



NALYSYS、面接の属人化を解消する「AI面接」機能を本格提供開始

AI普及による書類選考の難化にも対応、候補者との対話を最大化し採用の質向上をサポート

採用のプロフェッショナル知見を搭載! /

NALYSYS AI面接 本格提供開始!

無料
トライアル
実施中!!

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」は、アルバイトから正社員まで幅広い対象の採用活動を支援する「NALYSYS AI面接」の本格提供を4月2日より開始いたします。AIが選考のサポートを公平・迅速に担うことで、人事担当者が候補者との直接的なコミュニケーションに深く向き合える採用環境の構築を支援します。

■「AI面接」サービス提供の背景

近年、生成AIの急速な普及により、採用市場には大きな変化が起きています。レバレッジズが発表した調査によると、27卒学生の約6割が就職活動にAIを利用しており、その主目的は「エント

リーシート(ES)の作成・添削」であることが明らかになりました*1。また、採用を実施する各社においても候補者のAI活用の進展に伴い、約7割が「書類での見極めが困難になった」と回答。その結果、書類選考の廃止や見直しを検討する動きも広がりつつあります*2。

選考プロセスの比重が「書類」から「面接」へと移行するなか、面接現場における新たな課題も顕在化しています。同調査では、約3社に1社が採用課題として「面接官ごとの評価のばらつき」を挙げており、評価の属人化が改めて浮き彫りとなりました。

こうした状況を踏まえ、「NALYSYS AI面接」は、書類選考の限界と面接評価の属人化という二つの課題にアプローチします。人事担当者が“見極め”に多くの時間を割くのではなく、候補者の意向形成やフォローといった本質的な業務に注力できる環境の実現を目指します。

*1 2026年3月発表 キャリアチケット「27卒就活実態調査」

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000871.000010591.html>

*2 2026年3月発表 NALYSYS「AI面接における利用実態調査」

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000881.000010591.html>

■「NALYSYS AI面接」の特徴

①企業の採用要件にあわせて質問・評価項目のカスタマイズ

自社が求める評価項目を設定することで、AIが最適な質問群を自動で設計します。さらに企業のニーズに応じて独自の質問を追加でき、面接時の聞き漏らしを防ぎながら、評価に必要な情報を網羅的かつ確実に収集できます。

②表情・視線・音声を解析。高精度な33項目の評価レポート

回答内容に加え、表情・視線・話し方などの非言語情報を解析し、コミュニケーション能力や就業意欲、自社カルチャーとの適合性などを33項目の多角的な視点から評価。定量データに基づく客観的な評価レポートを提供します。

総合評価

得点

5/10点

候補者の所感

人コミュニケーション能力に秀でており、円滑なリレーションシップ構築が期待できるポテンシャルを秘めています。しかしながら、キャリアに対する主体性と就業意欲の面において払拭しきれない懸念点が散見されます。

候補者の評価点

- 良好な対人印象:物腰が柔らかく、常に笑顔を決やさない姿勢が高く評価できます。顧客・社内を問わず、良好な関係性を構築できる素養があります。
- 円滑な意思疎通能力:相手の意図を正確に汲み取り、的確に応答する能力は現時点でもビジネスレベルに達しています。

候補者の懸念点

- 就業意欲に関する懸念:企業選定の軸が待遇・福利厚生に終始しており、業務内容への強い関心や貢献意欲が感じられませんでした。
- キャリアプランの具体性の欠如:将来のビジョンが不明確であり、プロフェッショナルとしての成長に対する主体的な姿勢に疑問が残ります。
- 課題解決に向けた行動力:自身の弱みを認識しているものの、具体的な改善行動が伴っておらず、課題に対する当事者意識の醸成が今後の課題です。

推奨アクション

二次選考を実施する場合、「当社でなければならない理由」「キャリアを通じて成し遂げたいこと」を多角的に深掘りし、当社業務へのコミットメントを慎重に見極める必要があります。

詳細評価

面接環境 (評価: ◎)

項目	評価	面接官コメント
環境整備	◎	静かな自室から接続。背景も整理されていた。
機材準備	◎	音声・カメラ位置ともに問題なし。
身だしなみ	◎	清潔感のあるシャツを着用。好印象。

早期離職リスク (評価: △)

項目	評価	面接官コメント
内省力(自責の視点)	○	前職の退職の際に、「相談しなかった自分にも原因がある」と自責の視点は持っていた。
ネガティブな退職理由	○	退職理由は残業80h超であり、やむを得ない。
ストレス対処・改善行動	△	弱みを「人に流されやすい」と自覚しているが、改善行動が「意識する」に留まり具体的でない。

コミュニケーション (評価: ◎)

項目	評価	面接官コメント
対人印象(視覚要素)	◎	常に笑顔でハキハキと話しており、非常に好印象。
伝達力(話し方)	◎	重要な点を抑揚をつけて話しており、感情説得に長けた話し方。

③選考リードタイムを最大90%削減。24時間365日の稼働

夜間や土日の面接設定が可能です。書類選考から一次面接実施までのリードタイムを最小化し、AI面接導入前と比較し一次面接終了までの期間を最大90%減。選考途中の離脱抑制と迅速なアプローチを実現します。

■サービスへのお問合せ先

HP: <https://nalysys.jp/service/ai-interview>

※現在、無料トライアルも実施しています

〈メディア関係者様へ〉

AI面接の体験取材・フィードバックレポートの提供が可能です。

アルバイト採用向けは約15分、新卒・中途採用向けは約30分で体験いただけます。

■法人へのお問合せ先

・電話番号: 03-5774-1743

・メールアドレス: cs-nalysys@leverages.jp

<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>

生成AIの普及により、応募書類のみでの見極めは今後ますます困難になると予測され、採用における「コミュニケーション」の重要性はこれまで以上に高まっています。しかし、多忙な人事担当者が、すべての候補者と十分なコミュニケーションの時間を確保することには物理的な限界があります。

「NALYSYS AI面接」は、単なる効率化ツールではありません。AIが一次選考を公平・迅速に担うことで、候補者との熱量の高いコミュニケーションに時間を割き、深く向き合える環境を実現します。また、採用の属人化を排し、データに基づく最適なマッチングを推進することで、企業と求職者双方にとってミスマッチのない出会いの最大化を図ります。

これまで約50社の企業様にご利用いただきながら実証・改善を積み重ね、今回の本格提供開始にあたり、その知見を基に機能・精度の両面を大幅に強化しております。今後は2026年内に1,000社への導入を目指します。単なる担当者の負担軽減にとどまらず、候補者自身が「選考プロセスそのものに価値や気づきを感じる」体験を提供し、採用のあり方そのものを進化させてまいります。

◆大滝圭修氏・プロフィール



HRテック事業部 事業部長
NALYSYS 事業責任者

"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。"

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WILL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