


ORACLE

採用革命:

現在の人材市場に合わせた 戦略の強化





採用活動は、人々が何を求め、何を最も重要視しているかによって、常に進化しています。今日、候補者はかつてないほど大きな力を持ち、自分の生活を補完する職務を見つけることに重点を置いています。彼らは、消費者のような体験、効率的な採用プロセス、頻繁で丁寧なコミュニケーションを求めています。

リクルーターは、このようなニーズに応えるべく努力していますが、世界的なスキル不足に対処するために必要な候補者を集めるのに苦労しているのが現状です。**98%の企業が重大なスキルギャップがあると報告しており**¹、これを埋めるには、必要なコンピテンスを記載した求人を出すだけでは不十分です。5年前、10年前に成功した人材獲得戦略は今や無意味であり、人事は新しいアプローチを取らなければなりません。

このeBookは、人事部門と人材獲得部門のリーダーが採用プロセスに革命を起こすための一助となるものです。ここでは、より大きな人材パイプラインを作り、理想的な従業員へとスキルアップする可能性のある人材を特定するための、ベストプラクティスについて説明します。また、候補者エクスペリエンスを向上させ、企業がより迅速に人材を採用できるようにするために、チームがどのように採用を最適化できるかについて見ていきます。また、候補者から社員への移行をサポートするために、新入社員の生産性を高め、キャリアアップを支援するオンボーディングの推奨事項を紹介します。

¹「親和性の高い組織の誕生: Global Talent Trends 2022年調査」 Mercer, 2022年



より広いタレント・プールを獲得し、潜在能力を把握する

世界的に見ると、**2020年4月から2022年4月の間に仕事を辞めた労働者の65%が業界を変えるか、仕事に復職していません²**。消費者向け小売業など一部のセクターは平均よりも高い離職率を記録しましたが、より好調だったセクターでさえ厳しい状況にあります。ヘルスケア業界や製薬業界の仕事を辞めた人の半数以上が、これらの業界を完全に去っています。人々は、自分のスキルを新しい方法で活用し、キャリアを再構築しようとしているのです。採用活動を成功させるために、企業は候補者の検索条件を拡大し、コンピテンスと可能性を強調することによって、遅れを取り戻す必要があります。

長年にわたり、企業は採用候補者を選別する際に、評価を追加したり、職歴の空白期間を考慮したり、非現実的な職務要件を載せたりして、優秀な候補者を含むほとんどの候補者が応募できないようにしてきました。人事部門は、職務記述にある条件が本当に必要で、現実的かどうかを見直す必要があります。例えば、ソフトウェア開発者は、特定の仕事において10種類のプログラミング言語に精通している必要があるのか、それとも3種類しか使わないのか？ 4年制大学の学位を持つマネージャーがより高いパフォーマンスを発揮するのか、それともソフトスキルを優先させるべきなのか？ また、従来は対面で行っていた仕事、例えば技術者が、仕事に柔軟性を持たせるためにリモートで事務処理を行うことができないかなど、役割を再検討する必要があります。

² Aaron De Smet, Bonnie Dowling, Bryan Hancock, および Bill Schaninger, 「大規模離職で採用が困難に。タレント・プール検索を適切に活用しているか？」
McKinsey & Company, 2022年7月 13日

2019年以降、柔軟性に言及した求人投稿は83%増加しており、LinkedInによると、これらの投稿は35%高いエンゲージメントスコアを獲得しています。³

候補者は雇用主に対して、リモートワークやハイブリッドワークなどの働き方の選択肢を提供することを期待しています。しかしそれだけでなく、組織は、人材パイプラインを拡大するためにもっと幅広く柔軟性について考える必要があります。フルタイムの職務を満たすことが困難な場合、その職務をパートタイムまたは契約社員で満たすことができないか検討してみましょう。つまり、週40時間働ける候補者だけに門戸を開いて、選択肢を狭めないようにすることが大切です。職務構造を再考し、適切な人材を採用できるように準備しましょう。

タレント・プールを拡大するためのもうひとつの重要な要素は、ブランドと機会を周知することです。候補者が貴社への応募を検討する以前に、積極的に働きかけると良いでしょう。貴社のことをよく知っている人なら、今後の求人情報にも積極的に反応してくれる可能性があります。地域社会で積極的に活動することは、その地域であなたの組織を宣伝する優れた方法ですが、ソーシャルメディアを利用して、より多くの人々にメッセージを伝え、増幅させることも必要です。採用担当者は、対面式やバーチャルなイベントを通じて、潜在的な候補者や将来の候補者と企業との関係をさらに深めることができます。

バーチャル採用イベントは、さまざまな地域の多くの人々にリーチし、新しい人材と交流するために特に有効です。なぜなら、車で現地に行くよりもZoomで参加する方が簡単な場合が多いからです。採用担当者は、Oracle Fusion Cloud HCMの一部である**Oracle Recruiting**の機能を拡張した新しいOracle Fusion Cloud Recruiting Boosterを使用して、これらのイベントをサポートすることができます。Recruiting Boosterによって、人事はイベントの宣伝、登録者の追跡、参加者の事前スクリーニングを行い、優れた候補者を特定することができます。また、これらの機能は、他のオラクル・ソリューションとシームレスに統合可能です。

³ 「2022年グローバル・人材トレンド: 企業文化の刷新」LinkedIn, 2022年



米国では、定年退職者の約**3分の1**がインフレ懸念から再就職を検討し、**41%**が**フレキシブルなスケジュールが可能であれば新しい仕事を探すと回答しています**。⁴



候補者プールが大きければ大きいほど、この市場で適任者を見つけられる確率は高くなりますが、同時に、スキルと可能性に注目するアプローチに変えていく必要があります。戦略的なビジネスパートナーとして、人事部は組織内にどのようなスキルギャップがあるかを理解することで、労働力の形成と将来への備えを支援しなければなりません。Oracle Cloud HCMの一部である**Oracle Dynamic Skills**は、従業員全体に存在するスキルを自動的にキャプチャし、採用担当者が社内外を問わず最初から適切な能力を検索できるようなスマートな推奨事項を提供することで、彼らの行動を促すことができます。

どのようなスキルを検索すればよいかを知ることは、非常に重要です。Gartnerの調査によると、スキルは急速に進化するため、採用担当者は人材や将来のニーズをうまく判断できないそうです。⁵採用戦略は、先を見据えたものであるべきで、ポジションを埋めればよいというものではありません。採用担当者は、時間とともに役割がどのように変化するか、また、会社が提供する学習機会を利用して、候補者がどのように将来のニーズを満たすために成長できるかを考慮する必要があります。

⁴ 「31%の退職者がインフレが続けば再就職の動機になると回答」PRNewswire、2022年8月17日

⁵ 「不確実な時代に採用の価値を高める」Gartner、2022年9月



採用の効率化と、候補者エクスペリエンスの充実

採用プロセスを効率化するために人事が講じる措置の多くは、当然ながら候補者エクスペリエンスを向上させます。また、その逆も然りです。たとえば、自動化のメリットについて考えてみましょう。採用担当者が手作業で求人を出し、オファーを作成し、候補者をワークフローに乗せる必要がなくなれば、求職者との時間をより充実させることができます。応募者が、採用担当者のカレンダーにある面接可能な時間帯のリストをもとに自分で面接の日程を決めることができれば、二度手間もなく、人事と応募者の双方にとってプロセスがより簡単になります。

採用プロセスのスピードアップは、すべての人にメリットをもたらします。応募プロセスは、早急な対応が必要な分野の一つです。**オンライン応募では、92%の人が応募を放棄しています。**⁶多くの場合、応募プロセスは時間がかかり、繰り返しの作業が多いものです。履歴書のアップロードやLinkedInのプロフィールのインポートが可能であれば、職歴も手入力する必要はないはずです。プロフィールとパスワードの作成は面倒で、ほとんどの候補者にとって時間の無駄です。なぜなら、そのプロフィールに再びログインすることはないからです。SHRMの調査によると、1つの求人に応募するのに平均51回クリックする必要があるそうです。⁷これでは、応募者を逃してしまいます。

求職者から高い評価を得ている企業の多くは、人工知能（AI）を使ってソーシング能力、採用担当者のサポート、候補者とのコミュニケーションを改善しています。⁸AIを使用すれば、採用担当者は理想の候補者を迅速に特定し、スクリーニングし、評価できるので、ソーシング・プロセスをスピードアップできます。しかし、AIは採用担当者だけに有益なものではありません。Recruiting Boosterのおすすめ求人機能では、求職者が **Oracle Digital Assistant**

⁶ Roy Maurer, 「92%もの人々がオンライン求人応募を未完了」SHRM, 2022年2月16日

⁷ 注6を参照

⁸ 「2021年北米候補者エクスペリエンス・ベンチマーク調査エグゼクティブ概要」Talent Board, 2021年

と対話しながら、AIを利用して自分のスキルや興味に合った新しい求人を見つけることができます。この機能により、応募者が他の企業で仕事を探すのではなく、自分の興味のある職種を自社で見つけられる可能性が高まります。

採用担当者は、候補者のスキルの全容を理解するために、候補者を知ることも必要です。履歴書、スクリーニング・プロセス、アンケートから収集した情報をもとに、採用担当者は戦略的な意思決定を行うことができます。また、候補者を複数の職務に対して評価することができるので、組織の人材プールを本質的に拡大させることができます。このような幅広いアプローチで採用活動を行うことで、より良い人材を確保することができます。

求職者の77%が、過去1年間に雇用予定者から返事がもらえなかったと報告している。⁹



人事部の中には、求職者に返事をしないことを習慣にしているところもあるようですが、これは一般的にフォローアップが面倒だからという理由があるためです。しかし、このようなやり方は、特に競争の激しい人材市場においては、組織にとって好ましいことではありません。人々は、オンラインフォーラムを利用して、組織に対する自分の経験を家族、友人、そして世界中の人たちと語り合い、共有します。**76%の求職者が、応募書類を提出した後に返事が来ないことは、初デートの後に返事が来ないことよりもイライラすると回答しています。¹⁰**そしてその気持ちは、候補者がすでに面接プロセスに進んでいる場合、より増幅されます。

⁹ Kristy Threlkeld, 「無返事の雇用主: 問題視される職場の傾向」Indeed, 2021年2月11日

¹⁰ 「iCIMS、就職活動のプロセスと候補者エクスペリエンスに関する新調査を発表」iCIMS, 2018年7月16日



人事は透明性を保ち、現状と次の展開について候補者にアップデートする必要があります。Oracle Recruiting Boosterは、双方向のテキストと電子メールによる更新機能を内蔵しているため、このプロセスを容易にします。採用担当者は、Oracle Recruitingプラットフォーム内で候補者と簡単に会話し、プロセス全体を通じて候補者の関心を引き、情報を提供し続けることができます。企業や採用プロセスに関する有益な情報を提供することで、候補者エクスペリエンスも改善されます。

面接もまた、しばしば最適化が必要とされる分野です。**Korn Ferryの調べでは、75%の応募者は、面接の過程で粗末な扱いを受けた場合、その仕事を受ける可能性は低いということです。**¹¹人事チームは、透明性とコミュニケーションを高めることで候補者エクスペリエンスを豊かにするために、採用活動と面接のやり方を再定義し、それをオンボーディングでも継続しなければなりません。



¹¹「未来のワークトレンド2022: 人類の新しい時代」Korn Ferry、2022年

オンボーディングを改善し、従業員の成長を支援する

「御社のオンボーディング期間はどのくらいですか？」こう人事担当者仲間に尋ねると、さまざまな回答が返ってきそうです。1日や1週間という短期間のプログラムもあれば、1か月以上かかるプログラムもあります。平均的なオンボーディング・プログラムの期間は約90日です。¹²しかし、Gallupの調査によると、新入社員が最高のパフォーマンスを発揮するには、通常1年かかることが分かっています。¹³

長期的で戦術的なオンボーディング・プロセスは、新入社員を成長に導くために、十分な教育、管理職によるサポート、ネットワーク構築の機会などを提供します。人事部、部門長、採用担当者は、新入社員が入社する前に、適切なトレーニングプランを策定する必要があります。新入社員が、入社初日から何が待ち構えているのかを理解し、安心して新しい職務に就けるように準備しなければなりません。新入社員は、仕事に関する基本的なことや細かなニュアンスを学ぶことで、あらゆる場面においての自信を深めることができます。

最終的に、新しい直属の部下をサポートするのはマネージャーの責任であり、それができているかどうかは、社員の定着率に大きく影響します。**上司との関係がうまくいっていない従業員は、他の仕事に応募する確率が50%近く高くなっています。**¹⁴そのため、組織は従業員の成長を促すために、適切なコーチングスキルとツールをマネージャーに装備させる必要があります。マネージャーは、新入社員に適切なソフトウェア、ドライブ、資料を用意したり、移行がスムーズに行われているか頻繁に確認したり、部門を超えて定期的に仕事をする関係者を紹介したりすることで、優れたオンボーディング・エクスペリエンスを実現することができます。

¹² Sinazo Sibisi and Gys Kappers, 「オンボーディングは新入社員エクスペリエンスを左右する」*Harvard Business Review*, 2022年4月5日

¹³ 「新入社員のための特別なオンボーディング・ジャーニーを実現する」*Gallup*, 2019年

¹⁴ Mark Lobosco, 「LinkedInが予測する2022年の5つの人材像」*LinkedIn*, 2021年12月8日

新入社員の28%が入社後90日以内に退職していることから、こうしたことは重要です。¹⁵入社時の印象が悪いことに加え、面接時に職務内容や企業文化を誤って伝えてしまうことも、退職率に影響を及ぼします。人々は、買ったものと実際に手に入ったものが異なることを嫌がりません。もし仕事上の経験が期待していたものと一致しない場合、従業員はより良いものを求めて退職することを恐れませんが、

経済が悪化した場合に、CEOが取る戦略的投資のトップ3は、AIと自動化の利用拡大、リスキルの加速、戦略的パートナーシップの拡大であるとの回答が得られています。¹⁶



¹⁵ Tess Taylor, 「なぜ、28%の社員が入社後90日で辞めてしまうのか？ 不適切なボーディング・プラクティス」HR Dive、2017年4月25日

¹⁶ 注を参照



従業員の成長を支援する

候補者は、どの会社でも、採用された役割の先に成長の可能性があるかどうかを知りたがっています。採用担当者は、採用段階で一般的なキャリアパスの例を紹介したり、社員が組織内でキャリアを発展させたさまざまな具体例をシェアしたりすると良いでしょう。また、求職者の応募を促すために、自社のWebサイトでキャリアパスの例を紹介することもできます。¹⁷

人材の育成は、組織にプラスの影響を与えます。従業員が定着しやすくなるため、採用チームの負担が軽減されます。さらに、従業員のスキルを継続的に向上させることで、スキルギャップを埋めるための候補者プールを社内に確保することができます。LinkedInのデータによると、内部異動を優先する企業の社員は、そうでない企業の社員の約2倍長く在籍し、社内で役割を見つけた社員は、職場に積極的に参加する可能性が3.5倍も高いことが分かっています。

さらに、Josh Bersinの調べによると、財務と人材で最高の結果を出して最も成長し、イノベーションを起こす組織は、何よりもキャリア・マネジメントに投資する傾向が強いとのこと。¹⁸これには、従業員のライフサイクル全体をサポートするセルフサービスのキャリアツールに、従業員がアクセスできるようにすることも含まれます。今日の人材市場では、希望するスキルの多くが入手できないため、組織は新入社員の研修と社員の継続的なスキルアップを優先しなければなりません。社員が活躍することで、組織も活性化するのです。

¹⁷ 注 15を参照

¹⁸ Josh Bersin、「企業内学習の新たな戦略: 仕事の流れの中で成長する」Josh Bersin、2022年8月12日



Oracle RecruitingとRecruiting Boosterで人材戦略に革命を

世界的なスキル不足により、適切な候補者を得ることがより困難になる中、求職者はこれまで以上に雇用者に多くを求めるようになっていきます。そのため、組織は、タレント・プールを拡大するために、採用戦略を革新し、候補者確保の方法と場所、職務要件、職務構造を見直す必要があります。また、ポジティブな候補者エクスペリエンスを提供し、関心を引き続けることも重要です。最後に、人事は利害関係者と連携して、オンボーディングを強化し、初期トレーニングを提供し、キャリアを通じて継続的に従業員のスキルを向上させることで、従業員と組織の両方が成長できるようにする必要があります。

詳細はこちら



オラクルへのお問い合わせ

0120-155-096にお電話いただくか、oracle.com/jp/corporate/contactにアクセスしてください。北米以外の地域では、oracle.com/contactで最寄りのオフィスをお探しくささい。



Copyright © 2022 Oracle and/or its affiliates. Oracle, JavaおよびMySQLはオラクルおよびその関連会社の登録商標です。その他の名称はそれぞれの会社の商標です。

