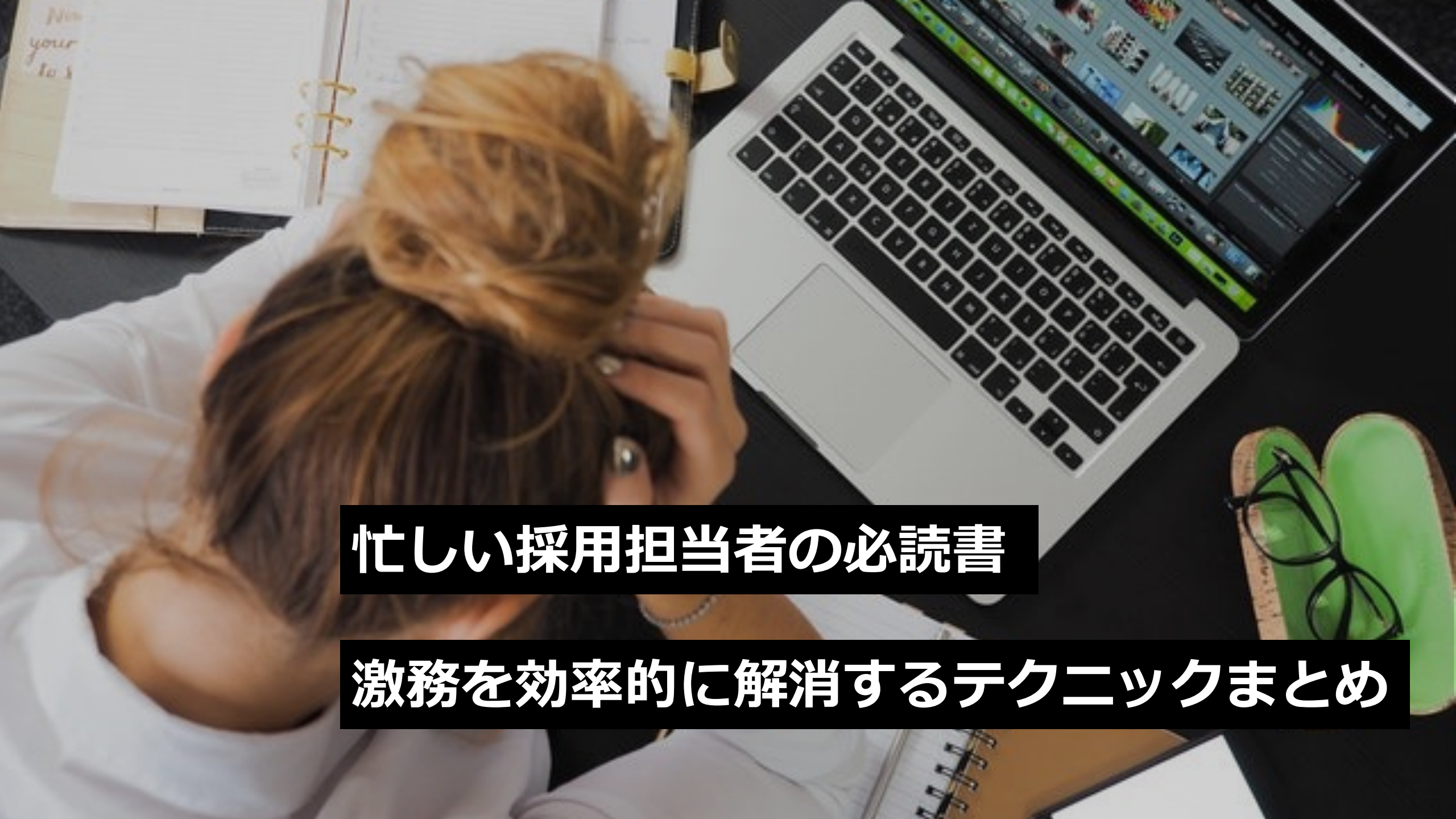




**忙しい採用担当者の必読書**

**激務を効率的に解消するテクニックまとめ**

# 01 採用業務の現状

---

# 採用担当者の声

■採用ツールの多様化より、採用担当の業務を圧迫する結果に。



直近3年で新たにツール導入をした結果

## 36.7%が忙しくなった

約1/3の担当者が忙しさを感じている結果に。

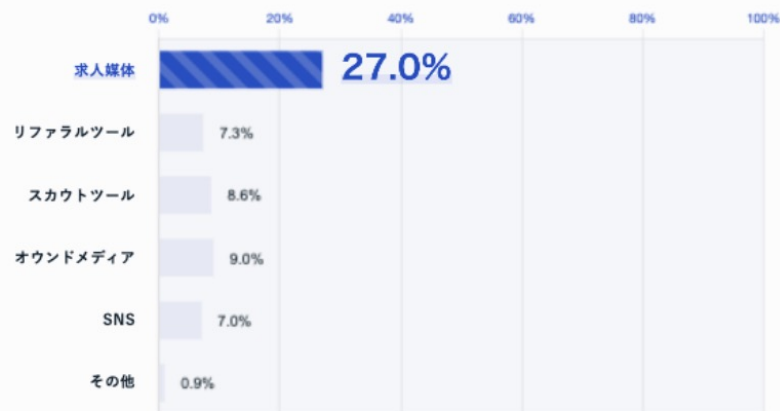
採用ツールの管理・選択も採用担当者にとっては重要になります。

# 新たに導入したツール

- 採用活動において、直近3年程度で新たに導入したITツールに関するアンケート。
- 応募者獲得ツールでは「求人媒体」、選考ツールでは「適性検査・Web検査ツール」「オンライン面接ツール」が上位に。

応募者獲得ツールの直近3年間の導入割合

## 応募者獲得ツール



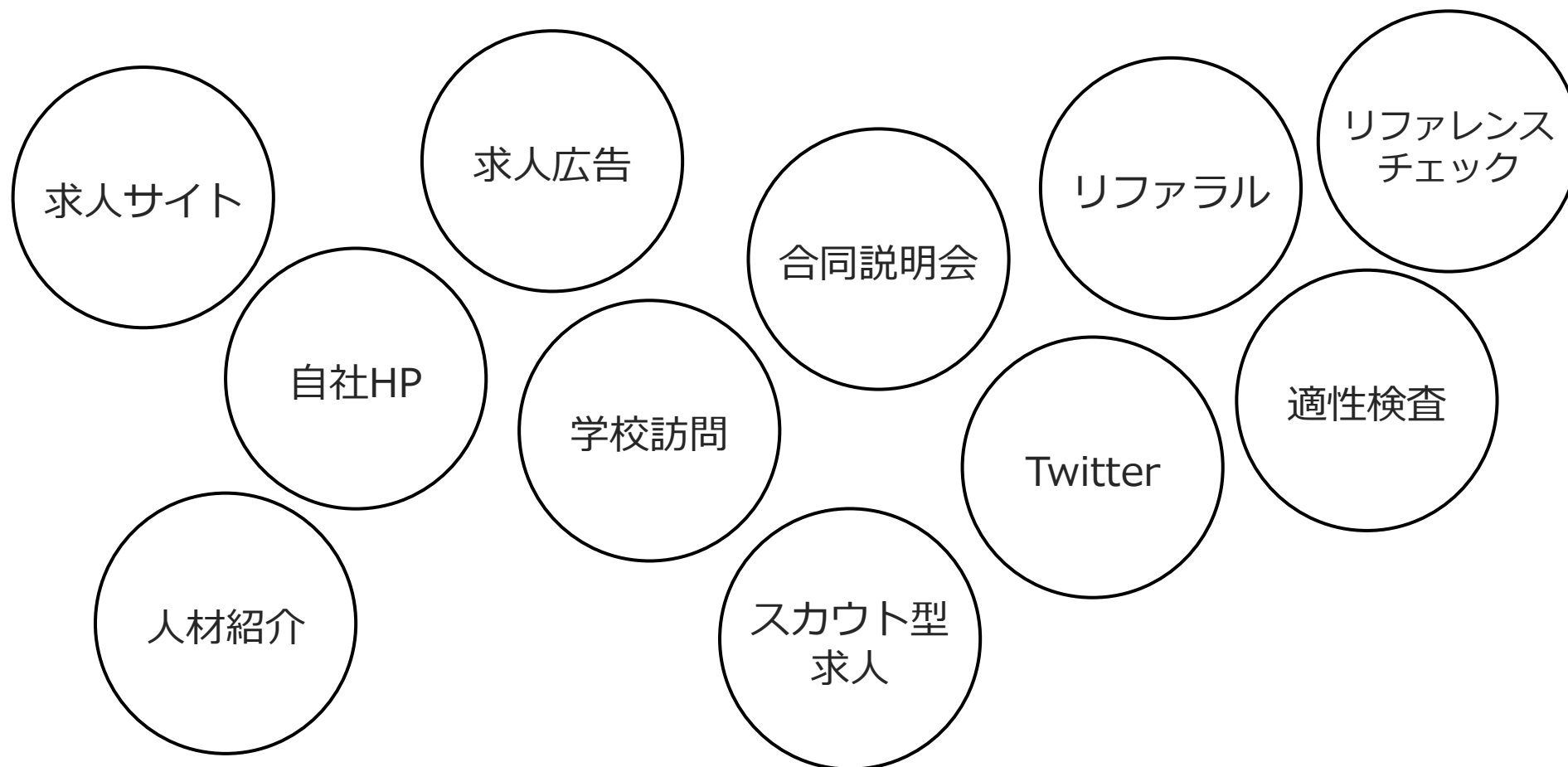
選考ツールの直近3年間の導入割合

## 選考ツール



# 選考手法の多様化

■ ツールの多様化に伴い、自社の選考手法も多様化している企業が多くなっています。



# 採用担当者からよくいただく悩み

■業務過多の採用担当者が抱えてる悩みは以下になります。

忙しすぎて  
改善する余裕がない

コロナ禍の面接で  
本質が見抜けなくなった

ツール・手法が多すぎて  
選ぶことができない

自社の欲しい人材を  
採用することができない

入社後に  
ミスマッチが発生している

## 02 採用担当者が忙しい要因・時期

---

# 忙しくなる要因TOP3

■採用担当者の業務を圧迫する要因として、以下が挙げられます。

01

## 選考手法の多様化

前述したように選考手法が多様化することで  
管理工数などが増え続ける結果に。

02

## 人手不足

採用担当の部署は少人数であることが多く  
1人あたりの業務量が多くなっている。

03

## スケジュールの不確実性

候補者の日程調整をしても変更が発生したり  
不定期的な業務（面談など）が多くなる。

# 忙しい時期

■忙しい時期は企業の選考時期によって異なる場合があります。（以下目安）

**3～6月：新卒選考の繁忙期**



**8～10月：中途入社の繁忙期**



**1～12月：通年採用の概念**



- 新卒採用が本格化する時期
- 新卒対応のための媒体運用・候補者対応が急激に増加
- 中途入社も合わせて動きやすいタイミング
- 4月入社の新卒対応も重なる時期

# 忙しい時期

■忙しい時期は企業の選考時期によって異なる場合があります。（以下目安）

**3～6月：新卒選考の繁忙期**



**8～10月：中途入社の繁忙期**



**1～12月：通年採用の概念**



- 中途入社が転職に動きやすい時期（夏の賞与支給後など）
- 学生のサマーインターンなども重なる
- 10月には入社式など、内定者フォローも重なってくる
- 翌年の新卒採用計画も動き始めをする必要がある

# 忙しい時期

■忙しい時期は企業の選考時期によって異なる場合があります。（以下目安）

**3~6月：新卒選考の繁忙期**



**8~10月：中途入社 of 繁忙期**



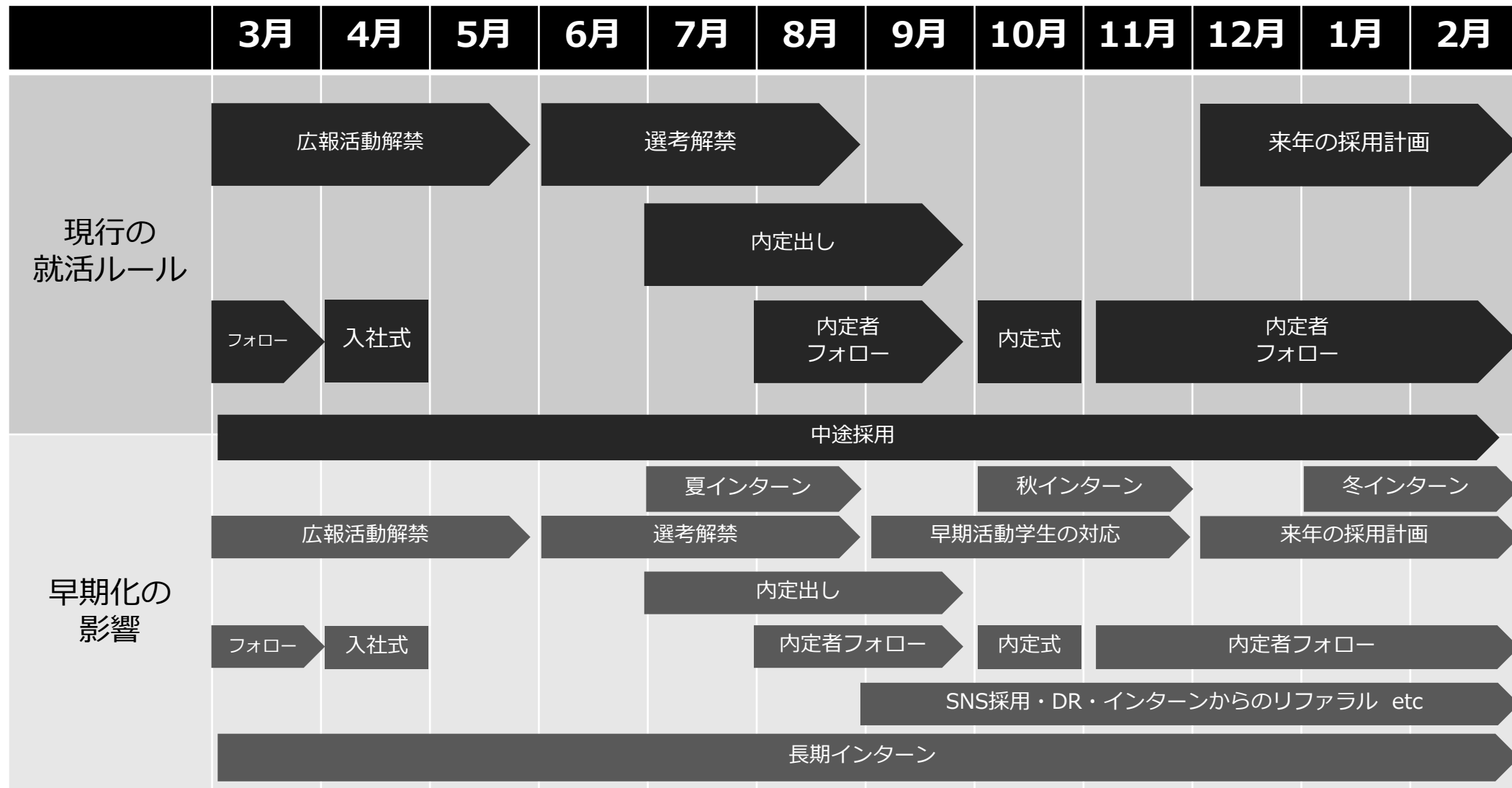
**1~12月：通年採用の概念**



- 通年採用の概念が浸透しつつあり、常に採用活動が活況
- インターン実施企業は計画まで考えると常にインターン対応が必要に
- SNS採用・DRなどを実施している企業は常に選考が動いている状態
- 選考の早期化や内定者のフォローなども加味すると通年が繁忙期に

# 通年採用のスケジュールイメージ

■ 様々な要因を加味すると、閑散期にも業務が逼迫している担当者が多い可能性があります。

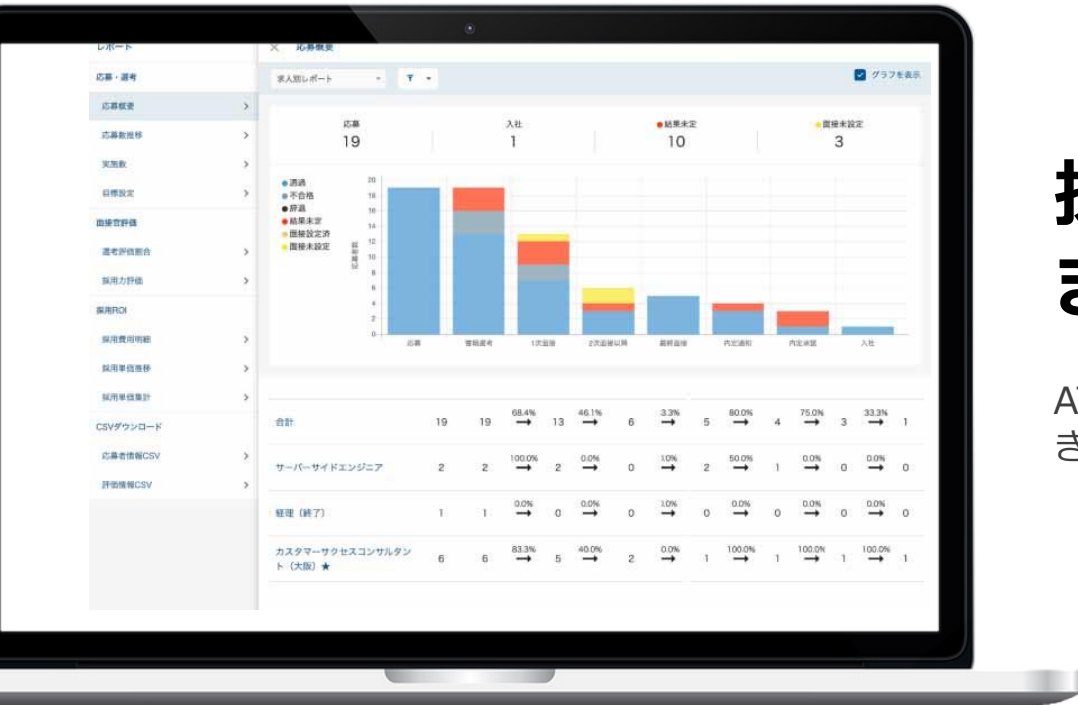


## 03 採用担当の工数を削減する手法3選

---

# 自動化：ATS（採用管理システム）

■ 事務作業を属人化せず、システムによって管理する手法です。



## 採用に関する煩雑な業務を まとめて管理するシステム

ATSによって求人管理や情報管理、選考管理、内定者管理を包括的にマネジメントできます。応募者がどの段階にいて、どのような評価を受けているか追跡します。

# ATSでできること

■採用の準備段階から採用後に至るまで一元的に管理できる機能がATSには備わっています。

## 求人管理

求人をシステムで一括管理  
すべての求人の成果を可視化

## 選考管理

選考における進捗や評価を管理  
すべての選考進捗を可視化

## 情報管理

履歴書などの情報を管理  
大量の候補者情報を可視化

# 導入事例 | マネーフォワード社

## 導入前の課題

- データを正しく収集・分析し、採用の振り返りができる状態を作りたい。
- 採用管理システムをデータの一元管理ができず、手作業でデータを移行させており、業務効率が悪かった。
- 入力ミスや候補者への対応の漏れ・遅れが生じ、採用の機会損失につながっていた。

## 導入の決め手

- 採用データの一元管理、レポート機能の活用により、採用戦略立案などを実現できる業務改善に可能性を感じた。

## 実施内容

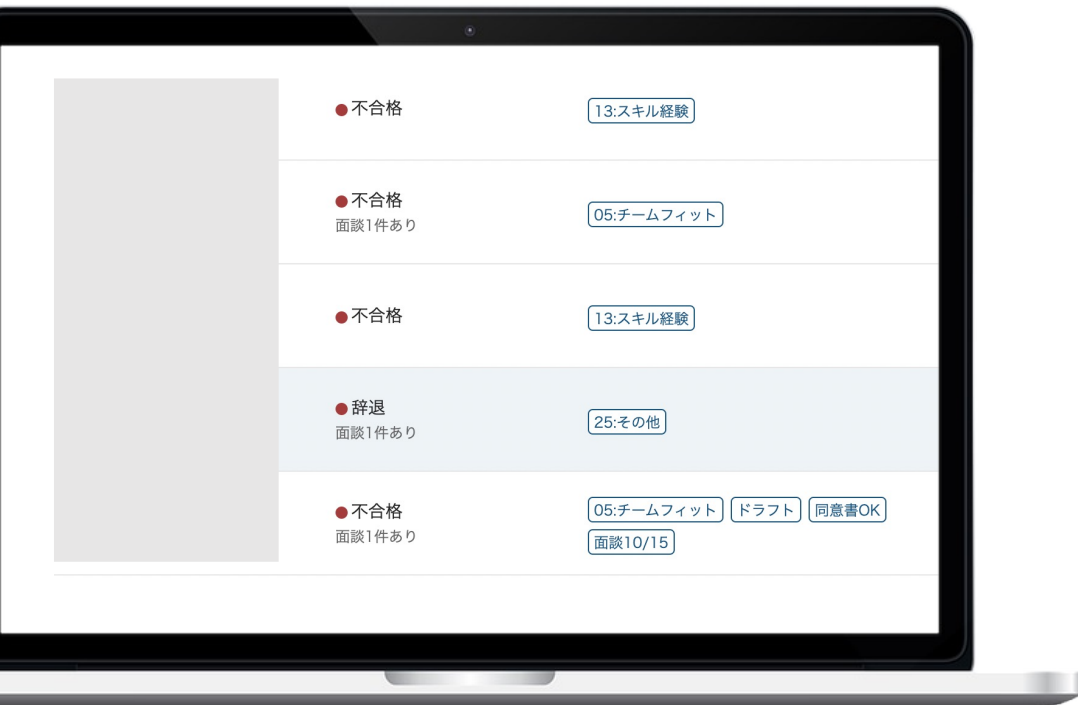
- 採用チームメンバー10名で年間約150名の採用を実施。
- 応募があれば採用チームが内容確認後、現場の採用オーナーへ書類選考を打診するフロー。
- 面談や面接後の評価コメントは管理システムを見れば分かるので、現場の面接担当者との情報連携がスムーズに。

## 効果

- 候補者の応募経路、選考ステータス、選考通過率など正しいデータを一括管理できるようになった。
- 各ポジションの最適な採用手法をデータで振り返り、次のアクションにつなげられるようになった。
- Slack連携機能を活用し、面接官へのリマインドがスムーズになった。

# ATSの成果を最大化するTips

■ ATSのタグ付けの仕方を「辞退理由」にすると、候補者対応の質が高まり、工数削減が加速する。



例 | 経験が足りない候補者に「スキル経験」をタグ付け  
→最終更新日から半年が経ったタイミングで  
追いかけてメールを送るオペレーションを組む。

タレントプールが少ない企業にとって、  
転職タイミングを逃さないことは極めて重要。  
工数を削減しつつ、候補者対応の質を上げるには  
「タグ」での管理をデザインするべし。

# ATSの成果を最大化するTips

■ATSで振り返るべき指標は「選考歩留まり」



| 書類選考 |            | 1次面接 |            | 2次面接以降 |             | 最終面接 |
|------|------------|------|------------|--------|-------------|------|
| 26   | 34.6%<br>→ | 9    | 22.2%<br>→ | 2      | 50.0%<br>→  | 1    |
| 6    | 16.6%<br>→ | 1    | 0.0%<br>→  | 0      | 0.0%<br>→   | 0    |
| 9    | 33.3%<br>→ | 3    | 33.3%<br>→ | 1      | 100.0%<br>→ | 1    |

選考における課題がどこにあるのか  
定量で可視化できることがATSの強み。

画像を例にすると2次面接の歩留まり(22.2%)が低い。  
2次面接での候補者対応、選考設計に課題があるので  
はないかと課題抽出。一つ一つの施策でPDCAサイク  
ルを回して、選考の成果を最大化すべし。

# 外注：RPO（採用代行サービス）

■採用の一部、または全てを外部に委託する手法です。



## 企業の採用活動をノウハウや実績のある外部パートナーに委託する

RPOサービスを行う企業は採用業務を委託され、依頼企業が求める人材の採用を成功へと導きます。そして採用担当の業務を本来集中すべき業務に割くことができます。

# RPOでできること

■ ノンコア業務を外部パートナーに任せることで、採用担当者が自社社員にしかできない「コア業務」に専念できる。

応募者の管理

候補者対応

採用計画立案

説明会の企画・運営

書類選考

面接代行

課題分析

面接官トレーニング

選考フロー設計

求人原稿作成

問い合わせ対応

内定者対応

# 導入事例 | デジタルマーケティング企業

## 導入前の課題

- 採用担当者の数が少なく、工数過多で対応に遅れが出ていた。
- 本来割くべき業務に時間を割くことができていなかった。
- 面接対応なども自社のリソースだけでは対応しきれなかった。

## 導入の決め手

- 社内のリソースの確保のため、RPOを導入する事を決意

## 実施内容

- 候補者の応募対応。
- スカウト配信代行。
- 一次面接代行、候補者との連絡、合否判定の対応。

## 効果

- 本来割くべき業務に時間を割けるようになった。
- 歩留まりが大きく改善。
- 昨年度比較でエントリー数が2倍になった。

# RPOの成果を最大化するTips

■ RPOを依頼する際には、「現場社員と採用担当の目線が合致している状態」にする。

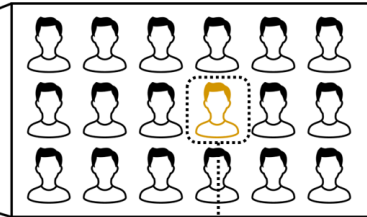
## ■ターゲット

年齢や性別、属性などの大枠で顧客をグループ化したもの。

|  |  |             |  |  |
|--|--|-------------|--|--|
|  |  |             |  |  |
|  |  |             |  |  |
|  |  | 40代<br>既婚男性 |  |  |
|  |  |             |  |  |
|  |  |             |  |  |
|  |  |             |  |  |

## ■ペルソナ

属性だけの「ターゲット」ではなく、趣味や嗜好、行動パターンまで設定したもの



よく聞かれる悩み：  
依頼してから母集団は増えているものの  
ターゲット外の選考を行う回数も増えてしまう。

上記の発生を防ぐために要件を伝達しきれていないことにボトルネックがあるので、直近活躍社員の特征や部門における課題と進行中のプロジェクトを的確に抽出・共有すべし。

# RPOの成果を最大化するTips

■ RPOの投資対効果を得るには、「いかに施策を線で実行できる会社か」を見極める。

|             | 認知                                                     | 応募                                                                      | CEO面談                                               | メンバー面談                             | 1日体験入社                                               | 青春プレゼン                                           | 内定/入社                                            |
|-------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 理想状態        | HeaRのことを「HRの会社」「青春の会社」「ユニークな会社」のいずれかで認知している            | HeaRの「Philosophy」「Profession」「People」のいずれかに共感したので、話を聞いてみたい              | 自分のキャリア課題が解決しそう。ミッションも実現したいと思えたし、自分の「青春」についても言語化できた | 人柄やリアルな部分を聞くことができ、HeaRで働くイメージが湧いた。 | 業務内容や社風を十分に感じる事ができ、HeaRでなら「青春」できると思った                | 自分のなかの「青春」に深く向き合い・言語化することができた。素晴らしい意味で青春に囚われている。 | この人たちとなら「青春」できるし、ミッション実現のために頑張っていきたいと心が揺さぶられている。 |
| 候補者体験（共通）   | ・HRの有益記事<br>・HRのクレイジーコンテンツ<br>・青春コンテンツ<br>・ユニーク施策の紹介記事 | ・ミッションコンテンツ<br>・事業紹介コンテンツ<br>・社員紹介コンテンツ<br>・青春×採用ピッチ資料                  | ・青春の大人を増やすを説明<br>・HR業界のアタリマエを説明<br>・青春の言語化ワーク       | ・各々の青春の定義を伝える<br>・問題解決エピソードを話す     | ・各々の青春の定義を伝える<br>・問題解決エピソードを話す<br>・青春を感じられるようなワークを設計 | ・青春系の音楽を流しながら発表<br>・社員全員が閲覧する求職者愛                | ・候補者に合わせた内定通知<br>・缶を交わす<br>・プレゼント<br>・メッセージなど    |
| 候補者体験（職種特化） | ・HeaRのマーク施策を記事化                                        | ・HeaRのマーク施策を記事化<br>・マーク×社風を記事化                                          | ・マーク施策の紹介<br>・マーク施策のディスカッション                        | ・マーク施策の紹介<br>・マーク施策のディスカッション       | ・マーク施策の紹介<br>・マーク施策のディスカッション<br>・マークの議事録を閲覧          | —                                                | —                                                |
| 課題          | ・ツヨツヨ人材から認知されていない                                      | ・3タイプの記事が少ない                                                            | ・面談の時間が足りない場合がある                                    | ・会社としてメッセージが統一されているかわからない          | ・再現性高く青春を感じられるような1日体験入社を設計できない                       | ・社員の青春プレゼンを知る機会がない                               | ・再現性高く心揺さぶる内定通知ができない                             |
| 解決策         | ・HRの有益記事の作成<br>・クレイジーコンテンツ作成<br>・ユニーク施策の発信             | ・大上がTwitterでHeaRの世界観をもっと発信する<br>・Philosophy, Profession, People, の記事を作成 | ・事前に青春ワークやマーク施策についての情報を伝える                          | ・面接官トレーニングですり合わせを行う                | ・青春ワークの回答結果を反映させる<br>・1日体験入社のアンケートを取る                | ・アーカイブで残しておく                                     | ・内定通知のアンケートを取る                                   |

//

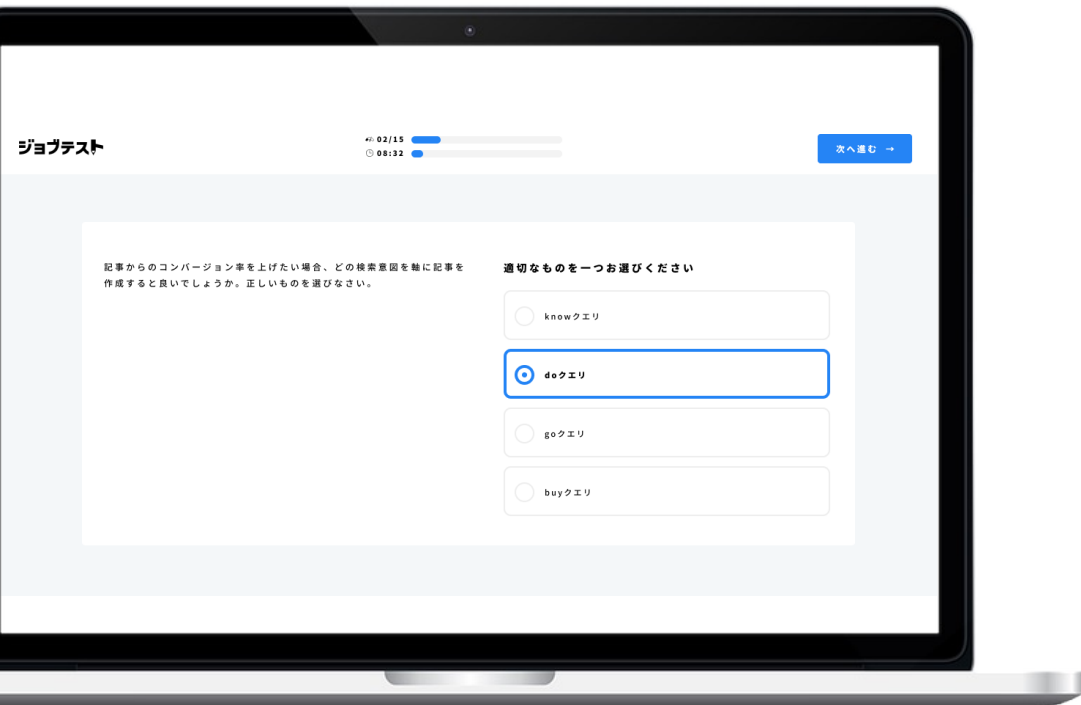
母集団強化だけ、1次選考だけといった形で点で施策を実行すると歩留まりが悪化してしまう。  
いかに初期段階から採用ペルソナに沿ったシナリオ(ジャーニーマップ)を設計して、施策を線で実行していくかが重要になる。

採用におけるファネル全体を考慮した施策を提案してくれるRPO会社を見極めるべし。

//

# 自動化・定量化：ジョブテスト

■採用面接における「スキル」の見極めを自動化・定量化する手法です。



採用活動から曖昧な決断をなくす

## スキルテスト SaaS

70種類のテンプレートテストと企業ごとのカスタマイズテストを組み合わせ  
スキルの見極めにかかるコストを削減できるサービスです

# ジョブテストでできること

■ 属人化されていた「スキル」の見極めをシステムで自動化・定量化して、工数を削減します。

## スキルの定量判断

———  
テンプレートテストを活用  
候補者のスキルを一括管理

## 見極めの自動化

———  
テストの結果を元に  
候補者を定量評価で見極め

## 面接工数の削減

———  
スキルの見極めをテストに代用  
面接での判断が不要に

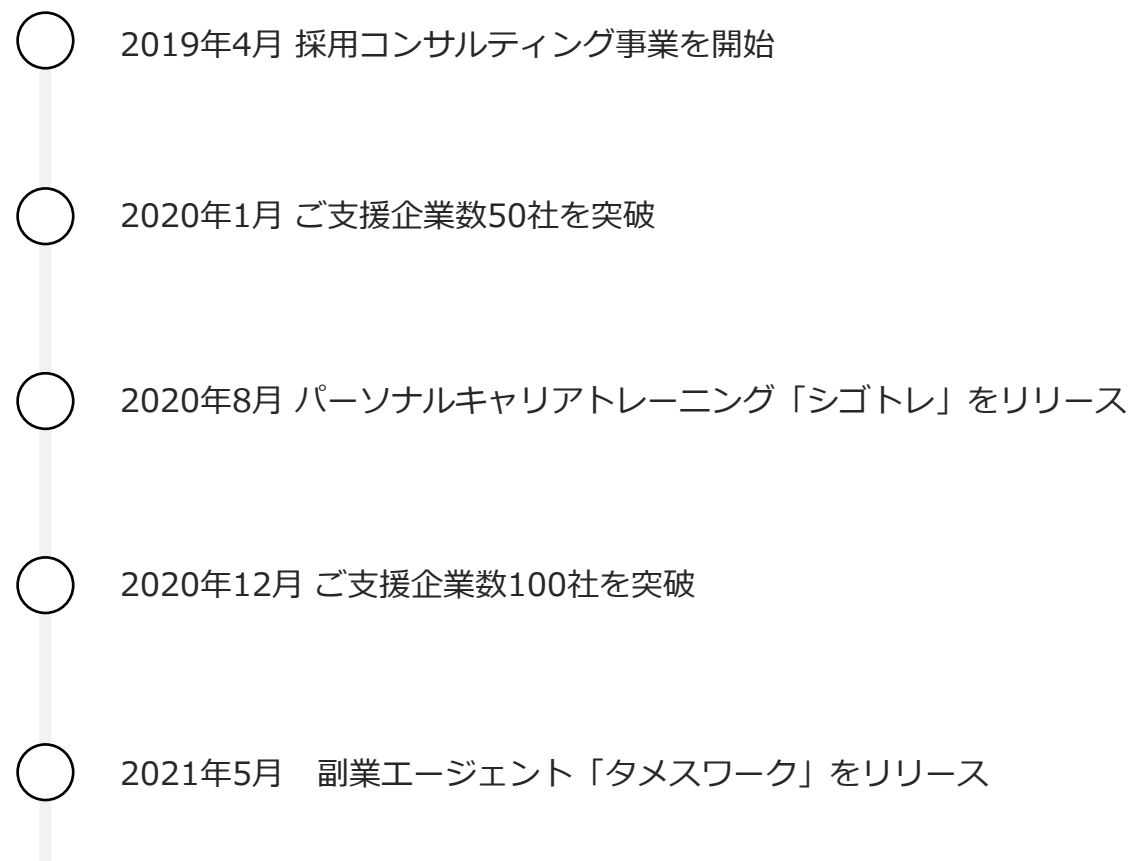
## 04 会社概要・ジョブテストのご紹介

---

# 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                                          |



採用面接の **ジャッジ** を自動化する

スキルテスト SaaS 「ジョブテスト」 ▼



サービス説明資料  
Powered by Hear Inc.



# 会社概要

100社以上の支援データをもとにスキルテストSaaSを開発

## 100社以上の採用支援

エンジニア採用を中心に幅広い職種の採用支援を実施

- 採用ブランディングの策定
- 母集団形成
- 候補者体験の向上

 SOMEWRITE

 Coincheck

 unilabo

 cocone

 ANDPAD

 YAHOO!

 カオナビ

 TENDA  
ex TENDed Advisor

 Fringe

 SHOWCASE

ALL  NNECT

 ULURU

 GAPRISE

 cmic  
Pharmaceutical Value Creator

 basic

 47

 WHITE  
PLUS

 SARUCREW

 Redhorse

 MATIX

# こんなシーンありませんか？

100社以上の採用支援を通して発見した“隠れた採用課題”です



候補者Aさんを現場メンバーとの面接（2次面談）に進めるか迷う…  
自分では判断できなかったからとりあえず進めるか…

# こんなシーンありませんか？

100社以上の採用支援を通して発見した“隠れた採用課題”です



候補者Aさんみたいな方は、1次面談時点でお見送りしてほしいです。  
現場メンバーの時間の貴重さを考えてほしいです…

# 解決したい課題：採用面接のジャッジの自動化

採用担当者の仕事は「候補者に対する意思決定」までです

## 1次面接

0

○ アトラクト

○ スクリーニング×スキル

○ スクリーニング×カルチャー

意思決定（通過 or お見送り）

## 現場面談

0

○ アトラクト

○ スクリーニング×スキル

○ スクリーニング×カルチャー

意思決定（通過 or お見送り）

## 役員面談

0

○ アトラクト

○ スクリーニング×スキル

○ スクリーニング×カルチャー

意思決定（通過 or お見送り）

## オファー面談

0

○ アトラクト

○ スクリーニング×スキル

○ スクリーニング×カルチャー

意思決定（内定 or お見送り）

# 意思決定エラーがゆえに起きる事象

意思決定エラーが重なると「P/L」「B/S」に大きな影響を及ぼします

//

働いてみたらスキル不足

//

## スキルのミスマッチ

スキルの見極め強度が弱かったが故に  
両者の期待値調整を誤る

//

会う必要なかったかな…

//

## 採用にかかる人件費

現場社員や役員に上げるスキルの基準が  
曖昧が故に採用コストが必要以上にかかる

//

日程調整やリマインドに忙殺

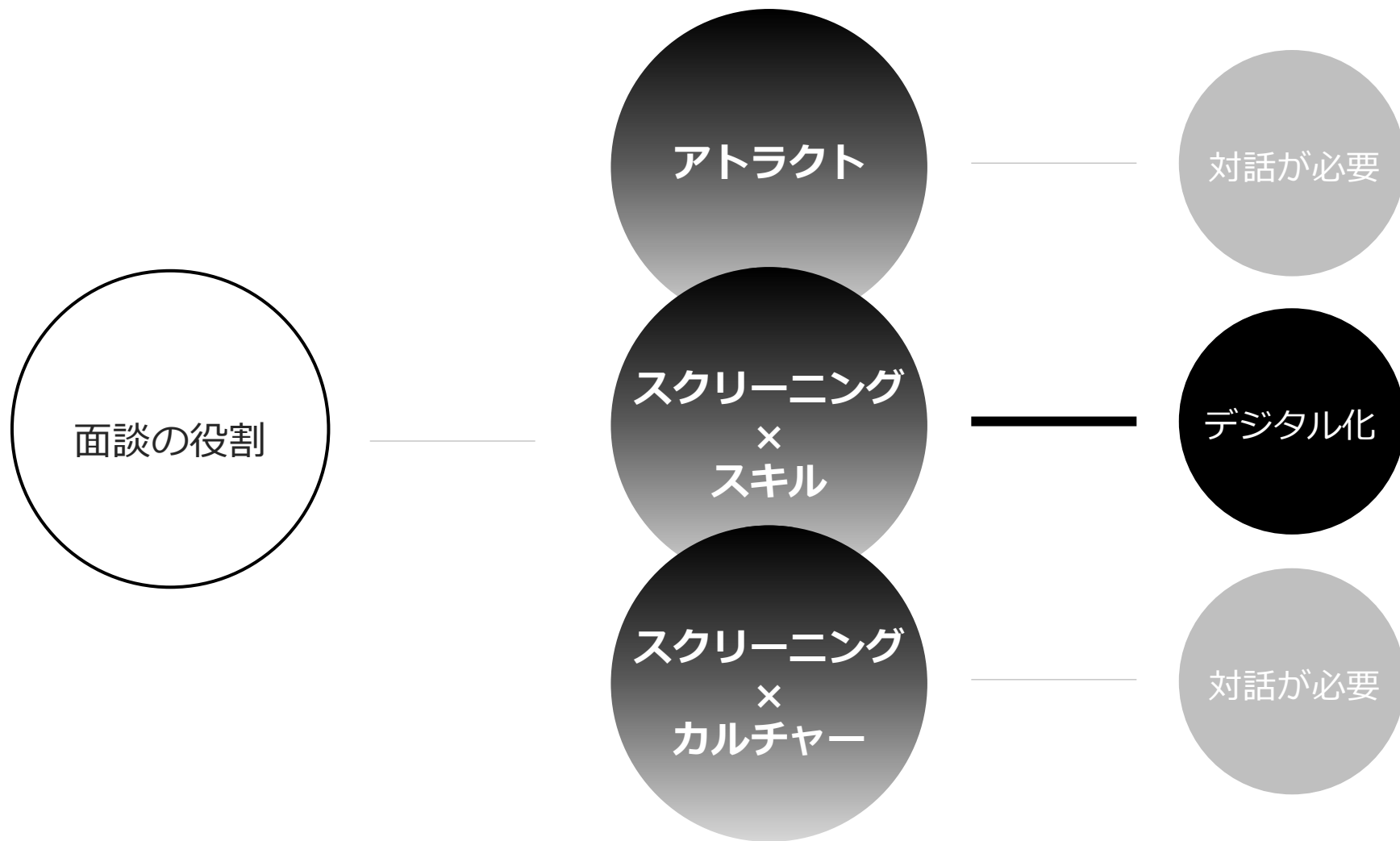
//

## コミュニケーションコスト

スキルマッチしてない人に会えば会うほど  
採用コストが積み上がっていく

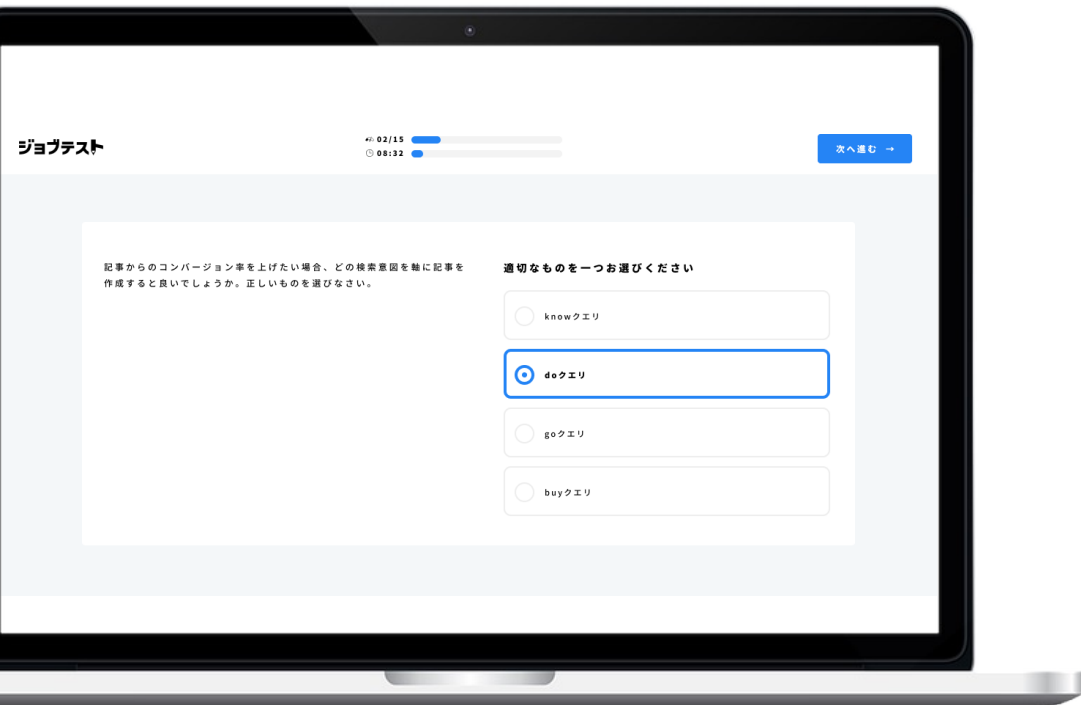
# 意思決定をソフトウェアで代替

面談において人がやる必要のない部分をソフトウェア化します



# サービス概要

スキルチェックを正確かつ効率的に行うソフトウェアを開発中です



採用活動から曖昧な決断をなくす

## スキルテスト SaaS

70種類のテンプレートテストと企業ごとのカスタマイズテストを組み合わせ  
スキルの見極めにかかるコストを削減できるサービスです

# 導入後の選考フローイメージ

選考フローからスキルのスクリーニングを削除・軽減することが可能です

## 現場メンバーの負担を軽減

「会って見たらスキル不足」  
を事前に防ぎます



## 採用フローを短縮

スクリーニング部分を  
ソフトウェアで代替します



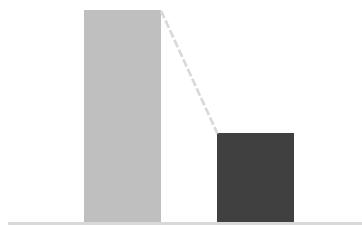
## 採用フローを再構築

面談1回のみで  
採用の意思決定も可能です



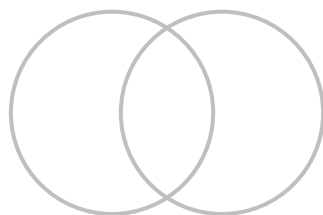
# ジョブテストの効果

コスト削減やミスマッチ減少を加速することができます



## 採用コストの削減

人がやる必要のない業務をデジタル化



## ミスマッチの減少

スキルの期待値調整の質向上



## アトラクト量・質の増加

削減できた時間で”より”惹きつける

# 適性検査やリファレンスチェックとの違い

定量的にスキルの見極めを行うサービスです



# テストの種類

## テンプレートテストとオリジナルテストの2種類

ジョブテスト 02/15 08:32 次へ進む →

記事からのコンバージョン率を上げたい場合、どの検索意図を軸に記事を作成すると良いでしょうか。正しいものを選びなさい。

適切なものをお選びください

☐ knowクエリ

☒ doクエリ

☐ goクエリ

☐ buyクエリ

### テンプレートテスト

全70種類のテストライブラリ（選択式）の中から  
求職者の選考ポジションに合わせたテストを最大5つ組み合わせる。  
知識の有無やケース問題で求職者のスクリーニングが可能。

ジョブテスト 01/01 09:32 次へ進む →

エンジニアとのコミュニケーションにおいてご自身がプロダクトマネージャーとして大事にしていることを教えてください。（具体的なエピソードを交えて）

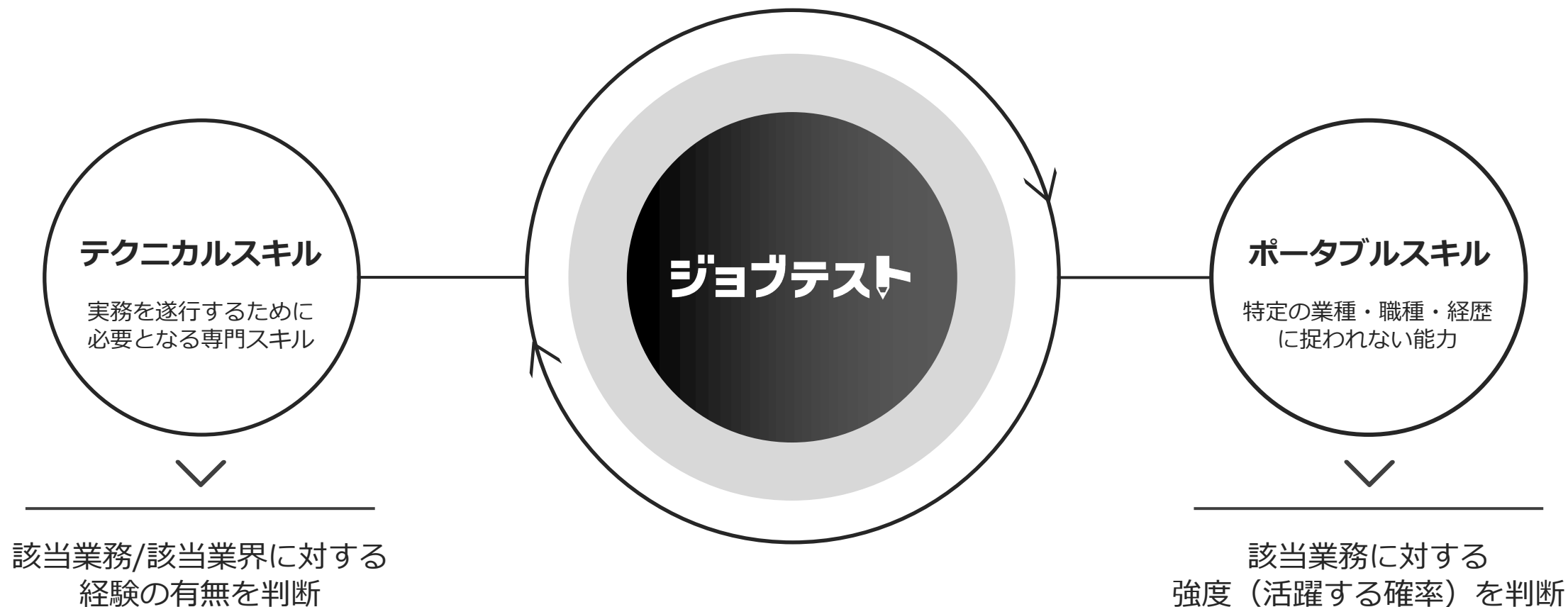
回答をご記入ください

### オリジナルテスト

選考ポジションや採用要件に合わせて貴社独自のジョブテストを制作。  
ケース問題を通して求職者の思考レベルを把握。  
（CSのテスト制作サポート有）

# テストで見極められること

テクニカルスキル・ポータブルスキル（コンピテンシー）を見極めることができます



# ジョブテスト for セールス①

セールスのスキルチェックに用いるテスト例です

ジョブテスト

青山 春子

for セールス テスト 8 / 25 01:15 / 25:00

> 次へ進む

## 8：【プレゼンテーション3】

商談のプレゼンシーンにおいて、商品説明後に顧客に対し製品の導入イメージを持たせるための効果的な手法として不適切なものは次のうちどれか。

ひとつお選びください

- ☐ 導入シミュレーションを行う。
- ☐ 顧客事例を共有する。
- ☐ 仮想環境を準備してデモを行う。
- ☒ 市場背景とプロダクトの成り立ちについて伝える。

# ジョブテスト for セールス②

セールスのスキルチェックに用いるテスト例です

ジョブテスト

青山 春子

for セールス テスト 10 / 25 02:10 / 25:00

> 次へ進む

## 10：【クロージング1】

あなたはある企業の法人営業担当である。予算額が100万円の顧客に対し、あえて300万円の上位プランを提案した。顧客は上位プランに対して難色を示していたが、のちに150万円の下位プランを提案すると、社内で検討するという返答があった。顧客の心理状況として適切なものはどれか。尚、この提案手法には「ドア・イン・ザ・フェイス」というテクニックを用いている。

### ひとつお選びください

- ☐ 顧客は、営業担当から強いプレッシャーを感じたために強迫観念に駆られた。
- ☒ 顧客は、営業担当が譲歩したと認識したために返報性の原理がはたらいた。
- ☐ 顧客は、初めに小さな要求に応じたためにその後の大きな依頼も聞かなければならない義務感がはたらいた。
- ☐ 顧客は、営業担当からの外発的動機付けがあったために内発的動機付けが高まり導入モチベーションが上がった。

# ジョブテスト for セールス③

セールスのスキルチェックに用いるテスト例です

ジョブテスト

青山 春子

for セールス テスト 14 / 25 02:45 / 25:00

> 次へ進む

## 14：【コミュニケーション1】

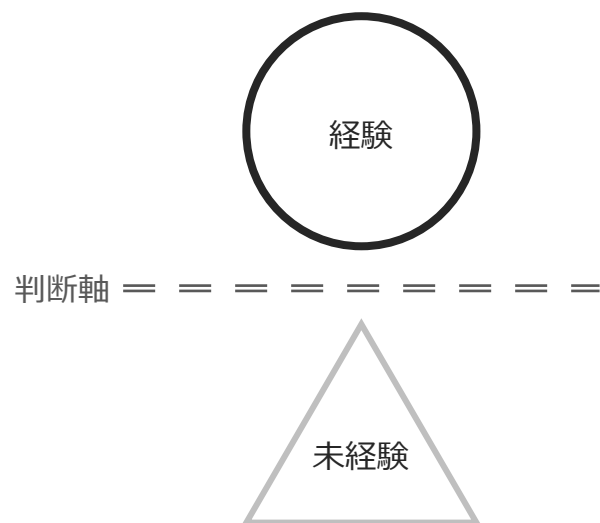
商談時のアイスブレイクに関する説明として不適切なものはどれか。

### ひとつお選びください

- ☐ 顧客の担当者が洋楽好きだったので、12年ぶりに来日する人気アーティストの話題を出した。
- ☐ 顧客の担当者が珍しい柄のネクタイをしていたので、オススメのファッションブランドを聞いた。
- ☒ 顧客の担当者が政治好きだったので、支持政党について聞いた。
- ☐ 顧客の担当者がグルメだったので、別の取引先に勧められた寿司屋を紹介した。

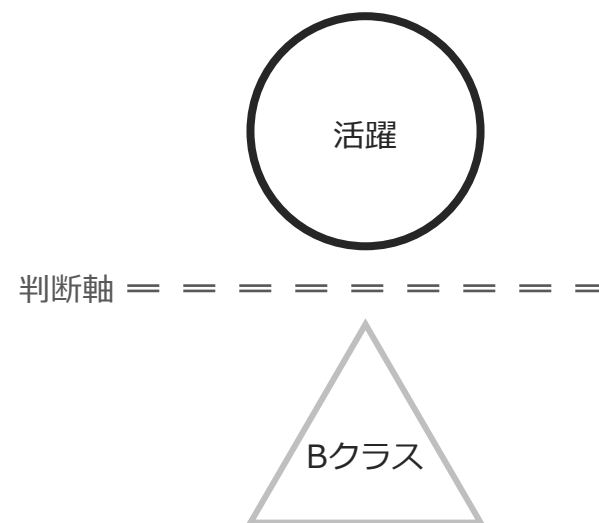
# テスト結果をもとに候補者への判断を自動化

リクルーターの判断工数を減らします



## テンプレートテスト

該当業務/該当業界に対する経験の有無を“自動”で判断

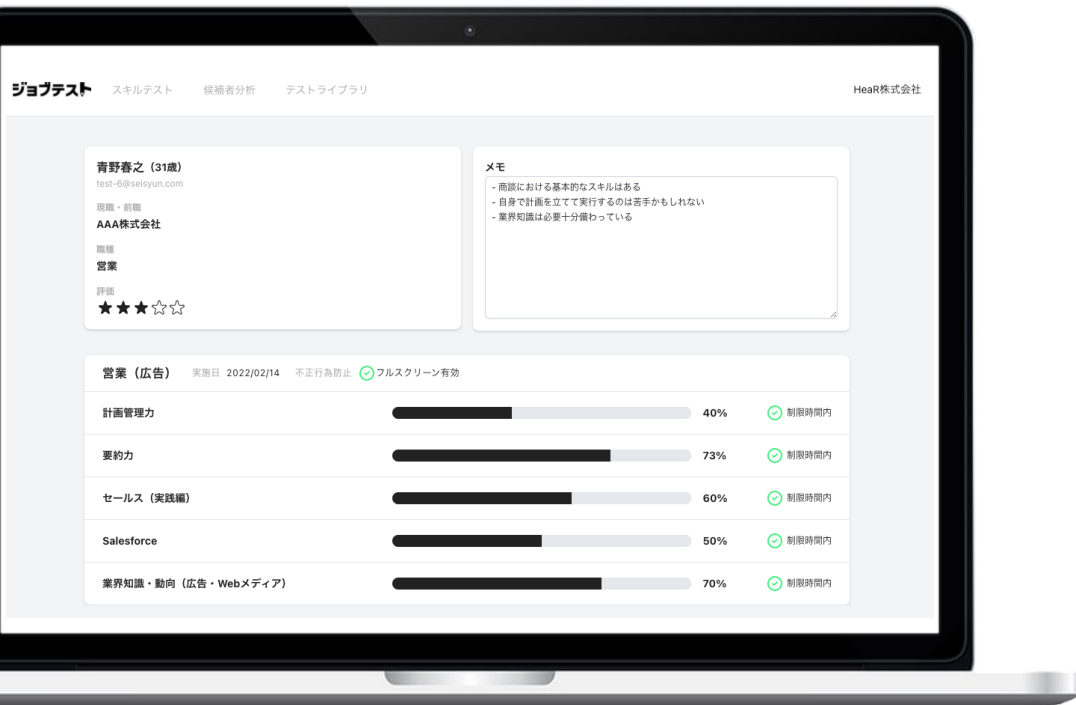


## オリジナルテスト

自社で活躍するかを回答を見ながら判断

# その他のテスト結果の使い方

採用コストの削減やミスマッチ減少に役立つデータを提供します



## 候補者へのジャッジを自動化

該当業務/該当業界に対する経験の有無を“自動”で判断いたします

## 現場社員のテストスコアと比較

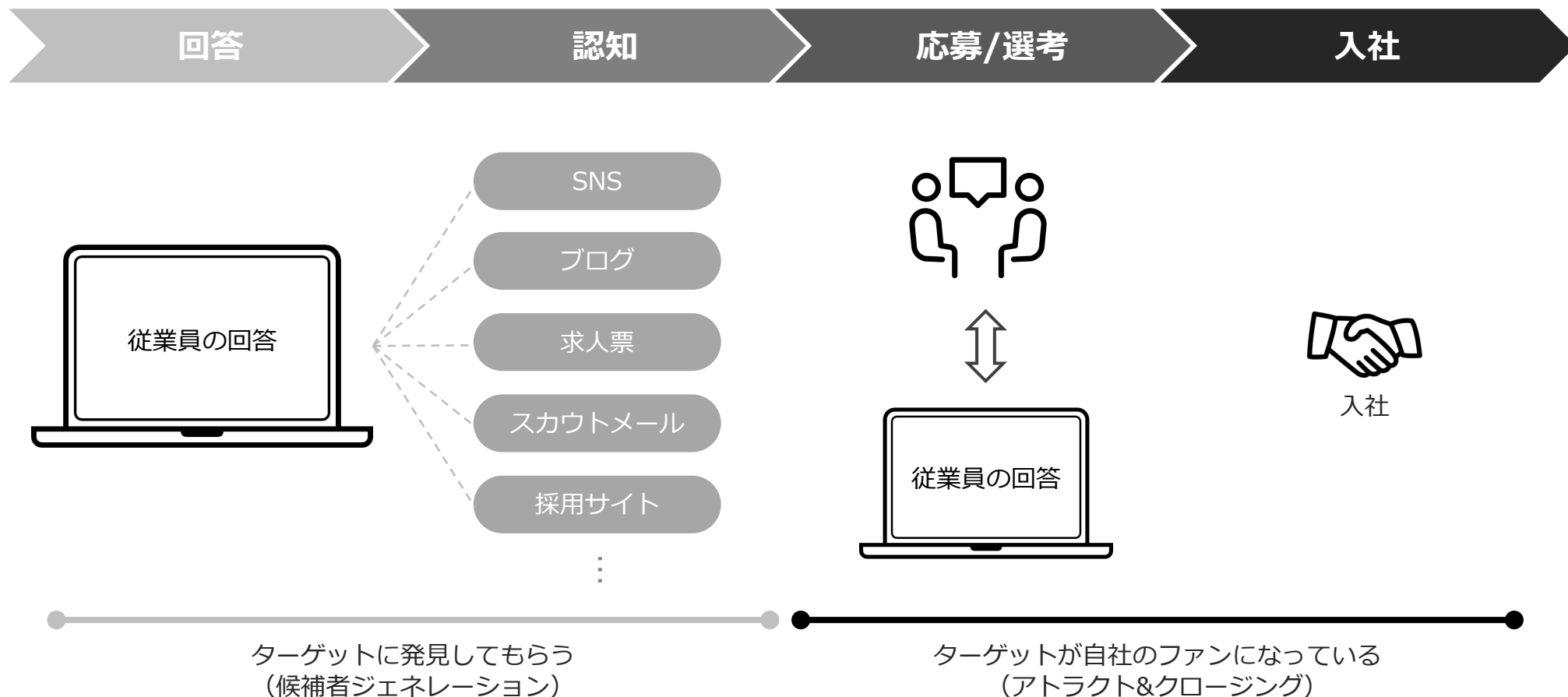
社員のスコアと比較することで、スクリーニングの精度が向上します

## 他企業のテストスコアと比較

他社のスコアと比較することで、採用要件の精度が向上します

# 母集団形成やアトラクトにも活用

記述式テストを従業員が回答→公開することで、回答結果を軸に求職者を惹きつける



# ご利用の流れ

採用コンサルティング経験があるCSメンバーと二人三脚で採用活動を推進

## ご契約

(～0週目)

0

- 利用申込書のご提出
- ID/パスワードの発行

## キックオフ

(～1週目)

0

- 採用フローの設計
- 採用要件の策定
- 利用方法の説明

## 利用開始

(～1ヶ月)

0

- テスト結果の判断サポート
- テスト制作サポート
- チャット・電話
- 定例ミーティング
- オリジナルテスト制作

## 運用・活用

(1ヶ月目～)

0

- チャット・電話
- 定例ミーティング
- オリジナルテスト制作

# プロダクトロードマップ

直近半年間のプロダクトロードマップを公開（変更・追加あり）

2022/04

## CSV機能

CSVで受講者データを一気に出力し、多くの候補者を同時に比較・ジャッジできます

2022/06

## 中級・上級のテスト

難易度の高いテストを通して、マネジメントクラスの採用面接ジャッジも自動化できます

## 自動判定

テストスコアをもとに「経験」「未経験」を自動で算出することで、採用工数を削減できます

2022/09

## API連携

ATSやタレントマネジメントSaaSと連携することで、ジョブテストの結果を活用しやすくなります

## 採用要件の他社比較

他社の採用要件と比較することで、自社の採用活動を見直すことができます

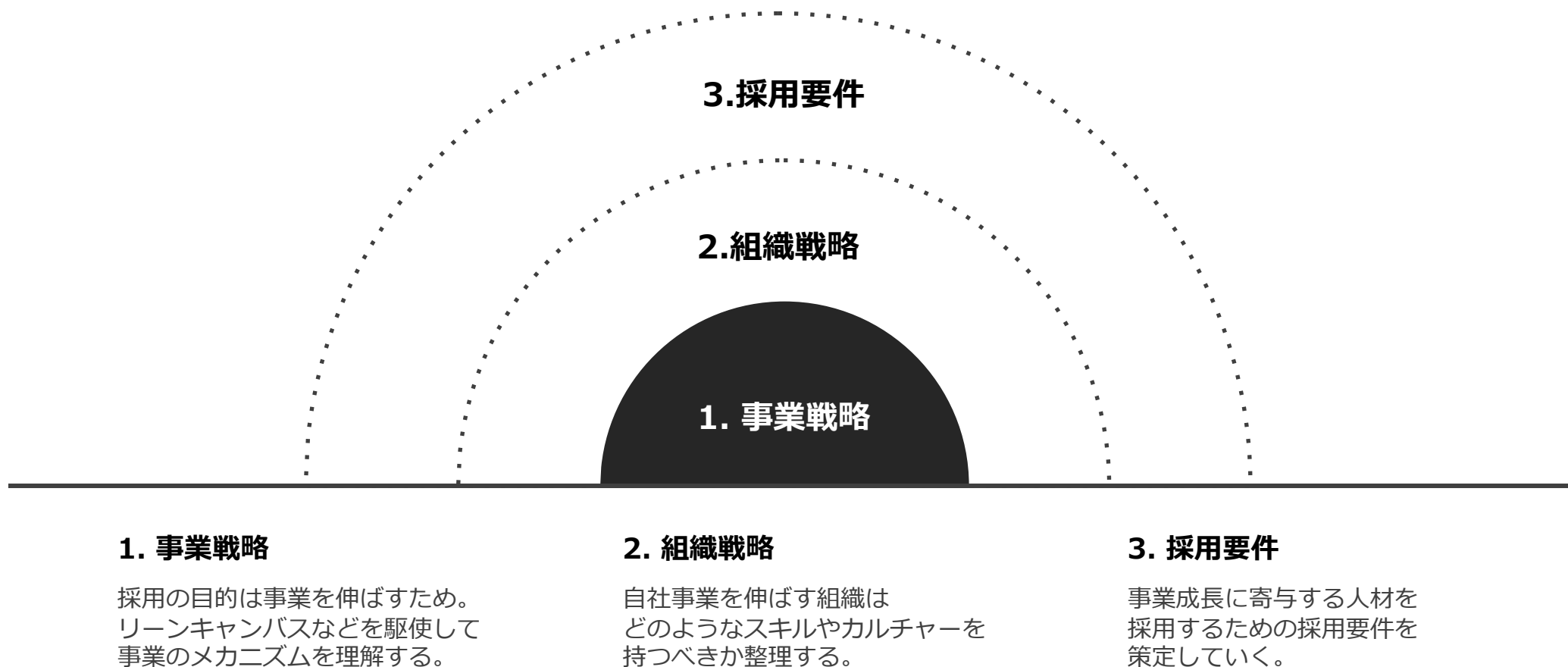
2022/12

???

プロダクトビジョンとプロダクトフィードバックをもとに、適切な順番で開発を進めてまいります

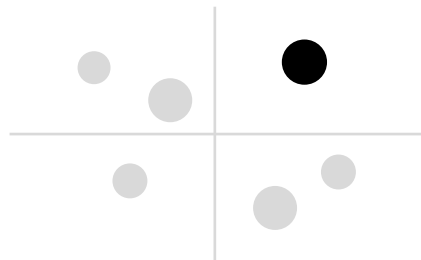
# 採用要件の策定ステップ

事業成長・組織成長に寄与する採用要件を策定していきます



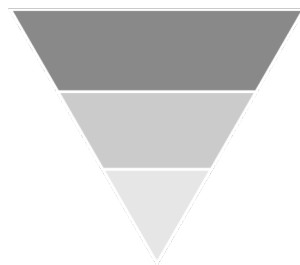
# プロフェッショナルサービスのご案内

累計100社以上に採用コンサルティングを提供しております



## 採用ブランディング

採用市場で独自のポジションを構築



## 母集団形成

企業成長に寄与する候補者数を最大化



## 候補者体験

候補者に選ばれる採用体験を策定

# プロフェッショナルサービスのご案内

コンサルティング/RPO（採用代行）を幅広い範囲で提供可能です

## 採用ブランディング

3C・4P分析

ペルソナ設計

PoD設計

採用戦略の基本方針

採用コンセプト

ジャーニーマップ

ブランドブック

## 母集団形成

スカウトメール代行

求人票更新

採用ピッチ資料

採用広報記事

採用サイト

オウンドメディア

採用動画

採用イベント（ウェビナー）

Twitter運用

Instagram運用

TikTok採用

## 候補者体験

採用要件

面接設計

面接官トレーニング

その他CX施策

# Appendix : ジョブテストが向いている企業

正社員の採用/副業・業務委託の採用/HR企業など様々な利用用途がございます

01

## 正社員採用の見極め・惹きつけを強化したい企業

採用フローの過程で「会って見たらスキル不足」「求職者を惹きつける武器がない」の課題を解決いたします。  
ジョブテストでスキルを定量的に評価する。企業のブランドや認知度に関係なくジョブテストの回答で惹きつける。  
企業の採用フローに合わせて柔軟にご利用いただけます。

02

## 副業・業務委託の方とのミスマッチを防ぎたい企業

該当領域のスキルがある前提でジョインをしてもらうことが多い副業・業務委託。  
そんな方が「一緒に働いて見たらスキル不足」「スキル不足が判明したけど、月額〇〇万円で契約締結しちゃったよ…」という状態を未然に防ぎます。採用のミスマッチによる経済損失を回避するためにご利用いただくことをお勧めしております。

03

## 人材紹介・人材派遣を展開しているHR企業

「なんでこの人を紹介してくださったんですか?」「Aさんが自社に合うと思った理由を教えてください」に回答いたします。  
「御社が必要とするスキルAの点数が80点だったため紹介いたしました。」「御社の従業員のスコアと比較しても見劣りしない方だったため紹介します。」と、求職者さんを定量的にアピールする手段としてご利用いただくことをお勧めしております。

# 青春の大人を増やす

日本人の仕事満足度は世界最下位です。

日本の社会課題（労働意欲の低さ）を解決するため、華金の愚痴をなくすため、HeaRはHR領域での事業成長を目指します。

# 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    | ヒア<br>HeaR 株式会社                                                      |
| ミッション | 青春の大人を増やす                                                            |
| 事業内容  | 1. 採用コンサルティング支援事業<br>2. 採用代行事業<br>3. スキルテストSaaS「ジョブテスト」<br>4. 人材紹介事業 |
| 代表取締役 | おおうえ りょう<br>大上 諒                                                     |
| 住所    | 東京都品川区東五反田 2 丁目 9 - 5<br>サウスウィング東五反田5F                               |

2019年4月

採用コンサルティング事業を開始

2019年12月

「Candidate Experience」  
「採用CX」のキーワードでSEO1位を獲得

2020年12月

ご支援企業数100社を突破

2022年2月

スキルテストSaaS「ジョブテスト」をリリース

2022年10月

人材紹介事業を開始