

感染症への 対応を踏まえた 就職・採用活動に 関する配慮とは

2月19日、政府から経団連等に対して新型

コロナウイルス感染症への対応を踏まえた

2021年度卒業・修了者等の就職・採用活動

に関連する要請が行なわれました。採用活動

において求められる配慮を紹介します。

株式会社まなびデザイン

代表取締役

人材コンサルタント

岡端正志



新卒採用の オンライン化について

昨年、コロナ対策として急速に普及したオンライン採用は、そのメリットや現在のコロナ禍の状況を鑑みると、今後も継続することは間違いないでしょう。

コロナが猛威をふるい始めた昨年はオンライン採用が主流でしたが、ことしは対面も併用するようになってきました。採用の序盤（説明会や一次選考）に関してはオンライン、そして終盤（最終選考）

に進むにつれて対面選考を行なう会社が増えていっていると思われます。

2022年卒採用に関して、株式会社学情の調査「2022年卒採用の選考」によると、採用面接の方法は「対面のみ」が25・1%と最多となっており、次いで「対面とオンラインの割合5対5」が22・2%となっています（図表1）。

オンラインのメリットとデメリットを考えると、今後もオンラインと対面のハイブリット型が進んでいくでしょう。

一方、学生側は採用活動のオンライン化をどのように捉えている

のでしょうか。マイナビ調査では39・3%が「全工程WEBでかまわない」と昨年比べ、学生側もオンライン採用に順応している傾向が見て取れます（図表2）。

昨年はコロナの影響で大学の授業もオンラインや配信型で行なわれるようになったので、学生側はオンラインによる情報のインプットに抵抗がなくなっています。

特にオンライン説明会に関しては、「効率がよい」「交通費がかからない」「遠隔地から参加できる」と学生側のメリットもあります。

限られた時間のなかで効率よく説明会を受けることができるので、中小企業や地方の企業としては学生と接点を持つ機会が増えたとも言えます。録画配信による説明会を活用することで採用担当者のマインドも軽減できます。

逆に言えば、オンライン対応が遅れることにより、採用活動が後手に回ってしまう恐れがあります。オンライン採用は学生にとっではもはや当然であり、オンライン採用に取り組んでいないことで、学生からの優先順位が下がることも考えられます。

今後の感染の広がり次第では、急遽対面が制限される可能性もあ

ります。企業としては、コロナ対策、採用強化の2つの意味で、オンラインと対面の両輪で採用活動を進める必要があります。

オンライン説明会における 配慮について

説明会は不特定多数の人が集まるため、コロナ対策の観点からはオンラインでの実施が有効であることは言うまでもありません。

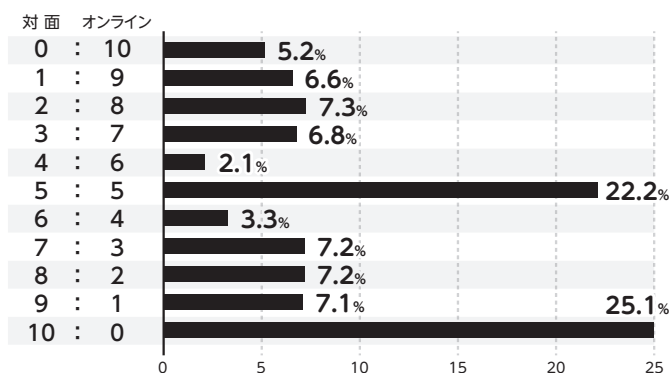
オンライン説明会は、大きく分けてリアルタイム型と録画型があります。

リアルタイム型はWEB会議ツール等を用いて説明会をオンライン上で行なうものです。学生側の質問はチャット形式で受け付けるようにするとよいでしょう。

録画型は作成のコストはかかりますが、一度作成すると企業側も手間なく何度も配信することができ、学生も顔を出すことなく視聴でき、配信期間中は時間を気にすることなく視聴できるので参加しやすくなると言えます。

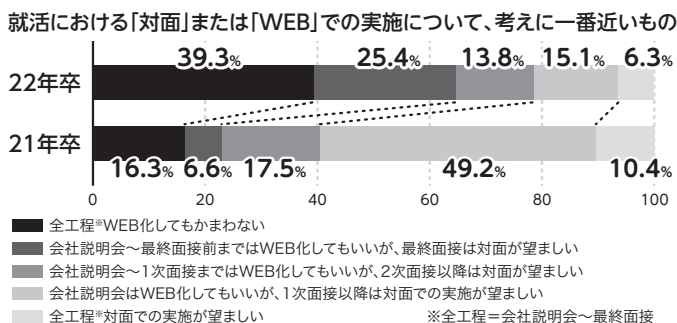
学生への配慮事項としては、まずオンライン説明会を開催していることをわかりやすく伝えることが挙げられます。会社ホームページ

【図表1】面接の対面とオンラインの実施比率



出典：株式会社学情「2022年卒採用の選考」に関する企業調査(2021年3月)

【図表2】採用活動のオンライン化に係るアンケート



出典：マイナビ「2022年卒 大学生 活動実態調査」(3月1日)

じや採用ページ、ナビサイト等でオンライン説明会を実施していることを伝えます。学生は情報収集の際に膨大なウェブページを閲覧しますので、見落とししてしまわないように明示してください。

オンライン説明会実施の日時や、使用するWEB会議ツール名、視聴URL、ログイン方法を明記し、学生が迷わないようにすることが重要です。

注意点としては、対面による説明会と比較すると会社の雰囲気

伝えづらいことです。会社の紹介を行なうだけではなく、経営者や先輩へのインタビュー、社員座談会等を入れたり、職場の様子を映したりして、自社の雰囲気を伝える工夫が必要になります。

録画型の場合は倍速で見る学生も多いので、重要な点は言葉だけでなく文字化して目に留まるようにしたり、強調したりすることで理解度が上がると思われます。

また、学生の使用するデバイスに関して、説明会のような初期段階

特にWEB会議ツールに関して、学生が使用したことがないツールの場合は躊躇してしまう可能性があるので、必ずわかりやすく通知してください(次ページ図表4)。

学生にとってメジャーなツールはZoomです。大学の授業で扱う場合も多く、親しみがあるでしょう。企業ではTeamsやWebex等の活用が進んでいます。学生には馴染みが薄い可能性がありますが、学生のなかにはWEB会議ツールの使用に苦手意識を持つ学生もいるので、WEB会議ツールの使用方法について簡単な説明を

説明会同様、実施の日時や使用するWEB会議ツール名、視聴URLやログイン方法を明記し、学生が戸惑わないようにすることが必要です。

オンライン面接における配慮について

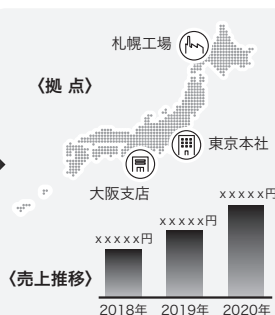
階はスマートフォンを活用し、選考が進むにつれタブレットやパソコン等の活用が増えてくる傾向にあります。細かいデータは小さな画面では見づらいので、大きめのグラフや図を使用するとよいでしょう(図表3)。

【図表3】会社の紹介例

会社概要のような
細かなデータの羅列は、
スマホでは見づらい

株式会社XXXX
(設立xxxx年xx月)
社員数 xxx名
資本金 xxx万円
〈拠点〉
東京本社 東京都xx区xx…
大阪支店 大阪府xx区xx…
札幌工場 北海道札幌市xx区xx…
〈売上推移〉
2018年売上 xxxxxx円
2019年売上 xxxxxx円
2020年売上 xxxxxx円

図やグラフを
使用すると見やすい



けておくと親切です。

また、面接中に途切れた場合の緊急連絡先(電話番号やメールアドレス)は必ず伝えておきましょう。通信時にはアプリの使用を控える等の注意書きを添えるとなおよいです。

ほかには、自分のパソコンを持っている学生やWi-Fi等の通信環境が整っていない学生、間取りによっては面接場所がないといった学生も一定数います。その場合は面接環境を確保しなければならぬので、余裕を持ったスケジュールで日時を選択できるようにす

るとよいでしょう。

面接実施時の配慮としては、開始時に「途切れる可能性があるのはお互い様なので、途切れた際は焦らずに再ログインを、もしくは緊急連絡先へ」と一声かけると学生は安心します。

オンライン面接は、対面に比べると、どうしてもお互いに受け取る情報が少なく、雰囲気が変わりづらいと言えます。これまで、ざつとばらんな会話から、印象で合否を決めるという面接を行っていた面接官は判断しづらいと感じるでしょう。画面を通すと学生の反応も薄く見えがちなので、面接官としては印象が悪いと感じるかもしれません。

オンライン面接をよいものにするには、非言語情報に頼るのではなく、本人の本質が見える深掘り質問を行ったり、求める人材像に即した質問構成にしたりする等、質問スキルを上げていくことが必要です(図表5)。もちろん学生をリラックスさせるようアイスブレイクや話し方の工夫も重要です。対面による面接とは勝手が異なりますので面接練習を行なっておくとよいでしょう。

ほかには、学生が志望動機や自

己PRのメモを見る、いわゆる「カンニングペーパー」の問題があります。オンラインによる面接ではカンニングペーパーを見る学生は一定数いることが想像されます。カンニングペーパーについては賛否両論がありますが、学生としては、しっかりと準備した内容をスムーズに伝えることが重要だと思

っている節があるので、そこまですで悪気がないケースもあります。面接官としては、カンニングペーパーの有無だけで判断せず、質問力を磨き、学生の本質を知る努力をしなければなりません。カンニングペーパーを見て答えられる質問ではなく、学生の思いや考えをいえることをしっかりと引き出す面接を行ないましょう。

対面による企業説明会における配慮について

オンラインより企業の雰囲気やわかるという理由で、対面を好む

【図表4】WEB面接の通知例

〇〇 〇〇様

お世話になっております。
株式会社〇〇 採用担当の〇〇〇〇です。
この度は弊社へのご応募ありがとうございます。
早速ですが1次面接についてご案内をいたします。

【日時】

xx月xx日(x) xx~xx時

【使用ツール・接続方法】

「〇〇〇(WEB会議ツール名)」を使用します。
お時間になりましたら、以下のURLにアクセスしてください。
<https://xxxxx.xxxxxxxx> パスワード xxxxxxxxxxxx

【準備いただきたい物】

- ①カメラ・マイク機能が内蔵されているPC(スマホ、タブレットも可)
- ②インターネット環境

【初めて〇〇〇(WEB会議ツール名)を使用する方へ】

- ①事前に <https://xxxxx.xxxxxxxx> にログインし、アプリをダウンロードしてください。
- ②面接時に使用する機材・ツールを使用して事前にテストを行なってください。
- ③当日は逆光にならないよう上半身が映るようにしてください。
参考 <https://xxxxx.xxxxxxxx>
- ④面接中は他アプリケーションを終了してください。
- ⑤必要に応じてツールマニュアルを参照してください。
<https://xxxxx.xxxxxxxx>

【通信が繋がらない・途中で途切れた場合】

- 1. 再ログインや再起動を試してください。
- 2. 上記でもつながらない場合は〇〇〇〇(担当者名) xxx-xxxx-xxxxへご連絡ください。
ご不明点やご不安に思う点がございましたら、遠慮なくご連絡ください。

準備物が多くお手数をおかけしますが、当日は〇〇様とお話できることを楽しみにしています。
何卒よろしくお願いいたします。

学生もいます。特に志望度が高い企業は、実際に社員や会社の雰囲気を知りたいと思う学生もいるでしょう。職場で徹底したコロナ対策を講じていれば、さらなる信頼構築にも繋がります。

まず、学生へコロナ対策を徹底していることを伝えます。会社ホームページや採用ページには、来社時の注意点として、当日朝の検温や体調の確認、マスク着用、来社時の検温、消毒、会場での飲食の制限や会話制限、といった基本的な対策を盛り込みましょう。

また、当日37・5℃以上の発熱や14日以内の感染者接触の恐れが

ある場合は来場を控えてもらう旨を記載します。その場合に、別日に参加できる機会(振替参加)を設けたり、振替参加は選考に影響しない旨を明記し、公平性を明言することが重要です。ほかにも密を避けるために人数を制限しての実施であることや、企業側もマスク着用等、学生への注意点と同様の対応をしていることを伝え、安心感を醸成します。

そして説明会の会場でも入口に以上の内容を掲示し、来場者全員にコロナ対策を実施していることがわかるようにします。

説明会は非接触を徹底します。

【図表5】面接での質問例

質問が一問一答形式になると、網羅性はあるものの対策が立てられやすい。

例	Q1 自己紹介をしてください。	Q4 自分の強みは？弱みは？
	Q2 志望動機は？	Q5 入社後にやりたいことは？
	Q3 学生時代に頑張ったことは？	Q6 質疑応答

人材像に沿った深掘質問をすることで、思考や行動の特性を確認する。

例	人材像「挑戦意欲が高い行動力ある人材」
	Q1 学生時代に、最もチャレンジした経験を話してください。
	Q2 どうしてそのチャレンジをしようと思ったのですか？
	Q3 そのチャレンジにはどんな困難がありましたか？
	Q4 困難を克服するための工夫はどんなことをしましたか？
	Q5 チャレンジの結果学んだことや感じたことは何ですか？
	Q6 その学びは仕事のどんなことに活かせると思いますか？

この一連の質問のなかで、チャレンジのレベルは妥当か、チャレンジは自発性が高いか、具体的な行動に移しているか、工夫や学びは納得がいくものか、論理性やコミュニケーション力は妥当か等、自社で求める人材イメージに近いかを判断する。

**対面による面接に
おける配慮について**

基本的には対面による説明会同様、事前にコロナ対策を行なっていることを周知するとともに、会場でも掲示

学生から社員の表情が見えづらいという面もあります。先輩インタビュ어나トップの声等は、一部動画を用意し、表情や雰囲気让学生在伝わるようにすると効果的です。

入室時の検温はもちろん、アルコール消毒も非接触型にするほうが望ましいでしょう。

密を避けるため、大きめの会場を確保し、予約制・少人数制で開催します。その際、2mのソーシャルディスタンスの確保と十分な換気を徹底します。配付資料は手渡しではなく、席に置いておきましょう。窓やドアを開放するとともに、サーキュレーター等を活用した換気も有効です。

説明を行なう担当者は必ずマスクを着用し、飛沫防止用のシート

を設置しましょう。マスクは効果が高いとされる不織布を使用し、ウレタンは控えます。その際、声が学生に聞こえづらくなるのでマイクを使いましょう。

フェイスシールドは、表情は見えますが効果が薄いとされるのでマスクと併用しましょう。

やむを得ず学生と接触する場面ではビニール手袋を着用したり、ペンやバインダーは「消毒済」としたものを渡したりする等の細かい配慮も必要です。

また、マスクを着用していると

を行ない、来社する学生全員にわかるよう伝えます。

学生の来社が重なることで密になる可能性がある場合は、「密を避けるため実施〇〇分前にご来社ください」などの細かな指示も合わせて行ないます。可能であれば、通勤ラッシュ時を避ける時間帯の設定が望ましいでしょう。

集団面接はできるだけ避けることが望ましいですが、やむを得ない場合は2mのソーシャルディスタンスを取り、できるだけ短時間で終えましょう。

面接官との距離を確保し、アクリルスタンドを設置します。アクリルスタンドは顔より低いもので効果が薄いとされるので注意します。面接前後の換気、アルコール消毒は毎回行ないます。また、緊急事態に備え、マスクは企業側でも準備しておきましょう。

そして企業側の大切なことは、自分たちも感染対策を行なうことです。社員同士の会話、マスクの着用、咳エチケット等は十分注意してください。学生は企業側の様子を驚くほど見ており、言っていることとやっていることが異なると、大きな不信感を持ちます。

オンラインと対面それぞれにメ

リットとデメリットがあります。学生も志望度や環境、居住地などでオンラインと対面のどちらを希望するかが変わってきます。自社の採用リソースを鑑みたうえで、できるだけ学生に両方の選択肢を与えることが最大の配慮と言えます。学生に対しては、①感染リスクに備え、オンライン選考と対面選考を併用していること、②選考方法の違いは評価に影響しないことを伝えましょう。

.....

コロナ対策はもはや社会的責任です。万が一クラスターが発生した場合のリスクはもちろん、コロナ対策が不十分であるとの口コミが広まるリスクも考えられます。

志望度が高い企業だったものの、コロナ対策が不十分だったために応募を辞めた学生に出会ったこともあります。特に、地方の学生は、コロナに対する警戒心が強いことが伺えます。

万全のコロナ対策をすることは健康経営の取組みにもつながり、学生に好印象を与えるでしょう。コロナ対策はリスク回避という観点だけでなく、企業のPRにもつながるのです。