

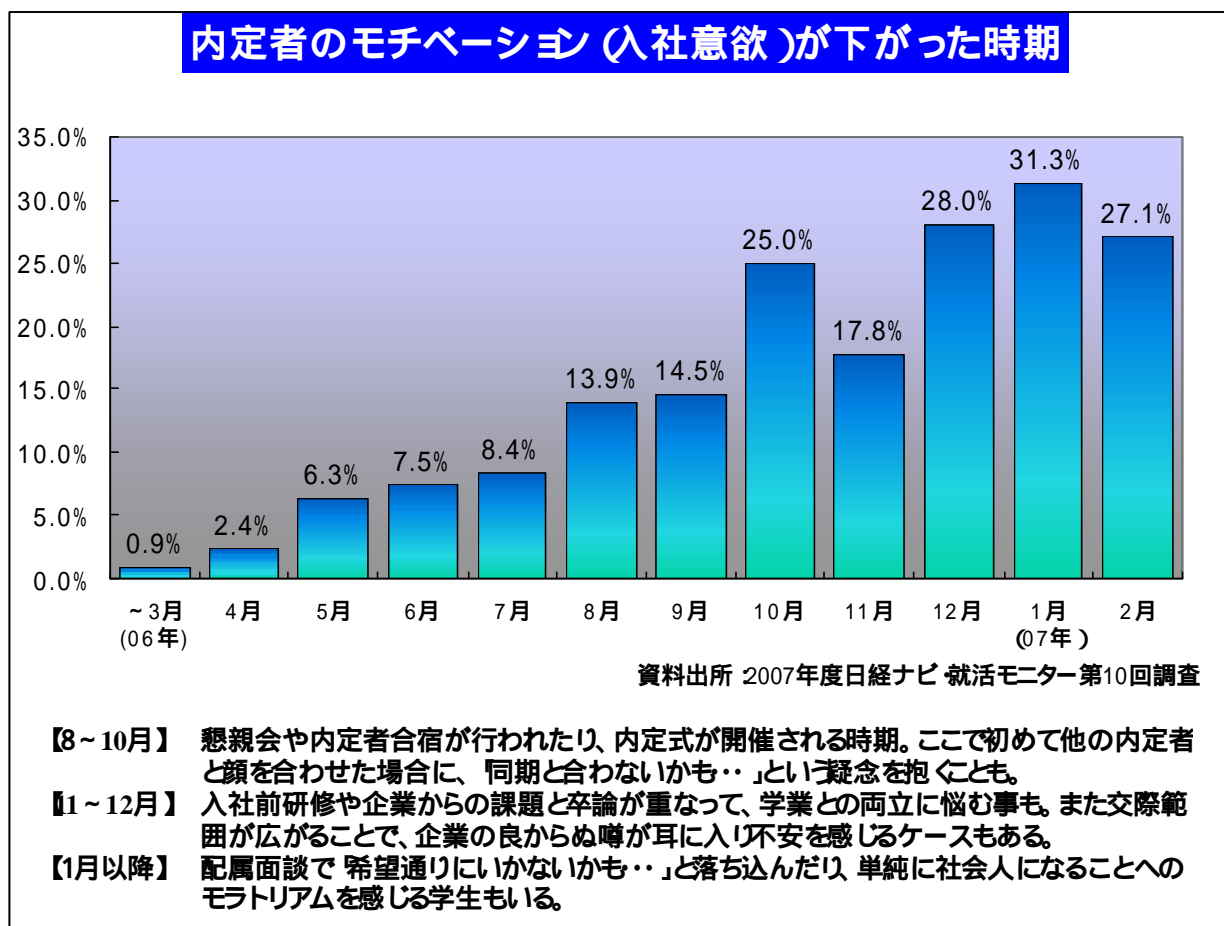
# 内定ブルー

## あなたの会社の内定者は大丈夫ですか？

さて、多くの企業では10月1日に内定式を実施された事と思います。内定辞退を密かに恐れていた採用担当者の方は一区切りついて、ホッとしていらっしゃるのではないのでしょうか。

ところで、皆さんは内定者のモチベーション（入社意欲）が下がりやすい時期はいつ頃だと思われますか？

2007年日経ナビ「就活モニター」の調査によると、モチベーション（入社意欲）が下がる内定者は10月から急激に増え、ピークは1月で31.3%の内定者が「モチベーションが下がった」と回答しています。実はこれからが内定者にとってモチベーションが低下しやすい時期なのです。



モチベーションが低下した内定者の中には内定ブルーに陥ってしまう人もいます。

売り手市場で学生が企業を選べる点や、内定時期が早まったことで就職までの長い間あれこれ考えて

しまう時間が出来、「本当にこの会社でよいのだろうか」、「もっと自分に合った会社があるのではないか」、「他の内定者や職場の人達と上手くやっていけるだろうか」といった悩みを抱えてしまうのです。

悩んだ結果、他の進路が決まった訳ではないのに内定を辞退したり、もう一度就職活動をやり直す学生もいるそうです。また、内定を受けた会社に入社したもののその思いがぬぐえず、早期離職に至るケースも少なからずあるようです。

売り手市場の中、苦労してようやく確保した内定者なのに、内定を辞退されたり早期退職されては元も子もありません。

## 内定ブルーになりやすいタイプとは？

採用担当者にとっても blue なこの「内定ブルー」、どんなタイプになりやすいのでしょうか？

就職情報会社「ディスコ」（東京）の調査によると、内定ブルーになりやすい人を分類してみると次の3つが考えられるそうです。

1. 早い時期にすんなり内定が出てしまった人
2. 「内定を取る」ことが目的になってしまった人
3. 第1志望を持たずに成り行きで決めてしまった人

その他に、親に反対されて気持ちが揺らぐケースや、若者の気質が背景にあるという見方もあります。トーマツコンサルティング（東京）の寺崎文勝ディレクターは「今の学生の中には『やりがいのある仕事をしなければ』という意識が強く、親の期待にどうしても応えなければと考える人も多い。まじめ過ぎる部分がある」と話しています。

いずれにしろ、自分の選んだ会社に自信が持てないと不安に陥りやすいでしょう。

## 内定ブルー解消へ ~親に会社説明会をする企業も~

もはや社員だけでなく、内定者のメンタルケアも必要になってきつつある昨今、殆どの企業がなんらかの取り組みをしているようです。

恐らく皆さんの会社でもいろいろ実施していらっしゃる事と思いますが、先ほどの「ディスコ」が約1000社を対象に実施した「採用活動に関する調査」（2007年2月実施）によると、今春卒業の内定者に対し、98%の企業が何らかの対応を実施していました。その内容は主に次の通りです。

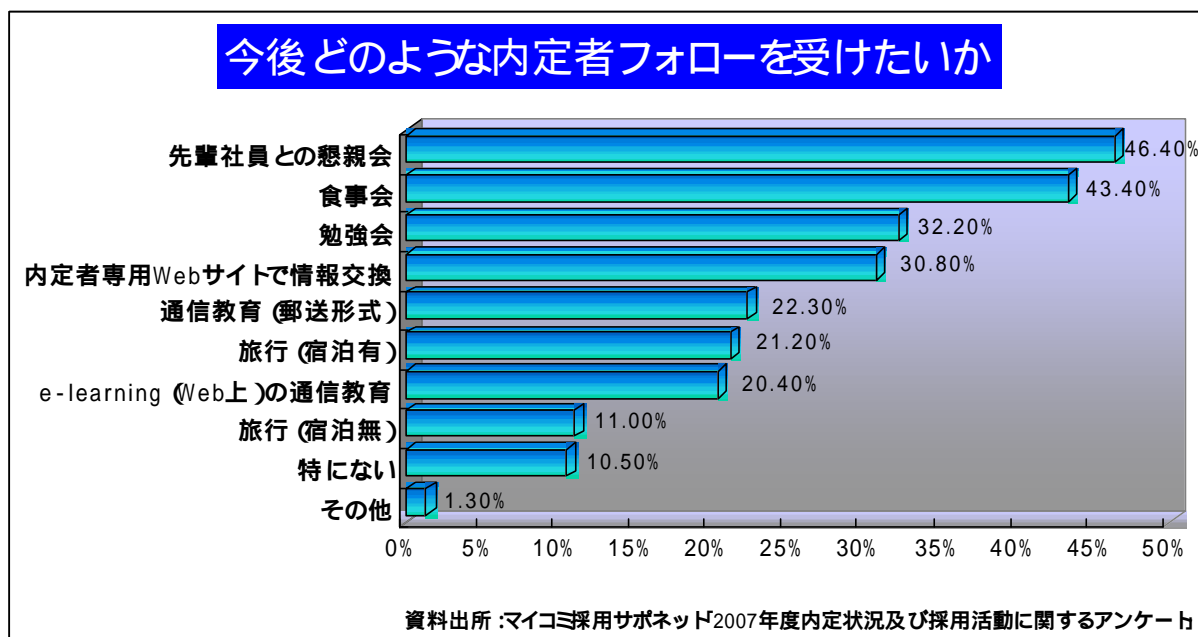
- ・ 懇親会（82.3%）
- ・ 内定式（61.6%）
- ・ 電話やメールによる定期連絡（56.6%）
- ・ 社内報送付（51.8%）
- ・ 在宅型の入社前研修（通信教育）（32.1%）
- ・ 社内や施設などの見学会（29.8%）
- ・ 集合型の入社前研修（25.0%）
- ・ :
- ・ 家族への説明会、会社見学会（1.7%）（\*複数回答）

驚く事に、企業の中には親に向けて会社説明会・会社見学会を実施しているところも 1.7%あるようです。コンサルティング会社「アウンコンサルティング」(東京)では、昨年 8 月、内定者の親を対象にした説明会を開催し、「残業はどのくらいあるのでしょうか」「会社の事業方針を教えてください」といった出席者の親たちの質問に役員らが丁寧に回答したそうです。

また、上記の調査結果にはあがっておりませんが、最近ではこれらのフォローに加えて、インターネットを使ったブログや、SNS(ソーシャルネットワーキングサービス)を利用しているケースも見られるそうです。

## 内定者が望む「内定者フォロー」とは？

こうした企業側の取り組みに対し、内定者自身はどんなフォローを望んでいるのでしょうか。マイコミ採用サポネットの調査によると、次のような結果が出ています。



この結果を見ると、上位4項目に共通するキーワードは『コミュニケーション』と言えそうです。内定者は、会社や先輩社員、内定者同士との『コミュニケーション』の機会を求めているのですね。上記のような具体的なフォローメニューでなくとも、例えば「内定者に採用理由をフィードバックする」、「内定者からのメールにはすぐに返信する」といった事を実践したり、内定者の不安に耳を傾けるといった内定者とのちょっとした『コミュニケーション』を心がけるだけでも、内定者のモチベーション維持に役立つのではないのでしょうか。

いずれにしても、長い内定期間です。これから未知の社会に出ようとする内定者の気持ちに迷いが生まれ、内定ブルーに陥ってしまうのも無理はないことと捉え、こまめにケアしていくことが大切です。

当情報は下記サイトを参考にいたしました。

人材採用情報サイト「ディスコ」より

- ・売り手市場の内定者フォロー [http://www.hr-plaza.com/hre/2007\\_may/feature02/001.html#1](http://www.hr-plaza.com/hre/2007_may/feature02/001.html#1)
- ・内定ブルーの背景を探る [http://www.hr-plaza.com/hre/2003\\_july/feature01/001.html](http://www.hr-plaza.com/hre/2003_july/feature01/001.html)
- ・「採用活動に関する調査」アンケート結果 [http://www.hr-plaza.com/database/data\\_20070329/research\\_2007\\_03\\_1.pdf](http://www.hr-plaza.com/database/data_20070329/research_2007_03_1.pdf)

読売新聞「就活最前線」より

- ・「内定ブルー」解消へ企業躍起...ファンづくり 親に会社説明会 (2007年9月5日)  
[http://job.yomiuri.co.jp/hunt/saizensen/hu\\_sa\\_07090501.cfm](http://job.yomiuri.co.jp/hunt/saizensen/hu_sa_07090501.cfm)
- ・売り手市場...決心つかない「内定ブルー」 (2007年8月30日)  
[http://job.yomiuri.co.jp/hunt/saizensen/hu\\_sa\\_07083001.cfm](http://job.yomiuri.co.jp/hunt/saizensen/hu_sa_07083001.cfm)

「マイコミ採用サポネット」より

- ・2007年度内定状況および採用活動に関するアンケート  
<http://navi.mycom.co.jp/saponet/release/naitai/2006/15.html>