

実務シート

採用コスト 見直しシート

求人媒体・人材紹介・スカウトの費用と成果を整理し、
次の一手を決める

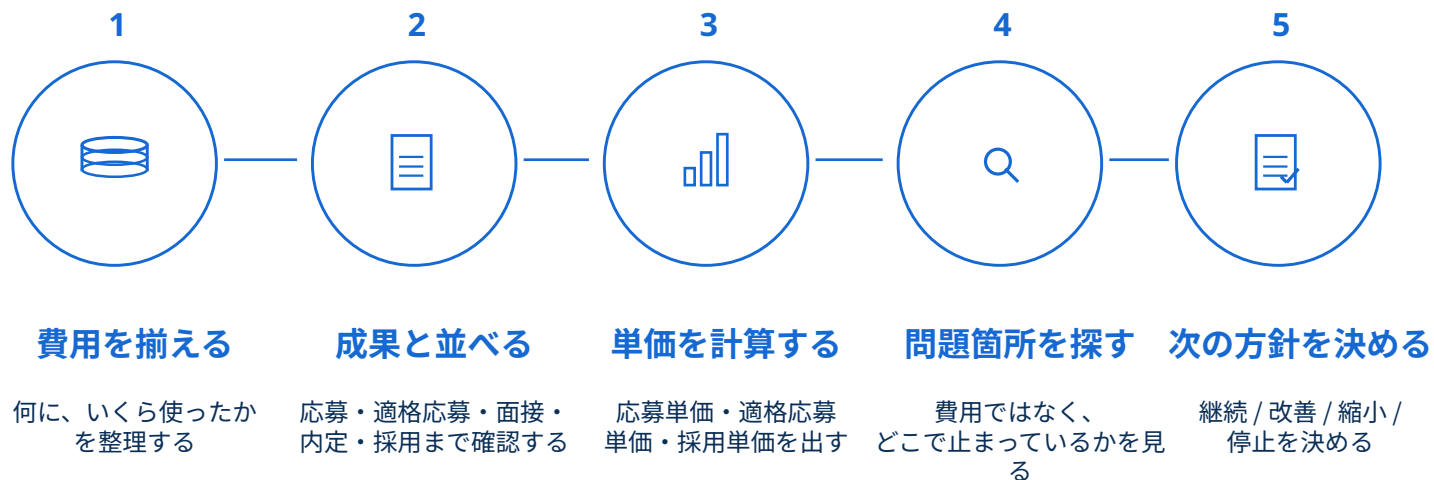
採用費を「高い・安い」で終わらせず、
どこにお金を残し、どこを改善するかを整理する実務シート。



データで見つめ、
よりよい採用の一手を。

このシートで、 採用費の「残す・直す・減らす」 を整理する

採用費と成果を同じチャネル・同じ期間で並べると、
次に見直す場所を具体化できます。



準備するもの

- ☐ チャネル別の採用費用
- ☐ 応募数
- ☐ 適格応募数
- ☐ 面接数
- ☐ 内定数
- ☐ 採用人数

余力があれば

- ☐ 採用担当者の運用時間
- ☐ 面接官の対応時間

対象期間は直近3~12か月を目安にしてください。

採用コストだけでは、 チャネルの良し悪しは判断できない

見るべきなのは、いくら使ったか × どこまで採用につながったかです。

費用だけで見る

チャネルA



費用 : 30万円



応募 : 30人



応募単価 : 1万円

「安いので良さそう」だけでは判断できない

成果まで見る

	チャネル A	チャネル B
費用	30万円	50万円
応募	30	10
適格応募	3	6
採用	0	2

応募単価は高くても、採用までつながっている可能性がある

応募を安く集めることと、必要な人を採用することは同じではありません。



Volume

応募は集まっているか



Quality

求める人から応募が来ているか



Conversion

選考・内定・承諾まで進んでいるか



Cost

成果に対して、いくら使っているか

出典：株式会社マイナビ「中途採用状況調査2026年版（2025年実績）」
2025年の年間中途採用費用実績は平均609.9万円。費用実績の有効回答 n=1,280。

STEP1 | まず、採用にいくら使っているかを揃える

比較の前に、何を採用費として数えるかを揃えます。

まずは請求書などから確認できる外部費用を整理します。余力があれば、採用担当者や面接官が使った時間も確認します。

対象期間: _____ 年 ____ 月 ~ _____ 年 ____ 月

チャネル	媒体・利用料	成功報酬	制作・広告費	その他	合計
○1_____	¥	¥	¥	¥	¥
○2_____	¥	¥	¥	¥	¥
○3_____	¥	¥	¥	¥	¥
○4_____	¥	¥	¥	¥	¥
合計	¥	¥	¥	¥	¥

※同じ費用を複数項目へ重複計上しないでください。

費用の確認例

- 求人媒体:掲載料/ オプション/ 運用費
- 人材紹介:紹介手数料/ その他契約上の費用
- ダイレクトリクルーティング:利用料 / スカウト関連費 / 成功報酬
- その他:求人検索広告 / 採用イベント / 採用コンテンツ制作 / ATS等

参考:ISO/TS 30407:2017 Human resource management — Cost-Per-Hire
内部工数の金額換算は必須ではありません。最初は外部費用だけでも構いません。

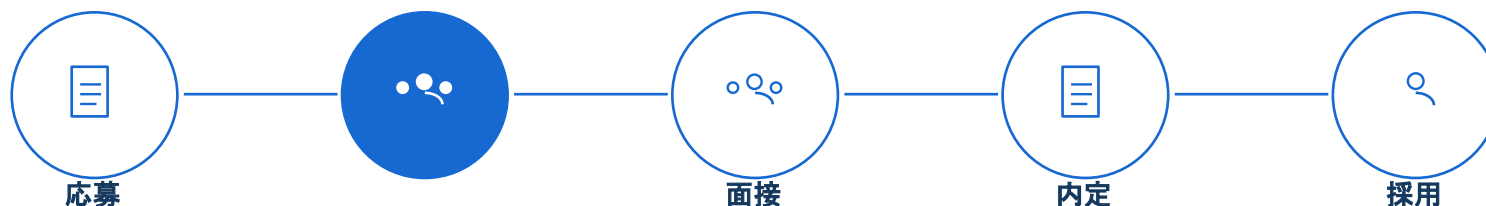
追加Check | 内部工数

業務	月間時間
求人・媒体運用	_____ 時間
スカウト	_____ 時間
応募者対応・日程調整	_____ 時間
面接・評価	_____ 時間
その他	_____ 時間

STEP2 | 費用の横に、応募から採用までの成果を並べる

同じ50万円でも、どこまで候補者が進んだかで意味は変わります。

P4と同じ期間・同じチャネル区分で、採用ファネルの実績を入力してください。



対象期間：_____年____月 ~ _____年____月

チャネル	応募	適格応募	面接	内定	採用
○1_____	_____人	_____人	_____人	_____人	_____人
○2_____	_____人	_____人	_____人	_____人	_____人
○3_____	_____人	_____人	_____人	_____人	_____人
○4_____	_____人	_____人	_____人	_____人	_____人

適格応募とは

このシートでは、自社であらかじめ決めたMUST条件を満たしている応募を「適格応募」とします。

例えば、次のような条件です。

- 必要な業務経験
- 必要なスキル
- 必須資格
- 勤務条件など

Check

- ☐ チャネルごとに集計期間が揃っている
- ☐ 「適格応募」の定義を途中で変えていない

- ☐ 応募経路が分からない候補者を別枠で管理している
- ☐ 採用人数までチャネルを追えている

STEP3

応募単価・適格応募単価・採用単価を分けて見る

応募単価だけでは、
応募の質と最終成果が見えません。

1 応募単価

チャンネル外部費用 ÷ 応募数

1応募を得るために、いくら使ったか

2 適格応募単価

チャンネル外部費用 ÷ 適格応募数

自社要件を満たす応募を1件得るために、いくら使ったか
※本シートではチャンネル比較に使用する管理指標です。

3 採用単価(外部費用)

チャンネル外部費用 ÷ 採用人数

1人採用するために、外部へいくら支払ったか

チャンネル	外部費用	応募単価	適格応募単価	採用単価 (外部費用・円)
○1_____	¥_____	¥_____	¥_____	¥_____
○2_____	¥_____	¥_____	¥_____	¥_____
○3_____	¥_____	¥_____	¥_____	¥_____
○4_____	¥_____	¥_____	¥_____	¥_____

判断例 1

応募単価は低い、適格応募単価は高い
→ ターゲットとのズレを確認する

判断例 2

適格応募単価は許容範囲だが、採用単価(外部費用)は高い
→ 集客より、選考～内定後の歩留まりを確認する

市場の「平均採用単価」だけを基準にしないでください。自社の過去実績・他チャンネル・同じ職種との比較を優先します。

STEP4 | 採用単価が高い理由を、途中の数字から探す

「採用費が高い」は結果です。どの段階で止まっているかを先に確認します。

1 応募 2 適格応募 3 書類・面接 4 内定 5 承諾・採用	1 応募が少ない そもそもの応募数が少なく、母集団が集まっていない状態です。 確認するポイント ☐ チャンネル ☐ 求人訴求 ☐ 到達状況 2 応募はあるが、適格応募が少ない 応募は集まっているが、自社の要件に合う候補者が少ない状態です。 確認するポイント ☐ ターゲット ☐ MUST条件 ☐ 要件過多 3 適格応募はあるが、面接まで進まない 適格な応募はあるが、書類選考で見送りとなり、面接に進んでいない状態です。 確認するポイント ☐ 採用要件 ☐ MUST・WANT ☐ 書類基準 4 面接はできるが、内定につながらない 面接までは進むものの、評価の結果、内定に至らない状態です。 確認するポイント ☐ 評価項目 ☐ 面接質問 ☐ 評価方法 5 内定は出るが、採用できない 内定を出しても、辞退されてしまい、採用につながらない状態です。 確認するポイント ☐ 条件 ☐ 情報提供 ☐ 比較理由
--	---

今回のボトルネック

考えられる確認対象： _____

「採用できない → 広告費を増やす」と決める前に、まずどの段階で候補者が減っているかを確認します。

チャンネルごとに「継続・改善・縮小・停止」を決める

安い順に残すのではなく、採用成果・費用・工数・改善余地をセットで判断します。

項目	チャンネル①	チャンネル②	チャンネル③
採用人数			
適格応募単価			
採用単価(外部費用)			
運用工数	低・中・高	低・中・高	低・中・高
主な課題			
改善余地	大・中・小	大・中・小	大・中・小
次の判断			

継続

採用までつながっており、
費用・工数も許容できる

改善

適格応募や採用は取れているが、
単価・工数に課題がある

縮小

一部成果はあるが、
他チャンネルより優先度が低い

停止

採用につながらず、
改善仮説も弱い

判断するときのCheck

☐ 金額だけで決めていない

☐ 応募数だけで決めていない

☐ 適格応募まで確認した

☐ 採用人数まで確認した

☐ 社内工数も確認した

☐ 改善できる余地を確認した

☐ 過去の自社実績・他チャンネルとも比較した

「〇万円以上なら停止」といった
一律の基準は置きません。
自社内の比較を優先します。

次の1か月で変えることを、1つ決める

分析だけで終わらず、次回の数字で変化を確認できるアクションまで決めます。

Action Worksheet

1 対象チャネル

2 今回確認できた課題

3 次回までに変えること

4 担当

5 確認日 年 月 日

確認するKPI

☐ 応募数

☐ 適格応募数・率

☐ 応募単価

☐ 適格応募単価

☐ 面接通過率

☐ 内定承諾率

☐ 採用単価

☐ 運用工数

☐ その他: _____

例

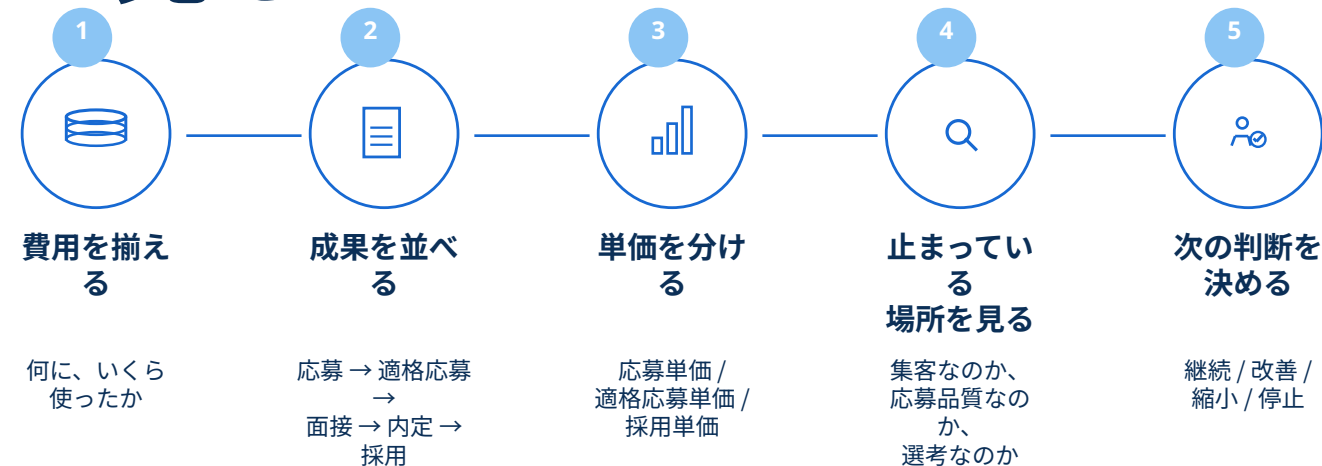
対象:ダイレクトリクルーティング
課題:応募・返信はあるが、適格応募が少ない
変えること:送信対象の MUST条件を見直し、対象者を絞る
確認KPI:適格応募率 / 適格応募単価
確認日:1か月後

一度に複数の条件を大きく変えると、何が数字に影響したのかわかりにくくなります。まずは、最も大きい課題を1つ選びます。

まとめ

採用費は、「いくら使ったか」より

「どこまでつながったか」 で見る



最後のCheck

次回までに見直すチャネル

次回までに変えること

次に確認する日

____年 ____月 ____日

関連コンテンツ

- 採用KPI
- 採用チャネル
- 採用の歩留まり