

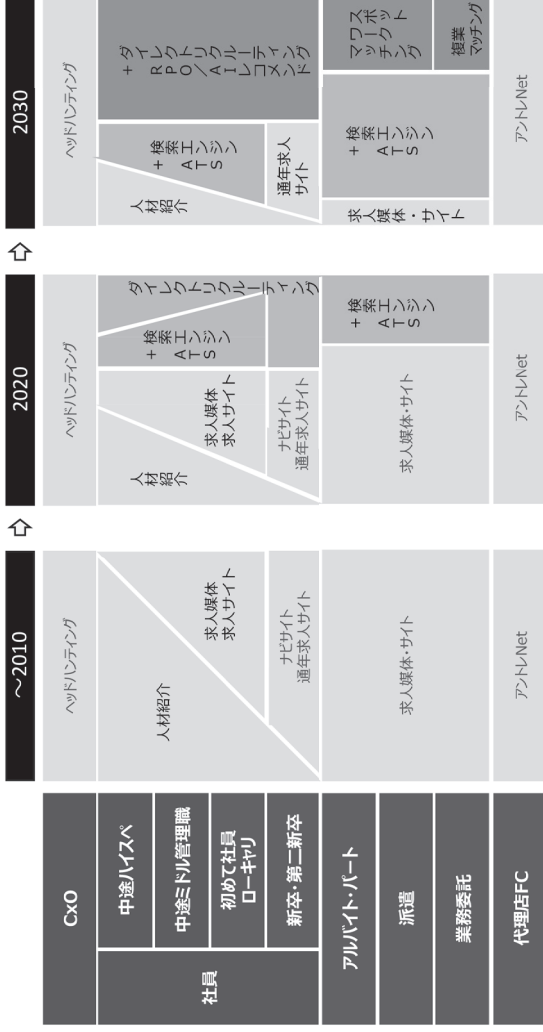
「これからの“採用”は
どう変わるのか？」

2040年 の 人材ビジネス 大予測

黒田真行・神宅謙一郎
Masayuki Kuroda Kenichiro Kanyake

CROSSMEDIA PUBLISHING

■ 求人サービスこの先の進化 (2010→2020→2030)



はじめに

人材業界に身をおいて33年、そのほとんどを現場での営業推進・営業支援業務に費やしてきました。

これまで、多数の営業や求人代理店、求人サービス提供企業とともに求人サービスを顧客に届ける側として、また、顧客の要望をサービス開発担当に届ける側として、新しいサービスの誕生を心待ちにしていました。サービスの進化は求職者の獲得を強化し、結果として応募効果で顧客を幸せにする。バージョンアップのたびに期待を持ち、面白く感じ続けていました。

ただここ数年の求人サービスの急速な進化は、期待や面白さを通り越して不安になることも多々ありました。特にこの5年はカオスでした。世の中のため、求職者のため、顧客のためにサービスは進化しているのだろうと想像はできるものの、この進化は本当に正しい方向なのか？ 本当にAIは求職者や募集企業や求人事業者を幸せにするのだろうか？ 目の前の採用課題に対して何を最適な解としてアドバイスするのがいいのか？ 自分自身、わからなくなる時もありました。

リクルートを退職してから10年余り、過去には競いあっていた求人プレイヤーの方々とも

お付き合いが始まり、彼らもこの先の正解探しに悩んでいることを知りました。誰も明確な「解」を持っていない。まさにVUCAな世界が目の前に広がっていました。

退職後の私は、メディアのしがらみのないフラットな立場になったことを幸いに、気になる情報をSNSで発信し、トレンドを自分の言葉でまとめ、セミナーや勉強会や依頼者との個別壁打ちをさせていただいています。採用課題解決支援、求人事業者の戦闘力向上支援をライフワークにする者として、未来をより良い方向にしていくなかを作っていきたいと考えています。その決意のもと、今回、改めて30人を超える旧知の求人サービス事業にかかわる方々からお話を伺い、そこで得た新たな知見もあわせてこの書籍にまとめさせていただきました。

振り返ると、求人サービスの進化は特にこの10年、本当に劇的なものでした。

私が入社した1992年、顧客に提供する求人サービスの主力は、1冊100〜250円で販売している紙の求人情報誌でした。コンビニや駅売店で売られていた求人情報誌は、2000年ごろに誕生した誰でも手に取れるフリーペーパー「タウンワーク」に徐々に役割を譲り、2009年には完全にバトンタッチしました。30年でサービスをスイッチ。進化のペースはまだ緩やかでした。

2000年のi-mode（携帯電話インターネット接続サービス）の開始、2001年のYahoo!

BBブロードバンド解禁(従量課金から「つなぎ放題」へ)をきっかけにインターネットが急激に普及。求人サービスも、2005年以降はインターネットへ続々とプラットフォームを変更します。

2012年に日本に上陸したIndeedは、2015年から本格的にサービスを強化し、2020年には求人サービスのセンターピンへと急成長。2025年には多くの求人媒体を飲み込む最大勢力に進化しました。たった5年で覇権をとったIndeedは、紙の求人媒体がインターネットメディアにバトンタッチした倍の速度で進化を成し遂げたのです。求人プラットフォームは倍々ゲームのスピードで目まぐるしく入れ替わっていることになります。

転職領域では、20年間伸長を続けた人材紹介サービスが、2010年ごろから登場したダイレクトリクルーティングサービスに市場シェアを奪われ始めています。2020年代にサービスの急拡大が始まったスポットワークマッチングサービスは、2024年に大きくブレイクしました。彼らは40年来スポット人材提供の中心的存在だったブルーカラー派遣の市場を、オセロの角をとったかのように塗り変え始めています。新卒採用は就職協定に則ったスタイルが実質壊れ、通年採用が当たり前になりました。ナビサイト以外の求人サービスも多数誕生し、就活学生から高い支持を獲得。中小企業やスタートアップ企業にも、新卒学生を戦力として迎えるチャンスが出てきました。

働き方改革を背景に、副業・複業といったスタイルが当たり前になろうとし、今まで会社の枠の中で囲われていた優秀な人材が持つスキルが市場に解放されるようになりました。各領域で急速に起こり始めているさらなる進化は、おそらく求人サービスの在り方そのものの変化を大きく後押しすると思います。旧態依然としたサービス形態や業界の在り方が根本的に変わっていく、そんな予感がします。

しかし、その一方で、企業と求職者の求人マッチングの根っこにある「採用活動の本質」「サービスの提供価値」は変わらないと確信しています。少なくとも、私がこの世界に入ってから30年以上、それはまったく変わっていません。おそらくこの先も変わらないでしょう。では、この「採用活動の本質」「サービスの提供価値」とはいったい何なのか？ その答えを、この本から読み取っていただけると幸いです。

本書をお読みいただいた皆様が、求人サービスの過去から現在を知り、そして未来を想像し、その上で目の前の採用に困っている企業にどんな価値を提供していくことが正解なのかを、私たちと一緒に考えていただくきっかけになることを心から願っています。

2025年5月16日 神宅謙一郎

第1章

人を選ばれる企業だけが 生き残る世界へ

労働力人口の減少が日本社会に引き起こす影響

018

たった20年で1400万人減。労働力激減による労働環境の劇的変化

021

「変容する価値観・スキルに合わせて働き方を選択できる」流動化の波

025

終身雇用制度の終焉は、企業と労働者個人にどんなメリットをもたらすのか？

029

需給の逆転が「企業が人を選ぶ時代」を終わらせる

034

労働力の好循環が生まれる「人を選ばれる企業」になるために

037

第2章

採用支援サービスの未来シナリオ

採用支援サービス市場の進化論2000年を起点にした2つの潮流	042
2000年代…データベースの可視化とスカウト型プラットフォームの登場	047
2010年代…SNS幻想と求人検索エンジン、そしてAIマッチングへ	053
2020年代…高年収領域と低年収領域の採用サービスの分化	056
2040年…採用支援サービスは、「雇用の創造」にどこまで貢献できるのか？	060

第3章

人材紹介バブルを加速させてきた 「釣り堀型」プラットフォームの限界

ビズリーチの登場で加速したスカウト型求職者データベース提供ビジネス.....064
なぜスカウト型求職者データベースプラットフォームは.....068
ここまで成長できたのか？.....

スカウト型プラットフォームサービスが必ず陥る「返信率低下」問題.....074

課題解決としてのダイレクトリクルーティングへのシフト.....078

スカウト型の限界の次にくるモデルとは？.....081

第4章

「人材紹介のAー化」は採用支援 サービスをどう変えるのか？

「人材紹介サービスのAー化」はどんな世界をもたらすのか？	086
Aー化が巻き起こす「摩擦係数の最大化」と「採用決定プロセスの超高速化」	087
求人検索エンジンとATS統合の進化はやがてAー化した人材紹介と合流する	092
人材紹介会社や求人広告代理店が今後、取りうる方向性とは？	094

第5章

タイミーが覚醒させた スポットワーク市場の未来

圧倒的人手不足の中で、「匿名応募、選考なし、当日払い」で台頭	102
「今日18時から血洗いできる人」企業を驚かせた募集スピードと充足率	106
違法？ 合法？ 議論を呼んだ給与立て替え方式	110
働き方改革が着火台。スポットワークを広めたのは社会人だった	112
コロナ禍で主力の飲食業界が激減するも物流業界の開拓で苦境を脱出	117
スポットワークを長期勤務の入り口に	120
「メルカリハロ」が狙う市場の拡大	123
大手企業も続々参戦。パワーゲームの先にあるもの	129

第6章

Indeed PLUSが採用支援サービスにもたらす影響とは？

Simplify Hiringの思想とは	136
Indeedは、日本の公募求人はどう変えたのか？	138
企業と個人のマッチングをAーが担う世界の創出とは？	142
Indeedが巻き起こした日本の求人チャネル戦国時代	150
Indeed vs Googleのアグリゲーション戦争	158
求人サービスのグレートリセット Indeed PLUS2024がもたらしたもの	166
求人サービスのAmazon化で業界地図はこう塗り替わる？	171
求人媒体の終焉とIndeedのこれから	174

第7章

新卒採用の進化は誰が支えるのか？

既存の採用手法を打ち破る挑戦者たち	182
2018年「就職協定」撤廃、新たな局面を迎えた新卒採用	185
スカウト、クチコミ、オープンチャット、通年採用時代の新卒就活トレンド	193
「就活する」「採用する」から「就活攻略」への変化	200
お祈りメールをお祈りメールに。限られた学生資源シェアを形にするABBA	202
就活の早期化に一石を投じるサービス	206
アナログな説明会・対面イベントを「相互理解が進む場」に転換	210
2027リクナビモデルが加速させるこれからの新卒採用市場の行方	215

第8章

巨大マーケット ブルーカラー職派遣業界の勢力図

ブルーカラー職派遣業界を俯瞰する	224
製造業、物流倉庫業への「ブルーカラー職派遣」と「技術者派遣」の異なる特性	230
戦後から現在に至る製造派遣、軽作業派遣の歴史	234
業界勢力図の変遷① 「製造業」領域の中堅力タカナ系新興勢力の台頭の流れ	242
業界勢力図の変遷② クリストアルグループとグッドウィルの盛衰	248
業界勢力図の変遷③ 無期雇用派遣と同一労働同一賃金をもたらした業界再編	251
スポットワークの台頭と業界の未来	254
まとめと展望 ブルーカラー職派遣の未来を見据えて	259

第9章

副業、フリーランス……

未開拓の労働力を発掘する

新興勢力の挑戦

副業、フリーランス、リモートワーク、労働力を掘り起こすシステム……………266

アントレが開拓したフリーランスマーケット……………269

在宅時短勤務者のスキル活用、オンラインアシスタントサービス……………280

専門人材のシェアリング、「プロシェアリング」という考え方……………284

副業、在籍起業、レンタル移籍、ホワイトカラーコアスキルが流動化する……………289

「副業」の拡大で実現する、真のスキル流動化と社会構造の変化とは……………295

おわりに……………299