

累計100社以上の支援実績を持つ

---

採用コンサル会社がエンジニアに響く

---

スカウトメールを科学してみた

---

## Part1. エンジニアの転職市場

---

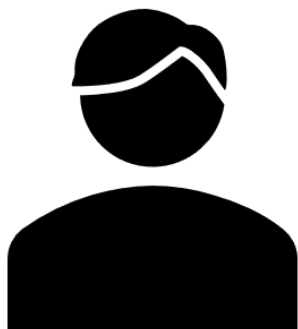
# エンジニアの転職市場

|              | 求人倍率 | 前月差    | 前年<br>同月差 | 求人数<br>前月比 | 転職<br>希望者数<br>前月比 |
|--------------|------|--------|-----------|------------|-------------------|
| 全体           | 2.09 | ↑ 0.11 | ↑ 0.53    | 101.8%     | 96.4%             |
| 営業           | 2.05 | ↑ 0.12 | ↑ 0.72    | 102.7%     | 96.8%             |
| 企画・管理        | 3.15 | ↑ 0.17 | ↑ 0.88    | 101.5%     | 96.0%             |
| エンジニア（IT・通信） | 9.75 | ↑ 0.63 | ↑ 1.67    | 100.4%     | 93.9%             |
| エンジニア（機械・電気） | 4.00 | ↑ 0.22 | ↑ 0.97    | 101.9%     | 96.4%             |
| 専門職（メディカル）   | 0.95 | ↑ 0.04 | ↑ 0.06    | 101.6%     | 97.1%             |
| 専門職（化学・食品）   | 1.16 | ↑ 0.06 | ↑ 0.31    | 101.7%     | 96.2%             |
| 専門職（建設・不動産）  | 3.91 | ↑ 0.09 | ↑ 0.64    | 102.3%     | 99.8%             |
| 専門職（コンサル・金融） | 5.85 | ↑ 0.14 | ↑ 1.16    | 99.6%      | 97.3%             |
| クリエイター       | 1.52 | ↑ 0.06 | ↑ 0.36    | 100.4%     | 96.5%             |
| 販売・サービス      | 0.48 | ↑ 0.04 | ↑ 0.18    | 105.8%     | 97.1%             |
| 事務・アシスタント    | 0.32 | ↑ 0.03 | ↑ 0.14    | 105.4%     | 94.1%             |
| その他          | 0.04 | - 0.00 | ↓ -0.01   | 99.6%      | 98.5%             |

■ 職種別の有効求人倍率では、エンジニア（IT・通信）が9.75倍と他職種と比較しても最も高い有効求人倍率になっています。

■ 前月差や前年同月差を見ても、増加傾向にあり年々エンジニアの有効求人倍率は増加しているといえるでしょう。

## こんなお悩みありませんか？



SES企業 人事担当 5年目

新卒人材をマネジメントするためにミドル層のエンジニアリングマネージャーを採用したい。求人媒体に募集は出しているものの、応募50件中42名が未経験者からの応募。また10社ほどのエージェントに依頼したが、採用要件に合致する候補者が現れず苦戦している……

そもそも同じSESの会社が多いので、競合差別化が難しい上に受託事業のため自社の強みや魅力がわからない、、



ITベンチャー 人事担当 3年目

ミドル層のエンジニアを採用したいと思っています。スキルだけではなく、当社の理念に共感する人材に来て欲しいです。

ダイレクトリクルーティングサービスは複数社契約しましたが、あまり上手くいっていません。400通打ちましたが、返信率は3%。他社のベンチャーも募集を出しているのでエンジニアに「選ばれる」ことが難しいのです。Twitterもまずは発信してみようと思って挑戦していますが、まだ応募には繋がっていません。

## エンジニア採用が難しい“7つ理由”

1. エンジニアの有効求人倍率の上昇で採用が難しくなっている
2. 未経験募集が減る一方で、特に難しくなったエンジニアの「キャリア採用」
3. 企業側とエンジニア求職者側で、求めている条件にズレが発生している
4. フリーランス・副業など、働き方が多様化している
5. エンジニアのスキルを見極めるのが難しい
6. 採用手法・チャネルの多様化・複雑化
7. エンジニア転職市場における人材の流動性が低くなっている

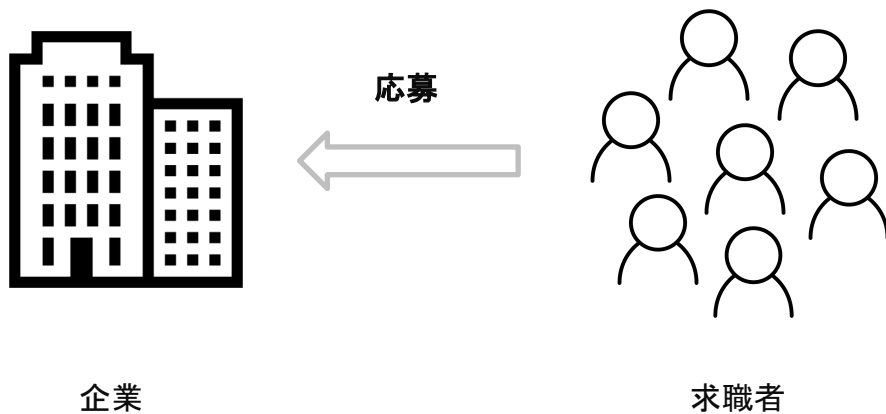
## Part2. エンジニア採用向けの「スカウトメール」とは

---

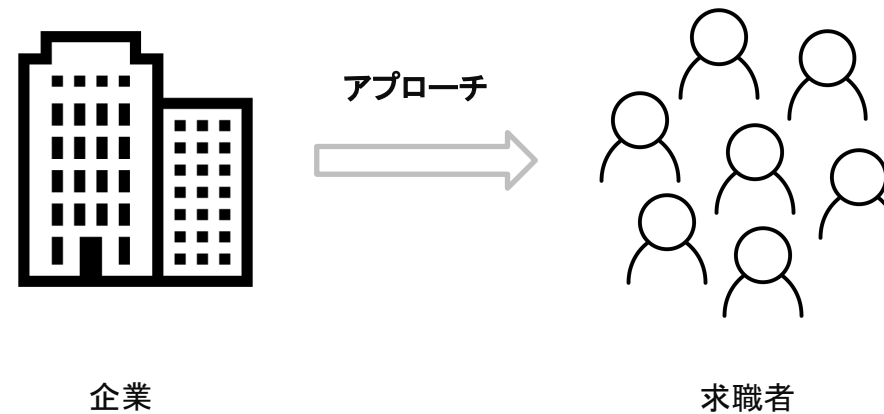
# 求人広告とスカウトメールの違い

■スカウトメール(ダイレクトリクルーティング)は「攻めの採用」と呼ばれています

## 求人広告



## スカウトメール



# エンジニア採用「おすすめスカウト媒体」

## Web系エンジニア

Wantedly

paiza

転職ドラフト

Qiita Jobs

Green

LAPRAS

Offers

レバテック  
ダイレクト

forkwell jobs

Findy

YOUTRUST

BINAR

## 業務系エンジニア

BIZREACH

doda  
Recruiters

AMBI

LinkedIn

# エンジニア向けスカウト16媒体比較表

|                | 特徴                                                                    | 料金                                                              | 登録数     |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------|
| BIZREACH       | ハイクラス人材多数<br>プライムSierの業務系エンジニアやITコンサルタントは<br>他の媒体と比較して圧倒的に豊富          | 85万円～<br>(成果報酬として採用決定時に年収の15%発生)                                | 159万人以上 |
| dodaRecruiters | JavaやCOBOLなどの言語をメインに扱うエンジニア多数<br>一方、RubyやPython等の言語を得意とするエンジニアは少数     | 成功報酬無し<br>初期費用は利用する期間や、送信できるスカウトメール<br>の数により変動                  | 237万人以上 |
| AMBI           | 25～34歳の若手ハイキャリア層<br>MARCH以上の若手業務系エンジニア多数                              | 非公開                                                             | 50万人以上  |
| LinkedIn       | 外資系ソフトウェアベンダーやコンサルティングファームに<br>所属しているバイリンガルのエンジニア多数                   | 非公開                                                             | 280万人以上 |
| Wantedly       | 20～30代の若手人材の登録者多数<br>Web系のエンジニア、これからweb系のエンジニアになりたい業<br>務系エンジニアの登録が多い | (6ヶ月契約の場合)<br>ベーシックプラン: 月額12.5万円、プラスプラン: 15万円<br>プレミアムプラン: 20万円 | 300万人以上 |
| Green          | 20、30代のエンジニア特化型<br>Web系のエンジニアが多い                                      | 45万円～(採用決定時に成果報酬が発生)<br>※地域により金額が異なる                            | 100万人以上 |
| forkwell jobs  | アクティブな候補者は少なめではあるが、<br>ハイスキルなエンジニアが多数登録している                           | 非公開                                                             | 4.2万人以上 |
| YOUTRUST       | 中途・副業人材メイン<br>転職潜在層が多い                                                | 7.5万～(機能に応じて変動)成功報酬なし                                           | 10万人以上  |

# エンジニア向けスカウト16媒体比較表

|                | 特徴                                                                            | 料金                                              | 登録数     |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------|
| paiza          | 「プログラミングスキルチェック」により<br>スキルをS~Cランクで可視化<br>技術力に秀でたエンジニアが多い                      | 初期費用:なし<br>成功報酬:年収の25%~(技術ランクにより変動)             | 40万人以上  |
| LAPRAS         | 転職潜在層が圧倒的に多いので、即採用したい場合は不向き<br>GitHub,Qitta,Twitter等の公開データから<br>150万人のDBを自動作成 | 月額固定制<br>成果報酬なし                                 | 150万人以上 |
| Findy          | GitHubでの開発履歴を元に、適正年収やスキルが<br>可視化されたエンジニアにスカウトを送付できる                           | 27万円~(採用決定時に成果報酬として理論年収の<br>25%~が発生)            | -       |
| BINAR          | 登録しているエンジニアのレジュメは事務局がしっかりとチェック<br>しており、充実したプロフィールになっている                       | 非公開                                             | -       |
| 転職ドラフト         | 技術力に自信がある20代~30代半ばの若手~中堅クラス<br>webエンジニアかつ、転職潜在層が多く転職意向度が高い                    | 1.2人目180万円 3人目140万円<br>4人目以降は120万円              | -       |
| Offers         | フリーランスや副業として働きたい転職潜在層がメイン                                                     | ライトプラン、ベーシックプラン、<br>プレミアムプランの3種類あり 詳しくは非公開      | 1.5万人以上 |
| Qiita Jobs     | 「転職潜在層」が多く登録しているため、<br>はじめから選考を行うことは避けた方が良い                                   | 完全成果報酬型 正社員または契約社員の場合:成功報<br>酬100万円 業務委託契約:30万円 | -       |
| レバテック<br>ダイレクト | 契約社員や業務委託等の正社員ではないエンジニアの登録あり                                                  | 1通ごとに料金が発生                                      | 2.5万人以上 |

## Part3. 響くスカウトメールを科学してみた

---

# エンジニアの心に響く文面とは？

■ 自社本位で訴求するのではなく、候補者視点を持ちましょう

伝えるべきこと = 採用ターゲット の キャリア課題 は 自社で解決できる

# エンジニアの心に響く文面とは？

## ■おすすめのスカウト文面の流れ

誰が送っているのか



なぜあなたなのか



何を目標しているのか



どういった事業内容なのか



どういった課題があるのか



なぜこのポジションなのか

# スカウトメール作成の前に考えるべきこと

■どんな人物を採用したいのかを言語化しましょう

|  |  |  | 20-30代<br>HR業界出身 |  |
|--|--|--|------------------|--|
|  |  |  |                  |  |

## ターゲット

何かしらの属性でグルーピングした人物群



- 28歳・女性
- 転職経験なし
- 人材紹介業界出身
- RA・CA業務を経験
- 年収500万円 etc.

- 32歳・男性
- マネジメント経験有
- 採用コンサルタント
- コンサル業務を経験
- 年収700万円 etc.

## ペルソナ

趣味嗜好や行動パターンまで落とし込んだ人物

## エンジニアの心に響く文面とは？

候補者に“私のためだけの特別な案内”だと  
思ってもらうために、意識すること



Motive

スカウトの動機



Contents

コンテンツ活用



Common

共通点

# エンジニアの心に響く文面とは？

## ■スカウトの動機



Motive

なにより大切なのは“どこに魅力を感じ  
あなたに声をかけた”というストーリー

### 例

clippyなど有名OSSの開発に参画されており、今後の展望にも記載いただいているとおり将来的にもOSSへのコントリビューションなどを通じてエンジニアコミュニティに貢献を志していच्छる姿に目を引かれご連絡させていただきました！弊社は、まだOSSコミュニティへの貢献というところでは不十分かなと感じており、エンジニアコミュニティ全体の活性化や、メンバーのさらなる活躍も考え、より対外的なエンジニアの活動についても思案しているところです。弊社と方向性としてはミスマッチなのではないかとも思っております。もしよろしければご検討いただけましたら幸いです。

# エンジニアの心に響く文面とは？

## ■コンテンツ活用



Contents

## 自社アピールは、分かりやすく端的に より詳細な情報は取捨選択できる設計へ

### 例

現在は、CTO経験者の業務委託メンバーで〇〇の開発を急ピッチで進めています。

ですが、より多くのお客さまの声に応え、プロダクトを作り込んでいくために本腰を入れてエンジニア採用をしています。

[\[関連URL\(プレスリリースや、広報記事など\)\]](#)

# エンジニアの心に響く文面とは？

## ■ 共通点



Common

**「候補者」と「メール筆者」の共通項を  
盛り込むことで、より特別感を**

### 例

「開発された〇〇（サービス名）私も利用してました！」

「〇〇という想いを大事にされているとのこと、凄く共感します！」

「私も今、〇〇にハマってます！」

## Part4. Bad事例・Good事例

---

# Bad事例

はじめまして。HeaR株式会社のCEO大上と申します。

私たちHeaR株式会社は今年2月に新規プロダクトであるスキルテストSaaS「ジョブテスト」をリリースしました。

ありがたいことにリリースから1ヶ月で120社以上のお問い合わせをいただいております。

現在は、CTO経験者の業務委託メンバーでジョブテストの開発を急ピッチで進めています。

ですが、より多くのお客さまの声に応え、プロダクトを作り込んでいくために本腰を入れてエンジニア採用をしています。

お願いしたい内容は、新規機能の開発や既存機能の改善・追加・提案です。

詳細は下記ご確認ください。

## ●仕事内容の詳細

- ○○

- ○○

## ●開発環境

- ○○

- ○○

※業務内容によって利用ツールを変更可能

それではご連絡お待ちしております。

✖ 冒頭から「なぜスカウトしたのか」の背景が伝わらない

✖ 自社が求めているものしか伝わらず、押し付け感が強い

✖ 候補者のベネフィットがわからず、魅力を感じない

✖ 文章が形式的で、感情が伝わらず、候補者へ寄り添えていない

# Good事例

〇〇さん、はじめまして！HeaR株式会社のCEO大上と申します。  
突然のご連絡申し訳ありません。

僭越ながら、(\*\*媒体\*\*)で(\*\*会社の経験や開発の具体的経験\*\*)のご経験があることを確認致しました。  
特に、(\*\*その人が好きそうな経験\*\*)という経験が恐縮ながら素敵だなと感じてご連絡しました。

というのも私たちHeaR株式会社は今年2月に新規プロダクトであるスキルテストSaaS「ジョブテスト」をリリースしました。  
ありがたいことにリリースから1ヶ月で120社以上のお問い合わせをいただいております。

現在は、CTO経験者の業務委託メンバーでジョブテストの開発を急ピッチで進めています。  
ですが、より多くのお客さまの声に応え、プロダクトを作り込んでいくために本腰を入れてエンジニア採用をしています

[\[参考URL\]](#)[\[参考URL\]](#)

お願いしたい内容は、新規機能の開発や既存機能の改善・追加・提案です。  
詳細は下記ご確認ください。

## ●仕事内容の詳細

- 〇〇
- 〇〇

## ●開発環境

- 〇〇
- 〇〇

※業務内容によって利用ツールを変更可能

技術選定からサービス開発(フロントエンド/サーバーサイド/インフラ)までフルスタックで、幅広いお仕事をお任せすることができます。

また、ジョブテストは社長直下のプロジェクトになり、技術だけでなく事業立ち上げフェーズにおけるエンジニアリングを経験できます。  
会社としても成長するフェーズに携わって頂けますとCTO的な立ち回りが予想され、エンジニアとしても、ビジネスマンとしても大きく成長できることが期待されます。

ここでは〇〇さんの今までの複数のプロジェクト推進経験やマネジメント経験が活かせるのではないかと考えています。(むしろお力を貸して欲しいです！)

スカウトをお読みいただき、少しでもご興味いただけたらぜひ一度お話をさせていただけると嬉しいです！  
それではご連絡お待ちしております！

## Part5. 会社概要・無料相談のご案内

---

# 会社概要

「青春の大人を増やす」をミッションに複数のHRサービスを展開

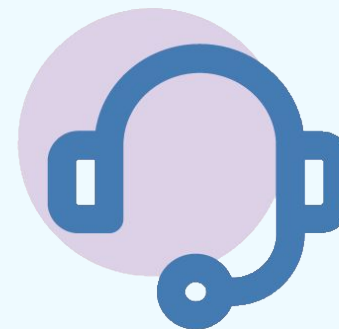
|       |                                                           |
|-------|-----------------------------------------------------------|
| 社名    | HeaR(ひあ)                                                  |
| ミッション | 青春の大人を増やす                                                 |
| 事業内容  | 1. 採用DX支援事業<br>2. キャリアトレーニング「シゴトレ」<br>3. 副業エージェント「タメスワーク」 |
| 代表取締役 | 大上 諒                                                      |
| 住所    | 品川区西五反田1-32-2 3F                                          |



採用でのお困り事がございましたら、  
是非、お気軽にご相談ください。



お問い合わせ



無料相談予約