



突然ですが
皆さん採用に困っていませんか？

採用費用が高い
田舎じゃ人こない
知名度が無いから応募が無い

→ これらを解決

さらに売上も上がる!

**採用課題の解決と
売上を上げる**

秘密の手法とは？

そして
採用コストが年間3000万円カット
応募が1600名きた秘密の手法
採用2ヶ月10名採用
商品が品切れになるほどの効果

何故このようなことが起きたのか
その理由がわかります

採用の 8 大課題を解決

①熱意のある方の母集団形成ができていない

⑤採用後の離脱者防止対策が無い

②会社の魅力や仕事内容が求職者に伝わっていない

⑥入社後のミスマッチが発生し、早期退職が多い

③優秀な人材に響く、会社の将来性・ビジョン、求める人材像が、求職者に伝わっていない理解されていない

⑦企業認知度が低く、見向きをされない

④採用費用が高すぎて会社経営を圧迫する

⑧採用が難しい業界のため、人材の取り合いに

会社名	株式会社TSUTA-WORLD
住所	東京都渋谷区恵比寿南 1-1-1 ヒューマックス恵比寿ビル8F
代表者	山岡 優樹
従業員	200名 (業務委託のみ)
業務内容	TikTok運用代行業務 説明用アニメ動画制作 リード獲得支援 採用動画制作 漫画LP制作



動画で成果を出したい企業様必見!

御社の商材が 確実に伝わる 説明PR用 アニメ動画制作

制作費用は動画制作会社のなんと4分の1!

ゴールデンタイムの番組を手掛けるプロの構成作家が御社の商品をシンプルに表現!

相手に伝わりやすい
動画を作る会社

第1位

従業員が選ぶ
経営者におすすめの
動画制作会社

第1位

説明用
アニメ動画制作

第1位





新時代の採用手法“4.0”

である **SNS動画採用**

採用特化型

TikTok運用代行サービス

バズステップ採用



TikTok採用 特化型サービス

**バズステップ採用
6つの特徴**

- 特徴 1** 開始**2カ月**で
10名採用実績
- 特徴 2** **丸投げ運用**
(企画、撮影、編集、投稿、一式対応)
- 特徴 3** **2500万回再生OVER**の
現役TikTokerが運用代行
- 特徴 4** **1600名の応募**を獲得した
弊社独自の手法
- 特徴 5** **メディアで**
紹介されています!
- 特徴 6** **ファンマーケティング**を
使った巧妙な採用手法

自己紹介

- ・凸版グループ トップラン・フォームズ株式会社出身（東証1部）。同社新人賞を受賞、国内大手のポータルサイトでデザイナーとして参画。
 - ・国内中大手の語学教室にてWebプロデューサー兼統括マネージャーに就任。
 - ・Web制作プロジェクト参加数200以上。
 - ・動画制作プロジェクト参加数300以上。
 - ・雑誌の特集ページを監修・執筆・掲載。
 - ・VideoDXに関するセミナー主催。
 - ・理解力特化型動画ブランド「TSUTA-WORLD」運営。
 - ・広告マーケ資料ダウンロードメディア「TSUTA-MARKE」運営。
 - ・株式会社TSUTA-WORLD 代表取締役就任。
 - ・株式会社アジアピクチャーズエンタテインメント 取締役CIO。
 - ・顧問仲介会社「顧問クラブ合同会社」創業
 - ・IU情報経営イノベーション専門職大学 客員教授
- ※ほか 顧問会社複数、各種メディア取材掲載、登壇、デザインコンテスト受賞有



バズステップ採用の 取材記事

(5) 2023. 5. 22

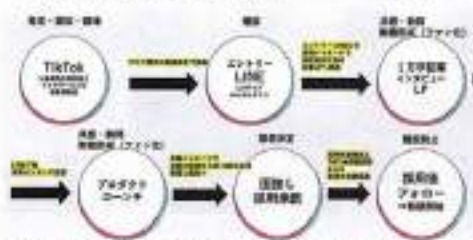
リフォーム産業新聞

〈平成元年9月8日第

TSUTA-WORLD

TikTokやLINEで採用支援 3つの手法で効果倍増

バズステップ採用とはどういったものか



▲新サービス「バズステップ採用」を提供開始



山岡優樹社長

を組み合わせることで、熱伝導率の経時変化が小さく、高い断熱性を長期間維持することができるとのことだ。今回の切り替えは、2050年のカーボンニュートラル実現に向けた動き。同社は2015

加えて定期的な情報発信を行うことで、他社求人にも埋もれることなく熱意のある求職者からのエントリーが望める点や、動画で会社のビジョンや雰囲気伝えるためミスマッチを防ぐことができる点も利点だ。サービスのサポートを行うのは、各手法で実績があるスタッフ。TikTokを中心としたSNSで自社求人の人材や、

限定して行

コーポレーション（北海道札幌市）はこのほど、自社の断熱材商品の製造方法を全て高性能発泡ガス「HFO（ハイドロフルオロオレフィン）」に切り替えた。HFOは高性能の発泡ガスで「オゾン層破壊係数はゼロ、地球温暖化係

と比較して、熱伝導率が25%改善。切り替え前より0.005W/m・K高い0.019W/m・Kを実現し、断熱性能等級6、7も可能になる。硬質ウレタンフォームの熱伝導率の経時変化

ることで、熱伝導率の経時変化が小さく、高い断熱性を長期間維持することができるとのことだ。今回の切り替えは、2050年のカーボンニュートラル実現に向けた動き。同社は2015

の性能向上を目指し、高性能発泡ガスHFOへ全面切り替えを行います。カーボンニュートラルの実現に向けて、環境面、住宅性能面でできることを考えていました」（五十嵐氏）

FPあんしんファミリー

R-25でTikTokを絡ませた手法について 取材を受けました

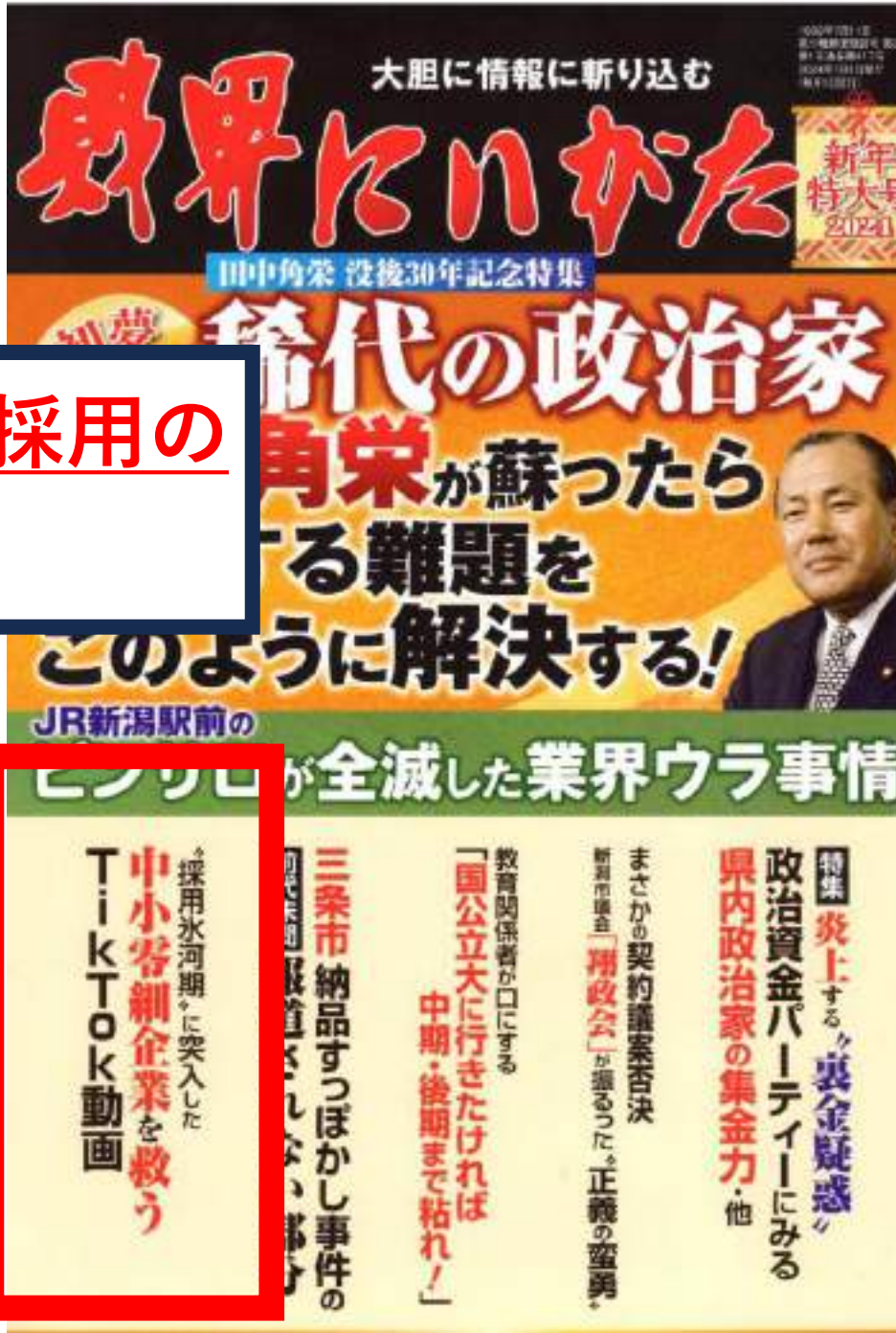
バズステップ採用の 取材記事



3つの手法で“8つの課題”を解決。採用の常識を変える「バズステップ採用」の全貌

求職者の“心理変化”を見逃すな！

バズステップ採用の 取材記事



中小零細企業の人材採用が極めて困難となっている。経営者の間からは「仕事はあるのに人手がない」との嘆きの声がかつて、現実には「人手不足倒産」も顕在化し始めている。このように、採用氷河期に突入した中小零細企業の求人活動を後押しするのが、動画配信アプリ「TikTok」を通じて発信する求人動画だ。

1年経っても2年経っても、応募者ゼロが珍しくない

新たに人材を採用するにあたって、かつては手取り早いといわれた方法がハローワークでの求人募集だった。仮に認知度の低い中小零細企業だったとしても、高い給料を提示してれば、何人かの応募があった。しかし現在はまったく状況が逆で、ハローワークでの求人募集しても、応募が来ない。しかも、運送業界では、トラックの運転手を募集してもまったく応募がない。といった声がかかる。長谷川社長によると、「求人を出して1年経っても、2年経ってもまったく応募がない」という。中小零細企業の経営者も「応募だけではない、インテリジェントな人材は、マイナジなどへの福利厚生が充実しているのに対して、中小零細企業の福利厚生は、まだまだ不足している。また、企業によっては、外国人の採用へと転換、更には建設現場や自衛隊工場などでは外国人の姿が見られるようになったという。一方、採用難に伴い、企業側の採用活動は、いかに人を集めるのか？」

「コロナ禍とまでは以前からいえることですが、とくに建設分野の人手不足は深刻です。また、自動車業界では、整備士を募集してもまったく応募がない。運送業界では、トラックの運転手を募集してもまったく応募がない。といった声がかかる。長谷川社長によると、「求人を出して1年経っても、2年経ってもまったく応募がない」という。中小零細企業の経営者も「応募だけではない、インテリジェントな人材は、マイナジなどへの福利厚生が充実しているのに対して、中小零細企業の福利厚生は、まだまだ不足している。また、企業によっては、外国人の採用へと転換、更には建設現場や自衛隊工場などでは外国人の姿が見られるようになったという。一方、採用難に伴い、企業側の採用活動は、いかに人を集めるのか？」



当社紹介記事



本を出版

当社紹介記事と本



共著

出版：リスナーズ株式会社





TV番組「カンニング竹山のイチバン研究所」に

TSUTA-WORLDが取り上げられました。

放送日：2021年7月24日



TV番組「ええじゃない課Biz」に

TSUTA-WORLDとTSUTA-MARKEが取り上げられました。

放送日：2022年6月5日



ラジオ



採用や仕事に関する
情報番組を配信

2023年11月より開始
バズステップ採用ラボ
※ゲスト、スポンサー募集中



動画利活用をテーマに授業

大学
客員教授



TikTok セミナー



他地域TikTokに関するコラボセミナーなども多数開催

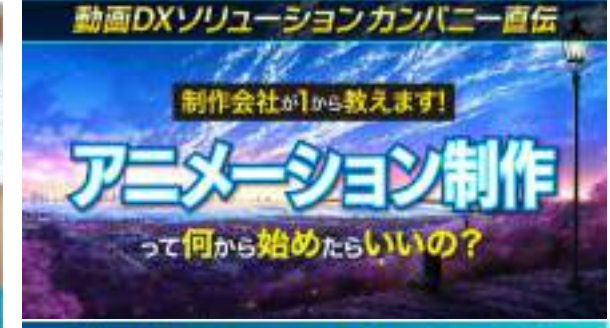
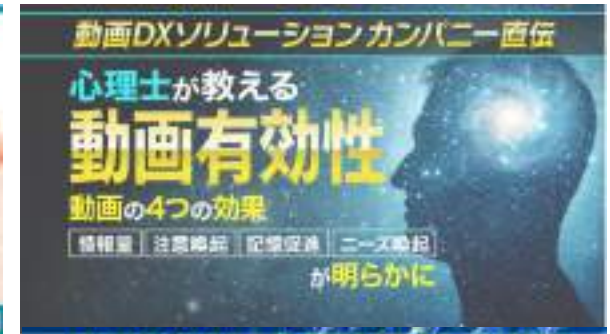


動画に関する
講義がメイン

各種
セミナー



動画研究 データ 提供



その他多数のホワイトペーパーを作成

転職ポータルサイトen転職を利用時の応募者獲得人数
会社2期目 社長が一人の状態
知名度が皆無の状態で**1ヵ月で1600名以上の応募者を獲得**

状況	掲載期間	この募集に興味がある人材		応募者	
		総数	興味あり人材一覧 (未読)	応募数	応募者一覧 (未読)
掲載終了	7/20 - 8/16	490	 興味あり人材一覧	842	 応募者一覧 72
掲載終了	7/20 - 8/16	218	 興味あり人材一覧	796	 応募者一覧 68

1638名

過去弊社が対応してきた企業様（一部）



東京ガスケミカル株式会社



デジタル・インフォメーション・テクノロジー株式会社



LVN

ULURU
B P O



英和株式会社



名古屋市



CRIWARE®



株式会社 駒井ハルテック

ビザスク lite

その他中小企業に、**3年強で計370社以上対応**



TikTokとは動画型SNSサービス

世界
ダウンロード数
30億以上

平均視聴時間
24時間/月

国内利用者
(MAU)
1700万人

世界ダウンロード
ランキング
1位



TikTokとは動画型SNSサービス 毎月1700万人が利用

主要SNS | 月間アクティブユーザー数

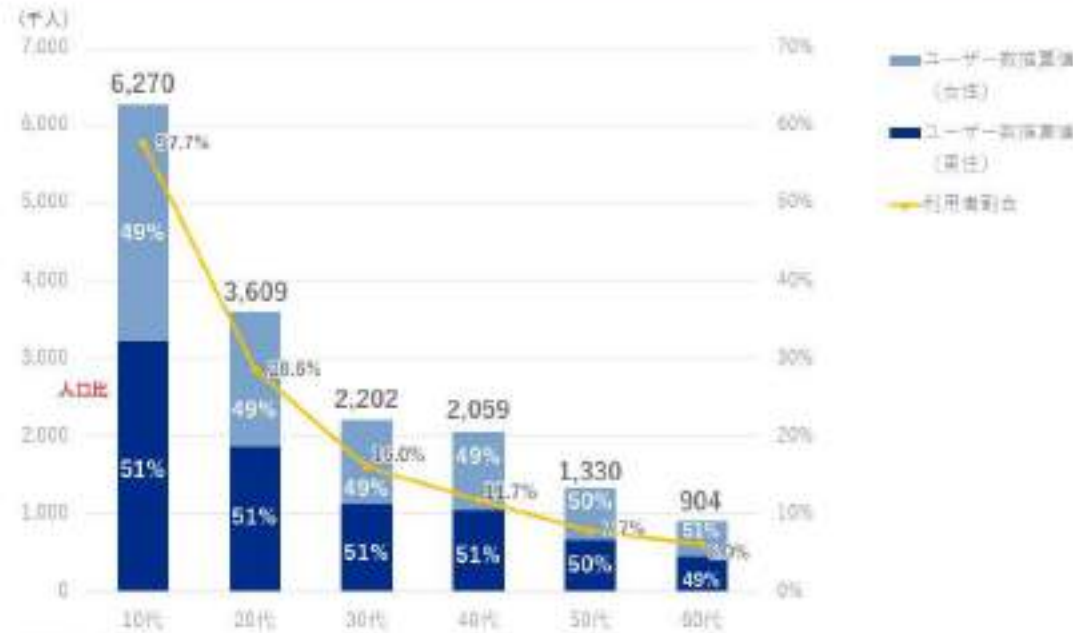
SNS名称	日本	世界
 LINE	<u>9300万</u>	<u>1億9400万</u>
 YouTube	<u>6900万</u>	<u>20億</u>
 Twitter	<u>4500万</u>	<u>3億3300万</u>
 Instagram	<u>3300万</u>	<u>10億以上</u>
 Facebook	<u>2600万</u>	<u>29億6,000万</u>
 TikTok	<u>1700万</u>	<u>10億以上</u>
 Pinterest	<u>870万</u>	<u>4億4500万</u>



平均年齢：約34歳

TikTokの年齢別ユーザー数 男女別（国内）

Galax



▼下記データより算出
総人口推計値「人口推計：2022年（令和4年）10月期」<http://www.stat.go.jp/data/total/nd/22010.pdf>
※利用料率推定は推定値であり、実際の利用料率とは異なる可能性があります。また、利用料率と推定値との差は、https://www.sasac.go.jp/now/now_test/200822022.pdf

Copyright © Galax Co., Ltd. All Rights Reserved.

10

※2023年3月現在 SOCIAL MEDIA LABO調べ



全集中して見てもらえる動画SNS

全集中 (=フルアテンション) で観られている。

各主要プラットフォームのユーザーを対象とした調査で、
動画視聴実態について聴取したところ、TikTokでの視聴態度が非常に良いことが判明。



主要プラットフォーム3社平均比 第5

バズステップ採用とはこういったものか

#1 フルアテンションで観られる理由：プラットフォーム特徴

ユーザーファーストな視聴環境。

現代の視聴者がコンテンツを最大限に楽しめるようなUX。



TikTok For Business 「メディアインサイトレポート フルアテンション視聴へようこそ！」(2021.6)



#2 フルアテンションで観られる理由：コンテンツ

面白いし、長さもちょうど良い。

消化しやすいから、スッと入ってくる。

コンテンツが面白い



コンテンツの長さや量がちょうど良い



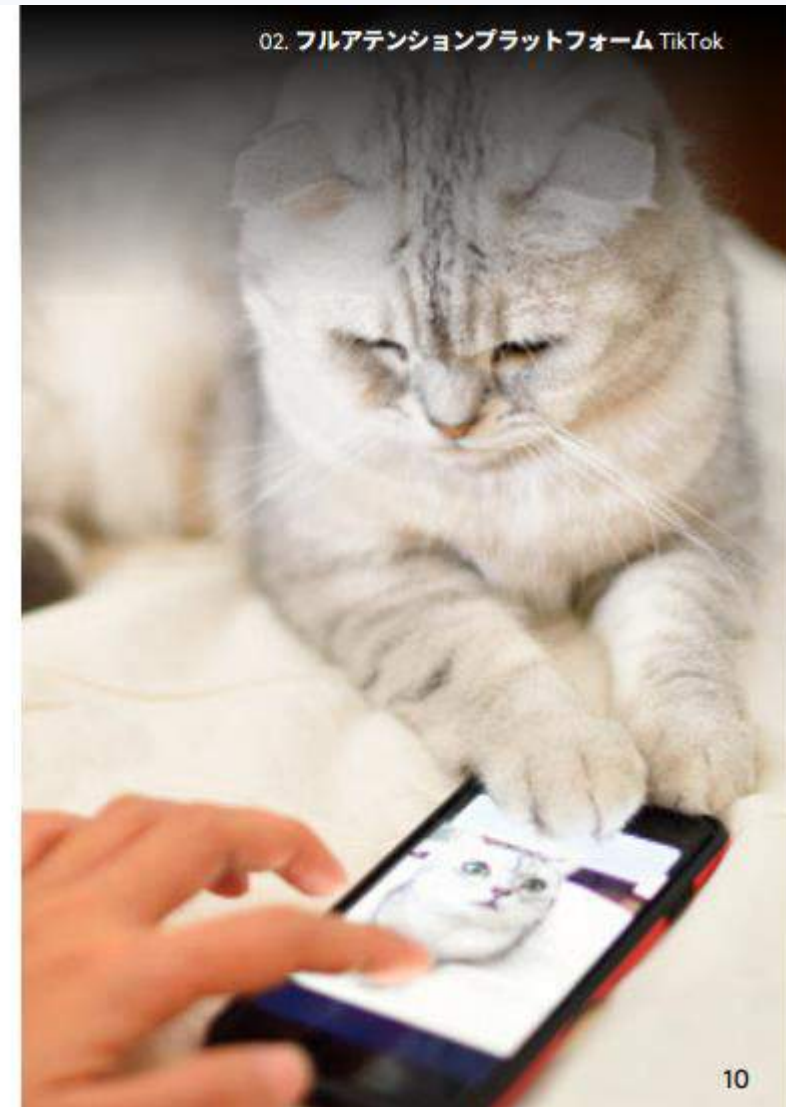
気に入った動画を何度も再生する



■ TikTok (比較対象の数値を100とした場合の指数) ■ 主要プラットフォーム3社平均

※データソース：TikTok『ユーザー追跡調査』2021/5【委託先】マクロミル【対象者ベース】各プラットフォームユーザー
Q: 以下のサービスについて、それぞれあてはまるイメージをお答えください。(いくつでも)

TikTok For Business 「メディアインサイトレポートフルアテンション視聴へようこそ！」(2021.6)



応募数が倍化しそうと判断し応募



マーケティングエンゲージメント株式会社
柳井社長
従業員数40名 教育関連事業

2ヶ月で 10名の採用に成功

10名採用に必要なだった再生数

計：120万再生（端数省略）

インタビューLP閲覧後、求人応募：32名

採用者：10名

1名応募 必要動画閲覧PV：3.75万PV

1名採用 動画閲覧必要PV：12万PV

インタビューLPの訪問数：954 人（29.8訪問に1名応募 95.4人に1名を採用）



リアルな行動へ影響がある

【食品】大塚製薬・ファイブミニ



8月時点で
#ファイブミニの
ハッシュタグは
2,000万回越えの大ヒット

一時
品切

【雑貨】ダイソー・ミニ洗濯機



「#ミニ洗濯機」
のハッシュタグ
2,100万回も使用

一時
品切



TikTokは採用に貢献する

三和交通

2021年度入社の**新卒採用**を通常年の2倍の**約40名**と拡大



タクシー業界の平均年齢

60歳



三和交通の平均年齢

49歳

社員の若返り化に成功



TikTokは採用に貢献する

大京警備保障株式会社

TikTok動画きっかけ応募、20～30代からの応募が多い



TikTokを見て緊急事態宣言以降で
12名応募

これまで**数十万、数百万円**かけて求人広告を出
していたのでありがたい

内1名は採用がほぼ決定



TikTokは採用に貢献する

冒険社プラコレ

TikTok動画により応募10名→100名



TikTokを見て**応募**したという人が**急増**

TV取材も受けました



TikTokは採用に貢献する

保育園キートス

TikTokを活用し3ヶ月間で2023年度の保育士内定者を10人以上確保



採用費用3000万円コストカット

生放送も時折配信し、多くの方が訪問

採用に成功している企業（人軸）

上司へのドッキリやいたずら、クイズなどのエンタメ企画
社員の一日などを通じて社内の雰囲気と人を紹介
楽しい会社で働いてみたいという流れ！



<https://vt.tiktok.com/ZSN9yvsHx/>



<https://vt.tiktok.com/ZSN9yT69D/>



<https://vt.tiktok.com/ZSN9y9ges/>



<https://vt.tiktok.com/ZSN9yW5C8/>



<https://vt.tiktok.com/ZSN9fjt35/>

採用に成功している企業（仕事軸）

現場で毎日起こっていることを切り取って配信
リアリティがあり働くイメージがより持てる!!

起グループ（鳶）



https://www.tiktok.com/@oki_group?_t=8hepN2Y8fZ3&_r=1



<https://vt.tiktok.com/ZSNH5r58A/>



<https://vt.tiktok.com/ZSNHPwqdn/>



<https://vt.tiktok.com/ZSNH5Dxsm/>



<https://vt.tiktok.com/ZSN9frpMG/>

経営・哲学・思考を届ける

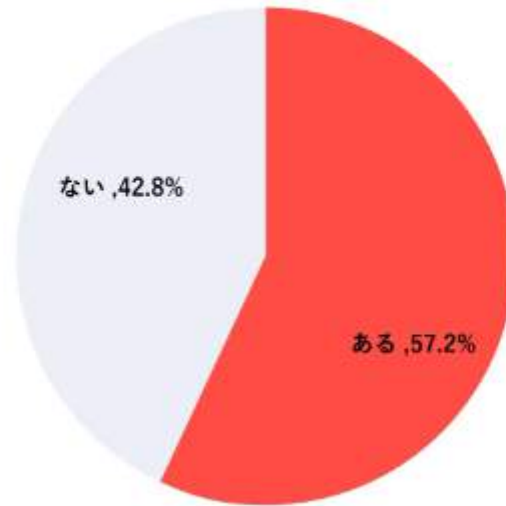
パレ・ド・Zの色味や見せ方を踏襲する



新卒・中途両方に相性が良いが 新卒は特に相性が良い媒体

57.2%の学生が、就職活動においてSNSで情報収集すると回答

Q 就職活動において SNS で情報収集することはありますか？



【n=444】株式会社 No Company 調べ

NO COMPANY

※TikTok公式<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/0000000008.000089446.html>

新卒に特に 効果的なのがTikTok

「Z世代就活生のTikTok活用実態」に関する調査

TOPIC
01

23卒の学生の**81.0%**が、TikTokで「企業の動画」を見た経験あり、
そのうち**80.2%**が、企業のTikTokの動画がきっかけで
「企業に興味を持ったことがある」と回答

TOPIC
02

TikTok動画がきっかけで興味を持った理由、
「企業イメージが掴めたため」(**58.5%**)や
「企業の世界観が掴めたため」(**41.5%**)

TOPIC
03

企業のTikTokを見た学生の**66.2%**が、
TikTokで企業に興味を持ち、「実際にエントリーした」経験あり

SUMMARY



TikTokのおかげで採用活動に 手ごたえを感じている企業が多い

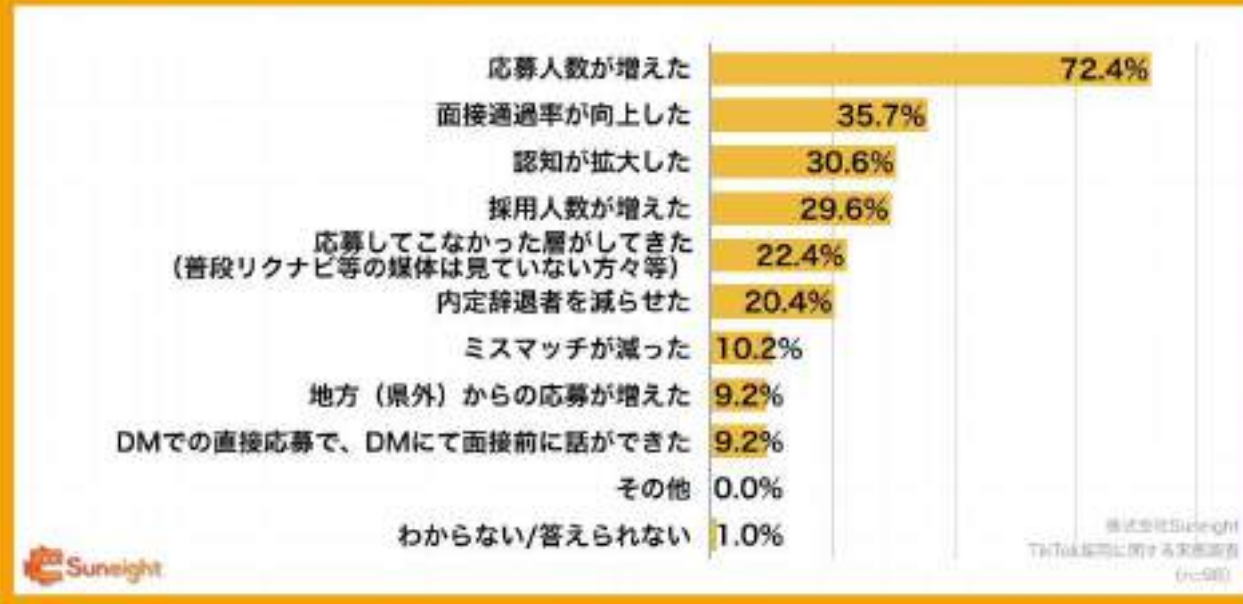


※TikTok公式<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/0000000005.000076476.html>

応募人数・採用人数が増えている 認知が拡大していると回答

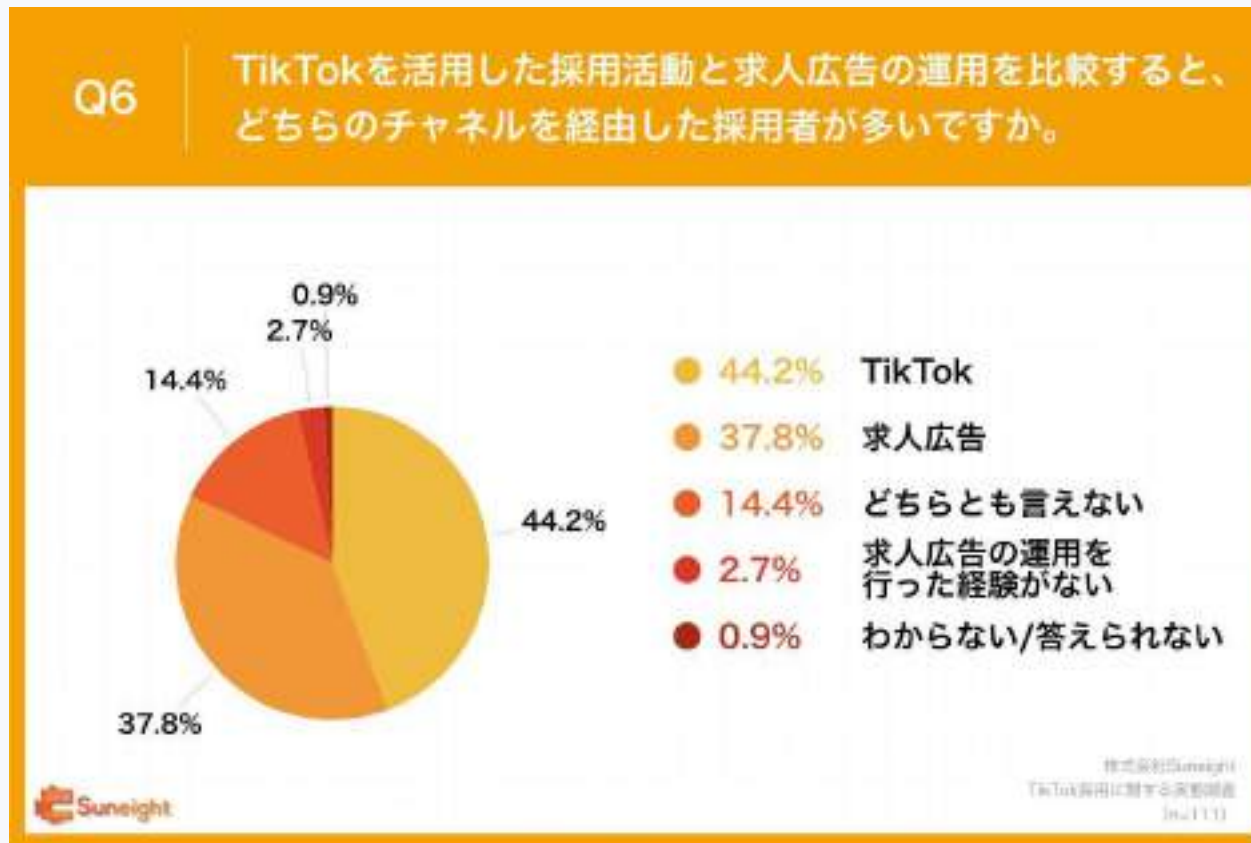
Q4

Q3で「非常に感じている」「やや感じている」と回答した方にお聞きします。あなたは、TikTokを活用した採用活動でどのような効果を実感していますか。（複数回答）



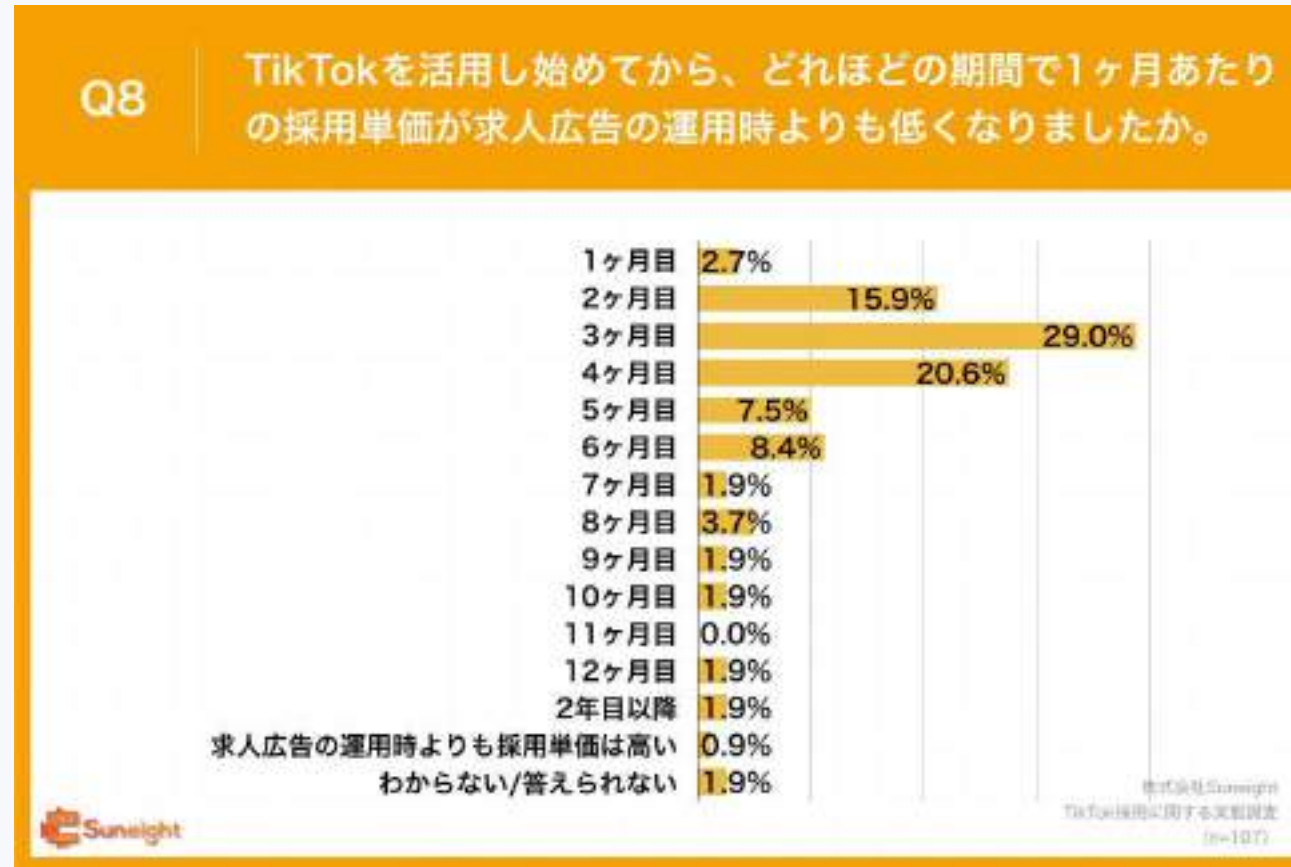
※TikTok公式<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/0000000005.000076476.html>

求人広告よりも TikTokのほうが効果が出ている



※TikTok公式<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/0000000005.000076476.html>

採用単価が2ヵ月目～6ヶ月目で 低くなる傾向に



※TikTok公式<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/0000000005.000076476.html>



丸投げ制作が可能

- ・企画
- ・撮影
- ・編集
- ・投稿

全て対応可能

※会社の中の人が出れない場合は役者の手配も可能



現役のTikToker またはインフルエンサーが対応

バズのスペシャリスト
集団による

運用代行サービス



採用特化の運用が可能

求人募集のショート
動画の制作対応

貴社専用のブランディング用記事LPを制作し応募前に読ませる

バズったアクセスは インタビュー記事LPへ遷移させる



インタビュー記事LPは1万文字 の社長インタビュー記事



マーケティング・エンターテインメント株式会社、代表取締役の梶井弘幸と申します。

この度は、弊社求人にご興味を寄っていただきありがとうございます。

毎月多くの応募を頂いており、おかげさまで月間2,000人からの応募書類を頂いております。

非常にありがたいことではあるのですが、数が多いためどうしても対応が遅れてしまっている部分がありますこと誠に申し訳ございません。

本来はキャリア一人ひとりと向き合い、お話をしたいのですが、文章を通して弊社のことをご理解いただければ、後遺難に併願していただける方々にご応募いただきたいと思います。こ

インタビュー内容



学生時代はどう過ごしたか

最初のキャリアは？

何故独立したのか？

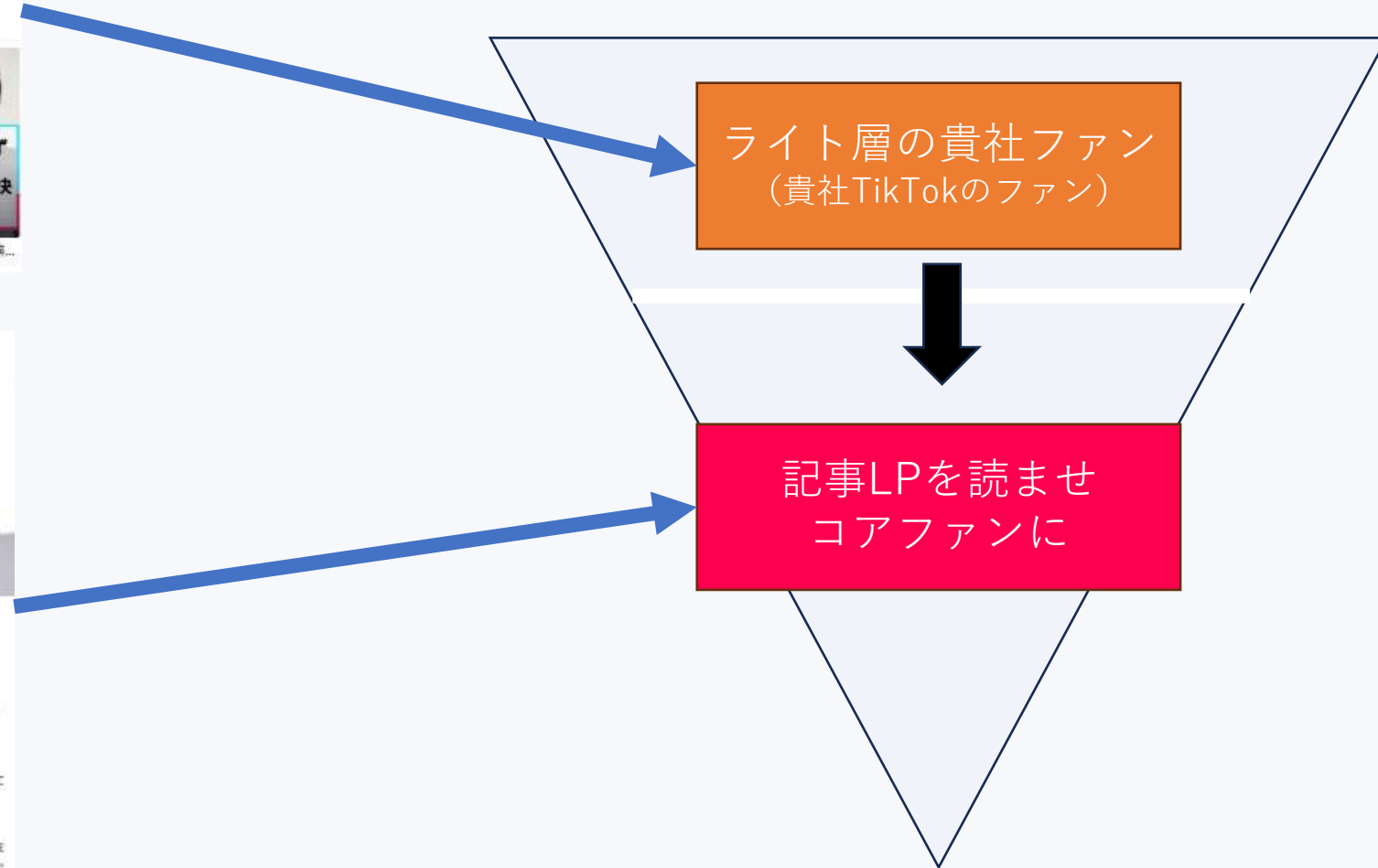
苦しかった道のり

その結果なぜ成功して
どういう人材を欲しているのか

ストーリーを見て興味を持ち
求人へ応募

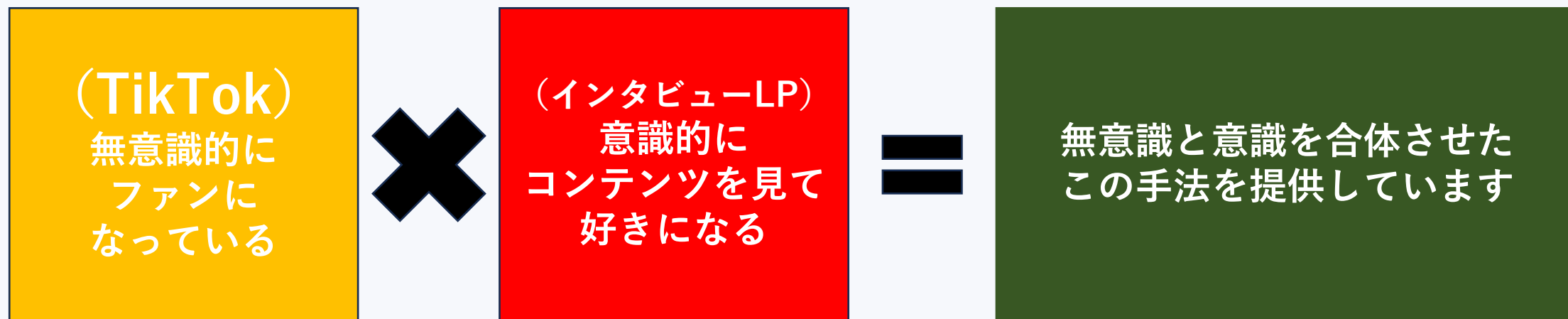
何故インタビュー記事LPを作るのか？

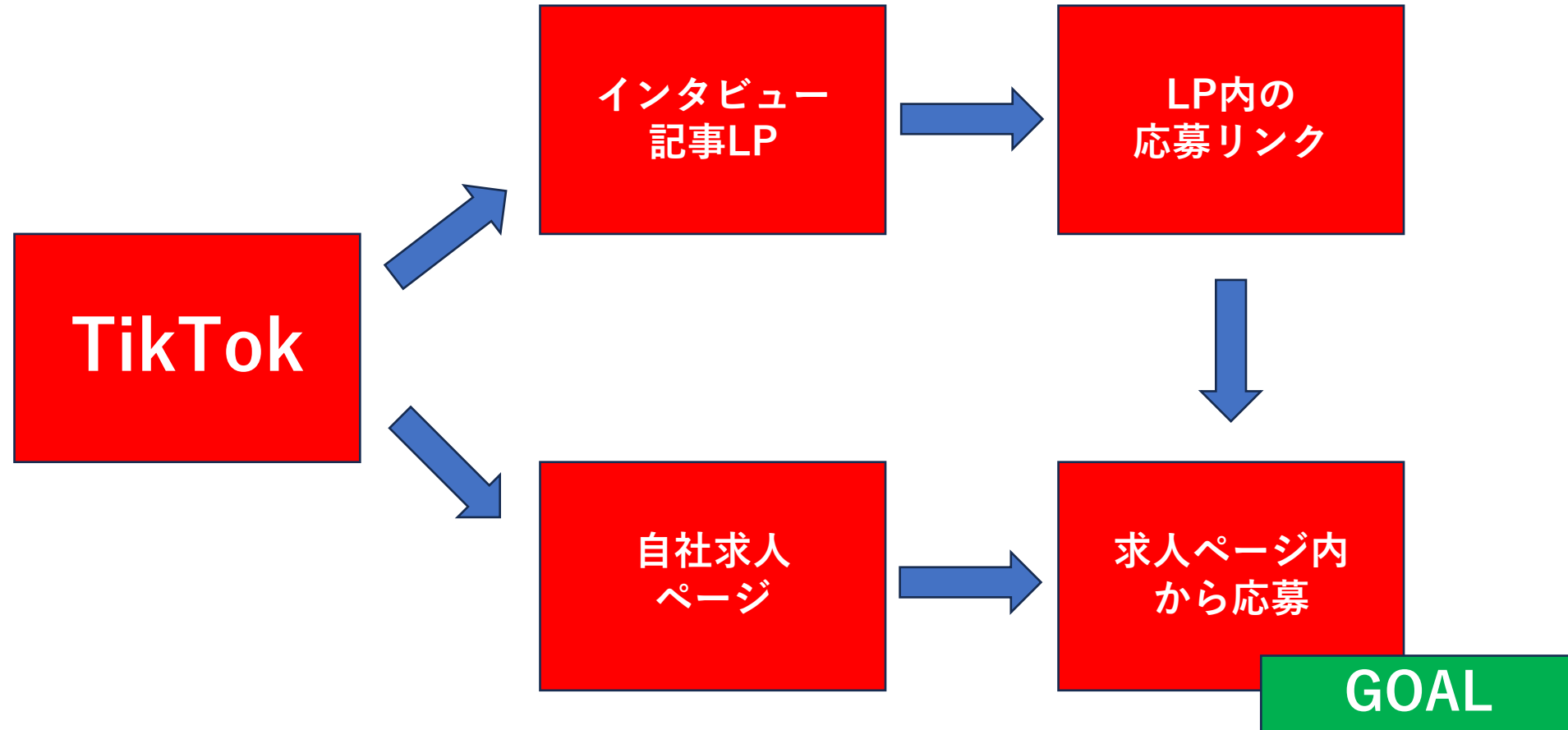
よりコアな貴社のファンを作るため



インタビューLPを見るとコアなファンになる

インタビューLPを用いファンを熟成させる





現役のTikTokerまたはインフルエンサーが運用代行



- ・ 総再生回数2500万再生
自身のアカウントにて330万再生 270万再生などヒットコンテンツ多数バズらせ
- また、所属していた自社求人のお宝をSNS経由で採用したTikTokマーケター



- ・ TikTok22万人フォロワー
投稿の平均いいね数1500以上 多数の企業アカウントをコンサルティング対応
- 来店者もしっかり出るようなアカウントまで成長



- ・ 半年で1万フォロワーまで伸ばしたコンサル実績のあるTikTokマーケター
- 採用関連アカウントの実績も

TikTokコンサルを行っている際の資料サンプル

マーケティング先生と生徒

専門家と素人（視聴者の目線）の掛け合いで自然と先生に権威を持たせる。
マーケティングの具体例の説明は意外と競合が少ない&コンテンツが量産しやすい。
手持ちカメラで動きを出しながら撮ることで、画角に変化を出している。



TikTokコンサルを行っている際の資料サンプル

継続 & 改善



■流石すぎるスキル

- ・ビジネス経験値
- ・トークスキルといい人感
- ・見た目のインパクト
- ・編集スキルと効果音のセンス
- ・相手を受け入れる器の大きさ

■改善点

- ・本題までの前置きが長い
- ・最初の文字情報が多い
- ・テキストの位置が上下の検索窓やキャプションに被ってる
- ・「詳細はコメント欄」を多用しすぎて内容が薄くなっている
- ・もう少し内容知りたい...の直前でコンテンツが終わっている
- ・1人語りの時に感情が乗りきってなく、単調になっている。
- ・服装がちょっと硬い
- ・コンテンツの方向性を絞りたい

すでにアカウントを
持っている方には

TikTokコンサルを行っている際の資料サンプル

投稿後の分析ポイント

視聴時間が長いほど動画の評価が上がっておすすめに乗りやすくなるため一番大切なKPIとなるのは、**視聴完了率（動画をフル視聴）**になります。どこで離脱しているのか分析して、改善に努めましょう！

すでにアカウントを持っている方には



【視聴完了率】
30%を越ええると動画が伸びやすくなる

【コメント数】
コメント見ている間も後ろで動画が流れ続けるため視聴完了率が上がる。

【シェア】
アルゴリズムに頼らず伸ばせるため効果大。
自分でも積極的に他SNSで告知して外部流入を目指しましょう。

【離脱ポイント】
外部からの流入で再生回数が伸びる

採用の 8 大課題を紹介

①熱意のある方の母集団形成ができていない

⑤採用後の離脱者防止対策が無い

②会社の魅力や仕事内容が求職者に伝わっていない

⑥入社後のミスマッチが発生し、早期退職が多い

③優秀な人材に響く、会社の将来性・ビジョン、求める人材像が、求職者に伝わっていない理解されていない

⑦企業認知度が低く、見向きをされない

④採用費用が高すぎて会社経営を圧迫する

⑧採用が難しい業界のため、人材の取り合いに

これらの問題を解決できている未来がほしくありませんか？

①熱意のある方の母集団形成ができていない

⑤採用後の離脱者防止対策が無い

②会社の魅力や仕事内容が求職者に伝わっていない

⑥入社後のミスマッチが発生し、早期退職が多い

③優秀な人材に響く、会社の将来性・ビジョン、求める人材像が、求職者に伝わっていない理解されていない

⑦企業認知度が低く、見向きをされない

④採用費用が高すぎて会社経営を圧迫する

⑧採用が難しい業界のため、人材の取り合いに

①熱意のある方の母集団形成ができていない

より細かい問題

- ・エン転職やリクナビに出しても他の求人に埋もれて興味を持ってもらえていない
- ・エントリーがあってもやる気のある方のエントリーが無い

原因

- ・競合他社や競合求人の魅力面で負けていたり求人ページのプランが低い
- ・あまり貴社のことを知らずに応募をしているため熱意がそもそもない、自社の情報を事前にインプットさせていない
- ・自社のコマ目な情報を出し続けていないためファンが増えない。

結果→熱意のあるエントリー数が増えない

①熱意



- ・エン転職
他の求人にい

- ・エントリー
トリーが無

SNSを利用し情報を提供することで
ファンを増やしエントリーを増やす



で負けていたり

応募をしている
上の情報を事前に

けていないため
ファンが増えない。

結果→熱意のあるエントリー数が増えない

②会社の魅力や仕事内容が求職者に伝わっていない

より細かい問題

- ・ 自社の情報発信不足により知られていない
- ・ 自社の持ち味を整理できず、伝えるべきを伝えられていない
- ・ 競合他社よりも露出できていない
- ・ 発信場所が無い

原因

- ・ SNSや広告、求人媒体を友好的に使用していない等、発信場所を友好的に利用できていないため認知がされていない
- ・ 競合他社よりも自社が良い点を発信するために自社にあった情報発信と整理化ができていないため魅力が伝わっていない

結果→求職者に伝わっていない

②会社



- ・ 自社の情
知られてい

- ・ 自社の持
えられてい

- ・ 競合他社

- ・ 発信場所が無い

これらもSNSを通して
情報を発信し解決ができる



的に使用してな
できていないた

を発信するため
化ができていな

結果→求職者に伝わっていない

③優秀な人材に響く、会社の将来性・ビジョン、求める人材像が、求職者に伝わっていない理解されていない

より細かい問題

- ・ 自社の情報発信不足により知られていない
- ・ 自社の持ち味を整理できず、伝えるべきを伝えられていない
- ・ 優秀な人材はビジョンで集まることを理解していない
- ・ 発信場所が無い

原因

- ・ SNSや広告、求人媒体を友好的に使用していない等、発信場所を友好的に利用できていないため認知がされていない
- ・ 細かいビジョンを事前に伝える方法が面接以外で無い

結果→求職者に理解されていない

③優秀な人材に響く、会社の将来性・ビジョン、求める人材像

ない



・自社の情
知られてい

・自社の持
えられてい

・優秀な人
していない

・発信場所が無い

LPを通し企業文化や
将来性・ビジョンの
理解を深めてもらう



的に使用してな
できていないた

る方法が面接以

結果→求職者に理解されていない

④採用費用が高すぎて会社経営を圧迫する

より細かい問題

- ・会社へ直接の応募が無い
- ・ブランド力が無い
- ・転職エージェントの報酬が高い
- ・求人ポータルに出しても人が来ない
- ・高額なページプランでないと応募が少ない

原因

- ・会社の露出が足らず認知度が無いため知られていない

結果→転職エージェント任せ、求人ポータルへの依存

④採用

TikTokにて認知度を上げて
ファンを形成し
SNS経由で応募が常にくるようになる

そして今後転職エージェントの費用を
かけないようになる

- ・会社へ直
- ・ブランド
- ・転職エー
- ・求人ポ

- ・高額なページプランでないと応募が少ない

無いため

求人ポータル

⑤採用後の離脱者防止対策が無い

より細かい問題

- ・内定を出した後、自社を知ってもらうための継続的な情報やコンテンツが無い
- ・内定者を放置している
- ・他社からの内定があり、自社の魅力が競合よりも負けてしまっている。

原因

- ・会社の露出が足らず認知度が少ないため入社できて特別感のある会社と自覚させていない。
- ・細かいやり取りを継続的にできるツールやルールが無いためフォローアップができていない。

結果→採用後の離脱が増えている

⑤採用後の離脱防止のための対策



- ・内定を出
継続的な情
- ・内定者を
- ・他社から
りも負けてしまっている。

採用の内定を出した後
SNS動画を見てもらうことにより
自動的にエンゲージメントを向上させ
離脱を防止する



少ないため
自覚させてい

できるツールや
プができていな

結果→採用後の離脱が増えている

⑥入社後のミスマッチが発生し、早期退職が多い

より細かい問題

- ・ どのような仕事なのかを明確にしていない
- ・ 職場の雰囲気を見せれていない
- ・ 会社の方向性を示していない
- ・ 面接後コミュニケーションをライトにできる体制になっていない
- ・ 属人的な面談スキルによる伝え漏れがある

原因

- ・ 事前に仕事情報を伝えきれていない
- ・ ビジョンや職場雰囲気を見せていない
- ・ 面談終了後のコミュニケーション体制ができていない
- ・ 面談担当者により言い回しが違っており、担当者によっては伝え方が悪い

結果→入社前情報と入社後情報ギャップ差が出てしまい、求職者が絶望感を感じる

⑥入社後

TikTokにて社内雰囲気を感じてもらい
LPにて方向性や社長の人柄を理解させ
ビジョンや仕事内容、職場環境が見える化
事前に伝え忘れや認識ズレを
修正しミスマッチを自動的に防ぐ

・ どのよう

・ 職場の雰

・ 会社の方

・ 面接後コ
体制にな

・ 属人的な面談スキルによる伝え漏れがある

・ 知らない
・ していない
・ ション体制がで
・ 違っており、担

結果→入社前情報と入社後情報ギャップ差が出てしまい、求職者が絶望感を感じる

⑦企業認知度が低く、見向きをされない

より細かい問題

- ・メディアに露出していない
- ・発信力不足

原因

- ・会社の露出が足らず認知度が無いため知られていない
- ・競合他社や競合求人に魅力面で負けていることから埋もれている

結果→応募候補として選択されない

⑦企業

TikTokにより再生数を増やしバズらせ
印象を強くし
そしてフォロワーを増やしていくことで
競合他社よりも多くの情報を刷り込み
認知させていく

- ・メディア
- ・発信力不

無いため

で負けているこ

結果として劣勢状態として選択されない

⑧採用が難しい業界のため、人材の取り合いに

より細かい問題

- ・ 民間資格など必要な職種により採用が難しい
- ・ 3K的な要素のある職種
- ・ 同業よりも露出が無いため少ないパイを取り切れない

原因

- ・ 会社の露出が足らず認知度がないため知られていない
- ・ 同業他社よりも露出がされていない

結果→採用コストをかけて求人ポータルへ出稿

⑧採用

TikTokを使い露出を増やし
他社よりも認知度を上げ
多くの動画を見られてファンになって
もらう。

同業界の中で一番最初に思い出してもらう
会社にし同業他社よりも応募を集める

- ・ 民間資格
- ・ 3K的な
- ・ 同業より切れない

無いため

いない

ポータルへ出稿

これらの問題を解決し採用に悩まない未来になります

①熱意のあ

②会社の魅

③優秀な人
人材像が、

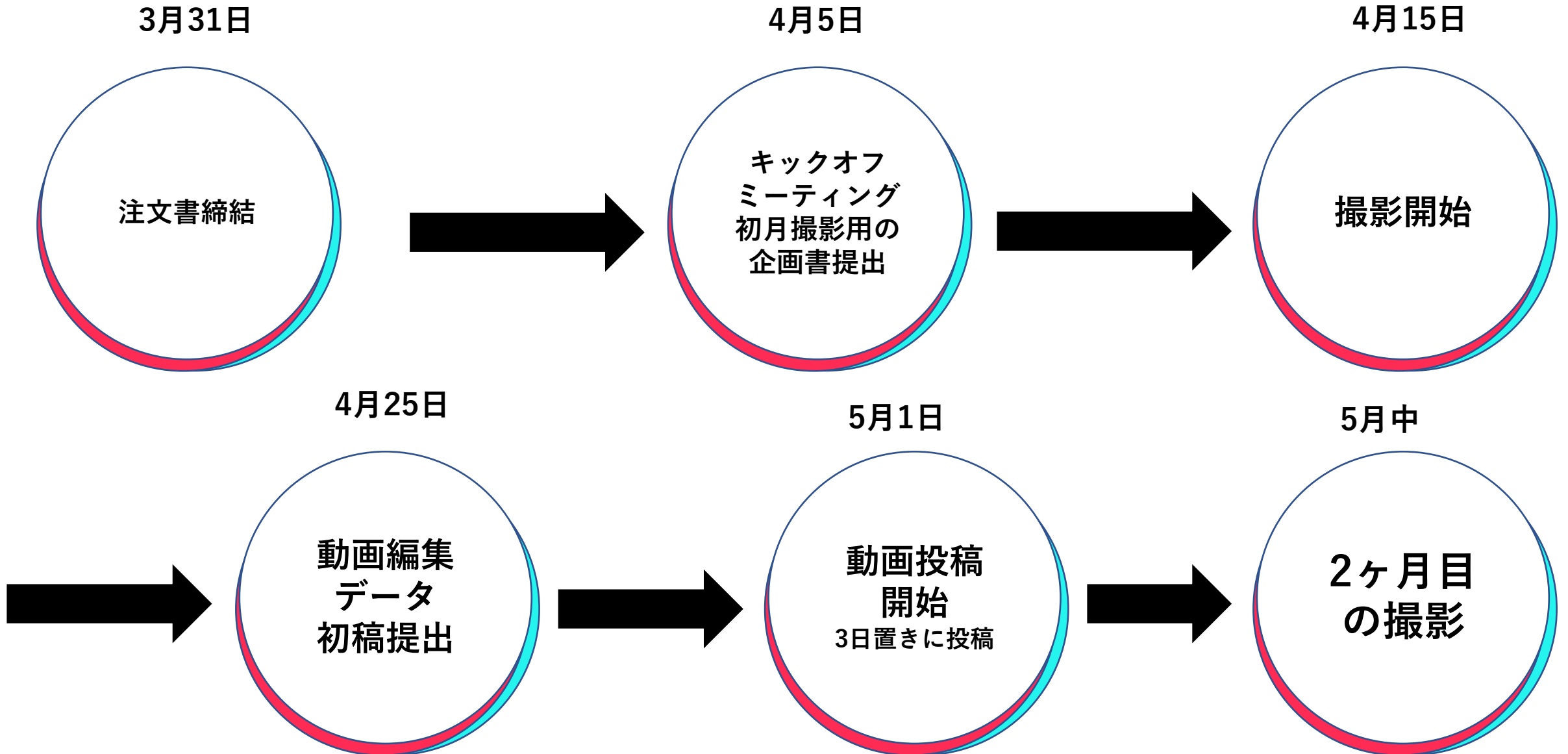
④採用費用

バズステップ採用を使うことにより
全ての課題を解決できます

が多い

いに

制作開始の流れ（スケジュールは仮）



バズステップ採用（運用代行プラン）

項目	費用面
動画1本あたりの費用	4万円
毎月動画制作本数（ミニマム）	10本/月
-企画作成、撮影、編集、投稿対応込み	
月額費用	40万円（動画1本4万円×10本）
■その他	
インフルエンサーによる対応	無料（10社まで 残 2社） 10万円/月
インタビューLPの制作費用	毎月の10本の動画制作費用に込み
契約期間	6ヵ月

費用：240万円（税別）
（半年間 合計）

※別途、移動費、宿泊費が出た場合は実費請求

バズステップ採用（コンサルプラン）

項目	費用面
コンサル費用	10万円/月
・企画設計、コンセプト作り SWOT分析×4C分析×ペルソナ分析	初月対応
・撮影講習	初月対応
・編集指導	契約期間中随時
・コンサルティング 1時間	2回/月
・投稿作品の分析対応	随時
・チャットワークコンサル対応	契約期間中随時
契約期間	6ヵ月

**費用：60万円（税別）
（半年間 合計）**

※別途、移動費、宿泊費が出た場合は実費請求

新卒
平均採用コスト
93.6万円/人

中途
平均採用コスト
103.3万円/人

※リクルート2020年調べ

バズステップ採用コスト
24万円/人

10名採用した場合
※過去実績により10名で換算

1名あたりの採用コストを大きく下げることができます

どれぐらい時間を 取られますか？	毎月5時間～8時間程度ご協力をお願いしております。 ※撮影前の事前打ち合わせ1時間 ※実際の撮影時間4時間～7時間
1度の撮影で動画を何本 作れるのか？	5本～12本（平均10本）
半年で合計何本の 動画をアップしますか？	60本
スタッフは映像に出たほうが よいでしょうか？	できるだけ参加をお願いしております。 社内の雰囲気を見学者が掴むためにもご協力をお願いします。

行動を後回しにしたら・・・

**時間とお金をただ浪費するのは
もう、止めてください**

私たちのような「採用担当者」にとって、迷っていたり、無駄な寄り道をしたり、検討する時間が長いということは、色々な企画をするためだけの時間や獲得できたはずの人材を失い、遠回りをまたすることになり、得られた利益を失い、失った時間を後悔することになります。

行動を後回しにしたら・・・

課題や発生している問題に対して逃げると
1年後、2年後また同じ壁にぶつかります。

会社を担うのは人であることをわかっていると思いますが、その人材を得られないこと、すぐにミスマッチにより退職させてしまうことによる利益逸失をまた味わい、**苦しいことループし続ける**でしょう。

人材面やそして逸失したことによる金銭面でも苦しい状態が続いて、更に自分を追い込んでしまったり、迷いに迷ってしまい、採用疲れになってしまい人に疲れてしまうという、恐怖の悪循環に陥ってしまいかねないのです！

最後に

「豊臣秀吉」と、その軍師「黒田官兵衛」はこのような話をしています。

秀吉：今足りないのは何だ？

黒田：人材です。

秀吉：余っているのは何だ？

黒田：人です。

いつの時代も人材が足りません。
しかしそのような状況でも
会社は人手不足に向き合わないといけないのです。

行動をしなければ、秀吉や官兵衛のようにただ嘆くことになります。





THANK YOU