

Think
#01

入社後に感じる良いギャップと悪いギャップ

ディスコ社のデータでは、53.5%の新入社員がギャップを抱えているという結果でした。もちろんそのギャップは悪い面だけではなく、良い面もあります。ただ、悪い面のギャップは極力入社までに少なくしておきたいという企業も多いのではないのでしょうか。実際に悪いギャップとして感じるところの意見では、

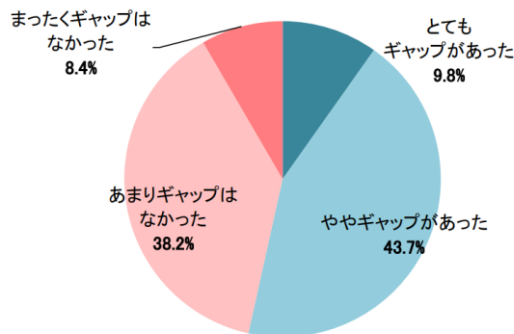
- ・書類作成や打ち合わせ、デスクワークなどの業務が多い（仕事）
- ・キャリアプランの実現可能性の相違（キャリアビジョン）
- ・営業に向いていないと感じた（仕事）
- ・海外の仕事ができると聞いていたが接点があつた（仕事）
- ・先進的なイメージと旧時代的なイメージの相違（働く環境）
- ・長時間労働の部署もある（働く環境）

というものが挙げられていました。このギャップを最小限にとどめるためには、採用の初期段階からの“伝えるタイミング”と“伝え方”にあります。例えば、仕事のことであれば説明会から確実に伝えられていると思いますが、その伝える方法や内容の精査が必要です。キャリアビジョンや環境面は、より入社に対して当事者意識を持ちだす後半戦（選考後半や内々定後）に改めて伝えることで、学生の捉え方が変わってきます。ギャップをなくすための説明会、選考フローのブラッシュアップも必要です。

参考：株式会社ディスコ キャリクスリサーチ

2021年4月に入社した社会人1年目を対象に、現在の勤務状況を調査。そのうち、新卒入社した企業に「現在も勤務している」と回答した人（全体の95.0%）を対象に、勤務先企業への満足度などを調査・分析。

入社前後のギャップ

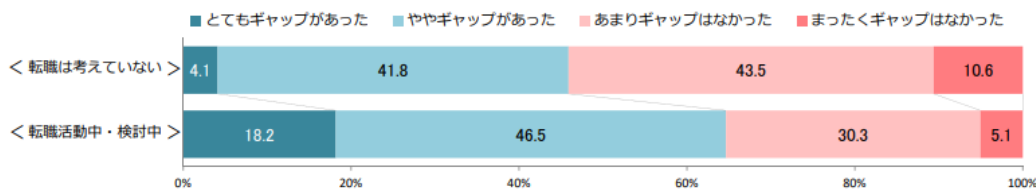


Think
#02

ギャップが早期離職の可能性を高めてしまう

参考：株式会社ディスコ キャリクスリサーチ

入社前後のギャップ



こちらのデータは、入社1年がたった若手社員へのアンケートとなっています。1年目で転職を考えている若手社員が40%を超えているというデータになっています。更に、転職を考えていたり、転職活動をしている若手社員とギャップ有無の関連性もあり、転職活動中・検討中の若手社員の65%はギャップがあると回答しており、転職を考えていない若手社員に比べて20%ほど高い数値となっています。そのため、若手社員の定着を意識するには、採用の初期段階から定着を意識した活動が重要となります。

Think
NEXT

どこにでもある“ギャップ”。それを“埋める”という視点からも採用を考える

採用コンサルティングをしているクライアントの採用設計をした時のお話です。計画を立てるために、30歳までの若手社員にアンケートを実施しました。すると7割の若手社員がギャップを抱えているという結果でした。ギャップの内容も仕事内容から環境面と幅広く、部長・役員へのヒアリングをした際に共有すると、退職理由としても多いということでした。そのため、その課題を解決するために、採用方法から抜本的に変えました。インターンシップのコンテンツ、説明会の内容、選考フロー……。もちろんマイナスなギャップを伝える不安はありましたが、伝える方法と伝えるタイミングを熟考し、計画を立てたことで、接触する学生の満足度は高く、また選考途中での辞退が大幅に減りました。新卒の人材を採用するコスト、育成するコストを考えますと、採用の設計段階から定着し、活躍するところまでを考えた採用を構築することの重要性を改めて感じました。

フェアブレンでは、採用設計から育成・定着までを考えたコンサルティングをおこなっています。