



14



米国の 人材ビジネス

HR business overview in US

入職経路・採用経路

14

入職経路・採用経路

入職経路

Bureau of Labor Statistics (米国労働省労働統計局) は、毎月約 6 万世帯を対象に実施している労働力調査「Current Population Survey」において、失業者の求職活動に関するデータを収集している。「過去 4 週間以内に行った求職活動をすべて教えてください」という質問に対する回答をもとに、求職活動を下記の 13 に分類している (複数回答)¹。

積極的な求職活動

● 履歴書を送付した／応募用紙を提出した

(例:直接訪問、手紙、メールなどで、企業に履歴書や自身に関する情報を提出した。応募用紙に記入して、求人に応募した。企業が閲覧できるように、ジョブボード、個人のサイト、ソーシャルメディアなどのウェブサイトに履歴書を登録または更新した)

● 雇用主に直接問い合わせた

(例:直接訪問や電話で会社の人事部と求人について話をした。手紙やメールなどで、さまざまな企業に求人について問い合わせた。面接の日時を設定した。軍への入隊希望者向け採用事務所に問い合わせた)

● 知人や親戚に連絡した

(例:対面または電話、メール、ソーシャルメディアなどを介して、同僚や知人、親戚と求人について話をした。ソーシャルメディア経由で友人に求職中であることを知らせた)

● 求職の広告を出稿した／求人広告に応募した

(例:新聞、掲示板、ソーシャルメディアなどに、求職中であることを示す投稿を行った。求人広告に応募した。ネットワーキングサイトにプロフィールを登録した)

● 公共職業安定所²

(例:連邦政府、州政府、地方自治体が運営する公共職業安定所に求人情報について問い合わせた。オンライン求人検索サービス経由で求人に応募した)

1 U.S. Census Bureau, "Current Population Survey Interviewing Manual", April 2015 https://www.census.gov/housing/hvs/methodology/CPS_Manual_April2015.pdf

2 公共職業安定所は「One-Stop Career Center」「American Job Center」「Job Service」と呼ばれている

- **民間の職業紹介会社**

(例：対面、電話、手紙、メール、インターネットを介して、リクルーティング会社やヘッドハンティング会社などの民間の職業紹介会社に問い合わせを行った。人材派遣会社に登録した。求職者とリクルーターをつなぐ採用サイトに登録した)

- **大学や学校の就職課に問い合わせた**

(例：学校の就職支援サービスを受けるために、就職課に連絡した。学校主催の面接イベントに参加した。就職課を介して、卒業生や企業に求人について問い合わせた)³

- **労働組合や専門職登録団体に問い合わせた**

(例：労働組合や看護師、代替教員、パフォーミングアーティストなどが登録する専門職登録団体に加入した。組合や団体がもつ求人情報を確認した)

- **その他の積極的活動**

(例：監督やプロデューサーによるオーディションを受けた。契約を獲得するために入札した。キャリアフェアに参加した)

消極的な求職活動

- **求人広告を見た**

(例：新聞やウェブサイトの求人広告を見た。求人情報をダウンロードした)

- **職業訓練の講座や講習に参加した**

(例：オンラインや対面での講座や講習に参加した。コンピュートースキルの講座を受講した。履歴書の書き方に関するワークショップに参加した。不動産関連の資格を取得するために講座を受講した)

- **その他消極的活動**

(例：資格試験のための勉強を行った。新着求人の通知メールサービスに登録した。求人企業についてリサーチをした)

- **何もしなかった**

「積極的な求職活動」とは、求職者が次の行動を起こさなくても仕事の獲得につながりうる活動を指す。一方、行動を起こさないと内定につながらない活動は、「消極的な求職活動」に分類される。

調査に回答した週末までの4週間以内に積極的な求職活動を1つ以上行った人が失業者にカウントされる。消極的な活動のみを回答にあげた場合、その人は求職活動をしているとはみなされないため、調査結果には含まれていない。

³ キャリアカウンセリングを受けただけの場合は含まない

2022年の調査では、失業者が積極的に行った求職活動の内容で、多かったものは「履歴書を送付した／応募用紙を提出した(53.2%)」「雇用主に直接問い合わせた(49.9%)」であった。

年齢層別にみると、16～19歳のうち、「知人や親戚に連絡した」のは16.5%と最も低かった。また「民間職業紹介会社」の利用率も3.8%と、ほかの年齢層よりも低かった。

失業者が利用した求職活動は、一人当たり平均1.7種類で、年齢による大きな差はみられなかった(図表1)。

図表1 年齢層別 積極的な求職活動を行った失業者の割合 2022年年間平均 (複数回答、単位：千人、%)

年齢	失業者数(千人)		積極的な求職活動を行った失業者の割合(%)							利用した求職活動の平均種類数
	合計	求職者	履歴書を送付した／応募用紙を提出した	雇用主に直接問い合わせた	知人や親戚に連絡した	求職の広告を出稿した／求人広告に応募した	公共職業安定所	民間の職業紹介会社	その他	
失業者合計	5,996	5,166	53.2	49.9	22.5	12.7	11.9	7.2	15.2	1.7
16～19歳	675	638	55.7	49.8	16.5	10.7	6.7	3.8	10.8	1.5
20～24歳	1,039	960	54.4	49.8	20.8	12.2	10	5.2	14.8	1.7
25～34歳	1,425	1,250	56.2	51.2	21.6	13.2	12.4	7.7	14.7	1.8
35～44歳	1,046	883	54.4	49.3	23.4	13.1	13.9	9.3	15.6	1.8
45～54歳	788	637	48.6	51.4	28.4	13.7	15.8	8.4	17.3	1.8
55～64歳	699	564	49.8	49.6	25.4	12.7	13.1	9.4	17.6	1.8
65歳以上	323	234	41.4	42.4	24.5	12.6	9.2	6.1	17.9	1.5

注：求職者数の合計は一時帰休者を含まないため、失業者数の合計よりも少ない。

出所：Bureau of Labor Statistics, Labor Force Statistics from the Current Population Survey, "Unemployed jobseekers by sex, age, race, Hispanic or Latino ethnicity, and active jobsearch methods used" <https://www.bls.gov/cps/cpsaat33.htm>

失業理由別にみると、非自発的失業者および臨時雇用の就業期間が満了した者のうち、「知人や親戚に問い合わせた」のは27.5%で、全体平均(22.5%)を上回っている(図表2)。

図表2 失業理由別 積極的な求職活動を行った失業者の割合 2022 年年間平均 (複数回答、単位：千人、%)

失業理由	失業者数(千人)		下記の求職手段を利用した失業者の割合(%)							利用した求職手段の平均種類数
	合計	求職者	雇用主に直接問い合わせた	履歴書を送付した/応募用紙に記入した	求職の広告を出稿した/求人広告に応募した	知人や親戚に問い合わせた	公共職業安定所	民間の職業紹介会社	その他	
失業者合計	5,996	5,166	49.9	53.2	12.7	22.5	11.9	7.2	15.2	1.7
非自発的失業者および臨時雇用の就業期間が満了した者	2,767	1,936	51.3	52.9	14.7	27.5	15.6	10	16.1	1.9
自発的離職者	857	857	52.7	56.6	12.3	19.1	10.5	5.8	13.2	1.7
労働市場への再参入者	1,891	1,891	47.8	52.1	11.4	19.1	9.5	5.8	15.7	1.6
労働市場への新規参入者	482	482	47.5	52.6	10.1	22	8.5	4.4	12.7	1.6

注1：求職者数の合計は一時帰休者を含まないため、失業者数の合計よりも少ない。

注2：非自発的失業者および臨時雇用の就業期間が満了した者の求職者数および求職手段のデータは、一時帰休者を含まない。

出所：Bureau of Labor Statistics, Labor Force Statistics from the Current Population Survey, "Unemployed jobseekers by sex, reason for unemployment, and active jobsearch methods used" <https://www.bls.gov/cps/cpsaat34.htm>

オランダの大手人材サービス会社の Randstad が 2021 年に実施した調査では、34 カ国の社会人約 1 万人に、過去半年間に就職先や転職先をみつけた方法を聞いている。結果は多い順に、「ジョブボード (32%)」「人脈 (25%)」「ソーシャルメディア (25%)」「人材紹介会社 (25%)」「Google (25%)」であった(図表 3)。ソーシャルメディアの内訳は、「Facebook (66%)」が最も多く、次いで「Instagram (43%)」「Twitter (25%)」「Snapchat (21%)」だった。

図表 3 就職先や転職先をみつけた方法 (複数回答、単位：%)

	2021 年
ジョブボード	32
人脈	25
ソーシャルメディア	25
人材紹介会社	25
Google	25
企業のウェブサイト	19
人材派遣会社	19
LinkedIn	18
キャリアフェア	13
公共職業安定所	13

出所：Randstad, "Finding Work in the Labour Market", October 2021 <https://www.randstad.com/workforce-insights/employer-branding/finding-work-labor-market/>

年齢層別では、55 歳以上を除くすべての年齢層で「ジョブボード」の利用が最も多く、3割を上回った。一方、55 歳以上で最も多かったのは「人脈 (34%)」だった(図表 4)。

図表 4 年齢層別 就職先や転職先をみつけた方法 (複数回答、単位：%)

	年齢層別			
	18～24 歳	25～34 歳	35～54 歳	55 歳以上
ジョブボード	36	33	31	25
人脈	27	23	25	34
ソーシャルメディア	27	24	25	11
人材紹介会社	21	21	28	21
Google	26	24	26	12
企業のウェブサイト	19	23	21	18
人材派遣会社	13	20	22	21
LinkedIn	18	15	19	20
キャリアフェア	12	14	14	13
公共職業安定所	9	13	15	9

出所：Randstad, "Finding Work in the Labour Market", October 2021 <https://www.randstad.com/workforce-insights/employer-branding/finding-work-labor-market/>

採用管理プラットフォームのJobviteは、約13年前から求職者動向調査「Job Seeker Nation Report」を実施している。2022年の調査(回答者数は1,514人)では、求職手段で多いものは「ジョブボード(59%)」「友人(46%)」「ソーシャルメディア(39%)」だった(図表5)。

ジョブボードおよびソーシャルメディアのうち、利用が多いのは「Indeed(52%)」で、次いで「LinkedIn(17%)」「Facebook(9%)」「CareerBuilder(6%)」であった。

図表5 求職手段

(複数回答、単位：%)

	2022年
ジョブボード	59
友人	46
ソーシャルメディア(LiNKedIn や Facebook など)	39
企業の採用情報ページ	33
仕事上の人脈	25
キャリアフェア	23

出所：Jobvite, “2022 Job Seeker Nation Report”, December 2022 <https://www.jobvite.com/lp/2022-job-seeker-nation-report/>

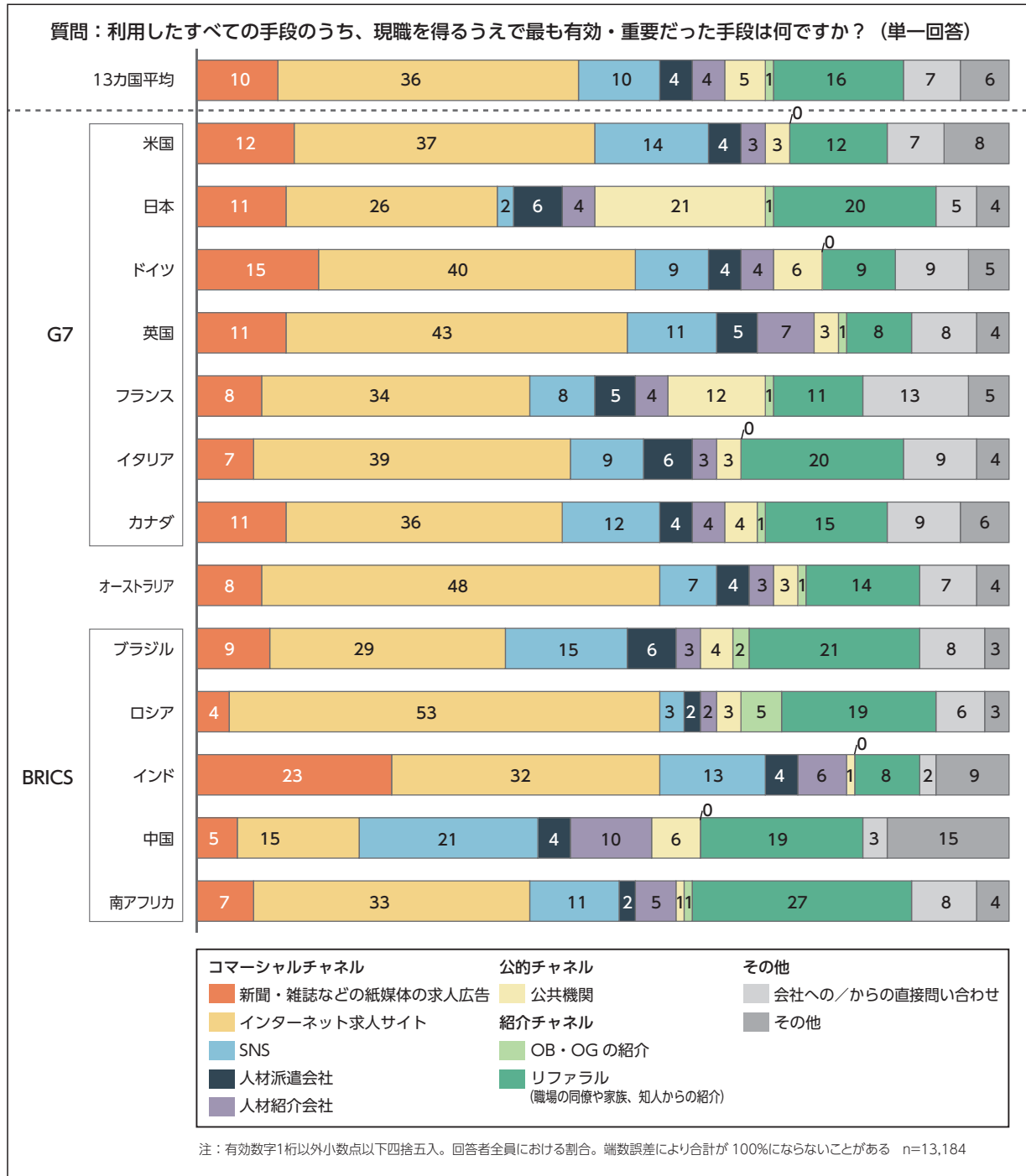
リクルートワークス研究所は、世界13カ国(G7、BRICS、オーストラリア)の入職者の求職行動(求職活動や入職経路等)の実態を解明するため、ボストン コンサルティング グループと共同で約1万3,000人の就職者を対象とした国際比較調査「求職トレンド調査」を行っている。前年に新たな仕事を得た入職者に、下記のどの求職手段で職探しを行ったかを質問した。

- **コマーシャルチャネル**：新聞・雑誌などの紙媒体の求人広告、インターネット求人サイト(履歴書サイト、ジョブフォーラム、ジョブ掲示板)、SNS、人材紹介会社、人材派遣会社
- **公的チャネル**：公的機関(ハローワークなど)
- **紹介チャネル**：リファラル(職場の同僚や家族、知人からの紹介)、OB・OGの紹介
- **直接の問い合わせ**：雇用主/雇用者への直接問い合わせ(会社への直接応募、従業員へのコンタクト、会社からの直接スカウト、など)

2017年度の調査では、米国において入職経路として使われている求職手段として、「インターネット求人サイト(37%)」「SNS(14%)」「新聞・雑誌などの紙媒体の求人広告(12%)」「リファラル(12%)」があげられる。調査対象となるほかの国と比較してもほぼ同じ傾向がみられるが、13カ国平均と比べるとSNSの利用割合が高い。SNSは転職者にとって仕事を探す主要なツールとなっており、米国での利用の割合は中国とブラジルに次いで3番目に高い水準となっている(図表6)。

図表 6 国別の入職経路 (最も有効な求職手段)

(単位: %)



出所: リクルートワークス研究所「求職トレンド調査 2017」https://www.works-i.com/research/works-report/item/171226_jst2017.pdf

最近では、LinkedIn 以外に、転職活動にビジネス用メッセージングアプリの「Slack」を利用する求職者が増えている。Slack には、サイバーセキュリティマーケターのための「Cybersecurity Marketing Society」やマーケティング分野で働く女性のための「MKTG WMN」など、さまざまな職種・興味分野・地域別に、招待制の公開コミュニティが多数存在する⁴。利用者が実名で勤務先名を公開しており、コミュニティでは自社の求人情報の投稿や人脈の構築、転職やキャリアなどに関する助言やアイデアを交換できるため、信頼性の高い場として活用されている。会社が自社の採用情報ページやジョブボードに求人情報を掲載する前に、転職する従業員が自分の後任を探すために、コミュニティに求人情報を投稿することもある。利用者は全員が投稿されたコメントの履歴を閲覧・検索や、利用者間でプライベートメッセージの送受信もできる。求職者はコメントやメッセージの内容などを通じて、自身の知識やスキル、考え方、人柄などを企業側に伝えることができるため、Slack は、ほかの媒体よりも早く転職先を見つけることができると評価されている⁵。

4 The Wall Street Journal, “Forget LinkedIn—Your Next Job Offer Could Come via Slack”, May 2022 <https://www.wsj.com/articles/job-hunters-workers-use-slack-to-find-job-offers-fast-11653918510>

5 The Everygirl, “The Secret Way People Are Finding New Jobs”, January 2023 <https://theeverygirl.com/industry-slack-groups/>

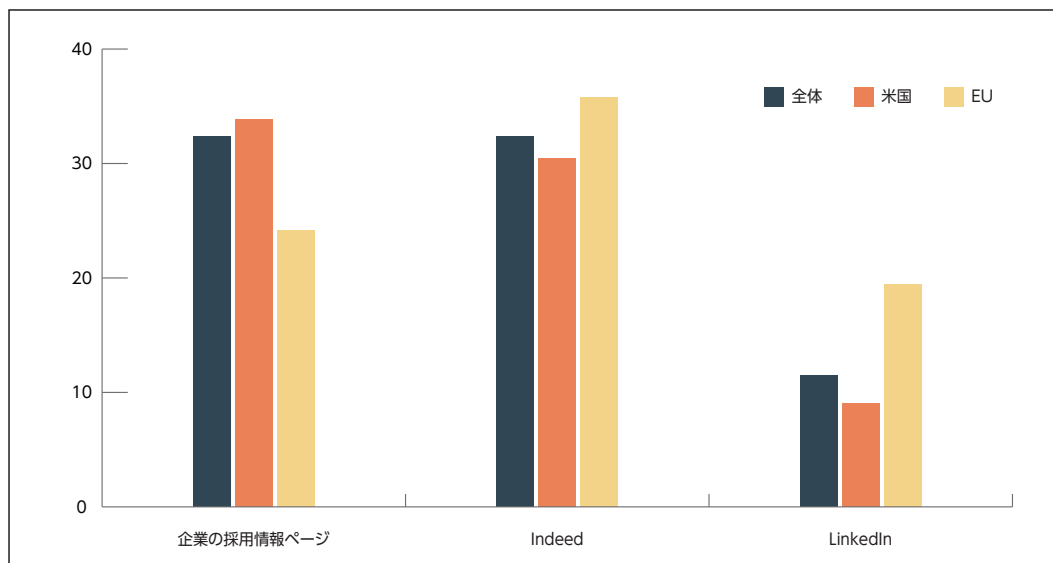
採用経路

ATS（応募者追跡システム）プロバイダーのBreezy HRは2021年に、自社のATSを利用する米国とEU（欧州連合）の顧客企業の採用経路調査「Source of Hire」を実施した。1年間に集まった採用データ770万件超から、主要ウェブサイト（Indeed、LinkedIn、Facebook、Google、ZipRecruiter、Glassdoor）、企業の採用情報ページ、従業員によるリファラル、社外リクレーター経由の応募者数、面接者数、オファー出しの数を分析した。

米国とEUを合わせた採用数全体に占める割合が多かった採用経路は「企業の採用情報ページ（約32%）」「Indeed（約32%）」「LinkedIn（約11%）」であった（図表7）。

図表7 米国・EUの採用数が多い採用経路トップ3

（単位：％）

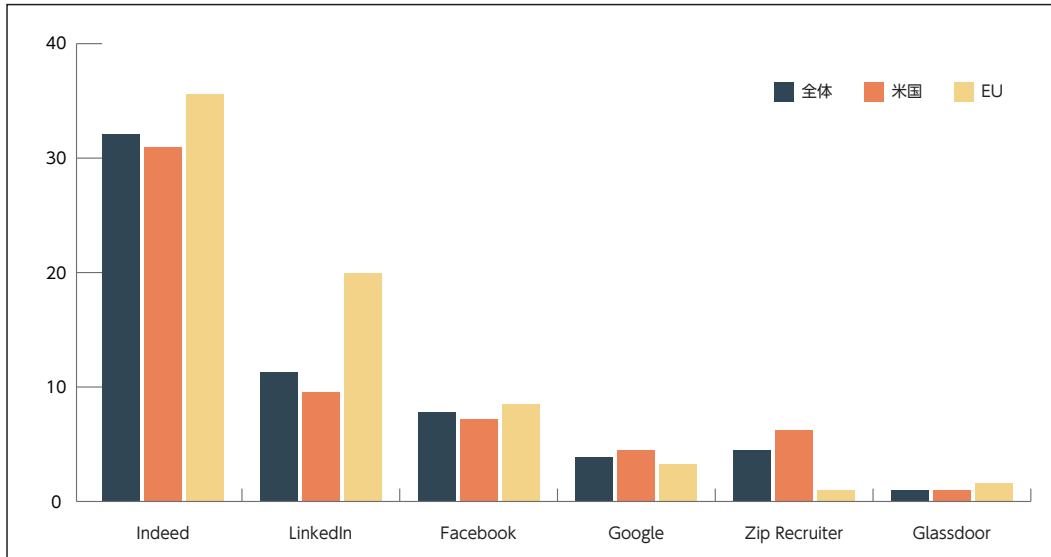


出所：Breezy HR, "Source of Hire Report: The Great Recruitment Revamp", 2021 <https://breezy.hr/resources/hiring-reports/source-of-hire-report>

主要ウェブサイト別で、採用数が最も多かったのは「Indeed（約 32%）」で、次いで「LinkedIn（約 11%）」「Facebook（約 8%）」であった（図表 8）。

図表 8 米国・EU の採用数に占める各主要ウェブサイトの割合

（単位：％）

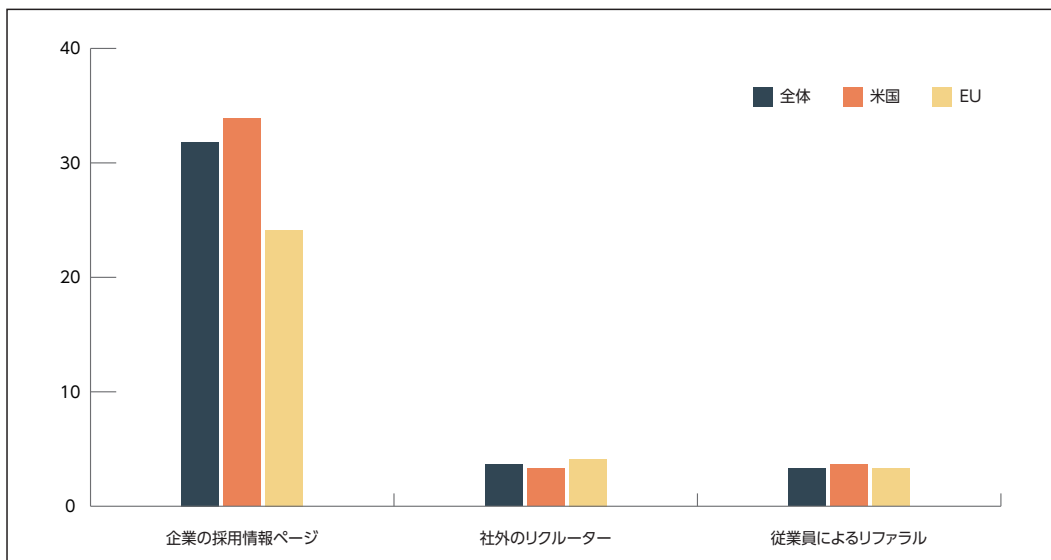


出所：Breezy HR, “Source of Hire Report: The Great Recruitment Revamp”, 2021 <https://breezy.hr/resources/hiring-reports/source-of-hire-report>

自社のリソースと社外リクルーターのうち、採用数が最も多かったのは「企業の採用情報ページ（約 32%）」であった。「従業員によるリファラル」は約 3%と少なかった（図表 9）。

図表 9 米国・EU の採用数に占める自社のリソースと社外リクルーターの割合

（単位：％）



出所：Breezy HR, “Sources of Hire: The Great Recruitment Revamp”, 2021 <https://breezy.hr/resources/hiring-reports/source-of-hire-report>

主要ウェブサイトの歩留まりをみると、面接受験者のうち、内定を得た人の割合が高いのは「Google (15%)」「Facebook (13%)」であった(図表 10)。

図表 10 主要ウェブサイトの歩留まり

(単位：人、%)

	応募者数	面接受験者数	内定獲得者数	採用者数	内定を得た面接受験者の割合 (%)
Indeed	2,210,463	360,146	18,304	12,490	5
LinkedIn	711,209	78,239	5,408	4,270	7
Facebook	423,594	43,184	5,452	3,069	13
Google	86,513	13,751	2,086	1,860	15
ZipRecruiter	375,188	26,076	2,327	1,827	9
Glassdoor	154,010	10,910	926	643	8

出所：Breezy HR, “Source of Hire Report: The Great Recruitment Revamp”, 2021 <https://breezy.hr/resources/hiring-reports/source-of-hire-report>

ソーシャルメディアの活用

Facebook の活用法では、企業が従業員を紹介する投稿をしたり、職種や地域別などに開設された Facebook のグループ内でリクルーターが候補者と直接やりとりをしている⁶。

Z世代の採用には Instagram や TikTok が活用されている⁷。企業は求人動画や画像を投稿し、職場環境の良さや従業員同士の結束の強さなどをアピールして求職者の興味を引いている。会社の公式アカウントに DM (ダイレクトメッセージ) を送るよう求職者に促し、マーケティングやクリエイティブ職の人材を採用している企業もある。

6 SHRM, “Hiring? Look Beyond LinkedIn”, June 2021 <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/hiring-look-beyond-linkedin.aspx>

7 Glossy, “Move over, LinkedIn: TikTok and Instagram are hot hiring tools for Gen-Z talent” August 2022 <https://www.glossy.co/beauty/move-over-linkedin-tiktok-and-instagram-are-hot-hiring-tools-for-gen-z-talent/>

Works University

米国の人材ビジネス

14 入職経路・採用経路

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3日発行

リクルートワークス研究所
〒104-8001
東京都中央区銀座8-4-17
リクルート銀座8丁目ビル
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)