

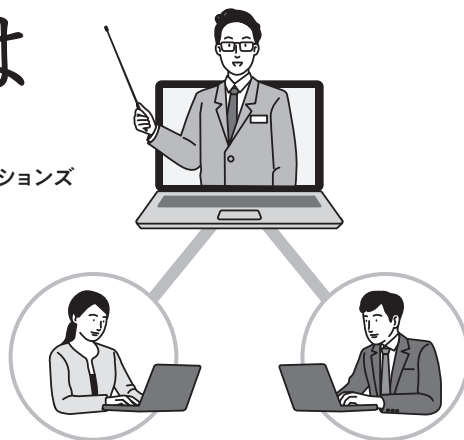
優秀な応募者ほど複数の企業から内定を得るものです。内定辞退を防ぐためには「内定者フォロー」が重要となります。確実な入社に導くコミュニケーション術等を紹介します。

確実な入社に
結び付けるために

効果的な 「内定者フォロー」の 手法とは

株式会社カケハシスカイソリューションズ
企画開発室 リーダー

立花 未由



「」の目的と、中小企業に有効な施策をご紹介します。

内定者フォローとは

内定者フォローとは、自社の内定者に対して入社までに辞退がないように、企業側が内定者に対して行なうさまざまな施策を指します。

企業が厳しい採用競争を勝ち抜くためには、優秀な学生に最終的に自社を選んでもらうことが重要であり、内定者フォローは採用活動に欠かせないアクションとして近年重要視されています。

一般的な内定者フォロー施策としては、「懇親会」「内定式」が代表的な施策として挙げられるでしょう。

懇親会

懇親会は、企業側と内定者側がお互いを知るきっかけとして、実際に顔を合わせて親睦を深めることを目的としています。

初回から上層部が相手では、コミュニケーションをとるのが難しく感じ、内定者もいるため、まずは年齢の近い若手社員との懇親

会を行なうなど、機会を複数回設けるのがおすすめです。

内定式

内定式は、社長や役員、先輩社員、内定者同士が一同に顔を合わせる最初の日です。

入社意欲を高める内定式にするためには、形式的な内容ではなく、目的をはっきりさせることが大切です。内定者が入社する日が待ち遠しくなるよう、歓迎ムードを演出しましょう。

楽しくセレモニー感のある内定式を開くことによって、「この会社なら、この先輩たちのなかでなら、楽しく仕事をしたいと思う」という感覚を覚えてもらうことが重要です。

懇親会や内定式は昔ながらの施策と言えますが、昨今では、内定を出す時期や採用状況の多様化により、そういった式典以外の対応がさらに必要となります。以下、それらについて考えます。

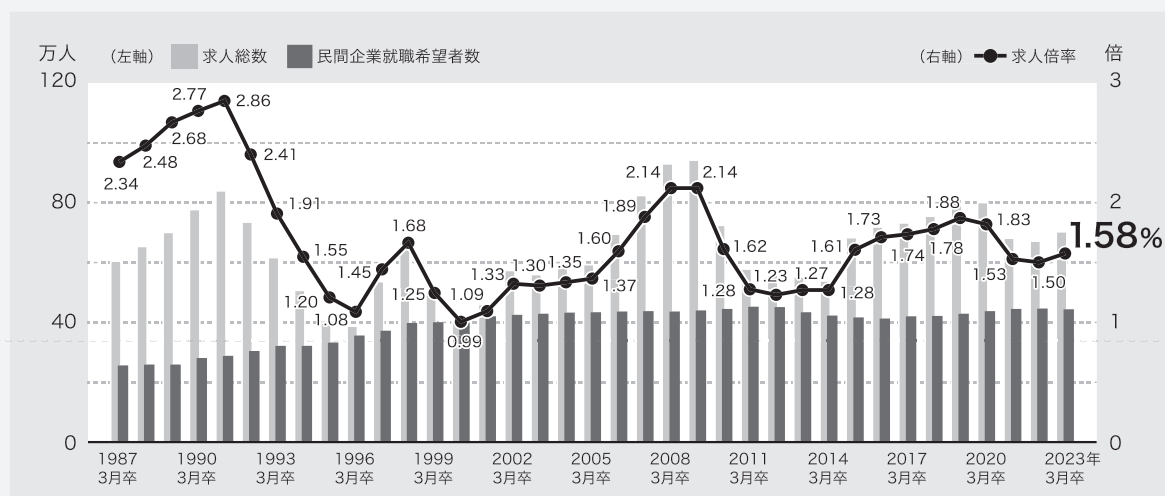
採用市況

昨今の採用市況で注目したいのは、採用活動の「早期化」と「オ

昨今の新卒採用市場は、優秀な学生が複数の企業から内定を得る売り手市場が続いています。新型コロナウイルスの蔓延により、一時的に新卒採用を中断する企業もありましたが、最近では新卒採用を再開する企業が増え、その求人倍率はコロナ禍前に戻りつつあります（図表1）。

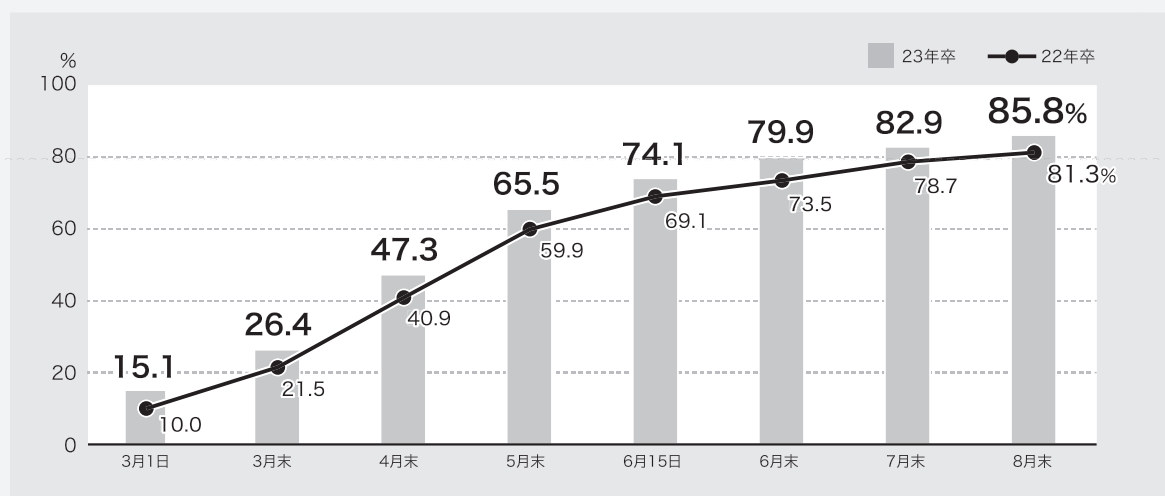
せっかく多大なコスト・労力をかけて採用活動を行なっても、内定辞退が起きてしまつては採用活動の苦勞が水の泡。内定辞退を起さないためにも、内定者フォローの重要性がより一層高まっています。そこで、確実な入社に結び付けるために重要な「内定者フォロー

図表1 大卒の求人倍率の動向



出典：リクルートワークス研究所「第39回ワークス大卒求人倍率調査(2023年卒)」

図表2 内々定保有率 経年比較



※3月1日時点の調査は2021年卒調査で初めて実施 出典：マイナビ「2023年卒 大学生 活動実態調査(8月)」

オンライン化」です。

3月以前に内々定をもらう学生が増加し、2023年卒学生のうち4分の1は3月までに内々定を獲得しています。内々定を出した学生に対しては、1年以上のフォローが必要となります(図表2)。

また、昨今の新型コロナウイルス感染症の影響により、採用面接や内定者研修をオンラインで実施している企業も増えています。

実際に、2023年卒の学生の70%以上が、オンラインでの選考がメインだったと回答しています(次ページ図表3)。

いま求められる 内定者フォロー施策

では、昨今の採用市況を踏まえ、たうえで必要な内定者フォロー施策を見ていきましょう。

内定者フォローの目的

まず、内定者フォローの目的は「内定辞退の防止」「学生から社会人への意識改革」「次年度以降の新卒採用の情報収集」の3点です。それぞれの目的について解説します。



● 内定辞退の防止

内定者フォローの一番の目的は、「内定辞退の防止」です。担当者は内定者と定期的にコミュニケーションを取り、1人ひとりの状況を把握する必要があります。内定者の希望や悩みなどをキャッチできれば、内定辞退を防止する対策につなげることができます。学生状況によって、フォロー内容を変えることも効果的です。

● 学生から社会人への意識改革

コロナ禍で学生生活と就職活動を経験した内定者は、部活やサークル活動などを通して得られる「人と触れ合う機会」が極端に少ないと考えられます。

このような状況を考慮し、入社前に学生から社会人への意識改革の一貫として、コミュニケーションスキルを学ぶ機会や、人との距離感を学ぶ機会を設けるとよいでしょう。

● 次年度以降の新卒採用の情報収集

内定者フォローとして内定者と接触機会を持つことは、直近で就職活動を経験した内定者から最新

の就活情報を聞ける貴重な機会でもあります。

企業の採用活動のよい・悪いを体験してきた内定者の意見は、よりよい採用活動を行なうためのヒントになります。次年度以降の新卒採用の情報収集の場として活用しましょう。

効果の大きな フォロー施策

以上を踏まえて、いま求められる内定者フォロー施策を考えてみましょう。

内定者フォローとして効果的な2大施策として「定期的なコミュニケーション」と「内定者研修の実施」が挙げられます。

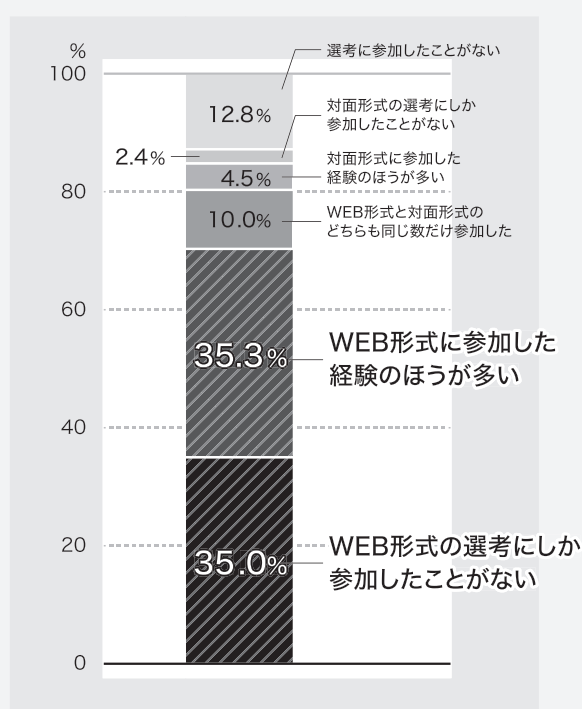
● 定期的な「コミュニケーション」

内定式に関する事務的なものから、社内イベントの情報やSNSの発信情報まで、内定者と定期的な連絡をとることが重要です。

内定者との信頼関係を築くとともに、面談の機会を設けて定期的な意思確認ができれば、内定者の不安払拭と内定辞退の防止につながります。

定期的なコミュニケーションは企業と内定者間だけではなく、内

図表3 いままでに参加した選考の開催形式



出典：マイナビ「2023年卒 大学生 活動実態調査(3月)」

定者同士のつながりも意識しましょう。

内定をもらった学生は、「同期にはどのような人がいるのか」「仲よくやっていけるか」などを気にしています。

内定者フォローの一環として、早い段階でオンライン上で内定者懇親会を開催したり、内定者のコミュニティをつくるなど、交流の機会を設けましょう。

同期を認識し仲間意識が育まれることで、人間関係の不安が払拭され、内定辞退の防止にも効果を

発揮します。

ここで注意したいのが、オンライン上でのコミュニケーションの取り方です。オンラインでは対面と異なり、コミュニケーションが一方通行になりがちです。

近年の内定者たちは、生まれたときからインターネットが身近にある「デジタルネイティブ」世代です。

しかし、一方向的なコンテンツを長時間見続けることには、デジタルネイティブ世代であっても、それほど慣れていないのではない



でしょうか。

一方、オンラインでの研修やワークショップなどでは、参加意識を高めるためにも、言葉を交わす機会やアウトプットをする機会をつくることが重要でしょう。

また、内定者フォローの際に、会社のことを一方的に説明するようなセミナー形式では、内定者に内容が伝わりづらく、疲れや飽きを感じさせてしまう場合もあるでしょう。参加意欲を持ってももらえないよう、短時間で行ないつつ、コンテンツに飽きさせない工夫をすることが大切です。

内定者同士で会話が弾むようなテーマを提供する、グループ全員で話し合い、発表するような課題を与えるなど、参加型のコンテンツを複数用意しておくといよいでしょう。

内定者同士がグループワークにきちんと参加することに価値があり、さらには「いつ当てられるかわからない」「自分が発信しないと成り立たない」といった緊張感を持つことが、前のめりな姿勢につながります。

ただし、お互いに「会ったことがない」「一度顔を合わせたきり」などでは人間関係がつくりづらい

うえに、オンライン上のコミュニケーションは画面越しのため、関係性が希薄になりがちです。

それを補うために、SNSなどで日々の様子がわかるような「話す」以外のコミュニケーションを取り入れながら、コミュニケーション回数や頻度を調整することもオンライン上での内定者フォローのポイントと言えるでしょう。

● 内定者研修の実施

入社前の準備として、社会人に必要なスキルが身につく内定者研修を実施しましょう。

入社後ではなく、内定者研修の1つとして早めに基礎的なビジネススキルを習得することで、入社までのモチベーションの維持・向上、入社後の即戦力化が期待できます。

内定者研修によって入社時点で求めるスキルが身についていると、入社後スムーズに業務に移行できます。内定者にとっても、早く業務に慣れることで負担が少なくなるうえ、帰属意識が高まることで早期退職の防止にも効果を発揮するでしょう。

以下、即戦力化を意識した内定者研修の考え方を紹介します。

① 学生から社会人への意識転換

即戦力化を図るうえで、入社前に「学生と社会人の違いとはなにか」について自ら考える時間を設けることが大切です。

学生から社会人への意識転換ができれば、自律して働くためのマインドも育まれます。

それぞれが目標とするビジネスパーソン像を描き、働くイメージを醸成することで、組織への帰属意識も高まります。

② チームで働くことの大切さを理解する

チームの一員として働く意識を持ち、社会人としての責任感を高めるには、グループワークによるビジネスゲームなどが効果的です。

チームで働く体験を通して、チームワークの重要性や仕事の進め方について気づきを得ることができます。

③ コミュニケーションスキルの習得

内定者研修では、ビジネスマナーの基礎や、対人コミュニケーションスキルを身につけておくのが理想的です。

社会人に必要なスキルの習得は内定者からのニーズも高く、企業としても即戦力化を図れる施策といえます。

④ 先輩社員とのコミュニケーション

入社までに、人事担当者だけでなく、他の部署の先輩社員と直接関わりを持つことで、企業内のさまざまな部門の仕事内容、働き方のイメージをつかめます。

内定者の配属先がすでに決まっていたり、成長意欲を高めたりすることが目的の場合、エース社員との接触機会を設け、「目指すべき姿」をイメージしてもらいうのも即戦力化につながります。

.....

優秀な学生を確保することは、企業存続のために最も重要な施策といえるでしょう。内定者フォローは、せっかく手に入れた金の卵を、優秀な社員として孵化させるための大切な手段です。やり過ぎでちょうどいい、というくらいに配慮しましょう。

本稿を参考に、自社での内定者フォローの目的や役割を改めて考え、市況を踏まえて積極的な内定者フォローを行なっていただければ幸いです。