

オンライン採用でも優秀な人材を見極める テクニック

資料作成：株式会社ニット 広報 小澤 美佳

目次

- 1. コロナ禍で進んだ採用のオンライン化..... 1
- 2. SNS を活用する①企業情報の発信 1
- 3. SNS を活用する②応募者の「自分らしさ」を見抜く .. 2
- 4. 面接官として配慮すべきこと..... 3
- 5. Web 面接時のチェックポイント 3
- 6. オンライン採用は出会いを増やすチャンス..... 4

オンライン採用でも優秀な人材を見極める テクニック

■ 1. コロナ禍で進んだ採用のオンライン化

コロナ禍をきっかけに、企業の採用活動のオンライン化が進んでいます。パーソルキャリア社が実施した「Web面接の実態調査」では、同社が2021年7月に取り扱った求人案件のうち「Web面接可」の求人案件は63.8%となっており、2020年8月の38.4%から直近1年間でその割合は約1.7倍に増加しています。

Web面接は「感染防止の効果」をはじめ、「交通費がかからない」「日程調整がしやすい」「多くの応募者を集めることができる」などのメリットが多い一方で、「雰囲気伝わりにくい」といった課題があるのも事実です。「採用した人材が、思っていた人材と違った」というような問題も頻発しているそうです。

このような事態に陥らないために、企業側はどのようなことに注意すればよいのでしょうか。創業時の2015年から現在に至るまで、メンバー全員の採用をオンラインで行ってきた私たち株式会社ニットが、オンライン採用でも優秀な人材に出会うために企業がすべきこと、Web面接では応募者のどこを見るべきなのかのチェックポイントなどを詳しくお伝えします。

■ 2. SNSを活用する①企業情報の発信

私は、企業がオンライン採用を進めるにあたって、まずはSNSを効果的に活用すべきだと考えています。

優秀な人材を確保するためには、より多くの人に応募してもらえる状況を作っておくことが重要です。そのために企業にできることのひとつが、SNSを活用した企業ブランディングの土台作りです。SNSには、LINEやFacebook、Instagramなど様々ありますが、なかでもTwitterは日本国内の月間アクティブアカウント数が4,500万人（2017年10月時点）と、LINEに次ぐユーザー規模を誇ります。つまり、Twitterで採用の募集をかけると、極端に言えば4,500万人に対してそのツイートが目にとまるチャンスがあるということです。また、顔見知りでない人ともつながりやすいという点からも、私はTwitterを活用したSNS採用が有効であると考えています。

ここで注意しなければいけないのは、SNSはあくまでも「情報収集」目的で利

用する人が多く、就職・転職活動のためだけに利用している人は少ないということです。つまり、企業の SNS 発信がすぐに採用につながるわけではないということです。重要なのは、SNS を通じて、会社の情報を日頃からこまめに発信し、フォロワーとコミュニケーションを図ることで、「会社のファン」になってもらうことです。これにより、いざ採用がスタートした際に、「もともと応募したいと思っていました！」と言ってもらえる状態を創出することができます。

現在、広報である私の Twitter には 3 万人近くフォロワーがいます。ありがたいことに、Twitter 経由での応募者は増加しています。最近では私が面接する 4 人に 1 人は Twitter 経由といっても過言ではないほどになっており、直近 3 名の入社にもつながりました。

このようなことから、広報と人事は一緒に SNS で情報発信をして、優秀な人材を確保するための土台を作ることが大切です。

■ 3. SNS を活用する②応募者の「自分らしさ」を見抜く

次に、応募者の人物像を見極めるための SNS 活用法を詳しく説明していきます。

応募者は誰しも、履歴書や職務経歴書に、華々しい実績、丁寧な文章、ポジティブなワードなどで、ある程度のお化粧をするものです。そこに書かれた情報も重要ではありますが、採用する側として知りたいのは、その人の“素”の部分ではないでしょうか。そのために、面接ではその人の根っこの部分を特定するべく深掘りをし、本音と建て前とのギャップを明らかにしていくわけですが、Web 面接では、対面での面接以上にそれが難しいかもしれません。

そこで活用すべきが SNS です。運用の仕方によって、その人の「自分らしさ」が出るのが SNS の特徴でもあるからです。応募者の SNS でチェックすべき具体的なポイントを 7 つ紹介します。

◆ SNS から探る「らしさ」の特定ポイント

- ① SNS 運用の戦略性（投稿カテゴリ、頻度、文章量など）
- ② 価値観
- ③ アイコンの表情
- ④ 言葉遣い（丁寧さ）
- ⑤ 文章構成力
- ⑥ 言葉のセンス
- ⑦ コミュニケーションの癖

ここでは、ビジネススキルの有無を確認することだけではなく、あくまでも上記のいくつかで「その人らしさ」、つまり雰囲気や人柄などを掴むことが目的です。例えば、社長という忙しい立場にありながらも、いつも丁寧で温かいコメントをされる方や、社会人顔負けのしっかりとした持論を持った学生など、SNS からでも良い印象は伝わってくるものです。反対に、コミュニケーションが非常に

軽かったり、ネガティブなことを発信し続けていたりする場合には、その応募者の心証が悪くなってしまうといったケースもあるかもしれません。

もちろん、SNS だけで相手のことを完全に理解できるわけではありません。あくまでも参考材料に過ぎませんが、判断ポイントの一つとして選択肢に入れておくことは、採用のミスマッチを防ぐ一助になると私は考えています。

■ 4. 面接官として配慮すべきこと

では、実際の Web 面接の際に心得ておくべきポイントを順に紹介していきます。

まず、Web／対面にかかわらず、面接は企業が応募者を知るだけでなく、応募者に企業を知ってもらうための相互理解の場であることを忘れてはなりません。そのために、「周囲に人がいない場所・通信環境が良い場所で Web 面接を行う」「生活音など周りの雑音が入らないようにする」など、Web 面接を実施する際の環境への配慮が必要です。応募者と真摯に向き合える場所で面接を行いましょう。

その他の事前準備として、アイコンを面接者自身の顔に設定し、表示名についても、「株式会社ニット_小澤美佳」のように会社名と名前を設定しましょう。バーチャル背景は会社のエントランスや社員が集まった写真など、会社の雰囲気が見えるものにするとよいでしょう。

面接の際、最初に面接官の自己紹介を行います。面接官が自己開示をすることで、心理的安全性が生まれやすくなります。特にオンラインでは、対面と比べて相手の本音が引き出しにくいいため、冒頭に雑談をするなど、少し打ち解けてから面接を開始するのがよいでしょう。面接では相手に質問をするだけの一方的なコミュニケーションになりがちですが、自社や自分のことを多く話すことで、相互理解を深めることができます。

■ 5. Web 面接時のチェックポイント

では、相互理解をしていく中で、どのような点を重視して面接を行えばよいのでしょうか。応募者の特性を探るために、私が Web 面接を行う際に実際にチェックしているのは、以下の 12 項目です。

◆全体を通してチェックすべき5つのポイント

①ログイン時間

- ・時間通り、もしくは少し早めにログインしているか

②服装

- ・清潔感のある服装か
- ・Tシャツなどカジュアル過ぎる服装ではないか

③姿勢

- ・背筋を伸ばし、面接に臨んでいるか
- ・足を組んだり、膝を立てたりしていないか

④背景

- ・洗濯物など面接にふさわしくないものが映っていないか
- ・バーチャル背景の場合は面接の場にふさわしいものか

⑤最初の入り方

- ・うつむく、黙ったままなど相手任せのコミュニケーションではないか
- ・挨拶をしたか

◆面接中にチェックすべき7つのポイント

①表情

- ・適度な緊張感があるか
- ・笑顔など相手とコミュニケーションをとる姿勢があるか

②言葉遣い

- ・丁寧な言葉で相手に伝えることができているか

③論理的思考力

- ・物事を順序立てて説明することができるか
- ・数値や経験をもとに説明することができるか

④根底にある価値観

- ・面接官は、「なぜ」を5回繰り返し聞き、引き出すのがポイント
- ・面接でよく聞かれる質問以外のことを問うことで、相手の本質を引き出す

⑤会社のビジョンや理念への理解・共感

- ・ビジョンや理念をリサーチしているか
- ・ビジョンや理念をどう捉えているか

⑥何を成し遂げたいのか

- ・単なる「やりたい」ではなく、「成し遂げたい」ことを聞くことで、将来の展望を引き出すことができる

⑦自分が捉える強み・弱み（最後に聞くこと）

特に重要なポイントは⑦です。自分の「強み・弱み」を最後に質問しましょう。それにより、今までの会話との整合性がとれているかがわかります。また、論理的思考力や一貫性、さらに自身のことを客観的にどう捉えているかも見えてきます。

■6. オンライン採用は出会いを増やすチャンス

私自身、面接官としてWeb面接を行う際は、毎回、非常に緊張します。なぜなら、面接を受ける人は、その面接に人生を賭けているからです。私も相手の熱意に応えるべく、毎回、本気で挑むようにしています。

Web面接に対して、対面による面接とは違い、ネガティブなイメージを抱く人

は多いかもしれませんが。しかし、SNS を活用したオンライン採用ですばらしい社員が入社したケースは多くあります。前述の通り、当社でも私が Twitter で募集をかけたところ、多数の応募があり、その後面接を経て入社してくれた社員がいます。当社が東京にある当社ですが、愛知県から応募し、面接も研修もオンライン、そして現在もフルリモートでの営業として、何不自由なく働いています。

数え切れないほどたくさんの企業から、自社に興味を持ってもらえることは簡単なことではなく、もはや奇跡です。だからこそ、SNS でたくさんのつながりを作り、企業と求職者の出会いのチャンスを増やすことがとても重要なのです。それが、結果的に優秀な人材との出会いにもつながるのだと感じています。

本稿が、皆さんが今後 Web 面接をする際のヒントになれば幸いです。

(日本法令ビジネスガイド) より

【著者プロフィール】小澤 美佳（こざわ みか）

2008 年に株式会社リクルート入社。中途採用領域の代理店営業、営業マネージャーを経て、リクナビ副編集長として数多くの大学で、キャリア・就職支援の講演を実施。採用、評価、育成、組織風土醸成など幅広く HR 業務に従事。2019 年に株式会社ニットに入社し、カスタマーサクセス営業を経て、現在、広報に従事する傍ら、オンラインでのセミナー講師やイベントのファシリテーターを実施。副業で嘉悦大学の大学講師。キャリアや就職などに関する授業を担当。

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパンサクセスネット事務局
