

ヘッドハンティング 活用ガイド



※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年6月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

ヘッドハンティング活用ガイド

ヘッドハンティングとは、特定の職種やスキルを持つ人材を企業が積極的に探し出し、直接アプローチして採用する手法です。

類似手法との違い

手法	特徴
ヘッドハンティング	特定の職種・役職に適任な人材を計画的・戦略的に直接勧誘する。
引き抜き	他社の優秀な人材を、所属企業や業務内容がある程度特定した上で自社へ誘致する。
スカウト	企業が求める人材に求人情報を提供する活動。オープンなポジションに対し広く行われることが多い。

ヘッドハンティング活用ガイド

種類

・サーチ型（企業が直接スカウト）

企業が求める人材を直接特定し、アプローチ。

メリット：仲介手数料が不要、情報漏洩リスク低減。

デメリット：企業側のリソースや時間的負担が大きい、適切なネットワークがないと効率が悪い。

・登録型（ヘッドハンティング会社に依頼）

企業がヘッドハンティング会社に人材の探索とスカウトを依頼。

メリット：専門家の知識やネットワークを活用し、効率的な採用が可能。業界特化型の会社もある。

デメリット：成功報酬などのコストが発生。

ヘッドハンティング活用ガイド

メリット・デメリット

メリット	デメリット
即戦力となる人材を採用できる	採用コストが高額になる傾向（成功報酬は年収の30～40%程度が目安）
あらゆる方面から優秀な人材を探し出せる（転職潜在層含む）	採用決定までに時間がかかる場合がある
優秀な人材の獲得により、企業の業績アップが期待できる	採用担当者の業務負担が増加する可能性がある

ヘッドハンティング会社を活用した採用フロー

- 1. 依頼:** 企業がヘッドハンティング会社に採用要件（ポジション、求める人物像など）を伝える。
- 2. ターゲット特定:** ヘッドハンティング会社が候補者を選定。
- 3. アプローチ:** ヘッドハンティング会社が候補者に接触し、企業の魅力やポジションを伝える。
- 4. 紹介・面談:** 候補者を企業に紹介し、面談を実施。
- 5. オファー提示・条件交渉:** 企業が候補者に採用条件を提示し、双方で調整。
- 6. 内定・入社後フォロー:** 内定を出し、入社までの手続きや入社後の定着をサポート。

ヘッドハンティング活用ガイド

ヘッドハンティングを受けた際の対応

・取るべき対応:

オファー内容（企業情報、職務内容、待遇など）を確認する。

自身のキャリアプランと照らし合わせ、転職が有益か検討する。

興味があれば、ヘッドハンターと面談日程を調整する。

・注意点:

転職が正式に決定するまでは、現職の関係者には内密にする。

面談や交渉の場では、自身の希望条件を明確に伝え、納得のいく条件で合意できるよう努める。