

人事採用ご担当者さま向け

採用力向上には欠かせない手法！ ダイレクトリクルーティングとは？



※ダイレクトリクルーティングは、ビジョナル株式会社の登録商標です。

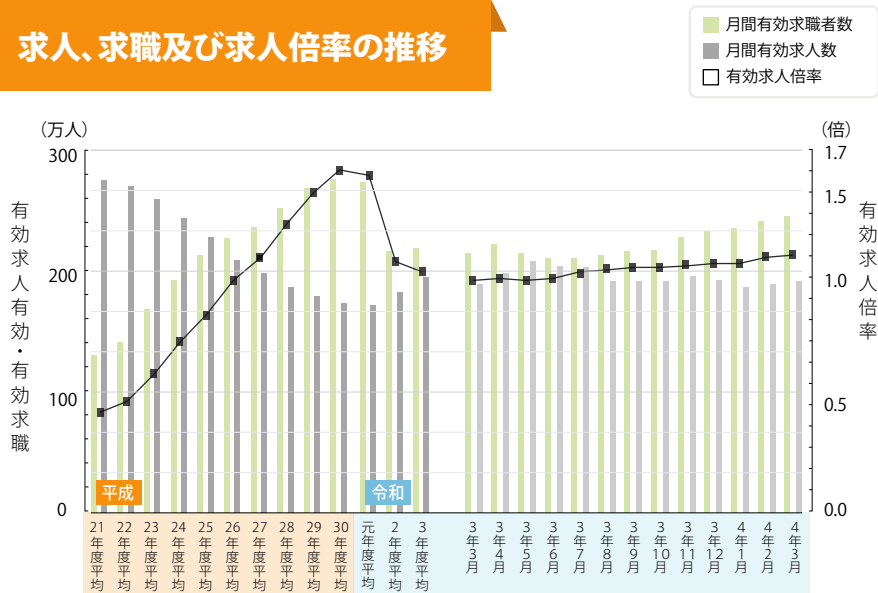
採用を取り巻く市場の変化

労働人口が減少傾向にある昨今、月間有効求職者数も減少傾向に。今後はさらに労働人口が減少していくと推測され、従来通りの採用方法を続けていけば、優秀な人材の確保が難しくなるでしょう。

そこで本資料では、新しい採用手法として注目されているダイレクトリクルーティングについて、徹底解説いたします。

厚生省が令和4年3月に発表している数値をみると、有効求人倍率（季節調整値）はほぼ毎月増加傾向にあります。

求人、求職及び求人倍率の推移



※一般職業紹介状況（令和4年3月分）| 厚生労働省発表

採用難易度上昇の理由

- 有効求人倍率がコロナ禍で一旦落ち込んだが、再度徐々に上昇傾向。コロナの影響で「希望の働き方ができるか」を重視する求職者が増加し、採用難易度が高まる要因となっている
- 日本の人材市場では、労働力人口の減少や「売り手市場」の環境が続いていることで人材獲得競争が激化
- 1倍を超えると、数字上でも「売り手市場」となり、従来の採用手法のみでの優秀な人材確保には限界があり、それなりの戦略が必要に
- スキル・知識・経験が必要な業務が増えている為、求める人材スキルも上昇している

採用計画を達成するための採用力 = 欲しい人材が取れる力が必要に

今後の採用には、企業から積極的に人材にアプローチをかける新しい「攻めの採用手法」が必要不可欠になるでしょう。

中途採用だけでなく、新卒採用でもダイレクトリクルーティングを活用する企業が増え始め、自社にマッチする人材を採用するのに非常に効果的な採用手法であると注目されています。

次のページからは、ダイレクトリクルーティングについて詳しく紹介していきます。



ダイレクトリクルーティングについて

ダイレクトリクルーティングは「攻めの採用」と呼ばれる採用方法です。
企業側から求職者側にアプローチするこの採用方法は、海外ではメジャーな手法です。

ダイレクトリクルーティングとは？

企業が直接、求職者にアプローチする「攻めの採用」

ダイレクトリクルーティングは求人サイトや人材紹介会社などを介さず、企業が直接求職者にアプローチする採用手法です。

従来の求人媒体（求人サイト）や人材紹介による手法が「待ちの採用」といわれるのに対し、**企業が直接、求職者にアプローチする「攻めの採用」**といわれています。

今注目されている採用手法

日本の採用市場の状況から、採用手法や考え方も従来のものから大きく変化しています。
求職者側でもダイレクトリクルーティングの認知度は上がっていて、利用者は増加傾向に。

ダイレクトリクルーティングの利用方法

ダイレクトリクルーティングを始める際に最も導入しやすいのは、「ダイレクトリクルーティングサービス」を活用する方法です。

求職者の情報が蓄積されたデータベースに企業が直接アクセスし、スカウトメール機能などを使って、求める人材にアプローチできるツールです。
スキルや経験などの条件で、自社が求める人物を検索できます。

IT エンジニア採用に特化したもの、プロフェッショナル人材に特化したものなど、複数のツールがあり種類はさまざまです。自社の採用計画にあったサービスを選定するとよいでしょう。



ダイレクトリクルーティングのメリット

ダイレクトリクルーティングには、従来の採用方法にはなかったさまざまなメリットがあります。ここでは、そのうち4つのメリットを紹介していきます。

メリット

01 従来の媒体・採用手法では出会えなかった人材に出会い、ミスマッチが少なくなる

「今すぐに就職したい」という転職潜在層だけではなく、条件が合えばいつか転職したいという考えの転職潜在層や、自社に対してまだ関心を抱いていないものの、自社の事業に必要なスキルを持った人に対しても積極的にアプローチができます。結果として採用の幅が広がり、よりよい人材とマッチしやすくなるでしょう。

また、自社が本人にコンタクトをとれるので、従来の採用活動と比べてミスマッチを起こしにくいのも特徴です。

02 採用スピードが従来の手法より短縮できる

求人広告や求人情報サイトなどの求人媒体は、依頼をして掲載されるまでに時間がかかります。それに対して、ダイレクトリクルーティングは自社が望んだタイミングで募集を開始できるので、急な採用でもスピーディに進められます。

03 自社の採用ノウハウが高まる

ダイレクトリクルーティングサービスを利用すると、採用担当者自身が求職者のリサーチ・アプローチなどを行うことになるでしょう。そのため採用担当者、ひいては自社に、採用についてのノウハウが蓄積していく効果が期待できます。

04 多くの企業にとってコストメリットが期待できる

求人媒体や人材紹介サービスを多用している企業は特に、コストメリットが期待できます。

ダイレクトリクルーティングサービスの料金体系はそれぞれですが、成果報酬費用が発生せず、初期費用のみで利用できるサービスも存在します。そのためサービスを利用して複数人の採用ができれば、1人あたりの採用コストをおさえることが可能になります。



ダイレクトリクルーティングのデメリット

ダイレクトリクルーティングには、従来の採用方法と比較してデメリットも存在します。ここでは予想できるデメリットと、その対策方法について紹介していきます。

デメリット

01 採用業務の負担が大きい

候補者やプラットフォームの選定、スカウトメールの文面作成、候補者からの返信対応、面接・面談の日程調整、内定後の可否連絡まで、従来の採用方法に比べて、採用業務の負担は増大します。

担当者の業務過多により、個別最適ではなく定型文でスカウトメールを送付してしまっている企業も多く、採用代行サービスに採用業務全般、または一部を委託する企業も増えています。

02 ノウハウを確立するまで、ある程度の時間を要する

有効性の高いスカウトメッセージの文面やアプローチ方法といったノウハウを自社で確立しなくてはなりません。ノウハウを確立するまで、時間がかかることを念頭に置いておく必要があります。

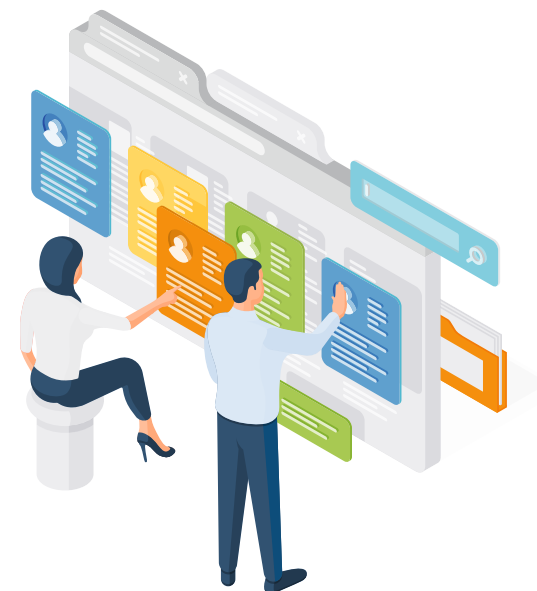
ただ、一旦独自の採用ノウハウを確立してしまえば、他社が追随しにくい採用戦略上の強みにもなり得ます。

スカウトメールを送付したら、その返信率や開封率を確認できるサービスがほとんどです。定期的に返信率や文面の見直しや、実際に面談にきた人がマッチするかを振り返り、PDCAを回すことがポイントです。

03 候補者の転職意欲が低い場合がある

ダイレクトリクルーティングの対象は転職活動をしている人だけではなく、今すぐに転職を考えていない人も含まれます。労力や時間をかけてアタックを続けたとしても、意中の候補者がすぐに転職をしてくれ、採用に至るとは限りません。

ただ、自社の魅力が高ければ、いずれ転職してきてくれる可能性は大いにあります。目先の成否だけではなく、長期的な視点で採用活動に取り組むことが成功への近道です。



ダイレクトリクルーティングの導入方法

ダイレクトリクルーティングを初めて利用する場合、何から手を付ければよいのかわからないことでしょう。ここではサービスの導入フローを紹介していきます。

導入フロー

01 対象求人を決める



ダイレクトリクルーティングで求める人物像を明確にし、候補者選定をする際の基準を設定しましょう。基準を明確にしないまま運用してしまうと、候補者選定に時間がかかりすぎてしまいます。面接通過数も低下し、余計な工数が発生してしまうでしょう。

POINT

厳しすぎる設定には注意。会える人数が限られたり、実際に会ってみるとプロフィールよりも評価できる人材だった、となったりする場合もあります。

02 サービス選定



ダイレクトリクルーティングサービスには、新卒に特化したものや、中途採用に特化したものなど、サービスごとに得意としている分野が異なります。料金形態もサービスによってさまざま。成功報酬が発生するのかなど、事前の確認が必要です。

POINT

若手がいいのか、エンジニアがいいのかなど、事前にターゲットを絞り、自社の採用戦略に合ったサービスを選ぶことが重要となります。

03 運用体制を整える



候補者の検索やスカウトメールの作成など、さまざまな作業が必要のため、従来の採用方法よりも作業量が多くなります。まずは運用体制を整えるため、専任者を決めたり、人的リソースを確保したりするのがよいでしょう。

POINT

レジュメを確認・アプローチ作業をする時間を確保しましょう。月一などではなく、毎日取り組むことが大切です。

04 サービス申し込み・スカウト開始



ここまでの事前準備が完了したら、サービスの申し込み・スカウトの開始です。

POINT

ログイン日が最新の候補者は、転職意欲が高い傾向にあります。こちらも毎日ログインして、意欲の高い候補者を発見・アプローチすることが大切です。

採用代行サービス（RPO）について

前ページにて導入フローを紹介しましたが、「やはり使い方が難しい」「作業時間を確保するのが困難」という意見もあるかもしれません。そのような場合には、採用代行サービス（RPO）を利用する方法もあります。

採用代行サービス（RPO）も採用手段の一つ

ダイレクトリクルーティングはあくまでツールなので、使い方が重要となります。デメリット部分で解説したとおり、従来の採用方法より、逆に工数が増える場合も。採用代行サービス（RPO）の導入をすると、採用業務をプロに任せることになるので、工数削減につながり、初めてでも安心して利用できるでしょう。



RPO 導入のメリット

- プロに任せることで品質向上が図れる
- 求人広告や紹介会社の適切利用によりコスト削減ができる
- 採用担当者が面接や内定辞退防止などの重要業務に専念できる
- アウトソース先によっては入社後の教育まで任せることができる

RPO 導入の注意点

- RPO に採用活動を委託する場合、RPO ベンダーが持つ仕組みやノウハウを吸収し、長期的に自社の採用プロセスを改善することが可能です。一方で、RPO との契約終了後、RPO ベンダーが持つ、データベースやネットワークへのアクセスができなくなり、自社独自の採用活動に支障が出る可能性もあります。
- RPO を利用する場合には、ベンダーの選定をしっかりと行い、パートナーとして長く付き合えるベンダーを見つけることが大切です。

パーソルワークスデザインの採用支援サービス

パーソルワークスデザインでは、以下の業務をご委託いただけます

採用力強化

採用業務



新卒・中途・アルバイト・パート採用に関しての、採用実務を代行するサービスを提供します。

ほかにもチャットボット面接マッチングサービス「matchbo(t) マチボ」、オーダーメイド型採用面接官トレーニングのサービスを用意しており、どちらもさまざまなカスタマイズが可能です。

ダイレクトリクルーティング (ダイレクトソーシング支援)



求職者データベース / SNS を活用し、対象者ごとにカスタマイズしたスカウト文面の作成から配信、返信対応、面談日程調整などを行います。採用ターゲットを積極的に狙いに行く「攻めの採用」= ダイレクトリクルーティングに関しての実務を代行するサービスを提供します。

※ダイレクトソーシング支援は弊社サービス名称です。(=ダイレクトリクルーティング)

特別なご案内

当ホワイトペーパーをダウンロードしていただいた方限定で、ダイレクトリクルーティングに関する個別相談会を開催します。

当ホワイトペーパーではお答えできなかったダイレクトリクルーティングについてのお悩みや疑問にお答えいたします。

参加方法

- 1 資料ダウンロード時にご入力頂いたメールアドレス宛に、個別相談会のご案内をお送りしております。
- 2 ご参加のお日にちを複数候補ご記載の上、ご案内メールに返信してください。
- 3 日程調整ができ次第、担当よりご連絡をいたします。

ご不明点・その他お問い合わせはこちら

パーソルワークスデザイン株式会社
お問い合わせ窓口
820454@persol.co.jp





PERSOL

パーソルワークスデザイン

2022年6月発行
パーソルワークスデザイン株式会社
東京都豊島区池袋2-65-18 池袋WESTビル
<https://www.persol-wd.co.jp/>

© PERSOL WORKS DESIGN CO., LTD. All Rights Reserved.