

はじめて採用担当になる方のための

採用手法の教科書





● さまざまな採用手法

- ① 求人媒体
- ② オウンドメディア
- ③ 人材派遣
- ④ 人材紹介
- ⑤ ハローワーク
- ⑥ SNS採用
- ⑦ リファラル採用
- ⑧ ギグワークプラットフォーム

● 最適な採用手法を見つける

- ・ 採用手法の特徴比較マップ
- ・ 採用手法の特徴早見表
- ・ ニーズ別・採用手法適性診断チャート
- ・ ニーズ&お悩み別・採用手法マッチング

● エーピーシーズの関連サービスの紹介

- ・ 速払いサービス
- ・ 人材紹介+BPOサービス

古くは紙の求人誌から、最新のSNSを使ったダイレクトリクルーティングまで、採用活動の形はめまぐるしく移り変わり、特に近年はその変化や多様化が加速してきています。

「SNS採用とか聞いたことはあるけど、正直よくわからない」

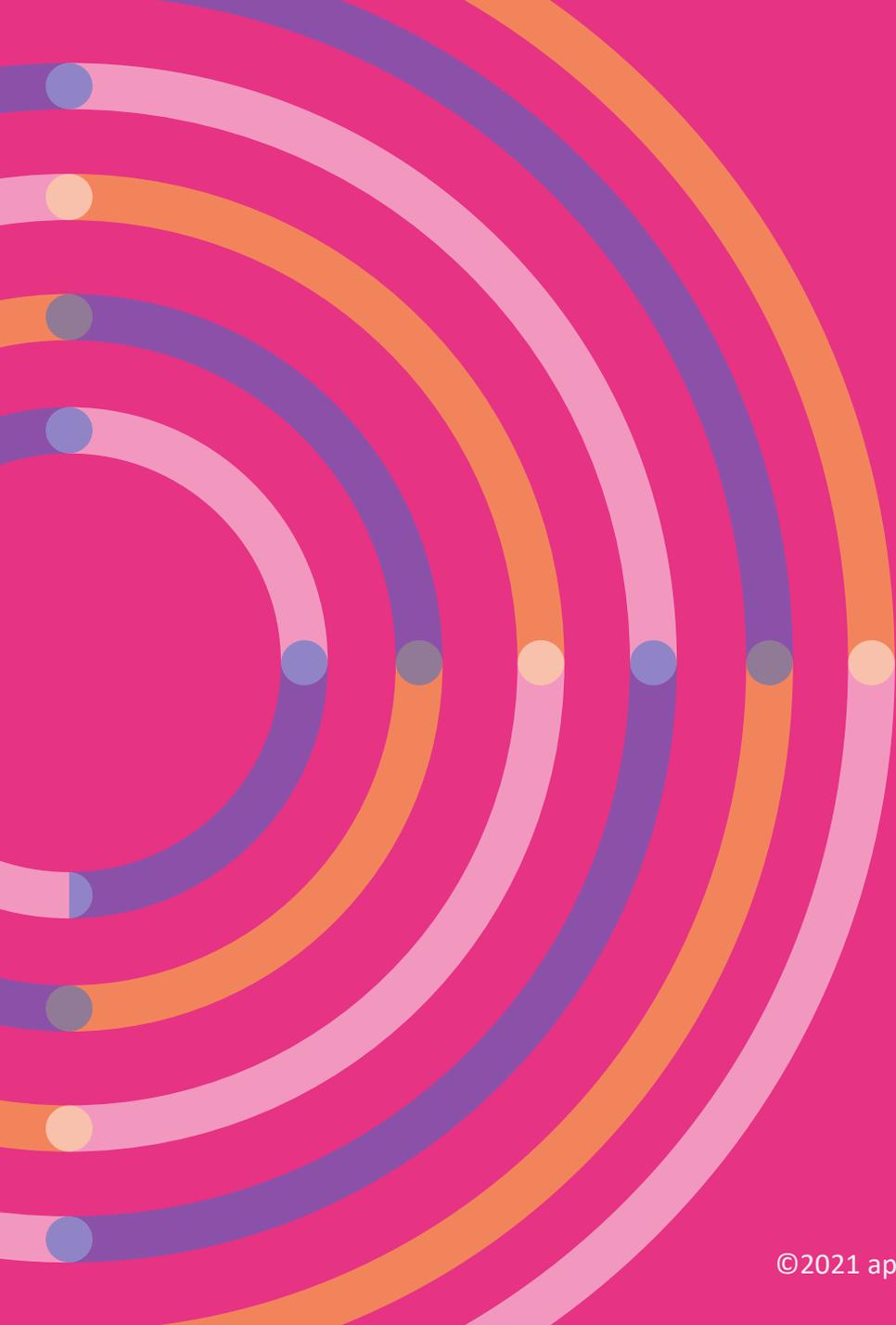
「選択肢が多すぎてどうやって選べばいいのか…」

「結局、うちの会社に合う方法はどれ？」

…そんな課題を抱えている方も多いのではないのでしょうか。

本資料では定番から最新まで、それぞれの採用手法の特徴や費用・メリット・デメリットをまとめ、ひとつずつご紹介していきます。

採用活動に取り組みはじめる際のヒントとして、お役立ていただければ幸いです。



さまざまな採用手法

採用手法の名称と概要

① 求人媒体

求人広告会社が運営するwebサイト・情報誌等の媒体に求人情報を掲載して人材募集を行う、もっともポピュラーでスタンダードな手法です。採用や就職活動を考える時、多くの人が一番最初に思いつく方法ではないでしょうか。広告会社の営業担当に効果やトレンドの相談をしたり、他社の状況を聞いたりできるので、初めての方でも安心して求人が行えます。

特徴

費用	掲載期間×原稿サイズ×露出効果オプションによって設定
メリット	<ul style="list-style-type: none"> 人材広告会社が求人媒体の集客を強力に行っているため、多くの求職者に情報を見てもらえる 迅速で効率の良い応募獲得が期待できる
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> 採用できなくても広告掲載料が発生する プラン・予算によって効果の優劣がある 同業や近隣の求人と比較されやすく、競争が避けられない ニーズと合わない人材に対しても対応の手間や費用が発生する

費用、メリット・デメリット

採用単価	○
採用までのスピード	○
応募の集まりやすさ	◎
希望条件とのマッチング	△
応募対応のラクさ	×

特徴早見表

さまざまな採用手法

① 求人媒体

求人広告会社が運営するwebサイト・情報誌等の媒体に求人情報を掲載して人材募集を行う、もっともポピュラーでスタンダードな手法です。採用や就職活動を考える時、多くの人が一番最初に思いつく方法ではないでしょうか。広告会社の営業担当に効果やトレンドの相談をしたり、他社の状況を聞いたりできるので、初めての方でも安心して求人が行えます。

特徴

費用	掲載期間×原稿サイズ×露出効果オプションによって設定
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人材広告会社が求人媒体の集客を強力に行っているため、多くの求職者に情報を見てもらえる ・ 迅速で効率の良い応募獲得が期待できる
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・ 採用できなくても広告掲載料が発生する ・ プラン・予算によって効果の優劣がある ・ 同業や近隣の求人と比較されやすく、競争が避けられない ・ ニーズと合わない人材に対しても対応の手間や費用が発生する

採用単価	○
採用までのスピード	○
応募の集まりやすさ	◎
希望条件とのマッチング	△
応募対応のラクさ	×

さまざまな採用手法

② オウンドメディア

専用webメディアで採用活動を行う手法です。近年では求人媒体のwebサイトへは移動せず、検索エンジンへ希望条件を直接打ち込んで求人情報を検索する求職者が多いため、この手法を採用する企業も増えてきています。求人媒体とは別に、オウンドメディア専用サービスを提供する求人広告会社もあります。自社内で運営すれば、ノウハウの蓄積が期待できます。

特徴

費用	初期:約50～200万円程度 月額:5～20万円程度
メリット	<ul style="list-style-type: none"> 採用活動のノウハウが社内に蓄積され、長い目で見ればコスパ◎ 自社への就業意欲の高い人からの応募が見込める 自社の情報や魅力を好きなだけアピールできる 職種ごと・勤務地ごと等たくさんの求人情報を掲載できる
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> 初期費用がやや高め ゼロから始める場合は必要な準備が多く時間がかかる 自力で集客が必要なため自社のブランド力・魅力の強化が必要 SEO対策や保守・メンテナンスなど維持管理が必要

採用単価	○
採用までのスピード	×
応募の集まりやすさ	△
希望条件とのマッチング	◎
応募対応のラクさ	×

さまざまな採用手法

③ 人材派遣

人材派遣会社へ必要な人数や職種等をオーダーし、供給してもらう手法です。雇用契約は派遣社員と派遣会社の間で結ばれているため、採用プロセスに労力を割かずに人員を確保できます。原則、性別や年齢の指定、面接や履歴書の事前確認などはできません。一般派遣と、一定期間経過後の直接雇用を前提とする紹介予定派遣という二つの種別が存在します。

特徴

費用	時給×労働時間 ※時給はスキルにより変動 (時給内訳: 給与+社会保険等8割+派遣会社のマージン約2割程度)
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広告費用や教育関連コストが節約できる ・ 必要な人数、期間に応じて人員を供給してもらえる ・ 一定期間のみや臨時での人員補充が直接雇用をせずできる
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣会社のマージンが含まれるため人件費が高い ・ 人材の選ぶことはできない ・ 会社への帰属意識は期待できない

採用単価	△
採用までのスピード	◎
応募の集まりやすさ	○
希望条件とのマッチング	○
応募対応のラクさ	◎

さまざまな採用手法

④ 人材紹介

人材紹介会社へ希望する条件や人物像を伝え、紹介を受ける手法です。人材紹介会社は“エージェント”と呼ばれることもあります。基本的に直接雇用が前提である点や、人物像や条件について希望や指定が行える点が人材派遣とは異なります。求職者との間に紹介会社のコーディネーターが入るため、採用に至るまでの確認・連絡・調整等の工数が削減できます。

特徴

費用	成果報酬型 年収の25～30%程度、もしくは1採用あたりの料金設定
メリット	<ul style="list-style-type: none"> 採用が実現するまで費用がかからない 候補者への対応を紹介会社へ任せられるため、手間がかからない あらかじめ人材を選定してもらえるため、ミスマッチが起きにくい
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> 手間がかからない分、コストが高い マッチする人材がいなければ紹介を受けられない 採用ノウハウを蓄積できない

採用単価	×
採用までのスピード	○
応募の集まりやすさ	○
希望条件とのマッチング	◎
応募対応のラクさ	◎

さまざまな採用手法

⑤ ハローワーク

国が運営し全国500箇所以上に設置されているハローワーク(公共職業安定所)に求人情報を登録し、人材を募集する手法です。全国民が登録・利用でき、地域や求職者の属性を網羅して求人できる反面、求人を閲覧する求職者の年齢や能力も幅広くなるため、希望する人材からの応募が獲得できるよう、条件の記載等には配慮や工夫が必要です。

特徴

費用	無料
メリット	<ul style="list-style-type: none"> 無料で求人できる 給付金等の公的補助が受けられる場合がある 幅広い年齢層(特に高齢層)の獲得が期待できる
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> 掲無料のため競争が激しく、求人が埋もれてしまう可能性がある 掲載できる情報量が少なく、アピールに工夫が必要 希望スキルを持つ人材が獲得できず、即戦力になりにくい場合がある

採用単価	◎
採用までのスピード	×
応募の集まりやすさ	×
希望条件とのマッチング	×
応募対応のラクさ	×

さまざまな採用手法

⑥ SNS採用

TwitterやFacebookなどのSNSを利用し、候補者に直接アプローチして人材を獲得する、非常に現代的な採用手法です。ソーシャルリクルーティングとも呼ばれ、求職者からの応募を待つのではなく、企業側から能動的にアプローチする「ダイレクトリクルーティング」の1つとされています。

特徴

費用	無料
メリット	<ul style="list-style-type: none"> 無料で利用できる コミュニケーションや投稿を通じて、自社アピールがしやすい 選考に入る前に候補者の人物像を把握できる
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> 採用活動のない時期も含め、更新や投稿の継続などアカウント運営の手間がかかる 求職者とタイミングが合わないと採用できない

採用単価	◎
採用までのスピード	△
応募の集まりやすさ	×
希望条件とのマッチング	○
応募対応のラクさ	△

さまざまな採用手法

⑦ リファラル採用

自社従業員から知人などを紹介してもらう採用手法です。“縁故採用”とも呼ばれ少し古典的なイメージもありますが、会社のことを誰よりもよく知る従業員が人材選定してくれるため、最近では「ミスマッチや離職リスクの低い、優秀な採用手法」として見直され、活発に行われています。第三者の判断基準を取り入れながら慎重に採用を行うのが成功のカギです。

特徴

費用	無料（紹介者に謝礼を払うケースも多い）
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ・ 求人費がかからない ・ 応募者の人物像をある程度事前に知ることができる ・ ドタキャンや採用後のトラブルが起こりにくい
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・ 採用のタイミングをコントロールできない ・ 紹介者・被紹介者の同時退職リスクを抱えることになる

採用単価	○
採用までのスピード	△
応募の集まりやすさ	×
希望条件とのマッチング	○
応募対応のラクさ	△

さまざまな採用手法

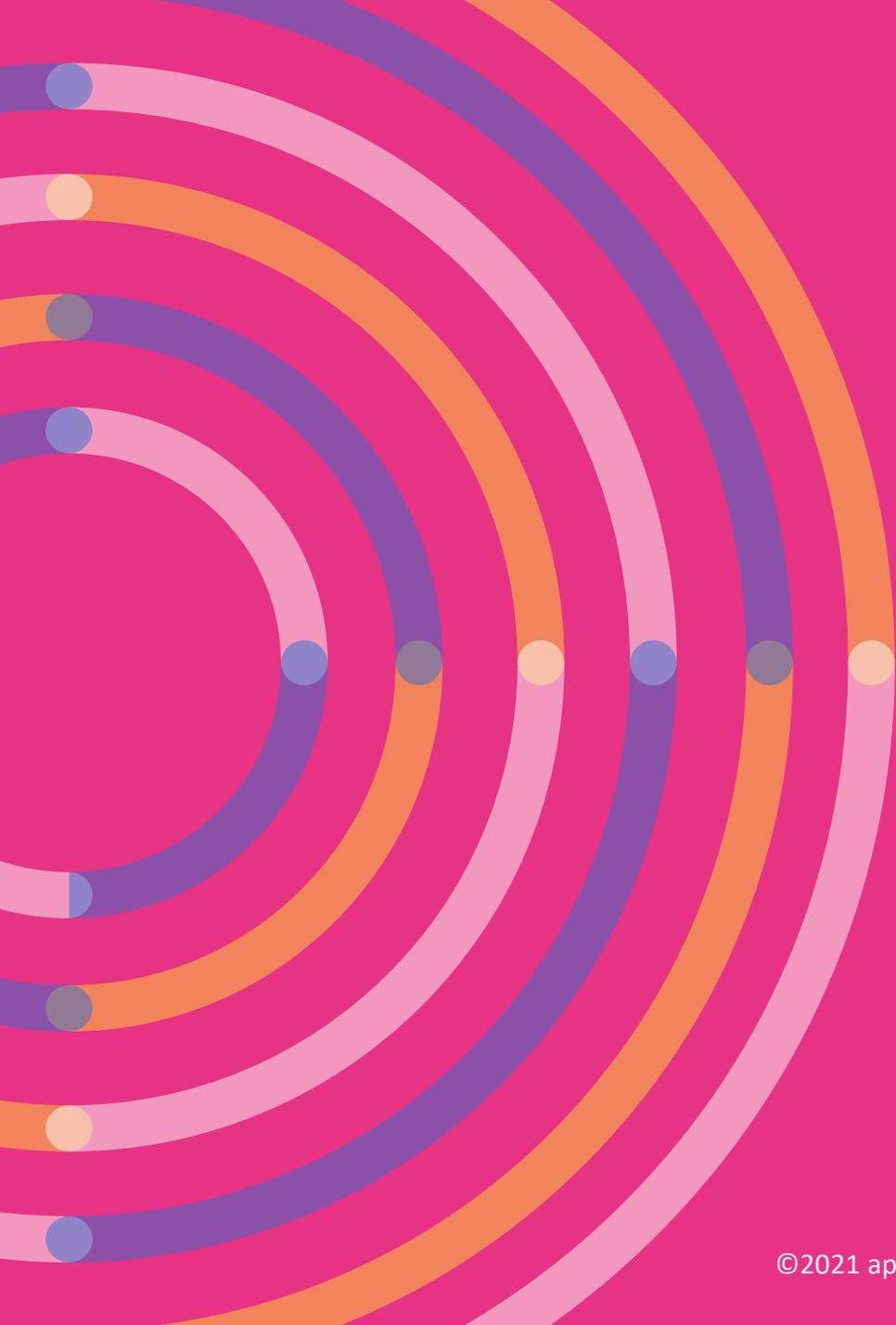
⑧ ギグワークプラットフォーム

仲介プラットフォームで求人または業務内容と求職者をマッチングさせる手法です。原則面接や研修等を行わず、条件に合う応募があれば雇用契約または業務委託契約を結びます。時間単位の求人ができるためピンポイントで人手が必要な時に便利です。給与即日払い対応のサービスも多く、アルバイト代わりに“スキマ時間”を換金する手段として注目されています。

特徴

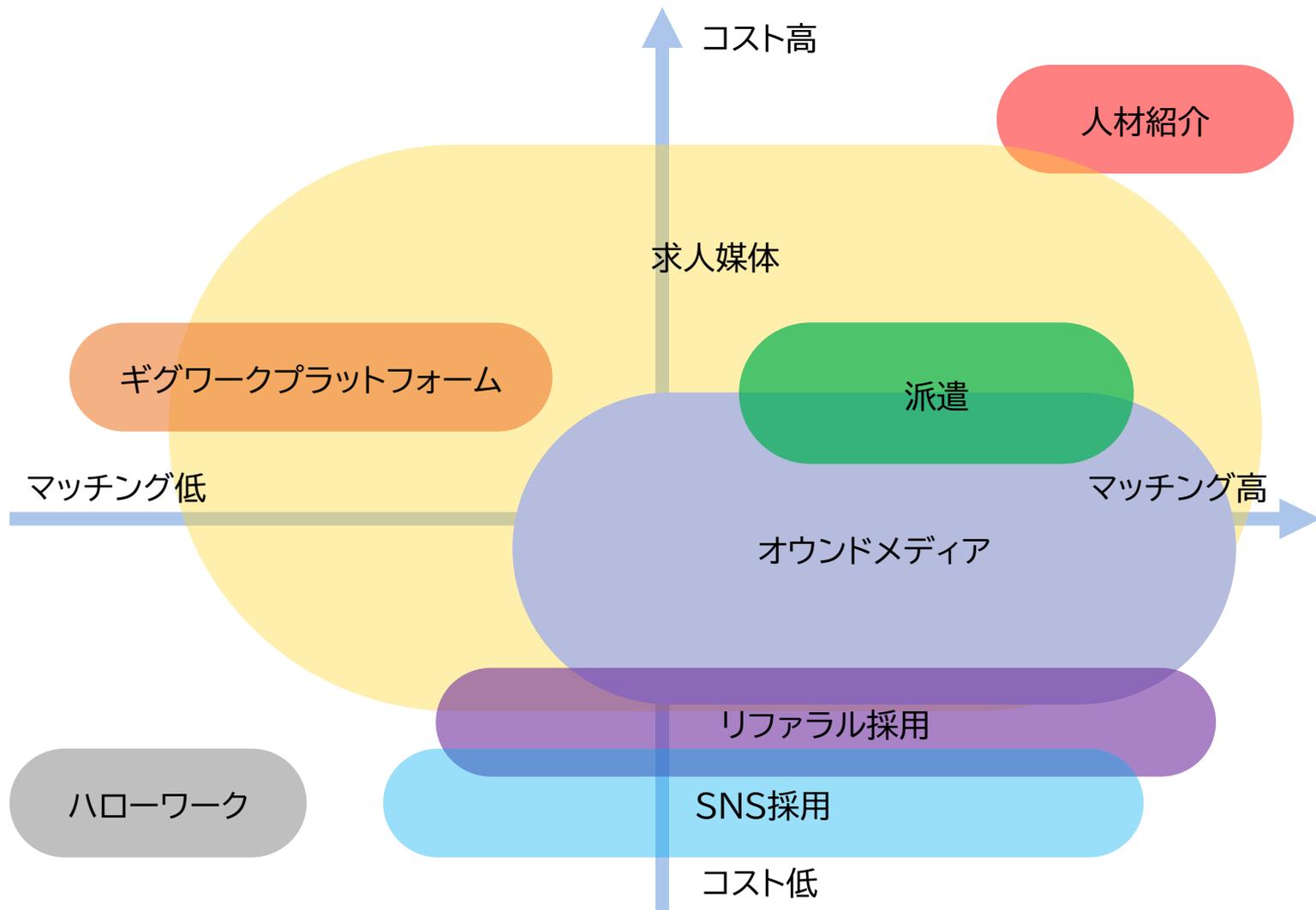
費用	労働者報酬の30%程度
メリット	<ul style="list-style-type: none"> 急な欠員などピンポイントな人手不足にスピーディに対応できる 面接等の対応が省ける スタッフを抱える必要がない
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> 通常の雇用と比べると人件費単価が高い 人材を選べない 情報漏洩リスクがある業務には向かない

採用単価	△
採用までのスピード	◎
応募の集まりやすさ	○
希望条件とのマッチング	×
応募対応のラクさ	◎



最適な採用手法を見つける

採用手法の特徴比較マップ

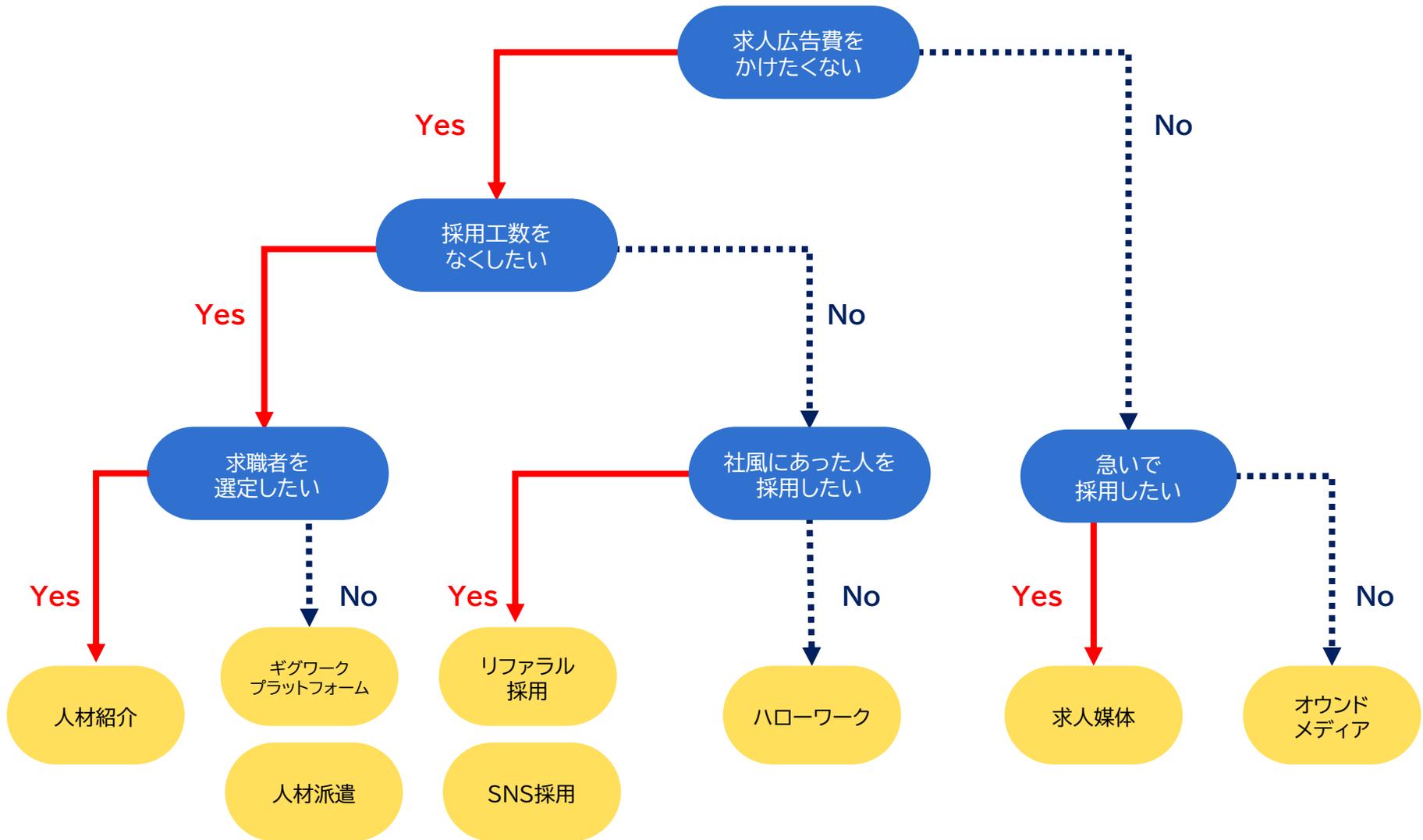


採用手法の特徴早見表

※募集人数、募集期限によって多少異なります。

	採用単価	採用までのスピード	応募の集まりやすさ	希望条件とのマッチング	応募対応のラクさ
求人媒体	○	○	◎	△	×
オウンドメディア	○	×	△	◎	×
人材派遣	△	◎	○	○	◎
人材紹介	×	○	○	◎	◎
ハローワーク	◎	×	×	×	×
SNS採用	◎	△	×	○	△
リファラル採用	○	×	×	○	△
ギグワーク プラットフォーム	△	◎	○	×	◎

ニーズ別・採用手法適性診断チャート





掲載の方法やプランなど相談に乗ってほしい
一度に複数名の採用をしたい！
採用は定期的に行っている

求人媒体

オウンド
メディア

自社の採用ノウハウを確立させたい
急がず、自社にぴったりの人を採用したい
年一回、必ず採用を行っている



イベント開催のため大量の人材が今すぐほしい！
スキルよりも当日の人数確保が優先
繁忙期と閑散期のムラがある…

人材派遣

ニーズ&お悩み別・採用手法マッチング例



短期間で辞めてしまうリスクを最小限に抑えたい
求人広告費をかけたくない
確実に人材を確保したい！

人材紹介

ハローワーク

コストはかけられない
年齢やスキルはそこまで重視していない
助成金等を上手く活用したい



じっくりと人物重視の採用をしたい
あまりコストや手間をかけたくない
急がずに良い人がいれば採用したい

リファラル採用

ニーズ&お悩み別・採用手法マッチング例



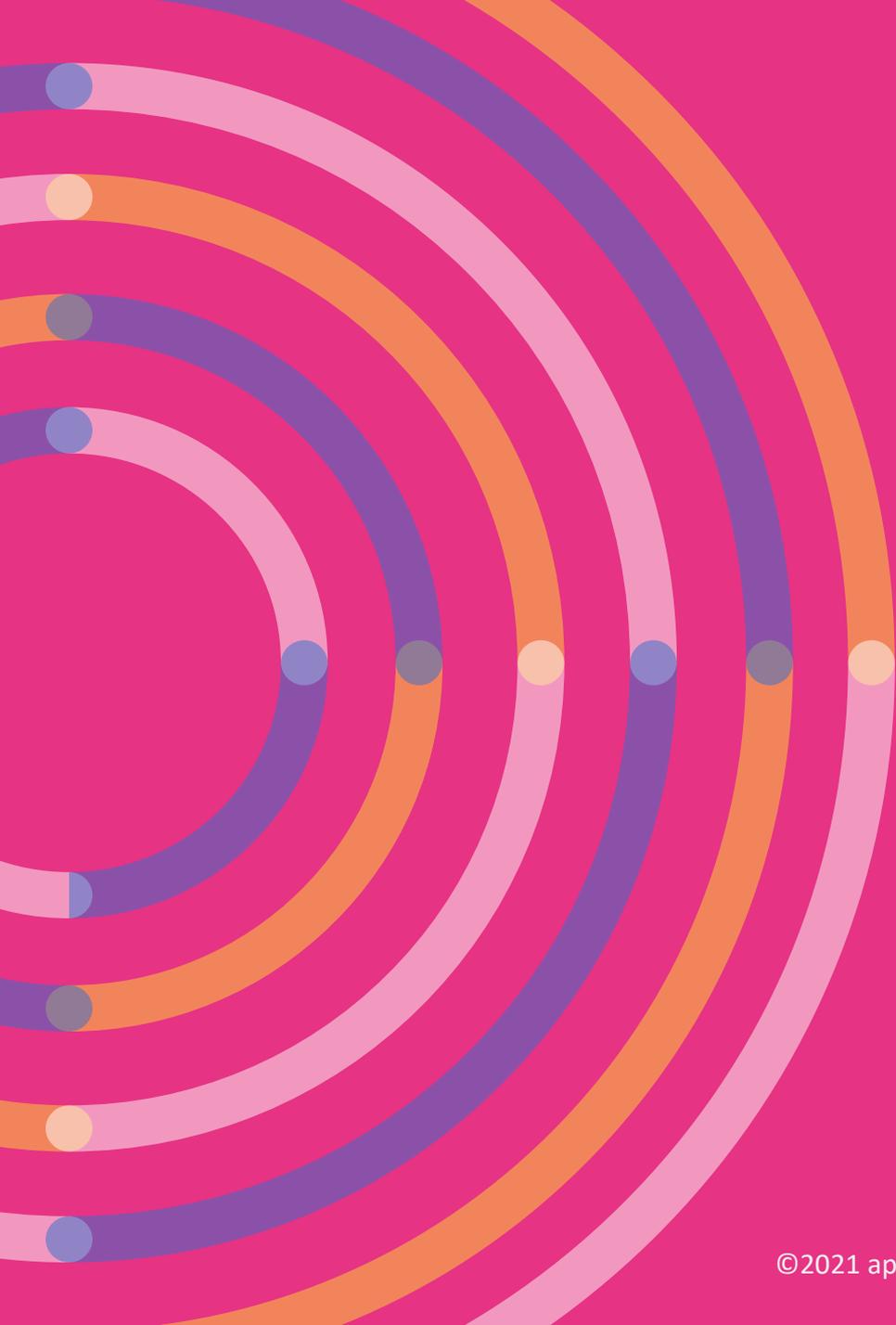
業界知識がある人材・親和性の高そうな人材を採用したい
スピード感よりもマッチング重視
コストも抑えたい

SNS採用

特定の日の数時間だけ人手が足りない…
長期雇用スタッフを増やしたくない
突発的な求人ニーズが多い

ギグワーク
プラットフォーム





エーピーシーズ 関連サービス紹介

給与前払い福利厚生サービス『速払いサービス』

給与前払いの**No.1サービス『速払いサービス』**も、エーピーシーズが運営しています！

月払いの選択肢のみだった給与の“日払い”や“週払い”を、従業員のための福利厚生サービスとして実現できます。高まる自由な給与受取りへのニーズに柔軟に対応することで、他社との差別化や従業員満足度を高め、**求人効果・採用力の向上**はもちろんのこと、**稼働率／定着率アップ**にも貢献します。業界唯一の**業務委託型サービス**だから運用もラクラク！導入企業は400社以上、大手人材系企業や飲食企業の実績も豊富で、安心してご利用いただけます。

メガバンクも選べる！豊富な送金プラン

複雑な作業なし！業務委託でラクラク

法令遵守！コンプライアンス対策も万全

ユーザーサポートも充実！



4年連続！

利用したい
給与前払いサービス

No.1

法務担当者が
推奨する
給与前払いサービス

No.1

採用担当者が
導入したい
給与前払いサービス

No.1

実査委託先：日本マーケティングリサーチ機構 調査概要：2022年4月期_ブランドのイメージ調査

人材紹介 + BPOサービス

「派遣スタッフの単価が上がった」「募集広告の出し方がわからない」「求人募集に充てる時間や人的リソースがない」…

同一労働同一賃金の施行を皮切りに、派遣社員から直接雇用への切替を検討されている企業様も多いのではないのでしょうか。でも、採用活動は慣れていないとなかなか難しいもの。エーピーシーズは、採用にお悩みの企業様の負担を軽くするお手伝いをしています！詳細なサービス内容については、巻末よりぜひお気軽にお問合せください。

提供サービスイメージ

人材供給

短期
人材紹介

長期
人材紹介

業務受託

媒体募集

応募受付

入社手続

年末調整
管理

給与前払い

給与計算

シフト管理

勤怠管理

雇用契約書
発行・管理

扶養控除
管理

立替前払い

給与明細
発行

各種お問合せはこちらから

お問合せフォーム

<https://www.apseeds.co.jp/inquiry.html> 

資料ダウンロード

<https://blog.apseeds.co.jp/download/> 

お役立ち情報ブログ

<https://blog.apseeds.co.jp/> 



info@apseeds.co.jp