

調査データで見る「入社に向けた内定者フォロー」 - 2023年卒調査 -

2023年8月発行

内定者フォローの目的は、10月の正式内定（内定式）を境に、内定承諾の促進から社会人としてスムーズなスタートを切ってもらうための準備へと移っていく。本レポートでは、入社に向けた施策について取り上げる。今春入社者が実際にどのようなフォローを受け、どう感じていたのか等の調査結果を通して、その実態や影響について検証する。

目次

- [1] 入社前の心境
- [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] 内定後のフォローやアプローチの頻度
- [5] 内定後に出された課題や研修
- [6] 内定者フォローで企業が意識することと学生の実感

調査概要

《学生調査》

「キャリアス就活 2023 学生モニター調査」

	2022年10月調査	2023年2月調査
調査時期	2022年10月3日～10日	2023年2月20日～3月7日
回答数	1,163人	990人

《企業調査》

「新卒採用に関する企業調査」

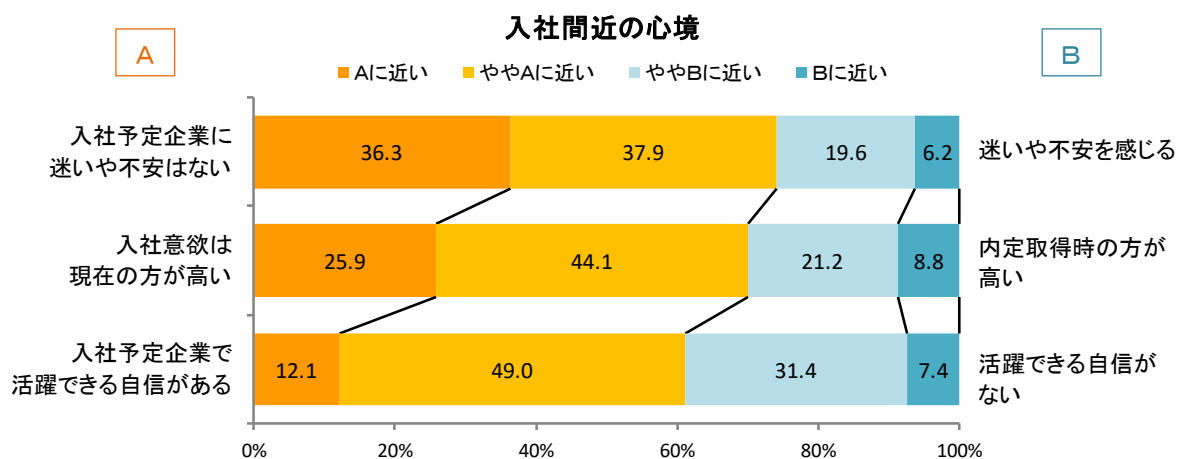
	2022年10月調査	2023年2月調査
調査時期	2022年9月28日～10月6日	2023年1月30日～2月7日
回答数	1,165社	1,209社

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

[1] 入社前の心境

まず、入社を間近に控えた心境について見てみよう。入社予定企業への迷いや不安については、7割以上が「ない」と回答したが（計 74.2%）、残りの2割強は入社直前にもかかわらず、迷いや不安を感じている。入社意欲については3割（計 30.0%）が、内定取得時の方が高かったと回答。また、4割近く（計 38.8%）は「入社後に活躍できる自信がない」と回答するなど、企業には、内定者が安心して入社を迎えられるような工夫や施策が求められていることがわかる。

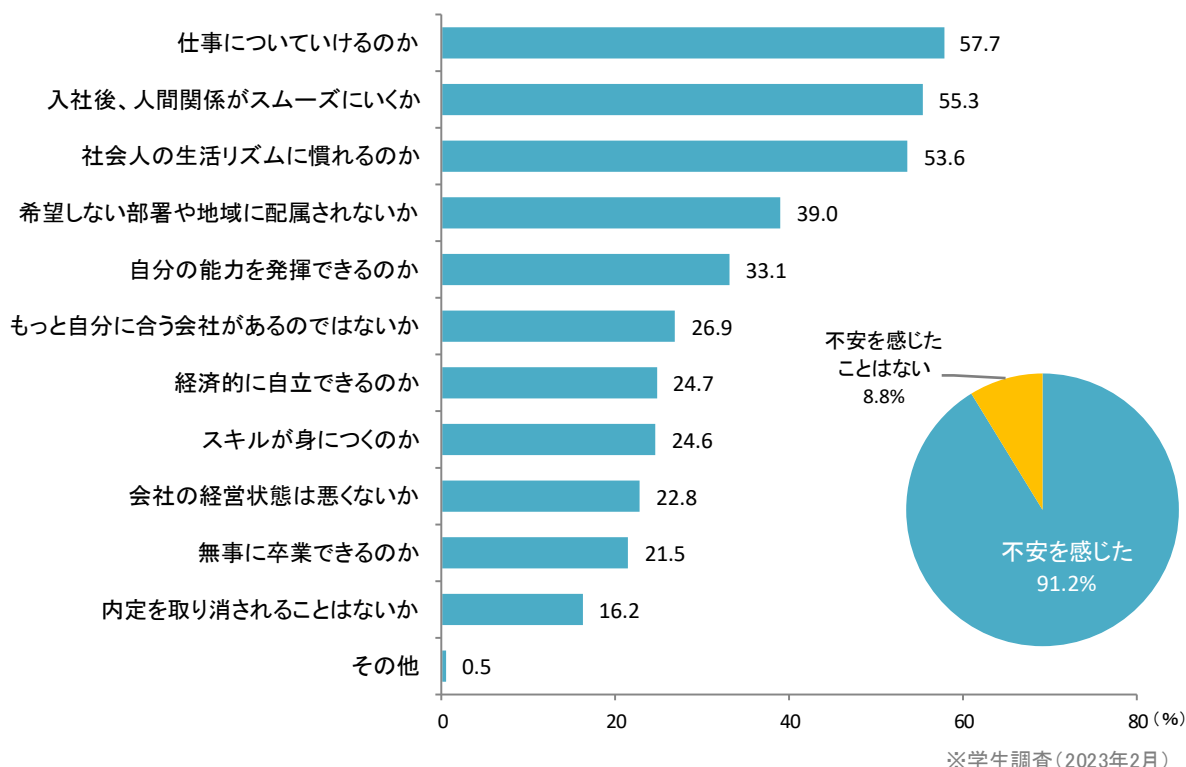


※学生調査(2023年2月)

【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割超に上った（91.2%）。どんなことに不安を感じていたのか具体的に尋ねたところ、「仕事についていけるのか」が最も多く（57.7%）、ここに「入社後、人間関係がスムーズにいくか」（55.3%）、「社会人の生活リズムに慣れるのか」（53.6%）が続く。学生から社会人になるという立場の変化を前に、様々な不安を感じていた様子がうかがえる。

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）

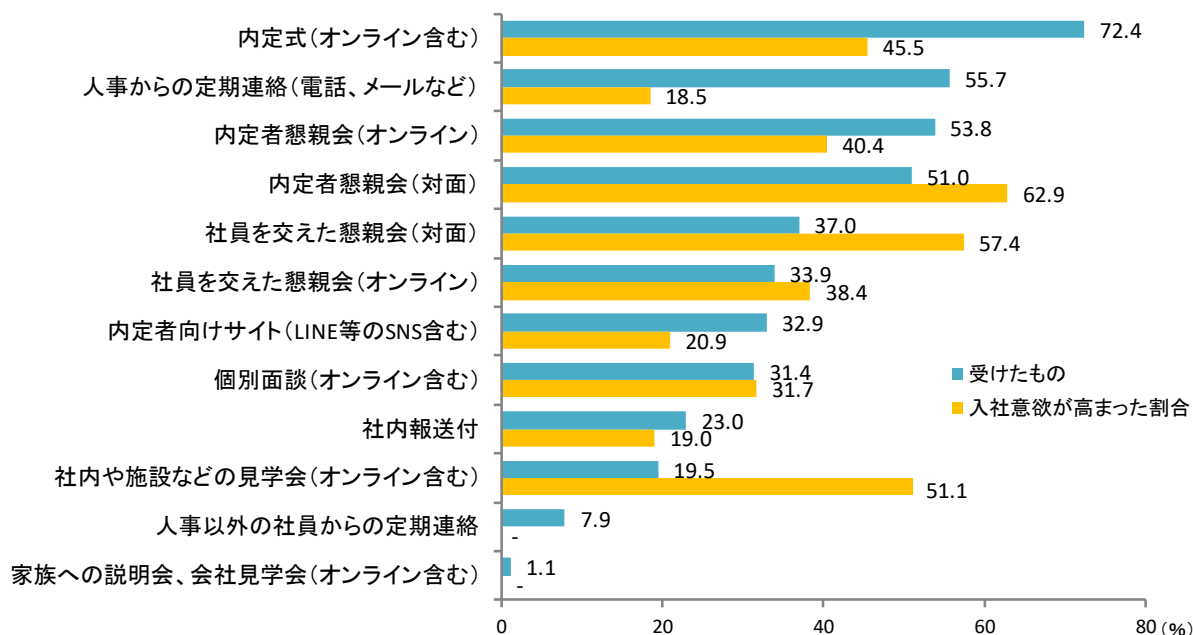
- 社会人としてのスキルが不足していると考えるので、仕事についていけるか不安。 <文系男子>
- 興味があって会社を選んだものの、未経験の分野なのできちんと知識を身につけられるか不安。 <文系女子>
- 仕事についていけるのか、仕事をこなすだけでなく活躍していけるのかが不安。 <理系女子>
- ITスキル等は大学生活であまり身に付けられていないと感じているため、入社後、同期や仕事に十分についていけるか不安に思っている。 <文系女子>
- 研究内容と仕事内容にギャップがあると考えられるため、それを埋められるかが不安。 <理系男子>
- 会社の将来性や今後のビジョンに対して不安になったことがある。 <文系男子>
- 社内に女性が少ない。同期も女性は私だけなので、人間関係をどうしていけばいいのか不安。 <理系女子>
- 人間関係が大切だと思っているため、どんどん入社が近づく今、一番気にしている部分。 <文系女子>
- 就職と同時に初めての一人暮らしが始まるため、生活面における不安が大きい。さらに、知らない土地であることも不安を掻き立てる。 <文系男子>
- オンライン授業や、4年生になって授業を受ける時間が減ったことから、週5日・9～17時で働けるのか不安。また、体力面でも不安。 <文系女子>
- 配属先によって地域がバラバラなので、ワークライフバランスを保つことができるか不安。 <理系男子>
- いまだ部署や勤務地が決まっていないので、入社後が心配。 <文系男子>

【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。最も多いのは「内定式」で72.4%。次に「人事からの定期連絡」（55.7%）、「内定者懇親会（オンライン）」（53.8%）が5割超で続く。

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い、入社意欲向上への寄与度合いを算出した。「内定者懇親会（対面）」と「社員を交えた懇親会（対面）」の2つは、参加した学生のうちの6割前後が、入社意欲が高まったと回答（62.9%、57.4%）。オンラインでの実施（4割前後）に比べて高い。社員や同期に直接会って交流を深めることができるため、入社意欲の醸成により効果を発揮したようだ。また、「社内や施設などの見学会」はオンラインを含めても経験者は2割弱ではあるが（19.5%）、入社意欲が高まった割合は高い（51.1%）。

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」は経験者が少ないため除外

※学生調査(2023年2月)

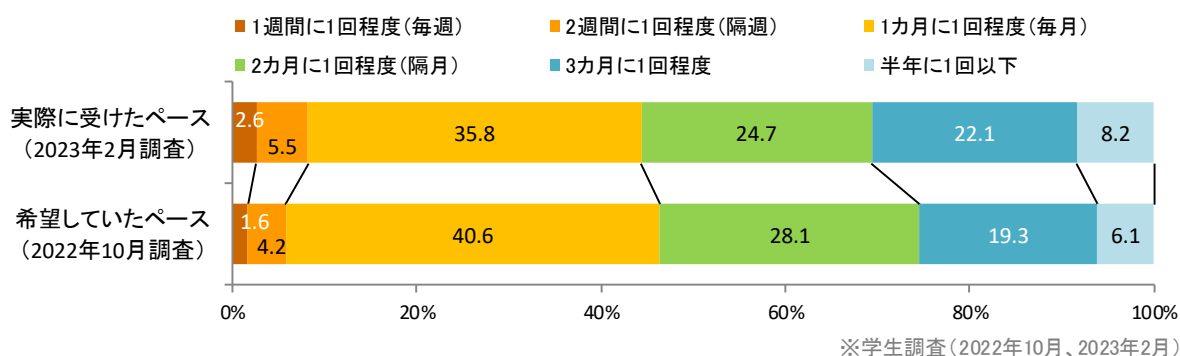
■入社意欲が高まったエピソード、シチュエーション（学生調査より）

- 役員のほぼ全員が内定式に出席しており、かつそのまま食事会も行った。期待していますよ、というのを具体的に形にしてくださったと思う。 <文系男子>
- 内定式で直接社長からお話を聞いて、より会社のことが好きになった。 <理系女子>
- 対面の懇親会で初めて同期と会い、これから社会人として春から働くのだ！と実感した。意欲が高まると同時に恐怖もあったが、自己紹介をするうちに色々な人がいることを知り、がんばれそうと思えた。 <文系女子>
- 社内を見学できたことで、実際に働くイメージが湧き、入社意欲が高まった。 <文系男子>
- 実際の1年目の社会人の生活を聞いた時。休日に何をしているとか、仕事で嬉しかったこと、辛かったことなど、具体的に教えていただいた。将来像をそれ以前よりも具現化することができた。 <理系男子>
- 毎月社内報が届くので、それを読んで入社に向けたモチベーションを高めている。 <文系男子>
- 実際の業務内容を記載した社内報が毎月送られて、どれも魅力的な仕事であると感じる。 <理系女子>
- 今年度入社の先輩に、実際の働き方など詳しいお話を聞くことができた。「私もいつかこんな取り組みをしたい」と具体的な夢を持つことができ、この会社で働くことに対しワクワクした気持ちになれた。 <文系女子>
- 内定後の個人オンライン面談で、性格検査結果のフィードバックをいただいたこと。社会人になるにあたって、意識したほうが良さそうなことを、具体的に向き合ってくださったことが大変嬉しかった。 <文系女子>

【4】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3割強が回答(35.8%)。次いで「2カ月に1回程度(隔月)」(24.7%)、「3カ月に1回程度」(22.1%)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。

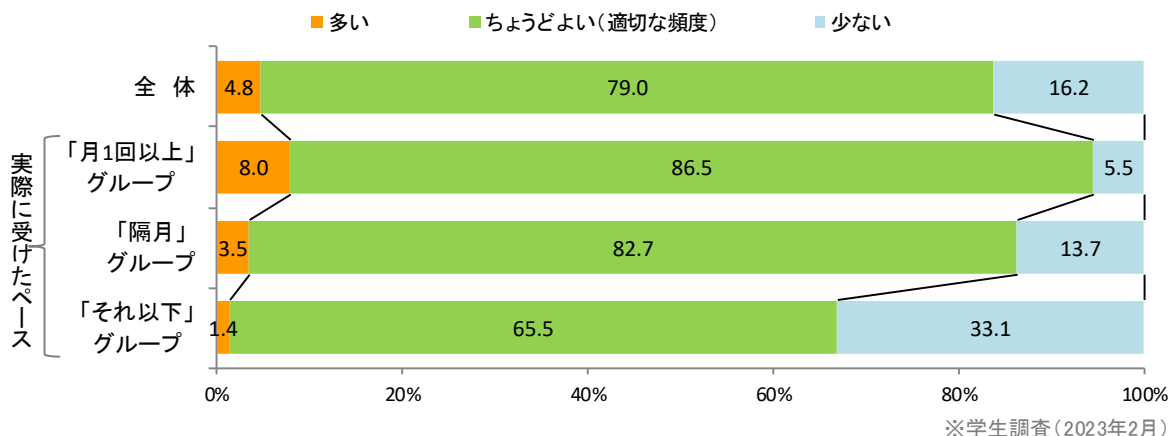
内定後に受けたフォローのペース



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(79.0%)。「多い」4.8%、「少ない」16.2%という結果だった。

実際に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割台後半を示している(86.5%)。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1割強(13.7%)、それより頻度が下がると3人に1人(33.1%)が「少ない」と感じていた。

フォローの頻度への感想



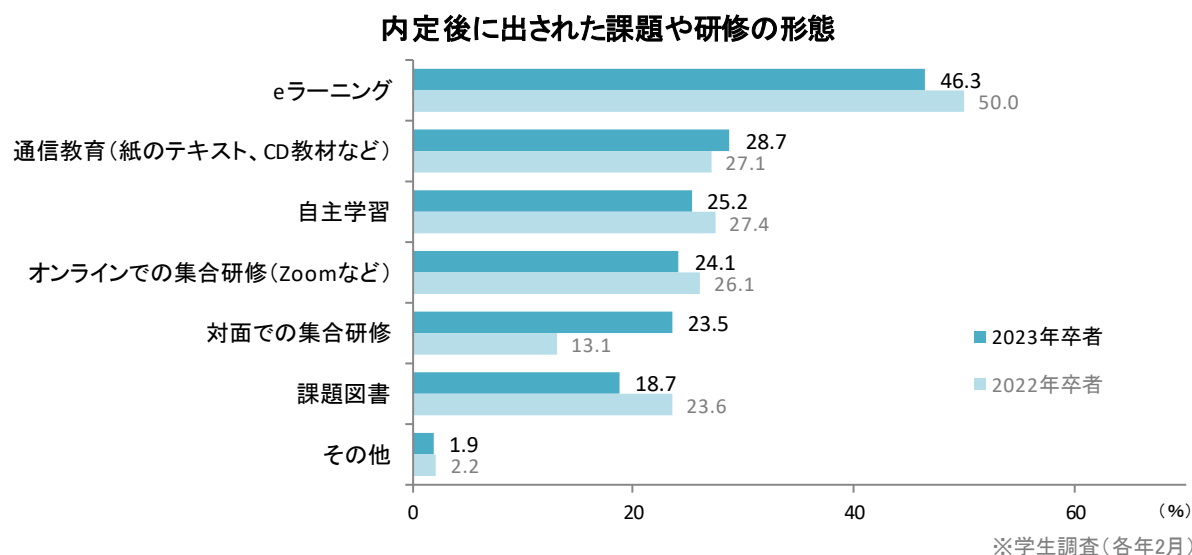
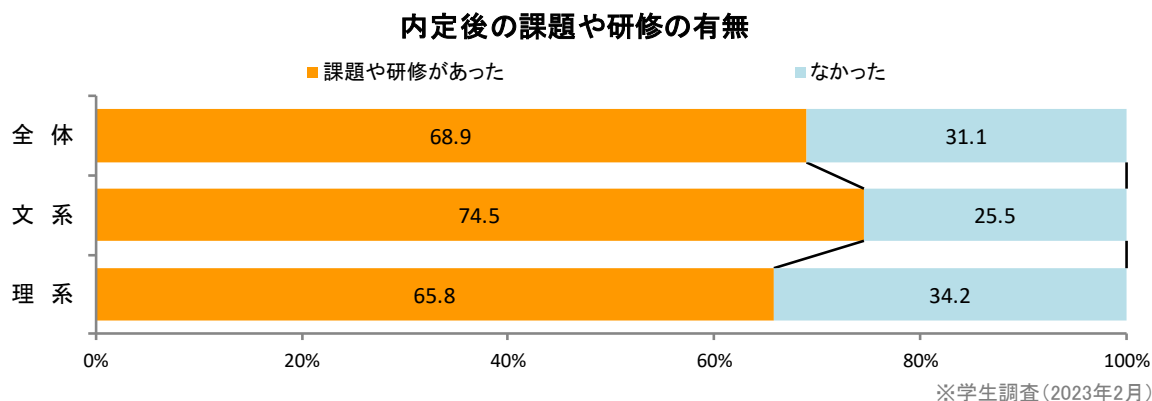
■フォローの頻度に関するコメント(学生調査より)

- 定期的に連絡があるため内定した実感があった。 <文系/隔週>
- 月1くらい連絡があるのがいいと思います。あんまり高頻度だと大変そうです。 <理系/毎月>
- 隔月での懇親会はちょうど良いペースだと思う。 <文系/毎月>
- 対面でのフォローは基本的には嬉しいが、回数が多いと地方の学生にとっては負担になるので、2、3回くらいが良いと思う。 <理系/隔月>
- 内定後に連絡頻度が少ないと多少不安になるところがあるのは正直なところ。 <理系/3カ月に1回程度>
- 定期的なコンタクトが欲しいと思った。あまりにも内定者の自主性に任せすぎている。 <文系/半年に1回程度>

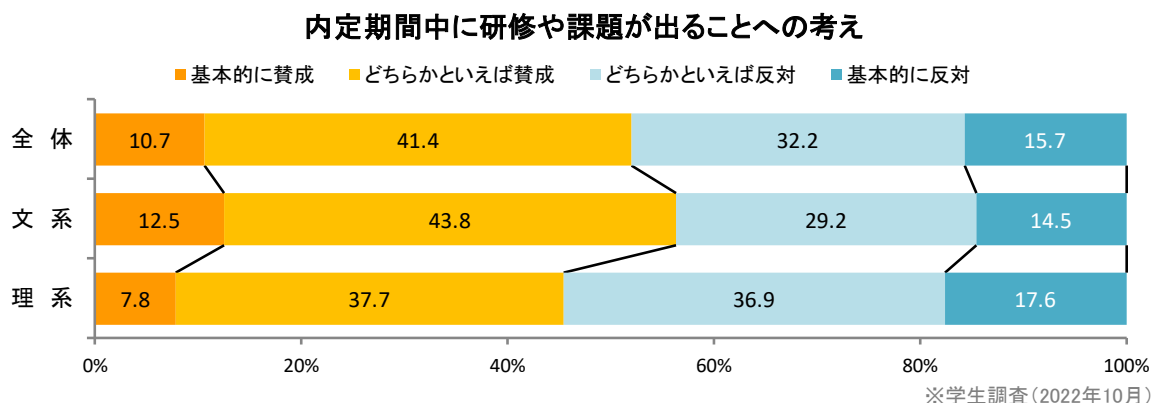
* <文理/フォローの頻度>

【5】内定後に出された課題や研修

この章では、内定期間中の課題や研修について見てみる。内定後に課題や研修が「あった」と回答した学生は約7割（68.9%）。そ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46.3%。次いで、「通信教育（紙のテキスト、CD教材など）」（28.7%）、資格取得等に向けた「自主学习」（25.2%）、「オンラインでの集合研修」（24.1%）の順。前年調査（2022年卒者）に比べ「対面での集合研修」が10ポイント以上増えたのが目立つ（13.1%→23.5%）。



なお、10月に内定期間中に研修や課題が出ることへの賛否を尋ねた質問では、最も多いのは「どちらかといえば賛成」という回答で、41.4%。「基本的に賛成」（10.7%）を足し合わせると52.1%。賛成が反対をやや上回るものの、ほぼ拮抗している。理系においては過半数が反対と回答した（計54.5%）。

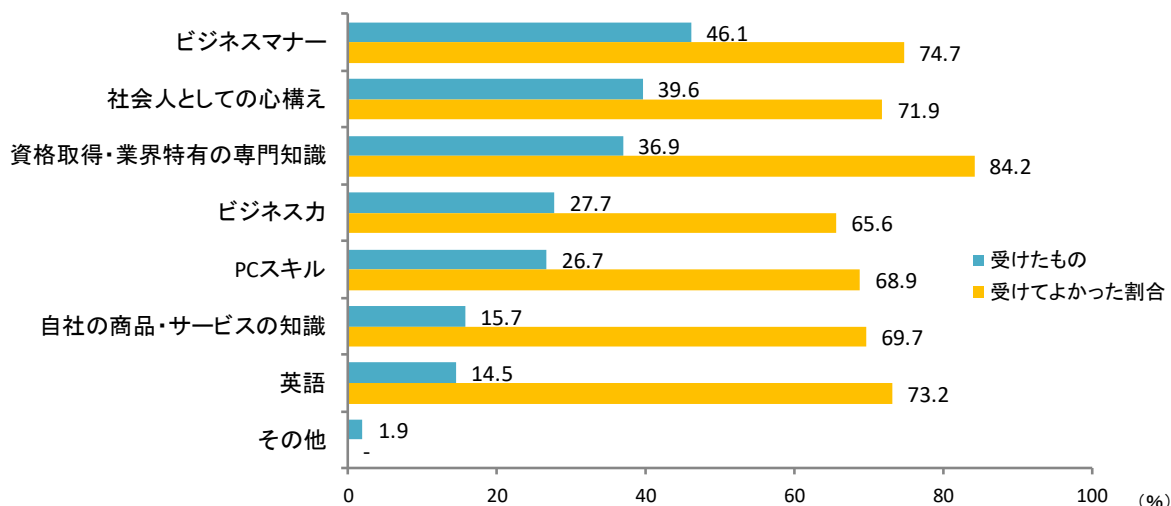


受けた課題・研修の学習内容（分野）については、最も多いのは「ビジネスマナー」（46.1％）で、「社会人としての心構え」が約4割（39.6％）、「資格取得・業界特有の専門知識」の順（36.9％）。

実際に受けたもののうち「よかったと思うもの」も回答してもらった。最も多いのは「資格取得・業界特有の専門知識」で、受けた人の8割強がよかったと答えた（84.2％）。比較的時間のある入社前から取り組めたことを、前向きに捉える学生が多かった。

その他の項目も総じて高く、10月時点では、内定期間中の課題・研修に反対する声も少なくなかったが（5ページ）、実際に受けてみると「受けてよかった」と感じる学生が多い様子が見て取れる。

課題や研修の学習内容



※「受けてよかったもの」は実際に受けた人を分母とし、受けてよかったと回答した人の割合を算出

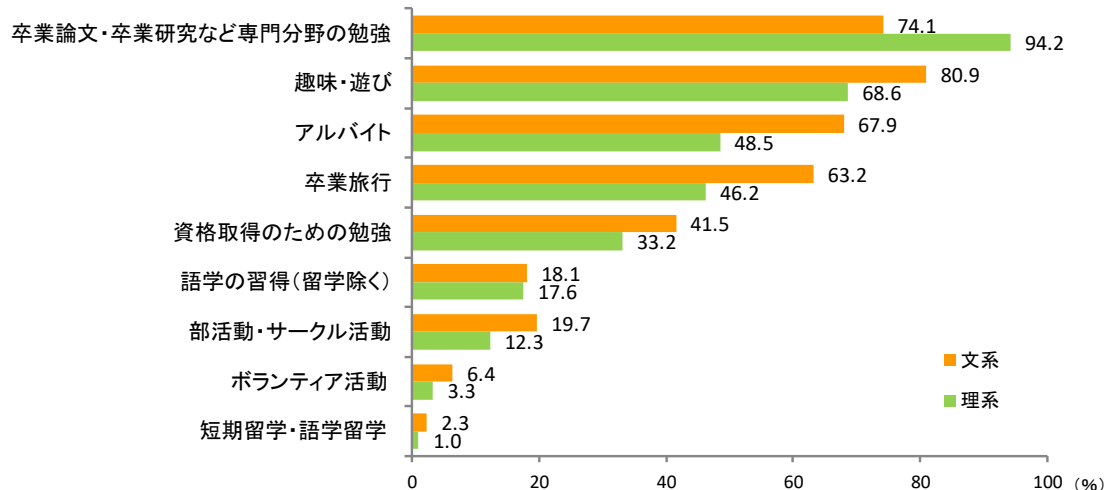
※学生調査(2023年2月)

- ビジネスマナー＝身だしなみ、敬語、電話、接客対応など
- 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

参考データ

入社までの半年間をどのように過ごすのかを尋ねると、「卒業論文・卒業研究」の割合が高く、文系で7割強、理系では9割を超える学生が選択。入社に向けた課題や研修は、学業の妨げにならないよう気を付けたい。

入社までの半年間の過ごし方



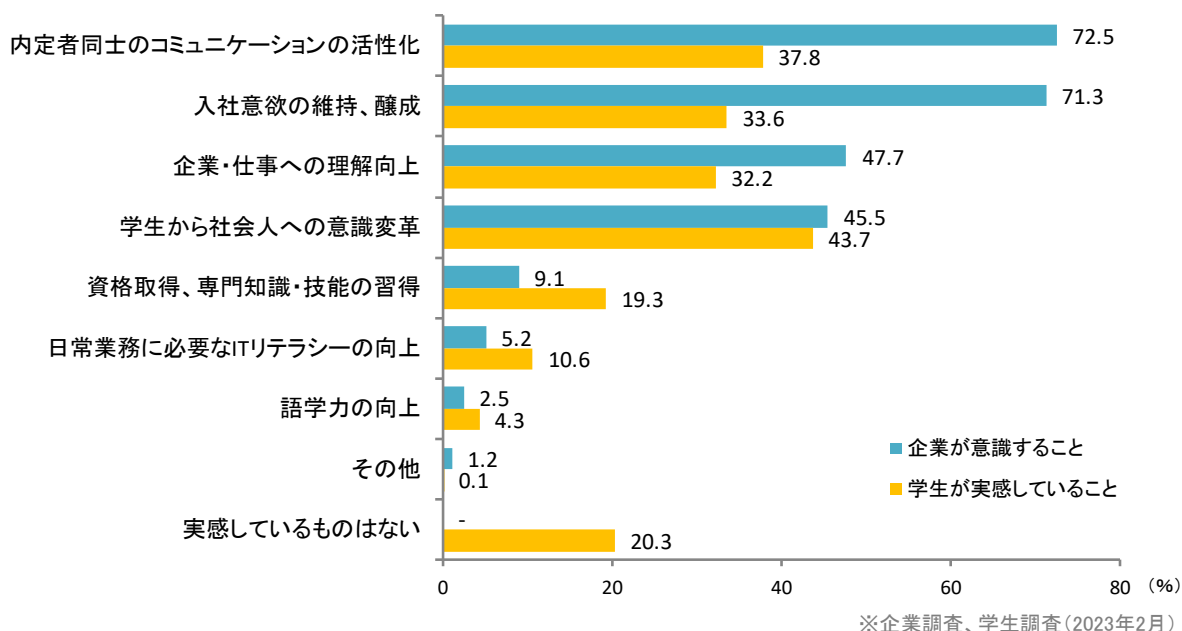
※学生調査(2022年10月)

【6】内定者フォローで企業が意識することと学生の実感

最後に、内定後のフォローや課題で企業が意識することと、受けた学生側が実感することを比較し、両者の違いを見てみたい。まず、企業が意識することは「内定者同士のコミュニケーションの活性化」「入社意欲の維持、醸成」の2項目が多く、ともに7割を超える（72.5%、71.3%）。これに対し、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その半数程度の3割台にとどまる（37.8%、33.6%）。

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」（43.7%）。内定期間中の学習内容として「ビジネスマナー」や「社会人としての心構え」が多かったことと関係しているのだろう。先に見たように、学生から社会人へという立場の変化に対し様々な不安を抱いていたが、内定企業のフォローや課題を通じて気持ちの切り替えをやっていっている学生も見られる。

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



■ 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）

- 社会人の心構えやビジネスマナーのeラーニングを受講し、社会人になるということを実感した。 <文系女子>
- 課題図書を毎月読んで感想を書く課題が出たが、社会人に向けて必要なコミュニケーションの仕方が書いてあり、今すぐにも実践できる内容であり、とてもためになった。 <文系男子>
- 自社商品を知る機会があり、自分が携わっていく様子をイメージできた。 <理系女子>
- 仕事の現場を見ることで、賃金を得て仕事をする責任感のようなものを感じた。 <理系男子>
- 内定者が入社意欲を高められるように、内定者同士の交流を深めることを強く推奨しているのを、社員の方の言葉から感じる。 <文系女子>
- 例えば文章やメールの書き方一つとっても様々なルールがあることがわかり、社会人として働くことへの意識向上につながった。 <文系男子>
- 自習的に取り組む入職前の課題を提供していただいたので、学生のうちにどのようなスキルを身につければ良いのかを知ることができました。 <理系女子>
- 内定式後すぐにTOEICを受けることが義務だったが、その後もeラーニングで日常的に英語学習を進めることを求められていて、自然と英語に対するモチベーションも上がっている。 <文系男子>

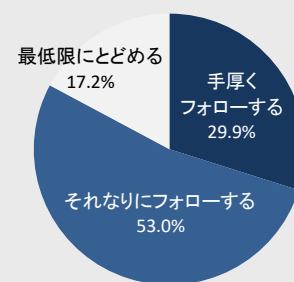
■企業への要望、意見など（学生調査より）

- メールでの情報発信が多かったが、顔が見える懇談会や内定後の質問会がもっと欲しかった。 <文系女子>
- 内定式がなかったため、同期の人と直接会って話す機会がなかった。入社までに直接会ってみたい。 <文系男子>
- 課題はあっても良いが、強制にしないで欲しい。 <理系女子>
- 会社側が課題を出したい気持ちもわかるが、特に大学院生だと学業が忙しいため控えめにしてほしい。 <理系男子>
- 妥当な課題だと思うが、意欲がある人向けに資格取得のサポートなどがあると、なお良かった。 <文系男子>
- 内定中から、申請したら資格の受験料をいただける制度が整っていたらよかった。 <文系女子>
- 10～3月までを想定した課題が出されたが、学業及び学生生活全体に影響が出るため、すべて自由課題としてほしい。eラーニングという課題の内容自体は非常にいい機会。 <文系女子>
- 課題の期限が3月末なので、学業が落ち着いてから取り組むことができ、よかった。 <理系女子>
- 対面での懇親会があった点はとても良かったです。 <文系男子>
- 修士の学生は、就職活動後に研究が本格化します。たくさん課題を出されてしまうと、研究に集中できなくなってしまいますので、課題の量を考えてほしい。 <理系男子>
- 入社後のスケジュールなどを、12月くらいまでに知らせてもらえると心の準備ができてありがたい。 <文系女子>
- 交流があるのは良かったが、入社後のスケジュールや引っ越し等の準備に関わる連絡が遅れ気味だった。 <理系男子>

■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）

- 内定者同士がコミュニケーションを取りやすい雰囲気づくりを意識しています。内定者図鑑を作ったりして、お互いのことを深く知ることのできる場を設けるようにしています。 <運輸・倉庫>
- 1回目の内定者研修で、内定者が入社まで「どのような不安」や「期待」を持っているかを調査し、2回目にフィードバックしている。 <ホテル・旅行>
- 社員が集まる会議の場に内定者を招待し、内定者同士のコミュニケーションを図りやすくすることと、社内の雰囲気や社員を知ってもらえるようにした。定期的に社内報を送付し、放置されている感覚をいだかないよう、不安にさせないように工夫した。 <専門店>
- 社会人としての意識付けとマナー等を理解、意識してもらい、配属職場に受け入れてもらいやすいようにしている。 <電子・電機>
- 月に1回のレポートを通じて入社意欲が落ちていないか確認。 <建設・住宅・不動産>
- 自社でのアルバイトで、仕事を早期理解してもらうようにしている。 <IT>
- 体験型の内定者フォローを大切にしています。職場見学や職場イベントへの参加を通じて、おのずと働く意識が醸成されていくと思います。 <マスコミ>
- BtoBであるため、自社の取り扱い商材のカatalog送付や、月ごとに社内がどのような状況か等の連絡を行っています。 <商社（専門）>
- 日商簿記3級以上の検定受験の推奨。但し、卒業できることが大前提。卒業が危うい中で簿記取得は強制していない。 <建設・住宅・不動産>
- 入社後に感じるギャップ感をどれだけ埋められるかに注力。 <教育>

内定者フォローのスタンス



※企業調査（2022年10月）