

失敗ケースに学ぶ！ 現場の採用カパワーアップ講座

- Lecture 1 採用は経営課題そのもの
- Lecture 2 目先でなく3年後を見据えた採用戦略
- Lecture 3 人任せの採用からトップ主導の採用へ
- Lecture 4 スキルより価値観の合致が大事
- Lecture 5 多様性とインクルージョンの推進
- Lecture 6 求職者視点で求人原稿を作成
- Lecture 7 競合他社を調べる
- Lecture 8 求める人物像を明確にする
- Lecture 9 採用ブランディングの強化

Lecture 8 求める人物像を明確にする

採用セミナーで「御社が求める人物像はどのような方でしょうか？」と質問すると、多くの人事担当者や経営者の方々が「協調性がある方こそ」「常識がある人物を」など、抽象的な回答をされます。時には「大谷選手のような人材が欲しい」というような回答もあります。

こうした曖昧な回答が多いのは、急に求める人物像について尋ねられると、即座に答えが出しにくいことが理由の1つです。しかし、採用プロセスにおいては、求める人物像を事前に明確にしておくことが不可欠です。

ここでは、求める人物像が不明確であることが原因で発生した失敗例を見ながら、明確な人物像を設定することによる改善効果について考えていきましょう。

ケース①：求める人物像が不明確な求人票の事例

以下は、求める人物像が不明確な求人票の一例です。

この求人票には、経験やスキルの要件が曖昧に記載されており、求職者自身が応募条件を満たしているかどうか判断しづらい内容になっています。

〈求人票の例〉

- 職種：営業アシスタント
- 仕事内容：

営業チームのサポート業務全般を担当

■求める人物像：

明るく、やる気がある方
コミュニケーション能力が高い方
自分で考えて動ける方

■必要な経験・スキル：

未経験者歓迎（経験者優遇）
基本的なPC操作ができる方
英語ができれば尚可

この求人票の問題点は、以下の通りです。

まず、経験に関する要件が曖昧です。「未経験者歓迎」としながらも「経験者優遇」とも記載されており、どの程度の経験が求められるのが不明確です。このため、未経験者が応募して良いのか、あるいは「優遇」とはどのようなレベルの経験を指すのかがわかりにくくなっています。

次に、スキル要件も曖昧です。「英語ができれば尚可」とありますが、具体的にどのレベルの英語力が求められているのか（日常会話レベルなのか、ビジネスレベルなのか）が明示されていません。これでは求職者が自分のスキルが条件に合致しているか判断しにくいです。

最後に、求める人物像が抽象的すぎる点も問題です。「明るく、やる気がある方」「コミュニケーション能力が高い方」などの表現は具体性に欠け、どのような行動

や経験がこれに当てはまるのかが曖昧です。

改善策

この求人票の改善点は以下の通りです。

このような場合は、求人票を「経験者向け」と「未経験者向け」に分けて、それぞれの人物像や必要な経験・スキルを具体的に記載するのが良い方法です。

〈経験者向け求人例〉

- 職種：営業アシスタント（経験者優遇）
- 仕事内容：営業チームのサポート業務全般（見積書・提案資料の作成、顧客対応、スケジュール管理など）
- 求める人物像：明るく、前向きに業務に取り組める方、チームワークを大切に、営業担当者と同様にコミュニケーションが取れる方、自主的に業務改善や効率化を提案できる方
- 必要な経験・スキル：営業アシスタント経験1年以上、Microsoft Office（特にExcel、PowerPoint）の操作ができる方、英語でのメール・電話対応ができる方は尚可

〈未経験者向け求人例〉

- 職種：営業アシスタント（未経験者歓迎）
- 仕事内容：営業チームのサポート業務全般。資料作成やデータ入力、電話対応、スケジュール管理など基本的な業務からスタートし、少しずつ慣れていた



■ 山田 真由子 (やまだ まゆこ) 山田真由子社会保険労務士事務所 代表

【誰もが輝く職場づくりをサポートする専門家】社労士としての法的な視点だけではなく、キャリアや心理の視点を併せ持ち、統合的な観点から、クライアントの本当の問題をいち早く見抜くことをモットーとしている。著書に『外国人労働者の雇い方 完全マニュアル』『会社で泣き寝入りしないハラスメント防衛マニュアル 部長、それってパワハラですよ』『すぐに使える！ はじめて上司の対応ツール』がある。

HP : <https://officestarccompass.com/>

公式メルマガ : <https://www.reservestock.jp/subscribe/221393>

できます。

■ 求める人物像：明るく、やる気を持って新しいことに挑戦できる方、チームの一員として積極的にサポートできる方、指示を理解し、丁寧に業務を遂行できる方

■ 必要な経験・スキル：基本的なPC操作ができる方 (Word, Excelの基本操作ができれば可)、未経験者歓迎 (入社後の研修あり)、英語に抵抗がない方は尚可 (実務で英語を使う場面もあるため)

経験者向けと未経験者向けで求人内容を明確に分けることで、求職者が自分に適した条件かどうかを判断しやすくなり、適切な応募者を引きつけることが可能になります。

ケース②：過剰な要求の求人票の事例

以下は、求める資格や経験の条件が過剰で、求職者にとって負担が大きすぎる求人票の例です。

〈求人票の例〉

■ 職種：施工管理技士

■ 仕事内容：建設現場での施工管理業務全般 (工程管理, 品質管理, 安全管理など)。プロジェクトの企画から完了まで全工程に関わり、複数プロジェクトを同時に担当

■ 求める人物像：自主的に業務を進め、高いコミュニケーション能力とリーダーシップを発揮できる方

■ 必要な経験・スキル：施工管理技士1級の資格 (2級は不可)、施工管理の経験10年以上、CADでの設計・図面作成ができること、ビジネスレベルの英語力 (海外プロジェクトチームとのやり取りあり)

この求人票の問題点は、以下の通りです。

まず、資格要件が過剰です。この求人は「1級資格保持者」のみに限定しているため、2級資格を持つ優秀な候補者や、将来的に1級を目指している候補者の応募が制限されています。次に、実務経験に対する要求が過剰です。10年以上の経験が必須とされていますが、数年の経験でも優れた施工管理技士は多く、年数に縛られることで応募者層が狭まっています。さらに、CAD操作やビジネスレベルの英語力が必須とされていますが、これらが職場で本当に必要なかどうなのか。不要なスキル要求は、応募者の負担を増やし、応募者層を狭める原因になります。

改善策

この求人票の改善点は以下の通りです。

資格要件を「1級または2級」とすることで応募の間口を広げたり、経験年数も「5年以上が望ましいが、意欲がある方も歓迎」と柔軟に記載することが望ましいで

す。また、CADや英語スキルは「できれば尚可」とし、必須としないなど柔軟な対応が必要です。こうすることで、実際の職務内容に見合った現実的な要件に変更でき、適切な候補者からの応募が期待できます。

人事としてできること

採用活動で求める人物像を明確にすることは、適切な候補者を引きつけ、ミスマッチを防ぐために非常に重要です。まず、経験・スキルの要件を具体的に設定することが求められます。経験年数やスキルレベルを明確にすることで、応募者が自分の適性をより正確に判断でき、適切な人材の応募が期待できます。

また、求める人物像を具体的にすることも重要です。「明るい」「やる気がある」などの抽象的な表現ではなく、具体的な行動やスキルを記載することで、企業が本当に求める人物像を応募者に伝えやすくなります。

そして、資格や経験に関して柔軟な条件設定を行うことも、人事として心がけるべきポイントです。

条件を厳しくしすぎると応募者の幅が狭まり、かえって優れた人材を逃す原因になります。現実的で柔軟な条件設定を行い、幅広い層から適切な人材を集める工夫が求められます。