

「新しい採用」への**適応と進化**をご一緒に



もう、お気づきですよね？
採用は、変わっています。

求人広告の掲載から、OMR（オウンドメディアリクルーティング）へ
時代が変わっても、「らしさ」を伝えつづける採用で「本当の仲間」に出会えます

ロケットスタートホールディングス



採用活動に力を入れたい…
でも、何から手をつければいい？

応募は来ても、すぐ辞めてしまう…
どうしたら「自社に合った人」を採れるの？

採用活動が今のままで大丈夫か不安…
第三者目線でアドバイスがほしい！

募集を出して「終わり」になっている…
採用サイトはないけど、このままでいいの？

使い始めてみたものの…
新しい採用技術はイマイチ感覚がつかめない



ひとりで悩んでいませんか？

新しい技術を使いこなしていきたい！でもどうやっていいか分からない！

そんな人事のご担当者様に丁寧に寄り添い伴走します



私たちが貴社の自社採用力を上げるエンジンになります



自社採用力UPのサイクルを回す

採用は、求人広告の掲載からOMR（オウンドメディアリクルーティング）へ。新しい技術を使いこなしていくために必要なノウハウを、採用のプロが伴走しながらお伝えし、貴社の採用をより力強い、時代に合ったものへと進化させていきます。
応募数だけ気にする採用はもうおしまい！
質を充実させ、「らしさ」を伝えつづける採用へ。

「本当の仲間」に出会う採用へ

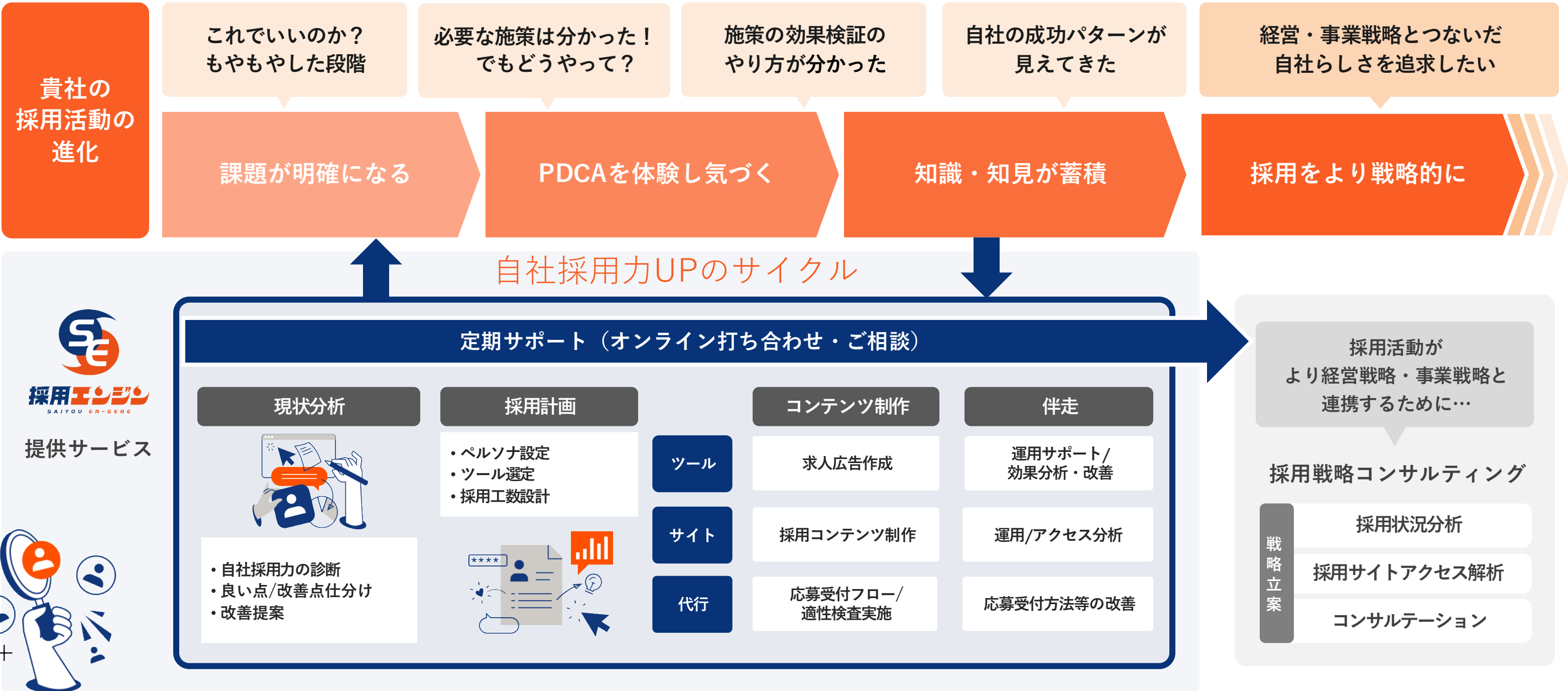
サービス名の由来



サービス名に込めた想いは、「縁」と「らしさ」。貴社の「らしさ」を伝え続けるお手伝いをする事で、事業の目的に共感してくれる「本当の仲間」との出会いを創り出します。

採用エンジン は、貴社の採用力の進化を加速します

SAIYOU EN-GINE



「らしさ」を、イメージから具体的な計画・実行へ



漠然としたイメージから
現実的な計画を作ります

貴社の採用課題を客観的に分析し、採用市場と照らし合わせた「現実的な打ち手」をご提案します。
貴社が求める人物像を一緒になって考え、理想と現実のギャップを埋める計画をしっかりと策定します。

現場を
巻き込む
対話力



ヒアリングに留まらない
徹底した現場主義と対話頻度

現場に出向き、社員の声を聞き、貴社の魅力に対話の中から再発見していきます。
圧倒的な対話頻度で現場を巻き込みながら、貴社の人事担当となって、採用コンテンツや施策と一緒に考えます。

代行だけで
はなく
進化を支援



アクションと結果の因果関係を
一緒に考えます

専門チームが、効果検証をお手伝いしながら、なぜこの結果なのか？どう改善するのか？を共に考え実行します。
単なる代行ではなく、中長期的な視点で貴社の採用力アップを支援する進化のためのパートナーです。

採用を「面白い！」と思えるまで、一緒に考えます。

短期的な課題解決だけでなく、採用力アップにつながる実践を

プランニングパターン

1

応募数はあるけど…

面接に至らないのはなぜ？

まわりと比べると、それなりに応募数はあるのも事実。
でも、面接に至る人がほとんどいないので悩んでいます。
どうしたら自社にピッタリの人からの応募が作れるのかを知りたい



採用設計を見直し
「有効応募数」を増やす

プランニングパターン

2

面接では良かったのに…

入社後にギャップ、なぜ？

面接時は非常に人当たりが良かったのに、入社してみたら「あの面接はなんだったの？」と思うくらいに、違う印象に。
面接で見抜くにはどうしたら？
適性検査もどれがいいのかも分かりません。



選考方法を見直し
「入社後ギャップ」をなくす

プランニングパターン

3

久々の採用で感覚が…

今の市場で選ばれるには？

おかげ様で社員の定着率も良く、みんなベテランで安定感があります。しかし、若手の入社はここ数年ありません。
求人も久しくしていないから、今の採用市場の温度感も分からず不安です。



自社の魅力を見直し
「今の採用市場」でも選ばれる

採用設計を見直し「有効応募数」を増やす

課題
before



応募数はあるけど…
面接に至らないのはなぜ？

W社様
正社員募集（飲食店）

「有効応募数」が増えた！

【成果事例】

- ・ 応募数が月1件から5件に増加
- ・ 応募5件のうち3件が有効応募
- ・ 面接2件実施、1名採用

成果
after



実施内容

毎月のオンライン打ち合わせを行い、定量分析と報告
職種名や仕事内容、応募資格項目の調整を続けた。

現状分析



- ・ 自社採用力の診断
- ・ 良い点/改善点仕分け
- ・ 改善提案

採用計画



- ・ ペルソナ設定
- ・ ターゲット設定
- ・ 採用難易度の分析
- ・ ツール選定

ツール制作

ツ
ー
ル

求人広告作成

広告用の写真撮影

採用伴走

広告運用サポート

採用ツール活用勉強会

効果分析（定量分析）

応募者分析（定性分析）

適性検査

選考方法を見直し「入社後ギャップ」をなくす

課題
before



面接では良かったのに…
入社後にギャップ、なぜ？

L社様
正社員募集（内装デザイン・設計）

「入社後ギャップ」がなくなった！

【成果事例】

- ・設計アシスタント2名採用。
- ・応募30件以上、面接9名
- ・応募後の一時対応および応募フロー改善
- ・面接日時の調整実施し、対応速度向上
- ・面接担当者の負担軽減も実現。

成果
after



実施内容

毎週のオンライン打ち合わせをし、効果改善を実施。お客様と採用チームを作ることで情報共有の速度アップ、定例報告実施

現状分析



- ・自社採用力の診断
- ・良い点/改善点仕分け
- ・改善提案

採用計画



- ・ペルソナ設定
- ・ターゲット設定
- ・採用難易度の分析
- ・ツール選定

ツール制作

ツ
ー
ル

- 求人広告作成
- 広告用の写真撮影

採用伴走

- | | |
|------------|-------------|
| 広告運用サポート | 効果分析（定量分析） |
| 採用ツール活用勉強会 | 応募者分析（定性分析） |
| | 適性検査 |
| 適性検査導入支援 | |
| 応募者面接設定 | 応募フロー改善 |

代
行

自社の魅力を見直し「今の採用市場」でも選ばれる

課題
before



久々の採用で感覚が…
今の市場で選ばれるには？

H社様
正社員募集（現地調査スタッフ）

「今の採用市場」でも選ばれた！

【成果事例】

- ・採用サイトを新規作成し、求職者が知りたい情報を発信
- ・採用ツールと連携することで、応募者対応の迅速・効率化を実現
- ・働きやすさを向上するために勤怠管理・業務管理をDX化
- ・リモートワーク環境を整え、多様な働き方にも対応

成果
after



実施内容

毎月のオンライン打ち合わせをし、応募者の流入経路などを分析。
マッチングの磨き上げ。面接方法、業務進行、共有方法を提案。

現状分析



- ・自社採用力の診断
- ・良い点/改善点仕分け
- ・改善提案

採用計画



- ・ペルソナ設定
- ・ターゲット設定
- ・採用難易度の分析
- ・ツール選定

ツール制作

ツ
ー
ル

- 求人広告作成
- 採用パンフレット制作
- 採用ピッチ資料制作
- 広告用の写真撮影

サ
イ
ト

- 採用サイト制作
- 採用コンテンツ制作

採用伴走

広告運用サポート

採用ツール活用勉強会

適性検査導入支援

応募者面接設定

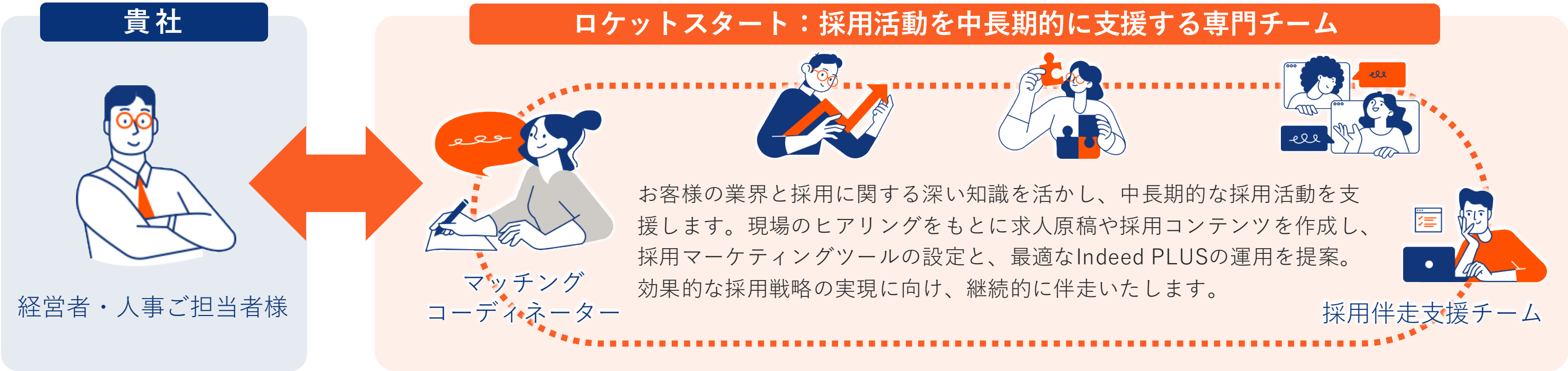
効果分析（定量分析）

応募者分析（定性分析）

適性検査

応募フロー改善

正しいことを丁寧に技術をもってをモットーにしています。



情報提供

貴社の経営方針や採用要件など、採用計画設計に必要な情報をご提供いただきます。

社内調整

貴社内の現場や決済者と、進行中の計画や面接結果などを共有し擦り合わせます。

意思決定

弊社提案をご承認いただき、ご契約。

コンサルテーション

丁寧なヒアリングで課題を特定し、貴社にとって最適な計画や手法をご提案します。

計画設計

採用計画を設計し、目的達成のためのコンテンツや運用などを企画・実行します。

実行推進

採用伴走支援チームとの協働により、採用計画を着実に実行・改善していきます。

コンテンツ制作

ペルソナ設定、キーワード選定から原稿作成まで、専門知識豊かなスタッフが担当します。

計画実行

Indeed PLUSなど複数施策を一括管理しスムーズに運用。また、応募受付や面接方法などを体制構築からサポート。

振り返り・改善

計画の実行、運用状況を定量的に評価し、改善を繰り返すことで成功パターンを構築します。



まずは原稿改善と定例ミーティングから



【成果事例】B社様（正社員募集）

- ・応募数が月1件から月4件以上へ
- ・応募数の改善と同時に月1名の採用も実現
- ・応募受付体制の整備、強化にも寄与

毎月の定例ミーティングで、定量分析と報告を実施。地域ごとの傾向分析と雇用形態ごとの打ち出しで、成果に。

伴走をお願いする前は月1件の応募が入れば良く、正社員採用ができたら本当にラッキーでした。新店舗のオープンを控え増員が必須になった時、どうしても採用を強化する必要がありロケスタの伴走支援を導入しました。

最初は採用目標と課題のヒアリングから入り、次に原稿の内容もすべて見直しをしてもらいました。求職者から見て読みやすいかどうか、伝えたいことが伝わるかどうかなど、記事はもちろん市場レポートを用いたマーケティングも行ってもらい、配信をスタート。初月で1件から4件に応募が増え、その後月1人ペースで採用もできています。なにより、分析を支援いただく中で「応募者の受付体制についてこうしたい」など、私たちが採用活動に主体的に参加できるようになり、やりがいと、嬉しさを感じています。

何をしたら効果が上がったのか、それを私たちも知ることができたのはロケスタの伴走支援の姿勢のおかげだと思います。これからもよろしくお願いします。



ターゲット整理でミドル層の採用に成功



【成果事例】E社様（正社員募集／現場施工スタッフ）

- ・久々の募集でも要件を再整理しコンテンツを最適化
- ・採用難で他社との競争も激化する中、施工経験者を確保
- ・採用ターゲットの設計により応募2名、採用1名

現実的な採用活動の設計後、求人広告とサイト作成。募集開始後は定例ミーティングで振り返り、面接アドバイス。

もともと社員3名の小規模事業所でしたが、パートナー様は10社を超え事業拡大し続けていました。そんな中一人が独立、今後を考えるとどうしても1名採用しなくてはなりませんでした。そんな時にロケスタをご紹介いただきました。最初は若手のみの募集でしたが、採用市場の観点と自社にフィットするターゲット整理を丁寧に進めてもらい40代～50代のミドル層も対象に含めることに。求人広告、採用サイトの作成、撮影も実施いただき、採用コンテンツを整備。打ち合わせも月1回は必ず行っていました。採用活動を始めると月1件程度の応募が入り、面接も2件実施。50歳のベテラン人材とのご縁ができ、無事採用できました。実は最初私はこの方を面接するつもりはありませんでした。しかしロケスタの後押しもあり実際会ってみると、本当に人柄がよく、今は一人で現場を回しています。あの時、面接をせず書類だけで断っていたら、この人との縁はありませんでした。目利きを含めて、ロケスタには本当に感謝しています。