

高額な求人広告を不要に

最小限の労力で優秀な人材を

最短 2 週間で獲得できる

採用代行から定着化までを支援！

株式会社コネクトグロー



～企業と個人のポテンシャルを解放し、可能性を広げていく～

- ☑ 忙しくて採用活動が後手に回っている
- ☑ 募集しても応募が来ない・・・
- ☑ 応募がきても、良い人がこない・・・
- ☑ 面接、内定が辞退される・・・
- ☑ 雇っても、すぐ辞められる・・・
- ☑ 退職理由の本音が分からない・・・

はたまた、
こんな経験ありませんか？



求人広告サービスに**100万**払ったのに採用できなかった。
人材紹介に**100万**払ったのに、半年後に退職。

会社名	株式会社コネクトグロー
所在地 (オフィス)	〒564-0051 大阪府吹田市豊津町18-37 江坂ビジネスゾーン405
創業	2020年4月1日
資本金	5,000,000円
代表者	代表取締役 押元 啓介
代表番号	06-7177-9555
会社代表メール	contact@connect-grow.co.jp
事業内容	採用代行 採用コンサルティング 企業研修 キャリアコンサルティング 人材紹介
取引先銀行	大阪シティ信用金庫
有料職業紹介事業	許可番号 27-ユ-303656

有効求人倍率推移

2022年10月時点



※厚生労働省 ※令和4年（2022年）10月分（2022年11月公表）
季節調整済有効求人倍率（新規学卒者を除きパートタイムを含む）

2-1 大手求人メディアの求人数は過去ギネス、人材獲得競争が激化

大手求人メディア5媒体の掲載案件数の推移



左図は、大手求人メディア5媒体の「求人掲載件数」の推移。

「第1回 緊急事態宣言」があげてから、求人掲載件数は右肩上がりで増加。集計開始からはじめて21万件を突破しました。

求人数が増えるということは、人材を獲り合うライバルが増えるということ。ライバルの数が過去ギネスということは、採用難易度も相応に上昇しているということを意味します。

人材獲得競争が激化する中で、採用で成功するためには各社対応が求められています。

釣り人が増え、
魚が減っている釣り堀で

今までと同じ・他の人と同じ釣
り方では**釣りたい魚は釣れない。**

つまり・・・

求人企業が増え

求職者が減っている採用市場で

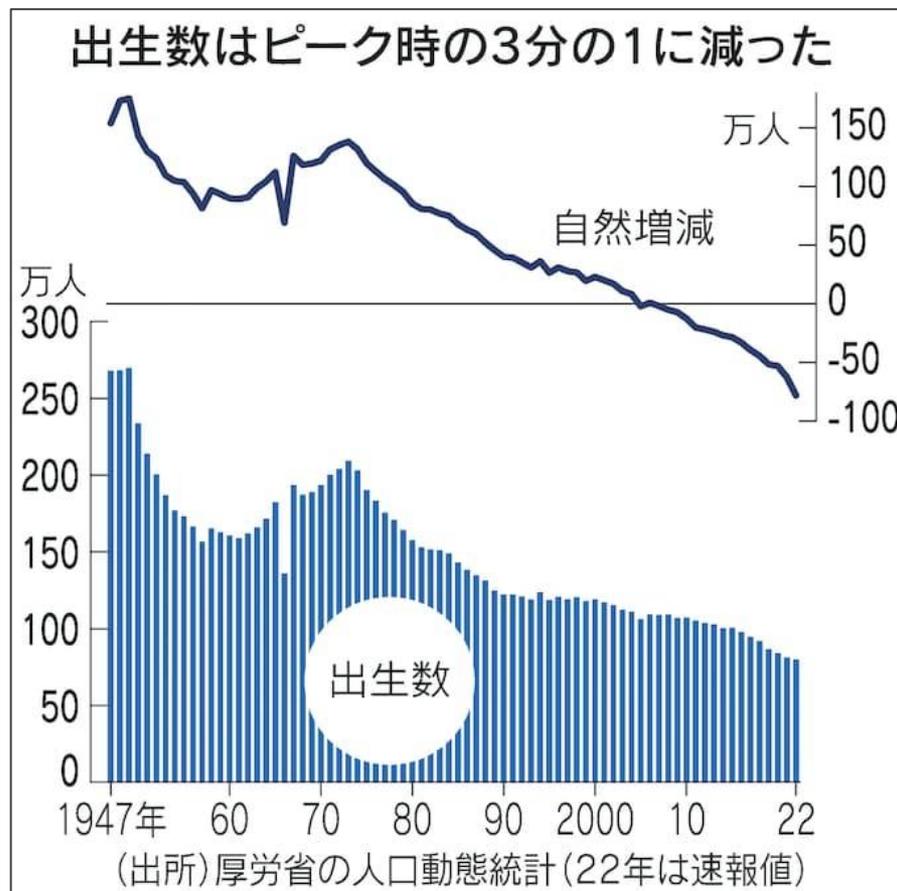
今までと同じ採用方法、

他社と同じ求人のおし方では

欲しい人材は採用できない

会社の高齢化 = 腐敗化

ただ、若年層の人口は減少



2023年の新成人	117万人	↓	32% 減少
2043年の新成人	79万人		

採用力

を上げること

採用力 = 3つの掛け算

企業力

- 会社規模
- 歴史
- 認知度・イメージ
- 商品サービスの魅力
- 将来性、ビジョン
- 社長の人柄
- 定着率・職場雰囲気

条件

- 職種、仕事内容
- 給与、勤務地
- 休日、労働時間
- 福利厚生
- 研修、教育体制
- 将来キャリア

採用活動

- 接触機会
 - ・媒体力、露出量
 - ・ターゲット/マーケティング
- 原稿内容
- 掲載時期、期間
- 選考プロセス
 - ・応募受付、面接
 - ・スピード

採用力

=

企業力

×

条件

×

採用活動

スグに変えられる！

- 会社規模
- 歴史
- 認知度・イメージ
- 商品サービスの魅力
- 将来性、ビジョン
- 社長の人柄
- 定着率・職場雰囲気

- 職種、仕事内容
- 給与、勤務地
- 休日、労働時間
- 福利厚生
- 研修、教育体制
- 将来キャリア

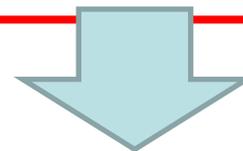
- 接触機会
- ・媒体力、露出量
- ・ターゲット/マーケティング
- 原稿内容
- 掲載時期、期間
- 選考プロセス
- ・応募受付、面接
- ・スピード



魅せ方をアレンジ



競合比較して
強みを見つける



必死に考えて
汗をかく



株式会社コネクトグロー 代表取締役

押元 啓介

ミッション

「企業と個人のポテンシャルを
解放し、可能性を広げていく」

<資格>

国家資格キャリアコンサルタント
採用定着士
NLPプラクティショナー
公認モチベーションマネジャー



(著書)

人材サービス会社で約10年、約200事業所以上の人材確保および3,000人以上のキャリアサポート。人選の精度と定着フォローに注力し、稼働人数の純増数が全国トップ等が評価され支店長に昇格。

個人的な活動では、深層心理に基づくセミナーやコーチングを通じて、仕事や人間関係に悩む医師や学生など幅広くサポート。9割以上の方が悩みを解消しイキイキ働けるように。

これらの経験を踏まえ、『**長期的に優秀な人材が活躍**』していくためには、「**採用の入口から採用後の育成とフォローが重要**」と確信。

企業と個人の価値観をつなぎ成長を促進させるという理念で会社を設立。

今までの経験で培った【求職者心理やマーケティング】と1,900社以上の採用支援実績がある採用定着支援協会の【採用ノウハウ】を融合させ、優秀な人材採用から定着化までを代行するサービスを提供。

現在、採用成功率9割をキープ中。

【ECマーケティング】業務用食器の製造卸・EC事業会社（大阪）

EC事業マネジメント経験者を1年間ダイレクトリクルーティングサービスに100万円程かけ採用活動したものの、採用人数0人だった。

⇒掲載開始から3週間弱で11名応募あり、ターゲット人材2名採用。

【ルート営業】衛生資材の販売会社（広島）

組織改革中で人員入れ替えのため、マネジメント人材になりうるポジションの採用でAirワークを運用するも応募なしの状態。

⇒掲載開始から約2か月45名応募あり、ターゲット人材4名採用。

【機械製造】機械金属製造会社（大阪）

ハローワークや有料媒体、人材派遣会社を利用するも良い人材を採用できず、妥協して採用→定着しない→採用できない、負のスパイラル状態だった。

⇒掲載開始から約1カ月で9名応募あり、ターゲット人材2名採用。

【機械メンテナンス】ポンプ整備会社（大阪）

Indeed代理店経由で採用活動を1年以上続けるも応募がほとんどない状況が続いていた。求人倍率約4倍以上の採用難の職種だった。

⇒掲載開始から約1カ月で10名応募あり、ターゲット人材2名採用。

【配送ドライバー】法人向け専用寝具ドライ会社（大阪）

創業50年以上だが第二創業期で単なるドライバーではなく、主カメンバーとなる人材が必要だった。

⇒掲載開始から**約3カ月間で12名応募あり、ターゲット人材1名採用。**

【機械製造】機械製造会社（大阪）

月額5万円程の広告費で毎月の応募者が0～1件程度で欲しい人材の採用に苦戦していた状態が3年以上あった。

⇒掲載開始から**約2か月で16名応募あり、ターゲット人材2名採用。**

【医療機器の法人営業】病理・解剖機器メーカー（大阪）

ダイレクトリクルーティングサービスに100万円程かけ採用活動したものの、ほぼ面接設定は数名程度で採用0人。

⇒掲載開始から**約2カ月で12名応募あり、ターゲット人材1名採用。**

【施工管理・メンテナンス】空調設備会社（神戸）

ハローワークで採用活動するも応募がほぼなく、かつ応募者の質も良くなかったため、採用しても1日で辞められる等の状態だった。

⇒掲載開始から**約2カ月で16名応募あり、ターゲット人材2名採用。**

- R社など大手求人広告に掲載すれば・・・
- 無料の求人媒体で応募ないから有料枠を・・・
- 人材紹介会社、エージェントに依頼すれば・・・
- 応募が少ないから間口を広げる・・・
- 競合他社を調査せずに募集を始める・・・
- 一人で採用活動しようとする・・・



ちょっと待ってください！

私たちのような

従業員30人以下の中小企業では・・・

労力が水の泡になる可能性が高いです！

ムダ金になる可能性が高いです！

中小企業ならでの・・・

正しい採用手法があります！

正しい採用戦略があります！

- 自社に合った採用戦略やコンセプトを作っていますか？
- 条件面以外で御社で働く理由を洗い出し出来ていますか？
- 競合と差別化を図っていますか？
- 魅力的で信頼ができる求人情報を公開していますか？
- 会社のビジョンや価値観、その背景など共感を得られる内容ですか？
- 応募から少なくとも1時間以内に連絡し、丁寧な対応していますか？
- 御社のファンになってもらう選考プロセスや面接は工夫していますか？
- 面接は二次面接までしっかりとやっていますか？

→ 上記を確実に行うことで
本当に欲しい人材が採用できるようになります

ご安心ください。

弊社が御社の採用戦略構築と

施策の実行までを代行し

採用の成功を実現させます！

人材紹介会社と何が違う？
求人広告代理店と何が違う？

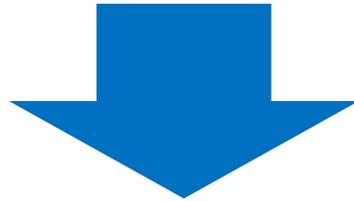


採用活動の労力を最小限に抑えながら、

優秀な人材を採用できるまで

成功報酬型で代行し続けます

なぜ、弊社がここまで リスクを負うのか？



採用ノウハウとスキルに自信がある
という理由以外に、

採用できずに成長を諦めてしまう社長を
見るのは悔しいからです。

ただし、こういうお考えの方はお断りしていたします。

☑ 採用を投資と考えていない

(お金をかけずに優秀な人材を採用したいなど)

☑ 自社の利益しか考えていない

(求める人材に対して適切な条件を提供しないなど)

☑ 採用を軽く考えている

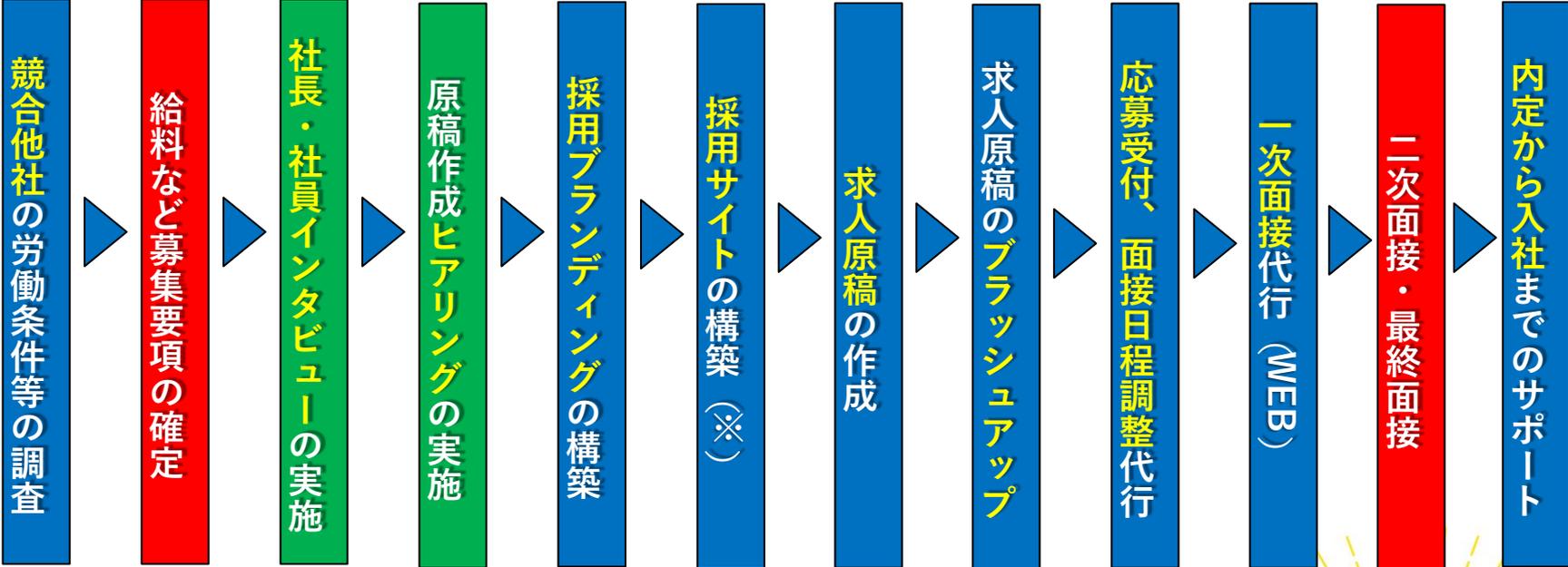
(事前準備に協力せず、取りあえず優秀な人材を連れてきてと言う)

☑ 新入社員を酷使しようとする

(事前情報と大きく異なる条件で働かせる)

弊社はお客様が欲しい人材をお届けするのが仕事ですが、働く人にとっても入社して良かったと思ってもらい、**お互い幸せな状態で成長し合うこと**も弊社の役割だと思っているからです。

採用とキャリアのプロが募集から一次選考までを代行！
振るいにかけた状態で**効率良くしっかり選考**ができます。



- . . . 弊社にて実施
- . . . 御社にて実施
- . . . 御社と弊社にて実施

(※) 採用サイトの構築は必須ではありません。貴社のご要望等によりご提案します。



→本来のコア業務に専念しながら欲しい人材を採用！

採用ブランディング

「会社の特徴や強み・条件」と「欲しい人材」を結びつける

採用ターゲット

- ◎どんな人が働いているか？
- ◎メインターゲットは？
- ◎サブターゲットは？

立地条件

- ◎都心・郊外？
- ◎通勤手段は何がある？
- ◎駐車場はある？

給与目安

- ◎給与目安はどれくらい？
- ◎経験者の場合は？
- ◎未経験者の場合は？

働く動機

- ◎社員はなぜ働いている？
- ↓ ↓ ↓
- ◎仕事？ 理念？ 社長？

採用ブランディング

- ◎求職者の最大価値は？
- ◎ワンワードで言うと？

採用PR

- ◎選ばれるための工夫は？
- ◎応募しやすい？

従業員同士の関係

- ◎どんなかかわり方？
- ↓ ↓ ↓
- ◎カジュアル？
- フレンドリー？

福利厚生・待遇

- ◎一番の売りは？
- ↓ ↓ ↓
- ◎待遇？ 手当？ 休日？
- 福利厚生？

職場の雰囲気

- ◎平均勤続年数は？
- ◎笑顔で挨拶できる？
- ◎気軽に会話できる？

他サービスとの対応範囲の差異表

対応範囲	弊社サービス	人材紹介サービス	求人広告会社	紹介予定派遣
採用戦略	○	×	△	×
採用コンセプト設計	○	×	○	×
求人原稿作成	○	△	○	△
応募者対応	○	○	×	△
書類選考	○	○	×	△
一次面接	○	×	×	×
入社後フォロー面談	○	×	×	○
採用コミット力	○	△	△	△
企業・求職者 ファースト	企業ファースト	応募者ファースト	企業ファースト	企業・登録者ファースト

課題有無による各サービスとのマッチング表

課題	弊社サービス	人材紹介サービス	求人広告会社	紹介予定派遣
6カ月以内 採用予定人数	2人～5人	2人以下	5人以上	2人以下
採用プロセス課題	あり	なし	なし	なし
採用戦略課題	あり	なし	なし	なし
人的リソース不足	あり	あり	なし	なし
採用ノウハウ不足	あり	なし	なし	なし
費用				
イニシャル費用	30万円 (採用できるまで)	なし	20万円～100万円 (掲載期間あり)	なし
ランニング費用	なし	なし	あり・なし	あり (派遣料金)
成功報酬費用	あり (想定年収20%前後)	あり (想定年収35%前後)	なし	あり (想定年収35%前後)
早期退職時の返金特約	あり	ありorなし	なし	基本なし

サービス料金体系

■採用業務代行サービス

- 1) 着手金（業務委託料）：30万円 ※1職種毎
- 2) 成功報酬 ※1職種毎

職種	1人目	2人目	3人目以降
一般職種	想定年収の22%	想定年収20%	想定年収18%
専門職種	想定年収の25%	想定年収23%	想定年収21%

※想定年収：基本給+入社翌年度の賞与見込み+各種手当・インセンティブ等を含む

※○一般職種：営業や内勤職等 ○専門職：施工管理や美容師など資格必要な職種等
（詳細はお問い合わせください）

<返金特約>

└定着支援サービス導入なし

- ・入社日から1ヶ月以内に自主退職した場合、成功報酬額の50%を返金するものとする

└定着支援サービス導入あり

- ・入社日から1ヶ月以内に自主退職した場合、成功報酬額の50%を返金するものとする。
- ・入社日から2カ月以内に自主退職した場合、成功報酬額の30%を返金するものとする。
- ・入社日から3カ月以内に自主退職した場合、成功報酬額の20%を返金するものとする。

■定着支援サービス

- 1) 成功報酬のみ：入社から3カ月経過時点 20万円/1人

※入社から毎月1回フォロー面談を実施

※研修実施の場合は別途見積



connect grow

～企業と従業員の価値観をつなぎお客様の成長を促進させる～