



進む新卒採用活動の早期化 「年内内定」が当たり前？



最終回 採用も、就活もA I。今後の選考と、
学生の入社意欲を高める採用活動

日経HR 執行役員 コンテンツ事業本部長 渡辺 茂晃 氏

◀ POINTS ▶

- 就活での人工知能（A I）利用は当たり前。A I利用は6割に
- 学生のリアルな言動を見られるインターンが選考の主流になるか？
- 入社意欲を高める「迅速な事務連絡」「面接フィードバック」「定期的な内定者フォロー」

【はじめに】

1回目はインターンシップの傾向と学生の入社意欲を高めるプログラム等について、2回目はインターンシップ経由の早期選考とそれ以外の一般選考の日程等について説明しました。今回は企業の採用活動、学生の就職活動に広がってきた人工知能（A I）サービスとその影響、学生の入社意欲を高める選考活動などについて説明します。今後の採用活動の参考にいただければ幸いです。

【A I が創作した自己PR】

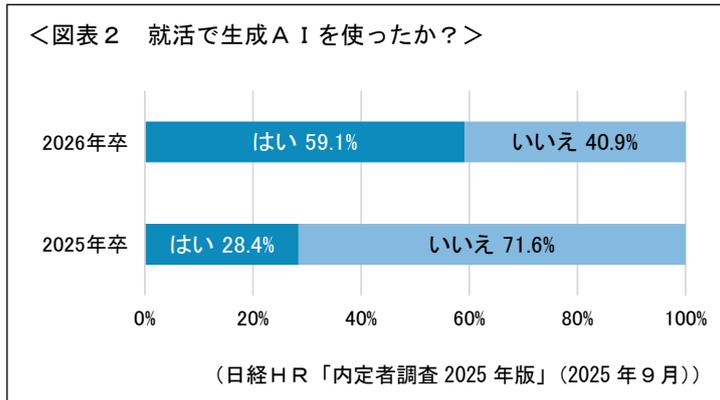
2022年末に生成A I「ChatGPT」が一般公開されてから、はや3年。2025年には、採用活動、就職活動に特化したA Iサービスが数多くリリースされました。就活サイト等には学生向けにエントリーシート（E S）でよく出る設問の「学生生活で力を入れたこと（ガクチカ）」や「自己PR」を自動作成してくれるサービスが登場しました。一方、企業向けには学生が提出したE Sを読み込んで可否判定の助言をしたり、剽窃（コピー）の可能性を%で示したりするサービスが生まれています。

ここでは学生向けのE S作成サービスの実力を紹介しましょう。某就活サイトのサ

ービスは、アプリ上で「強みが生かされた経験」「経験を通じて身に付けたこと」などを入力すると、400文字以内で自己PRを作成してくれるというものです。図表1はこのサービスでA Iが作成してくれた自己PRです。入力したのは「友達が少なく3年間で100冊以上読んだ」「本を読むのが速くなった」などを入力しただけです。自己PRの中にある、「強み＝継続的な学習」「結果＝読解速度が3倍以上になった」「武器＝多角的な視点」などは、A Iが創作してくれました。

<図表1 A Iが作成した自己PR>

私の強みは、継続的な学習を通じて効率性を高められることです。友達が少なく一人で過ごす時間が多かったことをきっかけに、読書を習慣化し、3年間で100冊以上の本を読破しました。当初は1冊読むのに2週間かかっていましたが、毎日欠かさず読み続けた結果、読解速度が3倍以上に向上し、現在では週に1冊のペースで読了できるようになりました。この経験から、与えられた環境を前向きに捉え、地道な努力を重ねることで着実にスキルを向上させる力を身につけました。貴社においても、この継続力と効率化への意識を活かし、業務知識の習得やスキルアップに取り組み、早期に戦力として貢献できる人材になりたいと考えています。読書で培った多角的な視点と学習姿勢を武器に、成長し続ける社会人を目指します。



このようなサービスを使わないにしても、就活生の多くは、ESや面接での回答作成にAIを使っています。弊社の調査では、26年卒就活生の6割が、ES作成など就活でAIを使ったと回答しています(図表2)。企業向けにはES選考だけでなく、AI面接官が面接し、採用担当者に能力の有無などのアドバイスをするサービスもあり、大手企業が使い始めています。もはや、AIが作った回答をAIが判定するという笑えない状況になっているのが、現在の採用・就職活動なのです。

各種AIサービスの普及・拡大によって、ESによる選考をやめる企業が出てきました。ロート製薬は27年卒向けの選考からESによる書類選考を廃止し、人事担当者との15分間の対話選考「Entry Meet(エントリーミート)」を始めると発表しました。同社は「生成AIの普及で内容の均質化が進み、従来の方法では一人ひとりの本質的な個性を十分にとらえきれないと感じていました」と、理由を説明しています。

【進化したインターン採用ができるか】

このようにAIを活用した採用活動支援サービスが出現したことによって、採用担当者の負担軽減というメリットもあります。その一方で、AIによる選考は過去の採用データによって人種的・性的バイアスを増幅させるリスクも指摘されています。ただ、AI普及の動きを止めることはできず、初期の選考段階でのAI利用は今後も増える

と思われます。このように、AIがESや面接の回答を作成する今、どのような選考方法が適しているのでしょうか。

本連載では現在の採用選考はインターンシップが選考の一部となり、その比重が大きくなっていることを説明してきました。今後は現在のインターンシップを進化させ、仕事の現場に近い状況を作り出し、ワーク中に正解のないトラブルに遭遇するなどのさまざまな仕掛けを入れ、その問題を仲間とどのように協働し、乗り越えるのかといった点を評価する選考にできないかと考えます。従来の選考の負担をAI導入で軽減し、インターンシップを使った選考に注力すれば、よりミスマッチの少ない採用に近づくのではないかと思います。

【学生の入社意欲が上がった採用活動】
弊社の内定者調査で選考を受けた企業の印象を聞いています。学生たちが書いた入社意欲の「上がった対応」と「下がった対応」を紹介します。今後の選考方法や担当者の選定に役立ててください。まずは入社意欲の上上がった対応からです。

■説明会等

■説明会等
弊社の内定者調査で選考を受けた企業の印象を聞いています。学生たちが書いた入社意欲の「上がった対応」と「下がった対応」を紹介します。今後の選考方法や担当者の選定に役立ててください。まずは入社意欲の上上がった対応からです。

■説明会等

- ・常時、開かれた質問の機会を設ける
 - ↳LINEやOB・OGの紹介、面談など、選考前から入社までの不安解消に。
- ・仕事のリアルを見せる
 - ↳志望する職種の社員と接する機会を設け、厳しさを含めたリアルな仕事やキャリアパスが好評。

■面接

- ・面接前のアドバイス
 - ↳面接では何を知りたいのか、何を評価するのかなどを開示している。
- ・話しやすい空間を作る
 - ↳面接担当者は冒頭で雑談などをして学生の緊張をほぐす。
- ・フィードバックをする

↳ほめる際には、どの回答を、どのよう
に受け止め、どう評価したのか、具体的
に伝える。合否判定が難しい学生には
修正点等を伝えておくと、不合格にな
っても学生は受け入れやすい。「ほめ
られたのに不合格」は印象が悪い。

■合否連絡等

- ・可能な限り、迅速に連絡する
↳時間がかかる場合には、いつまでに連
絡するかを伝える。
- ・内定後の承諾期限は柔軟に
↳内定承諾まで時間がかかる場合には理
由を聞き、可能な限り待つ。

以上が、学生たちが選考過程で企業に好
印象を持った点です。ほとんどがビジネス
の現場では当たり前のことでしょう。売り
手市場が続く今、企業も学生も対等な立場
だと思って接するようにしたいものです。

【学生の入社意欲が下がった採用活動】

次に、学生の入社意欲を下げるNG対応
を紹介します。

■選考全般

- ・連絡が遅い、対応が事務的
↳問い合わせ対応や合否連絡が遅い、事
務的な対応・口調。学生は受け入れら
れていないと感じない。
- ・選考プロセスが長い
↳選考間隔が空いて選考プロセスが長期
化すると、学生の気持ちは他社に向か
う。

■面接

- ・高圧的・不誠実な態度
↳追及するような質問、学生を見ない、
スマホを操作するなど。
- ・他社状況を過度に気にする
↳面接時に他社の選考状況を頻繁に確認
されると、自分が信用されていないと感
じる学生がいる。
- ・フィードバックがない
↳フィードバックがないために評価基準
が分からない。学生に興味がないと思
われる。

■内定後

- ・内定連絡が事務的
↳内定時の連絡が淡白で、気持ちが盛り
上がらないという学生がいる。
- ・研修等内定者フォローがない
↳研修がないので、入社までに何を準備
すればいいのかわからない。内定後に
人事から連絡がないと不安になると言
う声が多い。

以上が、学生からのコメントです。「過保
護」「かまってちゃん」といった声も聞こえ
てきそうですが、これが普通の就活生（内
定社数平均2.5社）の感想です。採用活動
の早期化・長期化によって内定辞退者が増
えています。選考辞退や内定辞退を避ける
ためには、就活生に不信感や不安を与えな
いことが大事です。対応のまずさで、入社
後に活躍の期待できる人材に逃げられるこ
となく、確実に入社してもらえるようにし
てください。

《執筆者プロフィール》 渡辺 茂晃（わたなべ しげあき）
株式会社日経HR 執行役員 コンテンツ事業本部長

【経 歴】

1991年日経事業出版社入社、高齢者向け雑誌編集を経て、1996年
日本経済新聞社産業部、1998年就職雑誌編集、2001年日経就職ガ
イド編集長、2005年日経就職ナビ編集長、
2014年桜美林大学大学院大学アドミニストレーション研究科非常勤（～2019年4月）、
日本経済新聞人材教育事業局「日経カレッジカフェ」副編集長、2015年中小企業庁「地
域人材コーディネーター養成事業」主任研究員、2016年経済産業省「健康経営優良法人
認定制度」広報担当、内閣府「女性リーダー育成プログラム」主任研究員、2024年4月
から現職。著書『人気企業内定者に聞いた 面接の質問「でた順」50』など。

