

採用を成功に導く 中途採用チェックリスト100



はじめに

この資料は、450社を超える企業の採用活動を支援してきた「[CASTER BIZ recruiting](#)」が採用を成功させるために重要なポイントを100項目まとめたものです。

チェックリストに沿って採用業務を見直すことで、課題を把握し、採用成功に近づくことができます。



目次

01	採用計画編	P.4～
02	チーム体制編	P.6～
03	求人媒体（スカウト・運用型）編	P.9～
04	求人媒体（掲載型）編	P.12～
05	人材紹介会社編	P.14～
06	応募者対応編	P.17～
07	採用広報編	P.22～
08	社内協力編	P.25～

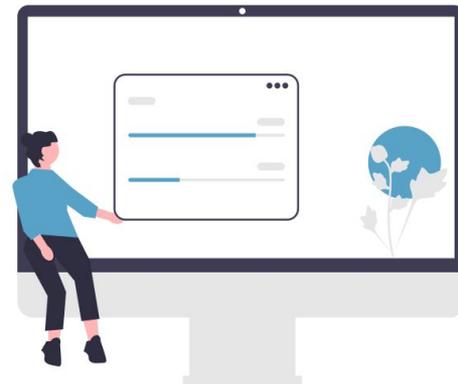
01

採用計画編

01

採用計画編

1. 採用したい職種と任せたい仕事（なぜ採用したいか）が明確である
2. 採用目標と期限（いつまでに何人採用したいか）が明確である
3. 採用したい職種ではどんな経験やスキルが必要か明確である
4. 採用したい職種の想定年収が明確である
5. 採用したい職種の他社の年収相場を把握している
6. 採用にかけられる予算が明確である
7. 会社の目指すビジョンが明確である
8. 他社との差別化ポイント・強みが明確である
9. 採用職種が多い場合は、採用を優先する職種が明確である



02

チーム体制編

02

チーム体制編

10. 採用業務の中で、誰がどの業務を行うか役割分担が明確である
11. 採用チャンネルとその理由が明確である
12. 採用目標の達成までに必要なアクションが明確である
13. 必要なアクションが明確になっていない場合には、これまでの採用実績の数値から必要なアクション数を採用チャンネル別に算出する
14. 必要なアクション数に対して人員確保が難しい場合は、外部パートナーや採用担当者の採用を検討する
15. 人員はいるがノウハウが不足している場合は、外部パートナーや採用担当者の採用を検討する
16. 採用活動に協力してくれる現場メンバーが決まっている



02

チーム体制編

17. 書類選考の担当者が決まっている
18. 書類選考の評価基準が明確である
19. 面接の担当者が決まっている
20. 面接の担当者に候補者を惹きつける魅力がある
21. 各面接の評価項目・基準が明確である
22. 候補者の管理方法が決まっている（Excelや採用管理システムなど）



求人媒体（スカウト・運用型）編

03

03

求人媒体（スカウト・運用型）編

23. 利用するスカウト媒体とその理由が明確である
24. 採用目標を達成するために、スカウトメールを月に何通送るか明確である
25. スカウトメール送付数が明確でない場合は、過去の実績から逆算し算出する
26. 採用したい職種の候補者データベース数は十分である
27. 候補者データベース数が十分でない場合は、検索軸の追加などを検討する
28. スカウト候補者の抽出時に、ログイン日・プロフィール更新日を活用している
29. 採用担当者が、採用職種に必要なスキル・専門用語を理解している
30. スカウト文面に他社との差別化ポイントとなる魅力が書かれている
31. スカウト文面を社内で添削してくれる人がいる



03

求人媒体（スカウト・運用型）編

32. スカウト文面のフォーマットを活用し、業務を効率化している
33. スカウト文面に「候補者が応募したくなるメリット」が書かれている
34. 各採用媒体の仕様・アルゴリズムを把握し、求人の発見性を高めている
35. 媒体ごとのスカウト返信率、PV数、応募率など、ベンチマークとなる数値を把握している
36. スカウトメールに候補者から返信があった場合、1営業日以内に対応している
37. 週次で求人原稿の訴求ポイントを変えて、効果的な打ち出しを模索している
38. スカウトメール経由での採用の進捗について定期的に振り返りをしている
39. 採用担当者が変わっても業務に支障が出ないように、採用媒体ごとの使い方・運用マニュアルを作成している



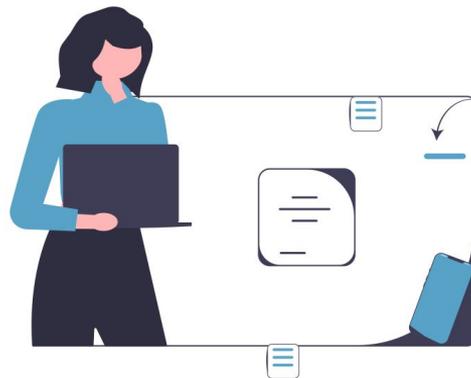
求人媒体（掲載型）編

04

04

求人媒体（掲載型）編

40. 利用する求人媒体とその理由が明確である
41. 求人媒体の特徴を把握している
42. 大手媒体を利用する場合には、応募数が増えても社内リソースで対応しきれない体制が整っている
43. 社内リソースで対応しきれない場合には外部パートナーを検討する
44. 求人原稿に他社との差別化ポイントとなる魅力が書かれている
45. 求人原稿に「候補者が応募したくなるメリット」が書かれている
46. 求人原稿を社内で添削してくれる人がいる
47. 媒体経由での採用の進捗について定期的に振り返りをしている



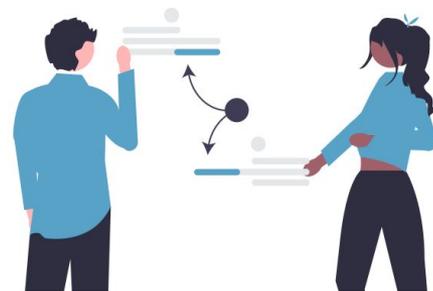
人材紹介会社編

05

05

人材紹介会社編

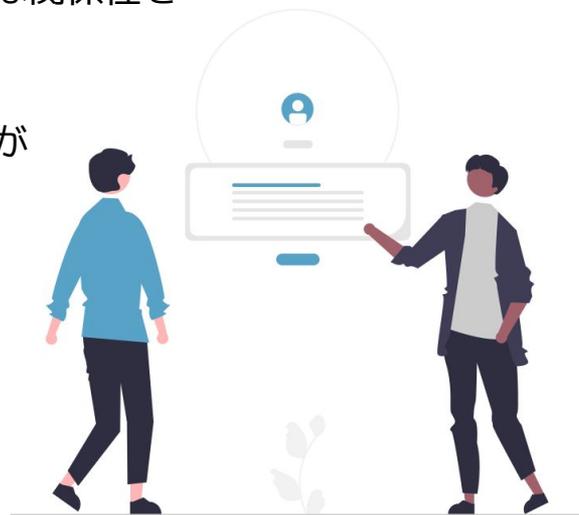
48. 依頼する人材紹介会社とその理由が明確である
49. 人材紹介会社に会社の特徴や差別化ポイントを共有している
50. 人材紹介会社が候補者に紹介しやすいよう、会社説明資料などの情報提供をしている
51. 人材紹介会社に希望職種や必要スキルを明確に共有している
52. 書類選考の結果を1営業日以内に人材紹介会社に共有している
(難しい場合にはその旨を連絡している)
53. 面接の結果を1営業日以内に人材紹介会社に共有している
(難しい場合にはその旨を連絡している)
54. 選考結果を丁寧にフィードバックし、認識のすり合わせをしている



05

人材紹介会社編

- 55. 人材紹介会社経由での書類選考通過率のベンチマーク数値を把握している
- 56. 人材紹介会社の担当者と定期的に連絡を取り合い、良好な関係性を構築している
- 57. 人材紹介会社の数を増やしすぎて、コミュニケーションが疎かになっていない
- 58. 人材紹介会社経由での採用の進捗について定期的に振り返りをしている



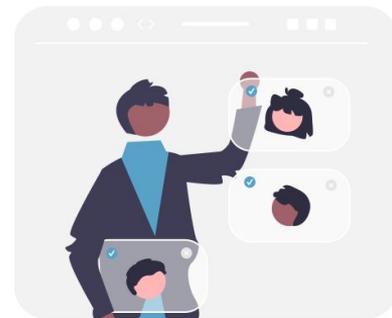
06

応募者対応編

06

応募者対応編

59. 応募者対応の担当者が自身の仕事を「候補者が会社に抱く印象を左右する大事な役割」とであると認識している
60. 候補者からのメッセージには1営業日以内に対応している
(難しい場合にはその旨を連絡している)
61. 選考結果の連絡は1営業日以内に対応している
(難しい場合にはその旨を連絡している)
62. 選考結果を1営業日以内に返したいことを、選考・面接担当者が認識している
63. 候補者に送るメッセージのフォーマットを選考フローごとに作成している
64. 会社へのアクセス方法の案内文が分かりやすい
65. 候補者に当日の緊急連絡先を共有している



06

応募者対応編

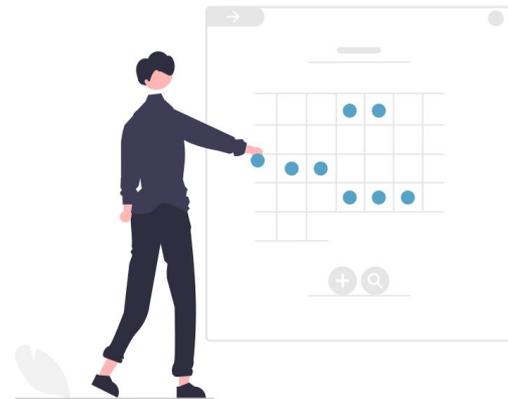
66. 選考フローが決まっている（その都度決めるという運用ではない）
67. 会議室が取れなくて面接日が遅れてしまうということがない
68. 面接対応可能な時間帯を決めている
69. 時間外の面接対応可否についての方針を決めている
70. 面談・面接の予定は即座にカレンダー登録をしている
71. 面接通過者の次の面接はスピーディーに1週間以内の日程で調整できている
72. 候補者とのやりとりから判断できる候補者の情報が次の選考担当者に共有されている（返信が早いため志望度が高そうなど）
73. 会社都合のリスケジュールが発生していない



06

応募者対応編

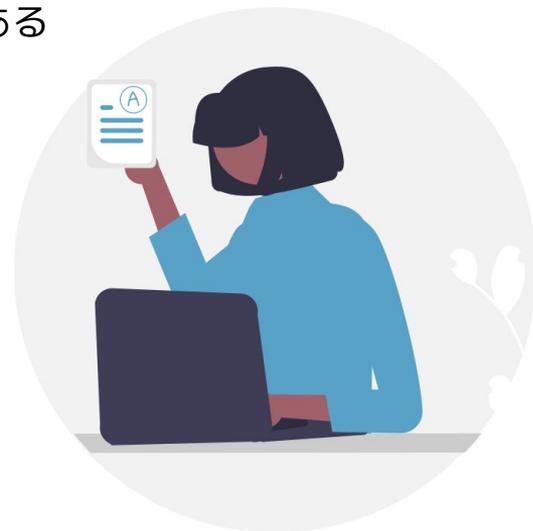
74. 台風などの天候悪化が予想される時のマニュアルを整備している
(事前のリスケジュール案内や、オンライン面接への誘導など)
75. 候補者のステータスが分かりやすく管理されている
76. 選考を優先したい候補者が判別できるように管理している (会社にとって魅力の高い候補者が分かるようにラベルをつけたり、メモで管理している)
77. 対応漏れに気付けるフローが構築できている
78. 選考の歩留まりが発生していないか確認できている
(発生した場合にはすぐに気付ける)
79. 採用管理ツールの入力ルールを明確にしている
80. カレンダー登録時の表記ルールを統一している



06

応募者対応編

81. お見送り連絡のフローが整備されている
82. 一定期間返事のない候補者の対応について決まっている
83. 翌営業日に設定されている面接について、確認するフローがある
84. 担当者によって対応の質の差が生じていない
(対応マニュアルが整備・運用されている)
85. 入社した社員に選考フローで良かった点、気になった点のフィードバックをもらっている



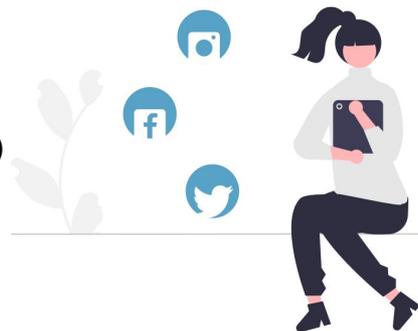
採用広報編

07

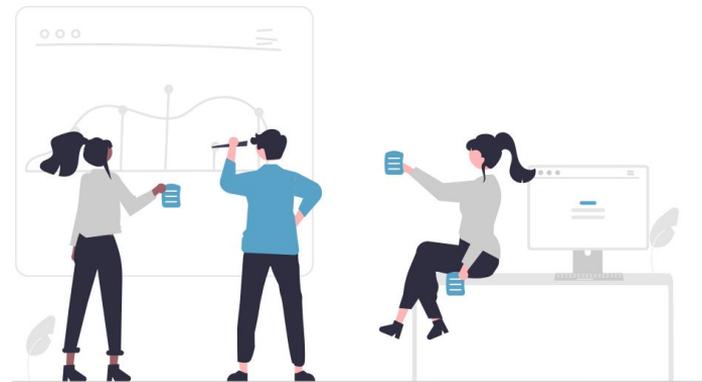
07

採用広報編

86. 自社のコーポレートサイトにて、求人情報を掲載している
87. 自社サービス上に求人情報ページへのリンクがある（「このサービスを運営する会社で働きたい」と思った人を求人情報ページへ繋げる導線がある）
88. 募集中の採用ポジションが最新の情報になっている
89. 社長メッセージや会社としての方針、大切にしていることが掲載されている
90. どのような社員が働いているか分かるコンテンツがある
91. 採用ブログが運営・更新されている
92. TwitterなどSNSでの発信に力をいれている（経営層・社員ともに）



93. 最新のブログ記事や募集職種について、社内で周知・拡散依頼している
94. 面接時に採用ブログなどを見たかヒアリングする仕組みがある
95. 採用ブログを採用活動に連動させている
(スカウトメールへの添付、人材紹介会社への共有など)



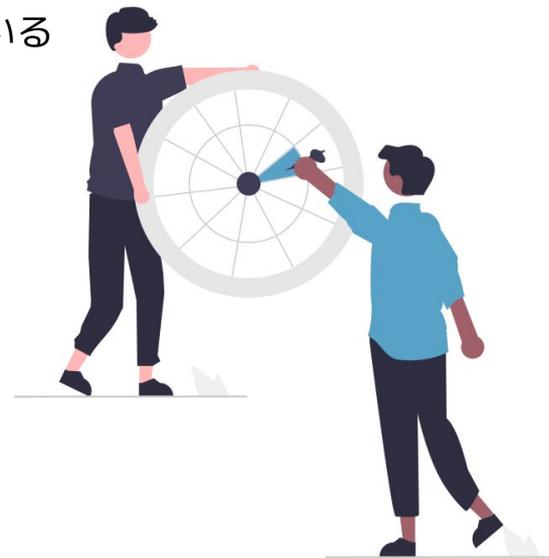
社内協力編

08

08

社内協力編

96. どんな人を会社が採用したいのかを、社員に明確に伝えている
97. 社長・経営層が率先して採用に取り組んでいる
98. 最新の募集ポジションについて、社員に定期的に共有している
99. 社員紹介の窓口がある
100. 社員紹介経由での採用を活発にする風土がある



最後に



以上、採用計画シートの紹介でした。

私たちは『[CASTER BIZ recruiting](#)』という採用代行サービスを運営しており、内定数の向上や、採用業務のリソース不足解消のために導入いただいております。お気軽にご相談ください。

実績

- ・ 開始10ヵ月でエンジニアの内定数16名
- ・ 開始3ヵ月で応募数が月100件以上増加
- ・ スカウト返信率が10倍に向上
- ・ 利用企業様の採用関連業務を80%削減

お す す め に こ ん な 人 に

- 「採用の実績が出ない」
- 「スカウトメールを送る時間が取れない」
- 「応募者対応に追われて他業務が進まない」
- 「求人票を更新したいが後回しになってしまう」

Alternative Work

仕事のヒント、見つかる。