

今すぐ採用率を

効率よく改善できる

採用改善マニュアル



KYOEI CONSULTING

目次

- 1章 採用率の3つの改善方法
- 2章 応募後の正しい対応方法
- 3章 採用率と採用単価を可視化する
- 4章 スミジョブ/コウジョブのご紹介



KYOEI CONSULTING

1章 採用率を改善する 3つの方法

具体的な施策もあわせて紹介します。



①面接来場率を向上させる

来場率は採用活動の生命線

採用率を増加させる即効性のある方法は

「**来場率**」の改善です。

応募が獲得できたとしても、求職者が面接に来なければそれは無駄なコストになってしまいます。

獲得した貴重な応募を無駄にしないために、求職者の意欲が薄れないような徹底的な配慮を心掛けましょう。

具体的な施策

- オンライン面接に設定する。
- 求職者によって対応を変更する。
- 応募後にすぐ連絡する。

来場率とは

面接に来た人数 ÷ 応募数 = 来場率

例) 10人 ÷ 100人 = 10%

②コミュニケーションの質と量を向上させる

求職者が応募を行う際は、複数の企業に同時に応募している場合が多いです。

そのため、求職者はより自身に好意的な企業に良い印象を感じる傾向があります。

企業が求職者に対して「**あなたを求めています!**」というメッセージを少ないコミュニケーションの中でいかに効果的に行うかが非常に重要です。

具体的な施策

- 日程確定後、面接前などに細かな連絡を行う。
- SMSやメールの文言に企業感を出さない。
- 求職者目線でコミュニケーションをとる。



③採用率の高い媒体に絞る

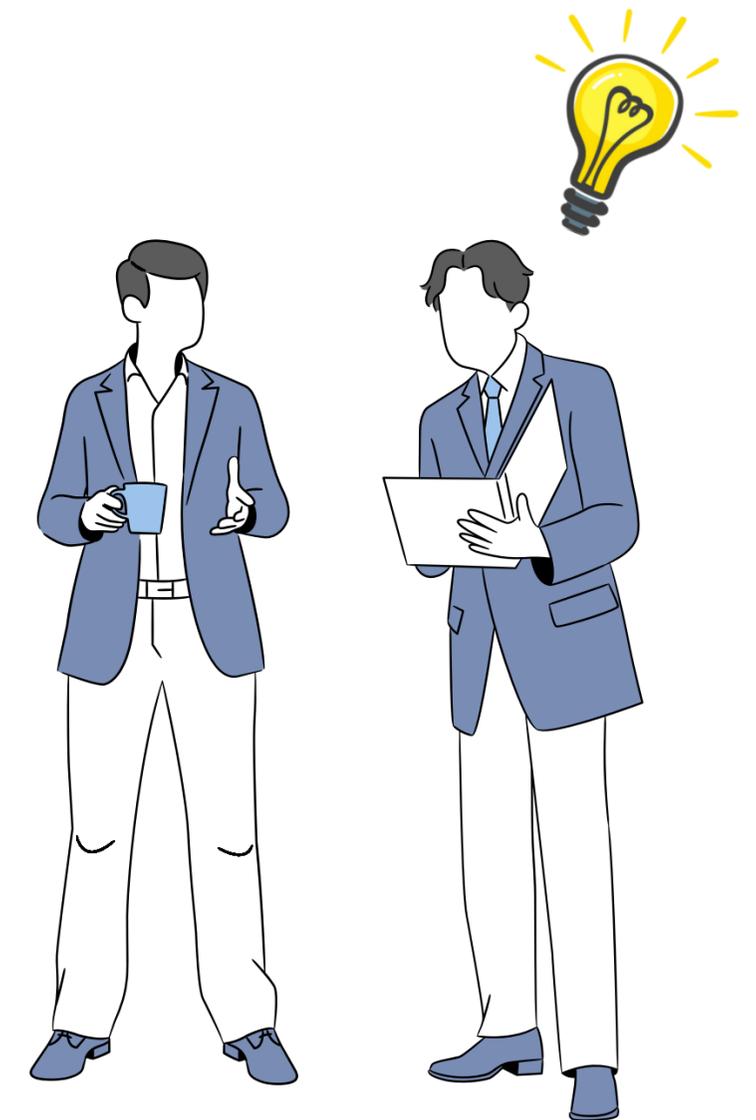
媒体（メディア）選びは親和性の高いものを選ぶことが重要です。
応募がたくさん獲得できるから掲載する、ではなく
採用率が高い媒体に掲載する手法に変えましょう。

具体的な施策

採用率の高い媒体選びは2軸で考える必要があります。

1. 自社の案件(求人)と相性が良い
2. 媒体社（もしくはは代理店）が貴社の強みを理解し
最大限表現できているか

この2つをクリアする事で採用率を高める事ができます



2章 応募後の効果的な 対応方法

求職者が応募した後が大事です！



① 応募後は即対応

応募後にこういった対応をするかで、その後の求職者のモチベーションが大きく変わります。

求職者は複数の企業に応募を行い、内定が出た企業から優先順位を決めて採用に至ります。

その際に優秀な人材であればあるほど企業間の競争は激化します。

その中で給料や待遇以外で求職者を射止めることができる方法が『**応募後の対応の速さ**』です。

応募後に最悪でも10分以内に架電を行うことで、求職者の意欲が高い状態でファーストコミュニケーションをとることができます。

その効果は日程調整時、面接時、面接後、内定後にまで大きく影響します。

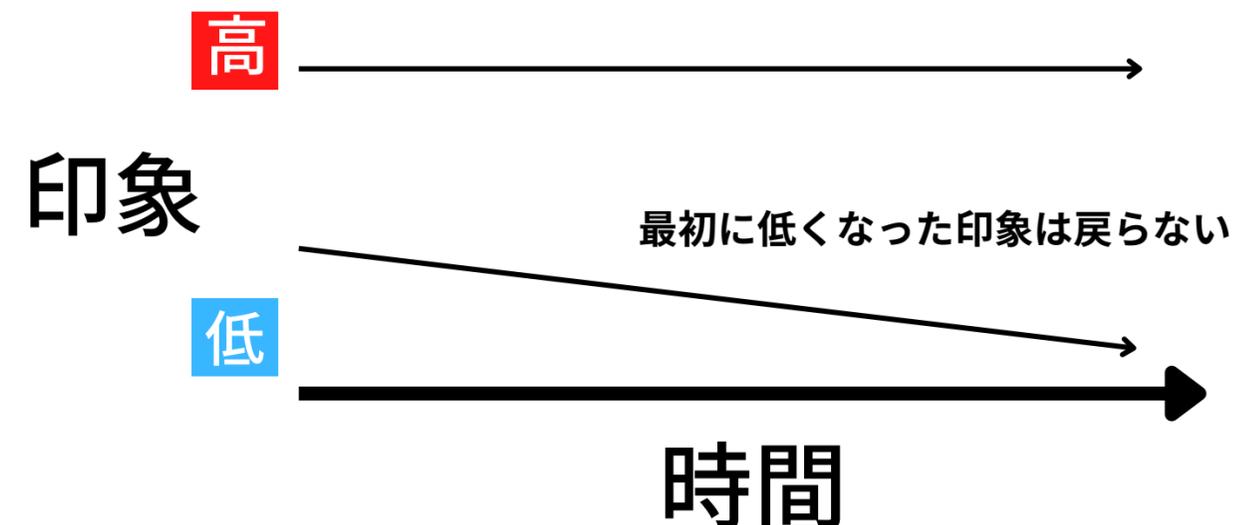
これは心理学の1つで**初頭効果(Primary Effect)**といます。

初頭効果(Primary Effect)とは

最初に与えられた印象が後の印象に影響を及ぼす現象。

多く人は、第一印象で人を判断してしまう傾向があり、これは企業に対する印象も同じである。

初頭効果



②電話、メールなどでコミュニケーションの頻度を上げる

応募～内定までにコミュニケーションポイントをどれだけ増やせるかで、入社
の確率は大きく変わります。
さらに複数の企業が1人の求職者にアプローチを行う中で、自社に魅力を感じて
もらう施策を**最小コスト・最小工数**で行わなければいけません。

コミュニケーションの頻度を多くすることはコストパフォーマンスも良く、入社後
のミスマッチを防止することにも繋がりますので非常に効果的な施策といえます。

コミュニケーションの頻度を上げる。
メールよりも電話にする。

A社	応募	応募後連絡 (メール)	日程調整連絡 (電話)	面接の前日 (メール)	面接	内定確定 (電話)	入社
B社	応募		日程調整連絡 (メール)		面接	内定確定 (電話)	入社

③ 求職者の属性によってトークを変更する

業界、業種、雇用形態、企業の特徴などによって求職者の属性はさまざまですが、その全ての求職者に同じ対応を行うことは、コミュニケーションの質を下げる可能性があります。基本的に相手の口調や速さ、言葉遣いなどを合わせて会話を進めましょう。これは行動心理学の手法の1つで「ミラーリング効果」といいます。

ミラーリング効果とは？

「ミラーリング効果」とは、自分と同様の仕草や言動を行う人に好感をもつ心理効果のことです。会話の中で、相手の言葉と同じ言葉を繰り返すと、相手の話を肯定的に、真剣に聞いているという印象を与えます。



③ 求職者の属性によってトークを変更する

	Aさん	Bさん	Cさん
応募職種	事務	営業	経理
性別	女性	男性	女性
年齢	25歳	35歳	40歳
喋り方	ゆっくりで丁寧	ハキハキして早口	静かで単調
対応	落ち着いた口調で、優しく対応する。 「～ですね」などの柔らかい口調で、クローズドクエスチョンをベースに進める。	話の流れを早めて、端的に内容を伝える。 オープンクエスチョンをベースに進め、硬い口調で対応する。	内容は簡潔に短く伝えて、ゆっくりな口調になり過ぎないようにする。 理解しているかの確認をこまめに行う。

右の例は求職者ごとのトークの変化を表に表したものです。
Aさん、Bさん、Cさんで対応を変化させているのが分かります。

これを仕組化するのであれば、
職種ごとにトークスクリプトを変えることも非常に効果的な方法です。

3章 採用率と採用単価 を可視化する

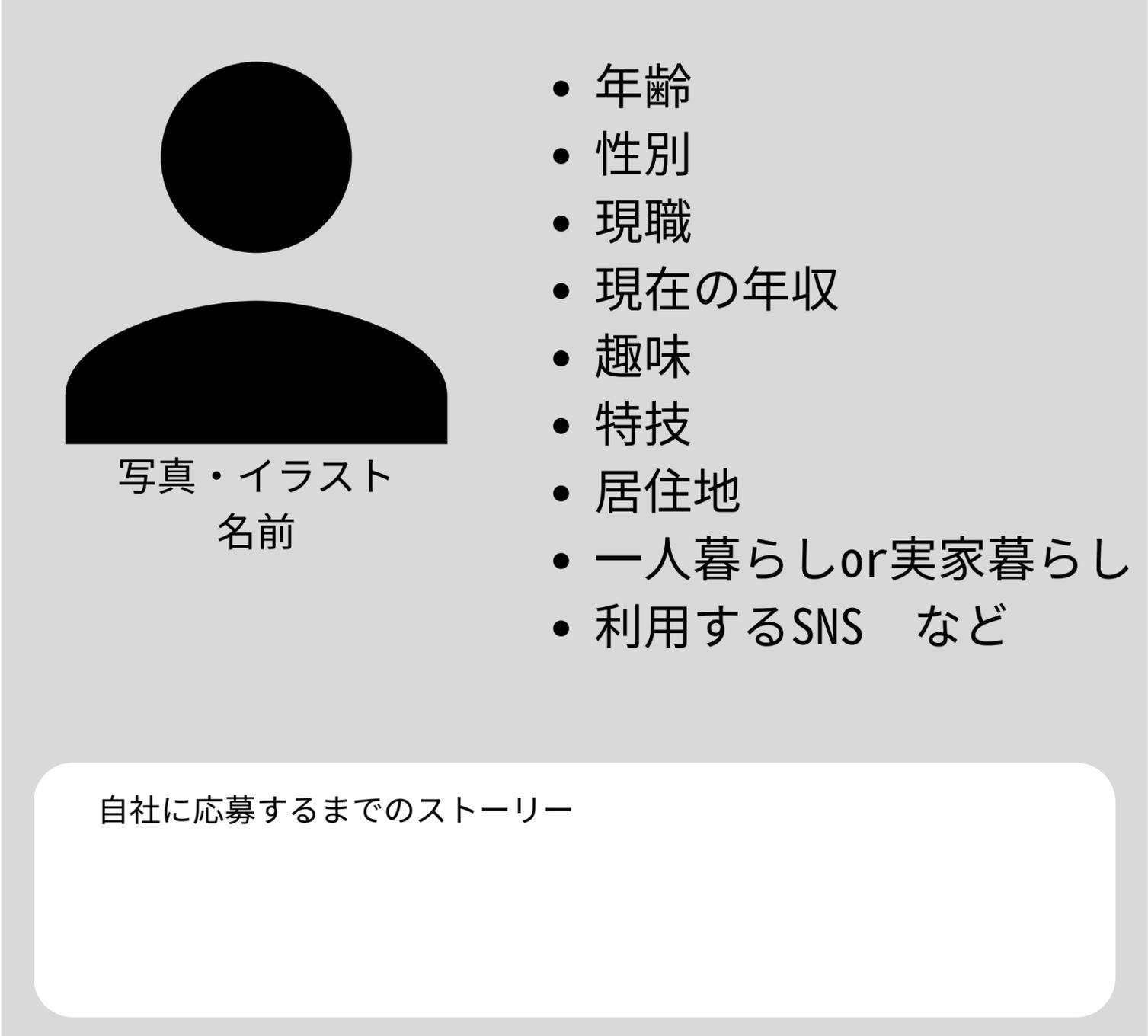
まずは現状の分析を行きましょう！



① 部署ごとの必要人材の確認

採用活動におけるペルソナとは、自社が採用したい**架空の人物像**のことです。

年齢、性別、現職、現在の年収、趣味、特技、居住地、一人暮らしor実家暮らし、利用するSNS、などの採用したい人物像をリアルにイメージしましょう。



- 年齢
- 性別
- 現職
- 現在の年収
- 趣味
- 特技
- 居住地
- 一人暮らしor実家暮らし
- 利用するSNS など

写真・イラスト
名前

自社に応募するまでのストーリー

② 歩留まり可視化シート

採用率が悪化している原因を突き止めるには「歩留まり可視化シート」が非常に効果的です。

- 応募～入社までの流れの中のどこに課題があるのか？
- どの部分で求職者とミスマッチが起きているのか？

などを数値で表すことが長期的な採用活動の改善になります。

1つ1つの採用フローの中で求職者の意欲がなくなっている箇所を可視化しましょう。そうすることで、問題の箇所に注力して最短距離で課題の発見から解決まで行えます。

歩留まり可視化シート(例)

会社名	応募数	コンタクト	面接設定数	面接数	見学	採用数	コンタクト率	面接設定率	面接来場率	採用率
A社	100	70	50	40	20	15	70%	71%	80%	15%

③現状と目標の差異

採用率を上げる施策を立てる前に現状と目標の差異を確認しましょう。

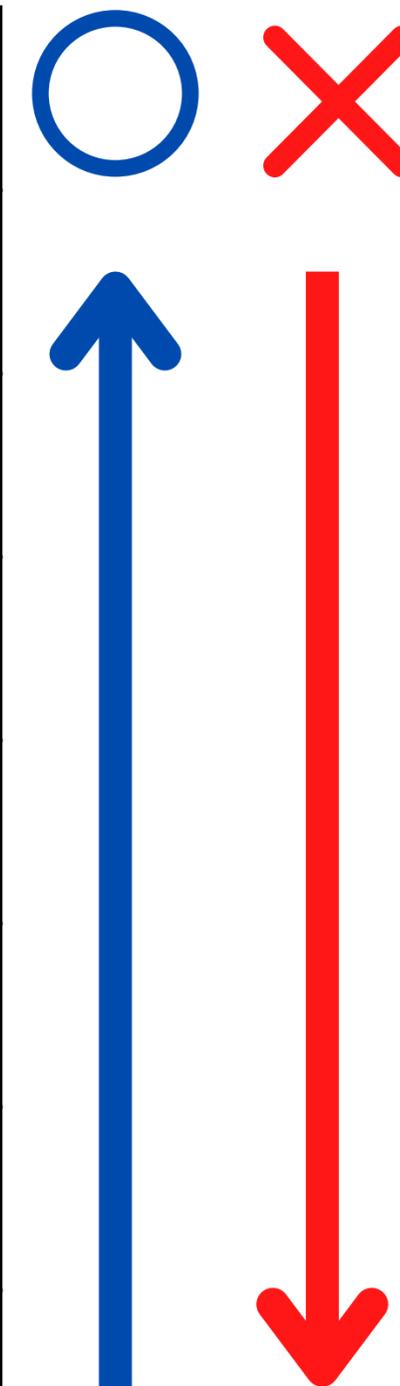
右図の例は現状と目標を数値化し、その差異をまとめたものです。

ここで大切なのが目標を決める順番です。

応募数を最初に決めるのではなく、**採用率を最初に決めて下さい。**

そうすることで採用フローの最適化を実現でき、応募をより有効的なものにできます。

月間データ	現状	現状と目標の差異	目標
応募数	100	-10	110
コンタクト	70	-10	80
面接設定数	50	-20	70
面談数	40	-15	55
見学	20	-5	25
入社数	15	-5	20
採用率	15%	-3%	18%



4章 スミジョブ、 コウジョブについて

採用率が高いと好評のサイトです！



スミジョブ・コウジョブとは

 採用率が高い & 無駄なコストがかからない

採用率



10~20%

上記数値は導入企業様の**平均採用率**です。
応募から採用までの率が
高い点をご評価いただいております！

<POINT>

- 導入企業様の中で平均的に採用率10~20%
- 専門求人だからミスマッチが少ない
- 無駄な応募を少なく人材を採用できる！

料金



応募が入るまで...

0円

で使える！

応募発生まで**無料で利用できます**
CSV入稿も可能ですので
掲載件数が多い企業様も安心してご利用可能

<POINT>

- まずは採用が難しい求人だけ掲載→OK！
- 全求人一括掲載→OK！
- 上限予算を決めて達するまで利用→OK！

スミジョブ、コウジョブとは

住み込み専門サイト「スミジョブ」、製造専門サイト「コウジョブ」は
専門的な求人のみを掲載することのできる求人媒体

3つのPOINT

1 専門媒体だから マッチング率UP!



- ・「住み込み求人」「工場求人」に特化
- ・案件と求職者とのマッチング率が高い
- ・採用率UPした企業様多数

2 無駄なコストは0円



- ・掲載費用は0円
- ・応募が発生のタイミングで課金
- ・17歳以下、60歳以上は非請求

3 簡単入稿 & 掲載上限無し



- ・求人CSVで一括簡単アップロード
- ・求人掲載数の上限なし
- ・公開/非公開は貴社にて設定可

採用ヒーローとは？

初期費用も、ランニングコストも0円

求職者から応募が入るまで一切料金はかかりません！



スミジョブを見に行く



コウジョブを見に行く

\お気軽にお問い合わせください/

まずは話を聞いてみる

「スミジョブ」とは？

100%寮付き求人のみを掲載している住み込み特化型サイト！
家と仕事をセットで探す求職者が多いのでマッチング率UP！



「コウジョブ」とは？

100%工場・製造業求人のみを掲載している工場求人専用サイト！
製造職で探す求職者が多いのでマッチング率UP！





\今すぐに問い合わせ/

採用コンサルタント
に相談する