

# SES特化 スカウト文面テンプレート集

**RYOMA**

# RYOMAについて

社名	株式会社RYOMA
設立	2021年7月12日
所在地	東京都渋谷区千駄ヶ谷5丁目14-7 ゼニス南新宿6F
役員	代表取締役 阿阪滉貴 取締役 金田健
従業員数	51名（正社員・アルバイト・インターン・業務委託含む）
事業内容	キャリア支援事業、採用プランニング事業
届出等	有料職業紹介： 13-ユ-313828

## キャリア支援



20代専門キャリア支援「キャリアてら」  
キャリア形成に悩む20代に向けた転職支援サービスです。



tenshokuchan  
転職ちゃん

[フォローする](#)

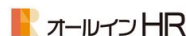


転職ちゃん。  
20代の未経験転職  
応援し隊





キャリアてら  
『20代特化転職サポート』

## 採用プランニング





採用の仕方が分からない、手が回らない、どんな手法がいいか分からない  
そんな企業様の悩みを、課題に合わせて、採用のプロ人材が支援します。



HR MAKER  
(HR メーカー)

[人気動画を見る](#)



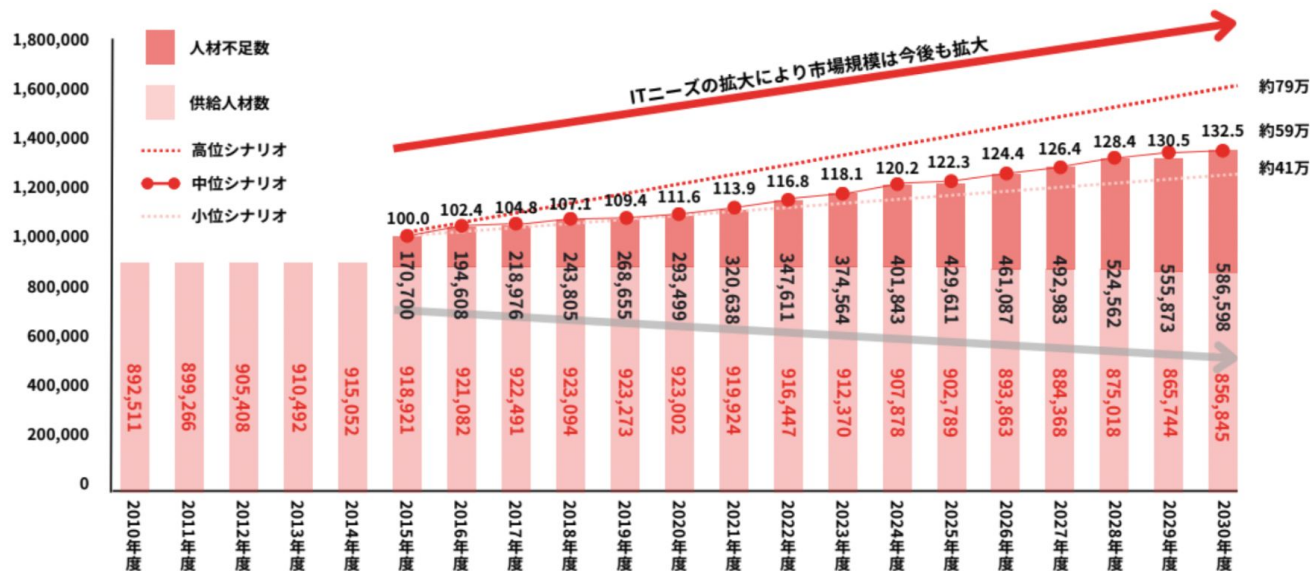
採用成功者の巻！  
HR MAKER (HR メーカー)

# ※SESに限らず、ITエンジニア全体で人材不足が続いている

エンジニアの需要は非常に高く、複数の企業が一人のエンジニアを取り合っている状況。

例えば20代後半~30代前半のJava経験者といった、多くの企業が求める人材になると、有効求人倍率はさらに高くなります。





経済産業省によると、2030年にはIT人材が最大約79万人不足すると試算されており、エンジニア不足は今後ますます深刻になると予測されています。



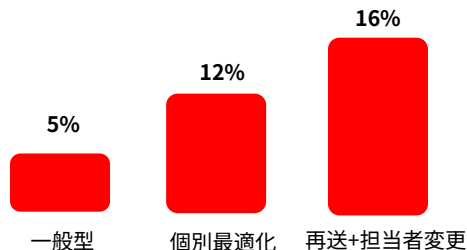
引用：経済産業省 商務情報政策局 情報処理振興課

# スカウト活用で期待できる効果

## SES業界特有の採用課題





-  母集団形成の難しさ：SES企業は自社開発実績を訴求しにくく、IT職種の求人倍率は**約11倍**と高競争
-  企業認知度の低さ：特に中小規模SES企業は認知度が低く、求職者の選択肢に入りにくい
-  ターゲット人材の競争激化：20代後半～30代前半の経験者は**複数社**から同時にアプローチされる状況
-  案件訴求の難しさ：下請構造により、魅力的な案件や職務内容を明確に伝えるにくい

## スカウトメール効果の測定データ






※本ページの数値は、  
doda・VOLLECT・レバテック  
・digireka1HR等の公開資料および  
弊社分析結果をもとに作成して  
います。詳細は巻末「参考文献一  
覧」をご参照ください。

## SES業界特有の採用課題

-  先制的アプローチ：応募前接点を創出し、競合他社より先に採用プロセスを開始できる
-  選考通過率向上：スカウト経由の応募者は求人広告経由と比べて**約1.4倍**の面接通過率
-  入社後のミスマッチ低減：事前に詳細な案件情報や働き方を提示することで、入社後のギャップを軽減
-  採用コスト削減：適切な運用により、求人広告よりも**10～20%**削減できた事例もある

## 最適化の実践ポイント

-  スマホ最適化：SESエンジニアの**68%**がスマホでスカウトを確認。500～600文字（1スクロール）※**運用方法により異なります**
-  件名×冒頭最適化：件名へのポジション/年収/働き方の明記で開封率+15%、冒頭の経歴言及で返信率+**約12%**
-  送信タイミングと再送：夜間19～22時の送信と、初回送信から5日後の再送で**最大2.1倍**の返信率

# 返信率の高いスカウトを送るコツ

売り手市場の今、求職者は大量のスカウトを受け取っています。そのため、定型文の一括送信メールは「自分には無関係」と見なされ、開封前の段階で淘汰されがちです。  
未開封のまま放置されがち…。

こうした状況を改善するためには、**タイトルや文面を、\*\*求職者一人ひとりの属性に合わせた「個別カスタマイズ」\*\*したメールを送信することが重要**です。

具体的には、次ページで紹介する「コツ」を抑えることで、返信率を高めることができるでしょう。

## 求職者の状況

- ・ 人気層では、1日に10通以上のスカウトを受け取ることも珍しくありません
- ・ 届くのは、誰にでも当てはまるような **どれも同じような定型文ばかり**

## 求職者はどのように感じている？

- ・ 一括送信で誰にでもアプローチをしている
- ・ **なぜ私に？**が書かれておらず、**自分宛ての連絡だと感じない**
- ・ 自分自身にとって、その企業に応募するメリットがわからない

# 効果的なスカウト文面の7つの構成要素

- 1 件名：メリット・希少性・送信者名で""自分ごと化"
- 2 冒頭1行：候補者の経歴・志向に即したパーソナライズ
- 3 共感と関心：レジュメから読み取れる具体的なポイントを称賛し、プロとして評価する
- 4 スカウト理由：なぜその方なのかを、根拠とともに提示
- 5 仕事の魅力/案件：技術要素・フェーズ・場所・期間を明確化
- 6 未来像/メリット：入社後の成長・待遇・働き方の具体性
- 7 CTA：所要時間・候補日時・選択肢（カジュアル面談可/質問のみ可）

# スカウトメール作成の7ステップ

- 1 **ペルソナ定義**：スキル・志向・転職理由・制約を具体化
- 2 **自社の魅力の言語化（4P：Product／Price／Place／Promotion）**：ターゲットに刺さる「理念・事業・人・待遇の強みを整理
- 3 **競合差別化（3C：Customer／Competitor／Company）**：競合他社の訴求ポイントを想定し、埋もれないための「差別化」を図る
- 4 **情報収集**：レジュメ・SNS・登壇/執筆・GitHub等の手がかり
- 5 **ドラフト**：共通テンプレート+可変ブロック（経歴／案件／CTA）で再利用性を高める
- 6 **A/Bテスト**：件名・冒頭・CTA・送信時間を小刻みに検証
- 7 **運用設計**：再送間隔・送信者切替（現場/役員）・ナレッジ化

# キャリアパス重視「3年後の未来」を見せる

ターゲット：「未経験」成長意欲はあるが、どの会社に行けばエンジニアになれるか迷っている層

特徴：「研修がある」だけでなく「その後の道筋」を示すことで安心感を醸成する。

## 📁 件名例：

{{氏名}}様の学習歴を評価 | 3年で「市場価値のあるエンジニア」に育てるための面談依頼

## 📄 本文雛形：

{{候補者名}}様

はじめまして、(株)●●の{{担当者名}}です。

プロフィールにて、お忙しい中で{{学習言語/資格}}の学習を継続されている点に、強い成長意欲を感じご連絡いたしました。

未経験からのエンジニア転職において、「入社後にどのようなキャリアを歩めるか」ご不安ではないでしょうか？

弊社では「とりあえず空いている現場に入れる」ことはせず、\*\*「3年後のなりたい姿から逆算した現場選び」\*\*を入社時に約束しています。

### 【弊社のキャリア形成ステップ例】

- 入社～2ヶ月：自社内での実践型研修（Java/PHP等、現場レベルのコード規約を習得）
- ～1年目：チーム体制の現場にて、テストだけでなく改修・実装タスクを担当
- 2年目以降：設計工程へのチャレンジや、モダン技術（Go/AWS等）への移行を支援

「学習したことを無駄にしない働き方」について、まずは30分ほどカジュアルにお話しできませんか？

どのような案件からスタートできるか、具体的な事例リストをお見せします。



# ポートフォリオ称賛重視「個」を承認する

ターゲット：「現場未経験」独学で成果物を作っており、自分の努力を認めてほしい層

特徴：テンプレート感を極限まで消し、「あなただから送った」感を演出する。

## 📁 件名例：

【面談確約】実務未経験でも、その「自走力」は即戦力候補です

## ✂️ 本文雛形：

{{候補者名}} 様

はじめまして、(株)●●の{{担当者名}}と申します。

{{GitHub/ポートフォリオURL}} を拝見し、特に「{{作品名}}」にとっても惹かれ、ご連絡いたしました。

多くの未経験エンジニアの成果物を見てきましたが、

{{候補者名}} 様のコードは「動けばOK」を超えて、

**{{具体的な褒めポイント：ディレクトリ構成が綺麗 / READMEが丁寧 / エラーハンドリングが考慮されている}}**といった部分まで丁寧に作り込まれているのが印象的でした。

この「自走してやり切る力」と「細部へのこだわり」は、まさに弊社の開発チームと一緒に働きたいと思うエンジニア像です。

弊社にはレビュー好きなエンジニアも多く、実務に近いコードに触れながら成長していける環境があります。

今の学習の方向性が合っているかの「答え合わせ」も含めて、まずはカジュアルにお話しできませんか？

もし少しでもご興味をお持ちいただけましたら、オンラインで30分ほどお時間いただけると嬉しいです。

# 評価・待遇重視「市場価値」を正しく還元する

**ターゲット：**「開発経験者・中堅層向け」技術力は向上しているのに、給与が年功序列でしか上がらず「給料面」に不満を持っている層。

**特徴：**曖昧な「高待遇」という言葉を避け、「還元率」「計算式」という**数字のロジック**で信頼を勝ち取る。

## 📁 件名例：

【単価{{提示可能単価}}万】スキルに見合う「納得感のある評価」について一度お話ししませんか？

## ✂ 本文雛形：

(株) ●●の {{担当者名}} と申します。

{{レジュメ記載のプロジェクト}} における、{{具体的技術}} を用いたご経験を拝見し、ぜひ一度お話を伺いたくご連絡いたしました。これまでのご経歴から、{{候補者名}} 様は市場全体で見ても、より高い評価を得られるだけのスキル・実績をお持ちだと感じております。

もし現在、

- ・ご自身のスキルレベルと年収・評価が合っているか
- ・どの程度が「市場から見た適正な水準」なのか

について、少しでもモヤモヤをお持ちでしたら、弊社の考え方を一つの参考情報としてお伝えできればと思っています。

弊社では、

- ・ **案件単価を開示**
  - ・ 単価の {{還元率}}%前後 を目安に報酬へ反映する、
- といったシンプルなルールで「納得感のある評価」を大事にしています。

まずはカジュアル面談で、{{候補者名}} 様のご経験ならどのくらいの単価・年収イメージになりそうか、ざっくばらんにお話できればと思います。  
オンラインで 30 分ほど、お時間いただくことは可能でしょうか？

# 技術・環境重視「キャリアチェンジ」

**ターゲット：**長く同じシステムや言語に携わっており、安定はしているが「新しいスキル」が身につかず、将来への焦りを感じている層。

**特徴：**現在のスキルを否定せず、「その基礎力があれば、モダン環境への適応は早い」と肯定し、\*\*（経験を活かした再挑戦）」\*\*を提案する。

## 📁 件名例：

【キャリア移行】〇〇/〇〇のご経験を武器に、●●/●●環境で、“経験を活かした再挑戦”しませんか？

## ✂ 本文雛形：

（株）●●の{{担当者名}}と申します。

{{レジュメ記載のプロジェクト}}にて、長期にわたり基幹システムの保守・改修や機能追加を担ってこられたご経験を拝見し、「土台の強いエンジニアの方だ」と感じご連絡いたしました。

もし日々の業務がある程度パターン化してきていて、「このままの延長線で、5～10年先もキャリアを描いてよいのか」という思いが少しでもあれば、{{候補者名}}様のご経験を活かした「**モダンな技術・環境へのステップアップ**」という選択肢もご紹介できればと思っています。

弊社では、これまでのご経験を前提に、環境や技術スタックをアップデートしつつ、徐々に役割の幅も広げていく——そんなキャリア移行を前提とした案件をご提案しています。

まずはカジュアル面談という形で、

- ・{{候補者名}}様のご経験がどのような環境・ポジションで活きるか
- ・次の一步としてどの方向性がありそうか

を、具体的な事例も交えながらフラットにお話できれば嬉しいです。

オンラインで30分ほどお時間をいただくことは可能でしょうか。ご興味をお持ちいただけそうでしたら、ひと言ご返信いただけますと幸いです。

# PM「プロジェクトマネージャー」

**ターゲット：**PM・PMOとして稼働しているが、「単価の割に給与が低い（還元率が悪い）」「商流が深く裁量がない」と感じている実力派層。

**特徴：**単価連動型給与や、高単価案件の具体例を提示し、実利メリットを強調する。

## 件名例：

【単価連動/還元率〇%】そのPM経験、適正な"市場価値"で評価されていますか？エンド直案件のご提案

## 本文雛形：

はじめまして、株式会社[自社名]の[自分の名前]と申します。

{{candidate\_name}}様のPM/PMOとしての豊富な実績（特に{{project\_scale}}規模のマネジメント）を拝見し、\*\*「より好条件、かつ裁量のある環境」\*\*をご提案したくご連絡いたしました。

■ **業界の課題と弊社のスタンス** 高度なPMスキルをお持ちでも、商流の深さや会社の給与テーブルによって「案件単価と年収の乖離」に悩む方は少なくありません。弊社はエンジニア・PMへの還元を最優先しており、以下の環境をお約束できます。

### ■ 弊社で得られるメリット

1. **高還元・透明性：**案件単価を開示し、その〇〇%を給与・賞与で還元します。
2. **商流の浅さ：**エンドユーザー直、またはプライム直案件がメインのため、無駄な中間コストを排除。
3. **案件選択制：**「炎上案件の火消し」を強制しません。キャリアと報酬が見合うプロジェクトを選べます。

「どんな案件があるか/自分の市場価値（単価）を知りたい」というだけでも構いません。

現在の条件と比較して、弊社ならいくらでオファー可能か、具体的な金額を提示させていただきませんか？

# 件名作成のポイントと例文集

## 💡 基本要素

「数字」×「メリット」×「希少性」×「送信者名」を組み合わせつつ、PC/スマホの一覧で見切れない文字数に収める。  
※媒体ごとに表示できる文字数が異なる点に注意

## ≡ 例文10選：

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| 1) 【面談確約】直請け{{割合}}%/上流8割/前給保証         | 6) 【代表の{{姓名}}です】{{技術}}の実績に惹かれご連絡しました         |
| 2) 【在宅併用/残業月{{h}}】{{案件名}}の設計～実装をお任せ   | 7) 【AI案件増枠】GPU環境／Databricks／論文実装歓迎           |
| 3) 【勤務地選択可】通勤{{分}}分圏内／フルリモート相談可       | 8) 【年収{{下限}}～{{上限}}】単価連動・平均昇給{{%}}           |
| 4) 【PM候補】 【PM候補】裁量大／予算権限あり／評価指標も事前共有  | 9) 【土日・夜間面談OK】まずは30分、リモート比率や単価のご希望だけ伺わせてください |
| 5) 【社内事例あり】1年で{{資格}}+年収{{昇給実績}}%UPの例も | 10) 【再送／最終】{{日付}}までにお返事だけでもいただけますと幸いです       |

# 返信率を高めるコツ

- 1 送信タイミング**：夜間/土日/通勤前後など、候補者の“閲覧タイム”に合わせて分散配信
- 2 文量**：スマホ1～1.5スクロール（約400～600字）に絞り、詳細はURL/添付へ誘導
- 3 再送**：（初回 → +3～4日 → +7～10日）で、「送信者/件名/CTA」のいずれかを変える
- 4 送信者**：現場エンジニア/役員/同職種OB・OGなどをローテーションし、“指名されている感”を演出
- 5 CTA**：候補者が選べるように設計（例：30分だけ条件のヒアリング/質問だけでもOK/日程候補を3つ提示）
- 6 ナレッジ化**：反応の良い「件名/冒頭1行/案件要素/CTA」をスプレッドシートでデータベース化し、媒体別に開封率・返信率を定点観測

# よくある失敗とNG集

- 1 一斉送信感：**職務経歴を読んでいないテンプレ文（候補者名・直近プロジェクトへの言及なし）
- 2 抽象的なメリットだけ：**「成長できる」「風通しが良い」「アットホーム」など中身のない表現
- 3 希望条件とのミスマッチ：**勤務地・単価・技術スタックがレジュメの希望とズレた案件提案
- 4 冗長な文章：**前置きが長く、メリットや次にとってほしい行動（CTA）が一目で分からない
- 5 誇大・不正確な表現：**保証できない年収・稼働条件の約束や、実態と異なるリモート率の記載
- 6 トーンミス：**上から目線／お願いしすぎ／馴れ馴れしい口調で、不信感や違和感を与える

# 効果測定と改善のポイント

- 1 基本KPI：**開封率/返信率/面談設定率/面談実施率/内定率/承諾率  
※「開封 → 返信 → 面談 → 参画（内定承諾）」までのファネルで管理
- 2 入力：**件名/冒頭1行/案件要素（単価・勤務地・技術など）/送信日時/送信者/文量
- 3 分析：**媒体別 × 職種別 × 経験年数／年齢層別 などのセグメントごとに、開封～承諾までの数値を比較して「勝ちパターン」を抽出
- 4 テスト：**週次で1要素だけA/Bテスト（例：件名 or CTA）を実施し、月次で結果を集計して全体のテンプレート・運用ルールを見直す
- 5 ダッシュボード化：**Googleスプレッドシート等で、媒体別・案件別・担当者別のKPIをいつでも見られる状態



## 参考文献・出典一覧

- ・doda「転職求人倍率レポート／IT職種」  
[https://doda.jp/guide/kyujin\\_bairitsu/data/index.html](https://doda.jp/guide/kyujin_bairitsu/data/index.html)
- ・VOLLECT「スカウト平均返信率」  
[https://vollect.net/hrpedia/average\\_scout/](https://vollect.net/hrpedia/average_scout/)
- ・doda「返信率が上がるスカウトメールとは」  
<https://www.saiyo-doda.jp/guide/kihon/recruiting-email>
- ・レバテック「スカウトメールの開封・返信率を上げる書き方」  
<https://levtech.jp/partner/guide/article/detail/229/>
- ・VOLLECT HRpedia「スカウト返信率が上がる方法」  
<https://vollect.net/hrpedia/knowledge-5/>
- ・digireka!HR「エンジニア採用市場の動向」  
<https://digireka-hr.jp/engineer-recruit-market/>

# パートナー様の事例紹介

## -CASE- 01

### SES特化型支援で

### 採用単価が90万円→30万円に

C社はSES採用に苦戦していましたが、RYOMAの支援で媒体運用やスカウト、採用デザイン制作などを実施。多忙なC社にも土日・夜間で柔軟対応し、採用目標と質の高い人材の確保を同時に実現しました。

## -CASE- 02

### 多角的な支援で

### 採用単価15万円・6名採用を実現

E社は複数社を比較する中で、戦略立案から運用まで一貫支援できる点を評価しRYOMAに依頼。競合分析や求人原稿作成、パターン別のスカウトで精度高くアプローチし、継続的な見直しも実施。結果、媒体経由で6名採用・採用単価約15万円を実現しました。

## -CASE- 03

### 伴走型の採用支援で

### 応募数3倍 & 承諾率67%を達成

D社は採用課題の解決を目指し、親身なパートナーとしてRYOMAに依頼。ビジネス理解やMVV設計、媒体運用改善など幅広く支援し、応募数が3倍・承諾率67%に向上。共感設計を通じて年収1,000万円超の優秀なエンジニア採用も実現しました。

### 上場企業様含め多数ご支援実績あり



HPにて事例を見る

### 問い合わせ

今なら  
“30分無料採用診断”可能！  
株式会社RYOMA  
採用プランニング事業



# エンジニア・営業・施工管理の採用成功を多数実現！

## 採用の最適解を導く 事業統括責任者

- ・ナビ媒体の選定から運用、スカウトの代行を実施、月1名採用から月4名採用の成功。
- ・エンジニアの採用単価80万円から採用単価40万円達成
- ・MVVとコンセプト設計から浸透支援、採用サイト制作、採用ブランディング

### PROFILE

#### 得意分野

業界：IT(SES)、SaaS(営業)、建設  
職種：エンジニア、営業、製造、施工管理  
規模：5名〜300名  
領域：採用コンサル、採用代行  
対象：新卒、中途

#### 経歴

RYOMAにてインターン生として、業務開始。初月で250万円の売上を達成。  
インターン生事業部長として、事業計画から採用までを担当し、長期インターン生を4名採用成功。  
RYOMA新卒第一号として、採用プランニング事業部の立ち上げに携わり、企業の採用支援を行う。



株式会社RYOMA 採用プランニング事業部統括責任者

藤村 滉大

# 採用ブランディングのプロフェッショナル！

## 圧倒的な事業成長を 支える戦略家

- ・SES企業にて30名規模～280名規模まで採用伴走支援を経験
- ・MVVやコンセプト設計から浸透支援、自社の採用サイトから2名採用
- ・Wantedlyなどの各媒体のブランディング設など多くの知識とスキルあり

### PROFILE

#### 得意分野

業界：IT(SES)、SaaS(営業)、建設  
職種：エンジニア、営業、製造  
規模：10名～350名  
領域：採用コンサル、マーケティング  
ブランディング、SNS  
対象：中途

#### 経歴

学生時代はラクロス日本代表として活躍し、新卒でディップ株式会社にて360人名の中で新人賞を受賞。  
2社目では中途採用コンサル企業で最速MVP、3社目外資系SaaS教育企業/システム営業と人事を経験。  
その後、採用ブランディングを支援する(株)Nicop設立。



20  
RYOMA inc.

株式会社Nicop 代表取締役

株式会社RYOMA 採用ブランディング立ち上げ

影山 乃依

ちょっとしたご相談でOK!

今だけ！

状況やお悩みに合わせた『**無料診断**』を実施しています！

「無料診断の案内を見た」と添えて、お気軽にご連絡ください。  
プロがあなたに最適なアドバイスを個別にご提案します。

## メールでの問い合わせ



**info@ryo-ma.art**

会社名・氏名・メールアドレス・電話番号をご記入の上、お問い合わせください。

## 電話での問い合わせ



**03-6820-0915**

<sup>21</sup>  
RYOMA inc.

月～金 10:00 - 12:00 / 13:00 - 19:00



# 採用活動は会社の未来を形作る 最も重要な投資です

私たちは、採用に本気で取り組む企業を増やし

一人ひとりの才能を最大限に引き出す環境を提供したいと考えています。

どんなビジョンも、優秀な人材なしには実現できません。

企業と社員が共に成長し、次のステージへ進むために、本気の採用を通じて未来を切り拓きましょう。