

# 内定者のフォローは、どうします？

## －入社前通信教育のご提案－

ある調査では、7月1日時点での就職内定率（大卒、内々定含む）は、83.3%であり、前年同期（80.5%）を上回っているとのこと。しかし、採用活動を継続している企業も多く、**内定辞退者もこれから出てくる**と思われます。

辞退者が出れば「配属計画が狂う」「新たに追加採用となれば、限られた期間に多大な労力とリスクが生じる」「4月以降も人員計画を達成するため中途採用などに追われ、他の業務に支障を来す」等々、重大な問題となります。そこで、辞退者を出さないために懇親会や対面による面談を実施したくても、コロナ禍では二の足を踏んでしまうでしょう。

かといって、オンラインの面談だけでは内定者の様々な不安「この会社に決めてよかったのだろうか」「自分の能力で社会に出てやっていけるのだろうか」「この会社の人たちと馴染めるのだろうか」等々の払拭は難しいのではないのでしょうか。不安の放置は内定辞退に繋がりがねません。

ある就職情報関連企業の調査によると「**入社までに内定者フォロー・研修を希望する**」と答えた内定者は**79%もいる**とのこと。この結果から考えると、単なる引き留め策ではなく、育成により“この会社は、自分を成長させてくれる”という安心感の醸成が重要です。

そこで、弊社の「**ビジネス文書マナー通信教育**」をご提案いたします。この通信教育は、定期的なやり取り（文書添削）によって、内定者のスキルアップはもちろんのこと、“この会社で頑張りたい”と、入社への期待と意欲を高めることができます。

特に、昨今の大学生は、SNSでのコミュニケーション方法に慣れているため、正式な文書作成（手紙も含め）に強い苦手意識を持っています。そのため、ビジネス文書作成力の強化に関心を持っています。

「ビジネス文書作成」通信教育を実施するメリットの一例は以下の通りです。

1. 「この会社は自分達を育ててくれる会社」との安心感、帰属意識が高まる
2. 文書作成（仕事の疑似体験）を学ぶことで、学生意識から企業人意識への切り替えができる。入社後の育成がしやすくなる
3. ビジネスの基本マナーが身につくことで、自信づけになり「自分でもできる」との安心感が醸成できる
4. 「入社後にもっと学びたい」との意欲が高まる
5. 全体の進捗状況をフィードバックすることで、同じ苦勞をしている同期との連帯感が高まる。「皆も頑張っているな」
6. 文書作成を通して、主体性を強化することになる
7. 定期的なやり取りによって内定者の近況を把握でき、適切なフォローが可能になる
8. 内定者の考えや状況がより深く理解できるので、入社後の育成方針が立てやすくなる

教育内容・添削回数等は貴社の状況に合わせてご提案いたします。

興味・関心のある方は下記からお問い合わせ下さい。



> お問い合わせはこちら