

5 採用コンテンツ制作のポイント

求人案内ウェブサイト、求人案内パンフレットが必要であると前述しましたが、では実際にどのようなコンテンツを制作していけば良いのかということになります。私が解説をさせていただく前に以下のサイトを一度ご覧になってみてください。

[イケてる新卒サイト]

<http://liginc.co.jp/web/useful/151082>

<http://matome.naver.jp/odai/2135642580691358301>

一度各社の求人案内ウェブサイトを見ていただければ、何が必要かは一目瞭然かと思えます。まず必要なコンテンツは、会社のことを社長自らが語るコンテンツです。その思いこそ、最も会社の雰囲気や文化が伝わります。更には社員さんの一日や休日の過ごし方など仕事と私生活をどのようなバランスで暮らしているのかなどの取材形式のコンテンツも必要になります。最も効果的でお勧めなのはそれらのコンテンツをすべて動画で配信することです。2年前、バンダイ社の採用動画が話題になりました。本当に採用側の姿勢や思いが伝わるもので、同じ人材募集をしている御社と較べてどれほど伝達力が違うかと判断いただければと思います。

図9 バンダイ 就活応援ムービー『ボクの伝えたいこと』



(参照元ウェブサイト <https://www.youtube.com/watch?v=c8oF9wW9CkQ>)

動画制作において注意すべきポイントですが、あまり長くなり過ぎないことが大切です。余程見応えのある作り込みをしない限り3分程度に収めるのがマナーであると思います。更には音声を切った状態でも導入部分では何を伝えようとしているのかテロップの文字で伝わる処理が不可欠となります。イヤフォンを常にしていないわけではないので、スマートフォン閲覧中に動画を見つけた場合は、音を切っているケースが多く、その場合単なるインタビュー動画だと単調で何も伝わりません。そのため文字処理が有効となります。是非一度動画にチャレンジしてみてください。

6 採用方法や制度の見せ方を考える

就職希望者は何を以てエントリーを決めるのでしょうか。条件と言われる勤務地・雇用形態・転勤の有無なのか、それとも待遇と言われる給与・福利厚生なのか。当然そのような就職条件は確認しますが、諸手当や昇給などについては実際に入社してみなくてはわからないのが実状ではないでしょうか。

また条件だけを見てエントリーしてくる転職者や学生を皆様はどのように考えられますか。企業経営において、雇用条件は経営状況によって大きく変わってくるといふ経験をされていますか。条件だけを見てエントリーしてくる人は、入社後往々にして「話が違う」と社内トラブルを起こすケースもあります。更には条件が変われば退職していきます。

では何を以てエントリーを決めてもらうべきなのか、何に納得をしてエントリーしてくる人を採用すべきなのでしょうか。その答えは「キャリアプラン」を理解してもらうことです。またキャリアプランを形成するための社内制度を明確に打ち出していくことが大切です。働くこととは、今よりも将来を明確にしていくことではないでしょうか。そのためダイレクトリクルーティングを行なう際は、求人案内ウェブサイトや求人案内パンフレットの中で必ず自社の制度やキャリアプランをコンテンツの一つとして公開してください。IT企業の中でも軍を抜いて新卒エントリーの多い会社として有名なサイバーエージェント社ですが、キャリアプランを明示させる社内制度を全公開しています。