

大手に負けない
採用戦術
② 新卒紹介

内定承諾と入社まで確約された新卒紹介で、求める人材をピンポイント採用
いまから2カ月以内に
優秀な学生を獲得する方法

リーマン・ショックによる景気底打ちから回復した2014年度の新卒採用。大手企業が多くの内定を出す傾向にあるため、中小・ベンチャー企業の新卒採用は例年以上に苦戦している。どうすれば、いまから優秀な学生を採用することができるのだろうか。そこで今回は、新卒採用のプロを取材。2013年度の新卒人材紹介(以下、新卒紹介)において内定承諾700名、紹介企業500社の実績をもつDYMの沖之城氏に聞いた。

採用イベント後に関係を構築
短期間で内定承諾の壁を越える

2014年度の新卒採用が佳境をむかえています。いまから中小ベンチャー企業が優秀な学生を採用する方法はありますか。

リクナビやマイナビなど、大手就職ナビ以外の採用手法を活用することで。就職ナビは全国の学生にアピールできるメリットがありますが、一般的な学生は知名度の高い大手企業を選びます。就職ナビだけでは、知名度のない企業はどうしても勝てません。ですから、これからはマッチングイベントや新卒紹介など、知名度に左右されない手法を活用すべきです。

たとえば、「社長と直に会えるイベント」「エンジニア志望者限定イベント」といった合同企業説明会でリアルな場所に学生を集める。学生は会社の知名度ではなく、イベント内容に魅力を感じて参加するわけです。そのため、就職ナビだけではアプローチできなかった学生に会うことができる。ただし、単にイベントに参加するだけでは不十分ですね。

「では、どのような手法を活用すればいいのでしょうか。」
この時期ならば「学生が内定を承諾して入社するまで」を確約するサービスを選ぶべきです。当社の場合、採用したい人数、採用を終了する時期まで決めて、すべてが達成されるまでやりぬきます。また、採用の戦略立案からコンサルティングを行い、選考会の設定や面接の準備など、人事の煩雑な業務も代行。採用にかかる工数を大幅に削減できます。さらに、内定式を当社主導で開催したり、学生の父母向け会社見学会なども企画。「採用のトータルサポート」として、採用成功に向けてさまざまな面からフォローします。

なぜ不十分なのでしょう。選考が進んでも、なかなか内定承諾までにはいたらないからです。企業ニーズの高まりにより、新卒紹介サービスを提供する会社はこの1年間で飛躍的に増えました。しかし、その質は玉石混交。なかには、イベントを企画して学生を紹介するだけで「あとは自社で努力してください」といわれて終わってしまうサービスもあります。中小・ベンチャー企業は、採用業務にそれほど人数をかけられません。そもそ

DYM 執行役員
沖之城 雅弘
おきのじょう まさひろ

1984年、広島県生まれ。関西学院大学在学中にラクロス部に在籍し、学生日本一になる。2008年に大学を卒業後、人材コンサルティング会社に入社。2010年、株式会社DYMに入社。現在は、中小・ベンチャー企業の新卒採用をサポートしている。



まだ2014年4月入社の新卒は採用できる
DYMの新卒紹介 3つのポイント

- 1 質の高い学生に会える**
TwitterやFacebookなどのソーシャルメディアを活用し、上位校の学生のみを集客。そのなかから、自社の風土や志向性に合った学生を紹介される
- 2 採用工数が削減できる**
選考会の設定や学生のスクリーニング、面接の準備など人事の煩雑な業務も代行するため、採用に多くの時間や人材をかけずに済む
- 3 内定承諾と入社まで確約する**
募集人数、採用終了時期までを決めて最後までフォロー。第三者の立場で学生のホンネを把握したり企業の魅力を説明することで、内定承諾の確率を高める



新宮 領 宏太
1985年、鹿児島県生まれ。立教大学出身。Facebook上で約500名の学生とのつながりをもっており、エンジニア採用が得意。

CASE 2 ITコンサルティング会社
(従業員数約5名)

採用背景: 新卒1期生を採用したい。職種はエンジニア限定。しかし、自社のノウハウがなく、8月時点でひとりも採用できていなかった

取り組んだ内容: エンジニア志望者にFacebookを通じてメッセージを送付。その後、チャット感覚でこまめにフォロー。「新宮領さんがそこまでいうなら」というくらい強固な人間関係を構築した

結果: 理系の学生2名を採用
採用期間: 約1ヵ月

CASE 1 マーケティング会社
(従業員数約80名)

採用背景: 7月時点で4名の採用が決まっていたが、業績好調により予定人数を増補。中核を担う人材として、体育会学生を対象を絞った

取り組んだ内容: 大学の部室に直接出向き、一緒に練習をして学生との関係を深めた。学生の適性を見極めつつ、企業には「チームをまとめた経験」や「ケガを乗り越えた」など学生の実績を説明

結果: 新たに5名の体育会学生を採用
採用期間: 約1ヵ月



北村 雅史
1985年、神奈川県生まれ。立教大学出身。今も現役のアメフトボール選手の選手として活躍。大学の体育会に入部を持つ。

独自の得意分野を活かして細分化ニーズに応える
新卒採用を成功に導く
4名のプロフェッショナル



中村 春香
1985年、茨城県生まれ。明治大学出身。前職の大手人材会社の経験を活かし、100名規模の大量採用案件にも柔軟に対応。

CASE 1 総合アウトソーシング会社
(従業員数800名)

採用背景: 会社が新事業を行うことになった。コンサルtant募集のため従来よりも採用基準が上がりに、地味が良い学生を2012年度の秋採用で募集した

取り組んだ内容: 就職ナビやマッチングイベントなど複合的に活用し、一定数の母集団を形成。就職ナビの選定やスクリーニング、面接の設定などを代行し、優秀な学生を集めつつ採用工数を減らした

結果: 上位校の学生25名(8割以上がMARCH)を採用
採用期間: 約3ヵ月

CASE 3 不動産会社
(従業員数約30名)

採用背景: 会社が小規模のため、どうしても学生に注目されない。ナビ媒体を利用してしたが、7月になっても採用にいたらなかった

取り組んだ内容: 7月に合同企業説明会を開始。会社に興味をもった学生に対し、自身の大手不動産での経験を踏まえて中小企業で働くやりがいやメリットを説明。学生の志望度を高めた

結果: 募集人数1名に対し、求める要件に合致したMARCH以上の学生1名を採用
採用期間: 約1ヵ月



富澤 めぐみ
1987年、群馬県生まれ。千葉大学出身。前職の大手不動産会社の営業経験から、不動産営業の採用に強い。

すでに優秀な学生の多くは大手企業の内定が決まっています。御社ほどのような方法で優秀な学生を集めているのですか。

最近まで留学していたり、公務員試験の勉強で就活ができなかったケースなど、優秀な学生はまだ残っています。さらに、いったん就職活動を終えても、自分が本当に働きたい会社かどうか

大手の採用が落ち着いた
いまこそがチャンス

すでに優秀な学生の多くは大手企業の内定が決まっています。御社ほどのような方法で優秀な学生を集めているのですか。

最近まで留学していたり、公務員試験の勉強で就活ができなかったケースなど、優秀な学生はまだ残っています。さらに、いったん就職活動を終えても、自分が本当に働きたい会社かどうか

も人事部すらない会社にとつては、工数がかかること自体が負担になります。また、せっかく内定を出しても学生とのリレーションがうまくとれず、辞退される恐れもあります。

では、どのような手法を活用すればいいのでしょうか。

この時期ならば「学生が内定を承諾して入社するまで」を確約するサービスを選ぶべきです。当社の場合、採用したい人数、採用を終了する時期まで決めて、すべてが達成されるまでやりぬきます。また、採用の戦略立案からコンサルティングを行い、選考会の設定や面接の準備など、人事の煩雑な業務も代行。採用にかかる工数を大幅に削減できます。さらに、内定式を当社主導で開催したり、学生の父母向け会社見学会なども企画。「採用のトータルサポート」として、採用成功に向けてさまざまな面からフォローします。

さらに、各キャリアカウンセラーが「体育会人材」や「エンジニア」など独自の分野に強みを持ち、それぞれが適性のある学生と交流を深めています。そのため、企業それぞれの採用ニーズに応じた学生を紹介することができるのです。

お問い合わせはコチラから
03-5745-0200
(平日 10:00~22:00)
recruit@dym.jp
DYM 検索
http://dym.asia/
株式会社DYM
設立/2003年8月 資本金/5,000万円
売上高/17億7,000万円(2012年4月期)
従業員数/157名
事業内容/SEOコンサルティング事業、メディア事業、採用代行事業など

新卒採用に悩む中小・ベンチャー企業の経営者にアドバイスをお願いします。

学生が集まらないからといって、人材要件を妥協してはいけません。大手の採用が落ち着いたこの時期こそ、他社を一步リードするチャンスです。

就職ナビ経由の「待ちの採用」ではなく、イベントや新卒紹介を活用して狙いを定めた学生にアプローチする「攻めの採用」にシフトすべき。そうすれば知名度の低い企業でも、質の高い学生を獲得できるでしょう。