

株式会社リクルートホールディングス

Investor Update - Simplify Hiring

北村 吉弘/山口 順通 - Simplify Hiring in Japan

2024年3月27日

Slide 1-7-1

北村: リクルートホールディングス常務執行役員、マッチング&ソリューション事業担当の北村です。

私は約27年前に株式会社リクルートに入社して以来、主に日本国内の事業に携わってきました。私からは、3つのSBU横断で推進しているSimplify Hiringの日本における進捗についてお伝えします。

Slide 1-7-2

まず、日本の人材マッチング市場の現状についてお話しします。グローバル人材マッチング市場の規模は約3,270億ドルと、とても大きく、その中で日本は、米国に次ぐ世界第2位の規模があります。

Slide 1-7-3

出木場から、グローバル共通の課題として、仕事探しはまだ難しく、採用プロセスは非効率である、というお話をしましたが、日本も同様の課題に直面しています。

日本の人材マッチング市場は、独自の特徴も多く、この特徴を理解した上でSimplify Hiringを推進することが重要です。

Slide 1-7-4

まず、深刻な人手不足です。

Slide 1-7-5

少子高齢化が進む中、この20年間生産年齢人口自体が減少し続けています。2040年には労働需要に対して、供給が約1,100万人不足するという状況が予測されています。

求職者に対しては、仕事探しをより速く、より簡単にするサポートをし、採用企業に対しては採用そのものを圧倒的に効率化するなど、日本におけるSimplify Hiringの推進は非常に重要な戦略であると確信しています。

Slide 1-7-6

次に、低い転職経験率です。

Slide 1-7-7

近年、終身雇用制度など日本の特徴的な雇用制度の変革が進んでいますが、Indeed Japanの意識調査によると、日本は他の国に比べて転職経験率が低く、調査対象者のうち、米国や英国では90%を超えるのに対し、日本では60%以下にとどまります。

これまで転職経験がなく、転職ノウハウをあまり持っていない求職者が、数多くある仕事の中から自分にあった仕事を見つけ出すことは簡単ではありません。経験者であっても、転職活動は労力も時間も要します。

「転職を希望している」ものの、実際翌年に実行した人の割合が1割強に留まっていることや、転職活動をしたものの実行しなかった理由として、時間がないという理由を3人に1人が挙げていたり、希望の仕事に出会えていないということが理由の上位に挙げられていることから、我々は、求職者が自身に合う仕事を見つけるまでのプロセスをより速く、より簡単にすることの重要性を認識しています。

Slide 1-7-8

そして、日本の人材マッチング市場の細分化です。

Slide 1-7-9

私たちを含め、多くの人材マッチングサービス企業が正社員、アルバイト、派遣といった雇用形態別、新卒、転職といったタイミング別、また一部では東京、大阪といった地域別に細かくジョブボードを区分して、求職者それぞれのニーズに合わせて、区分の中でマッチングを支援するサービスを開発してきました。

その結果、日本には人材紹介事業が約28,000事業所、人材派遣事業が約44,400事業所、そして、ジョブボードも数多く存在しています。

細分化された人材マッチング市場では、求職者は自身の希望する働き方に基づいて条件が絞られたジョブボードで求人を検索することになります。

そのため、求職者は自身に合う求人を探しやすいというメリットがあり、採用企業は求めるターゲット層を絞って求人広告を出稿できるというメリットがあります。

一方で、求職者自身の潜在的な可能性や、よりマッチ度の高い求人に気づく機会が限定的になりがちです。

採用企業は、複数の選択肢の中からジョブボードを選定したり予算を設定したりするため、リーチ可能な人材が自然と狭まってしまったり、それぞれ個別のフォーマットで求人票を作成したりと、採用業務が非効率になりがちという状況にあります。

当社は、従来の細分化された人材マッチングサービスのメリットを維持しながら、働き方の変化やスキルベースでのマッチングが進む中で、当社独自のデータやテクノロジーを活用して、多様な求職者と多様な仕事がより効率的に出会えるための進化を模索しています。

Slide 1-7-10

リクルートグループは、創業以来60年以上にわたって日本国内の人材マッチング事業に携わってきました。大学生向けの求人広告雑誌から始まり、社会や業界の変化を先取り、自らをディスラプトしながら、新しい事業モデルを生み出すことを繰り返して、紙メディアからオンラインメディア、そしてマッチングプラットフォームに進化してきました。

Indeedも日本での事業開始以来、求職者と採用企業それぞれのプロセスがシンプルになる付加価値を提供してきました。

Slide 1-7-11

今後は日本でのSimplify Hiringを、3つのSBU横断で更に推進していきたいと考えています。

その一環として、2024年1月末から、HRテクノロジー事業のテクノロジーとマッチング&ソリューション事業のデータやノウハウを組み合わせた、多様な求職者と多様な仕事の効率的なマッチングを実現する求人配信プラットフォーム、Indeed PLUSの全国展開をIndeedが開始し、人材領域で運営するジョブボードはIndeed PLUS 利用ジョブボードとなりました。

Slide 1-7-12

これまで人材領域では、リクナビNEXT、タウンワーク等の複数の有料掲載ジョブボードを、広告掲載課金、すなわち「Pay Per Post」モデルにて展開してきました。

これらのジョブボードは今後、Indeed PLUS 利用ジョブボードとしてクリック数に応じて課金される「Pay Per Click」モデルが適用されるため、Pay Per Postでの利用時に比べると、企業クライアントの費用対効果の透明性が高まることとなります。

ビジネスモデルと課金モデルの進化によって、マッチング&ソリューション事業の人材領域は、HRテクノロジー化を迅速に推進できると考えています。

Slide 1-7-13

なお、人材領域の2023年12月末までの直近12か月の売上収益は約3,100億円で、転職、アルバイト・パート採用領域のジョブボードの売上収益のみでも、約1,150億円の規模があります。

Indeedの同期間の日本国内での売上収益は、約680億円でした。

Indeed PLUSが採用プロセスを簡単にするという付加価値を提供することによって、今後、新たな企業クライアントを獲得し、また既存企業クライアントの平均売上収益が増加することで、結果としてHRテクノロジー事業の日本における売上収益は、更に増大すると見込んでいます。

ここからは、Indeed PLUSがどのように日本における採用プロセスを簡単にしていくのか、マッチング&ソリューション事業人材領域のプロダクト担当である山口からご紹介します。

Slide 1-7-14

山口: 人材領域 プロダクト担当の山口です。2018年から日本の人材領域でプロダクトの戦略策定に携わっています。

Slide 1-7-15

Indeed PLUSは、Indeedがマッチング&ソリューション事業の人材領域と密に連携しながら、複数年にわたって開発した、求人配信プラットフォームです。

Slide 1-7-16

企業クライアントがIndeed PLUSと連携する採用管理システム、いわゆるATSを通じて求人をポストすると、その内容等に基づいて、Indeed PLUS 利用ジョブボードの中から最適と判断されるジョブボードに、求人が自動で配信されます。この機能により、求職者はより多くの求人の中から仕事を選択することが可能になります。

また、人手不足が深刻な日本の労働市場では、より多くの求職者を集めることが非常に重要です。企業クライアントはIndeed PLUSを利用することで、より多くの候補者の中から求める人材を、より速く、効率的に採用することが可能になると期待しています。

北村が説明したように、人材領域のジョブボードの大半は既にIndeed PLUS 利用ジョブボードとなっています。今後は、リクルートグループ以外のジョブボードも、このネットワークに参画することで、ジョブボードを利用する求職者により多くの仕事の選択肢を提供することができるようになるため、Indeed PLUS 利用ジョブボードは今後も増加していくと考えています。

ATSに関しては、当社が運営するAirワーク 採用管理とジョブオブが、Indeed PLUS連携ATSとなっており、現時点で26社のATSがIndeed PLUSとの連携を予定しています。

ATS提供企業にとっては、Indeed PLUSとの連携によって、求人を掲載するジョブボードが増え、ひいては求職者へのリーチの拡大が期待でき、また別途費用も発生しないため、Indeed PLUSと連携するATSは今後も増加していくことを想定しています。

ここからは、Indeed PLUSの特徴を、データの標準化、リーチ、そしてマッチングという3つの観点からお話しします。

Slide 1-7-17

まずデータの標準化です。

Slide 1-7-18

従来の求人広告は各ジョブボードのフォーマットに沿って作成されるため、求職者が募集要項等のフォーマットが異なる、複数の求人と比較するには時間がかかり、骨の折れる作業でした。

同様に、企業クライアントは、各ジョブボードの異なったフォーマットで求職者の応募者情報を審査する必要があり、非効率な採用プロセスとなっていました。Indeed PLUS連携ATSによって作成される求人は、フォーマットが標準化されることにより、比較しやすくなり、求職者は自分に合う仕事をより簡単に探すことができるようになります。

Slide 1-7-19

また、人材領域のジョブボードでは、サービス横断のフォーマットに手軽に職務経歴書を作成できるサービスである『レジュメ』を導入しています。『レジュメ』によって求職者の情報が、AIがより理解しやすいカタチに標準化されることで、経験やスキルベースの採用が促進され、企業クライアントは最適な人材を、的確目つぶスピーディに採用することが可能になります。

Slide 1-7-20

2つ目は、リーチです。

Slide 1-7-21

Indeedの調査によると、日本の求職者の90%以上が、もっと自分に合った求人情報があるのではないかと感じています。また、過半数以上の採用企業は、複数の求人サイトを利用しないと応募者数が足りない、と感じています。

Slide 1-7-22

Indeed PLUS 利用ジョブボードの場合、求職者はより多くの選択肢の中から効果的に自分にあった仕事を見つけることが可能になり、また、企業クライアントはIndeed PLUS連携ATSから求人をポストすることで、最大で国内主要求人サイト利用者の、約7割にリーチすることが可能となり、より求人に応じた求職者からの応募を期待できます。

Slide 1-7-23

3つ目は、マッチングです。

Slide 1-7-24

Indeed PLUSのアルゴリズムは、Indeed PLUSが提供する求人の配信や、ジョブボード上での検索やレコメンド、更には企業クライアントの広告予算配分等、Indeed PLUSを介して蓄積されるあらゆるデータを基に、機械学習を用いて継続的に最適化されていきます。

機械学習やAIによって常に進化し続ける当社グループのマッチングエンジンで、企業クライアントと求職者のマッチングをより速く、より簡単にしていきます。

ここで、求職者と企業クライアント双方の観点から、Indeed PLUSの具体的な活用事例についてご説明します。

Slide 1-7-25

まず、求職者側の活用事例をご紹介します。昨年の10月以降、Indeed PLUSの導入に向けた試験運用を一部のエリアで実施してきました。

リクナビNEXTのケースでは、試験運用エリアでは、Indeed PLUS展開後に閲覧できる求人数が増えていき、試験運用エリア以外と比較して、求人数の伸び率が約2倍となりました。

この実績からも、Indeed PLUSにより求職者がリーチできる求人の数が増えていく兆しが見えています。求職者から見ると、これまでと仕事探しの方法や習慣を変えずに、実はこれまでよりも多くの求人の中から仕事を選択することが可能な状態になっていることとなります。

Slide 1-7-26

また、Indeed PLUSには、求職者のレジュメや検索の情報を基に、メール等でおすすめの求人情報を届けるレコメンド機能や、企業クライアントから求職者にスカウトメールを送れる「アプローチ機能」があります。

この機能により、求職者は、今まで考えたこともなかった仕事も含めて、より速く自分に合った仕事に出会えるようになると考えています。

次に、企業クライアントによる活用事例をご紹介します。

Slide 1-7-27

とある工務店様では、人手不足が深刻な建設業界であることもあり、以前はリクナビNEXTに求人広告を掲載しても4週間で応募が6名、採用人数が0名と、希望する人材になかなか出会えず、採用まで時間がかかっていました。

しかし、1月にIndeed PLUSの利用に切り替えたところ、応募が4週間で106名まで増加し、かつ既に2名の採用に成功されています。

また、複数のやりとりが発生することで、これまで求人広告の掲載先や掲載プランの決定まで2日かかっていたものが、Indeed PLUSで自動化され数分まで短縮できたという事例も出てきています。

このように、Indeed PLUSによって、採用プロセスがより速く、簡単になると同時に、採用に繋がるような希望する人材からの応募が増える等、マッチング精度が向上しているというお声を続々と頂いております。

Indeed PLUSが、今後当社以外のジョブボードやATSとも連携を増やしていくことで、求職者はより速く、自身に合う仕事を選択できるようになり、採用企業は煩雑な採用プロセスが効率化されるなど、日本でのSimplify Hiringが推進されると考えています。

そのため、マッチング&ソリューション事業の人材領域でも、日本でのSimplify Hiring推進に向け、Indeed Japanと連携し、Indeed PLUSの普及に注力していきます。

北村: 人材マッチング事業のグローバルリーダーとして、Simplify Hiringを迅速に進めていくことは、当社の重要戦略の一つです。

日本においては本日お話したように、独自のデータと、機械学習やAI、Indeedとの連携によってマッチング&ソリューション事業の人材領域をHRテクノロジーに進化させていきます。

日本での労働市場を取り巻く環境が大きく変化するなかで、求職者が自分に合った仕事を得たり、採用企業が自社の希望する人材を採用するためには、今ある採用の仕組みに留まることなく、日本国内で多様なサービスを展開している私たちだからこそできる、求職者と仕事のより効率的なマッチングを推進してまいります。

次は、人材派遣事業についてRobよりご紹介させていただきます。

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。