

コンテンツ・編集のプロが
企業の「魅力」を求職者に伝える「言葉」に変える

採用ブランディングサービス

人材採用における課題

なぜ人材採用は難しいのか？

多くの選択肢がある昨今の求職者と、熱意を持って募集している企業。両者の間で今起きているのは、単なる条件の不一致だけではなく「企業が伝えたいことと、求職者が知りたいことのミスマッチ」です。貴社の採用でもこのようなすれ違いが起きていませんか？

自社の良さが見えない

具体的な業務内容や自社の活動など「企業風土」が見えにくい

- 求人サイトに掲出している情報だけでは自社の理念や魅力、企業風土を伝えきれない
- 仕事への思いを具体的に言語化できていない

魅力が伝わらない

競合他社と似た定型文ばかりで「自社の個性」が伝わらない

- 採用サイトを魅力的にしたいが社内に書ける人がいない
- どう伝えたら良いかがわからない
- 自社の魅力を伝えられる素材がない

求職者からわかりにくい

求職者が働くイメージを描けず応募につながりにくい

- 働く人や業務の様子が見えず内定・選考につながらない
- いざ面接を試してみても企業と求職者の間で求める条件にギャップがある

求職者に魅力と熱意を伝える

課題

3つの採用課題

魅力に気付いていない

自社の魅力に気付いておらず、他社との違いが伝わらない

魅力が伝わらない

自社の魅力を伝える方法がわからない

求職者が選びにくい

求職者に入社後のイメージを描かせることができない

解決策

適切な情報を届ける

自社の魅力を発見・深掘りする

自社の強みを引き出し
求める人材に届ける情報を作る

適切な相手に情報を届ける

魅力ある情報をコンテンツ化し
求職者に適切に届ける

求職者に入社後のイメージがしやすい情報を提供する

自社の様子や求める人物像を
明確に伝えギャップをなくす

POINT

採用はブランディング

マーケティングとブランディングの視点を活かす

採用活動には、

- マーケティング
- ブランディング

の視点も重要

さらに作るコンテンツも大切

求める人物像に合った
適切なコンテンツ作りも
採用活動において必要な要素

POINT

イノーバがサポート

コンテンツマーケティングの知見を採用に活かす

求職者に見つけてもらう
知ってもらう
魅力を感じてもらう
コンテンツコミュニケーション

大手企業から選ばれ続ける「コンテンツ品質」

長年制作の最前線を担ってきた
プロの編集者・ライターが
在籍しています

採用ブランディングサービス

イノバが考えるこれからの人材採用

採用を「管理」から切り離し、別体制へ

採用は「合否」ではなく、**関係性の蓄積**です。
経営者は、採用を管理業務ではなく、
会社のマーケティング戦略の一部として捉えるべきです。

労務・管理・データ領域

「人を管理・適正化する」人事

社内のガバナンス、労働環境の最適化
システム構築を担う、管理の専門体制

採用・ブランド構築領域

「関係性を紡ぐ」採用マーケター

動画やSNSなどのメディアを活用し、
会社の魅力を最大化して届けるクリエイティブ体制

これからの時代に求められる、採用変革



人を管理する

人の感情を動かす



応募を集める

魅力を届ける



選考フローを回す

候補者の体験を創る



短期の採用だけ追う

ブランドを築く

なぜ採用にマーケティングとブランディングが必要なのか

企業が「伝えたいこと」を発信するだけでは響かない

従来の採用広報

「私たちはこんな会社です」という企業側の都合や自己満足な発信に留まり、求職者の感情やメリットに結びつかない

人材採用には、求職者が自社をどのように捉えているかという「ブランディングの観点」が不可欠です。ただ一方的に魅力を並べる採用広報は、求職者に響きません。

本来の採用ブランディング

求職者が自発的に「〇〇ができる会社なんだ」「〇〇が強みなんだ」と正しく理解することが重要です

イノーバの強み 1

マーケティング視点の深い業務理解力

POINT

長年にわたり、マーケティングに携わってきたコンテンツマーケティングのノウハウ

POINT

「誰にどんな情報をどのように届けるか」というマーケティング視点の戦略設計を採用にも活かせる

イノーバの強み 2

高品質なコンテンツを届ける制作力

POINT

プロの編集者・ライター の豊富な経験に基づき企業の「伝えたいこと」を的確に言語化

POINT

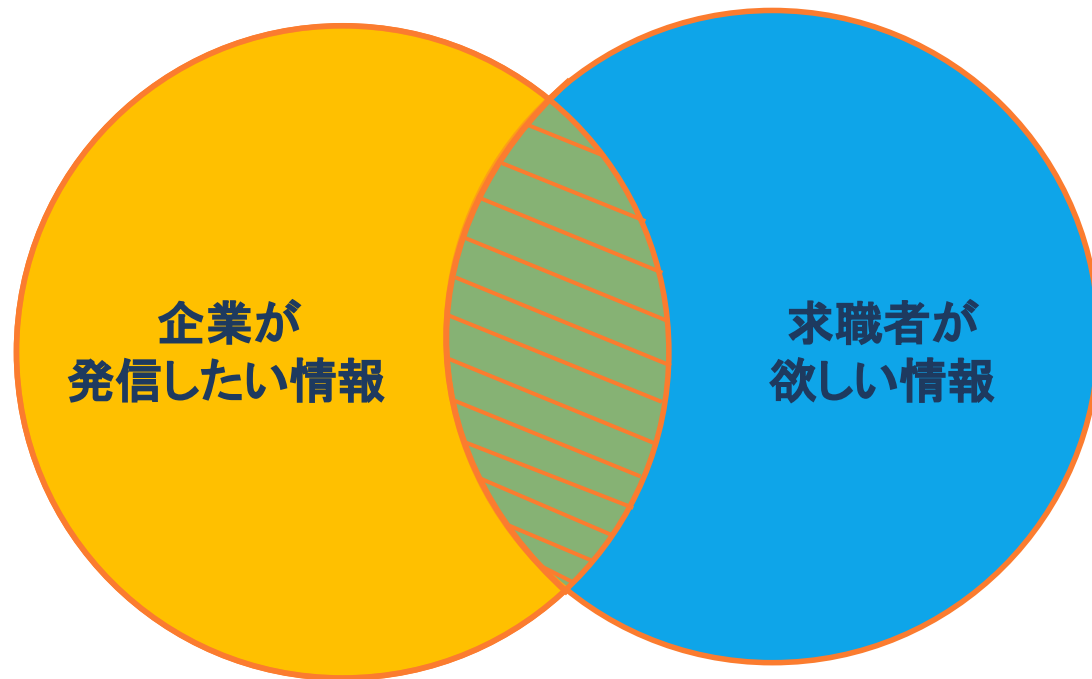
業界特有の背景や文脈を理解し求職者の認知・理解・想起を促すコンテンツ を制作



イノーバの「採用ブランディングサービス」

他社に埋もれない、求職者が「選ばれる理由」をつくる

コンテンツマーケティングのプロが設計する 採用ブランディング支援サービス



発信したい情報と知りたい情報の重なりを見極め
最適なフォーマットで発信する



求職者からの認知・理解を促す

提供サービス詳細

基本メニュー

インタビュー + 記事制作

- 採用キーパーソン(人事担当・現場社員)へのインタビュー
- 自社の採用ページ掲載用の**企業の魅力を伝える記事**を作成
- ブログがない企業でもPDFで記事を納品

採用ページの文言修正

- 自社採用ページ掲載情報の**調整・書き換え**
- 導線設計に基づいた**効果的なコピーライティング**で求職者に魅力を伝える

内定者・選考通過者向け資料&メールテンプレート

- より効果的に魅力を伝え**エンゲージメントを高める**ための**社内の魅力を伝える資料**を作成
- 選考通過者に向け**段階的・効果的なステップメール**のテンプレートを提供

オプション

インタビュー어의 追加

採用キーパーソンが複数名いる場合、インタビュー어를追加したり対談形式にしたりも可能です

動画作成

インタビューの様子を撮影し動画投稿プラットフォームのほか、**SNSに投稿可能な動画**を制作します

SNS活用アドバイス

各SNSの投稿内容を確認し、エンゲージメント向上のために**SNS活用のアドバイス**を行います

インタビュー + 記事制作

編集のプロが「企業の魅力」を言語化し、求職者に届く記事を制作

1 企業の魅力を引き出す インタビュー

インタビューを実施し
自社ならではの「やりがい」や「想い」を言語化します

2 インタビュー内容を活かした 記事制作

インタビューの内容をもとに
自社の魅力を伝える記事を制作します

3 制作した記事を テキストとPDFで提供

制作した記事を
「テキスト」と「PDF」で納品します



4 インタビュー記事の 公開

納品物を自社の採用ページで公開
また、自社ブログなどへの二次利用についても
お気軽にご相談ください

POINT インタビュー記事を デザイン済みのPDFで提供

採用ページ内にインタビュー記事を載せるスペースがないという場合でも
テキストデータのほかに「デザイン済みPDF」が納品されるため、ページに埋め込む形での掲載が可能になります

採用ページの文言修正

レイアウトはそのままに、**自社の魅力をより伝えるリライト**

1 既存サイトの課題を解消する **文言の調整**

意図が伝わりづらい表現をリライト
言葉の質を高め、サイト全体の印象を刷新します

2 求職者の「知りたい」に応える文章

求職者の求める情報を整理しつつ、自社の魅力を伝え
共感度と応募意欲を向上させます

POINT ページの**大幅な改修が不要**

採用ページの内容(テキスト)のみを修正するため、ページ全体の大幅な改修作業が不要
インタビューから得た情報をもとに、求職者に自社の魅力・強みがより伝わるテキストにリライトしていきます

POINT インタビューで得られた **自社ならではの魅力** を採用ページの文言に反映

必要情報だけを並べた採用ページではなく、現在活躍している社員の様子や業務の様子を分かりやすく言語化
「企業側が求める人材」と「求職者の企業イメージ」のギャップを低減します

内定者・選考通過者向け資料 & メールテンプレート

「選考辞退・内定辞退」を防ぎ、次のステップへつなげるフォローツール

1 社内の情報を伝える資料 を制作

Webでは伝わりきらない「職場のリアルな空気感」を
ニュースレター風の資料で届けます



2 フェーズに合わせた 2 パターンを納品

採用面接後と内定時の心理状況に合わせ資料を 2 種用意
求職者の不安を解消し、モチベーションを高めます

3 入社意欲を高める メール内容

メール作成の手間を省きつつ
確実に資料へ誘導する仕掛けを組み込みます

4 採用活動を効率化する テンプレート化

メールテンプレートは繰り返し使用可能
採用担当者の業務省力化と作業効率アップを
同時に実現します

POINT 内定時・選考時のコミュニケーション を補完

「待ち」の採用だけでなく、選考フェーズに合わせて企業側から仕掛ける「攻め」のコンテンツとして
採用競合との差別化に貢献します

主な追加オプション

ターゲットや課題に合わせて選択できる、3つのカスタマイズメニュー

インタビューの追加

募集部署について詳しい人の声をより多く届ける

■ 概要

インタビューとインタビュー記事を追加し、さらに多くの情報を届けます

■ 内容

基本メニュー(インタビュー 2人)に加えて、さらに最大2人までインタビューを追加可能

■ 備考(追加例)

- ①代表+人事+応募先の部署メンバー
- ②代表+応募先の部署メンバー(2人)

動画制作

視覚と聴覚でリアルな社風を伝える

■ 概要

インタビュー時の様子を動画でも撮影リアルな雰囲気を読職者に伝えます

■ 内容

以下の動画2本を制作、納品

- ロング動画 1本:約10分
- ショート動画 1本:約60~90秒

■ 備考

インタビュー内容を動画コンテンツにも転用可能各種SNSや自社サイトに掲載

SNS活用アドバイス

運用の「強み」と「弱み」を分析

■ 概要

SNSアカウントを客観的に分析反応獲得に向けた悩みを解消します

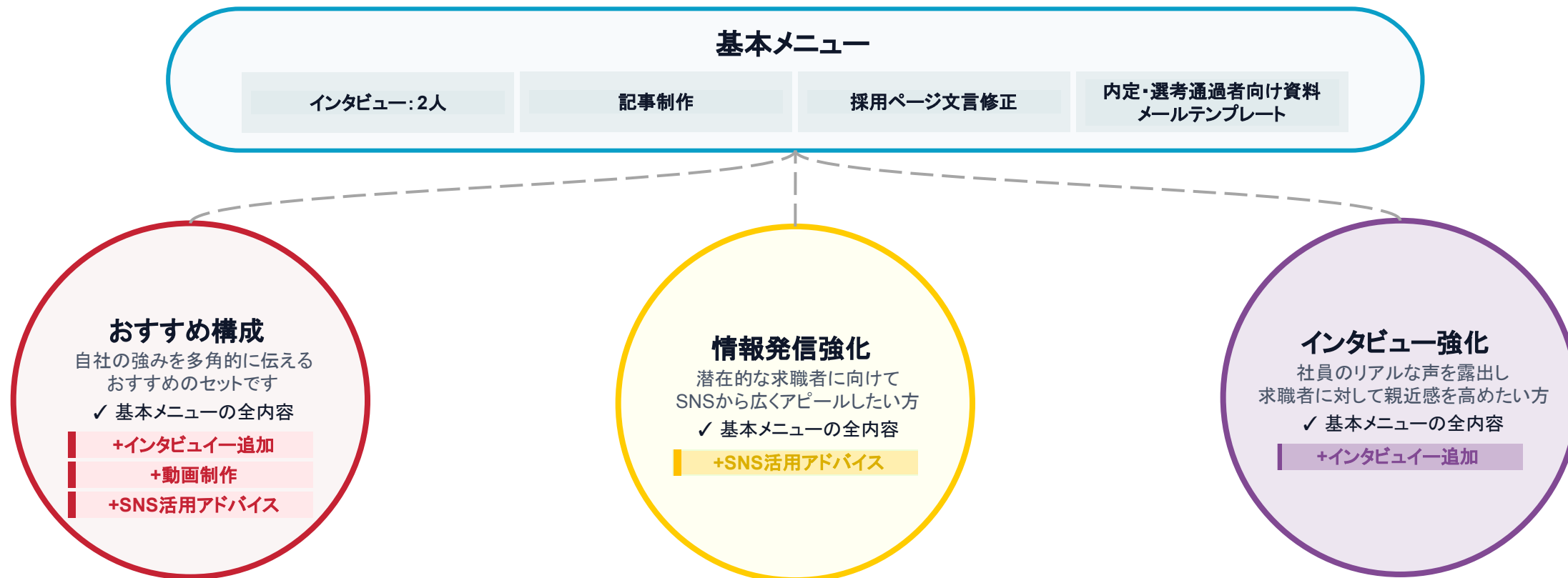
■ 内容

アカウントや運用面の最適化に関するアドバイスを資料提供

■ 備考

低コストで中長期的な認知拡大とファン獲得の強固な基盤を構築

提供メニュー構成例



追加可能オプション

① インタビューの追加

ご希望に応じてインタビューを拡張
※基本メニュー+2人(計4人)まで

② 動画制作

インタビュー時の様子を動画化
採用ページほか各種SNSへ投稿可能

③ 資料&メールテンプレート追加

内定・選考者向けの資料と
メールテンプレートの納品数を追加

④ SNS活用アドバイス

プロフィールの見直しをはじめ
自社のSNS運用を最適化

※上記オプションは、採用課題やご予算に合わせて、組み合わせやカスタマイズが自由に可能です

制作スケジュール

STEP 1: 企画・準備

- 事前のご相談
- ヒアリングシート記入
- 制作内容の詳細相談
- インタビュイーの決定

STEP 3: 制作・校正

- 記事のライティング
- 採用ページのリライト
- 資料やメールテンプレート等納品物の制作



STEP 2: 取材実施

- 記事内容の擦り合わせ
- インタビューの実施
- 採用ページに掲出する内容の詳細ヒアリング

STEP 4: 納品

- インタビュー記事のテキストとPDF
- 採用ページの差し替え用テキスト
- 資料とメールテンプレート
- オプションの制作物



制作・公開スケジュール : 取材(STEP2)後 2ヶ月～

※上記のスケジュールは、基本メニューのみの場合の目安です。お打ち合わせのタイミングやオプションによって変動します。

よくあるご質問 (Q&A)

Q 自社サイトにブログ機能がありませんが掲載可能ですか？

A はい、可能です。本プランのインタビュー記事はPDF形式でも納品いたします。
自社の採用ページにPDFリンクや埋め込みを行うだけで、手間なく掲載・発信が可能です。

Q インタビュー時間「たった 1回・約1時間(2人で約2時間)」で質は担保できますか？

A はい。事前のお打ち合わせの段階でヒアリングシートをご用意したうえ、徹底的に貴社の採用について深掘りし
企画構成案を固めてからインタビューを行うため、短時間で要点を凝縮して引き出せます。

Q オプションのロング動画とショート動画はどう使い分ける？

A ショート動画はSNS等でのフックに、
ロング動画は企業資料等で「志望度向上」を促す「リアルな声」を伝える場合により効果的です。

Q 納品後のサポートはありますか？

A 再インタビューのご依頼をはじめ、採用ページの内容や情報を最新のものに変更する場合など
テキストのリライト等が必要な際には、別途お気軽にお問い合わせください。

会社紹介

会社名

株式会社イノーバ

主な事業

- ✓ コンテンツマーケティングの企画・制作・運用
- ✓ マーケティングソフトウェア「Cloud CMO」の開発・提供
- ✓ ウェブサイト制作
- ✓ BtoBマーケティングの全般ご支援

設立

2011年6月28日

代表者名

宗像 淳

資本金

1億円

所在地

東京都新宿区市谷船河原町9-1 NBCアネックス市谷ビル7階

主要株主

Salesforce.com, inc. , 株式会社Hakuhodo DY ONE . 共同印刷株式会社 . 株式会社ハイブリッドマーケティング

支援実績

600社以上



まずはお気軽に ご相談ください

当サービスの他にも、

- BtoBマーケティング
- ブランディング支援
- LLMO/AIO対策
- Webサイト制作 など

幅広くサービスをご提供しています。

ぜひ、ご相談ください。

株式会社イノーバ

Contact

お問い合わせ窓口

web

<https://innova-jp.com/>



メールでの
お問い合わせ

brand-support@innova-jp.com
(ブランド支援事業部)

[お問い合わせフォームはこちら](#)



電話

03-4405-7431

受付時間: 平日 09:30 ~ 18:30

