

コロナ禍における人材確保シリーズ② ～テクニック編～

# 「ターゲットからの 応募率を上げる！」

ターゲットごとに求人媒体を使い分け、重要視するポイントを知ることにより刺さる自社の魅力発見の仕方と求人票の魅せ方をお伝えします！

日程

2021年9月16日(木)

対象

名古屋市内の中小企業の人事責任者・人事担当者等

※講演者、土曜、コンサルタント等、同業者他の方のご参加はご遠慮ください。

内容

- 各採用手法の特徴
- 御社に合った採用方法は？
- 応募者に刺さる自社の魅力発見ワークショップ
- 見つける！ターゲット



講師

前田 茂雄 氏

レガシープロジェクト株式会社 代表取締役

2003年地元国立大学を卒業後、中小企業向けITコンサルティング会社で社長のお仕事を持ち、その後大手人材サービス会社でTOPセールスとして活躍を続け、リーマンショック以降事業へ、地方創生事業の立ち上げを行い、全国地方自治体、内閣府及び中央銀行での協議会の開催、地方経済に強い課題意識を持ち、生涯の志業としていくことを決意。その思いから、LEGACY PROJECTS (株) を起業。複数の自治体で講演活動を行いながら、企業のDX支援の開始。

お問合せ

なごやジョブサポートセンター

なごや人材サポートデスク

TEL 052-733-2112

月～金 9:00～17:00

〒464-0054 名古屋市中区千種区阪上2丁目4-3 名古屋市中小企業振興会館4階



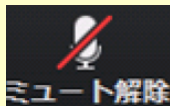

本日はセミナーにご参加いただき  
誠にありがとうございます。

9:30 より開講いたしますので、  
しばらくお待ちください。

セミナー実施時間に変更がございます。

◆午前◆ 9:30～12:00

【お願い事項】

- ・マイクは必ずミュートにしてください。
- ・カメラは必ずオンにしてください。
- ・表示は「**名字カタカナ** + **@企業名**」でお願いします。  
例：ナゴヤ@なごや人材

※音声が届かないなどのトラブルがございましたら、  
チャットでご連絡いただくか、もしくは下記事務局ま  
でご連絡をお願いいたします。  
事務局 052-733-2112

コロナ禍における人材確保シリーズ② ～テクニック編～

# 「ターゲットからの 応募率を上げる！」

ターゲットごとに求人媒体を使い分け、重要視するポイントを知ることにより刺さる自社の魅力発見の仕方と求人票の魅せ方をお伝えします！

日程

2021年9月16日(木)

対象

名古屋市内の中小企業の人事責任者・人事担当者等

※講師、土曜、コンサルト等、同業者の方のご参加はご遠慮ください。

内容

- 各採用手法の特徴
- 御社に合った採用方法は？
- 応募者に刺さる自社の魅力発見ワークショップ
- 見つかる！ターゲット



講師 前田 茂雄 氏 レガシープロジェクト株式会社 代表取締役

2003年地元国立大学を卒業後、中小企業向けITエンジニアリング会社で社員の成長のサポートを、その後大手人材サービス会社でTOPセールスとして業績を伸ばし、リーマンショック以降業界へ、地方創生事業の立ち上げを行い、全国地方自治体、内閣府などの中央官庁での協議会に参画し、地元経済に強い課題意識を持ち、生涯の生業としていくことを決意。その想いから、LEGACY PROJECTS (株) を起業、複数の自治体で就業支援を行いながら、企業のDXに貢献。

お問合せ

なごやジョブサポートセンター

なごや人材サポートデスク

TEL 052-733-2112 月～金 9:00～17:00

〒464-0856 名古屋市中区千種区吹上2丁目4-5 名古屋市中企業振興会館4階



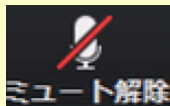

本日はセミナーにご参加いただき  
誠にありがとうございます。

14:00 より開講いたしますので、  
しばらくお待ちください。

セミナー実施時間に変更がございます。

◆午前◆ 14:00～16:30

【お願い事項】

- ・マイクは必ずミュートにしてください。
- ・カメラは必ずオンにしてください。
- ・表示は「**名字カタカナ** + **@企業名**」でお願いします。  
例：ナゴヤ@なごや人材

※音声が届かないなどのトラブルがございましたら、  
チャットでご連絡いただくか、もしくは下記事務局ま  
でご連絡をお願いいたします。  
事務局 052-733-2112

名古屋市

中小企業人材確保支援セミナー

参加無料

コロナ禍における人材確保シリーズ② ～テクニック編～

「ターゲットからの  
応募率を上げる!」

ターゲットごとに求人媒体を使い分け、重要視するポイントを知ることにより刺さる自社の魅力発見の仕方と求人票の魅せ方をお伝えします!

2021年9月16日

# 目次

各採用手法の特徴

応募者に刺さる自社の魅力発見ワークショップ

御社に合った採用方法は？

見つかる！ターゲット

# レガシープロジェクト株式会社 代表取締役 前田 茂雄

【プロフィール】愛知県豊田市在住、妻1名、子供4名の核家族

三重大学卒業後、ITベンチャー企業を経て、  
大手総合人材サービス2社にて新卒採用領域、  
中途採用領域を求人広告、人材紹介モデル  
における法人営業を経験。

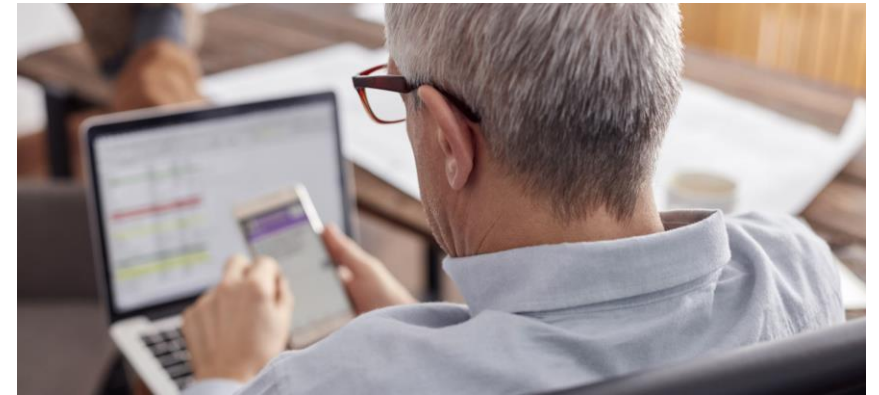
地方自治体向け新規事業開発、地方企業向け  
サービス開発を責任者ののち、2020年6月に起業。



# はじめに

- 感染予防のため、マスク着用での講話となることをご了承ください。一部、聞きづらい点がございましたら、遠慮なく、お申し出ください。
- 合間をみて、質疑応答を行います。
- チャットを駆使します。コメントもらえると喜びます。
- 貴重な時間を割いて参加いただき、ありがとうございます。
- 学びを得るには、待ち受けではなく、目的意識をもって臨んでください。

メールアドレス→



# 目次

各採用手法の特徴

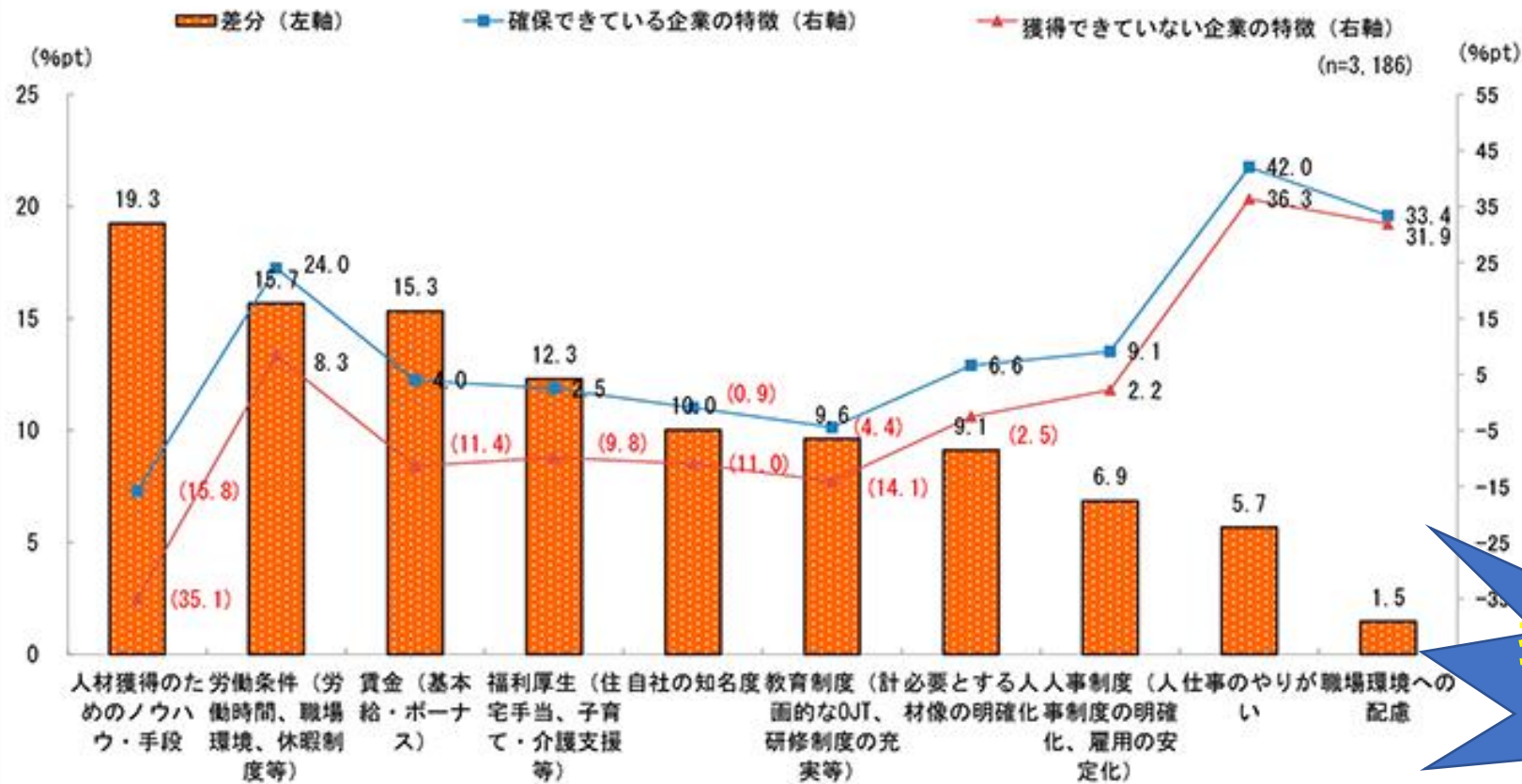
応募者に刺さる自社の魅力発見ワークショップ

御社に合った採用方法は？

見つかる！ターゲット

# 採用ノウハウがないと？

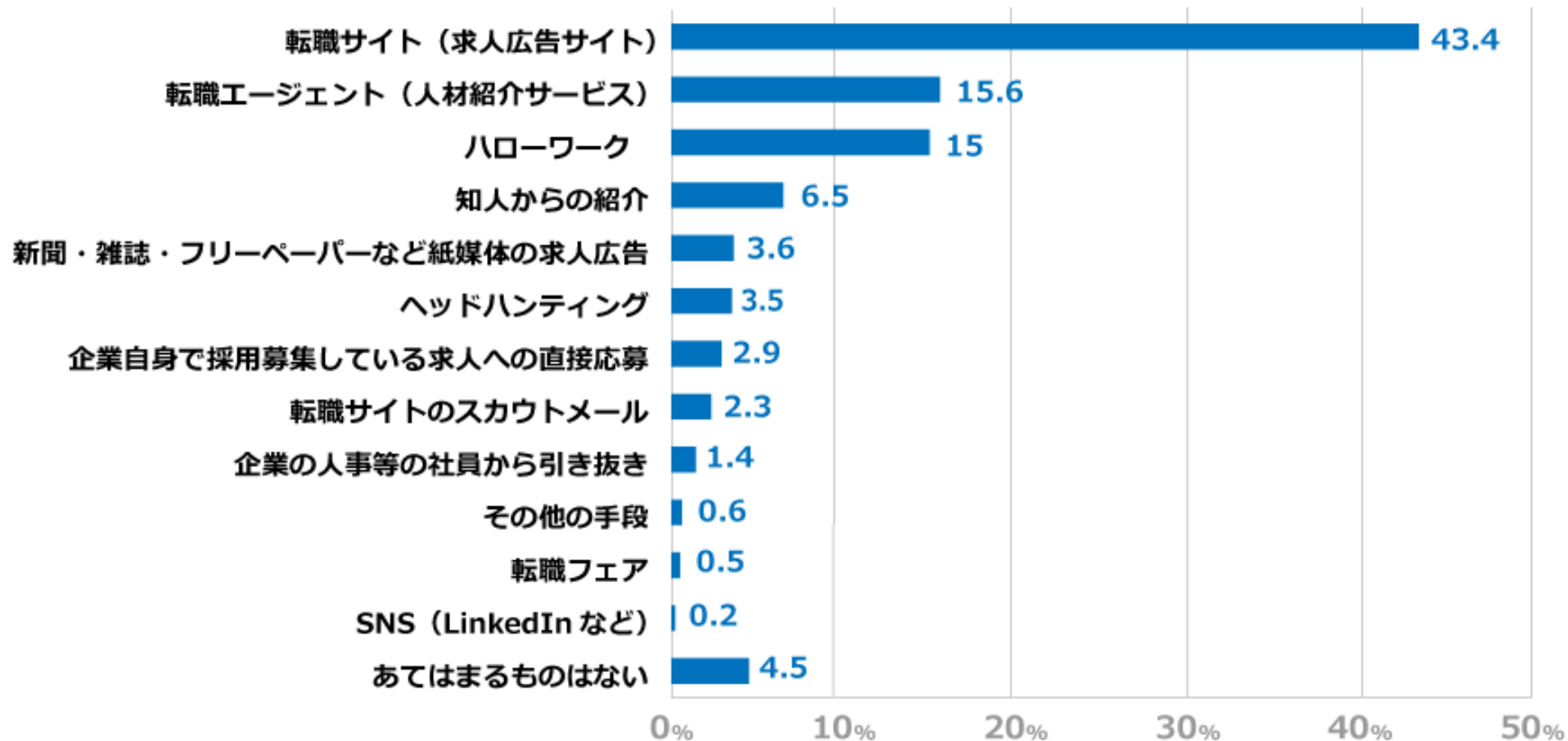
第2-2-20図 人材が確保できている企業とできていない企業の特徴



**採用ノウハウは成果に直結**

資料：中小企業庁委託「中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査」(2014年12月、(株)野村総合研究所)  
 (注)1. 人材を「確保できている」企業は、「十分に確保できている」、「十分ではないが確保できている」と回答した企業の合計。  
 2. 人材採用に関する特徴とは、「強み」と回答した企業の割合(%) - 「弱み」と回答した企業の割合(%)を引くことで算出した。  
 3. 差分とは、「確保できている企業の特徴」-「確保できていない企業の特徴」から算出した。

# 使われている採用手法



<https://www.saiyo-doda.jp/service/careers/column/about-careers>

# ターゲットからの応募を募るには？

	ダイレクト リクルーティング	求人サイト	人材（職業）紹介	ハローワーク
応募数	○ 各日本最大級の転職者データベースに対してスカウト配信できる	◎ 各日本最大級の転職者データベースに広告告知できる	△ 各日本最大級の転職サイト約1/3～1/6にスカウト配信できる	× 能動的に応募者を増やす機能・仕組みなし
ターゲット精度	○ マスキングされたスキルデータをもとにスカウト配信できる	△ 告知で応募者の志向性に訴えた応募者層の獲得を狙える	◎ マスキングされたスキルデータとカウンセリングした実績をもとにスカウトできる	× 求人票に応募要件を記載する行為はNG 仕事内容の詳細度で行動制限する
コストパフォーマンス	○ 前課金型で、40～110万円程度	○ 前課金型で、30～120万円程度	× 成果課金型で、80～250万円程度	◎ 採用コストは無料

# 目次

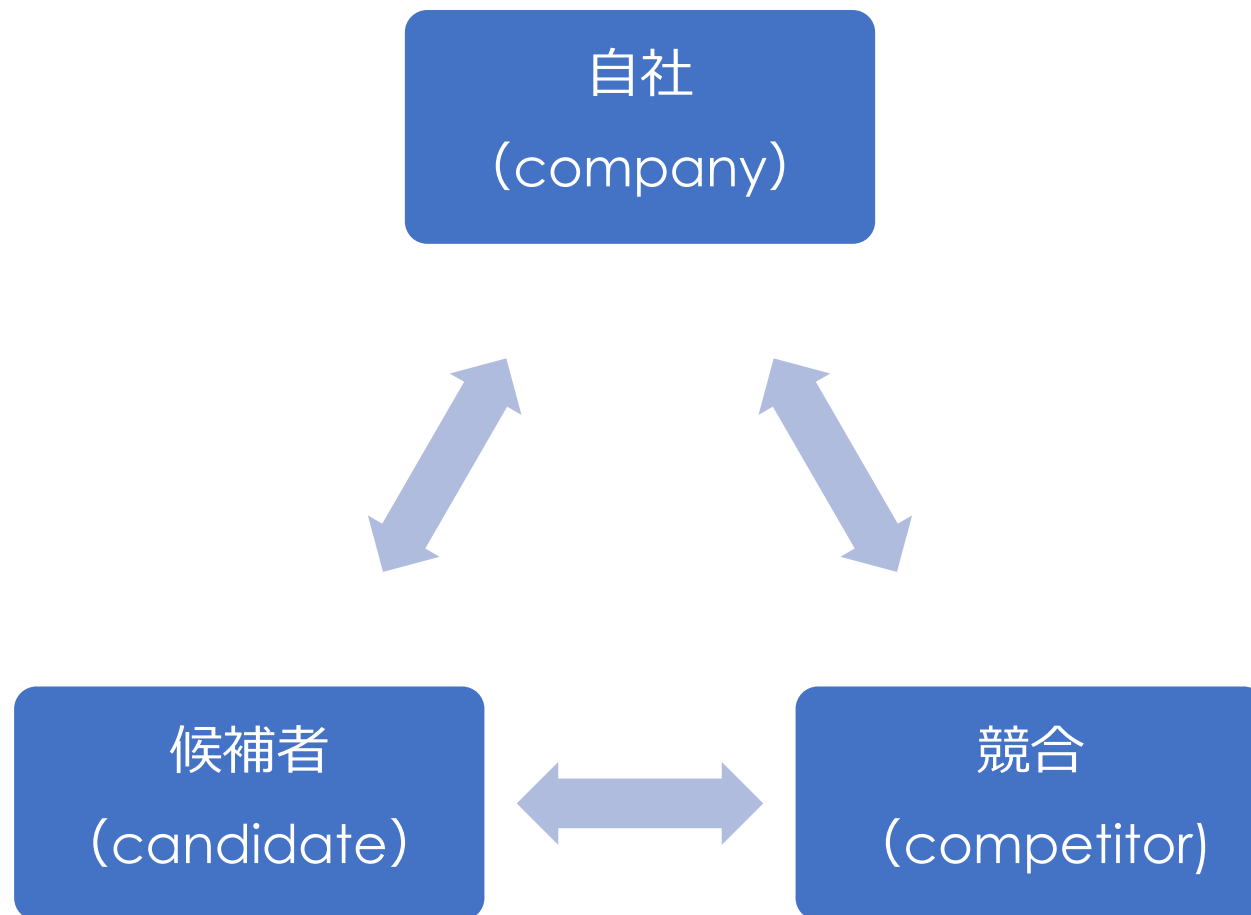
各採用手法の特徴

応募者に刺さる自社の魅力発見ワークショップ

御社に合った採用方法は？

見つかる！ターゲット

# 自社の魅力を発見しましょう



# 自社の魅力を発見しましょう

自社 (company)

会社・事業

仕事内容

職場環境

候補者 (candidate)

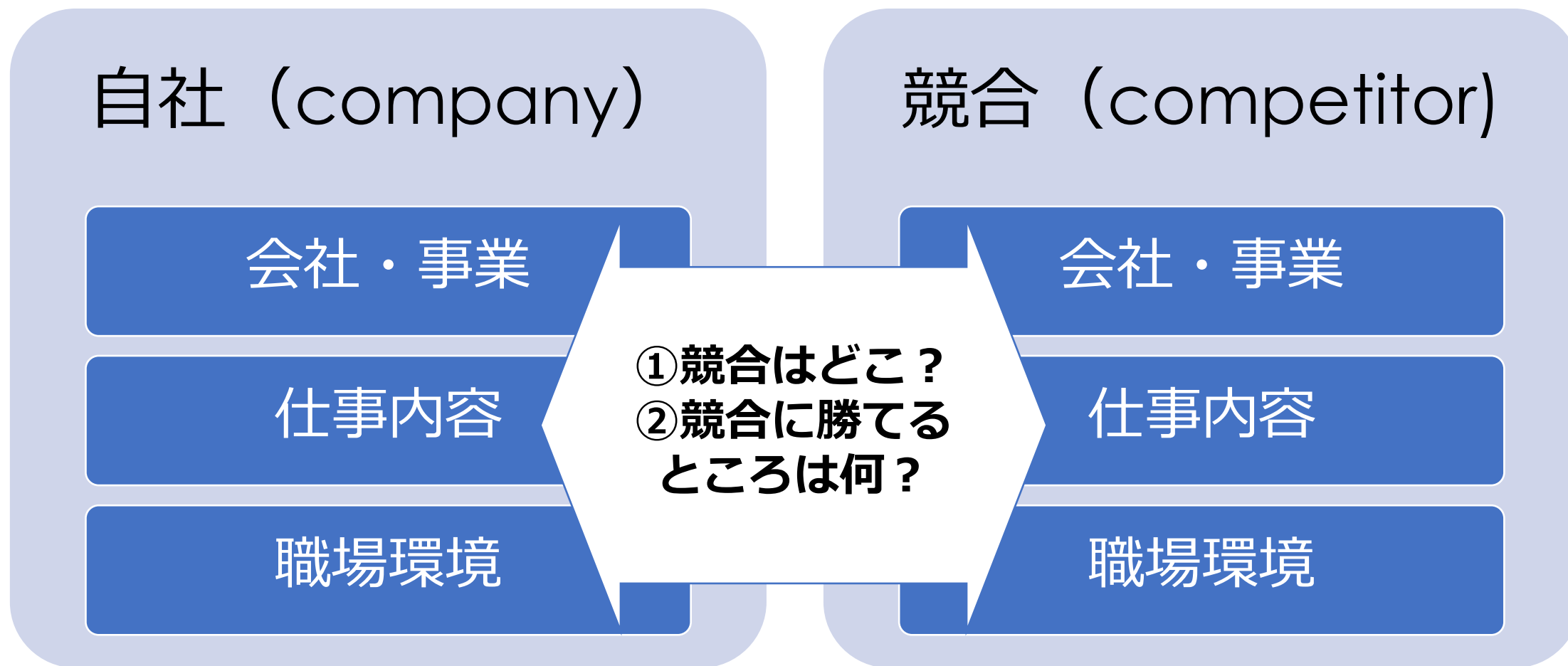
会社・事業

仕事内容

職場環境

いつもどんな  
口説きトーク  
ですか？

# 自社の魅力を発見しましょう



# 自社の魅力を発見しましょう

競合 (competitor)

会社・事業

仕事内容

職場環境

候補者 (candidate)

会社・事業

仕事内容

職場環境

競合はどんな  
情報や項目で  
応募者を集め  
ていますか？



休憩

# 目次

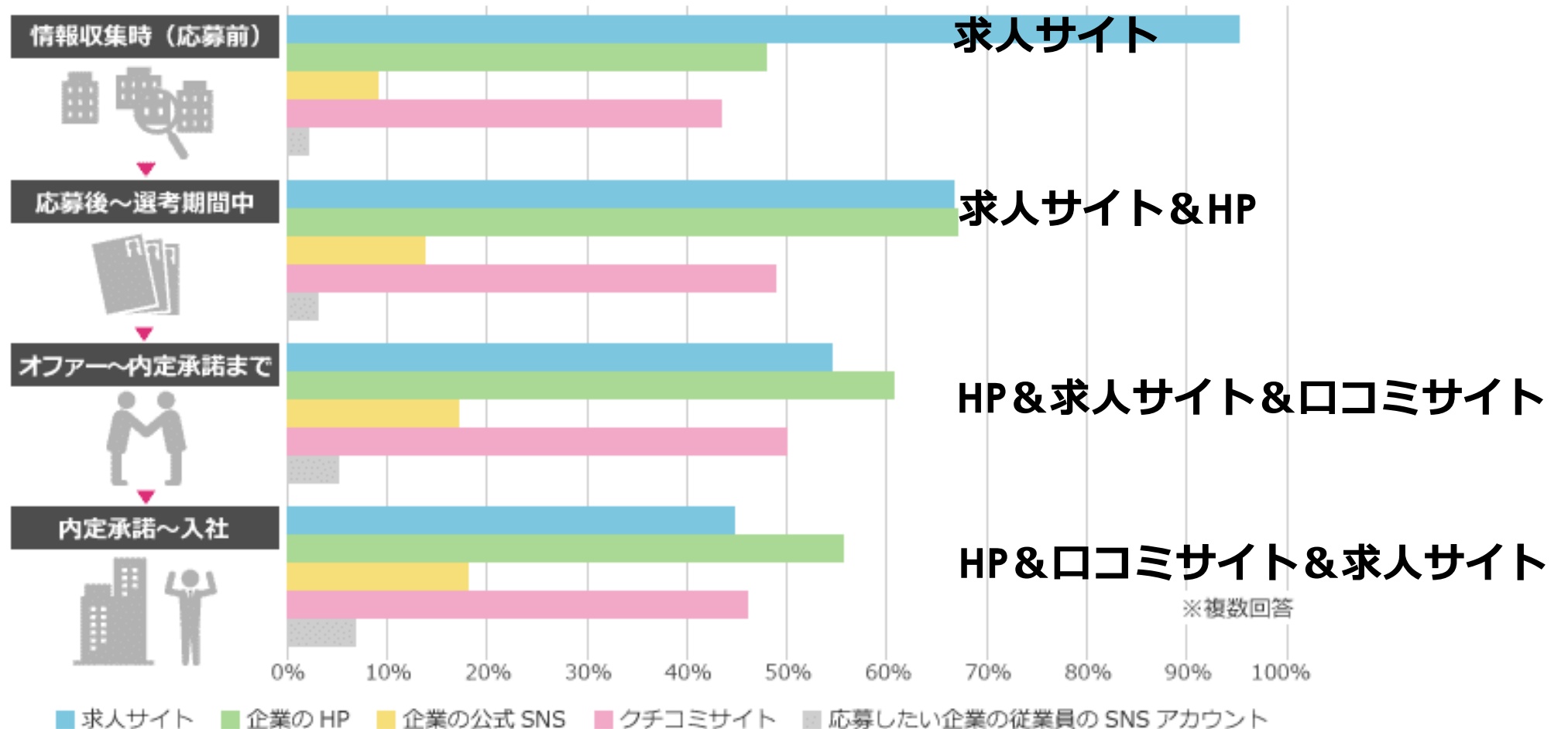
各採用手法の特徴

応募者に刺さる自社の魅力発見ワークショップ

御社に合った採用方法は？

見つかる！ターゲット

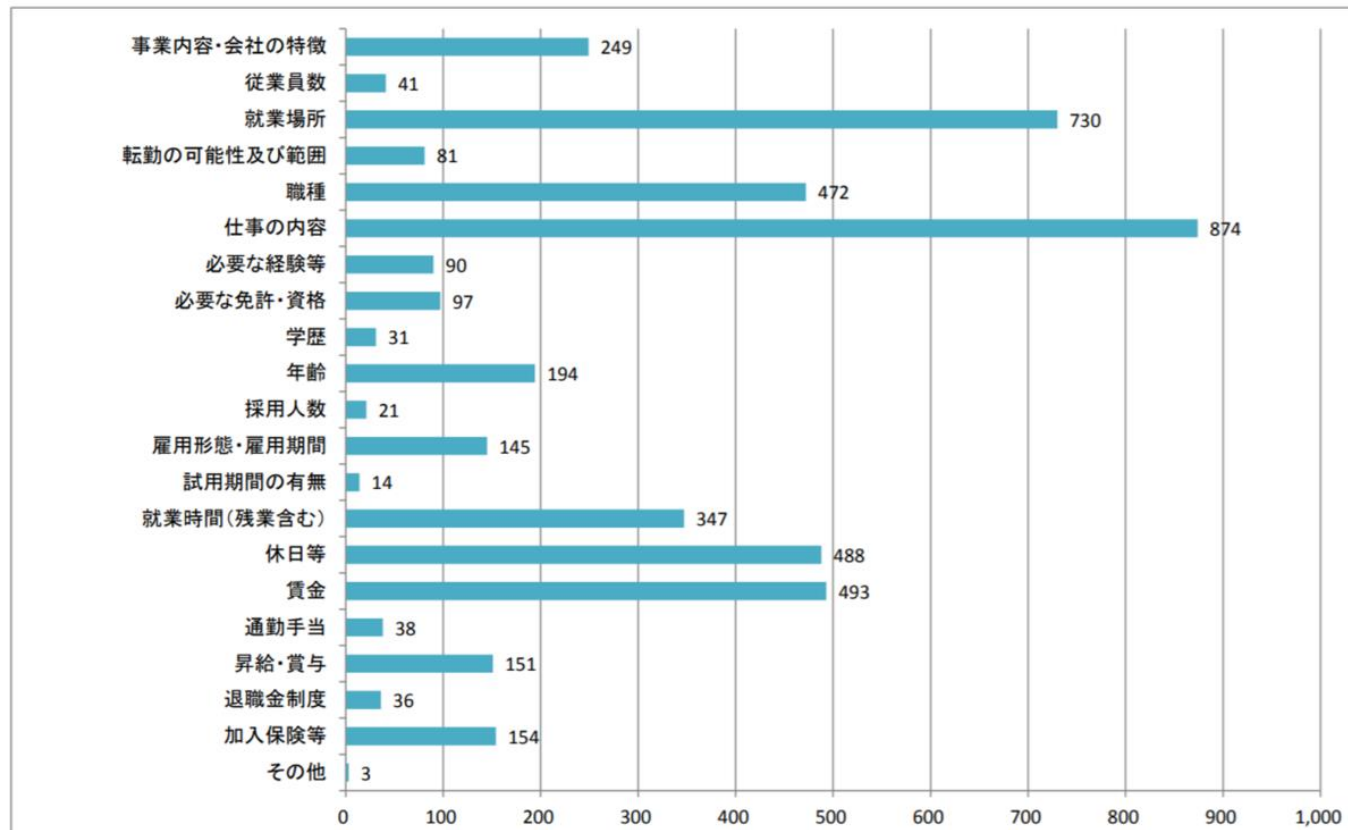
# 求職者は何をみてるのか？



[https://www.dodadsj.com/content/200212\\_job-board/](https://www.dodadsj.com/content/200212_job-board/)

# 求職者が求人票で気にするポイント

応募するに当たり重要視する求人票の項目は？



## 1. 仕事内容

## 2. 就業場所

## 3. 賃金

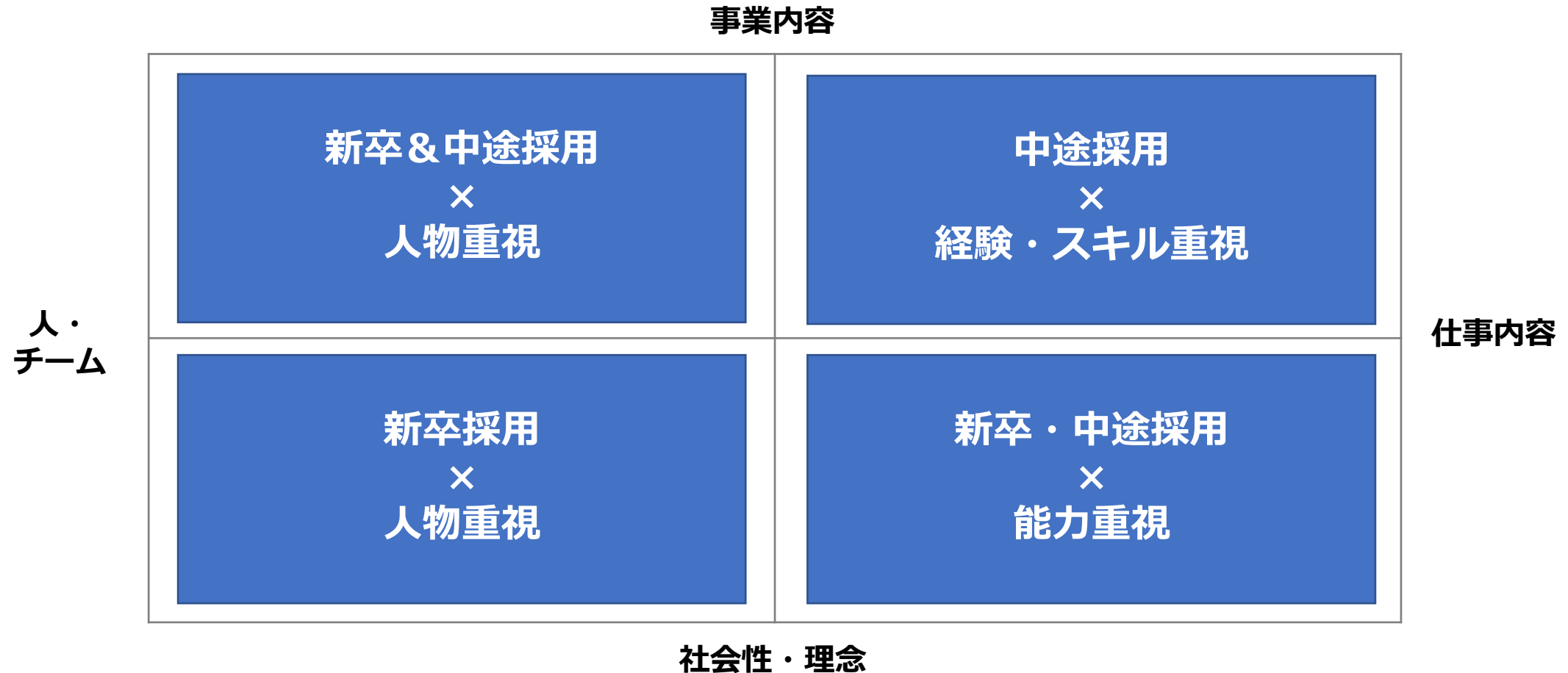
## 4. 休日等

## 5. 職種

## 6. 就業時間

## 7. 事業内容・会社の特徴

# 組織特性別採用方針



# ターゲットで手段は異なる ～年齢別採用手段～

	求人サイト	職業紹介	ハローワーク	知人からの紹介
22～28 歳	効果◎ スマホを駆使して 空き時間で検索	効果◎ 求人探索の手間が 省けて調整楽	効果△ 求める求人が偏っ ている点が難点	効果○ 採用数は稼げない が、信頼度Good
29～32 歳	効果◎ スマホを駆使して 空き時間で検索	効果◎ 求人探索の手間が 省けて調整楽	効果△ 偏った求人と年収 が合わない	効果○ 採用数は稼げない が、信頼度Good
32～38 歳	効果○ 忙しくなり、求人 検索はするが、手 間を省きたい	効果◎ 応募の日程調整な ど、手間が省ける	効果× 手続きが面倒なた め、離職者が主体	効果◎ 多忙だからこそ、 信頼できる情報に は素直に反応
39～49 歳	効果△ ユーザーの偏りに よって成果不安定	効果○ ミスマッチは少な いが、Feeが高い	効果× 営業経験が薄い利 用者あり	効果◎ 実績がはっきりわ かる為安心できる

# 課題で手段は異なる ～プロセス別採用手段～

	認知	興味	検索	応募	定着
手段	<ul style="list-style-type: none"> <li>•就職ナビ</li> <li>•SNS</li> <li>•WEBサイト</li> <li>•口コミ</li> <li>•エージェント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•就職ナビ</li> <li>•SNS</li> <li>•WEBサイト</li> <li>•口コミ</li> <li>•エージェント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•就職ナビ</li> <li>•SNS</li> <li>•WEBサイト</li> <li>•口コミ</li> <li>•エージェント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•就職ナビ</li> <li>•SNS</li> <li>•WEBサイト</li> <li>•口コミ</li> <li>•エージェント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•就職ナビ</li> <li>•SNS</li> <li>•WEBサイト</li> <li>•口コミ</li> <li>•エージェント</li> </ul>
行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>•たまたま発見</li> <li>•周囲からの情報</li> <li>•WEBサイトで検索</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•情報の真偽を確認する</li> <li>•自分に当てはめて考える</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•検索し、周辺情報収集を搜索する</li> <li>•自分に当てはまるか、詳しく知る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•ブックマーク</li> <li>•説明会に参加</li> <li>•OBOG</li> <li>•インターンシップ</li> <li>•応募</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•掲示板</li> <li>•SNS</li> <li>•転職情報サイト</li> <li>•口コミサイト</li> </ul>
動機	<p>自分が納得するまで情報を確認し、次の行動へ進むべきかどうかを判断したい。 ネガティブな情報、判断するための情報が少ないと行動は止まる！</p>			<p>自分の選択が正しかったことを確認し、納得を深めたい。 他にもいいところがあるのでは？</p>	

# 目次

各採用手法の特徴

応募者に刺さる自社の魅力発見ワークショップ

御社に合った採用方法は？

見つかる！ターゲット

# なぜ技術系職種への採用は難しいのか？

■業種別 転職求人倍率

業種	2021年7月 求人倍率	前月比	前年 同月比
全体	2.15	0.29	0.54
IT・通信	6.41	0.88	1.71
メディア	1.39	0.17	0.57
金融	1.49	0.14	-0.37
メディカル	1.59	0.19	-0.03
メーカー	1.82	0.26	0.66
商社・流通	0.95	0.11	0.25
小売・外食	0.75	0.01	0.24
サービス	2.28	0.37	0.56
その他	0.88	0.12	0.02

■職種別 転職求人倍率

職種	2021年7月 求人倍率	前月比	前年 同月比
全体	2.15	0.29	0.54
営業系	1.92	0.31	0.53
企画・管理系	1.97	0.29	0.71
技術系 (IT・通信)	9.17	1.33	2.57
技術系 (電気・機械)	3.45	0.41	0.81
技術系 (メディカル)	1.74	0.23	0.38
技術系 (化学・食品)	1.01	0.18	0.19
技術系 (建築・土木)	5.21	0.80	0.97
専門職	5.86	0.74	-0.09
クリエイティブ系	1.51	0.20	0.56
販売・サービス系	0.55	0.03	0.10
事務・アシスタント系	0.24	0.02	0.06

Ave4.1

# 人材要素分解する

## ◆経験/スキル

- 業種
- 職種
- 年数
- コンピテンシー etc...

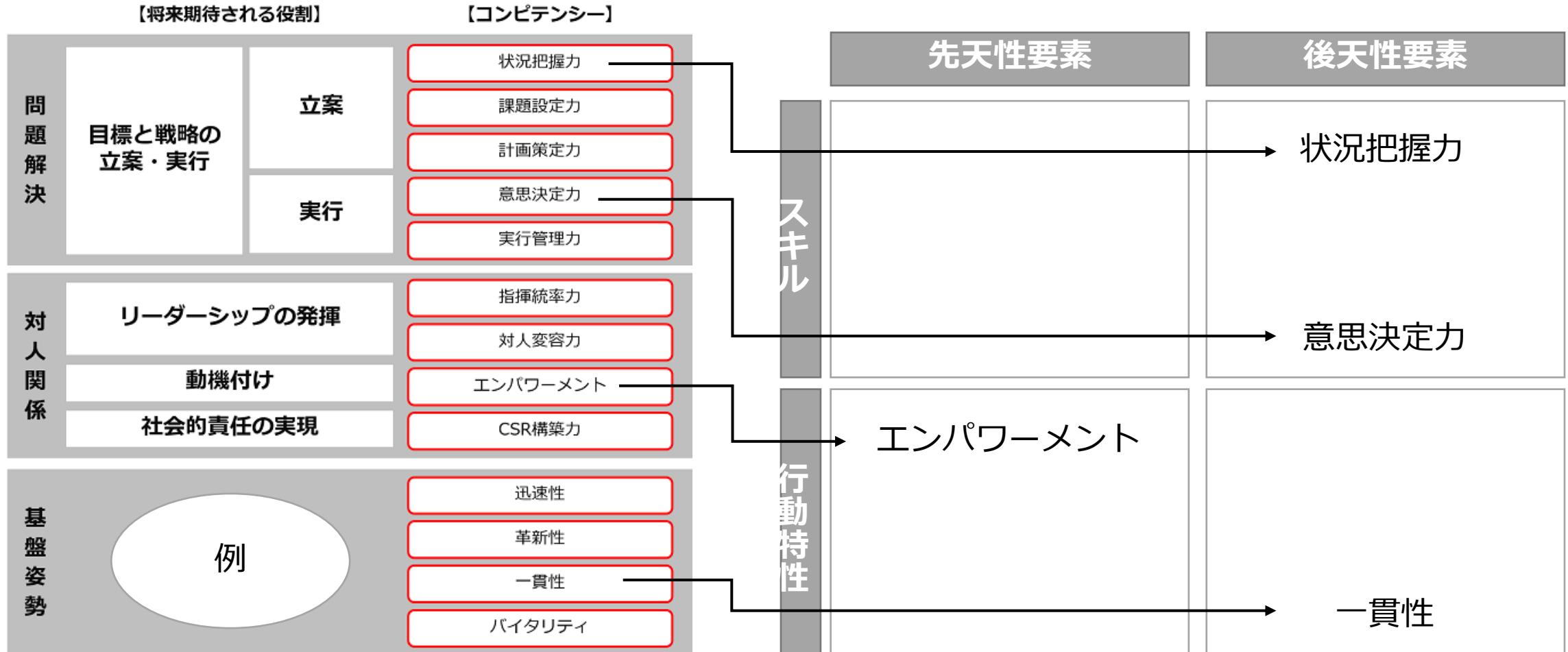
## ◆人物像

- キャラクター
- ソーシャルスタイル
- 志向性
- 就業価値観 etc...

求める人材

業種 × 経験職種 × 経験年数 × キャラクター

# コンピテンシーを振り分ける



# イイ人、採用したいですよね？の定義

## 良い人（活躍する人）を採用したい

- ✓ミスマッチを減らして選考工数の削減を図る
- ✓会社への志望動機を測る基準や言語化、点数化をする
- ✓テキスト情報では表現しきれない人物評価を面接では見極めて、動機付けできるようにする

# ありがとうございました。



ご連絡先：レガシープロジェクト株式会社  
代表取締役 前田茂雄  
電話番号：052-769-1730  
(不在時：090-4234-5902)  
メール先：shigeo.maeda@legapro.jp

会社住所：愛知県名古屋市名東区上社2-210北村第2ビル4E

無料の組織診断サービスです。  
ご興味ありましたらどうぞご利用下さい。

torerunでわかること



#### 企業カルチャーに応じた採用方針

採用候補者や人材サービス企業から採用方針を問われた際にシンプルに回答することができます。即戦力重視なのか、ポテンシャル重視なのかなどを特に採用に関する知識がなくとも、ありがたい姿としての企業カルチャーの面から回答することができます。

#### コンディションに応じた採用手法

様々な人材サービス企業に自社が検討すべきと考えている採用手法を明確に伝えることができます。また、オンボーディングの必要性についても把握できます。組織のコンディションに応じた最適な手法をバランスよく取り入れることで採用の量と質は変わります。

<https://www.torerun.net/>