

採用アップシート：求人7ステップ

ステップ	1	2	3	4	5	6	7	8
タイトル	自社魅力分析	競合魅力分析	独自強み設計	魅力体制整備	魅力言語化	採用専用ページ作成	年齢別戦略	追跡フォロー
解説	自社の会社の魅力の分析を行う	ライバル会社の魅力の分析。差の把握	他社にない自社独自の魅力を考える	自社の魅力が伝わるように整える	自社の魅力をまとめる・言語イメージ化	採用専用サイトを作る（魅力を満載）	世代ごとに合わせた訴求・配信を設計	応募から後の流れを丁寧に設計
行い方	自社サイトや求人票を整理し強みを体系化し見える化する	競合の採用情報や発信内容を幅広く集め自社との差を徹底的に分析する	他社にはない自社独自の強みを定義し差別化を明確にする	魅力を効果的に発信できる体制や仕組みを整え伝わる環境を作る	整理した魅力をキャッチコピーや言葉に落とし込みわかりやすく明文化する	採用専用サイトを制作し写真や動画で魅力を直感的に伝える	世代ごとに響くメッセージを設計し、広告配信もターゲット別に行う。	応募から入社後までの流れをユーザーに丁寧に構築し安心感あるフォローを行う
具体案	自社のコーポレートサイトや採用サイトに現在掲載されている情報をもとに自社の魅力や強みを客観的に把握するための分析を行う。具体的には会社案内・求人票・社員インタビュー・制度紹介ページなど求職者が接触するすべての情報を収集し「どのような言葉で」「どのような印象で」自社を伝えているかを丁寧に読み解く。言葉のトーンや写真の使い方、頻出キーワード、魅力の見せ方を整理し、採用視点での強みや改善点を抽出する。それらの情報を一覧にまとめ、自社の訴求傾向を可視化することで、今後の差別化設計や表現の軸づくりの土台とする。	競合のコーポレートサイトや採用サイトの現在掲載されている。会社案内・求人票・社員インタビューなどを収集しそこから分析を行い。自社サイトと比較できるように表を作り、並んで表示できるように項目：自社：他社：理想と4つの欄で一覧表にし、視覚的に比較できるように作る。	競合企業に負けないように、競合にはない自社独自の魅力（制度、手当、福利厚生、文化、育成環境、働き方など）をキーワード化し、差別化要素として具体的に定義し求職者にわかりやすく示すように設計する。たとえば、再入社を歓迎する「お帰りなさい制度」や、多様な働き方を支援する「ノマド手当」など、ユニークで話題性のある制度も加え、他社にはない魅力として発信する。「他者ではなく、うちで働くべきか」という視点を常に意識し、自社を選ぶ明確な理由として伝えることで、独自性と共感性の両面を高める。	社内制度や福利厚生を整備し魅力として誇れる状態をつくる。具体的には手当「スキル手当・役職手当・改善提案手当・後輩指導手当・顧客満足度手当・登壇手当」などを設け、制度も「副業許可制度・キャリア成長制度・師匠制度」教育も「教育支援・研修制度・OJT制度・クロスジョブ・資格取得」など、社員が安心して働け成長できる手当・制度・教育・福利厚生面を強化する。また、こうした活動がが自然に社外へ発信されるように、社内での共有体制や発信ルールを構築し、魅力が伝わる仕組みを整える。	整理した魅力をもとに「共感」「安心感」「未来の希望」を自然に感じさせるキャッチコピーを複数制作する。コピーは10～15文字以内に凝縮し心に残る言葉として精査する。職種や属性ごとに使い分けられるようバリエーションを社内共有。配布資料・採用動画・SNSなど幅広い媒体に転用できるように整備する。また表現のトーンや語彙のスタイルは企業文化や理念に沿って統一し誰が話しても一貫した印象を与えられるようガイドライン化し全社での活用を推進する。感情に響き行動を後押し温度のある言葉選びを心がける。共通メッセージとして活用する	採用専用サイトを作り、本気度を見せる。実際の社員の表情や現場のリアルが伝わる写真を多用する。1日の仕事の流れやキャリアステップを動画で見せるコンテンツを導入する。応募者の不安を解消するQ&Aや制度説明も盛り込み、サイト内の導線設計を工夫する。デザインよりも原稿（文章と写真）の質と量をライバルの3倍以上増やす。メッセージとビジュアルで魅せる。また、社員の感想を実際の取引先の声を伝える「クライアントインタビュー」を掲載し、社会からの信頼や仕事の意義を第三者視点で伝える構成にする。	世代別に価値観を整理し響く言葉を設計する。20代やりがい。30代キャリア形成。40代以上「安心と安定」など軸を明確にする。また世代別に配信媒体を設計することで反応率を高めれる。10～20代には職場の雰囲気や社員のリアルな声を短尺動画をTikTokやインスタを活用。20～30代にはキャリアや待遇をIndeedなどで訴求。30代以上には理念や安定性をFacebookやWebサイトで伝える。50代以上には社会的貢献性を紹介や地域紙で訴求する。	応募完了後に自動送信で感謝メッセージと今後の流れを明示するフォローメールを送る。ステップごとにフォローを行う。メールやLINE・チャットで。個別連絡で選考状況を定期的に案内し安心感を持たせる。メッセージにはテキストだけじゃなく、LPや動画リンクも掲載。内定後には先輩社員からのメッセージ動画やオリジナル資料などを送り入社意欲を高める。入社後も定着支援の面談やフォローアンケートを実施し改善や定着率向上に活用する

©202©2025 株式会社シンクディファレント