



人と企業の成長を支援する、採用と人材育成のコンサルタント
株式会社アールナイン

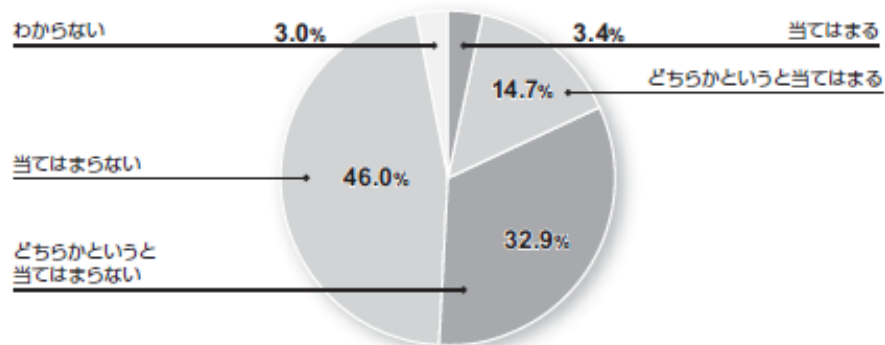
辞退後調査



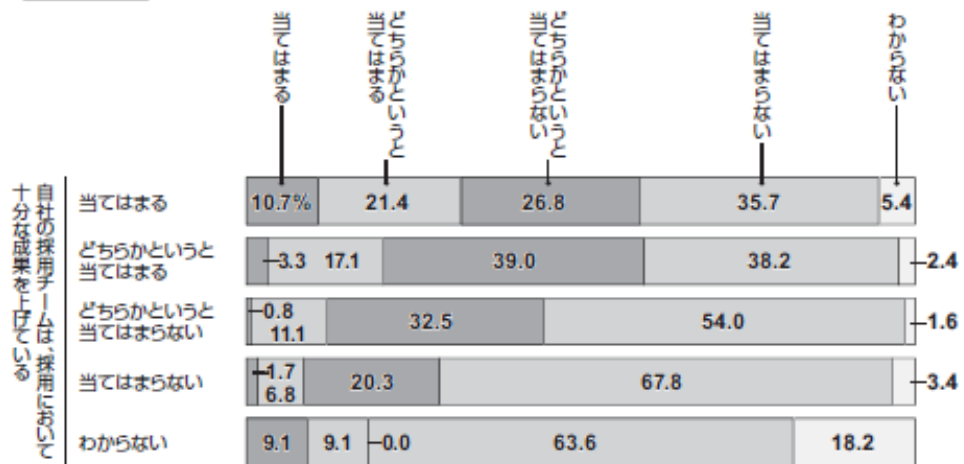
■ 内定辞退を発見する仕組みと他社内定における口説き方法

内定辞退を早期発見する仕組みがある企業は2割に満たない

全体

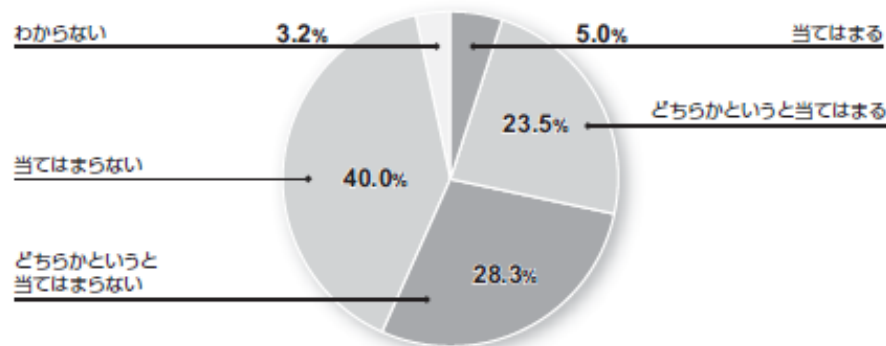


採用成果別

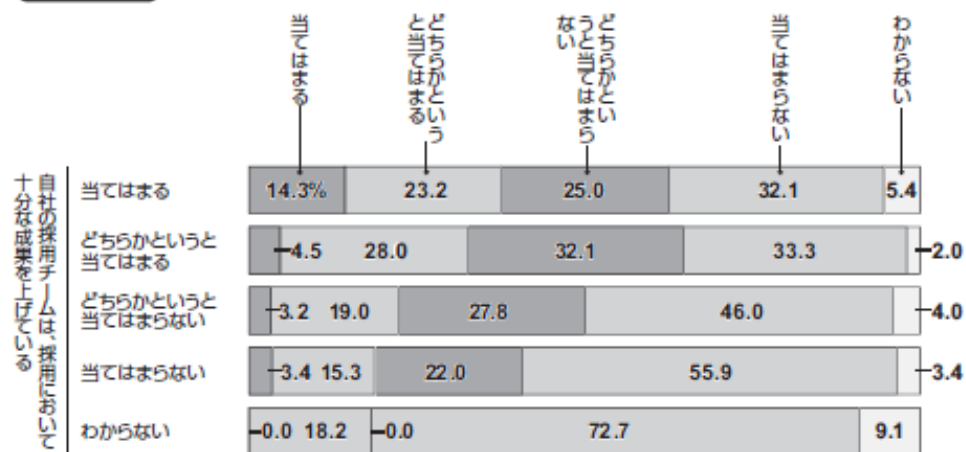


競合他社毎に合わせた口説き方法を用意している企業は全体の5.0%ほど

全体



採用成果別



■ 調査の進め方とイメージ

■ 検証ポイントと検証方法

検証ポイント	検証方法	調査特性
自社を選ぶ価値観	内定者アンケート／課題	価値観分析
	内定者キャリア面談	要因分析
改善ポイント	辞退者アンケート	傾向分析
	辞退者キャリア面談	要因分析

※単なるアンケートや気持ちの変化の分析ではなく、キャリア・コンサルタントとの面談を通じて、「なぜその決断をしたのか？」「どういう想いで就職活動をしたのか？」「企業選びの決め手になったのは何なのか？」など、状況分析によらない、個人に深く入った価値観分析を行います。そのため、受験する学生の傾向値がわかるだけではなく、今後どういう志向をしていく可能性があるのかの未来分析にも役立ちます。

他社の辞退者分析と違い、定性的な情報が集まります

内定者キャリア面談

<抽出したいこと：**価値観による促進要因**>

実際に内定承諾した学生がこれまでどんな価値観で歩いてきて自社に対して、どんなイメージでエントリーし、最終的に何が決め手で承諾をしたのかを明確にする

1時間ほどかかる課題を行ってもらうことで、自分の棚卸ができるだけでなく、外部のキャリア・コンサルタントとの面談を通して、自分自身の今後のキャリアを思い描ける場を用意

面談を通じて、学生の価値感を深く知ることができ、今後の採用に活かせる。また面接ではタブー質問となるような情報も面談の場においては、語られることで配属先のミスマッチも防げる

辞退者アンケート

<抽出したいこと：**価値観による志望度減退要因**>

辞退した学生がどの段階において志望度が下がり、最終的に辞退に至るのか傾向を抽出する

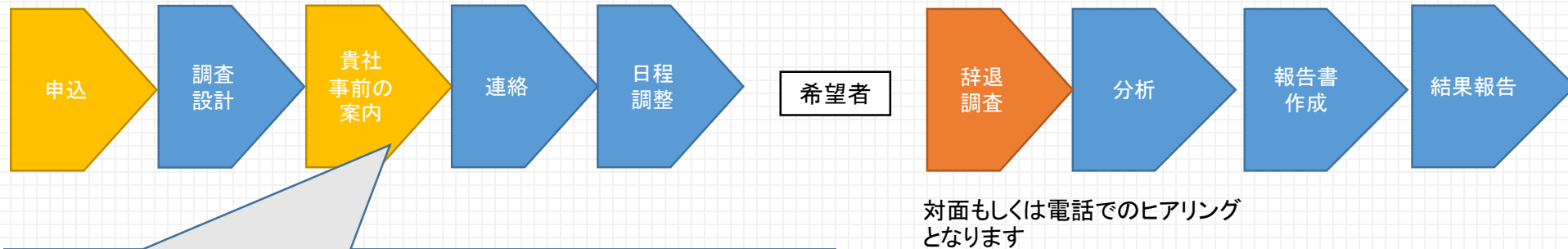
キャリア面談の名のもとに集まってくれるため、本音を引き出しやすい。内定承諾者と辞退者の違いを価値観やこれまでの生き様を通じて、差が分かれていく。

辞退者のどのスイッチをくすぐると、考え方や価値観が変わったのかを面談を通じてわかってくる。



■ 調査の進め方とイメージ

■ サービスの流れ



ポイント2点

- 辞退後すぐに「調査会社から連絡がいきます」と伝える事
 - 謝礼金の価格設定
- 調査を承諾してもらえれば、ヒアリングではかなり多くの情報が引き出せます。

■ 注意事項

- ・辞退者に対して調査依頼を行いますが、お断りされる場合がございます。初回の謝礼金の設定を誤ってしまうと、調査できませんのでなるべく高めの設定をお願いします。
- ・連絡がつかない辞退者については5回まで追いかけます。
- ・辞退者への事前連絡をお願いします。
- ・辞退者への一定人数の調査はお約束するものではございません。対象者が少ない場合は、調査ができない可能性もございます。
- ・辞退者への連絡がつかない場合でも着手金は費用としてかかってしまいます。辞退者への調査及び報告書は対象者がいた場合のみご請求させていただきます。
- ・対面実施の場合、飲食などでかかった費用は別途ご請求させていただきます。
- ・金券のご用意を頂くか、当社にて代わりに用意いたします。



■サーベイによる他社事例【新卒の事例】

■飲食店A社(社員数200名)

内定者数:10人 内定承諾数:0人 承諾率:0%
(調査結果概略)

- ・面接から面接の間が長く放置されている感じがする
- ・面接の連絡もギリギリで日程調整ができない
- ・面接が圧迫気味
- ・面接会場が遠すぎる



★翌年の改善

内定者数:10人 内定承諾数:6人 承諾率:60.0%
(行動改善)

- ・バックオフィスの代行を実施し、選考スピードをあげた
 - ・面接において傾聴中心のやり方へ変更。
 - ・当社が面接代行を実施し、会場の遠さを解消
- ※学生が顧客になる可能性もあるため、丁寧な対応を行った

【辞退後調査】

- ・対面調査を実施
- ・辞退者だけではなく、選考に来た学生すべてに対象
- ・電話でのヒアリング:約20人
- ・メールでの返信:約5人

■スーパーマーケットB社(社員数200名)

内定者数:15人 内定承諾数:5人 承諾率:33.3%
(調査結果概略)

- ・両親の反対があったため、辞退した
- ・スーパーで働く楽しさが見いだせない。アルバイトで良いのではないか



★翌年の改善

内定者数:12人 内定承諾数:8人 承諾率:66.6%
(行動改善)

- ・保護者・父母向けの説明会を実施(内定後)
 - ・スーパーマーケットの楽しみ方講座を会社説明で実施
- ※陳列の仕方の面白さなど説明会で伝える

【辞退後調査】

- ・辞退者10人に対面ヒアリング

■保育園C社(社員数100名)

内定者数:8人 内定承諾数:1人 承諾率:12.5%
(調査結果概略)

- ・見学会は良かったが、その後連絡がなかったの为先に他の企業に決まった
- ・面接時間が長く、とても疲れた
- ・会社の特色がよくわからず、学校で勧められた保育園を結局選んだ



★翌年の改善

内定者数:7人 内定承諾数:4人 承諾率:57.1%
(行動改善)

- ・見学会の内容変更
 - ・面接の内容変更
 - ・会社ホームページの変更
- ※現在は、毎年8名採用で辞退者も1~2名程度

【辞退後調査】

- ・内定辞退の連絡時にヒアリング約束
- ・会社にきてヒアリング
- ・来社ヒアリングを受け付けてくれた人には500円のQuoカードプレゼント
- ・6名が参加

