

2023年の動向から読み解く

2024年

エンジニア採用を成功させる

4つのポイント

まるごと人事



CONTENTS

01

2023年のエンジニア採用の現場傾向

02

エンジニア採用成功のためのポイント4選

01

2023年のエンジニア採用の現場傾向

まるごと人事の年間採用支援実績

2023年1年間の、採用代行「まるごと人事」「まるごとスカウト」での累計150社の採用支援をもとにしたデータ

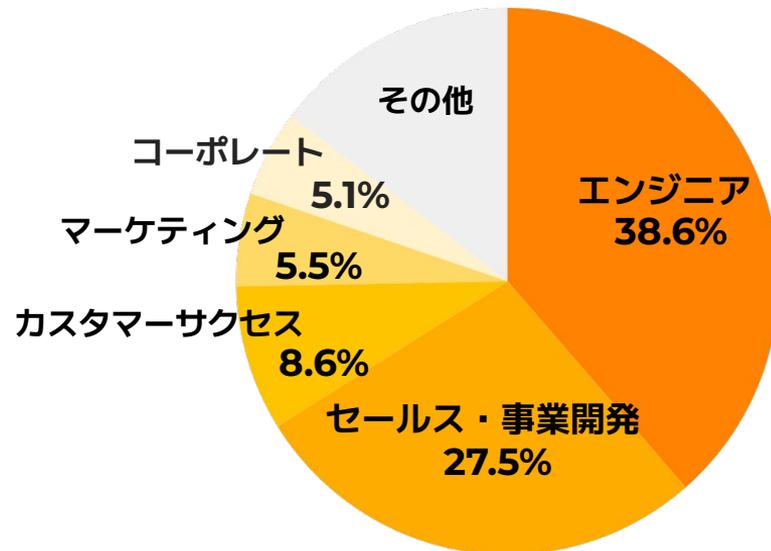
平均内定者数

2,086名

平均スカウト送信数

377,305通

▼スカウト支援職種内訳



IT企業を中心に、常時**120社**の支援
リアルタイムな他社情報も踏まえてご支援しています。



「まるごと人事」でのリアルな内定実績データ

採用代行「まるごと人事」「まるごとスカウト」のご支援において、2023年1年間で内定が出た媒体ランキング

全体

- 1 リクルートエージェント
- 2 ビズリーチ
- 3 Wantedly
- 4 Green
- 5 dodaエージェントサービス
- 6 indeed
- 7 パーソルキャリア
- 8 JACリクルートメント
- 9 ジョブメドレー
- 10 マイナビ

ビジネスサイド

- 1 ビズリーチ
- 2 リクルートエージェント
- 3 Wantedly
- 4 Green
- 5 dodaエージェントサービス
- 5 パーソルキャリア
- 7 indeed
- 8 OfferBox
- 9 forStartups
- 10 Type転職エージェント

エンジニアサイド

- 1 ビズリーチ
- 2 Wantedly
- 3 Green
- 4 リクルートエージェント
- 5 ギークリー
- 6 レベテック
- 7 転職ドラフト
- 8 パーソルキャリア
- 9 YOU TRUST
- 10 Findy

「まるごと人事」でのリアルな内定実績データ —スカウトのみ—

スカウトのみの内定実績データ。ビズリーチやWantedly・Green、エンジニア特化媒体に加え、YOU TRUSTが大きく実績を伸ばしている。

全体	ビジネスサイド	エンジニアサイド
1 ビズリーチ	1 ビズリーチ	1 ビズリーチ
2 Green	2 Green	2 転職ドラフト
3 Wantedly	3 OfferBox	3 Green
4 OfferBox	4 Wantedly	4 Wantedly
5 YOU TRUST	5 AMBI	5 YOU TRUST
6 転職ドラフト	5 リクナビHRTechスカウト	6 Findy
7 ジョブメドレー	7 doda ダイレクト (旧doda Recruiters)	7 Forkwell Jobs
8 リクナビHRTechスカウト	8 iroots	8 LabBase
9 OpenWork	9 OpenWork	9 paiza
10 Findy	10 Matcher	10 OpenWork

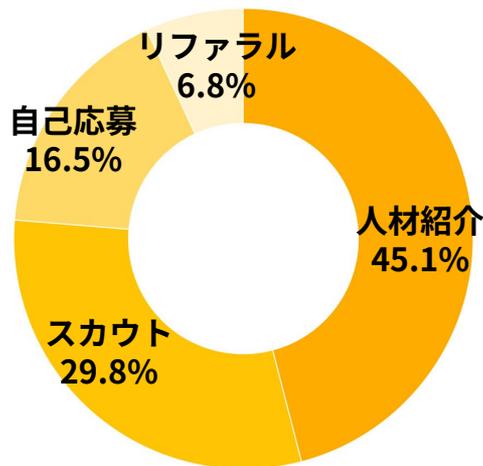
内定が出たチャネル割合

- 人材紹介もまだまだ重要な集客チャネル
- 他職種に比べるとエンジニア採用はスカウト経由で決まる割合が多く、スカウト運用がより重要であると言える
- ハイレイヤー層は特に、エージェントよりスカウトのほうが内定率が高い傾向が見られた

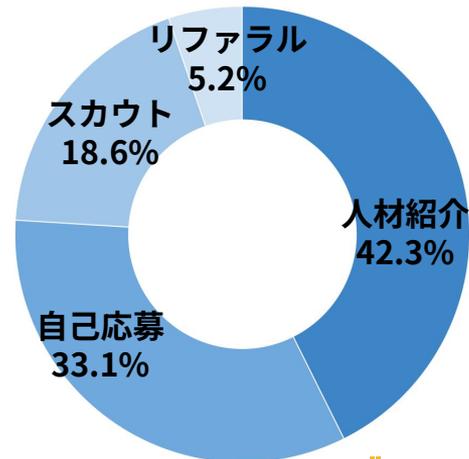
POINT 1

まだまだスカウトチャネルの重要性が高いエンジニア採用では、
スカウトの質の重要性が高まっている

▼エンジニア職種の内定チャネル割合



▼全職種の内定チャネル割合



採用媒体各社の2023年の傾向

多くの事業者が参入 (媒体・代行会社)

- OpenWork：スペシャルスカウト機能の追加
- Green：スカウト通数上限を拡張
- LAPRAS SCOUT PRO(β版)というスカウト代行業へ参入

スカウト流通量が増加 返信率の低迷

スカウト慣れしていない人は

「怖い」という声も...

- 有名企業在籍者：120通/日受信
- 20代後半経験者：120通/月受信



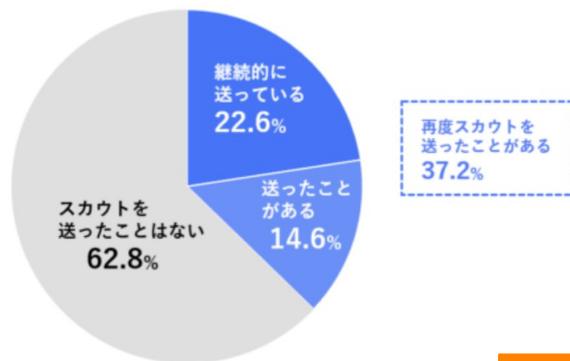
POINT 2

スカウトが多すぎるため、エージェントやリファラルなどの
人が介在するチャンネルへの回帰の傾向も見られる

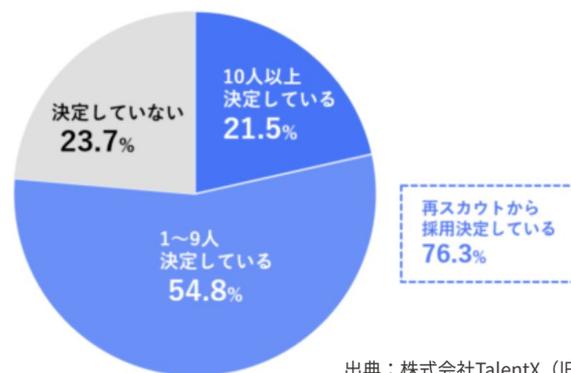
スカウト再送の実施割合

- 3社に1社はスカウト再送機能を活用している
- 再送を実施している企業のうち、約76%はスカウト再送から採用決定に至っている

Q.過去選考に進んだ応募者に再度スカウトを送ったことがありますか？



Q.過去選考に進んだ応募者への再スカウトから採用に至ったことがありますか？



POINT 3

ターゲットの母数が少ないエンジニア採用においては、**スカウトの再送・再再送まで実行して内定に繋がっている**ケースが増えている

出典：株式会社TalentX (旧 株式会社MyRefer)
[【タレント・アキュイジション実態調査vol.1】](#)
[【タレント・アキュイジション実態調査vol.2】](#)

2023年のエンジニア採用の3つの傾向



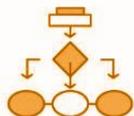
①スカウトの質

- エンジニア採用では引き続きスカウトが採用手法として重要
- スカウト流通量が増えたことで埋没してしまう
- 良質なスカウトを送っていくことが採用成功のポイント



②人が介在する手法 への回帰

- スカウト流通量が増えたことにより、一部の求職者はスカウト離れの傾向もある
- 人材紹介やリファラルなど人が介在する採用チャネルへの回帰の動きが見られる



③スカウト再送の活用

- ターゲットの母数が少ないエンジニア採用においては、スカウトの再送・再再送まで実行して内定に繋げているケースが増えている

02 エンジニア採用成功のための ポイント4選

POINT 1

候補者体験を高めるための、現場連携強化

POINT 2

人材紹介やリファラルへの注力

POINT 3

スカウトの再送活用やタレントプールの運用

POINT 4

採用広報への注力

POINT 1

候補者体験を高めるための、現場連携強化

現場エンジニア・人事が一体となって、広報～スカウト・リファラル・選考といった採用活動全体での候補者体験を最大化していく

認知 - 興味 - 検討

✓ 企業の認知度を高める

現場エンジニア・人事が一体となって情報発信する

- ・テックブログ
- ・SNS発信
- ・ミートアップ
- ・カジュアル面談 etc

✓ エンジニアに特化した採用ピッチ資料の作成

開発環境やカルチャーなど、エンジニアが特に魅力を感じる訴求ポイントを載せる

応募時

✓ 質の高いスカウト

現場エンジニアと連携して、質の高いスカウトメールを送る

✓ 再送・再再送まで運用しきる

再送・再再送も求職者の温度感に沿ったカスタマイズを行なう

✓ 人材紹介

✓ リファラル

- ・スカウトに限らず、幅広い採用チャンネルから母集団を獲得する
- ・社内で一体となってリファラルに取り組んでいる風土も組織力の高さとして訴求になる

面談／選考

✓ 現場を巻き込んだ魅力づけ

現場エンジニアとともに訴求ポイントを整理。面接で伝えられるようにする。

✓ 候補者ごとに選考フローをカスタマイズする

候補者の状況によって面接官や選考ステップの変更

内定／入社

✓ 魅力的なオファー

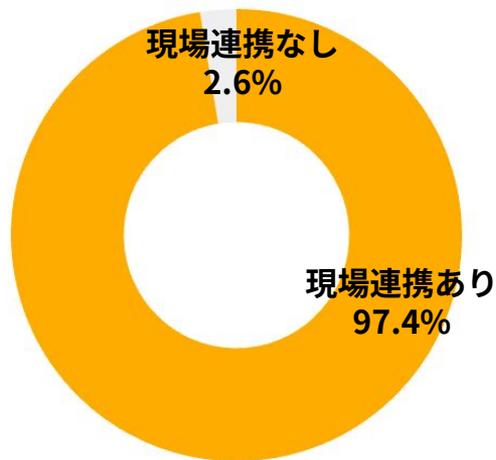
- ・選考で関わった社員からのウェルカムメッセージや、声のオファーメッセージなど
- ・金銭面以外にもキャリアや働く環境なども含めてメッセージできているか

POINT 1

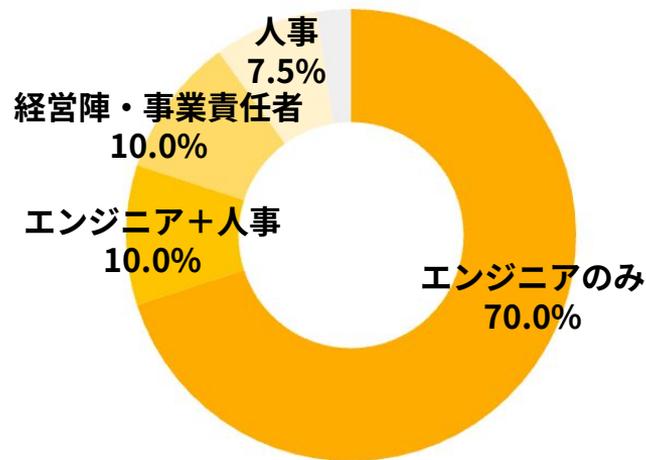
候補者体験を高めるための、現場連携強化

- まるごと人事のご支援企業のうち、**97.4%の企業が**、スカウト業務において**現場エンジニアとの連携している**
- カジュアル面談でも**80%の企業は現場エンジニアの同席がある**

▼スカウト業務での現場連携の有無



▼カジュアル面談の対応者

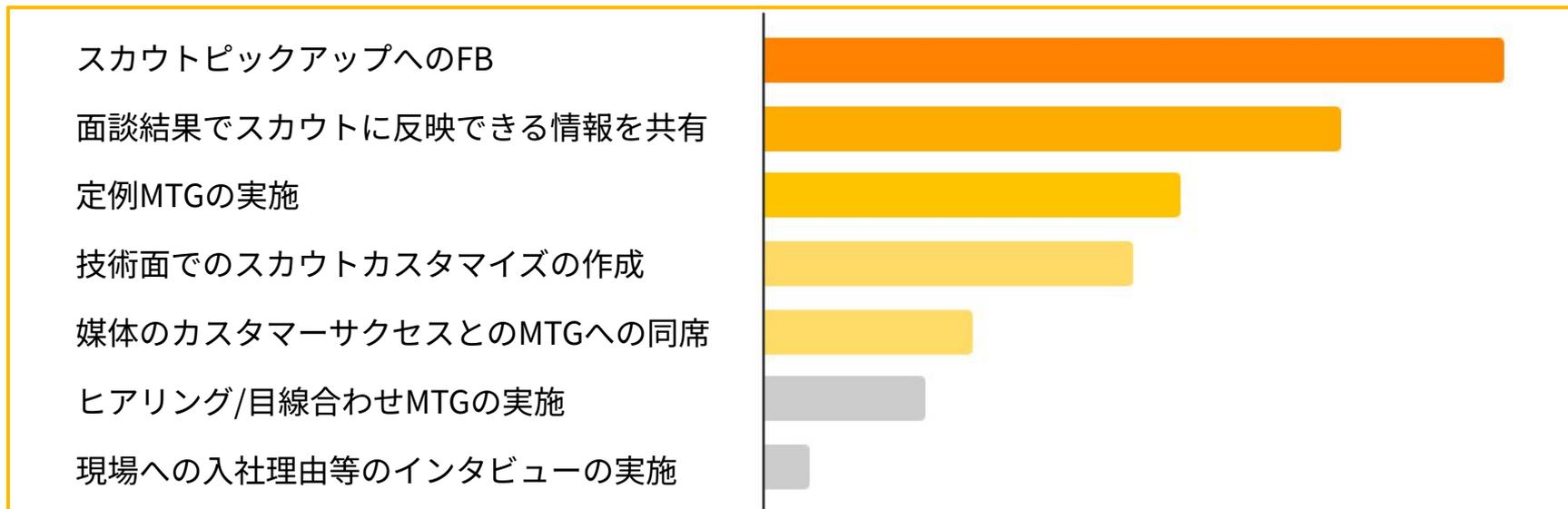


※まるごと人事でエンジニア採用の支援を行なっている40社を対象にしたアンケート

POINT 1

候補者体験を高めるための、現場連携強化

- 具体的には、以下のような業務で現場連携を行なっている企業が多い
- 変化が激しく採用のインパクトが大きいベンチャー / スタートアップこそ現場連携は必須



※まるごと人事でエンジニア採用の支援を行なっている40社を対象にしたアンケート

POINT 1

具体的な現場連携のTIPS

立ち上げ

募集開始

面接・選考

定例MTG

振り返りMTG

テキストコミュニケーション中心

※必要に応じてスポットでMTG

TIPS

募集が開始したタイミングで、
現場エンジニアとの**定例MTG**や**振り返りMTG**を設定する

- 採用の立ち上げ期では、テキストよりも**口頭**の方が**ニュアンス面で共通認識**を持てるシーンが多い。
- 募集開始から、最低**1ヶ月～3ヶ月**程度は**定例MTG**をセットできるとベター。
(定例が難しければ募集開始のタイミングで、次の**振り返りMTG**をセットする)
- 一方、チャットやドキュメント上など、非同期コミュニケーションでも進められるタスクは、非同期で進める。

POINT 1

具体的な現場連携のTIPS

TIPS

連携をすればするほど
効率化されていくことを目指す

同じ業務をすることへのアレルギーはエンジニアの方は特に強い

たとえばスカウトカスタマイズでは・・・

似たようなバックグラウンドを持つ求職者に対して、ゼロからカスタマイズ文作成ではなく、エンジニアサイドのレビューのみで行えるようにする。



レビュー（負荷が軽い）

「カスタマイズのタタキを作ったので、添削をお願いします！」



作成（負荷が重い）

「作成・カスタマイズお願いします！」

項目	希望条件 / 志向性 / 1to1で触れたい項目	スカウトカスタム文章
キャリア	・会社ブログの執筆や、勉強会の開催をしている	
キャリア	・最新技術の習得へのモチベーションが高い ・LAPRASにてイベントに積極的に参加している	
キャリア	・高いスキルとお持ちで、マネジメントよりはエンジニアリングよりの志向	
キャリア	・幅広い領域で経験を積みたい	
キャリア	・高いスキルをお持ちで、経験も幅広く、普通にエンジニア求人では返信こなさそう	
		技術的なスカウトカスタマイズでも、汎用性の高い内容はシートなどを活用してノウハウを蓄積していく。
キャリア	・自社サービスに関わりたい	
キャリア	・企画から関わりたい	
キャリア	・マネジメントしたい	
キャリア	・スキルの豊富なサーバーサイドエンジニア	
開発環境	・GoとRustを使っていきたい	

POINT 2

人材紹介やリファラルへの注力

エージェントからの紹介強化のためのTIPS

- エージェントからの紹介でも、初回を面接ではなくカジュアル面談にする
- 採用ピッチ資料や職種説明資料を作成し、共有する
- 定例MTGの開催

<エージェントとの定例MTGで伝えること>

- 書類NGの傾向分析
- エージェントごとの紹介数／通過率／課題の整理
- 企業やポジションの魅力を候補者に伝えるうえで、欲しい情報がないか確認

リファラルを強化するためのTIPS

- リファラルの重要度を経営陣が伝える
- 紹介のインセンティブ設計（マネージャー層は評価項目の中に組み込む会社も）
 - ・インセンティブの対象者
 - ・支払い条件
 - ・支払時期 などを明確化
- 「一緒に働きたい人」リストを作りコミュニケーションを取りに行く
- 転職意欲が高まるように、魅力を伝え長期的な目でコミュニケーション

POINT 3

スカウトの再送活用やタレントプールの運用

母集団の少ないエンジニア採用では特に、再送・再再送まで活用する



再送のTIPS

- 1通目は会社に重点をおいた内容
→再送はカジュアルかつ短文に（500文字程度）
- 1通目と訴求を変える（タイトルの傾向、送付主、内容、伝えてなかったメリット）※複数パターン作成して検証も
- 企業と候補者が他の人よりもマッチしていると伝えることで、相性の良さを訴求
（例）ここ数日で多くの方を拝見しましたが、〇〇さんのプロフィールが弊社との親和性が特に高いため、再度ご連絡させて頂きました。
現時点でご選考に進まれるご意向が無くても、もちろん構いません。
- 日程調整ツールを活用し、双方の日程調整の負荷を減らす
- あえて「今回で最後のご連絡です」と入れるのも有効

■ タレントプールとは

中長期的に自社の採用ターゲットとなる人材の情報を管理するデータベースのこと。

過去に選考を受けた候補者やSNS、直接の接点などで可能性のある方の情報を蓄積して、適切なタイミングでコミュニケーションを取っていく。

過去に選考した際の経緯や志向性を踏まえて、

「タイミングよく」「候補者に合った訴求」

をする

運用方法

①候補者をタレントプールリストに入れる

【対象】

- ・ネクストアクションまで期間が空く方
- ・スカウト送付後、返信待ちの方 など

②タレントプール登録までの経緯を簡単に記載

③今後お声がけする方なら、タスク作成

↳ 「何かアクションしたいけど具体的な内容は決まってない」場合でも、「連絡する」というタスクを作成しておけば適切なタイミングで検討できる

④こちらから特に連絡しなくても良い方なら、「ネクスト未定」のタグ付与

↳ タグで絞って検索できるので、必要な時に検索できる

POINT 4

採用広報への注力

勉強会・セミナーの実施

- 「connpass」でエンジニア向けの勉強会などのイベント開催し、自社の技術広報につなげるケースも
- 0からやるのは工数がかかるため、TECH PLAYへ依頼したり、他社とのコラボ開催などから着手するのがおすすめ！

テックブログ

- はてなブログやnote、自社HPなどに掲載
- テックブログを現場エンジニアに書いてもらう風土づくりも合わせて必要

採用ピッチ資料

- テックブログと比較し、採用顕在層に対して使用開始時からすぐに効果がある
- スカウト等で伝えきれない企業の魅力を訴求
→候補者の意欲上げに繋がるケースも
- 最近では動画や音声でアピールする企業もある

POINT 1

候補者体験を高めるための、現場連携強化

POINT 2

人材紹介やリファラルへの注力

POINT 3

スカウトの再送活用やタレントプールの運用

POINT 4

採用広報への注力

エンジニア採用のノウハウや工数にお困りの際は

**「まるごと人事」に
ご相談ください！**

採用支援サービス

月額制の採用代行サービス

まるごと人事

月額45万円で、採用業務をまるっと代行します！

スカウト特化の採用代行サービス

まるごとスカウト

月額25万円でスカウト業務をまるっと代行します！

タイプ別訴求型・面接代行サービス

まるごと面接代行

志向タイプ別の訴求トークの設計等、質の高い面接代行を提供します！

採用成功につながるピッチ資料

採用ピッチ制作

powered by まるごと人事

デザイン～コンテンツ企画まで、40P 60万円で制作します！

もっと楽に、質の高い採用広報

採用広報代行

powered by まるごと人事

企画～記事作成まで、1記事15万円～代行します！

採用実務

採用広報

バックオフィス支援サービス

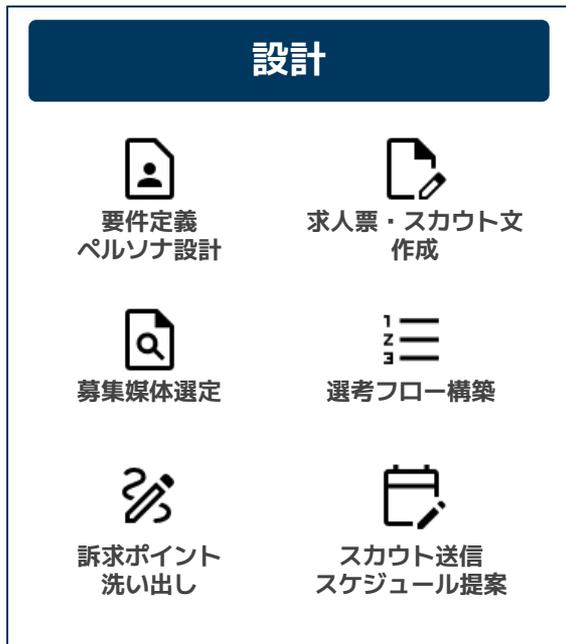
月額制バックオフィス代行サービス

まるごと管理部

成長企業向けのバックオフィス代行チーム！

まるごと人事ならお役に立てます！

採用課題に合わせた**最適な設計**をしながら 採用業務を代行します！



※スライドに記載のない内容も柔軟にご相談ください！

継続率95%以上！多くのお客様にご好評いただいております

Point. 01

豊富な実績



- ✓ 累計支援社数 560 社以上
- ✓ 媒体利用実績 180以上
- ✓ スカウト送信 月間約4万通

Point. 02

高品質



- ✓ 経験豊富な201名の社員が在籍
- ✓ 手厚い支援体制
- ✓ 充実した社内教育・研修制度

Point. 03

柔軟性



- ✓ 1ヶ月ごとの更新
- ✓ 退職・離職リスクがない
- ✓ 採用計画に沿ったご提案

marugoto 会社概要

会社名	マルゴト株式会社
設立日	2015年10月
事業内容	採用代行、バックオフィス代行、資料制作代行
代表取締役	今啓亮（こんけいすけ）
社員数	201名（2025年8月時点）
会社名	〒060-0061 北海道札幌市中央区南一条西十六丁目1番地323 春野ビル3F
本社HP	https://marugotoinc.co.jp/



経済産業省 北海道経済産業局が実施するスタートアップ育成支援プログラム「J-Startup HOKKAIDO」の認定スタートアップとして選定されました。



「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づく認定マーク「えるぼし」の最上位である認定段階3を取得しています。



総務省が主催する「テレワークトップランナー2024」にて、テレワークの十分な実績や、テレワークの活用による経営効果の発揮等、優れた取組を行っている団体20社中の1社に選定されました。

まずは 30分の無料採用相談 からどうぞ！

無料採用相談はこちら！ >

「採用がわからない」「どこまでお願いできるかわからない」など
ざっくばらんに採用相談にのっておりますので、お気軽にご連絡ください！