

内定応諾後の内定辞退を防止するために

南野 真彦 株式会社新経営サービス 人材開発部 コンサルタント

住所：京都市下京区河原町五条西入本覚寺前町830 京都EHビル6階 Tel：075-343-0770 URL：http://www.skg.co.jp

倫理憲章で定めた選考開始日から約1ヵ月が経ち、一定数の内定者が確保できたという企業も多いのではないのでしょうか。しかし内定出し後に、大きな悩みのタネとなるのが内定辞退です。

2018年卒採用を実施した企業に対するマイナビの調査では、2017年9月～10月の段階で「内定辞退率が3割を超えた」という企業が53.5%もありました。これはその前の年の52.7%とほぼ同水準となっており、今年も恐らく同じ傾向になるのではないかと推測されます。

では、なぜ内定を保有した学生は辞退をするのか。同じくマイナビの2018年卒学生に対する調査では、「入社予定先企業を決めた後、不安になったことがあるか」という質問に対し、61.3%が「ある」と回答しています。

また、その不安の理由については回答が多い順に、①社会人としてやっていけるか（39.3%）、②この会社できちんと務まるかどうか（38.7%）、③なんとなく漠然と（31.6%）、④思ったよりあっさり内定が出た（23.9%）、⑤ネットでよくない評判・口コミを見て（23.0%）、⑥自分の就職活動について後悔（心残り）がある（14.9%）、となっています。

不安を払拭する場を設ける

これらを踏まえて人事としてどのような対策を打つべきでしょうか。まずは内定応諾後も学生を放置せず、定期的に人事から連絡を取ることが必要です。なぜなら「不安」という感情を持った内定者をそのまま放置すると、不安はさらに大きくなり、気づいたときには「内定を辞退します」という連絡が来ってしまう事態を招きやすくなるためです。

また、上記の①や②、④、⑥等の不安を払拭するための場を設けることも必要です。例えば①や②の対策として、1年目や2年目の先輩との交流の場を設けて、入社後にどのような社会人生活を送るのかを具体的にイメージさせる、④や⑥の対策として自身の就職活動を振り返り、なぜこの企業を選んだの

かを再確認するとともに、人事から選考中に評価をした部分や、入社後の期待を伝える等の方法が考えられます。

なお、いずれの方法についても口頭で伝えるだけでは、後日また不安が大きくなる可能性があるため、なるべく資料等を渡して何度も見返すことができるようにするのがよいでしょう。加えて、現在の学生は親からの意見にも大きく影響を受けるため、親を会社の味方につけるために、親にも資料を送付することも有効です。

同期の仲間意識を醸成する

上記以外の内定辞退防止の方法として「関係性の強化」が挙げられます。具体的には、不安になったときに相談できる仲間をつくること、そして「辞退しよう」と考えたときにそれを止めてくれる仲間をつくることです。ここでいう仲間とはもちろん同期のことです。

同期との関係性が良好であれば、「この仲間たちと切磋琢磨してやっていこう」と同期をポジティブに捉えますが、逆に同期との関係性が良くない場合「こんな人たちとやっていくのは無理だ」とネガティブに捉えられてしまうこともあります。

そこで同期との関係性を強化するために有効なのが、内定者によるチームビルディングです。例えば同期とともに“協力”や“連携”をしなければクリアできない課題に挑戦し、失敗をしながらも最後には全員で目標を達成するような経験をさせると、仲間意識が芽生え、内定辞退の防止だけでなく入社後の離職防止にも効果を発揮します。

このように、内定応諾後の辞退防止策は様々な方法があります。せっかく内定を出した優秀な人材を採り逃さないよう、できることから取り組んでみてください。

【野外型】 チームビルディングプログラム

<http://www.skg.co.jp/kensyu/program/tbp.php>