



ノウハウ資料

ダイレクトリクルーティング スカウト改善事例10選

お問い合わせ先

電話番号：03-5908-8485 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とは	p.3～
スカウト 各ステップのポイント	p.11～
ダイレクトリクルーティング 改善事例	p.27～
ダイレクトリクルーティング 代行サービスとは	p.69～
まとめ	p.76
株式会社ネオキャリアについて	p.77～

はじめに

数ある採用手法の中で、ダイレクトリクルーティングを1つの武器として選ぶ企業が増えつつあります。しかし、**送信対象者が枯渇してしまった・返信率が悪い・工数がかかって続けられない**などのお悩みを持つ方も多いのが現状です。

そこで本資料では、ネオキャリアが新卒・中途問わずダイレクトリクルーティングの運用に携わって得た**ノウハウを大公開**します。

ネオキャリアがスカウト代行サービスで支援した事例をもとに、よくあるスカウトのお悩みをどのように解決したのか？が具体的にわかる内容になっています。**明日から業務に生かせる内容が満載**ですので、スカウトにお悩みの方はぜひご覧ください。



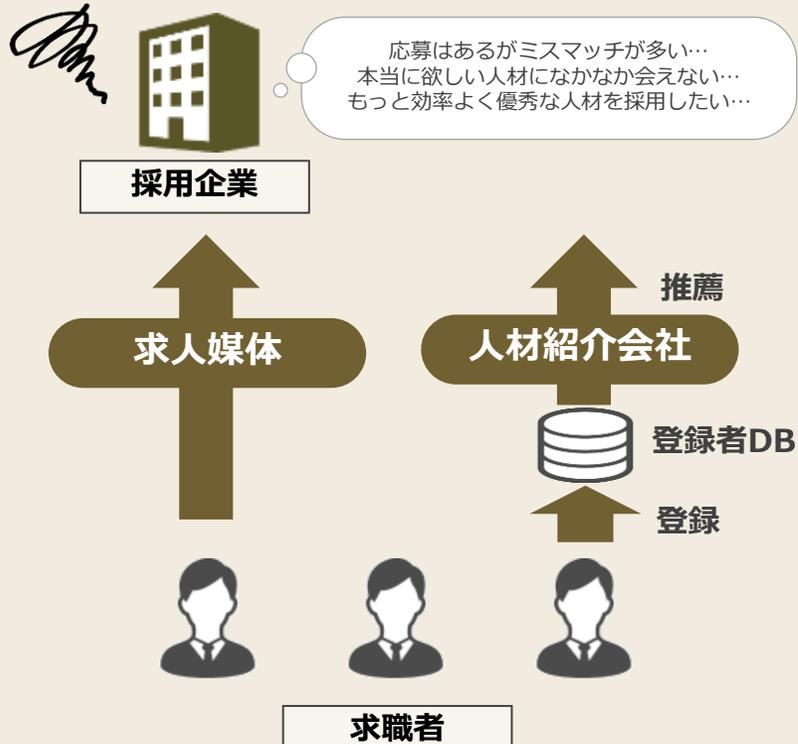
第一部

ダイレクトリクルーティングとは

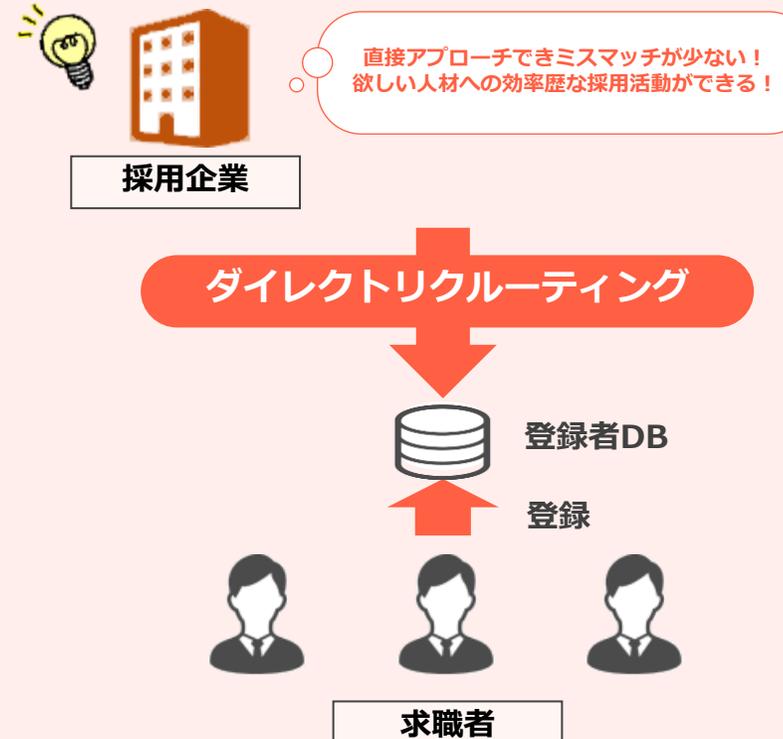
ダイレクトリクルーティングとは

企業から求職者に直接アプローチできる**攻めの採用手法**です。

従来の採用手法



ダイレクトリクルーティング



ダイレクトリクルーティングのよくあるお悩み



開封されない

時間がかかる

返信がこない



スカウトの大前提

1 まず開かれない、信じてもらえない

4つの NOT



参考：マクスウェル・サックハイムの3原則

NOT READ

見込み客はあなたの広告を**読まない**

NOT BELIEVE

見込み客はあなたの広告の**内容を信じない**

NOT ACT

見込み客はあなたの広告の**内容を信じてでも行動しない**

NOT OPEN

見込み客はあなたの広告を**開かない**



2 工夫しないと、どれも同じに見える

たくさんのスカウトをもらう希少人材になればなるほど、
テンプレートのような件名では目に留まりません。



スカウトの大前提

正直、スカウト配信は **専門職** です。

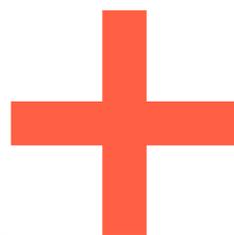
工数



タイトル変えてみるか…
どんなのがいいかな…

競合が何を訴求しているのか
調べて比較表作ろう

この前絞った対象者だと枯渇してきたから
緩和した条件でまた配信してみよう



ノウハウ

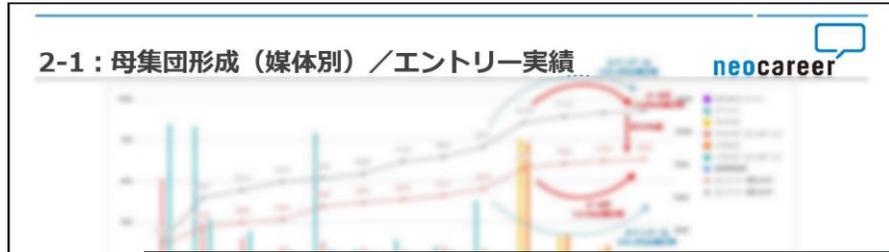


この媒体に登録している層だと
こういうメッセージが刺さりそう

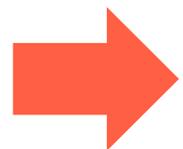
リリースされた新しい機能を使えば
こういうアプローチができそう

応募がある人と欲しい人物像に
乖離がある。どの部分が齟齬を
生み出しているのか考えよう

スカウトの大前提



This figure is a large data table with multiple columns and rows. It contains detailed recruitment data. Several rows are highlighted in red, and a significant portion of the lower half of the table is highlighted in yellow. The table appears to be a comprehensive record of recruitment activities and results.



ここまで徹底的にやっている会社があり、そこに勝たなければならない！

スカウトの大前提

理想論はわかるし、スカウトに「これさえやればOK！」がないのも知っている。

しかし実際はわかってても着手できない…



でも結果を出したい！

今回のセミナーの内容

各ステップのポイント

+

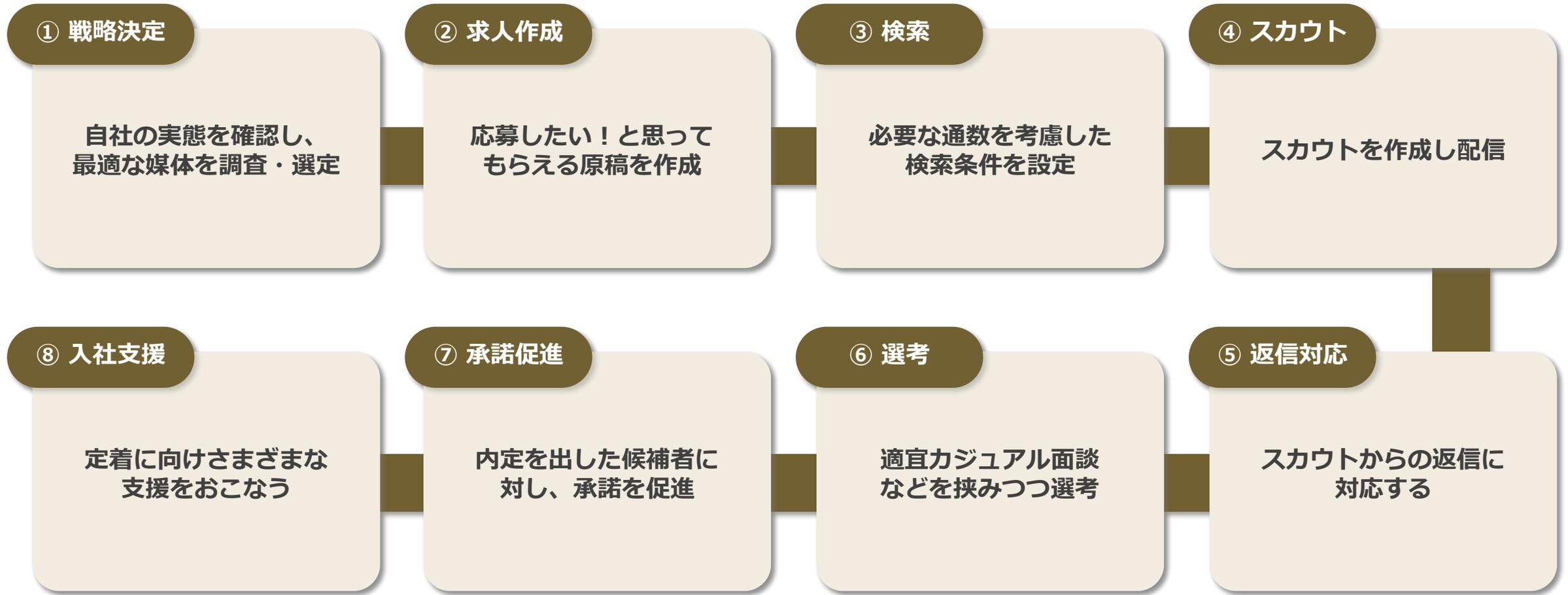
明日から
マネできる！

スカウト改善事例

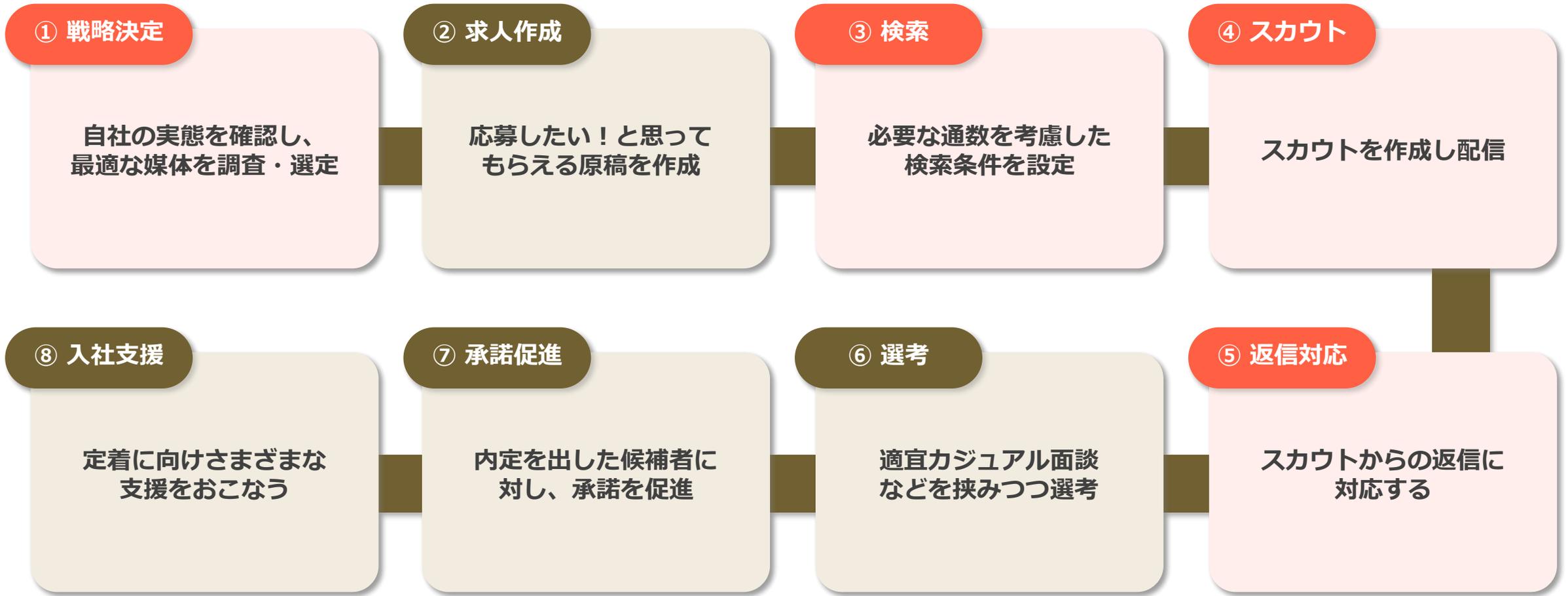


スカウト 各ステップのポイント

スカウトの各ステップ



スカウトの各ステップ



ステップ① 戦略決定

最も重要なステップです。ここを間違えると方向性が間違ってしまう失敗に繋がります。絶対的な正解はないので定期的に見直しましょう。



1 自社の実態把握

2 最適な媒体を調査・選定



ステップ① 戦略決定



1 自社の実態把握

会社の方針から逆算して、
欲しい人物像のペルソナを作成する



比較表で他社と比較する
(出稿内容、給料、条件など)

ステップ③ 検索



戦略が決まった後はいよいよ候補者を探していきます。ポイントは以下3つです。

1 理想と現実の折衷ポイントを見極める

2 媒体の特性を理解する

3 必要十分な通数を送付する



ステップ③ 検索



1 理想と現実の折衷ポイントを見極める



例：採用難易度の高い業界の営業職採用の場合

ステップ③ 検索



2 媒体の特性を理解する

媒体ごとに異なる必須項目と任意項目を把握し
必須項目で検索軸を組み立てる



フリーワードを活用する



営業

MVP、1位、アワード、Award、TOP、トップ、表彰、達成、達成率



エンジニア

Golang、JavaScript、TypeScript、顧客折衝、要件定義、基本設計

ステップ③ 検索



3 必要十分な通数を送付する



	送信数	スカウト応募	書類選考通過	一次面接通過	二次面接通過	内定	承諾
人数	1857	130	84	24	13	13	8
移行率		7.0%	64.6%	28.6%	54.2%	100.0%	61.5%

採用目標人数から**逆算**して、現実的に必要な通数を割り出す

ステップ④ スカウト



スカウト文はこだわるポイントを明確にし、優先順位をつけて対応することが大事です。

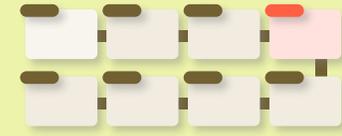
1 求職者目線で考える

2 採用マーケティングを使う

3 毎日コツコツ配信する



ステップ④ スカウト



1 求職者目線で考える

求職者に響く内容という目線を常に持つ

ターゲットは自社のこんなところに惹かれる人。
それをどう表現する？



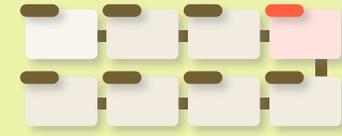
ターゲットの就職/転職の軸は●●。
それに合わせた自社の訴求ポイントはどこ？

ターゲットは何を考えて何を魅力に感じる？

その人だから送っているという
特別感を出す

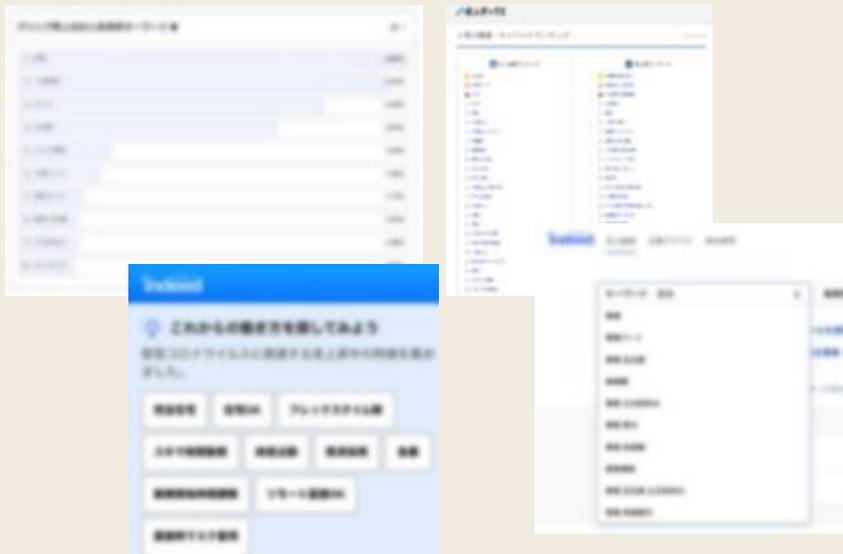


ステップ④ スカウト



2 採用マーケティングを使う

各媒体などから人気キーワードを抽出し、**上位キーワード**を件名に取り入れる



読んでみたいと思わせる件名を作成し
4Uの法則を意識する

- 名前を入れる**
氏名がID表記になる媒体があるので注意
- 前半20文字で勝負**
アピールしたいことを前半に持ってくる
- 数字でインパクト**
「業界No1」「年間〇万昇給」「前年比〇%UPの〇〇サービス」
具体的な数字でアピールする
- メリット/デメリットを入れる**
求職者の知りたい情報をしっかり入れる
- 好奇心をくすぐる**
サイカニク効果を利用

4Uの法則

- Useful (有益性)
- Urgent (緊急性)
- Ultra-Specific (超具体性)
- Unique (独自性)

ステップ④ スカウト



3 毎日コツコツ配信する

効果が高そうなユーザーを狙って
毎日少しでもよいので送る



優先度をつけて対応する



カスタム文章+月1回文章見直し+毎日対象者チェック



一部カスタム文章+週1回対象者チェック



カスタムなし

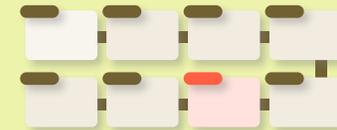
ステップ⑤ 返信



迅速な返信や丁寧な言葉遣い、フィードバックの共有などを心がけましょう。
採用CX向上という点だけではなく、バッティングしている競合に勝つためでもあります。



ステップ⑥ 選考

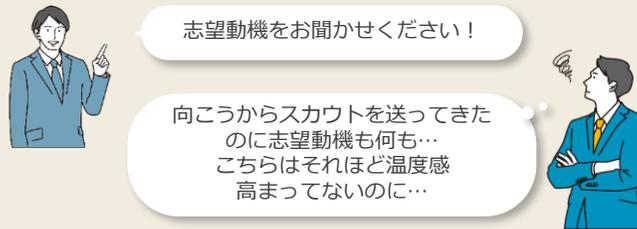


選考を重要視する候補者は多いです。せっかく選考に進んでくれた候補者に嫌な思いをさせないように、選考には最新の注意を払いましょう。

禁止事項への注意



事前準備の徹底



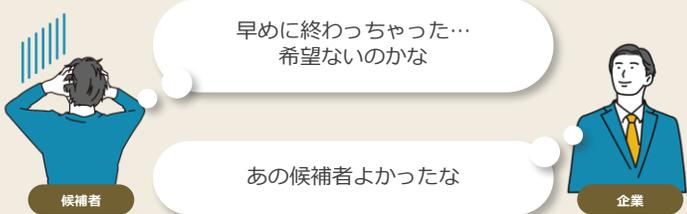
自己PRや志望動機から始めない



一方的にならない



最低限の時間を確保する



話しやすい雰囲気を作る



ダイレクトリクルーティング 改善事例

事例について

これから紹介する事例は、
どの領域の採用においてもお役立ていただける内容です！
ぜひご覧ください！



① 戦略決定

自社の実態を確認し、
最適な媒体を調査・選定

ステップ① 戦略決定

新卒

改善前



さまざまな条件でグループングレスカウトを送っていたが、もう少し内定に近いと思われる候補者に送りスカウトの効果高めたい。

ステップ① 戦略決定

改善後

新卒



内定を出した学生



高評価を出した学生



低評価を出した学生

評価ごとに求職者のデータを分析し、それぞれの傾向を分析。

内定を出した学生

かつ

高評価を出した学生

に当てはまる傾向に

合致する対象者にスカウトを送信。

ステップ① 戦略決定

結果

新卒

承認率が **25.20%** と高い数値で承認を得る結果に！

ステータス	合計	全体				カスタム有			カスタム無		
		送信数	承認数	承認率	割合	送信数	承認数	承認率	送信数	承認数	承認率
	合計	1100	168	15.27%	76.19%	1034	166	16.05%	66	2	3.03%
	再送件数 (OfferBoxのみ)	503	40	7.95%	23.81%	503	40	7.95%	0	0	#DIV/0!
	検討中の送付	62	0	0.00%	0.00%						
稼働 (使用中)	合計	1100	168	15.27%	使用媒体	1034	166	16.05%	66	2	3.03%
		6	6	100.00%	OfferBox	6	6	100.00%	0	0	0.00%
稼働 (使用中)		358	78	21.79%	OfferBox	334	77	23.05%	24	1	4.17%
稼働 (使用中)		311	26	8.36%	OfferBox	291	26	8.93%	20	0	0.00%
稼働 (使用中)		297	26	8.75%	OfferBox	278	25	8.99%	19	1	5.26%
稼働 (使用中)	【ネオ作成】内定に進みやすい高評価学生	127	32	25.20%	OfferBox	124	32	25.81%	3	0	0.00%
稼働 (使用中)		1	0	0.00%	OfferBox	1	0	0.00%	0	0	#DIV/0!

ステップ① 戦略決定

新卒

改善前

B社はこんな福利厚生があるのに
A社は少ないな…
給与はやや高いから迷うなあ…



求人票について、競合他社と比較した際に
マイナスに見えてしまう状態になっていた。

ステップ① 戦略決定

新卒

改善後



給与



休日数
休暇制度
月平均所定外労働時間
福利厚生・健康サポート



福利厚生・健康サポートについて追記

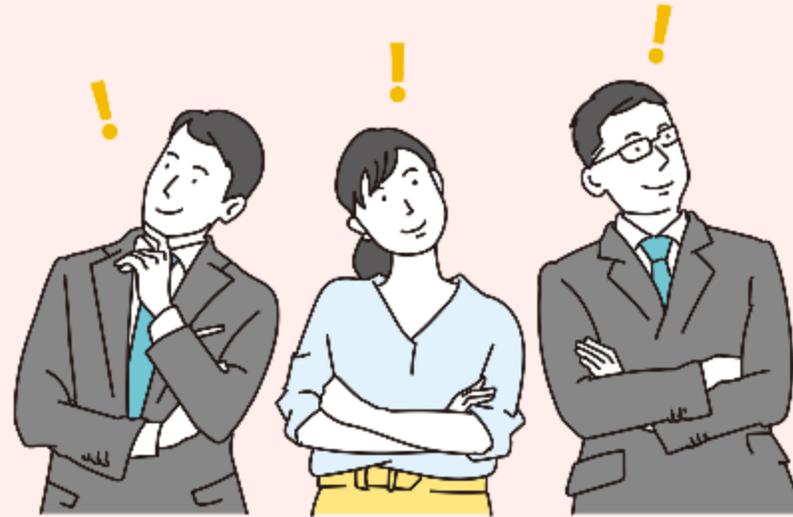
同業他社でのマトリクス表を作成。募集要項での立ち位置や強み・弱みを把握し、改善可能な部分を改善。

ステップ① 戦略決定

結果

新卒

制度としてはあるのに記載できていなかったものを発見でき
求職者からの見え方 を改善できた！



③ 検索

必要な通数を考慮した
検索条件を設定

ステップ③ 検索

中途

改善前



必須 →

営業

必須 →

大卒以上

任意 →

マネジメント経験あり
直近の年収600万以下

必須 →

任意 →

希望年収：600万未満
希望勤務地：東京都

任意 →

任意項目で条件を決めてしまっていた

ステップ③ 検索

中途

改善後



必須

営業

必須

大卒以上

必須

直近の年収600万以下

必須

現住所：東京都

必須項目を軸に条件を組み立てた

ステップ③ 検索

中途

改善前

キーワード

フリーワード検索

フリーワード検索

フリーワード検索

フリーワード検索

ほかの条件しか設定しておらず
フリーワード検索は使っていなかった

ステップ③ 検索

改善後

中途



営業

MVP、1位、アワード、Award、TOP、トップ、表彰、達成、達成率



エンジニア

Golang JavaScript、Type Script、顧客折衝、要件定義、基本設計

欲しい職種やスキル別に関連性の強いキーワードを使用
フリーワード検索をメインで軸を作成し新たなターゲットを発掘

ステップ③ 検索

中途

結果

送信対象者が **4.2倍** にアップ！



ステップ③ 検索

新卒

改善前



ITスキルのある学生を採用したいが、実力のある学生は大手に行ってしまう。自社の規模感の企業でスキルの高い子を採用するにはどうすれば良いか分からない。

ステップ③ 検索

新卒

改善後



大卒以上必須の要件の中、もともと配信対象に含めていなかったサイバー大学やデジタルハリウッド大学、専門職大学の学生を含め配信。

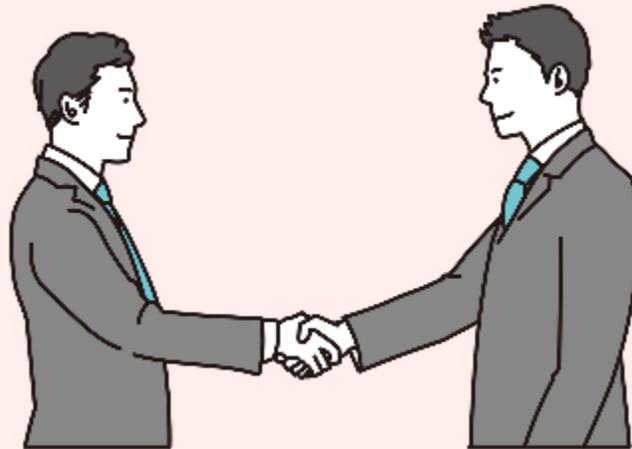
ステップ③ 検索

結果

新卒

面接の中で早い段階で戦力になり得るという判断になり、
デジタルハリウッド大学の学生のうち

1名が内定&内定承諾 となった！



④ スカウト

スカウトを作成し配信

ステップ④ スカウト

中途

改善前

タイトル：業界高水準の“ホワイト”環境でキャリアアップしませんか？【インフラエンジニア】
※前職給与保証※(転職者の大半が入社時に前職より給与UP！)

はじめまして。

●●株式会社採用担当の■■と申します。

~~~~にて多くの方のレジュメを拝見していたところ、  
カスタム文章（業績、内面のマインドについて）】

に魅力を感じ、是非弊社の業務で今までのご経験を生かして頂きたく、ご連絡させて頂きました。

本日は当社について少しお話させていただきますね。

「~~」「~~」「~~」の3つの事業を展開している当社は創業以来、半世紀以上黒字経営を継続しています。  
近年、ITソリューションのビジネスニーズの急増に伴い、今後もお客様へ質の高いソリューションを提供すべく、  
組織強化へ向け、増員募集を行っております。

**件名や本文の惹きつけ力がいまいち  
会社が訴求したいことがメインになってしまっている**

# ステップ④ スカウト

## 改善後

中途

タイトル：【資格手当で最大〇〇万円の昇給可能！】インフラエンジニア／前給保証／約7割がリモートワーク案件です！

はじめまして。●●株式会社の●●事業部、部長の△△と申します。  
<https://~~~~>

突然のご連絡となり驚かれていますかと思いますが、もし下記のような思いがあれば、  
提供できる環境がございますのでご一読いただけると嬉しいです。

- ・インフラエンジニアとして基礎をしっかりと固めていきたい
- ・研修体制やフォロー体制が充実している企業で働きたい
- ・前職で培ったスキルを活かしながら、様々なITインフラストラクチャを学びたい
- ・チームワークを大切にしている企業で、いつでも相談しやすい風通しの良い環境で働きたい

件名には魅力的なワード・具体的な数字を入れ、  
本文序盤で入社したら実現できることをアピール

# ステップ④ スカウト

中途

結果

**BizReach**の開封率が **11.0** ポイント、

返信率が **6.3** ポイント アップ！

**Green**の開封率が **22.0** ポイント、

返信率が **1.8** ポイント アップ！



# ステップ④ スカウト

新卒

改善前



採用工数を捻出するのが厳しく、スカウトがなかなか打てない。  
(スカウト総配信数540通)

# ステップ④ スカウト

新卒

改善後



スカウト配信数を増やすため、スカウト文のある程度のテンプレート化と再送信施策を実施。

# ステップ④ スカウト

結果

新卒

スカウトの総配信数が前年比 **153.5%** にアップ！  
またOfferBoxからの内定承諾者目標1名に対し、  
**2名からの承諾** を獲得！



# ステップ④ スカウト

## 補足

中途

| 職種     | ストロングポイント                                           | カスタム文                                            |
|--------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 開発     | ①コミュニケーション能力                                        | 開発はチームで進める必要があるため、コミュニケーション能力は必須です。              |
|        | ②プレゼンテーション能力                                        | 開発した製品の魅力を伝えるためには、プレゼンテーション能力が重要です。              |
|        | ③リーダーシップやマネジメント能力                                   | 開発プロジェクトを進めるためには、リーダーシップやマネジメント能力が求められます。        |
|        | ④顧客対応                                               | 開発した製品がお客様のニーズに合ったものであることを確認するため、顧客対応能力は重要です。    |
| 人事     | ①コミュニケーション能力                                        | 人事は人と人をつなぐ役割があるため、コミュニケーション能力は必須です。              |
|        | ②分析力                                                | 人事データや市場動向を分析し、適切な人材戦略を立てる必要があります。               |
|        | ③リーダーシップ                                            | 人事部門は組織のリーダーとして、チームを導く能力が求められます。                 |
|        | ④プロジェクトマネジメント能力                                     | 人事プロジェクトを進めるためには、プロジェクトマネジメント能力が重要です。            |
| 営業     | ①コミュニケーション能力                                        | 営業はお客様と直接接する機会が多い職種のため、コミュニケーション能力は必須です。         |
|        | ②サービスマインド                                           | お客様に最高のサービスを提供するためには、サービスマインドが重要です。              |
|        | ③柔軟性と適応力                                            | 市場環境は常に変わっていくため、柔軟性と適応力が求められます。                  |
|        | ④チームワーク                                             | 営業活動はチームで行われることが多く、チームワークが重要です。                  |
| 販売支援   | ①コミュニケーション能力                                        | 販売支援はお客様と密に連携する必要があるため、コミュニケーション能力は必須です。         |
|        | ②サービスマインド                                           | お客様に最適なサポートを提供するためには、サービスマインドが重要です。              |
|        | ③問題解決能力                                             | お客様からの問い合わせやクレームを適切に解決するためには、問題解決能力が求められます。      |
|        | ④プロジェクトマネジメント能力                                     | 販売支援プロジェクトを進めるためには、プロジェクトマネジメント能力が重要です。          |
| アシスタント | ①時間管理能力                                             | アシスタントは多岐にわたる業務を効率的にこなす必要があるため、時間管理能力は必須です。      |
|        | ②コミュニケーション能力                                        | アシスタントは上司や同僚と連携して業務を進める必要があるため、コミュニケーション能力は重要です。 |
|        | ③テクノロジーに精通している                                      | 現代の業務はテクノロジーを活用することが多く、テクノロジーに精通していることが求められます。   |
|        | ④顧客対応                                               | アシスタントはお客様からの問い合わせやサポートを行うことが多く、顧客対応能力が重要です。     |
| その他    | その他の場合は、業務内容に応じて下記の中から1〜3つを選んで記載してください。<br>(必ず書かずに) |                                                  |



# ステップ④ スカウト

## 改善前

中途

タイトル：【資格手当で最大〇〇万円の昇給可能！】インフラエンジニア／前給保証／約7割がリモートワーク案件です！

はじめまして。●●株式会社の●●事業部、部長の△△と申します。

<https://~~~~>

突然のご連絡となり驚かれていますかと思いますが、もし下記のような思いがあれば、提供できる環境がございますのでご一読いただけると嬉しいです。

- ・インフラエンジニアとして基礎をしっかりと固めていきたい
- ・研修体制やフォロー体制が充実している企業で働きたい
- ・前職で培ったスキルを活かしながら、様々なITインフラストラクチャを学びたい
- ・チームワークを大切にしている企業で、いつでも相談しやすい風通しの良い環境で働きたい

経験年数にかかわらず  
全員に同じスカウト文を送っていた

# ステップ④ スカウト

## 改善後

中途

経験  
1~2年

- ・エンジニアとして基礎をしっかりと固めていきたい
- ・研修体制やフォロー体制が充実している企業で働きたい
- ・前職で培ったスキルを活かしながら、新しい言語を習得していきたい
- ・チームワークを大切にしている企業で、風通しの良い環境で働きたい



安心できる環境で基礎固め+成長

経験  
3~5年

- ・エンジニアとして幅広く開発に携わり経験やスキルを高めていきたい
- ・自身が携わりたい案件や理想の働き方から担当案件を選びたい
- ・プライム案件や官公庁案件なども数多く経験したい
- ・リーダーとしてチームを運営したい



より高度な経験+スキルアップ

経験  
6年以上

- ・これまでの経験を活かしながら、さらに裁量の大きい業務へ挑戦したい
- ・今よりも良い環境で働きながら年収を上げていきたい
- ・年間休日120日以上や残業がほぼない環境で、将来安定的な働き方をしていきたい
- ・マネジメントに携わりたい



年収・安定・マネジメント

経験年数ごとにセグメントし、  
訴求ポイントをわけてスカウト文を作成

# ステップ④ スカウト

結果

中途

改善前後で返信率が **8.2** ポイント アップ！

昨年同月比も平均 **1.5** ポイント アップ！



# ステップ④ スカウト

新卒

## 改善前

◆◆◆  
業界シェア NO.1【XX上場】（業界）×（強み）で社会課題を解決／WEBでのご案内  
#テレワーク #フレックス勤務 #柔軟な働き方

◆◆◆

「スカウト限定特典」

★Web会社説明会とオープンカンパニーのご案内♪

※参加する際は日程・開催場所を確認し、どちらか一方をご選択くださいませ！  
当社は皆さんを圧迫するような事は一切ありませんのでお気軽にご参加下さい♪

★このオファーを受けた方のみ限定特典！

承認頂ければ書類選考を免除致します！+α早期選考にご案内いたします！年内に内々定も可能です★

「オープンカンパニー参加者限定」

★イベント参加後に当社の選考へ進みたい！とお考えになりましたら、是非お声かけ下さい！

オープンカンパニー当日でも模擬面接を予定しておりますが、ご参加いただいた方には、後日エントリーシートの添削や人事担当との就活相談会なども行う予定です！

当たりのよい柔らかい文章だが、もう少し現在の学生の感覚を参考にしてブラッシュアップしたい。

# ステップ④ スカウト

## 改善後

新卒

★最終面接を圧倒的サポートで応援します…！★  
当社の採用担当が最終面接前にこれまでの選考フィードバックとアドバイスを行います♪  
(こっそりこういった質問がされるかも教えます)

就活を進めていく中で、どうしても最後は不安が募る…そういったイメージが強い最終面接ですが、弊社は面接前の準備で出来る限り不安をやわらげ、本番であなたの実力を存分に出してもらおうべく、最終面接に進む方をフォローアップしております！  
何故なら様々な企業が数多く存在する中、弊社を選んで選考に進んでいただけただけだから…是非とも内定を勝ち取って欲しい！  
そんな思いから採用担当が心より全力応援します！

◆◆◆  
業界シェア NO.1【XX上場】（業界）×（強み）で社会課題を解決／WEBでのご案内  
#テレワーク #フレックス勤務 #柔軟な働き方  
◆◆◆  
「スカウト限定特典」  
~~~~~

現在の学生が不安を感じながら就活をしているデータに注目し、
不安を払しょくできるように個別フォローをアピール。

ステップ④ スカウト

結果

新卒

改善前後で返信率が **4.04** ポイント アップ！

昨年同月比も平均 **1.34** ポイント アップ！

	10/14	10/21	10/28	11/04	11/11	11/18	11/25
	10/20	10/27	11/03	11/10	11/17	11/24	12/01
スカウト送信数	39	46	45	28	47	63	75
返信数	7	4	3	3	3	9	7
返信率	17.95%	8.70%	6.67%	10.71%	6.38%	14.29%	9.33%

⑤ 返信対応

スカウトからの返信に対応する

ステップ⑤ 返信対応

新卒

改善前



対面セミナーの競争率が高いため「とりあえず申し込む」という学生が多く出席率が低下してしまっている。

ステップ⑤ 返信対応

新卒

改善後

●●さまは▲▲大学への所属でいらっしゃるかと思いますが、今回エントリーいただいている特別セミナーの会場が【関西開催】になっております。相違ございませんでしょうか。お住まいの地域からですと【関東開催】が近く、次回は●月●日に実施予定です。



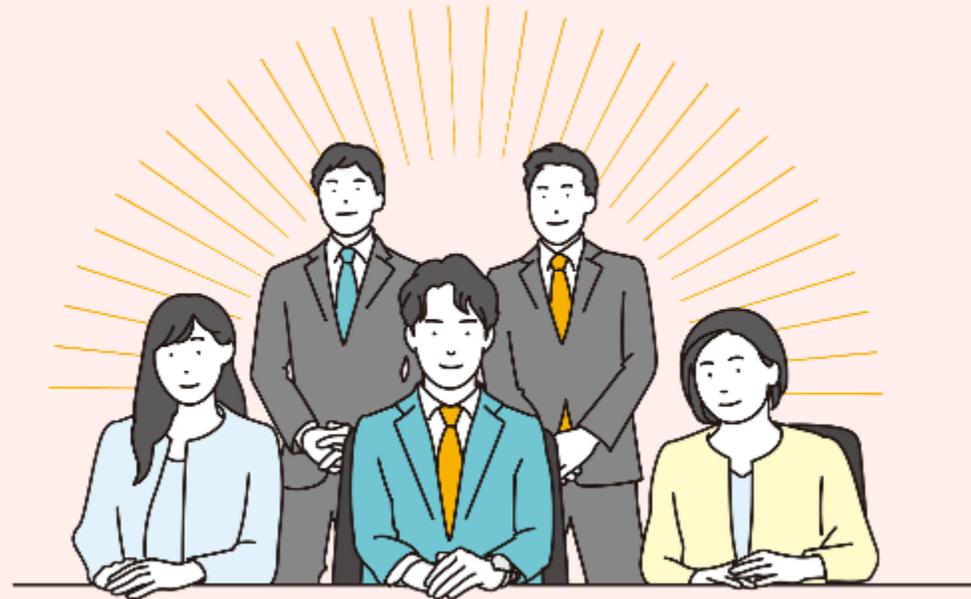
**エントリーした学生の所属大学を確認し、
セミナー開催場所と離れている場合はヒアリング&案内を実施**

ステップ⑤ 返信対応

結果

新卒

出席率が **8.09ポイントアップ!**



ステップ⑤ 返信対応

新卒

改善前

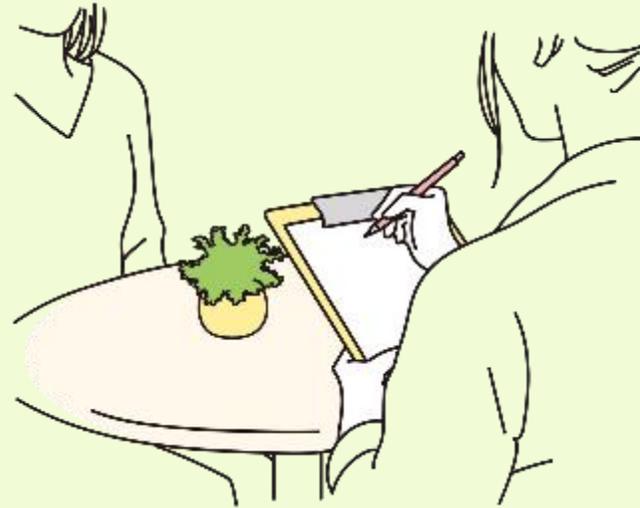


オープンカンパニーへ参加出来なくなった・参加したくなくなった場合、急遽OfferBoxからコメントをいただくことが多く、歩留まりの悪化や追いかかけによる工数が発生している。

ステップ⑤ 返信対応

新卒

改善後



こちらでは現時の参加可否を確認しております。
お手数ですが該当の項目のご選択をお願いします。

お名前*
新卒エントリー（男女別）

参加予定の日程を教えてください*
年 月 日

参加可否を選択してください*

参加

不参加

不参加の方へのみご回答をお願いします
別日のご参加を希望しますか？

希望

希望しない

7営業日前に学生へ参加・不参加のアンケートを実施。
学生との接点を増やすことで、参加意欲を高め歩留まり改善を図り、
開催日前に参加状況が確認できるようになった。

ステップ⑤ 返信対応

結果

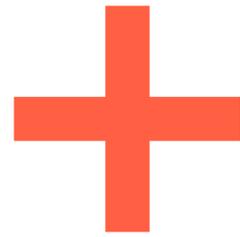
新卒

オープンカンパニーへの参加率が **24.3** ポイント アップ！



改めて、スカウト成功のために必要なもの

工数



ノウハウ



課題を解決するために



わかっていても実際やるとなると手が足りない…

こんなに幅広く対応できる気がしない、どこからやるべきかわからない



➡ **スカウト代行サービス** で解決できます！ ✨

第二部

ダイレクトリクルーティング 代行サービスとは

ネオキャリアのスカウト代行サービス

依頼できる業務内容はプランによっても異なりますが、最もベーシックなものは以下のとおりです。

neocareer スカウト代行サービス内容

- ・ スカウトメールの求人媒体選定
- ・ スカウトメールの文面作成
- ・ スカウトメールのターゲット抽出
- ・ スカウトメールの配信設定
- ・ 応募者返信対応
- ・ 面接日程調整
- ・ リマインドメールの送信
- ・ 効果測定/レポートの提出



ネオキャリアのスカウト代行サービス 利用イメージ

採用担当者さまの業務

- 採用計画・ペルソナ設計
- スカウト媒体の決定
- 自社の魅力の言語化
- 配信ターゲットの決定
- 応募者の確認
- 面接実施
- 振り返りミーティング実施

スカウト代行サービスによるサポート

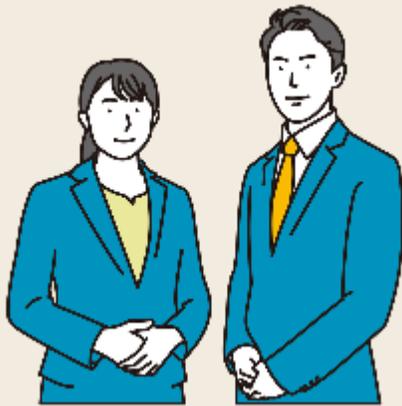
- ペルソナ策定のアドバイス
- データをもとにした媒体選定のアドバイス
- スカウト文面作成・提案
- ターゲットの抽出
- 配信設定・配信後の返信対応
- 面接日程調整・リマインド連絡・面接支援
- 効果測定・レポート提出

ネオキャリアのスカウト代行サービス 強み

01 豊富な支援実績とノウハウ

総合人材会社としての強みを武器に、ネオキャリアグループで**年間10,000社以上***の企業さまの採用支援をおこなっています。新卒スカウト代行サービスの成功事例も数多く保有しています。

※集計期間：2021年10月～2022年9月



02 国内大型コールセンターを保有

国内に5拠点のコールセンターを保有し、災害時などもご担当者さまに代わり迅速に対応する体制を整えているため求職者との連絡が滞る心配はありません。またオペレーター自らが**改善提案**も積極的におこないます。



03 取り扱っている媒体の多さ

多数の媒体を取り扱っており、それぞれの**特性も熟知**しているため、貴社のペルソナがいる媒体のご提案が可能です。短期間で効果的な採用の成功を目指し、ともに改善を図ります。



ネオキャリア 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)



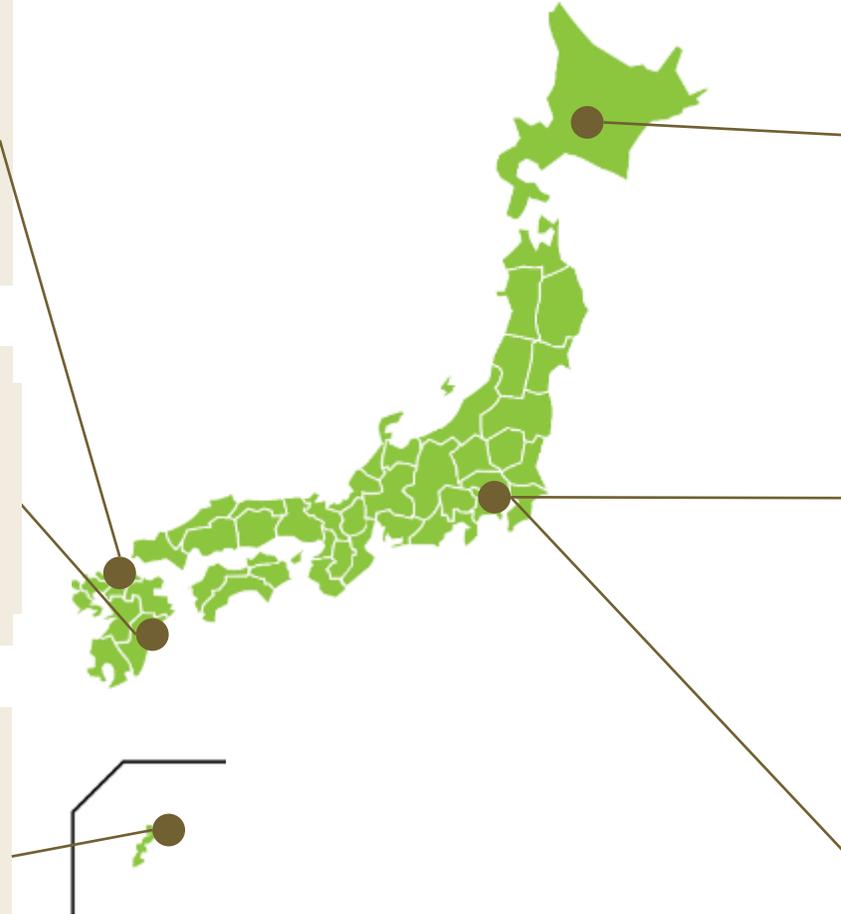
ネオキャリア宮崎センター

- 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。

ネオキャリアのスカウト代行サービス ご利用の流れ

STEP 01



打ち合わせ

- ・現状把握／課題抽出／原因分析
- ・予算感の共有 など

STEP 02



体制設計構築

- ・対応者選定
- ・アサイン時期の確認

STEP 03



ご提案

- ・御見積書提出
- ・業務管理者と事前面談

STEP 04



ご契約

- ・発注メール送付
- ・基本契約書／個別契約書の締結

STEP 05



キックオフ

- ・キックオフミーティング
- ・オペレーション・フローの再確認
- ・採用要件・ペルソナのすりあわせ
- ・スカウト媒体の選定

STEP 06



本稼働

- ・ターゲット抽出
- ・スカウト文面作成
- ・スカウト配信設定

STEP 07



応募者対応

- ・応募者への返信
- ・面接日程調整
- ・リマインドメール送付

STEP 08



効果想定

- ・レポート作成
- ・ペルソナや配信ターゲット、スカウト文面の見直し
- ・反省会 など

ネオキャリアのスカウト代行サービス 料金

成果報酬金額 **0** 円

ゴールドプラン

25 万円 / 月

・ 月間稼働時間 80h 稼働

・ 初期費用 180,000円 (税別) ~

プラチナプラン

45 万円 / 月

・ 月間稼働時間 160h 稼働

・ 初期費用 180,000円 (税別) ~

まとめ

- スカウトでの採用を成功させるためには、**工数とノウハウの両方が必要**
- スカウトには複数のステップがあり、それぞれで**押さえるべきポイント**がある
- 基本的には**各社ごとに対策や施策を考える**ことが望ましいが、
時間がない場合は他社の成功事例を参考にするのもよい
- スカウトの工数とノウハウ不足にお悩みの企業は**スカウト代行サービス**を利用するのも1つの手

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	3,887名 ※2024年2月29日時点
代表者	代表取締役社長CEO 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)

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・面接業務支援

ターゲット人材のスクリーニングや1次面接の支援を実施します。

■ 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。

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