

採用定着 LABO

2

どうなる？2025年の採用市場。人材が全然足りない日本の「大変化」の正体。

VOL.001

2025年問題をご存知ですか？2025年は、昭和22年～24年に生まれたおよそ806万人の「団塊の世代」全員が75歳以上の後期高齢者となり、国民の5人に1人が後期高齢者となります。超高齢化社会の加速によって、医療・サービス・雇用に大きな影響を与える時代が到来します。

トピック

広告から採用市場を読み解く



年始に東京へ出張してきました。都内は就職・転職系の広告が多く目立ちました。写真は東京駅で「女の転職type」の大きな看板が。帰りは新宿駅から東京行きのJR中央線に乗車しましたが、1車両の前半分だけで「キャリアチケット就職」「ビズリーチ」「ジョブカン」「エンジニア転職フェア」「Leverage」と5つもの車内広告がありました。

もし自宅でテレビを見る機会があったら、ぜひこのようなCMがどれくらいの割合で放映されているか見てみてください。私が住む静岡では1つの番組で「ビズリーチ」「タイミー」「フルキャスト」「求人ボックス」など最低でも4つ確認できました。

ここで気がついていただきたいのは「広告が多い」ことではなく「ここまでコストをかけるほど、採用に関するニーズが高い」とことです。

そしてこの広告にかかるコストが、サービスの料金に反映され、人材紹介の相場がますます高騰していくであろうことを示唆しています。

それだけ採用市場は現在熾烈を極めていて、今すぐに手をつけないとあとという間に置いていかれる現状にあるということが分かります。

トレンド①

オヤカク

オヤカクとは、企業が学生に内定を出した際に、学生の親に内定承諾の確認を行うことです。漢字で書くと親確です。

特に新卒～20代の就職先決定には親の意思が強く反映される傾向にあります。

とある会社の社長が、市内の工業高校に新卒の求人を出しに行ったら「おたくのような知名度のない会社は、本人が良くても親が許さないのも無理だと思いますよ」と半ば門前払いのような扱いを受けたことがあるそうです。

先生が言うように、親が会社のどこを見ているかというと、経営の安定性や働きやすさではなく、会社の規模や知名度などのブランドであることがほとんど。

大規模の企業との争奪戦に勝つためには、詳細に会社の情報を日頃から発信するが重要です。

トレンド②

就職ファストパス

「就職ファストパス」聞いたことありますか？

新卒採用時に内定を辞退した学生が、将来的に中途採用に応募してきた際に面接などの選考プロセスを一部免除する仕組みのことです。なんと上場企業では2割近い企業が実施を検討しているそうです。

地方の中途採用でも、取り入れられそうな仕組みですので、採用担当者はチェックしてみてください！



お役立ち情報は
こちらから

<https://miradeza.jp/info/>



求人掲載の費用ゼロ！

静岡県内の遺品整理、特殊清掃の会社の事例を紹介します。

Before

- 求人を出しても応募がゼロ
- 様々な人材紹介サービスを検討
- 若い人材がほしいがどこで獲得したらいいかわからない

ミライデザインが行った施策

- 仕事は故人の部屋の片付け
- 重い家具の運搬もあるため、年齢は20代～30代に設定
- 転職希望者が今いる業界を設定してリサーチを行い、現在の不満や欲望を洗い出し、当社に入社するメリットやベネフィットを抽出
- 社長と社員へのインタビューを行い、原稿作成
- ターゲットに合わせた求人媒体に出稿（無料枠のみ）

After

- 出稿後4日で「超人気」タグを獲得。
- 一時は求人保存件数が50件を突破。
- 3ヶ月で20件の応募を獲得し、採用に成功！

こちらが設定したターゲット像である「若く体力のある人」→スポーツ施設で働く人や、20代の応募も多数ありました。
求職者へメリットを伝えれば、きちんと結果につながります！



マーケティング用語 リサーチ

木村拓哉さんの「マイナビ転職フェア」のCM、ご覧になりましたか？「あなたが企業を面接する」という、メッセージを聞いてどう思われたでしょうか。

スマホが普及した今、求職者は簡単に労働条件を比較検討できます。まさに企業は人を選ぶのではなく、選ばれる時代に突入しています。

選ばれるためには、同業他社の徹底的なリサーチが必須です。リサーチを元に、会社独自の強みを見つけ求人に反映すれば、応募はどんどん集まります。

条件とは言え、給与を上げるのは難しい・・・という企業は、他にはない強みを見つける、あるいは作る戦略が必要です。

コストをかけずに差別化することもアイデア次第で可能です。



コスパ最強の採用担当、導入しませんか？

地方の中小企業ならではの「採用の勝ちパターン」を仕組み化します！

人手不足の需要の増加に比例して、様々な人材採用サービスが生まれています。

成果報酬制の人材紹介、広告出稿、SNS採用など手法も様々です。どれを選ぶか経営者の悩みどころではあると思いますが、まずは御社に最適なサービスは何なのか？を知ることが重要です。

東京にある大手企業相手の採用手法が、地方の中小企業に通用するかと言うと、成功しないことの方が多いのです。御社が欲しい人材が、今どこに住んでいて、どんな時に就職・転職をしたいと思って、どんな方法で仕事を探しているのか？徹底的に考え抜くことが、持続的な採用を成功させる鍵となります。

興味のある方は、下のPRコードからお問い合わせください。

