



ノウハウ資料

採用力を上げる！ ダイレクトリクルーティング 運用ポイント & 改善事例

お問い合わせ先

電話番号：03-5908-8447 受付時間：平日10:00～18:00

INDEX

はじめに	p.1～
ダイレクトリクルーティングについて	p.2～
見るべき指標と改善事例	p.18～
Lピックアップ	p.20～
L開封	p.29～
L返信・応募	p.41～
自社の採用力を高めるために	p.51～
まとめ	p.57～
ネオキャリアについて	p.58～

はじめに

ダイレクトリクルーティングは**即戦力採用に非常に適している**採用手法です。

ただ、人手不足の中で多くの企業が即戦力を求めているため、人材獲得の競争率は上がっています。

このような状況では、**自社の採用力を上げて**、競合他社に負けないように欲しい人材を獲得していく必要があります。

この資料では、ダイレクトリクルーティングを利用するにあたって特に重要である

- ・ **媒体選定とスカウト配信のポイント**
- ・ **ダイレクトリクルーティングにおける採用力をアップさせる方法**
- ・ **実際の改善事例**

をご紹介します。

日々ダイレクトリクルーティングの運用改善に取り組んでいるカスタマーサクセスが語る運用ノウハウを、ぜひ貴社の採用活動にお役立ていただければと思います。

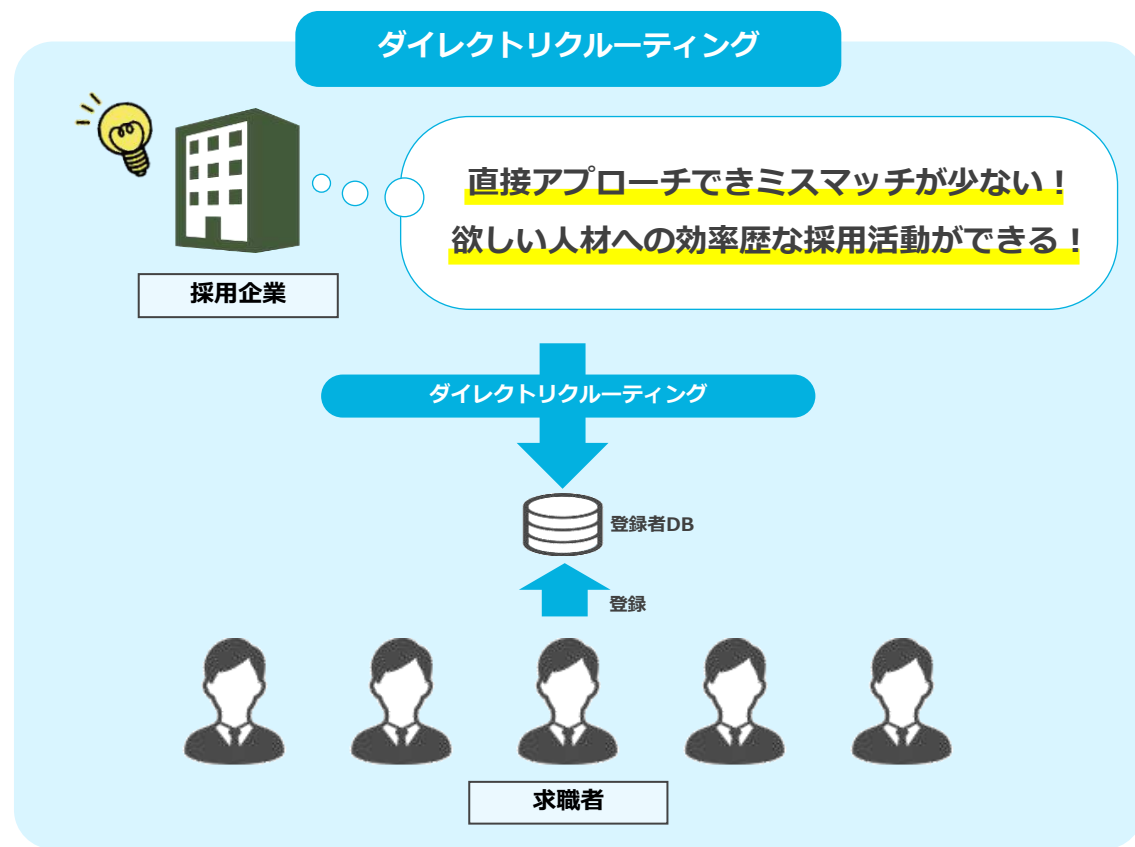
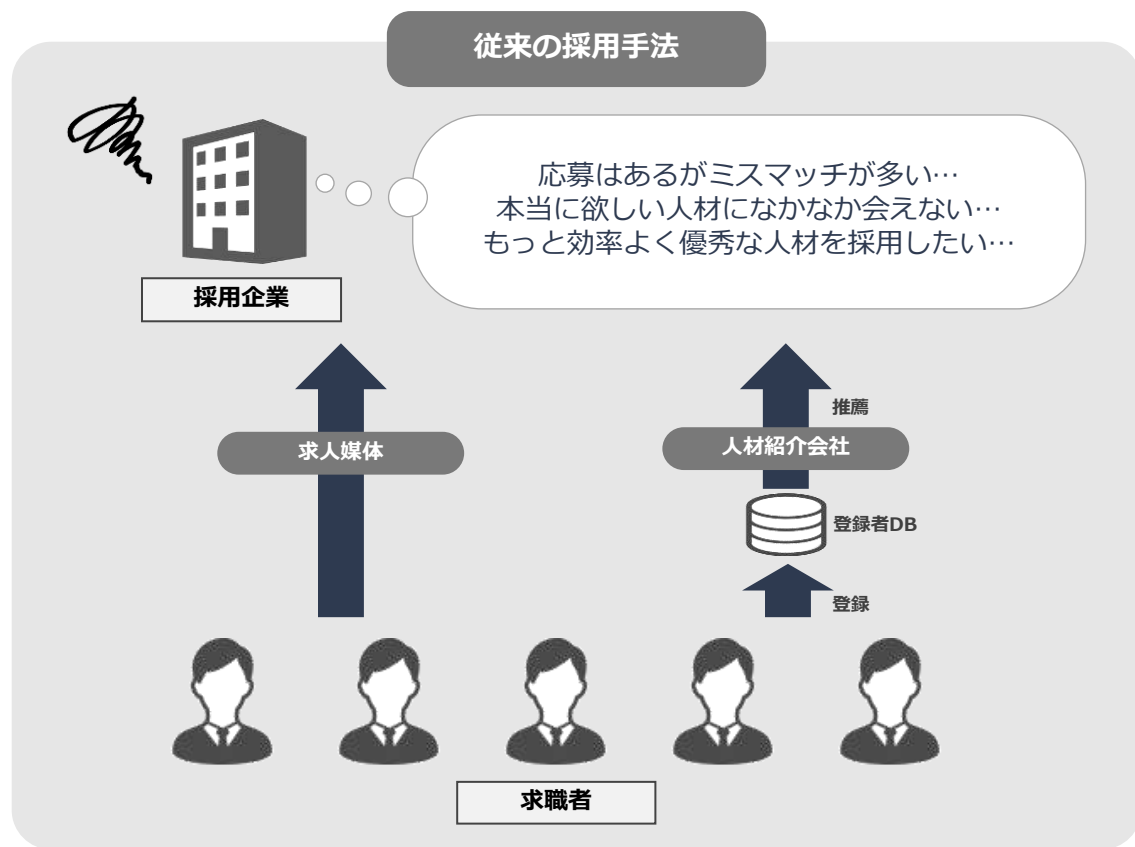


ダイレクトリクルーティングについて

ダイレクトリクルーティングとは

ダイレクトリクルーティングとは、企業が求職者に対して直接スカウトを送りアプローチする採用手法です。

従来の手法は「待ち」の採用だったのに対し、ダイレクトリクルーティングでは**企業側から能動的に動く「攻め」の採用が可能**になります。



他の採用手法との比較

他手法と比較すると、**質が高いけれども工数負荷がかかる**手法だということがわかります。

	質	母集団	工数負荷	費用
ダイレクト リクルーティング	◎ ターゲットに絞った 採用活動のため質は高い。	△ 絶対数というより、ターゲット 母集団の形成可能。	× スカウトメールなど、 拘れば拘るほど工数はかかる。	○ 媒体により変動するが、紹介経由 より費用は割安となる。
求人メディア (就職支援サイト) (WEBプロモーション)	× ターゲット外の求職者が 応募してくる可能性がある。	◎ 質に関係なく応募が可能 そのため母集団は集まる。	△ 応募多数の場合は、 書類選考や面接日程などの 受付対応の負荷が多くなる。	△ 掲載費用は比較的安い、採用成功 に繋がらず、結果として割高になる ケースがある。
人材紹介 (エージェント)	○ 紹介会社による絞込み有。 紹介料が高い会社に優先的に 紹介される難点あり。	× 優秀な候補者は、年収の高い企業に 紹介される。	◎ 求職者とのやりとりは 紹介会社が代行。	× 成功報酬型だが紹介フィーが高い。 大量採用に向かない。
イベント	△ 企業が求める求職者が集まるとは 限らない。イベント選定によって 変わってくる。	○ 一度に多くの求職者と 出会うことができる。	△ 時間を拘束されるため、 採用担当者の負荷が多くなる。	◎ 紹介会社や特化型サイトより安く 採用できる可能性がある。

ダイレクトリクルーティングの主な種類

ダイレクトリクルーティングの種類は主に以下の3つです。今回はスカウトメールに特化してご紹介します。



SNS



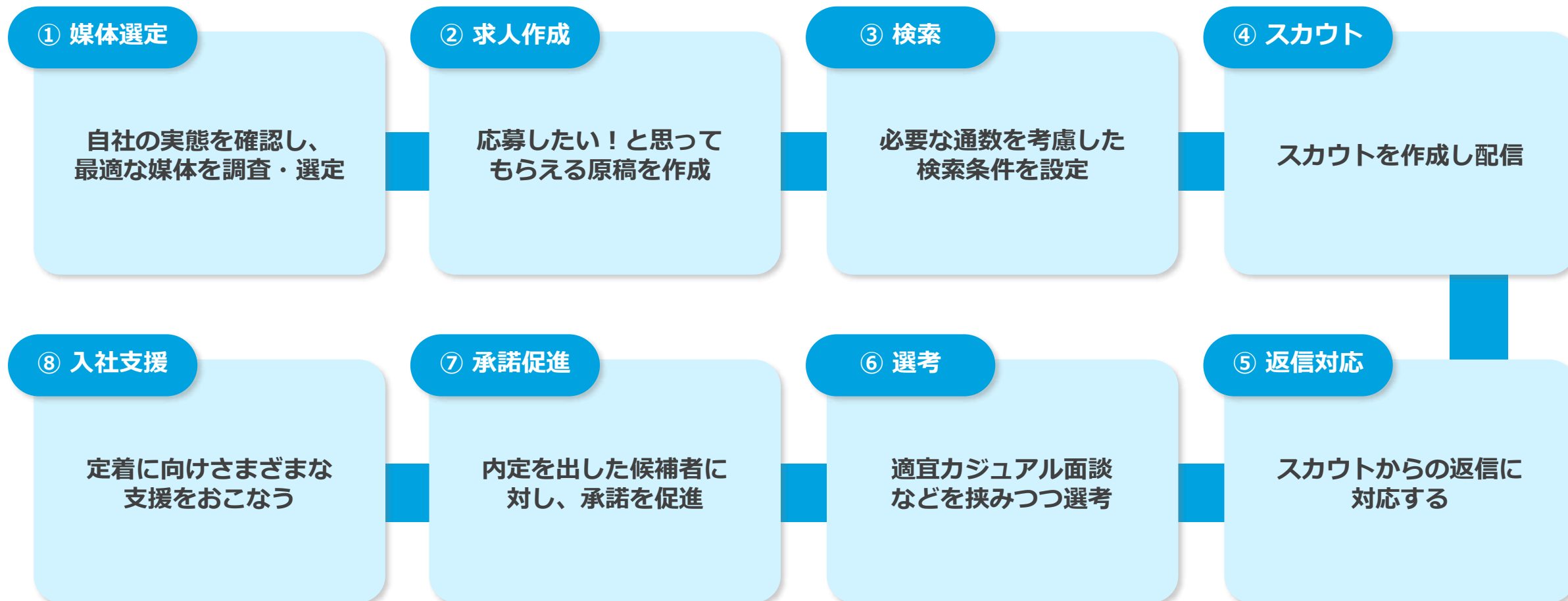
勉強会やイベント



スカウトメール

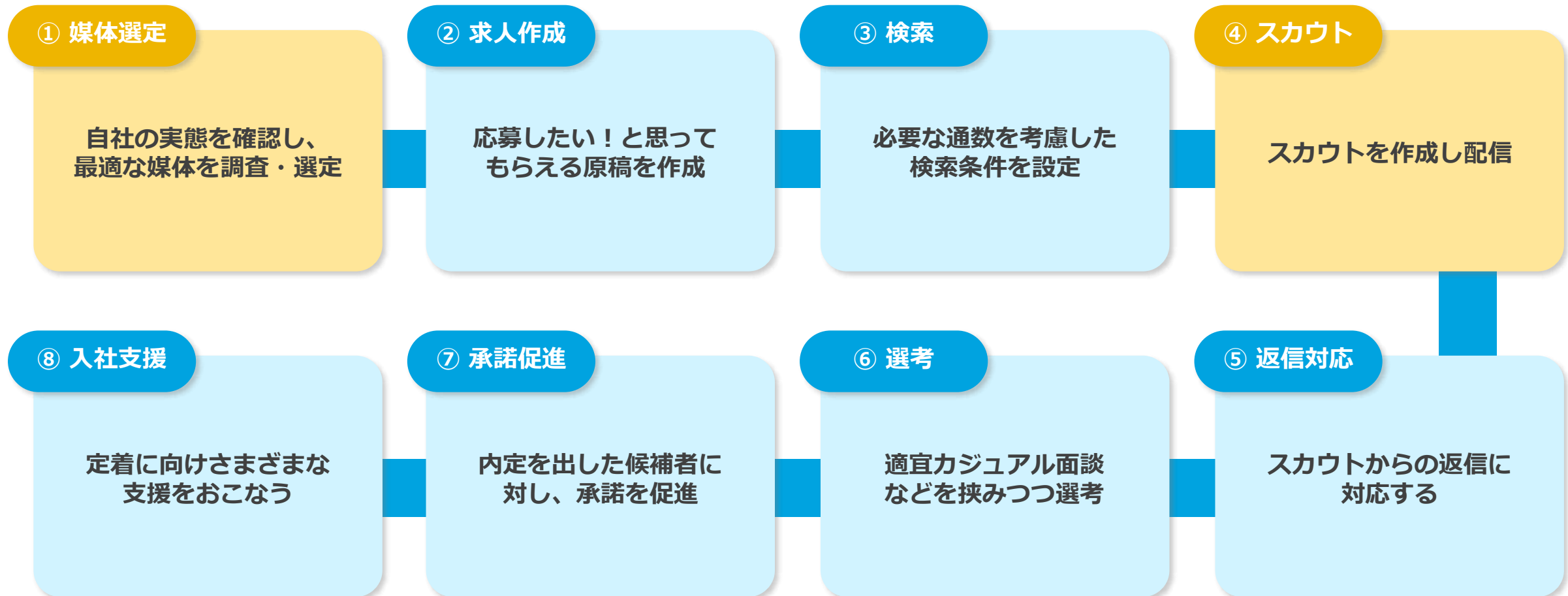
スカウトメール 基本的な進め方

スカウトメールを使ったダイレクトリクルーティングは、基本的に以下のように進めます。



特に重要なポイント

特に重要なポイントは、①媒体選定と④スカウトです。



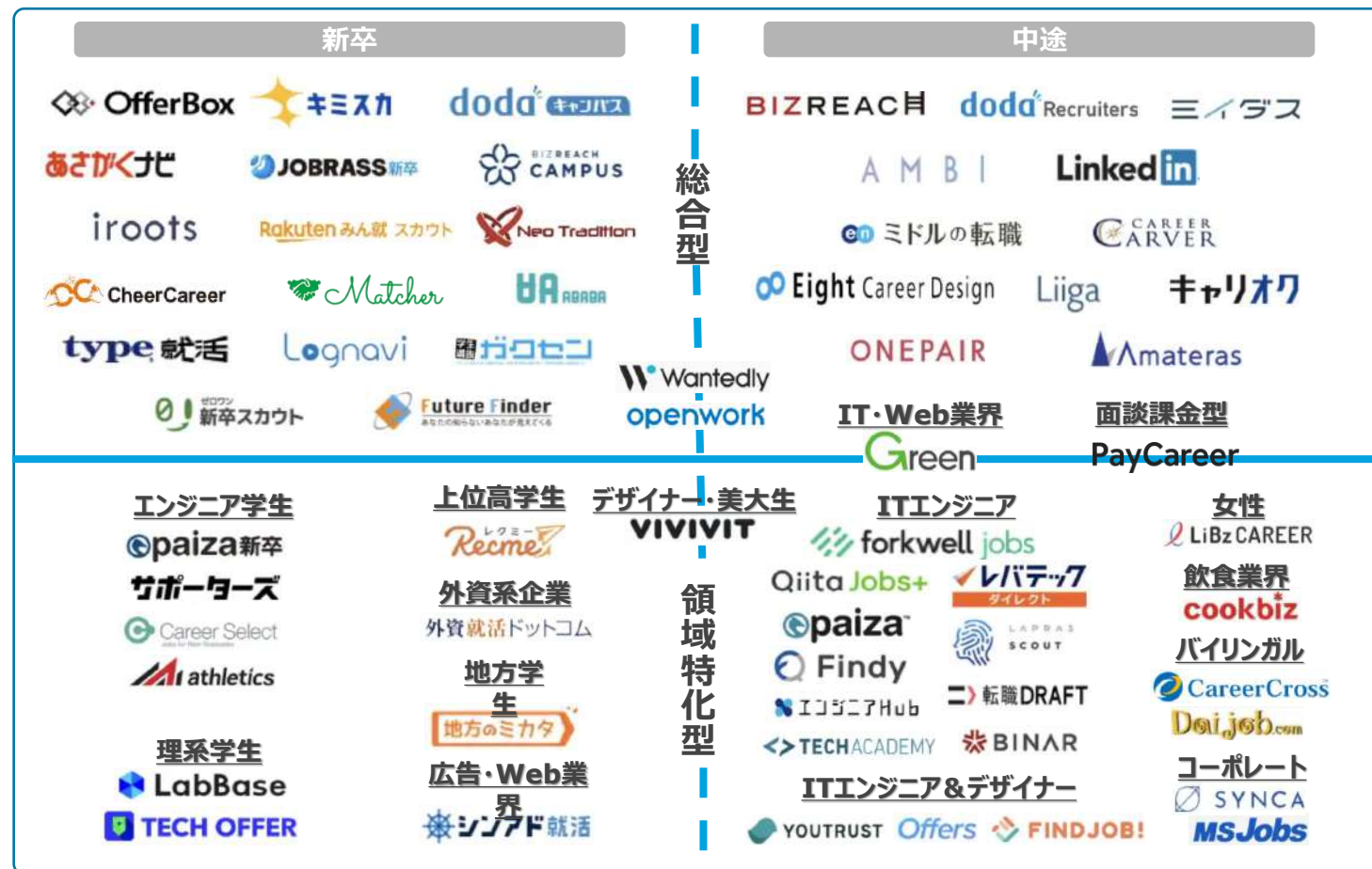
① 媒体選定

**自社の実態を確認し、
最適な媒体を調査・選定**

成功のためのポイント ～媒体選定～

ダイレクトリクルーティングでの効果を発揮するには…

👉 正しい媒体選びが重要



成功のためのポイント ～媒体選定～

自社に合う媒体の見極めポイント STEP1・2・3

自社のペルソナに合う人材の
登録があるかどうか



アクティブユーザーが
多くいるかどうか



コスト面の確認



費用対効果がマッチしてる
予算内の活用が可能か

競合調査



競合企業が出している
求人の条件などに対して
どう戦っていくのか

成功のためのポイント ～媒体選定～

自社のペルソナに合う人材の
登録があるかどうか



ペルソナ事例

▼山田太郎/男性/28歳

- ・株式会社〇〇：エンジニア（3年6か月）
- ・働き方：リモート70%/オフィス30%
- ・経験：Java3年半
- ・休日：ゲームをして過ごすことが多い
- ・悩み：マネジメントの時間が増えてきており、コードを書く時間が減ってきていること。



1

カテゴリー別で媒体を振り分け

新卒or中途／職種（総合型or領域特化型）／年齢層
ミドル層orハイクラス層／エリア

2

ペルソナを検索条件に落とし込み

↳ マッチ度を確認

キャリアの年数や理想条件を固めすぎないこと！！
Must条件は何か／自社で活躍する人の特徴などを固める

成功のためのポイント ～媒体選定～

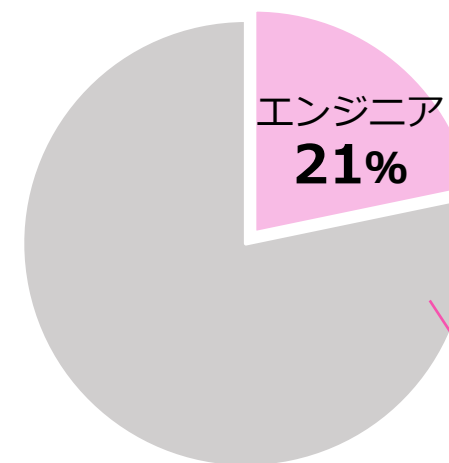
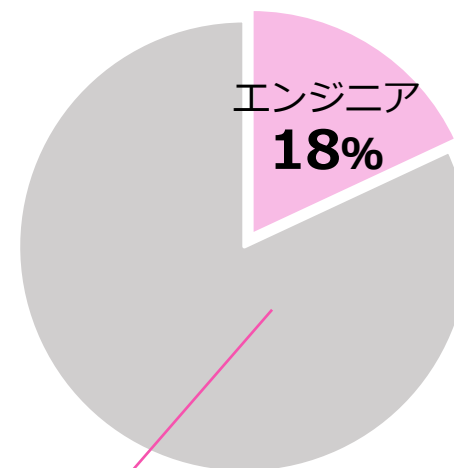
アクティブユーザーが
多くいるか



A社：110万人

B社：90万人

募集職種
総登録者数



19.8万人

18.9万人

アクティブ率18%

約**3.5**万人

アクティブ率30%

約**5.6**万人

成功のためのポイント ～媒体選定～

コスト面の確認



先行投資型

WANTEDLY

doda⁺
Recruiters



LAPRAS
SCOUT

ハイブリット型

BIZREACH

∞ Eight Career Design

en

ミドルの転職



forkwell jobs

Green

成功報酬型



openwork

paiza

成功のためのポイント ～媒体選定～

競合調査



1

競合他社が募集している同職種の求人内容の把握

2

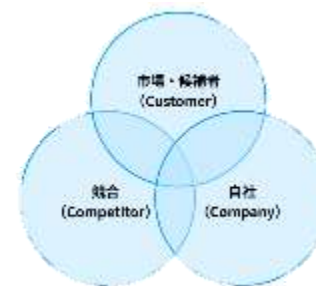
競合他社が出している求人に対して、
自社がどう勝っていくのか分析
4P分析／3C分析／フレームワークなどを活用

Philosophy
(企業理念)

People
(人・文化)

Profession
(事業・業務内容)

Privilege
(働き方・待遇)



Points of

Difference
相違点

Parity
類似点

Failure
説落点

④ スカウト

スカウトを作成し配信

1. 採用したい人材に直接アプローチできる

2. 転職潜在層にもアプローチできる

3. 自社を認知してもらえる

成功のためのポイント ～スカウトメール～



候補者がアクティブか



ターゲティング



検索キーワードは適切か



刺さる魅力は何か



どのような文面で



適切なリンクなどは



誰からのスカウトか

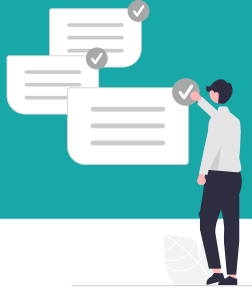
スカウトメールはターゲティング、メッセージが重要
「誰に（求職者）何を（魅力）どのように伝えるのか」

見るべき指標と改善事例

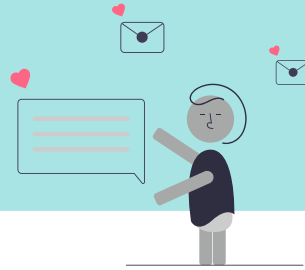
成功のためのポイント ～運用において見るべき指標～

 **Point !** 「誰に（求職者）何を（魅力）どのように伝えるのか」

ピックアップ



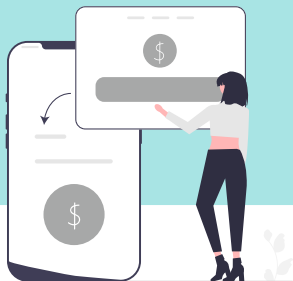
送信



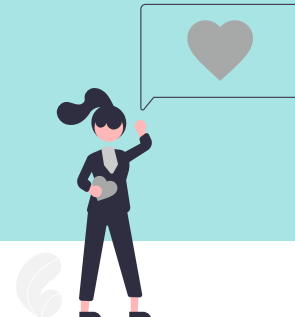
開封



既読



興味



返信



応募



成功のためのポイント ～ピックアップ～

まずはピックアップ時のポイントをご紹介します。



成功のためのポイント ～ピックアップ～



ピックアップでの重要軸は**2**つ

媒体によって見るべきポイントが違う

- ペルソナにマッチした人材に送れているか
- 採用目標人数に対して適切な通数を送れているか



ピックアップ時によくある課題…

「対象者の枯渇」

成功のためのポイント ～ピックアップ～



「対象者の枯渇」の原因と解決策



1

条件を厳しく絞りすぎている
or
設定している検索条件項目が多すぎる



市場感を調査して、
Must条件とWant条件の見直し



使用媒体の
必須項目と任意項目を理解する

2

検索軸がワンパターンになっている



フリーワード検索の活用

成功のためのポイント ～ピックアップ～



媒体で絞り込み検索をする際の注意点

「必須項目」以外の枠で設定をかけすぎてしまうと
入力していない登録者がヒットしなくなり、
対象者が減ってしまうので注意！

実際の検索画面



例えば…

- 現住所：必須項目
- 希望勤務地：任意項目

希望勤務地を含めず
現住所で絞り込みを
おこなったほうが
より多くの候補者を
選ぶことができる！

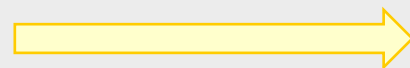
CONFIDENTIAL

実際の改善例 ～ピックアップ～

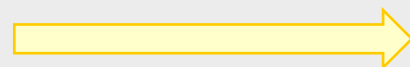


媒体特性を加味した検索軸への見直し

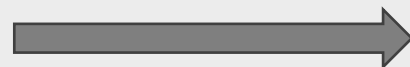
改善前



営業



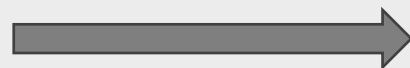
大卒以上



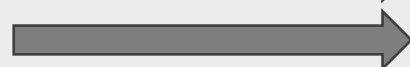
マネジメント経験あり



直近の年収600万以下



希望年収：600万未満



希望勤務地：東京都

任意項目で条件を決めてしまっていた

実際の改善例 ～ピックアップ～



媒体特性を加味した検索軸への見直し

改善後

The screenshot shows a job search filter interface with the following highlighted criteria:

- 職種: 営業
- 業種: 小売・卸売
- 勤務地: 東京都
- 年収: 600万円以下
- 学歴: 大卒以上
- 年齢: 20歳以上
- 雇用形態: 正社員
- 勤務時間: 月80時間以上
- 休日: 月4日以上
- 休日補償: あり
- 休日手当: あり
- 休日割増率: あり
- 休日割増率: あり
- 休日割増率: あり

営業

大卒以上

直近の年収600万以下

現住所：東京都

必須項目を軸に条件を組み立てた

実際の改善例 ～ピックアップ～



フリーワード検索の活用

改善前

キーワード

検索

ほかの条件しか設定しておらず
フリーワード検索は使っていなかった

実際の改善例 ～ピックアップ～



フリーワード検索の活用

改善後



営業

MVP、1位、アワード、Award、TOP、トップ、表彰、達成、達成率



エンジニア

Golang、JavaScript、TypeScript、顧客折衝、要件定義、基本設計

**欲しい職種やスキル別に関連性の強いキーワードを使用
フリーワード検索をメインで軸を作成し新たなターゲットを発掘**

改善の結果…

送信対象者数が **4.2倍** にアップ！



成功のためのポイント ～開封～

次に開封フェーズのポイントです。



成功のためのポイント ～開封～



開封率を上げるためのポイントは**2**つ

- 「読んでみたい」と思ってもらう**件名**
- 送信対象者は**アクティブユーザー**へ

成功のためのポイント ～開封～



●「読んでみたい」と思ってもらう件名

1

採用マーケティングを活用

各媒体などから人気キーワードを抽出し、上位キーワードを件名に取り入れる



2

ポイントを押さえて、4Uの法則を意識



成功のためのポイント ～開封～



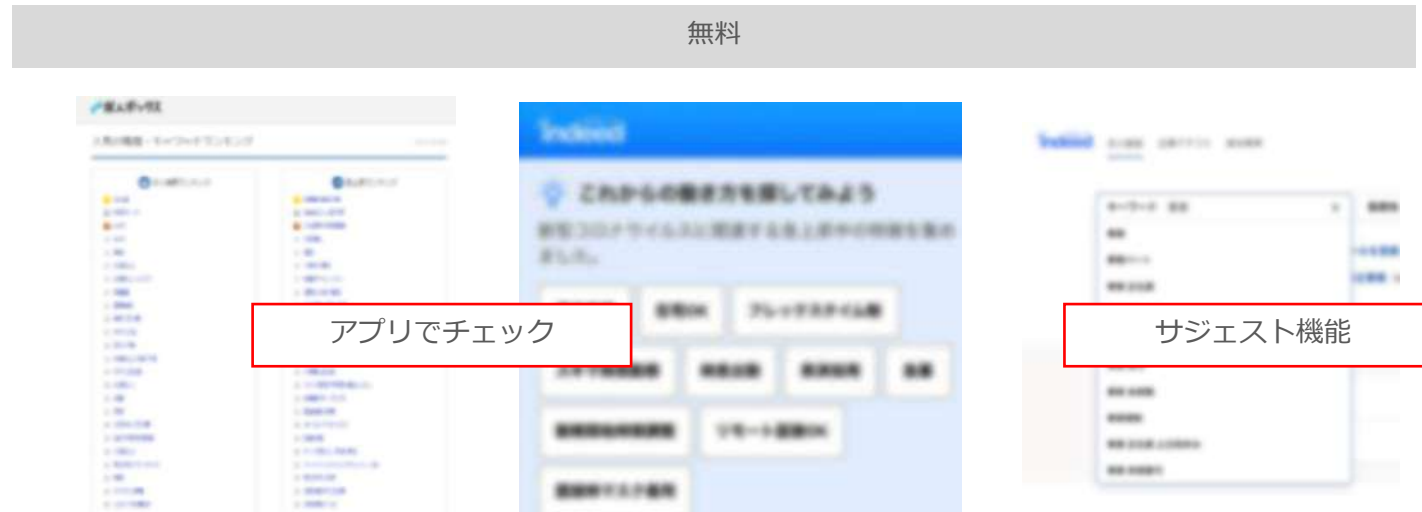
● 採用マーケティングを活用

多くの人が活用するWEB広告（インディード、求人ボックス、Google for Jobs）で全体の人気傾向をチェック。また使用している求人媒体の人気キーワードもチェック！

有料



無料

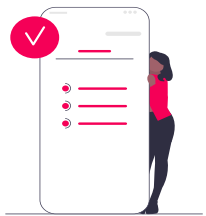


成功のためのポイント ～開封～



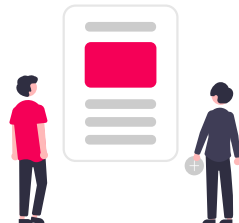
● ポイントを押さえて、4Uの法則を意識

名前を入れる



氏名がID表記になる
媒体があるので注意

前半20文字で勝負



アピールしたいことを
前半に持ってくる

数字でインパクト

「業界No1」
「年間〇万昇給」
「前年比〇%UPの
〇〇サービス」

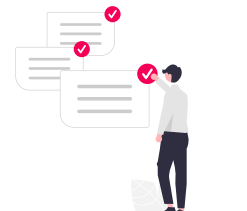
メリット・ベネ フィットを入れる

企業の訴求したい
ポイント



受信者のニーズに
応える

好奇心



ザイガニック効果を利用

4Uの法則

Useful（有益性）

Urgent（緊急性）

Ultra-Specific（超具体性）

Unique（独自性）



件名・本文の見直し、求人票の変更

改善前

タイトル：業界高水準の“ホワイト”環境でキャリアアップしませんか？【インフラエンジニア】
※前職給与保証※(転職者の大半が入社時に前職より給与UP！)

はじめまして。

●●株式会社採用担当の■■と申します。

～～～にて多くの方のレジュメを拝見していたところ、
カスタム文章（業績、内面のマインドについて）
に魅力を感じ、是非弊社の業務で今までのご経験を生かして頂きたく、ご連絡させて頂きました。

本日は当社について少しお話させていただきますね。

「～～」「～～」「～～」の3つの事業を展開している当社は創業以来、半世紀以上黒字経営を継続しています。
近年、ITソリューションのビジネスニーズの急増に伴い、今後もお客様へ質の高いソリューションを提供すべく、
組織強化へ向け、増員募集を行っております。

**件名や本文の惹きつけ力がいまいち
会社が訴求したいことがメインになってしまっている**



件名・本文の見直し、求人票の変更

改善後

タイトル：【資格手当で最大〇〇万円の昇給可能！】インフラエンジニア／前給保証／約7割がリモートワーク案件です！

はじめまして。●●株式会社の●●事業部、部長の△△と申します。

<https://~~~~>

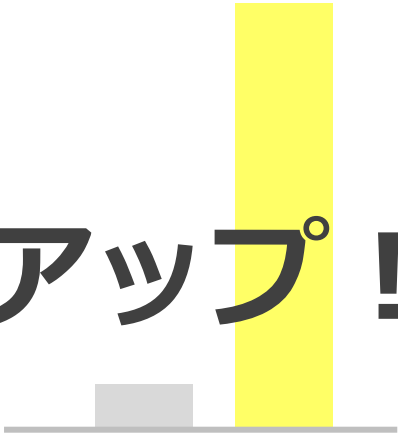
突然のご連絡となり驚かれていますかと思いますが、もし下記のような思いがあれば、提供できる環境がございますのでご一読いただくと嬉しいです。

- ・インフラエンジニアとして基礎をしっかりと固めていきたい
- ・研修体制やフォロー体制が充実している企業で働きたい
- ・前職で培ったスキルを活かしながら、様々なITインフラストラクチャを学びたい
- ・チームワークを大切にしている企業で、いつでも相談しやすい風通しの良い環境で働きたい

**件名には魅力的なワード・具体的な数字を入れ、
本文序盤で入社したら実現できることをアピール**

改善の結果… BizReach での

開封率が **11.0** ポイント アップ!



返信率が **6.3** ポイント アップ!



改善の結果… Green での

開封率が **22.0** ポイント アップ！



返信率が **1.8** ポイント アップ！





送信対象者を分類し、それぞれのスカウト文を作成

改善前

タイトル：【資格手当で最大〇〇万円の昇給可能！】インフラエンジニア／前給保証／約7割がリモートワーク案件です！

はじめまして。●●株式会社の●●事業部、部長の△△と申します。

<https://~~~~>

突然のご連絡となり驚かれていますと思いますが、もし下記のような思いがあれば、提供できる環境がございますのでご一読いただくと嬉しいです。

- ・インフラエンジニアとして基礎をしっかりと固めていきたい
- ・研修体制やフォロー体制が充実している企業で働きたい
- ・前職で培ったスキルを活かしながら、様々なITインフラストラクチャを学びたい
- ・チームワークを大切にしている企業で、いつでも相談しやすい風通しの良い環境で働きたい

経験年数にかかわらず
全員に同じスカウト文を送っていた

実際の改善例 ～開封～



送信対象者を分類し、それぞれのスカウト文を作成

改善後

経験 1～2年

- ・エンジニアとして基礎をしっかりと固めていきたい
- ・研修体制やフォロー体制が充実している企業で働きたい
- ・前職で培ったスキルを活かしながら、新しい言語を習得していきたい
- ・チームワークを大切にしている企業で、いつでも相談しやすい風通しの良い環境で働きたい



安心できる環境で基礎固め+成長

経験 3～5年

- ・エンジニアとして幅広く開発に携わり経験やスキルを高めていきたい
- ・自身が携わりたい案件や理想の働き方から担当案件を選びたい
- ・プライム案件や官公庁案件なども数多く経験したい
- ・リーダーとしてチームを運営したい



より高度な経験+スキルアップ

経験 6年以上

- ・これまでの経験を活かしながら、さらに裁量の大きい業務へ挑戦したい
- ・今よりも良い環境で働きながら年収を上げていきたい
- ・年間休日120日以上や残業がほぼない環境で、将来安定的な働き方をしていきたい
- ・マネジメントに携わりたい



年収・安定・マネジメント

**経験年数ごとにセグメントし、
訴求ポイントをわけてスカウト文を作成**

改善の結果…

開封率が **8.2** ポイント アップ!

A bar chart with a horizontal baseline. On the left, a small grey bar represents the baseline. On the right, a much taller yellow bar represents the improved value of 8.2 points. A yellow starburst graphic is positioned behind the number 8.2.

返信率が **1.5** ポイント アップ!

A bar chart with a horizontal baseline. On the left, a small grey bar represents the baseline. On the right, a taller yellow bar represents the improved value of 1.5 points. A yellow starburst graphic is positioned behind the number 1.5.

成功のためのポイント ～返信・応募～

最後は返信・応募の時のポイントをご紹介します。



成功のためのポイント ～返信・応募～



返信率を上げるためには「なぜ返信まで繋がらないのか」
の**原因を細分化すること**が必要

Check



開封率／読了率／返信喚起率／返信実行率

どの要素が最も優先度が高いか、どの要素に対して改善施策を打つことができるかなど、
要素分解することで具体的な課題やアクションに結びつけることができる

開封率

読了率

返信
喚起率

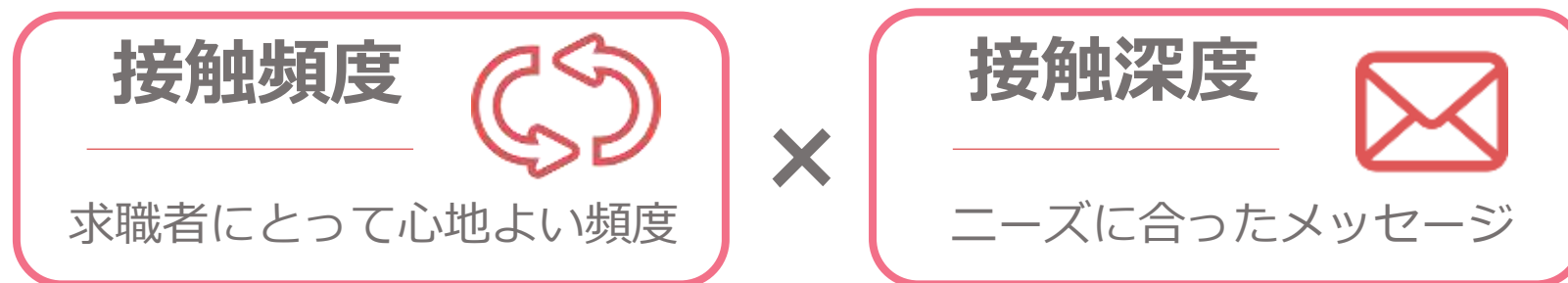
返信
実行率

返信率を高めるために最も重要なのは **「マインドシェア」**

成功のためのポイント ～返信・応募～



マインドシェアとは…求職者の心の中に占める **自社イメージの占有率**



求職者にとって心地よい頻度でニーズに合ったメッセージが送れているほど、**返信喚起率は向上する**

成功のためのポイント ～返信・応募～



スカウトメールの再送機能の効果を最大化する

1

既読率**64%**

返信率**27%**

2

既読率**70%**

返信率**40%**

3

既読率**55%**

返信率**18%**

×

送信タイミング



媒体特性を利用し行動別にスカウト文を作成

改善前

タイトル：拠点責任者の■■です。{NAME}様の○○（カスタム）のご経験をぜひ当社で活かしていただきたく再度ご連絡いたしました。【●●株式会社】

こんにちは、度々のご連絡で失礼致します。

●●株式会社 ××カスタマーセンター拠点責任者の■■と申します。

先日、弊社の採用担当マネジャー△△よりスカウトメールをお送りさせていただきましたが、ご覧いただけましたでしょうか。

△△から{NAME}様のお話を聞きレジュメを拝見いたしました。私としても{NAME}様の～～のご経験が大変魅力に感じており、当社にてこれまでのご経験を活かしてご活躍いただけないかと思い再度ご連絡いたしました。

当社では一から正しい知識・スキルを身につけられるよう研修体制を充実させておりますので、現時点で業界の知識などがなくても全く問題ございませんのでご安心ください。

スカウト1通目のアクションにかかわらず 同じ内容を送っていた

実際の改善例 ～返信・応募～



媒体特性を利用し行動別にスカウト文を作成

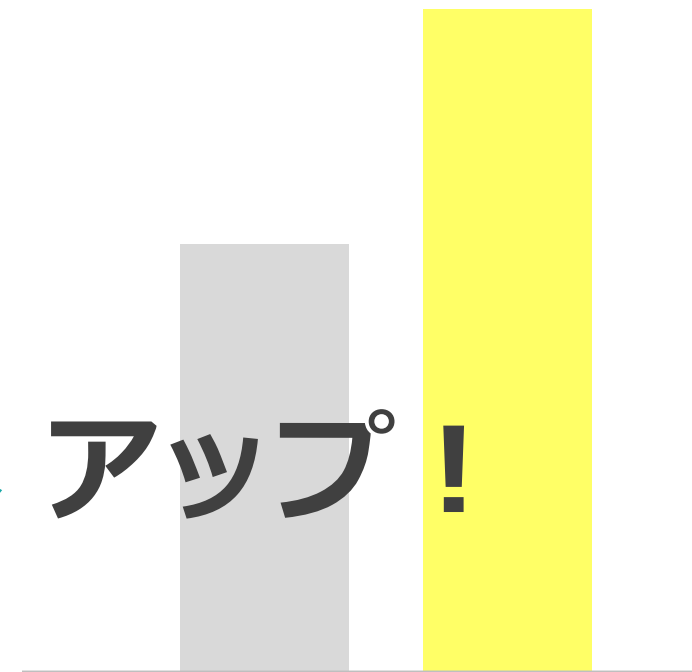
改善後

未開封	【1分で読めます！】 ～～～	➡	まずは開封してもらう
求人閲覧	【気になること・疑問、なんでも聞いてください！】 ～～～	➡	閲覧だけで終わった理由を解決
検討リスト保存	【理想の働き方、当社がかなえます！】 ～～～	➡	他社にない魅力・求めることを訴求
応募フォーム遷移	【シークレットオファー】 ～～～	➡	応募1歩前にいる人への後押し

スカウト1通目のアクションによって件名を変え
セグメントごとに刺さる内容に変更

改善の結果…

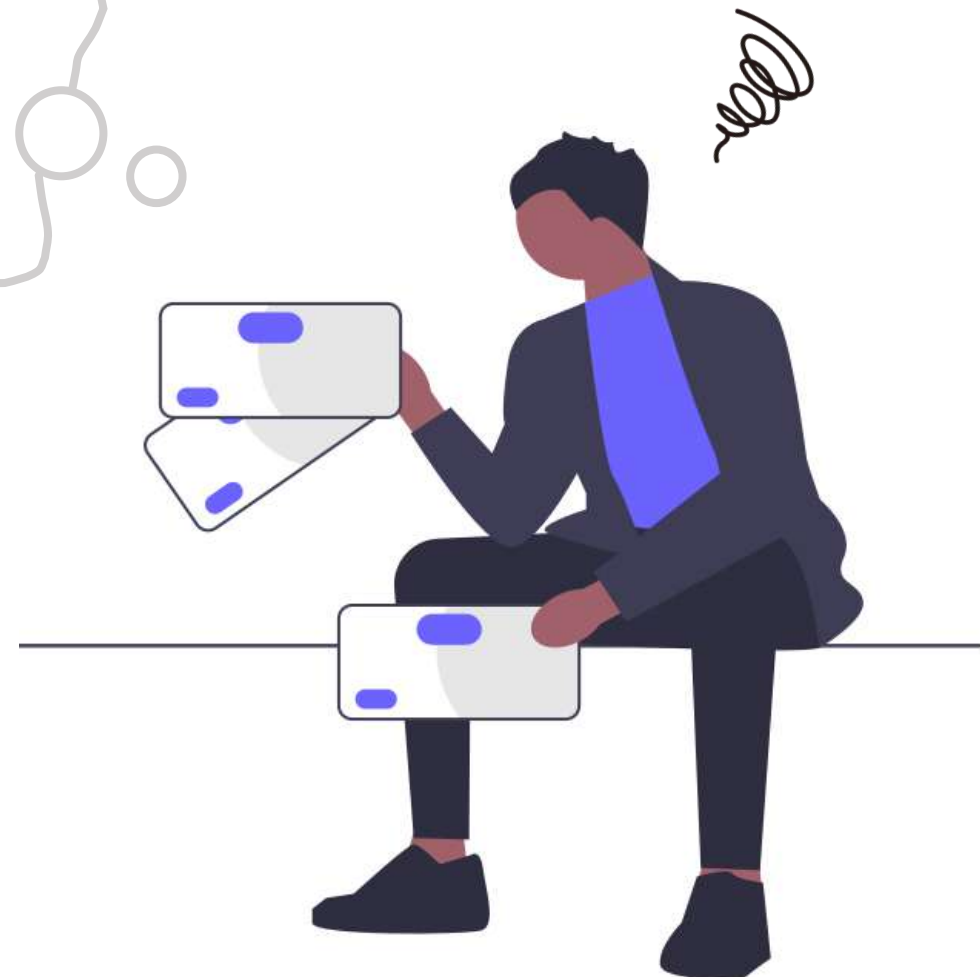
平均開封率が **13.1** ポイント アップ！



ただ…

これをきちんとやろうとすると
非常に時間がかかる…

一時的に数値が上がっても
放置は厳禁！



1回きりの改善施策では効果は出づらい

次はこれダメ元で試してみましょう！

うちはこのところが社員にも好評で～

うちにもその制度があります！
訴求できる魅力になるんですね。
ぜひ入れましょう！

この施策はあんまり数字が上がらなかったですか…。

その魅力、スカウト文のここに入れてみましょう！

他社はこんなことをアピールしてますが御社はどうですか？

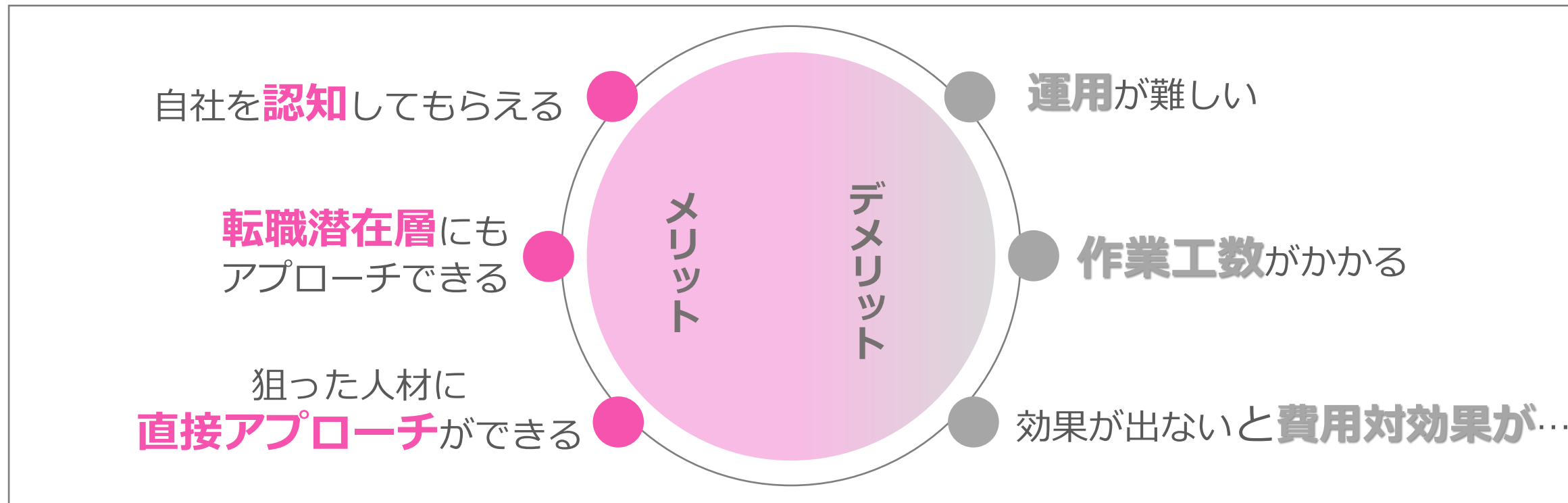
よし、では今回のスカウトでは
この魅力が刺さるかどうか検証していきましょう！



ダイレクトリクルーティングのデメリット

採用成功のために、ダイレクトリクルーティングは欠かせない手法に！

そんな中、多くの採用担当者が感じるデメリットとは…？？



このようなお悩みを**採用代行サービス**で解決するのもおすすめです！

自社の採用力を高めるために

自社採用において、採用担当が専念すべき業務はこれ

自社の採用力を高めるためには、採用担当がコア業務に注力していくことが重要

コア業務

採用戦略

採用CX

ペルソナ設計

面接対応

オンボーディング

費用対効果分析

スカウト文面作成

スカウト配信

媒体選定

定期業務レポート

エージェント対応

エージェント
コントロール

応募者対応



コア業務

➡リソースを集中

採用戦略

採用CX

ペルソナ設計

面接対応

オンボーディング

費用対効果分析

ネオキャリアのスカウト代行でできること

ネオキャリアのスカウト代行をご活用いただければ、
採用ご担当者様がコア業務に専念できるよう全力でサポートいたします。

ネオキャリアにお任せいただいた場合



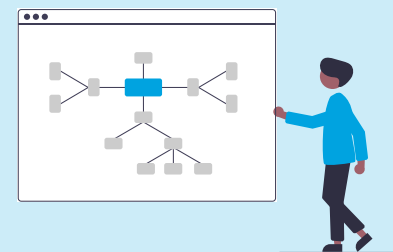
コア業務に集中

ノンコア業務は
弊社におまかせ



コスト削減

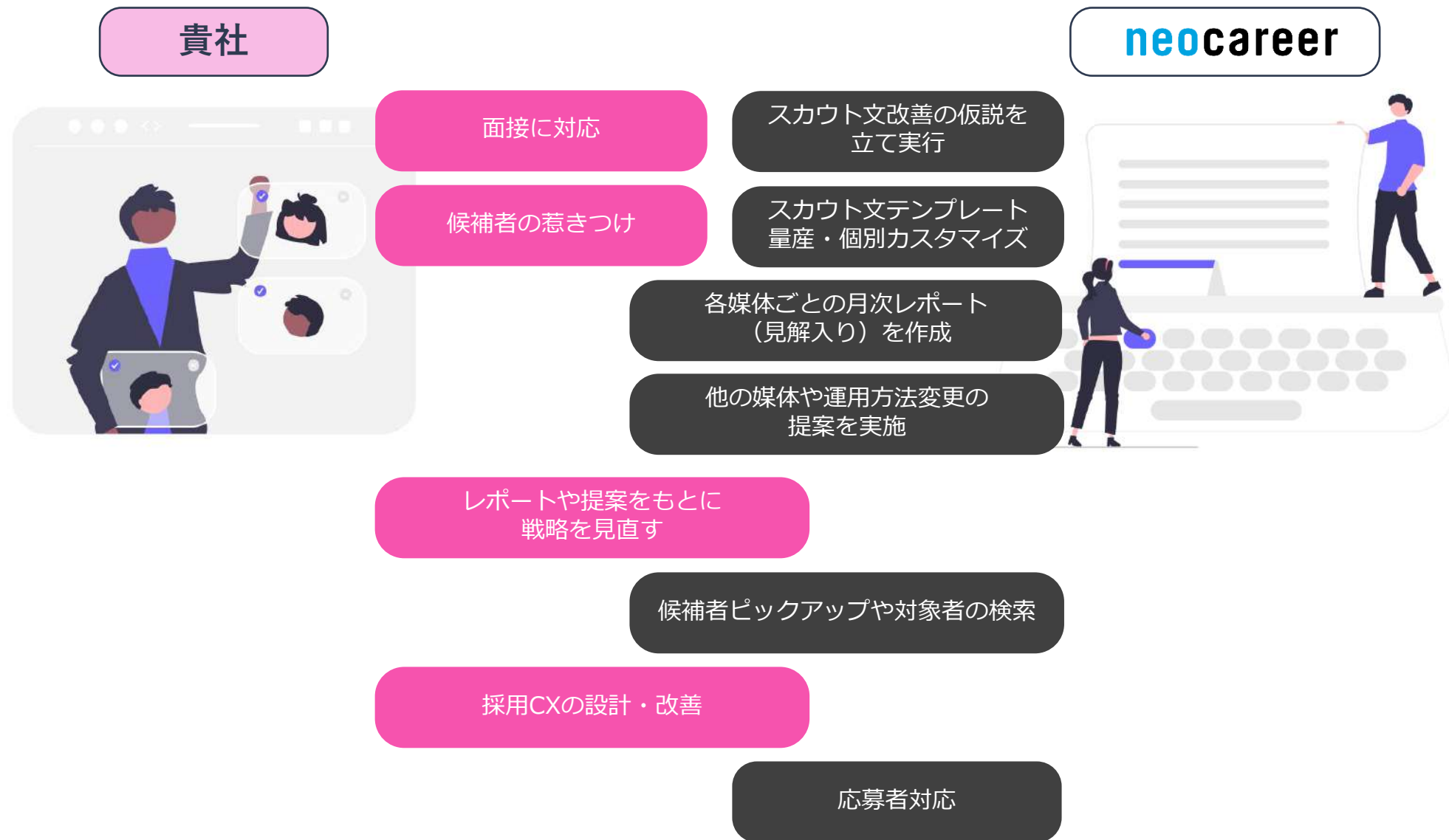
大幅な工数削減・適切な媒体
選定の結果コスト削減も可能



プロセスの最適化

業務の可視化・効率化など
プロセスを最適化して進行

ご利用イメージ

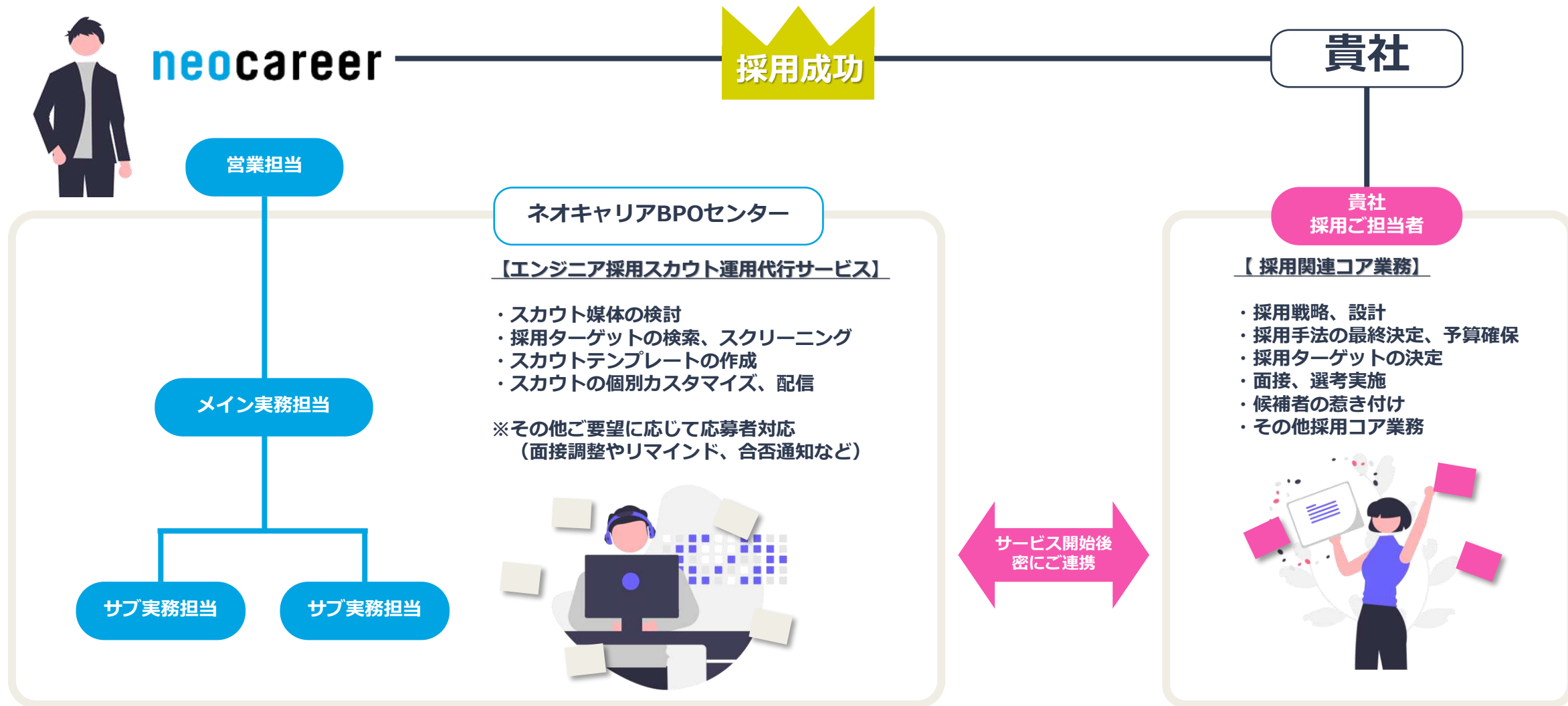


採用代行サービスをうまく活用することで…

会社全体の採用力がアップ！



ご利用イメージ



まとめ

- ✓ ほしい人材の獲得に、攻めの採用手法である“ダイレクトリクルーティング”は有用
- ✓ スカウトを配信する際は、各フェーズでのポイントを押さえてPDCAを回すと効果が出やすい
- ✓ 効果を出すためには、継続的に改善施策を打つことが重要。
- ✓ 自社の採用力を高めるためには、採用担当者のコア業務とノンコア業務を棲み分けてコア業務に専念することが重要
- ✓ コア業務に専念するには、業務時間を延ばす以外に採用代行という手もある

ネオキャリアについて

会社概要

2000年に設立。設立より20年以上がたち、3,000名を超える規模に成長。
リーマンショックを転機に事業の多角化をおこない、事業構造を変化させながらさまざまなサービスを展開し、成長し続けている。

会社名	株式会社ネオキャリア（NEO CAREER CO., LTD.）
設立年月日	2000年11月15日
本社所在地	東京都新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル 2階
代表番号	03-5908-8005
連結従業員数	3,887名 ※2024年2月29日時点
代表者	代表取締役CEO 西澤 亮一
資本金	100,000,000円
事業内容	人材事業、ヘルスケア事業、グローバル事業他
許認可	一般労働者派遣許可 許可番号 派13-070366 有料職業紹介事業許可 許可番号 13-ユ-070309 プライバシーマーク認定 10860758(09)

Recruitment Process Outsourcing

■ アウトソーシング事業を開始して**16年の実績**

アウトソーシング事業としては、老舗の分野に入ります。

■ **カスタマイズ可能な設計**

企業様のニーズ合わせた幅広い業務支援が可能です。

採用業務だけでなく、自社センターを活用し、
営業支援・事務・バックオフィスなどの代行をおこないます。
また、国内最大手の請負社数実績から生まれた、
豊富な業務経験がネオキャリアの強みです。
ニーズのほとんどのに答えることが可能です。

■ チーム制による**手厚いサポート**

1チーム2-3名体制をとっています。全ての業務において
ダブルチェックを実施することにより、ミスを防いでいます。

■ **自社内コールセンター**

貴社のアウトソーシング担当が不在の場合も、
入電を取り逃すことはありません。
また、対応品質にも力を入れて取り組んでいます。

■ **強固なセキュリティレベル**

プライバシーマーク取得。個人情報の保管など
厳重に管理しています。

主なサービスラインナップ

コンセプトワーク・サポート

■採用プロジェクトマネジメント

予算管理、タスク管理、進捗管理など、採用担当者が実施している業務を代行します。

■採用ターゲット設定

「貴社で活躍する人材像」を紐解き、社内で共有できる形へ落とし込みます。

■採用ブランディング

ターゲットに響くメッセージの打ち出し方、コンテンツの設計をおこないます。例えば会社説明会のコンテンツやフォロー方法をご提案します。

■採用フロー構築

ターゲットとなる人材を採用するためのフローをご提案します。

■面接基準構築

面接の基準や方法を平準化できる方法をご提案します。

採用実務サポート

■採用事務局代行

母集団形成～説明会および各種面接への動員をおこないます。貴社の採用フローに合わせた業務設計をおこなうと共に、貴社の視点を共有し、応募者とのコミュニケーションを推進します。

■説明会・インターンシップ運営

会社説明会や筆記試験の運営代行をおこないます。合同説明会やインターンシップの代行も可能です。

■書類選考・面接支援

ターゲット人材のスクリーニングや1次面接の支援を実施します。

■採用ツール制作

口頭や紙では伝わりにくい貴社の魅力を映像やホームページなどのツールに落とし込みます。また、採用課題解決に向けた最新の採用ツール活用もご提案します。

サービスセンター拠点



ネオキャリア福岡センター

- ・あらゆる業務に対応できるセンター
- ・主にアウトバウンド業務や呼び込み電話などの業務が得意
(サービススタッフ 約220名)



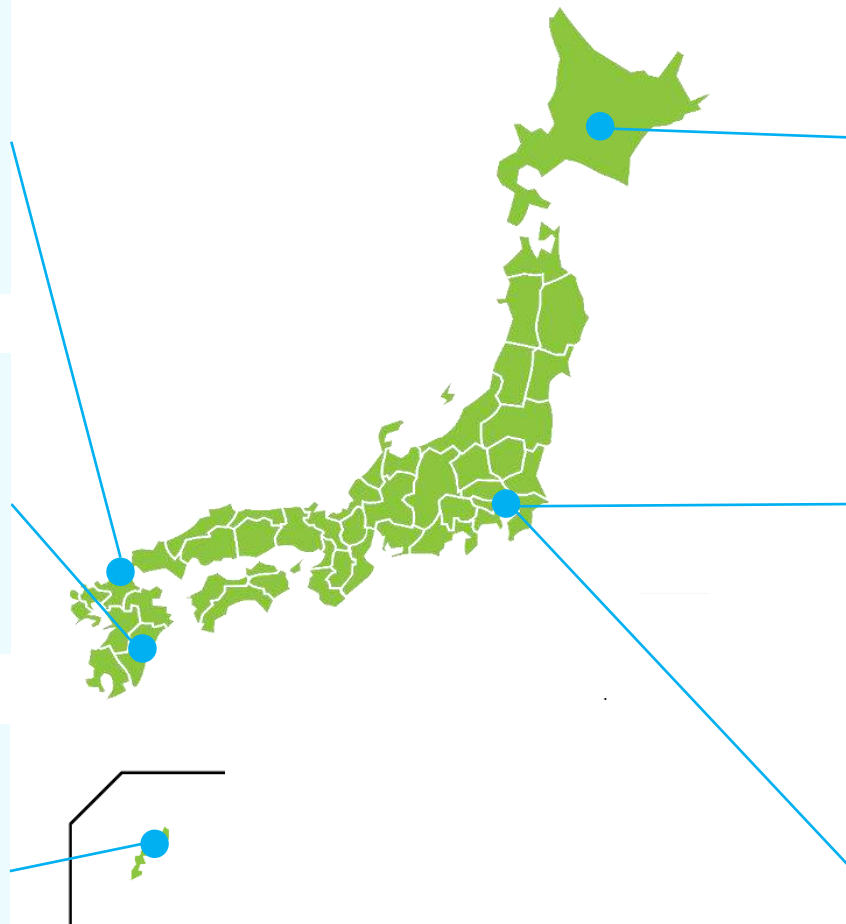
ネオキャリア宮崎センター

- あらゆる業務に対応できるセンター
- ・特にお客様ごとにカスタマイズが必要な業務を担当します。
(サービススタッフ 約240名)



ネオキャリア沖縄センター

- ・あらゆる業務に対応できるセンター
- ・主にインバウンド業務を担当。
(サービススタッフ 約50名)



ネオキャリア札幌センター

- ・インバウンド業務中心のセンター
- ・特にお客様ごとにカスタマイズが必要な業務を担当します。
(サービススタッフ 約100名)



ネオキャリア新宿センター

ネオキャリア新宿サテライトオフィス
新宿モノリスビル

- ・あらゆる業務に対応できるセンター
- ・特にお客様ごとにカスタマイズが必要な業務を担当します。
(サービススタッフ 約60名)



BPO営業 運営統括

ネオキャリア新宿本社 サンエービル

戦略コンサルタントがお客様の課題解決に向けて、プランニングおよびサービス提供をおこなってまいります。

★詳細や料金につきましては下記からお気軽にご相談ください！無料見積もりします！

お問い合わせはこちらから

株式会社ネオキャリア
BPO事業部

東京都新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル4階

TEL : 03-5908-8447

E-mail : rpo_marketing@neo-career.co.jp