

これからの採用

株式会社ZENKIGEN



ZENKIGEN

01 ZENKIGENの紹介

02 採用DXとは？

03 生成AIとは？

04 生成AIを用いた面接分析事例

01

ZENKIGENの紹介

私たちは「はたらく人の理想」をつくるために、 ITと科学で組織課題に立ち向かうAIテックカンパニーです

社名 株式会社ZENKIGEN

設立 2017年10月

代表者名 代表取締役CEO 野澤 比日樹

資本金 100,000,000円(2024年3月末)

所在地 本社
〒105-6021 東京都港区虎ノ門4丁目3-1
城山トラストタワー 21F

事業内容 **採用DXサービス「harutaka(ハルタカ)」の企画・開発**

採用サポートシステム「interview maker(インタビューメーカー)」の企画・開発

シャッフル1on1サービス「ENTAS(エンタス)」の企画・開発

人材紹介サービス「ZEN Career Partners(ゼンキャリアパートナーズ)」の運営

人事コミュニティ「ZINZIEN(ジンジエン)」の運営

パートナーとの共同研究機関「ZENKIGEN Lab(ゼンキゲンラボ)」の運営

ZENKIGEN Sazan Beach オフィス

〒253-0055
神奈川県茅ヶ崎市中海岸四丁目12986番地52
サザンビーチヒルズ4階11-a



Vision

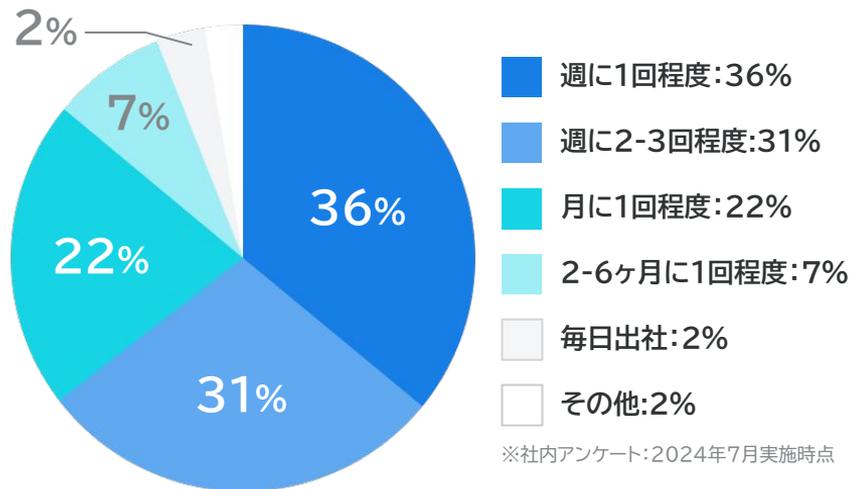
テクノロジーを通じて 人と企業が全機現できる社会の創出に貢献する

社名の由来にもなっている「全機現」とは、「人の持つ能力のすべてを発揮する」という意味の禅の言葉です。

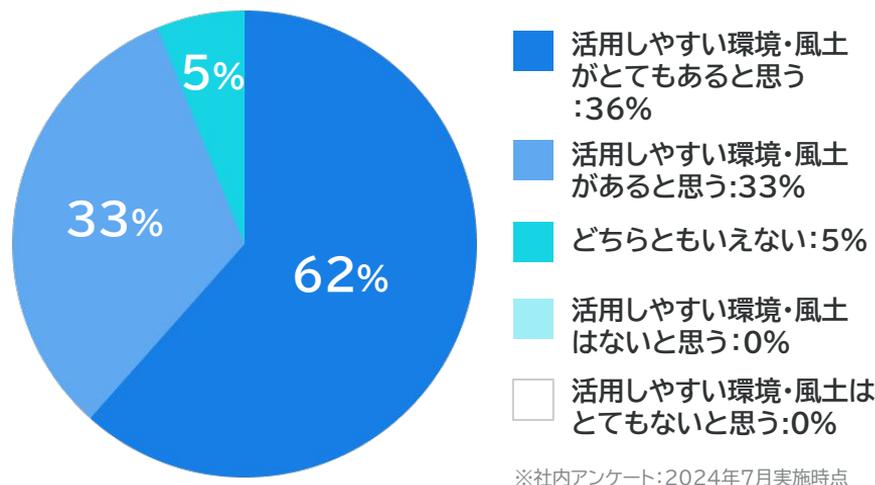


98%の社員が実際にテレワークを活用 95%の社員がテレワークを活用しやすい環境・風土があると回答

Q. 「オフィス出勤頻度」はどれくらいですか？
一番近いものを選択ください。

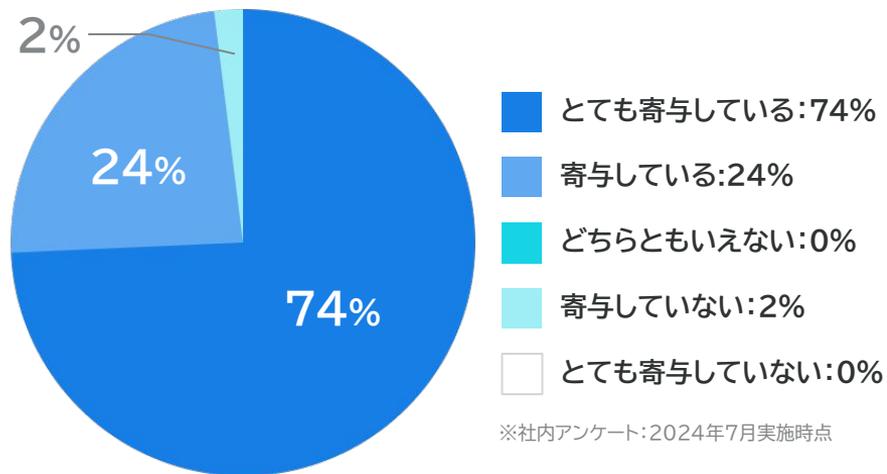


Q. 全ての従業員がテレワーク活用しやすい環境や
風土があると思いますか？



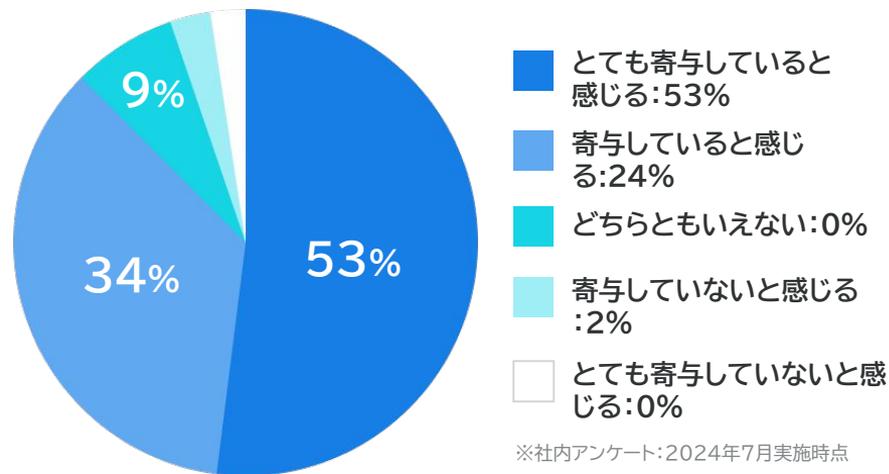
多くの社員がテレワーク活用により “多様な働き方×健康で豊かな生活”を実現

Q. テレワーク活用は社員ひとりひとりの
「多様な働き方の実現」に寄与していると感じますか？



98%が多様な働き方実現をしている

Q. テレワーク活用により「健康で豊かな毎日」を
送ることができると感じますか？



87%以上が健康で豊かな生活を実感

関東近郊以外の社員の増加とワーケーション活用事例

地方在住の分布(一都三県以外)

北海道、青森、石川、新潟、静岡、群馬、茨城、栃木、大阪、島根、沖縄など
(過去、個人的な事情による地方移住に伴う離職ゼロ)

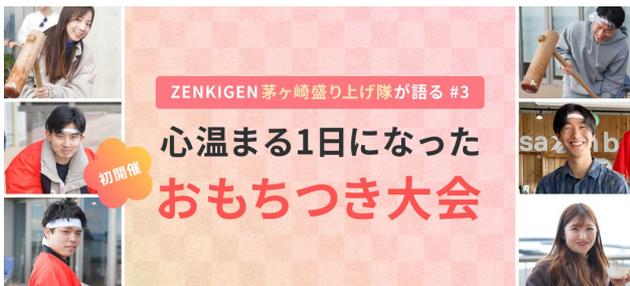


関東近郊以外在住の入社・ 入社後移住社員 **11名**

自宅・オフィス以外の場所を活用したワーケーションの活用も



2024年初詣・書初め・おもちつき大会 🍡 季節の行事をみんなで共有することでチームアップしています



ZENKIGEN



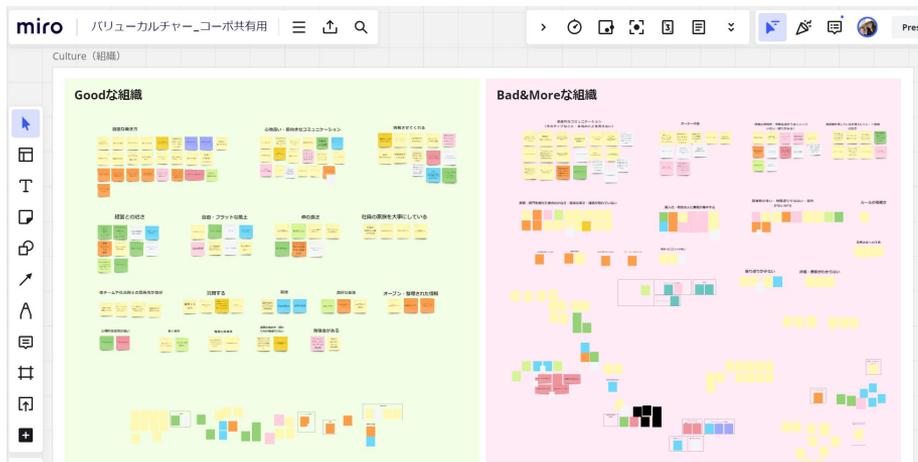
ZENKIGEN note: <https://note.com/zenkigen>

年に一度の社員総会

表彰・ワークショップ・懇親会等交流機会を設けています
2023年度総会には地方社員も一同に集まりました

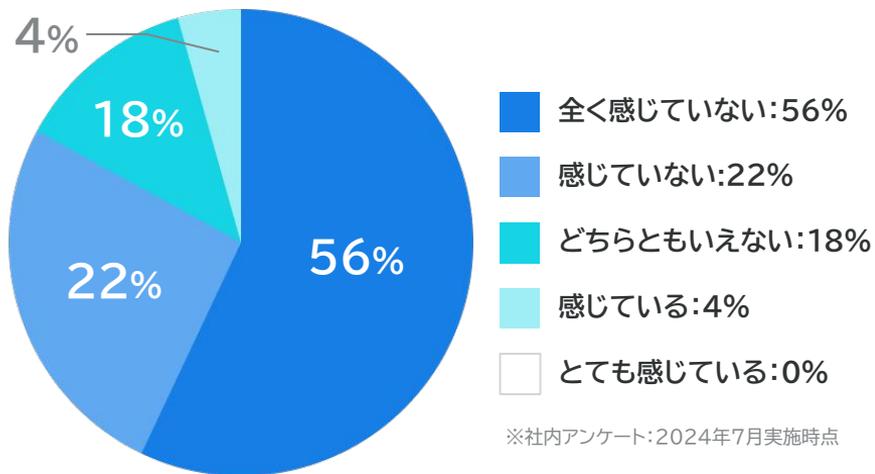


会社のカルチャーに関するWorkshopを実施(全社員対象) オンライン・オフラインのハイブリッド型でPJT推進しています



非同期コミュニケーションを前提とした様々な工夫の発達 notion,slack,各種電子サインなどによるデジタル活用、ひとりひとりの言語化技術の向上

Q. テレワーク実施時における就労形態※の違いによるやりづらさを感じていますか？ ※社員・業務委託・派遣社員・アルバイトなど



78%がやりづらさを感じていない

情報共有の統一性



notionにて各種勉強会や説明会動画を公開することで、
自由な働き方を推進しながらも、情報共有の統一性を心がけています

「はたらく」のなかで様々なデジタル化・DXが推進されている

「採用」のシーンは？

テクノロジーで、採用に進歩を。
採用DXで、人の可能性を拡げる

採用DXサービス

harutaka



※掲載されているUI画面はすべてサンプル画面です。

「採用データ」に「AI」を組み合わせ、企業の採用力を高める。
採用戦略から、選考、振り返りまで支援するトータルソリューションサービスです

採用DXサービス **harutaka**

採用戦略

採用ブランディング



戦略の見直しから、採用業務の属人化を解消します。

母集団形成

Web会社説明会



説明会や会社案内動画をオンラインで配信し、幅広く応募者にアプローチできます。

初期選考

録画選考



初期選考では見えにくい、応募者の魅力を引き出します。

採用面接

Web面接



面接業務を効率化し、応募者との対話時間をつくり出します。

振り返り

採用分析

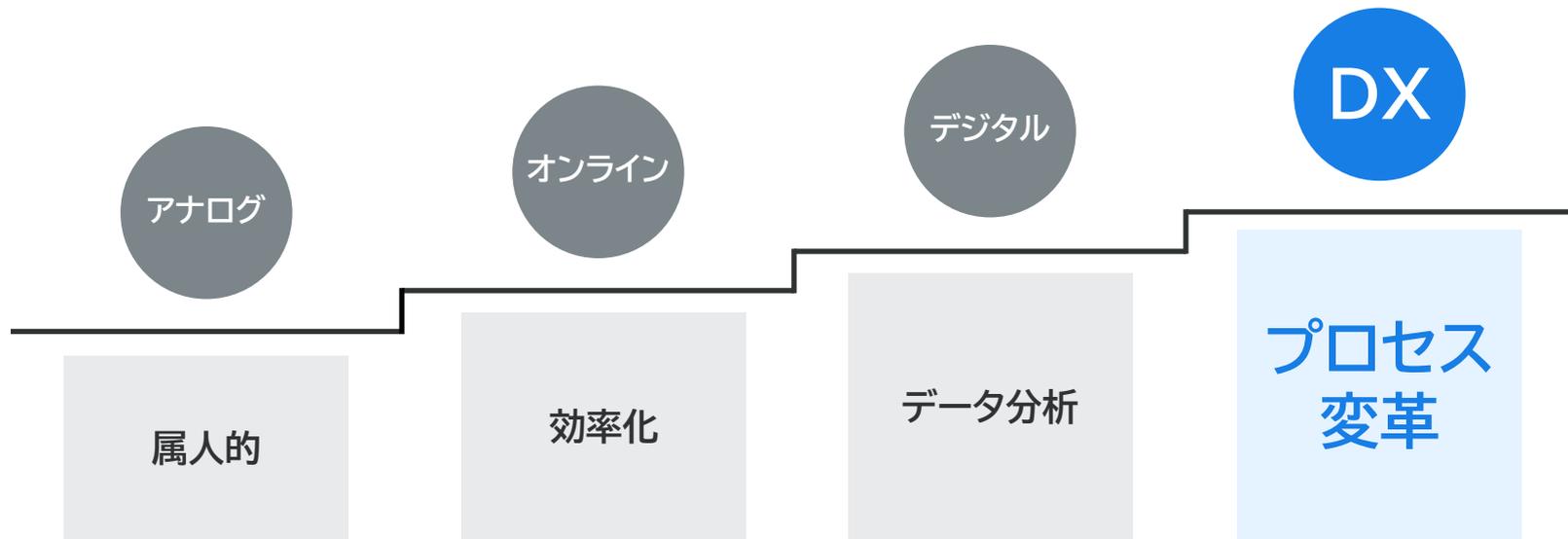


録画データの分析で採用の現状を可視化。事実にもとづく改善施策の実行をサポートします。

02

採用DXとは？

採用DXとは何か？



採用DXとはデジタル技術を用いることで、
業務の効率化に留まらず採用プロセスそのものを変革すること

採用プロセスを変革することに成功したDX事例



 **大塚商会**

株式会社大塚商会 様

面接AI分析を用いた面接官育成により
内定承諾率が大幅に向上し、
採用プロセスの生産性向上を実現



 **SoftBank** tBank

ソフトバンク株式会社 様

AI面接サポート・分析・育成により
面接”2名体制→1名体制”を実現し、
面接工数の大幅削減に成功

本日は、採用プロセスの変革に繋がる**生成AIを活用した最新分析事例**をご紹介します

初期選考

録画選考



※掲載されているUI画面はすべてサンプル画面です。

特許取得済み

harutaka 録画選考

自己PR動画から個人の
「人物像」「伝える力」を定量化。
初期選考から、応募者の理解を深める。

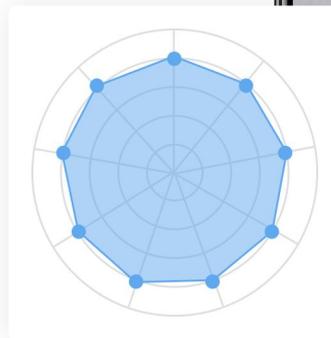
自己PR動画を解析し、書類では見えない、応募者の「人物像」と「伝える力」を定量化。応募者の特性を総合的に把握し、初期選考から多面的な判断材料を提供します。人事は、これらの客観的データに基づき、より深い洞察で、合否を判断できます。

落ち着きさ

外交的

熱量

身だしなみ



初期選考の情報不足により、応募者が絞りきれず 後続の面接に時間と労力がかかっている

初期選考は通っているが
面接で会ってみると印象が違う



書類を確認するのに
時間がかかる



応募者の「人物像」「伝える力」を定量化したデータで 人事判断の新たな指標を提供します

表現特性の可視化で
人物像・伝える力を把握



動画解析結果の一覧化で
比較検討を手軽に

<input checked="" type="checkbox"/>		松井 麻衣	5	4	5	4	5
<input type="checkbox"/>		古澤 祐	5	5	5	5	5
<input type="checkbox"/>		栗原 恵美里	3	4	5	4	3
<input type="checkbox"/>		長谷川 あゆみ	5	4	5	5	5
<input type="checkbox"/>		沼直裕	4	4	5	4	5

録画データの要約で
対応時間が大幅に削減

松井 麻衣

要約

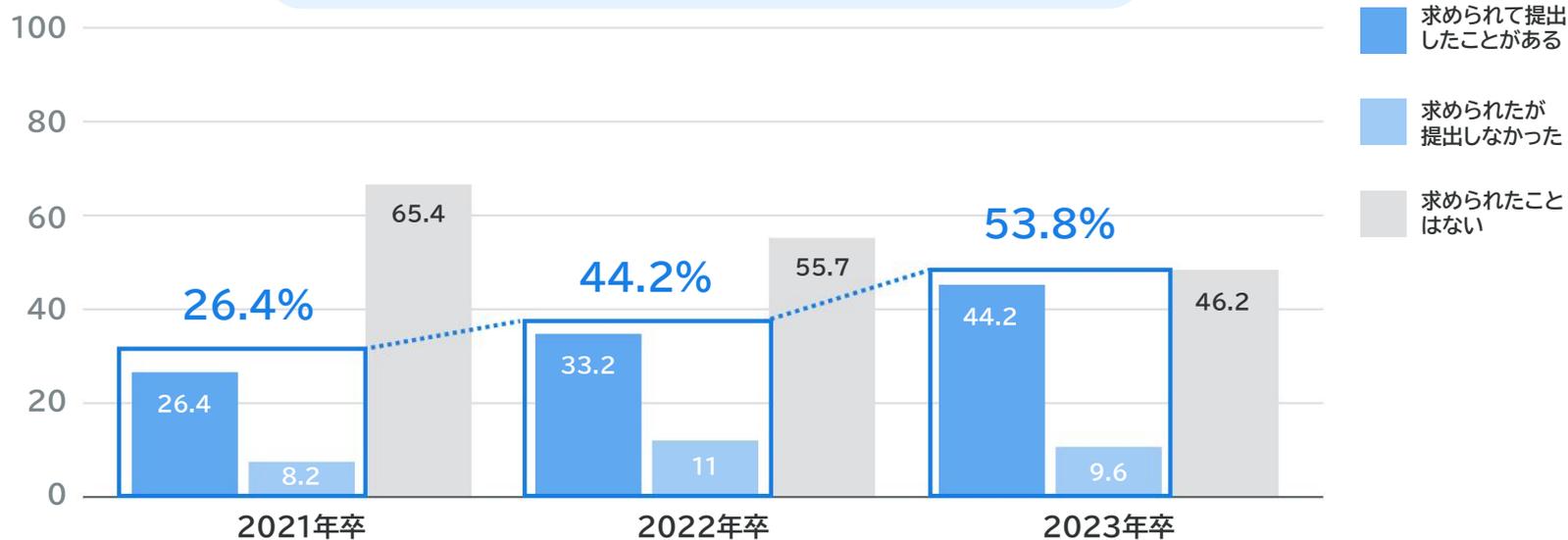
文字起こし

私は何事も諦めず最後までやり遂げる人間です。高校3年の時、音楽サークルの幹部候補下に選出しましたが、メンバー間のコミュニケー...

近年の録画選考の普及率

2人に1人は「録画選考を求められた経験あり」と回答。
応募者に、認知されている選考方法です

Q. 動画ES・自己PR動画の提出を求められたことはありますか？



※マイナビ社のデータを元に弊社でグラフを作成 (引用)株式会社マイナビ「2023年卒 学生就職モニター調査 5月の活動状況」https://career-research.mynavi.jp/research/20220623_30505/#PDF



三菱食品株式会社 様

導入前の状況、課題

- 初期選考時における自社と本来マッチしていたはずの学生の見落とし
- 選考業務の効率化

導入結果

- 一次面接の合格率が約20%上昇
- 入社意欲の高い学生による母集団形成を実現
- 採用期間の2ヶ月短縮に成功
- 応募書類や適性検査結果と、実際に面接で会った際の印象ギャップの減少



東京建物株式会社 様

導入前の状況、課題

- 録画選考における評価の属人化
- 数千人分の動画の閲覧、評価にかかる膨大な業務量と負担

導入結果

- 評価基準の定量化に成功
- これまでの50%の労力で、自己PR動画の視聴から評価までを実現
- 初期選考における採用システムの一元化により、人事・面接担当者の業務が効率化
- 一人一人の学生に向き合う時間をより多く確保できるようになった

AI機能

表現特性の定量化

特許出願済み

独自開発したAIの解析で、応募者の特性を定量化。顔の表情や発言といった情報を複数の評価指標で定量化し、人事の評価をサポートします。

松井 麻衣



古澤 祐



AI機能

動画解析結果の一覧

特許出願済み

応募者の解析データを一覧画面から確認。
対象者同士を項目で絞り込んで比較検討ができ、
評価のばらつきの調整を手軽に行えます。

harutaka EF 新卒セールス採用

応募者名、メールアドレスで検索

<input type="checkbox"/>	長谷川 あゆみ	5	5	4	4	5
<input checked="" type="checkbox"/>	松井 麻衣	5	5	4	4	5
<input type="checkbox"/>	古澤 祐	5	3	4	4	3
<input type="checkbox"/>	栗原 恵美里	5	5	4	2	3
<input type="checkbox"/>	沼 直裕	4	5	4	5	4
<input type="checkbox"/>	大口 猛	5	5	4	4	5
<input type="checkbox"/>	三山 圭美	2	3	4	4	5
<input type="checkbox"/>	山口 蒼汰	5	3	4	2	3
<input type="checkbox"/>	小池 太郎	5	5	4	4	5
<input type="checkbox"/>	新田 恵美	3	5	4	3	4
<input type="checkbox"/>	井口 雅彦	5	3	3	4	3
<input type="checkbox"/>	長澤 飛鳥	3	5	2	4	3
<input type="checkbox"/>	谷村 純二	5	4	4	4	5
<input type="checkbox"/>	堀之内 沙季	2	3	4	3	3

松井 麻衣
マツイ マイ

メール mai.matsui@example.com
解析日 12/24

解析



質問回答

1. この会社を志望する理由を1分以内でお聞かせください。

AI機能

録画文字起こし・要約

録画回答の文字起こし機能で、動画を視聴しなくても内容把握が可能に。要約された内容も表示されるので、確認時間が短縮できます。「要約」機能は開発予定です。

文字起こし

私は何事も諦めず最後までやり遂げる人間です。高校3年時、バスケット部に所属していて、最後の大会直前に膝を故障してしまい、万全な状態で試合に出場することができなくなってしまいました。落ち込んでいるときに、チームのメンバーや先輩が声をかけ、励ましてくれたり、部活の先生と相談を重ねることで、チームから必要とされているのを感じました。諦めず、医者と交渉を重ね、最後の大会期間中だけ試合に出場しました。足の踏ん張りが効かなくなってしまうこと、あと数回しか飛べないという状況の中で、自分のできる最大限の力を発揮するために、試合の司令塔としてチームを組み立てること。副部長として、誰よりも声を出し、チームを鼓舞し続けることでやり遂げることができました。

要約

私は問題解決と主体性を重視する人物です。大学3年の時、音楽サークルの雰囲気低下に直面しましたが、メンバー間のコミュニケーション不足が原因と分析し、全員で旅行を企画しました。この取り組みによりメンバー間の絆が深まり、コンサートの準備においても協力的な雰囲気が生まれました。

「AIスコア」と「担当者の評価」を比較検証。 精度が向上した「AI評価指標」を、次年度から活用できる

自社にあった評価指標の策定

AI評価指標

振る舞いや表情、発話内容など
表現特性の9指標

熱量

落ち着き

外交的

柔らかさ

身だしなみ

真剣さ

工夫

わかりやすさ

経験の希少性

■ : 振る舞いや表情などの非言語情報

■ : 発話内容などの言語情報

重視する AI評価指標を選定

「担当者の評価」と録画データの
「AIスコア」を比較検証し、
重視する評価項目を選定

熱量

外交的

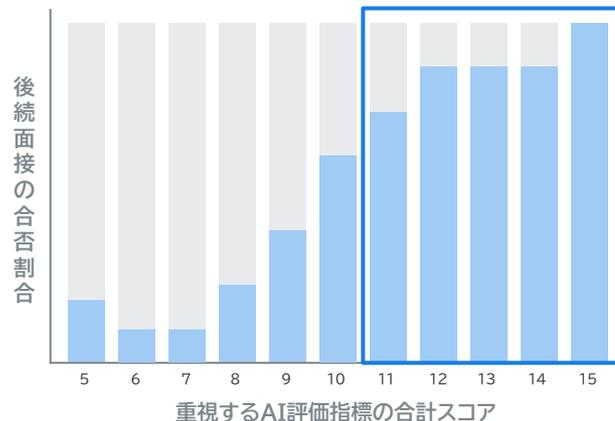
わかりやすさ

精度を向上させた評価指標を活用

指標活用による効果(例)

■ : 面接合格 ■ : 面接不合格

自社のマッチ度が
高い人材



採用面接

Web面接



※掲載されているUI画面はすべてサンプル画面です。

AI機能

面接文字起こし

AIを活用した文字起こし機能で、面接の内容をテキスト化。動画を視聴することなく、面接内容を素早く把握できるため、引き継ぎの工数削減につながります。

文字起こし

[クリップボードにコピー](#)

- 00:00:42 川上直子 本日は面接にお越しいただきありがとうございます。本日は松井さんの個性や能力について、詳しくお話を伺いたと思います。まずは、自己紹介をお願いします。
- 00:00:42 松井麻衣 青空大学 経済学部経済学科 松井麻衣です。よろしくお願いたします。青空大学では経営学を専攻しており、マーケティングに興味を持っています。大学では、マーケティング研究会に所属し、企業のマーケティング戦略の分析や、新規事業企画などを担当していました。
- 00:00:42 川上直子 松井さん、ありがとうございます。早稲田大学で経営学を専攻されたとのことですが、なぜマーケティングに興味を持ったのですか？
- 00:00:42 松井麻衣 マーケティングに興味を持ったきっかけは、高校時代に読んだ「コンサルタントが教える最強のマーケティング戦略」という本です。この本を読んで、消費者の行動や心理を理解した上で、商品やサービスを効果的に提供していくことに強い興味を持つようになりました。

AI機能

フィードバックレポート

面接終了直後に、面接担当者にフィードバックレポートをお届け。人事も把握できます。面接担当者は、自身の言動を振り返ることで、改善が図れ、結果として面接体験が向上します。

面談の分析サマリー

セクシャルハラスメントなど9件のリスクを含む単語を検知

企業内でも上位5%の優れた振る舞いで面談を行っています。
特に承認姿勢が素晴らしいです。

面談におけるアドバイス

傾聴

- 相手の話を聞いて意識的に頷くなど、「真剣に聞いている」ということを態度で示すように心がけましょう。

承認

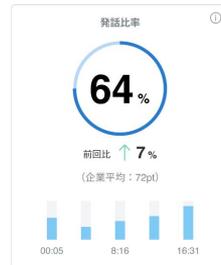
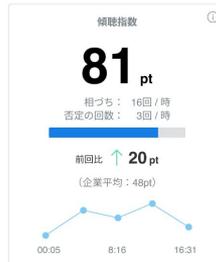
- 相手の話を聞いて意識的に頷くなど、「真剣に聞いている」ということを態度で示すように心がけましょう。

笑顔

- 相手が緊張しすぎてしまうと、相手のもつ素質・強みを引き出しきれない可能性があります。なるべく柔らかい表情で、優しい話し方を心がけましょう。
- 相手の緊張している様子がうかがえたら、アイスブレイクの時間を長めに設けるなど、リラックスして落ち着いた対話ができるよう場を工夫してみましょう。

発話比率

- 相手の話す時間を増やすため、質問ごとに「どうしてそう思ったのか? どうしてそのような行動をしたのか?」など、深掘りする質問を重ねるよう意識しましょう。



03

生成AIとは？

生成系AIとはなにか、企業の採用担当人事の皆様に分かりやすい言葉で解説してください



生成系AIとは、人間が与えた情報やデータをもとに、新しい文章や画像、音声などを自動的に作り出す技術です。たとえば、AIが質問に答えたり、面接の評価ポイントを整理したり、履歴書の内容を要約するようなことができます。これは、採用プロセスで時間がかかる作業を効率化したり、サポートするために役立ちます。企業の採用担当者にとっては、膨大な情報を処理しつつ、業務のスピードと正確性を向上させる手助けをしてくれるツールです。

30～40文字でまとめると？

生成系AIは、データを基に新しい情報を自動生成し、採用業務を効率化する技術です。

他にも5つくらい案を出して

1. 生成系AIは、データをもとに文章や画像を自動作成し、業務を支援する技術です。
2. 生成系AIは、人間の指示から新しい内容を自動生成し、作業を効率化します。
3. データをもとに自動で文章や内容を作成する生成系AIは、業務効率を向上させます。
4. 生成系AIは、入力された情報をもとに新しいデータを自動で生成する技術です。
5. 生成系AIは、採用担当者の業務を支援する自動コンテンツ生成技術です。

他にも100くらい案を出して

 以下、生成系AIの説明を30～40文字で表現した案を100個用意しました。

1. 生成系AIは、データを元に自動で新しいコンテンツを生成します。
2. AIがデータを処理して、新たな情報を自動生成する技術です。
3. 生成系AIは、業務のスピードを上げる自動生成技術です。
4. 入力データを基に新しい文章や画像を自動生成します。
5. 生成系AIは、採用業務をサポートする自動生成技術です。
6. 生成系AIは、効率よく新たな情報を作成する技術です。
7. AIがデータから自動的に新しいコンテンツを生成します。
8. 生成系AIは、文章や画像を効率よく作成するツールです。
9. データを元にAIが自動で新たなコンテンツを生み出します。
10. 生成系AIは、採用プロセスを効率化するためのAI技術です。
11. データをもとに新しい情報をAIが自動生成します。
12. 生成系AIは、作業効率を大幅に改善する自動生成技術です。
13. 生成系AIは、入力データから新しいコンテンツを自動作成します。
14. AIが採用業務を支援し、文章などを自動生成します。
15. 生成系AIは、膨大なデータ処理を自動化してくれる技術です。
16. データをもとにAIが新しいコンテンツを瞬時に生成します。
17. 生成系AIは、採用の資料作成や整理を自動化する技術です。
18. 生成系AIは、採用業務に役立つ新たな情報生成ツールです。
19. AIが採用データを処理して、新たな提案を自動生成します。
20. 生成系AIは、文章や画像を効率的に生成して業務を支援します。
21. 生成系AIは、情報をもとに自動で新しいデータを作成します。
22. AIが自動でコンテンツを生成し、採用活動を支援します。
23. 生成系AIは、データをもとに自動で成果物を生成する技術です。
24. データ入力だけで、AIが自動的に情報を生成します。
25. 生成系AIは、採用業務を効率化する自動生成技術です。

生成AIが採用プロセス改善で活用できる方法を3つ教えてください。

1 ジョブディスクリプションの最適化

- プロセスの改善点：ジョブディスクリプションが魅力的で正確であることは、適切な候補者を引きつけるために重要です。生成AIを使用すると、職務内容や必要なスキルに基づいてカスタマイズされたジョブディスクリプションを迅速に作成できます。
- 具体的な活用法：AIは過去の求人データや業界のトレンドを分析し、求人広告がより魅力的で効果的になるように最適化します。これにより、応募者の質が向上し、募集活動がよりターゲットに届くようになります。

2 候補者のスクリーニングと選考

- プロセスの改善点：膨大な数の応募者から適切な候補者を選び出すのは時間がかかります。生成AIは、履歴書や職務経歴書のデータを分析し、ポジションに最も適した候補者を自動的に特定するのに役立ちます。
- 具体的な活用法：AIは応募者のスキルセットや経験を基に、適合度の高い候補者をリストアップし、リクルーターに提示します。これにより、スクリーニングプロセスが迅速化し、重要な候補者に焦点を合わせやすくなります。

3 面接プロセスの効率化と質の向上

- プロセスの改善点：面接の準備や実施において、一貫性と質を確保するのはチャレンジです。生成AIを活用することで、面接の質問を職務要件や候補者の背景に応じてカスタマイズし、より有意義な対話を促進できます。
- 具体的な活用法：AIは候補者の履歴書や職務要件を分析し、関連性の高い質問を自動的に生成します。また面接後にはAIが評価基準に基づいてフィードバックを生成し、リクルーターが一貫性のある評価を行えるようにサポートします。

生成AIが採用プロセス改善で活用できる方法を3つ教えてください。

1 ジョブディスクリプションの最適化

- プロセスの改善点：ジョブディスクリプションが魅力的で正確であることは、適切な候補者を引きつけるために重要です。生成AIを使用すると、職務内容や必要なスキルに基づいてカスタマイズされたジョブディスクリプションを迅速に作成できます。
- 具体的な活用法：AIは過去の求人データや業界のトレンドを分析し、求人広告がより魅力的で効果的になるように最適化します。これにより、応募者の質が向上し、募集活動がよりターゲットに届くようになります。

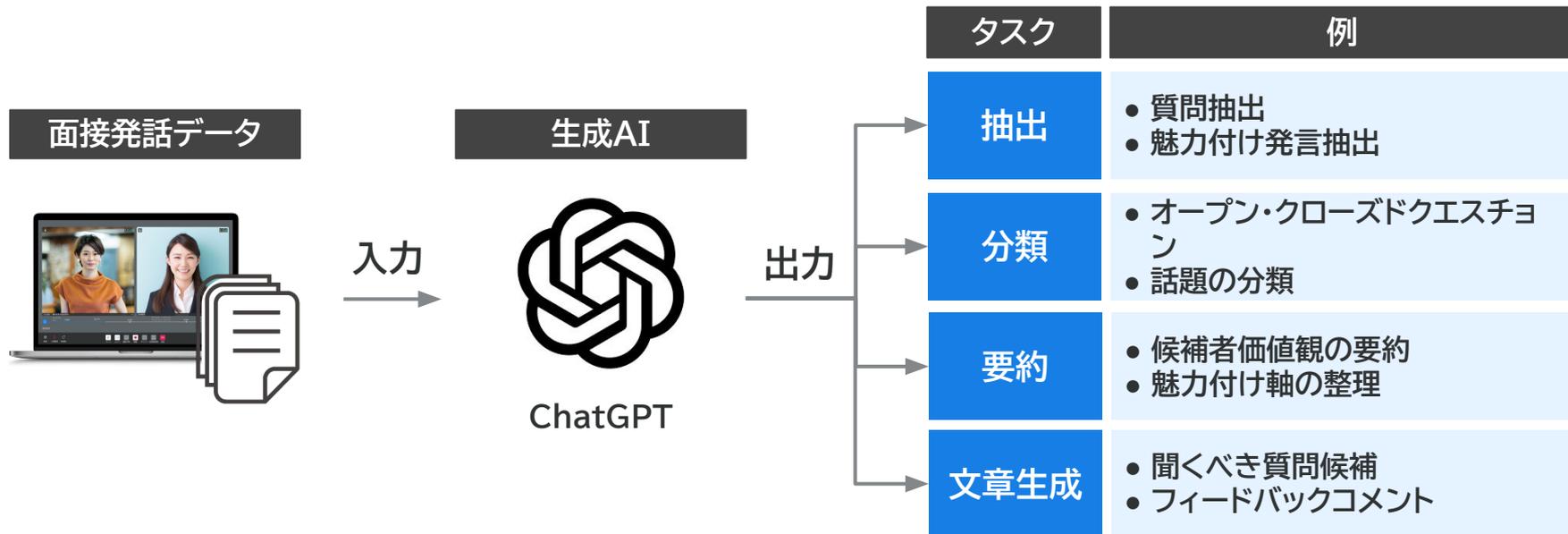
2 候補者のスクリーニングと選考

- プロセスの改善点：膨大な数の応募者から適切な候補者を選び出すのは時間がかかります。生成AIは、履歴書や職務経歴書のデータを分析し、ポジションに最も適した候補者を自動的に特定するのに役立ちます。
- 具体的な活用法：AIは応募者のスキルセットや経験を基に、適合度の高い候補者をリストアップし、リクルーターに提示します。これにより、スクリーニングプロセスが迅速化し、重要な候補者に焦点を合わせやすくなります。

3 面接プロセスの効率化と質の向上

- プロセスの改善点：面接の準備や実施において、一貫性と質を確保するのはチャレンジです。生成AIを活用することで、面接の質問を職務要件や候補者の背景に応じてカスタマイズし、より有意義な対話を促進できます。
- 具体的な活用法：AIは候補者の履歴書や職務要件を分析し、関連性の高い質問を自動的に生成します。また面接後にはAIが評価基準に基づいてフィードバックを生成し、リクルーターが一貫性のある評価を行えるようにサポートします。

生成AI活用による発話内容分析をタスクごとに整理した



独自の仕組みで「セキュリティ確保」と「AIによる効率化」の両立を実現

セキュリティの壁

**社内データが第三者に
予期せず共有され情報漏洩する**

(個人情報や機密情報などが生成系AIの学習に使われてしまう)

**正確でない情報が
意図せず出力されてしまう**

(ハルシネーションなど誤った出力や、想定と違う出力)

**繰り返しの操作で、
内容の取り違えが発生する**

(候補者毎に内容を変えるような場合)

ZENKIGENの取り組み

**個人情報保護法に準拠した
セキュアな環境をAzure上に整備**

**人間チェック&指示文の磨き込みで
精度の高い出力を担保している**

**プログラムによる自動実行で
取り違いリスクを最小限にしている**

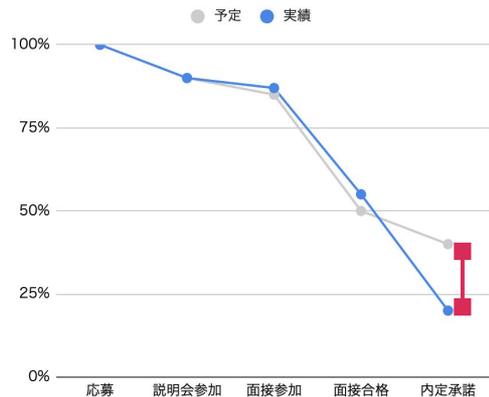
04

生成AIを用いた面接分析事例

面接内容まで確認をして、 最適な面接方法を設計の上で面接官を育成する

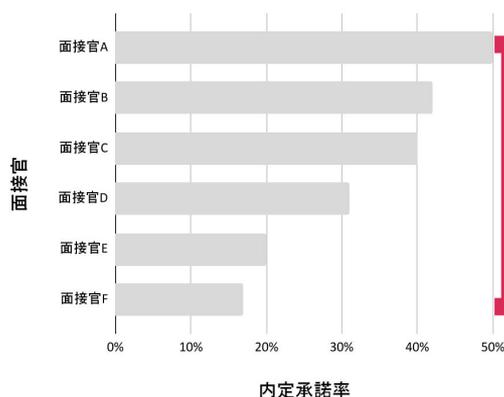
ファネル分析

(例)内定承諾率が予定より低い



面接官KPI分析

(例)面接官により差がある



面接分析

(例1)面接官の育成
(例2)面接方法の再設計



データを用いた面接分析の観点を整理した

見極め

ヒアリングを通して、
応募者の素質を理解したい

質問分析

魅力づけ

応募者の価値観に対して、
自社の魅力を伝えきりたい

訴求分析

データを用いた面接分析の観点を整理した

見極め

ヒアリングを通して、
応募者の素質を理解したい

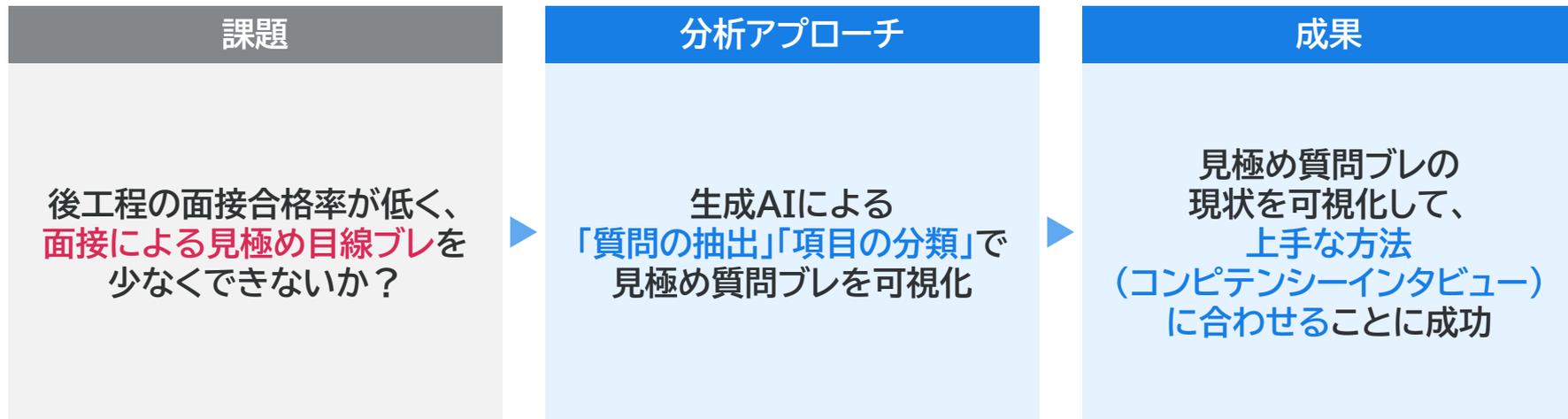
質問分析

魅力づけ

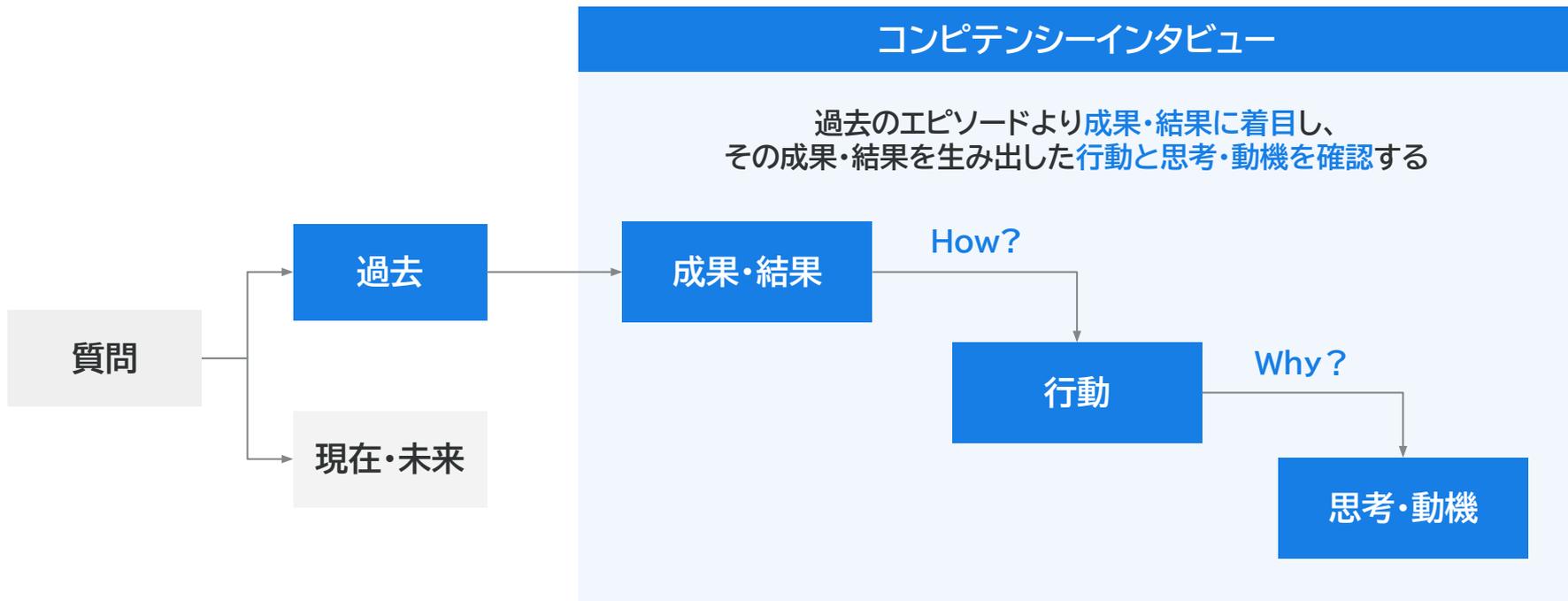
応募者の価値観に対して、
自社の魅力を伝えきりたい

訴求分析

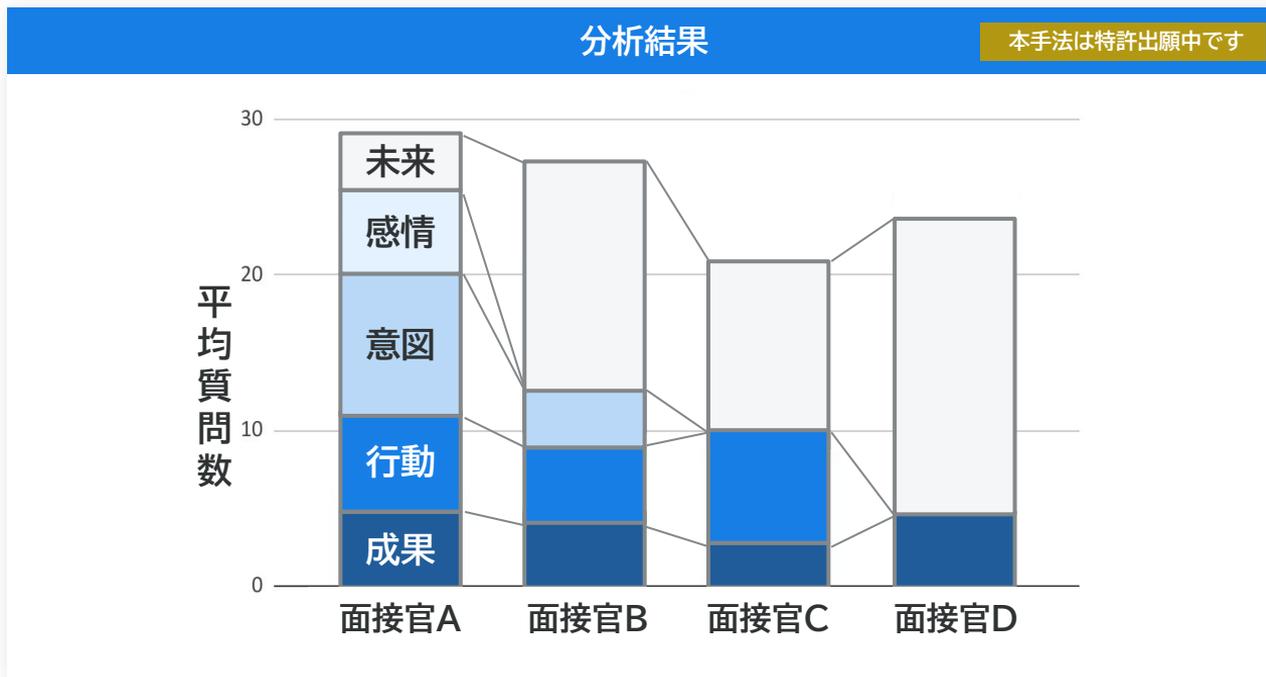
生成AIを用いた質問分析事例の概要



新卒採用では、過去に着目した「コンピテンシーインタビュー」が有効



大半の面接官は「感情」「意図」「行動」の質問が出来ていないことが明らかに



データを用いた面接分析の観点を整理した

見極め

ヒアリングを通して、
応募者の素質を理解したい

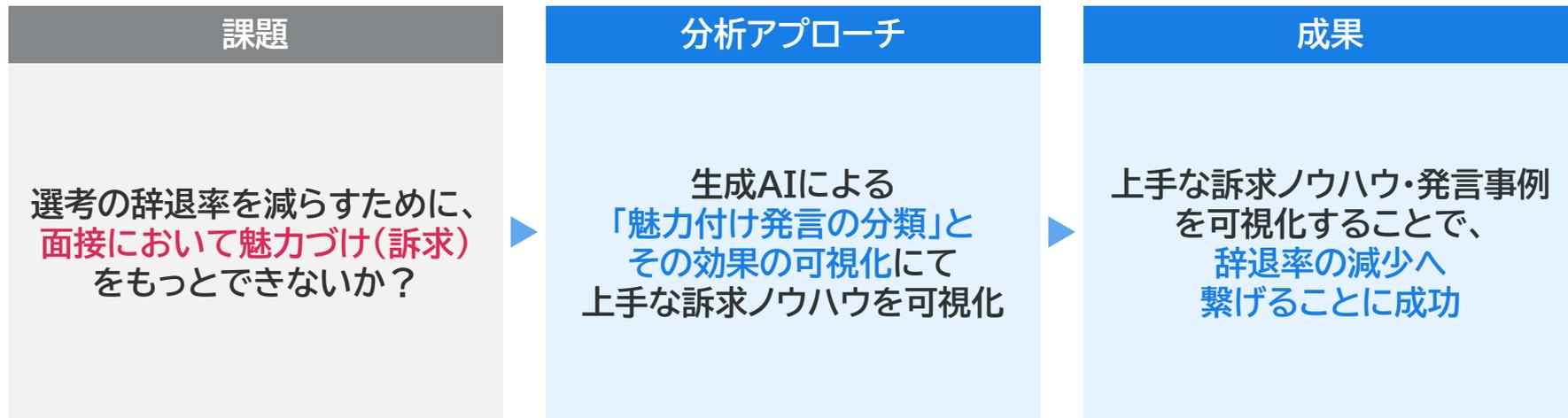
質問分析

魅力づけ

応募者の価値観に対して、
自社の魅力を伝えきりたい

訴求分析

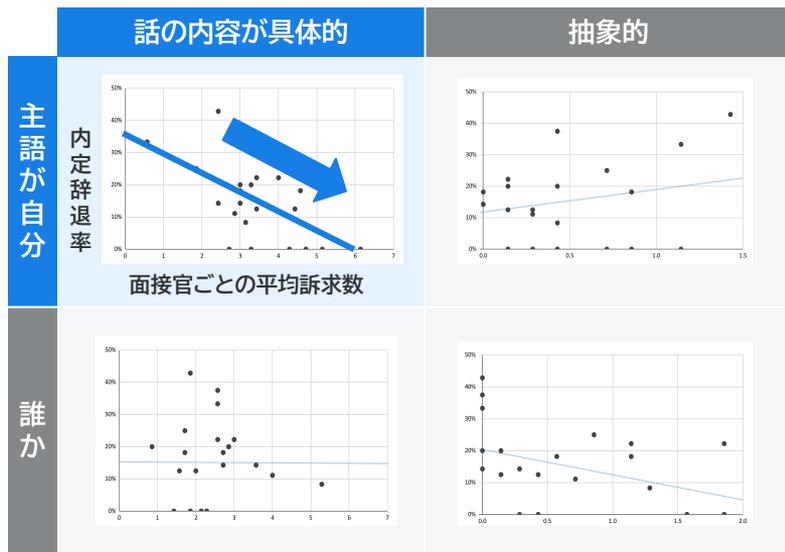
生成AIを用いた訴求分析事例の概要



優秀な面接官が使っているテクニックを明らかにして効果を可視化

訴求発言分析(伝え方)

本手法は特許出願中です



自分 × 具体的の発言例

応募者

業界未経験から入って活躍している人いますか？

面接官

私は〇〇事業の責任者です(自分主語)、東京に来ていま10年目ぐらいですけど、そのとき一緒に来たメンバーが当時業界未経験だったんですよ。彼は今△△事業の責任者しています。

彼を見てても、業界知識はさほど関係なさそうで、やる気・思考力・仲間を増やせる力が大切に感じます。(具体的)東京来て10年間一緒に前に頑張っはい上がってきた仲間が活躍すると嬉しいですね。

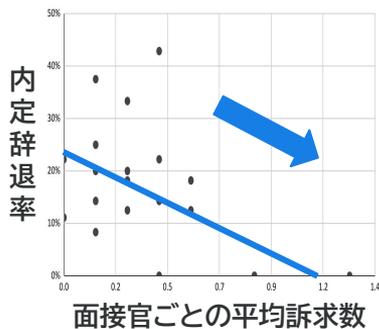
データを基に自社の魅力づけにつながる話題を明らかにしてノウハウ化

訴求発言分析(話題)

本手法は特許出願中です

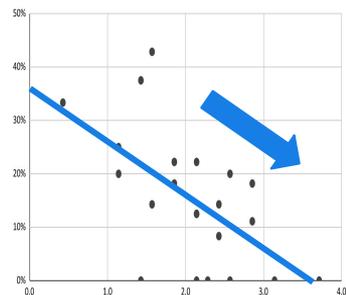
話題A

魅力づけに
関係あり



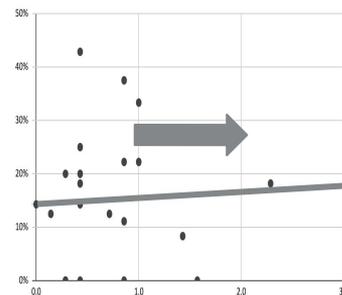
話題B

魅力づけに
関係あり



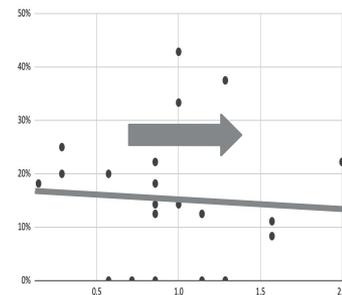
話題C

魅力づけに
関係なし



話題D

魅力づけに
関係なし



応募者の価値観に応じて、効果的だった訴求発言の例を抽出

訴求発言分析(具体例)

本手法は特許出願中です

応募者の価値観		訴求の軸	具体的な発言抽出
成長感	幅広い経験	幅広い分野での経験を通じて成長できる環境を提供する	XXX(優秀者の面接時発言を抜粋)
	成長環境		XXXXXX
	技術的成長	キャリアの柔軟性を 持たせることができる	⋮
興味・ 関心	技術・分野への興味	候補者の興味・関心に合わせた具体的なプロジェクトやを紹介する	XXXXXX
	業界・職種への興味	幅広い技術分野での キャリアパスの提供を強調する	XXXXXX
	ものづくり・創造性		⋮
	⋮	⋮	⋮

データを用いた面接AI分析により、企業の採用力を高めることが可能

【見極め】

ヒアリングを通して、
応募者の素質を理解したい

質問分析

質問観点の可視化

観点ごとの回数集計

【魅力づけ】

応募者の価値観に対して、
自社の魅力を伝えきりたい

訴求分析

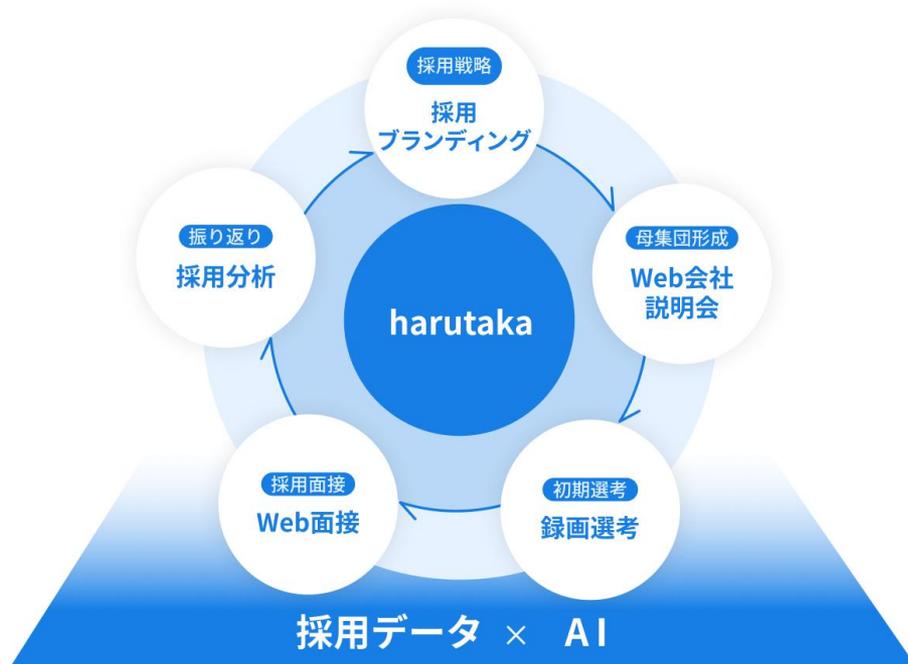
話題と魅力の関係性

効果的だった発言抽出

「採用データ」に「AI」を組み合わせ 体験をアップデート。 企業の採用力を高め、人材確保を実現

採用にまつわるデータを一元化し、
集約されたデータをAIが分析し、
採用プロセスの実態を可視化。

総合的な分析を、改善に活かすことで、
応募者と企業双方にとっての
採用体験向上へとつながり、採用をアップデート。



ご清聴ありがとうございました

さらに詳しい情報提供も可能です。お気軽にお問合せください

contact@zenkigen.jp



ZENKIGEN