

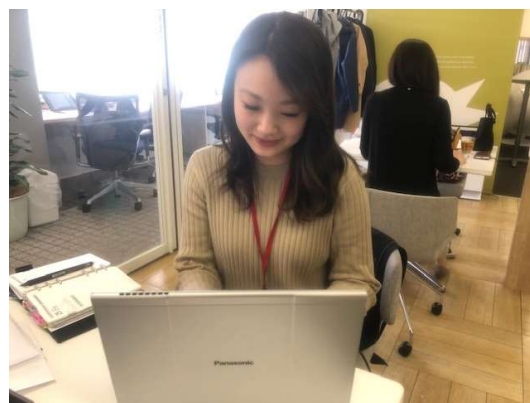
創業1年目の人材紹介会社が 平均して6%のレスを獲得した 「スカウト文章」のテンプレート



INOSELL
Innovation for your sales.

営業を面白くする

顧客から喜ばれ、成果を出し続ける営業職を増やすこと
それがイノセルの使命です



↑スカウトレス6%を実現したのは
第二新卒、未経験の弊社社員、
木嶋華菜（きじまかな）です。

このレポートをダウンロードされたということは、

「人材紹介業をやっている、毎日紹介人材の獲得のためにスカウトメールを送っているけど反応が悪い、、、」

「部下にスカウトメールを打たせているけど、レスポンス率が悪い。」

「スカウトメールの集客向上の手立てがよくわからない」

こんな悩みをお持ちなのではないでしょうか？

私も最初はスカウトメール、めちゃくちゃ苦手でした。
0.3%~0.4%の反応率でうろちょろする時期が続いたこともあります。

スカウトメールのレスポンス率向上は人材紹介業において、もっとも重要な工程です。
というのも、人材紹介で**ハイパフォーマーの共通項**は、自分でいい人材をスカウトできる能力があることだからです。優秀な人材獲得の手段であるスカウトメールのスキル向上は 業績に直結する作業であることは、意外と知られていない事実です。

私も、最初は、バイトがやるもの、、、くらいに考えていたのですが、好調な人材紹介会社は**プレイヤー自身がスカウト**をしているんです。

そんな事実を知り、スカウトメールのレベルを本気で高めたいと決意し、15年間さまざまな知見を蓄積しました。

◆スカウト能力を高めることは、人材紹介業の肝

申し遅れました。私イノセル株式会社代表取締役の内野 久（うちの ひさし）と申します。2003年から人材紹介に携わって、もう15年が経ちました。

弊社は25歳から33歳の法人営業経験者かつ、営業志望者という超レッドオーシャンの人材層に絞って2018年から営業特化型の人材紹介をしています。

普通はこの層にスカウトメールを売ったら、レスポンス率は0.3%です。

しかし、弊社はレスポンス率が**平均6.4%**。一般反応率を比較すると20倍です。
毎月80名~120名のレスポンスを得られています。
このレスポンス率と反応数を実現するまでには多くのお金と、時間がかかりました。

私が試した人材集客媒体は、15種類を超えます。
投じたお金は、**1800万円**はくだらないでしょう。

リクナビNEXT、マイナビ、en、enAMBI、DODA、ビズリーチ、イーキャリアFA、キャリアインデックス、キャリアトレック、、、ほぼすべての媒体を活用し集客してきました。

またスカウトメールを向上させるために50冊以上のマーケティング、コピーライティングの本を読み漁りました。
さらに、自分が転職者を装い、他社のスカウトメールを研究しまくりました。

勉強時間は**2000時間**を優に超えます

人材紹介のトッププレイヤーは、このスカウト能力を卓越させることで、高い業績を出しています。この血のにじむような努力で培われたスカウトノウハウは、**トッププレイヤーは絶対に他人へ口外しません。**

なぜなら、自分の立場が危うくなるからです。
自社の後輩コンサルタントにだって伝えないこともあるくらい、このノウハウは、人材紹介のトッププレイヤーが握りしめている現実があります。

◆秘密のスカウトノウハウを公開しようと思った理由

今、イノセル株式会社は創業2年目ですが、人材紹介1本の事業で2期目は売上が倍増しそうです。スタッフは3名しかいない、信用も何もない、零細企業です。しかし、**25～33歳の法人営業経験者（レッドオーシャンで、最も反応率を取りづらい層）から毎月80名以上の返信**が来るのです。

たぶん、このままノウハウを握りしめていたほうが、より儲かるし、競合が出てくるリスクも少ないでしょう。

そんな中私がスカウトノウハウを公開しようと思った理由が2つあります。

1つは、大好きな人材紹介業界のレベルを高めたいという気持ちからです。最近、多くの転職者から、「他社の転職支援の取り組み方がひどい！！」という不満を聞いています。現在、人材紹介業者への**許認可数は歴代最多**です。

粗利率が高い商売だと思って、いろんな会社が人材紹介業界に参入します。しかし、この商売は本当に難しいです。経験値がものをいうビジネスです。経験が浅く、売上を上げたい素人が増えると転職の重要性や人生を変える重さを理解していない人も多いのです。

その結果、最も迷惑を被るのは転職者です。ノウハウがない人材紹介会社に斡旋された転職者はミスマッチにより、大きな不幸に見舞われるリスクがあります。人材紹介会社と関わって不幸な人が増えるとこの業界に悪い評判が立ちます。

人材紹介業というのは極めれば、本当に多くの人を幸せにできる最高の仕事だと私は思っています。しかし、業歴の浅い会社が利益率を上げたいという目的で人材紹介会社を始めると、売上を立てることしか考えず、**入社後何が起こってしまおうが、どうでもいい**。そんなスタンスの会社もたくさん実在するのが現状です。

そうなれば、我々もそういった部類の方々と同じような扱いをされてしまいます。それを放置すると巡り巡って弊社も損をしそうなので、自分の持っているノウハウをすべて出し尽くして、大好きなこの人材紹介業界に貢献をしたいと強く思ったんです。

業界の底上げに少しでも貢献することで、皆でWINWINな状態を作りたい。これが一つ目の理由です。

2つ目の理由は、将来的に、業界特化型の研修プランを作りたいと考えているからです。その第一弾が、「人材紹介」業界です。私が最も長く携わった世界です。そこで本当に多くの人が結果を出せる業界特化型の研修プランを作成したいと考えています。

弊社の使命は、「**営業を面白くする**」です。

営業が面白くなるには、**安定的に、楽しく、結果を出し続ける仕組みを作る**事が大切だと思っています。人材紹介業界は、ノウハウがあるかないかで、**時間と成果に3倍の差**がつくビジネスです。結果を出すことに直結するノウハウを知ることによって働く時間を減らせます。その分を次の仕組みづくりの投資に回せます。

そんな人が増えれば人材紹介に関わる「営業は面白くなる」でしょう。そのビジョンの元、自分たちが試してうまくいったことや、成功者がうまくいったことの業務を分解し、面白い研修プランを作りたい。その第一弾がこの情報提供というわけです。

◆スカウトメールの反応率を高める秘訣とは

さて、本題のスカウトメールの反応率を高めるテンプレートについて話していきたいと思います。

このテンプレートは実際に弊社で運用しているスカウトメールのひな型です。

このひな形に沿って文章を作る事で**安定的な反応率を出せる結果が証明**されています。



レポート

検索条件

抽出期間

2019/03/01

~

2019/03/31

この条件で絞り込み

CSVダウンロード

送信数771⇒返信数52⇒返信率6.7%

年月	TOTAL			通常スカウト			プラチナスカウト			自動スカウト		
	送信数	返信数	返信率	送信数	返信数	返信率	送信数	返信数	返信率	送信数	返信数	返信率
2019 / 3	771	52	6.7%	452	27	5.9%	319	25	7.8%	0	0	-

返信数、返信率はそれぞれ有効送信数、有効返信率を表します。

2019年3月は771通のスカウトメールに対して、52通の返信、6.7%の返信率を実現しています。しかもこの返信者は100%が法人営業経験者、25歳~33歳まで、東京都での勤務希望者です。通常だとこの層へのレスポンス率は0.3%が平均です。

なぜ**20倍もの返信率を実現**できたか。

その要因はいくつもあるのですが、その中でも特に重要なのが、**文章の順番**なのです。

順番が重要だという事実にとどり着くまでに15年かかりました。

文章の順番は、想定する**読み手の心理を理解する**必要があります。

読み手が行動したくなる文章の順番というのは、人間心理なので、時代が変わっても通用する原則的なものです。

多くの人材紹介会社はこの読み手の心理を軽視しています。

ここにひな形があるだけで、あなたの会社のスカウトメールの返信率は**劇的に改善する**でしょう。それでは、お待ちかねのスカウトテンプレートをお伝えします。

◆ 6%の反応率を実現するスカウトテンプレート

1. 件名 **1番重要**

スカウトメールには件名があります。読者が思わず開封したいと思う件名をつけること、それがまず何より重要です。

2. 求人のキャッチコピー

文章の冒頭に持ってくるのは、求人内容を引き立たせるキャッチコピーです。例えば、「**未経験でも年収600万円スタート。しかも毎日18時に帰れるホワイト企業、**」みたいな感じです。

3. 求職者の希望を見てますよ メッセージ※個別感

ここで重要なことは相手の希望に触れてあげることです。経験ではなく希望を把握しているよというメッセージが重要なのです。

4. 求人提案※注目させる事実 を列挙すること

ここはさらに詳しい求人提案です。ただし、「注目させ、相手がいい」と感じる情報だけを並べることが重要です。

5. この求人のおすすめ理由

- ・ 働き方⇒よくなる
- ・ 待遇⇒よくなる
- ・ 社格⇒あがる
- ・ 社風⇒よくなる
- ・ やりたいこと⇒希望に近い

転職理由を考えるのは、おおむね上記5に記載したそれぞれの状況を変えたいという動機です。それが変わりそうだ！！と惹きつける情報を冒頭に記載します。

文章例：

- ・ 月平均残業時間20時間未満。毎日18時には退社します。
- ・ 平均年収550万円。
- ・ 創業80年の歴史があり、日本で業界3位のシェアを占める隠れた超優良企業
- ・ 育休パパもいます。産休復帰率98%。定着率10年で90%
- ・ 少子高齢化で斜陽産業の中、アメリカに進出する新事業の責任者候補の募集

6. 求人基本情報

- ・ 募集職種
- ・ 給与
- ・ 勤務時間
- ・ 休日／休暇
- ・ 待遇／福利厚生
- ・ 勤務先

※上記は全部入れないといけな
いわけではない

自分の今の働く環境よりもよくなりそうなイメージがわき、相手に信じてもらえる具体性があるかが重要なポイントです。

文章例：

【年収500万～800万スタートの新事業スタッフor責任者】

【特徴】数千校と、80年来のお付き合いがある顧客パイプの強さ。一定数の教材が毎年同じサイクルで売れるストック事業モデル。iPadなどを活用した学習教材や、アメリカに子会社も持ち、世界展開も視野に入れる同社

【募集職種】学校教育を変革する新事業立案、運営責任者orメンバー

【給与】 年収500万～800万円スタート

【休日/休暇】 完全週休2日制（土・日）、祝日、GW、夏期休暇、年末年始休暇

【待遇/福利厚生】 交通費支給、社会保険完備、資格手当、昇給年1回、賞与年2回

【勤務先】 東京都豊島区

7. 限定感

いつでも返信できると思わせない、時間的制約について触れる必要があります。

文章例：他社エージェントも活用されている会社で、募集枠に限りがあり（あと2名）すぐ求人がなくなる可能性も高いため、ご興味がある場合は今すぐご返信ください。

8. 具体的なアクション指示 いつまでにどうしてほしい

意外とこの具体的な行動をうながさないまま文章を終了しているケースが多かったりします。何をしてほしいかを明示することは相手に返信してもらって上で大変重要です。

文章例：「媒体名」のオレンジの返信ボタンを押し、電話面談希望と本文に入れてサイト上からエントリーしてください。

9. レス後のイメージ共有

返信した後、何が起こるかをクリアにすることで無用な不安を打ち消すために必要です。

文章例：ご返信いただいたのちは、まず電話にて電話面談アポをヘッドハンターと取らせていただき、10分ほど{NAME}様のご状況を伺いたいと思います。

◆もっと詳しく知りたいと感じたなら、、

スカウトテンプレート、ご覧になっていかがでしたか？

このテンプレートを知るだけで、レスポンス率は跳ね上がると思います。

しかしながら、これだけだとわからないよ、、という声も上がってきそうですね。

そこで、スカウトメールの反応率を高めるために、もう少し詳しい情報を知りたい

という方は、イノセル株式会社が発行する無料メルマガにご登録ください。

メルマガでは、スカウトメールの反応率を6%台に引き上げるためにどんなことをすればいいか？についてご案内いたします。

また今回メルマガ読者「限定」で最後にあなたの生産性を大幅に高めるお知らせもご用意しておりますので、楽しみにお待ちください。

弊社の資料をDL頂けたのも何かのご縁だと思っています。
ぜひ、メルマガを通じて緩やかに交流できれば幸いです。

登録は簡単です。今回メールを送っておりますが、こちらのメールを解除しなければ、イノセルのメルマガ会員となります。

追伸：

毎月80名の、法人営業経験者、25歳～33歳の方が登録されるという話を致しました。そしてそのスカウトメールを送っているのは、弊社社員の木嶋華菜（きじまかな）という人材紹介未経験、しかも第二新卒23歳です。入社後2カ月目から返信率がメキメキ上がり、今6%台の返信率を安定的に実現しています。木嶋もこのテンプレートをそのまま使ったのです。

そんな未経験のスタッフにどんな指導をして、経営管理者である私がどんなアプローチでこの結果を手にしたか？このあたりもメルマガで触れていきます。



イノセル社員の木嶋華菜（きじまかな）です。
スカウトノウハウ
本当に面白いです。ぜひメルマガにご登録いただき、生産性一緒に高めていきましょう～！

ぜひ、メルマガを通じて緩やかに交流できれば幸いです。
イノセルへのメルマガ登録は簡単です。

今回送っているメルマガに解除通知をしなければ自動的にメルマガ会員となります。
このスカウトノウハウを公開する方は100名限定です。また、あなたのスカウトメールの返信率改善のきっかけとなる実証済みのノウハウです。

この情報が100名にいきわたったら次にこの情報を公開するかどうかは、今のところ未定です。イノセルのメルマガで貴社の人材紹介事業の生産性を高める機会を逃さないでください。