

# 今後の人材サービスの展望

2021年1月19日

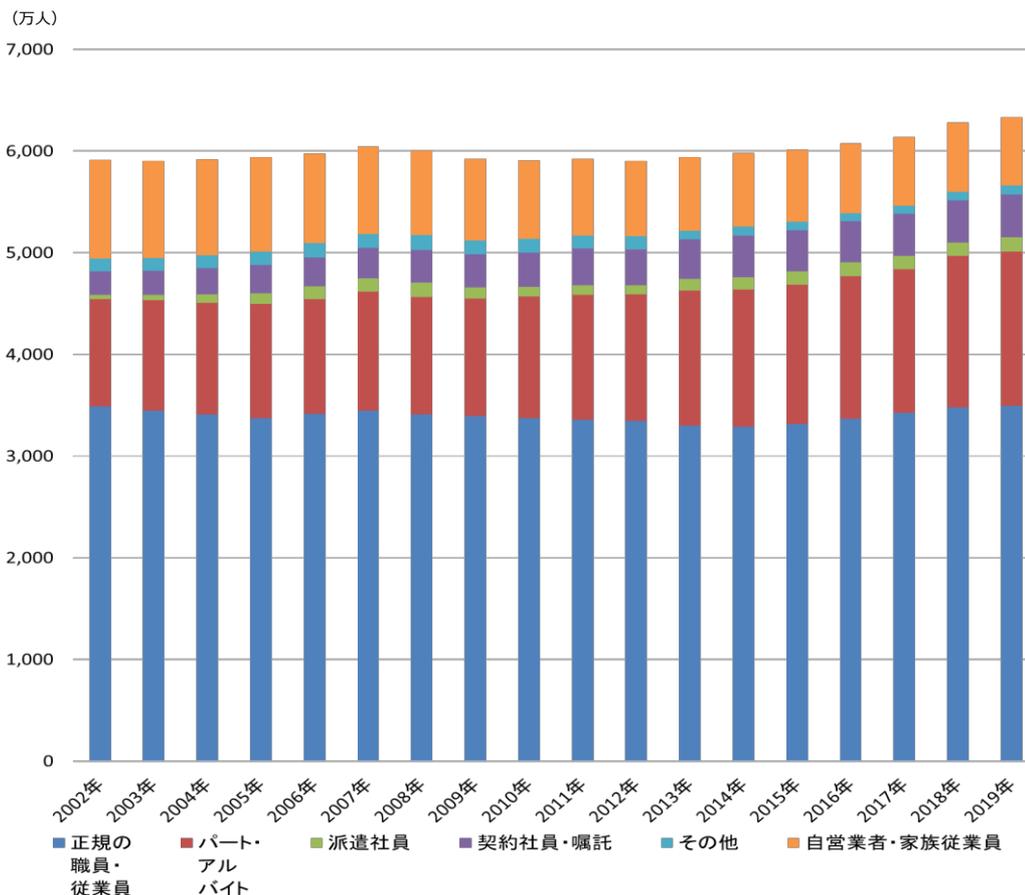
リクルートワークス研究所 奥本英宏

**Recruit  
Works  
Institute**

# ■ 就業者数と入職者数の推移

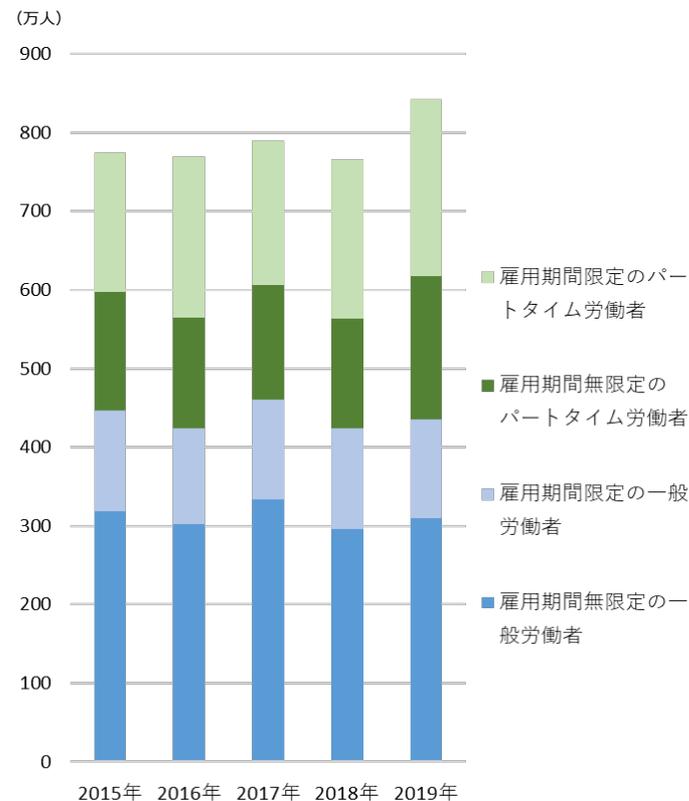
- コロナ禍以前の安定的な景気動向に伴う人材不足を背景に、就業者数は増加傾向が続く
- 入職者数についても、一般労働者、パートタイム労働者ともに安定して推移

## ■ 就業形態別の就業者数の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

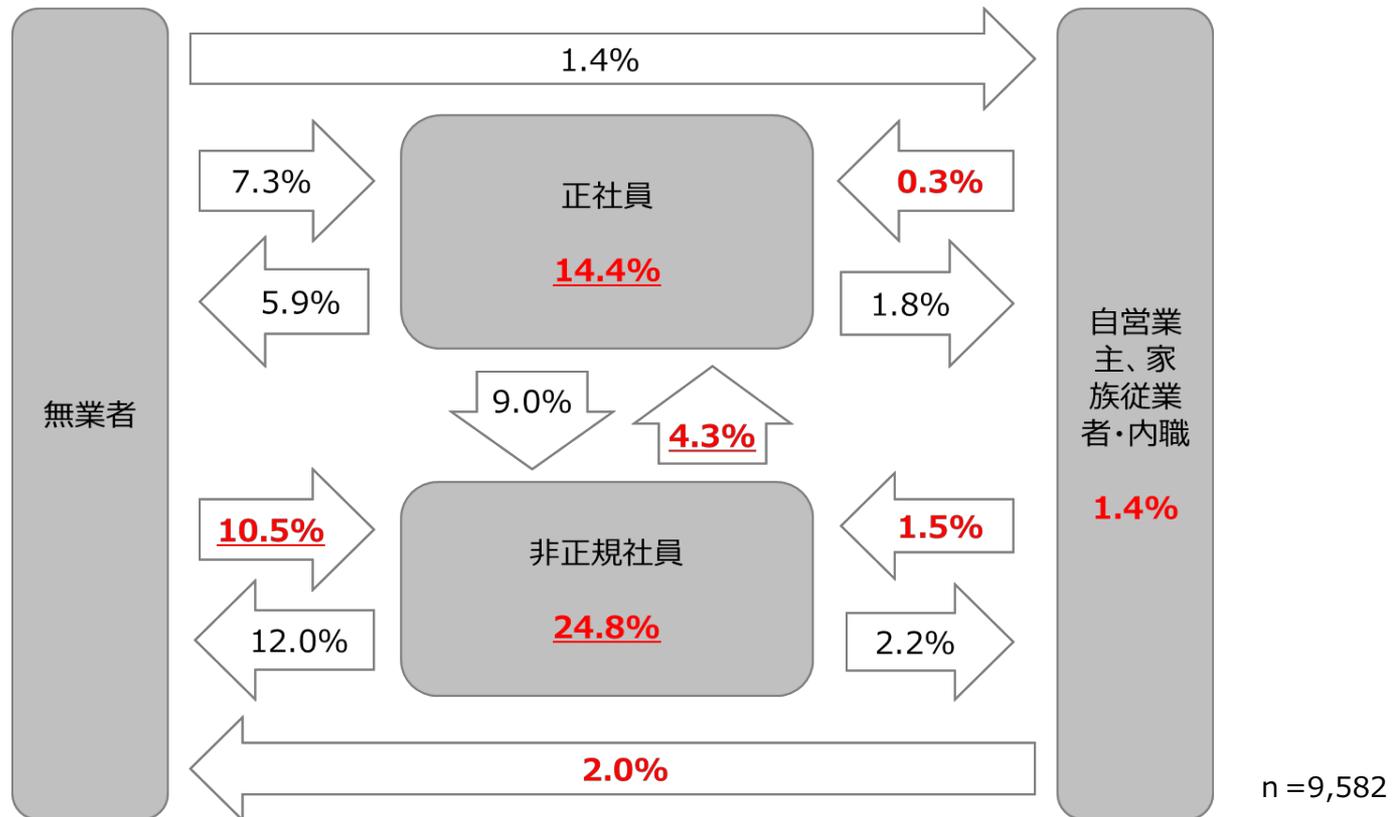
## ■ 入職者数の推移



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」

# ■ 転職者の就業形態間の動き

- 2019年以前2年間の転職者・入職者・退職者の動向（2015年以前の2年間と比較して人数が20%以上増えている移動を赤字で表示）
- 景気動向と女性・シニア就労への積極的な働きかけ、働き方改革の取組みによって、無業者から非正規社員、非正規社員から正社員への転換、正社員・非正規社員それぞれの転職が活発になっている



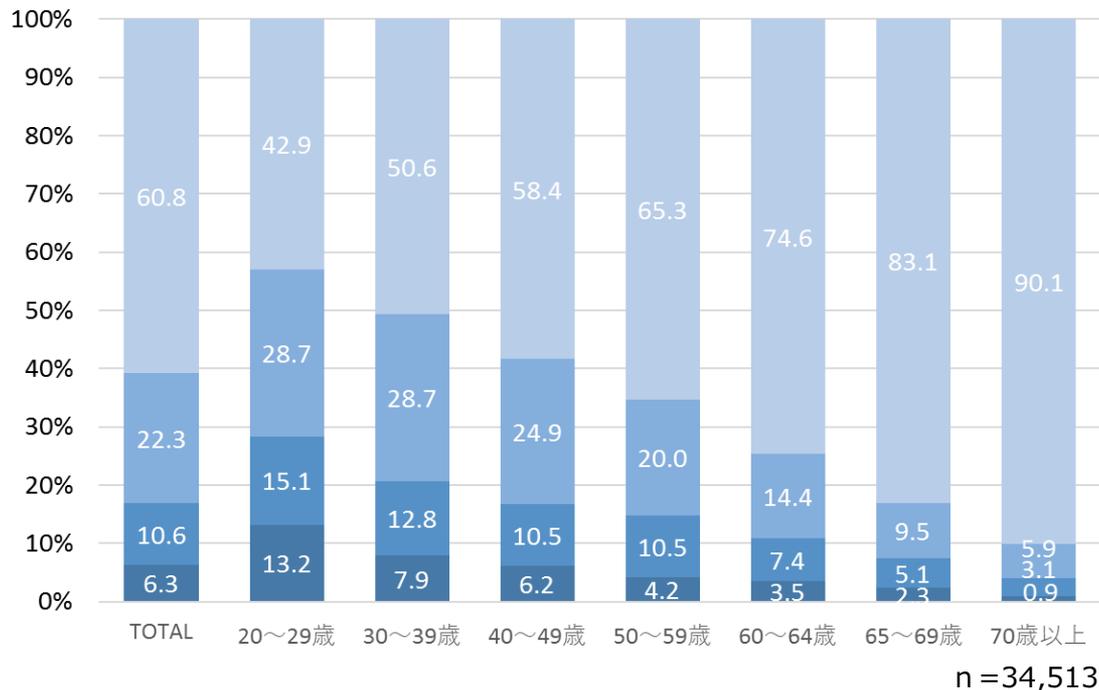
# ■ 異業種×異職種間の転職の動き

- 直近3年以内転職者の前職と現職の業種転職動線  
(2017年1月～2019年12月の転職経験者)

1段目 横%		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
		TOTAL	農林漁業	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療・福祉	教育・学習支援	郵便	サービス業	公務	他に分類されないもの
0	TOTAL	7930	1.0	0.2	4.0	12.6	1.3	5.5	6.9	12.0	2.7	1.7	6.0	13.5	4.2	0.5	11.0	4.2	12.9
1	農林漁業	52	33.3	0.0	2.7	11.5	1.9	1.9	9.3	4.9	0.0	0.0	9.3	4.1	0.0	1.8	5.8	1.9	11.7
2	鉱業	8	0.0	24.0	0.0	24.4	12.9	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.1	14.1
3	建設業	285	1.9	0.3	45.3	7.1	2.4	2.0	5.3	4.8	1.1	2.0	1.4	3.2	1.3	0.0	7.9	3.4	10.7
4	製造業	1094	0.8	0.3	2.8	43.9	1.1	3.7	6.8	8.6	1.1	0.8	3.6	4.2	1.4	0.4	8.1	1.9	10.5
5	電気・ガス・熱供給・水道業	89	2.1	0.0	8.4	9.9	31.2	6.7	3.0	4.3	5.4	3.5	1.1	6.3	0.0	0.0	10.7	1.0	6.6
6	情報通信業	438	0.4	0.0	3.5	8.4	0.6	46.2	3.1	6.0	3.7	0.8	2.7	3.4	1.7	0.4	6.7	1.9	10.5
7	運輸業	432	1.0	0.2	2.4	10.8	0.6	1.9	46.3	10.2	0.8	0.1	2.8	2.8	0.8	0.6	6.9	1.8	9.9
8	卸売・小売業	988	0.8	0.2	2.3	8.6	0.9	3.0	4.7	39.3	1.5	1.2	6.2	6.6	2.2	0.5	9.4	1.2	11.1
9	金融・保険業	280	0.6	0.0	2.8	6.9	1.6	4.4	3.7	10.5	27.4	3.1	5.0	5.6	3.9	0.0	7.5	6.3	10.8
10	不動産業	103	1.6	0.0	6.8	4.3	0.9	4.4	0.3	6.1	5.3	40.1	5.3	4.6	2.0	0.0	7.9	1.1	9.2
11	飲食店、宿泊業	496	0.9	0.0	1.4	6.8	0.5	2.5	5.9	12.9	2.3	1.4	36.7	6.6	2.1	0.2	9.3	1.4	9.1
12	医療・福祉	960	0.4	0.1	1.0	4.1	0.2	1.5	1.9	4.5	1.1	0.3	2.8	65.2	3.4	0.0	3.9	1.9	7.8
13	教育・学習支援	283	0.4	0.3	1.1	3.6	0.0	1.3	2.0	6.1	0.8	0.3	3.0	10.5	47.4	0.7	7.7	7.3	7.4
14	郵便	47	0.3	0.0	2.1	5.8	0.0	3.0	2.1	14.2	4.1	5.3	1.0	12.6	0.8	18.0	12.7	4.2	13.8
15	サービス業	756	0.7	0.0	3.2	8.9	0.8	3.8	4.8	8.8	1.7	1.5	4.2	5.6	2.3	0.4	37.0	3.0	13.2
16	公務	308	1.4	0.7	2.3	5.4	0.9	2.1	3.1	3.3	1.4	2.2	0.7	8.6	5.7	0.3	7.5	43.2	11.3
17	他に分類されないもの	985	0.6	0.2	2.3	7.9	1.4	4.5	5.8	9.6	2.1	1.3	5.3	9.3	3.4	0.4	12.5	3.3	30.2
18	不明	325	0.6	0.0	3.0	13.1	1.1	5.5	6.0	12.2	3.5	1.8	5.8	11.4	6.9	1.2	9.9	4.6	13.3

# 潜在的な転職意向

- 若手・中堅を中心に、多くの「現在転職や就職を考えている」「いずれしたいと思っている」層が潜在している
- 20歳代の若手では、現時点で転職意向を持つ者が28%、40歳代でも「いずれ」と考えている者をあわせて42%が転職の意向を持つ

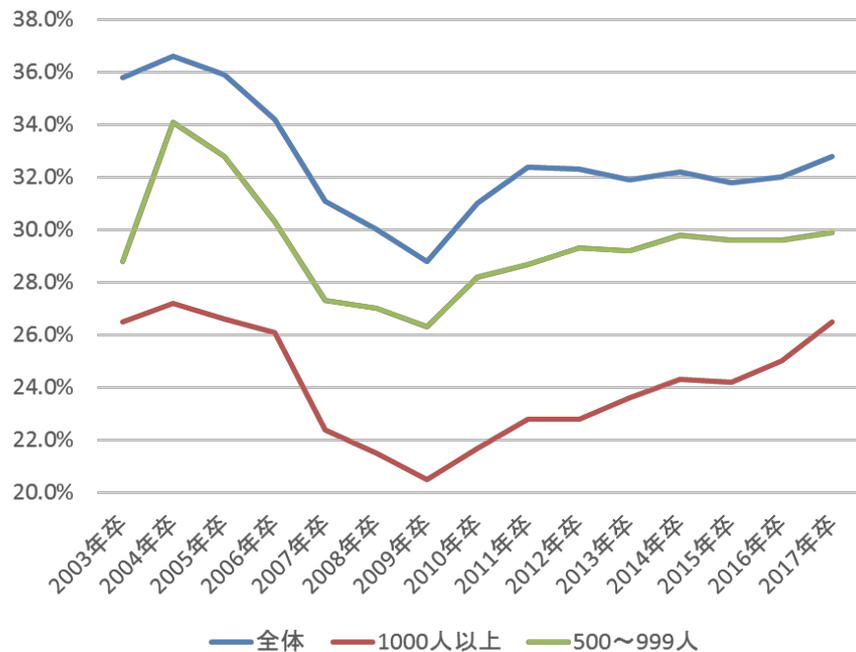


- 転職や就職をするつもりはない
- いずれ転職や就職をしたいと思っている
- 現在転職や就職をしたいと考えているが、転職・就職活動はしていない
- 現在転職や就職をしたいと考えており、転職・就職活動をしている

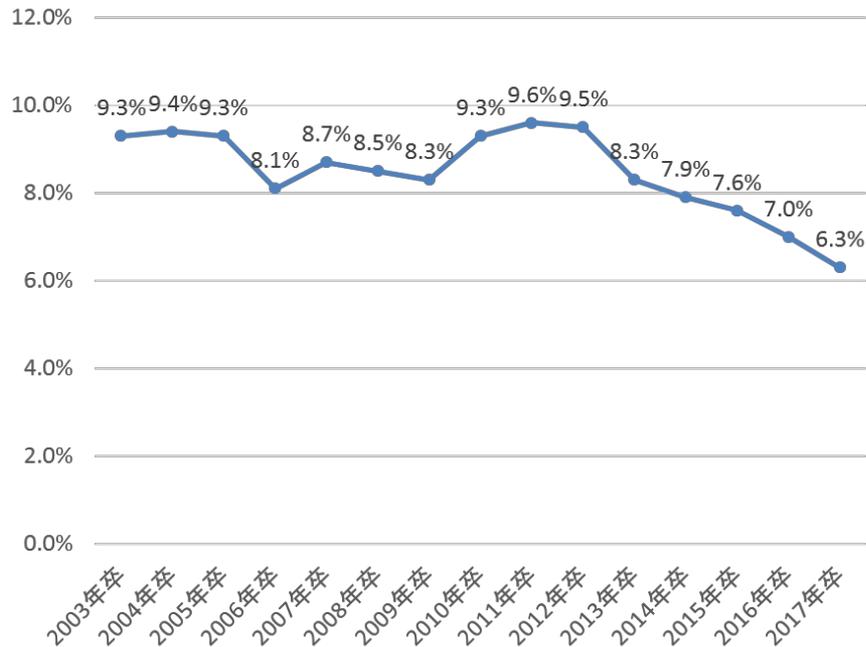
# ■ 大学卒者の早期離職率の推移

- 大手企業と中堅企業、全体との間の早期離職率の差が縮小している。全体との差については、2003年卒以降で2017年卒が最も小さく、その差は6.3%ポイントとなっている
- 大手企業における雇用慣行の変化から、若手の離職者がさらに増えていく可能性が高い

## ■ 大学卒者の早期離職率の推移



## ■ 「全体」-「1000人以上」の早期離職率

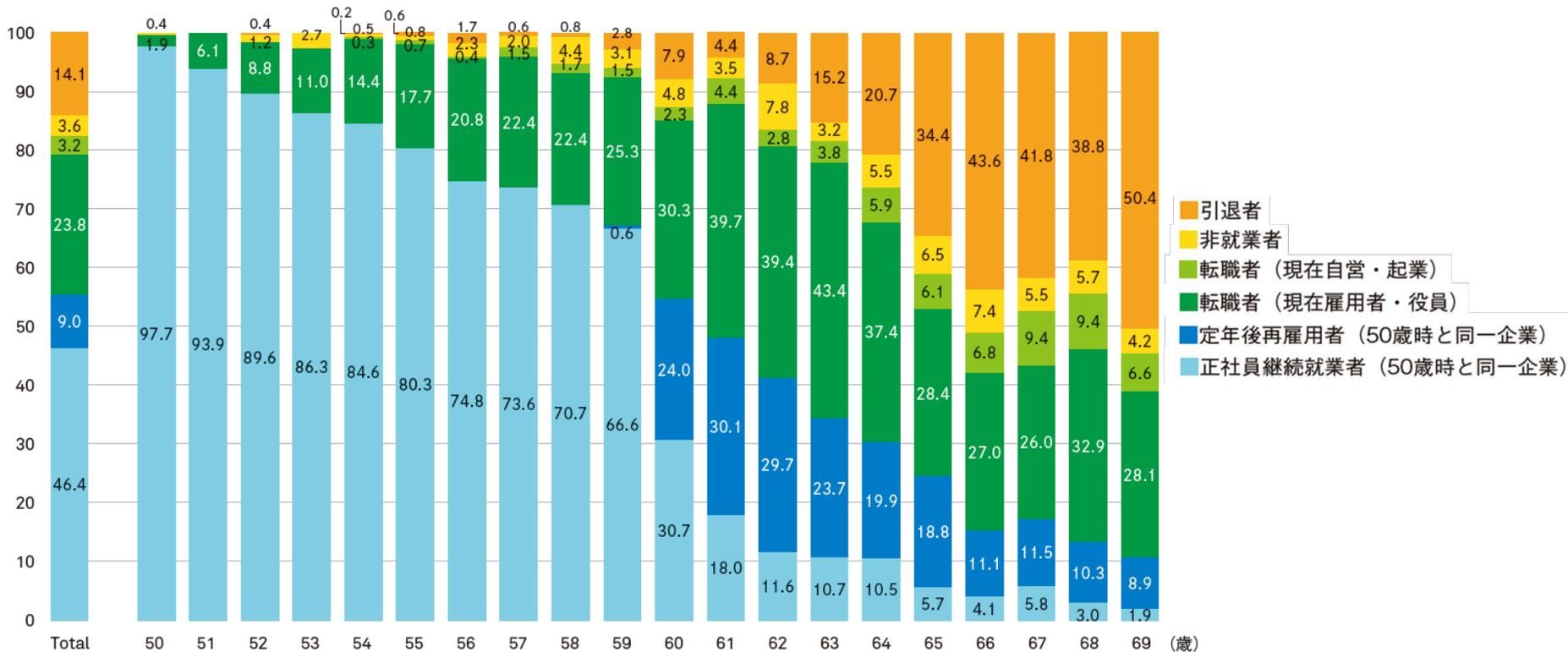


資料出所：厚生労働省「新規学卒者の離職状況」

# ■ミドルシニアのキャリアパス

- 現在、50歳時点で男性正社員だった人は、59歳時点で4人に1人が転職をしている
- 今後の高年齢者雇用安定法の施行を踏まえ、多くの企業で多様なキャリア選択肢の提示やキャリア教育の取組みが進む。そうした中、引退意向を持つシニアの労働継続が期待される

## ■年齢別キャリアパスの分布

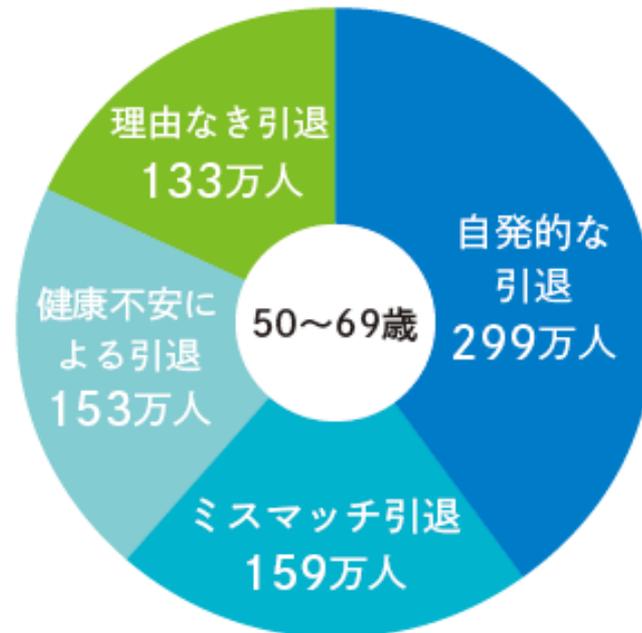


注) 50歳時点で正社員であり、現在50～69歳の男性を対象としている。各キャリアパスに該当する割合を現在の年齢別に集計し、疑似的に50歳からのキャリアパスを示したものである。50歳時点の同一個人について50歳から69歳までの推移を集計したものではない。

## ■シニアが引退する4つの理由

- 調査からの推計では、50～69歳において非自発的引退者がおよそ450万人存在する
- その中でも、自分にあった仕事が見つからないミスマッチ引退者については、今後、適職紹介が進むことで労働市場への参画が期待される

### ■引退理由別の人数

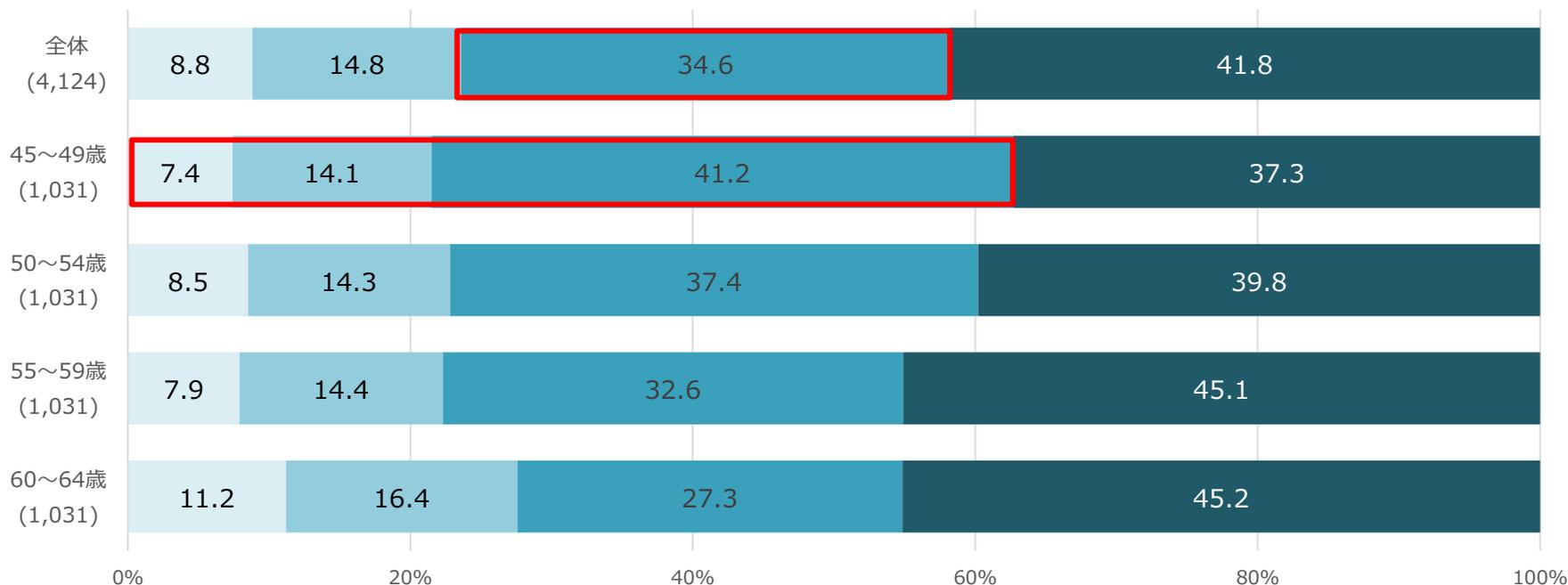


注)50～69歳を対象として、年齢ごとの引退理由別引退者の比率を計算し、それに総務省「人口推計」の人口を乗じることで算出している。

# ■ミドルシニア層の副業・兼業意向

- 最近では、兼業・副業を経て転職へ移行するケースも増えている
- 45歳以上ミドルシニアの34.6%が「副業・兼業をしたいと思っているが、勤め先の制度で認められていない」と回答しており、企業の制度導入によって副業・兼業が拡大する可能性は高い。
- 特に、45～49歳層において、副業・兼業の意向が強い

- 現在、副業・兼業をしている
- 副業・兼業をしたいと思っており、勤め先の制度としても認められているが、今はまだしていない
- 副業・兼業をしたいと思っているが、勤め先の制度で認められていないので、できていない
- 副業・兼業をしたいと思っていない



# ■ ジョブ型雇用の進展

- また、新卒・シニア以外の年代層においても、ジョブ型雇用やジョブ型採用の進展により、社内外での人材の流動化が進むと想定される



政府・経済  
団体サイド

- 日本の国際競争力強化に向けて、人材流動化・労働生産性の向上を推進するためのジョブ型雇用へのニーズ
- 政府の骨太方針や、経団連の報告\*でもジョブ型雇用について言及



企業サイド

- デジタル化に伴う人材獲得競争に打ち勝つための、専門人材を活かす人事制度のニーズ
- 従業員の高齢化に伴う人件費をコントロールするための、職務給導入へのニーズ
- テレワーク環境下におけるマネジメント変化に伴うニーズ



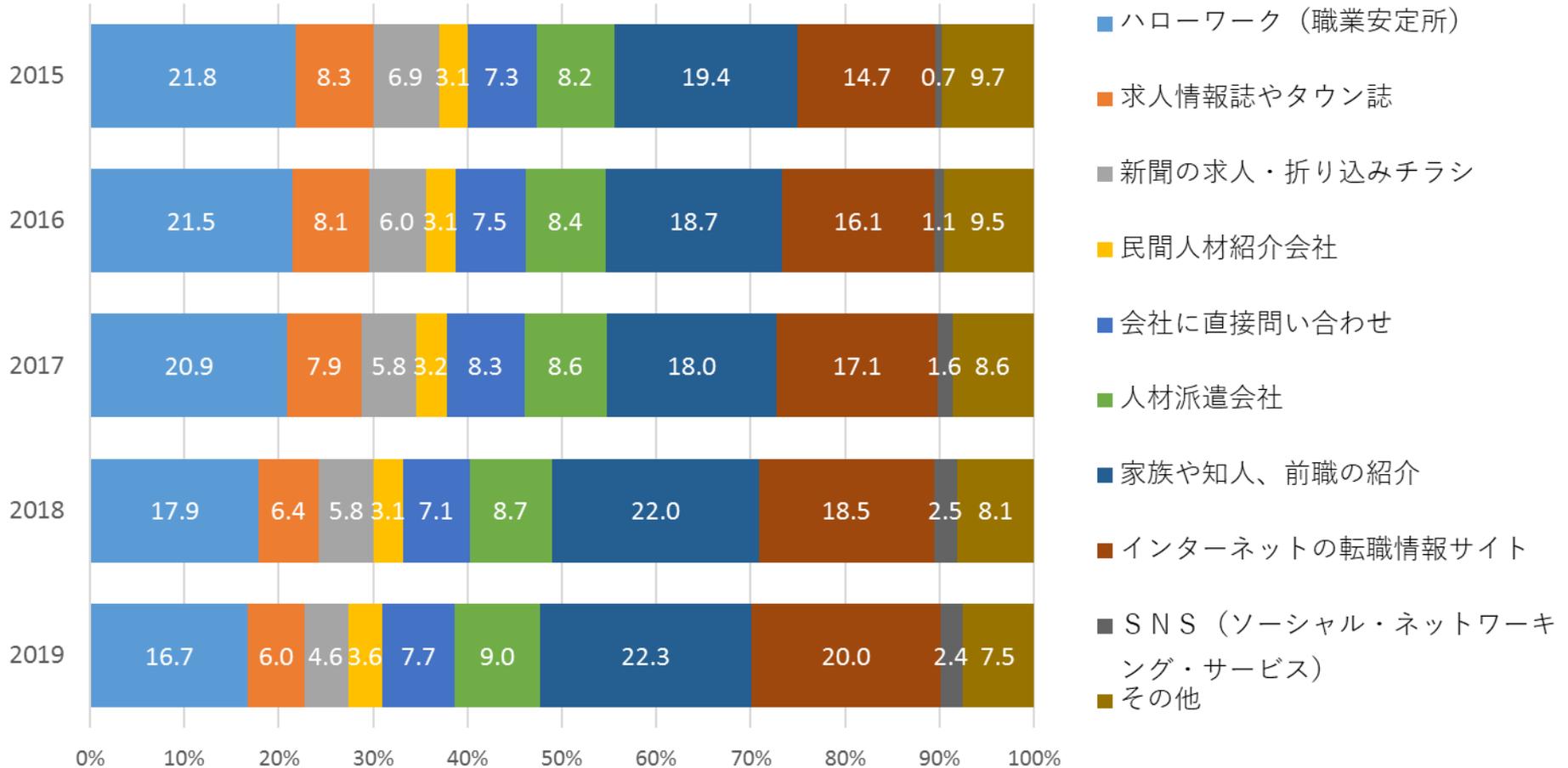
個人サイド

- 個人が持つスキルの市場価値を知りたい・高めていきたいといった、専門職志向の高まりによる職務明確化のニーズ
- 副業・兼業やフリーランスの広がりに伴う、職務明確化のニーズ

\*日本経済団体連合会（2020）「2020年版経営労働政策特別委員会報告」

# ■ 転職時の流入経路の変化

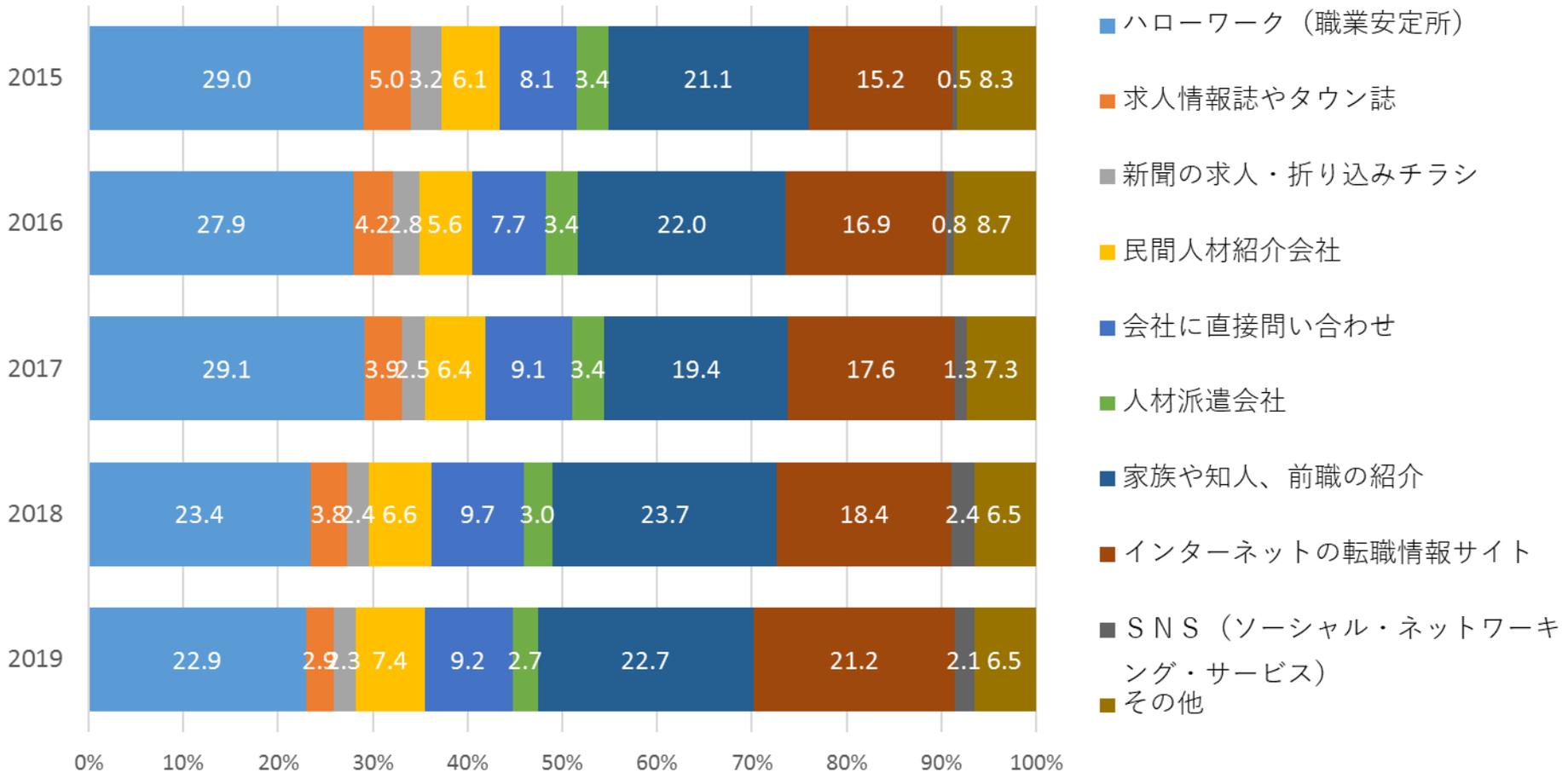
- ハローワーク、そして、タウン誌や新聞・折り込みチラシといった紙媒体の利用率が下がる。一方で、インターネット転職情報サイトの活用比率が高まっている
- SNS活用は徐々に増えてきており、現時点では2.4%。新聞求人単体の比率を上回ってきている



注)2018年より、「家族や知人の紹介」に「前職の紹介」を加算しています。

# ■ 転職時の流入経路の変化（正規社員）

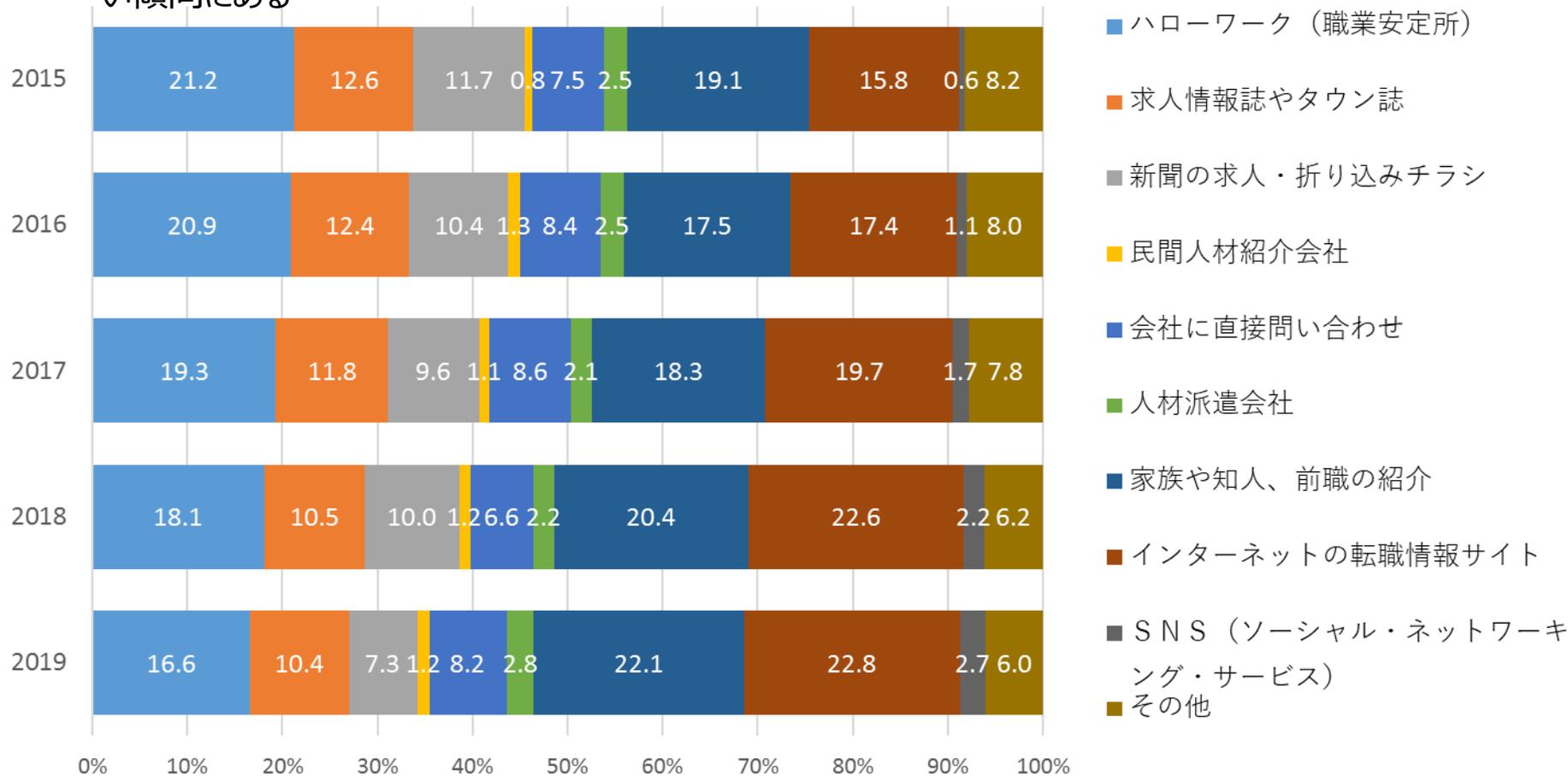
- 正規社員については、ハローワークの活用率が高く、紙媒体の活用率はより低い傾向にある
- インターネットの活用については、全体傾向との差はなく増加傾向にある



注)2018年より、「家族や知人の紹介」に「前職の紹介」を加算しています。

# ■ 転職時の流入経路の変化（アルバイト・パート社員）

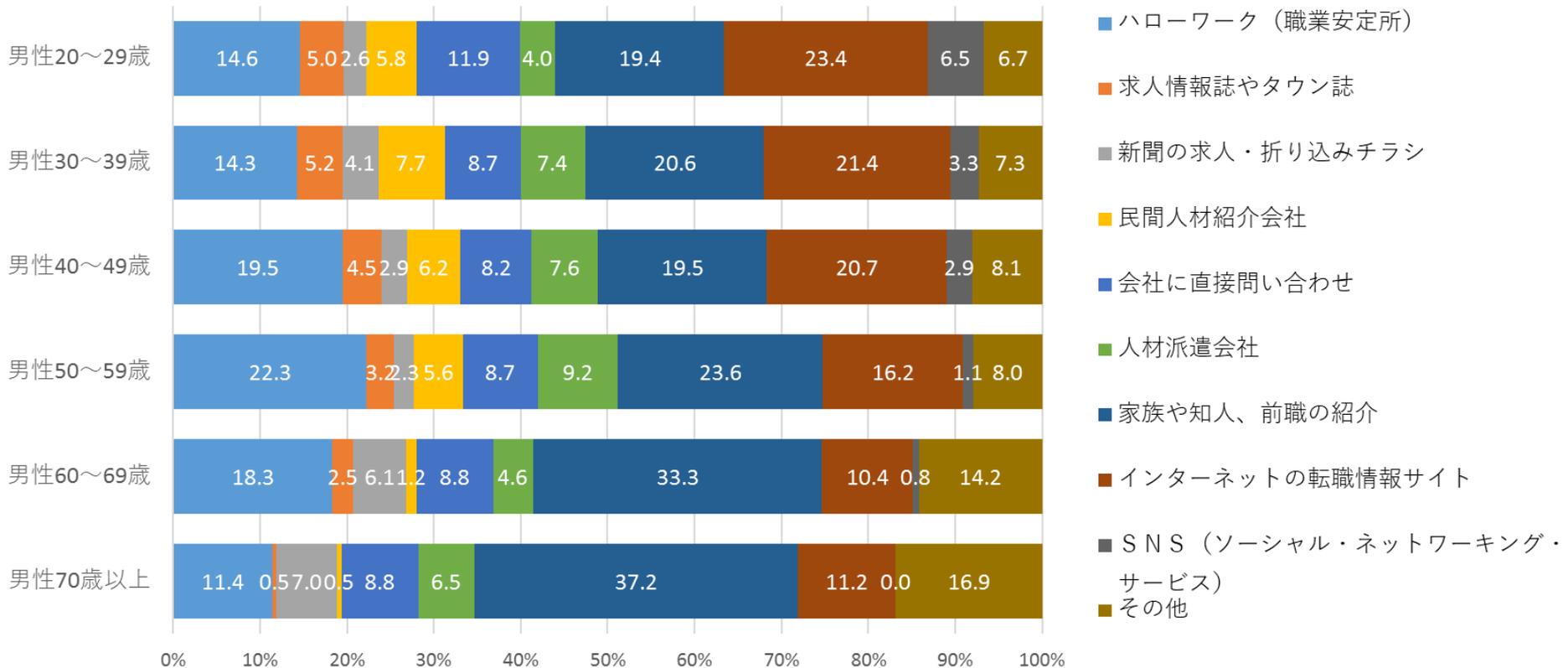
- アルバイト・パート社員については、ハローワークや民間人材紹介会社の活用率が低く、紙媒体の活用が高い
- インターネットの活用については、全体傾向との差はないが、SNS活用については正規社員よりも高い傾向にある



注)2018年より、「家族や知人の紹介」に「前職の紹介」を加算しています。

# ■ 男性の年齢別流入経路の変化

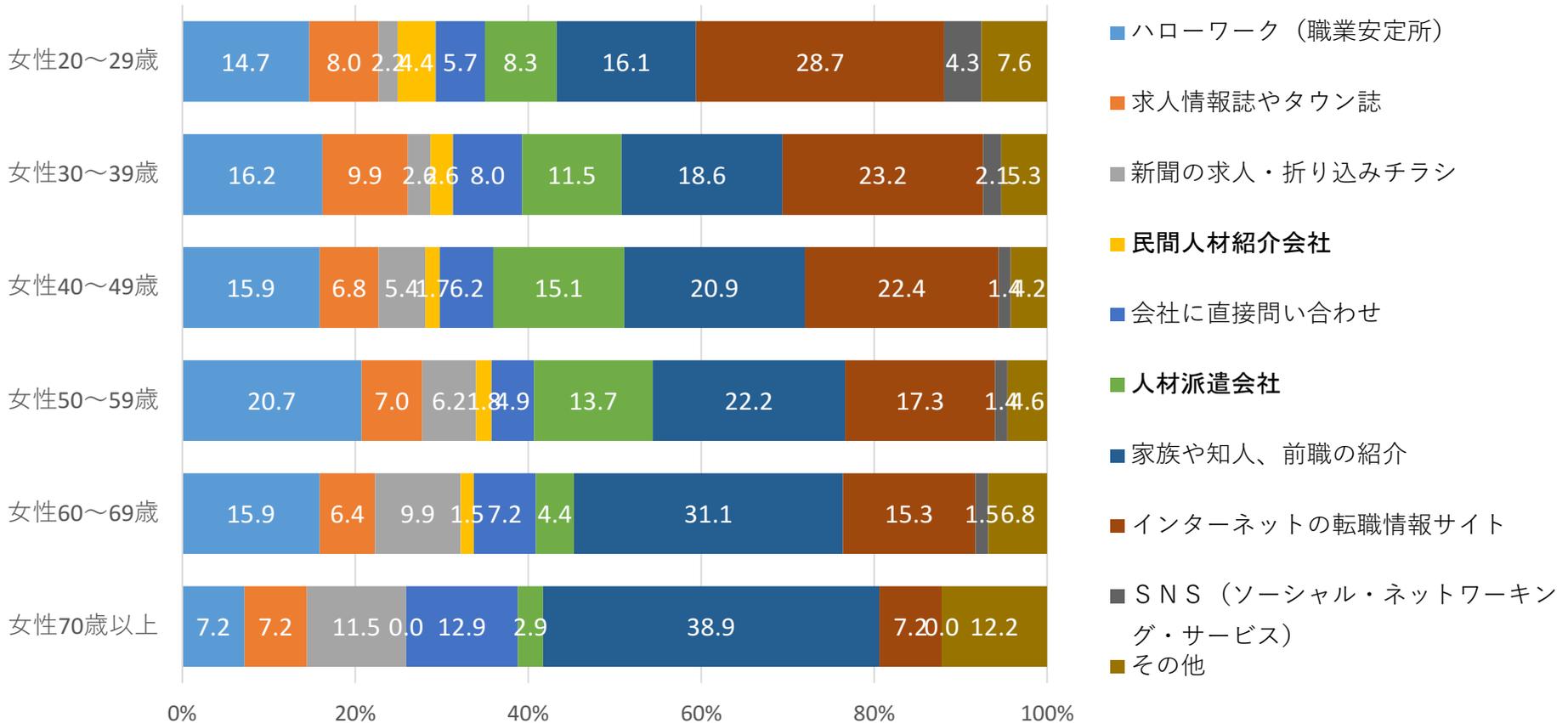
- 年齢が低いほど、多様なチャネルを活用する傾向にある。特に、インターネットとSNSの活用が進む
- 民間人材紹介会社の活用については、60歳までの世代間での傾向差は小さく、ハローワークは40歳代以上でより積極的に活用される傾向にある
- 60歳以降は家族や知人、前職の紹介が主要な流入経路となる



注)2018年より、「家族や知人の紹介」に「前職の紹介」を加算しています。

# ■女性の年齢別流入経路の変化

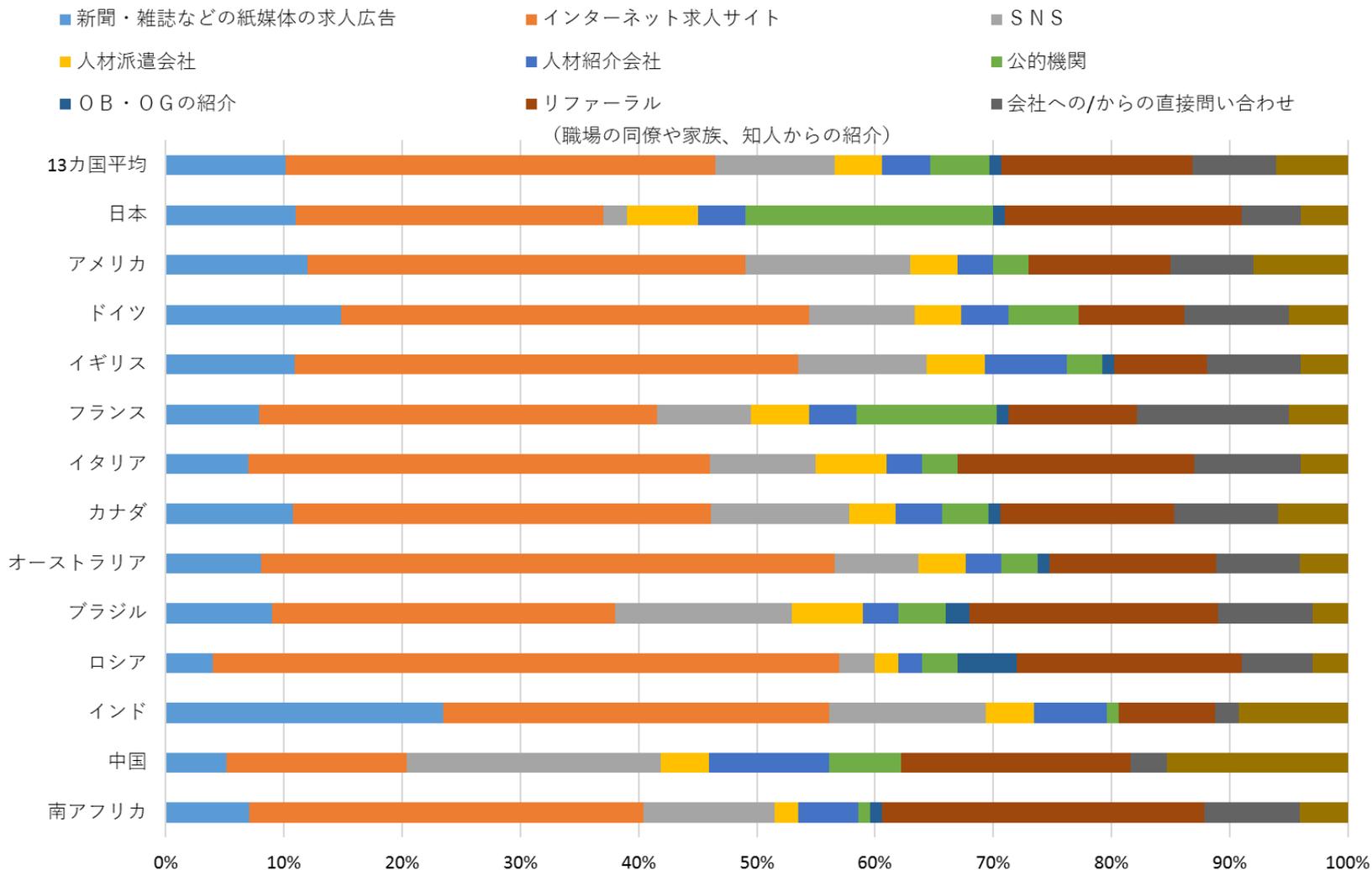
- 女性において、より積極的なインターネットの活用傾向が見られる。シニア層も含めた広い年代で活用されている
- 非正規社員比率が高いことから、紙媒体や派遣会社の活用が高く、ハローワークや民間人材紹介の活用は少ない



注)2018年より、「家族や知人の紹介」に「前職の紹介」を加算しています。

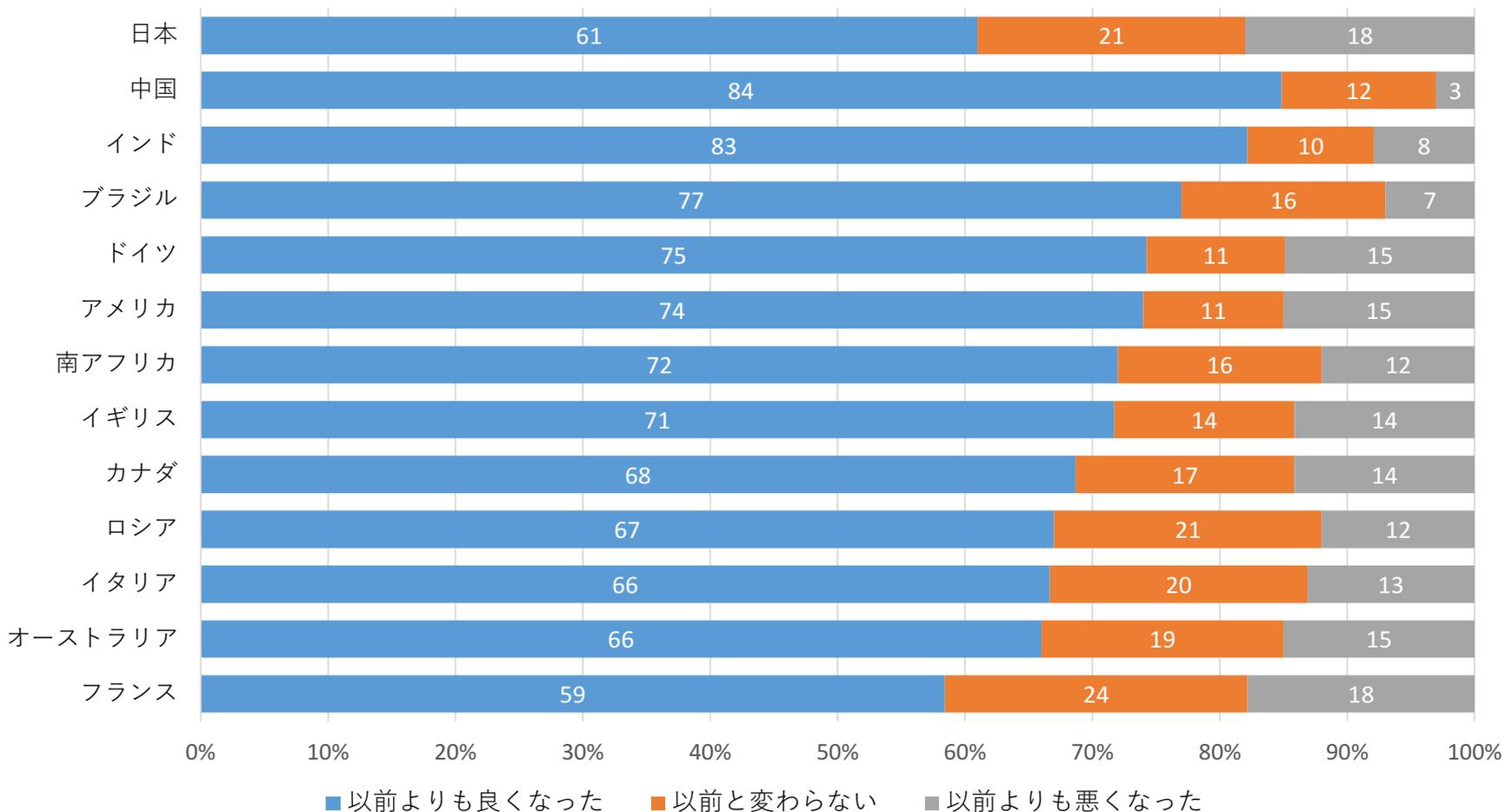
# ■ 各国の流入経路の比較

- 日本は公的機関による紹介比率が高く、インターネットやSNSの活用が低い傾向にある



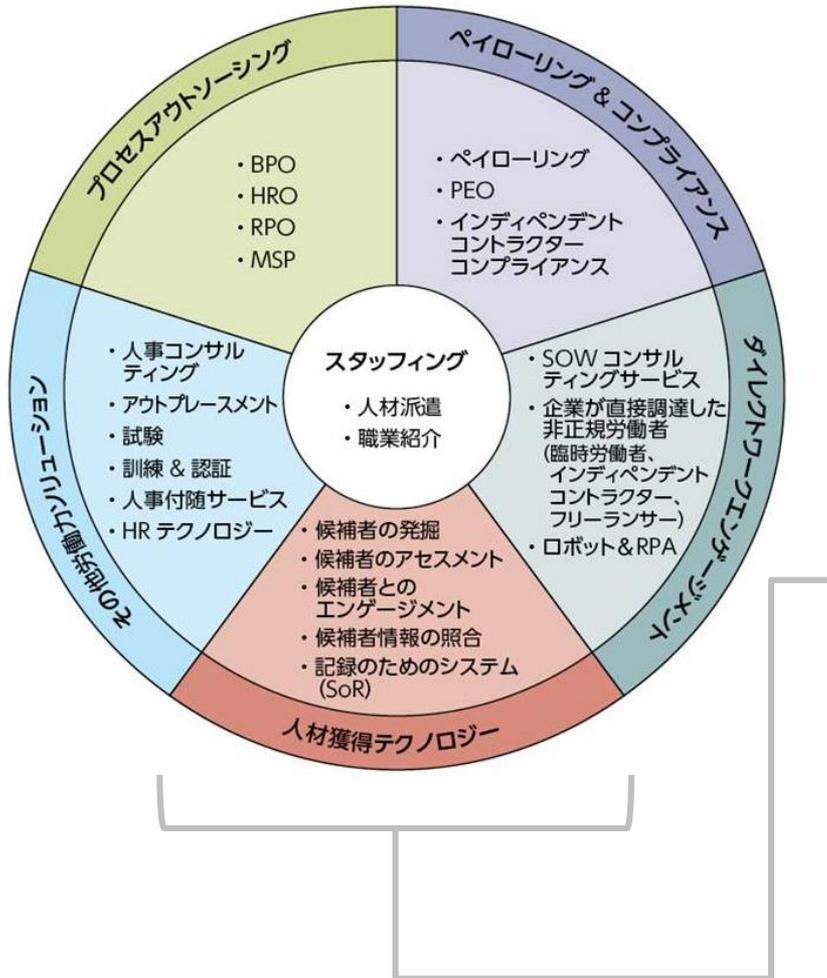
# ■ 各国の転職満足度の比較

- 日本は「以前よりも良くなった」との回答比率が小さく、否定的な回答も多いことから、転職についての満足度は低い傾向にある



# ■ 米国でのHRテクノロジー活用の視界図

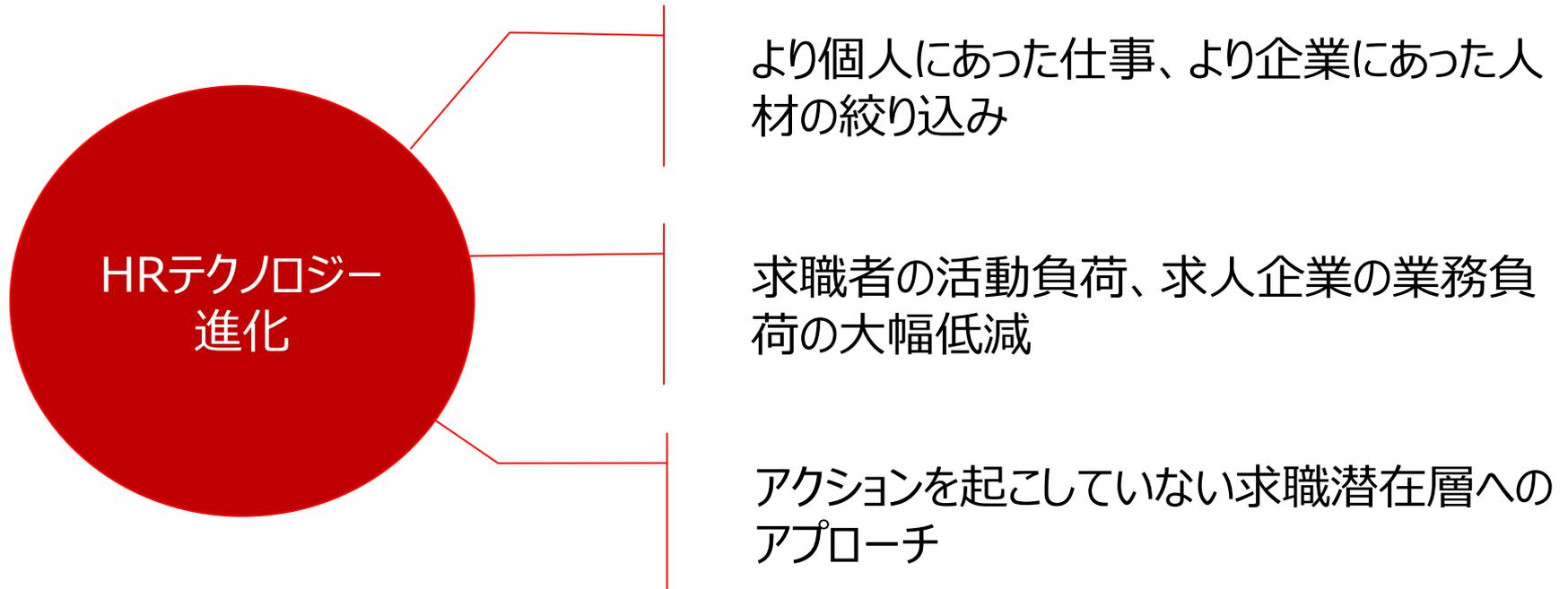
- 米国においては、人材派遣と人材紹介を中心に様々な領域でのテクノロジー活用が進む



候補者の発掘	
オンライン広告	ジョブボード
	ジョブアグリゲーター
	ソーシャルメディア
	コミュニティサイト
	クラシファイド広告サイト
	プログラマティック求人広告 & 求人配信サービス
	求人ポスト最適化サービス
ヒューマンクラウド	オンラインスタッフィング
	クラウドソーシング
	オンラインワークサービス
ソーシングオートメーション	レジュメパーシング & サーチ・マッチングツール
	ピープルアグリゲーター
	ソーシングプロセスオートメーションプラットフォーム
	インテリジェントソーシングマネジメントシステム
従業員によるリファerral	
リクルートメントアグリゲーター	
候補者のアセスメント	
候補者のアセスメント	サイコメトリックアセスメント
	スキルテスト
	面接プラットフォーム
候補者とのエンゲージメント	
候補者とのエンゲージメント	テストティング & メールテクノロジー
	採用チャットボット
	エンゲージメントプラットフォーム
候補者情報の照合	
候補者情報の照合	身元調査
	ソーシャルメディアのスクリーニング
運用システム	
運用システム	ATS : Applicant Tracking System
	VMS : Vendor Management System
	ソフトウェアインテグレーター
	ワークフォースアナリティクス

# ■ 米国HRテクノロジー活用の方向性

- AI・アルゴリズムといった先進テクノロジーは、人材獲得プロセスのあらゆるサービスで活用されており、必然といえるレベルまで浸透している。その導入と進化は大きな3つの方向性を持つ



# ■ 米国での採用サービス活用例

- 大手ホームセンターLowe'sは全米50州とカナダに1,725店舗を持つ、フォーチュン500社中42位の企業。従業員数は約30万人

## 人材獲得のプロセス

ソーシング (候補者の発掘)	エンゲージメント (候補者との交流)	選考 (最適な人材を選ぶ)	プロセス管理 (事務的なプロセス)
<ul style="list-style-type: none"><li>● ウェブ上で公開されている候補者の氏名、社名、学歴、職歴、メールアドレス、SNSプロフィールといった個人情報を、AI採用自動化プラットフォーム（Hiring Solved）で収集し、採用候補者管理システム [CRM: Candidate Relational Management System] や応募者追跡システム [ATS : Applicant Tracking System] に蓄積。 既に保存されているデータを自動更新する</li><li>● IT系求人・求職サイト（Dice）や、求人広告機能のあるプログラマー向け職業コミュニティQ&amp;Aサイト（Stack Overflow）、時給職専用求人求職サイト（Snagajob）、求職者データベースへの求人配信サービス（ZipRecruiter）などを活用して、応募者を募る</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 人材の発掘や選考を自動化する採用プラットフォーム（Yello）のAI日程管理機能をつかって、年間300万人の候補者との面接を調整する</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● クラウドの予測型人材分析ソリューション（People Answers）で大量の応募者を評価する</li><li>● 企業は、候補者の「Behavioral DNA」（39の行動、認知、文化的特徴）を、自社の優秀な社員特徴と比較検討して、自社や仕事にあった人材を採用する</li><li>● AIが候補者分析モデルをもとに、候補者の長所や可能性を引き出すための面接ガイドなどを提案</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 応募者追跡システム（Kenexa BrassRing）で、部署別の募集人員や応募状況、面接状況などを管理する</li></ul>

資料出所：リクルートワークス研究所「Works Report 世界の人事が注目するHRテクノロジー 2019-2020」

# ■ 活用されている主なサービス（1）

## ソーシング

### Entelo

- AIを活用した人材情報の検索プラットフォーム
  - GitHub、Facebook、LinkedIn、TwitterなどのSNSからクロール技術で自動収集した潜在層のプロフィールが1ページにまとめて表示される
  - スキル、役職、就業先名、地域、経験年数、出身大学名などで候補者を検索できる。自社への転職者が多い企業に就業中といったカルチャーフィットの高さも示す
  - また、候補者の現在の就業先での勤続年数、そして人員削減、M&A、株価の下落、経営幹部の退職、企業レビューサイト上での従業員からの評価といった就業先に関する情報をもとに、90日以内に転職する確率が他よりも2倍高い候補者を抽出する機能も持つ
- Cisco、Genentech、Lyft、Netflix、NASA Jet Propulsion Laboratory、Northrop Grumman、Targetなど700社以上が利用。

### Hiretual

- 求人広告や職務経歴をアップロードすると、条件欄に関連する職務名やスキルが自動的に入力される
- 内容を適宜調整して検索をかけると、マッチする人材をウェブから探し出し、ランク付けして情報をひとまとめにして表示する
- たとえば、候補者の連絡先（メールアドレス、電話番号、SNSアカウント）、現在の推定報酬額（給料とボーナス）、求人との適合性、転職の可能性、同僚からの評判など  
ソーサーに高く評価されているツールの1つ

# ■ 活用されている主なサービス（2）

## TalentNet

- フリーランサー、業務委託、インターン、正社員などあらゆる人材の情報を1つのシステムにキュレーションする、AIを活用した「トータルタレントエンゲージメントプラットフォーム」
- LinkedIn、Google、IndeedなどのSNS、求人求職サイトやウェブサイトへの求人情報の掲載、応募者数や採用経路の分析、求人とスキルのマッチング、候補者のランク付けといった機能を備える
- FacebookやThomson Reutersなどが利用。応募者追跡システム（ATS）、バンダーマネジメントシステム（VMS）、人事管理システム（HRIS）等と連携させ、人事データを一元管理できる

TalentNetの技術をもとに制作された、Facebookのコントラクト求人検索サイト



<https://us.facebook.talentnet.community/>

## エンゲージメント

## Yello

- 人材の発掘、スケジュールリング、選考を自動化する採用プラットフォーム
- AI搭載の面接日程管理ソフトウェア「Advance」は、候補者が都合のよい日時を選択するランディングページの制作、自動チャットボットによる候補者のスクリーニング、送信メッセージのテンプレートといった機能を備え、GmailやOutlookのカレンダーと同期。予定が近づくともリマインダーを自動送信する。

<https://www.works-i.com/column/ttl2019/detail025.html>

# ■ 活用されている主なサービス（3）

## アセスメント

### HireVue

- ビデオ面接、アセスメント、面接のスケジューリング機能を1つにまとめたクラウド型のデジタル面接プラットフォーム
- ビデオ面接では、求職者はPCやスマホのアプリで企業が設定した質問に対する回答を録画し、提出する。ライブ形式の面接も可能。アセスメントは、ビデオ、ゲーム、コーディングの3種類
- ビデオアセスメントでは、求職者が30分間で約5問の質問に答えると、AIと神経科学の技術で求職者の表情、言葉づかい、ボディランゲージ、イントネーションなど最高5万のデータポイントを収集
- 言葉・音声・ビデオの情報と、過去の応募者のビデオ面接結果データや入社後のパフォーマンス実績データを照合し、候補者の傾向や入社後の活躍度合い等の予測を自動計算する
- ゲームによるアセスメントは、脳トレアプリのようなユーザーインターフェースを通じて、作業記憶力や空間把握力などの認知能力を10分前後の短時間で測定する。コーディングによるアセスメントではプログラミング能力を測る。
- IKEA、Intel、Delta Airlines、Hilton、Unilever、Oracle、Under Armour、Boston Red Soxなど700社以上の企業が利用。日本では、デンソーや星野リゾートなど45社以上が導入。英語や中国語など32カ国語に対応している

## アセスメント

### Robot Vera

- リクルーターが職務記述書、役職、求められるスキル、面接用の質問を入力する
- Veraは情報をもとに、インターネット、キャリアビルダーなどのジョブボード、社内のデータベースから、レジューメとカバーレターを自動スキャンし、適材と判断した候補者に電話をかける
- 電話で求人の詳細を説明し、必要な情報を聞きだし、候補者からの質問に答える。会話の記録は文字で残し、採用担当者に転送する
- ショートリストに残った候補者には、Veraが動画面接を実施し、表情や声から感情を認識する
- PepsiCoは、フォークリフト運転手、工場のスタッフなど、ブルーカラーや営業担当者の採用にVeraを活用  
Veraは人間が9週間かかる1,500人の面接を、9時間で行うことができた
- 掲示板や新聞の募集広告を見た求職者からの問い合わせの電話にも対応、ルーティン業務を大幅に削減することができる
- 英語、ロシア語、アラビア語を含む68言語に対応。レジ係からIT開発者まで、幅広い職種の採用に対応可能。得意分野は、秘書、ウェ이터、営業職。技術的な「ハードスキル」以上の判断基準があるエグゼクティブや管理職の採用には向かない



# 【参考】テクノロジーによるバイアスの排除

- 選考者のアンコンシャスバイアスの排除、人が介さないアセスメント評価・タグ化・マッチングなど、AIを活用した様々な支援サービスが開発されている

## BLENDOR

### 基本情報

- AIを活用した採用マッチングサービスを提供。性別・人種といった採用に必要なバイアスを除外、求人企業がより多様性のある採用を行うことを支援

### サービスの特徴

- 選考に不必要な求職者の情報（名前・性別・出身校など）を非公開にして求人者情報を公開、バイアスをかけない状態での採用活動を支援。また、非公開採用/不採用の傾向を分析し、どの段階でバイアスが生じたかを特定・求人企業へFB
- 職務経歴書やジョブディスクリプションをAIが分析、求人企業が求めるポジションにあった人材を提案。また、求人企業の決定に応じてAIが進化



## daXtra

### 基本情報

- AIを活用した履歴書・職務経歴書などの構文解析・検索ソフトウェアを提供。他言語に比べ困難とされてきた日本語の構文解析を他社に先駆け実現

### サービスの特徴

- 履歴書を構文解析技術で読み込み、記載されている情報を「個人情報」「学歴」「職歴」「経験（スキル）」などに構造化し、人材データベースへ格納
- 職務内容・ポジションの重要性等を解析し、応募者の能力やスキルレベルを評価
- 転職サイトやFacebook・LinkedInなど、外部に存在する人材情報の検索・データベースへの取り込みが可能



## TalVista

### 基本情報

- AI活用した採用ツールを提供。求人広告の構造化・分析を通じ、求人企業が無意識の偏見が入らない評価をできるよう支援

### サービスの特徴

- アルゴリズムが求人広告の文章を分析、様々な求職者を想定した用語が使用されているかをリアルタイムで評価。例えば男性的な表現など偏りがある場合はより効果的な用語を提案
- 求職者の履歴書確認プロセスをデジタル化、更に選考に不必要な情報（名前・性別・出身校など）を非公開とすることが可能
- 質問項目の作成等を実施可能なプラットフォームを提供、より効果的・効率的な面接実施を支援

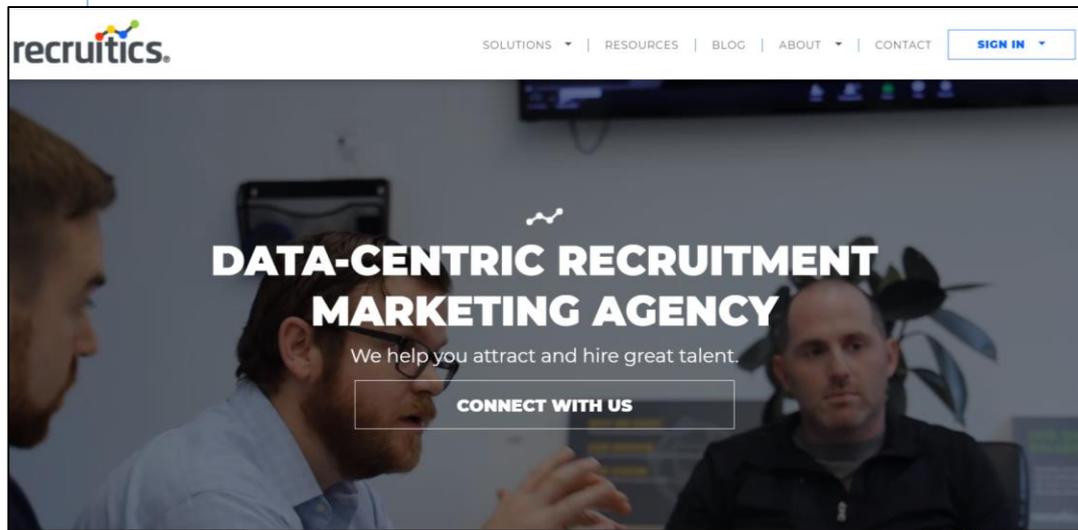


資料出所 公開HP（各社サイト、HR Tech 等）

## 採用マーケティング

### Recruitics

- 企業、ジョブボード、スタッフィング会社向け求人広告ソリューション、および採用マーケティングアナリティクスを提供
- 大手ジョブボードやアグリゲーター（例：Indeed、Glassdoor、ZipRecruiter）などの中から、企業がターゲットとする求職者が最もよく利用するウェブサイトの広告枠を自動買付し、ターゲット層に適した広告を適切なタイミングで配信する



ユーザーが設定した「ニューヨークのPython開発者の求人に対する応募者数が10人未満の場合、Indeedの入札価格を1.50ドルに引き上げる」といった条件をもとに、広告を自動運用する

利用する各ジョブボードの広告効果を一括比較できる「Analytics」サービスもある

# ■ 活用されている主なサービス（6）

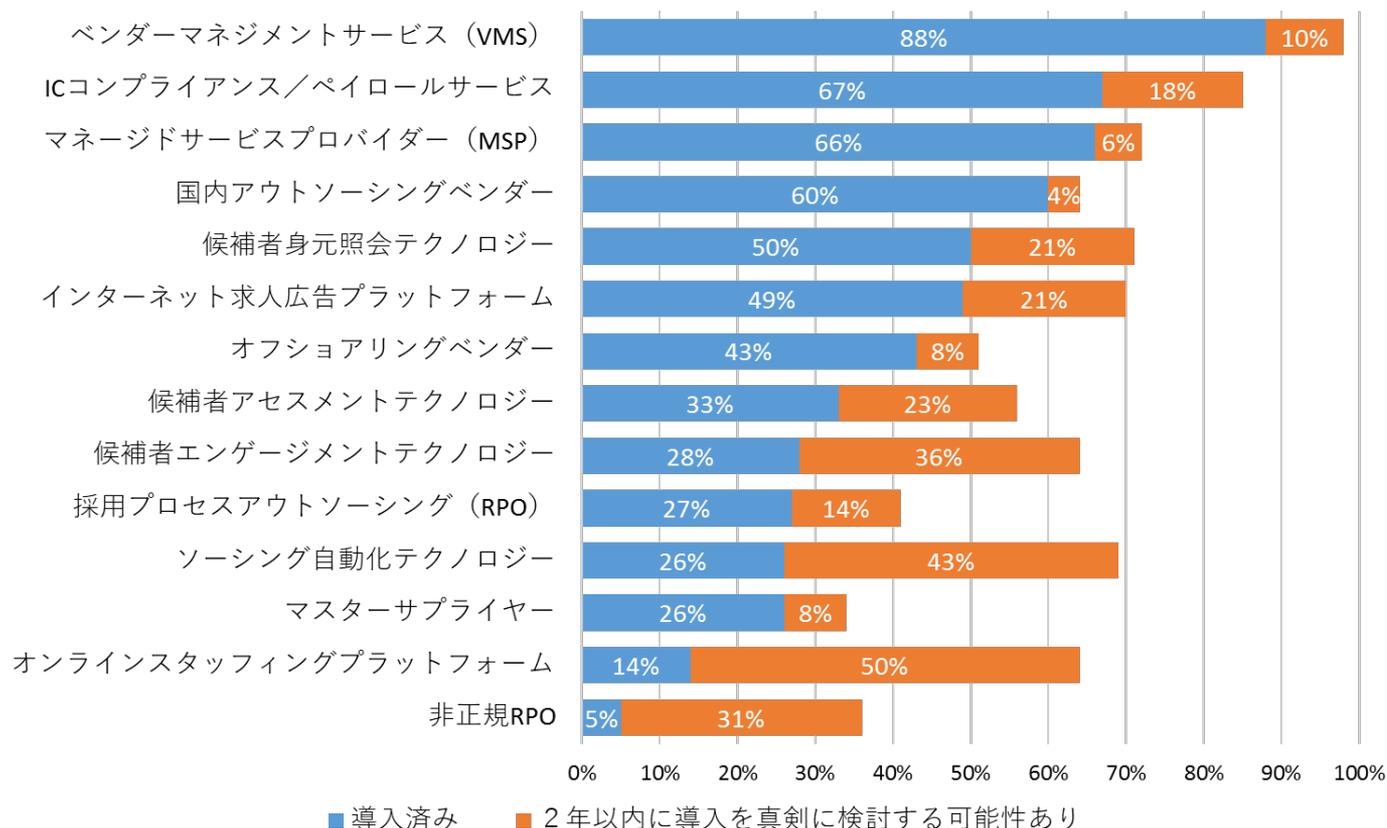
## オンボーディング

### iCIMS Preboard

- 入社時に必要なタスクを管理する新規採用者やマネジャー向けのタスク管理プラットフォーム
- 「Form I-9」（就労資格証明書）、給与振込依頼書、源泉徴収票、競業禁止契約書、機密保持契約書、標準PCの申請書、社内駐車場の利用申請書、薬物検査の同意書といったさまざまな書類の入力、署名、提出をペーパーレスで行える
- 人事担当者は、新規採用者に必要な手続きをワンクリックで依頼し、進捗を確認できる
- 新規採用者向けのポータルサイトに歓迎メッセージや動画などを追加し、カスタマイズ可能

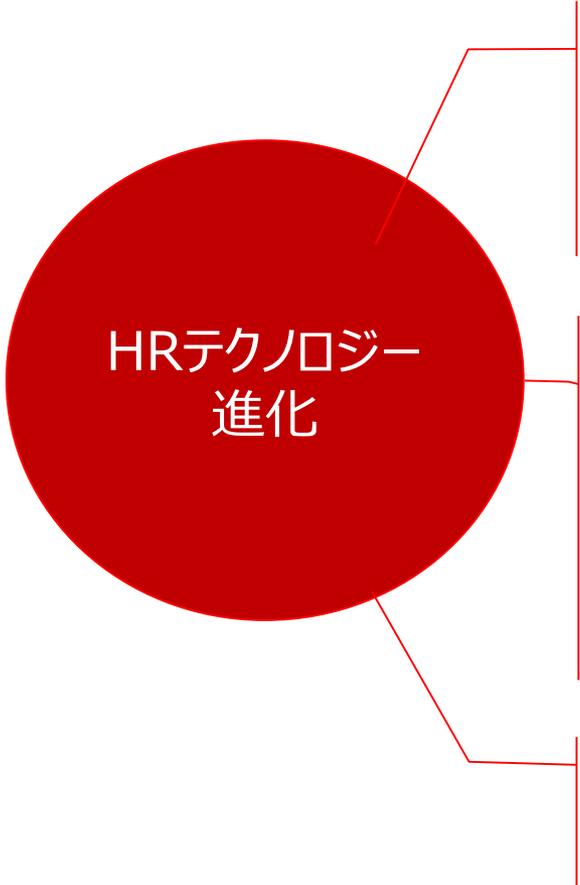
# ■ 今後さらに導入が進むHRサービス

- 非正規社員を採用する従業員1000名以上の大手企業101社が回答
- 今後の導入意向が高いサービスは、オンラインスタッフィング、ソーシング自動化テクノロジー、エンゲージメントテクノロジー、非正規採用プロセスアウトソーシング（RPO）など



# ■ 国内における人材サービスの展開

- 米国同様に、国内においてもHRテクノロジー活用の3つの方向性を踏まえたサービス展開が進む
- 米国との比較においては、法制度や採用慣行の違いから、提供されるサービス内容やサービス間の連携が一部で限定的となっている



## HRテクノロジー進化

### より個人にあった仕事、より企業にあった人材の絞り込み

- 検索アルゴリズムの機能向上により、レコメンド情報の精度が高まっている
- 但し、米国でのサービスと比較した際には、レコメンド機能の一部の提供を各社が控えている状況

### 求職者の活動負荷、求人企業の業務負荷の大幅低減

- 無料求人掲載プラットフォームやSNS・検索サービスの自動配信により、企業が安価に多くの求職者へ向けて発信できるサービスが拡大
- 求職者に対しても、インターネット上の求人情報が集約され、ワンストップの情報提供が進んでいる
- 採用業務のオンライン化やテクノロジーによる代替サービスが広がっている

### アクションを起こしていない求職潜在層へのアプローチ

- SNSや求人データベースの活用により、転職顕在層だけではなく、潜在層にもアプローチできるサービスが生まれている

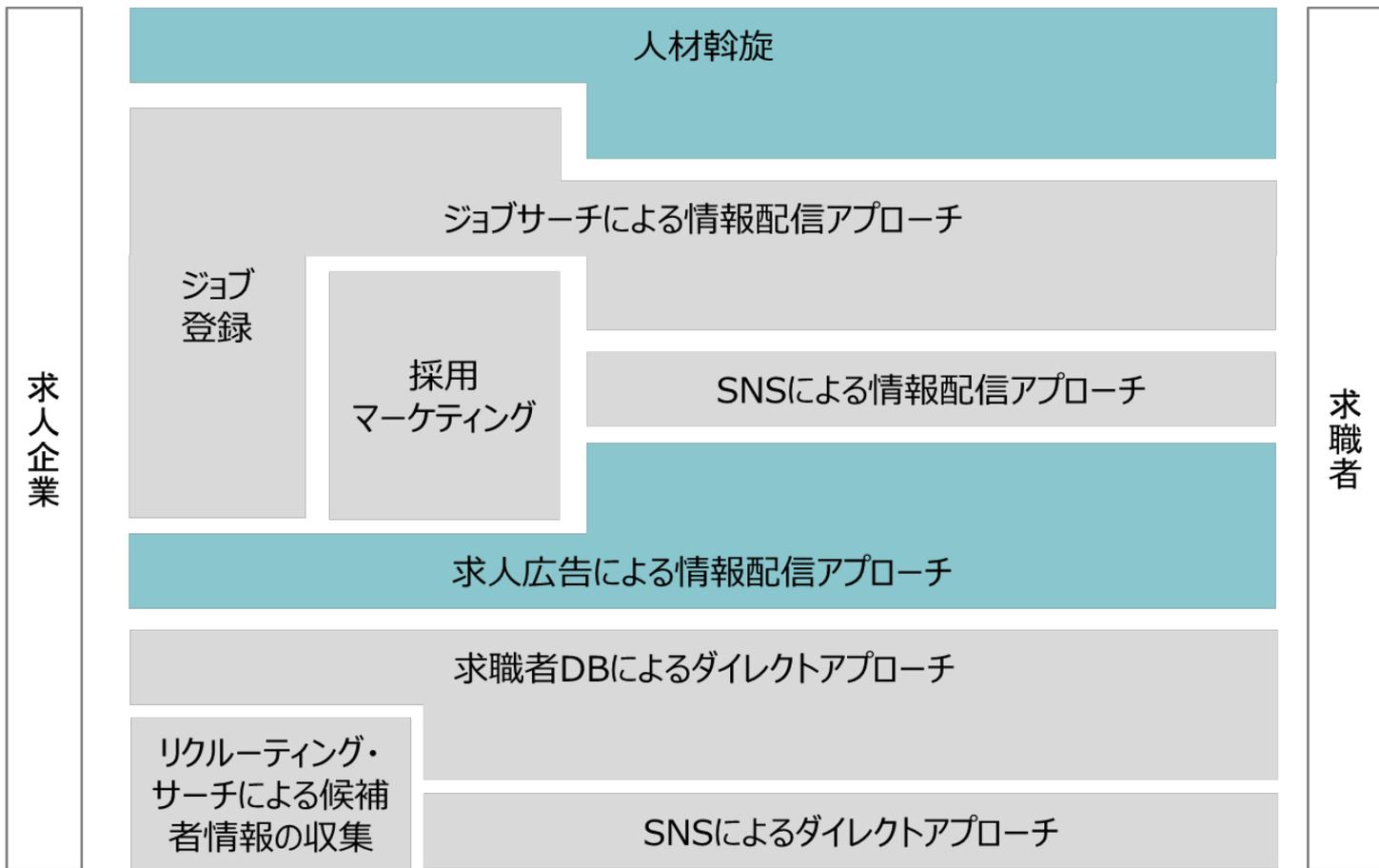


# ■ 人材マッチングに関わるサービス事業者

事業者分類	事業概要
職業紹介	求職者と労働者を求める求人者へ仲介サービスを提供
ヘッドハンティング	求人者からの依頼を受け、ヘッドハンティング形式で求職者へアプローチし、求人者へ紹介
求人広告	求人者の依頼により求人サイトへ求人情報を掲載。また、求職者が希望すれば斡旋機能をもつ別サービスへ連携し、連携先のサービスにて求職者に個別最適化した支援を実施
人材DB	求人者向けに求職者レコメンド・スカウト機能を提供、求人者と求職者のコミュニケーションをPF提供により支援。求職者のPF内での閲覧データ等を基にしたマッチング支援も実施
口コミ活用型広告求人	社員クチコミサイトに会員登録済みの求職者情報を求人者へ提供
SNS活用型広告求人	求人サイトへ求人情報を掲載後、その内容をFacebook等のSNSを活用して拡散
ビジネスSNSコミュニティ	求人者の依頼によりPF上へ求人情報を掲載、求人者と求職者のコミュニケーションをPF上で支援
ソーシャル・リクルーティングサーチ	採用条件に基づき、インターネット上のオープンデータの中から最適な候補者を独自アルゴリズムでレコメンド。候補者のSNS活動状況や経歴傾向から、転職可能性を機械学習で算出・転職アラートでお知らせ
ジョブボード・アグリゲーター	求人者の依頼によりPF内への求人情報の直接投稿及び転職サイト等に掲載された求人情報をクロールし求人情報を集約して掲載

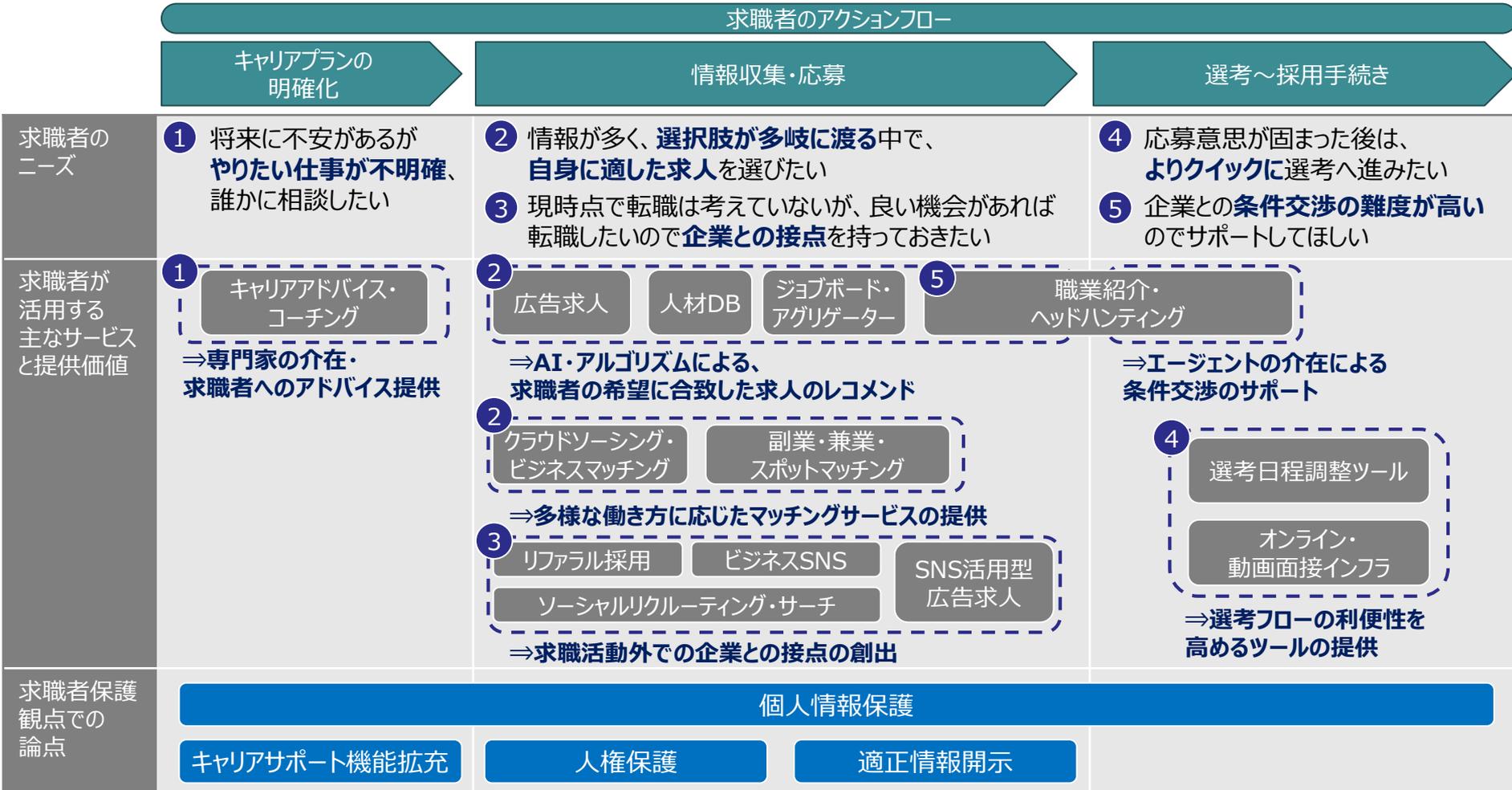
# ■ 今後の企業の人材サービス活用例

- 求人企業と求職者間のコミュニケーションの多くを、プラットフォームや機能提供型サービスが担っていく



# ■ 求職者視点でみる人材サービスの提供価値

- 求職者もまた、転職活動において多様なサービスを活用できる状況にある
- 特に情報収集・応募のステップにおいては、求職者の多様なニーズに応えるサービスが多数存在。一方で、自分に適したサービスが何か、求職者自身の判断が求められる状況ともいえる



# ■ 人材サービスにおける今後の課題（1）

- 求人企業の適正情報開示への一層の取組み
  - ✓ 求職者DBやジョブサーチ、SNSなど、企業が求職者に直接アプローチできるプラットフォームが増える中、人材サービス事業者と共に、求人企業自身が労働条件をタイムリーに正しく開示する努力がより重要になる
- 個人情報の適正な取り扱い
  - ✓ 求職者の行動履歴、レジュメの解析や他サービスとの連携など、求職者情報の活用がさらに進む
  - ✓ 個人情報保護法に則った情報の取得と管理・活用を促進していく必要がある
- 個人と企業双方に精度の高い情報が提供される環境の整備
  - ✓ 求職者にあった仕事情報や、募集要件にあった候補者情報の提供が、さらに促進されるようサービス環境を整備していく必要がある
  - ✓ 提供される情報がパーソナライズ化する中で、個人情報保護に配慮しつつも情報活用の可能性を狭めないことが重要となる

# ■ 人材サービスにおける今後の課題（2）

## ● キャリアサポート機能の充実

- ✓ 検索性の高いサービスが拡大する一方で、キャリアプランが不明瞭でサービスをうまく活用できない求職者層が残存する
- ✓ 就労に向けた活動の入り口として、求職者が自身のキャリアプランを描けるよう、人材サービス業界全体としてサポート機能を強化していく必要がある

## ● 人権の保護

- ✓ AI・アルゴリズムを活用したレコメンドの価値が大きい一方で、求職者からはマッチングの仕組みが見えにくい構造にある
- ✓ 事業者は、性別・人種等での差別といったマッチングの場面における、求職者への不利益が起こらないよう配慮した技術活用を進める必要がある