

HR Knowledge | vol. Special#1

リモートワーク前提の社会における 組織と採用の変化



リモートワーク前提の社会における 組織と採用の変化

INDEX 目次	01	リモートワーク前提の社会における組織の変化
	02	リモートワーク前提の社会における採用の変化
	03	ハルタカ(HARUTAKA)で効率的な採用面接を
	04	back checkで信用に基づく組織づくりを

01

リモートワーク前提の社会における 組織の変化

POINT

個人の働き方はどのように変わるのか

能力や成果など真の「実力」で判断される時代に

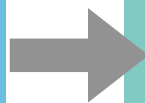
新型コロナウイルスの影響でリモートワークに切り替える企業が爆発的に増加しましたが、リモートでの働き方が浸透する中で、今後コロナウイルスが収束した後もリモートワークを継続し続けたり、今までよりもリモート中心の勤務形態に切り替える企業が多くなることが予想されています。リモートワークの浸透によって個人の働き方はどのように変化するのでしょうか。

これまでのオフィスでの勤務形態では、性別や雇用形態、住んでいる場所、労働時間が従業員の給与を決定する大きな因子となっていました。給与や役職を決める上では、仕事の実力よりもこの4つの因子が優先され、究極的には「長く働けて」「オフィスに来て」「フルタイムで働ける人」が高い給与や高いポジションで働くことができたのではないのでしょうか。しかし今後リモートワークが一般的になった社会では、労働する場所や仕事にかけた時間は給与や評価には影響を与えず、純粋に能力や成果で判断されるようになります。

給与を決める因子の変化

これまで

雇用形態：正社員か
居住場所：オフィスに来れるか
労働時間：フルタイムで働けるか



これから

成果を出しているか

これまでよりも仕事の成果が見えやすくなる

今までオフィスで会話し、そのまま記録に残らず流れていっていたコミュニケーションがチャットベースで全て記録として残り、その人が何を言っているか、何を考えてどのような話をしているか、今日何をしていたかが可視化されるようになります。

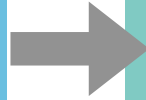
これまで現場の上司は自分がオフィスで色々な打ち合わせに参加している間、それぞれの社員が、どこで何をしていたか、仕事として何がどう進んだかを見ることが出来ませんでした。しかしリモートワークでは全ての業務上の行動がチャットで流れてくるようになるため自分が現場にいなくても仕事の成果が見えるようになります。

自分のやるべき事をしっかりとやり遂げる事ができる人が改めて評価されるようになり、今まで目立たなかった人や当たり前と思って見過ごされてきた人の価値が上がる大きなきっかけになるでしょう。逆に今まで周囲からのイメージで仕事ができるように思われていた人が実は大して成果に貢献できていなかったことが明らかになることもあるでしょう。

評価される対象の変化

これまで

- ・ 会議で声の大きい人
- ・ それらしいことを言っている
- ・ 遅くまで頑張っている人



これから

- ・ 成果を出している人
- ・ 業務をやり遂げている人

POINT

リモートワーク環境で組織が持つべき組織文化

いつでもどこでも関係者全員が同じ情報が見えるようにする

場所が離れていたり、同じ時間を共有していなくても、全員が同じ情報が見えるように、会議や決定事項などがチャットやドキュメントに誰もが見える状態で残っている必要があります。口頭での会話や空中線できたことがどこにも残っていない、参加していない人には見えないという状況をどれだけ無くせるかが重要です。また、ささいなやり取りであっても1対1ではなく誰もが見れるパブリックなチャンネルで行う事も重要です。

何をいっても大丈夫という環境をつくる

物理的な姿が見えないため、個々人の課題や忙しさは本人から申告してもらう必要があります。体調不良や忙しくてぱつっているなどオフィスで隣の席であれば気づいて声をかけてあげられるような事もリモートワークではできません。

そのような環境では、本人から自発的に「今困っているから教えてほしい」とか「今忙しいから手伝ってほしい」などのヘルプを求める声を上げられるかが重要であり、日頃のチームビルディングの中で「何を言っても大丈夫だ」という環境や文化をつくる事が非常に大切です。

この文化を作れるかが、リモートワークの中で円滑にコミュニケーションを進めていったり、チームとしてのパフォーマンスを上げていくために根本的に必要になる要素です。雑談を推奨し、とにかくオンライン上でのコミュニケーション量を増やす事が効果的です。

リモートワークでのポイントはコミュニケーションの量

オフィスの中で行われるコミュニケーションは大きく3種類あります。その3つが混在して日々、仕事生まれたり、人間関係が構築されます。

オフィスの中で行われるコミュニケーション

1. 業務の話、指揮命令
2. 相談、ブレスト、アイデア壁打ち
3. プライベートな話

これらのコミュニケーションをチャットツールなどを使ってリモートの環境でも実現することができるかが重要です。

リモートワークをはじめて「コミュニケーション量が減った」「みんなが何を考えているかわからない」という企業は、「業務の話、指揮命令」しかない企業です。改善のコツとしては、チャットツールをメールと同じような連絡ツールとして捉えるのではなく、バーチャル上のオフィスとして捉える事でいままでオフィスで行われていたちょっとした会話を含めてコミュニケーションのキャッチボールの回数を増やす事を意識すると良いでしょう。

POINT

リモート組織の変化に対応した新たな採用要件

リモートワークにより個人の成果の見え方や評価の仕方が変わることにより、リモートワークで活躍できる人材の要件も変化することが予想されます。それではリモートワークの環境において個人やチームで成果を出せる人はどのような人でしょうか。

テキストで発信をして人を巻き込みながら成果を出せる人

ちょっとした会話を含めてコミュニケーションのキャッチボールをテキストでうまくできる人はリモート環境下では活躍できる可能性が高いです。業務の話や指揮命令はもちろんですが、それ以外の、相談、ブレスト、アイデア壁打ち、プライベートな話を気軽にチーム内でできると自然とその人から発信される情報に人が集まり、その人の仕事がうまく進みやすくなるからです。

互いに助け合うということに躊躇のない人

「自分の仕事は自分の仕事」というように壁を作る人ではなくて、困っている人がいたら助けてあげる、逆に自分が困っていたら「助けて欲しい」としっかりとと言えるかどうか重要です。他の人を助ける力はもちろんですが、自分で仕事を抱え込み過ぎず、適切なタイミングで助けを求め相談できる力をリモートワークでは必要になります。

02

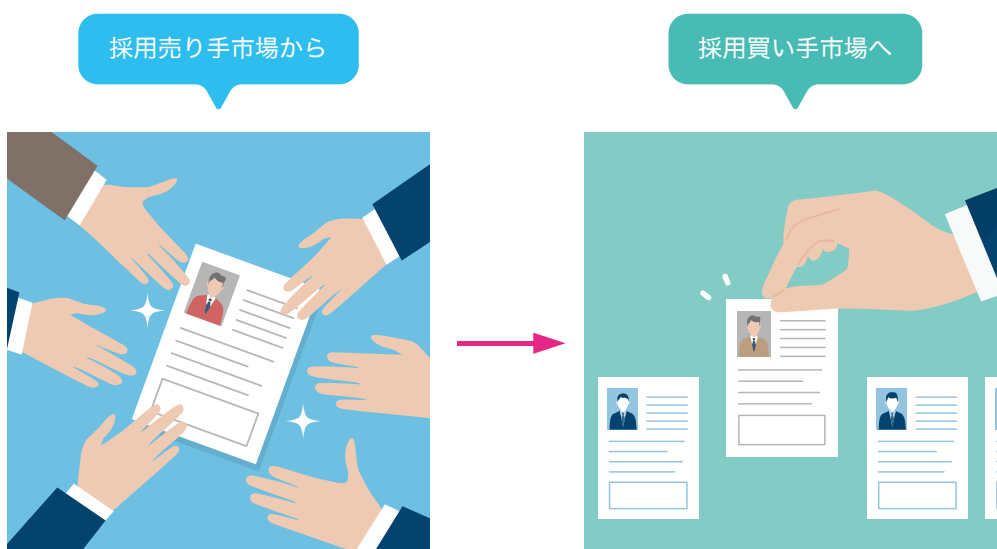
リモートワーク前提の社会における採用の変化

POINT

リモートワーク時代の採用環境

採用市場は買い手市場に向かい、採用継続企業には有利に働く

新型コロナウイルスの感染対策、政府の緊急事態宣言の延長などの影響から採用市場の求人数の減少、求職数の増加の傾向がみられます。徐々に買い手市場に向かう環境ですので、採用を継続できる企業にとっては、採用を行いやすい市況です。



オンライン完結の採用活動の普及が進み、新たな課題が生じている

新型コロナウイルスの感染対策、政府の緊急事態宣言の延長などの影響から採用市場の求人数の減少、求職数の増加の傾向がみられます。徐々に買い手市場に向かう環境ですので、採用を継続できる企業にとっては、採用を行いやすい市況です。

求職者

本来は転職の意思がなかった様々な人材が、所属企業の経営環境や業績、危機対応の状況、従業員へのケアの対応などを踏まえて、転職に関心を持ちやすい状況にあります。また、リモートワークの急速な普及に伴い、勤務時間内においても、転職活動を行いやすい環境です。一方で、転職イベントやキャリア相談が限られる状況のため、企業情報の不足が想定されます。

面接官

リモートワークやWeb面接の環境を整備している企業は、会議室調整や移動の手間なく面接が行えることもあり、面接官の協力を得られやすい状況にあります。一方、家庭と仕事が融合するリモートワーク環境では、子育てや介護など生活上の都合が生じ、人事のケアと配慮が十分でない場合、会社への帰属意識が希薄化する懸念があります。

人事

政府の緊急事態宣言と人事の繁忙期が重なり、緊急的な対応に追われましたが、現実的な対応が各社で定まりつつあります。Web面接など、オンライン完結の採用活動の普及が進んでいます。一方、求職者や面接官の状態把握、会社や上長とのコミュニケーション、人事関係者のコミュニティとの連携など、リモートワーク時代の選択肢が不十分な領域における悩みが生じています。

POINT

Web面接と対面面接の融合

Web面接のメリットを活かし、 オンラインとリアルを融合した採用に移行してゆく

	対面面接	WEB面接
メリット	<ul style="list-style-type: none">相手の仕草や反応がわかりやすいテンポの良い対話ができる運営のノウハウが豊富	<ul style="list-style-type: none">移動や日程調整のコストが少ない会う障壁が低い (いつでも、誰とでも、何度でも)記録して改善できる (面接の標準化や改善)
デメリット	<ul style="list-style-type: none">面接会場の移動や宿泊に伴う費用日程調整や事前準備の工数属人的なコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none">音声や映像が途切れる通信や機器のトラブルで、開始できない相手の人物理解が行いにくい、不慣れ

Web面接の急速な普及に伴い、面接の現場では、体感の違いから対面面接のメリットとWeb面接のデメリットが強調される傾向があります。しかし、リモートワーク時代は、Web面接のメリットに着目し、その特性を活かす採用活動を再構築することが求められます。

外出自粛が延長される現在はもちろん、自粛緩和が進んだWithコロナの環境においても、オンラインの特性を活かし、対面とWebのメリットを融合できる企業が採用競争力を得ることになります。

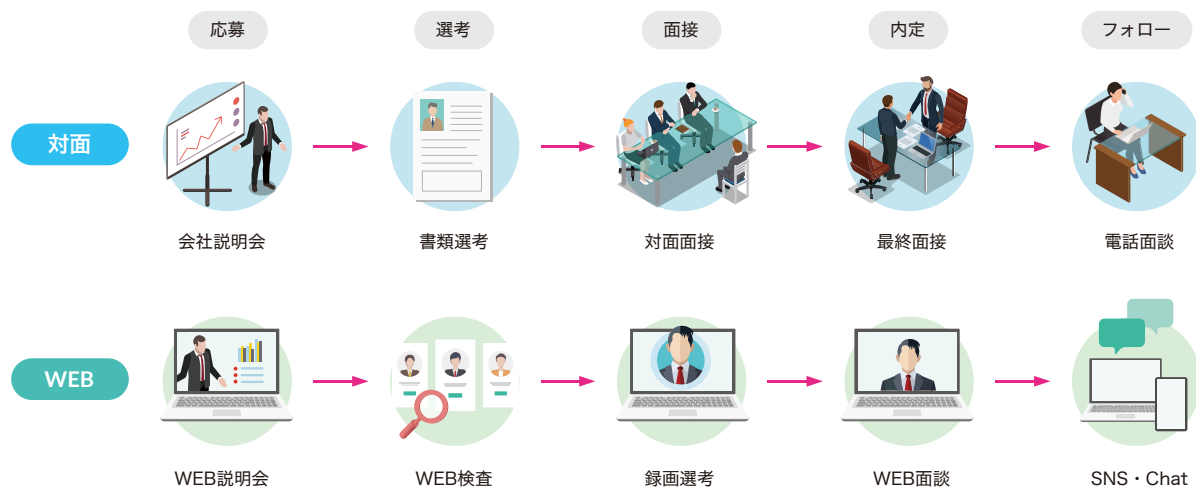
また、リモートワーク時代では、東京の企業が、オンライン完結で、大阪や福岡、海外の人材を採用し、オンラインを通じて働くこととなります。更には、地方で生活しながら都市の会社で働いたり、地方企業が都市企業以上の採用力を有することができる可能性を示唆します。

リモートワーク時代の採用活動

最終面接を含む採用活動のフルオンライン対応は可能

WEB説明会やWEB面接のサービスを駆使することで、オンライン完結の採用活動への移行は可能であり、大手企業での実績が増えています。現在もなお、経営層や人事関係者には「最終面接は対面でなければ」との懸念が残っている様です。

しかし、リモートワーク時代においては、要職者（エグゼクティブやマネジャー層）や希少人材（タレント）の採用でさえも、オンライン完結でも対応できることが採用の優位性につながります。



オンライン完結採用のポイント

オンラインの特性を理解し、様々なHRTechサービスを活用する



WEB説明会

企業説明を録画し、提起配信したり、ウェビナー（WEBセミナーの略語）と呼ばれる相互コミュニケーションが行える説明会がWEB上で行えるサービスです。



WEB面接

無料利用可能なサービス以外に、ATS（採用管理システム）との連動性が高く、候補者リストに紐づけて連絡・記録できる有料のサービスがあります。



チャットコミュニケーション

メールと異なり、リアルタイムの複数人・相互のコミュニケーションが行えるサービスです。採用活動における候補者別の選考状況の認識合わせや、面接官とのコミュニケーションに活用できます。



リファレンスチェック

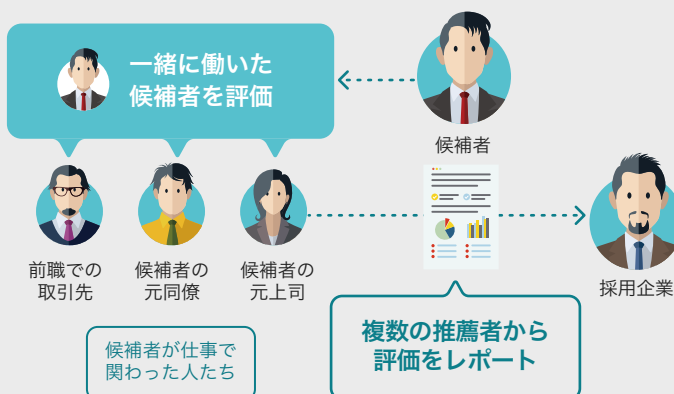
前職の同僚からの評価を収集したレポートを作成し、選考評価に用いることができるサービスです。オンライン完結における要職者の採用、限られた採用枠の選考においても有効な情報となります。

Check!

リファレンスチェックとは？

候補者の前職での評価を確認することが可能。

リファレンスチェックとは書類選考や面接ではわからない、候補者の人物像や、前職での仕事を同僚や上司といった第三者に確認することで、一緒に働いたことのある人から、候補者の価値観や信用度についても情報を取ることが可能です。



WEB面接で「最終判断」に躊躇・不安になる企業におすすめ

WEB面接での課題

オンライン面接
経験不足

感情・性格的
情報の不足

選考回数の増加

前職の第3者からの評価情報を補完し最終判断を後押し

リファレンスチェックのメリット

公正な選考を行える

リファレンスチェックによって応募者の経歴や職歴に虚偽がないかを確認することで、公正な選考につながります。また、応募者に関する情報が増えれば、より公正な判断を下せることができるようになります。

応募者を多角的、客観的に評価できる

応募者にリファレンスチェックを実施することで、前職の上司などから、客観的な視点で応募者の能力や人柄を多角的に把握できます。その内容と面接官の印象とを合わせることで、応募者の姿をより正確に見極めることができます。

求めている人材を見つけられる

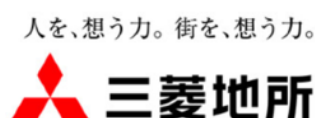
リファレンスチェックでは、応募者の価値観や信用、人間関係の築き方などについてを客観的な視点から把握することができます。これらの情報によって、自社が求める人物像と比較し、合否判断することが簡単になります。さらに、前職の人との関わり方がわかることで、最適配置につながります。また、本来は会社との価値観等がマッチしないのに、面接の場面では普段の自分と異なる姿を演じたため生じるミスマッチの予防にも、リファレンスチェックは有効です。

03

ハルタカ(HARUTAKA)で 効率的な採用面接を



Web面接ならハルタカ、多くの企業に実績が支持されています。



ソリューション

オンラインで繋がることにより、採用力に差をつけることができます。

01

アプリのダウンロードが不要

URLのクリックのみで
応募者と企業側の負担を軽減

02

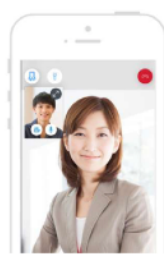
動画データの蓄積が可能

ライブ面接やエントリー動画の
録画により多面評価が可能

03

採用管理システムと連携が可能

採用工数を削減し
効率的で効果的な運用が可能



ハルタカの機能

応募者ファーストなユーザビリティにより、選考参加率が向上
全国から幅広い応募者をスムーズに集められます。



ハルタカの導入効果

Web面接を導入することで
リードタイム短縮、面接参加率の向上、採用コスト削減の効果があります。



04

back checkで 信用に基づく組織づくりを



back check



Web完結のリファレンスチェックサービス

従来、リファレンスチェックは電話がメインで、採用担当者に大きな負担がかかっていました。

back checkはオンラインで手軽に低コストなリファレンスチェックを実現します。

back checkの特徴

back checkの特徴

01 オンラインで手軽に
リファレンスチェックを実施できます。

back checkでは候補者の情報を登録するだけで、簡単にリファレンスチェックを実施することができます。



back checkの特徴

02 候補者の特徴や評価を
データ化して管理できます。

リファレンスチェックで得られた回答は候補者の人物像や仕事における強み・弱みが一目でわかります。



03 back checkは短い期間で、高い回答率の リファレンスチェックを実施することができます。



短期間で回答を取得できるので、
通常の採用業務を妨げることはありません。

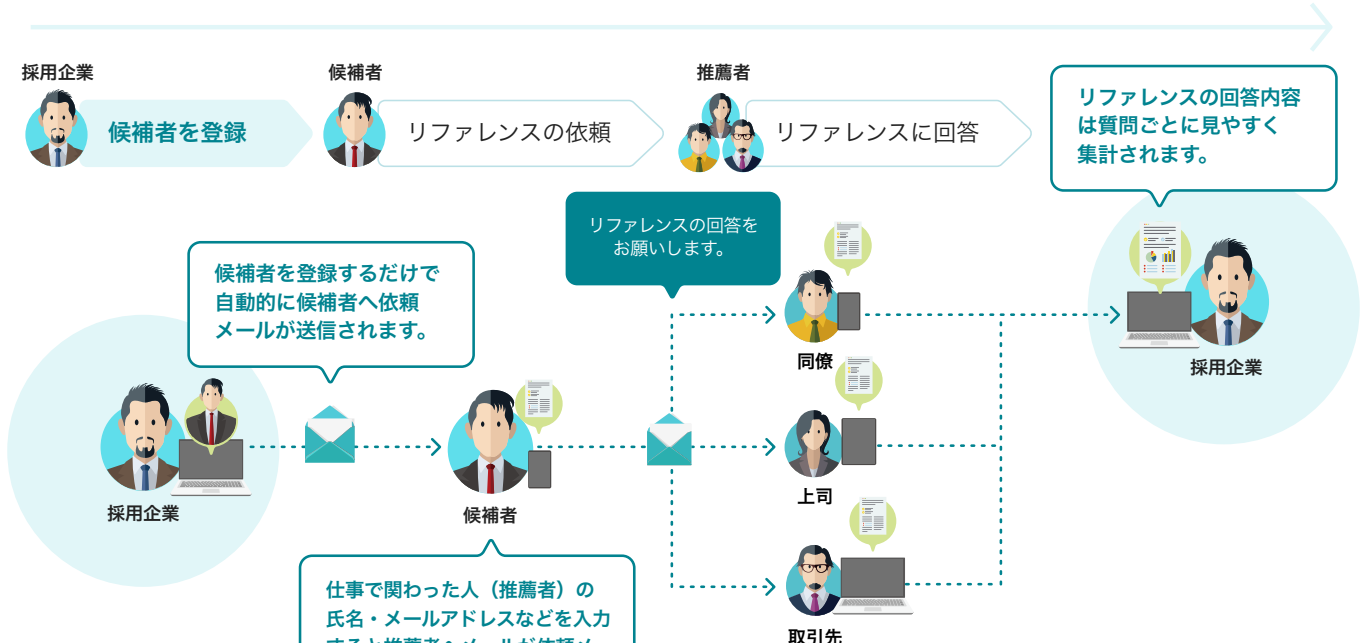
回答の期限は採用企業側で設定することができます。
候補者にとっても推薦者にとっても選考の一環であるという認識があるため、ほぼ全ての候補者が期限内にリファレンスを完遂しています。



すべてオンラインで完結するので
手軽に回答できます。

候補者の情報を登録するだけでリファレンス
チェックを実施することができるので、運用
に不安をお持ちの方も、安心してご利用いた
だくことができます。

back checkの使った リファレンスチェックの流れ



推薦者の選出について

候補者との関係性を指定できます

推薦者にどの立場の方を選択するかは、採用企業が設定することができます。



例) 少なくとも1人の上司を含める など

 HARUTAKA



back check

お問い合わせ先

株式会社ROXX back check 運営事務局

✉ MAIL info@backcheck.jp

<https://backcheck.jp/>