



ノウハウ資料

エンジニア採用に活用できる ダイレクトリクルーティングのコツ

お問い合わせ先

電話番号：03-5908-8447 受付時間：平日10:00～18:00

INDEX

はじめに	p.1～
ダイレクトリクルーティングの基本	p.2～
エンジニア系 ダイレクトリクルーティングのポイント	p.9～
ダイレクトリクルーティング 代行サービスについて	p.16～
導入事例	p.20～
まとめ	p.24～
ネオキャリアについて	p.25～

はじめに

WEB、ITに関する市場が拡大し、エンジニアのニーズが高まっている一方で、

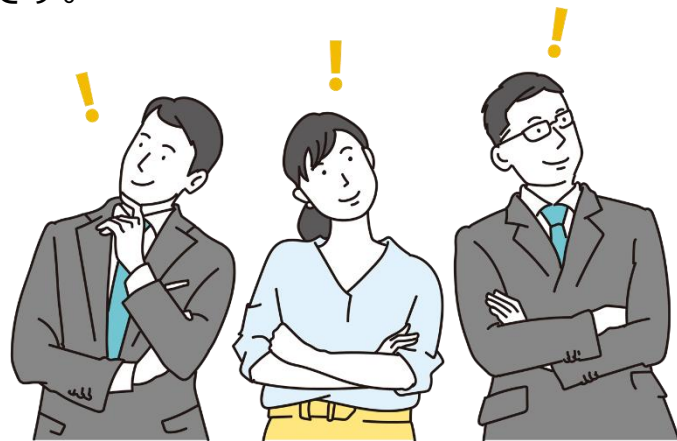
エンジニア不足が深刻な社会問題の一つとなっています。

ネオキャリアはその社会問題に対して、**エンジニア経験者有する採用チーム**が担当する、

エンジニア採用に特化した効果的なエンジニア採用代行サービスを展開しております。

本資料においては、そのノウハウの一部を参考としてまとめさせて頂いております。

本資料が貴社のエンジニア採用の成功への一助となれば幸いです。



ダイレクトリクルーティングの基本

ダイレクトリクルーティングの基本

ダイレクトリクルーティングを成功させるポイントは、**量・質・速さ**です。

量

どれだけ
送れるか

- ・採用成功に向けた
想定通数の算出
- ・スカウト媒体選定のご支援
- ・配信ターゲットの選定

×

質

読まれて
いるか

- ・スカウト文面の作成
- ・定期業務レポート提出
- ・PDCAによる効果分析

×

速さ

どれだけ
即応するか

- ・スカウトメール配信
- ・スカウト経由応募者へ
タイムリーな面接設定

ダイレクトリクルーティングの基本 -量-

スカウトの送信通については、各工程の歩留まりから必要対象人数を把握することが重要です。

量

どれだけ
送れるか



1名採用するためには…

	スカウト			書類選考		最終選考			承諾
	対象人数	送信数	返信数	提出数	合格数	予約	参加	合格	
人数	412	411.5	20.6	16.5	4.9	4.4	4.0	2.0	1.000
移行率			5%	80%	30%	90%	90%	50%	50%
								合計	1.00

スカウトが400通以上必要！

ダイレクトリクルーティングの基本 -質-

スカウトでは、いかに返信率の高い文章を作成するかが肝になります。

質

読まれて
いるか



な

名指し感（ターゲット）

ターゲットが明確で、そのターゲットに呼びかけることで、効果が上がる。

み

魅力（メリット）

「ターゲットにとっての会社の魅力」を訴えることでターゲットはその会社に興味を持つ。

し

証拠

その魅力が具体的事実（証拠・根拠）で裏付けられていることで説得力が増す。

ダイレクトリクルーティングの基本 -速さ-

効率よくスピード感を持って対応することが重要です。

速さ

どれだけ
即応するか



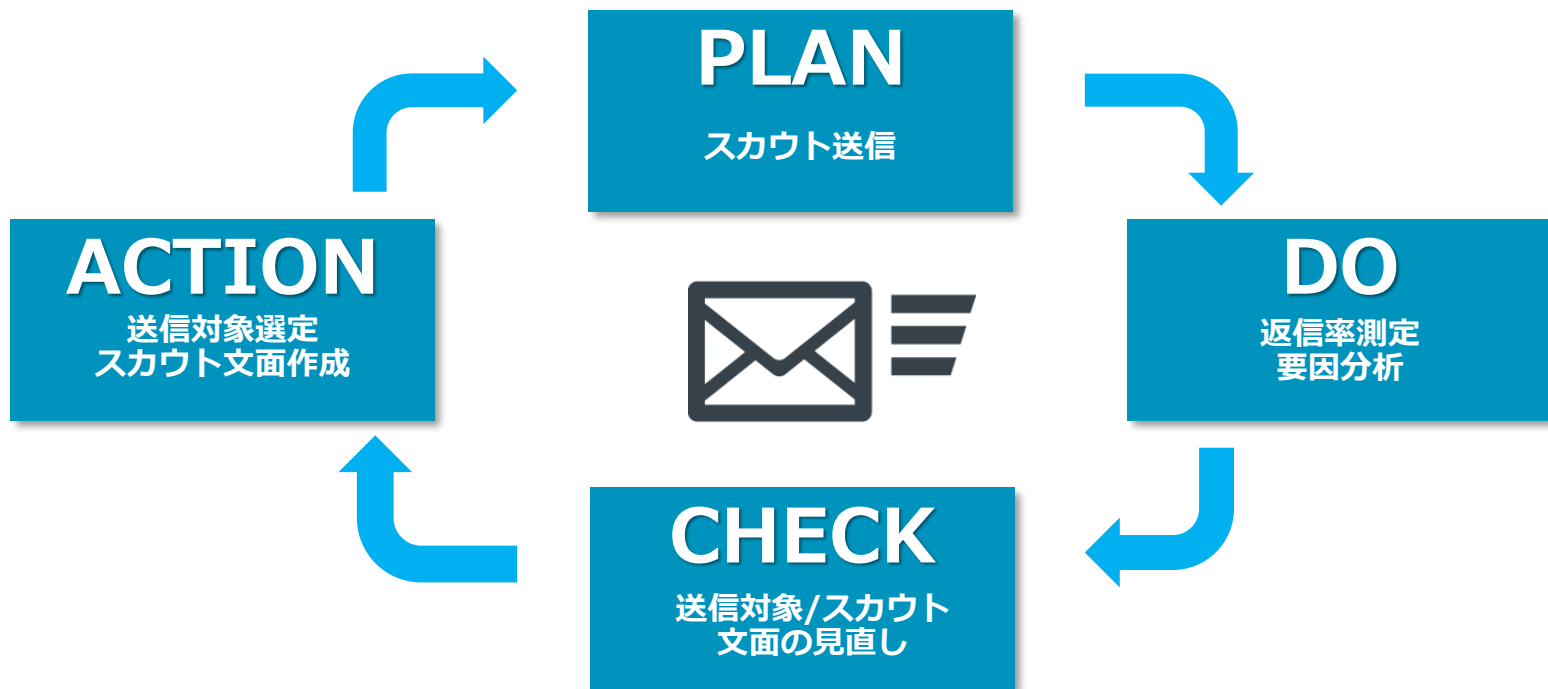
効果的な対応とは…

- ・ **応募1時間以内のスピード対応!**
- ・ **自社内コールセンターにて一括対応!**
- ・ **SMSなどの活用で歩留まり改善!**

スカウト文分析

スカウト文章はただ送ればよいというものではありません。

仮説を立て、効果分析を行い、課題点を改善しもう一度配信する…という**PDCAを回す**ことが大事です。



エンジニア系 ダイレクトリクルーティングのポイント

エンジニアダイレクトリクルーティングのポイント

エンジニアダイレクトリクルーティングを行う際のポイントは以下4つです。

1 **自社にあった採用媒体の選定**

2 **ターゲットのペルソナ設計**

3 **ターゲットの再設計**

4 **魅力的な文章の作成**



ポイント① 媒体選び

ITエンジニアに強い採用媒体は多くありますが、それぞれの**特徴を理解し**、**自社に合った媒体を選定**しましょう。

Green
成功報酬型求人メディア

BIZREACH

forkwelljobs

WANTEDLY
Create a world where work drives passion.

リクナビHRTech 転職スカウト
PRODUCED BY RECRUIT

ニ> 転職DRAFT

paizaTM

LAPRAS
SCOUT

採用コスト

年齢層

年収

スキル層

職種



自社に合った媒体選びが出来ていないと、**採用はできたものの欲しかった人材とは違った・想定より採用コストがかかってしまった**などの問題が発生してしまいます。

ポイント② ペルソナ設計

ターゲットのペルソナはしっかりと設計しましょう。

①欲しい人材を具体的イメージ出来ているか。

(例)

スキル

経験

考え方

マネジメント力

年齢

②自社に興味を抱く人をイメージ出来ているか。

(例)

年収

キャリア

働き方

勤務地

業務内容



ペルソナ設計ができていないと、スカウトの**返信率の低下**や**求める人物像以外からの返信**などが発生し、時間がかかるだけで採用に結び付かないという状況になります。

ポイント③ ターゲットの再設計

いざスカウトを送り始めたものの、段々とスカウトができなくなっている…ということが起こっていないでしょうか。その際はターゲット像を見直してみましょう。

① 拡大するターゲット要件の優先順位を決める

(例)

スキル

経験

年齢

② 求職者にとって、自社が二番手に入るポイントを把握する

(例)

年収

働き方

勤務地



スカウトの返信が来ないにもかかわらず、ずっと同じターゲットに送り続けると
ターゲットが枯渇してしまい、**採用に結び付かない**リスクがあります。

ポイント④ 魅力的な文章の作成

ダイレクトリクルーティングの肝であるスカウト文章ですが、エンジニアの心をつかむためには**エンジニアが魅力的に思う内容**にすることが重要です。

① **エンジニアが褒められたいポイントを把握していますか？**

⇒能力や考え方、等 自分に合ったポイントを褒める事が重要

② **エンジニアが会社に求めている物を把握していますか？**

⇒キャリア・スキルアップが出来るか、働きやすさ、等

③ **他社との違いを説明されていますか？**

⇒自社の強み、自社ならではの仕事、等

④ **求職者目線での情報は盛り込まれていますか？**

⇒通勤しやすい、リモートワーク・副業可、転職後のキャリア 等



上記ポイントを抑えることで、**高いスカウト返信率**を保ったり**意欲の高い求職者からの応募**が増えたりすることに繋がります。

ポイントを受けて

エンジニア採用においてダイレクトリクルーティングを活用する際のポイントはわかったけれど、以下のようなお悩みがある方も多いのではないのでしょうか。

こんなに工数がかかるなら**専任が必要**かも…
でも**適した採用担当者がいない**…

媒体たくさんあるなあ…
各社に問い合わせするのは大変そう…

スカウト文章、色々注意点があったけど
ノウハウがないから不安…



このようなお悩みを**採用代行サービス**で解決するのもおすすめです！

ダイレクトリクルーティング 代行サービスについて

ダイレクトリクルーティング代行サービスについて

スカウト、応募者対応、面接調整まで**採用活動全般を代行する**サービスです。

neocareer ダイレクトリクルーティング代行の内容

- ・ ダイレクト・リクルーティングの戦略
- ・ スカウト媒体選定のご支援
- ・ 配信ターゲットの選定
- ・ スカウト文面の作成
- ・ スカウトメール配信
- ・ 定期業務レポート
- ・ スカウト経由応募者の説明会や面接設定



ネオキャリアの強み

ネオキャリアの強みは、**エンジニア経験者を擁するプロチームがエンジニア採用を行う専門特化した採用代行**という点です。

POINT① 【エンジニア目線】のターゲットリサーチ

POINT② 返信率を高める【エンジニア目線】の訴求力

POINT③ SEの現場を理解したSEが採用活動全体を管理

弊社のエンジニア採用のノウハウにより、採用コストを抑え、
貴社の求める『**採用したいエンジニア**』の人物像に即した採用を実現します。

サービス料金

料金プランは3つです。稼働時間によって料金が異なります。

時間内での対応業務を企業の採用課題にあわせてカスタマイズすることもできます。

SILVER
プラン

40万/月
月間80h稼働
平日4h×20営業日

初期費用：～275,000（税別）
（6ヶ月契約）

GOLD
プラン

44万/月
月間80h稼働
平日4h×20営業日

初期費用：～275,000（税別）
（3ヶ月契約）

PLATINUM
プラン

88万/月
月間160h稼働
平日8h×20営業日

初期費用：～275,000（税別）
（3ヶ月契約）

サービス内容

- ・ターゲット選定・登録
- ・スカウト文面・各種テンプレートの作成
- ・スカウトメールのカスタマイズ配信
- ・求人更新・媒体運用
- ・応募者管理(同時3媒体・5職種までOK)
- ・面接日程調整
- ・デイリーレポート

ダイレクトリクルーティングの運用については
ほぼワンストップでお任せいただけます！

※スカウトメールの配信だけでなく面接日程調整や
気になる(いいね)機能などの運用、求人の更新の業務も
ご契約の稼働時間内で対応可能です。

(運用開始前に要相談)



導入事例

導入実績①

事例①システム系大手企業 M社様

募集職種：社内SE、テクニカルサポートエンジニア職

ターゲット：1000人規模以上経験のエンジニア（3年以上）

使用媒体：BizReach, Green

導入背景

- ❑ DRを自社内で運用していたが、工数の割に効果を実感できなかった。
- ❑ 媒体社からアドバイスを貰いながら行ったが、具体的な改善方法がわからない。
- ❑ 最初は毎日配信を行っていたが、個別配信を行うと1日3~5時間はかかっていた。



導入前

スカウト送信：72.7通
自然応募数：3.8件
スカウト返信率：4.3%
※3カ月平均の1カ月数値

定期的な人員確保！
+
採用コスト大幅ダウン！

導入後

スカウト送信：191通 2.6倍
自然応募数：13.5件 3.6倍
スカウト返信率：7.1% 2.8%↑

エージェント比較で1人採用単価が 42万↓

導入実績②

事例②大手SES企業 T社様

募集職種：CTO候補、開発エンジニア(PM/PL)、フルスタックエンジニア職など

ターゲット：クライアント先開発案件の経験者(3年以上)

使用媒体：Green,DodaRecruiters



導入背景

- ☑ 人がいれば常駐する案件は豊富にあるが、人員確保が思うように進まない。
- ☑ 一般公募の中途求人媒体の効果が下がってきて、人員確保の先細りを感じている。
- ☑ 対象者がいてもニッチな職種ですぐに対象者枯渇し、効果も実感できない。

導入前

スカウト対象者が月に30~40人
月初にテンプレにて一括配信
返信率：2.7%

効果の向上！

+

安定的な集客チャネルの1つに！



導入後

スカウト対象100人/月
検索要件をエンジニア目線で見直し、
送信数を担保。文面カスタム、登録
者の鮮度を意識して送信。

100人/月に送信でき、返信率も5%以上をキープ

導入実績③

事例③ベンチャーSES企業 C社様

募集職種：開発系7割、インフラ系3割

ターゲット：年収300～500万 エンジニア経験5年前後

使用媒体：Green、MIIDAS

導入背景

- ❑ 採用の専属担当がない。現場社員が片手間でスカウト配信。
- ❑ 一般公募中途媒体だと、応募は来るが採用率が低く、ムダな工数が多い。
- ❑ 案件は多数あるので、タレントプールをしていきたいが、何をすれば良いかがわからない。



導入前

スカウト配信 0～100通/月
求人/スカウト応募者共に、
面接設定まで時間がかかっていた。
採用者が6カ月で1, 2名程度。

業務の効率化！
+
安定的な採用数を確保！



導入後

カスタムなしスカウト配信で約500通/月
面接調整も含めて代行して、面接数も増加。

毎月最低1名の採用者を獲得！

まとめ

いかがでしょうか。

エンジニアの採用をする際は、以下のポイントに注意しましょう。

- スカウト文を送る際は、**量・質・速さ**を意識する
- スカウト文は送りっぱなしではなく、効果分析をし**PDCAを回す**
- **自社に合った媒体**を選定する
- ターゲットの**ペルソナ設計**をしっかりと行う
- 定期的に**ターゲットを見直す**
- エンジニアにとって**魅力的な文章**を意識する

工数不足やノウハウ不足で自社内での対応が難しい場合は**プロに依頼**するのもよいでしょう。

株式会社ネオキャリアについて

会社概要

2000年に設立。設立より20年以上がたち、3,000名を超える規模に成長。
リーマンショックを転機に事業の多角化をおこない、事業構造を変化させながらさまざまなサービスを展開し、成長し続けている。

会社名	株式会社ネオキャリア (NEO CAREER CO., LTD.)
設立年月日	2000年11月15日
本社所在地	東京都新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル 2階
代表番号	03-5908-8005
連結従業員数	3,486名 (2025年2月28日時点)
代表者	代表取締役CEO 西澤 亮一
資本金	100,000,000円
事業内容	採用支援、就労支援、業務支援
許認可	一般労働者派遣許可 許可番号 派13-070366 有料職業紹介事業許可 許可番号 13-ユ-070309 プライバシーマーク認定 10860758(10)

Recruitment Process Outsourcing

■ アウトソーシング事業を開始して20年の実績

アウトソーシング事業としては、老舗の分野に入ります。

■ カスタマイズ可能な設計

企業さまのニーズ合わせた幅広い業務支援が可能です。

採用業務だけでなく、自社センターを活用し、
営業支援・事務・バックオフィスなどの代行をおこないます。

また、国内最大手の請負社数実績から生まれた、
豊富な業務経験がネオキャリアの強みです。

ニーズのほとんどに応えることが可能です。

■ チーム制による手厚いサポート

1チーム2-3名体制をとっています。全ての業務において
ダブルチェックを実施することにより、ミスを防いでいます。

■ 自社内コールセンター

貴社のアウトソーシング担当が不在の場合も、
入電を取り逃すことはありません。

また、対応品質にも力を入れて取り組んでいます。

■ 強固なセキュリティレベル

プライバシーマーク取得。個人情報の保管など
厳重に管理しています。

主なサービスラインナップ

コンセプトワーク・サポート

■ 採用プロジェクトマネジメント

予算管理、タスク管理、進捗管理など、採用担当者が実施している業務を代行します。

■ 採用ターゲット設定

「貴社で活躍する人材像」を紐解き、社内で共有できる形へ落とし込みます。

■ 採用ブランディング

ターゲットに響くメッセージの打ち出し方、コンテンツの設計をおこないます。例えば会社説明会のコンテンツやフォロー方法をご提案します。

■ 採用フロー構築

ターゲットとなる人材を採用するためのフローをご提案します。

■ 面接基準構築

面接の基準や方法を平準化できる方法をご提案します。

採用実務サポート

■ 採用事務局代行

母集団形成～説明会および各種面接への動員をおこないます。貴社の採用フローに合わせた業務設計をおこなうと共に、貴社の視点を共有し、応募者とのコミュニケーションを推進します。

■ 説明会・インターンシップ運営

会社説明会や筆記試験の運営代行をおこないます。合同説明会やインターンシップの代行も可能です。

■ 書類選考・面接業務支援

ターゲット人材のスクリーニングや1次面接の支援を実施します。

■ 採用ツール制作

口頭や紙では伝わりにくい貴社の魅力を映像やホームページなどのツールに落とし込みます。また、採用課題解決に向けた最新の採用ツール活用もご提案します。

サービスセンター拠点



ネオキャリア福岡センター

- ・あらゆる業務に対応できるセンター
- ・主にアウトバウンド業務や呼び込み電話などの業務が得意
(サービススタッフ 約220名)



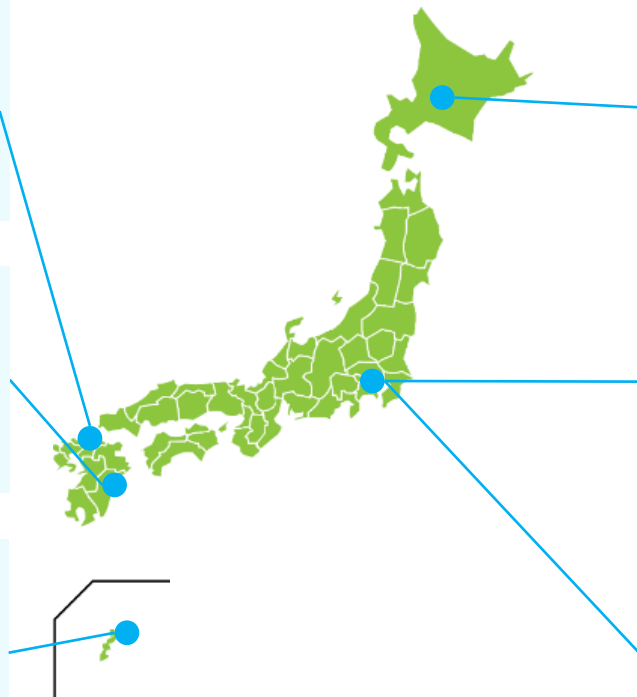
ネオキャリア宮崎センター

- あらゆる業務に対応できるセンター
- ・特にお客さまごとにカスタマイズが必要な業務を担当します。
(サービススタッフ 約240名)



ネオキャリア沖縄センター

- ・あらゆる業務に対応できるセンター
- ・主にインバウンド業務を担当。
(サービススタッフ 約50名)



ネオキャリア札幌センター

- ・インバウンド業務中心のセンター
- ・特にお客さまごとにカスタマイズが必要な業務を担当します。
(サービススタッフ 約100名)



ネオキャリア新宿センター

ネオキャリア新宿サテライトオフィス
新宿モノリスビル

- ・あらゆる業務に対応できるセンター
- ・特にお客さまごとにカスタマイズが必要な業務を担当します。
(サービススタッフ 約60名)



BPO営業 運営統括

ネオキャリア新宿本社 サンエービル

戦略コンサルタントがお客さまの課題解決に向けて、プランニングおよびサービス提供をおこなってまいります。

お問い合わせ先

★詳細や料金につきましては下記からお気軽にご相談ください！無料見積もりします！

お問い合わせはこちらから

株式会社ネオキャリア
BPO事業部

東京都新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル4階

TEL : 03-5908-8447

E-mail : rpo_marketing@neo-career.co.jp