



ノウハウ資料

エンジニアからの返信率を高める スカウト文改善ポイント

お問い合わせ先

電話番号：03-5908-8485 受付時間：平日10:00～18:00

© NEO CAREER CO.,LTD.

INDEX

はじめに	p.1
エンジニア採用における スカウト全体像	p.2～
スカウト文における 重要ポイント	p.5～
実際の成功事例	p.10～
ネオキャリアの エンジニアスカウト代行サービス	p.16～
まとめ	p.25
株式会社ネオキャリアについて	p.26～

はじめに

ダイレクトリクルーティングは狙った人材へピンポイントにアプローチができるため、**専門職であるエンジニアの採用に向いています。**

企業が能動的に動いていく手法であり、ターゲットのみにアプローチできる・
会社の知名度に左右されづらいなどのメリットがある一方、**スカウト文作成のノウハウや
エンジニアに関する知識がないと活用が難しい手法**でもあります。

本資料では、エンジニア採用でダイレクトリクルーティングを使う際に必須となる
スカウト文のノウハウをお伝えします。

- **見るべき指標**
- **返信数(率)に影響を与える3つの重要な要素**
- **よいスカウト文のポイント**

などをご紹介します。

実際の成功事例も掲載しておりますので、ぜひ貴社の採用活動にお役立てください。



エンジニア採用におけるスカウト全体像

エンジニア採用は難しい！

1 IT人材の不足

IT開発が内製化される傾向が高まったこともあり、IT人材は不足しています。2022年度において、**ITエンジニア採用達成率が50%未満**と回答した企業は**6割以上に及ぶ※**というデータもあります。

※出典：ProFuture株式会社/HR総研【HR総研】「ITエンジニアを取り巻く人事の取り組み」に関するアンケート

2 スキルの見極めが難しい

言語や開発工程のどの部分を担当していたかなどの**エンジニアリングに関する知識**はなかなか採用担当者にはなじみがありません。よって「職務履歴書にReactは見つけたがHTMLがなかったので落とした」などということが起こってしまい、**本来であれば面接に進めた候補者を逃してしまうケースが多くみられます。**

エンジニア採用におけるスカウト全体像

スカウトの主な流れは以下です。今回のテーマであるスカウト文作成では、ペルソナの深掘りとペルソナに響くアピールポイントをさらに深掘り、スカウト文に反映させていく作業をおこないます。

社内の調整・ペルソナの確定

媒体選定

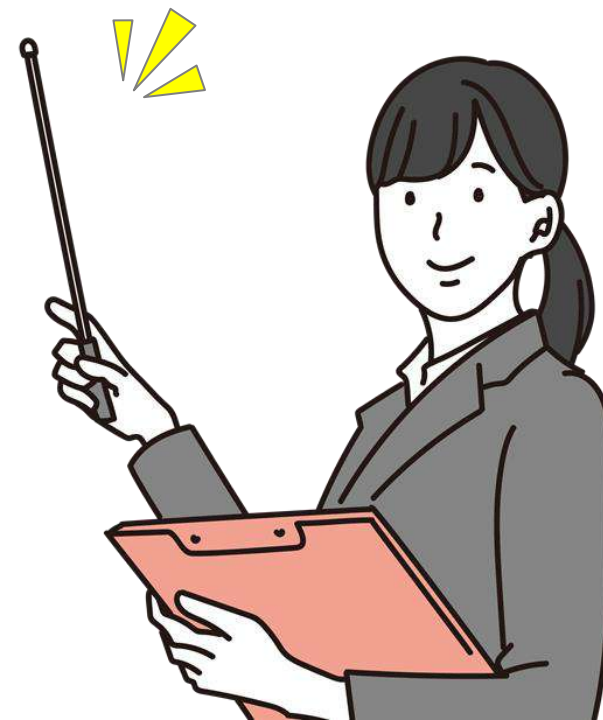
スカウト文作成

候補者選定

スカウト文配信

カジュアル面談

- ・ペルソナの深掘り
- ・ペルソナに響くアピールポイント探し



スカウト文における 重要ポイント

スカウトで見るべき指標

見るべき指標は4つです。以下の数字を確認することで、各段階における歩留まりを確認できます。この数字を把握することで、スカウトの最終的なゴールである返信数（率）をあげるための改善ポイントが見えてきます。

開封数（率）

スカウトを開封した数（率）

影響を与える項目

送信対象者・件名

開封後求人閲覧数（率）

開封した後に求人を閲覧した数（率）

影響を与える項目

スカウト文

求人閲覧後返信数（率）

求人を閲覧した後に返信した数（率）

影響を与える項目

求人の内容・応募条件

返信数（率）

スカウトに返信した数（率）

影響を与える項目

スカウト文・求人の内容

スカウトの返信数に影響する3つの重要な要素

返信率に影響を与えるのは以下の3つですが、今回は比較的に取り組みやすいメッセージについてご説明します。

ターゲット

誰に送るか

- ・ MUST/WANTの整理
 - ・ ペルソナの明確化
 - ・ 送信対象者変更
- など

タイミング

いつ送るか

- ・ 登録した直後
 - ・ レジюме更新直後
 - ・ ボーナス支給月前
- など

メッセージ

どのような内容を送るか

- ・ 魅力的な件名
 - ・ 適正な文量
 - ・ 求人票閲覧につながる本文
- など

よいスカウト文のポイント

- **1番魅力的な項目が件名**にある
- **全体の文量と適切な改行**になっている
- **特別感**・なぜ送ったのか**理由が明確**
- **一方通行にならない**（押しつけがましくない）
- **不安への配慮**（会社案内しつつ短めに）
- 採用要件が**明確で嘘がない**（求人票との相違もない）
- **次に起こしてほしいアクション**を具体的に伝える
- 言語やポジションなど**正式名称**で記載する



スカウトで効果を出すための大前提

1

PDCAを回す

ペルソナ・送信対象者・スカウト送付タイミング・件名・スカウト文…
すべてにおいて常に仮説を立てて検証するという意識を持つことが大事です。
検証した後に得られた仮説をさらに検証して最適解を見つけていく作業が大事です。

2

求職者の動きを想像してスカウト文以外も対策をする

スカウト文を改善するだけでは返信数は上がりません。ペルソナに合った媒体選定・採用ホームページの充実など、求職者の動向を想像して対策を考える必要があります。

実際の成功事例

成功事例① ITソフトウェア・コンサルタント募集



送信者の名前を変更しストーリーを作る

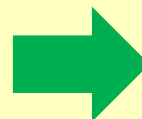
{NAME} 様
(お名前が見えない為、IDで失礼します。)

はじめまして。

■■■■■にて、
採用担当をしております、■■■■■と申します。

{NAME} 様のレジュメを拝見し、以下の点について特に魅力を感じています。

【魅力を感じた点】
・カスタム①



{NAME} 様
(お名前が見えない為、IDで失礼します。)

度々のご連絡、失礼いたします。

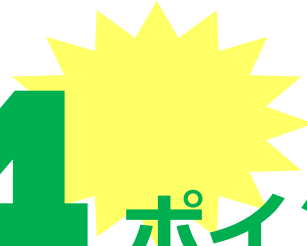
先日、■■■■■からお送りさせていただきましたスカウトメールはご確認いただけましたでしょうか。

申し遅れました、■■■■■にて、
専務取締役を務めております、■■■■■と申します。

1通目を採用担当者に、2通目を役員に変更しストーリーを作った

成功事例① ITソフトウェア・コンサルタント募集

工夫の結果…

返信率が **1.4**  ポイント アップ!



成功事例② BPO・ヘルプデスク募集



タイトルに自社の強みを入れ大々的にアピール

【■■グループ／年間休日125日★土日祝休み＆平均有給取得率76.2%】

需要が高まるBPO事業にて、SV（スーパーバイザー）として

チームマネジメント能力を発揮しませんか？

件名で業界大手・福利厚生を大々的にアピール

成功事例② BPO・ヘルプデスク募集

工夫の結果、媒体平均と比較して…

開封率は **21.2**  ポイント上回り、


返信率は **1.2**  ポイント上回る結果に！


他の事例について

エンジニアの採用は、使用する言語やスキルなどによってスカウトの開封率や返信率が大きく異なります。
ご紹介した事例のほかにも、「このポジションを取った時の数字はどれくらいになるの?」「自社と同じ業界の平均成績は?」など、より詳細の情報が欲しいという方は[こちら](#)よりお問い合わせください。



ネオキャリアの エンジニアスカウト代行サービス

エンジニアをダイレクトリクルーティングで採用する際の課題

エンジニアをダイレクトリクルーティングで採用する際、ダイレクトリクルーティングに関する知識やノウハウだけでなく、エンジニアに関する知識も必要になります。また、対象者をピックアップしスカウト文を作成する工数なども発生します。2つの知識と工数が必要とされるため、これを自社内で対応することは難しい場合があります。

ダイレクトリクルーティングの
一般知識



エンジニアに対する知識

知識を踏まえた上でダイレクトリクルーティングを活用する工数

知識や工数が不足していると…

エンジニアのスキルがよくわからないから
とりあえずフルスタックエンジニアで募集をかけておくか…



PHPを使ったシステム開発って書いておけばいいか…
得られる経験…「スキルアップ」とかかな…

最近スカウトの返信数が落ち込み気味だけどどうしてだろう…
どこに問題があってどう改善すればいいのかわからないし時間もない…



曖昧な表現になってしまったり、改善のための分析が十分にできなかったりするため、

なかなかエンジニア採用がうまくいかない

エンジニアスカウト代行サービスで 解決できます！



エンジニアスカウト代行サービスとは



業務の切り分け方

エンジニア採用では、コア業務・ノンコア業務の軸とは別に、**エンジニア採用の知識の不必要**も考える必要があります。
コア業務でも、エンジニアの知識が必要なものはサポート業務としてのご支援が可能です。

コア業務

- ・ 面接採用戦略、設計
- ・ 採用ターゲットの決定
- ・ 採用手法の最終決定
- ・ 予算確保
- ・ 面接、選考実施
- ・ 候補者の惹き付け
- ・ 内定者フォロー

採用代行によるサポート業務

- ← ペルソナ策定のアドバイス
- ← ターゲットの策定・見直し
- ← 採用手法の提案
- ← 面接で見るべきポイント
- ← 惹きつけ施策
- ← 他社事例の紹介など

3つのベネフィット

エンジニア採用代行サービスには、主に**3つのベネフィット**があります。



採用力アップ

今までノンコアに取られていた正社員のリソースをコア業務に割くことにより、惹きつけなどの重要タスクに正社員の力を注ぐことができる
またエンジニア採用の知識不足を補うことで、より正解に近い対策を打てるようになる



施策の最適化

エンジニア採用のプロがコスト・採用効率を考えた媒体選定をおこない、コストパフォーマンスが向上
スカウト文のPDCA・分析などもおこない常に正解に近い施策を模索できる



時間削減

誰でもできるがやらなければならない細かいタスクを任せられるようになり、採用活動時間が短縮できる
また、正社員を新しく採用する際にかかってしまう採用・教育関連の時間が不要になる

ネオキャリアの強み

ネオキャリアの強みは、SE(システムエンジニア)経験者がSE採用代行をおこなうという点です。

POINT① 【エンジニア目線】のターゲットリサーチ

POINT② 返信率を高める【エンジニア目線】の訴求力

POINT③ SEの現場を理解したSEが採用活動全体を管理

弊社のSE採用のノウハウにより、採用コストを抑え、
貴社の求める『採用したいSE』の人物像に即した採用を実現します。

エンジニア採用が可能な媒体

BIZREACH

Green

openwork

Wantedly

Forkwell Jobs

paiza

LAPRAS
SCOUT

en エン転職 **ダイレクト**

レバテック

リクナビHR**Tech**
転職スカウト

Qiita
Jobs

エンジニアHub

など多数

まとめ

- ✓ スカウトでは、**返信数をはじめとした4つの数字を見ていく**必要がある
- ✓ 返信数に影響を与える項目は**ターゲット・タイミング・メッセージ**の3つだが、
タイミングとメッセージが比較的取り組みやすい
- ✓ 効果を出すためには**PDCAを回し、スカウト文以外の項目も改善する**必要がある
- ✓ ダイレクトリクルーティングを使ったエンジニア採用を成功させるためには
ダイレクトリクルーティングの一般知識・エンジニアの知識・工数の3つが必要
- ✓ **エンジニアスカウト代行サービスで知識と工数を得る**という選択肢もある

株式会社ネオキャリアについて

会社概要

2000年に設立。設立より20年以上がたち、3,000名を超える規模に成長。
リーマンショックを転機に事業の多角化をおこない、事業構造を変化させながらさまざまなサービスを展開し、成長し続けている。

会社名	株式会社ネオキャリア（NEO CAREER CO., LTD.）
設立年月日	2000年11月15日
本社所在地	東京都新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル 2階
代表番号	03-5908-8005
連結従業員数	3,617名（2023年2月28日時点）
代表者	代表取締役社長 西澤 亮一
資本金	100,000,000円
事業内容	人材事業、ヘルスケア事業、グローバル事業他
許認可	一般労働者派遣許可 許可番号 派13-070366 有料職業紹介事業許可 許可番号 13-ユ-070309 プライバシーマーク認定 10860758(09)

アウトソーシング実績

Recruitment Process Outsourcing

■ アウトソーシング事業を開始して**18年の実績**

アウトソーシング事業としては、老舗の分野に入ります。

■ **カスタマイズ可能な設計**

企業さまのニーズ合わせた幅広い業務支援が可能です。

採用業務だけでなく、自社センターを活用し、
営業支援・事務・バックオフィスなどの代行をおこないます。
また、国内最大手の請負社数実績から生まれた、
豊富な業務経験がネオキャリアの強みです。
ニーズのほとんどのに答えることが可能です。

■ チーム制による**手厚いサポート**

1チーム2-3名体制をとっています。全ての業務において
ダブルチェックを実施することにより、ミスを防いでいます。

■ **自社内コールセンター**

貴社のアウトソーシング担当が不在の場合も、
入電を取り逃すことはありません。

また、対応品質にも力を入れて取り組んでいます。

■ **強固なセキュリティレベル**

プライバシーマーク取得。個人情報の保管など
厳重に管理しています。

主なサービスラインナップ

コンセプトワーク・サポート

■採用プロジェクトマネジメント

予算管理、タスク管理、進捗管理など、採用担当者が実施している業務を代行します。

■採用ターゲット設定

「貴社で活躍する人材像」を紐解き、社内で共有できる形へ落とし込みます。

■採用ブランディング

ターゲットに響くメッセージの打ち出し方、コンテンツの設計をおこないます。例えば会社説明会のコンテンツやフォロー方法をご提案します。

■採用フロー構築

ターゲットとなる人材を採用するためのフローをご提案します。

■面接基準構築

面接の基準や方法を平準化できる方法をご提案します。

採用実務サポート

■採用事務局代行

母集団形成～説明会および各種面接への動員をおこないます。貴社の採用フローに合わせた業務設計をおこなうと共に、貴社の視点を共有し、応募者とのコミュニケーションを推進します。

■説明会・インターンシップ運営

会社説明会や筆記試験の運営代行をおこないます。合同説明会やインターンシップの代行も可能です。

■書類選考・面接代行

ターゲット人材のスクリーニングや1次面接の代行を実施します。

■採用ツール制作

口頭や紙では伝わりにくい貴社の魅力を映像やホームページなどのツールに落とし込みます。また、採用課題解決に向けた最新の採用ツール活用もご提案します。

サービスセンター拠点



ネオキャリア福岡センター

- ・あらゆる業務に対応できるセンター
- ・主にアウトバウンド業務や呼び込み電話などの業務が得意
(サービススタッフ 約220名)



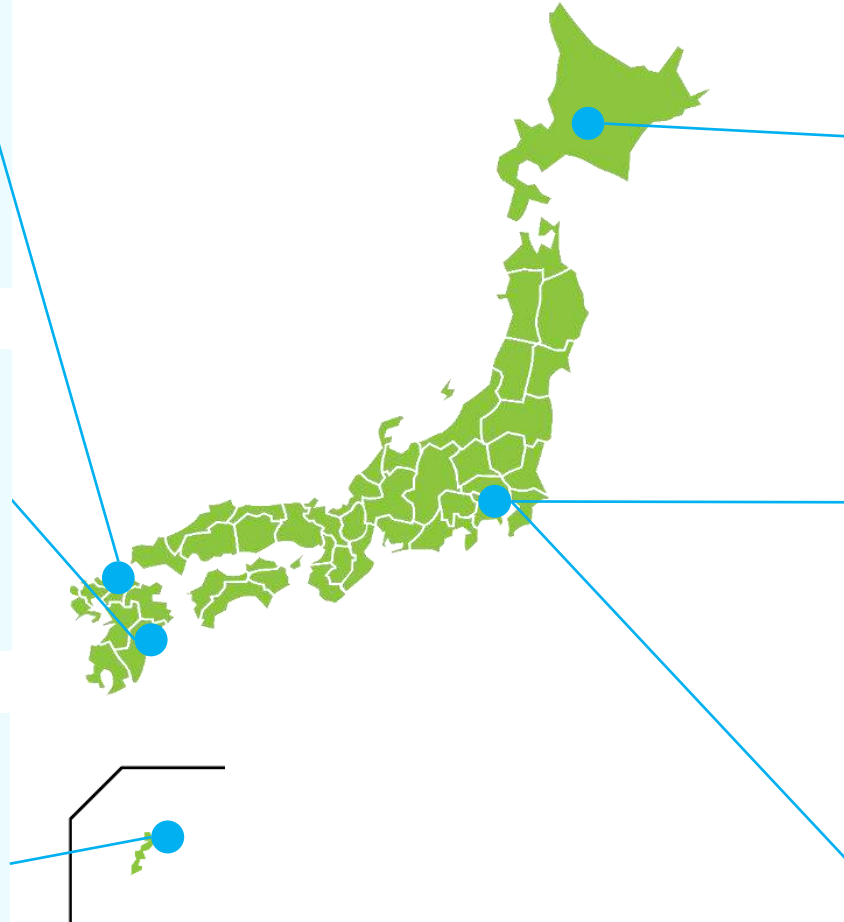
ネオキャリア宮崎センター

- あらゆる業務に対応できるセンター
- ・特にお客さまごとにカスタマイズが必要な業務を担当します。
(サービススタッフ 約240名)



ネオキャリア沖縄センター

- ・あらゆる業務に対応できるセンター
- ・主にインバウンド業務を担当。
(サービススタッフ 約50名)



ネオキャリア札幌センター

- ・インバウンド業務中心のセンター
- ・特にお客さまごとにカスタマイズが必要な業務を担当します。
(サービススタッフ 約100名)



ネオキャリア新宿センター

ネオキャリア新宿サテライトオフィス
新宿モノリスビル

- ・あらゆる業務に対応できるセンター
- ・特にお客さまごとにカスタマイズが必要な業務を担当します。
(サービススタッフ 約60名)



BPO営業 運営統括

ネオキャリア新宿本社 サンエービル

戦略コンサルタントがお客さまの課題解決に向けて、プランニングおよびサービス提供をおこなってまいります。

お問い合わせ先

★詳細や料金につきましては下記からお気軽にご相談ください！無料見積もりします！

お問い合わせはこちらから

株式会社ネオキャリア
BPO事業部

東京都新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル4階

TEL : 03-5908-8447

E-mail : rpo_marketing@neo-career.co.jp