

## PRESS RELEASE

報道関係各位

2026年2月13日  
アルサーラパートナーズ株式会社

## アルサーラパートナーズ、 ソーシャルリクルーティング導入支援サービスを 提供開始

～約2年半で100名超の採用を実現。SNSとリファラルを活用し、  
再現性のある採用プロセス構築を支援～

企業の競争力向上を支援するアルサーラパートナーズ株式会社(本社:東京都渋谷区、代表取締役会長兼CTO:小俣泰明、代表取締役CEO:渡邊純平、以下「アルサーラパートナーズ」)は、SNSとリファラルを活用したソーシャルリクルーティング導入支援サービスの提供を開始いたしました。

本サービスは、求人広告や人材エージェントに頼らず、SNSとリファラルを軸に、企業自らが採用を継続的に進められる状態をつくるソーシャルリクルーティング導入支援サービスです。アルサーラパートナーズが、自社の成長過程で実際に成果を上げてきた採用手法や運用ノウハウをもとに、企業ごとの課題や採用フェーズに合わせて提供します。



## ソーシャルリクルーティング 導入支援サービスを提供開始



## ■ サービス提供開始の背景

近年、採用市場では人材不足と競争の激化が常態化し、採用活動そのものが企業経営における重要課題となっています。一方で、SNS採用やリファラル採用といった手法は広く認知されているものの、属人的な取り組みにとどまり成果が安定しないケースも少なくありません。

こうした中でアルサーガパートナーズは、「SNSやリファラルを中心とした採用」に継続的に取り組んできました。その取り組みの成果として、コンサルティング本部においては、立ち上げから約2年半で100名を超える規模へと成長しています。

同本部は、全体の80%以上が大手コンサルティングファーム出身者で構成されており、シニアマネージャー以上が約23%、マネージャー以上が約47%と、経験豊富な人材構成を実現しています。加えて、対年収比での採用コストは1人あたり約4.1%と、同領域において合理的な水準での採用を継続してきました。

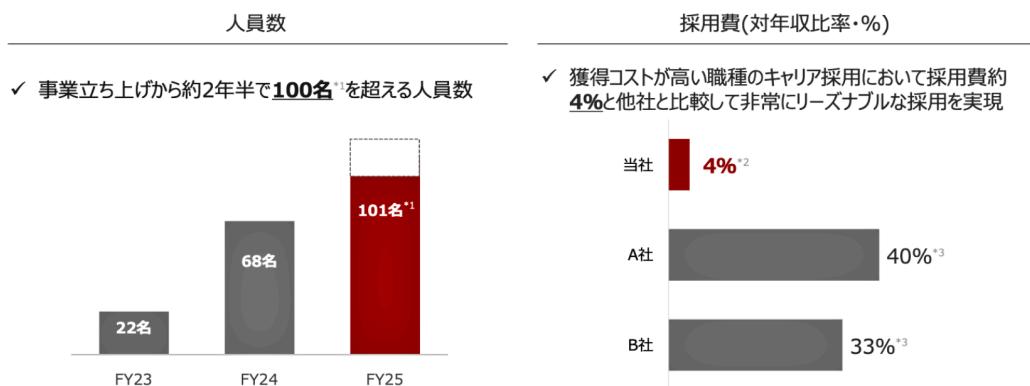
これらの成果は、単発の施策によるものではありません。採用の設計思想、SNSやリファラルの活用ルール、日々の運用オペレーションを一体で構築し、継続的に改善してきたプロセスの積み重ねによるものです。私たちはこの経験を通じて、採用難易度の高い専門職(コンサルタント、エンジニア、PM等)から、オペレーション・製造ラインを担う人材まで、幅広い領域で応用可能な「採用の仕組み」を体系化しました。

こうした実績を背景に、これまで多くの企業様より「どのように採用を設計しているのか」「なぜSNSやリファラルで成果が出るのか」といったお問い合わせをいただいておりました。そこで、自社で培ってきた考え方や運用プロセスを整理し、再現性のあるソリューションとして、本サービスの提供を開始しました。

### RPR概要

#### 参考：採用実績(人員数・採用費)

**100名**を超える正社員を採用費約**4%**で獲得しており、非常に効率的な採用を実現している



\*1 コンサルティング事業部に所属するコンサルティングメンバーの人数（2025年5月末時点） \*2 当社の採用費（対年収比率）：採用者の理論年収÷採用費（コンサルティング事業部のFY25 3Q累計期間実績） \*3 同業の採用費（対年収比率）：各企業の開示資料（FY24）をもとに、採用費÷（平均年収×想定採用者数）を当社にて推計

## 新しい採用の当たり前をつくろう

### Our Mission

## 新しい採用の当たり前をつくろう

当社では、現時点エージェントや某スカウト媒体に頼らず、SNSとリファラルのソーシャルリクルーティングのみで無名の企業ながら採用難易度が非常に高いコンサルティング・IT領域での高い採用実績を積み上げてきました

日本では人材不足と競争激化の中で採用はますます困難を極めており、人材エージェントは増加し、市場規模も増加し続けています

一方で、採用をエージェント等に外注することは、企業の本質的な魅力をペルソナに届けるプロセスを十分に実現できないリスクがあると当社は考えています

当社が試行錯誤して構築した、外部のエージェント・有料媒体に頼らずにコストを含めた最適なリソースで候補者体験を描き実現してきたプロセスをより多くの企業に提供することで新しい採用の当たり前をつくっていきたいと考えています



アルサーラパートナーズは、本サービスを通じて「新しい採用の当たり前をつくろう」をミッションとして位置づけています。

採用は、知名度や潤沢な予算を持つ一部の企業だけが有利になるものではなく、考え方や向き合い方次第で、どの企業でも前に進める余地のある領域だと考えています。求人広告や人材エージェントに依存するのではなく、企業自身が候補者と直接向き合い、関係性を築いていくことが重要です。

本サービスでは、企業と候補者が出会い、情報に触れ、納得したうえで意思決定に至るまでのプロセスを重視しています。企業側の都合を押し付けるのではなく、候補者の理解度や心理的ハードルに配慮したコミュニケーションを積み重ねることで、双方にとって納得感のある採用を目指します。

こうした考え方を、思想や理想論として語るだけでなく、実際の採用活動の中で再現可能な形として提供することが、本サービスの特徴です。採用に関わる企業が「こうすれば前に進める」と実感できる状態をつくることで、採用活動そのもののあり方を現場から少しづつアップデートしていきます。

### ■ 支援内容

本サービスは、単にSNSを運用したり、社員に紹介を依頼したりするものではありません。企業の事業内容や組織体制、カルチャーを起点に、候補者との接点やコミュニケーションの在り方を整理し、継続的な関係性を築くためのソーシャルリクルーティング支援です。

候補者が企業と出会い、情報に触れ、理解を深め、意思決定に至るまでの一連の体験を採用プロセスとして捉え、企業ごとの採用課題や採用ペルソナに応じた設計を行います。候補者の理解度や心理的ハードルを踏まえながら、無理なく次のステップへ進める状態をつくることを重視しています。

この考え方を前提に、SNS採用およびリファラル採用の両面から、再現性のある採用プロセスの構築を支援します。

## 1.SNS活用

SNSを活用した支援では、候補者の意思決定プロセスを前提に、SNS上で「どのチャネルで」「どの情報を」「どの順番で届けるか」を明確にし、応募や面談につながるコミュニケーションの流れを構築します。採用活動をBtoCマーケティングと同様に「候補者とのコミュニケーション活動」として捉え、企業を知り、関心を持ち、応募や面談を検討するまでのプロセスを具体的に組み立てていきます。

まず、採用したい人材像をペルソナとして明確化し、そのペルソナが日常的に触れているSNSや情報接点を特定します。すべてのSNSを一律に活用するのではなく、職種や経験、キャリア志向に応じて、最も反応されやすいチャネルに絞って運用します。

アプローチの設計においては、「フットインザドア」、「スプリット・コミュニケーション」、「クローズドクエスチョン」といったマーケティング理論を採用活動に応用しています。具体的には、いきなり「応募しませんか」と声をかけるのではなく、共感しやすい情報発信や簡単なアクションを促す投稿から関係性をつくり、徐々にコミュニケーションを深めていきます。

また、伝える情報や依頼は一度にまとめて出さず、段階的に分けて提示することで、候補者の認知負荷や心理的ハードルを下げます。質問やアクション設計においても、YESかNO、または選択肢で答えられる形式を取り入れ、判断に迷わせないコミュニケーションを徹底します。

**ARM紹介 SNS(LinkedIn)**

**最適なクリエイティブと細やかなオペレーション**

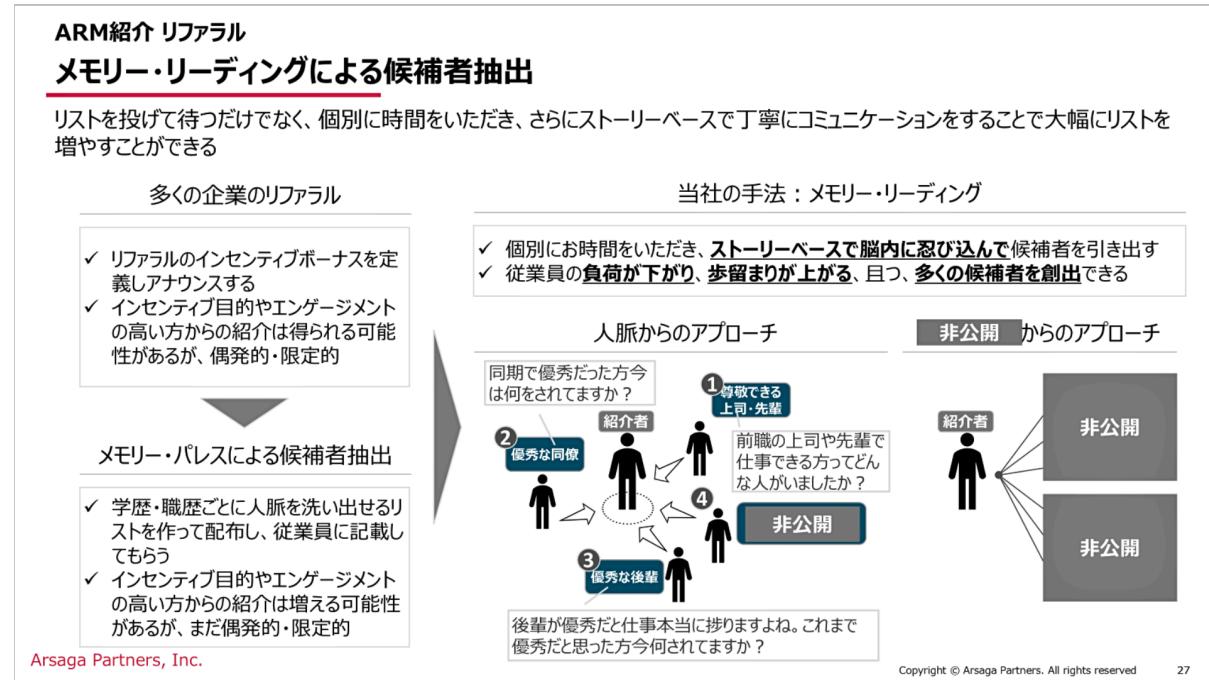
採用は2Cのマーケティングである。フットインザドア、スプリット・コミュニケーション、クローズドクエスチョンを徹底する。ライトで強いクリエイティブでリクエスト承認を得て、細やかなコミュニケーションにより会社紹介を打診する

2Cチャットコミュニケーションの原則	イメージ
<b>フットインザドア</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 小さな「YES」を積み重ねて、大きな意思決定につなげる心理テクニック</li> <li>✓ 行動ハードルを極小化することで離脱を最小化しつつ意欲を醸成できる</li> </ul> <b>スプリットコミュニケーション</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 複雑な情報や依頼を細かいステップに分割して伝える話法</li> <li>✓ ユーザーの“認知負荷”を下げて、チャット特有の短い集中時間の中でも前に進める</li> </ul> <b>クローズドクエスチョン</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ YES/NO や選択肢で答えられる“迷わせない質問”</li> <li>✓ ユーザーの判断負荷をゼロにし、入力ストレスをなくすことでCVRが最も跳ねる設計</li> </ul>	 <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: flex-start;"> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p><b>1通目</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ライトだが強いクリエイティブ</li> <li>✓ 最初から打診しない、スプリットコミュニケーションを心掛ける</li> </ul> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p><b>2通目</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 相手のアクションに応じた返信(アクションしていただいている)</li> <li>✓ まず自己紹介のみ(いきなり会社紹介を打診しない)</li> </ul> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p><b>3通目</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 相手のアクションに応じた返信(返信はないがメッセージを既読している)</li> </ul> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p><b>4通目</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ここで初めて会社紹介を打診</li> <li>✓ クローズド、且つ、ライトな打診</li> </ul> </div> </div>

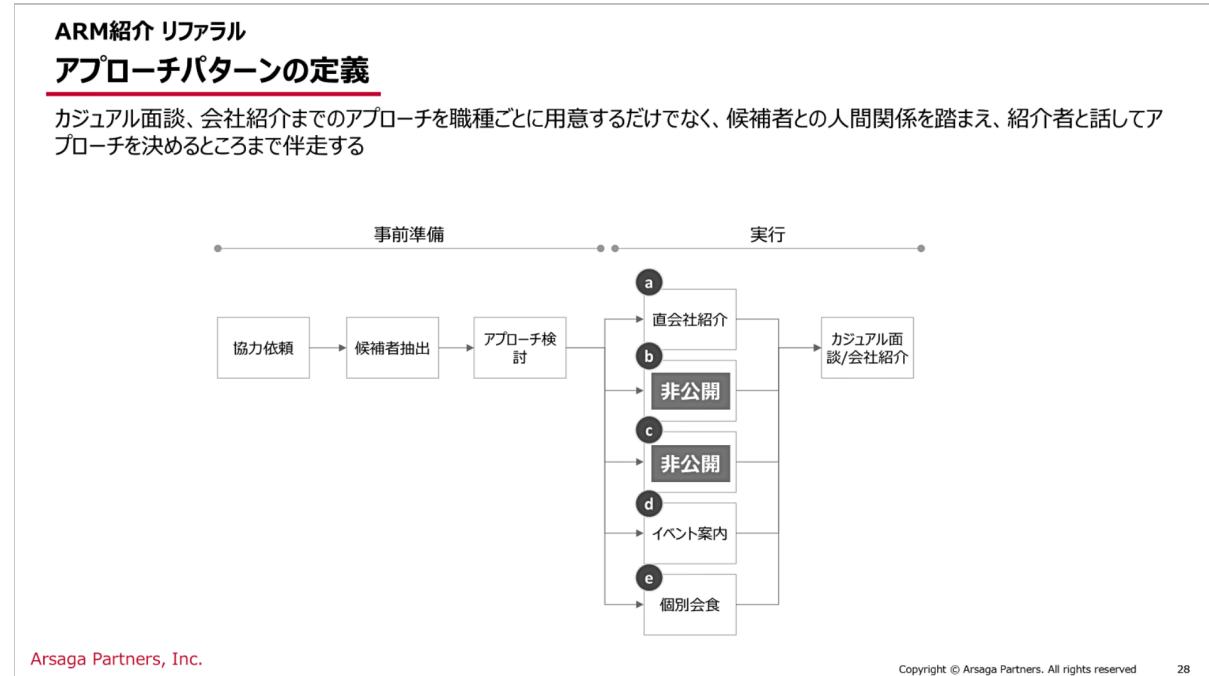
## 2.リファラルの仕組化

リファラル支援では、まず従業員一人ひとりがこれまでに出会ってきた人材を思い出せるよう、メモリー・リーディングという手法を用いて、記憶や人脈をストーリーとして引き出します。単に名前を挙げてもらう

のではなく、「どんな場面で活躍していた人か」「なぜ優秀だと思ったのか」といった文脈ごと整理することで、候補者が自然と思い浮かぶ状態をつくります。



次に、想起された候補者に対して、職種やクラス、候補者との関係性に応じた多様なアプローチパターンを定義します。直接紹介、カジュアルな情報共有、イベント案内などをあらかじめ整理し、紹介者と相談しながら最適な方法を選べるようにすることで、「どう声をかければよいか分からない」という迷いをなくします。



さらに、実際のコミュニケーションにおいては、チャットでの一言一言に至るまでトークスクリプトレベルで整理し、誰が対応しても同じ判断と行動が取れる状態を構築します。リファラルで突出した成果を出して

いる人の振る舞いを分解・言語化し、その行動を全従業員が再現できるようにすることで、属人的な状態を排した運用を実現しています。

### ARM紹介 リファラル

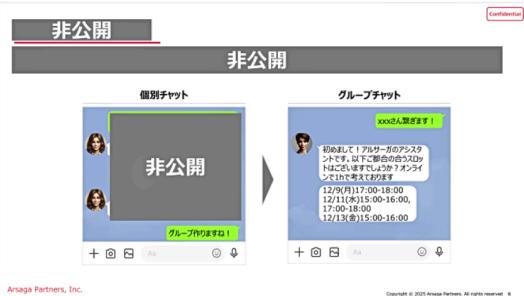
#### スクリプト提供例

リファラルで突出した成果を出された方のチャットコミュニケーションを徹底的に分析し、職種ごとに定義されたアプローチごとにチャットのテンプレートを用意することでシームレスなコミュニケーションを実現している

コンサル・PM向け(一例)



エンジニア向け(一例)



Arsaga Partners, Inc.

Copyright © 2020 Arsaga Partners. All rights reserved

29

本支援では、熱狂的なカルチャーブレイブや強いインセンティブに頼ることなく、また従業員への教育に時間をかけることもありません。最小限の道具立てと採用チームの伴走により、実務の中でそのまま使える形として定着させます。

### ■ 事業責任者のコメント

アルサーラガパートナーズ コンサルティング本部  
Strategy & Business Consulting Div. 鶴田 拓也



アルサーラガパートナーズのコンサルティング事業部は、立ち上げ当初、決して高い知名度がある状態ではありませんでした。それでも現在では、大手コンサルティングファーム出身者を含む、経験豊富な人材が集まる組織へと成長しています。この成長の背景には、SNSやリファラルを通じて候補者一人ひとりと丁寧に向き合ってきた取り組みの積み重ねがあったと感じています。

私自身も、このソーシャルリクルーティングの取り組みを通じてアルサーラガパートナーズに参画しました。候補者として企業と接点を持ち、情報に触れ、意思決定に至るまでのプロセスを実際に経験したことで、どのようなコミュニケーションが納得感につながるのか、また、どの場面で迷いや不安が生まれやすいのかを実感として理解することができました。

今回、本格的に提供を開始する採用支援サービスには、そうした実体験に加え、これまで社内で試行錯誤を重ねながら磨いてきた採



用の考え方や運用の工夫を反映しています。SNSやリファラルを活用すること自体を目的とするのではなく、企業と候補者の双方が納得したうえで意思決定できるプロセスをつくることを、何よりも大切にしています。

採用に課題を感じている企業とともに、「こうすれば採用は前に進む」と実感できる選択肢を増やしていくことで、日本企業全体の採用力向上に貢献していきたいと考えています。

【本件に関するお問い合わせ先】

担当者:鶴田 拓也

Linkedin: <https://www.linkedin.com/in/takuya-tsuruta-ba539655/>

■アルサーバパートナーズ株式会社について



アルサーバパートナーズは、東京渋谷に本社を構える総合ファームです。コンサルティングからシステム開発、保守・運用までに至るDXソリューション事業を一貫して担い、業界や業種を問わず多様な課題に対応しています。

「自由な発想と確かな論理で価値を届ける」をミッションに掲げ、多様なケイパビリティ、アセットを駆使し、お客様に寄り添いながら企業の競争力向上を実現します。

本社 : 東京都渋谷区桜丘町3番2号渋谷サクラステージSAKURAタワー5階

熊本支社

新市街オフィス: 熊本県熊本市中央区新市街8番7 TERRACE87ビル2階

平成オフィス : 熊本県熊本市南区江越2丁目24-1

福岡支社 : 福岡県福岡市中央区天神一丁目10番20号 天神ビジネスセンター7階

鹿児島オフィス: 鹿児島県鹿児島市武1丁目2-10 JR鹿児島中央ビル710・711

代表者 : 代表取締役会長兼CTO 小俣泰明、代表取締役CEO 渡邊純平

設立日 : 2016年1月

資本金 : 14億3,470万円(資本準備金等を含む)

従業員数 : 402名(2025年12月末時点)

事業内容 : ワンストップDXソリューション事業

HP : <https://www.arsaga.jp>

■このリリースに関するお問い合わせ

アルサーバパートナーズ株式会社

広報担当: 宮崎・渡邊・尹・白石

Email: [press@arsaga.jp](mailto:press@arsaga.jp)

直通電話: 080-6546-0702(広報直通)

