

2015 年度 調査データで見る「内定者フォロー」

2014 年 9 月発行

景気回復で企業の採用意欲は拡大し、モニター学生の内定率は 79.3%（7 月 1 日現在）と前年同期より 3.3 ポイント上昇した。「倫理憲章」で定められた正式内定日である 10 月 1 日を控え、学生から社会人へスムーズに移行できるよう、入社前教育等の準備を行っている企業も多いことだろう。そこで、「内定者フォロー」に関連する調査データをもとに、企業側の取り組みや「内定者フォロー」に対する学生の意見等をまとめた。

《調査概要》

■企業調査 「新卒採用に関する企業調査」

	2013年12月調査	2014年2月調査
調査時期	2013年11月28日～12月6日	2014年2月17日～26日
回答社数	全国の主要企業 1,158社	全国の主要企業 1,006社

■学生調査 「日経就職ナビ 学生モニター調査」

調査対象	日経就職ナビ2014 就職活動モニター	日経就職ナビ2015 就職活動モニター
調査時期	2013年10月1日～7日	2014年2月14日～3月3日
回答人数	1,235人 (文系747人、理系488人)	1,077人 (文系男子655人、理系422人)
		2014年6月1日～4日
		1,290人 (文系753人、理系537人)

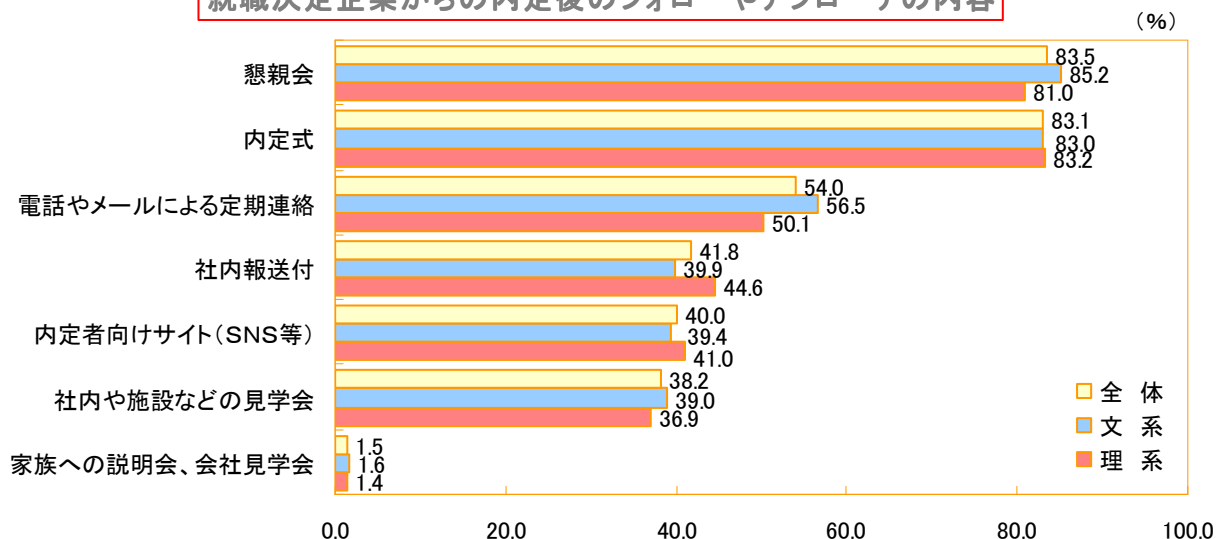
調査方法：インターネット調査法

調査機関：株式会社ディスコ キャリアリサーチ

【1】内定者フォローの内容／学生調査

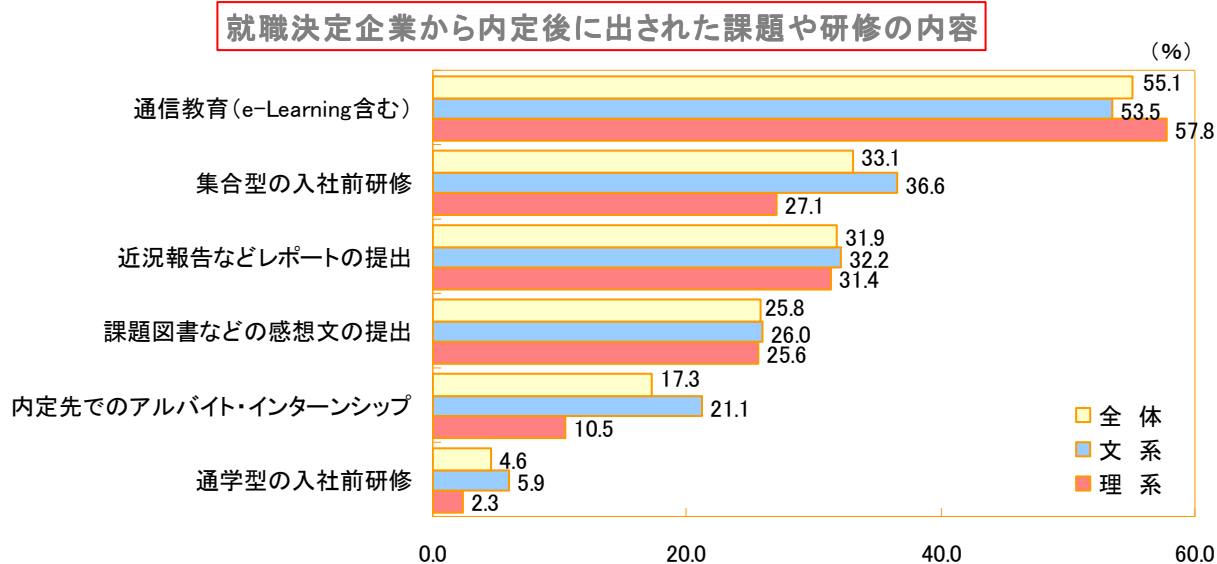
2014 年度のモニター学生が、内定後に就職決定企業から受けたフォローやアプローチで最も多いのは「懇親会」の 83.5%で、僅差で「内定式」83.1%が続く。「電話やメールによる定期連絡」は約半数。「社内報送付」、「内定者向けサイト（SNS等）」、「社内や施設などの見学会」も 4 割前後にのぼる。現行のスケジュールでは、内定から入社まで、1 年近く内定者へのフォローを実施する企業も少なくない。企業と内定者、あるいは内定者同士の交流を促し、親睦を深め、内定者をつなぎとめようという企業の思惑がうかがえる。

就職決定企業からの内定後のフォローやアプローチの内容



「2014年度 日経就職ナビ 学生モニター調査」(2014年2月)

次に、企業から課された課題や研修の内容について尋ねた。最も多いのは「通信教育（e-Learning含む）」55.1%で1位となった。遠方の学生からは、「卒論で忙しい時期に本社へ出向くのは負担だった」という声も多く、自分の都合に合わせて取り組める教材は一定の支持を得ている。時間やコストの面でメリットが大きい点も、企業にとっては魅力のひとつだろう。「内定先でのアルバイト・インターンシップ」といったOJTに近い内容は2割弱あった。



「2014年度 日経就職ナビ 学生モニター調査」(2014年2月)

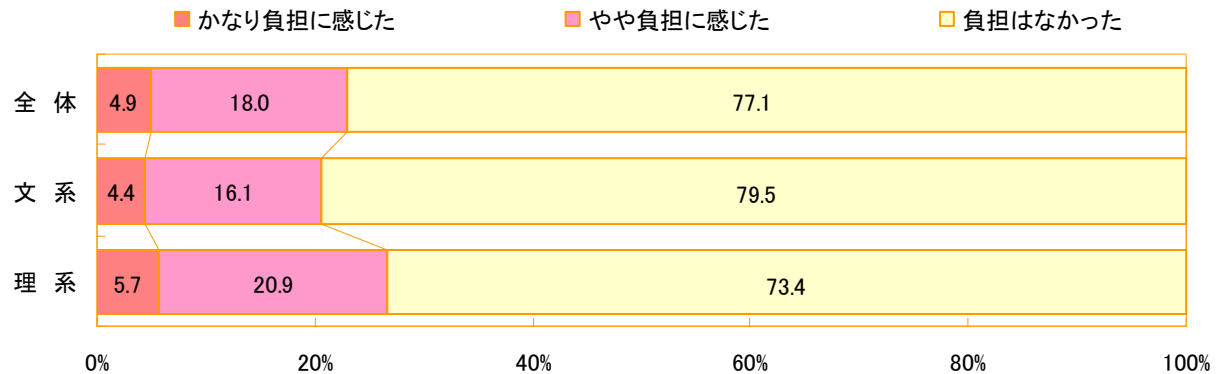
■内定者フォローに対する意見／学生調査

- 内々定が早く、選考途中で多くの企業を辞退してしまったため一時は少し後悔していたが、内定後のフォローが手厚かったのでその思いもなくなり非常に満足だった。 <文系男子>
- 日経新聞のレポートは毎日新聞を読むという習慣づけにつながったのでよかったと思う。 <文系男子>
- 通信教育で専門の勉強ができたのは非常に良かったです。 <文系女子>
- 英会話学校での英語研修は非常に役に立った。TOEICスコアが、600点台後半から800点台へと上昇した。 <文系男子>
- 私は内定を頂いた二つの企業のうち、事前の資格取得などを推奨し、またフォローもしてくれる企業に入社しました。入社前にある程度資格を取れることは自信にもつながりますし、とくに女性としては、若いうちにどれだけ多く吸収し、たとえ産休などを取得しても仕事に戻ってこられるような基盤を作ることがプラスになるのではないかと考えたためです。 <文系女子>
- 課題に対するフィードバックが少ないので、自分の進度に不安がある。定期的に確認してほしい。 <理系男子>
- 内定者同士が自発的に交流できるよう配慮していただいて、ありがたかったです。 <理系女子>
- 内定式がない旨はあらかじめ伝えておいてほしかった。内々定通知も電話一本だったので、内定通知書が送られてくるまで、本当に内定が決まったのかどうか不安だった。 <理系男子>
- あまり多くの課題は出されず、論文研究を進めることが力の向上と考えてくださったことが、ありがたかった。 <理系女子>
- 学生のときにしかできないことをやりなさいとのことで、課題は一切なかった。 <理系男子>

【2】内定後のフォローや課題に負担を感じるか／学生調査

就職決定企業からの内定後のフォローや課題について、「かなり負担に感じた」と「やや負担に感じた」を合わせると 22.9%で、2 割強となった。文理別に見ると、卒業研究や修士論文等で多忙な理系のほうが、負担を感じる学生がやや多かった。

就職決定企業からの内定後のフォローや課題についての負担感



「2014年度 日経就職ナビ 学生モニター調査」(2014年2月)

負担に感じていると回答した学生に、負担に感じた内容を自由記述で尋ねた。「難関の資格試験を突然 3 つも受けろと言われた」、「大量の課題が出され、勉強に支障が出た」など、課題自体のレベルや分量に対する意見が多い。また、スケジュール調整に関する不満も多く、「卒論やアルバイトと重なって大変」「せめて早めに予定を教えてほしい」「時期をずらしてほしい」といった意見が目立った。

また、「入社後の評価に影響すると思うと、緊張する」といった、心理的なプレッシャーを訴える声も散見された。

■内定者フォローで負担に感じたこと／学生調査

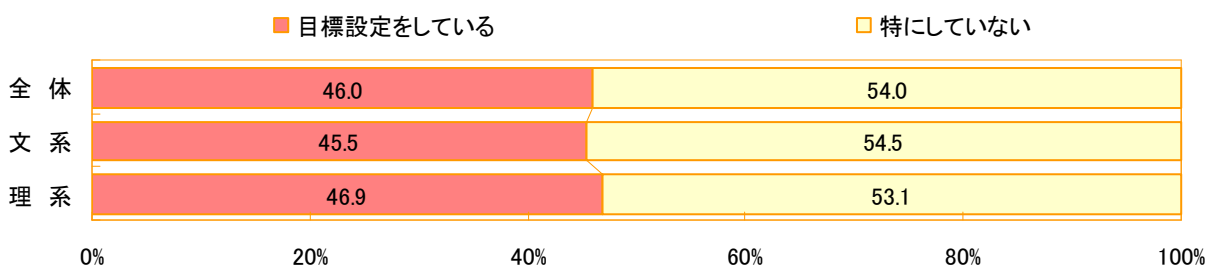
- それまで全く縁のなかった難関の資格試験を突然 3 つも受けろと言われたこと。 <文系男子>
- 毎月 1 回、本社に赴いて約 3 時間程度の勉強会がある。移動と勉強会で貴重な土曜日が一日つぶれる。さらに毎回レポートの提出が求められる。卒業研究に追われていたときのレポート執筆は負担に感じた。 <理系男子>
- 地理的に本社が遠いため。地方組は卒論で忙しい時期は大変だった。 <文系女子>
- わたしは薬学部に通っているため、薬剤師国家試験の勉強に追われるなか、大量の課題を出され、勉強に支障が出た。 <理系男子>
- 理系、文系、学部、修士など多様な学生がいるので、イベントや課題、研修などの内容や時期は配慮してほしい。 <理系男子>
- 資格学校代を負担してくれるのはありがたいのだが、出欠確認があり、出席の圧を無言のうちにかけられているのが嫌だった。個人の裁量に任せてほしかった。 <文系男子>
- 30 日以上インターンが強制だった。断りにくかった。 <文系女子>
- 20 日間の研修があり、擬似プロジェクトを行った。週 5 日×4 週のところ、無理を言って週 4 日×5 週にしてもらい、なんとか大学のゼミには参加できたが、そのほかの授業は 5 週間休んだ。 <文系男子>
- 特に修士論文で忙しくなる 12 月、1 月に「マナー講座」などの通信教育が非常に手間だった。3 月でも可能なものは時期をずらしてほしい。 <理系男子>
- 取得必須の資格があり、落ちると受験料を自己負担しなければいけなかったこと。 <文系男子>

【3】入社までの目標と内定者研修／学生調査

入社までに「こうなりたい」「こんなスキルを身に付けたい」といった目標設定に文理差はなく、半数弱が何らかの目標設定をしている。

目標設定をしていると回答した学生に、具体的な目標を自由記述で尋ねた。ITや金融など「専門分野の資格取得」や、PCやマナーなど「ビジネススキルの向上」を挙げる学生が多い。英語など「語学力の向上」という意見が目立った。また、心身の鍛錬やコミュニケーション力の向上など、人間的な成長を挙げる学生も散見された。「入社後にすぐに役立つスキルを身に付けたい」という真面目な学生が多く、旅行や趣味など仕事に直結しない目標はあまり見られなかった。

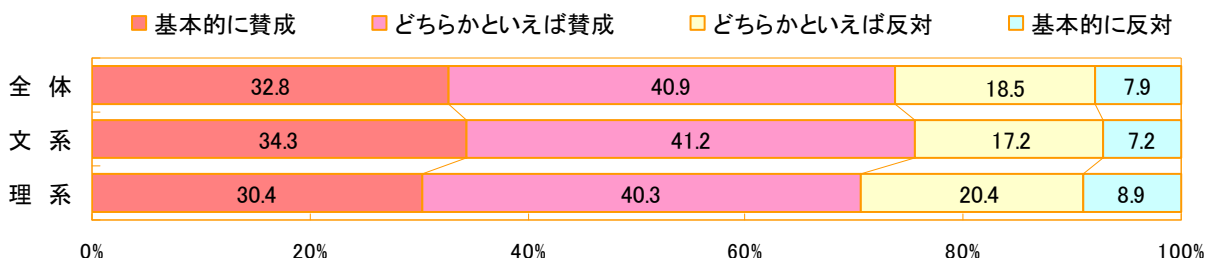
入社までの目標設定の有無



「2014年度 日経就職ナビ 学生モニター調査」(2013年10月)

また、内定期間中の研修等について考えを尋ねたところ、「基本的に賛成」32.8%、「どちらかといえば賛成」40.9%を合わせると73.7%にのぼり、賛意を唱える学生が多数派となった。語学の学習や資格取得といった自己啓発に対し、企業側のサポートを望む積極的な学生は少なくない。希望者がいれば、企業側から何らかの学習支援があってもよいだろう。

内定期間中に研修や課題が出ることへの考え



「2014年度 日経就職ナビ 学生モニター調査」(2013年10月)

■入社までの目標／学生調査

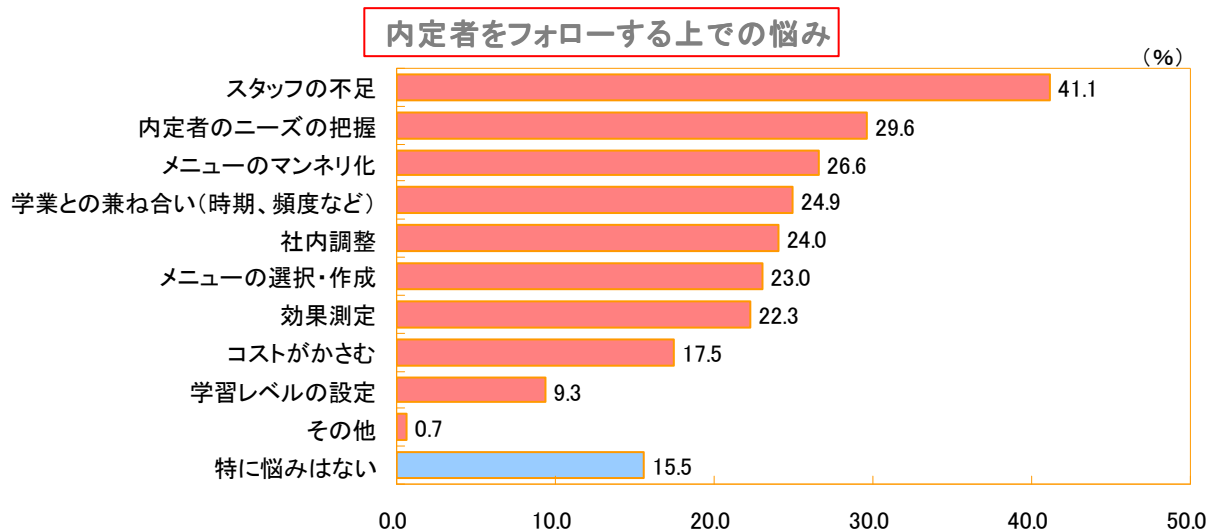
- 英会話のスキルアップと、新聞の購読による一般常識の獲得。 <理系男子>
- TOIECの点数を900点以上取得することと、日常会話以上の英会話ができるようになること。入社後、輸出入部で働くためには欠かせないスキルだと思うので。 <文系女子>
- 入社までに必要最低限のIT知識(基本情報処理技術者試験レベル)を身につけたい。またワードやエクセルの基本操作、便利な機能といった基礎ITスキルも身につけておきたいと考えている。 <文系男子>
- コミュニケーション能力を高めたい。 <理系男子>
- どんな状況も乗り越えるメンタルの強さを身につける。 <理系男子>
- ハードなことがあっても大丈夫のように、体力をしっかりとつける。 <文系女子>
- 美術館やコンサートなど、本物を見る力を養いたいと考えている。 <文系男子>

[4] 内定者をフォローする上での悩み／企業調査

次に、企業側の意見を紹介します。採用担当者に、内定者をフォローする上で悩んでいることについて尋ねた。「特に悩みはない」との回答は15.5%にとどまり、多くの企業は内定者のフォローに何らかの悩みや課題を抱えていることが分かった。

最も多いのは「スタッフの不足」41.1%だ。現行のスケジュールでは、内定者フォローと次年度の採用活動を平行して実施せざるを得ない企業が多いのだろう。

「内定者ニーズの把握」「学業との兼ね合い（時期、頻度）」は、学生からも多くの意見が寄せられている。一口に内定者と言っても、理系・文系・学部・修士等により、ニーズや学業の繋がり異なるため、内定者全員を満足させるのは至難の業だ。せめて早目にスケジュールや課題の内容を告知するなどの気遣いが必要だろう。

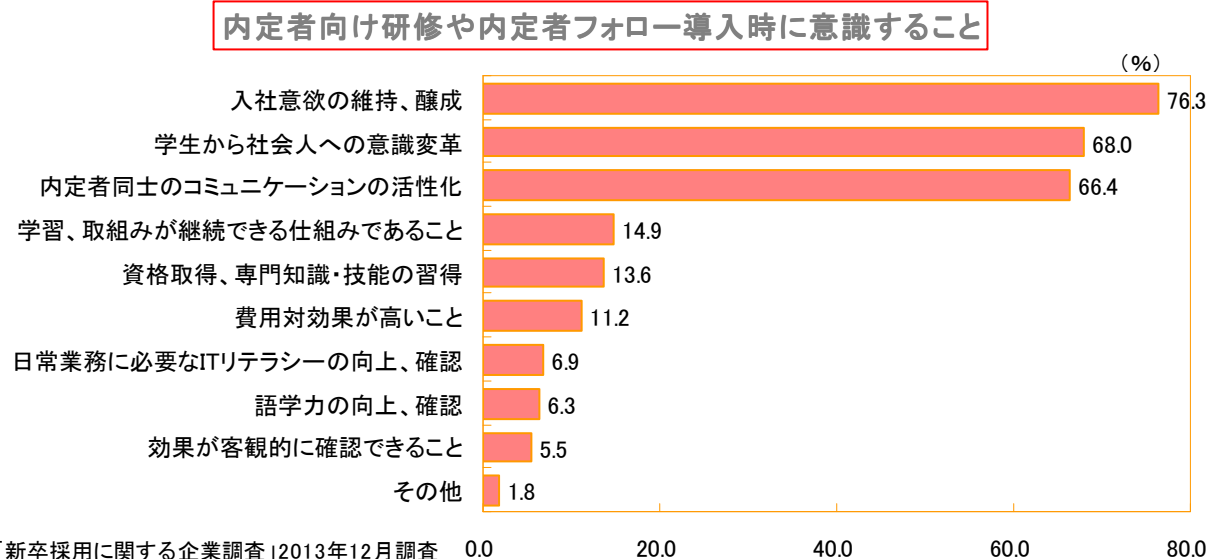


「新卒採用に関する企業調査」2014年2月調査

[5] 内定者向け研修や内定者フォロー導入時に意識すること／企業調査

内定者向け研修や内定者フォローを導入する際に意識することを尋ねた。最も多いのは「入社意欲の維持、醸成」76.3%で、以下、「学生から社会人への意識変革」68.0%、「内定者同士のコミュニケーションの活性化」66.4%と続く。上位3項目は6割以上と高い数値を示しているのに対し、4位以下は1割前後と極端な差が見られた。

能力向上よりも、学生から社会人への気持ちの切り替えや内定者同士の懇親など、意識や意欲への働き掛けに主眼を置いている様子が見える。

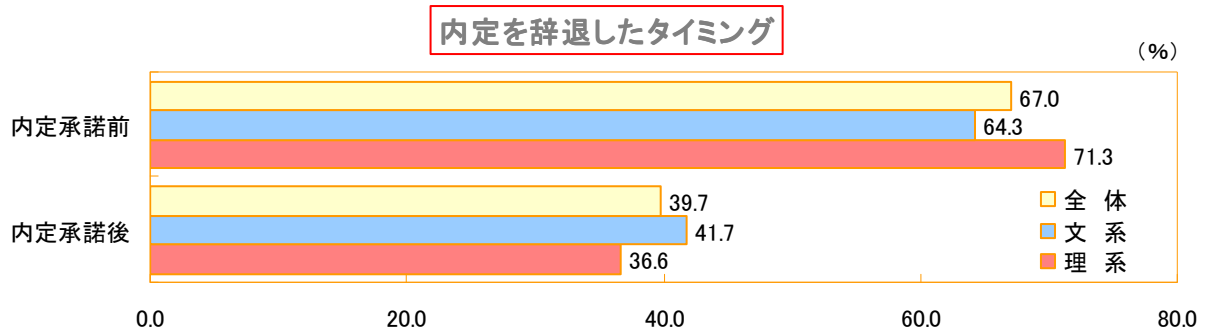


「新卒採用に関する企業調査」2013年12月調査

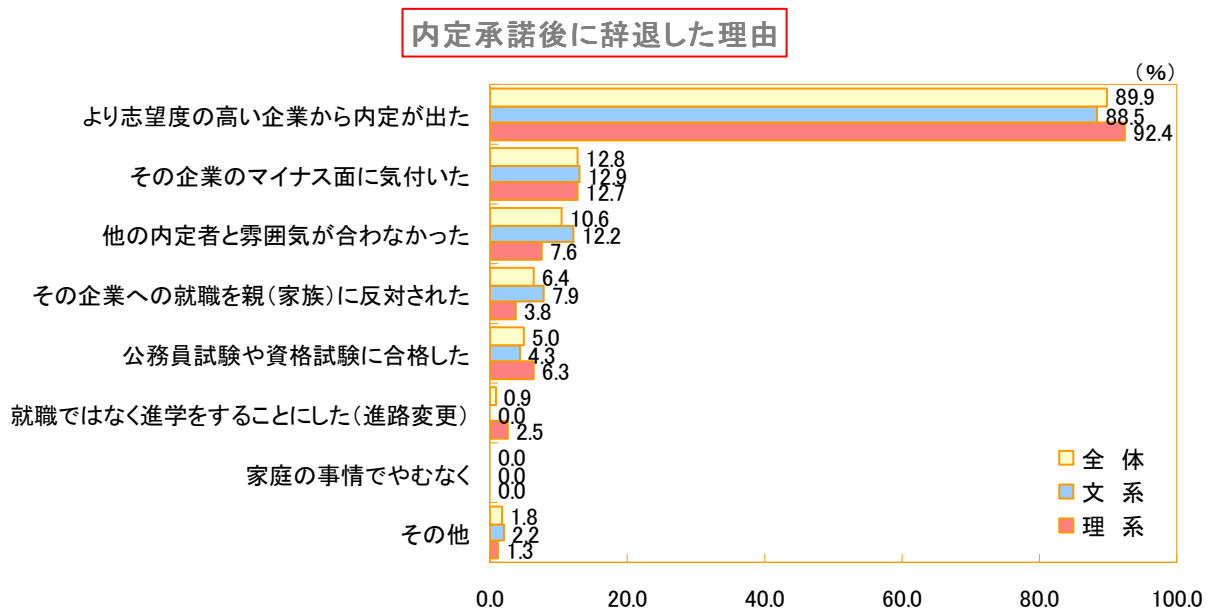
【6】内定辞退について／学生調査

内定を得た学生のうち、内定を辞退したことがある学生は51.6%で、全体の半数以上。内定を辞退したことがある学生に対して、辞退のタイミングを聞いたところ、「内定承諾前」が67.0%、「内定承諾後」が39.7%となった。

承諾後に辞退した理由を尋ねたところ、一番多いのが「より志望度の高い企業から内定が出た」89.9%で、2位以下を大きく引き離れた。承諾の前後は関係なく、学生が志望度優先で就職先を決めていることが分かる。セミナーや面接等の選考段階で、学生の志望度を高めておくことが重要だろう。



「2014年度 日経就職ナビ 学生モニター調査」(2013年10月)



「2014年度 日経就職ナビ 学生モニター調査」(2013年10月)

■内定者フォローで苦勞して取り組んでいる施策／企業調査

○推奨資格をいくつか提示し、費用を支援している。取り組みは任意だが、グループ編成をしており、内定者向けのSNSサイトなども提供しているので、誰かがチャレンジするとほかの学生もやり始める。横並び意識を利用して、資格取得を促進している。受験率はけっこう高い。

＜情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト／1,000人以上＞

○内定者に対して採用選考での評価点と課題を話し、今後の期待を伝えるようにしている。

＜精密機器・医療用機器／300～999人＞

○自己紹介シートを作成してもらい、入社前に全員に配付している。

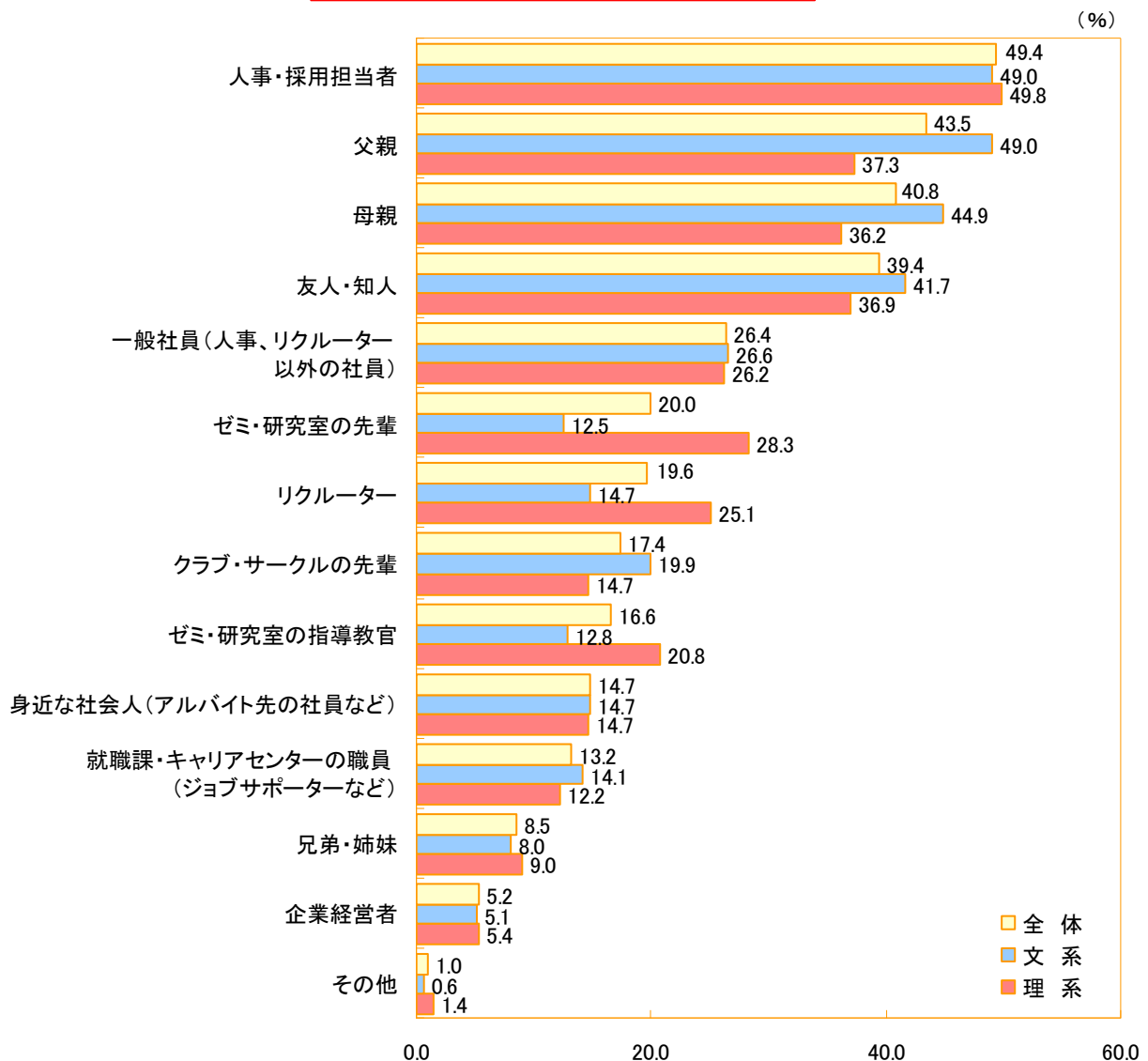
＜素材・化学／1,000人以上＞

【7】就職先を決める際に誰の影響を受けるか／学生調査

就職先を決める際に、影響を受けた人物を尋ねた。最も多かったのは「人事・採用担当者」49.4%で、文理共に1位となった（文系は「父親」と同率1位）。2位以下は、「父親」43.5%、「母親」40.8%、「友人・知人」39.4%と続く。そのほか、「一般社員」26.4%や「リクレーター」19.6%など、会社関連の人物が上位にあがった。

学生は身近な人物に相談しつつも、その会社で働く社員をじっくりと見極め、就職先を決めていると言えるだろう。人事担当者のアプローチいかんで、学生の決断が変わることもありそうだ。就職先決定という人生の一大事に、人事担当者の影響力の高さがうかがえる。

就職先決定にあたって影響を受けた人



「2015年度 日経就職ナビ 学生モニター調査」(2014年6月)

■内定者フォローで苦労して取り組んでいる施策／企業調査

○課題提出後のコメントや近況報告書での質問事項の回答は丁寧に一人ずつ行っている。

< 商社(専門) / 300~999人 >

○社内の技術部門を中心に技術発表会を年1回行っています。その発表会に内定者を参加させています。

< 建設・住宅・不動産 / 300~999人 >