

③ 採用コミュニケーションにおける学生と企業の認識ギャップ

採用コミュニケーションのあり方を学生は評価しているか？

「ネガティブ情報の開示」で学生と企業間に隔たりが

前段の26～27ページでは、学生と企業との間のコミュニケーションにおいて、両者でやりとりされる情報の内容について考察を行った。それらを踏まえて、ここでは両者間の採用コミュニケーションのあり方について、企業と学生双方を比較しながら論じたい。

下のグラフ①は、採用コミュニケーションにおいて、「情報開示」「疑問・不安の解消」「企業理解の機会提供」「マッチングのための情報提供」「コミュニケーションのための時間」といった観点から、企業側が「行った」とする割合と、学生が入社

予定企業に対してそのようなコミュニケーションが「あった」とする割合を比較したものだ。両者間の差が大きいものほど、双方の認識にズレがあると解釈することができる。

この中で、一番差が大きかったのが、「情報開示」、特に企業にとって都合の悪いネガティブな情報の提供だ。企業の92.4%が「学生に情報を求められれば隠すことなく開示している・した」について「あてはまる」「ややあてはまる」(合わせて「あてはまる・計」とする・以下同)としており、大多数の企業が開示していると自認しているのに対して、「ネガティブな情報でも、求めれば隠すことなく開示してくれた」について「あてはまる」「ややあてはまる」と

回答した学生は59.4%と、約6割にとどまっており、企業が学生を大きく上回る結果となった。また、「あてはまらない」「あまりあてはまらない」を合わせた「あてはまらない・計」も、企業側が0.7%なのに対して、学生側は7.1%と一定数に上っている。

こうしたことから、企業側は、求められればネガティブ情報を含めて情報を隠さずに学生に開示していると自認している一方で、学生側の評価はそれほど高くはないことがうかがえる。

コミュニケーションのあり方には課題がある

次に、「学生の疑問や不安を解消するための場や機会を設けている・設けた」

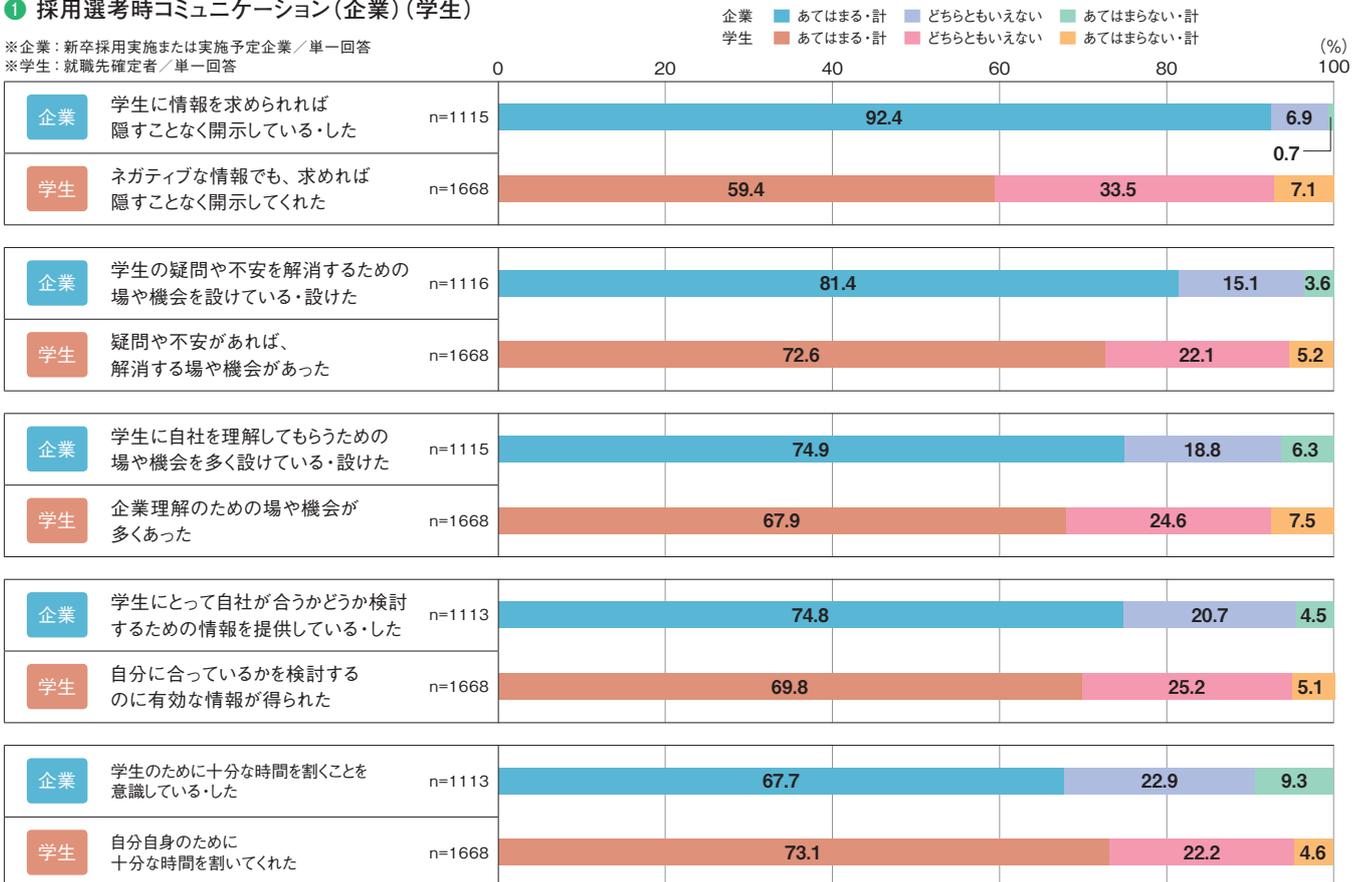
企業

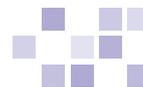
9割の企業が隠すことなく情報を開示と回答。
入社予定企業がネガティブ情報を開示してくれたと認識する学生は6割

学生

① 採用選考時コミュニケーション(企業)(学生)

※企業：新卒採用実施または実施予定企業／単一回答
 ※学生：就職先確定者／単一回答





(企業)と「疑問や不安があれば、解消する場や機会があった」(学生)という「疑問・不安の解消」については、企業側の81.4%に対して、学生側は72.6%と、企業の認識を学生の評価がやや下回る結果に。「学生に自社を理解してもらうための場や機会を多く設けている・設けた」(企業)と「企業理解のための場や機会が多かった」(学生)という「企業理解の機会提供」についても、企業の認識を学生の評価が7.0ポイント下回ったことから、同様の傾向が見られた。

「学生にとって自社が合うかどうか検討するための情報を提供している・した」(企業)と「自分に合っているかを検討するのに有効な情報が得られた」(学生)という

「マッチングのための情報提供」については、やはり企業の認識を学生の評価が下回る結果となり、程度の差こそあるものの、「情報開示」「疑問・不安の解消」「企業理解の機会提供」「マッチングのための情報提供」については、企業の自己認識を学生の評価が下回るという傾向が一様に見られた。

このことは、企業自身が採用コミュニケーションに努めていると自負しているほどには、学生にはその認識がないことをうかがわせている。企業は「開示しているから知ってもらえる」「聞かれたら答える」という姿勢ではなく、自ら学生の聞きにくい情報を開示する、また学生に「聞きたいことはないか」などと積極的に質問を促す必要

があるだろう。学生も、機会を有効に使って知りたいことをしっかり聞くという姿勢が重要だ。

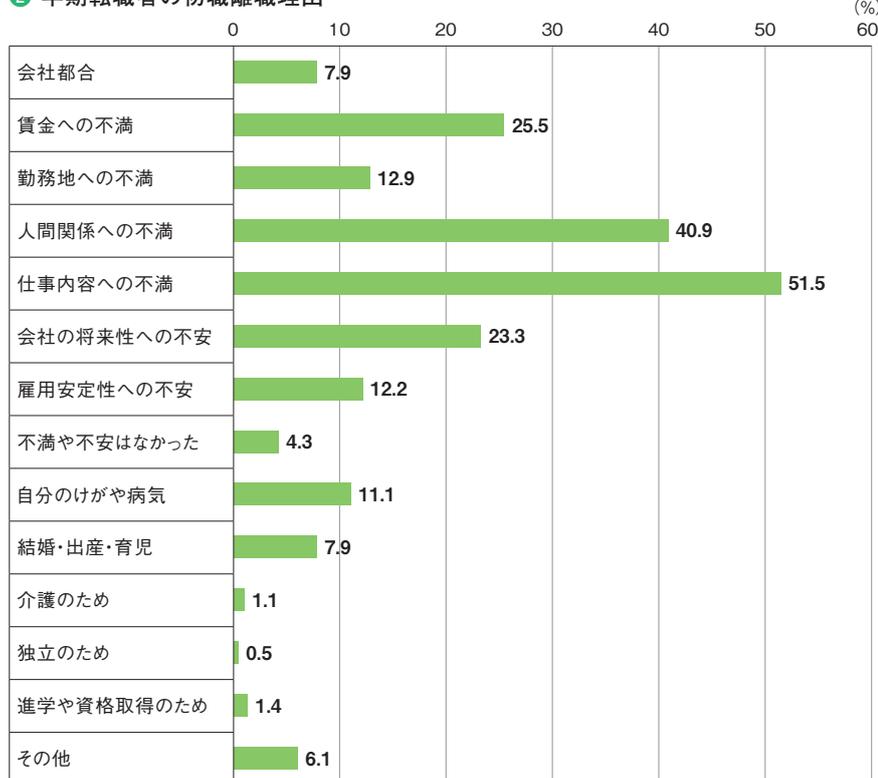
情報提供不足が早期離職につながっている可能性も

企業の情報提供不足の影響は、入社後3年未満に離職した「早期離職者」の離職理由(グラフ②)にも見てとれる。「仕事内容への不満」「人間関係への不満」「賃金への不満」「会社の将来性への不満」の順に多く、これらに関しては、事前により具体的な情報開示が行われていればミスマッチが防げた可能性も。情報提供不足がミスマッチにつながっていることも懸念される。

若手社会人

早期離職の理由は、仕事内容や人間関係への不満が多い

② 早期転職者の初職離職理由



「仕事内容への不満」が半数を超え、「人間関係への不満」も約4割。「賃金への不満」「会社の将来性への不満」が全体の約4分の1。

出典：公益社団法人全国求人情報協会「若者にとって望ましい初期キャリアとは～調査結果からみる“3年3割”の実情～」



コミュニケーション不足から内定先に不安が

●コンサルティング内定／文系学部

ベンチャー系企業だったので、大学3年の12月にはあっさり内定が出て、ほかの企業を選考辞退しました。内定後は、リクルーターがついて、話を聞かせてくれたのですが、会った2週間後からリクルーターと連絡がとれなくなったり、内定式の仕切りが悪かったりなど、正直、内定先の社員に不信感を抱いているのも事実。もう少し多くの社員とコミュニケーションができた状態で入社を決めるべきだったと少し悔やんでいます。



疑問を解消する機会がないままに内定

●サービス内定／文学部

就活をスタートした当初は第1志望だった企業。1次選考の適性検査、2次選考の筆記試験と役員面接の後に、あっけなく内定が出ました。選考中に給与や待遇の話聞く機会がまったくなかったので、内定後に確認したら、給与が想像以上に低いことが判明。仕事内容も、自分のイメージとは違う内容が含まれることが後からわかって…。給与面で妥協はできなかったため、最終的には内定を辞退することとなりました。