

# 地方・小さな会社の

採用

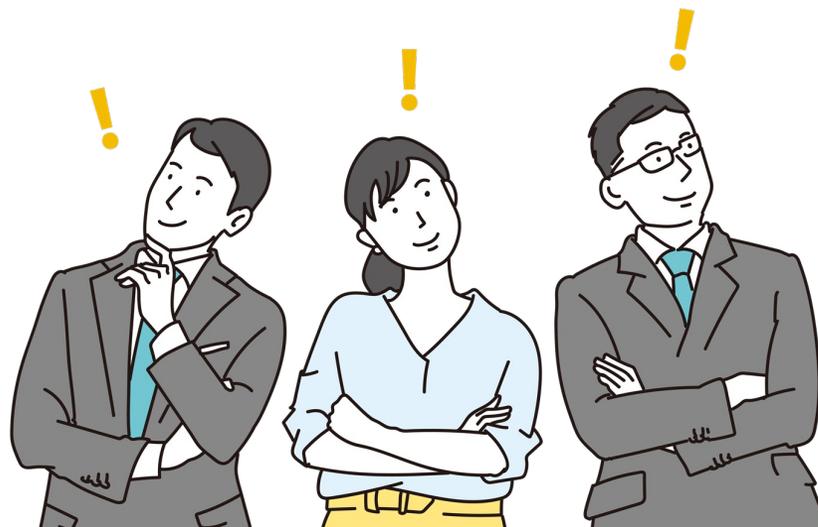
定着

育成

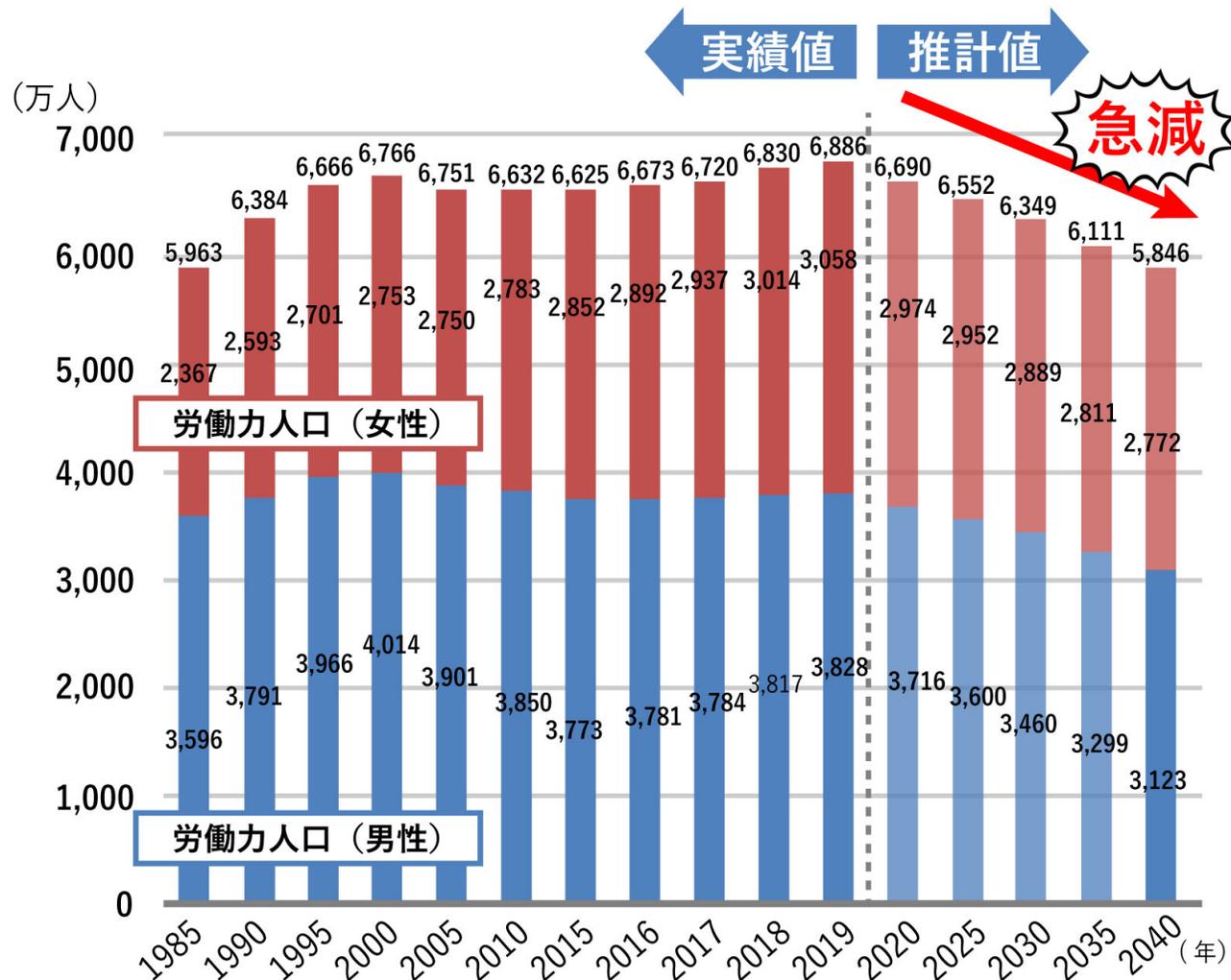
## 成功事例ハンドブック

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



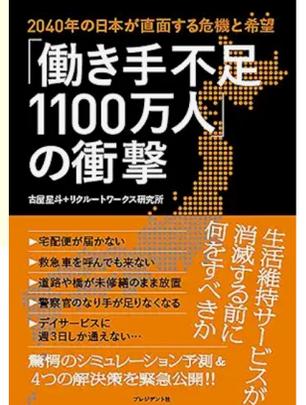
引用元：厚生労働省「労働市場における雇用仲介の現状について」

## • 団塊世代の引退

※団塊世代とは

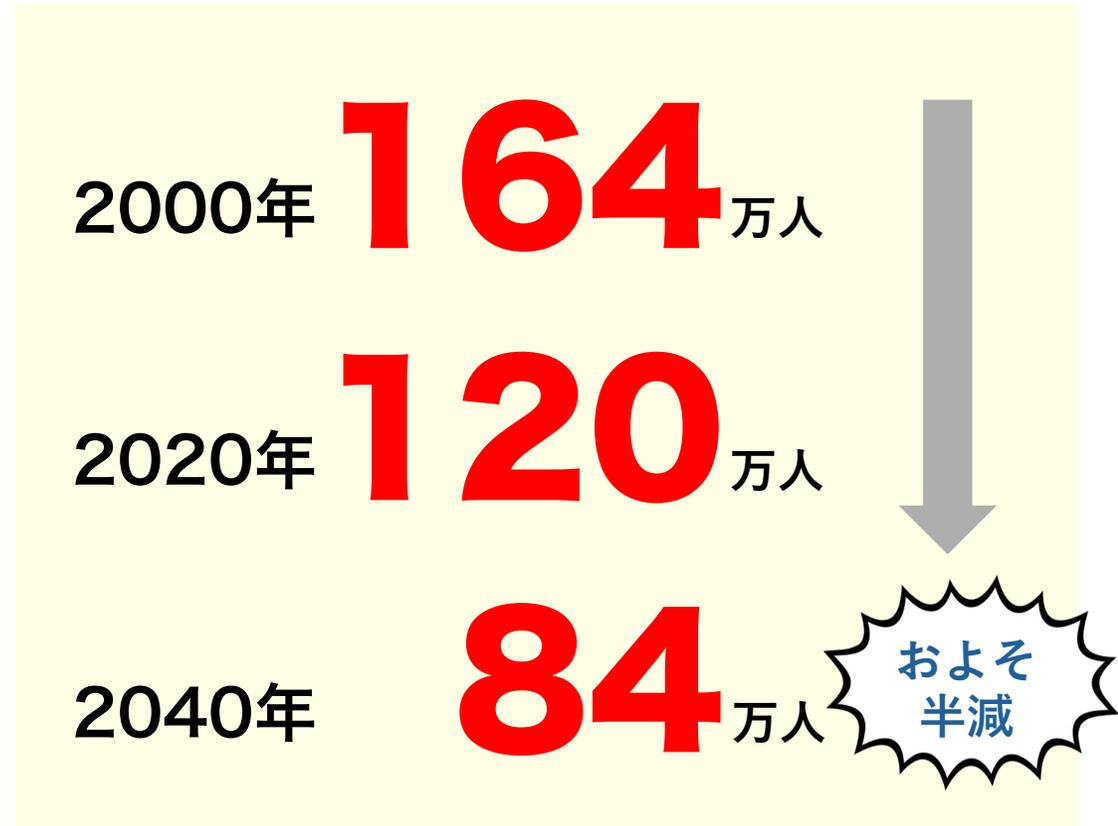
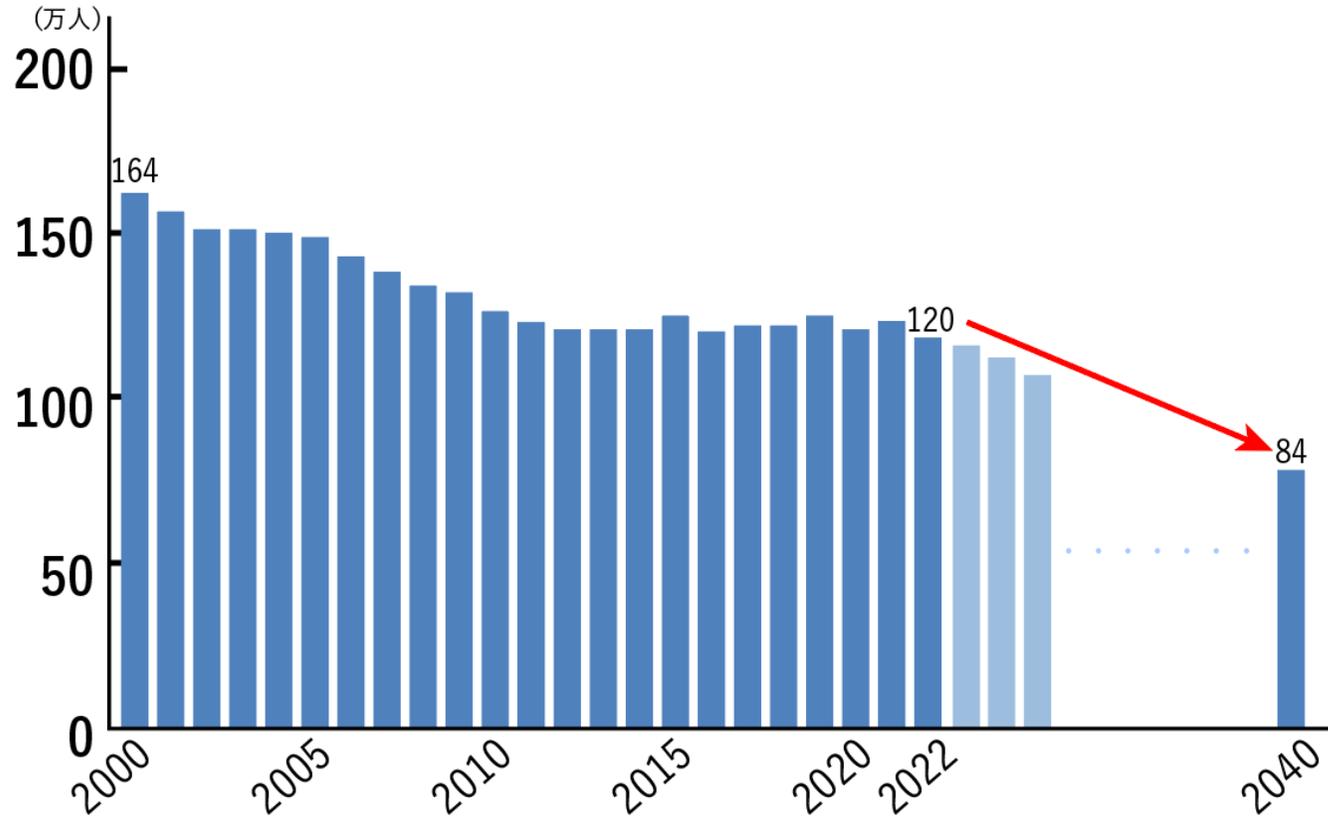
1947～1949年生まれた人のこと。  
出生数は806万人、現在の人口は700万人。  
2024年時点で、75歳～77歳。

## • 少子化



# 2040年の労働力人口は激減

# 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  
厳しい



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！



→採用定着協会の事例へ

# 近畿の小規模会計事務所（税理士3名）



給与や福利厚生ではライバル会社に勝てず、  
求人はほとんど反応が無かった



**3ヶ月で100名以上の応募！**

月給は20万ちょっと。前職と比較して減収したにも関わらず  
**「高学歴・都市銀行出身・コミュ力抜群」の30歳女性を採用！**

現在は事業所を支える中核として、なくてはならない人材に。

# 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！**



なぜ結果が出たのか？

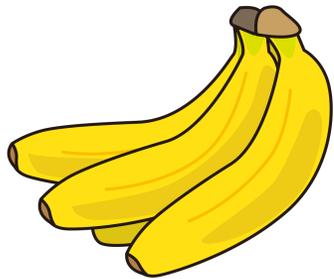
秘密は**求人原稿**にあり！



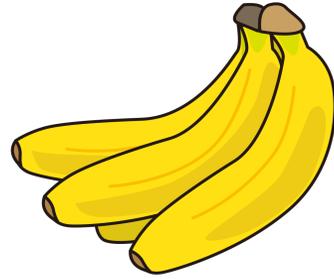
# 成功へのヒント

ポイントは「差別化」

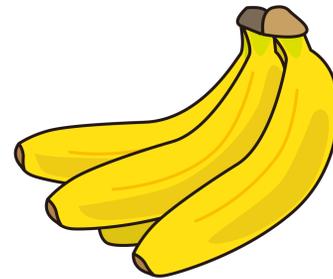
糖度が高く皮ごと食べられる  
希少品種のバナナです



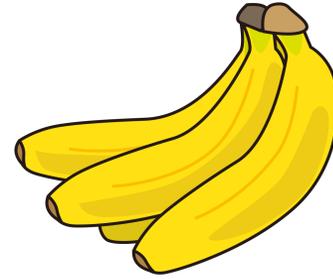
100円



500円



100円



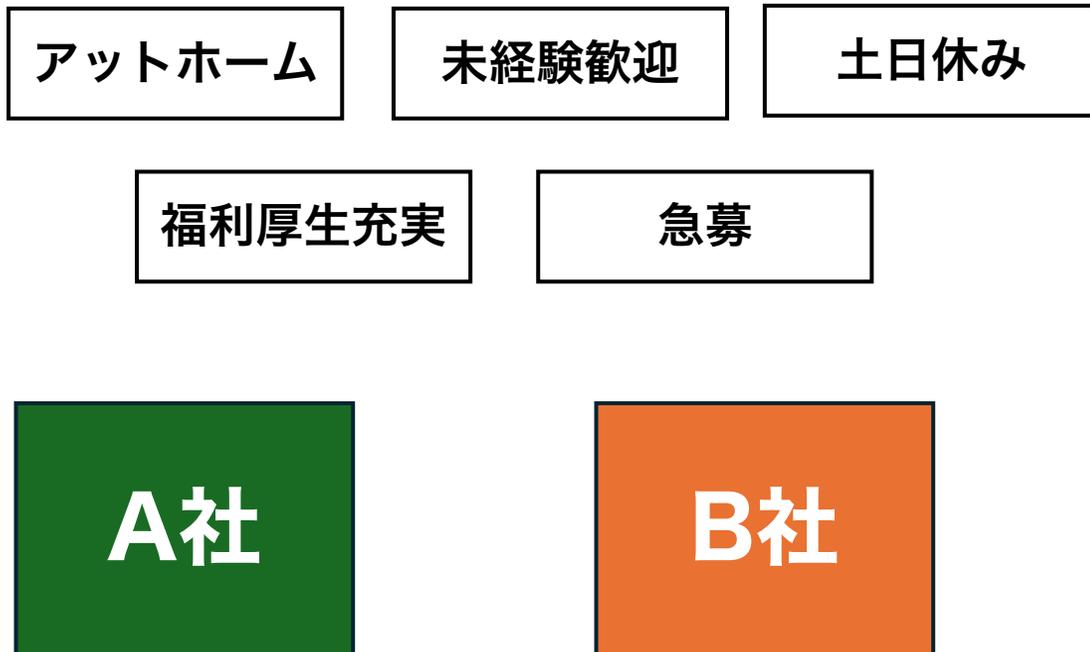
500円

違いが分からなければ  
安い方を買う

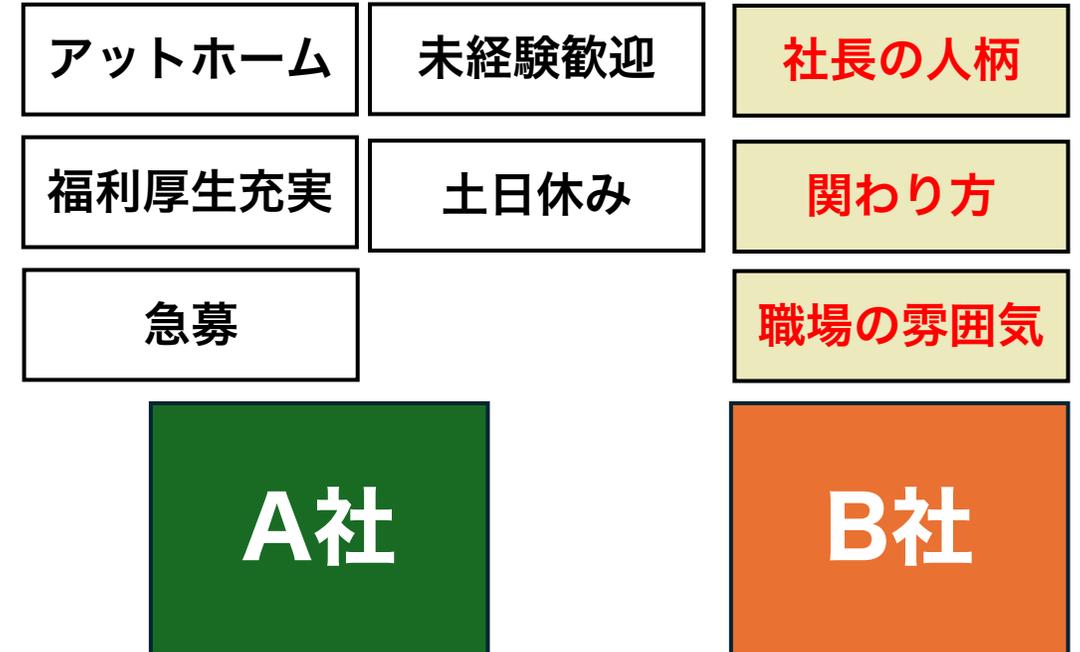
違いが分かれば  
高い方を買う

# 成功へのヒント

求人も「差別化」が必要



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

## 近畿の小規模会計事務所



Before

給与や福利厚生ではライバル会社に勝てず、  
求人はほとんど反応が無かった。



After

あえて給与や福利厚生で勝負せず  
**ワークライフバランス**に  
徹底的に訴求して**100**名の応募が集まった。

## 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。



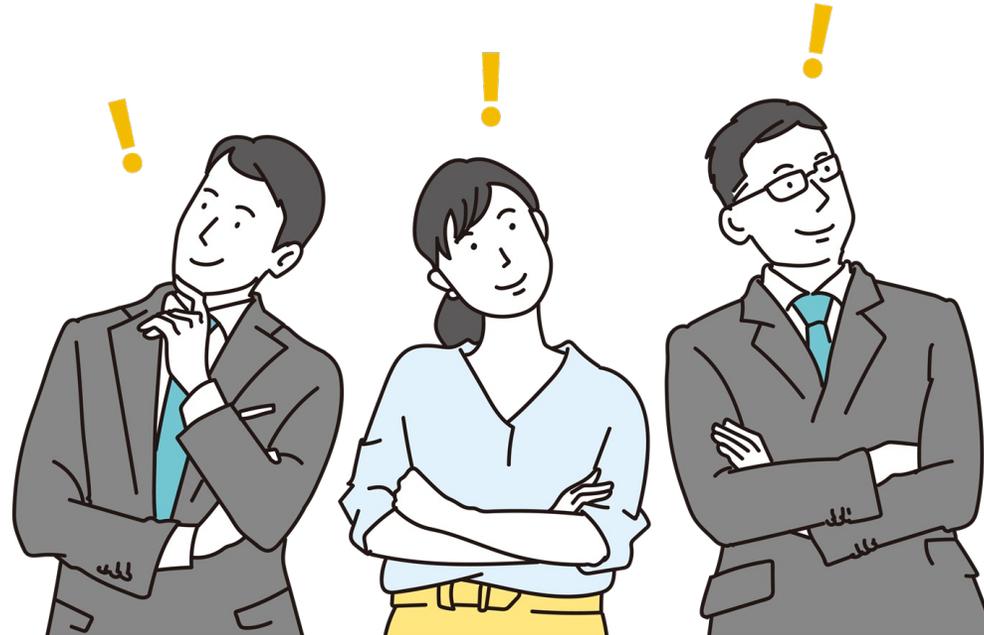
After

- 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



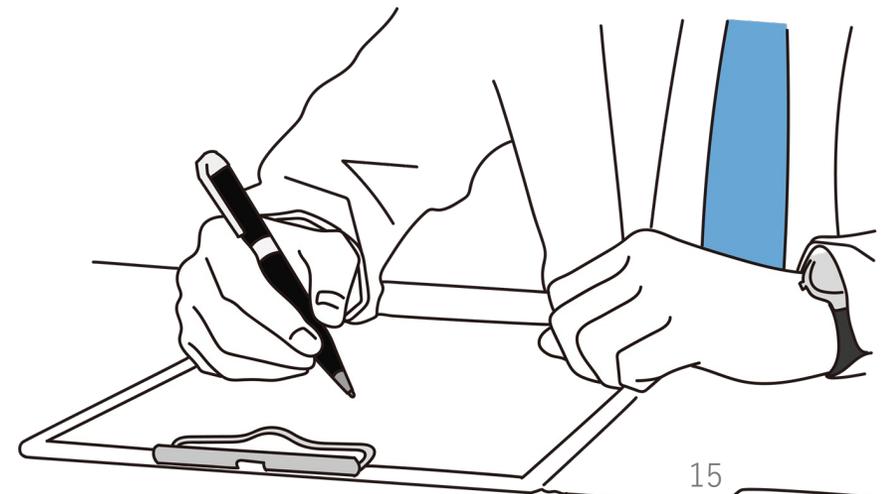
# 採用に困らない！求人原稿テクニック

- 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（未経験者）	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		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

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

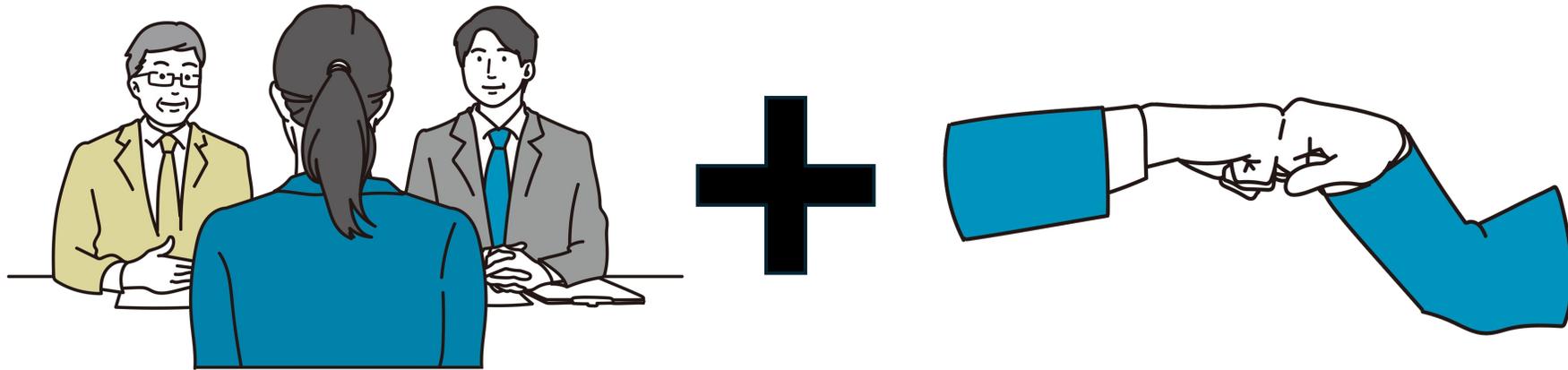
# データベースリクルーティングのコツ

- 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**

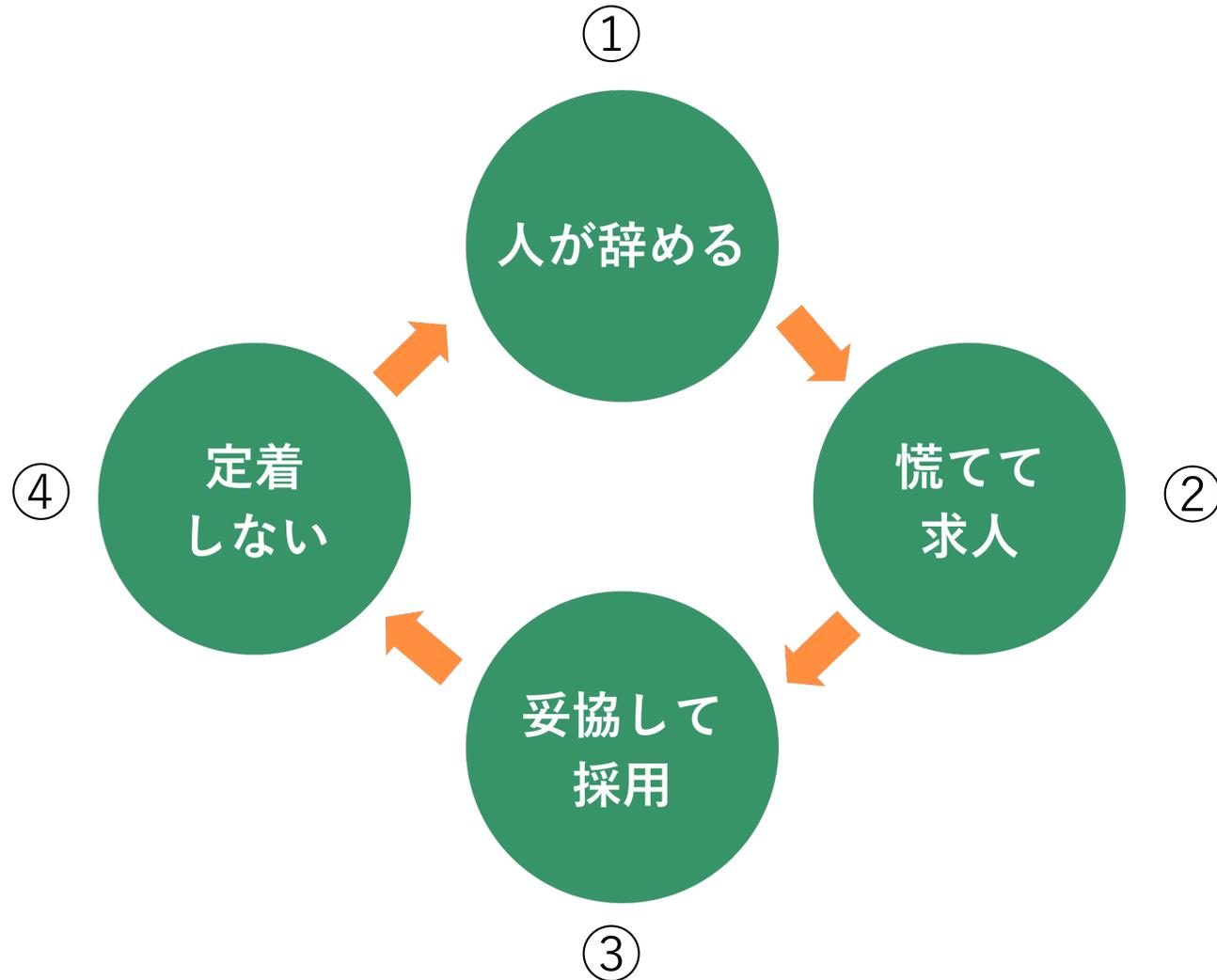
# 採用できてもすぐやめてしまう・・・

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

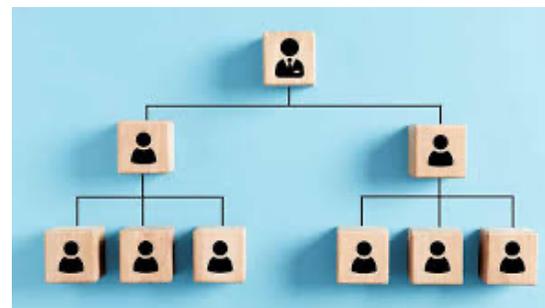


本当に必要で  
定着する人材を採用する

# 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.



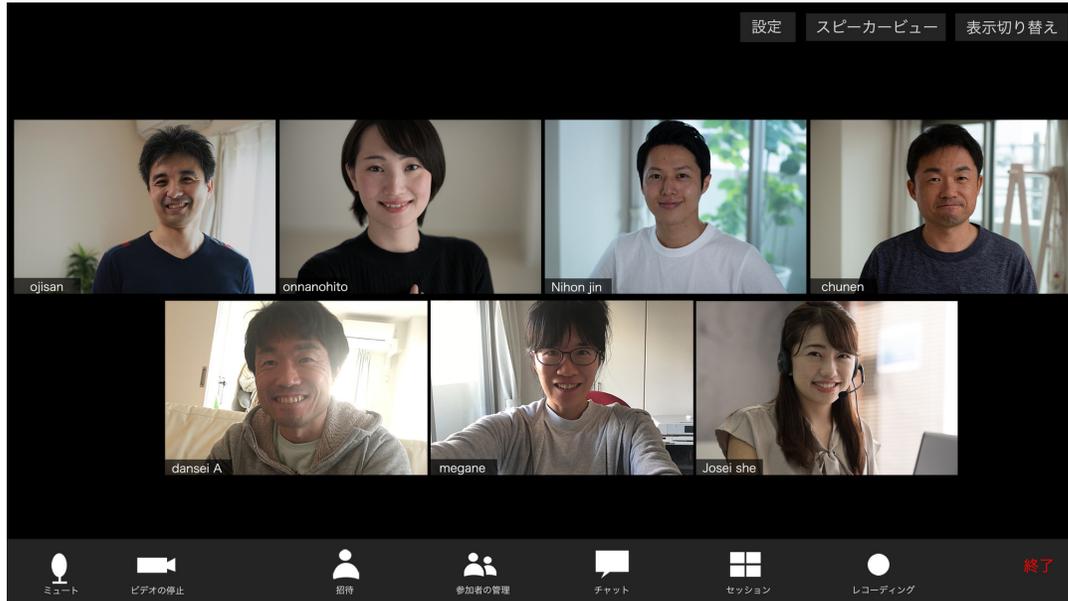
# まとめ

## 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



# 【90分で採用定着率UP!】セミナーを開催中



✓開催はzoomです。全国どこからでも受講可

✓会社の代表は参加無料 ※代表以外は5,000円

## 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://forms.gle/euRv9imiFHSbXzfn9>

