

NYNAVI BAITO WHITEPAPER

一目でわかる！ 媒体別求人手法の比較表

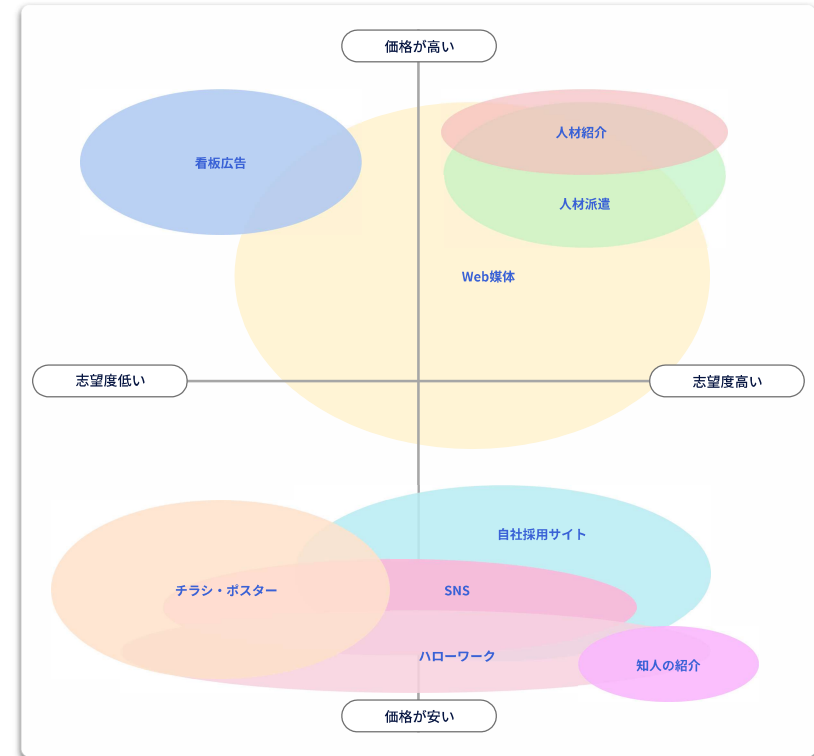
 マイナビバイト

採用手法に関する基本的な考え方

採用に対しての目的・欲しい人材の明確化ができれば、次はそれに当てはまる採用手法を選ぶ必要があります。また派遣社員、アルバイト・パート、正社員などでも適切な媒体や手法が異なるため現在欲しい雇用形態に採用手法がっているのかを見極める必要があります。一般的には、自社ホームページやハローワークなどの無料で利用できる手段を使い、それだけでは母集団を十分に形成できない場合に即効性の高い有料の求人媒体や人材紹介サービスといった採用手法を検討する流れが多いです。

しかし、「安い」「簡単」という理由で採用手法を安易に選んでしまうことはおすすめできません。集めた応募数の中に欲しい人材がいなければ、採用にはつながらないからです。それだけではなく、結果として採用活動が長期化し、採用コストが膨らむ原因となってしまいます。

採用成功のためには、「採用ニーズに合わせて適切な採用手法を選択していく」という考え方を基本として、一つひとつの採用手法の特徴を知り、違いを理解しておくことがポイントです。



媒体種類ごとのメリット・デメリット（媒体種類一覧）

サービス/項目	価格	志望度	即効性	機能	獲得年代
ハローワーク	無料	高	長い	×	20代～60代
Web求人媒体	無料～40万	高	短い	○	10代～60代
看板広告	20万～400万	低	長い	×	10代～60代
人材紹介	採用した人材の35%	高	短い	○	20代～40代
人材派遣	4万～120万	高	短い	○	20代～60代
自社サイト	無料 ※製作費別	高	長い	×	10代～40代
SNS	無料※広告時発生	中	長い	×	10代～30代
知人の紹介	無料	高	短い	×	10代～60代
チラシ・ポスター	無料～10万	低	長い	×	10代～60代

◆ハローワーク

ハローワーク内に設置された求人検索端末に求人情報を掲載する方法です。

企業（事業所）の住所を管轄するハローワークで申込をすると、求人情報がハローワークの情報端末内に掲載されます。「事業所登録シート」「求人申込書」に記載した内容が「求人票」というものに反映される流れになっています。

メリット

- ・採用コストがかからない
- ・条件によっては助成金支給

デメリット

- ・掲載や選考などの各工程の手続きに手間がかかる為、採用までに時間が多く必要
- ・求人票の情報量が少ない為、採用したいターゲットとは異なる応募も多々来る

こんな企業におすすめ

- ・採用費を抑えたい企業

◆WEB求人掲載

Web求人広告は、インターネット上に求人情報を掲載し求職者の募集をかける方法です。

利用するサービスによって、採用出来る年代や属性が異なりますが、写真や動画を活用して職場の雰囲気を伝えることができる為、たくさんの情報を提供することができます。また、24時間応募が可能で、必要であればサイト上での上位表示など、求職者へのリーチ方法がさまざまに用意されている為、短期間での採用が可能です。

メリット

- ・精度の高い設定でのターゲティングが可能の為、求めている人材の採用がしやすい
- ・スカウト機能等企業側からのアプローチも可能
- ・アプリ展開している媒体もある

デメリット

- ・掲載課金型のもが多く採用に至らない場合も料金が発生する

こんな企業におすすめ

- ・複数名や大人数の採用を行いたい企業
- ・すぐにも人材を確保したい企業
- ・若年層を採用したい企業
- ・欲しい人材が決まっている企業

◆看板広告

主に町の看板や電柱等に張られている看板を、利用した募集方法です。

通行人が多い地域では多くの求職者の目に留まる為、一度に多くの募集が集まりやすい反面、通行人が少なかったり時間帯によっては応募が来ない可能性があります。

また費用も他の募集方法に比べ高額の為、採用資金が多い場合にのみ有効です。

メリット

- ・路上に出るので多くの求職者に周知ができる

デメリット

- ・費用が高い
- ・出稿しても応募や採用に至らない可能性が高い
- ・不特定多数の目に触れる為、求めている人材と異なる募集が集まる可能性がある

こんな企業におすすめ

- ・現状採用活動を行っているかつ、さらに認知を拡大したい企業

◆人材紹介

人材紹介会社に採用したい人材を伝え、人材紹介会社の登録者の中から条件に合う人材を紹介してもらう方法です。人材紹介会社の担当者に、求める人物像・スキルなどを伝えると基本的にはそれに合致する人材を紹介され、紹介された候補者との連絡なども仲介も行います。そのため、一般的な採用活動における応募・面接・選考にかかる手間を少なからず軽減できます。紹介された人材を採用する場合、紹介手数料として人材紹介会社に報酬を支払います。

メリット

- ・必要な時に必要な人材を必要な期間雇用することが可能
- ・教育等の人件費、採用業務の負担軽減

デメリット

- ・派遣される人材に事前面談は出来ない
- ・自社の社員として育たない

こんな企業におすすめ

- ・一定期間のみ即戦力を雇用したい企業
- ・急ぎで欠員補充をしたい企業

◆自社採用サイト

自社の採用サイト・採用ホームページを制作し、そこで採用情報を掲載する方法です。企業が採用サイトを制作する背景には、スマートフォンの普及などによって、様々な情報を、手軽に入手できるようになったことが挙げられます。求職者には、企業サイトや採用サイトを閲覧し、どのような企業なのかを調べてから応募、入社判断をしている方も存在します。興味を持ってもらっても、企業サイトが古い、採用サイトがないという理由で応募・入社に至らないケースもあります。

メリット

- ・集客に成功すれば、求人媒体費用を抑えることができる
- ・採用改善がしやすい

デメリット

- ・サイト制作費（時間的コストも含む）がかかる
- ・効果が出るのに時間がかかる

こんな企業におすすめ

- ・採用活動を頻繁に行う企業
- ・将来新規事業の展開がある企業

◆ソーシャルリクルーティング

「ソーシャルリクルーティング」では、企業がソーシャルリクルーティングを利用して採用活動を行うことです。企業と採用ターゲットの双方がSNS上で自らの情報を公開しコミュニケーションを取り、お互いの理解を深めることができます。SNSはブランディング活用の他、内定辞退を減らす「困り込み」や採用のミスマッチを減らすことにも活用できます。内定者とSNSで繋がっておくことで入社をする前でも、気軽にわからないこと・不安なことが直接相談できる環境に向かっていきます。

メリット

- ・強い拡散力
- ・公募では出会えない人材と出会える可能性がある
- ・費用が安い

デメリット

- ・採用までに時間がかかる
- ・常に情報を発信し続ける必要がある

こんな企業におすすめ

- ・長期的な採用計画を立てている企業

◆従業員・知人の紹介（リファラル採用）

知人、親族や社員に人材を紹介してもらう方法です。最近では「リファラル採用」と言われることもあります。知人の紹介だから信頼できるという安心感もある反面、一般的な採用プロセスの段階を踏まないケースが多いため、のちのちミスマッチが起きるリスクも潜んでいます。紹介された人材の人柄は自分の目でしっかり確かめ、社風や任せる仕事内容などは具体的に伝えることをおすすめします。

メリット

- ・公募採用と比べ人柄を判断しやすい
- ・採用コスト、手間がかからない

デメリット

- ・紹介者との関係によっては、気を使う場合がある

こんな企業におすすめ

- ・人柄を重視している企業
- ・採用に手間とコストをかけたくない企業

◆チラシ・ポスター

求人チラシや張り紙は以前から利用されてきた採用手法の一つで、やり方にもよりますが、紙とペンさえあれば求人募集ができるため、費用をかけずに求人活動を行うことができます。チラシや張り紙を使った求人は飲食関連、アミューズメント関連、小売業の職種などでよく利用されており、現在は大企業でも多くが利用しています。チラシや張り紙を利用した求人では、作成したチラシや張り紙を店内や店先に張り出し、お客さんとしてくる方や店の前を通りかかった方に対してアプローチをします。

メリット

- ・紙とペンさえあれば求人募集ができる
- ・特別な手続きが不要

デメリット

- ・大きな反響は期待しにくい

こんな企業におすすめ

- ・求人は急いでないが、いい人がいれば採用したいと考えている企業