

採用DXを後押しする 脱Excel 採用管理術



目次



はじめに	p.3
第1章 採用DXとは	p.4
-DXとは?	
-なぜ、DXが推進されているのか?	
-採用DXによって得られるメリット	
-採用DXを進める3つのステップ	
第2章 現状の管理体制	p.12
-現状の管理方法について	
-Excelの利用率について	
-採用におけるExcel利用率について	
-業務標準化とは	
-Excel管理「できること/できないこと」まとめ	
第3章 Excelに代わる採用管理術	p.21
-採用管理とは	
-採用管理が可能なツール	
-おすすめは採用管理システム (ATS)	
第4章 まとめ	p.28

近年、インターネットや書籍などで「DX（デジタルトランスフォーメーション）」という言葉が頻繁に見かけるようになりました。

DXとは、一言でいうと「企業がデータやデジタル技術を活用し、組織やビジネスモデルを変革し続け、価値提供の方法を抜本的に変えること」です。

採用活動でもこのDX化が進んでおり、「採用DX」と呼ばれ普及が進んでいます。採用活動においてもDX化が進んだ背景には、コロナの影響から説明会や面談、面接などのオンライン化が一気に進んだこと、SNSなどの普及によって個人が情報を発信をしやすくなり、選考における候補者体験の向上や、第三者からの口コミの重要性が増したことで、採用市場で大きな「**採用力の格差**」が生まれつつあることが関係しています。

テクノロジーをうまく活用し、採用活動のアップデートができている企業には優秀な人材が集まる一方で、従来のやり方を踏襲している企業では、採用が困難を極めています。

今回はそんな**採用DXを進めるためのポイント**と**おすすめのITサービス**について、ご紹介をさせていただきます。

是非、最後までお読みいただければ幸いです。

1. 採用DXとは

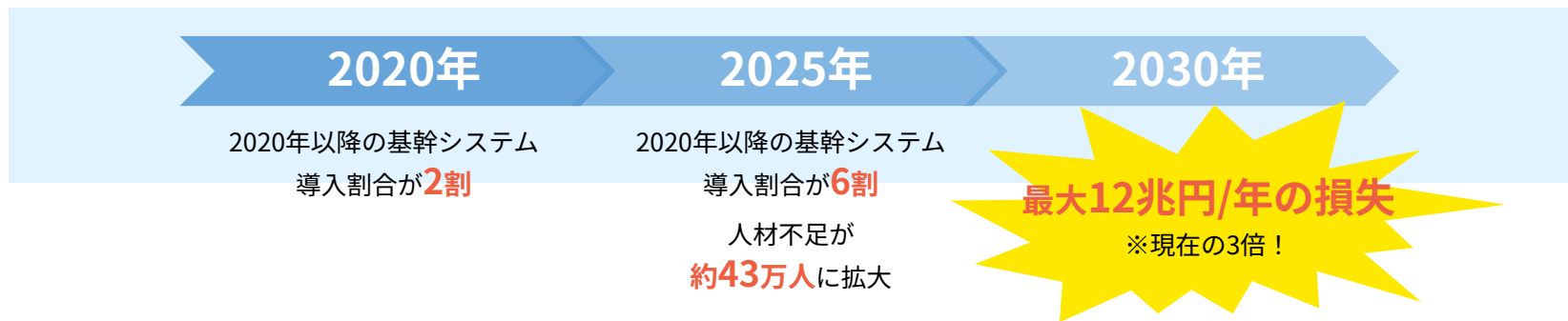
「DX（デジタルトランスフォーメーション）」は、
経済産業省が発表した「DX推進ガイドライン」によると、以下のように定義されています。

「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること」

言い換えると、DXは「**ITの活用を通じて、ビジネスモデルや組織を変革すること**」を意味します。
その目的は「**企業の競争優位性を確立すること**」です。

つまり「IT化」と「DX」の違いは、
前者が業務効率化などを「目的」として、情報化やデジタル化を進めるものだったのに対し、
後者はそれを「手段」として、変革を進める、ということです。

なぜ、日本では「DX」の推進がされているのかですが、
経済産業省の報告から現在のままでは、「IT人材の不足」と「古い基幹システム」の2つが障害となり、
2025年から2030年までの間に、年間で最大12兆円の経済損失が生じる可能性があるからです。



逆に言えば、DXを推進することができれば、2030年の実質GDPを130兆円まで押し上げることを期待できます。
少子高齢化が進み、労働人口が減少しつつある日本では、ビジネスモデルの変革や不足しているIT人材の穴埋めを行わなければ、競争力が縮小してしまいます。
日本の国力低下を招かないためには、こうした外部環境の変化に応じたDX化を通じて
企業が変わっていく必要があります。

※出典：経済産業省「DXレポート」

前述した通り、採用活動でも採用のDX化が進んでいます。

「採用DX」は、「=採用活動のオンライン化」と誤解されがちですが、

「採用DX」とは、「**テクノロジーの活用による業務変革を通じた、採用力の向上**」のことを指します。

採用活動においてもDXが求められる背景としては、大きく2つの社会的背景があります。

社会的背景

コロナ禍における 採用活動と候補者体験の変化

- ・採用活動のオンライン化
- ・「コンテンツ」の重要性
- ・採用活動の通年化/早期化

SNSの普及による 口コミの重要性

- ・口コミなど、第3者からの情報の重要性が高まっている

コロナ禍によって採用活動のオンライン化が進み、採用イベント、カジュアル面談、説明会、選考面接など、あらゆる採用活動がオンラインに移行されたことで、「**候補者体験**」にも変化が起きています。

例えば、「選考のエントリーは増えたが、なかなか採用決定には繋がらない」といった課題です。これには候補者側は場所を選ばずに面談・面接を受けることができるようになったことで、以前よりも気軽にエントリーする人が増えているという背景があります。一方で、企業側がスケジュールを詰め込みすぎて面接の時間に遅れたりすると、選考体験を下げる要因にもなるため注意が必要です。

従来の魅力付けの手法として効果的だった会社訪問や食事会などが難しくなったことから、インタビュー記事や紹介動画といった「**コンテンツ**」の重要性が増しています。こうした変化に伴い、コンテンツの作成力や豊富さのある企業がより採用力を高める一方で、そうでない企業が採用に苦戦するという採用格差が広がっています。

また、新卒採用の市場では、中途採用と同様に「**採用活動の通年化**」が進んでいることに加え、これまで一斉スタートだった採用の開始時期は、「**早期化**」が進んでいます。

上記のようなことから、採用担当者の業務負担も大きくなっており、いかに業務効率化をしながら、「**候補者体験**」の改善に時間を割けるかが重要になっています。

SNSが普及したことで、口コミなどの「**第3者からの情報**」が採用においても重要性を増していることが挙げられます。

近年では、コーポレートサイトや広報ブログといった企業発信の情報だけでなく、社員のSNSアカウントを参照したり、選考を受けた人の口コミを検索したりする人が増えています。

特に新卒採用では、選考を受ける企業を検討する際に、学内説明会や合同説明会などがコロナ禍で開催できなくなったことで、知人や友人からの口コミの重要性が高まっています。

こうした背景から、**データやテクノロジーの活用、コンテンツの利用**などを通じた採用活動の改革、つまり「**採用DX**」が求められています。



採用活動の 人的コストの最適化

ITツールを活用することで、候補者のリサーチや、面接の日程調整、選考中のコミュニケーションにおける業務の効率化が可能になります。また、企業が候補者をタレントプールしておくことで、自社にフィットする人に対して継続的なアプローチがしやすくなり、結果的に採用コストを下げることに繋がります。

さらに、AIなどのテクノロジーを取り入れれば、履歴書や職務経歴書などを読み込む時間を短縮できたり、スキルや志向性などが自社にマッチするかを客観的に判断することも可能です。

企業ブランドの向上

採用業務の効率化は、「候補者体験」に投資する余裕を生み出します。ITツールの導入によって蓄積されたデータをもとに、選考フローを見直したり、「候補者体験」の質を高めるためのコンテンツ制作に活かしていくことが大切です。ターゲット層はどんな情報が欲しいかといった目的ごとに整理をすることで、コンテンツの質を高めることができます。また、コンテンツは作成して終わりではなく、データをもとに改善していくことが重要です。

従来の採用モデルから脱却し 採用力が強化される

企業のブランド価値が向上すると、従来の求人媒体に情報を掲載し、エントリーを待つという媒体依存の採用モデルから脱却することが可能になります。この段階までくると、求人広告に多額の費用を使わなくても自社にマッチする人の応募が増えたり、自社が求める人材を採用できる、といった採用力を備えることができます。

採用DXは3つのステップに分けて、進めていくことがおすすめです。

step 01

理想の候補者体験を 定義する

市場環境の変化に合わせて自社の「候補者体験」を見直します。候補者のカスタマージャーニーを洗い出し、「候補者の行動に変化はあるか？」「その変化に対して自社の採用活動をアップデートできているか？」を考察します。

step 02

データ蓄積・分析する 仕組みを作る

定義した「候補者体験」をもとに、「どういう状態を目指すのか？」「どのようなデータが必要で、そのデータを今は取得できているのか？」などを整理した上で、ITツールの導入やデータ収集の仕組みを検討します。

step 03

候補者体験に合わせた 採用業務の変革を行う

候補者体験を定義し、目的に応じてデータを収集・分析する仕組みを構築したら、最後に採用業務を変革していきます。ただITツールを導入すればいいというものではなく、自分たちの仕事をどう変えていきたいのかを考えながら改善していくことがポイントです。

2. 現状の管理体制

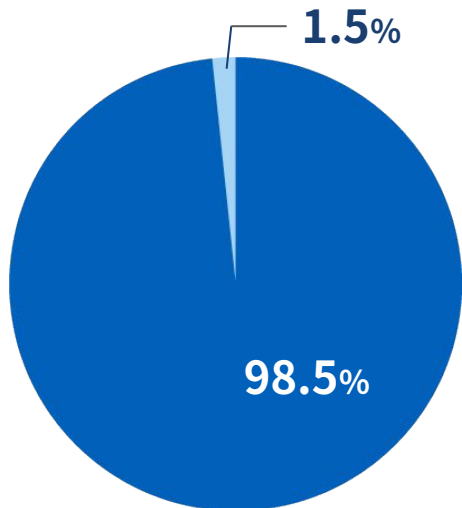
現状、多くの企業ではExcelや紙でのデータ蓄積をしています。
採用活動においても、Excelを利用し選考進捗や評価内容の管理をしている企業様は多いです。
企業のパソコンであれば、必ずと言ってもいいほど、インストールされているツールの1つですし、
簡単な関数であれば、誰にでもある程度は利用することができます。例えば、下記のような関数です。

COUNTA関数	表の応募総数を集計する
COUNTIF関数	条件に該当する応募者の数を集計する
SUM関数	セル範囲の合計を集計する
COUNTIFS関数	複数条件に当てはまる合計を集計する
VLOOKUP関数	条件に当てはまるデータ（応募者など）を引き出す

高度な関数を利用すれば、自動化や分析なども可能なので、非常に便利なツールです。
Excelはそんな非常に便利なツールの1つですが、
採用DXを進める上では**蓄積したデータをより活かす**ことが求められています。
本スライド以下では、現状の企業の管理方法とExcelに代わる採用管理術を記載します。

企業におけるExcelの利用割合は9割越え

Excelの導入状況について



Excelの導入状況についての調査について、「導入していない、導入の予定はない」と回答したのはわずか1.5%、残りの98.5%の企業はExcelを導入しているという結果が明らかになった。

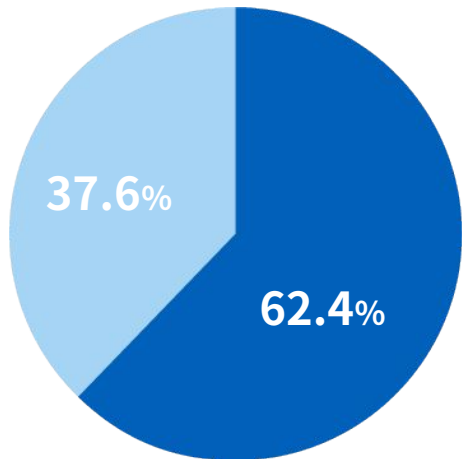
Excelの利用状況（2020年）

https://kn.itmedia.co.jp/kn/articles/2002/06/news020.html#_ga=2.266214918.847402954.1633880301-554675638.1631230188

■ 導入している ■ 導入していない / 導入の予定はない

利用者の大半が満足するも **6割** が「課題あり」と回答

Excelの利用について課題を感じるか



■ 課題がある

■ 課題はない

Excelの利用について課題を感じる点があるかの調査について、「課題がある」が62.4%、「課題はない」が37.6%と約6割の企業が課題を抱えていた。

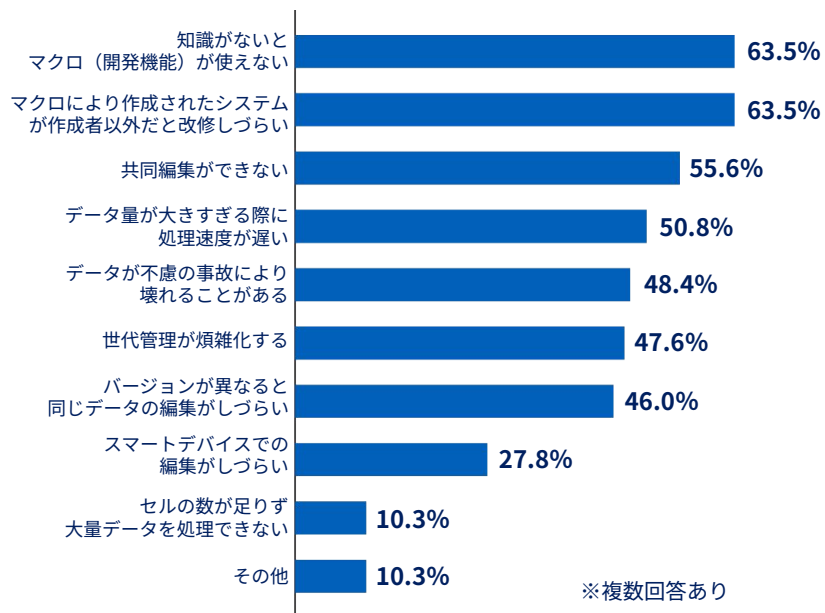
資料作成からデータの分析まで幅広く利用できるツールであるものの、実際は不便を感じる点も少なくないという実態が明らかになった。

Excelの利用状況（2020年）

https://kn.itmedia.co.jp/kn/articles/2002/06/news020.html#_ga=2.266214918.847402954.1633880301-554675638.1631230188

最新ファイルや運用ルール管理に課題あり

Excelの利用について課題に感じる項目



Excelの利用について課題に感じる項目についての調査について、「マクロにより作成されたシステムが、作成者以外だと改修しづらい」「知識がないとマクロ（開発機能）が使えない」が同率で63.5%、次いで「共同編集ができない（リアルタイムに共有できない）」という順番となった。

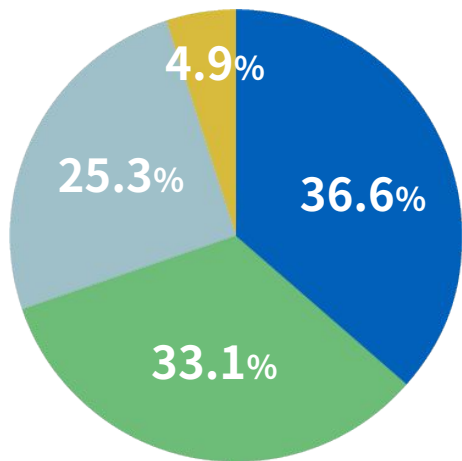
このような結果から、最新ファイルや運用ルール管理が難しくなっている企業様は多いのではないのでしょうか。近年では、Webブラウザ上で編集や共有・管理できるWebアプリを利用する企業も少なくありません。しかし、現状のExcel導入状況を見るに、まだまだ利用実態としては少ないことが分かります。

Excelの利用状況（2020年）

https://kn.itmedia.co.jp/kn/articles/2002/06/news020.html#_ga=2.266214918.847402954.1633880301-554675638.1631230188

採用におけるExcel管理の利用割合は3割

応募者の管理ツールは何を使っていますか？



応募者の管理ツールの利用状況について聞いてみると、「採用管理システム」が最も多く（36.6%）、次いで、「表計算ソフト（Excelなど）や予定表ソフト」（33.1%）、「紙」（25.3%）という結果になりました。

ジョブズコミュニティーレポート

2021年7月号 採用管理システムの導入が進む

https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20210708_1772.html

採用活動の中でも、これだけ利用されているExcelですが、冒頭でも述べたように完璧なツールというわけではありません。採用管理の中でも、下記のような経験をしたことがあるご担当者様もいらっしゃるのではないのでしょうか。

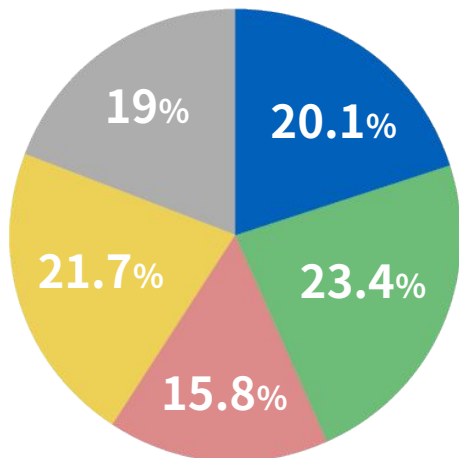
- チーム内で決まったフォーマットがなく、毎回情報をまとめることが手間になる。
- Excelシートを作成した本人が不在になり、元データがどこにあるか分からない。
- 社内のExcelマスターに依頼をしないと、関数の組みなおしができない。
- 関数を複雑に組みすぎ、動作が重くなってしまった。

このような経験を通し、**業務の標準化**を目指し、採用管理の**脱Excel**を考える企業が増えてきています。

働き方改革や生産性向上などの活動に注目が集まる中、業務改善に関する考え方の1つです。
特定の人に頼って属人化していた業務をマニュアル化・定型化し、
多くの人が同様の作業をできるように共有することです。

ある企業を対象とした調査では、業務標準化の認知率自体は59.3%という結果がでていました。
知っているものの取組みにまでは至っていないという企業がまだまだ多いことが分かります。

業務標準化への取り組みについて



- 職場で具体的に取り組んでいる
- 職場での具体的な取り組みには至っていない
- 業務標準化は聞いたことがあるがよく知らない
- 業務標準化は聞いたことがない
- あてはまるものはない

<https://www.justsystems.com/jp/lab/efficiency/excel-free.html>

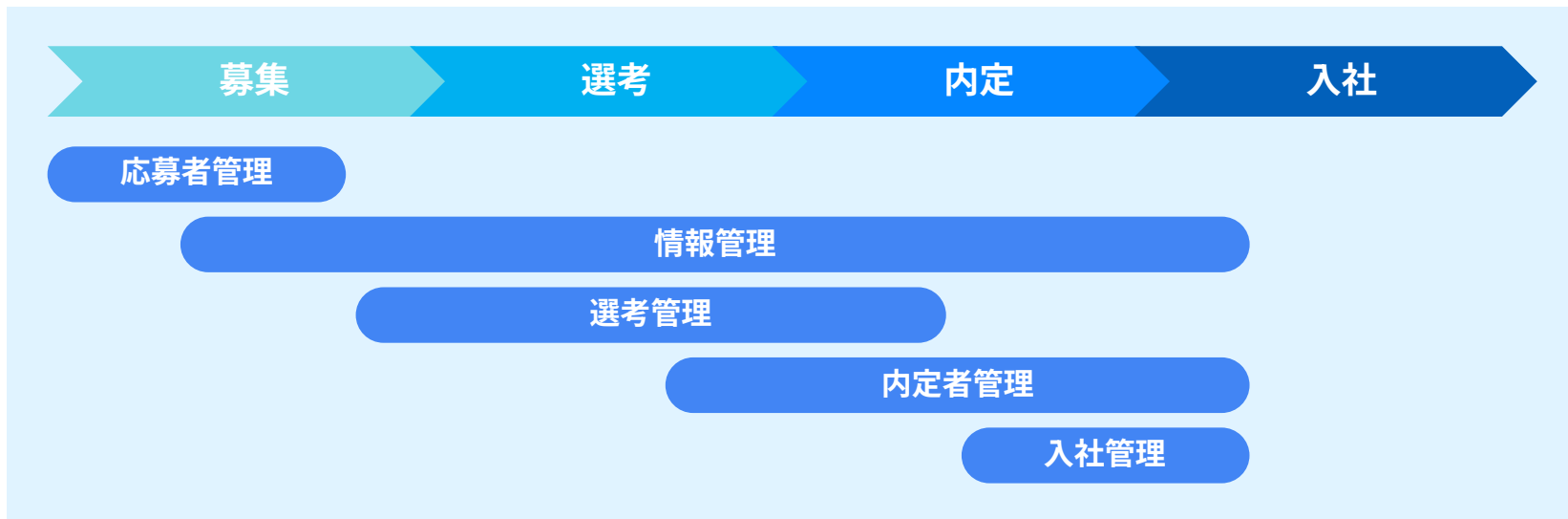
業務標準化を考える上で、脱Excelなのか、活Excelなのかを改めて考えてみてください。
企業様によっては、今のExcel管理を活かしながら業務を標準化することも良いと思います。
改めてExcelにて、できること/できないことを表にまとめてみます。

できること	できないこと
<ul style="list-style-type: none">・データ集計・帳票作成・グラフや表によるレポート作成・入力フォーム作成・統計分析・マクロ・VBAによる定型作業の自動化	<ul style="list-style-type: none">・大容量のデータ処理・複数人による同時編集・更新のリアルタイム反映・複数データの統合・バージョン管理・アクセス権限管理・印刷前提のレイアウト

できないことを見てみると、Excelは多くのデータを入力することができますが、関数を複雑に組めば、反映が遅れスピーディーな処理をすることはできません。
複数の拠点やスタッフが同時に更新したい書類などがある際は、複数人の同時編集ができないのでとても不便です。
社内のExcelマスターが自動化や分析などをするための仕組みを作ってくれても、使う人のスキルに左右されてしまい、属人化してしまいます。

3. Excelに代わる採用管理術

採用管理には、応募者を集め、選考活動を行ったり、採用した人材を部署間で移動させ組織の最適化を図ったりするプロセスが存在します。具体的には、募集、選考、内定、入社といったフェーズに分けることが可能です。Excelに代わるサービスの中にはそれぞれの特徴があり、そのフェーズをまとめて管理できるサービスや特定のフェーズの管理に特化したサービスが存在します。



• 採用管理システム（ATS）

採用管理システムとは、応募から採用に至るまでのプロセスを1つのシステム上で一元管理できるシステムです。英語ではATS（Applicant Tracking System）と呼ばれ、直訳すると「応募者追跡システム」です。

具体的には、応募件数、応募者データ、面接日時等を管理し、応募者とのメールのやり取り等もシステム上で済ませることができます。応募者のデータを面接官と共有することもできるため、履歴書のコピーを渡すなどの作業がなくなるだけでなく、面接後の評価や進捗状況をシェアするのも簡単です。最終的に入社した方の応募経路がわかったりと、データを蓄積し、分析につなげることができるのも魅力の1つです。

※媒体付き採用管理システム（ATS）

媒体によっては、応募者との連絡や資料管理をする機能があり、募集から選考の管理までを行うことが可能です。

媒体の契約をしていれば、無料で利用可能なのも魅力の1つです。

• Web面接システム

web面接システムとは、離れた場所にいる求職者とオンライン面接を行うためのシステムです。

あらかじめ設定した質問などに対し、求職者がそれぞれの都合の良いときに回答を録画・投稿できる録画面接機能や面接中に感じたことをその場で書き込める評価記録機能などオンライン面接に役立つさまざまな機能を備えています。その他にも、サービスごとに搭載する機能やコストは異なりますが、スケジュールや日程調整、資料管理などの機能などもあるので情報の一元管理が可能です。

• タレントマネジメントシステム

タレントマネジメントシステムとは、社員の基本情報や能力・保有スキルをデータ化し、一元管理・分析して、戦略的な人材育成や人材配置につなげるためのシステムです。評価に関わる情報は一元管理することが可能なので、紙やExcel管理のように集約や転記をする必要がなくなります。評価、育成、人材配置をまとめてできることが魅力の1つです。

• 内定者フォローシステム

内定者フォローシステムとは、内定者同士や企業と内定者とのコミュニケーションを促すためのシステムです。

日程調整機能や個人のプロフィール登録機能など様々な機能を備えています。

これまで複数のツール使用し、個別に行っていた内定者フォロー業務を一つに集約することが可能です。

・リファラル採用システム

リファラル採用システムとは、リファラル採用を活性化させるためのシステムです。

会社への思い入れや満足度を測れるエンゲージメント測定機能や

リファラル採用入社後の定着度や満足度などの効果を数値化するデータ分析機能があります。

アムルナイ採用機能やすぐに応募に至らなかった「転職潜在層」をプールすることができる機能もあるので、社員から紹介の管理だけであれば、応募から入社、退職後までの管理が可能です。

・顧客管理システム（CRM）

顧客管理システムとは、自社の顧客のデータを蓄積、利用するための情報システムです。

英語ではCRM (Customer Relationship Management)と呼ばれています。

具体的には、顧客といつどんな形で接触したか、その顧客がどのような特徴を持っているか、自社に対してどのような望みや不満を持っているかなどの

顧客に対するあらゆる情報をデータベースに記録・管理しておくことが可能です。

また、会社の関連部門へさまざまな情報を記録した共有することも可能です。



Excelでは出来ない処理が可能なのはもちろん、視覚的に管理がしやすいことや関数を組むことなく分析することが可能なツールです。対応しているフェーズも広く、基本的な採用業務はすべてシステム内で行うことができるので、属人的な作業にならず、**業務の標準化**を実現することができます。

【おすすめポイント 01】

データ分析が自動で行える

Excelでデータ分析はできますが、分析するためには関数や計算式を手入力する必要があります。

一方、採用管理システムは、システム上の手入力の必要がなく、蓄積されたデータから自動で計算や分析を行う機能をもつものが多いです。手間なく、簡単にデータ分析ができ、手入力によるミスを防ぐことが可能です。

【おすすめポイント 02】

最新の情報を共有できる

採用管理システムなら、Excelのように更新でラグが発生することはありません。

アクセス権限があれば、リアルタイムで最新の情報を取得できるほか、同時に編集することも可能です。

Excel管理に起こる更新漏れや最新情報の共有について、採用管理システムならカバーできます。

【おすすめポイント 03】

動作が重くなりにくい

サーバーなどが影響することはありますが、採用管理システムはExcelのようにデータ量が多くなることで動作が重くなることはありません。Excel管理に起きる動作性の低下を防ぐことが可能です。

4.まとめ

- ✓ 採用市場では「**コロナ禍における採用活動と候補者体験の変化**」と「**SNSの普及による口コミの重要性**」からデータやテクノロジーを利用した「**採用DX**」が求められている。
- ✓ Excelを導入している企業は9割を超えているものの、**6割以上の企業が最新ファイルや運用ルールの管理**などに課題を感じている。
- ✓ 採用においても3割の企業がExcelにて採用管理をしているが、**業務の標準化**をするためには、チーム内でのデータ共有の仕組みや社内のExcelマスターに依存しない分析の仕組みづくりが必要。
- ✓ Excelに代わる採用管理の方法はいくつかあるが、採用管理のフェーズを幅広く対応し、最新情報の共有やデータ分析ができる**採用管理システム（ATS）**がおすすめ！