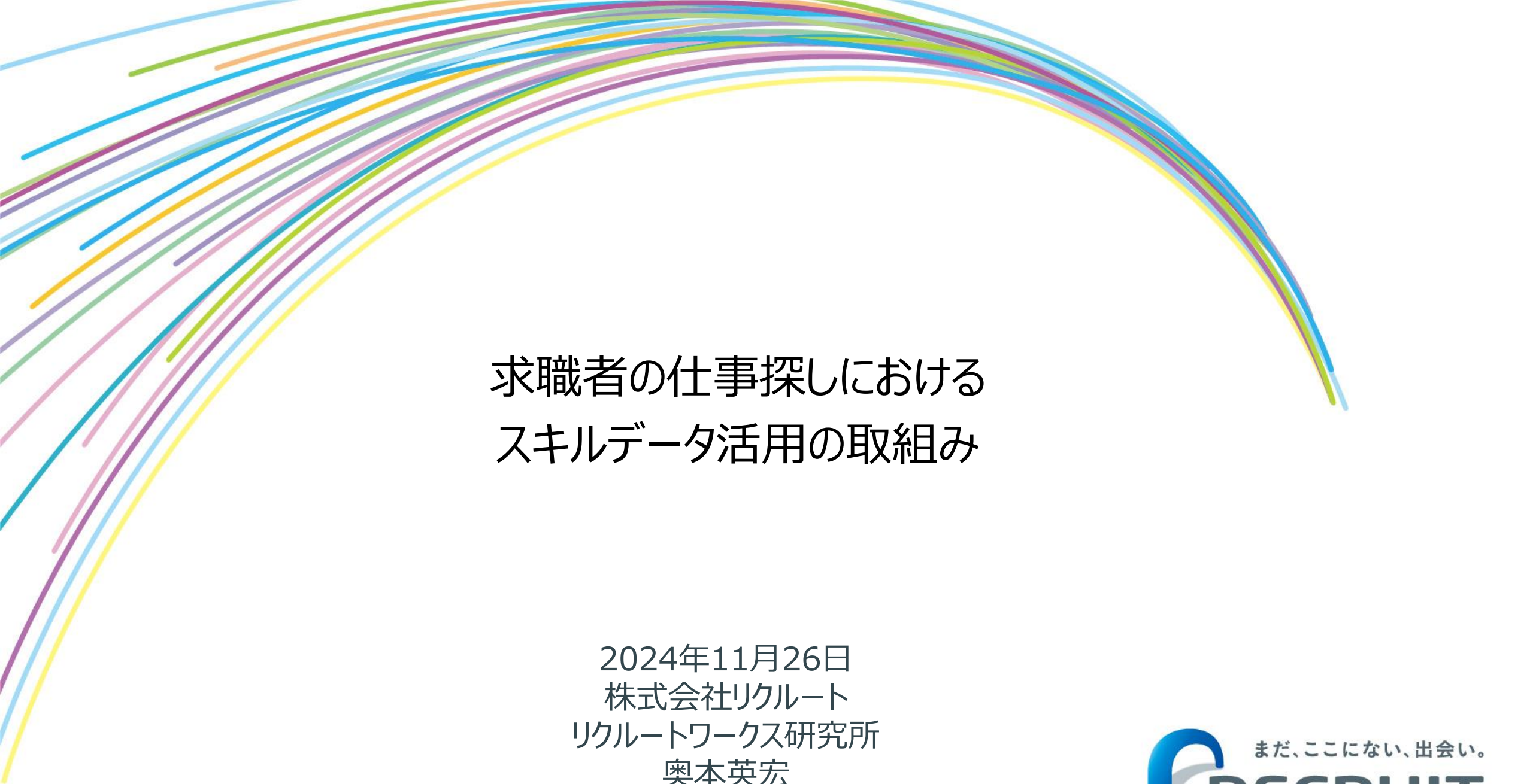




求職者の仕事探しにおける スキルデータ活用の取組み

2024年11月26日
株式会社リクルート
リクルートワークス研究所
奥本英宏

(C) Recruit Co., Ltd. All rights reserved.



HRサービスの歴史について

求人誌を創業事業とし、2000年代初頭にWEB化に対応

1960年代～ 求職者のニーズ起点での求人広告誌創刊・人材サービス拡大

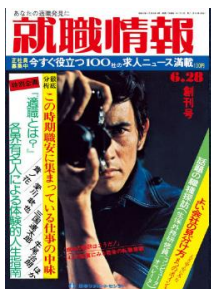
新卒採用
1962年創刊



アルバイト
1982年
フロムエー創刊



中途採用
1975年創刊



地域密着の仕事
1997年
TOWNWORK創刊



女性の社会進出
1980年創刊



現場職
1999年
ガテン創刊(現在休刊)



2000年代前半～ 求人広告誌のWEB移行

求人広告のWEB移行
1996年



1963年
性格特性検査開発

1977年
人材紹介事業開始

1985年
人材派遣事業開始

1995年
再就職支援事業開始

2010年代～各サービスにおけるテクノロジー活用の進化

・ 求人メディア（リクナビNEXTなど）

- ・求職者による検索に加え、ビッグデータの活用による多種多様なレコメンドを実施



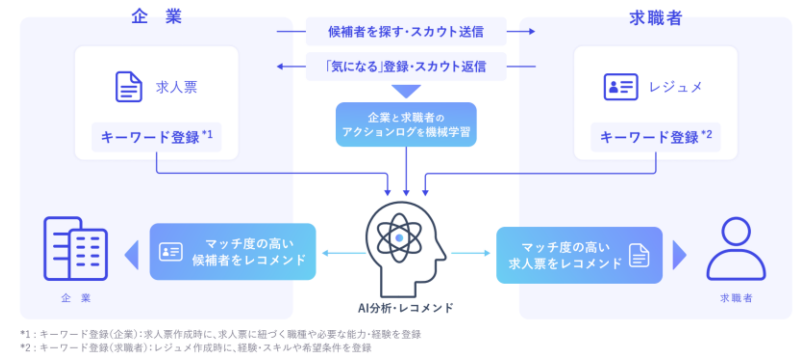
・ 人材紹介（リクルートエージェント）

- ・対面での求人紹介に加え、アプリを活用した求人案内などDX化を進めている



・ ダイレクトスカウト

- ・オンライン完結の人材データベースとして、企業やヘッドハンターと求職者をマッチング





Simplify Hiring

人材マッチング市場における
プロセスの改善とスピードの圧倒的向上



Help Businesses Work Smarter

SaaSによる日本国内企業クライアントの
生産性および業績向上



Prosper Together

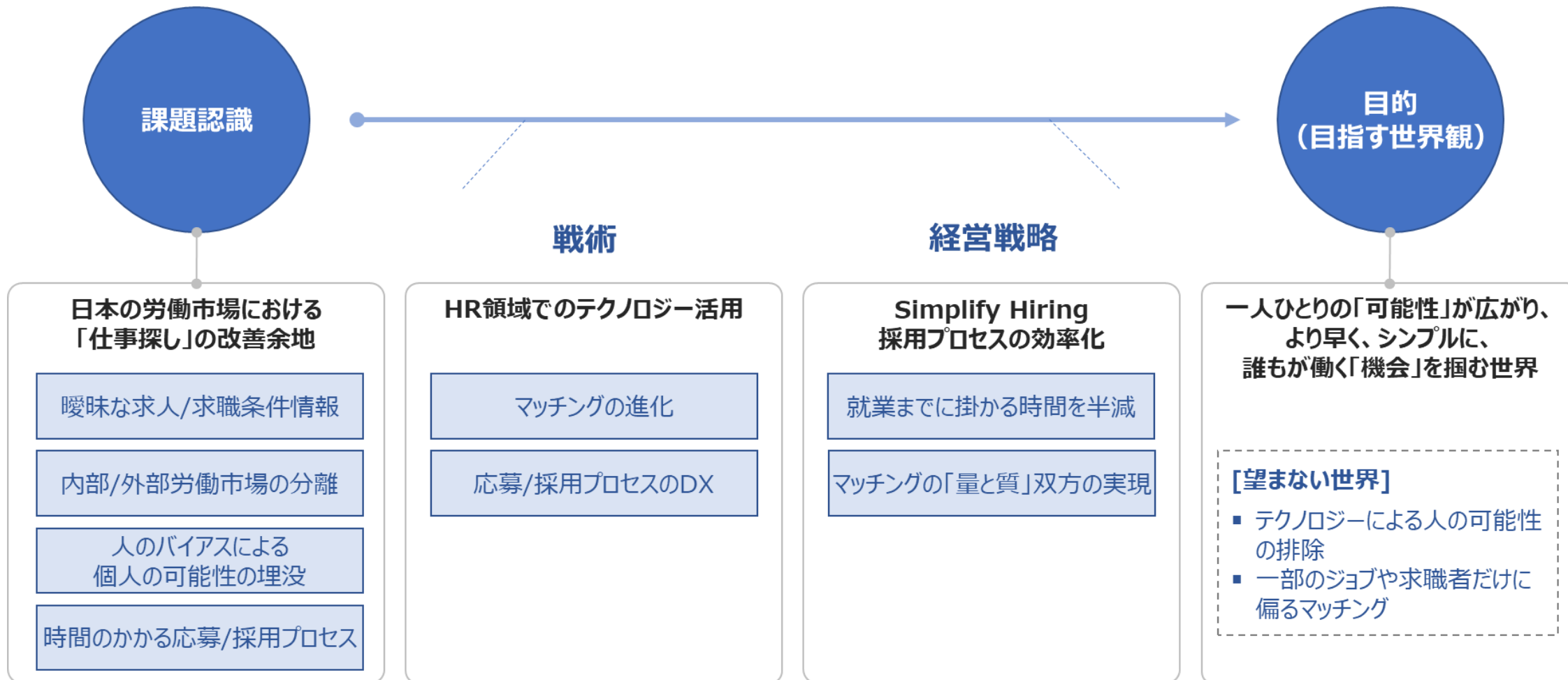
ステークホルダーとの共存共栄を通じた
持続的な成長

- Indeedが開発・提供する新しい求人配信プラットフォーム「Indeed PLUS (インディードプラス)」に参画
- 求職者は、複数の求人サイトを利用しなくとも、普段から利用している求人サイトが「Indeed PLUS」に参画していれば、複数の情報ソースから適した求人情報が表示されるようになり、効果的に自分にあった仕事を見つけることが可能
- 企業は求人情報を自社の利用しているATS上に一度投稿するだけで、Indeedのマッチングテクノロジーによって最適な求人サイトに自動で掲載され、国内主要求人サイト利用者の最大約7割にリーチすることが可能となり、より自社にあった求職者からの応募が期待できる

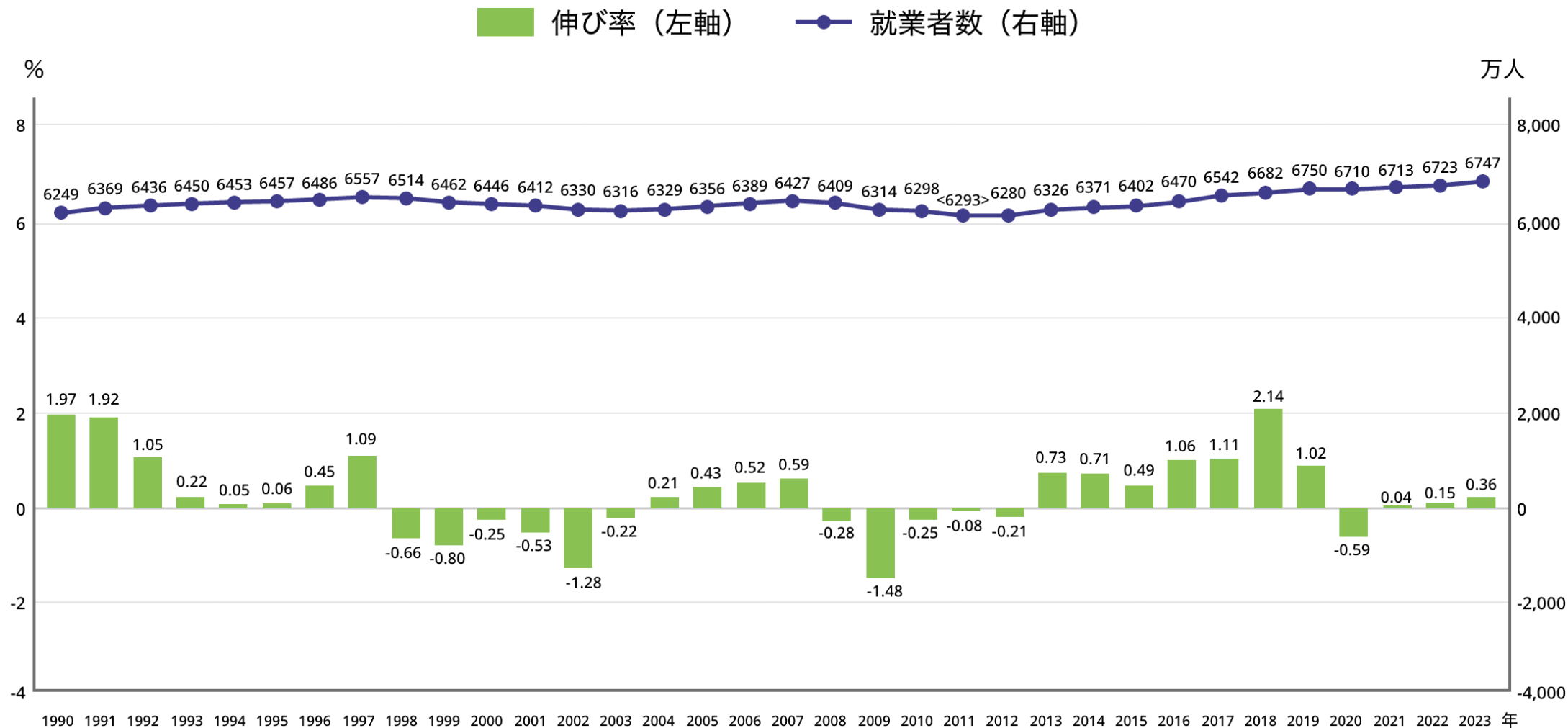
「Indeed PLUS」に参画するリクルートのATSとジョブボード



(出典) https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/2024/0130_13984.html



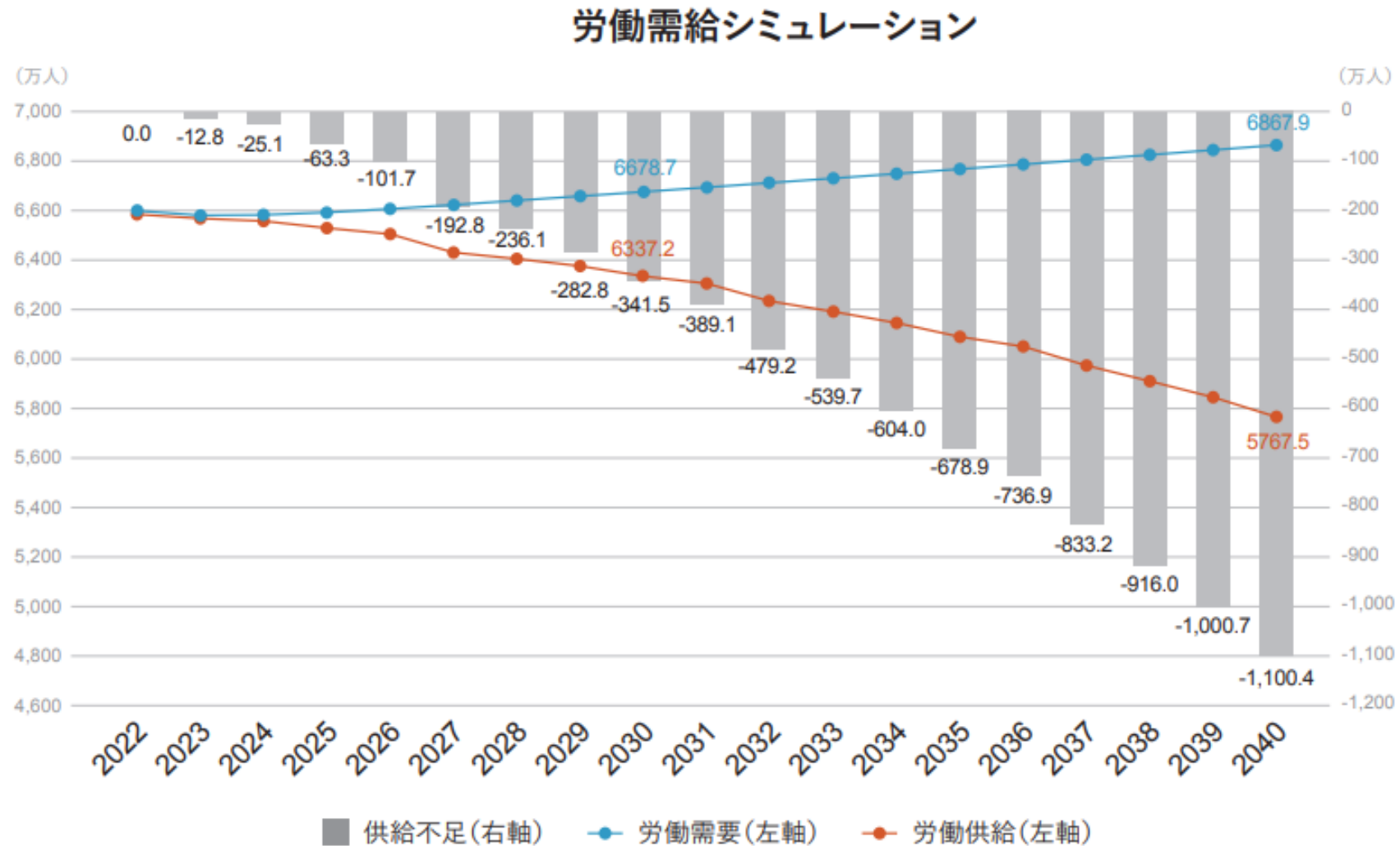
労働市場・仕事探しの課題について



（出典）総務省「労働力調査」

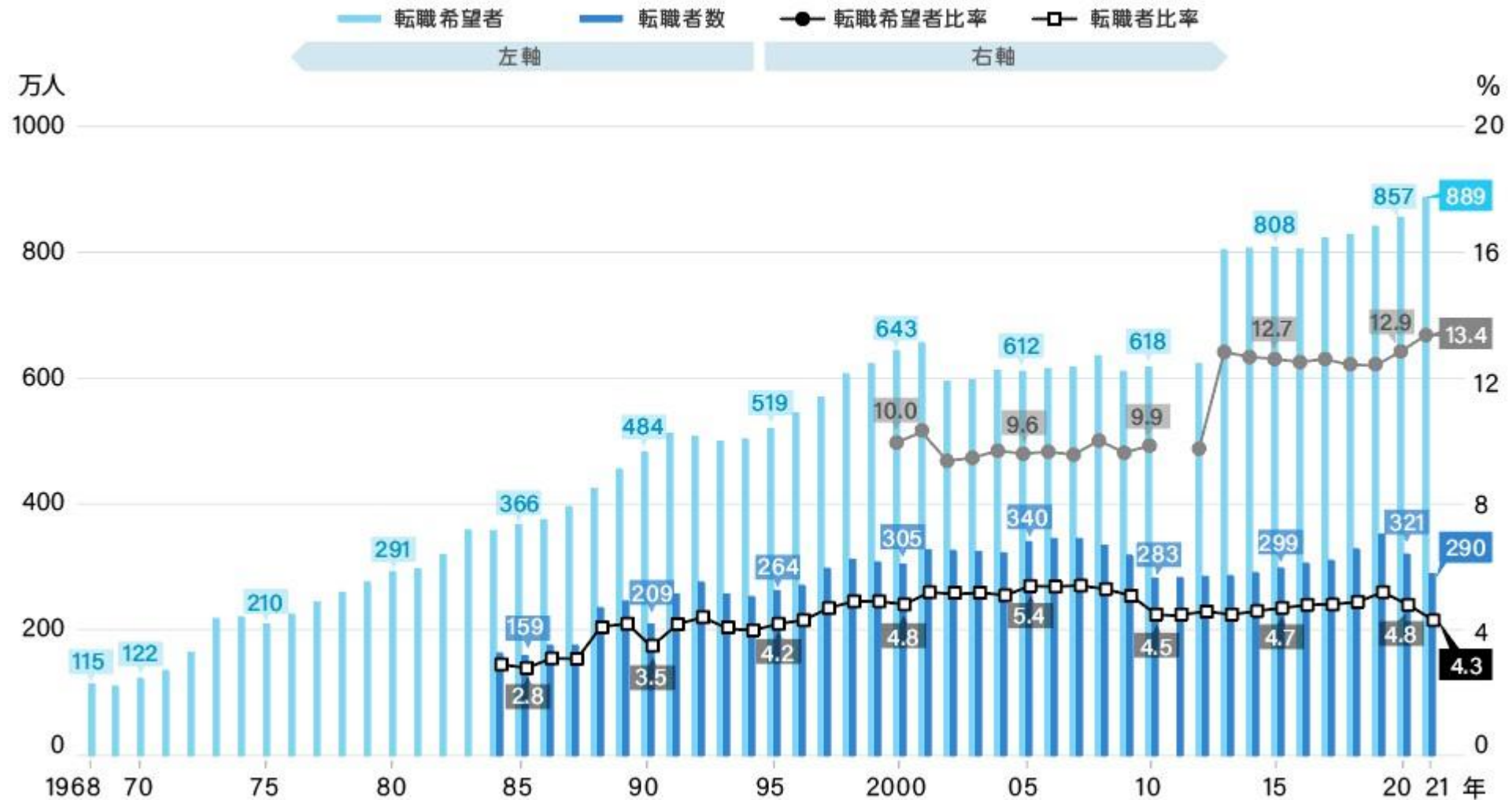
注：2011年の数値は労働力調査にて補完的に推計した値(2015年国勢調査基準)である。

注：2022年より労働力調査のベンチマーク人口が国勢調査2020に変更されたため、2015年から2021年の数値の変更を行った（2023年7月31日）。



（出典）リクルートワークス研究所「未来予測2040」（2023）

仕事探し：転職希望者と転職者の推移（1968～2021年）

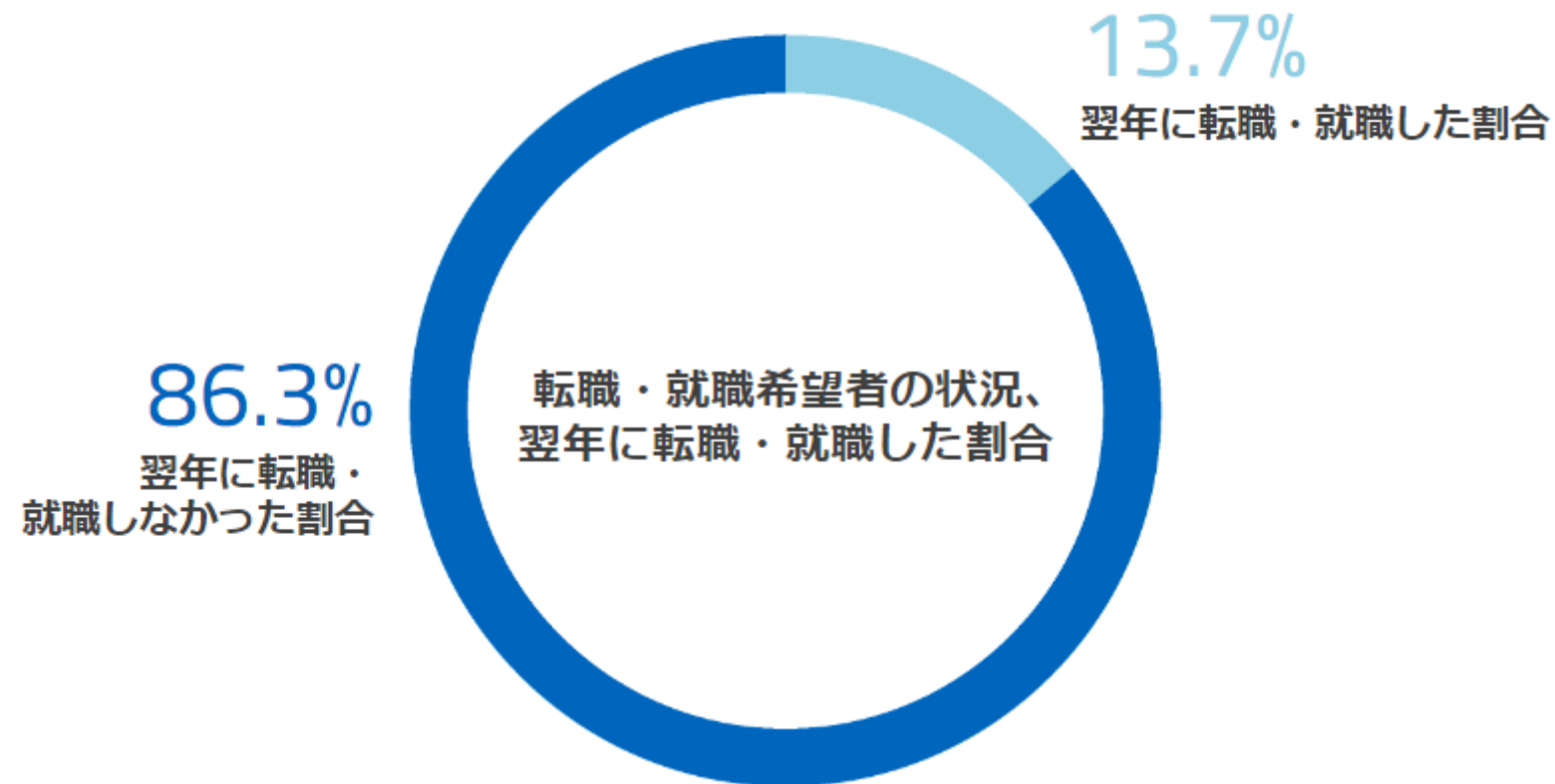


（出典）総務省「労働力調査」

注1：いずれも就業者の数値である。雇用者に限定しても傾向は同じであった。

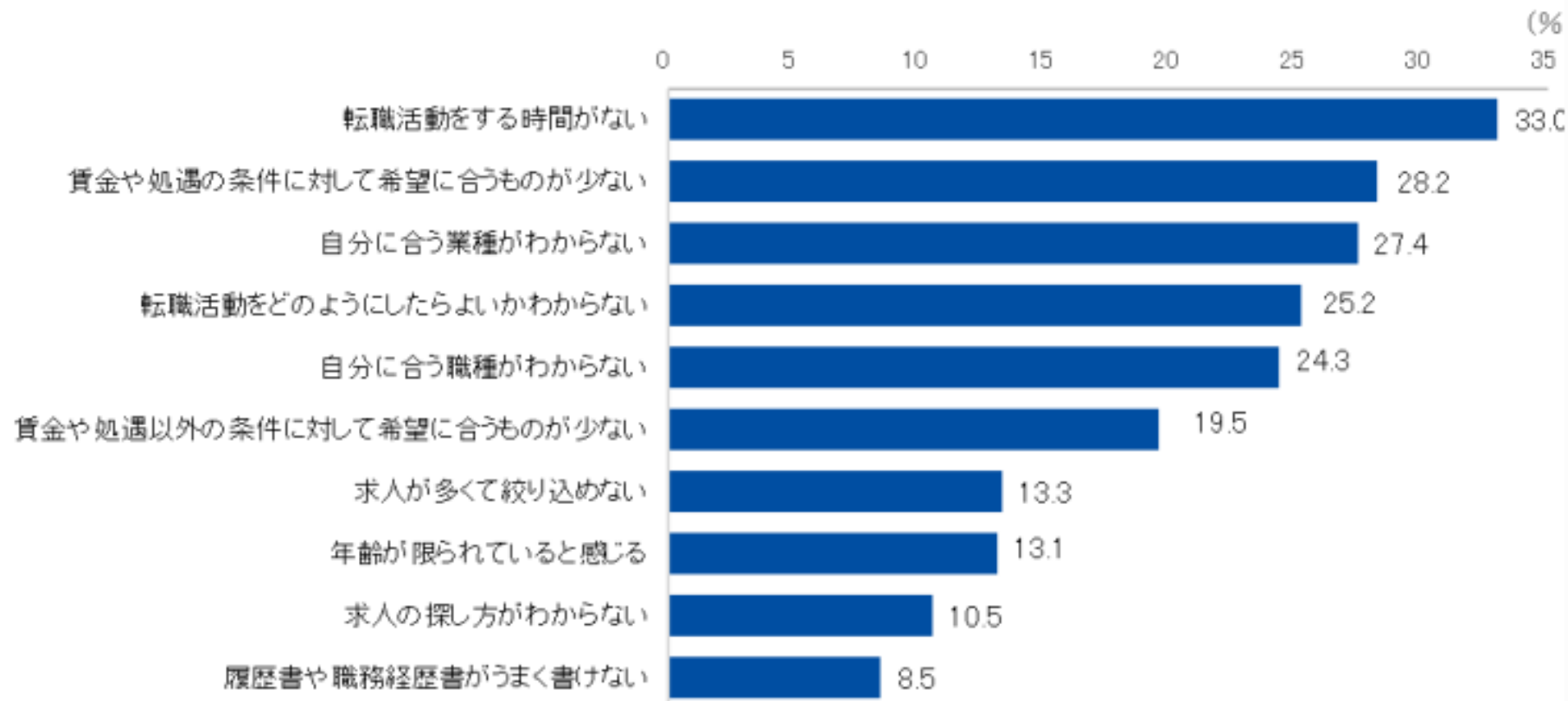
注2：転職者数と転職者比率の2001年以前の統計は2月時点の労働力調査特別調査の値を使用。2011年の数値は補完的に推計された値。

注3：調査票の変更のため、2012年以前と2013年以降の転職希望者数および転職希望者比率の把握方法は異なる。（2023年12月5日追記）



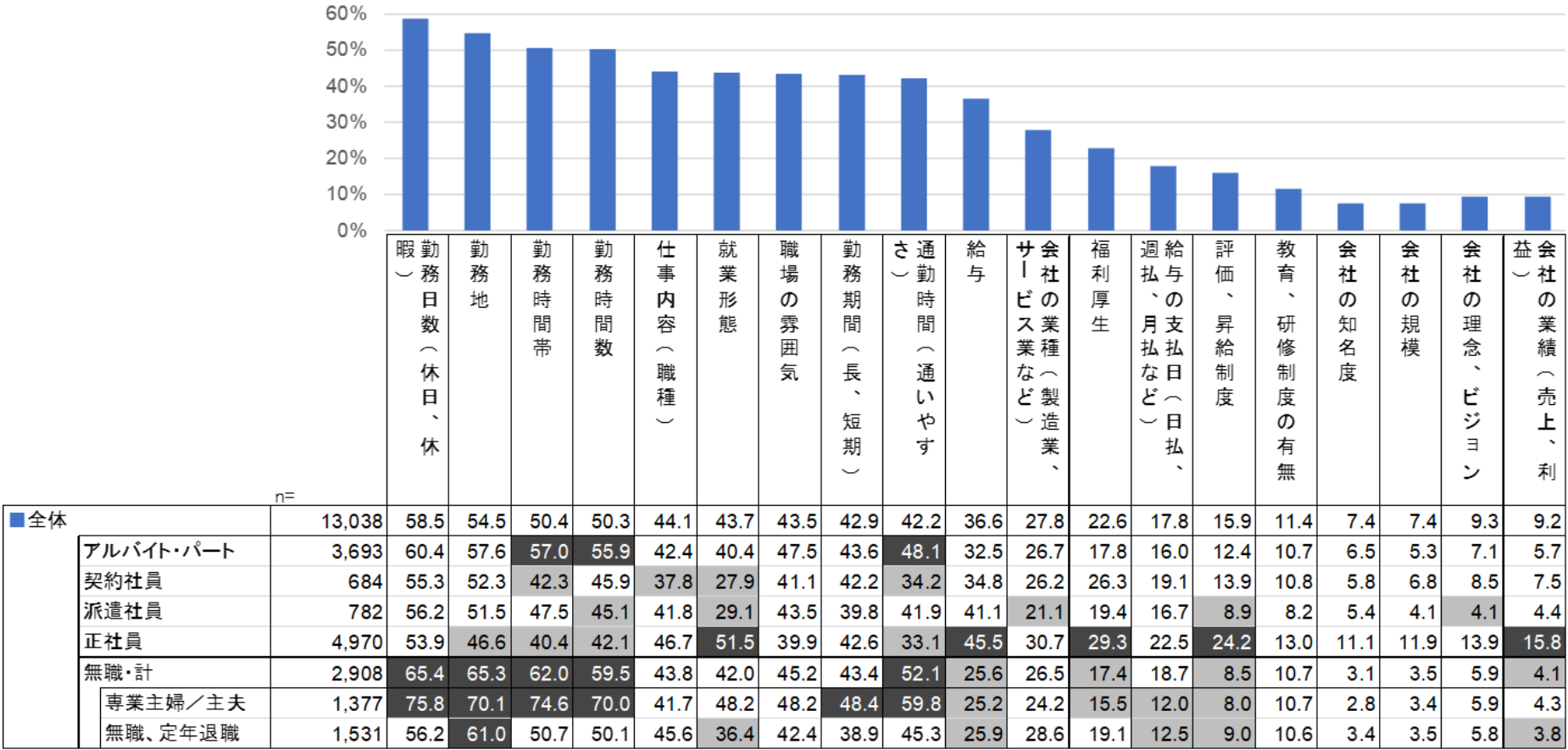
(出典) リクルートワークス研究所「なぜ転職したいのに転職しないのか」(2023)より作成
図表A-1 転職・就職希望者の状況、翌年に転職・就職した割合(就業状況および性別・年齢別)

■ 転職活動はしたが、転職しなかった理由（情報収集以上の転職活動経験した転職未経験者/複数回答）
降順にソートし、上位10項目を表示



（出典） [「就業者の転職や価値観等に関する実態調査2022」第2弾 転職と勤務先の合致度・満足度について \(recruit.co.jp\)](https://recruit.co.jp)

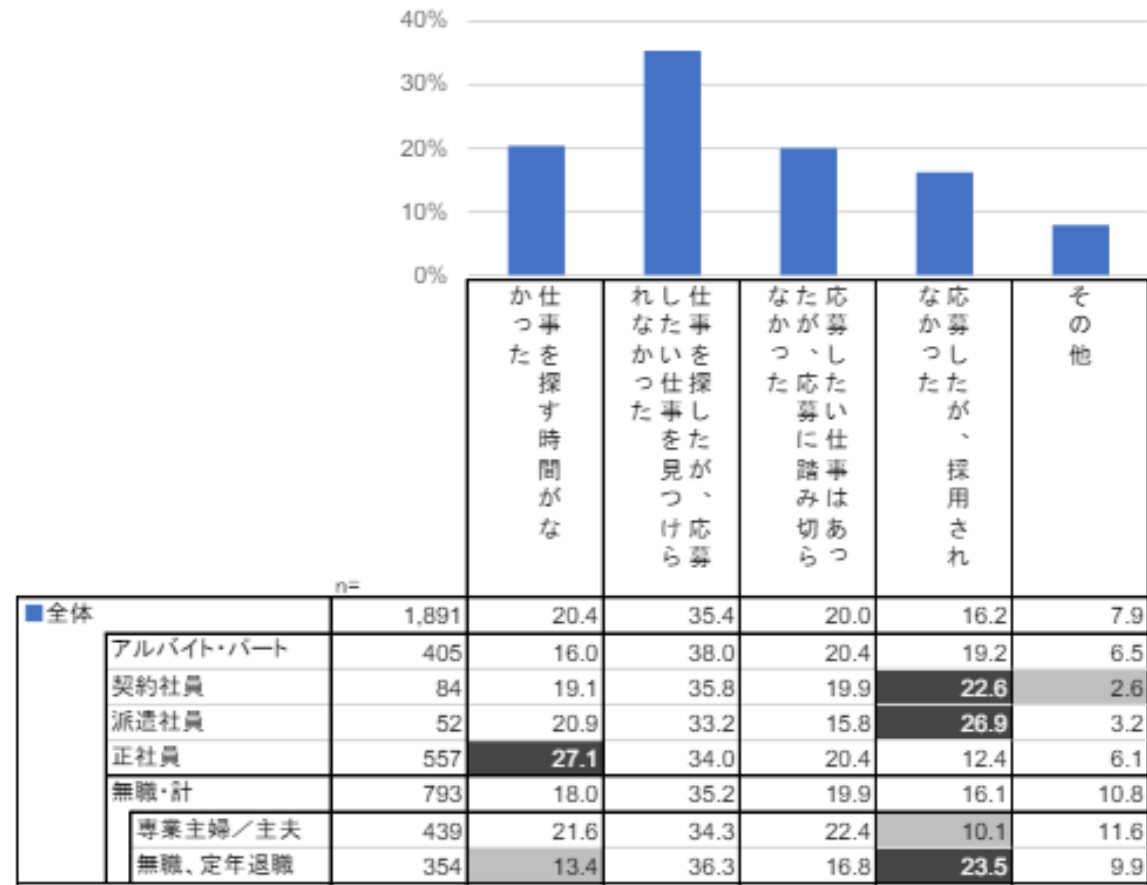
■ 仕事を探していたとき、下記の項目についてどのくらい重視していましたか。
(単一回答「絶対条件だった」「他の条件がよければ我慢した」「もともと関心がなかった」のうち、「絶対条件だった」を選択した人の割合)



(出典) リクルートジョブズリサーチセンター「求職者の動向・意識調査2023基本報告書」
https://jbrc.recruit.co.jp/data/pdf/kyushokusha_231130.pdf.pdf

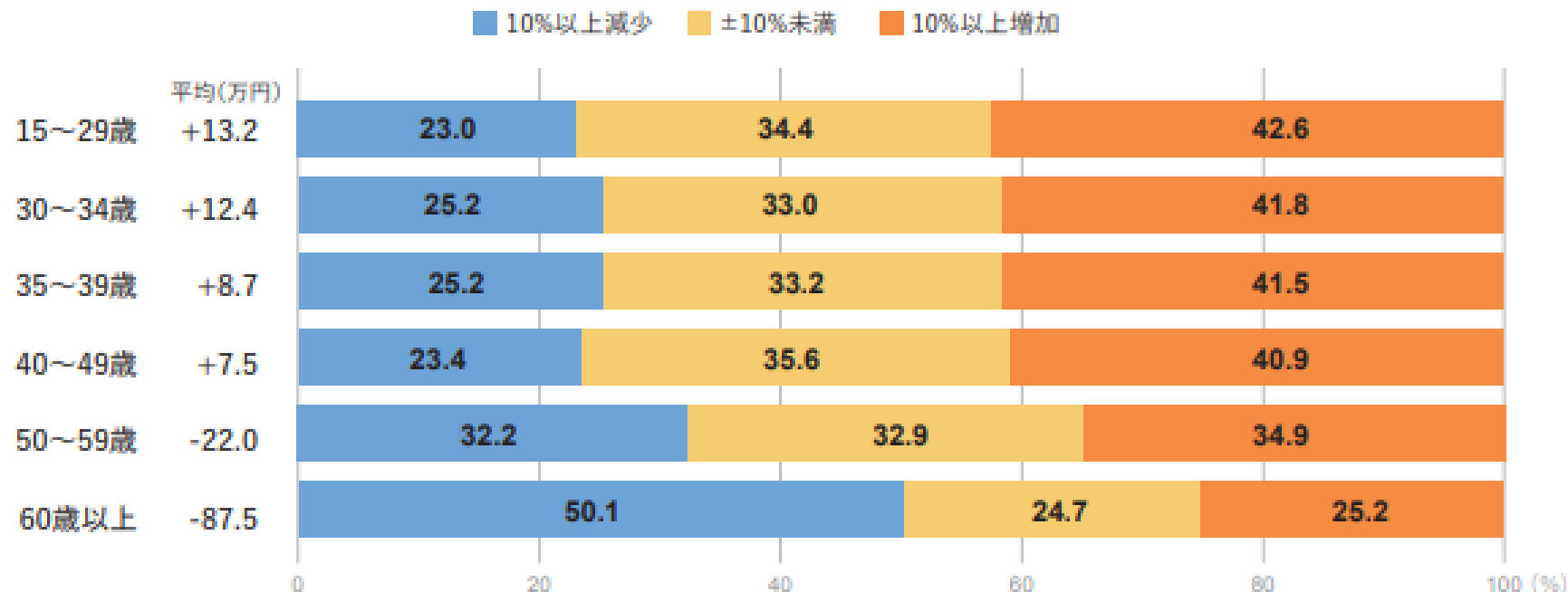
仕事の決まらなかった求職者のうち、7割強が応募にたどり着かず離脱している

Q. 新たな仕事が決まらなかった理由を1つだけお答えください。（単一回答）【対象者：仕事は決まらなかったが仕事探しを終了した人】



(出典) リクルートジョブズリサーチセンター「求職者の動向・意識調査2023基本報告書」
https://jbrc.recruit.co.jp/data/pdf/kyushokusha_231130.pdf.pdf

転職による年収変化の状況(年齢別)



対象:2018年から2022年までの転職者。

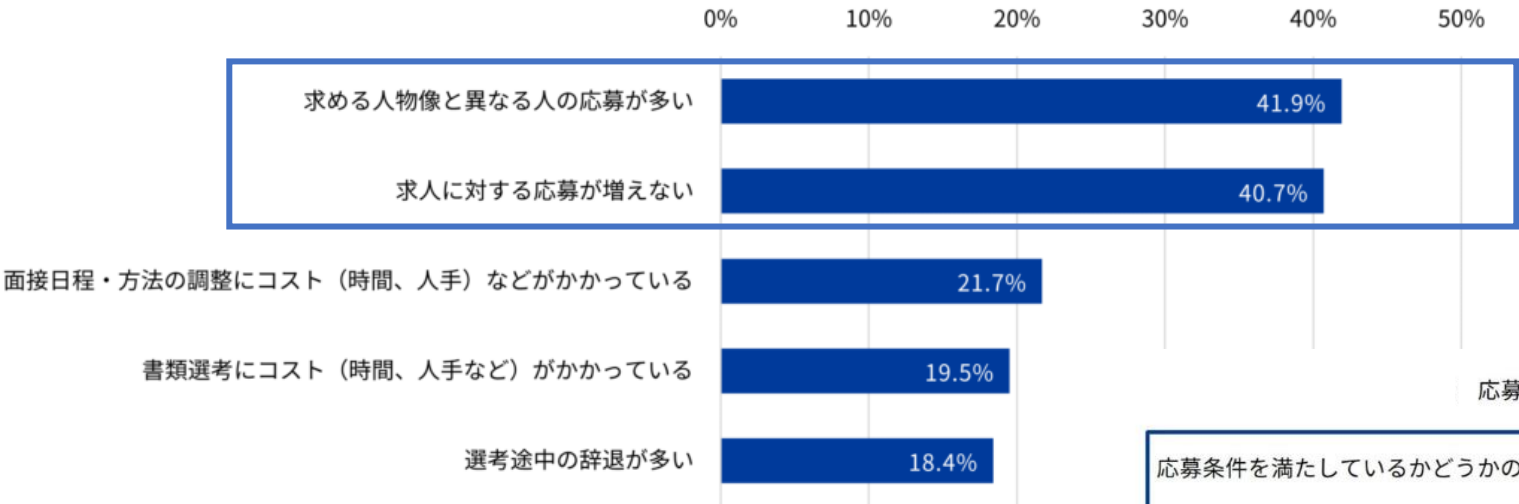
注:年収変化の状況は、「転職前(前職)の年収(税込み)」と「現職勤務先での1年目の年収(税込み)」より算出。

(出典) リクルートワークス研究所「なぜ転職したいのに転職しないのか」(2023)
<https://www.works-i.com/research/report/item/tenshoku.pdf>

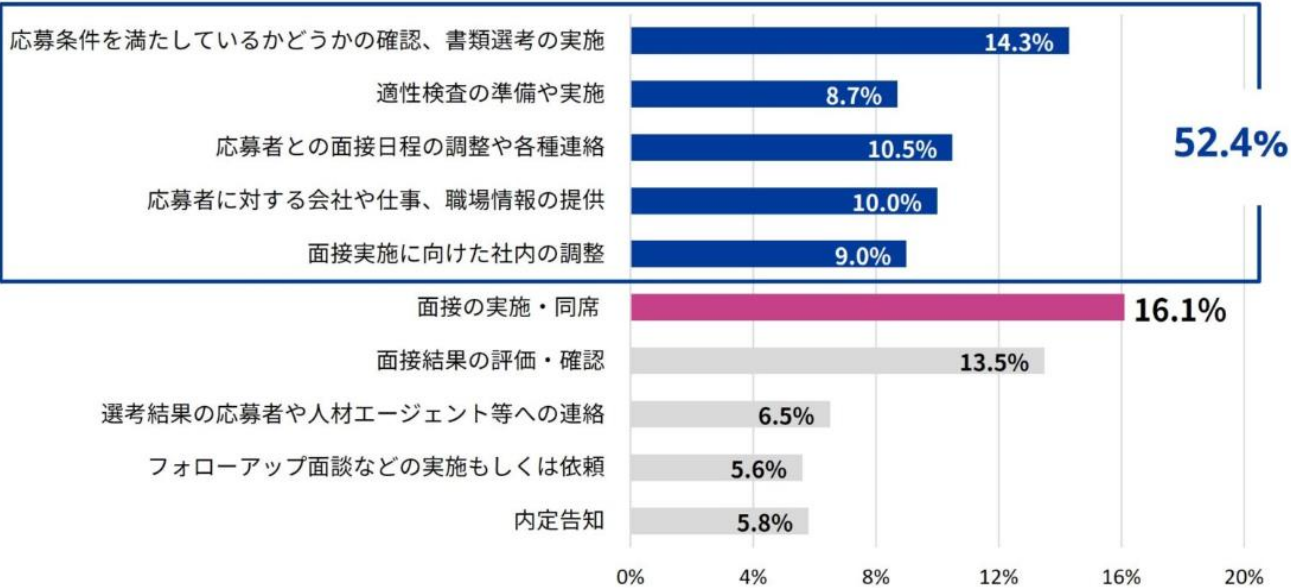
企業担当視点では、①自社にあった人材の確保②調整工数削減が求められている

採用担当者の勤め先の人材採用業務における課題／問題意識（n=1,647）

※上位5項目のみ表示



応募以降のフェーズで業務にかかる時間の割合（n=1,647、平均値）



（出典）Indeed「採用担当者の業務実態調査」（2021）

求職者の課題解決に向けたスキル・キャリアパスの可視化について

- 求職者担当と企業担当が双方の希望条件にあった求人・候補者をご紹介
- 求人の提案に当たっては希望条件やキャリアに対する客観的なアドバイスに加えて、求職者の強みやキャリアプランの再編集を行い、求職者自身も気づいていない可能性を提示



求人メディア：求職者が登録後、検索条件を入力して検索

- ・ サービス登録後はTOP画面の検索欄にキーワード等を入れサーチを行う。仕事条件が明確化でないと探しづらい構造
- ・ どんな条件を設定したらどんな求人が出てくるのか、検索を繰り返しながらチューニングする必要がある

サービス選択

求人サイト



人材データベース

RECRUIT DIRECT SCOUT
リクルートダイレクトスカウト

A M B I
BIZREACH
LAPRAS

人材紹介

人材派遣

来訪



検索条件入力



検索結果閲覧



求人詳細閲覧



- 自分に合った仕事を多様なチャネルから見つけることができ、簡単に応募できる世界

Vision

Occupation Specific Questions

あなたのスキルについて教えてください
バックエンド(サーバーサイドエンジニア)

セキュリティシステムにおいて開発/運用経験のあるツールは？

AWVS Nessus SqlMap
Nmap Appscan Burp Suite
X-Way AXOM その他

セキュリティシステム開発において開発/運用経験のあるフレームワークは？

ISO27001 PCI-DSS CCPA
改正個人情報保護法 その他

開発/運用経験のある対象OSは？

Windows MacOS Linux
その他Unix

次へ進む

Easy & Qualified Resume only within 5min

登録情報

鈴木太郎

東京都 20代 ~ 30代前半 32歳

希望雇用形態
正社員

登録内容

希望条件

バックエンド(サーバーサイドエンジニア)
今後職を考慮していない

アピールポイント

Docker AWS認定セキュリティ 案件経験
英語 英語/日本語バイリンガル・ジョー・クラウドサポート

スキル・資格

スキル

戻る

高校 大学 社会人

アルバイト アルバイト インターン 就職活動 転職

Great Offers and Opportunity

TOWNWORK fromAnavi

はたはいいく とらばーや

リクルー リクルーNEXT

リクルー 派遣

RECRUIT DIRECT SCOUT
リクルー・ダイレクトスカウト

RECRUIT AGENT

「レジューメ」によって、職務履歴書機能・データを標準化



質問に選択式で答えることで、簡単に職務経歴書を作成できる



経験・スキルを「キーワード」として登録でき、その選択肢は約14,000個



リクルートの求人サイトを横断して利用可能※



生成AIを活用した職務要約の自動生成機能も実装



- サービス登録時に自らのスキルや経験、希望をキーワードの選択式で登録できる『レジューメ』を開発



【参照】

https://www.recruit.co.jp/blog/service/20240425_4994.html

https://www.recruit.co.jp/blog/people/20240709_5091.html

- 同じ地域・職種の求職者が選んだキャリアパスを提示することで、サービス登録前に情報収集を行うことが可能に

入力項目は3つだけ！

あなたのための 転職実績レポート

あなたと似た転職者の
実際の転職データが
みられます

営業 / 年収400万円以上500万円未満 / 神奈川県 の転職データ

内定数	転職後平均年収
4,241 件	493 万円

転職先職種の実際

製品営業	452 件
------	-------

現在の勤務地

選択してください

現在の年収

選択してください

現在の職種

選択してください

レポートをみる

※ 上記の画像は出力ページのイメージです。実際の値とは異なります。

インターネット専門職（Webエンジニア含む） / 年収400～499万円 / 神奈川県の転職実績データ

2010年1月から2023年9月の、リクルートエージェントでの実績データを利用して算出しています。

神奈川県での 内定数	年収が上がった方の 転職後平均年収
7,394 件	445 万円

よく選ばれる転職先職種

「転職先として選ばれる割合」はあなたと同じ職種から転職した人のうち、何割が当該職種に転職したかを表しています。

顧客向けSE

平均年収	1,424 万円
転職先として選ばれる割合	60 %
平均月残業時間	20 時間
平均年間休日数	120 日

AIガバナンスの取り組み

- ・ 諮問委員会における「プライバシー保護とリクルートのデータ活用の方向性」に関する議論を踏まえ、リクルートがユーザーの大切なパーソナルデータを活用させていただくお約束として、[パーソナルデータ指針](#)を制定

パーソナルデータ指針の5つの柱

1

活用目的

ユーザーの利益や社会の発展につながる
パーソナルデータの活用を行います

2

活用範囲

パーソナルデータの取得・活用・提供・連携は、
必要な範囲に限って行います

3

透明性と選択機会

パーソナルデータ活用の透明性の向上と
選択機会の提供を行います

4

セキュリティ

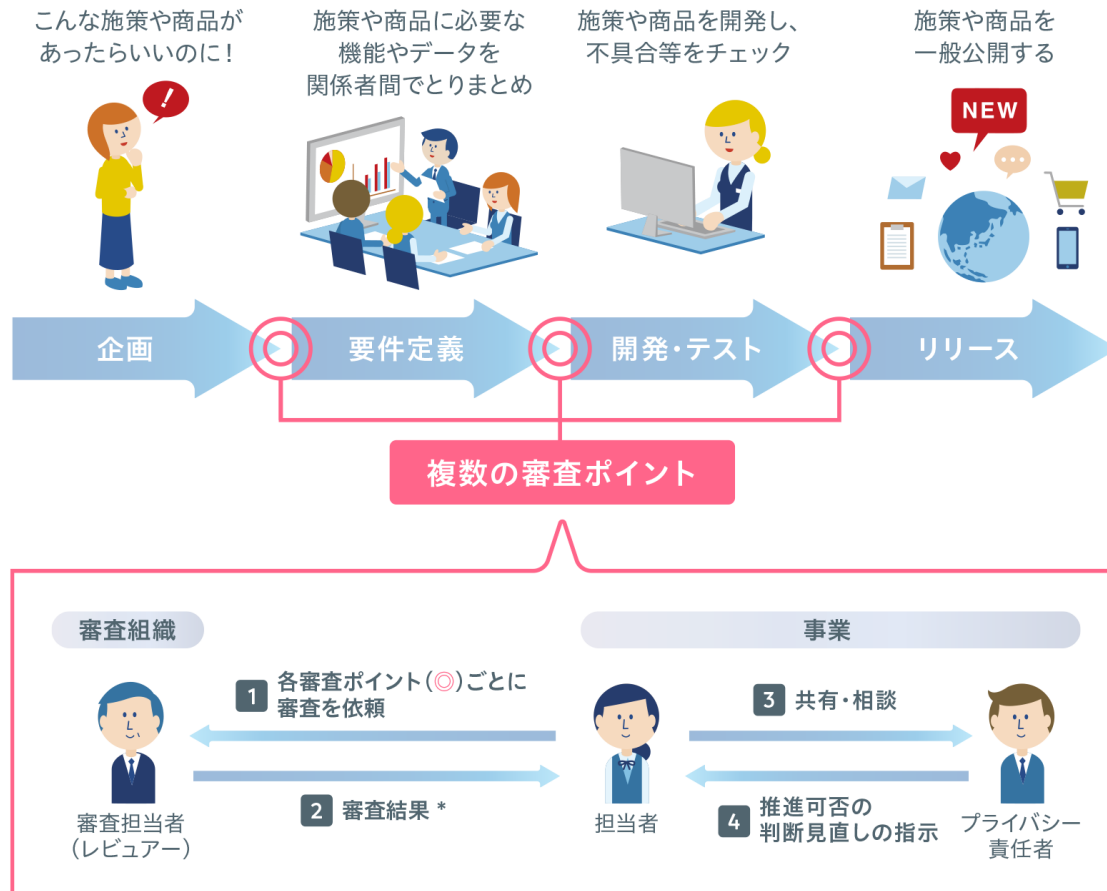
パーソナルデータを安全に保護します

5

体制

プライバシー保護を実現するための
社内体制を整備します

標準プロセスレビューのイメージ



- サービスの企画・設計段階からリリースまでのそれぞれの段階において、各種観点での検討が抜け漏れなく実施される仕組みをリクルート全体で統一。
- AIの活用においても、この枠組みに則りレビューを行っており、その中で公平性・公正性に関する確認を実施。
- 特に雇用領域におけるAIの活用にあたっては、求職者のスキルや仕事を遂行する能力とは関係のない事由による不当な差別の助長が行われないよう、公平性・公正性を追求。

主なレビュー観点

- 人権侵害、差別の助長につながる可能性を有するデータが用いられていないか。
- ユーザーのプライバシー懸念があるようなデータが含まれていないかAIを用いたサービスをユーザーが利用する際、AIが持つリスクを適切に把握した上で利用できるように説明されているか
- AIに用いるデータは適法に取得されているか、また、その利用は利用目的の範囲内か

- リクルートのサービスにおける個人情報を含むパーソナルデータの取り扱いについてイラスト等でわかりやすく説明

The screenshot shows the RECRUIT Privacy Center homepage. At the top, there's a navigation bar with the RECRUIT logo and links for 'プライバシーセンター', 'よくあるご質問', 'リクルートAI活用指針', 'パーソナルデータ指針', and 'プライバシーポリシー'. Below this is a breadcrumb trail: 'トップ' > 'パーソナルデータとは?' > 'データの取り扱い' > 'データの管理・設定' > 'データのセキュリティ' > 'プライバシーを守る体制'. The main content area features an illustration of people working and a text box stating: 'リクルートはユーザーの皆さまのプライバシーを尊重します。' (Recruit respects the privacy of all users). Below this, it explains that Recruit collects and uses personal data while respecting privacy. A '最近のお知らせ' (Recent News) section lists two updates: '2024.05.27 プライバシーポリシーを改定しました' and '2024.04.25 「リクルートのプライバシーへの取り組み」を更新しました'. A '過去のお知らせ' (Past News) button is also present. At the bottom, a large blue box contains the text: 'リクルートのサービスを安心・快適にご利用いただくために' (To ensure you can use Recruit's services with peace of mind and comfort). Below this, it reiterates Recruit's commitment to privacy and data protection.

This diagram explains the concept of Personal Data (パーソナルデータ). It starts with the question 'パーソナルデータとは何か?' (What is Personal Data?). The text states: 'リクルートはユーザーからご提供いただくデータを、「個人情報」と「インフォマティブ情報」に分類し、総称して「パーソナルデータ」と呼んでいます。' (Recruit classifies data provided by users into 'Personal Information' and 'Informative Information', collectively referred to as 'Personal Data'). The diagram then branches into two categories: '個人情報' (Personal Information) and 'インフォマティブ情報' (Informative Information). '個人情報' is defined as '特定の個人を識別できる情報' (Information that can identify a specific individual) and includes examples like '氏名' (Name), '住所' (Address), and '顔写真' (Portrait photo). 'インフォマティブ情報' is defined as '単体では個人を識別できない情報' (Information that cannot identify an individual on its own) and includes examples like '検索履歴' (Search history), 'Cookie', and '端末情報' (Device information). A button at the bottom right says 'パーソナルデータの詳細' (Details of Personal Data).

- 2023年7月末に、AI活用における考え方を「リクルートAI活用指針」として公表

リクルートAI活用指針

「リクルートAI活用指針」は、株式会社リクルートおよびその子会社（以下「当社グループ」という）が、AIを活用するにあたり、実現したいことや取り組みの指針を示すものです。

序章

私たちは、当社グループの基本理念にある「一人ひとりが輝く豊かな世界の実現」に向け、就職、転職、いろいろな働き方の支援、結婚、住まい探しといった人生の大きな決断から、旅行や買い物、食事などの日々の楽しみまで、さまざまなサービスを通じて「まだ、ここにない、出会い。」をお届けしています。

いつでもどこでも情報を得られるようになった今だからこそ、「まだ、ここにない、出会い。」を、相違いに遠く、驚くほどシンプルに、もっと身近にいくために、AIを活用していきたいと考えています。

一方で、AIの活用には、社会に負の影響をもたらす懸念が存在し、さまざまな議論が継続的に行われていることを認識しています。私たちは、ユーザーの機会拡大や社会の発展に向け、以下に定める指針のもと、AIを活用していきます。

第1条 ユーザーの機会拡大や社会の発展に繋がるAIの活用

私たちは、基本理念として、「新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現を目指す」ことを掲げています。ユーザーの利便性の向上、機会や可塑性の拡大、そして社会の健全な発展のためにAIを活用します。

第2条 公平性・公正性の追求

公平性・公正性は、明確で統一された定義やゴールを定めることが難しく、不断に追求するものであると認識しています。私たちは、AIの活用においても、人権侵害、不当な差別の助長または多様性の排除などの問題に、真摯に取り組み続けます。

第3条 プライバシー保護とセキュリティ強化

私たちは、AIの活用において、法令遵守はもちろん、保護すべき情報の特性に応じて、プライバシー保護とセキュリティ強化をすすめます。特にパーソナルデータに関しては、別途定める「パーソナルデータ指針」に則ります。

第4条 アカウンタビリティの向上

私たちは、AIによる判断の根拠について、ユーザーから高い透明性が期待される一方で、技術的制約上、すべてを詳述することの難しさを認識しています。ユーザーにとって不利益に繋がらないように、人が適切にAIの活用目的や手法を考え、AIによる判断の結果を考察し、ユーザーに対し、理解しやすい説明や適切な情報提供を実施します。

第5条 ステークホルダーや有識者との対話

私たちは、ユーザーから寄せられた声や、多様なステークホルダー、有識者などの第三者との対話を通じ、日々変化する社会からの期待に真摯に向き合っていきます。

本指針のアップデート方針

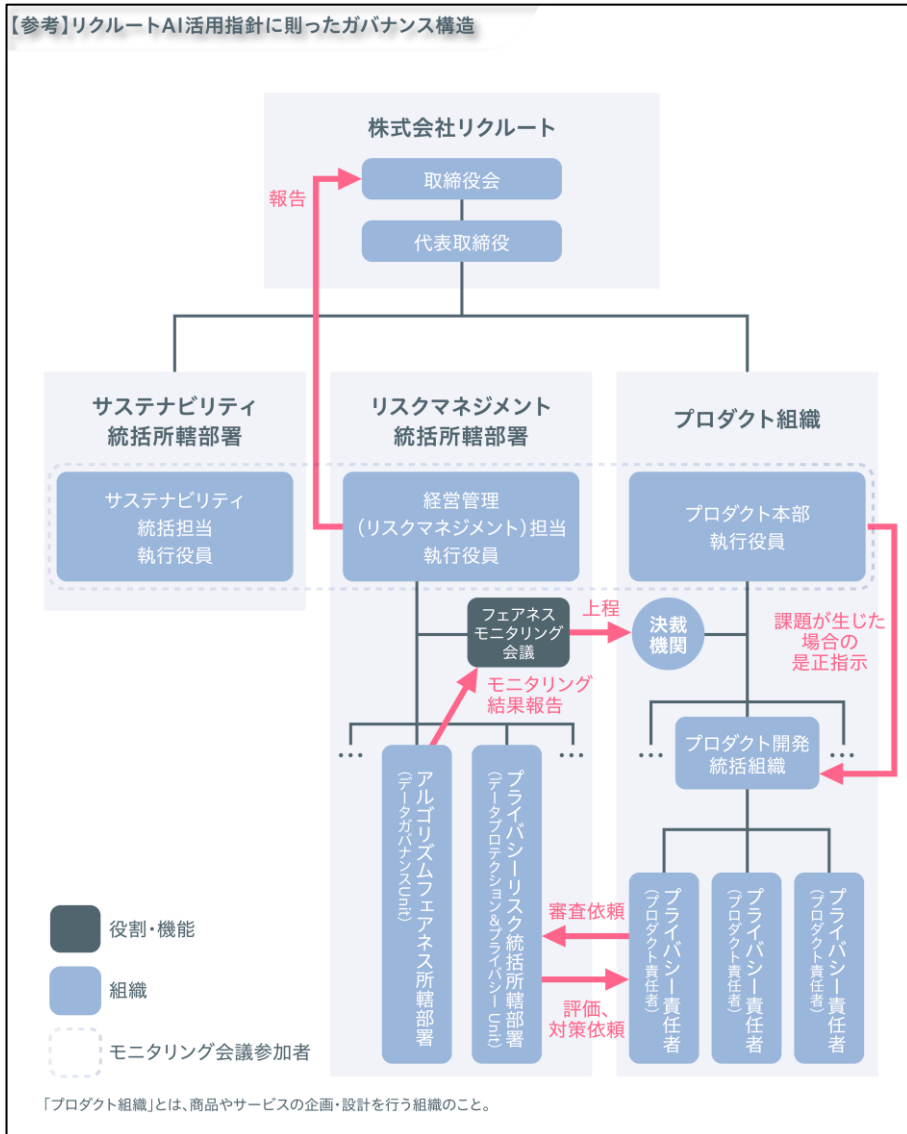
AIの活用については、技術そのものや取り巻く社会環境も急速に変化していきます。私たちは、適切なガバナンスに取り組みながら、ステークホルダーや有識者などの第三者との対話を通じ、不断に学び、必要に応じて、本指針をアップデートしてまいります。

※上記指針に則った具体的な取り組みについては、「AIガバナンスの取り組み」を参照ください。

発行日
2023年7月21日

(出典) https://www.recruit.co.jp/privacy/ai_policy/

【参考】リクルートAI活用指針に則ったガバナンス構造



- リクルートAI活用指針に則り、左図のガバナンス構造で施策レビューやフェアネスモニタリングを実施。
- フェアネスモニタリング会議は、議長であるリスクマネジメント担当執行役員のもと、サステナビリティ統括担当執行役員・プロダクト本部執行役員が参加し、定期的開催。
- データ部門の組織において各プロダクトのモニタリング結果から分析を行い、モニタリング会議において確認。
- サービスリリース後も人権侵害、差別の助長、多様性の排除が実際のアルゴリズムやサービスにおいて生じていないか確認を行い、リスクがあると思われる場合には迅速に対応方針を検討。