

2025年版

エンジニア採用 成功企業が実践する

仕組み × 改善ポイント

内定単価が半減！

返信率3倍で採用を成功させる！



まるごと人事

はじめに

「媒体を増やしても成果が変わらない」

「スカウトに時間もコストもかけているのに、内定に繋がらない」

「エンジニア採用にこれ以上リソースを割くのは難しい」

そんな経営者や責任者の方の“打ち手の限界”を感じる声が、私たちのもとに日々届いています。

採用単価は上がり続け、各社のスカウト運用は高度化。

これまで通りの施策では「時間もコストもかけたのに成果が出ない」リスクが、確実に高まっています。

一方で、私たちマルゴトの支援現場では、

「1名採用あたりのCPI（内定単価）を半減」「媒体変更と再送設計で返信率3倍」など、

採用活動を“コスト”ではなく“再現可能な資産”として設計し直すことで、確かな成果を上げる企業が増えています。

この資料では、エンジニア採用を「勝てる仕組み」に変えるための、

5つの打ち手と実際の事例・データをもとに、“採れる会社”と“採れない会社”を分ける分水嶺をご紹介します。

投資に見合う成果が出せているか？

採用のROIを再設計する、その第一歩としてぜひご活用ください。



01 まるごと人事とは

Introduction

02 なぜ今、エンジニア採用は難しくなっているのか

Steps to successful referral recruitment

03 成果を出す企業が実践する5つのポイント

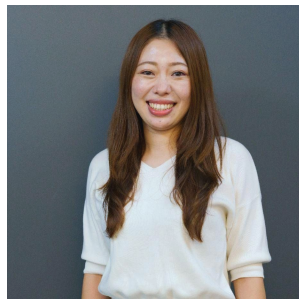
Common issues and solutions

04 自社採用力を高めるための実践Tipsと仕組み化

Pre-implementation checklist & support cases

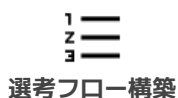
成長企業向けの「月額制オンライン採用代行」

採用実務を1ヶ月単位でご支援します！



月額45万円で、採用課題に合わせた**最適な設計**をしながら
採用業務を代行します！

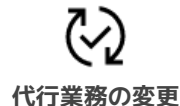
設計



実行



振り返り・改善



01 まるごと人事とは

Introduction

02 なぜ今、エンジニア採用は難しくなっているのか

Why is it so hard to hire engineers now?

03 成果を出す企業が実践する5つのポイント

Five points that successful companies practice

04 自社採用力を高めるための実践Tips

Practical tips to improve your company's recruitment capabilities

01 まるごと人事とは

Introduction

02 なぜ今、エンジニア採用は難しくなっているのか

Why is it so hard to hire engineers now?

03 成果を出す企業が実践する5つのポイント

Five points that successful companies practice

04 自社採用力を高めるための実践Tipsと仕組み化

Practical tips to improve your company's recruitment capabilities

「なぜ今、エンジニア採用は難しくなっているのか」

「採用にお金も時間もかけているのに、思うように成果が出ない」

「求人媒体やスカウトの予算は増えているのに、決定数は横ばいか減少気味」

——そんな声が、経営層やマネジメントから挙がるケースが増えています。

採用投資のリターン（ROI）が年々下がっている。

それは人事部門の努力不足ではなく、**エンジニア採用市場そのものが変質している**からです。

スカウトは飽和し、候補者は情報疲れを起こし、

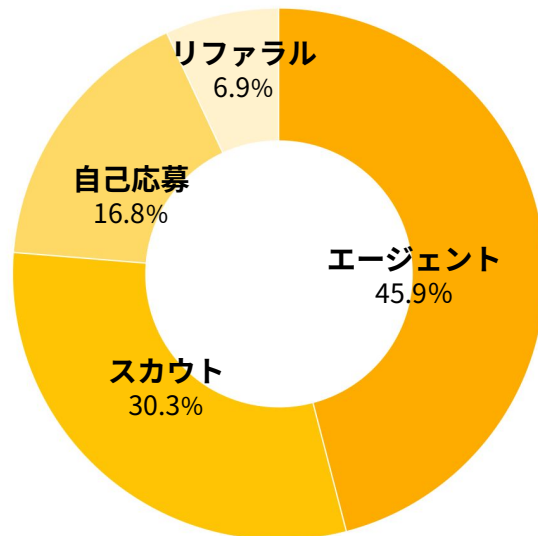
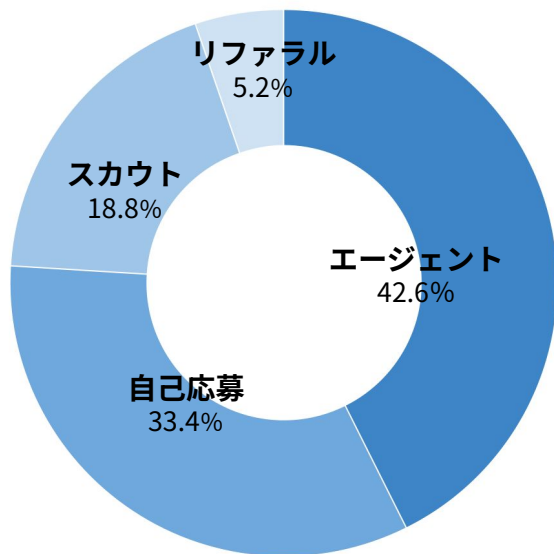
優秀人材ほど“最初の接点”で意思決定を済ませてしまう。

従来の施策やオペレーションが通用しづらい構造的変化が、今まさに起きています。

この章では、**2024年から2025年にかけての市場変化・媒体進化・候補者行動のリアル**を整理し、エンジニア採用における「難しさの正体」と、向き合うべき経営課題を明らかにしていきます。



マルゴト支援の2024年内定実績



「媒体数やスカウト通数だけでは語れない、チャネル設計の巧拙が“成果”を左右する時代へ」

2024年、同じ媒体・同じコストをかけても、企業ごとの成果には大きな差が生まれました。

特にエンジニア職では「再送設計」や「候補者温度に応じた情報提供」といった運用の工夫が、内定数に直結する傾向が顕著に。チャネルの“量”ではなく“活用の質”が、これからの採用成果を分けていきます。

マルゴトでの内定実績ランキング スカウト経由のみー

全体

- 1 ビズリーチ
- 2 OfferBox
- 3 Findy
- 4 doda ダイレクト
- 5 Wantedly
- 6 OpenWork
- 7 Green
- 8 YOUTRUST
- 9 転職ドラフト
- 10 リクナビHRTechスカウト

ビジネスサイド

- 1 ビズリーチ
- 2 OfferBox
- 3 doda ダイレクト
- 4 Wantedly
- 5 OpenWork
- 6 リクナビHRTechスカウト
- 7 YOUTRUST
- 8 Green
- 9 AMBI
- 10 ジョブメドレー

エンジニアサイド

- 1 ビズリーチ
- 2 Findy
- 3 転職ドラフト
- 4 Green
- 5 YOUTRUST
- 6 OpenWork
- 7 LabBase
- 8 Forkwell Jobs
- 9 OfferBox
- 10 Wantedly

※2024/1～2024/12のマルゴト株式会社での支援企業の内定データを元に算出

2025年、エンジニア採用を取り巻く4つの構造変化

「媒体を使っているか」ではなく、“どう設計して届けているか”が成果の差を生んでいる。

エンジニア採用は、届け方とタイミングの設計勝負に突入している。

スカウト疲れ・飽和感の顕在化 特に20代後半～30代前半のエンジニア層

- エンジニアへのスカウト通数が激増し、特に20代後半～30代前半は「月100通以上」が当たり前に
- 今後は“読まれない前提”で、1通目から内容設計と再送戦略を持つ必要がある

人が介在するチャネルの信頼性が再評価 (紹介・リファラル・タレントプール)

- エージェント・リファラル・社内タレントプールなど、**目利きのある人経由**での応募が増加
- スカウトだけでなく「中長期的な接点の持ち方」がより重要になっている

意思決定スピードの高速化 PdM・TechLead層ほど「1週間で内定承諾」も

- 技術理解・市場理解のある人ほど、情報収集が速く、意思決定も早い
- 1週間以内に意思決定されることも珍しくなく、「一次面接までのスピード感」が勝敗を分ける

スカウト再送が成果を分ける 内定者の“76%”が再送スカウト経由という事実

- 再送／再々送まで含めた「マルチタッチ設計」が、エンジニア採用では必須に
- 再送時は“技術的共通点”や“開発方針”などの深掘りが効果的



媒体進化の結果として起きていること

媒体の進化

- **Findy**：スカウト文自動生成・AI機能の強化、エンジニア向けDBの拡充
- **Green**：UI刷新・レコメンド精度向上、スカウト通数制限が一部緩和
- **YOUTRUST**：副業・複業経由転職の強化、スカウト可能領域の拡大
- **転職ドラフト**：回答期限制限のマッチングがより短期化し、「スピード重視層」に支持される傾向あり
- **ビズリーチ**：特定カテゴリ（PdMやSREなど）の特集が増加し、セグメント戦略強化

結果起きていること

- “質の高いスカウト”が前提条件に
 - 各社とも「量より質」へのシフトが進んでおり、**開封・返信される文面の競争が激化**
- 副業・複業層の取り込みが活発化
 - 媒体経由での「即正社員マッチング」よりも、“**関係構築型**”の採用導線が求められている
- 意思決定スピードへの対応が不可欠に
 - 転職ドラフトやGreenのUI刷新は、候補者の動きを早くするための設計
- 媒体選定・設計次第でCPI（採用単価）が大きく変わる
 - 「職種×媒体の適合度」を見極めないと、予算だけ消化して成果ゼロという状況も起きやすい

2025年のエンジニア採用は、「媒体を出せば採れる」時代ではなくなった。

媒体ごとの戦い方を理解し、**スカウト文の質・接触導線・スピード対応**を最適化できた企業だけが成果を出している。

01 まるごと人事とは

Introduction

02 なぜ今、エンジニア採用は難しくなっているのか

Why is it so hard to hire engineers now?

03 成果を出す企業が実践する5つのポイント

Five points that successful companies practice

04 自社採用力を高めるための実践Tipsと仕組み化

Practical tips to improve your company's recruitment capabilities

成果を出す企業が実践する5つのポイント

採用市場が難化する一方で、**同じスカウト媒体・同じ予算感でも着実に成果を出している企業**が存在します。彼らは、特別な武器や資金力を持っているわけではありません。

違うのは、「どこにリソースを集中させるべきか」を理解し、**採用活動を“再現性のある仕組み”として設計している**ことです。

たとえば、スカウトの再送率を追い、**文面・タイピング・導線**まで検証して改善を続ける。候補者の温度感に合わせた情報設計や、現場巻き込みを仕組み化する。こうした1つひとつのアクションが、“採れる採用”を支えています。

この章では、私たちマルゴトが実際に支援してきた中から見えてきた、成果を出している企業に共通する「5つの実践ポイント」を、事例とともにご紹介します。

「手法」ではなく「構造」で勝つためのヒントが、この中に詰まっています。



01 スカウトの質と“再送設計”

「内容」も「タイミング」も、成果を左右する重要変数

スカウトが届かないのではなく、“響いていない”だけかもしれない。

いま成果を出している企業は、**1通目～再送～再々送まで設計し分ける** ことで返信率・内定率を高めています。

設計のポイント

1通目：興味喚起/ハードル下げ

開発課題や技術選定の背景に触れつつ、カジュアルな導線で熱量訴求

再送：関係性づくり/印象付け

職種別の技術情報・組織体制を具体的に明示（例：フロント vs インフラ）

再再送：意思決定の後押し

「今月で募集終了」「CTO面談枠の案内」など明確な動機付けを添える

まとめ

「スカウト＝1通勝負」は、エンジニアには通用しない。エンジニアは“自分にとっての納得感”がない限り動かない。
成果を出す企業は、職種ごとの情報設計 × タイミング設計で複数タッチを戦略的に設計。再送設計は、採用成果の“本命施策”である。

02 採用広報の進化（動画・音声・ブログ）

「求人票」では伝わらない、“会社の温度”を届ける発信設計を

採用広報は、もはや「オプション」ではなく **候補者の意思決定に直結するコンテンツ** になっています。

発信チャネル例と設計のポイント

note

開発方針・働き方・カルチャーを“言語化”して届ける

YouTube／Podcast

CTO・社員の声を通じて“雰囲気と熱量”を伝える

技術ブログ（Qiita等）

スキル／取り組みを可視化して技術者からの共感を得る

まとめ

「求人票の情報+α」の発信が、候補者の温度感を高める。
選考前に「この会社、いいかも」と思ってもらえる情報設計が、**スカウト→面談→意思決定**を滑らかにする。

03 現場エンジニアとの協働

現場が関わる採用は、候補者に“本気度”と“リアル”を伝える

候補者が最も見ているのは「誰と働くか」。
現場エンジニアの関与が、**応募率・承諾率の差を生む最大の要因** です。

関与のパターンと仕組み化

スカウト文のレビュー

カジュアル面談の同席

技術ピッチの登壇

Slackで月1回のレビュー会／Notionでテンプレ共有
エンジニアが登場することで安心感と深度を提供
社外イベント／noteなどを通じた発信で認知を高める

まとめ

「現場の声」が最強の採用コンテンツ。
属人化せず、**現場関与をチームの“当たり前”にする仕組み** が鍵。

04 タレントプールとCRM型運用

“今すぐ応募しない人”こそ、未来の内定者になる

一度接点を持った候補者を“使い捨て”にしない。

候補者データを資産として蓄積・活用 する企業が成果を出しています。

活用の仕組み

辞退者・選考離脱者の再接触

半年後の再スカウトや定期フォローで応募・内定につなげる

温度感タグ付け・時期指定管理

「今は転職しない」「秋以降なら検討」などCRM管理

Herp／NotionでのDB化

候補者情報をストックし、イベント・媒体・再送に活用

まとめ

採用は“今月の数字”ではなく“資産運用”。

候補者情報を点で終わらず、線でつなげる仕組み が成果を生む。

05 生成AI活用による業務効率化

“作る工数”を減らし、“判断する時間”に集中する

スカウト文・求人票・広報コンテンツ ...。

生成AIを活用する企業が、少人数体制でも成果を出しています。

AI活用のパターン

スカウト文の草稿生成

GPTを使って文面たたきを作成 → 人がレビュー & 送信

面接官ガイドの要約

候補者情報から「聞くべき質問」や「懸念点」サマリを生成

Slack bot連携

候補者管理や進捗報告、スカウト案作成などを自動化

まとめ

「すべて人がやる」は、もはや非効率。

AIを活用することで、より本質的な“選考・評価・動機づけ”に集中できる体制を作る。

01 まるごと人事とは

Introduction

02 なぜ今、エンジニア採用は難しくなっているのか

Why is it so hard to hire engineers now?

03 成果を出す企業が実践する5つのポイント

Five points that successful companies practice

04 自社採用力を高めるための実践Tipsと仕組み化

Practical tips to improve your company's recruitment capabilities

自社採用力を高めるための実践Tips

採用成果が「一部の担当者の経験や熱意」に依存している限り、組織としての成長は頭打ちになります。
特に難易度が高まるエンジニア採用においては、“**属人的な成功体験**”を“**再現可能な仕組み**”に変える**設計力**が、企業の採用力を分けています。

成果を出している企業ほど、個別の施策に頼るのではなく、
スカウト・広報・タレントプール・現場連携を仕組みとして組み立て、チーム全体で回せる体制を構築しています。

ピッチ資料の整備と活用フロー、スカウト文のテンプレートとレビュー設計、
広報とスカウトを連動させる導線設計、そして組織的な情報ストックとしてのタレントプール運用。
それらは、決して大企業だけの話ではありません。**少人数体制でも設計と運用次第で十分に実現可能**です。

この章では、まさに今の現場で成果につながっている“運用の仕組み”と“再現可能な型”を、
テンプレ・診断・構成例などとともにご紹介します。

「個人ではなく、チームで勝てる採用」へ。
そのための地盤づくりを、一歩ずつ支援します。



採用ピッチ資料の整備と活用

スカウトやカジュアル面談では、「何を話すか」より前に「何を渡すか」が重要です。会社の魅力や働く環境を、候補者に“言葉ではなく構造”で伝えるためには、ピッチ資料が不可欠。誰が使っても一貫性がある、「採用の伝達装置」を整えましょう。

✕ よくある課題

- 採用資料が汎用的で、技術・開発環境についての情報が不足
- 面談前に「何をやっている会社がよくわからない」と言われる
- 説明内容が担当者によってバラバラで、技術観点のズレが発生

✓ 解決策



1スライド1メッセージ構成で資料を設計

伝えたいメッセージを1枚に絞り、「伝わる構成」で設計する
MVV／事業／技術／チーム／働き方などを軸に5～8枚で構成



スカウト返信後～面談前に、資料を事前送付

候補者とのファーストコンタクト時に“情報の土台”を提供する



開発組織の思想・技術選定理由を明示する

エンジニアが最も重視する“技術的な意思決定”に透明性を持たせる
(技術スタック・アーキテクチャ選定理由・技術課題など)



Notion上に「資料管理の共通フォルダ」を整備

職種・職位ごとに使い回せるよう、共有ストレージを設計する

スカウト文のテンプレート化と運用設計

スカウトの成否は、**文面のセンスではなく設計力**で決まります。

職種ごと、送信タイミングごとに最適な内容と流れを整備することで、返信率は大きく変わります。属人化せず、チームで回せるスカウト運用を目指しましょう。

✕ よくある課題

- スカウト文が属人的で、担当者によって内容・トーンがバラバラ
- テンプレはあるが更新されず、形骸化している
- 再送・再々送の設計がなく、1通勝負になっている

✓ 解決策



職種別・タッチ別にテンプレートを整備

誰が送っても一定水準の文面が届く状態をつくる
職種別+1通目／再送／再々送で構成ブロックを使い分ける



Slack／Notionで文面レビューを習慣化

現場とのフィードバックループをチームで回す



技術ブログ・CTO登壇記事へのリンクを“型”に組み込む

スカウト文の中で候補者の温度を上げる仕掛けを入れる
リンクだけでなく「どの順で見てほしいか」も一緒に記載すると◎



スカウト返信率をKPI化して週次で改善

テンプレの効果を検証し、常にアップデートできる運用へ
媒体別・職種別・文面別で簡易A/Bテストを仕込むと効果的

採用チャネルの連動導線設計

note、スカウト、面談それぞれがバラバラに機能しては、候補者は動きません。すべてのチャネルが「1つのストーリー」として連動することで、候補者の温度感と信頼が高まります。採用活動を“点”ではなく“面”で設計する視点が求められています。

✕ よくある課題

- noteや登壇資料を出しているのに、スカウトや面談で活用されていない
- 面談のたびに同じ説明をしており、候補者の温度が上がらない
- ストーリー設計がなく、情報が点で届き、候補者に刺さらない

✓ 解決策



採用コンテンツを「一連の流れ」で設計

note→スカウト→面談→選考へつながる情報導線を構築する
各チャネルの役割を定義し、候補者視点でストーリー化する



技術記事や開発ブログに応募導線を明記

「興味を持った瞬間」にアクションできる仕掛けを入れる



面談前に資料送付テンプレを用意

面談直前の「予習」で温度感と理解度を上げる
送付内容は職種別に事前定義／Notionなどでワンクリック送信



「この順で見てください」をセットで伝える

コンテンツは“順番”で印象が変わる。資料の優先順位・ストーリー順を一緒に伝えることで理解と納得が深まる

自社診断と改善打ち手の見える化

感覚ではなく構造で採用課題を捉えることが、改善の第一歩です。

どこにボトルネックがあるのかを可視化し、優先度に基づいて改善する仕組みを持つことで、打ち手は再現可能になります。チーム全体で“採用の見える化”に取り組みましょう。

✖ よくある課題

- スカウトも広報も頑張っているが、どこに課題があるか言語化できていない
- 採用KPIが属人化し、「成果が出てる/出てない」が議論で止まる
- 改善の優先順位が不明確なまま、施策だけがが増えていく

✔ 解決策

- ✔ **チェックリストで運用の“盲点”を可視化**
肌感では見えないボトルネックを構造的に把握する。
5カテゴリ×3問(例：スカウト/広報/現場巻き込みなど)で診断設計
- ✔ **月1回の“診断振り返り”を採用会議に組み込む**
「どこが改善ポイントか？」をチームで話し合える仕組みにする
- ✔ **スコア別に優先打ち手を整理する**
今やるべきことを明確にし、施策の打ちすぎを防ぐ。
初級＝テンプレ整備/中級＝媒体運用の改善/上級＝CRM設計 など
- ✔ **採用会議に“感覚”ではなく“データ”を持ち込む**
再現性ある議論を可能にし、属人化を防ぐ
振り返り結果やスコア推移を定点管理する仕組みがカギ

エンジニア採用力 セルフチェックリスト例（全15問）

項目	内容
スカウト運用 エンジニア職へのアプローチ精度	<ul style="list-style-type: none"> ✓ スカウト文を エンジニア職種別 (例: SRE／フロント／ PdM) に カスタマイズ している ✓ 再送／再々送の内容・タイミング を設計し分けて 運用している ✓ スカウト返信率や内定率を ポジション別・媒体別 に KPI管理 している
採用広報 “技術と組織”をどう伝えているか	<ul style="list-style-type: none"> ✓ エンジニア向けに 技術ブログ・note・登壇資料 などで情報発信している ✓ ピッチ資料に 技術選定理由／開発組織の思想 を含めて説明している ✓ 面談前に CTOインタビュー／チーム紹介動画などの資料を送付 している
現場巻き込み エンジニアが採用活動に関与しているか	<ul style="list-style-type: none"> ✓ スカウト文を 現場エンジニア または マネージャー が レビュー している ✓ カジュアル面談や一次面接に 実際の開発メンバーが同席 している ✓ エンジニア面接官の育成（評価基準のすり合わせ・質問集など）が仕組み化されている
質問リスト 将来の候補者を資産化できているか	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 過去の 辞退者・選考離脱者 に対して 再アプローチの運用 を回している ✓ HerpなどのATSで エンジニア候補者のスキル・志向 を タグ管理 している ✓ 「今は転職しない」候補者の時期感・温度感 を 記録／定期接触 している
環境整備 再現性・運用力を持てているか	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 週次でポジション別の採用進捗・課題 を共有する 会議体 がある ✓ 媒体別の成果 (返信率／応募数／ CPI) を月次で 可視化・比較 している ✓ 選考辞退者の 理由や温度変化 を 記録・振り返りし、打ち手に反映 している

診断結果：診断スコアから見る、いま必要な打ち手は？

スコアに応じて「どこから着手すべきか」が明確になります。(「○＝1点／△＝0.5点／×＝0点」で最大15点で計算)
エンジニア採用の難易度が増す中、「運用されているかどうか」ではなく、“**構造化され、再現できるか**”が分水嶺になります。

0～5点 | 初級レベル (属人的・場当たりの採用)

- 採用は人事 or CTOの“個人対応”に依存
- スカウト文は媒体初期テンプレそのまま（技術要素が弱い）
- 開発方針や技術スタックが候補者に伝わっていない
- 面談は「会社説明会」状態で、相手理解や動機形成ができていない

👉 今すぐやるべき打ち手：

- ✓ エンジニア職種別の**スカウトテンプレート**を整備（1通目・再送・再々送）
- ✓ **ピッチ資料**を5枚だけでも作成（MVV/技術スタック/課題/働き方/開発組織）
- ✓ 面談・面接フローを**Notionやスプレッドシートで可視化**（誰が何を評価するか）

6～10点 | 中級レベル (部分最適・属人化リスクあり)

- 特定メンバーに**ノウハウが集中**（スカウト/面談設計が属人化）
- 媒体ごとの成果検証がされておらず、**なんとなく使っている**
- 広報記事やピッチ資料が「**作って終わり**」で活用されていない
- 採用会議が“**事実の報告会**”になっていて打ち手が生まれていない

👉 今すぐやるべき打ち手：

- ✓ **媒体別のKPI**(CPI・返信率・承諾率)を月次で可視化 → 打ち手へ反映
- ✓ SlackやNotionで「**スカウト文レビューのフロー**」をチーム内に組み込む
- ✓ Herp/Notionでタレントプールを管理し、「時期が合えば」層を**再接触可能**に

11～15点 | 上級レベル (再現性ある構造が運用されている)

- スカウト → 広報 → 面談までの導線が**一気通貫**で設計されている
- **技術面の訴求**（note/登壇資料/開発ブログ）と**スカウトが連動**している
- **現場巻き込み**（レビュー/面談参加/質問設計）も仕組み化されている
- タレントプールやCRM運用を通じて“**将来の候補者**”も資産化できている

👉 さらに成果を伸ばすための一手：

- ✓ スカウト文・求人票・候補者要約に**生成AIを活用** → 工数削減＋質向上へ
- ✓ **エンジニア広報**の拡張（Podcast/YouTube／Slackログ共有など）
- ✓ タレントプール起点で「**6ヶ月後の採用成功**」を設計できるフロー構築

成果が出る企業は、何が違うのか？

仕組みで守る、候補者への“誠意”。

それこそが、競合に負けないエンジニア採用力になります。

POINT 01

スカウトは「一通勝負」ではなく、
戦略的に設計する

再送・文面・タイミングまで“型”に落とし込み、
候補者との複数タッチで信頼と反応を引き出す。

POINT 02

面談・広報・資料。
すべてが“温度を上げる導線”になる

情報の質ではなく「どう届くか」が成果を分ける時代。
面談前送付やnote・ピッチ資料の活用で、**認知と共感を育てる**。

POINT 03

採用は個人の頑張りではなく、
チームで再現できる構造へ

採れる企業は、タレントプール運用や評価フローを仕組み化し、
「誰がやっても成果が出る状態」を組織全体でつくり
ている。

属人的な勘ではなく、再現可能な仕組みで採れる。

「スカウトを送っても反応がない」

「面談で熱量が伝わらない」

「記事やピッチを作っても、活用されない」

— こうした悩みは、スキル不足ではなく、“設計不足”が原因かもしれません。

成果を出している企業は、

属人的なノウハウを仕組みに変え

採用活動を「構造」で捉え

再現性ある運用を組織全体でまわしています。

私たちまるごと人事は、

1社ごとの採用体制に最適な“設計”と“運用”を伴走して支援してきました。

もし今、少しでも「このままでは採れないかも」と思ったら、

まずは30分の無料相談にお越しください。



エンジニア採用のノウハウや工数にお困りの際は

「まるごと人事」に
ご相談ください！

採用支援サービス

採用
実務

月額制の採用代行サービス

まるごと人事

月額45万円で、採用業務を
まるっと代行します！

スカウト特化の採用代行サービス

まるごとスカウト

月額25万円でスカウト業務を
まるっと代行します！

タイプ別訴求型・面接代行サービス

まるごと面接代行

志向タイプ別の訴求トークの設計等
質の高い面談代行を提供します！

採用
広報

採用成功につながるピッチ資料

採用ピッチ制作

powered by まるごと人事

デザイン～コンテンツ企画まで、
40P 60万円で制作します！

もっと楽に、質の高い採用広報

採用広報代行

powered by まるごと人事

企画～記事作成まで、
1記事15万円～代行します！

バックオフィス支援サービス

月額制バックオフィス代行サービス

まるごと管理部

成長企業向けの
バックオフィス代行チーム！

まるごと人事ならお役に立てます！


採用課題に合わせた最適^な設計をしながら 採用業務を代行します！

設計


要件定義
ペルソナ設計


求人票・スカウト文
作成


募集媒体選定


選考フロー構築


訴求ポイント
洗い出し


スカウト送信
スケジュール提案

実行


書類選考


スカウト対象者
選定


面談・面接
の日程調整


スカウト送信


応募者からの
問い合わせ対応


エージェント
マネジメント

振り返り・改善


オンライン
定例MTG


数値分析


改善施策の提案


ターゲット再設定


求人票・スカウト文
リライト


代行業務の変更

※スライドに記載のない内容も柔軟にご相談ください！

継続率95%以上！多くのお客様にご好評いただいております

Point. 01

豊富な実績



- ✓ 累計支援社数 570 社以上
- ✓ 媒体利用実績 180以上
- ✓ スカウト送信 月間約4万通

Point. 02

高品質



- ✓ 経験豊富な216名の社員が在籍
- ✓ 手厚い支援体制
- ✓ 充実した社内教育・研修制度

Point. 03

柔軟性



- ✓ 1ヶ月ごとの更新
- ✓ 退職・離職リスクがない
- ✓ 採用計画に沿ったご提案

会社名	マルゴト株式会社
設立日	2015年10月
事業内容	採用代行、バックオフィス代行、資料制作代行
代表取締役	櫛引 一臣（くしびき かずおみ）
社員数	216 名（2025年10月時点）
会社名	〒060-0061 北海道札幌市中央区南一条西十六丁目1番地323 春野ビル3F
本社HP	https://marugotoinc.co.jp/



経済産業省 北海道経済産業局が実施するスタートアップ育成支援プログラム「J-Startup HOKKAIDO」の認定スタートアップとして選定されました。



「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づく認定マーク「えるぼし」の最上位である認定段階3を取得しています。



総務省が主催する「テレワークトップランナー2024」にて、テレワークの十分な実績や、テレワークの活用による経営効果の発揮等、優れた取組を行っている団体20社中の1社に選定されました。

まずは 30分の無料採用相談 からどうぞ！

無料採用相談はこちら！ >

「採用がわからない」「どこまでお願いできるかわからない」など
ざっくばらんに採用相談にのっておりますので、お気軽にご連絡ください！