

● CHECK SHEET / 採用診断ワークシート

採用のつまづきを、 チームで見つける25問。

5カテゴリ × 5問。意外とできていない採用の盲点を、紙のチェックシートで炙り出します。

「見える化」のゴールは、原因の特定と改善の優先順位付け。チームで一緒にチェックすれば、次に何をすべきかが見えてきます。所要時間およそ5分、75点満点。

QUESTIONS

25

AREAS

05

TIME

5^{min}

SCORE

75

A

設計

採用の設計・方針

Q1-5

B

集客

求人・集客

Q6-10

C

サイト

採用サイト・情報発信

Q11-15

D

選考

選考プロセス

Q16-20

E

定着

入社後・定着

Q21-25

— RECORD

会社名

記入者

記入日

年

月

日

— WEB VERSION / 自動採点

画面でやって、結果を即時グラフ化

coachers.jp/campaign/check/saiyou-check.html

各質問に対して最も当てはまる選択肢にチェックを入れてください。回答が終わったら最終ページの集計欄にスコアを記入します。所要時間およそ5分、チームで取り組むと議論のたたき台になります。

- 01

質問を読む

全25問、5カテゴリに分かれています。自社の現状に照らして考えてください。
- 02

選択肢にチェック

各質問に3つの選択肢があります。最も当てはまるものに☑を入れてください。
- 03

スコアを記入

各選択肢の点数（3点・2点・1点）を最終ページの集計欄に記入します。
- 04

結果を確認

カテゴリ別・合計のスコアから、自社の強みと改善点を把握しましょう。

スコアリング

SCORING RULE

選択肢	配点	意味
● 3 1番目の選択肢	3点	十分にできている
● 2 2番目の選択肢	2点	ある程度できている
● 1 3番目の選択肢	1点	改善が必要

カテゴリ一覧

5 CATEGORIES / 各15点満点 / 合計75点満点

A	設計	採用の設計・方針 — 誰に・何を伝える採用なのかが決まっているか	Q1～Q5 / 15点
B	集客	求人・集客 — 求職者に見つけてもらう・興味を持ってもらうための施策	Q6～Q10 / 15点
C	サイト	採用サイト・情報発信 — 求職者が「もっと知りたい」と思った時に見る場所	Q11～Q15 / 15点
D	選考	選考プロセス — 応募から内定までの選考体験を最適化できているか	Q16～Q20 / 15点
E	定着	入社後・定着 — 入社した人が活躍・定着するための仕組み	Q21～Q25 / 15点



設計

採用の設計・方針 — 誰に・何を伝える採用なのかが決まっているか

/ 15 pts

Q01 求める人物像について、採用に関わるメンバー全員が同じ基準で可否を判断できていますか？

● 3 ☐

採用チーム全体で基準が統一されている

● 2 ☐

人物像はあるがメンバー間でブレる

● 1 ☐

明確な基準がない

Q02 自社が採用で「選ばれない理由」を3つ挙げられますか？

● 3 ☐

把握し対策している

● 2 ☐

何となくわかるが未対策

● 1 ☐

考えたことがない

Q03 採用で競合になる企業（同じ求職者を取り合う会社）を把握していますか？

● 3 ☐

企業名と訴求の違いまで把握

● 2 ☐

名前は挙がるが分析はしていない

● 1 ☐

意識していない

Q04 「なぜ今このポジションを募集するのか」を求職者が納得する形で伝えられますか？

● 3 ☐

事業計画と紐づけて説明できる

● 2 ☐

「欠員補充」等の理由は言える

● 1 ☐

聞かれると困る

Q05 採用に使っている費用の合計と、1人あたりの採用コストを把握していますか？

● 3 ☐

数値で把握し費用対効果を検証

● 2 ☐

合計は把握しているが分析はしていない

● 1 ☐

把握していない

— **INSIGHT** 採用活動の「土台」にあたる部分です。設計が曖昧なまま施策を増やしても、コストだけが積み上がります。「誰に・何を・なぜ伝えるか」を一度整理するだけで、その後の求人も面接もすべての精度が変わります。

集客

求人・集客 — 求職者に見つけてもらう・興味を持ってもらうための施策

/ 15 pts

Q06 各媒体の応募数を把握した上で、数値をもとに媒体の追加・停止を判断していますか？

3 ☐

数値をもとに媒体を見直している

2 ☐

数値は見ているが判断に活かしていない

1 ☐

数値を追っていない

Q07 求人原稿を更新する際、応募データや面接結果を踏まえて内容を変えていますか？

3 ☐

データを見て改善している

2 ☐

更新はするが感覚的に変えている

1 ☐

更新していない・変え方がわからない

Q08 求人原稿から社名を隠しても、自社の求人だと特定できるほど独自性がありますか？

3 ☐

他社と明確に差別化できている

2 ☐

多少の工夫はしている

1 ☐

汎用的な内容になっている

Q09 直近の入社者に「転職活動でどの媒体を使ったか」を聞いたことがありますか？

3 ☐

聞いた上で媒体選定に反映

2 ☐

聞いたことはあるが活用していない

1 ☐

聞いたことがない

Q10 応募者が自社を見つけてから応募するまでに、何を見ているか把握していますか？

3 ☐

応募経路と閲覧コンテンツを把握

2 ☐

応募経路のみ把握

1 ☐

把握していない

— INSIGHT 求人は「出すこと」がゴールではなく「反応を見て改善し続けること」がセットです。「なぜこの媒体に、この金額を使っているのか」を説明できない場合、一度立ち止まって見直す価値があります。



サイト

採用サイト・情報発信 — 求職者が「もっと知りたい」と思った時に見る場所

/ 15 pts

Q11 採用サイトを最後に更新したのはいつですか？

● 3 ☐

3ヶ月以内に更新した

● 2 ☐

半年～1年以内

● 1 ☐

1年以上前・わからない

Q12 求人原稿と採用サイトを並べて見比べたとき、伝えているメッセージに一貫性がありますか？

● 3 ☐

定期的を確認し一貫性を保っている

● 2 ☐

一致していると思うが未確認

● 1 ☐

ズレがあると思う

Q13 採用サイトや求人に掲載している写真は、実際の職場や社員の様子を正しく伝えていますか？

● 3 ☐

自社撮影のリアルな写真を使用

● 2 ☐

写真はあるがフリー素材や古い写真が混在

● 1 ☐

写真がほぼない・すべてフリー素材

Q14 「会社名＋採用」でGoogle検索したとき、自社に有利な情報が上位に出ていますか？

● 3 ☐

確認し対策している

● 2 ☐

確認したが対策はしていない

● 1 ☐

検索したことがない

Q15 求人や採用サイトを見て、入社後に「具体的に何をするか」がイメージできる内容になっていますか？

● 3 ☐

1日の流れや具体的な業務が伝わる

● 2 ☐

業務内容は書いているが抽象的

● 1 ☐

「営業」「企画」等の職種名レベルのみ

— INSIGHT

求職者は応募前にほぼ確実に企業名で検索します。情報の鮮度・写真のリアルさ・検索結果の見え方が、応募ボタンを押す最後の一押しになります。「この会社で働く自分」を具体的にイメージできるかが基準です。



選考

選考プロセス — 応募から内定までの選考体験を最適化できているか

/ 15 pts

Q16 応募が来てから最初の連絡をするまで、平均何日かかっていますか？

• 3 ☐ 当日～翌営業日

• 2 ☐ 2～3日

• 1 ☐ 把握していない・4日以上

Q17 各面接段階で「何を見極め、候補者に何を伝えるか」が面接官に共有されていますか？

• 3 ☐ 段階別に評価項目と訴求を設定

• 2 ☐ フローはあるが段階別の目的は曖昧

• 1 ☐ フローが未整備

Q18 面接後に候補者から「思っていた話と違った」と言われたことがありますか？

• 3 ☐ ほぼない

• 2 ☐ たまにある

• 1 ☐ よくある・把握していない

Q19 選考の歩留まり（通過率など）を数値で管理し、ボトルネックを特定できていますか？

• 3 ☐ ボトルネックを特定し改善中

• 2 ☐ 数値は把握しているが分析していない

• 1 ☐ 数値を追っていない

Q20 内定辞退された候補者に、辞退理由を直接聞いていますか？

• 3 ☐ 聞いて選考改善に反映している

• 2 ☐ 聞いてはいるが記録・活用していない

• 1 ☐ 聞いていない

— **INSIGHT** 選考は「見極める場」であると同時に「選ばれる場」です。レスポンスの速さ、面接での情報の一貫性、辞退理由の分析が採用成功率を左右します。

定着

入社後・定着 — 入社した人が活躍・定着するための仕組み

/ 15 pts

Q21 内定から入社までの間に、入社後のギャップを減らすための接点がありますか？

3 ☐

定期面談やチーム顔合わせがある

2 ☐

事務連絡のみ

1 ☐

特にない

Q22 入社1ヶ月後に「入社前に聞いていた話と違う」と感じている点がないか確認していますか？

3 ☐

定期的に確認し対応している

2 ☐

確認の場はあるが形式的

1 ☐

特に確認していない

Q23 入社半年以内に退職した人がいた場合、採用プロセスのどこに原因があったか振り返ったか？

3 ☐

振り返りを行い改善した

2 ☐

退職は把握しているが原因分析はしていない

1 ☐

振り返っていない・該当なし

Q24 退職者・内定辞退者に「入社前の期待と現実のズレ」を聞き、採用プロセスを改善していますか？

3 ☐

具体的に聞き取り改善に反映

2 ☐

聞いてはいるが活用できていない

1 ☐

聞いていない

Q25 採用活動の成果を「コスト・期間・定着率」の3つの数値で振り返っていますか？

3 ☐

数値で振り返り次に活かしている

2 ☐

振り返りはするが数値化していない

1 ☐

振り返りをしていない

— INSIGHT 採用のゴールは入社ではなく「定着して活躍すること」です。入社前後のギャップを埋め、早期離職の原因を採用プロセスにフィードバックする仕組みが、採用活動全体の質を決めます。

各カテゴリの点数を記入し、合計点を算出してください。下の評価ガイドで現在地を確認できます。スコアが低かったカテゴリから改善に着手するのがおすすめです。

TOTAL SCORE 点	A	設計 / 採用の設計・方針		/ 15
	B	集客 / 求人・集客		/ 15
	C	サイト / 採用サイト・情報発信		/ 15
	D	選考 / 選考プロセス		/ 15
	E	定着 / 入社後・定着		/ 15

/ 75 pts max

— 評価ガイド

EVALUATION GUIDE

● 良好	合計 60～75点 / カテゴリ 13～15点	採用設計の基礎ができている。現状維持と精度向上に取り組みましょう。
● 改善余地あり	合計 40～59点 / カテゴリ 9～12点	いくつかの領域に弱点あり。スコアの低いカテゴリから着手を。
● 要改善	合計 25～39点 / カテゴリ 5～8点	採用設計の見直しが必要。まず「設計」カテゴリから整理を。

— NEXT STEP

採用のお悩み、一緒に解決しませんか？

チェック結果をもとに、貴社の採用課題に合わせた具体的な改善プランをご提案します。初回相談は無料、貴社の状況を伺いながらフラットにお話しします。

[無料相談 →](#)