

● 要点解説

# 内定者フォローの実務

—入社後の定着を見据えて内定段階で取り組むべきポイント—

株式会社 イニシアチブ・パートナーズ 代表取締役 川口 雅裕

## ◆辞退防止だけで終わらせない

「少数厳選で採用したのに1年で退職してしまう」、「現場から育成・マネジメントが難しいという声が多くなっている」といったことを背景に、新入社員の定着と育成は内定者の段階から計画的に、戦略的に行わねばならないという問題意識が、人事部の皆様には高まっているようです。その昔は「内定者フォロー＝辞退防止」でよかったわけですが、それでは難しい時代になったといえるでしょう。

本稿では、ここ数十年の内定者フォローを振り返った上で、これからの内定者フォローのあり方、大切にしたい目的や考え方、効果的な手法や接し方などについて事例を交えて記述しています。内定者フォローは大抵の場合、兼務で取り組まれる業務で、なかなか時間もパワーも割けないものですが、すぐに比較的容易にできるものもありますので、参考にしていただければと思います。そして、内定者の皆さんが迷いなく入社し、しっかり定着し成長していく、その一助となれば幸いです。

## 構成

### ■ 内定者フォローの変遷

- 1 バブル期前後の内定者フォロー
- 2 バブル崩壊後の内定者フォロー
- 3 近年の動向と課題

### ■ 内定者フォローの目的とその事例

- 4 人事部との関係構築
- 5 辞退防止
- 6 見極めと配属
- 7 心の準備
- 8 頭の準備
- 9 入社動機の確認
- 10 新入社員と内定者との相互刺激

### ■ 内定者フォローにおける留意点

- 11 自主性を促す
- 12 入社時の状態を共有する
- 13 情報提供
- 14 強みを意識させる
- 15 思わぬ盛り上がり要注意



川口雅裕 (かわぐち まさひろ)

兵庫県神戸市出身。京都大学教育学部卒。1988年株式会社リクルートコスモス（現株式会社コスモスイニシア）入社。人事部門で組織人事・制度設計・労務管理・採用・社員教育研修などに携わったのち、経営企画室で広報および経営企画を担当。2003年より、組織人事コンサルティングの株式会社マングローブ取締役として、主に関西地区で組織人事コンサルティング、研修、講演などの活動を行う。2010年1月に株式会社イニシアチブ・パートナーズを設立。<http://www.ini-p.co.jp/>