

# スマートな採用に関する 採用市場レポート：

採用を困難にする7つの分断を解消



## Indeed について

Indeed は世界No.1の求人サイト<sup>1</sup>です。世界中で6億1,500万件を超える求職者プロフィール<sup>2</sup>が登録されており、そのうち3億4,500万件にアプローチすることが可能です。<sup>3</sup> Indeed は求職者を第一に考えながら、採用企業の条件に合う求職者と採用企業のマッチングを迅速に提供することで、求職者と採用企業の双方をサポートしています。また、最新のAI技術を、人間の判断力や人とのつながりと組み合わせながら、毎日数百万人の求職者を「より良い仕事」に結びつけることで、「より良い生活」へとつなげています。

<sup>1</sup> ComScore、総訪問数、2025年3月

<sup>2</sup> Indeed 調べ(ワールドワイド)、固有の認証済みメールアドレスを持つ求職者アカウント数

<sup>3</sup> Indeed 調べ(ワールドワイド)、固有の認証済みメールアドレスを持つ公開設定の求職者アカウント数

## 目次

|  |    |
|--|----|
| <a href="#">はじめに:採用が難しくなっている理由</a>                         | 03 |
| <a href="#">採用企業はリーダーシップスキルを重視しているが、求職者はそれを認識していない</a>     | 05 |
| <a href="#">採用企業は将来性を重視するが、求職者は実績をもとに判断する</a>              | 06 |
| <a href="#">採用企業は求人情報に定型表現を使う傾向にあるが、求職者はその内容が曖昧だと感じている</a> | 07 |
| <a href="#">採用企業が競合他社に人材を奪われているのは、採用プロセスの遅さが原因か</a>        | 08 |
| <a href="#">採用企業と求職者が重要視する福利厚生は異なる</a>                     | 09 |
| <a href="#">採用企業と求職者のどちらもAIを活用しているが、受け入れ方に違いがある</a>        | 10 |
| <a href="#">スキルアップの責任をめぐって、採用企業と求職者の見解が分かれている</a>          | 11 |
| <a href="#">採用企業に今できること</a>                                | 12 |
| <a href="#">調査方法</a>                                       | 13 |
| <a href="#">国別の概要</a>                                      | 14 |

はじめに

## 採用が難しくなっている理由

採用企業と求職者の目標は同じです。採用企業は適切な人材を、求職者は自分に合った仕事を見つけたいと考えています。一方で、採用プロセスの捉え方には大きな違いがあります。

採用企業と求職者のどちらも、**採用が難しくなっている**と感じています。<sup>4</sup>しかし、その理由については意見が食い違っています。Indeed の調査によると、採用企業は「求めるスキルを持つ求職者が少ないこと」を最大の課題に挙げています。一方、求職者は「応募者が多すぎて競争が激しいこと」が最大の障壁だと考えています。

どちらの意見も正しいといえるのでしょうか。

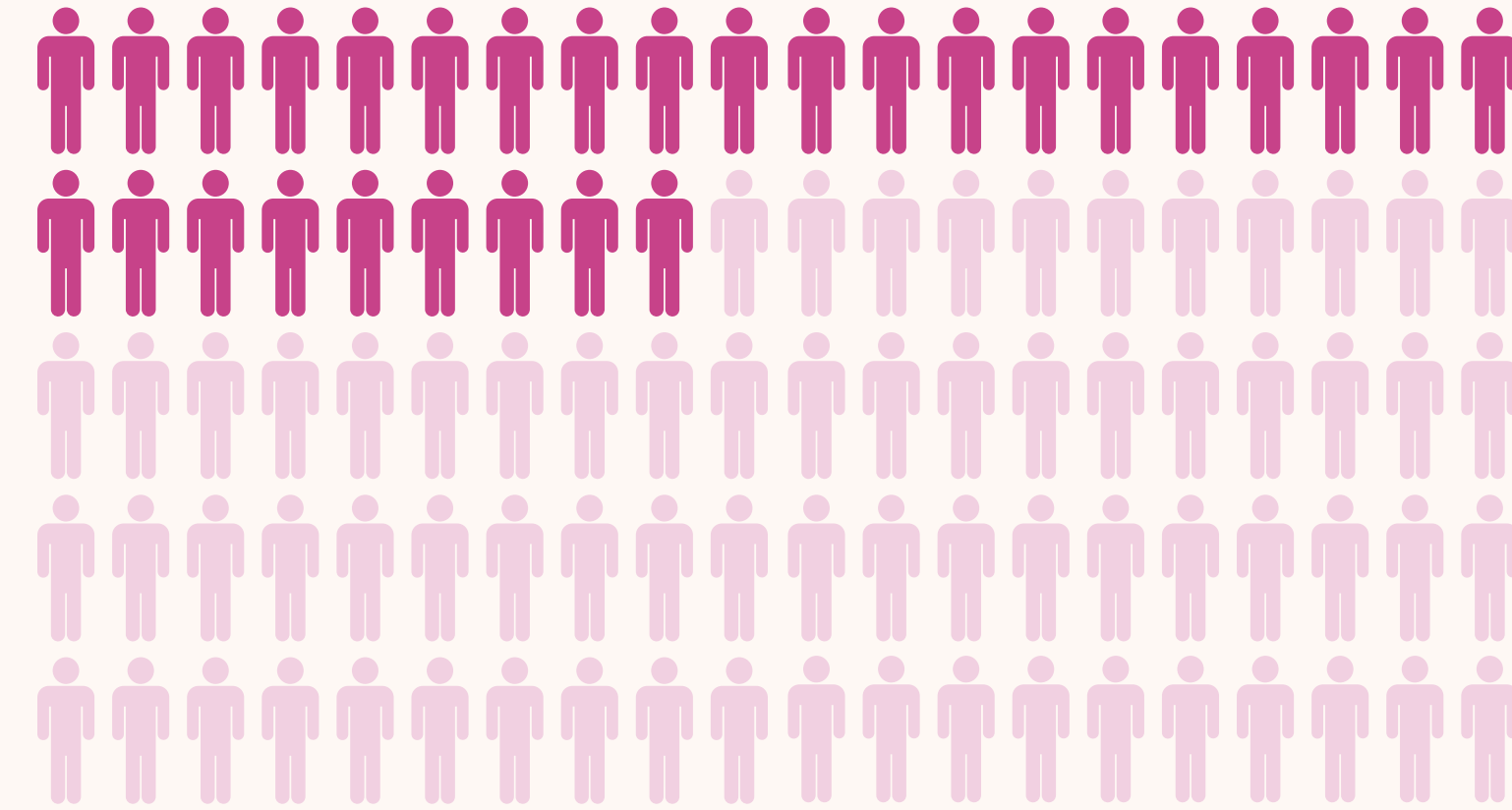
採用企業と求職者を対象とした Indeed の新しいグローバル調査では、こうした認識の違いの大きな原因は、採用企業の本当にニーズがきちんと伝わっていないことによる誤解や、コミュニケーション不足であることがわかりました。

この認識のギャップが、求人検索から応募プロセス、そして内定通知に至るまで、採用プロセスのあらゆる段階で採用企業と求職者の間にすれ違いを生んでいます。

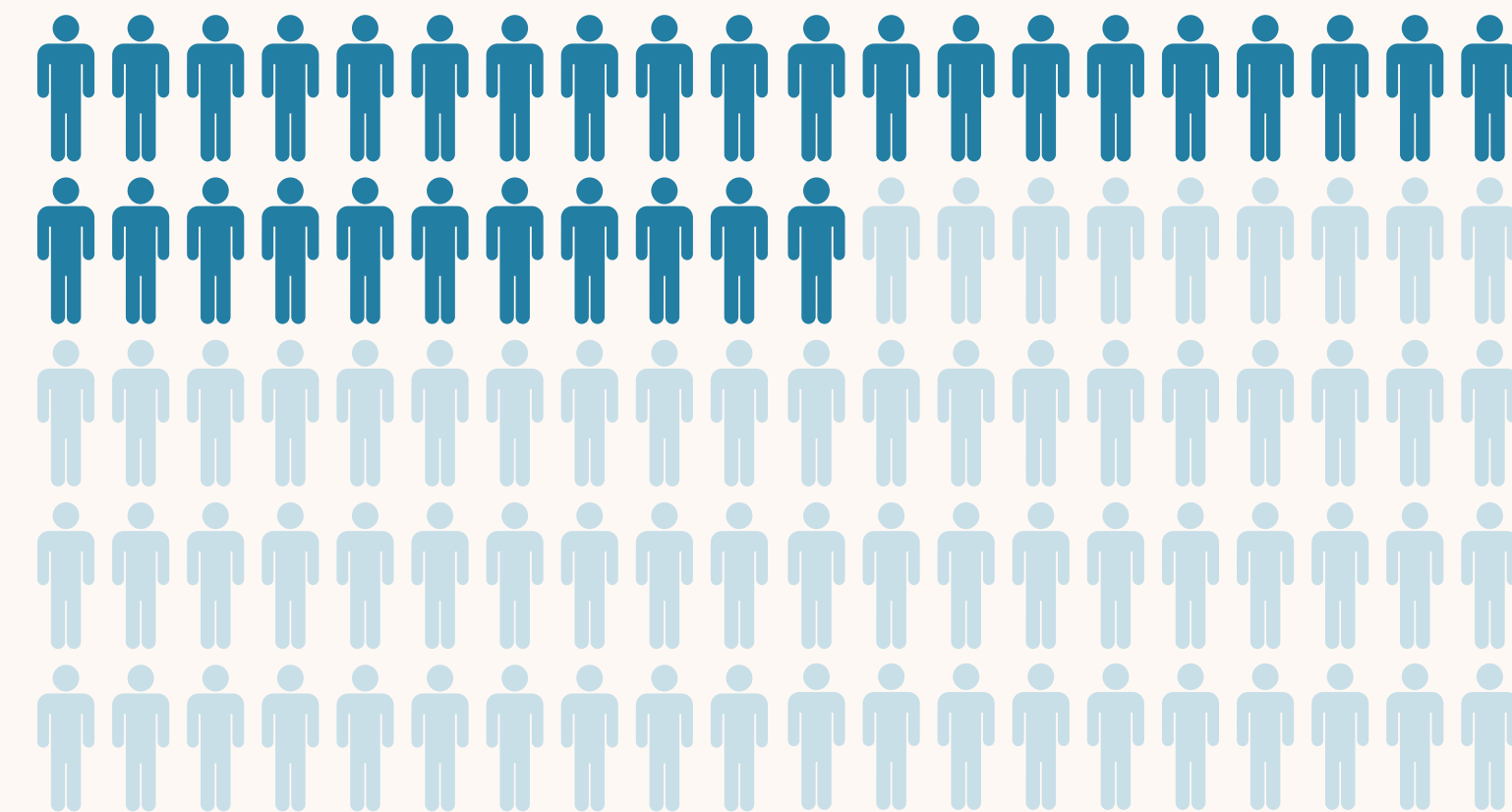
本レポートでは、Indeed のスマートな採用に関するアンケート調査で明らかになった7つの主要な認識のずれを取り上げます。この調査は、YouGov5と共同で実施され、12か国で9,300人以上の採用企業と求職者を対象にオンラインで実施され、両者の間で見逃されがちな認識のずれを明らかにしています。さらに、このレポートでは、専門家によるアドバイスを通じて、こうした認識のギャップを埋め、効率的に最適な人材を迅速に見つける方法も提示しています。

<sup>4</sup>スマートな採用に関する Indeed のデータに基づく採用市場レポート: 資質とスキル

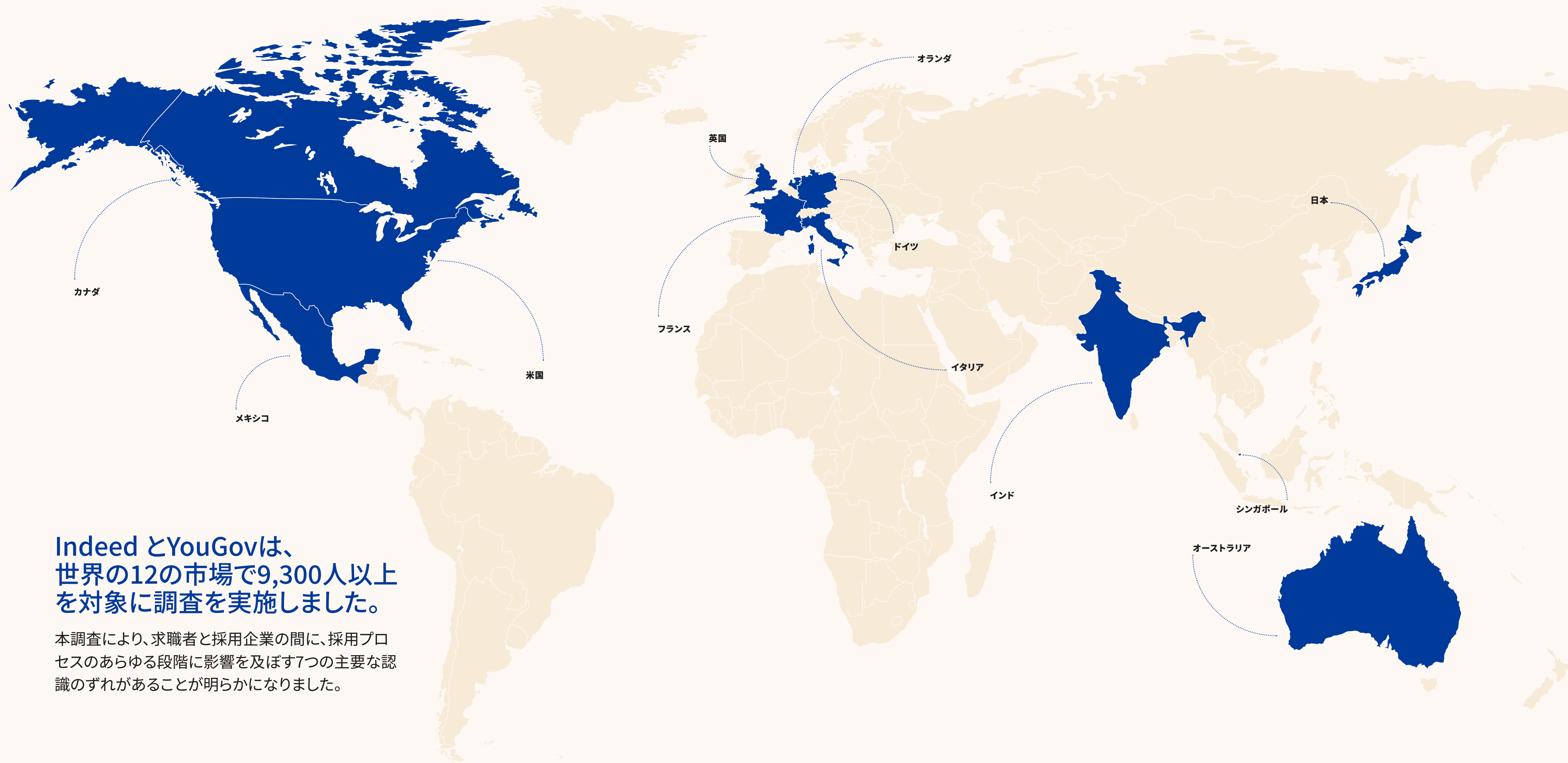
<sup>5</sup>Indeed が実施した調査方法、13ページ



**29%**  
の採用企業が、「**必須のスキルを持った求職者が少ないことが最大の課題である**」と回答



**31%**  
の求職者が、「**応募数が多すぎて競争が激しいことが最大の課題である**」と回答



## Indeed とYouGovは、 世界の12の市場で9,300人以上 を対象に調査を実施しました。

本調査により、求職者と採用企業の間、採用プロセスのあらゆる段階に影響を及ぼす7つの主要な認識のずれがあることが明らかになりました。

## 認識のギャップ#1

# 採用企業はリーダーシップスキルを重視しているが、求職者はそれを認識していない

採用企業はリーダーシップスキルに優れた人材を探していますが、なかなか見つけられません。採用企業の40%は、リーダーシップスキルや人材管理のスキル（チェンジマネジメントや、ハイブリッドとリモートのチームのマネジメント能力など）が、自社において最も重要な、不足しているスキルだと答えています。また、採用企業が応募者を評価する際に最も重視するのは、批判的思考力やコミュニケーション能力といった「なくなることのない、永続性のあるスキル」であり、リーダーシップスキルはそれに次ぐ価値を持っています。

では、採用企業はなぜリーダーシップスキルを持つ人材を見つけれないのでしょうか。それは、求職者が採用企業のニーズを理解していないことが理由です。

調査によると、求職者はリーダーシップスキルの重要性を採用企業ほど高く評価していません。それよりも、応募書類では業界特有のスキルをアピールする方が重要だと考えています。

「求職者は、自分がソフトスキルや永続性の高いスキルを持っていることを採用企業は当然わかっていると思い込んでしまいがちです」と、Indeed で北米、南米地域およびGlobal Partnerships担当Senior Marketing Directorを務めるMichelle Slaterは話します。一方、採用企業もまた、チームプレイヤーで批判的思考力に優れた人材を求めていることを、求職者は当然認識しているはずだと思込んでいます。こうした思い込みが双方にとっての機会損失につながっているとSlaterは指摘します。

**ポイント:**採用企業がリーダーシップを求めるなら、求人情報で明確に示す必要があるとSlaterは強調します。面接では、チームの困難な状況をどのように乗り越えたか、具体的な事例を尋ねましょう。最も重要なのは、「何を求めているのか」を求職者に推測させないことです。

## 求められるスキル

採用企業は、組織内で重要だが不足しているスキルとして、人材管理のスキルやリーダーシップスキルを挙げています。

### 人材管理のスキル、リーダーシップスキル

40%

### 技術的スキル

38%

### ソフトスキルまたは永続性のあるスキル

37%

### 業界特有のスキル

31%

採用企業への質問：自社において最も重要な、不足しているスキルは何ですか？（複数回答可）

## 認識のずれ#2

# 採用企業は将来性を重視するが、求職者は実績をもとに判断する

多くの求職者は、リーダーシップスキルだけでなく、自身の成長の可能性も過小評価しています。

スキルファースト(職歴や学歴よりもスキルや能力を重視する)採用<sup>6</sup>が広がりつつあり、採用企業は応募者の勤務先や学歴よりも、身につけた具体的なスキルに注目しています。Indeedの調査によると、採用企業の半数以上(62%)は、スキル、経験、将来性のバランスが取れた応募者を最も採用しやすいと感じています。一方、求職者は依然として、自分の実績に近い仕事に最も応募しやすいと感じています。

「ここに認識のずれがあります。採用企業は将来性を重視して選考を行おうとしますが、求職者は自らその選考の機会から降りてしまっているのです」とIndeedのDirector of Thought LeadershipであるAidan McLaughlinは話します。

McLaughlinによると、こうした認識のずれはAI時代にさらに拡大する可能性があります。技術が人間の業務の多くを担うようになると、経験の重要性は低下し、変化に対応できる能力がさらに重視されます。「まだ正確に理解できていない未来のニーズに対応できる人材を見つける必要があります」とMcLaughlinは続けます。

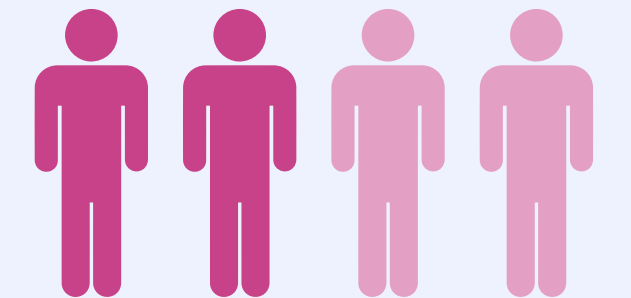
採用企業の半数は、適応力や批判的思考力、コミュニケーション能力などの汎用性の高いスキルをアピールする人材を最も採用しやすいと感じています。しかし、求職者にその意図を十分に伝えられていません。

**ポイント:**この認識のずれを解消するには、採用企業は求職者に対し、学歴だけでなく将来性にも注目していることを明確に示すべきだとMcLaughlinは指摘します。「シンプルに、はっきり伝えてください」。

## 将来性を示すスキル

成長意欲のある応募者を見極める方法のひとつに、自己投資への姿勢を見ることがあります。Indeedはオンライン学習プラットフォームUdemyと提携し、求職者に無料で技術的スキル、ビジネススキル、ソフトスキルのコースを提供しています。コースを修了することで、求職者は履歴書に具体的なスキルを追加しやすくなります。採用企業にとって、応募者がこれらのスキルアップコースに時間を割くことは「価値を示す指標」であり、好奇心があり粘り強く、将来に責任を持てる人材であることを示していると、UdemyのCEO、Hugo Sarrazin氏は述べています。

採用企業の半数が、最も安心して採用できるのは、適応力と汎用性の高いスキルに優れた人材であると回答しています。



### 認識のずれ#3

## 採用企業は求人情報に定型表現を使う傾向にあるが、求職者はその内容が曖昧だと感じている

採用プロセスでは、求人情報が多くの混乱を招いています。求職者の4人に1人は、求人内容の曖昧さが求職活動における最大の障壁だと感じています。

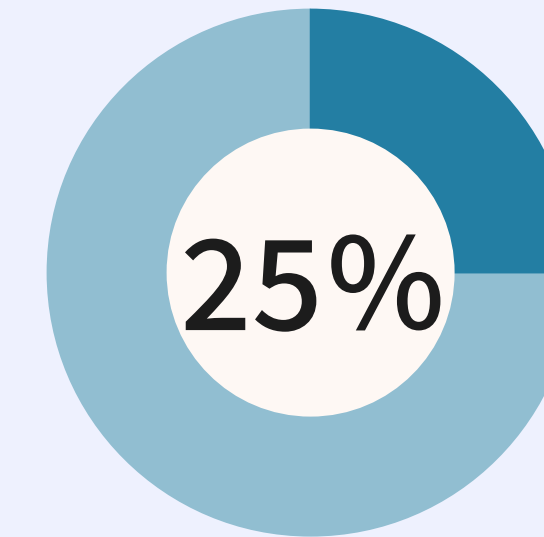
求人情報は過去のやり方に縛られることが多く、使い古された定型表現や古い応募条件であふれており、明確にするどころか混乱を招いています。「すべてが同じに見える状態です」とMcLaughlinは述べています。

適切な人材を見つけるには、採用企業が求めるスキルを明確に伝えること、そして求人内容の作成方法を見直すことが重要です。

まずMcLaughlinは、採用企業に対して求人内容を後回しにしないよう呼びかけています。求人内容は求職者が最初に目にする情報であり、応募するかどうかの判断に大きな影響を与えます。適切なスキルを持つ応募者を求める場合、明確で魅力的な求人内容を作成することは、採用プロセスの重要な一部です。

「企業的な決まり文句は避けてください」とMcLaughlinは言います。「残念ながら、『スピード感のある職場』や『優秀な人材』といった曖昧な表現が使われがちです」と続けます。こうした表現は、応募者に自分が基準に達していないと思わせてしまうことが多く「将来性のある優秀な人材を排除することにつながります」とMcLaughlinは指摘します。

**ポイント:**McLaughlinは、採用企業が求人内容をストーリーとして捉え、求職者が自分をその役割に重ねてイメージできるようにすべきだと話します。異なる業種や職種での経験を持つ応募者も積極的に受け入れるのであれば、求人内容にその旨を明示するとよいでしょう。また、SNSや企業の採用ページなどのリソースにリンクし、スキルを活かして活躍している従業員の事例を共有することで、求職者に具体的なイメージを伝えることができます。「採用企業は、求職者により良いストーリーを伝えることが求められます。将来性とは何を意味するのか、求職者と採用企業の両者が理解できるようにすることが大切です」とMcLaughlinは述べています。



求人内容の曖昧さが求職活動における最大の障壁だと感じている求職者の割合

## 採用企業が競合他社に人材を奪われているのは、採用プロセスの遅さが原因か

採用企業が適した人材を集めることは、採用プロセスにおける通過点に過ぎません。次の課題は、応募者をプロセスの途中で離脱させずに、最後まで案内することです。採用企業の5分の1は、最大の課題として応募者を競合他社に奪われることを挙げています。

その原因のひとつとして、内定通知までの時間が長いことが考えられます。

求職者の約20%は採用プロセスが昨年より遅くなったと感じていますが、採用企業でそう考えるのはわずか13%にとどまります。双方とも、応募から内定まで2~4週間が妥当な期間であると考えていますが、求職者の約4分の1は2週間以上かかる場合、他を探し始めると答えています。つまり、求職者は採用企業の判断を待っていません。これが双方にとって機会損失となります。

採用企業は優秀な人材を逃すだけでなく、そのほかにもさまざまな影響を受けることになります。求職者の約30%は、採用プロセスが遅いことで企業に対する印象が悪くなると答えており、その印象は広がる可能性もあるとSlaterは警告します。「時間がかかりすぎたり、忘れられた、または無視されたと感じるなど、応募者が採用プロセスで不満を抱いた場合、企業のブランド評判に大きな影響を及ぼします」とSlaterは話します。

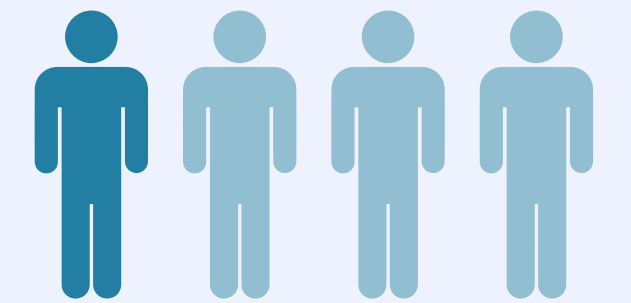
**ポイント:**まだ希望はあります。採用企業の半数は、面接の効率化、迅速な経歴調査、AIを活用した応募者へのアプローチや面接スケジュールの調整により、採用プロセスが加速したと答えています。さらに、スピードを上げられない場合でも、進捗を応募者に定期的に知らせることが重要です。「採用プロセスでは、各ステップの間の時間も、そのステップ自体と同じくらい重要です」とMcLaughlinは述べています。

### 採用プロセスの遅さがバーンアウトにつながる

採用が遅れると既存の従業員が業務を肩代わりする必要があり、バーンアウトを引き起こすこともあります。この問題はすでに職場で広く見られています。Indeedの調査によると、チームの大半が順調に働いていると考えている採用企業は半数にとどまります。

これは従業員のウェルビーイングに悪影響を及ぼすだけでなく、採用プロセスにも影響します。現代の多くの求職者は企業文化を確認するために従業員によるクチコミを参考にしています。Slaterは「現在の従業員が本当に不満を持ち、この会社は働きづらいつ感じている場合、適切な人材を採用するのが一層難しくなります」と述べています。

求職者の約4分の1は、2週間以内に内定が出ない場合、他の求人に応募し始めると答えています。



## 採用企業と求職者が重要視する福利厚生は異なる

内定は採用プロセスの最後のステップかもしれませんが、応募者の期待値とずれがあると採用プロセス全体に影響を及ぼす可能性があります。

たとえば、採用企業は応募者にとってワークライフバランスが重要であることを理解していても、その重要性を過小評価しがちです。求職者の3分の1以上にとって、柔軟な働き方を含むワークライフバランスは内定を検討する際の最も重要な要素です。しかし、採用企業でこれを内定の最重要要素と考えているのはわずか4分の1未満です。

基本給も求職者にとっては2番目に重要ですが、採用企業の評価では4位です。

もちろん、すべての企業が高い給与やリモート勤務の制度を提供できるわけではありません。しかし、ちょっとした工夫で、そうした不足する部分を埋めることができます。

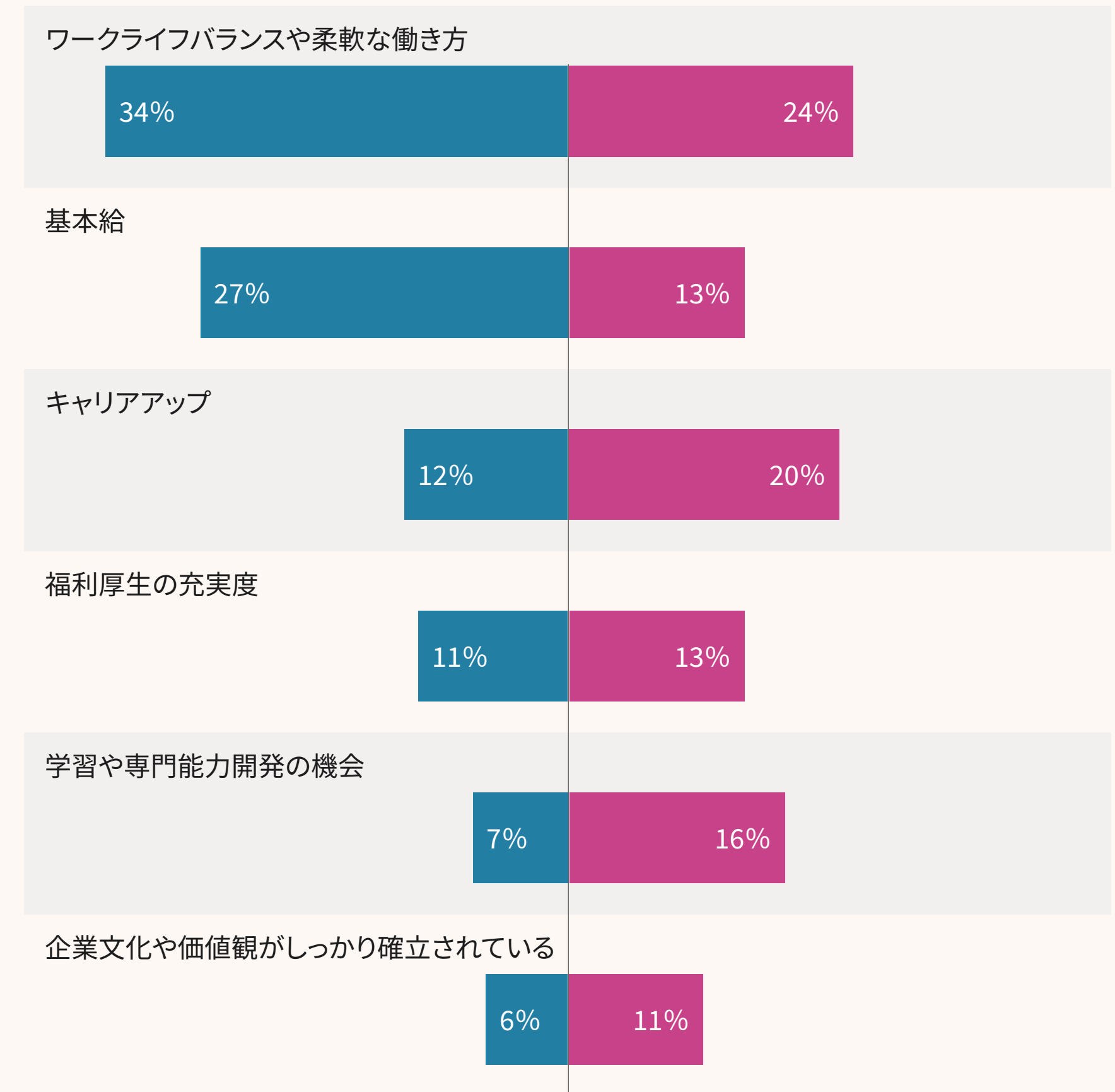
**ポイント:**まず、「柔軟な働き方」とは何かを明確に示すことです。ハイブリッド勤

務の定義を示し、出社勤務の場合は必要に応じて勤務時間を変更できる方法を説明します。家庭の事情に対応できる会社の取り組み例も提示するとよいでしょう。こうした詳細を省略する企業も多く、McLaughlinはそれが期待のすれ違いを生む原因だと指摘します。「求職者は柔軟な働き方を望んでいても、悪い印象を与えるのではないかと心配し、具体的に聞けずにいることが多くあります。企業から積極的に提示することが重要です」とMcLaughlinは強調します。

## 求職者と採用企業が考える、魅力的な内定の要素とは

柔軟な働き方は、採用企業が考える以上に重視されています。

■ 求職者 ■ 採用企業



求職者への質問: 複数の内定を検討する際、最も重要な決定要因は何ですか?

採用企業への質問: 応募者にとって、内定時に提示される条件の中で最も魅力的な要素は何だと思いますか?

## 採用企業と求職者のどちらもAIを活用しているが、受け入れ方に違いがある

採用をめぐるさまざまな見解の相違がある中で、AIの登場が新たな混乱を招いています。求職者も採用企業もAIを採用プロセスで活用していますが、その使い方については互いに批判的な見方をしています。

求職者の70%は、AIが最も効果を発揮するのは履歴書や自己PRの作成や編集だと考えています。しかし、それを「許容できる使い方」とみなしている採用企業は3分の1に過ぎません。一方で、採用企業の約4分の3は、応募者のスクリーニング、職務経歴の要約、面接日程の自動調整などにAIを活用することで採用スピードが上がったと回答していますが、求職者でそれを肯定的に捉えているのは4分の1にとどまります。さらに、求職者の18%は「採用企業は採用プロセスでAIを使用すべきではない」と考えています。

双方とも、AIが過去の偏見を再生産したり、特定のキーワードだけで応募者を除外したりすることを懸念しています。さらに、システムの抜け道を理解した一部の応募者が有利になることで、公平性が損なわれるのではないかと懸念も強ま

っています。こうした懸念もあり、採用企業の約5分の1(19%)と求職者の約40%は、採用や応募のプロセスでAIを一切使用していません。

テクノロジーによって業務負担を軽減できる一方で、「意思決定の背後には常に人がいることを求職者が理解できるようにすることが重要です」とIndeedのSlaterは述べています。温かみのあるコミュニケーション、建設的なフィードバック、そして思いやりのある対応が求められます。「応募者が最も不安に感じるのは『自分を評価しているのが機械なのではないか』という点です」とSlaterは言います。「採用プロセスにおける人間的な側面を忘れてはなりません」。

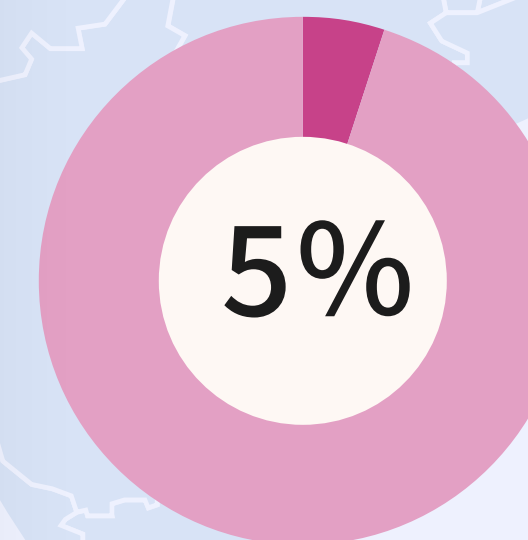
**ポイント:**Slaterは、AIに対する不信感を解消するには「透明性」が鍵になると述べています。

AIをどのように、そしてなぜ使っているのかを明確に説明し、AIツールが採用の公平性を高め、プロセスを効率化する仕組みを共有すべきです。ただし、AIに頼りすぎてはいけません。

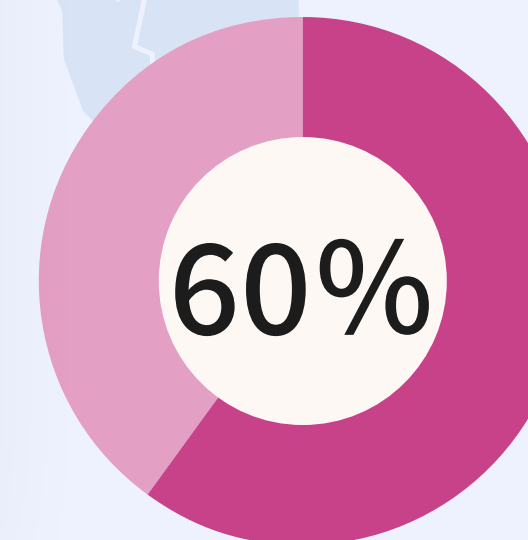
### インドの事例

AIを採用プロセスに導入することで、採用のスピードは大きく向上します。その代表的な例がインドの企業です。インドは調査対象の12か国の中でも採用スピードが最も速く、AIを導入している企業の割合も最も高い結果となりました。

インドの採用企業は、AIを単に採用を効率化するために使っているだけではありません。求職者がAIを活用することにもより寛容な姿勢を示しています。これは、企業自身がAIの利点を理解しているほど、求職者によるAI活用にも寛容になることを示しています。



採用活動にAIを使っていないインド企業の割合 (世界平均19%)



4週間以内に内定を出すインドの採用企業の割合

## スキルアップの責任をめぐって、採用企業と求職者の見解が分かれています

AIは採用プロセスだけでなく、従業員の働き方そのものも変えつつあります。しかし、採用企業と求職者では、その変化の速度に対する認識が一致していません。

両者の多くは、従業員のスキルは3~5年以内に進化する必要があると考えており、AIが最も大きな要因として挙げられています。一方で、従業員のスキルアップが必要だと予測している採用企業は82%であるのに対し、求職者は67%にとどまっています。オランダではこの差がさらに大きく採用企業の69%に対して求職者はわずか38%です。

では、従業員のスキルアップの責任は誰にあるのでしょうか。答えは立場によって異なります。採用企業は職務レベルを問わず、マネジャーに責任があると考えていますが、求職者は自分自身と直属のマネジャーにあると考えています。


UdemyのSarrazin氏は「どちらも正しい」と話します。「これは非常に大きな転換期です。誰もが主体的に関わる必要があります」。Udemyでは、AIの基礎から、現場で働く従業員向けのAI活用、AI時代のリーダーシップまで、幅広い講座を提供しています。「従業員が自ら学びの道を切り拓く大きなチャンスがあるのです」とSarrazin氏は述べています。


**ポイント:**受け身ではられません。AIツールは強力ですが、責任を持って使う必要があります。Sarrazin氏は、従業員は自発的にスキルを磨き、マネジャーはチームが新しいツールを適切に取り入れられるよう導く責任があると述べています。


### AIスキルアップの3本の柱

Indeed でGlobal Director of Brand Planning, Strategy, and Operationsを務めるMegan Myersは、マーケティングチームにおけるAI教育および導入を統括しています。

彼女は、AIスキルアッププログラムは次の3点に重点を置くべきだと話します。

 **認知度の向上:**従業員が利用できるツールとその活用方法を理解し、貴社に適した形でアクセスできるようにします。

 **教育:**まず、従業員がAIについてすでに知っていることや、今後学びたいことを把握します。次に、実践例を交えたトレーニングセッションを実施し、従業員が自ら学習の進め方を選択できるようにします。

 **導入:**AI活用の進捗を把握します。従業員に業務でのAI利用状況を尋ねるほか、技術職ではコードの貢献度を分析することもあります。Indeedの社内データによれば、新規コードの33%以上がAIによって作成されており、2025年度末までに50%以上に引き上げることを目標としています。<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Indeed 社内データ (Percent Code Written: PCW) に基づく数値。AIによって生成されたコードの割合を、全社レベルで文字数ベースで算出しています。

## 採用企業に今できること

採用企業と求職者は最終的に同じチームの一員ですが、これまで異なるルールで動いてきました。この調査結果を活かし、応募者との認識を合わせるために採用企業が取れる具体策は以下の通りです。

### • スキルを重視して求人情報を見直す

ストーリー形式で伝え、求めるスキル、職務での成功例、同様の職種で活躍している人材の事例を示しましょう。

### • 面接でリーダーシップスキルについて尋ねる

リーダーシップを優先事項として明示し、具体的な経験例を応募者に尋ねましょう。応募者が自発的に話すとは限りません。

### • 採用プロセスを効率化し、連絡を怠らない

不要な面接プロセスを削減し、スケジュール調整など人手が不要なプロセスは自動化しましょう。応募者には各ステップで状況を知らせることが大切です。連絡を怠ると、採用プロセスが遅く感じられるだけでなく、企業ブランドの印象が損なわれる恐れがあります。

### • 内定時には柔軟に対応する

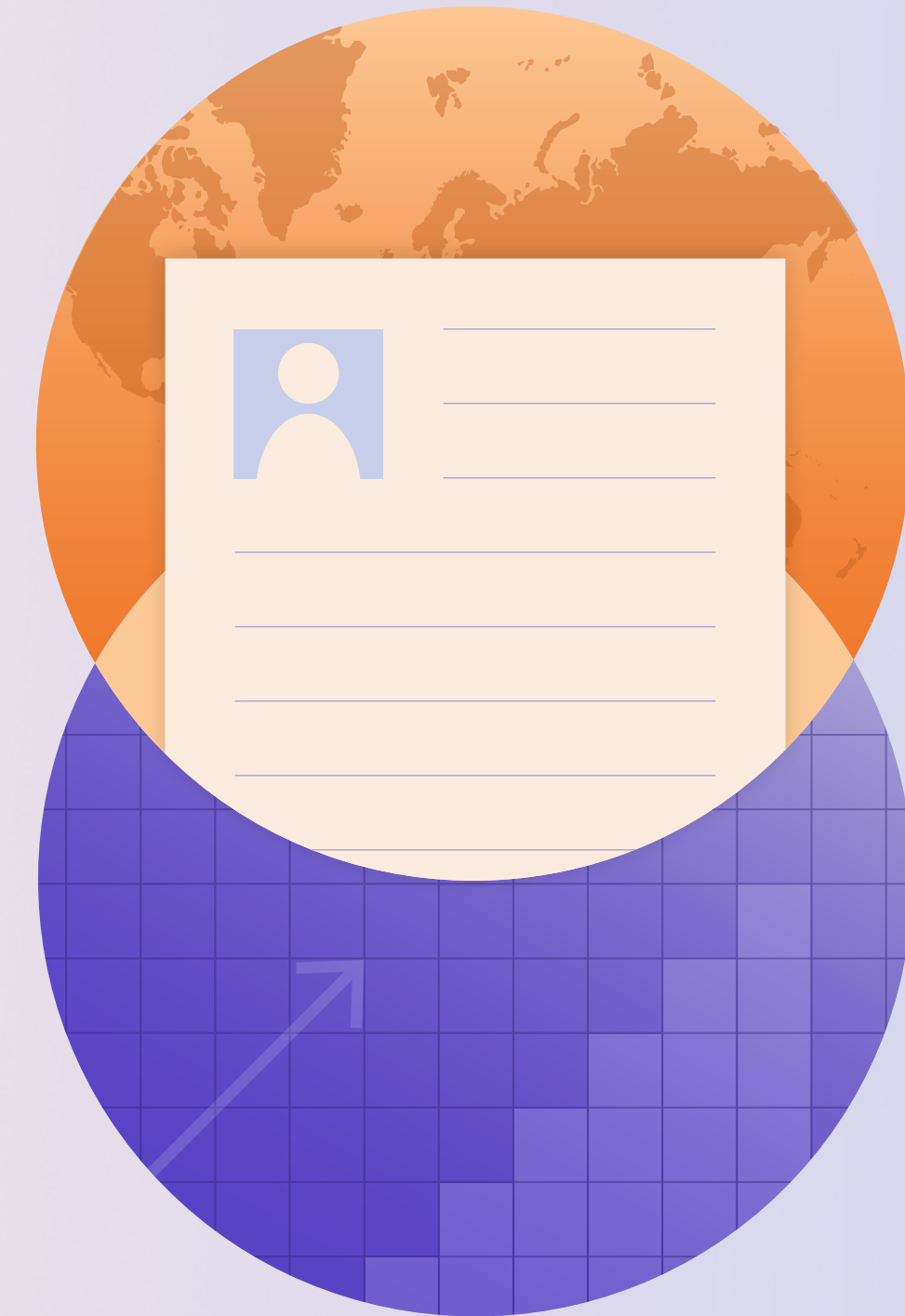
求人内容や面接でワークライフバランスへの対応を明確に伝えましょう。柔軟性を十分に提供できない場合は、具体的な選択肢を示します。応募者から質問されるのを待つことは避けましょう。

### • AIについて透明性を保ち、スキルアップを支援する

求職者との信頼関係を築くため、採用活動においてAIを活用する方法と理由を説明しましょう。同時に、職場訓練や従業員が自主的に取り組める学習機会を通じて、スキルアップに投資することも大切です。

求職者と採用企業の間にはさまざまな違いがあるものの、ソフトスキルの価値やワークライフバランスについては共通点が多く、AIに対しても慎重ながらも前向きな見方を共有しています。現在の課題は、その共通点を実際の行動につなげることです。そのためには、より明確なコミュニケーションと、進化を受け入れる柔軟な姿勢が求められます。

採用の未来は、新しいツールだけで決まるわけではありません。変化に適応し、責任を共有し、誰にとっても利益のある採用市場を作ることが大切です。



## 調査方法

「スマートな採用に関する Indeed 採用市場年次レポート」は、2025年4月30日～5月19日に実施されたオンライン調査に基づいています。

### 回答者の内訳

- 求職者:6,837人(フルタイムまたはパートタイム従業員、または積極的に求職活動を行っている人と定義)
- 採用企業:2,481社(組織内で上級管理職の責務を担う人が代表して回答するものと定義)

この調査は Indeed の主要な12の市場を対象に実施しました。国ごとの回答者数の分布は以下のとおりです。

- 求職者:米国(1,014人)、カナダ(505人)、英国(1,012人)、ドイツ(503人)、フランス(504人)、オランダ(255人)、イタリア(508人)、インド(1,010人)、シンガポール(506人)、日本(520人)、オーストラリア(249人)、メキシコ(251人)
- 採用企業:米国(511人)、カナダ(100人)、英国(504人)、ドイツ(256人)、フランス(100人)、オランダ(100人)、イタリア(102人)、インド(251人)、シンガポール(103人)、日本(253人)、オーストラリア(100人)、メキシコ(101人)

本調査を引用する際は、以下の形式で出典を明記してください。

**YouGovの協力による2025年の Indeed 調査  
合計N=6,837人の求職者と2,481社の採用企業**

国別のサンプル数に差があるため、12の主要な市場を集計した際、割合の合計が100%にならない場合があります。

### リソース

Indeed のグローバル調査から得られた採用市場レポートをご覧ください。

[Indeed グローバル人材レポート:多様な世代の従業員に関するインサイト](#)

## 国別の注目ポイント一覧

### オーストラリア:過剰な応募数

オーストラリアの採用企業の5社に1社が、「応募数が多すぎる」と回答しています。これは調査対象国の中で最も高い割合です。

### カナダ:AIによるスキルの変化

採用企業と求職者の約4分の3が「今後3~5年で従業員のスキルが変化する」と予測しています。このうち、採用企業の約半数と求職者の3分の1は、その原因がAIにあると考えています。

### フランス:採用プロセス全体に見解の相違

フランスの求職者の4分の1以上が、「競争が激しすぎる」と「採用企業とのコミュニケーション不足」を主な障壁として挙げています。一方、採用企業の約3分の1が「応募者の期待が高すぎるうえに、必要なスキルが不足している」と回答しています。

### ドイツ:内定の条件で重視する要素に齟齬

ドイツでは、求職者の40%以上が「内定の条件で最も重視するのは基本給」と回答しており、これは調査対象国の中で最も高い割合です。一方、同様に回答した採用企業はわずか16%にとどまりました。

### インド:AIが広く普及

インドでは、採用プロセスにおけるAI活用が世界で最も進んでいます。採用プロセスでAIを使用していないと回答した割合は、採用企業でわずか5%、求職者で8%にとどまっており、AI利用を容認できないと考える割合も、調査対象国の中で最も低い水準にあります。

### イタリア:ワークライフバランスへの認識にずれ

イタリアの求職者の約40%が、内定の条件で最も重視する項目としてワークライフバランスを挙げています。一方、同様に回答した採用企業はわずか17%にとどまり、調査対象国で最も低い結果となりました。

### 日本:AIをめぐる意見の分断

日本の求職者のほぼ半数が、求人への応募にAIを活用していません。これは、世界平均の求職者よりもAIの利用率が低く、日本の採用企業が想定する水準を大幅に下回っていることを意味します。採用プロセスにおいて「求職者はAIを利用すべきでない」と考える採用企業の割合は、わずか7%にとどまっています。

### メキシコ:重視するのはリーダーシップスキル

メキシコでは、採用企業が従業員のリーダーシップスキルと人材管理のスキルを重視する割合が世界で最も高く、42%が応募者を評価する際にこれらのスキルを最も重視する点として挙げています。

### オランダ:業界経験に対する考え方が一致

他の調査対象国と異なり、オランダの採用企業は、最も自信を持って採用できるのは業界経験のある応募者だと回答しています。求職者の65%も同様に、業界経験があると自信を持って応募できると回答しており、両者の見解が一致しています。

### シンガポール:採用スピードが鈍化傾向か

シンガポールの求職者は、「採用プロセスが大幅に遅くなっている」と回答した割合が、調査対象市場の中で最も高く、その割合は32%に達しています。これは世界平均の19%を大きく上回る結果です。

### 英国:AIの導入に慎重な姿勢

英国は、AIの導入に最も消極的な国です。求職者の約3分の2と採用企業の3分の1が「採用プロセスでAIツールを使用していない」と回答しています。また、採用企業の21%が「求職者はAIツールを使用すべきでない」と考えており、その割合は、世界平均(9%)の2倍以上にのぼります。

### 米国:採用スピードに対する見解の相違

米国では、求職者の24%が「採用プロセスが遅くなっている」と感じており、その割合は世界平均の19%を上回っています。一方で、採用企業の約4分の1は正反対に考えており、「採用プロセスは速くなっている」と回答しています。

## オーストラリア: 過剰な応募数

### 概要

オーストラリアの採用市場では、採用企業が人材管理のスキルやリーダーシップスキルを重視する一方、求職者は業界特有の専門スキルに注目しています。どちらもワークライフバランスを重視していますが、採用スピードや給与の重要性、AIがもたらす変化に対する見方は大きく異なります。

### 応募者に求めるスキル

オーストラリアの採用企業の45%が、自社で最も不足しているのは人材管理のスキルとリーダーシップスキルだと回答しており、候補者にもこうしたスキルを求める傾向があります。一方、求職者は業界特有のスキルが最も重要だと考えています。両者とも、技術的スキルの重要性は低いという点では一致しています。また、採用において安心感を高める要素にも違いが見られます。採用企業の半数以上は、経験やスキルや将来性のバランスが取れた応募者を最も安心して採用できると感じています。一方で、求職者の3分の2以上は、業界経験があることで自信を持って応募できると感じています。

### 採用プロセスと内定の条件

求職者の3分の1以上が、競争の激しさを最大の課題として挙げており、その懸念は採用企業のデータにも表れています。**オーストラリアの採用企業の5分の1が「応募数が多い」と回答しており、これは調査対象国の中で最も高い割合です。**それでも採用企業は、求職者の期待値が高いことを最大の障壁とする傾向があります。ほとんどの国と同様に、採用企業(19%)は求職者(10%)よりも採用スピードが上がっていると考え、求職者の19%は採用スピードが下がっていると感じています。内定の条件については、両者ともワークライフバランスを最も重視しています。ただし、求職者の約4分の1が基本給を最も重視するのに対し、採用企業で同じ意見なのはわずか10%です。

### AIの活用状況

オーストラリアでは、採用企業の方が求職者よりもAIを積極的に活用しています。求職者の38%は応募にAIを使用していないのに対し、採用企業で採用業務にAIを使用していない割合はわずか13%です。また、採用企業の81%が今後5年以内にスキルの変化が必要になると考える一方、求職者では66%にとどまっています。ただし、両者ともこの変化の主要因としてAIを挙げています(採用企業43%、求職者37%)。

オーストラリア

## カナダ: AIによるスキルの変化

### 概要

カナダの採用企業は、適切なスキルを持つ候補者の確保に苦戦しており、求職者は他の応募者との競争を最大の障壁と考えています。両者ともAI時代にスキルの変化が必要であることを認識していますが、採用プロセスのスピード、内定条件の優先度、仕事探しの際のAI活用に関しては意見が分かれています。

### 応募者に求めるスキル

カナダの採用企業の過半数(55%)が、自社では人材管理のスキルやリーダーシップスキルが不足していると回答しており、これは調査対象国の中で最も高い割合です。また、批判的思考力を最も重要な非AIスキルと考える割合も73%に達しており、世界平均の54%を大きく上回ります。さらに、スキルや経験や将来性を兼ね備えた応募者を重視する割合も80%と、世界で最も高い水準にあります。一方で、62%の採用企業が業界や職種での実績を不可欠だと考えており、これは、業界経験を最も自信につながる要素として挙げている求職者の64%とほぼ一致しています。

### 採用プロセスと内定の条件

カナダの求職者の3分の1が、他の応募者との競争を最大の課題と考えています。一方、採用企業もほぼ同じ割合で、必要なスキルを持つ候補者の確保に苦戦しています。採用プロセスのスピードに対する認識にも差があり、採用企業の3分の1以上が「採用プロセスは速くなっている」と回答しているのに対し、そう答えた求職者はわずか17%です。また、22%の求職者が「採用プロセスは以前より遅くなっている」と感じているのに対し、採用企業では16%にとどまります。内定の条件では、求職者はワークライフバランス(33%対22%)や基本給(25%対14%)を採用企業よりも重視しています。

### AIの活用状況

採用企業はAIの活用に前向きですが、求職者はその点を十分に認識していません。カナダの求職者の40%が応募にAIを使用していない一方で、AIの利用を不適切だと考える採用企業の割合はわずか12%です。また、採用企業の約半数は、応募者が面接準備や企業情報の調査にAIを活用することを容認しています。一方、カナダの採用企業の18%は、自社の採用業務にAIを使用していません。**こうした違いはあるものの、今後3~5年で従業員に求められるスキルが変わると考えてるのは両グループの4分の3にのぼり、約半数の採用企業と3分の1の求職者は、その原因がAIにあると考えています。**

## フランス:採用プロセス全体に見解の相違

### 概要

フランスでは、採用プロセスのスピードに対する見方からAI活用への姿勢まで、採用企業と求職者の間でほぼあらゆる面において認識のずれが見られます。採用企業は将来に向けてスキルを高める必要性を強く感じている一方で、多くの求職者は次に求められる能力への備えが十分ではありません。

### 応募者に求めるスキル

フランスの採用企業の40%が、自社ではコミュニケーション能力などの持続性のあるスキルが不足していると回答しており、次いで組織内の人材管理のスキルやリーダーシップスキルの不足を挙げています。候補者に求めるスキルも、持続性のあるスキルが中心です。求職者も持続性のあるスキルを重視していますが、人材管理のスキルやリーダーシップスキルを重視しているのはわずか13%にとどまります。

また、技術スキルの不足を自社の重要課題とする採用企業は36%ですが、採用上の優先事項として挙げているのは14%にすぎません。他国と同様に、求職者は業界経験の重要性を採用企業よりも高く評価しています(32%対24%)。

### 採用プロセスと内定の条件

フランスの求職者の4分の1以上が、競争の激しさや採用企業からのコミュニケーション不足を最大の障壁として挙げています。一方、採用企業の3分の1近くは、求職者の期待が高すぎる、または必要なスキルが不足していると考えています。求職者は採用プロセスのスピードにも不満を感じており、「採用プロセスが遅くなっている」と答えた割合は採用企業の2倍にのぼります(18%対9%)。

内定の条件で重視する点は、両者で大きく異なります。採用企業の24%がキャリアアップを重視しているのに対し、求職者で同じ回答をしたのは10%未満です。求職者はワークライフバランスをより重視する傾向があり、その割合は採用企業の2倍以上にのぼります。

### AIの活用状況

フランスの採用企業はAIの導入を積極的に進めており、採用業務でAIを使用していないのは11%、求職者によるAI利用を不適切とするのは6%にとどまります。求職者は慎重で、半数近くが応募時にAIツールを利用しておらず、そのうち4分の1は採用企業によるAI活用にも否定的な姿勢を示しています。

また、フランスの採用企業の90%以上が、今後3~5年で従業員に求められるスキルは変化すると予想しており、これは世界で最も高い水準です。一方で、その変化を認識している求職者は68%にとどまります。

フランス

## ドイツ:内定の条件で重視する要素に齟齬

### 概要

ドイツでは、採用企業と求職者の間で重視するスキルは概ね一致していますが、内定の条件で何を最も重要とするかについては意見が分かれています。また、AI時代に向けたスキルアップの必要性については両者で認識が一致している一方、採用プロセスにおけるAIの活用方法については見解が異なります。

### 応募者に求めるスキル

採用企業と求職者のいずれも、コミュニケーションスキルや適応力などの持続性のあるスキルを最優先に挙げています。また、採用企業の34%は自社にそのスキルが不足していると回答しているのにも関わらず、評価の際に人材管理のスキルやリーダーシップスキルを重視している採用企業はわずか17%にとどまり、調査対象国の中で最も低い割合です。

### 採用プロセスと内定の条件

ドイツの求職者は独自の課題に直面しています。応募前に企業文化を理解することを最大の課題とする割合は、世界で最も高くなっています。採用企業も、採用スピードに関する認識で他国と異なり、「採用が遅くなっている」と答えた割合は29%で、世界平均の13%を大きく上回ります。内定の条件では、採用企業は給与が求職者にとってどれほど重要かを過小評価しており、**ドイツの求職者の40%以上が給与を最重要視しており、世界平均を上回っています。**一方で、同じ回答をした採用企業は16%にとどまります。

### AIの活用状況

ドイツの求職者はAIの利用に慎重で、応募時にAIを活用していない人が過半数を占めます。一方、採用企業はこうした慎重さを共有しておらず、応募者のAI利用に反対する割合はわずか13%にとどまり、自己PR作成でのAI利用を支持する割合は32%と、世界平均を上回ります。また、採用企業の75%と求職者の60%が、今後3~5年でスキルを進化させる必要があると考えており、その主な要因としてAIと自動化を挙げています。両者とも、マネジャーがその変化を主導する責任を負うべきだと考えています。

ドイツ

## インド: AIが広く普及

### 概要

インドでは、不足しているスキルから内定の条件で重視する点、そしてAIがもたらす変化に至るまで、採用企業と求職者の見解がきわめて一致しています。

### 応募者に求めるスキル

インドの採用企業の半数以上が、自社で最も不足しているのは人材管理のスキル、リーダーシップスキル、そして技術的スキルだと回答しています。これらは候補者を評価する際にも重視されるスキルです。求職者も同様にこの点を理解しており、3分の1がこれらを最も重要なスキルとして挙げています。両者とも、経験やスキルや将来性のバランスが取れている場合、採用プロセスに対する確信が高まると考えています(採用企業68%、求職者61%)。

### 採用プロセスと内定の条件

インドの求職者の42%が他の応募者との競争を最大の課題としています。一方、採用企業は、社内でのスキルファースト採用への抵抗感を最大の障壁としており(31%)、さらに27%が「応募者のスキル評価が難しい」、「応募者の期待が高すぎる」と答えています。採用プロセスのスピードについては、採用企業、求職者ともに「速くなっている」と感じる割合が他国より高く、特に採用企業の方がその傾向が強く表れています(46%対36%)。内定の条件では、両者ともワークライフバランスとキャリアアップを基本給より重視する傾向があり、給与を最優先とする割合は調査対象国の中で最も低い結果となりました。

### AIの活用状況

インドでは、採用プロセスにおけるAI活用が世界で最も進んでいます。採用プロセスでAIを使用していないと回答した割合は、採用企業でわずか5%、求職者で8%にとどまっており、AI利用を容認できないと考える割合も、調査対象国の中で最も低い水準にあります。採用企業と求職者のいずれも、今後5年以内にスキルの変化が必要になると考えており(89%)、その原因がAIにあると見えています。両者とも、従業員が今後の変化に備えられるようにする主な責任は、経営陣にあると考えています。

インド

## 国別の概要

# イタリア:ワークライフバランスへの認識にずれ

### 概要

イタリアでは、採用企業が重視するスキルの傾向が世界的に見ても特徴的です。ただし、どのスキルを最も重要とみなすかについては、採用企業と求職者の間に世界共通の認識の齟齬が見られます。内定の条件の魅力に対する認識の違いも同様です。

### 応募者に求めるスキル

イタリアの採用企業の40%以上が、自社で最も不足しているスキルは技術スキルだと回答しています。そのため、他国と比べても応募者を評価する際に技術的スキルを強く重視する傾向があります。一方で、求職者の認識はずれています。技術的スキルが重要だと答えた求職者は13%にとどまり、世界平均を下回っています。

他国と同様、イタリアの求職者の半数以上は「同業界または同職種での経験」があるときに最も自信を持って応募できると答えています。一方で、採用企業が最も信頼を置くのは「変化に柔軟に対応できる人材」です。

### 採用プロセスと内定の条件

イタリアの採用企業が挙げる最大の課題は、求職者の期待値の高さです。応募数が多いことを課題とする採用企業が5%のみにも関わらず、求職者の4人に1人は応募者間の競争が激しいことを主な障壁としています。

採用プロセスのスピードについても認識のずれが見られます。求職者の16%が「採用プロセスが遅くなっている」と感じているのに対し、そう答えた採用企業は9%にとどまります。内定の条件に関しては、さらに大きな見解の相違が見られます。**イタリアの求職者の40%がワークライフバランスを最重要視しているのに対し、同じ回答をした採用企業はわずか17%で、調査対象国の中で最も低い結果となりました。**

### AIの活用状況

イタリアでは、採用企業と求職者の双方の約4分の3が「今後3~5年の間に従業員のスキルは進化が求められる」と考えており、その主な要因としてAIや自動化を挙げています。しかし、求職者のAI活用には消極的な傾向があります。AIツールを応募時に使うことを「好ましくない」とする採用企業はわずか9%である一方、実際にAIを活用していない求職者は約40%にのぼります。

イタリア

## 日本:AIをめぐる意見の分断

### 概要

日本では、採用企業は技術的スキル、リーダーシップスキル、業界関連のスキルを同等に求める一方、求職者は自分の直接的な経験をアピールすることに注力しています。両者とも適応力の重要性は認めています。採用プロセスのスピードやAIによる変化の速さに対する見方は異なります。

### 応募者に求めるスキル

日本の採用企業の約5人に2人が、自社で最も不足しているスキルとして技術的スキル、人材管理のスキル、リーダーシップスキルを挙げています。応募者を評価する際には、業界関連のスキルから人材管理のスキルやリーダーシップスキルまで、幅広いスキルの組み合わせを重視しています。一方、求職者の4分の1は、最もアピールすべきスキルとして業界に特化したスキルを挙げています。両者とも、応募者に汎用性の高いスキルや適応力があることが、採用プロセスでの自信につながると考えています。

### 採用プロセスと内定の条件

日本の求職者の25%にとって最大の課題は、自分の経歴を職務に結びつけることです。採用企業にとっては、必要なスキルを持つ応募者の不足が約30%で最も大きな課題となっています。こうした課題があるにもかかわらず、両者とも内定通知において重視する要素は共通しています。ワークライフバランス(採用企業35%、求職者44%)が最優先で、その次に基本給(採用企業18%、求職者28%)です。採用プロセスのスピードの認識には差があり、採用企業の21%が「採用プロセスが速くなっている」と考えるのに対し、求職者では12%にとどまります。

### AIの活用状況

日本の求職者のほぼ半数が、求人への応募にAIを活用していません。これは、世界平均の求職者よりもAIの利用率が低く、日本の採用企業が想定する水準を大幅に下回っていることを意味します。採用プロセスにおいて「求職者はAIを利用すべきでない」と考える採用企業の割合は、わずか7%にとどまっています。また、採用企業は求職者よりも将来のスキル変化を予測する傾向が強く、5年以内に従業員のスキルが変化する必要があると考える割合は80%にのぼります。一方、求職者の場合は63%にとどまります。

日本

## メキシコ:重視するのはリーダーシップスキル

### 概要

メキシコでは、採用企業も求職者も人材管理のスキルやリーダーシップスキルを最優先に評価しており、キャリアアップにも強く関心を持っています。また、採用におけるAI活用も受け入れ、今後5年間でスキルに大きな変化が起きると予想しています。

### 応募者に求めるスキル

メキシコは、採用企業が人材管理のスキルやリーダーシップスキルを重視する割合が世界で最も高く、42%が応募者を評価する上で最も重要なスキルであると回答しています。これらは組織内で最も不足しているスキルでもあります。求職者も状況を理解しており、32%が最もアピールすべきスキルとして人材管理のスキルやリーダーシップスキルを挙げています。両者とも、採用プロセスで自信につながる要素として、経験、スキル、将来性のバランスが取れていることを重視しています。

### 採用プロセスと内定の条件

求職者にとって最大の障壁は競争で、40%が最も大きな課題としています。一方、採用企業の約3分の1は応募者の期待値の高さを課題と挙げ、応募数が多すぎると感じる割合はわずか9%にとどまります。採用プロセスのスピードの認識も異なり、このプロセスが速くなっていると考える採用企業は34%、求職者は18%です。メキシコの求職者は、内定通知が2週間以上かかる場合に次の応募先を探し始める割合が世界で最も高いことが特徴です。内定の条件では、求職者はワークライフバランスや給与を重視しつつ、21%がキャリアアップを最重要視しています。これは世界平均の12%を上回ります。採用企業も同意しており、内定の条件の最も魅力的な要素としてキャリアアップを挙げています。

### AIの活用状況

メキシコはAI活用でも際立っています。求職者のわずか25%、採用企業のわずか9%がAIを利用していないと回答しており、世界平均と比べても両者とも導入に積極的であることがわかります。さらに、求職者は採用プロセスで企業がAIを使うことにも比較的抵抗が少ない傾向にあります。そのため、メキシコでは採用企業の89%、求職者の83%が、今後5年以内にスキルの変化が求められると考えており、これは世界でも高い割合です。



## オランダ: 業界経験に対する考え方が一致

### 概要

オランダは、調査対象国の中でも際立った結果となりました。求職者と採用企業が、どのスキルを重視するかについて見解が一致していたためです。採用におけるAI活用についても両者の意見は一致しています。しかし、内定の条件における重要な要素については意見が分かれています。

### 応募者に求めるスキル

**他の調査対象国とは異なり、オランダの採用企業は、業界での実績が豊富な応募者を最も採用しやすいと答えています。これは、業界経験があることで自信を持って応募できると答えた求職者の65%と一致しており、意外にも両者の見解が一致しています。**また、コミュニケーションスキルなどの持続性のあるスキルは、採用プロセスで評価し、アピールすべき最も重要なスキルであるという点でも、両者の認識は共通しています。

### 採用プロセスと内定の条件

実績を重視する傾向は、求職者の最大の課題に影響している可能性があります。25%の求職者が、自分の経歴と応募条件を照らし合わせることを最大の障壁として挙げ、次いで不明瞭な求人情報の理解の難しさが続きます。

採用企業側では、必要なスキルを持つ応募者の不足や、応募者の期待が高いことが主な課題です。また、採用プロセスのスピードに関する認識も異なります。オランダの採用企業のうち、採用プロセスが遅くなっていると答えたのはわずか2%ですが、求職者では8%が遅くなっていると感じています。他国と同様に、ワークライフバランスは求職者にとって重要で、41%が最優先事項と答えましたが、採用企業では22%にとどまります。

### AIの活用状況

オランダの採用企業は、採用プロセスにおけるAI導入が比較的遅れており、32%がAIツールを使用していないと答えています。求職者のほぼ半数も同様です。さらに、オランダの採用企業は、今後3~5年で必要なスキルが変化すると思う割合が最も低く、予想するのは69%にとどまります(世界平均81%)。求職者はさらに慎重で、わずか38%がスキルの変化を予測しており、オランダは唯一、過半数の求職者が成功に必要なスキルは大きく変わらないと考えている国です。

オランダ

## シンガポール:採用スピードが鈍化傾向か

### 概要

シンガポールでは、採用企業と求職者の双方が、採用プロセスにおける永続性のあるスキルの重要性や、内定の条件でのワークライフバランスの重要性を理解しています。しかし、求職者は採用に時間がかかることに苛立ちを感じ始めています。

### 応募者に求めるスキル

シンガポールの採用企業の半数は、組織内で最も不足しているのはソフトスキルや永続性のあるスキルであると答えています。これらのスキルは、応募者を評価する際に最も求められるスキルであり、求職者が最もアピールしたいスキルでもあります。採用企業が応募者の能力を評価する際の判断材料としては、78%が経験、スキル、将来性のバランスを重視しています。求職者の約3分の2も同じ考えですが、業界での実績が自信につながると答える求職者の割合はやや高くなっています。

### 採用プロセスと内定の条件

シンガポールの求職者の半数以上は、採用における最大の課題は競争の激しさだと答えています。一方、採用企業の約3分の1は、必要なスキルを持つ応募者の不足を最大の障壁としています。**シンガポールの求職者は、調査対象国の中で最も採用プロセスが遅くなっていると感じる傾向があり、32%がそのように答えています(世界平均は19%)**。採用企業ではわずか15%にとどまります。それでも、内定の条件で重視する点については両者の認識は一致しており、両者とも約4分の1がワークライフバランスを最も重要だと答えています。

### AIの活用状況

シンガポールの求職者の4分の1のみが、現在応募にAIを使用していないと答えています。また、採用企業がAIを使うことに否定的な求職者も少なく、11%にとどまります(世界平均18%)。さらに両者の多数(採用企業89%、求職者74%)は、今後3~5年でスキルが変化すると予測しており、その主な要因はAIです。

シンガポール

## 英国: AIの導入に慎重な姿勢

### 概要

英国の採用企業と求職者の間には、世界的にも多く見られるような見解の相違が存在します。ただし、英国の採用企業と求職者に共通しているのは、採用におけるAI活用への抵抗感です。

### 応募者に求めるスキル

英国の採用企業の約4分の3は、スキル、経験、将来性を兼ね備えた応募者を最も採用しやすいと答えています。しかし、求職者の多くは、採用企業が多様なスキルと将来性を重視していることを十分理解していないようで、74%が類似の役割や業界での経験がある場合に最も自信を持って応募できると答えています。

それでも両者が一致している点もあります。適応力やコミュニケーションスキルなどの永続性のあるスキルは、最も価値があると両者が考えており、次いで業界特有のスキルが重視されています。

### 採用プロセスと内定の条件

英国の求職者の3分の1以上が、応募競争の激しさを最大の課題として挙げています。一方、採用企業が指摘する課題は異なります。34%が、必要なスキルを持つ応募者の不足を最大の障壁と考え、同じ割合が求職者の高すぎる期待を課題としています。

内定の条件についても見解の相違が見られます。重視する項目として、求職者の35%がワークライフバランスを、34%が基本給を挙げています。一方で、採用企業は、ワークライフバランスが22%、基本給が13%にとどまり、給与よりも福利厚生の実度(17%)や企業文化の豊かさ(16%)を重視する傾向があります。

### AIの活用状況

調査対象国の中で、英国は最もAI導入に慎重です。求職者の約3分の2、採用企業の約3分の1が、採用にAIツールを使用していないと答えています。また、英国の採用企業の21%は、求職者が採用プロセスでAIツールを使うべきでないと考えており、世界平均(9%)の2倍以上にあたります。

英国

## 米国：採用スピードに対する見解の相違

### 概要

米国の採用企業と求職者は、持続性のあるスキルの重要性については一致していますが、それ以外では意見が分かれています。応募者に求める最も重要な資質や採用におけるAIの利用については見解が異なり、採用プロセスのスピードに関する認識は大きな相違が見られます。

### 応募者に求めるスキル

米国の採用企業の約40%は、組織内で人材管理のスキルやリーダーシップスキルが不足していると答えています。しかし、応募者の評価における重要性ではこれらのスキルを最下位に位置づけています。代わりに、36%がコミュニケーションなどの持続性のあるスキルを最も重要としています。

一方、求職者は応募時に持続性のあるスキルと業界特有のスキルのどちらを重視すべきかでほぼ半々に分かれ、20%が人材管理のスキルやリーダーシップスキルをアピールすべきだと考えています。

世界の傾向と同様に、米国の採用企業の大半(71%)は、経験、スキル、将来性のバランスが取れた応募者を最も採用しやすいと答えています。一方、求職者の多く(67%)は、業界での実績がある場合に自信を持って応募できると回答しています。

### 採用プロセスと内定の条件

他国と同様に、米国の求職者の3分の1は、応募者間の競争が最大の課題と感じています。ただし、長く複雑な応募プロセスに対する不満は世界平均よりやや高く、24%が採用プロセスが遅くなっていると答え、世界平均の19%を上回っています。

一方、米国の採用企業は逆の見方をしており、約4分の1が採用プロセスは以前と比べて早まっていると答えています。しかし、26%は応募者の高すぎる期待に対応するのが難しいと感じています。こうした見解の相違があるものの、求職者の26%と採用企業の24%が、内定の条件で最も重要なのはワークライフバランスだと考えています。

### AIの活用状況

米国の求職者の約半数は、求職活動でAIを利用しておらず、約4分の1は採用企業もAIを使うべきではないと考えています。一方で、採用企業は積極的に導入を進めており、採用プロセスにAIツールを使用していないのはわずか4分の1にとどまります。AIを活用している採用企業の多くは、主に応募者のスクリーニングやマッチングに利用しています。

また、約4分の3の採用企業は、今後3~5年で従業員のスキルアップが必要になると考えており、その主な要因はAIや自動化にあると見えています。一方、同じように考える求職者は60%にとどまります。ただし、誰がそのスキルアップの責任を持つべきかについては双方一致しており、従業員自身とマネジャーが担うべきだと考えています。



この文書の著作権は Indeed, Inc. に帰属します。Indeed の書面による同意なしに、この文書の全部または一部を使用、改変、複製、再送信および再発表することは明示的に禁止されています。Indeed はこの文書に含まれる情報の使用もしくはは適用、またはそれらの解釈によるいかなる責任も負いません。

Copyright © 2025 Indeed, Inc. All rights reserved.