

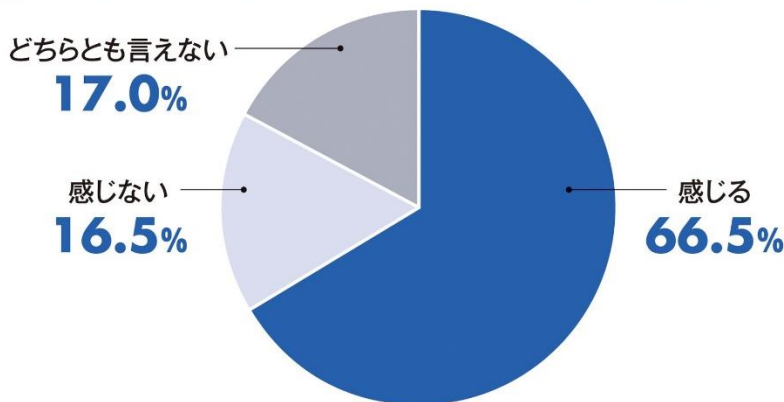
Think #01

コロナ禍で就活をする学生の不安を理解する

参考：ダイヤモンド・ヒューマンリソース
「ダイヤモンド就活ナビ」会員への【就職活動に関するアンケート】（2021年10月実施）より

まだまだ新型コロナウイルスの先行きが不透明な中、学生の就活にも影響を及ぼしています。学生の思考も変わる中、ダイヤモンド・ヒューマンリソース社のデータをみると、就職先の選定、そこでの働き方、そしてキャリアについての不安を持つ学生は67%という結果になっています。インターンシップ、説明会、面接はオンライン化が進み、職場環境の雰囲気がかみづらいつことや、対面による先輩社員との面談の機会が損失され、それらが不安につながっています。一方では、コロナ禍による働き方の変化のスピードもはやく、それらがより一層不安をもつきっかけにもなっています。

Q. 新型コロナウイルスの感染収束がはっきり見通せない中、就職先選びや働き方、キャリアプランについて不安を感じますか？



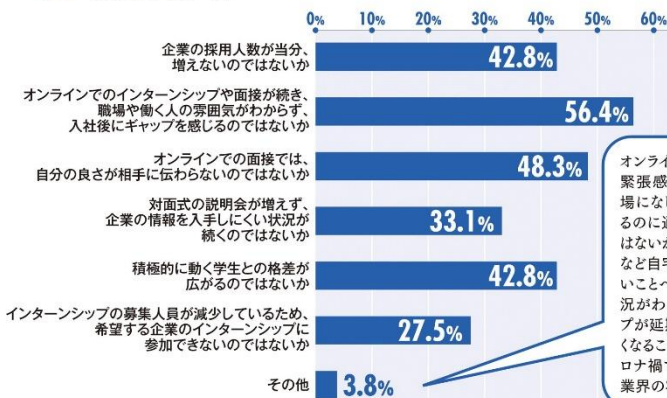
Think #02

不安の“所在地”と寄り添い方を考える

同じく、ダイヤモンド・ヒューマンリソース社でどのような不安を感じているかという質問では、56%の学生が雰囲気がかめなれないことによる入社後のギャップと回答しています。合わせてオンライン面接で自分を伝えることに対する不安も48%の学生が感じており、出合いの場から選考まで不安は広がっている事がわかります。

そのような不安を取り除くためには、よりリアルタイムな、そして働くイメージがわくサポートを“継続的”に実施していくこと、選考フィードバックがより一層重要になってきます。

Q. コロナ禍での就職活動で、どのような不安を感じていますか？（複数回答可）



オンラインでの面接は集中できず緊張感が持てない/入社後、職場になじんだり仕事を覚えたりするのに通常より時間がかかるのではないかと感じる/Wi-Fiなど自宅のネットワーク環境が悪いことへの不安/周囲の就活状況がわからない/インターンシップが延期となり、結局、参加できなくなることがあるのではないかと/コロナ禍で業績が悪化した企業や業界の将来性への不安/ほか

Think NEXT

採用成功のカギはセミナーの“リ・プランニング”と“選考中フォロー”

学生の不安の所在地を理解したうえで、セミナーでは、“何を” “だれが” “どのような方法で” 伝えるのかを考える必要があります。オンライン化による理解不足、イメージ醸成が弱まる中、今までの方法や内容をブラッシュアップし、セミナーを通じたリ・ブランディングすること、そしてセミナーから選考フォローを一気通貫で捉え、選考では“見極める”視点と合わせて、“選択される”ための仕組みを考えていくことが重要です。1度のオンラインで伝えられることには限界があります。採用フォロー全体でアトラクトするための方法を考えていくことが必要です。

フェアブレンでは、セミナーを通じたリブランディング、関わる社員のリクルーター研修も実施しています。