

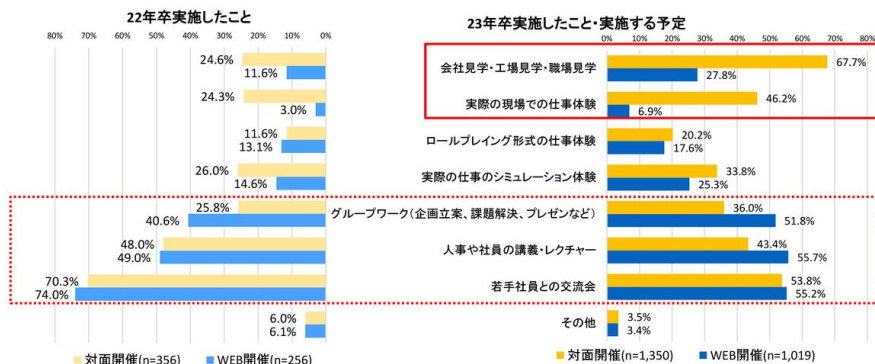
### Think #01

## Withコロナ時代の採用設計で大切なこと①

参考：マイナビ2022年卒企業新卒採用活動調査

### 22年卒実施したこと、23年卒実施したこと・実施する予定

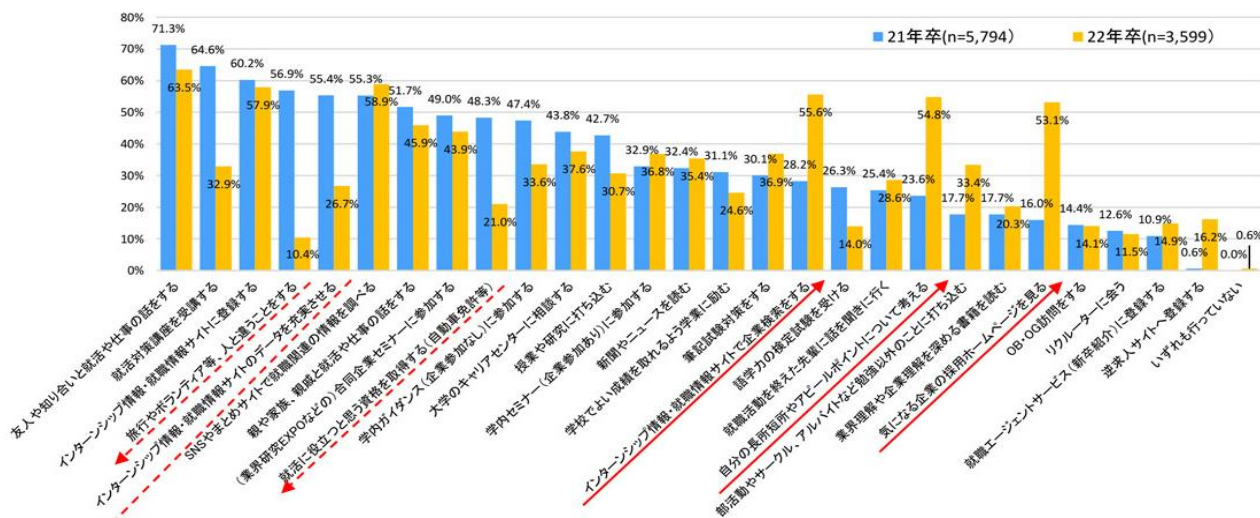
22卒と23卒で実施内容の比較データをみると、対面とオンラインで実施内容に違いが出ています。オンラインのリテラシーが進んだことで、“使い分けて併用する”という企業が増えてきました。2023年度採用では、オンラインのメリットを活かした設計を考えることが採用力の強化につながります。特に説明会においては、今までと同様ではなく、より一層の工夫が必要になります。



### Think #02

## Withコロナ時代の採用設計で大切なこと②

### インターンシップ以外に就職活動の準備のためにしたこと



『インターンシップ以外に就職活動の準備のためにしたこと：マイナビ2022年卒企業新卒採用活動開始前調査(2021年2月)』

マイナビ社のデータで、コロナ禍における学生の就活準備では、経験や体験に対するアクションが大きく減少しているというデータになりました。一方で、自宅やパソコン上でできることが大きく伸びているということから、自己PRや面接でのトークに不安を感じている学生も多いことが考えられます。そのため、インターンシップや説明会の魅力付けのフェーズと合わせて、選考の見極めるフェーズの工夫も考える必要があります。あわせて、選考の中で“引き出す”ことを意識して実施することも重要になると思います。

### Think NEXT

## 採用フロー×実施方法 (WEB・対面) で全体像を考える

2023年のインターンシップも秋冬に差し掛かるなか、実際に学生と接触される機会も今後更に増えてくると思います。そのような機会を通じて“今の学生の思考や傾向”を理解しながらインターンシップ以降の設計を進めていくことが大切です。その中でも理解深化と魅力付けの意味合いが強い説明会をWEBと対面の2視点でどのようにつくっていくのか、そして選考においても2視点でどのように引き出す機会をつくっていくのかを今から考えていくことが重要です。

フェアブレンでは、オンラインと対面の特性を活かした採用設計で採用力の強化につながる提案を致します。