

SHORT VIDEO IN-HOUSE PLAYBOOK.

採用 | 求人票では伝わらない 「働く人」を社員が動画にする方法

制作会社のノウハウを、社員が再現できる運営の仕組みへ。

応募前に、働く場면을想像できる動画へ。

この資料で整える5つ

届けたい職種と応募前の疑問

社員の日常と仕事の判断を伝える企画

本人の言葉を引き出す聞き方

撮影・公開の確認と社内の役割

応募から定着まで振り返る方法

求人票の情報とつなぎ、仕事やチームを理解するための材料を増やします。

雰囲気だけの紹介では、仕事が見えにくい。

見直したい兆候

楽しそうな場面だけが続く

どんな業務を担うかが分からない

社員の言葉が同じ宣伝文句になる

応募後の疑問が企画に戻らない

印象をよく見せるだけでなく、働く姿と判断の理由を具体的に伝えましょう。

最初に、誰のどんな疑問に答えるかを決める。

企画前に確かめること

- 対象となる職種と募集内容
- 応募を考える人が知りたい仕事
- 入社前に誤解されやすいこと
- 現場の社員が説明できる具体例
- 見た後に案内する求人情報

対象者を広く置きすぎず、一つの職種や一つの疑問から始めます。

人柄は、仕事の場面と言葉で伝える。

日常	一日の流れと担当する業務
判断	迷ったときに何を大切にするか
関係性	困ったときに誰へ相談するか
成長	仕事を覚えるときの工夫

性格を決めつけず、本人が話せる経験と確認できる仕事の場면을素材にします。

制作実務と育成実務を、 同じ流れで教えられる。

ショート動画屋さんは、広告、SNS運用、通販、営業、採用など目的の異なる動画を
200社以上・3,000本以上制作してきました。

ディレクター・構成・撮影・編集を分け、複数人で速く品質を揃える制作フローを運用しています。

制作フロー（役割を分けて、速く品質を揃える）



内製化支援での引き継ぎ

実際に制作へ携わる担当者が、
この流れを企業の人員・目的・
頻度に合わせて移します。

実際の流れをそのまま社内で再現し、**制作を続けられる体制**をつくりましょう。

社員には、答えやすい具体的な質問をする。

質問の例

今日の仕事で最初に確認することは

最近、工夫した作業は何か

迷ったときは誰にどう相談するか

入社前と入社後で印象が違ったことは

これから応募する人に伝えたいことは

模範解答を言わせるより、話せる範囲を確かめ、本人の言葉を残します。

一本の台本は、一つの疑問と答えに絞る。

冒頭	応募者が抱きやすい疑問を示す
本編	社員の答えと具体的な仕事の場面をつなぐ
補足	条件や部署による違いを説明する
最後	対応する求人情報や応募方法へ案内する

一人の経験を会社全体の事実として広げず、誰のどの場面の話を分けるようにします。

撮影は、本業と本人の意思を尊重して組む。

撮影前に決めること

本人が話せる内容と出演の意向

撮影・公開する範囲と確認方法

業務を妨げない時間と場所

映さない情報・顧客・資料

撮影担当と当日の確認者

出演しない選択も含めて相談し、本人と現場の負担を確認して準備します。

編集で、本人の発言の意味を変えない。

確認するポイント

質問と答えの関係が分かる

切り取りで印象を変えていない

字幕が発言と事実合っている

仕事の場面と説明が対応している

求人票と矛盾する表現がない

見やすさを整えた後、本人と採用担当者がそれぞれの観点で確認します。

公開前に、求人情報とのつながりを確かめる。

確認するもの

職種名・業務内容・募集状況

働き方や制度についての説明

本人・現場・採用担当者の確認記録

個人情報と社外秘の映り込み

案内先の求人ページと応募導線

募集内容が変わったときに動画も見直せるよう、確認日と管理番号を残します。

現場理解と採用の判断は、社内に残す。

社内で担う

応募者の疑問、社員との調整、事実確認、出演、公開後の反応

外部へ相談する

初期の企画設計、専門撮影、高難度編集、広告配信、第三者レビュー

担当者の負荷と習熟度に合わせ、任せる工程と社内で学ぶ工程を見直します。

応募数から、連絡・面接・定着までを見る。

応募	求人情報と応募へのつながり
連絡	応募後に連絡が取れているか
面接	事前理解と残った疑問
採用	入社までの反応と判断材料
定着	入社後に認識のずれがないか

動画だけの効果と断定せず、職種・期間・媒体・選考の違いも記録します。

質問10個を集め、月4本で検証する。

モデルケース

採用現場から質問と誤解を10個集める

月4本で異なる疑問に答える

反応の良い切り口と残る疑問を記録

現場負荷の高い工程だけ外部へ相談する

これは実績や成果保証ではなく検証のモデルです。学びを次の質問と台本へ戻します。

90日で、採用と現場の制作手順を整える。

0～30日	対象職種・質問・出演確認・役割を決める
31～60日	少数の撮影・編集・公開を回して記録
61～90日	応募後の反応と負荷を見て企画を更新

期間は目安です。面接や入社後の確認には、それぞれ必要な時間を取ります。

最初の一本は、応募前の疑問から作る。

今日決める5つ

対象となる職種と一つの疑問

話を聞く社員と確認する担当者

見せる仕事の場面

案内する求人情報と公開日

応募後の反応を振り返る日

ショート動画屋さんの内製化支援では、貴社に合う役割・手順・改善方法を一緒に設計します。

自社の内製範囲を相談する