

#### Think #01

### 進路確定率は高まり、辞退率はほぼ横ばい

ディスコ社のデータでは、内定率が46.5%と昨年同時期より更に高まっています。これはインターンシップが新卒採用においてスタンダードなものになってきていることや、採用の早期化が影響していることが考えられます。ただ、リクルート社のデータでは辞退率はそこまで高まっておらず、昨年と同様の数値となっていることから、継続する学生が増えるという事が考えられ、その分合格を出してから承諾までの期間が延びることや、決めきれない学生が増えることが想定されます。そのため、これからの時期、合格を出してからどのようなプロセスでアプローチしていくのか、どのような方法で魅力付け、理解深化させていくのかを計画立てて進めていく必要があります。

対面も増えていることから、合格を出した人材のフォローに関して、対面とオンラインをうまく併用しながら設計し、実施していくことが大切になります。

#### Think #02

### 内定者フォローでも意識すべき“個別”

今後のフォローを考える上で、もう1点大切なことは“個別”を意識することです。HR総研のデータではマス型採用と個別採用を併用する企業が増えてきています。個別採用が加速している大きな理由としてはダイレクトリクルーティングの活用が増加が影響していることが考えられます。実際に従業員300名以下の企業では40%が注力しているというデータになっています。この事から言えることは、One to Oneのコミュニケーションを比較的多く取っているという事です。そのため、内定者フォローにおいても、全体的なフォローと合わせて“個別”を意識したフォローも実施し、学生をグリップしていくことが重要です。

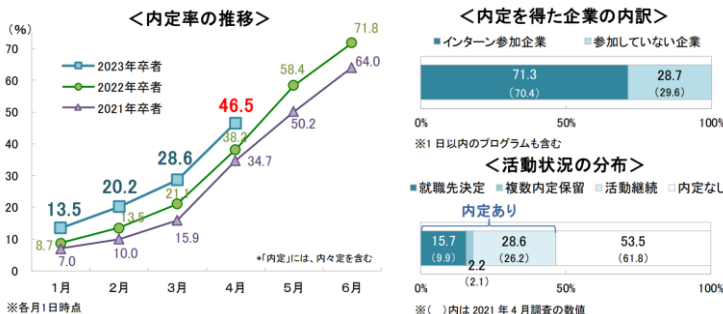
#### Think NEXT

### “個別”を意識して意思決定させるために・・・

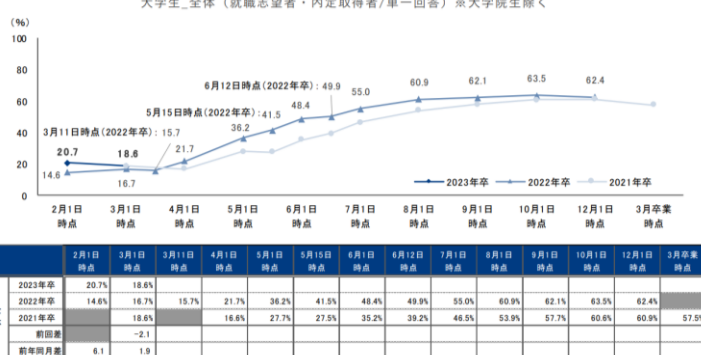
内定者フォローにおいても、今までの魅力付けと合わせて再度アトラクトし、動機付け（モチベーション）を維持・向上させ、そしてリテン（つながりの確保）を意識してアプローチすることが大切です。個別採用では、それぞれ合格を出した学生の人となりも把握されていることが多いため、それぞれの思考や価値観に合わせたフォローを実施していき、その学生が意思決定に必要な材料を渡していくことが大切になってきます。

フェアブレンは、合格者のフォロー・内定者のフォローを強みとしており、方法も含めてご提案させていただきます。

参考：株式会社ディスコ キャリヤスリサーチ（4月1日）



参考：リクルート 就職みらい研究所 就職プロセス調査  
就職内定辞退率



出典：HR総研：2022年&2023年新卒採用活動動向調査

