新卒・中途の内定辞退に悩む、採用責任者・経営者向け

第2志望から逆転する採用ピッチの作り方



内定辞退の5割

「もっと行きたい会社」をひっくり返すには？

よくある場面

「総合的に判断して」の裏で起きていること

辞退の連絡で本音が語られることは多くありません。けれども候補者の中では、その連絡の前にある「比較」が終わっています。

ある日の電話（例）

最終面接の3日後、第一候補の学生から電話が入る。

学生　「大変ありがたいのですが、他社に決めました」

担当者　「差し支えなければ、理由を…」

学生　「総合的に判断して、です」

連絡の前に起きていること

候補者は最終面接の後から承諾期限までの間に、内定先を並べて「どちらで働く自分が想像できるか」を比べています。

決め手になるのは条件の差だけではありません。入社後の自分を描けない部分は不安として残り、知名度や規模といった比べやすい情報で判断されることもあります。

ポイント　**辞退理由を後から聞き出すより、比較が終わる前に「入社後を描ける材料」を渡す**

中途の選考辞退者を対象にした調査でも、辞退の決め手を企業にすべて正直に伝えた人は26.8%にとどまります。

出典：キッカケクリエイション「ITエンジニアの選考辞退に関する実態調査」（2026年8月、ITエンジニア221名）

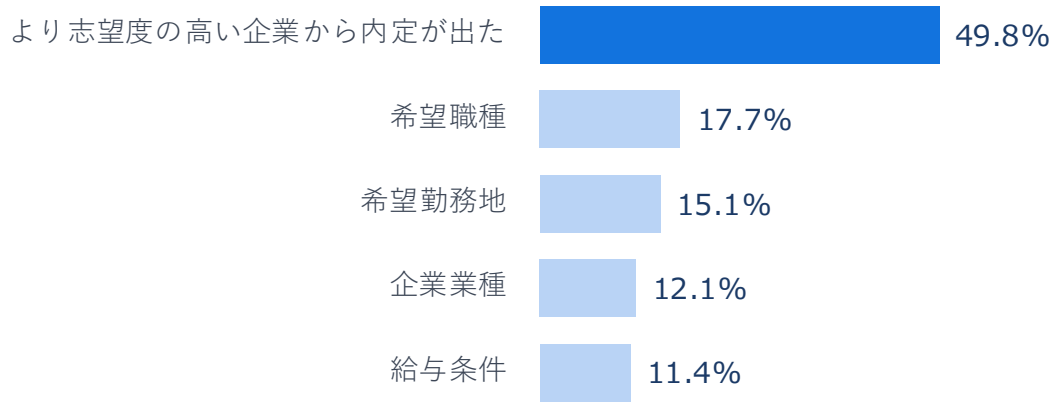
データ①｜辞退の理由

理由の上位は「条件」より「志望度」

企業側の調査では「より志望度の高い企業から内定が出た」、内定者側の調査では「第一志望の企業ではなかった」が、それぞれ辞退理由の最多でした。

企業に聞いた辞退理由（2026年卒）

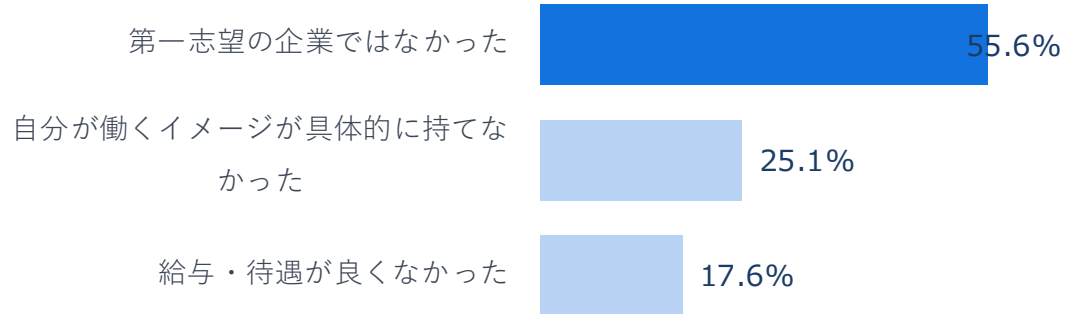
41.5% 辞退率5割以上の企業（2019年卒21.1%の約2倍）



出典：マイナビ キャリアリサーチLab（2026年3月公開コラム、企業新卒内定状況調査より）

内定者に聞いた辞退理由（26卒内定者）

51.4% 内定を辞退した経験がある内定者



出典：ALL DIFFERENT「内定者意識調査」（2026年2月、同社内定者研修の受講者465人）

辞退理由として挙がる割合は、給与条件より「志望度」のほうが高い。志望度は、仕事や働くイメージの伝わり方にも左右される可能性があります。

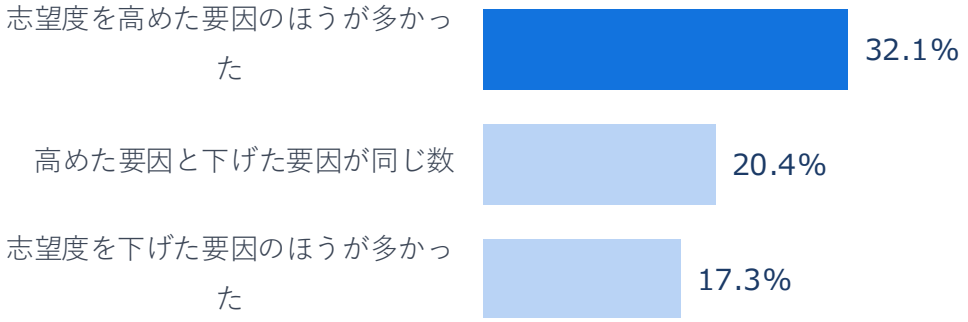
辞退された会社にも、魅力はあった

辞退した企業について「志望度を高めた要因のほうが多かった」学生は約3人に1人。調査では、辞退の背景に「魅力の不足」より「不安」が残っていた可能性が示されています。

辞退した企業への評価（2027年卒内定者）

約3人に1人

は、魅力のほうが多い企業を辞退していた



辞退の背景にあった3つの不安（本資料での整理）

① 条件の不安
入社後の暮らしが描けない
→ P5

② 将来の不安
配属後の仕事やキャリアが分からない
→ P6

③ 信頼・透明性の不安
配属や転勤など、大事なことが分からない
→ P7

3つの不安は、重なり合って判断に影響している可能性があります。辞退した企業にも「社員の雰囲気がよかった」「仕事内容に魅力を感じた」という声は多くありました。

分析 **足りなかったのは条件ではなく「将来の姿を描くための情報」（マイナビの分析）**

出典：マイナビ キャリアリサーチLab（2026年9月、2027年卒内定者意識調査より）。3つの不安の名称は同コラムより、説明は本資料による要約

不安① への答え方

「入社後の暮らしが描けない」への答え方

候補者は条件を、金額だけでなく「その水準でどう暮らせるか」に置き換えて比べています。給与水準にかかわらず、置き換える材料がなければ不安は残ります。

なぜ不安が残るのか

求人票や内定通知に並ぶのは、月給・手当・休日日数などの数字です。

候補者はそれを自分の暮らしに置き換えようとしますが、勤務地の家賃の相場や、数年後の収入の変化までは分かりません。分からない部分が、不安として残ります。

やり方：条件を「暮らし」に翻訳して見せる

- ¥ 手当を含めた月々の収入の目安を示す
- 住宅手当・社宅の有無と、勤務地周辺の家賃の目安を並べる
- 休日の取り方を、先輩の実際の過ごし方で示す
- 3年目・5年目の先輩の役割とモデル年収を「これまでの例」として示す（個人の年収は本人の了解を得る）

伝え方の例

Before 「月給○万円、住宅手当あり」

▶

After **「入社2年目の先輩は、会社から自転車で10分の部屋に住み、家賃の半分を住宅手当でまかなっています。平日は19時ごろに帰宅し、週末は地元の友人と過ごすことが多いそうです」**

※例は説明のための架空のものです。給与・手当・残業時間・帰宅時刻・転勤実績などは、実態および労働条件通知書と一致する内容のみを記載してください。

不安② への答え方

「入社後どうなるか分からない」への答え方

職種名だけでは、候補者は入社後の仕事も、その先のキャリアも描けません。配属から数年後までを、先輩の実際の歩みで見せます。

なぜ不安が残るのか

「施工管理」「生産技術」など職種名は同じでも、最初に任される仕事やその後の道筋は会社によって大きく違います。候補者が知りたいのは職種名ではなく、「自分が入ったら何をするのか」です。

配属
どんな考え方で配属し、いつ決まるのか

▶

最初の1年
最初の業務と、誰と一緒に進めるのか

▶

数年後
先輩が実際にたどったキャリアの例（2〜3人分）

伝え方のコツ

- 「成長できます」ではなく、先輩が「いつ、何を任されたか」を時系列で書く
- 順調な人だけでなく、異動や回り道をした人の例も入れると、かえって信頼されやすくなる
- 将来の約束にならないよう、「これまでの例」であることを明記する

例：先輩の歩み

1. **入社1年目**
   先輩と組んで、現場の写真記録と書類作成を担当
2. **入社3年目**
   小規模な改修工事の工程管理を任される
3. **入社6年目**
   複数の現場をまとめる立場に

※例は説明のための架空のものです。

不安③ への答え方

「大事なことが分からない」への答え方

配属や転勤、職場の課題など、言いにくい情報ほど候補者は気にしています。隠さず先に伝えることが、信頼につながります。

なぜ不安が残るのか

良いことばかりの資料に、候補者は「何か隠しているのでは」と感じます。配属先や転勤の有無が分からないまま承諾を求められると、判断を先送りし、より分かりやすい会社を選びがちです。

先に伝えたい情報

- 配属の考え方と、決まる時期
- 転勤の有無と頻度、これまでの実績
- 繁忙期の働き方と、残業の実態
- 職場が今抱えている課題と、その取り組み

言いにくいことの伝え方

Before 「繁忙期は忙しくなることもあります」

▼

After 「3月は年度末の工事が重なり、残業は月30時間ほどになります。その分、5月にまとめて休みを取る人が多いです」

Before 「転勤の可能性があります」

▼

After 「これまで若手の転勤は年に1〜2人。本人の希望を聞く面談を年1回行っています」

ポイント　課題は「事実＋いま取り組んでいること」をセットで伝える

採用時に仕事の実態を伝えられた社員ほど、入社後のギャップが小さい傾向があるという調査もあります。出典：マイナビ「組織定着に関する研究調査レポート」（2025年10月）

※例は説明のための架空のものです。給与・手当・残業時間・帰宅時刻・転勤実績などは、実態および労働条件通知書と一致する内容のみを記載してください。

表現の言い換え

「アットホーム」を、事実に言い換える

形容詞はどの会社も使えるため、比べる材料になりません。人数・頻度・担当範囲・実際の場面に置き換えると、自社だけの情報に変わります。

言い換えの例 （すべて架空の作例）

Before	「アットホームな社風です」	▶	After **「配属先は8人のチーム。毎朝15分、全員でその日の段取りを共有しています」**
Before	「若手でも活躍できます」	▶	After **「入社3年目の先輩は、改修工事1件の工程管理を任されています」**
Before	「経営者との距離が近い会社です」	▶	After **「四半期に1回、社長と若手社員が事業計画について話す場があります」**

言い換えの型

形容詞 ▶ **人数** **頻度** **担当範囲** **実際の場面**

⚠ 他社を名指しで比べたり否定したりする表現は、候補者の印象を損ねます。比べるのは他社ではなく、候補者にとっての「入社後の経験」です。

座談会の活かし方

座談会の熱量を、持ち帰れる情報に変える

先輩社員との座談会は、候補者の志望度を高める代表的な機会です。ただ、その場で聞いた話は時間とともに薄れていきます。

なぜ残す必要があるのか

座談会の場 ▶ 自宅で最終判断

最終判断の時に手元に残っているのが、会社概要と条件の書類だけということは少なくありません。

残すときのコツ

1. **質問と答えをそのまま残す** 実際に出た質問ほど、ほかの候補者にも響く
2. **誰の言葉かを書く** 「入社3年目・設計担当」のように立場を添える
3. **苦労した話も残す** 「最初の半年は大変だった。でも…」が信頼につながる
4. **短くまとめる** 1人あたり3〜4行と写真1枚で十分

残し方の例

Q 「文系出身でも大丈夫ですか？」

A 「私も文系です。最初の3か月は図面が読めず苦労しましたが、先輩が毎週30分、読み方を教えてくれました」（入社4年目・施工管理）

先輩社員との座談会に参加した内定者の86.8%が「志望度が上がった」と答えた調査もあります。

※例は説明のための架空のものです。　出典：ALL DIFFERENT「内定者意識調査」（2026年2月）

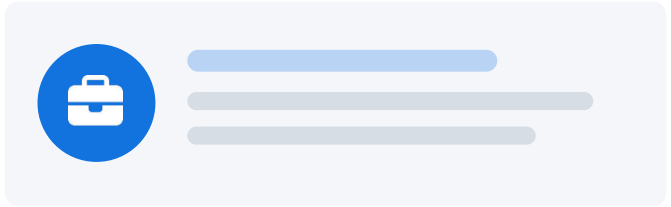
採用ピッチの構成

内定後に渡す採用ピッチは、3ページから始められる

会社案内を作り直さなくても、比べられる場面に効く3ページを加えるだけで、候補者が持ち帰れる判断材料になります。

1 1ページ目　不安② への答え

「あなたに任せたい仕事」

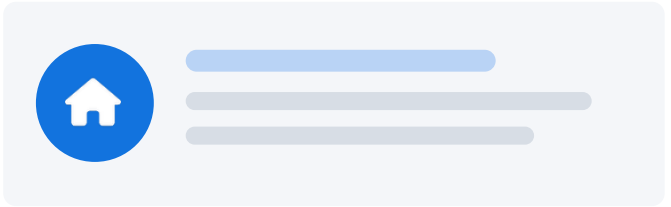


配属の想定、最初の1年の業務、一緒に進める先輩、1年後に期待する役割

例（製造業・生産技術職）：指導役は入社5年目の先輩。最初の半年はその先輩と組んで、生産ラインの改善記録を担当。1年後には、小さな改善テーマを1つ任せたいと考えています。

2 2ページ目　不安① への答え

「入社後の暮らし」

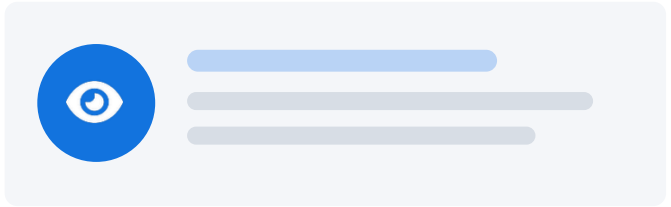


手当を含めた月々の収入の目安、住宅手当と勤務地周辺の家賃の目安、先輩の休日の過ごし方

例：入社2年目の先輩は、家賃の半分を住宅手当でまかない、会社から自転車で10分の部屋に住んでいます。

3 3ページ目　不安③ への答え

「知っておいてほしいこと」



配属の決まり方、転勤の実績、繁忙期の働き方、いま取り組んでいる課題を事実で

例：配属は入社前の2月に決定。いまは若手の残業が特定の人に偏ることが課題で、工程ごとに担当を入れ替える取り組みを進めています。

3ページは、それぞれ3つの不安に対応しています。配属先や紹介する先輩を候補者に合わせて入れ替えると、より自分ごととして読んでもらえます。

※例は説明のための架空のものです。給与・手当・残業時間・帰宅時刻・転勤実績などは、実態および労働条件通知書と一致する内容のみを記載してください。

渡し方のコツ

渡すタイミングと渡す人で、伝わり方は変わる

同じ資料でも、いつ、誰が渡すかで受け取られ方は変わります。比べられる場面の前に、ふさわしい人から届けましょう。

STEP 1
最終面接の直後

人事から

お礼のメールに資料を添えて送ります。面接で話題に出たことに一言触れると、「自分のための資料」として読んでもらえます。

STEP 2
内定者面談

配属予定の上司・先輩から

資料を見せながら説明します。読み上げるのではなく、「あなたにはこの仕事をお願いしたい」と本人に向けて話すことが大切です。

STEP 3
承諾期限の前

候補者の手元に

持ち帰って見返せるよう、PDFや印刷で残します。家族や友人に相談するとき、選んだ理由を説明する材料にもなります。

渡すときのコツ

- 承諾の返事を急かすより先に、不安に思っていることを聞く
- 配属先や紹介する先輩は、候補者に合わせて入れ替える
- 渡した後に「気になる点はありませんか」と一度だけ連絡する

不安や疑問に丁寧に対応してもらった内定者の94.6%が「入社意欲が高まった」と答えた調査もあります。

出典：ALL DIFFERENT「内定者意識調査」（2026年2月）

中途採用への応用

中途採用では、年収以外の判断材料もそろえて渡す

転職者にとって年収は重要な判断材料です。年収と並べて比べられる情報を事実でそろえておくと、候補者は納得して判断できます。3つの不安は中途の候補者にも当てはまります。

転職者は、入社時の年収だけでなく「この先どう変わるか」も比べています。承諾の前にそろえたい4つの情報

不安①

① 報酬の内訳

月給・賞与・手当・退職金などの事実

不安③

② 働き方

残業・休日の実態、転勤の有無、就業場所や業務の変更の範囲

不安②

③ 昇給・昇進の仕組み

評価の基準と、これまでの実績の例

不安②

④ 任せたい仕事

入社後半年で担ってほしいこと

伝え方のコツ

- 年収は他社と比べられる前提で、内訳まで隠さずに示す
- 入社時期や条件面など、相談に応じられる範囲は先に伝える
- 将来の昇給や昇進は約束せず、「これまでの実績」として示す
- 報酬や労働条件は、労働条件通知書と同じ内容にする

承諾に前向きになる取り組み「条件交渉への柔軟な対応」

43.5% 20代の転職希望者

vs

23.6% 取り組む・取り組みたい企業

求職者と企業の認識にはずれがあります

出典：学情「20代キャリア採用に関する企業・転職希望者調査」（2026年5月）

まとめ

辞退の連絡が来る前に、「比べる材料」を渡そう

内定辞退は、候補者が比べた結果です。入社後の自分を描ける情報を先に渡せば、知名度や規模にかかわらず選ばれる余地はあります。

この資料のポイント

01 **辞退された会社にも魅力はあった。背景には最後まで消えなかった「3つの不安」**

02 **条件は「暮らし」に、将来は「先輩の歩み」に置き換えて伝える**

03 **配属・転勤・課題など、言いにくいことほど先に事実で伝える**

04 **座談会の話は、持ち帰れる形に残す**

05 **内定後の採用ピッチは3ページから。渡すタイミングと渡す人も設計する**

辞退者には「最後に迷った会社との決め手の違い」を、承諾者には「承諾前に不安だったこと」を聞き、声を3つの不安に分けると、次に補うべき情報が見えてきます。

最初の一歩

直近で辞退された候補者を一人思い浮かべてください。その方が抱えたままだった不安はどれでしたか。まずはその不安に答える1ページから作ってみましょう。

ご相談について

シンクパートナーズでは、自社の“選ばれる理由”の整理から、内定者向け採用ピッチの企画・制作、社員座談会動画への展開までご相談いただけます。直近の辞退事例をお聞かせいただければ、足りなかった情報を一緒に整理し、採用ピッチ3ページの構成案をご提案します。

お問い合わせはWebサイトのフォームから「採用ピッチの相談」とお書き添えください。

シンクパートナーズ | https://think-partners.jp/