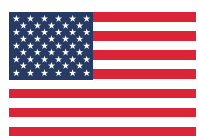




16



米国の 人材ビジネス

HR business overview in the US

ダイレクトリクルーティング

16 ダイレクトリクルーティング

ダイレクトリクルーティングの概要

ダイレクトリクルーティングとは、企業が第三者を介さずに直接求職者にアプローチをする採用方法である。HR テクノロジーやソーシャルメディアを活用したソーシャルリクルーティング、自社の社員から人材を紹介・推薦してもらったりファラル採用、自社のホームページを活用した採用なども含まれる。あらゆる人脈を活用して自社で候補者(特に潜在層)を探し、採用するダイレクトリクルーティングは、米国では「ダイレクトソーシング(direct sourcing)」と称される。

旧来の米国企業の採用は、ジョブボードといった求人媒体に求人広告を掲載し、応募が来るのを祈るように待つ“post and pray”と呼ばれる受け身のアプローチが主流だった。2000年頃からは、ソーシャルメディアやHRテクノロジーの進化に伴って、企業はより能動的な採用方法にシフトした。

米国のダイレクトソーシングは、アルムナイ(OB・OG、定年退職者)や、フリーランサー、派遣労働者といった外部人材も取り入れた独自の人材プールを構築・維持する採用戦略をとっている。たとえば、欠員の発生や新規プロジェクトの発足時に人材プールのなかから適切な人材を即時調達できるため、採用スピードが向上する。そのほかの利点としては、コストの削減、自社の採用ブランドを活用して多様な人材を集めることができる。

米国では、LinkedIn がソーシング(候補者の発掘)に広く利用されているが、LinkedIn 経由で潜在層にスカウトメッセージを送るリクルーターが多いため、メッセージが読まれなかったり、読まれても返信が来ない場合がある¹ため、企業はLinkedIn だけに頼るのではなく、下記のようなHRテクノロジーを利用している。

¹ Glassdoor, “5 Tried-and-True Methods for Sourcing Passive Candidates” <https://www.glassdoor.com/employers/blog/5-tried-and-true-methods-for-sourcing-passive-candidates/>

ダイレクトソーシングプラットフォーム

ダイレクトソーシングプラットフォームとは、外部人材から成るプライベート人材プールを構築する SaaS 型プラットフォームである。

企業はプラットフォームを利用して、過去に協働したフリーランサー専用の招待制登録サイトや新規の外部人材向けプロジェクト検索ページを制作し、人材を募集する。Google for Jobs、Indeed、LinkedIn といったジョブボードやソーシャルメディアに求人情報が掲載できるプラットフォームも多く、企業は母集団を増やすことができる。スキルテストを実施して、募集条件を満たす人材を選別することもできる。

プラットフォームの AI が、求人情報と人材プールの登録者とをマッチングし、メールやショートメッセージ形式でプッシュ通知する。登録者は、企業の新規求人情報が一般公開される前に、いち早く情報を入手することができる。

多くのプラットフォームは主要な HRMS (人事管理システム) と提携しており、企業は人材プールと社内の人事システムを連携させることで、従業員と外部人材の情報を一元管理することができる。

Staffing Industry Analysts (SIA) の調査によると、大手企業の 49% が外部人材の確保に「現在ダイレクトソーシングを導入している」、35% が「今後 2 年以内に導入を検討する予定である」と回答した²。

ダイレクトソーシングプラットフォームの代表的なサービスは、TalentNet や Magnit である。

² Staffing Industry Analysts, "Direct-sourcing best practices: Ways to reach business goals" <https://cwstrategies.staffingindustry.com/direct-sourcing-best-practices-ways-to-improve-talent-access-reach-business-goals/>

TalentNet

TalentNet は、SaaS 型のタレントキュレーションプラットフォームである。企業は TalentNet を通じて、2,000 以上のジョブボードやソーシャルメディア、検索エンジンに求人情報を掲載して、人材プールを構築する。TalentNet は、応募者をマッチング度合いの高い順に表示したり、人材プールの登録者数、応募者数、応募経路などを表示するアナリティクス機能もある。

Meta、Pfizer、Capgemini、Johnson & Johnson、Bayer、Thomson Reuters など、大手企業が利用している³。Meta は、TalentNet を利用し、過去に協働した優秀なフリーランサーや、「銀メダリスト（最終選考に残ったが、給与など何らかの条件が合わず、採用されなかった候補者）」から成る人材プールを構築している。また、新規のフリーランサーを募集する求人検索ページもある。掲載されている求人の職種はデータアナリスト、ソフトウェアエンジニア、テクニカルプロジェクトマネジャー、UX デザイナーなど。プロジェクトの期間は 1～12 カ月である⁴。求職者が履歴書をアップロードし、職種、スキル、希望勤務地、報酬額（時給または日給）を入力して人材プールに登録すると、AI が求職者に合ったプロジェクト情報を自動表示する。

Magnit

Magnit（旧 WillHire）は、SaaS 型の人材プールマネジメントプラットフォームである。企業は、外部人材向けのプロジェクト情報をまとめた検索ページを制作し、人材を募集する。

企業は、管理画面上で登録者の氏名、スキル、経験年数、就労資格、資格や免許、適合する採用情報などを確認できる。勤務先名、スキル、居住地域、キーワードなどで登録者のなかから人材を検索することもできる。

このほか、100 以上のジョブボードやソーシャルメディア、専門スキルをもつ人材向けネットワークサイトのなかから、ワンクリックでウェブサイトを選択し、求人情報を一斉掲載する機能や、自社の従業員に人材の紹介（リファラル採用）を依頼する機能もある。

³ TalentNet, "TalentNet: The Direct Sourcing Originator" <https://talentnet.com/>

⁴ Meta, "Meta TalentNet Community" <https://meta.talentnet.community/>

ソーシャルサーチ

ソーシャルサーチは、ソーシャルメディアやブログなど、インターネット上の人材の情報を収集・評価し、求人に適した候補者のショートリストを作成するツールである。ソーシャルサーチの代表的なサービスは、SeekOut、AmazingHiring、Entelo である。

SeekOut

SeekOut は、AI でインターネット上や社内のシステムから人材のデータを自動収集するタレント検索エンジンである。保有する公開プロフィールは 8 億人以上である (2023 年 2 月時点)。9,600 万以上の論文、雑誌の掲載記事、特許、カンファレンスでのプレゼンテーションのデータも収集する。企業は、職歴、学歴、スキルなどで絞り込み検索ができる。

人手不足が深刻化する医療や IT 分野の人材、またセキュリティクリアランス (政府認定の機密情報の取り扱い資格) を保有する人材の採用に特化したソリューションも提供する。「ダイバーシティ採用」の機能は、人材のジェンダーや人種、氏名、写真、学歴などを非表示にできる。

Microsoft、McKinsey & Company、Salesforce、Raytheon、VMware、Kaiser Permanente など大手企業が利用しており、顧客企業数は 2021 年の 1 年間で 1,000 社超に倍増した。ソフトウェア関連のレビューサイト「G2」では、「タレントインテリジェンスソフトウェア」および「大手企業向けダイバーシティ採用ソフトウェア」の категорияにおいて、第 1 位と評価されている⁵。

5 Business Wire “SeekOut Raises \$115 Million in Series C Funding, Bringing Valuation to \$1.2 Billion in Four Years” <https://www.businesswire.com/news/home/20220112005166/en/SeekOut-Raises-115-Million-in-Series-C-Funding-Bringing-Valuation-to-1.2-Billion-in-Four-Years>

AmazingHiring

AmazingHiring は、Facebook、Twitter、Instagram、GitHub、Stack Overflow、Kaggle、Behance、Dribbble など 50 以上のソーシャルメディアやプロフェッショナル向けコミュニティサイトに掲載されている IT 系人材のプロフィールや連絡先をまとめて検索できる、潜在層の検索エンジンである。職種名や必須スキル (C++、Python など)、専門分野、国や都市名、経験年数、学歴、年功レベルなどの条件で絞り込み検索すると、該当する人材の一覧が表示される。ソフトウェアエンジニア、データサイエンティスト、UX・UI デザイナー、QA エンジニアなどを対象とする。

Entelo

Entelo は、クローリング技術でソーシャルメディアなどから潜在層のプロフィールを自動収集する、AI を活用した人材のマッチングサービスである。企業は、スキル、役職、勤務先名、経験年数、職歴、地域、出身大学などで候補者を検索できる。勤続年数やソーシャルメディア上の活動の変化、就業先でのレイオフ、M&A、株価の下落、幹部の退職など 70 以上の因子を独自のアルゴリズムで分析し、90 日以内に転職する確率が 2 倍の候補者を表示する。特定の候補者層に求人情報を一斉に自動送信できる。

リファラル採用プラットフォーム

リファラル採用は、スキルのマッチング精度が高く、採用後の離職率が低いという利点から、米国で古くから利用されている。近年、リファラル採用に特化したプラットフォームが開発されており、従業員からの人材紹介の受付、進捗管理、紹介者への紹介報酬（リファラルボーナス）の支払いといったプロセスを自動化する。また、iCIMS、Workday、Cornerstone OnDemandといった大手ATSも、自社開発や買収により、リファラル関連の商品を揃えている。

リファラル採用プラットフォームの代表的なサービスには、Intrro、EmployUs、Jobviteがある。

Intrro

Intrroは、企業向けのリファラル採用管理プラットフォームである。企業の採用担当者は、SlackやMicrosoft Teams、メールで従業員に人材の紹介を依頼する。従業員がIntrroに登録し、自身のLinkedInのアカウントを同期させると、知人の一覧が表示される。従業員が一覧から適した人材を選択し、求人を送信すると、受信した候補者は、「Yes」または「No」をクリックするだけで、紹介依頼に対応できる。候補者が「Yes」を選択すると、候補者と採用担当者をつなぐ紹介メールが自動送信される。会社によると、Intrroを利用することで、企業は採用にかかる費用を40%削減、また採用にかかる時間を34%短縮できるという。

EmployUs

EmployUs は、企業やスタッフィング会社向けのリファラル採用管理プラットフォームである。企業の採用担当者は、プラットフォーム上で従業員に人材の紹介を依頼するメールやショートメッセージを作成し、一斉送信する。LinkedIn とのシステム連携により、従業員は LinkedIn 上の自身の人脈にワンクリックで自社の求人を送信できる。採用担当者は、従業員からの紹介の受付や、紹介報酬の支払いなどの進捗を管理画面で確認する。

企業の月額利用料金は 199 ～ 2,000 ドルで⁶、Delta Airlines、Northwestern Mutual、Citrix、Krispy Kreme など世界 100 カ国以上の企業が利用している。2021 年に採用テクノロジーの Hireology が買収した。

EmployUs が推奨するボーナス支給額は、サービス業の時給制の職種など大量採用を行うポジションでは 25 ～ 150 ドル、営業やマーケティングなどのフルタイムや正社員ポジションでは 500 ～ 2,000 ドル、エグゼクティブやソフトウェアエンジニアなど採用が難しいポジションについては 5,000 ～ 1 万ドルである⁷。

Jobvite

Jobvite は大手の採用管理システムで、リファラル採用を促進する製品も提供している (旧 RolePoint) 。Google の機械学習機能「Google Cloud Job Discovery」を導入しており、従業員は、Facebook や LinkedIn など複数のソーシャルメディアを経由して、知人に求人を一斉送信できる。知人を紹介した従業員には、選考の進捗状況が通知される。

企業の採用担当者が、紹介者に支給するボーナスや景品などのインセンティブの金額や支給するタイミング、支給状況を管理する機能も備える。知人を紹介するごとにポイントを付与し、ポイント獲得上位者を定期的に紹介するなど、従業員の参加を促すゲーミフィケーションの要素もある。企業の年間の利用料金はサブスクリプション型 (会社規模によって異なる) で、Hulu、Zappos、Shutterfly、Sumitomo Electric、UScellular が利用している⁸。

6 American Staffing Association, "EmployUs" <https://americanstaffing.net/tech-companies/employus/>

7 EmployUs, "Resources for Employee Referral Program Managers" <https://employus.com/employee-referral-program-resources/>

8 Jobvite, "Employee Referrals" <https://www.jobvite.com/products/employee-referrals/>

Works University

米国の人材ビジネス

16 ダイレクトリクルーティング

執筆

杉田 真樹 (リクルートワークス研究所)

監修

村田 弘美 (リクルートワークス研究所 主幹研究員)

表紙・制作

中元 杏奈 (リクルートワークス研究所)

制作

泊 真樹子 (リクルートワークス研究所)

寺嶋 恵美子 (リクルートワークス研究所)

発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター

2023年3月27日発行

リクルートワークス研究所
〒100-6640
東京都千代田区丸の内1-9-2
グラントウキョウサウスタワー
株式会社リクルート
<https://www.works-i.com>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。
©Recruit Co.,Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページにリンクしております。
ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。
(最終リンク確認: 2023年2月)