

*How to overcome the barrier
of zero recruitment*

ゼロ
採用0の壁
超えるを方法

求人採用に成功した5つのステップ

釜崎 博之
Directadagency

求人に応募がない理由を解明
小さな会社の逆転ストーリー

目次

—

求人採用に成功した5つのステップ

応募ゼロの壁を越えて採用に成功する新戦略

はじめに

ステップ1：現状分析と問題の洗い出し

ステップ2：自社の魅力を伝える新しい方法を導入

ステップ3：求人サイトの内容を充実させる

ステップ4：アクセスを集めるための戦略を強化

ステップ5：応募者の増加と採用活動の成功

まとめ

最後に…



釜崎 博之 ダイレクトアドエージェンシー(広告代理店)

1967年 天草に生まれる

20年以上にわたりダイレクトレスポンス型の広告を、消費者向け、企業向け問わず作成してきた。

商品・サービスを販売するための、チラシ、ダイレクトメール、FaxDM、パンフレット、広告、記事、ニュースレター、セールスレター、ホームページ、などのマーケティング資料を執筆・制作しているほか、マーケティング戦略、プロモーション、キャンペーンなど、見込み客獲得から既存客へのリピート販売に至るまでの制作代行・運営代行を行なっている。

現在、熊本県天草市を拠点に活動している。

求人採用に成功した5つのステップ

応募ゼロの壁を越えて採用に成功する新戦略

はじめに

御領建設株式会社は、地方の小さな建設企業で、創業から30年以上、地域密着型の事業を展開してきました。

しかし、近年の労働力不足により、特に現場作業員の確保に苦しむようになりました。

求人を出しても応募がなく、採用活動がうまくいかないというジレンマに直面していました。

このレポートでは、御領建設が直面した問題、そしてその問題をどのように解決したのか、特に応募ゼロから採用活動を成功に導いた5つのステップを解説します。

※ このレポートは、実話をもとに作成しています。なお、登場する会社名や氏名は仮名ですので、予めご理解ください。

ステップ1：現状分析と問題の洗い出し



求人採用の問題を解決するために、まず何から始めましたか？



田中さん

求人活動がうまくいかない理由を徹底的に分析しました。

これまで、ハローワークや求人サイトなどの大手媒体を利用して求人広告を出していましたが、応募者はゼロ。

特に建設業のような求人市場が狭い業界では、**求人内容が他社と差別化されていない限り、目立つことは難しい**ということに気づきました。

さらに、地域に密着した企業として、地元の求職者に自社の魅力を十分に伝えることができていなかったことが問題であると認識しました。



POINT

- ・求人媒体だけに頼らず、自社の魅力をしっかり伝える方法を模索する
- ・地域密着型の企業であることを強調することの重要性

ステップ2：自社の魅力を伝える 新しい方法を導入



求人採用がうまくいかない原因が分かって、次に何をしましたか？



田中さん

「応募ゼロを打破するには、自社の強みや文化をしっかりと伝える場所が必要だ」と考えました。

そこで提案されたのが、**自社専用の求人サイト**を作成することでした。

この求人サイトでは、会社の理念や実際の現場風景、社員インタビューなど、他社では伝えきれないA建設の魅力を発信することができるようになりました。

特に力を入れたのは、現場スタッフのリアルな一日を紹介し、**求職者に働くイメージを持ってもらう**ことです。



POINT

- ・自社の独自性を伝えるための「**自社専用の求人サイト**」の活用
- ・社員や現場スタッフのリアルな声や働く環境を視覚的に伝える

ステップ3：求人サイトの内容を 充実させる



求人サイトにはどんな情報を載せましたか？具体的に教えてください



田中さん

求人サイトには、御領建設で働く社員の声や、現場作業員のインタビュー記事を掲載しました。例えば、佐藤さんという現場作業員は、「ここでは、仲間がしっかりサポートしてくれるので、難しい仕事でも安心して取り組みます」と語り、仕事の厳しさと楽しさを両方伝えることができました。

また、実際に過去に手掛けた施工事例や、地域貢献活動を紹介し、地域密着型の企業としての強みをアピールしました。これに加えて、キャリアアップの機会についても具体的に紹介しました。

A建設では、社員が成長できる環境を提供しており、現場でのスキルを磨きながら、管理職や営業職などの職種にステップアップできる道を開いています。求人サイトでは、実際にキャリアアップした社員の事例や、今後のキャリアパスについても詳しく紹介し、求職者に長期的な視野でのキャリア形成ができる職場であることを強調しました。



POINT

- ・求職者がキャリアアップを意識できるように、具体的な成長機会を提示する
- ・現場から管理職へのキャリアパスや、スキルアップ支援制度を強調する
- ・求職者にとっての将来像を明確にし、長期的な雇用のメリットを伝える

ステップ4：アクセスを集めるための戦略を強化



求人サイトを作成して、すぐに応募が集まりましたか？



田中さん

求人サイトを作成しただけでは、アクセスがなく、すぐに応募者を集めることはできませんでした。

なので、次にSNS広告や地域の掲示板を活用して求人サイトへの流入を増やすことにしました。特に、FacebookやInstagramで地元の求職者層をターゲットにした広告を出すことで、より多くの目に留まるようになりました。

さらに、地域のオンライン掲示板にも求人サイトのリンクを投稿し、求人情報を広めました。これにより、地域に根ざした企業であることを強調し、「地元で安定して働きたい」という求職者層に訴求することができました。



POINT

- SNS広告を活用して、ターゲット層にリーチする
- 地域掲示板を使って、地元求職者へのアプローチを強化

ステップ5：応募者の増加と採用活動の成功



求人サイトの情報を、さまざまな媒体に掲載した結果はどうでしたか？



田中さん

求人サイトを公開してから数週間後、ついに最初の応募者が現れ、自社の求人サイトの効果を実感しました。

最初は少しずつだった応募者が、SNS広告や地域掲示板の影響で増え始め、**最終的に3名の現場作業員を採用することに成功しました。**

応募者の中には、「求人サイトを見て、社員の声や現場の雰囲気共感したから応募しました」という声が多数あり、求人サイトで伝えている企業文化や職場の雰囲気が応募に繋がったことが明確になりました。



POINT

- ・ 応募者の声を活かして、サイトの改善や更新を行い、より魅力的な内容にする
- ・ 採用後のフォローアップも大切にし、次回以降の応募促進に繋げる

まとめ



御領建設は、求人採用ゼロの壁を乗り越えるために「**自社専用求人サイト**」の活用という新たなアプローチを取り入れ、応募ゼロの状況を打破しました。

自社の魅力を直接伝えるために、社員インタビューや現場風景を盛り込んだコンテンツを作成し、SNSや地域掲示板を活用して、欲しい人材にメッセージを広めました。

この結果、応募者数を増加させることに成功し、独自の採用活動を成功に導くことができました。



POINT

- ・ 自社の強みや文化をしっかり伝える
- ・ 求職者が共感できるようなリアルな情報を発信
- ・ キャリアアップの機会を強調し、長期的なキャリア形成を訴求
- ・ 地元の求職者層をターゲットにした戦略的な広告活動
- ・ 応募者の声を活かして、改善を重ねることで採用活動をさらに加速させる

最後に…

求人採用のコントロールを取り戻す

なぜ、人材を獲得することが、これほど困難になったのか？

近年、多くの企業が人材採用の難しさに直面しています。

少子高齢化による労働人口の減少、求職者の価値観の多様化、そして転職市場の活性化により、優秀な人材の確保がますます困難になっています。

特に中小企業や地方の企業にとっては、大手企業と競争しながら適切な人材を獲得することが大きな課題となっています。

求人メディアに奪われたコントロール

このような状況下で、多くの企業は求人メディアや人材紹介会社に依存せざるを得なくなっています。

しかし、これらのサービスに頼ることで、採用の主導権を失ってしまうケースが少なくありません。

求人メディアでは、企業の独自性が埋もれがちになり、他社との差別化が難しくなります。また、人材紹介会社を利用すると、高額な手数料が発生し、コスト負担が増大します。

このように、企業自身が採用プロセスを完全にコントロールできない状態が続いているのです。

どうすれば、コントロールを取り戻すことができるのか？

この状況を打破するための最適な解決策は、**自社専用の求人サイトを構築すること**です。なぜなら、自社専用求人サイトを持つことで、企業は採用活動の主導権を取り戻し、自社に最適な人材を効率的に採用できるようになるからです。

事実、自社求人サイトを活用することで、以下のようなメリットが得られます。

- ✓ **採用ブランドの確立**：自社の魅力を十分に伝えることで、求職者に強い印象を与えるだけでなく、自社のビジョンや企業文化に共感する求職者を引き寄せられます。
- ✓ **コスト削減**：求人広告や人材紹介手数料の削減につながり、採用コストを抑えられます。
- ✓ **ダイレクトリクルーティングの強化**：求職者との直接的なやり取りが可能になり、よりスムーズな採用活動ができます。
- ✓ **データ活用による最適化**：応募者のデータを蓄積・分析し、採用活動の改善に活用できます。

今こそコントロールを取り戻そう

求人採用におけるコントロールを取り戻すことは、単なるコスト削減にとどまらず、**会社の未来を左右する重要な戦略の一つ**です。

求人メディアに依存せず、自社専用の求人サイトを活用することで、企業は独自の魅力を最大限に発揮し、求職者とより良い関係を築くことができます。

今こそ、採用活動の主導権を取り戻し、自社に最適な人材を確保するための第一歩を踏み出しましょう。

ダイレクトアドエージェンシー
釜崎博之

「自社専用の求人サイトを作る」と決断したなら…

NEXT



無料個別相談を受け付けています！

最後まで読んでくれたあなただけに、無料で相談できる権利をプレゼントします。

私たちは、クライアントのほぼ全てを「紹介」だけで引き受けています。なぜなら、私たちのリソースが限られているため、たくさんのクライアントを必要としないからです。なので、営業活動はほとんど行ってきませんでした。

また、たまに行う営業はダイレクトメールのみで行うため、ほとんどの会社は私たちのことを知る機会がありません。

では、なぜ今回、このようなキャンペーンを始めたのか？それには、2つの理由があります。

理由1 求人採用に困っている会社の役に立ちたいと思ったから

求人ですべきことは、結局のところ「マーケティングと同じ」だからです。

どういうことか？マーケティングは、商品(サービス)を売りたい「お客さん」を集めるためのもの。ですよね？「お客さん」を集めるのと同じように、あなたの会社で「働きたい人」を集めれば、求人になるということです。何が言いたいのかというと...あなたの役に立てるのは、求人サイトでも人材紹介会社でもWEB制作会社でもなく、マーケティングのプロである私たちだということです。

理由2 レポートを読んだ10人に1人は有料サービスを購入してくれると思ったから

もちろん、無理な押し売りなどはしませんし、有料サービスを購入しなくてはいけなとかの義務もありません。なので、その辺は安心してください。

「ちょっと話を聞いてみたい」「どんな求人サイトをつくれればいいのか知りたい」そんな軽い気持ちでも大丈夫です。

あなたからのお申し込みをお待ちしています。

無料個別相談へのお申し込みは、
ぜひ、下のボタンをクリックしてご確認ください

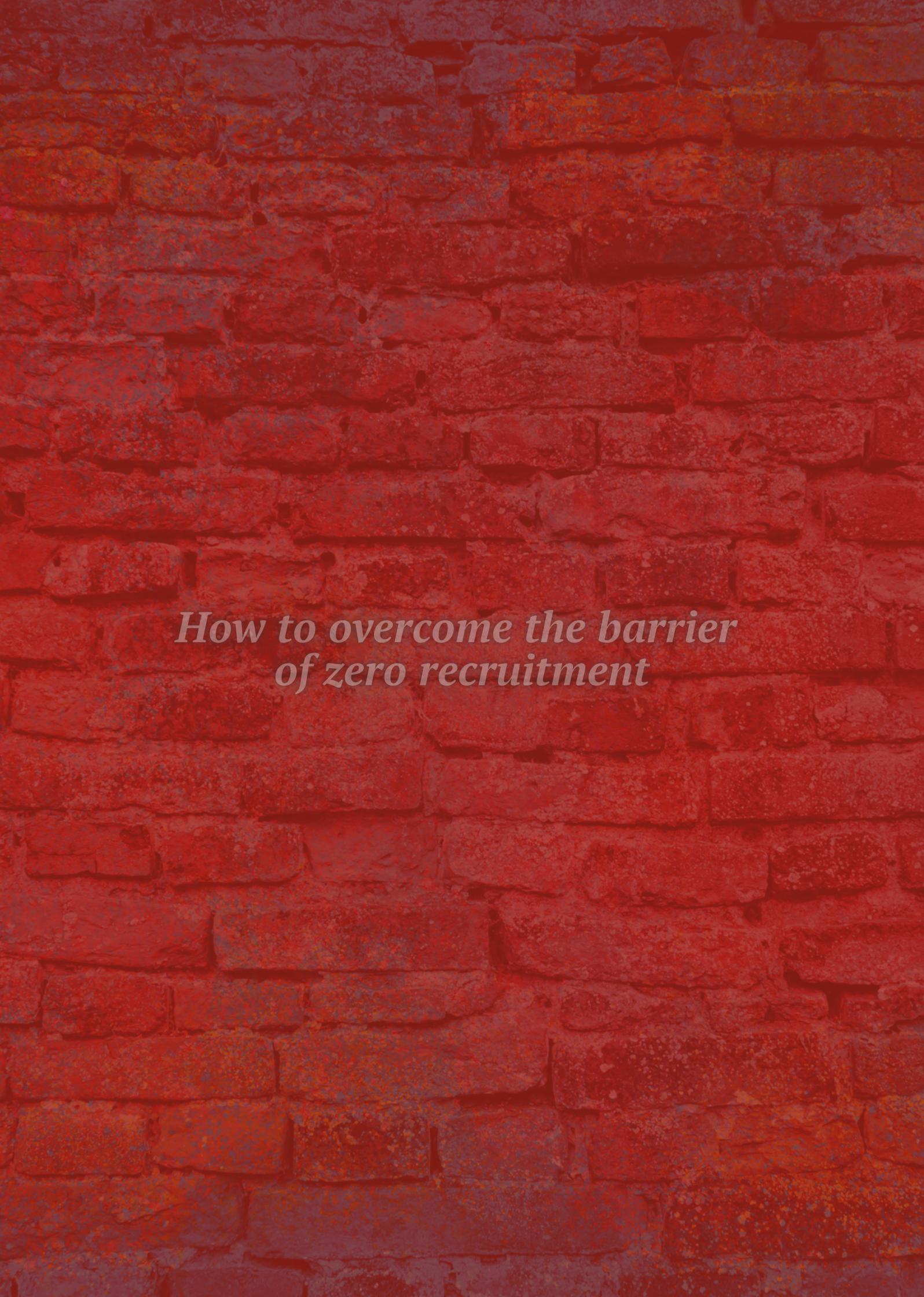
有効期限：4月28日(月)まで

無料で個別相談に申し込む

専用登録フォームへ移動します

スマホは
コチラから





*How to overcome the barrier
of zero recruitment*