

採用媒体は紙からスマホへ

プラスアルファ 齋藤裕樹

全

国どこへ行っても「アルバイトなどが集まらず人が足りない」という声を耳にします。そこで私は、採用活動はどのように行っているのかを尋ねます。すると、ほとんどのホールは、①求人広告(紙媒体)の出稿回数を増やした、②求人広告(紙媒体)のサイズを大きくした、③WEBの求人サイトへも掲載し間口を広げた、の3つの手法を挙げます。さらに、どうしてこの3つなのかを質問すると、「それしか方法がないから」という答えが返ってきます。

採用活動がうまく行かない理由は、この固定概念にあります。「これしか方法がない」という思い込みです。本当にそうでしょうか。費用を掛けるだけでは採用はできません。これからの採用には戦略が求められます。では戦略的な採用とは何か。結論からお伝えすると、QRコードとスマートフォンの媒体を利用した採用活動です。

20代〜30代の7割以上はスマートフォンを利用していると言われています。この数年で新たな媒体が生まれたにも関わらず、それを利用した採用活動がほとんど行われていないのが実態です。新たな採用活動の全体の流れをお伝

人こそ資源! 採用と定着の工夫



えたいします。紙媒体での求人広告には文字数に限界があり、伝えたいことが伝えられません。ですから、自社のスマホ版採用ページを作成し、紙媒体での求人広告には必ずQRコードを大きく掲載し、簡単にスマホ版採用ページに誘導できるようにします。自社の採用ページには無限に情報が掲載できます。紙媒体では表現できないことも、動画などを使用して伝えることができます。

一般的ですが、これからは採用ページ経由で24時間受付できるようにする必要があります。若い方が深夜に応募したいと思っても、応募フォームや問い合わせフォームからメッセージを送れるようにすれば、電話と違い機会損失が防げます。

整理します。第一に、「自社専用の採用ページを作る」。会社の魅力を伝えられて、24時間受付ができる採用専用ページが必要です。ポイントは、動画など多くの情報量を掲載すること。様々なパターンの動画を1分程度にまとめて掲載するだけです。パターンとは、例えば店舗の雰囲気、仕事の流れ、働くスタッフからのメッセージ、社長(店長)からのメッセージなどです。仕事を探してい

る人が、そのお店で働く自分をイメージしやすくすることで応募数が増えます。さらに、お店側が求める人材へのアプローチが可能となります。紙の求人広告からサイトへ誘導することで、アクセス数などが把握でき、費用対効果の検証もできるようになります。

第二に、「求人情報誌の広告には大きなQRコードを記載」。求人情報誌は、決まった文字数や形式があるため、伝えたい情報が散漫となり弱いアイキャッチ広告になりやすい。ですので、求人情報誌には大きくQRコードを記載し、「1カ月前に未経験から始めた〇〇君が赤裸々に語ります」や「1分でわかる仕事の流れ」ここには記載できないお得な情報こちら」といったアイキャッチコピーを添えます。こうすることで、他とは違う強いアイキャッチ広告となります。面倒くさがらずに、ぜひスマホ版の採用ページを作成してください。これが採用への近道となります。



さいとう・ゆうき 株式会社プラスアルファ 人材紹介事業部 民紹協認定 職業紹介士 営業コンサルタントとして営業支援のほか、人事評価制度・社内不正防止策定など、幅広い支援を行い、組織の円滑化に取り組んでいる。パチンコ転職サイト「パチンコ転職ナビ」運営の総責任者も務める。http://www.hpa.co.jp/