

2020年の東京オリンピックの開催に向け、一時的な雇用が拡大することも想定されますので、これからは全産業・全企業において**慢性的な人不足**になることは必至であります。つまり働く「**人がいなくなる**」時代が到来するのです。

また介護・ドライバー・飲食店スタッフなどは現時点でも慢性的な人不足で、それが原因で倒産する企業も続出しています。更には大学生のアンケートでは、就きたくない職種のダントツ1位が「営業職」という結果が続いています。

この結果をどう捉えるかは、年代や立場によって異なってくるかと思いますが、いずれにしろ各企業は、より自社に適した、質の高い人材をどのように獲得していくのかが、企業経営において最重要の課題となってくることは間違い無い事実になって来ているのです。

2 母集団形成型採用の崩壊

現在、皆様はどのようなスタイル、方法で採用活動を行われていますか。

大半の会社様がハローワークなどの公的機関、もしくは大手の求人ポータルサイト、求人誌を活用されているかと思います。特に新卒採用においては、大手求人ポータルサイトを活用されることが絶対条件と考えておられる会社が大半です。学生は求人情報解禁日の0時になると一斉に大手求人ポータルサイトへアクセスをし、会社説明会へのエントリーを開始します。都心部の学生では100社を超える企業へエントリーを行う学生もいます。そして学業よりも優先し、俗に言われる就活に勤めます。企業も一人でも多くの学生に会社説明会に参加してもらおうと、媒体を多種活用し告知をしていきます。このようにとにかく会社説明会に大勢の学生を集めて、そこから絞り込みをかけていく方法をとっています。その方法を「**母集団形成型採用**」と呼びます。しかしこれまで何十年とこの母集団形成型の人材確保が主流になっていますが、ここ数年でそのセオリーが崩れ始めています。

会社説明会には大勢の学生を呼ぶことができても、自社の入社を本当に考えている学生と出会えない、言葉を変えれば「どこの会社でも良いので内定を獲得したい」という思いしか伝わってこない、と人事担当者が口々に言い始めています。インターネットが普及したことで簡単に企業にエントリーができるため、学生が個々の会社の状況や事業内容を把握せずにエントリーしてくることが原因となっています。ではインターネットが問題なのかと言うことですが、決してそうではありません。誤解を恐れずに書かせていただきますと、掲載する企業が安易にポータルサイトへ依存し、掲載することが絶対条件と考えていることに問題があると思います。では具体的にどのような方法で求人を行っていけば、自社に適した、自社への入社を切望する人材を獲得できるのかとご質問いただくかと思えます。

その答えは「**ダイレクトリクルーティング**」という言葉に集約されます。ダイレクトリクルーティングとは、ポータルサイト依存から脱却し、独自の求人案内サイトを構築し、オンライン広告を上手に活用してコンタクトを取ることや、ここ数年で現れてきたインターネットを活用した新しい求人サイトなどの活用を行なうことです。掲載ではありません。活用を独自に行なっていくことがダイレクトリクルーティングの定義です。

3 ダイレクトリクルーティングとは

ここ数年インターネットの世界では新たな求人手法や求人系ウェブサイトがどんどん生まれてきています。大きく分けると「**OWN型**」と「**バイラル型**」があります。OWN型とは、自社のノウハウを公開し、為になる、便利だと言うことでファンを創り、その接点から採用へ繋げていく手法を言います。サイボウズ社の「サイボウズ式」などが代表的な例と言えます。

図2 OWN型求人手法の代表例「サイボウズ式」



(参照元ウェブサイト <http://cybozushiki.cybozu.co.jp/>)