

POINT

バンコウの3つの強み

01

採用から「育成」まで
一貫支援



募集に関するアドバイスだけでなく、採用活動全体の仕組みづくりから育成・定着に至るまでトータルでサポートします。

02

30年の専門家が
直接伴走



採用現場で培った実践的なアドバイスをご提供。代理店や営業担当者をお任せいただくことなく、専門家が直接伴走します。

03

中小企業特化の
採用手法



大手企業のマネではなく、中小企業ならではの強みとリソースを活かした現実的かつ効果的な採用戦略を提案します。

バンコウの実践的ツールと手法



01

応募が集まる求人原稿

一般的な求人との3.6倍となる「約3,000文字の原稿」で、若者の心を動かす詳細なストーリーを構築。
※実際の求人原稿サンプルは、無料診断時にご覧いただけます。



直近支援10社 応募率90% 採用成功率80%

※「採用成功」とは、支援期間中に1名以上の採用ができた状態を指します。



02

人材を見抜く選考システム

3,000人を超える面接経験から確立した「見極めの法則」。表面的な印象だけでなく、複数の場面と評価者による多角的な評価手法で、ミスマッチの少ない人材選考を実現します。



4段階評価システム 選考プロセスの設計

【厳選10項目】効果的な面接質問案 【面接評価シート】客観的な人物評価基準



03

全社員が参加する採用体制

採用活動はトップと人事だけの仕事ではありません。社員参加型のワークショップを通じて、「全社員が採用活動の当事者」となる体制づくりをサポートします。



採用戦略ワークショップの実施

既存社員向けマナー研修の実施

バンコウの料金・サポート内容

価格 月額10万円(税込11万円)×6ヶ月間サポート

若手採用の成功に必要なすべてを6ヶ月間でサポート。
専任コンサルタントによる本格的な支援を、中小企業でも導入しやすい価格で。

内容

- 訪問コンサルティング(計9回)
【特典】初期3ヶ月は月2回の集中サポート
- 訪問ごとに「人材戦略書」をブラッシュアップ
- 森本への直接チャットサポート

対応エリア

- ・岡山市、倉敷市、総社市、玉野市(交通費無料)
- ・岡山県内のその他地域(高速代のみ実費)
- ・県外の企業様には、オンライン中心の効率的なサポートプランをご提案します。



なぜ6ヶ月間のサポートが必要なのか?

採用は求人を出して終わりではありません。
応募者対応、人材選考、入社後フォローまで、それぞれに専門のノウハウが必要です。
6ヶ月間でこの採用の基盤をしっかりと構築します。

サポート例

- 1-2ヶ月目 どのような人材が必要か、どう伝えるかを決めます。
- 3-4ヶ月目 応募者を増やし、良い人材を見極めます。
- 5-6ヶ月目 採用した人材が長く働ける環境を整えます。

※別途、求人広告費(目安:1万円/月)が必要となる場合があります。※専任の採用担当者を置くよりも、はるかに低コストで高い成果が期待できます。

採用力診断書を無料進呈

専任コンサルタントの森本が直接訪問し、30項目のチェックリストで現状を診断
採用がうまくいかない本当の原因を発見します。

※無料診断は最大60分、オンラインでも対応可能です。診断後の契約強制はありませんので、お気軽にご相談ください。

まずは無料診断からスタート



運営会社
株式会社
本社所在地
代表者名
設立年月日
決算月
事業内容

リージョン株式会社
〒7700-0977 岡山市北区間屋町9-101 タイルビル3F
代表取締役 森本 将行
2010年3月3日
1月
人材採用コンサルティングサービス

資本金
取引銀行
主要取引先

300万円
トマト銀行 / 中国銀行
株式会社 桑和 / 株式会社 ナショナル発条 / 株式会社 奥野組 /
株式会社 ラグロフ設計工房 / 株式会社 ハングルース /
山陽新聞倉敷販売 株式会社 / オリエント 株式会社 /
坂手建設 株式会社 / 株式会社 プレインパーツ



「選ばれる会社づくり」
バンコウ

「応募が来ない」「定着しない」
採用の悩み、バンコウがまるごと解決します

30年の実績×中小企業専門の人材獲得プランナーが、
若者に選ばれる会社づくりをフルサポート

バンコウ者の紹介

人材獲得プランナー
森本 将行(もりもと まさゆき)

採用のプロフェッショナル

私が見てきたのは、採用を諦めかけた会社が優秀な人材と出会い、
大きく変わっていく姿でした。
その道筋を、あなたの会社にもお示します。



年間300件以上の
採用相談

- 個別コンサルティングサービス
- 専門家派遣(岡山県、商工会議所、商工会、金融機関)
- セミナー・研修での採用相談

あなたの会社も こんな悩みを抱えていませんか？

厳しさを増す若手人材の採用。
事実、8割の中小企業が「若手採用に苦労している」と回答しています。

- ✓ 社員の平均年齢が上がり続けている
- ✓ 求人を出しても若手からの応募がない
- ✓ 新しい発想や技術が生まれず、市場での競争力が弱まっている

これらの問題には共通の原因があります。それは「過去の採用手法が今の若者には通用しない」ということ。
Z世代・ミレニアル世代は、働く目的や情報の集め方が根本から異なります。
彼らの心を動かす「新しい採用戦略(考え方)」が必要なのです。

今の「売り手市場」では、1人の採用に1年以上かかることも珍しくありません。最悪の場合、「人手不足による業務過多」「既存社員の退職」「事業縮小」という負のスパイラルに陥ります。人手不足という小さな火種が、やがて会社の存続を脅かす大火災へと発展しかねないのです。

人手不足
既存社員の退職
事業縮小

現状放置のリスク
人手不足の問題を
解決しないと
どうなる？



若者が会社選びで 重視するポイント

今の若者は、「ただ働く場所」ではなく
「自分が成長できる環境」を求めています。

若者が求める
職場環境

キャリアの成長機会（研修制度、資格取得支援、キャリアパスの提示など）

働き方の柔軟性（時短勤務、副業可、リモートワークなど）

評価の透明性（給与・賞与水準、昇給制度の明確さなど）

ご安心ください。

実は、これらをすべて揃えている会社はほとんどありません。
でも大丈夫です。強みが見つけにくい業種でも、若者が「ここで働きたい」と思う魅力は必ず生み出せます。
既存の強みを活かすか、新たな魅力を創造するか。バンソウがその道筋を示します。



バンソウ式

バンソウだからできる解決策

若者に選ばれる人材戦略づくり

バンソウは1,000社以上の支援実績から「若手採用の成功パターン」を確立しました。
「ターゲットの絞り込み」×「心を動かす求人情報」×「ミスマッチを防ぐ選考」×「定着を促す仕組み」。
この4つの要素を『人材戦略書』としてまとめ、その実践を一貫してサポートします。

バンソウの採用力向上サイクル



バンソウは「結果にこだわる」コンサルティング。
成果が出るまで徹底的にサポートします。

- 01 発見：定期訪問で採用がうまくいかない本当の原因を発見
- 02 計画：課題解決のための具体的な「人材戦略書」を策定
- 03 実行：求人作成から面接まで、計画の実行を全面サポート
- 04 検証：結果を分析し、さらなる改善点を発見

このサイクルを繰り返すことで、あなたの会社が「選ばれる会社」に生まれ変わります。

人材戦略書の内容

1. エグゼクティブサマリー	2. 現状分析	3. ターゲット人材の設計
1-1 採用課題の抽出 1-2 採用目標の設定	2-1 クライアントの基本情報 2-2 人員体制 2-3 採用状況 2-4 競合分析	3-1 求める人材要件 3-2 ペルソナの設定
4. 選考プロセスの設計	5. 育成プロセスの設計	6. 採用戦略と具体策
4-1 選考フローの最適化 4-2 面接・評価の仕組み 4-3 ミスマッチ防止策	5-1 試用期間の再構築 5-2 成長プログラムの設計	6-1 採用方針の再定義 6-2 求人情報の刷新 6-3 採用チャネルの最適化

※提供される人材戦略書の内容は、クライアントのニーズや進捗に応じてカスタマイズされます。契約期間内にすべての項目を完了することを保証するものではありません。



株式会社ナショナル発案様
代表取締役 藤井秀和 様

CASE 01 応募ゼロから 2名の製造スタッフを採用

2ヶ月で5名の応募があり、若手2名の採用に成功。
広告予算を増やすことなく、具体的な成果につながりました。



株式会社ラグロフ設計工房
代表取締役 金重 様

CASE 02 2名の設計エンジニア 採用で受注拡大

6ヶ月で75件の応募を獲得。優秀な2名を自信を持って採用でき、
新規案件の受注が20%増加しました。



山陽新聞倉敷販売株式会社
常務取締役 江原 伸明 様

CASE 03 新たな雇用条件で 質の高い人材2名を採用

支店長候補や配達管理者で質の良い人材を2名採用できました。
今後の採用戦略の明確な道筋を描けるようになりました。