



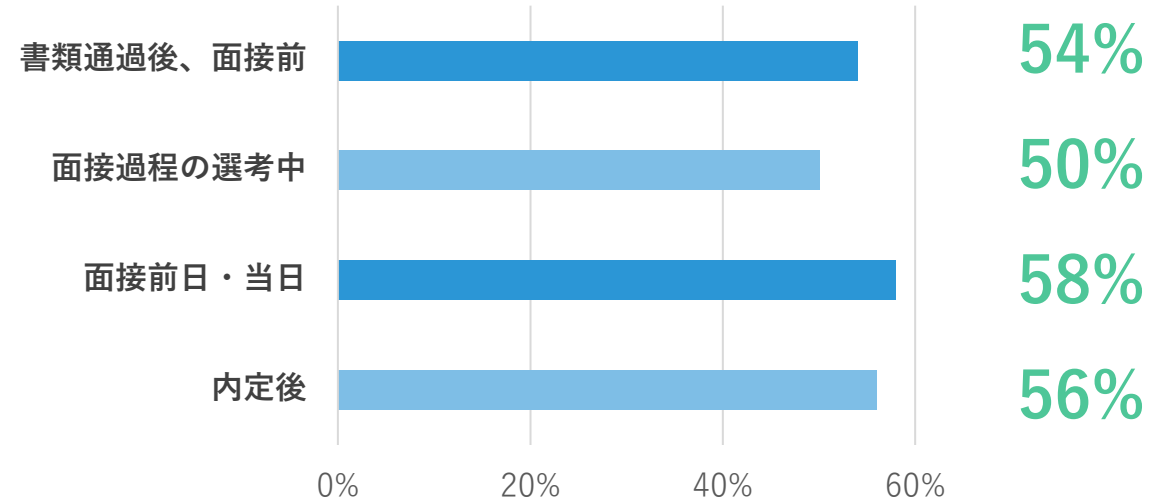
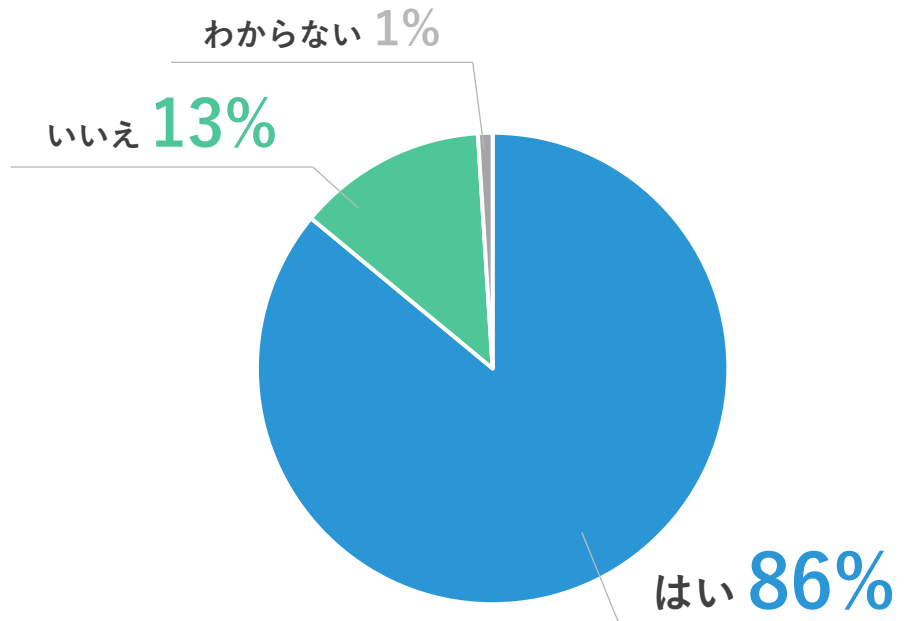
辞退を防ぐ！

心をつかむ内定者フォロー

内定辞退の発生率

直近1年以内の中途採用において、
選考辞退は起きましたか？

辞退は、選考のどのタイミングで
起きましたか？（複数回答可）



出典：エン・ジャパン株式会社『人事のミカタ』 選考辞退について

エン・ジャパン調べによると、中途採用において選考辞退が起きた企業は実に86%。そのうち内定後の辞退は56%にも及んでいます。新卒採用においても、毎年50～60%の内定辞退があるとされています。

内定者フォローで押さえるべきポイント

会社に対する不安を払拭する

「長く働けそうか」「一緒に働く人はどんな人か」「自分がマッチできるか」など、様々な不安を抱えていることが多いです。内定者懇親会や現場社員との面談で具体的なイメージを持ってもらいましょう。

他社と比べての志望度

内定を複数獲得している求職者の場合は、その中で優先順位をつけていることが多いです。1位が自社でない場合は、「なぜ他社が良いと思うのか」「どういった点でそう感じたのか」ヒアリングをし、対策を行いましょ。

応募時と実際のイメージを合わせる

選考過程で会社や仕事内容について知るうちに「イメージと違った」というミスマッチが起こることも。応募時に感じてたイメージと、選考過程で得たイメージに乖離がないか、本人に確認し、イメージをすり合わせていきましょう。

口コミなどのネガティブな意見

「選考時には知らなかったマイナスな意見をクチコミサイトで多く見かけた」「親から強く反対された」といった第三者の意見で志望度が下がるケースも。日頃から自社の口コミは把握しておき、候補者が不安に感じそうなところは払拭しておきましょう。

これらの4つのポイントを押さえながら、内定者を理解し、しっかりとコミュニケーションを取っていく必要があります。

内定辞退に繋がるNG行動

- × 内定後、連絡をしない
- × 会社の雰囲気がわからないまま
- × 現場社員と接点がない
- × 強制的にイベント参加を促す

内定者には小まめに連絡を取り、不安にさせないこと。また内定を出したからと言って強制的に社内の輪に入れようとするのもNGです。

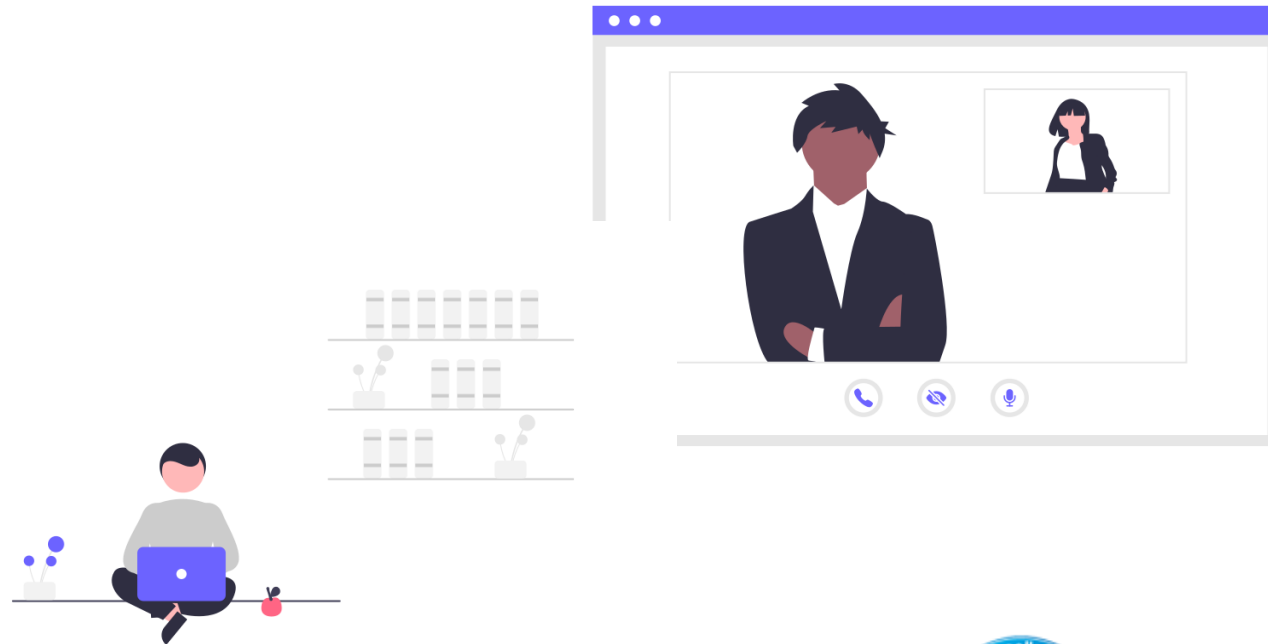
内定辞退につながる内定者フォロー

- 内定者懇親会
- 現場社員との面談
- 社内見学
- 社内SNS
- 社内イベントの参加
- 内定者アルバイト
- 課題を通じたコミュニケーション

企業ごと、内定者の状況に応じて、内定者フォローの計画は異なります。
自社でどこまで取り組むのかの参考にしていただけますと幸いです。

エン・ジャパンでご支援できること

エン・ジャパンでは、内定者懇親会やワークショップ、通信教育や課題の提出に使える「エンカレッジオンライン」を開発しています。



サービスについて詳しく知りたい方は
こちらのページをクリック⇒

