



2020ダイレクト・リクルーティング最新セミナー

適正人材を採用するために必要なこと

https://data.recruitcareer.co.jp/white_paper_article/20180215002/ 参照

新卒採用の傾向

- ①超早期化になってきている → 解禁前の内定率が10%を超える
- ②採用の専門化が進む → 求めるスキル別サイトなどが急増
- ③インターンシップが更に重要になる → 右図参照
- ④求人オンライン広告が急増 → Indeed Googleしごと検索
- ⑤内定辞退が急増 → 大手企業の継続採用

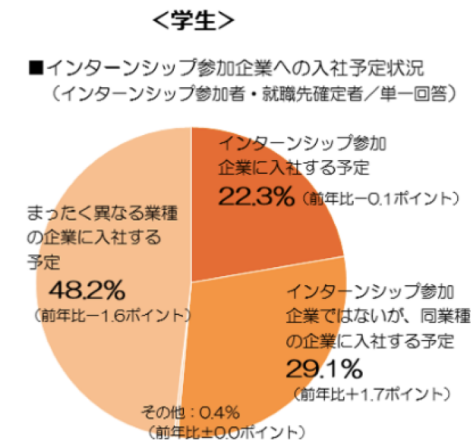
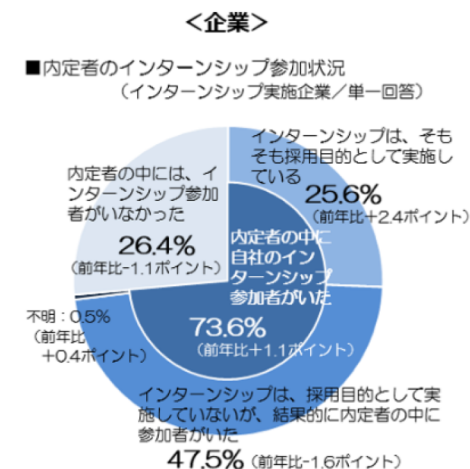


図1 従業員規模別 求人倍率の推移(詳細5ページ)

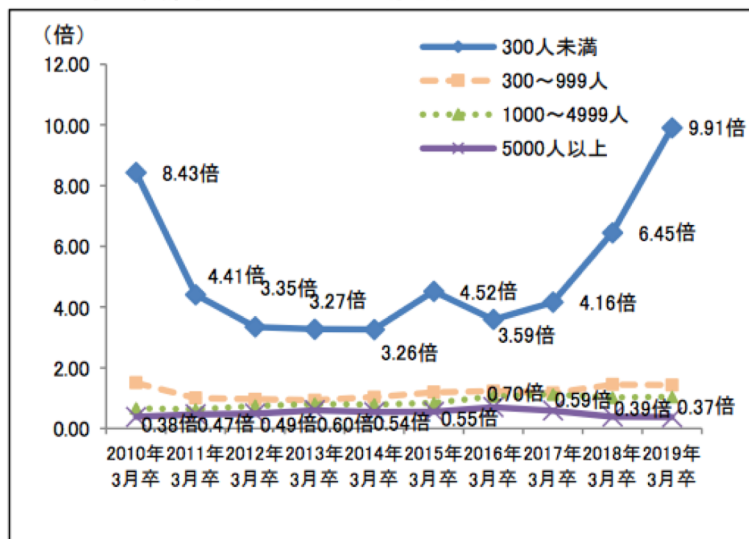
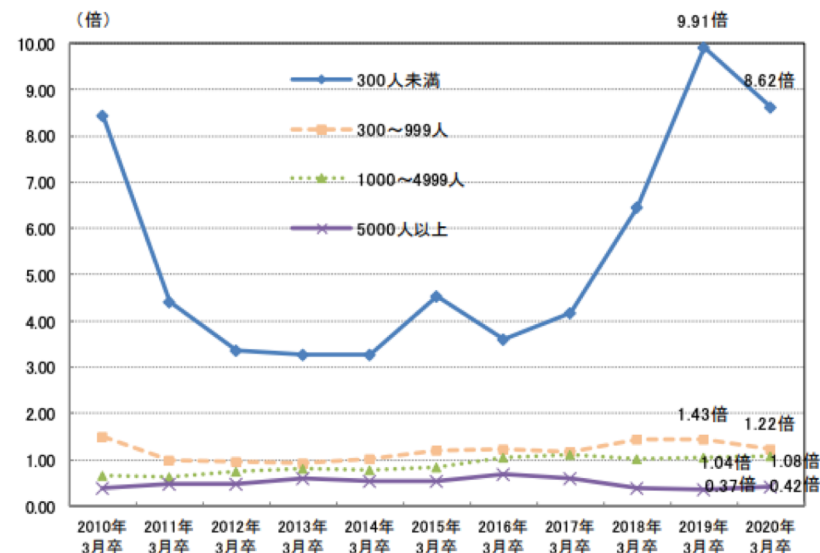


図1 従業員規模別 求人倍率の推移



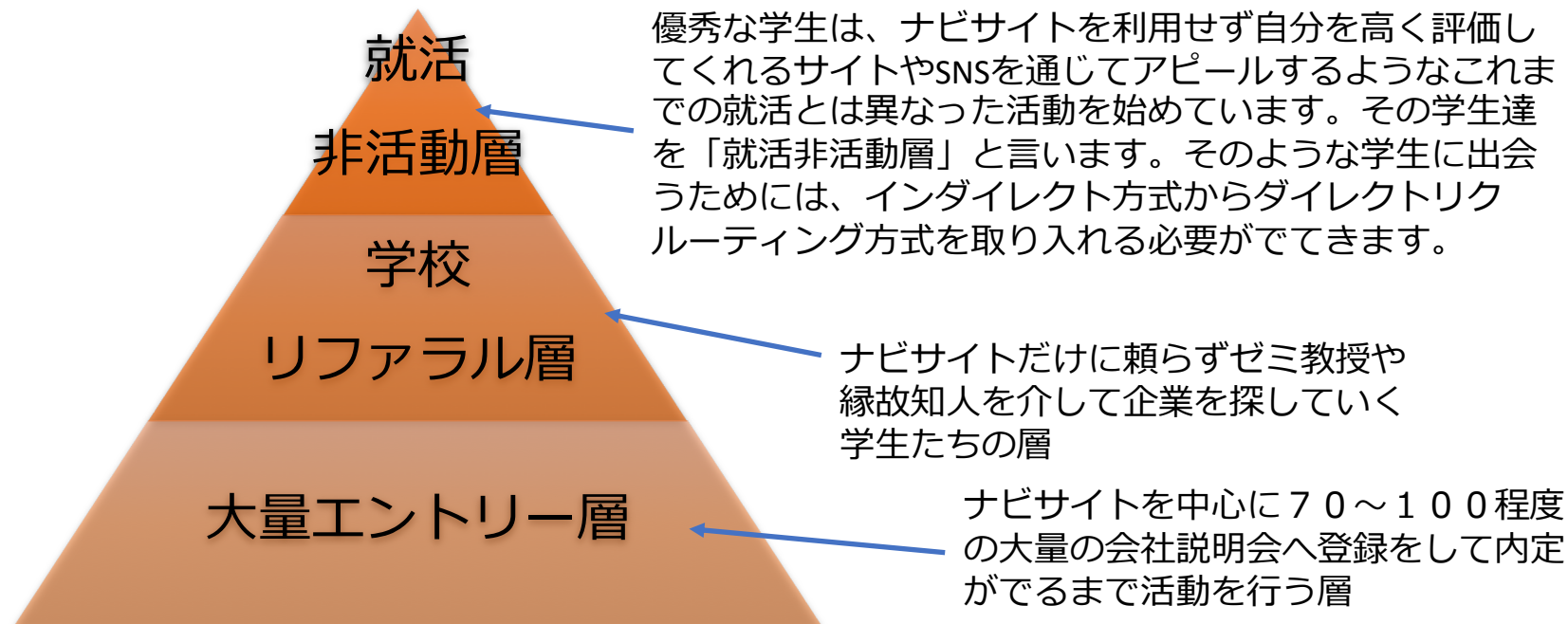
すでに従業員300人以下の企業は新卒採用を諦め始めている！！

ダイレクトリクルーティングとは何か？

<https://bizhint.jp/keyword/14108>
参照

ダイレクトリクルーティングとは、「企業による積極的（主体的）な人材採用」を指します。日本では人材データベースの企業利用（普及）と共に広まった言葉であることから、ダイレクトリクルーティングをデータベースを用いた採用活動と狭義で捉えられているケースがありますが、本来的には、これまで主たる採用手法として用いられてきた「求人広告の掲載」や「人材紹介」など、自社以外の第三者に採用母集団の形成を依頼（アウトソース）し、応募があった際にスクリーニングするだけの「待ちの採用」手法ではなく、経営者、人事担当者を始め、組織の従事者が自ら主体的に自社にフィットする人材を見つけ採用する、「攻めの採用」を指します。

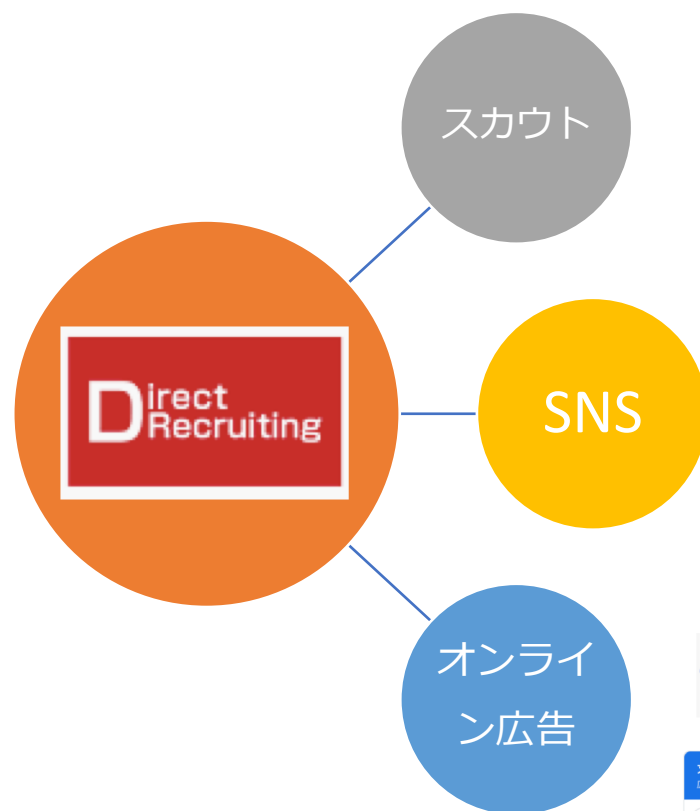
就活非活動層にいる優秀な人材



二極化の時代

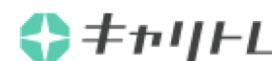
大手⇔中小
採用活動開始時期
ダイレクト活用有無

★自社の採用対象者にあわせて活用が不可欠


<http://offerbox.jp/>

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

<https://www.vivivit.com/>

<https://kimisuka.com/>

<https://www.careertrek.com/>

<https://www.wantedly.com/>

<https://jp.refcome.com/>

https://www.dodadsj.com/about_ds/
参照

	求人広告サービス	人材紹介サービス	ダイレクト・ソーシング
採用工数	○	◎	△
採用費用	○	△	○ ※サービスによって導入費用 OR 決定課金などさまざま
母集団 形成	◎ ※職種による	○	○
人材要件 マッチ度	△	○	◎
特徴	自社の採用告知ができ、ブランディングにもなる採用手法。職種によっては広く母集団を形成できる。広く採用要件以外の人材も応募対象となるため、応募後の企業スクリーニングが重要となる。	事前にスクリーニングされた採用候補者選出、面接調整、クローージングにいたるまで人材紹介サービス会社が担うため、企業工数は比較的小さい。成果報酬(決定課金・年収の30～35%)の場合が多い。	企業自ら採用候補となる人材を探し、直接アプローチ&クローージングを行う。自社にあった母集団を形成することができる一方、人事・採用担当者の工数がかかる傾向がある。

★採用ブランドの形成のために何をすべきか

カンパニーブランド
アイテムブランド

全社ブランド
商品ブランド

リクルーティングブランド 採用ブランド

★採用ブランドを形成するもの

①大学など教育機関へのコンタクト

②採用専用サイトを公開する

③リクルーターの専任と教育

④来社時の全社員対応の徹底と教育

⑤同じ学校からの継続採用

会社案内サイト＝事業や商品を中心に会社を紹介する
入社案内サイト＝人の働き方、働くという考え方を中心に会社を紹介※最近では動画が主流



TOPバナー

※基本は動画、動画予算が無い場合は
スライド処理

〇〇マン

※ベテラン社員・特殊技術者などを紹介

〇〇の次世代のちから

※若手社員さんだけを別枠で取材

キャリアプランについて

※入社後どのようなキャリアが身につくか
などを解説

代表者様ご挨拶

事業紹介（新サイトページへ誘導）

採用情報

「大手ECサイト」や「ファッションサイト」はスマートフォンからの利用時間がPCを上回る～ニールセン、「Eコマース」の利用状況を発表～

図表1：インターネット利用時間シェア PC vs. スマートフォン 2015年7月



視聴行動分析サービスを提供するニールセン株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長兼COO：宮本淳）は、スマートフォン視聴率情報Nielsen Mobile NetView（ニールセン・モバイル・ネットビュー）、および、PC版インターネット視聴率情報Nielsen NetView（ニールセン・ネットビュー）のデータをもとに、「Eコマース」のPCとスマートフォンからの利用時間に関する最新動向を発表しました。

モバイルフレンドリー&スピードチェックは必須

モバイルフレンドリーではありません

このページがモバイル対応ではない理由

- テキストが小さすぎて読めません
- リンク間隔が狭すぎます
- モバイル用viewportが設定されていません
- コンテンツの幅が画面の幅を超えています

このページはGooglebotにどのように見えているか

このページで利用している17件のリソースがrobots.txtでブロックされているため、結果としてスクリーンショットが不正確である可能性があります。リソースのGooglebotへのブロックを解除する方法をご確認ください。

リソースを制限

このページをモバイルフレンドリーにしましょう

このサイトを作成した方法を以下から選択してください。

CMSを使用した
WordPressやJoomlaなどのソフトウェアを使用。
[次へ]

第三者に作成してもらった
第三者に作成を依頼した。デベロッパーと連携するうえでアドバイスが欲しい。
[次へ]

自分で作成した
自分で作成した。コーディングの方法を理解している。
[次へ]

Googleウェブマスターツールを使用していますか？
ウェブマスターツールアカウントにログインして、サイトのそれぞれのページがモバイルに対応しているかを確認してください。

100 / 100 ユーザー エクスペリエンス

問題は見つかりませんでした。

viewportの設定
ページに指定されたサイズに一致するviewportが指定されており、すべての端末でページが適切にレンダリングされるよう設定されています。viewportの設定の詳細をご確認ください。

コンテンツのサイズを表示域に合わせる
ページのコンテンツは表示域に合っています。詳しくは、コンテンツのサイズを表示域に合わせるをご覧ください。

コンテンツを縮小するアプリインストールインテリジェンスを使用しない
このページでは、多くのコンテンツを縮小するアプリインストールインテリジェンスは使用されていないようです。アプリインストールインテリジェンスを使用しないことの重要性について詳細をご覧ください。

タップターゲットのサイズを適切に調整する
ページのリンクボタンはすべて、ユーザーがタッチスクリーンで簡単にタップするのに十分なサイズです。詳しくは、タップターゲットのサイズを適切に調整する方法についてのページをご覧ください。

プラグインを使用しない
このページではプラグインが使用されていないようです。もしもプラグインが使われていると、多くのプラットフォームでコンテンツが利用できないようになってしまいます。詳しくは、プラグインを使用しない理由の重要性に関する説明をご覧ください。

判読可能なフォントサイズの使用
ページのテキストは判読可能です。読みやすいフォントサイズの使用の詳細をご覧ください。



*結果は30秒間キャッシュされます。ページを変更した場合は、テストを再実行する際に30秒お待ちください。

自社のサイトを分析してみましよう

採用ブランディング効果を高めるコンテンツ1

■採用方法を他社と差別化する

■採用ペルソナを明確に

どんな人を
採用したいのか！

具体的なスキル
具体的な人物像を
明確にしていく



出典 job.rikunabi.com

面接ナシ選考【エニッシュ】

ソーシャルアプリ・ゲームの企画・開発・運営を手掛けるenish(エニッシュ)はこのほど、2015年度新卒採用のうち「エンジニア」「ディレクター」の選考を、「実技テストのみ・面接なし」で実施すると発表。

エンジニアの実技試験は、同社のエンジニアから出題された、プログラミングに関する難問を解くという課題。ディレクターの実技試験は、一番得意なゲームを実際にプレイし、自慢のテクニカルスキルを披露するというもの。

大変申し訳ございませんが、星野リゾートグループでは喫煙者は採用いたしておりません。それが企業競争力に直結している課題であるからです。

社員の喫煙は、以下の3つの要素において競争力を弱めることとなります。

■喫煙禁止
喫煙者は血中のニコチン濃度が高くなることで集中力が低下することがあります。私たちの事業では、顧客の安全と、スタッフの健康が最優先事項のため、喫煙環境に配慮する必要があると考えています。これはスタッフ本人の能力の問題ではなく、喫煙という習慣的な要因によるものであり、結果的に社員の生産性を低下させています。

■喫煙禁止
健康増進法の施行により、企業内の喫煙場は喫煙者が必要に応じて喫煙できる場所、喫煙場といわれています。しかし、喫煙場には喫煙者のみで、喫煙者以外の従業員は入れません。喫煙者の喫煙場には、喫煙者のみで、喫煙者以外の従業員は入れません。喫煙者の喫煙場には、喫煙者のみで、喫煙者以外の従業員は入れません。

■喫煙禁止
喫煙禁止は、喫煙者のみで、喫煙者以外の従業員は入れません。喫煙者の喫煙場には、喫煙者のみで、喫煙者以外の従業員は入れません。喫煙者の喫煙場には、喫煙者のみで、喫煙者以外の従業員は入れません。

禁煙採用【星野リゾート】

旅館や温泉施設などを運営する星野リゾートグループでは、約10年程前からタバコを吸わないことを採用条件に掲げている。タバコを吸う有能な社員を肺がんで失ったことがきっかけに誕生した。それ以来、禁煙は「作業効率」「施設効率」「職場環境」の要素において企業競争力を向上させるとする考え方のもと喫煙者の採用を行わないこととしている。喫煙者の場合は、入社時にタバコを断つことを誓約する。

■採用後の制度を明確に打ち出す

■キャリアモデルを明確に

挑戦できる環境

自ら挑戦する機会、自らキャリアを選んだり、自ら学ぶ意欲を支援するなど、サイバーエージェントならではの諸制度で社員の成長をサポートしています。

CAJJプログラム

サイバーエージェント（CyberAgent）事業（Jigyo）人材（Jinzai）育成プログラムの略称で、事業育成と人材育成を目的としたプログラムです。利益規模やサービス規模などにより事業のフェーズを10段階に分け、昇格や撤退基準を明確にすることで事業を拡大させる仕組みです。それと同時に、少数の社員に立ち上げから運営まで全面的に事業を任せることで、経営者・ビジネスリーダーの育成も図っています。

あした会議

経営陣を中心としたチームで、サイバーエージェントの「あした（未来）」に繋がる新規事業案をトーナメント方式で競います。年に2度開催し、この会議から毎回複数の事業立ち上げが決定しています。

どんな人になれるのか！

採用時の独自の選考方式
採用後のキャリアパス
この2軸が採用ブランドを
確立させていく

自社の理念
を元に計画

採用ブランディング効果を高めるコンテンツ2

■採用コンテンツは動画が牽引

日本仕事百貨



考えて、手でたしかめて、
繰り返す
生きている場をつくる

ホテル・カフェ・人が行き交う場の運営
広島・尾道 | ~ 2018.11.2



ケーブルテレビを通じて
残そうとしているもの
それは、日常を生きる村民の姿

黒田川村CATV番組制作担当
| ~ 2018.11.1



「生きるように働く」
「生きているように働く」

<https://shigoto100.com/>



<https://www.shigoto-ryokou.com/>

明光義塾 | 塾講師の仕事のやりがいや感動がダイレクトに
伝わる動画



https://www.youtube.com/watch?v=WMM_Ka4TDz8&t=5s



動画コンテンツの威力

- 1分間の動画が伝える情報量は**180万語**、**3,600のWebページ**分に匹敵する
- 動画を利用するとプロダクトへの**理解が74%高まる**

Lead Tap

インタラクティブ動画とは、**動画**の中にユーザーがクリックやタップなどのアクションをすることができる要素を用意し、能動的な**動画**コンテンツへの参加を促すことを目的とした**動画**の様式です。

<https://interlogic.jp/leadtap/>



御社がターゲットとする学生さんは？
 ○○大学 ○○学部 ○○資格などなど
 例) 新卒の学生さんを募集する場合
 → 同志社大学 立命館大学の学生を対象



大学の最寄り駅は！
 どこの町に学生が多く住んでいるか！
 → 近鉄新田辺周辺 南草津周辺



Google Yahooのオンライン広告は
 現在都内では半径1.6Km, 地方では市単位、更には20
 代30代など世代、性別、興味分野で広告表示を変える
 ことができます。



同志社大学の学生さんへの求人情報です
 広島IT企業が同志社大学の学生さんに向けた求人情報
 を公開しています。1日内定制度などを行っていますの
 で是非ご応募ください。

Facebook広告



採用ペルソナの明確化から始めましょう



募集

Online広告の取り扱い

Google, YahooをはじめFacebookやInstagramなど全てのオンライン広告を駆使し、御社に適した人材の獲得サポートを行います。広告出稿の代行から広告文及びホームページの制作まで一貫して対応いたします。最近話題のIndeedについても正規代理店ですので、最適なプランを提案いたします。

また広告配信の結果は、分析レポートにまとめ、事後の対策について具体的な指導もあわせて行います。



indeed



HR Sourcing

HRソーシングサービスとは？

協同採用団体の発足・運営

今後1社での採用活動では、首脳層からの人材獲得が難しくなることを想定し、昨年より採用協業集団「広島採用コンソーシアム」という団体を結成しました。共同インターンシップや採用イベントを年間を通して展開しており、新たな採用の窓口として進化をしています。また、2ヶ月に一度、定期総会と情報交換会を継続的に運営しています。



広島 採用

検索

人財のご紹介、 代行スカウティングサービス

当社独自のビジネスモデルである「カンパニーハンティング」という手法で企業と人のジョブマッチングをサポートします。単なる人材紹介サービスではなく、さまざまなアセスメントや独自の分析ロジックを元に、働く環境の最良化を実現。またスカウティングサービスにおいて、自社では時間的に作業が行えない企業様に代わって当社がスカウト代行も行って参ります。



COMPANY HUNTING®

カンパニーハンティング

検索

紹介

診断

適性診断システムなど HRテックツールの取り扱い

採用時の内定辞退の歩留まり率の改善、入社後の退職率の低下、これらを同時に実現するには、如何に企業文化と働く人の価値観がマッチするかに寄与があります。これまでの単なる性格的な分析診断ではなく、価値観との適合性を見る適性診断システムから入社後の評価制度構築のためのシステムまでHRテック分野のあらゆる商品をお届けしています。



ホームページに求人ページがないという場合もお任せください！

デザイン
コーディング
知識不要！

スマホでの
表示に対応

ウェブ
「weblle」

weblle (ウェブル) は、ホームページ制作の知識がない方でも簡単にサイトの運営、管理ができる、サイト制作ツールです。ブログや単体ページの作成機能も標準搭載しているので、思いのままに更新ができます。

アクセスはこちらから
weblle 検索

キャンペーンの
ご紹介！

indeed インディード

DIGITAL MARKETING

インターロジックが提供する
**「Indeed広告」
お試しパック**

¥150,000~

Indeedのクローリング基準を満たす
求人ページの制作もお任せください！