



POINT

長期の採用活動にフィットする
「ワガシヤ de DOMO」で、
30代の経験ある中堅社員を募集。

株式会社大森廻漕店(貿易事業)

ご担当者 村瀬さま

| エリア | 業種 | 課題 | 露出 | 応募数 | 採用コスト | タイムリー | 手間 |
|-----|----|----|----|-----|-------|-------|----|
| 愛知県 | 貿易 | | ● | ● | | | |

PICK UP

1 「採用コスト」と「応募数」のコストパフォーマンスに課題を感じていた。

Indeedで露出を増やす長期採用活動にフィットする金額感に好感！！

3ヶ月で40件の応募数！
応募効果だけでなく、フォローバック体制にも満足◎

課題は「採用コスト」と「応募数」

募集の背景について

今回、正社員の貿易営業職で欠員が出たため、求人募集を出すことになりました。そして、これはかなり長期戦になる、と覚悟しました。理由は2つあります。

1つ目は、募集の勤務地が名古屋市の近くでアクセスが悪く、求人を出してもなかなか応募がないという難しい地域ということです。

2つ目は、30代のある程度経験のある中堅社員を厳選して採用したいと考えていたからです。

「ワガシヤ de DOMO」導入前の採用課題について

今まで、軽作業の募集を別の求人媒体を利用してきました。ですが、今回の募集のような「長期戦」の採用活動をすると考えたときに、この求人媒体を利用するにあたり2つ問題がありました。1つ目が、採用コストの問題です。長期で掲載するには、かなり採用コストがかかります。2つ目は、応募数の問題です。前回の軽作業の募集は、今回の募集よりも応募が集まりやすかったのですが、それでもすぐに決まりませんでした。そのため営業職の募集となると、より厳しくなるのでは？と不安でした。



Indeedで露出が増える魅力と長期採用活動へのフィット感が決め手

「ワガシヤ de DOMO」を導入した決め手について

以前、アルバイトタイムスの担当の方が営業に来られた時に「長期での採用活動にピッタリ」と「ワガシヤ de DOMO」をご紹介いた

だきました。その時は必要性を感じていなかったのですが、今回長期での採用活動ということすぐに担当の方の顔が思い浮かびました。そこで再度「ワガシヤ de DOMO」のお話を伺い、月に4万円程度（※）という安価で掲載できるということが決め手となり導入することにしました。また、以前から企業イメージを作るのが上手だなと思っていたIndeedにも掲載できるというのも、魅力的でした。実は、以前使っていた求人媒体ではIndeedに連携されていなかったので、どんな反響ができるのか非常に楽しみでした。



タイムリーに素早くできるので、長期でじっくり採用活動をしたい場合にはピッタリですね。

3ヶ月で40件の応募数！

結果（どんな方から応募があるか）



反応創出のために工夫しているポイント

応募はかなりあったのですが、希望している30代の中堅どころからの募集が芳しくなかったため、営業の方と相談していろいろと試しています。例えば、職種名の表記です。職種名は求職者が最初に目がつくところになるため、「貿易営業・貿易事務業務」といった「事務」など検索されやすいキーワードをいれて、より多くの方に見ていただけるようにしました。

次に、給与面の表記です。初めは、未経験者の給与額で掲載していたのですが、前述のとおり経験者・有資格者が欲しいため、そこに絞った給与表記へと変更しました。営業の方がいろいろとアイデアを出してくれるので、修正して試して検証して・・・というよう試行錯誤を繰り返しています。

「ワガシヤ de DOMO」なら、通常の求人媒体と異なり、こういった修正も

募しててくれるのか！と正直驚きました。

応募数はもちろん、素早いフォローバック体制に満足

「ワガシヤ de DOMO」への評価と今後期待すること

大変満足しております。応募数が見込めない勤務地や職種にも関わらず、ターゲット層を含め多くの応募がありました。

また、営業担当の方をはじめとしてアルバイトタイムスさんは、フォローバック体制がしっかりしているため、臨機応変に対応いただきました。

電話での対応はもちろん、記事の修正もタイムリーに対応してくださるので、私のチェックが追い付かなくなってしまったくらいでした。電話はコールが鳴る前にとられるのでびっくりしていましたが(笑)

ただ、弊社としての採用活動はまだづいておりますので、これからも期待しております。今日もこれから営業担当の方と打ち合わせです。新しい提案をしてくださることで楽しんでいます。



POINT

「愛知県×介護」で月平均10件以上！地域や時期による偏りが減り、安定的に応募数を確保。

株式会社アルバ 介護事業部(介護施設運営)

求人担当 望月さま

| 課題 | エリア | 業種 | 露出 | 応募数 | 採用コスト | タイムリー | 手間 |
|----|-----|----|----|-----|-------|-------|----|
| | 愛知県 | 介護 | ● | ● | | ● | |

- PICK UP
- 1 地域や時期によって応募数に波があった
 - 2 タイムリーな案件差し替えで、PVアップ
 - 3 月で10件以上、30代～40代の応募者が増加
 - 4 わたしたちの採用活動に外せない「ワガシヤ de DOMO」

地域や時期によって応募数に波があった

募集の背景について

わたしたちは、老人ホームやグループホーム、デイサービスなど9つの介護施設を運営しており、介護のお仕事をメインに送迎・調理などのスタッフを常時募集しています。

愛知県は、全国でも有効求人倍率が高く非常に採用が厳しい地域です。その中でも介護職は求人数が多く、採用が難しい職種ですので、採用業務は非常に重要な経営課題として取り組んでいます。

「ワガシヤ de DOMO」を導入する前は、DOMOのフリーペーパー

と、他社の求人サイトをメインで利用していました。

フリーペーパーも応募はあるのですが、例えば名古屋市内は反応が悪く、豊田市は良いなど地域によって応募数のばらつきがありました。また、全体的に応募者の年齢層が50代以上と高い傾向でした。求人サイトについても、複数記事を安価に掲載できるプランを利用していたのですが、施設によって応募数の偏りがあり、時期によって波があるなど、安定的に応募数を確保できていない状況でした。



タイムリーな案件差し替えで、PVアップ

「ワガシヤ de DOMO」を導入した決め手について

そのような中で、お取引している代理店の営業担当の方からご紹介いただいたのが、「ワガシヤ de DOMO」です。普段から懇意にしている営業担当の方からのご提案

でしたし、ちょうど採用業界では話題になり始めてIndeedへ掲載されるというのも魅力的でした。

加えて、月額3万円ほどで8記事掲載できるという、チャレンジしやすい価格設定というのが大きな決め手となり、導入を決めました。



反応創出のために工夫しているポイント

最も意識しているのは、定期的に求人案件の差し替えをしていることです。営業担当の方と頻繁に連絡を取り合い、「日勤は充足してきたので、夜勤をお願いします」といったように、かなり頻繁に案件を差し替えています。また連絡をとったタイミングで、営業担当の方から「そういえば、今週この案件少し反応が悪いので、ちょっと言い回しを変えますね」といった具合にご提案をいただき、お願いするとすぐに求人記事に反映されます。

記事の修正も「ワガシヤ de DOMO」ならタイムリーに反映できるので、本当に助かっています。

特にIndeedは、より新しい求人記事の方が露出が増えると聞いているので、応募状況を確認しながら、常に最新の状態になるように意識しています。

応募数が月で10件以上、30代～40代の応募者が増加

導入後の結果について

「ワガシヤ de DOMO」を導入してから、応募数が格段に増加しました。大体平均して月で10件以上の応募が来ています。直近の8月の応募数は11件でした。



加えて、今まで施設や時期によって波があった応募が、安定して獲得できているのも、非常にうれしいポイントです。

また、応募者の内訳で言いますと、私たちが最も欲しい30代～40代の応募が増えました。一方で、有資格者の応募は、以前と変わらず厳しいですね。コロナ禍を経て、Wワークで働きたい方や、夜勤だけ働きたいといった無資格・未経験者の応募は増えました。

この仕事に少しでも興味をもっていただくのはとても嬉しいのですが、介護の現場は厳しいです。そこはしっかりとお伝えして、お互い見極めたうえで採用を決めなければなりません。

ですので「ワガシヤ de DOMO」で「応募率」という課題は、お陰様でクリアしつつありますが、次の課題は「採用率を上げる」ことです。これは、小手先ではできない難しい課題ではあります、企業として長期的に取り組んでいきたいと考えております。

わたしたちの採用活動に外せない「ワガシヤ de DOMO」

「ワガシヤ de DOMO」の評価は？

非常に満足しています。試しに、ということでスタートした「ワガシヤ de

DOMO」ですが、2年間継続して利用していることから分かる通り、今は私たちにとって外せない採用手法となっています。

個人的には、営業担当の方が本当にきめ細やかに対応してくださっているのが、とても助かっています。私が採用担当になって右も左も分からずで、非常に分かりやすくIndeedの仕組みを教えていただきました。

今も、何か分からないことがあって質問すると、すぐに的確なアドバイスをいただけます。

今後、「ワガシヤ de DOMO」に期待すること

現状のところ、たくさんの応募がきてるので、言なきゃありません！これからもIndeedや求人ボックスなどの検索エンジンにしっかりと露出できるように、ブラッシュアップしていくだけだと思います。

今後も、ご支援よろしくお願ひいたします。





POINT

沖縄の介護職員募集、求人誌から
Webへのシフトで応募数UP！意
識の高い応募者が増加。

沖縄にじの会(介護施設運営)

事務長 玉城さま

| エリア | 業種 | 露出 | 応募数 | 採用コスト | タイムリー | 手間 |
|-----|----|----|-----|-------|-------|----|
| 沖縄県 | 介護 | | | | ● | ● |

PICK UP

新施設オープンを控え、差し迫った状況

「どこから手を付けてよいか分からない」が解消

圧倒的な応募数不足と手間をかけられないジレンマ

新施設オープンを控え、
差し迫った状況

募集の背景について

わたくしたち施設は2015年に開始してから、毎年事業を拡大しており、ハローワークと地元の求人情報誌、そして就職説明会といった手法で採用活動をしておりました。ありがたいことに、当時はその方法でなんとか人員を確保できました。それがここ数年で、ほかの介護事業所の増加とともに徐々に人材獲得競争が厳しくなってきました。

さらに、2022年の4月に新施設のオープンを控えており、それまでに80名の人員を確保しなければならないという差し迫った状

況がありました。

圧倒的な応募数不足と手間をかけられないジレンマ

「ワガシヤ de DOMO」導入前の採用課題について

80名という人員を確保しなければならないのですが、圧倒的に応募数が不足しておりました。ハローワークでは月5件程度応募はありましたが、求人情報誌では、応募があればよい方といった具合です。また、もっと採用活動に力を入れたくても、わたくしたちには人事部という専門部署がなく、そこに時間をかけられません。

わたくしも事務長として総務・人事・そのほか施設の管理など、その業務は多岐にわたっており、人員の確保ができず焦りを感じておりました。

「どこから手を付けてよいか分からない」が解消

「ワガシヤ de DOMO」を導入した決め手について

そのような差し迫った状況のときに、地元の広告会社の営業さんから「ワガシヤ de DOMO」のご案内がありました。一番の決め手は、「Webでの求人の必要性を感じたこと」です。求職者の仕事探しはWebにシフトしており、「地名+職種」といった

キーワードを入れて仕事探しをする方が増えています。求人情報誌だけでは、わたくしたちが求めている地元の求職者へ情報が届いていないということが分かりました。

今までもちろんWebの重要性は感じていたのですが、実際どこから手を付けてよいか分かりませんでした。そこを明確に示していただいたことで、「とにかく始めてみよう」と踏み切ることができました。

そして決め手のもう一つは、「プロにお任せできること」です。

先ほどお伝えしたように、わたくしたちは人事部がなく、求人にかける時間は限られています。

そのような中で、わたくしたちが求めている人材を採用するために、どう表現したらよいかをお任せできるのは、非常に心強ีです。

ご担当の方とは、本当にいろんなお話をさせていただきました。わたくしたちの想いをしっかりと受け止めてくれ、そのうえでプロとして豊富なアイデアを出してくれます。

「ワガシヤ de DOMO」の応募者は成長意欲が高い

結果（どんな方から応募があるか）

「ワガシヤ de DOMO」を導入して、月でコンスタントに3~4件くらい応募が来ています。応募単価になると1万円をかるくらいですね。もちろん採用もできています。

本日も、「ワガシヤ de DOMO」で



- 私たちがめざす介護
- ユニットケアとは
- 募集職種
- 私たちが求める人材像
- 雇用・教育システム
- 理事長メッセージ・施設概要
- 募集要項・エントリー
- お問い合わせ

電話でのお問い合わせ・資料請求
TEL.098-851-7275

(C)OKINAWA NIJI NO KAI

自分がないのに
幸せでないのに
人を幸せに
できるか！
みんな正規職員。

・ · · ·

施設は、今までの既成概念を超えたチャレンジをしていきたいと考えています。

ちょっと熱くなってしましましたが(笑)、今後も採用のプロとしてアドバイスを期待しております。

わたくしたちの介護への想いを伝えていきたい

今後、「ワガシヤ de DOMO」に期待すること

もちろん満足しています！ただ、来年4月までに、まだまだ人員が不足していますので、今後もご支援をよろしくお願いいたします。

今後期待することですが、わたくしたちの介護に対する想いをもっとリアルに伝えるために、動画でもお伝えできるといいな、と思っています。メディアの影響などもあるかもしれません、介護はきつい、給料が安いといったイメージばかりが先行しています。もっと介護の楽しさや奥深さをアピールしたい。わたくしたち





04

POINT

8か月で応募が80件に！！薩摩隼人、
大渕脇社長が「ワガシヤ de
DOMO」の魅力について語ります！

株式会社九州パトロール（警備業）

代表取締役社長 大渕脇さま

| | | 課題 | | | | |
|------|----|----|-----|-------|-------|----|
| エリア | 業種 | 露出 | 応募数 | 採用コスト | タイムリー | 手間 |
| 鹿児島県 | 警備 | ● | ● | | | |

PICK UP



2年半で応募10件と圧倒的に応募数が不足

露出ができ、多くの方に弊社の情報を伝えられると思った。



導入後、わずか8カ月で80件の応募が！

会社の「見えない部分」の情報を、もっと伝えていきたい。

「人を作る」会社にしたい。

採用活動で大切にしていること

警備は薄利多売の業界です。人の数があれば比例して売上は伸びます。だからと言って、弊社に合わない人を無理に採用することはいたしません。

弊社は私が面接を行いますが、3時間くらいかかることも常です。求職者の方が弊社に納得した上で入社いただくよう、私は色々なことを直接伺います。もちろん、こちらのことも包み隠さず、すべてお話しします。

今は会社の骨格を作る時期であり、21歳の若い社員に会社の中核の仕事を任せ、経験を積ませています。

会社は人が作るものだと思っているからです。

今後成長した彼らが新しい事業を起こしたいと言えば、チャレンジさせるつもりです。

2年半で応募10件と圧倒的に応募数が不足

「ワガシヤ de DOMO」導入前の採用課題について

鹿児島はまだまだ紙媒体が主流です。加えて、地元の先輩が後輩の仕事の世話（紹介）をするという文化も残っています。結果、どうしても募集の対象エリアが絞られ、限界を感じていました。弊社は今年で創業4期目に入りますが、こ



これまで紙媒体をメインに求人活動をしてきました。今3媒体を利用して、2年半での応募数は10件→採用は4名と圧倒的に応募数が不足していました。

さらに、以前から紙の求人媒体に対し、「この枠内に収めないと不可以ない」ことに堅苦しさを抱いていました。

露出ができ、多くの方に弊社の情報を伝えられると思った。

「ワガシヤ de DOMO」を導入した決め手

月額費用が定額で求人コストが安定することはもちろんでしたが、それ以上に、Indeedさんをはじめ、多くの検索サイトとの連携があり、露出を広げられることが魅力でした。

「応募数を増やす」という課題にプラスして、多くの方に弊社の独自性をもっと発信したいという思いがあり、それにフィットしたのが、「ワガシヤ de DOMO」でした。

また、10数年前から、求人に関してはWEBの重要性を感じていました。したがってATS（採用管理システム）に対しても抵抗感がなく、スムーズに理解できました。

「ワガシヤ de DOMO」は露出を増やし、かつ弊社の魅力や情報を伝えるのに十分なスペースがあり、私の期待は膨らむばかりでした。



導入後、わずか8カ月で80件の応募が！

導入した結果

昨年11月から導入し、8か月の間になると80件の応募がありました！正直驚きました。これまで鹿児島市内からの応募がメインでしたが、鹿児島市外、また県外からもUターン、Iターンの方から4件応募がありました。今まで一番手ごたえがあり、こんなに応募が来たことはありません。おかげで、応募単価も大幅に下



がりました。記事を見た求職者からは「面白そうなので電話してみました！」という問合せもいただき、とても嬉しいです。

想像以上の応募数に、連携効果を実感。

「ワガシヤ de DOMO」の記事は求職者に伝わる！

先日は元会社の経営者でリタイアをされた方から「お宅の会社の記事を読んだけれど非常に面白い。給料はいろいろから働かせてくれないか？」なんてお電話も。

「ワガシヤ de DOMO」の露出効果により、多くの方に弊社の情報が届いたからだと思います。

今回「ワガシヤ de DOMO」を紹介してくださった同じ鹿児島市の広告代理店様にもお世話になっています。

掲載後も応募状況をみながら、記事修正などアフターフォローをしていただいている。

会社の「見えない部分」の情報を、もっと伝えていきたい。

今後「ワガシヤ de DOMO(アルバイトタイムズ)」に期待すること会社の特色や人間模様を発信していく

ことができれば、より魅力的な商品になると思います。

先日、学生さんとお話をすることがありました。「会社を何で選ぶ？」と質問したところ、その学生さんは「会社のCSR活動に興味があります」と答えました。

最初は「えっ、仕事内容じゃないの？」と思いましたが、裏を返せば「それをできない会社は意味がない」ということなんですね。会社の「見えない部分」の情報を求めているんです。だからこそ私たちも「うちの会社はこんな人が働いていて、こんなことができるようになるんだよ」をもっと伝えていくべきだと思いますし、今後の「ワガシヤ de DOMO」には、それを発信しやすいものになって欲しいなと感じます。動画もよいですよね！管理画面から面接の設定ができるオプションもあると聞いたので、今度利用してみたいと思います。

他業種で、求人に困っている会社さん

があったら、この「ワガシヤ de DOMO」を積極的に紹介させていただきます。





POINT

応募数20倍！多様な人材を受け入れられる募集ができるようになり、定着率もアップ！

株式会社五味八珍（中華ファミリーレストラン）

営業本部地区長 伊藤 達哉さま

| エリア | 業種 | 露出 | 応募数 | 採用コスト | タイムリー | 手間 |
|-----|----|----|-----|-------|-------|----|
| 東海 | 飲食 | | ● | ● | ● | |

PICK UP



「人材で価値を向上させる」ことに力点を置く



今まで見えていなかった新しい応募者との出会い



応募数20倍、採用率も2倍に上昇



求職者の方に選んでいただけるように、多様な窓口をもちたい

「人材で価値を向上させ
る」ことに力点を置く

ご担当者様の立場・役割について教えてください。

五味八珍は直営で42店舗、フランチャイズを含めると合計で49店舗を開拓しております。私の現在の主な業務は、お店の管理および人の採用です。

昨今は人の採用に苦戦しており、店長からも「店舗事情が非常に苦しい」という声をたくさん聞いています。その中で何がベストなのか自分たちで摸索しながらやっているというのが、現状一番の悩みかなと思います。

弊社の方針として「人材で価値を向上させる」ことに力点を置いています。1店舗あたり25名から30名のスタッフが在籍しておりますので、店舗での採用・定着の強化というのが私の業務の軸となっています。

ご導入前のご採用の状況・課題について教えてください。

導入前の課題は、大きく二つありました。

一つ目は、応募数不足と本部がタイムリーに支援ができないことです。

導入前は、それぞれの店舗ごとに募集をかけており、応募状況や採用状況に、店舗によってばらつきがありました。また店舗によってはかなり応募数に不足がありました。

また、当時は誌面を中心に募集をかけており、本部は各店舗の採用状況、面接率などの把握ができおらず、人材が不足している店舗に対してタイムリーに支援ができませんでした。

そのため、「苦しいから募集をする」という後手後手のサイクルで動いていたのが過去の採用活動でした。

二つ目は、人材の定着です。前述のとおり、悪いサイクルでの採用活動だったため、人手不足による業務負荷で、今よりも離職率が高い状況でした。入社しても同じだけ退職も発生していたので、いつまでたっても現場が楽にならないといった問題が発生していました。

応募数20倍、採用率も2倍に上昇

ご導入の決め手と結果について教えてください。

決め手は大きく3つあります。一つ目は、「Web採用へのシフト」です。今まで誌面が中心でしたが、担当の方から求職者の仕事探しがWebに変わっていることを丁寧に説明いただき、そこにフィットした採用活動にシフトしていく必要性を感じたことです。

二つ目は、採用コストの圧縮が図れることです。

そして三つ目は、採用プランディングを強化して採用率を高められるサービスと感じたことです。

導入後は、応募数が以前の20倍になり、非常にコストパフォーマンスが高い結果を出しています。採用コストも、導入前に比べて20%くらい圧縮ができ、さらに採用率も自分がもっているデータでは2倍という実績が出ています。

求職者が採用ホームページを見て、働き方や会社のイメージ、そして社風をリアルに感じてもらえるようなサイトを作り、アルバイトタイムスさんと一緒に作り上げてきましたので、それが応募数にプラスに出ていると感じています。



今まで見えていなかった新しい応募者との出会い

導入後に新しい発見はありましたか？

求職者がいろんな働き方を希望していることに気づかされたのが、一番の発見です。今まで「接客」「調理」といった従来の仕事の枠の中で募集をしなければならないといった固定概念がありました。

ワガシヤ de DOMO導入で、「開店後の清掃だけの業務」「閉店作業のみの業務」といった、様々な働き方のニーズに応えられる応募の出し方が可能になったことは、非常に大きな変化を感じています。

働き方が増えたことで、例えばお子さんが小さいときは短時間で働いていたお母さんが、お子さんが大きくなつてもう少し長く働きたいと希望したときも柔軟に対応できるようになり、人材の定着にもつながっています。

入り口を増やすことで、今まで見えていなかった新しい応募層が見えたというのも、非常に大きな気づきでした。

求職者の方に選んでいただけるように、多様な窓口をもちたい

今後の採用の深化・変化について

新しい取り組みとして、「Web面接」や「応募から採用」までのリードタイムをより短くできるようなシステムの導入をしていきたいと考えています。

そういったシステムを導入しながら、人手不足といわれている市場においても弊社が求職者の方に選んでいただけるように、今後も多様なニーズに対応できる窓口をもっていきたいと強く感じています。

