

AIによる採用選考プロセスに対する 不満・拒否反応要因分析

4714127 土井 あずさ

背景

近年、新卒採用活動に人工知能(AI:artificial intelligence)を導入する企業が出てきた

①IBM「ワトソン」

導入企業:ソフトバンク

→エントリーシート

②「GROW」アプリ

導入企業:朝日新聞、
アクサ生命、DeNA、ANAなど

→性格適正検査

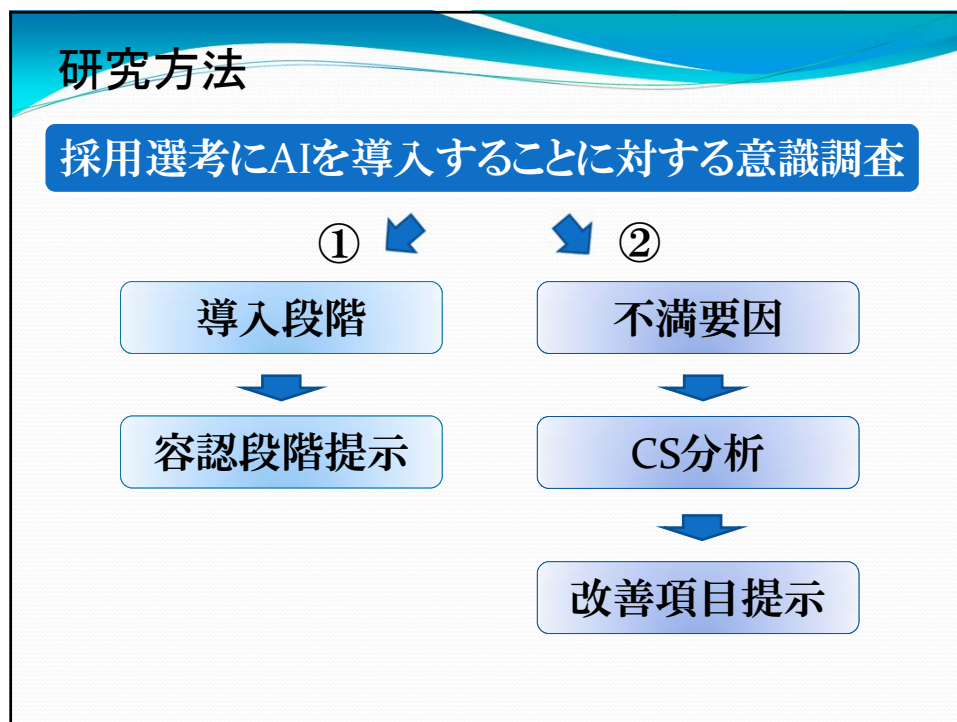
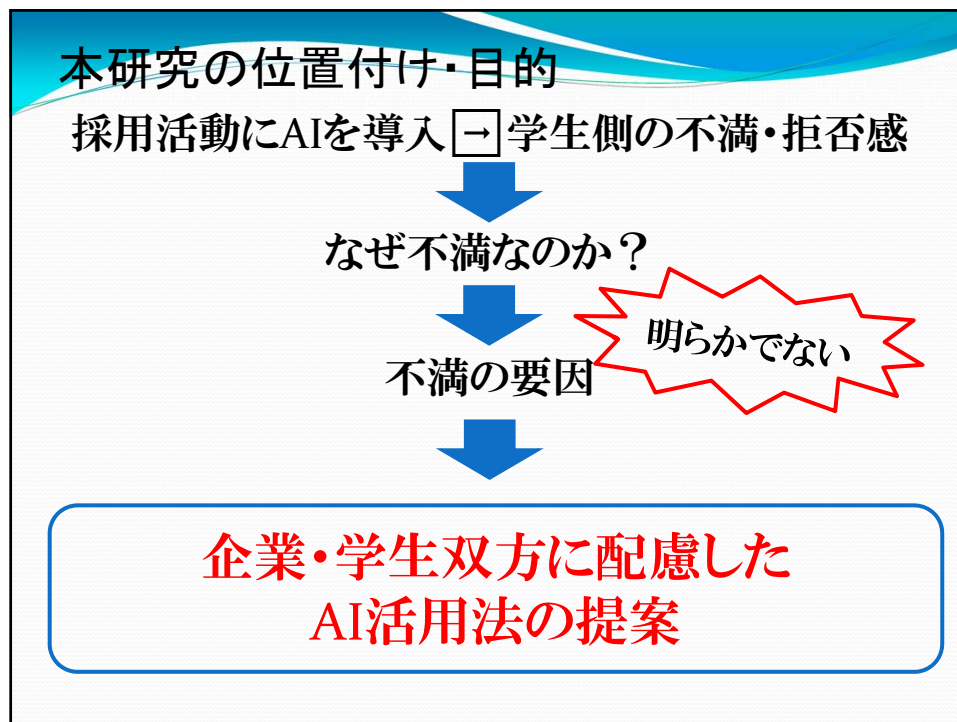
③オンライン・リクルーティング

導入企業:セプテーニ・ホールディングス

→性格適正検査+1~3次面接

メリット大

コスト削減
時間削減
評価基準の
定量化
など



意識調査概要

形式：インターネットアンケート(楽天リサーチ)

対象：就職活動経験済の大学生・大学院生 400サンプル

文系-AI選考経験有	文系-AI選考経験無	} 各100サンプル
理系-AI選考経験有	理系-AI選考経験無	

項目

- **導入段階項目** → どの段階までAI導入を許容？
 - ① ES
 - ② 性格適正検査
 - ③ ES・性格適正検査
 - ④ 一次面接
 - ⑤ ES・一次面接
 - ⑥ 性格適正検査・一次面接
 - ⑦ ES・性格適正検査・一次面接
 - ⑧ 最終面接以外
 - ⑨ 全ての選考プロセス
- **不満要因項目** → 次のスライドで説明

不満要因項目

対人間

人間性、交流、企業を知る機会

透明性

評価過程の明確さ、動きの予想、正確性、予期せぬ問題

ルール

柔軟性、決まり事、対処方法

心理

納得、尊厳、プライバシー

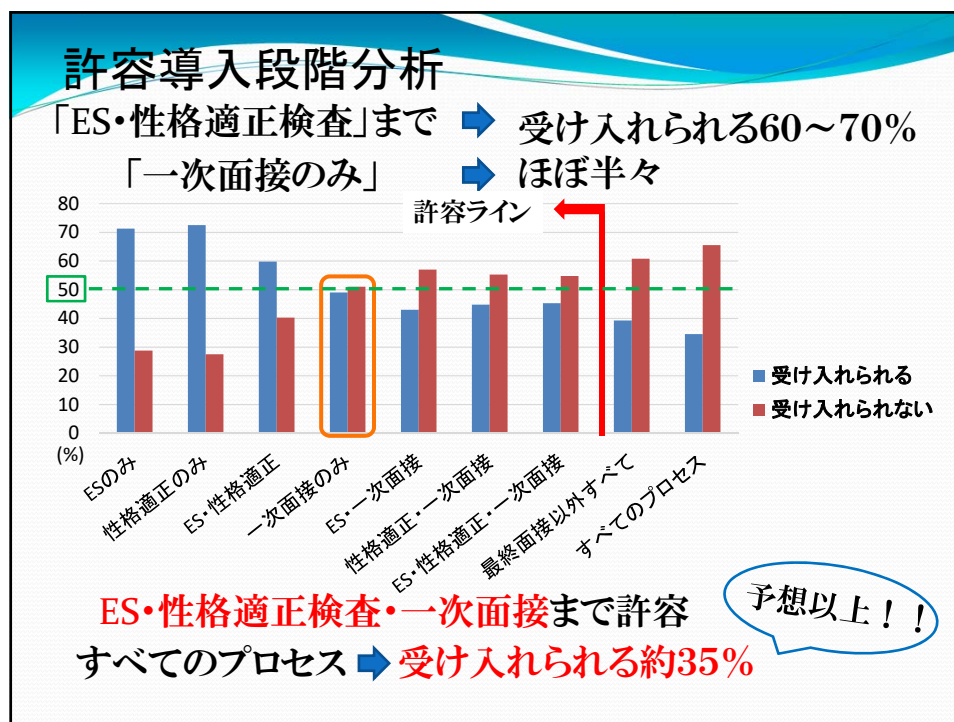
機械的

複雑化、支配、威圧的

セキュリティ

制御不能、改変、情報流出

* 参考(野村ほか:日本知能情報フェジ学会、2010年/堀浩一:人工知能の研究開発をどう進めるか、2015年/
高山草二:現職教員のコンピュータ教育に対する態度及びコンピュータ不安の分析、2013年)



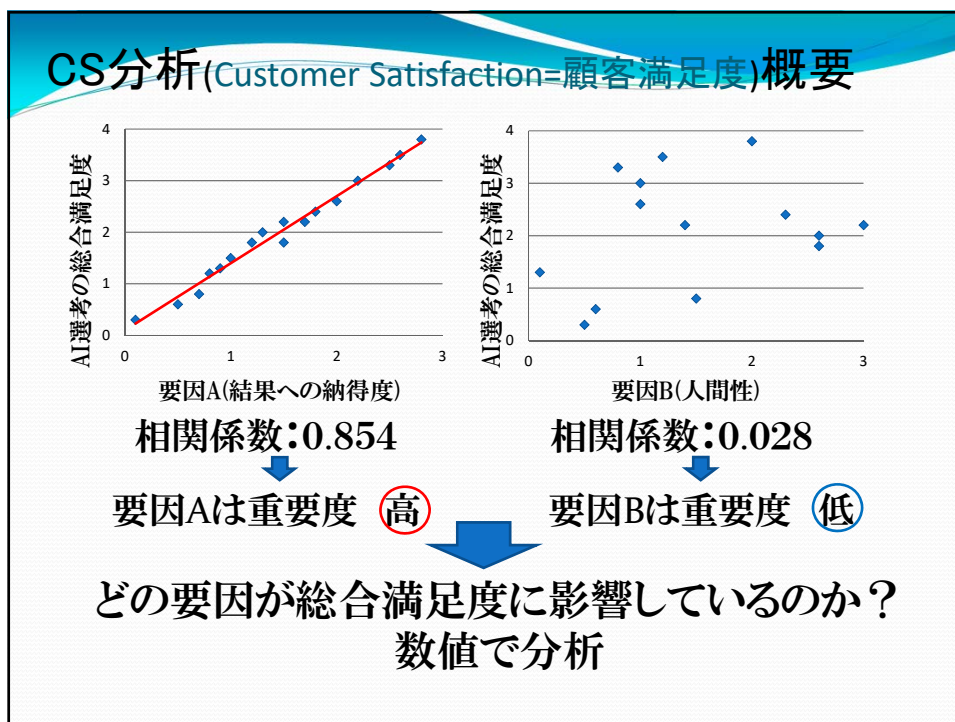
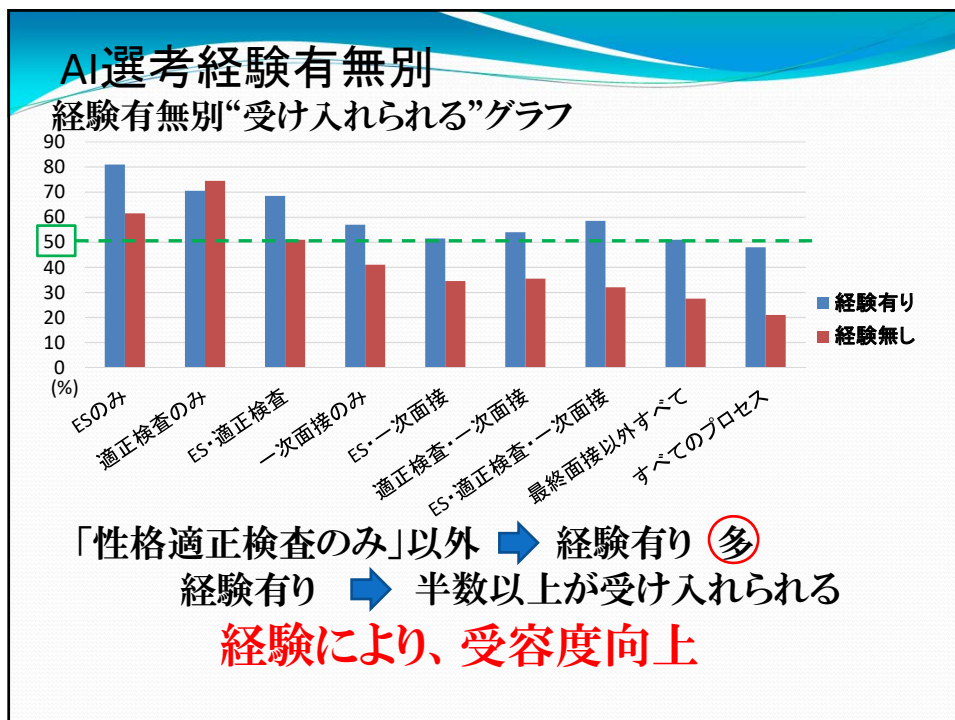
属性別に独立性の検定

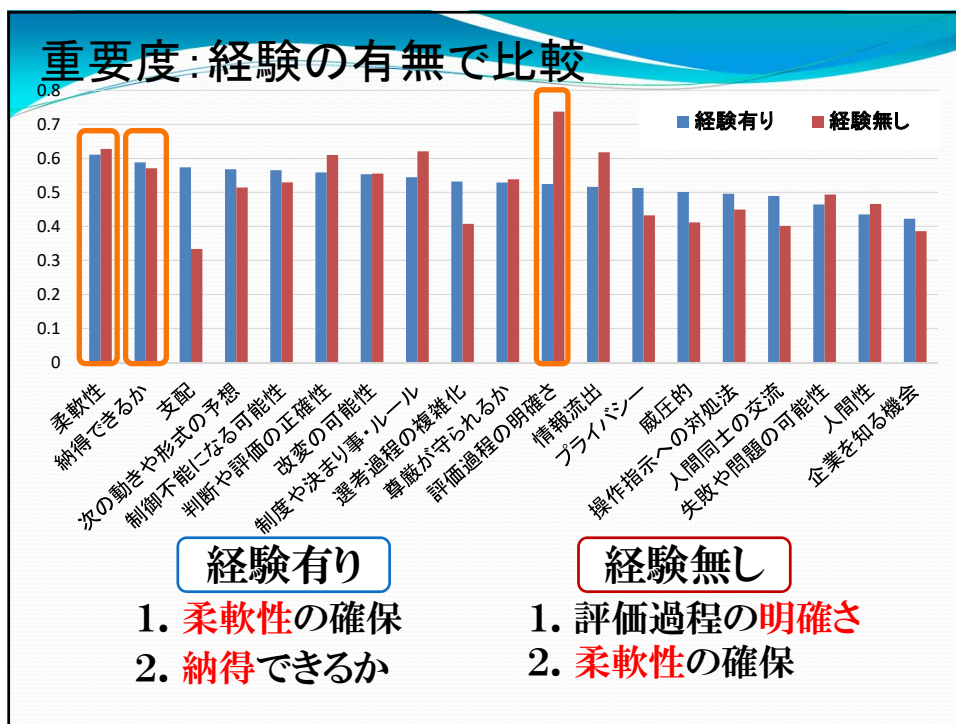
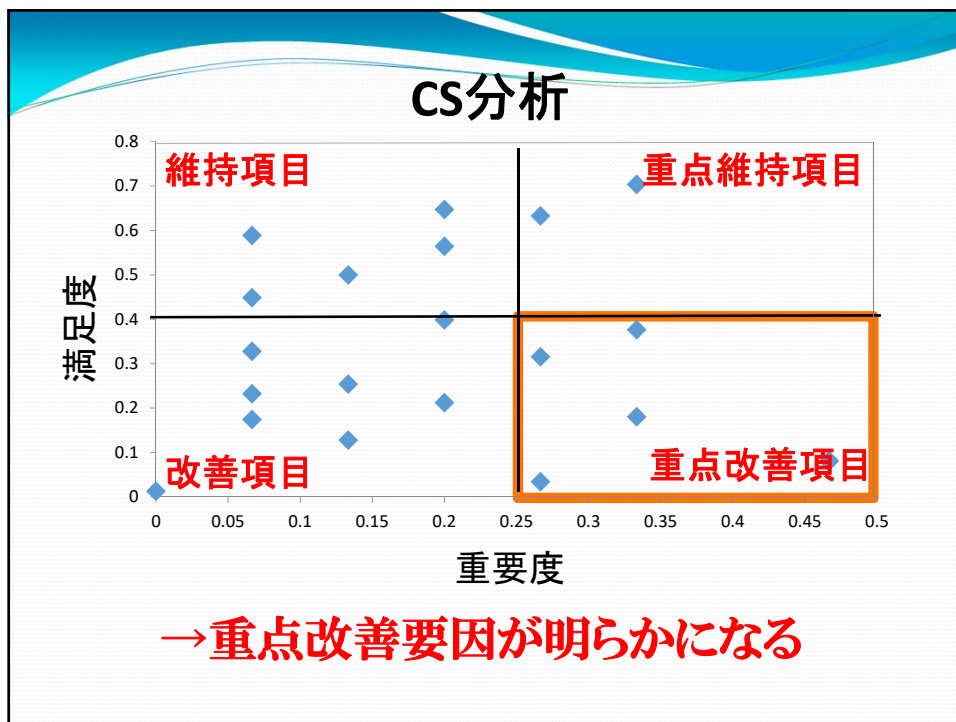
どのような属性が影響しているのか...

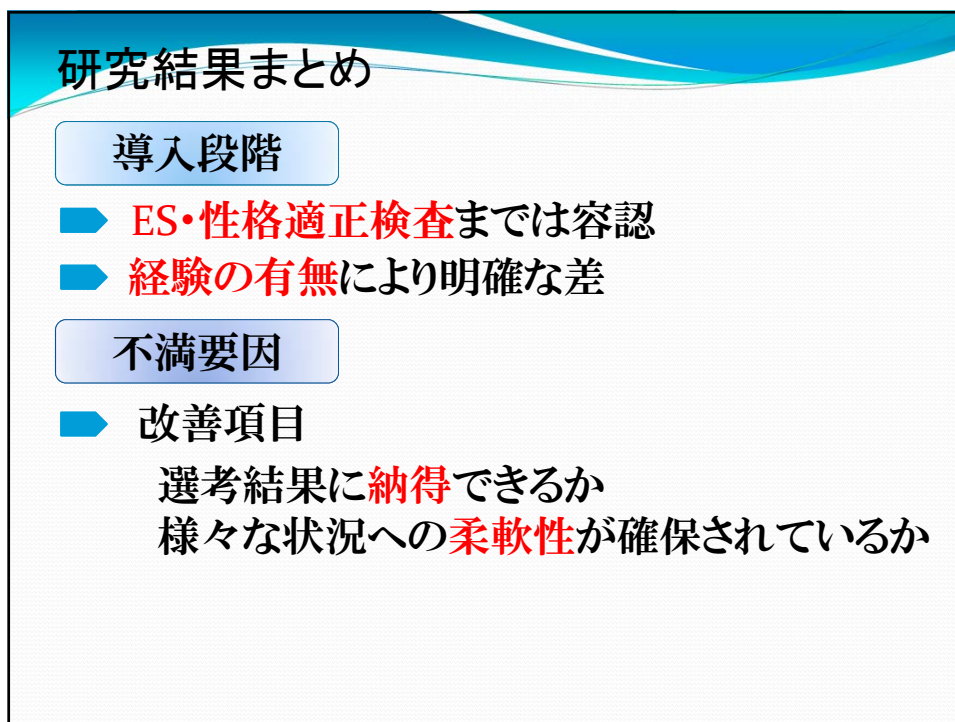
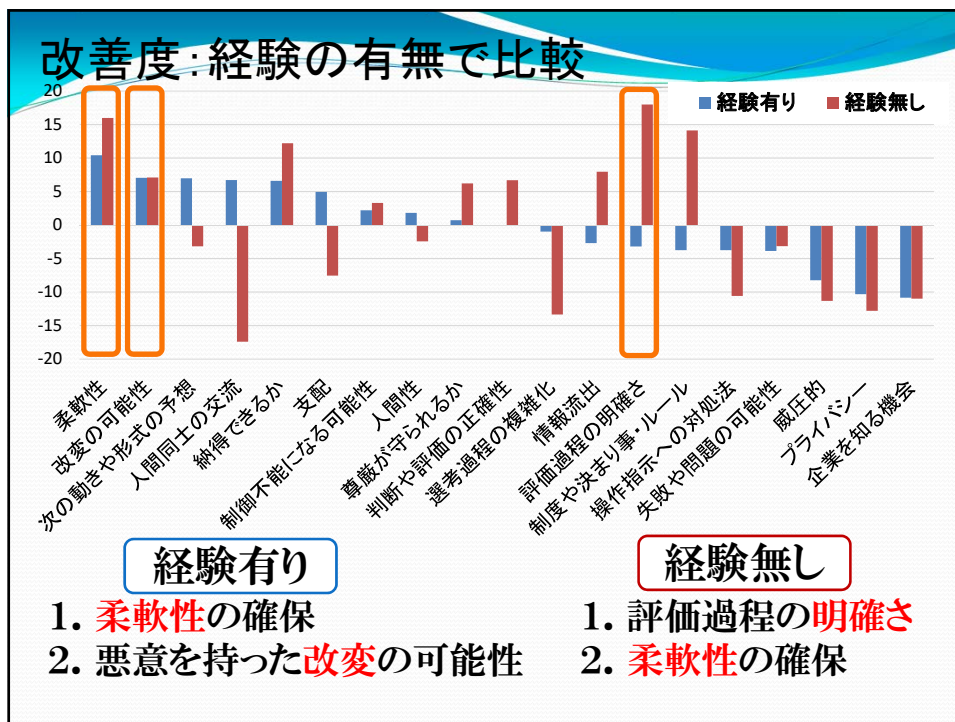
	AI選考経験有無	文系・理系
エントリーシートのみ	0.0000	0.0975
性格適正検査のみ	0.3703	0.6542
エントリーシート・性格適正検査	0.0004	0.4754
一次面接のみ	0.0014	0.5484
エントリーシート・一次面接	0.0006	1.0000
性格適正検査・一次面接	0.0002	0.9199
エントリーシート・性格適正検査・一次面接	0.0000	0.4819
最終面接以外すべて	0.0000	0.9184
すべてのプロセス	0.0000	0.5280

*1%有意:赤 / 5%有意:青

AI選考経験の有無 → 有意な差
文系・理系 → 有意な差なし







考察

AI選考を**経験** → 受容度向上

経験しても不満度 **高**

様々な状況に対して
柔軟性が確保されるか



一時停止ボタン・
緊急ボタンなど

選考結果に**納得**できるか



結果の根拠・
論理を説明する

悪意を持った**改変**の
可能性がないか



セキュリティ強化・説明