を尋ねたところ、最も多いのは「内定式(オンライン含む)」(70.7%)。僅差で「内定者懇親会(オンライン)」(69.6%)が続く。内定者懇親会はオンラインと対面形式とに分けて尋ねたが、対面は2割台半ば(25.8%)にとどまった。3番目の「人事からの定期連絡」(59.7%)までが過半数の学生が経験を持つ。

実際に受けたフォローのうち入社意欲が高まったものを選んでもらった。これを見ると、「内定者懇親会(対面)」と「社員を交えた懇親会(対面)」は参加した学生のうちの半数以上が、入社意欲が高まったと回答している(56.7%、54.7%)。オンライン形式に比べ経験できた学生は少ないものの(25.8%、16.4%)、入社意欲の醸成という点では、対面での実施の方が効果を発揮したようだ。

入社予定企業から受けたフォロー



※「入社意欲が高まったもの」は実際に受けた人を分母とし、入社意欲が高まったと回答した人の割合を算出
 「人事以外の社員からの定期連絡」「家族への説明会、会社見学会」は経験者が極めて少ないため除外 ※学生調査(2022年2月)

■ 入社意欲が高まったエピソード、シチュエーション (学生調査より)

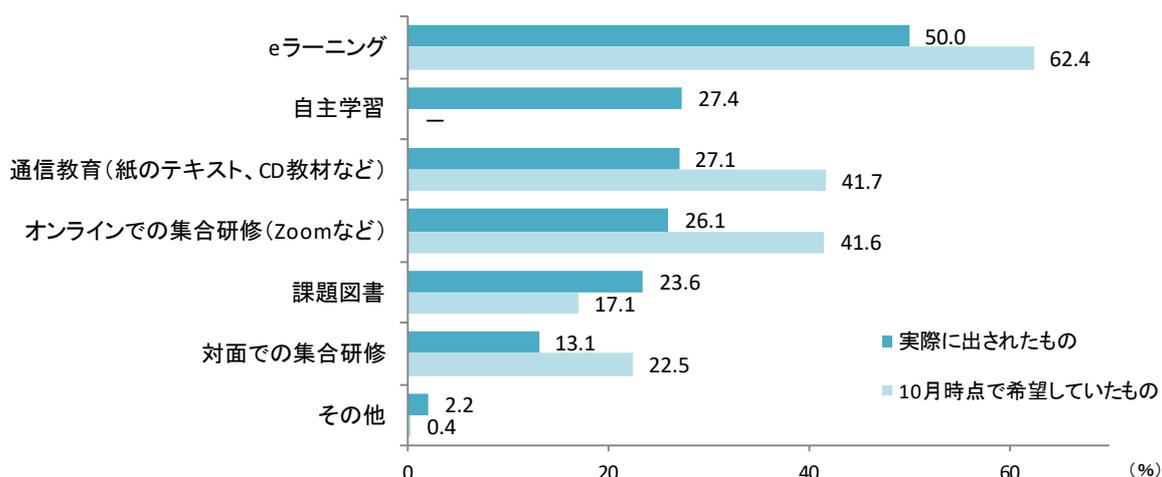
- 採用プロセスがオンラインのみであったため、本社見学をした際に実感が湧いて入社意欲が高まった。 <文系男子>
- 内定者懇談会で他の内定者の入社理由を聞いたときに、自分も意欲が高まった。 <理系男子>
- 社員座談会。内定獲得前は選考を意識して建前の話が多かったが、内定後は仕事や待遇についてNGなしで話を伺うことができ、実際に働くイメージが高まった。 <文系女子>
- 内定式では内定者の思いを綴ったビデオが作られて、それを見ると皆が入社に向けて気持ちを新たにしていることがわかり、自分も非常に意欲を高めることができた。 <文系男子>
- デジタル社内報の更新頻度が高かったこと。また、社員紹介のコーナーがあり、入社後の仕事をイメージすることができた。 <理系女子>
- 人事からの内定者向けサイト(LINE)で社会人マナーや企業理解、他の内定者紹介といった様々な企画が行われ、モチベーション維持になった。 <文系女子>
- 入社後の不安点や疑問点を定期的に社員に相談できる機会を設けていただいた点。人事から、入社前にやった方が良かったことの連絡があった点。 <理系男子>

[4] 内定後に出された課題や研修

内定期間中に課題や研修があったという学生は約7割(71.3%)。課されたものの形態を複数回答で尋ねると、最も多いのは「eラーニング」の50.0%。次いで、資格取得等に向けた「自主学習」(27.4%)、「通信教育(紙のテキスト、CD教材など)」(27.1%)、「オンラインでの集合研修」(26.1%)が僅差で続く。コロナ禍ゆえ「対面での集合研修」は1割台にとどまった(13.1%)。

なお、正式内定直後の10月時点に聞いていたもの(希望する形態)と重ねてみると、ほとんどの項目で希望より実際の方が下回る。

内定後に出された課題や研修の形態

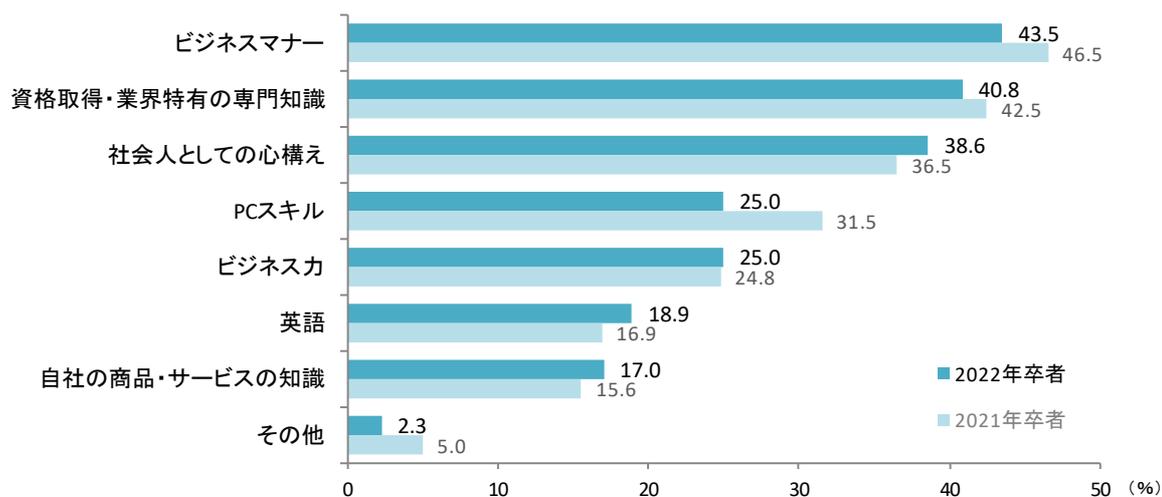


※「自主学習」は、10月調査では項目なし

※学生調査(2021年10月、2022年2月)

課題・研修の学習内容(分野)についても尋ねると、最も多いのは「ビジネスマナー」(43.5%)で、他に「資格取得・業界特有の専門知識」も4割を超えている(40.8%)。前年調査との大きな差異は見られないが、「PCスキル」の研修を受けた学生は減少した(31.5%→25.0%)。オンラインでの就職活動が定着してきたことで、必要性が薄れたとも考えられる。

課題や研修の学習内容



※学生調査(各年2月)

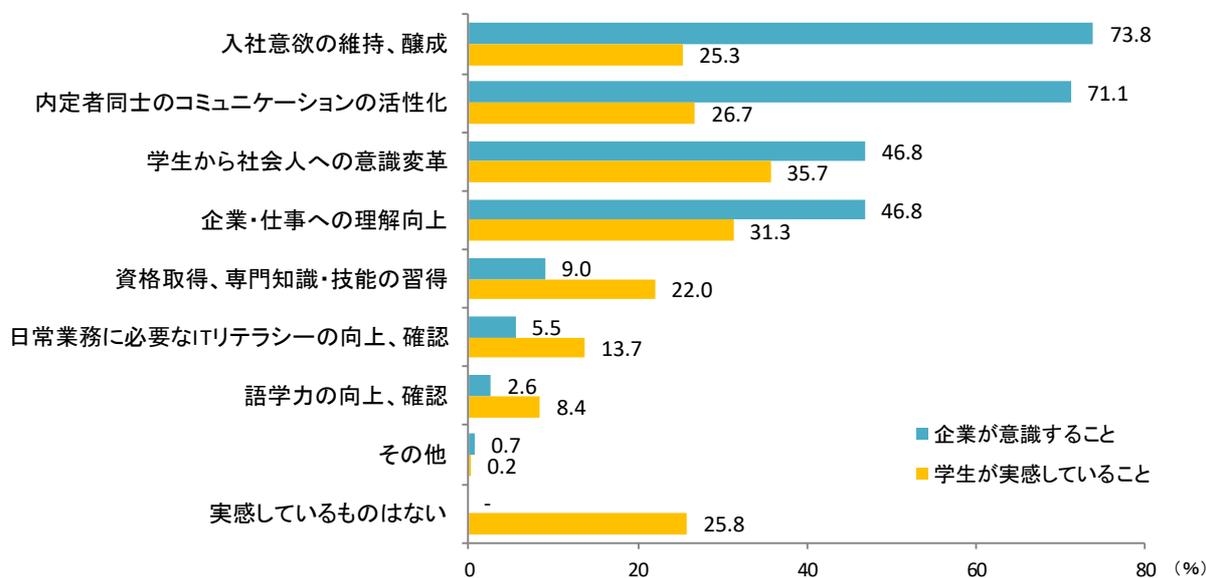
- ビジネスマナー＝身だしなみ、敬語、電話、来客対応など
- 英語＝英会話、TOEIC、ビジネス英語など
- 資格取得・業界特有の専門知識＝簿記、宅建、情報処理技術者、FP、販売士検定など
- ビジネスカ＝営業力、ロジカルシンキング、プレゼンテーションなど

【5】内定者フォローで企業が意識することと、学生の実感

ここでは企業への調査データと学生調査とを比較してみる。まず、企業が内定後のフォローや研修を実施する上で意識することは「入社意欲の維持、醸成」「内定者同士のコミュニケーションの活性化」が多く、7割を超える(73.8%、71.1%)。内定までに対面機会をほとんど取れなかったため、より意識したという企業もあっただろう。ただし、フォローや課題を通してこれらを実感したという学生は2割台半ばにとどまる(25.3%、26.7%)。内定後も結局オンライン中心のフォローとなったことで、効果も限定的だったと考えられる。

学生側がより実感しているのは「学生から社会人への意識変革」(35.7%)や「企業・仕事への理解向上」(31.3%)だ。2ページで見たように、内定期間中に抱く不安として最も多いのは「仕事についていけるのか」だった。内定期間中に社会人への意識変革や、企業や仕事への理解向上を実感できれば、そうした不安の軽減にも繋がるだろう。

内定後のフォロー・課題で企業が意識すること／学生が実感していること



※企業調査、学生調査(2022年2月)

■ 学生がフォローや課題を通して実感しているもの (学生調査より)

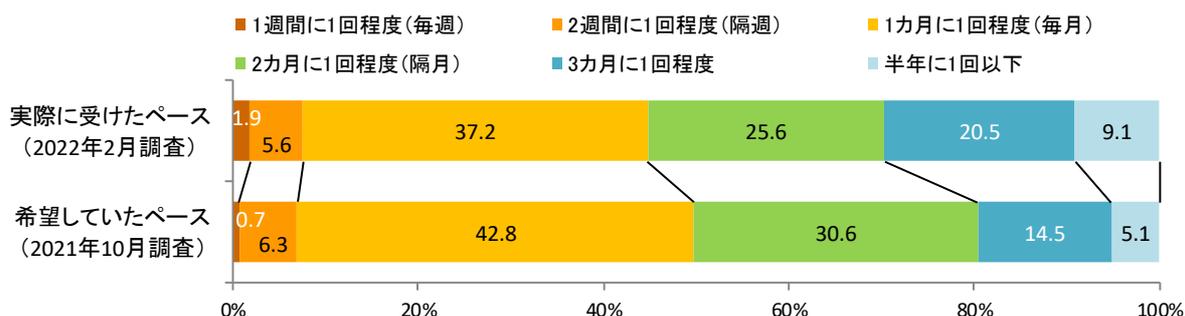
- ビジネスマナーを学ぶ e ラーニングや、簿記の資格取得に向けた通信教育により、意識変革と専門知識の習得の重要性を実感した。 <文系女子>
- ビジネスマナーの教材を見て、普段の自分だとほとんどの場面で NG 例に該当していたので、意識して変えていかないといけないと感じた。 <理系男子>
- メールや挨拶などのマナーは学生時代には教えてもらったことがなかったが、正しいとされるマナーを学ぶことで社会人としての意識を植え付けられていると感じた。 <理系女子>
- TOEIC の受験などを勧められたため、語学力を重視していると感じた。 <文系男子>
- 今まで使ったことのなかった PC スキルを自発的に調べて取り組むという課題で、自分で調べることによって知識が増えていくことを実感した。 <文系女子>
- e ラーニングにて、社会人としての責任を学んだ。自分 1 人の問題ではなく、企業や関係各社にまで影響を及ぼしかねない意識を持ちたい。 <文系男子>
- 入社までの期間が長いと迷いが生じ、他の道もあったのではないかと悶々とするのがあったが、実際に会話を交わしたり、勉強、読書を重ねたりしていくと徐々に気持ちが前向きになり、決心がついた。 <理系男子>

【6】内定後のフォローやアプローチの頻度

入社企業から、内定後にどのくらいのペースでフォローを受けたかを尋ねた。最も多かったのは「1カ月に1回程度（毎月）」で4割近くが回答（37.2%）。次いで「2カ月に1回程度（隔月）」25.6%、「3カ月に1回程度」20.5%の順。

正式内定直後の昨年10月に調査した「企業に希望するフォローのペース」と比べると、実際の頻度は希望していたものよりもやや少なかったようだ。

内定後に受けたフォローのペース

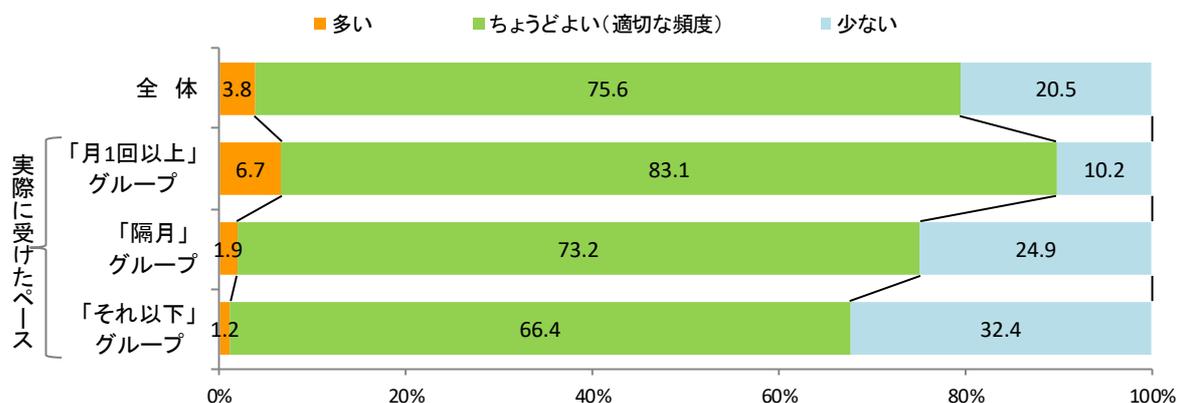


※学生調査(2021年10月、2022年2月)

実際のフォローの頻度についてどう感じたかを尋ねてみると、大半が「ちょうどよい（適切な頻度）」と回答（75.6%）。「少ない」が約2割で（20.5%）、「多い」はほとんど見られない（3.8%）。

フォローを受けた頻度ごとにグループ分けをして比較すると、「ちょうどよい」が最も多いのは、フォローの頻度が「月1回以上」のグループで、8割強に上っている（83.1%）。頻度が少なくなるにつれ「ちょうどよい」の割合は下がり、代わりに「少ない」の割合が増える。「隔月」の学生で2割強（24.9%）、それより頻度が下がると3人に1人（32.4%）が「少ない」と感じていた。

フォローの頻度への感想



※学生調査(2022年2月)

■フォローの頻度に関するコメント（学生調査より）

* <文理/フォローの頻度>

- 連絡がなさすぎると不安になるため、月1、2回の連絡があると安心することができる。 <理系/隔週>
- 周りの友人に比べ内定後の連絡頻度などが少なかったため、少し不安になることはあった。 <文系/隔月>
- 卒業研究に影響があったので、内定後の行事の頻度を下げて欲しいと感じました。 <理系/毎月>
- 学業などを圧迫しない、ほどよい頻度で連絡いただけるので助かっている。 <文系/毎月>
- 語学研修は希望者のみであり、強制ではないので学業の負担になることがなく、フォローの頻度や干渉が適切であった。 <文系/3カ月に1回程度>
- このようなご時世ですが、もう少し何かアクションをいただけたら嬉しかった。 <理系/半年に1回程度>

■企業への要望、意見など(学生調査より)

- 修論や卒論で忙しい時期ではあるが、ちょうどいい量の課題だったと思う。むしろ、修論の息抜きになるような課題でよかった。 <理系男子>
- 課題は自身で選択できるものであったので、自分に足りていないと思えるものができた。その点で、意味のないものをやらされるより、やる気になりよかった。 <文系男子>
- コロナ禍で、なかなか対面で集まる機会がない中、オンラインの課題と対面の研修を組ませてくれたことが有り難かったです。 <理系女子>
- 内定後から1カ月ごとに何かしらの集まりがあった。友人と話していても圧倒的に頻度が高く、フォローに力を入れていることを感じる。他部門の同期との交流機会も設けてもらえありがたいと思う。 <理系男子>
- オンラインで必要なフォローはしてもらっている。義務ではなく、自分の意思で学べる機会を作っているところが、自由で、最後の大学生活も楽しめていいと思った。 <文系女子>
- なるべく疑問点などを残さずに入社したいので、フォローは綿密に行ってほしいです。 <文系男子>
- 課題図書は時代にあった物にさせていただき良かった。相当昔の本だったので、考え方などが古いなと感じた。 <文系女子>
- アルバイトのシフトが早く決まるので、オリエンテーションや研修の日程は早めに連絡がほしい。 <文系男子>
- 課題に関して、個人的には自己研鑽の良い機会となったが、入社前の給与が発生していない段階であまりにも時間的拘束を受けるのはどうかとも思う。 <文系女子>
- 課題を出された時期と卒業論文の時期が丸かぶり、どちらも疎かになってしまった。卒業論文の提出時期を考慮してほしかった。 <理系女子>

■内定者フォロー・研修で意識していること、課題に感じること(企業調査より)

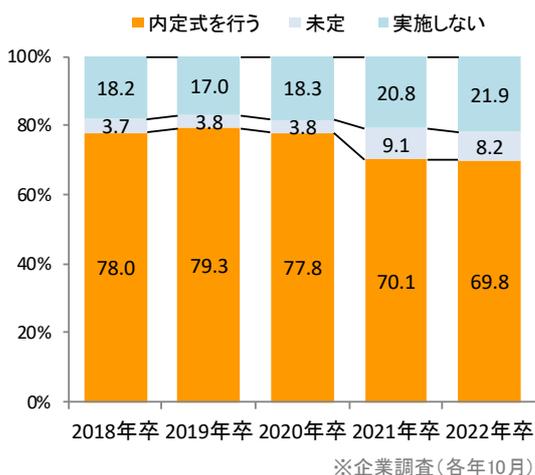
- 「知らないこと」が不安につながるので、内定者同士、先輩社員、上司と順を追って自分に近い存在と接触する機会を作り、不安をなくすことを意識。 <IT>
- 社内報やカレンダー等、社内制作物を定期的に送付し、入社意欲の維持に努めています。また、配属予定の職種ごとに課題を出し、学生から社会人への意識変革を行っています。 <印刷>
- やはり企業・仕事への理解向上は必須です。入社前に予習することは大事なので、以前より強化しています。 <専門商社>
- 内定者研修として社内でアルバイトをしてもらい、企業理解とスキル習得を進めています。 <教育>
- 一番は内定辞退とならないよう、弊社への興味・関心を無くさないことを目的に交流しています。内定者同士のコミュニケーションについては本人たちに任せているので心配な面はあります。 <輸送用機器>
- 辞退者が入社直前に出ないよう、こまめに連絡を取るようになっています。連絡が繋がらなければ辞退の可能性はあるな、などわかるのでレスポンスの有無を注意深く見えています。 <専門商社>
- 月に1回オンラインで内定者交流会を行っているが、人事担当者は抜けて内定者だけで話してもらう時間を必ず設けている。人数は少ないものの、打ち解けていく様子が表情などから分かる。 <流通業>
- オンラインで内定者同士に交流を深めさせることに難しさを感じる。リアルな懇親会などができれば早いと思うが難しく、仕方なく入社後に仲を深めてもらうようにしている。 <運輸>
- 内定式がオンライン開催だったため、限られた人数ではあったがリアルでの職場見学を実施し、内定者同士、横のつながりを持たせた。以前のように内定者全員が揃うことはなくなり、入社式まで会えない状況というのは学生にとって不安だと思っている。 <化学>
- 学生生活の負担にならない範囲で、どんな内容で実施していけばいいかという点が毎回悩ましい。 <運輸>

■参考データ 内定式について(企業調査:2021年10月調査より)

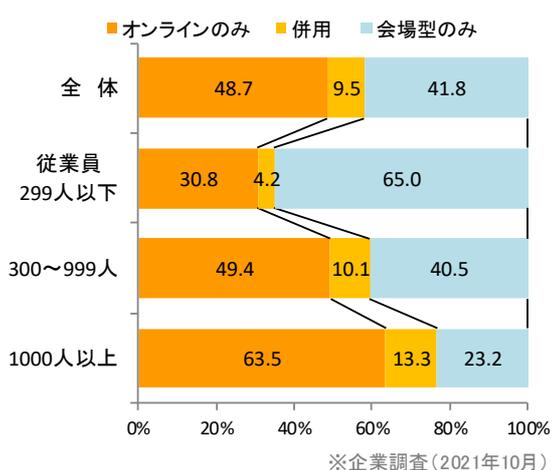
これまで企業の約8割が「内定式を行う」と回答していたが、コロナ禍以後の2021卒からは約7割へと低下した。昨年の内定式の実施形式は、「オンラインのみ」(48.7%)と「会場型と併用」(9.5%)を合わせて6割近くが、内定式でオンラインを活用。企業規模が大きくなるほど、オンラインでの実施率が高まる。

内定式当日に実施したもので多いのは「内定証の授与」「社長等トップの講話」でともに約7割。コロナ禍前と比較すると、実施形式の変化に伴い「内定者懇親会(食事会)」が大きく減少した(87.5%→36.4%)。

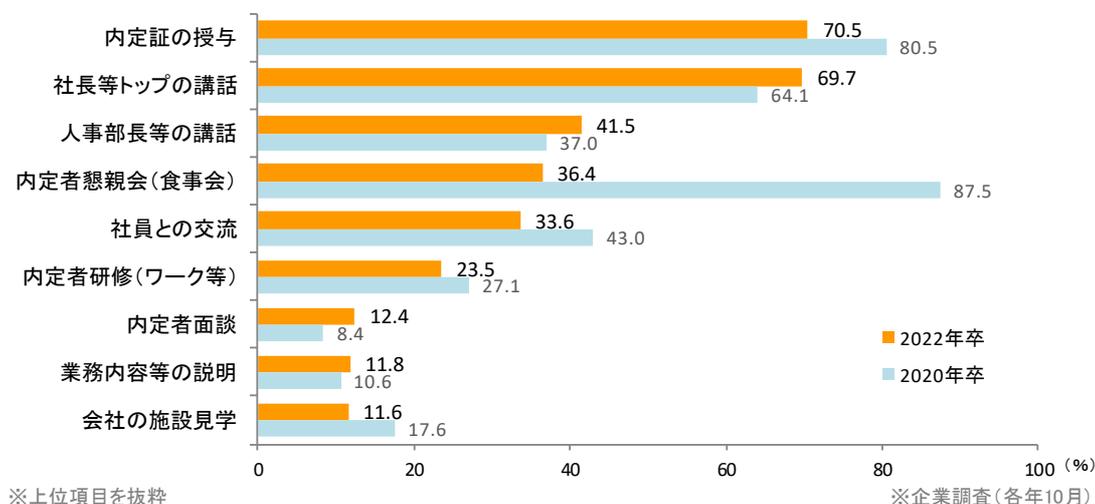
内定式実施企業の割合



内定式の実施形式



内定式当日に実施するもの



■内定式での工夫や課題(企業調査より)

- フードボックスを手配し、オンラインではあるが同じ食事をする。内定者に事前に希望を聞き、希望者の多かった部長クラスとの座談会を実施。 <機械・プラントエンジニアリング>
- コロナ禍により会食は中止。ホテルの会場を借り、感染対策を十分に行い実施する。 <専門商社>
- オンラインなので、集中できるよう対面時より短時間にした。レクリエーションは、オンライン上でも盛り上がるような内容にした。 <流通業>
- 内定期間中の注意点について、しっかりと説明しておくことで予め不安の種をつぶしておく。 <金融>
- 個人それぞれへの歓迎の意を表明するため、内定証と合わせて個別メッセージを添えている。 <IT>
- オンラインでの実施のため、内定者としての実感を醸成できるかどうか懸念点。 <エネルギー>