

地方・小さな会社の

採用

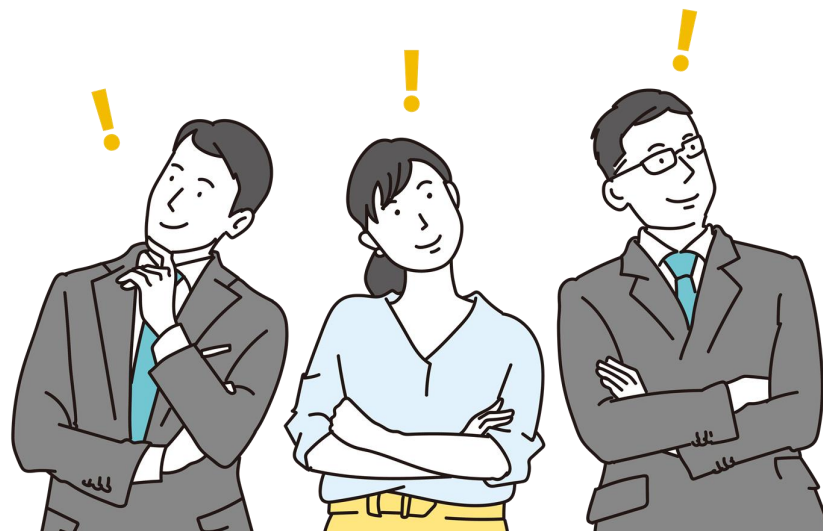
定着

育成

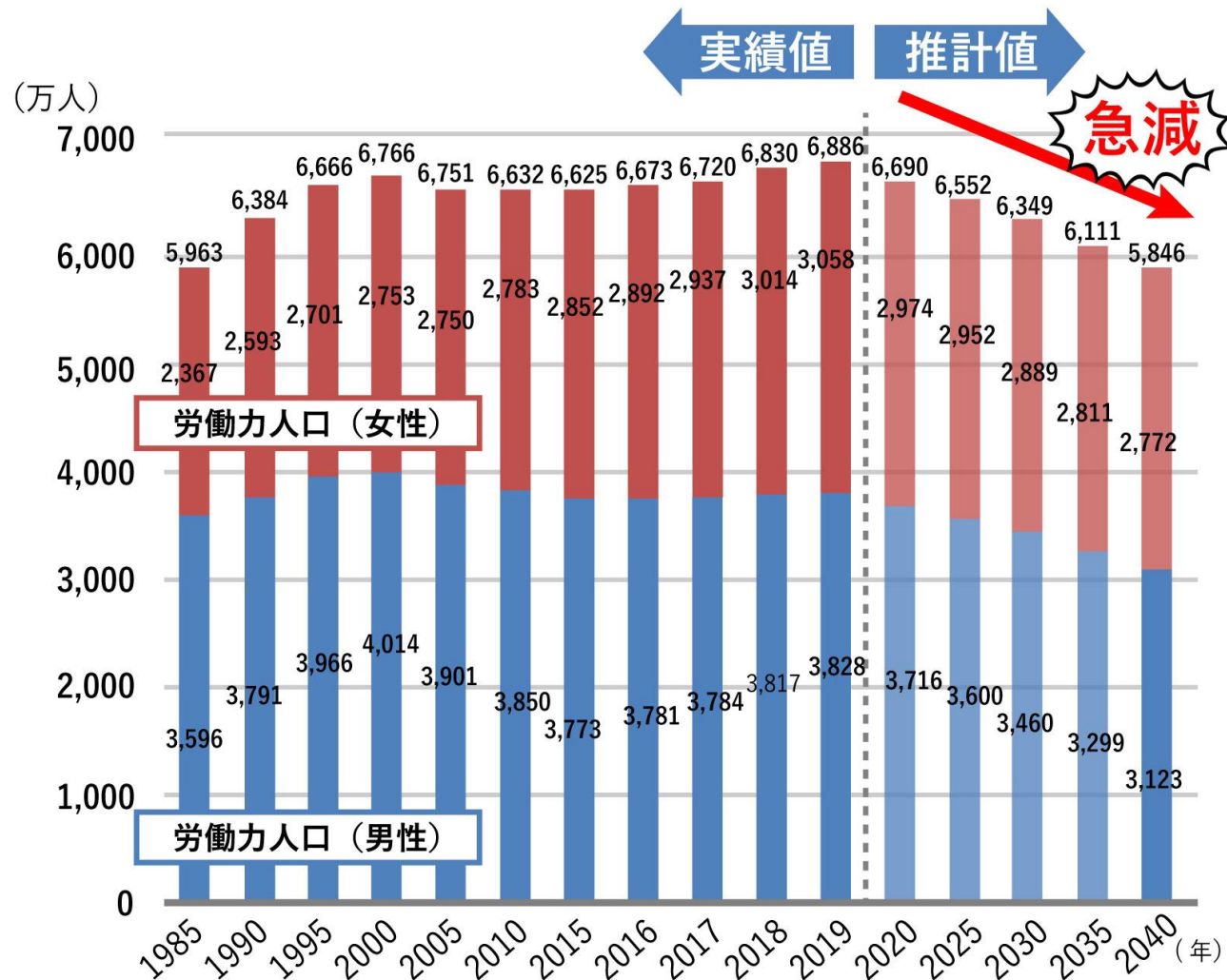
成功事例ハンドブック

これらのお悩み解決します！

- ✓ 中小企業に人は来ない
- ✓ 採用してもすぐに辞める



日本の労働力の変化と予測値



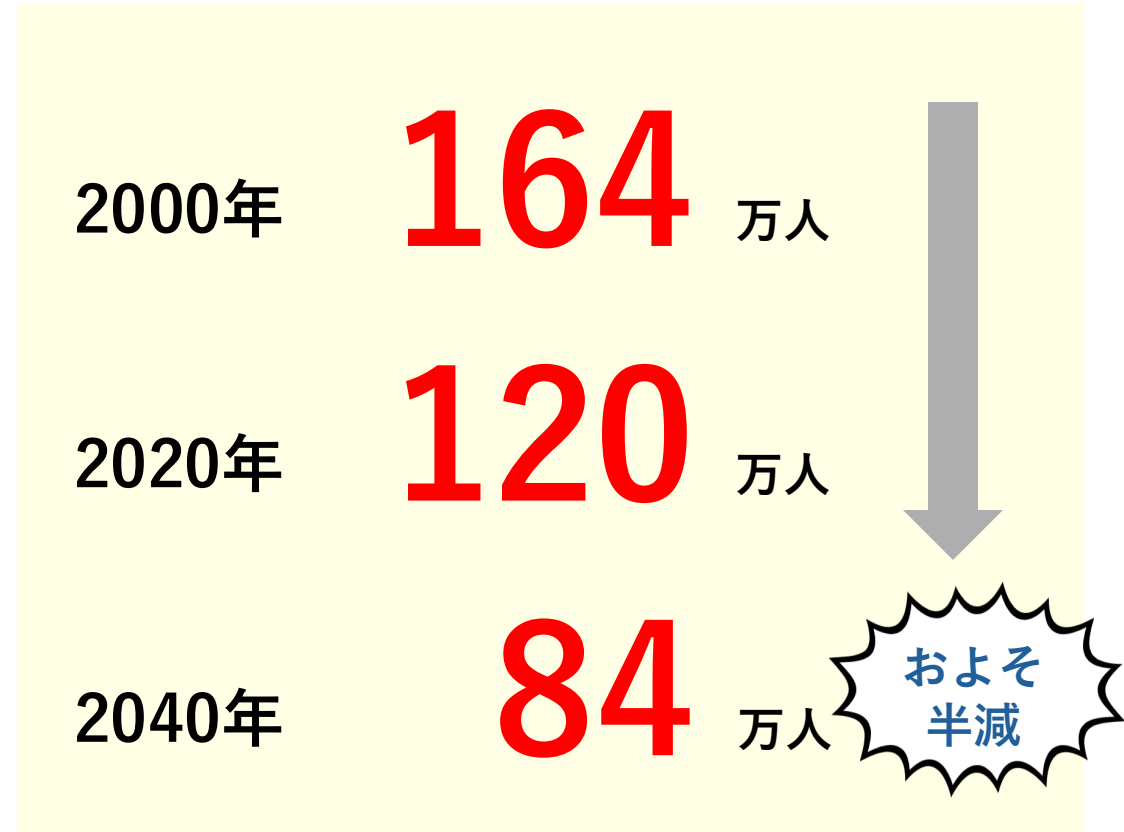
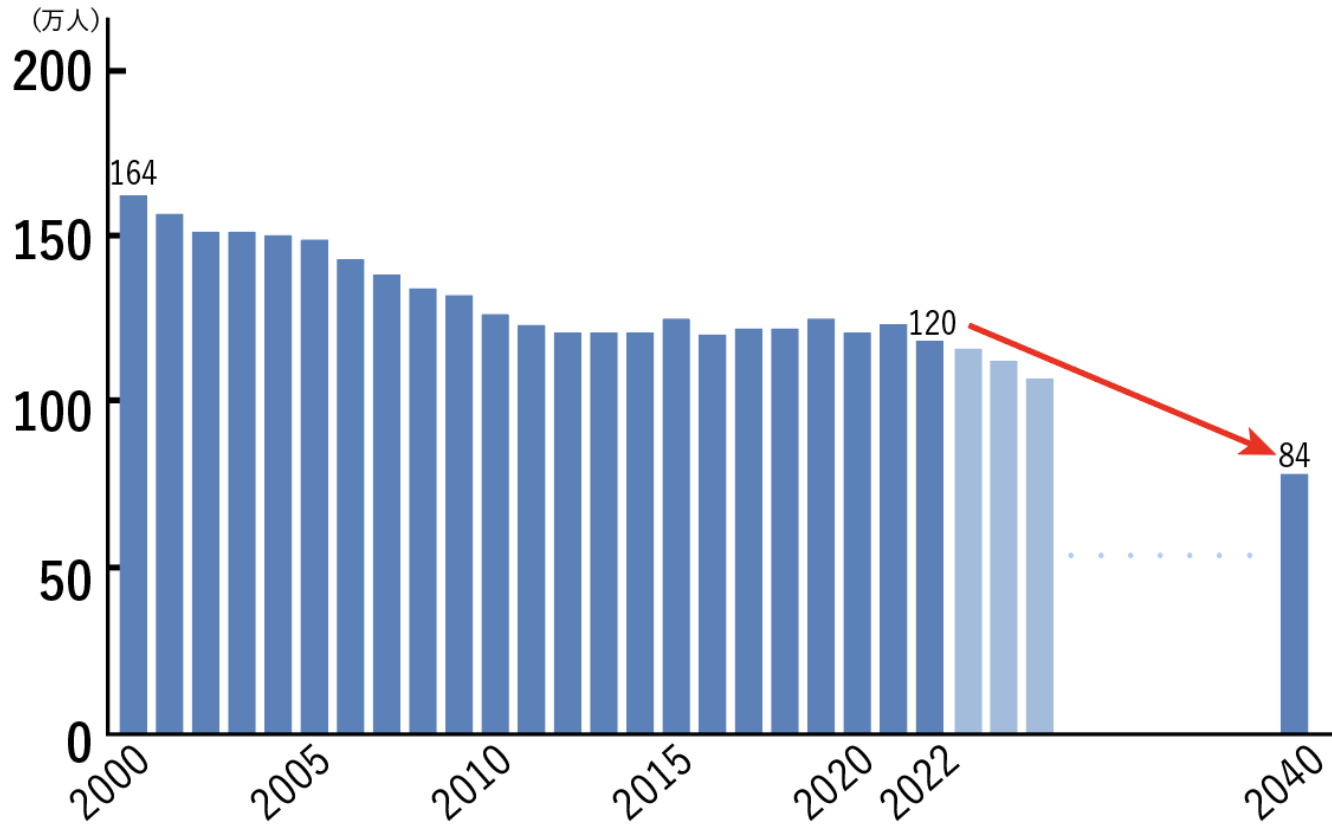
2023年 **6,860** 万人

↓ **1,092** 万人減

2040年 **5,768** 万人

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」

新成人人口の推移



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」

新卒の求人倍率

従業員数	求人倍率
300人未満	8.62倍
300～999人	1.22倍
1000人～4999人	1.08倍
5000人以上	0.42倍

← 中小企業は
かなり厳しい…



2040年に訪れる未来

働く人は
激減

若者は
いなくなる

新卒採用は
厳しくなる



本気で採用に取り組まないと
人手不足で倒産の危険性



大丈夫です！

本気で採用に取り組めば
結果は出ます！



→弊社と採用定着協会の事例へ

静岡の小規模税理士事務所（所員4名）

ハローワークで求人を出すも半年で応募1件。
採用にいたらず・・・



2週間で5名の応募！1名内定！

月給は他の税理士事務所より平均かむしろ下にも関わらず
「有資格者・経験豊富」な30歳男性を採用！

募集開始から1日で3名もの応募があり、原稿の大切さを実感。

中国地方の清掃会社（社員数名）

地方の遺品整理会社というイメージで敬遠されがち。
求人は0が続いていた。



わずか半年で80名以上の応募！

これまで50代以上しか応募が来なかったのに、
20代、30代の若手からも応募が来るようになった。

ずっと欲しかった若手も採用できた！



求人媒体の選定

秘密は

①求人媒体

②求人原稿

にあり！



①求人媒体の選定

貴社が求めている人物は、
本当にその求人媒体を活用していますか？

いつものことだから・・・と
なんとなくハローワークを活用していませんか？

魚 = 求職者のいない池で
魚を釣ろうとしていませんか。



②求人原稿の内容

【貴社が求める条件】だけを書き

求職者が求める情報を

書き忘れていませんか？

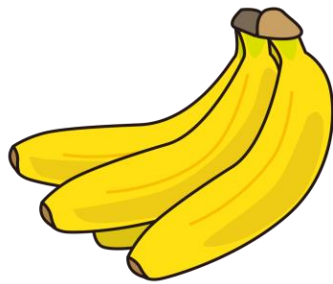
そもそも求職者は

競合他社と比較検討していることを

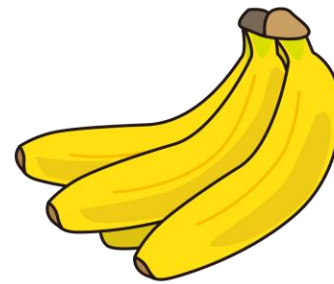
意識していますか？

突然ですが・・・

どちらのバナナを買いますか？



100円

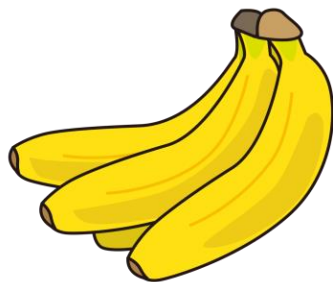


500円

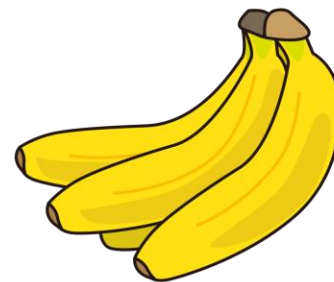
※バナナに対する説明はありません

これだったらどうですか？

糖度が高く皮ごと食べられる
国内流通率わずか0.1%のバナナです



100円



500円

違いが分かれば選ばれる → **差別化が重要！**

求人における差別化とは

A社

アットホーム

未経験歓迎

土日休み

福利厚生充実

急募

B社

アットホーム

未経験歓迎

土日休み

福利厚生充実

急募

社長の人柄

関わり方

職場の雰囲気

ありきたりな表現で違いが伝わらなければ

給与や福利厚生等の条件で選ぶ

求職者が読んで「刺さる」違いが分かれば

条件以外で選ぶ可能性が高まる

それぞれの勝因

静岡の税理士会計事務所



Before

ハローワークにこちらが欲しい条件だけを提示していた。求人はほとんど反応が無し。



After

求人サイトを選定し
入後のイメージと所内の雰囲気を
徹底的に訴求して**2週間**で理想の1名を獲得。

中国地方の清掃会社



Before

地方の遺品整理という**イメージだけで**
敬遠されがちだった。
また若者の応募が無いのにも悩んでいた。



After

- どんな仕事をするのか？
- お客様に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）

などを具体的に打ち出し**80名**の応募が集まった。若者の応募も増えた。

御社だけにこっそり教える

「刺さる」求人原稿の 作成方法 & 成功事例



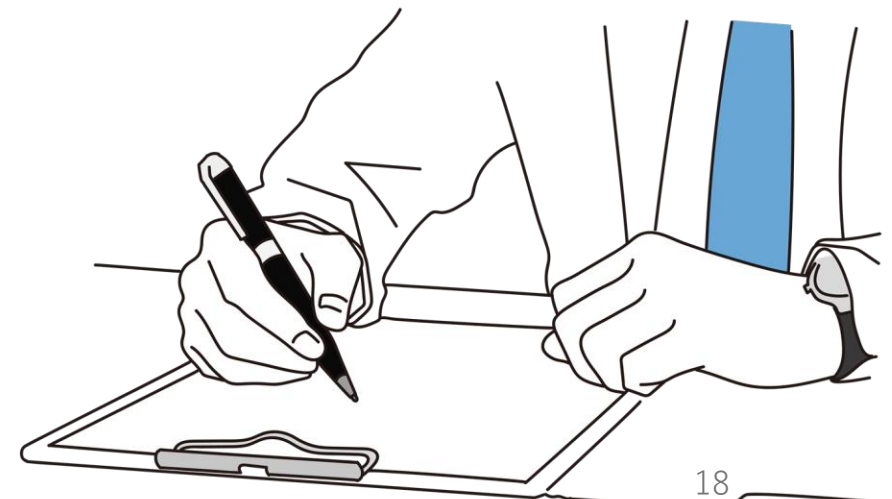
採用に困らない！求人原稿テクニック

- ① 社内アンケートを活用する
- ② 自社の魅力を見つけ、しっかりPRする
- ③ 人材ストックの観点で活用する

①社内アンケートを活用する

→自社の強み

→代表者への人柄



社内アンケートの活用事例（自社の強み）

○九州／社員20名／工務店系／営業・設計・事務等の募集

- ・ 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、飲んだりできるのがうれしい
- ・ 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

社内で匿名アンケートを実施



強みをまとめて求人に掲載



10日間で10件の応募を獲得！

勝因：本音感が求職者に刺さった

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	
接客販売	2021-03-10 00:12:05	
設計・デザイン	2021-03-05 13:42:15	
型営業スタッフ	2021-03-05 12:04:55	
設計・デザイン	2021-03-04 23:10:24	
設計・デザイン	2021-03-02 10:39:06	
受付・事務スタッフ	2021-03-01 16:27:18	
受付・事務スタッフ	2021-03-01 13:08:11	
受付・事務スタッフ	2021-03-01 05:44:17	
	2021-03-01 02:16:19	



社内アンケートの活用事例（代表への本音）

○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

【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
- ・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
- ・最近おなががでてきたのを気にして、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、一緒に頭を下げて行ってくれる人
- ・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
- ・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



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

「代表への本音」アンケート実施



求人に掲載

あえて大手を蹴った ↓

希少人材を採用！

勝因：
アンケートを見て、
こっちの方が働きやすそう！と
思ってもらえた。

② 自社の魅力を見つけ、しっかりPRする

→ 訴求ポイントを見つける

→ 仕事内容を具体的に書く



自社の魅力をPRした事例

○地方の3名の税理士事務所

【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

「在宅勤務」「育児との両立」「所長の理念」を全面的に打ち出し、
3日間で100名の応募が殺到！

仕事内容を具体的に書く

○幼稚園教諭・保育士の募集

人材紹介会社と紹介ごとに年収の20%を支払う
契約をしていたが、競争が多すぎて
紹介料が釣り上がり経営にも影響が出ていた。

↓
求人原稿を見直し、書き直したところ・・・

↓
**10日間で保育士を確保！
人材紹介会社から脱却！**

**勝因：残業がないのはなぜか、根拠を
しっかりと書くことで信頼度アップ！**

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

残業がありません→

IT化が進んでおりお便り帳も手書きで書かなくていいから
残業がありません。

持ち帰り業務がありません→

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。

③ 求人を入材ストックの観点で活用する (データベースリクルーティング)



データベースリクルーティングとは

退職届を受け取ってから
慌てて求人。人が来ない・・・



仕方なく、少ない応募から
無理やり採用



早期退職や採用トラブルに。
スタッフも疲弊してしまう



このような事態を避けるために
過去の応募者情報をストックしておき（タレントプール）、
いざという時に声をかけられる関係性を構築しておく採用手法

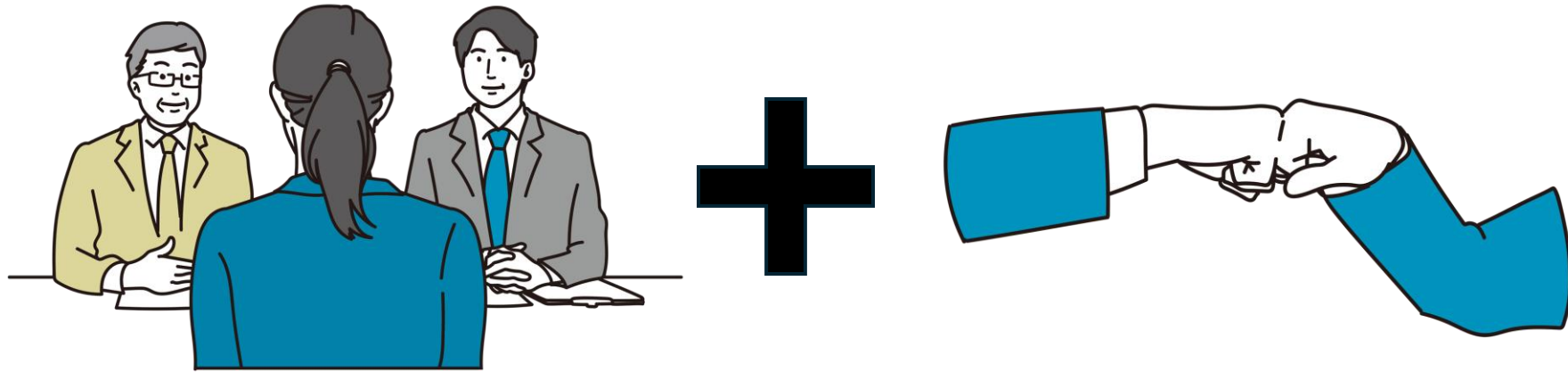
データベースリクルーティングのコツ

- ① 求人は長い期間（できれば常時）出しておくこと
- ② 空きが無い時は「うちは人気なので空きが出たら連絡するので応募はしておいてね」とアナウンスしておくこと
- ③ 内定辞退など、断られた応募者情報もストックしておき、定期的に接触しておくこと。

**採用は準備が9割！長期間応募を出すことで、
フィットする人材に出会う準備をしておく**

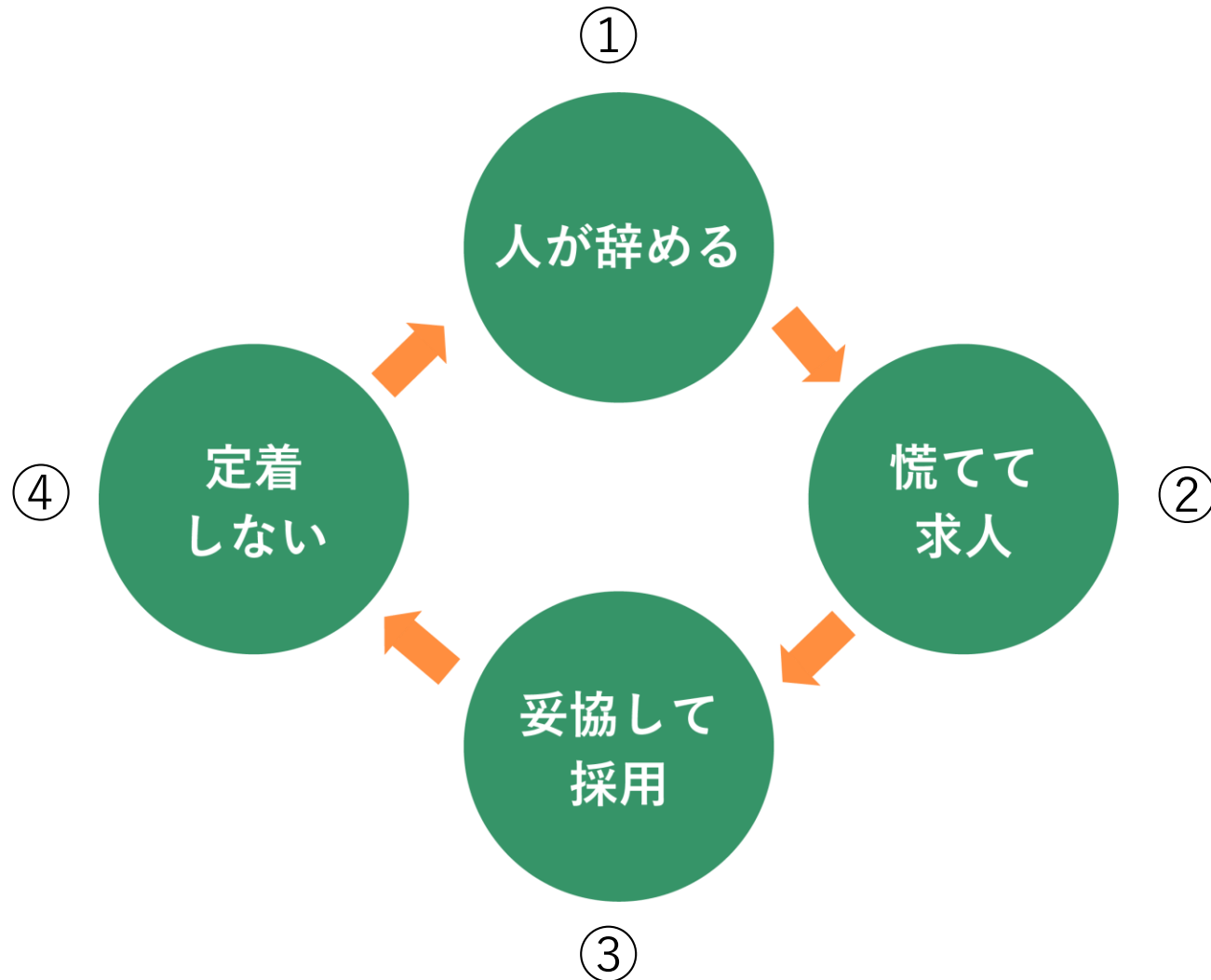
【よくあるお悩み】採用できてもすぐやめてしまう

採用と定着は**セット**で考えよう！



定着しやすい人材、定着しやすい環境を整えることが重要

まずは「発想の転換」が鍵！



辞めたら慌てて採用

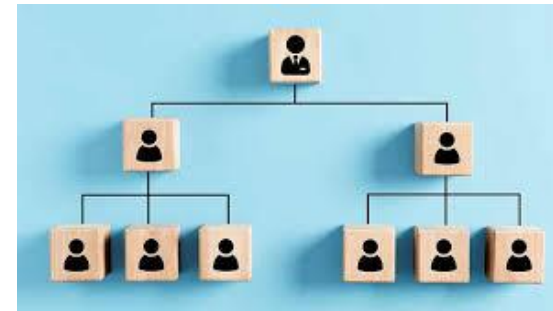


本当に必要で
定着する人材を採用する

採用は「3年後の組織」ありきで準備する

人手不足で困らない会社になるためには 「3年後の組織図」をつくることが第一歩！

- ✓ 3年後どうなっていたい？
- ✓ 3年後の組織図はどうなっている？
- ✓ 3年後に向けて今の人材をどう育てる？
- ✓ 離職や退職を見据えた戦略は？
- ✓ 事業規模は現状維持？拡大？



↓ 様々なことが見えてくる

- ① 社長の右腕、将来の社長や幹部候補
- ② 新規事業に必要な人材
- ③ 20代～30代の若手を獲得しないとマズイ etc.



まとめ

もう人材不足に悩まない！会社になるための秘訣

- ① 「採用と定着をセットで行う」にマインドセットを変える
- ② 採用は準備が9割。3年後の組織図を書いたうえで、欲しい人材と自社の強みを理解する！
- ③ 求人は原稿命！②の内容を徹底的な求職者目線で書く！
- ④ 採用できたら終わり、ではなくいつでも優秀な人材が獲得できるようデータをストックして活用する



もっと採用定着について知りたい！方へ

定期的にセミナーを開催しています



- ✓ 開催はzoomです。全国どこからでも受講可
※代表以外は5,500円
- ✓ 会社の代表は参加無料

講義内容

- 人材紹介会社を活用するメリット・デメリット
- 今選ぶべき求人媒体
- 求職者は求人原稿のどこを見ている？
- お金をかけずにできた！採用定着の成功事例

お申し込みはこちらから→ <https://miradeza.jp/seminar/>

