

いまさら聞けない！動画選考ツールとは ～Web面接と何が違うのか～



株式会社マイナビ 就職情報事業本部
企画運営統括本部 企画運営推進統括部 データハウス・アウトソーシング 企画推進部 枝松哲朗
s-dboskisui@mynavi.jp

- 動画選考とは
- 活用事例
- MY VIDEO PRご紹介

動画選考とは

23年卒の採用計画

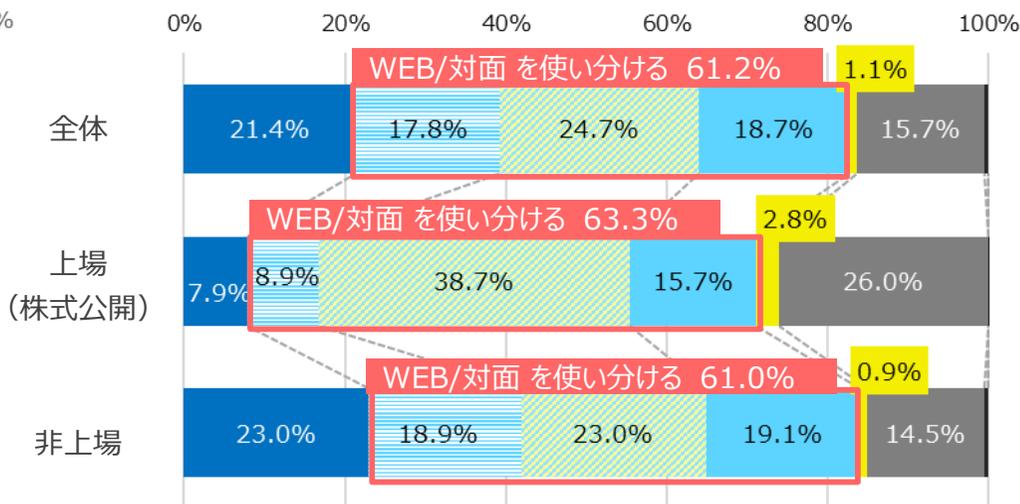
22年卒に続いて採用を実施予定との回答が85.7%



- 実施する予定 (採用数は2022年卒より増やす)
- 実施する予定 (採用数は2022年卒並)
- 実施する予定 (採用数は2022年卒より減らす)
- 実施する予定 (採用数は未定)
- 決まっていない (実施する可能性が高い)
- 決まっていない (実施しない可能性が高い)
- 実施しない

23年卒の採用選考実施方法について <コロナが収束したと仮定>

対面とWEBの使い分けが進み、「全てWEB」は少数派に

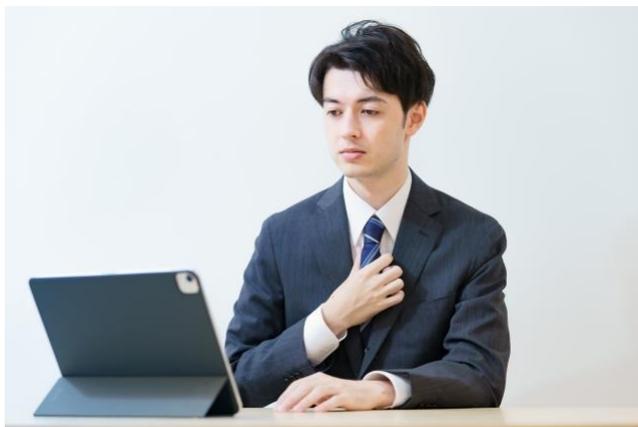


- 全て対面で実施
- 企業セミナーはWEBを導入するが、面接は全て対面
- 企業セミナーから初期の段階の面接はWEBを導入するが最終面接は対面
- 学生の希望に応じてWEBと対面を使い分ける
- 全てWEBで実施
- どうなるかはわからない
- その他

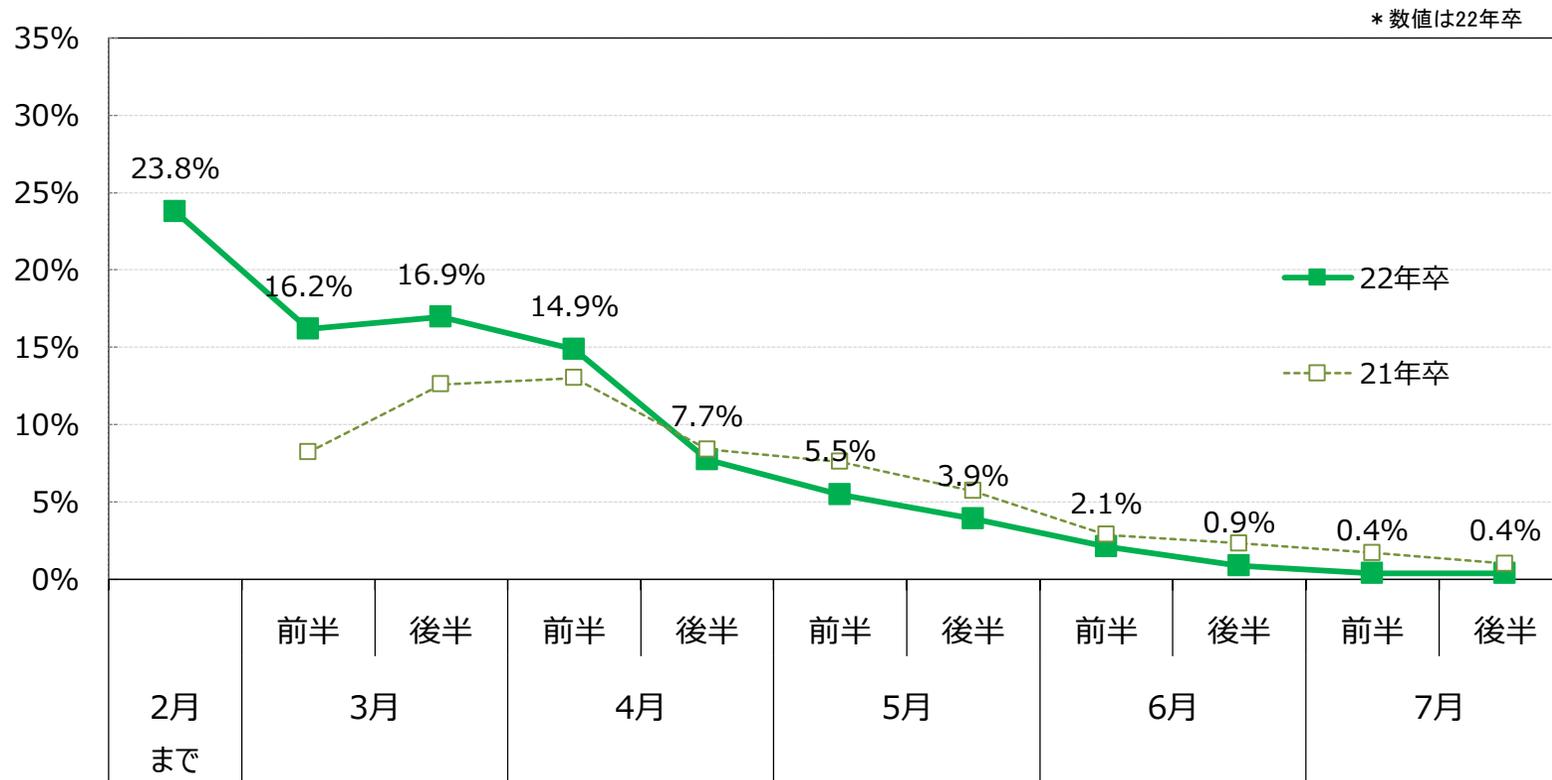
「コロナが収束すると仮定して」の実施方法は、「全てWEBで実施」は1.1%と少数派になり、多くは対面とWEBを使い分けるといった回答だった。現実的には、コロナ状況に合わせる必要があり、WEBの利便性を生かしつつ、効果的な使い分けがより進むと考えられる。

動画選考とは・・・

企業からの質問（課題）に対し、応募者がPCやスマートフォンで回答を録画し、企業に返信する選考方式。



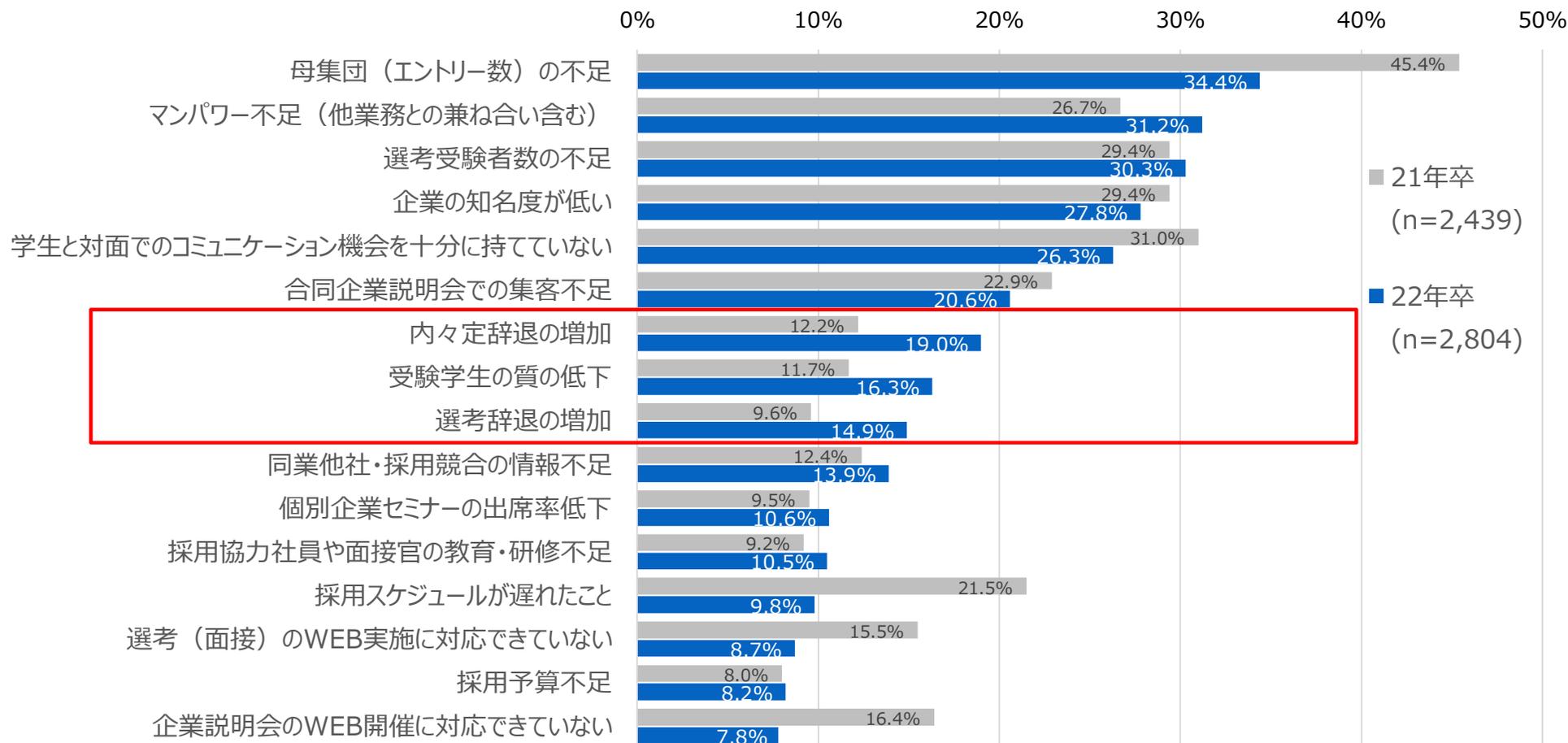
■ WEB面接（録画形式）を受けた割合半月ごとの推移



WEB面接（録画形式）を受けた割合半月ごとの推移：マイナビ2022年卒 学生就職モニター調査 7月の活動状況

実際の利用数はWeb面接ほどではないが、徐々に利用が増加傾向にある。

■ 現時点での問題点（複数回答、上位抜粋）



『現時点での問題点：マイナビ2022年卒企業新卒採用状況調査（2021年6月）』

WEB活用によって母集団形成は以前よりもしやすくなったが、
「質の低下」・「辞退」に関して問題視する割合も増えている。

■ Web面接、録画面接とどちらも面接とつく為、『リアルタイムで行うか、録画で行うかの違い』と認識されやすいが、実際には大きな差がある。

Web面接・・・これまで対面で行っていた面接をWebに変えたもの
録画面接・・・テキスト・画像で提出してもらっていたES設問に動画での回答が追加されたイメージ

■ 各選考手法の比較 ※イメージ

	対応時間	対応のしやすさ	学生からの情報量	企業負担	学生が知れる情報量
対面面接	1時間ほど	○	◎	多 (×)	◎
Web面接	1時間ほど	◎	○	中(○)	○
録画面接	5分程度	○	○	少(◎)	—
ES	5分～10分程度	◎	△	中 (△)	—
		物理的距離	テキスト・写真	会場	質問の可否
		システムの慣れ	立ち振る舞い	日程調整	
		選考そのもの対応	人柄・熱意	費用	
		環境要因 (ネットワーク)	話し方	時間	

メリット

■ 時間に拘束されない

応募者は都合の良い時間に録画して提出することが可能になり、時間的な制約を軽減。

■ 自由な選考設計が可能

質問内容、選考タイミング、合否判断者など自由に設計し、対応することが可能。

■ 効率的に情報を得られる

ESだけでは得られない多くの情報を得ることができ、Web面接よりも時間がかからない。

デメリット

■ 設定以上の質問はできない

一問一答形式の為、深掘していくような質問は組めない。

■ 動画を見る時間は必ず必要

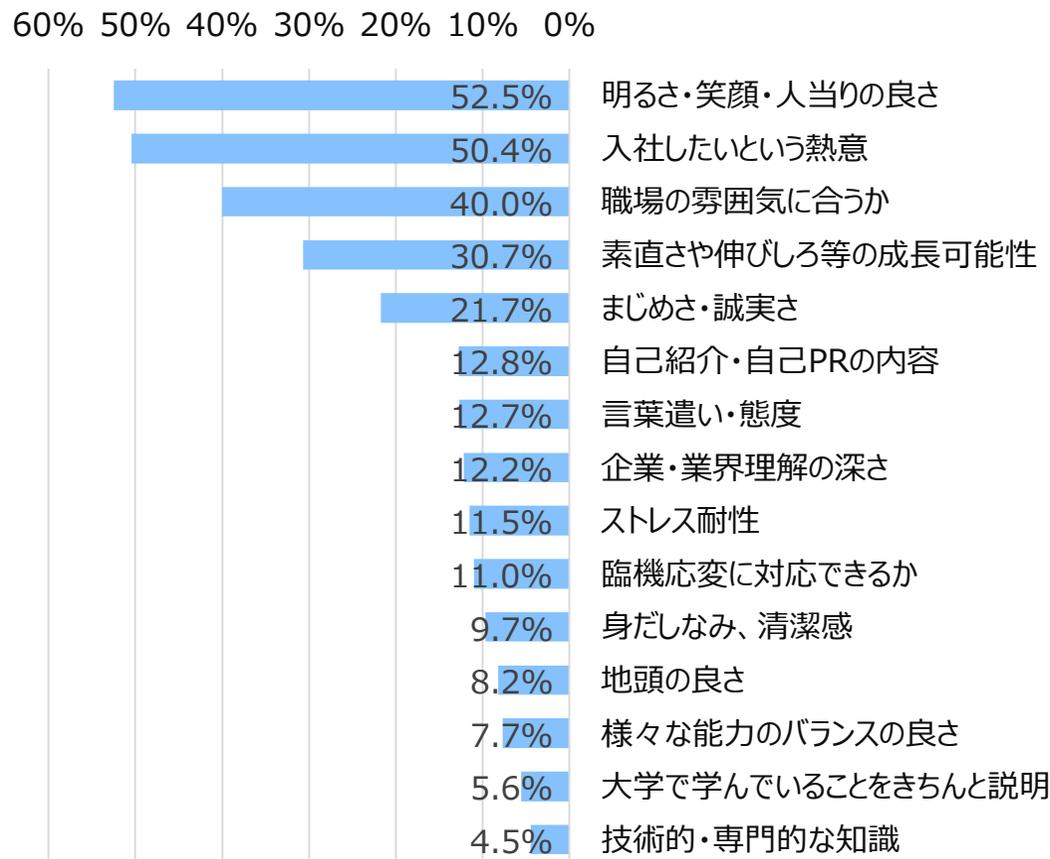
ESのように全体像を見ながら読むことはできず、きちんと見る必要がある。



事例

■面接で注視していること

■面接で注視すること（上位3つ選択）



建設 (n=428)	製造 (n=757)	商社 (n=366)	小売 (n=137)	金融 (n=112)	マスコミ (n=64)	ソフトウェア・通信 (n=302)	サービス・インフラ (n=700)	官公庁・公社・団体 (n=76)
38.3%**	38.0%**	62.8%**	83.9%**	64.3%**	28.1%**	35.1%**	54.7%*	51.3%
54.7%**	50.9%	47.3%**	54.7%**	43.8%**	45.3%**	46.0%**	48.4%*	46.1%**
39.0%	42.1%*	42.6%**	35.0%**	38.4%	39.1%	36.1%**	39.9%	55.3%**
33.6%**	31.7%	32.0%	20.4%**	29.5%*	40.6%**	41.4%**	31.3%	26.3%**
28.3%**	21.1%	21.3%	13.9%**	23.2%*	10.9%**	19.9%*	22.3%	17.1%**
18.2%**	14.9%**	13.1%	9.5%**	9.8%**	4.7%**	13.2%	10.3%**	10.5%**
13.6%	8.9%**	13.7%	11.7%	5.4%**	4.7%**	10.3%**	15.0%**	22.4%**
13.1%	10.8%*	9.0%**	11.7%	12.5%	21.9%**	14.2%	13.7%*	6.6%**
10.3%*	11.5%	9.3%**	11.7%	16.1%**	14.1%**	14.9%**	12.4%	11.8%
11.4%	11.8%	11.7%	10.9%	8.0%**	21.9%**	10.9%	9.7%*	11.8%
5.6%**	4.6%**	11.7%**	18.2%**	9.8%	6.3%**	4.0%**	11.6%**	7.9%**
7.2%*	10.8%**	9.6%**	7.3%	11.6%**	17.2%**	19.2%**	5.9%**	7.9%
5.6%**	10.3%**	6.3%**	5.1%**	14.3%**	20.3%**	11.3%**	7.6%	13.2%**
4.7%*	14.5%**	2.7%**	-	3.6%**	1.6%**	5.0%	3.7%**	5.3%
5.4%*	10.3%**	0.5%**	-	-	4.7%	8.3%**	3.7%*	-

『面接で注視すること（上位3つ）：マイナビ2022年卒企業新卒採用活動状況調査（2021年6月）』

「明るさ・笑顔・人当たりの良さ」に代表される“人柄”を重視する業種は「商社」「小売」「金融」であることがわかった。
 一方、「製造」は「大学で学んでいることをきちんと説明できるか」など知識やスキルを重視する項目が高い。
 他の業種についても仕事内容に付随する特徴がみられた。

■ 対面の対応を確認する

動画選考の基本的な利用方法。
動画を確認することで、話し方・立ち振る舞いを確認することができる。

狙い

話し方・立ち振る舞いから
最低限のコミュニケーション能力を把握。
面接の場で思っていた学生と違った、ということ
を避けることができる。

対お客様対応がある、小売り業などでの
利用が想定しやすい

やり方

設問内容を事前に伝えた上で、動画選考を
提出してもらう。

■ 準備力・熱意を見る

質問を事前に伝えておくことにより、
その回答に対して、どれだけ準備ができていたかを確認することができる

狙い

質問を事前に伝えておくことで、学生側も事前準備が可能になる。伝え方や表現方法に個性を出すことも可能。

どれだけ時間をかけて対応したかを見る。表現方法のアイデアのみに引っ張られないよう注意。

やり方

設問内容を事前に伝えた上で、動画選考を提出してもらう。

できるだけ自由度の高い質問を用意してあげることによって、確認がしやすくなる。

■ 突発の対応を見る

質問を事前に教えず、一発本番の環境を用意しておく。
急な質問に対するの対応力を見る。

狙い

準備ができない中での対応を見ることで、より素に近い部分を確認することができる。

やり方

質問を伏せておき、ランダム設定なども利用しながら、極力準備されない形で進める。

事前準備しづらい、一般的ではない質問を利用するのも○。

MY VIDEO PRご紹介



POINT① | 動画だからわかる情報

文字では判断できない情報

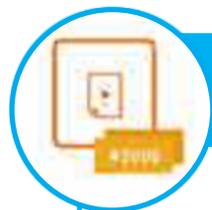
エントリーシートなどの選考書類だけではわからない、応募者の話し方や表情、熱意などを確認した上で選考することができます。また、応募者は都合の良い時間に録画して提出することが可能になり、時間的な制約を解消します。



POINT② | 自由な活用

相手や選考フェーズに合わせた自由な選考設計が可能

選考相手、選考フェーズに合わせて自由な設問設計が可能。一定数に同じ選考を案内するだけでなく、個々人にも対応できるなど、応募者の本質を引き出せます。また、動画での出題やランダム出題が選択可能です。



POINT③ | 初期費用不要の従量課金制

使いたいときだけ使える低コストが魅力

初期費用も月額固定費も不要です。「1件2,000円」というシンプルでわかりやすい料金設定のため、手軽に選考活動に工夫を加えられます。

●サービスの流れ

選考内容を作成

登録

動画・テキストでの出題が5問まで設定可能。
出題順序や提出期限なども設定できます。

対象者に案内

案内・送付

応募者管理システムから対象者をアップロード。メールテンプレートで必要な情報を1回で案内可能。

選考内容を作成

応募

メールを受け取り選考にアクセスした応募者は、都合の良い時間に受験・提出できます。

応募内容を評価

評価

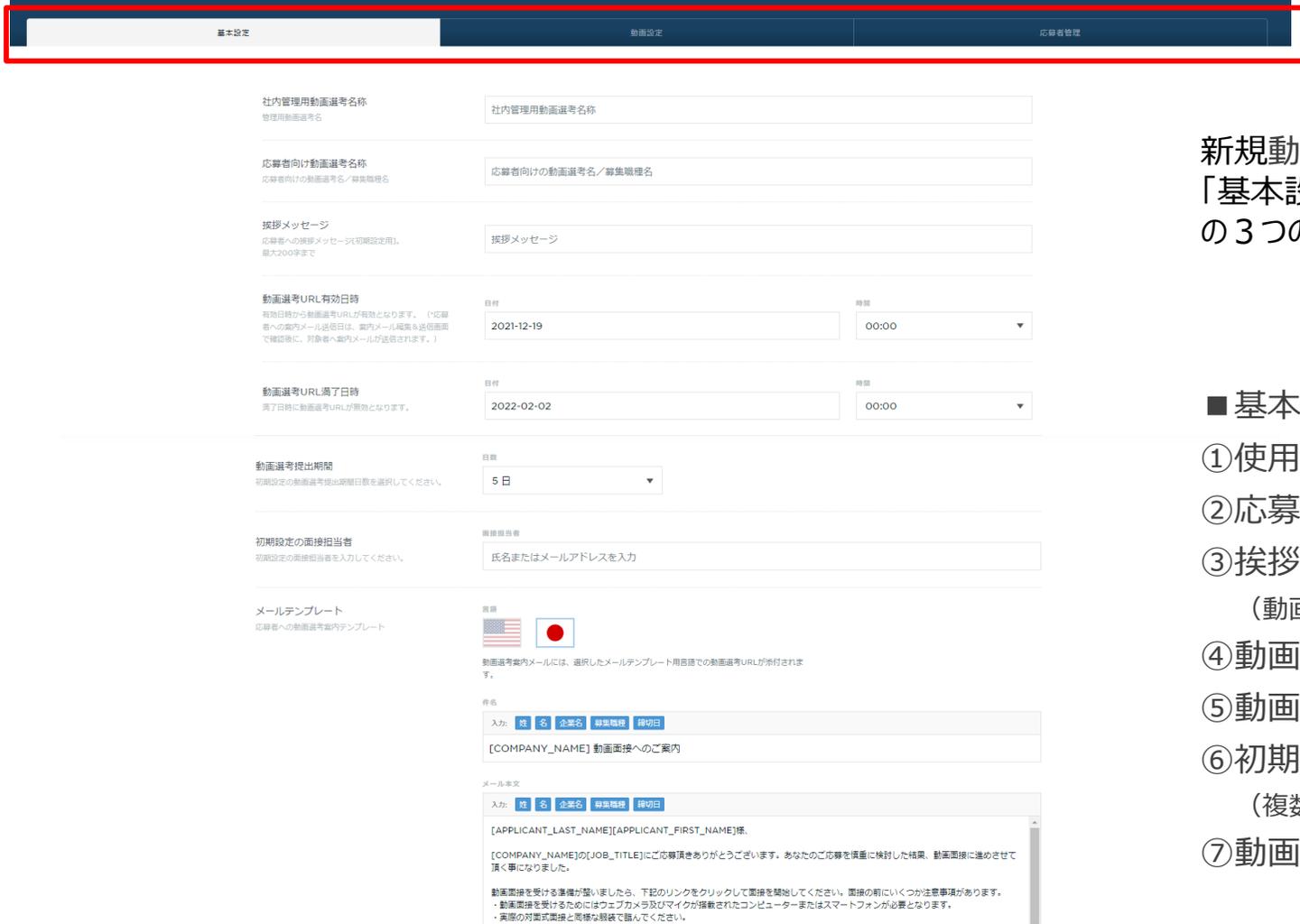
提出された動画を見て評価を行います。
5段階の☆評価と、合格／不合格／保留のフラグを設定できます。

結果を応募者に通知

通知

結果をCSVダウンロードし、管理システムに反映。
結果を応募者へ通知します。

(新規動画選考)



基本設定

動画設定

応募者管理

社内管理用動画選考名称
管理用動画選考名

社内管理用動画選考名称

応募者向け動画選考名称
応募者向けの動画選考名/募集職種名

応募者向け動画選考名/募集職種名

挨拶メッセージ
応募者への挨拶メッセージ(初期設定用)。
最大2000文字まで

挨拶メッセージ

動画選考URL有効日時
有効日時から動画選考URLが有効となります。(「応募者への案内メール」送信日は、案内メール掲載も送信画面で確認時に、対象者へ案内メールが送信されます。)

2021-12-19 00:00

動画選考URL満了日時
満了日時に動画選考URLが無効となります。

2022-02-02 00:00

動画選考提出期間
初期設定の動画選考提出期間日数を選択してください。

5日

初期設定の面接担当者
初期設定の面接担当者を入力してください。

氏名またはメールアドレスを入力

メールテンプレート
応募者への動画選考案内メールテンプレート

国旗

動画選考案内メールには、選択したメールテンプレート用言語での動画選考URLが挿入されます。

入力

姓 名 企業名 募集職種 締切日

[COMPANY_NAME] 動画面接へのご案内

メール本文

入力

姓 名 企業名 募集職種 締切日

[APPLICANT_LAST_NAME][APPLICANT_FIRST_NAME]様、

[COMPANY_NAME]の[JOB_TITLE]にご応募頂きありがとうございます。あなたのご応募を慎重に検討した結果、動画面接に進めさせて頂く事になりました。

動画面接を受ける準備が整いましたら、下記のリンクをクリックして面接を開始してください。面接の前にいくつか注意事項があります。

- ・動画面接を受けるためにはウェブカメラ及びマイクが搭載されたコンピューターまたはスマートフォンが必要となります。
- ・貴社の対策式面接と同様な服装で臨んでください。

新規動画選考作成画面には、「基本設定」「動画設定」「応募者管理」の3つの設定タブがあります。

■ 基本設定では、

- ①使用する動画選考名
- ②応募者向け動画選考名
- ③挨拶メッセージ
(動画選考開始前の画面に表示)
- ④動画選考URLの有効期限
- ⑤動画選考提出期間
- ⑥初期設定の面接担当者
(複数の担当者を設定できます)
- ⑦動画選考案内メールのテンプレート

を入力します。

(新規動画選考)

基本設定 動画設定 応募者管理

開始挨拶動画

応募者へ挨拶をしてから、動画選考の実施手順を説明してください。

▶ 開始挨拶動画を録画してください

動画選考用質問の作成確認

テキスト&動画で質問 または テキストのみで質問

質問順をランダムとする

+ 質問を入力

面接終了時動画

応募者への感謝の言葉を述べ、今後の手続きについて説明してください。

▶ 終了挨拶動画を録画してください

■ 動画設定では、

・開始挨拶動画

・動画選考用質問
(テキスト&動画またはテキスト)

を設定します。

新卒採用2021

+ 応募者の追加 < リンクを作成

基本設定 動画設定 応募者管理

全ての応募者 面接担当者の追加 メール送信 締切日延長 採用判定 CSV出力 案内予約取消

<input type="checkbox"/>	氏名 メール	大学名 専攻	案内メールの現況 案内メール送信日時	動画選考締切日時	面接担当者	挨拶メッセージ
<input checked="" type="checkbox"/>	毎日 枝里 yasuyohirai+test1131@gmail.com		送信 2019年12月20日@14:00	2019年12月27日@14:00	大道寺 花子	ようこそ動画選考へ
<input type="checkbox"/>	毎日 麻衣 yasuyohirai+test10311@gmail.com		送信 2019年12月20日@14:00	2019年12月27日@14:00	大道寺 花子	ようこそ動画選考へ

対象者を追加

1. CSVファイルをアップロード 2. 届出書類をアップロード 3. 案内メールの送信

CSVファイルをアップロードしてください。

動画選考の対象者データをCSVファイルでアップロードしてください。

CSVファイルはS-JISまたはUTF-8形式をご利用ください。その他の形式ではアップロードできない場合があります。

3 CSVファイルをアップロード

リンクを作成

3 履歴書要 2

URL

https://interview.test.myvideopr.jp/share/Zxc2gSs3cwwvLYLchz コピー

2021年05月31日@00:00まで有効

閉じる

■ 応募者管理では、

『応募者情報をCSVでアップロードする もしくは 登録用リンク』を発行することができます。

ダッシュボード 応募者 動画選考 田中 友美 インターンシップ2020

プロフィール 面接評価メモ (0)

動画選考 - 完了
05月20日月曜日@14:51に完了
合格 保留 不合格

メール @gmail.com
作成日 19年05月20日@08:51
電話番号 090-9999-9999
ID 500001
専攻学部 経済学部
専攻学科 経済学科
性別 女性
郵便番号 231-0064
都道府県 神奈川県
生年月日 1993月03月29日
年齢 24
希望部署 総務情報事業 アルバイト・派遣情報事業 紹介事業 ニュースメディア事業 スチューデント事業
希望職種 営業職 制作・編集職
希望勤務地 竹橋 (本社) 新宿 京橋 原宿 西東京 神奈川 川崎 厚木 全てに興味あり
応募動機 私は就職活動において、「社会と人生を変える仕事をしたい」ということを軸としています。その中で貴社は自身の人間性とお客様にふたつにふたつと強さを感じ、社員の方が個人の心として、お客様に対し真摯に向き合っていく姿に魅力を感じました。事業領域も幅広く、いろいろな視点で考えることができると、「無形価値」を扱うビジネスであるため、新たな道を切り開いていくことも多い点などが、自分の可能性を広げていくことができると思いました。また、私は公平なものに対する好奇心が強く、女性がバリバリと活躍している女性や実力をしっかりと認めてくれる社風、マインドの良さなども貴社のニュースも読んでいる女性にもフェアであると感じています。貴社の環境では自分の性格や価値観に合っているとされており、自分らしい働き方を築き上げていくことができると考えています。

自己PR 私の長所は課題に向き合っていく行動力です。その力はサークル活動で身に付きました。私はアカペラサークルに所属しており、私のサークルでは他大学と交流不足や、先輩と後輩の間に隔たりのある環境が問題となっていました。私は大学二年生の頃、一年間で54回もの他大学のライブや交流会に参加し、サークルとして顔を出したり、他大学のサークル運営について話を聞きました。その情報をサークル員に伝え、新しいライブの方法や運営方法、イベントの企画や運営を行いました。その結果、アカペラに対する意識や交流の大切さを伝えることに成功し、先輩と後輩が分け隔てなく話せる環境になりました。また、多くのアカペラサークルが参加するイベントや他大学主催のライブへのオファーも増え、他大学との交流も深めることができている。この経験から環境を変えるために行動していくことも学びました。貴社ではお客様の課題に向き合い続ける社員になりたいです。

履歴書

1/2

ダウンロード アップロード

履歴書

西暦 2019年 5月 1日現在

ふりがな	まいにち まい	
氏名	毎日 麻衣	
生年月日	西暦	年
1997年 7月 31日生	(満 22歳)	男 <input type="checkbox"/> 女 <input checked="" type="checkbox"/>

写真を貼る位置

- 縦 36~40mm
- 横 24~30mm
- 本人半身像が上
- 裏面に氏名記入

■ 応募者画面

応募者画面では

- ・応募動画
- ・学生の登録情報
- ・アップロードされたES（必要に応じて）

を見ることができます。



Q：回答時間を1分以上にすることはできませんか

A：1問最大1分までとなっております。ご了承ください。

Q：社長や役員にも動画を見せたいのですが、ログインしてもらわなければいけませんか？

A：期間を限定したURLで共有していただき、見る事が可能です。

Q：取り直しはできませんか？

A：基本的にできません。面接ではやり直しはないかと思えます。

※不測の事態による場合、企業様のご了承のもと再提出対応を事務局にて対応いたします。

Q：新卒採用以外にも利用できますか？

A：新卒、中途等の社員採用や、アルバイトやパート採用、
インターン選考まで幅広くご利用いただけます



■ 見極め方の検討

単純に選考の1つとして入れることはできるが、数分の内容で判断するツール。

**どんな質問で、何を見極めたいのか、
どういった基準で合否判断をするのか考えておく必要がある。**

重要なのは、『動画』である事。

ESなど、『文章』だけで表せるものを確認するのであれば、『文章』で十分。

何のために『動画』で確認するのかを意識する。

・・・見極めたいことはあるが、どんな質問にしたらよいかわからない。。。

など、お困りの際にはご相談ください。

ご視聴ありがとうございました

株式会社マイナビ

事業推進統括事業部 promotion@mynavi.jp

〒100-0003 東京都千代田区一ツ橋1-1-1 パレスサイドビル6F

TEL.03-6267-4577

本ドキュメントの著作権は、株式会社マイナビ事業推進統括事業部就職情報販促支援部に帰属します。
著作権者の許可なく無断でコピー・複製および無断転用を行うことを固く禁じます。

