

生コン業界未経験者に アプローチできる！

Indeed を活用した 人材採用のノウハウ



Dool 齊藤 広樹 代表

人手不足と従業員の高齢化が進む生コン業界において、若手入職者の安定確保が喫緊の課題となっている。多くの企業が求人媒体に広告を掲載しても応募が来ず、人材エージェントに高額な成功報酬を支払わざるを得ない現状に悩まされている。こうしたなか、Indeed（インディード）を徹底的に活用し、粘り強い求人原稿の修正により着実に成果を上げている採用支援サービスがある。それが、Dool（ドゥール）合同会社（東京都板橋区、齊藤広樹代表）が提供する「ねばねば採用」だ。

同社は、紹介営業のみで1年10カ月の間に58社もの企業に導入されており、とくに運送業や建設業、製造業での採用成功実績が豊富にあり、大手販売店での事例もある。生コン工場においても試験員やミキサー車ドライバー、事務スタッフの採用を成功に導いており、直近では都内のA社は3カ月半で採用3名、B社は3カ月で採用2名、C社で採用3名など、着実に実績を重ねている。

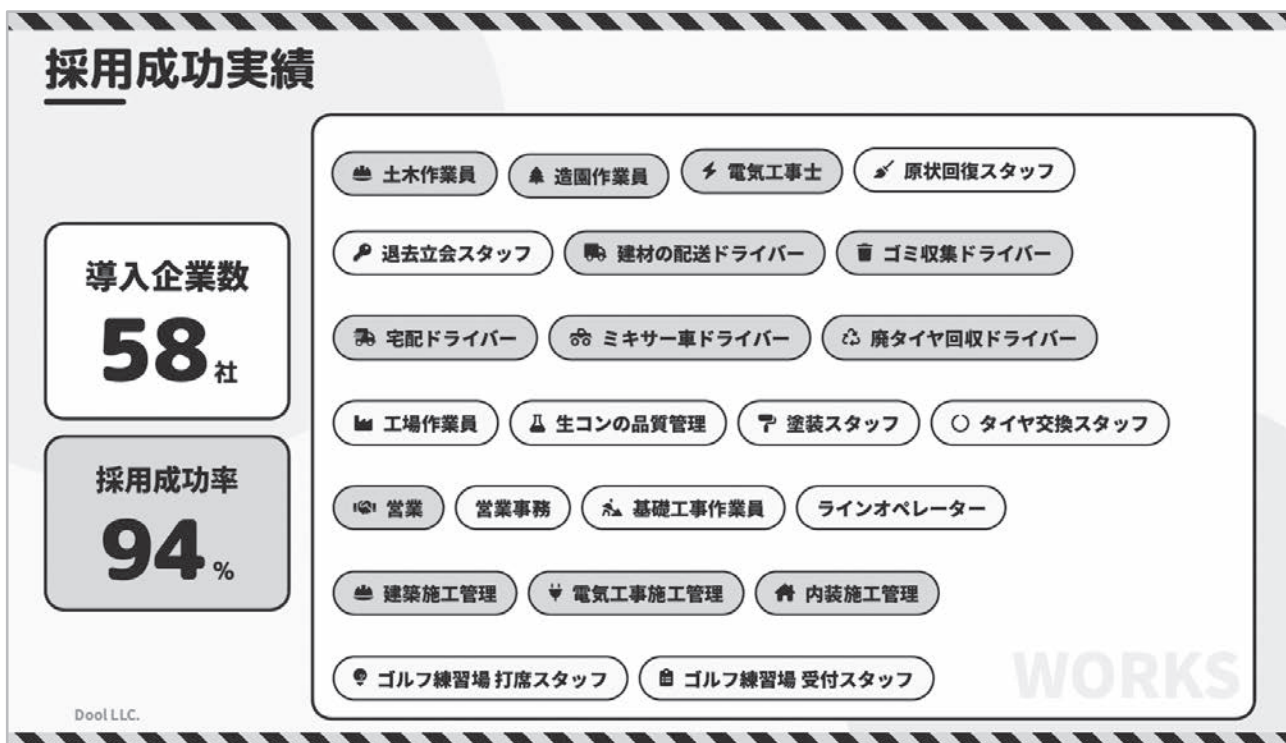
生コン業界の土台を強くするためには「人の取り合い」ではなく、未経験者を呼び込むためのアプローチが必須となる。そこで本欄では、Dool 合同会社の代表・齊藤広樹氏に、生コン工場の経営者や採用担当者に向けて、Indeed を最大限に活用し、求職者に響く求人票を作るための「コツ」と具体的なノウハウを語っていただいた。

Doolの紹介と「ねばねば採用」の概要

私たちは「ねばねば採用」という、絶対に諦めない採用支援サービスを行っています。私たちの強みは、その名の通り「ねばり強さ」です。一度出した求人で応募が来なくても諦めることはありません。求人原稿を何回も、何回も修正し、泥臭く、しかしデータに基づいた戦略で粘り強く成果を出していく。それが私た

ちのスタイルです。

実は、創業当初から順風満帆だったわけではありません。アパレルシェアリングやポーカー教室、NFT代行など、数々のトライアンドエラーを繰り返す中で、最終的に行き着いたのがこの「採用支援」という仕事でした。こうした泥臭い経験があるからこそ、クライアント企業の皆さんの「現場の苦労」が痛いほどわか



るのです。

現在の顧客は、運送業、建設業、製造業のお客様が中心です。板橋区という工業地帯で活動していることもあり、地域の皆様からご相談をいただくことも多く、ご縁を大切にしながら業務に取り組んでいます。

なぜ今、Indeedを使うべきなのか

求人を出そうと考えたとき、まずはIndeedを最優先すべきだと断言します。理由は明確です。

第一に、圧倒的な利用者数の多さです。月間利用者数は2,600万人を超えており、求人を探すなら「まずここを見る」という環境が完成しています。さらに、Indeedに掲載することで、タウンワークやリクナビNEXTといった他の求人媒体にも求人が転載される「Indeedプラス」という仕組みがあり、露出度は他のどの媒体よりも高いと言えるでしょう。

第二に、無料から掲載スタートできるという点です。リスクを最小限に抑えながら、自社の採用活動を始めることができます。

そして第三に、原稿の修正が何度でも可能なことです。マイナビやDODAといった従来の媒体では、掲載期間中の修正回数に制限があることが一般的ですが、Indeedは違います。データを見ながら、「今の言葉は響

いていないな」と思えば、すぐに別の表現に書き換えることができます。この「柔軟性」こそが、私たちの「ねばねば採用」の根幹です。

ただ、注意点もあります。Indeedは審査が非常に厳しく、知識がないままアカウントを作成すると、すぐにアカウントが停止（BAN）されてしまうことがあります。また、無料で手軽に出せる分、ライバル企業も非常に多いのが現実です。ただテンプレートを埋めるだけの求人では、埋もれてしまって応募は来ません。ここをどう差別化するかが、運用の分かれ目となります。

業界未経験者の心を掴む「求人票のコツ」

では、未経験の方を募集する際、どのような求人票を書けばいいのでしょうか。最重要ポイントは、「自分にもこの仕事ができるかもしれない」という期待感をいかに表現できるかです。

具体的には、以下の5つのポイントを意識してみてください。

①「未経験入社」の割合を数字で出す

「未経験者多数!」という抽象的な言葉は、誰にも刺さりません。「社員10名中8名が未経験入社」というように、具体的な数字で実績を示すことが大事です。

Indeedを 使うべき3つの理由

📌 なぜIndeedが最強なのか？



月間利用者数が 圧倒的に多い

月間2,600万人が見ている。
まずは多くの人の目に触れることが採用成功の第一歩です。



無料でも 掲載スタートできる

初期費用0円でリスクなく開始可能。
「まずは無料で試してみたい」という中小企業に最適です。



原稿修正が 何度でも即座に可能

反応を見ながら写真や文章をリアルタイムで修正。PDCAを高速で回せます。

②年収の推移と前職をセットで載せる

「コンビニ店員から転職して、現在年収〇〇万円」のように、具体的な前職と、その後のキャリアアップの事例を載せます。「自分もこうなれるんだ」と、未来の姿をイメージしてもらうためです。

③未経験から入社した社員のインタビューを載せる

会社側が言う言葉よりも、実際に未経験から入社した人の言葉の方が信頼されます。第三者の意見を加えるだけで、応募率が2倍になることも珍しくありません。

④「教育係」の顔と実績が見えるようにする

「誰が仕事を教えてくれるのか」は、未経験者にとって最大の不安要素です。その教育係がどんな実績を持っているか、どんな人柄なのかを具体的に書くことで、安心感につながります。



ここが最重要ポイント！

「俺にも私にも
やれそう感」を出す
ことが大事です

⑤育成・研修体制のステップを具体的に書く

「1カ月目はこれを習得、2カ月目はこれを担当」というように、成長のロードマップが見えると、未経験者も一歩踏み出しやすくなります。

応募を呼び込む「ねばねば採用」の事例

ここからは、実際に私たちが支援した企業様で、どのように原稿を修正し、応募につなげたのか、その舞台裏をご紹介します。

CASE 01 建設業・施工管理の採用

業種 商業ビルなどの内装業（練馬区）

職種 施工管理

期間 6ヶ月

内装施工の会社様で、最初はリモートワークなどの現代的な働き方を打ち出しましたが、反応は今ひとつ。そこでヒアリングを重ね、分業体制が整っていること、そして「サイレントシステム」という技術で夜勤がないことが判明しました。「分業体制で無理なく働ける」「夜勤がない理由がある」と打ち出したところ、一気に応募が増え、4名の採用に至りました。

得られた成果

未経験 2名 経験者 2名

✓ 採用成功！

CASE 02 塗装業の採用

業種 塗装業（板橋区）
職種 塗装スタッフ（工場内作業含む）
期間 4ヶ月

塗装スタッフの募集で、最初は「資格が取れる」「冷暖房完備」をアピールしましたが不発。打ち合わせの中で社長が趣味の「ゴジラのフィギュアの塗装」を見せてくれた際、そのこだわりが凄かったため、「細かい作業、ガンブラ作りが好きな方へ」とターゲットを絞ったところ、刺さる人には強烈に刺さり、4名の採用が決定しました。

得られた成果
採用 4 名

CASE 03 運送業（軽貨物ドライバー）の採用

業種 軽貨物配送（板橋・豊島・川口周辺）
職種 軽貨物ドライバー（業務委託）
期間 1.5ヶ月（案件継続中）

この業界は「日給4万」「月収100万」といった盛った求人が横行しています。最初は「移動ロスが少なく稼ぎやすい」とアピールしましたが反応なし。そこで、「他社の釣り広告に疲れていませんか？」と正直に伝え、TikTokで発信活動をしている若い社長自身の顔出しと共に「嘘はつきません」と誠実さを前面に出したところ、応募が急増しました。

得られた成果
応募数 12 名 採用数 2 名

CASE 04 ゴルフ練習場・打席巡回スタッフの採用

業種 ゴルフ練習場（板橋区）
職種 打席巡回スタッフ（アルバイト）
期間 1.2ヶ月

時給1,163円という低賃金がネックで応募が来ない状態でした。そこで時給表示をやめ、休憩時間も給与が出る仕組みを生かして「日給表示」へ変更。「結構稼げるんだ」というイメージに変えたことで、3週間で14名の応募を獲得し、4名の採用に成功しました。

得られた成果
応募数 14 名 採用数 4 名

CASE 05 ゴルフ練習場・受付スタッフの採用

業種 ゴルフ練習場
職種 受付スタッフ（アルバイト）
期間 1.8ヶ月

全時間帯募集で「日給表示」の裏技が使えず、最低賃金での勝負を強いられました。福利厚生の押し売りも効果がなかったため、最後に「定着率が高いので1年ぶりの求人です」という希少性をアピール。この「レア感」が求職者の心に響き、応募を集めることができました。

得られた成果
応募数 6 名 採用数 1 名

CASE 06 土木工事・作業員さんの採用

業種 土木工事（板橋区）
職種 作業員
期間 6ヶ月

多額の広告費をかけても応募が1件だった状況から、「板橋区内90%の現場」「移動が短く早く帰れる」という地理的なメリットを打ち出しました。さらに、若者の間で流行っている「テストステロン（男性ホルモン）」というトレンドを盛り込み、「テストステロンが上がる現場」と表現したところ、20代の若手層からの応募が急増しました。

得られた成果
経験者 1 名 未経験 2 名
✓ 合計3名採用！

CASE 07 生コン納入の調整スタッフの採用

業種 生コン商社
職種 生コン納入の調整スタッフ（デリバリー業務）
期間 1ヶ月

「地図に残る商売」という格好良いフレーズで誇りが持てる仕事であることを訴求しましたが、具体的な業務内容が伝わらず不発。そこで「創業70年の安定感」と「新規事業の新しさ」という、相反する両方の魅力を素直に打ち出しました。条件の良さと分かりやすさが噛み合い、多くの応募を獲得しました。

得られた成果
応募数 15 名 採用数 1 名
✓ 多数の応募獲得！

CASE 08 廃タイヤ回収・ドライバー兼作業員の採用

業種 廃タイヤ回収業（茨城県）
職種 ドライバー兼作業員
期間 1ヶ月

最初は「廃タイヤ回収」とシンプルに出しましたが不発。深掘りして伺ったところ、1日7、8件という件数の少なさや、若くてガタイの良い外国人スタッフが助手席に乗ってくれる環境が判明しました。「力持ちの仲間がいる」「件数少なめ」という現場のリアルな良さを訴求し、正社員とアルバイト両方の求人を分けることで応募の網を広げ、採用を成功させました。

得られた成果

正社員 1名 アルバイト 1名(20代大型免許もち)
✓ 計2名採用成功！

CASE 09 生コン工場のコンクリートミキサー車ドライバー

業種 生コン製造業
職種 ミキサー車のドライバー
期間 6ヶ月

「毎日家に帰れる大型車両のドライバー」という訴求は一般的すぎて不発。ヒアリングで「1日4、5件の配送」という負担の少なさを「生コン製造業独自の強み」として特定し、さらに他社にはない「平均勤続年数20年」という圧倒的な定着率を前面に出しました。荷積み・荷下ろしが無いというメリットと合わせ、「長く働ける理由がある」ことを言語化した結果、2名の採用に至りました。

得られた成果

2名 ✓ 採用成功！

エアワークを活用した「攻めの採用」

Indeedでの掲載だけでなく、さらに応募を増やすための「裏技」をご紹介します。それは、リクルートが提供している採用管理ツール「エアワーク」のスカウト機能です。

これは、月額3,000～5,000円程度のコストをかけるだけで、1,000万人以上の求職者データベースに対して、毎日500件まで直接スカウトを送ることができるという非常に強力な機能です。

Indeedが「求職者に見つけてもらう」ための待ちの戦略だとすれば、スカウトは「会社から求職者にアプローチする」攻めの戦略です。この二軸を同時に回すことで、応募数は1.2倍から1.5倍に伸びます。もし現在、Indeedの運用だけを行っている場合は、ぜひ担当者に「スカウト機能を使いたい」と伝えてみてください。これだけで採用活動の景色ガラッと変わるはずです。

採用に「奇跡」は起きない。 でも「ねばり」は結果を変える

最後に、これだけは皆さんにお伝えしたいことがあります。求人原稿は、一度書いて終わりではありません。データを見ながら、ターゲットに響く言葉を模索し、何度も修正を繰り返す。その「ねばねば」としたプロセスこそが、今の時代に人を採用するための唯一の正攻法です。

「うちは特徴なんてないよ」と思われるかもしれませんが、そんなことはありません。どんな会社様にも、必ず誰かに刺さる魅力があります。それを私たちが第三者の視点で言語化し、求職者に届く形に整理します。

もし、日々の業務が忙しく、求人の修正まで手が回らない、あるいはどう書けば応募が来るのか全くわからないという方がいらっしゃれば、ぜひ一度私たちにご相談ください。皆さんと一緒に悩み、粘り強く、必ず成果が出るまでお付き合いいたします。

これからの生コン業界を支える新しい仲間との出会いを、心より応援しております。

応募が来なくても
諦めずに編集し続ける
ことが重要です。
時間がないという方は
一度、私たちにご相談
ください！



お問い合わせは
こちらまで！



Dool合同会社

URL: <https://dool.jp/>

E-mail: info@dool.jp

TEL: 080-9381-0901 (代表直通)

