



AI普及で加速する「脱・書類選考」、 AI面接の導入効果1位は「埋もれた才能の発掘」

新卒・中途採用におけるAI面接導入に関する実態調査

新卒・中途採用におけるAI面接導入に関する実態調査

AI普及で加速する「脱・書類選考」、
AI面接の導入効果1位は「埋もれた才能の発掘」



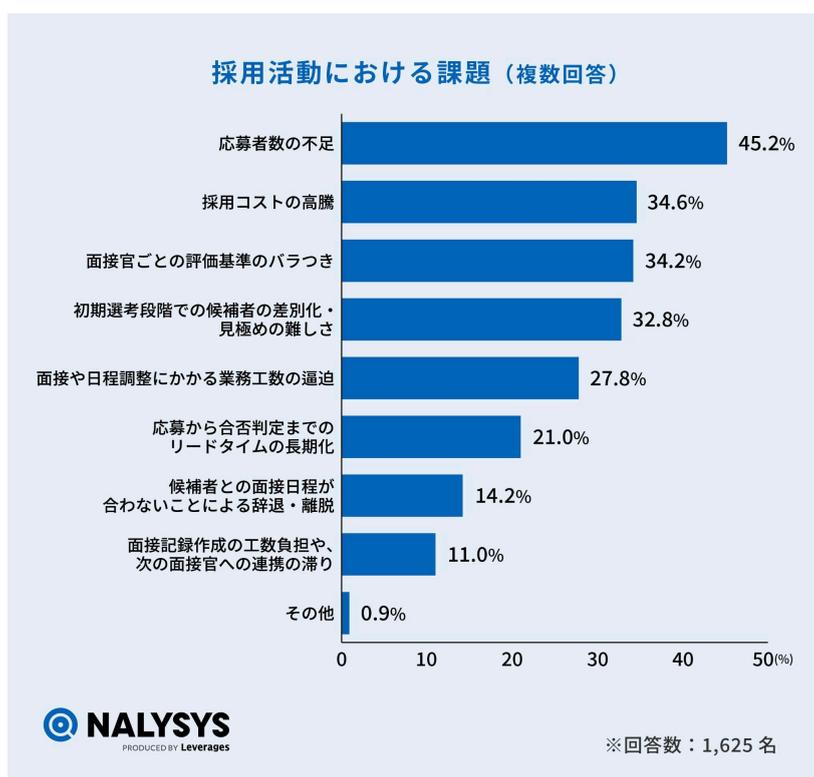
レバレッジズ株式会社が運営するAI人事プラットフォーム「NALYSYS(<https://nalysys.jp/service/>)」は、新卒・中途採用において課題を感じている企業の担当者1,625名を対象に、「AI面接導入に関する実態調査」を実施しました。

<調査サマリー>

1. 採用における課題、約3社に1社が「面接官による評価ブレ」と回答
2. 生成AIの影響で約7割の企業が書類選考の「縮小・廃止」を検討、AI面接で「面接の間口を広げる」方向へ
3. 約6割の企業がAIスコアを参考に人間が最終確認を行う「ハイブリッド判定」を実施
4. 約9割がAI面接導入に満足、効果は「埋もれた才能の発掘」「工数削減」が上位に

1.採用における課題、約3社に1社が「面接官による評価ブレ」と回答

現在、新卒・中途採用において課題を感じている企業の担当者に対してその内容を聞いたところ、第1位は「応募者数の不足(45.2%)」、第2位は「採用コストの高騰(34.6%)」でした。次いで第3位に「面接官ごとの評価基準のバラつき(34.2%)」がランクインしています。人手不足や採用単価の高騰といった外的要因だけでなく、約3社に1社が「面接官による評価ブレ」という選考における評価精度の担保に課題を感じていることがわかります。



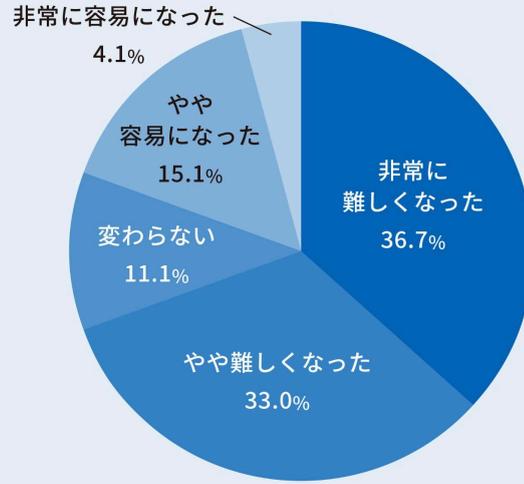
2.生成AIの影響で約7割の企業が書類選考の「縮小・廃止」を検討、AI面接で「面接の間口を広げる」方向へ

現在、新卒・中途採用において「AI面接」を導入している企業の約7割が、生成AIの普及によりエントリーシート(ES)等の書類選考で「人物の見極めを行うことが難しくなった*1(69.7%)」と回答しました。

これを受け、「難しくなった*1(69.7%)」と回答した企業の1割以上がすでに「書類選考を廃止(13.8%)」していることがわかります。現在書類選考の廃止はしていないものの、今後の対応策として「廃止を検討している(34.1%)」や「廃止はしないが選考における重要度を下げる予定(38.8%)」と回答しており、約7割の企業が、書類選考の縮小・廃止へと動いていることがわかりました。

*1 「非常に難しくなった」「難しくなった」を合わせた回答

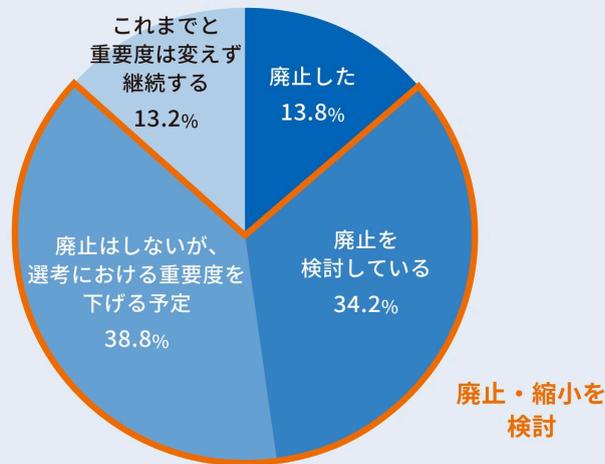
生成 AI の普及の影響を受け、応募書類（ES 等）で「人物の見極め」を行う難易度はどう変化したか



NALYSYS
PRODUCED BY Leverages

※回答数：218 名

今後の書類選考に関する実施・運用方針について

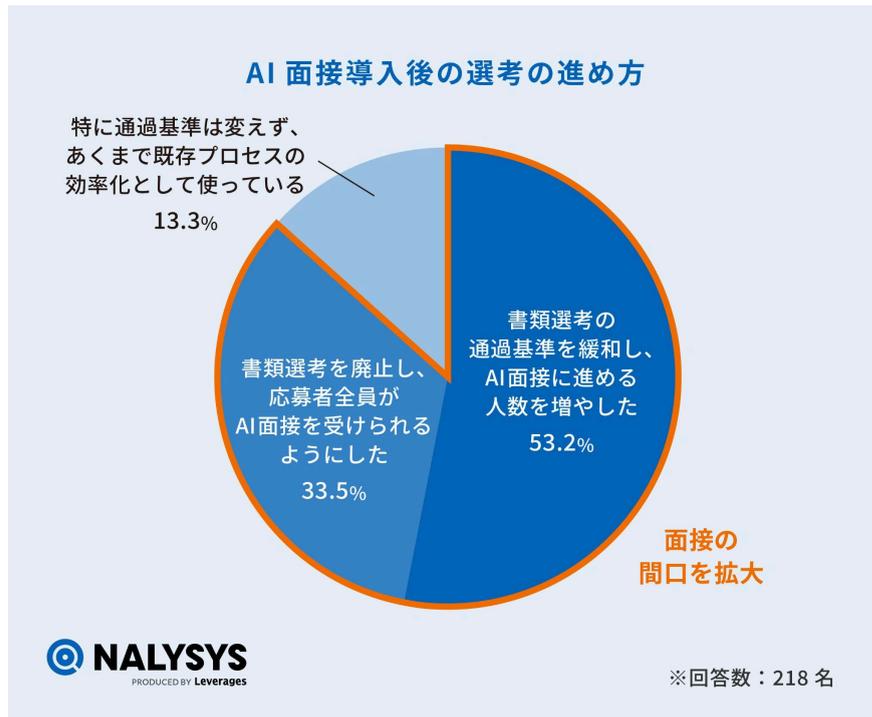


NALYSYS
PRODUCED BY Leverages

※回答数：152 名

「AI面接」導入前後の選考プロセスの変化について聞いたところ、半数以上の企業が「書類選考の通過基準を緩和し、AI面接に進める人数を増やした(53.2%)」と回答しました。さらに、「書類選考を廃止し、応募者全員がAI面接を受けられるようにした(33.5%)」企業も3割を超えています。

これらを合わせると、8割以上(86.7%)の企業が、より多くの候補者に面接の機会を提供できるよう、選考プロセスを「間口を広げる」方向へ変更していることがわかります。



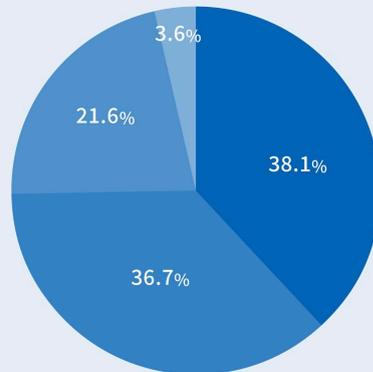
3.約6割の企業がAIスコアを参考に人間が最終確認を行う「ハイブリッド判定」を実施

AI面接の評価・スコアを実際の合否判断にどのように活用しているか聞いたところ、「AIのスコアのみを見て、自動的に合否を決めている(38.1%)」と回答した企業は4割未満にとどまりました。

一方で、全体の6割以上の企業は、AIスコアを参考にしつつ人間が最終確認を行う「ハイブリッド判定」を実施していることがわかりました。具体的には、「明確な高評価・低評価はAIスコアで判断し、判断に迷う『ボーダーライン層』は人間が動画を見て合否を決めている(36.7%)」、「AIスコアは参考程度にし、基本的には全応募者の動画を人間が確認している(21.6%)」、「合否判定を行わず、その後の面接のプロセスのための情報収集として利用している(3.6%)」といった運用が行われており、合否の判断を「AIに任せきりにしない」企業の姿勢が浮き彫りになっています。

AI面接の評価スコアにおける合否判断への活用実態

- AIのスコアのみを見て、自動的に合否を決めている
- 明確な高評価・低評価はAIスコアで判断し、判断に迷うボーダーライン層は人間が動画を見て合否を決めている
- AIスコアは参考程度にし、基本的には全応募者の動画を人間が確認している
- 合否判定を行わず、その後の面接のプロセスのための情報収集として利用している



NALYSYS
PRODUCED BY Leverages

※回答数：218名

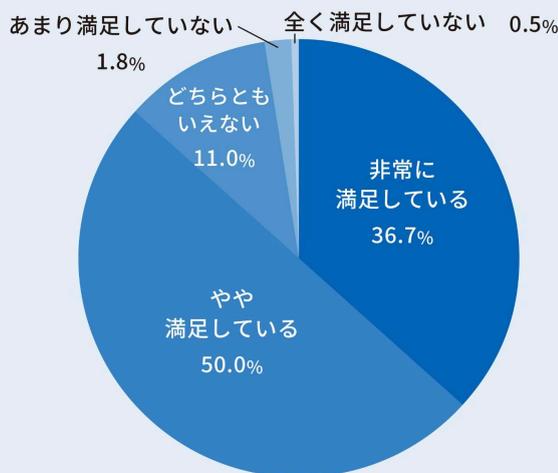
4.約9割がAI面接導入に満足、効果は「埋もれた才能の発掘」「工数削減」が上位に

「AI面接に対する満足度」は約9割(86.7%)にのびりました。

導入して得られたメリットや成果について聞いたところ、最も多かったのは「従来の書類選考基準であれば不合格にしていた層から、優秀な人材を採用できた(62.4%)」でした。次いで、「選考にかかる時間・工数を削減できた(52.8%)」、「面接官との相性に左右されない公平な評価ができるようになった(37.6%)」と続きます。

AI面接は、効率化を実現するだけでなく、「埋もれた才能の発掘」や、多くの企業が感じている課題「面接官の評価ブレの是正」といった、採用の“質”を引き上げる効果を発揮している実態が明らかになりました。

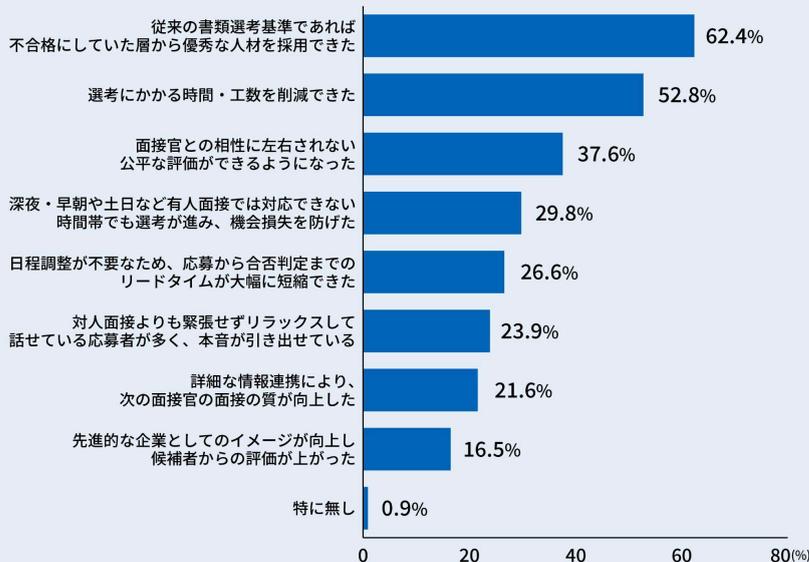
AI面接を導入したことに対する満足度



NALYSYS
PRODUCED BY Leverages

※回答数：218名

AI面接を導入して得られたメリットや成果（複数回答）

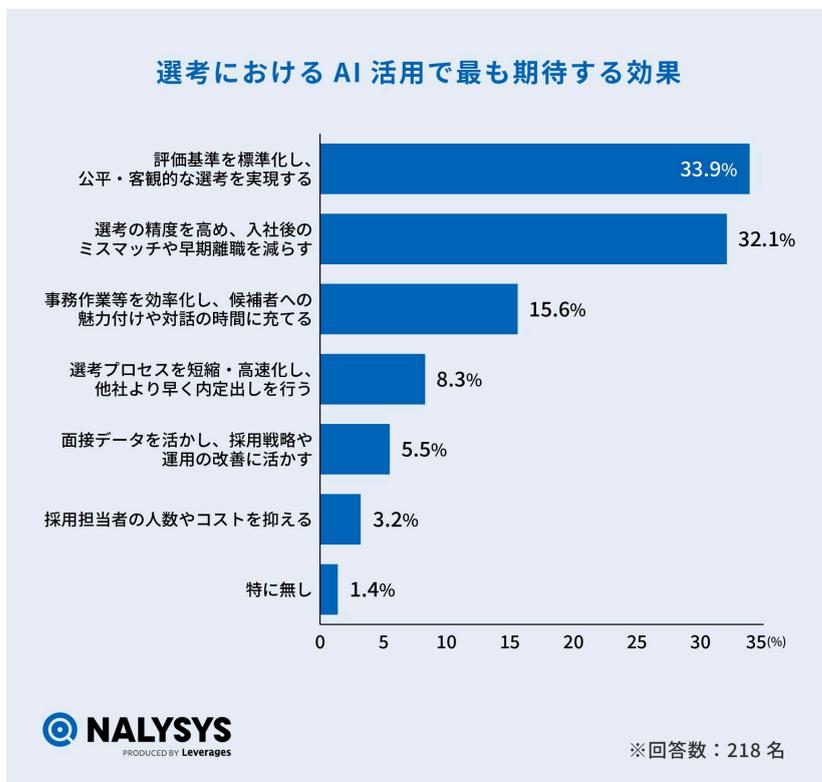
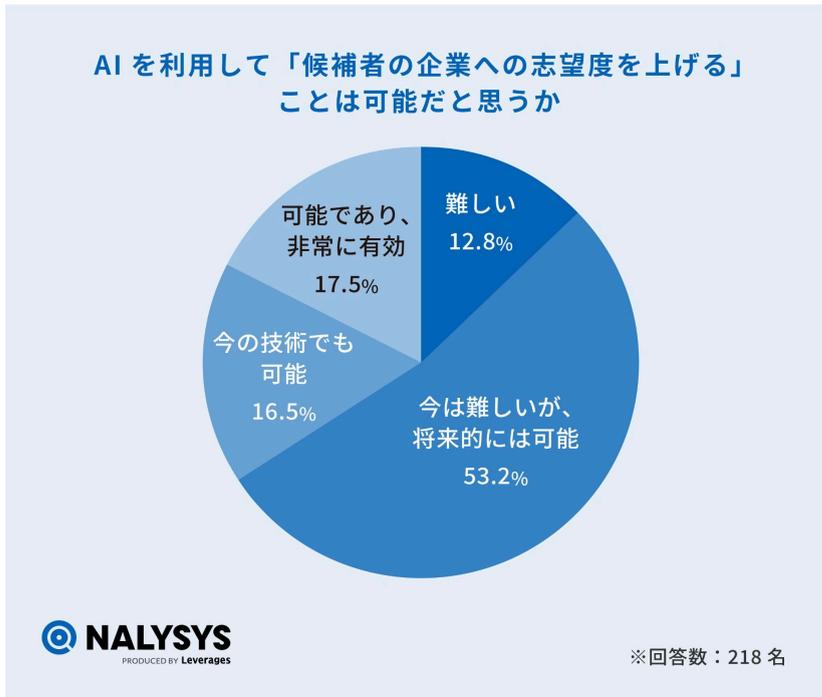


NALYSYS
PRODUCED BY Leverages

※回答数：218名

AIを使って「候補者の企業への志望度を上げる」ことは可能だと思うかを聞いたところ、「難しい(12.8%)」と回答した企業は約1割にとどまりました。一方で、「可能であり非常に有効(17.5%)」「今の技術でも可能(16.5%)」を合わせると、すでに約3社に1社(33.9%)が現時点でもAIのアトラクト効果を実感・期待していることがわかります。さらに、最も多かった回答は「今は難しいが、将来的には可能(53.3%)」であり、過半数がAIのさらなる進化に期待を寄せている結果となりました。

今後、AIを選考に活用することで期待する効果としては、1位が「評価基準を標準化し、公平・客観的な選考を実現すること(33.9%)」、2位は「選考の精度を高め、入社後のミスマッチや早期離職を減らすこと(32.1%)」でした。企業がAIに対して単なる業務効率化ではなく、採用の「質」の担保と、その先の「定着」までを見据えた本質的な支援を求めている実態が浮き彫りになりました。



＜HRテック事業部 事業部長/NALYSYS 事業責任者・大滝圭修氏からの一言＞

今回の調査により、生成AIの普及に伴い約7割の企業が書類選考の重要度を下げしており、今後も書類による人物見極めは縮小・廃止の動きが進むと予想されます。一方で、採用担当者の人数や時間は限られており、応募者全員と面接官が直接会って人柄を見極めることは物理的に困難という課題に企業は直面しています。

こうした課題に対し、採用活動に「AI面接」を導入することで、ポジティブな効果を感じている企業が多いことも明らかになりました。実際に8割以上の企業が、AI導入を機に「面接に進む人数を増やした」と回答しています。「AI面接」を活用して書類選考の基準を緩和し、選考の機会を拡大した結果、導入成果の第1位として「従来の書類基準では不合格にしていた層からの人材発掘」が挙げられています。

今後の採用活動において、AIの役割はますます高まっていくと考えられます。一方で、本調査では6割超の企業が「最後は人の目で合否を確認している」と回答しており、AIに任せきりにしないプロセスもまた重要です。AIによる評価基準の標準化と、多くの企業が実践している「人の目による最終確認」という適切な役割分担を進めることが、企業と求職者双方にとってより納得感のあるマッチングを創出する第一歩となるのではないのでしょうか。

◆大滝圭修氏・プロフィール

HRテック事業部 事業部長
NALYSYSサービス責任者

千葉大学大学院 融合科学研究科卒。2019年にレバレッジズへ新卒入社し、法人営業を経てエンジニアへ転向。新規事業で開発リーダーとしてサービス立ち上げに携わる。

2023年10月より組織を改善するAIプラットフォーム『NALYSYS(ナリシス)』の事業責任者として、プロダクト戦略から組織運営まで統括している。



＜調査概要＞

調査対象: 新卒・中途採用において課題を感じている企業の担当者1,625名

調査年月: 2026年2月13日～16日

調査方法: インターネット調査

回答者数: 1,625名

調査主体: レバレッジズ株式会社

実査委託先: GMOリサーチ&AI株式会社

NALYSYS (<https://nalysys.jp/>)

NALYSYS(ナリシス)は、採用から労務DXまで、組織づくりをトータルで支援するAIプラットフォームです。人事のノウハウと成果に直結するデータを備えたAIが、採用・配置・マネジメント・労務といったあらゆる業務を高度化し、組織の改善を強力にサポートします。社員一人ひとりの特性やWILLIに寄り添った最適な組織づくりを実現し、「社員が活躍し、辞めない組織」へと導きます。

レバレッジズ株式会社 (<https://leverages.jp/>)

本店所在地：東京都渋谷区渋谷二丁目24番12号 渋谷スクランブルスクエア24階 /25階

代表取締役：岩槻 知秀

資本金：5,000万円

設立：2005年4月

事業内容：自社メディア事業、人材関連事業、システムエンジニアリング事業、システムコンサルティング事業、M&Aアドバイザー事業、DX事業、メディカル関連事業、教育関連事業

社会の課題を解決し関係者全員の幸福を追求し続けることをミッションに、インターネットメディア・人材・システムエンジニアリング・M&Aの領域で国や業界をまたいだ問題解決を行なっています。2005年に創業以来、黒字経営を継続し、2024年度は年商1428億を突破しました。各分野のスペシャリストが集うオールインハウスの組織構成と、業界を絞らないポートフォリオ経営で、時代を代表するグローバル企業を目指します。

本リリースに関する報道関係のお問い合わせ
レバレッジズ株式会社 広報部
MAIL: pr@leverages.jp