



内定者をグリップする！

コミュニケーション施策 7選

1. 接触頻度を最大にする
2. 期待を示す（トップに会う機会をつくる）
3. 情報を増やす（プロフィールリング）
4. フィードバックをする
5. アドバイスをする
6. 相談に乗る（メンターになる）
7. 将来の会社像を共有する

内定者とのコミュニケーションは「頻度」「質」のふたつの観点から考えることができます。まずは内定者と接する「頻度」を増やしましょう。物理的な距離は心の距離といってもよく、接すること自体が辞退の抑止になります。それからコミュニケーションの質を高めていきます。

1. 接触頻度を最大にする

- 社員向けイベントに誘う
呼び出しではなく「よかったら来ませんか？」とフランクな機会を
- アルバイト契約やインターンシップ
人事だけでなく現場部門からコミュニケーションを取ってもらう
- 内定者SNS
実際の接触が難しい場合はネットやメールなどを最大限活用

2. 期待を示す（トップに会う機会をつくる）

- 予算がなくても実現可能
- 全員に対する漠然とした期待ではなく、個人に対する期待を言葉に
- 多人数と一度に会うより、個別か少ない人数で1回2-3分の場をセット

「あなたが〇〇さんですね、人事から聞いています。
ぜひうちに入社してほしいと思っているのでよろしく頼むよ」

3. 情報を増やす（プロファイリング）

- 一人ひとりの情報はたくさん聞いておく
- 応募した背景、どんな希望を持っているかなど
- 特に応募理由やこの会社で実現したいことなどは何度も言葉にさせる
本人が何度も言葉にすることで、
内心で入社意志を固めていくことにつながる

4. フィードバックをする

- 何らかのアウトプットを見る機会があれば必ずフィードバックを
- 内定者は誰もが「今のままでは仕事は上手にできない」という想いがある
- 納得性の高いフィードバックをくれる場所は自分にとって適切な進路だという
理解につながる

5. アドバイスをする

- フィードバック（指摘）に加えて、学生生活でもできる具体的なアドバイスを
- 社員は自分の体験もあわせて語る
- 個別のアドバイスであればあるほどインパクトは大きい

6. 相談に乗る（メンターになる）

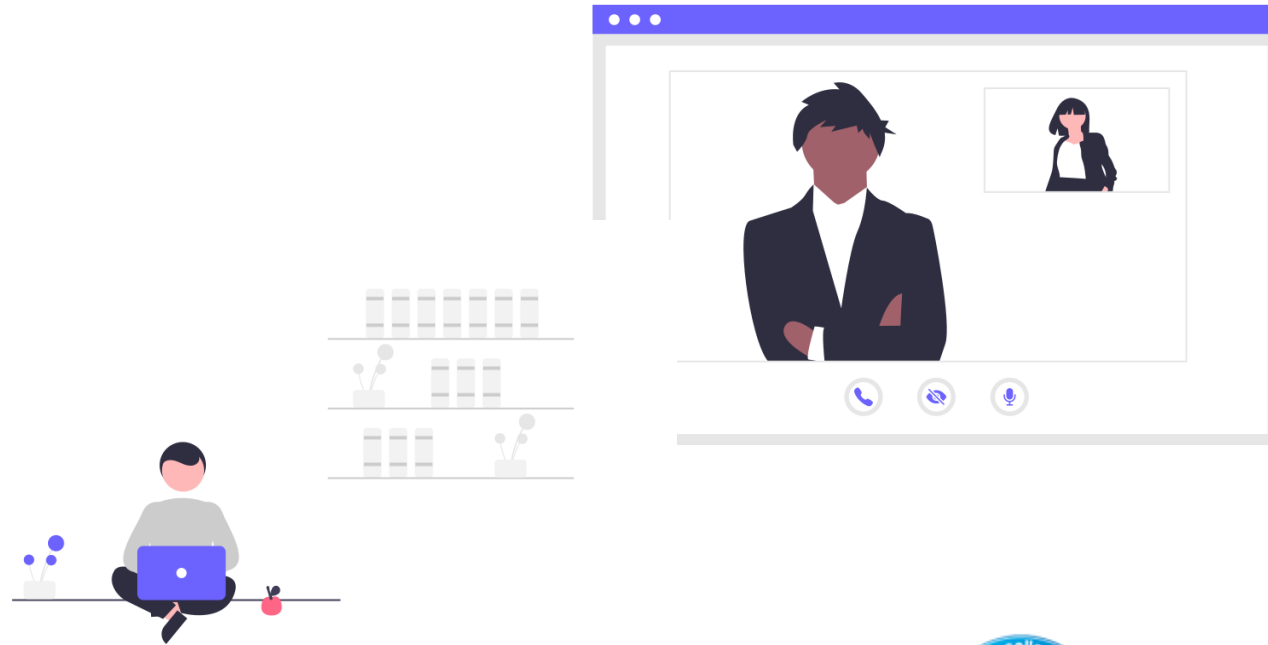
- 個人の意見と、企業人の意見を適切に使い分ける
- 仕事上の発言と個人としての発言の区別は、学生にはつきづらい
- リスクを抑えつつ、「この人は仕事の域を超えて自分のことを考えてくれている」という理解を促す

7. 将来の会社像を共有する

- 積極的に会社の将来像を話す
- 話している社員自身がどのように思うか、個人の視点で語ったほうが心に響く
- 「社会人は大変」より「明るく活気に満ちた将来像」を共有するほうが何倍も大切に高い効果がある

エン・ジャパンでご支援できること

エン・ジャパンでは、内定者懇親会やワークショップ、通信教育や課題の提出に使える「エンカレッジオンライン」を開発しています。



サービスについて詳しく知りたい方は
こちらのページをクリック⇒

