



”内定者フォロー”レポートNo63

株式会社サーフボード
執筆 田嶋 節和
TEL 0776-52-2134 FAX 0776-52-2135
URL <https://www.surfboard.jp/>
巻末にアプリ体験方法記載しています。

採用担当者必見！

選考辞退や内定辞退の回避策 4選

人材不足に翻弄される中、就職活動中に選考辞退や内定辞退をする就活生は増加しています。その理由が「売り手市場だから仕方がない」と片付けてしまいがちですが、辞退の裏に企業側の採用活動の良し悪しが絡んでいます。今回どのような点を注意すればいいのか四つのポイントをまとめました。

候補者の辞退が増え続けている

採用プロセスの途中での候補者からの辞退。選考が進んでいるほど担当者にとって痛い連絡ですよね。空前の売り手市場の就職が続く中、8月時点での内定辞退する新卒者の割合が16年卒は44.2%、17年卒は56.1%、18年卒は61.6%という調査結果(※)も出ています。

企業の採用意欲が増えている一方で、内定辞退も確実に増えていると言えるでしょう。今回は面接前、面接、選考中、内定後、それぞれのタイミング別で図っておきたい対策をご紹介します。選ばれる企業になるための辞退回避策、ぜひチェックしてみてください。

回避策①面接前の対策：マッチ度の高い候補者を引き寄せる

面接前は、応募者からすると求人情報やホームペ

ージ、企業側は履歴書やエントリーシートなどデータベースの接点がほとんどでしょう。この段階で応募者が自社や求人何をどれだけ掴めているかは、自社がどんな内容を発信しているかに左右されます。

自社や求人内容について十分に、正確に提示していないと辞退が発生しやすいのです。候補者が求めているのは、最新、正確、詳細な情報です。満たしているかどうかを常にチェックして更新しましょう。

また、求人媒体でのスカウト機能を活用するときには、機械的な文面にならないよう注意が必要です。きちんと自分の情報が把握された上で送られるスカウトでないと候補者は魅力を感じません。

希望しない内容のスカウトに対し、関心や検討どころか嫌悪感すら抱く人もいます。不信感につながれば、口コミや評判に影響することもあります。口コミや評判の情報も面接前に辞退を決める理由の上位なのです。

回避策②面接中の対策：イメージと認識との一致確認

面接の印象で、辞退を決めるといふ候補者もいます。面接担当者はいい人材を選ぶという責務の前に、企業の顔であることを認識しておく必要があります。態度や対応の悪さを避けることは言うま

でもありません。

ただ、常識的な良い印象を与えることが、必ずしも信頼につながるとは限りません。候補者が認識している企業や求人内容と事実が一致しているかどうかを確認することも大切です。候補者にとってのデメリット（例：転勤の有無、残業時間）を提示することも必要でしょう。

その上で、目の前の候補者が魅力に感じる部分は逃さず伝えること。魅力を感じる視点がそれぞれ異なることを考慮して、これまでの接点の中で蓄積した価値観やニーズの情報を基に対応していくことが重要となるでしょう。

回避策③選考途中の対策：フォローサイクルの最適化

長い期間を要する採用選考では、辞退発生のリスクは高くなります。できる限り、選考プロセスの中で心理的な不快感や負担を掛けない企業側の努力は必要でしょう。通過したかどうかの結果の合否通知、次のステップへの案内、候補者からの質問への対応をスムーズに行うかどうか、候補者の心理に確実に影響を与えます。

その瞬間のやり取りの質が、辞退か続行かのきっかけになります。スピード感のある対応体制を整えるために、当たり前に使っている連絡ツールや採用管理システムが、現代の候補者の傾向やスタイル、自社の採用フローの最適解かどうかを常に見直していくことも大切です。

回避策④内定後の対策：フォローの質も重要

時間とコスト、労力を注いで厳選した人材。内定が決定すると、新卒者は、就活の緊張感からは解放されますが、入社への不安を募らせることが多いです。内定から入社までにできるだけ多くの接点(内定者フォロー)を持つことがポイントです。

内定者フォローの方法としては、内定後に入社後のイメージをさらに具体化できるような懇親会・内定者研修・内定者インターンシップの開催がおすすめです。これらに既存社員を含めることで入社前の交流の創出、仕事内容の理解促進ができ、内定者の不安解消やモチベーションアップにつながるでしょう。

まとめ

人事担当者からの定期的な連絡で、入社してから役立ちそうな情報提供や企業の最新情報の送信もおすすめします。内定者からコンタクトをしやすい状況を提供することにもつながるからです。

一人一人が大学・学部・学科・単位取得・部活動など状況は違いますので、理想は一人ひとりの状況や個性に合わせた機会提案をしていくことです。この段階で、人事担当者が相談しやすい存在になることができていると、内定辞退防止だけでなく入社後のミスマッチや早期退職も防げるでしょう。自社の採用活動を振り返り、見直されてみてはいかがでしょうか。

※2017年10月リクルートキャリア調査

<https://www.recruitcareer.co.jp/news/20171026.pdf>

スマホアプリ「Chaku2NEXT」のデモをいますぐ体験できます。◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆

1) お使いのスマホに「ちゃくちゃくネクスト」
アプリ無料ダウンロード

・Google Play または App Store で
「chaku2-next」と検索

2) ダウンロードが完了したら、

・企業IDに「jinji」と入力

3) ユーザーログイン画面でメールアドレスとパスワードを入力

デモアカウント: member@abc.co.jp

パスワード: 1111

を入力します。

お問い合わせ先

株式会社サーフボード

担当者: 本庄 孝司 honjo@surfboard.co.jp

連絡先: 0776-52-2134

〒910-0842 福井県福井市開発2丁目 614

URL <https://www.surfboard.jp/>