

株式会社マルケト、HRMOS 採用管理×Marketo×PR Table を導入し、 「採用マーケティング」を推進

～マーケティング概念を採用活動に適用。企業と個人のエンゲージメントを強化するためにテクノロジー活用を推進～

株式会社ビズリーチ（所在地：東京都渋谷区/代表取締役社長：南 壮一郎）が運営する HR テック（HR × Technology）で採用を強くする「HRMOS（ハーモス）採用管理」（<https://hrmos.co/saiyo/>）は、株式会社マルケト（本社：東京都港区/代表取締役社長 アジア太平洋日本地域担当プレジデント：福田 康隆、以下 マルケト）が「HRMOS 採用管理」を導入したことをお知らせいたします。マルケトは、「HRMOS 採用管理」、企業ブランディングを強化する CMS（コンテンツマネジメントシステム）「PR Table」、マーケティングオートメーション「Marketo」を連携させ、マーケティングの概念を採用に適用した「採用マーケティング」*1を推進します。

■採用マーケティングとは*1

少子高齢化やテクノロジーの発展などにより、個人の「働き方」を取り巻く環境や、企業経営は大きく変化しています。働き方に多様性がもたらされ、「個人」の選択肢も広がりつつあるなかで、企業は、新たな採用のあり方を考え、実践していかなければなりません。

「採用マーケティング」とは、マーケティングの概念を採用活動に適用した考え方の中で、人材獲得競争が激化するなか、新しい採用の概念として米国を中心に注目されています。採用ターゲットが真に求めるワークプレイス*2を創造し、それを適切に伝達することで、その価値を効果的に得られるようにするための人事・採用戦略、仕組み、採用プロセスを指します。データやテクノロジーを活用して採用ターゲットのニーズを解明したうえで、プロセス全体を検証し、企業の採用担当者は適切なコミュニケーションを通じて、より効果的な採用活動につなげます。

*2 ワークプレイス：オフィス環境、キャリア提示、ポジション、人事制度、人材開発などを指す。

■「採用マーケティング」の実践を通じて、候補者とのエンゲージメントを実現

マルケトは、2018年8月より HRMOS 採用管理、PR Table、Marketo を活用し、マーケティングの概念を採用活動に適用しながら、ターゲットとなる候補者の体験を向上させる取り組みを実践しています。「採用マーケティング」の実践を通じて、採用ターゲットに最適なタイミングで情報を届け、企業と個人の新しい出会いを創出し、効果的な採用（採用 ROI の向上）を目指します。

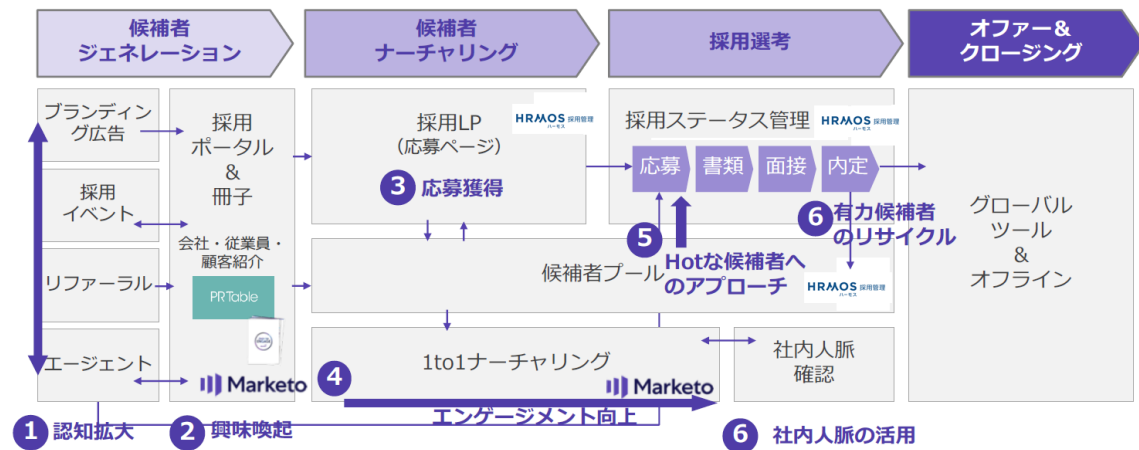
<マルケトの具体的な取り組み>

1. 「PR Table」を利用した、転職潜在層へのアプローチとコンテンツ掲載
2. タレントプールの構築（「HRMOS 採用管理」「Marketo」などを活用）
3. マーケティングオートメーション「Marketo」を活用した企業と個人のエンゲージメント施策実施
4. 「HRMOS 採用管理」による、選考状況・候補者の一元管理
5. 「HRMOS 採用管理」「Marketo」を用いた採用プロセス全体の可視化

<マルケトが実践する採用マーケティングの全体像について>

マルケト社の採用マーケティングの全体像

HRMOS, Marketo, PR Tableを用いてファネルの全体を設計・推進



Proprietary and Confidential | © Marketo, Inc.

<各ツールを活用した際のメリット>

・HRMOS 採用管理は、採用マーケティングの実践における候補者のデータ、選考プロセス全体を一元管理し、データに基づいた分析を可能にします。一度接点をもった候補者はタレントプールとして蓄積されるため、候補者と継続的にコミュニケーションをとれるようになります。

・Marketo は、企業が、採用ターゲット一人ひとりにあった内容、タイミング、方法によるコミュニケーションをとるためのプラットフォームを提供します。採用ターゲット一人ひとりとのエンゲージメントを通じて、人事部の課題である、「企業ブランドの確立」「採用マッチング率の向上」「採用効果の可視化」を実現します。

・PR Table は、コーポレートブランディングに特化した CMS で、社内に眠るブランド資産の可視化・コンテンツ化・活用を支援します。会社の資産である社員を軸にコンテンツを制作し、発信することで、社員のエンゲージメント向上やカルチャーマッチする将来の社員の採用に寄与します。

株式会社マルケト タレントエンゲージメント部 千葉 修司氏 コメント

エンゲージメント、採用マーケティングこそが、会社の成長のカギをにぎります。昨今、テクノロジーの発展、資本主義・貨幣経済の動向、また就職協定の撤廃など、「働き方」や「企業と個人の関係性」を大きく揺るがす社会環境変化が起きています。そのようななか、今や企業にとっては、顧客だけではなく、社員、そして、将来の社員である候補者の方との中長期的なエンゲージメントも極めて重要になってきました。ここ数年、マーケティングや営業の世界では、MA や SFA などのテクノロジーを武器により良い顧客体験を提供し、顧客とのエンゲージメントを実現し始めていますが、これらの考え方や施策が、採用の世界でも同様に効果を発揮します。当社のお客様でもテクノロジーを用いた採用マーケティングに取り組まれるケースが急増してきたなかで、当社自身も HRMOS 採用管理、PR Table、自社ツール Marketo を用いて取り組みをスタートできたことをうれしく思うとともに、その意義深さや

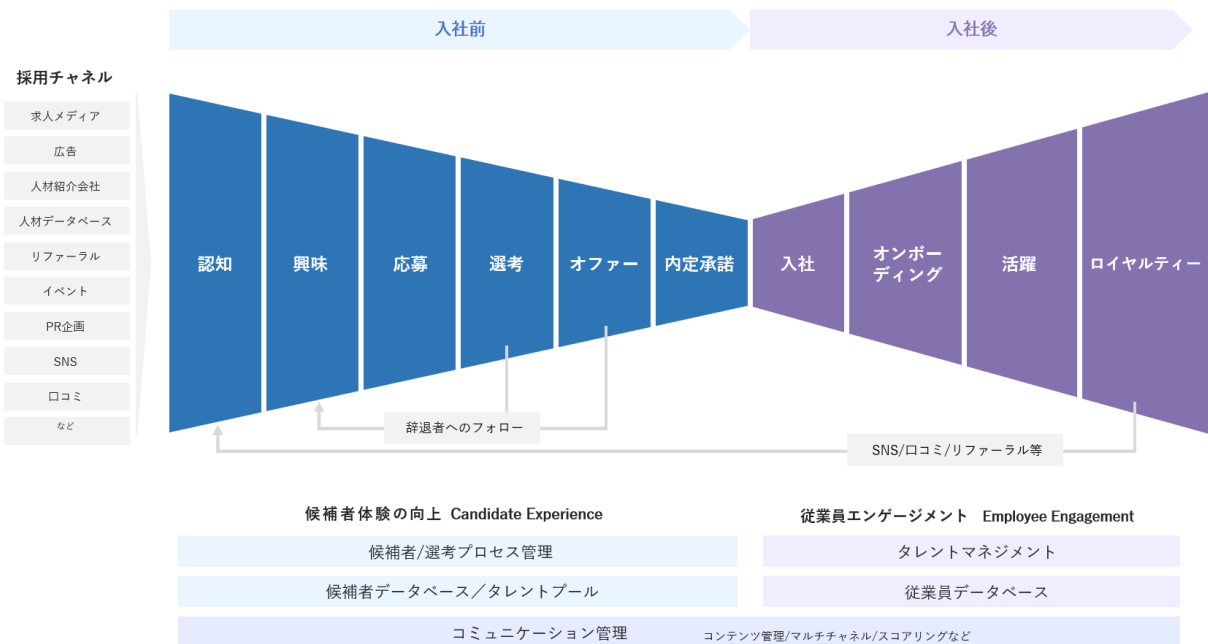
可能性の大きさを強く感じています。

株式会社ビズリーチ リクルーティングプラットフォーム統括本部 HRMOS 採用管理事業部 事業部長 古野 了大 コメント

人材獲得競争が激化するなかでは、より戦略的な採用活動が求められます。これまで一般的だった、転職潜在層に対して母集団形成を行う採用手法だけでは、欲しい人材の十分な採用につなげることができません。採用マーケティングでは、マーケティングの概念を採用に適用し、ファネル全体をデータで見ながら戦略を立案します。そしてその実践には、データとテクノロジーの活用・タレントプールの運用が欠かせません。HRMOS 採用管理は、採用プロセスにおけるデータの一元管理に加え、戦略立案に必要なレポート機能や、候補者のデータを蓄積したタレントプール機能を強化しています。当社も採用マーケティング室を立ち上げ、採用管理システム、マーケティングオートメーションツールを活用し、データによる戦略的な採用に取り組んでいます。

今後も、採用マーケティングの効果や実践事例の公表を通じて、顧客の採用成功につながるようなノウハウを提供していきます。

■「採用マーケティング」の実践プロセスと得られる効果について ＜採用マーケティングファネルの一例＞



・採用チャンネル：転職潜在層へのアプローチを視野に入れ、ダイレクトリクルーティングを実践

人材獲得競争が激化するなかで、これまで一般的だった転職サイトや人材紹介会社の活用といった転職潜在層へのアプローチだけでなく、採用ターゲットとなる人材であれば転職潜在層にもアプローチをする姿勢が求められています。SNS、リファerral、人材データベースの活用なども含めた主体的な採用活動（ダイレクトリクルーティング）、PR やコンテンツの活用といった転職潜在層に選ばれるための手法が必要です。

・候補者/選考プロセス管理：一元管理により効果的な採用戦略を立案

マーケティング視点で採用を行うためには、採用状況をデータで一元管理し、PDCA サイクルを回す必要があります。採用プロセス全体のデータを分析することで、より効果的な採用戦略の立案につながります。候補者の働き方やキャリアが多様化するなかで、一人ひとりにあった、選考プロセスのストーリー

を設計することが重要です。

・コミュニケーション管理：多様化するキャリアに応じたコミュニケーションと候補者体験の向上

採用ターゲットに自社の魅力を伝え、興味を持ってもらうために、採用ターゲットとなる候補者一人ひとりに沿ったコミュニケーション設計が求められます。

候補者と誰がどのようなコミュニケーションをとったのか、データとして管理し、候補者体験の向上につなげます。

また、雇用の流動化が進むなか、良い候補者体験は、次の転職活動時に改めて興味を持つきっかけにもなります。

・コンテンツ管理

候補者体験の向上には、採用ターゲットを理解し、自社の魅力を採用ターゲットに適切に伝達するためのコンテンツが求められます。その開発にあたっては、採用ターゲットを分析したうえで、どのようなコンテンツを届けるかを考えます。また、採用サイトや求人メディアなどに限らず、ブログ・SNS・スカウト・イベント・PR 企画など、あらゆる方法のなかから最適な方法を選択します。

・タレントプール：転職潜在層との継続的なコミュニケーション

転職潜在層である採用ターゲットや、面接・内定の辞退者など一度接点を持った候補者をタレントプールとして管理することで、継続的なコミュニケーションが実現できます。また、入社後の活躍や従業員エンゲージメントなどに関するデータを管理することで、採用活動にもそれらを活かすことができます。

■HR テック (HR × Technology) で採用を強くする「HRMOS 採用管理」の特長

参照 URL : <https://hrmos.co/saiyo/>



HRMOS 採用管理は、採用業務の一元管理を通じて、オペレーションを効率化し、データによる採用活動の可視化・分析により、数値データを根拠とした戦略的な意思決定を実現します。各施策の PDCA サイクルをまわすこと

で、効率的に求める人材の採用につなげることができます。

導入企業の 96%が業務負荷軽減を実感しており、69%は採用数が増加した、41%はこれまでより優秀な人を採用できたと回答しています。

また、HRMOS 採用管理はユーザーコミュニティ、カスタマーサクセスチームを設けており、企業の採用を強くするために必要なサポートを包括的に行う、「Recruitment Success Platform」を目指しています。

■株式会社ビズリーチについて

「インターネットの力で、世の中の選択肢と可能性を広げていく」をミッションとし、2009 年 4 月より、人材領域を中心としたインターネットサービスを運営する HR テック・ベンチャー。東京本社のほか、大阪、名古屋、福岡、シンガポールに拠点をもち、従業員数は 1,306 名 (2018 年 11 月現在)。即戦力人材と企業をつなぐ転職サイト「ビズリーチ」や、挑戦する 20 代の転職サイト「キャリトレ」、AI 技術を活用した戦略人事クラウド「HRMOS (ハーモス)」、求人検索エンジン「スタンバイ」、事業承継 M&A プラットフォーム「ビズリーチ・サクシード」などを展開。

参照 URL : <https://www.bizreach.co.jp/>

■株式会社マルケトについて

マルケトは、世界有数のエンゲージメントプラットフォームを提供する企業です。マーケットが顧客と長期的な関係を築いて売り上げを伸ばせるよう支援します。常に業界のイノベーションのパイオニアとし

て、「Marketo」は拡張性、信頼性、開放性が評価され、数多くの CMO の信頼を得ているプラットフォームです。カリフォルニア州サンマテオに本社を置き、世界中にオフィスを展開して、戦略的パートナーとして、多岐にわたる業界の大企業や急成長企業をサポートしています。エンゲージメントプラットフォーム「Marketo」、パートナーエコシステムの「LaunchPoint(R)」、大規模なコミュニティ「Marketing Nation(R)」の詳細については、こちらをご覧ください。

参照 URL : <https://jp.marketo.com>