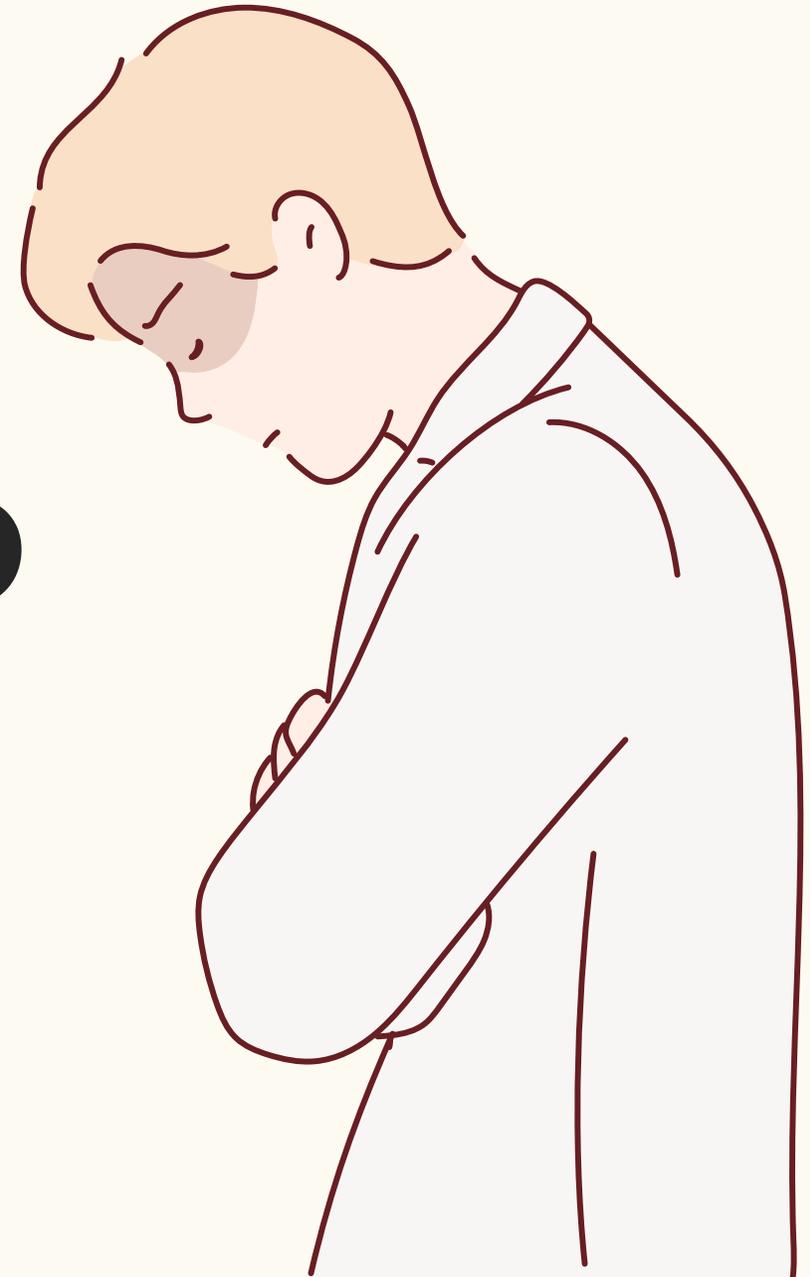


なぜ求職者は 選考を辞退する？

原因 と **対策**



はじめに

採用活動において、求職者が選考を辞退することは珍しくありません。その背景には、情報の伝え方や選考過程での対応に原因があることが多く、本ホワイトペーパーでは、求職者が辞退する主な理由を分析し、辞退を防ぐための基礎的な対策をまとめていますので、活用頂けますと幸いです。

求職者はなぜ選考を辞退していくのか	P4
求職者の選考プロセスと連動した心理	P5
選考辞退の根本的な原因とは	P6
選考辞退の要因となる具体的な言動・行動	P7
辞退を防ぐ方程式	P8
求職者の選考辞退を防ぐ基本的な対策	P9
まとめ	P10

辞退の引き金になる3つの要素

個人に対すること



求職者が軽んじられていると感じた言動・行為があった

将来に対すること



働くイメージや求める条件が合わなかった

環境に対すること



実際に感じ取ったスタッフや職場の雰囲気などが合わなかった

求職者はこれらの要素が期待より低いと感じると選考を辞退する傾向があります

各段階で求職者に何が起きているのか把握

STEP1	求人情報の確認	求職者は、業務内容・環境・待遇が自身の希望と合うかを確認します。しかし、企業側の情報不足や曖昧な表現により、ミスマッチに気づかないまま選考へ進んでしまうことがあります。
STEP2	エントリー	応募後、企業とのやり取りが始まります。この際の対応に不備があると、不安が残り辞退につながる可能性があります。
STEP3	一次選考・面談	企業担当者との対話を通じて期待とのすり合わせを行います。対応が不誠実だと、会社の魅力が低下し、辞退の要因となります。
STEP4	二次～最終選考	面接を重ねる中で企業理解が深まりますが、その結果、求職者の希望とのズレを認識すると辞退に至ります。
STEP5	内定	条件が合えば内定に進みますが、他社と比較された際に魅力が低ければ辞退されることもあります。

企業と求職者のミスマッチが大きく影響

辞退の根本的な原因は企業と求職者のミスマッチに起因しているため
選考初期の情報提供の質を向上させ
ミスマッチを減らすことが重要です。

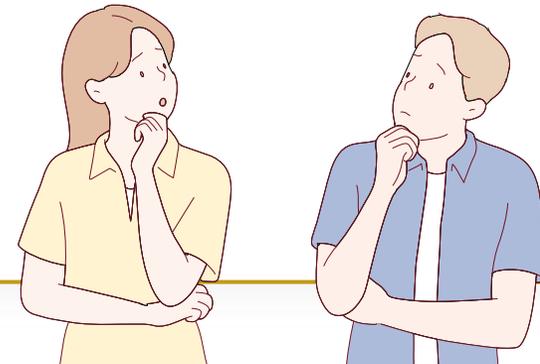


言動に関する要因

- ✓ 面接官が一方的に話し求職者の話を聞かない
- ✓ 高圧的な態度や上下関係を強調する
- ✓ 説明が曖昧で具体性に欠ける
- ✓ プライベートに踏み込みすぎる質問をする
- ✓ 事前説明と実際の面接内容が異なる
- ✓ 求職者の退職理由をしつこく追及する
- ✓ 誘導尋問のような質問をする
- ✓ 面接官ごとに言っていることが異なる

行動・環境に関する要因

- ✓ 面接官の清潔感や身なりに問題がある
- ✓ 社員の態度が悪く社外への対応が雑
- ✓ 面接時間の管理がずさん
- ✓ 求職者に必要な情報が事前提供されていない
- ✓ 口コミサイトで悪い評価が放置されている



求職からの辞退を防ぐために



求職者のミスマッチを防ぐためには「求める人材像の明確化」が最も重要ですが
採用戦略によって幅広く応募を集める方針を取る場合もあり
その分辞退リスクも高まるため自社の採用方針を明確にすることが不可欠です。

方法
01

求める人材像の明確化と発信

人材要件を具体化

求めるスキル/経験/価値観の言語化や、必須・関係条件などを入れて基準を作る

魅力の情報発信を強化

業務・社風・キャリアパスなどを具体的に示して、他社との差別化やインタビュー記事で雰囲気や魅力を伝える

選考過程の一貫性

面接官ごとメッセージがブレず選考が進むごとに矛盾がないように注意をする

方法
02

社内全体で「迎えるマインド」を持つ

採用担当者だけでなく、全社的に候補者を歓迎する姿勢がないと不適切な言動が生じやすい。

方法
03

受け入れ準備の徹底

現場が忙しすぎると採用活動に十分な配慮ができないため、事前に体制を整えておく。

企業の魅力を伝えることは重要ですが、実態と事前の情報やイメージに差があると求職者は辞退を考えます。

求職者の期待と企業の実態のズレをなくすことが、辞退を減らす鍵です。

また、準備不足のまま採用を進めても、結局早期退職につながる可能性があるため、採用は人事・経営層だけの課題ではなく、社内全体で取り組むべき重要事項だと認識を揃えていきましょう。





運営	株式会社ファングリー
設立	2020年10月
代表者	松岡 雄司
所在地	東京都渋谷区南平台町15-13 帝都渋谷ビル5F
資本金	25,000,000円（資本準備金を含む）
従業員数	36名（2023年5月1日現在）