

自社の採用活動に課題をお持ちの採用部門ご担当者さま向け

# 低コストで、採用人数を増やすための 採用戦略チェックリスト

要員計画、採用計画、採用手法の作成で重要なポイントを押さえよう！



# 採用が上手くいかない企業のよくある悩み

## 採用ご担当者の慢性的な悩み

採用を担当している皆様、このような悩みをお持ちではありませんか？

- 人材紹介会社への依存度が高く、採用にかかる費用が高くなっている
- 現場が求める期日通りに採用が進まない
- 希望したスキルや人柄を持った人材が集まらない
- 採用活動への社内リソースが不足している

採用が上手く進まない多くの企業がこうした悩みを慢性的に抱えています。



## 採用が上手くいかない企業の共通点

売り手市場の昨今、採用活動に苦戦している企業は多いです。採用が上手くいかない企業には、**採用戦略がうまく立案できていない**という共通点がございます。

採用戦略とは「自社の求める優秀な人材」を採用するために立てる戦略のことで、中期経営計画や事業計画を基に、長期的な視点で採用の方向性を決める必要があります。

適切な戦略を立案することで、市場の動向を踏まえながら「自社の魅力を効果的に伝えられるようになる」「人材要件が明確になる」などのメリットがあります。

自社の魅力を上手く打ち出すことで応募者数の増加や、面接・内定辞退を防ぐこともできるでしょう。

また、人材要件を明確にすると、自社が求める人材からの応募を獲得しやすくなり、入社後に活躍できる社員を確保できます。

**採用戦略は「要員計画・採用計画・採用手法」の3つに分けて、立案することができます。**

# 要員計画・採用計画・採用手法とは？

## 要員計画

事業計画に基づき、人材採用や人材育成、人材配置などを検討する戦略や計画のこと。

要員計画を立てることで、人材の能力を最大限に活用し、事業計画や経営戦略の遂行に寄与することができる。要員計画は従業員の分析・評価を行い、労働市場の動向と事業計画を確認したうえで作成。

## 採用計画

要員計画や人員計画を基に、企業が自社の求める人材を獲得するために立てる計画や方針のこと。

採用計画を立てることで、採用が円滑に進められるだけでなく、採用がうまくいっていない場合にも、原因を素早く特定し解消することができる。事業戦略を踏まえて、採用人数・要件を作成したうえでどのような計画で採用を進めるのかを、スケジュールへ落とし込み作成。

## 採用手法

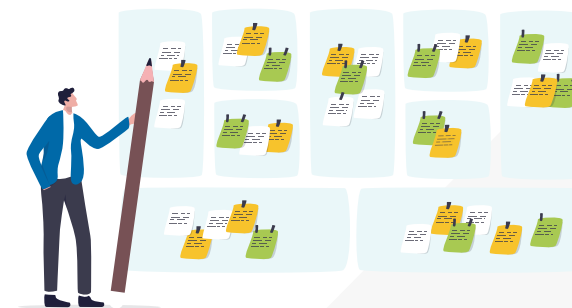
採用活動を行う際に活用する媒体や手法のこと。

適切な採用手法を選ぶことで、求めるスキルを持った人材の採用や応募人数の増加につながる。事前に計画した工数・費用や、採用手法のメリット・デメリットを把握したうえで採用手法は選定。

## 要員計画・採用計画・採用手法の活用計画を適切に作成することが「採用戦略」の成功のカギとなります。

次のページから、適切な採用戦略を立てられているか確認できる、チェックリストを用意しております。リストのなかで、「**自社で取り組んでいる業務・取り入れているノウハウ**」があれば、**チェックを入れてください**。チェックできなかった項目が、あなたの企業の採用戦略で「改善点」です。

改善箇所を見直し、適切な採用戦略を立てることで、応募者数の増加・辞退率の減少につながり、採用コストの削減や採用目標人数の達成などに、一步近づくことができます。



## 要員計画のチェックリスト

- 部門ごとに何名の従業員が配置されているか把握できていますか
- 各部門の残業時間や業務量、業務内容は把握できていますか
- 各従業員の勤続年数や役職に偏りはないか
- 各部署に対して、必要な人員のニーズ調査はできていますか 例) 補充人数、スキルや人材の要件、採用したい背景
- 新規採用・人事異動・能力開発の3つに分けて、要員計画を立てていますか
- 採用を優先的に進める部署の順位付けは設けていますか
- 要員計画は立案後も、細かく改善やブラッシュアップができていますか
- 要員配置の作成後に、組織図を使い配置後の人員を俯瞰できていますか
- 退職や休職など、予期せぬ出来事を加味したうえで立てていますか
- 昨年の要員計画と要員実績を比較して、無理のない目標になっていませんか

## 採用計画のチェックリスト

- 採用目標と期限が明確ですか
- 採用した人へ任せたい業務が決まっていますか
- 採用にかけられる予算が明確になっていますか
- 採用充足率やスキル・人物面の満足度など、自社の採用課題を把握できていますか
- 求職者の動向や採用マーケットの状況を把握できていますか
- インタビューや口コミサイトなどを通して、採用競合と比較した際の魅力を把握できていますか
- 採用したい人のスキルやタイプなど、求める人物像を定められていますか
- 必須条件とあれば望ましい条件に分けて、選考基準を定めることができますか
- 準備期間～面接、内定までに必要な期間を加味して、採用スケジュールを立てられていますか
- 採用計画の立案後、計画に無理がないかのシミュレーションができていますか

## 採用手法のチェックリスト

### 現状把握

- 採用手法・掲載媒体ごとのメリットとデメリットを理解していますか
- スキル / 人数 / 時間 / コストなど、自社では何を優先して人材を獲得したいのか、整理できていますか
- これまでの採用活動に関するデータをきちんと保存していますか
- これまでに行った採用活動データを見直し、効果的だった採用手法・掲載媒体が把握できていますか
- 採用職種やターゲット年齢がどの採用チャネルを活用するか把握できていますか

### 選び方

- 採用職種やターゲット年齢に併せて、採用手法・掲載媒体を選んでいますか
- スキル / 人数 / 時間など、欠かせないポイントを優先順位付けした後に、それに伴った採用手法を選んでいますか
- 採用コストと緊急度を加味して採用手法を変えられていますか
- これまでにうまくいった採用手法・掲載媒体を効果的に取り入れられていますか
- 採用マーケットのトレンドを把握し、採用手法をアップデートしていますか

# チェック項目を振り返りましょう

ご紹介したチェック項目は定期的に振り返り、見落としがちな部分や、あやふやになっている部分がないか確認しましょう。  
チェックできなかった項目は、採用活動がうまくいかない原因になっているかもしれません。  
要員計画・採用計画・採用手法の振り返りは下記の観点から行なってみてください。

## 要員計画

### 振り返りのポイント

必要な人員を「人件費」と「採算」という2つの側面から算定する「**トップダウン方式**」と、現場の声を参考に各部署に必要な人員を算定していく「**ボトムアップ方式**」を考慮して、**さまざまなレイヤーと計画を見直す**ことが重要です。

## 採用計画

### 振り返りのポイント

競合リサーチをはじめとした「**採用マーケット**」への**理解**が必要です。そのうえで、採用する人材に求めるものをしっかり定めて、**無理のない採用スケジュール**を立案することが重要です。

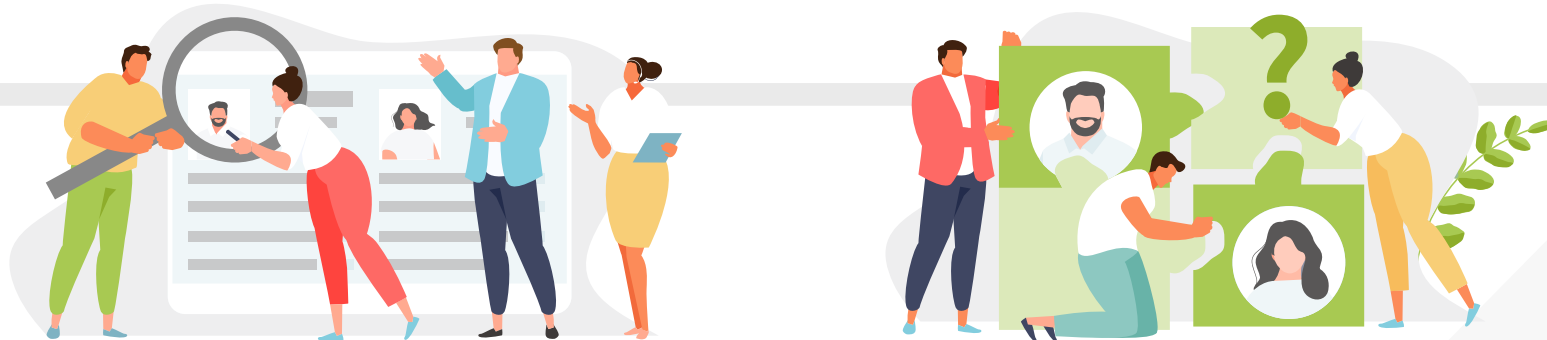
## 採用手法

### 振り返りのポイント

これまでに行った採用活動をもとに、**自社にあった採用手法を見出す**ことが重要です。  
且つ、その採用手法と採用マーケットのトレンド、ターゲット人材がマッチするかを検討しましょう。

いずれも客観的な視点を持ち、採用が上手くいかない原因を捉えたうえで、「何を」「いつ」やらなければいけないのかを計画することが重要です。

**内部環境のみならず、外部環境にも理解を深めながら、採用戦略を検討しましょう。**



# パーソルワークスデザインの 中途採用支援サービス

「要員計画・採用計画・採用手法の活用計画」作成のポイントはお伝えしてきました。ただ、実際に改善しようとしても何から手を付けてよいか分からないご担当者さまも多いのではないのでしょうか。また、細かい採用業務に時間を取られており、採用戦略の構築にリソースを割けないケースもあるかと思えます。そんなご担当者さまは、アウトソーシングの利用を検討してみましょう。

## 中途採用支援サービスの特長

01

### 豊富な採用マーケット知見

総合人材会社グループであるパーソルに蓄積された豊富な人材マーケット知見を活用し、市場にマッチした現実的な採用手法を立案します。

02

### データ指向アプローチ による PDCA 推進

漏れなく蓄積した貴社採用活動データを定量分析することで、感覚や過去の経験則に囚われない確かな課題形成と有効性の高い改善策を提言・実行します。

03

### トレンド採用の積極提案

オウンドメディアの充実、データベースソーシング、社員紹介促進など、マーケットトレンドを積極的に取り入れ、既存の採用手法に留まらない有効施策を提言・実行します。

04

### 自社採用力の向上を支援

貴社内リソースやホームページの活用方法、面接評価・選考手法などの改善提案。市況感に左右されることなく継続的に成果を上げ、広告や人材会社に依存しない「自社採用力が高い」組織づくりをご支援いたします。

## お任せいただける業務・作業

人物要件定義

募集施策改善

選考プロセス改善

選考データ管理 / 採用レポート設計

面接支援・選考イベント運営代行

面接官トレーニング

ダイレクトソーシング

オウンドメディアリクルーティング



# 特別なご案内

当ホワイトペーパーをダウンロードしていただいた方限定で、「中途採用支援サービス」や「採用戦略」に関する個別相談会を開催します。

個別相談会では、当ホワイトペーパーではお答えできなかった  
「中途採用支援サービス」や「採用戦略」についてのお悩みや疑問にお答えいたします。

## 参加方法

- 1 資料ダウンロード時にご入力頂いたメールアドレス宛に、個別相談会のご案内をお送りしております。
- 2 ご参加のお日にちを複数候補ご記載の上、ご案内メールに返信してください。
- 3 日程調整ができ次第、担当よりご連絡をいたします。

ご不明点・その他お問い合わせはこちら

パーソルワークスデザイン株式会社  
お問い合わせ窓口  
820454@persol.co.jp





PERSOL

パーソルワークスデザイン

2022年5月発行

パーソルワークスデザイン株式会社

東京都豊島区池袋2-65-18 池袋WESTビル

<https://www.persol-wd.co.jp/>

© PERSOL WORKS DESIGN CO., LTD. All Rights Reserved.