

1800社に聞く！「選考辞退」実態調査

選考辞退について、悩みや課題を感じている企業が6割。
選考辞退の対策をしている企業は3割に留まる。

— 『engage』アンケート —

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：鈴木孝二）が運営する利用企業数国内No.1の求人支援サービス『engage（エンゲージ）』（<https://en-gage.net/>）を使っている企業を対象に「選考辞退」に関するアンケートを実施。1,851社から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

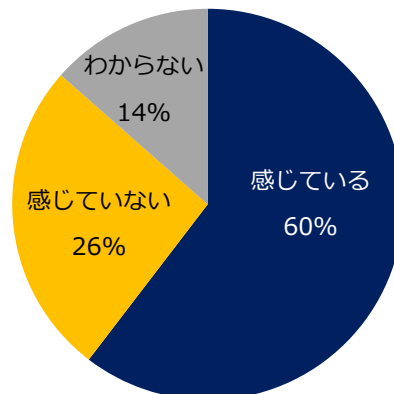
調査結果 概要

- ★ 選考辞退について、悩みや課題を感じている企業が6割。そのうち半数以上が「ここ1年で選考辞退が増えた」と回答。
- ★ 辞退タイミングで最も多いのは、「内定後の辞退」。辞退理由の最多は、「他社で選考通過・内定を獲得した」。
- ★ 面接前日・当日のドタキャン辞退の9割が「応募者からの連絡なし」。
- ★ 選考辞退の対策をしている企業は3割に留まる。実施企業の具体的な対策トップ3は、「連絡を早くする」「面接日程を複数送る」「こまめにメールする」。

■ 調査結果詳細

1：選考辞退について、悩みや課題を感じている企業が6割。
そのうち半数以上が「ここ1年で選考辞退が増えた」と回答。（図1、図2）

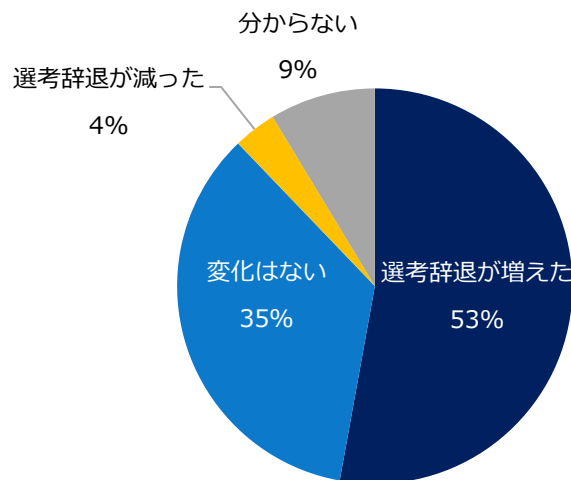
【図1】 選考辞退に悩みや課題を感じていますか？



「選考辞退に悩みや課題を感じていますか？」と伺ったところ、60%が「感じている」と回答しました。

「選考辞退について、悩みや課題を感じている」と回答した企業に、ここ1年での選考辞退の発生数を伺うと、「選考辞退が増えた」が53%と、半数を上回る結果になりました。

【図2】 「選考辞退について、悩みや課題を感じている」と回答した企業に伺います。
ここ1年で比較して、選考辞退の発生数に変化はありますか？



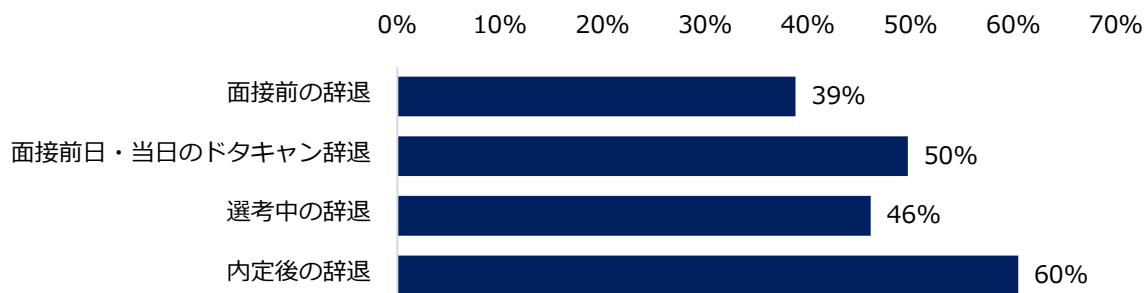
※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない。

2： 辞退タイミングで最も多いのは、「内定後の辞退」。
辞退理由の最多は、「他社で選考通過・内定を獲得した」。(図3、図4)

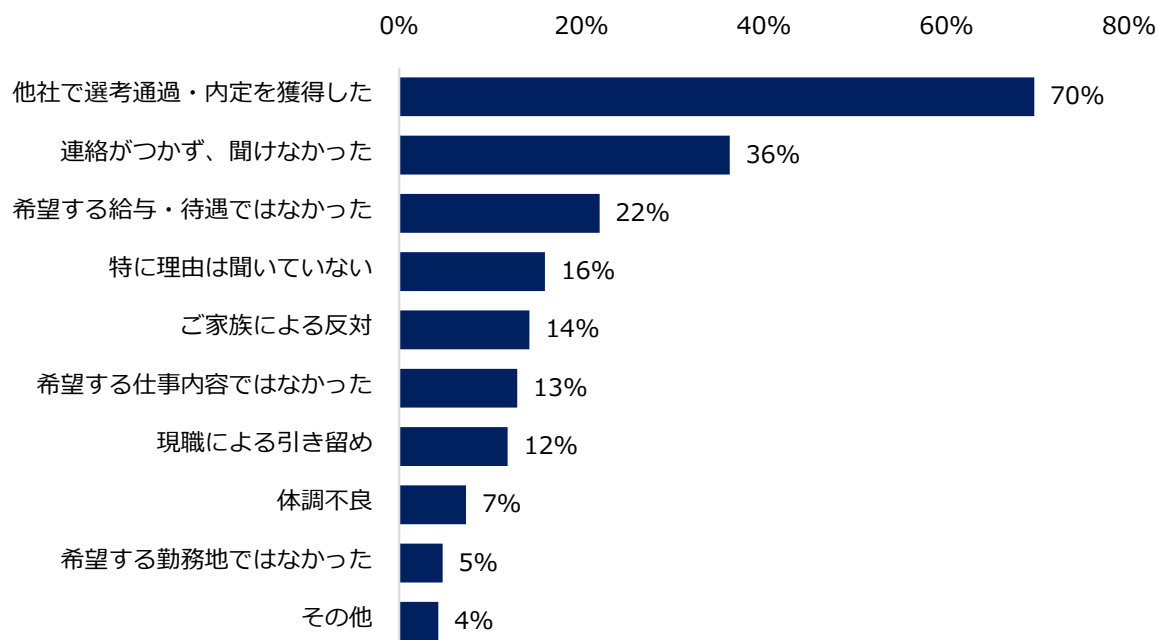
「選考辞退について、悩みや課題を感じている」と回答した企業に、辞退が起きたタイミングについて伺いました。すると、最も多かったのは「内定後の辞退」(60%)、次いで「面接前日・当日のドタキャン辞退」(50%)でした。

辞退理由については、「他社で選考通過・内定を獲得した」(70%)が最多。売り手市場により、応募者にとっては仕事が決まりやすい状態が続いていることが分かります。

【図3】「選考辞退について、悩みや課題を感じている」と回答した企業に伺います。
 選考のどのタイミングで辞退が起きましたか？（複数選択可）



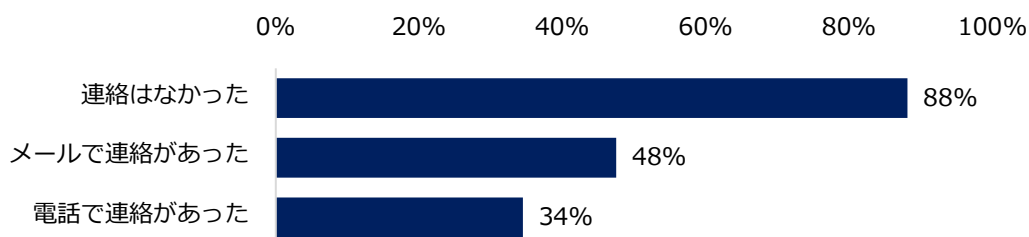
【図4】「選考辞退について、悩みや課題を感じている」と回答した企業に伺います。
 応募者が辞退をした理由について教えてください。（複数回答可）



3：面接前日・当日のドタキャン辞退の9割が「応募者からの連絡なし」。(図5)

辞退が起きたタイミングについて、「面接前日・当日のドタキャン辞退」と回答した企業に、「ドタキャンした応募者から辞退連絡がありましたか？」と伺ったところ、88%が「連絡はなかった」と回答。応募者の“すっぱかし”に悩む企業が多いようです。

【図5】 辞退が起きたタイミングについて、「面接前日・当日のドタキャン辞退」と回答した企業に伺います。応募者から辞退連絡がありましたか？（複数回答可）

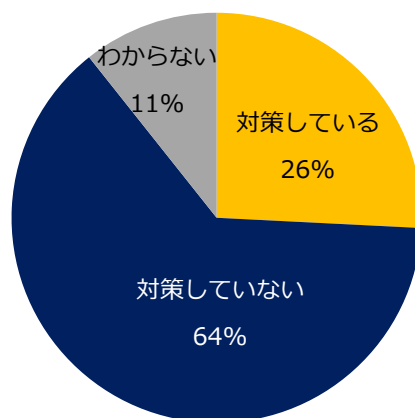


4：選考辞退の対策をしている企業は3割に留まる。実施企業の具体的な対策トップ3は、「連絡を早くする」「面接日程を複数送る」「こまめにメールする」。(図6、図7)

「選考辞退対策をしていますか？」と伺うと、「対策している」と回答したのは26%。「対策していない」(64%)が大幅に上回りました。

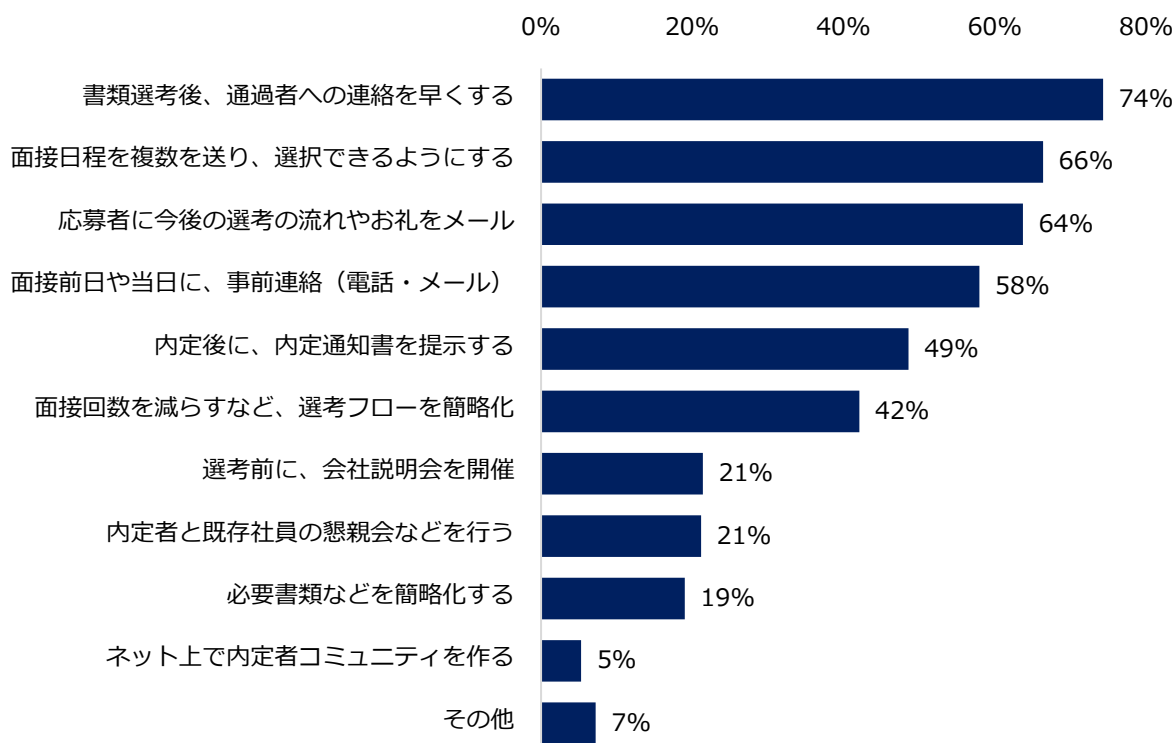
「辞退対策している」と回答した企業に、対策の内容を伺うと、トップ3は「書類選考後、通過者への連絡を早くする」(74%)、「面接日程を複数を送り、選択できるようにする」(66%)、「応募者に今後の選考の流れやお礼をメール」(64%)でした。実際に効果があった対策について、具体的なエピソードも紹介します。

【図6】 選考辞退対策をしていますか？



※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない。

【図7】「辞退対策している」と回答した企業に伺います。辞退対策の内容を教えてください。（複数回答可）



■ 選考辞退に効果があった対策

- ・書類選考後、通過者に対しては応募当日に結果通知するようにしたところ、面接設定率が大幅に改善した。（サービス関連／1～50名）
- ・応募者にあわせて連絡方法（電話、メール、SNSでのメッセージなど）を変え、柔軟に対応した。（不動産・建設関連／1～50名）
- ・入社を迷っている応募者と、電話でこまめにお話した。質問事項にも都度応えるようにしたところ、複数社で内定があった中、当社を選んできた。（その他／51～100名）
- ・特に遠方の応募者に対し、選考方法（Web面接）や選考フロー（来社回数や選考プロセスを減らすなど）を工夫し、当社への志望度アップを図った。（金融関連／101～300名）
- ・内定者と、既存社員や社長とのランチ懇親会を行ない、入社後のイメージや社内の雰囲気伝えるようにしたところ、内定承諾率が上がった。（IT・情報処理・インターネット関連／101～300名）

※（業種／従業員数）

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『engage』 (<https://en-gage.net/>) を利用している企業
- 有効回答数：1,851社
- 調査期間：2019年11月15日～12月12日

利用企業数国内No.1の求人支援サービス『engage（エンゲージ）』



無制限の求人掲載・自社採用ページ作成、応募者管理、採用まで、0円からカンタンに使える利用企業数国内No.1の求人支援サービスです。さまざまな業種・規模・募集職種・雇用形態に対応。全国20万以上の企業・店舗の採用現場で導入されています。

<https://en-gage.net/>

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：大原、松田、清水、西春

<https://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパン株式会社

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー
TEL：03-3342-6590 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com