

2025年1月28日

株式会社ビズリーチ

社内スカウトで人材流出を防ぐ新サービス 「社内版ビズリーチ byHRMOS」提供開始

新たな経営課題「人材流出」に、社員のキャリア形成を支援する「社内スカウト」で歯止め

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：酒井哲也）は、社内スカウトで人材流出を防ぐ新サービス「社内版ビズリーチ byHRMOS」※1の提供を開始します。

本サービスは、ビズリーチで蓄積されたデータを学習した生成 AI を搭載し、社内レジュメや社内ポジション要件の自動生成、高精度な人材検索とレコメンデーションを通じて、社内人材と社内ポジションの最適なマッチングを実現するものです。

転職市場のかつてないほどの活性化を背景に、新たな経営課題となっている「人材流出」に対し、社員に魅力的なキャリアの選択肢と可能性を提供する「社内スカウト」活動を進めることで、社員が働き続けたい会社作りを目指します。

※1 日系大手企業の人事・採用に関わる責任者の方とともに行った検証・開発を経て、2024年8月にHRMOS タレントマネジメントの一機能として一部提供を開始した「社内版ビズリーチ」を、タレントマネジメント機能にとどまらず、新サービスとして改めて提供開始します。



■大転職時代到来により、「人材流出」という新たな経営課題に直面する企業。社員が働き続けたいと思える会社作りが求められる

日本型雇用の見直しや労働力人口の減少を背景に、転職市場がかつてないほどに活性化しています。転職等希望者は過去最高の1,000万人を超え※2、さらに企業の2024年度の採用計画に占めるキャリア採用比率も過去最高の50.8%に達し※3、大転職時代が本格的に到来しています。一方で、企業の人材獲得競争が激化するなか、優秀な人材には社外からの魅力的なスカウトが次々と届き、キャリアの選択

肢が広がった結果、あらゆる企業が「人材流出」という深刻な経営課題に直面しています。実際にビズリーチの調査でも約6割の企業が「直近1年で退職者が増えている」と回答^{※4}しています。

今や企業が働く人を選ぶ時代から、企業が働く人に選ばれる時代に突入しています。今後企業が持続的に成長するためには、優秀な人材を外部から採用するだけでなく、社内にいる人材に「この会社で働き続けたい」と思われるために経営の意識改革と人事環境の整備が喫緊の課題となっています。

■人材流出に「社内スカウト」活動で歯止めをかける。ビズリーチならではのサービス「社内版ビズリーチ byHRMOS」誕生

多くの企業がキャリア採用を強化するなか、社外の優秀な人材を採用するために魅力的な条件やポジションを提示しながら積極的にスカウト活動を行っています。一方で、社員に対しては同じような機会を十分に提供できず、結果的に人材流出が加速しているのが現状です。実際に約7割のビジネスパーソンが「現在所属している企業で希望のキャリアを築いていけない」と考えており、希望するキャリアを築いていくためには転職が重要な手段の一つと捉えている方が多いことが分かりました^{※5}。

人材流出を防ぐには、社員が退職の意思を示す前に、企業が社員のキャリア形成を支援し、社内での活躍機会を提供する「社内スカウト」活動が不可欠です。そのためには、まずは社員のスキル・経験などの「人材データ」と「社内ポジション」をリアルタイムで正確に把握し、そのうえで社内公募などを通じて社内ポジションに社員が積極的に応募できる機会を活発化したり、社内ポジションからの直接的勧誘などを行ったりすることが求められます。しかし、人材データや社内ポジションのマッチングに必要な情報を正確に整理し、継続的に更新するには手間がかかるなどのハードルがあり、「社内スカウト」活動の実現は難度が高いのが現状です。そこで、サービス提供から16年にわたり、求職者と求人とのデータベースを構築し、マッチングの機会を創出してきたビズリーチの技術とノウハウを応用し、高精度なスカウト活動を社内でも実施できるサービスとして「社内版ビズリーチ byHRMOS」の提供を開始します。

※2 総務省統計局統計調査部労働力人口統計室「直近の転職者及び転職等希望者の動向について」

<https://www.stat.go.jp/info/kenkyu/roudou/r5/pdf/21siryou4.pdf>

*「転職等希望者」とは、就業者のうち、現在の仕事を辞めて他の仕事に変わりたいと希望をしている者および現在の仕事の他に別の仕事もしたいと希望している者

※3 <https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUC0890A0Y4A001C200000/>

※4 調査概要

調査内容：退職者に関するアンケート 調査対象：ビズリーチまたはHRMOSシリーズを利用する企業の経営層、人事担当者 調査期間：2024年5月29日～2024年6月7日 有効回答数：548

※5 調査概要

調査内容：キャリア観や転職に関するアンケート 調査対象：ビズリーチ会員 調査期間：2024年4月22日～2024年5月5日 有効回答数：1,290

■「社内版ビズリーチ byHRMOS」の3つの特長について

「社内版ビズリーチ byHRMOS」は、社員のスキル・経験などの情報と社内のポジションを蓄積したデータベースを構築し、社員に魅力的な選択肢と可能性を提供することで、働き続けたい会社作りを目指します。

「社内版ビズリーチ byHRMOS」には、3つの特長があります。(1) サービス提供から16年にわたり蓄積してきたビズリーチ上の転職市場のデータを学習した生成AIを搭載しています。(2) ビズリーチ独自のデータと特許公開件数国内No.1^{※6}を誇るビズリーチの生成AI技術を用いて、面倒な手作業な

して転職市場を基準とした「社内レジュメ」と「社内ポジション要件」を自動で生成できます。そして、(3)「ビズリーチ」で培った検索・マッチングの技術やノウハウを駆使することで、高精度の人材検索やポジションに合う人材のレコメンデーションを行い、これまでになかった社内の人材マッチングを実現します。

※6「株式会社知財図鑑」による2023年8月～2024年7月に最先の公開があった日本特許および特許出願調査をもとに、ビジョナル株式会社が算出

■各機能について

1. 転職市場基準の「社内レジュメ」と「社内ポジション要件」を自動生成

生成AIを用いて、社員の数年分にわたる成果や経験を数分で「社内レジュメ」として文章化します。入社前の職務経歴・入社後の異動歴、目標や実績などから、社員のキャリアサマリや保有スキルがレジュメの形式で書き出されます。

「社内ポジション要件」としてポジション名・職種・スキルを入力することで、ポジション要件が自動で言語化され提案されます。さらに「この社員のポジション要件を言語化したい」というニーズにも対応しており、特定社員の職務経歴データや保有スキルをもとにポジション要件を作成することが可能です。「社内レジュメ」「社内ポジション要件」とともに、ビズリーチのノウハウを活用しているため、

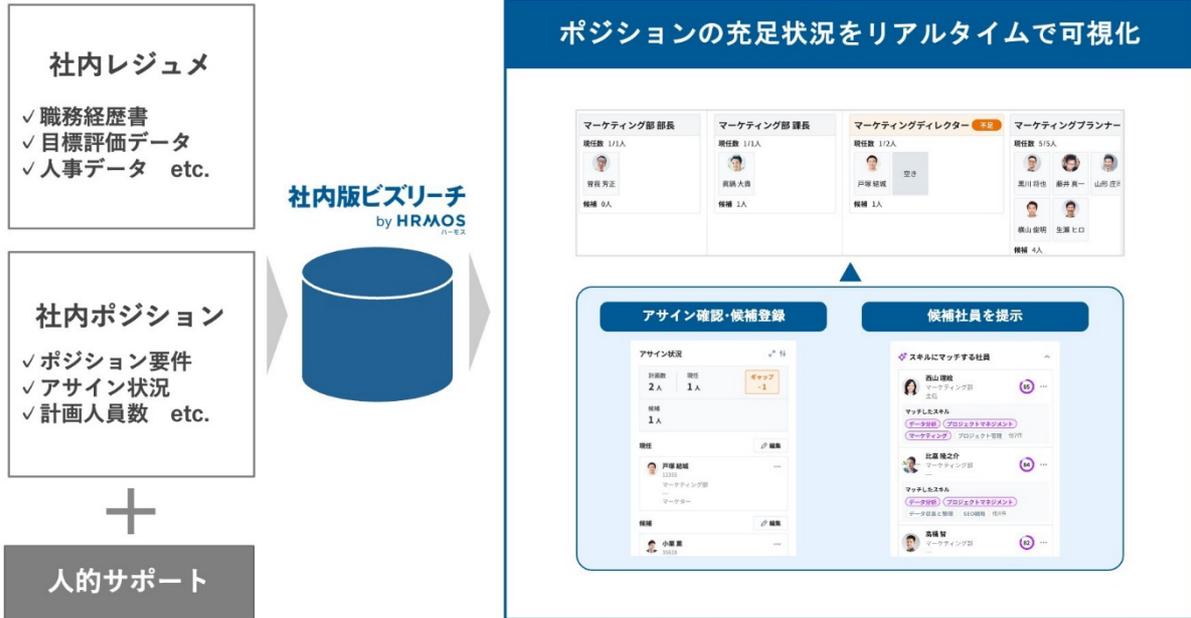


各企業独自のスキルや表現に偏らず、転職市場で求められる基準に合った内容を自動的に作成できます。

2. 社内人材と社内ポジションのデータベースの構築・維持を容易に実現

社内人材と社内ポジションのデータベースを構築することで、ポジションの充足状況をモニタリングし、最適な人材をスピーディーに配置・アサインできます。ポジションごとの管理はもちろん、部署や職種、役職といった単位での可視化や要員管理をシステム内で実現できます。

また、専任担当者によるサポート体制により、データベースの構築・運用に徹底的に伴走することで、各社の課題や要望に寄り添った支援を行います。



3. 社内公募や、社内でのダイレクトリクルーティングを活性化し、これまでになかった社内の人材マッチングを実現

人事や部門は「データ分析に強い人」「Aさんみたいな人」のような自然な言葉と特徴の近さから、マッチングする社員を検索できます。条件に合致する社員を一覧化し、マッチ度とともに、マッチするスキルやポイントなどを社員別に表示します。データベースに蓄積されたキャリアプランや在籍年数、等級などで絞り込みもできるので、ピンポイントでの人材の抽出・発掘を行えます。また、ポジションを起点として候補人材の自動抽出も可能なため、候補社員には社内スカウトを送りマッチングにつなげることができます。



そして、社員は公開されている社内ポジションを閲覧でき、応募もしくは「興味あり」という意思表示ができます。人事や部門はその通知からマッチングや社内スカウトにつなげることが可能です。



■ 株式会社ビズリーチ 代表取締役社長 酒井 哲也 コメント

転職が当たり前の時代となり、多くの企業がキャリア採用に力を入れ、優秀な人材は次々と他社からスカウトを受けています。しかし、この状況が浮き彫りにするのは、優秀な人材が社外に流出しやすくなっているという課題です。労働力人口の減少が進む日本において、一人一人の人材がより一層活躍しなければ、より良い未来は望めません。大転職時代に突入し、企業が働く人を選ぶ時代ではなく企業が働く人に選ばれる時代となった今、企業にとっては、社員一人一人に寄り添い、成長の機会を提供することがますます重要になっています。

創業以来ビズリーチは、転職市場におけるキャリアの選択肢と可能性を可視化し広げることに尽力してきましたが、人的資本経営の重要性が高まるなか社外の選択肢だけを示し続けるだけでよいのかと考えました。採用が一つの選択肢であることは間違いありませんが、場合によっては、社内で新たな可能性を見出すことのほうが、企業にも個人にも望ましい結果を生むことがあります。「社内版ビズリーチ byHRMOS」は、これらの課題を解決する革新的なサービスです。社内の人材に十分な機会が与えられているかを再考するきっかけを提供します。

「社内版ビズリーチ byHRMOS」は、転職サイトのビズリーチと人財活用プラットフォームのHRMOSが融合した唯一無二のサービスとして企業の人材活用に新たな変革をもたらし、「個々のキャリアに対する希望」や「市場価値」に基づいた、働きやすく、そして「これからもこの会社で働きたい」と思える職場づくりを実現します。

これからの時代は、個人に寄り添った機会提供がなければ、いくら採用を続けても優秀な人材は流出し続けてしまいます。ビズリーチは、一人一人が生き生きと働き、企業価値を高める経営を支援し続けます。

■ 「HRMOS (ハーモス) 」シリーズについて

採用から入社後の活躍までの人事業務支援と従業員情報の一元化・可視化により、データに基づく人財活用を実現するサービスです。シリーズには、採用管理システム「HRMOS 採用」や、従業員データベースを中心に、目標・評価管理、1on1 支援、組織診断サーベイなどの機能を提供している人財活用システム「HRMOS タレントマネジメント」があります。その他にも、勤怠管理システム「HRMOS 勤怠」や経費精算システム「HRMOS 経費」、労務・給与システム「HRMOS 労務給与」を提供しており、企業の人事は「HRMOS」シリーズの活用により従業員一人一人の多面的なデータを可視化し、人財活用へ生かすことができます。

URL : <https://hrmos.co/series/>

■ 株式会社ビズリーチについて

「キャリアに、選択肢と可能性を」をミッションとし、2009年4月より、働き方の未来を支えるさまざまなインターネットサービスを運営。東京本社のほか、大阪、名古屋、福岡、静岡、広島に拠点を持つ。即戦力人材と企業をつなぐ転職サイト「ビズリーチ」、人財活用プラットフォーム「HRMOS (ハーモス) 」シリーズ、OB/OG 訪問ネットワークサービス「ビズリーチ・キャンパス」を展開。産業のデジタルトランスフォーメーション (DX) を推進するさまざまな事業を展開する Visional グループにおいて、主に HR Tech のプラットフォームや SaaS 事業を担う。

URL : <https://www.bizreach.co.jp/>