

連載 Vol.18

新卒採用の肝所

ラン・リグ
代表取締役社長
渡辺昇一氏



採用活動の短期集中化は、「SNSを駆使した仕込み」で乗り切る

2016年4月入社の新卒大学生採用活動を実施された企業は、内定者のフォロー活動に力を入れておられる時期でしょう。16年度の就職活動の動向も踏まえつつ、今回は、次なる17年度4月入社の新卒採用活動に向けて、注意すべき点と準備のポイントをお話していきます。

① 不安な内定者は個別にフォロー

一般的に学生の意識は、内定をもらった時が一番高く、入社する4月に向けて下がっていくもの。今は4月からのスタートダッシュに向けての教育や、辞退を防ぐフォローが大切な時期です。

また、複数名以上内定を出している企業では、あまりにも

他と意識が違う(辞退されそうなどの)学生を内定者コミュニティの中で同様に扱っていると、他の意識の高い学生に悪影響を及ぼす可能性があります。そのあたりの意識がはっきりしないうちは、別ルートでその学生をフォローするなど注意が必要です。

② 採用活動の短期化で苦戦する中小企業

16年度4月入社の活動から、応募エントリー活動などの開始時期が3年生時の12月から3月に変更(4大生の場合)になり、大手企業の選考解禁時期も4年生時の8月と後ろ倒しになりました。

15年度以前の活動と比べて、学生が選考活動に集中的に参加する時期が短期化したため、大企業や同業他社とのバッティングが相次ぎました。そのため、かなりの苦戦を強

いられた中小企業も多かったことでしょう。

中小企業が、15年度以前に同じコストをかけて採用広告を打った場合に集まる応募者の人数を100とすると、16年度では、50以下に激減した中小企業も多かったようです。集まる数だけではなく中身が重要とはいえ、多くの応募者から選考活動を行うことが出会いの確率を増やすという意味では、数も重要です。

③ 応募スタート前にSNSで仕込みを

そのような状況下で大切になってくるのが、3年生のエントリー応募スタートの3月に向けて行う、今の時期から

の情報先出しや仕込みです。

具体的には、業界研究や仕事研究などの名目で行う1dayインターンシップ、採用実績のある大学の就職課回り、自社社員の協力による出身校や部活、サークルへのアプローチ。そして、そうした活動を通じて得た関係性を、フェイスブックやラインなどのSNSツールでホールドしておきましょう。出身校や興味分野まで絞ってリーチができるフェイスブック広告を活用するのも1つの手です。

よい人材を獲得するためには確実に大手企業や同業他社と戦うことになります。学生との接点を得るための手間暇かけた仕込みが必要です。

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。

ニュース・メーカー