

採用・定着診断

制度・言葉・体験から、
選ばれ、働きたい会社を設計する。

SAMPLE REPORT

株式会社ノースリンク（架空企業）

社員数 32 名 / BtoB IT サービス / 札幌

診断実施日：2026 年 7 月 / 総合スコア：56 / 100

本書は商品理解のためのサンプルです。企業名・数値・所見はすべて架空であり、実在の企業・実績を示すものではありません。

このレポートで、何を決めるのか。

診断は採点で終わりません。経営上の優先課題と、最初の 90 日で着手することを明確にします。

01 / SEE 現在地を知る 9 領域・100 点で可視化	02 / DECIDE 優先順位を決める 強み 3 点・課題 3 点を整理	03 / ACT 90 日で動く 担当・期限・成果物まで定義
--	---	--

対象企業プロフィール

業種	BtoB IT サービス
社員数	32 名
主な採用職種	エンジニア・法人営業
直近 1 年の採用	採用 4 名 / 退職 5 名
経営課題	東京企業との採用競争、若手定着、制度の伝達不足

診断の前提

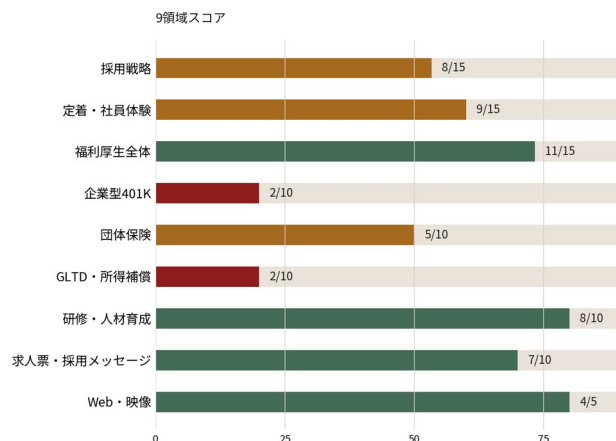
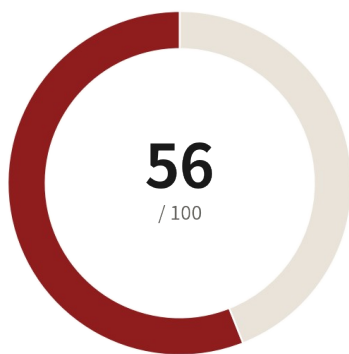
本診断は、保険・401K・福利厚生サービス等の導入を前提としません。採用・定着課題を整理し、制度・言葉・体験・発信を横断して経営判断を支援します。

結論：制度はある。だが、採用と定着の物語になっていない。

株式会社ノースリンクは、教育支援や柔軟な働き方など、社員を大切にする土台を持っています。一方で、その価値が求人票・選考・入社後体験へ一貫して接続されておらず、求職者と社員に十分伝わっていません。

強み 学習支援と現場裁量がある 社員の成長を支える文化は、採用メッセージの核になり得ます。	構造課題 採用と定着が別々に運用 求人、制度、研修、社内説明が部門ごとに分断されています。
最優先 採用メッセージの再設計 「何をする会社か」から「どんな人生を支える会社か」へ広げます。	90日後 候補者と社員への説明が統一 求人票、採用ページ、入社時説明の言葉を揃えます。
経営判断 新しい制度を増やす前に、既存制度と会社の姿勢を言語化し、採用・入社・定着の体験へ接続することが先です。	

総合 56 / 100。強みは存在するが、連動が弱い。



評価基準

70-100 強みとして活用	50-69 改善・接続が必要	0-49 優先的に再設計
--------------------------	--------------------------	------------------------

ゼロからつくるのではない。すでにある価値を、伝わる形にする。

01

学習を支える文化

資格取得補助、社内勉強会、技術書購入制度が存在します。制度名の羅列ではなく、「成長を会社が支える」という約束として再編集できます。

02

現場裁量と柔軟性

勤務時間や働く場所について一定の裁量があります。大手企業との差別化要素として、実際の働き方を候補者へ具体的に示せます。

03

経営者と社員の距離

経営者が現場と直接会話する機会があります。理念が紙に閉じず、対話として伝わる土台があります。

強みの使い方

福利厚生は、制度数ではなく「会社が何を支えたいか」が伝わったときに採用力になります。

改善するのは、制度の数ではなく、つながり方。

01 採用メッセージが業務説明で止まっている

CURRENT 求人票は仕事内容・条件が中心で、会社が社員の成長や暮らしをどう支えるかが見えません。

RISK 応募前の共感が弱く、給与比較に巻き込まれます。

02 入社後 90 日の体験が設計されていない

CURRENT 配属後の教育、面談、期待役割の説明が上司ごとに異なります。

RISK 早期離職の兆候を拾えず、定着が偶然に依存します。

03 福利厚生が社員へ伝わっていない

CURRENT 制度はあるものの、一覧・説明機会・利用促進が不足しています。

RISK 会社の配慮が実感されず、採用にも定着にも活用されません。

求職者に伝えるべきは、仕事内容だけではない。

採用戦略 8/15 / 求人票・採用メッセージ 7/10 / Web・映像 4/5

観点	現在地	改善方向
採用要件	「経験3年以上」など条件中心	成果・価値観・入社後の期待役割まで定義
求人メッセージ	事業説明と条件が中心	成長・暮らし・未来への会社の姿勢を表現
選考体験	面接官ごとに説明が異なる	候補者へ伝える3つの約束を統一

推奨コピーの方向

CARE PROMISE

学び続けられること。生活に無理がないこと。将来に備えられること。私たちは、働く人の人生を仕事の外側まで支えます。

- 求人票・採用ページ・面接説明で、同じ3つの約束を使用する。
- 社員インタビューは制度紹介ではなく、「制度によって何ができたか」を語る。

定着は、入社後 90 日で大きく決まる。

定着・社員体験 9/15。退職理由は「人間関係」「成長実感」「期待とのズレ」に集中しています。制度だけではなく、入社後の体験設計が必要です。

DAY 1-30	DAY 31-60	DAY 61-90
理解する	できるを増やす	居場所を持つ
会社の価値観、役割、相談先を明確にする。	小さな成功体験と週次フィードバックをつくる。	本人の成長目標とチームでの役割を接続する。

最初に整える運用

- 入社初日に「会社が大切にすること」を代表または責任者から説明する。
- 1・2・4・8・12 週目の面談を固定し、困りごとを早期に拾う。
- 上司評価とは別に、本人の成長実感を確認する質問を設ける。
- 退職者ヒアリングを「理由」だけでなく「改善可能性」で分類する。

制度は増やす前に、「何を支えるか」で束ねる。

福利厚生全体 11/15 / 企業型 401K 2/10 / 団体保険 5/10 / GLTD 2/10

会社が支えたいこと	既存・検討制度	評価
成長	資格取得補助・研修	強み。採用メッセージへ接続
健康・生活	健康診断・柔軟な働き方	利用実態と説明を整理
将来・万一	退職金、401K、団体保険、GLTD	必要性・優先順位を比較検討
導入判断の順序 1. 社員課題を確認 2. 既存制度を整理 3. 利用・説明の改善 4. それでも不足する領域のみ新制度を比較。商品導入は結論ではなく、手段です。		

確認が必要な論点

- 企業型 401K：対象者、給与制度、会社負担、従業員説明、運営管理機関の比較。
- 団体保険・GLTD：既存保障、休職規程、公的保障との関係、加入条件の確認。
- 制度導入に伴う税務・労務・保険募集上の表示は、各専門家による確認を前提とする。

制度があることと、制度が働いていることは違う。

研修・人材育成 8/10。学習支援は強い一方、福利厚生や会社方針を社員へ伝える仕組みが不足しています。

01	02	03	04
知る	理解する	使う	見直す
制度の目的と対象を一覧化	入社時・年1回の説明会	申請方法と相談先を明確化	利用率・声・経営課題で更新

最小構成で用意するもの

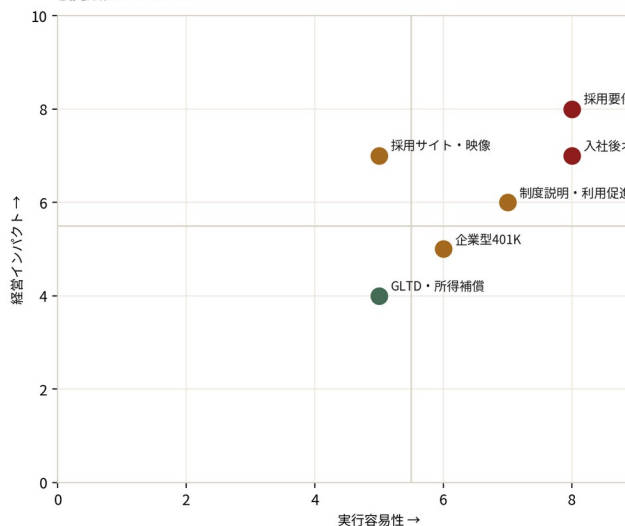
- 福利厚生・制度を一枚で理解できる「制度マップ」
- 入社時に渡す「会社から社員への約束」
- よくある質問と相談窓口
- 利用状況・社員の声を確認する年1回のレビュー

将来構想

これらを社員がいつでも確認できるデジタル広場が「Wanovia Square」の構想です。現時点では構想・開発検討段階です。

高インパクトで、今すぐ動けるものから始める。

優先順位マトリクス



最優先3項目

01 求人票・採用メッセージ

既存情報を再編集し、最短で候補者への伝わり方を変えられます。

02 採用要件・選考説明

面接官ごとの説明差をなくし、採用の再現性を高めます。

03 入社後オンボーディング

早期離職を防ぎ、採用した人が力を発揮する土台をつくれます。

後回しにしないが、順番を守る

401K・団体保険・GLTDは重要です。ただし、制度導入が先行すると「商品は増えたが社員には伝わらない」状態になり得ます。まず診断結果に沿って目的と対象を定義します。

90 日で、採用と定着の共通言語をつくる。

期間	重点	実行内容	成果物
DAY 1-30	定義	経営者・社員ヒアリング、採用要件整理、既存制度棚卸し	採用・定着課題マップ / 3つの約束
DAY 31-60	表現	求人票・面接説明・制度マップを統一	求人票改訂版 / 面接ガイド / 制度マップ
DAY 61-90	運用	オンボーディング、定期面談、説明会を開始	90 日オンボーディング / 面談シート / 説明会

経営者が決めること

- 会社が働く人の何を支えたいか。
- 採用時に約束できること、できないこと。
- 90 日間の責任者と、毎週の確認時間。

Wanovia が支援すること

- 言語化、制度整理、求人票・資料の設計。
- 必要に応じた 401K・団体保険・福利厚生等の比較検討。
- Web・映像・研修など実行支援の別途提案。

診断で終わらず、文化として根づかせる。

月	採用	定着・教育	制度・発信
1	採用要件・メッセージ	退職・定着課題整理	制度棚卸し
2	求人票・面接ガイド	オンボーディング設計	制度マップ
3	採用ページ構成	面談運用開始	社員説明会
4	候補者反応の確認	研修・育成計画	401K等の必要性検討
5	改善・追加発信	社員アンケート	団体保険・GLTD比較
6	採用成果レビュー	定着指標レビュー	制度・発信の更新

成果指標の例

応募数だけでなく、選考辞退率・入社承諾率・90日定着率・面談実施率・制度理解度を確認します。数値は企業ごとの現状に合わせて設定します。

社員を想う気持ちを、伝わる制度へ。

本診断の最初の結論は、「新しい制度を急いで導入すること」ではありません。すでにある経営者の想いと会社の強みを、社員・求職者が理解できる言葉と体験へ変えることです。

1週間以内	診断結果説明会を実施し、優先3項目と責任者を決定する。
30日以内	採用メッセージ、求人票、オンボーディングの初稿を完成する。
90日以内	運用を開始し、候補者・社員の反応をもとに見直す。

提供範囲

- 本レポート、60分の結果説明、事実関係・表記の軽微な修正1回を診断料金に含みます。
- 制度導入、採用運用、研修、求人票・Web・映像制作、継続支援は別契約です。
- 税務・労務・金融・保険等に関する最終判断は、各制度の専門家による確認を前提とします。

Wanovia

採用・定着の文化設計会社

TURN CARE INTO CULTURE.

社員を想う気持ちを、伝わる制度へ。