NAKAHARA-LAB.net

立教大学 経営学部 中原淳研究室

オンライン面接はどんな特徴をもち、何が可能性で、何が課題なのか？

「面接形態による比較」と「学生ー採用担当者の比較」を通して

調査結果 報告書

立教大学経営学部中原淳研究室

柴井 伶太　佐藤 智文　中原 淳

2020年5月31日

本プロジェクト立ち上げの思い

柴井　伶太

立教大学4年
中原研究室

“神よ、変えることのできないものを静穏に受け入れる力を与えてください。
変えるべきものを変える勇気を、そして、変えられないものと変えるべきものを区別する賢さを与えて下さい。”(ニーバーの祈り)

私が中学時代から好きなフレーズの一つです。
新型コロナウイルスの感染拡大が就職活動に与えた影響は大きく、多くの「変えることのできないもの」を生み出しました。しかし、未来の結果を変えることはできます。一生に一度しかない就職活動に学生が大きな不安を感じることも、採用ご担当者がこれまで築き上げてきた採用方法が使えない焦りを感じることも、きっと変えられます。

ぜひ今回のデータを基にして現場で対話が生まれ、少しでも課題が解決されることを切に希望致します。本調査結果が「変えるための勇気」を生むことの一助となりましたら幸いです。

佐藤　智文

立教大学4年
中原研究室

新型コロナウイルスの蔓延に伴い、様々な場面で平時とは異なる活動が余儀なくされました。このウイルスによる影響の受け方は千差万別ですが、私にとってのそれは「就職活動のオンライン化」でした。

急速にオンライン化した就活を不安に感じる一方で、採用担当者のみなさまもまた、採用の在り方について模索している最中であることに気づき、この課題は両者が共に声を聞き合いながら乗り越える必要性があると感じました。そしてこれからの就職活動・採用活動の在り方について捉えなおし変化を起こそうとする時、学生・採用担当者の両者の視点に立った地に足のついた議論が不可欠です。

こうした議論のための準備ができるのは、いま就職活動に直面している私たちであると思い、本調査を立ち上げました。本調査がこれからのよりよい就職・採用の在り方を再考するための一助となれば幸いです。

本プロジェクト立ち上げの思い

中原 淳

立教大学経営学部　教授

このたびは本調査の報告書のダウンロードをありがとうございます。また本調査にご協力賜りました皆様に、心より御礼を申し上げます。

本調査は、昨今広がっている「オンライン面接が、どのように実践され、どのような可能性と課題をもっているのか」を定量的に調査したものです。とりわけ、対面面接との比較、学生と採用担当者の結果の比較を行っているところが特徴かと思います。

この調査は、立教大学経営学部 中原ゼミナールの柴井伶太と佐藤智文君が声をあげて、研究室の研究としてスタートしました。３月、指導教員のわたしのもとに「こんなことをやりたい」という声があげられ、これまで３人で数十回のミーティングをオンラインで行い、このたび、成果としてまとめることができました。この調査こそが「フルオンラインの産物」であったといえます。

わたしはゼミの学生に対して、いくつかの、わたしの教育的信念を、繰り返し述べています。それは第一に、1)自ら問いを設定し、自ら決めて、自ら探究せよ、ということ。2)そして、探究したことは必ず社会に「お届け」せよ、ということです。象牙の塔にこもり、重箱の隅をつつくような研究をするのではなく、社会にかかわり、社会に貢献できる人材を、わたしは育成したいと願っております。

本調査は、学部生が行ったものであり、また指導教員の力量不足・時間不足で、様々な課題も抱えていることと思います。回答数も少なく、サンプルには偏りもあります。よって得られる情報や示唆は限定的です。しかし、それでも、コロナウィルス禍において広がる「オンライン面接」がいったい、どのようなものなのか、どこに限界や課題があるのか」について、多くの関係者の皆様に「対話の種」を提供することは、可能なのかと思います。この研究をきっかけに、オンライン面接がさらに充実し、６月１日「就職解禁日」以降に、多くの「出会い」が生まれることを願っております。

本資料の構成

1. 調査概要
2. 主要な発見事実（エグゼクティブサマリー）
3. 調査からの提言
4. オンライン面接の実施の社会的背景
5. 採用担当者と学生の比較結果
6. オンラインと対面の比較結果

7. 採用担当者 結果
8. 学生 調査結果

1. 調査概要

調査概要

柴井伶太・佐藤智文・中原淳（2020）
立教大学経営学部 中原淳研究室 「オンライン面接の実態に関する調査」

調査名称	立教大学経営学部 中原淳研究室 「オンライン面接の実態に関する調査」
調査目的	COVID-19(新型コロナウイルス)による新卒としての就職活動への影響を踏まえ、オンラインによる面接の実態と効果性に関して、採用担当者と学生、対面とオンラインの比較より定量的に把握することとする。
調査手法	スノーボールサンプリング・インターネット定量調査
調査期間	①学生調査：　2020年04月29日-05月15日 ②採用担当者調査：2020年04月28日-05月03日
調査対象者	①学生調査：　N=232（質問項目ごとによって有効回答数は異なる） ②採用担当者調査：N=176（質問項目ごとによって有効回答数は異なる）

※引用いただく際は下記の要領で出所を明示してください。
記載例：　柴井伶太・佐藤智文・中原淳（2020）「立教大学経営学部 中原淳研究室　オンライン面接の実態に関する調査報告書」
http://www.nakahara-lab.net/blog/wp-content/uploads/2020/05/onlineinterview2020-1.pdf

2. 主要な発見事実
（エグゼクティブサマリー）

エグゼクティブサマリー

採用におけるITスキルが必須になる！

・学生は日頃からオンラインツールに親しんでいる一方、採用担当者は50%が「経験なし」もしくは、「必要時のみ」(5月3日時点)
・学生のITスキルは就職活動を行い、社会人としてキャッチアップする上で必須のスキルに。一方採用担当者のITスキルは学生を自社に惹きつけ、採用する上で学び直しが必要なスキルとなった。
・複雑かつ、認知の歪みを発生させるITツールを効果的に使用できるかということも重要なスキルの一環となった。

会社の雰囲気の伝達に課題：早期離職防止

・オンライン面接時に「その会社で働くイメージの向上ができた」と答えた学生は対面面接に比べて-35.1ptとなった。
・学生は企業に伺って社風を体感することができなくなった上に、面接自体が簡潔になり(対面面接の最頻値は45-60分、オンライン面接の最頻値は30-45分)、会社のイメージをつけることが難しくなった。
・選考時に会社のイメージを十分に持てないことは、将来的な早期離職のリスクを高める可能性がある。

“ガクチカ”による面接の進行

・オンライン面接では様々な質問の時間が対面面接より削減される一方で、双方で「学生の過去の経験に関する質問」は90%程度問われている。
・Beforeコロナに増して学生時代の経験を語ることの重要性が増し、学生時代にユニークな経験をすること、そしてそれを内省し、魅力的に語れるようにすることが面接の準備をする上で最も重要となる。

“ブレンデット・リクルーティング”の必要性

・5月3日時点で最終面接の58.1%がオンラインに移行した。(5月31日現在、また状況が変わっている可能性があります。)
・一方で、会社の雰囲気の伝達不足など、採用のフルオンライン化には将来的なリスクもはらんでいると言える。
・そのため、採用プロセスを細分化し、オフラインで行うべきポイントとオンラインで代替することが可能なポイントを明確にし、採用効果の高いプロセスを構築する必要がある。

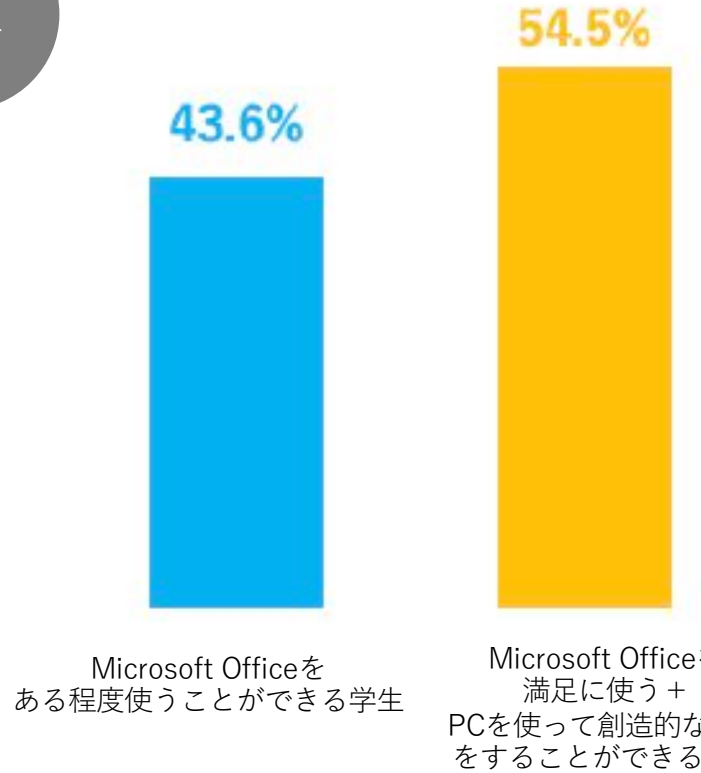
3. 調査からの提言

提言①

今後は、学生・採用担当者ともにITスキル、オンライン会議ツールの習得が必要になる
ITスキルの有無によって面接時におけるパフォーマンス・採用のロジスティクスに差が生じる
オンライン会議ツールの利用に関しては、学生の方が採用担当者よりも経験をもっている（p36）

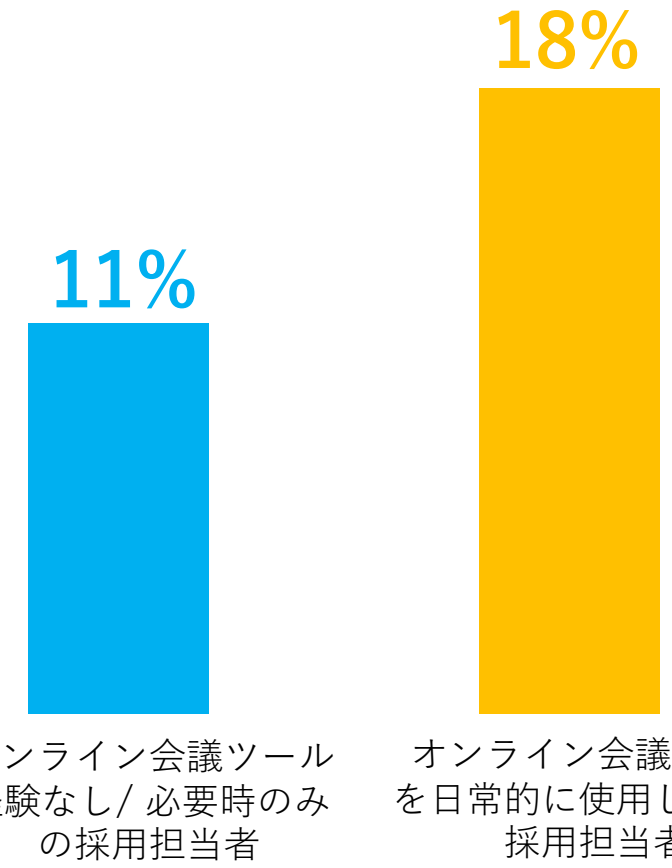
■オンライン面接において学生が感じた成果
自分の志望理由や強み・弱みを伝えることができた

学生



■オンライン面接の案内時に、学生に安定的に
アクセスするための情報環境を伝えることができた

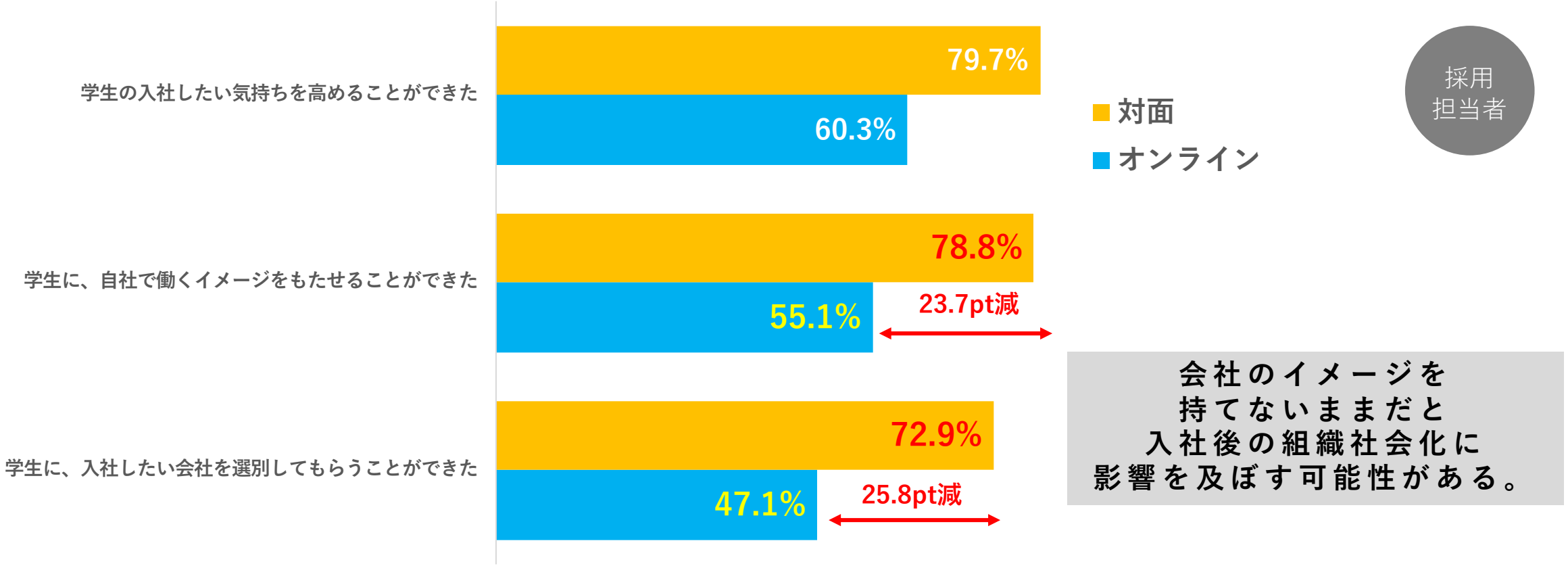
採用
担当者



学生 N=143
採用担当者 N=136

提言②

就職するにあたって、学生はより志望企業で働くイメージについての情報収集が必要になる！
採用担当者は学生の入社後の早期離職を防ぐため、自社で働くイメージ付けに関する工夫が必要！
下記は「採用担当者」の面接の手応え感を示している：その手応え感はオンライン面接＜対面面接



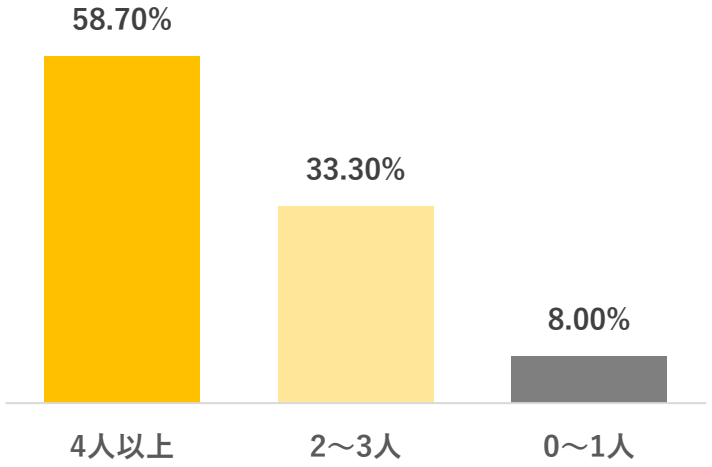
*「直近のオンライン面接が終了した時に、あなたはどのような成果を感じましたか？」という設問に対して、「とてもそう思う」「そう思う」を「そう思う」、「全くそう思わない」「そう思わない」を「そう思わない」として再カテゴリー化を行い集計した。
*採用担当者　N=136(対面欠落後 N=118)

提言③

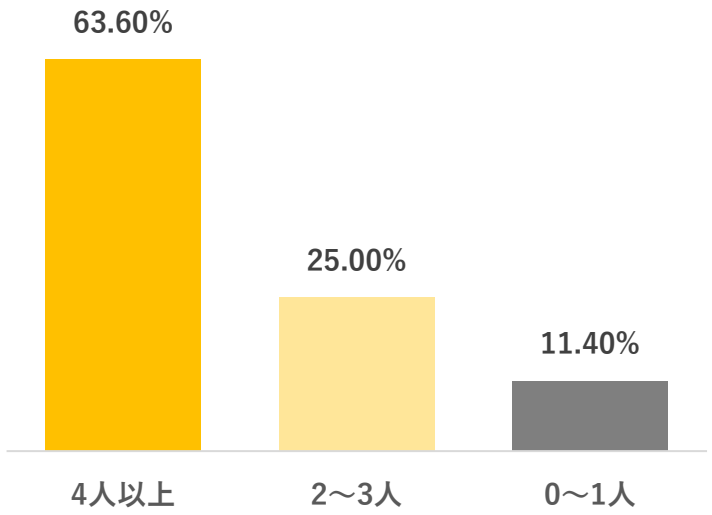
学生はオンライン就活時においても「孤独」にならないよう気を付ける必要がある！
人と話す機会が減る時期だからこそ、意識的に就職活動について常に相談できる人の確保をが必要！
多くの人と縁をもつことで、面接時に問われる自分の過去に経験などが整理され、相手に伝えられる

学生

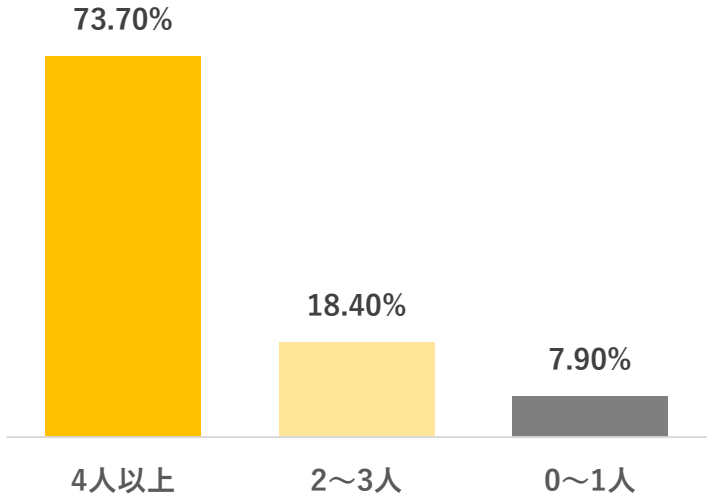
自分の過去の経験を伝えられた



自分が持っている強み・スキルを伝えられた



自分がやりたい仕事内容を伝えられた



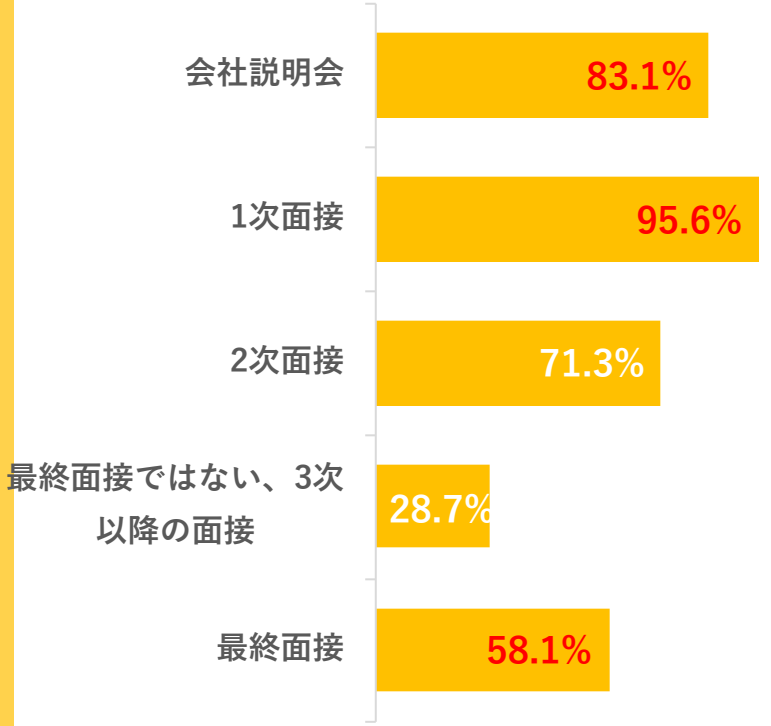
N=143
4人以上:n=79
2~3人:n=47
0=1人:n=17

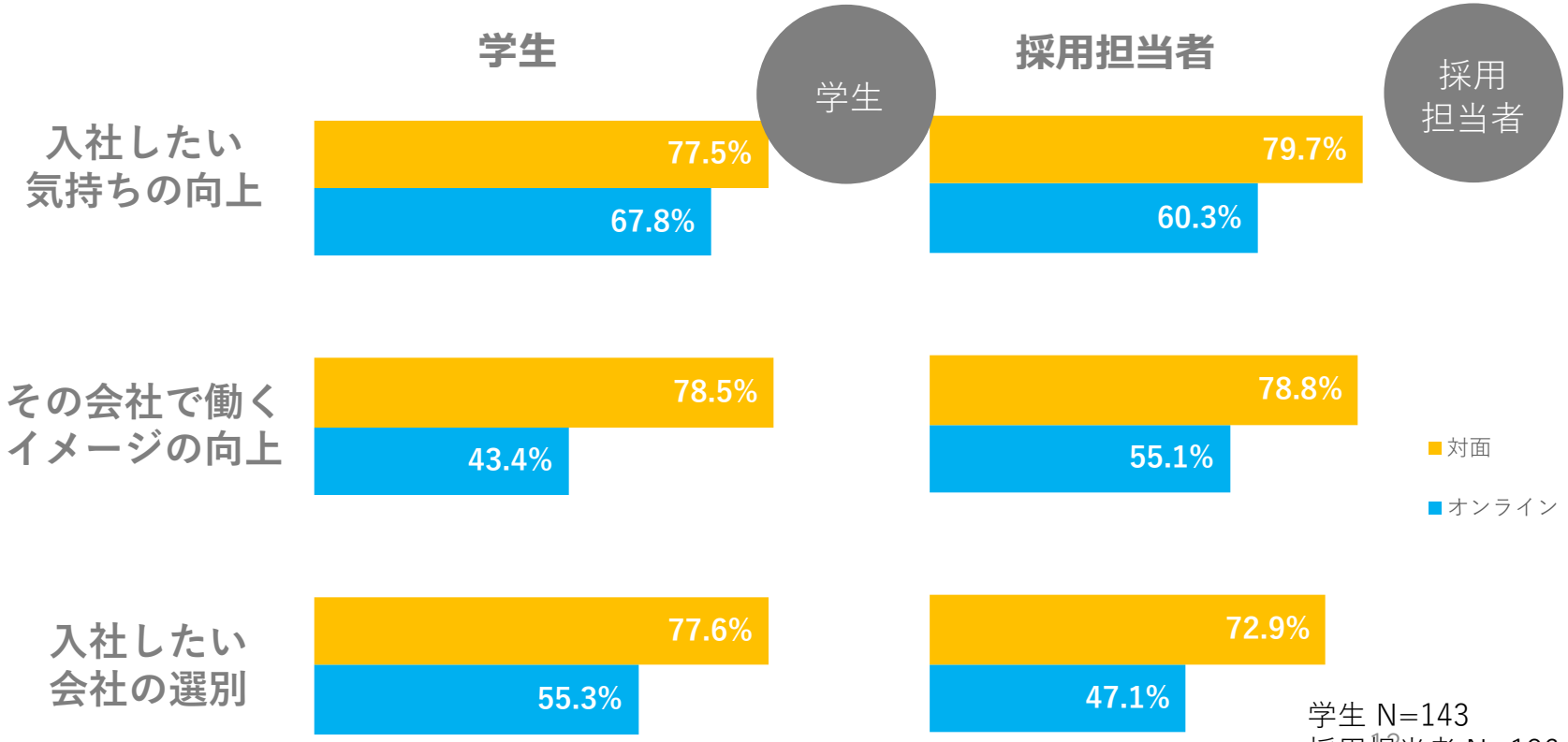
オンライン状況下でも常に相談できる人の確保が必要

提言④

オンライン面接だけでは限界がある！
採用担当者は**オンラインと対面の特性を活かした採用計画が必要である！**
学生は**面接の特性、目的を理解した上での立ち振る舞いが必要である！**
4月以降、最終面接までのフルオンライン化が進んだものの、そこで働くイメージの不足などのオンラインでの採用に課題があるため今後は**対面とオンラインの“ブレンデッド：blended（混在させた）”な採用形態に変化する必要**がある。

面接のオンライン化の割合





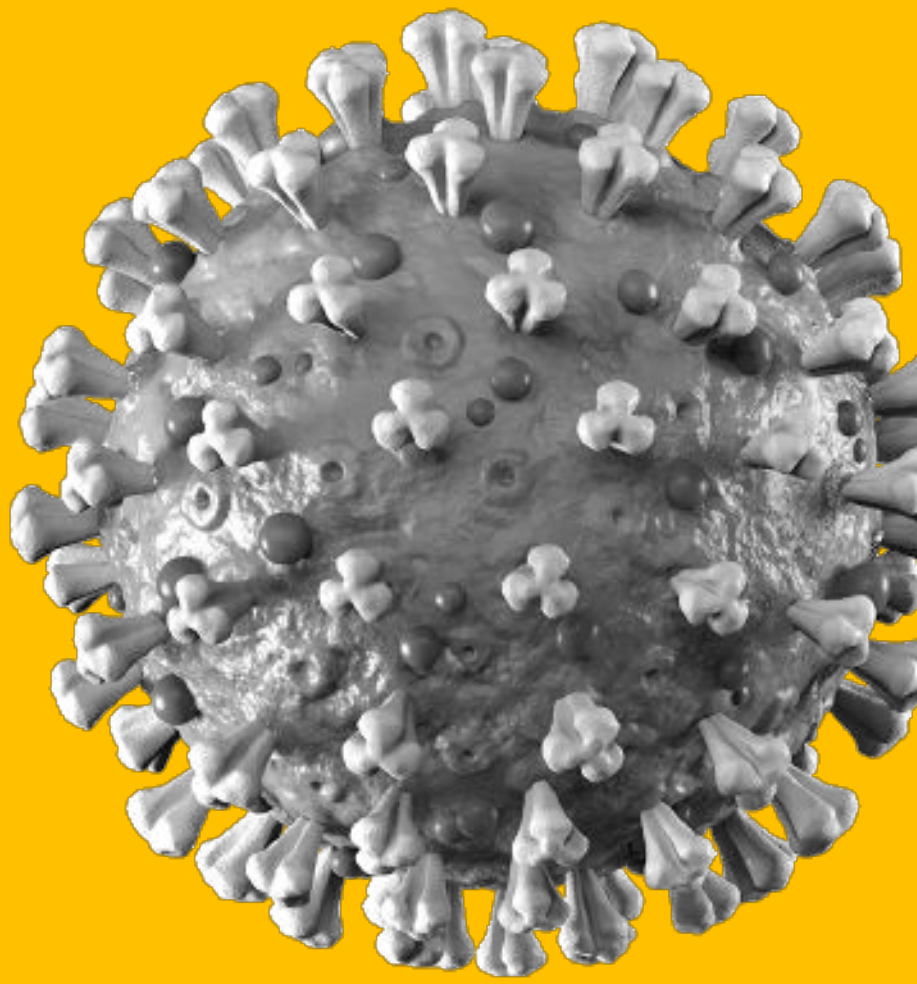
学生 N=143
採用担当者 N=136

4. オンライン面接実施の社会的な経緯

オンライン面接が実施された社会的な経緯

新型コロナウイルスの拡散によって、社会的に移動が困難に。
そして、2020年4月7日には緊急事態宣言が発令。

それに伴って、2021年に就職予定だった主に現大学４年生を対象とする就職活動も急速なオンライン化を余儀なくされた。



就活がオンラインに移行したことによる影響の状況

①新型コロナウイルスの影響による外出自粛の割合
②現在の採用・就職活動の状況
③現在の採用・就職活動の満足度
④採用担当者の採用活動上の不安
⑤学生の就職活動上の不安
⑥採用活動のオンライン移行によるメリット

https://vitalify.jp/app-lab/20200214_corona_virus_covid-19/

①新型コロナウイルスの影響による外出自粛の割合

採用担当者と学生ともに、新型コロナウイルスの蔓延により外出自粛を余儀なくされている。

学生の71.3%・採用担当者の82.4%が

「就職活動・採用活動のための外出を控えたい」と感じており、

既に学生の84.0%・採用担当者の61.7%が

「外出自粛を実施している」

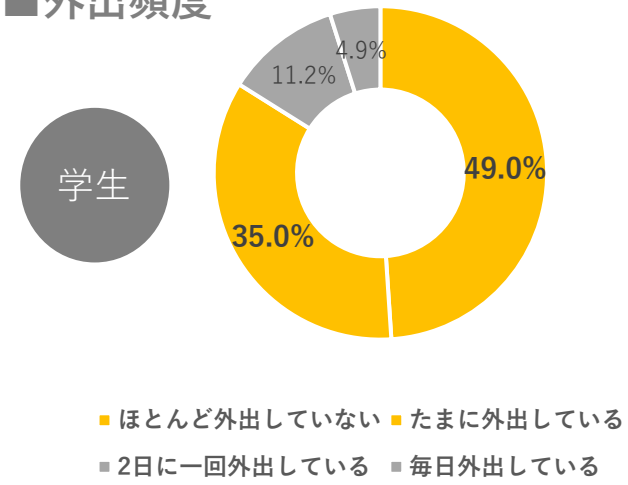
新型コロナウイルスの感染予防をするべく、

両活動のオンライン化の要請が急速に高まったといえる。

①新型コロナウイルスの影響による外出自粛の割合

ウイルスの感染予防のため、 就職活動にあっても学生の84%・採用担当者の61.7%ともに外出を自粛

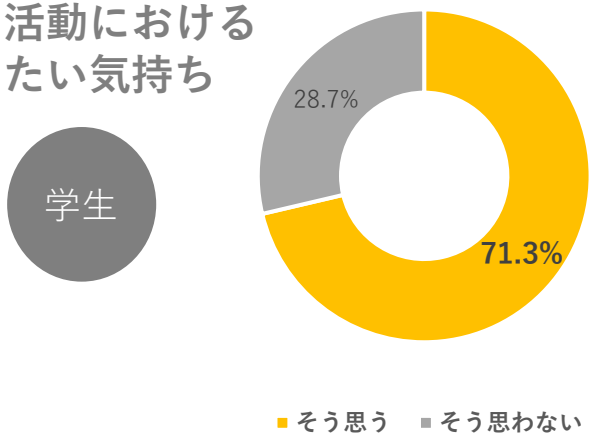
■外出頻度



84.0%の
学生が外出を自粛

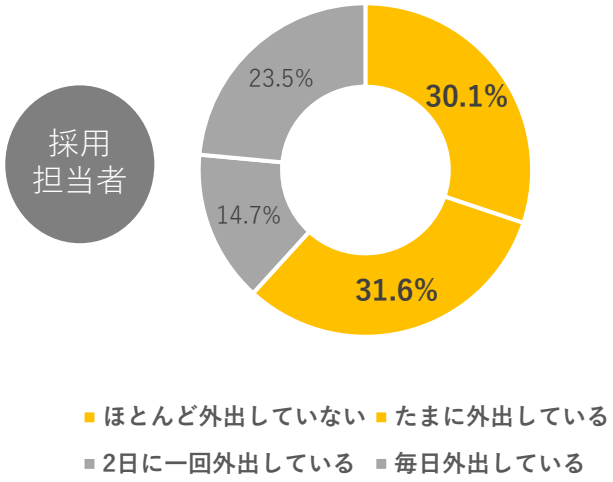
(N=143)

■就職・採用活動における
外出を控えたい気持ち



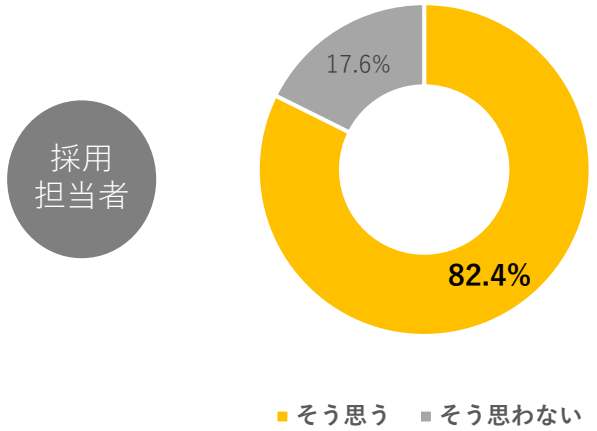
71.3%の
学生が外出を
控えたいと感じている

(N=143)



61.7%の
採用担当者が外出を自粛

(N=136)



82.4%の
採用担当者が外出を
控えたいと感じている

(N=136)

「とてもそう思う」「そう思う」を「そう思う」
「全くそう思わない」「そう思わない」
「どちらともいえない」を「そう思わない」
として再カテゴリー化を行い集計した

②現在の採用・就職活動の状況

採用活動・就職活動のオンライン化の要請が叫ばれている中で、
現状以下の活動はオンラインに移行済み。

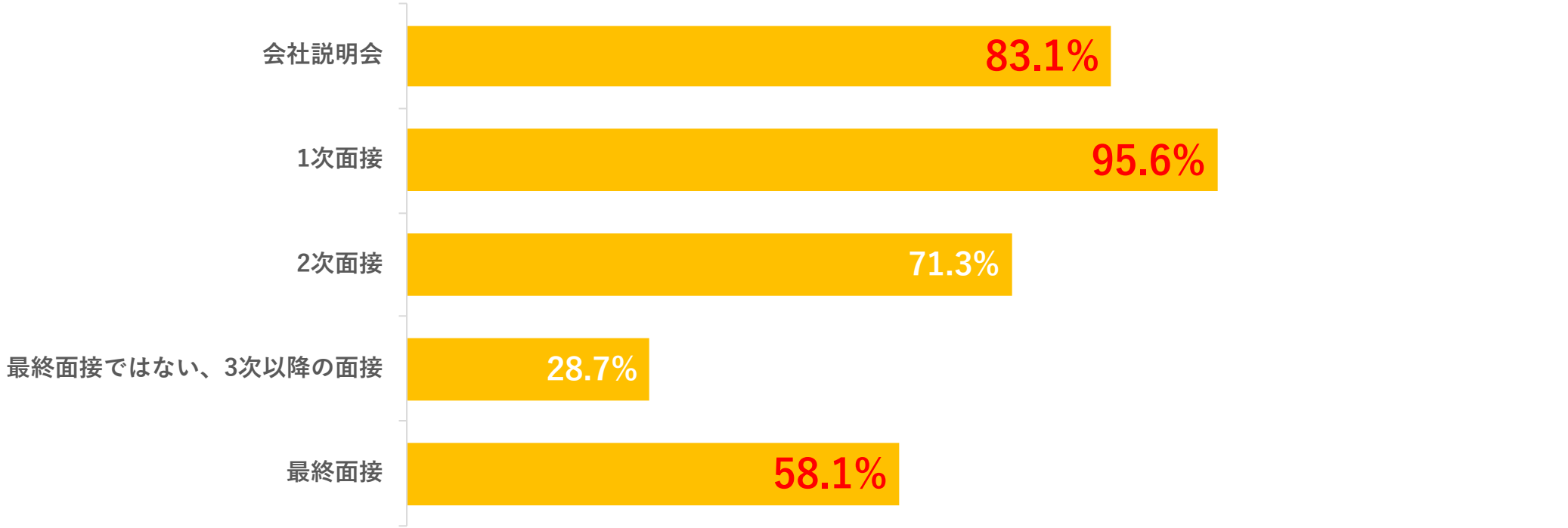
- 1次面接: 92.6%、2次面接: 75.0%
- 内定を決定する最終面接: 59.6%（5/3時点）
- 内定を獲得している学生とそうでない学生の比率は約１：１（5/15時点）

**既にフルオンラインで内定を出す企業も存在し、
採用活動のフルオンライン化が急速に進行した**

②オンライン面接を実施している選考段階

採用
担当者

1次面接の92.6%、2次面接の75.0%がオンラインに移行済み
内定を決定する最終面接に関しては59.6%がオンラインで行われている（5月3日時点）



(N=136)

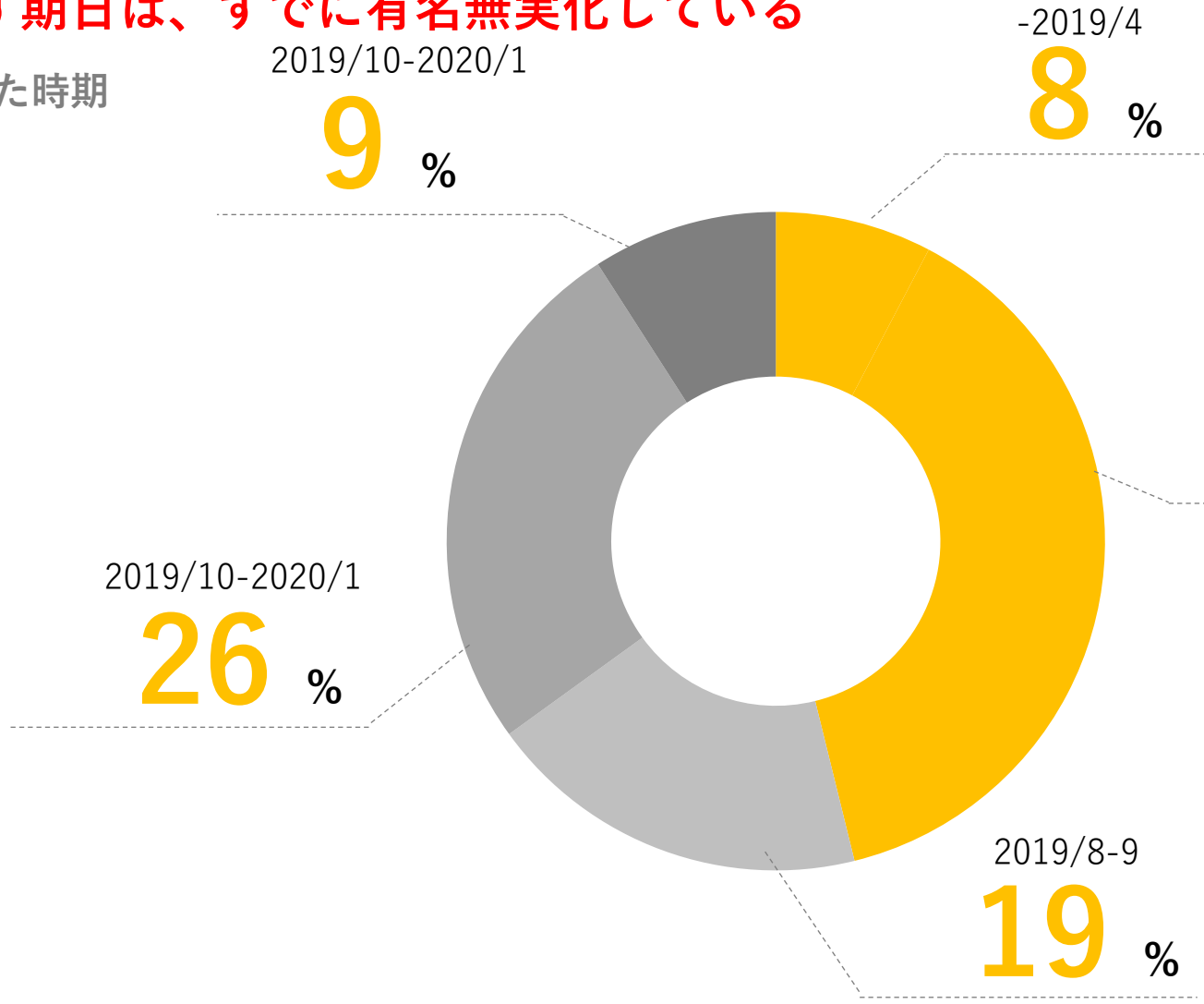
採用プロセスのフルオンライン化が急速に進行している

②就職活動を始めた時期

学生

元より、コロナ以前より就職活動は早期化しており、46%の学生が経団連が定める内定解禁の1年前にあたる「2019年7月以前」（3年生の春学期）に就職活動を開始していた。
経済団体の示す期日は、すでに有名無実化している

■就職活動を始めた時期



46 %

就職活動開始時期の早期化
１年前：３年生の春学期

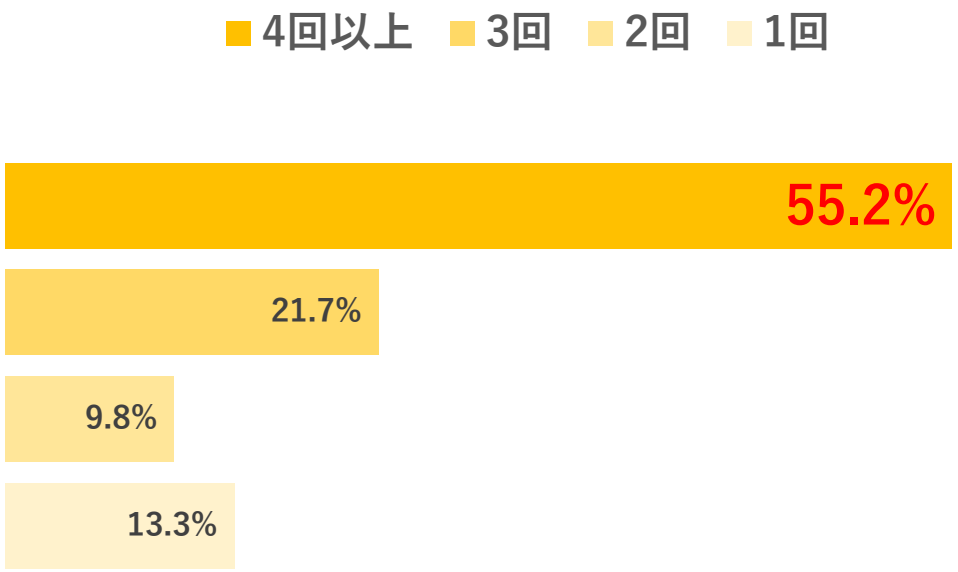
(N=143)

②現在の学生の就職活動の状況

学生

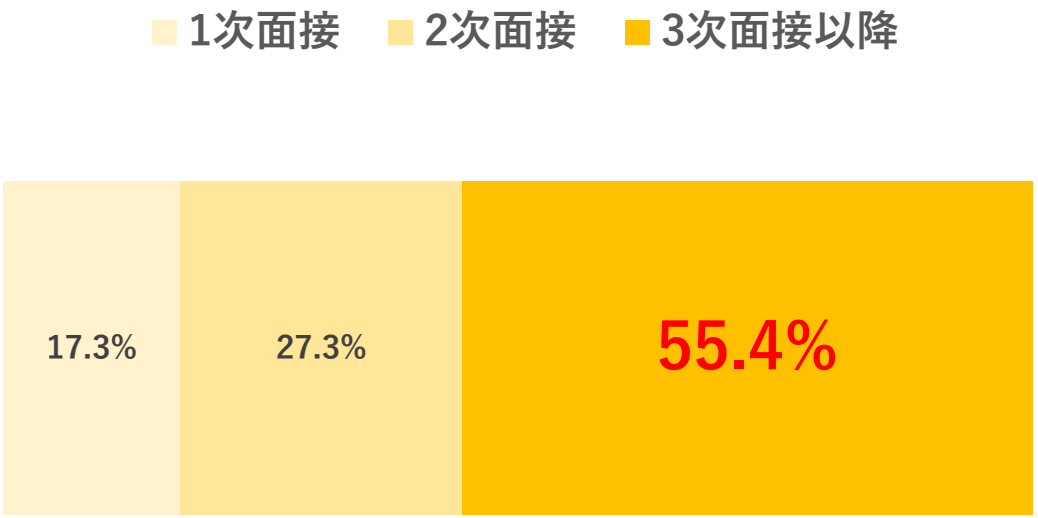
学生の55.2%がすでに4回以上の1次面接を経験済み
学生の55.4%が3次面接以降の選考段階をオンラインで通過している(5月15日時点)

■オンラインでの1次面接経験回数



(N=143)

■現在の選考ステップ



(N=143)

就職活動のプロセスのフルオンライン化が急速に進行している

②現在の内定獲得数の状況

学生

現時点において内定を獲得している学生とそうでない学生の比率は１：１程度(5月15日時点)

■内定数

（N=143）

内定までをフルオンラインで取得した可能性が高い

「内定を持っていない」を「持っていない」、「1個」「2個」「3個以上」を持っているとして再カテゴリー化を行い集計した

③現在の採用・就職活動の満足度

比較

急速に進行したオンライン状況下での就職・採用活動において

・希望していた採用活動・就職活動ができていると感じた人は2割から3割にとどまる

・また学生の就職活動に対する評価は21.7%と採用担当者（33.1%）と比べ11.4%低い

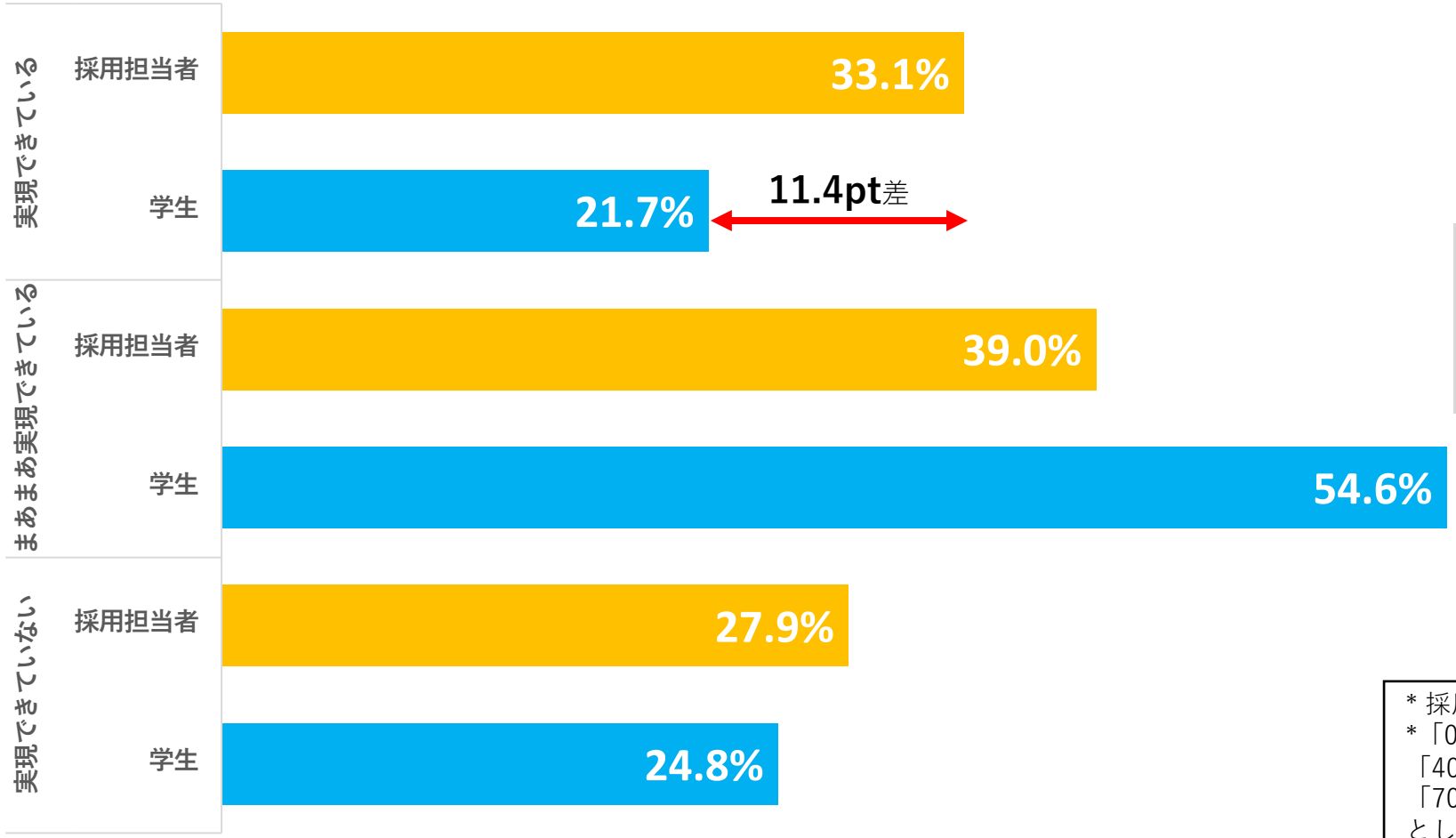
学生と採用担当者ともに満足のいく活動は十分できておらず、
特に学生の方が納得のいく就活にできていないと感じる傾向にある

③現在の採用・就職活動の満足度

比較

希望していた採用活動・就職活動ができている者は2割から3割にとどまる
学生の就職活動に対する評価は21.7%と採用担当者と比べ11.4%低い

■希望していた採用・就職活動はどの程度実現できていますか



学生と採用担当者の活動の実現度合いの評価にはギャップが見られる

* 採用担当者 N=136, 学生 N=143
*「0%」「10%」「20%」「30%」を実現できていない
「40%」「50%」「60%」「70%」をまあまあ実現できている
「70%」「80%」「90%」「100%」を実現できている
として再カテゴリー化を行い、集計した

④採用担当者の採用活動上の不安

比較

急速に進行したオンライン面接において、採用担当者が抱える課題の上位3つは

- **採用活動の遅れ（53.7%）**
- **人員計画の乱れ（38.2%）**
- **優秀な人材確保（29.4%）**

採用活動のオンラインへの移行準備・スケジュール変更に伴い

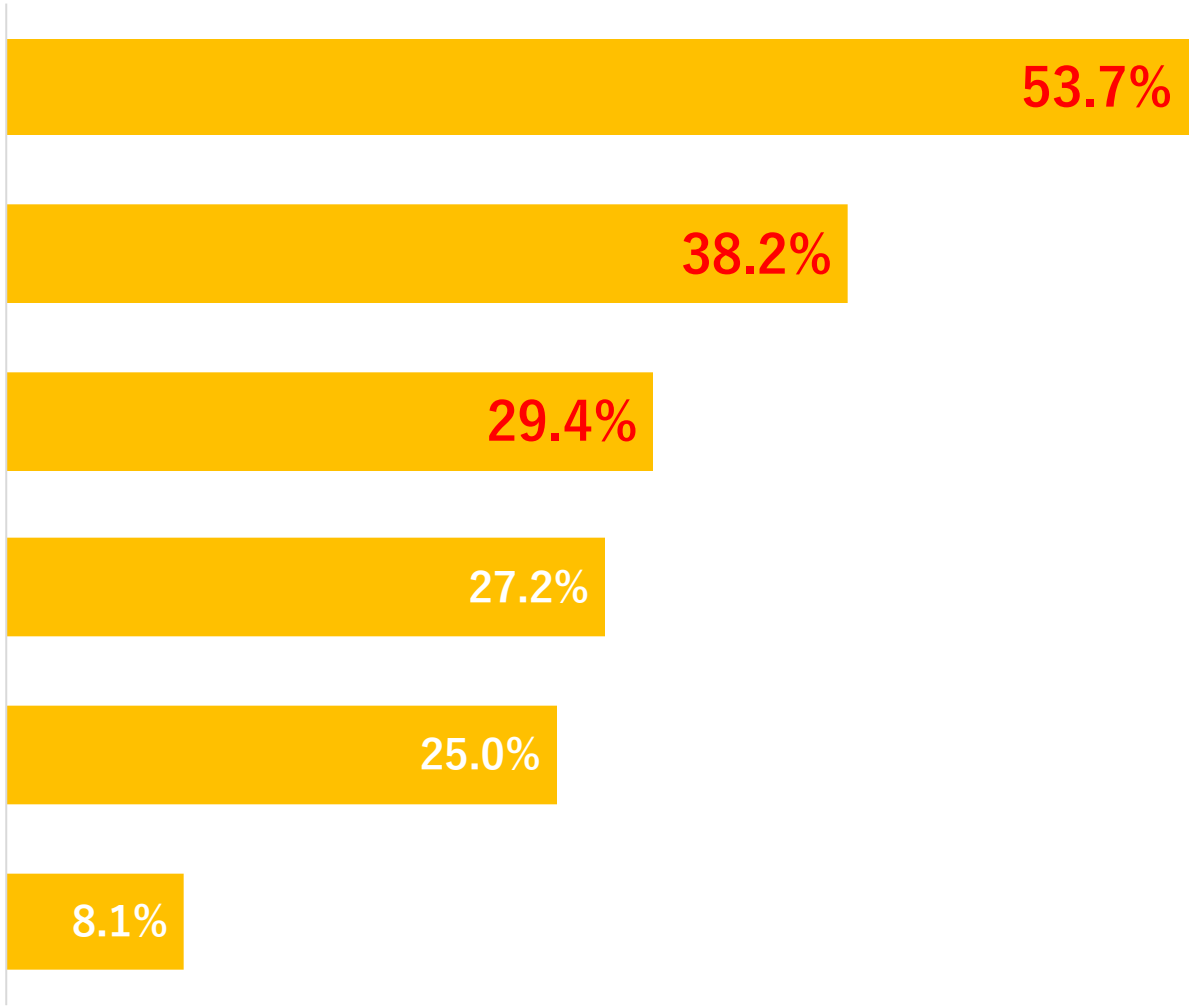
従来通りの採用活動の計画が
実施できなくなったことへの不安が顕著にみられる

また、面接データの保護やSNSへの流出など、特有の不安も
14.7%の採用担当者が面接の録音録画に不安を感じる

④採用担当者の採用活動上の不安

採用
担当者

採用活動に対しての影響は主に
「採用活動の遅れ（53.7%）」「人員計画の乱れ（38.2%）」「優秀な人材確保（29.4%）」



採用活動に遅れが生じる

計画通りの人員計画を
満たした採用ができない

優秀な人材が採用できない

業績悪化により
採用数が絞られる

業績悪化により内定をだしても、予定通りの
スケジュールで入社できるかが不透明

わからない

(N=136)

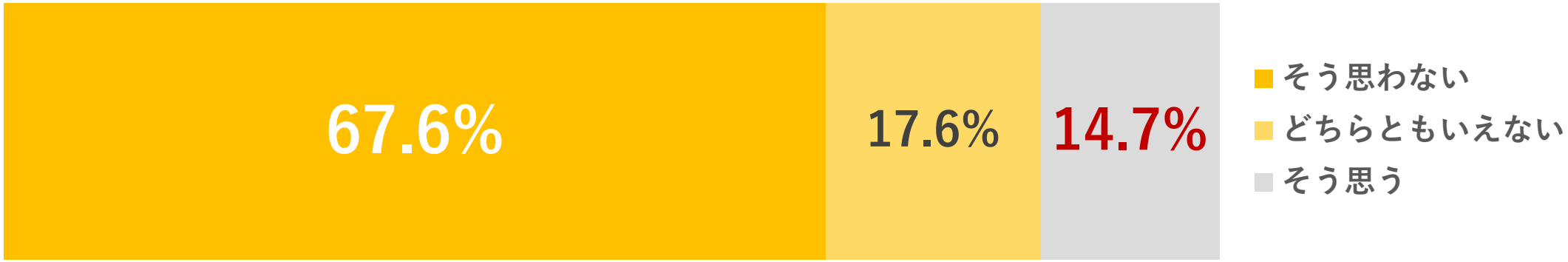
④面接が録画されることに対する不安

採用担当者

67.6%の採用担当者は録音や録画に対して、特に大きな懸念とは考えていない。
ただし14.7%の採用担当者は、面接が録画・録音され、そのデータがSNSなどに流出することを懸念している

■録音・録画不安

N=136



そう思うと答えた14.7%が感じる懸念点

「録画、録音され、そのデータがSNSなどに流出する懸念はある。」記述回答より

急速なオンライン移行とともに面接の動画データ等の扱いに注意が必要

⑤学生が抱える就職活動をする上での課題

比較

急速に進行したオンライン就活において、
学生の就職活動上の課題について、以下の３つのポイントが見えてきた。

ⅰ. 助言を求めることのできる人の数によって就職活動の成果が左右する

就活がオンラインに移行し、就活について誰かに相談できる環境が見失われているからこそ
意識的に相談できる人を確保する必要がある

ⅱ. 面接の録音・録画に対する不安（11.9%）、プライベートが映ること（51.1%）などオンライン面接特有の不安が生じている

就活がオンライン移行に移行したことによる新たな課題
オンラインでの面接をする上で学生に配慮すべき点を改めて考慮する必要性がある

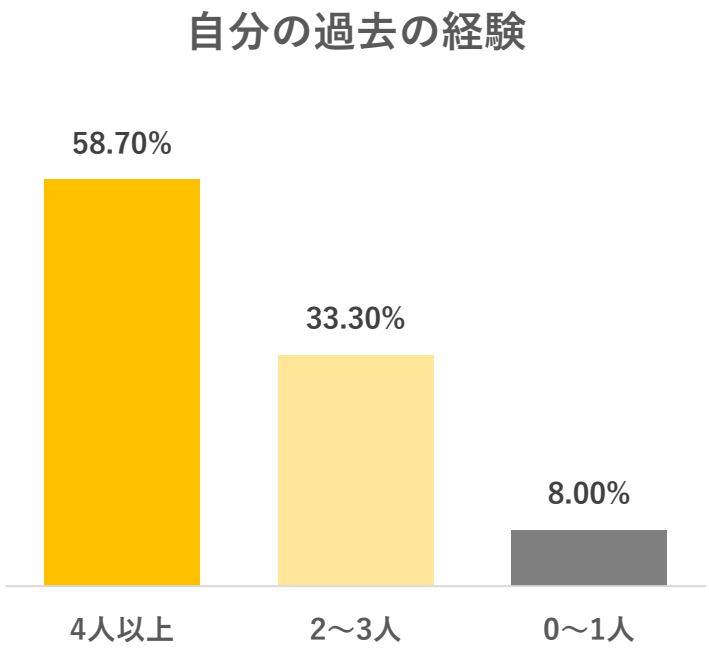
ⅲ. 家庭の経済力によって就職活動の成果が左右される可能性がある

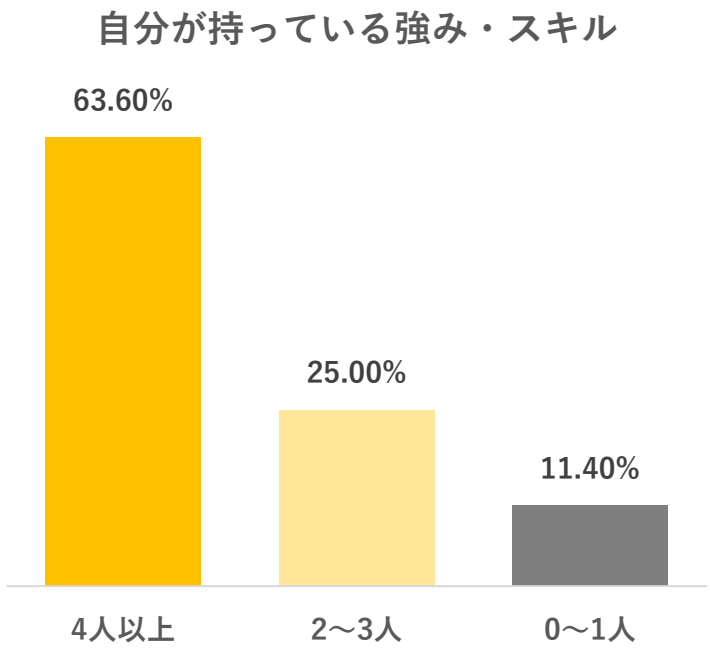
２世帯の経済力が弱いほど、オンライン面接を受けるためのインターネット通信環境・静謐な環境が確保できない傾向が示唆された

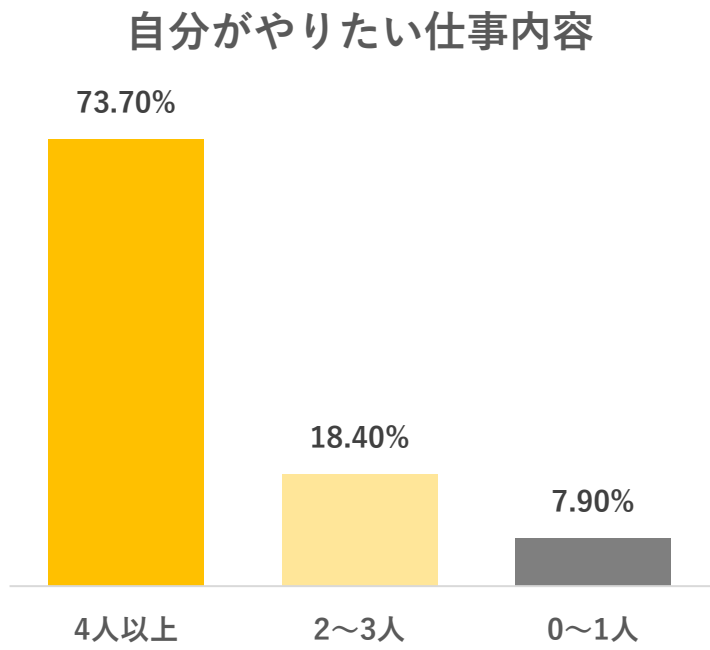
ⅰ．就職活動で助言を求める人の数

学生

就職活動において助言を求めることのできる人数が少ないほど、
面接時に相手に伝えることのできたことの成果は下がる傾向にある。







オンライン状況下でも常に相談できる人の確保が必要

N=143
4人以上:n=79
2~3人:n=47
0=1人:n=17

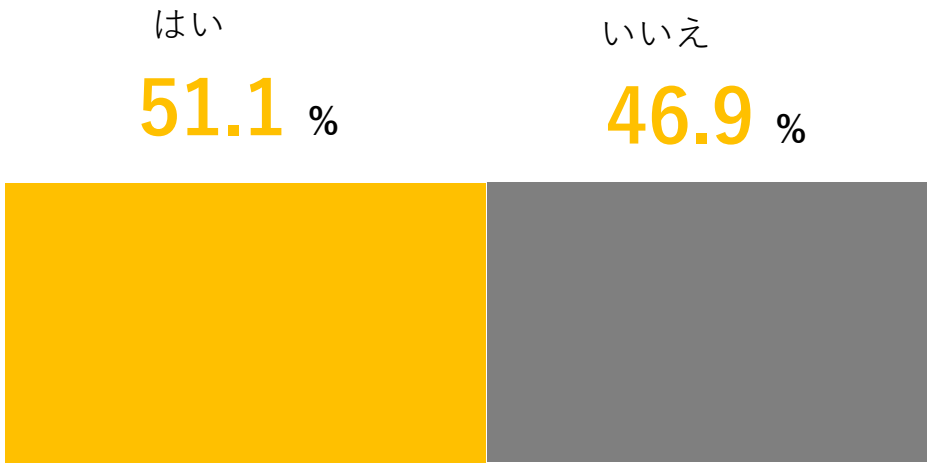
ⅱ.オンライン面接における特有の不安

学生

12%の学生が「後で不利に使われることが怖い」という理由で、
面接が録画されることに対しての不安を感じる。
51.1%の学生はプライベートな空間が映ることに対して抵抗感を抱えている。

面接官が録音・録画していることに不安がある

■プライベートな空間が映ることに対する抵抗



(N=143)

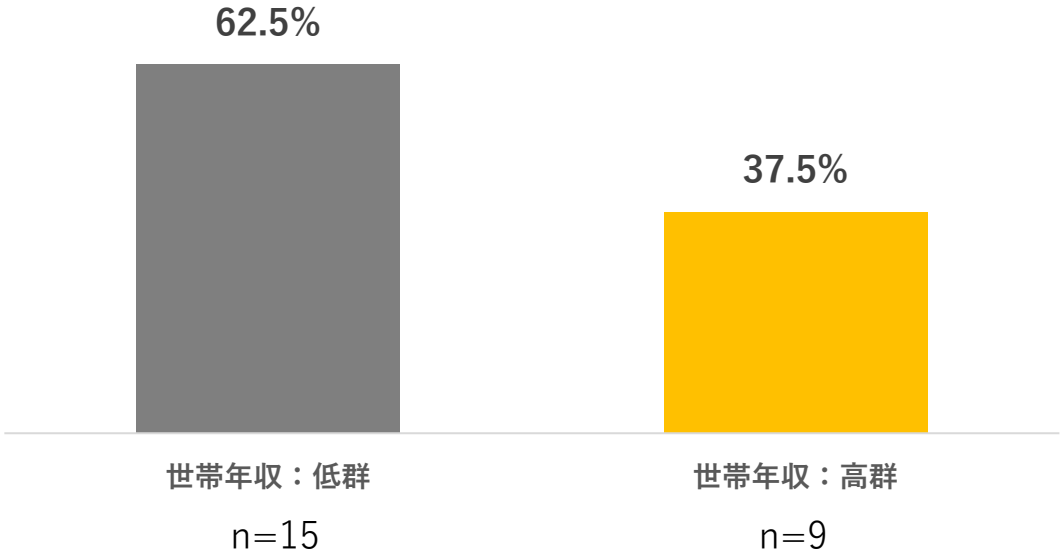
オンラインでの面接をする上で学生に配慮すべき点を考える必要性あり

iii．経済力によるインターネット環境・静謐な環境の確保の差

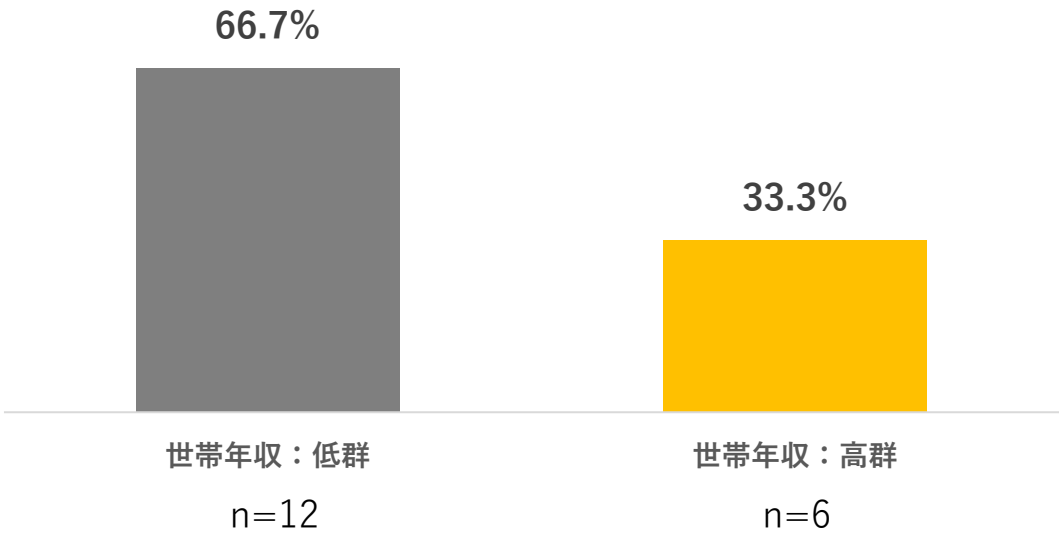
学生

世帯の経済力が弱いほど、オンライン面接を受けるための
インターネット通信環境・静謐な環境が確保できない傾向が示唆された。

オンライン面接を受けるための
インターネット通信速度や容量が確保できていない



自宅にひとりでオンライン面接に向かえる
静謐な環境が確保できていない



経済力の差がオンライン面接を受ける環境の差に結び付いてしまう可能性

ただし母集団が少なく、かつ、サンプルに偏りがあるため、さらなる調査が必要
また、オンラインでなかったとしたら、就職活動にまつわる宿泊・交通費負担の問題がある
オンライン面接は、従来の格差を平準化している可能性もある

*「昨年の世帯年収について、最も近いものをお答えください」という設問に対して、「0-500万円」「500万円ー1000万円」を「世帯収入：低群」、「1000万円ー1500万円」「1500万円ー2000万円」「2000万円ー」を「世帯収入：高群」として再カテゴリー化を行い集計した

⑥採用活動のオンライン移行によるメリット

比較

ここまで多くのデメリットを述べてきた。

しかし、就職活動のオンラインへの移行によって、
学生と採用担当者双方に大きいメリットがあったことも
記述しなければならない。

⑥採用活動のオンライン移行によるメリット

採用
担当者

経済的コスト

時間的コスト

新しい応募者群

採用ご担当者
オンライン面接に
対する所見

「経済的コスト、時間的コストの削減された」

「交通費精算やアテンド等の業務が減り、時間と手間の短縮できている」

「遠方の方や会議室の調整が必要なくお迎えや見送り時間を省けるので
面接官としてはオンライン面接に恩恵を感じます」

「交通費等の問題がなくなったためか首都圏の大学からの応募者が増加傾向」

「地方の学生からの応募が増えた」

5. 採用担当者と学生の比較結果

①オンライン会議ツールの使用経験

比較

採用担当者と学生ともに、オンライン面接会議ツールの使用が
急速に求められるようになった。

5月初旬時点では、学生は概ね使用経験がある一方、
採用担当者にはバラツキが見られる。

また、オンライン会議ツールの使用経験が多いと採用担当者は
自信を持って学生に面接の説明を行うことができている。

オンライン会議ツールの使用経験

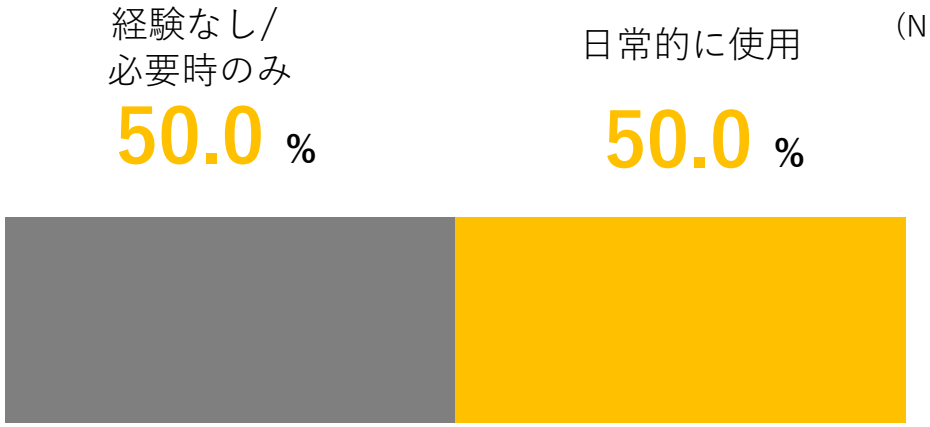
比較

採用担当者は50% が「経験なし/必要時のみ」と回答した一方、学生は十分に使用経験を積んでおり、一部採用担当者との経験差が感じられる。

1. オンライン会議ツールを使用する頻度

採用担当者

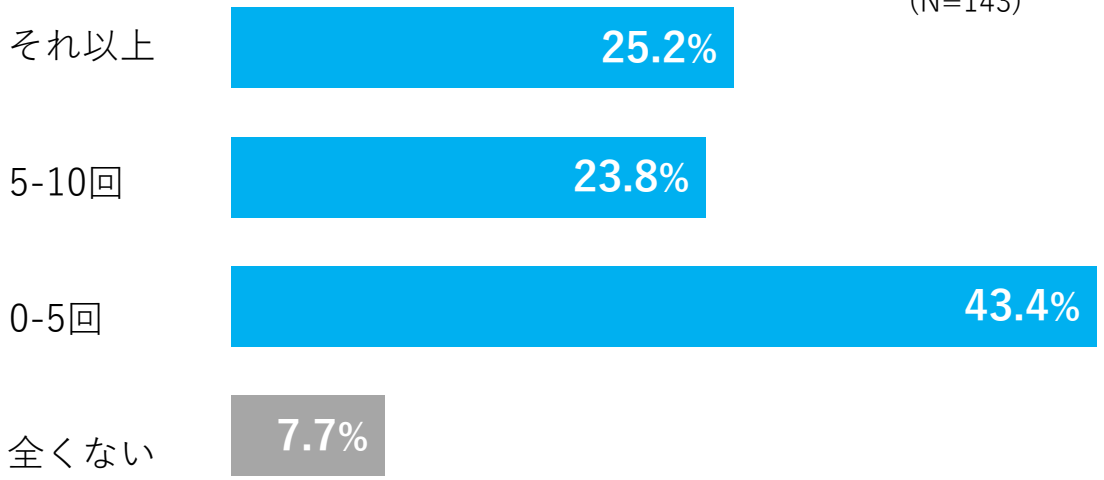
(N=136)



2. オンライン会議ツールを使用した回数

学生

(N=143)



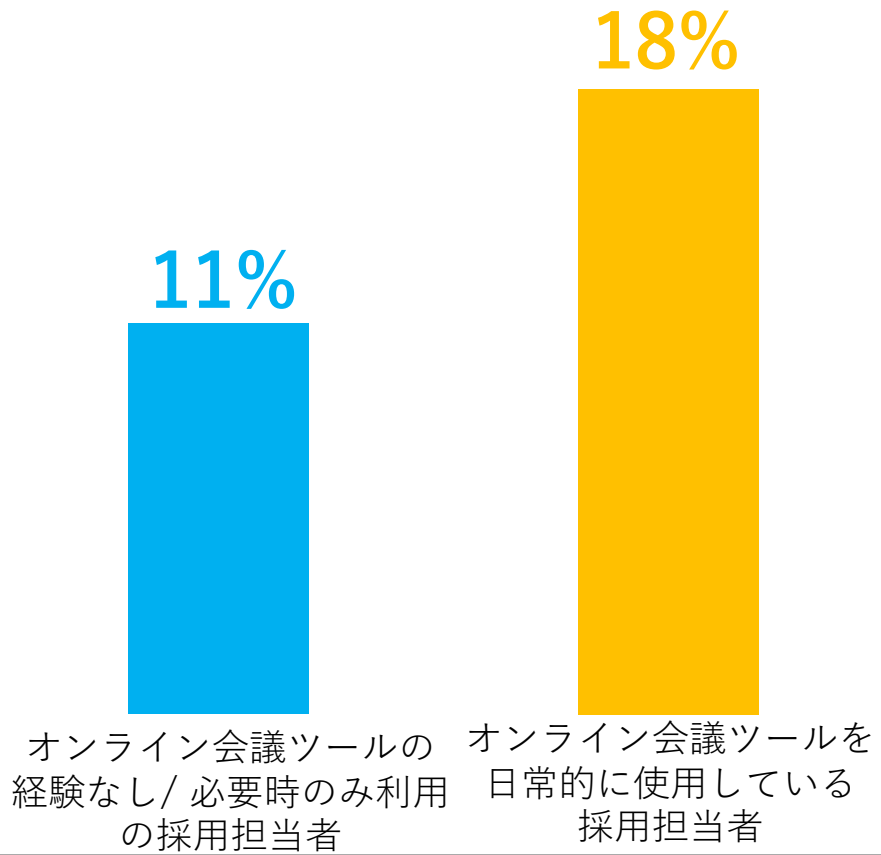
オンライン会議ツールの利用に関しては
学生の方が採用担当者よりも経験を有しており逆転している

オンライン会議ツールの使用経験が与える影響

採用
担当者

**採用担当者にオンライン会議ツールの使用経験があると自分自身の経験があるため、
自信を持って学生に面接の案内を行うことができている。経験がない採用担当者の実感は低い**

■オンライン面接の案内時に、学生に安定的に
アクセスするための情報環境を伝えることができた

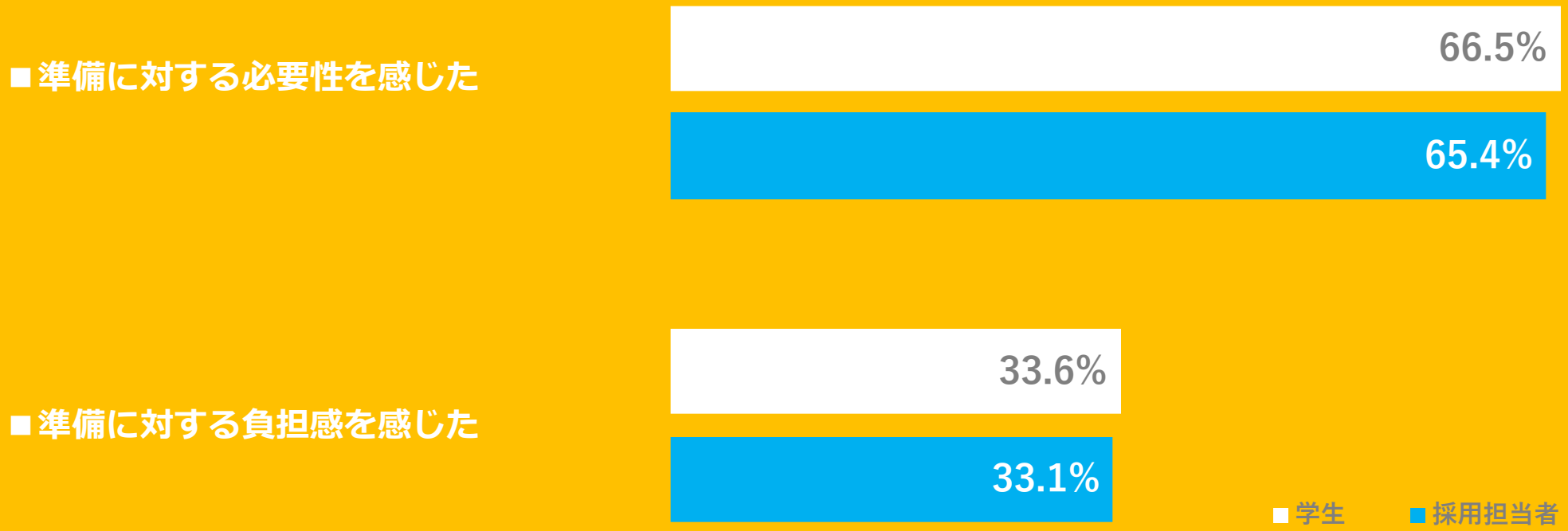


*「直近のオンライン面接の際に、以下の事前に案内する注意事項は学生にどの程度理解されていると感じていますか？最も当てはまるものをお答えください。」という設問に対して、「とてもそう思う」「そう思う」を「そう思う」、「全くそう思わない」「そう思わない」を「そう思わない」として再カテゴリー化を行い集計した
*N=136

②オンライン面接前準備の必要性/ 負担感

比較

学生と採用担当者の比較では、どちらも65%程度がオンライン面接前の準備の「必要性」を感じている。一方、その「負担感」は33%程度にとどまった。また両者に大きな違いは見られなかった。



*「直近のオンライン面接においてオンライン面接の準備の必要性/負担感をどの程度感じましたか？最も当てはまるものをお答えください。」という設問に対して、「とてもそう思う」「そう思う」を「そう思う」、「全くそう思わない」「そう思わない」を「そう思わない」として再カテゴリー化を行い集計した
*採用担当者　N=136、学生　N=143

6. オンラインと対面の比較結果

オンラインと対面の比較結果

①面接の時間

②学生に関する内容のやりとり

③企業に関する内容のやりとり

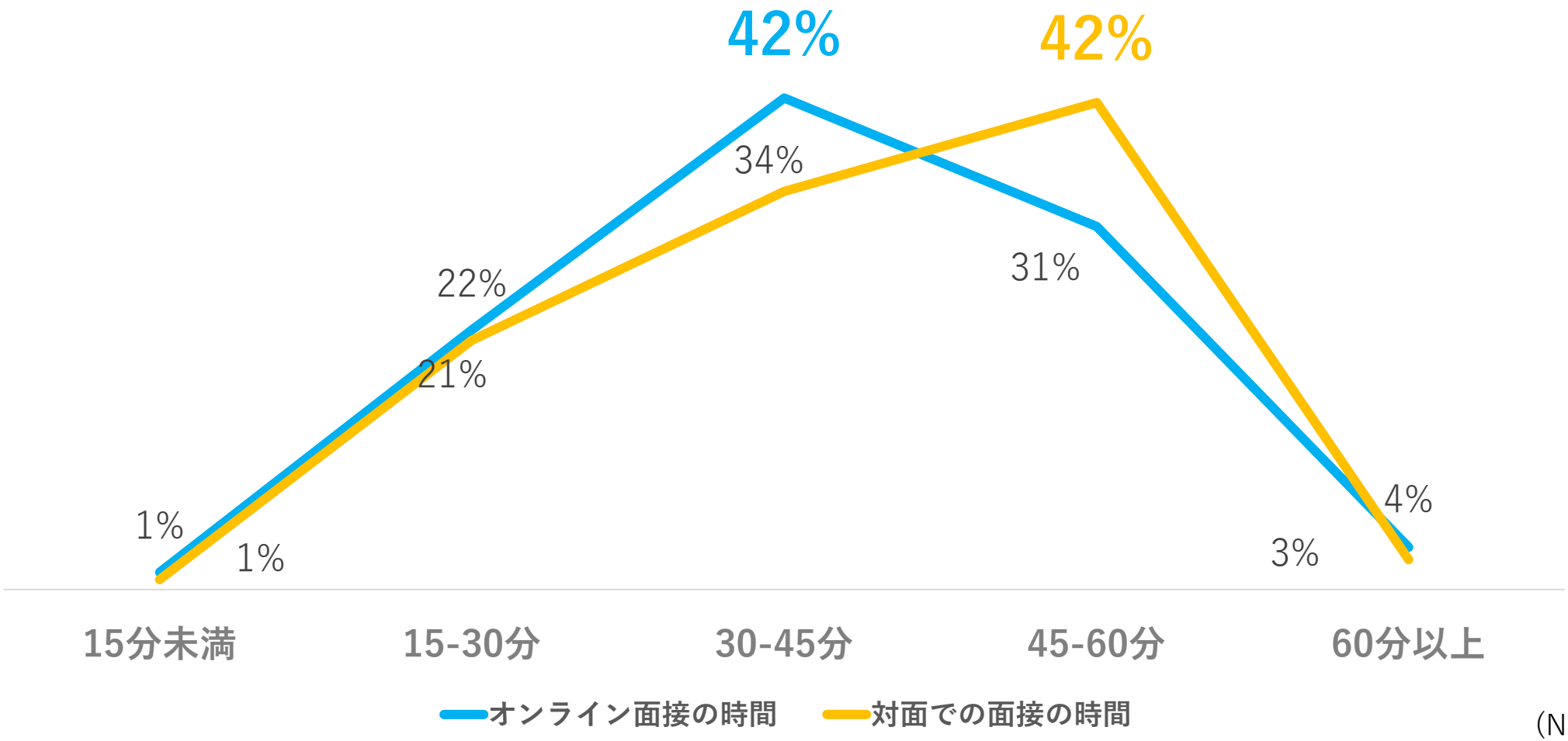
④面接を通じて起こった変化

⑤面接終了時に感じた手応え

①面接の時間

採用
担当者

オンライン面接は「30-45分」、対面面接は「45-60分」に回答者が一番多く、オンライン面接の方が短時間で終わる傾向にある。これは質問が淡泊になっているものと推測される

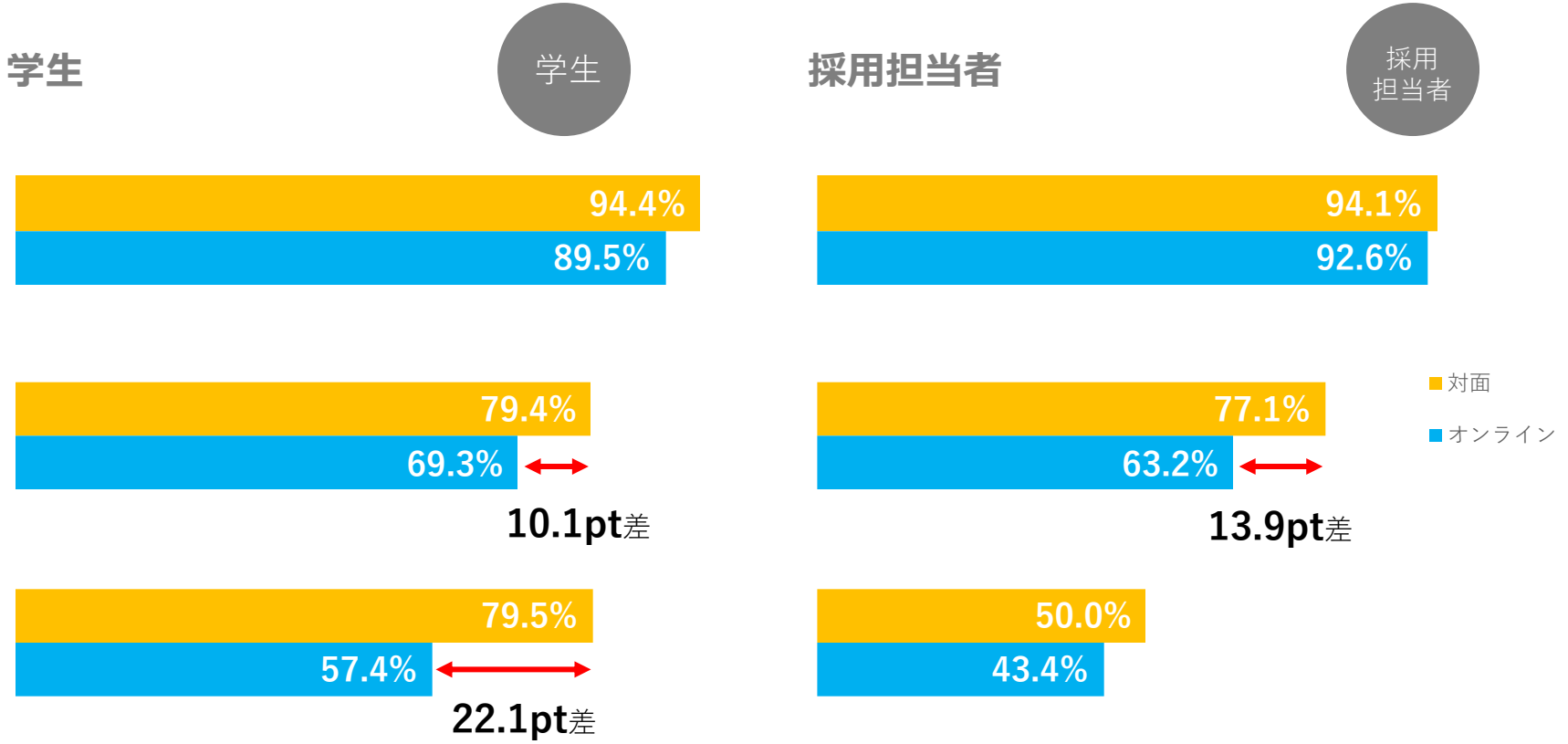


(N=136)

②学生に関する内容のやりとり

比較

「学生の過去の経験」は双方で90%程度やりとりされている一方、「仕事を通じて実現したいこと」・「会社に対して実現したいこと」はオンラインの方がやりとりされない傾向にあり、学生の将来の希望については聞かれていない。



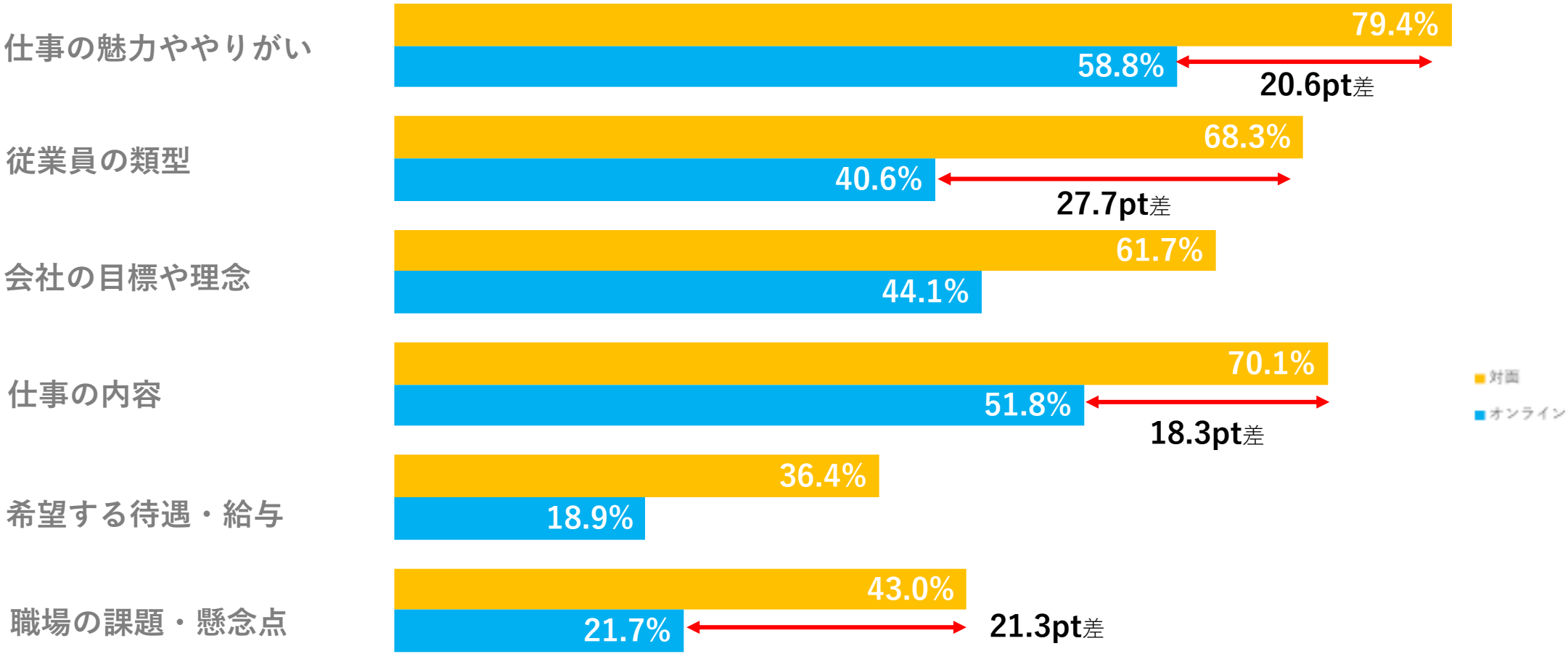
*「直近のオンライン面接において下記の内容をどの程度相手に把握できる/ 伝えることができましたか？最も当てはまるものをお答えください。」という設問に対して、「とてもそう思う」「そう思う」を「そう思う」、「全くそう思わない」「そう思わない」を「そう思わない」として再カテゴリー化を行い集計した
*採用担当者　N=136(対面欠落後 N=118)、学生　N=143(対面欠落後 N=107)

③企業に関する内容のやりとり

学生

オンライン面接の方が「職場の課題・懸念点（-21.3%）」や「従業員の類型（-27.7%）」などの項目に関する理解が大幅に低く、学生が会社の雰囲気を全く把握できていないことがわかる。

■採用担当者から理解できた内容

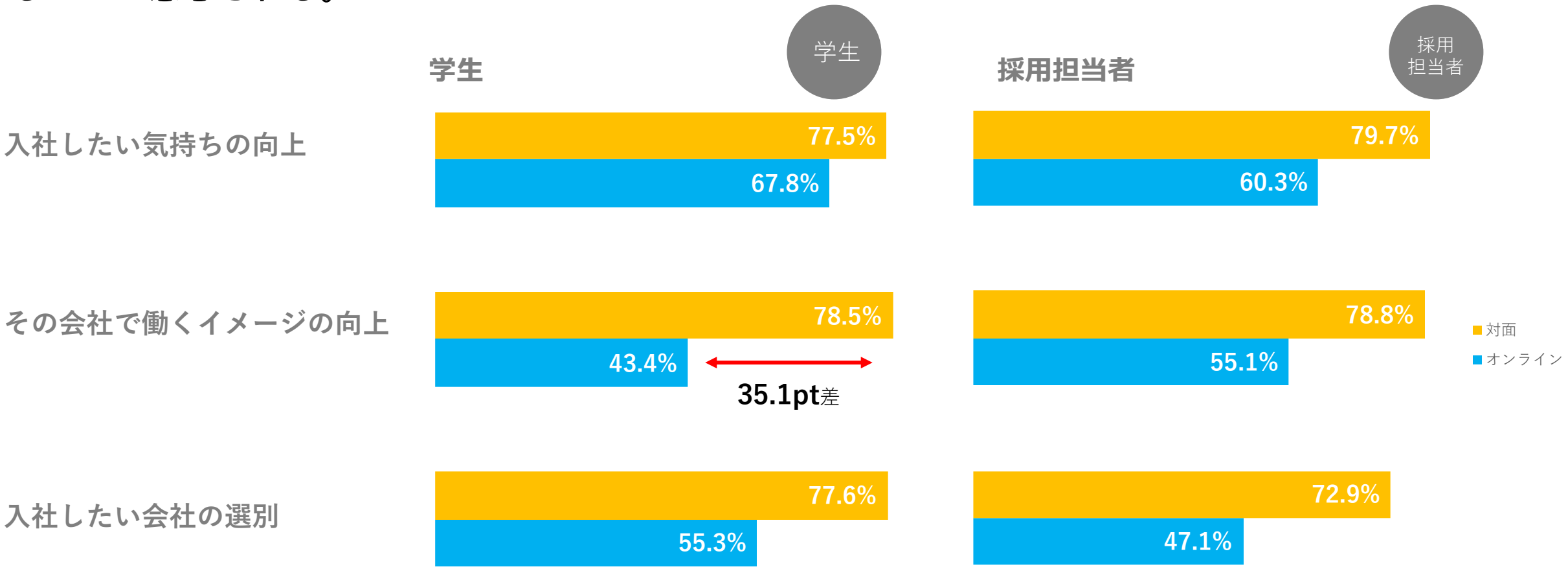


*「あなたが直近のオンライン面接で採用担当者から把握できた/伝えることができた内容についてお答えください。」という設問に対して、「とてもそう思う」「そう思う」を「そう思う」、「全くそう思わない」「そう思わない」を「そう思わない」として再カテゴリー化を行い集計した。
*採用担当者　N=136(対面欠落後 N=118)、学生　N=143(対面欠落後 N=107)

④面接を通じて起こった変化

比較

「その会社で働くイメージの向上」（学生）はオンラインと対面で25.1%の差異がある。
特にオンラインだと伝わりにくい項目であり、学生が内定受諾に悩んだり、早期離職が起こることが懸念される。

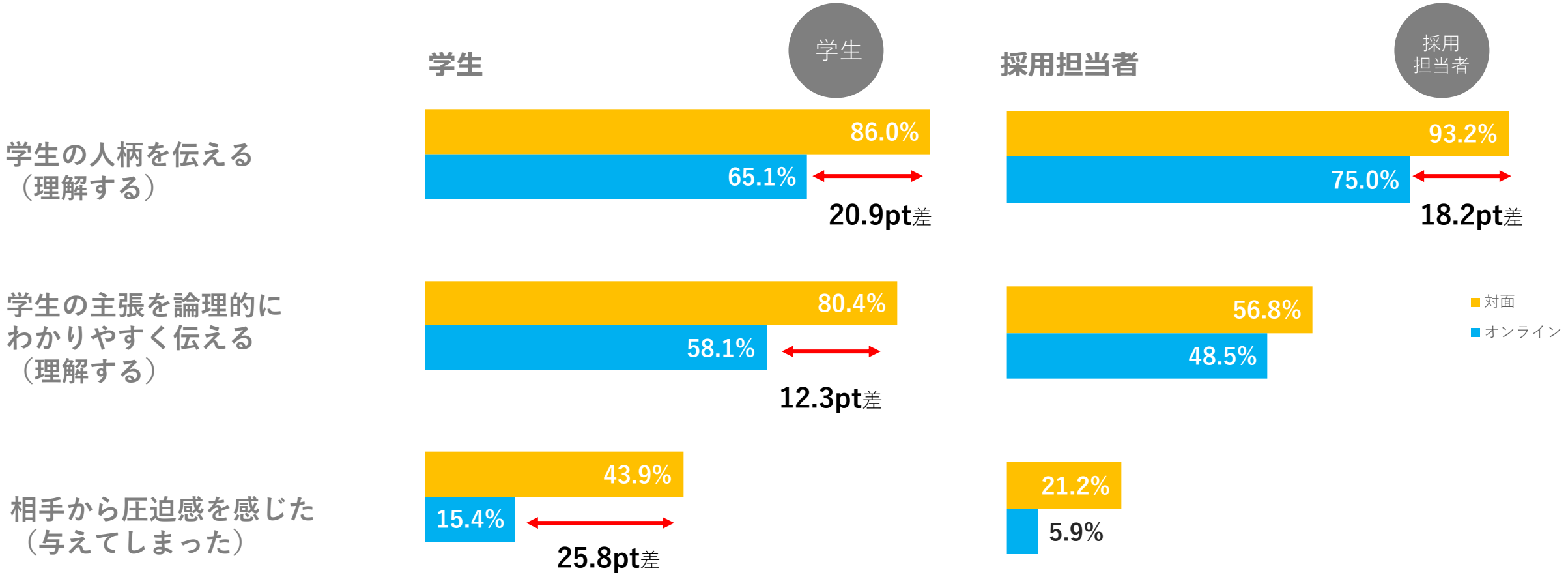


*「直近のオンライン面接が終了した時に、あなたはどのような成果を感じましたか？」という設問に対して、「とてもそう思う」「そう思う」を「そう思う」、「全くそう思わない」「そう思わない」を「そう思わない」として再カテゴリー化を行い集計した。
*採用担当者　N=136(対面欠落後 N=118)、学生　N=143(対面欠落後 N=107)

⑤面接終了時に感じた手応え

比較

オンラインの方が人柄に関する理解は難しい傾向にある（採用担当者、-18.2%）。
一方、オンライン面接時に学生が感じる圧迫感は、28.5%程度とあまり緊張せずに受験している。



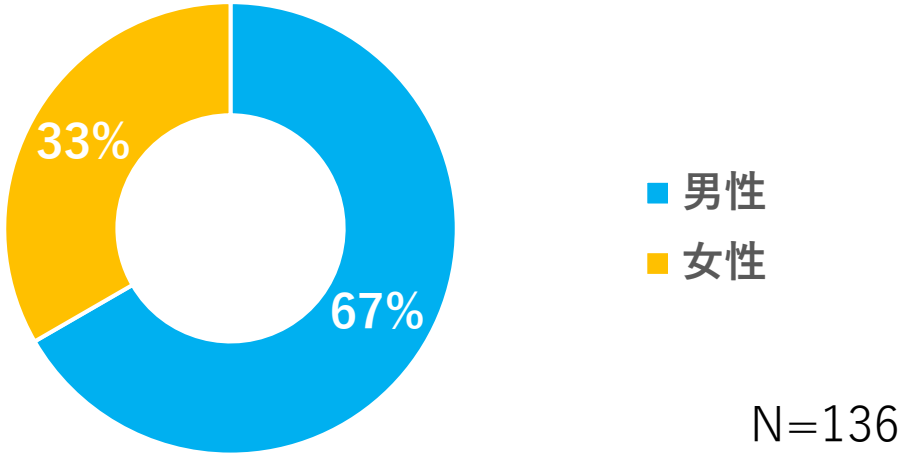
*「直近のオンライン面接において下記の内容をどの程度相手から聞き出すことができましたか？」という設問に対して、「とてもそう思う」「そう思う」を「そう思う」、「全くそう思わない」「そう思わない」を「そう思わない」として再カテゴリー化を行い集計した。
*採用担当者　N=136(対面欠落後 N=118)、学生　N=143(対面欠落後 N=107)

7. 採用担当者 結果

【前提】属性

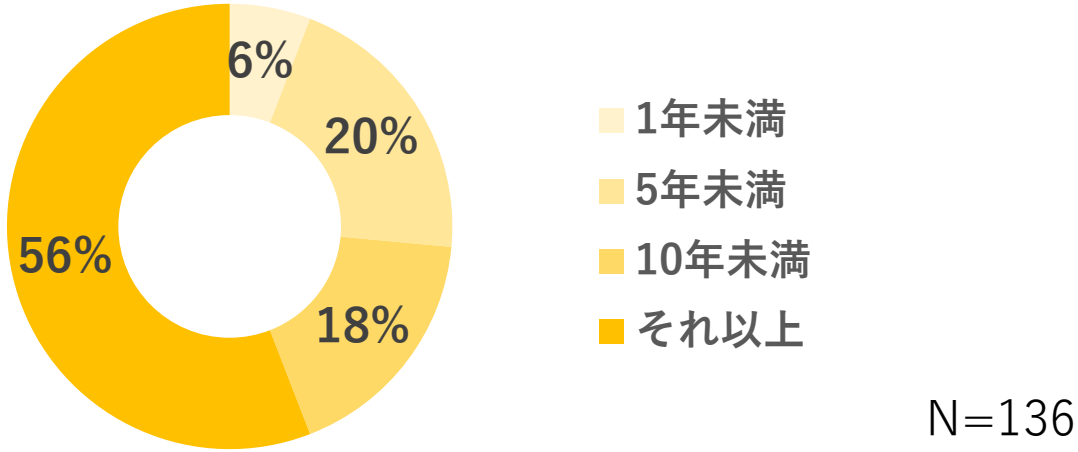
採用
担当者

■性別



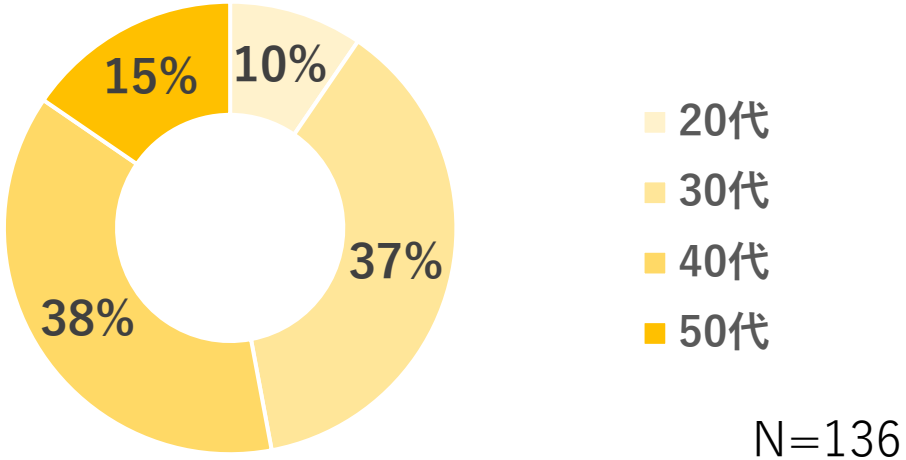
N=136

■勤続年数



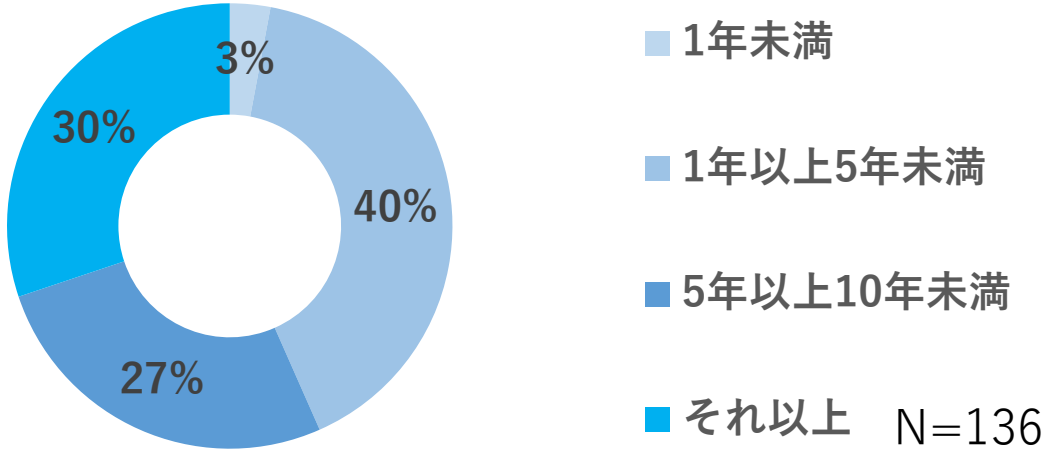
N=136

■年齢



N=136

■採用活動に関わった年数

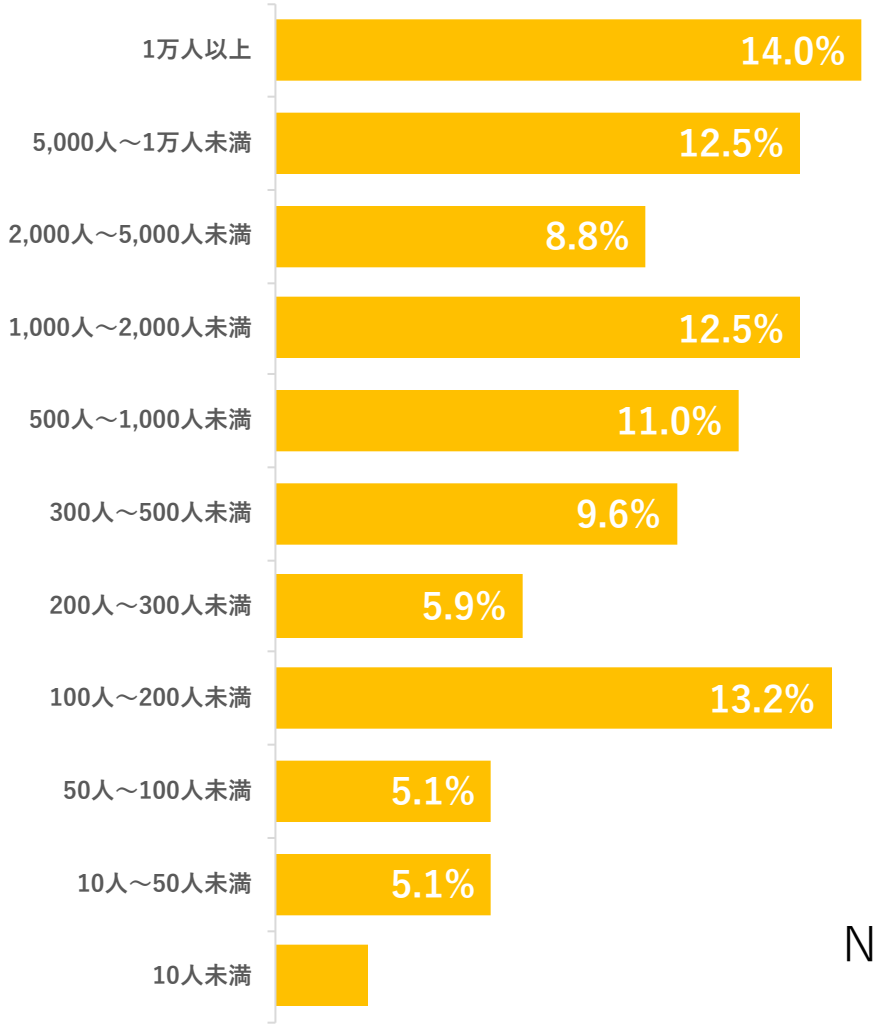


N=136

【前提】所属企業/ 所属企業におけるステータス

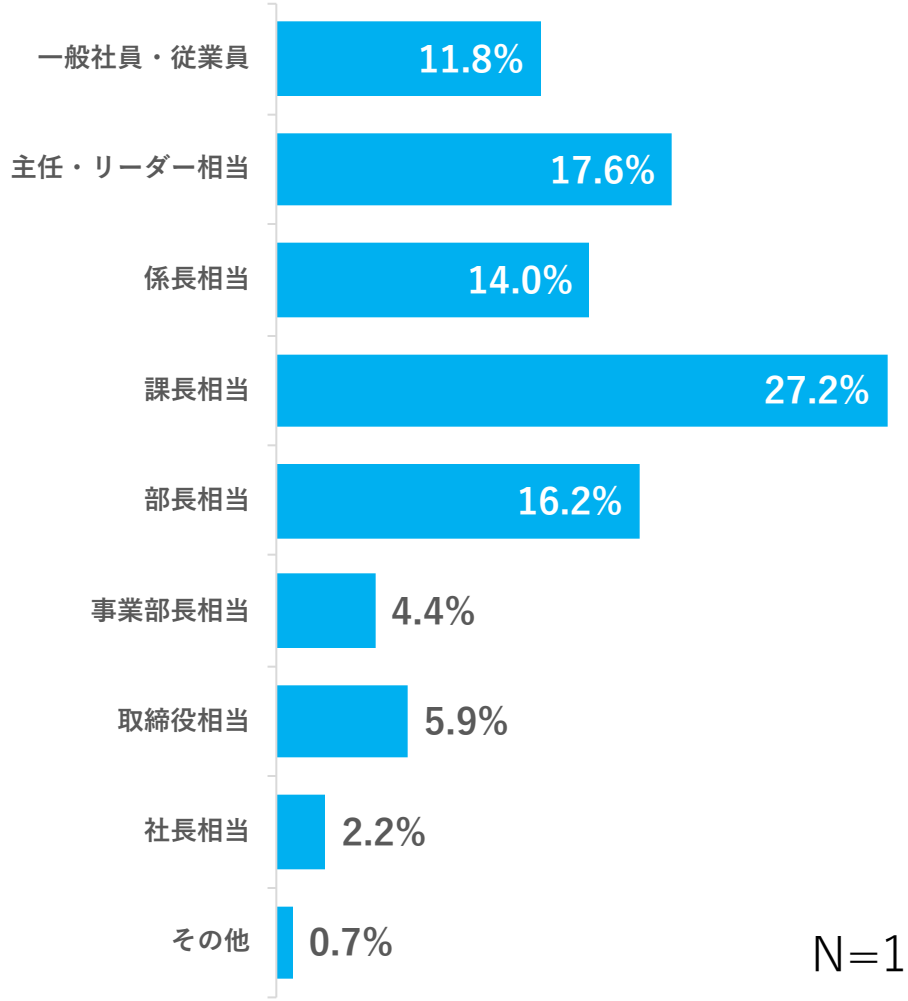
採用
担当者

■在籍企業の従業員規模



N=136

■現在の役職

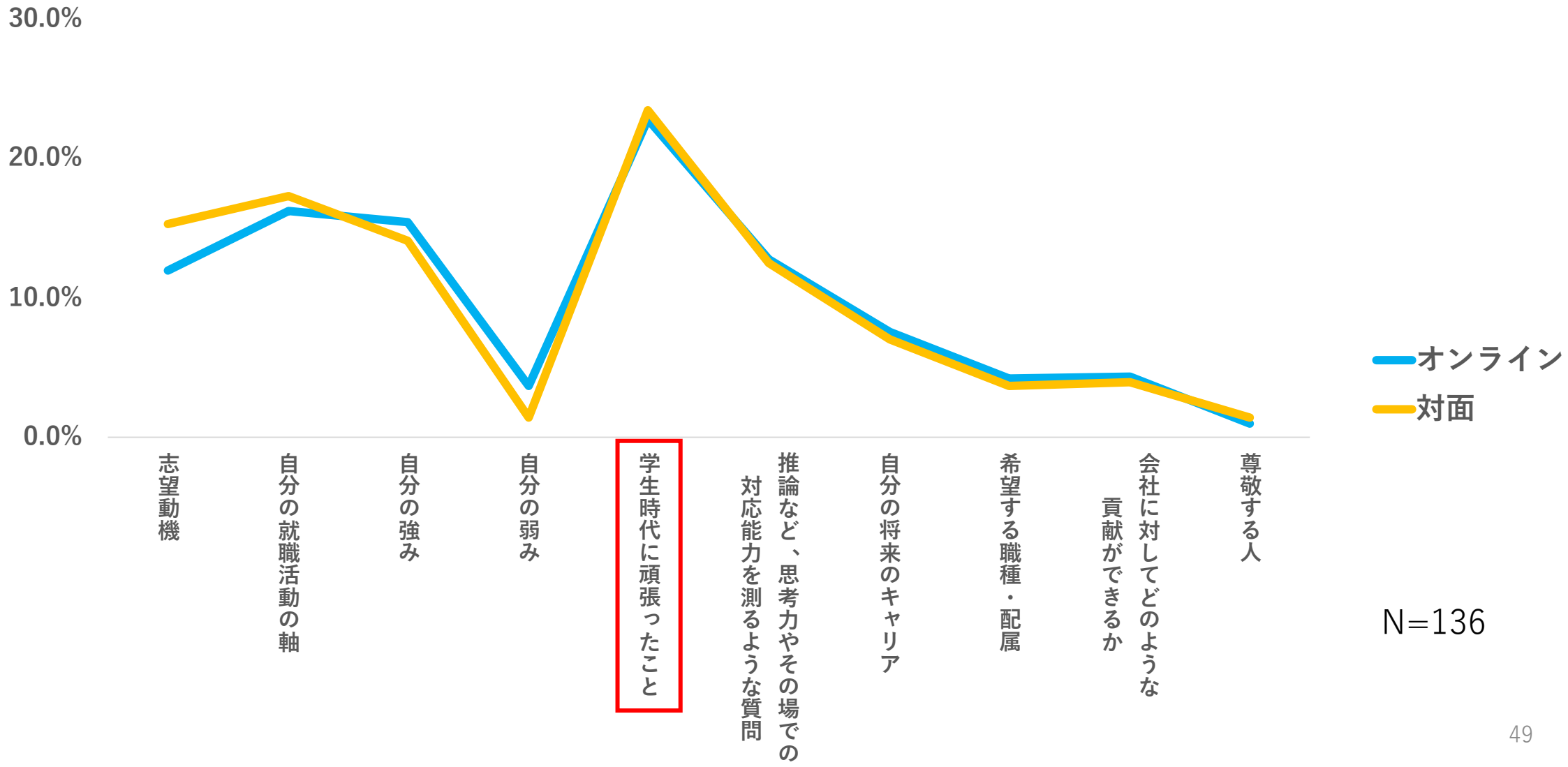


N=136

【比較】オンライン面接と対面面接においての質問項目の比較

採用担当者

オンラインと対面面接に大きな差異はなく、「学生時代に力を入れたこと」を重視している

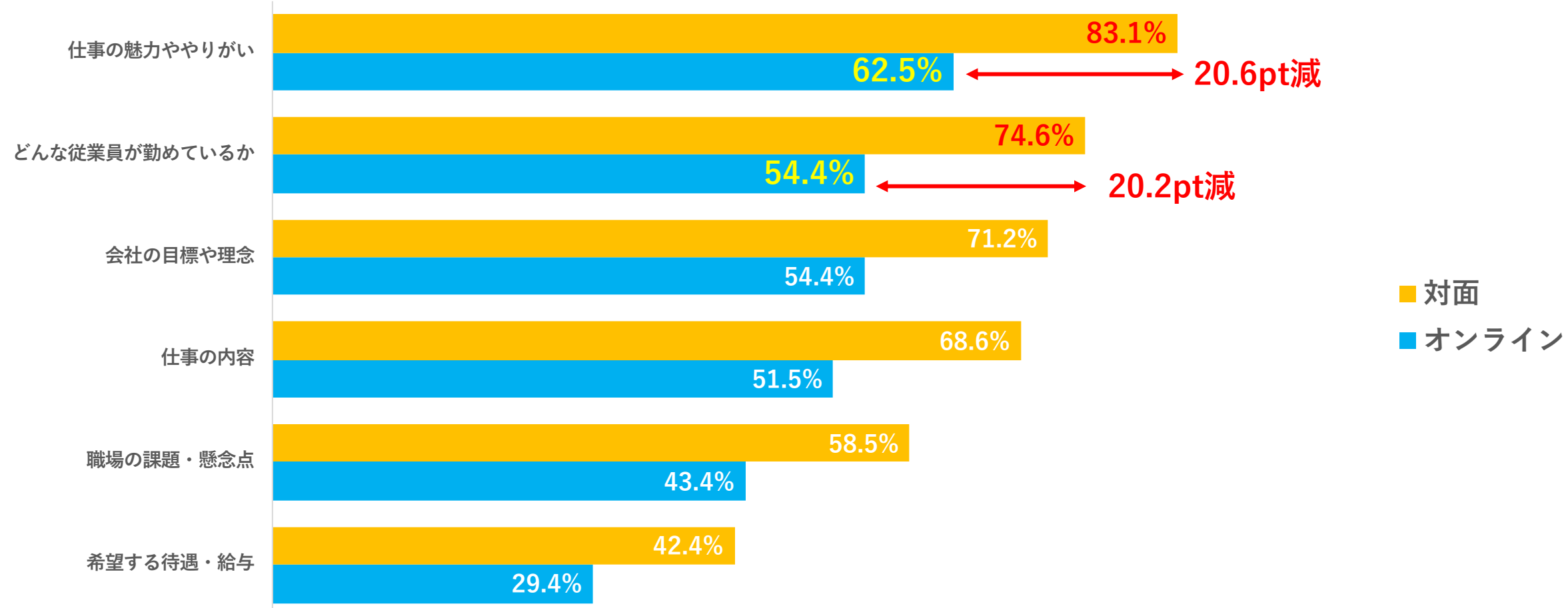


N=136

【比較】採用担当者が面接において学生に伝えることのできた内容

採用担当者

オンライン面接では対面時よりも、採用に関わる重要な情報伝達に関する実感が薄くなる傾向。特に「仕事の魅力ややりがい」「どんな従業員が勤めているか」など学生の企業選択に関する重要な情報の伝達は20%以上減少する。

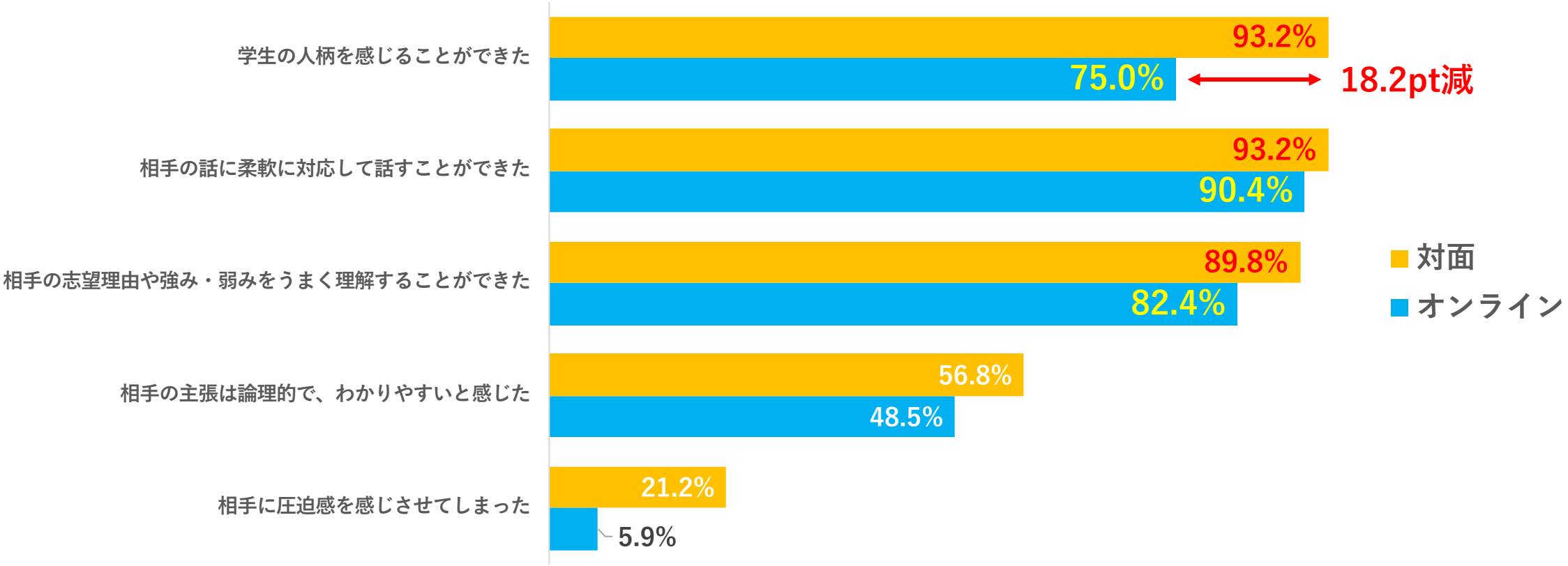


*「あなたが直近のオンライン面接で学生に伝えることができた項目を教えてください。」という設問に対して、「とてもそう思う」「そう思う」を「そう思う」、「全くそう思わない」「そう思わない」を「そう思わない」として再カテゴリー化を行い集計した。
*N=136(対面欠落後 N=118)

【比較】採用担当者が面接において感じた成果

採用担当者

学生の人柄を感じられる点でより対面面接の方が成果を感じられる。一方「相手の話に柔軟に対応すること」「志望理由・強み弱みの理解」に関してはオンライン時においても8割以上の成果を感じている。



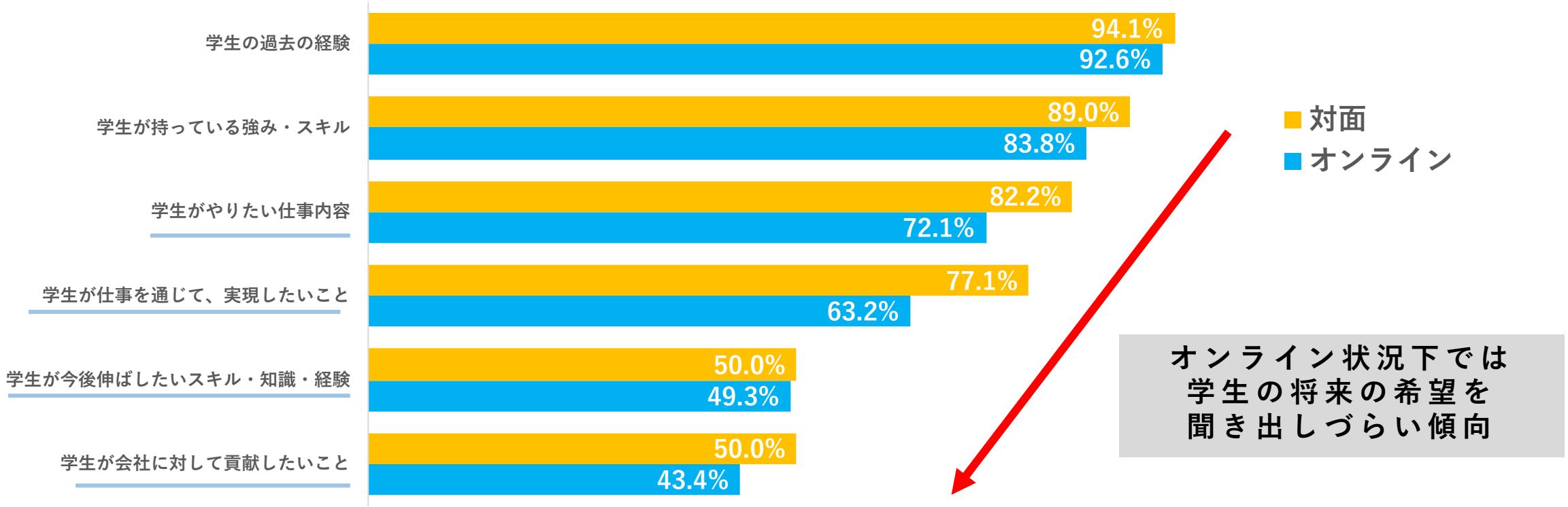
*「直近のオンライン面接において下記の内容をどの程度相手から聞き出すことができましたか？」という設問に対して、「とてもそう思う」「そう思う」を「そう思う」、「全くそう思わない」「そう思わない」を「そう思わない」として再カテゴリー化を行い集計した。
*N=136(対面欠落後 N=118)

【比較】採用担当者が面接において相手から聞き出すことができたこと

採用担当者

オンライン・対面ともに学生の自己実現に関することになるにつれ聞き出せなくなる傾向
オンライン面接において聞き出しにくいことは「～したいこと」。e.g.）「やりたい仕事」「仕事を通じて実現したいこと」

■相手から聞き出すことができた項目　オンライン・対面比較



オンライン状況下では
学生の将来の希望を
聞き出しづらい傾向

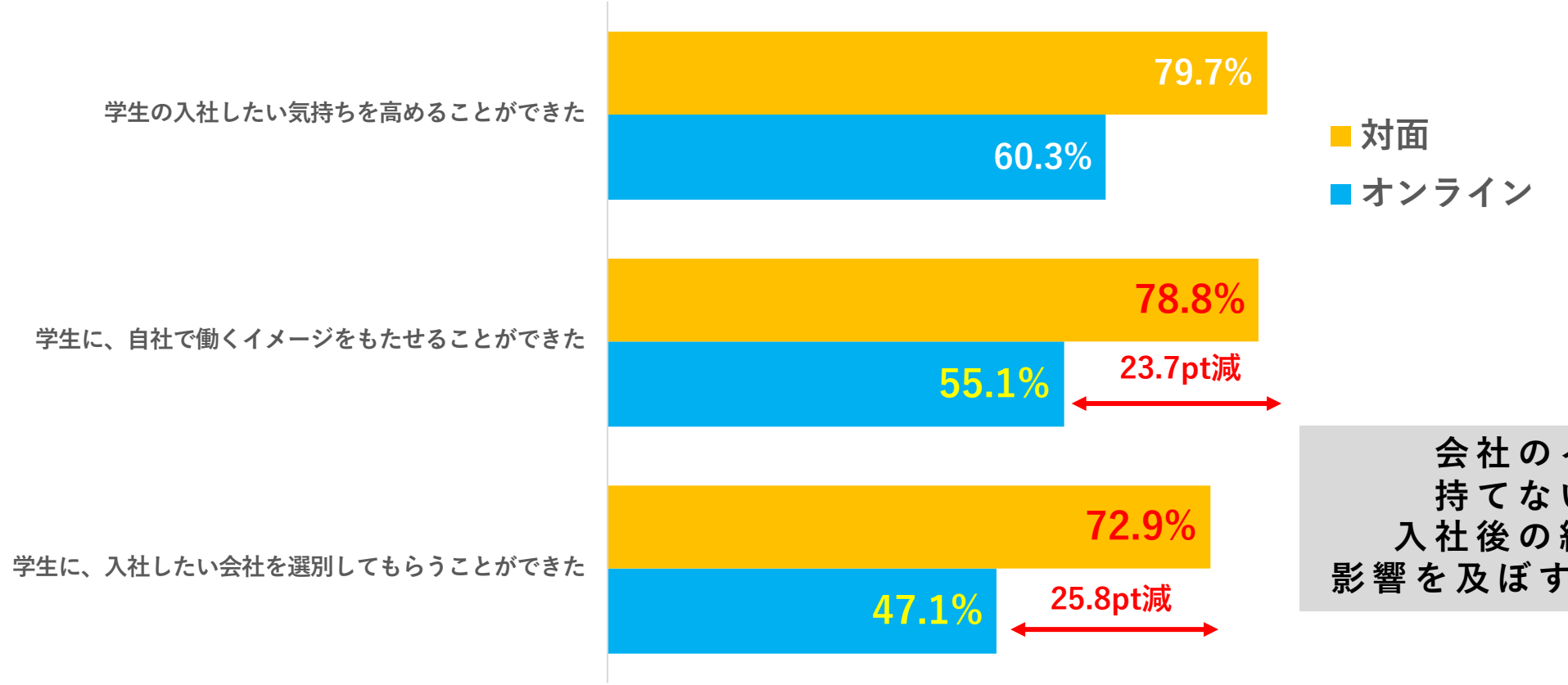
*「直近のオンライン面接において下記の内容をどの程度相手に把握できましたか？最も当てはまるものをお答えください。」という設問に対して、「とてもそう思う」「そう思う」を「そう思う」、「全くそう思わない」「そう思わない」を「そう思わない」として再カテゴリー化を行い集計した
*N=136(対面欠落後 N=118)

【比較】採用担当者が面接終了時に感じた成果

採用
担当者

採用担当者が課題に感じることは、
「学生が自社を選ぶための十分な判断材料を持てているか」どうか

■面接終了時に感じた成果　オンライン・対面比較



会社のイメージを
持てないままだと
入社後の組織社会化に
影響を及ぼす可能性がある。

*「直近のオンライン面接が終了した時に、あなたはどのような成果を感じましたか？」という設問に対して、「とてもそう思う」「そう思う」を「そう思う」、「全くそう思わない」「そう思わない」を「そう思わない」として再カテゴリー化を行い集計した。
*採用担当者　N=136(対面欠落後 N=118)

オンライン面接に関する自由記述（抜粋し、一部改変）

採用担当者

機材・採用フロー	面接の雰囲気	学生の格差の解消
ポジティブ		
・使用前は「**動画と音声が相手に伝わるのに微妙なタイムラグがあって使いにくい**」と思っていたが、**実際はあまり気にならない。** **・通常の一次面接（短時間で一定の人数を回す）を止め**、書類選考を厳しくし、残った少人数でグループ面接を実施した。	・学生側の適応力の高さは想定以上。デジタルネイティブ世代のポテンシャルを感じつつ、**企業側の対応力が問われる時代がついに来た**とワクワクしている。 ・学生自身も緊張や不安は感じてはいるが、自宅にいるからこその安心感もある。**こちらがよりフランクに対応すれば、彼ら自身にも伝わることがわかった。**	・対面での面接が望ましくはあるが、**地方学生や研究等で多忙な方**にとっては、**オンライン面接のメリットもある。** **・交通費精算やアテンド等の業務が減り、時間と手間の短縮**になっている。 ・WEBになったことで**九州以外の応募者が増加**。交通費等の問題がなくなったためか**首都圏の大学からの応募者が増加傾向**である。
ネガティブ		
・PC、モニタ、スピーカーの設定や、**学生側のネット環境等、面接をするためにいくつか超えなければならない準備事項**があり、**「ピリピリしたもの」を感じる。** **・カメラの映り方や照明の悪さなどが影響する**ので実際の雰囲気が伝わってこない。	**・間の取り方が難しい、突っ込んだ質問ができない。**基本質問の際に、プロンプターをつかって棒読みになっている学生がいて、視線でわかるとガッカリする。 **・Webでの面接と、対面で会った時の印象が異なる学生さんもおり**、特に営業職では人柄や雰囲気などもしっかりと見極めた上で採用につなげたいと考えている **・学生側にも、従業員や会社の雰囲気といったものが、どこまで伝わるのか不安。**例年よりも準備不足と感じる点もあり、Webでは、より厳選せざるを得ない。 **・ボディーランゲージや表情が読み取りづらい**ため、自分の判定に自信が持てない。	--

【自由記述より】オンラインによる採用活動の限界（デメリット）

採用担当者

職場の様子の見学
OBOGとの交流

受付・控室
での雑談

「面接」と
定められた時間

お見送り

←オンライン移行に伴って失われた時間・空間→

←失われた時間・空間→

面接前後の **学生の志望度を確かめ・入社意欲を高める時間** がなくなる

採用担当者所見

学生の志望度を探る判断材料の一部・志望度を上げるための工夫がしづらい

1番のネックは、**控室で担当者との雑談ができず**、その中で伝えられていた**会社の魅力がうまく面接だけでは伝わらない**こと

Web面接だと**受付や面接の待機時に雑談ができない**ため、**学生の真の志望度が見えにくくなる**ところがあります。

対面の場合、**面接会場までの道のりで雑談をすることで気持ちをリラックスさせるよう心掛けていた**が、
それができないので、学生の緊張をほぐせているかわからない点と、志望度を高めることができたかどうかがわかりにくい。

求職者が職場を見学できない不安は高いと思います。面接そのものというより、
説明会やOBとの交流などで学生さんと接点を持って、自社に対する理解をふかめていましたが、それが薄くなっていることが不安

【自由記述より】 ITリテラシー - 今後新たに評価される可能性のある能力

採用
担当者

ITリテラシー

今後新たに評価される可能性のある能力
面接のオンライン化により浮き彫りに

採用担当者所見

ツールの使い方で、
ある程度のITリテラシーの尺度にもなるかもしれない
と感じた。

学生のITリテラシーや臨機応変な対応力をみることができ、
対面とはまた異なる視点から評価できる。

準備段階でインターネットリテラシーの有無
ITリテラシーに自信がない方は、
そのままプレゼンスに現れデリバリーまで影響を及ぼす

【自由記述より】通信環境の整備が課題

採用
担当者

通信環境の乱れ

印象の歪み

活動計画の遅延

ストレス

採用活動に支障をきたす可能性有

採用担当者
所見

通信環境の不良・乱れに伴う課題をいかに乗り越えるかがキーポイント

懸念点は通信環境。Wifi等の通信環境が悪く、雑音が入ったり、声が聞こえづらかったりすると、**どうしてもイライラしてしまったり、応募者の印象が悪くなったりしてしまうため**、通信環境の悪さと応募者の資質は別だと強く認識して面接をする必要がある。

接続環境の乱れによるリスケジュール、システム対応などの影響を解決できればメリットは大きいと感じる。

学生の通信環境にだいぶ左右されるので企業側の準備には一定の限界がある

学生の利用端末によっては画質も音声も悪く、尚更学生の人となりが伝わってこない

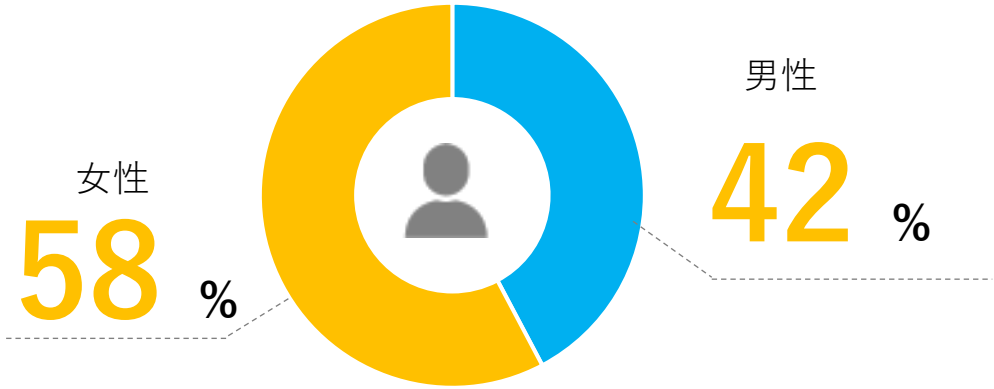
WEB面接の直前の方がより「ピリピリしたもの」を感じます（いざ面接を初めて機器不良で面接ができないということが何回かありました）

8. 学生 調査結果

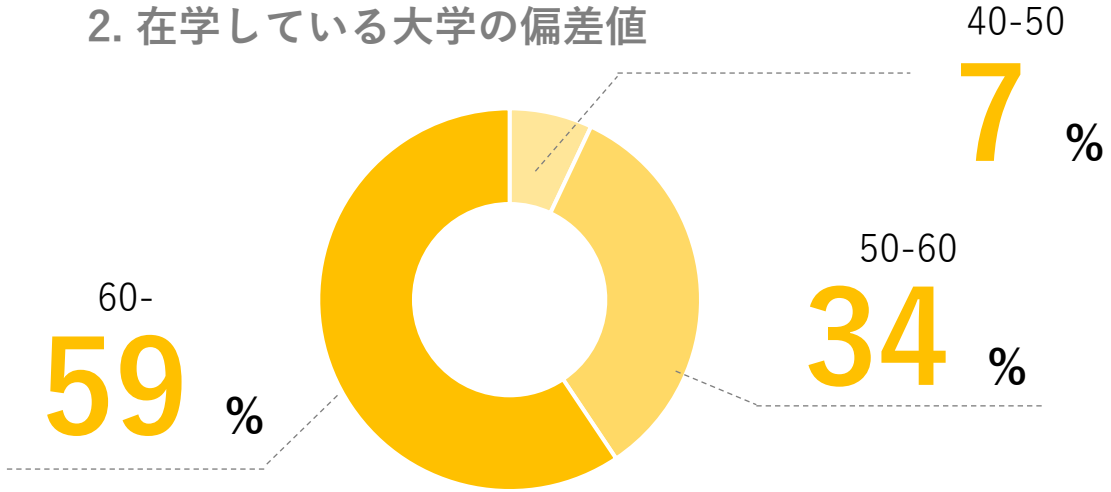
【前提】回答者の属性

学生

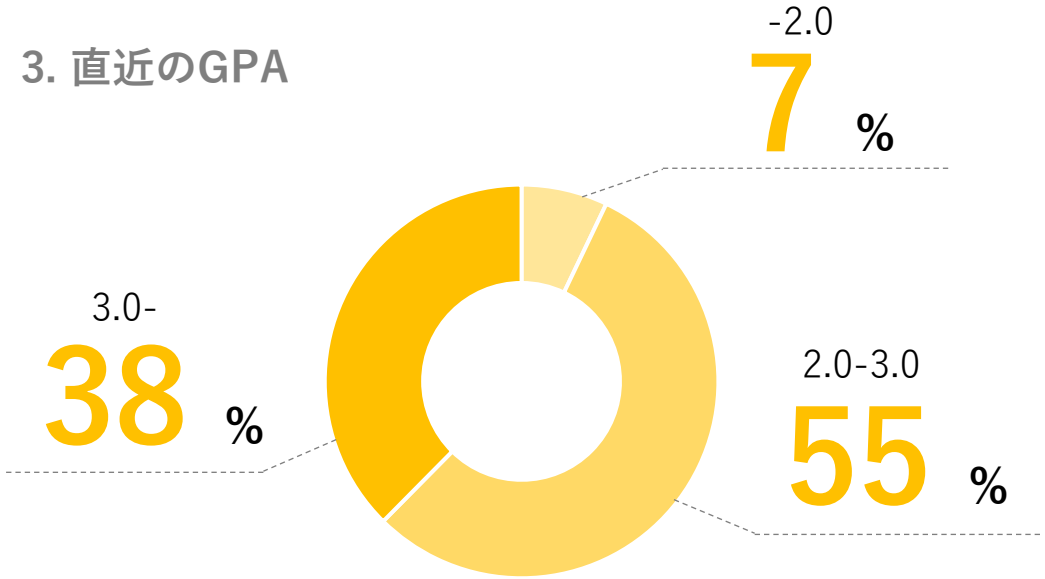
1. 性別



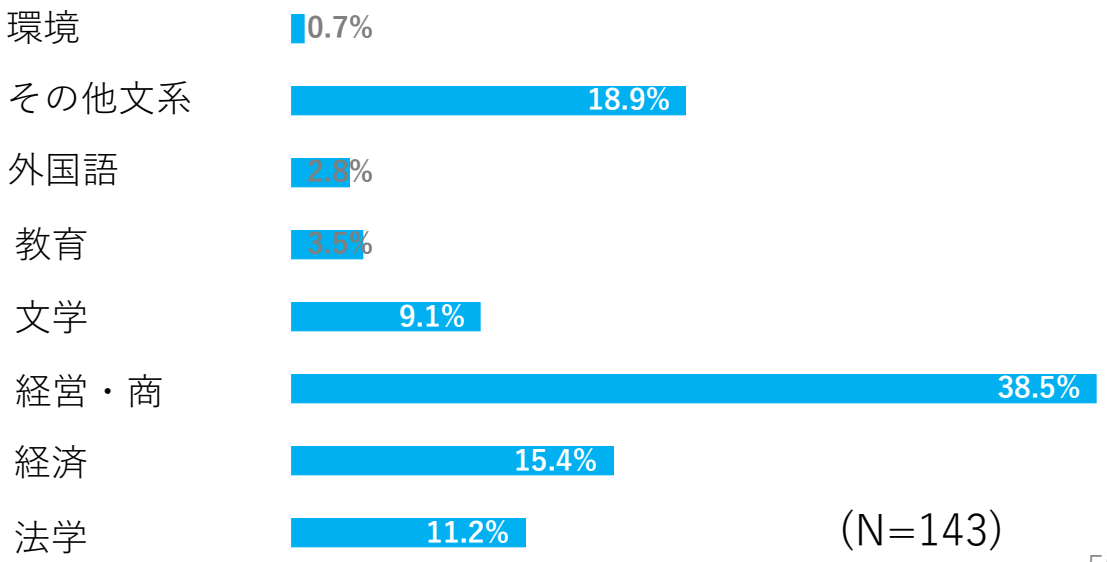
2. 在学している大学の偏差値



3. 直近のGPA



4. 所属学部

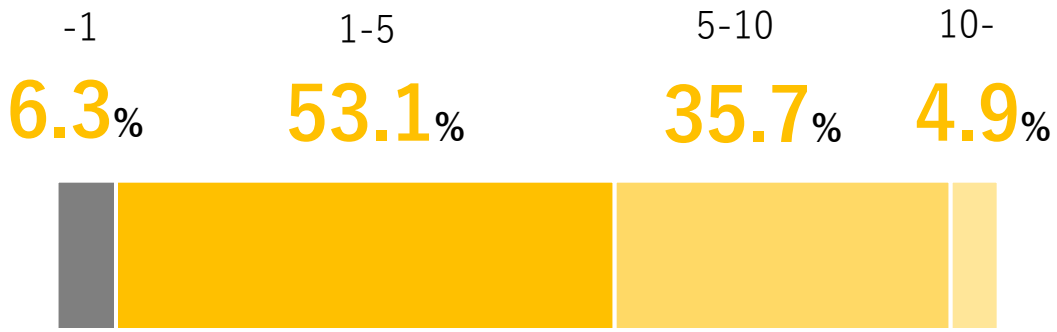


(N=143)

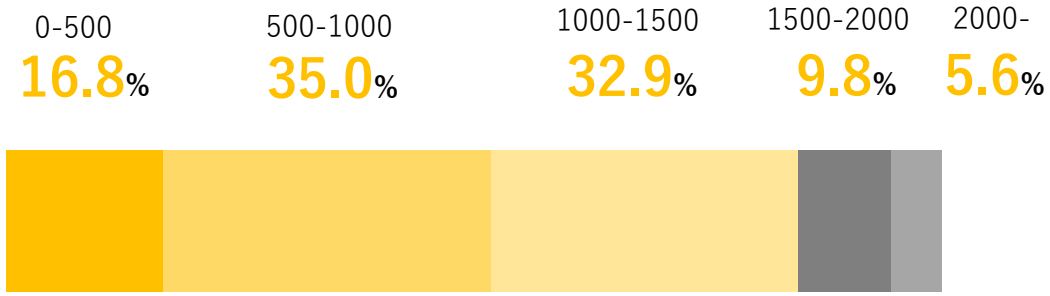
【前提】回答者の属性

学生

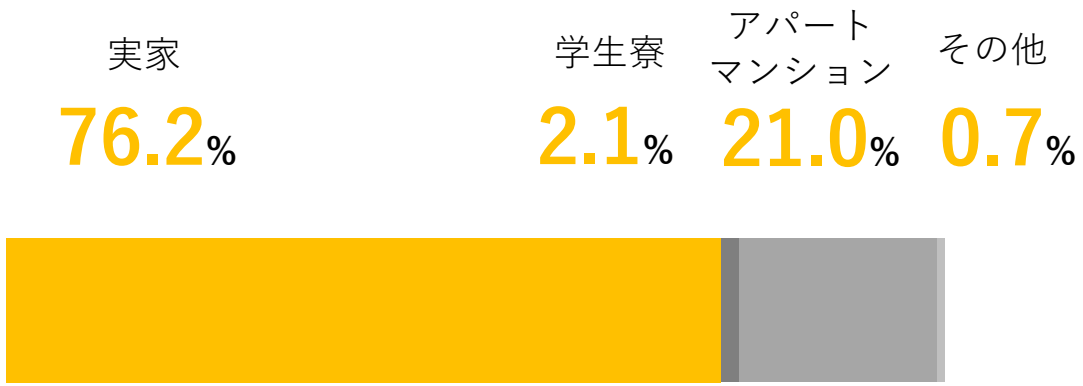
1. 月に自分が自由に使えるお金(万円)



2. 昨年の世帯年収(万円)



3. 現在の居住先



4. 現在住んでいる都道府県(上位5箇所)

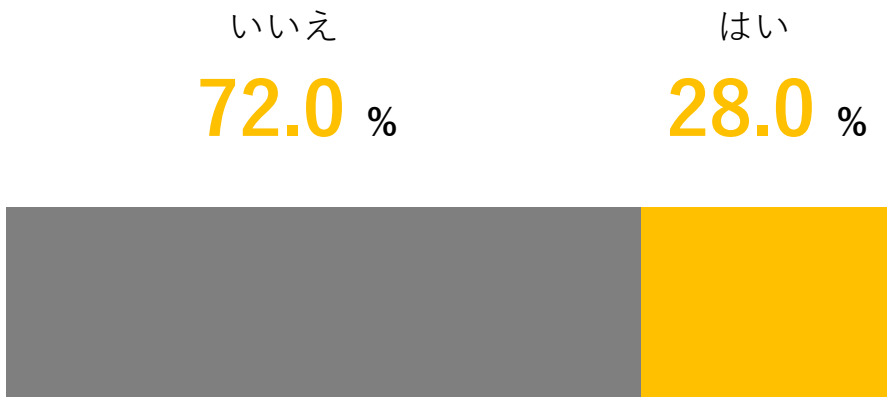
東京	35.7 %
神奈川	25.4 %
埼玉	11.1 %
千葉	7.9 %
愛知	5.6 %

(N=143)

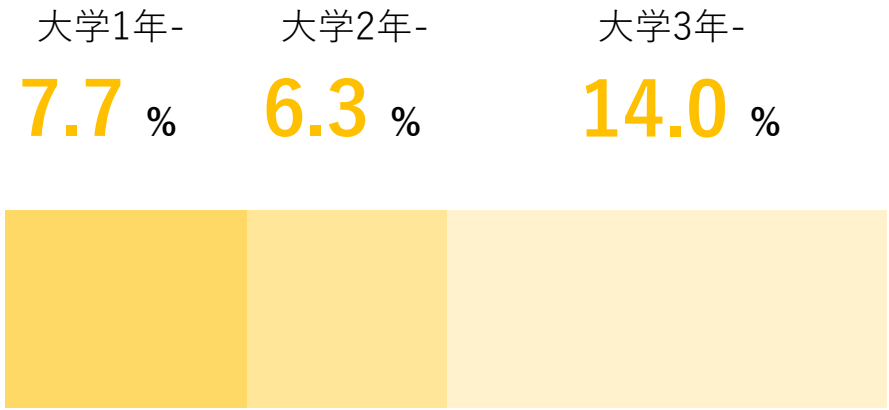
【前提】就職活動を目的としないインターンシップ経験の有無

学生

1. 就職を目的としない1ヶ月以上の
インターンシップ経験の有無



2. 参加した学生の内、初めて1ヶ月以上の
インターンシップを経験した時期



(N=143)

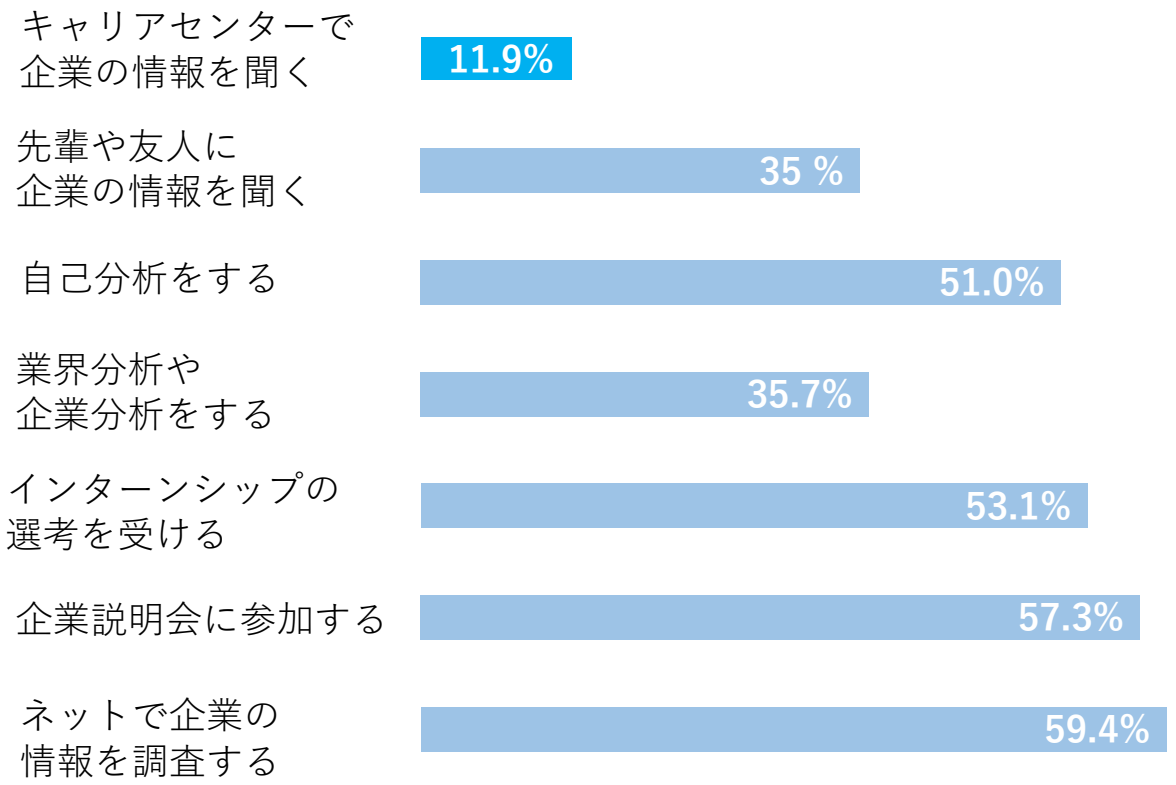
就職活動のために取り組んだこと

学生

就職活動のために取り組んだこととして「キャリアセンターで企業の情報を聞く」と回答した学生は11.9%にとどまった。

1. オンライン面接のトレーニングを行なった（キャリアセンター・就職支援団体・先輩・知人などとの練習）

2. 就職を初めてすぐに取り組んだこと



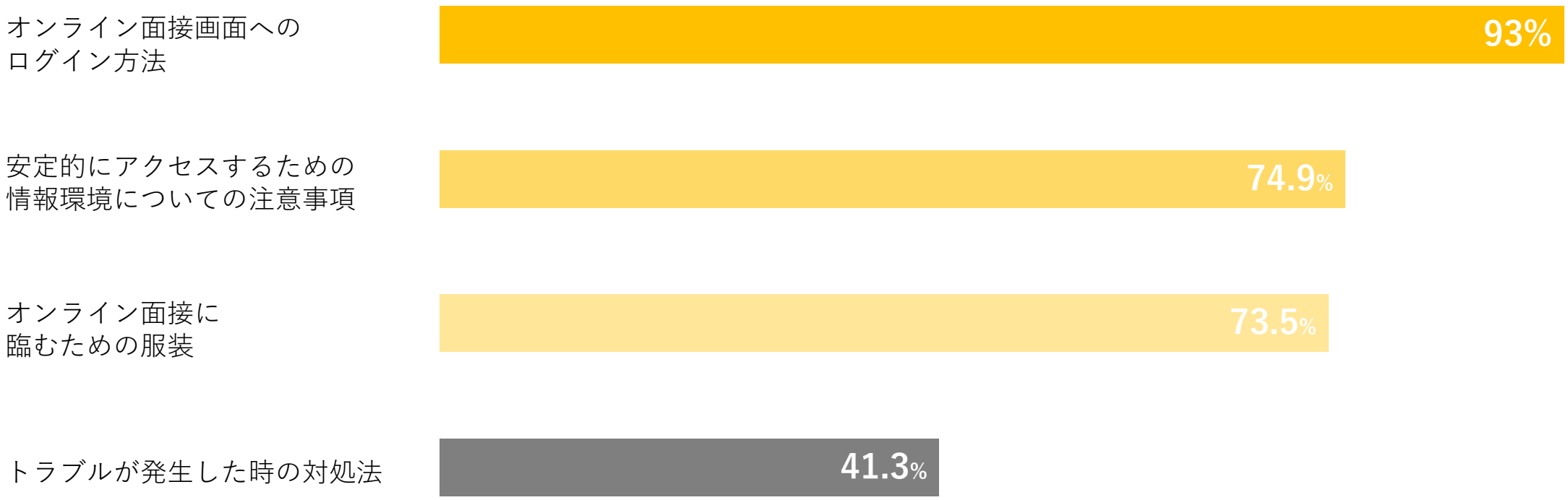
(N=143)

企業から送られてくるオンライン面接前の情報理解

学生

学生に対して面接前に企業から送られてくる情報をどの程度理解していたか聞いたところ、概ね理解しているが、「トラブルが発生した時の対処法」について58.7%の学生が理解していなかった。

■面接に関して理解していたこと(理解していた)



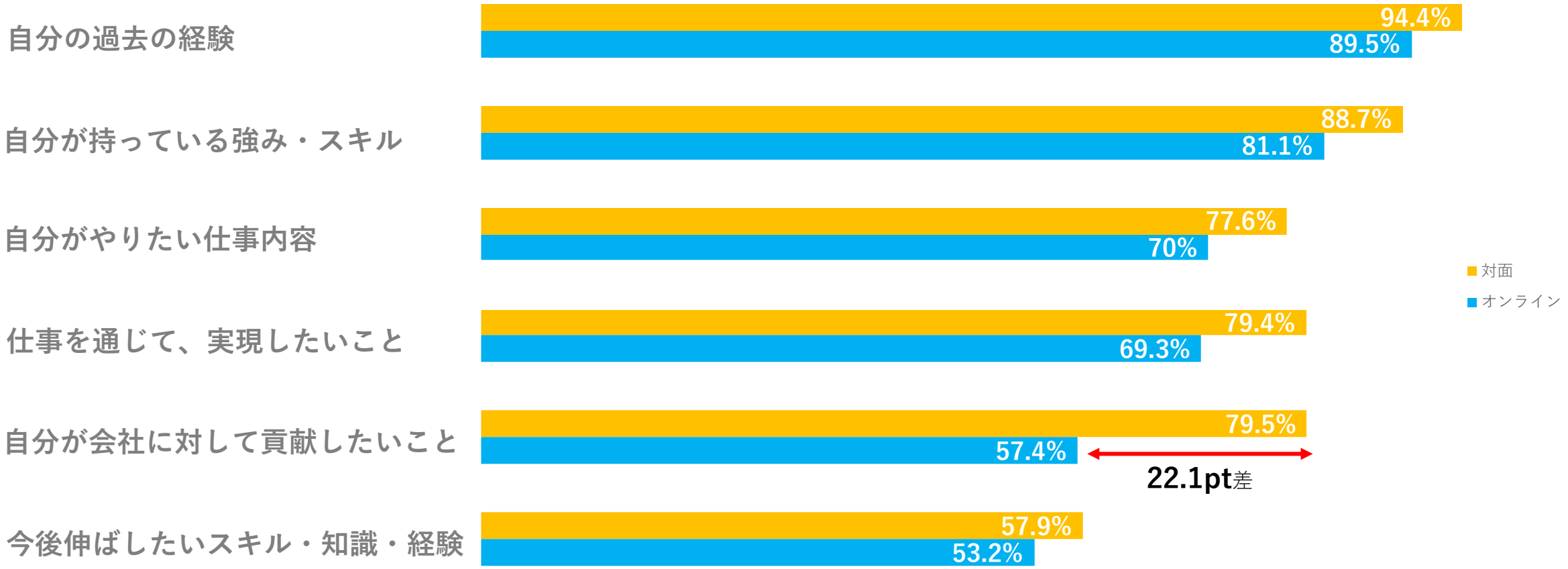
(N=143)

【比較】面接において伝えることのできた内容

学生

過去の経験などの自分の能力に関する項目は差異が少なく、業務を通して実現したいことは元々質問されていないと考えられる。

■面接において伝えることのできた内容



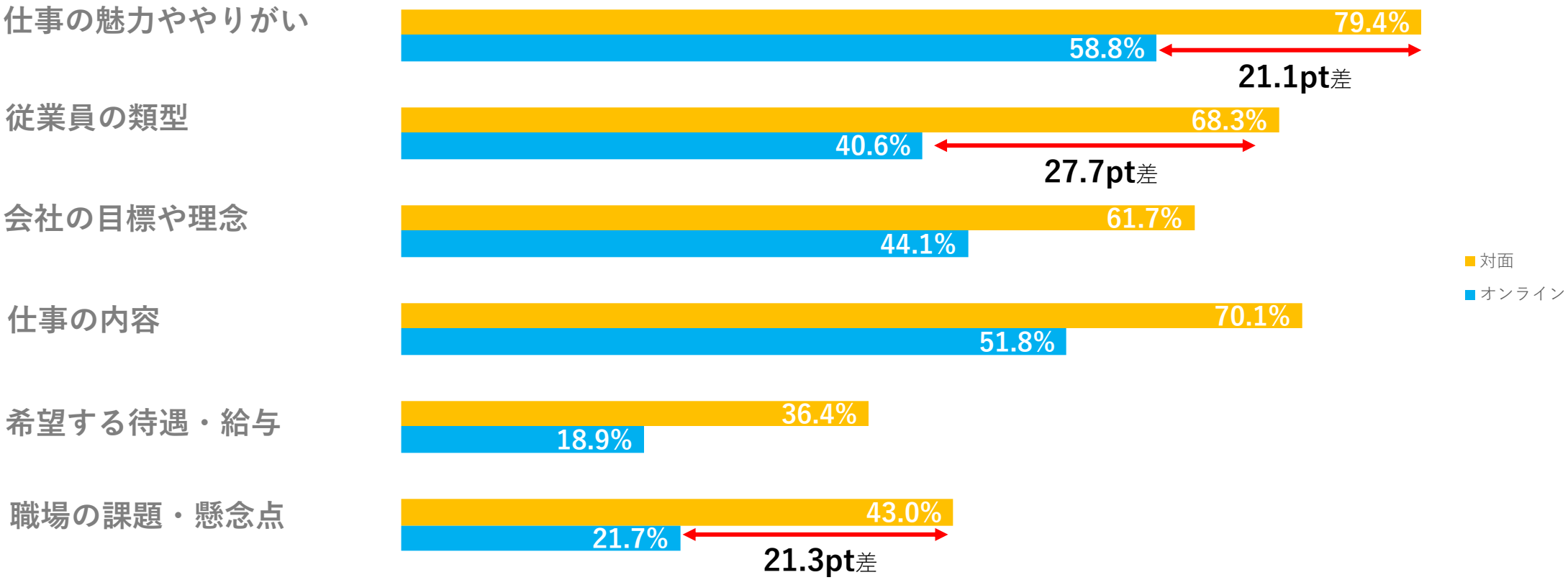
*「直近のオンライン面接において下記の内容をどの程度相手に伝えることができましたか？最も当てはまるものをお答えください。」という設問に対して、「とてもそう思う」「そう思う」を「そう思う」、「全くそう思わない」「そう思わない」を「そう思わない」として再カテゴリー化を行い集計した
*N=143(対面欠落後 N=107)

企業に関する内容のやりとり

学生

特に、オンライン面接の方が「職場の課題・懸念点（-21.3%）」や「従業員の類型（-27.7%）」などの項目に関する理解が大幅に低い。職場のイメージ、職場の雰囲気などが伝わっていない

■採用担当者から理解できた内容



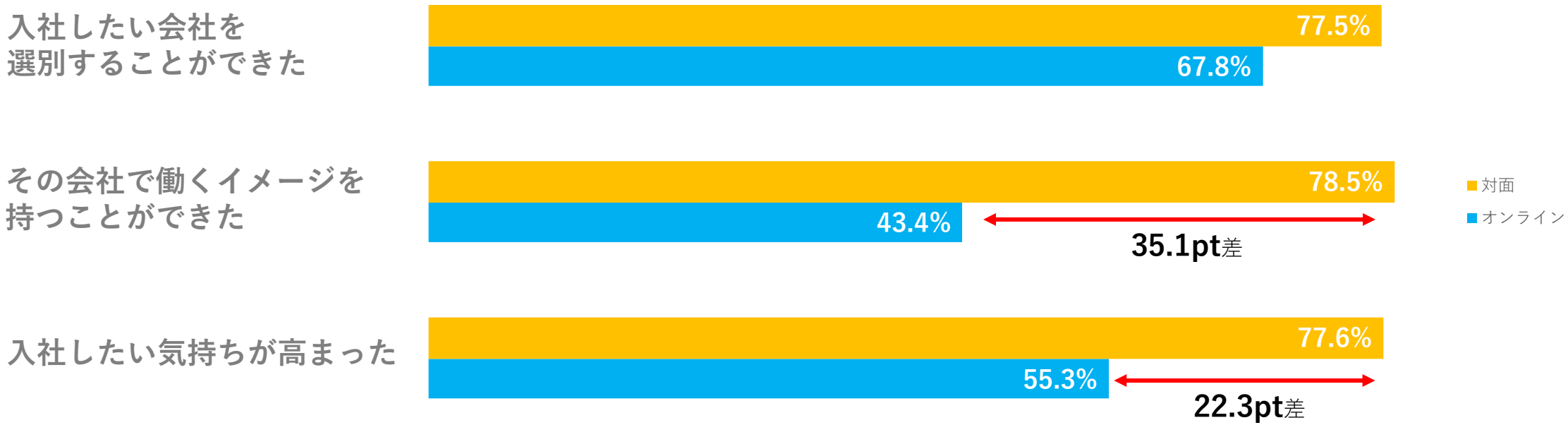
*「あなたが直近のオンライン面接で採用担当者から把握できた/伝えることができた内容についてお答えください。」という設問に対して、「とてもそう思う」「そう思う」を「そう思う」、「全くそう思わない」「そう思わない」を「そう思わない」として再カテゴリー化を行い集計した。
*N=143(対面欠落後 N=107)

【比較】面接において感じた成果

学生

オンライン面接の最大の課題は、会社で働くイメージを学生が得られないことにあると考えらえる。「会社で働くイメージ」については、対面とオンラインで35.1ptの差がある

■面接において感じた成果



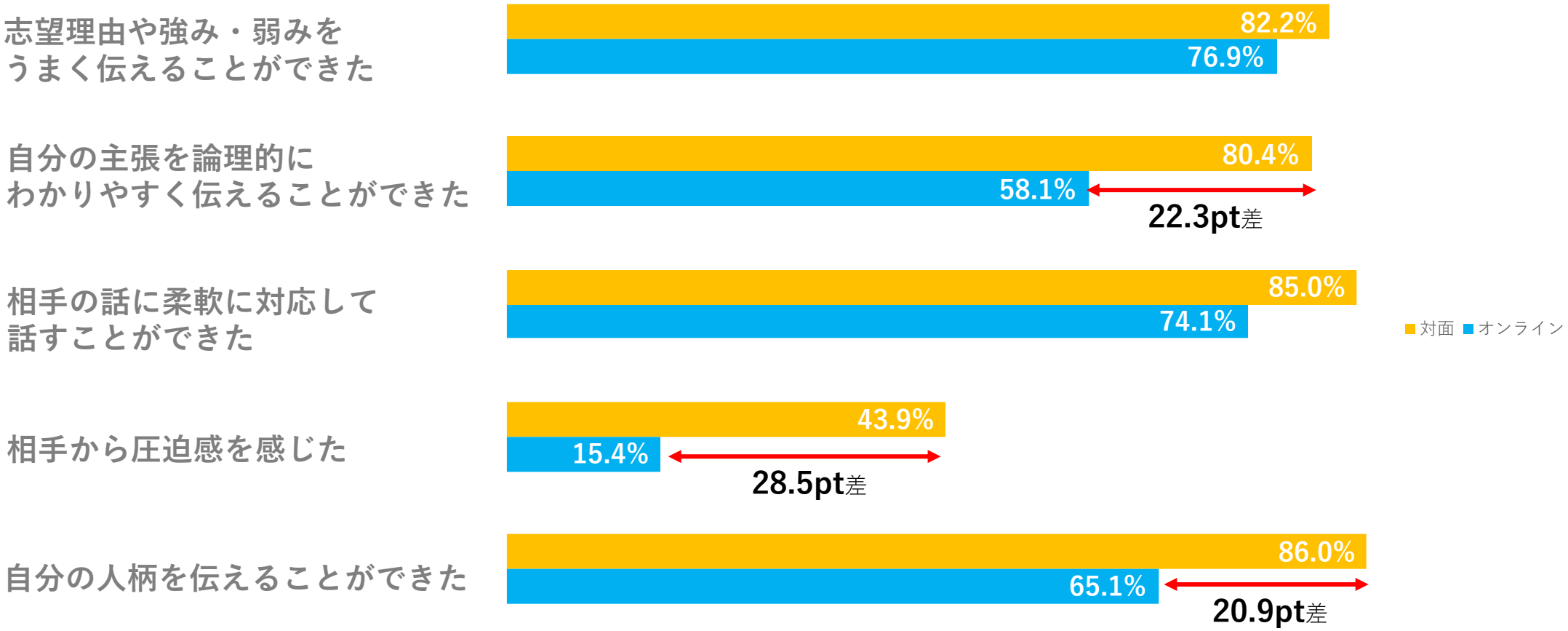
*「直近のオンライン面接が終了した時に、あなたはどのような成果を感じましたか？」という設問に対して、「とてもそう思う」「そう思う」を「そう思う」、「全くそう思わない」「そう思わない」を「そう思わない」として再カテゴリー化を行い集計した。
*N=1 43(対面欠落後 N=107)

【比較】面接において感じた成果

学生

対面面接の方が効果実感は高い一方で、オンライン面接の方が圧迫感は感じない。

■面接において感じた成果



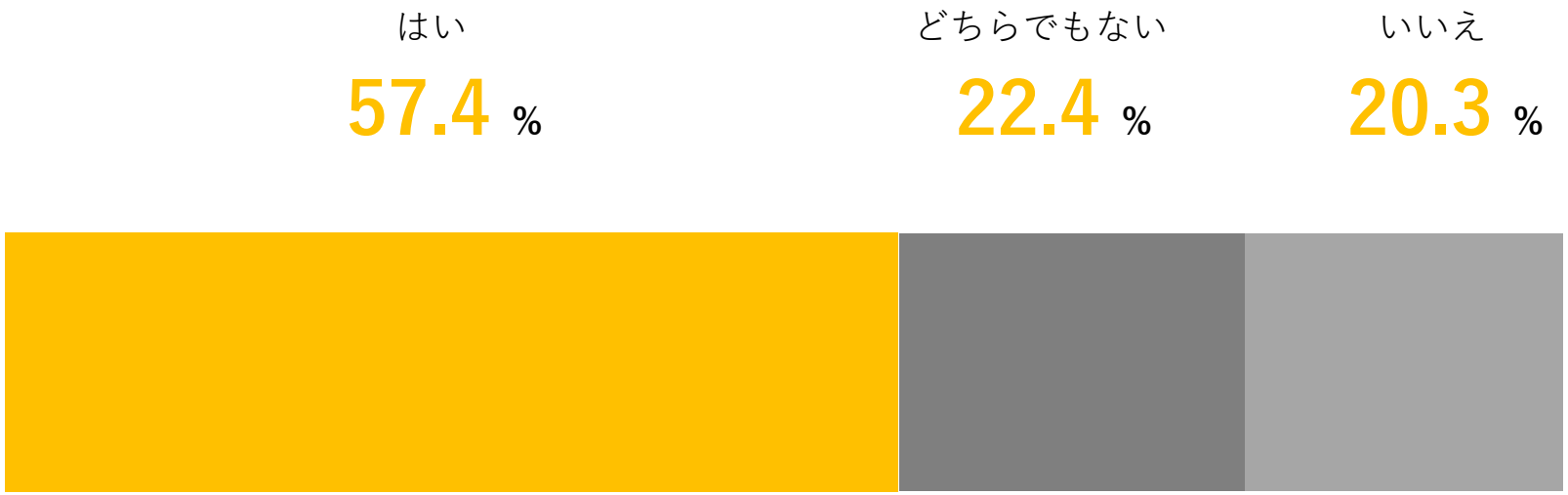
*「直近のオンライン面接において下記の内容をどの程度相手から聞き出すことができましたか？」という設問に対して、「とてもそう思う」「そう思う」を「そう思う」、「全くそう思わない」「そう思わない」を「そう思わない」として再カテゴリー化を行い集計した。
*学生　N=143(対面欠落後 N=107)

状況が許せば受けたいと感じた面接

学生

57%の学生が対面での面接を受けたかったと回答した一方、対面面接を好まない学生も少なくない（20.3%）

■状況が許せば、対面での面接を受けたかった



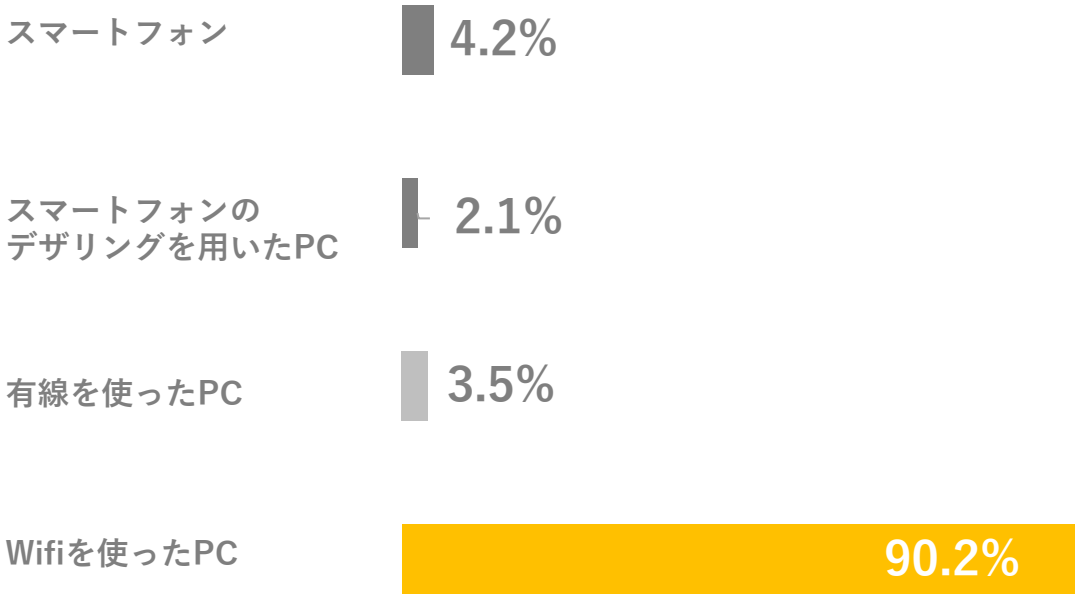
(N=143)

IT環境

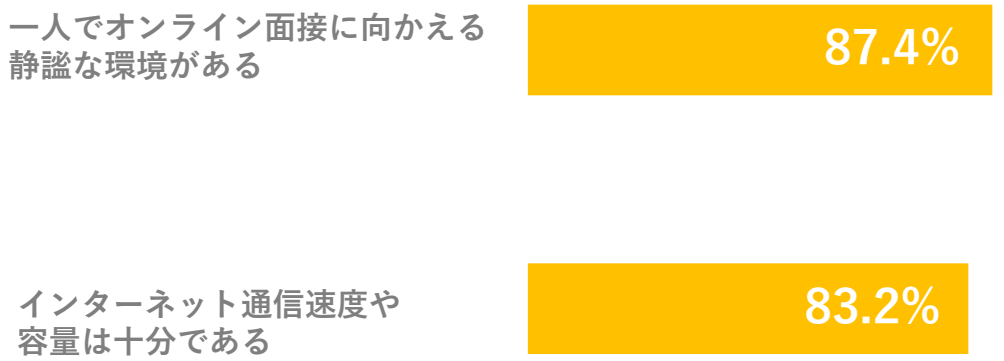
学生

5%程度の学生はスマートフォン等からオンライン面接に接続しているなど、安定した環境からの接続に不安がある学生も一部存在する。

1. オンライン面接を受けるために接続している端末



2. オンライン面接を受けるためのインターネット環境



(N=143)

オンライン面接に関する自由記述（抜粋し、一部改変）

学生

機材・面接にかかるコスト	面接の雰囲気	面接官に対する印象
ポジティブ		
・**交通費が浮くなど金銭的には助かっている** ・結果的に多くの面接を受けることができた ・回線の状況で相手に言葉がどう届いているかわからない状況なので、**かなりゆっくりと話すことは心がけるようになった。**	・家庭で行える分緊張が和らぎ、より気持ちに余裕を持って面接に臨むことができているという印象 ・他の受験者と会うことがないため、自分と他人とを比べなくてよいのは**精神的に楽**でした。	・その場の雰囲気を感じられない分、**面接官のリアクション（笑顔、相槌など）が大きいと安心できる。**
ネガティブ		
・**ウェブ面接における注意事項が足りないイメージ。**ヘッドセット及びイヤホン着用等。又、カメラ目線で喋った方がいいのか、画面で喋った方がいいのか判断ができない。 ・Web面接の推奨環境として挙げられるような**飾り気のない壁**などがないため、すこし準備の際に戸惑った。 ・こちらのネット環境が十分な状態でも、企業側が不十分だった際に不快に感じます。	・今までzoomなどのツールを使う機会があまりかったため、**発声の仕方や視線の合わせ方などが対面式の面接より少し難しいように感じます。** ・**入室は面接開始時間の何分前**に入るのが正解なのか、不安だった ・**会社の雰囲気**が伝わりづらい。 ・面接を受けに会社に行くまでの時間で、気持ちを固めたり気合いを入れていたので、それがないため、ゆるい面接になってしまいます。	・面接官が手元でなにをしているのか見えない。 ・電波が悪くて聞き取りにくい際、何度も聞くのは気が引ける。 ・対面の面接と比べて、**質問と回答のやり取りをする中での派生的な質問や話題が少なく、味気ない感じがします。** ・友人が下をパジャマのままで受けたら、人事から立たされてチェックされたと話しており下も着替えるようにしている

【自由記述より】メリットを活かした就職活動の実現を！

採用
担当者

メリット

経済的コスト
の削減

時間的コスト
の削減

心理的ストレスの
減少

・交通費と移動時間がかからないことにより、多くの面接を受けることができるようになった。また、これまで移動圏外だった企業も視野に入れることができるようになった。

・デジタルを通し、かつ自分のテリトリーである自室で面接を受けることにより、心理的安全性の向上につながる。ストレス負荷を感じていた学生にとってもチャンスに。

・オンラインでの就職活動に戸惑っているのは、面接担当者も同じであり、ある意味では同じ土俵に立っているといえる。

就職活動によるストレスをコントロールすることで、ITスキルを用いて有利に進める。

デメリット

会社の雰囲気が
わからない

機材トラブルへの
不安感

・会社の雰囲気が把握しづらく、フルオンラインで面接を進めた場合、内定受諾時に決め手に欠ける可能性が高い。**面接とは別のチャネルで企業の担当者とコンタクトを取り、情報収集に務める必要性がある。**

・機材トラブルの不安は常に付きまとい、モチベーションを高めたとしても中断されてしまうリスクは潜在的にある。

NAKAHARA-LAB.net

立教大学 経営学部 中原淳研究室

立教大学経営学部 中原淳研究室

柴井 伶太　佐藤 智文　中原 淳

※引用いただく際は下記の要領で出所を明示してください。
記載例：　柴井伶太・佐藤智文・中原淳（2020）「立教大学経営学部 中原淳研究室　オンライン面接の実態に関する調査報告書」
http://www.nakahara-lab.net/blog/wp-content/uploads/2020/05/onlineinterview2020-1.pdf