

採用担当者のホンネ調査【～採用の常識・非常識～】

“内定辞退”と“内定承諾後辞退”の重みは雲泥の差！

内定承諾後の入社辞退は、企業に大きな実害を与えることも。

総合転職エージェント 株式会社ワークポート(東京都品川区、代表取締役社長 CEO: 田村高広) は、ワークポートの取引企業の採用担当者に向けて実施した“採用担当者のホンネ調査【～採用の常識・非常識～】”の結果をお知らせ致します。

【内容】

Q. 内定辞退と内定承諾後の辞退の重みは違いますか？

“内定辞退”と新聞などのメディアでは一言でまとめられることが多いですが、実際は「内定辞退」と「内定承諾後の辞退」に分けられるのが実情。この両者の重みがどれくらい違うと人事は感じているのか調査してみました。

「内定辞退と内定承諾後の辞退の重みは違いますか？」との問いに、61%もの採用担当者が「とても違う」と回答しました。「違う」と回答した人も合わせると94%。ほとんどの人事が重みに差を感じているようです。その中には、「入社意志を確認した時点で、入社を前提とした準備を進めるが、それが全て無駄になる」、「承諾後だと配属先のポジションまでを想定して入社準備をしているため会社として困る」、「一旦採用を終了しているため、再度募集をかけるためにコスト・時間がかかってしまう」、「双方合意後のため、契約違反の可能性もある」、「他の候補者を不採用にしているため再度採用しようと思っても取り返しが付かない」、「求人者をクローズすることになるため精神的なダメージがある」、「内定者を受け入れる予定の部門が入社を想定してお客様との調整に入っている可能性があるため」といった意見が寄せられました。内定辞退であれば期待を裏切るだけで済む話ですが、内定承諾後辞退は実害を伴う話となるようです。新卒採用も中途採用でも入社承諾後の辞退が発生していることもアンケートから確認できます。大きな決断とはいえ、内定承諾をひっくり返す事は多くの人に迷惑を掛け、人としてのモラルが問われる問題。内定は熟考し、ひっくり返す事のない決断を下すべきでしょう。

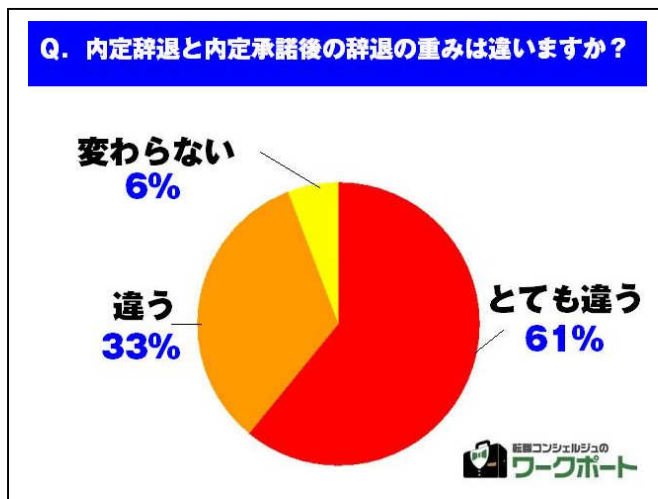
【調査概要】

調査内容：採用担当者の意識調査

調査対象：ワークポート取引企業の採用担当者（51社）

調査期間：2015年5月18日(月)～2015年6月19日(金)

アンケート掲載ページ：http://www.workport.co.jp/recruit_data/detail32.html



■本リリースに関するお問い合わせ

株式会社ワークポート 担当：横山

フリーダイヤル：0120-77-1049（代表） / E-mail：otoiawase@workport.jp

所在地：〒141-0032 東京都品川区大崎 1-2-2 アートヴィレッジ大崎セントラルタワー6/9F

URL：<http://www.workport.co.jp/corporate/> facebook：<https://www.facebook.com/workport>