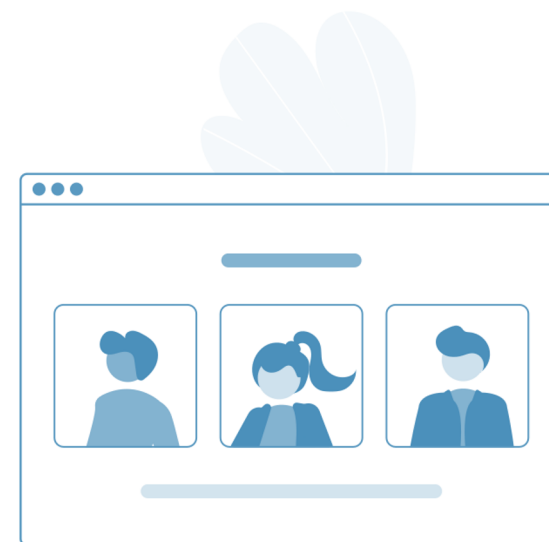


5分でわかる！面接官向け

オンライン面接の

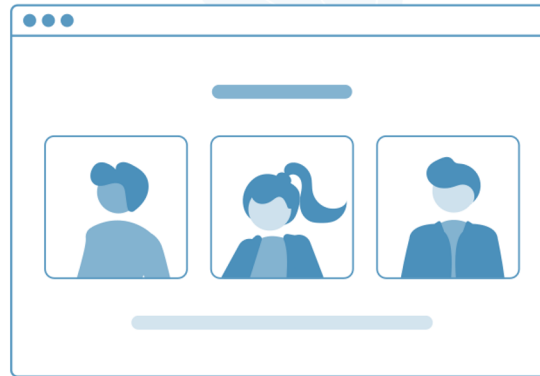
進め方のポイント

&気をつけたい失敗例



1. この資料でわかること

新型コロナウイルスが採用にもたらした変化はいくつもありますが、その中で最も顕著なのが**面接のオンライン化**ではないでしょうか。しかし、**見極める・惹きつける**といった面接の本質は変わりません。従って、**オンラインという特性上を考慮しながら、面接官として候補者に対し配慮すべき点、評価において気をつけておくべき点**があります。



<この資料でわかること>

- ・ 良くあるオンライン面接失敗例と対策
- ・ オンライン面接事前準備のポイント
- ・ オンライン面接実施中のポイント

オンライン面接で気を付ける3つのこと

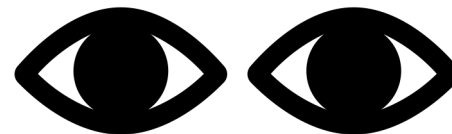
2-①. 違う応募者に接続してしまうケース

- Zoom、Skype、Hangout等のアプリケーションを使う場合は注意が必要です。候補者のミス(誤って一時間早く入室した等)、アレンジ者の発行ミス、面接官の入室ミス(日時の異なるURLに入室した)等の理由で発生します。
入室者が正しい候補者か、**選考時に本人確認をする**ことを強くお勧めします。
- また、候補者側の混乱を避けるため、**アカウントに企業名が表示される**ように設定しましょう。



2-②. アイスブレイク・目線

- オフラインでの面接では、面接会場に入るまでの時間も含めて、アイスブレイクの時間が取れますが、オンライン面接ではいきなり面接官が出てくる形式となります。従って、応募者の緊張をほぐす時間が重要です。「音声聞こえますか?」「オンライン面接はしたことありますか?」などクローズドクエスチョンを意図的に展開しましょう。
- また、面接中に別のブラウザ・スマートフォンは開かないようにしましょう。ポップアップが集中を妨げますし、皆さんの目線の動きは応募者にも見えています。
- WEB会議ツール・面接ツールによっては、**ボタン操作次第で自分の画面が共有されてしまう場合**があります。事前に機能の確認をされることをお勧めします。特に、評価の記入を面接実施PCで行う際には注意しましょう。
- オンライン面接では、想像以上に周囲の音を拾います。環境音、タイピング音、他の面接官の声を拾わぬよう配慮しましょう。



2-③. 評価バイアス

- ・ **オンライン面接では、応募者は手元にメモを置きながら会話することが可能です。目線の動きで気づける場合もありますが、これを完全に防ぐ方法はありません。**
- ・ **1つの回答で納得することなく、「なぜ?」、「ほかに選択肢は?」、「周囲の反応は?」と深堀を強く意識し、できる限り具体的に情報収集することで、候補者の素を引き出しましょう。**

(1) 認知の誤り (解釈の違いの原因)	(2) 判断の誤り
<ul style="list-style-type: none"> ・ 理想の候補者に対する強いステレオタイプ ・ 前後の応募者に評価が影響される ・ 類似性バイアス (共通項) ・ 身体的魅力 (かわいい、かっこいい含め) ・ 否定的な情報 (マナーが悪い、借金があるなど) ・ 評価バイアス <ul style="list-style-type: none"> ー 不明確な判断基準 (ばらばらな基準での評価) ー ハロー効果 (一点に集中して全体評価する) ー 中心傾向 (白黒させたくない) ー 寛大化or 厳格化 (全体的に同じ結果) ー 人種/性別的な偏見 	<ul style="list-style-type: none"> ・ スナッフ判定 (感覚的にさっさと評価をつける) ・ 仮説的な判断 (きっと・・・だろうでなんとなく決める) ・ 情報量 (余計な情報多すぎ、少なすぎ)

(参考) 深掘りの仕方

〇〇の経験について教えてください

行動A

チームとしての連携を高めるために、まずはチームでの行動ルールを設定しました。具体的には、チームでのKick-offミーティングを開き、...

なぜですか？

理由A(表層)

チームメンバーと意思疎通を取ろうにも、みんなが共感できるルールがなければ、逆に衝突を招くと思ったからです。

なぜですか？

理由B(深層)

私の役割は、全員がともに高め合うチーム文化を作ることですが、厳しいことを言わなくてはならない場面もあります。ただ、頭ごなしに指摘をしても誰も耳を傾けてくれません。ですので、まずは全員でそのルールを作ることを大事にしました。

他には？

行動B(選択肢)

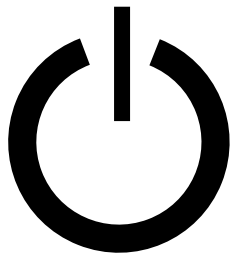
それ以外にも、例えば1on1やランチ会なども企画をしていました。実際は1on1は既にスケジュールされていたので問題ありませんでしたが、オフのコミュニケーションも大事だと思ってKick-offミーティングの後に実施しました。

どんな反応でしたか？

結果

最初の1時間はまず全員の価値観を言葉にして、また相手の強みや弱みを書き出して共有したのですが、「相手の理解が深まった」という声があって、その後仕事中のコミュニケーションや業務外のコミュニケーションも活発に行われるようになりました。

3.オンライン面接チェックリスト



1. 事前準備

- 必要なデータ、Webサイトは開けていますか？
- PCの電源、音声、ネット接続状況はチェックしましたか？
- 時間にゆとりをもってログインしていますか？

2. アイスブレイク

- 本人確認をしていますか？
- 相手の緊張をほぐすために、音声状況やチャット機能など説明できていますか？
- 時間の使い方、トラブルがあったときの対応について事前に説明していますか？

3. 質問・評価

- 都度、聞こえているかどうかを気にしながら質問できていますか？

Well-Being for “EVERY” Worker. 株式会社Everyは、HR Well-Being Companyです。

株式会社Everyは、各社のHRを“Well-Being”にしていくことで、働く全て人とビジネスゴールの実現を支援すべく、複数の事業を行っています。お困りごとがございましたら、些細なことでも構いませんのでお問い合わせください。

事業概要

ワークショップ事業	採用・人材開発・組織開発に関連するテーマを中心に、世界中のHRが学習している専門領域の習得を支援いたします。世界中のHRがトップビジネススクールで学んでいる内容をベースとし、アカデミックに体系化されたコンテンツを日本向けにローカライズしてご提供いたします。貴社の人事課題や研修ニーズに合わせてカスタマイズしてのご納品も可能です。
コンサルティング事業	日本での10年以上の実務経験と世界トップ7位(2020)にランクされる米国UC BerkeleyビジネススクールでHRを学んだコンサルタントが、アドバイザーとしてのファシリテーションから具体的な制度設計・各種分析、研修等施策の実施までをオーダーメイドでご支援し、採用・人材開発・組織開発・評価報酬の領域におけるパフォーマンス向上に貢献します。
人事WEBアプリケーション事業	大掛かりな基幹システム導入より、目的に対し高いパフォーマンス発揮に寄与するシンプルなシステムを。組織活性化に寄与するアセスメントツールのご提供をはじめ、より効率的な採用や現場マネジメントの負担軽減を実現するシステムを開発し、ご提供します。
RPO(採用代行)事業	商社・メーカー・Sier・金融…業界や職種、新卒・中途採用双方の経験豊富なオペレーターが、母集団形成から動機付けまで、貴社採用の全部または一部を代行。貴社人事部のコア業務特化に加え、自動化・効率化によるマネジメントコスト削減、業務スピード向上による採用パフォーマンスの向上に寄与いたします。
E-LEARNING事業	Everyは、HRで学びを重ね、キャリアを積み重ねようと努力される個人を応援します。e-learningプラットフォーム「Udemy」上で、採用・面接や人事に関するスキル習得に役立つコンテンツを提供しています。

お問い合わせ・ご相談はこちらから

<https://every-co.com/>

※シリコンバレーでHRを学んだ代表のブログもございます



松澤 勝充 - 株式会社Every 代表取締役社長

神奈川県出身1986年生まれ。青山学院大学卒業後、2009年(株)トライアンフへ入社。2017年までに執行役員として組織ソリューション本部、広報マーケティンググループ、自社採用責任者を兼務。2018年8月よりHaas School of Business, UC Berkeleyがプログラム提供するBerkeley Haas Global Access ProgramにJoinし2019年5月修了。同年、MIT Online Executive Course “AI: Implications for Business Strategies”修了。卒業後、シリコンバレーのIT企業でAIプロジェクトへ従事。2020年株式会社Everyを創業。