

株式会社リクルートホールディングス

Investor Update - Simplify Hiring

Chris Hyams - 収益化

2024年3月27日

Slide 1-6-1

Chris: 繰り返しになりますが、私たちは戦略上2つの優先事項を設定しています。

Slide 1-6-2

第1に、より多くの採用を促すために、マーケットプレイスの価値を向上させること、第2に、マッチングを改善し、より多くの採用を促すために、マーケットプレイスを効果的に収益化することです。

Slide 1-6-3

私たちがよく聞かれる質問として、「なぜ値上げをしないのか」というものがあります。これは良い質問で、その答えは私たちのコア・バリューであるペイフォーパフォーマンスに帰結します。

Slide 1-6-4

Indeedの成功の鍵は、創業当初から築かれてきた、企業クライアント及び求職者との信頼関係にあります。私たちは、私たちが提供する価値に対して報酬を得ています。つまり、より多くの価値を提供することで売上収益を拡大してきました。これまで築いてきた企業クライアントとの関係を壊すことになるため、私たちは単に10%値上げする、ということではできません。

しかしながら、足元では、私たちが提供している価値よりも低い金額を企業クライアントに請求している領域が複数あります。これは、私たちが既に提供している価値をきちんと訴求することで、収益改善を見込める大きな機会があると考えています。

Slide 1-6-5

2011年に、IndeedはHosted Jobs及びIndeed Applyの提供と共に、検索エンジンからマーケットプレイスへの転換を始めました。

それ以来、私たちは12年間で年平均成長率45%という驚異的な進歩を遂げてきましたが、この転換は今も続いています。Indeed Applyの浸透率から見ても、まだまだ道半ばです。

Slide 1-6-6

この転換の先には、非常に大きな機会があると見込んでいます。

マーケットプレイスの市場規模は検索エンジンの市場規模よりもはるかに大きく、世界の人材マッチング市場は3,000億ドルを超えていますが、検索エンジンはこの市場のうち求人広告及び採用ツール市場に含まれ、市場規模は320億ドルと全体の10%未満です。

残りは、採用オートメーション、エグゼクティブサーチ市場、人材紹介市場、人材派遣市場であり、これらはすべて、求人広告及び採用ツール市場よりも大きな市場のポテンシャルがあります。

Slide 1-6-7

グローバル人材マッチング市場の市場規模は、求人広告及び採用ツール市場の10倍です。

検索エンジンから求職者と企業クライアントを繋ぐマーケットプレイスへと転換する戦略を通して、より大きな機会への扉を開いていきます。

Slide 1-6-8

私たちには2つの側面から大きなチャンスがあると考えています。

まず、既存の企業クライアントからのテイクレートを上げることで、次に、新たな企業クライアントを獲得して顧客ベースを拡大することです。

Slide 1-6-9

私たちの売上収益を拡大する方法のひとつは、まずテイクレートを上げることです。テイクレートとは、採用者の初年度給与に占める採用単価の割合を示す指標です。仮に1年で10万ドル稼ぐ人を採用するのに1万ドルかかるとすれば、テイクレートは10%となります。

現在、Indeed上の採用における平均テイクレートは1%未満です。

Slide 1-6-10

1%というのは妥当な数字に思えるかもしれませんが、従来の採用プラットフォームにおける市場価格を見ると、人材紹介における紹介手数料が平均約20%、エグゼクティブ・サーチ会社の手数料は最高40%であることから、私たちはテイクレートを大幅に引き上げる余地があること、またそれでもなお相対的に低い採用単価である優位性を保持できるということがわかります。

Indeedのテイクレートを上げていく方法はいくつかあります。

Slide 1-6-11

Indeedのテイクレートを上げる最大の要素のひとつは、Indeed上での有料サービスのシェアを拡大し続けることです。Indeedでは、求職者を第一に考えることをコアバリューとしているため、求職者が興味を持つような求人情報は、有料求人広告がどうかに関わらず、すべて掲載したいと考えています。

Indeedの求人の大半は「オーガニック」、つまり無料求人広告です。求職者がIndeedで検索すると、無料求人広告と有料求人広告が混在して表示されます。Indeedの企業クライアントの数は年々増加しており、有料求人数も増えています。

同時に、マッチングAIが改善されたことで、有料求人広告からのマッチング比率を高めることができるようになりました。有料の求人広告を増やしていくことで、テイクレートは上がっていくと考えています。

これは、求職者と企業クライアントとの価値観を一致させるために不可欠な点です。多くの広告プラットフォームにとって、広告はユーザーにとって邪魔なものであり、必要悪となっています。しかし、Indeedにおいて、求職者は仕事を得るために私たちの「広告」を求めています。更に重要なのは、有料求人広告は、無料求人広告よりも採用意欲が高いということです。

Slide 1-6-12

有料求人広告は、無料求人広告に比べて、採用に至る確率が平均して40%高くなっています。したがって、私たちは求職者を第一に考えながら、有料求人広告の比率を増やし続けることができます。

Slide 1-6-13

もう一つのテイクレートを上げる重要な要素は、Indeed ApplyのATSとの連携拡大です。公開求人の大部分を大企業による求人が占めており、ほぼすべての大企業がATSを通して求人情報を掲載しています。

先ほども述べたように、Indeed Applyを通した求人広告に費やされる1件あたりの費用は、そうでないものの平均2倍となるものの、採用数は2.5倍となっています。つまり、大企業クライアントに関する効果的な収益化は、Indeed Applyの利用有無に大きく左右されるということです。現在、Indeedに掲載されている求人情報のうち、Indeed Applyを通したものは半分以下です。

2024年には、世界最大級のATS4社を含む新しいATSとの統合を予定しており、大企業の顧客基盤拡大の大きな機会になると考えています。

Slide 1-6-14

また、テイクレートを上げる重要な要素として、高給求人広告の効果的な収益化があります。

人材業界では、給与が高いほど採用単価が上がりますが、それ以上に、テイクレートも上昇します。これは業界ソースからのサンプルデータを見れば一目瞭然です。

接客業の場合、給与が3万ドル前後の求人の平均採用単価は約1,000ドルで、推定テイクレートは3.5%です。給与が9万ドルの技術職・科学職の場合、テイクレートは7%に上昇、給与が15万ドルの技術・科学系管理職の推定テイクレートは26%です。

Slide 1-6-15

先ほどお伝えしたように、Indeedのテイクレートの平均は1%未満です。

しかし、給与帯別に見てみると、Indeedでは業界の傾向とは逆のカーブを描いていることがわかります。給与が上がるにつれて、テイクレートが下がっており、10万ドルの求人では、テイクレートは5万ドルの求人の半分となっています。

Slide 1-6-16

ここが、私たちの提供価値よりもはるかに低い報酬金額しか請求できていない大きな領域のひとつです。提供価値に見合ったプライシングに切り替えることで、高い給与の求人により高い報酬を請求でき、直接的にテイクレートを上げることができます。このギャップを埋めるまでも大きな機会があり、私たちは時間をかけてこれらの求人に対する提供価値を更に高めることができると考えています。

Slide 1-6-17

テイクレートを上げる最後の要素は、より多くの企業クライアントを検索からマーケットプレイスに移行させる戦略を継続することです。

Indeed ApplyとATSの連携を拡大し、更には先ほどRajが説明したようにSmart Sourcingも展開を開始します。長期的には、「より実際の採用に近い」収益化モデルへの革新を続けていきます。

Indeed FlexとIndeed Hireはまだテストの初期段階です。採用とシフト勤務の完了を提供することで、企業クライアントにより多くの価値を提供しています。これらのサービスの足元のテイクレートは5%~10%とかなり高く、また非常に大きな市場規模を有しています。Indeed Flexについては、後ほどRobから詳しくお話しします。

既存顧客のテイクレートを上げていくことにも注力していますが、もちろん顧客基盤の拡大にも力を入れています。

Slide 1-6-18

Rajがお話したように、私たちは世界中の市場で高い認知度、好感度、そしてシェアを有しています。しかし、顧客基盤の拡大機会はまだまだ多くあります。ハイレベルで注力する分野が3つあります。

まず、国際市場への継続的な投資です。現在売上収益の70%は米国が占めていますが、グローバル市場規模の70%は米国外です。また、日本もIndeedとリクルートにとって重要な市場です。日本での取り組みについては、この後、北村と山口から詳しくお話しします。

次に、私たちの中小企業向けビジネスは、セルフサーブでの求人ポストを基にした「Hosted Jobs」が主力です。新規利用開始手順を簡単に、最適化していくことで、中小企業の利用を大幅に促すことができます。

最後に、私たちには大企業クライアントとの取引拡大余地が大きくあります。Indeed ApplyとATSの統合への投資により、大企業クライアントとの新たな取引機会の開拓を続けます。

Slide 1-6-19

これら2つの側面から現在の収益構造を拡大していく余地は大きいと考えています。

有料のマッチング比率を増やし、大企業によるIndeed Applyの利用を増やし、高給求人向けの提供価値に見合ったプライシングを上げ、「より採用に近い」ソリューションを増やすことで、テイクレートを上げていきます。そして、もちろん新規顧客も増やしていきます。

この2つの戦略により売上収益全体を伸ばしていきます。

Slide 1-6-20

検索エンジンからマーケットプレイスへの転換は順調に進んでいます。しかし、Indeed Applyの導入がまだ半分以下であることから、私たちはまだこの進化の初期段階にあります。

Slide 1-6-21

この戦略を推進していくことで、求職者と企業クライアントに提供する価値を高め、約3,000億ドルの市場を更に掘り起こしていきます。

Slide 1-6-22

全体を振り返って、今日お話しした、Indeedにとって重要なことは以下の通りです。

1. 「求職者を第一に考えること」と「ペイフォーパフォーマンス」という基本理念が、採用におけるグローバルリーダーとしての地位を支えている
2. 継続的なAIの革新が、求人検索エンジンからマッチング及び採用マーケットプレイスへの転換を促進している
3. マーケットプレイスの効果的な収益化と、より大規模な人材マッチング市場に対応するために、私たちはテイクレートと顧客基盤を拡大する手段を有している

前途多難であることは間違いありませんが、雇用を増やし、売上収益を成長させる機会是我们的原動力となっています。

Slide 1-6-23

2010年にIndeedに入社した当時、従業員数は130名、そのうちAustinのオフィスには45名が配属されていましたが、2週間後には新しいオフィスに移動することになりました。他のスタートアップ企業同様に、コーヒーとベーグル、紙の書類を持って土曜の朝に打ち合わせをしていました。

Slide 1-6-24

机を組み立て、電源と配線を設置し、キッチンを設置することが楽しく、私はIndeed入社時点で既にスタートアップ企業で15年間キャリアを積んでいました。

そんな中で、Indeedは130名の従業員を有し、私がこれまで務めた会社の中で最も大きい企業でした。

Slide 1-6-25

私はミッションとそこで働く人々に刺激を受けていましたが、正直なところ、すべての楽しみを逃してしまったのではないかと少し心配していました。

しかし、今振り返ってみると、当時はまだ始まったばかりでした。

Slide 1-6-26

今日、私たちの目の前にあるすべてのチャンスを思うと、私たちはまだ始まったばかりだと絶対的な確信を持って言うことができます。

ご清聴ありがとうございました。

[了]

将来見通しに関する注意事項

本資料には、将来の見通しに関する記述が含まれています。将来の見通しに関する記述には、別段の記載がない限り本資料の発表日現在における当社が入手可能な情報並びに当社の計画及び見込みに基づいた当社の想定、将来の見通し及び推測が含まれますが、これらが達成される保証はありません。

経済状況の変化、個人ユーザーの嗜好及び企業クライアントのニーズの変化、他社との競合、法規制の環境変化、為替レートの変動、気候変動を含む地球環境の変化、新型コロナウイルス感染症の拡大による影響、大規模自然災害の発生、その他の様々な要因により、将来の予測・見通しに関する記述は実際の業績と大幅に異なる場合があります。

従って、将来見通しに関する記述に過度に依拠することのないようお願いします。当社は、適用ある法令又は証券取引所の規則により要求される場合を除き、本資料に含まれるいかなる情報についても、今後生じる事象に基づき更新又は改訂する義務を負うものではありません。