

IT人材獲得のカギ！これから始める方向け

ダイレクトリクルーティング

入門ガイド

～基本から進め方まで徹底解説～



目次

年々、企業におけるIT人材不足は加速しています。特に中小企業においては、「認知度が低く、IT人材からの応募が集まらない」「応募はあるものの、求める人材を獲得できない」「人材紹介経由の採用者が増えると、採用コストが高くなる」、といった悩みがつきものになっています。このような課題について、解決策となり得るのがダイレクトリクルーティングです。

本書では、ダイレクトリクルーティングが注目される理由や活用するメリット、ダイレクトリクルーティングの具体的な進め方をご紹介します。

本書の内容が役立つ読者

- ✓ IT人材採用を行っているが、優秀な人材が確保できない
 - ✓ ダイレクトリクルーティングの進め方を知りたい
 - ✓ ダイレクトリクルーティングで成果を上げる方法を知りたい
- etc...

目次

【1章】 活用が進む「ダイレクトリクルーティング」とは？

- ダイレクトリクルーティングが「IT人材採用」で活用される理由
- ダイレクトリクルーティングを活用するメリット
- ダイレクトリクルーティングが向いている企業

【2章】 始める前に知っておきたい！ダイレクトリクルーティング入門ガイド

- ダイレクトリクルーティングの進め方
- ①採用計画の立案
- ②採用媒体の選定～③スカウトメールの送信
- ④応募者対応・分析改善 ～ ⑤選考

【3章】 採用業務を効率化しつつ、採用成果も上げる方法とは？

- ダイレクトリクルーティングでよくある課題
- 解決策としての「採用支援サービス」の活用

会社概要・お問い合わせ

1章

活用が進む

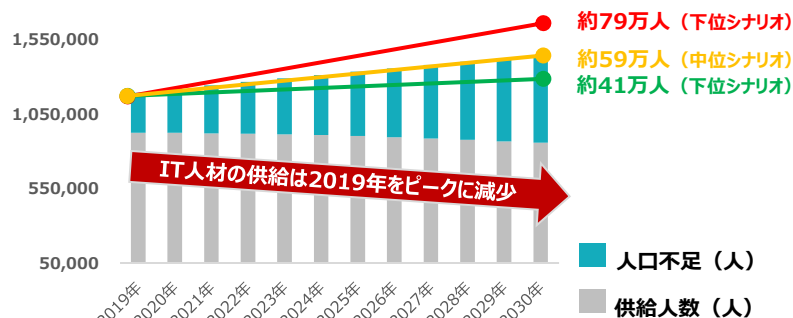
「ダイレクトリクルーティング」とは？

ダイレクトリクルーティングが「IT人材採用」で活用される理由

ダイレクトリクルーティングとは、企業側から欲しい人材に直接コンタクトをとる、「攻め」の採用手法です。

昨今のIT人材不足に伴う採用競争激化の中、応募者の母集団形成、求める人材の効率的な獲得できることから注目が集まっています。

2030年には、多いと約80万人のIT人材が不足する予測



出典：経済産業省「ITベンチャー等によるイノベーション促進のための人材育成・確保モデル事業」

人材不足感の高い職種の第1位は「ITエンジニア」

第1位	ITエンジニア	52.5%
第2位	営業	43.2%
第3位	医療・福祉	40.9%

出典：マイナビ「中途採用状況調査2022年版（2021年実績）」

従来の採用手法で応募者を待つだけでは、即戦力となる人材や、自社の採用要件を満たす人材を採用することが難しく、

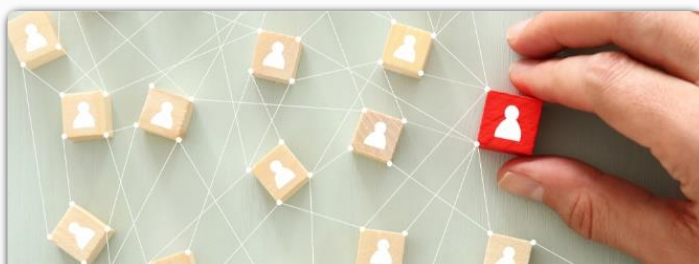
採用の長期化、コスト増加などの問題が発生

自社にマッチする求職者を探して

直接アプローチできるダイレクトリクルーティングに注目が集まっている

ダイレクトリクルーティングを活用するメリット

具体的なダイレクトリクルーティングのメリットとしては、以下の5つがあります。



求める人材に直接アプローチできる

- 紹介会社経由では出会えない人材へのアプローチが可能



転職潜在層をターゲットにできる

- 転職を考えていない転職潜在層の候補者と接触することが可能



コスト削減が期待できる

- エージェントを介さないため、手数料がかからず、適切な運用を行えば、コスト削減が期待できる



採用のノウハウが蓄積される

- 自社で運用をするため、活躍する人材への的確なアプローチ方法といった採用ノウハウが溜まりやすい



応募者のミスマッチを低減できる

- 事前に候補者の絞り込みができるため、応募者のミスマッチ防止が期待できる

ダイレクトリクルーティングが向いている企業

ダイレクトリクルーティングは以下のような課題の解決や目標達成に効果的です。



会社の認知度が低い

自社を認知していない求職者にも積極的にアプローチができ、**自社**の魅力を伝えることができます。



専門性の高い職種を募集している

専門的な技能・知識が必要な職種の採用においても、**他社よりも**先に優秀な人材に直接アプローチすることができます。



募集人数をある程度限定している

求職者それぞれにアプローチを行い、採用候補者を絞り込む**ダイレクトリクルーティング**の方がコストがかかりにくく、効果的です。



応募はあるが、求める要件とマッチしていない

ダイレクトリクルーティングは自社で候補者を絞り込み、**求める人材**に直接アプローチすることができます。

次章では、実際にダイレクトリクルーティングを始める際の進め方をご紹介します。

2章

始める前に知っておきたい！ ダイレクトリクルーティング 入門ガイド

ダイレクトリクルーティングの進め方

ダイレクトリクルーティングは、基本的に以下5つのステップで進めていきます。



次ページからは、各ステップで実施する内容を具体的にご紹介します。

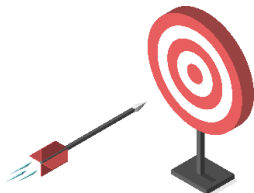
①採用計画の策定

採用課題・目的を明確にし、**募集内容や自社の魅力・応募者に提供可能な入社メリット**を整理します。

その後、実際の**人材要件や採用人数、選考内容・評価方法**など、求人に必要な情報を決定します。

採用計画において検討すべき内容

採用課題・目的



募集職種・業務内容



自社の魅力・メリット



人材要件



採用人数・予算・スケジュール



選考内容・評価方法



②採用媒体の選定 ～ ③スカウトメールの送信

次に、採用媒体の選定を行います。採用ターゲットとなる候補者の登録者数や業界との親和性などを考慮して選定します。

選定後は求人原稿を作成し、候補者にスカウトメールを配信します。

②採用媒体の選定

● 採用媒体の種類



- ✓ 業界別
- ✓ 年代別
- ✓ キャリア別（新卒・第二新卒・中途）
- ✓ 職種別（ITエンジニア、デザイナー、etc.）

● 採用媒体の選定ポイント



- ✓ 採用ターゲットとなる候補者の登録者数
- ✓ 自社の業界との親和性があるか
- ✓ 料金形態
- ✓ 目標採用期間で効果が見込めるか

▶ エンジニアの採用媒体の比較表 | 資料ダウンロードはこちら！

③スカウトメールの送信

● 求人原稿・候補者リスト作成



求人媒体選定後は、原稿を作成します。自社で行う場合は、ノウハウが必要なため注意が必要です。
原稿作成後は、年齢、条件を選択し、リストの準備を行います。

● スカウトメールの配信



- ✓ 見られやすい時間帯に送信しているか
- ✓ 採用ターゲットが知りたい情報が入っているか
- ✓ 特別感のある文章になっているか
- ✓ 興味を持った際の次のアクションを提示できているか

▶ スカウトメール作成のコツ | 資料ダウンロードはこちら！

④応募者対応・分析改善～⑤選考

スカウトメール配信後、**反応があった応募者のフォローアップ**を行いながら、**改善に向けた分析**を行います。

ダイレクトリクルーティングは**送信時間や返信率**などを数字として把握できるため、検証・分析を行うことで、効果を大きく高めることができます。

応募者のフォローアップ

コミュニケーション中に他社に人材が流れないよう、
迅速な返信を心がけることが重要です。



改善に向けた分析

送信・返信・面談など各種の結果が数字として把握できるため、
PDCAを回すことで効果を確実に高められます。

例：ABテスト



比較項目（メールの件名/
送信時間 など）を設定し、
ターゲットの反応の違いから
改善を行う

次章では、ダイレクトリクルーティングの運用でよくある課題と、その解決策をご紹介します。

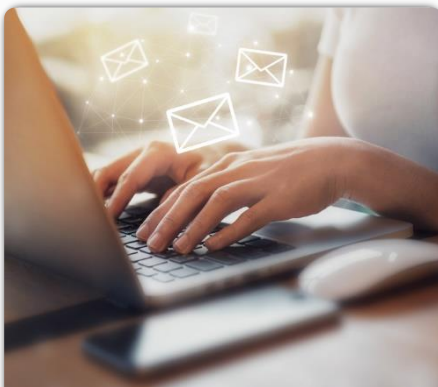
3章

**採用業務を効率化しつつ、
採用成果も上げる方法とは？**

ダイレクトリクルーティングでよくある課題

ダイレクトリクルーティングを実施したにも関わらず、効果が出ないケースもあります。

ダイレクトリクルーティングのよくある課題としては、以下の3つが挙げられます。



メールの返信が返ってこない

- アプローチした人材からの反応がないケースは多く、**返信率は10%あれば高い方**といえます。



採用担当者の 業務負担が増える

- 採用ターゲットを絞り込む作業や個別のスカウトメールを作成する作業など、**多くの時間と労力を投資する必要があります。**



ノウハウがなく 効果的な戦略がわからない

- 従来の採用方法とは異なる知識・ノウハウが求められるため、**採用担当者によって効果にばらつきが生じることもあります。**

次章では、これらの課題を解決できる
ITエンジニア特化型 採用支援サービス「アイティ人事」をご紹介します！

解決策としての「採用支援サービス」の活用

ダイレクトリクルーティングを効果的に進めるには、採用のコンサルティング・採用代行（RPO）などの採用支援サービスを活用することがおすすめです。

アロッカ株式会社では、**ITエンジニア採用をお考えの企業様に向けた採用支援サービス「アイティ人事」**を提供しています。

「アイティ人事」の導入メリット



柔軟な対応が可能

- ご依頼について、全体を通しての伴走型、一部の業務依頼のみ、採用コンサルタントなど柔軟な対応が可能です。



お客様の状況に合わせて 幅広い支援が可能

- 求人原稿・スカウトメールの作成および送信、面接日程調整などの業務が代行可能であり、採用担当者の業務負担を軽減できます。



ダイレクトリクルーティングの 課題をまとめて解決

- ダイレクトリクルーティング手法に関する“合否”業務以外のほぼすべてを代行するため、業務負担やノウハウなどの問題課題を解決できます。

会社概要

商号	ア・ロッカ株式会社
設立	令和3（2021）年4月5日
所在地	〒460-0003 愛知県名古屋市中区錦1丁目5－11名古屋伊藤忠ビル4 F
資本金	10,000,000円
代表者	藤原靖也
業種	採用コンサルティング・ソフトウェア業
事業内容	<ol style="list-style-type: none">1．求人、採用活動及び人事に関するコンサルティング業務2．デジタルコンテンツの企画、制作、販売及び配信3．WEBコンサルティング業務4．コンピュータシステムを利用した情報処理及び情報提供サービス5．コンピュータソフトの開発及び販売6．労働者派遣事業7．有料職業紹介事業8．広告代理店業9．各種アウトソーシング及びその受託に関する事業10．各種経営に関するサポート業務11．各種物品の販売12．前各号に附帯関連する一切の業務

お問い合わせ



本資料についてのお問い合わせやご相談は下記までご連絡ください



052-855-4794



info_rpo@arocca.co.jp