

## 戦略Note

# オンライン採用の準備と運営

～インターンシップも面接もWEBで進めるノウハウ集～

ジャンプ(株) クライアントパートナー / JCDA認定キャリア・デベロップメント・アドバイザー 林田 宏基

### ■採用のニューノーマルを勝ち残るために

コロナショックにより激変した採用活動では、スタンダードと呼べるカタチがまだ確立していない。それでも企業の採用意欲は高いようで、非対面でのオンライン採用に切り替える動きが加速している。インターンシップはオンラインで可能なのか？ WEB面接で人物を見極められるのか？ 非対面で採用を決めてしまって大丈夫なのか？ と保守的な人事部門にとって不安は尽きないと推察されるが、それでも部分的にでも先行する事例からはノウハウが学べる。例えば、従来型の対面質疑をWEBに置き換えただけでは不十分だという事実が指摘できる。“なかなか優秀そうだな”という雰囲気が画面では伝わらないからこそ、言語化された評価指標に照らして論理的に判断するスキルが採用側に求められるのではないだろうか。前例踏襲が通用しない環境の激変とは、言い換えれば、どの会社もスタートラインは横並びにリセットされた状態とも捉えられる。ニューノーマルを勝ち残っていくには一定の知見をもって挑み、試行錯誤を重ねながら自社なりのノウハウを蓄積していくしかなく、自ずと先んじて行動する企業にアドバンテージは高くなるだろう。最前線の実践動向に詳しい採用コンサルタントにレクチャーいただいた。(編集部)

### CONTENTS

- No.1** コロナショックと採用事情
- No.2** 企業の本音
- No.3** 学生の本音
- No.4** オンライン採用の特徴と留意点
- No.5** オンライン採用の実施手法
- No.6** オンラインイベント企画①  
プログラムの工夫
- No.7** オンラインイベント企画②  
運営の工夫
- No.8** オンラインイベントの種類
- No.9** オンラインイベントの実施イメージ
- No.10** オンライン面接のポイント①  
応募者理解の工夫
- No.11** オンライン面接のポイント②  
企業理解促進の工夫
- No.12** オンライン面接の実施イメージ
- No.13** 内定者コミュニケーションの手段
- No.14** 採用戦略の必要性

### ■林田 宏基 (はやしだ ひろき) :

1973年生まれ。1996年、流通系企業に入社。現場勤務を経て人事部に異動。新卒採用と中途採用に6年間従事。2005年、人事アウトソーシング企業に入社。採用支援事業部のマネージャーとして、クライアント企業の採用プロジェクトならびに社内の組織・人事に関するマネジメントを担当。人事パーソナル育成事業の立上にも参画。2017年、ジャンプ入社。コンサルティングチーム・リーダーとして、クライアント企業の採用戦略・採用戦術の立案と実行支援、クリエイティブ案件のディレクションを担当。中小・ベンチャーから大手まで、さまざまな企業の採用力強化に携わっている。

### ■ジャンプ株式会社 :

2008年設立。「企業は、採用がすべて。」をスローガンに、クライアント企業の採用力強化に特化した事業を展開。働きたくなる会社を日本中に増やすべく、独自開発した採用戦略フレームワーク「STRUCT」を軸に、採用コンサルティングや採用コーチング、採用クリエイティブ、研修サービスを多数の企業に提供している。

●住所：東京都新宿区市谷本村町3-19千代田ビル4階 ●メール：info@jumpers.jp ●URL：https://jumpers.jp/

