

## ■23 卒レビュー調査

## 内定式・内定者フォロー施策に関する調査 ②&lt;内定者フォロー施策編&gt;

## &lt;調査概要&gt;

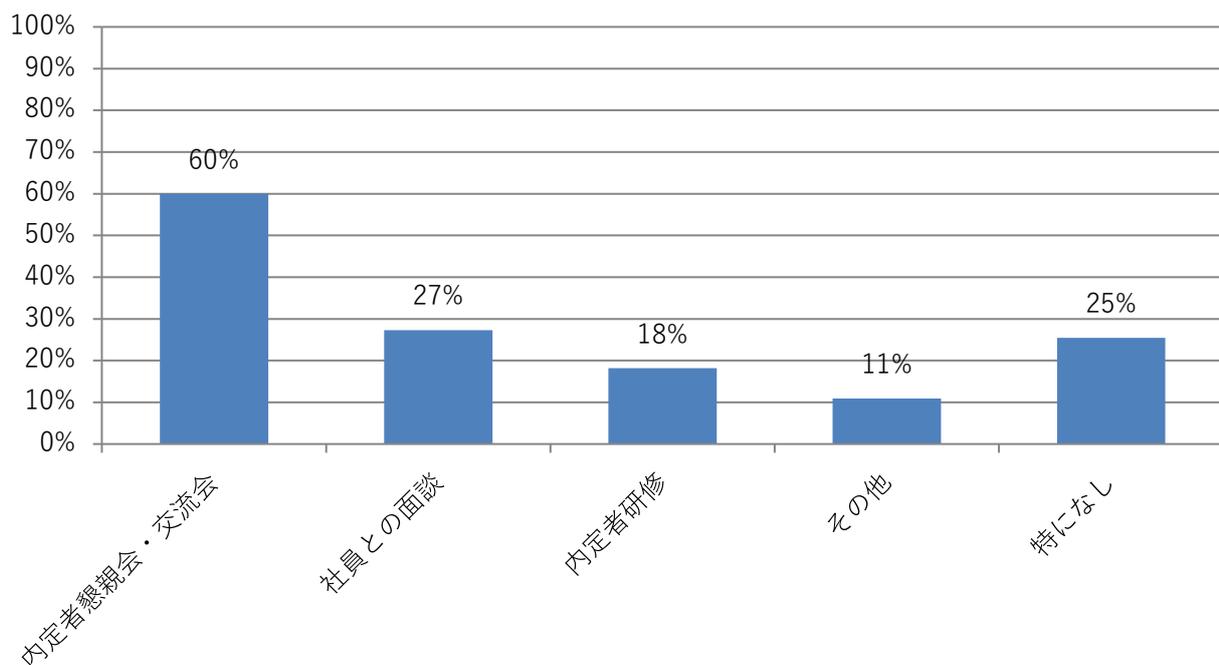
- ・調査対象：旧帝大・早慶クラスを中心とした上位校学生
- ・回答数：53件
- ・調査期間：9/30～10/11
- ・調査項目：
  1. 内定者フォロー施策の種類
  2. 内定者フォロー施策の時期・概要
  3. 各時期における、入社に向けた気持ち

## &lt;調査結果&gt;

## 調査結果(1) 内定者フォロー施策の種類

Q. 内々定をもらって以降、内定式とは別日程で行われた内定者向け施策を教えてください

## 内定者フォロー施策（複数選択可）



調査時点での**最多は「内定者懇親会・交流会」**で6割が回答しています。

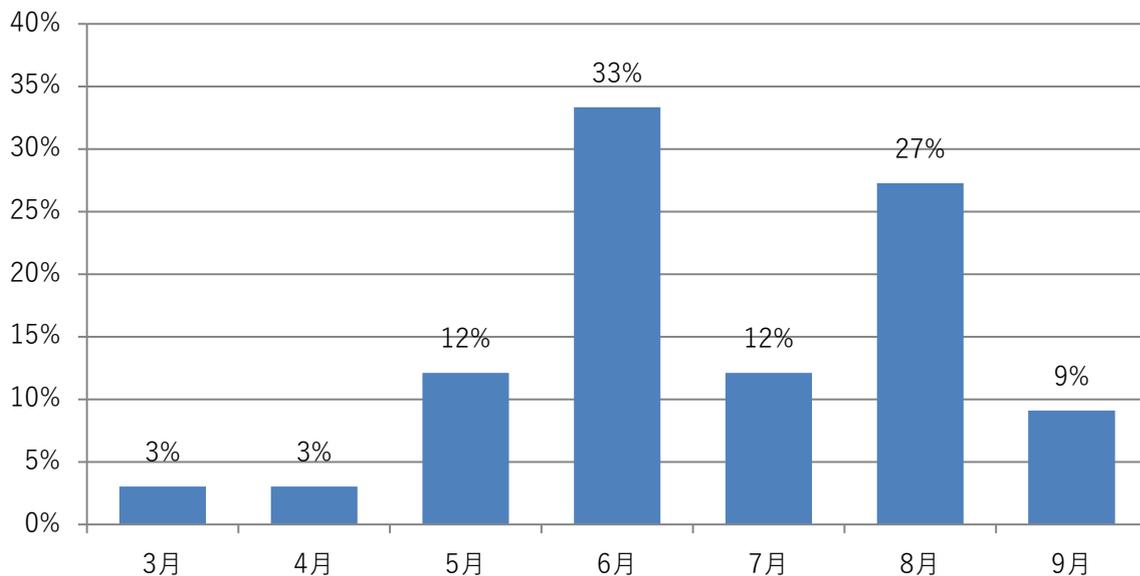
「その他」は、「職場見学会」「先輩社員座談会」「仕事理解講演会」などがあがっています。

一方、「(予定も含めて) 特になし」は25%ですが、同一内定先の回答者がいるため社数で再集計すると、予定も含め特に内定者施策がない企業は約20%となりました。

## 調査結果(2) 内定者フォロー施策の時期・概要

Q. 内定者施策の開催日と概要を教えてください

### 内定者懇親会・交流会 初回開催月 (n=33)



内定式とは別日程で行われた「**内定者懇親会・交流会**」の初回開催月をみると、**内定が出揃う6月中下旬と、夏季休暇中の8月下旬が多くなっています**。6/1開催も複数社で見られました。

「内定者懇親会・交流会」の開催回数は、**約8割が「1回」**でした。一方、6・7・8月の定期開催や、6月は文理別・9月は合同形式、あるいは5月に会社全体・8月に採用部署別といった複数回開催の事例も見られます。

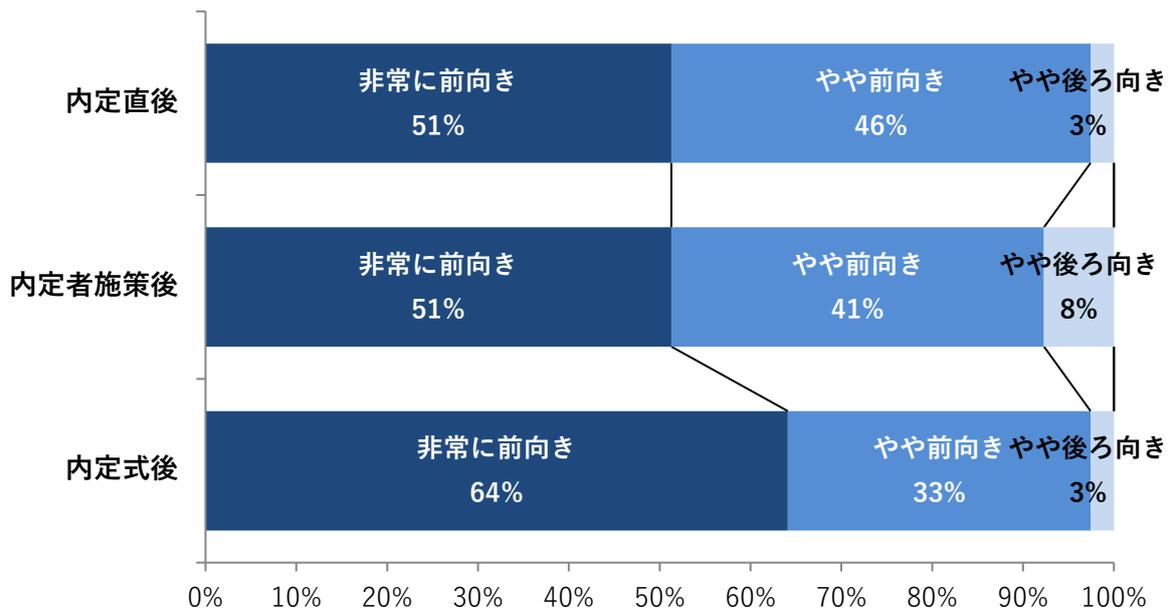
参加者からは「企業側の用意している企画などで仲良くなる機会がとて多く、非常に良かった」など、概ね好感されています。ただし、「同期との接触が薄い懇親会、懇親会のない内定式は正直不満であった」との不満の声もあがっています。

また、6/1開催のケースでは、「原則参加だった点に少し驚いた。欠席の理由によっては内々定を取り消すとあった(後に撤回された)」と、位置づけを疑問視する姿も見られました。

## 調査結果(3) 各時期における、入社に向けた気持ち

Q. 各時期における、入社に向けた気持ちを選択してください

「内定者施策に参加した」学生の、入社に向けた気持ちの推移 (n=39)



内定式後に「非常に前向き」の割合が増加しています。

内訳をみると、約6割は一貫して「非常に前向き」または「やや前向き」で推移、4割は途中で気持ちに変化がありました。

内定者施策後あるいは内定式後に、気持ちがダウンした理由は以下のとおりです。

「内定後の内定者懇親会は想像より盛り上がりせず、不安を感じた」

「第一志望企業への内々定だったため当初は非常に前向きだったが、内定式の雰囲気などに怖気付いた部分が少しあるため」

「就活中は意識的に自分を鼓舞し、入社したいという気持ちを高めていたため」

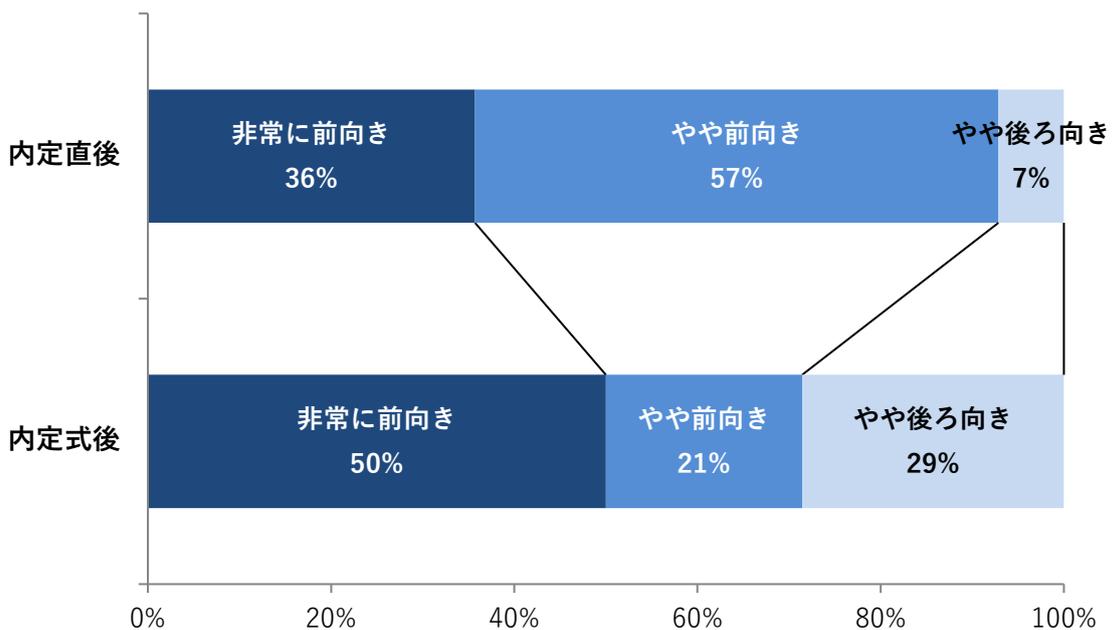
逆に、気持ちが前向きに転じた理由は以下のとおりです。

「内定者（同期）」が最も奏功しており、知り合いができた安心感や、刺激を受けた様子が見受けられます。それまで抱いていた社員・内定者への印象とギャップがなかった点を指摘した学生もいました。

「内定後に同期や社員と面談を重ね、意欲の高い仲間と働けることに対して気持ちが前向きになったから」

「内定式で初めて内定者と交流をしたのだが、非常に良い刺激をもらうことができたから。キャリアについての理解が深まったから。社会人になるという自覚を持つことができたから」  
「自分の想像していた職場の雰囲気だったため。同期にも同じ考え方の人が多かったため」  
「社員や同期の雰囲気のギャップが少なく、働きやすそうだったと思った」

### 「内定者施策がなかった」学生の、入社に向けた気持ちの推移 (n=14)



施策がなかった場合も、内定直後と内定式後を比較すると「非常に前向き」が増加しています。内訳をみると、約6割に途中で気持ちに変化がありました。内定式後に「非常に前向き」に変化した学生からは「内々定から内定式まで時間がある程度経っていたため、式にでて改めて身が引き締まった」との声が聞かれました。

一方で内定式後の「やや後ろ向き」の増加が目立ちます。気持ちがダウンした理由は様々でした。

「内定式の同期の雰囲気に不安を覚えたため」

「住宅補助がない、他社と比べて福利厚生が薄い」

「働くことに対して嫌だという気持ちはあまりなかったが、内定式によって働くことの実感が少し増え、楽な学生生活が終わることが嫌になったため」

内定者施策がなければ必ず入社へのモチベーションが下がるわけではありません。

ただし、施策を通じて気の合う仲間を見つけたり、職場の雰囲気に違和感がないことで不安を拭い、「入社してもやっていけそう」という気持ちを後押しする可能性は推察できます。