



増える面接の無断録音、SNS流出事例も

「A社の面接、圧迫すぎた。こんな会社が『顧客第一主義』とか掲げてるんだ。ふーん」

自社の採用面接を受けたという学生が、SNS(交流サイト)上にこのような投稿をしていた。投稿には音声ファイルが添付されている。5分前に投稿されたばかりのこの内容は、驚くべき速度で拡散されているようだ。

A社の社員、Xさんは「圧迫面接なんて、誰がするんだよ。もしかして、うちの部長かな」などと思いながら再生ボタンを押す。すると聞こえてきたのは、2週間前、面接官を務めた際の自分の声だった――。

近年、就活面接の録音データがインターネット上に無断でアップロードされる事案が増えている。X(旧ツイッター)やインスタグラムといったSNSはもちろん、就活生向けの「面接音声投稿サービス」も登場し、名だたる企業の面接音声公開されることも珍しくなくなった。

15%が面接録音、うち9割は友人らに共有

筆者が所属するZENKIGEN(東京・港)は人工知能(AI)を活用した就活面接の分析サービスを企業に提供している。同時に、就活面接に関して学生や企業を対象に様々な調査を実施、データを保有している。

ZENKIGENが2025年7月末、531人の学生を対象に実施した調査によると、就活生のおよそ7人に1人に当たる15%が面接を録音した経験があると答えた。さらに、その録音を他者に聞かせたことがあると答えた人は、92%を超えた。

学生の録音の目的は

企業から見ると、録音は「不信感の表れ」や「告発の準備」と不穏な行為に映るかもしれない。しかし実際に就活生が録音する理由は、多くの場合「自分自身の振り返り」や「就活仲間との情報共有」といった、比較的穏当といえるものである。



学生の録音目的は「振り返り」「情報共有」が多い（写真はイメージ）

採用面接は短時間で、かつ学生にとっては強い緊張を感じる場だ。就活生が、面接後に自身の言動を冷静に振り返りたいと考えるのは、自然な感情とも言える。加えて、現在の就活生は、生まれたときからスマートフォンが身近にあり、会話を記録すること自体に心理的ハードルが低い世代でもある。

録音拡散の目的は

多くの就活生は、もともと拡散を目的に録音しているわけではない。しかし、もし面接に対して何らかの「不満」を抱いた場合、その録音を共有・拡散する可能性は一気に高まる。

面接において、この「不満」という感情は厄介なものである。冒頭の架空ケースのように、面接官はほとんどの場合、「自分が学生に不満を与えている」と自覚はしていない。そのため、音声SNSなどに拡散して初めて、学生が「不満」を感じていたと知る。

加えて、面接そのものに対して、学生が大きな不満を感じなかった場合にもリスクは残る。最終的に不合格となったことで、企業への想いが「恨み」に変わることもあるためだ。

企業が取るべき3つの対策

では、こうしたリスクに対して、企業はどのような対策を講じるべきなのだろうか。ここでは、3つの観点から整理したい。

①「録音禁止」より「録音されても問題ない面接」を

まず1つ目は、「録音されても問題のない面接」を実施することである。録音禁止を強く求めたり、誓約書を書かせたりといった対応は、残念ながら有効とはいえない。

こうした学生の行動を制約する方向の対応は、「何か隠したいのではないか」という余計な疑念を生みやすく、面接全体の緊張感を過度に高めてしまう。その結果、応募者の本来の姿を十分に確認できなくなるリスクがある。

わざわざ録音を認める必要はないが、「録音されても困らない面接」を実施するという発想が、王道の対策である。

そのためには、面接官の質問内容や評価観点を明確に定め、それを面接官に徹底する必

要がある。多くの採用面接の研究で、質問や評価の方針が曖昧な面接は、結果的に応募者の「見極め」にも役立たないというエビデンスが一貫して示されている。見極めとリスク管理を両立させるという意味でも、面接マニュアルの整備に着手する価値は高い。

②企業側も録画データ保有し、炎上に備える

2つ目の対策は、企業側も面接の録画データを保有することである。面接音声が拡散したり炎上したりする一因は、文脈を欠いた切り取りや編集が行われることにある。学生本人にその意図がなかったとしても、第三者が音声データを再編集し、拡散するケースも考えられる。

こうした状況への対応で重要となるのは、企業側も記録を持っているか否かだ。面接の録画が残っていれば、万が一の際にも、社会に対して冷静かつ具体的な説明が可能になる。これは、企業と面接官自身を守るためのリスクマネジメントと位置づけるべきだろう。

また、こうした面接記録の活用を後押しするために、面接官の不適切な発言や圧迫的な振る舞いをAIで検知し、フィードバックするツールも開発されている。こうした仕組みを用いて、継続的に面接の質を高めていくことも有効なアプローチである。

③学生に不満残さぬ、面接の「終え方」設計を



学生が「ちゃんと見てくれていた」と思える面接の終え方が重要だ（写真はイメージ）

3つ目の対策は、学生が「ちゃんと見てくれていた」と思えるような面接の「終え方」を設計することである。面接という場では、緊張のあまり意図しない表現をしてしまったり、本来伝えたかった点を十分に言語化できなかったりすることが少なくない。しかし多くの場合、面接は時間で区切られ、学生側は十分な整理や補足の機会がないまま終わってしまう。

面接に関する心理学研究では、評価結果そのもの以上に、「どのような手続きで扱われたか」が納得感や不満感の醸成に影響することが知られている。これは「手続き的公正」と呼ばれる概念で、採用や人事評価の文脈でも同様の知見が得られている。

こうした「ちゃんと見てくれていた」という感覚を学生が得られるよう、有効なのは下記の3点だ。

応募者が「言いたいことを出し切れた」と感じられること

面接中の発言を補足・修正する機会があること

面接官が応募者の話をどう理解したのか、一定程度フィードバックされること

そして重要なのは、これらを面接官個人の気遣いに委ねないことである。「最後に補足しておきたい点がありますか」「先ほどの点で、誤解があれば修正してください」といったやり取りを、面接構成の中に、あらかじめ「聞くべきこと」として組み込むことが有効だ。

こうした工夫は、応募者をより正確に理解し、適切に評価するための情報を引き出すうえでも、合理的なアプローチにもなる。

恐れるより、透明性・納得感を打ち出す

就活面接の録音をめぐる問題は、採用活動が「閉じた場」から、双方にとって検証可能な場へと移行しつつあることを示す一種の副反応なのかもしれない。

企業に求められているのは、録音そのものを恐れることなく、透明性と納得感を前提とした採用設計とモニタリングである。その積み重ねが、結果として企業ブランドを守り、長期的には採用力の向上にもつながっていくはずだ。



岩本 慧悟（いわもと・けいご）

ZENKIGEN 研究員／神戸大学大学院経営学研究科エントリー・マネジメント研究教育センター 客員准教授

採用DXサービス「harutaka（ハルタカ）」などを運営するZENKIGENの研究員として、採用面接に関する研究に従事。専門は産業・組織心理学、組織行動論

（編集・松本史 fumi.matsumoto@nex.nikkei.com）