

採用選考における企業と応募者の 生成AI活用事情

採用選考において、生成AIの活用が進んでいます。そこで、企業側と応募者側の双方で生成AIがどのように活用されているのか、どのような活用法が有効であるか等を解説します。

社会保険労務士法人 サフィール
特定社会保険労務士

福 留 文 治



中小企業をとりまく 生成AIの活用状況

生成AIとは、ユーザーから入力された情報に応えて、文章・画像・音楽などをつくる人工知能です。生成AIにもいくつか種類がありますが、今回はその代表格であるChatGPT（以下、「チャットGPT」といいます）を使用する前提で話を進めます。

東京商工会議所が2023年5月に実施した会員中小企業への調査では、チャットGPTを含むAIの活用状況に関して、「活用している」…5・7%、「今後活用を検討している」…29・6%、「活用する予定はない」…64・7%と、この時点で生成AIの活用はそれほど多くはありませんでした。

しかし、現在ではチャットGPTの無料版・有料版ともに機能が大幅にアップグレードされ、その機能を拡張するソフトウェア（プラグイン）も数多く開発されています。自社の業務にチャットGPTを活用している企業は着実に増加していると思われます。

なお、前述の調査によると、中小企業での生成AI活用の用途と

して最も多かったのは、コンテンツ（社内外向け文書、メール・挨拶文等）作成と文章の校正業務でした。

生成AIの文章作成には 得意・不得意がある

中小企業での利用頻度が最も高く、採用活動にも役立てられる文章作成について説明します。

チャットGPTは文章作成に優れていますが、そのなかでも得意・不得意があります。この点を知っておくと、生成AIを用いて効果的に文章作成を行なうことができます。

■得意なこと

- ① 箇条書きをふくらませる
箇条書きの内容を整理し、まとまった文章をつくり上げる
- ② 文章の要約
指定した文章を要約する。また、有料版では、チャットGPTの機能を拡張するプラグインの利用で、Webサイト等のURLを張り付けて要約を指示すれば、サイト内の情報を要約できる

- ③ 企画案や事例を数多く挙げる
「〇〇について〇個の案を挙げてください」と指示すると、指定

図表1 志望動機作成のプロンプトと回答例

プロンプト例

あなたは超一流のセールスライターです。
日本実業出版社のホームページ (<https://www.njg-co.jp/>) を参照して、私が「企業実務」の編集者として採用されるために、好印象を与える志望動機を200文字でつくってください。
次のキーワードは必ず入れてください。
企業実務 役に立つ 社会に貢献したい

チャットGPTの回答例

企業実務の編集者として、日本実業出版社の一員になることに大きな意義を感じています。専門性を活かし、「役に立つ」実務書の制作を通じて、多くのビジネスパーソンに必要な知識を提供したいと考えています。また、社会に「貢献したい」という私の願いを、高品質な内容で応えることで実現できると確信しております。【147文字】

した数（内容が重複している場合もある）の案を挙げる

■ 不得意なこと

- ① 読みやすさに配慮した表記
文法的な誤りはないが、文中の括弧を使い分けたり記号等を使って強調するなど、読みやすさへの配慮はあまりない
- ② 個別具体的な内容
内容に関しては、あくまでも一般論や概論にとどまる
- ③ 独創性のある文体
よくも悪くも平均的・機械的な文体である
- ④ 字数制限
文章生成において英語を母体としていたためか、字数制限は必ずしも指定どおりに守られない場合がある

デメリットにも言及しましたが、技術の進歩により「不得意」は徐々に改善されていくでしょう。また、生成AIに指示を与えるプロンプト（指示文）を工夫することで、先述のデメリットをある程度補うことも可能です。

応募者側の

生成AIの活用事情

採用応募者は、選考過程におい

てどのように生成AIを活用しているのでしょうか。

採用応募者の生成AI活用で多く見受けられるのは、履歴書、職務経歴書、エントリーシート（以下、「ES」といいます）等の選考書類の作成においてです。

なぜなら、AIにプロンプトを入力しさえすれば、指定した条件をある程度満たした文章が一瞬で出力されるからです。

たとえば志望動機を考える際、応募企業のホームページのリンクを入力し、志望動機に含めたい単語や字数制限の指定等を加えたプロンプトを与えると、図表1のような文章が数秒で作成されます。

また、先ほどのプロンプトに基づいて「さらに追加で〇個の案を出してください」と指示すれば、そのとおりの案を出してくれます。

ただし、字数（今回は200文字）については、先述のように厳密には守られない可能性がります。また、文章自体に独創性や面白みがあるわけではなく、あくまでも一般論といえる内容です。

それでも、プロンプトを適宜調整して必要な要素を盛り込みながら文章をブラッシュアップし、それをたたき台にして修正を加えれば、志望動機としては十分に通用するものになるでしょう。

ば、志望動機としては十分に通用するものになるでしょう。

同様に、職務経歴書やESについても、応募者は一からすべてを考えるよりも圧倒的に短い時間で、十分に活用可能な文章を作成することができるようになります。

複数の企業に応募する場合も、企業に応じて文中の単語や表現を変更すれば、各企業向けの文章に調整することができます。

このように生成AIを活用することで、応募者は求められる文章を手軽に作成し、書類作成に掛かる時間を大幅に短縮することができます。

応募者側の生成AI活用への対応

今度は、企業側の視点から生成AIの活用について説明します。

企業は、履歴書に加えて新卒採用ならばES、中途採用ならば職務経歴書の提出を応募者に求めます。そして、それらの書類をもとに、次の選考に進める応募者を見極めます。

その際、「応募者の生成AIによる選考書類の作成を禁止したい」という採用担当者の考えは理

図表2 募集要項作成のプロンプト例

あなたは求人専門のコピーライターです。以下の制約条件に従い、最高の求人原稿を作成してください

制約条件

- わかりやすい自然な日本語を使ってください
- 求職者が応募したくなる言葉を数多く入れてください
- 募集要項で必要な項目はすべて含めてください
- できるだけ長い文章で当社の魅力を表現してください

求人の情報

職員数15名の社労士事務所。事務職員（将来のリーダー候補）を1名募集。勤務地は鹿児島。月給25万円～。

社労士事務所または総務事務の経験が2年以上あり、リーダーの立場を経験したことのある人。

主な仕事は、書類作成、給与計算事務、労務相談対応、助成金申請等。事務所の特徴は、自分のペースで仕事ができる、残業はほとんどなし、分業制なので自らの仕事に集中しやすい。

賞与は年2回（8月と12月）。

選考ステップは書類選考、面接2回、体験入社。

解できませんが、現実的には応募者側の生成AI使用を見越して採否を判断すべきです。

「採用・就活とAI」に関するアンケート調査（Thinkings 株式会社実施）において、「学生が就職活動でAIを利用することをどのように受け止めますか？」という質問に対しても、約8割の採用担当者が生成AIの使用を肯定的に受け止めています。

つまり、多くの採用担当者が

「応募者には生成AIをツールとして活用してもらって構わない」と考えているのです。

筆者自身、生成AIを利用して日常業務を効率的に処理し、余った時間で自分（人間）にしかできない業務に注力しています。

今後、企業において生成AI活用の重要性はますます増していくでしょう。

個人的には、「生成AIで仕事がなくなるのではなく、生成AI

図表3 面接時の質問作成のプロンプト例

あなたは、クリニックの事務長を務める超一流の採用担当者です。

現在、クリニックで活躍する人材の傾向を考えています。

従業員規模は20名です。昨年1年間で3名採用しました。

ことしは少数精鋭で1名の受付職員採用を考えています。

以下の在籍者で、活躍している職員の情報をもとに、採用面接時にどのような質問をしたらよいか考えてください。

最高の質問案を箇条書きで5個教えてください。

また、何のためにその質問をするのか理由も教えてください。

活躍している職員の情報

- 学歴：短期大学卒業 - 社歴：中途入社 - 転職回数：2回
- しっかりと言われたことをこなし、プラスαができる
- 時にはミスもするが、精神的なアップダウンは少ない
- 嫌な仕事を先延ばしにしない - 人の悪口を言わない

を味方にしなかった人の仕事がなくなる」と考えています。

選考過程で、応募者が生成AIを使用して応募することについて、「AIを味方につけた人材」と評価してよいと考えています。

企業側の採用活動に生成AIを活用するには

筆者が企業から多く受ける相談に、「選考書類と面接の内容を評

図表4 面接の議事録作成のプロンプト例

あなたは、議事録をまとめる超一流のライターです。

以下の内容を守り、以下の#入力文を編集して、わかりやすい面接の記録を作成してください。

条件

以下の#の内容は、面接の文字起こしのデータです。

(#録音内容をテキスト化したデータを入れる)

- ・参加者1はA、参加者2はB、参加者3はCに名前を変更する
- ・ケバ取りを行なう
- ・意味がわからない箇所は、正しいとされる文章に修正する
- ・削除しても問題ない部分は、削除してわかりやすくする

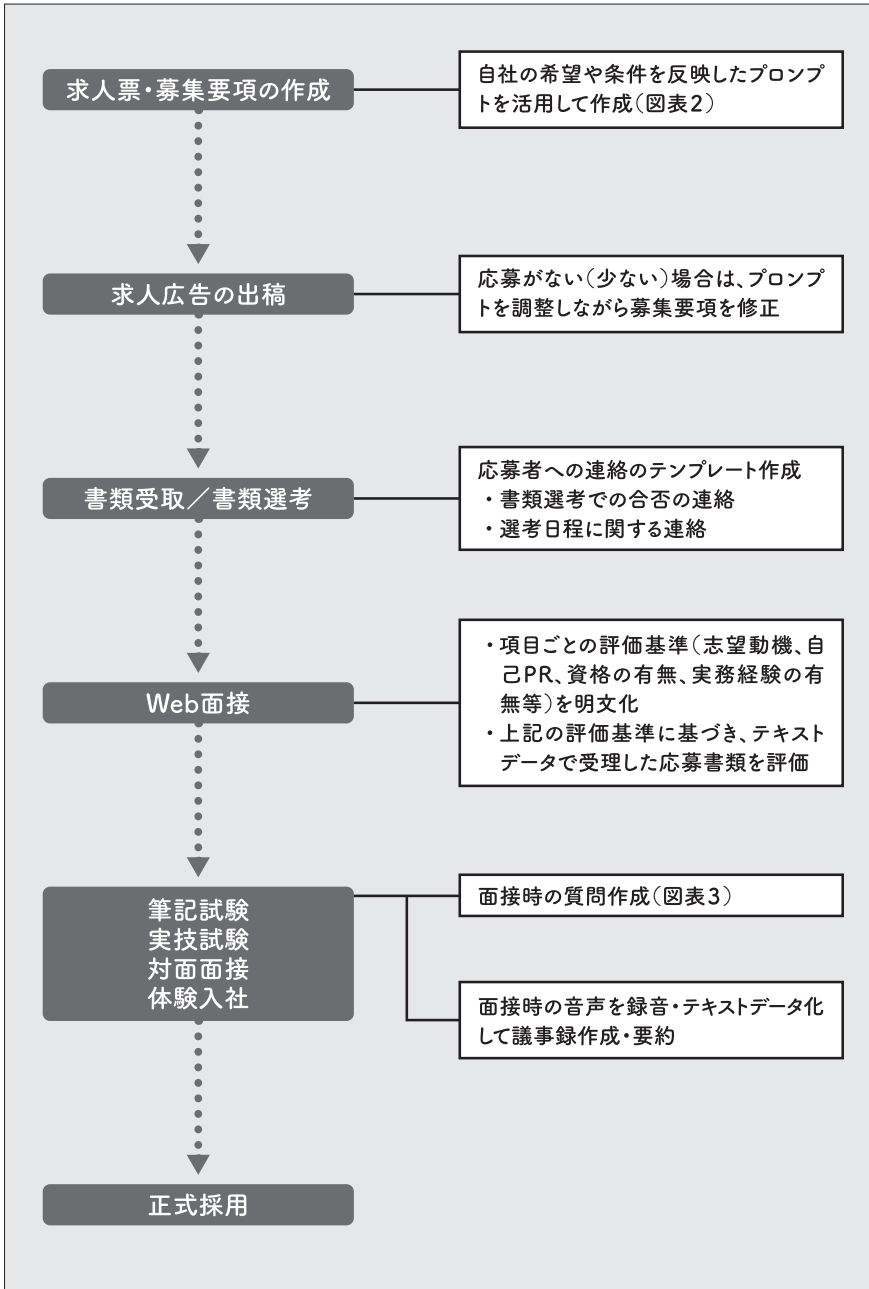
価して雇ったにもかかわらず、まったく仕事ができない」というものがあります。

話を聞くと、「履歴書の内容」「第一印象」「見た目」「資格」で採用を決定している場合がほとんどでした。

人手不足で応募者自体も少ない場合、選考の基準を厳しくして採用者がゼロ、という状況が続くのを避けたい気持ちもわかります。

しかし、採用後のミスマッチを

図表5 生成AIを活用した企業の採用選考フロー例



避けるためにも、やはり選考は厳密に行なうべきです。
そこで、企業側も生成AIを上手に活用してみたいかがでしうか。

先の「採用・就活とAI」の調査では「AIを活用したことで採用活動の質が高まったかどうか」という質問に対して、8割超の採

- 用担当者が「AIの活用で採用の質が高まった」と回答しています。採用活動における生成AIの活用例としては、次のようなものがあります。
- ① 募集要項の作成(図表2)
 - ② 応募者への連絡のテンプレート作成
 - ③ 応募書類の評価基準の作成と

- 評価
- ④ 自社で活躍している人材の特徴を踏まえた面接時の質問作成(図表3)
 - ⑤ 面接の議事録の作成・要約(音声テキスト化したデータが必要、図表4)
- こういった選考フロー内の作業に関して、「選考用のプロンプト

のひな形を用意する」「出力された文章に対して質問を追加し、内容をブラッシュアップする」ことで、採用活動を効率的に進めることができます(図表5)。

中小企業の採用活動で求められること

中小企業の場合、採用募集をかけたも「どうか1人応募があった」というケースが少なくありません。そのため、条件を絞りすぎて面接できる人がいなくなつては本末転倒です。

私は顧問先に対して、応募者の選考書類作成に関しては生成AIの活用を認めつつ、「AIから出力された文章をそのまま提出するのは不可」という条件を付けるようにお伝えしています。

そのうえで、応募者が生成AIを利用できないオンライン・対面での面接、実技試験や体験入社等での評価をより重視すると、採用後にミスマッチが起こる可能性を下げるができます。

そういった意味では、今後ますます応募者の人間性を見抜く力が、採用担当者に求められることになるでしょう。

ふくどめ ふみはる 社会保険労務士法人サフィール共同代表。平成16年社労士登録。労務相談実績1万3千件超。豊富な経験・理論に基づく採用定着支援、労働問題解決を得意とする。