

知名度・高条件・高待遇なしで
優秀な人材が勝手に集まる
非常識な採用戦略

**ダイレクト
採用マーケティング**



人材コンサルMPワークス



株式会社 MPワークス

ダイレクト採用マーケティングとは

採用のマーケティングの概念を取り入れた手法です

採用が上手く行っていない、中小企業さんのしていること。

- ・ 毎月広告費を垂れ流している。
- ・ 優秀な人材は大手に流れ、残った人を妥協採用。
- ・ 教える余裕がないので育たないで離職。
- ・ 効果がないけど募集しないと人が来ないから
募集広告を今月もまた出すしかない・・・

**この負のループをダイレクト採用マーケティングなら
解決できます。**



ダイレクト採用マーケティングとは

多種多様な業種にも導入が可能

システムは最も難しい業種でも機能するシステムです。特殊技能や国家資格が必要な多種多様な業種にも導入可能です。

ダイレクト採用マーケティングをご利用頂いた場合は、採用広告コストや1名あたりの採用コストが最低でも1/3になります。

また、優秀でやる気がある人材が自然と集まり、企業の求めている人材とマッチングできるシステムでもあります。



うちのような中小企業には優秀な人材は来ないと諦めてませんか？



優秀な人材は、大手に行く。うちは大手みたいに知名度もないし、良い条件も出せない。だから優秀な人材は来ない。

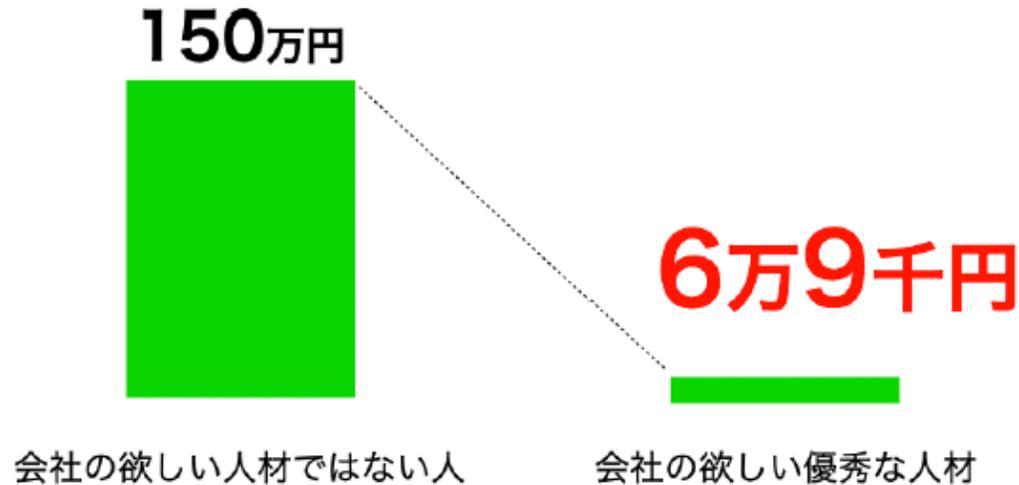
こう思っているなら、それは間違いです。

優秀な人材が来ない理由は他にあります。

採用の困りごと

「採用コストが経費の負担になっている」と思う時はありませんか？

採用単価が激減



知名度・高額報酬・高待遇が必要無くなることから、多額の採用コストが現在よりも低減することに貢献し、最低でも採用コストが「1/3」以下になります。

150万の採用コストが6万9000円まで下がった事例もあります。

導入実績

- ・1名当たりの採用単価6.9万円
- ・6名採用中、5名が即戦力として活躍
- ・採用コスト15万円/人(40~50万が平均)
- ・応募開始率1.71%(中間値は1%)
- ・「○○さんと一緒に働きたい」とコストゼロで採用
- ・1ヶ月弱で5名の応募3名採用
- ・応募単価1万円、2週間で採用決定、採用活動終了

年商2~50億円規模の企業様で効果実証済み

テイクアウェイ戦略

自社にマッチした人材を採用する手法

弊社では「テイクアウェイ戦略」での採用をお薦めしています。テイクアウェイ戦略とは、求職者に対して「障害」を設けて、それらの障害を乗り越えてきた人だけと面接・採用を行う手法を採用しています。企業側が求めている人物像とマッチングしない求職者はエントリー出来ない環境を構築。これにより、「面接コスト」の大幅低減に貢献出来ます。

※ 面接前にテストをするとしたものではありません。



3つの約束

「やる気も能力もある優秀な人材」が集まります

人材を欲しい時に欲しいだけ採用できるようになります

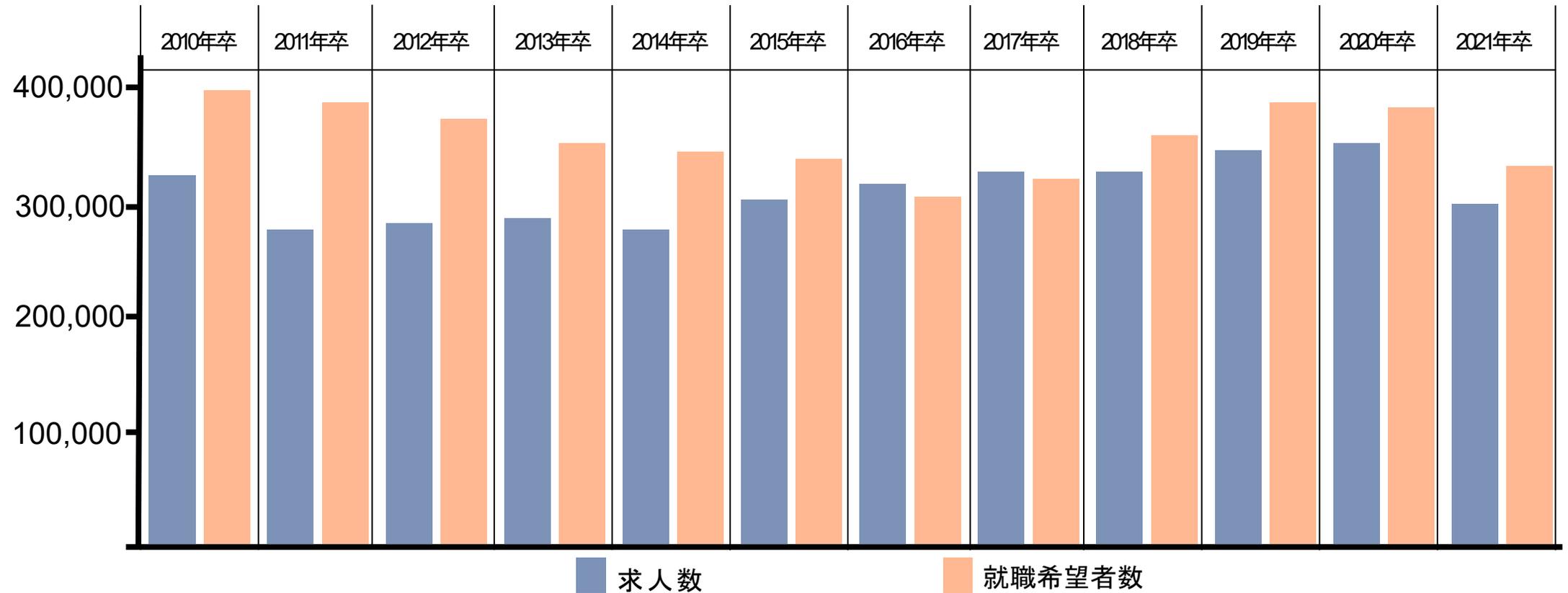
知名度、高額報酬・高待遇、多額の広告コストは不要です

中小企業まで人材が回ってこない

有効求人倍率3.4倍

大手企業は勝手に人が来るので採用には困ってない

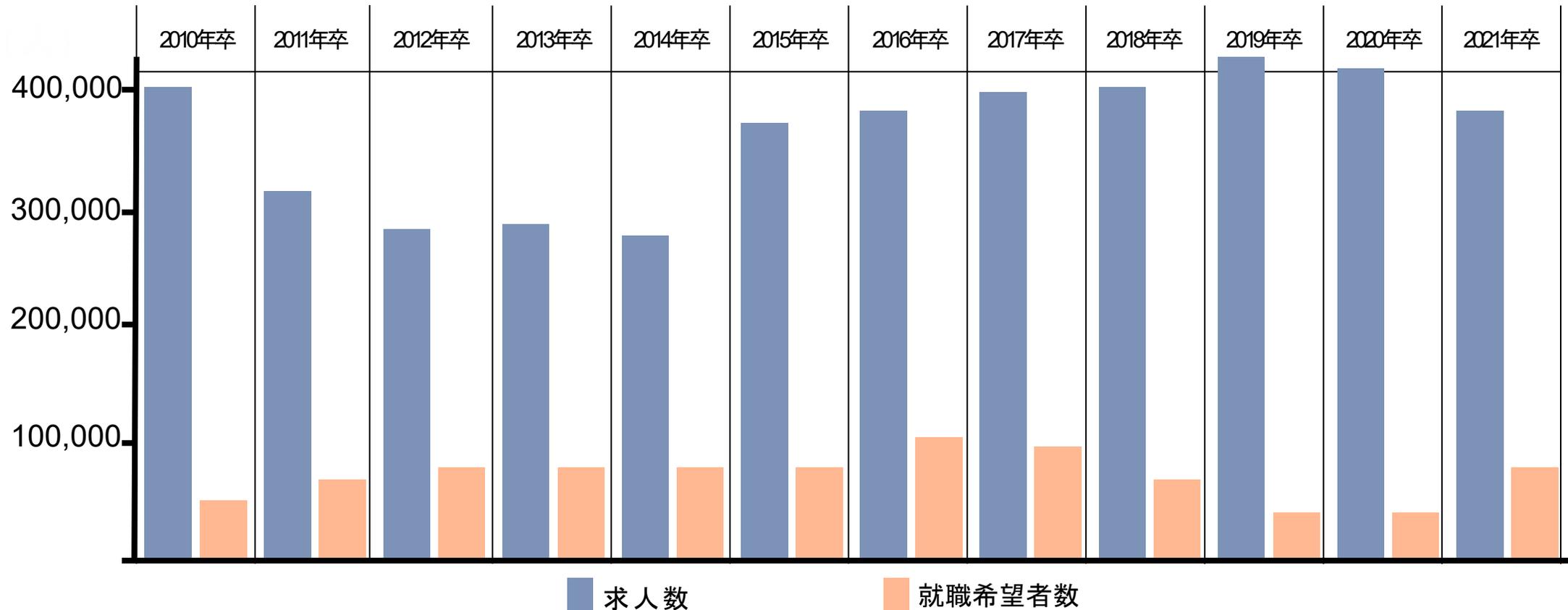
従業員数300人以上の企業における大卒予定者求人数・就職希望者数の推移(求人数・就職希望者数)



引用元: 資料 リクルートワークス研究所 「ワークス大卒求人倍率調査」 (注) 求人倍率=求人数/就職希望者数

中小企業は1名を10社で取り合っている状態

従業員数299人以下の企業における大卒予定者求人数・就職希望者数の推移(求人数・就職希望者数)



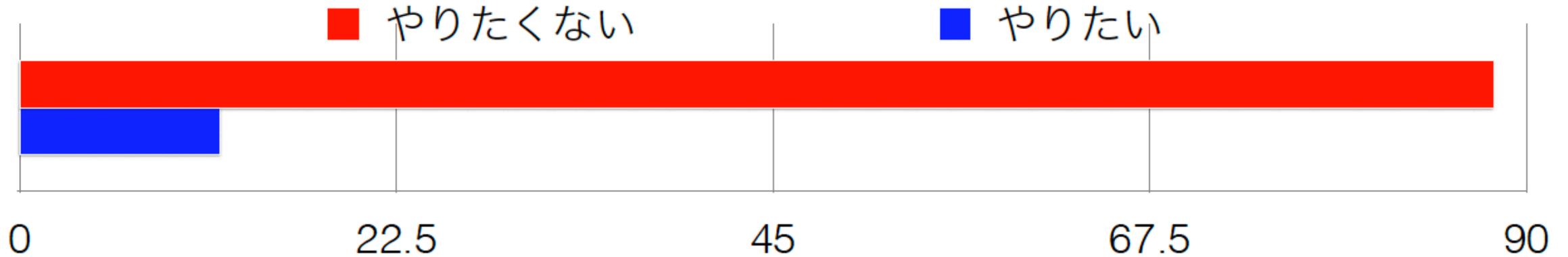
引用元: 資料 リクルートワークス研究所 「ワークス大卒求人倍率調査」 (注) 求人倍率=求人数/就職希望者数

大企業に人材は流れる

- ・ 大手には条件面で勝てない。
- ・ 知名度と信用力で勝負にならない。

絶対数不足

需要と供給バランスが釣り合っていない



参考：マイナビ

業界の人材は欲しいのに、全然雇用できない業界が存在します。新卒の9割は「営業職」に抵抗感があり、「営業」だけはやりたくない」と言う程です。営業職は「厳しい」「体育会系」「辛い」などのイメージが強く、採用活動を推進するに当たり難しい業界とも言われている。

なぜ退職していくのか？



採用に多額の投資しても、入社後数ヶ月で退職してしまう現実があります。

これは現状必要最低限の人数で会社運営している中に「人材育成」や「人材教育」が行き届かないことが主な原因です。

「やる気」があっても仕事を教えてくれない、役に立っている実感が無いなどむなしさを感じて、辞めていく。その人が抜けた分だけ他に負荷がかかり、また別の人が辞めていくと「悪循環」のサイクルが始まります。

2030年問題

労働需要が7073万人必要と言われてるところに対し、供給が6429万人となっており、概ね650万人が不足している状況になります。

最大の要因として、「少子高齢化」で業界の構造的な需給ギャップが発生している。

労働供給 6429万

労働需要 7073万

2,096円



1,835円

実質賃金（時給）

中小企業における採用が難しい「本当の理由」

圧倒的な情報不足

やる気があって能力の高い求職者は就職先を5～10年の規模で就労するつもりで就職します。自分の「命」の投資先と考えています。また、自分の能力が活かせる職場で働きたいと考える方が多数にも関わらず、「企業情報」が少ないケースが多々有ります。

これでは、リスク回避の為に大手企業と高待遇を選ぶしか方法がなくなるのです。

その結果、大手に人が集まり、中小零細には人が来ないということになります。



ダイレクト採用マーケティング



企業を商品と見立てて、「魅力的な会社です。ぜひ来てください！」と求職者に直接訴えかける手法です。

求職者が募集を見たら、この会社は私の為に存在している会社だと思わせるような手法です。

我々は商品を売ること、人の心をつかむことに長けています。

詳しくは、動画をご覧ください。

<https://www.youtube.com/watch?v=OYtnqcEIDwM>

ダイレクト採用マーケティング



企業の持続的成長を目指して、2030年問題と向き合い、競合他社等よりも一歩先に人材を確保するだけで、競合優位性を確保する事にも繋がります。