

少人数でも勝てる

採用力UPセミナー



会社名 山辺事務機株式会社

設立 昭和52年4月

代表者 代表取締役社長 山辺知代

所在地 本社 富山県高岡市蓮花寺191-14
富山店 富山県富山市花園町1-6-19

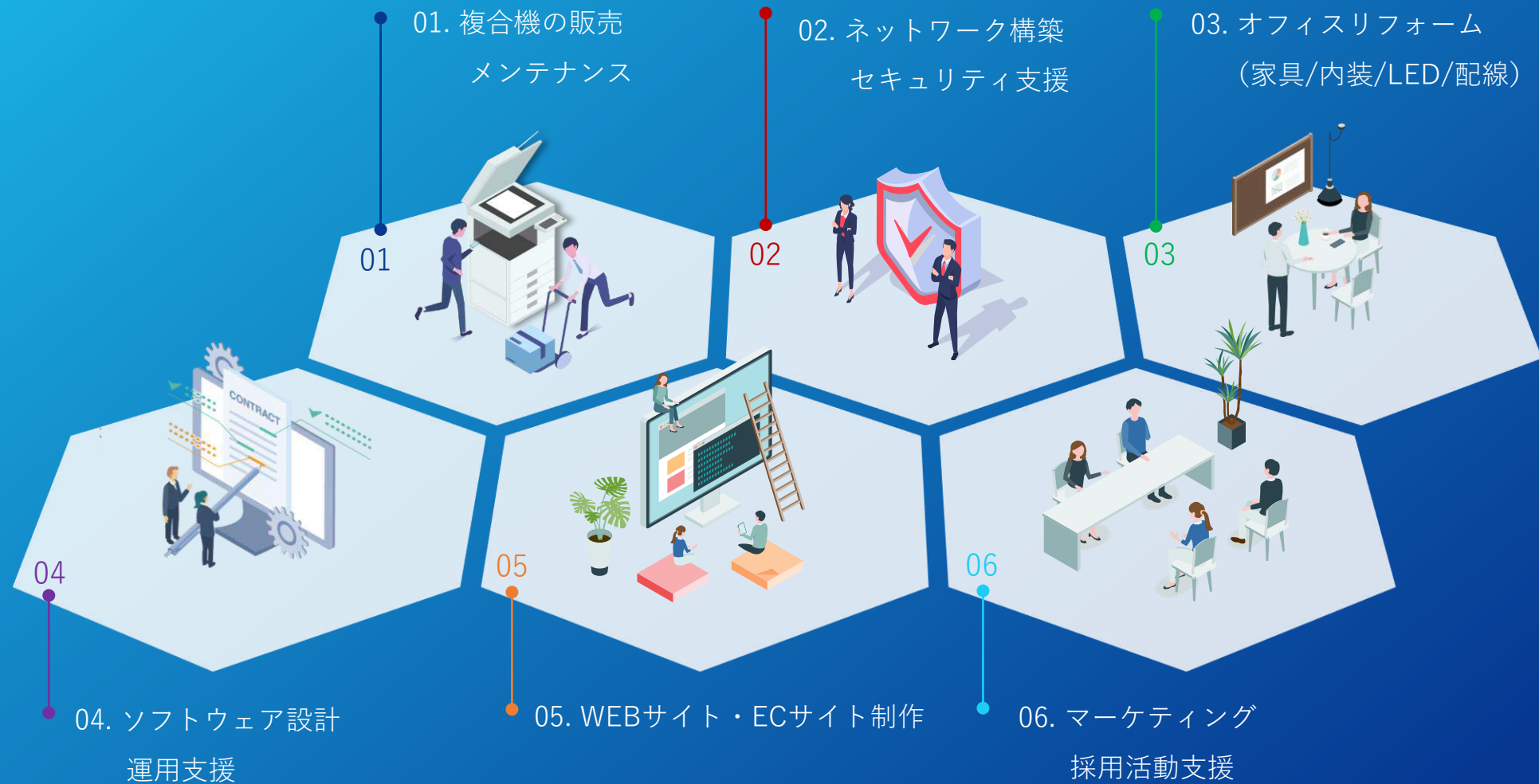
従業員 18名

売上 632,397千円（令和4年7月期）



SERVICE CATEGORIES

業務内容



少人数でも勝てる 採用力UPセミナー

1. 最低限知っておきたい採用トレンド
 - a. 富山県の採用状況について
 - b. 基本的な採用手法の紹介
 - c. 認知度が低い中小企業は〇〇で勝つ
2. 採用活動を楽しにする方法
 - a. おすすめの採用活動基本の2つ
 - b. 認知度低い企業でも勝てる採用スタイル
3. 具体的な運用スケジュール
 - a. 採用活動にかかる工数について
 - b. 採用サイトのポイント
4. アフタートーク

富山県の採用状況について

富山県の採用状況

10月1日時点 就職内定率について

2010年10月1日

47.2%

2023年10月1日

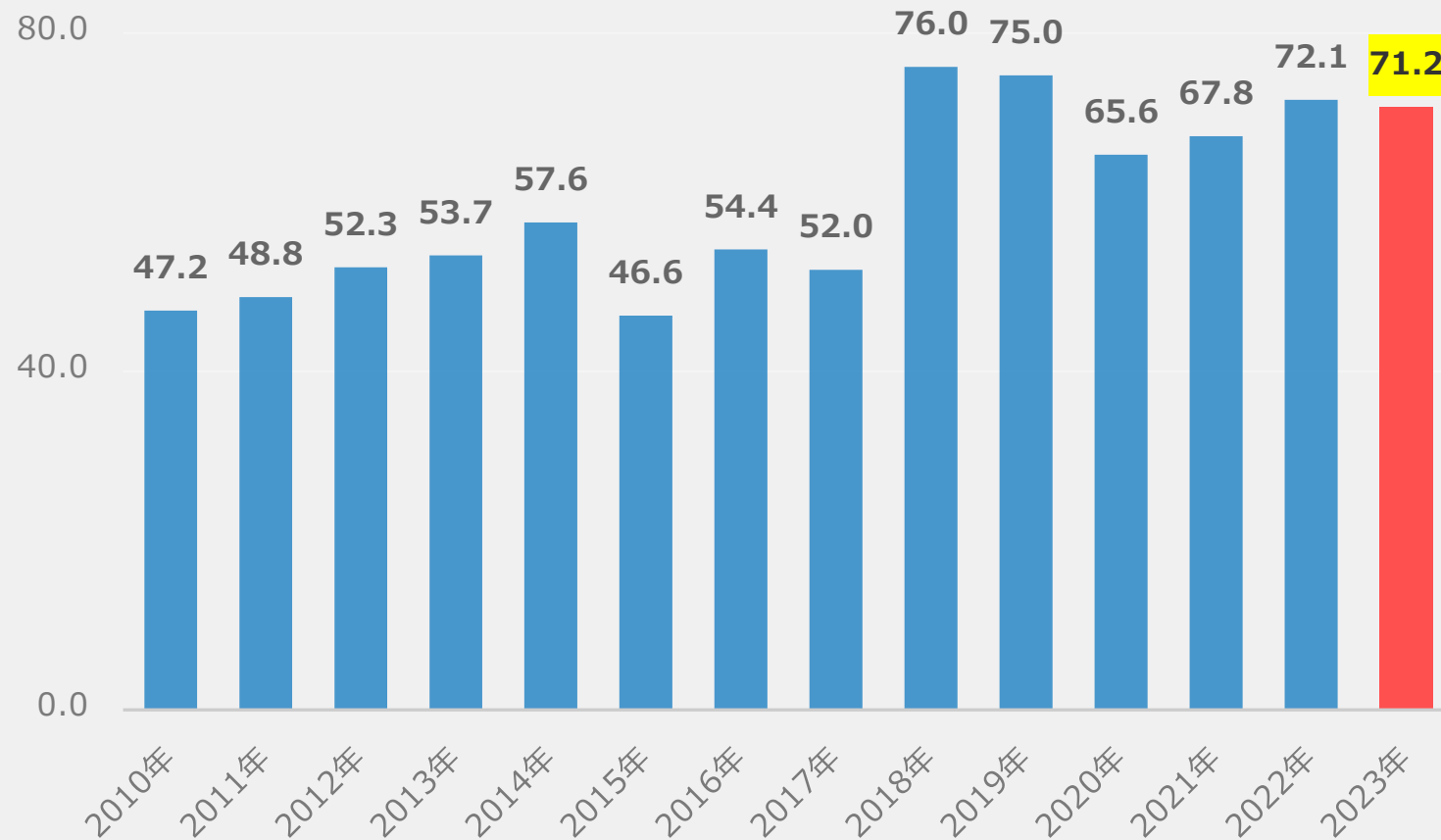
?%

厚生労働省富山労働局
令和6年3月新規大学等卒業予定者の内定状況(10月1日現在)について

富山県の採用状況

2023年10月1日時点での就職内定率は**71.2%**。

2018年、経団連の採用ルールが廃止され、その後も**採用の早期化**が進む。



厚生労働省富山労働局

令和6年3月新規大学等卒業予定者の内定状況(10月1日現在)について

富山県の採用状況

県内就職内定者数（大学生）

2023年3月卒業予定者数

2492 人

県内就職内定者数

? 人

富山県の採用状況

2023年3月に卒業予定の富山県内大学生で「県内にとどまる」と回答した学生は約32%。
県外流出が止まらず、県内企業の採用活動は苦戦している。

県内就職内定者数

793 人

2023年3月
卒業予定者数

2492 人

Uターン就職率は？

2024年3月卒業予定の全国の大学生、大学院生が、地元（Uターン含む）就職を希望する割合は**62.6%**。コロナ禍以降の経済状況が不透明で求人倍率がやや低下してからは地元就職意向が高まっていると考えられる。



学生の志望企業数

新型コロナ前

10～15 社

新型コロナ後

3～5 社

学生が志望する企業数は平均して1/3まで減らしていると言われています。
なるべく効率を求めるZ世代の特徴が見られます。

✓ エントリー企業に選んでもらえるようなアプローチが鍵。

早期化

完全売り手市場

こんな不安はありませんか？

中小企業でも
勝ち目はあるの？

求人サイトに登録したけど、
ずっと待っているだけ・・・

基本的な採用手法の紹介

待ちの採用

オーディション型採用



ハローワーク、マイナビ、リクナビ、インディード
求人広告やエージェントなど活用
応募が来たら選考をおこなう

攻めの採用

スカウト型採用



採用サイト、動画、SNS、スカウト型サービス
学生のデータベースを活用
企業から学生にアプローチをおこなう

検索方法の違い

学生が**企業**を検索する

オーディション型採用

業種・エリア・職種・従業員規模・待遇・福利厚生
の軸で企業検索を行う

絞り込みから外れると見てもらえない

企業が**学生**を検索する

スカウト型採用

学校・現住所・志望勤務地・企業選びの軸等
34項目の軸で企業検索を行う

早期にUターン
学生へアプローチ

給与・福利以外を重視する学生へ
アプローチ

基本的な採用手法の紹介

	待ちの採用 オーディション型採用	攻めの採用 スカウト型採用
費用	<p style="text-align: center;">△</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 掲載料が基本的にかかる。 ● 掲載時期や表示順によっても変わる。 <p>費用目安：80万円～</p>	<p style="text-align: center;">○</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 基本的には初期登録料のみ。 ● 内定後に成果報酬を支払うスタイルが一般的。
会社認知度の 影響力	<p style="text-align: center;">△</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 求職者側から応募するため、どうしても認知度に影響をうけてしまう。 	<p style="text-align: center;">○</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 企業から学生にアプローチするため、認知度の影響をうけない。
採用担当者の スキル	<p style="text-align: center;">○</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 掲載した後は待っているだけなので、担当者のスキルは求められない 	<p style="text-align: center;">△</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 会社にあった求職者を見極め、積極的にアプローチするスキルが求められる

▼

**認知度が高く、
予算ある企業向け**

▼

**認知度が低く、
予算が少ない企業向け**

スカウト型採用って学生からのニーズはあるの？

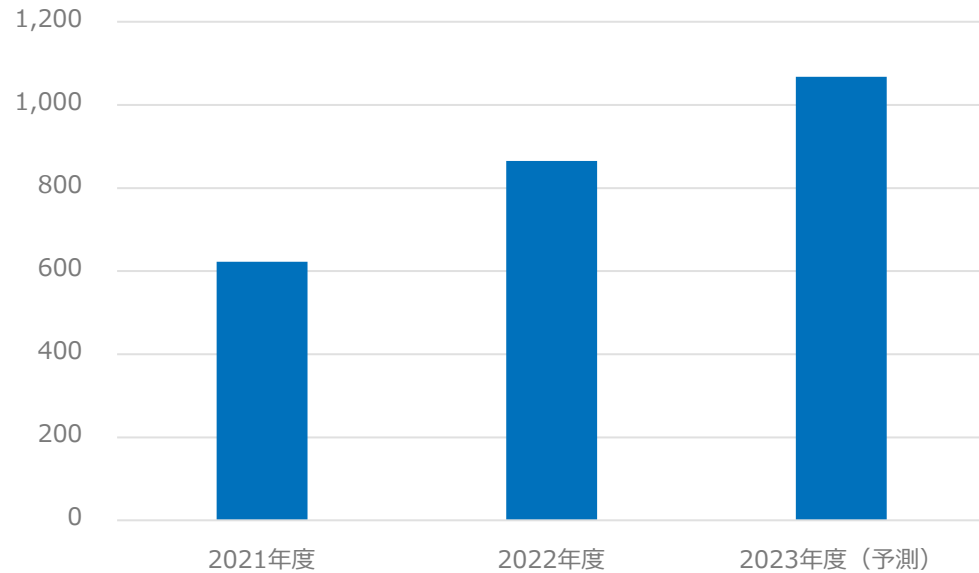
2024年学生登録数

23 万人

登録企業数

16,233 社

スカウト型サービスの市場規模



矢野経済研究所
ダイレクトリクルーティングサービス市場に関する調査

“ 企業の声

人材紹介よりも安価に利用でき、
求人情報サービスやイベント型サービスに比べて
採用要件を満たす人材へ直接アプローチしやすい。

“ 学生の声

企業からのスカウトを待つだけで
転職・就職活動ができる

早期化・売り手市場という
不利な状況下・認知度が低い企業は

「攻めの採用」で勝つ

こんな不安はありませんか？

「攻めの採用」

とはいっても・・・
スキルがなく難しそう。採用初めてで
何をすればいいかわからない。

少人数でも勝てる 採用力UPセミナー

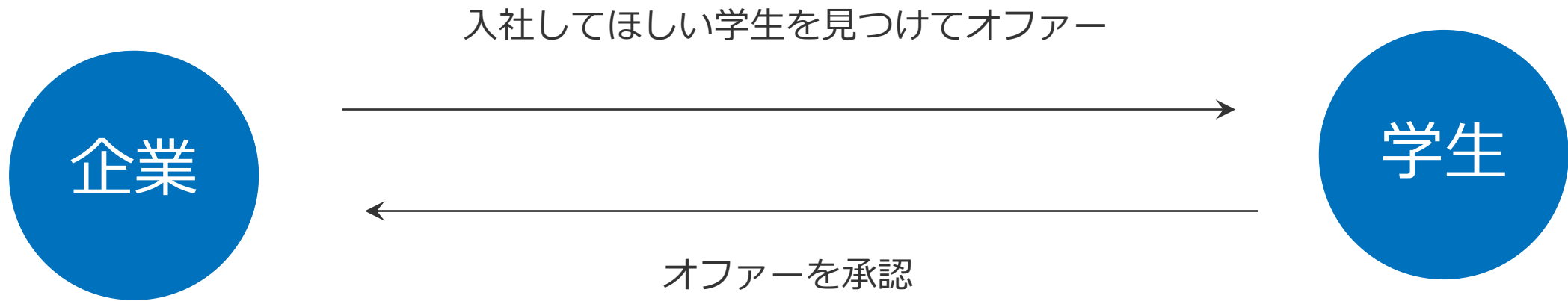
1. 最低限知っておきたい採用トレンド
 - a. 富山県の採用状況について
 - b. 基本的な採用手法の紹介
 - c. 認知度が低い中小企業は〇〇で勝つ
2. 採用活動を楽しにする方法
 - a. おすすめの採用活動基本の2つ
 - b. 認知度低い企業でも勝てる採用スタイル
3. 具体的な運用スケジュール
 - a. 採用活動にかかる工数について
 - b. 採用サイトのポイント
4. アフタートーク

「攻めの採用」基本2つ

「攻めの採用」基本2つ

- ✔ スカウト型サービスに登録する
- ✔ オウンドメディアで情報発信する

スカウト型サービスとは？



マッチング ▶ 個別面談 ▶ 選考 ▶ 内定

スカウト型サービス比較

企業状態

- 自社にマッチする人材を**感覚的に**決めている
- **リスクなし**で始めたい
- **広く浅く**学生にスカウトを送りたい

- 自社にマッチする人材を**明確に言語化**できている
- **狙った学生に複数回**オファーを送りたい

おすすめサービス



キミスカ

理由

成果報酬型プランあり

内定が出るまでのご負担なし。内定辞退の場合は返金

豊富なアクティブ学生数

「人材マップ」「高評価学生分析」など分析レポートを活用して戦略的にターゲット設定ができる。

企業の本気度がわかるスカウト

「ゴールド」「シルバー」「ノーマル」3つのオファーの種類があり、本気度を学生に示すことができる。

「攻めの採用」基本2つ

- ✔ スカウト型サービスに登録する
- ✔ オウンドメディアで情報発信する

社会に向けて広く情報発信するメディア全般のこと

採用サイト

採用動画

SNS

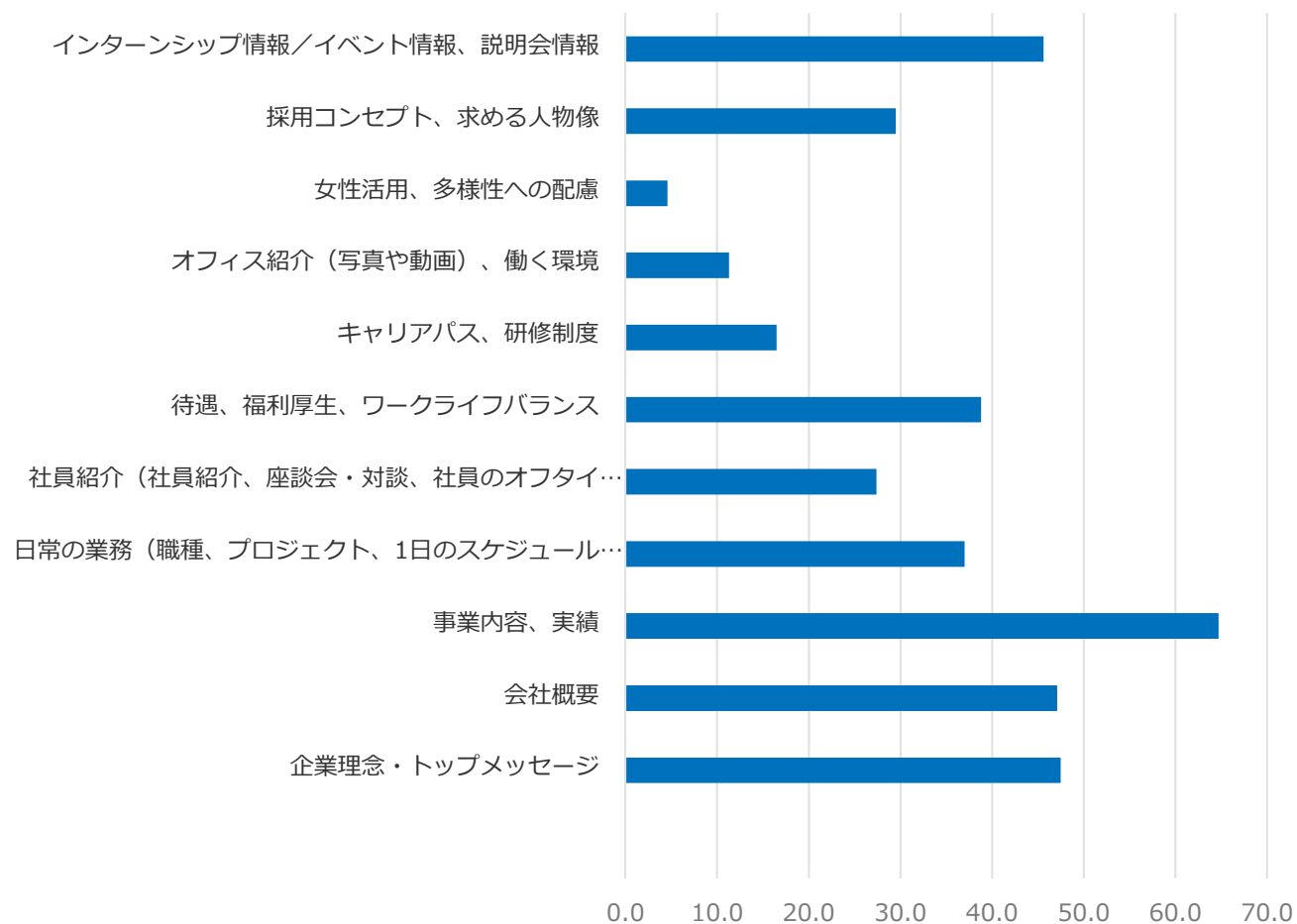
御社のサイト、
次の内容は掲載されていますか？

採用サイト見直しチェック

以下の内容は採用サイトに含まれていますか？

- ✓ 事業内容・実績
- ✓ 企業理念・トップメッセージ
- ✓ イベント情報・新着情報
- ✓ 採用コンセプト・求める人物像
- ✓ 日常の業務（職種、プロジェクト、1日のスケジュール）

学生はホームページのどこをよく見る？



デザイン・情報が古い
志望度に影響する



「はい」と回答した学生

9割

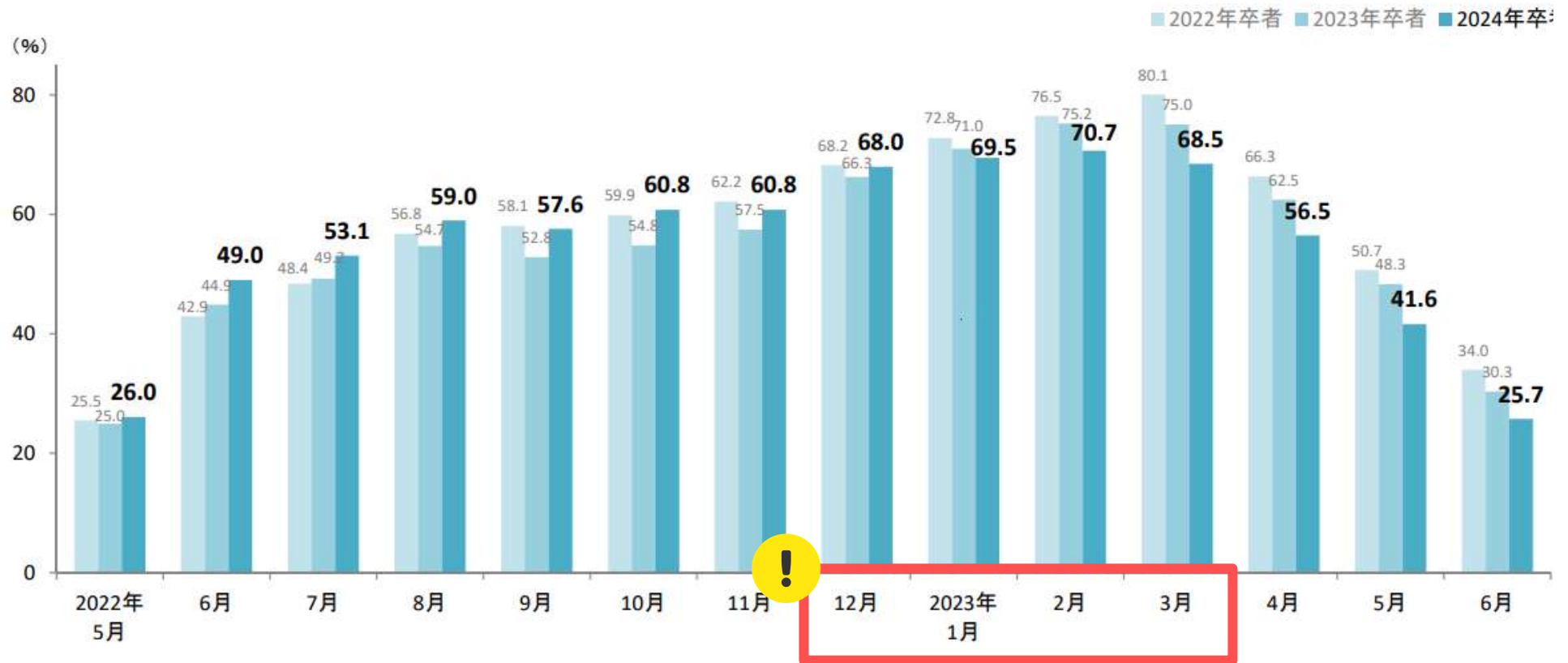


定期的な情報
発信が必要

学生がよくホームページを
見ている時期はいつでしょうか？

採用ホームページ閲覧時期

業界研究・エントリーや面接対策がピークになる
12月～3月にかけてホームページを閲覧している。



オウンドメディアが中小企業の採用活動と
相性が良い理由

**オウンドメディアの情報発信は
型や時期にとらわれない**

学生がよく見る時期を狙って見てほしい情報を届ける

個性的すぎる 採用サイト具体例

型にとらわれない情報発信とは？

悩み

営業職の応募が少ない

学生が知りたい部分

「ノルマが厳しい」などブラックなイメージが先行している

解決方法

営業部メンバー・仕事内容をわかりやすく発信する



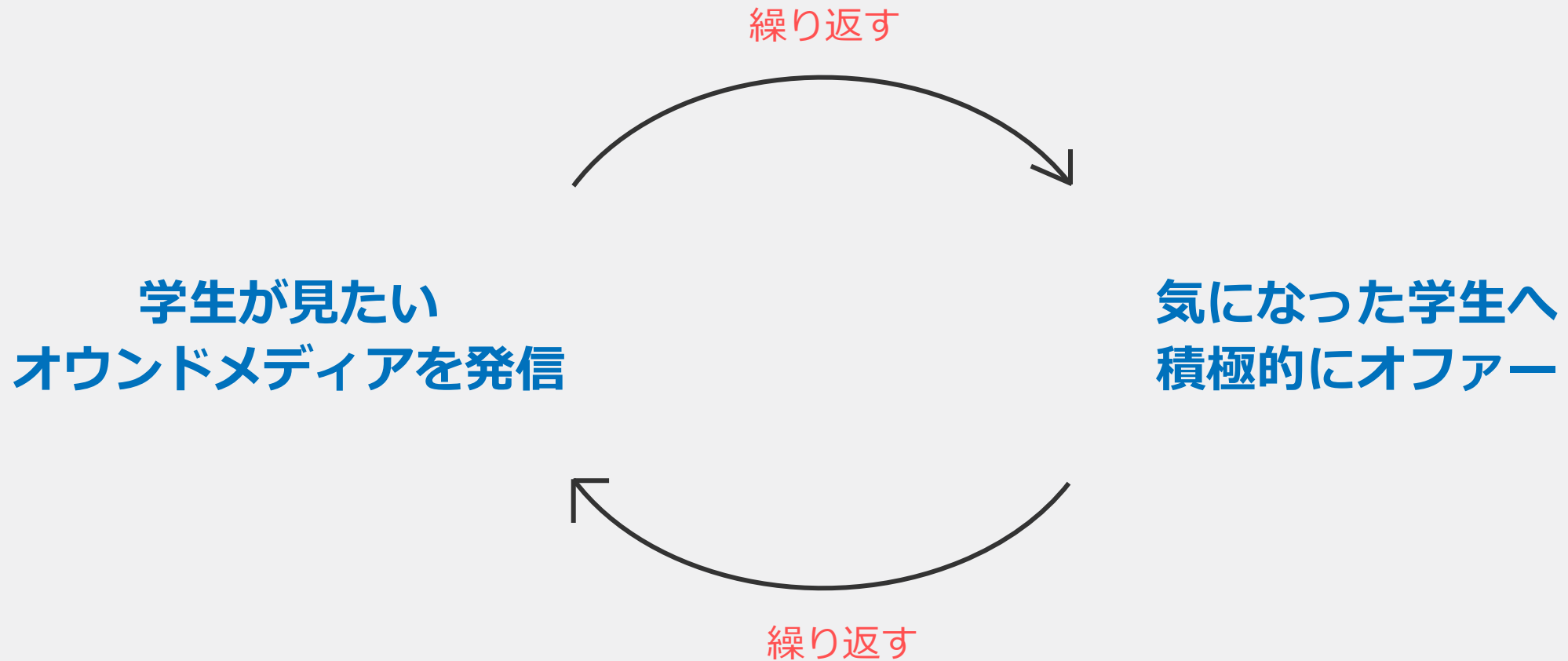
オウンドメディアを取り入れることで

**自由な形式で学生が求めている
リアルな情報を届けられる**

認知度が高い企業と比較されにくくなる

認知度低い企業でも勝てる採用スタイル

認知度が少ない企業でも勝てる採用スタイル



少人数でも勝てる 採用力UPセミナー

1. 最低限知っておきたい採用トレンド
 - a. 富山県の採用状況について
 - b. 基本的な採用手法の紹介
 - c. 認知度が低い中小企業は〇〇で勝つ
2. 採用活動を楽しにする方法
 - a. おすすめの採用活動基本の2つ
 - b. 認知度低い企業でも勝てる採用スタイル
3. 具体的な運用スケジュール
 - a. 採用活動にかかる工数について
 - b. 採用サイトのポイント
4. アフタートーク

採用活動に係る工数について

認知度が少ない企業でも勝てる採用スタイル

なんとなくわかったけど、
少人数でやりきれるか不安…

認知度が少ない企業でも勝てる採用スタイル 採用活動に係る工数

(初期設定・制作時間は除く)

この時間だけ確保できれば十分に採用活動を行えます

offerbox

- 学生へオファー 毎日30分
- 定例ミーティング 毎月60分

オウンドメディア

- ブログ作成など
情報発信 毎月60分



**毎日30分5名にオファーを送れば
毎月100名の学生に会社を知ってもらえる**

ミーティングの内容

- 学生の検索軸を改善策を検討
- 学生へのオファー文章の改善策を検討

ミーティングの目的

- 採用成功へ向けてのモチベーション維持
- 企業にあう人材の精度を上げる

**採用に関する知識がなくても
内定・ミスマッチ防止を効率的に**

Offerbox 学生とのマッチング後

会社説明用の
パンフレットや
採用ピッチ資料があると
学生にも伝わりやすい



マッチング



個別面談



選考



内定



内定者フォロー



内定までは
進捗確認・フォロー

オウンドメディア運用のポイント

認知度が少ない企業でも勝てる採用スタイルに適した 採用サイトのチェックポイント

1 更新を自社で簡単にできる

毎回業者に更新を依頼すると都度費用がかかってしまう

タイムラグが大きく、新鮮な情報を届けられない

2 運用・管理の手間がかからない

サーバー・ドメイン・メール・アクセス解析など自社でおこなうと
担当者の負担が大きくなる

3 SEOに強い

SEOは検索結果の上位表示をさせる対策

SEOを強くすることで、学生からも探されやすくなる

採用動画

他の媒体との相性◎

多くの求人サイトで動画を掲載できます。

- ・ハローワーク
- ・企業ナビとやま
- ・ナビサイト
- ・Offer box など

臨場感が伝わる

認知度が少ない企業は「何をしているか分からない」と思われてしまいます。

言葉での説明の補足として制作することで学生の理解度が増します。

● 社長インタビュー動画

社長の人柄が伝わり、求職者からの印象が良くなる。
企業ビジョンや理念を伝えることができる。

● ドローン撮影での社内風景動画

人間の目線では撮影できない臨場感ある映像が撮影できる。
人件費・編集費用が安いメリットも。

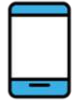
● 裏側や本音の動画

内部状況のリアルを求職者に見せられる。
求職者が知りたい会社のリアルを伝えることができる。

● 縦型動画

エンタメとして楽しめる動画で、他社との差別化を図り、求職者の興味を引ける。短尺動画はタイムパフォーマンスが高く目に止まりやすい。

SNS



自社のファン作り内定者フォローまで

就職活動以外の層（大学3,4年生）以外にも訴求でき、早い段階からファンづくりが可能です。

内定者は入社までの間、「会社の福利厚生・働く環境」をよく見えています。

SNSで情報発信し、「内定辞退」を避けましょう。

SNSのアルゴリズムに基づいた発信のポイント

① 投稿をする

X（旧Twitter）の場合、1日5～7件

Instagramの場合、1日1件

② 投稿に「いいね」をする

ターゲットをハッシュタグ検索し、「いいね」を押す相手に足跡を残す

③ ターゲットを「フォロー」する

採用SNS投稿にオススメのハッシュタグ

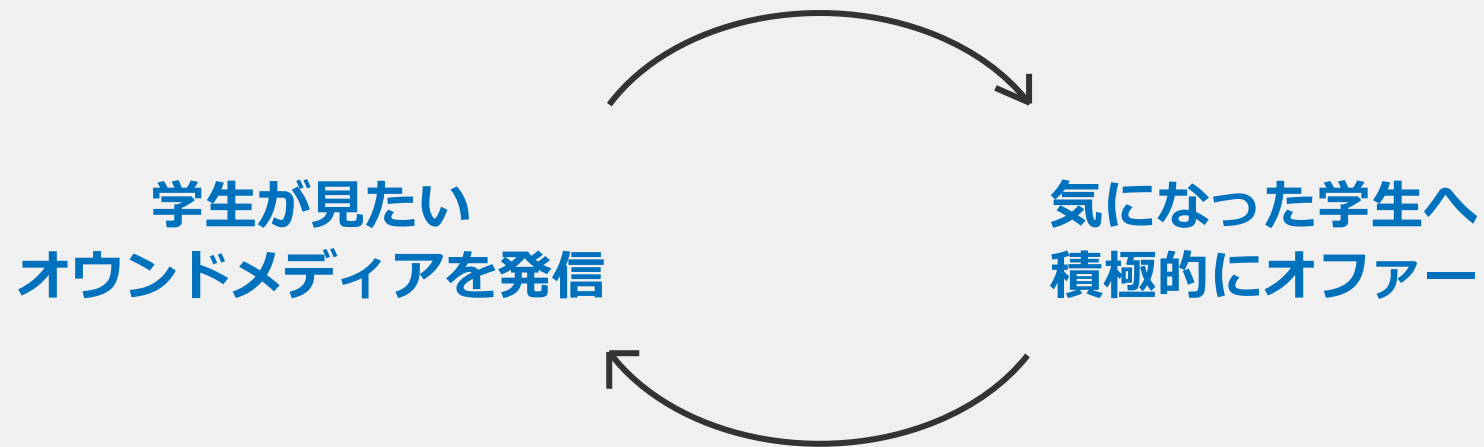
100件以上の投稿があるハッシュタグを集めました

富山で働く（100件以上） # 富山採用（100件以上）

富山就職（100件以上） # 富山県（254万件）

富山好きな人と繋がりたい（1000件以上）

認知度が少ない企業でも勝てる採用スタイルで 2025卒・2026卒の準備をはじめましょう





アンケートのご記入をお願いいたします。

山辺事務機がお手伝いできること

私たちは、採用に関するお悩みや課題を時流にあわせ解決するサポートをしています。



ホームページ制作

よくあるお悩み

- 掲載内容が古い、更新できない
- 求人媒体に出稿しても応募がない

解決ポイント

- 自社で簡単に更新できるシステム
- ターゲット分析し、会社を透明化
- ターゲットに刺さるコンテンツ



動画制作

よくあるお悩み

- 値段が高そう
- どこに制作相談したら良いの？

解決ポイント

- 高品質でリーズナブル
- ターゲットを明確にし視覚化する



採用ピッチ資料制作

よくあるお悩み

- 資料のデザインがださい
- 内容がわかりにくい
- 忙しくてつくる時間がない

解決ポイント

- 時流にあったデザイン
- ターゲットが知りたい情報を網羅してわかりやすく見える化



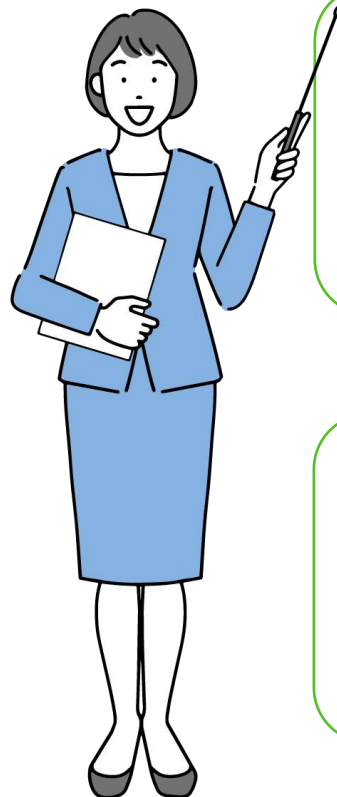
チラシ/パンフレット制作

よくあるお悩み

- デザイン・内容が古めかしい
- 伝えたいことがわかりにくい

解決ポイント

- ターゲットに響く内容
- 応募への導線を考えたシステム連携 (QRコード等)



採用ピッチ資料制作

会社説明会や合同説明会をする際にかかせない採用ピッチ資料を人事&デザインのプロが代行で作成します。訴求ポイントの洗い出しや、現状の改善点もアドバイスしながら、ターゲットに刺さる資料をおつくりします。PowerPointでの納品なので、その後の修正も簡単におこなうことが可能です。

採用ピッチ資料とは？

採用ピッチ資料とは、採用にターゲットを絞り作成する会社説明資料のことで、ピッチは「短いプレゼンテーション」を指します。仕事内容や社風、文化、働く環境等やメッセージを、ストーリーをもって伝える採用手法のひとつで、学生や求職者向けの会社説明会や合同企業説明会においては重要な役割を担い、会社の印象を左右します。



なぜ、採用ピッチ資料が必要なのか？

企業セミナーで不快に思ったことの調査では「**内容に乏しい**」が47.3%、「**説明・プレゼンテーションがわかりにくい**」が28.9%と、採用ピッチ資料に関する結果が上位を占めていることがわかります。また「**資料が不十分・わかりにくい**」という結果からも、わかりやすく魅力的な採用ピッチ資料は学生や求職者から高い需要があることがわかります。



採用ピッチ資料制作の メリット・デメリット

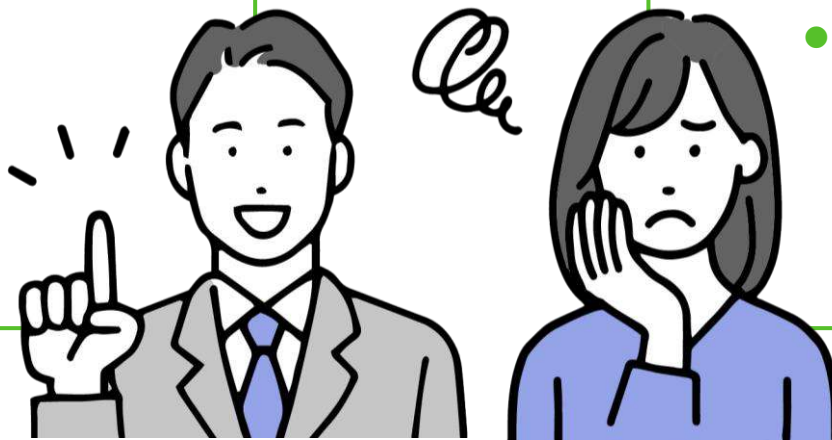
メリット

- 求職者の応募意欲を高める
- 採用ミスマッチを減らすことで離職率を下げ、採用コスト削減に繋げることができる
- 会社説明の情報統一化、誰が説明しても内容にばらつきがない

デメリット

- デザイン性やストーリー性が問われる
- 内容が乏しい、わかりにくいとイメージ低下に繋がってしまう
- 制作に工数がかかりパワーが必要

デメリットはプロに任せることでしっかりカバーできます



お悩み別おすすめ採用ツール

採用サイトがない / 古い / 学生が知りたい情報を網羅できているか不安

➔ **採用サイト+Offer box**

採用サイトつくるほどの費用はない

➔ **採用動画+Offer box**

採用サイトはある

➔ **採用動画+採用ピッチ資料+Offer box**

会社説明会の資料がない / 古い / 学生が知りたい情報を網羅できているか不安

➔ **採用動画+採用ピッチ資料**