

【Step8】内定後の求職者へのフォローを考える

前回 Step7 では「面接では質問ではなく魅力を語る」というテーマで面接は質問の場ではなく、魅力を語る「語り場」であることをお伝えいたしました。今回は、面接後に内定を出した求職者への、フォローについてです。

【内定後の求職者へのフォローを考える】

内定を出しても、入社して頂かなければ今までその方に対してやってきた事が無意味となってしまいます。

内定者の辞退を防ぐ為の対策は「不安の払拭」です。仮に、面接で意気投合して、「内定承諾します！」と言ってくれても、後日、求職者は友人や、家族、現職の同僚、上司に様々なことを言われて、不安になり、徐々に面接時の将来の期待が不安に変わっていきます。

つまり、求職者へのフォローは内定承諾を「待つ」のではなく、不安を払拭して差し上げるように、「気にかける」ことが重要になってきます。

【求職者の不安払拭その①】

対策①: その方が入社するまで定期的に連絡をする。

求職者の現職の都合でなかなか退職ができないケースもあると思います。内定承諾までの期間が長引けば長引く程、求職者の意欲は低下していきます。

そこで、定期的に気にかけて連絡をとります。連絡内容は、「最近どうですか、お変わりないですか。」程度でよく、会社の出来事の紹介、仕事に関連するお勧めの本のご紹介でも結構です。大事なものは「もうあなたは仲間ですよ」というふうに気にかけてあげることです。コロナの影響で対面は難しいですが、内定者とはWEB面談でざっばらんに会社のことをお伝えし、現場社員の話を聞いて頂くことも、十分な気にかけるになります。

【求職者の不安払拭その②】

対策②: 求職者がわが社について聞きたいことをまとめてその内容を伝えてあげる。

〈求職者の会社選びの 3 つの基準〉

- ①市場価値は上がるか
- ②働きやすいか
- ③活躍可能性はあるか

市場価値の上昇＝技術資産(スキル)×人的資産(人脈)×業界の生産性(伸びる会社)

求職者には、どういう技術が身につくか、仕事を通じてどういう出会いがあるのか、会社が将来どうなっていくのかを伝える。

〈Q1 市場価値はあがるのか?〉

自身のスキルや自身の価値は高まるのかということ

A.1 業界の成長性

会計業界はAI化により、事務処理は縮小。ただし、教育業界はなくなる。我々は経営の数字や労務について指導する教育を行う。

A.2 技術資産(スキル)

会計・財務・税務・労務・金融・教育・事業承継等経営サポートに必要な技術が身に付く。社内での研修が充実。同業者にも提供している。

A.3 人的資産(人脈)

様々な業種の経営者の方と直接お話する機会があり、経営者様に寄り添う。また、社内でも様々な部署と連携をはかることで、部署間の隔たりがない。

〈Q2 働きやすいか?〉

A.4 労働環境について

労働時間の定時の説明と、繁忙期の帰宅時間(残業)の目安について伝える。繁忙期と閑散期によって異なるが帰宅時間については早まってきている。急なお子様の病気などもテレワーク等臨機応変に対応できる。

A.5 社内の雰囲気について

社内の人間関係は良好で質問しやすい、社員も教えることが好きな人が多い。先輩との二担当制、またチーム制にもなっているため、自身で抱え込むことはない。

〈Q3 活躍可能性はあるか?〉

A.6 未経験でも活躍可能性は十分ある

大切なのは、使命感・理念に共感頂けるかどうかで技術は後からついてくる。中途入社のはほとんどは未経験からのスタートです。

A.7 同じ境遇の人と話をする 同じ境遇で入社して活躍した社員に会って貰い、教育制度等話を頂く。