

50%以上の企業が応募者のソーシャルメディアをチェック！ 約1割は不採用にした経験も！【調査報告】

2012年6月19日

株式会社 garbs 代表取締役 大畑貴文

株式会社 garbs (ガーブス <http://www.garbs.co.jp> 東京都港区、大畑貴文・代表取締役)は、企業の新卒採用活動および中途採用活動における、ソーシャルメディアの活用実態を明らかにするため、新卒採用、中途採用を行なっている企業を対象に調査を実施いたしました。このたび「ソーシャルリクルーティング白書 2012」として調査結果がまとまりましたので、一部を抜粋してご報告いたします。

今回の調査結果からは、「ソーシャルメディアを採用に活用する」ということが、もはや珍しいことではなくなり、何らかの利用の効果も感じられていることがわかります。

また、選考への活用という点では、約半数の担当者が応募者のソーシャルメディアをチェックしたことがあると回答し、1割の担当者がこれを元に不採用にしたことがあると回答するなど、ソーシャルメディアアカウントのチェックは一般的になりつつあることも判明しました。

[調査結果からの注目すべきポイント]

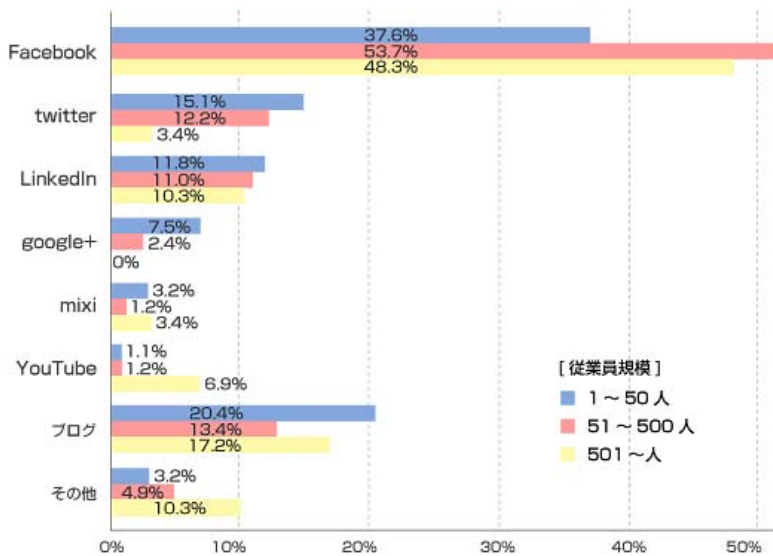
- 「人材採用と相性の良いソーシャルメディア」は Facebook が圧勝。Twitter よりもブログが高評価。
 - 50%以上の担当者が、応募者のソーシャルメディアアカウントのチェック経験あり。
 - 約1割の担当者が、アカウントをチェックした結果、不採用にした経験あり。
 - 自社ソーシャルメディアアカウント運用に対する協力度合い、9割以上の企業が協力的と回答。
 - 競合他社との採用競争の対策、1位は「迅速な採用決着」。
 - 7割の企業が従業員の紹介(リファerral)による採用活動を実施。
-

■1. 自社の採用と相性のよいソーシャルメディア

⇒Facebook が圧勝。Twitter よりもブログが高評価。大手は Youtube も

Facebook の利用企業が多いこともあり、ここでも Facebook が圧倒的な評価を得た。これに対し利用度では Facebook に次いで2番目であった Twitter は、相性の良さではその支持を大きく下げる結果となり、特に規模の大きい企業ではほぼ支持されていなかった。なお、規模の大きい企業では、Youtube が支持されていることがわかった。

▼自社の採用と相性のよいソーシャルメディア [従業員規模別]

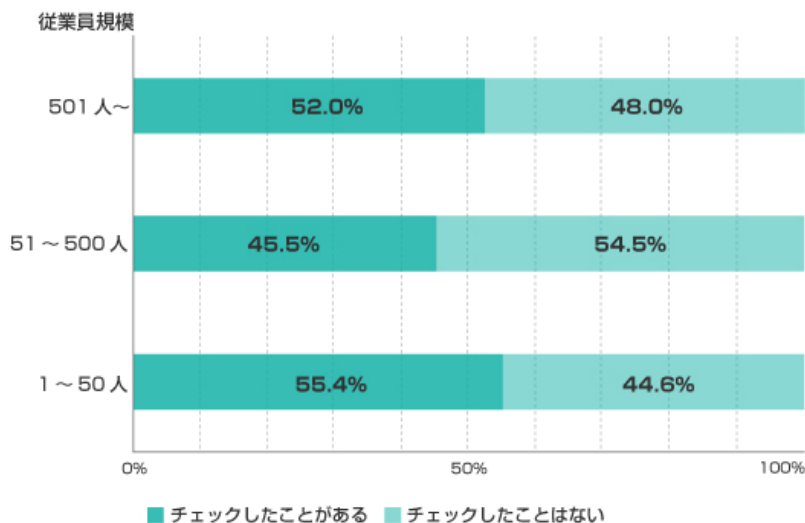


■2. 応募者のソーシャルメディアアカウントのチェック

⇒半数の担当者が、ソーシャルメディアアカウントをチェックした経験あり

応募者や面接予定者のソーシャルメディアアカウントをチェックした経験がある担当者の数は50.3%にのぼり、もはや珍しいことではなくなっていることがわかった。

▼ソーシャルメディアアカウントのチェック

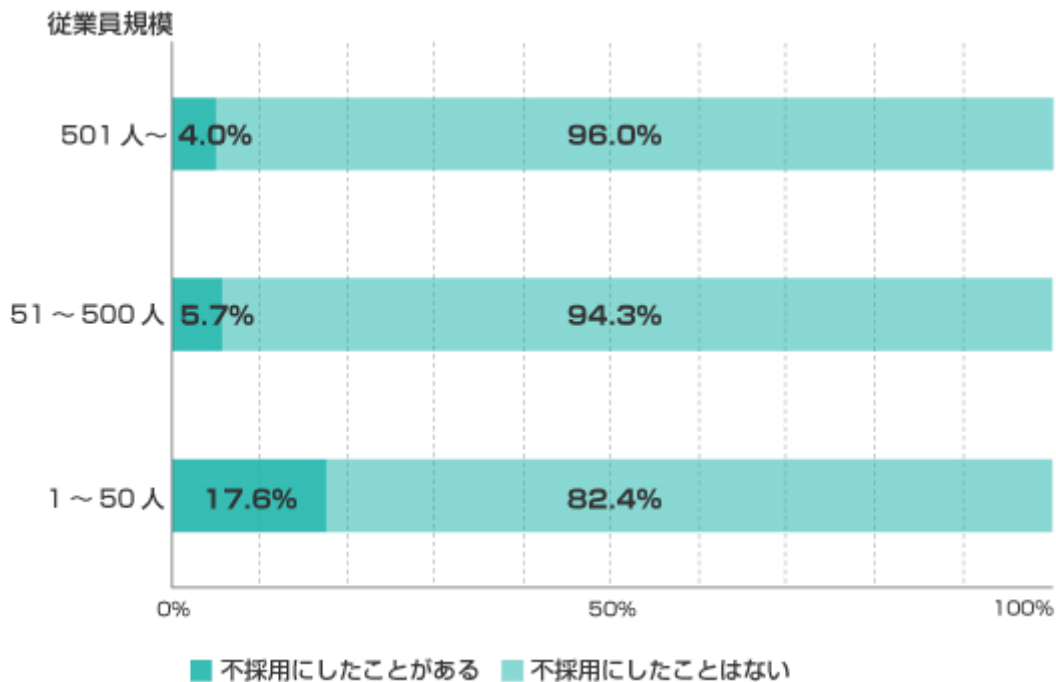


■3. 応募者のソーシャルメディアアカウントの選考結果への影響

⇒約 1 割の担当者が、アカウントをチェックした結果、不採用にした経験あり

応募者のソーシャルメディアアカウントをチェックしたことがあるのは約半数であるのに対し、実際にその結果不採用にした経験がある担当者は 1 割程度であることがわかった。ただ、従業員規模 50 名以下の企業では、17.6%にまで上昇し、比較的規模の小さい企業で、この傾向が顕著であることがわかった。

▼ソーシャルメディアアカウントを見ての不採用

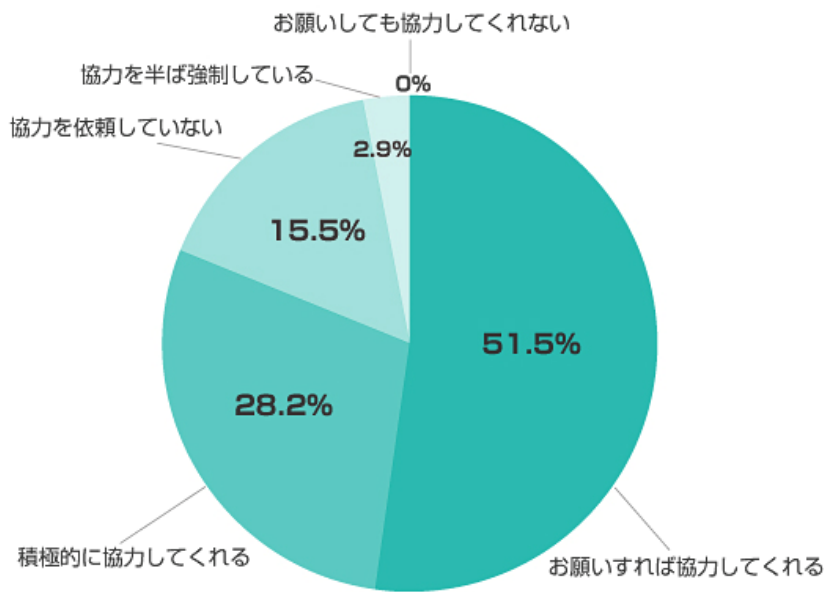


■ 4. 採用目的のソーシャルメディアアカウント運用に対する社内の協力度合い

⇒アカウントを運用している企業では、ほとんどが「社内は協力的」と回答

アカウントを運用している企業では、社内への協力を依頼していない企業を除き、9割以上の企業が、「協力的に積極的」もしくは「お願いすれば協力してくれる」と回答。採用のためのソーシャルメディア運営に対し、従業員が全般的に協力的なスタンスをとっていることがわかった。

▼アカウント運用に対する社内の協力の度合い

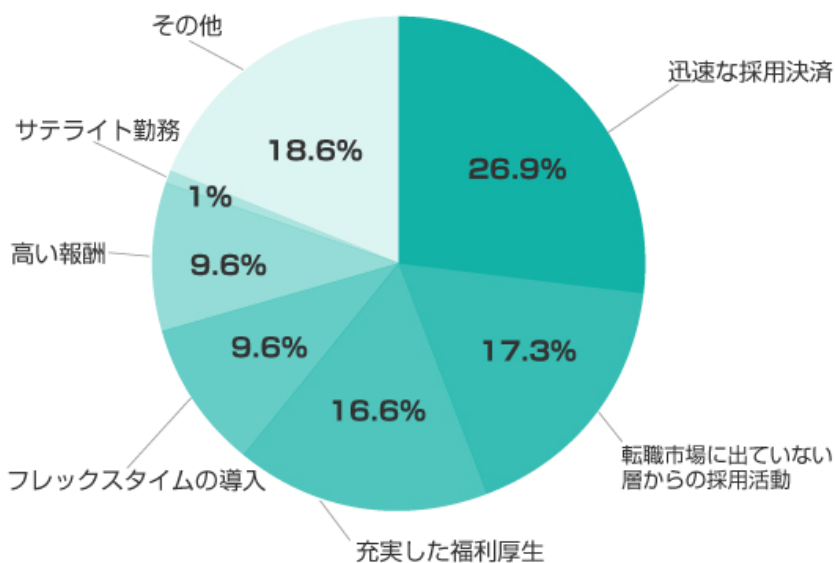


■5. 競合他社との採用競争の対策

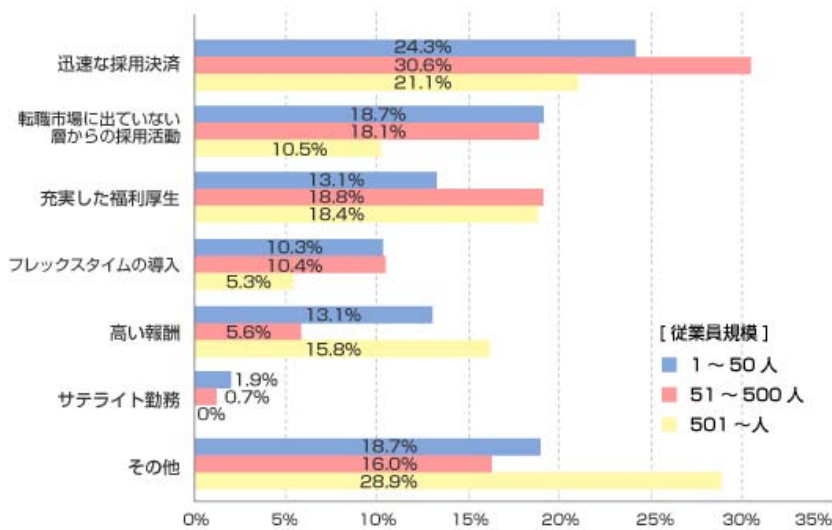
⇒採用はスピードが命。迅速な採用決定が最重要視

いずれの従業員規模でも「迅速な採用決済」が高い数値を示し、スピーディーな選考、採用通知が、競合との競争に勝つための手段と考えられていることがわかった。選考に長い期間を要している企業は留意すべきポイントといえるだろう。また、転職市場に出ていない人材へのアプローチも高い数値を示し、この層へのアプローチノウハウを持っているかどうか、採用の成否に影響することになりそうだ。

▼競合他社との採用競争の対策



▼競合他社との採用競争の対策 [従業員規模別]

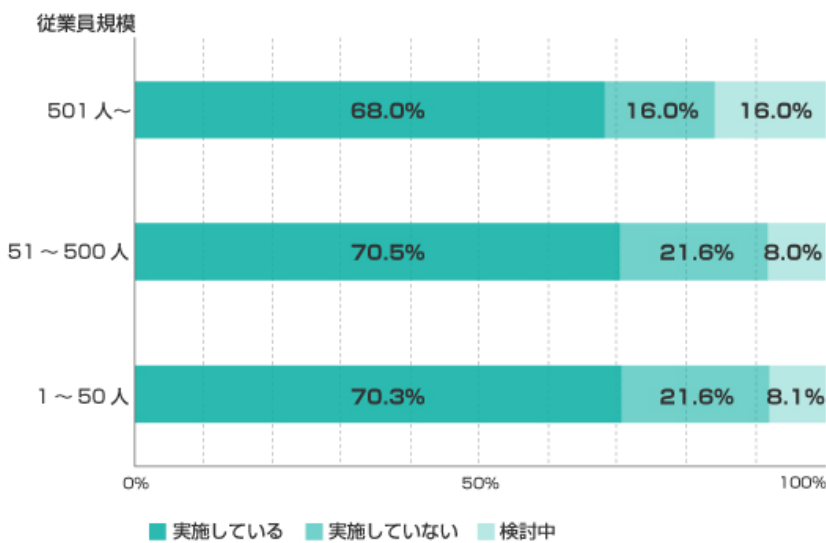


■6. 従業員の紹介による採用

⇒7割の企業が、従業員の紹介による採用活動を実施

従業員規模規模を問わず、7割程度の企業が、従業員の紹介による採用活動を実施していることがわかった。また、従業員規模が500人以上の企業では、それより小規模な企業と比べて、実施の検討度合いが強いことも判明した。

▼従業員の紹介による採用[企業規模別]



◆「ソーシャルリクルーティング白書 2012」完全版(全 18 項目)は、以下サイトよりご確認ください。

<http://www.social-recruiting.jp/archives/10408>

[調査概要]

調査目的:採用活動におけるソーシャルメディアの活用について把握し、関係各位の参考に供する

調査方法:インターネットによるアンケート

調査対象:新卒採用および中途採用を行なっている企業約 3,000 社の人事、採用関係者

調査期間:2012 年 5 月 10 日~2012 年 5 月 31 日

回答数:187 社

[本件に関するお問い合わせ]

株式会社 garbs(ガープス)

[所在地] 〒107-0062 東京都港区南青山 5-6-24 KYODO ビル 4F

[代表取締役] 大畑 貴文

[web] <http://garbs.co.jp/>

[blog] <http://www.social-recruiting.jp/>

[TEL] 03-5766-4114

[FAX] 03-5774-9548

[MAIL] info@garbs.in

[担当] 小松