

ケーススタディ

株式会社ディー・エヌ・エー



“今まで使ってきたデータベースと比べ、LinkedInは当社が狙っている人材にリーチできる確率はかなり高いです。”

「今まで使ってきたデータベースと比べ、LinkedInは当社が狙っている人材にリーチできる確率はかなり高いです。また、転職そのものに興味は無くても、DeNAという会社に興味を持っている人たちと会う機会を持つことができ、そこで会社について直接伝えることができます。登録している人たちは質の高いインフルエンサーである可能性が高く、そうした人たちから会社の最新情報がリアルとLinkedInのいずれかによって広がるだけでもメリットになると考えています」



ヒューマンリソース本部 人材企画部
キャリア採用グループ
下村 拓哉



マーケティング本部 広報部
秋山 知之

導入前の背景

株式会社ディー・エヌ・エー（以下、DeNA）では事業規模の拡大とグローバル展開の加速に向けて、スキルや経験を持つハイクオリティ人材を獲得する手段として2013年4月より、人材採用のダイレクトリクルーティングツールとしてLinkedInを本的に活用しはじめた。LinkedInはビジネスに特化したSNSで、海外ではリクルーティングツールとしても使われているが、日本企業が国内の採用に活用している事例が少ないなか、DeNAは先駆者的存在となっている。

課題

- ・ 転職顕在層ではなく、潜在層へのアプローチを模索
- ・ ターゲット人材層に対する採用アプローチとコミュニケーション

LinkedInを導入した理由

- ・ ビジネスニーズに合致した質の高い人材へダイレクトなアプローチが可能
- ・ 外資系企業がLinkedInを活用する中で、同様に人材獲得での競争力を強化
- ・ 事業のスピーディーな展開に対応するため、採用プロセスの効率

効果

- ① 経験豊かなハイクオリティ人材の採用
 - ・ LinkedInを活用して、社員の採用が決定
 - ・ 多様な経験を持ったビジネスパーソンとの関係構築が可能に。直近の採用に至らなくても、中長期的なスパンで候補者との関係を維持し、人材プールの裾野を広げられる
- ② コーポレートブランディングとコミュニケーション
 - ・ 質が高く、感度の高い層にターゲットングしたコミュニケーションが可能（「LinkedInキャリアページ」での社員紹介記事等）
 - ・ 「LinkedIn会社ページ」でのステータスアップデートの機能を活用し、候補者との接触機会が増え、伝えたい情報や最新のアップデート情報を拡散することにつながる
 - ・ エージェントを介さず直接候補者にコンタクトが可能のため、採用担当者が企業カルチャーや魅力についてを直接語るができる

同社がLinkedInを活用する理由には、すでに大手外資系企業が日本国内の優秀な人材獲得にLinkedInを活用していることに対する機会損失への懸念があった。また、エージェントを介した人材採用手法が中心だったため、顕在層へのアプローチはできていたものの、潜在する優秀な人材にはアプローチが不十分だったことから、LinkedInを活用したダイレクトリクルーティングなど新しい採用手法への必要性を感じていた。

効果

① 質の高い人材採用

DeNAではヒューマンリソース本部の中に、中途採用を担当するキャリア採用グループを設け、ダイレクトリクルーティングという新しい採用手法に取り組んでいる。LinkedInの活用を推進している下村氏は「従来型のデータベースと比べ、LinkedInは当社がアプローチしたいと考える人材にリーチできる確率がかかなり高い」と語る。など新しい採用手法への必要性を感じていた。

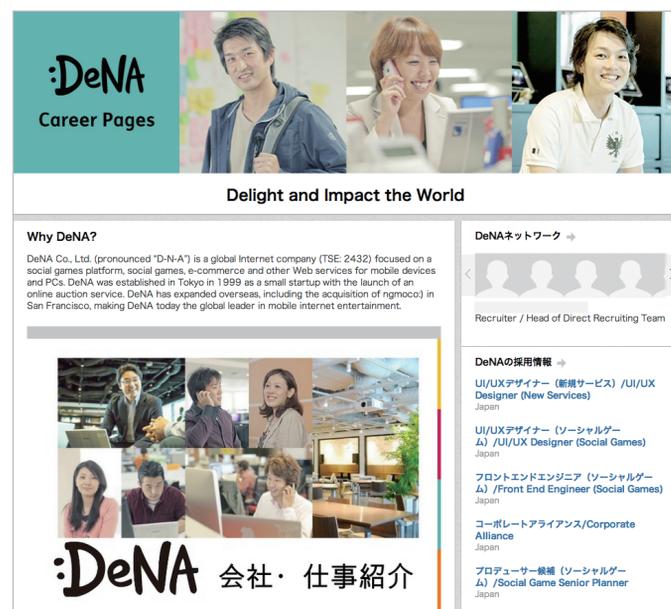
「これまでDeNAでは、LinkedInのアカウントを開設したものの積極的な活用に至っておらず、本格的な運用をスタートしても、どれだけの効果があるのか見えていませんでした。けれども、採用広告やエージェントを介した採用手法でリーチできていない人材層へアプローチするには不可欠なツールだと感じておりました。DeNAではチャレンジを通じて、新しい結果を狙っていくことに対しては奨励される企業風土であることから、広報部の協力を経て、積極的な運用につなげることができました」

下村氏はビジネスサイドでの人材採用を担当し、そこで主に「LinkedIn リクルーター」を使ったアプローチをはじめている。LinkedInのプロフィールを吟味した上で、これはという人材に絞り込んでアプローチをするという方法が基本ですが、ユーザーのプロフィール充実度は人によって異なるため、コンタクトポイントを拡げることも大切だと考え、現時点では幅広いビジネスパーソンにアプローチを掛けています」と下村氏は語る。アプローチの際は唐突に転職を提案するのではなく、『まずは一度お会いしませんか』というカジュアルなコンタクトを心がけているという。

「LinkedInを使えば転職に興味は無くても、DeNAという会社に興味を持っている人たちと会う機会を持つことができ、そこで会社について直接伝えることができます。こうして一度ネットワークができると、その時点では転職につながるなくても、後々のリレーションに結実したり、新しい人脈を

紹介してもらえる場合もあります。LinkedInのサービスを利用している人たちは、クオリティの高いインフルエンサーである可能性が高く、そうした人たちからDeNAの最新情報がリアルとLinkedInのいずれかで広がるだけでもメリットになると考えています」

下村氏は、そうした信頼関係を築くためには、無作為に送るようなDMではなく、コーポレートブランドを損なわないような、ラブレターを送るつもりでアプローチすることが大事だと言う。「そうした意味では時間も手間もかかりますが、それだけの価値があると実感しています」



株式会社DeNAの会社ページ

② コーポレートブランディングとコミュニケーション

DeNAは、コアビジネスのひとつであるソーシャルゲームプラットフォーム「Mobage(モバゲー)」やEコマースを中心にモバイルインターネットサービスのリーディングカンパニーとして企業知名度が高く、プロ野球チームの「横浜DeNAベイスターズ」や2013年に新しく創設された陸上チーム「DeNA Running Club」を通じて幅広く企業活動の認知に努めている。一方で、実際にDeNAにはどのような人たちが働いているかが見えづらく、採用を進める上での課題の一つとなっていた。

DeNAの採用活動への認知を拡大するためのソリューションとしては、企業や採用情報を掲載するLinkedInキャリアページの活用をはじめ、「ジョブズ・ネットワーク」と呼ばれる求人広告や従業員のプロフィールを通じて行うブランディングバナー「ワーク・ウィズ・アス」などが活用されている。

すでに効果は現れており、当初の目的の一つであった会社ページのフォロワーを増やすという点について、数字は大幅に伸びているという。

「LinkedInを活用することで、どのようなスキルを持った人が集まった会社であるか徐々に可視化され、働く人たち一人ひとりを通じてコーポレートブランドの形成につながっている」と広報部で広報部でグローバル企業広報を担当する秋山氏は語る。「DeNAという会社は永久ベンチャーを標榜し、互いに高い意識を強く求める一つのチームです。思考の独立性を持ち、逃げずに最後までやり抜くというパッションを持った人たちがたくさんいます。DeNAで働く社員のバックグラウンドやキャリアパス、日々アップデートされる会社ページをご覧頂けると、より弊社への興味・関心が高まり、DeNAという企業への親しみや魅力、弊社が提供するモバイルを中心としたインターネットサービスに触れて頂く機会を持っていただけるのではと考えています。LinkedInはグローバルのビジネスプロフェッショナルが利用しているSNSですから、ターゲティングが明確でデリバリーすべきメッセージや情報も絞り込みやすい。そのため、LinkedInにあるDeNAの企業アカウントをコミュニケーションツールとして捉え、DeNAとステークホルダーを紡ぐメディアにしていかなければならないと考えています」

今後について

導入後、採用におけるLinkedInの手応えを感じており、今後ますますの成果を期待していると下村氏は語る。「今後、ダイレクトリクルーティングでの採用プロセスの運用効率化を高め、アグレッシブな目標とKPIを設定し、事業を採用面からも支えていくつもりです。また、採用ブランディングの面では、キャリアページを通して、DeNAの企業としての魅力をより多くの人に伝えていきたいと思います。ダイレクトリクルーティングなどの新しい採用手法を、積極的に採用する企業として、その勢いをグローバルにもつなげていきたいと考えています」

企業プロフィール

DeNAは、1999年に設立された、プラットフォーム、ソーシャルゲーム、eコマースなどのインターネットサービスを中心に様々な事業展開をしている企業です。

ソーシャルゲームプラットフォーム「Mobage(モバゲー)」では、多数のソーシャルゲームが日本、欧米、中国、韓国などのユーザネットワーク向けに提供されています。

またマンガ雑誌アプリ「マンガボックス」、教育アプリ「アプリゼミ」など、事業領域にこだわることなく新しいサービスも次々と立ち上げています。近年、プロ野球への参入や陸上チームの創設などを通じてスポーツ支援活動を積極的に行っています。(http://dena.com)

LinkedIn人材採用ソリューションの事例やサービス概要については、<http://business.linkedin.com/talent-solutions> (英語)をご覧ください。