


セミナーアンケート回答特典資料

動画でわかる内定者フォロー



学生&新卒の **声** から考える **目的** の内定者フォロー



社員1日密着 (かばん持ち)

社内ミーティングに参加

内定者アルバイトor インターン

フォロー効果を視覚化!

18選

内定者フォローコンテンツ集

YouTubeにて解説動画も公開中！

本資料と合わせて動画をご活用ください！

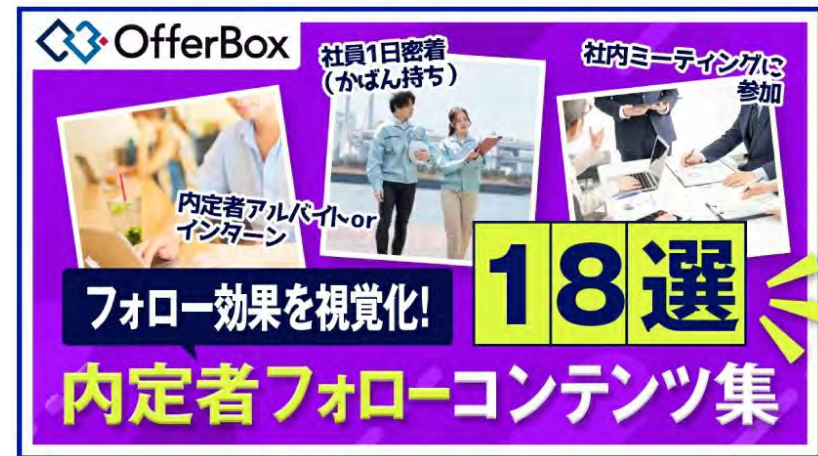
▼内定者フォローの目的

<https://www.youtube.com/watch?v=1WjPbKNycFM>



▼内定者フォローコンテンツ18選

<https://www.youtube.com/watch?v=ld7JgJun2l4>



※画像をクリックするとYouTubeが再生されます。

株式会社i-plug カスタマーサクセスグループ

小野 悠 -Yu Ono-



新卒でテレビ番組の制作会社にADとして入社。その後、株式会社リクルートキャリアで3年半、中途採用アドバイザーとして勤務。

中小企業を中心に約300社の採用支援を行うが、ファーストキャリアの重要性を感じ、2018年4月にi-plugに転職。現在は新卒採用の支援を行う。

趣味は深夜ラジオへのネタ投稿。

株式会社i-plug 法人マーケティンググループ

藤原 健 -Ken Fujiwara-



新卒で大手小売企業に入社後、転職し人材業界へ。
採用広告を販売し、新卒、中途、アルバイト領域で
人材採用をサポート。

その後「理想の人材を採用するため、待ちではなく攻めの
採用を」という思いを持って、株式会社i-plugへ入社。
OfferBox導入後の採用成功へ伴走するCSを担当後、マー
ケティング部門へ。

採用に全く関係ないYouTubeチャンネルも運営。

★内定者フォローは「内定出し前後」が重要！

★内定者フォローは学生の「入社までの不安」を取り除くことが重要！

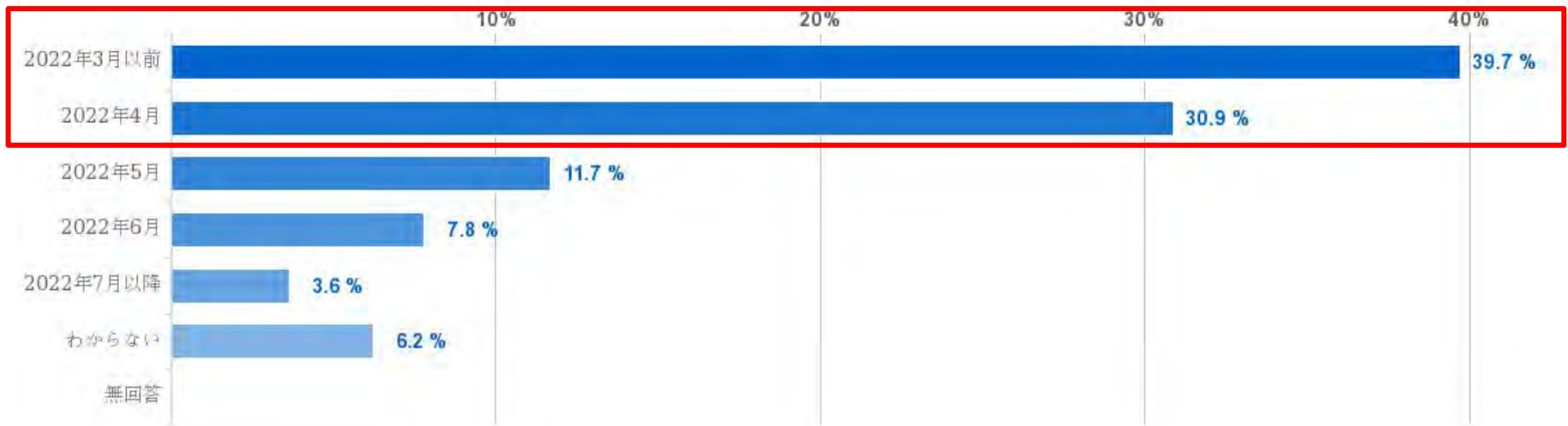
- ・ 内定についての企業状況
- ・ 内定についての学生状況
- ・ 実際に生の声を聞いてみよう！
- ・ 内定者フォローコンテンツ事例



内定についての企業状況

アンケートデータ

内定出しの開始(予定)時期を教えてください。(回答数: 385)

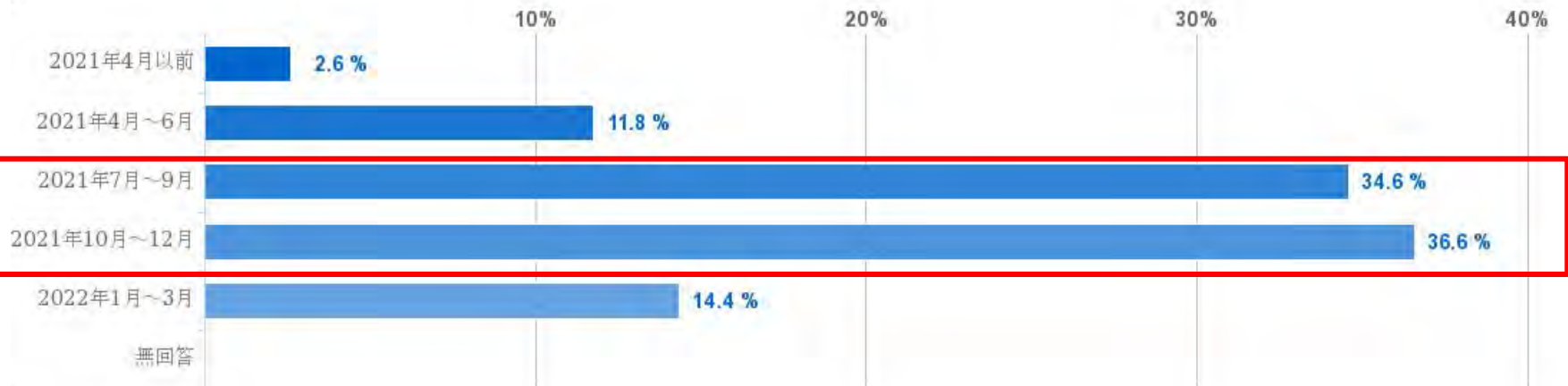


出典：株式会社i-plug【企業対象】2023年卒、2024年卒採用活動状況調査 ～2022年3月版～
 回答期間：2022年3月17日(木)～2022年3月24日(木)

内定出し時期は「3月以前」が最多となっている。

アンケートデータ

現在内定出しを行った学生は何月頃から接触していましたか。(回答数: 153)

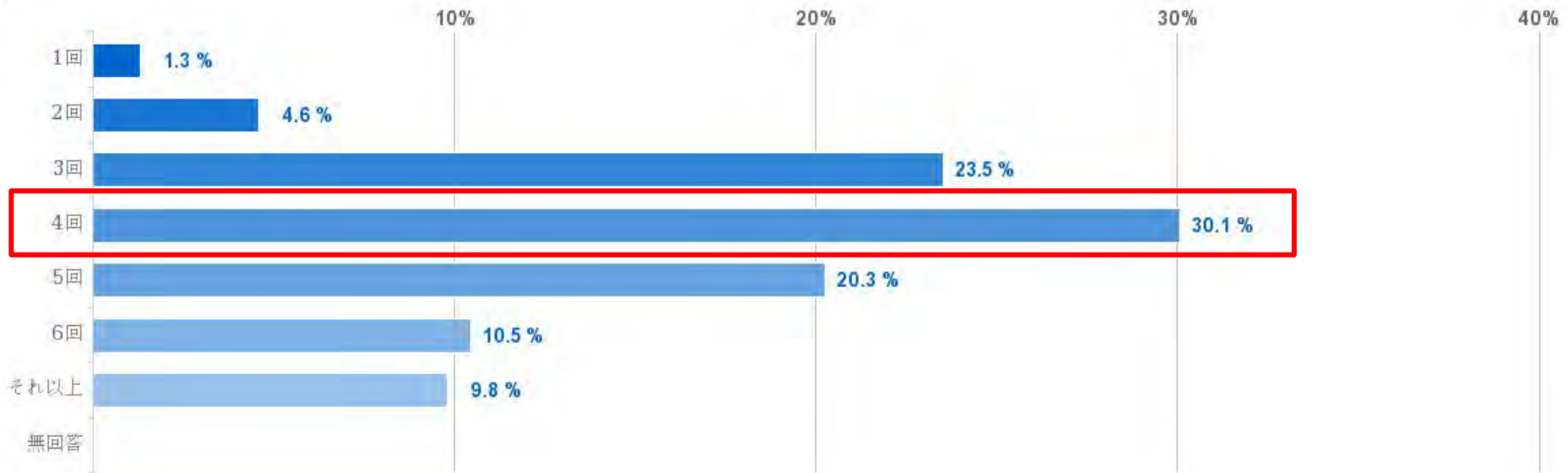


出典：株式会社i-plug【企業対象】2023年卒、2024年卒採用活動状況調査 ～2022年3月版～
 回答期間：2022年3月17日(木)～2022年3月24日(木)

**内定出しを行った学生との接触時期は
 「2021年10月～12月」が最多となっている。**

アンケートデータ

内定出しまで学生との接触回数はどれくらいですか。（説明会から内定出しまで。）（回答数：153）

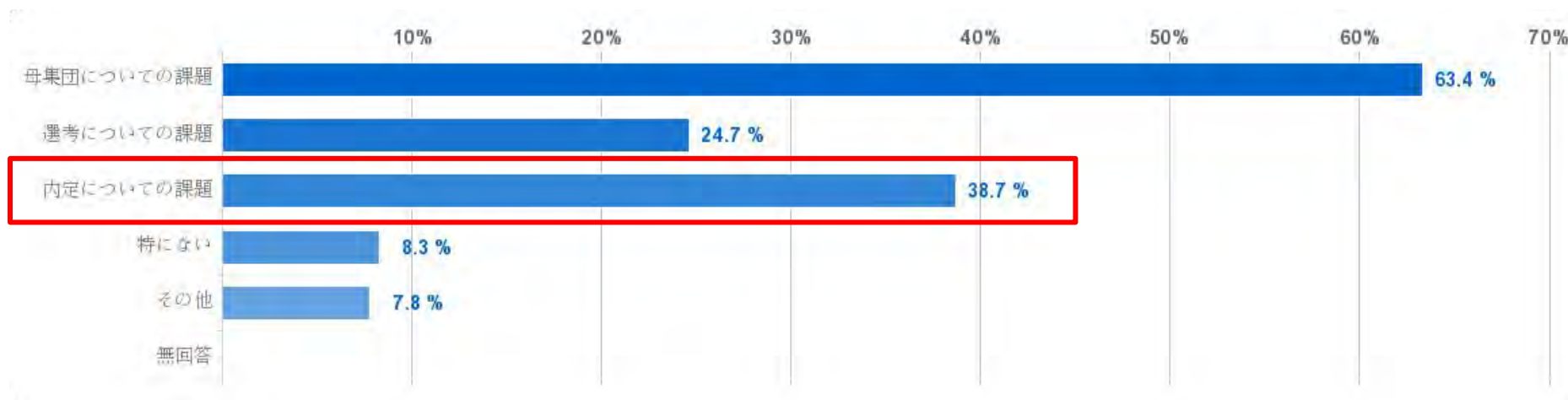


出典：株式会社i-plug【企業対象】2023年卒、2024年卒採用活動状況調査 ～2022年3月版～
 回答期間：2022年3月17日(木)～2022年3月24日（木）

内定出しまでの接触回数は「4回」が最多となっている。

現在抱えている採用課題を選択してください。
(回答数: 385)

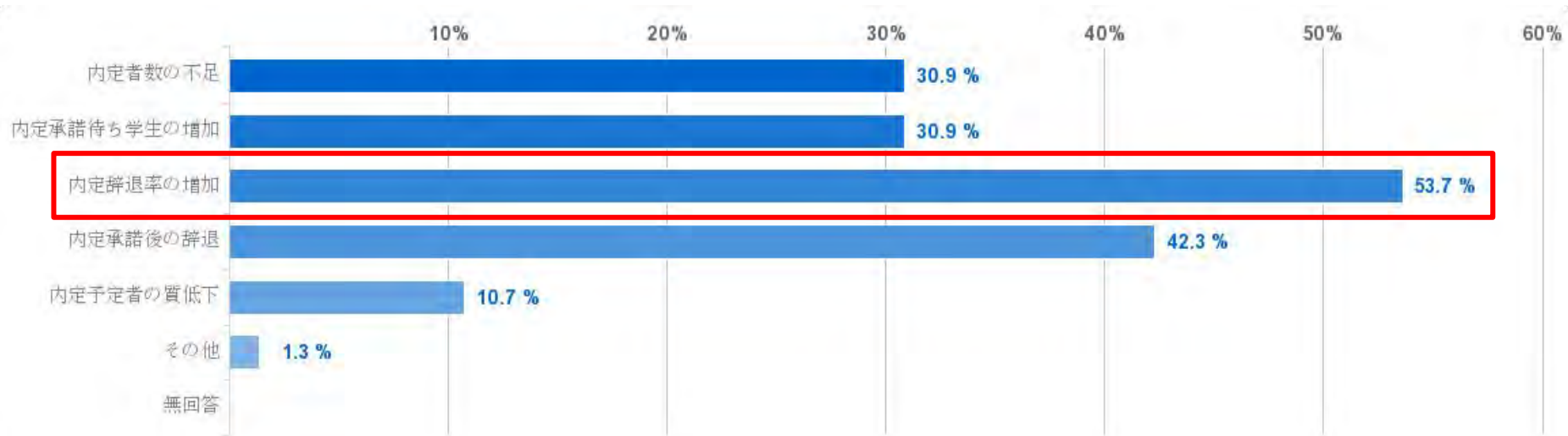
企業様が抱える採用課題は「内定についての課題」も多くなっている。



出典: 株式会社 i-plug【企業対象】2023年卒、2024年卒採用活動状況調査 ～2022年3月版～
回答期間: 2022年3月17日(木)～2022年3月24日(木)

アンケートデータ

「内定についての課題」と回答された方にお聞きします。具体的にどのような課題ですか。(回答数: 149)



出典：株式会社i-plug【企業対象】2023年卒、2024年卒採用活動状況調査 ～2022年3月版～
 回答期間：2022年3月17日(木)～2022年3月24日(木)

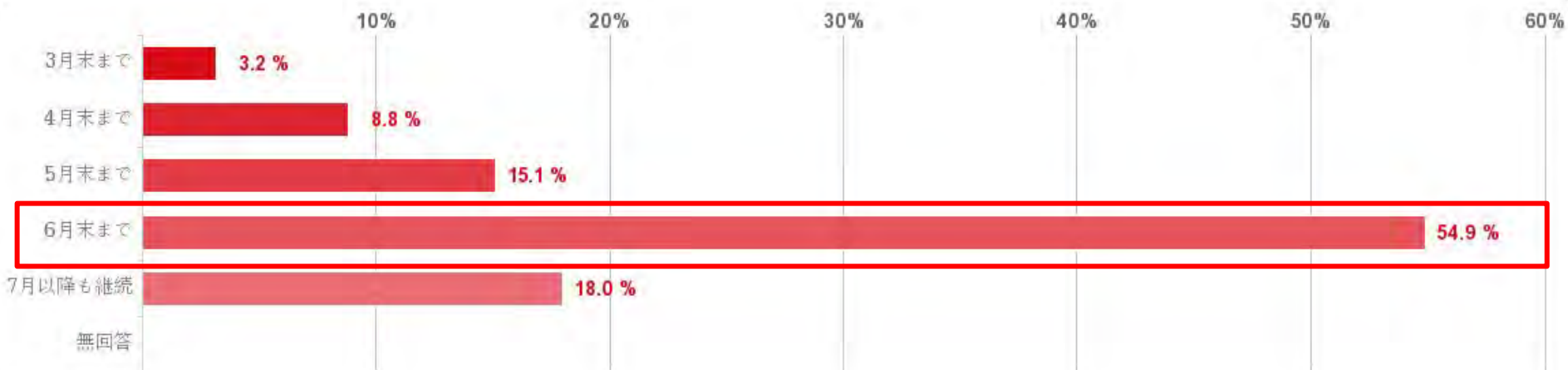
内定についての課題のうち
 「内定辞退率の増加」が最多となっている。



内定についての学生状況

アンケートデータ

就職活動の終了希望時期を教えてください。(回答数: 284)

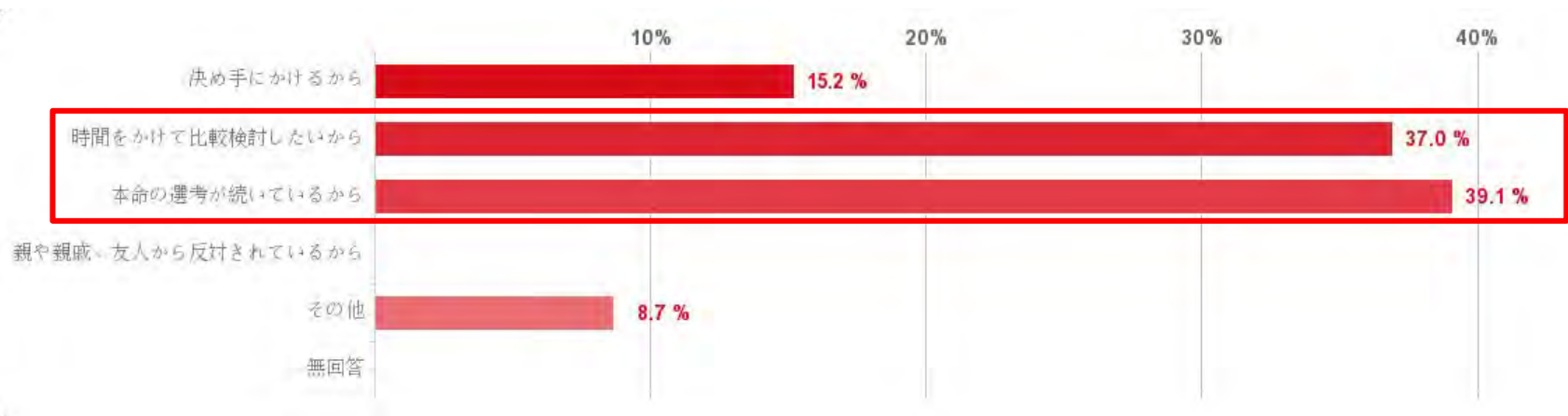


出典：【2023卒、2024卒対象】働き方に対する価値観、就職活動状況に関するアンケート
調査期間：3月17日（木）～ 3月24日(木)

「6月末まで」が最多となっている。

アンケートデータ

内定をもらっていながらも、就職活動を継続する理由でもっとも近いものを回答してください。(回答数: 46)

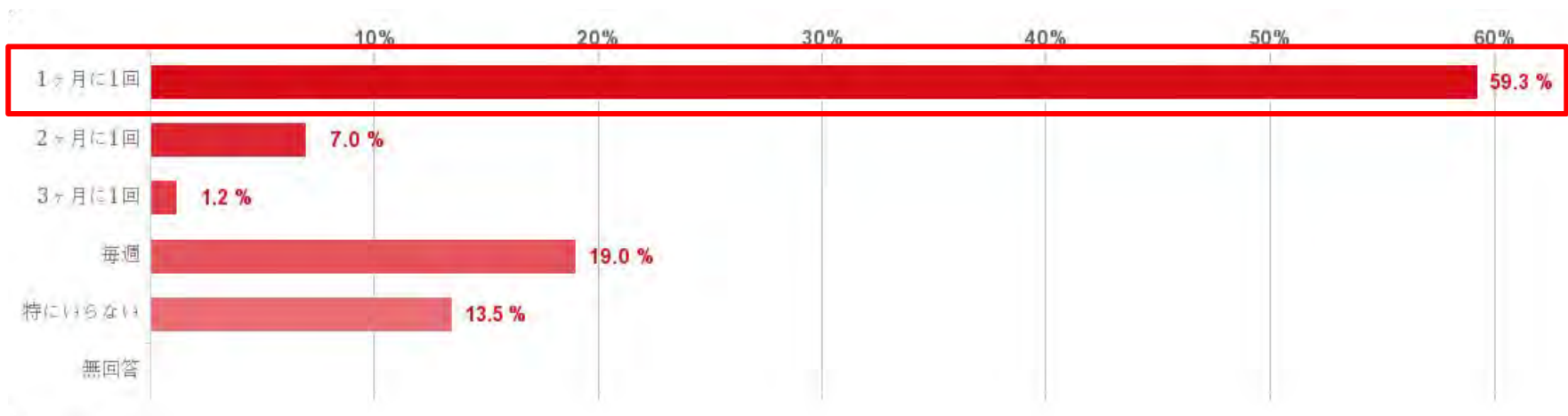


出典：【2023卒、2024卒対象】働き方に対する価値観、就職活動状況に関するアンケート
調査期間：3月17日（木）～ 3月24日(木)

**「時間をかけて比較検討をしたいから」「本命の選考が続いているから」
が上位となっている。**

アンケートデータ

面談またはインターンシップ参加後から面接までの期間連絡頻度はどのくらいがいいですか？(回答数: 858)

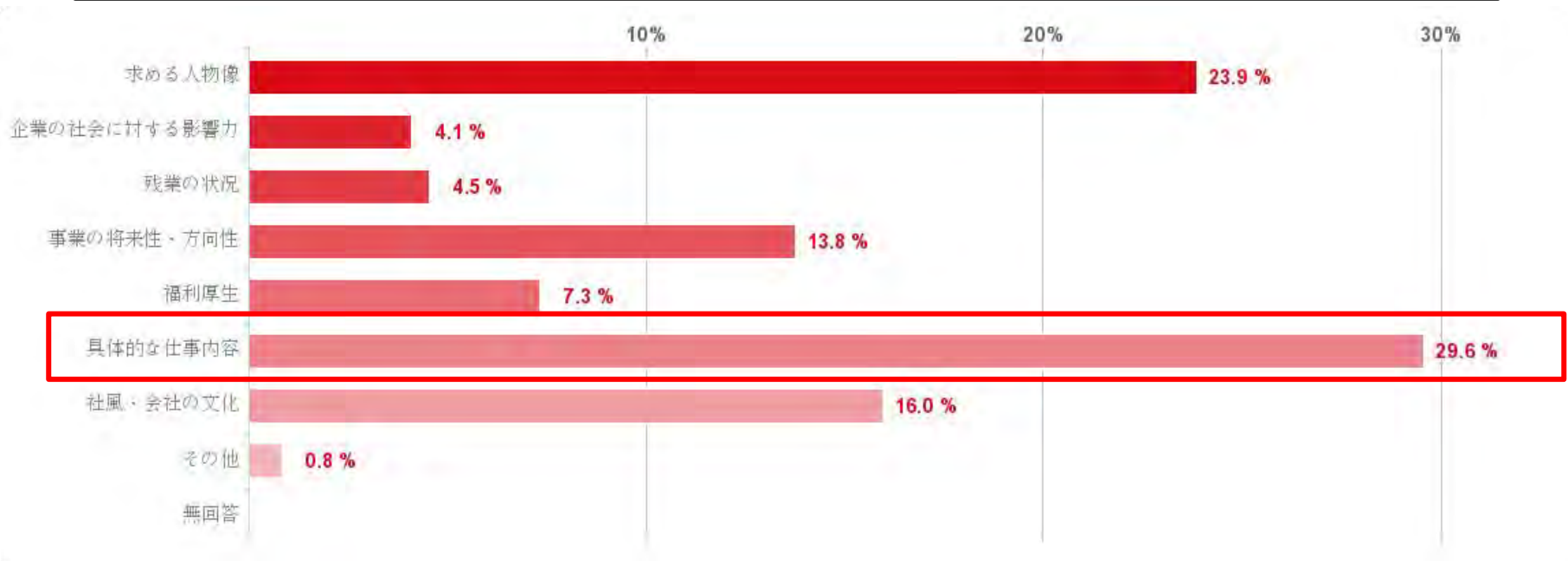


出典：採用活動をする企業に期待すること(5月度 2022年卒)
 調査期間：5月14日（金）～5月19日（水）

「1ヶ月に1回」が最多となっている。

アンケートデータ

選考面接の際、担当者にどんなことを聞きたいですか？
 ※最も当てはまるものを3つ選択してください(回答数: 858)



出典：採用活動をする企業に期待すること(5月度 2022年卒)
 調査期間：5月14日（金）～5月19日（水）

「具体的な仕事内容」が最多となっている。

内定通知が出た後、企業にどのような対応を求めますか？(回答数: 858)

人事面談

(回答数: 858)

■ 希望する ■ どちらでもない ■ 希望しない ■ 無回答



同期との懇親会

(回答数: 858)

■ 希望する ■ どちらでもない ■ 希望しない ■ 無回答



出典：採用活動をする企業に期待すること(5月度 2022年卒)

調査期間：5月14日（金）～5月19日（水）

内定通知が出た後、企業にどのような対応を求めますか？(回答数: 858)

社会人基礎研修(ビジネスマナーやビジネスコミュニケーションなど)

(回答数: 858)

■ 希望する ■ どちらでもない ■ 希望しない ■ 無回答



ビジネス基礎研修(ロジカルシンキングなど)

(回答数: 858)

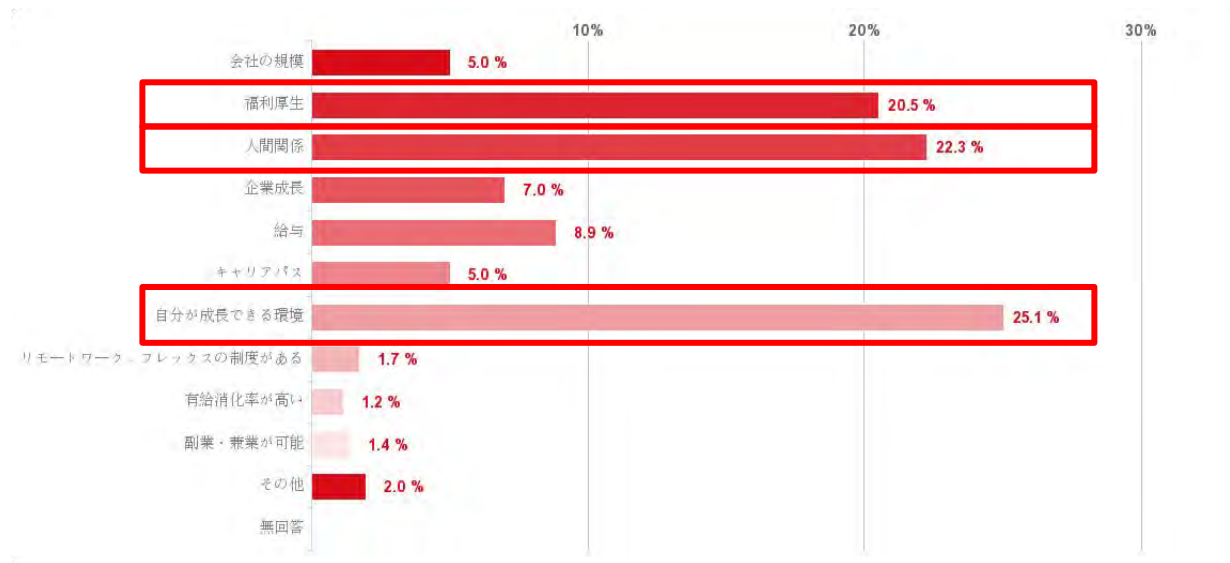
■ 希望する ■ どちらでもない ■ 希望しない ■ 無回答



出典：採用活動をする企業に期待すること(5月度 2022年卒)

調査期間：5月14日(金)～5月19日(水)

内定を複数獲得した際、入社を決める上でなにを重視しますか？
 ※最も当てはまるものを4つ選択してください(回答数: 858)



出典：【2023卒、2024卒対象】働き方に対する価値観、就職活動状況に関するアンケート
 調査期間：3月17日（木）～ 3月24日(木)

**「福利厚生」「人間関係」「自分が成長できる環境」
 が上位3つとなっている。**



実際に生の声を聞いてみよう！

株式会社i-plug カスタマーサクセス

細谷 泰希 -Taiki Hosotani-



新卒2年目。

OfferBoxでオファーを受け取り、i-plugへ入社。

香川県出身ということもあり、採用に苦戦している企業（主に地方）の支援をしたいと感じたこと、選考中に出会った方々の考え方や人柄に魅力を感じたことから入社を決意。

現在はOfferBox導入後の採用成功へ伴走するCSを担当。

小学校～大学まで12年間、野球一筋。

学生が内定承諾を決意するためには

- ・ 仕事内容への不安
- ・ 福利厚生等、制度面への不安
- ・ 人間関係への不安
- ・ 会社の業績やキャリアなど将来への不安

大きく分けて上記の4つの

「**入社までの不安**」を「**内定出し前後**」に払拭する必要がある！



内定者フォロー コンテンツ事例

内定者フォローコンテンツの考え方

- ・ 仕事内容への不安
- ・ 制度面への不安
- ・ 人間関係への不安
- ・ 将来への不安

上記の「**入社までの不安**」を「**内定出し前後**」に払拭を目的として、コンテンツを設計していく。

各コンテンツの効果を視覚的にわかりやすく5段階評価！
(2人の独断と偏見ですので、ご参考程度にご覧ください。)

メールや電話でのフォロー（月1回程度）



【フォロー効果】
仕事内容への不安
★☆☆☆☆

制度面への不安
★☆☆☆☆

人間関係への不安
★☆☆☆☆

将来への不安
★☆☆☆☆

メールや電話を利用して、状況確認を行きましょう。
ただ連絡するのではなく、入社までの不安をヒアリングしたり、会社の最新情報を伝えてあげたりしましょう。

内定者懇親会



【フォロー効果】
仕事内容への不安
☆☆☆☆☆

制度面への不安
☆☆☆☆☆

人間関係への不安
★★★★★

将来への不安
☆☆☆☆☆

人事がファシリテーションしつつ、内定者同士自己紹介+交流。
先輩社員の同席も効果的で、若手、ベテランなど登場人物によって効果は変わります。

先輩社員面談



【フォロー効果】
仕事内容への不安
★★★★☆☆

制度面への不安
★☆☆☆☆

人間関係への不安
★★★★☆☆

将来への不安
★★★★☆☆

先輩社員と話すことでよりリアルな仕事や人間関係の話を聞くことができます。
若手や配属先の上司など登場人物によって効果は変化します。

人事面談



【フォロー効果】
仕事内容への不安
★☆☆☆☆

制度面への不安
★★★★★

人間関係への不安
★☆☆☆☆

将来への不安
★★☆☆☆

人事による面談では、入社後の細かい制度面などのフォローが可能になります。
給与、休日、評価制度など、これまで以上に細かく話していきましょう。

営業同行or技術現場見学



【フォロー効果】
仕事内容への不安
★★★★☆

制度面への不安
☆☆☆☆☆

人間関係への不安
★★☆☆☆

将来への不安
★★☆☆☆

実際に先輩社員が働いている現場を体験するコンテンツです。
仕事内容について具体的にイメージさせることが可能です。

オフィスツアー



【フォロー効果】
仕事内容への不安
★☆☆☆☆

制度面への不安
☆☆☆☆☆

人間関係への不安
★★★☆☆

将来への不安
★☆☆☆☆

人事や若手社員と一緒にオフィスを見学します。
社内のリアルな雰囲気を知ることができます。

オフィス定点観測



【フォロー効果】
仕事内容への不安
★★★★☆☆

制度面への不安
☆☆☆☆☆☆

人間関係への不安
★★☆☆☆☆

将来への不安
★★☆☆☆☆

学生をオフィスに招待し、数時間フロアの様子を見てもらうというものです。
リアルな仕事の現場を目の当たりにすることで、入社後のミスマッチを減らすことが可能になります。

社員1日密着（かばん持ち）



【フォロー効果】
仕事内容への不安
★★★★★

制度面への不安
☆☆☆☆☆

人間関係への不安
★★★☆☆

将来への不安
★★☆☆☆

よく学生からの質問にも出てくる「1日の流れを教えてください」を体験してもらうものです。
1日密着とはなっていますが、日数が増えれば増えるほど仕事への理解が深まります。

社内ミーティングに参加



【フォロー効果】
仕事内容への不安
★★★★☆☆

制度面への不安
☆☆☆☆☆☆

人間関係への不安
★★☆☆☆☆

将来への不安
★☆☆☆☆

チームミーティングや朝礼、経営会議の一部など、
会議の内容によって社内の雰囲気や仕事内容などを伝えることが可能です。

オファーマンタ



【フォロー効果】
仕事内容への不安
★☆☆☆☆

制度面への不安
★★★★★

人間関係への不安
☆☆☆☆☆

将来への不安
★★★☆☆

内定通知後に労働条件や雇用契約書を学生と一緒に読み合わせていきます。
学生にとってはほぼ初めての雇用契約になります。
細かい条件面などを説明することで安心感に繋がるはずで。

アピールブック



【フォロー効果】
仕事内容への不安
★★★★☆☆

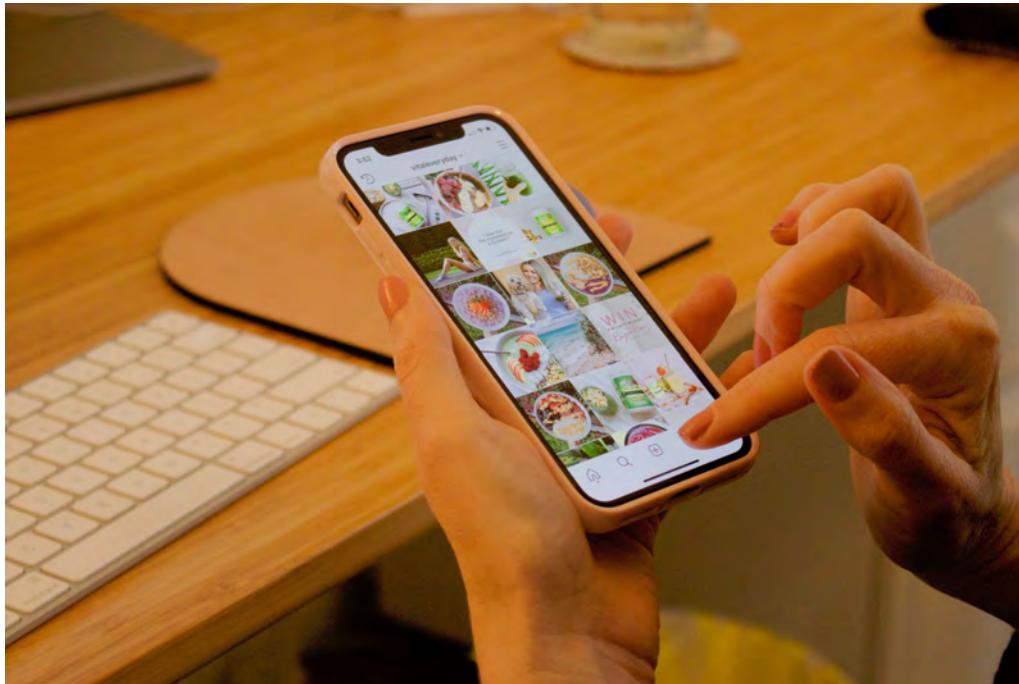
制度面への不安
★★★★☆☆

人間関係への不安
★★★★☆☆

将来への不安
★★★★☆☆

会社説明会では話せなかった自社の細かい人事制度や社員インタビューなどを掲載した資料です。
パワーポイントなどで簡単に作成できるため、渡すだけで仕事の理解などに繋がります。

SNS活用



【フォロー効果】
仕事内容への不安
★★★★☆

制度面への不安
★★★★☆

人間関係への不安
★★★★☆

将来への不安
★★★★☆

InstagramやYouTube、Twitter、LINEなどを使って、情報提供を行いましょう。
面談などを受けるのがめんどくさい学生も一部おりますので、一方的な情報提供も効果的です。
アーカイブとして蓄積されるのが特徴です。

任意図書



【フォロー効果】
仕事内容への不安
★★★★☆

制度面への不安
☆☆☆☆☆

人間関係への不安
☆☆☆☆☆

将来への不安
★★☆☆☆

完全に任意で「入社一年目が読む本」「パワポ、エクセル本」「業界理解本」などを教えてあげましょう。
スキルを身に付けると、入社後のスタートダッシュに効いてきます。

社内イベントの動画配布



【フォロー効果】
仕事内容への不安
★☆☆☆☆

制度面への不安
☆☆☆☆☆

人間関係への不安
★★★☆☆

将来への不安
☆☆☆☆☆

社内の表彰式や、朝礼動画やレクリエーションの動画などを配布することで、社内の雰囲気伝えることができます。

内定者が社員にインタビュー



【フォロー効果】
仕事内容への不安
★★★★☆

制度面への不安
★☆☆☆☆

人間関係への不安
★★★★☆

将来への不安
★★★★☆☆

内定者が実際の仕事内容をインタビューしていきます。
事前に社員のプロフィールや関わる仕事内容、質問例などを準備してあげると効果的です。

勤務地ツアー



【フォロー効果】
仕事内容への不安
★☆☆☆☆

制度面への不安
☆☆☆☆☆

人間関係への不安
★★★★☆

将来への不安
★★★★☆

実際に自分が働くことになる地域で観光や食事などを行います。
学生にとって見知らぬ土地での勤務という大きな不安を取り除けることと、同期や先輩社員との交流もできて、人間関係の構築にも役立ちます。

内定者研修



【フォロー効果】
仕事内容への不安
★★★★★

制度面への不安
★★★★☆☆

人間関係への不安
★★★★☆☆

将来への不安
★★★★☆☆

実際の仕事内容、業界説明、ビジネス基礎研修など内容は多岐に渡ります。
入社後のスタートダッシュを実現するには最適です。

内定者アルバイトorインターン



【フォロー効果】
仕事内容への不安
★★★★★

制度面への不安
★★★☆☆

人間関係への不安
★★★★★

将来への不安
★★★★☆

短期的、長期的によって程度の差はありますが、会社の内部、仕事内容を深く知れて入社後のミスマッチを最も防ぎやすいコンテンツの一つです。



OfferBoxのご案内

1学年**24万人**[※]が利用！

※※OfferBox2024年卒利用実績データより 2024年1月末時点

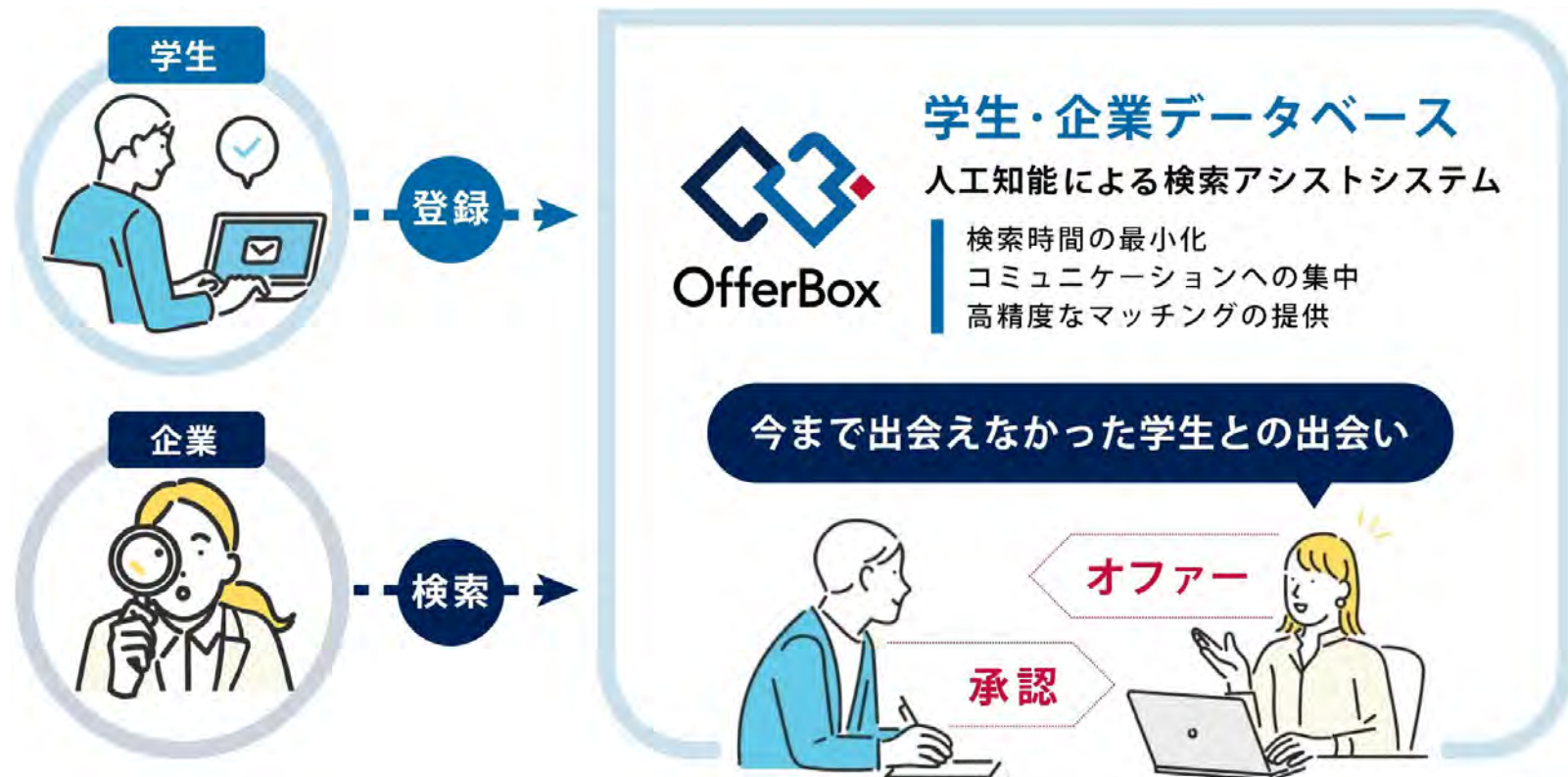


個別最適化したアプローチできる！

新卒ダイレクトリクルーティングサービス
「OfferBox」

オファー型（スカウト型）採用とは？

採用したい学生にオファーして、最短で出会える！



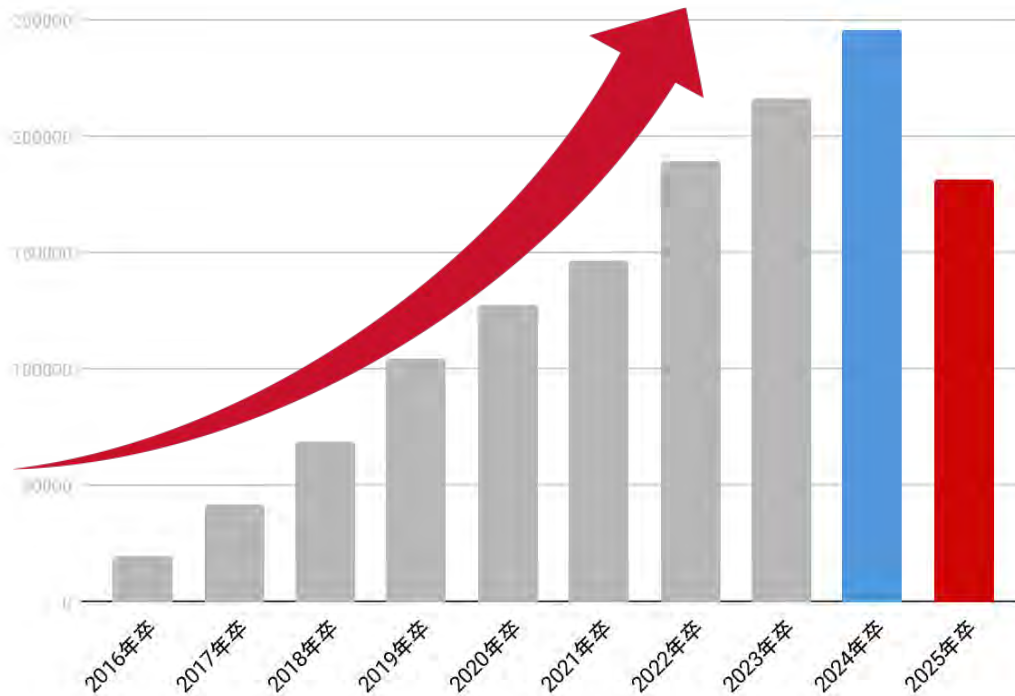
OfferBoxの特徴

豊富な学生数×適性検査を取り入れた学生検索の仕組みで、登録学生の中から**“ターゲット層の学生”**を検索し直接アプローチ可能



「OfferBox」登録学生数

2024卒学生登録は**24万人**。 ※OfferBox2024年卒利用実績データより



幅広い学生が利用中。

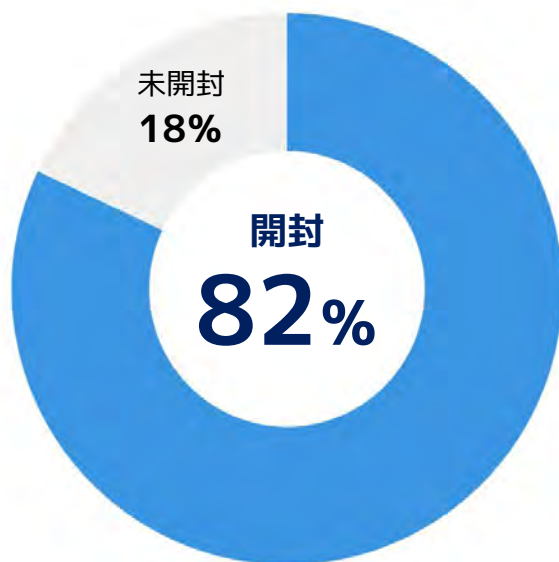
2024年卒

246,000名以上

2025年卒

182,000名以上

※2024年5月時点



オファーマール開封率は**約82%**。

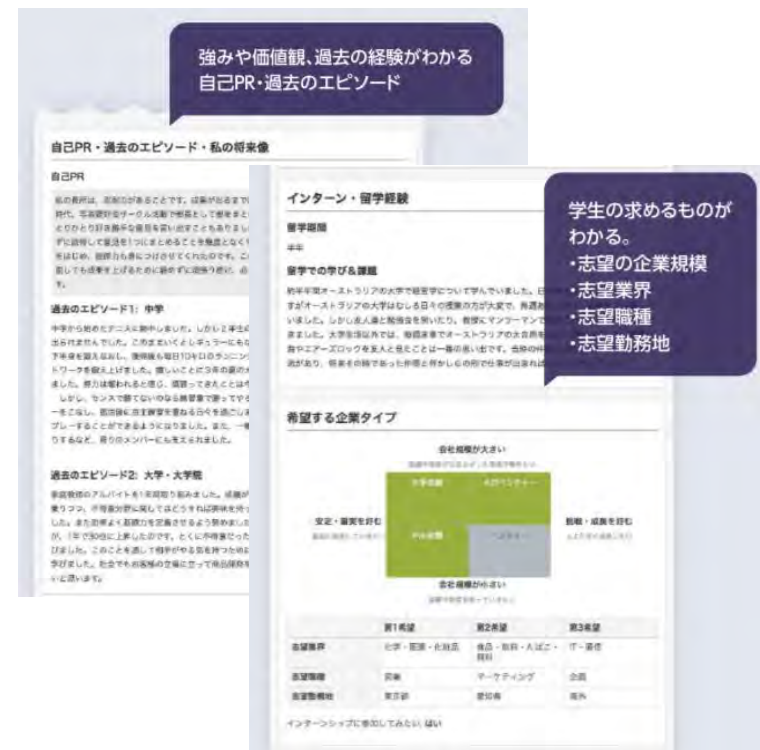
※プロフィール入力率80%以上の学生に対するオファー開封率。

だから、
学生に届くオファーを実現できる！

※OfferBox 2023年卒利用実績データより
※プロフィール入力率80%以上の学生より

学生検索機能（学生プロフィール画面）

豊富な自己PR、学生の印象が伝わるプロフィール画面



OfferBoxの資料ダウンロードはこちらから



機能などを掲載したサービス紹介資料です。
社内での情報回覧にご利用いただけます。

資料ダウンロード



お役立ち資料

新卒採用担当者向けのお役立ち資料がダウンロードできます。



セミナー開催情報

OfferBoxの活用方法や事例をオンラインセミナーでご説明します。



お問い合わせ

サービス導入・販売に関するご相談はこちらから。



