

# SNS運用リスクリング講座 ご提案資料

- 採用につながるSNS運用を、設計から改善まで内製化する

[SNS採用研修 | 提案書](#)





# よくある課題

SNS採用で企業が陥りがちな3つの落とし穴



## 運用がうまくいかない主な要因

設計から改善までの各フェーズで発生するボトルネック



要注意

### 1 感覚運用でターゲットが曖昧

「なんとなく20代」といった曖昧なペルソナ設定により、誰にも刺さらない一般論のメッセージになってしまう。

### 2 フォロワー重視で応募につながらない

「いいね」や「フォロワー数」ばかりを追いかけ、採用という本来の目的や、応募に直結する発信が後回しになる。

### 3 プロフ・CTA・分析が弱く改善できない

投稿が見られても導線が不明確で離脱を招く。数値を計測しないため「なぜダメだったか」を言語化できず次につながらない。



### 対策：本講座では設計→投稿→導線→改善を一気通貫で整える

場当たりの発信から脱却し、誰を狙い、どう動かし、どう計測して伸ばすかという確実な勝利の方程式を組織に定着させます。



課題を正しく把握し、戦略的な運用に切り替えることが採用成功への第一歩です。



## この講座でできること

導入メリット | SNS採用を「設計から改善まで」内製化する



### ターゲット設計ができる

自社の強みを棚卸し、誰に届けるべきか「ペルソナ」を明確にします。発信のブレがなくなり、求める人材に響くメッセージの土台が完成します。



### 応募につながる投稿が作れる

求職者の共感を呼び、保存やシェアにつながる「型」に沿った投稿を作成。属人化を防ぎ、誰でも質の高い発信が可能になります。



### プロフ / CTAを改善できる

投稿から訪れたユーザーを離脱させず、確実に「応募」へと導くプロフィールと導線（CTA）を設計。アクセスを無駄にしません。



### KPIで改善運用が回る

フォロワー数などの見栄えではなく「応募数」を起点としたKPIを設定。感覚に頼らず、数値をもとに自走してPDCAを回せる体制を作ります。



自社のアカウントを用いた実践的なワークを通じて、研修翌日からすぐに使えるノウハウと改善の仕組みを構築します。



# 全5回のカリキュラム概要

SNS運用リスキリング講座

204 / 206

1

## 第1回：基礎理解

SNS採用の全体像、成功のためのマインドセット、運用体制の構築を学びます。

2

## 第2回：ターゲット設計

誰に届けるか（ペルソナ）、悩み、提供価値、刺さるメッセージを言語化します。

3

## 第3回：投稿設計

共感を生むコンテンツの型、フックの作り方、テンプレートを活用した量産体制を整えます。

4

## 第4回：応募導線設計

一瞬で理解されるプロフィール、行動を促すCTA、LINEを中心としたシンプルな応募フローを構築します。

5

## 第5回：分析・改善

KPI（保存・プロフクリック・応募数）の設定、ファネル分析、週次のPDCAサイクルを定着させます。



## 導入前 / 導入後

SNS運用リスクリング講座の期待効果



### 導入前

よくあるSNS運用の状態

⚠ 発信方針が曖昧

⚠ 投稿が属人的

⚠ 応募導線が弱い

⚠ 数字を見ず改善できない



### 導入後

仕組み化され成果が出る状態

✓ ターゲットが明確

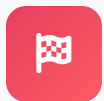
✓ 投稿の型がある

✓ プロフ/CTAが整う

✓ KPIで改善が回る



SNSを“やる”から“採用成果につなげる”へ



# ご提案の進め方

導入から成果創出（内製化）までのロードマップ

1

## 現状整理

アカウント診断・課題抽出  
採用目標とKPIの設計

 期間：約1~2週間

キックオフを実施し、既存アカウントの課題や競合状況を分析。本プロジェクトで目指すターゲットと達成すべきKPIを明確に定義します。

2

## 全5回研修

設計から改善まで一気通貫  
実践ワークを通じた型化

 期間：約1~1.5ヶ月

ターゲット設計、投稿設計、導線設計、分析改善の全5回を実施。座学だけでなく、ワークを通じて自社専用のテンプレートと運用フローを完成させます。

3

## 改善運用定着

週次での数値振り返り  
PDCAサイクルの自走支援

 期間：ご契約内容による

研修で設定したKPI（保存数・プロフィールクリック・応募数など）をもとに、毎週数値を計測・分析。自走して成果を出し続ける仕組みを社内に定着させます。



まずは現状のSNS運用課題と採用目標を共有いただくところから開始いたします。