



採用活動の土台作りに必須！

自社理解チェックリスト

＼ こんなお悩みがある方は、ぜひお読みください！ ／

- ✓ 「うちの魅力ってなんだろう…」と、求人情報に何を書けばいいか迷っている
- ✓ 面接や説明会で、毎回伝える内容がバラバラになってしまう
- ✓ 社内で採用について話そうとしても、どこから手をつければいいかわからない

なぜ今、「採用の土台づくり」が必要なのか？

採用とは、会社と人との出会いです。そしてその出会いを「いい出会い」にするためには、自分たちがどんな会社で、どんな仕事をしていて、どんな人と一緒に働きたいのかを、きちんと伝えるための準備が欠かせません。

しかし、いざ言葉にしようとなると、「実はあまり整理できていなかった」「社内でも考えがバラバラだった」と気づくことがよくあります。だからこそ、まずは採用の土台をつくるのが大切なのです。

採用の土台づくりとは、自社についての情報を見直し、言葉にして整理することです。企業理念や事業内容、職場の雰囲気、働く人の姿、入社後の成長の道筋まで、あらためて見つめ直すことで、「自社に合う人材」との出会いにつながりやすくなります。

自社を言語化することで、採用広報や面接で伝える内容に一貫性が生まれ、入社後のミスマッチも減らすことができます。何より、「この会社で働きたい」と感じてくれる人に、きちんと想いが届くようになります。

このチェックリストは、その第一歩をサポートするものです。いま整っていること、これから準備すべきことを確認しながら、自社らしい採用活動を始めてみましょう。

採用広報・面接にも活かせるチェックリスト

このチェックリストは、単なる準備確認のためだけではなく、採用のあらゆる場面で活用できる「自社理解の整理表」として役立ちます。

具体的な活用例としては、

- ・採用サイトやパンフレットを作る前の情報整理に
- ・面接担当者が、会社を説明するときの共通認識づくりに
- ・新卒・中途を問わず、社内で採用方針を共有するときの資料に

このように、採用の準備段階だけでなく、広報・面接・社内連携など、さまざまな場面で活かすことができます。

「採用の土台」とは、単に理念や制度の整備だけでなく、それを言語化し、社内外に伝える力を育てることです。

このチェックリストを通じて、社内での対話が生まれたり、新しい魅力に気づいたりすることも多くあります。

まずは、今の自社にとって「伝えられること」や「まだ準備が必要なこと」を見つめ直すことから、はじめてみてください。



採用活動の土台作りに必須！ 自社理解チェックリスト

01 会社の考えや雰囲気伝える準備はできていますか？

求職者は「どんな会社なのか」をととても気にしています。理念や社風が自分に合うかどうかは、働くうえでの安心感につながります。また、「どんな人と働くのか」が見えると、応募のハードルがぐっと下がります。

- ☐ 会社として大切にしている考え方(想い・方針)を言葉にできる
- ☐ 創業から今までの成長の流れを、人にわかりやすく話せる
- ☐ 社内の雰囲気や日々の様子が伝わる写真やエピソードがある
- ☐ 社内イベントや、社員同士の交流について紹介できる
- ☐ 福利厚生や、地域への取り組みなどについて整理されている

02 何をしている会社か、すぐに伝えられますか？

「この会社は何をしているの?」という疑問に答えられなければ、そもそも興味を持ってもらえません。説明が難しい業種ほど、かみ砕いて伝える工夫が大切です。短く分かりやすく伝える力は、営業にも役立ちます。

- ☐ 商品・サービスについて、短くわかりやすく説明できる
- ☐ 部署やチームの構成と、それぞれの役割を説明できる

03 一緒に働く人たちのことが伝わりますか？

応募者は仕事内容だけでなく「どんな人たちと働くのか」も気になります。経歴や入社理由を知ると、「自分にもできるかも」と思えるきっかけになります。また、社員の声には、会社のリアルな魅力がにじみ出ます。

- ☐ 働いている人の経歴や入社のきっかけを紹介できる
- ☐ なぜこの会社で働いているのか、社員の声を紹介できる
- ☐ 社風や働き方の特徴(たとえば自由、成長重視など)を言葉にできる

04 募集する仕事の内容が説明できますか？

仕事内容があいまいなままだと、「入社後にギャップがあった」と感じられてしまいます。具体的に伝えることで、応募者も自分の経験と照らし合わせやすくなります。ミスマッチを防ぐために、とても大切なポイントです。

- ☐ その仕事で毎日どんなことをするのか、伝えられる
- ☐ どんなスキルや経験が必要か、整理できている
- ☐ 入社後の研修やサポート体制について紹介できる
- ☐ どんな役割を担っているか、全体の中での位置づけを説明できる
- ☐ この仕事を通じて得られるやりがいや魅力を、具体的に伝えられる

05 経営者やリーダーの考えが伝わりますか？

企業の方向性や文化は、経営層の考え方に強く影響されます。トップの想いや考え方を知ることによって、「この会社に共感できるかどうか」が判断できます。理念に共感した人材は、長く活躍してくれる可能性が高いです。

- ☐ 経営者や幹部のプロフィールや想いを紹介できる
- ☐ なぜ今この方向に会社を進めているのか、背景を説明できる
- ☐ 経営者がどんな人材を求めているか明確に伝えられる

06 働きはじめた後の成長の道すじは見えていますか？

「この会社でどう成長できるか」は、優秀な人材ほど気にしています。将来のキャリアの選択肢が見えることで、安心して応募できます。昇給や評価の仕組みが透明であれば、信頼にもつながります。

- ☐ 昇進・評価の仕組みについて説明できる
- ☐ キャリアの選択肢(たとえばマネジメント・専門職など)がある
- ☐ 異動や転職を経験した社員の事例を紹介できる
- ☐ 給与や手当の仕組みについて整理されている
- ☐ 実際にどのように成長・活躍しているか、具体的なストーリーで紹介できる

07 業界や市場の中での立ち位置を伝えられますか？

自社が業界の中でどのような存在かを伝えることは、「安心感」と「将来性」につながります。競合との差別化が伝われば、「働く意味」がクリアになります。学生や若手には、業界の説明から丁寧に伝える必要があります。

- ☐ 業界全体の流れやしぐみについて、説明できる
- ☐ 競合との違いや、自社ならではの強みをまとめている

08 採用の流れはわかりやすく整理されていますか？

応募者にとって、採用の流れが見えないのは大きな不安材料です。「いつ、何をすればいいのか」「どんな準備が必要か」が明確であれば、安心できます。応募者の負担を減らすことで、良い人材に出会いやすくなります。

- ☐ 応募から内定までの流れ(ステップ)が明確に示されている
- ☐ 面接の回数や内容、選考で重視するポイントが説明できる
- ☐ 応募者からよくある質問への答えを用意している

(よくある質問の例)

- ・面接の回数や所要時間、概要
- ・合否結果の連絡時期や連絡方法
- ・面接前に必要な資料や準備物
- ・勤務地・リモート勤務の可否・残業の実態など、働き方に関する情報
- ・配属部署やチームの雰囲気についての具体的な説明
- ・入社後のフォロー体制(研修・メンターなど)

採用活動の成果を高めるには、「伝える情報の整理」が欠かせません。
チェック数が少ない場合は、採用戦略の立て直しが効果的です。
貴社の状況に合わせたご提案も可能ですので、ぜひ一度ご相談ください。



お問合せはこちらから



 <https://www.aoba-m.co.jp/>

 084-957-2222

お問合せフォーム

