WalkOn.

採用ブランディング｜ご提案資料

条件で絞れない求人を、
仕事の中身で選んでもらう。

応募が来ない。来ても合わない。選考に時間を取られる。
その流れを一本の線としてほどき、求人の言葉からつくり直します。

課題

採用の悩みは、一本の流れでつながっています

01 起点
来てほしい人が、求人で伝わっていない

→

02
合う人に届かず、合わない人が気軽に応募する

→

03
選考の対応に、担当者の時間が取られる

→

04
広告を足すほど、採用単価が上がる

→

05
入っても続かず、また募集する

05から01へ戻り、同じ求人で募集を繰り返す

> **原因は求人の数より、「どんな人に来てほしいか」が伝わっていないこと。**

前提

年齢などの条件では、応募を絞れません

法律で決まっていること

求人票でも、選考でも、年齢では選べない

募集・採用で年齢を制限することは、労働施策総合推進法で原則として禁止されています（例外事由に当たる場合を除く）。

求人票を年齢不問にしたうえで、選考で年齢を理由に断ることも認められません。

だから

応募する前に、仕事の実態で本人に判断してもらう

1日の流れ、大変なところ、必要な力、合う人と合わない人をはっきり書きます。合わない人は自分で見送り、合う人には「自分のことだ」と伝わります。

現実的な仕事情報の提示（RJP）

求人の表現は、法令に沿って、社会保険労務士やハローワークに確認しながら進めます。

WalkOnの考え方

選ばれる理由は、
たいてい社内にもうある。

ただ、働いている本人には当たり前すぎて見えていません。長く活躍している人と、早く辞めた人。その違いを聞き取り、求人の言葉にするところから始めます。

進め方

ほどく・組む・届けるの3段階で進めます

ほどく

どこで詰まっているかを分ける

- 社員への聞き取り
- 担当者の時間の棚卸し
- 採用単価の計算し直し

組む

応募の前に判断できる情報をつくる

- 求人票の書き直し
- 採用ページ
- 写真・短い動画

届ける

合う人に届け、応募後の手間を減らす

- 求人の出し先を広げる
- 応募の通知と返信の流れ
- 職場見学・事前の質問

入社後の定着を見て、次の募集の言葉に戻します

進め方 01

ほどく：どこで詰まっているかを、聞いて数える

聞く

長く活躍している人に

- 入社の決め手は何だったか
- 続けている理由はどこにあるか
- 入る前に知りたかったこと

聞く

早く辞めた理由を振り返る

- 面接で伝えたことと、実際の違い
- 最初の3か月で何が起きたか
- どの時点で合わないと感じたか

数える

採用単価を、時間込みで計算し直す

広告・媒体の費用
＋ 担当者の時間 × 時間単価
÷ 定着した人数

> **応募の数より先に、どこで人と時間が抜けているかを見ます。**

進め方 02

組む：応募する前に判断できる求人にします

仕事内容（これまで）

明るく元気な方、大歓迎！未経験でも丁寧に教えます。アットホームな職場です。

誰にでも当てはまる　仕事の中身が見えない

仕事内容（書き直し）

1日の流れ	8:30 朝礼 → 午前は検品、午後は梱包と出荷
大変なところ	立ち仕事が中心です。夏は作業場が暑くなります
合う人	同じ作業を、正確に続けることが苦にならない人
入社後3か月	先輩と2人1組で、作業を一つずつ覚えます

求人票に書ききれないことは、採用ページ・写真・短い動画で見せ、求人票にそのURLを載せます。

架空の例（製造・物流の現場職）

進め方 03

届ける：合う人がいる場所に出し、応募後の手間を減らす

求人の出し先を広げる

- ハローワーク
- SNS
- 地域の媒体
- 社員の紹介

→

採用ページ

仕事の実態・写真・短い動画を一か所に

どの経路から来た人も、同じ「仕事の実態」を見てから応募します。

応募のあとを、速く確かに

1. 応募が来たら、すぐ担当者のLINEに届く
2. その日のうちに、最初の返信を送る
3. 職場見学や事前の質問で、お互いに確かめる

LINEへの通知は、WalkOnが自社で開発した問い合わせ通知の仕組みを応用します。

WalkOnの違い

採用で埋めるべき役割か、から一緒に考えます

必要な役割を、すべて並べる

社内でできるものと、空いているものに分けます。

社内でできる	今いる人の分担を組み直す
WalkOnが入る	企画・進行・広報など、空いた役割にそのまま入る
人材会社と探す	パートナーの人材会社と一緒に、人を探す
採用で迎える	求人をつくり直して、募集する

採用広告を売る立場ではないので、「募集しない」という選択肢も出せます。
聞き取りから写真・映像、人材会社との連携まで、一つの窓口で担います。

測るもの

応募の数ではなく、この4つを前後で比べます

01

面接した人のうち、採用した割合

合わない応募が減ったか

02

採用1人あたりの担当者の時間

選考の手間が減ったか

03

採用単価（担当者の時間を含む）

広告費に頼りすぎていないか

04

3か月後の定着

入る前の情報が、実際と合っていたか

> **取り組む前の数字を最初にそろえ、同じ測り方で比べます。**

始め方

まずは、社員インタビュー1本から始められます

小さく始める入口

社員インタビュー1本と、そこから作る採用の言葉

10万円　（税別）

お渡しするもの

- インタビュー記事（採用ページや求人で使える形）
- 求人票の「仕事内容」の書き直し案
- 求人や採用ページで使える言葉の候補

あとから足せるもの

・写真撮影（半日）：5万円〜
・インタビュー動画：15万円〜
・採用ページ制作：個別見積もり

聞き取りの結果を見てから、全体の支援をご提案します。入口だけで終えても構いません。

ご相談の入口

まずは、いまの採用の様子を お聞かせください。

初回のご相談

45分無料・オンライン

公式LINE

@225aawbo

Webサイト

zeninaido.jp

お問い合わせには、通常2営業日以内にご返信します。