

# 新卒者の内定辞退に関する定量調査

## 調査結果

パーソル総合研究所  
シンクタンク本部



文部科学省「学校基本調査」によれば、2023年3月に卒業した大学生の就職率（卒業生に占める就職者の割合）は75.9%、2024年3月大学等卒業予定者内定率（就職希望者に占める内定者割合）も2023年12月1日時点で86.0%と前年同期を1.6ポイント上回り、いずれもコロナ禍前の水準に近づいており [1]、**大学生の就職状況は「コロナ禍」の厳しい状況を脱しつつある**。新卒者の採用をめぐって「売り手市場」との声も聞かれる。 [1] 厚生労働省・文部科学省「令和5年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査（令和5年 12月1日現在）」

こうした状況は、**新卒者採用を行う企業にとって「選ぶ立場」から「選ばれる立場」へのシフトを意味しており、どうすれば内定辞退を防ぐことができるのかは、企業にとって大きな課題となっている**。採用計画通りに多大な労力をかけて選考活動を行い、内（々）定を出しても、当該学生が辞退すればそれまでの労力は無駄となってしまう。そして、新卒採用が計画通りに進んでいかなければ、その企業の持続的な成長は危うくなる。

本調査では、就活生がある企業の内定を承諾し、別の企業の内定を辞退するのはなぜか、その違いを探る。**内定承諾企業と内定辞退企業の違いはどこにあるのか**。選考過程において内定承諾／辞退に影響を与えうる要因を明らかにし、新卒者の採用を計画する企業が具体的に何をすればよいのかについて整理する。

Chapter	内容	頁
	調査概要と調査結果サマリ	
【1】	就職活動の基礎情報	p.15
【2】	内定承諾企業と内定辞退企業の基礎情報	p.23
【3】	内定承諾企業と内定辞退企業の入社後イメージ	p.30
【4】	内定承諾企業と内定辞退企業のインターンシップ	p.35
【5】	内定承諾企業と内定辞退企業の面接	p.39
【6】	その他	p.48
	Appendix	p.53

調査名称	パーソル総合研究所「新卒者の内定辞退に関する定量調査」
調査内容	複数の企業から内（々）定を獲得した新卒者の内定承諾・内定辞退の要因を明らかにする
調査手法	調査会社モニターを用いたインターネット定量調査
調査時期	2023年11月7日 - 11月9日
調査対象者	■スクリーニング調査 n=3,153 ■本調査 n=477 ・20代の大学4年生および修士課程2年生 (2024年4月入社に向けて民間企業の就職活動を行い、調査時点で就活を終えた者、かつ2社以上から内（々）定を獲得した者)
実施主体	株式会社パーソル総合研究所

※報告書内の構成比の数値は、原則小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100%とならない場合がある。

※報告書内の「インターンシップ」は質問文では「インターンシップ・仕事体験」である。

※報告書内の「インターンシップ」「説明会」「セミナー」「適性検査・筆記試験」「面接」等は質問文では「オンライン含む」としていたが、報告書内では省略する。

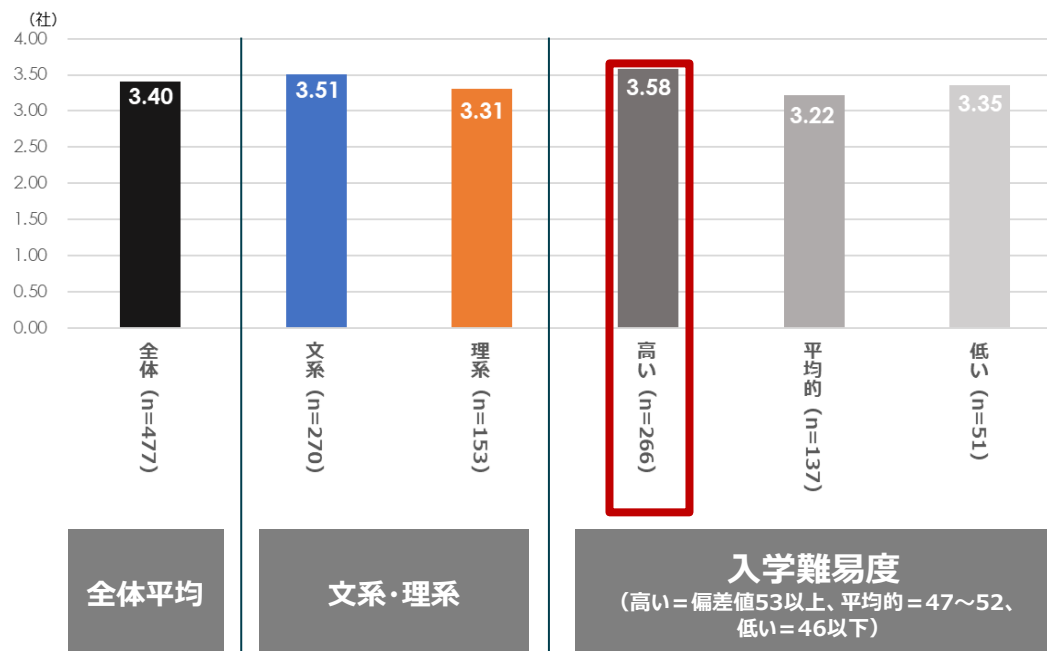
## 引用について

本調査を引用いただく際は出所を明示してください。出所の記載例：パーソル総合研究所「新卒者の内定辞退に関する定量調査」

## 1.

## 【内定辞退の実態】内（々）定辞退数

- **【スクリーニング調査結果】 就活生**（n=759、2024年4月入社に向けて就職活動を行い、調査時点で内（々）定を獲得して就活を終えた大学4年生と修士課程2年生）のうち、**2社以上から内（々）定を獲得したのは65.0%（p.16）**。
- **【本調査結果（以下同様）】 就活生**（n=477、2024年4月入社に向けて就職活動を行い、調査時点で2社以上から内（々）定を獲得して就活を終えた大学4年生と修士課程2年生）が**内（々）定辞退している企業数平均は3.4社。文系理系、所属大学（院）の入学難易度別では、最も難易度の「高い」大学の就活生が最も多く内（々）定辞退をしていた（p.19）**。



## 1.

## 【内定辞退の実態】 職場に望む条件等

- 就活生が職場に望む条件の第1位は、「職場の人間関係がよい」。第2位は「雇用が安定している」、第3位は「仕事と仕事以外の生活のバランスのとれた働き方ができる」であった（p.20）。
- 内定承諾企業の「決め手」を尋ねた質問（回答は自由記述）では、第1位が「社員に対する印象・社員から感じる職場の雰囲気」、第2位が「労働条件・福利厚生」、第3位が「勤務地」であった（p.22）。
- 内定承諾企業と内定辞退企業の入社後の働き方に関するイメージを尋ねた質問では、両者の差が大きい項目として「仕事と仕事以外の生活のバランスのとれた働き方ができる」「希望する地域で働くことができる」等があげられた（p.31）。

## 内定承諾の「決め手」（自由記述）

%

1. 社員に対する印象・社員から感じる職場の雰囲気	18.8
2. 労働条件・福利厚生	18.1
3. 勤務地	15.9

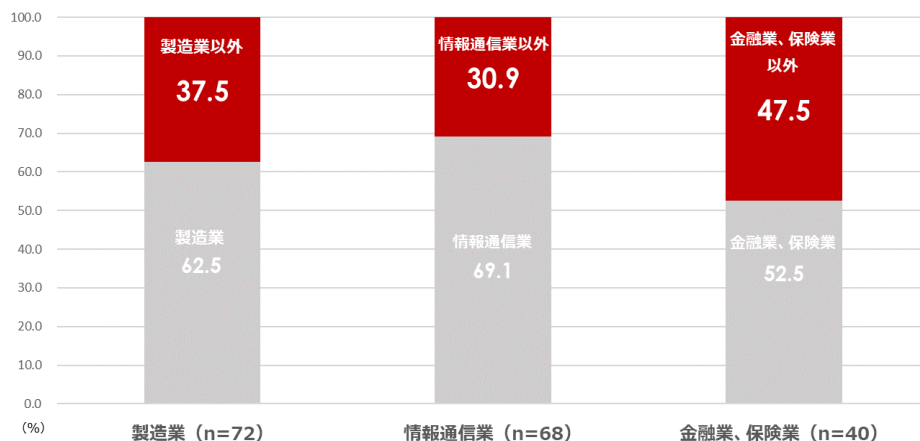
・477名の回答者から411の回答項目が得られた。それを「その他」を除く21のカテゴリーで分類した。上記の数値は411を分母とし、それぞれの回答数の割合を見たものである。

## 1.

## 【内定辞退の実態】内定承諾企業の「競合相手」

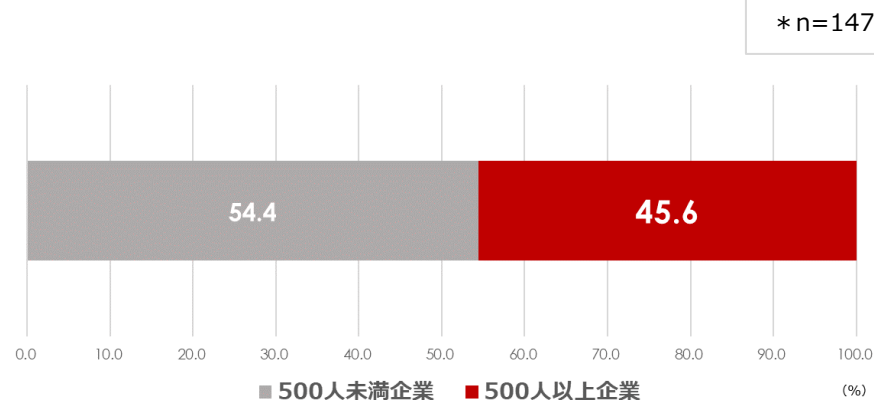
- 採用活動を行う企業の競合相手は必ずしも同業他社ではない。製造業に入社予定の就活生の約4割が製造業以外の企業の内定を辞退している。情報通信業の同割合は約3割、金融業、保険業の同割合は約5割となる（p.25）。
- 就活生は必ずしも企業規模が大きい企業の内定を承諾しているわけではない。例えば「500人未満」の企業の内定を承諾した就活生で「500人以上」の企業の内定を辞退した割合は約5割になる（p.26）。

内定承諾企業の「競合相手（内定辞退企業）」の業種



\* 内定承諾者が多い上位3つの業種を取りあげた

内定承諾企業（500人未満企業）の「競合相手」の企業規模

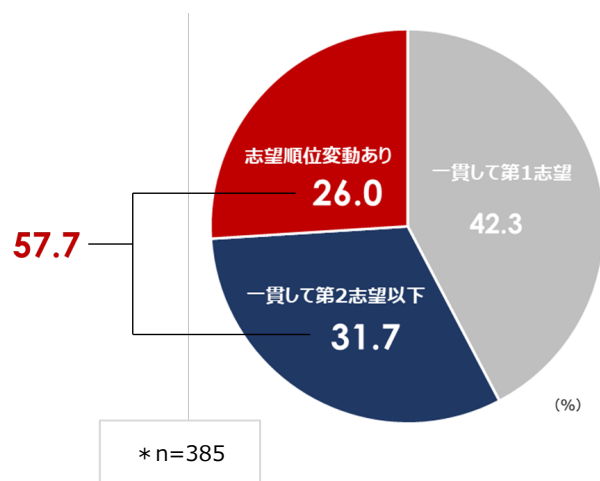


## 1.

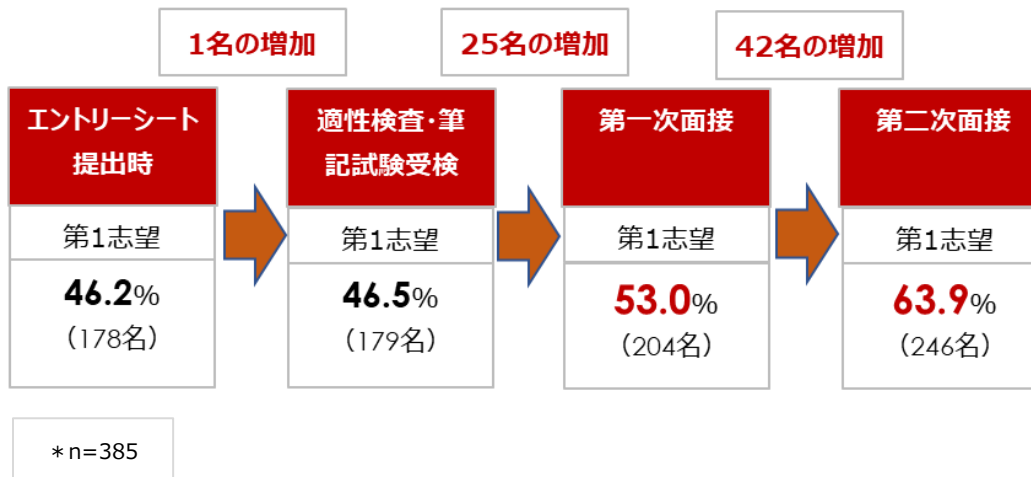
## 【内定辞退の実態】志望度の変化

- 内定承諾企業では、エントリーシート提出→適性検査・筆記検査受検→第1次面接→第2次面接まで「一貫して第1志望」だった割合は半数以下にとどまる。「志望順位変動あり」「一貫して第2志望以下」は合計約6割となっている（p.27）。
- エントリーシート提出→適性検査等受検時は内定承諾企業に対する「第1志望」がほとんど増えていないが、「第1次面接」「第2次面接」に進む過程で大きくその割合が増加している（p.28）。面接経験が志望度の上昇に影響を与えている可能性がある。

内定承諾企業の志望度の変化



内定承諾企業の「第1志望」割合の変化



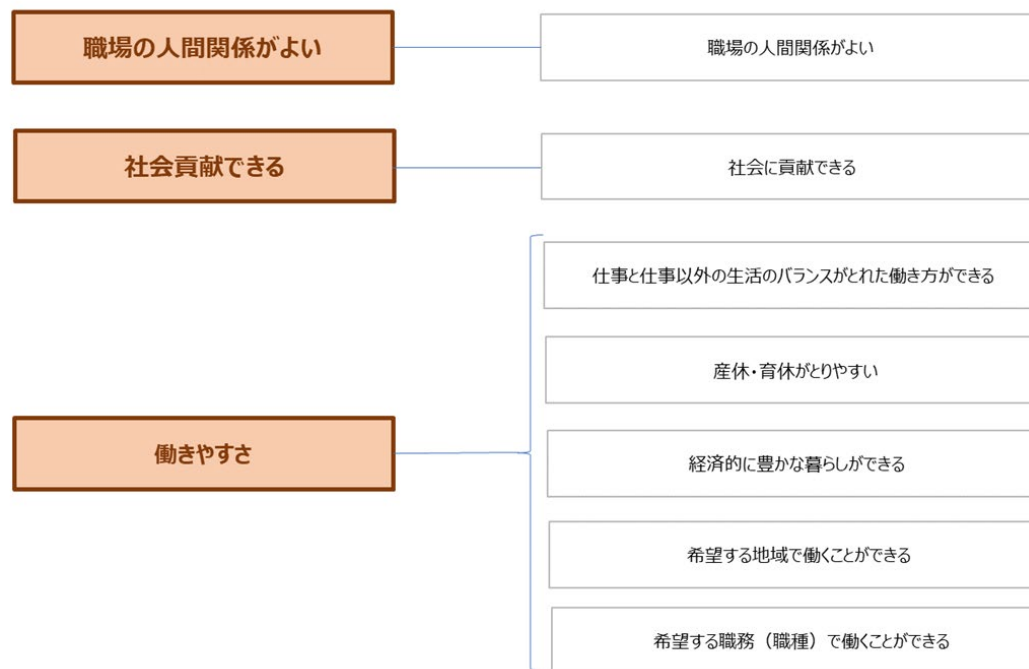


## 2.

## 入社後の働き方に関するイメージ

- 入社後の働き方に関するイメージについて、内定承諾企業と内定辞退企業との比較や、入社意欲との関係を分析したところ、「職場の人間関係がよい」「社会貢献できる」「働きやすさ」という入社後イメージが、内定辞退防止や入社意欲向上にプラスの影響を与えている可能性が示された（p.34）。

## 鍵となる「入社後イメージ」



### 3. インターンシップ

- 就活生が内定承諾企業と内定辞退企業両方のインターンシップに参加している割合は約3割。内定承諾企業と内定辞退企業へのインターンシップ参加率はそれぞれ約16%、約13%と大きな差はない（p.36）。
- 内定承諾企業と内定辞退企業のインターンシップの内容を比較すると、社員や社長・役員との交流を行う「交流型」が内定承諾企業では約17pt高く、内定承諾企業のインターンシップの特徴といえる（p.37・38）。

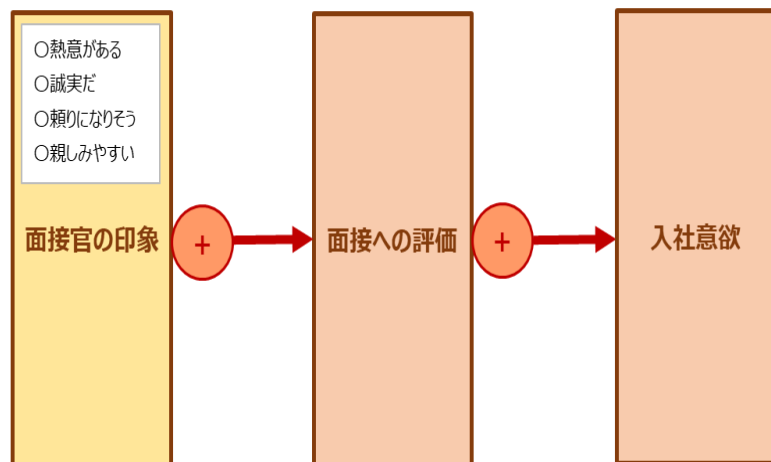
交流型	内定承諾企業の実施率：約6割 内定辞退企業の実施率：約4割	更なる実施率上昇が可能
説明会型 インプット系	内定承諾企業と内定辞退企業の実施率：約8割	更なる実施率上昇の余地はわずか 競合他社との違いを出すことは難しい
経験系 見学系 キャリア支援系	内定承諾企業と内定辞退企業の実施率：約2~4割	実施率上昇の余地はある しかし、内定承諾を結びつくかは不明
特別プロジェクト系	内定承諾企業の実施率：約2割 内定辞退企業の実施率：約3割	実施率上昇の余地はある しかし、内定承諾と結びつくかは不明

## 4.

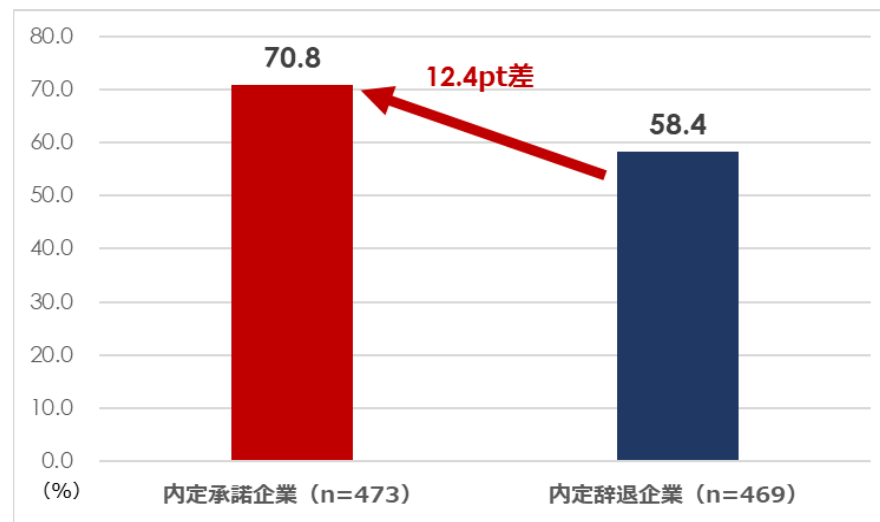
## 面接

- 就活生が面接官に信頼性を伴う熱意や親しみを感じることは、就活生の面接に対する評価にプラスの影響を与え、面接評価の高さは入社意欲にプラスの影響がある（p.45）。また、就活生は内定承諾企業でより多く、面接後に社員から面接に関する感想やアドバイスを受け取っていた（p.46・47）。

面接官の印象→面接評価→入社意欲



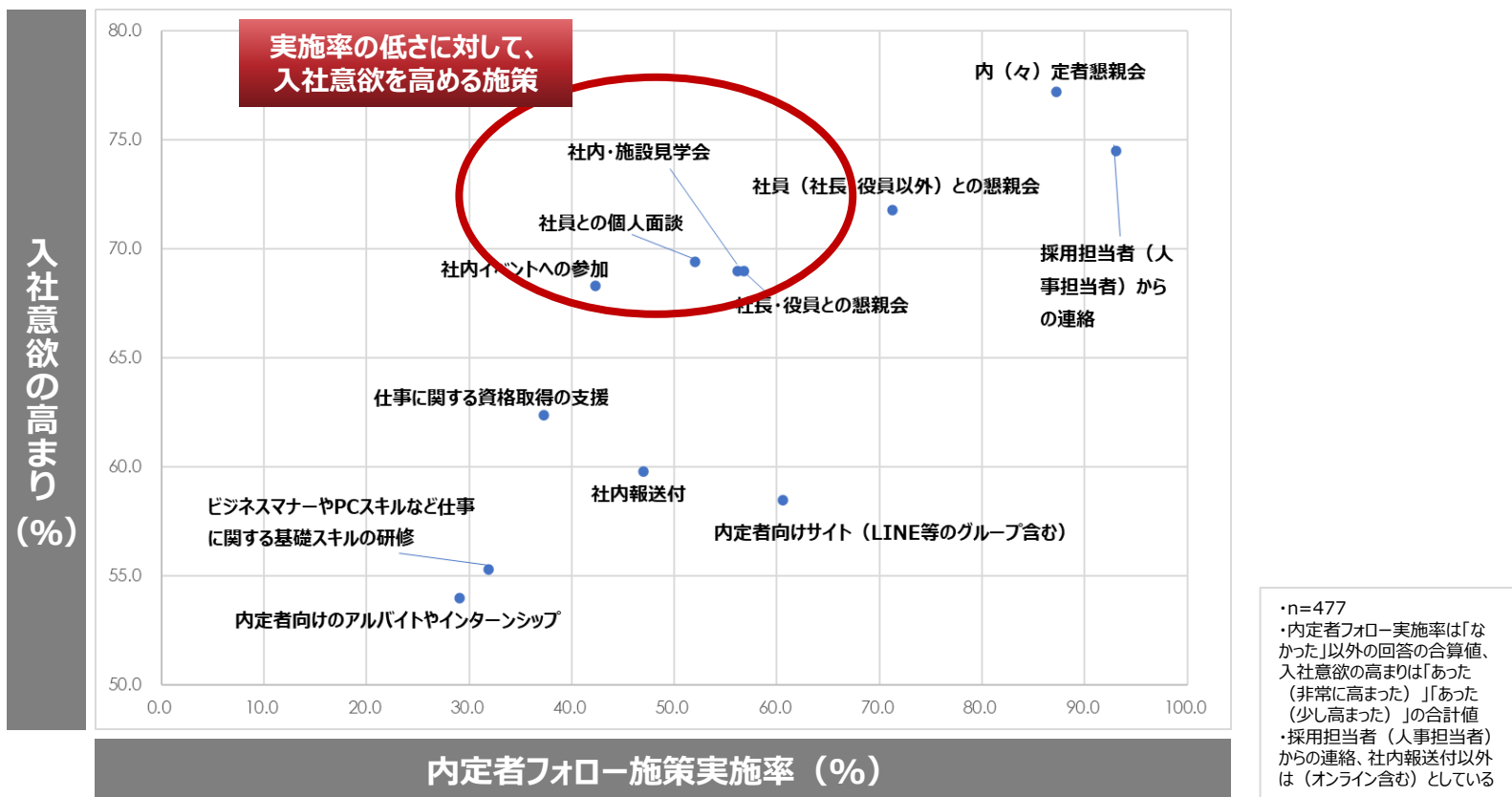
就活生が面接後に社員から感想やアドバイスを受け取った割合



## 5.

## 内定者フォローの実態

- 「社長・役員との懇親会」や「社員との個人面談」といった【交流系】や「社内・施設見学会」「社内イベントへの参加」等は、実施率は高くないが、入社意欲を高める効果がある（p.49）。



	内定承諾企業	内定辞退企業
業種	競合相手は必ずしも同業種ではない (内定承諾企業の競合相手が異業種の割合：約3～5割)	
企業規模	就活生は必ずしも規模の大きな企業を選んでいるわけではない (就活生が規模の大きな企業より小さな企業を選ぶ割合：約2～5割)	
入社後イメージ	肯定的	否定的
	「職場の人間関係のよさ」や「働きやすさ」はもちろんのこと、「社会貢献」イメージを提示	—
インターンシップ	参加率に大きな差はない	
	社員との交流を重視するプログラム	学生に企画提案を行ってもらうプログラム
面接	就活生による評価：高い	就活生による評価：高くない
	・面接官の印象：よい 信頼性を伴う熱意や親しみやすさを提示	・面接官の印象：あまりよくない —
	面接後に就活生にフィードバックをしている	面接後に就活生にフィードバックをしていない
内定者フォロー	交流を通して社員の日頃の様子や会社の状況を就活生に伝えることができている	—
オワハラ (内々定と引替えに他社への就職活動を取りやめるよう強要すること)	内定辞退企業の方が若干割合が高い (内定承諾企業は3.6%、内定辞退企業は5.9%)	

本調査から浮かび上がってくるのは、日本の「就活」の変わらなさである。就活生の社会貢献志向やワーク・ライフ・バランス志向は比較的新しいものであろうが、しばしば就「社」と呼ばれるように、具体的なジョブへの志向性ではなく、就活プロセスの中で、企業の人間関係の良好さを示すシグナルを敏感に感じ取っている様子が見られた。そのうえで、本調査からは新卒者の内定辞退防止に関して次のことが指摘できる。

#### 〔内定辞退防止に関する基礎情報〕

就活生は必ずしも規模の大きな企業を選んでいるわけではなく、同じ業種の企業ばかりを受けているわけでもない。

#### 〔内定辞退防止の施策〕

##### ① 就活生に呈示する入社後イメージ

→「職場の人間関係がよい」「働きやすさ」はもちろんのこと、「社会貢献できる」ことも重視するべきである。

##### ② インターンシップ

→一般社員、社長・役員との交流を重視したインターンシップは他のインターンシップよりも内定辞退を防ぐ可能性がある。

##### ③ 面接

→就活生にとって印象のよい（信頼性を伴う熱意や親しみを感じさせる）面接官の配置が効果的と思われる。また、面接後に簡単でもよいのでフィードバックを行なったほうが内定承諾に繋がる可能性がある。

##### ④ 内定者フォロー

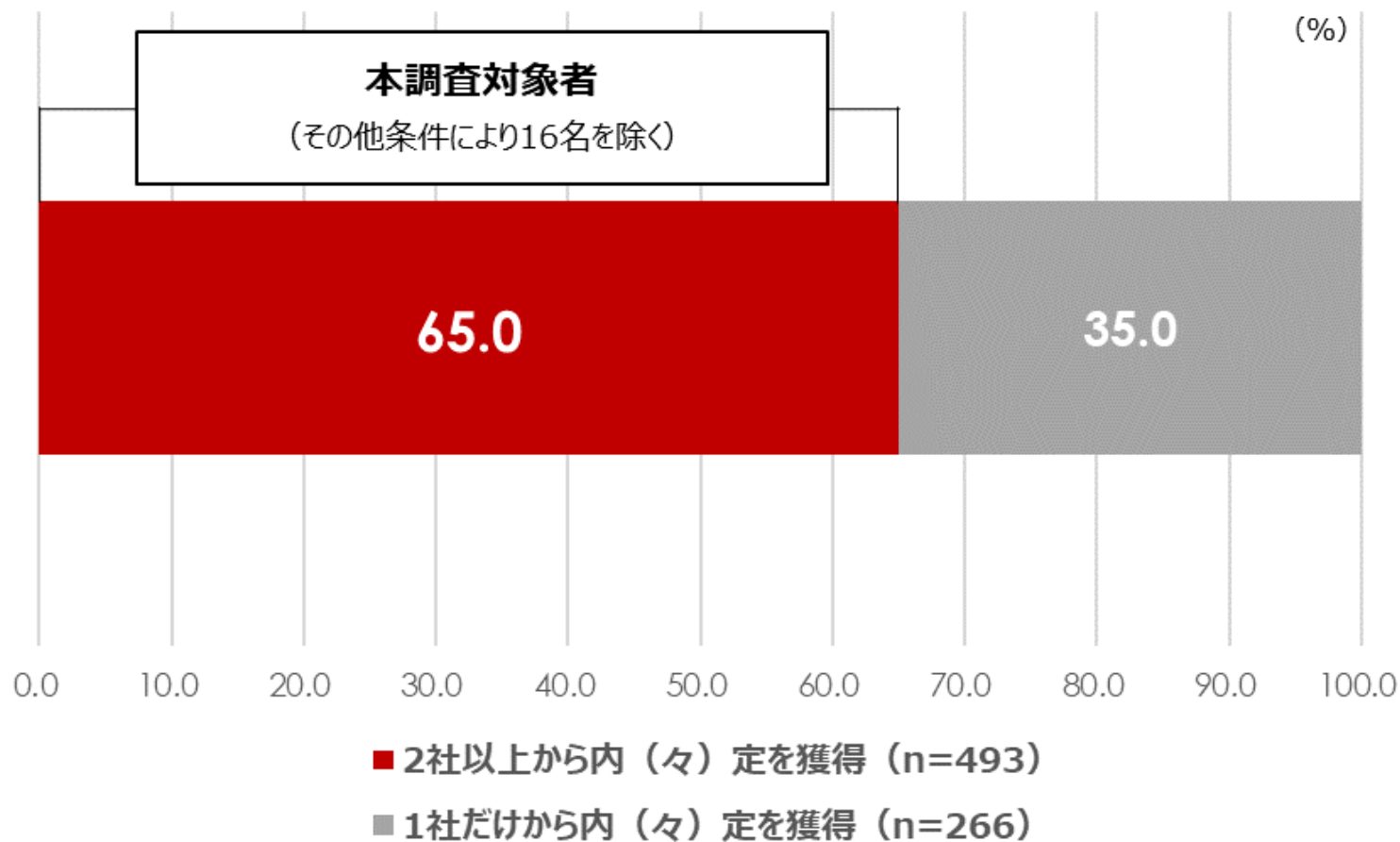
→コストパフォーマンスという点では、現時点で実施率が低いにもかかわらず入社意欲を高める施策がよい。具体的には、仕事に関する基礎スキルの研修やアルバイトではなく、社員と就活生が率直に意見交換できる機会を設定することが効果的と思われる。

# 1. 就職活動の基礎情報

パーソル総合研究所  
シンクタンク本部



就活生（n=759、2024年4月入社に向けて就職活動を行い、調査時点で内（々）定を獲得して就活を終えた大学4年生と修士課程2年生）のうち、2社以上から内（々）定を獲得したのは65%。



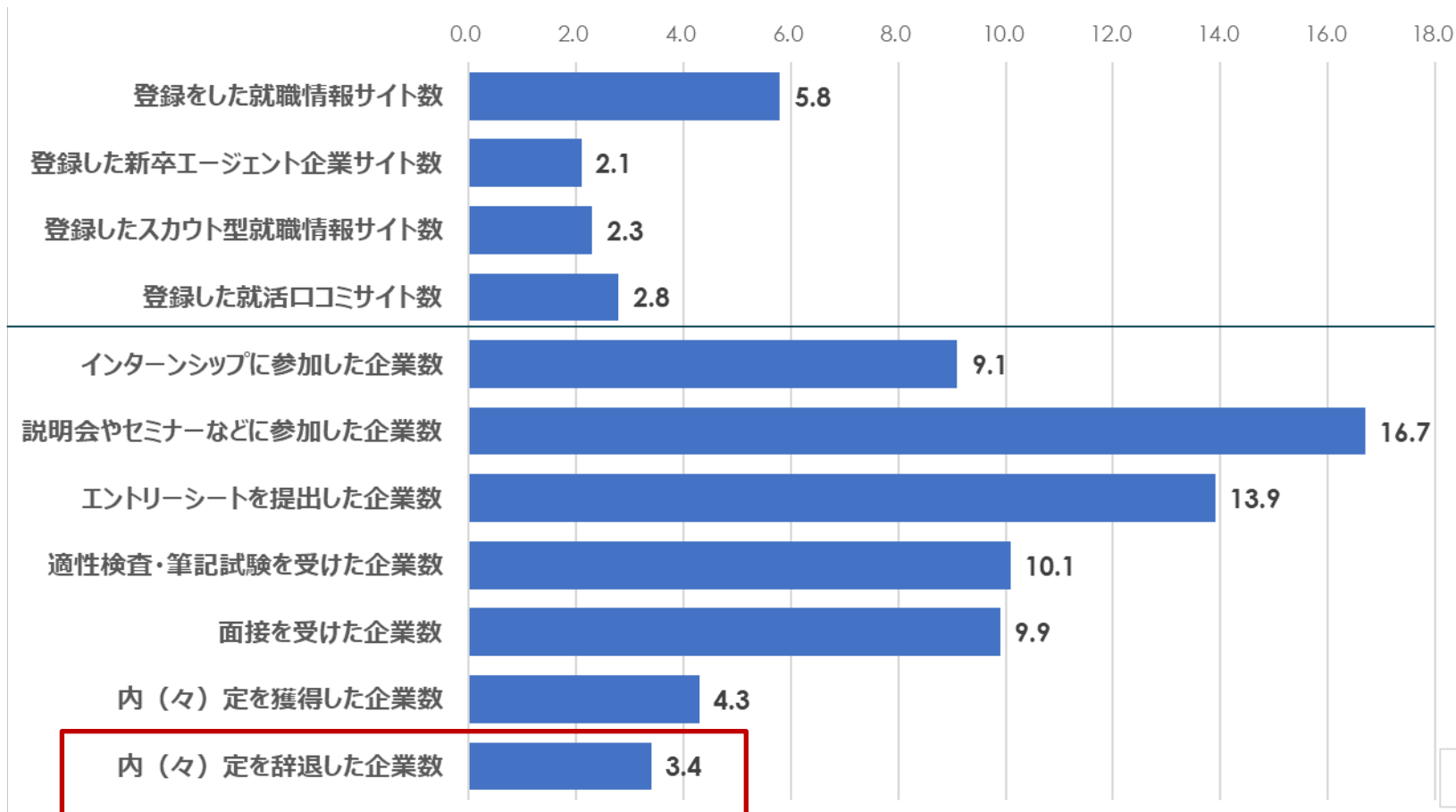


学部3年・修士1年の6～7月に就職情報サイトへの登録等を行い、次に学部3年・修士1年の8～11月に企業と最初の接点生まれ、最後に学部4年・修士2年に進級する直前の2～3月に採用試験に突入する。

	学部3年生・修士課程1年生						学部4年生・修士課程2年生		
	2022年5月以前	2022年6～7月頃	2022年8～9月頃	2022年10～11月頃	2022年12～2023年1月頃	2023年2～3月頃	2023年4～5月頃	2023年6～7月頃	2023年8月以降
	登録期		企業との接点開始期		[就職活動本番] 入社企業選択期				
就職情報サイトに登録した (n=467)	■								
自己分析を始めた (n=451)		■							
スカウト型就職情報サイトに登録した (n=280)		■							
企業説明会やセミナーなどに参加した (n=454)		■							
インターンシップに参加した (n=418)			■						
新卒エージェント企業サイトに登録した (n=217)				■					
OB・OG (リクレーター以外) に連絡をした (n=166)				■					
リクレーターと接触した (n=211)				■					
エントリーシートを提出した (n=465)						■			
適性検査・筆記試験を受けた (n=455)						■			
面接を受けた (n=472)						■			
内(々)定を獲得した (n=475)							■		

\* 各活動の最頻値

登録した就活関連サイト数と就活に関わる企業数を見た。就活生がインターンシップに参加した企業平均は9.1社、複数の企業のインターンシップを経験していることがわかる。また、内（々）定を辞退した企業数平均は3.4社となっている。

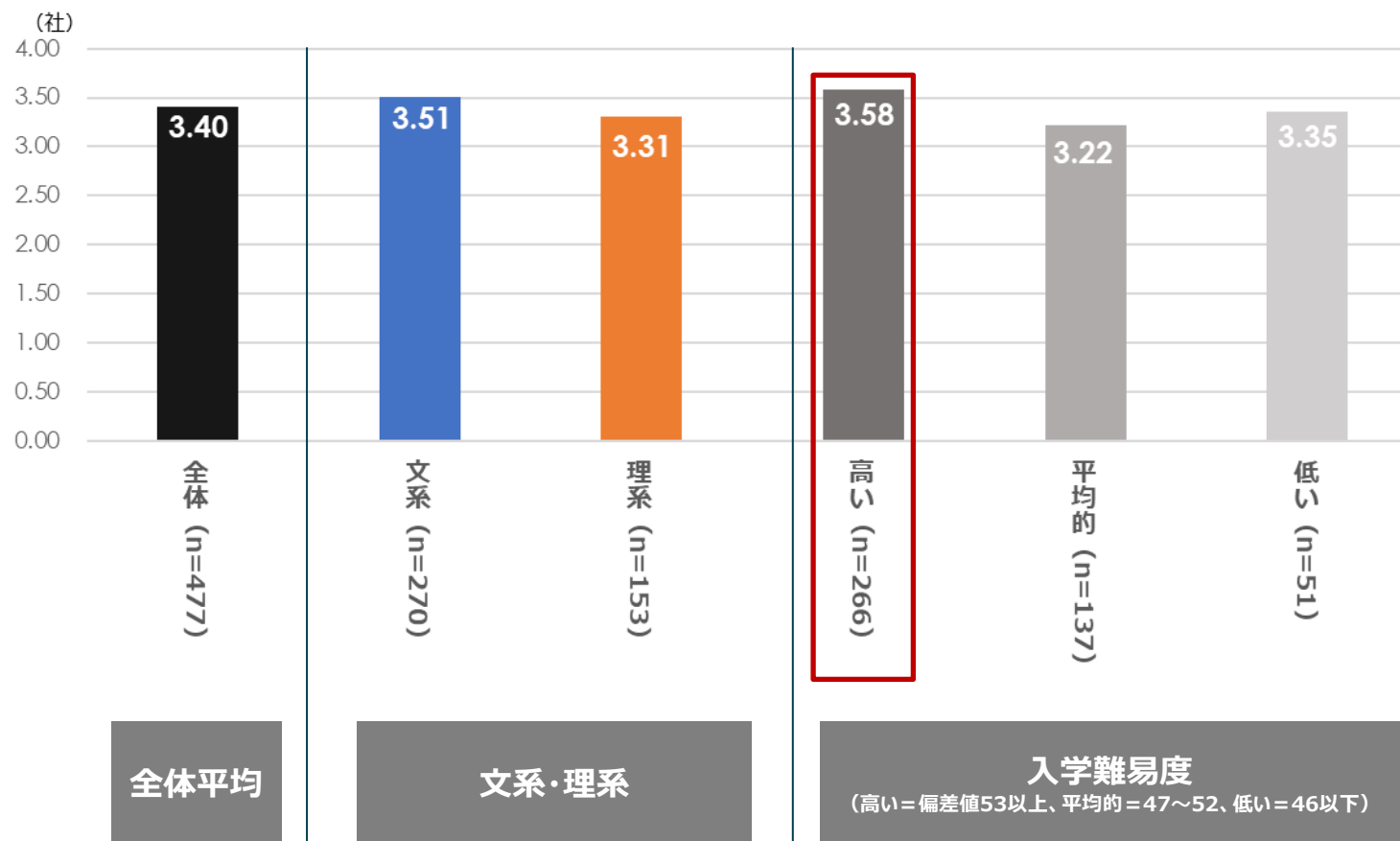


(社)

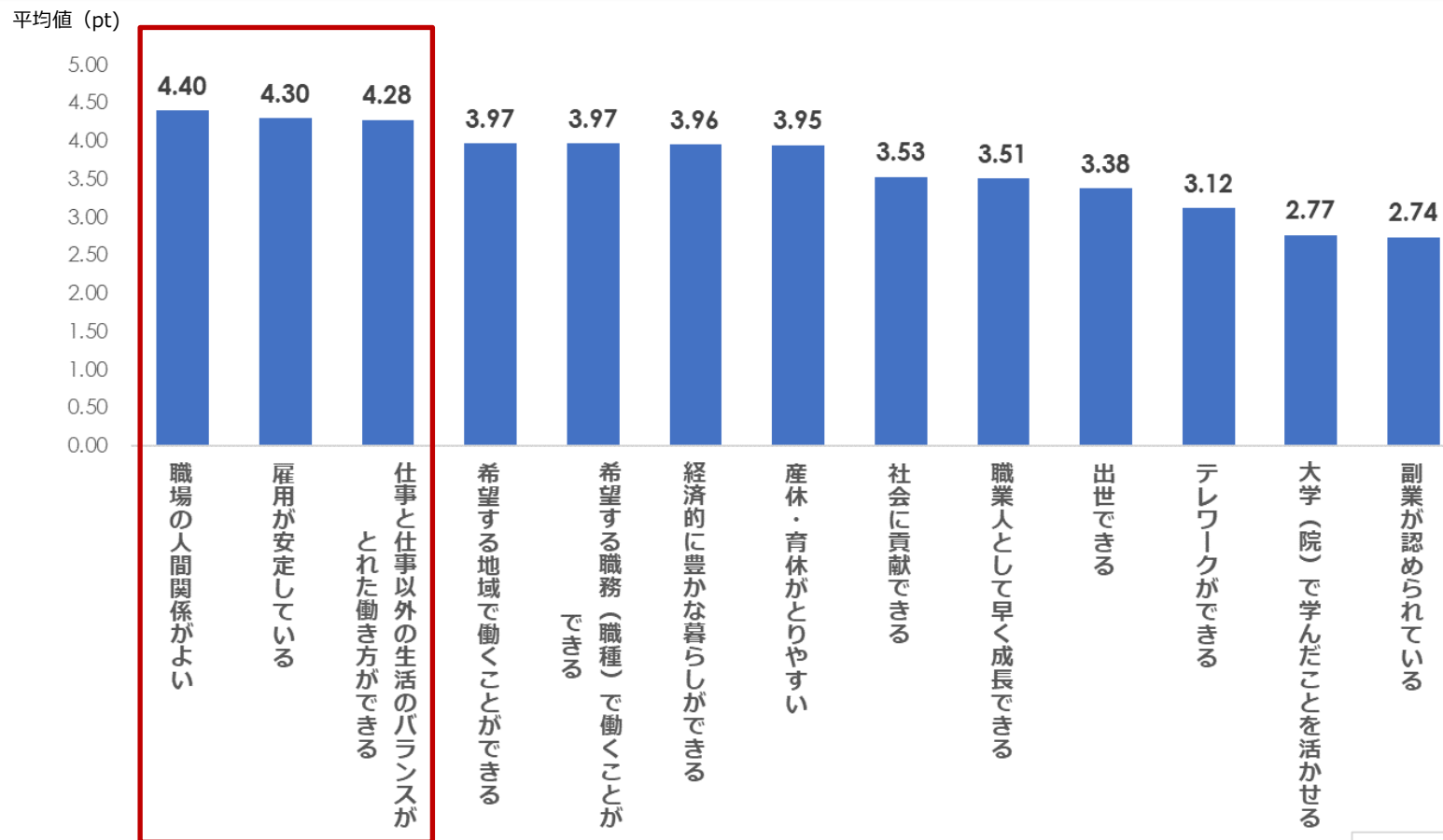
\* 平均値

就活生が内（々）定を辞退した企業数の平均は3.4社。

最も多く内（々）定辞退をしているのは、入学難易度が最も「高い」大学（院）の就活生である。



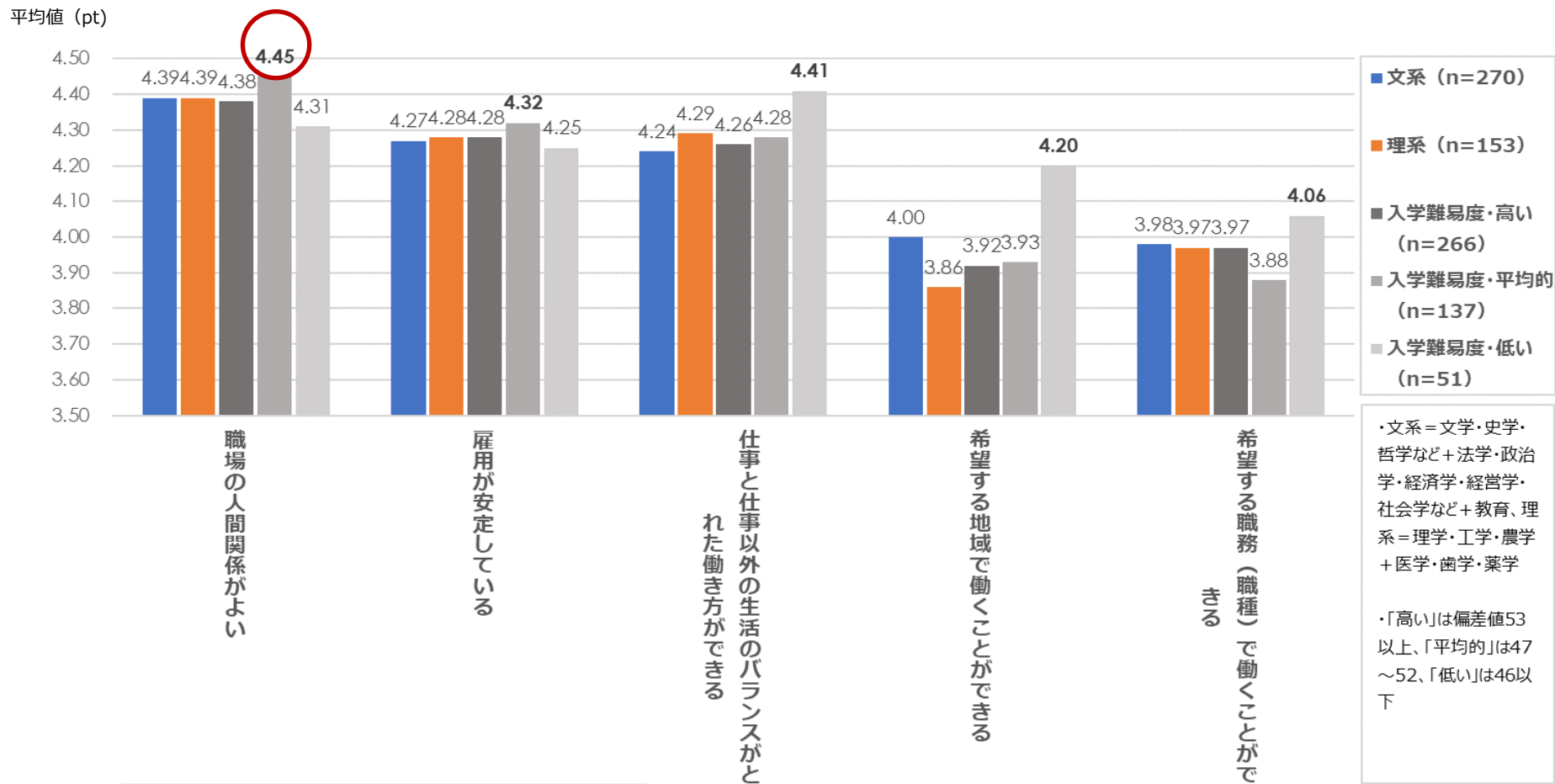
就活生が職場に望む条件の第1位～第3位は、「職場の人間関係がよい」、「雇用が安定している」、「仕事と仕事以外の生活のバランスがとれた働き方ができる」に関する項目であった



・n=477  
 ・「非常にあってほしい」を5点～「あまりなくてもよい」を1点とし、計算

就活生が職場に望む条件上位5位を文系・理系、所属大学（院）の入学難易度別に見た。

第1位の「職場の人間関係がよい」では難易度「平均的」大学（院）の就活生の肯定率が最も高かった。



・「非常にあってほしい」を5点～「あまりなくてもよい」を1点とし、計算

内定承諾の「決め手」について尋ねた質問（自由記述）では、  
「社員に対する印象・社員から感じる職場の雰囲気」「労働条件・福利厚生」「勤務地」が上位3位であった。

内定承諾の「決め手」上位10位	(%)
1. 社員に対する印象・社員から感じる職場の雰囲気	18.8
2. 労働条件・福利厚生	18.1
3. 勤務地	15.9
4. 会社の知名度や大きさ	9.3
5. やりたいこと	7.9
6. 会社の経営・事業・業界	5.4
7. ワークライフバランス	4.5
8. 自身の成長	2.9
9. 業務内容・仕事内容	2.7
10. 学んだことや経験を活かせる	2.0

・477名の回答者から411の回答項目が得られた。それを「その他」を除く21のカテゴリーで分類した。  
上記の数値は411を分母とし、それぞれの回答数の割合を見たものである。

## 2. 内定承諾企業と内定辞退企業の基礎情報

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



内定承諾企業で一次面接と内（々）定が同じ「2023年4～5月」であるのに対して、内定辞退企業では最初の面接が「2023年2～3月」で、内（々）定が「2023年4～5月」となっている。

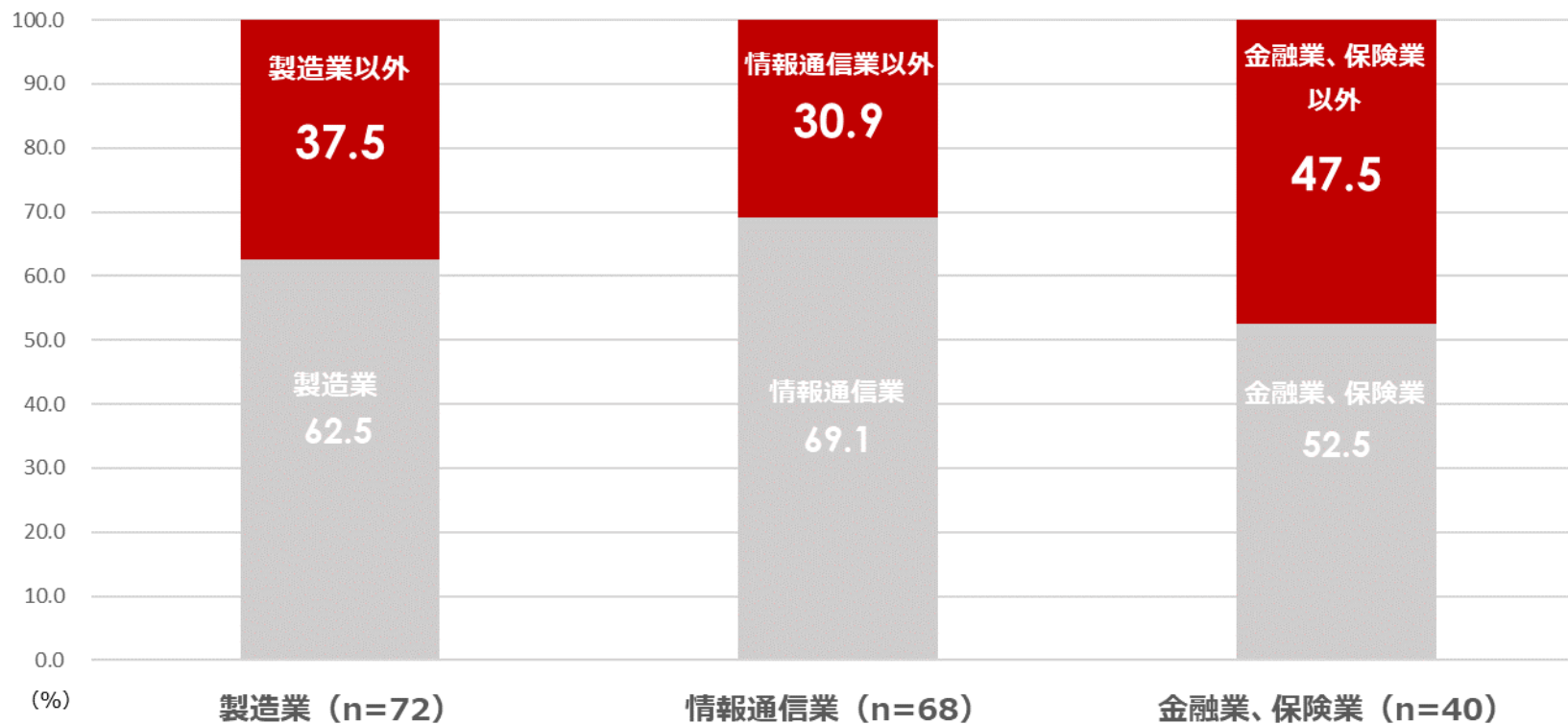
		学部3年生・修士課程1年生					学部4年生・修士課程2年生		
		2022年5月以前	2022年6～7月頃	2022年8～9月頃	2022年10～11月頃	2022年12～2023年1月頃	2023年2～3月頃	2023年4～5月頃	2023年6～7月頃
内定承諾企業	企業説明会やセミナーなどに参加した（オンライン含む）（n=433）						■		
	エントリーシートを提出した（n=463）						■		
	最初の面接を受けた（オンライン含む）（n=473）							■	
	内（々）定の連絡を受けた（n=474）							■	
内定辞退企業	企業説明会やセミナーなどに参加した（オンライン含む）（n=426）						■		
	エントリーシートを提出した（n=457）						■		
	最初の面接を受けた（オンライン含む）（n=469）						■		
	内（々）定の連絡を受けた（n=470）							■	

\* 各活動の最頻値



製造業に入社を予定している就活生の約4割が製造業以外の企業の内定を辞退している。情報通信業の同割合は約3割、金融業、保険業の同割合は約5割になる。採用活動を行う企業にとってライバルは必ずしも同業他社ではない。

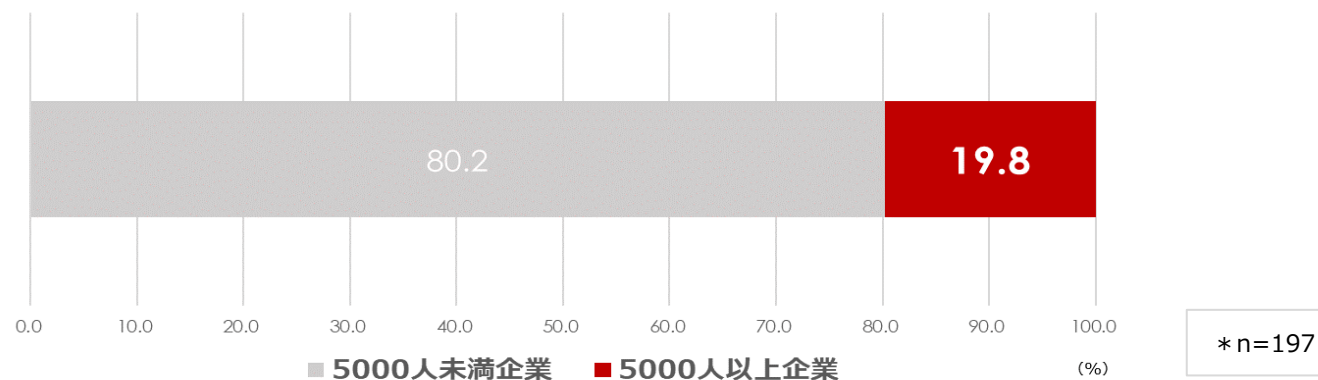
就活生が内定を辞退した企業の業種（入社予定の業種別）



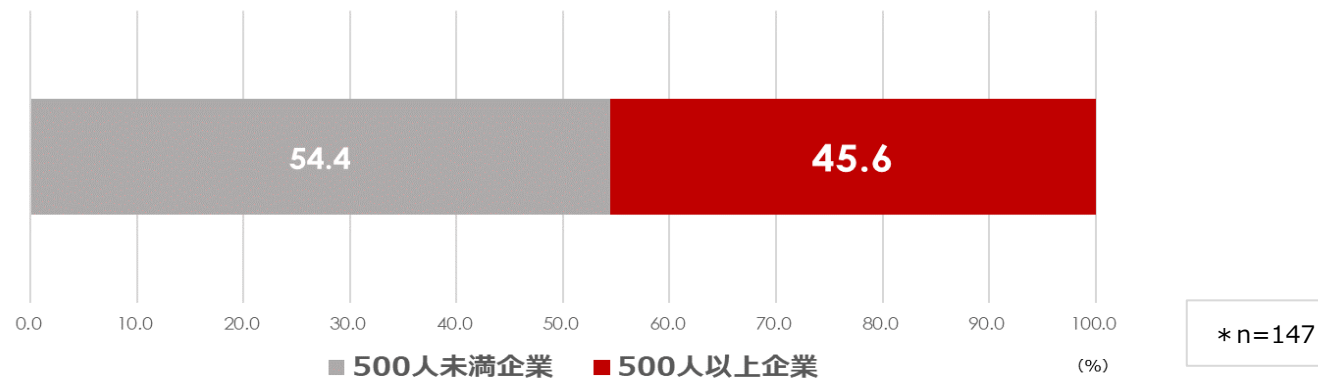
\* 内定承諾者が多い上位3つの業種を取りあげた

従業員数「500人以上5000人未満」規模の企業の内定を承諾した就活生のうち、内定承諾企業よりも大きな規模の企業の内定を辞退していた割合は約2割。「500人未満」規模の企業の内定を承諾した就活生の場合では、約5割に上る。

就活生が内定を辞退した企業の規模（「500人以上5000人未満」企業の入社予定者の場合）

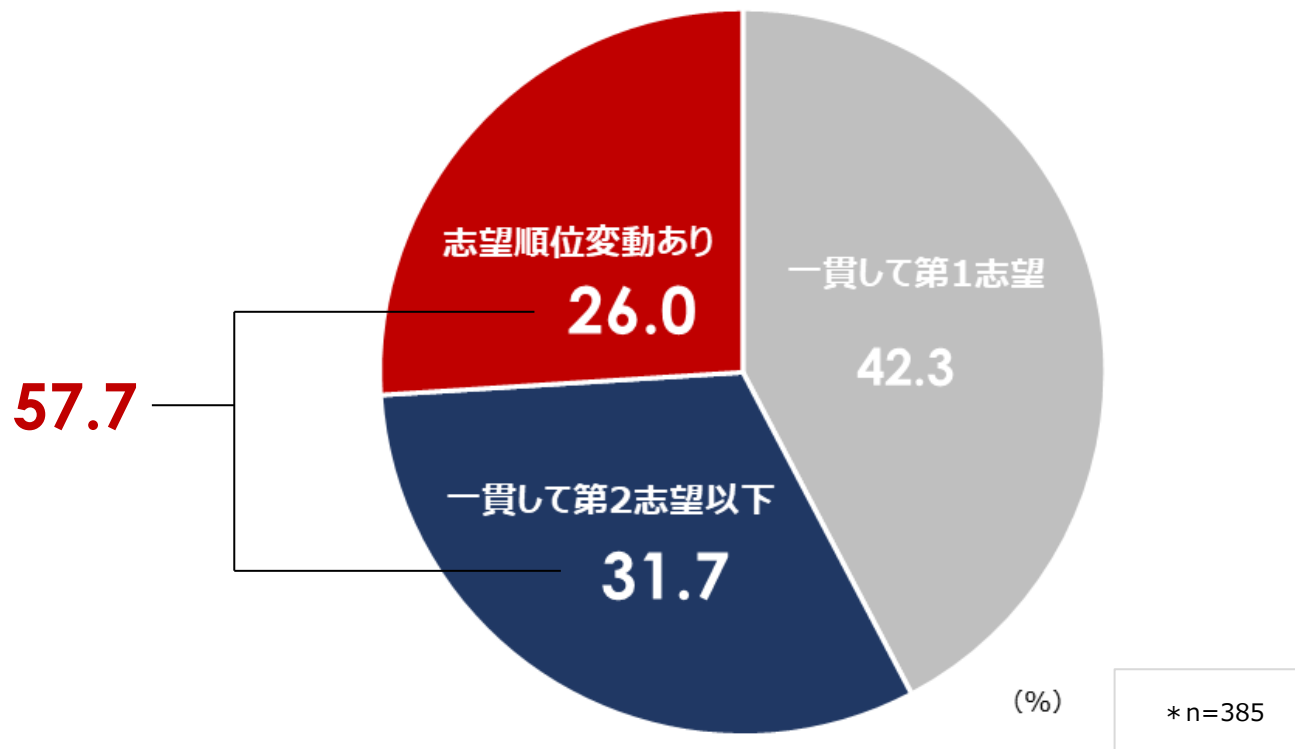


就活生が内定を辞退した企業の規模（「500人未満」企業の入社予定者の場合）



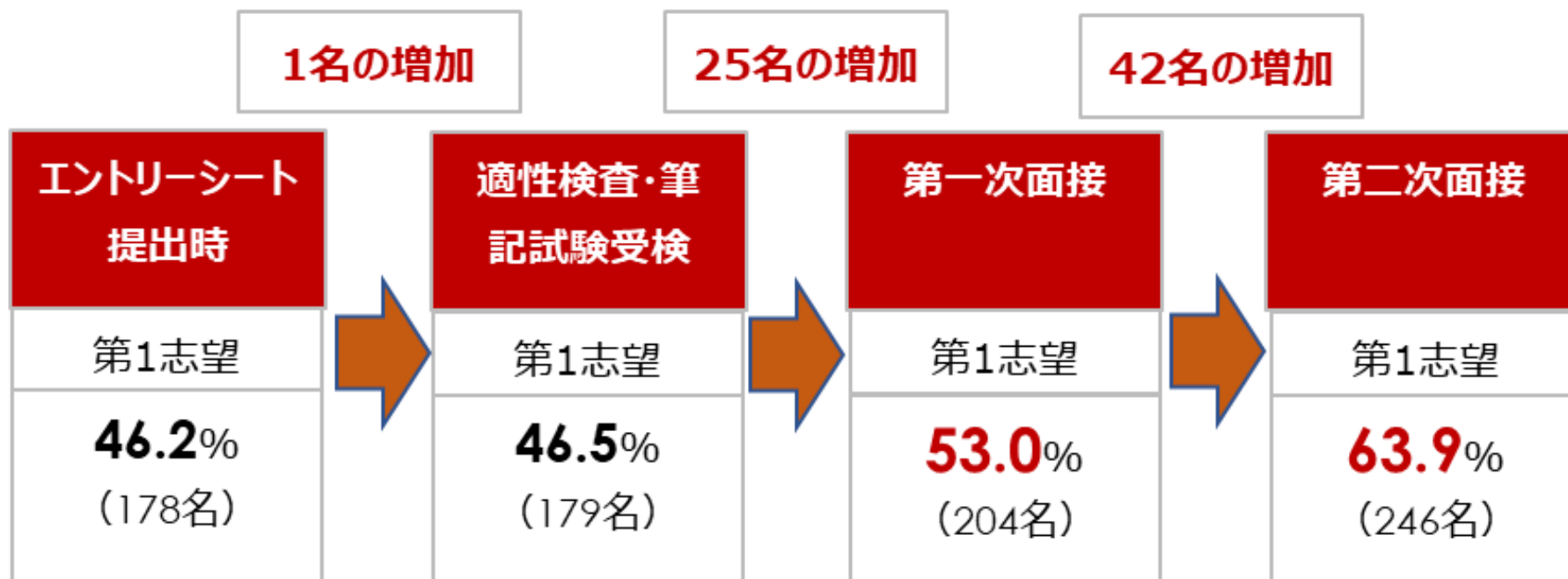
エントリーシート提出→適性検査・筆記検査受検→第1次面接→第2次面接まで内定承諾企業が「一貫して第1志望」だった割合は半数以下。「志望順位変動あり」「一貫して第2志望以下」はそれぞれ約3割となっている（合計約6割）。

内定承諾企業の志望度の変化



「適性検査・筆記試験」までは内定承諾企業が「第1志望」だった割合は半数以下であるが、「第一次面接」では半数を超え、「第二次面接」では約6割に達している。面接が志望度の上昇に影響を与えていることが考えられる。

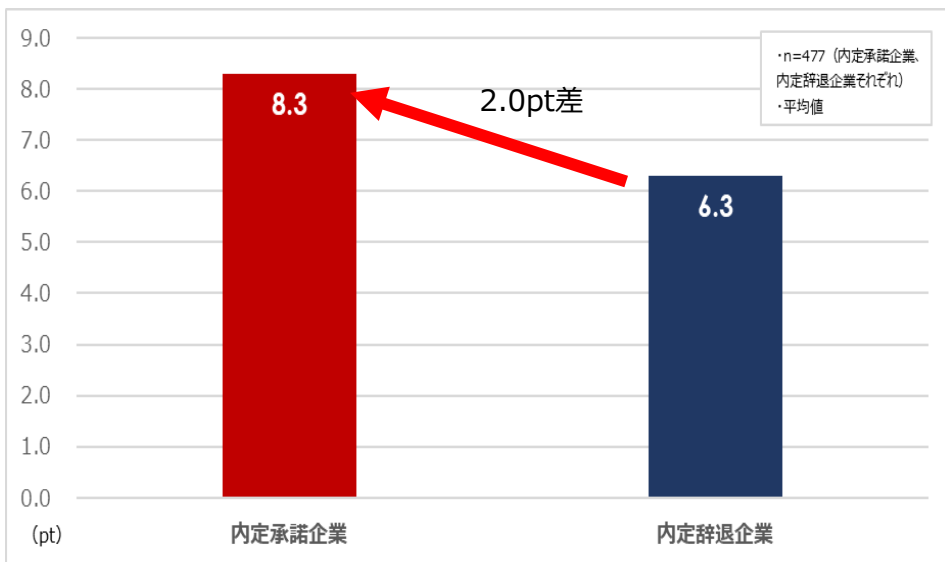
## 内定承諾企業の「第1志望」割合の変化



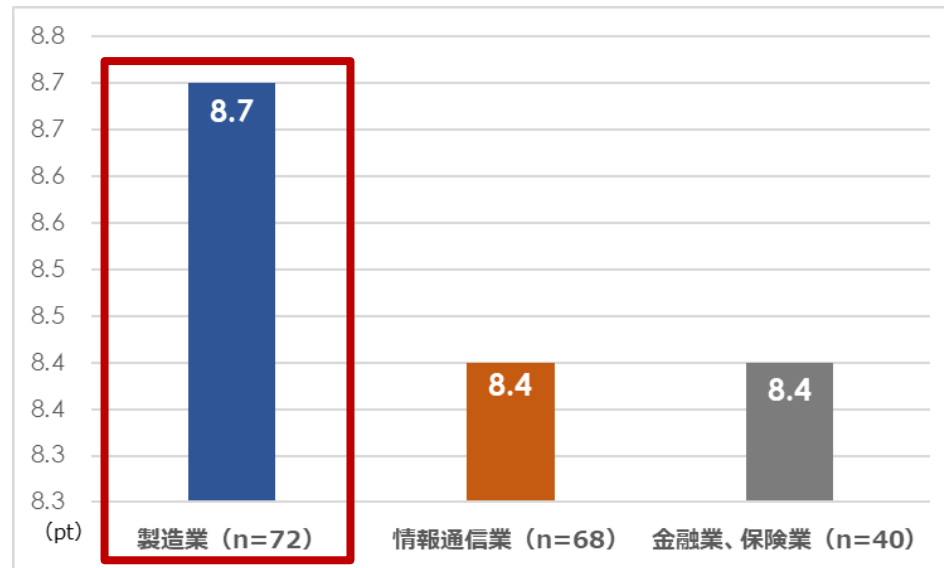
\*n=385

内（々）定が出た時の入社意欲を尋ねた質問（10点満点）では、内定承諾企業が内定辞退企業よりも2.0pt高くなっている。  
業種別では、製造業の内（々）定を承諾した就活生の上社意欲が最も高い。

[内（々）定が出た時] 入社意欲（10点満点）



[内定承諾企業・内（々）定が出た時] 業種別入社意欲（10点満点）



\* 内定承諾者が多い上位3つの業種を取りあげた

# 3. 内定承諾企業と内定辞退企業の入社後イメージ

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



「入社後の働き方に関するイメージ」（5点満点）では内定承諾企業の方が全体的に肯定率が高く、内定辞退企業との差が大きいのは「仕事と仕事以外の生活のバランスのとれた働き方ができる」「希望する地域で働くことができる」「産休・育休がとりやすい」「職場の人間関係がよい」である。

## 内定承諾企業と内定辞退企業の肯定率のギャップ

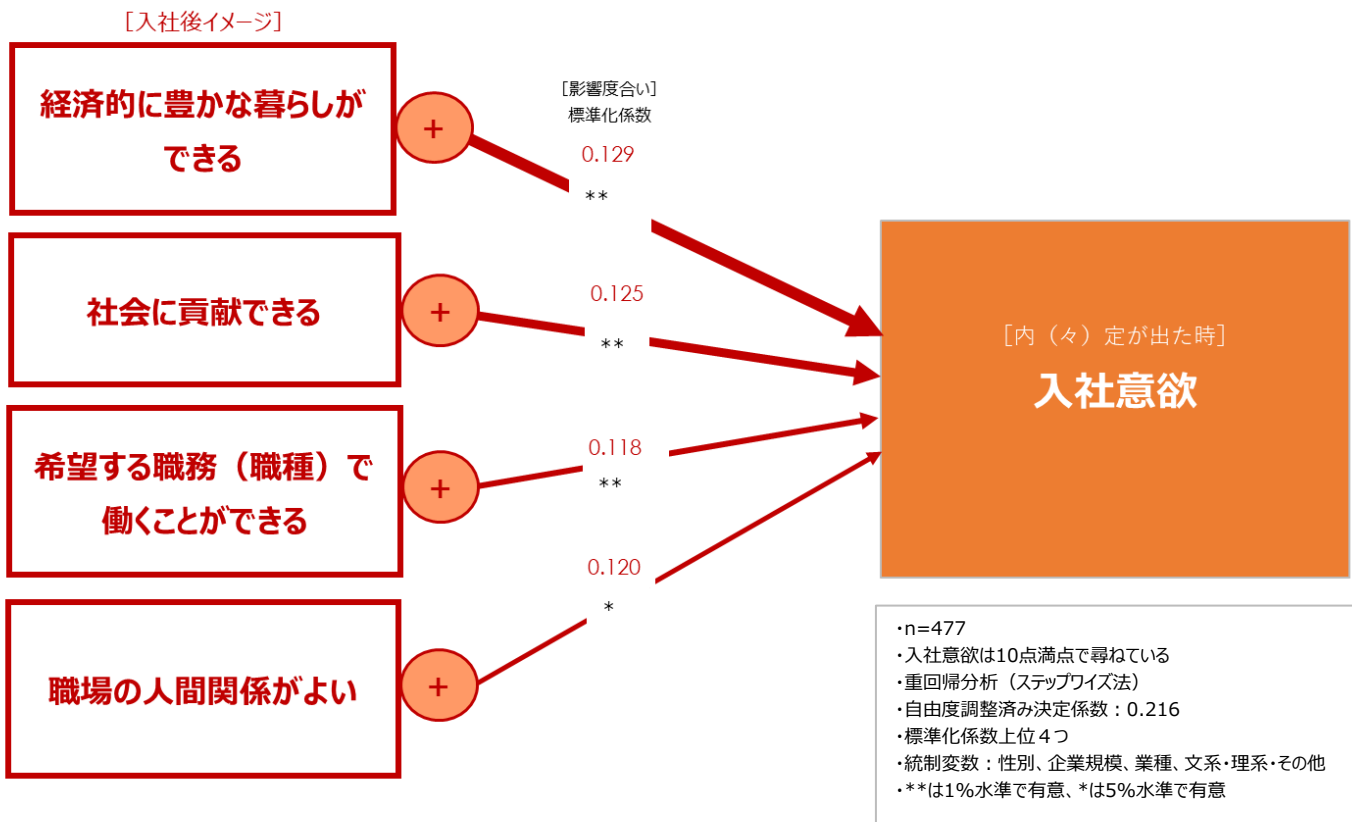
	内定承諾企業 (A)	内定辞退企業 (B)	差分 (A-B) (pt)
仕事と仕事以外の生活のバランスのとれた働き方ができる	4.05	3.44	差が大きい (0.5以上)
希望する地域で働くことができる	3.97	3.36	
産休・育休がとりやすい	4.05	3.52	
職場の人間関係がよい	4.15	3.65	
希望する職務（職種）で働くことができる	4.05	3.56	差が小さい (0.49以下)
雇用が安定している	4.21	3.75	
職業人として早く成長できる	3.87	3.56	
社会に貢献できる	4.05	3.75	
経済的に豊かな暮らしができる	3.70	3.40	
大学（院）で学んだことを活かせる	3.18	2.89	
テレワークができる	2.98	2.73	
出世できる	3.50	3.30	
副業が認められている	2.80	2.61	

・n=477

・「とてもあてはまる」を5点～「まったくあてはまらない」を1点とし、平均値を出した

入社意欲にプラスの影響を与えている入社後イメージでは、「経済的に豊かな暮らしができる」「社会に貢献できる」「希望する職務（職種）で働くことができる」「職場の人間関係がよい」が上位にあがった。

〔内定承諾企業〕 入社後イメージが入社意欲（10点満点）に与える影響

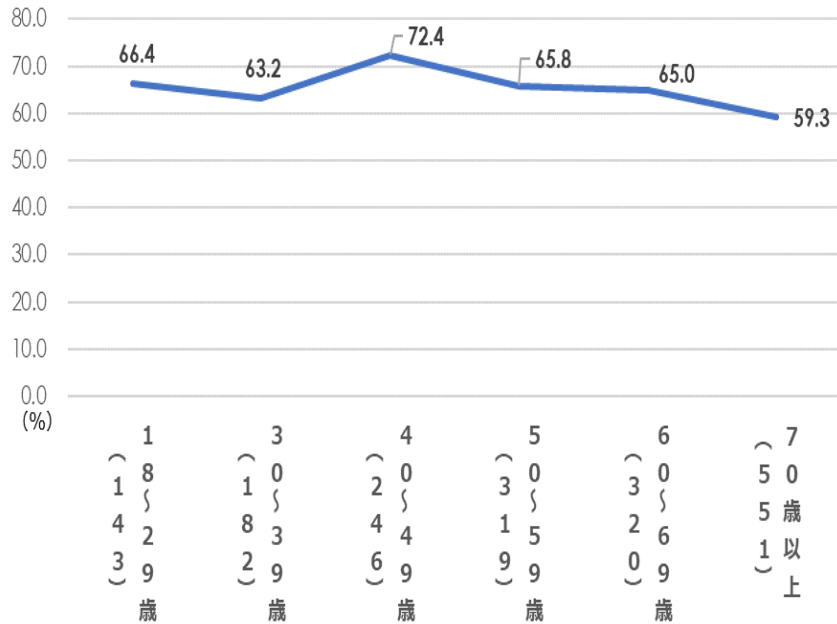




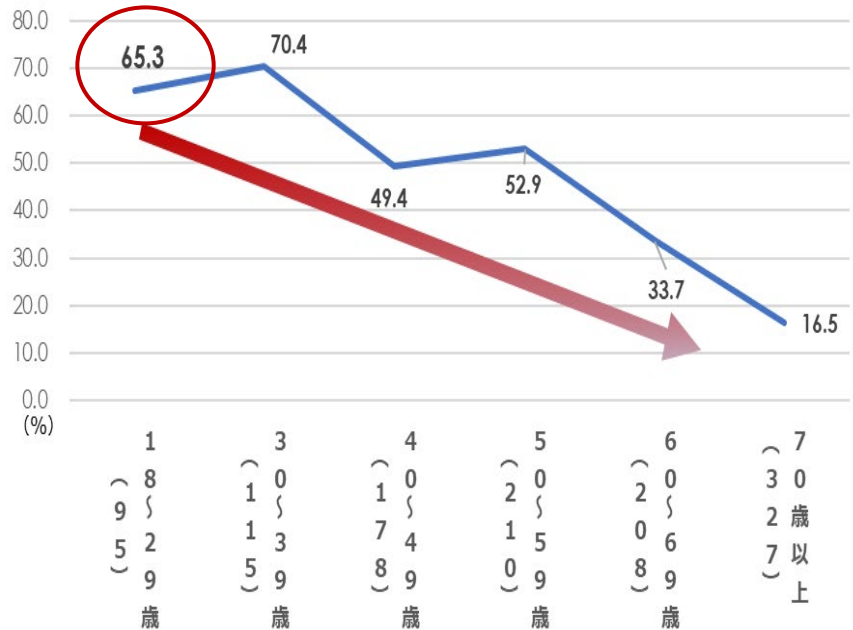
# 若者の社会貢献意識

若者（18～29歳）の社会貢献意識は他の年代と大きな違いはないが、「自分の職業を通して」社会貢献をしたいと考える割合は約7割おり、30～39歳と比べると若干低いが、それ以外の年代よりも高くなっている。

社会への貢献意識



社会への貢献内容（自分の職業を通して）

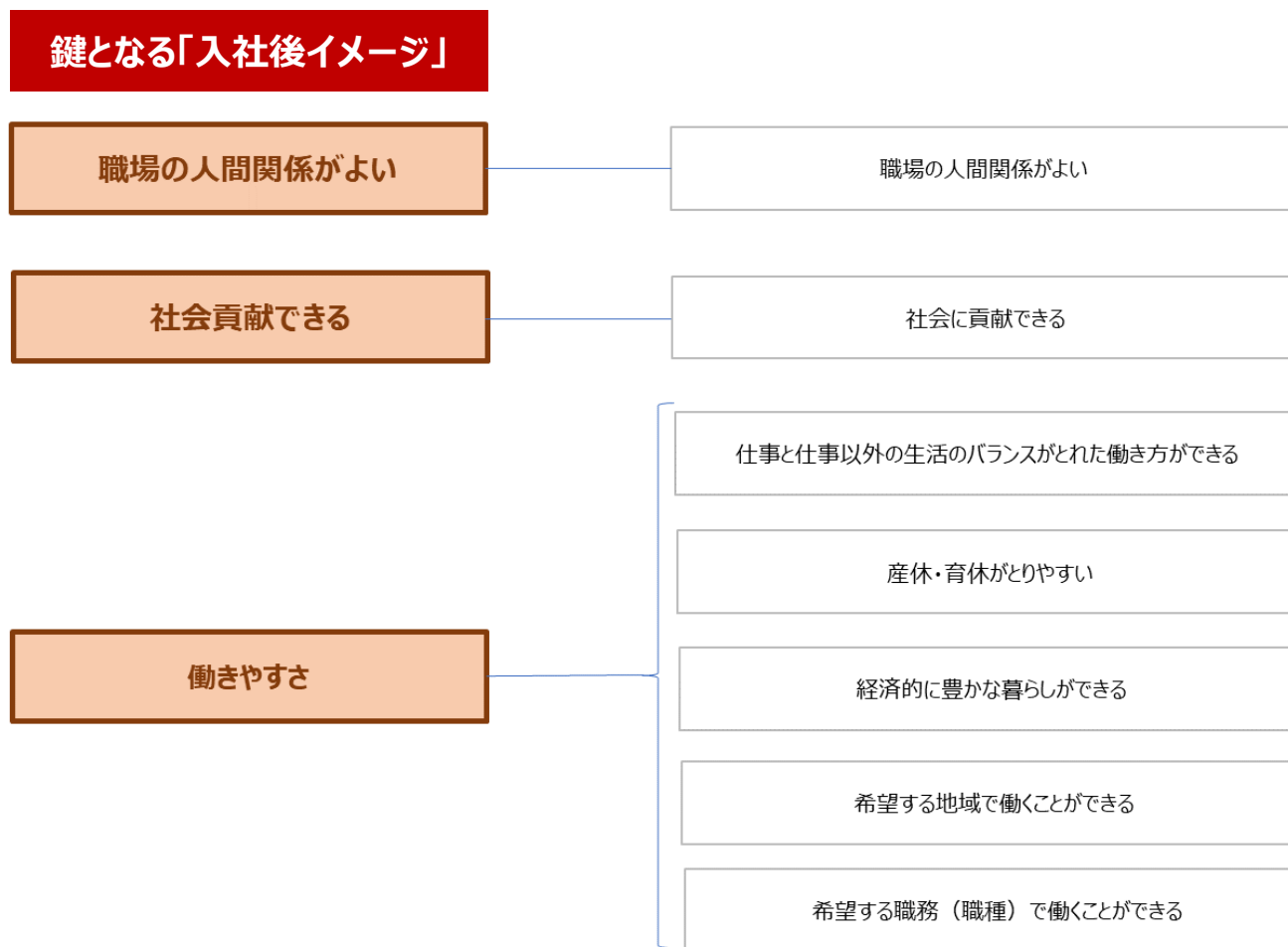


・質問「あなたは、日頃、社会の一員として、何か社会のために役立ちたいと思っていますか。それとも、あまりそのようなことは考えていませんか」→「思っている」の回答割合

・質問「何か社会のために役立ちたいと思っているのはどのようなことですか。（〇はいくつでも）」→「自分の職業を通して」の回答割合

出典：内閣府「社会意識に関する世論調査（令和4年12月調査）」掲載の数値からグラフを作成

就活生が「職場の人間関係がよい」「社会貢献できる」「働きやすさ」という入社後イメージを抱くことは、  
内定辞退防止や入社意欲向上という点で重要と考えられる。



# 4. 内定承諾企業と内定辞退企業のインターンシップ

パーソル総合研究所

シンクタンク本部

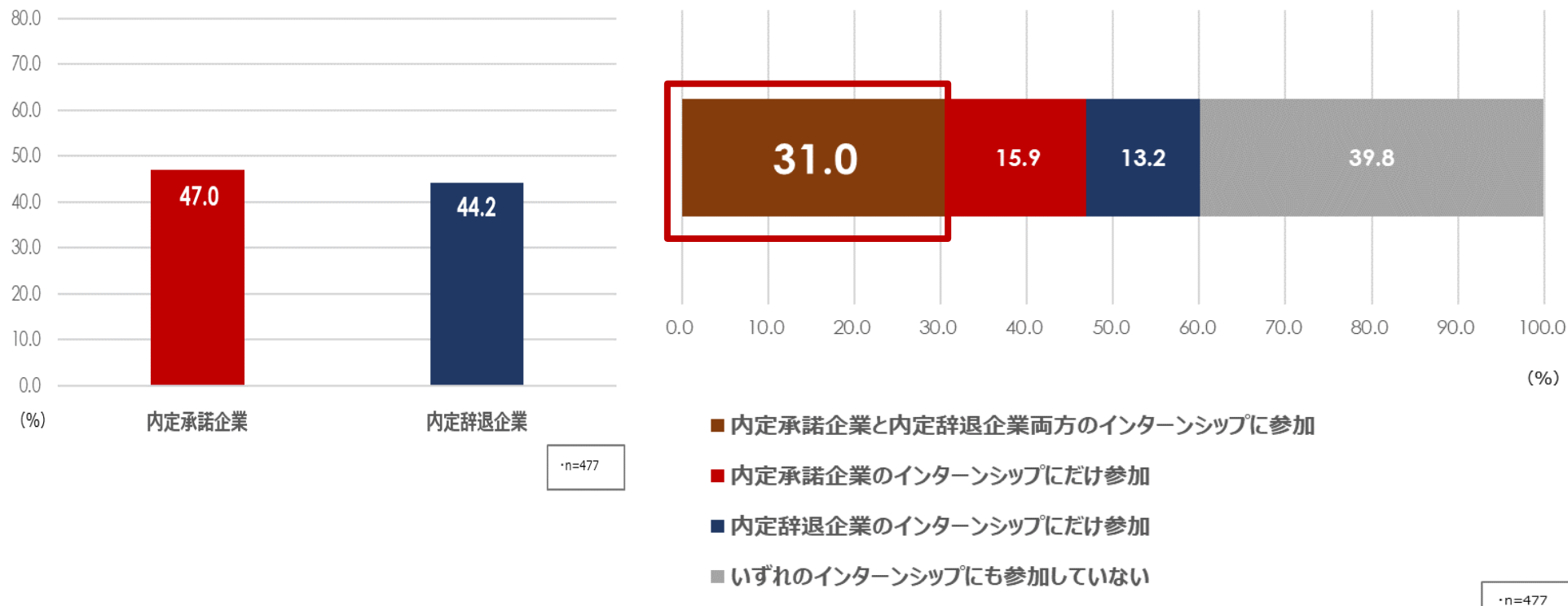


PERSOL

パーソル 総合研究所

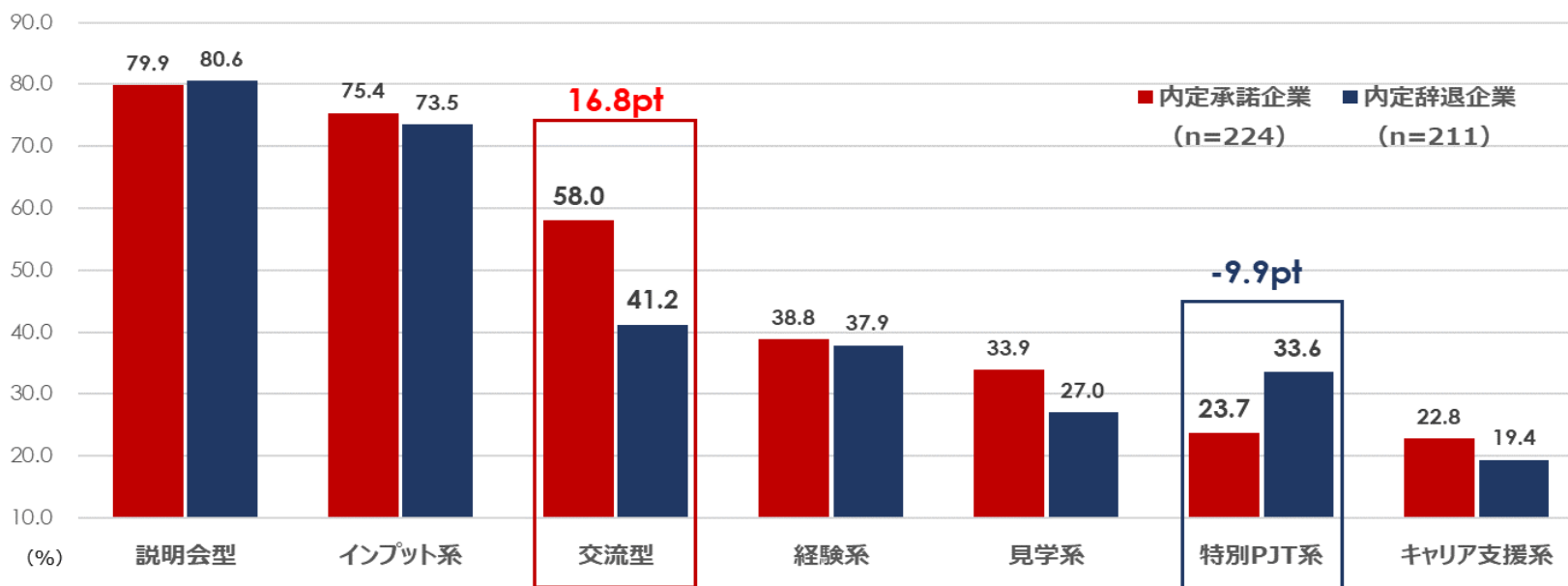
就活生は内定辞退企業よりも内定承諾企業のインターンシップに参加している割合が高い。  
また、内定承諾企業と内定辞退企業両方のインターンシップに参加している就活生は約3割いる。

内定承諾企業と内定辞退企業のインターンシップ参加率



インターンシップの内容では、一般社員、社長・役員との「交流型」は、内定承諾企業が内定辞退企業よりも約17pt高くなっている。逆に、企画・提案を行う「特別PJT系」では内定辞退企業の方が約10pt高くなっている。

就活生が内定承諾企業と内定辞退企業で経験したインターンシップの内容



■ 説明会型：事業内容の説明

■ インプット型：入社後に行う業務の説明、業界に関する説明

■ 交流型：社員（社長・役員以外）との交流、社長・役員との交流

■ 経験系：業務のシミュレーション・実習・研修・体験、基幹業務の一部を経験、補助的業務の一部を経験

■ 見学系：業務への同行・同席、職場や工場の見学

■ 特別PJT系：企画・提案型の特別プロジェクト

■ キャリア支援系：キャリアに関する研修、学生側の就職活動支援

「交流型」インターンシップが、内定辞退を防ぐうえで鍵を握っている可能性がある。

交流型	内定承諾企業の実施率：約6割 内定辞退企業の実施率：約4割	更なる実施率上昇が可能
説明会型 インプット系	内定承諾企業と内定辞退企業の実施率：約8割	更なる実施率上昇の余地はわずか 競合他社との違いを出すことは難しい
経験系 見学系 キャリア支援系	内定承諾企業と内定辞退企業の実施率：約2～4割	実施率上昇の余地はある しかし、内定承諾を結びつくかは不明
特別プロジェクト系	内定承諾企業の実施率：約2割 内定辞退企業の実施率：約3割	実施率上昇の余地はある しかし、内定承諾と結びつくかは不明

# 5. 内定承諾企業と内定辞退企業の面接

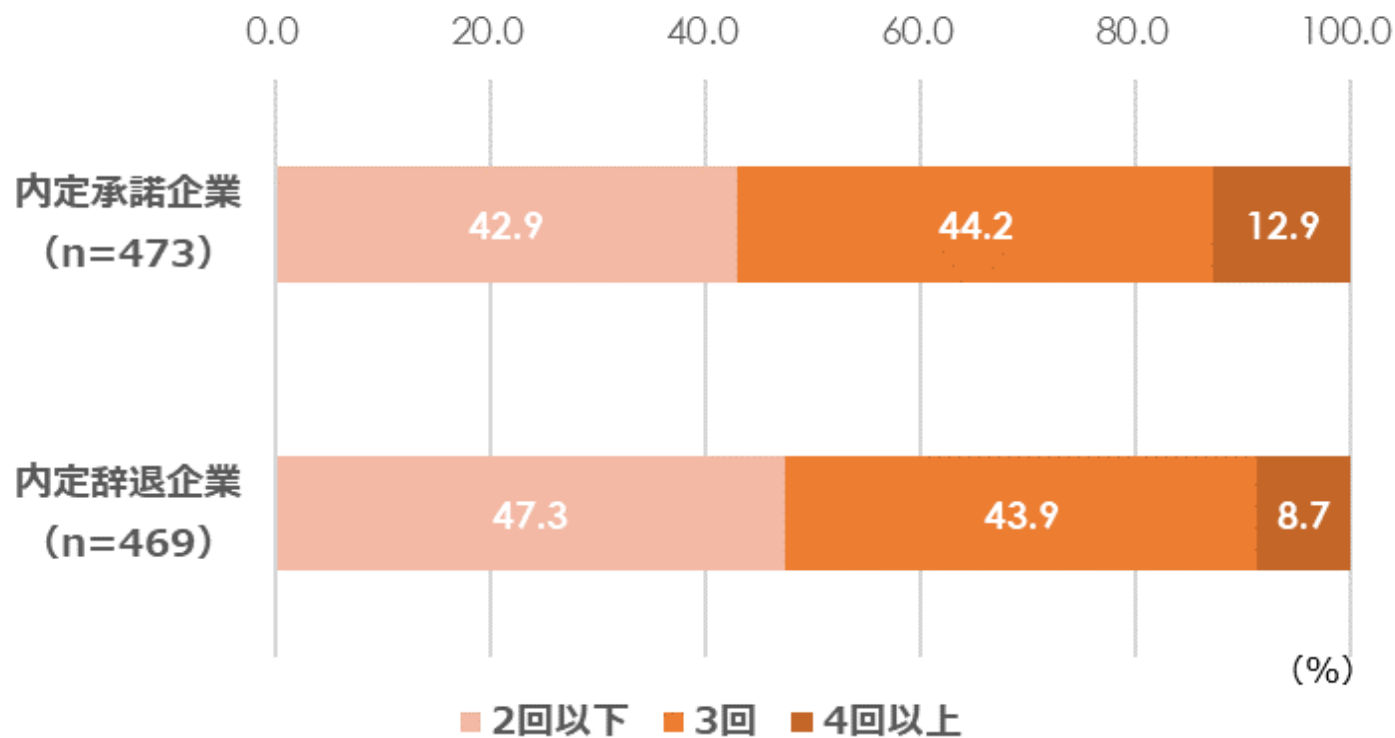
パーソル総合研究所

シンクタンク本部



内定承諾企業のほうが内定辞退企業よりも面接回数が相対的に多いが、全体として大きな違いは見られない。

内定承諾企業と内定辞退企業の面接回数





就活生が面接で聞かれたことは、内定承諾企業と内定辞退企業ともに上位3つは「学生時代に力を入れたこと」「入社後にやりたいこと」「長所や短所」であった。

	(%)	
	内定承諾企業 (n=473)	内定辞退企業 (n=469)
学生時代に力を入れたこと（ガクチカ）	93.7	92.5
入社後にやりたいこと	89.9	87.2
長所や短所	86.5	91.7
他社の選考状況	84.1	82.9
アルバイト	79.9	80.0
大学・大学院の専門分野に関する知識	68.3	68.9
部活動・サークル・学生団体	68.3	65.5
第1志望かどうか	67.9	69.7
失敗経験	51.2	55.2
事業内容	47.4	56.7
卒業論文、修士論文	37.2	38.6
家族に関すること（職業など）	20.1	20.5
答えるのが難しい意地悪な質問	14.4	15.4
結婚や出産後も働きつづけるかどうか	9.9	13.4
思想・信条に関すること	8.2	10.2

\* 複数回答

ほとんどの項目において内定承諾企業社員の印象は、内定辞退企業の社員より良い。

「リクルーター」「面接官」「採用担当者（人事担当者）」では内定承諾企業と内定辞退企業のポイント差が大きい。

## 面接官

	内定承諾企業		内定辞退企業	
	(pt)	(n=332)	(n=274)	
誠実だ		<b>4.3</b>	<b>4.1</b>	
親しみやすい		<b>4.1</b>	<b>3.8</b>	
愛想がよい		<b>3.9</b>	<b>3.7</b>	
頼りになりそう		<b>4.1</b>	<b>3.8</b>	
優しそう		<b>3.6</b>	<b>3.3</b>	
頭がよさそう		<b>4.1</b>	<b>3.8</b>	
熱意がある		3.9	3.8	

## 採用担当者（人事担当者）

	内定承諾企業		内定辞退企業	
	(pt)	(n=356)	(n=269)	
誠実だ		4.4	4.3	
親しみやすい		<b>4.4</b>	<b>4.1</b>	
愛想がよい		<b>4.3</b>	<b>4.0</b>	
頼りになりそう		<b>4.1</b>	<b>3.9</b>	
優しそう		<b>4.0</b>	<b>3.8</b>	
頭がよさそう		<b>4.0</b>	<b>3.7</b>	
熱意がある		<b>4.0</b>	<b>3.8</b>	

## 社長・役員

	内定承諾企業		内定辞退企業	
	(pt)	(n=232)	(n=112)	
誠実だ		<b>4.4</b>	<b>4.2</b>	
親しみやすい		4.0	3.9	
愛想がよい		3.9	3.8	
頼りになりそう		<b>4.2</b>	<b>4.0</b>	
優しそう		<b>3.5</b>	<b>3.3</b>	
頭がよさそう		<b>4.2</b>	<b>3.9</b>	
熱意がある		<b>4.2</b>	<b>4.0</b>	

## インターンシップで会った社員

	内定承諾企業		内定辞退企業	
	(pt)	(n=148)	(n=106)	
誠実だ		<b>4.4</b>	<b>4.2</b>	
親しみやすい		<b>4.4</b>	<b>4.2</b>	
愛想がよい		4.0	4.0	
頼りになりそう		4.0	3.9	
優しそう		3.9	3.8	
頭がよさそう		4.0	3.9	
熱意がある		3.9	3.9	

## 企業説明会やセミナーで会った社員

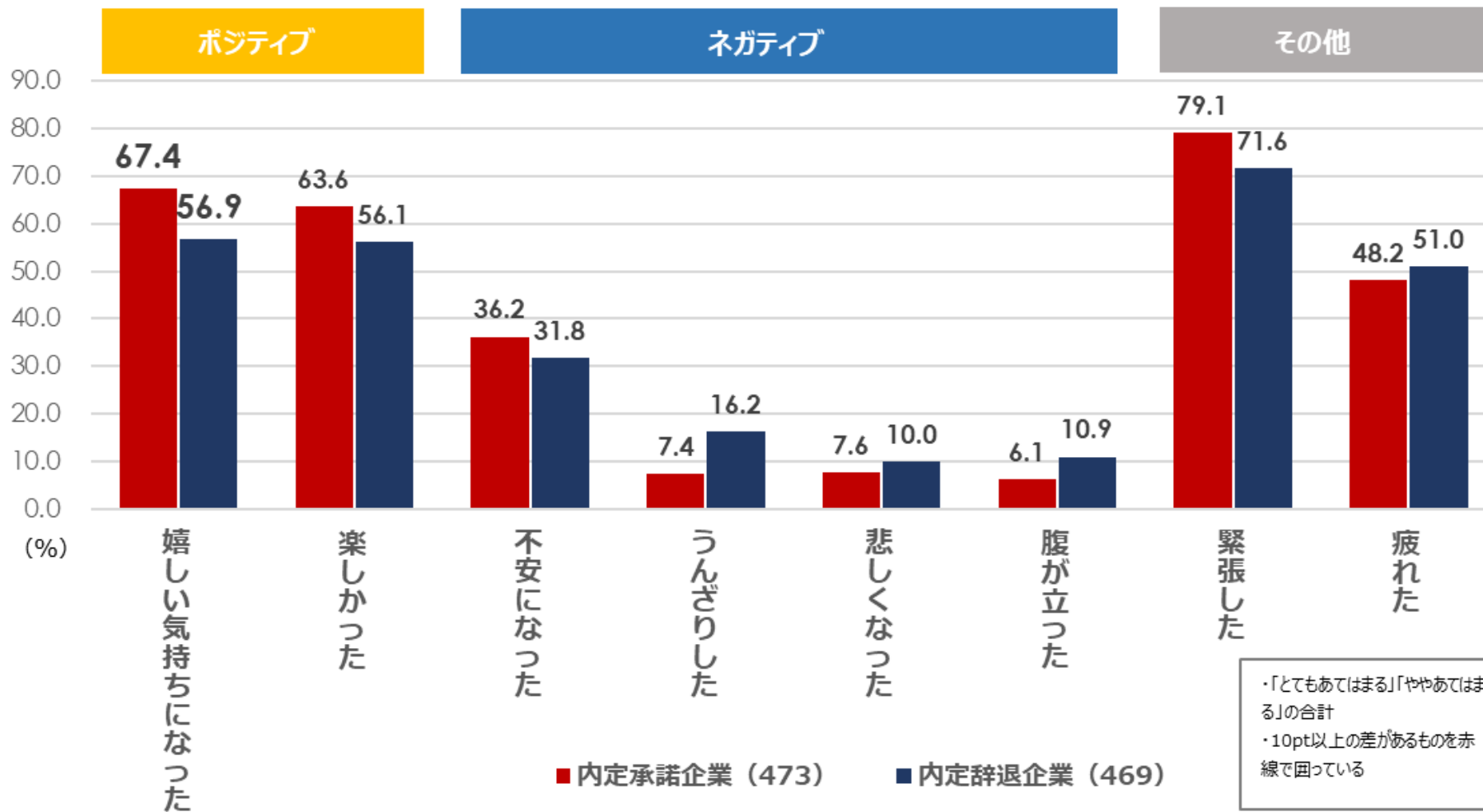
	内定承諾企業		内定辞退企業	
	(pt)	(n=207)	(n=132)	
誠実だ		4.4	4.3	
親しみやすい		4.3	4.2	
愛想がよい		4.1	4.0	
頼りになりそう		4.0	3.9	
優しそう		<b>4.0</b>	<b>3.7</b>	
頭がよさそう		3.9	3.8	
熱意がある		4.0	3.9	

## リクルーター

	内定承諾企業		内定辞退企業	
	(pt)	(n=92)	(n=72)	
誠実だ		<b>4.4</b>	<b>4.1</b>	
親しみやすい		<b>4.4</b>	<b>4.0</b>	
愛想がよい		<b>4.2</b>	<b>3.8</b>	
頼りになりそう		<b>4.0</b>	<b>3.8</b>	
優しそう		<b>4.1</b>	<b>3.7</b>	
頭がよさそう		<b>4.1</b>	<b>3.7</b>	
熱意がある		3.9	3.8	

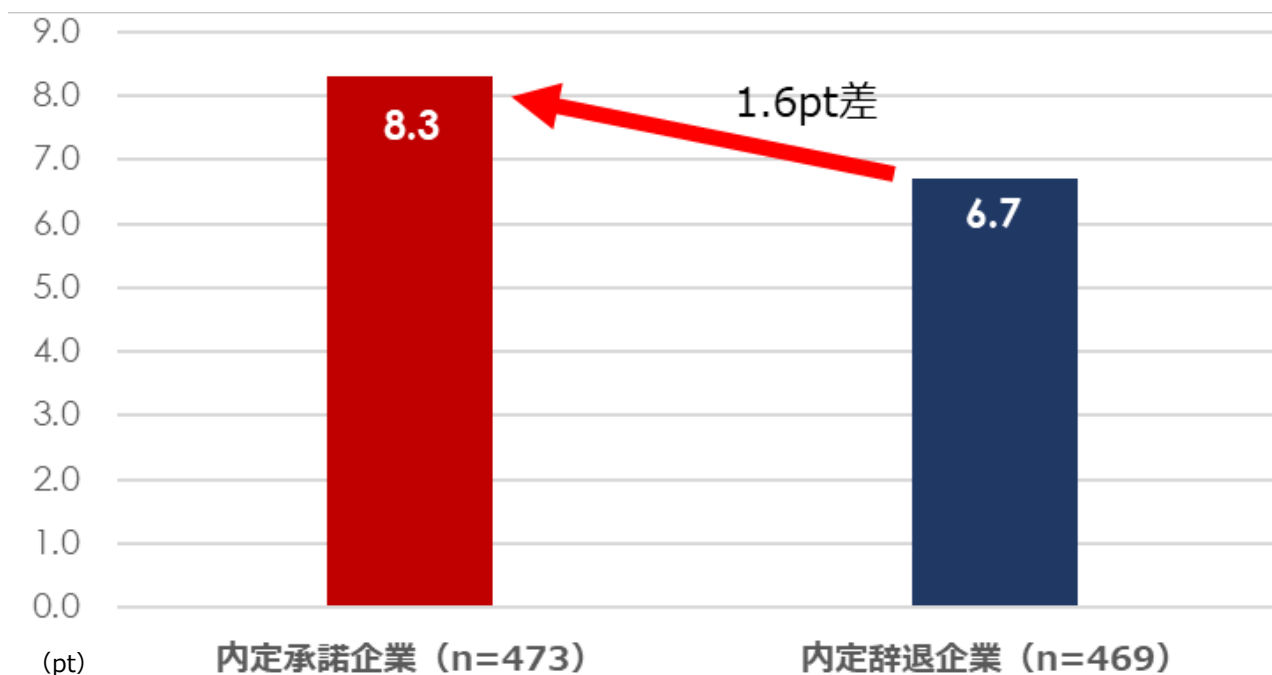
・例えば「愛想がよい」5～「不愛想」1と設定し、平均値を計算した。他の項目も同様  
・0.2pt以上差がある項目を強調

就活生は内定辞退企業の面接時にポジティブな感情になっている割合が高い。ネガティブな感情4項目のうち3項目で内定辞退企業の方が高い。内定辞退企業では約6人に1人が「うんざりした」と感じている。



就活生は内定辞退企業よりも内定承諾企業の面接を高く評価している。

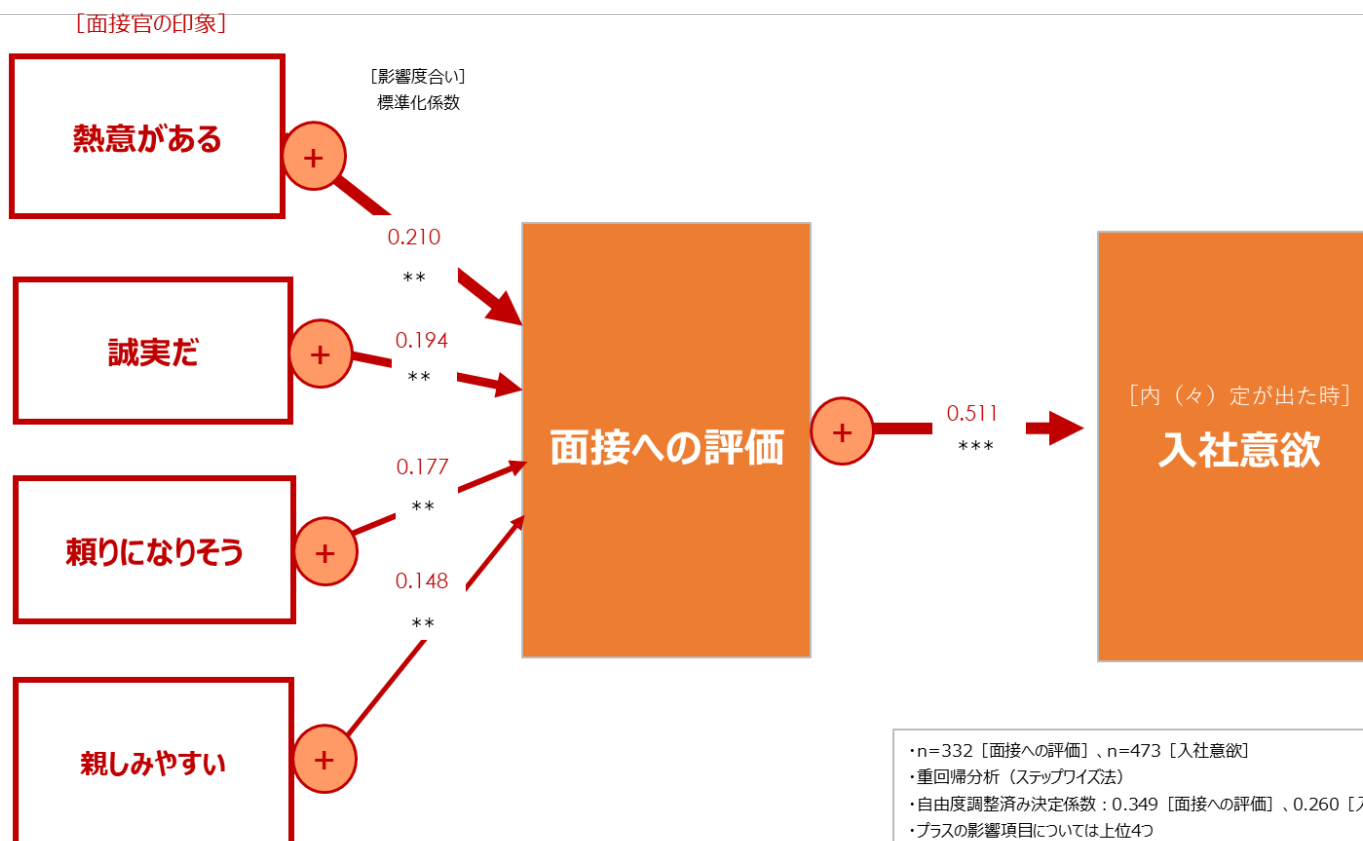
就活生からの面接に対する評価（10点満点）



・10点満点で1点が  
最も低い点

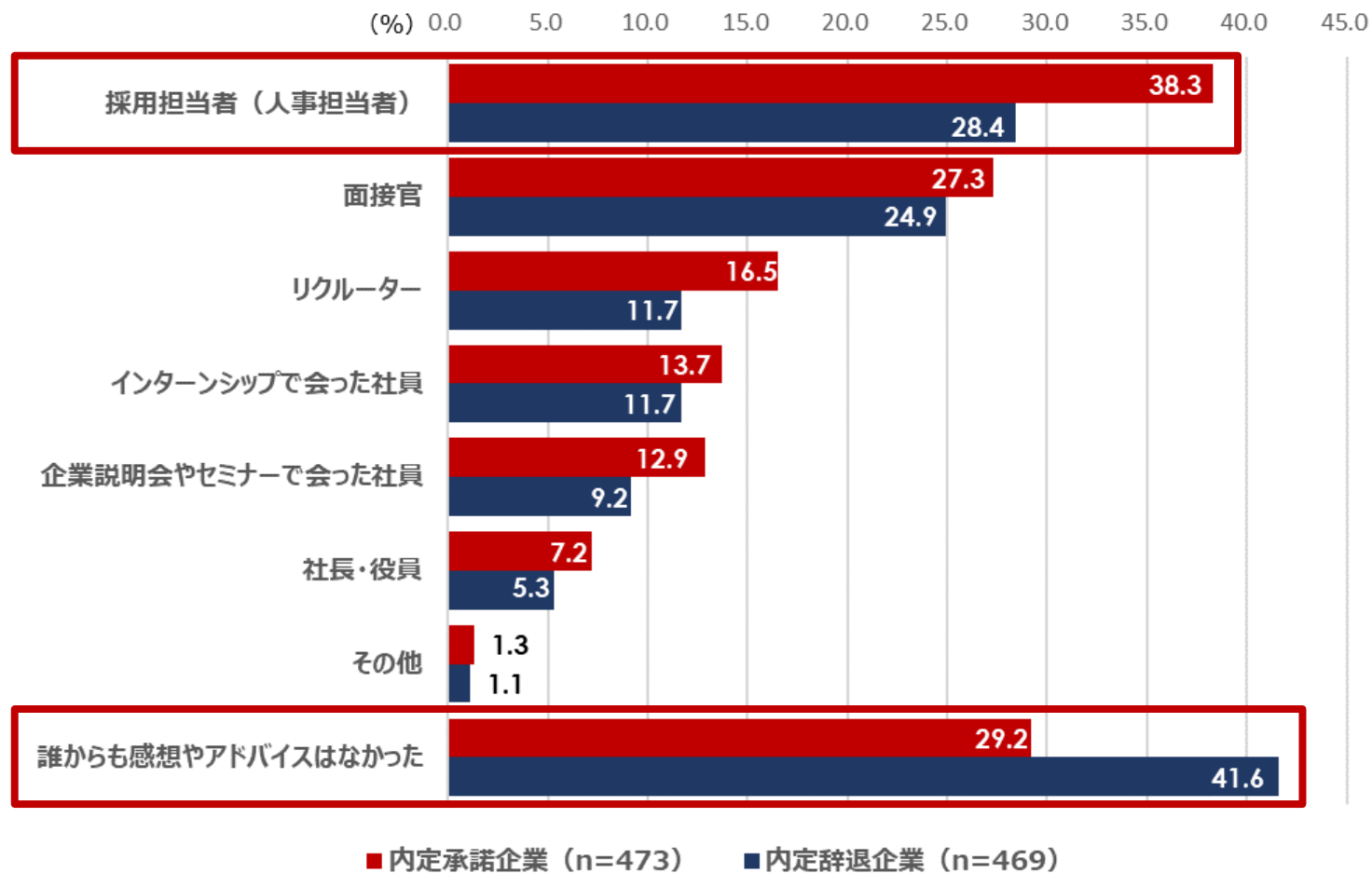
就活生の面接評価にプラスの影響を与えているのは全て面接官の印象であり、「熱意がある」「誠実だ」「頼りになりそう」「親しみやすい」であった。また、面接評価がプラスだと入社意欲にもプラスの影響があった。

### 【内定承諾企業】 面接への評価に与える影響



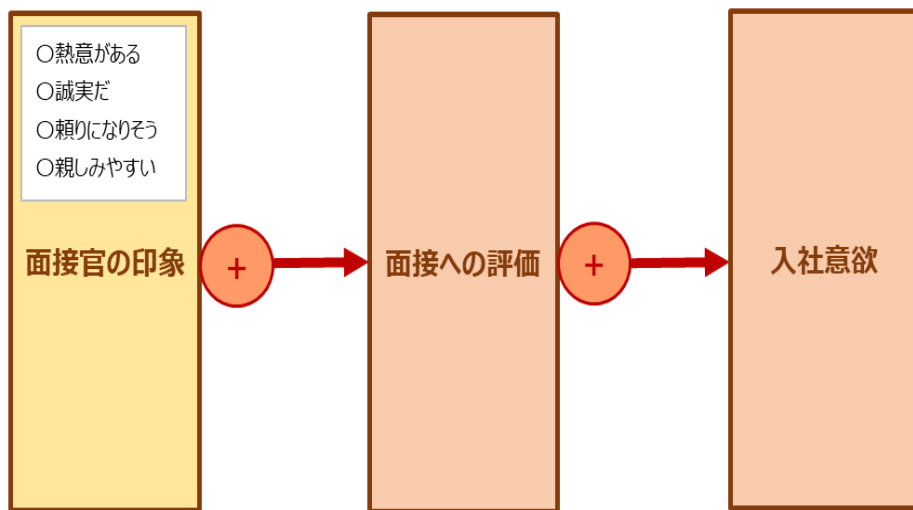
- n=332 [面接への評価]、n=473 [入社意欲]
- 重回帰分析（ステップワイス法）
- 自由度調整済み決定係数：0.349 [面接への評価]、0.260 [入社意欲]
- プラスの影響項目については上位4つ
- 統制変数：性別、企業規模、業種、文系・理系・その他
- \*\*\*は0.1%水準で有意、\*\*は1%水準で有意、

面接後に面接企業の「誰からも感想やアドバイスはなかった」は内定承諾企業で約3割、内定辞退企業では約4割であった。また、就活生の約4割が内定承諾企業の採用担当者（人事担当者）から面接に対する感想やアドバイスを受けていた。

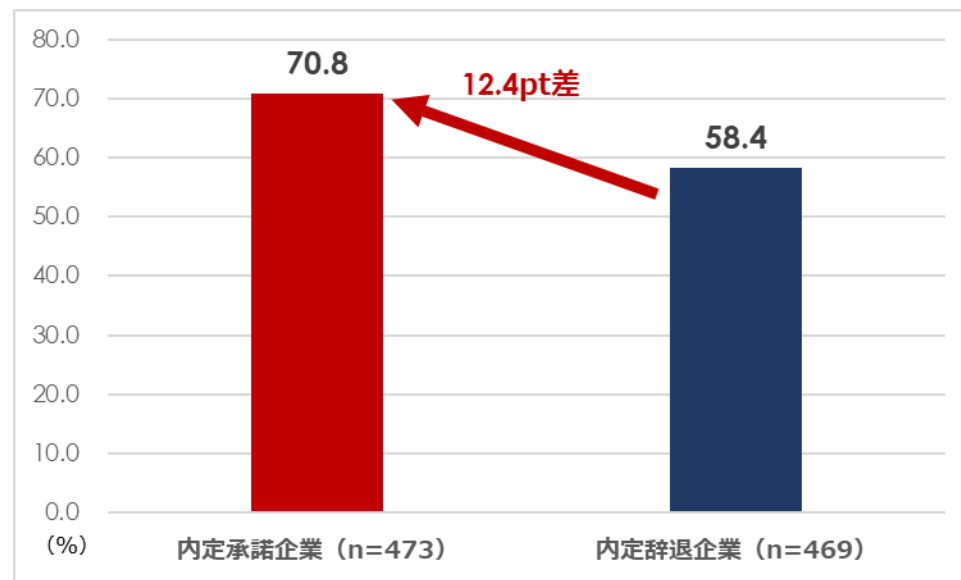


就活生が面接官に対して信頼性を伴う熱意や親しみを感じることは、面接評価にプラスの影響を与え、面接評価の高さは入社意欲にプラスの影響がある。面接後に面接に関する感想やアドバイスをくれた社員割合は内定承諾企業で高く、面接「後」のフィードバックが内定承諾に影響を与えている可能性がある。

## 面接官の印象→面接評価→入社意欲



## 就活生が面接後に社員から感想やアドバイスを受け取った割合



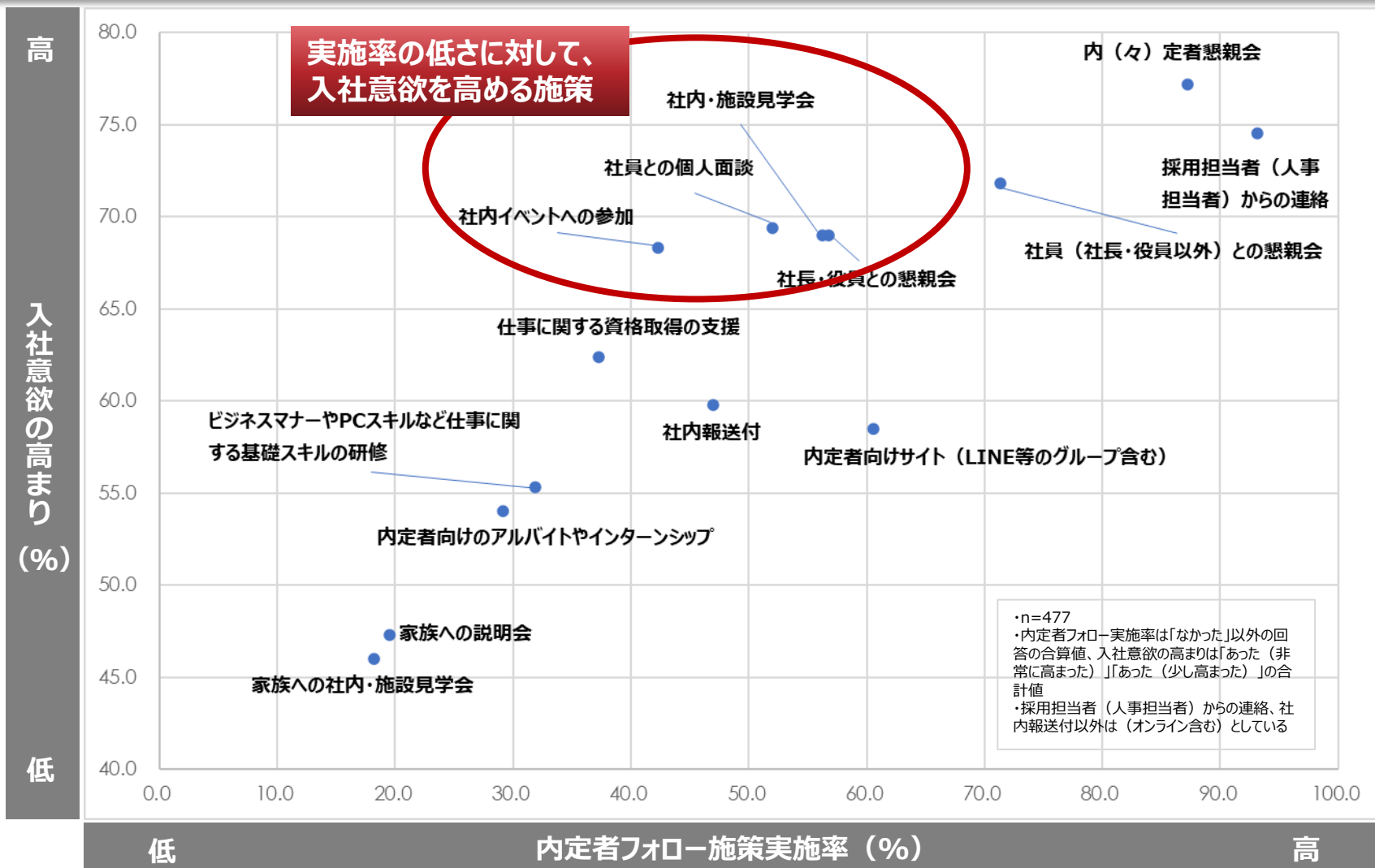
## 6. その他

パーソル総合研究所  
シンクタンク本部



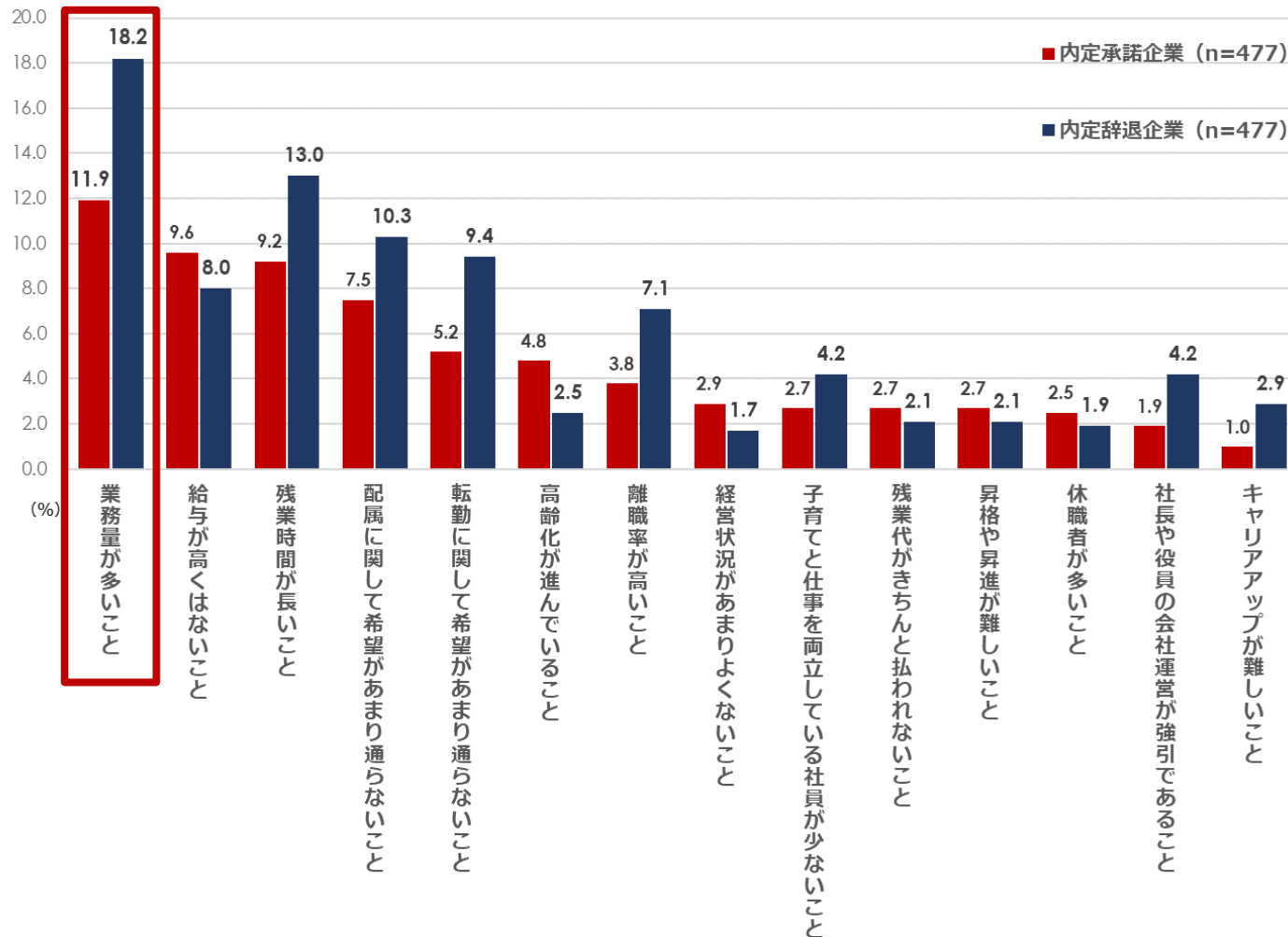


内定承諾企業において、「社長・役員との懇親会」や「社員との個人面談」といった【交流系】や「社内・施設見学会」「社内イベントへの参加」等は、入社意欲を高めるが、実施率はさほど高くない。



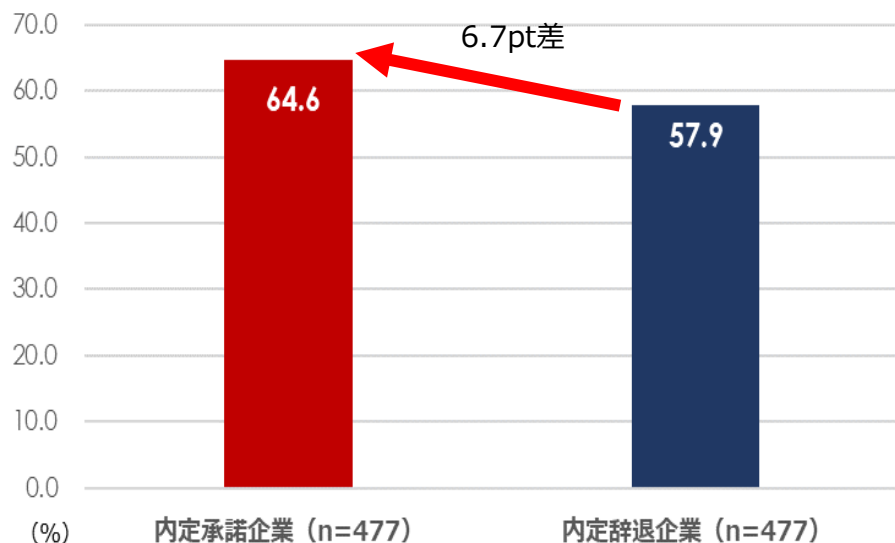
内定辞退企業の方が内定承諾企業よりも選考過程において就活生にネガティブな情報を伝えている。

最もその差が大きいのは「業務量が多いこと」である。

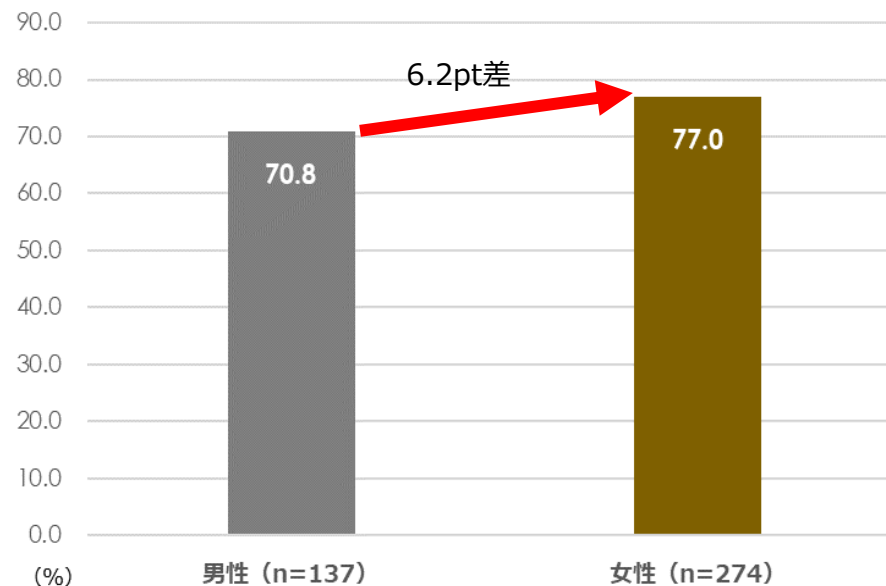


就活生が内定承諾企業の入社を判断する際に就活口コミサイトの評判を参考にした割合は内定辞退企業の同割合よりも約7pt高くなっている。男女別では、女性の方が就活口コミサイトの評判を参考にしていた。

## 就活口コミサイトの評判を参考にしたか？



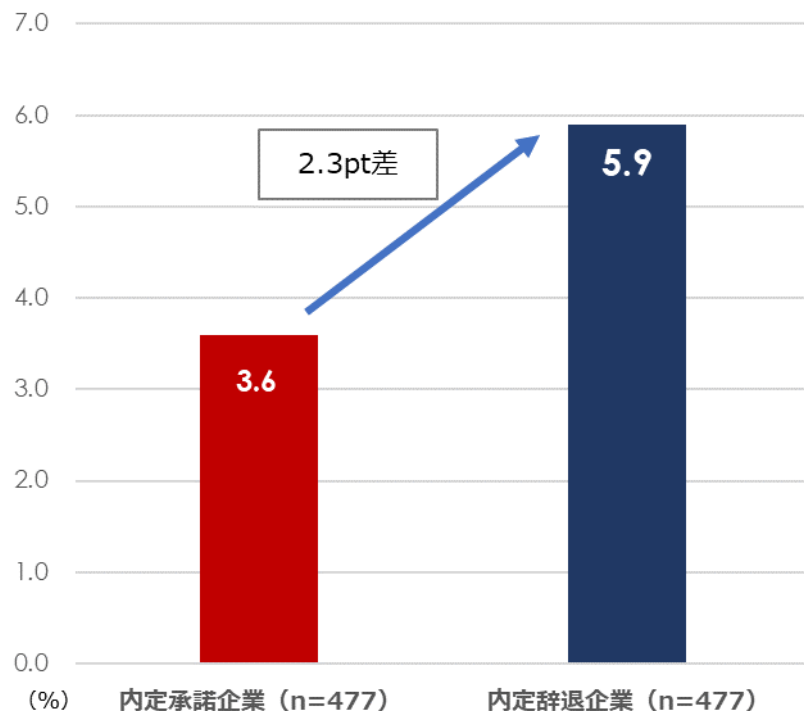
・「大いに参考にした」「少しでも参考にした」の合計

[内定承諾企業]  
就活口コミサイトの評判を参考にしたか？（男女比較）

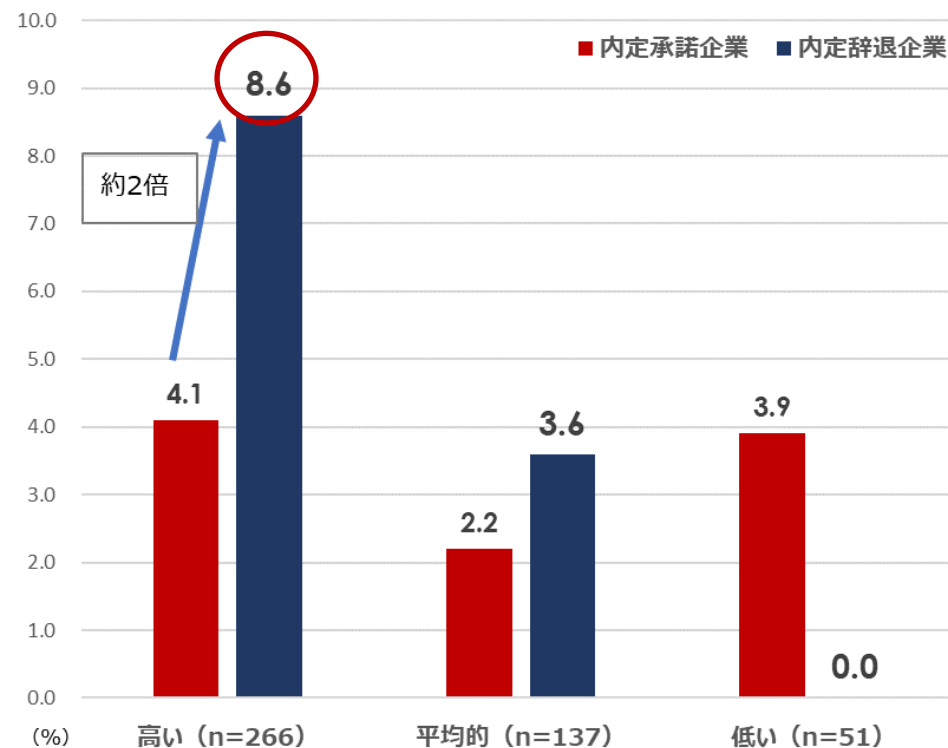
・「大いに参考にした」「少しでも参考にした」の合計

「内々定と引替えに他社への就職活動を取りやめるよう強要する、学生の意思に反して就職活動の終了を強要する」オワハラ経験率を見ると、内定辞退企業の方が高い。所属大学（院）の入学難易度別では、難易度の「高い」大学（院）の就活生のオワハラ経験率は内定辞退企業で内定承諾企業の約2倍となっている。

内定承諾企業と内定辞退企業のオワハラ経験率



所属大学（院）の入学難易度別に見たオワハラ経験率



# Appendix

パーソル総合研究所  
シンクタンク本部



## ■ 性別、設置形態、所属大学・大学院の入学難易度、居住形態、学年・学部学科等、課外活動 (n=477)

性別	%
男性	32.5
女性	67.5

設置形態	%
国公立大学	32.5
私立大学	67.3
未回答	0.2

文系・理系・その他	
文系	・人文科学（文学・史学・哲学など） ・社会科学（法学・政治学・経済学・経営学・社会学など） ・教育
理系	理学・工学・農学・医学・歯学・薬学
その他	上記以外

課外活動	%
体育系部活	8.2
文化系部活	3.8
運動系サークル	14.9
文化系サークル	17.6
部やサークル以外の学生団体	6.9
その他	1.0
上記活動には参加していなかった	47.6

学年	学部・学科・研究科	%
大学4年生 (n=399)	文系	65.7
	理系	21.3
	その他	13.0
修士課程2年生 (n=78)	文系	10.3
	理系	87.2
	その他	2.6

	入学難易度	%
高い	高い（偏差値59以上）	27.7
	やや高い（偏差値53～58程度）	28.1
	平均的（偏差値47～52程度）	28.7
低い	やや低い（偏差値42～46程度）	6.9
	低い（偏差値41以下）	3.8
	わからない	4.8

居住形態	%
実家暮らし	67.5
一人暮らし	29.4
大学の寮暮らし (大学が契約しているマンション・アパート含む)	3.1

## 「社員に対する印象・社員から感じる職場の雰囲気」に関する記述（一部）

- 社内見学の際に社員同士が年齢や役職に関係なくフラットに話し合いをしている様子を目にしたことで、入社後もこうやって良い人間関係を築けそうだと感じたことが決め手だと思います。一方内定辞退した会社は近い年齢の社員としか接することが出来ず、年齢が上の世代ほど無愛想に感じたため、この会社になりました
- お会いした社員の方々の人当たりが良く、職場の人間関係が良さそうだったから
- 採用活動を通じて出会った社員の方々の誠実さ
- 面接官の方やこれまで関わってくれた方々の人の良さが最終的に決め手となりました
- 社員の雰囲気なども自分に合っており、長く働けそうと思ったから
- 仕事終わりにつかれていても一緒にご飯に行きたいと思える先輩が一番多い会社にした
- 社員の皆さまと会う機会があり、皆楽しそうに仕事について話していたから
- インターンに参加して社員の雰囲気を知れたこと
- 面接の雰囲気からここでなら楽しく働くことができそうだと感じたため

## 「労働条件・福利厚生」に関する記述（一部）

- 安定した雇用と比較的高い給与水準
- 給与、残業時間、テレワークの頻度や雰囲気など全体的なホワイト具合
- 安定した収入があること、昇給があること
- 全国的な組織であり、安定して長く働けると思ったから
- 福利厚生がしっかりしている
- 給与が他に比べて高かった
- 仕事時間が安定しており
- 福利厚生、家賃手当等が充実していたこと
- 地元の中では給料がいい
- 一番規模が大きく、就職四季報に載っている平均年収が一番高かったからです



## 「勤務地」に関する記述 (一部)

- 転勤が無いためライフプランを立てやすいから
- 配属先が地域限定であったこと
- 実家を出る必要がなく、貯金ができる
- 希望の勤務地だった
- 希望の勤務地で働ける可能性があったこと
- 実家が地方なので、実家との距離が離れすぎない程度で働けること
- 家から近い範囲で通えるから
- 勤務地が東京だったから
- 地元で働けるから
- 就活中に、地元以外で勤務したい気持ちが出来た

就活生が内（々）定承諾／辞退の判断について相談する相手としては内定承諾企業、内定辞退企業ともに「親などの保護者」が第1位であった。他には大学（院）での友人や大学の先生やカウンセラーが上位。同じ企業を受けた「選考参加者」にも3～4割の就活生が相談をしている。

相談相手	相談率	
	(%)	
	内定承諾企業 (n=477)	内定辞退企業 (n=477)
親などの保護者	90.3	81.3
同じ大学（院）に在籍する友人・知人	65.9	53.7
大学の先生・職員・カウンセラー	49.9	34.1
恋人	48.8	39.2
兄弟・姉妹	45.5	35.7
同じ大学（院）に在籍する先輩	40.7	32.1
選考参加者	40.5	25.8
アルバイト、部活やサークル、学生団体の仲間	40.5	28.0
就職活動中に仲良くなった他大学（院）の友人・知人	38.0	28.3
OB・OG	31.9	23.7
就職支援企業の担当者	30.0	22.0

相談相手	相談相手の入社否定率	
	(%)	
	内定承諾企業 (n=477)	内定辞退企業 (n=477)
親などの保護者	7.7 (n=431)	27.1 (n=388)
同じ大学（院）に在籍する友人・知人	8.6 (n=314)	20.3 (n=256)
大学の先生・職員・カウンセラー	12.2 (n=238)	34.4 (n=163)
恋人	14.6 (n=233)	32.1 (n=187)
兄弟・姉妹	15.2 (n=217)	28.8 (n=170)
同じ大学（院）に在籍する先輩	19.6 (n=194)	31.4 (n=153)
選考参加者	15.5 (n=193)	36.6 (n=123)
アルバイト、部活やサークル、学生団体の仲間	9.3 (n=193)	26.9 (n=134)
就職活動中に仲良くなった他大学（院）の友人・知人	11.0 (n=181)	32.6 (n=135)
OB・OG	14.5 (n=152)	37.2 (n=113)
就職支援企業の担当者	14.7 (n=143)	36.2 (n=105)