

7月から変更になったindeedの運用方法とは？

◆手動運用からAIによる自動運用へ

7月よりindeedで有料掲載をする場合、全てAIによる自動運用へ変更になりました。求人方針や予算を下記4パターンから選ぶとAIが24時間自動で運用をしてくれます。

● バランス

応募数と費用のバランス、予算の消化ペースを最適化

こんな企業様にオススメ

- ・ 具体的な目標がない
- ・ より効果的に費用とクリック数のバランスをとる必要がある
- ・ 多くの勤務地に多数の求人を有料掲載している

● 応募数の最大化

予算の範囲内で応募数を最大化します

こんな企業様にオススメ

- ・ キャンペーンレベルで応募数を最大化する必要がある
- ・ 応募数や応募単価の具体的な目標がない
- ・ 求人間で応募数のバランスをとる必要がない

● 目標応募数

キャンペーン内の求人に応募数の目標を設定します

こんな企業様にオススメ

- ・ 採用につなげるために一定の応募数が必要
- ・ 無駄な費用を削減したい
- ・ 応募をより効果的に分配したい
- ・ 人材確保が難しい職種があり、よく多くの応募が必要

● 目標応募単価

すべての求人に目標応募単価を設定します

こんな企業様にオススメ

- ・ 一定の応募単価目標があり、それを超過できない

※詳細につきましてはお気軽にお問い合わせ下さい！

アルバイト採用の成功事例ご紹介 大手サービス業ver.

◆株式会社グルメ杵屋様・うどん・そば・洋食・エスニックなど多くのブランド展開

◆株式会社壺番屋様・カレー専門店「CoCo壺番屋」などの展開

<採用課題>

- ・ 膨大な採用データの管理が難航（エリアごと、FC加盟法人ごとなど）
- ・ 採用困難店の頻発（エリアを超えた情報共有未実施のため）
- ・ 本部にて採用予算・採用実績が把握できていない

<ノーザンライツによるソリューション>

- ・ ノーザンライツによる総合的な採用支援の実施
（**採用窓口の一元化**を行い、採用活動全体の課題解決を目指す）
- ・ 月次定例報告会の開催（結果報告より分析を行い今後に反映させる）

<成果>

- ・ 月次定例報告会の開催で課題解決に向けた施策を早期に検討・実施が可能に
- ・ **本部・グループ主導での採用活動へシフト**することで
店舗間での採用のノウハウの共有が可能に、採用困難店の頻発が解消できた

◆株式会社ウィゴ様・WEGOの屋号で若年層向けアパレルブランドを展開

<採用課題>

- ・ コロナ禍で採用部署を含む兼務兼任が増え、採用実務の引き継ぎが必要であった

<ノーザンライツによるソリューション>

- ・ 下記業務をノーザンライツへアウトソースしていただき弊社にて業務支援
求人広告掲載までの一連業務
ATS（採用管理システム）上での採用可否チェック業務
各エリアマネージャーへの求人ニーズのヒアリング など

<成果>

- ・ これまで接点のなかったエリアマネージャーと緊密な連携を取れるようになり
ニーズ、緊急度を加味した媒体などの具体的な提案が可能になったことで
採用ニーズのある各店舗の早期の採用充足ができるようになった

9月セミナー情報 ※要申し込み・先着順（10社限定）

「グルメ杵屋様とのトークセッションセミナー+情報交流会」

日時：9月14日（水）17:00～18:15

参加費：無料

場所：ノーザンライツ大阪オフィス会議室 ※ご来社限定オフラインセミナー
ご来社が難しい場合はZOOMでご参加くださいませ。

★セミナー申込・問い合わせ：TEL/06-6120-2903（担当：松田）