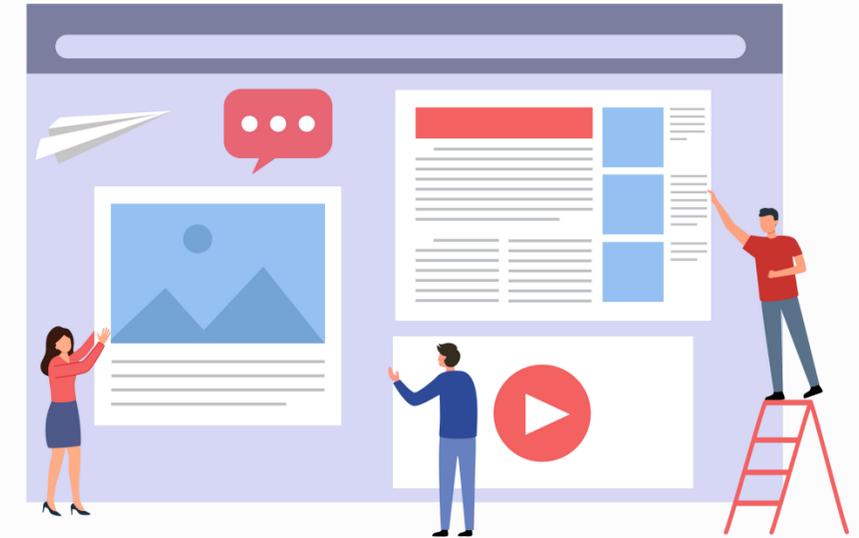


地方の中小企業が 今、採用サイトに 取り組むべき理由と5つの効果

採用活動を戦略的に強化するために

- 01 うまくいかない採用活動の現状 P.2
- 02 なぜ今、採用サイトが必要なのか P.3
- 03 コーポレートサイトでは採用は難しい P.4
- 04 採用サイトの期待できる5つの効果 P.5
- 05 導入時に理解しておきたい留意点 P.6
- 06 採用成果につなげる設計とコンテンツの要点 P.7
- 07 採用サイトに入れるべき主な6つのコンテンツ P.8～9
- 08 まとめ P.10
- 09 採用活動を進めるうえで重要なこと P.11
- 10 青葉印刷(株)でご支援できること P.12
- 11 採用パッケージサービスの紹介 P.13
- 12 採用活動の無料相談・サイト診断のご案内 P.14



1. うまくいかない採用活動の現状

地方の中小企業の採用が厳しい理由

地方の中小企業が採用活動を行ううえで状況は今後さらに厳しくなる予想です。地方の中小企業の採用が厳しい理由として、主な共通している現状があります。

01

母集団が少ない

出生率の減少と進学・就職を機に若年層が都市部へ流出し、採用対象そのものが限られているのが地方の現実です。

03

条件面で不利

都市部企業や大手企業と違い、給与・福利厚生などの条件で比較されると不利になりやすい。

02

企業認知がない

社名を知られていなかったり、何をしている会社か分からなかったりと地方の中小企業は企業認知が低いことが多いです。

04

情報の発信不足

地方中小企業はコストをかけられず、発信不足により、検討の土俵にすら乗れていないケースも少なくありません。

01 02 04 は採用サイトを持つことで改善できる効果が期待できます。

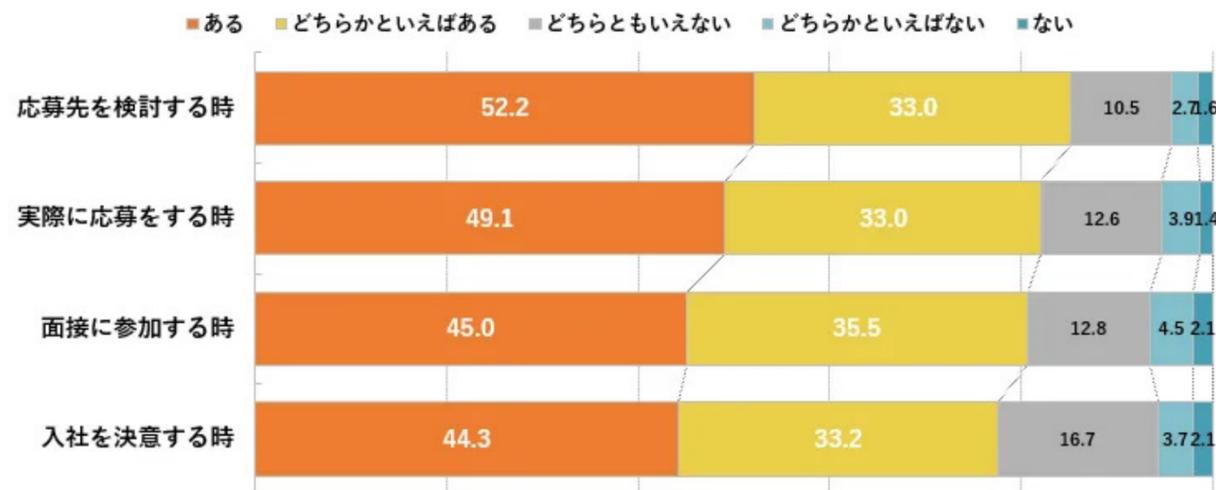
2. なぜ今、採用サイトが必要なのか

企業の比較は採用サイト

現在の求職者は、応募前に企業を調べ、比較したうえで応募を判断します。求人媒体や説明会で企業を知った後、公式サイトを訪れて詳細情報を確認する行動は一般的です。

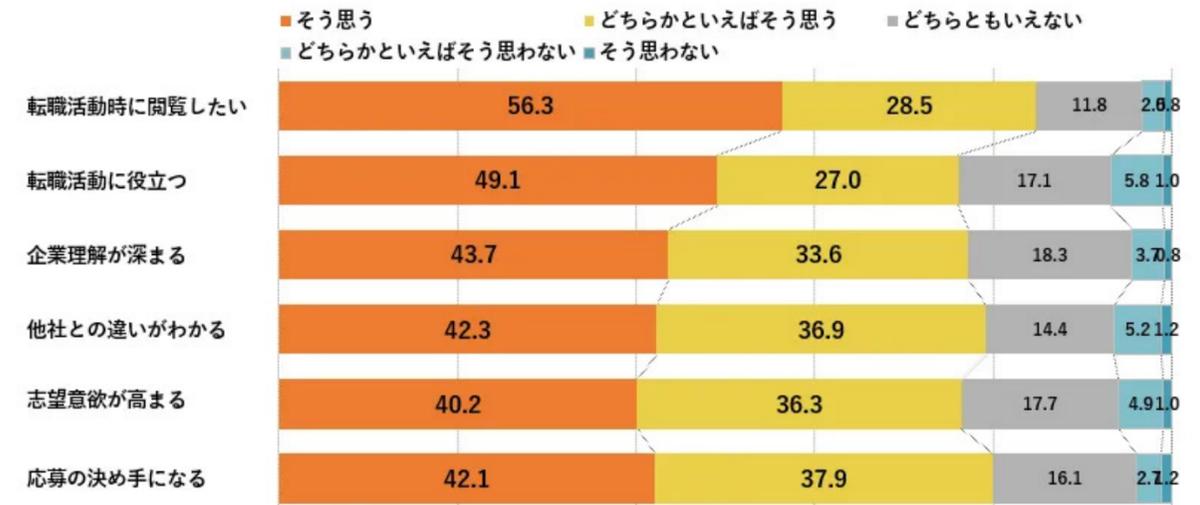
情報収集の中心が Web へ移行している現在、採用サイトを持たないことは機会損失につながります。採用活動をより有効に進めるためには、採用に特化した Web サイトの整備が不可欠です。

Q. 転職サイトや求人票の閲覧にあたって、掲載されている情報だけでは足りないと感じることはありますか。以下のタイミングについて、それぞれお答えください。



💡 応募先を検討する上で85.2%、実際に応募をする時には82.1%の求職者が転職サイトや求人票の内容だけでは情報が足りないと感じると回答。

Q. 「転職活動/中途採用に特化した採用サイト」についてのあなたの考えを教えてください。以下それぞれについてどの程度そう思うか、お答えください。



💡 「転職活動/中途採用に特化した採用サイト」について、「転職活動時に閲覧したい」「応募の決め手になる」という回答が8割を超える結果に。

3. コーポレートサイトだけでは採用は難しい

ターゲットは求職者

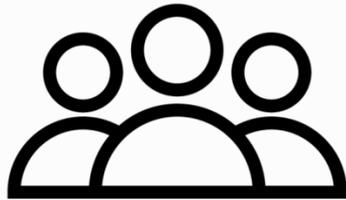
多くの企業では、すでにコーポレートサイトを持っています。しかし、コーポレートサイトだけでは、求職者が知りたい情報を十分に伝えることは難しく、採用活動では採用サイトが重要な役割を担います。コーポレートサイトと採用サイトは、目的も役割も大きく異なります。

| | コーポレートサイト | 採用サイト |
|-------|-----------|----------|
| 主な対象 | 取引先・金融機関 | 求職者 |
| 目的 | 会社の信頼性 | 応募・共感 |
| 主な内容 | 会社概要 | 人・仕事・働き方 |
| 情報の視点 | 企業視点 | 求職者視点 |
| 訴求内容 | お問い合わせ | エントリー |

4. 採用サイトの期待できる5つの効果

採用サイトを制作することで、採用活動に次のような効果があります。

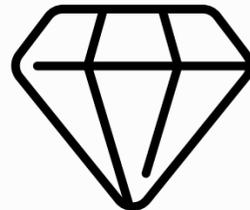
01



応募数の増加

採用サイトは求職者に対し、認知拡大と企業理解を深める情報基盤です。応募判断を後押しし、応募数の増加につながります。

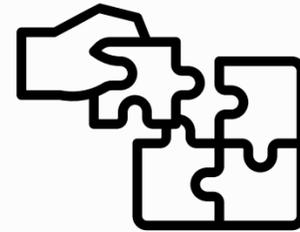
02



応募の質を高める

仕事内容や求める人物像を明確に伝えることで、自社を理解・共感した人材からの応募が増えます。選考の精度向上にもつながります。

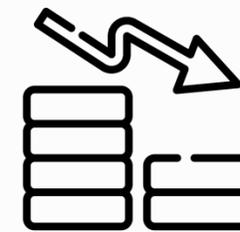
03



ミスマッチの防止

仕事の実態や求められる姿勢を正直に伝えることで、入社後のギャップを抑えることができます。早期離職の防止につながります。

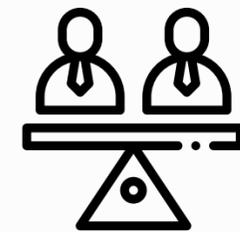
04



費用対効果の改善

自社で応募を獲得できる基盤を整えることで、求人媒体への依存を抑えられます。採用投資に対する成果の向上が期待できます。

05



採用活動を安定

継続的な情報発信により、安定した応募獲得の仕組みを構築できます。採用活動を中長期的に支える基盤となります。

5. 導入時に理解しておきたい留意点

ただし、採用サイトは有効な施策ですが、「作れば成功する」万能策ではありません。導入前に、デメリットや留意点も正しく理解しておくことが重要です。

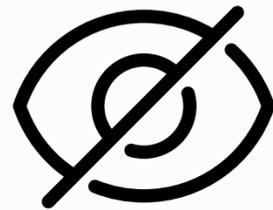
01



初期費用がいる

採用サイトを制作するには、企画や原稿作成、撮影・構築などに一定の費用と社内工数が必要になります。

02



即効性がない

採用サイトを作ったからといって、すぐに応募が増える施策ではなく、中長期的に成果を積み上げていく取り組みです。

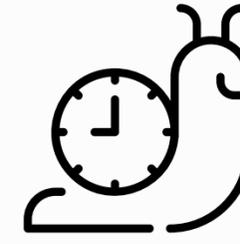
03



閲覧されない

採用サイトを公開しても、求人媒体やSNSなどからの導線がなければ、十分に閲覧されない可能性があります。

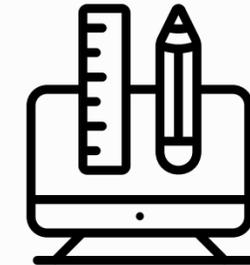
04



運用の負担

公開して終わりではなく、情報更新や改善を継続するための運用体制が求められます。

05



作り方次第

構成やコンテンツ設計によって成果が大きく左右され、作り方次第で効果に差が生まれます。

6. 採用成果につなげる設計とコンテンツの要点

導入時の留意点を踏まえたうえで、採用成果を生み出すには、設計とコンテンツを一体で考えることが不可欠です。

【設計】 成果を生み出すための構造づくり

- ✓ **ターゲットを明確にする**
求める人物像を具体化することで、伝えるべき内容とメッセージの軸が定まります。
- ✓ **求職者視点で情報を構成する**
企業が伝えたい順番ではなく、求職者が知りたい順番で整理することが重要です。
- ✓ **応募までの導線を設計する**
閲覧から応募までの心理の流れを想定し、自然に行動へ進める構造をつくります。

【コンテンツ】 信頼と共感を生み出す中身づくり

- ✓ **実態を正しく伝える（透明性）**
魅力だけでなく、仕事内容や求める人物像を具体的に示すことで信頼を築きます。
- ✓ **情報整理し明確に示す（情報設計）**
要点を絞り、写真・動画や具体例を用いて理解を促します。
- ✓ **不安解消の情報を用意する（導線設計）**
求職者が抱く疑問に先回りして応えることで、応募への心理的ハードルを下げます。

設計とコンテンツがかみ合っはじめて、採用サイトは成果につながります。

7. 採用サイトに入れるべき主な6つのコンテンツ

求職者目線でコンテンツを考える前提に、求職者が「ここで働くかどうか」を判断するために必要な情報を、過不足なく伝えることが重要です。

01. 仕事内容の紹介

「入社したら、実際に何をするのか」などを具体的に伝えることで、働くイメージが持ちやすくなります。

- どんな仕事を担当するのか
- 1日の仕事の流れ
- 入社後のステップ

02. 社員インタビュー

実際に働く社員のリアルな声を通じて、会社の雰囲気や価値観が伝わります。

- なぜこの会社を選んだのか
- 仕事のやりがい
- 大変なこと

03. 会社の考え方や価値観

会社の考え方に共感できるか求職者は重視し、共感により応募につながりやすくなります。

- 仕事に対する姿勢
- 大切にしていること
- どんな人と一緒に働きたいか

7. 採用サイトに入れるべき主な6つのコンテンツ

求職者に寄り添った内容を掲載することが採用サイトの質が向上します。これらの情報を通じて理解・共感を深めたうえで、スムーズに応募できるエントリーフォームを設置することも重要です。

04. 働く環境・制度の紹介

労働条件や福利厚生・研修制度など、安心して働けるかどうかは、応募を判断する最重要ポイントです。

- ・ 勤務時間・休日など労働条件
- ・ 各種手当や福利厚生
- ・ 教育・研修制度

05. よくある質問（FAQ）

応募前の不安や疑問に答えておくことで、応募者は安心して次の行動に進みやすくなります。

- ・ 未経験でも応募できますか？
- ・ 残業はどのくらいありますか？
- ・ 配属はどのように決まりますか？

06. 相談・問い合わせの窓口

FAQで解決できなかった不安や疑問に快く応える受け皿を用意しておくこともポイントです。

- ・ 応募前相談窓口
- ・ お問い合わせフォーム
- ・ 会社見学・職場見学の受付

求職者は応募前に企業情報を収集し、自分に合う企業かどうかを慎重に判断しています。
その重要な判断材料となるのが採用サイトです。

特に地方の中小企業にとって、採用サイトは自社の強みや価値観、働く実態を正しく伝える基盤となります。

応募数の向上やミスマッチの抑制、採用活動の安定化につなげるためには、継続的に活用していく視点が重要です。

採用サイトは“制作物”ではなく、企業の採用力を高める戦略的資産です。



継続的に改善する

採用サイトは制作するだけでは成果につながりません。重要なのは、事前の整理と運用を見据えた設計です。

自社の採用課題を明確にし、求める人物像を具体化すること。そして、求職者視点で情報を構成し、継続的に改善していくことが必要です。

採用活動全体を俯瞰し、戦略的に取り組む姿勢が成果を左右します。



10. 青葉印刷（株）でご支援できること

採用サイトを含めた採用活動のトータルサポート

青葉印刷株式会社は、採用サイト制作だけでなく、企業様の採用活動をトータルでサポートしています。採用活動における課題やお悩みについて、現状の整理から課題の洗い出しまで一緒に行います。そのうえで、企業様に最適な採用プロモーションをご提案し、伴走型で支援いたします。



11. 採用パッケージサービスの紹介

「採用サイト」と「採用動画」を、セットで制作できるパッケージサービス

採用活動を成功させるための必須ツールである「採用サイト」と「採用動画」を、セットで制作できるパッケージサービスです。単体で制作するよりコストを抑えられるうえに、ご担当者様の負担も軽減できます。



商品ページはこちら ↓



採用専用サイトで
応募意欲を高める

ターゲットに合わせた情報設計や
ページ構成により、応募効率を
高めながらミスマッチを減らす効果が
期待できます。

動画で企業の
“リアル”を
伝えられる

文章や写真だけでは伝えにくい
企業文化・職場の雰囲気・
社員の声などをダイレクトに
伝えられます。

セット制作で
低コスト・
負担軽減

採用サイトと採用動画をひとつの
制作会社に依頼することで手間と
コストの削減になります。

12. 採用活動の無料相談・サイト診断のご案内

まずは無料相談で、貴社の採用課題を整理しませんか。

採用サイトの制作だけでなく、採用活動全体の整理からご相談いただけます。

企業様の状況を整理し、課題を明確にしたうえで、最適な採用プロモーションをご提案いたします。

すでに採用サイトをお持ちの企業様には、無料サイト診断も実施しています。

フォームでのお問い合わせ



<https://www.aoba-m.co.jp/contact/>

お電話でのお問い合わせ

青葉印刷(株)本社

TEL: 084-957-2222

受付時間: 8:30 ~ 17:00

営業日: 平日(月~金※祝日除く)

オフィシャルサイト



<https://www.aoba-m.co.jp>