

## Think #01

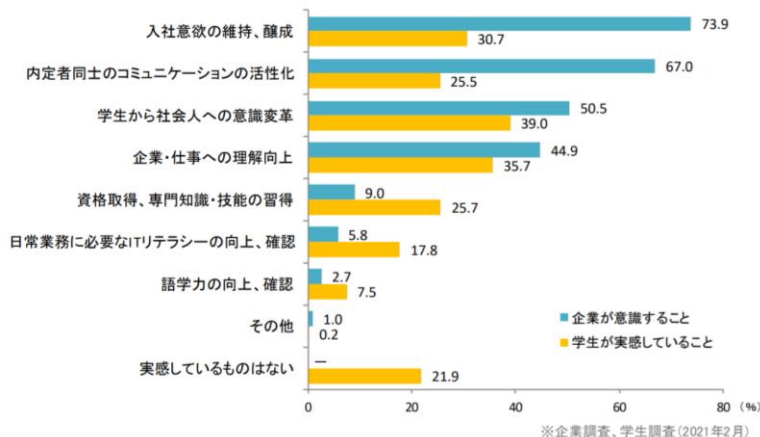
### 内定者フォローで意識 している4つのこと

参考：株式会社ディスコ キャリカスリサーチ

#### 内定者フォロー・課題で企業が意識すること／学生が実感していること

ディスコ社のデータによりますとコロナ禍の内定者フォローで意識していることはモチベーション・コミュニケーション・意識醸成・理解の4つがポイントとして高い状況です。このデータから今後の内定者フォローや教育という面で意識する必要がありますが、次年度の採用という視点からこのデータを見たときに、「内定者フォローまでの取り組みべきこと」がみえてきます。

仕事理解や入社意欲の醸成はすぐにできるものではなく、採用フローの中で丁寧に積み上げていくことが大切であり、オンラインでどのように実施していくのかを、今の時期から考えることが必要です。

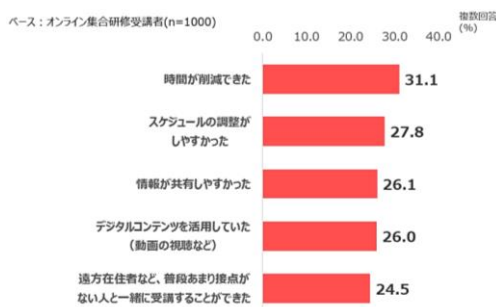


## Think #02

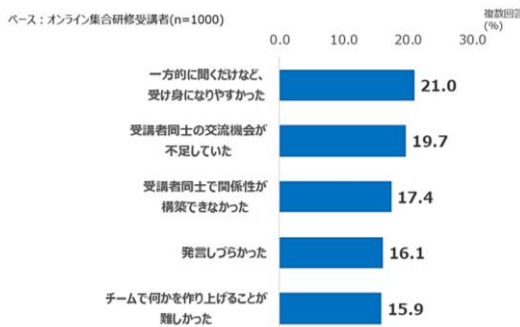
### オンラインのメリットとデメリット を理解する

参考：パーソル総合研究所、オンライン研修の実態に関する調査結果

#### オンライン集合研修のメリットTOP 5



#### オンライン集合研修のデメリットTOP 5



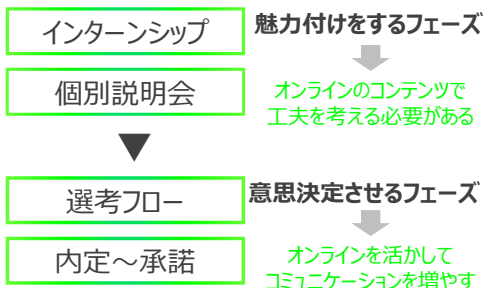
現在の情勢を考えると、2023年度採用もオンラインで進める企業が増えてくることが考えられます。その中で、しっかりと企業理解をさせ、入社意欲を高めるコンテンツを持つてくることを考える必要があります。

ここでオンラインのメリットとデメリットを改めて理解しておく必要があります。まず、メリットは気軽さと手軽さがオンラインの大きなメリットです。コロナ禍以前でも課題としてあった地域性や時間的拘束がオンラインによって改善されました。全国から学生を集め、気軽にコミュニケーションをとることができるようになりました。

一方で、コミュニケーションの取りづらさも課題として出てきました。その課題が学生の理解不足や興味の醸成の足かせとなっていることも見えてきました。これからの採用において、オンラインで“どのようにコミュニケーションをとるか”を考えることが、理解や興味を高めるうえでは欠かせません。

## Think NEXT

### 意識すべき、フェーズと合わせた オンラインの有効活用



次年度の計画を立てるうえで、インターンシップと個別説明会は、学生と最初に接触し、密に話をする機会です。そのタイミングから理解や興味を向上させていくことが重要です。後半になるにつれ、個別対応ができることから、初期のタイミングでオンライン上で双方向のコミュニケーションを実施し、交流を通じて理解させること、魅力を感じてもらう事を意識したコンテンツ設計が重要になります。

フェアブレンでは、オンラインを活かした2023年度の採用設計の提案にも力を入れています。