

■23 卒の就活調査 第1弾

内々定獲得後の就活状況／内々定者施策への評価など

<調査概要>

- ・調査期間：8/1～8/14
- ・回答数：60件
- ・調査項目：
 1. 就活の終了時期（入社先の決定時期）
 2. 内々定獲得後の就活状況
 3. 複数内定保持への意識
 4. 自身が体験した内々定者施策・イベント評価

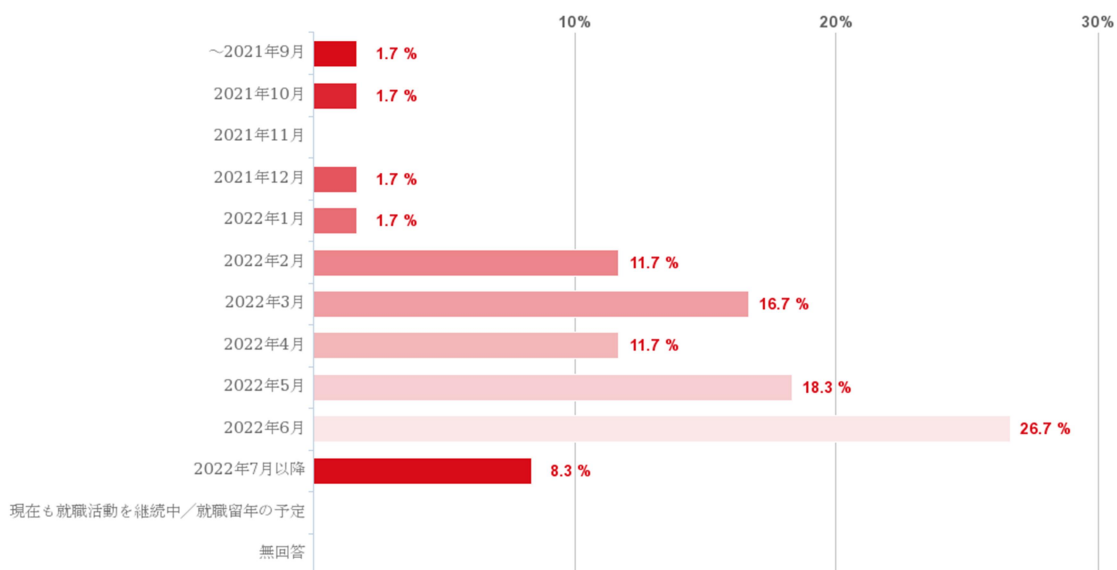
<調査結果>

調査結果(1) 就活の終了時期(入社先の決定時期)

就活の終了時期（入社先の決定時期）は、最多が「6月」約27%で、5月以降の就活終了が53%と過半数を占めました。また、1割弱は7月以降まで迷っていたようです。

グラフの伸びから、早期組の内々定出しは2月以降に本格化したと推測されます。なお、「早期選考にのった企業数」は平均2.67社、「うち内々定をもらった企業数」は平均1.15社でした。

Q.就活の終了時期（入社先を決めた時期）を教えてください。

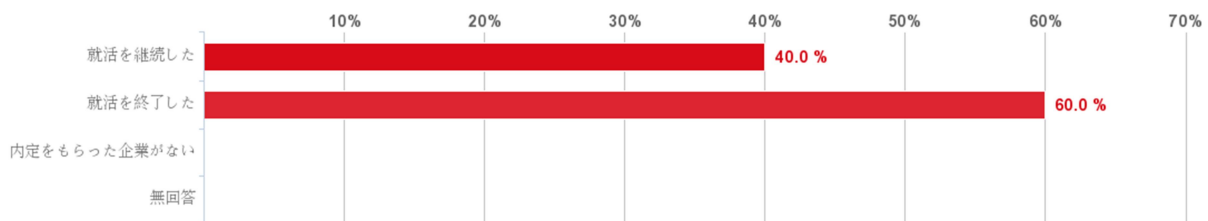


調査結果(2) 内々定獲得後の就活状況

第一志望もしくは「入社してもよい」と考える企業から内々定をもらった後も、「就活を継続した」割合は40%に上りました。

Q.入社先を決めた方にお伺いします。

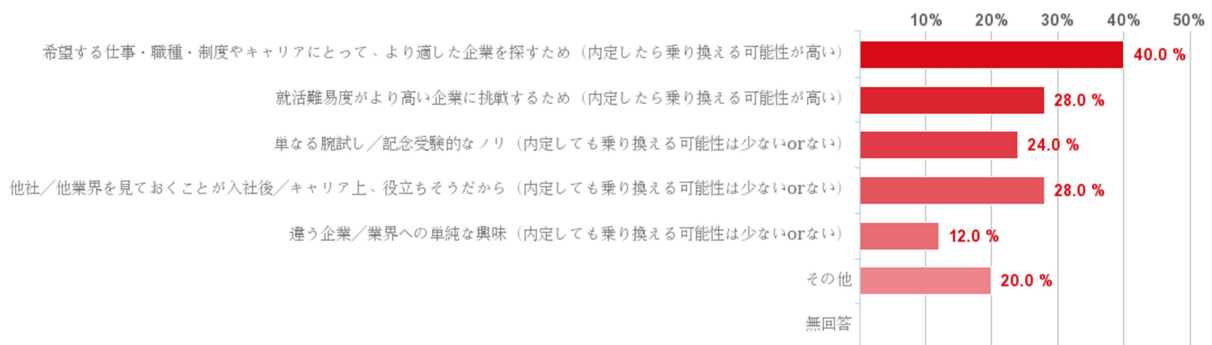
第一志望もしくは「入社してもよい」と考える企業から内々定／内定をもらった後、就活は続けましたか？



「就活を継続した」理由（複数回答）は、最多が「希望する仕事・職種などにとって、より適した企業を探すため」40%、次点が「就活難易度がより高い企業に挑戦するため」および「他社／他業界を見ておくことが役立ちそう」28%となりました。

当初目標の達成後も、乗り換えを視野に入れ、活動を続けた層が相当数いることがわかります。

Q.「就活を継続した」と回答した方は、その理由を教えてください。（複数回答可）

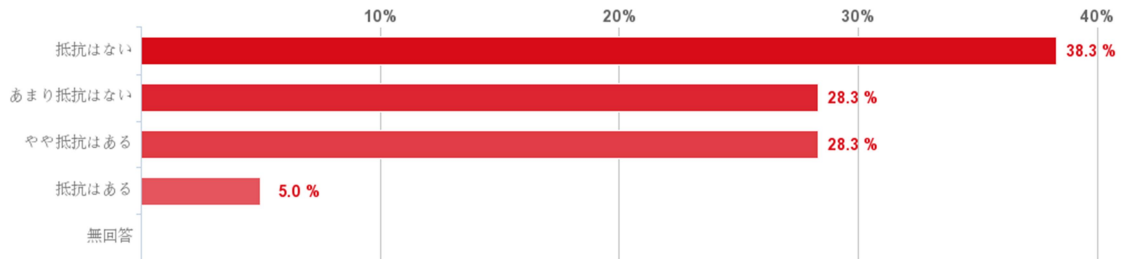


調査結果(3) 複数内定保持への意識

内々定の複数保持に対し、「抵抗はない」「あまり抵抗はない」を合わせた肯定派が7割弱を占めました。調査結果（1）からも、「自身が納得できる就活のために、参加したすべての選考が終了するまでひとまず内々定を保持する」行動習性が見てとれます。持ち駒がすべて出そろってからあらためて比較検討する、慎重な一面が垣間見れます。

この結果から、特に5～6月の「入社先選定期」に、対象学生が迷っている点に絞った効果的な口説きができるかが重要になってくると考えられます。

Q. 内々定/内定を複数保持することについて抵抗は感じましたか？



調査結果(4) 自身が体験した内々定者施策・イベント

満足度の高いプログラムとして、「内定者同士の交流」が目立ちました。

仲が深まりモチベーションアップに繋がったという声がある一方、「同じ部署の内定同期と顔を合わせる事が、内定受諾を検討する大きな材料になった」との冷静な声も。

上位校学生は、その企業で自己成長できるとする判断基準の一つに「社員のレベル」を挙げることも多く、同様に内定者のレベルも見極めていると推測されます。

オフィスツアーや工場・施設見学など、入社後の姿を想像できる施策は概ね高評価となっています。一般には公開していない施設を紹介するなど、内定者に特別感を与える施策はより効果的。

<ケース紹介>

▼三菱商事

名称：内々定者懇親会

時期：6月上旬

「同期となるメンバーの雰囲気を知ることができ、モチベーションアップに繋がった」

▼旭化成

名称：不明

時期：5月上旬

「周囲の内定者や人事担当者と直接話すことで、より一層入社意欲が高まった」

▼三菱重工

名称：神戸造船所見学会

時期：6月上旬

「工場を見学することができ、魅力的だった」

▼鹿島

名称：内定者懇親会

時期：6月上旬

「内定者の知り合いがあまりいなかったが、様々な大学の人と話す機会があり、入社に向けてどのような準備をしているかなど聞くことができた」

▼トヨタ自動車

名称：豊田市見学会

時期：4月下旬

「会社内や寮などを見学することができ、自分が働くイメージをすることができた」

名称：会社見学会

時期：6月下旬

「一般には入れない施設での体験など、貴重な経験の機会を与えられた」

「飲み会を通して、今までお世話になった社員と仲良くなれた」

▼ソニー

名称：ソニーグループ内定者懇談会

時期：7月上旬

「メーカー的側面を持たないグループ企業（金融、音楽）や子会社の内定者などとも幅広く交流する場が設けられていた」

▼パーソルキャリア

名称：深層心理を知る内定者研修

時期：3月下旬

「外部の講師の方がレクチャーをしてくださり、勉強になった。また、内定者との仲が深まった」