



【セルフ診断】  
貴社の「採用力」アップデート  
チェックリスト

# 1. 「雰囲気」の言語化・可視化

[ ] 社員同士の「雑談の様子」や「ランチ風景」など、台本のない自然な姿をSNSやサイトで発信している

[ ] 募集要項に「アットホーム」という抽象的な言葉ではなく、具体的なエピソード(例:ミスを責めずにフォローし合った事例など)を記載している

[ ] 面接以外に、若手社員とフラックに話せる「カジュアル面談」の場を設けている

## 2. 「成長」の定義のすり合わせ

[ ] 「3年で一人前」ではなく、最初の1ヶ月、3ヶ月で「何ができるようになるか」を具体的に提示している

[ ] 研修制度が「座学」だけでなく、スモールステップで達成感を味わえる設計になっている

[ ] 昇進・昇格だけでなく、「スキルの習得」を称賛する文化がある

### 3. 「人」を軸にした惹きつけ

[ ] リクルーターや面接官に、入社2~3年目の「学生に近い視点」を持つ社員を起用している

[ ] 社員が「会社の良いところ」だけでなく「自分が苦労したこと、それをどう乗り越えたか」という私事(わたくしごと)を語れている

[ ] 内定者フォローにおいて、配属予定先のチームメンバーと交流する機会を作っている

# 判定:チェックが0~3つだった企業様へ

今の若手人材は、スペックよりも「**心理的安全性**」と「**手触り感のある成長**」をシビアに見極めています。

「自社の魅力がうまく伝わっていない気がする」「内定辞退が減らない」とお悩みではありませんか？

まずは、貴社の採用ポテンシャルを可視化する「**採用ブランディング無料診断**」を試してみませんか？

無料診断・お問い合わせはこちら