

採用がうまくいかない本当の理由見る化シート

会社の“本気度”が見抜かれる時代、あなたの会社はどう見られているか？

【はじめに】

「最近、本当に応募が来ない…」
「内定を出しても、あっさり辞退される…」
「やっと入社してくれても、3ヶ月で退職…」

そんな声を、私たちはあちこちの経営者から耳にします。
しかしそれは、**“今どきの若者は続かない”**せいではありません。
多くの会社で「採用力」が構造的に不足しているのです。

第1章 “採用がうまくいかない”の5つの落とし穴

実は、多くの企業の採用課題は次の5つのどれか、あるいは複合的に絡み合っています。

採用活動にありがちな5つの課題と問いかけ

	課題	本質的な問いかけ
①	人が来ない	「ターゲット設定」も「募集方法」も曖昧では？誰に何を、どんな言葉で届けたいのか、言語化されていますか？
②	来ても採れない	「うちの面接って、落とされるための儀式」になっていませんか？辞退される原因は、“選ばれる意識”の欠如かもしれません。
③	採れても続かない	入社後、「思ってたのと違う」と思われていませんか？オンボーディングが仕組み化されていなければ、辞められて当然です。
④	そもそも採用力がない	「社長しか魅力を語れない」「求人がテンプレ」そんな状態では、他社に勝てません。
⑤	本気でやってない	採用が「誰かに任せること」になっていませんか？会社の未来は“誰を採るか”で決まります。社長こそ、動くべきです。

第2章 採用活動、本当に“本気”で取り組んでいますか？

～15の問いで見える、御社の採用力の現在地～

採用は「誰かに任せる仕事」ではなく、会社の未来をつくる経営課題のひとつです。
いま、求職者の目は驚くほど鋭く、会社の“本気度”を面接時や求人票の言葉から見抜いています。

ここでは、自社の「採用への本気度」を可視化するための15のチェック項目をご用意しました。
ぜひ幹部・現場責任者と一緒に取り組んでみてください。

採用活動における“本気度”チェック15項目

No.	チェック項目	背景・補足コメント
1	採用の現状や課題をテーマにした会議を3ヶ月以内に行っている	「採用は経営戦略」としての扱いがされているか
2	社長や役員が採用をテーマに社内外で発信している	求職者にも社員にも“会社の本気”が伝わる
3	求人内容は、社長と現場責任者が話し合って作っている	丸投げせず、ペルソナに沿った内容設計を
4	求人票の文章に自社の「らしさ」や価値観がにじんでいる	他社のテンプレを真似ただけの求人からは人は集まりません
5	過去3ヶ月以内に、他社の求人票を分析・研究したことがある	採用市場も“マーケット”。競合分析は基本です
6	面接において「この会社で働くメリット」を求職者に語れる社員がいる	現場の言葉で語られる“魅力”がもっとも刺さる
7	社内に「面接官の心得」や質問例などの共有資料がある	面接官によるバラつきが、ミスマッチを生む
8	採用のKPI(応募数・辞退率・定着率など)を月次で見ている	数字を追わなければ、改善はできません
9	面接辞退や内定辞退の理由を定期的に振り返っている	数字だけでなく“言語化された本音”がカギ
10	入社3ヶ月以内に行う「新人面談」や「フォローアップ」が定期運用されている	定着の分岐点は3ヶ月。仕組み化できていますか？
11	求職者が「ここで働きたい」と思える仕掛けが用意されている	例：職場見学、社員との懇談、ウェルカムメッセージ等
12	採用担当者に「採って終わり」ではなく「定着まで」の責任意識がある	採用と育成は地続き。だから一体で設計すべき
13	過去半年で従業員の満足度や働きがいに関する施策を実施した	“外”に魅せる前に、“中”に満足を生む
14	入社後1年以内の離職者の原因分析を行っている	退職者の声こそ、最大の改善ヒント
15	「採用には本気で取り組んでいる」と自信を持って言える	結局、採用は“経営者の本気”が伝わるかどうか

診断結果の目安(合計チェック数で見える現在地)

チェック数	レベル	状況と今後のアクション
0～5個	初期レベル	採用の設計が属人的・感覚的な状態。今すぐ見直しを。
6～10個	改善中レベル	基礎的な対策はできているが、仕組み化と仕掛けが足りない
11～15個	発信強化レベル	採用が経営に統合されている状態。魅せ方を磨けばさらに飛躍

ワーク:採用の本気度を見える化してみよう

1	各項目にチェックを入れる
2	チェックが入らなかった項目は、なぜ実現できていないのか、理由を書き出す
3	その壁を乗り越えるために「できること」をそれぞれ1つ書き出す
4	1週間以内に行動する“最初の一步”を決める