

※（一社）採用定着支援協会公認



1社に1名、採用力を育てるパートナー

採用参謀

※

Indeed や **Google** しごと検索などと連携した
採用ランディングページ(LP) 構築システムで、
人材紹介や広告媒体などの**掛け捨てサービスへの依存から脱却し、**
採用に困らない組織への第一歩を。

採用LP構築

SNS広告運用

採用ブランディング伴走

こんなお悩みありませんか？

掛け捨ての

サービスに

依存しているのを
どうにかしたい。

労働人口減少で

従来の採用手法では

上手く行かないのでは？

毎回ゼロからの出発で

採用できるか

不安。

自社の強みを

ちゃんと理解してくれる

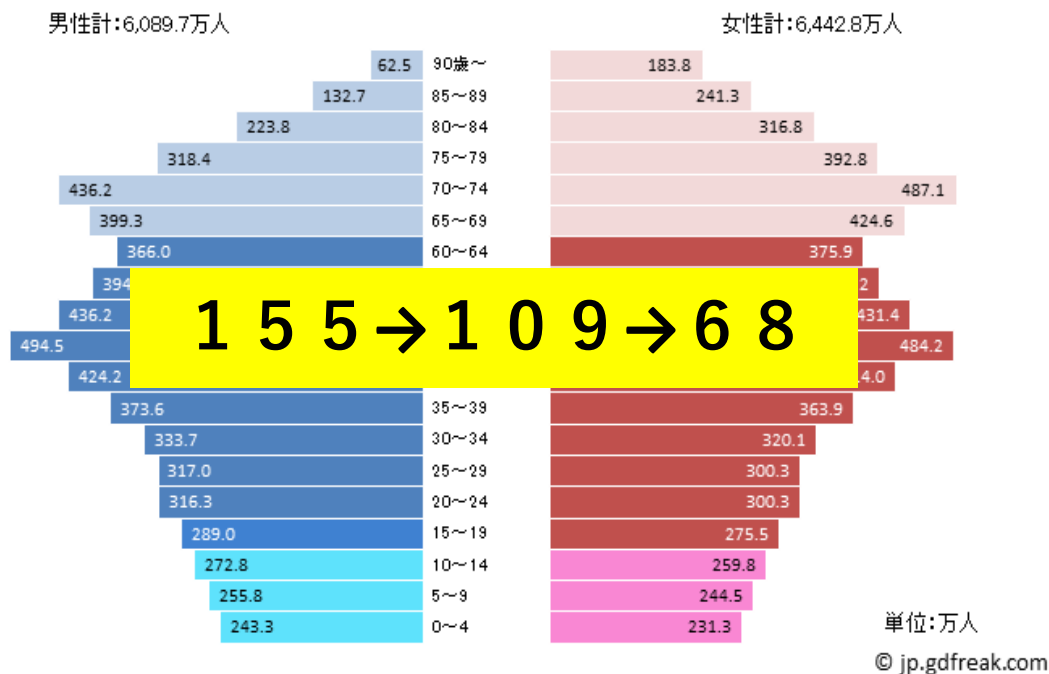
パートナー

が欲しい。



若い優秀層の取り合いはより激化する。
では、中小企業はどう手を打つのか！？

日本の人口構成(予測)



2024年成人を迎えた人数は109万人でした。20年前（2004年）が155万人であることから、**20年で46万人減少**。また、2021年の出生数は84万人で、2024年には68万7080人程度と見込まれている。**20年後はまた40万人以上減少**することが確定しています。

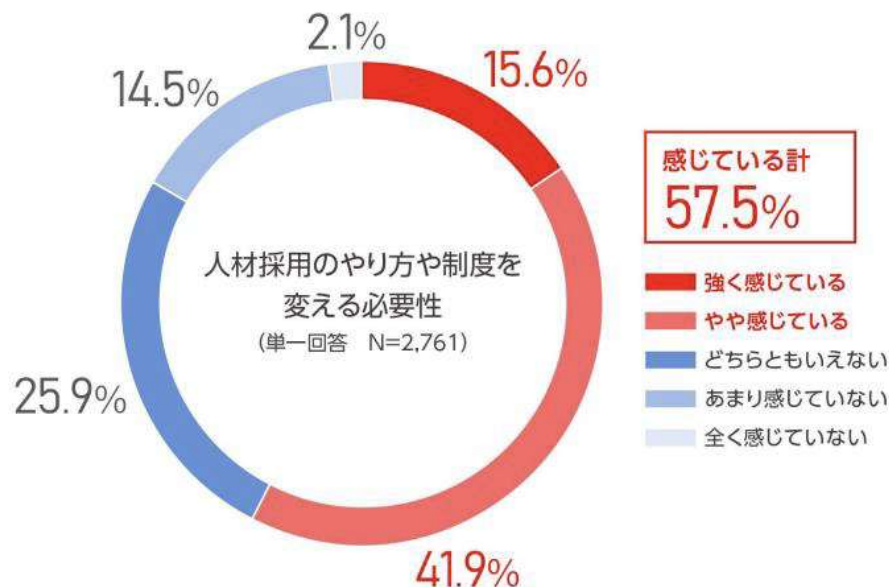
厳しくなる採用市場

2024年は5年前と比較して
求人件数が147%に増加、応募数が92.4%に減少。



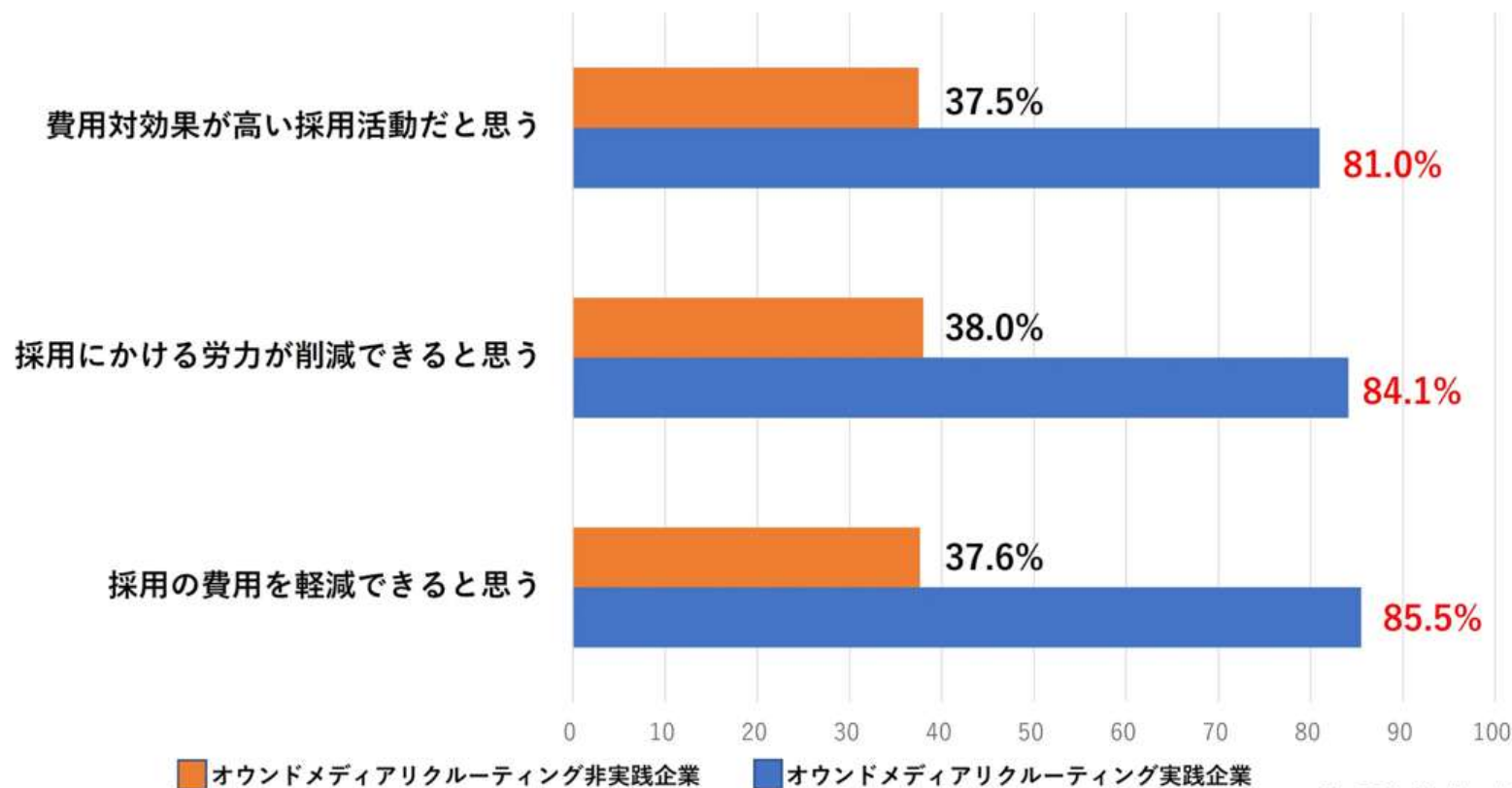
募集は増えているが応募する人が減っており、
求人媒体での競争激化が顕著になっている。

採用の難化から、これまでの採用方法を変える取り組みが
各社で始まりつつある。



重要度が高まり続けるオウンドメディア

オウンドメディアリクルーティング実践企業の
85.5%がオウンドメディアリクルーティングは「採用の費用削減になる」、
84.1%が「採用にかかる労力を削減できる」ことを実感

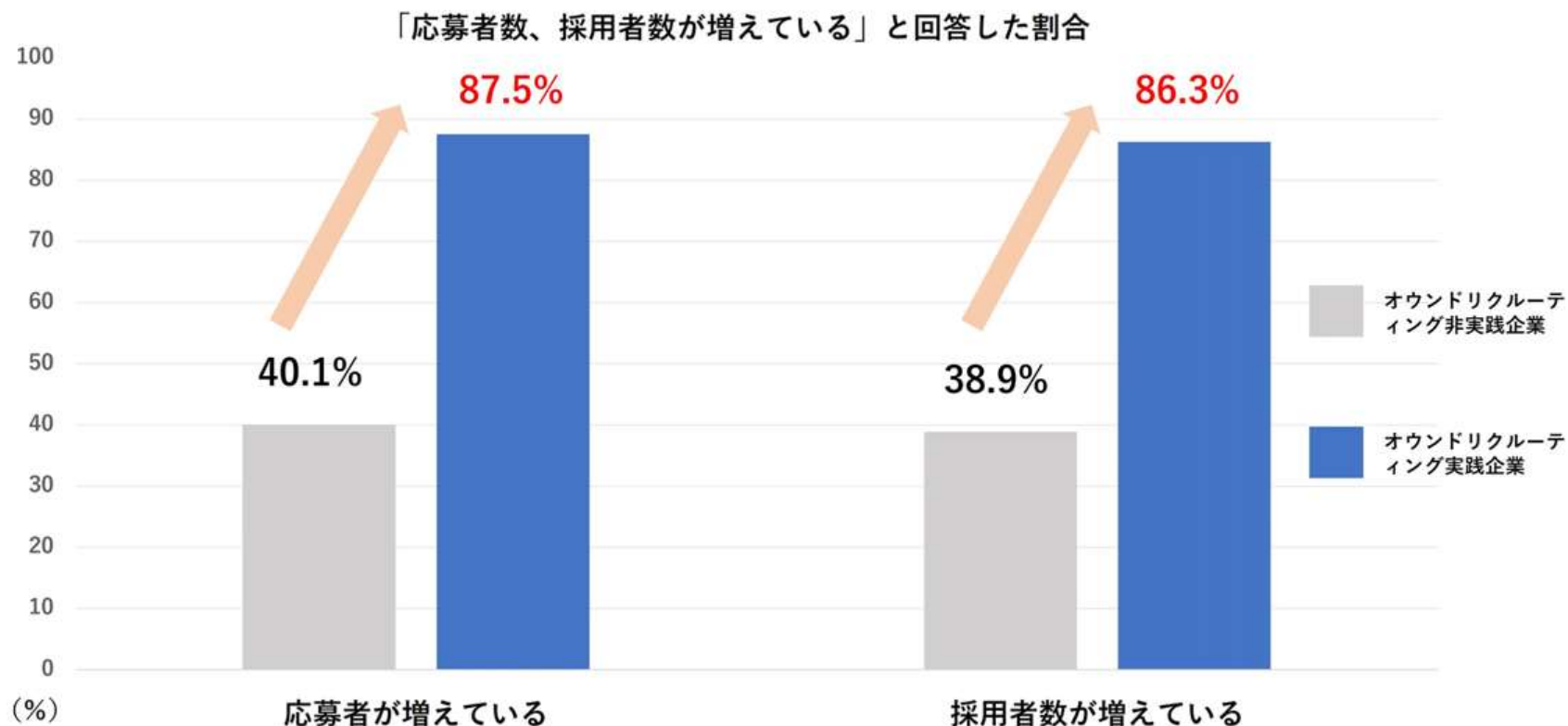


オウンドメディアリクルーティング実践による成果

N = 624 (企業の人事・採用担当者)
※Indeed Japan調べ

重要度が高まり続けるオウンドメディア

オウンドメディアリクルーティング実践企業は、非実践企業と比べて「応募者数の増加」「採用者数の増加」を実感



N=624（企業の人事・採用担当者）
※Indeed Japan調べ

掛け捨ての求人広告・人材紹介サービスに
依存していませんか？



採用参謀で
自社の採用力を育てましょう！



らしさを活かす、採用戦略を。

採用参謀とは？

掛け捨てのペイドメディア・人材紹介中心から脱却し、
自社の採用力を高め、応募者の質や効率を向上させていく。

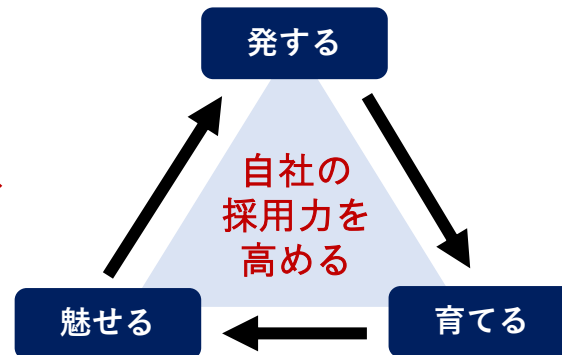
短期的成果が出やすいが、
メディアにコストをかけ
続けなければならない状態

メイン

ペイドメディア（ナビ）や人材紹介など

サブ

SNS運営やオウンドメディアなど



中長期的な成果ではあるが
採用力が育ち
効率化されている状態

メイン

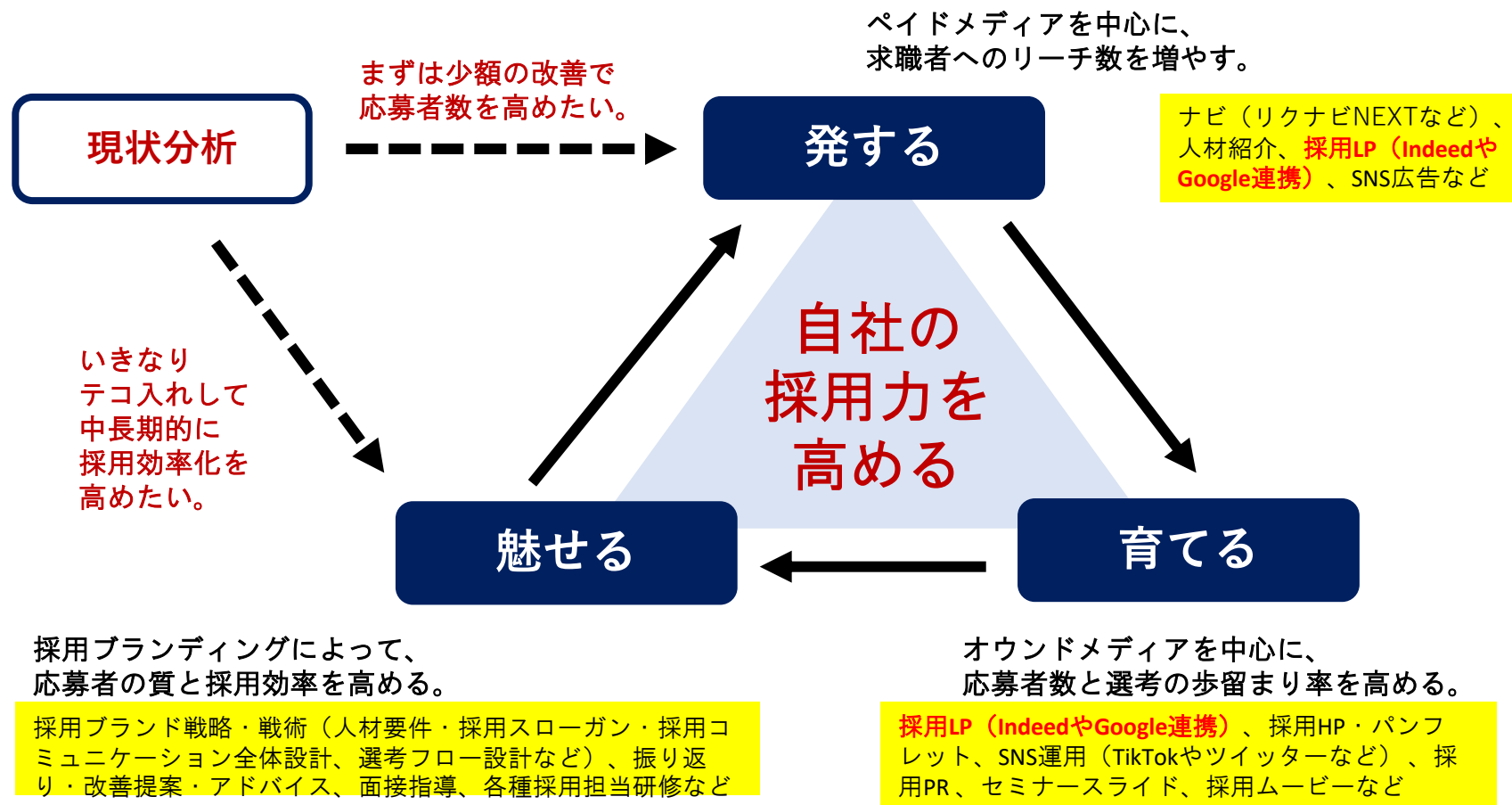
SNS運営やオウンドメディアなど

サブ

ペイドメディア（ナビ）や人材紹介など

中長期的な採用力の強化

採用定着士®のプロが寄りそいながら、企業毎に合わせて
段階的に施策・ツールを揃え、採用力を強化していく。





らしさを活かす、採用戦略を。

採用参謀の3つのポイント

POINT
01

Indeed連携「採用LP」による**スモールスタート**が可能。

POINT
02

求人広告や人材紹介のように「採用して終わり」ではない、
「採用に困らない組織」へのブランディングが特徴。

POINT
03

採用難の業界・職種も成功実績あり。

中長期的な採用力の強化

ナビ（リクナビNEXTなど）、人材紹介、採用LP（IndeedやGoogle連携）、SNS広告

まずは短期的に
応募者数を
高めたい。

ペイドメディアを中心に、
求職者へのリーチ数を増やす。

現状分析

発する

まず少額で短期的な改善を始めるなら、

IndeedやGoogle連携の採用LP構築システムの導入から。

魅せる

育てる

採用ブランディングによって、
応募者の質と採用効率を高める。

オウンドメディアを中心に、
応募者数と選考の歩留まり率を高める。

採用ブランド戦略・戦術（人材要件・採用スローガン・採用コミュニケーション全体設計、選考フロー設計など）、振り返り・改善提案・アドバイス、面接指導、各種採用担当研修など

採用LP（IndeedやGoogle連携）、採用HP・パンフレット、SNS運用（TikTokやツイッターなど）、採用PR、セミナースライド、採用ムービー

IndeedやGoogleしごと検索などに転載される採用LP構築システム[※]を、
職種毎に作成し、リーチ数と応募者数を高めていく。
キーワード分析・SNS広告でのABテストなどを通じてノウハウを蓄積。

採用LP
(採用LP構築システム)
※既存の採用HPと併用可

自動
掲載



求職者



SNS広告

SNS広告（フェイスブック・インスタ）経由からの流入を増やしつつ、
Google検索での上位表示を目指していく。

SNS広告

（フェイスブック・インスタなど）



人材紹介では出会えない層に偶発的にリーチできる。

また、転職潜在層にもリーチし、中長期的な種まきにもなる。



採用LP導入事例

※ほんの一部です。ご相談時には2200以上の事例の中から貴社に合う事例をご紹介します。

採用LP事例（建築・土木系）

関西/建築系／～30名規模／ドライバー、重機オペレーター



もうすぐ定年間近という方、まだまだ働けますよね！
孫の小遣いは自分で稼ぎたい。
もうしばらくは仕事もできるし、現場が好きという方。

クレーン運転手の経験を活かしたいなら当社へ！
当社は、70代も多数現役バリバリで活躍しています。
あなたの力を必要としています！

関西地方が中心ですが、全国各地の工事現場でクローラー

わたしたち〇〇は、今年で創業55年。
マンションやビル、公共施設から新幹線まで、幅広い工事
現場は関西圏内を中心に、東北・四国・九州など全国各地

安定経営を続ける老舗企業で、これまでの経験・技術が
収入の不安なく、自分に合った働き方をしてみませんか。

ポイント

あえて高年齢層をターゲットにし、
高月給をアピール。

結果

若手の重機オペレーター1名を採用！

採用LP事例（建築・土木系）

関西／とび・土木工事／～30名規模／足場組み立て



ポイント

仕事の醍醐味を、某アニメ調の原稿で興味喚起しながら伝え、差別化を図った。

結果

掲載2日目に応募、4日目に面接し、採用決定。1名を採用！

採用LP事例（製造系）

近畿地方/金属加工業/～50名規模/営業・加工スタッフ



【当社で働くメリット】

①仕事のオン、オフがはっきりした仕事
ダラダラ残業や休日出勤はありませんので、ワークラ-

②人間関係がややこしくない
それぞれ持ち場をもって担当する仕事を進めていきま
誰かの顔色をうかがったり、気を遣ったりということ、

③長く続けられる
屋内で機械を使って行う仕事です。
力仕事ではありませんので長く働くことができます。

【職場のメンバー】

男性21名、女性18名で、年齢層は34～66歳で、平均年

ポイント

仕事とプライベートのON-OFFと、
社内の雰囲気のアピール。
数字には表れない魅力を伝えた。

結果

1週間で6名応募があり、1名採用！

採用LP事例（製造系）

関西地方/靴下製造業/～50名規模/製造スタッフ・営業事務



ポイント

先輩のキャラクターを具体的に伝え、求職者に「この人と一緒に働きたい」と思ってもらう原稿を作成。

結果

1ヶ月半で39名応募、2名採用。

採用LP事例（介護系）

九州地方/介護施設/～50名規模/介護スタッフ



働き方の相談可能！空いた時間を有効活用！
週1～日勤兼シフトが柔軟なので、副業・Wワークも可能です。
ワークライフバランスもバッチリです！
週1回、週2回、曜日固定などで可能な介護職員の日勤専従です。

<夜勤介護のお仕事内容>
就寝時の見守り
定時の排泄のお手伝い
起床前後の準備・誘導
介護記録などの記録物の作成 など
※入浴介助やレクリエーション企画はありません。

★このお仕事のポイント
日中の時間を有効に使える「夜勤専従」
20代～60代の幅広い年齢層のスタッフが活躍中
主婦（夫）の方、大歓迎！
夜勤のみ、週1回からOK！なので日中の時間を有効に使える。

<求人の特徴>
残業なし、コミュニケーションを取る（話をしたり聞くのが好き）
経験でも活躍できる、人のためになる仕事、副業、Wワーク、週2日～

勤園もご覧ください

体力的にしんどい業務はありませんので、実務未経験の方も少し

ポイント

一部のシフト（深夜のみ）に絞った募集で、ピンポイントのターゲットへ訴求。
「副業」「ダブルワーク」「残業なし」の検索キーワードを狙った。

結果

2週間で6名応募。

採用LP事例（物流系）

近畿地方/物流・運輸/倉庫内作業スタッフ



- 学歴：不問（中卒・高卒でもOK）
- 年齢：不問
- 資格：不要
- 経験：不問（イチから丁寧に教えます）

- ※未経験者大歓迎☆
- ※新卒・第二新卒OK
- ※ハローワークで職探し中の方も歓迎
- ※リフト免許をお持ちの方はなおよし

【こんな人向いてます】

- ・体を動かして何かするのが好き
- ・黙々と作業をこなすのも好き
- ・チームワークを大事にしたい
- ・楽しい職場仲間が欲しい！

【当社で求める基礎スキル】

- ・高いコミュニケーション力は求めません、普通に挨拶ができる。まずはここから
- ・積極性や自発的も最初は求めません！仕事を覚えて、後輩ができるころにはし

ポイント

学歴、年齢、資格、経験、いずれも不問で間口を広げる。

結果

6名応募、2名採用。

採用LP事例（物流系）

沖縄/運送/～100名規模/ドライバー、整備士



【必要なスキル等】
・運中型自動車運転免許（平成19年6月1日ま）
◆【これに関しては「自信がある!」「負けず」
学生時代または社会人となつてからの経験など、仕事、趣味などのジャンルも問いませ、何かで「No.1になった」、「優勝した」、なのではないかと思ひます。
自分に負けてしまひそうになつたとき、失敗することができた「進歩」を獲えているのではなかつと、素晴らしいことだけではなく苦い経験も。そして、過去の成功体験を通して自分に「ぜひ、あなたの積極的な姿勢と、これまでにいます。【当社のスタッフに求めること】・らです！
・とにかく何でもやってみよう！という積極あります！
・裏面さ、謙虚さ→質問されてない／尋ねることが増えたり、お節介りかもしれないけど、言われて／指示されていない（けど、気がやうなまや／相手に役立つはずだから）
・自分の仕事が落ち着いて余裕あるから、何な人がいたらお互い様だから）
・経験ないし、不安だし、奮闘するときもあるが、自分を成長させるための糧となり、貴重！

ポイント

求職者が重視するポイントの一つに挙げられる働きやすさを、休日日数で具体的に伝えて安心材料としてもらう。

結果

2ヶ月で5名応募、1名採用。

関東・近畿/飲食業界/調理・ホールスタッフ



ディナー営業のみ
高級イタリアン

年収380万～500万

※外観が露出の、東京
客単価1万円～1.5万
ディナーのみの営業で、おまかせコースまたはアラカルトでお
主な業務内容は、前菜からメインディッシュ、デザート等の伊
アルコールドリンクの提供もさせていただきます。座席が、デー
は、出来上がったお料理をお客様に配膳、説明も行っていただ
＜1日の流れ＞
14時00分～ 仕込み開始。電話予約対応
16時00分～ 開店準備（食器類や食材の確認、イス・デー
17時00分～ オープン（オーダーを受けたメニューの調理
23時30分～ 閉店（後片付け）
調理以外の仕事内容は、材料の発注、在庫管理、品質管理、
全体のマネジメントを行っていただきます。またインスタグラ
も大切な仕事になります。映える写真が好きな人にとって
携わっていただきます。
転職を辞めしますので、私用での通勤が可能です。スーツ等は
【お仕事を通してこんな成長ができます】
1. コミュニケーション能力
お客様・スタッフとの関係性が一番です。ただ料理を提供す
る機会が多くなるため、接客も学ぶことができます。
2. 企画力
イタリアンにだけにとどまらず、新メニューを日々開発して
幅広いスタッフの意見を取り入れ、自分のアイデアが新メニ
3. PR力・SNS発信力
Instagram・Twitter・LINEでの情報発信は必須です。イン
SNSでの発信力が身につきます。
4. マネジメント能力
店舗の人・物・金を管理する重要な仕事ですので、マネジ
5. 起業家マインド
経営者との距離が近く将来の幹部・役員候補になることも可
能な作りやマネジメントを学ぶことができます。
6. 調理の技術・知識
化学調味料を一切使わない調理方法、炭火や薪を使ったハイ
また、全員の生産性をめぐることで、食材に対する知識も

ポイント

どんなお店で、どんな成長ができ、年収はどの程度か、を具体的に伝えていく原稿を作成。

結果

2週間で34名応募、1名採用。

採用LP事例（営業系）

福岡/工務店/社員10～30名規模/営業職



ぶっちゃけ、
ってどんな会社？

- 社長や上司が話をよく聞いてくれ、否定せずに一緒に考えてくれる。自分の声が反映されるからうれしい。
- 3Dのシステムは、見せ方だけ覚えればすぐに使えるので接客がしやすい。
- オフィスがカフェみたいにおしゃれで、気分がいい。
- オフィスのカフェ・パースペースでみんなでごはんを食べたりと、フラットで仲の良い職場。
- 会社持ちの歓迎会や食事が楽しい。
- 子育てに理解があるので、働きやすい。
- オフィスがカジュアル。自分のオシャレを楽しみながら仕事ができる。
- ネイルOKだから、小さなオシャレも楽しめるのがいい。
- 平均年齢が低い。若い人が多くて、みんな仲良く、どなったり怒ったりする人がいないのがいい。
- 社長が得意な店連れて行ってくれるのが楽しい。

ポイント

先輩たちのリアルな声を箇条書きで並べ読みやすいカタチで組織の魅力を伝えていく。

結果

2習慣で12名応募、2名採用。

基本企画

採用LP構築システム利用料 (1年分)

採用アピール設計&LP制作費 (職種毎 ※4職種分まで)

SNS広告バナー制作費 (3パターン×4職種まで)

一式**80万円**～

次年度から更新は年間400,000円

- 採用ラインディングページ制作 (採用アピール設計費・システム導入など)
- SNS広告用バナーへのリサイズ制作 (3種) ※インスタ・フェイスブック用
- SNS広告の初期設定
- ホームページからのリンク設定&サムネイル制作
- 3ヶ月に1回の振り返り&採用アドバイザリー (各回1時間)

※初期設計 (採用ターゲット・強み整理・打ち出しなど) や原稿修正3回分は込み (赤字レベル)

※3回目以降の修正は要相談 (内容・量による) 5000円～

※次年度更新は、原稿修正3回分は込み (赤字レベル)。

※職種追加 (バナー3種類含む) 1種12万円

※SNS広告用バナーを追加で新規制作する場合、1種6万円 (3種)

※採用効果効果測定シートの提供

※交通費・宿泊費・消費税別途。

●SNS広告費用は実費

採用LP



採用アプローチ設計



SNS広告バナー



初年度だけでも人材紹介の1名分とほぼ同額以下。
2名以上採用でお得になる (2年目以降は1名採用でもお得に)。



らしさを活かす、採用戦略を。

採用参謀

の中長期的な伴走プラン例

まずはここから
ミニマムスタート！

1年目／採用目標2名以上

80万円＋SNS広告費／年（税別）

採用アプローチ設計＋採用LP構築システム＋SNS広告バナー作成



2年目／採用目標3名以上

180万円～＋SNS広告費／年（税別）

自社採用LP更新・改善＋SNS広告運用

＋企業案内パンフレット＋自社SNS運用 ※内定辞退率など課題に合わせてご提案



3年目／採用目標5名以上

350万円～＋SNS広告費／年（税別）

自社採用LP更新・改善＋SNS広告運用

＋採用プロモーション動画＋採用ホームページ ※随時ご提案

自社の採用力を育てる



採用参謀が、

全ての悩みを解決します。

採用定着士®と（社）採用定着支援協会



採用定着支援協会
Adoption & Retention Support Association

ホーム 採用定着士を知る 採用定着士に相談する 採用定着士を目指す
採用定着支援協会 お知らせ お問い合わせ 採用定着士専用

未来志向の中小企業に採用定着力を！

新採用戦略
ハンドブック

新・採用戦略
ハンドブック

（労働新聞社）

労働新聞社様より、採用定着士の先生たちと共著で出版を
させていただきました。

—
その名も、「新採用戦略ハンドブック」
—
士業やコンサルの方や企業の経営者や人事の方は目からウ

社労士を中心に、600以上の事業者が所属。

採用定着士同士で、常の実績報告や勉強会でノウハウを共有し合って高めあい、
多くの企業の採用を支援している。

メディア実績

お金をかけず**定着**する
人材を採用する

人手不足に対応した
スグに使える採用定着ノウハウ集

採用定着実践会 監修

採用に
予算をかけ
られない…

いい人材は
大手にいつて
しまう…

応募者が
集まらない…

面接に来て
くれない…

上手な
面接方法が
分からない…

内定
辞退者が
多い…

採用しても
すぐ辞めて
しまう…

indeedも
解説

そんな会社のための
解決ノウハウが満載!

労働新聞社

解説動画+講義レジュメ(PDF)をセット
定価 ¥1180

社労士のための
**採用・定着支援
実践ノウハウ**

講師
採用定着支援協会 監修
杉山 晃浩
鎌倉美智子
山崎 正樹

お客様の組織を
成長させるために、
今よりお金をかけずに定着する人材を採用し、
社員の定着や活躍を支援する。

**新採用戦略
ハンドブック**

杉山晃浩/石原晴利/鎌倉美智子/岩本浩一/渡辺俊一 著
一般社団法人採用定着支援協会 監修

以下の方は
読まないで
ください

- 人はコストと考える
- ハローワークだけで済ませたい
- 採用は欠員補充のみで十分
- 3年後を考えていない
- 採用は求人会社任せにしている

労働新聞社

解説動画+講義レジュメ(PDF)をセット
定価 ¥1180

欲しい人材が採用できる!
女性一歩先を
わのせよく解説!

**新しい
求人票システムを使った
採用ポイントと
テクニック**

講師
株式会社 採用と育成
代表取締役 **鎌倉 美智子**

令和2年
ハローワーク求人票の新システム始動。
「社労士×心理カウンセラー×デザイナー」
の目線で、ハローワークを中心に
人材採用を解説。

掲載 タイムズ 令和2年(2020年)1月25日 Vol.649 (4)

社会保険労務士法人あいパートナーズ(松山市大町1-8-1)
20、都本浩一氏は、無料の求人情報提供サービス「ハローワーク」から求職者の求職方法、採用成功事例などを、採用定着士「サポート」を通じて紹介する。中小企業への就業を
対象に1月15日に松山で開かれた。中継者を中心に1月15日開催する。

あいパートナーズが主催の「令和2年採用定着セミナー」は、1月15日(土)午後4時30分から5時30分まで、松山市大町4-3-1の千代田ビルで開催される。午前中は、採用定着士「サポート」から求職者の求職方法、採用成功事例などを、採用定着士「サポート」を通じて紹介する。中小企業への就業を
対象に1月15日に松山で開かれた。中継者を中心に1月15日開催する。

あいパートナーズが主催の「令和2年採用定着セミナー」は、1月15日(土)午後4時30分から5時30分まで、松山市大町4-3-1の千代田ビルで開催される。午前中は、採用定着士「サポート」から求職者の求職方法、採用成功事例などを、採用定着士「サポート」を通じて紹介する。中小企業への就業を
対象に1月15日に松山で開かれた。中継者を中心に1月15日開催する。

あいパートナーズが主催の「令和2年採用定着セミナー」は、1月15日(土)午後4時30分から5時30分まで、松山市大町4-3-1の千代田ビルで開催される。午前中は、採用定着士「サポート」から求職者の求職方法、採用成功事例などを、採用定着士「サポート」を通じて紹介する。中小企業への就業を
対象に1月15日に松山で開かれた。中継者を中心に1月15日開催する。

雇用ミスマッチ解消に一役
商社会社 独自の採用サイト作成

「採用活動が手強い」と感じる中小企業さん(注)

採用活動が手強いと感じる中小企業さん(注)は、独自の採用サイトを作成することで、採用活動の効率化を図ることができる。独自の採用サイトを作成することで、採用活動の効率化を図ることができる。独自の採用サイトを作成することで、採用活動の効率化を図ることができる。

採用活動が手強いと感じる中小企業さん(注)は、独自の採用サイトを作成することで、採用活動の効率化を図ることができる。独自の採用サイトを作成することで、採用活動の効率化を図ることができる。独自の採用サイトを作成することで、採用活動の効率化を図ることができる。

採用活動が手強いと感じる中小企業さん(注)は、独自の採用サイトを作成することで、採用活動の効率化を図ることができる。独自の採用サイトを作成することで、採用活動の効率化を図ることができる。独自の採用サイトを作成することで、採用活動の効率化を図ることができる。

採用参謀のご相談やサポートについて、
お気軽にご連絡ください。

無料相談ミーティングを随時受け付けております。



採用参謀の「お問い合わせフォーム」
もしくは下記宛にご連絡ください。

info@tengood.co.jp

株式会社テングッドと 採用ブランド戦略について

受賞歴多数。採用プロモーションと 企業ブランディングのクリエイティブカンパニー。



株式会社テングッド (TENGOOD)

その企業の長所を見つけ、お客様と自らの鼻が伸びるような誇れる仕事をし、互いに成長していく。

創業：2016年4月

資本金：1500,000円

代表取締役社長：名引 佑季（クリエイティブ・コンサルタント）

事業内容：

- ・採用コンセプトの構築と戦略構築（採用ブランディング）
- ・事業ビジョンやコンセプト、戦略の構築
- ・コーポレートアイデンティティ領域（企業理念やビジョンの言語化・ロゴマーク・スローガン・ステーションナリー等）
- ・グラフィック領域（広告・DM・会社案内・入社案内・IRレポート・ポスター等）など

関連会社：株式会社ねここち

ホームページ：<http://www.tengood.co.jp>

取引先：

株式会社リクルートコミュニケーションズ、株式会社リクルートキャリア、株式会社日立ハイテクノロジーズ、マックスバリュ西日本株式会社、コクヨ山陽四国販売株式会社、株式会社スエヒロ食品、株式会社文化放送キャリアパートナーズ ほか（順不同）





名引 佑季

株式会社テングッド／株式会社ねここち 代表取締役

- MBA（経営学修士）
- 一般社団法人総合経営管理協会認定 採用コンサルタント
- 一般社団法人採用定着支援協会 採用定着士
- 一般財団法人ブランド・マネージャー認定協会 トレーナー
- インターナル・ブランディング（コンサルタント）

【受賞歴】日本BtoB広告賞（経済産業大臣賞）、FCC賞、CCN賞、
宣伝会議賞、販促会議賞、ピンクリボンデザイン大賞 など

経営視点×ブランディングの専門性×採用支援の専門性

通常の制作会社とは違い、クリエイティブだけではなく、経営学と実践、18年以上にわたる採用プロモーション分野での経験、
またブランド・マネージャー認定協会のトレーナーとして体系立てられたブランディングの知見が強みです。

経営スキル×クリエイティブで、経営者の真のパートナーへ。

実行フィールド

各ブランディング領域において、戦略策定から、
戦術の実行・伴走し続けることで目標達成へコミットします。



目標設定し、評価・改善し続けることで目的達成

従業員にブランディングの担い手としての意識と知識をもたらす

ブランディング・リテラシー研修



4000名以上のブランド・マネージャーを輩出した
(財) ブランド・マネージャー認定協会のカリキュラム。

ブランドとは何か、定義や構築ステップを体系的にレクチャーし、
ブランディングにおける共通言語をもたらし、推進・自走の一助となります。
自身もブランディングの担い手であると、現場スタッフへの意識や知識を向上させる研修を実施。

ブランディングはリリースしてからがスタート。
ブランド・マネジメントする内部のリテラシー教育が重要になる。

ブランドを知る

ブランディングの担い手としての意識と知識をもたらす

ブランディング・リテラシー研修

ブランドを創る

新ブランド開発やリブランディングを行う

ブランド戦略策定ソリューション

ブランドを「創る」

「広める」だけでなく、
内部人材育成の「知る」から
一貫した価値を提供できます。

ブランドを広める

ブランドを社内外に向けて発信し、定着させていく

社内外浸透ソリューション

採用ブランディングとは

マーケティングは、
売れる仕組みづくり

ブランディングは、
売れ続ける仕組みづくり



採用ブランディングは、
活躍人材を採り続ける仕組みづくり

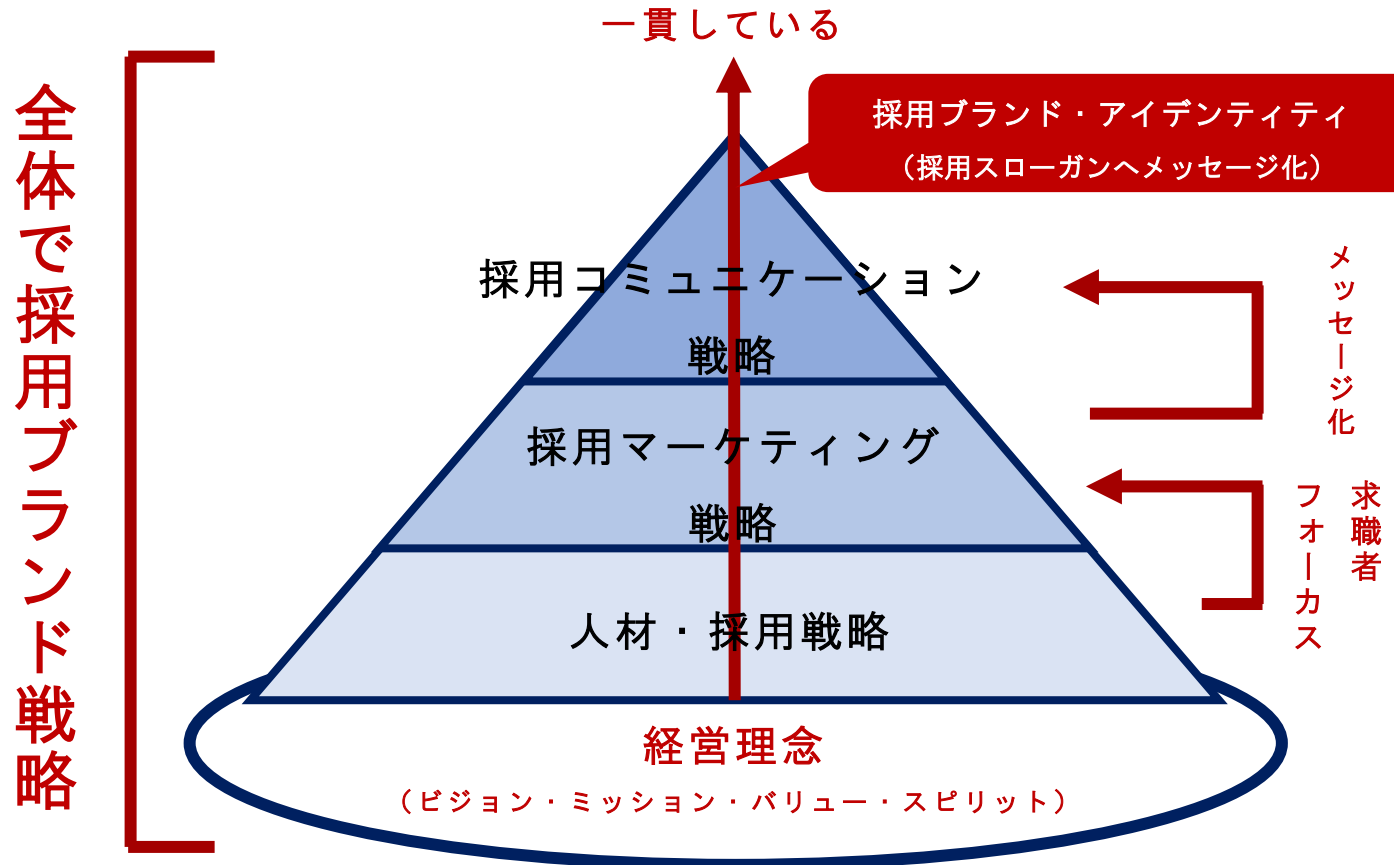
ちなみに私たちが考える活躍人材とは、単に利益を生み出すのではなく、
自社の理念を体現し、経営ビジョンに向けて組織貢献する人材。

集める求人から、選ばれる求人へ。
見極める選考から、志望度を高める選考へ。
非効率な採用から、効率的な採用へ。

短期的ではなく、中長期的に
活躍人材から自社が選ばれ続けるための
採用ブランディングを行っていく。

採用ブランド戦略とは

採用ブランド戦略ピラミッド



一貫性を持って採用戦略設計し、PDCAをまわせる仕組みをつくる。

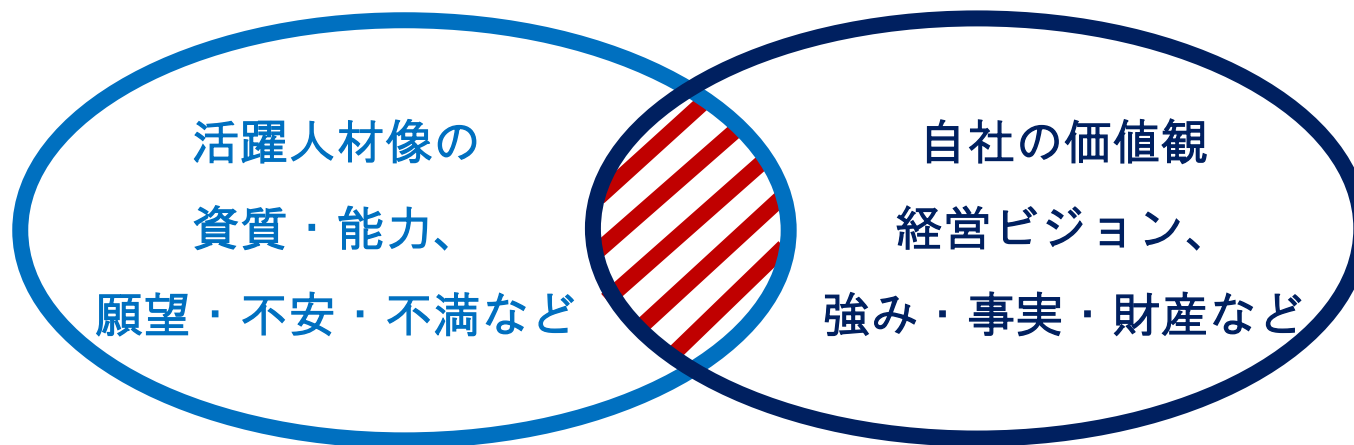
採用ブランディングの一步目

活躍人材像と自社の強みを明確にし、

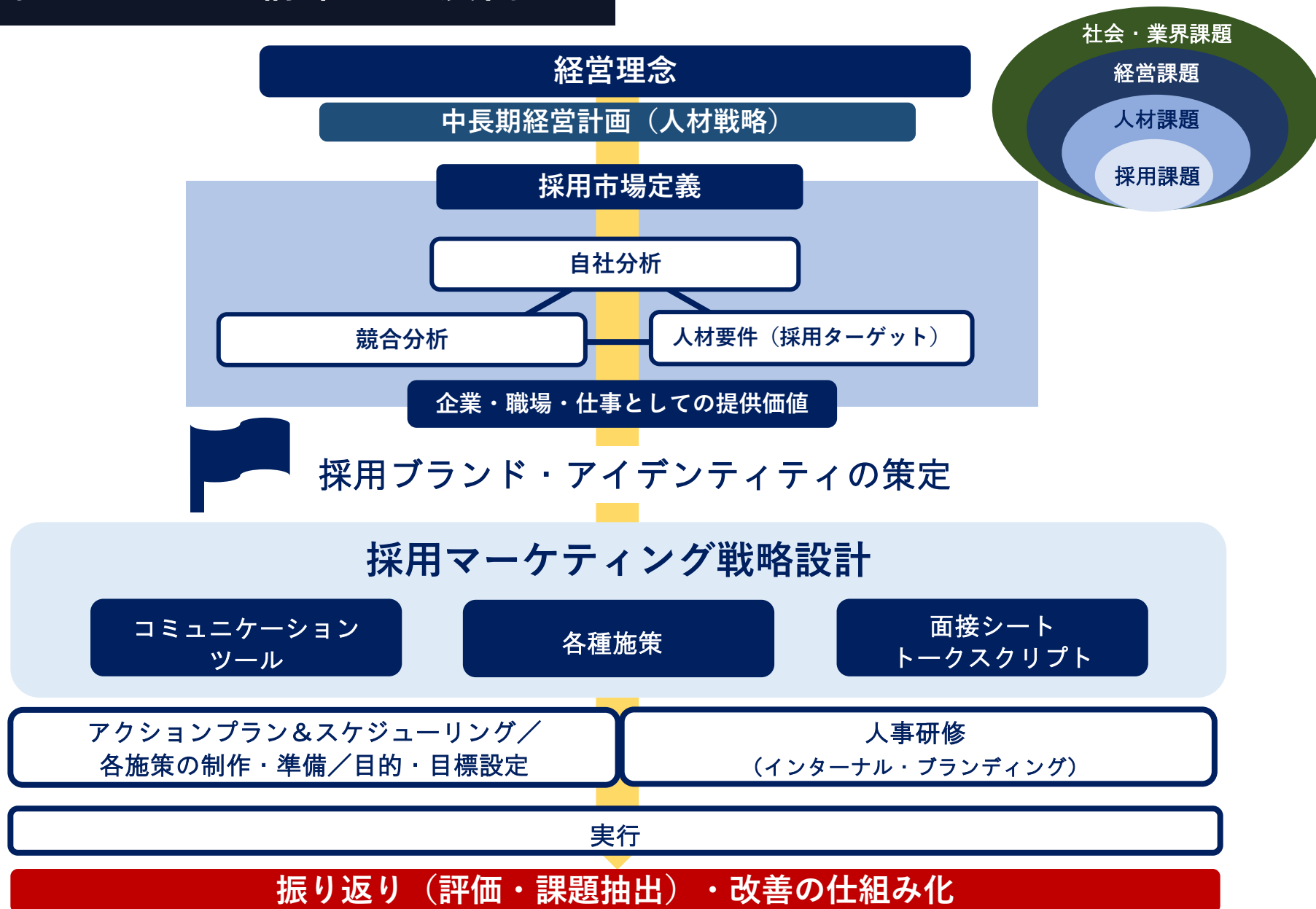
採用活動全体の軸となる、

採用ブランド・アイデンティティ

(採用B・I) を策定する。



採用ブランドの構築から展開



採用マーケティングと採用ブランディングの違い

	位置づけ	ねらい	メリット デメリット
採用 マーケティング	顕在層を 獲得するための 戦術 (価値伝達)	採用する 仕組みづくり	短期的成果が 出やすいが、 メディアに コストをかけ 続けなければ ならない
採用 ブランディング	潜在層からも 選ばれるための 戦略 (価値創造)	活躍人材を 採り続ける 仕組みづくり	中長期的な 成果ではあるが 採用力が育ち 徐々に効率化 される

「採用」プロジェクト

マックスバリュ西日本さま（スーパー）

採用ブランディング式（装飾ツール式・パンフレット・リクナビ）

小売業のマックスバリュ西日本さまの新卒採用プロモーションです。多様な職種があり、組織規模・制度・社風などによって、あらゆる個性が育つマックスバリュ西日本さまの特長を踏まえ、「Mix Valu ～色んな自分らしさが育ち合い、大きな価値へ～」という採用スローガンを策定。パンフレットをはじめ、リクナビツール式や装飾ツールなど一貫性を持って展開しました。



【結果分析】

- 前年の振り返り
- 課題把握
- 人材要件の整理

【企業理解】

- 採用担当者ヒアリング
- 社員アンケート & ヒアリング

【RI制作】

- 採用スローガン

【採用クリエイティブ】

- コンセプト
- ビジュアル
- リクナビ
- 合同企業説明会用装飾ツール
- 採用パンフレット

【結果分析・改善提案】

- 結果振り返り
- 内定者・辞退者ヒアリング
- 課題把握
- 次年度提案

「採用」プロジェクト

日立ハイテクさま（精密機器メーカー）

採用ホームページ・採用パンフレット・コンセプトムービー・SNSプロモーション

グローバルに事業を展開し、世界最先端分野で社会的意義が高く、スケール感のあるプロジェクトをしながらも、専門性が非常に高く、BtoB領域でなかなか学生にとって、事業内容ややりがいなどがイメージできない課題をコンセプトメッセージやプロジェクトストーリーを軸にしたコミュニケーションで解決。



【結果分析】

- 前年の振り返り
- 課題把握
- 人材要件の整理

【企業理解】

- 採用担当者ヒアリング
- 社員アンケート & ヒアリング

【RI制作】

- 採用スローガン

【採用クリエイティブ】

- コンセプトビジュアル
- リクナビ
- 採用ホームページ
- 採用パンフレット
- SNS広告

【結果分析・改善提案】

- 結果振り返り
- 内定者・辞退者ヒアリング
- 課題把握
- 次年度提案

「採用」プロジェクト

ヨシツヤさま（総合ショッピングセンターの運営）

採用ブランディング式（採用HP・パンフレット・説明会スライド・装飾ツール一式）

採用コンセプトから制作物の企画・制作までトータルで手がけました。これまで点になっていたものを、顔づくりも含めて一貫性のあるものにいたしました。



【結果分析】

- 前年の振り返り
- 課題把握
- 人材要件の整理

【企業理解】

- 採用担当者ヒアリング
- 社員アンケート & ヒアリング

【RI制作】

- 採用スローガン

【採用クリエイティブ】

- コンセプトビジュアル
- リクナビ
- 採用ホームページ
- 採用パンフレット
- 説明会装飾ツール

【結果分析・改善提案】

- 結果振り返り
- 内定者・辞退者ヒアリング
- 課題把握
- 次年度提案

「企業 兼 採用」プロジェクト

アイピーシステムさま（システム開発会社）

ロゴ・企業スローガン・会社ホームページ・採用パンフレット・装飾ツール一式

ロゴ・企業スローガン・リクナビ会社ホームページ・採用パンフレット・装飾ツール一式2次・3次請けから元請けを目指すビジョンを踏まえ、CIから構築。採用に落とし込んでいきました。



【企業理解】

- 前年の振り返り
- 社長ヒアリング
- 社員ヒアリング

【CI制作】

- ロゴ
- スローガン

【採用クリエイティブ】

- コンセプト
ビジュアル
- 採用パンフレット
- 会社ホームページ

【さらなる展開】

- 名刺
- サイン
- 合同企業説明会
用装飾ツール

【結果分析・改善提案】

- 結果振り返り
- 内定者・辞退者
ヒアリング
- 課題把握
- 次年度提案

「採用」プロジェクト

株式会社ザグザグ（ドラッグストアチェーン）

採用ホームページ・採用パンフレット・保護者向けツール・インターンシップリーフレット

多様な志向性（主に自己実現軸と貢献軸）を満たせる環境があることを「どっち道」というコンセプトで訴求していきました。詳細Aでは自己実現軸（チャレンジ・出世を意識）と貢献軸（貢献・責任を意識）の社員が登場し、それぞれの軸に沿ったエピソードで仕事や会社の魅力を伝えていきました。



【振り返り】

- 内定者・辞退者ヒアリング
- 課題把握

【コミュニケーション設計】

- コミュニケーション設計
- 採用スローガン
- 目標設定

【クリエイティブ】

- リクナビ式
- 採用パンフレット
- 採用リーフレット
- 採用ポスター

【展開】

- 薬剤師採用パンフ
- 高校生向けパンフ
- リクナビNEXT

【結果分析・改善提案】

- 結果振り返り
- 内定者・辞退者ヒアリング
- 課題把握
- 次年度提案

■ 総合職(主に販売)プロモーション

トップフリー



検索結果フォトPR (後半戦)

※内定出しまで最短8日

検索結果フォトPR



トップフリー (後半戦)



詳細情報画面A (7画面)



オリジナルデザインWEB-DM

※ターゲット別に3パターン作成



■ リクナビ関連商品

○ 検索結果フォトPR

○ トップフリー

○ WEB-DM

○ 詳細A×7画面

※ごく一部の受注から提案で広がりました。

総合職の内定者数推移 / 250名⇒297名 ※対前年比119%!

**創業以来、
ずっとブラックだ。**
創業から数年、「無事」と誤解を招いています。

株式会社テングッド（株）（〒100-0001 東京都千代田区千代田）
ZAG ZAG

**悩みのご相談に
来てもらえれば、一人前。
悩みもないのに
来てもらえるのが、一流。**
カウンセリングで頼られて、人間力で愛される機会を。

株式会社テングッド（株）（〒100-0001 東京都千代田区千代田）
ZAG ZAG

**社長が薬剤師。
心が不健康になる
会社にはしない。**
全社員から意見を求め、福祉厚生や制度を整えています。

株式会社テングッド（株）（〒100-0001 東京都千代田区千代田）
ZAG ZAG

**焼き芋を売ったヤツがいる。
UFOキャッチャーを
置いたヤツもいる。**
自分のやりたいことが、やれることになる会社です。

株式会社テングッド（株）（〒100-0001 東京都千代田区千代田）
ZAG ZAG

**芸人も企業も、
売れるとすぐ東京に
行ってしまふなあ。**
地元で愛されるのが第一だから、無理に全国展開はしません。

株式会社テングッド（株）（〒100-0001 東京都千代田区千代田）
ZAG ZAG

**男女みさかいなく、
一番モテている。**
--- 就職したい企業ランキング2016年度 in 岡山 ---
2011～2014年は1位で、去年2位。
今年、1位を奪還しました！

株式会社テングッド（株）（〒100-0001 東京都千代田区千代田）
ZAG ZAG

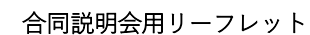
**病院の前に
来てくれる人が増えれば、
医療費は減る。**
お客様の健康意識を高めるドラッグストアです。

株式会社テングッド（株）（〒100-0001 東京都千代田区千代田）
ZAG ZAG

**恋に効くおクスリも、
ありますよ。**
ビューティアドバイザーをはじめ、様々な専門家がいます。

株式会社テングッド（株）（〒100-0001 東京都千代田区千代田）
ZAG ZAG

合同説明会用の立体絵本型パンフレット（女性がメインターゲット）



3月1日の本採用時の合同説明会で配布するツール。「ドラッグストア」「小売り」という偏見をもたれやすい入口ではなく、イチ会社としての魅力を中心にしながら、職場環境や仕事の魅力を伝えていきました。

合同説明会用のパラマキパンフレット



■ 薬剤師プロモーション

病院⇒調剤薬局⇒ドラッグストアという絶対的ヒエラルキーがあり、超売り手市場の薬剤師採用。凝り固まった学生の頭をほぐし、志向性や働き方など仕事の中身で職場選びをしてもらうコミュニケーション設計でパンフを制作。プレ期のステッカー型のリーフレットは、某大学の薬学部にて話題になりました。



【制作物】

プレ期リーフレット(ステッカーシール型リーフレット)、
パンフレット(タイプ別診断ゲーム就きパンフレット)
ポスター

薬剤師職の内定者数推移／1名⇒17名 ※対前年比1700%！

ザグザグ史上最高の内定数。特に薬剤師職は、超売り手市場で採用が難しい。そのなかで質の高い学生が数多くとれた。

■ 高校生採用プロモーション

職安を通して高校先生経由で採用活動を行う特殊な高校生（女子高生）採用。パンフレットだけで「楽しそう」と思わせ、店舗見学にいかに来てもらうか。少ない誌面のなかで世界観をつくり、見学時にも使える店内イラストMAPなどを通して仕事の面白さやザグザグの魅力伝えていきました。



【制作物】
パンフレット

高校生採用の内定者数推移／8名⇒14名 ※対前年比175%！

採用が難しい田舎での人材確保において、地元の高校生をエリア限定勤務の販売職として採用することができた。

採用ブランディングのメリット

01

ターゲット人材が整理・具体化され、最適な訴求ができるようになる。

02

自社らしさやベネフィットなど魅力の独自性が高まり、歩留まりが向上する。

03

採用の軸（採用BI）を定めることで、全体活動に一貫性が出る。

04

採用の軸（採用BI）を定めることで、採用に携わるメンバーの認識がそろう。

05

戦略を立てることで、PDCAをまわして改善につなげることができる。

06

戦略を継続・発展させていくことで、採用力を育み、効率化できる。



事例紹介

（採用関連ツールの一部実績）

制作事例：株式会社福井村田製作所さま（精密機器・部品メーカー）

採用パンフレット

積層セラミックコンデンサで世界シェアNo.1である福井村田製作所さまの、採用パンフレットです。福井村田製作所さまはムラタグループの“マザーファクトリー”です。グローバルスケールで未来を切り拓く挑戦をしている社員たちの仕事内容やキャリア、実現できる夢をまとめました。



制作事例：株式会社福井村田製作所さま（精密機器・部品メーカー）

採用パンフレット

積層セラミックコンデンサで世界シェアNo.1である福井村田製作所さまの、採用パンフレットです。現場の働き方やリアル、福井村田の魅力を伝えるために、部署横断で活躍社員たちの対談をまとめました。



制作事例：HONDAさま（輸送機器メーカー）

リクナビ内のランディングページ2画面

本田技研工業さまのリクナビ（新卒）内のランディングページです。HONDAイズムに共感するマッチング採用を目指し、1画面ではHONDAイズムとその体现者を紹介しています（社員紹介）。もう1画面は、HONDAと学生の価値観の共通項を見出すコンテンツです。



制作事例：カメラのキタムラさま

採用サイト／採用動画／採用パンフレット

大量採用を目指すなかで、ターゲットのミスマッチが大きな課題があった同社。カメラ好きではなく、与えられた環境で成長できる人材をターゲットにするために採用ツールを刷新しました。フィルムカメラからデジタルへと移行行く激動の時代を乗り越えてきた誇りとプライド、ターゲット象をコンセプト化し、「UPDATE」というキーワードでまとめました。

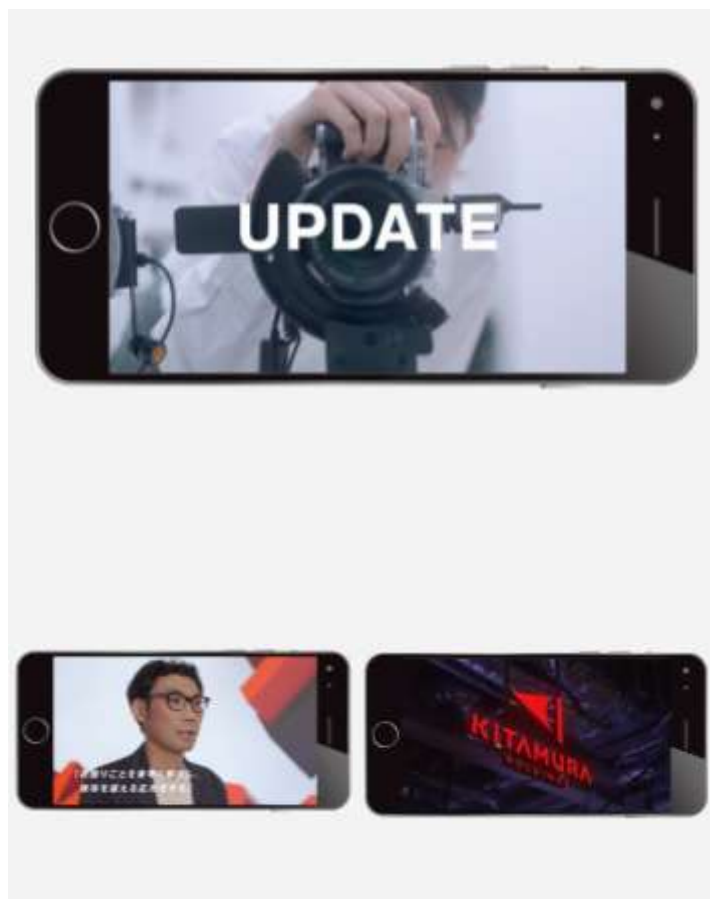


▼採用サイト

<https://www.kitamura.co.jp/recruit/>



▼採用動画



▼採用パンフレット



制作事例：PayPayカードさま

採用webリーフレット

サービスの認知度が高まる中で、採用目線で、求職者の企業理解に課題がありました。paypayカードがどのような企業なのかを簡潔にまとめたリーフレットを面接前に配ることで企業理解の促進と歩留まりの向上を図りました。



制作事例：ヤオコーさま（小売）

ヤオコーの理念や成り立ちなどを紐解き、しっかり伝えていくような採用サイトを制作。

「Team YAOKO」をコンセプトに、一人ひとりがお客さんに向き合う姿を表現した企画に。
仕事内容や役職など、会社についても詳しく知れるようなコンテンツを多く入れ込みました。

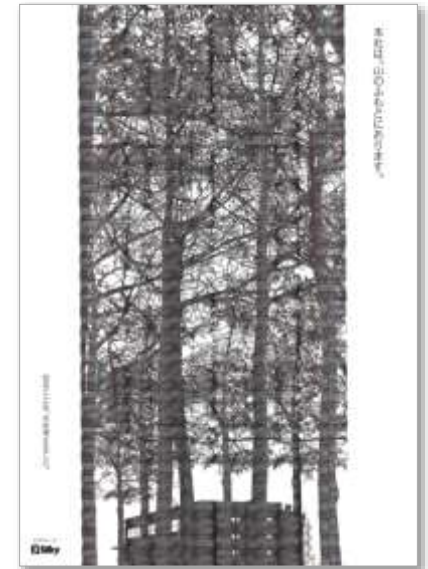
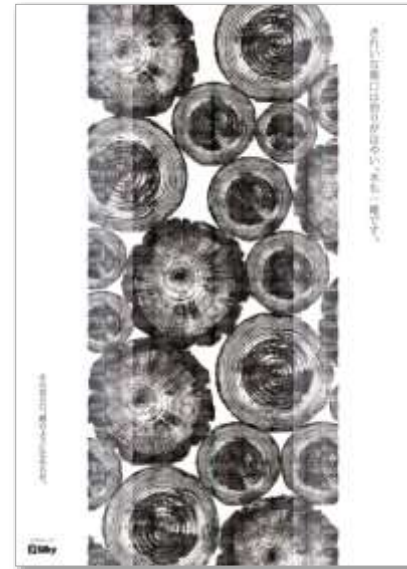
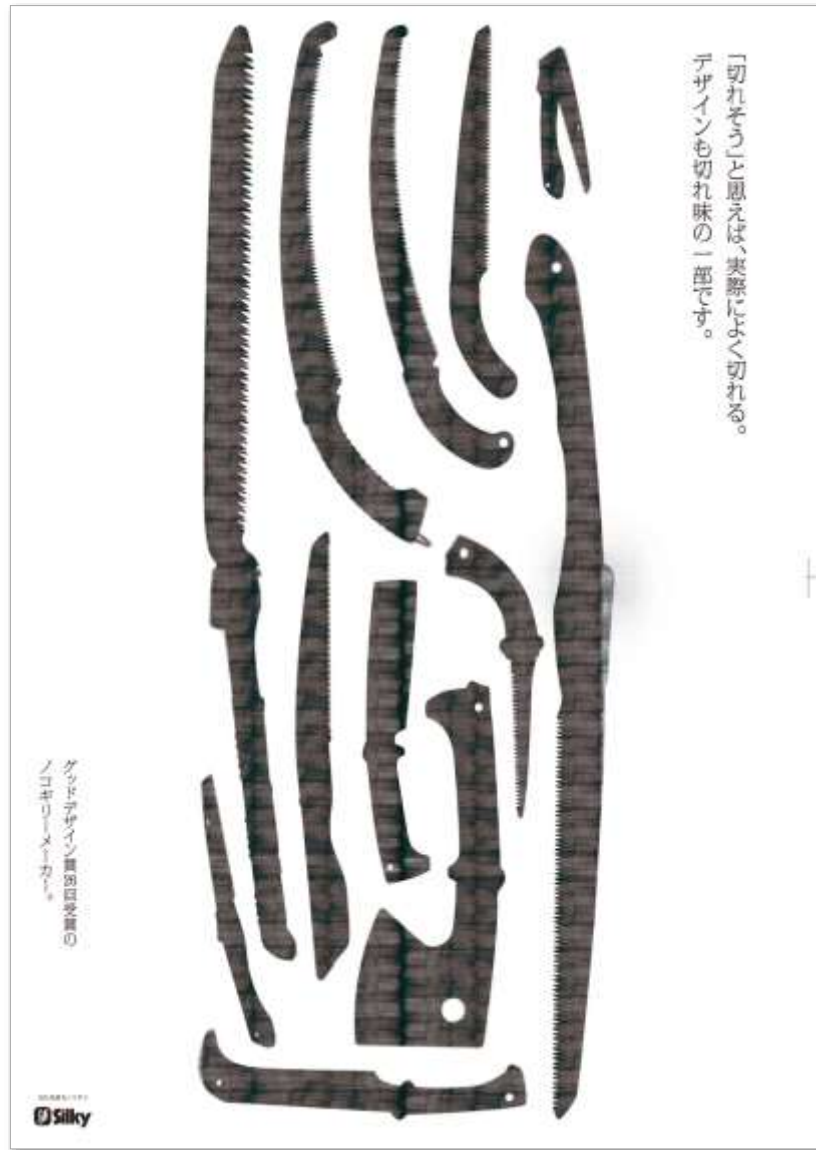


<https://www.yaoko-net.com/recruit/career/>

制作事例：ユーエム工業さま 日本BtoB広告賞（経済産業大臣賞）、FCC賞（新人賞）、CCN賞（グラフィック部門）

採用兼ブランディングポスター

約100年の歴史があるノコギリメーカーのモノづくり精神を伝えるポスター。社長をはじめ、社内キーマンへのヒアリングを行い、制作しました。



採用パンフレット



雑誌広告

(第) 2014 日本toB広告賞 経済産業大臣賞受賞

切ってきたのは、 ノコギリの常識。

ノコギリの目(刃のギザギザ)はヤスリで立てるのが常識だった時代において砥石を使ったり、ハンドルにゴムや銅を採用したり、細い切れ味の目立て「未来目」を開発したり、アザリなしのカーブソーを発売したり…

私たちは約100年の歴史のなかで、ノコギリ業界の常識を破る数々の新しい試みを行ってきた。その姿勢はこれからも変わらない。

すべては、世界一の切れ味のために。



切れ味誇るノコギリ
Silky
株式会社ユーエム工業 www.silky.jp

Silkyブランド eomtaro
日本初コムグリップ採用、鋼糸は長30cmのロングセラー。

制作事例：大阪府警さま

採用ポスター

警察官募集のためのポスター。十数社コンペで受注し、大阪府内の主要駅や警察署、交番に掲出。また合同企業説明会で使用されました。



2015年度前期



2017年度前期



大阪府警の採用ポスターを作成し、大阪府内の主要駅や交番、大学など現在掲出中。ポスターを見た多くの人々からSNSで好評のアップがあり、ツイッターではある人のつぶやきがバズって万単位のリツイートやいいねを獲得。まとめニュースでもとりあげられ、多くの人の目に触れつつ、好感度の向上に貢献しています。



大阪府警の警察官募集ポスター、控えめに言ってもセンスの塊だと思う



16,635 20,265

リツイート いいね

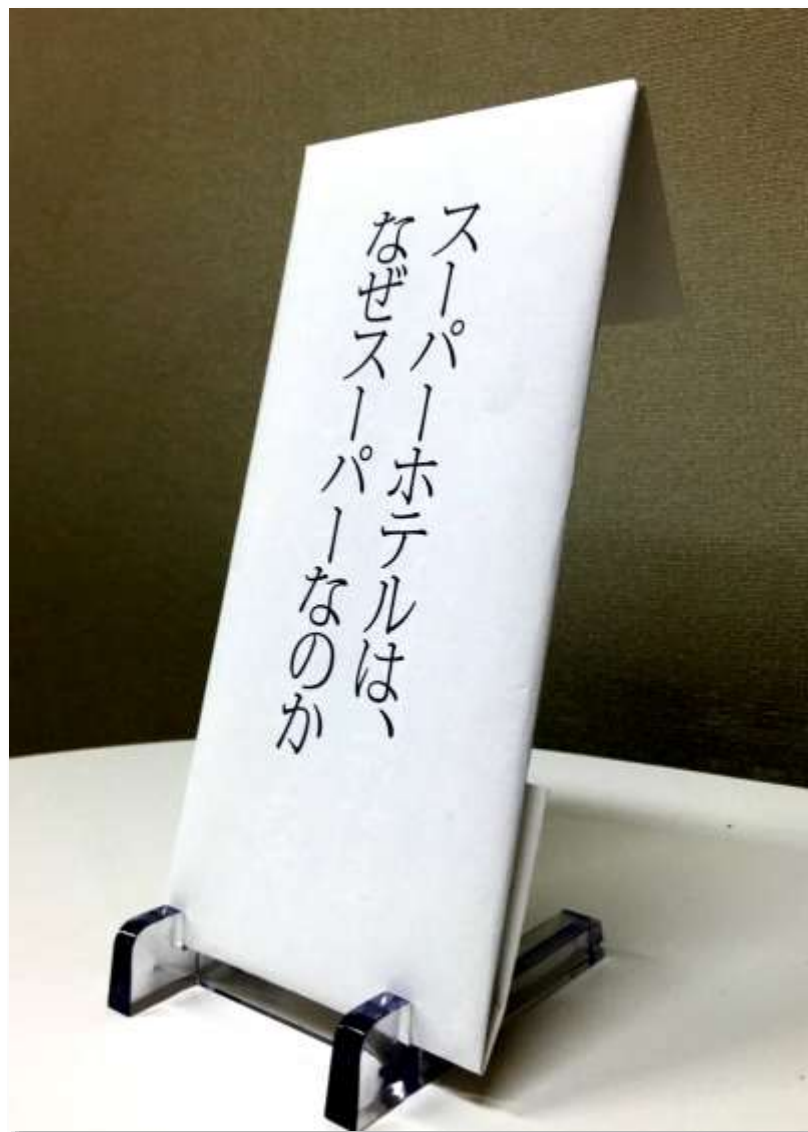


<http://news.nicovideo.jp/watch/nw2709744>

制作事例：スーパーホテルさま（ホテル）

合同説明会で配布する採用パンフレット

そのビジネスの本質はコンサルだが、社名や業種上、ホテル・サービス志向の学生が集まる。新たな学生層の獲得に向けてコミュニケーションツールを制作。



制作事例：Plan・Do・Seeさま

採用パンフレット

ブライダルやホテル、飲食のコンサルティング会社であるPlan・Do・Seeさまの採用パンフレットコピーを作成。社員に企業DNAを伝えるインナーブランディングのためのツールとしても使用されました。



制作事例：近畿大学医学部看護部さま（近畿大学が運営する3つの病院）

看護師採用の年間プロモーション（総合パンフレット・教育パンフレット）

等身大のターゲット女性を意識した近大病院らしいコンセプトを立て、校章の梅の花をモチーフに見た目の華やかさにもこだわって制作しました。

総合パンフレット



制作事例：近畿大学医学部看護部さま（近畿大学が運営する3つの病院）
看護師採用の年間プロモーション（採用ホームページ・スライドムービー・媒体広告・ポスター・リーフレット各種）



採用ホームページ



スライドムービー



媒体広告



ポスター

リーフレット各種



制作事例：マックスバリュ西日本さま（スーパー）

採用ブランディング一式（装飾ツール一式・パンフレット・リクナビ）

小売業のマックスバリュ西日本さまの新卒採用プロモーションです。多様な職種があり、組織規模・制度・社風などによって、あらゆる個性が育つマックスバリュ西日本さまの特長を踏まえ、「Mix Valu ～色んな自分らしさが育ち合い、大きな価値へ～」という採用スローガンを策定。パンフレットをはじめ、リクナビツール一式や装飾ツールなど一貫性を持って展開しました。



タペストリー



スタンドバナー・椅子装飾・テーブルクロス



制作事例：マックスバリュ西日本さま（スーパー）

採用ブランディングー式（装飾ツールー式・パンフレット・リクナビ）



パンフレット



合説の様子



制作事例：日研トータルソーシング株式会社さま（メーカー系中心の人材派遣会社）

リクナビ内のランディングページ

日研トータルソーシングさまのリクナビ（新卒）内のランディングページです。日研×理系6学科＝広がる可能性・深める専門性がコンセプト。ターゲットの理系学生をさらに細分化し6学科ごとにペルソナを設定し、それぞれの学科出身の先輩からのメッセージをまとめました。メインビジュアルはAI画像生成ツールで作成しています。理系学生が親しみやすいデザインで、サイトへの流入率を大幅に改善しました。



制作事例：ダイキョーニシカワ株式会社さま（自動車部品メーカー）

採用装飾ツール・リクナビ内のランディングページ

多様なモノづくりに挑戦できる環境があるものの、その魅力が伝わらないことが課題だった樹脂メーカー。自動車の顔を制作しているという車づくりの花形とも言える仕事内容に焦点を当てつつも、自動車のフロントだけではなく、樹脂を使ったものづくりに挑戦していることを伝えるデザイン。



■ ロールアップ



■ タペストリー&椅子装飾



■ リクナビ(商材情報画面A)



将来性ある樹脂分野の先駆者として、
その可能性を切り拓いていく。

ダイキョーニシカワは、EV化、超軽量化の最先端技術を開発し、
自動車業界で新しい価値を創り出す。
その中で、EV化、超軽量化の最先端技術を開発し、
自動車業界で新しい価値を創り出す。
その中で、EV化、超軽量化の最先端技術を開発し、
自動車業界で新しい価値を創り出す。



ENTRY

インタビュー
1day体験予約

制作事例：東研サーモテックさま（熱処理加工）

採用ポスター／リクナビ

大阪で80年以上の歴史ある熱処理加工の会社。ニッチな技術を理系向けにはモノづくり視点で、文系向けには製品視点で表現。
リクナビ上や合同説明会で母集団形成につなげられるよう、ターゲットを絞りすぎず、アテンションを引くビジュアルを意識しました。



文系向けポスター

理系向けポスター



制作事例日立ハイテクグループさま（精密機器メーカー）

採用パンフレット

合同企業説明会での配布用見開きパンフレット。不特定多数の学生と接点を持つ初期接点の場において興味喚起を促すには、専門性が高く馴染みがないBtoB領域の事業領域であることが課題。各社の領域・特長を踏まえた世界観を親しみやすいイラストで表現し、QRコードで各社HPへ誘導しました。



QRコードで
各グループ会社の
HPへリンク



制作事例：坂本産業さま（卵の生産、養鶏場の運営）

採用ブランディング式（装飾ツール一式・ステッカーシール型リーフレット）

3Kのイメージを持たれてしまうこともある養鶏ビジネス。ユーモア&親しみのある装飾ツールできっかけをつくり、実際はそうではないことを伝えていきました。



ロールアップ



タペストリー



テーブルクロス



椅子装飾



制作事例：坂本産業さま（卵の生産、養鶏場の運営）

採用ブランディング式（装飾ツール式・ステッカーシール型リーフレット）



リーフレット



制作事例日立ハイテクさま（精密機器メーカー）

採用ホームページ・採用パンフレット・コンセプトムービー

グローバルに事業を展開し、世界最先端分野で社会的意義が高く、スケール感のあるプロジェクトをしていながらも、専門性が非常に高く、BtoB領域でなかなか学生にとって、事業内容ややりがいなどがイメージできない課題をコンセプトメッセージやプロジェクトストーリーを軸にしたコミュニケーションで解決。

採用ホームページ



https://www.hitachi-hightech.com/jp/about/recruit/new_graduate/

採用ムービー



採用パンフレット



制作事例：アイピーシステムさま（システム開発会社）

ロゴ・企業スローガン・会社ホームページ・採用パンフレット・装飾ツール一式

2次・3次請けから元請けへのステップアップを目指し、企業のアイデンティティから構築。採用にも落とし込んでいきました。

ロゴ・企業スローガン



会社ホームページ



採用パンフレット



制作事例：アイピーシステムさま（システム開発会社）

ロゴ・企業スローガン・会社ホームページ・採用パンフレット・装飾ツール一式

2次・3次請けから元請けへのステップアップを目指し、企業のアイデンティティから構築。採用にも落とし込んでいきました。

採用ホームページ



採用ブランド・アイデンティティ&スローガ

人の想いで、起動する。

お客様一社一社と向き合い、同様に従業員にも向き合い、
顧客のかゆいところに手が届くシステムの開発を
年次関係なく裁量権を持って行える会社。

<https://www.ipsys.co.jp/recruit/>



ロールアップ



タペストリー



椅子装飾



制作事例：リックス株式会社さま（機械メーカー 兼 商社）

リクナビ内のランディングページ

創業100年を超える老舗メーカー商社のリックスさま。モノづくりの硬いイメージを払拭するパステルカラーや雑誌を意識したトーン&マナーのデザインを提案しました。生活の質向上を目指した独自の飲食店割引制度など、豊富な福利厚生があることを伝える意図で私服の社員に登場してもらいインタビューを掲載しました。



制作事例：株式会社福井村田製作所さま（精密機器・部品メーカー）

採用ホームページ・リクナビ内のランディングページ

積層セラミックコンデンサで世界シェアNo.1である福井村田製作所さまの、文系向けリクナビとランディングページになります。福井村田製作所さまはムラタグループの“マザーファクトリー”として、高い技術力と一貫生産体制を強みに世界最先端の電子部品を開発・製造している会社です。地域の文系学生を対象に、グローバルスケールで事業の発展性をわかりやすいメッセージとグラフなどで伝え、同社の未来の可能性を魅力付けしています。



制作事例：株式会社スズキ自販富山さま（自動車販売会社）

リクナビ内のランディングページ

自動車メーカー『スズキ株式会社』の直営代理店として躍進しているスズキ自販富山さま。競合ディーラーがひしめく富山県内において、ナンバーワンの実績を誇ることを分かりやすく伝えるデザインです。ナンバーワンを独走しつつも、顧客に伴走する会社であることを表現しています。



制作事例：スエヒロ食品さま（食肉商社）

採用パンフレット

食肉の専門商社のスエヒロ食品さまの採用パンフレット。老舗企業として、日本の肉食文化を支えている企業スタンスをパンフレットに落とし込みました。



制作事例：株式会社塩浜工業さま（建設）

新卒採用のリクナビにおけるランディングページ

土木・建築部門それぞれで、仕事を通じた街づくりのプロジェクトストーリーを情緒的に表現。何をするかだけではなく、「何のために」を掘り下げ、仕事のやりがいとその意義を伝えています。





制作事例：ヨシヅヤさま（総合ショッピングセンターの運営）

採用ブランディング式（採用HP・パンフレット・説明会スライド・装飾ツール一式）

採用コンセプトから制作物の企画・制作までトータルで手がけました。これまで点になっていたものを、顔づくりも含めて一貫性のあるものにしたしました。

採用ホームページ



採用パンフレット



ロールアップ



ポスター



椅子装飾



制作事例：滋慶学園グループさま（学校法人）

採用ホームページ・採用パンフレット・保護者向けツール・インターンシップリーフレット

学校・教育の保守的なイメージによる誤解によって、学生の自社理解が浅く、一般企業と比較されて採用歩留まりや内定承諾率に課題がありました。そこで、滋慶学園グループさまの持ち味であるベンチャースピリットとサービスマインドが落とし込んだ、“誤解・イメージを払拭し、業界を切り拓く滋慶イズムの理解を深める”プロジェクトストーリーやクロストークなどのコンテンツなどを作成。結果、内定承諾率が向上し、採用成功につながりました。

採用ホームページ



保護者向けツール



採用パンフレット



採用リーフレット





制作事例：滋慶学園グループさま（学校法人）

採用ホームページ・採用パンフレット・保護者向けツール・インターンシップリーフレット

学校・教育の保守的なイメージによる誤解によって、学生の自社理解が浅く、一般企業と比較されて採用歩留まりや内定承諾率に課題がありました。そこで、滋慶学園グループさまの持ち味であるベンチャースピリットとサービスマインドが落とし込んだ、“誤解・イメージを払拭し、業界を切り拓く滋慶イズムの理解を深める”プロジェクトストーリーやクロストークなどのコンテンツなどを作成。結果、内定承諾率が向上し、採用成功につながりました。

採用パンフレット



制作事例：リクナビ（新卒採用）

新卒求人サイト「リクナビ」の各種採用広告

新卒をメインに中途採用も含めて、10年間であらゆる業界・職種の求人広告を制作してきました（のべ1500案件）。



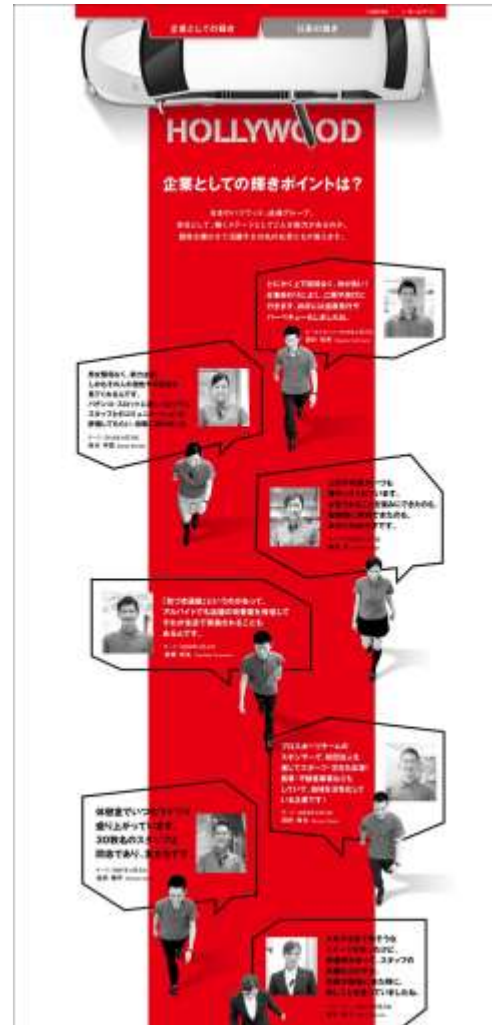
ハリウッドチェングループ成通さま（トップフリー）



検索結果画面バナー



リクナビ内ランディングページ



LOOP QUEST

CORPORATE PROFILE

ふりこはまた、マッソン工場に落ちる。



制作事例：UHA味覚糖さま（お菓子メーカー）

会社案内パンフレット・採用説明会スライド

上層部同士の商談で使用するツールです。創業時につくっていた飴玉一つでコミュニケーションが広がるように、ひと見開き毎に工夫あるワンビジュアルを制作。

会社案内パンフレット



採用説明会スライド



制作事例：京成バス株式会社さま（業種：ドライバー）：リクナビNEXT

検索一覧

契約社員 未経験者歓迎

安定した環境で働く、地域密着のバス運転士【面接1回】

京成バス株式会社◎京成グループ（東証一部上場）企業◎未経験入社約8割！最長70歳まで活躍可能！企業ページ

【9/10（木）18:30～ Web説明会実施】必要な資格は普通自動車免許のみ！未経験者歓迎！面接1回・実技試験なし・約一ヶ月で内々定！最長70歳までバス運転士として活躍可能！千葉県最大手のバス会社で働いてみませんか。

勤務地 【希望を最大限考慮】江戸川・奥戸・金町・松戸・市川／5営業所※転居支援…

年収例 400万円／入社1年目／契約社員バス運転士（月給19.3万円+諸手当+賞与）
450万円／正社員2年目／正社員バス運転士（月給19.3万円+諸手当+賞与）

仕事の概要 コミュニティバスや送迎バスなどの小型（AT車） 中型車の運転からスタート！

求める人材 学歴、経歴、男女不問／20代、30代、40代、50代の全世代活躍中！◎大型二種免許取得の自己負担ゼロ

リクナビNEXT内のランディングページ



かけがえのない毎日、
乗せています。



もうすぐ春になろうというある日から、
その子は姿を見せなくなった。

...

それから数日後、
いつものように7時11分に
バス停を発車しようとした時、
スーツ姿に身を包んだ
その子から一過の手紙を手渡された。

「3年間ありがとうございました」
大人びた字で、そう書かれていた。

平日の朝、7時11分。

決まった時間にバスに乗る子がいた。

隣駅の高校の制服を着て
毎朝、楽器のケースを抱えて。
その子が乗り込む
バス停から駅までの18分間は、
その子にとって
バッドの延長だったのかもしれない。

駅まで目が見えないようにアクセルを
踏む足の力をほんの少し緩めるのが、
もなりの心配りだった。



日常に寄り添う
仕事です。



制作事例：株式会社セブンスカイさま（業種：介護）：リクナビNEXT

検索一覧

正社員

業界を変える介護施設の管理者【介護士・サービス提供責任者】

株式会社セブンスカイ＜資格取得全額負担／未経験から活躍できる環境／第二創業期／設立から12年連続増収増益＞ 企業ページ

介護の世界が私に居場所をくれました。

代表取締役 葛目 奈々

「【スマホでご覧の方は『詳細メッセージを見る』をクリック！】リクナビNEXTから応募し、2020年秋に入社した橋本さん（40）。介護業界経験者である彼が、家から近い施設の内定を辞退しセブンスカイを選んだ理由とは。」

勤務地

■デイサービス ひまわり亭東京都杉並区下高井戸5-13-3 1階A号 ■デイサービス...

年収例

420万円／27歳／介護スタッフ※夜勤なし・5年目（月給32万円＋業績賞与）
520万円／45歳／介護スタッフ※夜勤なし・10年目（月給40万円＋業績賞与）

仕事の概要

介護職員・生活相談員・サービス提供責任者として現場で活躍していただき、後々は新施設の責任者もお任せ！

求める人材

介護業界を変えたいと考える『思い』に共感し、代表やメンバーと一緒に活躍いただける方

リクナビNEXT内のランディングページ



次は、私が介護を救いたい。

私の居場所は、
昼の世界にはなかった。

私が他の人と違うと気づいたのは、高校生の時でした。幼い頃に両親が離婚。経済的に苦しい状況だったので、12歳から新聞配達をするなどして家計を助けていました。ところが自分が「体は男性だが心は女性」というトランスジェンダーであることを自己認知し、さらに「ここに自分の居場所はない」と感じて高校を中退。地元の高知で水商売を始めました。そんな中、誰かの下で働くのではなく「自分で経営をすること」も私らしい生き方ができる道だと思うようになり、将来の独立を目指して手に職をつけることを決意しました。母と姉が看護師だったこともあって「どうせ手に職をつけるなら、母や姉のように悩んだり苦しんだりしている人を助ける仕事がいい」と考え、看護師を目指すことに。しかし「戸籍の性と見た目が一致しない」という理由で、看護学校への入学すらできませんでした。「私の居場所は、昼の世界にはないのか」と、私は絶望を感じずにはいられませんでした。



介護の世界に、救われた。

そんな私を受け入れてくれたのが介護の世界でした。介護学校や施設で知り合った人たちは、私の見た目や過去を気にすることなく、ありのままを受け入れてくれました。「ここにいていいんだよ」そう言ってもらえた気がしました。かつての私のように居場所を見つけられていない人のために、そして私の居場所を作ってくれた介護業界に恩返しをするためには、どうしても良いだろうかと考える日々。元々「いずれ経営に挑戦したい」という思いもあり、私が選んだ道は、大手介護チェーンのフランチャイズとして介護施設を作ることでした。



「その人らしく生きる」を支える介護を。

2010年からフランチャイズの下で施設の運営ノウハウを身に付けた後、2015年に独自の施設を立ち上げ。画一的なサービスを提供するのではなく、少人数制にこだわり利用者様一人ひとりが「その人らしく生きる」ことを実現する。そんな理想の施設を目指して「デイサービス・ひまわり亭」をスタートさせました。