

## 採用する為の求人方法は何を選ぶのがよいのか。

どのような求人方法をされていますでしょうか。

ひと昔前であれば、求職者は新聞折り込みや、求人雑誌、ハローワークで募集していました。

平成では、インターネットに始まり、携帯電話、スマートフォンと情報を取得する方法が変わり、紙媒体から徐々に WEB 媒体へと変化してきました。

令和になると、PC よりもスマートフォンで情報収集は当たり前、企業が出している求人広告だけの情報だけでなく、SNS 等を活用してどのような雰囲気のかの会社なのか何を発信しているのかを調べて上で応募しています。

しかも今では、WEB 説明会、WEB 面接も当たり前です。

人を採用したいと考えた際、昔のままの採用をそのまま継続されていません。

採用したい年齢層が 20 代、30 代であれば、なおさら今の時代にあった採用が重要になります。

今回は採用する為の求人方法についてご紹介させていただきます。

### 【ターゲット設定について】

初めに行うべきものは「ターゲット設定」です。

ここを設定できないことには、欲しい人物から応募が来ないと言っても過言ではありません。

年齢、性別、経験、転職理由、住所等のイメージ像を設定し、そのターゲット像に向けて具体的な発信や求人方法の選択ができるようになります。

### 【母集団形成について】

次に行うべきは、母集団形成です。

母集団形成とは「自社に応募してくれる応募者の集団」のことを言います。

つまり、採用したいターゲット層から、応募をして貰う為にどこに求人掲載するかを検討する必要があります。

さて、ターゲット層から応募してもらう為にどこに求人掲載しますか。

多種多様な採用方法がありますが、大きく分けると採用手法は次の内容で検討することになります。

- ①紙媒体(求人紙、新聞広告)
- ②WEB 媒体(リクナビ、マイナビ、インディード等)
- ③紹介(人材紹介会社、社内紹介制度)
- ④合同説明会(転職フェア等)
- ⑤ダイレクトリクルーティング(ビズリーチ等)

### 【採用方法の事例】

#### ・中途採用の場合の採用方法

〈人材紹介と WEB 広告、ダイレクトリクルーティング〉

ターゲットが集まりやすいような職種であれば、WEB 広告で募集する。専門性やターゲットを絞って募集する場合は、人材紹介や個別にターゲット像へアプローチできるダイレクトリクルーティングを活用する等。

#### ・新卒採用の場合の採用方法

〈WEB 広告とダイレクトリクルーティング〉

早期インターンがスタートしているので、広く応募を集める為に WEB 広告と、個別にアプローチするダイレクトリクルーティングを使う。また 3 月の新卒採用解禁時にも WEB 広告を出す等。母集団形成を狙う方法。

#### ・パート採用の場合の採用方法

〈WEB 広告と紙媒体〉

地元の方がよく見る WEB 広告+会社周辺の方に向けて紙媒体(タウンワーク等)で募集する等。

考え方ですが、例えば、経理経験者を 1 人採用したい、でも手間暇はかけられない、多少コストがかかっても早く欲しい。であれば「人材紹介」を検討してみる。

理由は

- ①成果報酬型なので入社時のみ費用発生
- ②最低限の条件をクリアしている人を紹介してくれる。
- ③紹介会社が求職者と連絡を取ってくれる。
- ④ただし紹介手数料が年収の約 35%なので高い。

何を選択するかは、ターゲットがどの求人票をみるか採用に手間暇かけられるか、費用、募集の緊急度によっても変わってきます。

是非自社に合った採用方法を検討してみてください。