

#### Think #01

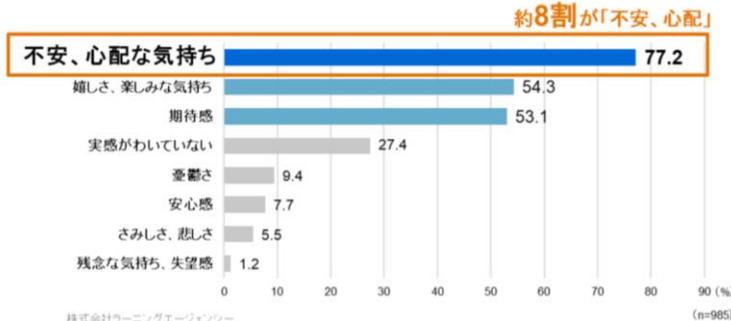
## 77%が入社に向けた不安を抱えている

ラーニングエージェンシー社のデータによると2020年度入社の内定者対象のアンケートで、約8割の学生が入社に向けた不安を抱えているという結果でした。もちろんコロナ禍という事も不安を加速させた要因でもありますが、コロナ前でも内定期間の不安を払拭することをフォローの目的にされている企業は多くありました。

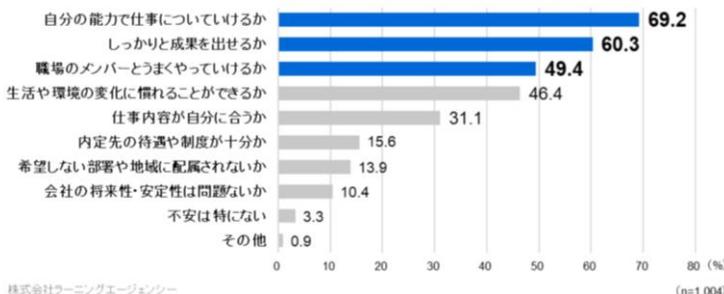
実際にどのような不安を持っているのかというアンケートに対しては、自分の能力についての不安、一緒に働く仲間や働く環境への不安が上位を占め、特に自分の能力に対する不安に関しては、7割の学生が持っているという結果でした。そのため、入社前教育や同期となる仲間との交流は学生の能力向上や同期の絆形成だけではなく、不安の払しょくにもつながるフォローとなります。大切なことは、それらをどのような内容でどのように実施するのか、ソフト面とハード面から設計するという事です。

データ：株式会社ラーニングエージェンシー 内定者意識調査

### 社会人になるにあたってどのような気持ち強いのか



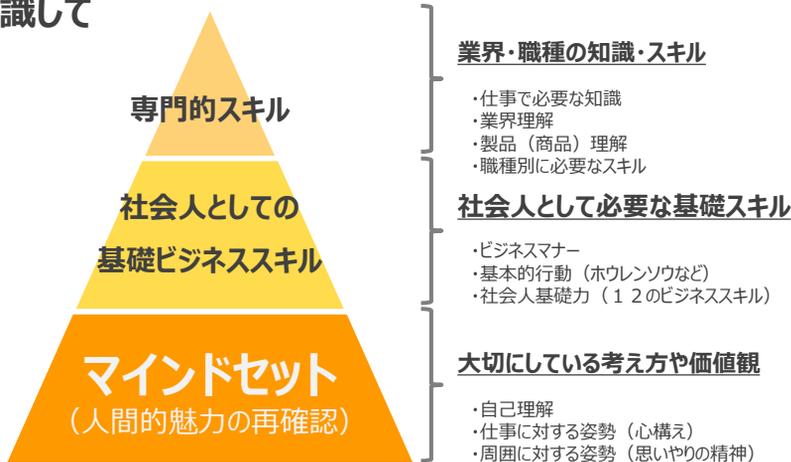
### 入社に向けて不安を感じていること



#### Think #02

## “積み上げていく”ことを意識してフォローを設計する

内定者がおこなってほしいサポートとしては、マナーや社会人として基礎、業界知識や事業・サービスについての知識があげられています。ただし、その前段階の社会人としての心構えやマインドセットができていないと基礎スキルがなぜ自分にとって必要なのか”の理由付けが弱まります。そのため、まずは自分自身が社会人になるという事に対する意識のベースアップが重要です。土台をしっかりと作り、そのうえに積み上げていくという事を意識してフォローを実施していくことが大切です。



#### Think NEXT

## 教育 × コミュニケーション 交流から学び、活性化する仕組みをつくり、相乗効果を生む

2022年度採用も終盤に差し掛かっている時期かとも思いますが、本当に大切なことはここからです。採用活動は内定承諾を得ることが目的ではありません。次代を担う若い人材を育て活かすことが大切な目的です。そのための内定期間、本当に大切なのは今から入社までの時期だと思っています。だからこそ当社では、内定期間に楽しみながら学び、グループで高め合っていく企画をローンチしました。是非、内定者フォローの設計としてお役に立てれば幸いです。

フェアブレーションでは、オンラインでコミュニケーションをとりながら学ぶ教育のかたちをご提案しています。