

## 内々定者施策／内定ブルー経験 など

---

### <調査概要>

- ・調査期間：8/15～8/22
  - ・回答数：56件
  - ・対象：弊社24卒レビューアー
  - ・調査項目：
    1. 内々定者向け施策に対する参加学生評価
    2. 学生の求める内々定者向け施策（内容・配慮してほしい点）
    3. 内定ブルー経験・影響
- 

### <調査結果>

#### 調査結果(1) 内々定者向け施策に対する参加学生評価

---

内々定者向け施策について学生側の主な評価ポイントは、以下3点が挙げられます。

- ①内定者とのフィット感・内定者のレベル感
- ②社風／社員とのフィット感
- ③働き方等に関する新しい（生々しい）情報（福利厚生等）

特に①への言及が多く、内定者同士が仲良くなることで「この会社でやっていけそう」と不安感が払拭されるケースが多く見られます。周りの優秀な内定者により「成長できそう」と期待感が高まるケースもありました。

評価の高い施策の特徴としては、入社後の「人間関係」や「キャリア・待遇」について安心感をえられるものであったと言えます。

## 【高評価ケース】

### ①内定者とのフィット感・内定者のレベル感

「最初は内定者の雰囲気についていけるか心配だったが、自分と気が合いそうな人を見つけることができた」（総合商社、内定者懇親会）

「いい同期に会うことができ、入社を決めた」（IT・SIer、内定者懇親会）

「魅力溢れる同期が多く、成長できる環境だと感じたため入社を決めた」（総合商社、内定者懇親会）

### ②社風／社員とのフィット感・相性

「社員の方々や内定者の雰囲気が自分に合っていると感じた」（海運、内定者懇親会）

「会社の雰囲気がとても良く、自分にとっても合っていると感じた。先輩社員との座談会では、疑問に感じたことを丁寧に答えて下さり、人柄の良さなどたくさんの魅力を感じたため、入社を決めた」（総合電機メーカー、会社見学・社員との座談会）

「同業他社と迷っていたが、比較的長時間にわたる他の内定者や先輩社員との交流を通して、迷っていた企業とは異なり自身のおとなしめな性格でも働いていけそうだと感じ、入社を決めた」（食品メーカー、内定者懇親会）

「食事をした先輩行員やその知人の経歴から、希望のキャリアが歩めそうだと感じて入行意欲が高まった」（都市銀行、行員との食事会）

「社長自らが本社を案内してくれ、また社長との質問トークなどもあって普段聞けないことをたくさん聞いた」（小売り、会社見学会）

「COO 直々に、オファーと新卒採用の目的・育成方針を伝えられ、採用にかける熱量を強く感じ取った。1時間くらいレクチャーしていただき、内容も自分の目指す成長と噛み合っていたので、他社の内定が出る以前から9割程度気持ちが固まった」（ITベンチャー、オファー面談）

### ③働き方等に関する新しい（生々しい）情報

「会社の人々の雰囲気が柔らかかったことと、福利厚生が想像以上に充実していたこともあり、入社意欲が高まった」（通信キャリア、大学別親睦会・全体交流会）

「同業他社と迷っていたが、同期となる内定者と非常に仲良くなり、また社員にも面接では聞けない話も聞け、納得感をもって内定を承諾するに至った」（コンサル、内定者懇親会）

「元々社員の方とよくコミュニケーションがとれていたのが不安点などはなかったが、個人的に聞かされていた内容が公の場で繰り返され、安心した」（信託銀行、内々定者限定セミナー）

一方で、これらが満たされない場合は低い評価となり、以下に示すように内定辞退や内定ブルーにつながっています。

## 【低評価ケース】

### ・デベロッパー／物件見学

「他社の選考を途中で受けていたため、それらの企業の選考を最後まで受けてから決めたかったが、物件見学という名目でその日の他社の選考を受けさせてもらえないため、その場で辞退した

### ・都市銀行／内々定者懇親会（所属大学の内定同期・OBOG 行員との懇親会）

「OBOG 行員との相性は問題ないと感じた。一方、内定同期については、交流の場をセッティングしてもらったものの話があまり弾まず気まずい状況になるなど、今後彼らと仕事をしていくことに一抹の不安を覚えた」

### ・電機メーカー／内定者懇親会（属性に共通項のある学生と先輩社員が参加）

「社員を交えての時間しかなく、内定者同士で交流を深める時間がなかった。登壇社員に魅力を感じなかった」

### ・通信キャリア／内定者向け人事との 1on1（福利厚生や働き方等に関する詳細なレクチャー）

「（複数回実施されたものの）自身の評価や希望部署への配属可能性等の質問に対し、回答が正確に感じなかったため辞退した」

### ・日系コンサル／内定者向けイベント（職種を問わず内定者と本社で交流）

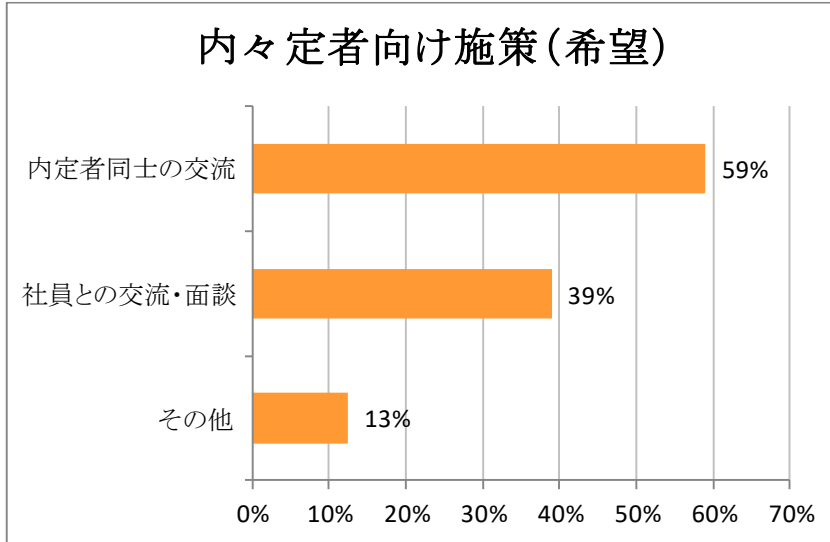
「同じ職種の内定者と話す機会がなく、（入社を決める）判断材料がなかったため辞退しようか迷いが生じ、結局辞退した」

### ・外資コンサル／内定者向け懇親会

「元々辞退する気持ちが高まっている中で話を伺ったが、特に新しい発見もなかったので辞退を決定」

## 調査結果(2) 学生の求める内々定者向け施策(内容・配慮してほしい点)

Q. 内々定者向け施策として必要と考える施策があれば、その内容を教えてください。(自由記述)



学生が求める内々定者向け施策としては、

「内定者同士の交流」(59%)や「社員との交流・面談」(39%)などの定番施策に加え、

「労働契約内容等(福利厚生含む)の説明会」

「部署別の説明会」

「資格取得支援」

等も必要という声が聞かれました。

企業側に配慮してほしいこととしては、「各種交流の対面実施」を挙げる学生が多数に上りました。

その他の意見は以下のとおりです。

「大学のテスト期間などと被せてほしくない」

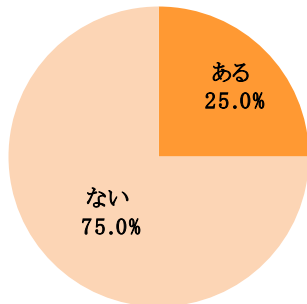
「1度だけではなく、何度か開催してほしい。入社前に沢山交流を図れたら嬉しい」

「入社までのイベントや手続きなどのスケジュールを内定後出来るだけ早くに共有してほしい」

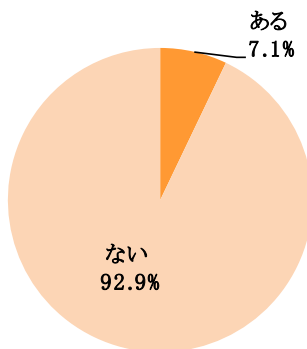
「不参加者に不利益のないような配慮が欲しい」

### 調査結果(3) 内定ブルーの経験・影響

Q. 内定承諾後に入社予定先の企業に不安を感じ気落ちしてしまう、いわゆる「内定ブルー」の経験はありますか？



Q. 「内定ブルー」の影響で、実際に行動に移したことはありますか？



「内定ブルー」を経験したことがある学生は 25%。残り 3/4 の学生は「内定ブルーの経験はない」と回答しています。

内定ブルーのきっかけは様々ですが、おおよそ以下に集約されます。

「口コミサイト等ネットでの悪評」

「社員や内定者との相性の悪さ（雰囲気合わない、イメージ違いの社員等）」

「この会社でやっていけるのかという不安感（自分の実力・適性への不安、ハイレベルな環境等）」

一部のデベロッパーやメーカーが実施している「資格取得に向けたレクチャー」は、不安感の払拭の一助となるかもしれません。

内定ブルーになった場合でも、「夏・秋選考受験」「資料請求」等の内定辞退につながる行動を起こした学生は極僅かで、現時点では内定ブルーの影響は限定的であるといえます。

ただし、

「銀行業界から内定をもらい就活を終了した知人が、（内定ブルーの影響で）最近外資コンサルの夏選考を受けだした」（早慶レベル、総合商社入社予定）との指摘も見られます。

コンサル業界を筆頭とした「新卒採用の通年化」の広がりにより、“すべり止め受験”の割合が高い業界・企業では、内定式直前・以後の辞退増加に注意が必要です。