

内定者意識調査(内定期間のサポート編)



内定期間に企業に求めるサポート



先輩との関係構築

9割以上が、人事の「不安・疑問への丁寧な対応」で入社意欲高まる

累計20,000社460万人以上の組織開発・人材育成を支援するALL DIFFERENT（オールディファレント）株式会社（所在地：東京都千代田区 代表取締役社長：眞崎大輔）および「人と組織の未来創り」に関する調査・研究を行うラーニングイノベーション総合研究所®は、2025年9月25日～12月16日の期間で、2026年入社予定の内定者465人を対象に「内定者意識調査」を行いました。26卒内定者が内定期間に受けたサポートとそれによる意識の変化について調査・分析した結果を公表します。

背景

近年続く「売り手市場」のもと、採用スケジュールの前倒しやインターンシップ経由の早期選考が一般化し、就職活動に取り組む学生は、早期に複数の内定を獲得しやすくなっています。就活生は複数の内定企業を比較したうえで、自ら最適な選択をする傾向が強まり、その結果、企業側にとっては内定辞退のリスクが高まるという構造的な課題が生じています。

こうした状況を踏まえ、内定辞退の実態や、内定者に入社意欲を高めてもらい内定辞退を予防するために企業が取り組むべきことを明らかにすべく、内定者の実際の体験と意識に焦点を当て、調査を行いました。

調査結果の概要

- 内定辞退の経験、半数以上の内定者が「辞退したことがある」と回答（図1）
- 内定辞退の理由、1位「第一志望の企業ではない」、2位「働くイメージが持てない」（図2）
- 選考過程で「企業説明会」を受けた内定者、9割以上が「志望度が上がった」と回答（図3）
- 内定式までに、内定先企業と「面談」をした内定者、9割以上が「ポジティブな気持ち」に（図4）
- 会社・人事に「不安・疑問に丁寧に対応してもらった」内定者、9割以上が内定式までに「入社意欲が高まる」（図5）
- 内定期間中、内定先企業に求めるサポート1位「先輩と人間関係を築く機会」、半数以上が回答（図6）
- 考察「内定者の入社意欲を高める、時期別サポート」

内定承諾から内定式までの期間 入社意欲が高まった人事の対応 TOP3



不安や疑問に丁寧に対応してくれたとき 94.6%



自分の成長を支援してくれる姿勢を感じたとき 91.0%

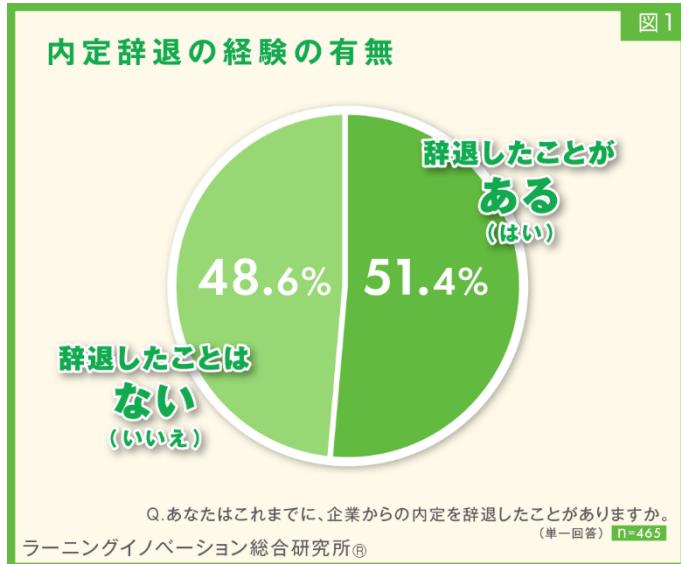


自分が大切にされていると感じたとき 88.4%

調査結果の詳細

1. 内定辞退の経験、半数以上の内定者が「辞退したことがある」と回答

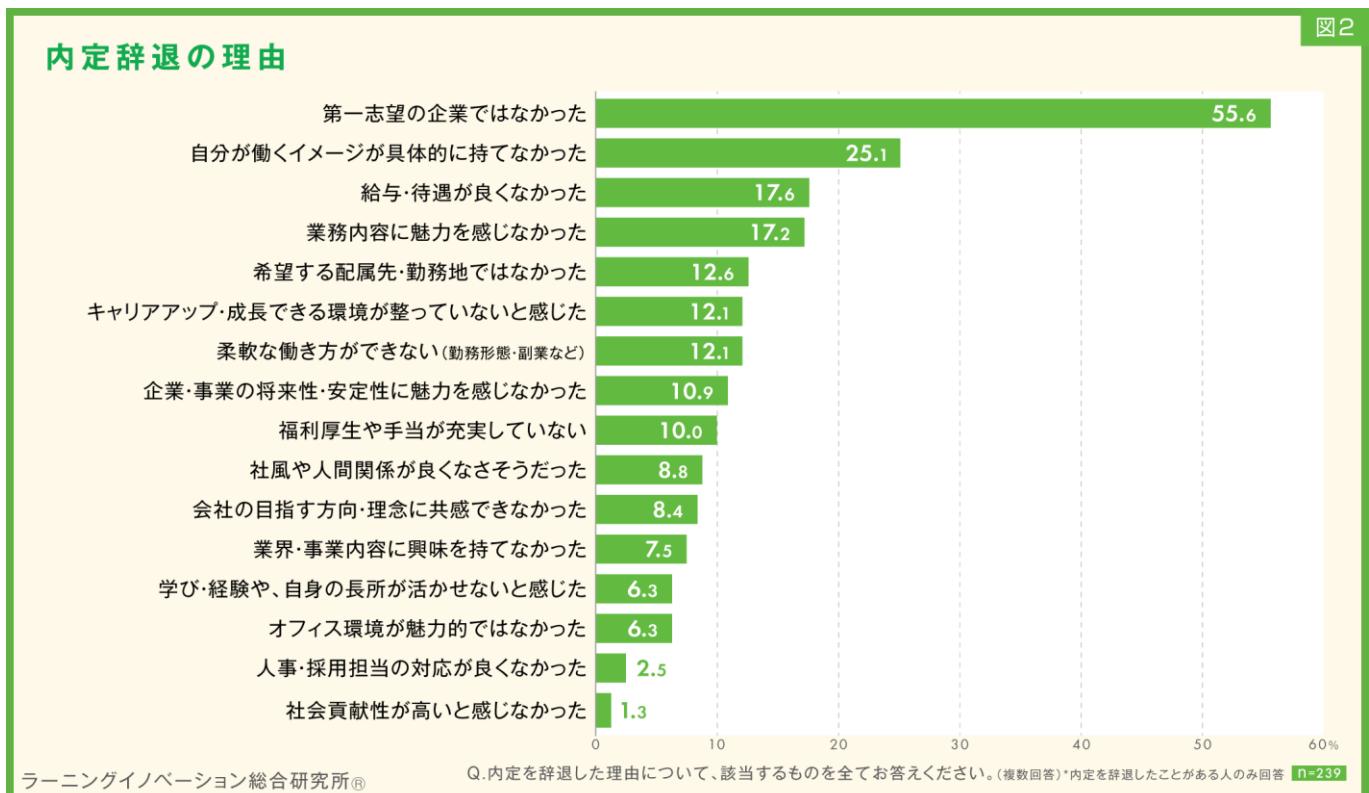
初めに、26卒内定者に対して、企業からの内定を辞退したことがあるかを質問しました。結果、51.4%が辞退したことがあると回答し、半数以上が内定辞退を経験していることがわかりました（図1）。



2. 内定辞退の理由、1位「第一志望の企業ではない」、2位「働くイメージが持てない」

次に、図1で辞退したことがあると答えた回答者に、内定を辞退した理由について質問しました。結果、「第一志望の企業ではなかった」と回答した人が55.6%で、半数以上が、就職活動期間中に設定した第一志望の企業かどうかを、入社先企業を選ぶ際に重視していることがうかがえます。

次に、「自分が働くイメージが具体的に持てなかった」（25.1%）、「給与・待遇が良くなかった」（17.6%）が続きました（図2）。

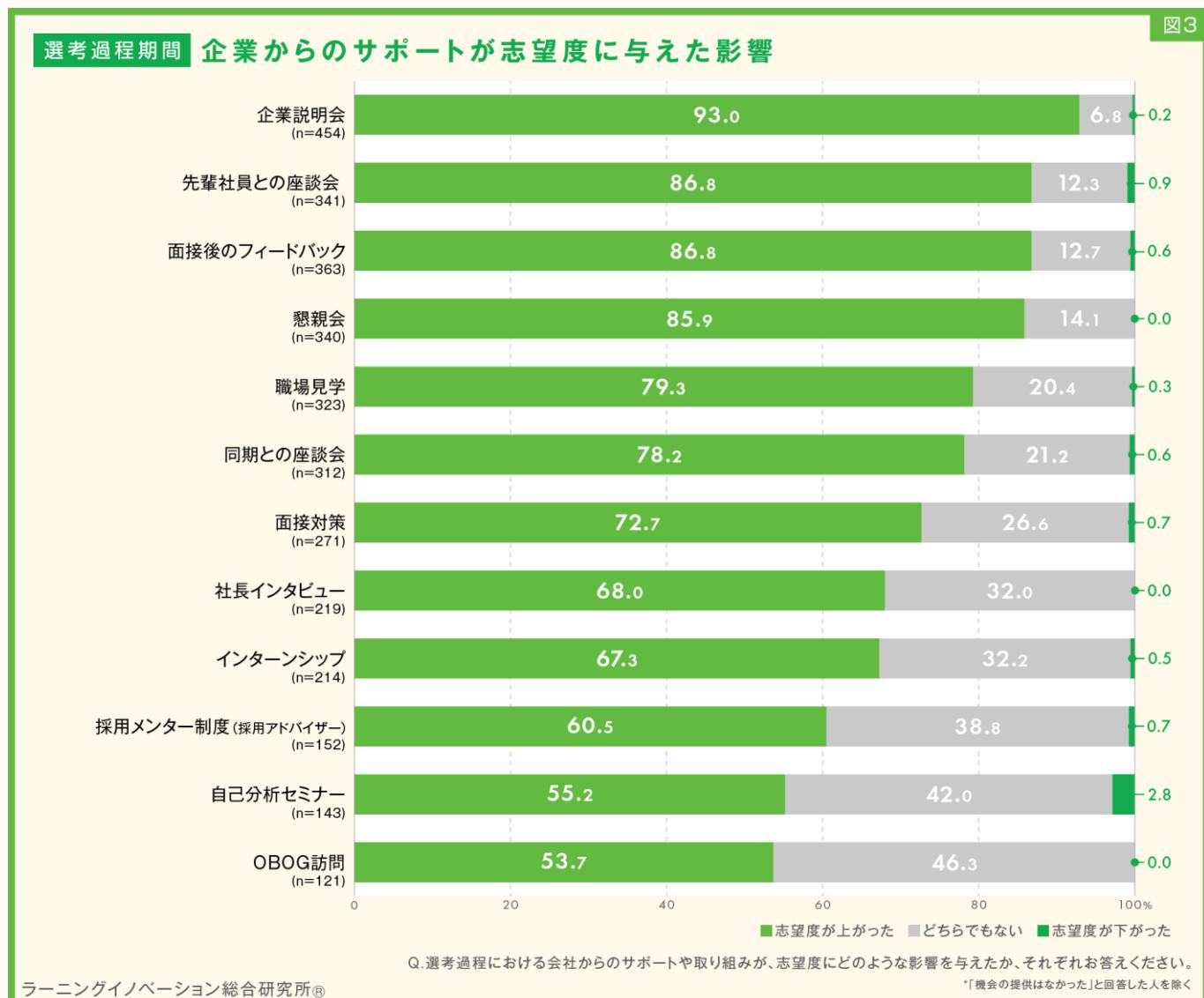


3. 選考過程で「企業説明会」を受けた内定者、9割以上が「志望度が上がった」と回答

ここからは、選考過程における内定先企業から受けたサポートや取り組みが、その企業への志望度にどのような影響を与えたかを見ていきます。

結果、「志望度が上がった」と回答した割合は、「企業説明会」のサポートを受けた内定者では93.0%でした。次に、「先輩社員との座談会」と「面接後のフィードバック」のサポートを受けた内定者では86.8%と同等の割合で続きました。

一方、「OBOG訪問」や「自己分析セミナー」のサポートを受けた内定者は、約半数は志望度が上がったものの、約4割は「どちらでもない」と回答する結果となりました（図3）。

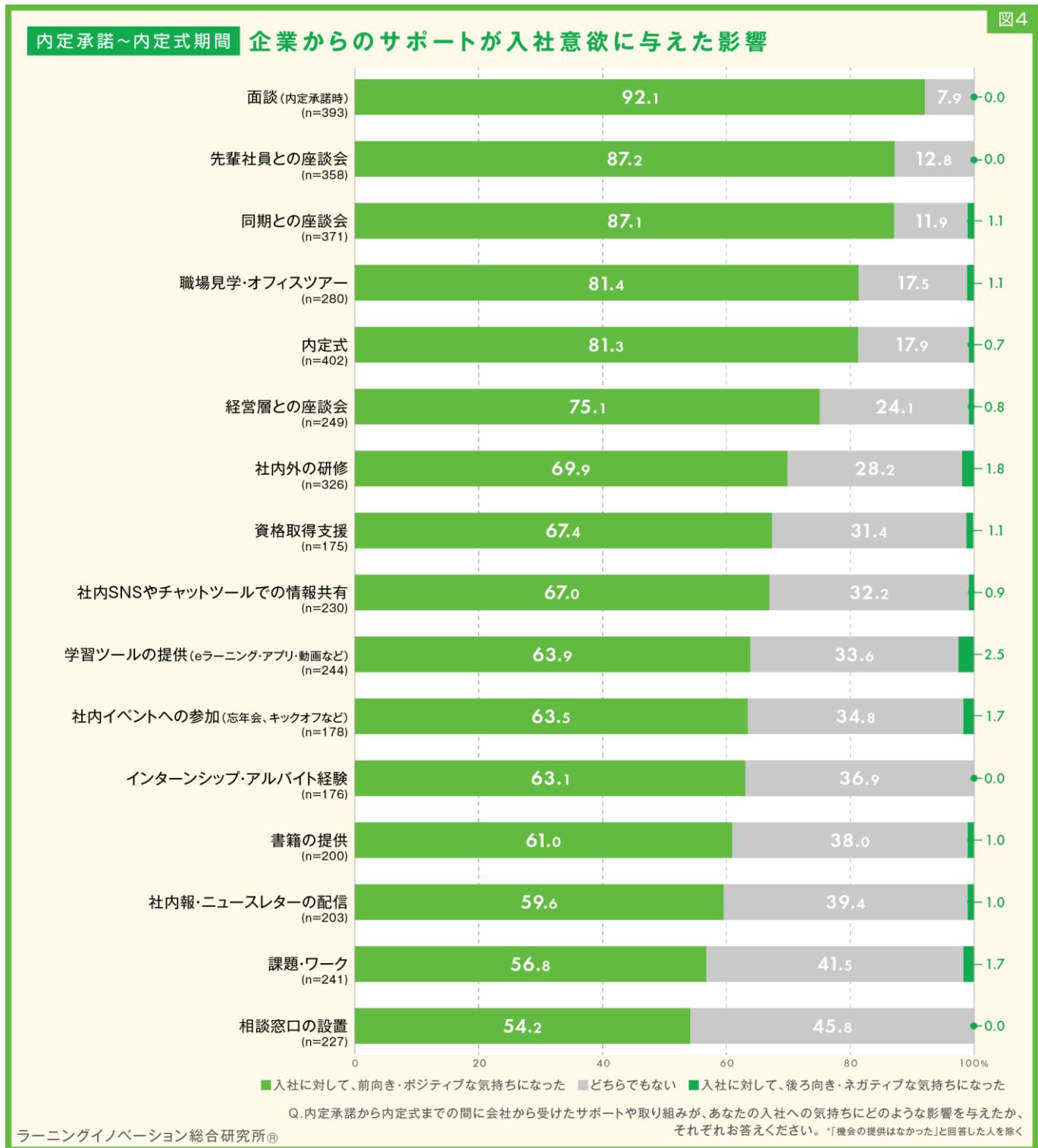


4. 内定式までに、内定先企業と「面談」をした内定者、9割以上が「ポジティブな気持ち」に

次に、内定承諾から内定式までの間に、内定先企業から受けたサポートや取り組みが、内定者の入社への気持ちにどのような影響を与えたかを見ていきます。

結果、「入社に対して、前向き・ポジティブな気持ちになった」と回答した割合は、「面談（内定承諾時）」のサポートを受けた内定者が最も高く、92.1%が回答しました。次に、「先輩社員との座談会」が87.2%、「同期との座談会」は87.1%、「職場見学・オフィスツアー」は81.4%、「内定式」は81.3%と続きました。

一方、「相談窓口の設置」や「課題・ワーク」は、約半数は入社に対して前向きになったものの、約4割は「どちらでもない」と回答する結果となりました（図4）。

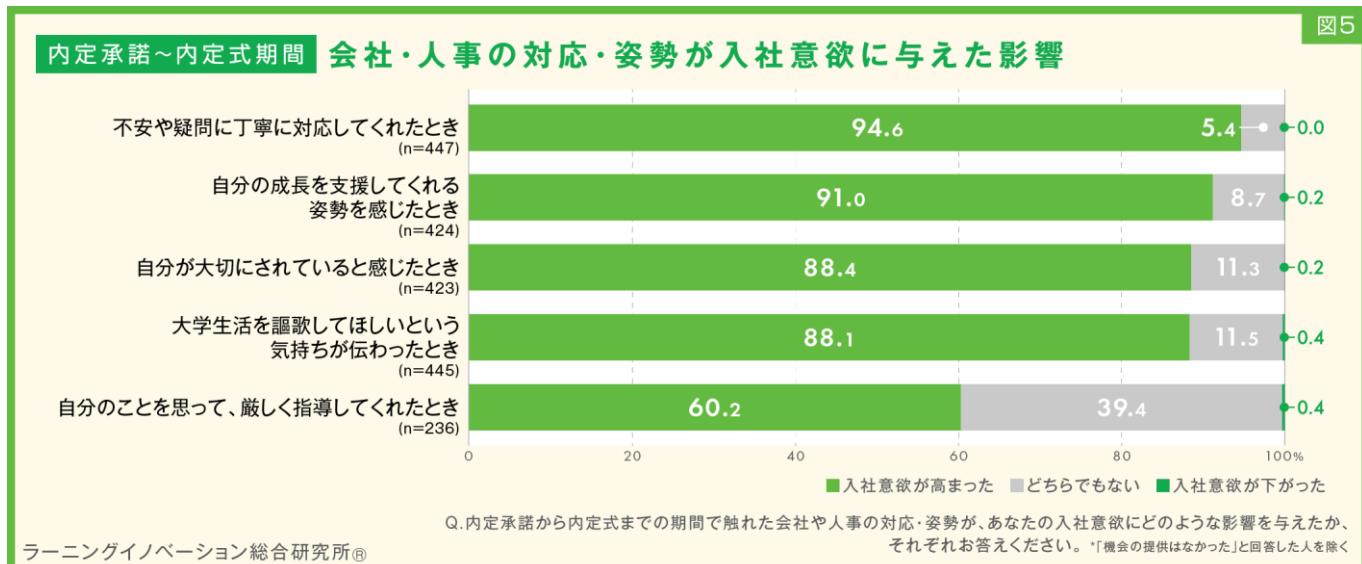


5. 会社・人事に「不安・疑問に丁寧に対応してもらった」内定者、9割以上が内定式までに「入社意欲が高まる」

次に、内定承諾から内定式までの期間における会社や人事の対応・姿勢が、入社意欲にどのような影響を与えたかを質問しました。

結果、入社意欲が高まると内定者が回答した割合が最も高かったサポートは、「不安や疑問に丁寧に対応してくれたとき」で、94.6%でした。次に、「自分の成長を支援してくれる姿勢を感じたとき」が91.0%、「自分が大切にされていると感じたとき」が88.4%と続きました。aa

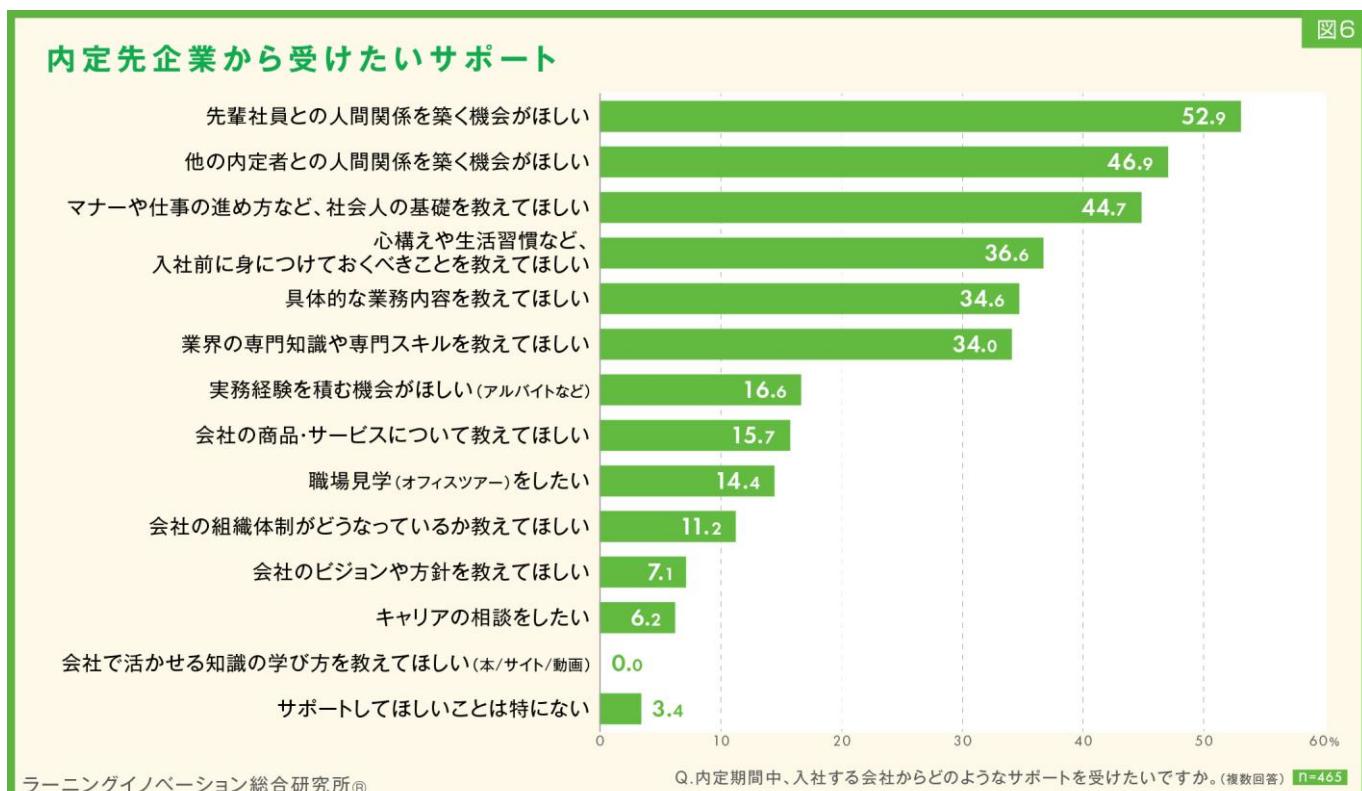
最も低い結果となったのは「自分のことを思って、厳しく指導してくれたとき」で、約6割は「入社意欲が高まつた」ものの、約4割は「どちらでもない」と回答する結果となりました（図5）。



6. 内定期間中、内定先企業に求めるサポート1位「先輩と人間関係を築く機会」、半数以上が回答

最後に、内定期間中、入社する会社からどのようなサポートを受けたいかを質問しました。

結果、「先輩社員との人間関係を築く機会がほしい」が52.9%と最大となりました。次に、「他の内定者との人間関係を築く機会がほしい」が46.9%、「マナーや仕事の進め方など、社会人の基礎を教えてほしい」が44.7%と続きました（図6）。



まとめ

本調査では、26卒内定者が内定期間中に受けた会社からのサポートと心境に与える影響を調査しました。

まず、労働力不足で売り手市場の今、内定辞退した経験がある内定者がどれほどいるか調べたところ、半数以上が内定辞退をした経験があることがわかりました。その理由には、「第一志望ではなかった」と回答した人が最も多く、次いで「働くイメージが持てなかった」「給与・待遇への不満足」が続きました。より魅力的な企業が他にある、または業務や職場への理解不足により、辞退を決断する人が多いことがわかりました。

また、選考過程における企業の取り組みでは、企業説明会や先輩社員との座談会、面接後フィードバックといった企業理解を深める機会や、社員との接点を増やす機会があると、志望度向上に大きく影響することがわかりました。逆に、自己分析セミナーやOBOG訪問による志望度向上の効果は限定的でした。内定者が入社先を選ぶ際、先輩社員との交流は好意的に感じていながらも、自身と同じ学校の先輩社員がいることを決め手としていない様子が見受けられます。

さらに、内定承諾後の内定先企業からのサポートでは、「面談」が9割以上の内定者の気持ちを前向きにし、続く「先輩・同期との座談会」や「職場見学」も高い効果を示しました。一方、「相談窓口の設置」や「課題・ワークの提示」は大きな影響を与えなかったこともわかりました。

企業・人事による対応に関しても、最も入社意欲を高めたのは「不安や疑問への丁寧な対応」をされていると感じたときでした。成長支援や大切にされている感覚を与える取り組みも効果的でしたが、「厳しい指導」は意欲向上に結びつきにくいことが示されました。

内定者が内定期間中に企業に求めるサポートでは、「先輩社員との関係構築」を求める声が最も多く、次いで、内定者同士の交流、社会人としての基礎を習得する機会の提供が求められました。一方で、入社後に活かせる知識の学び方や、キャリアの相談などはほとんど求められていないこともわかりました。

考察「内定者の入社意欲を高める、時期別サポート」

本調査より、半数を超える内定者が内定辞退の経験があることがわかりました。理由は「第一志望の企業ではなかった」が最多で、「自分が働くイメージが具体的に持てなかった」が続きました。就活生や内定者から入社への前向きな気持ちを引き出すためにはどのようなサポートが必要なのか、入社先企業を決める過程の時期別に分けて考察します。

選考期間中

選考過程で「志望度が上がった」という回答が多かったサポートは、「企業説明会」「先輩との座談会」「面接後のフィードバック」「懇親会」などでした。特に、**企業理解を深める説明会や座談会・懇親会の取り組み**は、企業の事業内容や価値観、職場の雰囲気などを理解する機会となり、「働くイメージが持てない」という内定者の不安を解消する役割を果たします。入社後にともに働く先輩社員からのリアルな声を直接聞くことで、入社後の成長や将来像を自身に重ね合わせやすくなります。働く環境へのイメージをより一層深めることができれば、結果として志望度の向上や入社意欲の醸成につながるでしょう。

内定承諾から内定式までの期間

この時期に内定者が「ポジティブな気持ちになった」と感じたサポートは、「内定承諾時の面談」「先輩社員や同期との座談会」が上位でした。内定承諾時に企業側から歓迎の姿勢や今後の期待を言葉にして伝えることで、「この会社に必要とされている」という実感を持つことができます。また、先輩社員との座談会を通じ、内定者の前向きな気持ちを後押しすることもできるでしょう。

「入社意欲が高まった人事の対応」は、「不安や疑問に丁寧に対応してくれたとき」という回答が94.6%と最多で、「厳しい指導をしてくれたとき」は6割にとどまりました。

これらの結果から、この時期は内定者の企業に対する**「安心感」や「寄り添い感」**を醸成するようなサポートが効果的だと考えられます。指導が必要な場合でも、一方的に伝えるのではなく、背景や意図を丁寧に説明し、**内定者の気持ちに配慮したコミュニケーション**を心がけることが重要です。

内定式後から入社までの期間

内定式後に会社から受けたいサポートとしては、「先輩社員・他の同期との人間関係を築く機会がほしい」との回答が5割前後と高く、3位には「マナーや仕事の進め方など、社会人の基礎を教えてほしい」が並びました。

入社が近づくこの時期は、「どのような人たちと、どのような環境で働くのか」「社会人として自分はやっていいけるのか」といった不安と期待が混在しやすいタイミングです。そのため、企業理解にとどまらず、「**働くイメージの具体化**」と**「人脈形成」**を求める内定者が多いことが示唆されます。企業は、具体的な業務内容や社会人に必要な知識、職場や社員の雰囲気を継続的に伝えることで、内定者の期待に応えつつ、安心感を持続させることができます。

このように、内定辞退を防ぎ、前向きな気持ちで入社してもらうためには、時期ごとに内定者が求める情報や関わり方を的確に捉え、企業理解の促進や不安の軽減、人間関係づくりを段階的に支えていくとよいでしょう。



ALL DIFFERENT株式会社

事業開発推進本部 コンテンツマネジメント部 ユニットリーダー

宮澤 光輝（みやざわ・こうき）

東京大学卒業後、ALL DIFFERENT（旧トーマツ イノベーション/ラーニングエージェンシー）に入社。コンサルタントと研修講師を兼務し、サービスの企画・開発、研修講師育成、中堅～大企業に対して研修の企画・提案および実施などをはじめとした人材育成支援に従事。複数の全社プロジェクトでプロジェクトリーダーを担当。現在はサービスの企画・開発チームのリーダーとして、対面研修、オンライン研修などの新サービスの企画・開発、研修講師育成を担う。研修講師としては公開講座や企業内研修等で、OJT指導者向け、管理職向けの研修を中心に年間100回以上実施。

調査概要

調査対象者	当社が提供する内定者向け研修の受講者（2026年卒業予定）
調査時期	2025年9月25日～12月16日
調査方法	Web・マークシート記入式でのアンケート調査
サンプル数	465人
属性	<p>(1) 業種 農業 林業 3人 (0.6%) 建設業 35人 (7.5%) 製造業 39人 (8.4%) 電気・ガス・熱供給・水道業 3人 (0.6%) 情報通信業 187人 (40.2%) 運輸業 郵便業 8人 (1.7%) 卸売業 小売業 40人 (8.6%) 金融業 保険業 7人 (1.5%) 不動産業 物品賃貸業 6人 (1.3%) 学術研究 専門・技術サービス業 18人 (3.9%) 宿泊業 飲食サービス業 2人 (0.4%) 生活関連サービス業 娯楽業 15人 (3.2%) 教育 学習支援業 3人 (0.6%) 医療 福祉 6人 (1.3%) 複合サービス事業 7人 (1.5%) サービス業 他に分類されないもの 27人 (5.8%) 公務 1人 (0.2%) その他 52人 (11.2%) わからない 6人 (1.3%)</p> <p>(2) 企業規模 1～50人 54人 (11.6%) 51～100人 83人 (17.8%) 101～300人 227人 (48.8%) 301～1,000人 69人 (14.8%) 1,001～5,000人 14人 (3.0%) 5,001人～ 1人 (0.2%) わからない 17人 (3.7%)</p>

*本調査を引用される際は【ラーニングイノベーション総合研究所「内定者意識調査（内定期間のサポート編）】と明記ください

*各設問において読み取り時にエラーおよびプランクと判断されたものは、欠損データとして分析の対象外としています

*構成比などの数値は小数点以下第二位を四捨五入しているため、合計値が100%とならない場合がございます

ラーニングイノベーション総合研究所について

当社の研究機関、ラーニングイノベーション総合研究所（以下、LI総研）は、「人と組織の未来創り」に関する様々な調査・研究活動を行っております。

LI総研はデータに基づいた最適な解決策もご提供し、お客様の組織開発をサポートしております。

ALL DIFFERENT株式会社について

当社は、組織開発・人材育成支援を手掛けるコンサルティング企業です。「真の未来創りの伴走者」として、人材育成から、人事制度の構築、経営計画の策定、人材採用に至るまでの組織開発・人材育成の全領域を一貫してご支援しております。

代表取締役社長 真崎 大輔

本社所在地 〒100-0006 東京都千代田区有楽町 2-7-1 有楽町ITOCIA（イトシア）オフィスタワー 15F(受付)・17F・18F

支社 関西支社、中部支社

人員数 328人（2025年4月1日時点）

事業 組織開発支援・人材育成支援、各種コンテンツ開発・提供、ラーニングイノベーション総合研究所による各種調査研究の実施

サービス 定額制集合研修「Biz CAMPUS Basic」／ライブオンライン研修「Biz CAMPUS Live」

ビジネススキル学習アプリ「Mobile Knowledge」／ビジネススキル診断テスト「Biz SCORE Basic」

IT技術習得支援サービス「IT CAMPUS」／デジタルスキル習得支援サービス「DX CAMPUS」

管理職アセスメント「Discover HR」「Competency Survey for Managers」

人事制度構築支援サービス「Empower HR」／経営計画策定支援サービス「Empower COMPASS」

転職支援サービス「Biz JOURNEY」ほか

URL <https://www.all-different.co.jp/corporate>

※記載されている社名、サービス名などの固有名詞は登録商標です。なお、本文および図表中において、必ずしも商標表示（(R)、TM）は付記していません。



本件に関するお問い合わせ先	ALL DIFFERENT（オールディファレント）株式会社 企画グループ 加藤、富田、宇佐美 Mail : ad-press@all-different.co.jp Tel : 03-5222-5111 (代表) 080-4579-2761 (宇佐美)
---------------	---