

「中途採用の選考辞退」実態調査

選考辞退のタイミング「面接前」が最多。
83%の企業が「連絡なし辞退（すっぱかし）」を経験。2018年比で10ポイント増。

—人事向け情報サイト『人事のミカタ』アンケート—

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）が運営する人事向け情報サイト『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com>）上で、直近1年以内に中途採用を実施した企業を対象に「中途採用の選考辞退」についてアンケート調査を行ない、293社から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

結果 概要

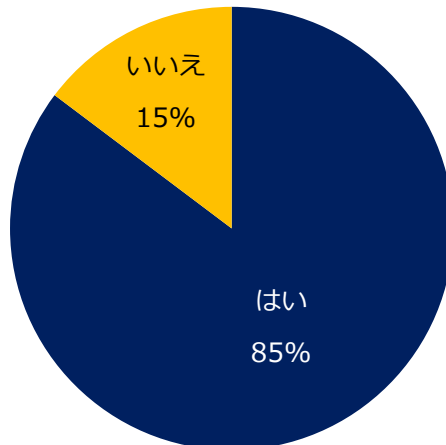
- ★ 45%の企業が「以前よりも辞退が増えた」と回答。
従業員規模1,000名以上の企業が56%と最多。
- ★ 面接当日の「ドタキャン辞退」、連絡なしが83%。2018年比で10ポイント増。
- ★ 選考辞退の対策有無、企業規模別で33ポイントの差。具体的な対策は「書類選考通過者への早急な連絡」「面接候補日の複数提示」「丁寧なお礼メール」。

■ 調査結果 詳細

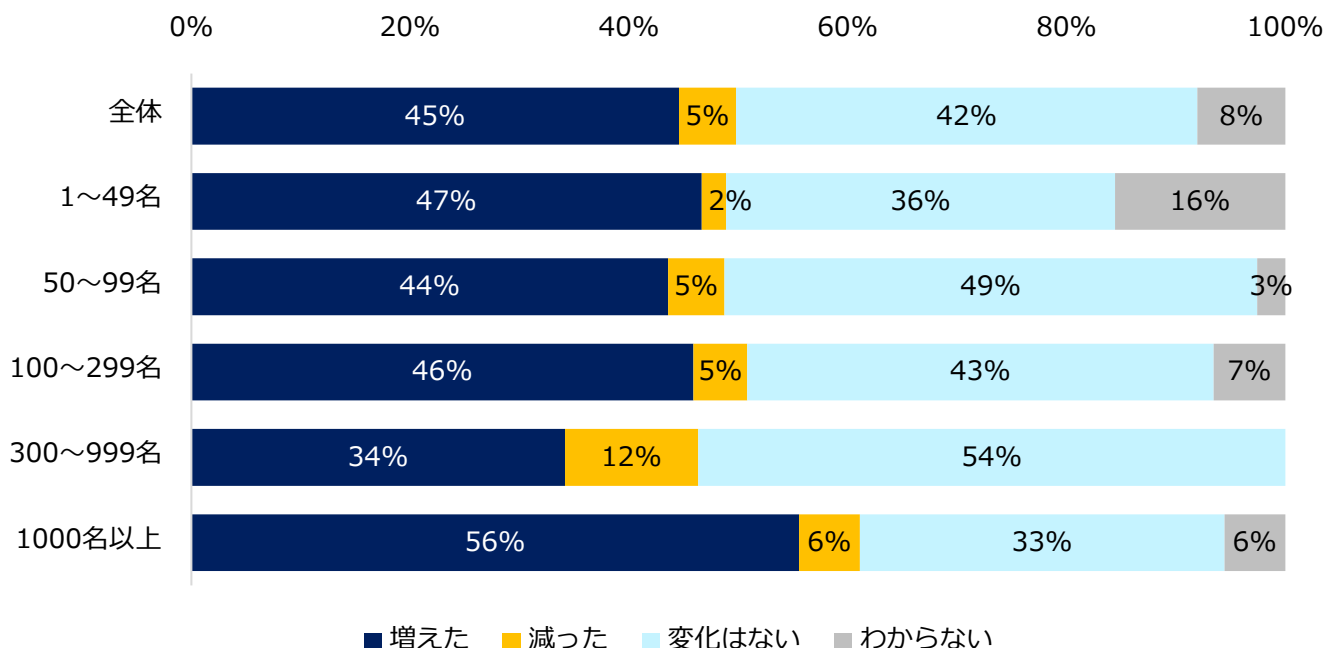
1：45%の企業が「以前よりも辞退が増えた」と回答。
従業員規模1,000名以上の企業が56%と最多。（図1～2）

直近1年以内に中途採用を実施した企業に「選考辞退は起きましたか？」と伺うと、85%が「はい」と回答しました。さらに、選考辞退が発生した企業に「以前と比べて、辞退の発生数に変化はありますか？」と聞くと、45%の企業が「増えた」と回答。従業員規模別にみると、1,000名以上の企業が56%と最もポイントが高い結果となりました。

【図1】直近1年以内に中途採用を行なった企業に伺います。選考辞退は起きましたか？



【図2】直近1年以内の中途採用において、選考辞退が発生した企業に伺います。以前と比べて、辞退の発生数に変化はありますか？（従業員規模別）



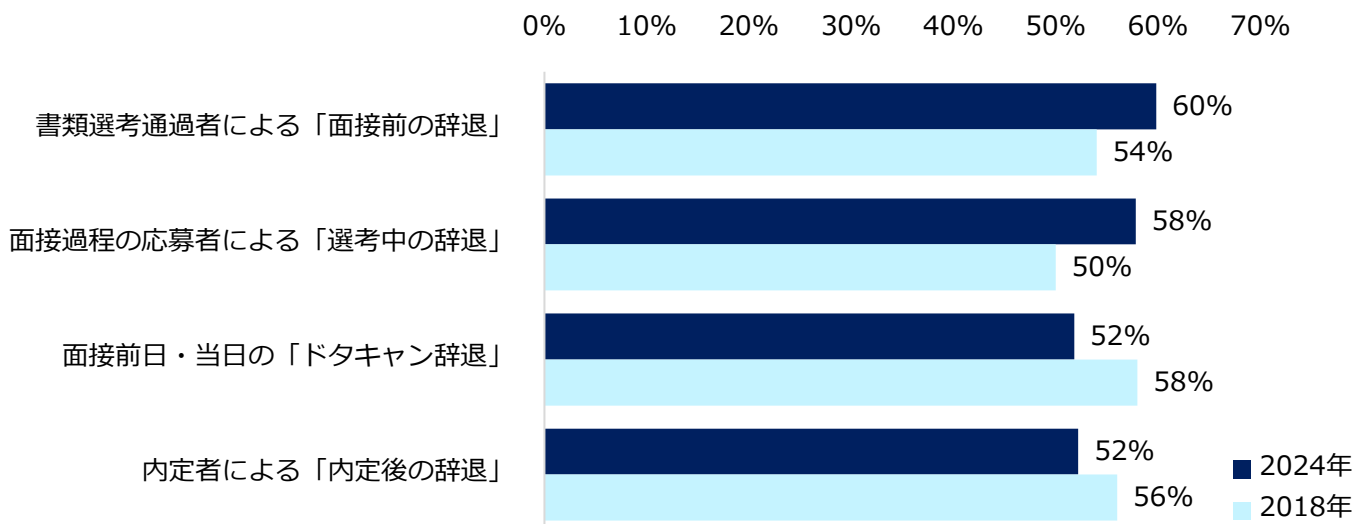
※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない。

2：面接当日の「ドタキャン辞退」、連絡なしが83%。2018年比で10ポイント増。（図3～5）

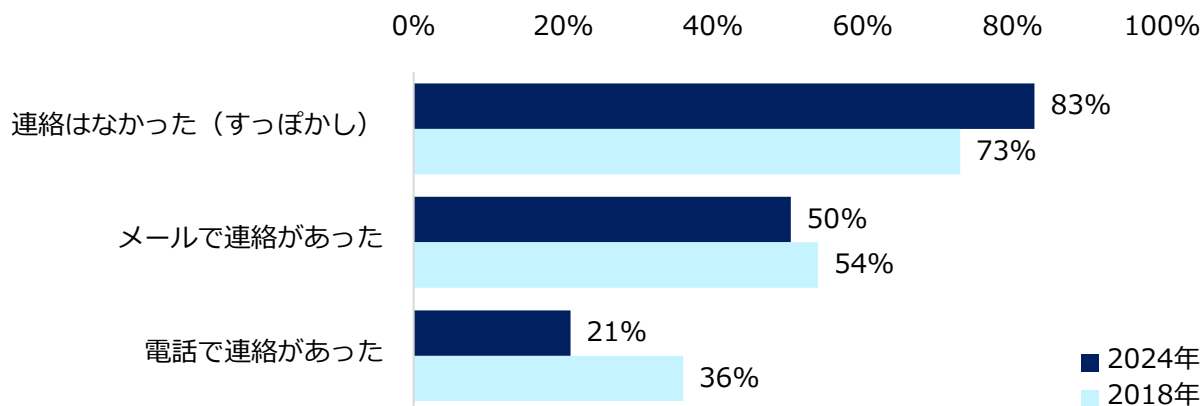
直近1年以内の中途採用で選考辞退が発生した企業に、辞退発生のタイミングを聞いたところ「書類選考通過者による“面接前の辞退”（60%）が最多。2018年の同調査（※）より6ポイント増加しました。「面接前日・当日の“ドタキャン辞退”（52%）と回答した企業の辞退連絡の有無については、83%が「連絡はなかった（すっぱかし）」と回答。2018年の同調査より10ポイント増加しています。※<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2018/14349.html>

応募者の選考辞退理由を尋ねたところ、最も多かった回答は「他社の選考を通過した・内定を取得した」（78%）。「特に理由は聞いていない」（26%）と回答した企業からは、「理由の確認すらできない状況だった」という声も寄せられました。

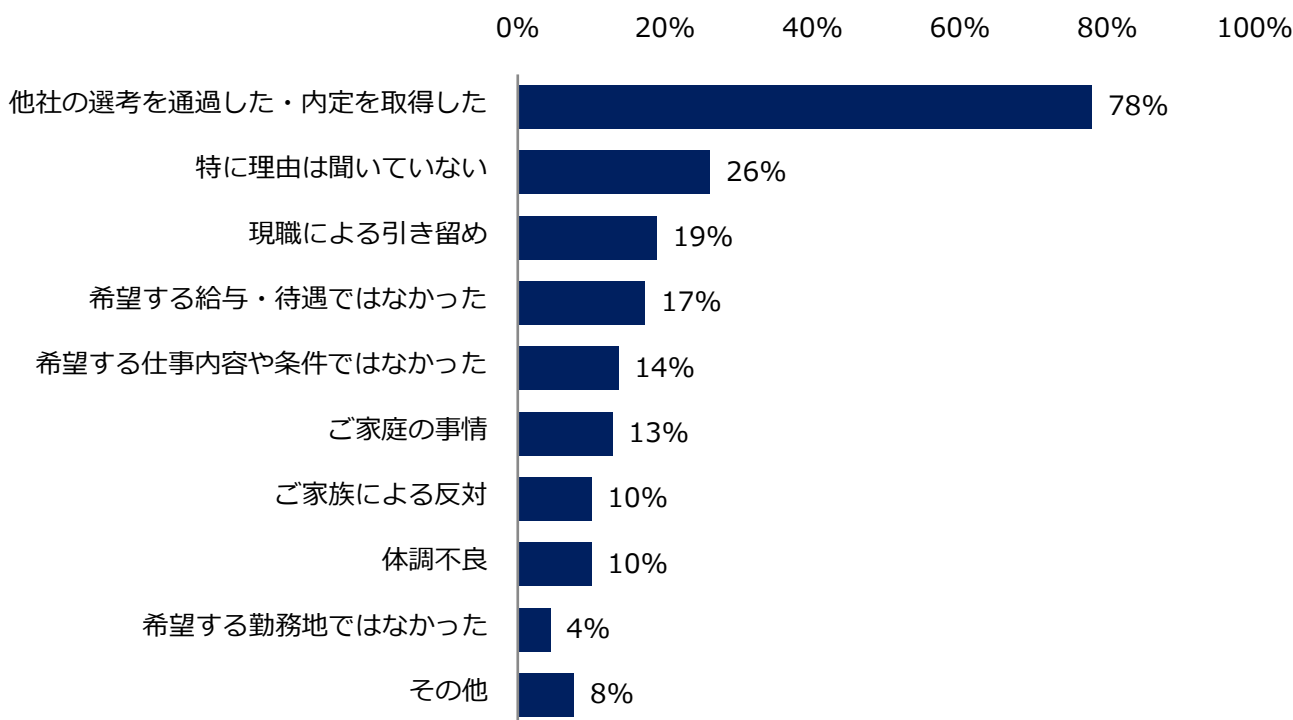
【図3】直近1年以内の中途採用において、選考辞退が発生した企業に伺います。辞退は、選考のどのタイミングで起きましたか？（複数選択可）



【図4】直近1年以内の中途採用において、「面接前日・当日の”ドタキャン辞退”」が発生した企業に伺います。ドタキャンした応募者から辞退連絡がありましたか？（複数回答可）



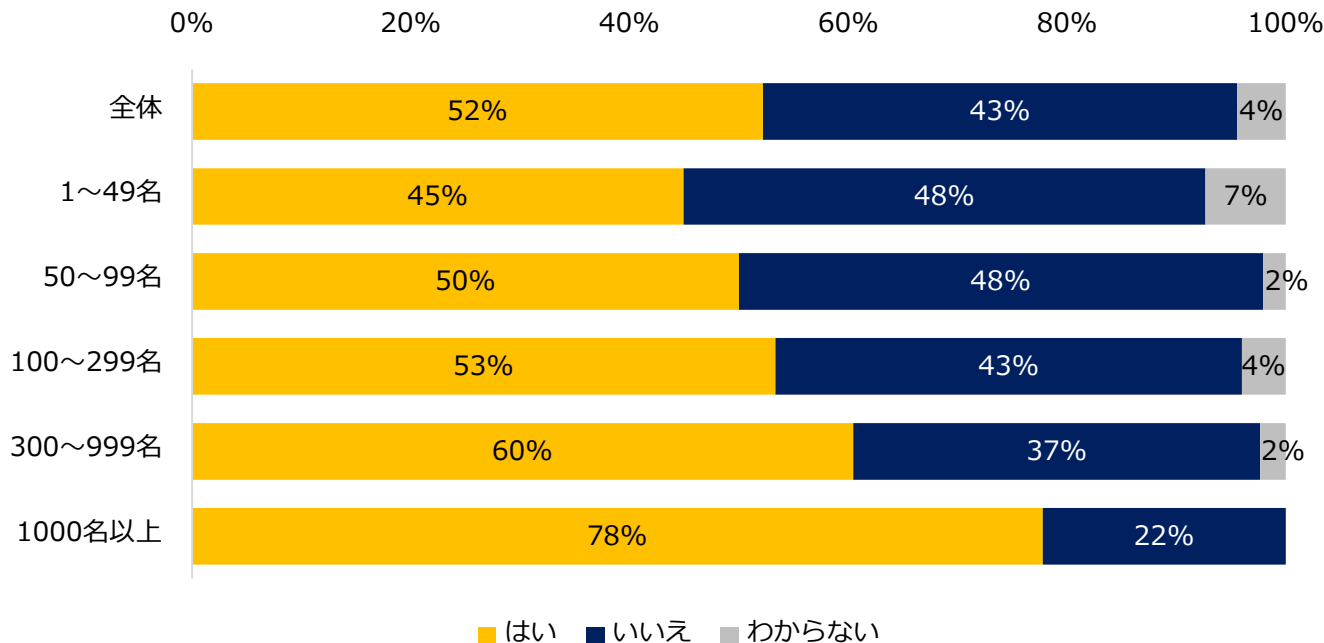
【図5】直近1年以内の中途採用において、選考辞退が発生した企業に伺います。応募者の辞退理由について教えてください。（複数回答可）



3：選考辞退の対策有無、企業規模別で33ポイントの差。具体的な対策は「書類選考通過者への早急な連絡」「面接候補日の複数提示」「丁寧なお礼メール」。（図6～7）

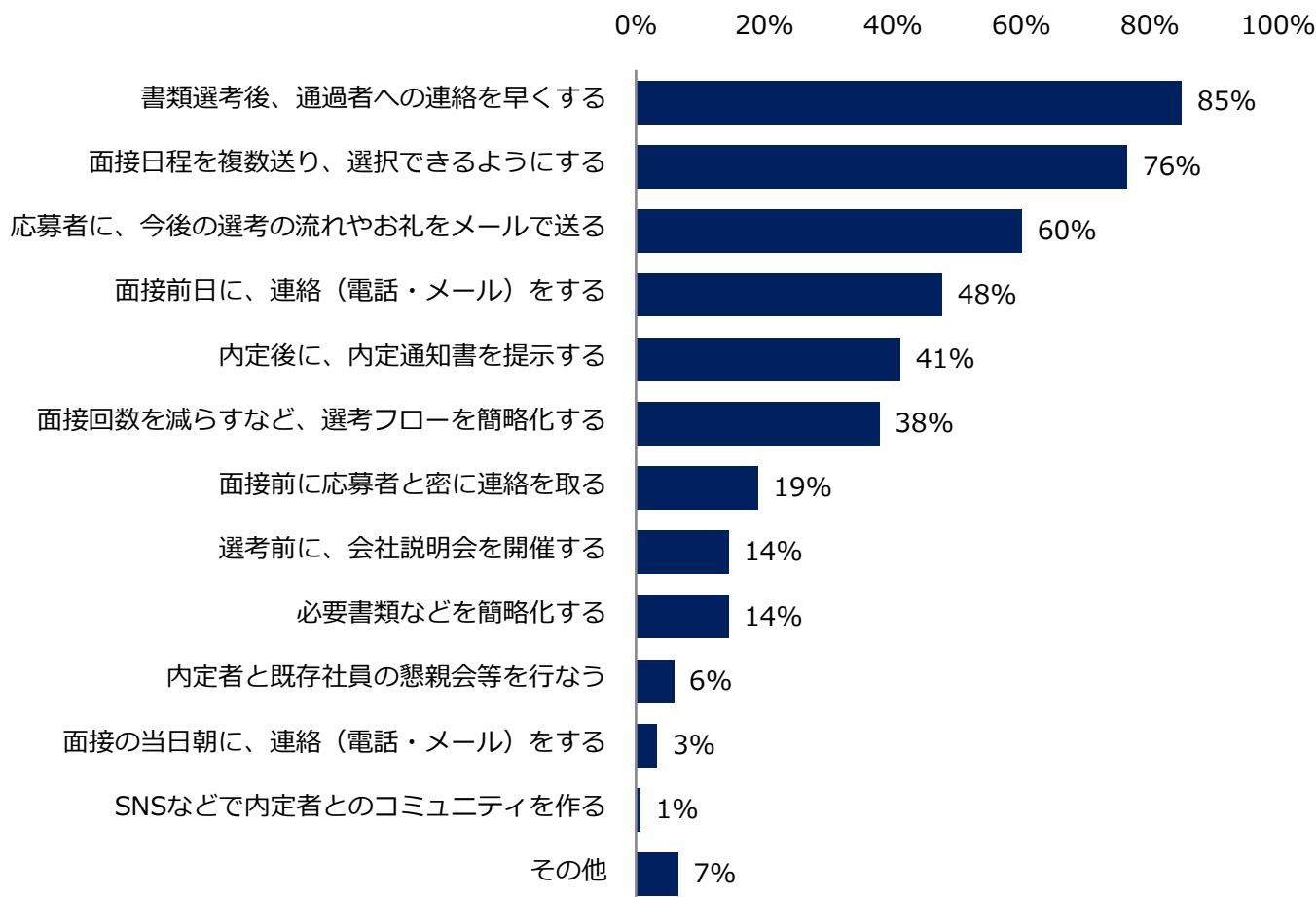
「貴社では、選考辞退対策をしていますか？」と尋ねたところ、52%の企業が「はい」と回答。企業規模別では、「1～49名」が（45%）、「1,000名以上」が（78%）と、33ポイントの差がつく結果となりました。具体的な選考辞退対策を伺うと、トップ3は「書類選考後、通過者への連絡を早くする」（85%）、「面接日程を複数送り、選択できるようにする」（76%）、「応募者に、今後の選考の流れやお礼をメールで送る」（60%）でした。選考辞退対策の効果やエピソードをご紹介します。

【図6】 貴社では、選考辞退対策をしていますか？（企業規模別）



※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】 選考辞退対策をしている企業に伺います。辞退対策の内容を教えてください。（複数回答可）



<選考辞退対策の効果やエピソード>

- ・最終面接の際、既存社員に社内を案内させている。
既存社員からの意見も聞けるので有効だった。（メーカー／10～29名）
- ・採用連絡をした際、面接で聞けなかったことを確認され、回答したところ
不安を解消した上で入社してもらえた。（一般廃棄物収集・運搬業／10～29名）
- ・有力候補を逃さないよう、選考をスピーディに進めている。応募受領～1次選考までは
1週間程度を目安に設定。応募者を待たせてしまうと、辞退率が上昇するという傾向は
顕著にみられる。（メーカー／100～299名）
- ・面接日時確定メールに「自社採用サイトのURL」「ドタキャンの際の連絡必須」を注意事項として
入れたところ、理由のはっきりした辞退連絡が来るようになった。（流通・小売関連／100～299名）

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査期間：2024年6月11日～7月9日
- 回答企業数：『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）を利用している、
直近1年以内に中途採用を実施した企業293社

困ったらまずココで検索。人事担当者向け情報サイト 『人事のミカタ』



「採用面接ノウハウを知りたい」「求職者への対応方法を知りたい」といった人事の方の声にお応えする会員制サービス。採用・教育・評価・面接といった各種人事ノウハウの収集や必要書類のダウンロードをはじめ、人事・労務関係の法改正への対応など様々な場面でご活用いただける情報サイトです。

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

本ニュースリリースに関する
お問い合わせ先

広報担当：清水・高田・齊藤・高田（竜）・國島

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

〒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 MAIL：en-press@en-japan.com