

今すぐはじめる

# Web面接

# スタートガイド



# 目次

## 1 Web面接スタートガイドとは

## 2 新型コロナウイルス禍で変化する採用活動

1. ニーズが高まるWeb面接
2. Web面接が『ニューノーマル』へ

## 3 新しい採用をつくる「オンライン選考」とは？

1. Web面接導入で感じたメリットとは？
2. 使い方次第で長年の課題も解消！  
Web面接の種類と活用法
3. Web面接の”デメリット”から見える応募者の一面

## 4 実際にWeb面接を導入するには？

1. Web面接を活用した採用フローを策定
2. 自社にフィットするツールを選定
  1. オンラインと対面での選考の差について
  2. 無料ツールと有料ツールの差について
  3. 自社に必要な機能について
  4. 導入後の運用について
  5. セキュリティについて
3. Web面接を行うための環境を構築
4. スムーズな運用のための社内周知

## 5 Web面接をスムーズに導入するための4つのチェックポイント

# 1.Web面接スタートガイドとは

この資料は、「Web面接はなんとなく知っているけど、具体的に何ができて、どうやって導入を検討すればいいのかわからない...」という方を対象にしています。

Web面接スタートガイドを通じて、Web面接導入のメリット・デメリット、導入までのプロセス、ツールの選定ポイントや運用のコツまで、これを見ればWeb面接の全体を把握していただけるように作成しました。

Web面接の導入検討にあたって、有用なデータもご用意しております。  
社内検討の参考資料としても是非ご活用ください！

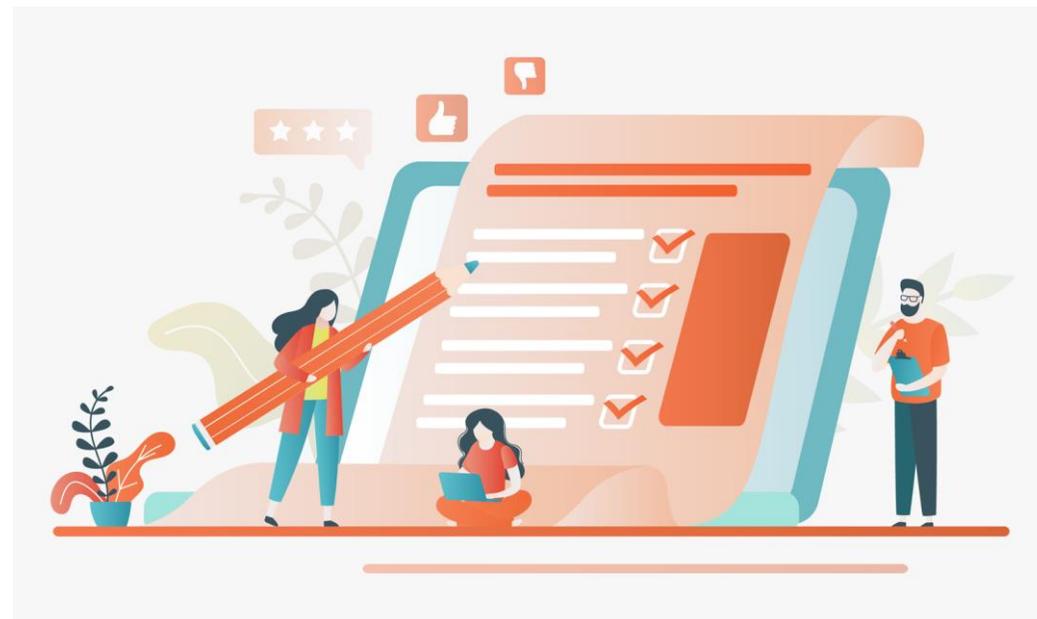


## 2.新型コロナウイルス禍で変化する採用活動

令和2年、新型コロナウイルスの影響により政府から緊急事態宣言が発令され、各地で外出自粛が余儀なくされました。それにより、通勤が制限され、リモートワークへと働き方を変える企業が急増したことは、記憶に新しいところです。新型コロナウイルスの終息が見えず、まだまだ予断が許されない状況が続く今、企業の採用活動にどのような変化が起こっているのでしょうか？

「用意した会場で会社説明会を行い、応募者に来社してもらい会議室で面接を実施し、内定を出す。」

このように、これまでの採用活動は説明会から面接まで、すべて対面で実施するのが一般的でした。しかし、新型コロナウイルスの感染拡大により、社員の働き方と同様に、**採用活動においてもウイルス感染予防対策を考慮した対応が求められている**のです。

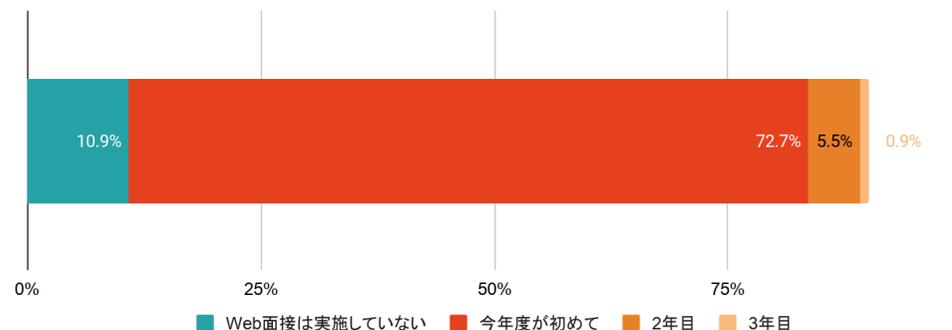


リモートワークの導入を機に、対面での選考が難しくなった企業の多くは、いち早く選考のオンライン化に踏み出しました。その流れに乗るように、感染予防対策の面でも選考のオンライン化が注目を浴び、**対面面接を希望しない応募者も増加の一途をたどっています**。

また、応募者の中にはリモートワークやWeb面接の導入を、新型コロナウイルス感染拡大のような**危機的状況において『柔軟な対応ができる企業なのかどうか』を判断する指標**として見る傾向も現れており、今後も「Web面接の導入」が**企業を選定する上での1つの条件**になることが予想されます。

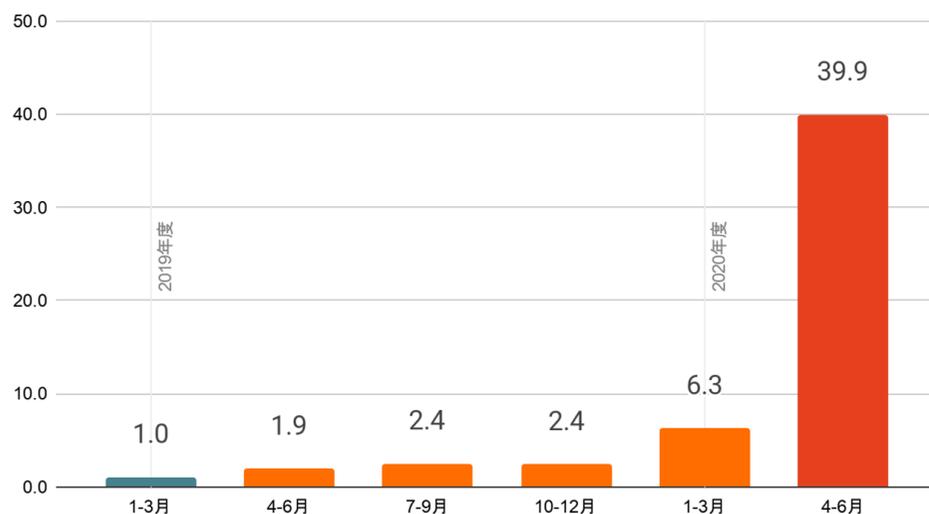
## 2-1. ニーズが高まるWeb面接

Web面接を導入してどのくらい経過しますか？



(有効回答数：110件/調査対象：1,269社)

「インタビューメーカー」オンライン面接の実行件数推移(四半期比較)



[2019年1-3月期のオンライン面接数=1とした場合の、四半期ごとの面接実行状況]

新型コロナウイルスの感染拡大対策として、多くの企業が面接や選考活動をオンラインに切り替えを進めていることがわかりました。2020年度に入ってからの急激な利用件数の増加は、各社の選考が急速にオンラインシフトしていることを示しています。

新型コロナウイルスの感染拡大で「**Web面接へのニーズが急速に高まった**」ということは、データからも明らかです。

当社が2020年7月に実施したアンケートでは、「Web面接を導入してどれくらい経過しますか？」という質問に対して、**72%の企業が「今年度が初めて」**と回答しました。

また、実施件数が急激に伸びている点でも、Web面接へのニーズの向上を実感していただけるのではないのでしょうか。

(株)スタジアム(以下当社)が提供するWeb面接システム「インタビューメーカー」の四半期ごとのWeb面接実施数は、2019年度1-3月期と比較して、新型コロナウイルスの影響が見え始めた2020年度1-3月期では**6.3倍**、採用活動が活発になり始める4-6月期には**39.9倍まで増加**しました。

2020年度4-6月期については、前年比でも**20.5倍という大幅な成長**をみせており、新型コロナウイルスを機に多くの企業がWeb面接を積極的に利用していることがわかります。このように、多くの企業で「選考のオンライン化」が急速に進み、採用活動に変化が起きているのです。

Q.新型コロナウイルスの影響により、  
一時的にWeb面接が伸びただけで、  
今後は対面形式の選考に戻っていくと思いますか？

## 2-2. Web面接が『ニューノーマル』へ

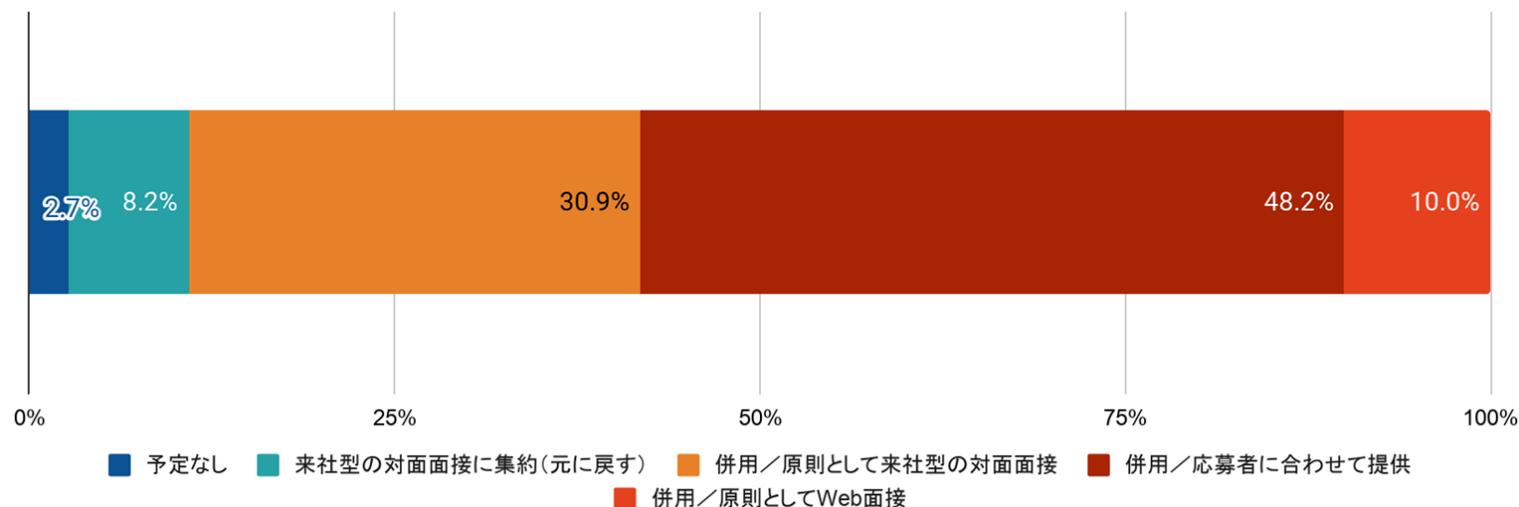
先ほどの問いかけに「はい」と答えた方も多いかもかもしれません。しかしながら、答えは「いいえ」です。

「次年度の面接開催意向」についてのアンケート調査では、**およそ89%の企業が次年度も「対面面接/Web面接を併用」する意向**だと回答しています。（当社調べ）

猛威を振るう新型コロナウイルスですが、来年度には終息している可能性もある中で、導入企業のほとんどが利用継続の意向を示しているのです。このデータからも、企業・求職者の両者から求められる新たな選考の形として、**Web面接が「ニューノーマル」となる**日は近いといえるでしょう。

これまで多くの企業が採用の基本としてきた「対面のみでの選考」ですが、目まぐるしく変化する現代の働き方やライフスタイルに合わせて、今まさに変革の時を迎えています。

次年度の面接開催意向



(有効回答数：110件/調査対象：1,269社)

### 3.新しい採用をつくる「オンライン選考」とは？

一般的に「ビデオ通話を利用したオンライン上での面接」と認識されているWeb面接ですが、有料ツールの出現により、その機能は多角化し、選考の可能性を大きく広げていることはご存じでしょうか。

ここからは、Web面接がニューノーマルになるといわれる程に支持される理由とともに、Web面接が持つ様々な機能と、新たな採用の形である「オンライン選考」について紐解いていきましょう！



# 3-1.Web面接導入で感じたメリットとは？

導入企業の多くが継続利用の意向を示したWeb面接。そこまで支持を得る理由は何なのでしょう？

## 新型コロナ対策でWeb面接を実施！採用効率化を実現！

採用効率化の課題からWeb面接を導入しました。新型コロナウイルスの影響により約1,000回の面接をWebで行いましたが、Web面接に切り替えることで、対面の面接のために確保する時間が志望者・面接官ともに大幅に削減されました。その結果多くの方々との面接することができました。

■食品メーカー 従業員5,000名～ 人事担当者様

## 面接設置率約15%の増加！面接の録画を振り返りに。

面接設置率の課題からWeb面接を導入しました。Web面接は対面に比べ、気軽に受けていただけるというメリットがあり、**面接設置率が15%も増加**しました。また、**面接の録画動画を見返して、次の面接に向けての改善**に役立てることができています。

■総合人材サービス 従業員300名～ 人事部長様

## Web面談1回で採用のミスマッチを激減！

採用のミスマッチをなくすためにWeb面接ツールを導入しました。導入前、面接が最終面接の1回のみだったところを、**最終面接の前に1度Webで面談を行うことで、双方の理解を深める**ことができ、結果として**早期退職者を減らす**ことができました。

■自動車ディーラー 従業員500名～ 人事部係長様

## 録画面接機能で見極め精度向上！

「熱意をもって入社してほしい」と思う反面、応募者数が多く、書類では見極めきれないことが課題でした。「録画面接」を導入して、**書類ではわからないコミュニケーション能力などを面接前に確認**でき、より見分けることができるようになりました。また、想定外のところでは、**録画面接の設問によって、応募者のクリエイティビティを見ることが**できるというメリットもありました。

■広告代理店 従業員200名～ 人事担当者様

## 各地の面接を本社に集約し採用基準の統一化を実現！

採用基準の統一化が課題で、Web面接を実施し始めました。Web面接にすることで、各地のクリニックでの面接を人事部に集約して行うことができ、**採用基準が統一され、結果として全体的な採用数のアップ**につながりました。

■総合医療グループ 従業員3,000名～ 採用担当者様



また、求職者側に与えるメリットが大きい点でも、企業からの評価を受けています。

### 本社面接のハードルを払拭。 面接実施率向上を期待！

導入目的は、なにより店舗での勤務を希望していただく応募者の方の負担を減らし、面接の場を増やしたいという点につきます。導入前の現状では、ご応募からの面接実施率としては、半分を下回ってしまっています。店舗でアルバイトしたいけれど、本社まで行くのは遠いという方に面接の場を設定できることや、本社面接の時間には都合が合わないということで、応募自体を懸念されていた方の応募のきっかけとなることにも期待しています。

■複合サービス事業 従業員数500名～ 人事担当者様

### 7割がWeb面談を希望！ 変化する応募者のニーズ

Web面接ツールの導入で変化したことは、**面談設置までの早さ**というところが一番ですね。これまで必要だったメールや電話でのスケジュール調整が不要なく、**お互いのスケジュールが開いていればすぐ面接**ができます。また、お互いの移動時間やコストなどを気にせず、どこでも面談や面接ができるので、そこもすごく便利ですね。応募者からの希望も、今はWebの方が多いですね。比率でいうと7対3ぐらいで、ほとんどの方がWeb面談です。

■総合人材サービス 従業員数～50名 採用担当者様

### 満足度向上！海外からの面談希望も

遠方との電話面談での情報量の不足が課題の1つでした。Web面接ツールを導入して、電話でお話しするよりも、お互いにWebを通すことで、**表情を見ながらいろんなやりとり**ができ、情報の数というのも相当増えました。ここはお客様からの満足度も高くなりましたし、自分達が誠意を持って対応するということも、少し前進できたんじゃないかなというところがあります。それから、**海外の方から面談希望**があったのは、非常にびっくりしてますね。実際に、ニューヨーク、メキシコ、シンガポールの方と、あとはタイとかベトナムとかの現地日本人の方と普通に話げできました。時差はありますが、それでもやっぱり表情を見て話げできるというのは非常に大きいなというか、まったく予想外でした。

■総合人材サービス 従業員数～50名 代表取締役様



## 3-2.使い方次第で長年の課題も解決！Web面接の種類と活用法



### 1対1面接

対面面接と同様、面接官1名、応募者1名での面接が実施できます。



### グループ面接

面接官1名に対し、応募者数名で面接が実施できます。



### 最終面接

面接官数名に対し、応募者が1名でも面接を実施できます。



### 録画面接

企業側があらかじめ設定した設問に対して、応募者が動画で回答することができます。



### Web説明会

対面で行っていた会社説明会をWeb上で実施することができます。

#### Webのメリット

対面だと面接官しか内容がわからず面接がブラックボックス化していたが、Web面接録画機能により複数人で面接を確認することが可能！

#### 実際に活用された方の声

面接の録画機能が社内で評判です。対面の場合は、実際にそこにいた面接官しか応募者の人となりを把握できなかったのが、Web面接だと、本社で行われたWeb面接が録画されて動画で残るので、各拠点の方を見てもらい、複数の目で人物判断ができるのが便利です。いくらいい人だよってこっちが薦めても、「本当に？」という疑いが、動画を見れば一目瞭然です。その人の話し方もわかるので、非常に良いという声は現場からもらっています。

#### Webのメリット

貸会議室を取って各地で行っていたものをWeb面接で行うことで、貸会議室の場所代や応募者の負担を軽減することが可能！

#### 実際に活用された方の声

グループ面接を利用して、少人数の説明会兼選考会を行いました。応募者の反応やコミュニケーションを取りながら面接を行うことができた結果、対面と比較して参加率が1.5倍までアップしました。

#### Webのメリット

面接官のみのチャット機能を利用して、面接中の意思疎通や情報共有、内容すり合わせが可能！また、これまで手間がかかっていた面接の日程調整もWeb面接の機能を利用することで、より負担を減らしながら実施できます。

#### 実際に活用された方の声

2019年まで、一対一の対面面接を複数回行うというハードな選考フローだったのですが、Web化したことにより、社員2名・学生1名という形で面接を行いながら、できるだけ多数の目で客観的に評価するという面接手法に変更しました。実際に面接の為に確保する時間が志望者・面接官ともに大幅に削減されましたので、昨年よりも多くの方々と面接することが出来ました。

#### Webのメリット

書類選考では見ることができなかった応募者のコミュニケーション能力や、クリエイティブ性を確認することができ、採用の精度向上に繋がります。

#### 実際に活用された方の声

導入当初は、コミュニケーション能力、対人の話し方ですとか笑顔だとか、そういった部分で見ようと思っていましたが、想定外のところでクリエイティブ性、工夫、見せ方を変えとかそれを考えると、そういった部分の想定してなかったメリットが見い出せました。

#### Webのメリット

PCやスマートフォン一つで気軽に参加できます。また全国どこからでも参加できるため、これまで参加することができなかった遠方の応募者にもアプローチすることが可能！また質問をチャット形式でやり取りするため、広く質問を集めることができます。

#### 実際に活用された方の声

これまで対面での説明会を行ってききましたが、当日不参加の学生が一定数いました。しかし、Web説明会では、ほとんど離脱がありませんでした。Web上で気軽に参加できるためだと考えています。事前に学生からの質問がチャットで送られてくるので、受け付けられる質問数が増えました。また、チャットで投げられた質問を後でダウンロードできるので、どのような内容を誰が質問したのかが把握できるようになりました！

## 3-3. Web面接の”デメリット”から見える応募者の一面

「Web面接」に対するイメージで、多くの方が抱いているのが、対面面接との比較で強調されがちなWeb面接の”デメリット”。しかし、オンライン化ならではのこの”デメリット”も、見方を変えると応募者の一面を読み取れる材料になることもあるかもしれません。

### デメリット① 通信トラブル

端末やWi-Fiの影響など、様々な要因で通信トラブルが発生する可能性があります。

#### 対処法

まずは事前にテストを行うことです。面接官と求職者が予めテストを行い、繋がることを確認しましょう。また、求職者側に必ず実施してもらうために、方法を予めメールで送付することも重要です。それでも不安な場合は、サポートに問合せを行うと良いでしょう。

### デメリットから見える応募者の一面

トラブルが起きない方が良いのはもちろんですが、**トラブル発生時は、応募者の対応力やリテラシーを見極めるいい機会**となることもあります。

### デメリット② 表情や雰囲気が伝わりづらい

対面と比較するとどうしても伝わりにくくなる場合があります。面接官が応募者の人柄を掴みにくいという点以外にも、応募者側から「話を聞いているか分からなかった」などの声が聞かれることもあります。

#### 対処法

面接官はリアクションを大きく取りましょう。手元でメモをとる場合には事前に伝えておくと、嫌な印象を与えずに済みます。表情や雰囲気が見えづらい分、会話内容に集中できる場合もあるようです。そのため、1次面接をWebで、次の面接を対面で行いWebで見れない部分を見ている企業様もあります。

### デメリットから見える応募者の一面

最近では、入社後もWeb上でコミュニケーションを行う機会が増えてきています。そういった際にも「表情や雰囲気・感情が伝わりにくい」というのは同条件。Web面接は、**Web上でのコミュニケーション能力を見極める良い機会**となります。

## 4.実際にWeb面接を導入するには？

ここからは、実際にWeb面接を導入するにあたって、何が必要なか？どういったことを知っておくべきか？心掛けるべきなのか？といったことを、ステップ1～4に分けて、順にご紹介していきます。

STEP  
1

Web面接を活用した  
採用フローを策定

STEP  
2

自社にフィットするツールの選定

STEP  
3

Web面接を行うための  
環境の構築

STEP  
4

スムーズな運用のための社内周知



# 4-1. Web面接を活用した採用フローを策定

企業の採用に応じて、Web面接の利用シーンは様々です。そのため、御社の採用活動の目的に応じて上手く活用し、面接官と応募者双方に優しい運用を設計することが大切です。以下は、実際にインタビューメーカーをご利用いただいている企業様の例です。こちらを参考にしながら、自社に合った採用フローを策定していきましょう。

## Web面接を活用した採用フローの例



説明会から内定まで、**採用の全てをWeb化**。複数の面接URLを一括発行する機能を用いて、採用担当者の手間を削減。



書類選考を廃止し、録画面接を導入。書類では見ることができない表情や話し方を見ることができ、選考の精度UP。また、**日程調整機能**を用いて、工数を大幅に削減。



1次はWeb面接で、2次は**応募者がWebと対面を選択できる形**にし、応募者に寄り添った採用活動を展開。また**採用管理システム(ATS)と連携**することで、採用をよりスムーズに。

## 4-2. 自社にフィットするツールを選定

ツール選定のポイントは、「自社の目的に合ったツールかどうか」を見極めることです。

とにかく値段だけを見て選んでしまったり、機能の多さだけで選んでしまったりすると、後々取返しのつかないことになったり、無駄なコストを払ってしまうこともあります。良くある質問を参考にしながら、自社の目的や必要な機能・サポートについて考えてみましょう。

無料ツールもあるし、  
わざわざお金をかけなくても  
大丈夫？

ツールに  
どんな機能があって、自  
社の採用活動にどう影響  
するのか分からない...

今やってる選考が  
そのままWebでも  
再現できるのか...？

導入したとしても、  
実際に自分たちで運用して  
いけるのか不安...

情報漏えいが心配...  
セキュリティはしっかり  
しているのかな



# Web面接ツール選定の良くある質問①

オンラインと対面での選考の差について



今やってる選考がそのままWebでも再現できるのかな・・・

**Q** これからオンライン選考を採り入れていきたいのですが、気を付けた方が良いことはありますか？

自社の採用における方針をまず固めることが重要です。その上でどの部分をオンラインに置き換えるべきか、対面と併用すべきなのか等、方針に沿って設計していきましょう。

**Q** オンライン選考ならではの特徴や注意点はありますか？

面接での感情や雰囲気伝わりにくいと感じたり、通信環境など新しく配慮すべき部分が増える点です。また、運用方針によっては応募者と対面で会う機会が少なくなるため、応募者側が入社に不安を抱えるケースも出てきます。丁寧な説明や面談実施などのフォロー体制を用意しておきましょう。

**Q** 対面での面接や選考会と同じような効果が得られるものなのでしょうか？

今の選考フローをWeb上に置き換えることは可能ですが、効果はまったく同じではありません。それぞれの特徴や違いを良く理解した上で、自社にとっての理想の採用を行っていくことが非常に大切です。

**Q** オンライン選考だからこそできることはありますか？

様々なものがデータに代わることで、便利さ・選考の精度の向上につながる場合があります。ツールによっては、複数の面接URLを一括発行することで応募者への案内の簡易化が可能になったり、録画された面接データを視聴して、複数人で応募者を評価することができます。

Point!

オンラインと対面のそれぞれの特徴を理解した上で、弱みをカバーできる運用や工夫を予め考えておきましょう！



# Web面接ツール選定の良くある質問②

無料ツールと有料  
ツールの差について

自社に必要な機能に  
ついて



無料ツールもあるし、  
わざわざお金をかけなくても大丈夫？

**Q** Web面接に無料のビデオ通話ツールを使うことはできるのでしょうか？

単純に面接をWeb上で行うのであれば、無料のビデオ通話ツールの機能で実施可能です。

**Q** うちの会社も無料ツールで大丈夫でしょうか？

無料ツールで問題なく採用活動を行っている企業も多くあります。事前に不安点や課題が見えているのであれば、有料ツールの検討も必要でしょう。なおツール導入の際は、会社のセキュリティポリシーの観点で問題がないかどうか、確認しておく必要があります。

**Q** 無料ツールと有料ツールの具体的な差を教えてください。

最も違いがある部分は「面接に特化したツールであるかどうか」です。例えば有料ツールには、採用管理機能との連携ができたり、日程調整を行えたりします。また、利用サポート窓口が設けられている場合もあります。

Point!

欲しい機能と自社の現状の採用業務の状況を見ながら、  
無料でも十分な場合と有料サービスが必要な場合を見極めましょう。



ツールにどんな機能があって、自社の  
採用活動にどう影響するのか分からない...

**Q** 有料ツールでは1対1の面接しかできませんか？

オンライン面接における応募者とのコミュニケーション手段は様々です。1対1の面接、グループ面接、録画面接など、自社の採用の目的・進め方によって必要な機能を使い分けることができます。

**Q** Web面接以外の機能はないのでしょうか？

採用管理などの機能を有しているものが多いです。応募者の管理やSPI連携、他の面接官評価の共有、履歴書の出力などが該当します。

**Q** 応募者との日程調整などのやり取りも煩雑なのですが、  
良い方法はありますか？

日程調整機能やお使いのカレンダーとの連携、URLの発行管理なども機能として用意されているツールを選ぶことをおすすめします。

**Q** 自社で導入している採用管理システムとは連携できるのでしょうか？

お使いの採用管理システム(ATS)と連携できるツールもあります。サービスによって連携できるATSに違いがある場合もあるので、事前にツール提供元に確認されることをおすすめします。

Point!

自社の採用の目的・進め方に応じて、必要なコミュニケーション  
手段・機能が何なのか見極めていきましょう。

# Web面接ツール選定の良くある質問③

導入後の運用について

セキュリティについて



導入したとしても、  
実際に自分たちで運用していけるのか不安...

**Q** Web面接ができるツールの導入を検討しています。  
運用は自分たちだけでできるのでしょうか。

まずはP14を見て、実現したいオンライン採用フローを策定しましょう！その上で、運用に必要な機能を使いこなす必要があります。多くのサービスでは、使い方ガイドやQ&Aが提供されています。それでも不安な場合は、サポート体制のあるサービスを検討してみましょう！

**Q** 運用サポートがある場合は、どのようなことをしてくれるのですか？

サポートの範囲はサービス提供元によって様々です。利用方法などの初歩的なものから各面接官への周知、社内ルール設計、他社事例を織り交ぜた運用の提案など幅広いサポートを行うサービスもあります。

**Q** 運用を考える上で注意しておいた方がよいポイントはありますか？

「トラブル時の運用をどうするか」は予め想定しておいた方がよいです。Web面接では通信不良などのトラブルが発生することがあります。その時に別の連絡手段を用意する・サポート窓口への問い合わせを行うなど、どう対処するのかは社内であらかじめ決めておくようにしましょう。

Point!

全体像を把握し準備すれば、自分たちでも十分に運用可能です！不安が残る場合や120%活用したい！という方は、積極的にサポートを使いましょう。



情報漏えいが心配...  
セキュリティはしっかりしているのかな

**Q** セキュリティがしっかりしているのか心配です。他の企業はどんな観点をチェックしていますか？

セキュリティに関してよくいただく質問を以下にまとめます。ツール選びの際に参考にしてみてください。

#### セキュリティに関する良くある質問

- ・アカウントのIDやパスワードは変更できますか。
- ・IPアドレスによる制限は可能ですか。
- ・VDI環境での利用は可能ですか。
- ・参加者を限定できますか。
- ・データの保護は万全ですか。

**Q** 各ツールが必要なセキュリティ基準を満たしているのか、自分では判断ができそうにありません。

政府・機関が定めたセキュリティ指標があります。それをクリアしているかをチェックの基準とするのも良いでしょう。

#### セキュリティ指標まとめ

- ・クラウドサービス提供における情報セキュリティ対策ガイドライン（管轄：総務省）
- ・ISMS認証（管轄：JIPDEC）
- ・Pマーク（管轄：JIPDEC）など

Point!

情報セキュリティはなかなか素人では評価がしにくいものです。第三者の評価を参考にしてみましょう！

## 4-3.Web面接を行うための環境の構築

### オフィス

#### ■準備するモノ

- ・ PCもしくはスマートフォン
- ・ Wi-Fiなどのネット環境
- ・ イヤホン（トラブルの少ない有線がオススメ）

#### ■実施する環境

- ・ 会議室などの個室  
※個室が無い場合はできるだけ人が少ない静かな場所で実施。
- ・ なるべくシンプルな背景 ※機密情報の映り込みに注意
- ・ 他の社員の姿や声が入らないようにする
- ・ 自分が画面に映った時に暗くならないような位置、逆光にならない場所の確認。



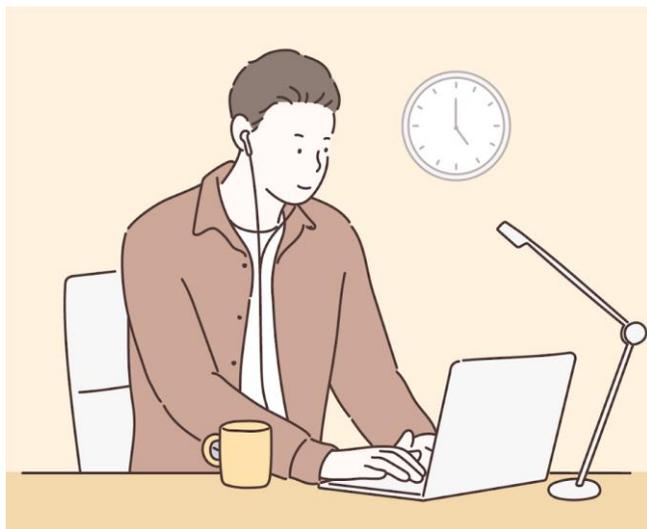
### 自宅

#### ■準備するモノ

- ・ PCもしくはスマートフォン
- ・ Wi-Fiなどのネット環境
- ・ イヤホン（トラブルの少ない有線がオススメ）
- ・ 暗くならないような卓上ライト

#### ■実施する環境

- ・ 家族の声や生活音が応募者に届きにくい部屋や環境の準備。
- ・ なるべくシンプルな背景。
- ・ 生活感のある物や余計な物が映ってしまう場所がないか確認。



## 4-4.スムーズな運用のための社内周知

社内で新ツールの運用が上手くいかないのは「社内周知の失敗」が原因かも。そのツールを生かすも殺すも、社内推進がカギを握っている！

### 失敗例①ツールの使い方を知らない社員がいる

面接担当をお願いした社員がツールの使い方を知らず、直前になって面接の仕方についてレクチャーが必要になり、当日のトラブルに繋がってしまった...



### 失敗例②トラブル発生時に対応できない

問題なくツールは使えるようになったものの、突然のトラブルに対応できる社員がおらず、せっかくの採用機会が無駄に...



Point!

### 説明書の配布や説明会の開催で社内の「？」を無くそう！

ツールを導入した後は、面接官を担当する社員全員が使い方を習得できるよう整備しておくことが重要です。

ある企業様では、利用説明書を作成・配布し、面接官に対して利用説明会を開催するなどして、準備を徹底されています。

有料ツールの多くは、よくある質問をまとめたヘルプページがあるので、説明書や説明会資料の作成の参考にしたり、社員が簡単に検索できるように社内ポータルにリンクを掲載しておくといいでしょう。また、サポートが充実しているツールを導入する場合は、事前に相談してみると社内レクチャーに関するサポートもしてもらえるかもしれません。

Point!

### トラブルが起きた時の対応方針を予め決めておきましょう

Web面接では、突然接続が切れてしまった...なんてことが、どのツールでも起こり得ます。「応募者に電話して再度入り直してもらおう」「それでも接続が難しければ日程を再調整する」など想定できるトラブルに対しての対応を予め決めておくことが重要です。

また、初めて導入する際は、想定外のトラブルも発生するかもしれません。サポート窓口がある場合は事前に相談しておくことで、未然にトラブルを防ぎ安心して利用することができます。

ツールを選定する段階で、トラブル発生時に企業向けと応募者向け両方のサポート窓口があるかどうか、チェックしておくことがオススメです。

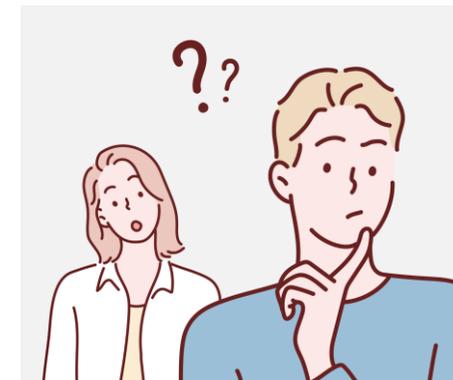
### 失敗例③社内推進の責任者の不在

せっかくツールを導入したものの、社内で利用推進が上手く進まず、結局活用できていない...



### 失敗例④導入目的の共有が不十分

新しく導入されたツールを使ってみてはいるものの、人によって使い方も様々で、結局効率化できていない...



#### Point!

### 社内で最低1名の社内推進役を立てる

新しいものを導入すると、社内に浸透させるには時間がかかることもしばしば。最悪の場合、結局浸透せずに使われなくなってしまった...なんてことも。

そのため、新しいツールを導入する際は、率先して推進を行う担当者を決めておくことが重要です。Web面接について情報を共有できるような担当者を決めて、「Web面接と言えばこの人!」と社内でイメージを確立できるくらいになると良いでしょう。

有料ツールでは、企業ごとに営業担当がつく場合が多いので、わからないことは担当者にすぐに確認することで、よりスムーズに社内のツール利用促進を行うことができます。

#### Point!

### 導入にあたって担当者にも目的を共有する

ツールの導入にあたって、利用してもらう面接官に目的をきちんと伝えることも必要です。

例えば、ある企業では、Web面接を導入し、ツール上で実施状況を確認したいという目的がありました。しかし、それを担当者に伝えておらず、その時々都合で他のツールや電話などで面接が実施されてしまい、本来の目的であった実施状況の確認が達成できなかったという事態に。これでは、せっかくのツールが活かしきれません。

すべての担当者に目的を共有し、そのツールを利用する意味をしっかりと理解してもらうことで、ツールを最大限に活用しましょう。

# 5.Web面接をスムーズに導入する4つのチェックポイント

## Check Point 1.

### Web面接を活用した採用フローを策定



自社に合ったフローの策定ができていますか？

- どんな手法を用いて選考を行うのかを明確にしましょう。
- 選択した手法が目的を達成するために効果的か確認しましょう。

Web面接や録画面接を取り入れるべきタイミングは適切ですか？

- オンラインにすることが目的になっていないか振り返りましょう。
- 他社事例を参考にしながら、効果的に運用するイメージができていますか。

## Check Point 3.

### Web面接を行うための環境を構築



端末やインターネット環境は確認済みですか？

- 使っている端末は使用可能なものですか。
- ブラウザ、OSは最新版のものがダウンロードされているか確認しましょう。
- インターネットの通信回線は必要な速度が出ていますか。

スムーズにWeb面接を開始できる環境は整っていますか？

- 応募者と向き合うための静かな環境を用意しましょう。
- イヤホンマイクやカメラ・ライトなど必要な機材は揃っていますか。

## Check Point 2.

### 自社にフィットするツールを選定



重視すべきポイントは価格？機能？セキュリティ？

- 自社の目的に合うツールの特徴を押さえられていますか。
- 無料ツールと有料ツールの違いをしっかりと理解しましょう。

Web面接への切り替えに不安は残っていませんか？

- 安心して切り替えられるツールを選択できましたか。
- 実際の運用において不安がある場合に、相談できる窓口はありますか。

## Check Point 4.

### スムーズな運用のための社内周知



ツールの利用方法などの確認は十分にできていますか？

- 社内のツール利用者に案内する準備はできていますか
- ツールの利用を促進する推進担当者は決まっていますか

想定したトラブルに対する動きは確認できていますか？

- 想定可能なトラブルを把握できていますか
- トラブルが起きた際の対応フローは明確になっていますか

# 最後に

いかがでしたでしょうか？

Web面接がここまで普及してきた背景や導入までのステップ、ツール選定のポイントなど、様々な角度からご紹介させていただきました。

今までWeb面接を導入してこなかった企業でも、導入自体はとても簡単だということがお分かりいただけたと思います。

さっそくスタートしてみましょ！



それでも、「まだまだ不安がある」「一度相談してみたい」と思った方は、是非お気軽にご相談ください！

<https://interview-maker.jp/contact/>



 **im interview maker**

<https://interview-maker.jp/>

# 企業概要

社名 株式会社スタジアム

事業内容 営業代行、ビジネスプロセスアウトソーシング、  
Web面接システム「インタビューメーカー」の開発 / 運営

社員数 206人（2020年10月現在）

設立 2012年8月

資本金 1,402,320,000円 (準備金含む)

拠点	東京オフィス	東京都港区赤坂3-4-3 赤坂マカベビル6F
	札幌オフィス	北海道札幌市中央区北一条西2-1 札幌時計台ビル11階
	名古屋オフィス	愛知県名古屋市中村区平池町4-60-12 グローバルゲート名古屋
	大阪オフィス	大阪府大阪市北区梅田3-3-45 マルイト西梅田ビル5階
	福岡オフィス	福岡県福岡市博多区博多駅東2-5-19 サンライフ第3ビル 7階