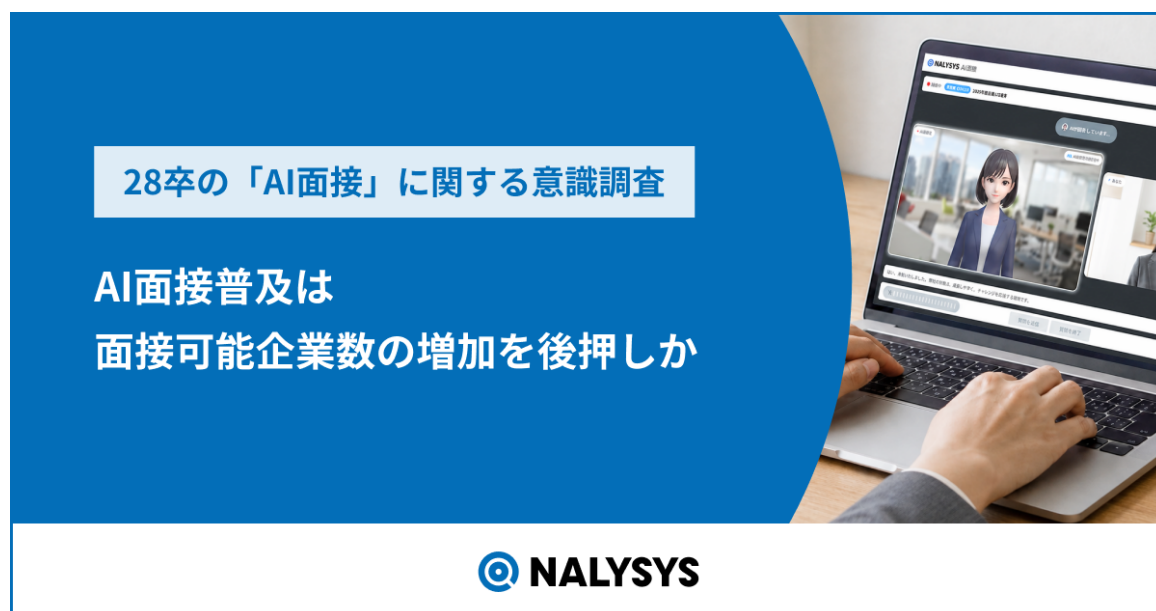




企業の即戦力志向に約8割の28卒が就活に焦り AI面接の普及は面接可能企業数の増加を後押しか

28卒の「AI面接」に関する意識調査



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、就活中、もしくは今後就活予定である2028年卒業予定の学生352名を対象に、「AI面接」に関する意識調査を実施しました。

〈調査サマリー〉

1. AI台頭により強まる企業の即戦力志向、「焦りを感じる」28卒は76.2%に
2. AI面接普及で「面接可能企業数増えそう」、28卒の半数以上が回答
3. 「AI面接だけで不採用」には約4割が不満、「理由を開示してほしい」が67.0%
4. AI面接を受験したことがある学生は約3人に1人、経験者ほどAI面接への好意度が高い傾向に

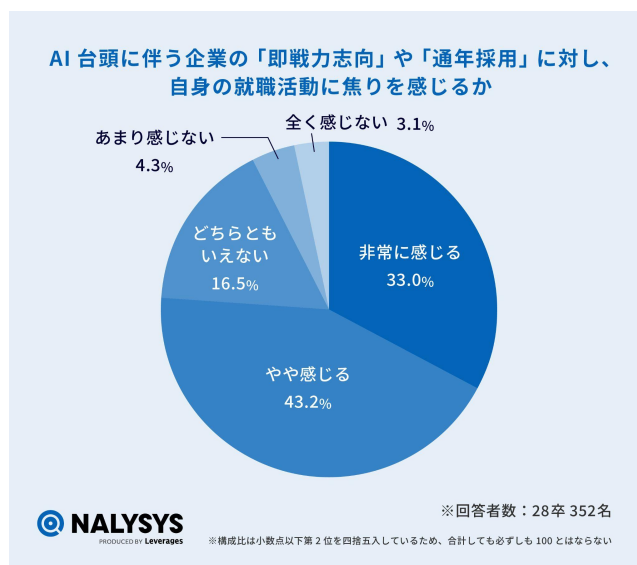
1.AI台頭により強まる企業の即戦力志向、「焦りを感じる」28卒は76.2%に

近年、ビジネスにおけるAIの台頭を背景に企業の即戦力志向が強まっており、新卒採用においても厳選採用が進んでいます。また、通年採用を取り入れる企業も増加しており、新卒採用を取り巻く環境は急速に変化しています。

現在就職活動を行っている、またはこれから本格的に開始を予定している28卒の学生に対して、こうした現状を踏まえ自身の就職活動に焦りやプレッシャーを感じるかを聞いたところ、約8割が「感じている(76.2%)*1」と回答しました。

AIの普及に伴う採用環境の変化が、学生に心理的負荷を与えている実態が見受けられます。

*1「非常に感じる」「やや感じる」と回答した割合の合計



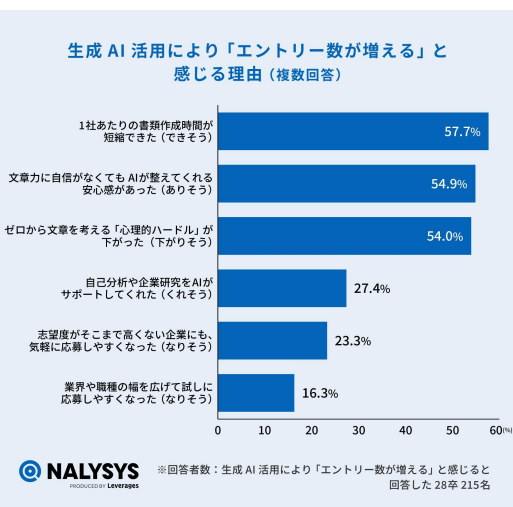
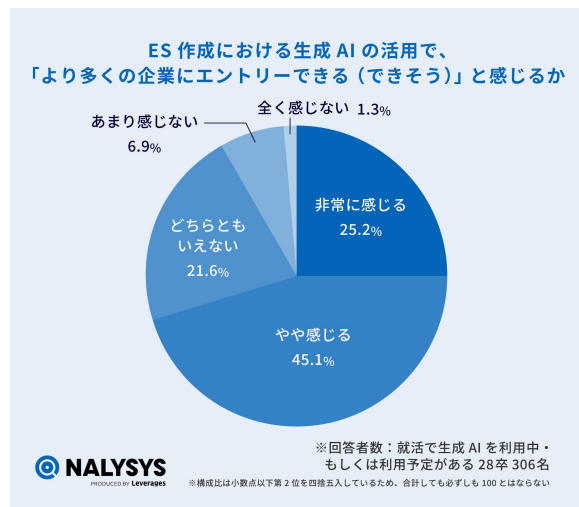
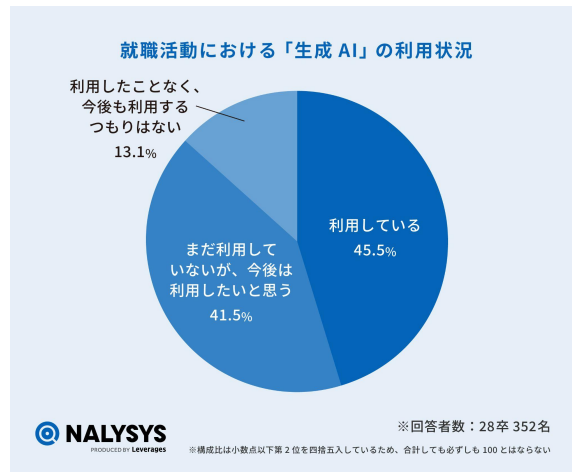
2.AI面接普及で「面接可能企業数増えそう」、28卒の半数以上が回答

就職活動において、自己分析やES作成などで生成AIを「利用している(45.5%)」「今後は利用したいと思う(41.5%)」と回答した学生は合わせて9割近く(87.0%)にのぼりました。

また、ES作成にAIを活用することで、AI利用・意向層の約7割(70.3%)が、「より多くの企業にエントリーできるようになった(できそう)*2」と回答しています。

具体的な理由としては、「1社あたりの書類作成時間が短縮できた(できそう)(57.7%)」をはじめ、「文章力に自信がなくてもAIが整えてくれる安心感があった(ありそう)(54.9%)」「ゼロから文章を考える『心理的ハードル』が下がった(下がりそう)(54.0%)」が上位を占めました。生成AIが時間的・心理的負担を軽減し、学生のエントリー行動を後押ししていることがわかります。

*2「非常に感じる」「やや感じる」と回答した割合の合計

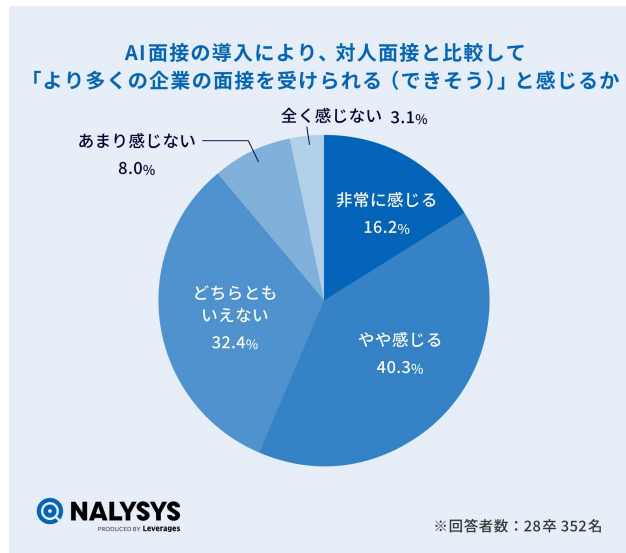


こうした波は、面接プロセスにも及んでいます。

新卒の就職活動における企業の採用選考に「AI面接」が導入されることで、従来の「対人面接」と比較して「より多くの企業の面接を受けられるようになった（なりそう）」と感じる学生は半数以上（56.5%）*3にのぼりました。

企業へのエントリーの効率化だけでなく、日程調整が不要で時間や場所の制約を受けないAI面接の普及により、学生がより幅広い企業へアプローチできるようになり、就職活動における企業選びの可能性が広がっていくと期待されます。

*3「非常に感じる」「やや感じる」と回答した割合の合計

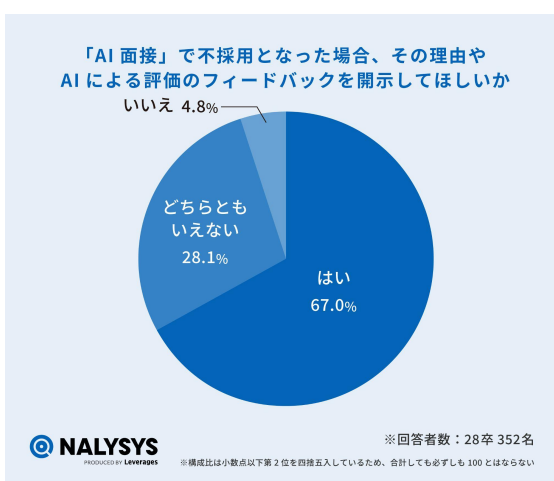
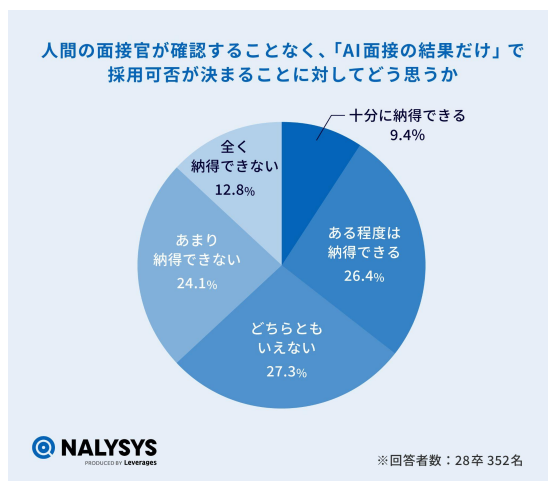


3.「AI面接だけで不採用」には約4割が不満、「理由を開示してほしい」が67.0%

一方で、人間の面接官が確認することなく「AI面接の結果“だけ”で採用可否が決まること」に対しては、約4割(36.9%)*4が「納得できない」と回答しています。

さらに、AI面接で不採用となった場合、約7割(67.0%)の学生が「理由やAIによる評価のフィードバックを開示してほしい」と求めており、特にAIによる評価に対しては、まだプロセスが不透明であることへの戸惑いや不安を抱いている様子がうかがえます。

*4「全く納得できない」「あまり納得できない」と回答した割合の合計

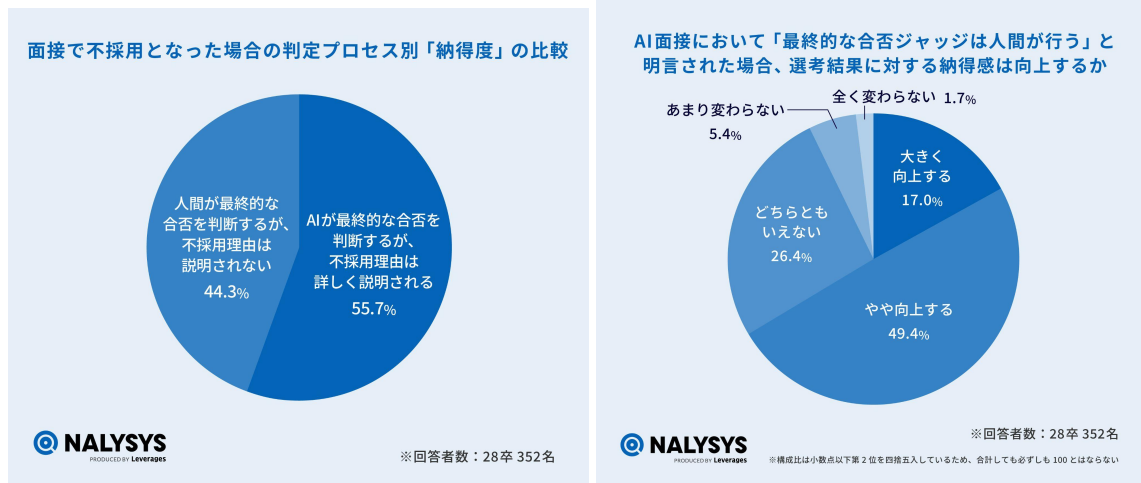


実際に、「AIが最終的な合否を判断するが、不採用理由は詳しく説明される選考」と、「人間が最終的な合否を判断するが、不採用理由は説明されない選考（※従来の一般的な面接）」のどちらがより納得できるかについて聞いたところ、過半数(55.7%)が「理由が説明されるAI面接」を支持する結果となりました。

また、企業から事前に「AIの評価データを参考にした上で、最終的な合否のジャッジは必ず人間の面接官が行っている」と明言されていた場合、約7割(66.4%)*5の学生が選考に対する納得感が「向上する」と回答しています。

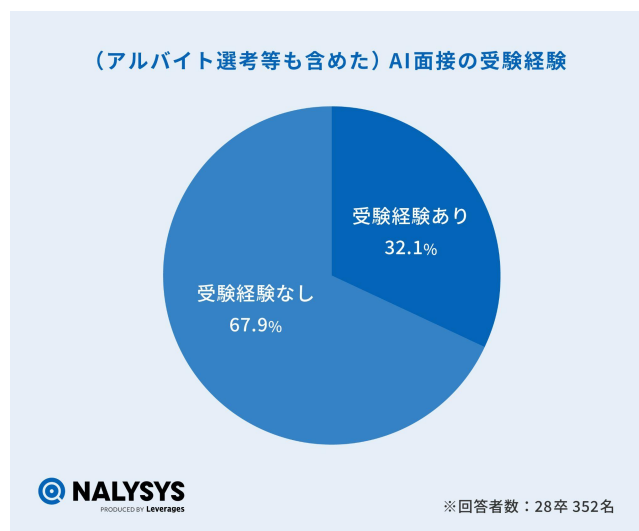
学生がAI面接に求めている“透明性”の正体は、システムの中身を知ることそのものではなく、「自分の人生を左右する合否判断を、本当にAI“だけ”に丸投げされていないか」という不安の裏返しであると考えられます。AI面接の導入においては、評価プロセスの透明化と、人間の介在を明示することが学生の不安を払拭する鍵になると言えるでしょう。

*5「大きく向上する」「やや向上する」と回答した割合の合計



4.AI面接を受験したことがある学生は約3人に1人、経験者ほどAI面接への好意度が高い傾向に

アルバイトにおける採用選考なども含め、これまでに「何らかの形でAI面接を受験したことがある」学生は32.1%にのぼりました。



採用面接が「AI面接」に置き換わることへの印象を応募形態別に聞くと、「ポジティブ」「ややポジティブ」と回答した割合は、「アルバイト」が最も高く42.6%でした。

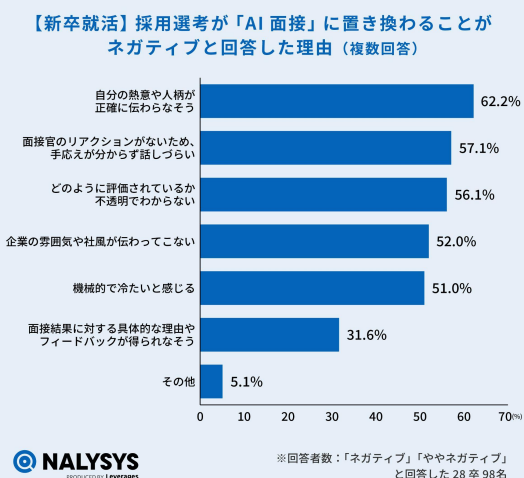
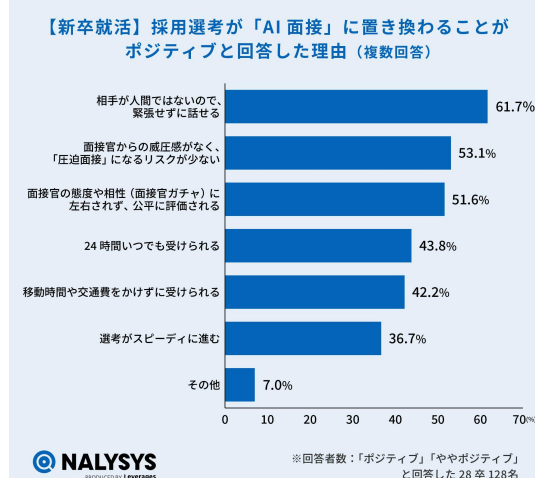
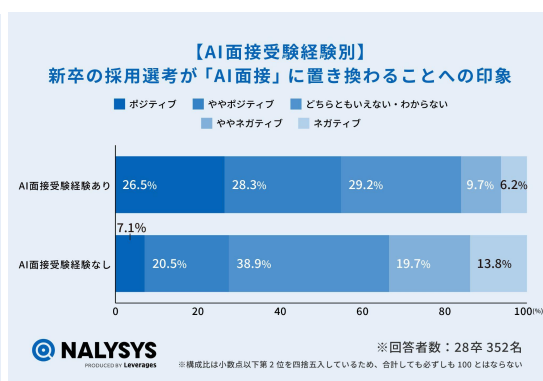
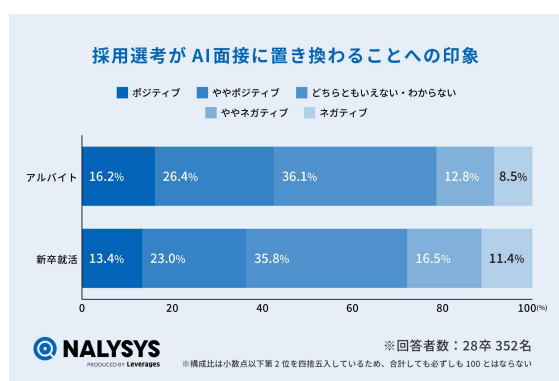
新卒の採用面接が「AI面接」に置き換わることに対する印象を「(アルバイト等も含めた)AI面接の受験経験の有無」で比較したところ、未経験者のポジティブ派が約3割(27.6%)*6に留まるのに対し、何らかの受験経験がある学生は半数以上(54.8%)*6にのぼり、実体験がある層ほど好意度が高い傾向が明らかになりました。

ポジティブに感じる理由としては、「相手が人間ではないので、緊張せずに話せる(61.7%)」「面接官の態度や相性(面接官ガチャ)に左右されず、公平に評価される(51.6%)」といった客観性に関する項目のほか、「24時間いつでも受けられる(43.8%)」といったタイプの良さが上位に挙がっています。

一方で、ネガティブに感じる理由としては、「自分の熱意や人柄が正確に伝わらなさそう(62.2%)」が最多となり、次いで「面接官のリアクション(相槌など)がないため、手応えが分からず話づらい(57.1%)」「どのように評価されているか不透明でわからない(56.1%)」が続きました。

効率性や公平性が評価される反面、対話の双方向性の欠如や、AIによる評価プロセスのブラックボックス化に対する強い懸念も色濃く残っている実態が見受けられます。

*6「ポジティブ」「ややポジティブ」と回答した割合の合計



〈NALYSYS 事業責任者 大滝 圭修のコメント〉

日常的なAI利用や実際の採用選考における実体験を通じ、学生はAI面接の「タイプの良さ」や「客観的で公平な評価」というメリットを実感し、肯定的に受け入れ始めています。しかし一方で、人生を左右する就職活動においては、AI面接における「AIによる評価基準やプロセスの不透明さ」に対して強い不満や戸惑いを抱いていることが明らかになりました。

もっとも、従来の人間による面接においても、明確な評価基準や詳細なフィードバックが示されることは稀であり、不透明さという点では大きな違いはないとも考えられます。しかし、人間の面接であれば「今回は縁がなかった」「相性の問題だった」と気持ちに区切りをつけやすいのに対し、AI面接では「自身の熱意や個性が、単なるデータとして処理されたのではないか」という寂しさや不安を覚えやすいからではないでしょうか。

実際に今回の調査においても、「理由が説明されない人間の面接（※従来の一般的な面接）」よりも「理由が詳しく説明されるAI面接」の方が納得できると、過半数（55.7%）の学生が回答しています。

つまり、学生がAI面接に求めている透明性の正体は、システムの中身を知ることではなく、「自分の合否を、本当にAI“だけ”に丸投げしていないか」という不安の裏返しであると考えられます。

テクノロジーと人が適切に役割を分担し、選考の納得感を担保していく姿勢を示すことこそが、これからの採用活動において重要だと考えています。

◆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：就活中、もしくは今後就活予定である2028年卒業予定の学生

調査年月：2026年8月28日～31日

調査方法：インターネット調査

回答者数：352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人事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：IT、医療・ヘルスケア領域をはじめとした人材事業、SaaS事業、M&Aコンサルティング事業など

「社会課題の解決」を軸に、IT、医療/ヘルスケア領域をはじめとした人材事業・SaaS事業、M&Aコンサルティング事業など、国や業界をまたいだ様々な領域でサービスを展開。2005年に創業以来、黒字経営を継続し2025年度は年商1700億※を突破しました。業界を絞らないポートフォリオ経営と、各分野のスペシャリストが集うインハウスの組織体制で、時代を代表するグローバル企業を目指します。(※会計基準変更後)

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
TEL:03-5774-2900 MAIL: pr@leverages.jp