

採用責任者の評価軸チェックシート

— 30代転職で通る人・落ちる人を分ける基本 —

著者：明（あきら） | 元採用責任者 × 元転職エージェント

なぜ「評価軸」を知る必要があるのか

結論から言うと、30代の転職で通るか落ちるかは、努力量では決まらない。

「経歴書を30社分書き直した」「想定問答を100本作った」「自己分析を半年やった」——こうした努力をしても落ち続ける人を、私は人材紹介の現場で何人も見てきた。一方で、努力量はそこそこでも、必要な企業に淡々と通っていく人がいる。

通る人は「採用責任者が何を評価軸にしているか」を先に把握してから準備に入っている。落ちる人は、自分の言いたいことを整理してから応募している。出発点が逆だ。

「評価軸」とは何か

採用責任者の判断は感覚ではなく軸で動いている。最終面接の合否会議では、応募者一人につき5~10個の評価軸が並べられ、各軸に対して「クリア/微妙/不足」の3段階で査定される。年収帯が上がるほど軸の数は増える。

「人柄が合わなかった」「縁がなかった」と感じるケースの大半は、構造的にどこかの評価軸が「不足」と記録されただけの話だ。これは個人の問題ではなく、構造の問題だ。

本シートが扱う「3つの柱」

採用責任者の評価軸は、選考フローのどの段階で効くかによって、3つの柱に分けて整理できる。

柱	効く段階	評価される対象
企業選定の評価軸	書類～一次	応募意図と再現性
想定質問の評価軸	一次～最終	思考の構造化
経歴書の評価軸	書類段階	文書としての対応づけ精度

本シートでは、この3柱からそれぞれ代表的な3軸ずつ、計9軸を抜粋する。完全版（25軸）ではなく、まず「これを外すと通らない」基本軸に絞った。

9軸セルフチェック — 通る人と落ちる人の差

各軸について、通る人の例／落ちる人の例を提示したうえで、YES／NOで答えるセルフチェック質問を用意した。9軸すべてがYESになる状態を、応募前の最低ラインとして扱ってほしい。

柱1：企業選定の評価軸

軸1-1：再現性軸

採用責任者が見ているのは「過去の成果そのもの」ではなく、「その成果が、自社で再現できる形で言語化されているか」だ。

✓ 通る人

前職で達成した成果を、応募企業の事業文脈に接続して説明できる。

- 過去の成果を、応募企業の事業文脈に置き換えて説明できる
- 「なぜ自分の経験が御社で生きるか」を1分以内で言える

✗ 落ちる人

「前職で売上3億円達成」だけで止まっている。応募企業との橋渡しが無い。

軸1-2：期待値軸

採用責任者の頭の中には、役職に対する具体的な期待値レンジ（年収・成果規模・立ち上がり期間）が存在する。あなたの提供価値がそのレンジに乗っているかが見られている。

✓ 通る人

求人票から「期待される年収レンジ」を推定し、自分の提供価値を擦り合わせている。

- 求人票から「この役職の期待年収レンジ」を推定できる
- 自分の提供価値が、その期待値の何%を満たすか言える

✗ 落ちる人

求人票の表面の文言だけを読み、スキルを「全部」アピールしてしまう。

軸1-3：即戦力軸

採用責任者が最終承認を下す瞬間に確認するのは、入社後3ヶ月で立ち上がる根拠だ。これが曖昧なまま最終に進むと、最後の最後でひっくり返る。

✓ 通る人

「入社後30日／90日でやること」を仮説ベースで提示できる。

- 入社後3ヶ月の立ち上がりプランを口頭で説明できる
- そのプランの前提となるスキル・知識を具体名で挙げられる

✗ 落ちる人

「御社で学ばせていただきながら」のスタンスで止まっている。

柱2：想定質問の評価軸

軸2-1：「なぜ当社か」の判断軸開示

採用責任者が確認しているのは熱意ではなく、選定プロセスの再現性だ。どの比較軸で当社を選んだかを語れるかが問われている。

✓ 通る人

同業A社・B社と比較し、具体的な差異を出して応募企業を選んだ理由を語れる。

- 応募企業の競合・類似企業を3社以上挙げられる
- それらと比較した上で、応募企業を選んだ理由を述べられる

✗ 落ちる人

「御社の理念に共感し」「事業の社会性に惹かれ」で止まる。比較対象がない。

軸2-2：退職理由の構造化

退職理由は3層で語れているかが評価軸になる。①事実（何が起きたか）、②解釈（自分はどう捉えたか）、③前向き転換（次はどう活かすか）の3層だ。

✓ 通る人

「事実→解釈→前向き転換」の順で退職理由を30秒で語れる。

- 退職理由を「事実→解釈→前向き転換」の順で30秒で語れる
- ネガティブ要素を、解釈で前向きに転換する道筋を持っている

✗ 落ちる人

「キャリアアップのため」だけで終わる、または不満を事実として羅列するだけで止まる。

軸2-3：キャリア接続の一貫性

採用責任者が確認するのは、過去→現在→未来の3点が一本の判断軸で接続されているかだ。職種・業界が変わっていても、その変化を貫く軸が言語化されていれば評価される。

✓ 通る人

職種・業界が変わっていても、変化を貫く判断軸を1文で言える。その軸が今回の応募にも貫かれている。

- 過去の主要キャリア選択を貫く判断軸を1文で言える
- その軸が今回の応募にも貫かれていると示せる

✗ 落ちる人

各転職を個別エピソードで語り、変化を貫く軸が見えない。

柱3：経歴書の評価軸

軸3-1：冒頭3行の「対応づけ」

書類選考で採用責任者が読むのは職務経歴書の冒頭3行だ。ここが「業務内容の列挙」か「獲得物としての対応づけ」かで通過率が大きく動く。

✓ 通る人

「〇〇領域で△億円規模の案件を3年運用、□□の知見を獲得」と、獲得物として書く。

✗ 落ちる人

「〇〇部にて△△業務を担当」と、所属と業務名だけを書く。

- 経歴書冒頭3行に「獲得した知見・スキル」が明示されている
- 業務内容の羅列ではなく、結果としての獲得物が読み取れる

軸3-2：数字の抽象度

数字は、転職先の業界・職種で再現可能な抽象度で書かれているかが見られる。社内固有のKPIで書かれた数字は評価会議では「読めない」と扱われる。

✓ 通る人

「商流・顧客層・チーム規模・粗利率」を併記し、応募企業でも比較可能な形にしている。

✗ 落ちる人

「KGI120%達成」「PJ-X責任者」など、社内用語のまま書いている。

- 経歴書の数字は、応募企業の評価者が読んでも文脈を再現できる
- 社内固有の指標は、業界標準の単位に翻訳されている

軸3-3：役職ではなく「事実」

「マネージャー」「リーダー」といった役職名は企業ごとに意味が違う。採用責任者が確認したいのは影響範囲の事実だ。

✓ 通る人

「6名の評価権限を持ち、年間1.2億円の予算配分を決裁」と、影響範囲を事実で書く。

✗ 落ちる人

「マネージャーとしてチームを統括」と役職名で止まる。

- 役職名のあとに、影響範囲（人数・金額・決裁範囲）が事実として続く
- 「統括」「推進」「主導」などの曖昧動詞だけで終わっていない

使い方

STEP 1

応募前に9軸すべてをセルフチェックする

応募ボタンを押す前に、本シートのチェック項目（計18問）に目を通してほしい。1つでもNOがあれば、そこが評価軸の「不足」として記録される位置だ。

STEP 2

NOの軸から準備に戻る

NOがついた軸を1つずつ潰す。経歴書を書き直す、想定問答を組み直す、企業選定をやり直す。順番は問わない。9軸全てがYESになる状態を作ってから応募する。

STEP 3

書類通過後、再度チェックし直す

書類通過後、面接前にもう一度全9軸を見直す。書類段階で通っても、面接で同じ軸を別の角度から問われる。チェックは「応募前」と「面接前」の2回が基本だ。

著者：明

元採用責任者 × 元転職エージェント。複数の大手企業で採用基準の設計・選考を主導した後、転職エージェントとして複数業界の採用現場を横断的に観察してきた。採用側にいた立場から、業界・企業ごとの評価軸を開示している。

※ 記載した数値はすべて公開データまたは現場観察に基づきます。