

今後の採用選考は、ウェブ面接がカギ

新型コロナウイルスは、人々の生活様式を変え、マインドを変えてしまいました。その影響は、採用にも及んでいます。求職者が、ウェブ面接を望むようになったのです。「実際に会って見ないと、求職者の人となりを見抜けない」などと言って、対面での面接に固執する担当者がいますが、それは事実誤認というもの。ウェブ面接のメリット、活用方法などを、お伝えしていきます。

ウェブ面接は使えない？

新型コロナウイルスによる緊急事態宣言が発令され、「不要不急の外出は控えてほしい」という要請は、採用選考に大きな影響を与えました。

企業によっては、来客を断るルールを設けたことで、求職者との面接ができず、採用活動はいったん停止。求職者は、人との接触回数を減らしたいマインドが強く働き、すでにセッティングされていた面接を延期したいと申し出ることも。

一方で、採用選考を継続していた企業もあります。その多くは、対面での面接は難しいと判断し、ウェブ面接に切り替えました。

少しさかのぼると、緊急事態宣言前は、実施している企業は少数派で、それも求職者が遠方の場合にのみ行うケースがほとんど。一度はウェブ面接を試みた企業も、その多くは「使えない」と判断し、対面での面接に戻っていました。対面の方が話しやすく、より相手のことを理解できるという合否へ

の影響や、オンラインだと熱量が伝わりづらく、惹きつけがうまくできないこと、ネット回線の不調がストレスにつながるなどが、主な理由です。

会わないと分からない 会えば分かる？

ですので、感染を避けるために対面による面接は不可とし、不安がなくなったら再開すると考えている企業が少なくありません。そのような企業の担当者に、ウェブ面接による選考を提案しても、多くは「実際に会わないと、判断できない」と返ってきます。

「直接、会わなければ、求職者のことが分からず、よく理解できない」、もしくは「その人となりを見抜くことができない」といった、旧態依然の発想からです。

しかし、対面であれば分かるが、ウェブを介してだと分からないこととは何でしょうか。

求職者の合否を出すときには、見た目から感じる第一印象や質疑応答から求職者の考えを聞き出すことによって、自社に必要な人材

かどうかを判断するはず。それらは、ウェブ面接でも確認できることです。

当社も、新型コロナウイルスの流行以前は対面型の面接を行っていましたが、この機会に大幅に選考方法を見直し、ウェブのみで採用選考が完結できるように変更しました。ウェブだからその利点もあり、それらをうまく活用すれば、対面と変わらずに選考を行います。

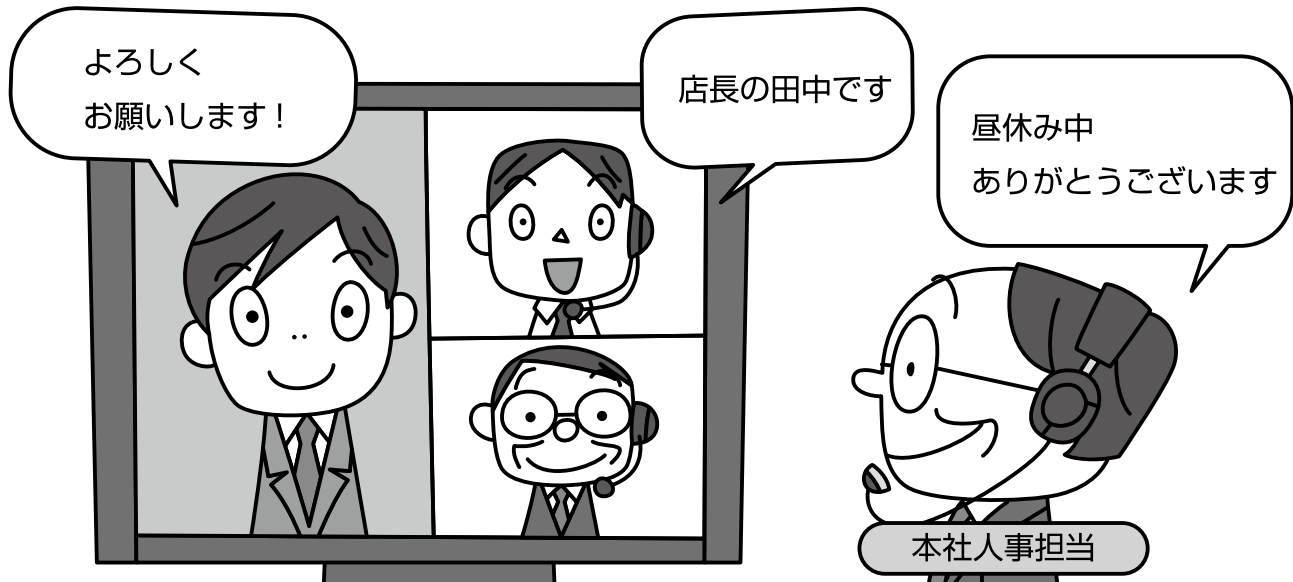
時間短縮や内容の向上など、 長所の多いウェブ面接

では、ウェブ面接の利点を挙げていきましょう。

最大の強みは、面接日時の調整がしやすいこと。

対面の場合、求職者は来社までの移動時間を加味した上で、調整を図ります。例えば、近場であっても、半日くらいの時間をつくる必要があるでしょう。

退職済みの方であれば、調整は比較的しやすいですが、在職中の方は違います。パチンコホールのようにシフト制であれば、平日で



も調整できますが、一般的な働き方をされている方は、平日に半日の時間をつくることは容易^{ようい}ではありません。

ウェブ面接なら、その方の休憩時間中や業務終了後とすれば、時間調整もしやすく、日程調整の手間が少なくなり、選考スピードが上がります。

調整しやすいというのは、企業も同じ。1回の面接に、おおよそ1時間は必要でしょうし、現場の方が本部での面接に参加するとなると、移動時間がプラスされます。多人数が貴重な時間を割くことは生産性が悪いことから、ある程度、絞られたメンバーで選考を行い、採用の可否を決めていくのが一般的。

しかし、ウェブ面接であれば移動時間は不要で、離れた場所からも参加が可能です。これを生かし、配属を考えている店舗の社員や求職者と年齢の近い社員と20〜30分程度の短時間の面談を行うことで、求職者の働くイメージが湧き、入社後のミスマッチを防ぐ効果が期待できます。さらに、魅力的な社員による惹きつけも見込めるでしょう。

また、ウェブ面接で使用するアプリの録画機能を使えば、面接内

容を採用担当者にフィードバックすることも可能。質疑応答に対するリードの仕方や深掘りをする内容に対しての指導、求職者の質問に対して自社の考えをしっかりと伝えることができているのかといったことまで、複数人でチェックし、意見を持ち寄ることで、面接の精度をより高くすることができるとは思います。

時代の変化に対応しないと求職者が減少する

ウェブ面接のみで内定を出す企業は、増えつつあります。某大手人材紹介会社によると、緊急事態宣言以降、約8割の企業がウェブ面接を活用。そのうちの約7割が、ウェブ面接だけで内定を出すようになったそうです。つまり、全体の6割近くが、ウェブ面接のみで選考を終了させていることになりました。

今後、ウェブ面接での採用活動がスタンダードになる時代が来ることは間違いありません。「自社では対面での面接しか受け付けない」と言っていたら、ウェブ面接を希望する求職者とのセッティング^{まねが}ができず、求職者数の減少^{まぬが}は免れないでしょう。

これまではあり得なかったものに挑戦することで、より効率的に数多くの方と面接ができるようになるはず。緊急事態宣言が解除された今だからこそ、コロナ以前の方法に戻すのではなく、新しい採用方法へのシフトを考えていただきたいと思っています。



高田堅一 (しまだけんいち)
埼玉県出身。大学卒業後、バック・エックスに入社し、人材紹介事業を10年以上経験。国家資格キャリアコンサルタントを取得。これまでに2000人以上の支援を行う。相談者満足度No.1のアドバイザー。