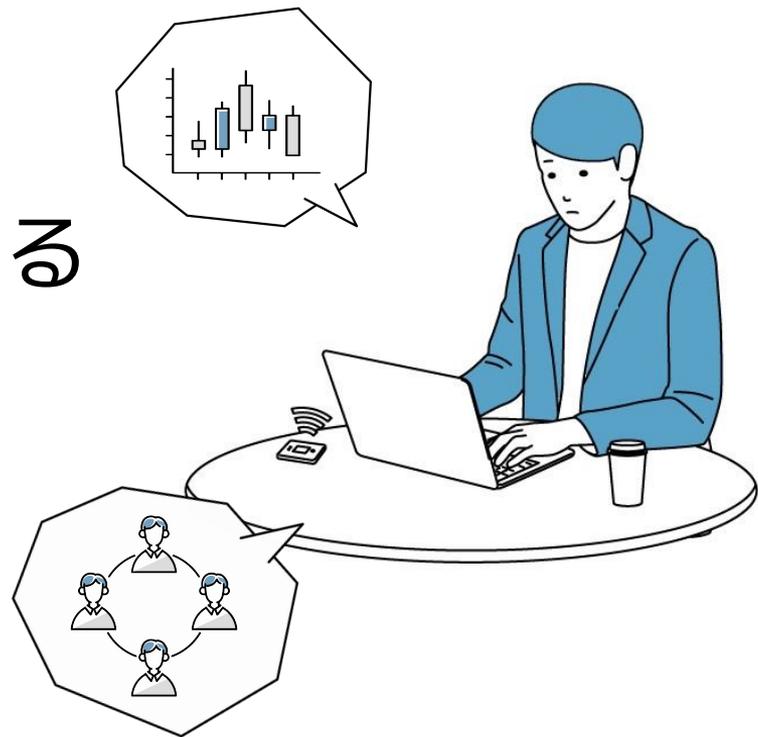


4つのステップで理解する 中途採用計画の作り方



目次

01

【計画】採用計画の全体像を理解する

P.5～

02

【データ】現在の採用活動の問題点を可視化する

P.10～

03

【仕組み】採用実務を仕組み化する

P.17～

04

【実行】採用実務のリソースを確保する

P.21～

05

中途採用において大事なこと

P.25～

はじめに

採用計画とは、「いつまでに、何人、どのような人を、
どうやって、いくらかけて」採用するかを決めたものを
指します。

しかしながら、いざ計画を立てようとしても、どういう
情報を整理すればいいかわからないことも多いのではな
いでしょうか。

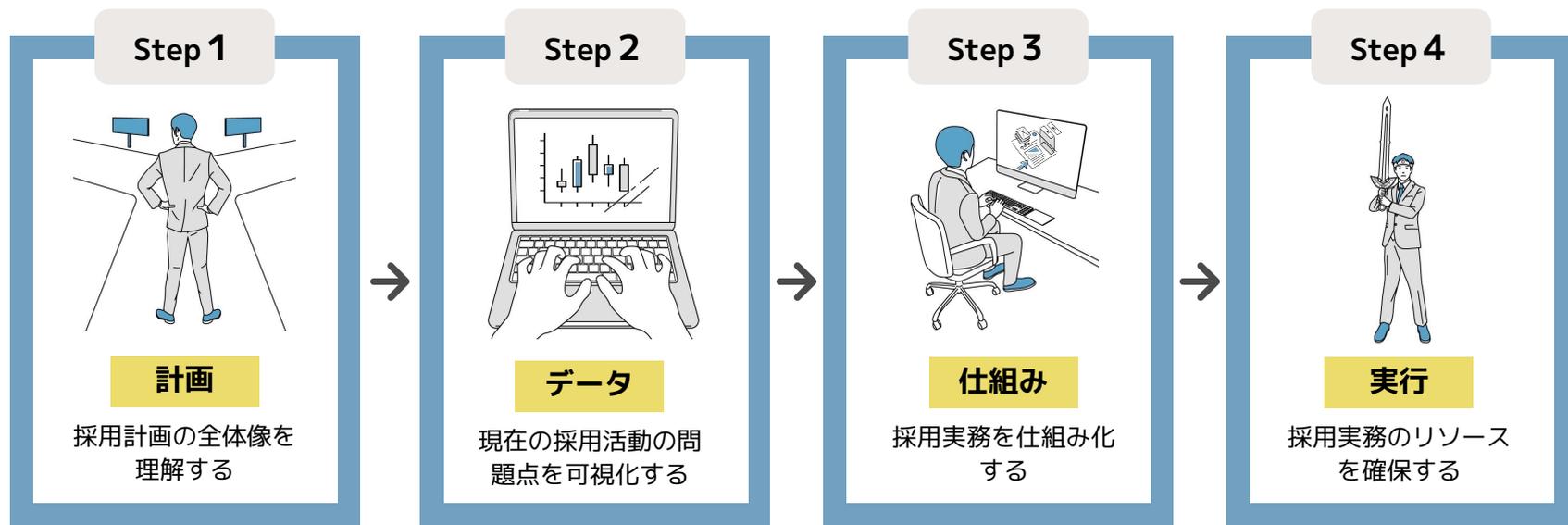
本書は採用計画を作るために必要なことを「**計画・デー
タ・仕組み・実行**」の4つのステップで整理しました。

これから中途採用を強化していきたい方、今の中途採用
活動の問題発見をしたい方に、お読みいただくと幸いです。



中途採用計画作成のための4ステップ

本書では、各ステップについてそれぞれ詳しく説明していきます。



【計画】 採用計画の全体像を理解する

01

Step1 採用計画の全体像を把握する

1

採用したい人を言語化する

- A. 採用で解決したい課題は何か？
→ 何のために採用するかと採用以外で解決する方法を見つける
- B. 任せたい業務は何か？
→ できるだけ具体的に言語化する
- C. どんな経験やスキルが必要か？
→ 必要な経験やスキルを必須と歓迎に分けて抽出する
- D. その人が自社で働くメリットは何か？
→ 自社で働くメリットを言語化する

どのような人を

何人

2

採用ステージを数値化する (基本方程式)

応募数 × 書類選考通過率 × 面接通過率 × 選考辞退率 × 内定承諾率 = 入社数

いつまでに

3

採用の手法を知る

- a. 掲載型の求人媒体
- b. 運用型の求人媒体
- c. 人材紹介会社
- d. SNS
- e. リファラル採用

どうやって

いくらかけて

Step1 採用計画の全体像を把握する

採用したい人を言語化します。具体例を下記に記載します。

■ A. 何のために採用するか

例) 専任のWebマーケティング担当を採用して、PDCAを高速で回す体制をつくるため

■ A. 採用以外の手法

例) 社内異動、ツールの導入、アウトソーシングなどを検討

■ A. 採用で解決したい課題

例) 手法に限らず広告の費用対効果を最大化させ、問い合わせと認知度を改善すること

■ B. 任せたい業務

例) 自社で運営するBtoBサービスの顧客獲得を推進する業務。Google広告を中心としたWeb広告と、新聞、テレビ等のオフライン広告の施策立案と実行。Web広告はWeb制作チームと連携してサイトデザインやテキスト変更などで問い合わせ数を伸ばしたい。オフライン広告は広報とクリエイティブチームと連携して施策立案と実行し、サービス認知度の向上を図りたい。月の予算は300万程度だが、必要に応じて追加投資予定。

■ C. 必要な経験やスキル

例) 【必須】運用型ウェブ広告の運用経験2年以上、Webディレクター経験 【歓迎】広報経験、マネジメント経験

■ D. 自社で働くメリット

例) Web広告だけでなく、自社のブランディングも含めた総合的なマーケティング活動に携われる

Step1 採用計画の全体像を把握する

採用のプロセスを数式化します。現状の把握、問題の可視化、目標の設定の3つの場面で必ず使用する数式です。

■ 基本方程式（採用プロセス全体）

応募数 × 書類選考通過率 × 面接通過率 × 選考辞退率 × 内定承諾率 = 入社数

■ 基本方程式（応募数）

応募数は、更に3つに分解をします。

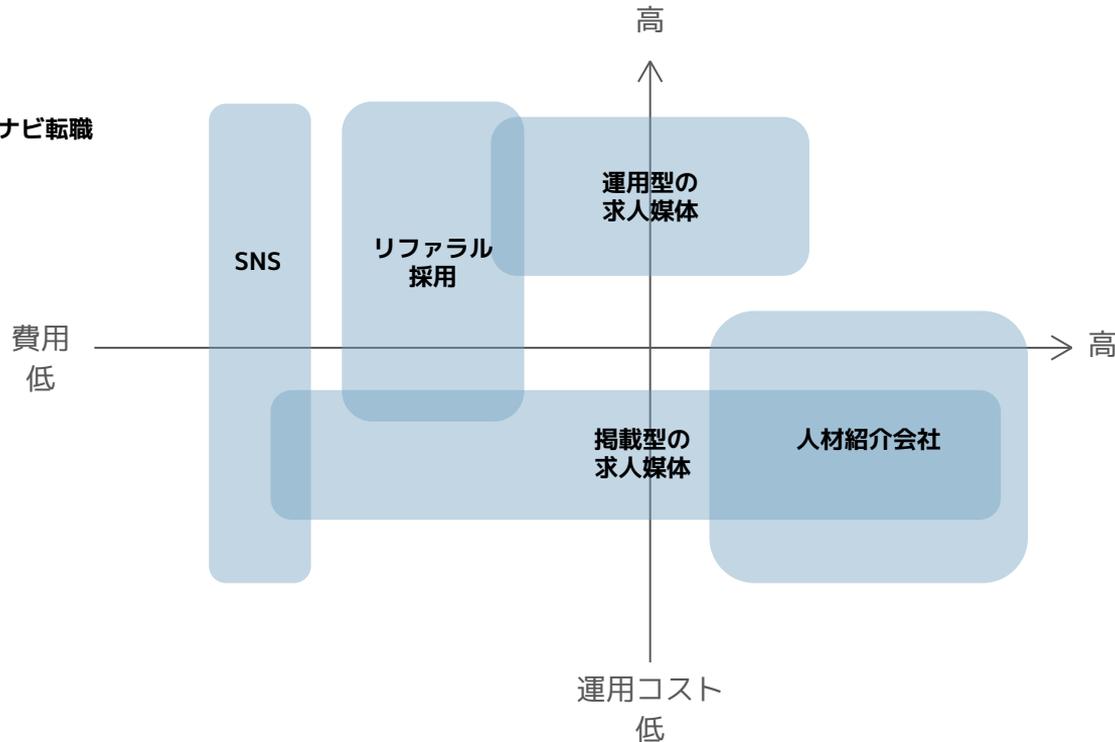
- ・ スカウトの場合 スカウト送信数 × スカウト返信率 × 応募率
- ・ 掲載型求人媒体の場合 求人閲覧数 × 応募率 × 応募数
- ・ 人材紹介会社の場合 人材紹介者の担当者が求人を紹介した数 × 応募率



Step1 採用計画の全体像を把握する

代表的な採用手法の5つです。採用目標を達成するために、これらの手法を組み合わせる採用計画を作り、実行します。

- a. 掲載型の求人媒体
例) 自社ホームページ、タウンワーク、マイナビ転職
- b. 運用型の求人媒体
例) ビズリーチ、Wantedly
- c. 人材紹介会社
例) リクルートエージェント、enジャパン
- d. SNS
例) Twitter、Facebook
- e. リファラル採用
例) 社員からの紹介



02

【データ】現在の採用活動の問題点を可視化する

Step2 現在の採用活動の問題点を可視化する

採用計画を作るにあたり、現状の把握が必要になります。基本方程式を使って現状の問題点を確認しましょう。採用活動における主な問題点は以下のようなものがあげられます。

採用プロセスでの問題点

- ・ 応募数が少ない
- ・ 書類選考通過率が低い
- ・ 面接通過率が低い
- ・ 選考辞退率が低い
- ・ 内定承諾率が低い

応募数での問題点

- ・ 運用型求人媒体経由の応募が少ない
- ・ 掲載型求人媒体経由の応募が少ない
- ・ 人材紹介会社経由の応募が少ない
- ・ SNS経由の応募が少ない
- ・ 社員紹介が少ない
- ・ 自社ホームページ経由の応募が少ない

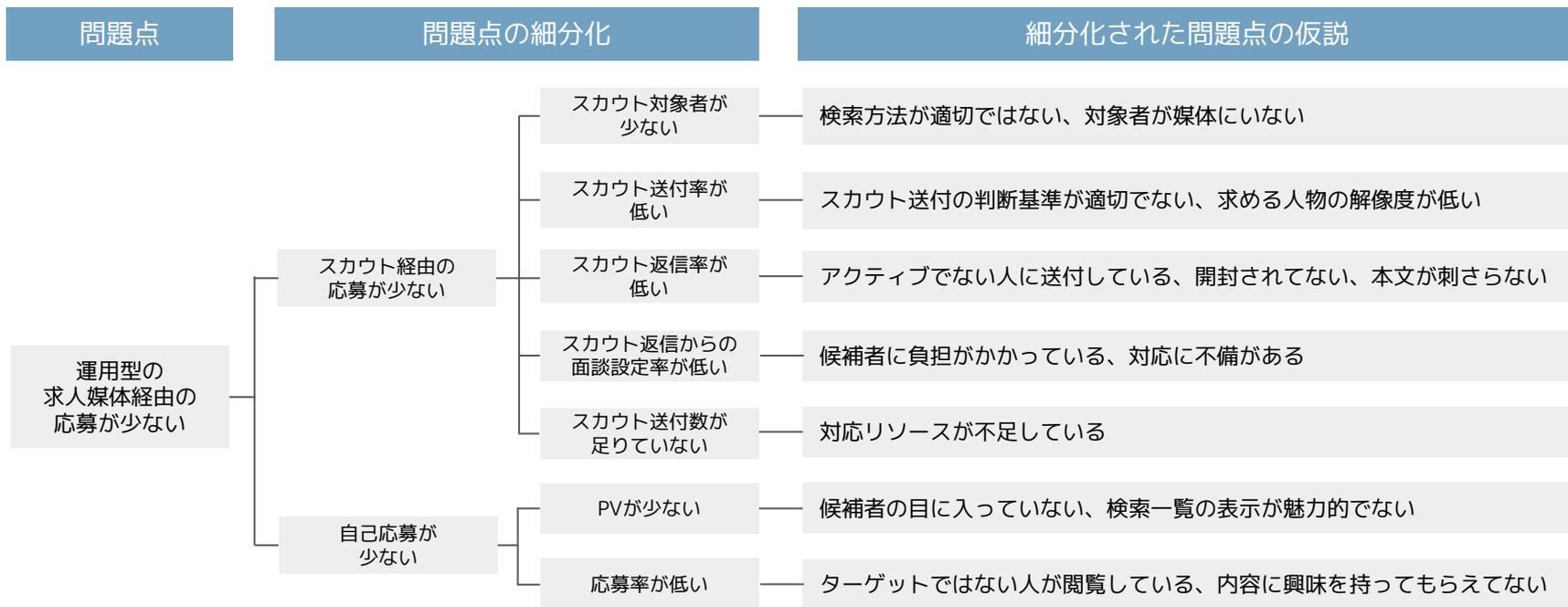
Step2 現在の採用活動の問題点を可視化する

問題点は以下のステップでPDCAを回していきます。次ページでは、問題点の可視化、問題の細分化、仮説検討までのステップのケースを紹介します。



Step2 現在の採用活動の問題点を可視化する

ケース1：運用型の求人媒体の経由の応募が少ない



Step2 現在の採用活動の問題点を可視化する

ケース2：人材紹介会社経由の応募が少ない

問題点

問題点の細分化

細分化された問題点の仮説

人材紹介会社経由
の応募が少ない

候補者への
案内数が少ない

エージェントの注力企業になれていない、ターゲットの候補者がいない

候補者案内後の
応募率が低い

候補者が企業に魅力を感じていない、転職志望度が低い

Step2 現在の採用活動の問題点を可視化する

ケース3：書類選考通過率が低い

問題点

問題点の細分化

細分化された問題点の仮説

書類選考
通過率が低い

採用要件を満たす
人が集まってない

訴求ポイントがずれている、採用要件が正しく伝わっていない、求める人物像が異なるか変化している

良い人材が不合格
になっている

書類選考の基準が適切じゃない

Step2 現在の採用活動の問題点を可視化する

ケース4：面接通過率が低い

問題点

問題点の細分化

細分化された問題点の仮説

面接通過率が低い

面接設定率が低い

選考スピードに問題がある、転職意欲や志望度が低い、候補者対応に問題がある

面接合格率が低い

候補者を正しく判断できていない、面接官と採用関係者で求める人物像が異なっている

選考途中の離脱率が高い

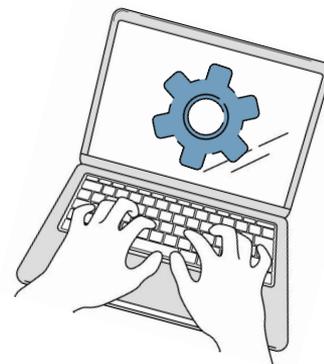
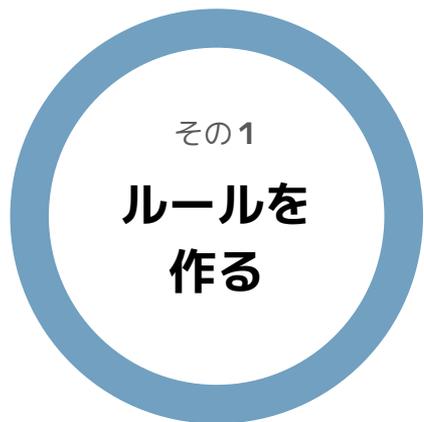
企業や事業の魅力が伝わっていない、選考内容によって企業への関心が薄れている

【仕組み】 採用実務を仕組み化する

03

Step3 採用実務を仕組み化する

採用を計画通りに実行していくには、実務を仕組み化することが重要です。仕組み化することで、ミスが減り、時間が確保でき、計画がスムーズに実行されるようになります。仕組み化のためにやるべきことは以下の3つです。



Step3 採用実務を仕組み化する

その1 ルールを 作る

- ・ カレンダーの土日は色付けをする
- ・ 時間表記は24時間に合わせる
- ・ 候補者へのメッセージ返信は1日以内に行う
- ・ メールボックスはすべて読む
- ・ 個人情報にはアクセス権限をつける
- ・ タスク実行中に別のタスクを行わない
- ・ 日程調整チェックリストを活用する
- ・ 求人原稿チェックリストを活用する
- ・ 定期的に法令に関するテストを行う
- ・ 定期的に社内勉強会を行う
- ・ よく使う用語辞典を活用する
- ・ 求人の検索条件を設定する
- ・ 求人原稿は週次で改善する
- ・ 面接評価シートを活用する
- ・ メール返信のテンプレートを作成するetc...

上記は一例です。自社の業務に合わせて、採用業務のルール作りを進めていきましょう。

Step3 採用実務を仕組み化する

その2
**ルールを守り
改善する**

- ・ルールを見直す機会を定期的に設ける
- ・ルールの改善提案が称賛される環境を作る
- ・ルールを改善する責任者を決める

会社の状況や市場環境に合わせ、採用実務として行うべきことを見直し、タイムリーに改善していきましょう。

【実行】 採用実務のリソースを確保する

04

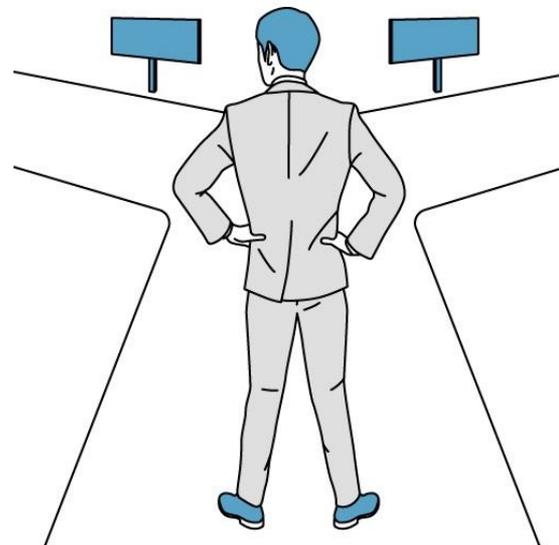
Step4 採用実務のリソースを確保する

これまでのステップを実行していくと、数字に基づく現在の問題を加味した採用計画ができ、運用していくための仕組みも整理されているかと思います。

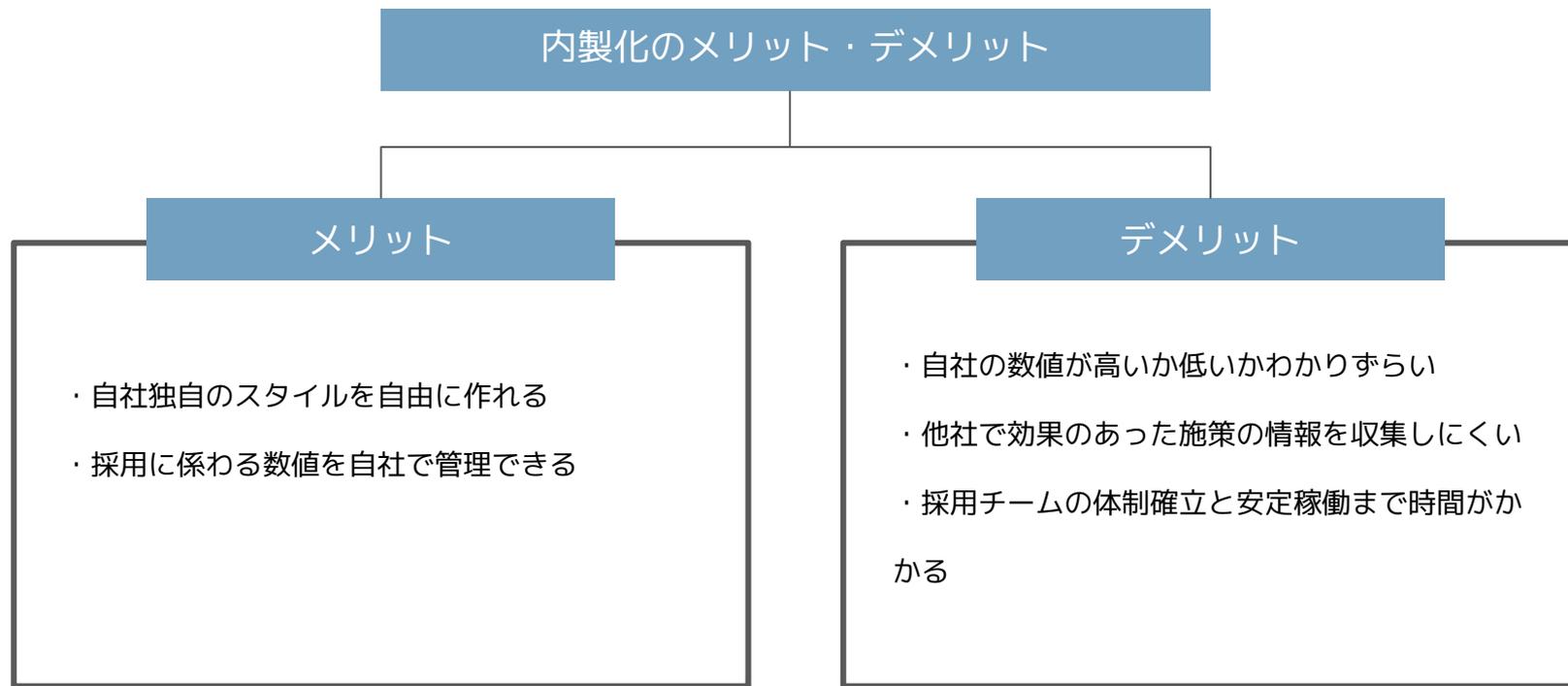
ここまできたら、次はいよいよ計画を実行していくステップです。

計画の実行をするためのリソースは内製化とアウトソースの2つの方法で確保ができます。

それぞれのメリット・デメリットを考慮して、自社に合う方法を選びましょう。



Step4 採用実務のリソースを確保する



Step4 採用実務のリソースを確保する

プロにアウトソースするのメリット・デメリット

メリット

- ・ 経験豊富な採用チームが即座に立ち上がる
- ・ 自社以外の事例も参考にした採用活動ができる
- ・ 会社の状況に合わせて採用チームのコストコントロールができる

デメリット

- ・ 成果を出すやり方ではあるが、自社の希望通りに採用実務を変えられないこともある
- ・ 他社の事例も参考にできる分、自社の事例も他社が活用することがあり得る

中途採用において大事なこと

05

Step5 中途採用において大事なこと

ここまでお読みいただきありがとうございました。最後に、中途採用をする上でのポイントを2つ記載します。

■ 自分にしかできないことに時間を使いましょう

- ・ 会社の目標達成に向けて、どういう人が必要なのかを徹底的に考えましょう
- ・ 面接や面談に時間を使い、求職者と会社がマッチングするかを判断することに集中しましょう
- ・ 採用によって会社を成長させることを社内に浸透させ、社内から協力を得るようにしましょう

■ 中途採用以外の選択肢がないかを考えましょう

- ・ 中途採用が必要な理由を再確認し、別の方法で課題を解決できないかを検討しましょう
- ・ 中途採用以外に人材を確保する方法がないかを考えましょう
- ・ アウトソーシング、派遣社員、システム化、業務の廃止など、自社でどういう選択肢がとられているか把握しましょう

無料相談会を開催中

キャスターでは、オンラインで気軽に参加できる、無料相談会を開催しています。また、仕事のヒントにつながるさまざまなコンテンツをご用意していますので覗いてみてください。

最新の無料相談会を確認する

https://www.alternativework.jp/doc_event/

