

調査データで見る「入社に向けた内定者フォロー」－2026年卒調査－

2026年8月発行

10月の正式内定（内定式）を境に、内定者フォローの目的は「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（2026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 | [5] 内定後に出された課題や研修 |
| [2] 内定期間中の不安 | [6] 内定者フォローで企業が意識することと学生の実感 |
| [3] 入社意欲が高まったフォロー内容 | [7] 企業のスタンスと悩み |
| [4] フォローの頻度 | |

■ 調査概要

《学生調査》

「キャリアタス就活 2026 学生モニター調査」

	2025年10月調査	2026年2月調査
調査時期	2025年10月2日～9日	2026年2月17日～3月3日
回答数	1,040人	924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》

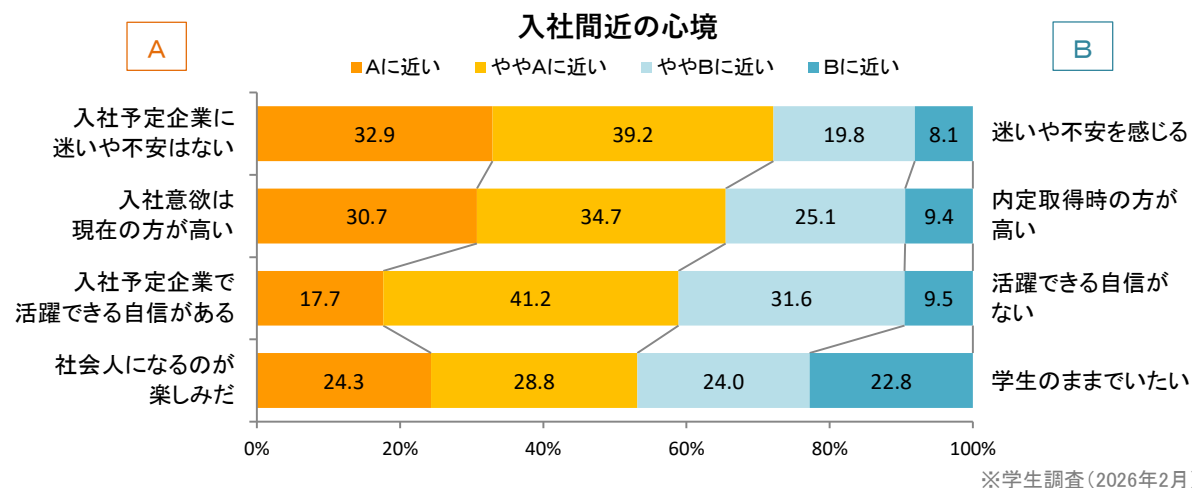
「新卒採用に関する企業調査」

	2025年10月調査	2026年2月調査
調査時期	2025年9月29日～10月8日	2026年1月26日～2月5日
回答数	1,219社	1,064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

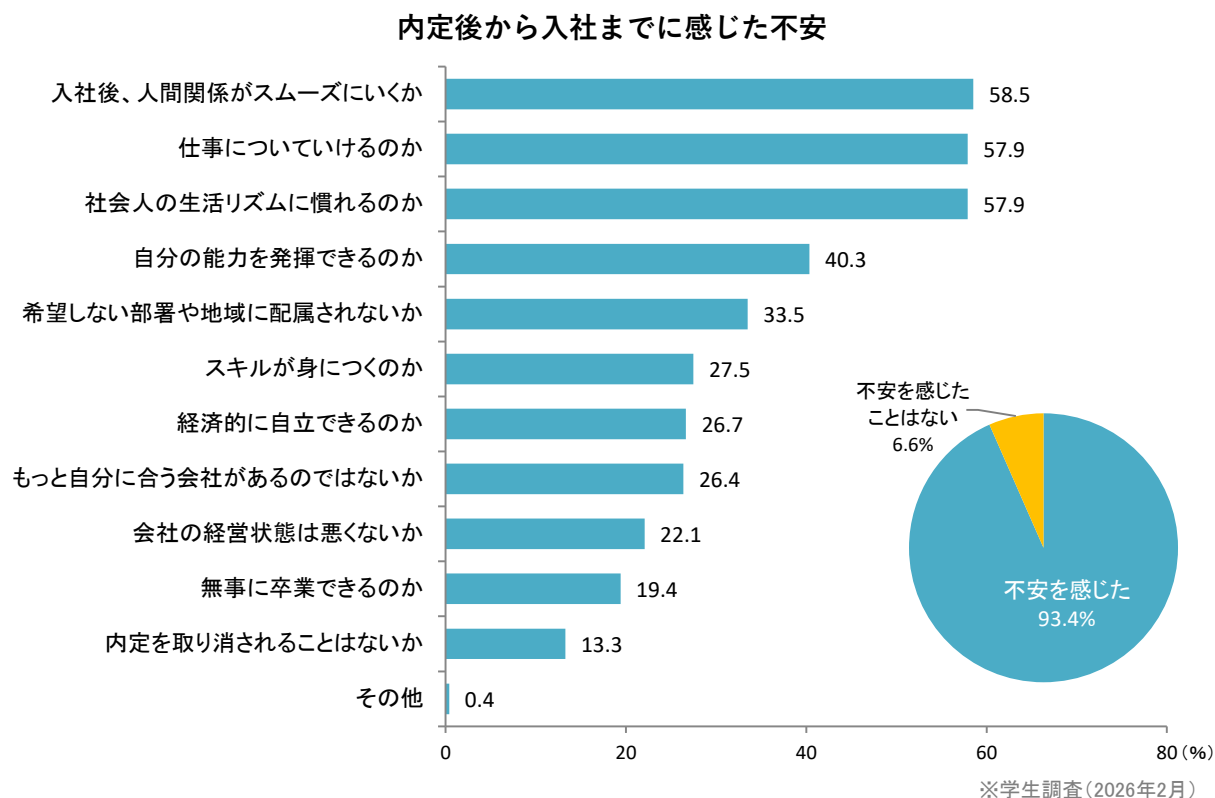
最初に、入社を間近に控えた心境を確認したい。入社予定企業への迷いや不安については、約7割が「ない」と回答したが（計72.1%）、残りの3割弱は迷いや不安を感じていた。入社意欲は、内定取得時よりも「現在の方が高い」が6割超で（計65.4%）。企業の働きかけ等により意欲が高まった学生が多い一方で、内定期間中に下がってしまったという人も一定数見られる（計34.5%）。また、約4割（計41.1%）が「入社後に活躍できる自信がない」と回答するなど、企業には内定者が安心して入社日を迎えられるような工夫や施策が求められる。



〔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（93.4％）。

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、「入社後、人間関係がスムーズにいくか」が最も多く（58.5％）、僅差で「仕事についていけるのか」「社会人の生活リズムに慣れるのか」が続く（ともに 57.9％）。学生から社会人へと立場が大きく変わることに対し、様々な不安を抱いている様子が読み取れる。



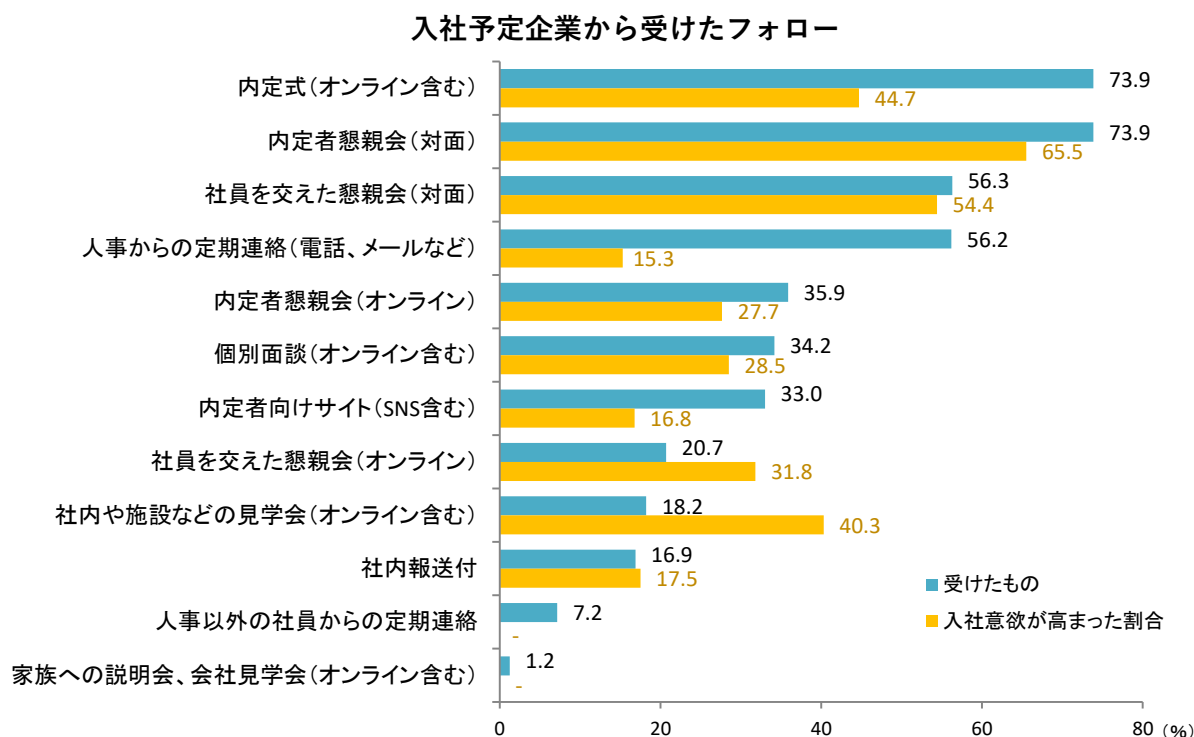
■ 内定期間中の不安（学生調査より）

- 人間関係は、努力ではカバーできない部分もあると感じているので、不安である。 <理系男子>
- 今まで学んでこなかった分野に挑戦するため、仕事についていけるのか不安に感じている。 <理系女子>
- 今内定をいただいている会社に不満があるわけではないが、更に良い選択肢があったのではと考えてしまう。 <文系男子>
- インターンで良いと思われた面を入社後にも出せるかが不安。 <理系男子>
- 朝が早いということを知り、大学生活で習慣になってしまった遅寝遅起を克服できるかが不安。 <文系女子>
- 配属される部署や地域がどこなのか、いつ決まるのかが曖昧で不安になった。 <文系男子>
- ほぼ希望通りの部署に配属されるらしいが、入社後にしか分からないため、本当に希望の部署で働けるのか不安な部分がある。 <理系男子>
- 社会人になることで、同じコミュニティにいる人=友達というわけではなくなる感覚が想像できない。 <文系男子>
- 会社の株価が下がっており、少し不安があります。 <理系女子>
- 実家暮らしで経済的に自立した経験がないこと。 <文系女子>
- 英語が話せない中で海外駐在の多い仕事を選んでしまった。 <文系男子>
- インターンシップなどで業務を体験したが、実際の業務とどのくらい差があるのかわからない。 <理系男子>

【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。「内定式」と「内定者懇親会(対面)」が7割台で多く(ともに73.9%)、「社員を交えた懇親会(対面)」(56.3%)、「人事からの定期連絡」(56.2%)は半数以上が挙げている。

また、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」と「社員を交えた懇親会」の2つは、対面型で参加した学生の半数以上が、入社意欲が高まったと回答(65.5%、54.4%)。いずれもオンラインでの実施を大きく上回る(27.7%、31.8%)。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のだろう。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割弱にとどまるが(18.2%)、意欲が高まった割合は高い(40.3%)。



*「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(2026年2月)

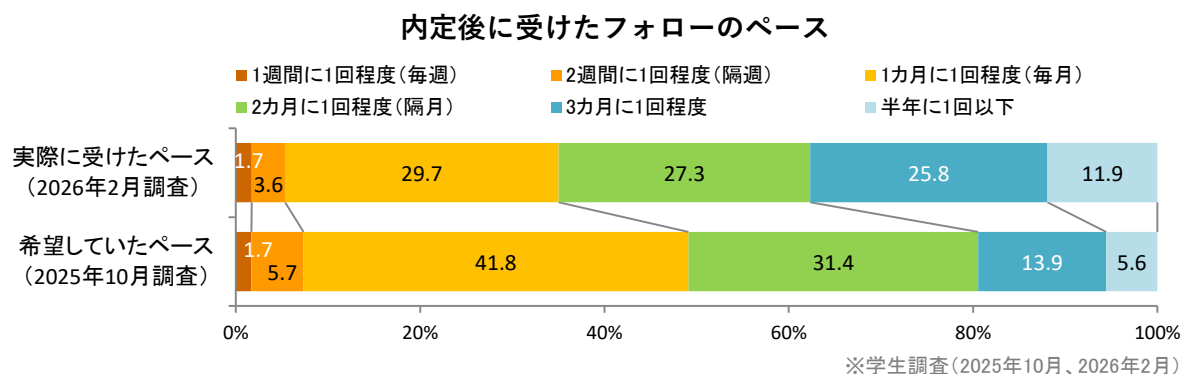
■入社意欲が高まったエピソード、シチュエーション(学生調査より)

- 内定者懇談会で内定者と話をしたところ、自分と仕事に対する考え方や雰囲気があっていと感じた。この同期となら一緒に頑張っていけると思った。<文系女子>
- 寮生活に不安があったが、詳細を先輩社員から直接聞くことができた。不安が解消され入社意欲が高まった。<理系女子>
- 定期的なフォロー連絡をいただくことで、入社前から会社との繋がりを感じることができ、安心感に繋がりました。<理系男子>
- かなり偉い方とのランチ会があり、お話しすることで憧れの思いが強くなった。<文系男子>
- 社員の一日の流れや私生活を紹介するブログが定期的に更新されており、働くイメージを少しずつ持てるようになったことで、入社意欲が高まった。<文系女子>
- 個別面談において、自分のキャリア形成について真剣に話してくださり、この会社でキャリアを積みみたいという気持ちが大きくなった。<文系女子>

〔4〕フォローの頻度

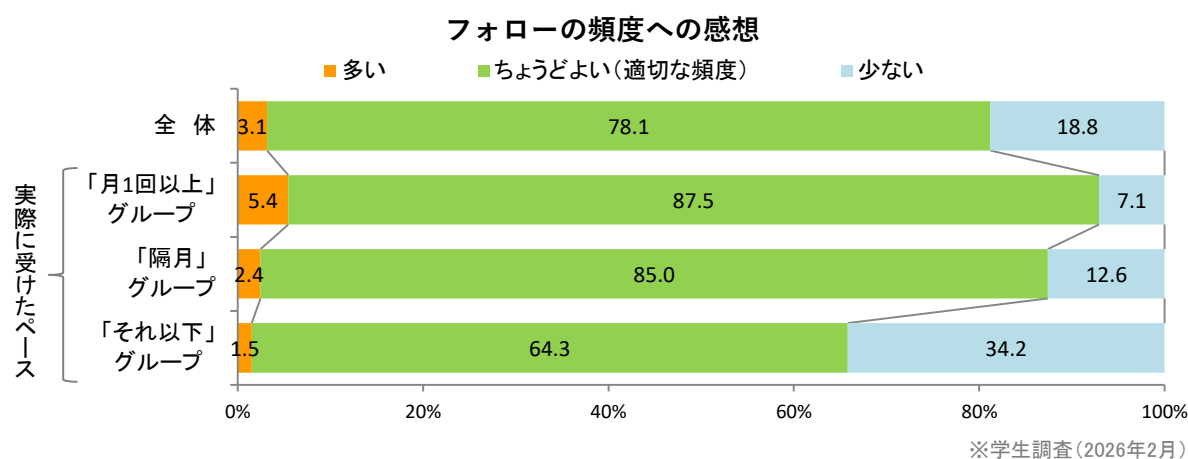
入社企業から、内定後にどのくらいのペースでフォローを受けたのか尋ねた。最も多いのは「1カ月に1回程度(毎月)」で約3割(29.7%)。次いで「2カ月に1回程度(隔月)」(27.3%)、「3カ月に1回程度」(25.8%)の順。

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(78.1%)。「多い」3.1%、「少ない」18.8%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(87.5%)。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12.6%、それより頻度が下がると3割以上(34.2%)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)

* <フォローの頻度/文理>

○社内SNSを通じてこまめに人事の方からメッセージをもらっていたため安心感があった。 <毎月/理系>

○ちょうど良いです。無さすぎても不安になるし、ありすぎても自分の時間が取れなくなってしまうので。 <毎月/文系>

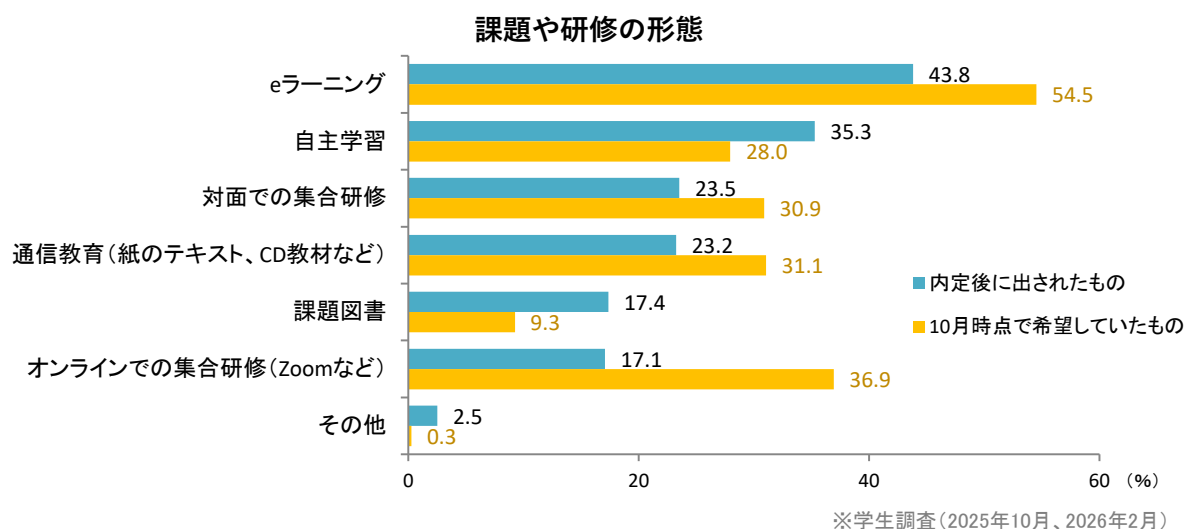
○人事の方との面談や四半期に一回程度の対面での集まりがあることで、入社意欲を高めることができた。 <隔月/文系>

○会社からの連絡が、周りと比較すると少ないように感じる。課題や研修もないため、負担はないが不安が少しある。 <3カ月に1回程度/文系>

○もう少し内定者との交流の場が欲しかった。 <半年に1回程度/理系>

〔5〕 内定後に出された課題や研修

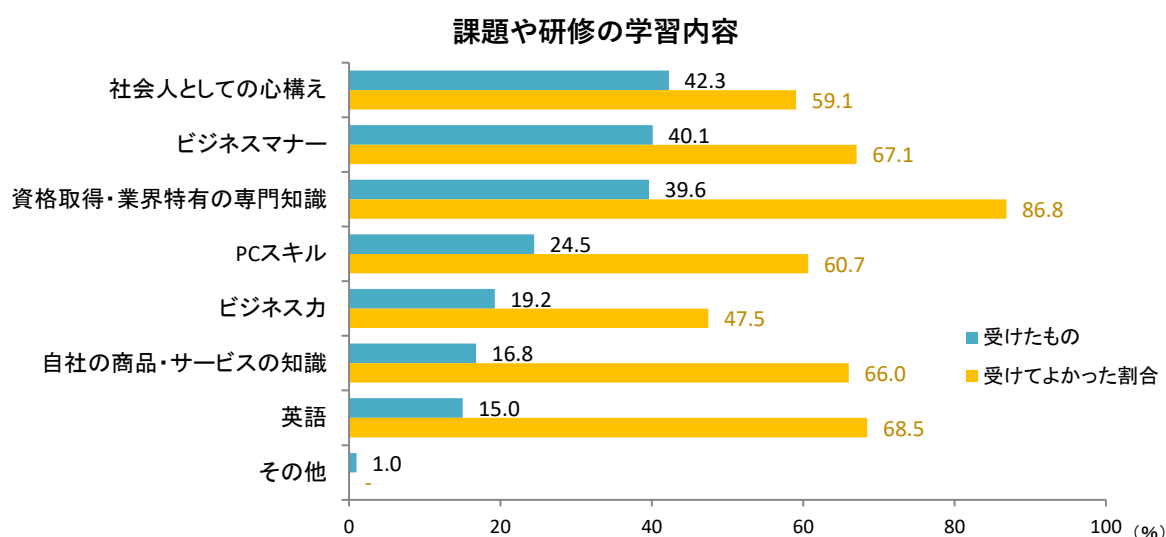
この章では、内定期間中の課題や研修について確認する。内定後に課題や研修があったという学生は約 7 割（68.2%）。その形態を複数回答で尋ねると、最も多いのは「e ラーニング」で 43.8%。次いで、資格取得等に向けた「自主学習」（35.3%）が多い。集合研修は、「対面」が 23.5%、「オンライン（Zoom など）」が 17.1%で、対面の経験率の方がやや高かった。なお、正式内定直後の 10 月時点で聞いていたもの（希望する形態）と重ねてみると、「オンラインでの集合研修」において学生の希望と実際との差が大きいのが目立つ。



受けた課題・研修の学習内容（分野）で最も多いのは「社会人としての心構え」（42.3%）。僅差で「ビジネスマナー」（40.1%）、「資格取得・業界特有の専門知識」（39.6%）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 8 割以上がよかったと答えた（86.8%）。

その他の項目も総じて高く、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。



*「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

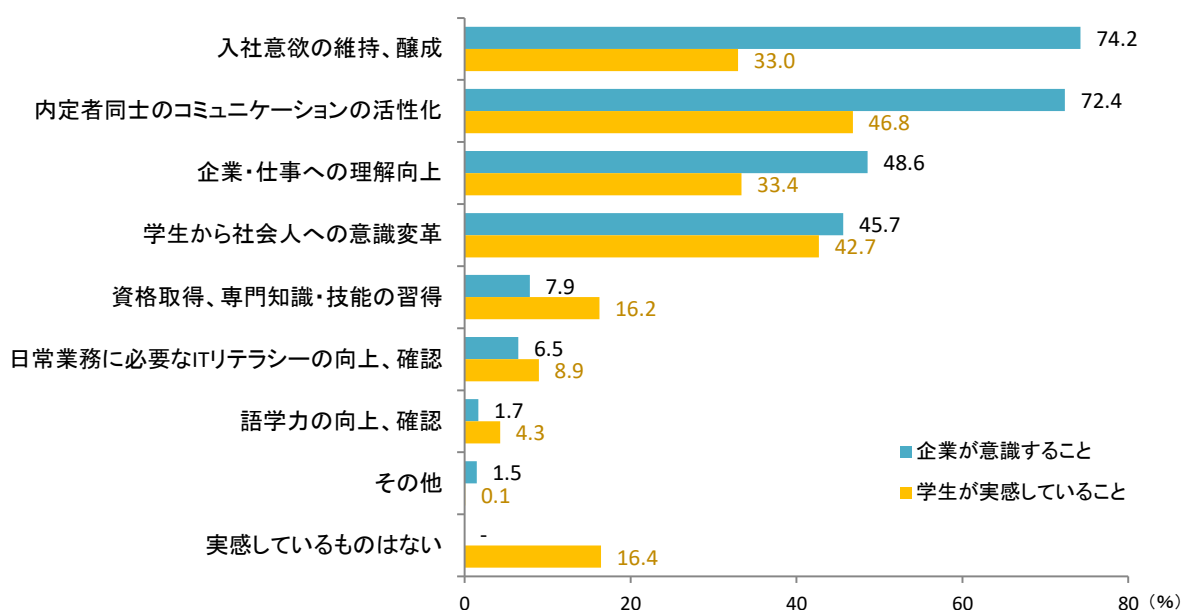
- 資格取得・業界特有の専門知識＝簿記、宅建、情報処理技術者、FP、販売士検定など
- ビジネスマナー＝身だしなみ、敬語、電話、来客対応など
- ビジネス力＝営業力、ロジカルシンキング、プレゼンテーションなど
- 英語＝英会話、TOEIC、ビジネス英語など

〔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（74.2%、72.4%）。

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」（46.8%）が最も多く、次いで「学生から社会人への意識変革」（42.7%）の順。企業側が意識的に対面での交流機会を設けたことで（3ページ）、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業務に必要な専門知識やビジネスマナーを前もって学べたり、入社後の働き方を知れたりしたことで、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



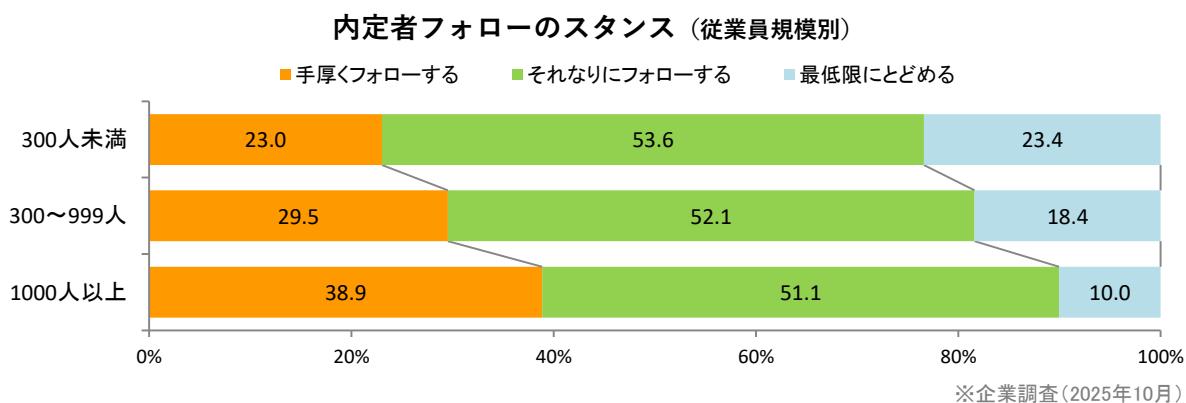
※企業調査、学生調査（2026年2月）

■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）

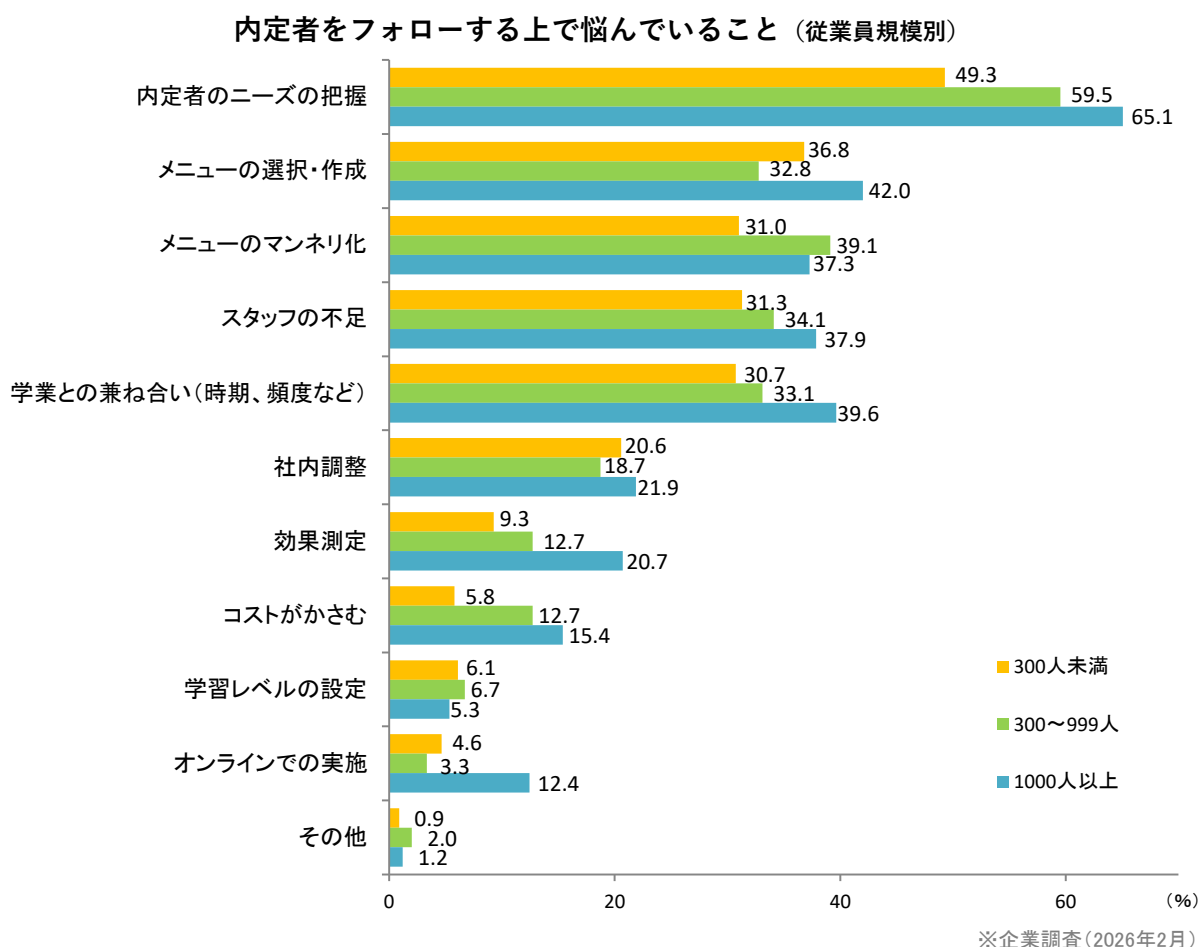
- 最低限のビジネス知識を身につけることができたことに加え、内定者同士の繋がりを内定式やその後の交流を通じて強めることができた。 <文系男子>
- ビジネスマナーやスキルなどを学べたことで、社会人になることへの意識が強まった。 <理系女子>
- 実際に働いている場所や関係先を見学することで、どのような仕組みで業務が回っているのか実感できた。 <文系女子>
- 具体的な業務内容について詳しく説明があり、将来像がより具体化された。 <理系男子>
- IT 職として必要な基礎知識を身につけることで、入社後の業務への理解が深まり、自身の成長への意欲も高まりました。 <文系男子>
- 資格の勉強は、自費では払えないような高いコースを受けさせてもらったので、その分期待されていると感じて身が引き締まった。 <文系女子>
- ゲーム形式で課題解決をするグループワークがあり、それぞれが考えを出し合うことで、チームで取り組むという意識が生まれた。 <理系女子>
- 内定後の面談や課題を通して、業務理解が進んだことで入社後のイメージが具体化し、不安よりも挑戦したいという前向きな気持ちが高まった。 <文系男子>

【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 割近くに上る（38.9%）。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。いずれの規模でも「内定者のニーズの把握」が最多。「メニューの選択・作成」「マンネリ化」も比較的高く、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」「学業との兼ね合い」も規模を問わず、3 割以上の企業が課題として挙げている。



■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）

- まだ仕事が始まっている期間ではないので、仕事っぽい雰囲気は出さず、内定者と社員の交流を深めて、少しでも内定者が会社に入社する際に安心できるように心がけています。 <電子・電機/中小>
- 内定者同士の懇親→帰属意識→入社意欲の向上、のステップで気持ちが変わるように企画を設計している。ただ、レポートや集合研修がどの程度負担になっているか本音部分がみえていない。 <専門店/大手>
- なるべく内定者同士のコミュニケーションを取れる空間を設定する。 <ソフトウェア/中小>
- 内定者一人ひとりの不安や温度感に差があり、適切な距離感でのフォローが難しいと感じています。 <精密機器・医療用機器/中堅>
- 毎年同じような内容で、内定者の満足度が向上できているか自信がない。 <自動車・輸送用機器/大手>
- 内定者アンケートを実施し、希望に添えるよう意識しています。 <印刷・パッケージ/中堅>
- マンパワー不足で内定者に時間を避けていないのが実情。特に入社前の 2 月～3 月は他の業務（春の人事異動、新入社員研修の準備等）で、学生が一番不安な時期に寄り添えていない。 <インターネットサービス/中小>
- 学生生活の最終年度ということもあり、フォローの内容や連絡のタイミング等、なるべくその時期の学生活動を阻害しないように意識はしている。 <ソフトウェア/中堅>
- 学生にメールの返信期日を設けても過ぎることも多く、コミュニケーションやツールに悩んでいる。 <保険/大手>
- 実際実施している内容が現場見学と定期的な訪問のみになるため、ほかの施策を打ち出せないか検討中。 <住宅・建設/中小>
- なるべくいろんな社員と話す機会を設けている。職場見学も実施している。内定者とできるだけ多く関わって、配属先を決める際にも職場の雰囲気に合うだろうと思う人選を行っている。 <運輸・倉庫/中堅>

■企業への要望、意見など（学生調査より）

- あまり多いと負担だが、2 カ月に 1 度くらいオンラインでもお互いの顔が見える機会があると安心する。私の内定先は任意参加だったのもよかった。 <文系女子>
- 今後のスケジュールや準備すべきこと等は早めに教えていただけると非常に助かる。 <理系男子>
- これまで先輩社員との関われる機会がまったくなかったため、入社後の人間関係が心配。内定後の座談会なども開催してほしい。 <理系女子>
- 電話でのフォローが多かったため、電話に出られなかったときにこちらからかけ直す局面が何度かあり、ストレスを感じた。 <文系男子>
- オンラインでしか開催されていないので実感が湧きにくく、モチベーションが上がりにくい。 <理系男子>
- もう少しオンラインでも開催してもらえたら、遠方住みにとってもより参加しやすくなっていたと思う。 <文系女子>
- e ラーニングは自分の好きな時間に行えるのですごくありがたかった。 <理系女子>
- 語学に関する課題があると良かった。 <理系男子>
- 卒論提出と同じ時期に課題やフォローがあったのが少し負担に感じた。 <文系男子>
- やってもやらなくても良い、と言われても、断りづらいことは知っておいてほしいなと思う。 <理系女子>
- より実務に結びつくイメージが湧きやすい課題もあればいいなと思う。 <文系女子>
- 指定された資格が実際の業務とどのように関連しているのかを明確に説明してほしい。 <文系男子>
- 卒論大詰めの期間に締め切りのある課題を出されると、見逃すこともあったり、せつかくの研修なのに流し見するしかなくなったりしたので、企業には卒論が想像以上に大変であることを考慮してほしい。 <理系女子>
- 勉強したい分野の図書等に資金援助が欲しい。 <文系男子>