

採用のゲームチェンジャーSNSを活用した 中小企業が目指すべき人材獲得



現代の採用環境は日々変化しており、特に中小企業の経営者や採用担当者の皆さまは、多くの課題と向き合わざるを得ない状況となっています。求人広告の高騰、求職者とのコミュニケーションギャップ、採用フローの非効率...これらの課題に頭を抱える日々は、もう必要ありません。

このスライドを通じて、SNSを活用した採用の新たな可能性を、皆さまにご紹介したいと思います。

2023



こんなお悩みありません？

新卒や中途の求職者とのコミュニケーションが難しく感じませんか？

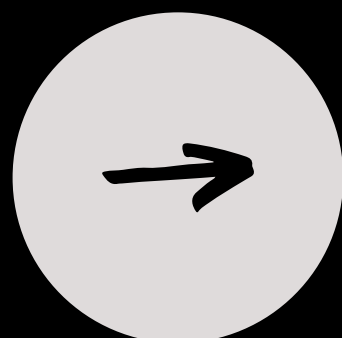
求人広告にかかる費用が高く、リターンが見込めていないのでは？

何度も面接を重ねても、なかなか良い人材が見つからない...

採用の現場で感じる問題、多くは伝統的な方法の限界から来ているのかもしれませんがね。現代の求職者はSNSを駆使して仕事を探しているのに、私たちの手法はそれに追いついていないかもしれません。そして、高い求人広告の費用に悩みながら、果たしてその価値があるのか疑問に思っている企業も少なくないはず。さらに、長引く採用活動に時間とコストをかけて、それでも理想の人材に出会えない経験をしていませんか？

伝統的な採用方法の限界

- 現代の求職者とつながりにくい
現代の求職者はSNSを活用して仕事を探しています。
伝統的な方法だけでは、彼らとのコミュニケーションが難しくなっているかもしれません。
- 高額な求人広告に頭を悩ませている
伝統的な求人広告は高額で、その効果も限られています。
もっと効果的な方法はないのでしょうか。
- 採用活動が非効率で時間がかかる
伝統的な採用方法では、面接や試験の日程調整で時間がかかり、非効率に感じる人が多いかもしれません。



HR Social Networking Services

採用サイト ハローワーク

スカウトメール

採用活動で苦戦を強いられ、とりあえず媒体や掛け捨ての
広告を運用していませんか？

ダイレクトリク
ルーティング

求人媒体
人誌

広告掲載

SNSを活用しない採用のリスク



新世代の求職者を逃しているかも？

- 「なぜ新卒や若手の人材からの応募が少ないの？」
- 若手や新世代の求職者はSNSを日常的に使用しており、SNSを通じた採用活動に期待しています。

企業の魅力、伝えきれれていますか？

- 「私たちの素晴らしい企業文化や働き方、もっと多くの人に知ってもらいたい」
- SNSは、企業の魅力やカルチャーを伝える最適な場です。活用しないと、多くの人々にその魅力を伝えるチャンスを逃してしまいます。

採用コストが高騰している

- 「採用にかかるコストを削減したい、でも方法が分からない...」
- SNSを活用することで、求人広告費や採用活動のコストを大幅に削減することができます。



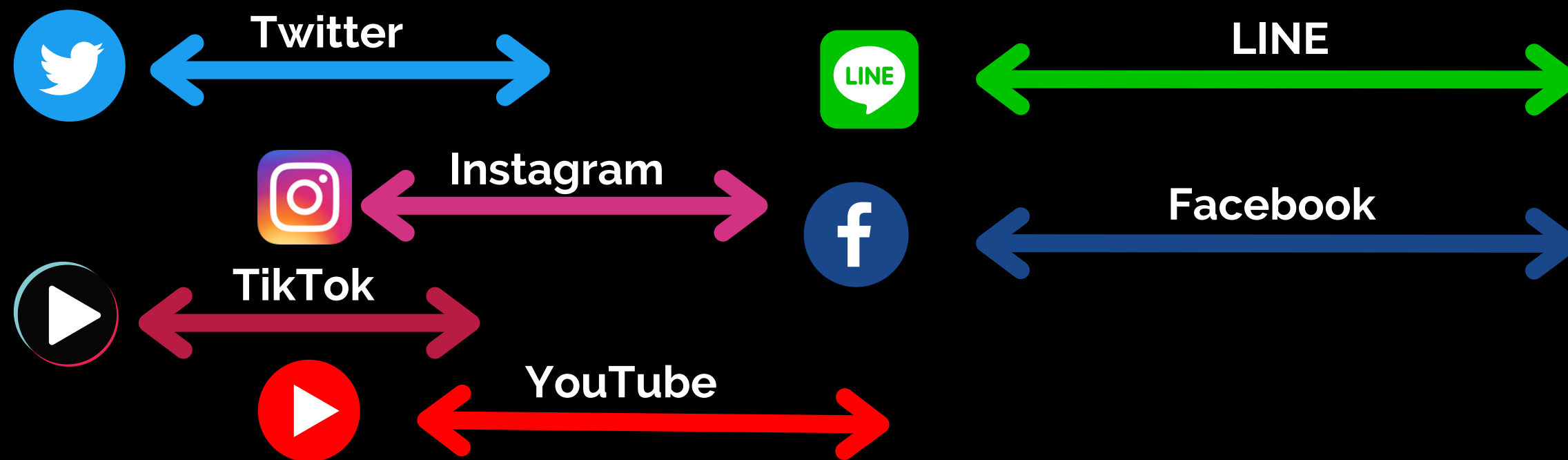
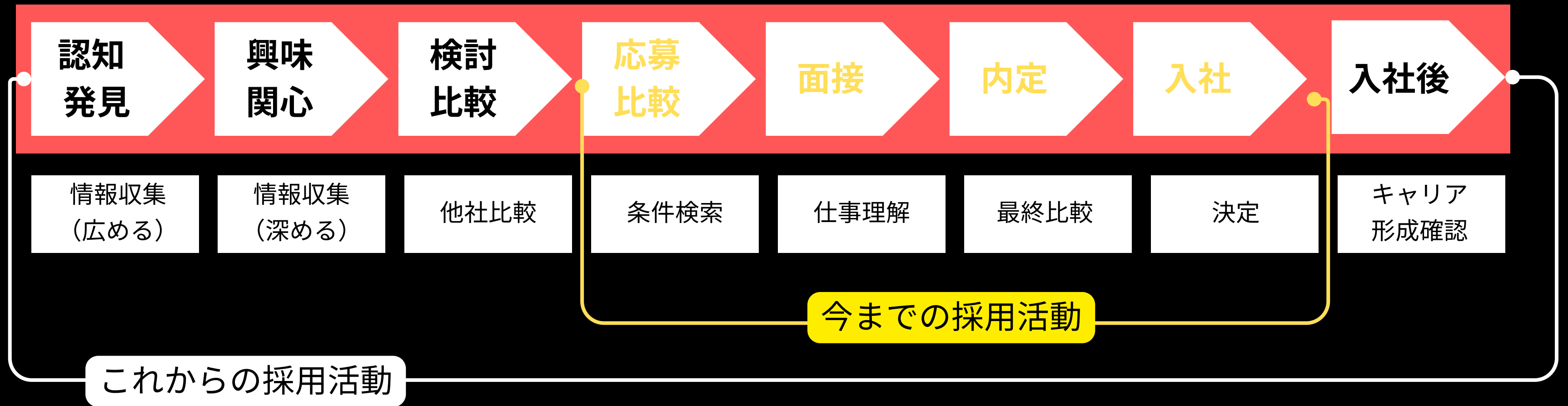
想像してみてください。

今、他社はSNS採用を駆使してスピード感を持って動いています。その中で、自社が取り残されるのは、想像するだけで不安ですよ？採用の現場で感じていること、それは他社との競争の激化。SNS採用を活用している企業が多くなる中で、過去に囚われた方法を変えずにいと、どんどんと後れを取ってしまいます。

そして、最良の人材を求めて争奪戦が続いています。その競争を勝ち抜くためには、いかに早く、そして適切に求職者にアプローチするかがカギとなるでしょう。

さらに、伝統的な採用方法では過去の失敗体験が忘れられないという方も多いのではないのでしょうか。長引く採用活動、それに伴う業務の遅延、そして何よりも求人活動にかかる高い時間とコスト。それでも求める人材が得られない現実。これらは採用を担当する皆さんの大きな悩みとなります。

採用プロセス

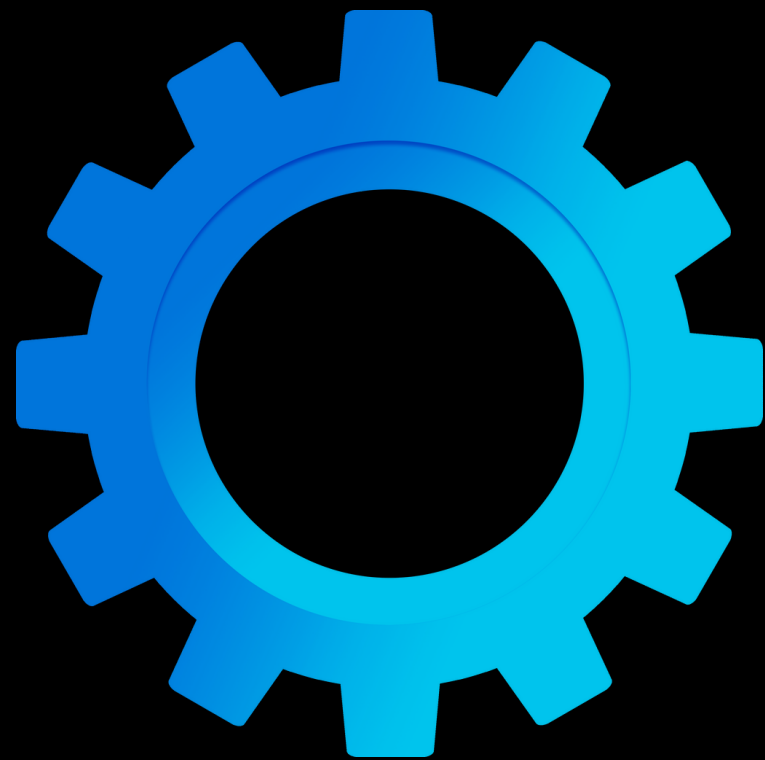


過去の採用活動では、コスト対効果が低く、効率の良い採用活動が難しくなっています。

www.takumi-base.com

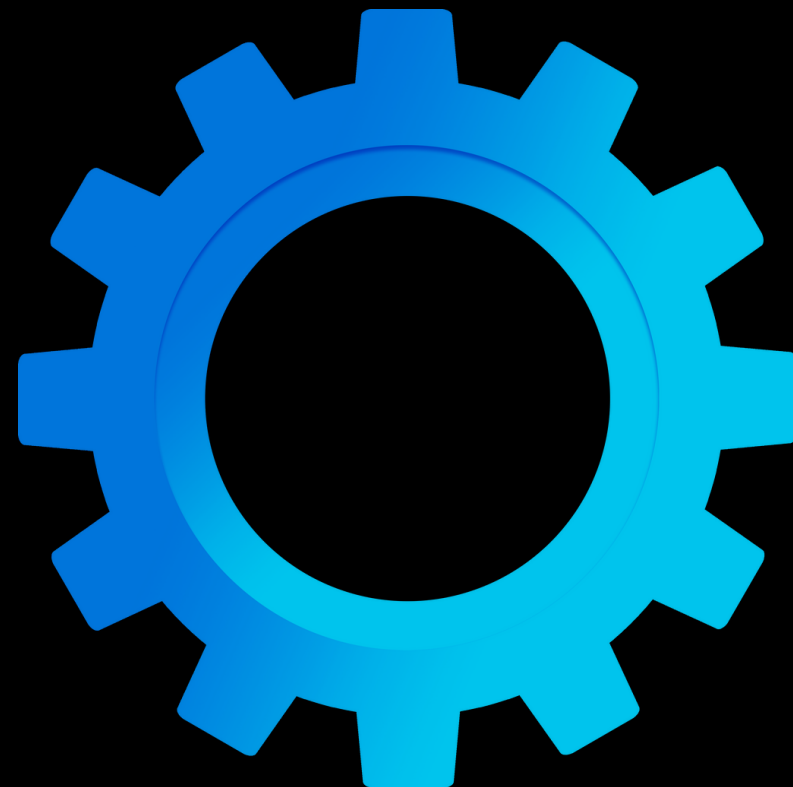
“ Branding/Marketing

- 訴求力があっても集客が出来なければ採用はうまくいかない
- 集客力があっても中身がともなっていなかったり訴求力が弱ければ採用はうまくいかない
- 採用ブランディングと採用マーケティングを両立していくことが必要



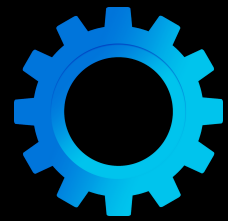
長期戦術

訴求力×採用ブランディング

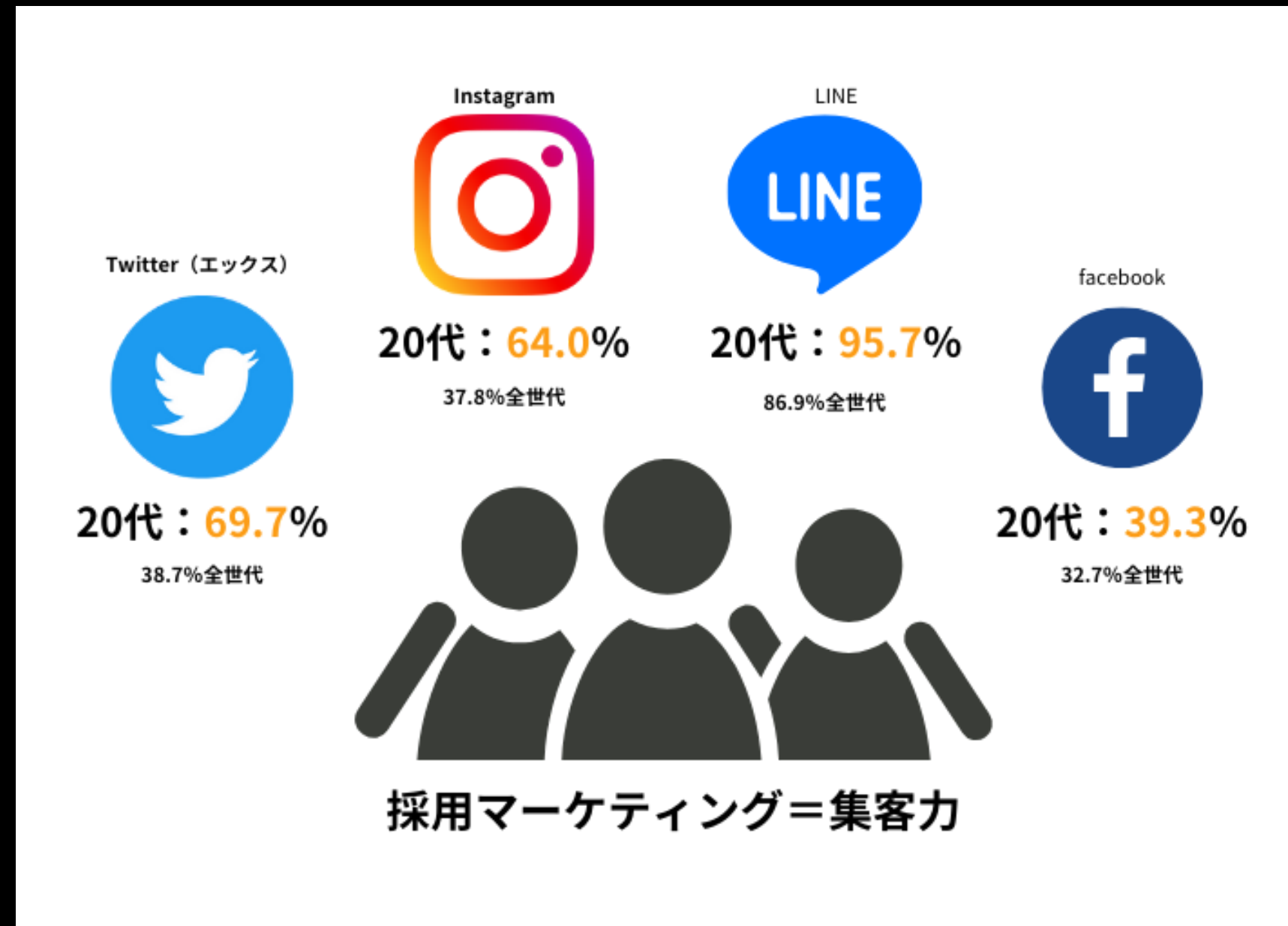


短期戦術

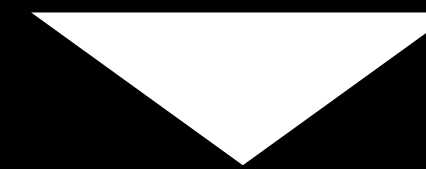
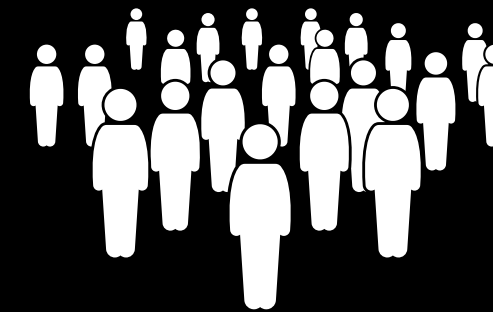
集客×採用マーケティング



自社のターゲットマッチした 市場集客を進める



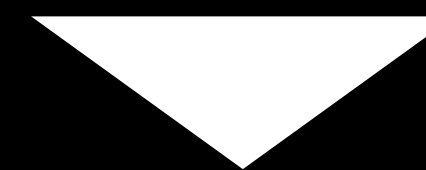
多くの求職者は企業に応募をする前にオンラインで情報収集を行っている



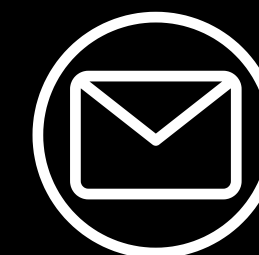
自社採用
サイト

採用
SNS

企業
口コミサイト



「自分もここで働きたい！」



応募

メディア名			コンテンツ	特徴
	国内ユーザー 約2,800万人	ユーザー層 30代～60代	・テキスト・リンク・動画・ストーリー ・カルーセル画像・単体画像・LIVE動	・フォーマル・コンテンツが豊富・広告 のターゲット設定制度が高い
	国内ユーザー 約3,300万人	ユーザー層 10代～50代	・単体画像・カルーセル画像・動画・ス トーリー・LIVE動画	・写真がメイン・世界観の重要性・ハッ シュタグ
	国内ユーザー 約4,500万人	ユーザー層 10代～60代	・テキスト・リンク・動画・ストーリー ・単体画像・LIVE動画	・リアルタイム・拡散力・ハッシュタグ ・ターゲットの分析精度が高い
	国内ユーザー 約7,100万人	ユーザー層 10代～80代	・テキスト・リンク・動画・ストーリー ・単体画像・LIVE動画	・トーク機能・タイムライン・スタンプ 機能・モバイルユーザーの圧倒的多数
	国内ユーザー 約6,500万人	ユーザー層 10代～50代	・リンク・動画・ストーリー・LIVE動	・拡散数・長時間コンテンツ・ハッシュ タグ

利用年代

就活生の世代である、20代の利用率が高い
ツールが効果的

ブランド力

会社の世界観が伝わる コンテンツが必要

拡散力

認知度の低い中小企業が求職者に知ってもら
うには、拡散力が必要

難易度

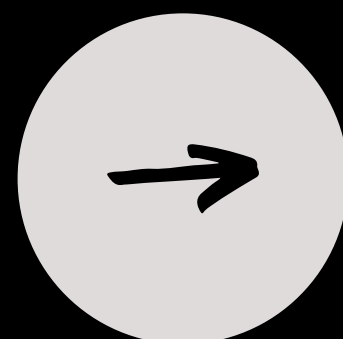
日常的に投稿をする必要があるため、簡単に
投稿できるものが良い

SNSの運用は無料だが、その分多くの工数がかかる 費用対効果を最大限に得られるツールの選定が必須

SNS採用！新たな波に乗る



- SNS採用のメリットと必要性
「SNS採用、実は多くの企業が取り入れ始めています。なぜなら、求職者との直接的なコミュニケーションが可能で、広告費を大きく削減できるから。これは、新しい時代の採用戦略として、もはや欠かせないものとなっています。」
- どのSNSがどのターゲットに効果的か
「TwitterやInstagramは若手層に、LinkedInはビジネス層に強い影響力を持っています。自社のターゲットとなる層に合わせて、最適なSNSを活用しましょう。」



「まとめ

中小企業がSNS採用で真に成功を収めるためには、単にSNSを使用するだけでは不十分です。成功の鍵は、SNSの特性を理解し、それを効果的に採用戦略に取り入れることです。

エンゲージメントの高いコンテンツ

単に求人情報を投稿するだけでなく、企業の魅力や文化、働く環境を伝えるストーリー性のあるコンテンツを共有することで、求職者とのコネクションを強化します。

継続的な分析と改善

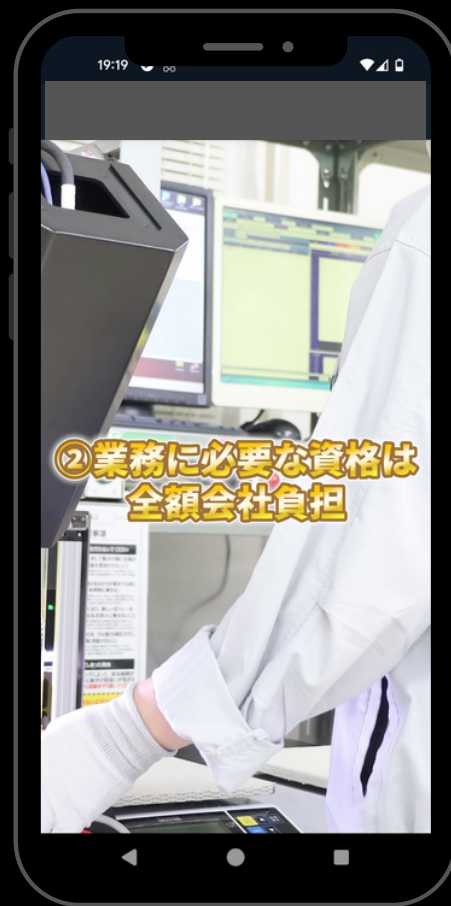
SNSの採用活動は一度始めたら終わりではありません。定期的にアクティビティのKPIを分析し、より良い結果を目指して戦略を微調整することが必要です。

オープンなコミュニケーション

SNS上での採用活動は、求職者とのオープンなコミュニケーションを可能にします。迅速かつ適切に反応し、透明性を保つことで、企業の信頼性を高めることができます。

資料へのご質問・お問い合わせ

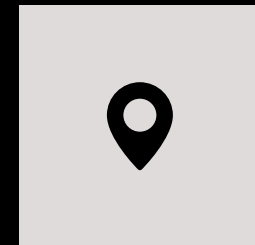
自社の特性や求める人材の特性に合わせたオリジナルの戦略を練ることが大切です。SNS採用は革命的な方法であり、それを最大限に活用することで中小企業も大企業に負けない魅力的な採用が可能となります。



Phone

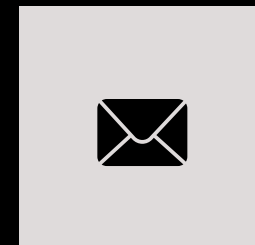
0586-85-5917

[受付時間] 平日 9時00分～17時30分
(土日祝、年末年始を除く)



Address

愛知県一宮市北園通3丁目2番地



Email

contact@takumi-base.com

お問合せフォーム▶▶▶

