

潜在層へダイレクトにアプローチし、 様々なポジションの採用に成功

エンジニア・ビジネスサイドで複数名採用

転職潜在層へ自社の世界観の認知を広げ、
より多くの候補者との接点作りを実現

“LinkedInには、他の採用チャンネルでは出会えないような優秀な候補者が多くいて、そこに対して自社の世界観をダイレクトに伝えアプローチできることが魅力です。ベンチャー企業の強みである人を活かした個のアプローチができたため、ハイポジションの採用に成功し、社内からも「すごいメンバーが採用できたね」と高い評価をもらいました。”

リクルーティングマネージャー 栗林 由季



課題

• ビジョンへの共感

転職活動をしているしていないに関わらず、市場にいる人材へfreeeの世界観を広めていきたい

• 採用母集団の拡大

転職顕在層の中だけでは、自社の要件に見合う方が見つからなかった

立ち上げ期には、受身でなく課題感をもって責任範囲を超えた仕事をこなせる人を求めていたが、そのような人になかなか出会えなかった

導入理由

• 候補者の質の高さ

採用したいと思える方が多く登録しており、母集団に拡大に貢献

• 個のアプローチ

候補者に対して会社としてのアプローチではなく、個のアプローチが出来るため、人を強みとした声かけが可能

また、会社のビジョンとミッションを、候補者の属性にあわせてメッセージをカスタマイズして送れるため、最終的に採用にならなくとも、転職潜在層・顕在層に対してfreeeへの共感を増やしていくことが可能

結果

• 複数名の採用に成功

エンジニアとビジネスサイドの両方で、より経営に近い高いハイポジションの採用ができている

社内からも「すごいメンバーが採用できたね」と高い評価を得ている

• 候補者との接点の創出

すぐの内定承諾には繋がらなくとも、「今のプロジェクトが終わったら検討したい」というお声を頂いた