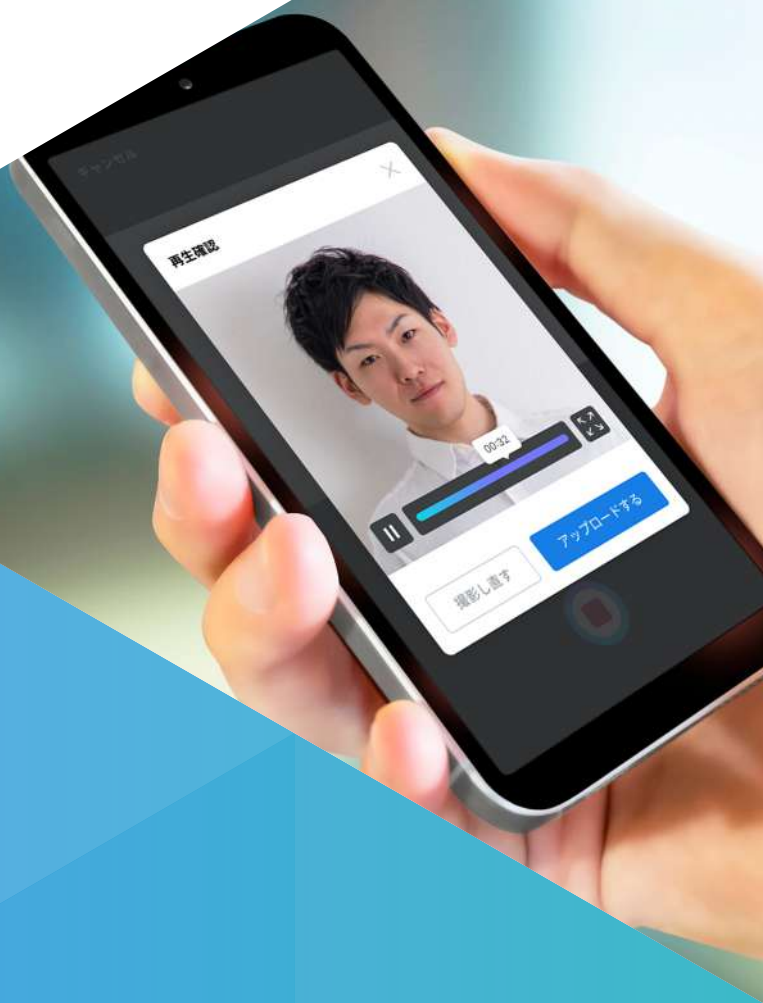


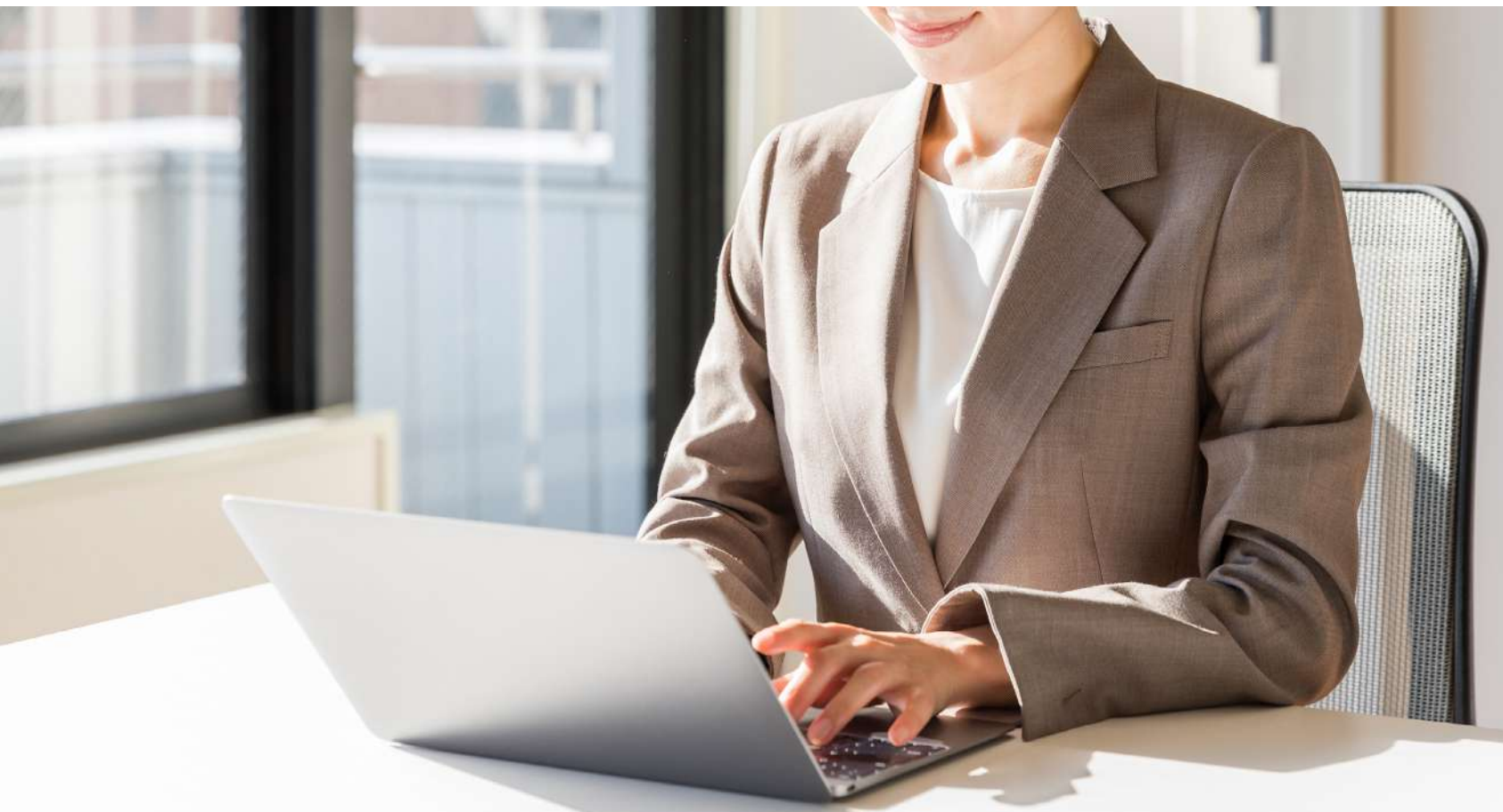
harutaka

＼ 採用工数削減 **55%!** ／

録画動画選考

完全攻略マニュアル





Contents

- 01 | 録画動画選考とは？
- 02 | 録画動画選考の効果
- 03 | 録画動画選考導入のための 3Step
Tips：録画動画選考で見れるもの
- 04 | 録画動画選考の設問設計
Tips：設問設計テクニック
- 05 | 録画動画選考の評価方法
Tips：録画動画選考のその他活用
- 06 | 弊社製品のご紹介

01

録画動画選考とは？

録画動画選考とは？

● 録画動画選考

録画動画選考は、候補者から提出された録画動画で行う選考です。候補者も好きなタイミングで動画の提出が可能であり、企業もまとまった時間で多数の候補者の評価を行えるため、全体の選考の効率化につながります。



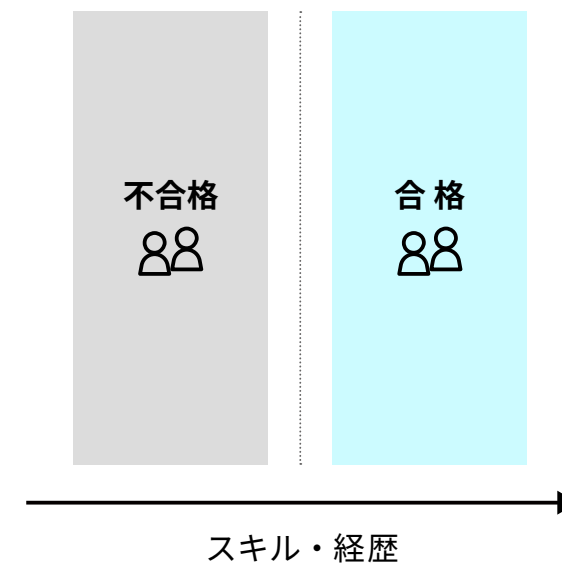
Description

WEB面接ツール「harutaka」を使用した際のフローとなります。登録したメールアドレスへ送信したアドレスから動画の録画／提出まで一度に短時間で行えます。

● 録画動画選考のメリット

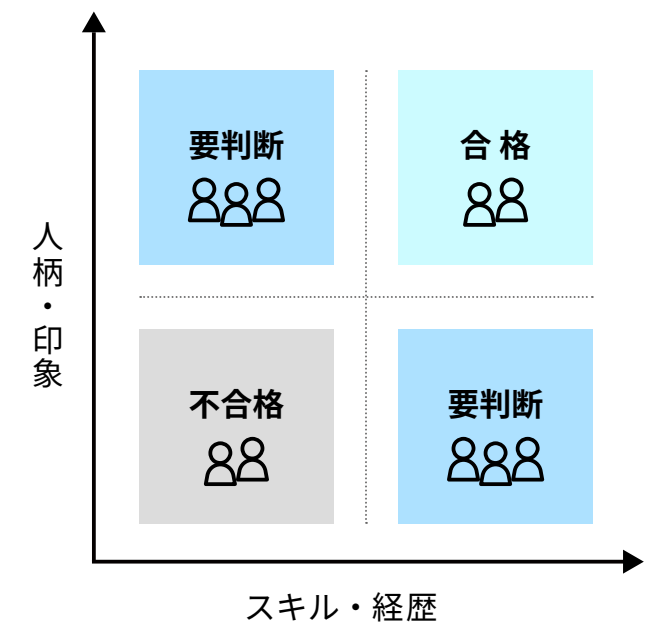
録画動画には、従来のエントリーシートや適正検査では判断できなかった印象や選考に対する熱量が確認できるので、特に初期段階のスクリーニングでの活用がおすすめです。

● ES・適性検査のみで判断した場合



スキルや経歴での
1つの軸での
スクリーニングが可能

● ES・適性検査+動画で判断した場合



スキルや経歴に加えて
人柄や印象の2つの軸での
スクリーニングが可能

Description

従来の選考で使われるエントリーシートや適正検査では、スキルや経歴といった要素で書類選考を行い、人柄や印象は1次面接で判断するケースが多く見られます。録画動画面接も併用することで、1次面接前に従来より多角的な要素で判断できるので、より優秀な母集団の形成を行えます。

02

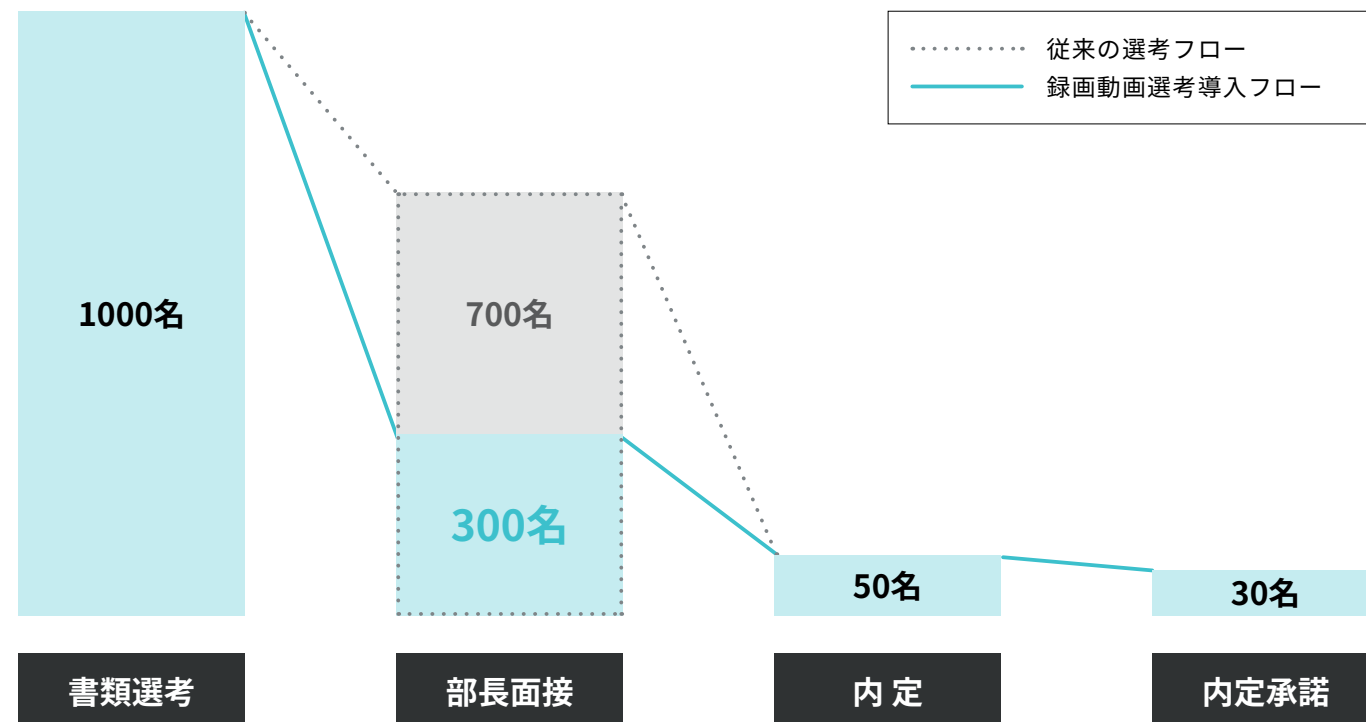
録画動画選考の効果

録画動画選考の効果

● 録画動画選考導入のモデルケース(中途採用)

ムダ面接を一気に削減可能

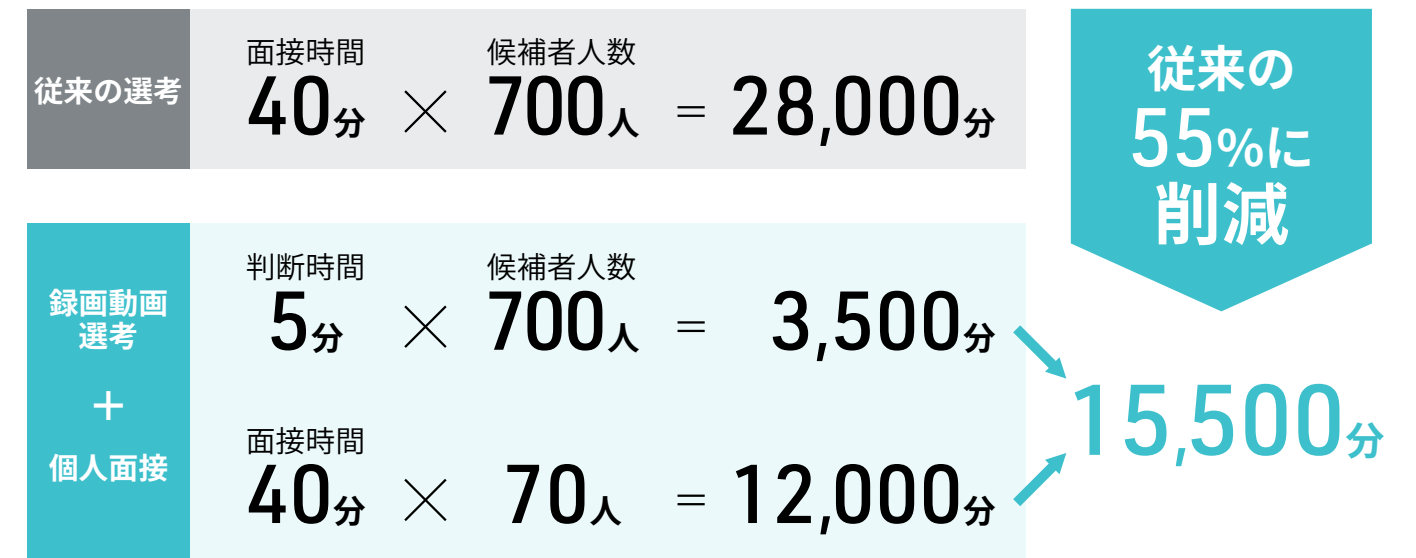
録画動画面接を中途面接に導入したモデルケースが下記の図になります。中途面接で30名程度採用する上で、部長クラスが行う面接が約700名分必要としていました。しかし、書類選考と併せて録画動画面接を導入することで、初期スクリーニングの精度が向上し、有効な母集団の形成を可能としました。以前同様の採用人数を確保しつつも、部長面接の数を従来の半分に削減いたしました。



POINT

- ① 内定承諾に至る有効面接が全体の約5%（30名/700名）
- ② 従来の面接では部長面接を700名程度行う必要があった。
- ③ 録画動画選考を導入することで、母集団の質を保ったまま約300名程度まで面接数を削減できる。

● 録画動画選考導入の工数削減



Description

録画動画選考は1人あたり約5分程度を追加で要します。しかし、全体の採用活動では大幅に時間の削減を可能としています。



03

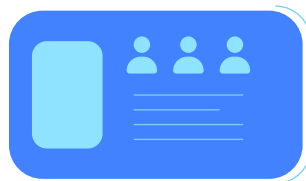
録画動画選考 導入のための3Step

録画動画選考導入のための3Step

STEP 1

課題の特定

録画動画面接を検討の前に、まず自社の採用の目的と採用人材の要件定義を行きましょう。目的に応じて、必要な人材の要素を洗い出し、ターゲットを絞り込みます。そして、より具体的な選考基準を設けるためにペルソナも作り出しましょう。



ターゲット

各種属性の中から必要な要素でグルーピングしたもの



ペルソナ

属性だけではなく、趣味嗜好や行動パターンも想定した仮想人格

Description

ターゲットとペルソナは似て非なる概念。具体的なものが定義できれば各選考での軸も明確となります。

STEP 2

採用フローの設計

人材の要件が確定した後、採用フローを設計しましょう。どのフローで何を見極めるか目的をはっきりさせ、5W1Hを明確にして効率的に選考活動を行える設計を行きましょう。印象や人柄の見極めが必要な場合は録画動画面接による初期スクリーニングが有効です。

採用フロー例

1st.

書類選考 + 録画動画選考

選考目的

スキル／経歴の確認
基本的な印象や熱量の把握

2nd.

1次面接

選考目的

コミュニケーション能力
論理的思考能力の確認

3rd.

役員面接

選考目的

入社に至る最終確認
+ アトラクト

Description

各選考で見極めるものをはっきりさせることで無駄な面接の削減にもつながります。

STEP 3

効果的なツールを選定

採用フローの設計が完了したら、それを実現するためのツールを選定しましょう。録画動画面接は無料ツールを駆使しても導入可能ですが、工数の削減を行うには専用機能を搭載したWEB面接ツールをおすすめします。



Description

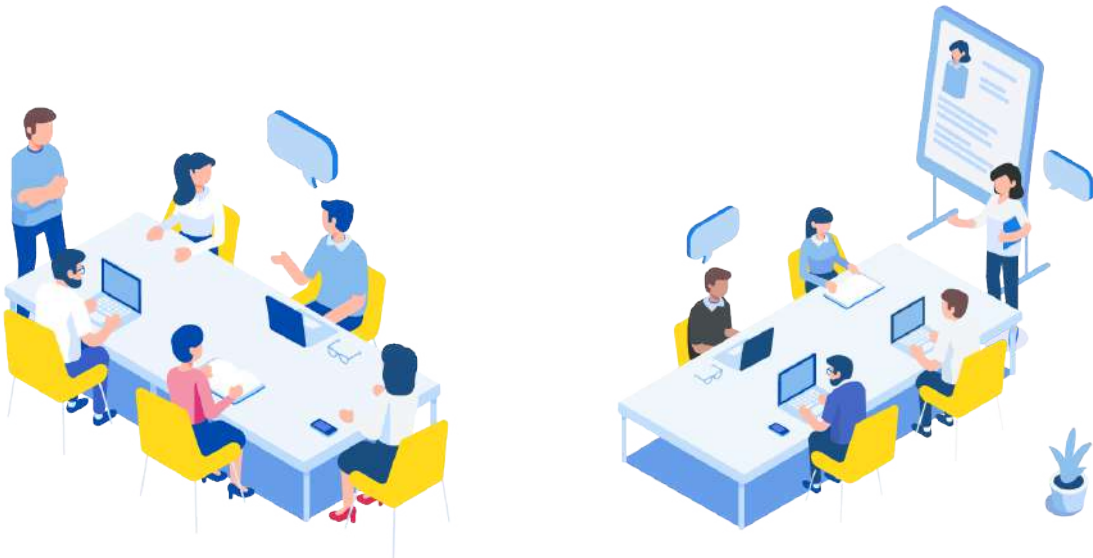
WEB面接ツール「harutaka」は録画動画面接やライブ面接機能などAll-in-Oneで搭載しています。ATSと自動連携機能により採用全体を一気に効率化します。

TIPS 録画動画選考で見れるもの

数ある選考手法の中で、録画動画選考は候補者の印象や熱意を効率的に確認するのに適しています。動画というメディアには、見た目や身だしなみ、喋り方といった印象を形作る要素が十分確認可能です。また、設問に対する回答を発話する中で、基礎的な言語能力や論理構築能力、プレゼン能力も確認可能です。

その反面、伝達力や傾聴力といったコミュニケーション能力や、他者との共感性といった領域を確認することには適していません。

そのため、母集団が多数存在し、短時間で精度を担保しながらの選考が求められる初期段階での活用が最も効果的です。ここで確認できなかったコミュニケーション能力を個人面接で時間をかけて確認するのがおすすめです。



Description

選考の手法で確認できる能力は様々。各特性を理解して採用フローを構築しましょう。

選考ポイント		手法比較							
Level1	Level2	適性検査	GW	ES	職務経歴書	録画	電話	Web	対面
ノンバーバル	見た目・身だしなみ・表情	×	◎	×	×	○	×	○	◎
	声の質・大きさ・テンポ	×	◎	×	×	○	○	○	◎
	口臭・体臭	×	△	×	×	×	×	×	○
	反応・雰囲気	×	◎	×	×	×	△	○	◎
バーバル	論理的構築力	◎	○	○	△	△	○	○	○
	伝達力	◎	○	○	○	○	○	◎	◎
	理解力	◎	○	×	×	×	○	○	○
スキル	創造力	×	△	○	×	△	×	×	×
	職務力スキル	×	×	×	○	×	×	◎	◎
	言語スキル	×	◎	×	×	○	◎	◎	◎
内面性	原動力	○	×	×	×	×	○	○	○
	エネルギー総量	○	×	×	×	×	○	○	○
	行動原理	○	×	×	×	×	○	○	○
	志向性	○	×	×	△	×	○	○	○
	志望度	×	×	△	×	△	○	○	○
外面性	集団におけるタイプ	○	△	×	×	×	×	×	×
	行動量	○	△	×	×	×	×	×	×
	行動スピード	○	△	×	×	×	×	×	×
	やり切る力	○	△	×	×	×	×	×	×
選考コスト	企業：時間	0min	30min	5min	5min	5min	10min	30min	45min
	候補者：時間	60min	150min	120min	—	30min	10min	30min	150min

04

録画動画選考の設問設計

録画動画選考の設問設計

● 広告代理店の中途採用選考(営業職)でのモデルケース

設定した設問

- **設問1** あなたの職歴を簡潔に紹介してください。(1分～1分30秒程度)
- **設問2** 今一番人にオススメしたいサービスを教えてください。(3分程度)

選考タイミング

書類選考と同時に提出

選考の目的

印象／人柄／熱量の確認
論理組み立て力／言語能力の確認

採用したい人物像

書類選考で確認

- ・すぐに活躍が見込める職歴／スキル

録画動画選考で確認

- ・営業スキル
(論理組み立て能力／言語能力)
- ・企業の文化に合う人柄か



● 設問設計のチェックリスト

☒ 録画選考の目的は決まっていますか？

設問設計を行う前に、録画選考で見極めたいものを改めて確認しましょう。そして、それに合致した設問を作成しましょう。単純な印象などを図りたい場合は自己紹介や自己PRといった基本的な設問で問題ないです。

☒ 設問数は適切でしょうか？

適切な設問数は見極めたいものにより異なりますが、基本的には1～2問程度が主流です。3問を超えると候補者が離脱する確率も高まります。選考の軸の優先度をしっかりと設定し、バランスの良い設問を設定しましょう。

☒ 設問の回答時間は適切でしょうか？

回答時間は候補者の答えやすさに直結する要素です。設問の種類により最適な時間が異なります。簡単な設問に関しては1分～1分30秒程度が主流です。プレゼン力など起承転結を含めた論理能力を把握したい場合は3分程度で設定すると候補者も答えやすいです。

☒ 設問の抽象度は適切でしょうか？

設問の聞き方も候補者の答えやすさにとって重要な要素です。求める回答がはっきりと伝わる形かつ、個人差が現れる抽象的な設問が最も候補者ごとの違いが確認しやすいです。

☒ 設問の文体は適切でしょうか？

文体の設定は提出される動画のトーンをコントロールできます。カジュアルな文面は候補者の個性を引き出し、フォーマルな文面は候補者の実際の就業イメージが見えやすくなります。

TIPS 設問設計テクニック

録画動画選考の設問事例集

録画動画選考では、見極めたいものに合わせて、多様な設問設計が求められます。録画動画選考で見極められるものは、**印象／価値観／思考力**の領域に属する場合があります。

● 印象を見極めたい

印象を見極めたい場合、喋り方や雰囲気と比較的に簡単に判別可能なので、とにかく回答しやすい（離脱を防ぐ）設問設定がオススメです。



Description

とにかく簡単な設問で離脱率を抑えましょう。自己紹介／自己PRといった定番の設問でも充分確認可能です。

● 価値観を見極めたい

価値観を見極めたい場合は、明確な回答がない設問をしましょう。通常の面接より考える時間が与えられるため、より候補者のパーソナリティに近い回答をいただける場合もあります。この段階で自社のバリューやビジョンについて回答いただき、ミスマッチを防ぐケースもあります。



Description

仕事上で大切にしていること／自社のビジョンに対する考えなど、明確な回答がない設問をしましょう。

● 思考力を見極めたい

思考力を見極めたい場合は、ある事柄に対しての見解を設問しましょう。制限時間内で簡潔に論理的に説明する中で、論理能力や言語能力など思考力を見極められます。



Description

時事問題に対する考え／オススメの商品・サービスなど、何かの対しての見解を設問にしましょう。

05

録画動画選考の評価方法

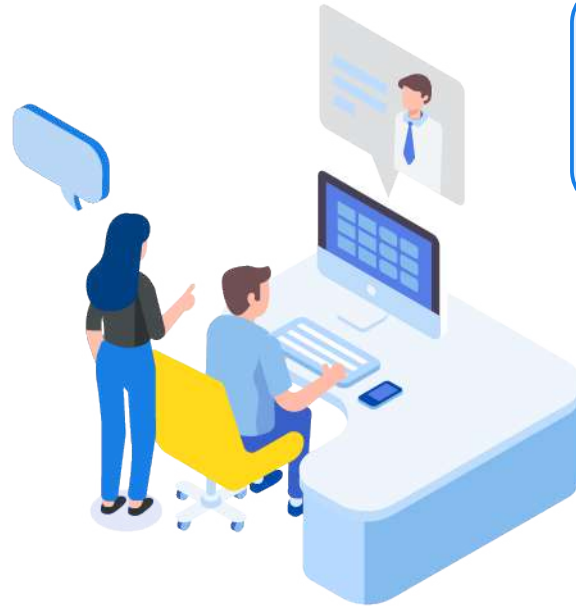
録画動画選考の評価方法

● みんなで評価？1人で評価？

録画動画選考で集めた動画はどのように評価すれば良いでしょうか。

基本的には複数人でまとめて評価するケースと、個々人で別々に評価するケースがあります。複数人での確認は、各人のバイアスを排除して、多数の目で公正な基準で評価が可能です。

個々人での評価は効率的ですが、必ず事前に評価者同士で評価軸の目線合わせをしっかりと行いましょう。また、大量の録画動画を評価していく中で個々人で評価軸がズれていくため、定期的に評価者同士で軸の再確認を行いましょう。



Description

複数人／個人評価どちらの特徴も把握して最適な運用を目指しましょう。

● 録画動画自体の評価方法

録画動画自体の評価方法も目的により異なります。印象の見極めのみを目的とした場合は、録画動画の序盤だけで判断する方法もあります。録画動画選考の母数が大量にある場合の初期スクリーニングにおいて効果的です。

基本的な評価方法としては、事前に定めた見極めたいものをベースに評価ポイントを複数作り、そこに合致するか確認する方法が効率的かつブレも起きにくく、おすすめです。

TIPS

録画動画選考のその他活用

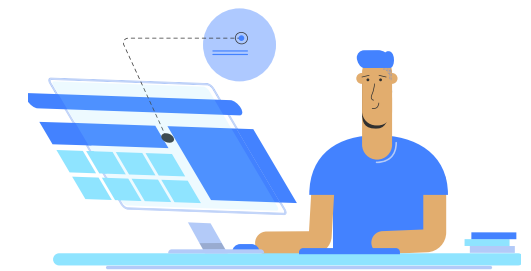
録画動画は選考自体に留まらず、採用活動全体で活用方法があります。

● その後の面接での活用

推奨しているのは、その後のフローでの面接官への共有です。事前に録画動画を確認することで、面接でそれを踏まえたより深いコミュニケーションが可能となります。

また、録画動画の内容を確認したことを相手に伝えれば、アイスブレイクにも、候補者への安心感の醸成にもつながります。

次の選考の面接官に録画動画を共有すると、より深掘りした面接が可能となります。



● 配属前での活用

内定後の配属先の検討に使われたケースもあります。配属先の上司やメンバーに、事前に録画動画を共有することで、オンボーディングをスムーズにし離職率を低める試みです。

内定後の配属先を検討する際に、上司含めたメンバーによる確認が可能です。



● 来年度の採用での活用

録画動画がデータとして残ることで、採用活動の振り返りもより精緻に行えます。まずは、内定者の録画データを振り返り、翌年のターゲットやペルソナなどの設定に活用しましょう。

録画動画として選考自体が残ることを活用して、翌年へPDCAを回します。



06

弊社製品のご紹介

採用DX

採用活動の
フルオンライン化AI を活用した
データ活用

WEB面接ツール

harutaka

採用のフルオンライン化を実現
WEB面接に必要な機能をAll-in-Oneで
提供します。



採用DX推進のためのフルオンライン化を実現

録画動画選考やリアルタイムのライブ面接機能など、オンライン採用に必要なソリューションを備えたWEB面接ツールです。

また、使いやすいUIや事前の接続トラブルを防ぐ機能、採用管理システム(ATS)との連携機能によりオンライン採用ならではの効率化を実現します。

harutaka EF
エントリー ファインダー

バイアスの出やすい印象を定量化
AIとの協業による選考を実現します。



AI動画解析により動画データの定量化を可能に

独自開発したAIにより、顔の表情や声など動画から得られる様々な情報を、5つの評価指標で定量化し、動画から受ける応募者の印象を推定します。

企業にとっては、エントリーシートや適正検査などの書類だけでは見えない印象が定量化されることにより、属人性が高い評価に客観性を持たせ、より多面的かつ公平性の高い採用を実現します。また、応募者にとっては、書類選考だけでは伝えられない印象も含めた評価を得ることが可能です。

A decorative graphic in the bottom right corner of the page, consisting of several overlapping triangles in various shades of blue, creating a geometric, crystalline effect.

株式会社 ZENKIGEN

お問い合わせ先

03-3286-8550

<https://harutaka.jp/>