

調査データで見る「入社に向けた内定者フォロー」－2025年卒調査－

2025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「内定辞退の防止」から「社会人としてスムーズなスタートを切るための準備」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（2025年卒）が実際どのようなフォローを受け、どう感じていた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。また、企業側の課題や悩みについてもデータを紹介する。

■ 目次

- [1] 入社前の心境
- [2] 内定期間中の不安
- [3] 入社意欲が高まったフォロー内容
- [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
- [7] 企業のスタンスと悩み

■ 調査概要

《学生調査》

「キャリアタス就活 2025 学生モニター調査」

	2024年10月調査	2025年2月調査
調査時期	2024年10月2日～9日	2025年2月18日～3月4日
回答数	1,131人	952人

調査方法：インターネット調査法

調査機関：株式会社キャリアタス／キャリアタスリサーチ

《企業調査》

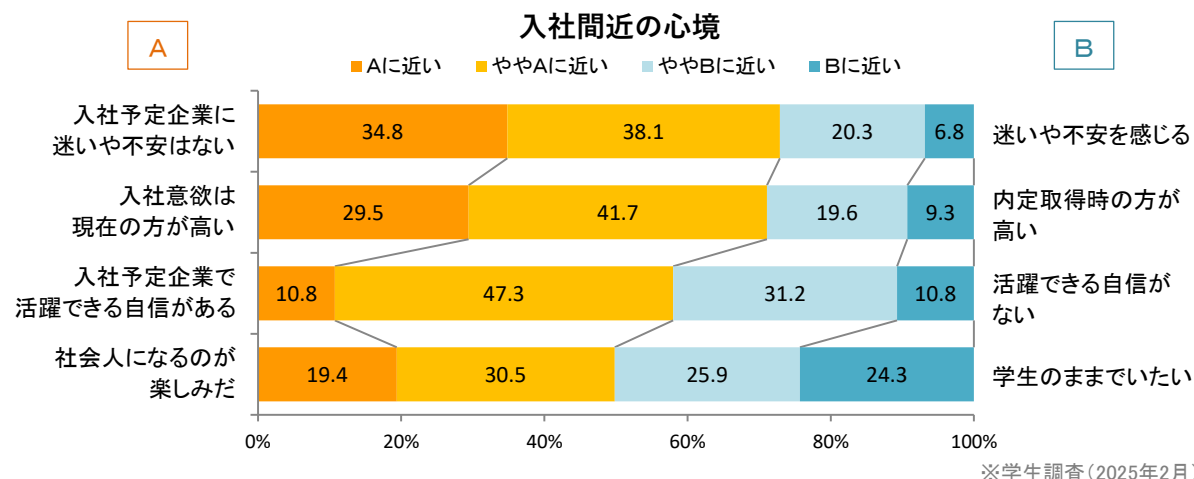
「新卒採用に関する企業調査」

	2024年10月調査	2025年2月調査
調査時期	2024年9月25日～10月7日	2025年1月27日～2月6日
回答数	1,064社	1,087社

* 構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある

[1] 入社前の心境

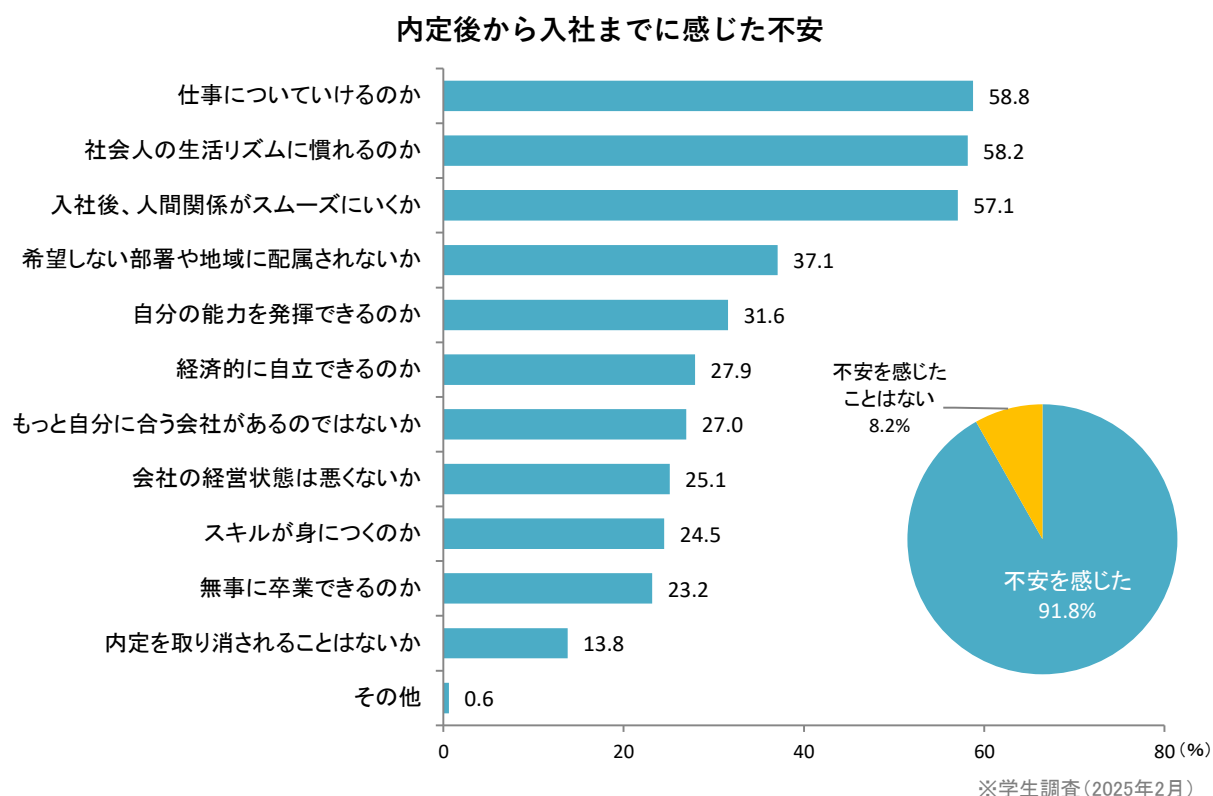
最初に、入社を間近に控えた心境を確認しよう。入社予定企業への迷いや不安については、約7割が「ない」と回答したが（計72.9%）、残りの3割弱は迷いや不安を感じていた。入社意欲についても3割近くが、内定取得時の方が高かったと回答しており（計28.9%）、内定期間の過ごし方によっては入社へのモチベーションが下がっている人が一定数いることがわかる。また、4割以上（計42.0%）が「入社後に活躍できる自信がない」と回答するなど、企業には、内定者が安心して入社を迎えられるような工夫や施策が求められていると言えそうだ。



【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 (91.8%)。

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 (58.8%)、ここに「社会人の生活リズムに慣れるのか」(58.2%)、「入社後、人間関係がスムーズにいくか」(57.1%) が僅差で続く。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読み取れる。



■内定期間中の不安（学生調査より）

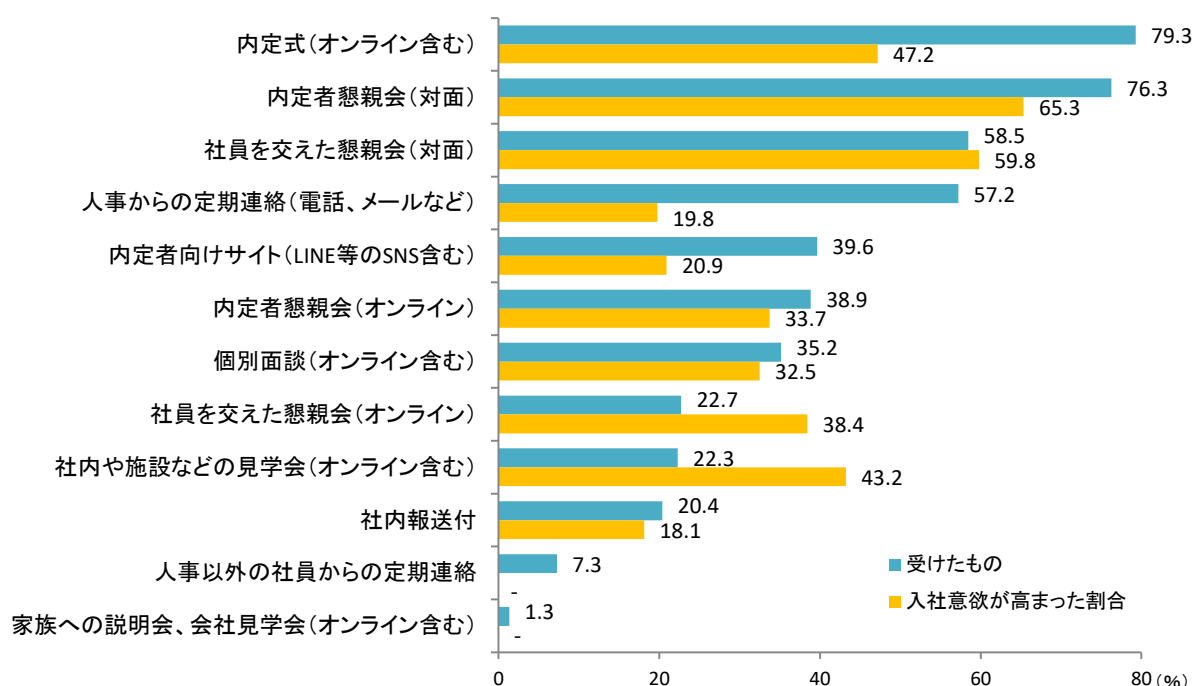
- かなり早い段階で決まったため、本当にこの会社で良かったのかという時期があった。 <理系女子>
- 実際の業務で求められるスキルや知識がどの程度のレベルなのかがイメージしきれず、ついていけるか不安を感じました。 <文系女子>
- 生活費もどんどん上がっている中で、しっかり自立できるかどうかがすごく心配だった。 <文系男子>
- 大学の研究室のように少ない人数ではなく、たくさんの人と関わり合いながら仕事を進めていった経験がないので、不安。 <理系女子>
- 懇親会で会った同期は優秀そうだったので少し不安になった。 <文系男子>
- 内定後、連絡が少なく内定を取り消されないか不安になった。 <文系女子>
- 全国に工場があり、生活に不便な地域に配属された時に、どのように生活していけばよいかを不安に感じる時が多々あった。 <理系男子>
- 入社するまで勤務地や職種が分からないので不安です。 <文系男子>
- 自分の好きな時間に勉強、研究していたため、決まった時間に出勤して、1日8時間週5日の勤務に耐えられるか不安。 <理系女子>
- アルバイト以外に働いたことがないため、漠然と仕事に対する不安を抱えている。社会人になると自分のミスが会社の責任問題や取引先との関わり方にも影響すると思うので、心配だ。 <文系女子>

【3】入社意欲が高まったフォロー内容

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」で約8割(79.3%)。「内定者懇親会(対面)」も7割以上が受けたと回答(76.3%)。続く「社員を交えた懇親会(対面)」(58.5%)、「人事からの定期連絡」(57.2%)まで半数以上が経験。

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(65.3%、59.8%)。オンラインでの実施(ともに3割台)に比べて高い。社員や同期となる仲間に直接会って交流を深めることができるため、入社意欲の醸成に高い効果を発揮したとみられる。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割程度にとどまるが(22.3%)、入社意欲が高まった割合は高い(43.2%)。

入社予定企業から受けたフォロー



*「入社意欲が高まった割合」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(2025年2月)

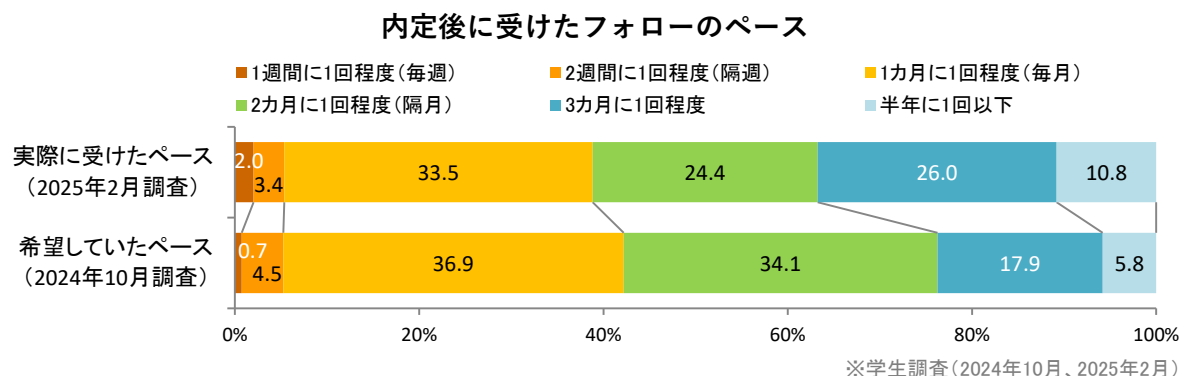
■入社意欲が高まったエピソード、シチュエーション(学生調査より)

- 内定式で内定通知書を受け取るときに、営業部長から「期待しているよ」と言っていただき、モチベーションが高まりました。 <文系男子>
- 1年先輩の社員のお話を伺うことができ、1年目を乗り切れるかという不安が解消された。 <文系女子>
- 個人面談を行ったことで、キャリアパスが明確になった。 <理系男子>
- 会社で作っている製品が展示してあるギャラリーの見学会に行き、自分もその製品作りに関わりたいと強く思った。 <理系女子>
- 見学会で実際に会社を見ることができ、社会人になったあとの自分を想像することができた。 <文系男子>
- 内定者の人たちと交流し、不安に思うことを共有したら、同じような不安を持っている人がいて、一緒に頑張ろうと思った。 <理系男子>
- 入社前の研修で貿易についてのワークを行った。これから自分が入る会社でこんなに大きな業務をしているのかと驚くとともに、楽しみになった。 <文系女子>

〔4〕内定後のフォローやアプローチの頻度

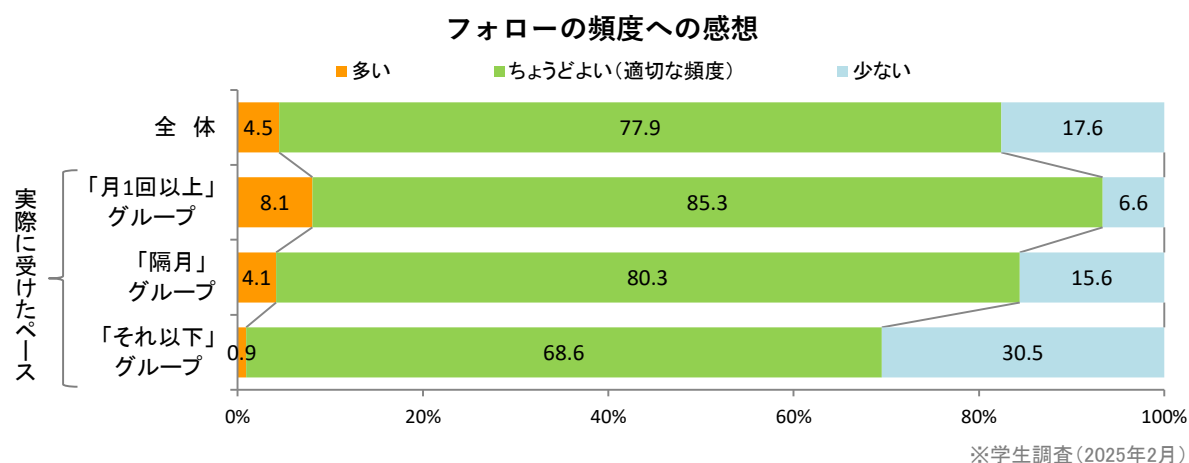
入社企業から、内定後にどのくらいのペースでフォローを受けたかを尋ねた。最も多いのは「1 カ月に 1 回程度 (毎月)」で 3 割強が回答 (33.5%)。次いで「3 カ月に 1 回程度」(26.0%)、「2 カ月に 1 回程度 (隔月)」(24.4%) の順。

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。



自身が受けたフォローの頻度についてどう感じたかを尋ねると、大半が「ちょうどよい(適切な頻度)」と回答 (77.9%)。「多い」4.5%、「少ない」17.6%という結果だった。

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 (85.3%)。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 15.6%、それより頻度が下がると 3 割 (30.5%) が「少ない」と感じていた。



■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>

○内定者へのフォローが月に 1 回程度あったため、手厚くサポートをしてくださっていると感じました。

<文系/毎月>

○全体向けの会は月 1 で十分だと思います。あと質問を気軽にできる環境があればいいです。

<理系/毎月>

○数カ月に 1 回、対面やオンラインによる内定者同士や社員の方を交えた交流会を開いてもらい、モチベーション維持のためにも大変良いものだった。

<文系/隔月>

○もっとフォローしてもらえると良かった。入社前の段階でまだ不安が残る。

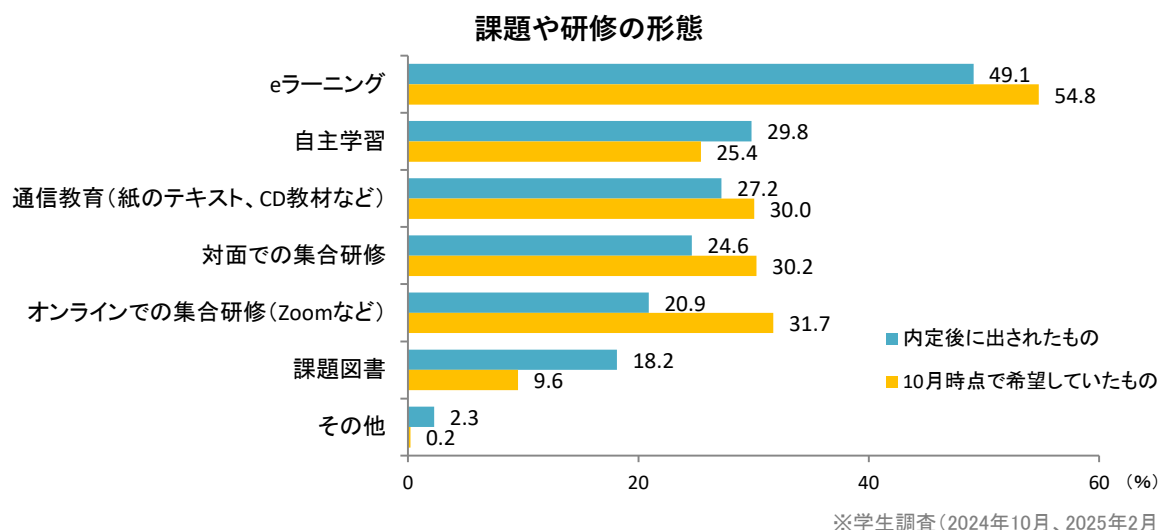
<理系/3 カ月に 1 回程度>

○内定までのサポートと比べると、内定後のフォローが不十分であると感じた。

<文系/半年に 1 回程度>

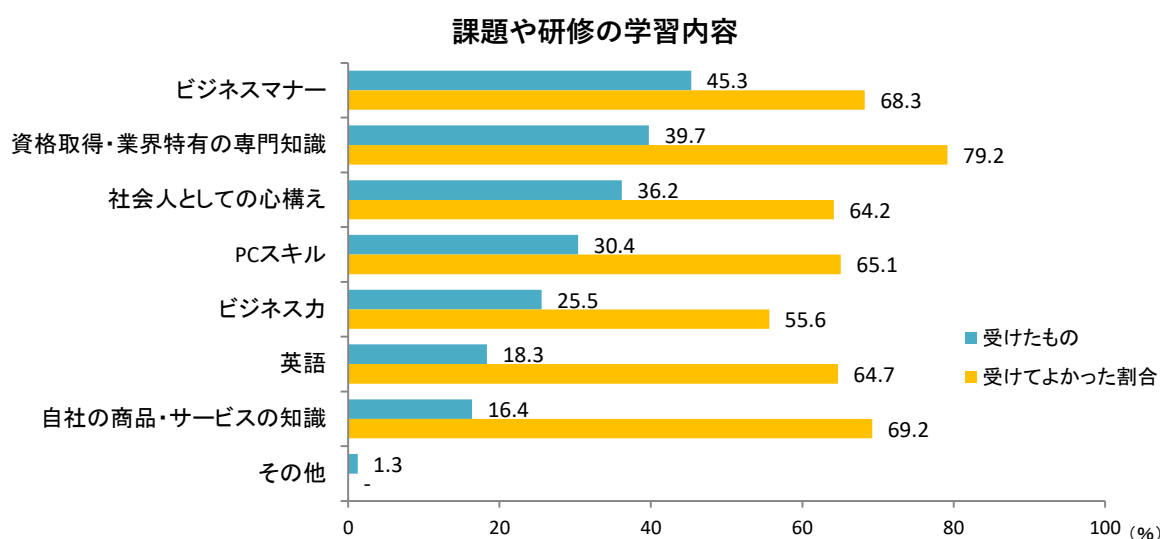
〔5〕内定後に出された課題や研修

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いう学生は約7割(69.1%)。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」で49.1%。次いで、資格取得等に向けた「自主学習」(29.8%)、「通信教育(紙のテキスト、CD教材など)」(27.2%)の順。集合研修については、「対面」24.6%に対し、「オンライン(zoomなど)」は20.9%で、対面の方がやや多かった。なお、正式内定直後の10月時点で聞いていたもの(希望する形態)と重ねてみると、殆どの項目で希望より実際の方が少ない。



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」(45.3%)で、「資格取得・業界特有の専門知識」(39.7%)、「社会人としての心構え」が約4割(36.2%)の順。

実際に受けたもののうち「よかったと思うもの」も回答してもらうと、「資格取得・業界特有の専門知識」が最も高く、受けた人の約8割がよかったと答えた(79.2%)。「自社の商品・サービスの知識」は受けた人は1割台と少ないが(16.4%)、7割近くがよかったと感じており(69.2%)、入社前の早いうちから知識を得られたことを前向きに捉える学生が多かった。



*「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

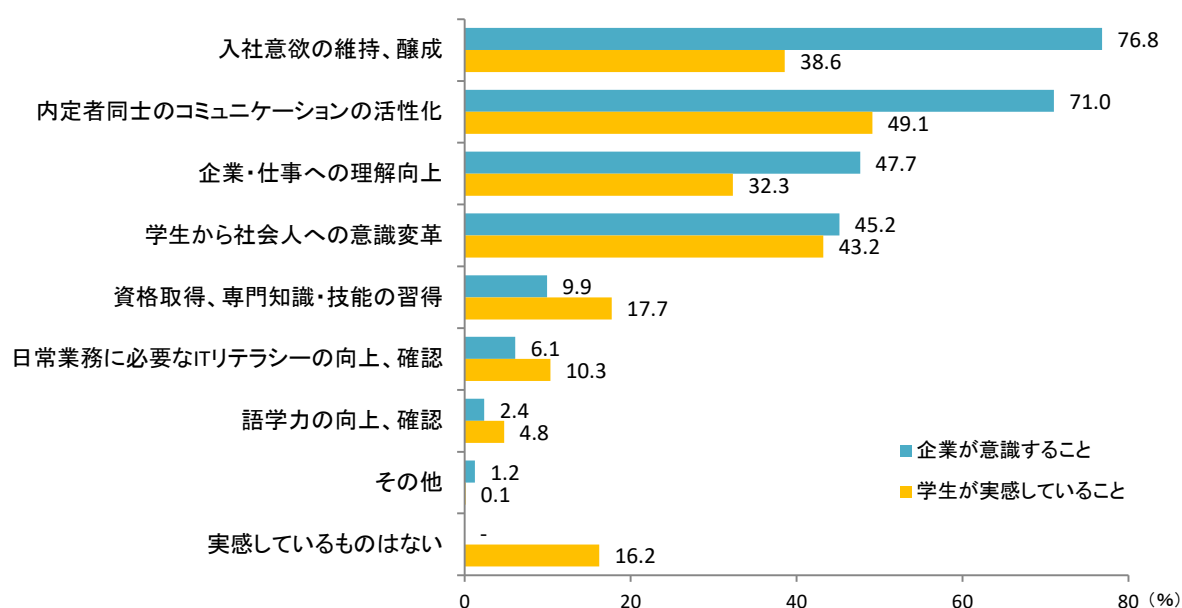
- 資格取得・業界特有の専門知識＝簿記、宅建、情報処理技術者、FP、販売士検定など
- ビジネスマナー＝身だしなみ、敬語、電話、来客対応など
- ビジネス力＝営業力、ロジカルシンキング、プレゼンテーションなど
- 英語＝英会話、TOEIC、ビジネス英語など

〔6〕内定者フォローで企業が意識することと学生の実感

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る。まず、企業が意識することは、「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」の2項目が多く、ともに7割を超える(76.8%、71.0%)。

学生側が実感しているのは「内定者同士のコミュニケーションの活性化」(49.1%)、「学生から社会人への意識変革」(43.2%)、「入社意欲の維持、醸成」(38.6%)の順。企業側が意識的に対面でのフォロー機会を設けたことで、内定者同士の繋がりを実感する機会が多かったのだろう。また、内定期間中の学習内容として入社後に必要となる専門知識などを前もって得られたり、ビジネスマナーを学べたりしたことで、意識の切り替えに繋がったとみられる。

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



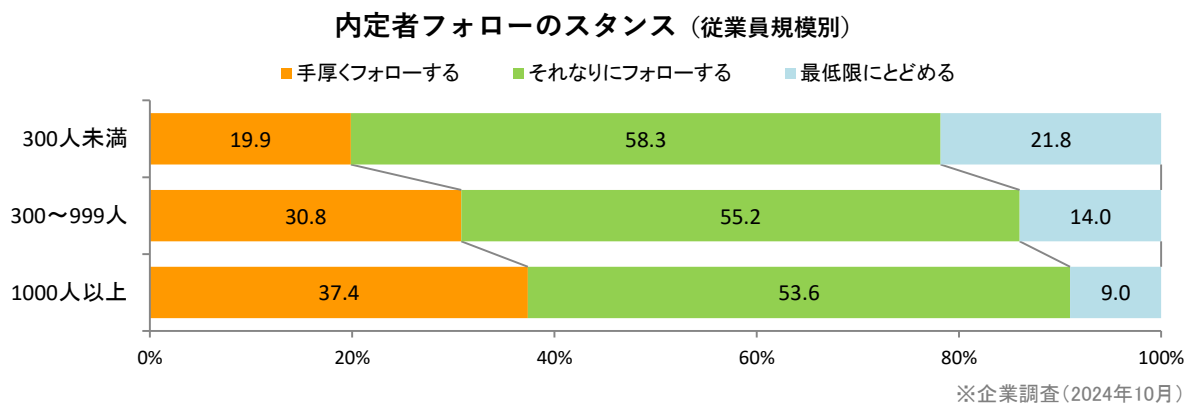
※企業調査、学生調査(2025年2月)

■ 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)

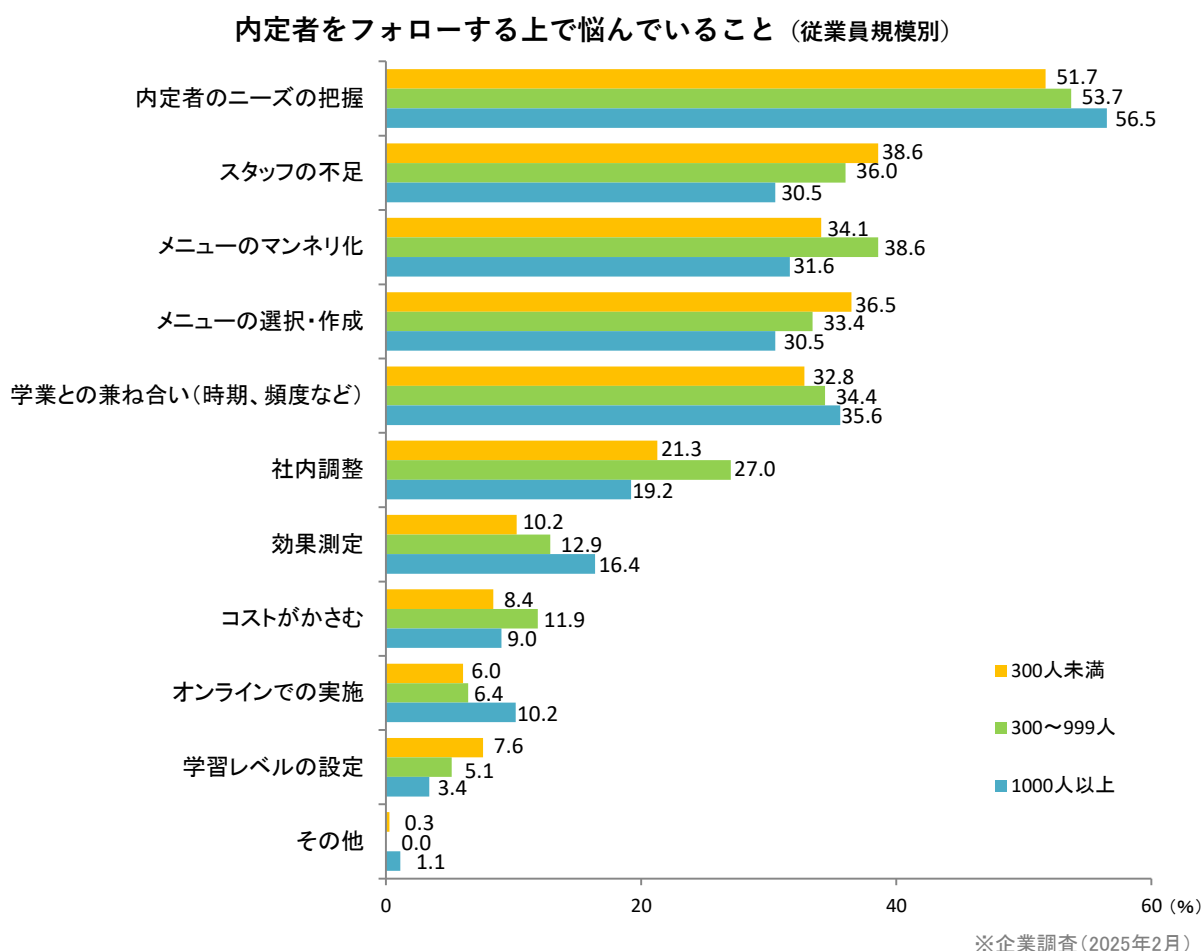
- 会食などを通して内定者同士の繋がりができたことが、入社意欲の維持につながったと思う。 <理系女子>
- 社会人の先輩からの話を聞き、どのような思いをもって生活しているのかを聞く機会が増え、学生と社会人の意識の差を感じた。 <理系男子>
- オンライン英会話を行ったことで、日常の英会話ができるようになり、英語が好きになった。 <文系女子>
- Excel 課題が出たが、大学ではあまり Excel を使用してこなかったため、とてもためになっていると感じた。 <理系女子>
- 社会人としてのマナーなどは今まで全然知らなかったもので、良い機会になった。 <文系男子>
- 業界理解のためのレポートを書いたことにより、自分が働く業界の動向や最新のニュースを頭に入れることができた。現在の世界の動きについても知れて、良い学びとなった。 <文系女子>
- 資格取得に向けて定期的な勉強の時間を作ることで、仕事への意識改革と同時に必要な知識も身につけることができた。 <理系男子>
- 内定獲得後、資格取得の支援をいただき、ITパスポート試験に合格することができた。 <文系男子>
- 私は内定時期が遅かったので、研修を通して他の内定者たちと知り合えたのは助かった。 <文系女子>

〔7〕企業のスタンスと悩み

企業に対し、内定期間中のフォローのスタンスを尋ね、従業員規模別に集計した。いずれの規模も最も多いのは「それなりにフォローする」で、過半数を占める。規模が大きくなるにつれて「手厚くフォローする」企業の割合が増え、従業員 1000 人以上の大手企業では 4 割近くを占める（37.4%）。大手は内定者の人数が多いこともあり、フォローに力を入れる企業も多いのだろう。



内定者をフォローする上で悩んでいることについても、従業員規模別に比較した。いずれの規模も「内定者のニーズの把握」が最多で、「メニューのマンネリ化」「メニューの選択・作成」も比較的高く、自社の内定者に効果的なメニュー作りに悩んでいる点は共通している。また、「スタッフの不足」は規模が小さくなるほど高く、少ない人数でどう学生に向き合うか、現場の負担の大きさがうかがえる。



■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）

- 入社までの間、メールを含めて月 1 回必ず連絡をとる。 ＜素材・化学/中小＞
- なるべく頻度を増やして内定者同士のコミュニケーションが活発になるように意識している。 ＜運輸・倉庫/中堅＞
- 仕事体験を実施していますが、現場社員との日程調整に悩みを感じています。 ＜サービス業/大手＞
- 採用活動の長期化に伴い、早く内定した学生へのフォローが不十分になっている。 ＜ソフトウェア/中小＞
- 課題を出しているが、内定者の負担になっていないか心配。 ＜食品/中堅＞
- 長年同じ内容で内定者フォローを実施しているので、新しい施策やもう少し実用的な内容を行えるようなものにしたい。 ＜機械・プラントエンジニアリング/中小＞
- 集合させる場合は意味をしっかりと伝えることを意識している。 ＜サービス業/中小＞
- 課題等の取り組み状況には個人差が出るため、実施期間中の管理・声掛けを大切にしています。 ＜印刷/大手＞
- 内定者が何を求めているかがわからず、企業側の独りよがりなプログラムになっていないか不安になる。 ＜コンビニエンス・GMS ストア/大手＞
- 全員が参加しやすいタイミング設定が難しい。 ＜住宅・建設/中堅＞
- 内定者フォローが足りないと感じる学生と多すぎると感じる学生がいて、どの程度の頻度で連絡するべきか非常に難しく感じる。 ＜商社（総合）/中堅＞
- 顔を合わせることでお互いに信用が生まれることを意識している。 ＜官公庁・団体＞
- 入社する学生は毎年入れ替わるので、前年と同じ内容でフォローしている。また、内定者が所属する学校によっては、懇親会の案内と社内報を持参するとの理由をつくり、教授と面談する機会を設け、次年度の採用に向けた接点を増やすようにしている。 ＜住宅・建設/中小＞

■企業への要望、意見など（学生調査より）

- 見学会や懇親会などは定期的に行ってほしいです。 ＜理系男子＞
- 年次が近い先輩社員と実際の業務について話す機会があると、より不安感が払拭されと感じた。 ＜文系男子＞
- 内定者懇談会などには積極的に参加したいので、前もって今後の日程を知らせてほしい。 ＜文系女子＞
- 私が入社予定の会社では、内定者同士で交流できたのが内定式しかなかったので、もっと同期と話す機会があれば嬉しい。 ＜理系女子＞
- 推奨する資格について詳細を示してもらえると自主学習を進めやすいと感じる。 ＜理系男子＞
- 自分のペースで進められる e ラーニングのような形式がありがたい。 ＜文系女子＞
- e ラーニングの形態を取っていて、1 人で行うことに孤独を感じたため、中間地点で 1 度近況報告会などを設けて欲しい。 ＜理系男子＞
- ビジネスマナーや社会人としての心構えを学ぶ通信教育を入社前にやるのは意義があると思うが、よく見ると今に合っていないように思える内容だったりしたため、内容は精査してもらいたいと感じた。 ＜理系女子＞
- 学校によって卒論提出の時期が異なるので、それは考慮して欲しい。 ＜文系女子＞
- できれば学生時代は遊びたいが、資格系は学生時代の方が時間はあるので、取った人は給与が上がるなど目に見えるメリットがあると嬉しい。 ＜理系女子＞
- 残りの学生生活を有意義に、と言いながら資格の取得を強制・推奨されることに違和感を覚えている。 ＜文系女子＞
- 卒業論文が忙しかった身としては、入社後の配属の希望などで、研修を積極的に受けた人や資格を取得した人が優遇されないか少し不安。 ＜文系男子＞