

連載 Vol.13

新卒採用の
肝所ラン・リグ
代表取締役社長
渡辺昇一氏

新卒採用市場は“売り手市場”。求人倍率も高く、すでに内定を出されている中小企業の学生の辞退が、例年と比べ倍増してしまうのではないかと懸念が強いと思います。今回は、内定を出した学生さんのフォローについて、お話しします。

① 1 増えるバブル期のような「囲い込み」

「入社式を海外の有名リゾートでやります!」「会社説明会を豪華客船の中で開催します!」「内定学生は、卒業までに(企業負担で)海外旅行に行ってきたください!」など、囲い込みの内容はバブル期さながらの様相を呈しています。

今年度は経団連が出した大

企業向け「採用選考に関する指針」の中で、学生への選考活動を来月8月1日以降と定めているという現状があります。

苦しみながらなんとか内定を出せそうな会社も、その採用難易度の高さに戸惑われていることと思います。

② 2 「内定辞退は極力防ぐ」が大前提

そこで、内定辞退を織り込んで多めに内定を出される企業もあると思いますが、まず、大事なこととして、「内定辞退は極力防がなければいけない」「辞退されそうな学生には内定を出さない」という大原則があります。

なぜなら、

・採用計画が狂い、採用活動にかけたコストやマンパワーが無駄になる

という直接的な影響だけでなく、

・複数に内定を出している場合、辞退していない学生の連鎖辞退やモチベーションダウンが起こる(この会社で大丈夫だろうか?という疑念)

・採用活動に関わったチームへの悪影響(疲弊感、徒労感による業務への影響)

など、間接的な影響が意外と大きいからです。

③ 3 同期・家族・友達にまで「帰属意識」を作る

内定者に対してのフォローの最大のポイントは、できるだけ早いタイミングで「帰属意識:ロイヤリティ」を会社、同期、家族、友達に対して作っ

ていくことです。

すぐに、メンター制度を採り入れ、マンツーマンに近い形で先輩社員との人間的なつながりを作る。

名刺や机、備品を与え、入社前から会社のイベントに参加させる。

内定者同士でチームを組ませ、簡単な業務や委員会的なプロジェクトを任せる。

また、最近の学生の辞退理由で「家族や親の反対」というのが多いことから、内定後に親御さん向けの説明会や訪問、手紙の送付をする中小企業も増えてきています。

学生を放置せず、「帰属意識:ロイヤリティ」を入社までに構築する仕掛けが非常に重要です。

内定者辞退を防ぐには「放置しない」「即、帰属意識を構築」

ラン・リグ(東京都渋谷区)とは

「地域ダントツ化コンサルティング」を事業コンセプトに、地域密着ビジネスに特化した集客・営業・人材支援事業を手掛ける。設立11年で延べ350社、リフォーム・工務店・不動産・医療・大学・専門学校・学習塾・健康施設などクライアントは幅広い。

渡辺昇一社長は、15年間延べ8500人以上の新卒大学生の就職支援に関わった経験を生かし、さまざまな業種の地域ビジネスで培った横断的なノウハウを提供している。