



採用戦略ニュース

2019年4月号 Vol.14

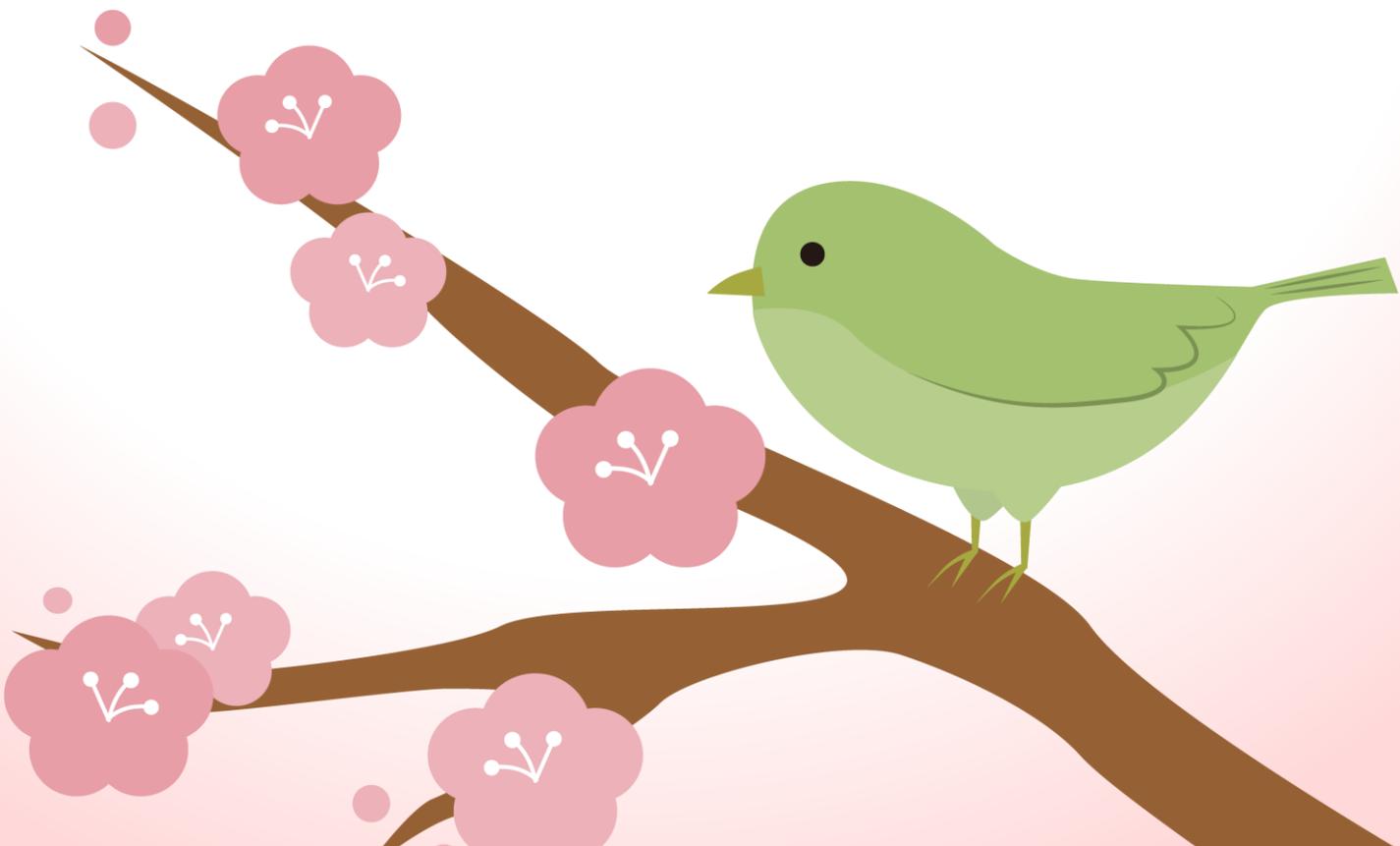
【特集】

実際に効果を実感！求人原稿は仕事内容が超重要

効果を出した事例紹介

今年も始まりました新卒作用
中小企業が採用を成功させるには

採用市場のこれまでとこれから
2月の採用市場と見通し



—Innovation in Recruiting— 常に一步先をいく採用戦略をご提案致します。



採用戦略研究所とは？

私たち採用戦略研究所（本社：大阪市北区）は、アルバイト採用や社員採用に関して求人広告だけに頼らず『**どうすれば応募が集まるのか**』の研究をしています。

そして、関西の中小企業様を中心に人材採用のご支援をしています！

この春から6期目を迎え、**これまで370社以上(2019年2月時点)の企業様の採用活動をお手伝い致しました。**

大阪府主催のベンチャー企業成長プロジェクト

2017年度『Booming!3.0』、2018年度『Booming!4.0』に2年連続で選定！

Indeedの公式代理店『シルバーパートナー』に認定！

一般社団法人大阪府経営合理化協会主催

『第1回学生に教えたい「働きがいのある企業大賞」』奨励賞のリーダーシップ賞を受賞！

◇ 私たちに出来ること ◇

どんな採用活動をされているのか、**まずはしっかりとヒアリング**させていただきます。

その上で、もっと効果をあげる為、応募者を集める為、**どうすればいいのか**

本当の意味で1社1社に適したご提案 をさせていただきます。

(求人広告の媒体選びから、自社サイトの構築、Indeed の運用 等…)



『採用が苦手な会社を 採用が上手な会社に変えること』

それが、私たち採用戦略研究所の使命です。

売り手市場と言われている中でも、人材不足が慢性化していても、採用できる会社は採用に成功しています。

本気で『採用と向き合いたい』と思っている企業様は全力でサポート致しますので、是非ご連絡ください！

◆ 飲食店様向けの新サービス登場 ◆

飲食業界は、中でも人手不足が深刻な業界です。

そこで採用戦略研究所では、飲食店の方に向けた新しい採用のパッケージ商品を始めます！



Infood で“飲食業界”を“いい風土”に！！

◆ 飲食業界の為の人事力向上パッケージ ◆

飲食店様の経営・人事に関する多彩なサービスが

全て利用いただける**パッケージ型のサービス**です。

採用サイトの作成、LINEを使った応募者管理ツール、

勉強会や交流会、媒体の適性診断を始め

多彩なサービスを1つに凝縮しました。

月額2万円で採用を包括的にサポートします！



2日間で100名以上の方に受験頂いた、大好評の**スタッフの性格診断『ミルベイ』**もご利用いただけます！



◆ 飲食店に特化したタイプ診断『ミルベイ』 ◆

受験者を8つのタイプ（野菜）に分類し、それぞれの性格や個性、考え方が丸わかりです！

スタッフ同士の相性や、適切なコミュニケーションの取り方まで分かる優れものです。

SPI試験をベースに開発した性格診断テストなので、正確さには自信があります。

店舗ごとのスタッフの傾向が分かるので、**求職者に受験してもらおうと採用時にも活躍**します。

★詳細ページ★



◆ 私たちの思い ◆

飲食業界の方から、採用に関するご相談を受けることが多く、人手不足に悩まれている方がたくさんいます。

特に、飲食店は退職理由に『対人関係』が多く、これら上記の商品を作りました。

『飲食業界を少しでも採用に困らない業界にしたい』と私たちは願っており、

その実現の為に日々邁進しております。

今年度が始まりました！人材確保もスタートダッシュが肝心！

イマドキの若者が持っているキャリア観

仕事に何を期待しているのか、会社に何を求めているのかを理解して、人材定着に活かしましょう。

■『1社で長く働く』よりも『多様な経験』

入社してから60歳まで同じ会社で働く人は、男性が32%、女性はわずか7%しかないというデータがあります。

「転職は逃げだ」という昔の考えは薄れ、

今は「**多様な経験を積むこと**」を重視する人が増えているのです。

「越境転職」という言葉があり、これは「業種の壁を越えて人材が移動すること」を指します。

かつてのように、60歳で定年を迎え老後はのんびり過ごせる時代ではなくなった今

自分自身に価値をつけないと老後の生活が出来ないため、

「会社に貢献したい」というのではなく、

「**自分の価値を高めたい**」という思いで**仕事を選ぶ**人が増えています。

「転職」、「起業」が珍しくなくなった現在、**年功序列など古い評価制度を続けている企業は**

採用において不利となる為、多くの企業が考えを改め、制度を見直しています。

■若者が企業に求めているものとは…？

就職先を選ぶ際に、若者が求めている条件は一体何でしょうか。

男女ともに7割の人が「仕事への満足度」を重要視していると回答しています。

また、女性は「勤務時間」「自分のやりたい仕事」などの**プライベートとの両立がしやすいこと**や、

自分のキャリアを重視している傾向にあります。

一方で男性は、「勤務地」や「職場の雰囲気」を重視しており、

自身のライフスタイルをできるだけ崩さずに働くことを大切としている人が増えているようです。

最近では、『スキルアップ応援制度』や『独立したい人歓迎』が求職者に喜ばれます。

▶▶時代にあった評価制度を！

「転職をマイナスにとらえる価値観が残っている」のであれば、

「**転職した人材を活用しようという気持ち**」を持つように変えてみるのが大切です。

また、従業員1人1人の将来のキャリア像を把握し、尊重してあげる姿勢も求められます。

人材投資はコストではなく企業の成長投資です。

『スタッフの成長』を『会社の成長』ととらえ、多様な人材を活用しましょう！

今年もスタート！！

中小企業の新卒採用

3月1日、20年卒（今の大学3年生）の新卒採用が始まりました。

そこで、今回は『中小企業の新卒採用』についてまとめました！



■ 予定通りに採用できた中小企業は、32.6%

この春に入社予定だった19年卒の新卒採用での中小企業の結果は以下の通りです。

- ▷ 予定通りに採用できた・・・32.6%
- ▷ 採用できたが、予定人数には達さなかった・・・43.0%
- ▷ 募集したが、採用できなかった・・・24.4%

7割近い中小企業が、
十分な人手を確保できず。

■ 人材を確保する為に・・・

新卒の人材を確保する為に、各企業が動き出しています。

その中でも多いのが、『採用対象を広げる』というものです。

新卒で応募できる年齢を引き上げ、「●歳以下の人」や「卒業後●年未満の人」、
また「外国人」や「留学生」にまで採用対象を広げる動きが広まっています。

中小企業に限らず、新卒採用実施企業の全体でも53%が採用予定人数に達していません。

リファラル採用を導入したり、高卒採用も併用するなどして、どの企業も人材確保に工夫を凝らしています。

■ 採用に成功している企業の特徴

「採用に関わる人数」が多い企業ほど、採用に成功する傾向にあります。

また、経営者がどの程度、「採用のことに理解があるか」、「協力的であるか」も非常に重要です。

他の社員や経営者も巻き込んで採用活動を行っている企業が、人材獲得競争に強い企業の特徴です。



20年卒は、6月に面接、10月には内定出しを
解禁するスケジュールが決まっていますが
既に1割近くの学生が内定を保有しています。

今後ますます、新卒採用は多様化していくでしょう。
媒体に求人広告を掲載するだけでは応募はきません。
新卒採用だけでなく、中途採用なども行うことで
人材を確保できるよう工夫しましょう。

採用戦略研究所で
効果を出した事例紹介

実際の事例で効果を実感！

求人原稿は仕事内容が超重要！！

今回は、求人原稿に分かりやすく「仕事内容」を記載して、応募を集めた事例を2社ご紹介します！

1、木材加工会社のライン作業のスタッフ募集

これまではハローワークで求人を出していましたが、
2018年になってから応募がこなくなった為、
採用サイトを使って募集をすることになりました。

採用サイトの作成にあたって私たちが意識して行ったことは、
『**仕事内容を分かりやすく明記すること**』、たったこれだけです。

『木材加工』では、求職者は仕事内容をイメージできません。
「何を作っている会社なのか」、「どんな風に作っているのか（全行程の紹介）」を
原稿に記載して**仕事の目的や、やりがい**を求職者に伝えましょう。

もちろん**採用後に任せたいと思っている作業内容も具体的に記載することがポイント**です。

このような作業スタッフは、1人1人の作業は簡単でも、全体で見ると大きな仕事です。

会社の全体像を伝えて、**ワクワク感**を、
個々の作業内容を伝えて、自分にも出来るという**安心感**を、感じてもらえるような原稿を作りましょう！

「やってみたいな」かつ「自分にも出来そうだな」と
求職者に思ってもらうことが、**採用成功の要因**です！



求人原稿を作っている人が、
「**分かりやすく記載しているつもりであること**」と、
求職者が「**読んでイメージできること**」は別物です。

初めて読んだ人が、仕事内容を具体的にイメージ
できることを意識して、原稿を作成しましょう。

客観的な視点が大切です！

2、仕出し屋さんの管理職を募集

管理職の募集でも、「仕事内容を分かりやすく明記」することで、応募を獲得した事例があります。

仕出し屋さんの管理職を募集する為に、採用サイトを構築。

「人事部と総務部の責任者として業務を任せられる人が欲しい」とのことで、

実際に任せたい仕事や、やってもらう業務を具体的に記載しました。

管理職の募集でよくあるのが、

「幹部候補」、「社長の右腕」、「責任者」の募集と書いてしまい、

具体的な業務内容が分かりづらい求人です。

私たちは今回の募集で、**所属部署や任せたい業務内容、**

これから話し合っ一緒に考えてもらいたい課題や期待していることまでサイトに記載しました。

結果、1か月足らずで6件の応募があり、うち1名を採用。

想像以上に早く採用できたので、余った広告費用を他の求人に充てて、求人を掲載しています。



客観的視点で原稿を作成することが成功ポイントです！

今回ご紹介した2社が利用したプランはコチラ！

[トレマッセ詳細ページ](#)

トレマッセ お試しプラン：31万5000円

採用サイトを作る初期費用と、Indeedの広告費用20万円分とその運用手数料を含めた金額です！



『トレマッセ』とは・・・

採用サイトを作成し、Indeed の運用代行まで行うサービスです！

「求人原稿の作成」から「応募者の獲得」までをトータルでサポートします。

登録できる求人数に制限がないため、店舗ごと・職種ごとの原稿作成は

もちろん、ターゲット別に複数の原稿を作ることも出来ます。

今年リリースされた Google for jobs にも対応しています！



今までは、求人サイトや情報誌に求人情報を掲載する採用活動が主流でしたが、もう求人広告だけで人が採れる時代ではありません。

今は、自社の採用サイトを使った採用活動が主流になってきています。

その為には、採用サイトを作って、

そこに求職者を集めてくるようプロモーションをかける工夫が必要です。

どのくらいの求人が今、掲載されているのでしょうか

アルバイト・社員それぞれの求人掲載数の推移

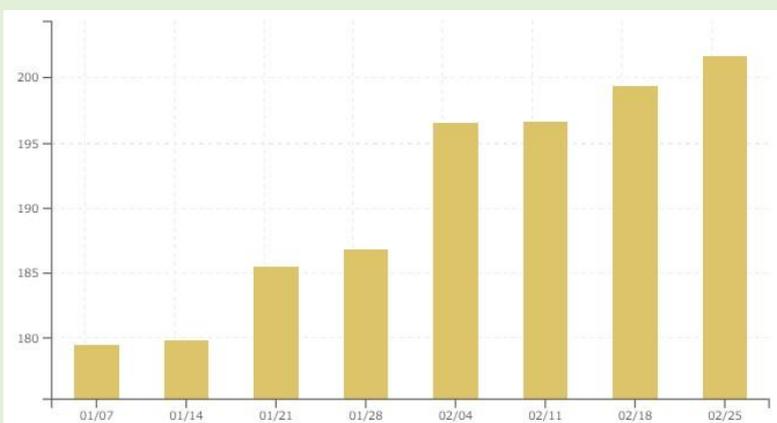


それぞれの大手媒体に掲載されている合計の求人数を1週間ごとに集計！

■ アルバイト募集 (3月6日更新)

5媒体の掲載件数の合計は、**2,016,796件**です。2月に入ってから求人が急増し、200万件を超えています！
2月の人気検索ワードにGWが入っており、既に2月から新年度のバイトを探し始めていたことが明らかになりました。

3か月先の動きを読んだ採用活動を行う必要があり、夏休みのスタッフ確保も早めに動き出しましょう！



(引用 : <http://hrog.net/>)

■ 5媒体の内訳 (前週からの推移)

an	: 432,229件 (+1.0%)
タウンワーク	: 899,989件 (+1.3%)
バイトル	: 274,663件 (+1.1%)
フロムエー	: 195,533件 (+1.0%)
マイナビバイト	: 214,382件 (+1.2%)

■ 全体の推移

前週比	: +23,795件 (101.2%)
前年比	: +356,590件 (121.5%)

■ 正社員募集 (3月5日更新)

5媒体の掲載件数の合計は、**93,849件**です。1月の最終週以降9万件超えの超高水準で推移しています。

昨年同時期と比較すると**1.3倍以上の求人が掲載**されていることから、

中途採用が非常に難しい状況にあると言えます。



(引用 : <http://hrog.net/>)

■ 5媒体の内訳 (前週対比)

DODA	: 65,703件 (+0.9%)
@type	: 2,322件 (-1.4%)
エン転職	: 5,956件 (+4.7%)
マイナビ転職	: 10,667件 (-3.9%)
リクナビNEXT	: 9,201件 (-2.2%)

■ 全体の推移

前週比	: +185件 (100.02%)
前年比	: +23,509件 (133.4%)

今の中途採用の盛り上がり具合はこんな感じ

2019年2月の中途採用の求人倍率



中途採用で最多の求人を掲載しているDODAのデータをもとに、中途採用市場を分析！

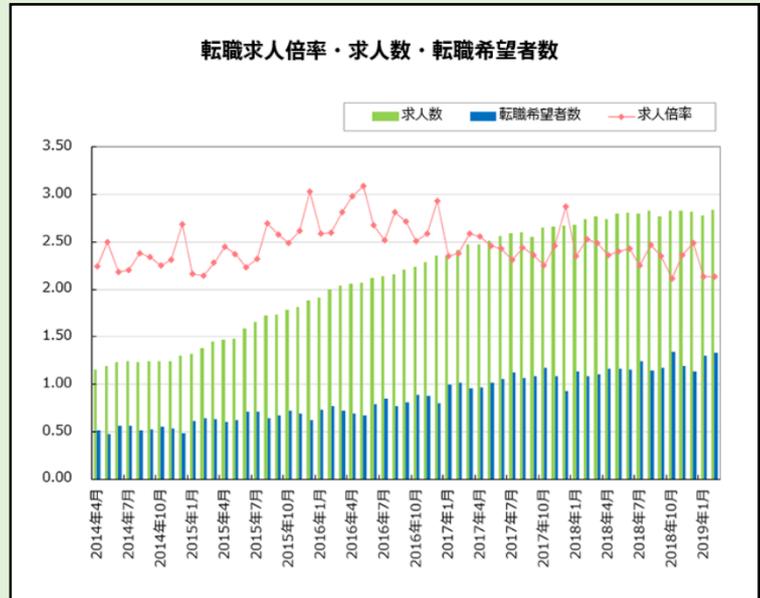
求人倍率は **2.13倍**

求人倍率とは、**求職者1人に対して何件の求人があるか**を示しています。

2.13倍の時、求職者1人に対して2.13件の求人があることとなります。

逆を計算すると、

100件の求人を掲載して、47人応募があるかないかです。
($100 \div \text{求人倍率}$ で算出できます)



(引用：https://doda.jp/guide/kyujin_bairitsu/data/)

■ 求人数 (前月比102.4% 前年同月比103.7%)

新年度に採用予定のポジションの募集を始める企業が出始めたため、前月より求人数は増加し、2018年10月以来4カ月ぶりの最高値となりました。

■ 求職者数 (前月比102.4% 前年同月比123.1%)

年度末に向けて転職を開始する人がいるため、例年の傾向通りやや増加しました。
昨年の同時期から**1.2倍以上に大幅増加**しており、年々転職する人が増えていることが分かります。

今後のマーケット予想



4月からGW明けにかけて、**例年、求人が増加する傾向**にあります。

また、年度末で退職した人の中で、次の就職先が決まっていない人の転職活動も始まるため求職者も増加し、**中途採用の市場は盛り上がる見通し**です。

4月後半から5月にかけて大型連休があるので、それまでに人材を確保し、いかに定着させるかが重要です。また、3月に始まった新卒採用ですが、手ごたえを感じている採用担当者が少なかったと報道されていました。

早めに採用活動を始めなければいけないことを多くの企業が実感したからこそ、

来年からの採用を見直す企業が出てくるでしょう。

新卒採用の先が読めない今、その分を中途採用で人材確保をする企業が増えそうです。



SNSで お役立ち情報を配信中！

私たち採用戦略研究所は、採用についてのお役立ち情報を日々更新しています。

Twitterでは最新の情報をリアルタイムでお知らせしています。ぜひフォローしてみてくださいね♪

今月号のピックアップ記事

こちらの記事は採用戦略研究所のブログからご覧頂けます。



● Twitterでも話題『子連れ出勤』●

政府が子連れ出勤の推進を発表し、波紋を呼んだ件について世間の意見や、弊社の考えをまとめました。

働きやすさへの賛同や、本人・周りの負担を心配する声など様々な意見が飛び交っています。



● 新卒採用にかかる費用や平均コスト●

採用コストとは「人材を採用するのにかかる経費」のことです。

2018年卒の新卒採用費、1人あたりの採用コストの平均は一体いくらぐらいなのでしょう。無駄な費用を削減するコツ、人材獲得を成功させる方法もご紹介しています。



展示会にブースを出展

食王(ショッキング)2019 に採用戦略研究所のブースを出します！

■ 日時：2019年4月16日(火) 10:00 ~ 18:00

■ 場所：大阪国際会議場 グランキューブ大阪3F



当日、会場にて『ミルバイ(詳細は2ページ)』の無料受験をご案内します！

『来場できない』『もう終わってしまった』という方も、この採用戦略ニュースを読んでもくださった方であれば、無料でご案内いたしますので、直接お問い合わせください☆



株式会社 採用戦略研究所

<http://www.rs-lab.jp>

最後までご覧いただき、ありがとうございました。

次回5月号は、**4月22日(月) 発行予定**です！

よろしければ、4月号を読んだ感想をお聞かせください。

ネットで3分！知りたいこと、気になること、全力で調べます！



また、感想などあれば一言頂ければ嬉しいです。

ご協力よろしくお願い致します。

— こちらのQRコードよりアクセスお願い致します。





発行日：2019年 3月20日(水)

◇お問い合わせはこちら◇

【住所】

〒531-0072

大阪市北区豊崎2-7-9

豊崎いずみビル9階

【電話】

06-4300-7120



株式会社 採用戦略研究所

<http://www.rs-lab.jp>