

就活選考における A I 導入に関する学生の意識と対策

Student's Consciousness in Recruitment Selection by AI

木 川 裕

Yutaka KIGAWA

日本大学 法学部

Nihon University College of Law

Email: taro_kyoiku@example.ac.jp

あらまし：A I の普及により，採用選考に A I による面接を導入することを検討する企業が増えている．就職支援においても試験的に A I 面接を導入する大学も出てくるなど，今後の学生の就職活動に少なからず影響を与えることも考えられる．すでに就職活動における A I 利用と学生の意識の乖離についての調査結果も公表されているが，具体的な対策面についての大学側での支援の必要性も高まっている．そこで，本稿ではあらためて大学生に対し調査を実施し，今後の就職活動に対する必要な支援について検討した．

キーワード：A I 面接，就職支援，SHaiN，キャリア教育

1. はじめに

平成 29 年版情報通信白書¹によれば，A I と I o T の普及は 2030 年の実質 GDP が 132 兆円押し上げる効果があることが試算された（図 1）。

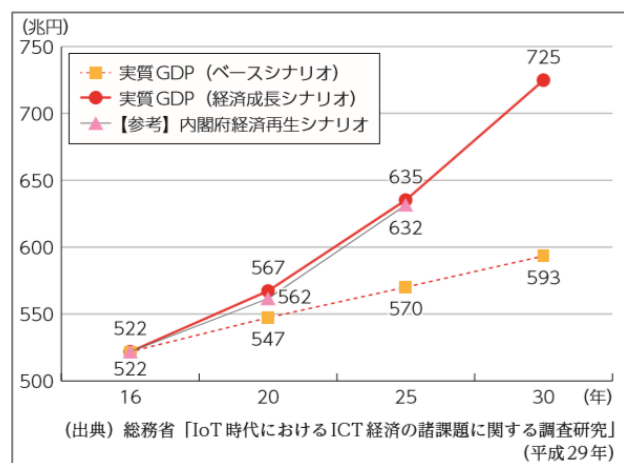


図1. 2030 年までの I o T・A I の経済成長へのインパクト (実質 GDP)

このような A I (Artificial Intelligence) の普及により，これまで人間が行ってきた様々な業務が代替されつつある．これは単なる定型的な業務のみならず，非定型的な業務にも今後代替が及ぶものと思われる．

こうした背景の中，大学生の就職採用面接に A I の導入を検討する企業も増えている．A I を使った面接には賛否はあるものの，採用業務効率の向上を始めメリットも多く，実際に導入する企業の増加も見込まれる．

就職支援においても試験的に A I 面接²を導入す

る大学も出てくるなど，今後の学生の就職活動に少なからず影響を与えることも考えられる．

ところで，このような就職活動における A I 選考に対し，就活生の過半数が否定的であるとの調査結果³も株式会社ディスコより公表されているが，現実的には，具体的な対策面についての大学側での支援の必要性が高まっているのは事実である．

そこで，本稿では A I を利用した採用に対する就職活動への大学側での必要な対応とは何かについて検討する．

2. A I 面接サービス (SHaiN)

世界初の A I 面接サービス，SHaiN (Strategic Hiring AI Navigator) は，talent and ASSESSMENT が開発したサービスであり，24 時間 365 日いつでも，世界中どの場所でも面接することを可能なサービスである．

受験者の母数が最も多い「1 次面接」を，音声認識機能を持った SHaiN が代わりに面接し，評価を行う．

2.1 A I 面接 (SHaiN) と一般面接との違い

talent and ASSESSMENT のサイト⁴によれば，SHaiN は，採用企業のリソースを全く使わずに一括面接ができるソリューションであり，面接時間，時間帯，面接場所において，学生にメリットがあるとしている．

通常，一般の面接では，面接時間は 10 分から 15 分ほどであるが，SHaiN では 60 分から長い場合は 90 分ほどになる．音声で読み上げられた質問に対し

³ キャリタス就活 2019，「3 月 1 日時点の就職活動調査 (2019 年卒 Vol.04)」学生モニター調査結果 p10，2018 年 3 月発行，株式会社ディスコ，http://www.disc.co.jp/uploads/2018/03/2019monitor_201803.pdf. (2018/6/15 現在)

⁴ talent and ASSESSMENT 社 SHaiN 紹介サイトより，<https://www.taleasse.co.jp/shain/>，(2018/6/15 現在)

¹ 平成 29 年度情報通信白書第 3 章第 5 節 p161,162.

² 『大学初！就職指導で A I (人工知能) と教職員がタッグを組む』，帝京大学 Press Release TPR17-001，2018/1/23.

て受験者が口頭で回答し、面接を進めていき、答え方が抽象的で具体的ではない場合は、人間と同じように回答の趣旨を理解するまで掘り下げて質問を続ける。

カメラによる映像分析も同時に行われる。端末のカメラで面接の開始時と終了時の表情を撮影するほか、面接中にもランダムで撮影し、表情や態度の変化も記録していく。

面接の時間帯や場所についても、通常の面接では時間や場所が決められてしまうのが一般的であるが、SHaiN では 24 時間 365 日いつでも、どこからでも受験可能である。

2.2 AI 面接 (SHaiN) のメリット

AI 面接導入のメリットには、それぞれ企業側と受験者側で考えられる。

まず企業側のメリットでは以下の 3 点⁵が挙げられる。

- ① 採用業務効率の向上
- ② 採用機会損失の減少
- ③ 採用基準の統一

ところで、最近では人間が行う面接そのものをリスクと捉える考え方も出てきており、たとえば、受験者に圧迫面接と受け取られ、ブラック企業との風評を広めてしまうケースも考えられる。

受験者側のメリットとしては、地方の学生が都市圏での受験する場合の交通費等の費用の軽減や、面接官の好み等に左右されない公平性などが挙げられる。

3. AI 面接に対するアンケート

AI 面接に対する意識について、大学生を対象に意識調査を実施した。被験者数は 228 名、調査時期は 2018 年 5 月である。

3.1 AI 面接に対する学生の意識

AI に対する意識については、概ね前述のディスコの調査と同様に否定的な意見が半数を超えた。

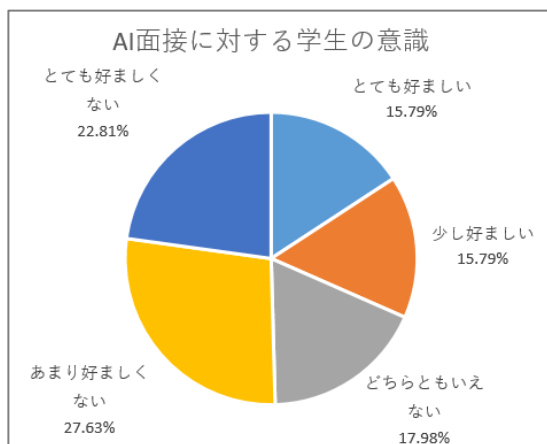


図2. AI 面接に対する学生の意識

概ね、好ましく感じている学生は 31.58% (とても好ましい、少し好ましいの合計) であり、好ましくないと感じている学生が 50.44% (とても好ましくない、あまり好ましくないの合計) であることと比べると AI に対しての漠然とした不安感の存在が感じられる。

3.2 AI 面接に対する学生のコメント

調査では、AI 面接に対してフリーコメント欄を用意した。否定的な面では、単純に「AI なんかに大事なことを決められたくない」や、「AI は信用できない」など比較的感情的なコメントが多かった。

AI 面接に肯定的なグループでは、「自分是对人の面接が苦手なので、時間を掛けて十分に自分を知ってもらえる AI 面接のほうが好ましい」との意見や、「面接官の好き嫌いで決まってしまう面接より、公平な基準のある AI 面接のほうがいい」等のコメントがあった。肯定派の意見はどちらかと言えば理論的な見解が多くみられた。

4. 大学での対策例 (帝京大学)

アンケート調査では、否定的な意見は多かったものの、実際に導入されれば対策も必要となってくるだろう。大企業のみならず、行政も採用を検討⁶しているとなれば、十分な支援体制の構築も課題となる。

ところで、この点に関して先んじているといえるのは帝京大学の試み⁷であろう。帝京大学では科学的根拠に基づく AI 面接サービスと大学が持つデータや経験則を合わせ、進路決定の精度を上げる試みを、全国の大学に先駆けて始めている。将来的には、AI に大学が持つデータをより多く学習させ、キャリア教育にも生かす方針である。

今後は帝京大学の例を参考に、多くの大学で対策が検討されるであろう。

5. 今後の課題

今までの面接では、面接官の人数にも限りがあり、大量の受験者を捌くには 1 人当たりの面接時間を短くするしかなかった。しかし、短い時間で決められてしまうのは、採用側にとっても、もちろん受験者にとっても本意ではない。AI による面接やエントリーシートの評価を導入することで、採用担当者はより多くの時間を、自社にとって魅力的な学生発掘に費やすことができるようになる。

今後は大学側も、基本に戻り、今まで以上に真に魅力的な人材の育成を目指す必要があるだろう。

⁶ talent and ASSESSMENT 山崎俊明社長インタビュー記事、「採用現場で「AI 面接官」は普及するか」、ITmedia ビジネスオンライン 2017 年 11 月 22 日より、
<http://www.itmedia.co.jp/business/articles/1711/22/news010.html>. (2018/6/15 現在)

⁷ 前掲注 2 帝京大学 Press Release より

⁵ 前掲 SHaiN 紹介サイトより