

調査データで見る「内定者フォロー」 - 2021年卒調査 -

2021年7月発行

新型コロナウイルスの感染拡大により、就職・採用活動のオンライン化が進行した。企業理解が深まらないまま内定を手にするケースもあり、内定後のフォローアップは重要性を増している。そこで、今春入社者に対して実施された内定後フォロー等に関する調査データを中心に、企業・学生双方の立場から見た内定者フォローの実態や影響についてまとめた。

目次

- [1] コロナ禍で変化した企業との接点
- [2] 内定期間中の不安
- [3] 内定者をフォローする上での企業の悩み
- [4] 内定期間中に受けたフォローの内容
- [5] 内定後に出された課題や研修
- [6] 内定者フォローで企業が意識することと学生の実感
- [7] 内定後のフォローやアプローチの頻度

調査概要

《学生調査》

「キャリアス就活 2021 学生モニター調査」

	2020年10月調査	2021年2月調査
調査時期	2020年10月1日～6日	2021年2月19日～3月4日
回答者数	1,133人	993人

《企業調査》

「新卒採用に関する企業調査」

	2021年2月調査
調査時期	2021年1月27日～2月5日
回答社数	1,174社

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 キャリタスリサーチ

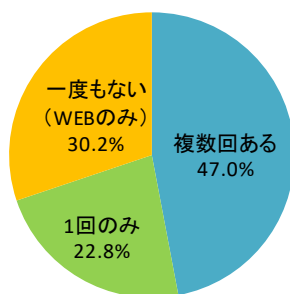
*「内定」には、内々定を含む

[1] コロナ禍で変化した企業との接点

2021年卒者の就職戦線は、採用広報開始のタイミングでコロナ禍が広がり、会社説明会やOB・OG訪問、面接まで急遽オンラインに切り替わった。

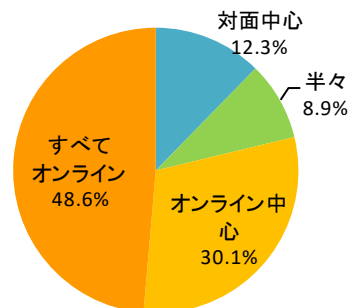
内定を得た企業との接点も大きく変化した。インターンシップを除いて、対面での接点が「一度もない（WEBのみ）」が3割（30.2%）、「1回のみ」が2割強で、本選考で対面機会がほとんどないまま内定に至ったケースが少なくなかった。また、内定後のフォローについてもオンラインが主流となったが、そのことで入社に向け不安を抱える学生も少なくなかったようだ。

内定企業との対面経験



※インターンシップを除いた接点について回答
※学生調査(2020年10月)

内定後のフォロー・課題の形式



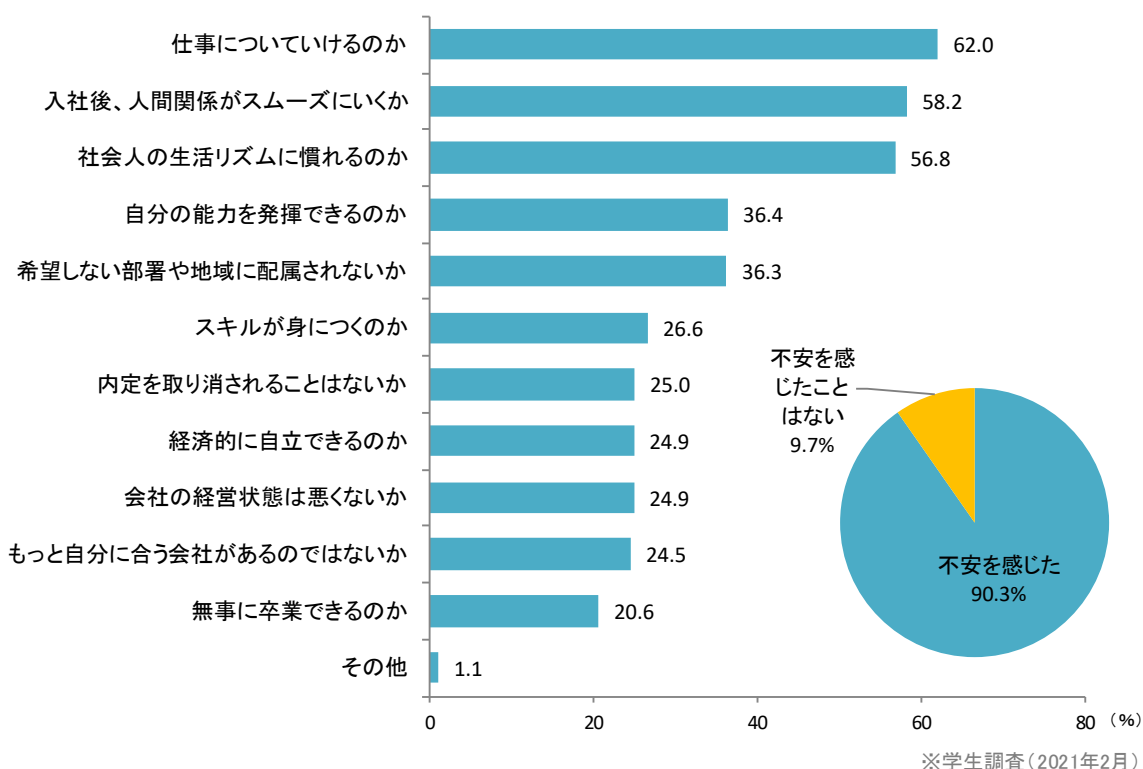
※学生調査(2021年2月)

【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割に上り(90.3%)、大半が入社まで何らかの不安を抱えて過ごしていることがわかる。

具体的には、「仕事についていけるのか」が最も多く(62.0%)、ここに「入社後、人間関係がスムーズにいくか」(58.2%)、「社会人の生活リズムに慣れるのか」(56.8%)が続く。学生から社会人へという立場の変化を前に、様々な不安を感じている様子がうかがえる。セミナーやOB・OG訪問など企業研究の場や選考過程において、対面での接触機会が大きく減少し、得られる情報が限られていたことも、不安に繋がったと見られる。

内定後から入社までに感じた不安



■内定期間中の不安(学生調査より)

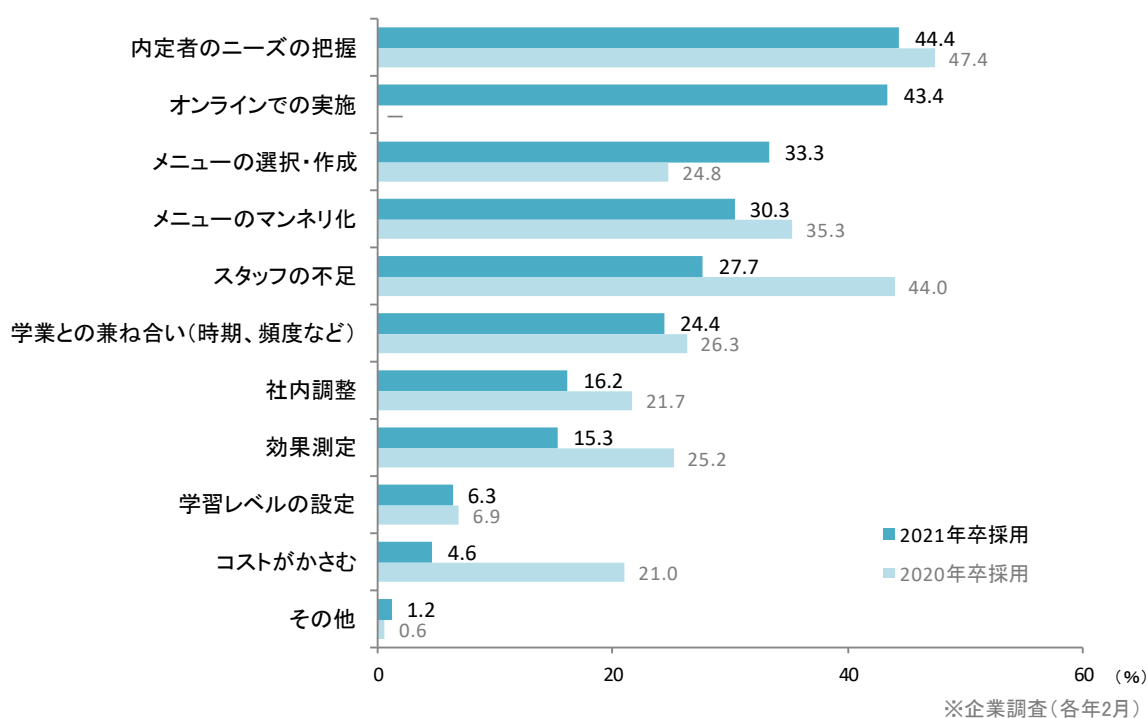
- 採用面接も内定後のフォローもすべてオンラインであったため、社員さんにも内定者にも実際に会ったことがなく、入社後が心配である。 <理系女子>
- 他の内定者とあまりコミュニケーションを取れていなかったため、入社後に新たな人間関係を築いていけるかどうか不安になった。 <理系男子>
- コロナ禍で家から出ない生活が続いているため、社会人の生活リズムに適応できるかが不安。 <文系男子>
- コロナ禍で大学生活を過ごしたため、4月から会社の仕事についていけるか不安な部分はある。ステイホームから週5日勤務に慣れるためには、相当の努力が必要であると思う。 <文系男子>
- 就職活動をオンラインに切り替えてからも頑張り、いい条件の職場につくことはできたが、どうしても採用担当の人柄や会社の雰囲気が見えづらく、しんどかった。 <理系男子>
- コロナ禍において、経営状態が厳しい企業もあるため、内定が取り消されないか不安だった。 <文系女子>
- 部署紹介も簡単な紹介動画を見るのみで、配属面談も15分だけで、うまく自分の希望を言語化することができなかったため、いわゆる誰も入りたがらない部署に放り込まれそうで不安。 <文系女子>
- 入社後の研修もオンラインだと言われていて、不安が残る。 <文系男子>

[3] 内定者をフォローする上での企業の悩み

企業に対し、内定者をフォローする上で悩んでいることを尋ねた。

「内定者のニーズの把握」(44.4%)が最も多く、「オンラインでの実施」(43.4%)が僅差で並んだ。前年調査と比べると、「スタッフの不足」や「コストがかさむ」のポイントが大幅に減少したのが目立つ。オンライン化により人員やコストの面で解消される点が大きかったのだろう。逆に「メニューの選択・作成」を選ぶ企業は増えたが(24.8%→33.3%)、オンラインに適したメニューや実施方法を検討する必要が生じ、多くの人事担当者を悩ませたものと見られる。

内定者をフォローする上で悩んでいること



■ 内定者フォローの悩み (企業調査より)

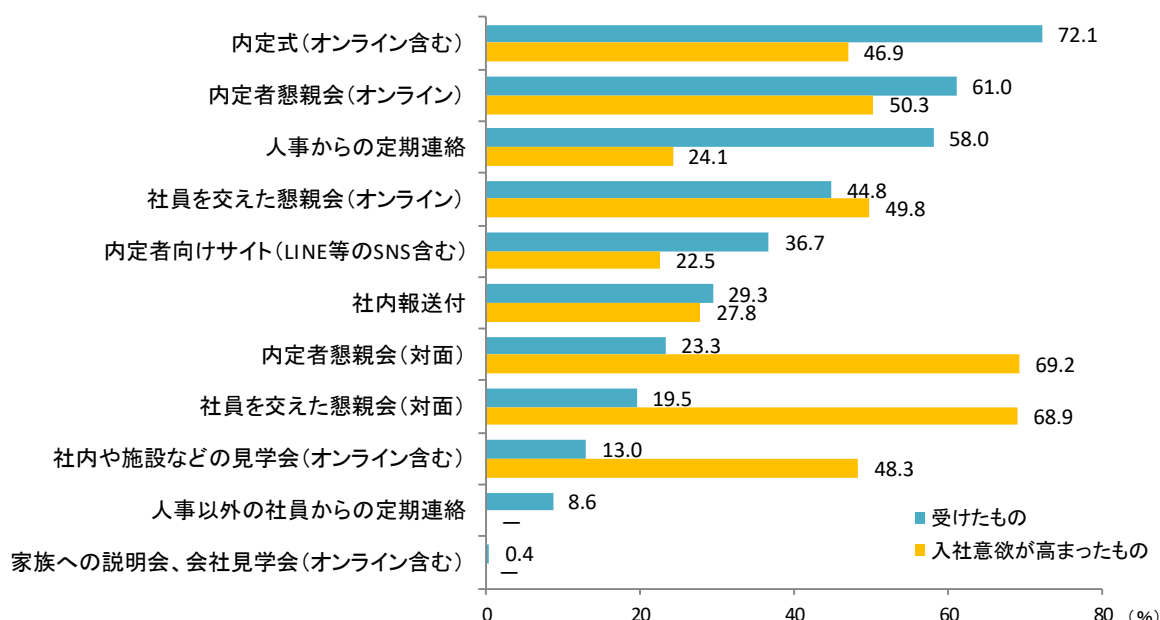
- リアルでの接触回数が減少し、内定者の不安を解消できているのかを把握するのが難しい。
<自動車・輸送用機器/大手>
- オンラインで行わなくてはならず、相手にどれだけ響いているのかが測りかねる。
<素材・化学/中堅>
- 内定者全員が集まる機会を作れていない。WEB上の懇親会でどの程度の満足感なのか気になっている。
<スーパー・コンビニエンスストア/大手>
- オンライン懇親会では対面と比べてコミュニケーションに限界がある。
<建設・住宅・不動産/中小>
- オンラインとなると長時間のプログラムを設定しにくいのと、内容がマンネリ化してしまう。
<マスコミ/中堅>
- スタッフの教育が必要だが、オンラインでのやり方などこれまでにない手法が必要で、スタッフの教育自体がまだ手探り状態。
<運輸・倉庫/大手>
- オンラインでのノウハウがなく、どのように実施すべきか、どんなニーズがあるのかわからず実施できていない。
<通信関連/中小>
- これまで対面式だったものをオンラインに変えたことで今後の影響が不安。
<情報処理・ソフトウェア/中小>

[4] 内定期間中に受けたフォローの内容

学生に対し、入社予定企業から内定期間中に受けたフォローの内容を尋ねたところ、最も多いのは「内定式(オンライン含む)」(72.1%)だった。これに「内定者懇親会(オンライン)」(61.0%)、「人事からの定期連絡」(58.0%)が続く。内定者懇親会はオンラインと対面形式とに分けて尋ねたが、対面は約2割にとどまった(23.3%)。

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てみた。これを見ると、「内定者懇親会(対面)」と「社員を交えた懇親会(対面)」は参加した学生のうち7割近くが、入社意欲が高まったと回答している(69.2%、68.9%)。オンライン形式に比べ参加した学生は少ないものの(23.3%、19.5%)、入社意欲の醸成という点では、対面での実施の方が効果を発揮したようだ。

入社予定企業から受けたフォロー



※「入社意欲が高まったもの」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」は受けた人の数が少ないため除外 ※学生調査(2021年2月)

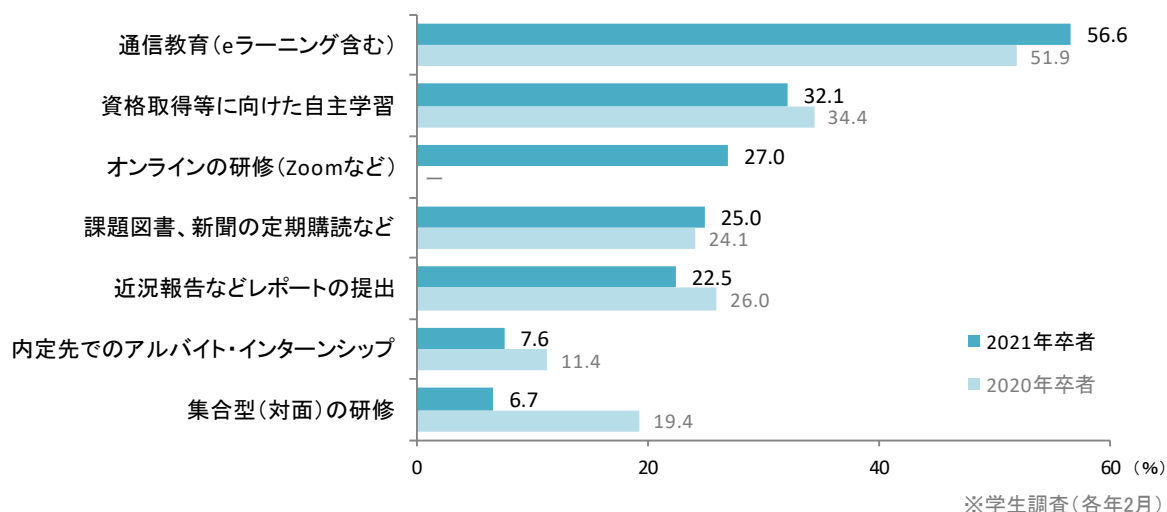
■ 入社意欲が高まったエピソード、シチュエーション(学生調査より)

- 先輩社員が働いているオフィスを見学し、雰囲気を感じることができた。また、年の近い社員と話をする機会もいただけたので、入社後の過ごし方のイメージを具体的に持つことができた。 <理系女子>
- 内定後も先輩社員との交流を用意してくださり、入社時点で知り合いが増えている状況はありがたいと思った。 <文系女子>
- 懇親会などで、画面上ではあるが同期と話をすることができ、単純に楽しく、入社意欲も高まりました。 <理系男子>
- オンラインではあったが、形式がしっかりとした内定式が催され、入社意欲が高まった。 <理系男子>
- 対面で配属先に関する意見を言える機会があった。オンラインでも構わないが、人事と相談できるということが良かった。 <文系男子>
- 隔週に更新される人事ブログ。会社の現在の状況や雰囲気を知ることができたので良かった。 <文系女子>
- 社内報で、1年上の先輩のコメントを読むと、自分の未来を想像することができ、意欲が高まった。 <文系男子>

【5】内定後に出された課題や研修

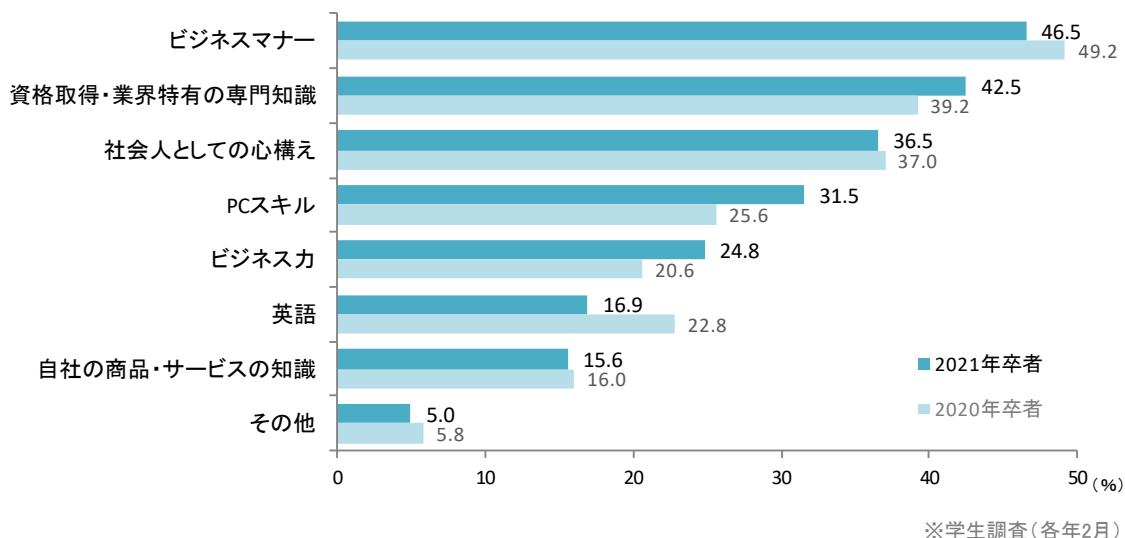
内定期間中に課題や研修があったという学生は約7割(70.7%)。課されたもので最も多いのは「通信教育(eラーニング含む)」の56.6%。前年調査(51.9%)より約5ポイント増加した。次いで「資格取得等に向けた自主学習」(32.1%)、「オンラインの研修(Zoomなど)」(27.0%)の順。コロナ禍により「集合型(対面)の研修」は減少し、6.7%と1割に満たなかった。

内定後に出された課題や研修



課題・研修の学習内容(分野)についても尋ねると、最も多いのは「ビジネスマナー」(46.5%)で、他に「資格取得・業界特有の専門知識」も4割を超えている(42.5%)。上位項目では前年調査との大きな差異は見られないが、「PCスキル」が増加し(25.6%→31.5%)、「英語」は減少した(22.8%→16.9%)。PCスキルはオンラインで学習しやすい一方、英語は英会話や検定試験など、従来対面で実施していたものも多かったためと見られる。

課題や研修の学習内容



- ビジネスマナー＝身だしなみ、敬語、電話、来客対応など
- 英語＝英会話、TOEIC、ビジネス英語など
- 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
- ビジネスカ＝営業力、ロジカルシンキング、プレゼンテーションなど

[6] 内定者フォローで企業が意識することと学生の実感

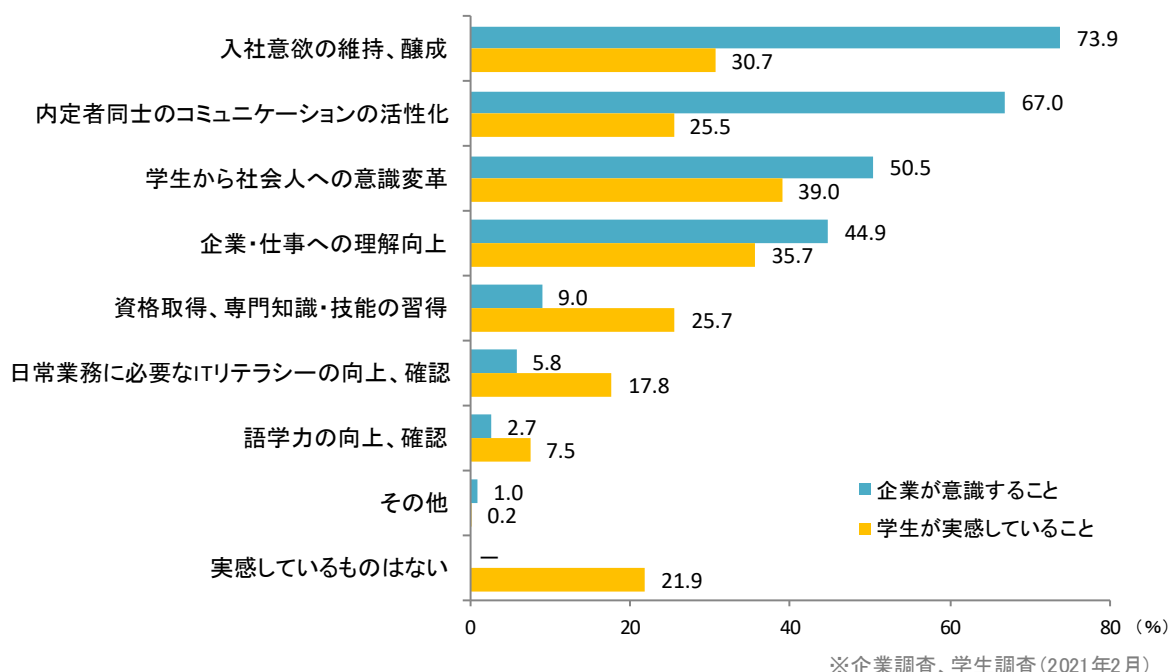
企業が内定後のフォローや研修を実施する上で意識することを尋ねた。「入社意欲の維持、醸成」が7割強で最多(73.9%)、ここに「内定者同士のコミュニケーションの活性化」が6割強で続く(67.0%)。これに対して、フォローや課題を通して「入社意欲の維持、醸成」を実感した学生は30.7%、「内定者同士のコミュニケーションの活性化」は25.5%にとどまる。

学生の実感をフォローの形式別(オンライン中心か否か)で算出したところ、「入社意欲の維持、醸成」で大きな差が見られた。オンラインよりも対面の方が入社意欲の醸成に繋がることがわかる。しかし、実際にはコロナ禍で対面での実施が難しいこともあり、実感できた学生は少なかったと見られる。

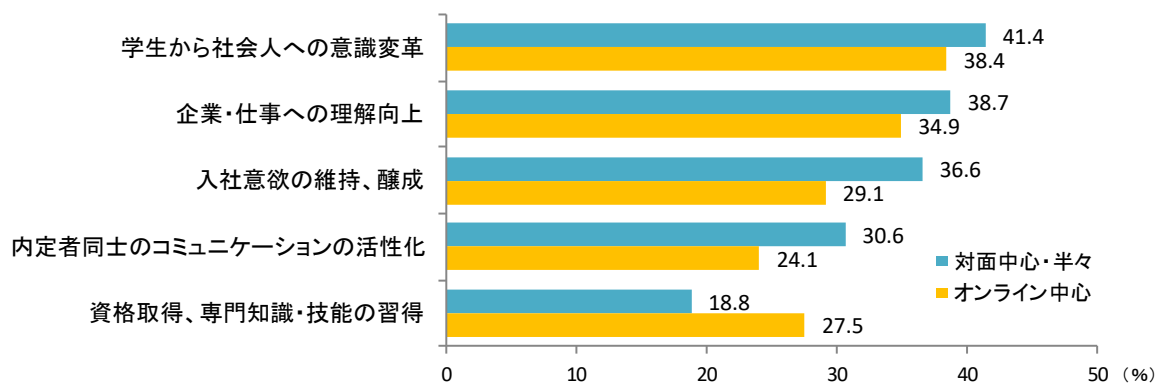
ただ、学生からはオンライン懇親会を重ねることで不安が軽減されたという声や、内定者 SNS などですっかりコミュニケーションが取れたという声も挙がっており、工夫次第で効果を高められると考えられる。

(学生のコメントは次ページに掲載)

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



内定後のフォロー・課題を通して実感していること<フォローの形式別>



※1ページ「内定後のフォロー・課題の形式」の回答に基づいて再集計

※上位5項目

■ 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)

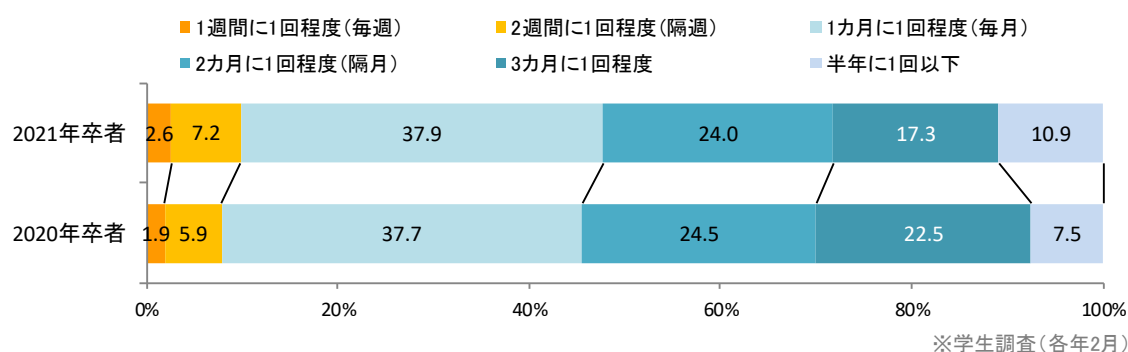
- 入社一年目の社員の方のお話を聞く機会があり、実際に自分が働いている姿を想像することができ、入社意欲の向上に繋がった。 <理系女子>
- 月に一度オンラインの懇親会が設けられ、少しずつ打ち解け始めることができ、入社への不安が和らげられていると感じます。 <文系女子>
- 定期的に企業の方から連絡があったり、内定者 SNS があるため内定者同士のコミュニケーションも取れ、入社意欲が維持できている。 <理系男子>
- ビジネスマナーやコンプライアンスの e-Learning 研修があり、社会人になる意識が高まった。 <文系女子>
- 課題を通して知識を得ることができ、これから自分がこの業界で働いていくのだと実感した。 <理系女子>
- 内定者企画で力を合わせて記事を作成したことから、団結力はもちろん企画実行力がついたと思う。 <文系男子>
- 内定者同士で協力して、1つのテーマについて調べ、意見をまとめて発表するという内定者課題があった。内定者同士のコミュニケーションの活性化と入社意欲の維持につながったと感じている。 <理系男子>

[7] 内定後のフォローやアプローチの頻度

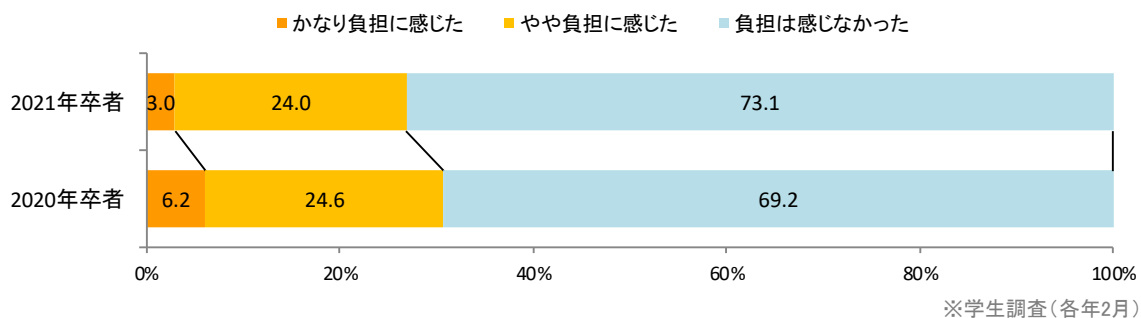
就職決定企業から内定後にどのくらいのペースでフォローを受けたかを尋ねると、最も多いのは「1カ月に1回程度(毎月)」で3割強(37.9%)。ここに「2カ月に1回程度(隔月)」24.0%が続く。オンライン中心のフォローになったことで、頻度はやや増加したようだ。

フォローや課題に対し、学業の負担に感じるがあったかどうかについては、「負担は感じなかった」が7割強で、前年調査より増加(69.2%→73.1%)。前向きに捉えている意見が多く見られた。

内定後に受けたフォローのペース



内定後のフォローや課題への負担感



■企業に対する意見、要望など(学生調査より)

- 内定者課題は学生にとって若干の負担にはなるが、PCスキルやビジネスの基礎を入社前に学ぶ機会としては大変有益だと思う。 <文系女子>
- 英会話力を向上させたいという気持ちがあったので、ビジネス英会話レッスンを受講できたことはとても嬉しかったです。 <文系男子>
- 研究をメインにしたいから、月1程度のフォローがちょうどよい。何も無いのも不安になる。 <理系男子>
- 内定式以降は社員との関わる機会がほぼなくなり、時々LINEが来るか人事からの事務連絡のメールが来るだけだったので、もう少し交流の機会が欲しかった。 <文系男子>
- 少人数のグループで取り組む課題は、親交も深まりとても有意義なものだったと感じた。 <理系女子>
- eラーニングは自分のペースで勉強できるので、可能な限りオンラインで行ってほしい。 <文系女子>
- 社会人になる心得がメインだったが、内定先企業の事業分野の学問などの勉強もしたかった。 <理系男子>
- 資格取得に向けた学習に加え、レポート課題の提出が頻繁にあるので、学業との両立が大変だった。 <文系男子>
- 理系で論文作成や、学会発表が多い中、課題を多く設けられるとかなりしんどい。 <理系女子>
- 課題を出すよりも、内定者同士の関係構築の支援を優先してほしい。 <文系女子>
- フォローなどが無いと迷っている他社に行きたくなくなってしまっているので、内定者懇談会などがあると良いと思う。 <文系男子>
- 内定から入社までの全体的な課題やスケジュールを連絡していただくと、より円滑におこなうことが可能だと考える。 <理系男子>

■参考データ 内定後から入社までに感じた不安<フォローの頻度別>

2 ページで紹介した「内定期間中の不安」について、内定企業から受けたフォローの頻度別に集計してみた。毎月フォローがあったグループは、それよりも少なかったグループに比べ、不安を感じる割合が少ない傾向が見られた。フォローの頻度によって、「人間関係」や「能力発揮」といった入社後の活躍に関するだけでなく、「内定取り消し」への不安や「他社への迷い」などにも違いが見られた。

内定後から入社までに感じた不安<フォローの頻度別>

