vol. 027

Case Study Report

ストック総研「実践企業」インタビュー

株式会社 アドヴァンテージ

「フロービジネスの特性を見極め ストックビジネスを構築事例!



● 企業情報



「株式会社 アドヴァンテージ」

<事業内容>

- ・採用コンサルティング・集客支援
- ・採用サイト制作・運用・改善 チャレンジパック / まるごとおまかせパック / モール求人特化型サービス 採用特化型テンプレート LP「ソクトル」 自社採用サイト構築 CMS「JOB!BASE(ジョブベース)」 求人サイトクラウドサービス「jobMAKER(ジョブメーカー)」

● プロフィール

中野 尚範(なかの・なおのり)代表取締役社長

1971 年兵庫県生まれ。

同志社大学商学部卒業。28歳でネット求人広告会社の設立に副社長として参画。 この時のノウハウを元に自社採用サイトならびにウェブ集客で採用を支援する 人材採用サービス「ちょくルート」を全国展開。現在500社弱の中小企業が利用中。 自社採用に「体系的ノウハウ」を活かし、今年度より採用、人事周りに特化した

副業・フリーランス人材を活用する「採用のミカタ」を始動。

今後、大企業の中間管理職を活用する

「ナイスミドル・シェアリングサービス」を開始予定。

《著書》

『月 20 万円以下でできる!いい人が 2 倍集まる求人広告のワザ』 ダイヤモンド社 刊





《取材:インタビュアー》

SBA「ストックビジネス実践会」主宰

浅野 雅義 (あさの・まさよし)

滋賀県出身。千葉大学卒業後、大手設計事務所にて不動産管理事業の立ちあげや、 土地の有効活用提案業務に従事。

住宅から事業用物件まで、土地それぞれがもつ個性にあった活用提案を推進するなかで「オーダーメイド型土地活用コンサルティング」の仕組みを確立。

これまでの経験やノウハウを活かし、真にオーナーの事業の成功をサポートするコン サルタントでありたいと決意し独立。

「株式会社 不動産企画経営研究所」設立~代表就任。

はじめに

今回は「ストックビジネスアカデミー」創設から机を並べ、共に学んできた 『株式会社アドヴァンテージ』の中野尚範社長をお迎えしました。

人材募集業界では有名な同社を率いる中野社長が

「なぜストックビジネスを目指したのか?」

そして

「その結果としてどのように会社が変わったのか?」

などのお話を伺いました。

また、コロナ禍での採用市場の変容や今後の動きを「多様化」「働き方改革」「副業解禁」などのキーワードを絡めながら解析しています。

上場を視野に業務を拡大する中野社長のビジョン。 将来的な採用活動のあり方などのお話は、あなたのビジネスのヒントになるはずです。

是非、ご覧ください。

浅野雅義

■ アドヴァンテージとは

浅野:中野さんよろしくお願いします。

改めて『アドヴァンテージ』の業務についてお聞かせください。

中野: こちらこそよろしくお願いします。

業務としては人材採用まつわるコンサルティングや支援業務ですね。

具体的には、各社ホームページ内の採用サイトの活用や構築支援、採用に特化したランディングページの制作、「Indeed(インディード)」など採用サービスの利用促進。SNS を採用活動に活かすための指導や SEO 対策なども行っています。

浅野: 顧客企業は?

中野:大手人材派遣会社や全国何百店舗という売上数百億円規模の大企業が 100 社、数千万規模以上の中小企業が 500 社。特徴としては介護やブルーカラーなど人手不足の業界が多い。

浅野:以前、外壁塗装会社の事例を聞いたことがありますね。

ペイント王HPより

中野:『ペイントガール』ですね。 女の子専門の塗装部隊を募って成功 しました。

ペンキ屋さんというとどうしても怖い オジサンが来るような感じがして、 主婦はイヤがる(笑)そこに女性が来て 女性らしい感性で仕事をしてくれる。



浅野:所謂「3K (キツイ・キタナイ・キケン)」といわれる業界でも、 3×10^{-1} トを作って格好よく紹介すれば人が集まる。

中野: そうですね。

浅野: 具体的にはどのように支援をするのでしょうか?

中野:会社の規模によっても違いますが、人事部があるような大手企業ならば、 現在行っている採用活動に関するコンサルティングやマーケティング支援が中

> 自社採用サイト制作 ジョブメーカー ジョブベース

ランディングベージ

仕事の魅力を伝える

求人・採用に関すること、

まるごとサポートします!

採用コンサルティング

000

採用のプロを育てる 🥁

求人セミナー・講座 人材ビジネス立ち上げ indeed その他メディア ニッチメディア創出

人材紹介・人材派遣

②② 人と人をつなく

心になります。

中小企業で社長や総務担当が人事を兼務 しているような場合は、採用活動の一部を 代行するイメージです。アドヴァンテージHPより→

浅野:相手に合わせてサービスを変える?

中野:はい、規模が大きくなり人事担当者を

おくことになっても社内にノウハウがないような場合は、教育と仕組み作りの 手伝いをしていますね。自社採用サイト提供とサポートのところは SaaS 型に なっています。

■ 採用ビジネス創業のきっかけ

浅野:創業にいたった経緯を教えてください。

中野:実は、大学生時代に訪問販売で英語教材を売っていました。

浅野:大学時代に訪販ですか?!(笑)

中野:はい。大学生相手に営業していましたが、多くの人はお金がないのでアルバイトを紹介。そこで稼ぎながら36回ローンを支払ってもらう……。

常に、営業カバンには「フロム A」が入ってました(笑)

浅野:(笑)

中野:履歴書の書き方が分からない人には教えてあげましたし、今だから言えますが、面接の予約時点で落とされないために代わりに電話してあげたこともありました。

浅野:今のビジネスの原型がすでにあったんですね。

中野: 当時は、教材販売からの報酬が大きかったので、紹介料を貰うようなことはしていませんでした。ただ、起業するにあたって大学生のアルバイト紹介ビジネスは考えましたね。

浅野:紹介先の企業からフィーを貰う?

中野: 大学生が住むワンルームマンションにピンポン営業をすることは得意だったので、アルバイトの紹介料で稼げる自信はあったのですが、そんなこと出来るのは我々の仲間の数人だけ……と気づいて、ビジネスとして拡大は難しいだろうと諦めました(笑)

浅野:確かにそれは難しそうですね…… (笑)

中野: 最初は、東京・八王子市周辺で求人募集の携帯求人サイトをはじめました。

浅野:最初は携帯求人サイトだったんですね?

中野: リクルートが求人広告をはじめて 50 年。人を採用したいと思ったらお金を払って求人雑誌の掲載枠を買うのが当時の常識でした。ですが、よく分からないまま応募が来たり来なかったり……という時代でした。

浅野:それをインターネットで変えた?

中野:インターネットというか「i モード」ですね。

浅野:懐かしい!

中野:「iモード」を使った人材募集をやってみたら評判がよかったんです。

浅野:何が評価されたのでしょうか?

中野:紙だと、どうしても木曜日が締切日で日曜日に新聞の折込広告に……のような期限あります。一方ネット場合は、印刷して配布する必要がないので締切がなく、いつでも人材募集ができる。それが喜ばれた要因です。

浅野:なるほど。

中野:でも、これが今の自社採用サイト支援ビジネスになると自分で思いついたわけではありません。

浅野:きっかけは何だったんですか?

中野:携帯求人サイトの評判を聞きつけた人材派遣会社から自社専用の求人募集サイトを作って欲しいという要望があって、どんどん広がってビジネスになった。

浅野:デジタル化の波にのったんですね?

中野:「i モード」自体が大きく伸びていた時代でしたし、競合していた既存の求 人会社は紙を捨てきれなかった。

浅野:なかなか成功体験から逃れられないんですね。

デジタルだと紙媒体では難しい効果測定も可能になった?

中野:まだ、そこまでいってなくて「締め切りが無いなら一度使ってみよう」というノリでした。

■ ストックビジネスアカデミーへの参加

浅野: 少し話が変わりますが、なぜストックビジネスアカデミーに参加されたのでしょうか?

中野:「iモード」を経て、インターネット時代になり、採用サイト構築などまとまったお金を稼げるようになっていました。けれども、来月の売上がどうなるかわからない不安がある。しかも、属人性が高いから忙しいし広く展開できない。

そこで、フランチャイズ展開とパッケージ型の課金サービスにすれば事業を拡大しつつ、ストック化が図れてチャリンチャリンと安定的にお金が入ってくると考えて、それを学べる環境と思い参加しました。

浅野:ストック率は高まりましたか?

中野:はい。当初のサイト構築で何百万円、検索上位表示で何百万円という売切型から、PDCA を高速で回していく効果の出る改善型にシフトチェンジをして、現在では500社が毎月3万円(年36万円)というお金を支払ってくれる仕組みが完成しました。

浅野:すごいですね。

中野:最初は1年契約、2年目からは月契約も可能になるので、初年度のうちに結果を出すための改善を続け、関係構築することが肝心です。

私自身は、新たな事業構築や市場予測分析は得意ですが、仕組化はわが社のナンバー2である水盛のほうが上手なので、彼が立役者です。私は、実践会もサボりがちな会員でしたし……(笑)

浅野:むしろたまに参加されるたびにビジネスがバージョンアップしているのが楽しみでした。あと、以前 SBA で顧問ビジネスを紹介した際、中野さんがすぐ顧問派遣の会社に登録したという報告を受けた時は、驚かされましたね。

中野:(笑)

■ コロナ時代の採用市場と多様性

浅野:採用市場におけるコロナウイルスの影響と採用市場にも大きく影響を及ぼしていると思われる多様性について教えてください。

中野:これまでの採用市場は「景気連動型」――すなわち景気が良くなると求人が増える、不景気になると少なくなるといわれてきました。ところが近年は「人口減」のほうが注目されて、景気に関係ない安定需要的な状況が生まれてきました。

しかも、さらにコロナショックが重なり、人口減の対策として期待されていた外国人労働者の入国が制限され、更なる需要増となっています。

浅野:AI (人工知能) を含めた技術革新によって、何年後には無くなる職業のような話題もありますが、そのあたりは如何ですか?

中野: AI 以外にも RPA やロボット化など、採用市場に影響がありそうな流れがあります。ただ、セルフレジや工場、自動運転など一部の業界以外での人員減はすぐには難しいと思っています。

浅野:そう簡単には人間がする仕事は入れ替えがきかず、安定需要は続いていく。

中野:ただ、今後働く側も雇用主である会社も多様化が進んでいくとマッチングが難しくなる。昔は、この媒体に求人広告を出すのが正解!みたいな感じがありましたが、これからはそれがさらに難しくなる。

働く側でいうならば、お金ではなく地方創成のような社会貢献であったり、生きがいを求めていたりする場合は、従来の求人告知では心に響きません。

特に、中小企業は1億2千万人のうちの1人に響けばよい。

全国 100 店舗を運営するため、安定的に 1,000 人規模の応募者母集団が必要という場合を除けば、従来の求人施策は不要であり、意味のないものになります。

浅野:採用も多様性の時代なんですね。

中野:はい。

あと、コロナ対策で「**リモートワーク**」が当たり前になって、<u>働く人の居住地が</u> 関係なくなりました。これからはさらに進んで国境や国籍も関係なくなってい くと思っています。

浅野:多様性に加えてボーダーレス時代。

中野: 時差を活かせば 24 時間稼働することも可能になります。

浅野:本当にそれが叶えば、圧倒的な競争優位になる。

■ 採用市場の大きな流れ

浅野:では、採用市場における今後の動きについて教えてください。

中野:避けて通れない流れは「副業」ですね。

これには色々な側面があります。企業側は「副業での経験したことを活かして欲しい」という建前と「もうウチだけじゃ給料が払えないかもしれないから準備しておいてね」という本音。

働く側も「もっとお金を稼いでやる!」というギラギラした従来の副業観が減り、 先ほどお話をしたように「お金じゃなくて社会貢献としてボランティアでもよ い……」というような副業を求める価値観も珍しくなくなっています。

個人的には「全部、本業だろ!」とも思っているんですが、とにかく、<u>今までの</u> 給料と休みなどの条件が並んだだけのサイトでは求人ができないことになりま す。

浅野:確かに副業という言葉は早くやめたほうがいいかもしれません。

中野: あと、政府が週休 3 日などと言いはじめていますが、週休 3 日で同じ給料とは思えません。

浅野:副業が当たり前となる長期的な流れがある。

食堂で有名になった健康器具のタニタさんも**雇用から業務委託への移行**――社員と自営の中間のような形態が一番良いのではないか……というような考えの施策を実行していると聞いたことがあります。

中野:親の介護によりフルタイムで働けなくなった優秀な社員を失うよりも、多様な働き方を認めたほうがいいに決まっています。

浅野:ウインウインの関係。

中野: タニタさんの副業推進メンバーとも直接会いました。社内には「体のいいリストラ策ではないか?」という見方あったようです。ただ社長は「タニタが業績不振になっても業務委託の半独立状態で仕事をしていれば他で活躍できる可能性が広がるし、逆に定年もなくなるのでずっとタニタにも関わってもらえるのでお互いよいのではないか」と真剣に考えているという話をしてくれました。

日本のためには、全員フリーランスがいいと思っていますが、全員が全員独立する必要もありませんし、ましてや起業して会社を大きく、しなければいけないわけでもありません。それぞれにあったパターンを見つけられればそれでいいと思います。

浅野: それぞれにあった働き方が選べることが理想。

中野:どの会社にも、専属で雇うほどではないという業務が必ずあります。 例えば、ネット通販をしているような場合は写真のクオリティは高めたいがカメラマンを雇うほどではない。でも毎回違う人に説明するのも大変……とうようなことが多い。その場合、ひとりのカメラマンを5社でシェアする。

浅野:なるほど、カメラマンも5社との契約で安定する。

■ これからの採用活動と未来

浅野:今後、企業はどのように採用活動を進めればよいとお考えでしょうか?

中野:まず、大前提として**ターゲットを絞ることが大切**です。

皆さん、やりがちなのは、人が足りずに困って「誰でもいいから来て!」のような募集をしてしまう。それでは、誰の心にも刺さらないので応募は来ません!

お子さんが小学校入学して何年かブランクあるけど働きたいと思っているアナタ! 30代の主婦が中心となって活躍する職場……。

のようにターゲットを明確にする必要があります。

浅野:あっ、私のことだ……と思わせる。

中野:そうです、インターネット通販では当たり前のことを人材募集ではしていません。

アドヴァンテージでは「**採用×マーケティング**」という考えのもとで、<u>E コマー</u>スのノウハウを活用しています。

浅野:いわれてみれば当然ですが、採用になるとマーケティング的な考えから離れてしまう。

中野: あとは、目的に合わせて、各種求人サービスと自社での募集との使い分ける必要がありますね。求める人材が明確かつ希少であったり、緊急度が高かったりする場合は「スカウトサービス」や「人材紹介」を使うべきですし、先程お話した多様な価値観に対応するならば「SNS」など共感を軸にした発信が最適です。

Indeed のような求職に特化した検索サービスの登場によって、自社のホームページでの募集が非常に楽になりました。求人ページに必要事項を記載しておけば、自動的に Indeed が情報を吸い上げ、検索結果として表示してくれます。

浅野:Indeed はテレビ CM でご存知な方も多いと思います。ただ、スカウトサービスも同じかもしれませんが、<u>どう活用してよいか分からないという経営者</u>も多いと感じます。そのあたりは如何でしょうか?

中野: そこは外注化、すなわちプロに任せてしまうのが正解だと思っています。 先程の副業というキーワードと絡んできますが、採用における特定領域のプロフェッショナルが課題やニーズに応じて支援するサービス――『採用のミカタ』 をリリースしました。アドヴァンテージ HP より→ 「※ 原動・

浅野:今までのサービスとの違いは?

中野: これまでは、受託した仕事を社内で 消化していました。それを外部の専門家と マッチングする **副業プラットフォーム** の 仕組みにしました。



浅野:採用業務におけるマッチングサービスですね。

中野:副業解禁で一流企業に勤めている

優秀な人材の経験やスキルをシェアできるようにもなりました。

浅野:最前線でバリバリ活躍している人事担当者が支援してくれる!?

中野:もちろん、これまで通りアドヴァンテージのスタッフも支援に入りますし、独立してコンサルタントとして活躍している方もいます。企業に勤めながら活動できる方に依頼できるという選択肢が増えたのは大きいですね。

浅野:今までは、副業規定があったから出来なかったことが可能になった。

中野:はい。

時給 1 千円で、ある人材のスカウトサービスの業務を行ってる方がいらしたんですが、その方のスキルと実績を他社に紹介したら「時給 3 千円でもお願いしたい!」という事例もありました。

浅野:時給が3倍!?

中野:当社マージンがあるので、厳密には 3 倍には届きませんが、<u>当たり前に感</u>じている日常業務スキルが、他社では違う評価がなされたところが面白い。

浅野:働く場所で価値が違ってくる。

中野:依頼する企業としても、スカウトサービス活用を社員に教育したり試行錯誤したりするより、委託してしまったほうが結果も早く出ます。

浅野:確かにそうですね。

中野:また『採用のミカタ』という<u>プラットフォームを介すことによって、発注</u>側としては個人に依頼するリスクが軽減します。

どうしても個人だと企業側に「急に連絡が取れなくなったらどうしよう……」というような心配がある。

働く側にとっても**営業代行**としての機能や、「お金を払ってくれなかったらどうしよう……」というような**不安解消**のメリットがあります。

浅野:新しいサービスをどんどんリリースしているイメージがありますが、アイデアはどのように生まれるんですか?

中野:今回は、顧問サービスに登録して様々な企業の現場にお邪魔した経験。 「あっ、ここでひっかかるんだ……」というお困り事例を実際に見聞きしたこと が、役に立ちましたね。

浅野:実際に顧問に行ったんですね!? (笑)

中野:はい! (笑)

浅野:ちなみに、どのような企業にいらしたんですか?

中野: 誰もが知る超大手企業もありましたし、所謂中小企業にもお邪魔しました。 大手の場合は、既に採用の仕組みが整っているので「自社の採用活動が適切か?」 という確認。中小は具体的な採用活動の支援や人事担当への教育が多かったで すね。

実は採用活動って他社と比較されるフィードバックの機会が全くないんですよ。 営業だと、お客様から競合他社の提案書などをみせてもらうことによって「なぜ 負けたのか?」と考えることも可能なんですが、採用業務にはそれができない。

浅野:確かにそうですね。

最後に、中野さんの今後の活動についてお聞きしたいと思います。

中野:「中小企業のグロース」「個の成長」「よりよい人生に関わる」をテーマに 今後も活動していきたいと思っています。あとは、コロナの影響で少し遅らせて いますが、上場を目指しています。

浅野:上場される日を楽しみにしています。本日は、ありがとうございました。

中野:ありがとうございました。



「ストック思考®」ここがポイント

- ① ストック思考®によって、フロービジネスから ストックビジネスへの段階的な発展を遂げる
- ② その時点での長期的視点における「増える要素(追い風)」をうまく活用して、継続的成長を実現
- ③ 大きなトレンドとなる今後の副業時代をリードする 新事業『採用のミカタ』



Zoom インタビュー中の歓談風景

対談を終えて

今回、改めて、株式会社 アドヴァンテージ 中野社長のお話を聞いて感じたのは、ストック ビジネスアカデミーで提唱されている内容、方法を忠実に自社に取り入れられていること です。

これから、学び、実践していかれる際にすごく参考になると思います。

1.フロービジネスからストックビジネスへの転換

フロービジネスからストックビジネスへの転換の全体像をまず見てみたいと思います。

立ち		-1 44	アドヴァンテージの事業展開		
位置	購入頻度 ストック性		当初モデル	発展形モデル	
貸し手 供給側	継続課金 賃貸契約 定期発注	グレードIV ストック性が極めて高い	/	・『 <u>採用のミカタ</u> 』 ・『 <u>ちょくルート</u> 』FC	
	リピート 継続 継続課金	グレードⅢ ストック性が高い	・他社への顧問業務(採用全般)	・採用コンサルティング ・集客支援 ▼・採用サイト制作/運用/改善 ※追い風として、人口減少、 コロナ禍等により、恒常的 な求人ニーズへ	
借り手	発生	グレード II ストック性を帯びたフロー	・自主採用サイト構築 (売切型) ・検索上位表示支援 (売切型) ※採用市場には季節サイクルが あるため、基本的にリピート		
需要側	単発 / スポット	グレード I フロー(スポット型)	発生につながる ※ただ、長期的には景気変動に 左右される		

もともと、採用市場には、一定のリピート需要があり、フローとはいえども、既にストック性を帯びているといえます。

そこに、長期的視点での「iモードの開発と普及」「紙媒体からネット媒体への求人媒体の変化」等の追い風もとらえ、「自主採用市場」の黎明期から採用市場全体でのシェア 10%までの拡大を自社、自らが牽引。

さらに、ストック性を高めるべく、「ちょくルート事業のFC化」、更には中野氏自ら他社の採用全般に関する顧問業務を請け負う中で蓄積されたノウハウをもとに「採用のミカタ」という採用のプロ人材に手伝ってもらいたい企業と、自身の専門スキルを活かしたい副業・フリーランス人材をマッチングする新事業の立上げ(2021年)。そこでは、単なるプラットフォーム型のマッチング紹介だけでなく、株式会社アドヴァンテージが顧客と業務契約し、責任を持って人材マッチングや副業人材のマネジメントを行われています。

なお、このプロセス全体において、まずはフロービジネス段階やテスト(顧問契約)において、「貯まるもの(顧客ニーズ情報、ノウハウ、見込み顧客等)」をベースに、ストック化を図るという原理原則を徹底されています。

上記のストックへの転換プロセスを、「ストックビジネス共創ワーク (SBA 会員様向けの実践プログラム)」で使った【立ち位置分類シート】も活用して俯瞰してみます。中野社長が実践される段階では、このように整理されたものではありませんでしたが、この前提となるストック思考®を学ばれながら、取り組まれたのではないかと思います。

◆立ち位置分類シート抜粋版 ※全体版は「実践会」のワークにて紹介予定。

4分類	ストック性のある立ち位置 (どのように?)		対象・商品サービス			
		時期	SBA参加前	SBA参加後	これから	
		誰に?	大企業、中小企業	大企業、中小企業、	大企業、中小企業(50名以下)、	
				F C参加企業	副業人材	
		何を?	ちょくルート	ちょくルート+FC	「採用のミカタ」	
	場所の提供				「採用のミカタ」	
貸す	場がの提供				副業人材プラットフォーム	
	人・物の提供				副業人材のマネジメント	
	資格提供				副業・プロ人材の認定	
認める	事業パック提供(FC・協会など)			自主採用(ちょくルート)		
	事業パック提供(FC・勝去など)			のFC化		
	資格の維持サービス				副業・プロ人材の評価	
	負権の維持サービス				のアップデート	
ルギナフ	改善後の維持作業			PDCAを高速で回していく		
WD 7 0	以合後の推済正条			効果の出る改善型へ		
(学習・成長・治癒・改善)	運営受託(BPO)			月額3万で採用に関連する	副業・プロ人材で	
	EBXII (Br O)			業務を一気通貫で行う	業務を代行する	
	教育コンテンツ提供				採用・人事の	
	教育コンナンク提供				ノウハウ講座を開始する	
消費・劣化	情報の継続的提供			採用セミナーでの情報発信	採用/人事のコミュニティ作り	
月貝・カル	教材提供・更新				ノウハウのアップデート	
その他 (フロー的)			自主採用サイト構築		採用サイト以外の採用・	
	サービスの提供(代行)		白土珠用リイト構采		人事ノウハウを元に	
			(元・リリリ空)		サービスを展開できる	
	コンサルティングで問題解決		検索上位表示支援		コンサル型も	
	コンシルテインツで向逸胜次		(売り切り型)		外部人材で受託ができる	

2.新規事業『採用のミカタ』

そして、今年、満を持してスタートされた『採用のミカタ』は、特に社員 50 人以下の中小企業の経営者、および採用分野のプロフェッショナル副業人材の方にとって、ぜひとも、注目して欲しいサービスです。

この新事業について、同じく「ストックビジネス共創ワーク」で使ったシートである**【紹介シナリオシート**】にまとめ、中野社長に加筆修正いただきました。

巻末に掲載いたしましたので、あわせてご覧ください。

3.まとめ

冒頭にも書きましたが、株式会社アドヴァンテージは、忠実にストックビジネスを実践されているすばらしい成功事例です。

今回は、その過程を最新のワークシート類も使いながら、学ばせていただく機会になりました。

今後、大きなトレンドである「人口減少(働き手の減少)」「多様な働き方の増加(副業、時間や場所にとらわれないリモートワーク)」という長期的視点に基づき、さらなる成長をされて行かれる株式会社アドヴァンテージを応援していきたいと思います。

PS)株式会社アドヴァンテージ 中野社長は、採用に悩まれる、あるいはさらに良い人材を望む経営者様にとって、心強いパートナーとなっていただけるのではないでしょうか。

あなたにとってこのレポートが事業拡大のヒントとなれば幸いです。

ストックビジネス実践会主宰 浅野雅義

【話し相手】			【ゴール】
説明の手順	プロモーション要素 (順番替え)	説明	記入欄
サービスの特長・差別化について	解決する課題と関連する 社会背景	この商品サービスが必要とされる社会 背景 ! 長期的視点シートを振り返る	〈企業側〉 ·大手企業中心に「副業」推奨→ (本音は)給与負担の削減 ·週休3日制の導入(給与負担削減)→今まで通りの収入は無理→自分で稼ぐ必要 <個人側〉 ·終身雇用制度の実質崩壊→1社に依存するリスク→複数収入導線の確保・お金だけでなく、やりがいや社会貢献を目的とした働き方も増えている・介護や育児等で、フルタイムで働く以外の選択肢がないと働き続けられない
	ベースコンセプト	①誰の、②お困りごとと、③その解決 策 「他社との差別化」を前提とした、「終 始一貫させる考え・構想」 ! 継続的な立ち位置を意識して	①「(主に)50人以下の中小企業」と、「大企業社員やフリーランス」の採用関連/人事関連業務の専門人材の方 ②企業「人事専任担当をおけない、あるいは工数不足、採用ノウハウ不足の解消」個人「自分の強み(専門性)を評価してもらい、副業収益を得たい」 ③アドヴァンテージが、その両者を繋ぎ、カスタマーサクセスメンバーが伴走することと、採用周辺業務や自社採用サイト等の制作とウェブ集客運用等で支援します。
	イノベーション要素	サービスを提供する為の革新的な部分 ! 組み合わせ・貯まるもの ! 書く順番は問わず	・単なる「副業プラットフォーム」だけでは、登録者はいても、企業が自社の課題を切り分け 発注することは困難であり、またどのように人材を探し、業務を任せられるかの判断ができ
証拠と根拠	お客様が確信できる、事例や証拠	実績、事例 購入した方の感想(お客様の声)	既に始められた方の喜びの声 ・「自社の採用の方法が客観的に見て他社と比べてどうなのかを診断してくれ、改善提案をしてもらえる」 ・「採用について、どうすればいいかわからない状態だったが、1から指南してくれ、ノウハウも残せるので安心」 ・「少ない人数で人事採用を回しているので、得意ではない業務を切り分けられるので本業に特化できるのはありがたい」 ・「今まで当たり前におもっていたスキルが高く評価され、対価としての個人としても収入が上がるのが嬉しい」 ・「収入だけが目的ではなく、困っている企業や団体のお役に立てるのでやりがいがある」
	自社の強み、選ばれてい る理由	他社ではなく、あなた(自社)から買う理由は?差別化要素や優位点は?	・20年近く前に業界初の自主採用サイトを活用した採用支援業務を開始し、現在も600社以上の中小企業の採用を「ちょくルート」ブランドでサポートしてきた業界NO.1の実績 ・代表自らが、3年間に渡り30社以上の採用の顧問、コンサルタントとして、他社の顧問・副業プラットフォームの課題や問題点を体感し、採用支援ノウハウや問題解決スキルを中小企業で活用する方法を検討・今後、採用だけでなく営業、販促集客、財務等の経営課題をサポートできる中小企業向け「副業人材プラットフォーム」を構想
サービスの概要	商品・サービスの概要	どの様なサービスで (具体的サービス内容、価格)	・採用のプロ人材に手伝ってもらいたい企業と、自身の専門スキルを活かしたい副業・フリーランス人材をマッチング ・単なるプラットフォーム型のマッチング紹介だけでなく、当社(アドヴァンテージ)が顧客と 業務契約し、責任を持って人材マッチングや副業人材のマネジメントを行います ・採用のプロを 1 人雇えば、最低でも年間600~800万以上かかるところを、複数の中小企業でシェアすることで月額10万円からで支援します(新入社員より安いか、同じくらいの費用で、採用のプロを活用することができます) ・オプションとして、御社自身の採用レベル診断&改善提案や、1から採用業務全般の教育研修も可能(採用ノウハウの内製化にも対応、自社の人材が育つまでの"中継ぎ"としても機能します)
商品名	コンセプトワンワード	ベースコンセプトを短く表現	あなたの会社の「社外採用・人事の参謀」として、最適な大企業での人事経験者 (副業) やフリーランスのプロ人材をマッチング、成果が出るまで徹底的にサポートします
	サービス名称	コンセプトが伝わる名前	中小企業の成長(組織の成長)と、新しい働き方(個の時代で個を活かす、シェアリングエコノミー)を応援するアドヴァンテージの新サービス「採用のミカタ」

	T		
サービスによって 得られる利点	メインコピー	誰に?何の為に(何を解決したいのか?)潜在的な思いに届く言葉。	A:なかなか採用の成果が上がらず困っている社員 5 0 名以下の経営者の方へB:もっといい人材を採用したいが、自分 1 人だけでは時間が足りない採用担当者の方へC:いろいろな改善、工夫をしているが、成功している他社と何が違うのかが気になる人事責任者の方へあなたの会社の最も適した採用のプロを紹介します。社員ではなく、業務委託なので、必要な時に、必要な業務を手伝ってもらえます。そして、「採用×マーケティング」で、延べ 1 5 0 0 社(アクティブ700社)以上を支援するアドヴァンテージがで自社採用サイトや周辺業務を含めて、伴走型で一気通貫でサポート。
	サブコピー	購入した人の驚きを表現。 ! スペックではなく情緒的な価値を表現 ! 価値が続く感じ	これからは、時間や場所に縛られない「新しい働き方」の時代が来ます。考え方が変われば採用ターゲットは日本全国、世界に広がります。 最先端の採用を体験してきたプロ人材が、あなたの会社の採用をお手伝いします。 人材難の今こそ、採用で一気に差をつけるチャンスです。中小企業では人事・採用のノウハウがないままの組織作りでは経営者が考える組織の成長が見込めません。優秀な人材やノウハウを活用することで新しい時代への変化に対応できます。
オファー	購入の迷い(不安)を解 消する方法	契約しない理由は ? →その対策は 続けない理由は ? →その対策は	Q:企業として、副業人材やフリーランスの個人と直接契約するのは不安 A:当社(アドヴァンテージ)が御社と業務委託契約。最適な人材をマッチングし、責任をもってマネジメントいたします。成果が出るまで採用経験豊富なカスタマーサクセスメンバーが企業と個人の双方を継続サポートします。 Q:個人として副業マッチングサイトに登録したが、まったく反響が来ない A:個人の登録は多数いますが、企業側が採用がうまく行っておらず人事採用のお困りごとがあっても、誰に何を任せていいのか、判断できません。あなたの強みをアピールし、求めている中小・ベンチャー企業へご紹介します。業務スタート後も、働きやすいようにアドヴァンテージメンバーがフォローしますので、副業が始めての方でもご自身のノウハウ活用に注力できます。
	背中を押す一言	今すぐ購入するメリット	・日本の副業市場は始まったばかりです。ただ、真に力のある人材は多くの企業が求めています。(ご自身のノウハウがどんな価値があるかを、アドヴァンテージが見極め中小企業で活用することでキャリアアップ、収入アップにもつながります) ・通常では採用できそうもない上位数%のプロ人材も今なら、まだまだ出会うことができます。 ・採用の高度化は、将来への投資。大企業や専門家しか知らなかった採用ノウハウで、組織を強くすることができる
ご紹介	問い合わせ	誰が提供するのか? 買うにはどうすれば良いのか?	お問合せ先: アドヴァンテージ「採用のミカタ」事業部 電話 昨年3月より、パートアルバイトも含めほぼ全メンバーテレワークなのでお手数です が電話ではなく、メール・登録フォームよりお問い合わせください。 メール(mikata@ad-vantage.jp) 登録フォーム https://www.saiyo-no-mikata.com/ 無料ウェビナー https://ad-vantage.jp/seminar/ 無料相談等 (無料相談LPも準備中) メールまたは登録フォームからお問い合わせください



〜実践企業インタビュー〜 「株式会社 アドヴァンテージ」 「フロービジネスの特性を見極めストックビジネスを構築事例 |

2021年6月20日発行

取 材:浅野 雅義 (ストックビジネス実践会主宰)

監修:大竹啓裕(ストックビジネスの教科書著書)

構成編集: 冨山 晃

発 行:ストック総研 株式会社 工藤珠加

