

落とすべき人を通過させないコツ

オンライン面接の見極め術

オンライン面接の課題解決策・
役立つ質問集を紹介



見極めに苦戦する、オンライン面接。 採用を見送るべき人の見抜き方とは？

新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、採用選考の形も変化しつつあります。その一つとして挙げられるのが、いわゆるオンライン面接です。従来の対面の面接に比べて応募者の情報を獲得しづらく、人材の見極めが難しいと感じる採用担当者も少なくありません。

この資料では、オンライン面接で人材を見極める術をご紹介します。オンラインならではの難しさを挙げた上で、すぐに始められる解決策を解説しています。

なお、優秀な人材は会社によって定義や条件が異なるものです。そのためこの資料では、最低限押さえておきたい「採用を見送るべき人材」の見極め方にフォーカスしています。オンライン面接での人材の見極め方にお悩みの人事担当者は、ぜひ参考にしてください。

CONTENTS

- 03 オンライン面接で採否を決めるときの課題
- 04 判断材料を引き出すための方法
- 05 オンライン面接での人材見極めポイント
- 06 オンライン面接で役立つ質問例
- 07 採用活動に「採用サロン」をフル活用

オンライン面接で 採否を決めるときの課題

オンライン面接は、対面でない分、採否を決めることが難しい形式と言えます。まずは、選考を通過させる人材、または落とすべき人材を見極める上で挙げられる、オンラインならではの2つの課題について見ていきましょう。

課題 01 判断材料の収集



オンライン面接では、同じ空間で対面するよりも意思疎通の障壁が高いため、応募者に関する情報収集が難しくなりがちです。

課題 02 マッチングの見極め



オンライン面接では、自社とのマッチングの見極めで重要視される非言語情報が少ないため、採否の判断が難しくなりがちです。

詳しくはP.5で解説

「判断材料の収集」が難しい要因

要因 01 コミュニケーションを取りづらい

コミュニケーションに支障をきたす事象が複数積み重なることで、応募者に関する情報収集にも影響が出ます。

例

- 発言の聞き取りにタイムラグが発生する
- 相槌や頷きが伝わりづらい

要因 02 表情・雰囲気から性格・意欲を読み取りづらい

画面越しでは、応募者の表情・雰囲気を把握しづらく、対面では伝わってくる性格や意欲に関する情報を獲得しづらくなります。

例

- 答えづらい質問を受けたときの表情
- 自己アピール中の雰囲気

要因 03 通信トラブルにより予定通り進められない

通信トラブルにより、音声途切れる、または中断を要するケースでは、情報を聞き取る・引き出すことが困難になります。

例

- 適切なコミュニケーションが取れない
- 応募者が通信状況に気を取られてしまう



オンライン面接では、対面による面接に比べて受け取れる情報が少なくなってしまいます。マッチングの見極めを検討する前に、**まずは応募者の情報を引き出すための対策が必要です。**次のページでは、オンライン面接においてできるだけ多くの情報を引き出すための対策を解説します。

判断材料を引き出すための方法

オンライン面接には、応募者の情報を収集する上で、大きく3つの課題が挙げられます。3つの課題別に、その課題が生まれる要因をさらに分解した上で、対策方法を解説します。

01

コミュニケーションを取りづらい

- 視線が合いづらい
- 発言が一方通行になりがち
- 面接に入るまでのワンクッションがない



話しやすくなる工夫を取り入れる

オンライン面接の欠点である、コミュニケーションの取りづらさは複数の要因から来ており、それぞれの要因への対策が必要です。

- 例
- アイスブレイクの時間をとる
 - カメラを見ながら話す
 - 意思疎通が取れていることを確認しながら進める
 - リアクションを大きめにとるよう意識する

02

表情・雰囲気から性格・意欲を読み取りづらい

- そもそも表情、雰囲気の評価比重が高い
- 人物特性を把握する質問ができていない



表情・雰囲気の評価比重を下げる

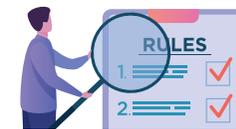
表情・雰囲気による評価は受け手によって異なるものです。また、質問が経験・技術などのスキルセットを聞くものに偏っている可能性があります。表情・雰囲気の評価比重を下げた上で、応募者の性格や価値観を引き出せる質問を検討しましょう。

➡ 人物特性を引き出す質問例はP.6で紹介

03

通信トラブルにより予定通り進められない

- トラブルによる影響を把握できていない
- トラブルに都度対処する形になっている



事前に対処法を規定・共有しておく

通信トラブルは注意していても起こります。トラブル発生を前提に対策しておくことが重要です。

- 例
- 会社側の原因で起こさぬよう面接前にテストしておく
 - トラブル発生時の連絡手段・フローを応募者に共有しておく
 - トラブルが発生しても責任を感じないよう、応募者に案内しておく



判断材料を十分に収集するためには、オンライン特有の欠点をカバーするための対策を講じることが重要です。

判断材料を収集した上で、見極めのフェーズに入っていきます。次のページでは、選考で落とすべき人物の見極めのポイントを解説します。

オンライン面接での人材見極めポイント

オンライン面接で、採用してはいけない人物を適切に見極めるためにはどういったポイントを押さえる必要があるのでしょうか。オンラインならではの見極めが難しい要因と解決策を解説します。

- マッチングの見極めが難しい要因

01 人物特性を引き出すための質問を用意できていない

オンライン面接では、対面の面接では読み取れた表情・雰囲気などの情報がない分、応募者の性格や価値観、思考を的確に読み取る必要があります。👉人物特性を引き出す質問例はP.6で紹介

02 質問の回答から人物特性を読み取れていない

オンライン面接では、応募者の人物特性を把握しづらく、採用後に気付くケースがあります。採用を見送るべき代表的なタイプは、「自己評価が高い」「組織内位置認識が低い」。見極め方を押さえておき、質問の回答から読み取れるようにしましょう。

- 人物特性を読み取るためのチェックポイント

☑ 自己評価

自己評価が高いタイプの特徴

- 組織への貢献意識が低く、常に自己評価の中にいる
- 「ベストを尽くした」「自分なりによくやった」といった意識を持ちがち

CHECK

発言の中身が「事実」「見解」のどちらが多いか？

発言の中身に「見解」が多い場合、自己評価が高い可能性がある

☑ 組織内位置認識

組織内位置認識が低いタイプの特徴

- 自分は賢いと勘違いし、他者を批判する立場をとる
- 組織のルールや上司からの指示に従わず、周囲に悪影響を及ぼしがち

CHECK

所属していた組織に対する感謝・共感を示す発言が見られるか？

感謝・共感を示す発言がない場合、組織内位置認識が低い可能性がある

採用を見送るべき人材を見極めるためには、人物特性を引き出すための質問を事前に用意しておきます。

また応募者の回答から人物特性を読み取るためのポイントを把握しておくことも重要です。自己評価や組織内位置認識のほかにも、他責思考の強さや変化への耐性など、自社とのマッチングに関わる特性をリストアップしておき、質問内容や回答のチェックポイントに反映させてください。

オンライン面接で役立つ質問例

オンライン面接では、対面の面接よりも意識的に話しやすい空気作りをする必要があります。また、表情や雰囲気などの非言語情報を獲得しづらいので、それをカバーするための質問の投げかけが必須です。このページでは、オンライン面接で役立つ質問例を紹介します。

01

話しやすい空気を作るための質問

オンライン面接では、面接官・応募者ともにすぐに面接を始められる状況で接続するため、従来の対面型の面接のように面接前の雑談が生まれにくいとされています。応募者の緊張をほぐすためにも、面接前にアイスブレイクを挟むようにしましょう。

本日はお仕事終わりで
ですか？

現在のお仕事は
在宅ですか？

当社のことは
どちらでご覧になりましたか？

オンラインでの面接は
ご経験ありますか？



02

オンラインで見えづらい特性を把握するための質問

オンライン面接では、対面で見えづらい表情や雰囲気の情報を補うために、価値観や思考を引き出すための質問を投げかける必要があります。自社に必要な適性を明確にした上で、それを引き出すための質問を提示してください。

友人からは
どのような性格だと言われますか？

これまで所属していた組織では、
どんなことをストレスに感じていましたか？

失敗したとき、
何をして気持ちを回復
させていますか？



03

会社の魅力づけにつながる質問

面接は、応募者の採否を判断する機会である一方、応募者に対して自社の魅力を訴求する機会でもあります。単純に自社をアピールするのではなく、質問を通して応募者の入社意欲を高める試みも必要です。

当社で働くことはあなたにとって
どんな価値がありますか？

当社が求めているスキルよりはやや
劣っているようですが、今後どのように
スキルの不足をカバーしていきますか？

職務内容について、
こちらからの説明に疑問や
不明点はありますか？



採用活動に役立つ情報・サービスが満載の 「採用サロン」を活用しよう

「採用サロン」は新卒・中途・アルバイト・パートの採用に役立つ情報をお届けするメディア。採用業務のノウハウ記事・業界ニュース・セミナー情報などをチェックできるほか、採用支援サービスを探すことができます。採用サロンのおすすめコンテンツをいくつかピックアップしてご紹介しましょう。

採用活動に役立つ情報をゲットできる

採用ノウハウコラム・

DL資料から



採用担当者なら押さえておきたい業界ニュースのほか、採用広報・戦略立案・選考・研修育成に役立つノウハウの解説記事が読めます。100以上*のコラム・DL資料は無料で閲覧でき、会員登録も不要です。*2020年6月現在

セミナーで



採用支援を行うクイックが主催する、新卒採用に役立つセミナーの開催情報です。内容は採用活動のノウハウ紹介から内定者研修・社員定着施策などさまざま。会場は主に東京・大阪・名古屋の3都市で、参加費無料のものが多数です。

採用活動

ケーススタディから



クイックが支援した採用活動の事例をケーススタディとして見ることができます。あらゆる業種・募集職種・募集媒体の情報を掲載しているため、参考にできる事例がきっと見つかるはずです。

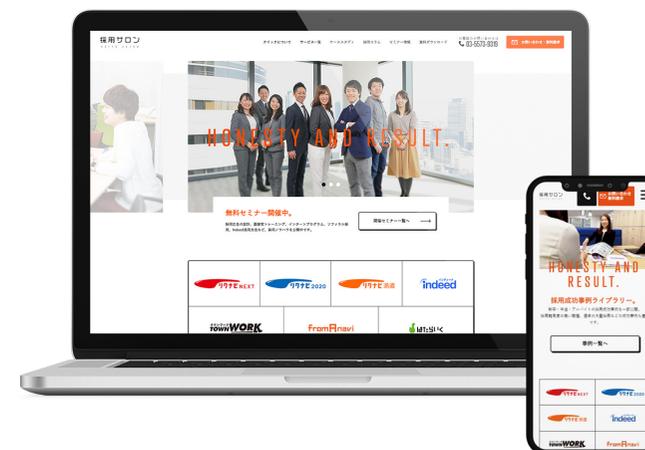
プロに採用活動を コンサルしてもらえる



クイックでは、採用動画にパンフレット、Webサイトなど各種制作による採用活動のサポートを行っています。また内定者・新入社員研修、面接官育成などにより採用活動を幅広く支援。ノウハウを生かして採用代行やコンサルティングも行っていきます。

採用サロン

SAIYO SALON



アクセスはこちらから

<https://saiyo-salon.jp/>

採用サロン

