

AI面接官導入のメリット

株式会社タレントアンドアセスメント 代表取締役
山崎俊明

プロフィール

やまさき としあき

1973年、大阪生まれ。大学卒業後、株式会社大正銀行、アクサ生命保険株式会社に勤務。アクサ生命在職中の2002年には、世界中の生命保険・金融サービス専門職毎年トップクラスのメンバーで構成されるMDRT（世界100万ドル円卓会議）会員資格を同社最年少で取得。その後、金融法人営業部副部長などを経て独立。2011年に株式会社T & Aパートナーズを設立し、「戦略採用メソッド」を中心に採用ソリューションの提供を開始。2014年に株式会社タレントアンドアセスメントを設立し、2017年には日本初の人工知能によるAI面接サービス「SHaiN（シャイン）」を開発、提供を開始した。著書に『戦略採用』『AI面接#採用』（ともに東京堂出版）などがある。

1. はじめに

「AI面接官」という話題になると、「え、人を採用するのにAI（ロボット）に頼るの？」という声が聞こえてきそうである。しかし、実は採用活動こそAIを導入し、より科学的に変わっていくべき分野であると筆者は考える。

かねてより、『戦略採用』という自著において、採用面接では面接官の印象や直感に頼るのをやめて、科学的な根拠に基づく「戦略採用メソッド（T & Aメソッド）」を導入すべきだと提唱してきた。「戦略採用メソッド」とは「自社にはどんな資質を持った人材が必要か」という採用基準を明確にし、その基準をクリアする人物を見抜くために「科学的な面接手法」を導入するというものである。

ところが、実際に企業の採用コンサルティングを行う中で、この「科学的な面接手法」をマスターしてもらうためには、かなりの労力と時間が必要であることが分かった。実際、面接の現場において、面接官が面接に集中できる時間は限られており、また、個人による採用の嗜好（好み）はどうしても避けられない。

そこにAIの登場である。もともと「戦略採用メソッド」の手法は科学的な根拠に基づくものであるから、AIとは親和性が高い。面接にAIを導入すれば、採用担当者の負担を減らせるばかりか、人間が行う面接よりも精度の高いデータが収集でき、受験者の資質を見抜くことができるはずである——。そこで、2017年10月に筆者が代表を務めるタレントアンドアセスメントはAI面接サービス「SHaiN」をリリースした。「SHaiN」は日本で初めてAIを活用して面接を行うサービスであり、僭越ながら、ここから「AI面接官」という言葉がクローズアップされるようになったと考えている。

2. 従来の面接の問題点

1) 物理的な条件

企業の採用活動は、就職情報誌という紙媒体から2000年頃を境にインターネットの就活サイトに移行した。そのため、新卒採用の場合、一人の学生が多数の企業にエントリーできることになり、その分、採用担当者の作業負担も増大した。多数の応募者の中から、将来、自社を牽引してくれるようなダイヤモンドの原石を見つけなければならないからである。それが人気企業であればあるほどエントリーする学生数は膨大で、その作業は容易ではない。しかし、当然のことながら、採用活動にかけられるマンパワーや時間には限りがある。結果、なるべく多くの学生を面接しようとすればするほど、学生一人あたりの面接時間は短くなり、本来は受験者の資質を見抜くためのものであるはずの面接が、その目的を果たせずに終わることも少なくない。

現状の面接の実態を調べてみると、面接時間は一人につきだいたい10分から15分で、長くても30分ほどである。また、面接を実施する時間帯も企業の就業時間内が基本であるため、9時から18時頃が一般的である。加えて、受験者のプライバシーが守られる場所を確保する必要もある。

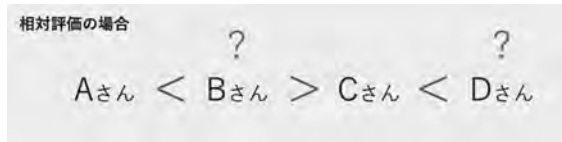
2) 評価のばらつき～絶対評価と相対評価～

筆者が提唱している「戦略採用メソッド」のポイントは、その人物自身が持っている資質を見抜くことである。それは大部分が海面下に隠れている氷山と同じと言える。海面上に現れている学歴や履歴書などでは測れないものである。

長年、採用活動に携わっている人事担当者は「直接会って話をすれば、大体のことは分かる」と言うが、彼らの経験とカンに頼る面接は相対評価で、そも

そも絶対評価ができない。

例えば、Aさん、Bさん、Cさん、Dさんと4人を面接して、一人だけ二次面接に残すと仮定しよう。担当者は「AさんよりBさんのほうがいい」と判断した。次にCさんを面接したら「CさんよりはBさんのほうがいいかな」と思い、さらにDさんを面接したら「CさんよりDさんのほうがいいな」と感じた。しかし、BさんとDさんを比べたとき、面接から時間が経過していることもあり、どちらがよいのか判断がつかない。



さらに、この評価は、面接官一人ひとりによって変わる可能性がある。このような相対的な評価の中で、一人を選ぶことはとても困難な作業になる。この4人を公平に判断しようとすれば、それは絶対評価に変えるしかない。絶対評価を行うためには、4人に全く同じ質問をして、その答えを分析して数値化するのがいちばん早い方法である。

例えば、絶対評価の場合「10点満点で7.0ポイント以上が合格」という採用基準を設定したとしよう。4人に同じ質問をした結果、答えを分析して数値化すると

Aさん……6.1
Bさん……7.2
Cさん……6.4
Dさん……6.8

という結果が出た。よってBさんが合格ということが一目瞭然になる。

絶対評価の場合		採用基準 7.0ポイント以上	
Aさん	Bさん	Cさん	Dさん
6.1	7.2	6.4	6.8

人間による面接の場合は、どうしても先入観や話の流れの中で、聞き漏らしなどが発生し、すべての受験者を公平に判断することが難しい。ましてや、絶

対評価の基準となる採点方法を確立することができないのである。

3. AI面接サービス「SHaiN」の仕組み

そこで「AI面接官」の登場である。タレントアンドアセスメントがリリースした「SHaiN」とは、Strategic（戦略）Hiring（採用）AI（人工知能）Navigator（装置）の頭文字を取ったもの。AIを搭載したスマートフォンが、企業の面接官に代わって面接を行い、その結果を面接評価レポートにまとめ、企業に提供するサービスである。

具体的にはタレントアンドアセスメントが独自に開発した科学的な面接手法である「戦略採用メソッド」の理論をベースにして、AIを搭載したアプリケーションで面接を行う。AIは面接を受ける人物の過去の行動に対する質問を計画的に行い、入社後の職務に必要な「行動」に関するデータを収集し、それをテキスト化する。

タレントアンドアセスメントでは「戦略採用メソッド」を多くの企業の採用担当者に伝えてきた。「SHaiN」はそのメソッドを面接官という人間の手からAIに移し、面接業務そのものを任せるだけでなく、面接を通して得られるより精度の高いデータを収集しようとするものである。

そもそも「面接」とは、その人物の話を聞く「ヒアリング」と、ヒアリングをもとにその人物の能力を「評価する」という2つの別作業から成る。この「ヒアリング」部分を担当するのが「AI面接官」である。ちなみに、AI面接官がヒアリングし、テキスト化したデータはタレントアンドアセスメント内の専門スタッフがメソッドを基に評価し、レポートにまとめて企業に提出する。

AI面接の実施は以下のような流れになる。

1) エントリー側

エントリーしてきた人物が「SHaiN」を利用するにあたって、面倒な手続きは特にない。

受験する方法はスマートフォンに向き合い、回答するだけである。

エントリーしてきた人物（ここでは就活中の学生と仮定する）の中から、面接したい学生をリストアップし、学生がエントリー時に登録したメールアドレス宛にAI面接実施の案内メールを送信する。学生はそのメールを開き、「SHaiN」のアプリケーションを事前にダウンロードし、本人認証のURLをタップすれば、アプリケーションが自動的に起動して本人認証が完了し、面接

の事前説明が始まる。

面接の準備ができたら、画面の「開始ボタン」をタップすると、AI面接官が質問を開始する。面接終了までは約60分かかり、体調不良などのやむを得ないケースをのぞき、原則途中終了することはできない。面接はカメラとマイクを使用し、内容を記録する。

エントリー側で唯一、手間を取るとすれば、アプリケーションのダウンロードである。しかし、スマートフォンがこれほど普及している現在、アプリケーションのダウンロードは学生たちにとって手間のうちに入らないであろう。

2) 採用側

「SHaiN」の導入にあたっては、採用企業側にも準備はほとんど必要ない。唯一、準備しなければならないのは、受験者の情報をExcelシートにまとめてタレントアンドアセスメントに送ることである。これはAI面接を実施するにあたり、本人確認ができるようにあらかじめ受験者用IDを発行するために必要である。

受験者がAI面接を終えれば、おおよそ5営業日以内に面接評価レポートを提出する。その結果を参考に、次の選考に進む人物を決定すればいい。ちなみに面接評価レポートには評価点数や総合コメント、そして評価の根拠となる質問の回答を全て文字起こししたものが記載される。

4. AI面接で知ることができる11の資質

ここで「AI面接官」によって見抜くことができる11の資質をご紹介します。人にはさまざまな資質がある。しかし、ビジネス上で必要な資質はかなり限定されている。採用担当者はそれらの資質をいろいろな言葉で表現するが、AI面接ではそれらの資質を集約し、以下のように定義している。

- (1) バイタリティ……課題をやり遂げようと、最後まで自己を投入させていく能力
- (2) イニシアティブ……より高い目標に向けて、自ら進んでなすべきことを考え出し、他に先んじて行動を開始する能力
- (3) 対人影響力……個人や集団に対して働きかけ、目標達成の方向にまとめていく能力
- (4) 柔軟性……状況に応じて、自分の行動やアプローチを修正・適応し

ていく能力

- (5) 感 受 性……個人や集団の感情や欲求を感じ取り、それに適切に反応する能力
- (6) 自主独立性……周囲の意見や反応に惑わされず、自分の信念に基づき職務を遂行する能力
- (7) 計 画 力……目標達成に向けて、与えられた経営資源を、効果的に計画・組織立てる能力

以上の7つが質問によって判断できる資質である。AI面接官は、これらの資質を見抜くために最適な質問を実施する。

- (8) インパクト……自信ある態度や親しみやすい雰囲気で他から注目を引き、自分の存在を強く印象づける能力
- (9) 理 解 力……会話や文章の中から、その要点を正しくかつ速く理解する能力
- (10) 表 現 力……自分の考えや情報を、会話や発表の場面で明確・効果的に表現する能力
- (11) ストレス耐性……諸々の圧力や抵抗の中でも、心理的に安定して課題をやり遂げる能力

以上の4つは観察によって判断できる資質である。

質問項目	資 質	キーワード
	バイタリティ	粘り強さ、責任性、エネルギー、打たれ強さ、気力、体力
	イニシアティブ	前向きさ、向上心、創意工夫、自発性、始動性、知的好奇心
	対人影響力	ビジョン、動機づけ、働きかけ、巻き込み、主体的指揮
	柔軟性	状況理解、状況察知、融通性、フレキシブル、自在性、適応性
	感受性	気持ちへの感受性、共感性、気配り、気遣い、チームワーク
	自主独立性	信念的、自己主張、妥協しない、自己基準、自信、度胸、自律的
観察項目	計画力	明確な目標、見通し、優先順位、段取り、時間管理、俯瞰的、PDCA

観察項目	資 質	キーワード
	インパクト	好感度、明るさ、清潔感
	理解力	頭の回転、正確性、迅速性
	表現力	伝達力、明瞭性、正確性、簡潔性
観察項目	ストレス耐性	落ち着き、平常心、克服力

5. 「AI面接官」はどんな質問をするか

面接を受ける人によって差はあるが、AI面接は開始から終了まで約60分を要する。これを「長い!」と考える採用担当者もいるだろうが、より精度の高いデータを取得するためにはこれぐらい時間をかける必要がある。もっとも、どんなに時間を要しても、採用側は関与しないので、時間単価を考える必要はない。

具体的な質問をご紹介します。

例)「ゼミや部活、サークル活動、アルバイトなどで、とても苦労したことや困難な状況を乗り越えたという経験はありますか?『はい』か『いいえ』でお答えください」

受験者が「はい」と答えたら、さらに詳しくその内容を聞いていく。AI面接官は受験者がどのように答えても対応できるように設定されている。たとえば、「困難な状況を乗り越えた経験」の内容が曖昧でよくわからない場合は「もう少し詳しくお聞かせください」という質問を行い、判断できる話(データ)が聞けるまで、何度でも聞き返す。そこに付度は生じないから、聞き漏らしはない。これらの質問を一つひとつクリアしないことには、次の質問には進まない。質問しても受験者の答えが出てこないというケースも想定できるが、その場合は「ノーアンサー」と判断される。ノーアンサーということは、質問されたことの経験がないためと考えられ、その資質は将来、発揮できる可能性が低いという評価になる。

ちなみに、(8)インパクト、(9)理解力、(10)表現力、(11)ストレス耐性の「観察項目」は、質問の意図に関わらず観察している中で判断するので、質問は設定されていない。

6. 「AI面接官」のメリット

ここまでAI面接官の仕組みをご紹介してきたが、AI面接官を導入することで、具体的にどんなメリットがあるのだろうか。

1) 24時間、どこでも面接が可能に

2. の「従来の面接の問題点」における1)「物理的な条件」が全てクリアされる。面接に関して採用担当者は一切、関与する必要がないのであるから、マンパワーが必要なく、人件費も面接場所の確保に要する手間や費用も不要になる。

一方、学生側からみれば、インターネット環境が整っている場所であれば、いつでもどこでも好きな場所で面接を受けることができるという大きなメリットがある。AI面接であれば、24時間、いつでも受けることができるので、わざわざ講義を休んで面接に出かけるという必要はなくなる。同時に、面接会場に行くための交通費も不要になる。これは特に、地方在住の学生が大都市圏への就職を希望する場合、あるいは、大都市圏在住の学生が地方の企業にエントリーする場合、大きなメリットになる。AI面接ならば交通費は必要ないわけで、これによって事実上、国内のすべての企業（AI面接を実施している企業）にエントリーし、面接を受けることが可能になるわけである。

もう一つ、学生側にとって喜ばしいのは、面接の日時が重なることがないという点だ。従来の面接会場に足を運ぶ面接では、複数エントリーした企業の面接日時が重なる場合がある。その場合、学生は、どちらの企業の面接を受けるか、選択を迫られる。本来なら、どちらも受けたいと思うだろうが、それは不可能だ。しかし、AI面接であれば、時間と場所を問わないのだから、そのような心配はない。つまり、面接の機会を逃すことがなくなるわけだ。

採用側にとってはもう一つ、大きなメリットがある。海外留学中の学生の面接を実施することができる点だ。面接のためにわざわざ帰国する必要もなく、海外にいながらにして面接を受けることができる。これによって、留学中の学生のエントリーが増えるという期待が持てる。

2) 公平性が保たれる

2. の「従来の面接の問題点」の2) で指摘した「評価のばらつき」についても、AI面接なら解決できる。

面接官の経験やカンに頼るのではなく、科学的な面接の技法を習得するためには一貫した研修が必要になる。しかし、それでも面接技術にはばらつきが出る。「こういう聞き方で面接してください」と指導しても、すべての人がその通りに行えるという保証はない。エントリー者の数が多い企業の場合、特にその傾向が顕著である。なぜなら、人事部の社員だけでは対応できず、他部署からの応援も必要になるからだ。ここでクオリティーの差という問題が生じる。

筆者のこれまでの経験では、採用担当者は研修にも積極的でスキルの習得も比較的スムーズだ。一方、採用部門に籍を置いていない人たち、つまり、他部署からの応援の人たちは、なかなか習得が難しい。なぜなら、面接技術が必要な理由について、採用部門の人たちのように浸透していないからだ。つまり、

どうしても採用に対する温度差が生じ、それが面接技術の差になって表れてしまう。

例えば、面接で「志望動機」を聞く面接官がいるが、これはNG質問の典型的な例だ。志望動機を聞いて熱意を測れると思い込んでいるのだろう。しかし、志望動機がない人物がそもそもエントリーしてくるだろうか。しかも「御社が第一希望です」と言われたところで、面接官は気持ち良くなれるだろうが、それで受験者の資質が測れるものではない。

あるいは受験者に不快感を与えるような質問をわざと投げかけて、その人のストレス耐性をみるという面接官もいる。しかし、人に不快感を与えて試すような企業は「ブラック企業」と言われてもしかたあるまい。

受験者のバイタリティを知りたければ、それが分かるような質問を設定しなければならない。しかも、その質問はどの受験者に対しても同じである必要がある。受験者によって違う質問にしてしまうのは、別の試験問題を解答させるのと同じように不公平であり、採点に公平性が保てないからである。

このように面接には技術が必要だ。しかし、その習得と実施は一筋縄ではいかない。そこでAI面接官を活用する。人の手がかかり、クオリティーにばらつきが出る面接そのものをAIに任せて、面接の技術研修の手間を一気に省けることになる。

人を教育する時間とコストが不要になるうえに、AIなら人の面接の場合に起こるスキルの差や好みなどの要素、聞き漏らしなどは排除できるので、客観的で公平性も保たれる。そのうえ、人が行うよりも精度の高い面接データを入力することができるのである。



3) セクハラなどの不祥事が起こらない

金融機関などで多く採用されてきた「リクルーター制度」。人事部と協力して、大学の先輩社員が就活生に入社を働きかけるのだが、近年、この制度を廃止している企業もある。その企業の中には、過去に不祥事を起こした企業も含まれる。

実はその根源には、ダイバーシティの遅れという問題が隠れている。就業している正社員は男性が多いことから、リクルーターも自ずと男性が多くなる。リクルーター制度の問題点は、会社の外という「非公式の場」で行われるという点だ。残念ながらそこではセクシャル・ハラスメントが起こる可能性もある。

そもそもリクルーター制度は「青田買い」という側面が強いが、不祥事リスクまで負って行うのは「いい人材を早めに囲い込みたい」という思惑が働くからだ。特に就活解禁日が流動的になり、紳士協定が崩れている昨今では、その傾向は強い。筆者は非公式の場での学生への接触はなるべく控えるのが賢明だと考える。

面接の場においても、同様のことが言える。厳しい質問や上から目線の物言いは、受験者にとって圧迫面接やモラル・ハラスメント、パワー・ハラスメントと受け止められることもある。その類の情報はすぐにネットで拡散してしまうので、思わぬところで「ブラック企業」のレッテルを貼られてしまうこともあり得る。

AI面接官なら、こういった不祥事が起こる心配はなく、学生にも安心して受験してもらうことができる。スマートフォンに向かって話すということに抵抗がある学生がいるのではないかという懸念は杞憂に終わった。アンケートの結果によると、「むずかしい顔をした社員の人に面接されるよりは気楽に話せる」と概ね好評のようだ。彼らはスマートフォンの音声入力に慣れた世代である。人に向かって話すよりはAIに向かって話すほうがリラックスできるのかもしれない。

4) 地方創生に貢献する

AI面接官導入のメリットはいくつもあるが、最後にもう一つだけご紹介しておきたい。それは「地方創生」に貢献できるという点だ。

地方の活性化にいちばん必要なのは人材である。地方企業が良くなろうとして、素晴らしい商品やサービスを生み出している、それが広まっていかないのは単純に人材がいないからだ。地方に行けば行くほど、優秀な人材が少なく

なっていくのが現状で、それは人口というパイの大きさが違うことが一つの原因である。そこをなんとか解決することで、地方は活性化するのではないかと筆者は考える。結局、企業は人で成り立っている。地方創生の根幹は、その地方に優秀な人材を集めることだ。

優秀な人材は首都圏、東京に一局集中しているというが、それは優秀な人材は大企業が集まる東京で就活を行うため、どうしても東京に優秀な人材が集まっていくからだ。東京の優秀な人材を地方にまで連れてくることのできるのなら、地方企業の本心としては交通費を払ってでも彼らに会いたいはずである。

少子高齢社会の現在、地元を離れて大都市圏の大学で学ぶ学生たちに「Uターン就職」を促そうと、各地方自治体もさまざまな策を打ち出している。多くの学生が帰省する時期に合わせてUターン就職の説明会を開く自治体もあれば、説明会会場まで無料バスを運行したり、交通費を補助したりするところもある。

その点、AI面接官なら、面接の時間と場所を選ばない。そのため、地方にある企業へのエントリーが容易になり、優秀な人材の大都市圏集中の改善に寄与できるのではないかと期待している。

たとえば、ある地方都市に拠点を置く企業が学生を募集する。しかし、そもそもその地方都市に大学は少なく、学生数が限られている。本当は首都圏や関西など学生が多いところで人材を探したいが、首都圏や関西の学生がわざわざ地方都市まで面接に来てくれるかといえば、来る学生は極めて限られる。

現在はインターネットの時代なのだから、地方の企業でもその魅力を発信することは可能だ。東京にいても、地方企業の魅力を理解することはできるようになった。AI面接で地方の企業を受験してみて、二次、あるいは最終面接に残った。それでよく調べてみたら「おもしろそうな会社だな」と関心を持ってもらえる可能性はある。あるいは大都市圏の大学で学んでいる学生が地元に戻って就職する。場所や時間、交通費の問題などで関心はあってもエントリーできなかった学生が、地方の企業に気軽にエントリーできるようになる。AI面接官で地方の優良企業、伸びていく企業の採用活動の後押しができるのである。

7. AI面接導入事例

AI面接サービス「SHaiN」は、2017年10月からリリースを開始し、現在、大手、中堅、中小を問わず、既に70社以上（※）の企業で導入され、他に200

1

2

3

4

5

公募論文
参考資料

社以上で導入検討中である。また、大学におけるキャリア教育への活用や、地方自治体でも導入が開始されている。2018年7月からはアルバイトや専門職、一芸一能採用に特化した「SHaiN EX（シャイン イーエックス）」のサービスも開始した。（※2019年2月28日現在）

ここでは導入実例を紹介し、その効果を検証してみたい。

導入実例① 株式会社A……エントリーが80%増！

広島県に本社を置く株式会社Aでは、2019年の新卒採用に関して、全面的に「SHaiN」を導入した。

まず、プレスリリースと大手就活サイトMの採用ページにおいて「全応募者にAI面接を実施する」と公表。その結果、エントリー数が2018年度の186名から2019年度は333名と約80%も増加した。また、過去に応募がなかった地域や大学からのエントリー数が大幅に増加した。これはAI面接導入によって、一次面接から広島県まで足を運ぶ必要がなくなったことによる効果と思われる。

この結果、内定者数も2018年度の18名（入社10名）から2019年度は43名に増加した。そのうち既に15名は内定を承諾している。（2019年2月28日現在）

導入事例② M株式会社……辞退率がゼロに！

静岡県に本社を置くM株式会社の場合は、適性検査・筆記試験後の一次面接にAI面接を導入した。その結果、まず自社説明会への誘導率が2017年の35%から2018年は65%にアップした。これはAI面接への学生の関心の高さによるものと推測される。また、エントリー者の応募エリアが拡大し、首都圏などからのUターン者が増加した。

エントリー層にも変化が見られた。日本銀行、静岡銀行、ヤマハグループ、スズキなど、地元の有力企業にエントリーしていた層が、M株式会社にもエントリーしており、従来よりも大企業を狙っている学生層のエントリーが増えた、つまり、優秀な学生のエントリーが増えたといえる。

これらのメリットに加え、最も顕著だったのが、辞退率の変化である。なんとAI面接で通過した学生の辞退率はゼロであった。これは、従来の面接よりもAI面接のほうが学生にとっては「自分のことを話し切った」という満足感、達成感があり、公平に評価されたという実感が高かったからではないかと推測される。

導入事例③ 株式会社T……転職サイトでエントリー数が膨大に。一次面接をAI面接に

株式会社Tは社員20名ほどの小さな企業である。業績好調により、中途採用を実施した。まず驚かされたのが、エントリー者の数である。転職サイトEで募集を行ったところ、1ヶ月で410名の応募があった。応募エリアも様々でUターン・Iターン希望者も存在したが、400名以上もの面接を行うことは、零細企業では現実的に不可能である。そこで、一次面接に関しては面接官を置かず、AI面接によって18名まで絞った。そのため、一次面接の人件費はゼロですんだ。18名の最終面接の結果から8名に内定を出し、7名が入社した。実はこの株式会社Tは、筆者が代表を務めるタレントアンドアセスメントである。新卒採用だけでなく、既卒者の採用活動においても、AI面接官は十分に力を発揮することを証明できた例であると自負している。

8. AI面接官のウィークポイント

ここまでAI面接官の仕組みやメリットをご紹介してきたが、「採用活動において、AI面接官は万能なのか？」という疑問を持たれる人もいだろう。もちろん、AI面接官にもウィークポイントはある。ここではそれを記しておきたい。

1) すべての資質を測れるわけではない

これはAIに限った話ではないが、面接によって測れる資質は先の4. で述べた11の資質のみである。たとえば「決断力」や「判断力」はバーチャル・ビジネス・ゲームである「インバスケ」ならば見抜きやすいが、質問だけでは判断が難しい資質である。

「組織力」や「権限委譲」も面接の質問ではなく、グループ討議のほうが見抜きやすい。また、「リーダーシップ」は「対人影響力」に含まれるので、AI面接でも判断はできる。しかし、それよりはグループ討議のほうがより明確に見抜ける資質である。

このように、AI面接でも見抜けない資質、他の方法のほうが適している資質はある。それらの資質を重視して採用したいという企業には、AI面接官をサブ的な役割として利用することをおすすめる。

2) 文化的・哲学的な不一致の判断に適さない

人の資質とは異なるが、AIがどうしてもできないことは、エントリー者と企業の文化的・哲学的な不一致を判断するということである。たとえば「この人は優秀ではあるが、うちの会社のカラーじゃない」という部分。それは社風と言い換えられるかもしれないが、その企業に合う人なのかどうか。これはAIではなく、採用する企業の人間が決めなければならない。どんなに頭脳明晰、容姿端麗でも「この人と一緒に仕事をしたいとは思えない」という場合もあるだろう。つまり、企業と人との「相性」。これこそが部長職以上の役員が見抜く仕事である。

ところが、先に部長職以上の人が面接を行うと、受験者の資質よりも「会社合うか合わないか」の判断が先になってしまうことがよくある。「あ、この学生はうちの会社とは相性が合うな」と。それで採用したら、実はビジネスの能力がなかったということもあり得る。そのため、一次でAI面接を導入し、二次以降の最終面接は役員が行うというのが望ましいだろう。最終面接に残った人たちは、全員が能力・資質を備えていることがAI面接によって判断されているわけで、あとは役員がその人たちの中から、会社との相性をみればいいだけということになる。



AI面接官は万能ではない。しかし、採用側にとっても、エントリーする側にとってもメリットは大きい。ただし、最終的に採否の判断を行うのは人である。その企業が欲する能力を持った人材を見抜くためのツールとしてAI面接官は大いに役立つが、「この会社に合う、合わない」はAIには判断できないからである。

AI面接サービス「SHaiN」は、現在、日本語版のみリリースしている。コストは受験者一人につき3,000円～13,000円で、カスタマイズも可能である。

将来的には英語版など多言語のリリースも視野に入れている。これが実現すれば、「いつでもどこでも誰でも、世界中の企業の面接が受けられる」、つまり、人材のボーダーレス化が実現する。

AI面接官こそが、企業の真のグローバル化を進めてくれるのではないか。筆者はそんな未来を夢見ている。

<了>

1

2

3

4

5

公募論文
参考資料