

# 2026年Q1 採用状況四半期報告

テクノフォース株式会社

人事部 採用グループ

## 目次

01 | エグゼクティブサマリー

02 | 職種別採用パイプライン（Q1実績）

03 | 採用チャンネル別コスト効率と質

04 | 離職率推移

05 | 採用予算の消化と残額

06 | リファラル実績

07 | Q2採用計画

08 | 参考指標

## エグゼクティブサマリー

Q1は目標充足率73%、エンジニア職の低迷と離職率上昇が喫緊の課題である

入社人数

**22名** / 目標30名

充足率 73%

目標に対し8名不足、エンジニア職の未達が影響

エンジニア職 充足率

**55%**

全職種最低

競合他社との処遇格差が主因、応募母集団の確保が急務

採用コスト

**4,720万円** / 予算5,000万円

消化率 94%

予算内で推移、チャネル効率の最適化に改善余地

全社離職率

**4.8%**

前Q比 +0.9pt

エンジニア職6.1%と突出、入社1年未満の早期離職が主要因

# 職種別採用パイプライン (Q1実績)

エンジニア職は一次→二次通過率40%と全職種最低、内定辞退率33%が充足率58%の要因



職種	目標入社	応募	一次通過	二次通過	内定	入社	充足率
エンジニア	12	148	52	21	10	7	58%
データエンジニア/ML	6	78	28	12	5	3	50%
営業	4	52	22	11	6	4	100%
CS/サポート	4	42	28	16	6	4	100%
コーポレート	4	32	20	12	6	4	100%
合計	30	352	150	72	33	22	73%

❑ エンジニア職は一次→二次通過率40% (21/52) で全職種最低。充足率58%の主因。

❑ 内定辞退率は全体33% (内定33名→入社22名)。エンジニア職も同水準。

❑ CS・コーポレート・営業は充足率100%を達成。計画通りの進捗。

## 採用チャネル別コスト効率と質

リファラルは低コスト（85万円/人）・高定着（100%）の最優チャネル、エージェント依存からの転換が必要

採用チャネル	応募数	入社数	入社単価	90日定着率	評価
リファラル	48	8名	85万円	100%	最優
ダイレクトスカウト	91	7名	210万円	86%	良
転職エージェント	124	4名	410万円	75%	要見直し
求人媒体（Indeed等）	118	2名	280万円	50%	要見直し
自社サイト	76	3名	195万円	67%	良
合計	457	24名	206万円	83%	—

**方針** エージェント依存を是正し、**ダイレクトスカウト・リファラル比率**を高める。リファラル強化により採用コスト削減と定着率向上を同時実現する。現状エージェント経由は入社単価410万円・定着率75%と全チャネル中最低水準であり、予算配分の見直しが急務。

# 離職率推移

全社離職率4.8%に上昇、エンジニア6.1%は競合ファインテック・メガベンチャーへの転出が主因

職種	2025Q3	2025Q4	2026Q1	前期比
エンジニア	4.8%	5.2%	6.1%	▲0.9pt
営業	3.1%	3.4%	4.2%	▲0.8pt
CS	2.8%	2.6%	2.4%	▼0.2pt
コーポレート	1.2%	1.4%	1.6%	▲0.2pt
全社平均	3.5%	3.9%	4.8%	▲0.9pt

## エンジニア職 離職背景

### 退職理由

- 報酬水準への不満
- 裁量・権限の不足

### 主な転出先

ファインテック・大手メガベンチャー

## 全社離職率トレンド



3四半期で+1.3pt上昇、エンジニア職が牽引

## 採用予算の消化と残額

予算消化率94%、残額280万円はQ2スカウト枠拡充に充当する

### 採用予算の消化と残額

費目	予算	消化額	残額	消化率
エージェント手数料	2,400万円	2,310万円	90万円	96%
スカウトサービス費	800万円	726万円	74万円	91%
求人媒体掲載費	600万円	548万円	52万円	91%
選考・採用イベント費	400万円	382万円	18万円	96%
リファラルインセンティブ	600万円	480万円	120万円	80%
その他備品・交通等	200万円	174万円	26万円	87%
合計	5,000万円	4,720万円	280万円	94%

#### 用途方針

残額 280万円 は Q2 スカウト枠拡充に充当し、エンジニア・営業職の重点強化を図る

## リファラル実績

リファラル経由の入社8名・定着率100%、Q2はインセンティブ50万円のキャンペーンで更に拡大

部門	応募者数	書類通過	内定	入社	入社率
エンジニア	18	14	5	3	17%
営業	12	8	3	2	17%
CS	8	6	3	2	25%
コーポレート	7	5	2	1	14%
経営・役員	3	2	2	0 <sup>*1</sup>	0%
合計	48	35	15	8	17%

### Q2 施策

リファラルキャンペーンを全社展開 — インセンティブ 50 万円 に引き上げ、Q2 の更なる応募拡大と入社コスト低減を図る

<sup>\*1</sup> 内定 2 名はいずれも辞退（処遇条件不一致）。リファラル経由の役員層採用は別途検討。

## Q2採用計画

Q2目標36名、処遇改定・リファラル強化・スカウト拡大・エージェント集約・採用広報の5施策で達成を図る

Q2採用目標

36名

エンジニア 15名

営業 10名

CS 6名

コーポ 5名

施策	担当・期限	目的
1 エンジニア処遇改定案の策定 インセンティブ 50万円	人事・CFO 期限 4/30	離職抑制・内定承諾率改善
2 スカウトサービス枠拡大 +50通/月	採用G 期限 4/15	エンジニアパイプライン積み上げ
3 リファラルキャンペーン開始	全社 期限 4/15	入社コスト削減・定着率向上
4 エージェント2社を優先指定に集約	採用G 期限 5/15	コスト最適化
5 採用広報の継続実施 テックブログ・登壇	エンジニア 期限 Q2中	認知向上・自社サイト流入増

## 参考指標

TTH42日・オファー承諾率67%とプロセス指標にも改善余地、ブランドスコアは微増の3.6

TTH (Time to Hire)

42日

前Q比 +4日

エンジニア職の選考長期化が影響。前Qの38日から悪化。

オファー承諾率

67%

前Q比 -4pt

エンジニア職の辞退増が影響。前Qの71%から低下。

採用ブランドスコア (OpenWork)

3.6/5.0

前Q比 +0.1

継続的な広報活動（テックブログ・登壇）の成果。

内定後フォロー実施率

91%

全内定者対象

内定承諾後のフォローアップを全内定者に対して実施。