

# 営業職の職務経歴書 実態調査レポート2025

——「成果を出しているのに、伝わらない。」  
営業職ならではの“評価のズレ”を解明する。——

セレブリックス

**営業総合研究所**

Research Institute for Sales

# 営業職の職務経歴書 実態調査レポート2025

—「成果を出しているのに、伝わらない。」  
営業職ならではの“評価のズレ”を解明する。—

- タイトル: 営業職の職務経歴書 実態調査レポート2025
- サブタイトル: —「成果を出しているのに、伝わらない。」営業職ならではの“評価のズレ”を解明する。
- 発行元: 株式会社セブリックス 営業総合研究所
- 発行日: 2025年7月22日

## INDEX

|  |      |
|--|------|
| はじめに .....   | P.2  |
| 第1章 調査設計 .....   | P.2  |
| 1-1 調査対象・手法・期間   |      |
| 1-2 回答者属性  |      |
| 第2章 採用側の職務経歴書評価実態 .....                                    | P.3  |
| 2-1 職務経歴書が採用フローに与える影響                                      |      |
| 2-2 営業職ならではの評価の難しさ   |      |
| 2-3 書類と面接での評価ギャップ  |      |
| 2-4 職務経歴書で重視するポイントTOP5                                     |      |
| 第3章 営業職の職務経歴書作成実態 .....                                    | P.6  |
| 3-1 重視するポイントと苦労したポイントのギャップ                                 |      |
| 3-2 面接で感じた「アピールポイントのズレ」                                    |      |
| 3-3 職務経歴書を作り込んだことで得られた成果                                   |      |
| 3-4 「振り返って、もっと準備すべきだった」ということ                               |      |
| 第4章 採用側 × 営業側の意識ギャップ .....                                 | P.10 |
| 4-1 採用側が求める情報 vs 営業側の記載実態                                  |      |
| 4-2 ギャップ解消に向けた示唆   |      |
| 第5章 セブリックス営業総合研究所の調査をもとにした、<br>SQiL CareerAgentからの提言 ..... | P.11 |
| 5-1 営業職が取り組むべき職務経歴書作成の改善ポイント                               |      |
| 5-2 採用担当者の評価精度向上に向けて                                       |      |
| 第6章 セブリックス営業総合研究所について／注意事項 .....                           | P.13 |
| 6-1 セブリックス営業総合研究所とは  |      |
| 6-2 SQiL Career Agentとは                                    |      |
| 6-3 本レポートの信頼性と取り扱いに関する注意事項                                 |      |
| 6-4 本レポートの引用・転載・使用について                                     |      |

## はじめに

営業職の転職市場において、職務経歴書は自身のキャリアや強みを企業に伝える重要なツールです。しかし、現場では「職務経歴書の内容が正しく伝わっていない」「評価の基準が揃っておらず、ミスマッチが生じやすい」といった課題がたびたび指摘されています。

こうした問題意識のもと、営業職特化の転職エージェント事業である **SQiL Career Agent** は、営業総合研究所と共同で今回の調査を実施しました。

本調査の目的は、営業職の職務経歴書における記載実態や採用側の評価の現状を把握し、課題やギャップを明らかにすることです。実態を正しく捉えることで、営業職のキャリア形成や企業の採用力強化に向けた示唆を得ることを目指しています。

営業職は成果が数値化される一方、その背景にあるプロセスやスキル、努力が伝わりにくいことが多いのが実情です。さらに採用担当者側も、限られた時間の中で候補者の本質を見極めることに苦慮しています。

そこで本レポートでは、SQiL Career Agentの支援実績と営業総合研究所の知見を掛け合わせ、営業職の職務経歴書や選考における実態と課題を整理し、今後の改善に向けた示唆を提示します。

## 第1章 調査設計

### 1-1 調査対象・手法・期間

本調査は2025年6月4日～同年6月11日に実施し、営業職採用に携わる企業の採用担当者502名と、転職活動中または経験のある営業職512名から回答を得ました。

調査はWebアンケート形式で行い、職務経歴書に対する評価基準や作成上の課題など、定量・定性の両面から実態を捉える設問で構成されています。採用担当者と営業職に従事している求職者、それぞれの視点から集めた回答を比較・分析することで、両者の間にある意識のずれや、それを埋めるための改善提言を行うことを目的としています。

### 1-2 回答者属性

採用担当者はIT・人材・不動産・メーカーなど多様な業種にわたり、役職は現場担当から部門責任者まで幅広く構成されています。

一方、営業職回答者は20～30代前半の若手为中心で、法人営業経験者が多数を占めています。地域は全国から収集しており、特定エリアに偏らない構成です。回答者の属性バランスから見ても、営業職採用市場の現状を代表する信頼性の高いデータといえます。

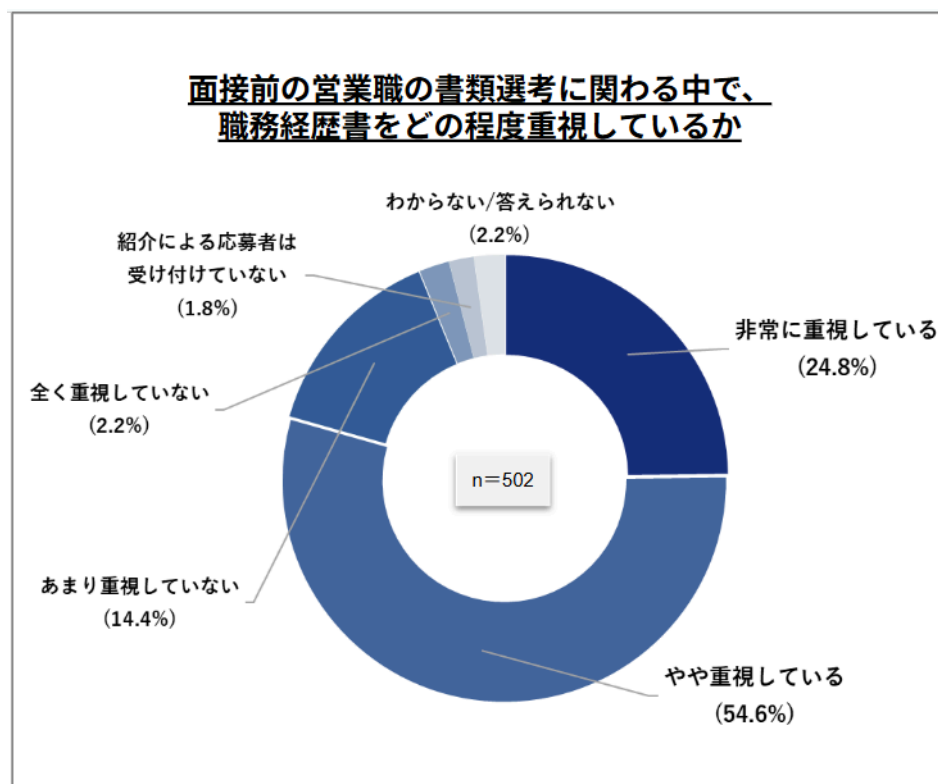
## 第2章 採用側の職務経歴書評価実態

### 2-1 職務経歴書が採用フローに与える影響

営業職の採用において、職務経歴書は「面接に進むかどうかの判断材料」ととどまらず、その後の評価プロセス全体にも強く影響しています。

実際、採用担当者へのアンケート「面接前の営業職の書類選考に関わる中で、職務経歴書をどの程度重視していますか。」では、「非常に重視している」「やや重視している」と回答した割合が84.3%に上りました。

この結果からも、職務経歴書の記載内容が面接での候補者理解に直結していることがわかります。そのため、記載内容に曖昧さがあると、面接時における認識のギャップや評価のずれが生じる可能性があります。

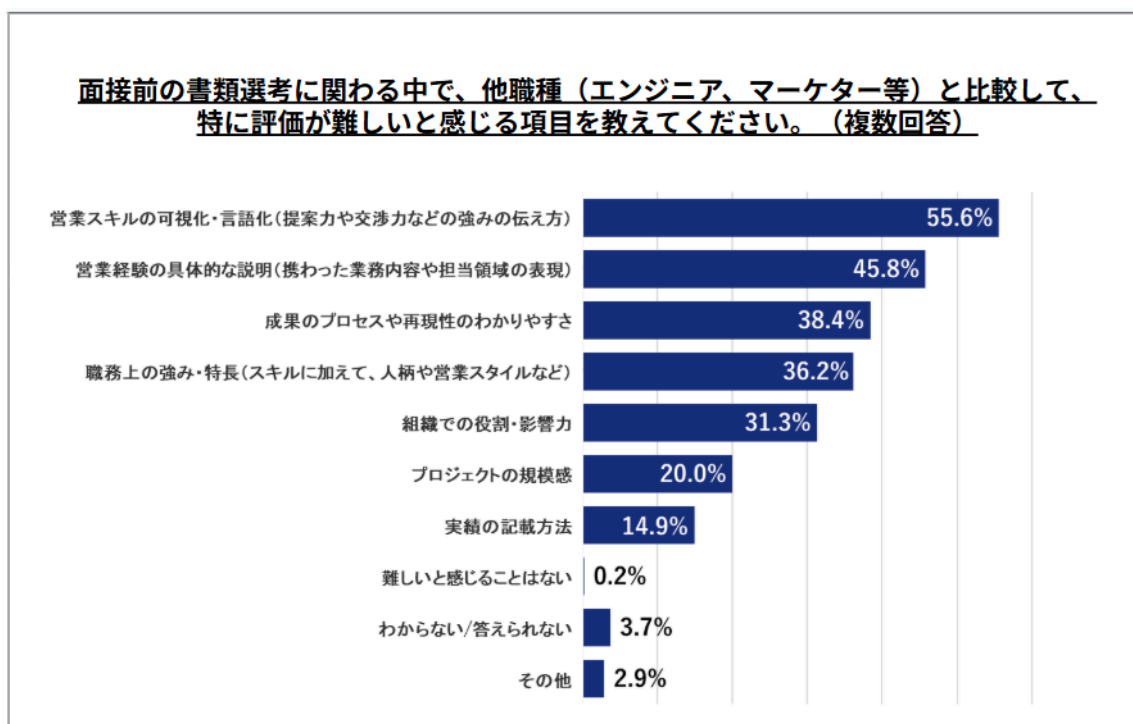


### 2-2 営業職ならではの評価の難しさ

採用担当者アンケートによると、営業職の職務経歴書において「営業スキルの可視化・言語化」や「営業経験の具体的な説明」、「成果のプロセスや再現性のわかりやすさ」を他職種と比較して評価が難しいと感じる声が多数寄せられました。

特に難しさとして挙げられているのが「成果数字の背景にあるプロセスが見えにくい」「企業や業界ごとの営業スタイルが多様で、評価基準が定めにくい」「目標達成率だけでは実力を正しく判断できない」といった点です。

こうした課題は、営業職特有の「成果を出すプロセスに唯一の正解がないこと」に起因してしている可能性があり、単に売上数値や達成率だけでなく、その過程や再現性をいかに読み取るかが採用現場の悩みになっていると考えられます。

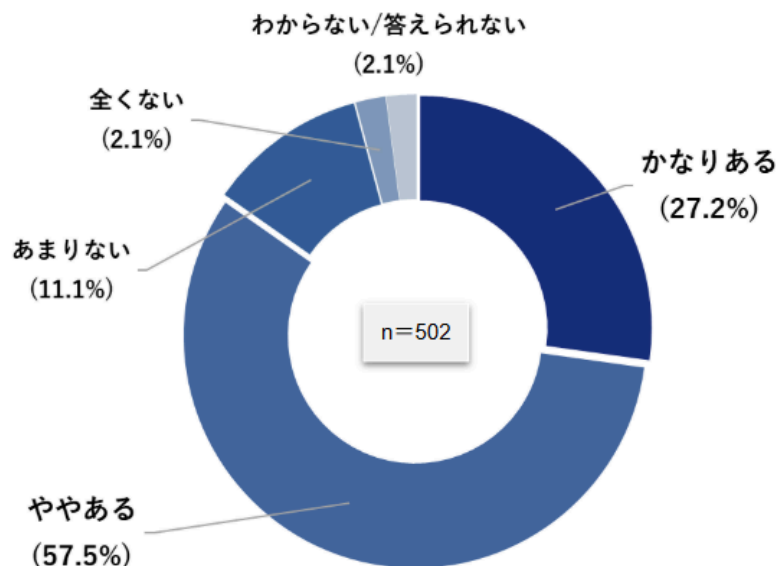


## 2-3 書類と面接での評価ギャップ

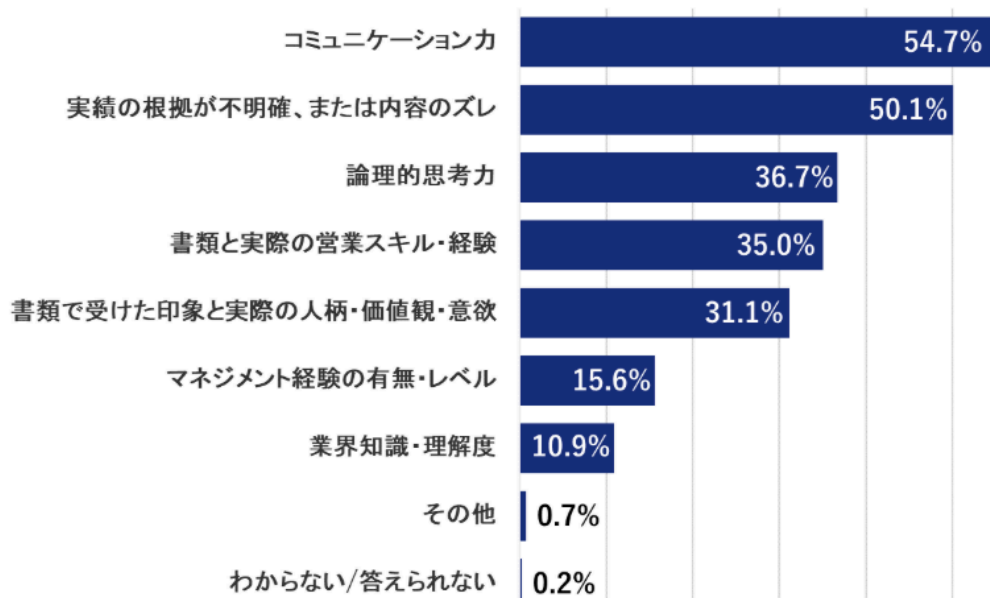
職務経歴書と面接の内容にギャップを感じたことがある採用担当者は、全体の84.7%にのぼりました。具体的には「書類上では十分なスキルや実績があるように見受けられたが、実際の面接でスキルや経験に一貫性がなかった」「表現が抽象的で、実際に深掘りすると曖昧な回答が返ってきた」といった声が挙がっています。

このギャップは、職務経歴書における「プロセスの記載不足」や「実績の根拠が不明確」といった構造的な課題に起因している可能性があります。つまり、書類段階で期待値が高まっている分、面接時に現実との乖離を強く感じやすいという構造です。

### 書類選考時と面接で、ギャップを感じたことがあるか



### 具体的にどのようなギャップを感じたか

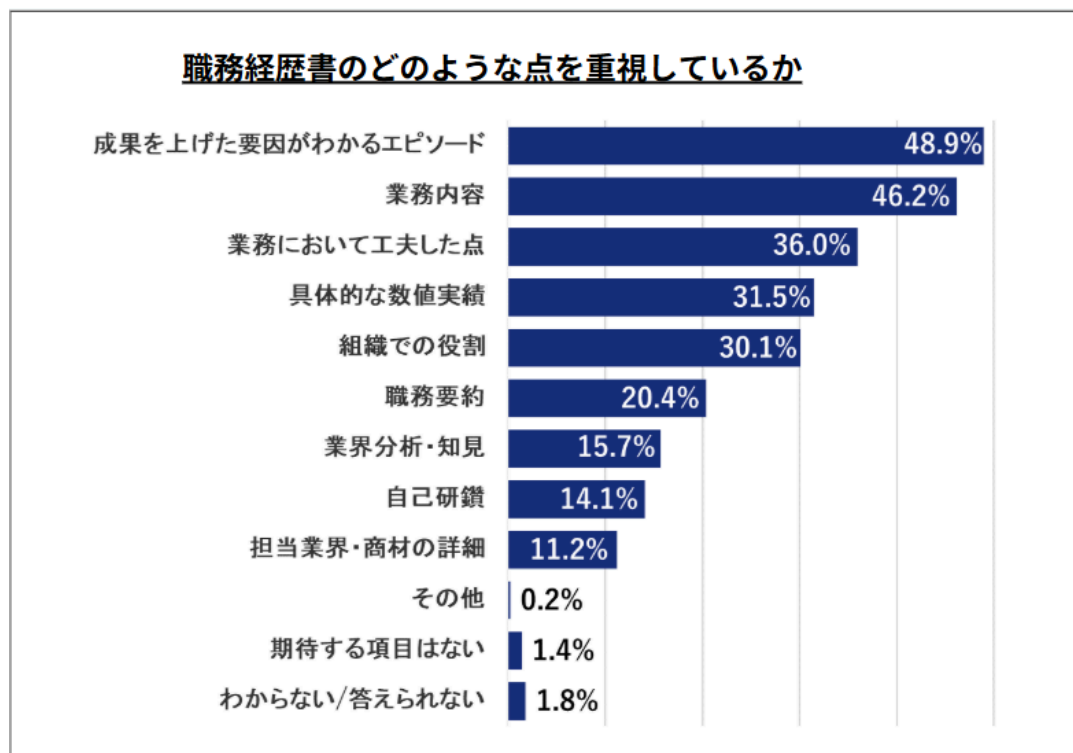


## 2-4 職務経歴書で重視するポイントTOP5

採用担当者アンケートでは、職務経歴書において特に「記載されていてほしい」と期待するポイントとして、以下の5項目が上位に挙がりました。

1. 成果を上げた要因がわかるエピソード:48.9%
2. 業務内容:46.2%
3. 業務において工夫した点:36.0%
4. 具体的な数値実績:31.5%
5. 組織での役割:30.1%

これらの項目は、面接官が選考を通じて可否を判断するために必要な情報です。成果そのものだけでなく、そこに至るまでの思考や工夫、行動プロセスを通じて、候補者の実力や再現性を見極めようとしています。特に若手層においては、実績が少ない分、行動特性や思考の筋道からポテンシャルを見極めたいという意図も反映されていると考えられます。



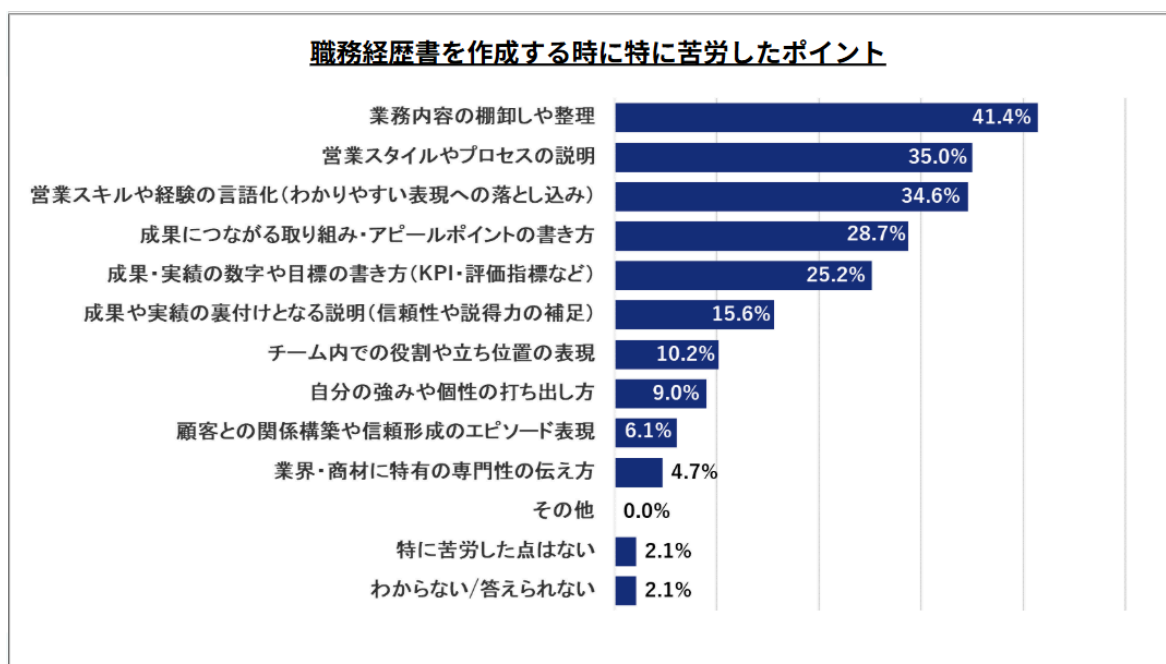
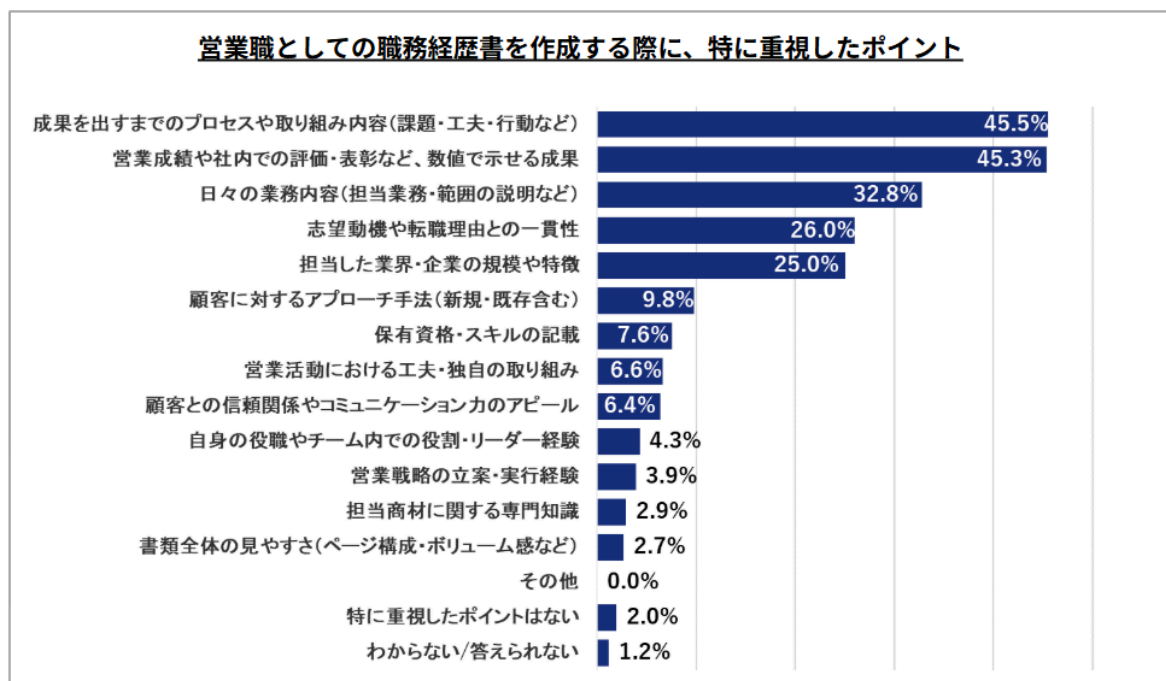
## 第3章 営業職の職務経歴書作成実態

### 3-1 重視するポイントと苦労したポイントのギャップ

職務経歴書作成時に営業職が最も重視したのは、「成果を出すまでのプロセスや取り組み内容(45.5%)」「営業成績や社内での評価・表彰など(45.3%)」で、成果やプロセスの具体性が重視されていることがわかります。

一方で、苦勞したポイントでは、「業務内容の棚卸しや整理(41.4%)」「営業スタイルやプロセスの説明(35.0%)」「営業スキルや経験の言語化(34.6%)」が上位に並びました。

つまり、「重視しているが、うまく書けない」という葛藤が多くの営業職で生じていることがうかがえます。

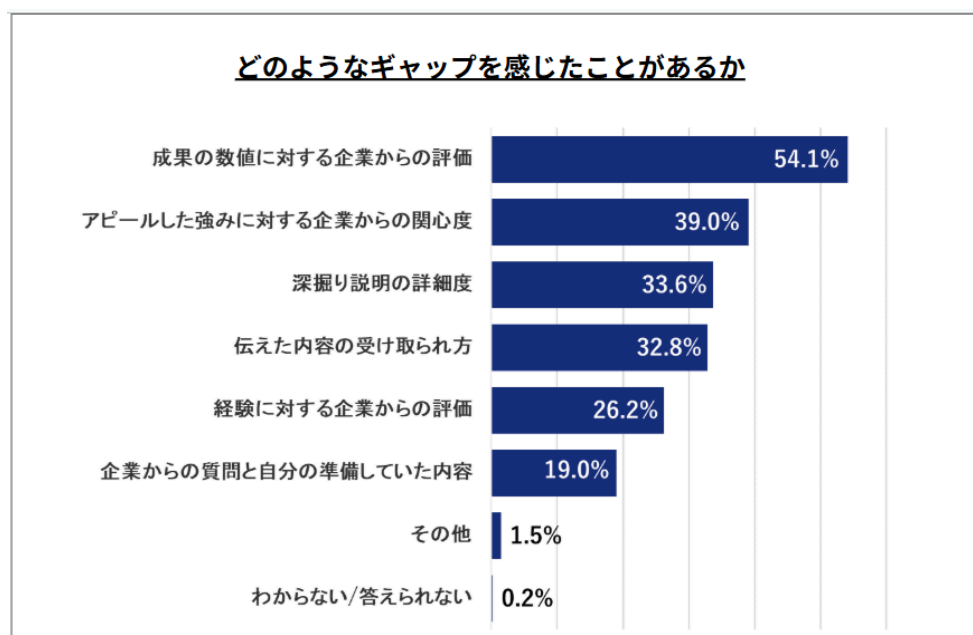
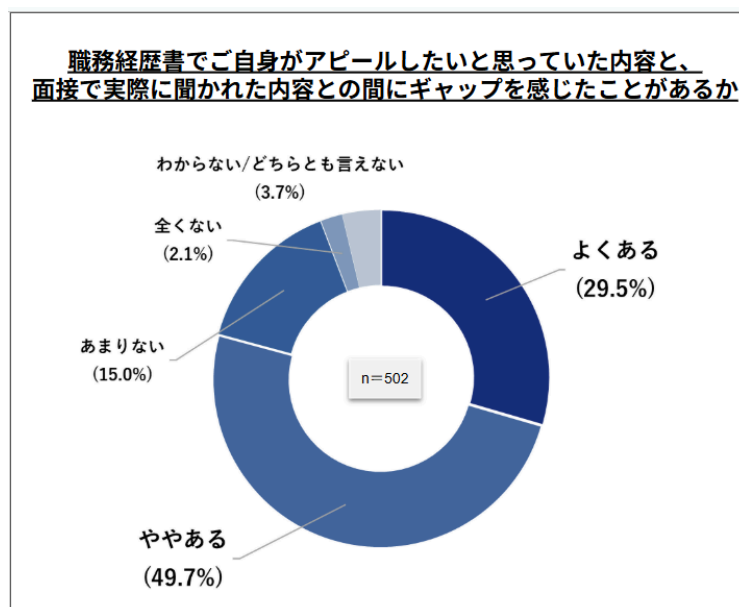




### 3-2 面接で感じた「アピールポイントのズレ」

職務経歴書に記載したアピールポイントと、実際に面接で聞かれた内容の間に「ギャップを感じた」と回答した人は、約8割(79.2%)にのぼりました(「よくある」「ややある」の合計)。具体的には、「成果の数値に対する企業の評価(54.1%)」「アピールした強みに対する関心度(39.0%)」「深掘り説明の詳細度(33.6%)」などが上位に挙げられています。

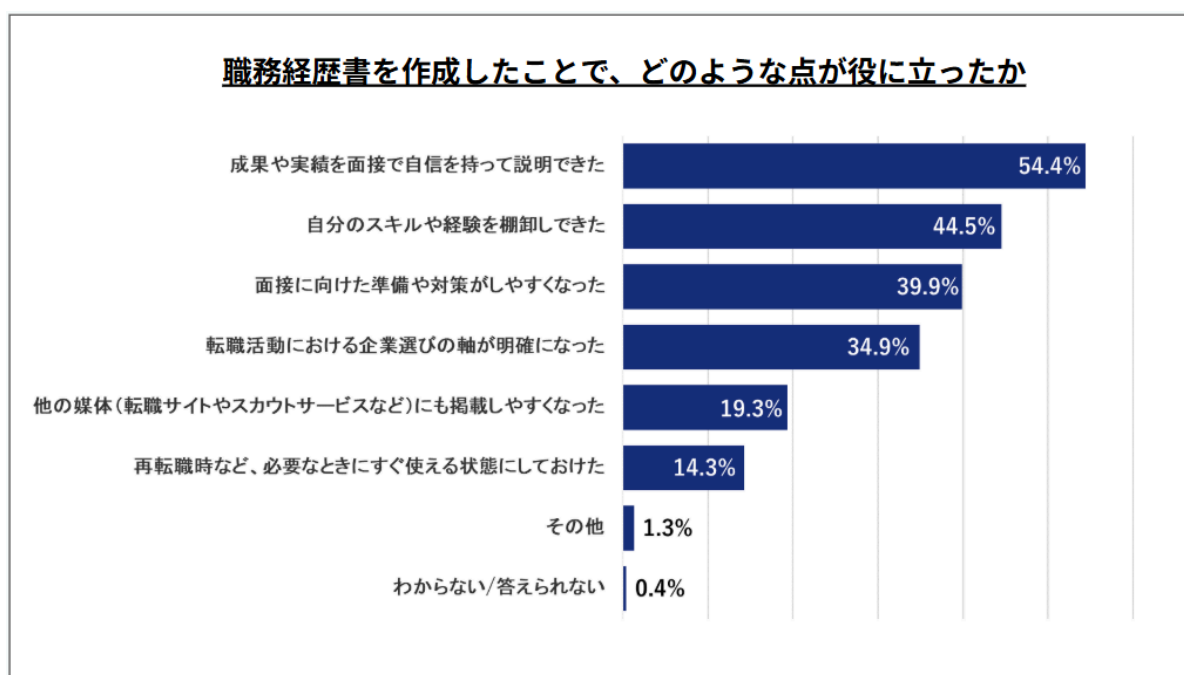
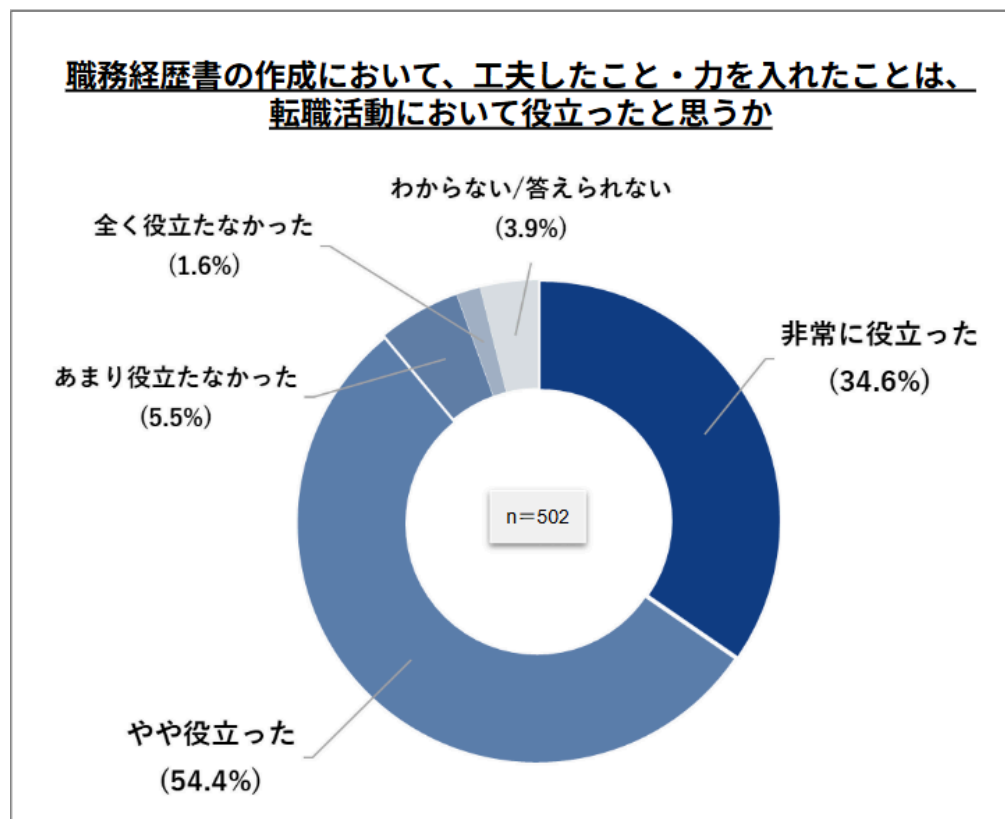
これは、職務経歴書の段階で成果や強みを十分に言語化・構造化できていないことが一因と考えられます。企業側が面接で深掘りをした際に、準備不足によりうまく回答できず、結果的に評価されづらいといった「伝えたいことが伝わらないギャップ」が生じている実態が浮かび上がります。



### 3-3 職務経歴書を作り込んだことで得られた成果

職務経歴書作成が「非常に役立った」「やや役立った」と回答した人は89.0%にのびります。

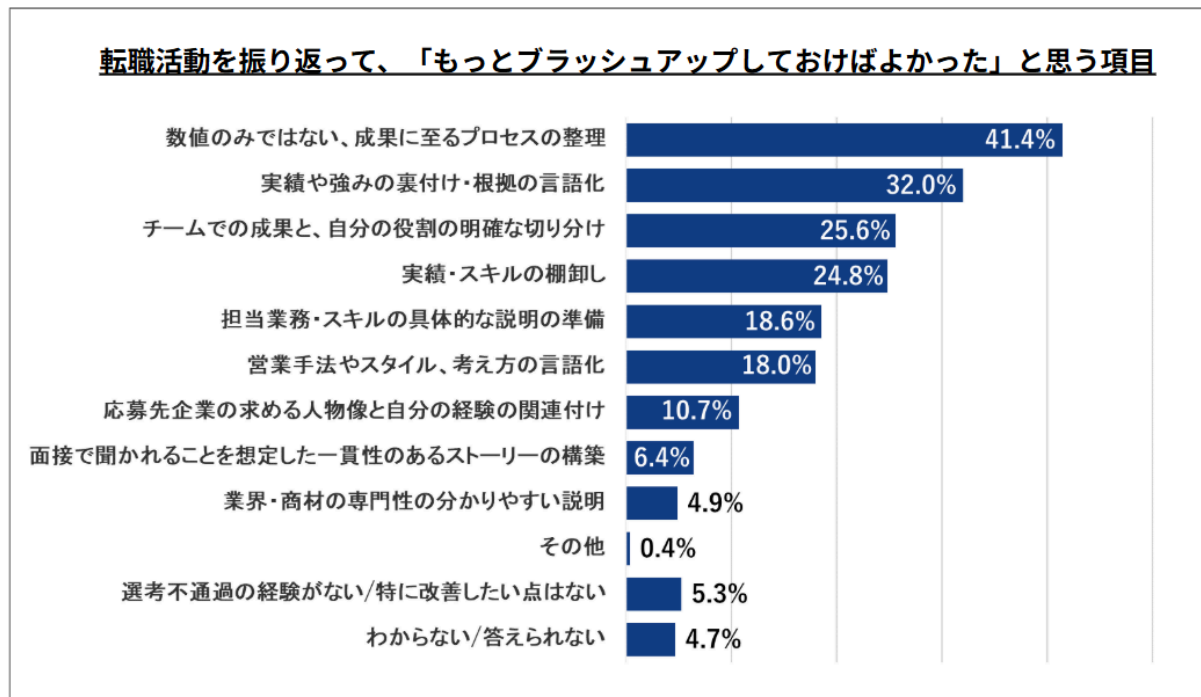
特に「成果や実績を面接で自信を持って説明できた(54.4%)」「自分のスキルや経験を棚卸しできた(44.5%)」といった回答があり、職務経歴書での説明や受け答えの土台になっていることが明らかになっています。



### 3-4「振り返って、もっと準備すべきだった」と思うこと

転職活動を振り返り、「成果に至るプロセスの整理(41.4%)」「実績や強みの裏付け・根拠の言語化(32.0%)」「チームでの成果と自分の役割の切り分け(25.6%)」をもっとブラッシュアップしておけばよかったと回答した方が多くありました。

この結果からは、「プロセス」「裏付け」「組織内での役割」といった項目が、職務経歴書に記載する際に漏れやすく、準備の難しさを感じやすいポイントであることがうかがえます。



## 第4章 職務経歴書に対する採用側×営業職側の認識ギャップ

### 4-1 採用側が求める情報 vs 営業側の記載実態

採用担当者アンケートでは、「成果・実績の具体性」「業務プロセスや役割の明記」「課題解決力」「再現性のあるスキル」「自走力や工夫」が職務経歴書において特に重視されていることが明らかになりました。

一方で、営業職側のアンケートでは、重視していたはずのプロセスやスキルの言語化に最も苦戦していたことが分かっています。実際、「営業スタイルやプロセスの説明」「営業スキルや経験の言語化」「業務内容の棚卸しや整理」が記載時の課題として上位に挙がっており、「書きたくても書けない」という課題が存在していると言えます。

この結果、採用担当者は「知りたい情報が書かれていない」と感じ、営業職は「伝えたいことがうまく伝わらない」といったミスコミュニケーションが生じていると考えられます。

## 4-2 ギャップ解消に向けた示唆

こうしたギャップを埋めるためには、営業職が「成果を出した背景やプロセス」を職務経歴書上で構造的に表現できるよう、書類作成時点から情報整理と棚卸しを行う必要があります。

調査結果からも、職務経歴書を丁寧に作成した営業職ほど「自分のスキルを棚卸しできた」「面接で自信を持って説明できた」と効果を実感しています。つまり、伝える準備は書類作成の時点で始まっているという仮説を持つことができます。

一方で、採用担当者も数値だけで候補者を評価するのではなく、その背景やプロセスを読み取る視点を持つことが求められます。加えて、そうした視点を社内で共有し、活躍できる人材像をあらかじめ言語化しておくことで、評価基準をより具体的かつ共通化させることが可能になります。

この両輪が揃うことで、営業職の採用における認識のずれは解消され、より適切な人材の見極めと採用後の活躍につながっていくと考えられます。

## 第5章 セレブリックス営業総合研究所の調査をもとにした、SQiL CareerAgentからの提言

本調査を通じて明らかになったのは、営業職と採用担当者の間に存在する「見せ方」と「見極め方」のギャップです。

双方の理解と伝達をすり合わせることで、ミスマッチのない採用につながると私たちは考えています。

SQiL Career Agentは、知見と支援実績をもとに、営業職・採用担当者の双方に向けた改善提言を以下の通りまとめました。

### 5-1 営業職が取り組むべき、職務経歴書作成の改善ポイント

本調査を通じて、営業職が職務経歴書を作成する際に重視しているものの、実際には記載が難しいと感じているポイントが浮き彫りになりました。特に以下の4点が、今後改善すべき重要な観点といえます。

- 成果の裏付けとなるプロセスや行動の具体化  
↳「どのような行動をとって成果を生んだのか？」をエピソードとして言語化する力が求められます。
- 営業スタイルや判断軸の言語化  
↳単なる結果ではなく、「自分ならではの工夫」や「営業で大切にしている考え方」が伝わる表現がより重視される傾向にあります。
- 「再現性のあるスキル」の提示  
↳成果が属人的なものではなく、「次の環境でも活かせる」スキルであることの提示が重要です。

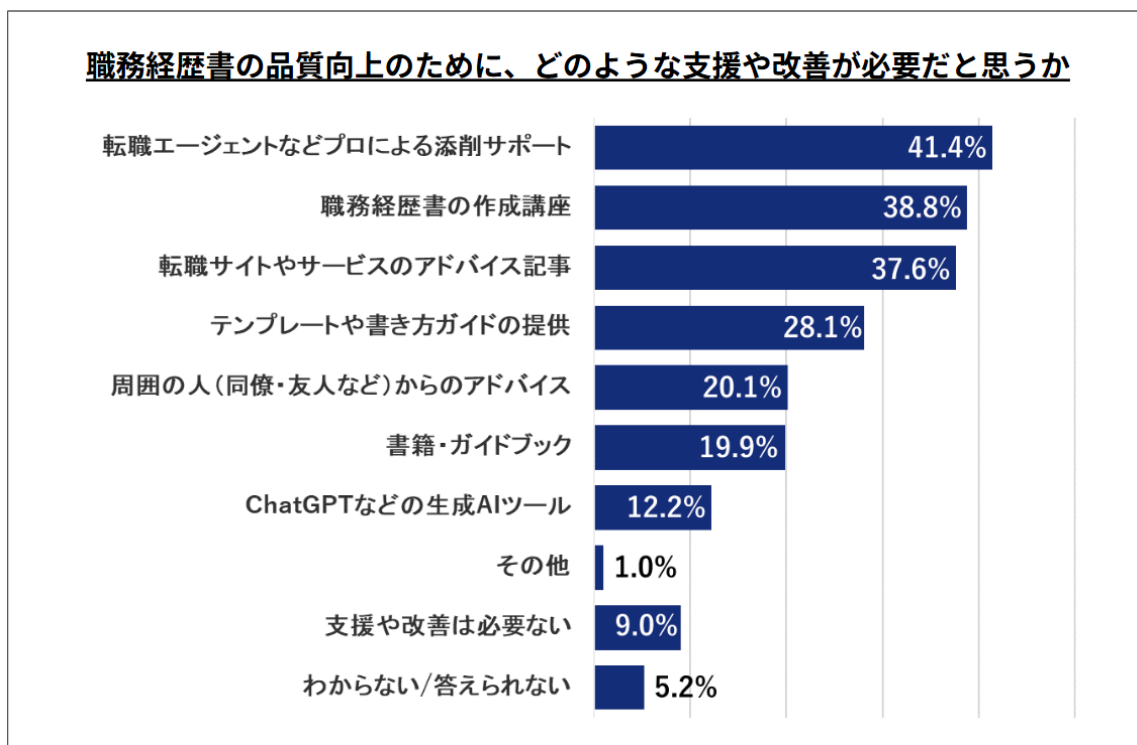
- 強みと経験のひも付け

↳自己PRやアピールポイントが抽象的にならないよう、具体的な経験や数字で裏付けることが効果的です。

こうした改善に向けては、自身の経験や成果を客観的に整理・表現する「第三者視点」が不可欠です。実際、採用担当者アンケートでは、職務経歴書の品質向上のために「転職エージェントなどプロによる添削サポート」が必要とする回答が41.4%で最多となっており、第三者による支援への期待の高さがうかがえます。

つまり、「どう書けば伝わるか」という視点での壁を乗り越えるためには、エージェント等の専門家によるフィードバックを活用することが、営業職自身の伝える力を高める有効な手段といえるでしょう。

今後、営業職が自身の価値をより正確に企業へ届けていくためにも、職務経歴書作成においては「スキル・プロセスの言語化・可視化」+「プロ視点でのブラッシュアップ」の両輪が鍵となります。



## 5-2 採用担当者の評価精度向上に向けて

営業職の職務経歴書は、成果が数値で示される一方で、その背景にあるプロセスやスキルの読み取りが難しいという課題があります。

特に若手層の採用においては、営業としての実績が十分に蓄積されていないケースが多いため、実績の絶対値だけで評価するのではなく、「どのように取り組んだか」「どんな思考で行動したか」といったプロセスの評価が求められます。

本調査でも、「営業スキルの可視化・言語化」や「営業経験の具体的な説明」など、他職種と比較して評価が難しいと感じる項目が挙げられており、評価軸の整備が重要な課題となっています。

そのため、今後の営業職採用においては、

- 成果だけでなく、プロセスや行動の再現性に着目した評価設計
- 職務経歴書に記載された情報の真意を、面接で丁寧に確認する運用

といったアプローチが、評価精度の向上に向けたカギとなるでしょう。

## 第6章 セレブリックス営業総合研究所、SQiL Career Agentについて／注意事項

### 6-1 セレブリックス営業総合研究所とは

セレブリックス営業総合研究所は、株式会社セレブリックスが運営する営業領域特化のサーチ機関です。営業における「職業」「技術」「活動」を中心に、実態調査およびデータ分析を通じて、よりよい営業活動と購買体験の発展を目指すべく、2023年11月7日より試験的に活動を開始しました。

営業職が抱える構造的な課題や、属人化しやすい営業活動の実態を解明することで、社会全体の営業リテラシー向上と企業の営業成果最大化に寄与することを目的としています。営総研は、自社ビジネスの成果にとらわれることなく、中立・公正な立場での調査研究を行うため、事業会社とは独立した組織体制で活動しています。

### 6-2 SQiL Career Agentとは

SQiL Career Agentは、株式会社セレブリックスが運営する、20～30代前半の若手営業職に特化した人材紹介サービスです。

「営業として成長したい」「未経験から営業にチャレンジしたい」といった意欲ある求職者と、営業人材の採用を通じて事業成長を目指すスタートアップ・ベンチャー企業を中心とした企業との最適な出会いを支援しています。

SQiL Career Agentの特長は、スキルや条件面のマッチングにとどまらず、求職者一人ひとりの価値観や将来像に深く向き合い、その人らしいキャリア選択をともに考える姿勢にあります。また、企業に対しても採用要件のみならず、背景にある組織課題や活躍人材のイメージまで丁寧に言語化し、「この人なら活躍できる」と確信を持てるマッチングの実現を追求しています。

面接対策や意思決定支援、入社後の定着・活躍を見据えた伴走型のサポートにも注力しており、求職者・企業の双方から「納得して選べた」「良い出会いをつくってくれた」との評価もいただいています。

今後は人材紹介にとどまらず、営業職の育成や活躍支援といった領域にも取り組みながら、営業職がより希望を持って働ける社会の実現に貢献していきます。

### 6-3 本レポートの信頼性と取り扱いに関する注意事項

本レポートは、2025年6月4日～同年6月11日に実施した調査結果に基づき作成されています。調査設計・分析においては正確性・妥当性の確保に最大限の努力を払っておりますが、対象範囲や回答母集団の制約上、すべての営業職・企業に必ずしも当てはまるものではありません。本資料は情報提供を目的としており、法的・投資的助言を行うものではありません。

ご利用に際しては、以下の注意点をご確認のうえ、ご自身の判断と責任においてご活用ください。

### 6-4 本レポートの引用・転載・使用について

○ 出典明記のうえ利用可能なケース(事前許諾不要)

- 自社WEBサイト・コラム・ブログ等における参考文献としての紹介
- ウェビナーや社内勉強会、提案書などでの情報活用(口頭での紹介も含む)
- 社内資料・顧客向け資料での参考情報としての活用

※出典は以下のいずれかを明記してください:

「セレブリックス営業総合研究所・SQiL Career Agent共同調査」

または

「セレブリックス営業総合研究所 調査より」

併せて以下いずれかのURLへのリンクを推奨します:

<https://www.eigyoh.com/column/eisouken-top>

<https://sqil-career.com>

△ 利用にあたり事前許諾が必要なケース

- 有料公開される書籍、研修教材、動画講座等での利用
- 製品資料・広告資料など商業目的の配布資料への掲載
- 調査データを自社の調査・研究として提示する場合

× 利用を禁止しているケース

- 出典が明記されていない、または営総研による調査であると判別できない使用
- 意図的な改変・加工によるデータの誤用・誤解を生む利用
- 商品やサービスの優位性を証明するための“証拠”としての利用
- 本レポートの全部または一部の販売・再配布

営業職の職務経歴書 実態調査レポート2025

—「成果を出しているのに、伝わらない。」営業職ならではの“評価のズレ”を解明する。—

発行日:2025年7月22日

発行所:株式会社セレブリックス 営業総合研究所

eisouken-support@cerebrix.jp