

2025年人材採用の未来レポート

AIが再定義する優れた採用活動

AIは、タスクを合理化し、スキルベースの経済における成功を促進することで、採用を変革しています。AIの潜在能力を活用して、より良い採用の成果を得るためのインサイトと戦略をご確認ください。

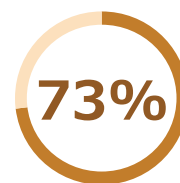
[レポート全文を読む](#)



採用におけるAI

AIの導入が加速する中で、いくつかの課題が立ちはだかっています。

AIによりタスクを自動化することで、採用担当者は戦略的な活動に注力できるようになっています。AIの導入が拡大する一方で、データプライバシーや予算などの課題は残っています。



AIが組織の採用方法を変えると
いう予測に同意している人材採用
(TA) プロフェッショナルの割合。

採用プロセスにおける生成AIの主なメリットと課題

期待される主なメリット	人材採用担当者の回答比率*	課題:	人材採用担当者の回答比率
採用の効率化	70%	データプライバシー/ セキュリティに関する懸念	37%
求人掲載の効果の向上	47%	予算不足	36%
人材プールの拡大	39%	精度に関する懸念	33%
求職者体験の向上	37%	AIツールをどこから導入 すればよいか分からない	32%
採用の質の向上	33%	法律/コンプライアンスに 関する懸念	31%

“ AIは人間の判断を補強するツールであり、人間の判断に置き換わるものではありません。成功する組織は、定型業務の処理や複雑な問題の検討にAIを活用しつつ、最も重要な場面では有意義な人間同士のやり取りを維持するという適切なバランスを見つけるでしょう。”

Glen Cathey氏

Randstad社SVP、コンサルティングプリンシパル、タレントアドバイザーおよびデジタル戦略担当

☀️ 採用担当者への影響:

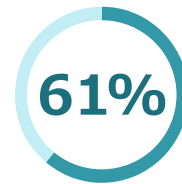
先を行くために、人材採用 (TA) 担当者はAIスキルと人間中心のスキルの両方を開発し、進化するアドバイザーのような役割で優れた能力を発揮する必要があります。

* 生成AIを取り入れている、または試験していると回答した人材採用 (TA) 担当者の中での割合

採用の質

組織は、可能な限り優れた候補者を採用し、その結果を測定することに真剣に取り組んでいます。

ビジネスの先行きが不透明な状況下で、質の高い採用を優先させることは極めて重要です。採用の質を測定することは簡単ではありませんが、AIによって予測的なインサイトを提供することができます。



AIによって採用の質の測定方法を改善できると考えている人材採用 (TA) 担当者の割合。

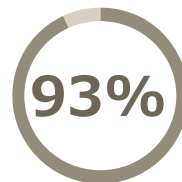
☀️ 採用担当者への影響:

スピードよりも長期的な価値を重視し、AIツールを活用し、企業ブランドを強化することで、人材採用 (TA) チームは適応力とパフォーマンスの高い人材を引きつけ、定着させることができます。

スキルベースの採用

雇用主がスキルギャップを埋めようとする中、スキルベースの採用が勢いを増しています。

スキルベースの採用は、急速に進化する現在の経済下で人材のギャップに対処するための鍵となります。学位や職歴よりもスキルを優先させることで、組織は未開拓の人材にアクセスし、役割の整合性を向上させ、質の高い採用を促進できます。



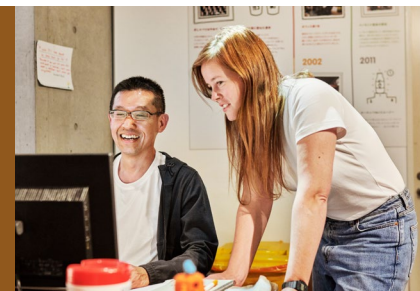
候補者のスキルを正確に評価することが採用の質を向上させるうえで極めて重要だと考えている人材採用 (TA) 担当者の割合。

☀️ 採用担当者への影響:

AIツールとインサイトを活用することで、人材採用 (TA) 担当者はスキル重視のアプローチを導入し、長期的な成功を確保できます。

課題を戦略的なチャンスに変える。

AIに適応することは難しく思えるかもしれませんが、採用担当者は、AIツールを習得することで戦略的な人材アドバイザーへと進化し、変化に対応し、未来の人材を形成する準備を整えることができます。



2025年人材採用の未来レポート全文をご覧ください。

数十億ものデータポイント、1,000人以上の人材担当者を対象とした調査、業界のリーダーからのアドバイスに基づくインサイトが得られます。

[LinkedIn.com/FutureOfRecruiting](https://www.linkedin.com/futureofrecruiting)

LinkedIn

