

人事の皆さん、必見です！

Green 採用ノウハウ大公開！

この資料でわかること

1. 採用プロが今、理解していること
2. Greenを効果的に活用する方法

「採用の難易度が上がった…」
「売り手市場だから…」

とよく言われますが

“採用難”とはどういうこと！？

～ 採用プロが今、理解していること～

Agenda Topic

- 01. 採用に関する4つの社会現象
- 02. 多様化する人事のお仕事
- 03. 求職者の転職活動
- 04. 各採用サービスの特徴



01.採用に関する4つの社会現象

求職者との立場が対等

日本は深刻な人口減少社会。採用は売り手市場化し、求職者も企業を選ぶ時代へ。



ITによる情報過多

インターネットにより世の中には情報があふれ、ありきたりな情報はもはや無価値なものへ。



ミレニアル世代の台頭

ミレニアル世代は、給料や役職だけでなく”自分らしさ”を感じられるかどうか、「共感」できるかどうかを大事にする。



無くなる仕事の増加

テクノロジーの進化により代替される仕事が増加。自分に残る身につくスキル、成長ポイントを伝えることが重要。



02. 多様化する人事のお仕事

社会情勢の変化に伴い、 人事の仕事や役割が多様化

広報



ブログ
プロモーション

対応



エージェント対応
スケジュール調整

教育



新人研修
オンボーディング

採用



求人作成
スカウト

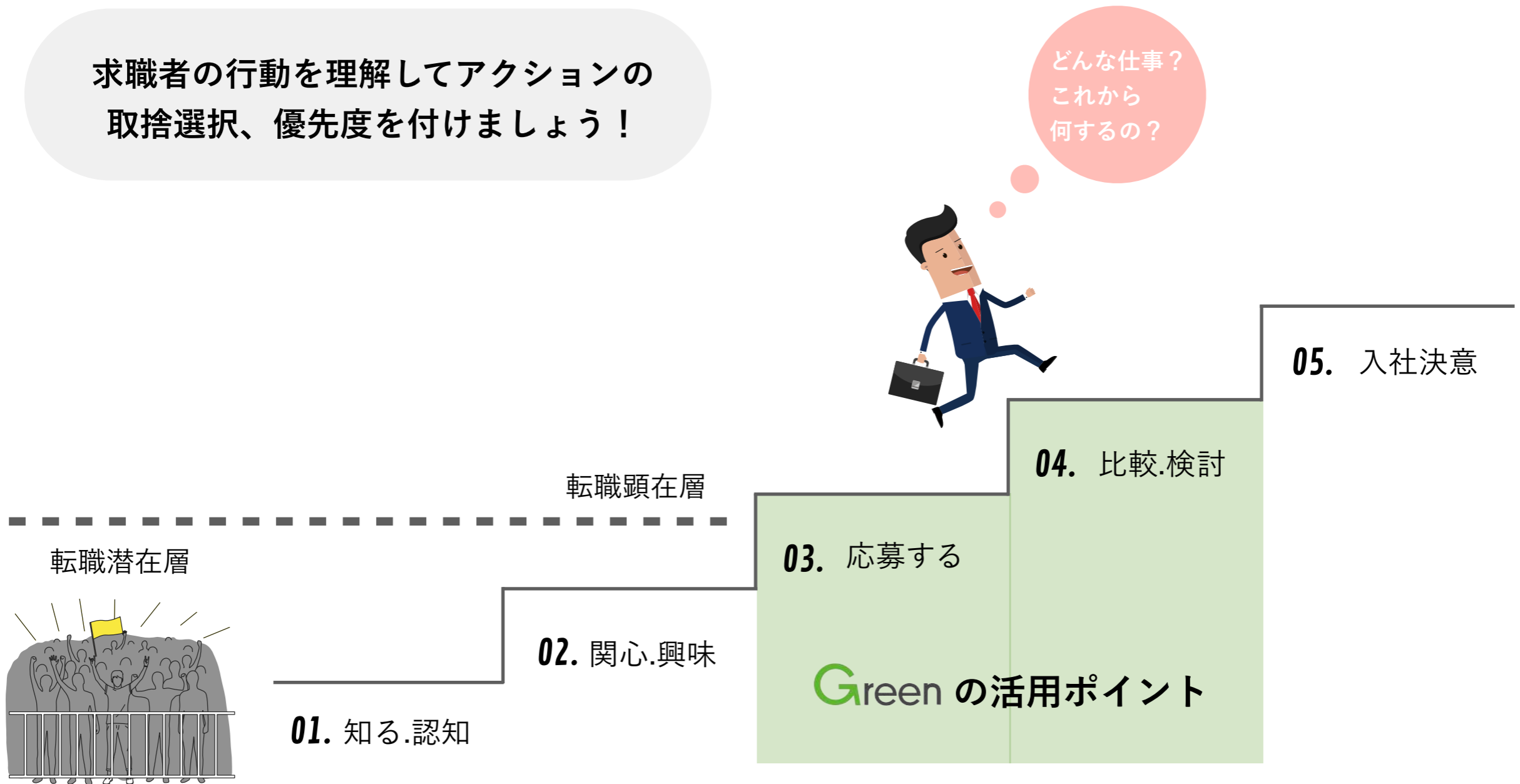
立案



数値分析
マーケティング

03. 求職者の転職活動

求職者の行動を理解してアクションの
取捨選択、優先度を付けましょう！



04. 各採用サービスの特徴



採用サービス
どうやって使いこなせばいいの!?

SNS型



採用広報向け

- ・多くの人に自社のことを知ってもらうために活用することで有効的な採用広報が実施できる。
- ・ブログ/フィードの頻繁な更新がポイント

スカウト型媒体



ハイスペック採用向け

- ・CXO、専門職などのプロフェッショナルな年収の高い層がメインのターゲットとなる。
- ・スカウトとオファー提示条件が重要なポイント

Green



ミドルクラス採用向け

- ・ミドルクラス、メンバー層レベルがメインターゲットとなる。
- ・記事やスカウトを使い総合的に魅力を伝えることが重要なポイント

実際にどうやって採用するの！？

～ Greenを効果的に活用する方法～

Greenでできること

- 01. 会社や求人情報を掲載する
- 02. 貴社のことを知ってもらう
- 03. 求職者と連絡をとる
- 04. 選考をする



01. 求人や会社情報を掲載する

仕事・会社をプロモーションしよう

採用プロモーションとは

会社や仕事の魅力を引き出し、ここで働きたい！
と思ってもらえるよう、
宣伝をすること。



情報社会において

~~単なる情報伝達は無意味~~



重要なポイント

ミレニアル世代

共感



代替されない仕事

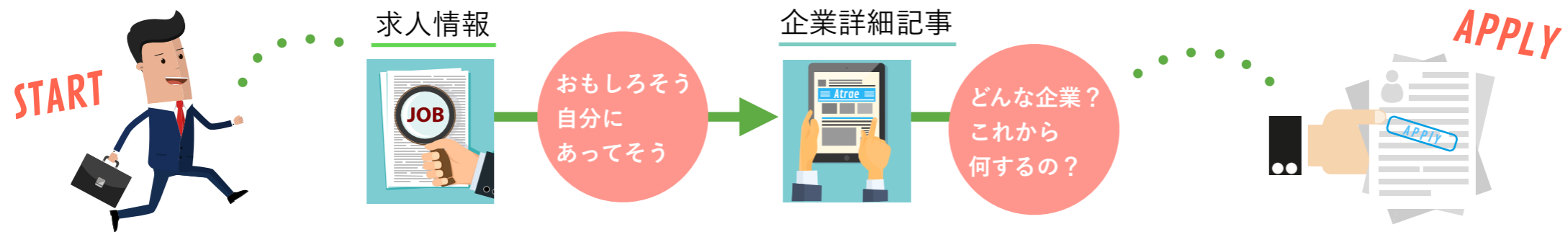
成長



魅力的な情報

01. 求人や会社情報を掲載する

Greenでは、様々なページで貴社の情報を求職者に伝えることができます。



求職者はまずはじめに、求人情報を閲覧します。だから…。

例えばデザイナーの場合！

単なる業務内容の説明ではなく

あなたの会社のデザイナーのお仕事

の話が聞きたいのです。

ググれば出てくる情報はあまり価値がありません。



01. 求人や会社情報を掲載する

iOSエンジニア

【iOSエンジニア】★日本初！全社員が"自社株"を持つマザーズ上場企業★高い視点を持ち、ビジネスの成功に積極的に関わるエンジニア募集！

株式会社 アトラエ・新規事業yenta/wevoxも急成長中！求人メディアGreenを運営するHRTechベンチャー



◎400万円～800万円 ◎東京都

事業内容

成功報酬型求人メディア「Green」の企画・開発・運営
完全審査制AIビジネスマッチングアプリ「yenta」の企画・開発・運営
組織改善プラットフォーム「wevox」の企画・開発・運営
新規事業の企画・開発

「Green」：エンジニア、クリエイティブ職種に強く、採用時に料金をいただく成功報酬型の求人媒体です。IT業界では国内最大級の求人数を誇ります。

「yenta」：毎日レコメンドされるビジネスマンをアプリ上でフリックするだけで、会いたい人同士がつながるビジネスマッチングアプリです。多種多様な領域のプロフェッショナル同士を繋ぎ、働き方の多様化、オープンイノベーションなどを狙います。

「wevox」：社員が1～2分の簡単なサーベイに定期的に回答するだけで、チーム内のエンゲージメントの状況や変化を可視化し、課題を的確に把握するエンゲージメントモニタリングサービスです。エンゲージメントを向上させることで離職率を低下させ、生産性の向上を促進します。

仕事内容

【アトラエにおけるエンジニアの考え方】
アトラエはビジネスを成功させるため、会社を成長させるためという視点を持って働くメンバーの集合体です。
そのため、技術力をUPさせたいというメンバーより、自分の技術力を使ってどのようにビジネスを成功させられるのかを考えられるエンジニアを求めています。

•求められる思考性

- ・経営者視点
- ・強いチームを作るという視点
- ・多面的に事業を見ることが出来る視点

【活躍するエンジニア像】

- ・ビジネス全体への責任感

事業の全チームが参加する各週のMTGにおいては、エンジニアであったとしても、営業やサポート、マーケティングなど他部署に対する自分なりの意見や関心を持ち積極的に関わっていく人が活躍しています。

・強いチームを作る1一員となるメンバー
やり方を問わず、チームメンバーの力を120%、130%引き出せるようなメンバーが活躍しています。善き込み力が強い人、全ノリ、フルコミットする人などチームとして気持ちよく働ける人が歓迎されます。

Work - 求人情報 -

Point1

1. 働く理由

業務におけるミッションはなにか

2. この仕事の魅力

やりがいやおもしろさ

3. 成長ポイント

どんな自己実現ができるのか



例えばデザイナーの特徴！

A社

チームプレー重視
新人育成、OJTも充実

B社

デザインドリブン
Welcome 挑戦 & 失敗

C社

お客さんとのコミュニケーションを何よりも重んじる

01. 求人や会社情報を掲載する

採用プロモーションにも力を入れて、自社の魅力を伝えよう！



Point2

COMPANY - 企業詳細記事 -

1. ビジネモデル

競合・市場に対する優位性や差別化

2. 今後の事業展開

業界や事業の今後の展開予定

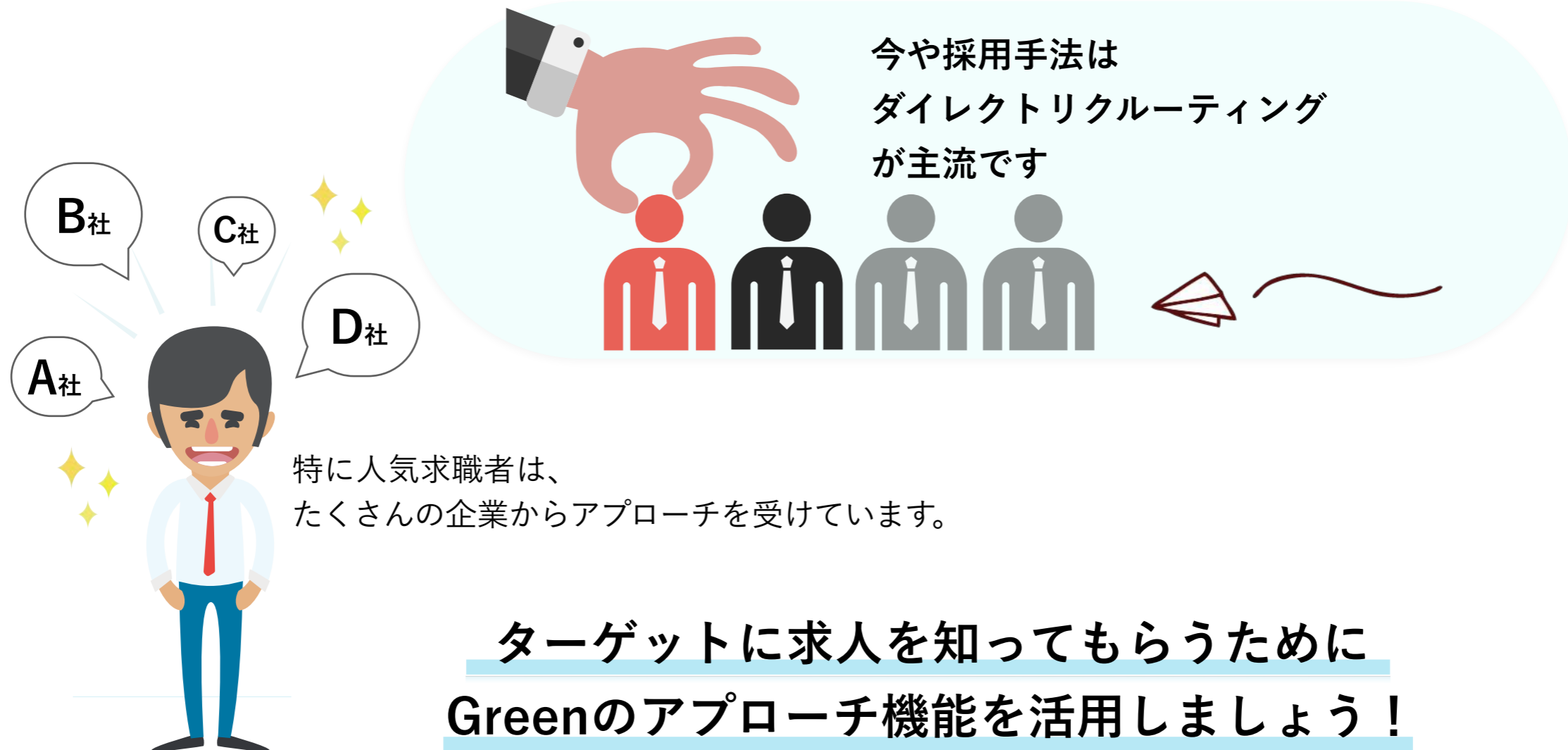
3. 価値観やカルチャー

大切にしている理念、企業風土



02. 貴社のことを知ってもらう

求職者へ積極的にアプローチしよう



02. 貴社のことを知ってもらう

Greenでは、様々なアプローチ方法で求職者に求人を知らせることができます。

相手から

会いたいメッセージ

気になるを受信した求職者へのみ送付できる特別なメッセージです。

Point 1

なるべく気になる受信した即日にメッセージを返信しよう

自社から

気になる通知機能

気になった求職者へ、早く楽に求人を通知することができます。

Point 2

写真と求人タイトルを工夫し求職者の興味を引き寄せよう

スカウトメッセージ

気になった求職者へ、直接メッセージを送ることができます。

Point 3

”あなたに向けて送っています”と思わせるメッセージを送ろう

03. 求職者と連絡をとる

求職者に良い印象を持ってもらおう

求職者はメッセージを開始した段階から無意識的に
貴社の良し悪しを判断し始めます。



会社のこと何も知らなかったけど、担当者の対応が
良かった！この会社の選考を受けてみたい！

せっかくマッチングした方です。
選考で、より魅力付けをしましょう！

03. 求職者と連絡をとる

オンラインメッセージの段階から
求職者を貴社のファンにしましょう



タイトル：一度ラフな感じでお話ししませんか？

はじめまして、〇〇の_____と申します。
このたびは、レジュメを拝見させて頂き連絡しました。

フリーランスでお仕事されていたこともあってか、職務経歴がとても整理されていてわかりやすく、きちっと丁寧に業務を遂行してくれるのではないかと印象を持ちました。

また、デザインからマークアップまで一通り業務をご経験されているため、デザイン、テクニカル両面での確かな指示が出せるのではないかと思います。

〇〇はデジタルマーケティングを行っています。
ナショナルクライアントと言われるような、各業界トップ10に入っているような企業の仕事をしていて、大きささまざまですが年間約4000案件あります。
最近では、XXXXXのリードエージェンシーになるなど、グローバル企業の案件も増えてきました。

▼GreenのURL

http://www.green-japan.com/job/*****

職種やポジションも多いので、得意なことや今後のキャリアについてお話を伺って、プロデューサー、ディレクター、エンジニアなど選択していただくことも可能です。

ぜひ一度ラフな感じでお話ししませんか？
ご興味があれば、お返事いただくと幸いです。

※メッセージテンプレはあくまでも参考程度にご活用下さい

連絡時に意識してほしいこと

1. 対等な立場でのコミュニケーション
2. 配慮や気遣いが伝わる内容を記載
3. テンプレと感じさせないメッセージ

上から目線、また機械的なメッセージは心象が悪くなる可能性がある
るので、なるべく避けましょう！



04. 選考する

求職者に良い印象を持ってもらおう



採用活動は、実際に会ってからの本番。最も求職者が貴社を判断するタイミングです。

求人票やスカウトはあくまでも入り口。
求人票が良くても、会った人に
魅力がなければ、貴社の選考を辞退します。

**求職者とは、同等の立場で
誠実にコミュニケーションを取りましょう！**

04. 選考する

大事にしてほしいこと

1. 求人票と話す内容の一貫性
2. 対等な立場でのコミュニケーション
3. 面談者の人選にはきをつける

Point

内定を出すまでがゴールではありません。
お互いをちゃんと知ることが大切なのです。



求職者は挨拶やお茶の出し方一つ一つ
みてたりします。

「貴社で働きたい！」と思ってもらえる
求職者を探しましょう！



最後までお読みいただきありがとうございます。

求職者・貴社 双方向にとって良い採用がGreenで成功できるよう
全力でサポートさせていただきたいと存じます。

なにかお困りのことがございましたら、お気軽にご連絡ください。

Greenクライアントサポート

TEL：03-6435-3210

EMAIL：support@green-japan.com

受付時間：平日9:30~18:30 (土・日・祝日を除く)