

選考中にしておきたい！ 3つの内定辞退防止策

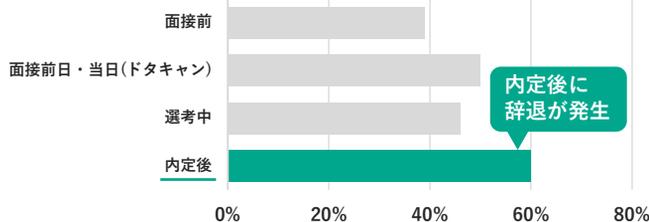
選考辞退の60%は内定後に起きている！

「採用したい人材は、内定通知後に説得すれば間に合う」と考えていませんか。しかし内定通知後は応募者との接触機会が減り、複数内定がある場合、辞退の可能性が高まります。だからこそ、**必ず採用したい人材ほど選考中から入職意欲を高めるコミュニケーションを行い、信頼関係を築いておくことが重要です。**

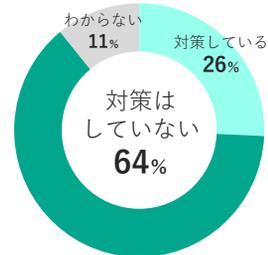
選考辞退防止対策をしていない企業は64%も
しっかり対策することで競合他社と差別化できます！



Q 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）



Q 選考辞退対策をしていますか？



【出典】engage「選考辞退」に関するアンケート

採用担当者と応募者のギャップに注意

応募者にとって、「内定＝入社」ではない点に注意が必要です。介護・医療・障害福祉・保育職は売り手市場のため、よりよい職場を求めて複数の選考を同時に受けています。そのため、内定通知後も他法人と比較検討しながら意思決定を行います。**選考中の印象が悪いと、内定辞退につながる可能性があります。**

採用担当者



内定を出したら、きっと
承諾してくれるはず

- ・入社したいから応募したはず！
- ・内定を出してからフォローしても間に合う！

採用担当者と応募者のギャップ

応募者



複数社で比較して、
ベストな選択をしたい

- ・複数内定が出た。じっくり考えて決めたい。
- ・条件、印象など総合的に職場を見極めたい。

選考中にできる！3つの内定辞退防止策

応募者の多くは、選考を通じて職場の雰囲気を感じ取ろうとしています。面接では選考だけに集中せず、**入社後に働く魅力を伝える**ことも意識しましょう。あわせて、**不安や疑問を解消**することで、入職意欲の向上につながります。また、内定通知の際に**採用理由を伝える**ことで、入社の後押しになります。内定辞退を防ぐ取り組みは、**選考中から始める**ことが重要です。

1 働く魅力を伝える

入社後のメリットを伝えて、意欲をアップさせましょう。

2 不安や疑問を解消

質問に丁寧に答え、ここなら安心して働けると感じさせましょう。

3 採用理由を伝える

採用の決め手を本人に伝えることで、応募者に納得感を与えられます。

内定辞退防止のポイント

**内定後では遅い！
選考中から継続して実施**

3つの内定辞退防止策を詳しく解説

1 働く魅力の伝え方

応募者が働くイメージができるよう、職場の雰囲気や様子をアピール！

▶入社後に、これまでの働き方や仕事の悩みが解決できることをアピールする

退職理由にちなんだ魅力を発信

【応募者】深刻な人手不足で業務負荷が重すぎた。今後は、利用者と向き合い寄り添ったケアをしたい。

人員配置やケアの体制、業務負荷を軽減する取り組みの具体例を説明する。

法人理念に照らし合わせて、入社したら望んだケアができる理由を伝える。

▶求人広告では伝えきれない職場の雰囲気やスタッフの様子を知ってもらう

職場見学や面接に職員を同席

【対策例】職場の雰囲気を知る、一緒に働く上司や同僚と話す機会を設ける

施設見学では設備、利用者と接する様子など実務に即した案内をする。

一緒に働く機会が多い、年齢や経験が近い職員を面接時に紹介する。

2 不安や疑問解消の仕方

シフトや休暇、給与など聞きにくいことは面接官から切り出すと好印象！

▶ 質問の回答は誠実に。虚偽やごまかしはトラブルの元

働き方のフォロー体制を発信

【応募者】子育てや家族介護で働き方に制限があり、不安を感じている

時短などの制度や利用割合、残業時間などは実績を数字で伝える。

家庭の事情やプライベートに配慮する取り組みがあれば説明する。

▶ フォローや研修などの成長機会は入職意欲アップにつながる

未経験者に教育体制を説明

【応募者】未経験や無資格で挑戦しようとしているが、自信がなさそう

入社後の研修やフォローを具体的に説明する。資格取得支援も効果的。

未経験や無資格で入職した職員の半年、一年後の活躍事例を伝える。

3 採用理由の伝え方

応募者は自身が必要とされていることが実感できると入職意欲アップ！

▶ 経歴・スキル・考え方など、自社とマッチしたポイントを伝える

評価した点を具体的に説明

【ポイント】応募者はなぜ採用されたかがわかると、納得感が出る

「粘り強く業務改善を行った話が印象的でした。ぜひうちでもお願いします」

「複数の資格取得など継続的に知識を増やしている姿勢を評価しました」

▶ あなただから採用したい！誠意が入職の後押しに

丁寧に柔軟な対応を心がける

【ポイント】質問に真摯に答える、入職希望時期を考慮すると好印象

「残業が必要な日もありますが、業務を見直し、改善が進んでいます」

「引継ぎもあると思いますので、入職希望時期は柔軟に対応しますね」

採用したい人材ほど、選考時から継続的に内定辞退防止策を行きましょう。

介護・医療・障害福祉・保育人材が集まる！

ウェルミージョブのWeb求人広告

求人広告の追加・修正や募集再開のご予定はありませんか？



求人広告について相談する

＼お気軽にお問い合わせください／

0120-558-245 9:00-18:00 土日祝のぞく



累計会員数

190 ※1
万以上

圧倒的な
求職者数

介護・医療・障害福祉・保育人材専門の求職者が多数登録。
有資格者率75%！※2 採用料金は最安6万円から※3

多くの応募を集めたい！今すぐ採用したい方におすすめ
スカウト機能（無料）



欲しい人材にアプローチ

保有資格、年齢、エリアなど条件を指定して候補者を絞り込み

メッセージと求人広告を送信

何通送っても無料

さらに

貴社の求人広告をお気に入りした求職者をお知らせ

メッセージを送って応募促進ができる

<45職種以上の募集ができます>

- ◆介護：介護職員・ヘルパー（介護福祉士、初任者研修、実務者研修）ケアマネジャー、主任ケアマネジャー、サービス提供責任者、送迎ドライバー、相談員、調理師他
- ◆医療：看護師、看護補助、医療事務、MSW、PT/OT/ST 他
- ◆福祉：サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、児童指導員、社会福祉士、生活支援員、世話人 他
- ◆保育：保育士、幼稚園教諭、栄養士 他



あわせて読みたい！応募が集まる求人広告作成のコツがわかる資料

伝え方次第でもっと魅力的に！

求人広告の言い換え
パターン15選

＼記事を読む／

差別表現に要注意！

求人広告のNGワード
と禁止表現

＼記事を読む／

これだけは必ず掲載したい！

求人広告に入りたい
5つの情報

＼記事を読む／

※1 会員数：2025年10月時点 ※2 有資格者：退会者含む（2024年4月時点） ※3 料金例：（無資格）非常勤6万円、常勤12万円（初任者研修）非常勤11万円 常勤22万円（実務者）非常勤12万円、常勤24万円（介護福祉士）非常勤16万円、常勤32万円、他の職種は担当にお尋ねください。 ※4 2023年4月と2024年4月比較 ※5 入職後3日以内に退職で100%、4日以上14日以内に退職で70%、15日以上30日以内に退職で50%返金します。

●運営会社：株式会社エス・エム・エス ●東京証券取引所プライム市場(証券コード:2175) ※厚生労働省の「優良募集情報等提供事業者認定制度」の認定事業者です。