



ノウハウ資料

エンジニア採用に活用できる ダイレクトリクルーティングのコツ

お問い合わせ先

電話番号：03-5908-8447 受付時間：平日10:00～18:00

INDEX

はじめに	p.1～
ダイレクトリクルーティングの基本	p.2～
エンジニア系 ダイレクトリクルーティングのポイント	p.9～
ダイレクトリクルーティング 代行サービスについて	p.16～
導入事例	p.20～
まとめ	p.24～
ネオキャリアについて	p.25～

はじめに

WEB、ITに関する市場が拡大し、エンジニアのニーズが高まっている一方で、

エンジニア不足が深刻な社会問題の一つとなっています。

ネオキャリアはその社会問題に対して、**エンジニア経験者有する採用チーム**が担当する、

エンジニア採用に特化した効果的なエンジニア採用代行サービスを展開しております。

本資料においては、そのノウハウの一部を参考としてまとめさせて頂いております。

本資料が貴社のエンジニア採用の成功への一助となれば幸いです。



ダイレクトリクルーティングの基本

ダイレクトリクルーティングの基本

ダイレクトリクルーティングを成功させるポイントは、**量・質・速さ**です。

量

どれだけ
送れるか

- ・採用成功に向けた
想定通数の算出
- ・スカウト媒体選定のご支援
- ・配信ターゲットの選定

×

質

読まれて
いるか

- ・スカウト文面の作成
- ・定期業務レポート提出
- ・PDCAによる効果分析

×

速さ

どれだけ
即応するか

- ・スカウトメール配信
- ・スカウト経由応募者へ
タイムリーな面接設定

ダイレクトリクルーティングの基本 -量-

スカウトの送信通については、各工程の歩留まりから必要対象人数を把握することが重要です。

量

どれだけ
送れるか



1名採用するためには…

	スカウト			書類選考		最終選考			承諾
	対象人数	送信数	返信数	提出数	合格数	予約	参加	合格	
人数	412	411.5	20.6	16.5	4.9	4.4	4.0	2.0	1.000
移行率				5%	80%	30%	90%	90%	50%
								合計	1.00

スカウトが400通以上必要！

ダイレクトリクルーティングの基本 -質-

スカウトでは、いかに返信率の高い文章を作成するかが肝になります。

質

読まれて
いるか



な

名指し感（ターゲット）

ターゲットが明確で、そのターゲットに呼びかけることで、効果が上がる。

み

魅力（メリット）

「ターゲットにとっての会社の魅力」を訴えることでターゲットはその会社に興味を持つ。

し

証拠

その魅力が具体的事実（証拠・根拠）で裏付けられていることで説得力が増す。

ダイレクトリクルーティングの基本 -速さ-

効率よくスピード感を持って対応することが重要です。

速さ

どれだけ
即応するか



効果的な対応とは…

- ・ **応募1時間以内のスピード対応！**
- ・ **自社内コールセンターにて一括対応！**
- ・ **SMSなどの活用で歩留まり改善！**

スカウト文の構成

スカウト文は、あらかじめ定型文を**3パターン**ほど用意し、それぞれのパターンで効果を**分析**し、**次の戦略立案**をすることでより効果を出すことができます。

- ご挨拶
- 特別感醸成
- オリジナル要素
- 事業内容
- 提供できるベネフィットについて
- 送り主について

<p>はじめPOINT</p> <p>※重要事項やリスクの記載を必ず行うこと 例：特約と一言で書ける。役員報酬も記載し、なぞリクルーシオンを断るなどの 例：お詫言、**会社役員報酬額、**です。 例：特約と一言で書ける。役員報酬も記載し、なぞリクルーシオンを断るなどの 例：お詫言、**会社役員報酬額、**です。 例：特約と一言で書ける。役員報酬も記載し、なぞリクルーシオンを断るなどの 例：お詫言、**会社役員報酬額、**です。</p>
<p>このスカウトに投資する価値（投資性/価値）があるのか</p> <p>※重要事項やリスクの記載を必ず行うこと 例：特約と一言で書ける。役員報酬も記載し、なぞリクルーシオンを断るなどの 例：お詫言、**会社役員報酬額、**です。 例：特約と一言で書ける。役員報酬も記載し、なぞリクルーシオンを断るなどの 例：お詫言、**会社役員報酬額、**です。</p>
<p>このスカウトに投資する価値（投資性/価値）があるのか</p> <p>※重要事項やリスクの記載を必ず行うこと 例：特約と一言で書ける。役員報酬も記載し、なぞリクルーシオンを断るなどの 例：お詫言、**会社役員報酬額、**です。 例：特約と一言で書ける。役員報酬も記載し、なぞリクルーシオンを断るなどの 例：お詫言、**会社役員報酬額、**です。</p>
<p>このスカウトに投資する価値（投資性/価値）があるのか</p> <p>※重要事項やリスクの記載を必ず行うこと 例：特約と一言で書ける。役員報酬も記載し、なぞリクルーシオンを断るなどの 例：お詫言、**会社役員報酬額、**です。 例：特約と一言で書ける。役員報酬も記載し、なぞリクルーシオンを断るなどの 例：お詫言、**会社役員報酬額、**です。</p>
<p>ポジションの価値</p> <p>※重要事項やリスクの記載を必ず行うこと 例：特約と一言で書ける。役員報酬も記載し、なぞリクルーシオンを断るなどの 例：お詫言、**会社役員報酬額、**です。 例：特約と一言で書ける。役員報酬も記載し、なぞリクルーシオンを断るなどの 例：お詫言、**会社役員報酬額、**です。</p>
<p>提供できるベネフィット</p> <p>※重要事項やリスクの記載を必ず行うこと 例：特約と一言で書ける。役員報酬も記載し、なぞリクルーシオンを断るなどの 例：お詫言、**会社役員報酬額、**です。 例：特約と一言で書ける。役員報酬も記載し、なぞリクルーシオンを断るなどの 例：お詫言、**会社役員報酬額、**です。</p>
<p>送り主について</p> <p>※重要事項やリスクの記載を必ず行うこと 例：特約と一言で書ける。役員報酬も記載し、なぞリクルーシオンを断るなどの 例：お詫言、**会社役員報酬額、**です。 例：特約と一言で書ける。役員報酬も記載し、なぞリクルーシオンを断るなどの 例：お詫言、**会社役員報酬額、**です。</p>



一緒に働くことでご提供できる、ベネフィット/やりがい（相手、ポジション次第でカスタマイズ）

この会社で働けば、

- こんな人と働ける
- こんなキャリアを実現できる
- こんな規模感で仕事できるなど

<例>

- マーケット
 - 今後日本で大きく伸びる事が確実なマーケットでサービスを世に広める事ができます。（事実、欧米では既に数千億のマーケットとなっていますが、日本ではまだ黎明期。この数年で一気に拡大が見込まれているマーケットになります）
- 事業内容
 - 社会的ニーズが非常に高い、これからの「働き方」について、社会課題を解決することができます。
- 商材
 - 人的リソース×テクノロジーという無形商材をどう商品化し、どう売っ無限大。
 - お客様からの課題から出たひらめきが、そのまま商品や事業になる経験
- リソース
 - 投資（ヒト/モノ/カネ）が大胆かつスピーディなため、「スモールスタートしたい」「ずっと試してみたかったことがある」「まずはプロダクトをい」という人には最適な環境です。
- 権限
 - 大幅な権限移譲が可能です。当然そこには責任も生まれますが、やらなよりも、失敗のほうが評価される環境です。
- 実績
 - 弊社内は人→システムへの転換期のため、各所でイノベーションを起こす環境です。また、一案件の規模が大きいので、社内の視聴率も高まります。今後のキャリアとして、履歴書も飾りやすい実績がつくれる環境である

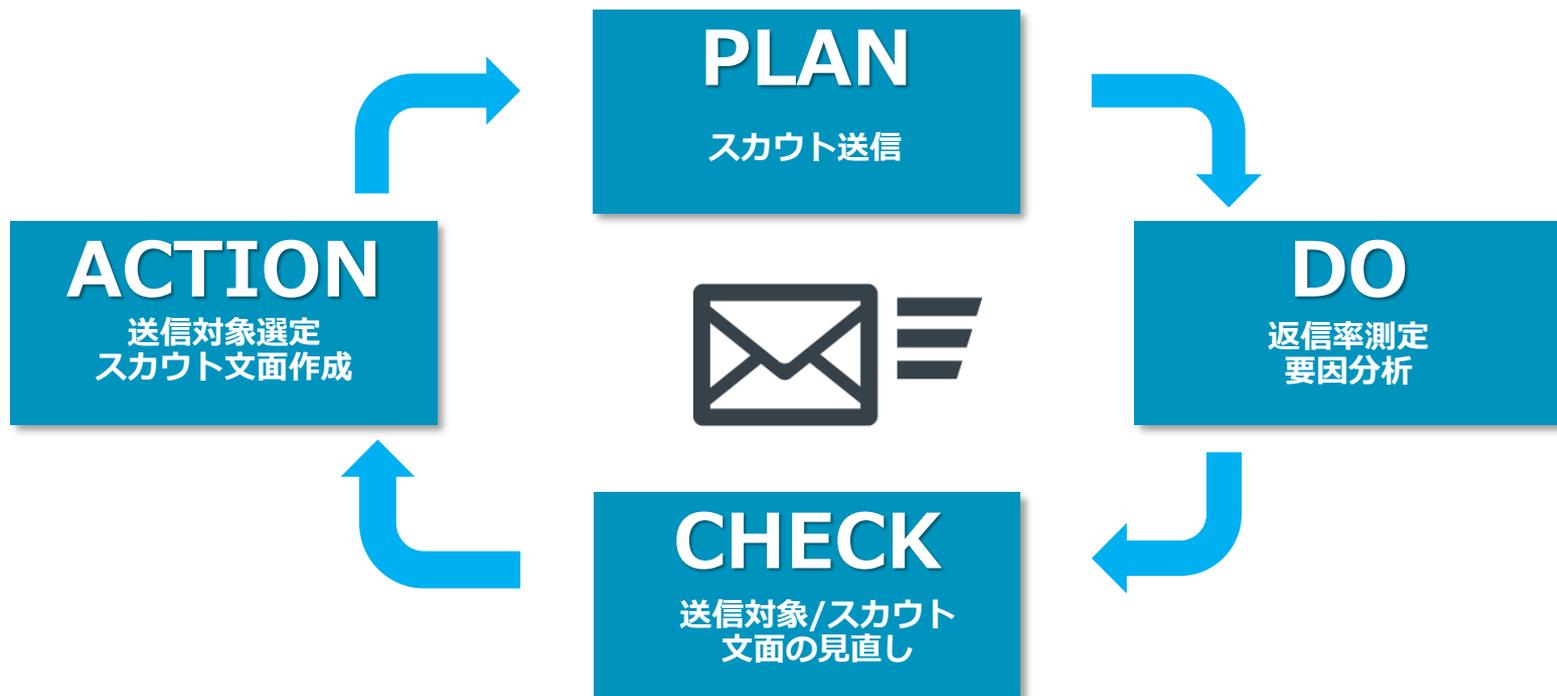
例えば…

- A:環境重視
- B:カルチャー重視
- C:仕事内容重視

スカウト文分析

スカウト文章はただ送ればよいというものではありません。

仮説を立て、効果分析を行い、課題点を改善しもう一度配信する…という**PDCAを回す**ことが大事です。



エンジニア系 ダイレクトリクルーティングのポイント

エンジニアダイレクトリクルーティングのポイント

エンジニアダイレクトリクルーティングを行う際のポイントは以下4つです。

1 **自社にあった採用媒体の選定**

2 **ターゲットのペルソナ設計**

3 **ターゲットの再設計**

4 **魅力的な文章の作成**



ポイント① 媒体選び

ITエンジニアに強い採用媒体は多くありますが、それぞれの**特徴を理解し**、**自社に合った媒体を選定**しましょう。

Green
成功報酬型求人メディア

BIZREACH

forkwelljobs

WANTEDLY
Create a world where work drives passion.

リクナビHRTech 転職スカウト
PRODUCED BY RECRUIT

ニ> 転職DRAFT

paizaTM

LAPRAS SCOUT

採用コスト

年齢層

年収

スキル層

職種



自社に合った媒体選びが出来ていないと、**採用はできたものの欲しかった人材とは違った・想定より採用コストがかかってしまった**などの問題が発生してしまいます。

ポイント② ペルソナ設計

ターゲットのペルソナはしっかりと設計しましょう。

①欲しい人材を具体的イメージ出来ているか。

(例)

スキル

経験

考え方

マネジメント力

年齢

②自社に興味を抱く人をイメージ出来ているか。

(例)

年収

キャリア

働き方

勤務地

業務内容



ペルソナ設計ができていないと、スカウトの**返信率の低下**や**求める人物像以外からの返信**などが発生し、時間がかかるだけで採用に結び付かないという状況になります。

ポイント③ ターゲットの再設計

いざスカウトを送り始めたものの、段々とスカウトができなくなっている…ということが起こっていないでしょうか。その際はターゲット像を見直してみましょう。

① 拡大するターゲット要件の優先順位を決める

(例)

スキル

経験

年齢

② 求職者にとって、自社が二番手に入るポイントを把握する

(例)

年収

働き方

勤務地



スカウトの返信が来ないにもかかわらず、ずっと同じターゲットに送り続けると
ターゲットが枯渇してしまい、**採用に結び付かない**リスクがあります。

ポイント④ 魅力的な文章の作成

ダイレクトリクルーティングの肝であるスカウト文章ですが、エンジニアの心をつかむためには**エンジニアが魅力的に思う内容**にすることが重要です。

① **エンジニアが褒められたいポイントを把握していますか？**

⇒能力や考え方、等 自社に合ったポイントを褒める事が重要

② **エンジニアが会社に求めている物を把握していますか？**

⇒キャリア・スキルアップが出来るか、働きやすさ、等

③ **他社との違いを説明されていますか？**

⇒自社の強み、自社ならではの仕事、等

④ **求職者目線での情報は盛り込まれていますか？**

⇒通勤しやすい、リモートワーク・副業可、転職後のキャリア 等



上記ポイントを抑えることで、**高いスカウト返信率**を保ったり**意欲の高い求職者からの応募**が増えたりすることに繋がります。

ポイントを受けて

エンジニア採用においてダイレクトリクルーティングを活用する際のポイントはわかったけれど、以下のようなお悩みがある方も多いのではないのでしょうか。

こんなに工数がかかるなら**専任が必要**かも…
でも**適した採用担当者がいない**…

媒体たくさんあるなあ…
各社に問い合わせするのは大変そう…

スカウト文章、色々注意点があったけど
ノウハウがないから不安…



このようなお悩みを**採用代行サービス**で解決するのもおすすめです！

ダイレクトリクルーティング 代行サービスについて

ダイレクトリクルーティング代行サービスについて

スカウト、応募者対応、面接調整まで**採用活動全般を代行する**サービスです。

neocareer ダイレクトリクルーティング代行の内容

- ・ ダイレクト・リクルーティングの戦略
- ・ スカウト媒体選定のご支援
- ・ 配信ターゲットの選定
- ・ スカウト文面の作成
- ・ スカウトメール配信
- ・ 定期業務レポート
- ・ スカウト経由応募者の説明会や面接設定



ネオキャリアの強み

ネオキャリアの強みは、**エンジニア経験者を擁するプロチームがエンジニア採用を行う専門特化した採用代行**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

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

サービス料金

料金プランは2つです。稼働時間によって料金が異なります。

時間内での対応業務を企業の採用課題にあわせて**カスタマイズ**することもできます。

PLATINUM プラン

45万/月

月間**160h**稼働
平日8h×20営業日

初期費用：180,000（税別）～

GOLD プラン

25万/月

月間**80h**稼働
平日4h×20営業日

初期費用：180,000（税別）～

サービス内容

- ・ターゲット選定・登録
- ・スカウト文面・各種テンプレートの作成
- ・スカウトメールのカスタマイズ配信
- ・求人更新・媒体運用
- ・応募者管理(同時3媒体・5職種までOK)
- ・面接日程調整
- ・デイリーレポート

**ダイレクトリクルーティングの運用については
ほぼワンストップでお任せいただけます！**

※スカウトメールの配信だけでなく面接日程調整や
気になる(いいね)機能などの運用、求人の更新の業務も
ご契約の稼働時間内で対応可能です。

(運用開始前に要相談)



導入事例

導入実績①

事例①システム系大手企業 M社様

募集職種：社内SE、テクニカルサポートエンジニア職

ターゲット：1000人規模以上経験のエンジニア（3年以上）

使用媒体：BizReach, Green

導入背景

- ❑ DRを自社内で運用していたが、工数の割に効果を実感できなかった。
- ❑ 媒体社からアドバイスを貰いながら行ったが、具体的な改善方法がわからない。
- ❑ 最初は毎日配信を行っていたが、個別配信を行うと1日3~5時間はかかっていた。



導入前

スカウト送信：72.7通
自然応募数：3.8件
スカウト返信率：4.3%
※3カ月平均の1カ月数値

定期的な人員確保！
+
採用コスト大幅ダウン！

導入後

スカウト送信：191通 2.6倍
自然応募数：13.5件 3.6倍
スカウト返信率：7.1% 2.8%↑

エージェント比較で1人採用単価が 42万↓

導入実績②

事例②大手SES企業 T社様

募集職種：CTO候補、開発エンジニア(PM/PL)、フルスタックエンジニア職など

ターゲット：クライアント先開発案件の経験者(3年以上)

使用媒体：Green,DodaRecruiters



導入背景

- ☑ 人がいれば常駐する案件は豊富にあるが、人員確保が思うように進まない。
- ☑ 一般公募の中途求人媒体の効果が下がってきて、人員確保の先細りを感じている。
- ☑ 対象者がいてもニッチな職種ですぐに対象者枯渇し、効果も実感できない。

導入前

スカウト対象者が月に30~40人
月初にテンプレにて一括配信
返信率：2.7%

効果の向上！

+

安定的な集客チャネルの1つに！



導入後

スカウト対象100人/月
検索要件をエンジニア目線で見直し、
送信数を担保。文面カスタム、登録
者の鮮度を意識して送信。

100人/月に送信でき、返信率も5%以上をキープ

導入実績③

事例③ベンチャーSES企業 C社様

募集職種：開発系7割、インフラ系3割

ターゲット：年収300～500万 エンジニア経験5年前後

使用媒体：Green、MIIDAS

導入背景

- ❑ 採用の専属担当がない。現場社員が片手間でスカウト配信。
- ❑ 一般公募中途媒体だと、応募は来るが採用率が低く、ムダな工数が多い。
- ❑ 案件は多数あるので、タレントプールをしていきたいが、何をすれば良いかがわからない。



導入前

スカウト配信 0～100通/月
求人/スカウト応募者共に、
面接設定まで時間がかかっていた。
採用者が6カ月で1, 2名程度。

業務の効率化！
+
安定的な採用数を確保！



導入後

カスタムなしスカウト配信で約500通/月
面接調整も含めて代行して、面接数も増加。

毎月最低1名の採用者を獲得！

まとめ

いかがでしょうか。

エンジニアの採用をする際は、以下のポイントに注意しましょう。

- スカウト文を送る際は、**量・質・速さ**を意識する
- スカウト文は送りっぱなしではなく、効果分析をし**PDCAを回す**
- **自社に合った媒体**を選定する
- ターゲットの**ペルソナ設計**をしっかりと行う
- 定期的に**ターゲットを見直す**
- エンジニアにとって**魅力的な文章**を意識する

工数不足やノウハウ不足で自社内での対応が難しい場合は**プロに依頼**するのもよいでしょう。

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、事業の多角化を行い、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16年の実績

アウトソーシング事業としては、古参の分野に入ります。

■ カスタマイズ可能な設計

企業様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行います。

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。

ニーズのほとんどに応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名体制をとっており、業務については
全てダブルチェックをしてミスを防ぎます。

■ 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
厳重に管理しております。

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、採用担当者様が実施すべき業務を代行します。

■ 採用ターゲット設定

「御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行います。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いたします。

■ 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いたします。

■ 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いたします。

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行います。貴社の採用フローに合わせた業務設計を行うと共に、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いたします。

■ 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行います。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いたします。

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)



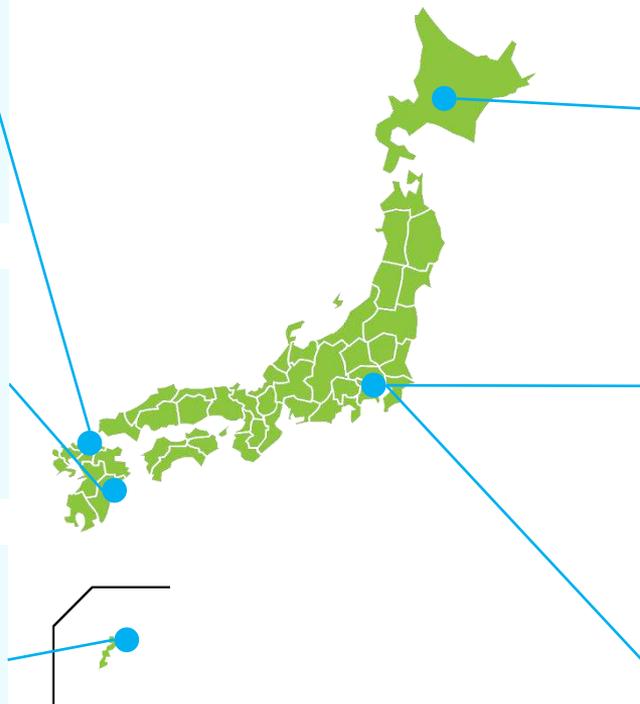
ネオキャリア宮崎センター

- あらゆる業務に対応できるセンター
- ・特にお客様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
- ・特にお客様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NSビル

- ・あらゆる業務に対応できるセンター
- ・特にお客様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様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行っています。

★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！無料見積もりいたします！

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11階

TEL : 03-5908-8447

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