
新卒採用ってどうやればいいの？

ゼロから始める！内定者フォロー

ダイヤモンドLEAD長野

 合同
会社 **ライトハウス・キーパーズ**

① 内定者フォローの必要性

半年以上を費やしやっと採用内定にこぎつけても、4月1日に入社にならなければ意味がありません。入社を確実なものにし、かつ4月1日から社会人として通用出来るような人材になって欲しいものです。プレイボールになる前に、基礎体力・技術向上・ウォーミングアップをしておかないといざ試合が始まって大怪我をするだけです。あまりにも意識が低い場合は2軍落ちさらには戦力外通告が待っています。



② 時期からみる目的

例えば5月に内定を出した場合、フォロー期間は11ヶ月もあります。その中で内定者の意識も変化していきます。状況に応じて目的をもった対応を心がけましょう。

以下はオーソドックスな学生の意識変化を示しています。内定時期が遅い学生は、その分時期も遅くなります。4月1日に平均的な新入社員となるためには、採用側がこれらの意識時期をコントロールする必要があります。一つのバロメーターとしても参考にしてください。

- 4・5・6月 → 迷い期（どの会社に決めようか、取り留めのない会社比較をする時期）
- 7・8・9月 → 安定期（ほぼ入社を決め、親しい友達と会社自慢をし始める時期）
- 10・11・12月 → 不安期（学校も始まり、本当にこの会社で良いのか？と不安になる時期）
- 1・2・3月 → 観念期（卒業も近づき、どういう社会人になるかを考え出す時期）

③ フォローのコンセプト



一昔前は内定者フォローといえば、おいしい食事とお酒を用意して…などといわれていましたがそれはあくまで最終的な手段でしかありません。大切なことは「何のために実施するのか？」です。会社に来ずともそれが達成できるのであれば、それに越したことはありません。

- 「つなぐ」・・・同期入社となる内定者同士・年齢の近い若手社員とのコミュニケーション力強化
- 「まなぶ」・・・社会人としての考え方や御社を取り巻く環境などの基礎知識力強化
- 「なれる」・・・会社の雰囲気・上司との関係・会社の文化やスタンスなどの適応力強化

内定はもらったけど本当にこの会社で良いのかと気持ちが揺らぐこと・・・俗に「内定ブルー」と呼びます。「よく考えたのですが内定を辞退してもう一度就活をします」とか今までそんなそぶりを見せなかったのにいきなり進学します！などというケースは内定ブルー時期の心の葛藤から生まれてくると思われます。そんな学生のホンネをデータで見てください。実に回答者の4割が内定者ブルーでした。

①「内定ブルー」という言葉を聞いたことがある？

YES 75% / NO 25%

②「内定ブルー」という言葉の意味を知っている？

YES 51% / なんとなく 41% / NO 25%

③何に対して内定ブルーになったと感じる？（上位回答）

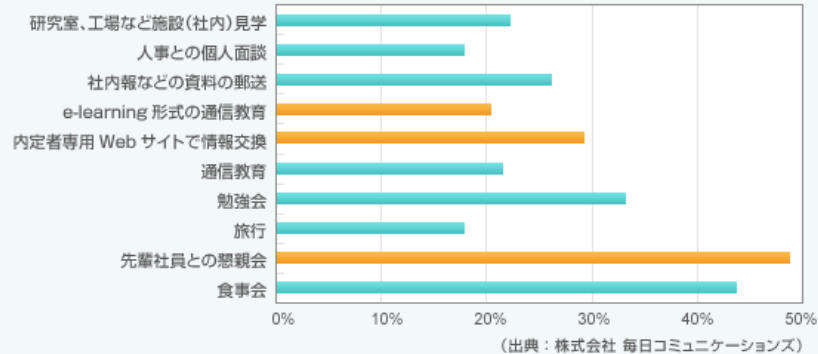
- ・仕事が自分に合っているかどうか (54.5%)
- ・同期や職場の人たちとうまくやっていけるか (50.9%)
- ・その仕事を一生やっていけるかどうか (44.6%)
- ・社会人として自立できるかどうか (42.0%)
- ・ここで就活をやめて良いのかもっといい会社があるのでは (41.1%)

企業側も入社してくれるか不安ですが学生も同じように不安になんですね。だからこそ入社後に活躍する土台を入社前から築いておくことも必要です

④ どうやって脱出したの？

- ・先輩社員や同期と出会って話をした
- ・人事の人と何度も話しをして理解を深めるようにした
- ・友人に相談に乗ってもらい客観的に考えるようにした
- ・周囲からの一言で気持ちが楽になった
- ・これが運命だと信じ込むようにした
- ・時間が解決してくれた など

内定者が受けたいフォロー



つなぐ

- ◆ 内定者懇親会を開催し、グループワークやミニゲームでお互いの人となりを理解させる
- ◆ 前年入社先輩社員との懇談会を実施し、入社前・後のギャップなどを話すようにする
- ◆ 年齢や境遇が近い先輩をリクルーターとし、定期的にメールのやり取りなどを実施
- ◆ 内定者が利用できるSNSを立ち上げ、情報交換の場を用意する
- ◆ 入社内定式を開催し、連帯感を持たせる



まなぶ

- ◆ 社外講師による「社会人研修」や「マナー研修」などを実施する
- ◆ 通信教育ツールなどを用い、定期的なレポート提出をさせる
- ◆ 課題図書を指定し読書感想文やそれに対する意見などを聴取する
- ◆ 自社の社内報や機関紙などを送付し、会社の現状を理解してもらう
- ◆ 入社後に持っていたほうが良い資格を受験させる

【その他の他社事例】

- ・評判の良い施設に出向き、どこが良かったかをディスカッションする(サービス業)
- ・同業他社を覆面調査し、自社と比較する(販売業)
- ・家庭訪問を実施し、家族に会社を理解していただく(製造業・サービス業)
- ・内定者に会社パンフレットの案を作成依頼(販売業)
- ・定期的にボランティア活動に参加させる
- ・人事ブログを開設し、会社の現状を知ってもらう
- ・懇親会を開催し、まずは呑みニケーション!
- ・授業のない日にアルバイトをさせる

なれる

- ◆ 入社前に実際に社員同様の仕事を体験させる(入社前インターンシップ)
- ◆ 朝礼参加や制服着用など日常の会社生活を体験させる
- ◆ 社内行事(スポーツ大会・忘年会など)に出席をさせる
- ◆ 役員・部長クラスとの懇談会を設定して、会社のスタンスを理解させる



当社でも内定者フォローツールを用意しています。是非ご活用ください。



教育ツール

【フレッシュャーズコース2013】ダイヤモンド社
ビジネスに必要な基本知識をわかりやすく講義、チェックテストやワークシートを使い実践的な学習ができます。学習を通して内定者に4月からの社会人生活を具体的にイメージさせ、内定期間のモチベーションと御社へのロイヤリティを高めます。また、各巻にとじ込まれた「コミュニケーション・ペーパー」のやり取りで、内定者の不安や疑問を解消し、人事担当者との信頼関係を構築します。



- 各巻の構成
- 第1巻 働くことの意味
 - 第2巻 ビジネス・コミュニケーション
 - 第3巻 社会人としての自己管理
 - 第4巻 実践仕事術
 - 第5巻 会社数字とコンプライアンス
 - 第6巻 一人前の条件
 - 第7巻 ビジネスマナーハンドブック

・コミュニケーション効果

内定者とのコミュニケーション面では、選任の教育指導担当者により内定者1人ひとりのコミュニケーション・ペーパーに対してきめ細やかなフォローが可能。内定者の動向や気持ちの変化、ものの考え方がつかめるようになり、スムーズに入社に結びつけることができます。

・教育的効果

教育面では内定者はもとより、ブラザー・シスター役の若手社員についても、指導というプロセスをとおして振り返りの機会を与えられ、企業人としての基本を確認させることができます。

・時間・労力の軽減

多くの内定者を抱えている、他の業務でなかなか手がまわらないなど、内定者に対してきめ細かなフォローが行き届かなかった人事担当者にとっては、時間と労力の軽減につながります

当社でも内定者フォローツールを用意しています。是非ご活用ください。

SNSツール

【エアリーフレッシュャーズ】ガイアックス社
「エアリーフレッシュャーズ」は、限られたメンバーのみでコミュニケーションのとれる内定者フォローに最適なソリューションを提供するSaaS型SNSです。
内定者または新入社員と社員それぞれが自分専用のマイページを持ち、プロフィール・日記・コミュニティへの参加や作成、コメントの書込みなどができ、非常にコミュニケーションが活性化しやすく、柔軟に活用できるのが特長です。また、無料でご利用いただけるビジネスマナーや、100以上の専門的な内容を学習できるeラーニングを実装し、内定期間の効率的な学習にも効果を発揮いたします。



内定者セミナー

当社スタッフによる「内定者ゼミ」。フレッシュャーズコース2013を使用したセミナーやコミュニケーションゲームを交えたディスカッション型セミナーなど、御社が伝えたい内容を形にしてご提供します。
使用教材は、次年度以降も活用できるダイヤモンド社製の教育ツールを使用。
3年以内の離職を防ぎ、スキルアップを目指した若手社員用のテキストですので、入社後の若手社員教育にもつなげることが出来ます。

(使用教材)

E-PDCAトレーニングコース／ベーシックスキルセルフラーニングコース／
ビジネス文章トレーニングコース／一人前の仕事力 など

