

■【22 卒】内定式・内定者施策に関する調査報告

<調査概要>

- ・調査期間：9/28～10/10
- ・調査対象：旧帝大・早慶クラスを中心とした上位校学生
- ・有効回答：59 件

<サマリー>

- ・「4 時間未満」「全面オンライン」での開催が大半を占める
 - ・内容は「講演」「今後の予定」に加え、「キャリア説明」「部門説明」「懇親会」などが目立つ
 - ・企業の上層部の声を聞くことで、気を引き締めた学生が多数
 - ・内定者施策の有無により、入社に向けた気持ちの推移に差
-

▼「4 時間未満」「全面オンライン」での開催が大半を占める

以下のグラフが示すとおり、

- ・4 時間未満での開催が 7 割近く
- ・全面オンラインでの開催が約 9 割

を占めました。

6 時間以上にわたり行われた内定式の参加者からは、

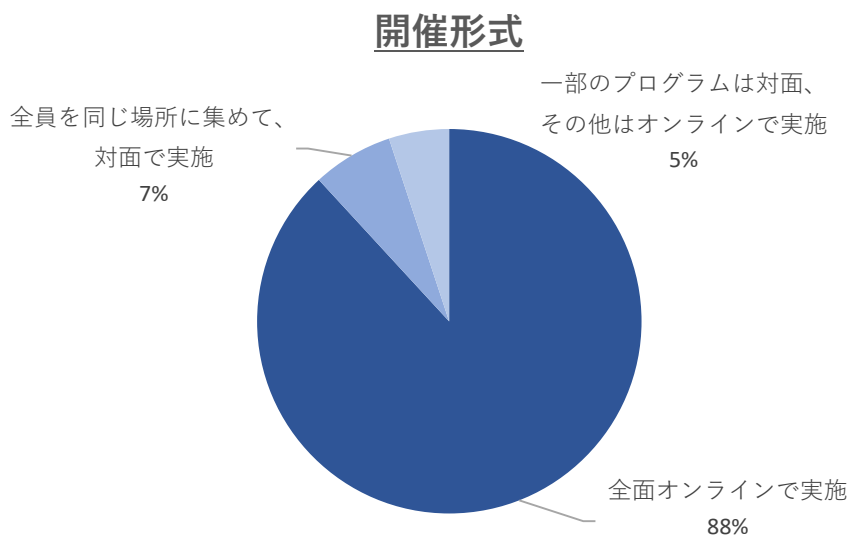
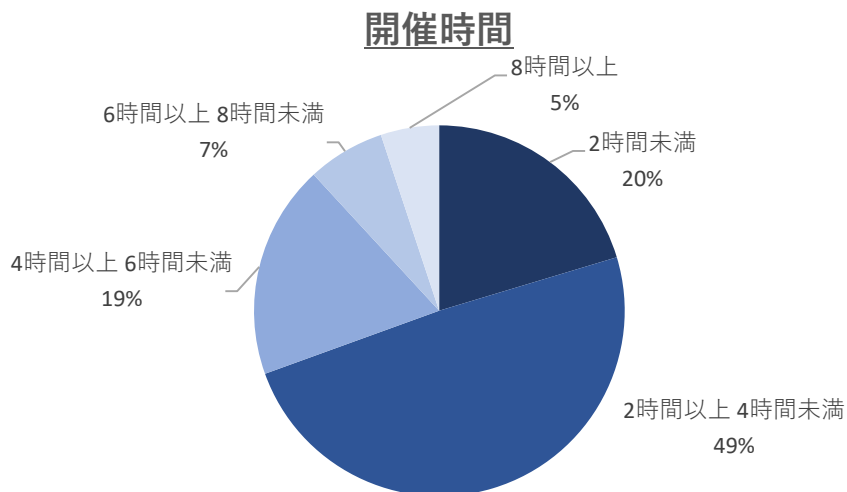
「全員が自分で作ってきたスライドをもとに 1 分間自己紹介をするプログラムを通じ、同期について知ることができ、その後の懇親会でもそれを元に話が盛り上がった」（金融）

というポジティブな声上がる一方で、

「適度に休憩などは挟んでいて気分転換をすることができたが、パソコンの前に何時間も座り続けるのに疲れてしまった」（金融）

「時間が長く、後半は疲労が溜まって集中力が低下してしまった」（IT・SIer）

といった声も聞かれました。



▼内容は「講演」「今後の予定」に加え、「キャリア説明」「部門説明」「懇親会」などが目立つ

内定者同士の懇親プログラムがあったのは約半数。「入社同期とつながる・仲良くなる」ことを期待する学生も多いため、**内定者同士の交流が少ないと不満につながりやすい**傾向が見られます。グループワークの場合も、雑談ができない、他グループとの交流が少ない等との指摘も聞かれました。

▼企業の上層部の声を聞くことで、気を引き締めた学生が多数

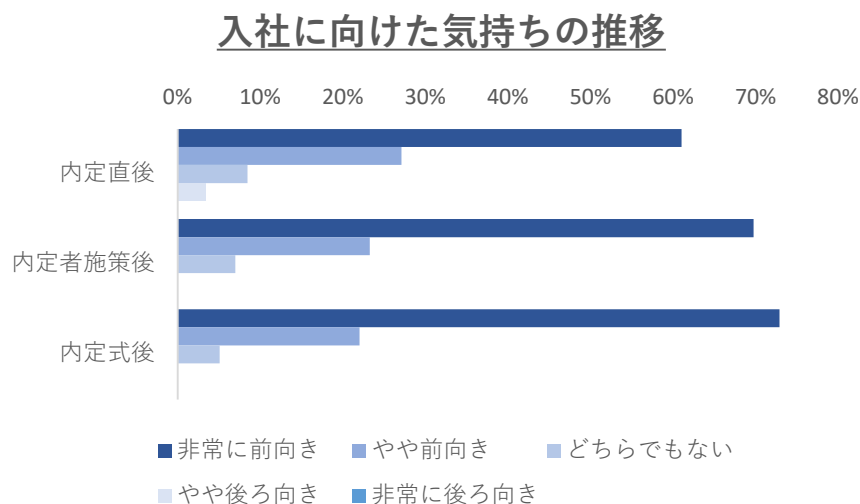
「グループのトップの方の講演を通じ、**企業トップの考え方を生の声で聞くことができた**」(IT・SIer)

「内定式で同期や社長の話を聞き、**社会人になるにあたっての現実味が増してきた**」(デベロッパー)

「頭取、副頭取など**普段は会えないような方**とお話しができた」(金融)
 など、社会人として働く実感を得て、モチベーションを高めた学生が多く見受けられました。

▼内定者施策の有無により、入社に向けた気持ちの推移に差

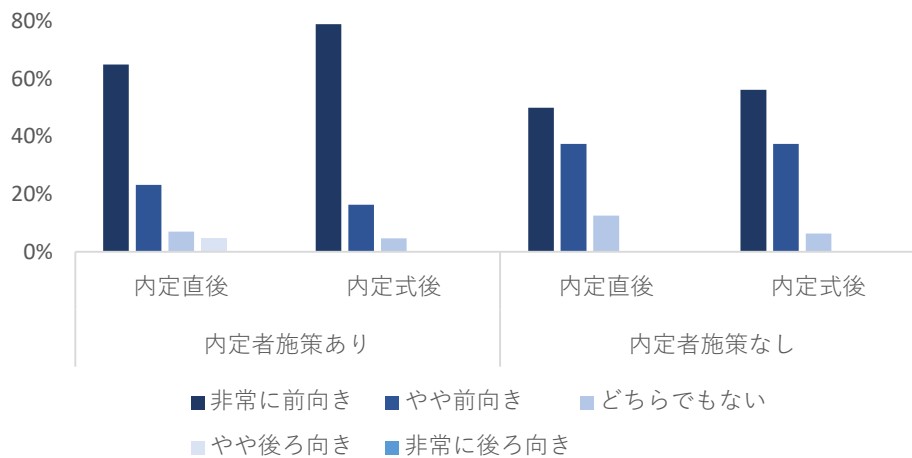
全体の傾向として、内定直後と比較して入社に前向きな学生が増加しています。



さらに、内定通知から内定式までの期間に、「内定者懇親会・交流会」や「社員との面談」、「内定者研修」など、何らかの内定者向け施策に参加した学生と、参加していない学生を分けて集計したものが以下のグラフです。

入社に「非常に前向き」と回答した学生の割合の増加幅は、**内定者施策に参加していない学生では6%**(内定直後:50%→内定式後 56%)であったのに対し、**内定者施策に参加した学生では14%**(内定直後:65%→内定式後:79%)という結果となりました。

入社に向けた気持ちの推移（施策の有無別）



内定者施策に関する評価としては、以下のような声が聞かれました。

【内定者懇親会・交流会】

「軽食や飲み物が送られてくるなど、とにかく楽しんで仲良くなるための会だったため、とても楽しかった」（メーカー）

「内定式前の懇親会や健康診断で同期と仲良くなれ、入社意欲が高まった」（金融）

【社員との面談】

「内定後はあまり会社のことを知らなかったが、社員の方々との交流を経て期待感が高まった」（メーカー）

【内定者研修】

「学びがあるように設計していただいている印象を受ける」（コンサル）

その他にも、同じ大学出身の社員・学生との勉強会や、オンラインでのバーチャルオフィスツアーなど、趣向を凝らしたイベントが各社で開催されている模様です。

全体として、内定者施策や内定式を通じて、社風・社員のイメージにギャップがなく／同期と仲を深めることができ／キャリアがより明確になることで、モチベーションが維持・向上する傾向が見られました。