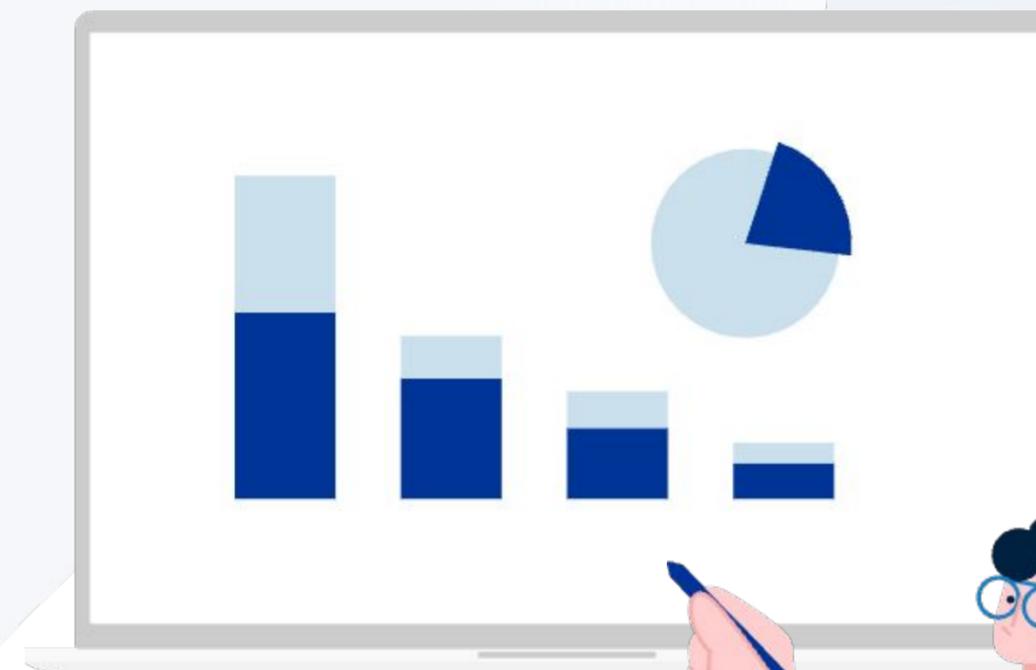


ハーモス採用
レポートウェビナー
＜課題特定編＞



ハーモスレポートウェビナー<設定編>の続編が、本日の<課題設定編>

前回の目的

本日のゴール

HRMOS 採用
ハーモス

明日から、HRMOSレポートを通して
採用目標に対する「現状把握」ができるようになる！



Confidential 6

今回の目的

本日のゴール

HRMOS 採用
ハーモス

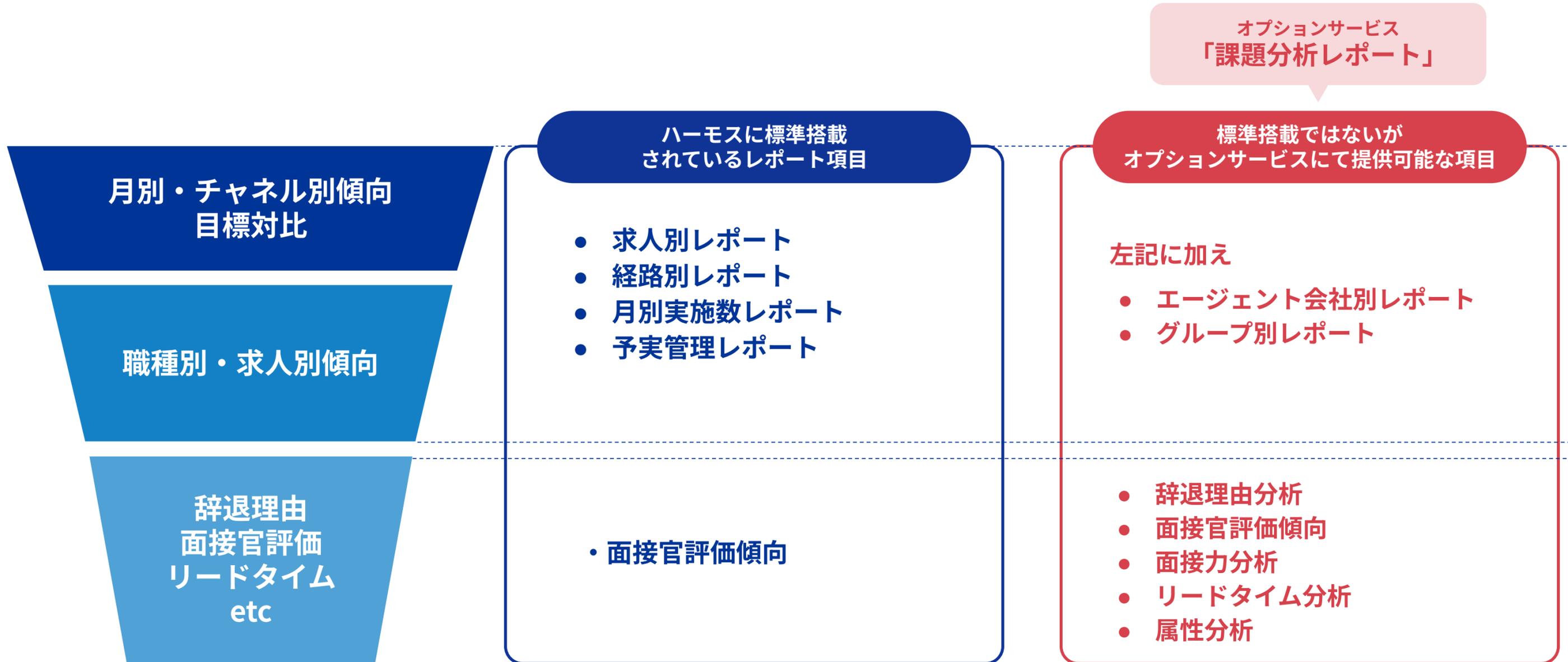


ハーモスレポートを活用し、
採用目標達成のための「課題特定」
ができるようになる！

課題特定とは…
原因仮説を踏まえ、目標・目的に対し優先度高く改善すべき課題を特定できている状態

Confidential 15

「ハーモス採用」に標準搭載されているレポート機能を中心に、本ウェビナーではご案内



本日のアジェンダ

- 01 ハーモスレポート活用までのステップ
- 02 課題特定までのステップ
- 03 <実践>ハーモスレポートで課題特定
- 04 課題特定のその先へ

HRMOS 採用
ハーモス
powered by **BIZREACH**

POINT



ハーモスレポート活用 までのステップ

明日から、ハーモスレポートを通して
「課題特定」ができるようになる！



なぜ「課題特定」が大事なのか？



こんなシーンでお困りではありませんか？



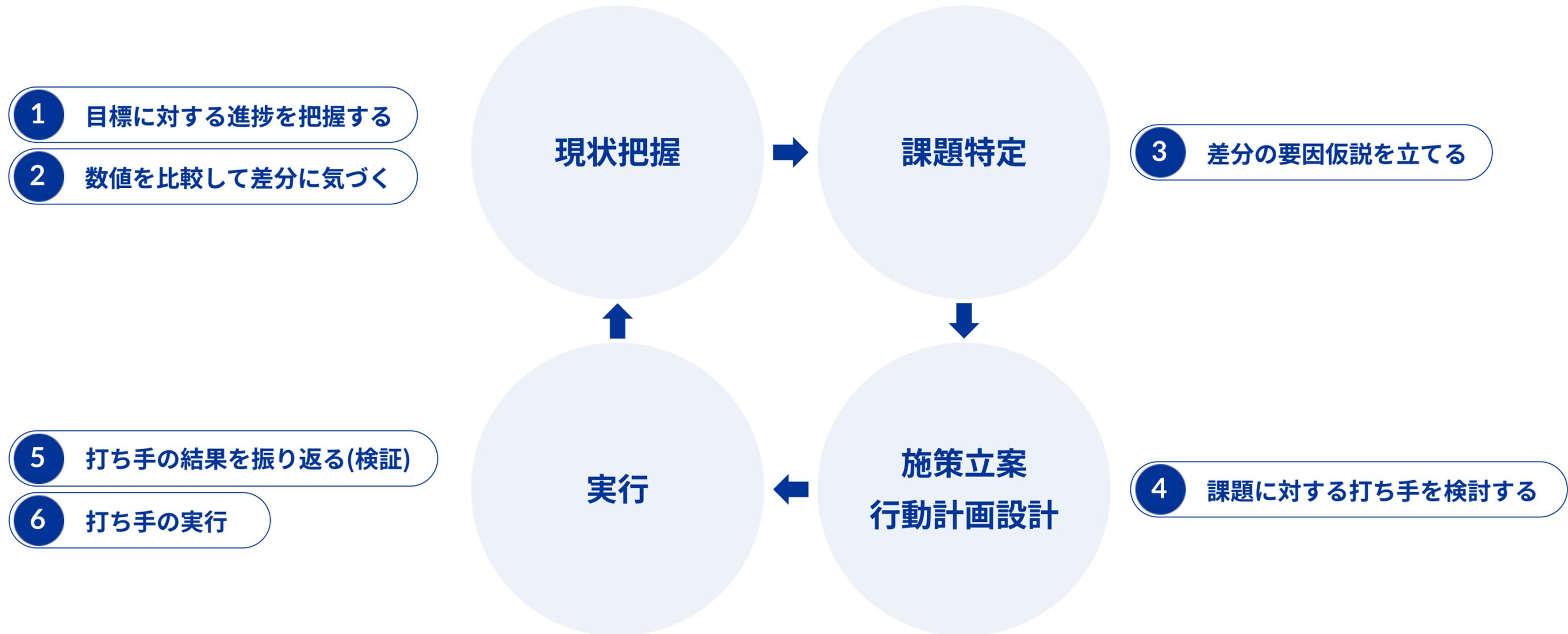
採用チームMTGで、
「この求人の進捗が悪い理由は何？」と
聞かれたが、
明確な要因を答えられない…

こんなシーンでお困りではありませんか？

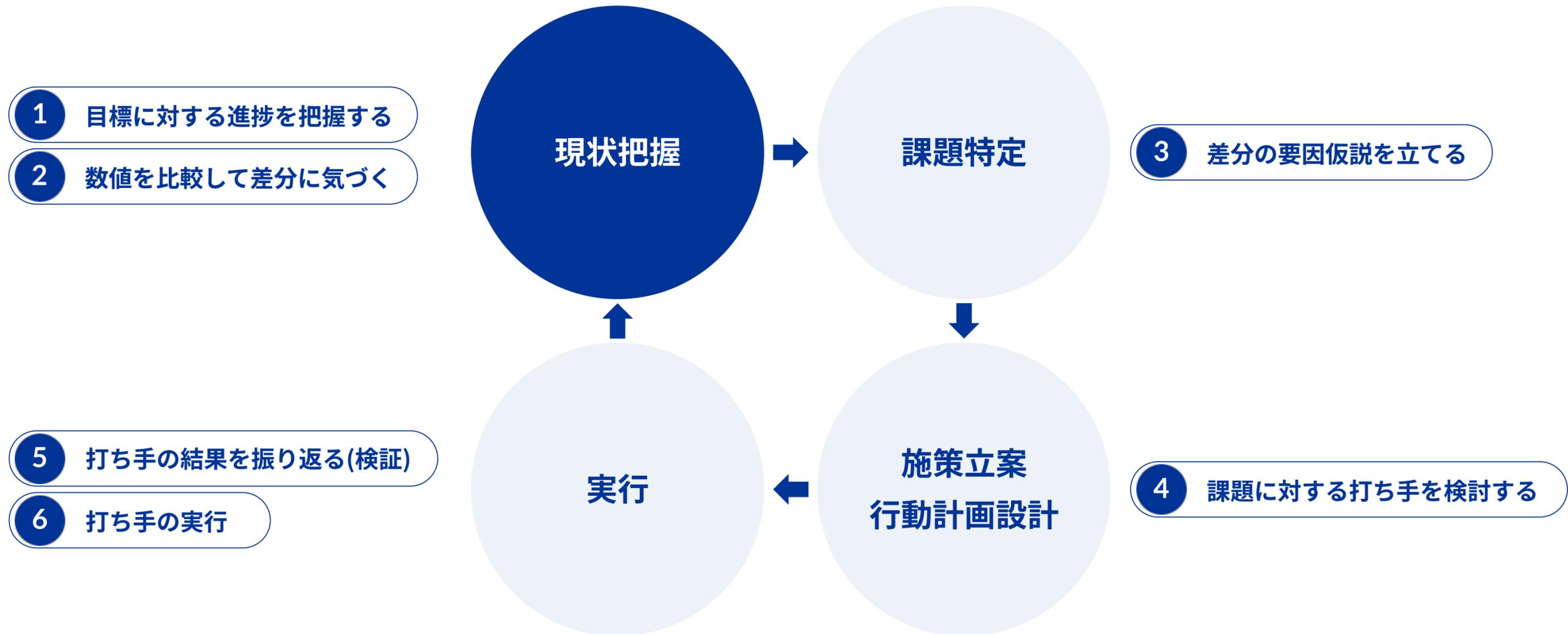


採用活動の「事実把握」はできるが、
次のステップとして、
どうレポートを活用しながら
採用活動の改善ができるのかわからない

目指す状態＝データを元に仮説検証を繰り返し、最適な意思決定が遂行できている状態



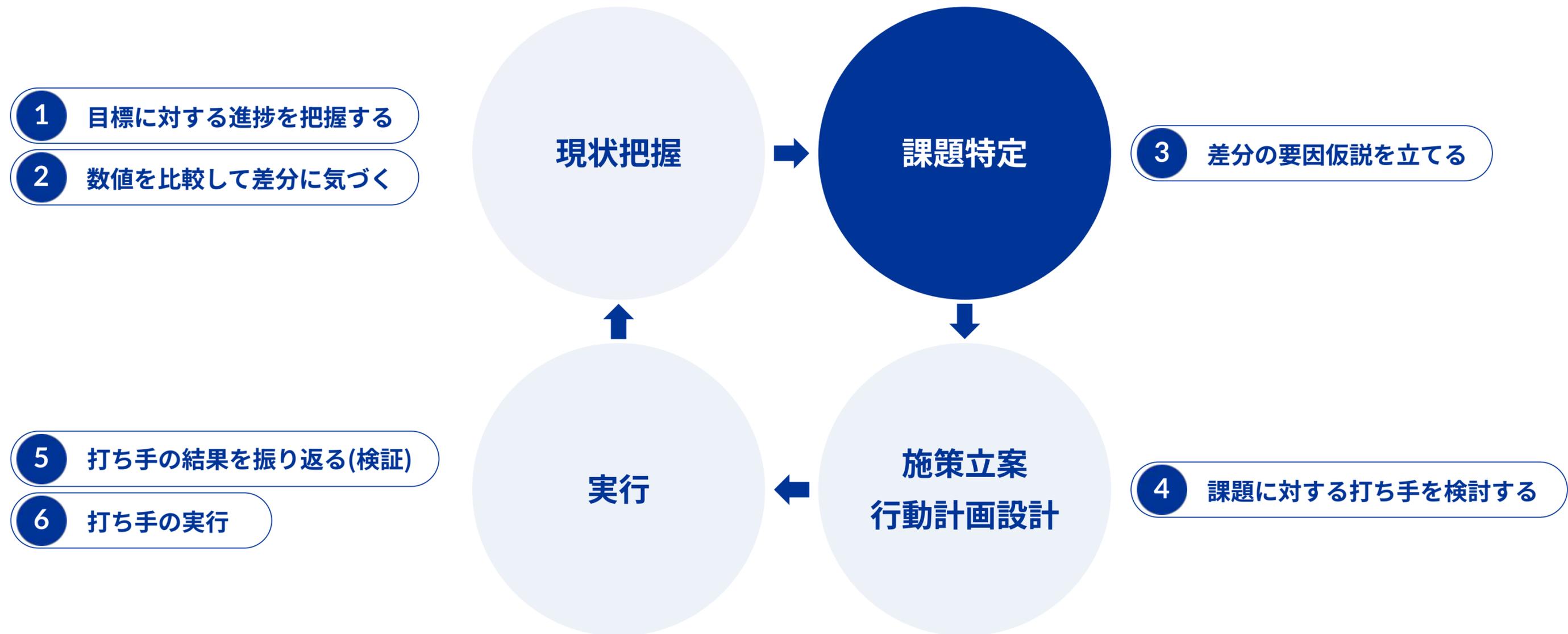
「現状把握」ができることがまず1つ目のステップ



「現状把握」 にぜひ活用いただきたいレポートは以下2つ

| レポート名 | 確認できる数値 |
|-----------|---|
| 目標対実績レポート | <ul style="list-style-type: none"> 採用の決定人数に対する充足状況をリアルタイムに把握できる |
| 経路別レポート | <ul style="list-style-type: none"> 経路別の応募・内定数と転換率トレンドを把握できる |
| 応募概要レポート | <ul style="list-style-type: none"> 各求人に対する応募～内定までの数と転換率が確認できる 各求人の選考詳細（例：一次面接実施後辞退は何名か、等）が把握できる バイネームでの候補者確認によるネクストアクション策定ができる |
| 実施数推移レポート | <ul style="list-style-type: none"> 各求人に対する応募～内定までの実施数・実施予定数が確認できる |
| 面接官分析レポート | <ul style="list-style-type: none"> 面接官ごとの通過率や内定率がわかる 面接官ごとの選考アサイン数がわかる |

採用目標の達成をするために、「課題特定」をしその課題の解決に取り組むことが欠かせない





ハーモスレポートを活用し、
採用目標達成のための「課題特定」
ができるようになる！

課題特定とは…

原因仮説を踏まえ、目標・目的に対し優先度高く改善すべき課題を特定できている状態

POINT



課題特定までのステップ

課題特定のステップは以下の通り

1

目的を持ってレポートを見る

2

レポートにて差分を見つける

3

見つけた差分に対し、原因仮説を考える

4

原因仮説とレポートを行き来しながら課題を特定する

「目的」がなければ、数字の良し悪しを判断することはできない

今年の着手課題である、カジュアル面談から1次面接の転換率改善に
様々な施策を考えている。モニタリングを行いたい！

現場主導の採用活動を実現するために
エビデンスとして数字を使いたい！

採用費を抑えつつも優秀な人材を獲得したい！
そのため、各ポジションと相性の良い応募経路を見極めたい。



理想とする流れに対し、**差が生まれている場所**を見に行く

| | 応募 | 書類選考 | 1次面接 | 最終面接 | 内定 | 内定承諾 |
|----|----|------|------|------|----|------|
| 目標 | 70 | 50 | 25 | 15 | 10 | 7 |
| 実態 | 50 | 50 | 10 | 8 | 6 | 2 |

差分を見つける場所の例：

- 目標数との差分
- 類似ポジション同士の差分
- 同一ポジション内の応募経路同士の差分

差分に対して、「なぜそうなっているのか」 = **原因**を考える



③ 見つけた差分に対し、原因仮説を考える

目的を持って
レポートを見る

レポートにて
差分を見つける

見つけた差分に対し
原因仮説を考える

原因仮説とレポートを
行き来しながら課題を特定



- 経路別の詳細 ...経路による傾向がないか?
- 他の求人レポート ...他求人と比較した際の差分はどうか?

各選考フェーズで生じている差分に対し、
以下のように、まず**大きな粒度**で原因仮説を捉えることができる



さらに細かい粒度で眺めると、それぞれに以下のような原因仮説が検討できる

| | 応募 | 書類選考 | 選考中 | 内定 | | |
|------|--------------------------------|------------|----------|----------------|---------|----------|
| | 応募が少ない | 応募はあるが質がない | 面接に通過しない | 選考中辞退が多い | 内定辞退が多い | 採用コストが高い |
| 求人毎 | 市場に少ない・要件定義が出来ていない | | | | | |
| | 求人が見られていない・魅力的でない | | 評価基準が曖昧 | スピードに時間がかかっている | | |
| | 要件の表現が適切でない | | | アトラクトができていない | | |
| 経路毎 | 的確なチャネル選定が出来ていない(認知×相性) | | | | | AG依存が高い |
| | AGTに要件・緊急度が認知されていない | | | | | |
| | AGTが応募意思獲得に必要な武器がない | | | | | |
| リソース | リソースが足りていない(面接対応に必要な人員数・人事担当者) | | | | | |
| | 業務フロー・役割分担が明確でない | | | | | |

レポートの数字とは以下のように対応している

| | 応募 | 書類選考 | 選考中 | | 内定 | |
|------|--|------------|-------------------------------|--|---------|----------|
| | 応募が少ない | 応募はあるが質がない | 面接に通過しない | 選考中辞退が多い | 内定辞退が多い | 採用コストが高い |
| 求人毎 | 応募数・書類通過率 市場に少ない・要件定義が出来ていない | | 面接通過率・面接官傾向 評価基準が曖昧 | リードタイム・辞退率・辞退理由・面接官傾向 スピードに時間がかかっている | | |
| | 求人が見られていない・魅力的でない 要件の表現が適切でない | | | アトラクトができていない | | |
| 経路毎 | 応募数・書類通過率・内定数 的確なチャネル選定が出来ていない(認知×相性) | | | | | AG依存が高い |
| | 応募数・書類通過率・辞退率 AGTに要件・緊急度が認知されていない | | | | | |
| | AGTが応募意思獲得に必要な武器がない | | | | | |
| リソース | リードタイム・辞退率・辞退理由 リソースが足りていない(面接対応に必要な人員数・人事担当者) | | | | | |
| | 業務フロー・役割分担が明確でない | | | | | |

数字は裏付けとなるエビデンス

原因仮説とレポートを行き来しながら、確からしい課題を特定しよう

他の求人のレポートと比較したがやはりこの求人は、書類通過率が悪いようだ。
確かに、求める要件に見合う人が少ない。
早急に求人要件の確認と、エージェントへのコミュニケーションをとろう。

スカウト経由の候補者におけるカジュアル面談→1次面接の歩留りが低い。
特定の面接官において低い様子のため、まずは面談に同席して実態をしろ。



課題特定のステップは以下の通り

1

目的を持ってレポートを見る

2

レポートにて差分を見つける

3

見つけた差分に対し、原因仮説を考える

4

原因仮説とレポートを行き来しながら課題を特定する

POINT



実践

ハーモスレポートで課題特定！

「ハーモス採用」では、以下5つのレポートをご用意

| レポート名 | 確認できる数値 |
|-----------|---|
| 目標対実績レポート | <ul style="list-style-type: none"> 採用の決定人数に対する充足状況をリアルタイムに把握できる |
| 経路別レポート | <ul style="list-style-type: none"> 経路別の応募・内定数と転換率トレンドを把握できる |
| 応募概要レポート | <ul style="list-style-type: none"> 各求人に対する応募～内定までの数と転換率が確認できる 各求人の選考詳細（例：一次面接実施後辞退は何名か、等）が把握できる バイネームでの候補者確認によるネクストアクション策定ができる |
| 実施数推移レポート | <ul style="list-style-type: none"> 各求人に対する応募～内定までの実施数・実施予定数が確認できる |
| 面接官分析レポート | <ul style="list-style-type: none"> 面接官ごとの通過率や内定率がわかる 面接官ごとの選考アサイン数がわかる |

お題企業になりきって、レポートを見てみよう！

株式会社ハーモス建設

| | |
|---------|--|
| 募集ポジション | 施工管理士（有資格者・経験者） |
| 応募条件 | 電気工事施工管理技士（1級）、電気工事施工管理の実務経験 |
| 勤務地 | 仙台、大宮、名古屋、博多 |
| 年収 | 500万円～別途相談 |
| 選考フロー | 書類選考 → 1次面接 → 2次面接 → 最終面接 |
| チャネル割合 | <ul style="list-style-type: none"> ・エージェント ・求人媒体（マイナビ転職、エン転職、DODA、indeed） <p>※エージェントに求人作成を依頼しており、 人事は1年に1回掲載求人の内容を軽くチェックしている程度</p> |



【困っていること】

十分な採用経路を確保しているはずだが、採用決定に至っていない
決定に至っていない以外の事実が読み解けず、結果としてどこに課題があるのかわからない

【レポートを見る目的】

応募と内定承諾の間で、改善できる選考フェーズがあるかを見極めたい

1

目的を持ってレポートを見る

2

レポートにて差分を見つける

3

見つけた差分に対し、原因仮説を考える

4

原因仮説とレポートを行き来しながら課題を特定する

【レポートを見る目的】

応募と内定承諾の間で、改善できる選考フェーズがあるかを見極めたい

1

目的を持ってレポートを見る

2

レポートにて差分を見つける

3

見つけた差分に対し、原因仮説を考える

4

原因仮説とレポートを行き来しながら課題を特定する

【レポートを見る目的】

応募と内定承諾の間で、改善できる選考フェーズがあるかを見極めたい

1

目的を持ってレポートを見る

2

レポートにて差分を見つける

3

見つけた差分に対し、原因仮説を考える

4

原因仮説とレポートを行き来しながら課題を特定する

レポートを通して、見えてきた現状は以下の通り

書類選考から1次選考の間の**歩留まりが悪い**

面接官によって**評価にばらつきがある**

1次面接以降の辞退が目立つ



以下のような原因仮説が検討できる

| | 応募 | 書類選考 | 選考中 | 内定 | | |
|------|--------------------------------|-------------|----------|---|---------|----------|
| | 応募が少ない | 応募はあるが質がない | 面接に通過しない | 選考中辞退が多い | 内定辞退が多い | 採用コストが高い |
| | 市場に少ない・要件定義が出来ていない | | | | | |
| 求人毎 | 求人が見られていない・魅力的でない | | 評価基準が曖昧 | スピードに時間がかかっている | | |
| | | 要件の表現が適切でない | | アトラクトができていない | | |
| 経路毎 | 的確なチャネル選定が出来ていない(認知×相性) | | | 【見えてきたこと】 <ul style="list-style-type: none"> 書類選考から1次選考の間の歩留まりが悪い 面接官によって評価にばらつきがある 1次面接以降の辞退が目立つ | | AG依存が高い |
| | AGTに要件・緊急度が認知されていない | | | | | |
| | AGTが応募意思獲得に必要な武器がない | | | | | |
| リソース | リソースが足りていない(面接対応に必要な人員数・人事担当者) | | | | | |
| | 業務フロー・役割分担が明確でない | | | | | |

お題企業になりきって、レポートを見てみよう！

株式会社ハーモス建設

| | |
|---------|--|
| 募集ポジション | 施工管理士（有資格者・経験者） |
| 応募条件 | 電気工事施工管理技士（1級）、電気工事施工管理の実務経験 |
| 勤務地 | 仙台、大宮、名古屋、博多 |
| 年収 | 500万円～別途相談 |
| 選考フロー | 書類選考 → 1次面接 → 2次面接 → 最終面接 |
| チャンネル割合 | <ul style="list-style-type: none"> ・エージェント ・求人媒体（マイナビ転職、エン転職、DODA、indeed） <p>※エージェントに求人作成を依頼しており、 人事は1年に1回掲載求人の内容を軽くチェックしている程度</p> |



【困っていること】

十分な採用経路を確保しているはずだが、採用決定に至っていない
決定に至っていない以外の事実が読み解けず、結果としてどこに課題があるのかわからない

【レポートを見る目的】

応募と内定承諾の間で、改善できる選考フェーズがあるかを見極めたい

1

目的を持ってレポートを見る

2

レポートにて差分を見つける

3

見つけた差分に対し、原因仮説を考える

4

原因仮説とレポートを行き来しながら課題を特定する

数字という裏付けには以下のように対応している

| | 応募 | 書類選考 | 選考中 | 内定 | | |
|------|--|------------|-------------------------------|---|---------|----------|
| | 応募が少ない | 応募はあるが質がない | 面接に通過しない | 選考中辞退が多い | 内定辞退が多い | 採用コストが高い |
| | 応募数・書類通過率 市場に少ない・要件定義が出来ていない | | | | | |
| 求人毎 | 求人が見られていない・魅力的でない | | 面接通過率・面接官傾向 評価基準が曖昧 | リードタイム・辞退率・辞退理由・面接官傾向 スピードに時間がかかっている | | |
| | 要件の表現が適切でない | | | アトラクトができていない | | |
| 経路毎 | 的確なチャネル選定が出来ていない(認知×相性) | | | 【見えてきたこと】 <ul style="list-style-type: none"> 書類選考から1次選考の間の歩留まりが悪い 面接官によって評価にばらつきがある 1次面接以降の辞退が目立つ | | AG依存が高い |
| | AGTに要件・緊急度が認知されていない | | | | | |
| | AGTが応募意思獲得に必要な武器がない | | | | | |
| リソース | リソースが足りていない(面接対応に必要な人員数・人事担当者) | | | | | |
| | 業務フロー・役割分担が明確でない | | | | | |

レポートを通して、見えてきた課題は以下の通り

見えてきたこと

- 書類選考から1次選考の間の歩留まりが悪い
- 面接官によって評価にばらつきがある
- 1次面接以降の辞退が目立つ



原因仮説

- 要件定義が曖昧なため、必要以上に要件に満たない候補者の応募がある
- 面接官と評価基準の目線合わせができていない
- アトラクト（魅力の伝え方）ができていない



特定された課題

- 書類選考から1次選考の歩留まり改善
- 面接官との評価基準を合わせる
- 自社の魅力訴求を強化



検討できる打ち手

- 求人の要件整理/エージェントとのコミュニケーション強化
- 現場面接官との評価基準のすり合わせ
- 自社の強みを言語化する、候補者に合った訴求をする

エージェント向け情報の欄を活用し、伝えたい情報を一番目立つ場所に置く

▼求人票の編集画面

× エージェントへの紹介依頼・設定

エージェントへの紹介依頼設定

募集要件や備考など、エージェントにのみ伝えたい情報がある場合にご入力ください。

エージェント向け情報 ⓘ

紹介フォームの管理へ

保存 キャンセル

▼エージェント側で表示される画面

× 【仙台】施工管理士（有資格者・経験者）

● 非公開



エージェント向け情報

- ・東北地方で積極的に採用中
- ・給与は面接時に応相談
- ・年齢制限はしていませんが、経験者・有資格者の採用のため、未経験の候補者はNG

職種 / 募集ポジション 【仙台】施工管理士（有資格者・経験者）

求人タイトル 【仙台】施工管理士（有資格者・経験者）

自社の提供できる魅力と、候補者のニーズの合致点を探り訴求することが大切



お題企業になりきって、レポートを見てみよう！

ハーモステクノロジー株式会社

| | |
|---------|--|
| 募集ポジション | エンジニア（経験者） |
| 選考フロー | 書類選考→カジュアル面談→1次面接→コーディングテスト→2次面接→最終面接 |
| チャネル割合 | <ul style="list-style-type: none"> ・エージェント ・ダイレクトリクルーティング（ビズリーチ） <p>※今期は採用予算も多くかけられない状況のため、ダイレクトリクルーティングを強化していきたい。</p> |



【困っていること】

なかなか条件に合致する候補者に出会えていない
 選考フローも長いため、どこに課題があるのかよくわからない
 内定承諾数が足りない

【レポートを見る目的】

内定承諾数を上げるために、**どの選考フェーズに課題があるのか**を明らかにしたい

1

目的を持ってレポートを見る

2

レポートにて差分を見つける

3

見つけた差分に対し、原因仮説を考える

4

原因仮説とレポートを行き来しながら課題を特定する

【レポートを見る目的】

内定承諾数を上げるために、**どの選考フェーズに課題があるのか**を明らかにしたい

1

目的を持ってレポートを見る

2

レポートにて差分を見つける

3

見つけた差分に対し、原因仮説を考える

4

原因仮説とレポートを行き来しながら課題を特定する

【レポートを見る目的】

内定承諾数を上げるために、**どの選考フェーズに課題があるのか**を明らかにしたい

1

目的を持ってレポートを見る

2

レポートにて差分を見つける

3

見つけた差分に対し、原因仮説を考える

4

原因仮説とレポートを行き来しながら課題を特定する

レポートを通して、見えてきた現状は以下の通り

コーディングテストから2次面接で**歩留まり**が発生している

カジュアル面談後・最終面接後の**辞退**が多い



以下のような原因仮説が検討できる

| | 応募 | 書類選考 | 選考中 | 内定 | | |
|------|--------------------------------|------------|----------|---|---------|----------|
| | 応募が少ない | 応募はあるが質がない | 面接に通過しない | 選考中辞退が多い | 内定辞退が多い | 採用コストが高い |
| | 市場に少ない・要件定義が出来ていない | | | | | |
| 求人毎 | 求人が見られていない・魅力的でない | | 評価基準が曖昧 | スピードに時間がかかっている | | |
| | 要件の表現が適切でない | | | アトラクトができていない | | |
| 経路毎 | 的確なチャネル選定が出来ていない(認知×相性) | | | 【見えてきたこと】 <ul style="list-style-type: none"> コーディングテストから2次面接で歩留まりが発生している カジュアル面談後・最終面接後の辞退が多い | | AG依存が高い |
| | AGTに要件・緊急度が認知されていない | | | | | |
| | AGTが応募意思獲得に必要な武器がない | | | | | |
| リソース | リソースが足りていない(面接対応に必要な人員数・人事担当者) | | | | | |
| | 業務フロー・役割分担が明確でない | | | | | |

数字という裏付けには以下のように対応している

| | 応募 | 書類選考 | 選考中 | 内定 | | |
|------|---|------------|----------|--|---------|----------|
| | 応募が少ない | 応募はあるが質がない | 面接に通過しない | 選考中辞退が多い | 内定辞退が多い | 採用コストが高い |
| | 応募数・書類通過率 市場に少ない・要件定義が出来ていない | | | | | |
| 求人毎 | 求人が見られていない・魅力的でない 要件の表現が適切でない | | 評価基準が曖昧 | リードタイム・辞退率・辞退理由・面接官傾向 スピードに時間がかかっている アトラクトができていない | | |
| 経路毎 | 的確なチャネル選定が出来ていない(認知×相性) AGTに要件・緊急度が認知されていない AGTが応募意思獲得に必要な武器がない | | | 【見えてきたこと】 ・ コーディングテストから2次面接で歩留まりが発生している ・ カジュアル面談後・最終面接後の辞退が多い | | AG依存が高い |
| リソース | リソースが足りていない(面接対応に必要な人員数・人事担当者) | | | | | |
| | 業務フロー・役割分担が明確でない | | | | | |

【レポートを見る目的】

内定承諾数を上げるために、**どの選考フェーズに課題があるのか**を明らかにしたい

1

目的を持ってレポートを見る

2

レポートにて差分を見つける

3

見つけた差分に対し、原因仮説を考える

4

原因仮説とレポートを行き来しながら課題を特定する

レポートを通して、見えてきた課題は以下の通り

見えてきたこと

- コーディングテストから2次面接で歩留まりが発生している
- カジュアル面談後・最終面接後の辞退が多い

原因仮説

- 求めている候補者層が市場に少ない
- アトラクト（魅力の伝え方）ができていない

特定された課題

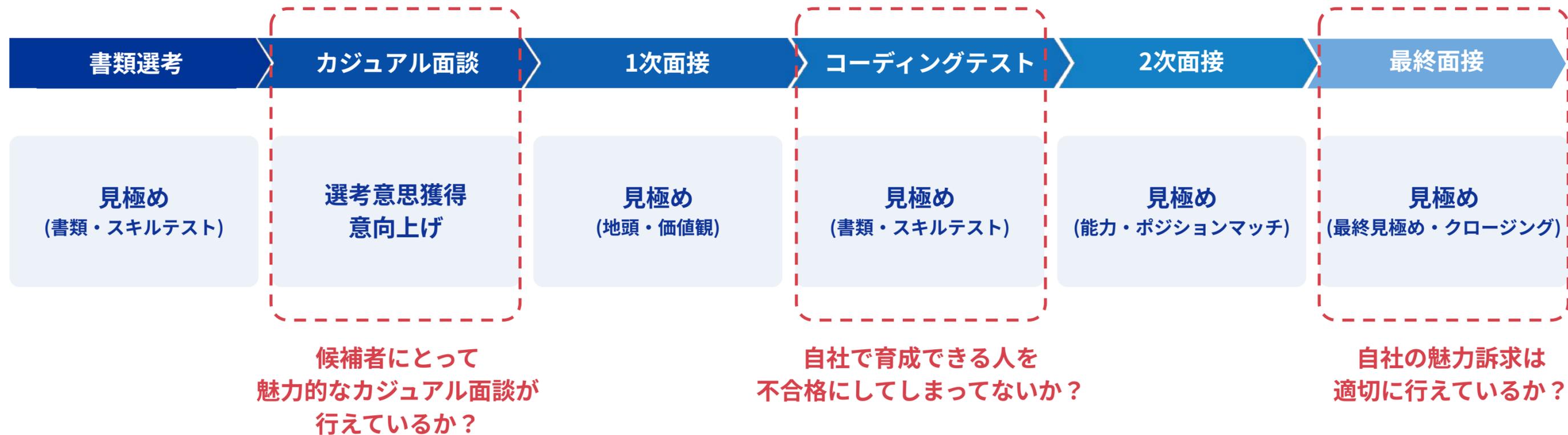
- カジュアル面談後・最終面接後辞退の改善
- コーディングテストでの不合格からみる要件・評価基準の見直し



検討できる打ち手

- パフォーマンスの良い面接官を巻き込んで、啓蒙活動・同席
- 自社の魅力を言語化し訴求力を高める
- 育成余地のある人材の採用は検討できるか等、要件の見直し

各選考ステップで達成したい目的を意識して振り返ることで、原因仮説を立てやすくなる



不合格理由、辞退理由はぜひ**詳細**を記入し、歩留まりの改善に活用しよう

「1次面談」の判定結果を入力

判定結果 通過 不合格

補足

理由：
過去経験の話より、弊社が大切にしているValueである「自ら挙手する」という姿勢が見られなかったため。受け身の姿勢が目立った。

保存 キャンセル

辞退理由を入力

分類

詳細

結果：他社に決定
理由：年収が弊社提示の700万円よりも高い800万円だったとのこと。

保存 キャンセル

自社の提供できる魅力と、候補者のニーズの合致点を探り訴求することが大切

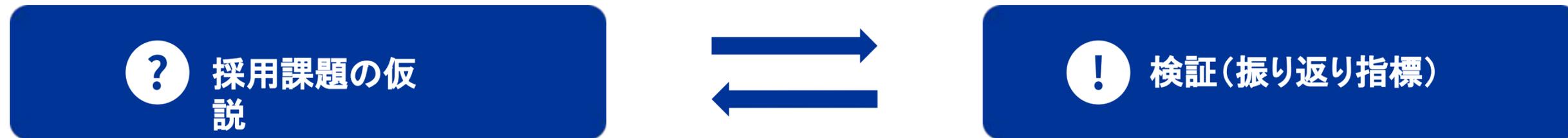


POINT

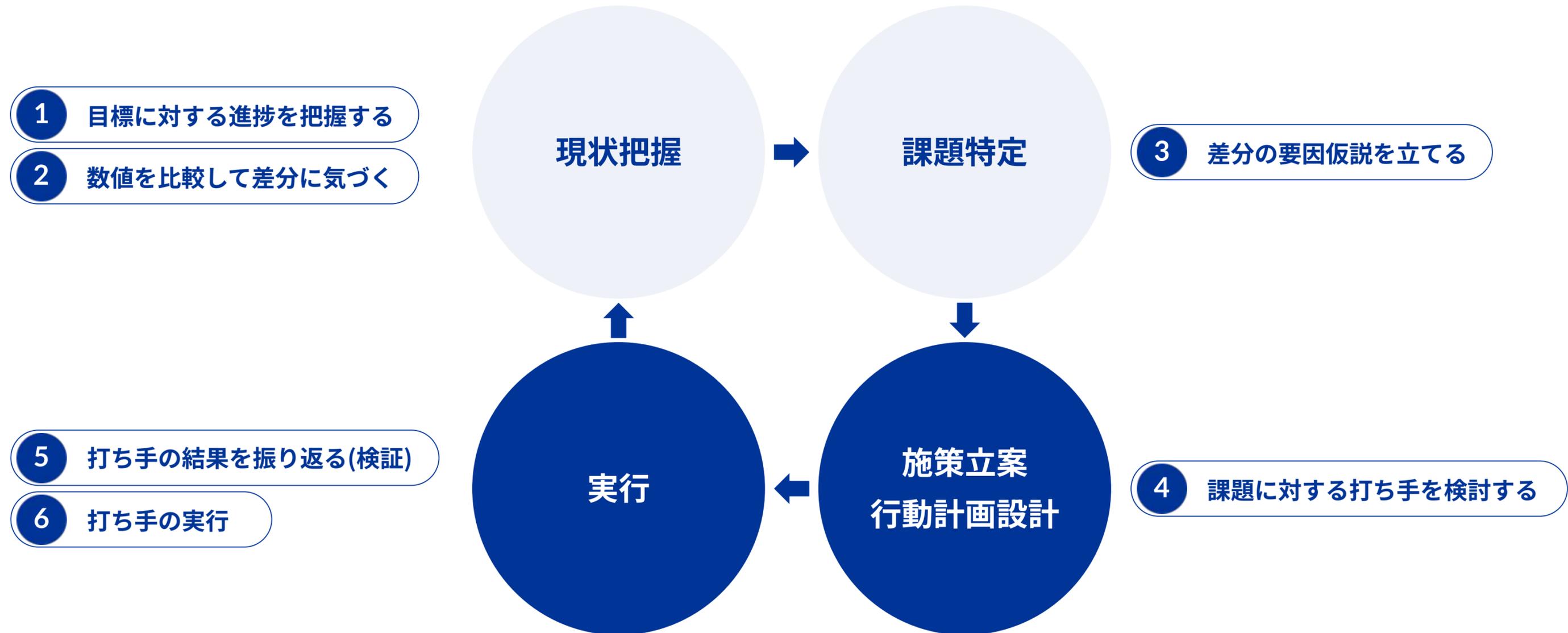


課題特定 のその先へ

課題は、**検証すること**で初めて「真の採用課題であるか」がわかる



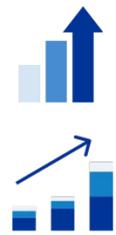
見つけた課題は、**解決するために行動すること**で改善され、より良い採用活動が実現する



どの課題から着手すべきかわからない時は、
【難易度 × インパクト × 意志】の掛け合わせで判断する



判断軸の一例



インパクトは大きいのか？

どれくらいで効果が出るか？



費用は確保できるか？



工数は確保できるか？

選考フェーズの後半になるほど改善難易度が高い



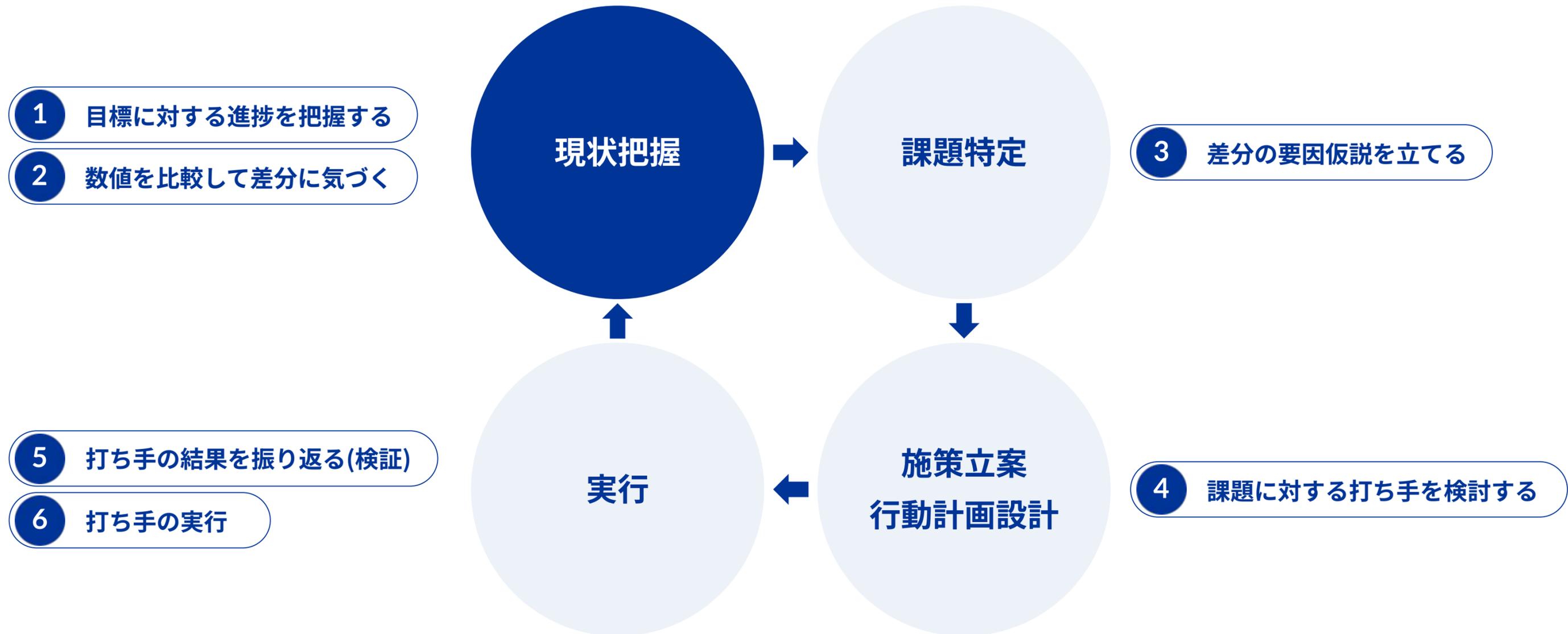
難易度とインパクトを掛け合わせ、短期施策・中長期施策に落とし込んでいく

POINT

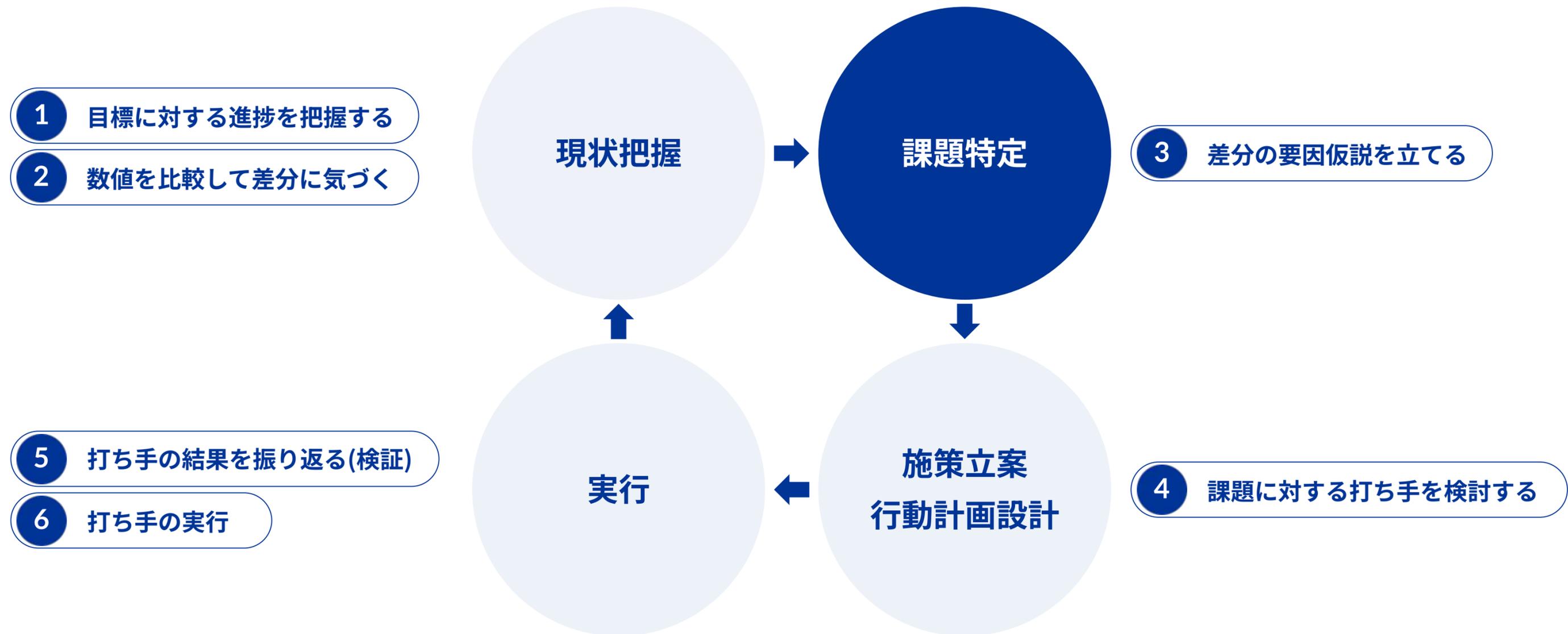


本日のまとめ

レポート活用までの第一歩は、まず「現状把握」をすること



採用目標の達成をするために、「課題特定」をしその課題の解決に取り組むことが欠かせない



課題特定のステップは以下の通り

1

目的を持ってレポートを見る

2

レポートにて差分を見つける

3

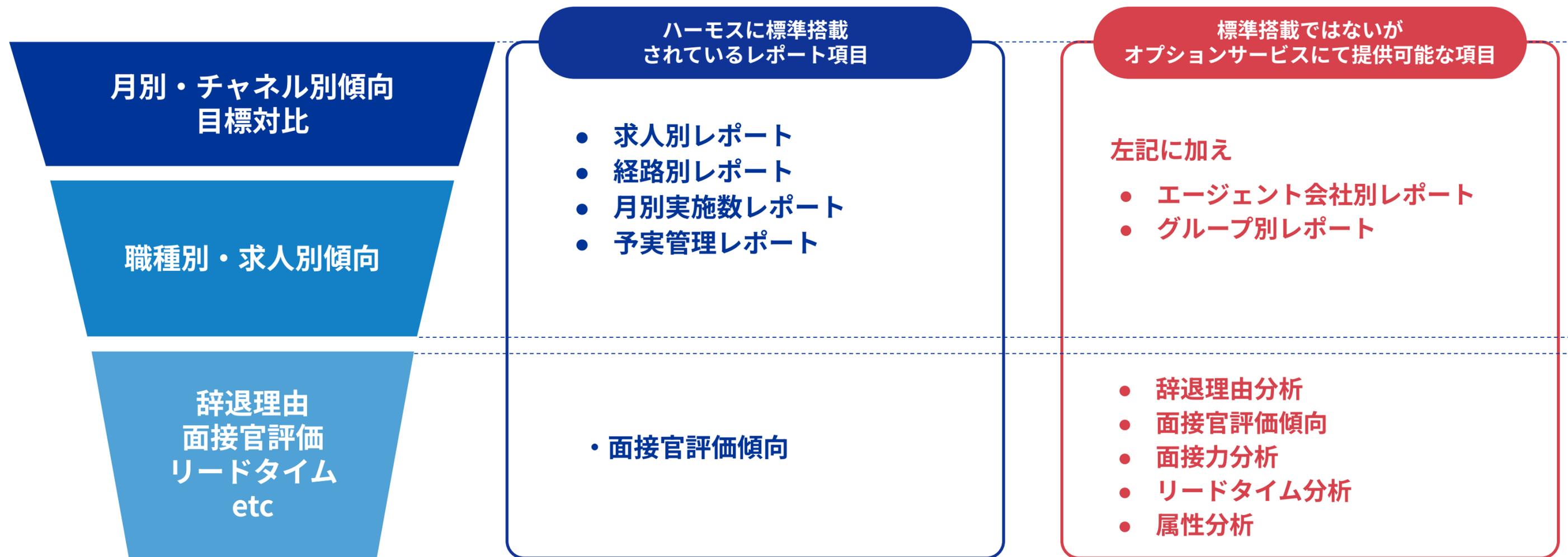
見つけた差分に対し、原因仮説を考える

4

原因仮説とレポートを行き来しながら課題を特定する

ハーモスで取得したデータを活かし、
さらに多角的に分析ができるオプションサービス「課題分析レポート」のご案内が可能

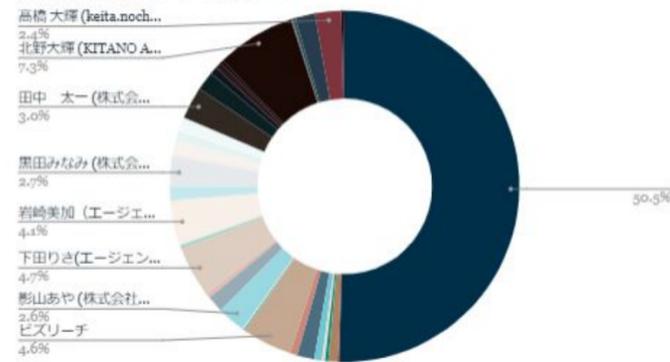
オプションサービス
「課題分析レポート」



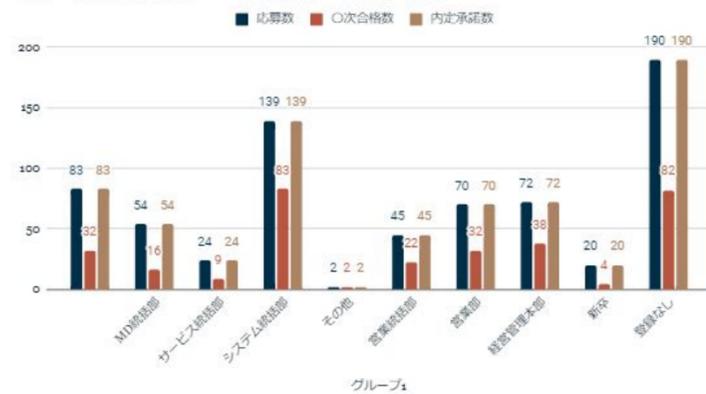
Googleスプレッドシートもしくはエクセルの形で分析レポートをご提供



内定承諾数×チャネルシェア



グループ別×応募数・○次合格数・内定承諾数



選考ポジション名

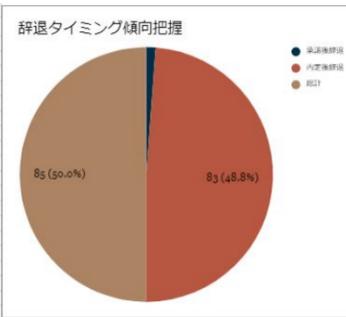
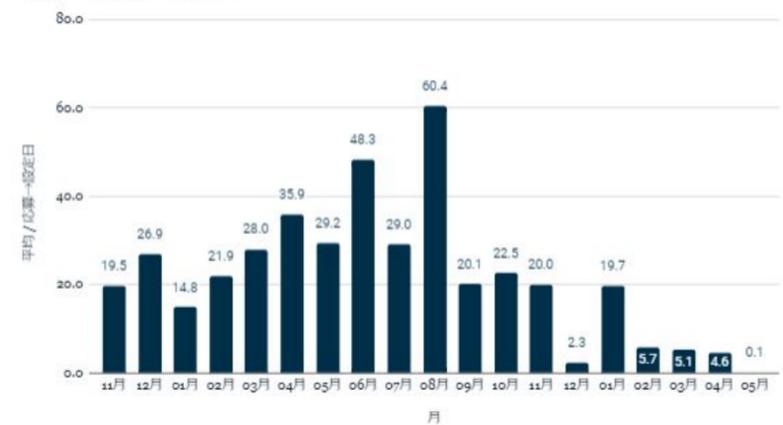
| |
|-----------------------------|
| 【24卒ビジネス職】鈴木みゆ |
| 【A事業部】 事業開発責任者候補 |
| 【A社様】 デモ求人_営業 |
| 【FY】 事業開発責任者候補 |
| 【FY】 事業開発責任者候補 中途 (遠慮) |
| 【FY】 事業開発責任者候補のコピー |
| 【FY23】 事業開発責任者候補 |
| 【G様】 事業開発責任者候補 |
| 【G様用】 セールス 使わない |
| 【HRMO】 事業開発責任者候補 |
| 【H社】 設備管理 |
| 【O様デモ用】 システムエンジニア |
| 【S社】 企画管理 |
| 【グローバル】 営業 |
| 【コンサルタント】 M事業部 |
| 【デモ】 介護職 |
| 【メディカルライター (東京)】 11/29 1社採用 |
| 【昇上】 カスタマーサクセス |
| 【関西勤務】 HRMOSのセールス担当 |
| 【関東】 運営企画・営業スタッフ |
| 【関東】 主産オペレーター (2022年度) |
| 【関東】 主産オペレーター (2023年度) |

◆各ステップ転換率

※選考官の担当種別で割る際はこちら

| 選考官種別 | 一歩目 | 二歩目 | 三歩目 | 四歩目 | 五歩目 | 六歩目 | 内定承諾 | 採用入社 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 【24卒ビ... | 100.0% | 100.0% | 100.0% | - | - | - | 100.0% | 100.0% |
| 【A事業... | 9.1% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | - | - | 100.0% | 100.0% |
| 【A社様... | 100.0% | 100.0% | - | - | - | - | 100.0% | 100.0% |
| 【FY】 事... | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | - | - | 100.0% | 100.0% |
| 【FY】 事... | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | - | - | 100.0% | 100.0% |
| 【FY】 事... | 0.0% | - | - | - | - | - | 100.0% | 100.0% |
| 【FY23】... | 25.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | - | - | 100.0% | 100.0% |
| 【G様】... | 0.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | - | 100.0% | 100.0% |
| 【G様用】... | 100.0% | 0.0% | - | - | - | - | 100.0% | 100.0% |
| 【HRMO】... | 9.1% | 100.0% | 100.0% | - | - | - | 100.0% | 100.0% |
| 【H社】... | 0.0% | 100.0% | - | - | - | - | 100.0% | 100.0% |
| 【O様デ... | 50.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 【S社】... | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | - | - | 100.0% | 100.0% |
| 【グロー... | 0.0% | - | - | - | - | - | 100.0% | 100.0% |
| 【コンサ... | 65.7% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | - | - | 100.0% | 100.0% |
| 【デモ】... | 50.0% | - | - | - | - | - | 100.0% | 100.0% |
| 【メディ... | 100.0% | - | - | - | - | - | 100.0% | 100.0% |
| 【昇上】... | 100.0% | - | - | - | - | - | 100.0% | 100.0% |
| 【関西勤... | 0.0% | - | - | - | - | - | 100.0% | 100.0% |
| 【関東】... | 0.0% | - | - | - | - | - | 100.0% | 100.0% |
| 【関東】... | 0.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | - | - | 100.0% | 100.0% |
| 【関東】... | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | - | - | 100.0% | 100.0% |

応募→書類選考依頼 L T



HRMOS 採用
ハーモス