

採用力診断サービス

御社の採用課題・傾向・対策の分析を行い
【採用力診断レポート】をお届けします。



縮小する日本のどこかに、 なくしちゃいけない会社がある。



テレビや新聞には載らないし、ネットニュースでバズりもしない。

でも、地元の人には知っている。お客さんには評判で、取引先には信頼の厚い…そんな会社。

そんな会社を、次の時代にも残すため。

ファンシップ独自の10年以上のノウハウと、累計600社以上のコンサル実績データを基に

採用力向上の「地図」「設計図」「羅針盤」のようなモノとして

1社でも多く、「人手不足」で困っている事業者さまのために開発しました。

本当は、全部丁寧に、僕が行きたい、聞きたい、書きたい、作りたいのだけれど
本当に多くのおみなさんから呼びがかかるので、今はここまでなら「チーム」で対応できます。

よかったら、ご一読ください。

ファンシップ株式会社 代表取締役／採用コンサルタント 小宮仁至

採用力向上 4 STEP

求人費用をかけても応募がなかったのは、このステップを飛ばしていたからです。採用には手順があります。

STEP 0

セミナーで採用の前提となる
マインドを整える

諦めモードを払拭！



STEP 1

今の採用活動の「何がうまくいっていないか」
を言語化

課題が違うから打ち手を間違う

STEP 2

採用活動の優先順位を明確にする

求人媒体選びが採用じゃない

STEP 3

自社の強みとターゲット像を整理し、
採用ブランドを定義

オーダーメイドの採用活動のコアが分かる

STEP 4

再現性と継続性がある
採用の仕組みを構築する

人事部ではなく採用部をつくる

採用力偏差値55になるための施策

毎年新卒を50名採りたい！ではなく、各職種2～3名ほしい。
という規模の事業者さんは、この5科目をやりきれば採用課題は解決します！

① 求人広告の書き換え

- ・ 文章は短い方がPVが上がる⇒**×**
- ・ 詳しく丁寧にたくさん書くこと！

② ホームページ作成 or 更新

- ・ 取引先用ではなく、求職者用
- ・ 求人広告を見たあとに不安払拭や応募の後押しになる内容が必要。

③ SNSの更新

- ・ 最低でも3年は続ければ、求人広告がいらなくなる。

④ 紹介採用

- ・ 目的：知り合いの知り合いに応募してもらう
- ⇒ その人たちの知り合いに来てもらうために、折込チラシ、従業員に募る、口コミを設計する

⑤ 会社説明会などのイベント

- ・ 合同企業説明会への参加や自社での個別会社説明会を実施
(採用がうまくいってる会社は年に数回実施)

採用力診断「守」▶「破」▶「離」とは

人材不足で悩む、600社以上の中小企業に
オーダーメイドでコンサルティングしてきた
メソッドを集約して、作られたプランです。
御社の課題感に合わせてご相談ください。

採用力診断「守」とは

守

採用がうまくいかない御社の**課題**が分かる！



✓応募がないのは、使っている求人メディアが悪い？それとも内容が悪い？わからないなあ…

✓人手不足で困っているけど、何からやっていいのか分からない…。

✓思いつく採用活動は、やったつもりだけど効果がないのはなぜ？？

用意してほしいこと



- ・ 求人広告、WEBサイト、SNS
- ・ 必要な職種・増やしたい人数
- ・ 今までやっていた採用・求人施策（効果がなかったことを含む）

現状把握・課題発見



- ・ 今の採用活動の「何がうまくいっていないか」を言語化
- ・ 課題が違うから打ち手を間違う

実施の流れ

手順
①

ファンシップへ上記
「用意してほしいこと」を提出

手順
②

分析

手順
③

診断レポート納品

採用力診断「破」とは

破

選ばれるために**何を**すればいいのかわかる！



✓求人媒体が多すぎて、自社に合うものがわからない

✓新卒・中途・正規雇用・外部人材、高齢者？女性？誰が多いの？誰と相性いいの？

✓社内に採用を相談できる上司や先輩がいないから、専門家に相談したい



このコンサルティングでは、

採用コンサルタント小宮が、**60分間個別相談**を受け付けます。

御社の採用がうまくいかない原因を言語化し、ヒアリングを行うことで

御社にあった採用施策を導き出し

採用の打ち手が明確になります！

実施の流れ

手順
①

ヒアリングの日程・場所（オンライン/御社訪問/ファンシップオフィス）の調整

手順
②

採用担当者or経営層へ
面談ヒアリング

手順
③

分析

手順
④

納品

採用力診断「離」とは

離


誰に何を届けたらいいか分かる！

✓競合他社と被らない求人広告ができる！

✓条件待遇・給与の額面以外の採用的強みが見つかる！



4-3. 採用ターゲット層・訴求ポイント③

 <p>①採用ターゲット層 25歳前後/若手男性/第二新卒/社会人経験あり</p>	不安
<p>【人物像詳細】</p> <ul style="list-style-type: none">学生時代はスターバックスやカフェ等でのアルバイト経験あり。接客力/ホスピタリティー精神/清潔感がある。助がいる or 家族に女性が多い。女性が多い場を苦と感しないタイプ。飲食 or サービス業が楽しく向いてると感じたため、その業界へ一度新卒で正社員として入社した。数字管理/店舗運営/マネジメントを一通り経験。しかし飲食業界の正社員としての仕事は、大手フランチャイズ店で毎日深夜まで業務に追われ退社してしまいました。(長時間労働・マニュアルや規則が多い・下積みが長い)フランチャイズ展開している企業はこんな感じか...とミスマッチを感じた。1社目はミスマッチだったが、ポテンシャルや基礎能力はある。新卒(ファーストキャリア)は様になつてしまったが、次こそは働き方も働きがいもマッチする職場を探したい。	<p>採用戦略、特長のポイント</p> <ul style="list-style-type: none">●一旦、自己肯定感が落ちているターゲット層であるため「特長の中核人材募集！」「EC推進できる方！」とは記載しないこと。●前回の訴求ポイントを仮え、前職との違いを感じさせる。●求人広告 × オウンドメディア (リクルートサイト・ブログ) <p>【仕事内容の魅力】</p> <ul style="list-style-type: none">●商品の紹介やお客様からスタート〜商品紹介のシミュレーションができ、現場までやりたい事が明確でなくても、「将来的にさまざまな経験ができて」と思わせる。●「働き方改革」在職の経験などが仕事もあるため、男性スタッフが加わることでより豊かなというユニースで仕事内容を記載。

このコンサルティングでできること

御社の採用がうまくいかない原因を言語化

御社に合った具体的な採用施策を導き出す

採用担当者 or 経営層へ面談ヒアリング

在職者へ面談ヒアリング ※2名1職種

オーダーメイドの採用施策が明確になる！

実施の流れ

手順
①

ヒアリングの日程・場所（オンライン/御社訪問/ファンシップオフィス）の調整

手順
②

採用担当者or経営層へ面談ヒアリング

手順
③

在職者へ面談ヒアリング

手順
④

分析

手順
⑤

納品

レンアイ型®採用の肝

採用力診断料金表

	守	破	離
価格（税込）	¥ 33,000	¥ 99,000	¥ 330,000
位置付け	何が問題？を知る	何を変える？が分かる	届ける内容が分かる
目的	採用課題の可視化	改善施策の具体化	採用ブランド発見
できること	<ul style="list-style-type: none">・今の採用活動の「何がうまくいっていないか」を言語化	<ul style="list-style-type: none">・採用力診断「守」・採用担当者or経営層へ面談ヒアリング・ホームページに最低限載せるべき内容+SNS更新を継続できるネタをアドバイス・御社に合った具体的な採用施策を導き出す・その他オプション※1	<ul style="list-style-type: none">・採用力診断「守」「破」・在職者へ面談ヒアリング※2・訴求ポイント+ターゲット像のレポート作成・その他オプション※1

※1：採用力向上研修への参加、求人広告の書き方、合説の極意、ファンシップ採用部によるサポート（別途オプション）

※2：在職者ヒアリングは2名1職種想定。人数と職種により別途見積が必要。