

図5 有料で憧れの仕事を体験する「仕事旅行」



(参照元ウェブサイト <https://www.shigoto-ryokou.com/>)

現在大学生の採用で一番重要な施策は「インターンシップ」に如何にして参加してもらうかであると言われています。大手求人ポータルサイトでは、通常の求人情報掲載料よりもインターンシップ募集情報掲載料の方を高くしている会社が多く存在しています。また採用状況からみてもインターンシップへ参加した学生の内6割は採用するという傾向も出てきています。今や学生の青田買いは3年生の夏が勝負と言われているのです。仕事旅行社では、インターンシップとはまた別な形で会社の業務が体験できる機会をつくったと言えるのではないのでしょうか。

さて、ダイレクトリクルーティングを実践するために公開されている新たな求人手法をご紹介して参りましたが、オウン型ではあまりにも労力が掛かり過ぎる、パイラル型は自社に適していない、などのお考えが出てくるかと思います。次の章では、明日からどの会社でもできるダイレクトリクルーティング手法を解説させていただきます。

4 ITで行なうピンポイント人材の獲得法

1：求人案内コンテンツをまずは制作する

ダイレクトリクルーティングにおいて最も効果的な方法は、求人案内ウェブサイトを開発し、検索エンジン連動型広告をはじめとしたオンライン広告を活用して、自社が望む人材を獲得していく手法です。具体的に解説をしますと、まず今となっては会社案内のホームページが無いという会社は殆ど無くなりました。しかし、求人案内ウェブサイトを開発している会社は1%にも満たないのが実態です。会社案内パンフレットは制作しても求人(採用)パンフレットまで手が回らない会社が多いのではないのでしょうか。しかしながら求職者が求める情報は**会社案内ではなく求人案内**だということをまず理解していただく必要があります。

ではその違いは何でしょうか。会社案内はその会社の商品や技術で会社を紹介するもの、求人案内とはそこで働く人を介して会社を紹介するものです。大半の会社はビジネス・パートナーに見てもらうために商品や技術をアピールしています。しかし求職者は、会社の雰囲気や文化、社員のやりがいなどが一番知りたいのです。

私もはいつも、「適した人材を獲得したくば、求人案内を制作することから始めてください」とクライアントにお伝えします。当社の事例で恐縮ですが、以下左が会社案内ウェブサイト、右が求人案内ウェブサイトとしっかり見せ方を変えています。

図6 会社案内ウェブサイトと求人案内ウェブサイト



<http://interlogic.jp/>

<http://recruit.interlogic.jp/>

ダイレクトリクルーティングを実践されたいとお考えの会社様は、まず会社案内ウェブサイト求人コーナーを設け、ただ募集要項だけを記載している魅力が全く感じられない情報から脱却し、自社の社員に会社の感想を述べてもらう魅力的なコンテンツ制作からお始めください。