

企業の採用担当者 約 100 名に、採用業務に関するアンケート
**採用に強い企業：生産性を高め、戦略的な採用活動に時間を割けている
 6割以上、採用活動をデータで可視化・分析**

株式会社ビズリーチ（所在地：東京都渋谷区/代表取締役社長：南 壮一郎 以下、ビズリーチ）が運営する HR テック（HR × Technology）で採用を強くする「HRMOS（ハーモス）採用管理」（<https://hrmos.co/saiyo/>）は、企業の採用担当者採用業務に対する意識調査を実施しました。本調査では、「主体的な採用活動を通じて“欲しい人材”を採用できているか」という設問に対して、「欲しい人材を採用できている」と回答した人を A 群、「欲しい人材を採用できていない」と回答した人を B 群とし、採用業務において取り組んでいることや意識の差を比較しました。その結果、欲しい人材を採用できている、採用に強い企業（A 群）は、採用活動におけるデータの可視化・分析を行っており、欲しい人材を採用できていない企業（B 群）と比較して、戦略的な採用活動に時間を割いている割合が多いことが分かりました。

【調査概要】

- ・調査対象：企業で採用業務に携わる人事担当者、採用担当者、責任者
- ・総サンプル数：104 名
- ・有効サンプル数：

あなたの勤務先の採用チームは、主体的・能動的な採用活動の実践を通じて、「欲しい人材」を採用できていますか？

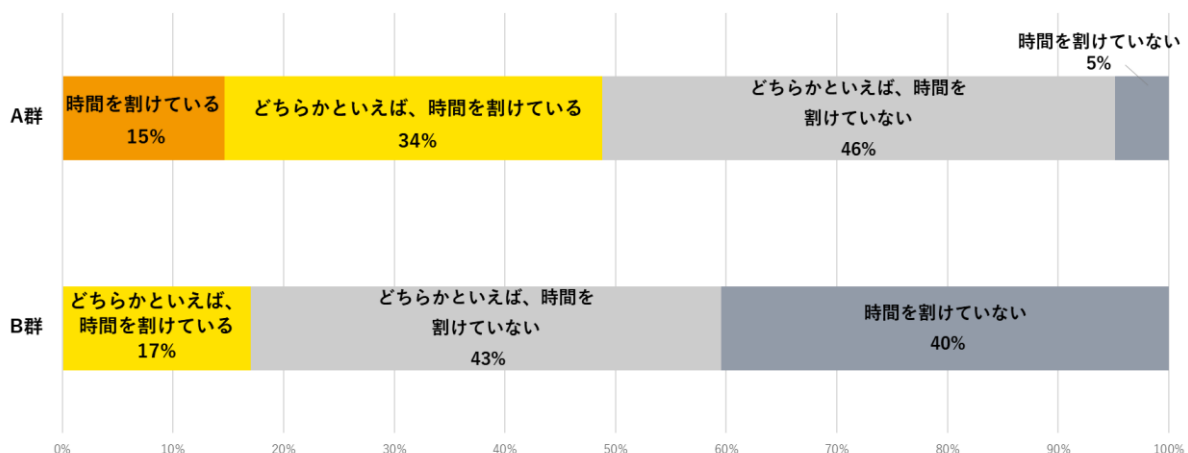
A 群：上記設問に「できている・どちらかといえばできている」と回答：43 名

B 群：上記設問に「できていない・どちらかといえばできていない」と回答：47 名

■採用に強い企業：約 50%が「戦略的な採用活動に時間を割けている」

採用に強い企業である A 群の約 50%が「戦略的な採用活動に時間を割けている」と回答した一方で、欲しい人材を採用できていない B 群は、83%が「戦略的な採用活動に時間を割けていない」と回答しました。「戦略的な採用活動」とは、オペレーション業務ではなく、採用計画の立案や、候補者ごとの採用決定までのシナリオづくりや選考フローの決定、採用目標達成に向けた、各施策の PDCA サイクルにおける改善活動などのことを指します。人材獲得競争が激化するなかで、欲しい人材を採用している企業は、オペレーション業務中心の採用活動ではなく、チームとして生産性を高め、戦略的な採用活動の実践に時間を割くことができていると考えられます。

Q. 所属する企業の採用チームは、オペレーション業務だけではなく、
 戦略的な採用活動に十分な時間を割けていますか？



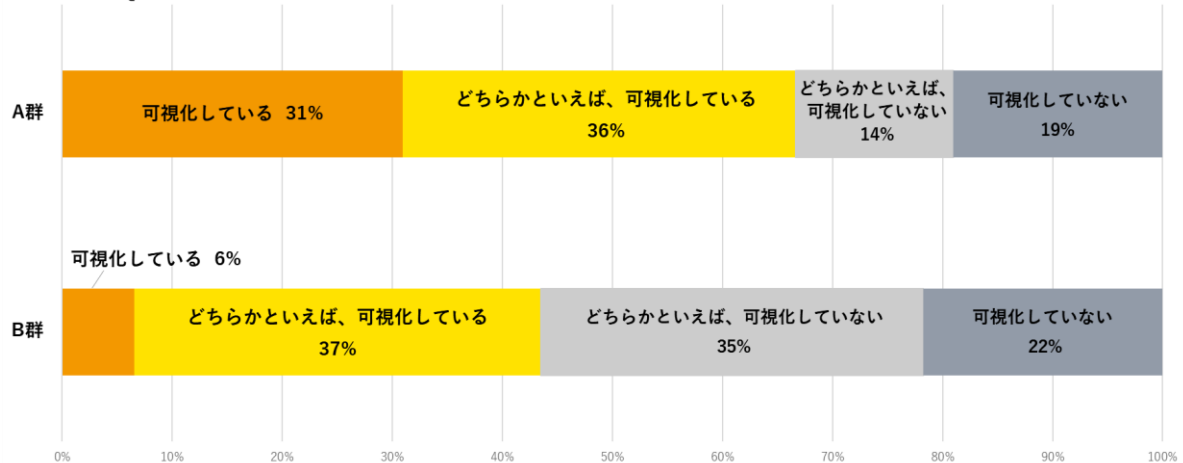
PRESS RELEASE

■採用に強い企業：67%が採用活動をデータで可視化

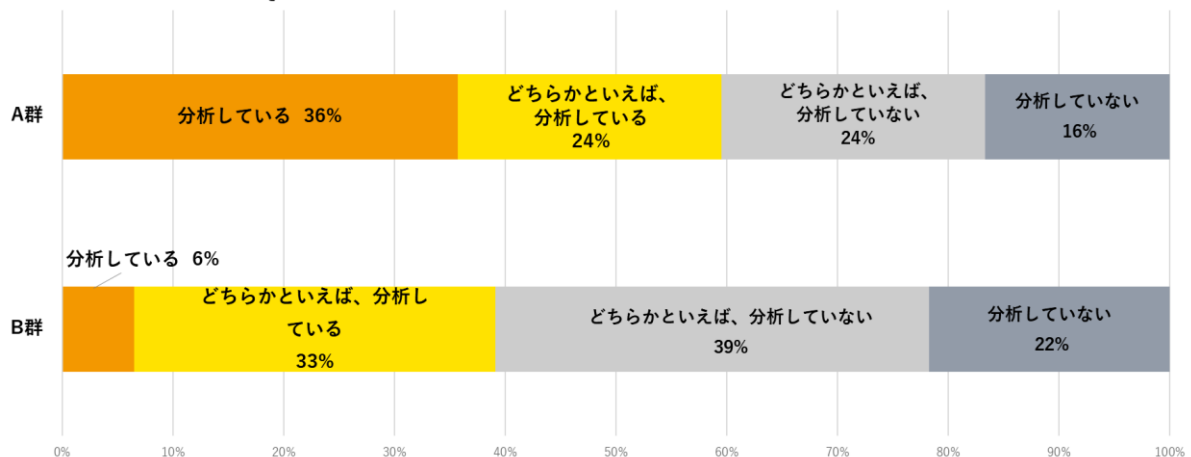
60%が採用戦略のためにデータ分析に取り組む

採用活動（採用の目標人数や応募者数・決定人数など）におけるデータの可視化や、採用経路別の費用対効果の分析について、欲しい人材を採用できている A 群は 60%以上が取り組んでいるのに対し、B 群は約 40%と、およそ 20 ポイントの差があることが分かりました。

Q. 所属する企業は、採用活動（採用の目標人数や応募者数・決定人数など）をデータで可視化していますか？

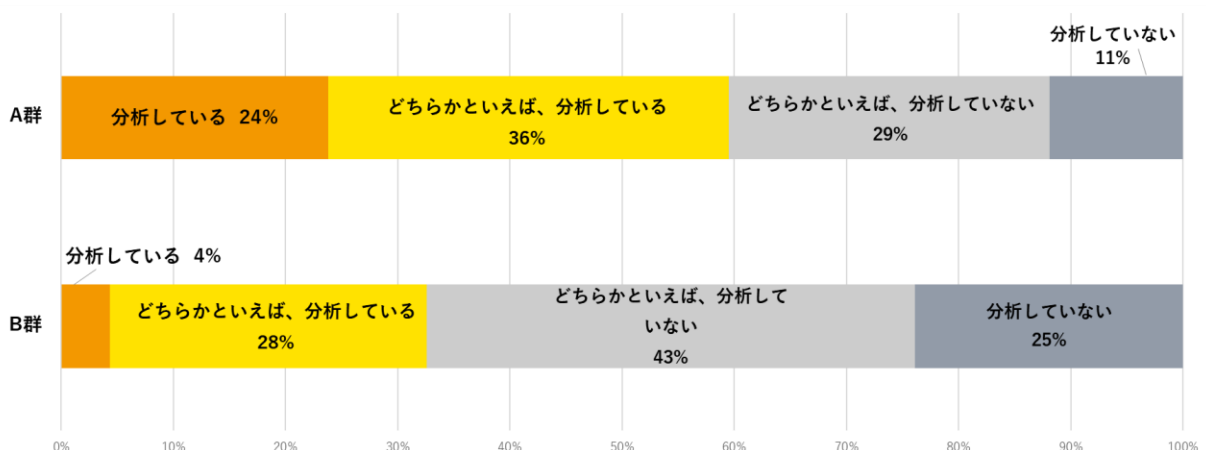


Q. 所属する企業は、採用経路別の費用対効果を分析していますか？



さらに、採用活動のPDCAをまわすため、また採用戦略に役立てるためにデータ分析を行っているかという設問において、分析を行っていると回答した割合を見ると、A群とB群では28ポイントの差ができました。

Q. 所属する企業は、採用活動のPDCAをまわすため、また採用戦略に役立てるため、採用活動をデータで分析していますか？

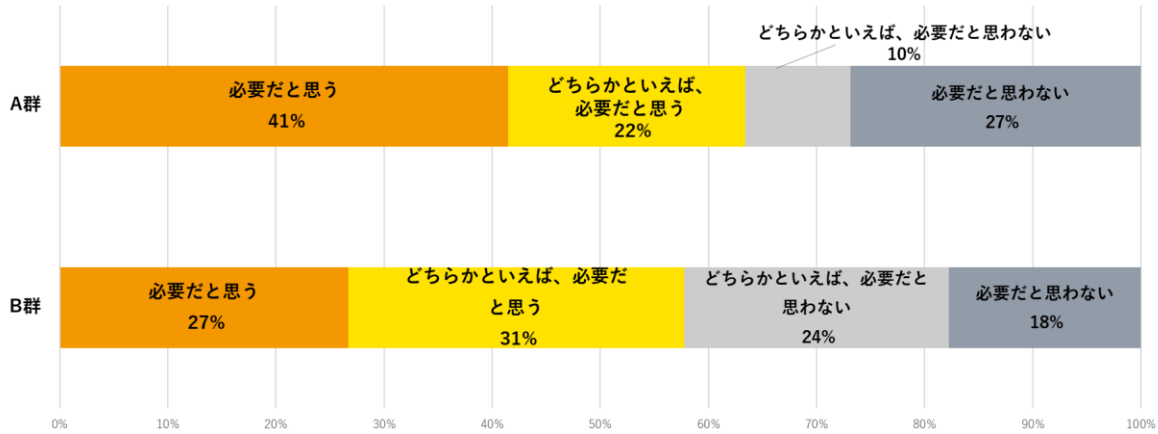


PRESS RELEASE

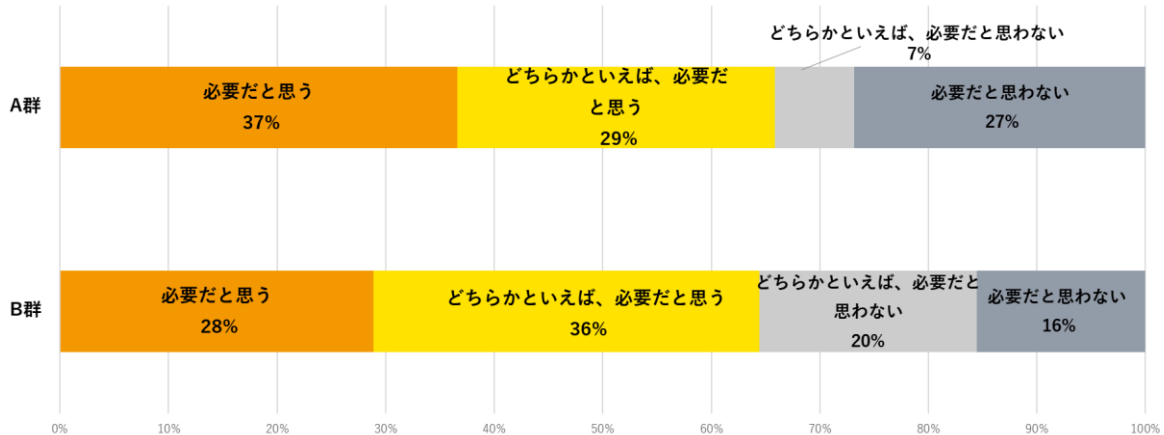
■約60%、「オペレーション業務の削減」「データ分析」のためには採用管理システム（ATS）が必要と回答

A群、B群のどちらも、約60%の人が、オペレーション業務を削減して戦略的な採用活動に時間を割くために、また採用活動のデータ分析を実施するためには、「採用管理システム（ATS）」が必要であると考えていることが分かりました。

Q.オペレーション業務を削減し、戦略的な採用活動に時間を割くために、採用管理システム（ATS）が必要だと思いますか？



Q.採用活動をデータで分析するために、採用管理システム（ATS）が必要だと思いますか？



採用管理における課題について（フリー回答より抜粋）

・応募者への対応が、各担当者の繁忙状況に完全に左右されており、仕組み化・効率化とは程遠い状況であるため、よりよい管理手法を模索中。<日系企業、51名~300名規模、メーカー（その他）、総務部、採用担当>

・見える化ができていない。人事・管理部門だけでなく、国内・海外拠点のローカルとの連携も重要になっているが、なかなかできていない。<日系企業、1,001名~10,000名規模、メーカー（電機）、事業部、採用コーディネーター>

・採用だけでなく、中途採用社員の定着率をどのように上昇させていくかとの連携が課題となっている。<日系企業、301名~1,000名規模、不動産・建築、総務部人事課、人事責任者>

・採用の事前シミュレーションにおけるデータ精度の向上。母集団形成（有効応募）の効率化。<外資系企業、50名以下、メーカー（機械）、採用担当者・リクルーター>

採用を強くするために、HRテクノロジーを活用して取り組みたいこと（フリー回答より抜粋）

・採用管理ツールの導入による、オートメーション化、ペーパーレス化、情報共有促進等を実現したい。<日系企業、1,001名~10,000名規模、その他（BPO）、業務支援部、採用責任者>

PRESS RELEASE

- ・ AI や SNS と連携したシステムの活用。 <外資系企業、10,001 名以上、SIer、人事部、採用担当者・リクルーター>
 - ・ とにかく候補者と「会う時間」を確保するために、事務作業や分析は極力省力化をしていきたい。
- <日系企業、1,001 名~10,000 名規模、メーカー（消費財）、経営企画部、採用責任者>

調査概要

- ・ 調査対象：採用業務に関わる採用担当者（即戦力人材と企業をつなぐ転職サイト「ビズリーチ」の案内メール受信企業、BizHint 会員）
- ・ 回答者数：104 名（日系企業 88%、外資系企業 12%）
- ・ 調査期間：2017 年 6 月 14 日~6 月 30 日
- ・ 企業規模：50 名以下 21%、51~300 名以下 34%、301~1,000 名以下 24%、1,001~10,000 名以下 14%、10,001 名以上 7 %
- ・ 業種：金融 2%、不動産・建築 9%、コンサルティング 5%、メーカー（電機） 5%、メーカー（電子） 1%、メーカー（機械） 4%、メーカー（化学） 7%、メーカー（消費財） 3%、メーカー（その他） 5%、ソフトウェア・インターネット 12%、医療 5%、流通・小売 12%、マスコミ 2%、広告 7%、サービス 13%、その他 8%

■HR テック（HR × Technology）で採用を強くする「HRMOS 採用管理」の特徴

参照 URL : <https://hrmos.co/saiyo/>

HRMOS 採用管理
ハーモス



1) 採用業務を一元化し、オペレーションを効率化
候補者とのメールのやりとりや日程調整、選考管理など、採用関連の業務を一元管理することで、煩雑なオペレーション業務を効率化します。

2) 課題発見と施策立案に活用できる分析レポート

採用関連業務を一元的に管理することで、HRMOS 採用管理に、採用に関するあらゆるデータが蓄積されます。可視化したデータを分析することで、採用経路別の ROI、採用目標に対する進捗や、各施策の効果などをすぐに分析できます。

3) 数値に基づいた戦略的な視点を提供し、採用力を向上

数値データを根拠とした戦略的な意思決定を行うことができるだけでなく、各施策において PDCA サイクルをまわすことで、効率的な採用活動を行え、“欲しい人材”の採用につなげることができます。

<6 月から実装された新機能について>

・採用グループ機能

HRMOS 採用管理の 1 つのアカウントで、複数の管理グループに分けて運用できる機能です。本社と支社、新卒と中途などで採用担当部門が分かれている場合に、管理グループ単位で付与する権限を分けることができ、セキュリティの観点から、自部門の応募者の情報を他部門には見せないようにしたい場合などに便利な機能です。

・日程調整機能

候補者との面接の日程調整を、カレンダーから手軽に設定できる機能です。今後は Google カレンダーと連携し、面接官や社員の空いている日程が HRMOS 採用管理から分かるようになる予定です。

■戦略人事クラウド「HRMOS（ハーモス）」について

戦略人事クラウド「HRMOS」は、人材の採用から育成、配属、評価までを最適化するクラウドサービスで、この一連の流れを作り出すことで企業の人事業務における無駄をなくし、意思決定を人工知能（AI）がサポートします。経営戦略に基づく人事（戦略人事）の実践を通して、経営の効率化・生産性向上を目指します。（参照 URL : <https://hrmos.co/>）

PRESS RELEASE

■株式会社ビズリーチについて

「インターネットの力で、世の中の選択肢と可能性を広げていく」をミッションとし、2009年4月より、人材領域を中心としたインターネットサービスを運営するHR テック・ベンチャー。東京本社のほか、大阪、名古屋、福岡、シンガポールに拠点を持ち、従業員数は865名（2017年7月現在）。即戦力人材と企業をつなぐ転職サイト「ビズリーチ」や、若手社員のためのレコメンド型転職サイト「キャリアアトレック」、AI 技術を活用した戦略人事クラウド「HRMOS（ハーモス）」、求人検索エンジン「スタンバイ」などを展開。（参照 URL : <https://www.bizreach.co.jp/>）

本件に関するお問い合わせ先

株式会社ビズリーチ 広報室 担当：寛司（ひろし）、伊藤、辻、中川、田澤、午頭
Tel: 03-6450-6378 Fax: 050-3737-5003 Email: press@bizreach.co.jp