

ハーモス採用 レポートウェビナー ＜課題特定編＞



ハーモスレポートウェビナー＜設定編＞の続編が、今回の＜課題設定編＞

前回の目的

本日のゴール

HRMOS 採用
ハーモス

明日から、HRMOSレポートを通して
採用目標に対する「現状把握」ができるようになる！

Confidential

6

今回の目的

本日のゴール

HRMOS 採用
ハーモス

ハーモスレポートを活用し、
採用目標達成のための「課題特定」
ができるようになる！

課題特定とは…
原因仮説を踏まえ、目標・目的に対し優先度高く改善すべき課題を特定できている状態

Confidential

15

「ハーモス採用」に標準搭載されているレポート機能を中心に、本ウェビナーではご案内

オプションサービス
「課題分析レポート」

ハーモスに標準搭載
されているレポート項目

- 求人別レポート
- 経路別レポート
- 月別実施数レポート
- 予実管理レポート

標準搭載ではないが
オプションサービスにて提供可能な項目

左記に加え

- エージェント会社別レポート
- グループ別レポート

月別・チャネル別傾向
目標対比

職種別・求人別傾向

辞退理由
面接官評価
リードタイム
etc

- 面接官評価傾向

- 辞退理由分析
- 面接官評価傾向
- 面接力分析
- リードタイム分析
- 属性分析
- 単価分析

アジェンダ

- 01 ハーモスレポート活用までのステップ
- 02 課題特定までのステップ
- 03 <実践>ハーモスレポートで課題特定
- 04 課題特定のその先へ

HRMOS 採用
ハーモス
powered by **BIZREACH**

POINT



ハーモスレポート活用までのステップ

ハーモスレポートを通して
「課題特定」ができるようになる！



なぜ「課題特定」が大事なのか？



こんなシーンでお困りではありませんか？



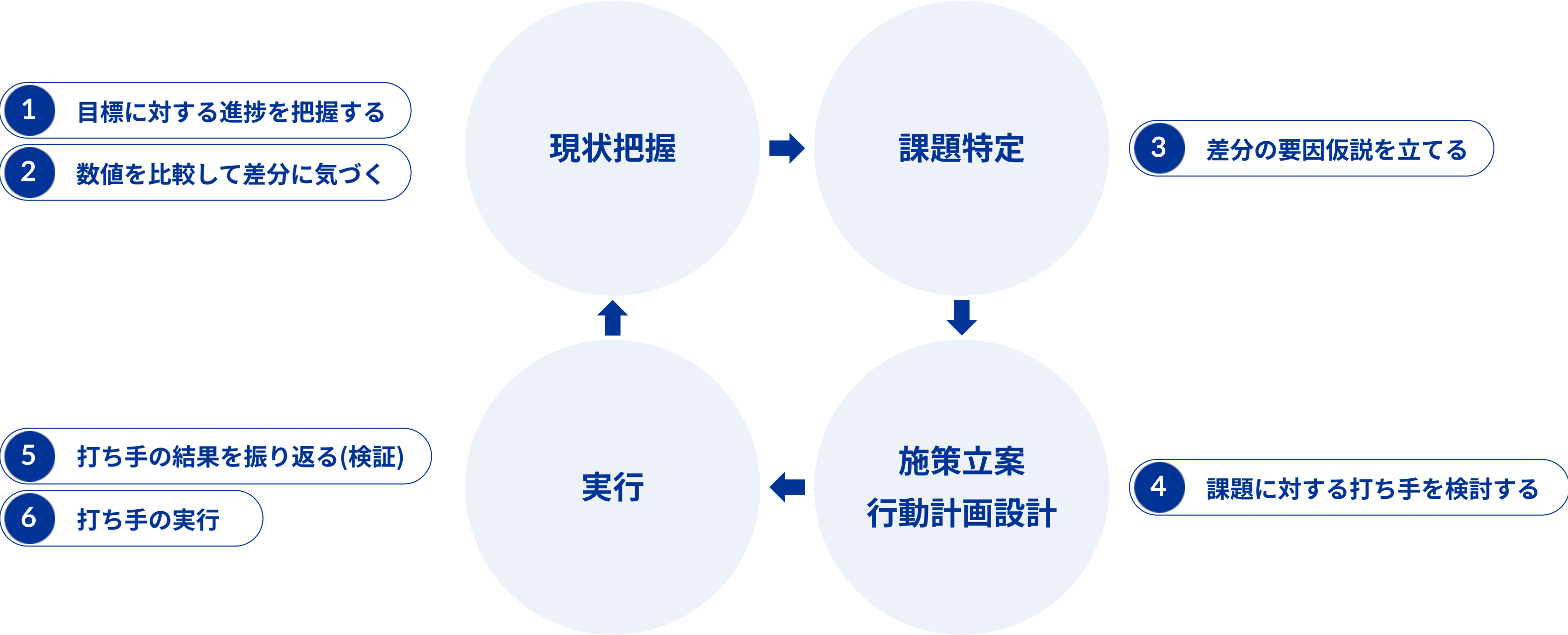
採用チームMTGで、
「この求人の進捗が悪い理由は何？」と
聞かれたが、
明確な要因を答えられない…

こんなシーンでお困りではありませんか？

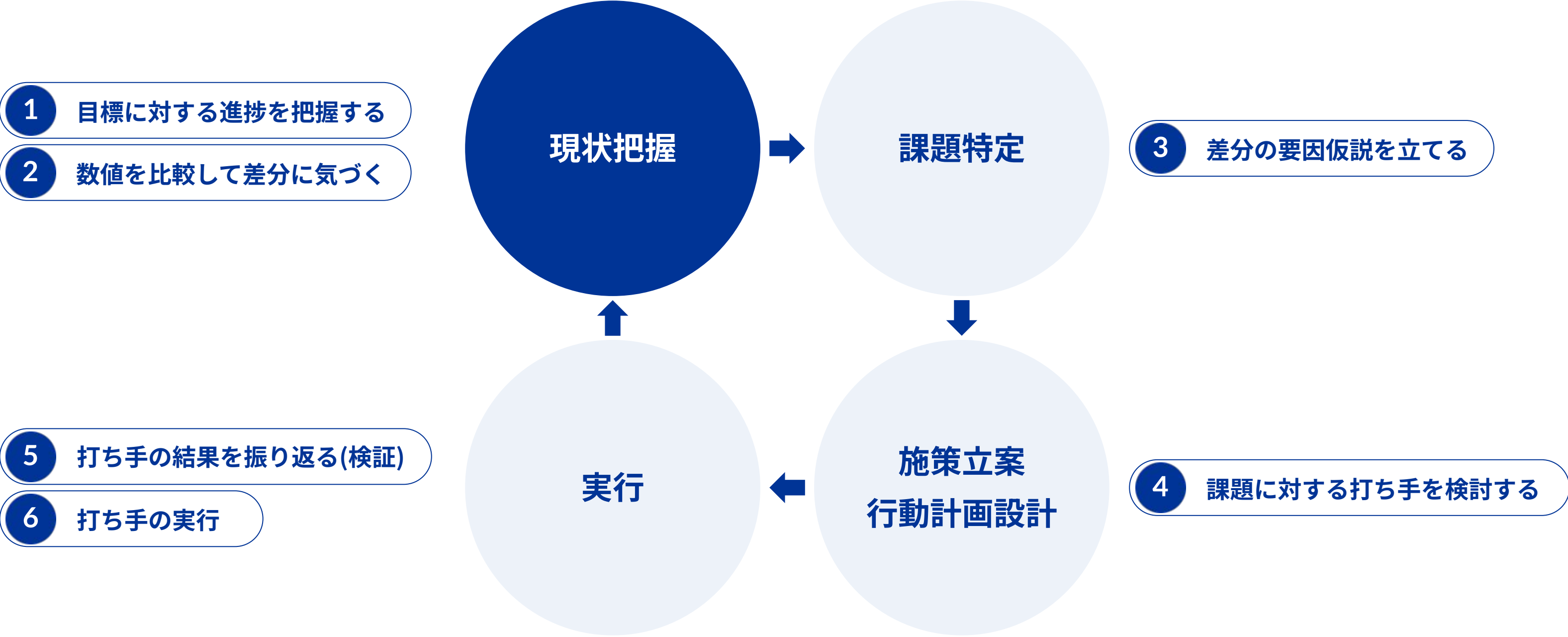


採用活動の「事実把握」はできるが、
次のステップとして、
どうレポートを活用しながら
採用活動の改善ができるのかわからない

目指す状態＝データを元に仮説検証を繰り返し、最適な意思決定が遂行できている状態



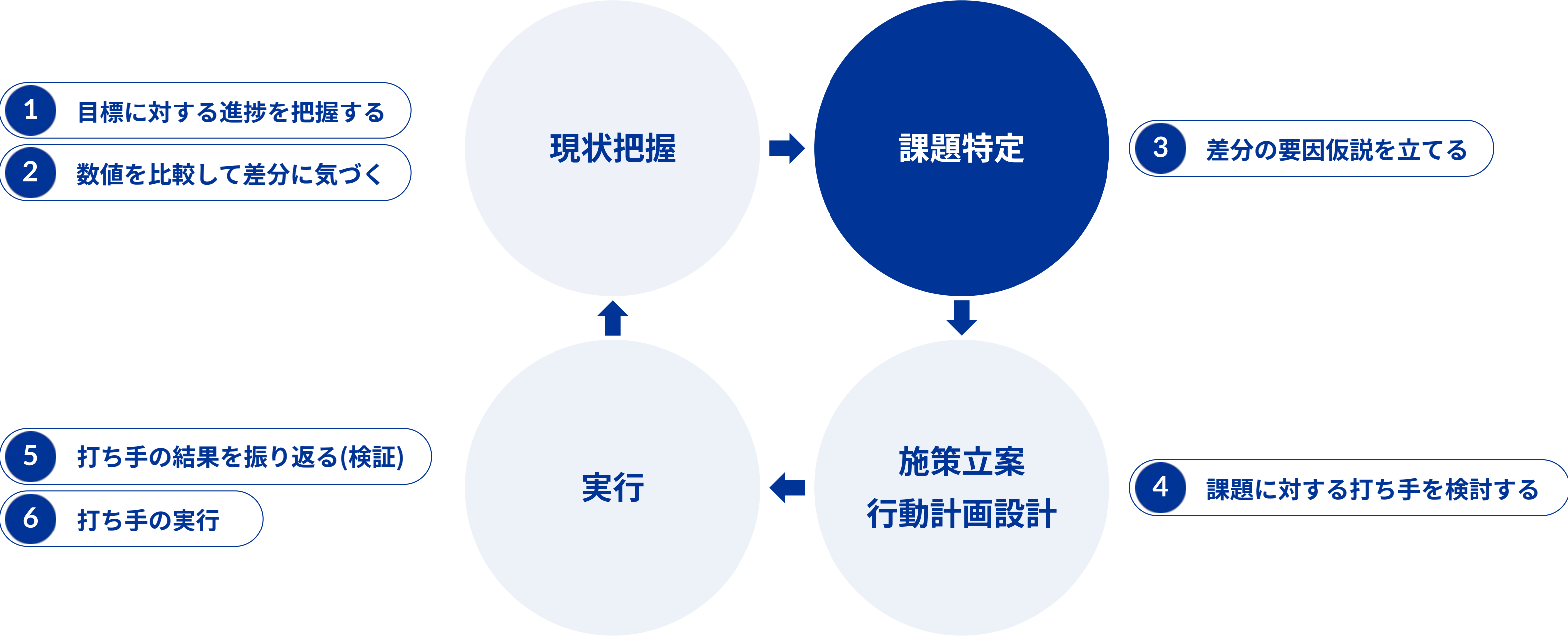
「現状把握」ができることがまず1つ目のステップ

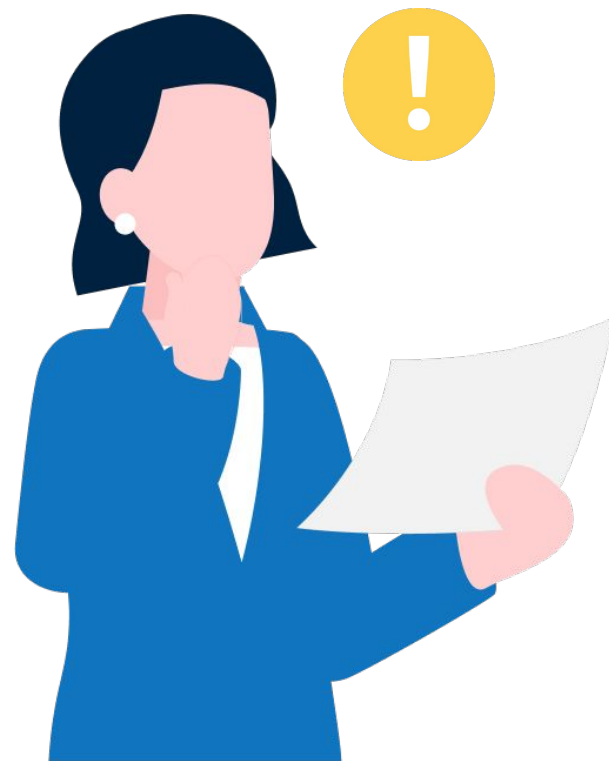


「現状把握」にぜひ活用いただきたいレポートは以下2つ

レポート名	確認できる数値
目標対実績レポート	採用の決定人数に対する充足状況をリアルタイムに把握できる
経路別レポート	経路別の応募・内定数と転換率トレンドを把握できる
応募概要レポート	- 各求人に対する応募～内定までの数と転換率が確認できる - 各求人の選考詳細（例：一次面接実施後辞退は何名か、等）が把握できる - バイネームでの候補者確認によるネクストアクション策定ができる
実施数推移レポート	各求人に対する応募～内定までの実施数・実施予定数が確認できる
面接官分析レポート	- 面接官ごとの通過率や内定率がわかる - 面接官ごとの選考アサイン数がわかる

採用目標の達成をするために、「課題特定」をしその課題の解決に取り組むことが欠かせない





ハーモスレポートを活用し、
採用目標達成のための「課題特定」
ができるようになる！

課題特定とは…

原因仮説を踏まえ、目標・目的に対し優先度高く改善すべき課題を特定できている状態

POINT



課題特定までのステップ

課題特定のステップは以下の通り

1

目的を持ってレポートを見る

2

レポートにて差分を見つける

3

見つけた差分に対し、原因仮説を考える

4

原因仮説とレポートを行き来しながら課題を特定する

「目的」がなければ、数字の良し悪しを判断することはできない

今年の着手課題である、カジュアル面談から1次面接の転換率改善に
様々な施策を考えている。モニタリングを行いたい！

現場主導の採用活動を実現するために
エビデンスとして数字を使いたい！

採用費を抑えつつも優秀な人材を獲得したい！
そのため、各ポジションと相性の良い応募経路を見極めたい。



理想とする流れに対し、**差が生まれている場所**を見に行く

	応募	書類選考	1次面接	最終面接	内定	内定承諾
目標	70	50	25	15	10	7
実態	50	50	10	8	6	2

差分を見つける場所の例：

- 目標数との差分
- 類似ポジション同士の差分
- 同一ポジション内の応募経路同士の差分

差分に対して、「なぜそうになっているのか」 = 原因を考える



③見つけた差分に対し、原因仮説を考える



- 経路別の詳細 ...経路による傾向がないか？
- 他の求人のレポート ...他求人と比較した際の差分はどうか？

各選考フェーズで生じている差分に対し、
以下のように、まず**大きな粒度**で原因仮説を捉えることができる



さらに細かい粒度で眺めると、それぞれに以下のような原因仮説が検討できる

	応募		書類選考	選考中		内定
	応募が少ない	応募はあるが質がない	面接に通過しない	選考中辞退が多い	内定辞退が多い	採用コストが高い
求人毎	市場に少ない・要件定義が出来ていない					
	求人が見られていない・魅力的でない		評価基準が曖昧	スピードに時間がかかっている		
	要件の表現が適切でない			アトラクトができていない		
経路毎	的確なチャネル選定が出来ていない(認知×相性)					AG依存が高い
	AGTに要件・緊急度が認知されていない					
	AGTが応募意思獲得に必要な武器がない					
リソース	リソースが足りていない(面接対応に必要な人員数・人事担当者)					
	業務フロー・役割分担が明確でない					

レポートの数字とは以下のように対応している

	応募		書類選考	選考中		内定		
	応募が少ない		応募はあるが質がない		面接に通過しない	選考中辞退が多い	内定辞退が多い	採用コストが高い
求人毎	応募数・書類通過率 市場に少ない・要件定義が出来ていない							
	求人が見られていない・魅力的でない		面接通過率・面接官傾向 評価基準が曖昧		リードタイム・辞退率・辞退理由・面接官傾向 スピードに時間がかかっている			
			要件の表現が適切でない		アトラクトができていない			
経路毎	応募数・書類通過率・内定数 的確なチャネル選定が出来ていない(認知×相性)							AG依存が高い
	応募数・書類通過率・辞退率 AGTに要件・緊急度が認知されていない							
	AGTが応募意思獲得に必要な武器がない							
リソース					リードタイム・辞退率・辞退理由			
	リソースが足りていない(面接対応に必要な人員数・人事担当者)							
	業務フロー・役割分担が明確でない							

数字は裏付けとなるエビデンス

原因仮説とレポートを行き来しながら、確からしい課題を特定しよう

他の求人のレポートと比較したがやはりこの求人は、書類通過率が悪いようだ。
確かに、求める要件に見合う人が少ない。
早急に求人要件の確認と、エージェントへのコミュニケーションをとろう。

スカウト経由の候補者におけるカジュアル面談→1次面接の歩留りが低い。
特定の面接官において低い様子のため、まずは面談に同席して実態をしろ。



課題特定のステップは以下の通り

1

目的を持ってレポートを見る

2

レポートにて差分を見つける

3

見つけた差分に対し、原因仮説を考える

4

原因仮説とレポートを行き来しながら課題を特定する

POINT



実践

ハーモスレポートで課題特定！

「ハーモス採用」では、以下5つのレポートをご用意

レポート名	確認できる数値
目標対実績レポート	採用の決定人数に対する充足状況をリアルタイムに把握できる
経路別レポート	経路別の応募・内定数と転換率トレンドを把握できる
応募概要レポート	- 各求人に対する応募～内定までの数と転換率が確認できる - 各求人の選考詳細（例：一次面接実施後辞退は何名か、等）が把握できる - バイネームでの候補者確認によるネクストアクション策定ができる
実施数推移レポート	各求人に対する応募～内定までの実施数・実施予定数が確認できる
面接官分析レポート	- 面接官ごとの通過率や内定率がわかる - 面接官ごとの選考アサイン数がわかる

お題企業になりきって、レポートを見てみましょう！

株式会社ハーモス建設

募集ポジション	施工管理士（有資格者・経験者）
応募条件	電気工事施工管理技士（1級）、電気工事施工管理の実務経験
勤務地	仙台、大宮、名古屋、博多
年収	500万円～別途相談
選考フロー	書類選考 → 1次面接 → 2次面接 → 最終面接
チャネル割合	・エージェント ・求人媒体（マイナビ転職、エン転職、DODA、indeed） ※エージェントに求人作成を依頼しており、 人事は1年に1回掲載求人の内容を軽くチェックしている程度



【困っていること】

十分な採用経路を確保しているはずだが、採用決定に至っていない
決定に至っていない以外の事実が読み解けず、結果としてどこに課題があるのかわからない

【レポートを見る目的】

応募と内定承諾の間に、改善できる選考フェーズがあるかを見極めたい

1

目的を持ってレポートを見る

2

レポートにて差分を見つける

3

見つけた差分に対し、原因仮説を考える

4

原因仮説とレポートを行き来しながら課題を特定する

【レポートを見る目的】

応募と内定承諾の間に、改善できる選考フェーズがあるかを見極めたい

1

目的を持ってレポートを見る

2

レポートにて差分を見つける

3

見つけた差分に対し、原因仮説を考える

4

原因仮説とレポートを行き来しながら課題を特定する

【レポートを見る目的】

応募と内定承諾の間に、改善できる選考フェーズがあるかを見極めたい

1

目的を持ってレポートを見る

2

レポートにて差分を見つける

3

見つけた差分に対し、原因仮説を考える

4

原因仮説とレポートを行き来しながら課題を特定する

【レポートを見る目的】

応募と内定承諾の間に、改善できる選考フェーズがあるかを見極めたい

1

目的を持ってレポートを見る

2

レポートにて差分を見つける

3

見つけた差分に対し、原因仮説を考える

4

原因仮説とレポートを行き来しながら課題を特定する

レポートを通して、見えてきた現状は以下の通り

書類選考から1次選考の間の歩留まりが悪い

面接官によって評価にばらつきがある

1次面接以降の辞退が目立つ



数字という裏付けには以下のように対応している

	応募		書類選考	選考中		内定	
	応募が少ない		応募はあるが質がない	面接に通過しない	選考中辞退が多い	内定辞退が多い	採用コストが高い
求人毎	応募数・書類通過率 市場に少ない・要件定義が出来ていない						
	求人が見られていない・魅力的でない			面接通過率・面接官傾向 評価基準が曖昧	リードタイム・辞退率・辞退理由・面接官傾向 スピードに時間がかかっている		
	要件の表現が適切でない				アトラクトができていない		
経路毎	的確なチャネル選定が出来ていない(認知×相性)				【見えてきたこと】 - 書類選考から1次選考の間の歩留まりが悪い - 面接官によって評価にばらつきがある 1次面接以降の辞退が目立つ		AG依存が高い
	AGTに要件・緊急度が認知されていない						
	AGTが応募意思獲得に必要な武器がない						
リソース	リソースが足りていない(面接対応に必要な人員数・人事担当者)						
	業務フロー・役割分担が明確でない						

お題企業になりきって、レポートを見てみましょう！

株式会社ハーモス建設

募集ポジション	施工管理士（有資格者・経験者）
応募条件	電気工事施工管理技士（1級）、電気工事施工管理の実務経験
勤務地	仙台、大宮、名古屋、博多
年収	500万円～別途相談
選考フロー	書類選考 → 1次面接 → 2次面接 → 最終面接
チャネル割合	・エージェント ・求人媒体（マイナビ転職、エン転職、DODA、indeed） ※エージェントに求人作成を依頼しており、 人事は1年に1回掲載求人の内容を軽くチェックしている程度



【困っていること】

十分な採用経路を確保しているはずだが、採用決定に至っていない
決定に至っていない以外の事実が読み解けず、結果としてどこに課題があるのかわからない

レポートを通して、見えてきた課題は以下の通り

見えてきたこと

- 書類選考から1次選考の間の歩留まりが悪い
- 面接官によって評価にばらつきがある
- 1次面接以降の辞退が目立つ



原因仮説

- 要件定義が曖昧なため、必要以上に要件に満たない候補者の応募がある
- 面接官と評価基準の目線合わせができていない
- アトラクト（魅力の伝え方）ができていない



特定された課題

- 書類選考から1次選考の歩留まり改善
- 面接官との評価基準を合わせる
- 自社の魅力訴求を強化



検討できる打ち手

- 求人の要件整理/エージェントとのコミュニケーション強化
- 現場面接官との評価基準のすり合わせ
- 自社の強みを言語化する、候補者に合った訴求をする

エージェント向け情報の欄を活用し、伝えたい情報を一番目立つ場所に置く

▼求人票の編集画面

×

エージェントへの紹介依頼・設定

エージェントへの紹介依頼設定

募集要件や備考など、エージェントにのみ伝えたい情報がある場合にご入力ください。

紹介フォームの管理へ

エージェント向け情報

保存

キャンセル

▼エージェント側で表示される画面

×

【仙台】施工管理士（有資格者・経験者）

● 非公開



エージェント向け情報

・東北地方で積極的に採用中

・給与は面接時に応相談

・年齢制限はしていませんが、経験者・有資格者の採用のため、未経験の候補者はNG

職種 / 募集ポジション

【仙台】施工管理士（有資格者・経験者）

求人タイトル

【仙台】施工管理士（有資格者・経験者）

自社の提供できる魅力と、候補者のニーズの合致点を探り訴求することが大切



お題企業になりきって、レポートを見てみましょう！

ハーモステクノロジー株式会社

募集ポジション	エンジニア（経験者）
選考フロー	書類選考→カジュアル面談→1次面接→コーディングテスト→2次面接→最終面接
チャネル割合	・エージェント ・ダイレクトリクルーティング（ビズリーチ） ※今期は採用予算も多くかけられない状況のため、ダイレクトリクルーティングを強化していきたい。



【困っていること】
なかなか条件に合致する候補者に出会えていない
選考フローも長いため、どこに課題があるのかよくわからない
内定承諾数が足りない

【レポートを見る目的】

内定承諾数を上げるために、**どの選考フェーズに課題があるのか**を明らかにしたい

1

目的を持ってレポートを見る

2

レポートにて差分を見つける

3

見つけた差分に対し、原因仮説を考える

4

原因仮説とレポートを行き来しながら課題を特定する

【レポートを見る目的】

内定承諾数を上げるために、**どの選考フェーズに課題があるのか**を明らかにしたい

1

目的を持ってレポートを見る

2

レポートにて差分を見つける

3

見つけた差分に対し、原因仮説を考える

4

原因仮説とレポートを行き来しながら課題を特定する

【レポートを見る目的】

内定承諾数を上げるために、**どの選考フェーズに課題があるのか**を明らかにしたい

1

目的を持ってレポートを見る

2

レポートにて差分を見つける

3

見つけた差分に対し、原因仮説を考える

4

原因仮説とレポートを行き来しながら課題を特定する

【レポートを見る目的】

内定承諾数を上げるために、**どの選考フェーズに課題があるのか**を明らかにしたい

1

目的を持ってレポートを見る

2

レポートにて差分を見つける

3

見つけた差分に対し、原因仮説を考える

4

原因仮説とレポートを行き来しながら課題を特定する

レポートを通して、見えてきた現状は以下の通り

コーディングテストから2次面接で**歩留まり**が発生している

カジュアル面談後・最終面接後の**辞退**が多い



数字という裏付けには以下のように対応している

	応募		書類選考	選考中		内定
	応募が少ない	応募はあるが質がない	面接に通過しない	選考中辞退が多い	内定辞退が多い	採用コストが高い
求人毎	応募数・書類通過率 市場に少ない・要件定義が出来ていない					
	求人が見られていない・魅力的でない		評価基準が曖昧	リードタイム・辞退率・辞退理由・面接官傾向 スピードに時間がかかっている		
	要件の表現が適切でない			アトラクトができていない		
経路毎	的確なチャネル選定が出来ていない(認知×相性)			【見えてきたこと】 - コーディングテストから2次面接で歩留まりが発生している - カジュアル面談後・最終面接後の辞退が多い		AG依存が高い
	AGTに要件・緊急度が認知されていない					
	AGTが応募意思獲得に必要な武器がない					
リソース	リソースが足りていない(面接対応に必要な人員数・人事担当者)					
	業務フロー・役割分担が明確でない					

レポートを通して、見えてきた課題は以下の通り

見えてきたこと

- コーディングテストから2次面接で歩留まりが発生している
- カジュアル面談後・最終面接後の辞退が多い



原因仮説

- 求めている候補者層が市場に少ない
- アトラクト（魅力の伝え方）ができていない



特定された課題

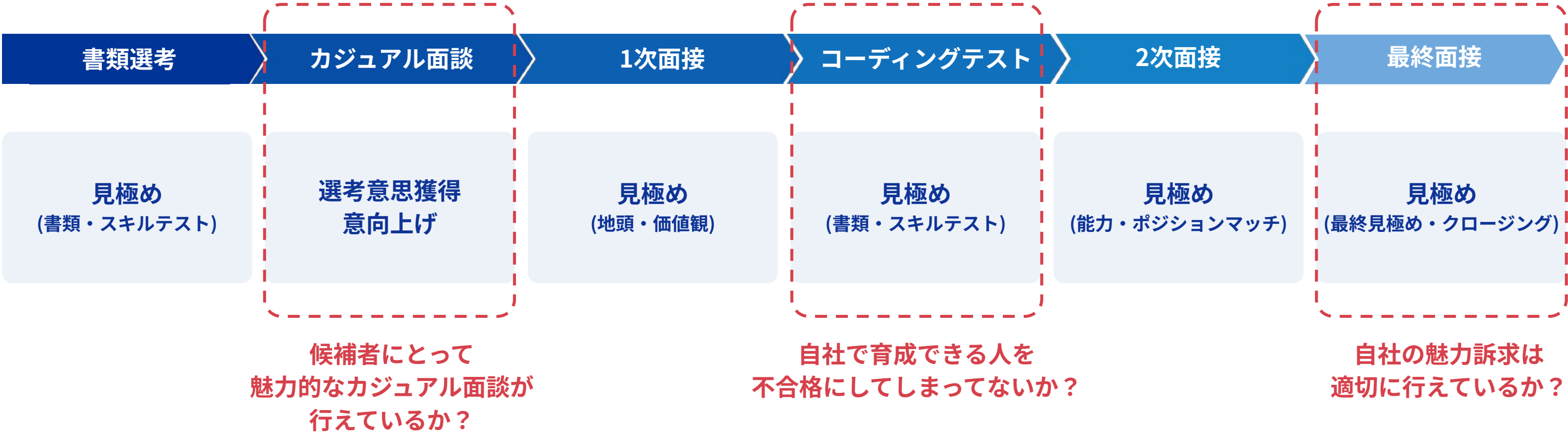
- カジュアル面談後・最終面接後辞退の改善
- コーディングテストでの不合格からみる要件・評価基準の見直し



検討できる打ち手

- パフォーマンスの良い面接官を巻き込んで、啓蒙活動・同席
- 自社の魅力を言語化し訴求力を高める
- 育成余地のある人材の採用は検討できるか等、要件の見直し

各選考ステップで達成したい目的を意識して振り返ることで、原因仮説が立てやすくなる



不合格理由、辞退理由はぜひ詳細を記入し、歩留まりの改善に活用しよう

「1次面談」の判定結果を入力

判定結果

通過

不合格

補足

理由：

過去経験の話より、弊社が大切にしているValueである「自ら挙手する」という姿勢が見られなかったため。受け身の姿勢が目立った。

保存

キャンセル

辞退理由を入力

分類

給与・待遇

詳細

結果：他社に決定

理由：年収が弊社提示の700万円よりも高い800万円だったとのこと。

保存

キャンセル

自社の提供できる魅力と、候補者のニーズの合致点を探り訴求することが大切

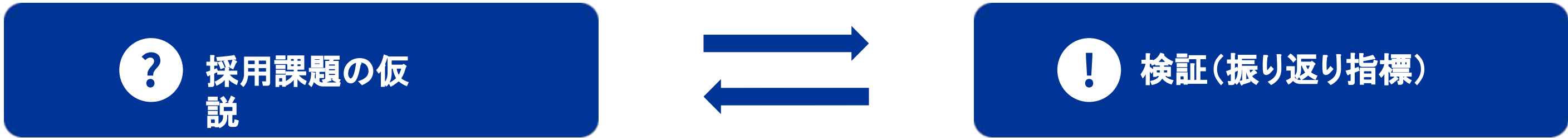


POINT

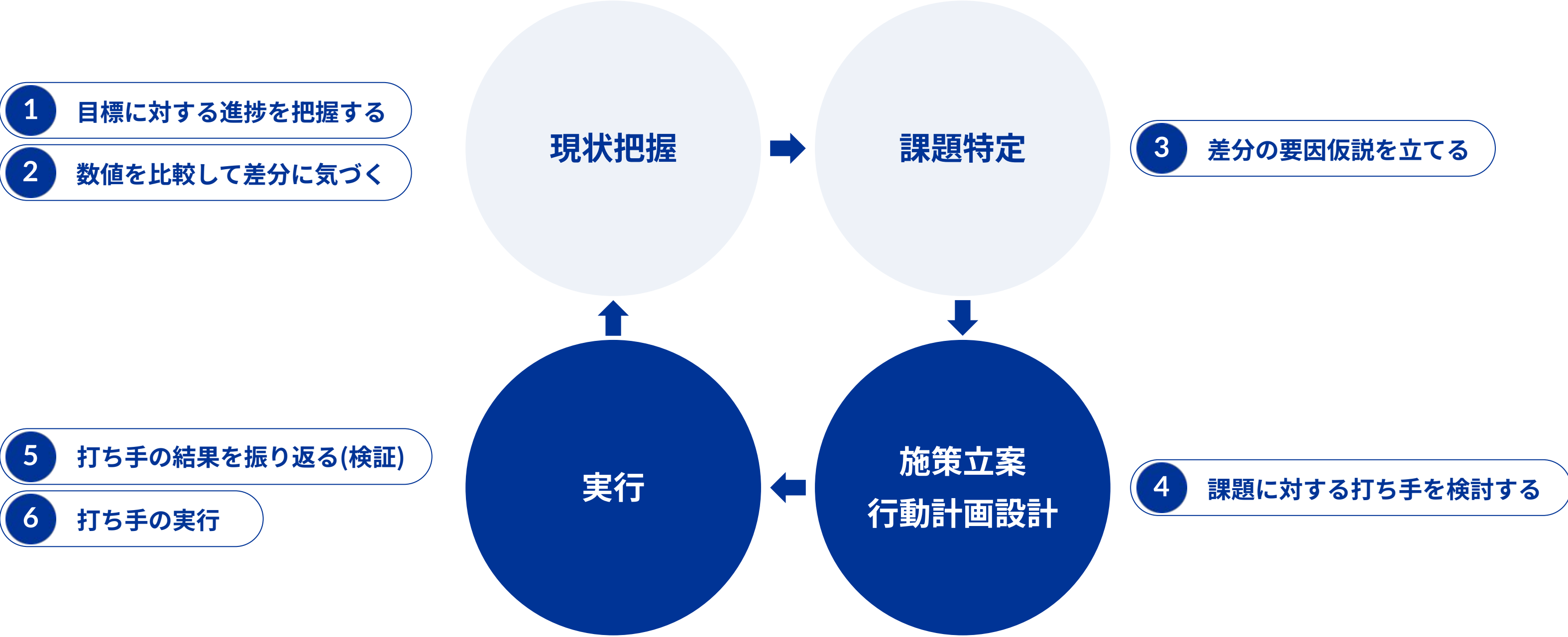


課題特定 のその先へ

課題は、**検証すること**で初めて「真の採用課題であるか」がわかる



見つけた課題は、**解決するために行動すること**で改善され、より良い採用活動が実現する



どの課題から着手すべきかわからない時は、
【難易度 × インパクト × 意志】の掛け合わせで判断する



判断軸の一例



インパクトは大きい？
どれくらいで効果が出る？



費用は確保できる？



工数は確保できる？

選考フェーズの後半になるほど改善難易度が高い



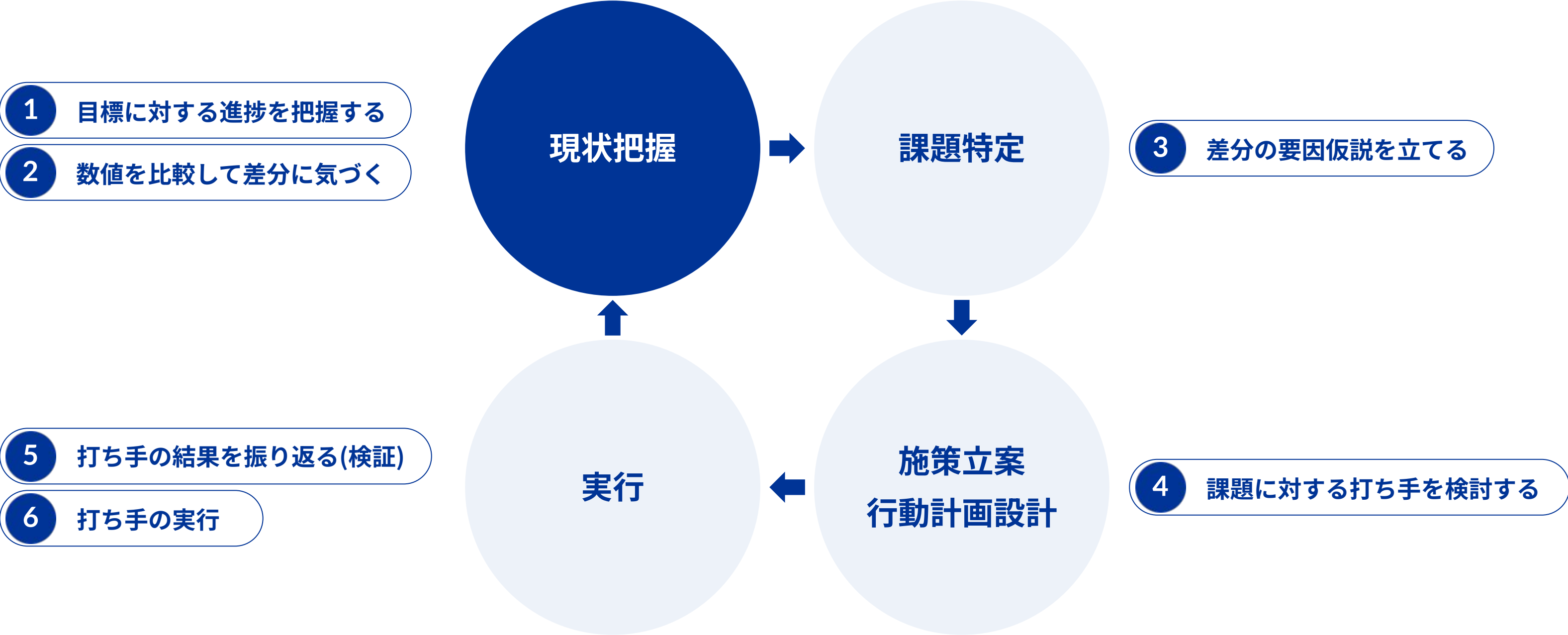
難易度とインパクトを掛け合わせ、短期施策・中長期施策に落とし込んでいく

POINT

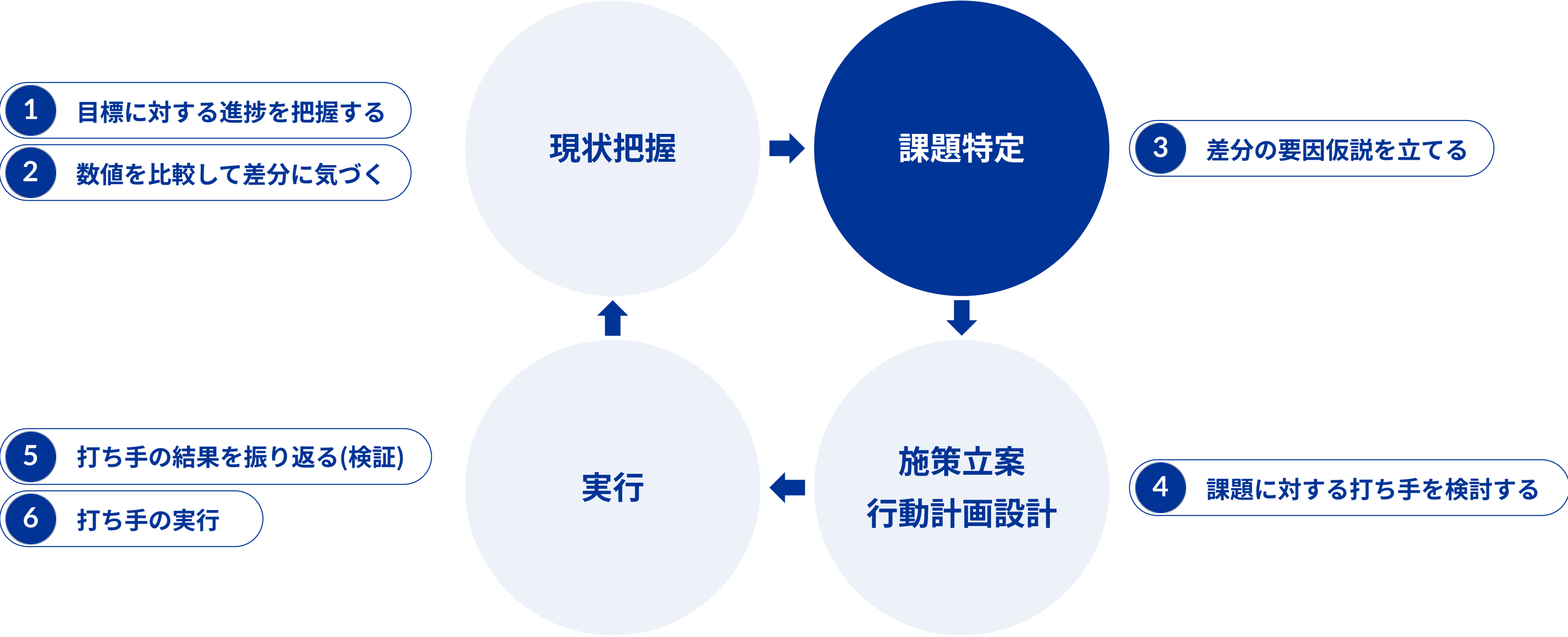


まとめ

レポート活用までの第一歩は、まず「現状把握」をすること



採用目標の達成をするために、「課題特定」をしその課題の解決に取り組むことが欠かせない



課題特定のステップは以下の通り

1

目的を持ってレポートを見る

2

レポートにて差分を見つける

3

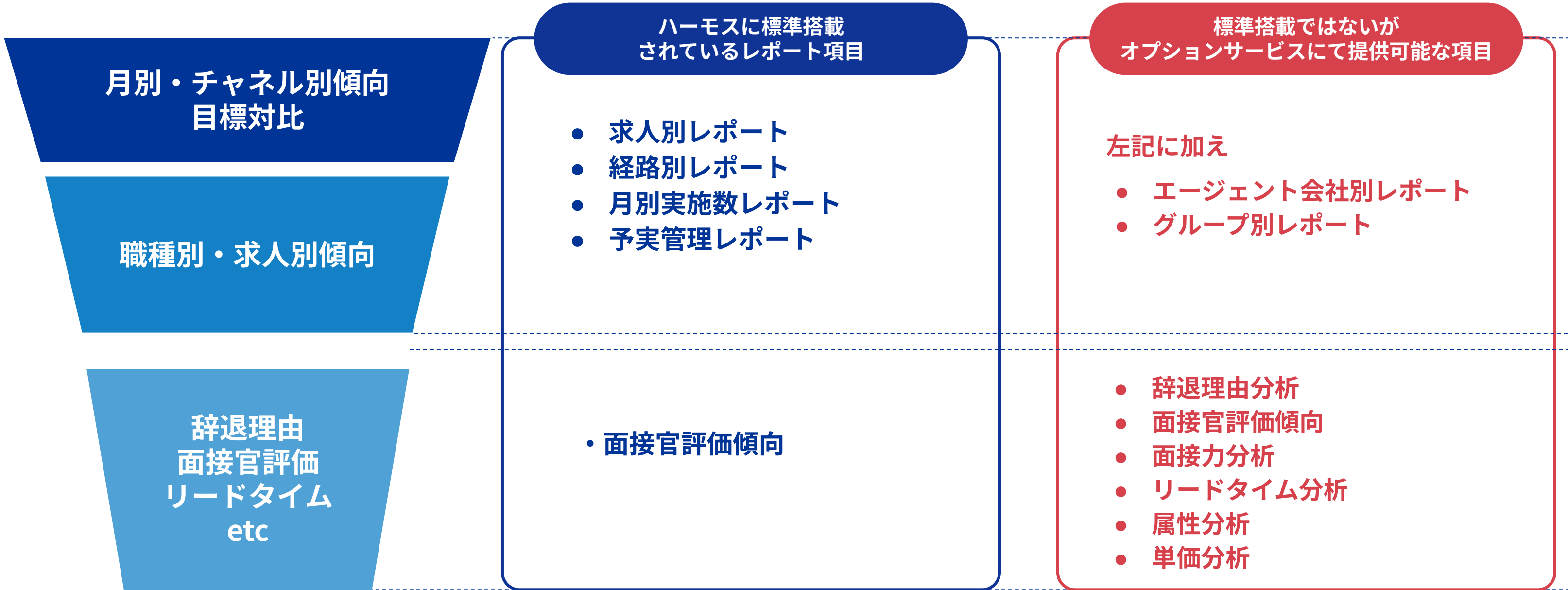
見つけた差分に対し、原因仮説を考える

4

原因仮説とレポートを行き来しながら課題を特定する

ハーモスで取得したデータを活かし、
さらに多角的に分析ができるオプションサービス「課題分析レポート」のご案内が可能

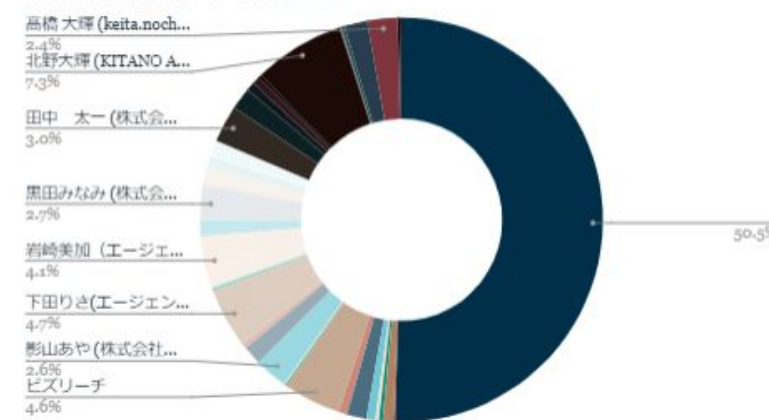
オプションサービス
「課題分析レポート」



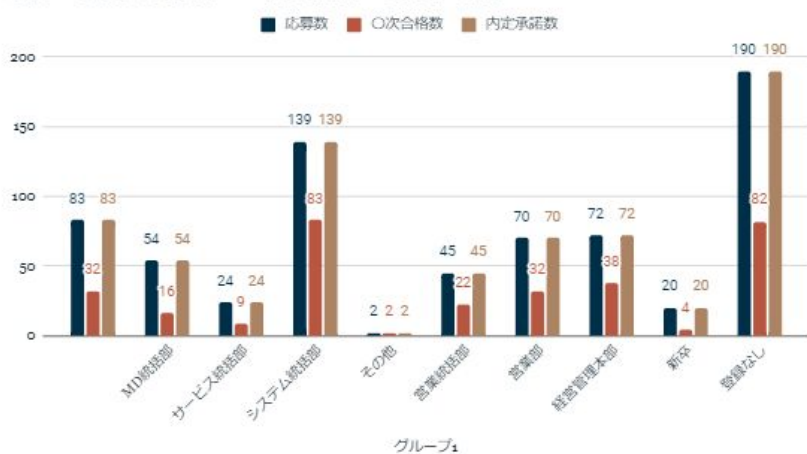
Googleスプレッドシートもしくはエクセルの形で分析レポートをご提供



内定承諾数×チャネルシェア



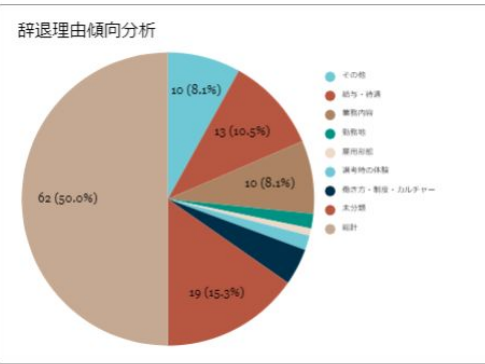
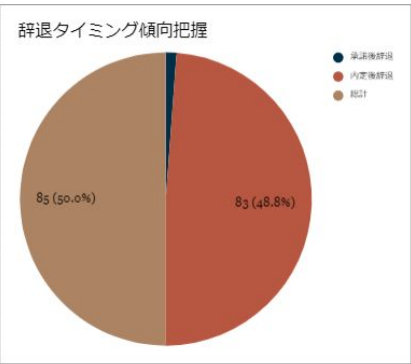
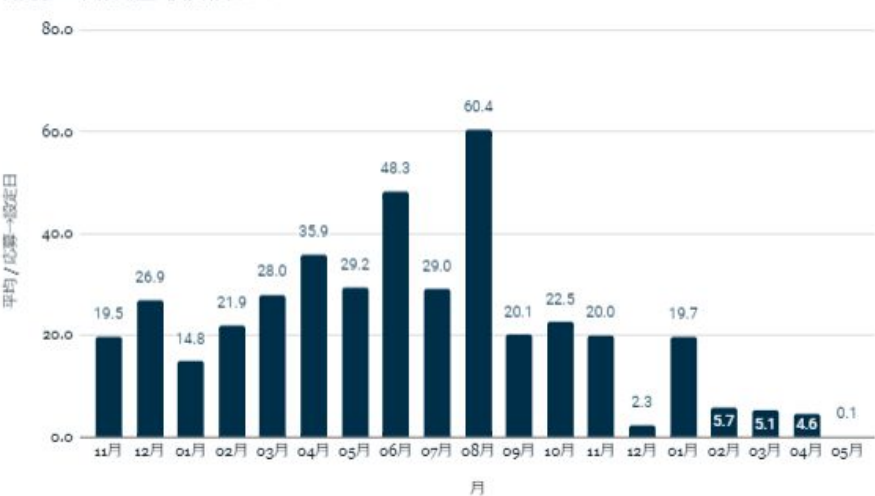
グループ別×応募数・○次合格数・内定承諾数



選考ポジション名	
【24卒ビジネス職】 鈴木みづ	
【A事業部】 事業開発責任者候補	
【A社様】 デモ求人_営業	
【FY】 事業開発責任者候補	
【FY】 事業開発責任者候補(中途(渡辺))	
【FY】 事業開発責任者候補(コピー)	
【FY23】 事業開発責任者候補	
【G様】 事業開発責任者候補	
【G様/用】 セールス 使わない	
【HRMOS】 事業開発責任者候補	
【H社】 設備管理	
【O様デモ用】 システムエンジニア	
【S社】 企画管理部	
【グローバル】 営業	
【コンサルタント】 MI事業部	
【デモ】 介護職	
【メディカルライター (東京)】 11/29 様採用	
【昇上】 カスタマーサクセス	
【関西勤務】 HRMOSのセールス担当	
【関東】 運営企画・営業スタッフ	
【関東】 生産オペレーター (2022年度)	
【関東】 生産オペレーター (2023年度)	

◆各ステップ転換率	応募→一次OK	一次→二次OK	二次→三次OK	三次→四次OK	四次→五次OK	五次→六次OK	六次→七次OK	内定→承諾	承諾→入社
【24卒ビ...	100.0%	100.0%	100.0%	-	-	-	-	100.0%	100.0%
【A事業...	9.1%	100.0%	100.0%	100.0%	-	-	-	100.0%	100.0%
【A社様...	100.0%	100.0%	-	-	-	-	-	100.0%	100.0%
【FY】 事...	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	-	-	100.0%	100.0%
【FY】 事...	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	-	-	100.0%	100.0%
【FY】 事...	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	-	-	100.0%	100.0%
【FY】 事...	0.0%	-	-	-	-	-	-	100.0%	100.0%
【FY23】...	25.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	-	-	100.0%	100.0%
【G様】...	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	-	100.0%	100.0%
【G様/用...	100.0%	0.0%	-	-	-	-	-	100.0%	100.0%
【HRMO...	9.1%	100.0%	100.0%	-	-	-	-	100.0%	100.0%
【H社】...	0.0%	100.0%	-	-	-	-	-	100.0%	100.0%
【O様デ...	50.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	100.0%	100.0%
【S社】...	100.0%	100.0%	100.0%	-	-	-	-	100.0%	100.0%
【グロー...	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	-	-	100.0%	100.0%
【コンサ...	66.7%	100.0%	100.0%	-	-	-	-	100.0%	100.0%
【デモ】...	50.0%	-	-	-	-	-	-	100.0%	100.0%
【メディ...	100.0%	-	-	-	-	-	-	100.0%	100.0%
【昇上】...	100.0%	-	-	-	-	-	-	100.0%	100.0%
【関西勤...	0.0%	-	-	-	-	-	-	100.0%	100.0%
【関東】...	0.0%	-	-	-	-	-	-	100.0%	100.0%
【関東】...	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	-	-	100.0%	100.0%
【関東】...	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	-	-	100.0%	100.0%

応募→書類選考依頼 L T



- 課題分析レポート（オプションサービス）についてのご紹介を希望される場合

ご希望の方はカスタマーサクセス担当までお気軽にご連絡ください。

カスタマーサクセス部：hrmos_cs@bizreach.co.jp

ご視聴いただき、ありがとうございました！

HRMOS 採用
ハーモス