

全国の転職エージェントを採用の味方に



中途採用、失敗しないためにおさえておきたい4つの基本ステップ

Grooves

株式会社groovesです。『より良い未来への「きっかけ」を提供する』というミッションを掲げ、豊かで幸せなヒトの未来に貢献したいと考えています。

私たちは、これまで多くの求人企業様の採用課題を解決してきました。

その中で、よくご相談されるのは下記の2点です。

- 中途採用担当者になったけど、何から手をつけて良いかわからない
- とりあえず、人材紹介会社を増やしてみたけど、これでいいのかわからない

一見すると基本的なことですが、実はこういった課題感を持っている中途採用担当者が多いのです。

今回、多くの採用課題を解決してきた私たちだからこそ身につけたノウハウを簡単にご紹介します。

- ① 中途採用業務の全体像を把握する
- ② 中途採用業務の4つの基本ステップを理解する
- ③ 中途採用の支援となるツールのご紹介

①中途採用業務の全体像を把握する

いきなり、「**採用チャネルを増やす！**」のではなく、まずは、下記のように一般的な中途採用フローを整理しましょう。今回は、**母集団形成を中心に**ご説明いたします。

中途採用全体フロー

採用計画

母集団形成

進捗対応

内定者フォロー

入社後フォロー
(オンボーディング)

ペルソナ設定

採用チャネル
拡大

採用チャネル
絞り込み

採用データ
蓄積

概要

- 社内の人材**データ整備**
- **データ分析**

- 採用チャネル**ツールの理解**
- 採用チャネルを**幅広に選択**

- **効果検証の実施**
- 採用**チャネルを絞り込み**

- 採用**ノウハウの蓄積**（ナレッジマネジメント）

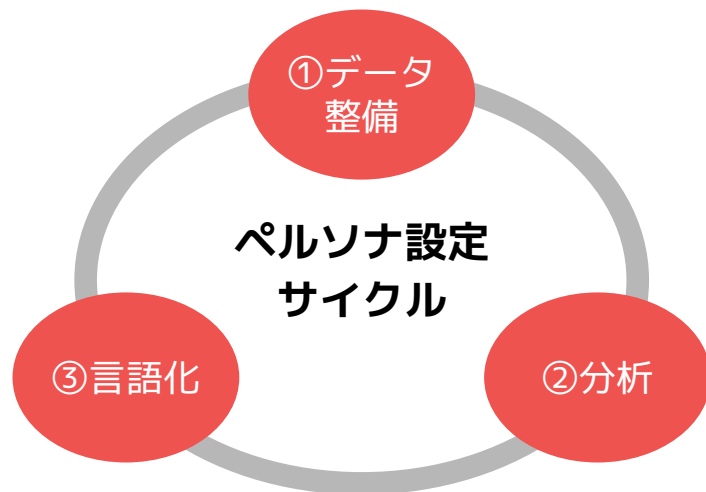
②4つの基本ステップを理解する – ペルソナ設定

ペルソナ設定

採用チャネル
拡大

採用チャネル
絞り込み

採用データ
蓄積



まず、「採用したい人物像を明確に落とし込む」ことが必要になります。そのためのフローが「データ整備→分析→言語化」となります。

これらができていないと、行き当たりばったりの採用になってしまいます。

また、ペルソナ設定について、**自社内のデータ整備・分析だけでなく、転職市場のデータ整備・分析が必要**となります。

①データ整備

- 内部データ
人事評価データの整備
現場ヒアリング等の情報整備
- 外部データ
転職市場のデータ整備

②分析

- 内部データ
事業ステージ分析、人物像分析
- 外部データ
人材要件と市場の整合分析等

③言語化

- 求人票へ落とし込み

ペルソナ設定

採用チャネル
拡大

採用チャネル
絞り込み

採用データ
蓄積

社内のデータ整備および分析をし、ペルソナ設定できた後、採用チャネルを幅広く選択していきましょう。

ここでは、代表的なチャネルをご紹介します。

		ツール	概要
伝統的採用形態	自社メディア	自社HP 自社ブログ	採用ブランディングに効果があるものの、自社メディア維持工数やコストがかかる。
	求人媒体	リクナビNEXT doda エン転職、等	求職者が多く登録されているものの、自社求人が埋もれてしまう。初期費用あり。
	人材紹介	リクルートAgent doda マイナビ、等	候補者とのグリップが強いものの、採用効率がAgentに依存。採用単価も高くなる。

②4つの基本ステップを理解する – 採用チャネル拡大（2/3）

ペルソナ設定

採用チャネル
拡大

採用チャネル
絞り込み

採用データ
蓄積

		ツール	概要
先進的採用形態	リファーマル	社内外人脈 Myrefer、等	候補者に期待がもてるものの、リファーマルの仕組み構築が困難
	ソーシャルリクルーティング	Facebook Qiita、等	潜在層にアプローチできるものの、転職希望者にすぐに会えない可能性あり
	ダイレクトリクルーティング	ビズリーチ Green、等	候補者に熱意が伝わるものの、スカウトノウハウが必要

まずは、自社の採用計画やペルソナを踏まえて、どのチャネルを活用するのかを幅広い選定していきましょう。

②4つの基本ステップを理解する – 採用チャネル拡大 (3/3)

ペルソナ設定

採用チャネル
拡大

採用チャネル
絞り込み

採用データ
蓄積

事業フェーズ毎の想定採用チャネル

		創業期	成長期	成熟期	変革期
採用単価		採用単価を かけられない	採用単価をかけてでも良 い人材が欲しい	採用ブランディングを 行って採用したい	採用単価をかけてでもハ イクラス人材が欲しい
伝統的 採用形態	自社 メディア	工数が多く、 ブランド力必要	工数が多く、 ブランド力必要	○	ハイクラス人材確保困難
	求人媒体	ブランド力ないと効果薄 い	ブランド力ないと効果薄 い	○	ハイクラス人材確保困難
	人材紹介	コスト高い	○	認知度あれば 他チャネルで人材確保可	○
先進的 採用形態	リファerral	○	○	○	ハイクラス採用困難
	ソーシャル リクルーティング	○	転職意欲の有無が不明	転職意欲の有無が不明	転職意欲の有無が不明
	ダイレクト リクルーティング	スタートアップ向けプラ ンであればコスト安い	○	○	○

②4つの基本ステップを理解する – 採用チャネル絞り込み

ペルソナ設定

採用チャネル
拡大

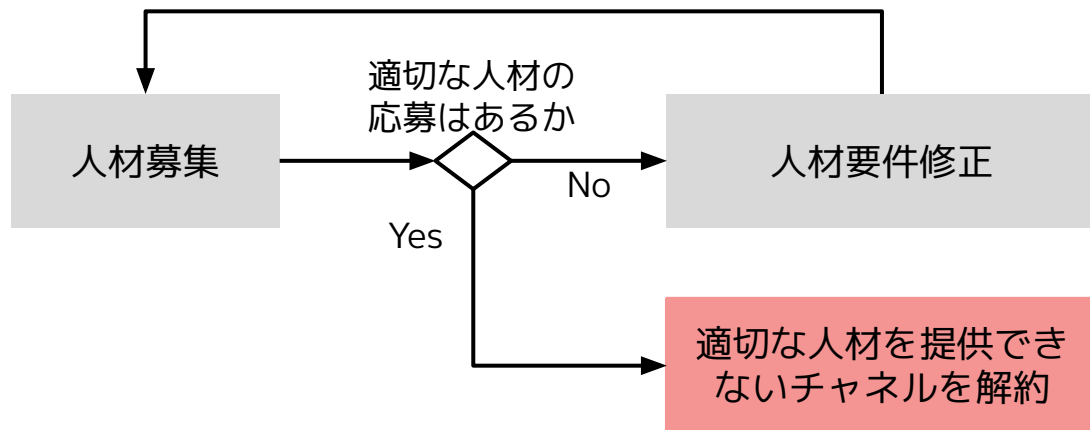
採用チャネル
絞り込み

採用データ
蓄積

さて、採用チャネルを広げただけで満足してはいけません。

採用成功への近道は「**自社の求人ペルソナに最適な採用チャネルを選定し、絞っていく**」という作業を行うことです。

私たちは、よく「まず6ヶ月～1年で検証してください！」と人事の方にお伝えしております。そして**効果検証は至ってシンプル**！！下記に記載しますので、参考にしてください。



POINT

応募ベースではなく、内定承諾ベースでの効果検証など、自社にあった軸で効果検証を行なってください。

ペルソナ設定

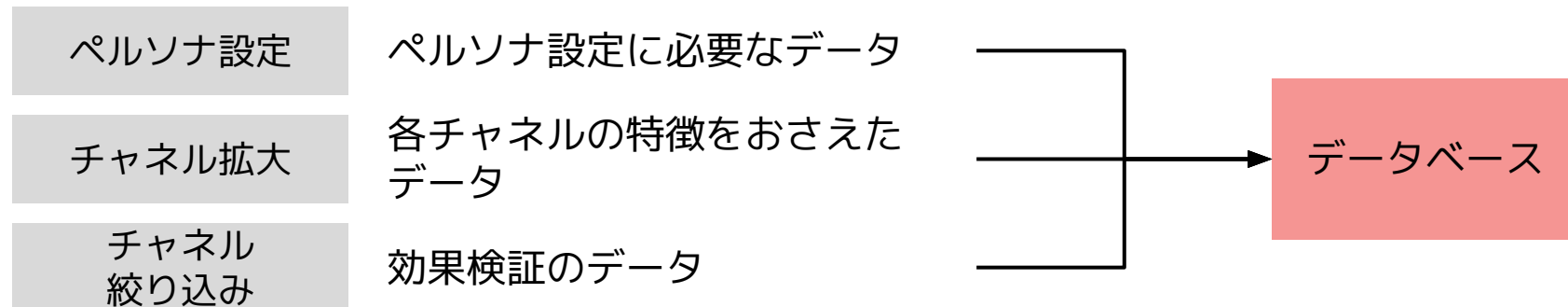
採用チャネル
拡大

採用チャネル
絞り込み

採用データ
蓄積

ここまで業務フローを紹介してきましたが、対処することができない問題があります。それは「**担当者*の変更**」です。*中途採用担当者および企業の営業担当であるリクルーティングアドバイザー
多くの企業が共通して持っている課題として、「**採用ノウハウが属人化してしまっている**」ということがあげられます。**急な担当変更により0からのスタート**となってしまうのは意味がありませんよね。

これまでの採用活動で得た**データ**を、いつでも100%の形で引き継げるように**自社内の資産として蓄積**しておくことが最も重要になります。



③中途採用の支援となるツールのご紹介

ここまで来て、「よし！これで万全だ！！」と思いたいところですが、**中途採用、そんなに簡単には成功しない**ところが、人事泣かせです。

私たちもサービス提供する中で、**最後の壁**になっているのが、下記の3項目です。ただ、安心してください。今の時代、下記の課題解決の**手助けになるプロダクト**も出てきていますので、検討してみるのもいいかと思います。

今回は、ここまで。**次頁に簡単な導入事例をご紹介しますが、詳細な導入事例は別途、ご紹介させていただきます。**

	課題	プロダクト例
ペルソナ設定	ペルソナ設定のためのデータ分析が難しい！	 
人材紹介会社との接点	人材紹介会社が多すぎて、接点を持つのが大変！	  
データの蓄積	データの蓄積が大変！	   採用 ハーモス

(ご参考) CrowdAgentを活用した採用成功事例



採用に手間がかかる「少人数多職種採用」もCrowdAgentで効率的に実現！

アイペット損害保険（株）

- ・ペット医療保険業界2位
- ・ペット保険市場の拡大とともに、少人数多職種かつ全国での採用を計画

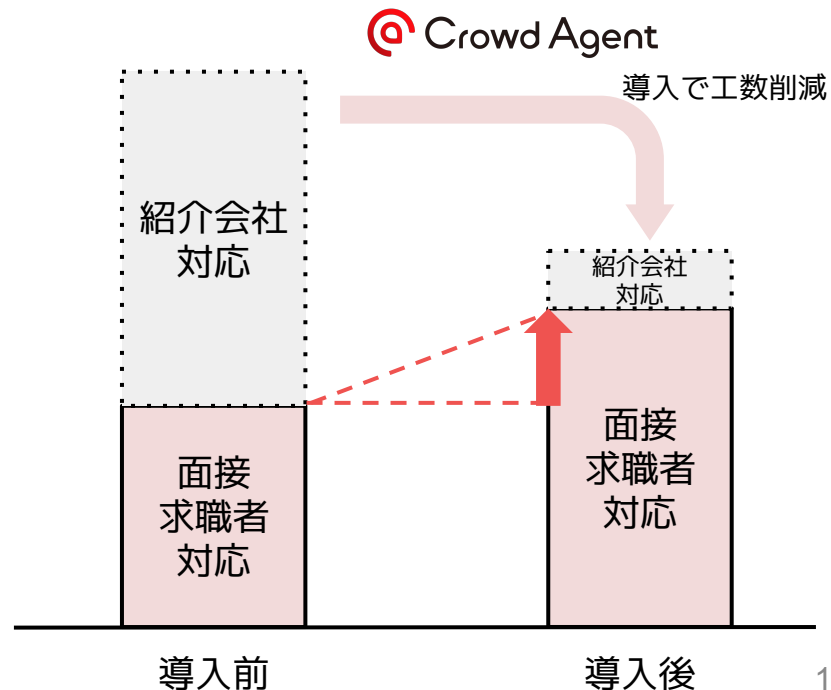


導入前の採用課題

- ・募集職種が13種類、採用人数は15名のため、エージェント1社1社との対応工数大
- ・エージェントごとに得意分野が異なるため、コミュニケーションが非効率
- ・結果完全に自社内のリソースが不足

導入後の状況

- ・クラウド上で一括管理できるため、各エージェントへの説明の手間が大幅に削減
- ・削減した時間で本来力を入れたかった面接や応募者を惹きつけるための施策に注力



一般的に、大手人材紹介会社をご利用の場合...

求人企業



求人票

候補者

大手人材
紹介会社

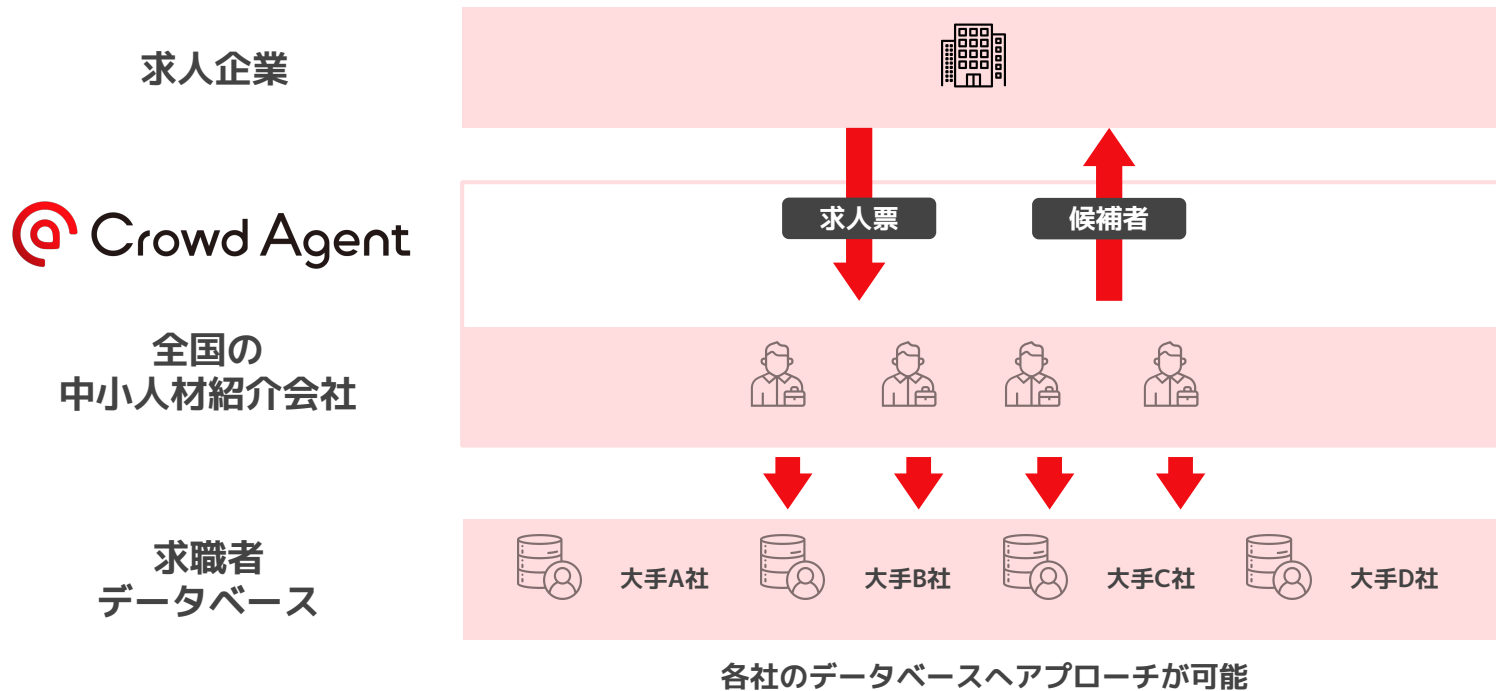


求職者データベース



自社データベースのみ
アプローチ可能

全国の中人人材紹介会社と企業をつなぐ、
国内最大級の採用プラットフォームです。





応募数と 候補者の質を両立

専門領域に特化した
転職エージェント群に
一気に依頼できる

転職市場に出ていない
求職者にアプローチできる



管理ツールで 採用活動をシンプルに

管理ツールを一本化し
進捗滞留漏れや
管理の属人化を防ぐ

メールやエクセルの行き来を
なくし採用活動の効率化



本サービスに関するお問い合わせ先

株式会社grooves（グルーヴス）



E-mail

info@crowd-agent.com



TEL

03-5774-9547（平日10:00～18:00）



クラウドエージェント カスタマーサクセスグループ