

採用コストを下げながら  
欲しい人材をピンポイントで集める

# 求人システムの作り方



# 目次

---

この資料で得られること

第1章 求人が上手くいかない理由

第2章 求人の失敗で発生する損失額

第3章 求人を成功させる方法

第4章 欲しい人材が集まる求人システムの作り方

# この資料で得られること

---

- 1、採用コストを抑えながら優秀な人材を集める方法がわかります
- 2、数ヶ月で退職せず、長期にわたって戦力となる人材を採用する方法がわかります
- 3、高待遇でなくても、起業の理念に共感した人材を集める方法がわかります

# 第1章 求人が上手くいかない理由



# 1 求人が上手くいかない理由

## 300人の壁

応募は従業員300人以上の企業に集中しており  
従業員300人未満の企業における採用倍率は6倍を突破しました。



# 1 求人が上手くいかない理由

---

## 経営者の声

大企業の面接に落ちすぎて  
自信喪失した人が  
暗い顔で応募してくる

何度求人を出しても  
応募すらこない

応募は来ても  
欲しい人材と出会えない

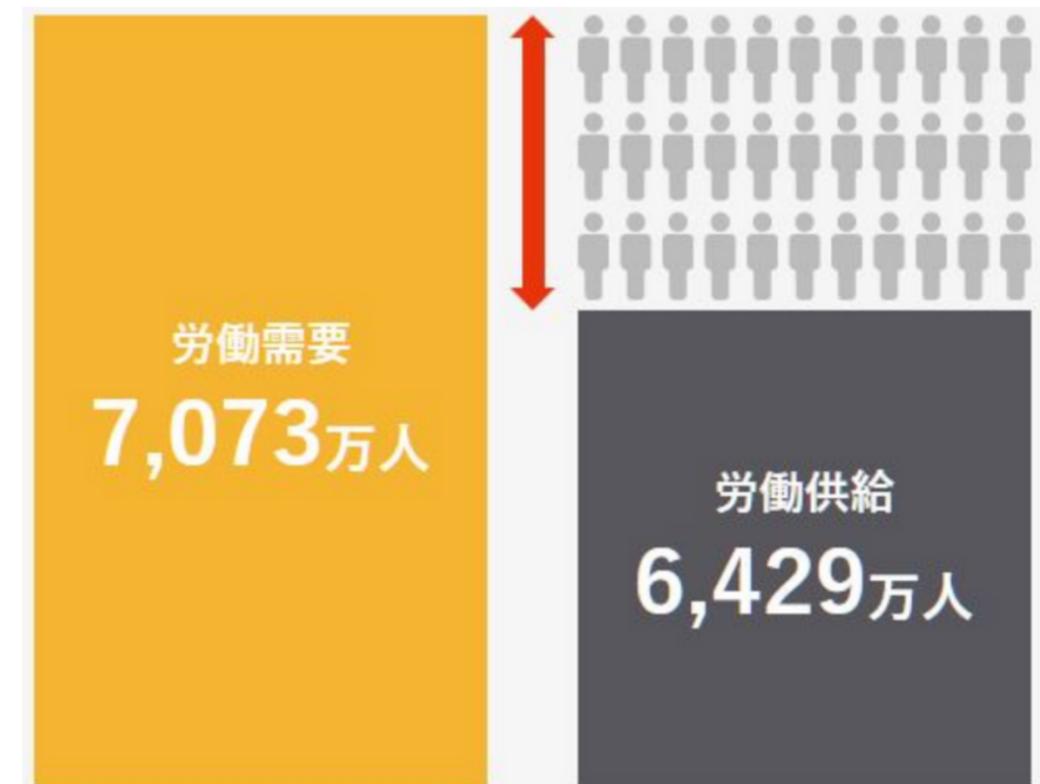


# 1 求人が上手くいかない理由

## 2030年問題

少子高齢化問題によって、労働者不足が深刻化しています  
その結果、優秀な人材は大手が採用し  
中小企業に人材が回ってこない構造が生まれています。

2030年には  
644万人分の手が不足するとされており  
求人は年々難しくなっています。



画像引用元：労働市場の未来推計2030|パーソル総合研究所

## 第2章 求人への失敗で発生する損失額



## 2 求人での失敗で発生する損失額

### 年収の20倍

1人の雇用の失敗は  
その人材の年収の20倍に相当すると言われます。

生産効率の低下や機会損失、それ以外にも  
職場の雰囲気悪化による退職者の発生や  
顧客LTVの低下などを招く恐れがあります。

仮に年収500万円で採用し失敗した場合  
1億円の損失に繋がることを意味します。

1人の採用の失敗は会社全体を傾けることに繋がります。



出典：Geoff Smart, Randy Street  
「Who:the A method for hiring」

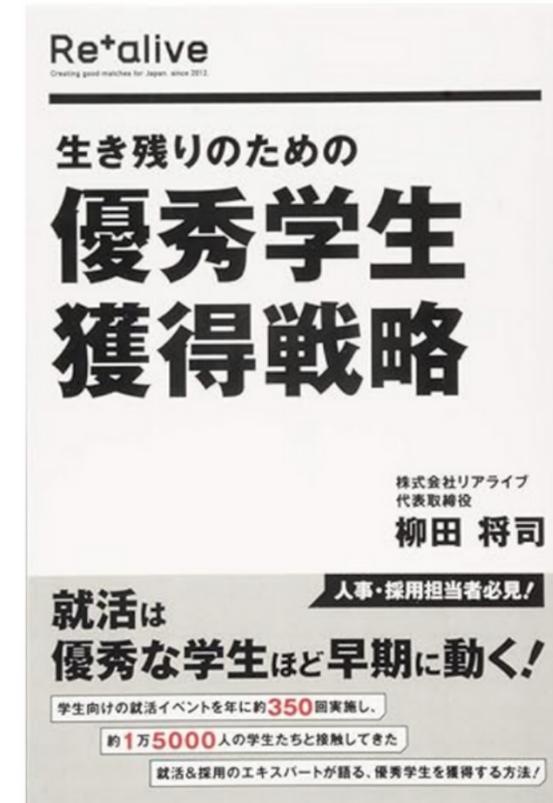
## 2 求人での失敗で発生する損失額

### 早期退職のリスク

また、3年以内の早期退職により発生する損失は1人あたり1,500万円にも達します。

これらのことから、採用は非常に慎重に行うべきでありミスマッチを極力避ける必要があります。

その上で、3年以上の長期に渡って戦力となる人材を見つけることが重要な課題になるのです。



出典：柳田将司著  
「生き残りのための優秀学生獲得戦略」

## 2 求人への失敗で発生する損失額

### 業界別、採用単価

1人採用するのにかかる費用の一例です。

営業職：約**60**万円

製造業：約**70**万円

建築業：約**50**万円

福祉業：約**50**万円

これらの採用コストは年々上がり続けています



# 第3章 求人を成功させる方法



# 3 求人を成功させる方法

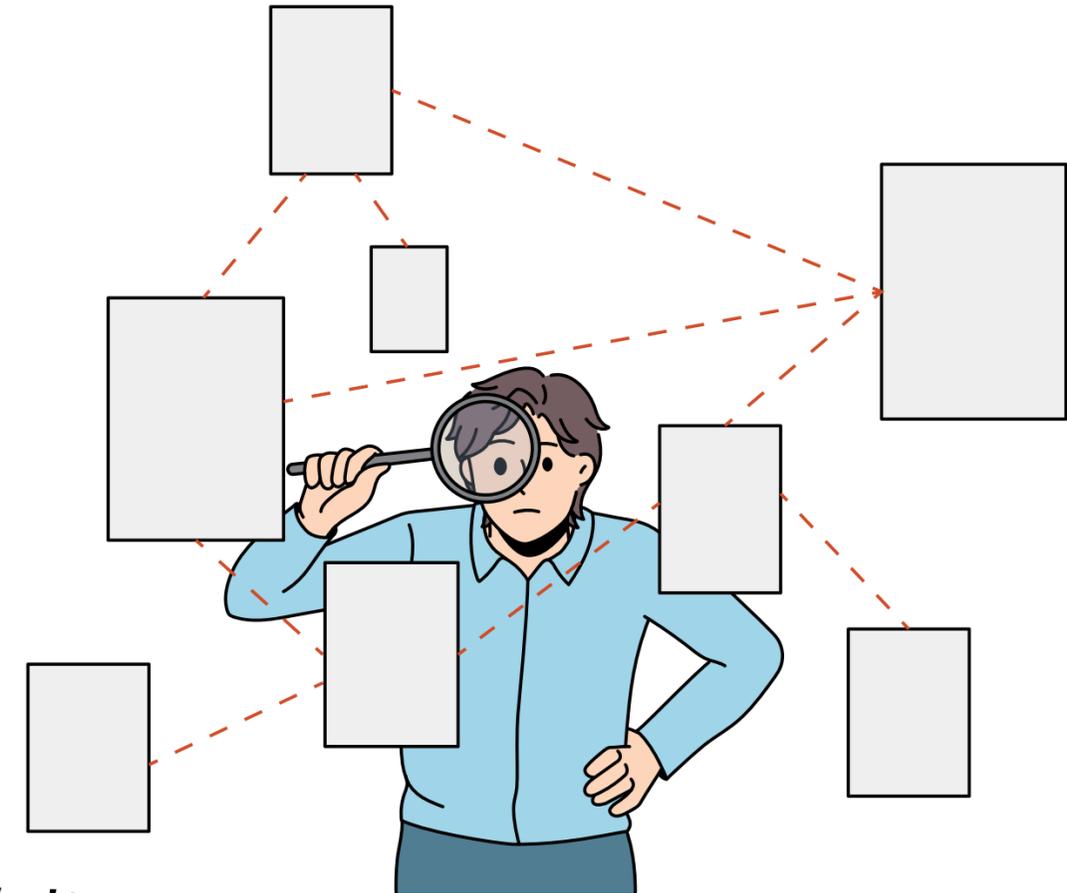
## 情報不足の解消

求職者にとって就職先は人生の半分を左右します。

しかし求人サイトで見れるのは条件（待遇）ばかり・・・  
彼らが本当に欲しい情報が載っていません。

絶対的な情報不足により求職者も安全策として  
知名度や条件で会社を選ぶしかありません。  
だからこそ人材は大手に集中してしまうのです。

求職者が本当に知りたい情報が公開されている場をweb上に作り  
そこに彼らのアクセス集める必要があります。



# 3 求人的成功させる方法

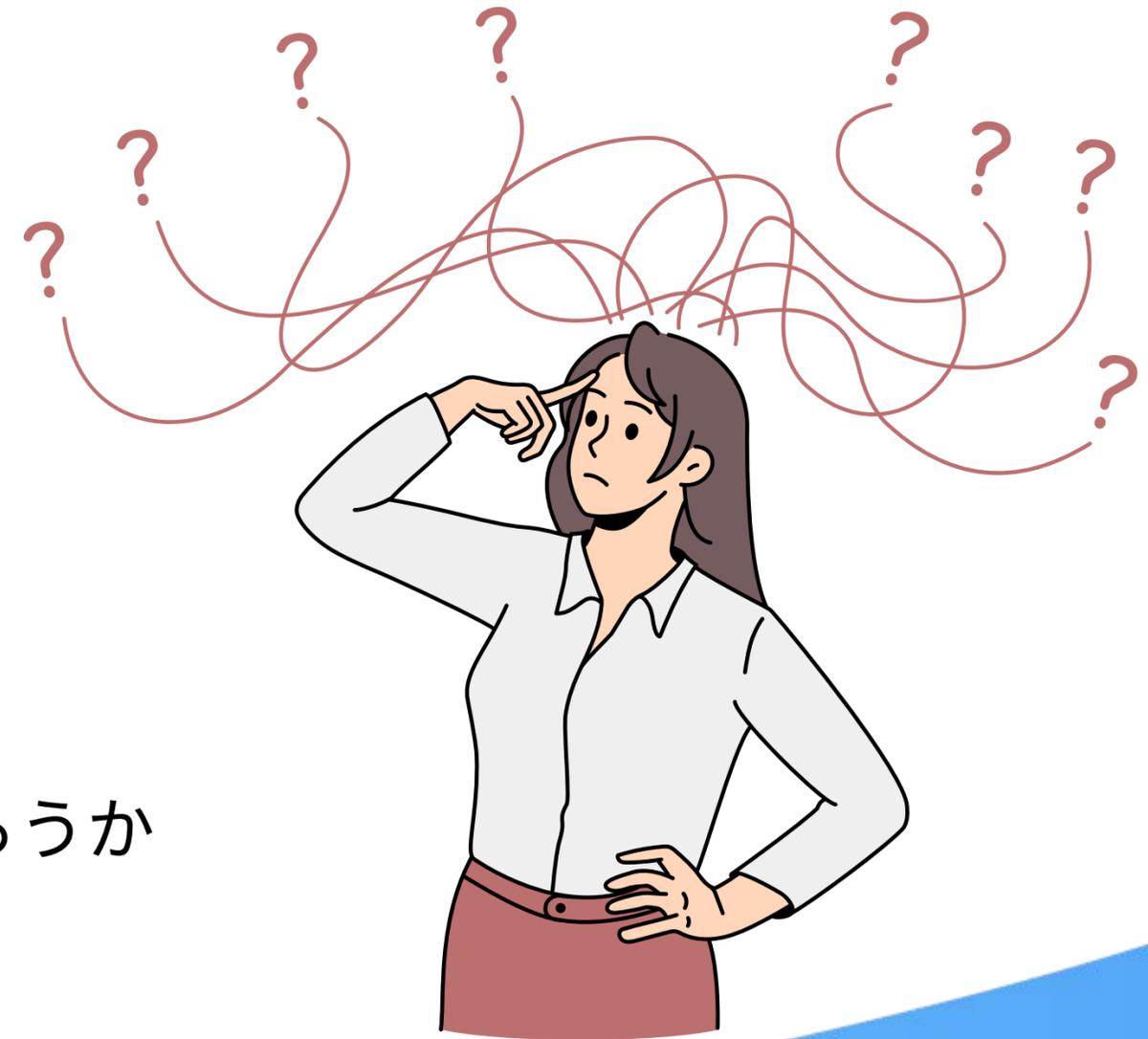
## 求職者が知りたい情報

給料や休日などの募集要項はもちろんですが  
求職者が本当に知りたいのは「社内の雰囲気」です。

有名企業ばかりに人が集まりやすいのは  
「分からないものは不安」だからです。

誰がどんな思いで、どんな関係性で  
どんな職場で、どんな仕事をしているのか  
ブラック企業だったらどうしよう、人間関係は大丈夫だろうか

など、求職者は不安でいっぱいです。  
まずはこれらの不安を取り除くことが重要です。



# 3 求人的成功させる方法

## 企業文化に合う人だけ集める

採用の失敗は巨額の損失に繋がるため  
企業文化に合う人だけを採用しなければいけません。

つまり募集要項の条件だけではなく  
自社の文化が求職者に伝わっている必要があります。

そのため、求人サイトへの掲載だけではなく  
企業文化に合う人だけに応募してもらう仕組み

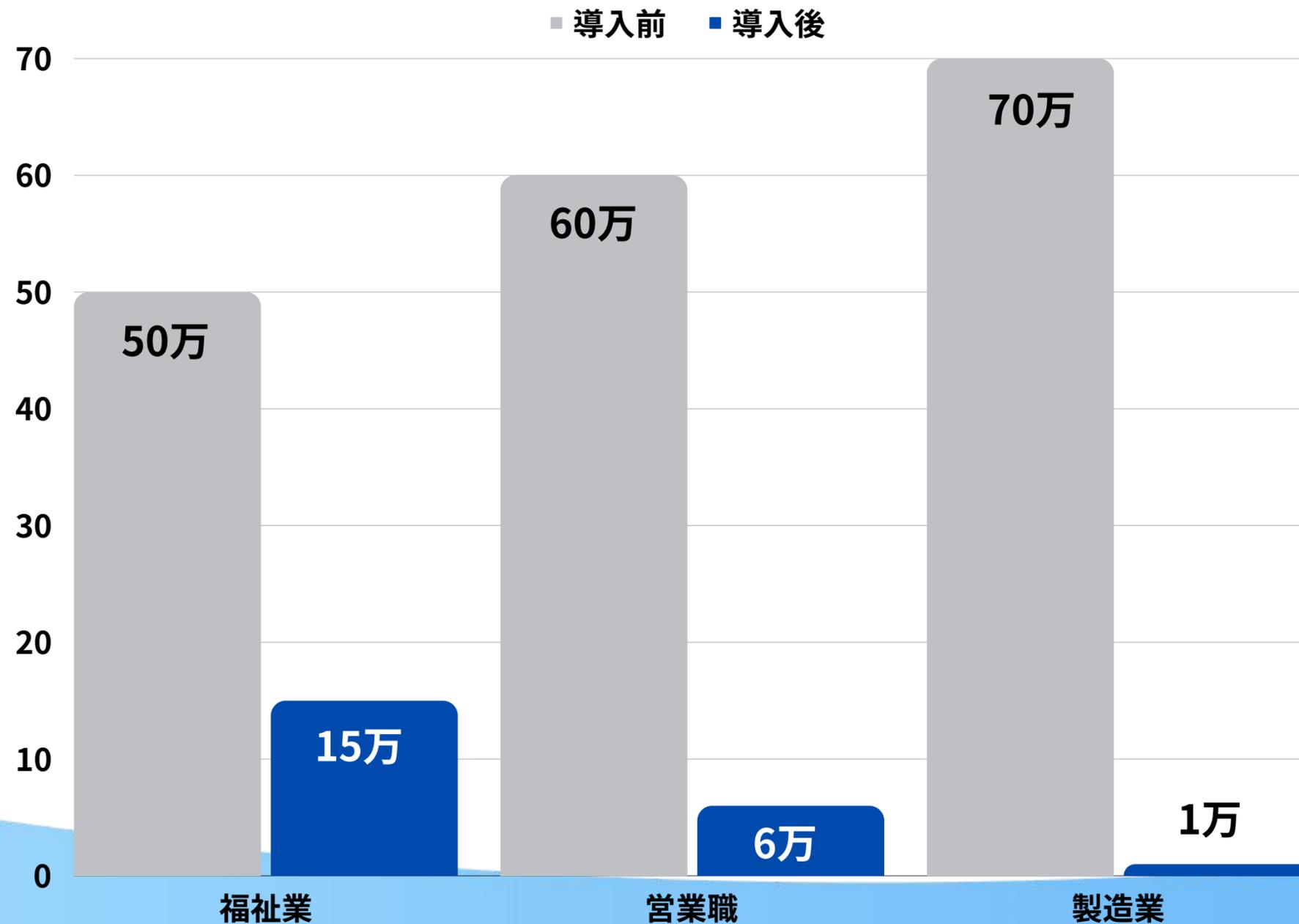
### 求人システム

を自社で持つことが求人成功の秘訣になります。



# 3 求人を成功させる方法

## 採用コストの激減



求人システムを構築し  
求職者に採用情報を届けることに  
成功した結果

各業界で採用コストを  
5分の1~70分の1まで下げた  
事例が存在します。

## 第4章

# 欲しい人材が集まる求人システムの作り方



# 4 欲しい人材が集まる求人システムの作り方

---

## 求人3種の神器

求人システムに必要なものは3つです

- 1、採用専用ホームページ
- 2、採用専用動画
- 3、indeed広告攻略



# 4 欲しい人材が集まる求人システムの作り方

## 採用専用ホームページ

求職者に採用情報を届けるための専用のホームページになります。

通常の企業ホームページの一部に採用情報を載せるのではなく、必ず専用のホームページをもう1つ作成してください。

1つのサイトに複数の意図が存在すると求職者の意識が分散してしまい  
情報収集の集中力が途切れてしまいます



# 4 欲しい人材が集まる求人システムの作り方

## 採用専用動画

求人専用ホームページに載せる動画です。

社内の様子や社長・従業員のインタビュー動画を通じて  
雰囲気を知り安心感を持ってもらうことが目的です。

またこの動画の中で企業文化を伝えていくことが  
ミスマッチの無い採用をするために重要です。

凝った演出をすると実際の雰囲気と違う情報が  
伝わってしまうため、できるだけありのままを  
伝えるよう心がけてください



# 4 欲しい人材が集まる求人システムの作り方

## 疑似体験

社長のインタビュー動画では  
企業文化や理念を伝える効果があります。

それ以外では、求職者にとって関わりのある人物の  
インタビュー動画が重要です。

直属の上司にや先輩など、  
実際に採用されたら同僚となる人の話を聞き  
部署の雰囲気を感じることで  
応募までのハードルを大きく下げることができます。

企業文化に合わない人は動画を見た時点で応募を避けるため  
ミスマッチの採用も防ぐことができます。



# 4 欲しい人材が集まる求人システムの作り方

## YouTubeチャンネル

また、作成した動画はYouTubeに投稿すると効果的です。

求人専用サイトからYouTubeにアクセスすることによって集中的にたくさんの動画を見てもらいコミット率を上げることができます。

またYouTubeではユーザーの視聴動向からおすすめ動画が自動で紹介されるのですがその中で貴社の採用情報動画が表示されやすくなり繰り返し求職者へアプローチすることができるようになります。



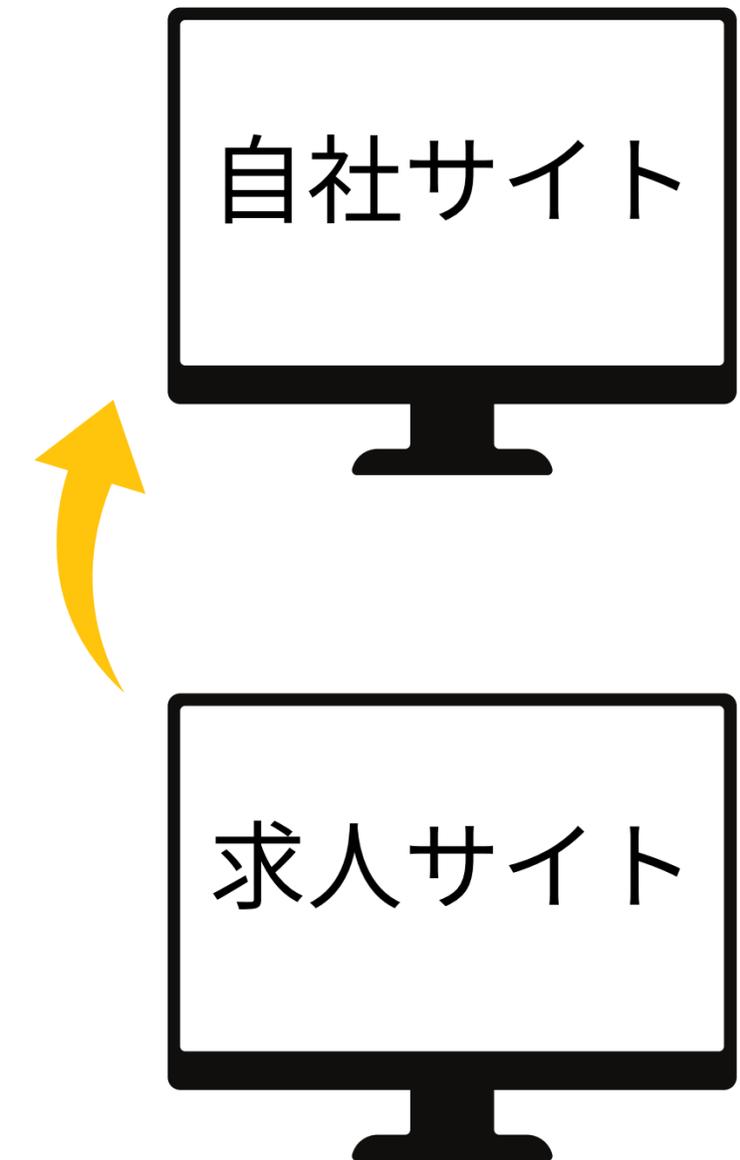
# 4 欲しい人材が集まる求人システムの作り方

## indeed広告戦略

企業文化に合う人だけが応募をしてくれる仕掛けを作ったらいよいよアクセスを集めます。

indeedは求職者が最も集まる媒体なのでそこで広告を流しアクセスを集めます。

集めたアクセスを採用専用ホームページに連れ出すことで競合他社との比較に晒されることなく求人サイトには書けない詳細な情報を届けることができます。



# 4 欲しい人材が集まる求人システムの作り方

---

## 応募が集まる理由

### 中身が分からない⇒不安⇒応募しない

求人サイトの不十分な情報だけでは、企業の中身を伝え切ることができません。その結果、知名度があり募集条件が優れている大手に応募が集中します。

### 中身が分かる⇒安心⇒応募する

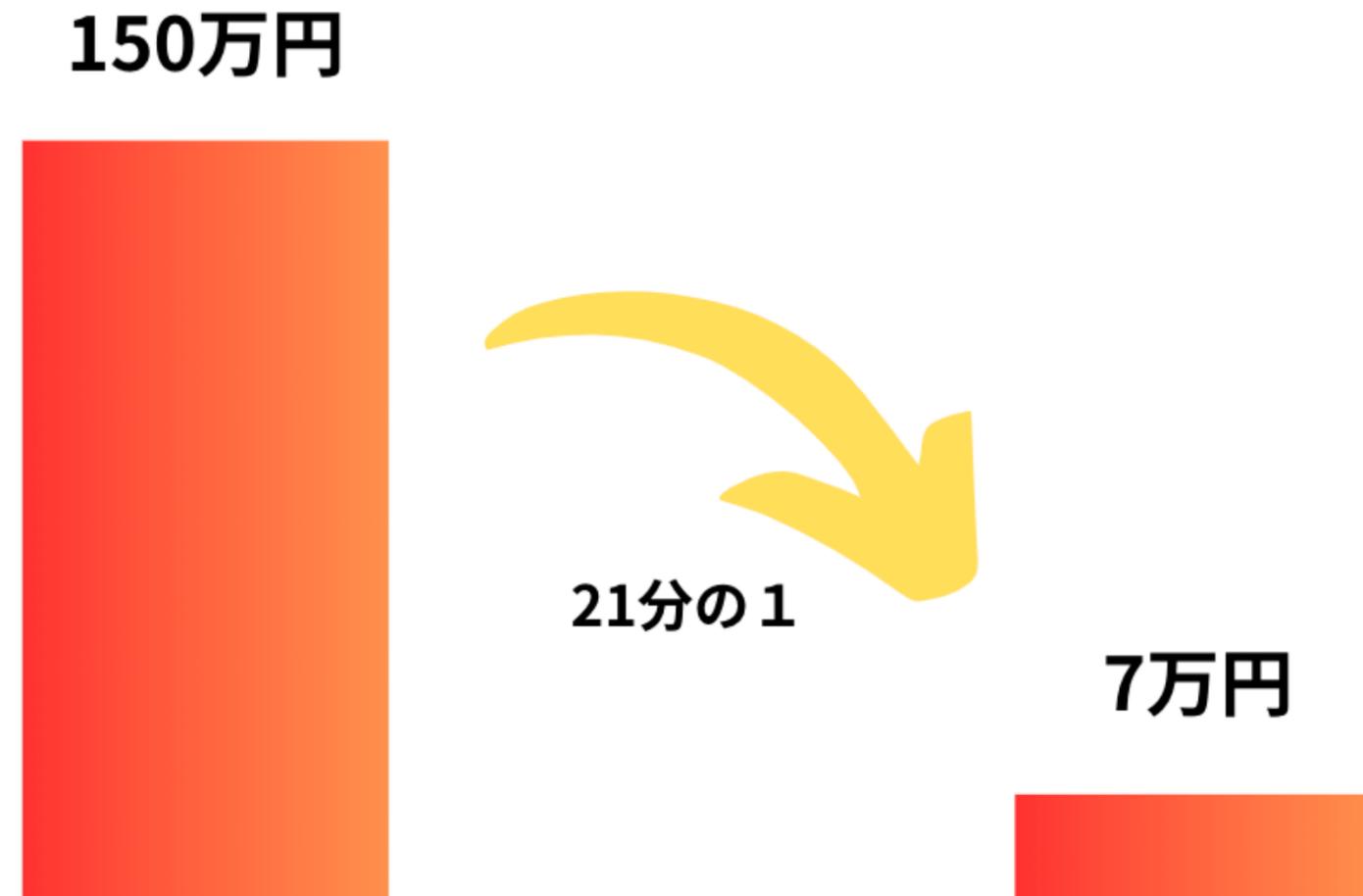
採用専用ホームページに連れ出し、動画などを通じて企業の中身を伝えることで求職者は安心して応募してくれるようになります。

また動画を通じて企業の雰囲気や理念を知ることによって、企業文化に合った人から応募されるようになり、ミスマッチ採用を減らすことができます。

# 4 欲しい人材が集まる求人システムの作り方

## 採用コストの激減

広告費の無駄打ちが減ることにより、採用コストを大幅に下げることができます。



# 4 欲しい人材が集まる求人システムの作り方

---

## 各業界での事例

事例① 採用単価60万円の営業職で、1人あたり**6**万円で採用

事例② 採用単価70万円の製造業で、1人あたり**1**万円で採用

事例③ 採用単価50万円の福祉業で、1人あたり**15**万円で採用

無名・不人気の職種であっても  
3分の1～70分の1まで、大幅なコストカット

# まとめ

---

## 求人成功までの流れ

- ① 求人が上手くいかないのは、求職者が知りたい情報が届いてないから
- ② 「採用専用ホームページ」・「動画」・「indeed広告戦略」  
これらを使い、求人システムを構築することで解決できる
- ③ 企業文化に共感した人だけが応募する仕組みを作ること  
ミスマッチ採用を避け、採用コストを大幅に下げることができる

# 弊社提供のサービス 求人システム構築・運用代行のご紹介

貴社の求人システムの構築から運用まで  
全て弊社に任せていただけないでしょうか？

- ✓ 採用専用ホームページの制作
- ✓ 採用専用動画の撮影・編集
- ✓ 採用専用YouTubeチャンネルの企画・構築・運営
- ✓ indeed広告戦略
- ✓ その他採用戦略に関わるあらゆる構築業務

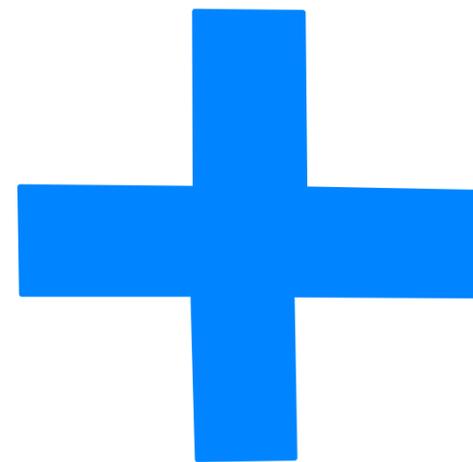
全て弊社が請け負います



# 弊社提供のサービス 求人システム構築・運用代行のご紹介

採用コストを下げながら「この会社で働きたい！」という意欲的な人材をピンポイントで集める求人戦略をサポートします。

戦略立案・構築



運用により最適解を導く



弊社提供のサービス **求人システム構築・運用代行のご紹介**

---

## 料金体系

製作費・保守管理・運用

全て含めて330万円（税込）

初期制作期間（採用専用ホームページ・動画）：1～2ヶ月

制作後 保守・運用代行期間：6ヶ月

---

### ■その他必要な費用

indeed広告費用：月額5万円～20万円

※人材獲得などによる成果報酬は一切発生しません。

# 弊社提供のサービス 求人システム構築・運用代行のご紹介

## 他サービスとの比較

### 弊社求人システム

費用： 330万円＋広告費  
何名採用しても追加料金なし

求人の質：ミスマッチを避けるシステムのため  
長期戦力となる人が集まりやすい

長期視点：契約終了後もシステムを自社運用  
できるため、追加コストが発生しない

### 人材紹介会社（エージェント）

費用： 理論年収の30%～35%  
年収400万円の場合、120万円～140万円  
5人採用の場合、600万円～700万円

求人の質：採用ごとの成功報酬のため  
ミスマッチ人材でも紹介される可能性あり

長期視点：自社に採用システムが残らないので  
採用のたびにエージェント費用が発生する

# 弊社提供のサービス 求人システム構築・運用代行のご紹介

## プロジェクト実施の流れ

### ステップ01 お打ち合わせ

貴社の求める人材・どの部署に何人採用したいかなど  
事前情報を共有するためにお打ち合わせを行います

### ステップ02 スケジュール調整

動画撮影のスケジュール調整を行います  
貴社の通常業務に支障が出ないように、柔軟に対応させていただきます

### ステップ03 動画撮影

貴社に訪問し、インタビュー動画の撮影を行います  
複数名の撮影がある場合、数日に分けて撮影を行うことがあります

### ステップ04 動画編集・サイト作成

動画の編集、採用専用サイト・YouTubeチャンネルの構築を行います。  
サイトデザインの確認等、定期的にご確認の連絡をさせていただきます。

### ステップ05 広告運用開始

indeed広告を開始します。初月は様子を見つつ低予算から始め  
PDCAを回しながら運用・保守管理を行います。

採用費用を抑えながら欲しい人材をピンポイントで獲得する  
求人システム構築・運用代行

ぜひ下記よりお問い合わせください

こちらをクリック

