

# 採用コストを削減しながら、 優秀な人材を獲得する方法

オリジナル求人サイトの制作

BizNext

## 採用競争がますます激化する中、優れた人材を獲得することは企業にとって重要な課題です。

しかし、従来の求人媒体や採用手法では十分な成果を上げられないと感じている企業は少なくありません。

そこで、新たな採用戦略の可能性を探るための手段として、**オリジナル求人サイトの構築を提案**しています。

### 人材業界において多くの企業が抱える課題

- 大手の求人媒体を利用しても、期待するほど応募数が来ない
- 採用コストが高い
- 採用プロセスの一部がアナログで時間がかかりすぎる
- 自社のブランド認知が低い
- 及第点に達した応募者がいない

このような課題に対して効果的なのは、**オリジナル求人サイトの制作**です。

本書では、オリジナル求人サイトの構築が人材業界の企業が抱える課題になぜ効果的な解決策であるのかをご紹介します。

また制作だけではなく、オリジナル求人サイトをリリースした後の運用・集客における戦略についても詳しく解説します。



採用競争の激化する中、**新しいアプローチを試みる**ことは必要不可欠です。

貴社が優れた人材をより多く獲得するにはどうすれば良いか、方向性を見出していただけると幸いです。

## 目次

- |    |                                       |    |  |
|----|---------------------------------------|----|--|
| 01 | 採用コストを削減しながら、<br>優秀な人材を獲得する4つの方法...P4 | 06 | 現在の人材業界の課題...P26                           |
| 02 | 自社オリジナルの求人サイトを持つメリット...P9             | 07 | オリジナル求人サイト構築パッケージ<br>『Biznext』でできること...P30 |
| 03 | 他社の求人媒体との比較...P14                     | 08 | 『Biznext』の実績...P32                         |
| 04 | 求人媒体へのよくある不満...P19                    | 09 | よくある質問...P34                               |
| 05 | 近年の人材業界の動向...P21                      | 10 | お問い合わせ先...P37                              |

## 採用コストを削減しながら、優秀な人材を獲得する4つの方法

多くの人材紹介会社・人材派遣会社にとって、**1人あたりの採用コストがかかりすぎる**ことが悩みとなっています。まずは採用コストを削減しつつ優秀な人材を獲得して、利益率を上げるための現実的な方法を紹介します。



- 1.成果報酬型の求人媒体を利用する
- 2.既存のネットワークからの紹介
- 3.応募時の手間と時間の削減
- 4.自社オリジナルの求人サイトを持つ

**どれも当たり前のように、意外と実践していない企業は少なくありません。**

## 成果報酬型の求人媒体を利用する

求人サイトやフリーペーパーなどの求人媒体を利用して集客をする場合、特にフリーペーパーなどの紙媒体は、求人を掲載する際に費用の支払いが必要なことがほとんどです。



成果報酬型の求人媒体なら、**応募や採用などの成果があったときにのみ費用が発生**します。

求人を掲載するだけであれば**無料で利用できるため、無駄な費用を削減**できます。

## 既存のネットワークからの紹介

自社を利用したことのある求職者や従業員からの紹介など、既存のネットワークからの紹介は通常の人広告よりも信頼性が高く費用も安く済むため採用コストを削減しながら、優秀な人材を獲得するのに効果的です。



**「友人や家族を紹介すると〇円進呈」のような制度を設けることで、紹介を促進することができます。**

## 応募時の手間と時間の削減

意外と盲点となるのが「**応募時の手間**」と「**選考に時間がかかりすぎる**こと」です。

応募時に入力する項目が多すぎる、手書きの書類が必要など、**手間がかかりすぎるのは求職者から利用を躊躇**されてしまいます。



また、選考に時間がかかりすぎると**他社で採用が決まってしまうのも、人材の獲得が難しくなる理由**の一つです。



**応募時の手間と時間を削減することで、応募数が増えることも珍しくありません。**

## 自社オリジナルの求人サイトを持つ

自社オリジナルの求人サイトを持つことで、**求人媒体に広告や掲載費用を支払う必要がなくなります。**  
サイトの運営費用が固定費となるため、採用数に応じて費用が変動しないことは大きなメリットです。



また、システムで求職者との直接的なやり取りが可能になるため、  
採用プロセスの透明化や効率化が図れたり 応募時の手間や時間もシステムによって削減でき、  
求職者の離脱を防ぐことができます。

## 自社オリジナルの求人サイトを持つメリット

そこで提案するのが、**自社オリジナルの求人サイトを持つ**ことです。

自社オリジナルの求人サイトを持つことで、このようなメリットがあります。



1. ブランドイメージの強化
2. 採用プロセスの効率化
3. 特定の業界や職種に特化して差別化できる
4. 他社の求人を掲載して収益化できる

次のページよりそれぞれ詳しく解説します

## ブランドイメージの強化

自社オリジナルの求人サイトは、ブランドイメージを強化するのに**効果的なツール**です。



独自のデザインやコンテンツを活用することで 求職者に対して**プロフェッショナルで魅力的な印象**を与えることができます。

## 採用プロセスの効率化

他社の求人媒体を利用する場合、採用プロセスは他社の都合に合わせざるを得なくなりますが  
オリジナルの求人サイトであれば、**自社にとって最適な形にカスタマイズし効率化する機能を組み込むことができます。**



**スカウト機能やフォームのカスタマイズなどを活用することで  
担当者の負担を軽減し、求職者の体験を向上させることができます。**

## 特定の業界や職種に特化して差別化できる

特定の業界や職種に特化した求人媒体は多くありますが、まだまだメジャーな職種や業界に限られているのが現状です。



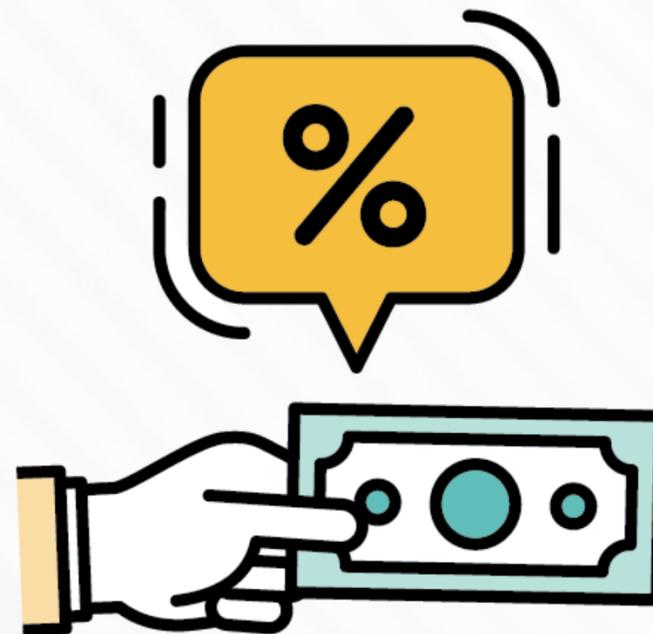
**自社の強みとなる地域や業界や職種があるなら  
あえてそれらに絞った求人の特化した  
サイトにすることで差別化が可能です。**



**ターゲット層に深く刺さるコンテンツを掲載することで  
競合他社よりも優位に立ち、優秀な人材を引き付けられる可能性が高まります。**

## 他社の求人を掲載して収益化できる

自社の求人サイトであれば、求人を掲載したい他社からの依頼を募り  
**他社の求人でも成果が発生した際でも収益化することも可能**です。



**収益が発生する条件も、自社にとって最適な形で決められます。**

## 他社の求人媒体との比較

インターネットでの集客は**他社の求人媒体で十分**、とされているかもしれませんが。

自社オリジナルの求人サイトを持つことで、このようなメリットがあります。



- 1.費用対効果
- 2.採用プロセスの透明化
- 3.ユーザーの使いやすさの向上
- 4.データ分析と改善が容易になる

次のページよりそれぞれ詳しく解説します

## 費用対効果

他社の求人媒体を利用するのとは比べて初期投資は高くなりますが、  
**オリジナル求人サイトは成果報酬を払う必要がなく、**  
広告費用をかけなくても運用ができるためランニングコスト面で優位性があります。



長期的に見ると採用コストが削減され、**投資対効果が高まります。**

## 採用プロセスの透明化

他社の求人媒体を利用した場合、採用活動の一部を代行してくれるのは魅力的な反面「何をやっているのかわからない」「本当に効率化できているのかわからない」という心配もあるのではないのでしょうか。



**オリジナル求人サイトであれば、システムによる選考の効率化や応募者の管理を行うことができるため採用プロセスの透明性が高まり、そのような心配がなくなります。**

## ユーザーの使いやすさの向上

他社の求人媒体を利用する場合、自社のターゲットユーザーにとっては使いにくいものであったり 不要な機能が多い場合があります。



オリジナル求人サイトなら、直感的なナビゲーションや使いやすい応募フォームなどを設置することで、**応募者がスムーズに情報を入力し、ストレスなく応募できる環境を整えることが可能です。**

## データ分析と改善が容易になる

他社の求人媒体でもデータの提供はしてくれるため、分析し改善はできますが提供されるデータには限りがあります。

しかしオリジナル求人サイトなら、Googleアナリティクスなどを設定することで加工されていない生のデータを手に入れます。



応募者の行動やコンバージョン率などのデータを分析し、**サイトの改善点を特定し効果的な施策を実施することができます。**

## 求人媒体へのよくある不満

人材紹介会社や人材派遣会社が自社の求人サイトを持たない場合 インターネット上では indeedや求人ボックスなど、大手の求人媒体を利用して集客することが一般的です。

しかし、下記のような不満を抱える人材紹介会社・人材派遣会社は少なくありません。  
貴社でも、同じように感じたことが少なくないのではないでしょうか。



競合他社の  
求人埋もれる



費用対効果が悪い



応募者の質が低い

### 競合他社の求人にも埋もれる

大手の求人媒体では、競合他社も積極的に求人を掲載しています。ただ求人を掲載しただけでは自社の求人が類似の他社求人と埋もれてしまい、応募者の注目を集めにくくなるため利用したところで応募や採用などの成果につながらないことで、不満を抱える企業が多いです。



### 費用対効果が悪い

大手の求人媒体は無料で掲載できるものが多いですが 広告費用をかけないと多くの求人の中で埋もれてしまい、閲覧さえされないことも多いです。

しかし、広告費用をかけても応募や採用が増えるとは限らないため、結果的に費用だけが增加することがあります。



### 応募者の質が低い

求人媒体によっては、応募者の数は十分に来るものの、その質が低い場合があります。応募者のスキルや経験が求める条件と一致していないことや、面接に来ない、連絡がつかないなどなかなか採用につながらず収益にならないことで、不満を抱える企業が多いです。



## 近年の人材業界の動向

近年の人材業界では、このような動向が見られます。

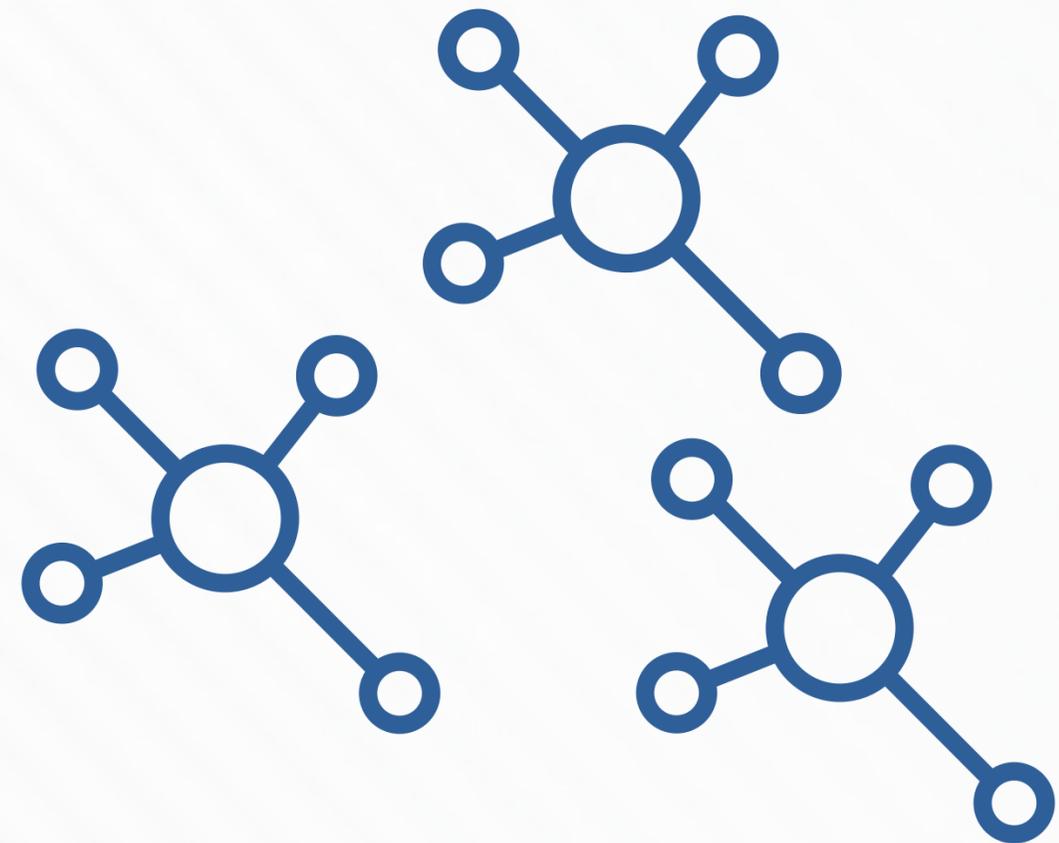
- デジタル化とテクノロジーの活用
- 人材の多様性と受け入れの重視
- 業務委託やプロジェクトベースでの雇用の増加
- 企業のブランディングの重要性の増大



## デジタル化とテクノロジーの活用

人材業界は他の業界と比べて遅れがちではありますが、**デジタル化とテクノロジーの導入が進みつつあります。**

AIやビッグデータ解析を用いて、  
企業と求職者をマッチングするサービスや  
オンライン面接などのデジタルツールで  
採用プロセスを効率化したり、  
今までは不可能だったことを可能にしています。



## 人材の多様性と受け入れの重視

多様性が重視されるようになり 企業は**多様なバックグラウンドや経験を持つ人材を積極的に採用する傾向が強まっています。**



特に、Z世代やミレニアル世代に対する働き方や価値観の変化に対応するため  
企業文化や採用プロセスの改革が行われています。

## 業務委託やプロジェクトベースでの雇用の増加

従来の正規雇用だけでなく、業務委託(フリーランス)やプロジェクトベースでの雇用を活用するケースが増えています。



このような柔軟な雇用形態は企業にとってはスキルや専門知識を必要とするプロジェクトに対応するための効果的な手段であり **事業が上手くいかなかった際のリスクを抑える手段**となっています。

## 企業のブランディングの重要性の増大

ただ待遇が良いだけでなく、企業のブランディングも重要視されています。



社内の風通しのよさや福利厚生、キャリアアップの機会など、  
**従業員が働きやすい環境を整えることが**  
**優秀な人材を獲得し、組織の競争力を高めるために不可欠となっています。**

## 現在の人材業界の課題

現在、人材業界ではこのような課題を抱えています。



- ⚠️ **単純な人材不足**
- ⚠️ **デジタル化の遅れ**
- ⚠️ **多様な人材の受け入れの促進**
- ⚠️ **スキルを持つ人材の不足と人材育成**

## 単純な人材不足

巷で言われている通り、人口減少や高齢化が進み **特別優秀でなくても人材を獲得すること自体が難しくなっています。**



特に、技術分野や専門職などの分野では、人材不足が深刻な課題となっています。競争激化や人材流動性の増加などを踏まえ、**戦略的な人材獲得に向けた取り組みが必要です。**

## デジタル化の遅れ

デジタル化により採用プロセスや人材管理の方法が大きく変化しつつありますが、業界全体で見ると、人材業界は他業界よりもデジタル化が遅れているのが現状です。



**一部の大手企業だけではなく、  
人材業界全体でデジタル化に迅速に適応していかないと  
優秀な人材の獲得は難しくなります。**

## 多様な人材の受け入れの促進

多様性が重視されているため、人材業界全体で多様な人材の受け入れと活用を推進する必要があります。しかし、これには企業文化や採用プロセスの改革が必要であり、いち企業だけではなく、業界全体としての取り組みが必要です。



## スキルを持つ人材の不足と人材育成

テクノロジーの進化やビジネス環境の変化に伴い、新たなスキルや能力が求められるようになってきました。しかし、これらのスキルを持つ人材の不足が業界全体で課題となっています。

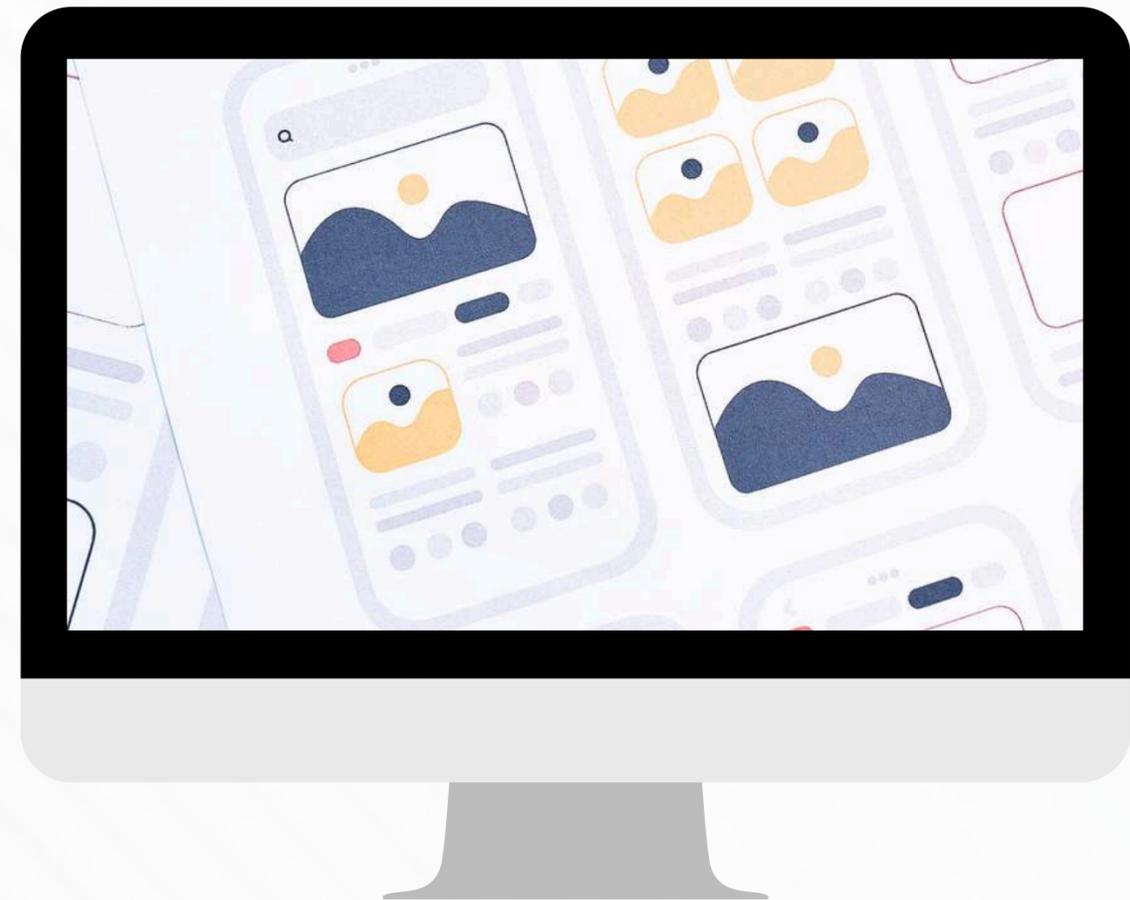
また、スキルを持つ人材の不足から、人材育成や継続的なスキルアップの重要性が高まっており、これらに対応するためのプログラムや取り組みが必要です。



# オリジナル求人サイト構築パッケージ 『BizNext』でできること

## 誰でも簡単に設定できる管理画面

- 「このサイトについて」「よくある質問」など下層ページの追加
- 検索項目の設定
- 求人情報の項目設定
- 項目が自由に決められる応募フォーム
- お問い合わせ管理
- デザイン・CSSの簡単設定
- メールテンプレート設定
- 禁止ワード設定
- 課金体系の変更機能



# 01

## 求職者マイページ機能

- 応募時の手間を削減する  
プロフィール設定
- 応募履歴の管理

# 02

## 企業マイページ機能

- 応募管理
- 自社の求人情報の管理

# 03

## 集客に関する機能

- Googleしごと検索や  
indeed等の外部サイト連携
- ブログ機能
- スカウト機能
- メルマガ機能



## 『BizNext』の実績

BizNextの実績と、BizNextで立ち上げた求人サイトにどのような効果があったのかを紹介します。

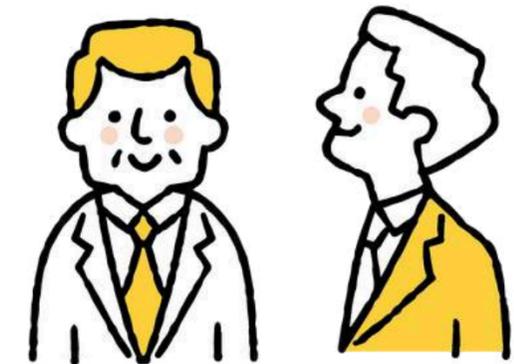
### 求人サイト制作実績**100**件以上！

多くの人材紹介会社・人材派遣会社に依頼いただき BizNextで立ち上げた求人サイトは100件以上の実績を誇ります。新しい求人サイトの立ち上げだけでなく、シリーズ展開やリニューアルでもご利用いただいています。

### 応募数が**200%**以上増加した企業が多数！

BizNextの基本機能である「外部サイト連携」により、Googleしごと検索やindeedとの自動連携が行われるため 求人を公開するだけで一定の集客が見込めます。

BizNextを利用する前よりも、最短3ヶ月で応募数が200%以上増加した企業が多数ございます。



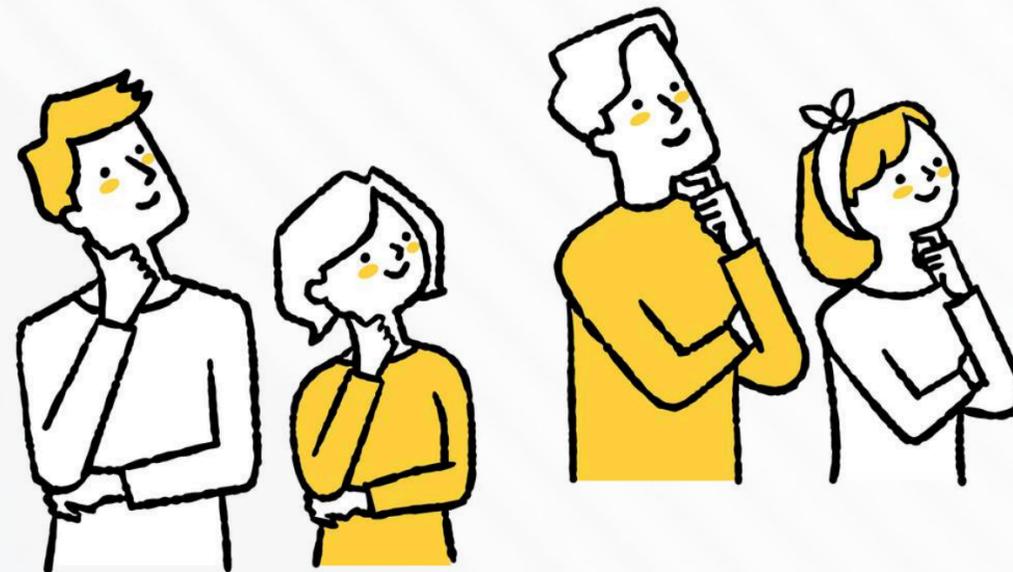
## 売上0から月500万円以上を稼ぐサイトに成長！

新規事業で売上0からスタートしたところ 現在では月500万円以上を稼ぐまでに成長したサイトも複数ございます。

自社の求人だけでなく、他社の求人も掲載することでさらに事業を成長させている企業が多いです。

Biznextでは、企業ごとにログインできる機能や求人の一括掲載ができる機能があり

掲載料や採用報酬などの課金体系も変更できる機能があるため、貴社の負担なく他社の求人を掲載できます。



## よくある質問

### Q.オリジナル求人サイトを構築するメリットは何ですか？

自社のブランドイメージを強化し、採用プロセスの透明化・効率化が期待できます。

具体的には、特定の業界や職種に特化させたり、独自のデザインを適用することでブランドイメージを強化できます。

また、便利な機能を追加することで採用プロセスを透明化・効率化して担当者の負担や人件費を削減し応募者のエンゲージメントを高め、優秀な人材を獲得しやすくなります。

### Q.求人媒体に広告を出稿することとの違いは何ですか？

求人媒体に広告を出稿する場合、広告掲載費用がかかりますがオリジナル求人サイトを構築して独自の採用プラットフォームを持つことで自社の求人を無料で掲載できる上、他社の求人を掲載して報酬を発生させ、収益にすることができます。

自社の求人が少ない場合、ハローワークの求人を自動で取得して掲載することも可能です。

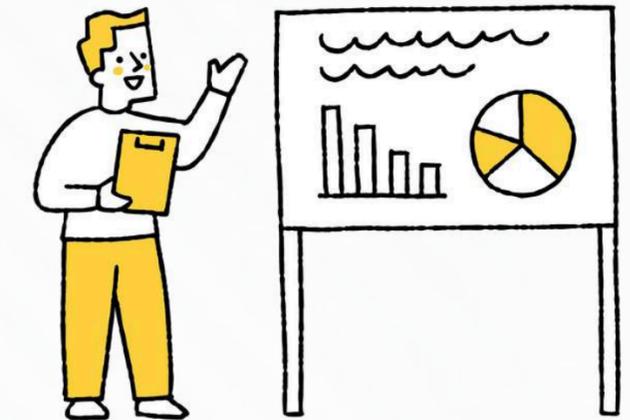


## よくある質問 続き2

### Q.オリジナル求人サイトの構築にはどの程度の期間と費用がかかりますか？

期間・費用のいずれも要件やカスタマイズの度合いによって異なりますが、最短2ヶ月で納品可能です。

費用は200万円~となります。基本機能だけでも一通り求人サイトに必要なものは揃っておりますが、こだわりのデザインなど別途費用が必要なものもございますので  
詳細な見積もりについては、一度お問い合わせください。



### Q.インターネットに強い担当者がおらず、構築しても運用する自信がありません。

BizNextで構築した求人サイトは、誰でも簡単に求人の追加・修正やデザイン変更・操作できる仕組みになっておりますがそれでも自信がない場合は、運用もサポートさせていただきますので、ご安心ください。

サポート内容によっては、別途費用をいただく場合がございますので、詳しくはお問い合わせください。

## よくある質問 続き3

### Q.オリジナル求人サイトをリリースした後の集客はどうすればいいですか？

BizNextの基本機能として、求人を公開するとGoogleしごと検索へ自動掲載される機能がございますので 一定の集客は見込めます。

より多くのユーザーに届けるためには、コンテンツ作成によるSEO対策やGoogle広告への出稿が効果的です。  
SEO対策や広告出稿に自信がない場合は、集客までサポートいたしますのでご安心ください。

弊社でも複数の求人サイトを運営しており、その中で蓄積したノウハウがございますので ご相談いただければ、  
戦略の立案や集客の仕組みづくりなどのお悩みに幅広く対応いたします。

サポート内容によっては、別途費用をいただく場合がございますので、詳しくはお問い合わせください。



## お問い合わせ先

本資料の不明点や、求人サイト運営にお悩みがございましたら、  
お気軽にお問い合わせくださいませ。 ※ご相談は無料です。

**お電話でのお問い合わせ**

**06-6366-7906**

**お問い合わせフォーム・サービス紹介はこちら**

**<https://biznext.selva-i.co.jp/lp2>**