

お時間になるまで、もうしばらく
お待ちください。

お名前は、<ひらがな名字＋@＋社名>でお願いします。

カメラ:オフ、マイク:オフでお願いします。

採用力向上セミナー

魅せる！響く！ 求人票の書き方

求人広告/人材紹介会社での
経験と実践的なノウハウを
持ったプロが、
御社の求人情報を添削します！



レガシープロジェクト株式会社 代表取締役 前田 茂雄

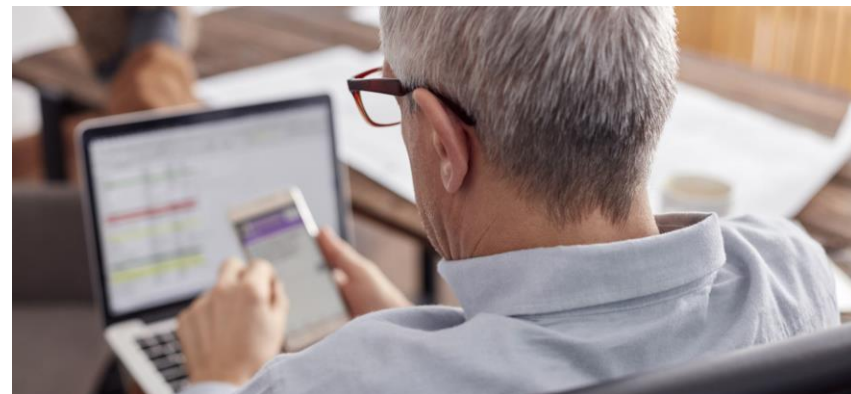
【プロフィール】愛知県豊田市在住、妻1名、子供4名の核家族
三重大学卒業後、ITベンチャー企業を経て、
大手総合人材サービス2社にて新卒採用領域、
中途採用領域を求人広告、人材紹介モデル
における法人営業を経験。
地方自治体向け新規事業開発、地方企業向け
サービス開発を責任者ののち、2020年6月に起業。



はじめに

- マスクを外して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

御社に合った採用方法は？

ターゲットからの応募獲得

目次

各採用手法の特徴

応募者に刺さる自社の魅力発見

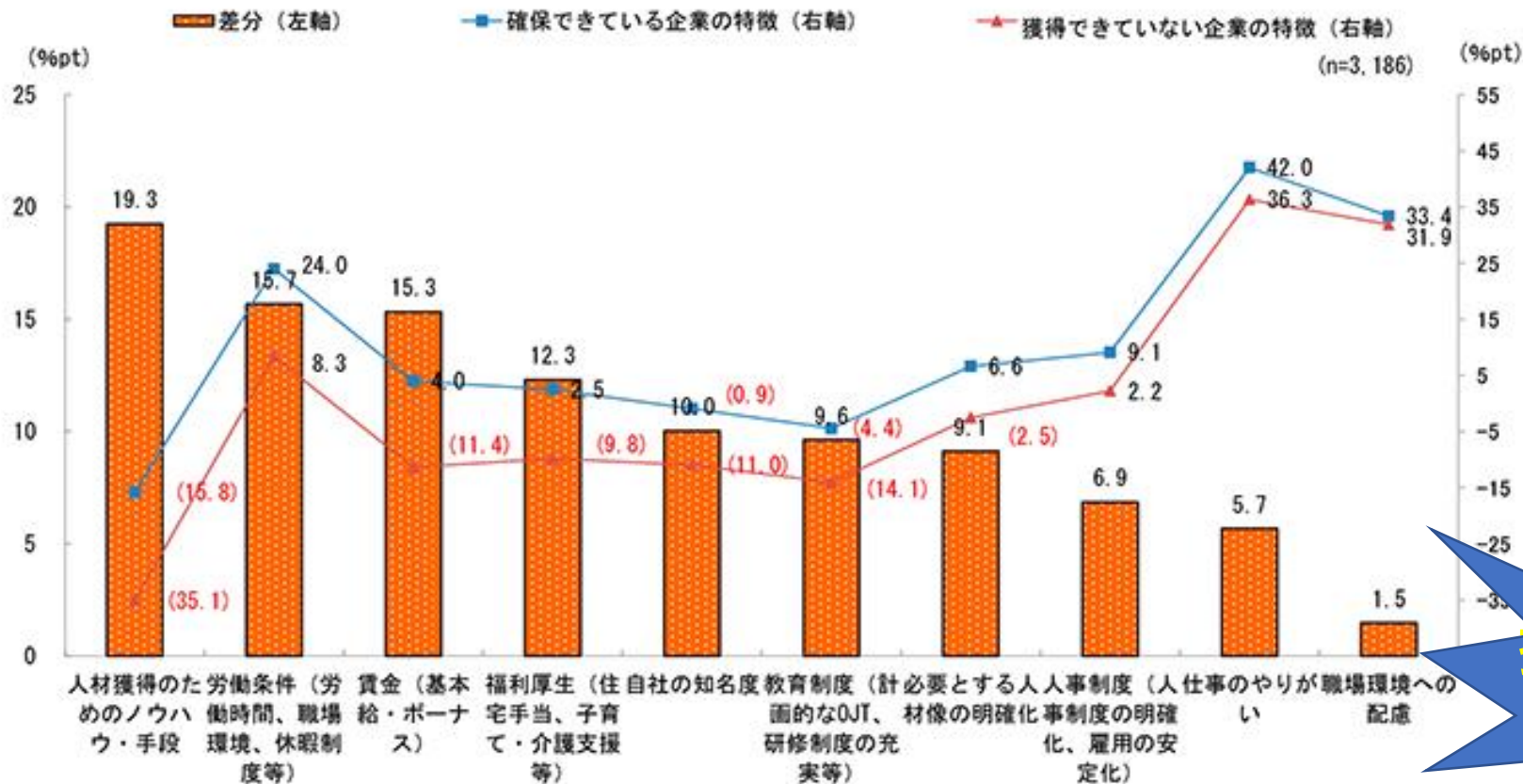
御社に合った採用方法は？

ターゲットからの応募獲得

その前に、、、

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

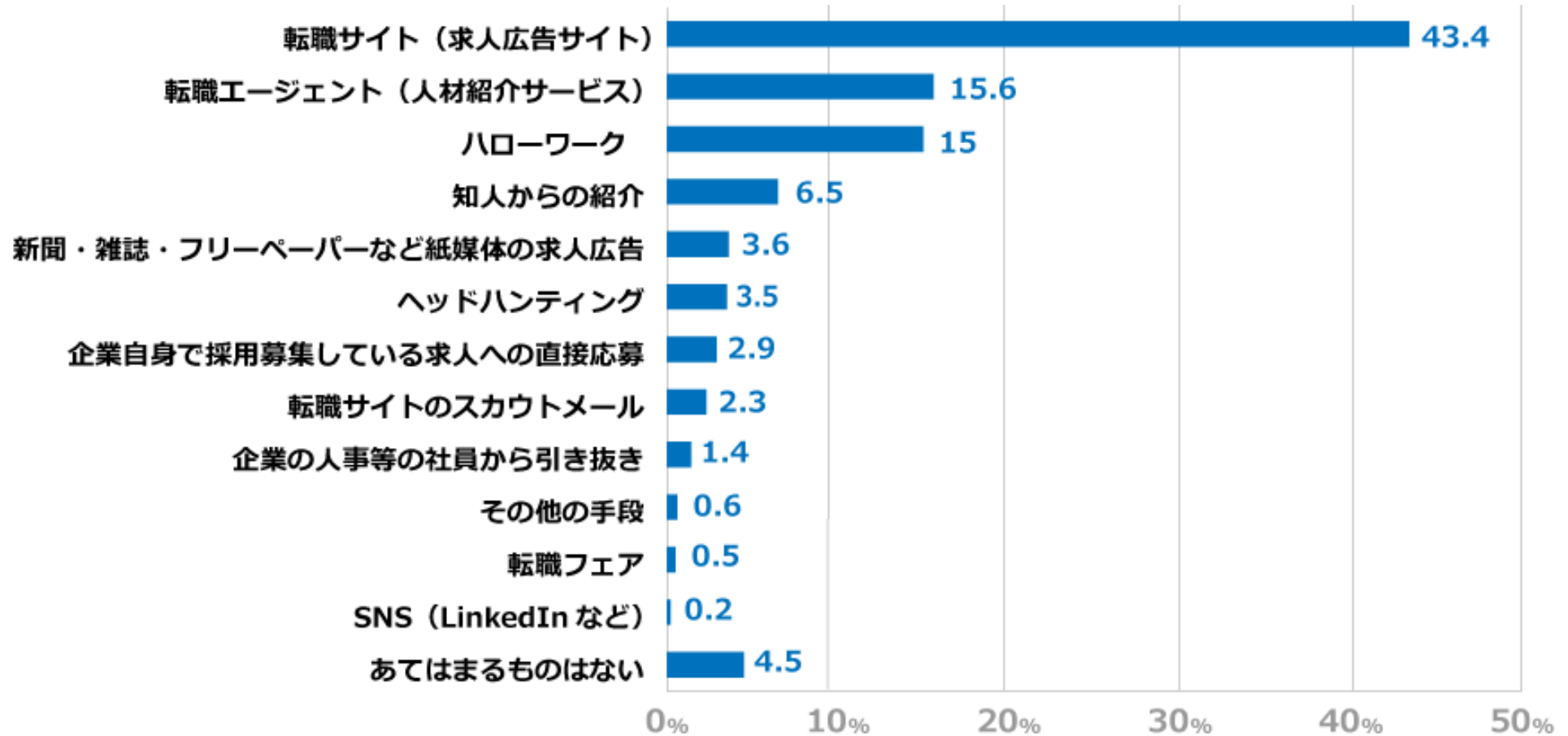


採用ノウハウは成果に直結

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>

中途 2021

一次産業

農業系

第1次産業ネット
ボラバイト
農家おしごとナビ
AGRI PICK
あくりナビ
LifeLab
農matters
農業をはじめ。JP
日本仕事百貨

林業系

第1次産業ネット
緑の雇用 RINGYOU.NET
環境林業能力確保センター
林業求人・求職情報広場
林業就業支援ナビ

漁業系

第1次産業ネット
TRITON PROJECT
石川県で漁師になるサイト

二次産業

建設業系

建築求人JP
施工管理ジョブ
転職のリアコミ
パワワーク 建設求人
ConMa
職人さん.com
建設転職ナビ
施工管理求人ナビ。
建設・設備求人データベース
建設シブnet

三次産業

IT・エンジニア系

総合系
マイナビAGENT
レバテック
レバテック
Qiita Jobs Green
リクナビNEXT
Tecgate
FINDJOB!
BIGDATA
geechs job
BIZREACH
forkwell jobs
Midworks
MEITEC NEXT
i-common tech
hello world
GeekOut
ポフリーランススタート
ベンチャー求人系
KeyPlayers
Webデザイナー求人系
マイナビクリエイター
doda
Spring
ProCommit
Gookly
CINRA.JOB
MOREWORKS
MASSMEDIAN
リモートワーク系
Reworker
WANTEDLY
RemoteBiz
Crowdtch
Graphical Job
Silicon Studio
Agent
デザインのお仕事
スカウト系
type
転職エージェント
EコマースHub
paiza
転職ナビ
SEBCRAFT

運輸系

トラック系
はこジョブ
アール
バス系
バスナビ
BusGear
トラはた
ドライバーJOB
ドライバーJOB
タクシー系
求どろ
タクシーハローワーク
ドライバーワーク
Driver Career
P-CHAN TAXI
タクルート
タクドロー

ホテル業界

HPW
リユウカット
HOTERES
MOTENAS
JOB
ホテル求人コム
ホテル求人ネット

不動産業界

不動産 & 建設
転職エージェント
Century 21
不動産転職
サンライフクリエーション
不動産人材.com

金融・保険系

金融系
IAG Recruitment
保険系
ほけんのぜんぶ
保険Job
株式会社 保険キャリア

製造業系

しごとアルテ
工場ワークス
ジョブハウス工場
Smile
工場製造業求人サイト
工場JOB
求人ナビ
randstad
はたらく3030.com

生活インフラ系

GATEN
エネルギーインフラプラント業界転職.com
転職ナビ

飲食業界

飲食系
FoodsLab
TOBIKIRI
itk Inc.
Sales Staff 求人@飲食店.COM
飲食のお仕事
ジョブX
cookbiz
セルワーク 飲食求人
栄養士ワーカー
栄養士・調理師系
FOOD CAREER
栄養士転職ナビ
セルワーク 調理師・栄養士求人

卸売・小売系

アパレル系
FASSIONE PARDO
IDA
TWC
alan
ファッションごと.com
アパレル転職ナビ
READY TO FASHION
CREDENCE
Fashion HR
美容系
AD SUPPORT
営業系
skillbase
美プロ
彩職
B-Ale
いい求人.net
転職.com

医療・看護業界

医療系
医療人材 net
介護系
きらケア
メディカルフィットコム
民間医局
クリニックジョブ介護
Good介護求人・求職一部上場
e-人事
スタッフサービス・メディカル
医療転職.com
まいナビ
医療機器転職Biz
ドクター
介護ワーカー

教育業界 研究職系

Life Style Education
Colorful Education
Education Career
転職ナビ
WDB
Chall-edge

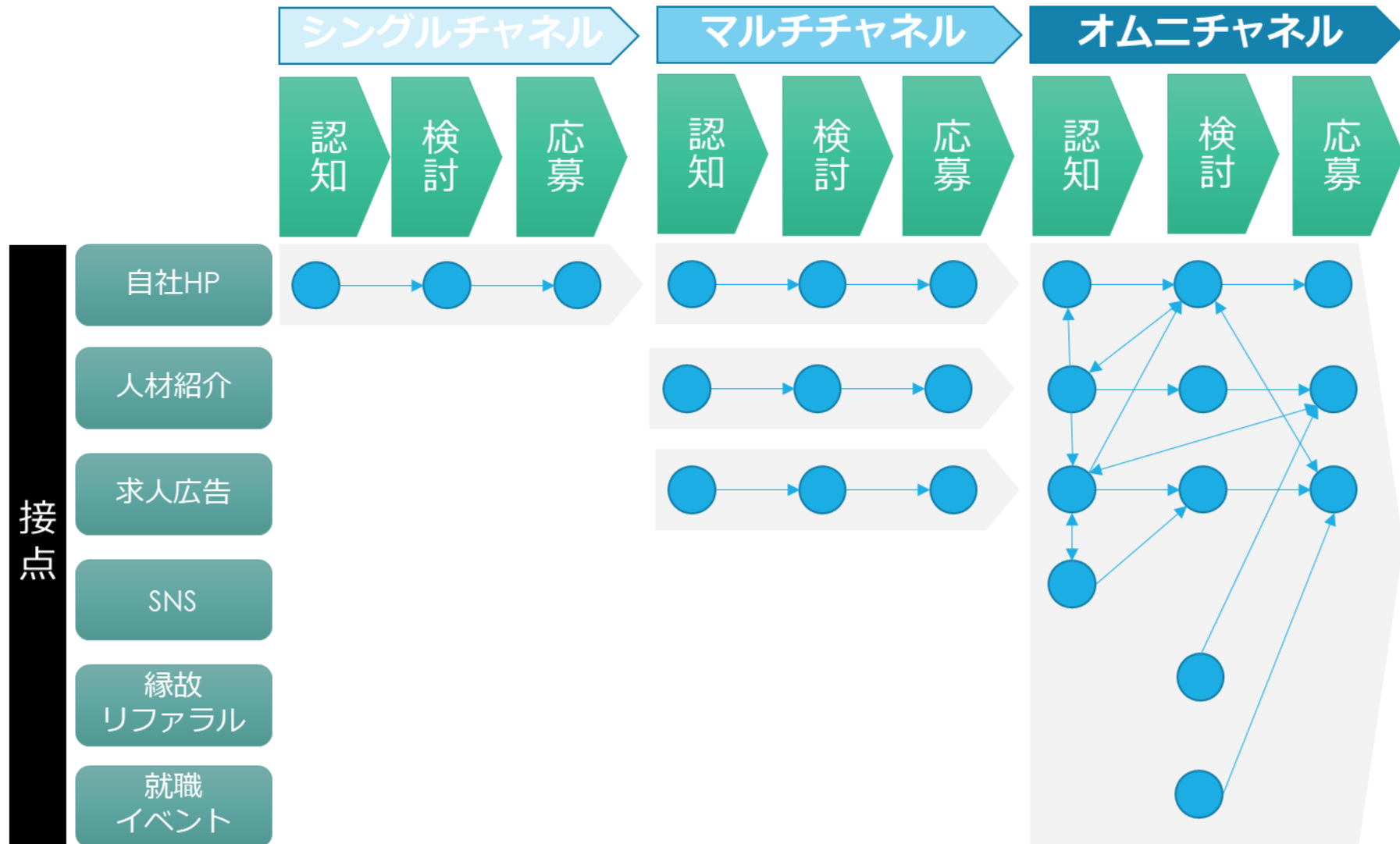
網羅型

リクナビNEXT
マイナビ
BINAR
IX
転職
doda
indeed
rowiWORK
BIZREACH
転職
PayCareer
YOU TRUST
求人ボックス
Daijob.com
キャリア-L
dip
転職.com

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

採用活動は完全にネット時代へ



目次

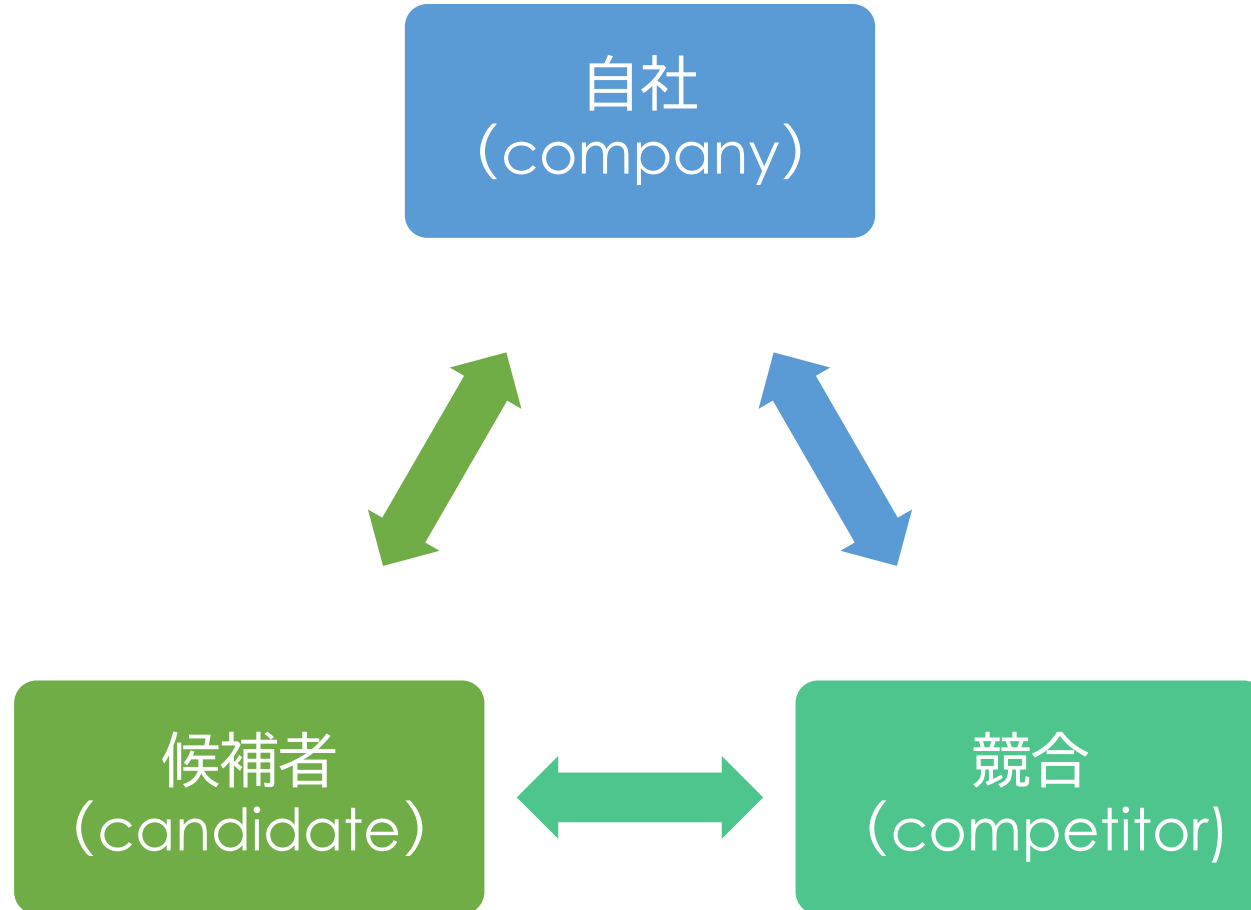
各採用手法の特徴

応募者に刺さる自社の魅力発見

御社に合った採用方法は？

ターゲットからの応募獲得

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 (company)

会社・事業

仕事内容

職場環境

競合 (competitor)

会社・事業

仕事内容

職場環境

- ①競合はどこ？
- ②競合に勝てる
ところは何？

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

競合はどんな
情報や項目で
応募者を集め
ていますか？

候補者 (candidate)

会社・事業

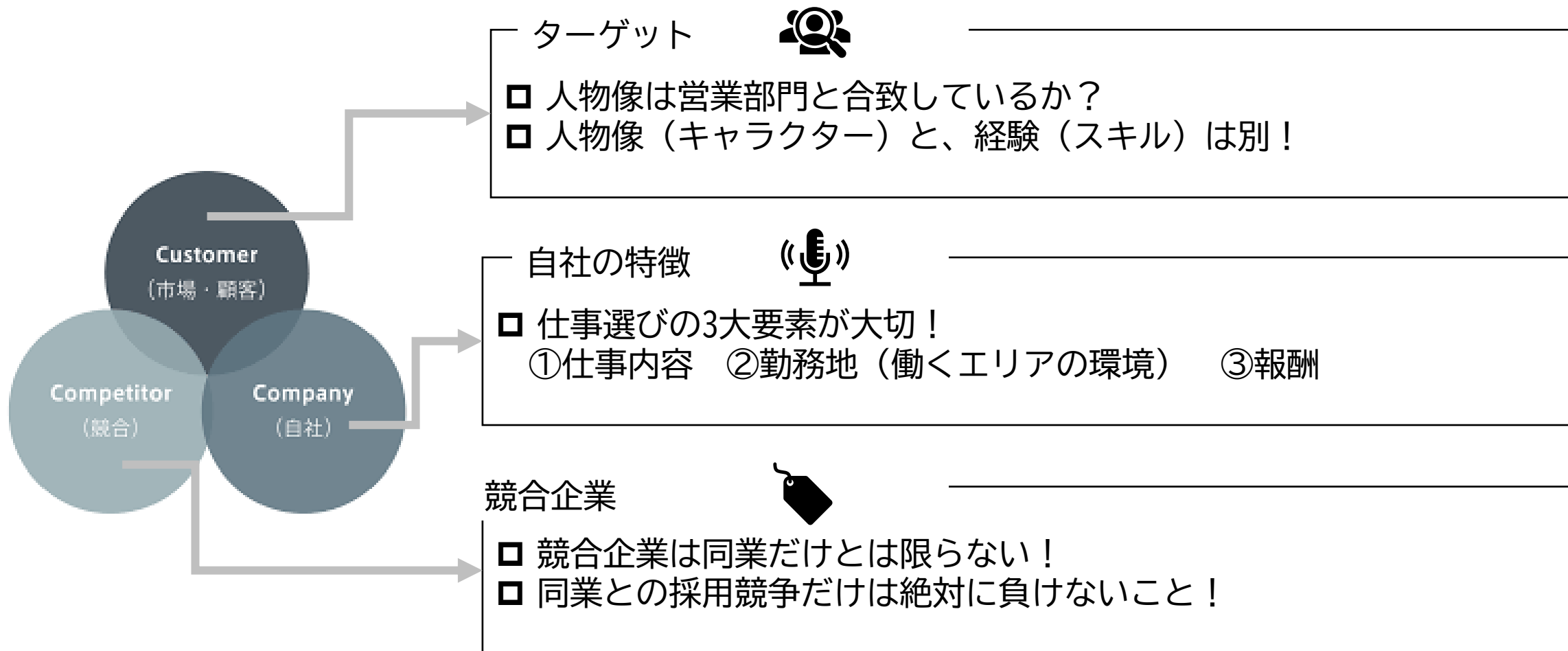
仕事内容

職場環境

採用競合との差別化



自社の魅力を引き出す





休憩

目次

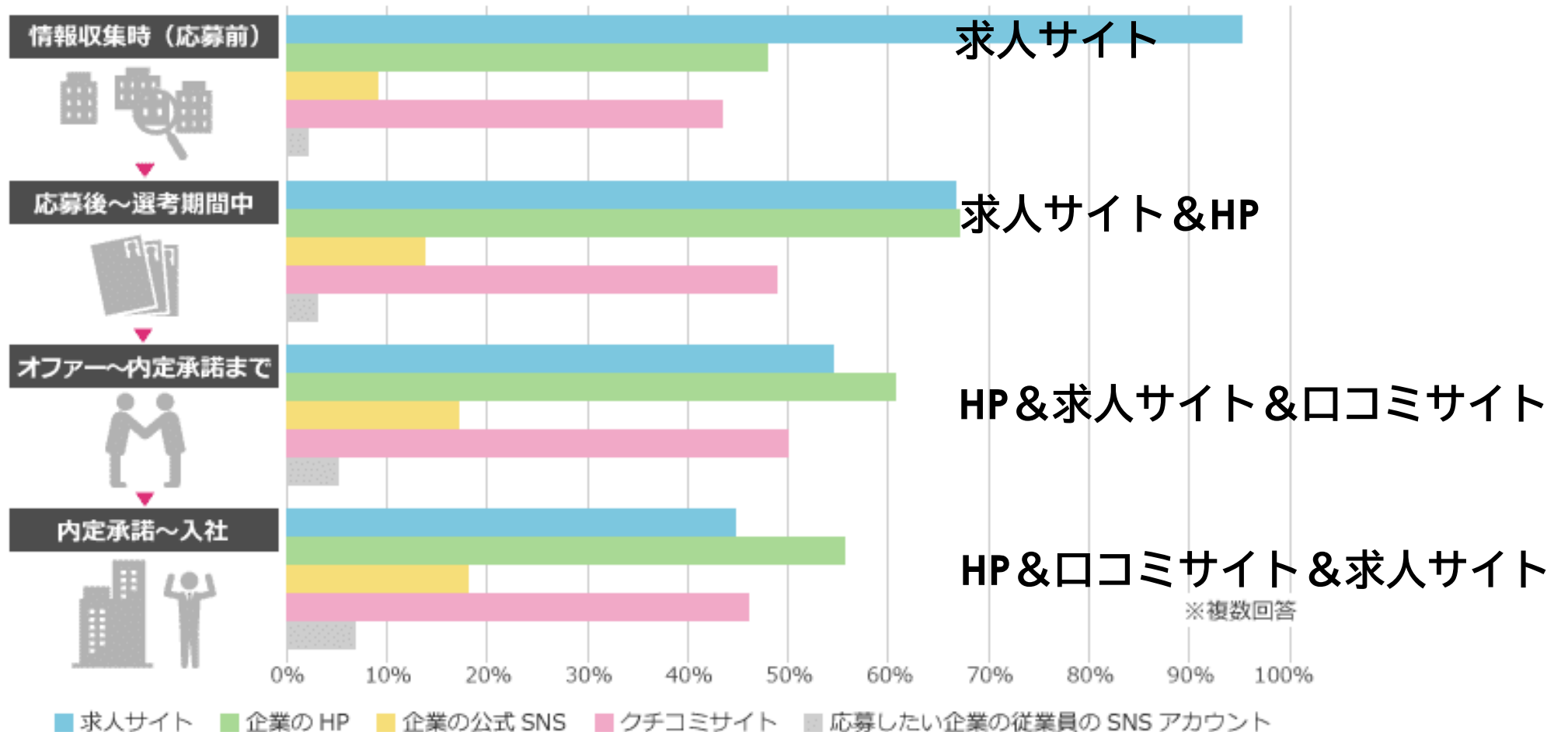
各採用手法の特徴

応募者に刺さる自社の魅力発見

御社に合った採用方法は？

ターゲットからの応募獲得

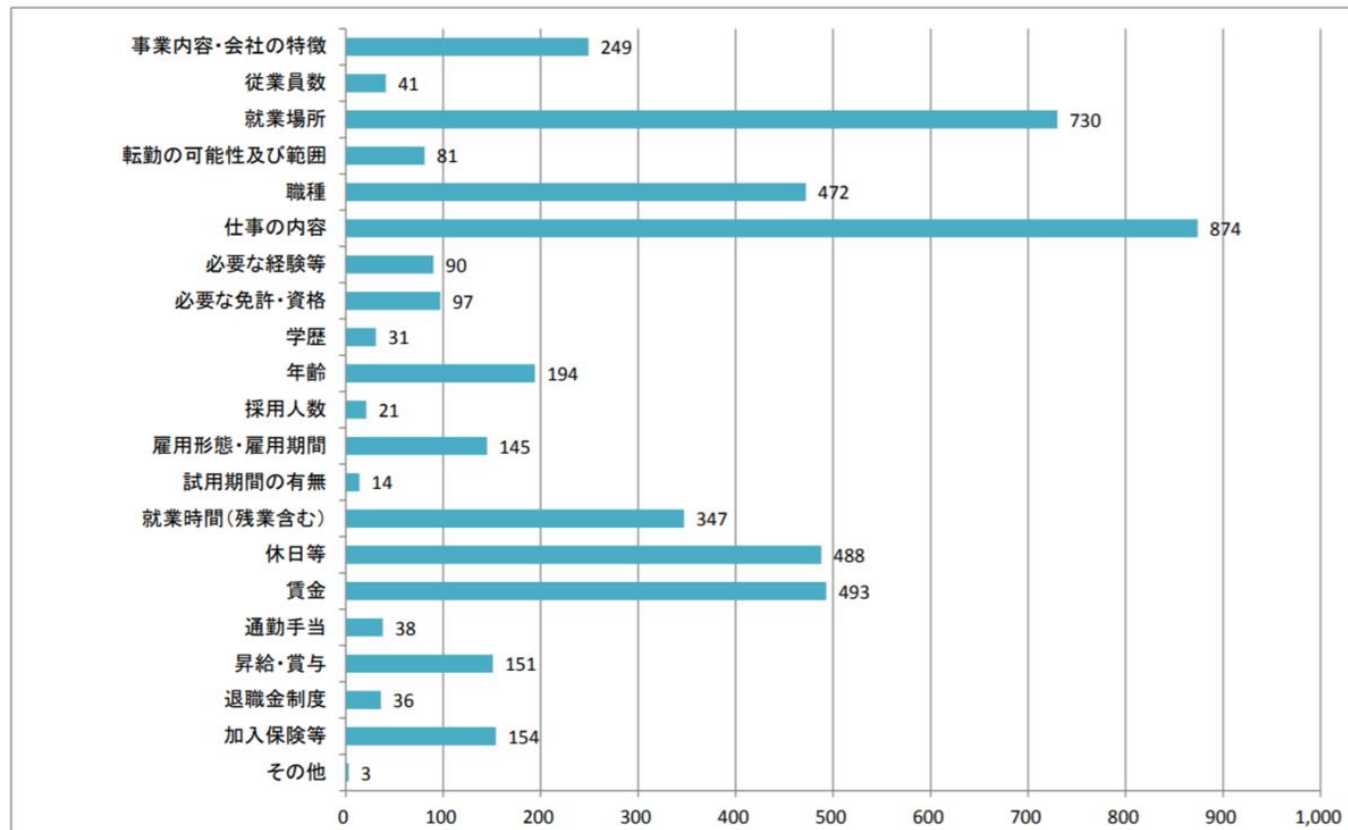
求職者は何をみてるのか？



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

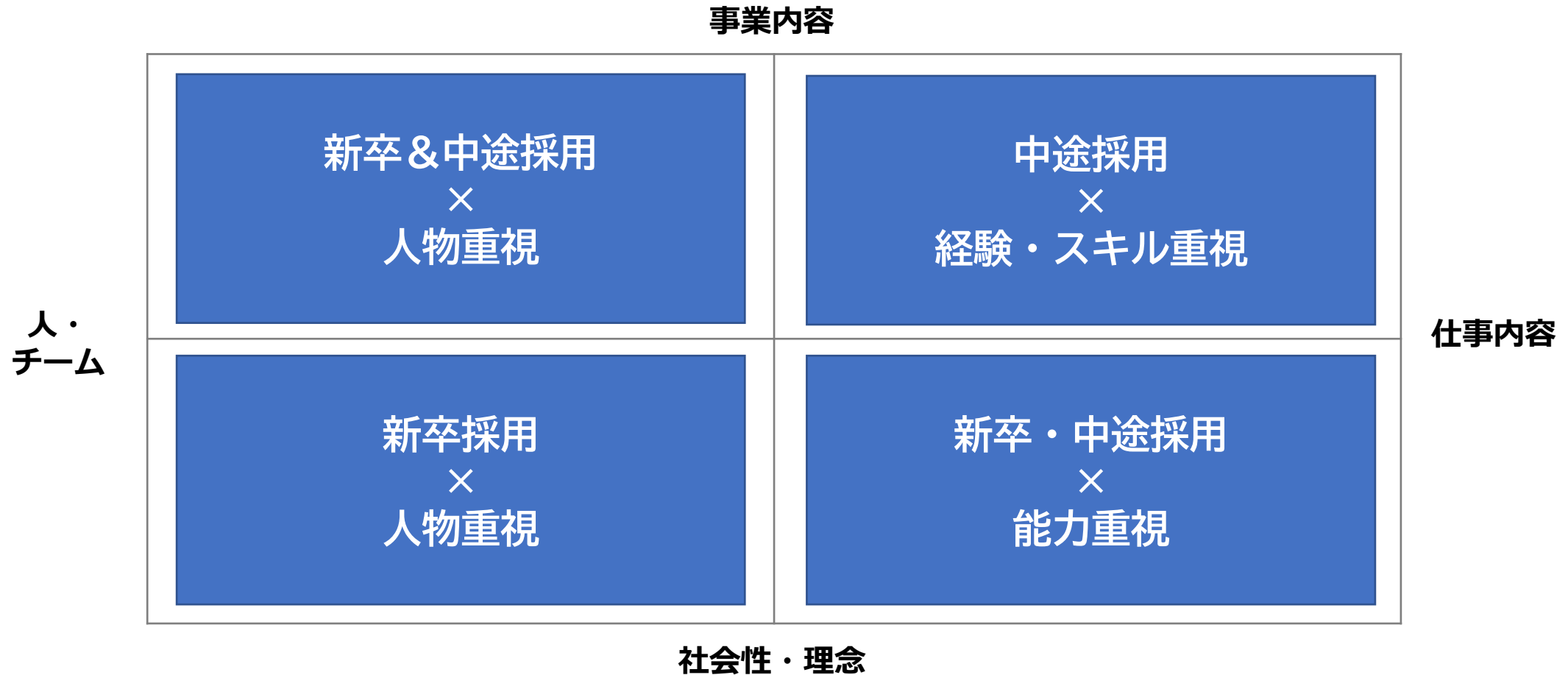
4. 休日等

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

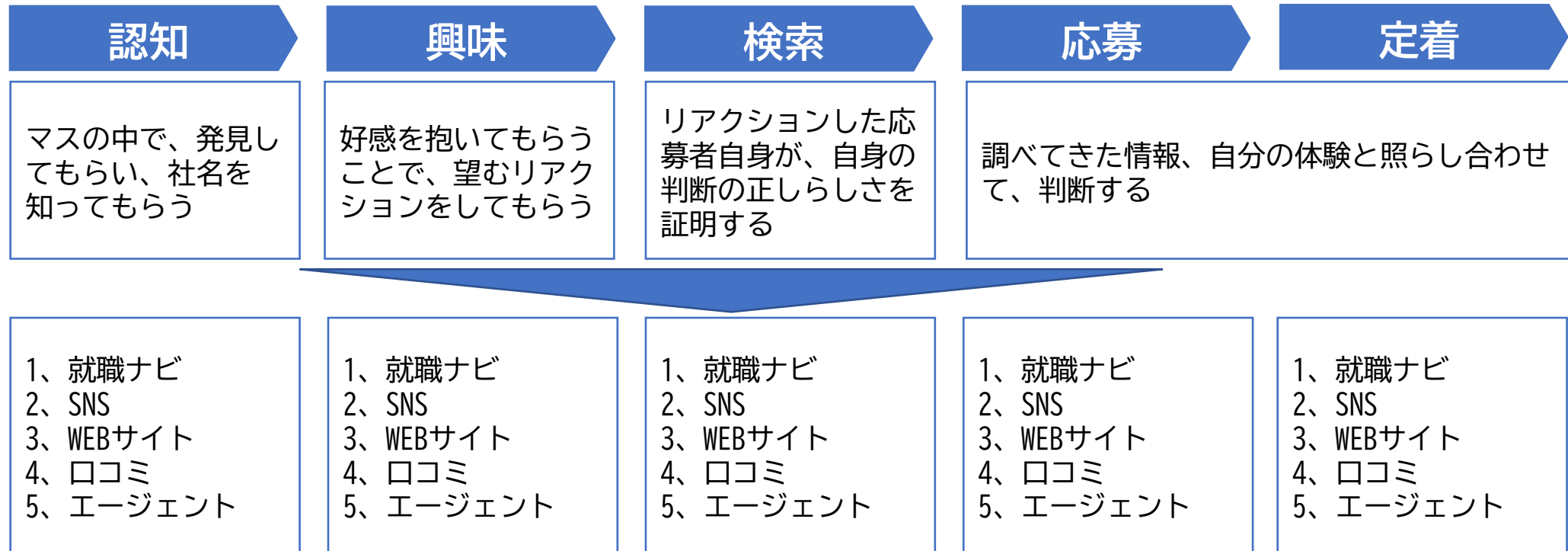


ターゲットで手段は異なる ～年齢別採用手段～

	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

課題によって、手段は異なる

- ✓していきましょう。



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"> •就職ナビ •SNS •WEBサイト •口コミ •エージェント 	<ul style="list-style-type: none"> •就職ナビ •SNS •WEBサイト •口コミ •エージェント 	<ul style="list-style-type: none"> •就職ナビ •SNS •WEBサイト •口コミ •エージェント 	<ul style="list-style-type: none"> •就職ナビ •SNS •WEBサイト •口コミ •エージェント 	<ul style="list-style-type: none"> •就職ナビ •SNS •WEBサイト •口コミ •エージェント
行動	<ul style="list-style-type: none"> •たまたま発見 •周囲からの情報 •WEBサイトで検索 	<ul style="list-style-type: none"> •情報の真偽を確認する •自分に当てはめて考える 	<ul style="list-style-type: none"> •検索し、周辺情報収集を搜索する •自分に当てはまるか、詳しく知る 	<ul style="list-style-type: none"> •ブックマーク •説明会に参加 •OBOG •インターンシップ •応募 	<ul style="list-style-type: none"> •掲示板 •SNS •転職情報サイト •口コミサイト
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

御社に合った採用方法

ターゲットからの応募獲得

なぜ技術系職種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...

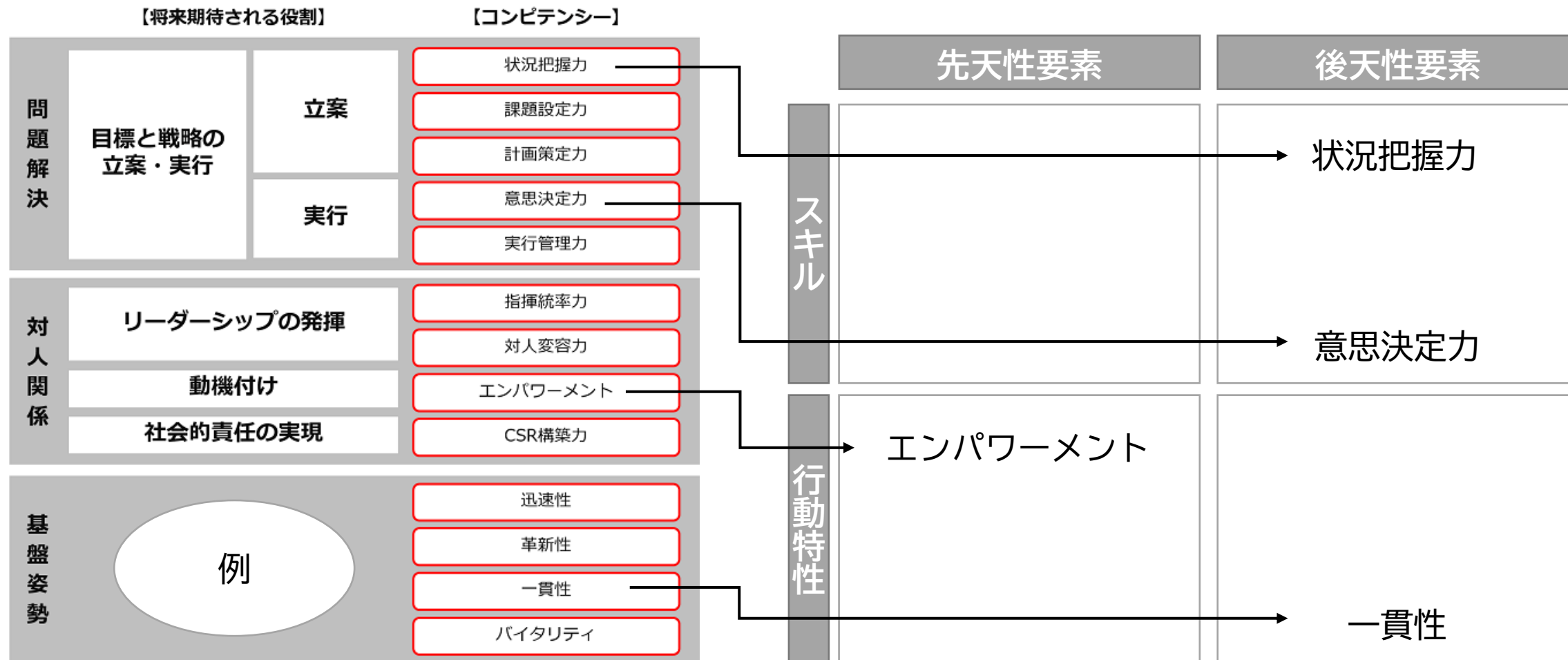
◆人物像

- 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



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

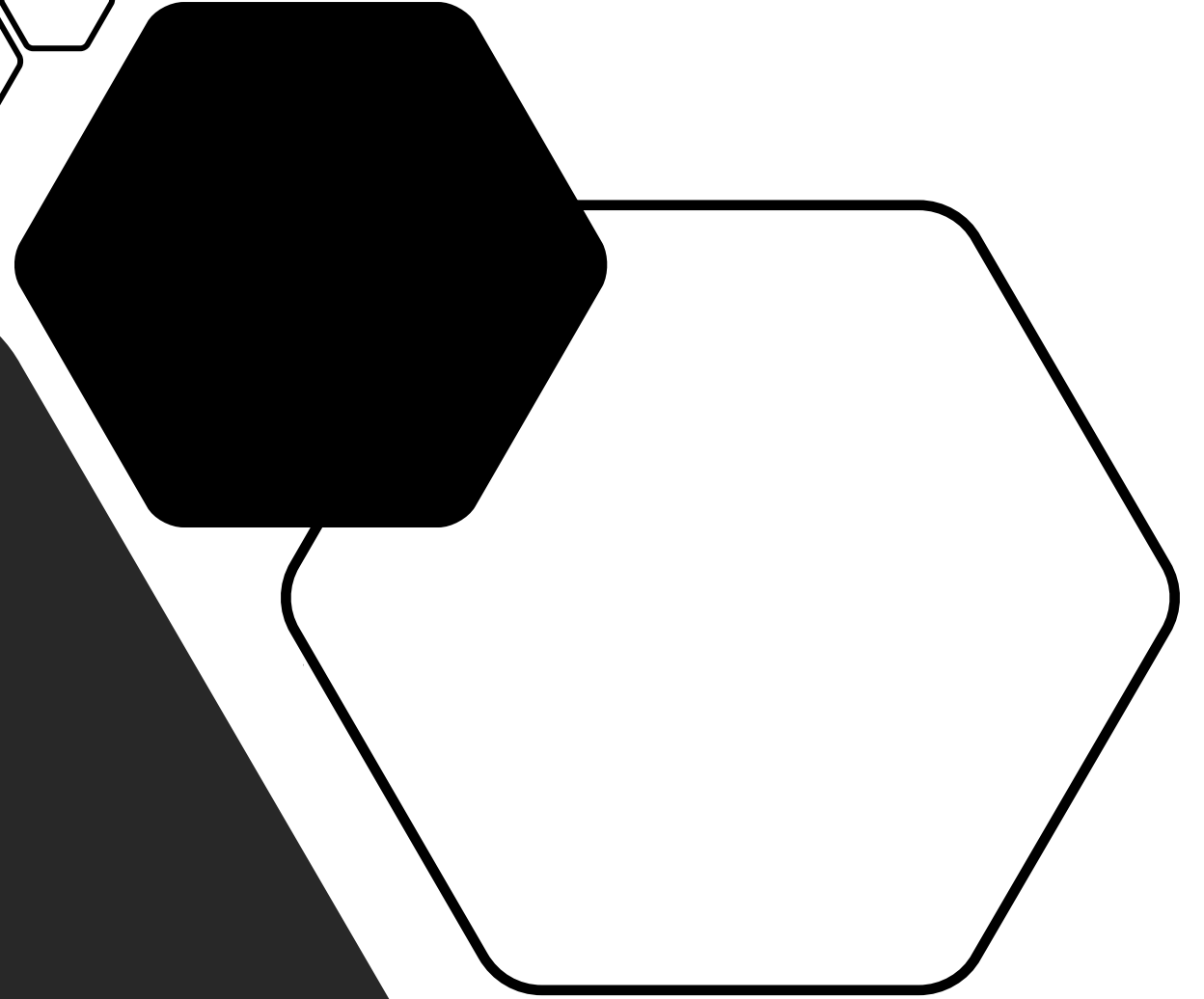
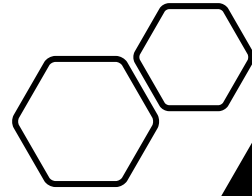
採用候補者や人材サービス企業から採用方針を問われた際にシンプルに回答することができます。即戦力重視なのか、ポテンシャル重視なのかなどを特に採用に関する知識がなくとも、ありがたい姿としての企業カルチャーの面から回答することができます。

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/>

おまけ



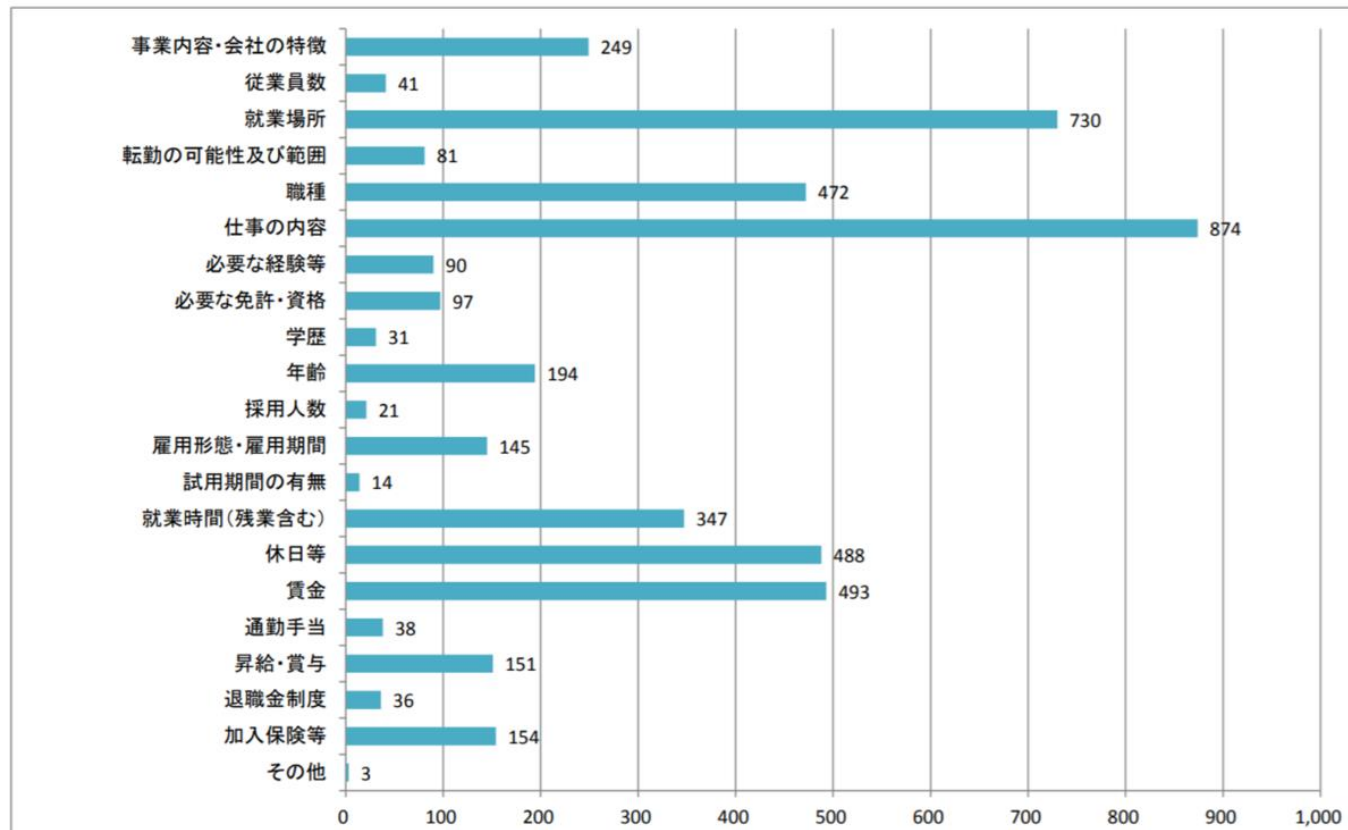
項目	記載
募集職種	
仕事内容	
応募要件	
勤務条件	



魅力を引き出す求人の書き方について

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

<https://jsite.mhlw.go.jp/yamagata-roudoukyoku/var/rev0/0114/5042/201828154618.pdf>

募集職種

- 分かりやすい職種名か？
- 自社内や業界用語にしていないか？
- <（商品・サービス名や対象業界）における〇〇職>というコピー

仕事内容

- 仕事の**流れ**（事務系、技術系が知りたいこと）
- お客様先（営業職が知りたいこと）
- 関わる仕事の**仲間**（オフィス業務の人たちが知りたいこと）
- 裁量権**（技術系が知りたいこと）
- 組織図**（管理部門、幹部クラスが知りたいこと）

応募（採用）要件

- 経験/スキルと人物像を分けて記述する
- MUST（必須）とWANT（歓迎/希望）を分ける
- 要素分解して、優先順位を決める
 - 職種経験 × 業界経験 × 人物（志向性）

募集要件は詳細に

良い例	悪い例
<ul style="list-style-type: none">・ 学歴 : 高専・大卒・大学院以上・ 必須条件 : 医療機器産業での組立経験、 図面作成経験・ 歓迎条件 : 普通自動車免許、理工系学科・ 賃金 : 月25万円 (営業手当3万円込)・ 想定年収 : 500万~700万 <p>【例：35歳男性】 月収30万、ボーナス年2回 (約5か月分※2020年度実績)、残業平均月30時間含む</p>	<ul style="list-style-type: none">・ 学歴 : 大学卒業程度・ 必須条件 : 自動車免許・ 賃金 : 年収500万円~1000万円 ※月40時間の超過残業代含む

勤務条件

<年収>

- 最低月給はターゲットに合わせる
- 昇給へのプロセスを明記（25歳、35歳、45歳、55歳）

<勤務地>

- 勤務地は「～市～町」まで詳細記載
- 主要通勤経路を調べて、情報公開 ※社員の通勤方法を調べておく

<休日休暇>

- 年間休日休暇 105日以上
 - 番外編：週休3日制の是非（有給消化ではない。年間休日150日以上！？）

求人票は企業の履歴書

企業沿革

企業文化

ユニークな制度、福利厚生
(実施背景)

会社行事 (リク
リエーション)

オフィス
環境

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

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/>