

| 項目名 | ポイント | 記入例 |
|------|---|--|
| 求人名 | 求人のポジションだけでなく、魅力になる会社の制度などを記載しましょう。 例：フルリモートOK、フレックス、年間休日120日以上／土日祝休み、賞与年2回＋インセンティブ制度あり、未経験歓迎、副業OKなど | 【法人向けSaaS】採用DXツール「HITO-Link」提案営業 フルリモート可 年休120日以上 賞与あり |
| 職務内容 | 求人票を作成する際にもっとも重要なのは、**「誰に」「何を」「どのように」「どれくらい」**という4つの要素を、明確に・具体的に記載することです。 この4要素を押さえることで、求職者が自分のキャリアやスキルと照らし合わせたときに、**「自分が何をやる仕事なのか」**を正しくイメージできるようになります。 曖昧な表現や抽象的な言葉ではなく、相手（＝読み手）の解像度を上げる具体性が、応募率の高い求人票を生み出します。 たとえば、 「誰に」＝営業先やユーザーが誰なのか 「何を」＝提案・販売する商材やサービスが何なのか 「どのように」＝営業手法・開発スタイル・接客方法など 「どれくらい」＝件数、金額、頻度、時間などの定量的な情報 これらを具体的に記載することで、「その仕事をやる自分」がリアルに想像できる求人になります。 逆に、これらが抜けていると、どれだけ条件が良くても**「自分にできるのか分からない」「結局何をやるのか曖昧」**という印象を持たれてしまい、応募を逃すことになります。 | 自社開発の採用DXツール「HITO-Link（ATS/AGENT）」を、中堅～大手の法人企業に対して提案するポジションです。採用活動における属人化や、進捗管理の煩雑さ、エクセルでの非効率な情報管理といった課題を抱える企業に対し、採用業務の効率化・可視化を実現するクラウド型SaaSの導入提案を行います。 顧客は主に人事担当者や採用責任者、経営層などの意思決定者層で、企業の本質的な採用課題に深く入り込み、ヒアリングからクロージングまで一貫して担当いただきます。 営業活動は完全インバウンド型で、リードはマーケティング部門が獲得（展示会・Web・紹介等）。電話営業や飛び込み営業などのアウトバウンド活動は一切なく、商談に集中できる環境が整っています。オンライン商談が中心で、全国の企業に対してフルリモートで営業活動が可能です。 月あたりの商談件数は平均10～20件ほどで、受注単価は企業規模に応じて数十万～数百万円の導入が見込まれます。評価制度は個人ノルマではなく、チーム目標やプロセスを重視しており、無理なプレッシャーを感じることなく、継続的な成果と成長を目指せる体制です。 また、営業現場からの声がプロダクト改善にダイレクトに反映される組織文化も特徴で、ただ売だけではなく、プロダクトや組織づくりにも貢献できるのが魅力です。IT業界未経験でも、営業経験があれば活躍可能なポジションです。 |
| 選考方法 | 選考方法を記載する際は、求職者が選考の流れを具体的にイメージできるよう、選考ステップの内容、実施形式（オンライン／対面）、回数や変更の可能性、結果通知のタイミングを明確に記載することが重要です。 加えて、カジュアル面談や適性検査などの補足ステップがある場合は、その位置づけも区別して書くようにします。 これにより、安心感と信頼性のある求人票を作成することができます。 | 書類選考 → 一次面接（オンライン） → 最終面接（対面またはオンライン） → 内定 ※選考回数や内容は変更となる場合があります。 ※原則としてオンラインでの実施を予定していますが、ご希望に応じて対面での面接も可能です。 ※各選考結果は、原則2営業日以内にご連絡いたします。 |

| | | |
|---------|---|--|
| 弊社担当者より | <p>どのフェーズで誰が、どのような観点で候補者を評価するのかを明示することで、人材紹介会社が面接前に候補者へ適切な準備・情報提供を行えるようになります。</p> <p>紹介会社に事前に知ってもらうことにより、紹介会社から候補者に事前の的確な準備の指示を行うことができ、</p> <p>面接当日に本来のスキル・魅力を最大限に発揮することが可能になります。</p> <p>企業としても、誤解や準備不足によるミスマッチを防ぎ、</p> <p>本質的な能力やカルチャーフィットをより正確に見極めることができるという意味でも、非常に重要な情報共有となります。</p> | <p>1. 書類選考で見るポイント</p> <p>必須経験・スキルの有無（法人営業経験、基本的なITリテラシーなど）</p> <p>キャリアの一貫性と志向性（転職理由や応募意欲の納得感）</p> <p>基本条件の適合度（勤務地対応可否、年収レンジ、勤務形態の希望など）</p> <p>※ 書類段階では「応募要件を満たしているか」「志向性が大きく外れていないか」を中心に確認します。</p> <p>2. 一次面接（オンライン）で見るポイント</p> <p>コミュニケーション力（傾聴力・論理性・受け答えの明確さ）</p> <p>営業スキルの基礎（課題把握力・提案経験・成果事例の再現性）</p> <p>カルチャーフィット（チームで働く姿勢、柔軟性、学習意欲）</p> <p>入社動機の具体性（SaaSやDX領域への関心、キャリアビジョンとの整合性）</p> <p>※この段階では「基本的な営業力があるか」「当社カルチャーに適應できるか」を見極めます。</p> <p>3. 最終面接（対面またはオンライン）で見るポイント</p> <p>意思決定力・主体性（困難な状況での判断や行動経験）</p> <p>長期的なキャリア意向（成長意欲、将来的なリーダー候補としての可能性）</p> <p>当社事業への共感度・熱意（サービス理解と意欲のバランス）</p> <p>待遇や条件面の擦り合わせ（入社時期、希望年収、働き方の柔軟性）</p> <p>※最終的には「当社に根付いて長く活躍できるか」「入社意思が強固か」を判断します。</p> |
| 業務経験 | <p>求人票の「業務経験」では、必須要件と歓迎要件を分けて記載することが重要です。</p> <p>必須要件には、応募者が持っていないと選考に進めない「最低限必要なスキル・経験」を明記します。</p> <p>（例：法人営業経験1年以上、基本的なITリテラシー など）</p> <p>歓迎要件には、あると選考でプラス評価になる「尚可スキル・経験」を記載します。</p> <p>（例：SaaS業界での営業経験、人材業界での提案経験、チームリーダー経験 など）</p> | <p>■必須要件</p> <p>法人営業経験（業界不問、目安1年以上）</p> <p>基本的なITリテラシー（Excel、PowerPoint、オンライン商談ツールの使用経験）</p> <p>■歓迎要件</p> <p>SaaSプロダクトの提案経験</p> <p>人材業界（人材紹介・求人広告等）での営業経験</p> <p>課題解決型営業の実務経験</p> <p>チームでのプロジェクト推進やリーダー経験</p> |

| | | |
|-------------------------------|---|---|
| <p>紹介会社向け情報 (求人票非公開欄)</p> | <p>非公開情報として紹介会社に伝えるべきなのは、求人票には書けない本音裏事情や裏事情です。</p> <p>特に、採用背景・属性の目安・スキル要件の本音・職場の実態・給与交渉の余地といった要素に加え、組織構成・評価制度・NG事例・将来の方向性まで共有できると、紹介会社側の推薦精度が高まり、候補者の準備度も大きく向上します。</p> <p>また、選考におけるNGパターンを具体的に記載しておくことも重要です。</p> <p>例えば「ルート営業経験のみでは難しい」「マネジメント志向が強すぎるとミスマッチ」などの情報をあらかじめ示しておけば、紹介会社はどのような候補者を推薦すべきかを的確に判断できます。結果として、ミスマッチを防ぎ、選考通過率を高めることにつながります。</p> | <p>・採用背景の裏側</p> <p>表向きは「事業拡大による増員」としていますが、実際には直近1年で若手営業の離職が続いており、補充の意味合いも強いです。早期に戦力化できる人材を求めています。</p> <p>・年齢レンジの目安</p> <p>求人票上は年齢不問ですが、現場の平均年齢は20代後半～30代前半です。カルチャーフィットを考えると30代前半までが望ましく、35歳以上はマネジメント経験などプラスαの強みが必要です。</p> <p>・性別バランス</p> <p>営業部は現在、男性9割と偏っています。組織バランスの観点から女性営業職や女性管理職候補の採用を特に歓迎しています。</p> <p>・スキル要件の本音</p> <p>求人票には「法人営業経験1年以上」と記載していますが、実際にはSaaSやITソリューションなど無形商材の新規提案経験がある方を即戦力として高く評価します。逆に、ルート営業経験のみの方は選考通過が難しい傾向です。</p> <p>・勤務環境の実態</p> <p>「フルリモート可」としていますが、入社後3ヶ月は研修・OJTのため原則出社をお願いしています。残業は平均20時間程度ですが、繁忙期（4～6月）は30～40時間になることもあります。</p> |
|-------------------------------|---|---|