

有資格者が
無料で採れた

応募0人から
80人以上集めた

給料以外の
PRで採用できた

採用成功事例にみるヒント集



定着採用株式会社



自己紹介

定着採用株式会社 代表
岡本 健太



採用定着士・行政書士/小2・小1・年中の3人の子供をもつ父

神奈川県立湘南高校卒・中央大学法学部法律学科卒・明治大学法科大学院卒

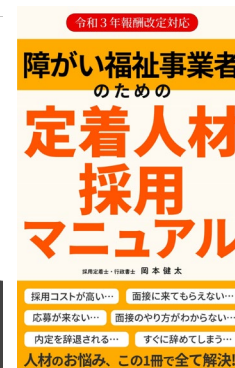
神奈川県庁入庁後、許認可・補助金審査・知事アテンド業務等に従事後独立

「定着しない人材なら採用しないほうがマシ。フィットしない人をとってでもスグ辞められて、社長もスタッフも疲弊するだけだから」という考えのもと、採用と定着を両輪で支援しています。

「少子高齢化に負けない2050年を作りたい」というビジョンのもと、「1社でも多く、人が定着し、生産性高く成長する良い会社を作る」というミッションをもって活動しています。

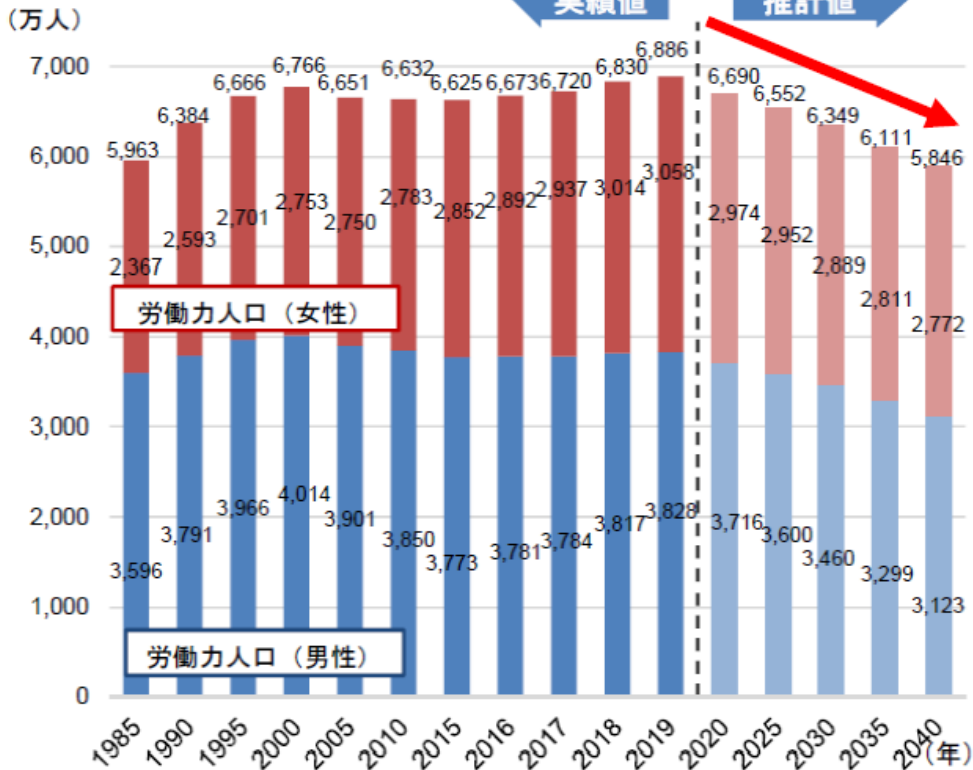
書籍：中小会社で活用できる「補助金」のことがわかる本（セルバ出版）
30人以下の中小企業が求人広告なしで定着人材を採用する方法（Amazon）
障がい福祉事業者のための定着人材採用マニュアル（Amazon）

定着採用株式会社は、藤沢市から特定創業支援事業の認定を受け、藤沢商工会館内で事業を行う会社です。



人口減少で採用が100%厳しくなる

○労働力人口の推移



引用元：厚生労働省「労働市場における雇用仲介の現状について」

○成人数の推移

2000年の成人数	164万人	↓ 80万人減少
2020年の成人数	122万人	
2040年の成人数	83万人以下	

○新卒の求人倍率

従業員数	求人倍率	
300人未満	8.62倍	中小企業の採用は厳しい
300~999人	1.22倍	
1000~4999人	1.08倍	
5000人以上	0.42倍	

- 労働人口が急減していく
- 成人は80万人以上減っていく (2000年比)
- 中小企業は大企業と比べ採用が圧倒的に不利

→本気で採用に取り組まないと、人手不足で倒産の危険性

○近畿の小規模会計事務所（税理士3名）

3ヶ月で100名以上の応募。たくさん応募が来たからこそ、「抜群の人材」を選べた。

結果的には、「高学歴・都市銀行出身・コミュ力抜群」の30歳女性を採用できた（しかも、月給は20万ちょっとなので、銀行と比べたら当然減収）

そして、事業所を支える中核人材となってくれ、「無くてはならない人材」に育っている。

勝因：ライフワークバランスで徹底的に訴求した（福利厚生で争わなかった）、「どういう人材がほしいのか」をしっかりと考え、その人に刺さる求人原稿を作成した

○中国地方の清掃会社（社員数名）

応募0の状況が、たった半年で80名以上応募を集める会社に変化！欲しかった若手も採れた！

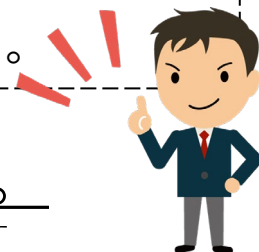
地方の遺品整理会社ということもあり、イメージから敬遠されがちだった。

そこで、しっかりと求人原稿を作りこみ、「どんな仕事をするのか？」「お客さんからどんな感謝をされるのか？」「アピールできる福利厚生（ジム会費無料）」等をうちだした。結果として、今まで50代以上しか応募がきたことがなかったのが、20代、30代の若手から応募してもらえるようになった。

勝因：求職者目線で求人原稿を作りこみ、「どんな仕事なのか」を徹底的に情報開示した。

こういった成功事例のヒントを次ページ以降にまとめました。

※守秘義務に配慮し、事例は一部修正等しています



社内アンケートで本音をさらし成功した事例

いわゆる「口コミ効果」で成功

○九州/社員約20名/工務店系/営業・設計・事務等の募集

→本音の社内アンケートを実施し、会社の強みをだした結果、10日間で10件の応募を獲得！

【社員本音アンケート】ってどんな会社ですか？

- ・ オフィスがカフェみたいでお洒落なのが気に入ってる
- ・ 思い付きで動く社長だけど、話はよく聞いてくれるので良い
- ・ 「わからないこと」を直ぐに聞きあえるのがありがたい
- ・ オフィスカジュアルOKなので、自由がきくのが良い
- ・ 会社もちの歓迎会や食事会（ケータリング）が楽しい
- ・ オフィスのカフェスペースで食べたり、飲んだりするのがうれしい
- ・ ネイルOKなので、小さなお洒落も楽しめる
- ・ 子育てに理解があるので働きやすい



↑
社員への匿名アンケートを求人に掲載
本音感がでて、
求職者に刺さった。



お仕事No	エントリー日	応募
 型営業スタッフ	2021-03-12 04:00:19	<input type="checkbox"/>
接客販売	2021-03-10 00:12:05	<input type="checkbox"/>
設計・デザイン	2021-03-05 13:42:15	<input type="checkbox"/>
 型営業スタッフ	2021-03-05 12:04:55	<input type="checkbox"/>
設計・デザイン	2021-03-04 23:10:24	<input type="checkbox"/>
設計・デザイン	2021-03-02 10:39:06	<input type="checkbox"/>
 受付・事務スタッフ	2021-03-01 16:27:18	<input type="checkbox"/>
 受付・事務スタッフ	2021-03-01 13:08:11	<input type="checkbox"/>
 受付・事務スタッフ	2021-03-01 05:44:17	<input type="checkbox"/>
接客販売	2021-03-01 02:16:19	<input type="checkbox"/>

代表への社員評価をあえて掲載した事例

小さな会社だからこそ代表の個性を明示

○関東/所員約10名/事務系（税理士事務所）/科目合格者・パートの募集

→代表へ本音アンケートを実施。「親近感がわいた」と希少人材（新卒・有資格者）を採用

【匿名アンケート】長ってどんな人ですか？

- ・人の悪口を言わない所がよい
- ・思い付きで行動しがちだけど、意見には耳を傾けてくる ← こういうの刺さります
- ・今年44歳、早く結婚してほしい
- ・毎週末は釣りばかりしてる
- ・いろんなダイエットを試しては挫折してる
- ・最近おながでできたのを気にして、ライザップのパンフレットを取り寄せてた
- ・グルメなので、美味しいお店に連れてってくれるのはうれしい
- ・スタッフの失敗に、一緒に頭を下げに行ってくれる人 ← こういうの刺さります
- ・失敗に対し、感情的に詰めるのではなく、対策を建設的に考えてくれる ← こういうの刺さります
- ・清潔感はあるけど、髪をビシッと決めすぎ。オールバック？風



Point

「アンケートを見て、
こっちのほうが働きやすそう」と
大手を蹴って、あえて小規模の組織に有能な人材が就職してくれた

お仕事No	エントリー日
税理士補助（経験者）	2021-04-11 20:46:28
税理士補助（未経験者）	2021-04-01 13:51:49
税理士補助（経験者）	2021-03-30 00:10:32
税理士補助（経験者）	2021-03-29 18:24:58
税理士補助（経験者）	2021-03-24 22:41:06
税理士補助（未経験者）	2021-03-23 01:37:52
税理士補助（経験者）	2021-03-21 17:41:23
税理士補助（経験者）	2021-03-18 21:54:43
税理士補助（未経験者）	2021-03-16 00:41:32
税理士補助（経験者）	2021-03-15 08:12:25

【成功のヒント】アンケートを実施し、求人原稿に反映させる！

今の会社に入社する前は何をしていましたか？ *

記述式テキスト（長文回答）

今の会社に入社を決めた「決め手」はどういったところにありますか？ *

記述式テキスト（長文回答）

入社直後に安心した研修内容（フォロー体制等）を教えてください。 *

記述式テキスト（長文回答）

仕事で「大変だったな〜」と感じたのはどういったことですか？ *

記述式テキスト（長文回答）

スタッフ同士の雰囲気はどうですか？ *

例：〇〇なので、上司に声をかけやすい、〇〇なのでわからない事を聞きやすい

記述式テキスト（長文回答）

社長ってどんな人ですか？ *

例：いつも髪型が整ってる、月に何回床屋にいってるんだろうか、笑 | 今年46歳、早く結婚してほしい | 毎週草野球をやっている | 責任感があって優しい

記述式テキスト（長文回答）

求人広告の原稿は、

「アットホームな職場です」

「急募」「未経験歓迎」

「福利厚生充実」「土日休み」

といったありきたりな表現ばかり

→どの求人も同じに見え、求職者も選びようがない。結果的に、条件で選ばれてしまう。



社内アンケートを実施。求人原稿へ

Q：求職者に一言伝えるなら？

「その場の空気で残業は絶対悪。勤務時間きっちり帰宅できますよ」

「上の者、正社員とパート、という意識が良い意味であまりなく、声をかけやすい職場ですよ」



口コミ的なリアルな声を反映させることで、応募が増える

給料以外の強みをPRして成功した事例

福利厚生以外で勝負し、採用成功

「馬がいる放課後等デイサービス(障がい児のための学童のような施設)」の事例

「馬がいる事業所」という点を全面に押し出して訴求したところ、応募が殺到。
約1ヶ月の募集で、**児童指導員+保育士への応募が43人(内、保育士が10人)**



お仕事No	勤務地	エントリー日	応募
児童指導員		2021-10-06 17:25:47	
保育士		2021-10-05 16:47:31	
児童障害施設の児童指導補助		2021-10-04 23:59:53	
児童指導員		2021-10-04 20:26:12	
保育士		2021-10-04 06:20:28	
児童指導員		2021-10-02 01:23:18	
看護師		2021-10-01 09:22:42	
児童指導員		2021-10-01 08:16:37	
児童指導員		2021-09-29 18:02:03	
児童指導員		2021-09-29 09:07:37	

Point

ここまで強い個性がなくても、「刺さる人には刺さる」といった特徴が、どの会社にもあります。そこを見つけ、求人原稿でアピールするのが重要です。そうすることで「あなたの事業所に合う人材」がきてくれます。

地方の3名の税理士事務所にもかかわらず、100名の応募が殺到

→「在宅勤務OK」「育児との両立」「所長の理念」を全面的に打ち出したのが良かった

【メリット①】在宅勤務OK！

コロナで急に保育園が休みになっても大丈夫です

【家庭と仕事との両立へかける思い】

当事務所がなぜ「子育てされてる方の働く環境」を重視しているかというと、所長の私自身も、小1・年長・年少の3児の父だからです。

毎日、保育園に送り迎えをしています。

だからこそ、「育児との両立の大変さ」はよくわかってるつもりです。

こういった背景があるからこそ、当事務所では「在宅勤務を重視」しています。

コロナの影響でいつ保育園が休みになっても大丈夫なよう、労働環境を整えています。

エントリー日	応募者名	エン
2021-09-09 13:56:44		INDEE
2021-09-09 13:10:03		INDEE
2021-09-09 09:21:54		INDEE
2021-09-08 22:47:10		INDEE
2021-09-08 09:21:08		INDEE
2021-09-08 09:20:24		INDEE
2021-09-07 22:12:39		INDEE
2021-09-07 14:41:44		INDEE
2021-09-07 13:24:56		INDEE
2021-09-07 12:37:18		INDEE

Point

「うちは地方だから・・・」とあきらめる必要はありません！
必ず何か、御社で働く「給料以外のメリット」があります。
それを見つけ、求人原稿でPRしましょう。そうすれば、応募はきます。

【成功のヒント】自社の魅力を見つけ、求人原稿でPRする！

採用ターゲット

- ◎どんな人が働いているか？
- ◎メインターゲットは？
- ◎サブターゲットは？

立地条件

- ◎都心・郊外？
- ◎通勤手段は何がある？
- ◎駐車場はある？

給与目安

- ◎給与目安はどれくらい？
- ◎経験者の場合は？
- ◎未経験者の場合は？

働く動機

- ◎社員はなぜ働いている？
↓↓↓
- ◎仕事？ 雰囲気？ 近い？

採用ブランディング

- ◎求職者の最大価値は？
- ◎ワンワードで言うと？

採用PR

- ◎選ばれるための工夫は？
- ◎応募しやすい？

スタッフ間の関係

- ◎どんなにかかわり方？
↓↓↓
- ◎カジュアル？
フレンドリー？

福利厚生・待遇

- ◎一番の売りは？
↓↓↓
- ◎待遇？ 手当？ 休日？
福利厚生？

職場の雰囲気

- ◎平均勤続年数は？
- ◎笑顔で挨拶できる？
- ◎気軽に会話できる？

「自社の魅力」「自社が欲しい人材」を明確にし、それを求人原稿でアピールする！

→ **本当に欲しい人材に来てもらえるようになります。**

求人原稿を工夫し有資格者を獲得！ 人材紹介が当たり前の業界（保育）での成功事例

人材紹介の現状（例：保育園）

保育園から「うちに紹介して」と人材紹介に依頼が殺到。表向きの報酬が「年収の20%」となっていたとしても、「うちの園に優先的に紹介してくれたら**年収の50%払います!**」「いや、うちなら**年収の100%払います!**」といった感じで、**どんどん紹介料がつり上がっている現状。**



- ・「アットホームな職場です」「急募」みたいな、ありきたりな求人原稿をやめた
- ・とにかく具体的に仕事の現状や、負担が少ない理由を書いた

- ・「残業がありません」ではなく、
「**IT化が進んでお便り帳も手書きでかかなくていいから残業がありません**」
- ・「持ち帰り業務がありません」ではなく
「**年間行事が少なく、壁飾りも最小限にしているので持ち帰り業務がありません**」



その結果、**10日間で保育士を確保！人材紹介からも脱却！**

お仕事No	勤務地	エントリー日
幼稚園教諭		2021-09-30 13:44:47
保育士		2021-09-26 22:56:08
保育士		2021-09-24 13:20:15
保育士		2021-09-21 00:00:42
保育士		2021-09-20 16:55:04



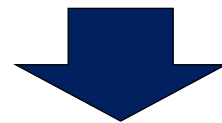
今や、求人票に「**残業なし**」「**持ち帰り業務なし**」
と書くのは当たり前の状況
応募者も「それって本当？」と疑ってる
→なので、そう言い切れる**根拠**をしっかりと書くべき

急に退職者がでて、どうしても月末までに有資格者が必要になった福祉事業所
→過去の応募者情報をストックしていたので、声をかけ、採用ができた（しかも無料）

中小企業の採用と言えば、**欠員補充**がほとんど。
退職届がきて慌てて応募するも、なかなか集まらない。
仕方がなく、少ない応募の中から、無理やり採用をする。
でもちゃんと選べてないから、結局、失敗。**早期離職**される。
退職トラブル等も起きてしまい、社長も残されたスタッフも疲弊する。

そもそも、たった1カ月の募集で良い人材に巡り合うのなんてムリ
→**長期間応募をだし、フィットする人材に出会う準備をすべき！**

つまり【採用は準備が9割！】



- ・求人を長い期間でだしておく（できれば常時）
- ・空きがない時は、「うちは人気なので、空きがでたら連絡するので、応募だけしておいてね」とアナウンス
- ・断られた**応募者情報もストックし、定期的に接触しておく**



【まとめ】 3年後どういう組織にしたいのか？

採用はあわててやるから失敗する

採用は「3年後の経営目標」ありきで準備する。

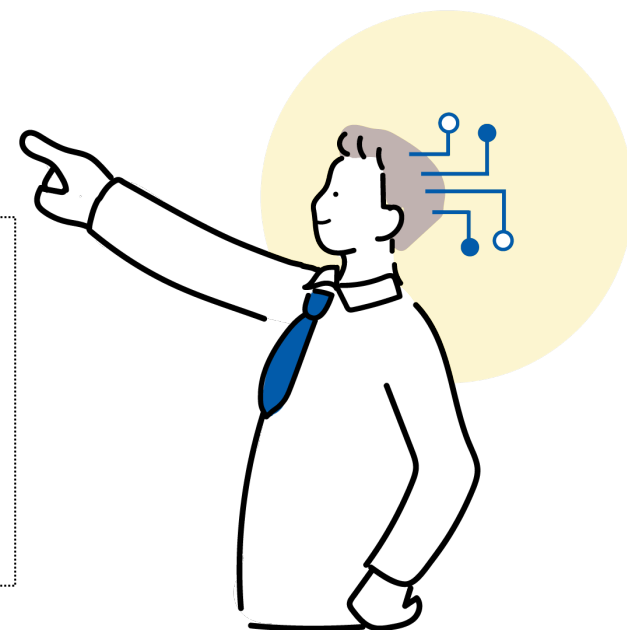
- ・ 3年後どうなっていたいか？
- ・ 3年後の組織図はどうなっているのか？
 - ⇒ 当たり前だが、みんな3歳としをとる
 - ⇒ 離職率を考えると、現状維持でも採用が必要なのではないか？
 - ⇒ 事業を拡大するには、何人の人が必要なのか？
 - ⇒ 採用に困らないなら、どんな事業にチャレンジしたいか？



3年以内にどんな人材が必要になりそうですか？

例えば・・・

1. 社長の右腕として、将来の社長候補になってくれる人財
2. 実は新規事業を考えているので、人材がほしい
3. いい加減、20代の若手を採用して、教育しないとマズイ
4. 同業の経験者ならいくらでも候補はほしい
5. 隣の〇〇県への進出を考えている



ハローワークだけで採ろうとしていませんか？

→今の求職者は**スマホで仕事を探します**。わざわざハローワークに行きません。

求人広告に頼りきっていませんか？

→「**アットホームな職場**」「**急募**」といったありきたりな原稿じゃ応募は来ません。多額の費用をかけたのに応募が来ず、「もう少しスペース広げましょう」とセールスされるだけです。

エンゲージ等に「無料だから」と「ただ掲載してるだけ」になっていませんか？

→無料で使えるシステムを使っても、ライバルに勝つ必要があります。つまり、ライバルよりも見てもらえる工夫（**検索キーワードを入れて露出を増やす**、**求職者目線**の原稿を書いて**応募者のハートをつかむ**）といった対策が必要です。

自社の採用ページは、そもそも見られていますか？

→WEB制作会社にキレイなページを作ってもらったり、動画をいれこんだりしても、**誰もそのページを見てません**。求職者に自社の求人を見てもらう工夫が必要なんです。

求人情報はちゃんと更新されていますか？

→「**30日前**」の求人では、「もう終了してるな」と求職者に思われ、応募してもらえません。常にフレッシュな情報に求人を更新し、メンテナンスする必要があります。

そして何より、**3年後の経営目標から逆算**して採用を準備してありますか？

→逆に言うと、しっかりと準備をすれば【**人材に困らない会社**】に変われます！

【無料】個別の採用分析

飲食店・求人戦略

- メールにしても音信不通
 - メールを見てない
 - 音信不通はとても多い
 - ★ SMSを使う
 - 速攻でアプローチして、まずは会う！
- 「履歴書」を先に求めて失敗（面接にこない）
 - 「履歴書」は後回し、とにかくコンタクトをとる
 - つまり、とにかく会う！
 - パートなら、面接時に簡単な履歴書代わりのシート
- 「友達誘って」と伝えても、つれてこない
 - バイトの時間中に、自分の目の前で、
 - 「店長が言ってるからメールしたんだけど」というま
 - 「一回、食事しに遊びに来ない」といった誘い文句で
 - そして、「楽しさ」とか「まかない」とかメリットを
- このくらい工夫しないと、人は来ません
 - やっているとこは、
 - 若干ブラックではありますが、
 - グループ内でカフェを作って、そこで求人し、
 - 面接のときに「君、こっちがあるんじゃない」と居酒屋に流す
 - みたいなことずらしてます。。
 - つまり、そのくらいしないと「人は確保できない」ということです

競合他社の給料状況

残念ながら、ちょっと給料で負けているかもしれません

「近隣相場に負けたくない（勝たなくてもいいから負けたくない）」くらいは必要です 苦しい所とは思いますが、
市 飲食店」みたいな感じでライバルの状況をチェックしてみてください ぜひ、インディードで、

さんの求人分析

自社のホームページ RECRUIT - 会席ランチ -> ともキレイ
あとは、
インディード マイナビバイトさんだけができています 余談ですが、
マイナビ
若い子は



業界の求人動向・アドバイス
会社さんの求人状況分析
競合他社の給料比較



ご挨拶・情報交換をさせていただければと思います。

- ✓ **無料** (ZOOMのため、私も移動費等の経費が発生しませんので)
- ✓ **全国対応** (ZOOMを使います。ZOOMの使い方に不安がある場合はサポートいたします)
- ✓ **セールスはしません** (あくまでもご挨拶ですし、土業の信頼がありますので)

御社の3年後の事業計画を伺いながら、採用の問題を一緒に考えさせていただきます。
あわせて、御社の採用・定着戦略も、一緒に考え、情報提供させていただきます。

事務所名	定着採用株式会社
所在地	〒251-0052 神奈川県藤沢市藤沢607-1 藤沢商工会館3F 湘南藤沢インキュベーションセンター No7
代表	岡本 健太
TEL	0466-96-0302
FAX	0466-96-0302
Mail	corp@teityaku-saiyou.co.jp

↓ お申込URL ↓



<https://sai-you.net/p/r/rHxYJHCp>

※代表の岡本自身が対応する関係で、月に**5社限定**とさせていただきます。



お電話・メールでお問い合わせいただいても構いません。