

国内トップレベルの「新卒」を御社に
サービスご紹介資料

株式会社RECCOO（リクー）



目次

01 会社紹介

02 ご支援内容の全体像

03 新卒採用支援サービス

- － 母集団形成支援
- － 新卒採用コンサルティング/採用コンテンツ制作
- － 採用実行支援（RPO）
- － 採用成功を支えるツール

04 組織変革 / 経営変革支援サービス

Scovilleグループ

Group Mission

世界で戦う事業/企業/人を作り、日本経済を牽引する

RECCOO Mission

世界で戦える**企業と人**を連続的に創出

事業内容

- 新卒&中途採用支援事業
- 採用実行支援
- 組織&経営変革コンサルティング等



Scoville Mission

世界で戦える**事業**を連続的に創出

事業内容

- 新規事業&プロダクト開発
- AI&IoTコンサルティング
- システムインテグレーション



01

会社紹介

株式会社RECCOO_会社概要

社名 株式会社RECCOO（リクー）

所在地 〒150-0013
東京都渋谷区恵比寿南1丁目23-23 恵比寿スクエア3F

代表 出谷 昌裕

設立 2014年8月

社員数 230名（2025年1月現在）*役員/契約社員含む

事業内容 新卒採用支援
人材育成/組織変革支援
経営変革支援

Mission 社会の核となりうる人材を育み、
ともに戦い続けられる社会を創ることで、
日本の産業競争力を高める



経営陣紹介



代表取締役CEO

出谷 昌裕

京都大学卒業。同大学大学院在学中に有機発光材料の研究で特許を取得。同時期にキャリア教育支援NPO法人en-courageを設立。新卒で株式会社SMSへ入社。同社でウェブメディア事業に従事後、株式会社FreakOutへ入社し、子会社立ち上げに尽力。2015年3月に株式会社Scoville / 株式会社RECCOOを創業。株式会社ScovilleではAIチームの責任者として多数の新規事業のマネジメントを担当。



取締役

松川 顕治

京都大学卒業。在学中に「京大生向け就活支援サービス」で起業。JPモルガン証券に入社し、デリバティブ商品の開発、トレーディングに従事。その後、エムスリー（当時ソネット・エムスリー）で最年少マネージャーとしてコンシューマー事業を担当し、リクルートのグループ会社の取締役に就任。2022年4月、RECCOOに参画



取締役

船生 高広

早稲田大学卒業。明治安田生命保険相互会社を経て、2006年より株式会社SMSに参画。介護 / 保育領域の事業にて、マネージャーとして戦略設計 / 実行 / 人材育成などを経験。その後、全社戦略 / 全社人事戦略の策定から実行までをリード。さらに買取先子会社を役員として経営。2020年にRECCOOに参画。



取締役

林 晃佑

京都大学卒業。在学中に「京大生向け就活支援サービス」で起業。その後、株式会社リクルートに入社し、ITを活用した複数の新規事業開発に従事。リクルートのグループ会社の代表取締役社長を歴任。本業の傍ら「1人1人のキャリアを最優先に考えた就活の方法論を、わかりやすく伝えたい」というモットーのもと、1万人以上の大学生の就活支援を実施。2021年、著書「戦略就活メソッド」（日本実業出版）を出版。2022年4月、RECCOOに参画



取締役

菅川 将輝

学生時代にITサービスを立ち上げ起業、新卒で株式会社キーエンスに入社。人事/採用 業務を経験したのち、セールス職に従事。3期連続で営業成績日本一を達成、当時の最年少管理職に抜擢される。2015年に株式会社RECCOOの立ち上げに参画し、以来営業部門を統括。部門全体のリードを行う傍ら、自身も300社以上の採用支援実績を持つ。趣味の漫才ではM1グランプリ3回戦出場の実績。

経営陣紹介



CHRO
草深 生馬

2011年にIBM Japanへ新卒で入社。人事部にて新卒採用と部門担当人事に従事、制度設計や運用、人財管理を経験。
2014年にGoogle 採用チームへ転職。国内新卒採用プログラムの日本責任者、MBA 採用プログラムのアジア太平洋地域リードを兼任する傍ら、Google の人事制度について社内研究プロジェクトを組織し、人事制度のコンサルテーションや講演を実施。
2020年春にRECCOOに入社。

執行役員
大西 雄貴



東京大学大学院修了。Bain & Companyに新卒入社し、様々な大手企業（小売・消費財・IT・金融等）への経営コンサルティングに従事。全社戦略・中期経営計画の策定・PMI・海外進出・営業組織改革など、多岐にわたるテーマでアドバイザーを提供。
RECCOO参画後、成長ベンチャーを中心に、事業戦略/人材開発等のテーマで経営支援を実施。

Executive Consultant
長谷川 達哉



アクセンチュア戦略グループにて、大手企業（モバイル通信キャリア、損害保険、総合電気メーカー等）の事業戦略立案やM&Aコンサルティングに従事。その後、Web関連サービスで起業し、9年間経営の後に事業譲渡。スタートアップ企業役員などを経て、2024年に当社参画。



執行役員
塩見 拓也

京都大学法学部卒。幹部候補として新卒JT入社。経営企画、新規事業、マーケティングの3領域を経験。ウエディング企業 CRAZY, Incでブランディング/マーケティング/PRチームの立ち上げを経て現職。人材/組織開発を行う株式会社EoDのCOOを兼務。
組織力・ブランド力開発に強みを持つ経営支援。30~300人規模の中小/ベンチャー企業を中心に、経営視点の人材/組織開発/採用支援を実施

Executive Consultant
李 卓霖



東京大学大学院修了。McKinsey & Companyにて、マネージャーとして大手企業の組織改革/営業改革のコンサルティングに従事。その後エムスリー株式会社にて、法人向け事業の事業リーダー/事業人事リーダー/グループ会社の取締役等を歴任。
2024年に当社参画。

Executive Consultant
中神 貴之

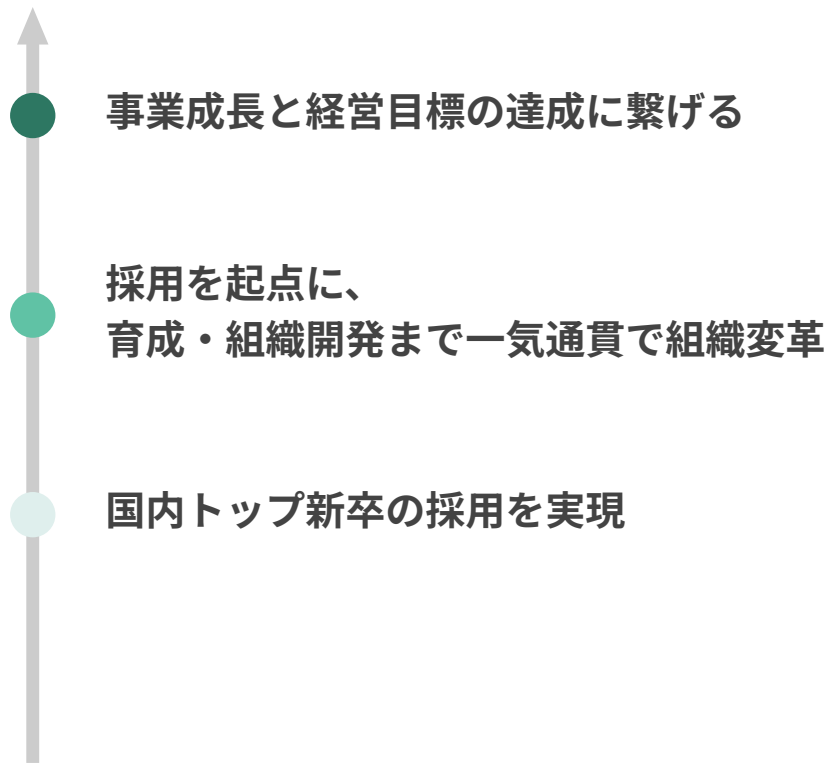


東京工業大学大学院修了。株式会社野村総合研究所にて、20年超経営コンサルタントとして従事。その間、製造業や通信業等の大手企業向けの事業戦略/新規事業/企業再生/M&A支援など、幅広いプロジェクトに従事。その後有限責任監査法人トーマツにて、政府プロジェクトや大手メーカーのM&Aプロジェクトを、責任者としてリード。

02

ご支援内容の全体像

ご支援の基本スタンス



RECCOOのご支援範囲



事業・経営目標達成支援

- 持続的に収益をもたらす事業モデルの構築

組織変革支援

- 利益成長から逆算した3-5カ年の組織変革ロードマップの策定
- 利益成長をもたらす各種人事施策の設計・実行
各種研修の設計・実行（新人研修 / 職能獲得 / リーダー研修）、オンボーディング施策の型化
等級 / 報酬 / 評価制度の設計・刷新、組織の一枚岩化 / アライメント強化

新卒採用支援

- 母集団形成支援
- 採用コンサルティング / 採用コンテンツ制作
- 採用実行支援（RPO）

RECCOOが新卒採用から事業成長まで支援できる3つの理由

01

東大・京大をはじめ国内トップ大学のシェア6~8割を誇る
優秀学生のデータベースを自社保有している



02

企業を厳選しているからこそ、
戦略立案～実行まで一気通貫でコミットできる



03

採用成功のみならず組織変革／経営変革を実現できる、
実績豊富なコンサルタントが多数揃っている



03

新卒採用支援サービス

RECCOOの新卒採用支援サービスの特徴

		RECCOO	採用コンサルティングサービス	大手ナビサイト	ダイレクトリクルーティングサービス	人材紹介サービス
学生ターゲット		上位校	マス	マス	マス/上位校	マス
1年間での ご支援企業数		300~400社	10~100社	数千~数万社	数千~1万社	10~100社
出会える学生数		多	-	少~多	少	少
支援範囲	戦略策定	○	○	×	×	×
	母集団形成	○	×	○	○	○
	見極め	○	△	×	△	△
	実行支援	○	△	×	×	×

成果を出せる理由

自社で上位校学生が中心の母集団を抱えており、戦略策定から母集団形成まで一気通貫でご支援
また、1年間でのご支援企業数を300~400社に限定することで確実に成果をお返しできます。

複数チャネルをまとめてご支援できる意義

よくあるお悩み



「コミュニケーションコストが
ベンダーの数だけ発生する…」
「成果にバラつきが生じる…」

ナビ掲載 — A社：成果△

ダイレクトリクルーティング — B社：成果○

採用イベント — C社：成果×

採用代行（RPO） — D社：成果△

- 採用方針の一部変更があれば、すべての会社に個別に連絡しなければならない
- C社の未達分を別の会社で補填する必要がある

RECCOOの採用支援



コミュニケーションコストが低く、
再現性のある成果を創出できる

ナビ掲載

ダイレクトリクルーティング

採用イベント

採用代行（RPO）

RECCOO

- 仮に成果が振るわないチャネルが出てきた場合も他施策（チャネル）を即座にご提案できるため、最終的にしっかりと成果をお返しできる

一般的な採用コンサルティングサービスとの違い

よくある失敗事例



「支援が片手落ちで成果が出ない…」

△実際に起きること

多くの採用コンサルティング会社では…
自社で母集団を抱えておらず、戦略策定の支援のみ
母集団形成は他社のサービスを活用する

- 母集団の特徴が考慮されていない
絵に描いた餅の戦略になってしまう
- 学生の最新インサイトを把握しておらず、
変化の激しい学生ニーズに柔軟に対応できない

RECCOOの採用支援



採用戦略の策定はもちろん、
母集団形成・見極めまで
一気通貫で支援できるから成果が出る

成果を出せる理由！

- 自社で8万名を超える学生母集団を抱えており、
各社の採用ターゲットに該当する
学生の最新インサイトをいつでも調査できる
- 豊富な採用支援実績があり
各社の成功・失敗事例を収集している。
競合と差別化しつつ成功確率の高い
戦略・施策を提案できる

参考) 自社で採用戦略を策定する際の注意点

勝てる採用戦略

学生の志向性や就活動向の
最新情報が反映されている



採用における競合企業と
差別化されている



よくあるお悩み

- 自社に応募のあった学生の傾向は分かるが、採用マーケットの情報は把握できない
- 採用競合となる企業の動きが見えず、自社の戦略が適切かどうか判断できない
- 採用リソース不足により、過去に策定した戦略を踏襲するのみでブラッシュアップできない

勝てる採用戦略を実現するために…

- 学生マーケットに精通している
- 採用における成功 / 失敗事例を蓄積している
- 客観的な目線で自社の採用戦略に意見をもらえる

上記を満たしたパートナー企業を見つけて
定期的に情報交換を行いましょう

大手ナビサイトとの違い

よくある失敗事例



「学生のナビ離れが進み、
採用成果が年々下がってきている…」

「学生からの知名度が低く、掲載しても
ターゲット学生から応募が来ない…」

△実際に起きること

- ナビ登録の学生数は減っているものの、
掲載企業数は多いため、学生目線で埋もれやすい
- 大手ナビサイトは「企業名検索」をする学生が
多く、出会える学生は知名度に依存しやすい
- 学生層は幅広く、ターゲット外学生からの応募が
多く、有効母集団の形成に繋がらない

RECCOOのメディア



企業知名度に関わらず、
優秀学生と接点を数多く持てる

成果を出せる理由！

- 掲載社数を厳選しているため、
1企業あたりの学生数が多く埋もれにくい
- イベントを探す学生が8割のため、
コンテンツ内容や見せ方を工夫することで
知名度に関係なく、学生接点を持てる
- GMARCH／関関同立以上が7割のため
応募学生の上位校比率が高い

一般的なダイレクトリクルーティングサービスとの違い

よくある失敗事例



「利用当初は成果が出ていたものの、
スカウト返信率が下がり続けている…」

「リソース不足で使いこなせない…」

△実際に起きること

- 掲載企業数が少ないときは成果が出やすいが、企業数が増えるにつれて学生が受け取るスカウト数が増えるので埋もれてしまう（結果的に知名度の高い企業に返信が集中する）
- 運用工数がかかるため、採用リソースが潤沢にないと、成果が出るまで活用しきれない

RECCOOのDRサービス



低工数で運用ができつつも
高いスカウト返信率が期待できる

成果を出せる理由！

- スカウト一斉送信ができるため、
低工数で運用することができる
- 掲載社数を厳選することで、
学生からの高い反応率を維持している
- GMARCH／関関同立以上が7割のため優秀学生
に出会うことができる
（特に就活早期層の学生と出会える）

一般的な人材紹介サービスとの違い

よくある失敗事例



「採用人数の増加に対応できない…」

「複数の人材紹介サービスを使っているが
紹介数が少ない…」

△実際に起きること

- 採用決定しやすい企業に学生が多く流れるため、紹介数を担保すること自体が難しい
- 紹介会社1社で5名以上を採用するのは難しく、採用目標人数が増加すると別の施策が必要になる
- 紹介のみに依存すると、自社の採用力がつかない
- 採用単価が固定で下がりにくい

RECCOOの採用支援



多種多様な母集団形成チャンネルで
量・質を担保した採用を実現できる

成果を出せる理由！

- イベント、メディア、ダイレクトリクルーティング、送客といった様々なチャンネルを活用できる
- RECCOOが抱える母集団はGMARCH／関関同立以上が7割超えで、出会える学生の質も高い
- 母集団形成の成果へのコミットもちろん、採用プロセスへのアドバイザーも行うため、自社の採用力向上につながる

クライアント支援実績

ご支援企業を厳選しており、規模/知名度/業界を問わず採用成果を創出しています

大手



従来のメガバンクのイメージを払拭し、夏前に1万超のエントリー獲得



活用1年目から母集団数が倍増！
全エントリーの4割以上がRECCOO経由に

ベンチャー



新卒1期採用にもかかわらず、募集開始後わずか3ヶ月で4名の採用目標を達成



初めての新卒採用で
早慶・旧帝大の学生複数名から内定承諾

メガベンチャー

Leverages

全国行脚を通じてRECCOO経由のみで100名の内定承諾を獲得



人材紹介のみに頼らない新たなチャレンジ
採用人数50名の壁を突破

中小



知名度がない地方企業でありながら
幹部候補となる優秀学生20名から内定承諾



オンライン合説で大手に並ぶ人気ブースに
本選考エントリーが1年間で2.5倍に急増

新卒採用支援サービスの全体像

新卒採用に関するあらゆる課題・フェーズに応じたご支援が可能です

1

母集団形成支援

採用イベント、メディア、ダイレクトリクルーティングをはじめ、多種多様なチャネルでターゲット学生と効率よく出会えます。

2

新卒採用コンサルティング 採用コンテンツ制作

人材要件定義から競争戦略策定、コンテンツ設計、コミュニケーション戦略まで年間伴走を含めた支援を実施します。

3

採用実行支援（RPO）

面接・面談等の採用実務や、説明会・イベント参加を促すためのメール送付 / 架電による集客業務を代行します。

4

採用成功を支えるツール

クイックリサーチツール、AI適性検査といった採用を成功に導くためのツールもご用意しています。

新卒採用支援サービスの全体像

新卒採用に関するあらゆる課題・フェーズに応じたご支援が可能です

1

母集団形成支援

採用イベント、メディア、ダイレクトリクルーティングをはじめ、多種多様なチャネルでターゲット学生と効率よく出会えます。

2

新卒採用コンサルティング 採用コンテンツ制作

人材要件定義から競争戦略策定、コンテンツ設計、コミュニケーション戦略まで年間伴走を含めた支援を実施します。

3

採用実行支援（RPO）

面接・面談等の採用実務や、説明会・イベント参加を促すためのメール送付 / 架電による集客業務を代行します。

4

採用成功を支えるツール

クイックリサーチツール、AI適性検査といった採用を成功に導くためのツールもご用意しています。

RECCOOが抱える母集団の特長（1/2）

様々な会社／団体／サービスと提携し、優秀学生のタレントプールを抱えております

超上位校を含む
優秀学生タレントプール

約8万人！

キャリア教育支援NPO法人

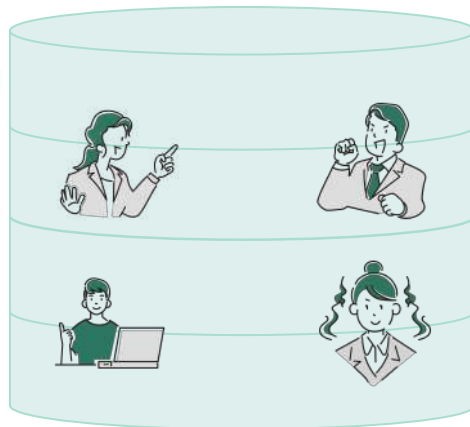


Z世代向け クイックリサーチツール



各大学の 体育会

音大生特化就活サービス



学力／適性検査サービス



ダイレクトリクルーティング
サービス



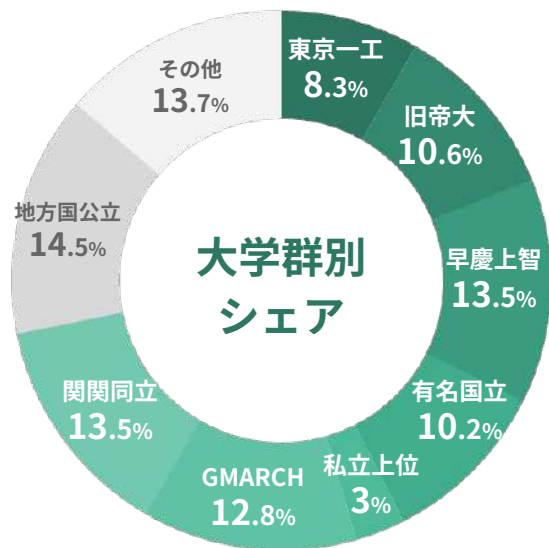
若者と企業との
共創プラットフォーム



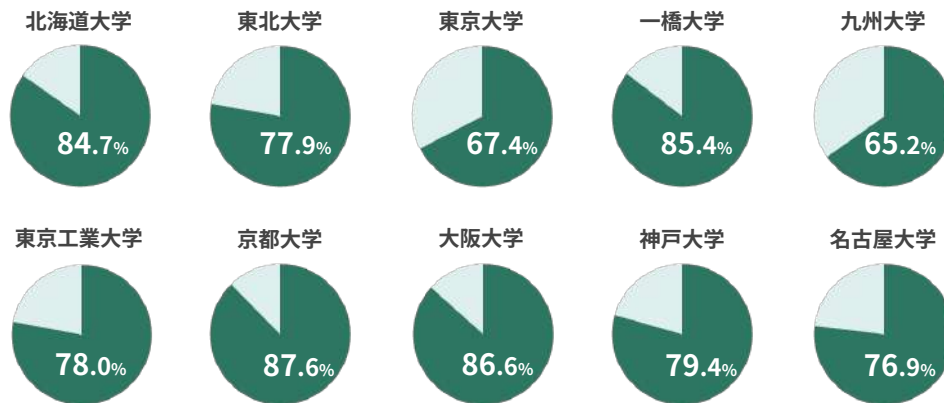
RECCOOが抱える母集団の特長（2/2）

他社サービスと比べても上位校比率が高いため、優秀学生との出会いの機会をより多くご提供できます

GMARCH・関関同立以上が7割超え



国内トップ大学の就活生の6～8割をカバー



※就職予定学生における24卒利用学生シェア（2023年1月）

RECCOOの母集団形成サービス

「母集団コミット」と「施策パッケージ」の2種類をご用意

母集団コミット

施策パッケージ

概要		採用数充足まで母集団数を保証 ※社数限定で提供しているため事前審査あり	採用課題に応じて母集団形成施策を組み合わせ パッケージとして提供
支援 範囲	戦略策定	定例でのお打ち合わせ時に口頭でアドバイスを実施	施策の成果最大化に向けて口頭でアドバイスを実施
	母集団施策～ 初期接点エントリー	週1ペースで情報共有いただき 両社合意のもと施策を検討・実施	ご発注いただいた施策を実行 ※エントリー数の保証はございません
	内定～内定承諾	貴社の責任のもと遂行 (モニタリング数値をもとにアドバイスは行います)	貴社の責任のもと遂行
納品終了定義		母集団KPIが充足	すべての施策の実施が完了
費用		初期費用 10名2,000万円（税別）～ ※超上位校（旧帝・早慶）：200～250万円、それ以外：150～200万円	パッケージごとに変動 ※個別にお見積りします
メリット		<ul style="list-style-type: none"> 必要な母集団数を確実に集めることができる コンサルタントフォロー付き 	<ul style="list-style-type: none"> 採用数によっては採用単価や費用が抑えられる
デメリット		<ul style="list-style-type: none"> 採用単価が下がらない ※規定人数を越えた場合は超過分の成果報酬費用が発生します	<ul style="list-style-type: none"> 水物になるリスクがある

母集団コミット_ご支援の流れ

合意した目標の達成に向けて弊社採用コンサルタントが伴走してご支援します

 繰り返し実施

数値計画の
合意

貴社作成の採用プロセス・計画をご提出いただき、その内容をもとに数値計画を相談の上決定します。

数値実績の
定期確認

数値実績を週1回ペースでRECCOOにご提供いただき、進捗を確認します。

追加施策の
提案・実行

計画との差分がある場合には、不足している母集団数を両社で合意した上で、追加の施策を提案させていただきます。

母集団コミット_特長

母集団コミットを活用することで採用ご担当者様が抱える様々なニーズに対応できます

採用ご担当者様のニーズ	必要なアクション	母集団コミットなら
採用の仕組みを作りたい	新卒ターゲット策定/採用ポートフォリオ/企業魅力抽出/マーケット分析 戦略設計/実行体制/プロセス設計/プロジェクト推進/インフラ数値構築/ベンダー選定	重要度の高いトピックに合わせて アドバイザーの実施
採用数を達成したい	ベンダー選定 / プロセスの実行 / チャネル配分	採用数充足まで接点機会を提供します
採用の質を上げたい	数ではなくターゲット含有数での施策の選定、 ターゲットに刺さる柔軟性の高い採用フローの設計	上位校/地方/女性 など ターゲット採用に必要な母集団形成施策の提供
採用工数を減らしたい	ベンダー対応減らす / 魅力づけ強化 / 見極め効率化 / 代行発注	150名コミット契約等も実施できる ポテンシャルとキャパシティを保有
採用依存度を下げたい	自社：「属人的採用 < コンテンツ x 採用フロー」での採用実現 サービス：紹介会社採用からの脱却	翌年卒以降のご利用は施策発注に切替可能
学生マーケットを知りたい	各種人材サービス会社のレポート分析 自社受験学生へのインタビュー	マーケットレポートや定例での情報提供実施
企業の動きを知りたい	各種人材サービス会社へのヒアリング 他社からヒアリング、学生からのヒアリング	非公開情報等を定例で情報提供実施

ご支援事例（母集団コミットご利用企業）

Leverages レバレッジズ株式会社

抱えていた課題

- 「量」と「質」の両方を実現できる採用チャンネルがない
- 東京以外の地方での採用に強いベンダーが見つからない

得られた成果

- RECCOO経由で「**100名内定承諾**」を実現（ベンター50社中1位）
- **全国25都市で合計1,000名以上の優秀学生**と接点を持てた
- キャリアに対して高い意識を持つ優秀な学生と出会えた

採用ご担当者様の声

夏インターシップのエントリー数は、数ある新卒採用支援ベンダーの中でもRECCOOがトップ。参加者の振る舞いを拝見していても、意欲や理解力が高く、こちらが期待する形で弊行に興味を持ってくれました。結論として、**早期学生をターゲットとした夏インターシップの集客**に関して、RECCOO経由で形成された採用母集団は**大きな成果に繋がりました**。



Sansan株式会社

抱えていた課題

- 採用目標が上がる中、人材紹介経由だけでは目標達成が困難に
- BtoB企業で認知度がなく、待ちの採用チャンネルでは集客が難しい

得られた成果

- **新卒採用人数「50名」**を突破、次は「**100名**」を目標に
- 自社に興味を示していない**潜在層にリーチ**できるようになった
- 新卒採用のプロセス・方法を一緒に変えてくれた

採用ご担当者様の声

担当コンサルタントには熱意を持って伴走いただき、とても感謝しています。弊社の要望にスピーディに対応し、どのベンダーよりも**踏み込んだ意見**を出してくれました。二人三脚で、**弊社の社員と同じ熱量で思考・行動してくれた**と思います。具体的な効果としては、形成できる有効母集団の「量」が**圧倒的**でした。出会う学生も弊社のターゲットとしっかりマッチしていて、内定承諾にも繋がっています。

施策パッケージ_母集団形成サービス一覧

採用課題に応じて各母集団形成サービスをパッケージ化してご提案します

一括エントリー



企業ロゴと会社紹介文を1か月間掲載するだけで1,000名のESを取得することができます。取得したリストへの個別アプローチは自由で様々な活用法が可能です

媒体掲載



弊社が運営・提携する媒体では掲載企業数を厳選することで1企業あたりの学生数を最大化。イベントを探す学生が多いことも特長で、企業知名度に関わらず応募を獲得できます

採用イベント



知名度に関わらず接点を持てる合同説明会や、学生の属性／志向性ごとに開催するセグメント別イベントなど、多種多様な企画のイベントをご用意しています

送客



ターゲット学生の条件をヒアリングさせていただき、様々なチャネルを通じて学生にアプローチを行い、貴社イベントにご送客します

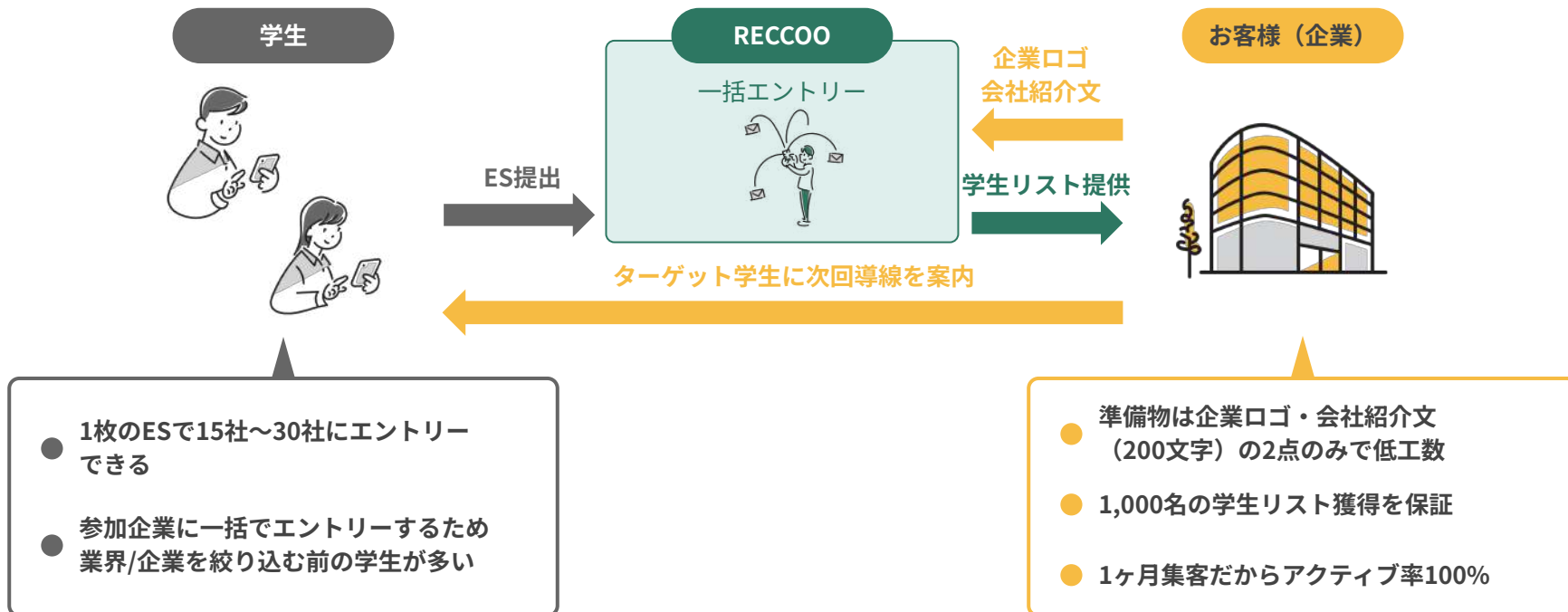
ダイレクトリクルーティング 「mikketa」



自社が会いたい学生に、スカウトの一括送信が可能。採用担当者の工数負荷を削減し、選考における見極めに時間をかけられます

一括エントリー：1か月で500名（1,000名）のES取得を保証

企業ロゴと会社紹介文を1か月間媒体に掲載するだけで、大量のリスト獲得を実現
さらに取得したリストへの個別アプローチも制限なく自由にご実施いただけます



媒体掲載

大手ナビ媒体では掲載社数が多く、学生は知っている企業を検索するため知名度の高い企業に人気集中。RECCOO運営のメディア他、提携団体のメディアにも出稿することで知名度に関わらず応募獲得が可能

特徴

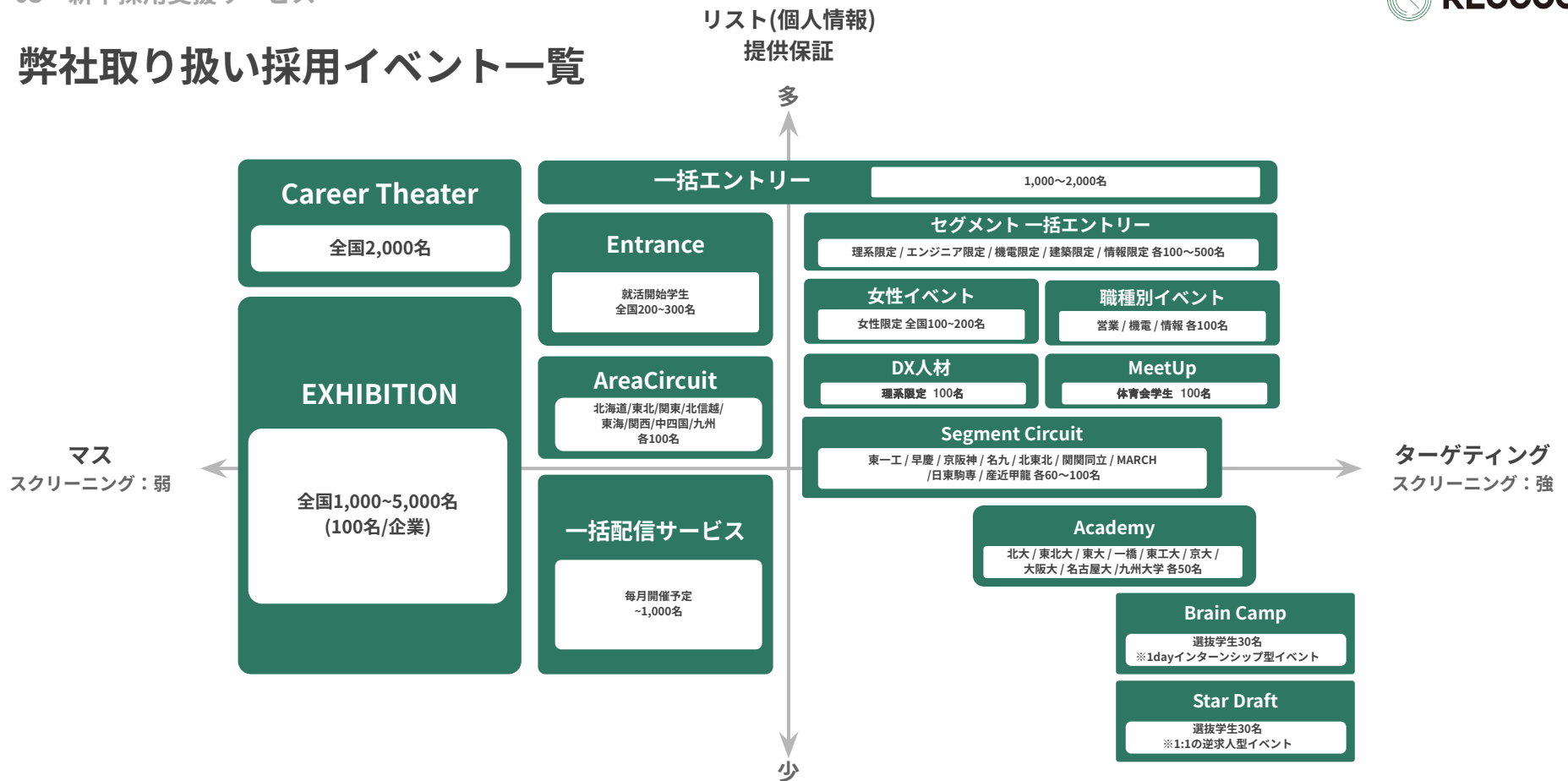
- ✓ イベントを探している学生が多い
- ✓ 学生の目に止まりやすい掲載数
- ✓ 説明会・座談会・セミナーなど載せられるコンテンツは自由



	RECCOO経由の場合	他社媒体
学生の利用目的	イベントを探す	企業名から探す
イベントを探す学生の割合*	83.1%	40.0%
学生数	8万人	25万人
上位校含有率	80%	20%程度
企業数	300社	約30,000社
1企業あたりの学生数	333人	8人

* 2023年10月 25卒生1,027名への調査結果（当社実施）

弊社取り扱い採用イベント一覧



※これらのイベントは、RECCOOが提携先から販売・運営を代行されているものです

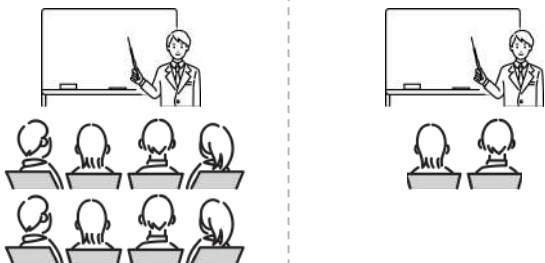
取り扱いイベント：オンライン合同説明会「EXHIBITION」

本イベントのコンセプトは「偶然の出会いが未来をつくる」

一般的な合同説明会と異なり、前半タームでは企業名を非公開にし、**タイトルのみで集客**を実施。企業知名度に関係なく、非関心層の学生へ効果的にアプローチすることができます

一般的な合同説明会

「企業を見て参加」するので、
知名度が高い企業に学生が集中



EXHIBITION

前半タームは「企業名非公開」で
学生との偶然の出会いを創出

ブース開催者非表示

【チーム×ITで社会を... 企業名非公開からITエンジニアを目指そう！<ミニプログラム... 企業名の記載なし！>

#年内内定 #仕事内容が... 学生層不問

※2ターム制で後半タームは通常の合説形式

※本イベントは、RECCOOが提携先から販売・運営を代行されているものです

ダイレクトリクルーティングサービス「mikketa」

自社が会いたい学生に、スカウトの一括送信が可能！

採用担当者の工数負荷を削減し、選考における見極めに時間をかけられます

特徴

- ✓ 上位校比率80%超のため優秀学生にリーチできる
- ✓ 掲載企業数を厳選しており、スカウトが埋もれない
- ✓ 全卒年度にアプローチ可能で活用の幅が広い



<ご利用企業の声>



アマゾンジャパン合同会社

業界：小売・流通 社員数：1001人以上
mikketa経由23・24卒内定承諾学生：13名

――採用戦略の中でのmikketaの立ち位置

マスではアプローチできない学生にアタックすることです。またmikketaの利用学生は反応が早い学生が多かったため、突発的に数を増やしたい時にも利用しました。



W2株式会社

業界：IT・通信 社員数：101~1000人
mikketa経由24卒内定承諾学生：3名

――mikketaのオススメポイント

他では出会えないような学生と会える。他の媒体との学生の被りが少なく、mikketaでしか出会えない学生が多いと感じました。承認率も比較的高く、インターン参加者の約3分の1がmikketa経由と高い割合を占めました。

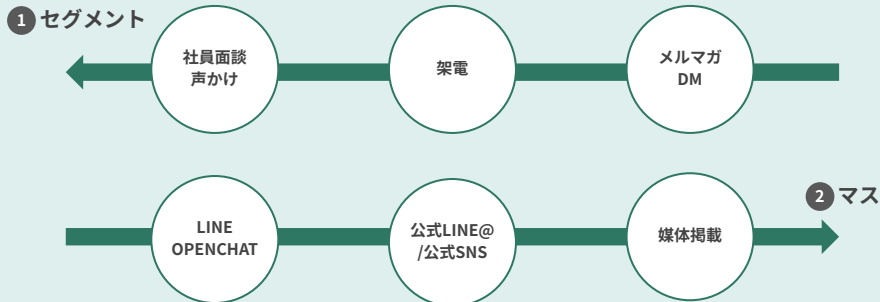
送客

多種多様なチャネルを通じて学生にアプローチを行い、貴社イベントにご送客します

特徴

- ✓ 多種多様なタレントプールに所属する優秀学生を中心に接点をもてる
- ✓ 集客後の学生の反応を収集してPDCAを回せる

＼RECCOOが有している全てのチャネルを活用して集客／



<2種類の送客メニュー>

1

セグメント送客

男女*、文理、学歴、地域などの定量情報をもとにご希望のセグメントで学生をご送客します

*性別を限定する場合、直接声かけは利用できません

2

マス送客

特に条件を設定せず、RECCOOが抱える母集団全体を対象にご送客します。

「とにかく単価を抑えて、ボリュームを出したい」
「媒体と併用で集客したい」ときにおすすめです

施策パッケージ例

貴社の採用課題に応じて最適なパッケージを作成してご提案します

超上位校学生

リスト提供+直接動員100名プラン

ご提供サービス

一括エントリー

媒体掲載

採用イベント

送客

ダイレクトリクルーティング

RPO

成果シミュレーション

- リスト提供数：1,000名
- 説明会/インターン直接動員数：100名

上位校学生

リスト提供10,000名+動員サポートプラン

ご利用サービス

一括エントリー

媒体掲載

採用イベント

送客

ダイレクトリクルーティング

RPO

成果シミュレーション

- リスト提供数：10,000名
- 説明会/インターン動員数：2,000名

理系×上位校学生

リスト提供600名+動員サポートプラン

ご利用サービス

一括エントリー

媒体掲載

採用イベント

送客

ダイレクトリクルーティング

RPO

成果シミュレーション

- リスト提供数：3,000名
- 説明会/インターン動員数：450名

支援事例（施策パッケージご利用企業）



株式会社三井住友銀行

ご利用サービス

一括エントリー

媒体掲載

採用イベント

送客

ダイレクトリクルーティング

RPO

採用成果

- 夏インターンの総エントリー10,000名の内、**RECCOO経由が3割超の3,200名。**

採用ご担当者様の声

夏インターンシップのエントリー数は、数ある新卒採用支援ベンダーの中でも**RECCOOがトップ**。参加者の振る舞いを拝見していても、意欲や理解力が高く、こちらが期待する形で弊行に興味を持ってくれました。結論として、**早期学生をターゲットとした夏インターンシップの集客**に関して、RECCOO経由で形成された採用母集団は**大きな成果**に繋がりました。



Nintホールディングス株式会社

ご利用サービス

一括エントリー

媒体掲載

採用イベント

送客

ダイレクトリクルーティング

RPO

採用成果

- 約4,000名の学生リスト獲得**
- RPOも活用して900名を説明会動員**

採用ご担当者様の声

弊社のサービスは、学生にとって接点のないBtoBサービスであり、さらに新卒1期採用ですので、**企業認知度が低い**。エントリーを十分獲得できるのかという点が大きな懸念でした。しかし、**一括エントリーで母集団形成を開始し、想定以上の学生リストを確保**できました。母集団へのアプローチ手段として同時に導入した『**RPO**』も相まって、**学生の動員が成功した**と思います。

新卒採用支援サービスの全体像

新卒採用に関するあらゆる課題・フェーズに応じたご支援が可能です

1

母集団形成支援

採用イベント、メディア、ダイレクトリクルーティングをはじめ、多種多様なチャネルでターゲット学生と効率よく出会えます。

2

新卒採用コンサルティング 採用コンテンツ制作

人材要件定義から競争戦略策定、コンテンツ設計、コミュニケーション戦略まで年間伴走を含めた支援を実施します。

3

採用実行支援（RPO）

面接・面談等の採用実務や、説明会・イベント参加を促すためのメール送付 / 架電による集客業務を代行します。

4

採用成功を支えるツール

クイックリサーチツール、AI適性検査といった採用を成功に導くためのツールもご用意しています。

RECCOOの採用コンサルティングの特長

とりあえずの数集めではない
超優秀層の学生を採用できるノウハウ

- ✔ **豊富な優秀人材の採用実績**
業務提携先のNPO法人にて2,000名超の優秀人材を毎年採用
- ✔ **採用実務経験に基づいたノウハウ提供**
国内大手／外資企業などで採用実務を経験してきたメンバーが
培った知識・ノウハウを体系化
- ✔ **机上の空論ではない施策を提案**
自社で母集団を抱えているため、
学生のリアルな生の声をすぐに収集できる環境を整備

戦略策定にとどまらない
母集団形成や実行まで踏み込んだ支援

- ✔ **母集団形成まで一気通貫で支援**
一般的な採用コンサルティング会社は戦略策定のための支援
となるが、優秀学生のタレントプールを抱えているため
母集団形成まで一気通貫で支援
- ✔ **実行（オペレーション）の強化も実施**
オペレーションにも入り込み、採用責任者や採用チームを
新たに雇用するのと同様以上の成果を創出できる

採用コンサルティング_ご支援内容ラインナップ

	施策一覧	概要
設計	人材要件定義	貴社内のペルソナ人材へのインタビューを元に、貴社経営幹部候補人材として活躍される可能性の高い人材像を定義します
	現状分析・経営資源の棚卸し	キーマンへのインタビューを元に、貴社の企業魅力・事業魅力等、魅力の整理を行います
	競争戦略策定	ターゲット人材に対して、貴社の魅力を適切に訴求していくためのポジショニング戦略及びアトラクト（魅力付け）ストーリーの設計を行います
	採用プロセス設計	人材要件定義と採用上の競争戦略に基づき、採用プロセスの入り口から出口までを設計いたします
	コミュニケーション設計	ターゲット学生との初期接点から、内定承諾までのコミュニケーション機会を設計し、入社意向度を上げ、次への面接動員率・最終的には承諾率を高めます
	説明会コンテンツ設計	ターゲット含有率の高い早期就活開始学生層との接触機会を創出するためのコンテンツを設計（魅力づけ、見極め観点を含めてコンテンツを設計）
	説明会資料作成	ターゲット学生との接触機会に、貴社魅力を適切に伝え、インターンシップへの選考遷移率を向上させるための会社説明会資料の作成・修正 ※制作に際してのデザイナー外注費用を含みます。
	インターンシップ設計	インターンシップで採用ターゲット学生に伝えたいメッセージを適切に伝え、採用要件への適合性を適切に図るためのコンテンツを設計し、貴社社員が当日運営するためのタイムライン資料等まで作成
実行	クロージング支援	内定前後の学生に対して、内定承諾率を最大化するためのクロージングプランの設計と、バイネームでの状況確認を元にしたクロージングコミュニケーションを設計
	定点観測	週に1度の定例MTGにて戦略設計の進捗すり合わせ、及び選考フェーズにおける定例での施策の振り返り及び対応策の検討
	トレーニング	リクルーターや面接実施担当者様向けに面談手法やコミュニケーションプランのインストールを行います

採用コンサルティング_ユースケース

1

優秀人材の採用

次世代リーダーの採用を目指したい、
事業家人材の採用を始めたい

2

新卒採用の開始・拡大

新卒採用を本格的に始めたい、
年間数十人規模で採用したい

3

採用ブランディング

コーポレートリブランディングを行い、
採用にも反映したい

4

歩留まり改善

ターゲット学生に接触はできるが、
承諾を取りきれない、理由がわからない

5

社内体制構築

採用の実行体制が作れず、
成果の出せる基盤を用意できない

成果事例（単年）

会社概要	ご支援概要	成果
従業員50～100名規模の成長中 デジタルマーケティングベンチャー	COO / CHRO代行として人事戦略を包括的ご支援。 新卒採用の戦略設計から実行支援まで プロジェクト全体のマネジメントを実施。	▶ 旧帝大等の上位校採用にシフトし、 初年度にて内定承諾20名の獲得に成功
従業員300名規模の 総合不動産ベンチャー	人事領域を包括的にご支援。 新卒採用において人事チームと連携して、 プロジェクトマネジメントを実施。	▶ 新規採用枠である幹部候補人材10名の 内定承諾獲得に成功
従業員40名規模の Web広告代理店ベンチャー	幹部 / MGR候補の初年度採用のため、 新卒採用の戦略設計から実行支援まで包括的に実施	▶ 年内で旧帝大等の上位校を中心に12名の 内定出し、既に3名が承諾済み、
創業9年目 急成長中の医療系の上場企業子会社	採用戦略設計から実務のプロジェクトマネジメントに 加え、オペレーション業務や面接代行などにより実行 面も包括支援	▶ 事業立ち上げ配属の新規優秀層採用枠にて、 1年目から内定承諾を獲得
マーケティングに強みを持つ 急成長事業創造ベンチャー	採用戦略の上流設計から採用実務のプロジェクトマネ ジメントに至るまで全てを実行	▶ 旧帝大学生4名の内定承諾を獲得 (昨対比400%)

成果事例（複数年）_広告ベンチャー企業

	23卒	24卒	25卒	26卒
支援テーマ	採用戦略の作り込み	採用戦略の磨き込み	戦略実行の自律自走	採用規模拡大
支援内容	<ul style="list-style-type: none"> 事業成長から逆算した人材要件定義 優秀人材を獲得する競争戦略 / 採用プロセス / コンテンツ / クロージング戦略設計 	<ul style="list-style-type: none"> 昨年度の戦略をベースに、詳細設計を磨き込み 採用拡大に伴い人事/採用の実行体制の確立を目指し、常駐型での実行管理 / ノウハウ移管に着手 	<ul style="list-style-type: none"> 採用体制の確立のため、常駐型での実行管理 / ノウハウ移管を継続し、自律的な採用チームを構築 	<ul style="list-style-type: none"> 採用人数の倍増（60名）に伴い、年間の母集団形成を強化 60名採用に耐えうる採用体制確立のため、常駐型での実行管理を継続
ご支援成果	<ul style="list-style-type: none"> 16名の承諾獲得（早慶・旧帝大以上 15名） サマーインターンを基軸とした採用戦略 / 採用体制を確立 	<ul style="list-style-type: none"> 昨年を上回る21名の承諾を獲得（早慶・旧帝大以上 18名） 超上位校採用における再現性の高い採用戦略を確立 	<ul style="list-style-type: none"> 33名の承諾を獲得（早慶/旧帝大以上 20名） 自律的に採用企画／採用実行を担える採用の実行体制の確立 	<ul style="list-style-type: none"> 6,000名以上の選考参加を実現 60名以上の承諾を獲得見込み（早慶/旧帝大以上 30名前後）

成果事例（複数年）_地方不動産企業



	23卒	24卒	25卒	26卒
支援テーマ	採用戦略の作り込み	採用戦略の磨き込み	採用規模拡大 (関東圏以外)	採用規模拡大 (関東圏を含む全国)
支援内容	<ul style="list-style-type: none"> 通常採用に加え、経営幹部候補採用を開始 経営幹部候補採用の要件定義と選考体験を設計 <ul style="list-style-type: none"> - 通常層：地元の私立大学 - 経営幹部候補：関関同立 / 国公立以上 	<ul style="list-style-type: none"> 昨年度の採用戦略をベースにしつつ、採用の大規模化を企図したアップデート 採用拡大に伴う採用実行体制の確立を目指し、採用責任を事業部側にも持たせる形で体制変更を支援 	<ul style="list-style-type: none"> 採用人数の増加に耐える選考プロセス・コンテンツを再設計・実施 ～100名の採用対象学生の採用クロージングが実施できる仕組みの設計・実施 	<ul style="list-style-type: none"> 採用人数の更なる増加（30名）に伴い、対象地域を拡大した大規模な母集団形成の設計・実施 20回程度のインターンシップ開催とその後のクロージングに耐える実行体制の強化
ご支援成果	<ul style="list-style-type: none"> 初の旧帝大からの採用実績を創出 2名の承諾獲得 	<ul style="list-style-type: none"> 昨年を上回る10名の承諾を獲得 将来の採用数 / 採用種別の拡大にも耐えうる採用の実行体制の強化 	<ul style="list-style-type: none"> 20名の承諾を獲得 自律的に採用企画／採用実行を担える採用の実行体制の確立 	<ul style="list-style-type: none"> 40名の承諾を獲得見込み（関東圏学生10名程度）

成果事例_コンテンツ制作

就活生からリアルな声を収集し、得られたインサイトをもとに採用成果に繋がる学生満足度の高いコンテンツ（説明会 / インターンシップ）を制作いたします



就活生の満足度が高い
ベンチャー企業としてGOLD賞を受賞した
8社中7社をRECCOO支援企業が占めています

-  …インターンシップ制作 / 母集団形成支援
-  …母集団形成支援

出典：株式会社株式会社ワンキャリア「就活口コミアワード2023 ベンチャー部門」

新卒採用支援サービスの全体像

新卒採用に関するあらゆる課題・フェーズに応じたご支援が可能です

1

母集団形成支援

採用イベント、メディア、ダイレクトリクルーティングをはじめ、多種多様なチャネルでターゲット学生と効率よく出会えます。

2

新卒採用コンサルティング 採用コンテンツ制作

人材要件定義から競争戦略策定、コンテンツ設計、コミュニケーション戦略まで年間伴走を含めた支援を実施します。

3

採用実行支援（RPO）

面接・面談等の採用実務や、説明会・イベント参加を促すためのメール送付 / 架電による集客業務を代行します。

4

採用成功を支えるツール

クイックリサーチツール、AI適性検査といった採用を成功に導くためのツールもご用意しています。

採用実行支援（RPO）サービスの全体像

貴社採用活動における課題のご状況によって、必要なリソースとその配分の仕方は様々あるかと存じます
 以下は、採用プロセスの各ステップにおいて、弊社採用代行チーム活用の一例として示します



採用実行支援（RPO）サービスの強み

01

新卒採用における実行領域すべてを支援可能

実行領域すべてを支援できるので採用フローの変更にも柔軟に対応できる。
カスタマイズできる例）GD依頼→面接への変更

02

コンサル / 母集団(集客) / 実行領域を一気通貫で支援可能

自社で母集団を有しているため、就活生の最新動向を常にキャッチアップできる。
得られた情報をもとに支援内容をブラッシュアップできるため成果が出やすい。

03

代行によって得られたノウハウは自社知見として蓄積

学生とのコミュニケーションによって得られたノウハウ（成功事例/失敗事例含む）はお客様に還元。
今後内製で運用することになった際にも使える知見として溜まる。

採用実行支援（RPO）サービスのラインナップ（1/2）

常駐型人事代行



概要

弊社メンバーを、貴社への出社（もしくはオンライン）にて、貴社採用担当者としてご活用。週単位での定期的な稼働が可能で、週1～5日まで、課題に合わせたご活用が可能です。

※ 派遣、請負とは異なります

※ アサイン要望・金額はすり合わせさせていただきますと幸いです

解決できる課題

- 採用活動全般における工数の確保
- 採用活動の実行のみならず、実行により見えた課題提起

¥1,200,000~/月

※ひと月単位でのご契約

集客代行



概要

架電 / メール / SMSの代行による母集団形成をサポート。ATS運用なども承れます。

解決できる課題

- オペレーションの構築/実行工数が足りない
- 集客のノウハウが貯まらない
- 選考ファネルの歩留まりが上がらない

架電：¥650,000~/月 ※1人月の場合

メール / SMS：¥100,000~/月

採用実行支援（RPO）サービスのラインナップ（2/2）

インターンシップ 説明会運営代行



概要

年2~300回イベントを行うチームが
説明会/インターン開催を支援、効率化

解決できる課題

- 初のインターン/説明会でノウハウがない
- 採用コア業務に集中できる時間がない
- 参加者満足度を上げたい

¥650,000~

※1人月の場合

アセスメント代行 （面接 / GD）



概要

面接/GDなどアセスメントを実施
合格者へのFBでアトラクト面もカバー

解決できる課題

- 大勢の学生の初回選考実施工数の確保
- 次の選考に向けた、合格学生への
フィードバック実施によるアトラクト

¥1,200,000~

※1人月の場合

クロージング代行



概要

内定者や承諾者に向けた面談を実施

解決できる課題

- 内定者のフォロー工数が足りない
- 第三者視点で面談を行うことで候補
者の本音を引き出し、クロージング
に役立てる

¥1,200,000~

※1人月の場合

採用実行支援（RPO）サービスの活用事例①

人材系スタートアップ企業

課題

- インターンシップ開催や10名以上の採用経験がなく、ノウハウがない
- 工数不足
- 学生のクロージングやアトラクトの方法がわからない
- 優秀層の学生獲得に必要なナレッジがない
- 学生評価/見極めの練度が低い

支援内容

集客代行

説明会
インターンシップ
運営代行

クロージング

採用成果

インターンシップ経由での承諾率の目標対比 **130%**

人事チーム組成初年度の総合職新卒採用活動において、インターンシップ当日での内定承諾を獲得

インターンシップの参加率 **95%**

初開催のインターンシップにおいて、参加率目標85%を上回る（欠席は体調不良の2名のみ）

採用実行支援（RPO）サービスの活用事例②

マーケティングベンチャー企業

課題

- 2万人以上の個人情報を管理する方法がない、管理しきれない
- ターゲット学生のエントリーを取りこぼさないようにしたい
- 優秀学生の見極めを行いたい
- 面談や面接などクロージングにかかる重要な部分に工数を割きたい
- 学生面談やクロージングできる人材の層を厚くしたい

支援内容

集客代行
(ATS運用含む)

説明会
インターンシップ
運営代行

アセスメント代行

採用成果

11月末時点で、26卒の内定承諾を目標の1/3獲得

最終選考予約からの着席率 80%

インターンシップ予約からの着席率 95%

選考フローにおける全KPIを100%以上で達成

新卒採用支援サービスの全体像

新卒採用に関するあらゆる課題・フェーズに応じたご支援が可能です

1

母集団形成支援

採用イベント、メディア、ダイレクトリクルーティングをはじめ、多種多様なチャネルでターゲット学生と効率よく出会えます。

2

新卒採用コンサルティング 採用コンテンツ制作

人材要件定義から競争戦略策定、コンテンツ設計、コミュニケーション戦略まで年間伴走を含めた支援を実施します。

3

採用実行支援（RPO）

面接・面談等の採用実務や、説明会・イベント参加を促すためのメール送付 / 架電による集客業務を代行します。

4

採用成功を支えるツール

クイックリサーチツール、AI適性検査といった採用を成功に導くためのツールもご用意しています。

AIを活用したクラウド型適性検査 「アッテル適性検査」

母集団から本当に入社後に活躍・定着できる人材を見極められるAIを用いた高精度のクラウド型適性検査。専任のカスタマーサクセス担当が、導入から活用・振り返りまで伴走するため、しっかりとした活用が可能

特徴

- ✓ AIを用いた「応募者がごまかせない」適性検査
- ✓ 「自社従業員と比較」することで、精度高く見極め
- ✓ 定額制・受け放題で、安価(36万円/年~)に活用可能
- ✓ 追加費用はなく、多様なレポートも使い放題
- ✓ 弊社母集団サービスと組み合わせることによる相乗効果

「採用」に加え、「配置」や「退職予防」にも利用可能/



他社サービスとの比較

		アッテル	他社適正検査
個人結果	個人レポート	○	○
	様々なレポート	追加費用なし	オプション
分析 ※サポートつき	従業員と応募者の比較	追加費用なし	オプション
	自社独自の採用基準作成	追加費用なし	オプション

ご利用企業(一部)



クイックリサーチツール 「サークルアップ」

就活生を中心とした大学生20,000名を対象に、最短5分でリサーチ完了

特徴

- ✓ 大学別・男女別にセグメントを絞れる
- ✓ 100サンプルが平均10分で回収できる（最短5分）

活用イメージ(一例)

- ターゲット学生のニーズを把握し、訴求を決める
- どの採用メッセージが学生に刺さるか、A/Bテストをする



採用支援使い放題パック

3ヶ月 | 55 万円 (税別)

6ヶ月 | 100 万円 (税別)

12ヶ月 | 180 万円 (税別)

※上限なしで使い放題
※他社事例の共有や設問設計をサポートします

04

組織変革/経営変革支援サービス

利益を生み出す「事業」の構築と、事業を駆動する「組織」の構築を統合的に取り扱うことで、実効性 / 再現性のある「経営変革」を推進

Corporate Transformation Business

世界で戦える**企業**を創出 / **経営変革**事業



事業の拡大 / 成長を駆動する
「人材獲得」 「組織構築」

事業 / 組織の両面を統合した
経営戦略の策定 / 実行



将来の利益伸長をもたらす
「事業企画」 「事業開発」



HR Business

世界で戦える**人**と**組織**を創出



Scoville

AI / IoT Business

世界で戦える**事業**を創出

経営変革 / 組織変革 / 事業開発の経験を豊富に持つメンバー (1/2)

出谷 昌裕 / 代表取締役CEO



京都大学卒業。同大学大学院在学中に有機発光材料の研究で特許を取得。同時期にキャリア教育支援NPO法人en-courageを設立。新卒で株式会社SMSへ入社。同社でウェブメディア事業に従事後、株式会社FreakOutへ入社し、子会社立ち上げに尽力。2015年3月に株式会社scovilleを創業。現在計4社で取締役を務める。

船生 高広 / 取締役CSO



早稲田大学卒業。明治安田生命保険相互会社を経て、2006年より株式会社SMSに参画。介護 / 保育領域の事業にて、マネージャーとして戦略設計 / 実行 / 人材育成などを経験。その後、全社戦略 / 全社人事戦略の策定から実行までをリード。さらに買収先子会社を役員として経営。2020年に当社参画。

林 晃佑 / 取締役



京都大学卒業。在学中に起業。その後、株式会社リクルートに入社し、ITを活用した複数の新規事業開発に従事し、リクルートのグループ会社の代表取締役社長を歴任。EdTech領域での起業を経て、トライグループで執行役員として、IT事業開発 / 人事を管掌。

松川 顕治 / 取締役



京都大学卒業。在学中に起業。JPモルガン証券にて、デリバティブ商品の開発 / トレーディングに従事。その後、エムスリーで最年少マネージャーとしてコンシューマー事業を担当し、リクルートのグループ会社の取締役に就任。EdTech領域での起業を経て、トライグループで執行役員として、IT / 情報システム部を管掌。

塩見 拓也 / 執行役員



京都大学法学部卒。幹部候補としてJTに入社し、経営企画 / 新規事業 / マーケティングを経験。ウエディング企業CRAZYでブランディング / マーケティング / PRチームの立ち上げ。当社では、ベンチャー企業を中心に、経営視点の採用変革 / 組織変革を支援。人材 / 組織開発を専門とする株式会社EoDのCOOを兼務。

大西 雄貴 / 執行役員



東京大学大学院修了。Bain & Companyに新卒入社し、様々な大手企業（小売・消費財・IT・生命保険等）への経営コンサルティングに従事。全社戦略・中期経営計画の策定・PMI・海外進出・営業組織改革など、多岐にわたるテーマでアドバイザーを提供。当社参画後、事業戦略 / 人材開発等のテーマで経営支援を実施。

経営変革 / 組織変革 / 事業開発の経験を豊富に持つメンバー (2/2)

宮崎 貴士 / 執行役員



在学中の起業を経て、2015年にリクルート入社、メディア営業、全社及び学び領域の経営企画、葬儀介護領域の新規事業開発に従事。2019年にXTech株式会社に参画し、子会社の代表取締役役に就任。その後、エキサイト株式会社の経営再建に参画、執行役員に就任。複数の子会社の取締役を歴任。

草深 生馬 / 執行役員



2011年にIBM Japanへ新卒で入社。人事部にて新卒採用と部門担当人事に従事。2014年にGoogleに参画し、国内新卒採用プログラムの責任者、MBA採用プログラムのAPACリードを兼任する傍ら、Googleの人事制度について社内研究プロジェクトを組織し、人事制度のコンサルテーションや講演を実施。2020年に当社参画。

渡邊 俊輔 / 執行役員



2006年にリクルートに入社し、HR領域でソリューション営業、新サービスの企画開発、ゼネラルマネージャーを経験。リクルートHD全社表彰を受賞。2016年からエンタープライズ営業部の部長・関連会社の代表取締役社長を兼任。各部門の事業戦略立案・推進に従事。Fintech SaaSのエンペイの執行役員を経て、当社参画。

李 卓霖 / Executive Consultant



東京大学大学院修了。McKinsey & Companyにて、マネージャーとして大手企業の組織改革 / 営業改革のコンサルティングに従事。その後、エムスリー株式会社にて、法人向け事業の事業リーダー / 事業人事リーダー / グループ会社の取締役等を歴任。

長谷川 達哉 / Executive Consultant



アクセンチュア戦略グループにて、大手企業（モバイル通信キャリア、損害保険、総合電気メーカー等）の事業戦略立案やM&Aコンサルティングに従事。その後Web、関連サービスで起業し、9年間経営の後に事業譲渡。スタートアップ企業役員などを経て、当社参画。

中神 貴之 / Executive Consultant



東京工業大学大学院修了。株式会社野村総合研究所にて、20年超経営コンサルタントとして従事。その間、製造業や通信業等の大手企業向けの事業戦略 / 新規事業 / 企業再生 / M&A支援など、幅広いプロジェクトに従事。その後有限責任監査法人トーマツにて、政府プロジェクトや大手メーカーのM&Aプロジェクトを、責任者としてリード。

当社ならではの経営変革アプローチ：3つのポイント

前項にてご説明済み

事業 / 組織の両面を統合した
経営戦略の策定 / 実行

将来の利益伸長をもたらす
「事業企画」 「事業開発」

事業の拡大 / 成長を駆動する
「人材獲得」 「組織構築」

1

「成長をリードできる才能」を
必要数確保するコミットメント型採用

2

高い強度での利益創出を可能にする
「利益人材化パッケージ」

3

「事業企画×戦略人事」で
飛躍的な事業成長を先導する包括的な協働

2 高い強度での利益創出を可能にする「利益人材化パッケージ」

利益を生み出す「型」の構築・浸透と、高い強度での「駆動」の両輪により、「高利益人材」を再現性高く生み出す

利益人材化パッケージ



利益的行動の「型」

- 各職種での「利益を生み出す行動」の体系化
- 「利益を生み出す行動」を高いレベルでとれる人材を輩出するための、再現性の高い育成の仕組み作り



高い強度での「駆動」

- MVVの策定・浸透 / スタンス開発研修等の施策を活用した、個人目線を超えたコミットメントの醸成
- 持続的な駆動を動機づける「人事制度」の設計



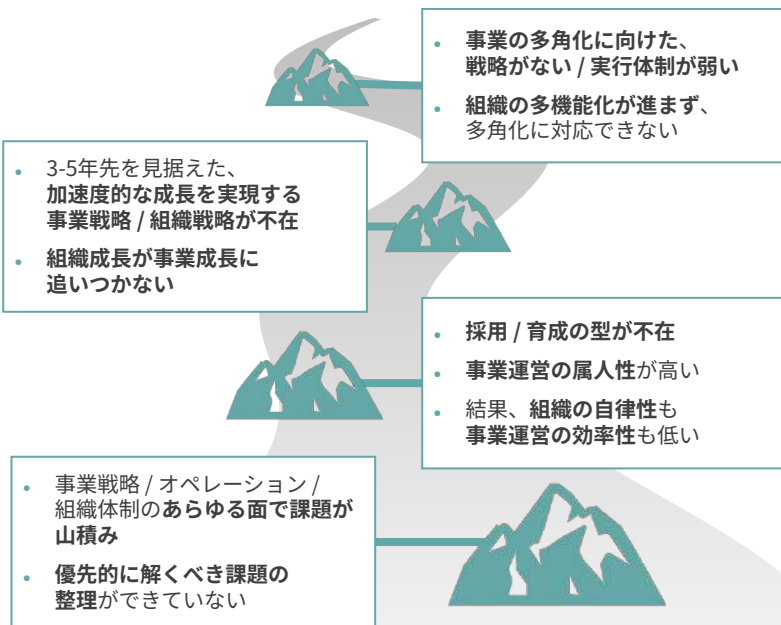
「高利益人材」

- 強烈な目標達成意欲 / 使命感を持つ
- 柔軟な発想や突破力を発揮
- 早期に戦力化、一定確率で事業 / 組織を牽引する中核人材へと成長

3 「事業企画×戦略人事」で、飛躍的な事業成長を先導する包括的な協働

個社ごとの状況と成長フェーズ毎の事業課題 / 組織課題を踏まえ、包括的な協働を通じて「事業成長」を実現

成長フェーズ毎の事業課題 / 組織課題例



課題解決のための包括的協働

• 包括的協働の「テーマ」

- 利益ポテンシャルを最大化する成長戦略 / 事業企画 / 事業開発
- 経営視座での人事機能の戦略設計 / 実務推進 (シェアードCHRO)
- 新規事業 / M&A及びPMIを通じた非連続成長
- AI開発 / 活用を通じた生産性向上

• 協働の「体制」

- 経営変革 / 組織変革 / 事業開発の豊富な経験を持つプロフェッショナルメンバーが協働をリード
- 「利益人材」のロールモデルにもなるコンサルタントが、「半常駐」で実務推進
- 3-5年先を見据え、経営陣と密に連携しながら、経営目線で協働の方向性を丁寧にすり合わせ

**ご関心をお持ちいただけるようでしたら、
豊富な経験を持つ当社担当者とお打ち合わせを設定させていただきます**

お打ち合わせ内容のイメージ

- 本ご紹介した内容のより具体的な説明
- 当社による過去のご支援事例のご紹介
- 貴社の課題感 / 協働を通じて実現したいことのヒアリング
- 貴社の状況を踏まえた、必要な取り組みの方向性に関するディスカッション
- 協働体制 / スケジュール / 費用感 等

End of File
