

中小企業のトレンド(第14回)

中小企業に役立つ新型求人サービス続々(前編)

2016.08.22

中小企業にとって使い勝手のいい、様々な求人支援サービスが充実してきた。企業から優秀な学生に直接オファーできる、SNSを使って求人情報を広めるなど、タイプは様々。こうしたサービスを活用し、学生・既卒者に従来とは異なるアプローチをする中小企業の動きを2回にわたって紹介する。

経団連に加盟する企業の就職面接解禁後、大手の選考が先行し、中小企業の新卒採用は後ろにずれ込むケースが多い。そこで、注目したいのが、中小企業に役立つような求人サービスが充実してきたことだ。

様々なタイプの求人サービスが揃う

注目すべき求人サービスの例

| タイプ | 主なサービス名 | 内容 |
|-------|---------------------------|---|
| 逆求人型 | オファーボックス 逆求人ナビ チラ新卒 | 学生の情報をサイトに掲載し、企業がそれを閲覧して希望の学生にオファーする。学生が自己PRをするイベントへ参加できたり、学生に会社説明のチラシを配布してくれたりする付加機能のあるサービスも |
| ライオン型 | 知るカフェ | ネット経由ではなく、企業と学生を直接つなぐ仕組みを構築。「知るカフェ」では大学前にカフェを開いて学生を集め、スポンサー企業が会社説明会を開催 |
| SNS型 | ウォンテッドリー | ビジネス用SNSを活用した求人の仕組み。掲載企業の情報をフェイスブックやツイッター経由で拡散でき、通常の求人サイトより広く情報発信できる |

様々なタイプの求人サービスが揃う

従来とは異なるサービスの代表が「逆求人」型。その名の通り、一般的な求人とは反対に学生が登録した情報を元に企業が面接を申し込む。通常の求人に比べ、少数の学生を狙って効率的な採用活動ができ、優秀な人を採用できるチャンスがある。

アイプラグ(大阪市)が運営する求人サイト「オファーボックス」もその一つ。2012年10月にスタートし、利用企業数は16年1月現在で1300社。17年春卒業予定の学生の登録者数も今年2月に2万人を超えた。

このサイトで学生は、学歴、クラブ活動歴、居住地などに加え、自己PRや過去のエピソード、自分の写真や動画なども掲載できる。学生が受けた適性診断の結果も有料で閲覧可能だ。

個別コンピテンシーから探す

事業フェーズタイプ

- 0-1タイプ
今の現状を打破して、組織に変化をもたらすタイプ
- 1-100タイプ
こうすべきではないかと自ら考えて動き、拡大、発展させていくタイプ
- 100-タイプ
構築されたものを着実に安定的に回して最適化を図る、守りタイプ

ビジネスパフォーマンス偏差値

コンピテンシー偏差値

AND条件 OR条件

| | | |
|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 明朗性 | 学習力 | 慎重性 |
| <input type="text" value="未選択"/> | <input type="text" value="未選択"/> | <input type="text" value="未選択"/> |
| 自立性 | 忍耐力 | コミュニケーション力 |
| <input type="text" value="未選択"/> | <input type="text" value="未選択"/> | <input type="text" value="未選択"/> |
| 困難に立ち向かう力 | やりがいを追い求める力 | 好奇心 |
| <input type="text" value="未選択"/> | <input type="text" value="未選択"/> | <input type="text" value="未選択"/> |

オファーボックスでは、適性検査の結果を元に「明朗性」や「学習力」などの資質をもった学生を選び出せる

企業は様々な条件で求める学生を検索し、「これは」と思う人がいれば、人事担当者が顔写真・コメントを付けてメールでオファーする。ただし企業は100人までしかオファーできず、学生は15社までしかオファーを受けられない。人数を絞るのは、真剣な採用を行ってもらうためだ。学生側が承認すれば面接に進む。

料金は成功報酬型。企業が内々定を出し学生が承諾した時点で、学生1人当たり30万円を企業が支払う。

中野智哉社長が、このサービスを思いついたのは、創業前の10年当時、内定をもらえないか就職後3年以内に離職してしまう学生が、年間の大卒者の半分近くに上ることを知ったのがきっかけ。「学生、企業、大学のつながり方が問題」と考えた中野社長は、求人サイト経由でエントリーした多数の学生に対して採用活動を行う方法に代わり、少数の学生を企業がじっくり選考できる仕組みを構築した。

「地域や出身学部などに応じて、従来採用できていなかった層にアプローチしたい企業やベンチャー企業に評価されている。中小企業も、社長自らが学生にオファーすれば、採用のチャンスは広がる」と中野社長は話す。

加えて、「当社の仕組みを使って1対1でじっくり面談すれば、ミスマッチが原因で退職する学生を大きく減らせるはず」とみている。

優秀な学生と面会… 続きを読む