採用担当者向け テンプレート

採用SNS
効果測定KPIシート

応募数だけで判断しない。
書き込むだけで「どこを直すか」がわかる

逆算シート　月次記録表　見直し早見表



株式会社Add Value

INTRODUCTION

この資料の使い方

「始めて3ヶ月、応募が増えないけれど続けていいのか」。そう迷ったときに、段階ごとの数字で判断するためのシートです。印刷して、または表計算ソフトに写してお使いください。

01 見るべきKPI一覧 P.4

02 逆算シート P.5

03 月次記録表 P.6

04 SNS経由の応募の数え方 P.7

05 数字が伸びないときの早見表 P.8

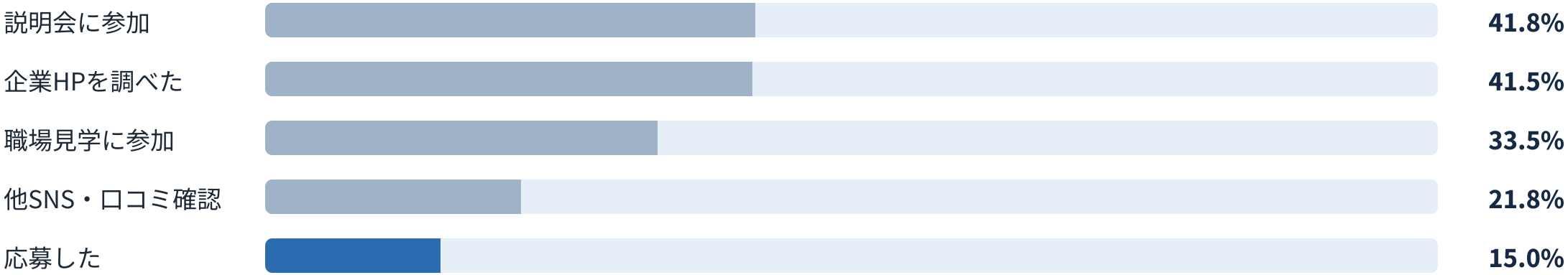
06 時期ごとの見方 P.9

01 WHY

SNSを見てすぐ応募する人は15%

企業SNSを見た後の行動を聞くと、応募より「次の情報」に進む人のほうが多いことがわかります。応募数だけで評価すると判断を誤ります。

企業SNSを見た後に取った行動



出典：株式会社InitialSite「企業SNSの閲覧経験がある就活生・新卒社会人400人への調査」（2026年5月）

02 KPI

見るべき数字は4段階に分ける

どの段階で止まっているかがわかれば、直す場所を1つに絞れます。

段階	見る指標	わかること
認知	再生数・リーチ数	動画がどれだけ届いているか
興味	保存数・シェア数・プロフィールアクセス数	会社のことをもっと知ろうとしたか
行動	リンククリック数・DM数・説明会や見学の申込数	応募への導線が機能しているか
採用	SNS経由の応募数・選考参加率・内定承諾率・入社数	採用課題が解決に近づいたか

特に見てほしい数字

プロフィールアクセス：ここまで来た人は「もっと知りたい」と思った人です。再生数のわりに少ない場合は、動画と求人の内容がずれている可能性があります。

保存数：求職者が比較・検討に使っている投稿のサインです。同じテーマを別の切り口で増やしましょう。

03 SHEET

逆算シート｜採用人数からKPIを決める

再生数からではなく、採用したい人数から逆算します。薄い字は記入例です。自社の選考データに置き換えてください。

項目	記入例	自社	考え方
採用したい人数（半年）	3名		いつまでに何人か
面接→入社の割合	5人に1人		過去の選考データから
必要な面接数	15名		採用人数 ÷ 面接→入社の割合
応募→面接の割合	（自社の数字）		過去の選考データから
必要な応募数	（自社の数字）		必要な面接数 ÷ 応募→面接の割合
応募ページ→応募の割合	（自社の数字）		データがなければ最初の3ヶ月で集める
月のリンククリック目標	（自社の数字）		必要な応募数 ÷ 割合 ÷ 月数

データがない場合は、最初の3ヶ月で実際の数字を集めてから目標を決め直すのが現実的です。再生数の目標は最後に決めれば十分です。

04 SHEET

月次記録表｜月1回、同じ日に記録する

月	投稿数	再生数	保存数	プロフィール アクセス	リンク クリック	問い合わせ ・応募	メモ（やったこと）
1ヶ月目							
2ヶ月目							
3ヶ月目							
4ヶ月目							
5ヶ月目							
6ヶ月目							
7ヶ月目							
8ヶ月目							
9ヶ月目							
10ヶ月目							
11ヶ月目							
12ヶ月目							

メモ欄には「プロフィールを変えた」「新しい企画を始めた」など、やったことを書きます。数字が動いた理由を後から振り返れます。

05 COUNT

SNS経由の応募を数える4つの仕組み

SNSで会社を知り、求人媒体から応募する人も多いため、何もしないと応募はすべて「求人媒体経由」に見えてしまいます。

応募フォームに質問を入れる

「当社を何で知りましたか」の選択肢に、SNSごとの項目を入れます。

SNSごとにリンクを分ける

Instagram用・TikTok用で応募ページのURLを分け、アクセス解析で区別します。

面接で聞く

「応募前に見た投稿はありますか」と聞いて記録します。次の企画のヒントにもなります。

月1回記録する

各SNSの分析画面の数字を、毎月同じ日に表へまとめます。

06 CHECK

数字が伸びないときの見直し早見表

一番大きく落ちている段階から直します。全部を一度に変える必要はありません。

症状	考えられる原因	見直すこと
再生数が伸びない	冒頭で興味を引けていない	最初の2秒の見せ方・テーマ選び
再生数はあるがプロフィールに来ない	動画と求人の内容がずれている	働く姿・職場が伝わる企画にする
プロフィールに来るがクリックされない	応募方法がわかりにくい	プロフィール文・リンク・ハイライト
クリックはあるが応募がない	応募ページで不安が解消されない	給与・休日・選考の流れの掲載

07 PERIOD

時期によって見る数字を変える

数字は「認知」から順番に動いていきます。1〜2ヶ月で応募がないからといって、やめてしまうのはもったいない判断です。

時期の目安	やること	主に見る数字
1〜2ヶ月目	投稿を積み上げ、反応の良いテーマを探す	再生数・保存数
3〜4ヶ月目	プロフィール・ハイライトを整える	プロフィールアクセス・リンククリック
5〜6ヶ月目	応募ページやDMの導線を改善する	問い合わせ・説明会申込・応募
それ以降	選考・入社まで追い、企画を入れ替える	面接数・入社数

期間はあくまで目安で、業種・職種・投稿本数によって前後します。

NEXT STEP

今のアカウントの止まっている段階を知りたい方へ

SNSアカウント無料診断

Instagram・TikTokのアカウントを競合3社と比べて診断し、どこで差がついているのかをレポートにして無料でお送りします。アカウント開設前でもお申し込みいただけます。

add-valueinc.com/diagnosis/

株式会社Add Value

採用に特化したSNS運用代行の会社です。TikTok・Instagramを中心に、企画・撮影・編集・投稿・分析から応募導線の設計まで一貫して支援しています。

所在地	〒160-0022 東京都新宿区新宿2丁目8番15号 パークフロント新宿 202号室
代表	佐々木 啓吾
主な実績	警備会社：採用問い合わせ200件超 整体・マッサージ系サロン：採用問い合わせ80件超
お問い合わせ	add-valueinc.com/contact/