

オンライン採用
フルサポートパッケージ⑥
オンライン面接での見極め
5つのポイント

➡ ご相談はこちらから ⬅

オンライン採用 フルサポートパッケージについて

オンライン採用フルサポートパッケージを提供する株式会社ジェイックでは、中堅中小企業を対象に、採用支援・社員研修のサービスを提供しています。

[ジェイックのサービス一覧はこちら](#)

オンライン採用フルサポートパッケージは、これからオンラインでの採用活動に取り組まれる企業、オンライン採用の質を向上させたい企業を対象に、押さえておくべき9個のテーマをレポート形式で、完全無料で提供します。

【オンライン採用 フルサポートパッケージ 一覧】

追加でダウンロードしたいタイトルをクリックしてください

[①オンライン採用に必要なデジタル機器リスト](#)

[②web面接のトラブルを激減できる事前案内とトラブルシューティングのポイント](#)

[③オンライン採用で面接官を魅力的に見せる5つのコツ](#)

[④オンライン面接の印象が良い会社／悪い会社 違いが生まれる原因は？](#)

[⑤オンライン面接の進め方マニュアル](#)

[⑥オンライン採用での見極め 5つのポイント](#)

[⑦オンライン採用で人材を魅了付けする5つの秘訣](#)

[⑧オンライン会社紹介 7つのコツ](#)

[⑨オンライン会社紹介 Sample & テンプレート](#)

【オンライン面接の見極め】

面接において、重要なことは「自社で定着・活躍する人財を見極める」こと、「採用したい人材が内定承諾するように魅了付けする」ことです。

オンライン採用でも、基本的な見極めポイントは対面の面接と同じで、

- ① 自社（採用職種）で定着・活躍するために必要な特性を把握する
- ② 応募者はどんな特性を持っているかを面接を通じて把握する

というマッチング作業です。ただし、視覚による情報量が減る分、自社に“合う/合わない”を雰囲気判断するのではなく、“なぜ自社に合うか/合わないか”を事実情報で判断することが重要になります。

次ページ以降で、下記5つのポイントを詳しく解説します。

■A.面接で生じがちな先入観や思い込み

■B.応募者の「事前準備」

■C.構造面接（STAR採用設計）

■D.コミュニケーション力

■E.オンラインと対面のズレ

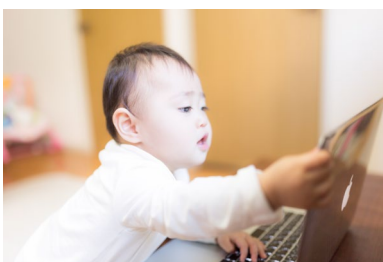


【A.面接で生じがちな先入観や思い込み】

Web面接では、得られる視覚的な情報が限られる分、先入観や思い込み（心理的バイアス）が対面以上に働いてしまう傾向があります。面接で生じがちな先入観や思い込みのパターンを知っておくと、それに囚われず、フラットな視点で面接しやすくなります。

<面接で生じる基本的なバイアス>

- ・初頭効果 : 第一印象や冒頭の数分だけで判断してしまう
- ・ハロー効果 : 良いところや悪いところが過剰に見えてしまう
- ・類似性効果 : 面接官は“自分に似た応募者”を好みがちである
- ・確証バイアス : 過去の経験や固定概念で“色眼鏡”が生じる
ex) 「●●大卒は優秀だ」「●●な経歴はダメだ」
- ・アンカリング効果 : 直前の応募者との相対的な評価になりがち
ex) 採用基準での絶対評価が出来なくなる
(全員合格ラインなのに分からない)
- ・行為者-観察者バイアス : 他人事の場合、失敗した原因を、相手の能力や特性に求めてしまいがちである
ex) 環境や状況で上手くいかなかった場合も、相手の能力や行動力不足だと判断してしまう



【B.応募者の事前準備】

対面の面接でも

「事前に会社HPを見ているか？」

「質問を用意しているか？」

などの事前準備の状況で、相手の仕事に対する意識や習慣を見ることが出来ます。オンライン面接でも同様です。

オンライン面接の場合、“その場の勢いで対応しにくい”傾向があるため、対面の面接以上に「案内を読んで、適切な環境を準備しているか？」

「会社紹介等の資料を共有している場合、目を通して、質問などを準備しているか？」などで、

－相手からの連絡をちゃんと確認する

－指示に応じて事前に準備する

姿勢を推し量ることができます。

事前準備のレベルは「その人の習慣」です。

入社後の「仕事に対する取り組み方」をかなり正確に予測できる材料になります。



【C.構造面接（STAR面接設計）】

「自社に合う/合わないを事実で判断する」ためには、相手の特性を、エピソードから把握する必要があります。とりわけ新卒や若手の場合には、“過去の実績や成果”で能力を測ることが難しいため、エピソードを深掘りして、特性を把握することが非常に重要です。

エピソードを深掘りするために、最も簡単な方法が“STAR面接設計”と呼ばれる構造面接の手法です。

※「構造面接」とは、面接でありがちな「相手に合わせて質問を変えていくフリートークの面接」ではなく、「決まった質問を訊いていく」面接手法です。フリートークの面接と比べて、入社後の活躍度を予測できる精度が高いことが実証されています。

STAR面接設計では、

Situation （状況/背景）

Task （役割/課題）

Action （行動）

Result （結果）

を順番に訊いていきます。

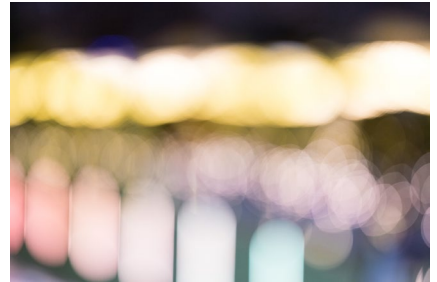


Situation（状況/背景）

相手の取り組みに関して、

- ・ 目的や目標
- ・ 当初の状態は？
- ・ 取り組みの難易度は？

などを把握していきます。応募者の主観になり過ぎないように、数字や具体的な事実、平均値との比較などで、客観的な事実を確認します。



Task（役割/課題）

取り組みにおける

- ・ 相手の役割、ポジション
- ・ なぜ、どんな経緯で役割を担ったか？
- ・ 目的や目標に向けて何が課題か？
- ・ なぜ、それが課題なのか？

といった内容を確認します。成功ストーリーの場合、応募者は「自分が中心的な立場にいた」ように話ががちです。相手の役割（とりわけ意思決定への関わり方が重要です）、周囲の状況をしっかり確認します。



Action（行動）

- ・ 具体的に何をしたのか？
- ・ なぜ、その行動をしたのか？

を確認します。

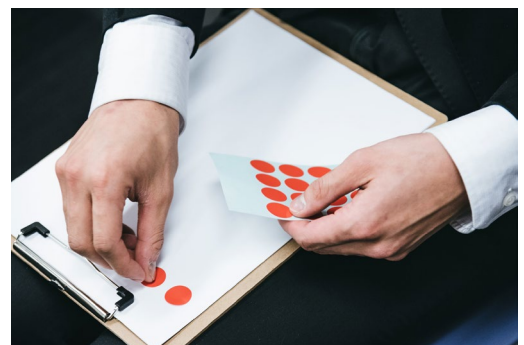


行動のプロセスや意思決定に、相手の性格特性、行動特性が出てきます。入社後の定着や活躍を予測する上では、“結果がうまくいったかどうか？”以上に、「どんな理由・プロセスで、どんな行動をするか？」「周囲とどう関わりながら行動するか？」が大切です。

Result（結果）

- ・ 結果は？
- ・ 取り組みから得た学びは？
- ・ もう一回取り組むならどうするか？

を確認します。



結果は状況や時の運もあり。必ずしも相手の能力・力量によるものとは限りません。若手の場合、結果の成否を見ること以上に、学びや振り返りを確認すると、相手の思考力や特性が見えてきます。

STAR面接設計では、

- ・ 入社後の定着、活躍を予測するためには、
どんな性格や行動の特性をみる必要があるか？
- ・ その特性を見るためには、
どんなエピソードを聞いたらいいか？

を決めておくことが重要です。相手が準備してきた“最も自己PRできるエピソード”を深掘しても、得られるものは少なくなります。

募集する職種、仕事内容、定着や成果を上げるポイントに応じて、求める特性と聞くエピソードを決めましょう。

- ・ 求める特性の例

達成心、未知への挑戦心、丁寧さ、責任感、継続力、
ストレス耐性、柔軟性、多様性への対応力…

- ・ 求める特性を発揮したであろうエピソードの例

「最も達成感があった、努力したと思えることは？」

「今までで一番大変だったと感じる経験は？」

「これまで最も続けてきた仕事や習慣は？」

「自分と違う世代や価値観の人に対応した経験は？」

繰り返しになりますが、新卒や若手になるほど、
面接で見極めるべきは現時点の成果より“特性や習慣”です。

現時点での結果は、必ずしも応募者の能力だけ出したものではない
ということもありますし、結果は“たまたま出た”という場合もあります。

STAR面接設計を通じて、特性や習慣を把握していくことで、
入社後の「再現性」があるポテンシャルを見極めていきましょう。



【D.コミュニケーション力】

コミュニケーション力に関しては、対面での面接判断と同じです。

オンライン採用では、勢いや雰囲気でごまかせない分、

- ・こちらの質問や意図をくみ取る力
- ・質問に対してアウトプットする思考力
- ・自分の言葉で分かりやすく、簡潔に説明する力

などの「発言内容」で分かるコミュニケーション力は、対面以上に見極めやすいと言えます。

一方で、対面の面接以上に、

- ・発言する積極性のある人、表情が豊かな人
- ・積極的に発言することが苦手な人、表情が少ない人

の差がくっきりと出ます。自社に必要な特性にもよりますが、後者にネガティブな評価をし過ぎないようにすることも必要です。

繰り返しになりますが、対面よりも「距離感が生じる」「微妙な表情が読み取りづらい」からこそ、相手の自然なコミュニケーションを見るためには、面接冒頭で丁寧なアイスブレイクを行うことも有効です。



【E. オンラインと対面のズレ】

過去20年ほどで、通信環境・プログラム・ハードウェアの性能向上によって、今では、オンラインでも「匂い以外はすべて分かる」と言われるようになりました。通信環境さえ整えれば、音声も途切れることもありませんし、映像もクリアです。一方で、年間数千人と面談をしていると、「リアル（対面）ではすぐに分かったが、オンライン面接で見抜きづらい」ポイントがあることに気づきます。

◆画面に映らないもの

リアル（対面）の面接では、相手とお会いした瞬間から面接が終わる瞬間まで、相手の全身や雰囲気が目に入っています。しかし、オンライン面接ではカメラに映った顔と上半身（バストアップ）しか情報がありません。オンライン採用の笑い話で、「完全オンラインで採用した人がはじめて入社してきたら、身長190cmあってびっくりした！」という話もあるぐらいです。

つまり、身長・体格は意外とオンラインでは分からないのです。身長・体格は選考に関連する話ではありませんが、他にもカメラに映らない部分での貧乏ゆすり、手癖や足癖、入退室などのちょっとした動作等から分かるマナーや気遣いなどがオンライン面接では分かりません。また、カメラ越しで見える部分が限られると、“清潔感”といった要素も見抜きにくくものです。

◆対面でのコミュニケーション力

オンライン面接は学生からすると「自宅で受けられる＝自分の“ホーム”で緊張せず受けられる」とも言います。また、リアル（対面）の会話と比べると、オンライン特有の“会話の間”が生じます。従って、オンラインでのコミュニケーションは、リアル（対面）と比べると、「思考力やロジカルコミュニケーション力のウェイトが大きくなる」傾向があります。そのため、オンラインでは非常に流暢で喋りやすく感じた学生が、対面だとガチガチに緊張するタイプだった、受け答えが軽妙ではなく会話のテンポが悪いといったギャップが生じます。

入社後の仕事に対面（リアル）が多く、印象などが大事であれば、上記のような「カメラに映らないもの」や「コミュニケーションのギャップ」があることは意識して選考フローを組んだり、オンライン上での確認手段を模索するがあります。