



主催：株式会社デイリー・インフォメーション中部様

繋がる！ 求人ナビのフォローノウハウ

焼き畑農業の脱却



目次

01

求人ナビへの
期待値
コントロール

3度目はない、を
防ぐ為にやるべき
アクション

提案時から始まる、
フォロー計画と
実践スケジュール

採用業務量の拡大と短納期化

応募から
3.5か月

人材の要件定義

- 職種（配属組織先）決定
- 組織状況を見て協議
- 期待スキルの洗い出し
- 最低限のスキル定義
- 適合人物キャラを相対評価で項目化

求人募集

- 転職・新卒採用市場にいるターゲットの登録人数の確認
- 最適な募集ツールの選定
- 想定オファー条件設定
- 想定年収確認（人件費見積り）

面接調整

- 書類審査
- 応募書類見送り連絡
- 通過者連絡、対応
- 見送り者対応
- 日程調整
- 面接情報の詳細報告
- 面接形式の決定
- 通過者優先順位決め
- 面接（1～3次）

内定～入社フォロー

- 入社想定日確認
- 現年収、期待年収の確認（月給の金額OR年収）
- 採用条件通知書作成
- 入社前後の接触
- 入社準備物用意
- 入社後受入れ対応
- 退職交渉状況確認
- 入社に関わる準備受入れ品の調達

採用をいかに“早く決める”か、という指標

Sler協会主催 人材確保セミナー

～中小企業が取り組む、人的資本経営とは？～

2023年1月17日

Internal

各審査機関の特徴

開示事項 (例)	任意の開示基準				制度開示・準制度開示			
	ISO (*)	WEF	SASB	GRI	日本		米商 (SEC)	欧州(ESRS (CSRD) (MRG)) (*)
					(有報) (*)	(CGJ-F)		
研修時間	○	○	-	○	-	-	-	○
研修費用	○	○	-	-	-	-	-	○
パフォーマンスとキャリア開発につ き定期的なレビューを受けている 従業員の割合	-	-	-	○	-	-	-	○
研修参加率	○	-	-	-	-	-	-	-
複数分野の研修受講率	○	-	-	-	-	-	-	-
リーダーシップの育成	○	-	-	-	-	-	-	-
研修と人材開発の効果	-	○	-	-	-	-	-	-
人材確保・定着の取組の説明	-	-	○ (*)	-	-	-	-	-
スキル向上プログラムの種類・対 象等	-	-	-	○	-	-	-	-

- ◆ ISOの場合
- ・ 研修時間
- ・ 研修費用
- ・ 研修参加率

※そのほかの期間、パフォーマンスやキャリアと定期的なレビューを受けている従業員の割合を比較指標にしている場合もある

- ◆ ISOの場合
- ・ 離職率
- ・ 定着率
- ・ 採用・離職コスト
- ・ 後継者有効率
- ・ 後継者カバー率
- ・ 求人ポジションの採用充足に必要な期間

開示事項 (例)	任意の開示基準				制度開示・準制度開示			
	ISO (*)	WEF	SASB	GRI	日本		米商 (SEC)	欧州(ESRS (CSRD) (MRG)) (*)
					(有報) (*)	(CGJ-F)		
離職率	○	-	○ (*)	○	-	-	-	-
定着率	○	-	-	-	-	-	-	-
新規雇用の総数・比率	-	-	-	○	-	-	-	-
離職の総数	-	-	-	○	-	-	-	-
採用・離職コスト	○	-	-	-	-	-	-	-
人材確保・定着の取組の説明	-	-	○ (*)	-	-	-	-	-
移行支援プログラム・キャリア開発マネジメント	-	-	-	○	-	-	-	-
後継者有効率	○	-	-	-	-	-	-	-
後継者カバー率	○	-	-	-	-	-	-	-
後継者準備率	○	-	-	-	-	-	-	-
求人ポジションの採用充足に必要な期間	○	-	-	-	-	-	-	-

<https://www.cas.go.jp/jp/houdou/pdf/20220830shiryu1.pdf>

Internal

当社の支援事例

「職種×地域」での募集難易度を加味した募集ツールの選定と面接調整によって、決定率は変わる

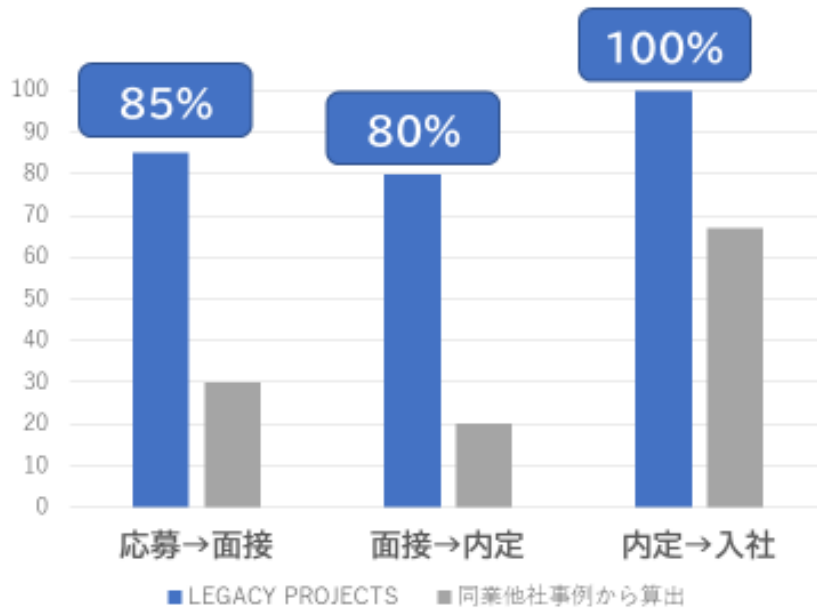
応募開始から4週間で、応募者の85%を面接、内定率80%、入社率100%

事例の
ポイント

倍率が約4倍の業界で、短期間で、
年齢や性別のバランスを確保した採用結果

他社との
違い

企業の負担を最小限に抑え、最後まで共にやりぬく
「伴走型採用コンサルティング」



応募(6名)



応募者一人ひとりに丁寧なコミュニケーションプランを策定し
面接実施率を向上させます。

面接(5名)



企業で面接が難しい場合は、カジュアル面談を代行します。
応募者への動機付けと、人物像をしっかりと見極めることで、
企業の面接工程数を最小限に抑えます。

内定(4名)



企業が内定者から入社意思決定を取るために必要な個人情報を
事前に共有することで、内定者全員に入社頂きます。

入社(4名)

同じ募集費をかけても、
そのあとの**遷移率**
に魂を込めて
採用活動をすすめる！



目次

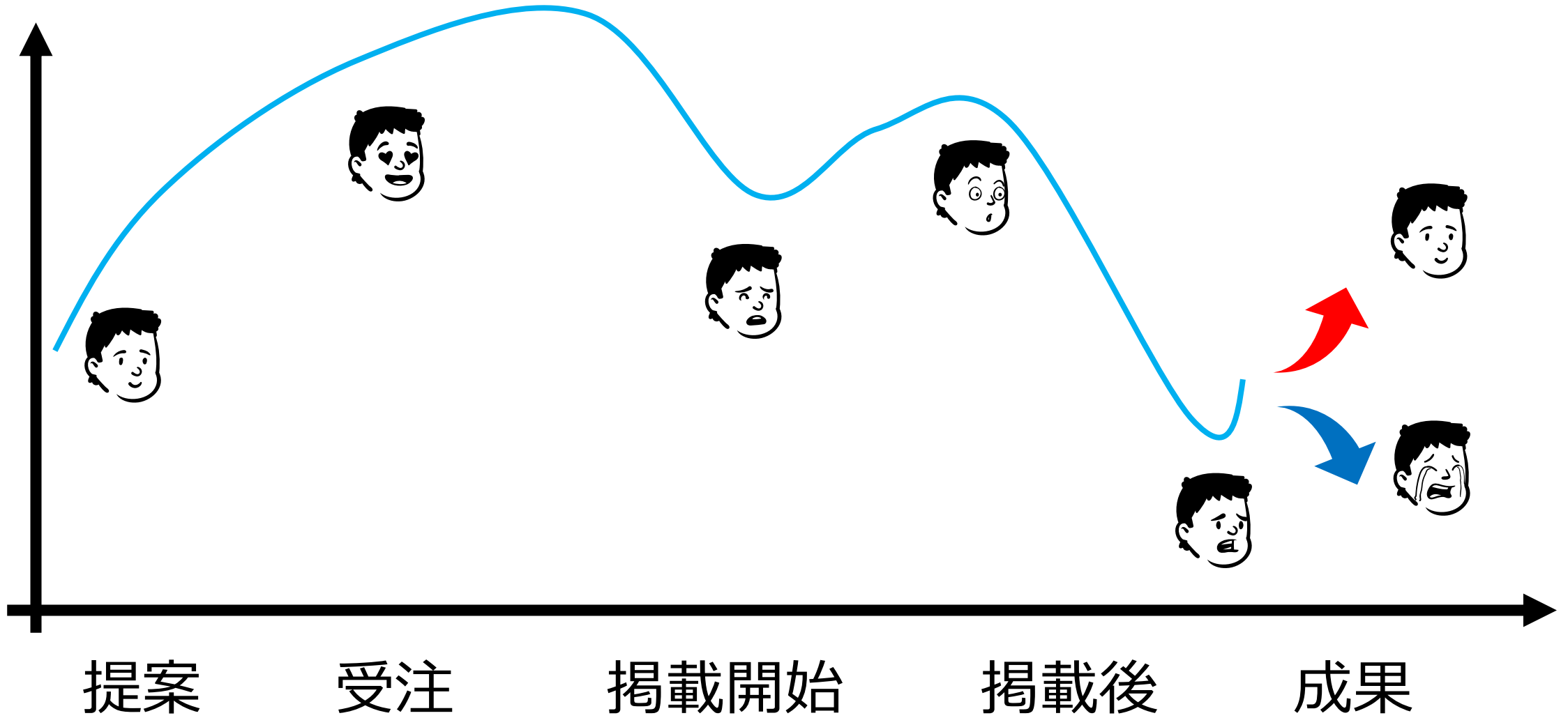
求人ナビへの
期待値
コントロール

02

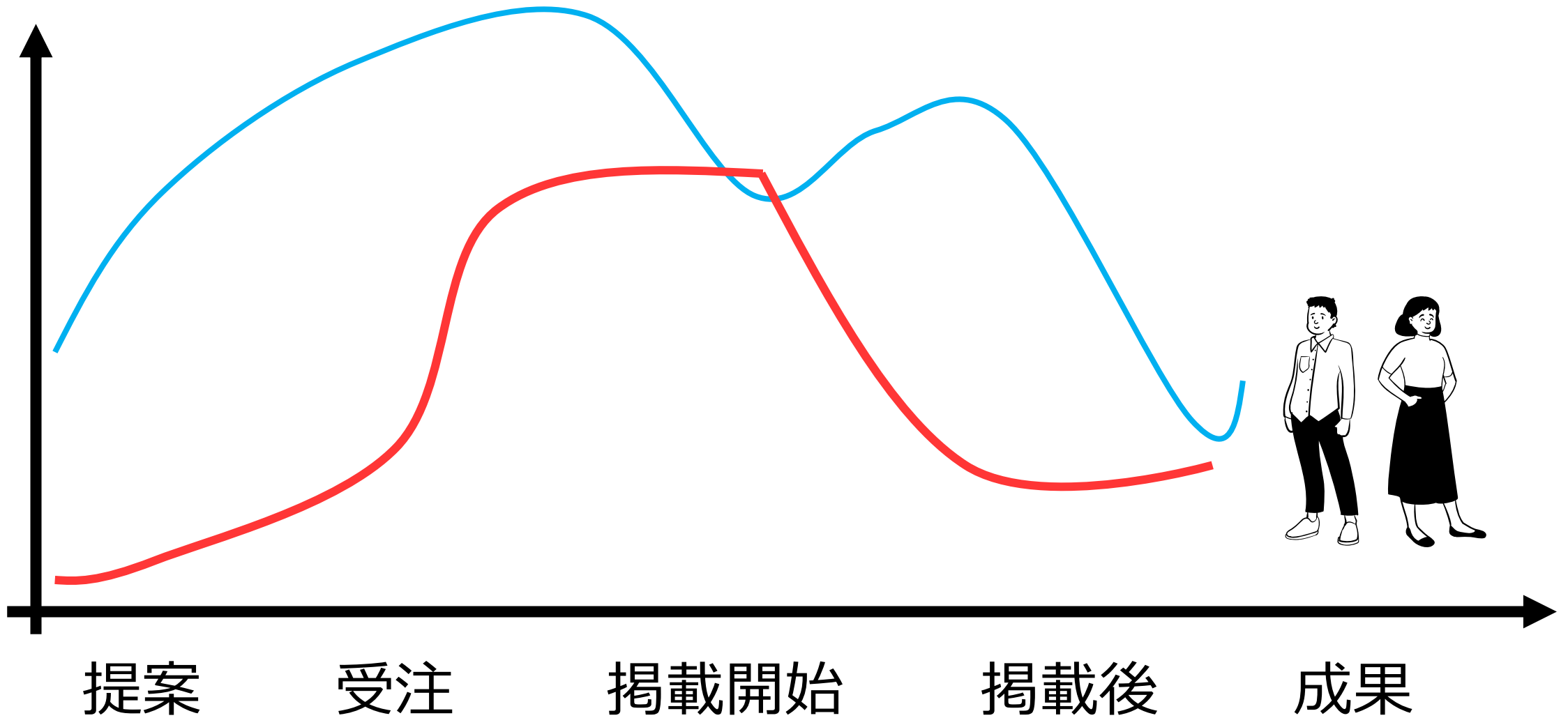
3度目はない、を
防ぐ為にやるべき
アクション

提案時から始まる、
フォロー計画と
実践スケジュール

期待値の正体



期待値の正体





御社への発注の決め手を確認する



商品・サービス

会社（体制）

あなた



目次

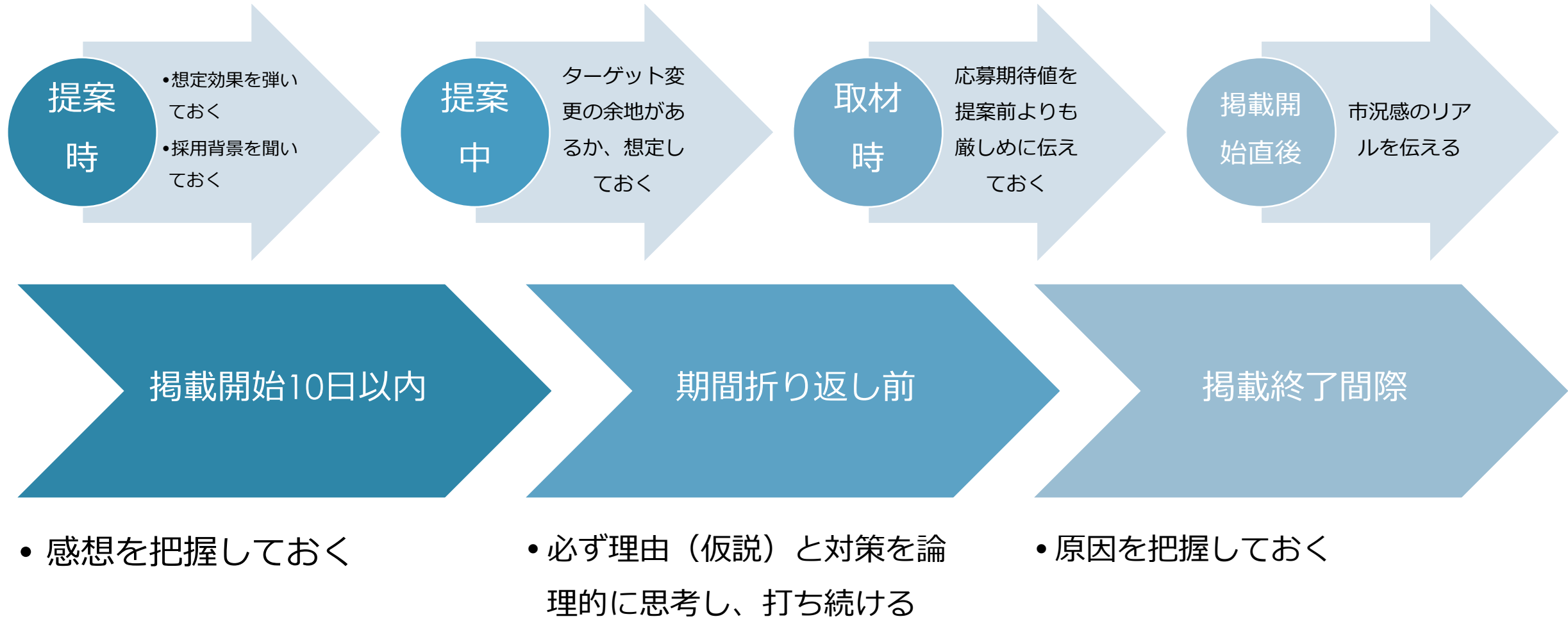
求人ナビへの
期待値
コントロール

3度目はない、を
防ぐ為にやるべき
アクション

03

提案時から始まる、
フォロー計画と
実践スケジュール

フォロー実践スケジュール



多様な手段をつかえることが肝

	マスコミュニケーション型（1対多数）	マンツーマン型（1対1）
後払い	<ul style="list-style-type: none"> ①応募課金型 求人媒体（Web） ②採用課金型 求人媒体（Web） 	<ul style="list-style-type: none"> ⑨人材紹介 ⑩エグゼクティブサーチ ⑪採用課金型 ディレクトリクルーティング
前払い	<ul style="list-style-type: none"> ③掲載課金型 求人媒体（Web） ④クリック課金型 求人媒体（Web） ⑤求人媒体（紙） ⑥合同説明会 	<ul style="list-style-type: none"> ⑫登録料金型 ディレクトリクルーティング
無料	<ul style="list-style-type: none"> ⑦ハローワーク ⑧自社（採用ホームページ） 	<ul style="list-style-type: none"> ⑬ディレクトリクルーティング （ソーシャルリクルーティング） ⑭リファラルリクルーティング ⑮アルムナイ採用



カリキュラム (仮)

毎月2回 (隔週) 実施?

■ 営業人材機動計画 (基礎編)

- ・ 新卒採用全ツール解説講座
- ・ 大手4大求人広告の理解講座
- ・ 中途採用全ツール解説講座
- ・ 掲載後フォロー講座
- ・ 人材紹介に勝つナビ営業の売り方講座
- ・ doda Recruitersの売り方講座
- ・ doda Recruiters採用決定講座

■ 営業人材機動計画 (応用編)

- ・ 業界別求人広告の売り方講座
 - > IT編
 - > 外食編
 - > 製造業編
 - > 個人営業 (リテールセールス) 編
 - > 法人営業 (ルートセールス) 編
- ・ 売れてるリクルートはみんな使うSPINスキル
- ・ 法人から予算を獲得するノウハウ講座

■ シン・HRセールス講座 (特急編)

- ・ 業界地図からヒアリング講座
- ・ ビジネスモデルから提案講座
- ・ 組織図からコンサル講座
- ・ 予算キャップをハネ除ける営業ノウハウ講座

■ オプション

- ・ 脳科学に基づくスペシャル講座
 - 1 脳科学傾向診断
 - 2 アイデンティティの形成
 - 3 感情のコントロール
 - 4 集中力の向上
 - 5 人間関係力の強化

最後に



第3部 (60分程度)

『Ⅲ、自分をちゃんと知り、自己承認する』では、ワークを中心に出席者に考えてもらう機会を確保。社会人として求められる不可欠な知識と共に、御社の社風や現場理解に繋がるコンテンツを表現し、自分ゴト化を図る

第4部 (45分程度)

『Ⅳ、会社で働く意義と人生の目標』では入社後を具体的にイメージすることで、就業意識の醸成を図る。そのうえで、日常生活と仕事を繋げるために、自分の人生との接点づくりを意識してもらう機会を提供する。

自分の現在地を知る

自分の未来地を知る

WILL/CAN/MUSTの整理

ワークタイム

目標を立てる

WILL/CAN/MUSTから今の目標設定をしてみる

わたし共アポ同席にお誘いいただけただ営業担当には、
発注時、内定者の入社前後研修を **7割引**きでご提供します

通常 1回あたり45万円
今回 1回あたり **13.5万円**※初回限定