

成長企業向けRPO会社が教える

採用ペルソナ の作り方

どうやって
設計するの…?

ペルソナにとって
魅力的なポイントって？

なんでペルソナって
必要なの？



本書を読むとわかること

01

採用ペルソナの設計方法が分かる

02

アトラクト（魅力化）の方法が分かる

TOPICS

01 まるごと人事とは

02 採用ペルソナの基本

03 採用ペルソナ設計の6ステップ

TOPICS

01 まるごと人事とは

02 採用ペルソナの基本

03 採用ペルソナ設計の6ステップ

TOPICS

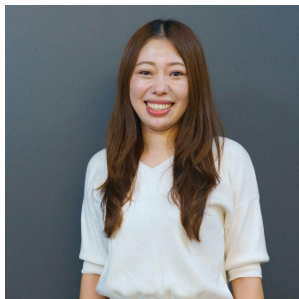
01 まるごと人事とは

02 採用ペルソナの基本

03 採用ペルソナ設計の6ステップ

成長企業向けの「月額制オンライン採用代行」

採用実務を1ヶ月単位でご支援します！



月額45万円で、採用課題に合わせた**最適な設計**をしながら
採用業務を代行します！



※スライドに記載のない内容も柔軟にご相談ください！

採用ペルソナはなぜ設定する必要があるか？

解決出来る課題

- 求める人物像が定まっておらず、どの媒体を使えばいいか分からない。ターゲット外からの応募が多い。
- 求職者へ魅力が伝わっておらず、応募数が少ない。スカウトの返信率が低い。
- 選考時の候補者とのコミュニケーション不足が原因で、採用したが活躍してくれない・辞めてしまう。

採用ペルソナ作成のメリット

アトラクト：採用活動を効果的に行うため	スクリーニング：採用ミスマッチを防ぐため
● 採用ペルソナに近い人材が多く登録している媒体を選ぶことで、自社が求める人材へ適切なアプローチが可能になる ● 求職者の志向性や重視する価値観を想定でき、興味をもってもらうための効果的な情報発信がしやすくなる ● 応募の効率を高め、採用コストを適正化できる	● 採用ペルソナのニーズに即した自社の魅力や価値観を訴求できるため、求職者も「自分に合っているかどうか」の判断をしやすくなり、採用ミスマッチの抑制に繋がる ● 役員や現場の社員などの関係者に採用ペルソナを共有しておくことで、選考基準を明確にでき、面接官による評価のブレを防ぐことができる

採用ペルソナと採用ターゲットとの違い

採用ターゲットも、自社が求める人物像を言語化するという点では採用ペルソナと同じです。

採用ターゲット

自社が求める大まかな人物像を指し、性別・年齢・スキルや経験によって対象を絞り込んだ人材の層を指します。

採用ペルソナ

詳細な要素を加えた架空の人物像で、性別・年齢・スキルだけでなく、ライフスタイルや趣味、仕事への価値観といったパーソナリティも加えて、一人の人物像を作り上げていきます。

		採用ターゲット	採用ペルソナ
設定方法		採用要件から絞り込む	採用要件に情報を加えて作り上げる
人物像の粒度		採用要件を満たす人材の層	特定の人物像
項目例	性別	男女不問	女性
	年齢	〇～〇歳	〇歳
	学歴	大学卒	〇〇大学
	経験	〇〇業界の経験〇年以上 〇〇職の経験〇年以上	〇〇業界〇〇株式会社 〇〇職種で勤務
	年収	〇〇～〇〇万円	〇〇万円

TOPICS

01 まるごと人事とは

02 採用ペルソナの基本

03 採用ペルソナ設計の6ステップ

採用ペルソナ設計の6ステップ - 事前準備 -

①採用したいターゲット像をいくつかのグループに分ける

自社のこれまでの採用データなどを基に想定されるターゲットをグループ分けする。どの属性で区切るか迷う場合は、キャリアの志向性などで選ぶと良い。グループに優先度をつけ、優先度の高いグループ（コアなターゲット）を選ぶ。

②インタビューを行い解像度を上げる

選んだグループに当てはまる人間を、同僚や知人から見つけ、インタビューを行う。

インタビューで足りないと思った部分は、配属先の上長や人材紹介会社などの意見も参考にして作成する。

③人材要件を洗い出す

業務内容や必要なスキルなどを現場の担当者にヒアリングしたり、実際に活躍している社員に入社の理由や、転職活動時に重要視していた価値観などをインタビューしたりして、具体的な要件を洗い出す。

ヒアリング項目例

- 能力（学力、思考力）
- スキル（技術、知識、資格）
- 経験（企画、実務、マネジメント）
- パーソナリティ（志向性、価値観、性格）
- 属性（性別、年齢、居住地域）

質よりも量を重視して**できるだけ多く洗い出す**
その後に要件の精査を行なうのがポイント

採用ペルソナ設計の6ステップ - 設計 -

④要件の優先順位をつける

優先順位は下記をもとに3つの段階に分けると整理がしやすい

MUST条件	必須条件。業務に欠かせない、絶対に外せない条件
WANT条件	歓迎条件。できればあったほうがよい条件
NEGATIVE条件	不要条件。あると好ましくない条件

項目が多すぎたり、厳しすぎたりすると採用市場に該当の人材がおらず、募集に苦戦する可能性がある

まずはMUST条件とNEGATIVE条件を決め、要件の前提となる優先順位を整理しておくことがおすすめ

⑤採用ペルソナを設計する

人材要件の優先順位をつけたら、採用ペルソナを設計する。

洗い出した人材要件を満たしたうえで具体的なイメージを作り上げていく。

ただし、自社の理想のみで採用ペルソナを設計してしまうと実態との乖離が生まれ、応募が見込めない、選考を通過しないといったリスクもある。

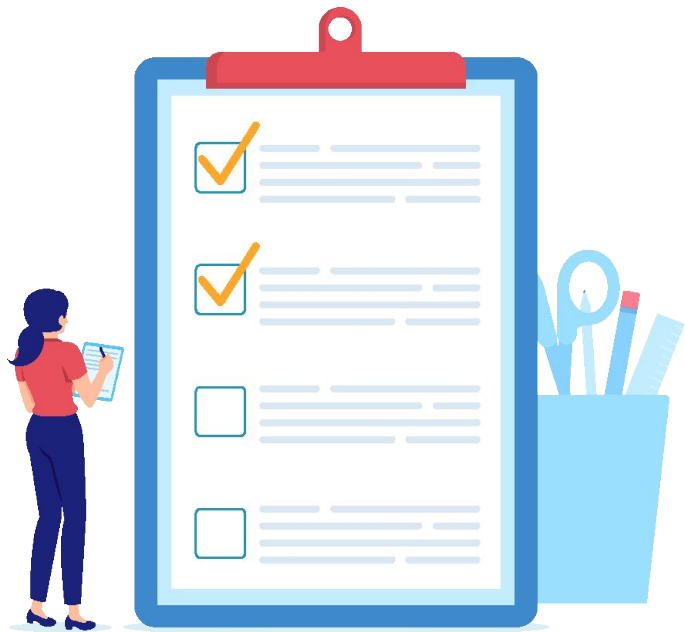
採用市場や他社の動向、トレンドを把握し、あくまでも「実在していそうな人物像」を設計するのがポイント。

設計にあたっての具体的な項目

- 氏名・年齢・性別・居住地・家族構成
- 会社名・部署・役職・年収
- 業種・担当業務・資格
- 趣味・特技・休日の過ごし方
- 現職での課題
- 転職で叶えたいニーズ
- 仕事選びで重要視している要素

採用ペルソナ設計の6ステップ - 作成後チェック -

⑥ ペルソナシートの内容を確認



☐	一定数「本当にこんな人がある」と思えるようなリアリティーがあるか？設定に矛盾がないか？
☐	その人の習慣や入社後の役割など、職場のなかでの就業イメージが具体的にみえてくるか？
☐	「こんな人材と一緒に仕事をしたい」と思えるか？
☐	「自社側の理想」だけではなく、「候補者側のニーズ」を反映しているか？
☐	ペルソナシートは読みやすく、素早く目を通して、誰もが理解しやすいものになっているか？

▼ペルソナ設計シート

ペルソナシート（職種名）

名前		家族構成		ビジュアルイメージ
性別		居住地		
出身大学		収入		
職業		趣味		
所属会社		休日の過ごし方		
担当業務		チャレンジしていること		
悩み・課題		検索しているキーワード		

まるごと人事

▼ペルソナ設計シート（記入例）

ペルソナシート（記入例）

名前	まるごと 太郎 （25歳）	家族構成	独身・一人暮らし	ビジュアルイメージ
性別	男性	居住地	東京都 中野区	
出身大学	早稲田大学	収入	年収500万	
職業	営業	趣味	旅行、温泉巡り	
所属会社・業界	〇〇株式会社（専門商社）	休日の過ごし方	友人との食事、サウナ	
担当業務	新卒入社後、専門商社のフィールドセールスに従事。海外の案件にも携わり、他社と折衝、交渉などを通じて営業経験を積む。後輩育成などの経験はなし。このままフィールドセールスだけでいいのか？と疑問をもち、営業企画やインサイドセールス、マーケティングなどに興味をもつ		チャレンジしていること	リモートワークもできる職種へのジョブチェンジも視野に入れ、インサイドセールスやマーケティングのセミナーに参加し知識をインプット中
悩み・要望	・リモートワークもできる職種へのジョブチェンジをしたい ・フィールドセールスだけでなく、新たなスキルを磨きたい ・今後、伸びる業界に就職したい		検索しているキーワード	インサイドセールス、未経験、マーケティング、リモートワーク、ジョブチェンジ

まるごと人事

採用ペルソナへのアトラクトに必要な要素

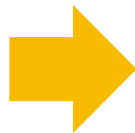
ペルソナに対して魅力となるアトラクトの要素には以下のようなものがあります。

労働環境	リモートワークが可能 評価制度が明確/キャリアアップがしやすい 子育てと両立しやすい/残業が少ない	会社	ミッション・ビジョンに魅力がある/創業フェーズである 代表の経歴が魅力的/バリューに魅力がある 創業背景に魅力がある/沿革に魅力がある
人・組織・文化	フラットで階層を感じない文化/手を上げたらチャンスがもらえる環境 コミュニケーションが活発/女性の管理職が多い 年齢に関係なく活躍できる（実力主義）	サービス・プロダクト	ターゲット業界の課題解決ができる/社会貢献性が高い 他社との違いが明確で優位性が高い/ 事業フェーズに魅力がある ユーザー数や導入企業数が多い
業務内容・スキル	特定分野のプロフェッショナルになれる/市場価値を上げられる キャリアチェンジができる 人から感謝されることが多い/クライアントとの距離が近い 本質的な課題解決ができる/上流部分から携われる	業界	成長中の業界である/業界規模が大きい ブルーオーシャン（未開拓市場）である/海外では同業界が伸びている

採用ペルソナへのアトラクトに必要な要素

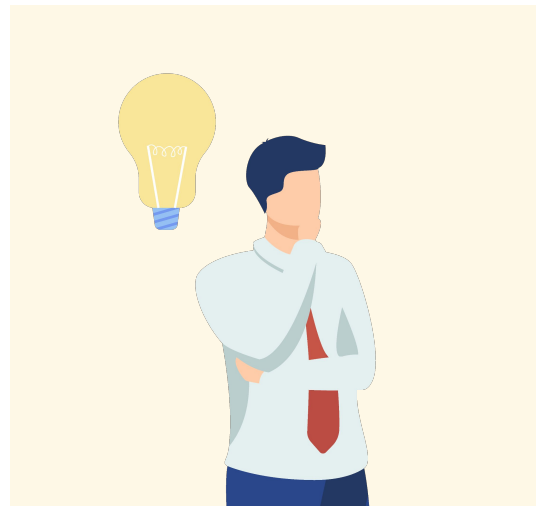
ペルソナの応募者の転職理由は何か？

- 仕事・キャリアの悩み
- プライベートの悩み



魅力として訴求できる自社の強み

- 応募者の悩みの解決策となるもの
- 応募者にとっての理想の未来は？
- 差別化ポイント



採用ペルソナを採用活動に役立てる方法

作成した採用ペルソナは、以下のようなシーンで活用することがおすすめです。

採用媒体の選定

採用ペルソナの属性、志向性、価値観をもとに適切な媒体を選ぶことで、自社が求める人材からの応募につなげることができる。

媒体によって、ハイレイヤーの人材が多く登録している、若手や第二新卒の登録が多い、エンジニアに特化しているなど、登録者の属性に特色がある。
またベンチャー志向ややりがい重視など、求職者の価値観を把握した上でアプローチができる媒体もある。
どの媒体であれば採用ペルソナが多く登録しているのかを見極めることが重要。

募集文・スカウトメール文面の作成

採用ペルソナを設計することで、自社が求める人材の志向性や価値観を想定でき、ニーズに合わせた魅力を訴求しやすくなる。

応募につなげるためには、自社の魅力を伝え、他社との差別化も図り、求職者に「自分のための求人だ」と思ってもらうことが重要。
「どのような経緯で転職を考えているのか」、「仕事に対してなにを希望しているのか」など、採用ペルソナのニーズを想定し、どのような文面だったら魅力的に感じるかを考えることがポイント。

選考時の効果的な魅力づけ

採用につなげるためには、選考段階でも自社の魅力を理解してもらったり、不安や懸念を払拭し、求職者の志望意欲を高めるためのアプローチが必要。

採用ペルソナのニーズや転職理由を想定しておくことで、選考で訴求すべき自社の魅力を明確にできたり、求職者が抱える不安を払拭できたりと、カジュアル面談や面接時の魅力づけを効果的にこなうことができる。

※上記の3つのポイントで迷う場合は採用代行・採用コンサル・媒体の営業担当者などに相談し、アドバイスをもらうとよいでしょう。

スカウトノウハウや工数にお困りの際は・・・
「まるごと人事」にご相談ください！

- ➡ まるごと人事では、設計～運用～改善までワンストップでスカウト業務のご支援が可能です
- ➡ 常時120社の支援を通じて、月間4万通のスカウト送信実績があります。
120以上の媒体の運用実績もありますので、媒体ごとの活用ノウハウも豊富です。

豊富なノウハウ

各職種のキーワードリストなど
ノウハウも豊富

エンジニア採用に強い

支援業務の約40%がエンジニア
採用

名称	解説	カテゴリ	フレームワーク に紐づく言語	動的 / 静的	よく使われる目的
Kotlin	Android公式開発言語でモバイルはこれでしょうという印象です。 Kotlin,Swiftで書いているのは当たり前でその他に使ってても構いません。 今後需要の増加が見込まれ、技術者も不足すると予想される。	モバイル	なし	静的	Androidアプリ開発
Swift	iOSのアプリといえばこれ。一般的なWebアプリの開発も可能。 不具合が起こりづらく、安定してアプリやシステムを稼働するために 必要なコードの安定性を高く保つことが可能。 安定した需要が見込まれ、技術者も不足すると予想される。	モバイル	なし	静的	iOSのアプリ開発 (Webアプリケーション、 Webサーバーも作成可能)
Vue.js	フロントフレームワークでこのアプリのこの部分だけ にJavaScriptの必要と連動。 No.1大分類	職種名	職種詳細(商材や言語など)	キーワード(オレンジは比較的低コストな技術)	
Angular	Google主導で開発されている 組み込みのフロント開発に 向いて、独自の仕様が多く学習 必要は下火で人材も多くない	1 エンジニア 2 エンジニア 3 エンジニア 4 エンジニア	フロントエンジニア サーバーサイドエンジニア サーバーサイドエンジニア サーバーサイドエンジニア	React,Redux,Angular,Vue.js,jQuery,javascript,Typescript,CSS3(Sass,PostCSS),HTML5, Laravel,Ruby,PHP,Python,Java,PHP,GraphQL,ROR,Ruby on Rails,Node.js php,Laravel,CSS,JavaScript,WordPress,Symfony,CakePHP	
React	最近人気のフロントフレーム ワークでアプリケーションや ブラウザ側ではVue、Reactで ない。案件数は徐々に増え	5 エンジニア 6 エンジニア 7 エンジニア 8 エンジニア	QAエンジニア サポートエンジニア ネイティブアプリエンジニア バックエンドエンジニア	JSTOB,テスト,自動化,品質管理,品質改善,品質保証,Jenkins,TravisCI,検証,selenium,Cit 導入,システム,サポート,運用 iOS,Android,swift,objective-c,java,kotlin,アプリ,スマホ,firebase,Flutter go,go,go,go,バックエンド,GCP,GKE,Docker,Kubernetes,k8s	
JavaScript	最近人気のフロントフレーム ワークでアプリケーションや ブラウザ側ではVue、Reactで ない。案件数は徐々に増え	9 エンジニア 10 エンジニア 11 エンジニア 12 エンジニア	バックエンドエンジニア バックエンドエンジニア フルスタックエンジニア データサイエンティスト	Ruby on Rails, ROR go,vue,python,php,ruby,mysql,docker,kubernetes,k8s,GCP,GKE,Rust フルスタック,マルチ,クラウド	
HTML	前提としてWebページの 表現するための基本とな りWEBデザインの必要要素 が高度化されているが、 ない。案件数は徐々に増え	13 デザイナー 14 デザイナー 15 デザイナー	WEBデザイナー WEBデザイナー WEBデザイナー	UI/UXデザイナー コーディングもできる	
CSS	HTMLで書かれたWebペ ージ、フロントなど HTML	16 セールス 17 セールス 18 セールス 19 セールス 20 マーケティング 21 マーケティング 22 マーケティング 23 マーケティング 24 コーポレート 25 コーポレート	プロジェクトマネージャー セールス アカウントエグゼクティブ インサイドセールス パートナーセールス マーケティング マーケティング マーケティング 広報・PR 経理事務 経理事務	SaaS,IT 商材/SaaS ITソリューション営業 MAツールが使える 代理店営業 代理店営業 広告運用ができる コンテンツマーケ コンテンツマーケ	

継続率95%以上！多くのお客様にご好評いただいております

Point. 01

豊富な実績



- ✓ 累計支援社数 560 社以上
- ✓ 媒体利用実績 180以上
- ✓ スカウト送信 月間約4万通

Point. 02

高品質



- ✓ 経験豊富な201名の社員が在籍
- ✓ 手厚い支援体制
- ✓ 充実した社内教育・研修制度

Point. 03

柔軟性



- ✓ 1ヶ月ごとの更新
- ✓ 退職・離職リスクがない
- ✓ 採用計画に沿ったご提案

まずは 30分の無料採用相談 からどうぞ！

→ 無料採用相談はこちら！

**“採用がわからない...どこまでお願いできるかわからない...” など
ざっくばらんに採用相談にのっておりますので、お気軽にご連絡ください！**

会社名	マルゴト株式会社
設立日	2015年10月
事業内容	採用代行、バックオフィス代行、資料制作代行
代表取締役	今 啓亮（こん けいすけ）
社員数	201 名（2025年8月時点）
会社名	〒060-0061 北海道札幌市中央区南一条西十六丁目1番地323 春野ビル3F
本社HP	https://marugotoinc.co.jp/



経済産業省 北海道経済産業局が実施するスタートアップ育成支援プログラム「J-Startup HOKKAIDO」の認定スタートアップとして選定されました。



「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づく認定マーク「えるぼし」の最上位である認定段階3を取得しています。



総務省が主催する「テレワークトップランナー2024」にて、テレワークの十分な実績や、テレワークの活用による経営効果の発揮等、優れた取組を行っている団体20社中の1社に選定されました。