

22卒学生650人に聞いた

オンライン就活のメリットデメリット

G

0

0

D

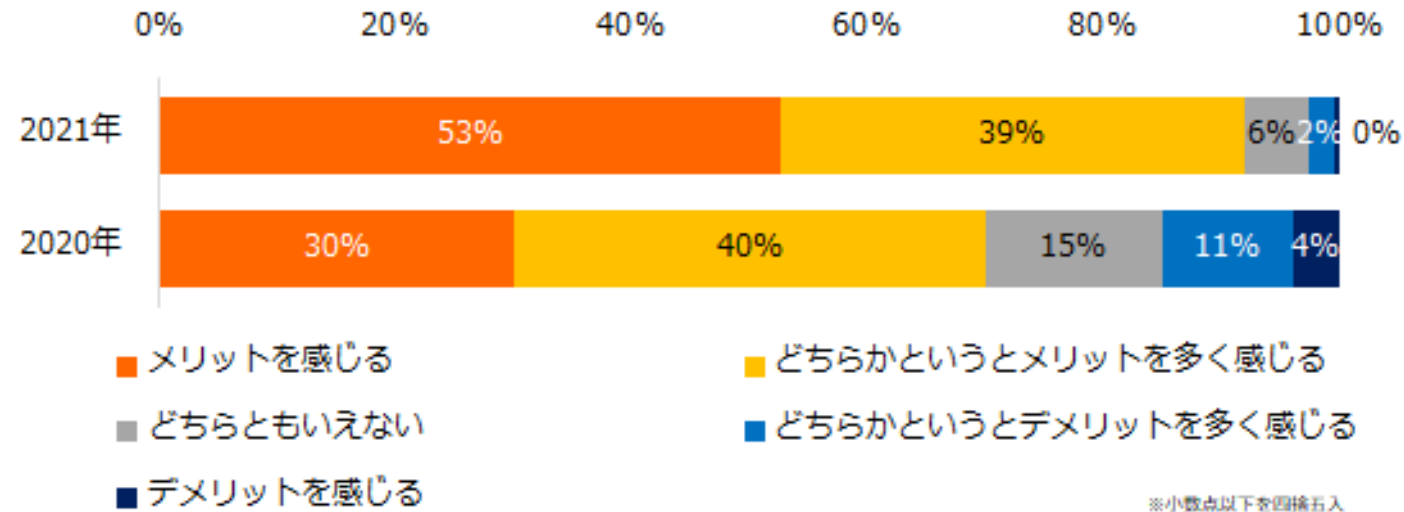
B

A

D

オンライン就活のメリット・デメリット

Q1. オンライン就活について、メリット・デメリットどちらを感じますか？



出典：<https://iroots.jp/log/242>

調査対象：『iroots』を利用する2022年に卒業予定の大学生／大学院生650名

2020年5月の調査と比較すると、
「メリットを感じる・どちらかというともリットを多く感じる」
と回答した方の割合は**22ポイント増加**しています。

オンライン就活のメリット・デメリット

オンライン就活のメリットは？

- 遠方の企業でも選考を受けやすい。
- 肉体的疲労が少ない。
- 新型コロナウイルスへの感染リスクがない。
- 移動時間がないため、複数の予定を1日に入れることができ、多くの企業の説明会・選考に参加できた。
- 手元に資料やESを置いておけるので緊張せず面接に臨める。
- 対面よりリラックスできる。実際に会わないため緊張しにくかった。

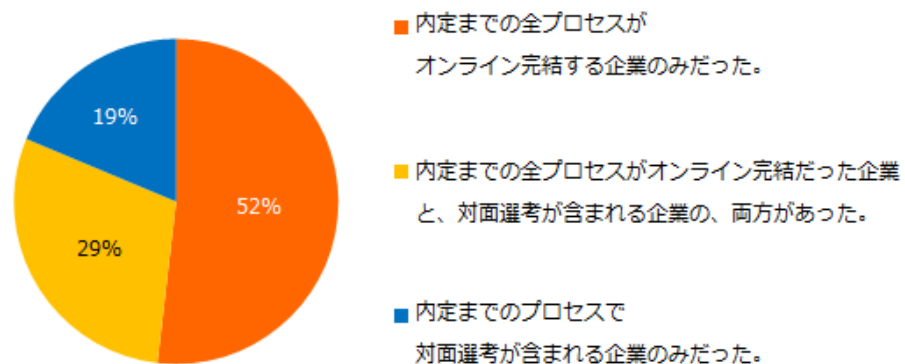
オンライン就活のデメリットは？

- 通信状況が悪くてヒヤヒヤした。
- グループディスカッションや面接では相手の反応が分かりにくく、話すタイミングが難しかった。
- **社員やオフィスの雰囲気が分かりづらかった。**
- **一緒に受けている学生の雰囲気が分からなかった**
- **就活友達ができなかった。**
- 通常なら受けないはずの遠方の学生もエントリーしやすくなり、倍率が上がったと感じた。
- 他の学生がどのように動いているのか情報がなく、必要以上に不安になった。

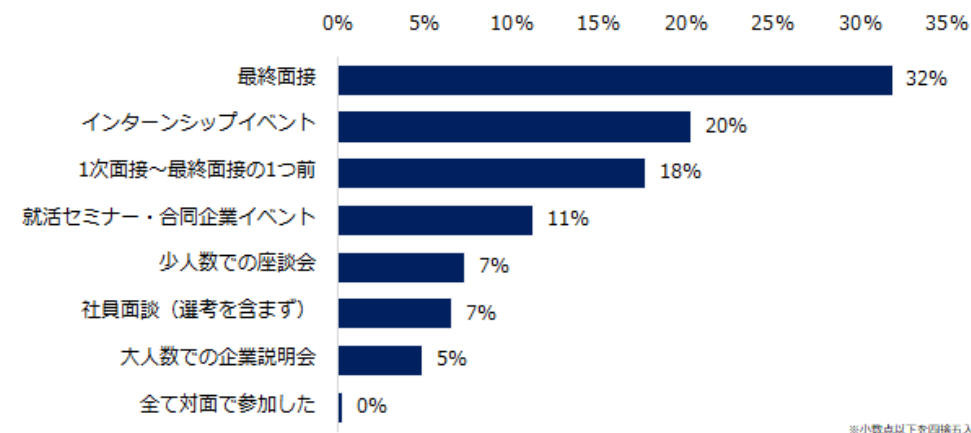
出典：<https://iroots.jp/log/242>
調査対象：『iroots』を利用する2022年に卒業予定の大学生／大学院生650名

遠方や複数の企業の選考を進めやすい・緊張しにくいなどメリットを感じる反面、**社員やオフィスの雰囲気・一緒に受けている学生の雰囲気が分かりにくかったという声も。**

Q2. 内定先企業はどのような選考方法の企業でしたか？



Q3. どのようなイベントや選考が対面で実施されましたか？



出典：<https://iroots.jp/log/242>
調査対象：『iroots』を利用する2022年に卒業予定の大学生／大学院生650名

内定までの**全プロセスをオンライン完結している会社が半分以上**。
対面で行っているイベントや選考は、**最終面接が一番多い**です。

ポジティブ

- **企業側の雰囲気も分かりやすいし、自分の雰囲気もオンラインより伝えることができた**と思う。
- 最終選考の後に会社案内をしてもらうことができ、**働くイメージ**がついた。
- 最終面接だけでも対面で行なえると、**会社の雰囲気や人となり**が分かる。

ネガティブ

- オンラインの面接に慣れきっていたため、対面での最終面接はとても緊張した。
- オンラインでの就活に慣れていたので、最終面接という重要な局面で経験の少ない対面面接をすることは、歯がゆく感じた。
- 最終面接が初の対面選考だったのでドアの開け閉めなどのマナーに慣れることができず、そこに気を取られてしまった。

出典：<https://iroots.jp/log/242>

調査対象：『iroots』を利用する2022年に卒業予定の大学生／大学院生650名

「企業の雰囲気や働くイメージがわかる」「自分の雰囲気をオンラインより伝えられる」など、オンライン選考では分からないポイントがポジティブな声としてあがっています。

メリット

- 学生からすると参加が比較的気軽なため、より多くの母集団形成が可能（遠方学生にもアプローチできる）
- 大きな会場を手配する必要がない
- オフライン説明会のように一日中立ちっぱなしではなくなるため肉体的疲労が少ない
- 新型コロナウイルスの感染リスクがない

デメリット

- 基本的なビジネスマナーや所作が評価しづらい
- 通信状況によりスムーズなコミュニケーションが取れない可能性がある
- 自社に社員に会わせたり、職場見学が出来ないため、**働くイメージを持ってもらいにくい**
- 学生の人となりや雰囲気判断しづらく、**入社後にギャップを感じる可能性がある**

出典：<https://iroots.jp/log/242>
調査対象：『iroots』を利用する2022年に卒業予定の大学生／大学院生650名

裏を返せば、企業側にもオンライン選考のメリット・デメリットは存在します。メリット・デメリットを踏まえ、自社に合った選考方法を作っていきましょう。デメリットの「**働くイメージの持ちづらさ**」「**人柄等のギャップ**」は入社後での解消が必要になってきます。いかにフォローするかを考えておくことが大切です。



エン・ジャパンが開発した『HR OnBoard』は、新入社員が入社後に抱えるギャップや悩みにフォーカスした3つの質問で毎月のコンディションを可視化し、早期戦力化・オンボーディングを支援します。

WEBセミナー開催中

企業の導入事例を公開中！
無料WEBセミナーにご参加ください！

Discover HR HR OnBoard 紹介セミナー

早期離職はなぜ起こる？
メカニズム徹底解説



【概要 (50分)】

- ◇今“オンボーディング”が注目されている背景
- ◇早期離職はなぜ起こるのか？
- ◇エン・ジャパンでご支援できること & 事例紹介

セミナー詳細・お申し込みはこちら

<https://lp.on-board.io/webinar2020.html>

