Circula

5 万円から始める

適正配分で成果最大化
採用計画立案

採用活動がうまくいかない――その原因は「設計不足」にあります。
採用は、採用ターゲットに応じて適切なフローや採用媒体があります。
最初に設計を整えることで、応募数・歩留まり・採用スピードは大きく変わります。

こんなこと
ありませんか？

- ✓ 採用を始めたいが何から手を付ければいいかわからない
- ✓ 応募が来てもミスマッチが多い
- ✓ 募集を始めたが応募が来ない
- ✓ 応募があってもミスマッチばかり
- ✓ 採用活動を見直したいが、どう改善すればいいかわからない

サービスの 5 つのポイント

採用工程毎の目的、実行内容と納期を明確化
採用計画の整理と見える化

採用予定人材に応じて、採用管理ツールの準備、準備期間、選考プロセス・選考者、採用予算、利用チャネルの使い分けまで詳細設計します。

採用目的に沿い実現性が高いターゲットを設定
適切な要件定義とペルソナ設定

市場環境や採用競合を踏まえ、採用によって解決したいことを実現でき、採用可能性の高いターゲットを設計します。

媒体の特性を踏まえた最適化
チャネルプランニング

Indeed、Airwork、エージェント、ハローワーク等の特性と費用対効果を踏まえ、最適なチャネル活用を設計します。

候補者の見極めと動機形成の両立を設計
採用フロー整備

応募～面接～内定までの流れ、役割分担、評価観点、意思決定スピードのルールを整え、取りこぼしとミスマッチを減らします。

採用活動の振り返り
KPI 設定と改善方針の設計

応募数、面接率、内定率、辞退率などの見るべき指標を決め、どこを改善すれば成果につながるかを明確にします。

3職種まで

5 万円

採用活動を始める前の“設計図”を作成
（提供期間：1 ～ 2 週間）

他社とサーキュラの違い

	一般的な大手求人媒体	サーキュラ
費用の構造と成果	広告出稿費、運用費が収益となる構造。企業顧客の納得感が重視され、成果に至るプロセスの論理的説明が重視される。	採用成功までの求人票改善を前提としているため、採用成功に至らない場合、求人票改善の業務が発生し続ける。
業界理解	企業側の業界や会社については理解が深いが求職者と直接の接点がなく求職者側の理解については磨かれづらい。	様々な業界・職種・ポジションに専門特化したエージェントと提携し、企業側・求職者側双方の情報を更新。
扱う媒体	基本的には自社媒体を前提としたサービスを提供。各社、強い層と苦手な層が存在する。	媒体ごとの特性を踏まえて求人票を作成。幅広い媒体を理解し、採用ターゲットに合わせた媒体提案も可能。
担当者とフォロー	直接窓口となる担当は若手が多く、知見や質は上司がフォローするという体制の企業が多い。	直接窓口は熟練コンサルタントが対応。必要に応じて業界・職種に特化したエージェントの知見も活用する。

成果事例

障害福祉

採用はしたいがなるべくコストを圧縮したい

高い加算を得られる人材はエージェントから、その他人材は業界媒体から獲得するルールを設計

▼

エージェントの手数料は
月々の報酬増で回収
結果採用コストの持ち出し無し。

居酒屋

採用が久しぶりだしハローワークしかやったことがない

出費を抑え早期採用に向いた媒体と確実に採用するために応募が見込める媒体に分けて計画を立てる

▼

２週間で募集開始。
１ヶ月で応募７件、
経験者 2 名の採用。

物流会社

媒体を増やしても応募単価が下がらない

Indeed・ハローワーク・エージェントの役割を整理し、費用対効果の高い導線に再設計

▼

無駄な媒体費を削減。
応募単価を抑えながら、
面接設定数が増加した。

採用計画作成の流れ

Step1. ヒアリング
採用目的・人数・時期・体制を確認

Step2. 要件定義
採れるターゲットと必須要件を設定

Step3. チャネル設計
媒体・選考者・連絡ルールを整理

Step4. 設計図の納品
採用計画１枚と KPI を見える化

納品まで

納品物(例)
採用計画：採用人数・時期・優先順位・要件・チャネル・KPI・納期を整理
要件定義 / ペルソナ：採用目的にかなう採用実現性の高いターゲット設定
チャネル設計：Indeed/Airwork/ ハローワーク等の使い分け方針
選考フロー：面接回数・評価観点・意思決定スピード・役割分担

無料の採用診断と改善プランを受けてみませんか？

応募が集まらない理由や歩留まりの改善策を明らかにし、
成果につながる採用計画を提案します。

Circula 株式会社サーキュラ sales@circula.co.jp WEB | https://www.circula.co.jp/