

【ZCP ラボ】月間1億！ROXX人材紹介事業部_完全トレース施策

背景

ROXXでは現在、事業開始後3年でCA(キャリアアドバイザー※以後CA)あたり月間500～800万の売上をつくるTOP CAを複数輩出しており、Zキャリアプラットフォームを活用し人材紹介事業の月商1億を超えることに成功しています。そのROXX紹介事業部が集客～面談までどのようなことを具体的に実施しているのかを体系的に言語化し、中長期的に年間3億の売上(CA数10名以上)、1CAあたり年間3,000万/月間250万以上を最短で実現いただけるように本ドキュメントを作成しました。

本施策におけるゴール

- KGI(定量/定性)
 - 中長期
 - ROXX成功事例をトレースすることで、紹介事業の年商3億を実現する
 - 1CAあたり年間3,000万×10名を想定
 - 短期
 - 1CAあたり年間3,000万、月次250万以上安定的に売上を創出
- KPI関連(定量/定性)
 - 売上軸
 - KPI
 - 成約単価:500,000
 - 内定承諾率:71.0%
 - エントリーからの内定獲得率:40.6%
 - 面談からの応募承諾率:60.0%
 - EPT(一人当たりの応募承諾、併願数):5.1件
 - 月次250万の場合
 - 必要決定数:5件
 - 必要内定数:7件
 - 必要エントリー数:18件

- 必要面談数:30件
- CAテクニック軸
 - UECT
 - UECT
 - ※UECT=Zキャリアプラットフォーム上でコア求人と称される求人の活用率を指します
 - 54.2%
 - ほぼ2名に1人はコア求人を提案している状態を指す
 - EPT
 - 5,1
 - EPT=1人あたりの応募承諾

具体的なCS支援内容

- サポート内容
 - ①CSサポート
 - ロードマップ/マイルストーン
 - 各KPIならびにUECTを基準に各社様の中長期のロードマップ/マイルストーンを作成
 - マイルストーンに対して逆算した行動をCSとともに設計し、達成に向けた行動改善を推進
 - 週次でのマイルストーンに対して達成/未達要因を分析。未達要因に対しての改善案はROXXやZキャリアプラットフォームを導入いただいている他社人材紹介会社の事例をベースに進言させていただき、週次で改善サイクル(PDCA)が回るインフラを共につくる
 - 各社様へのロードマップ/マイルストーン資料は各CS担当より共有

※マイルストーン管理表の例

■ CAカルテ

- CA別にカルテを作成し、売上軸とKPI軸で推移を観測
 - ロードマップ/マイルストーン管理表にて週次の改善を回しつつ、カルテに定量的な実績を残しながら成長度合いをモニタリング

※CAカルテの記載例

基本情報														
会社名														
CA名														
現在のランキング														
売上軸_実績数値														
単月目標														
	売上	成約単価	決定数	内定数	ET数	面談数	EPT							
	2,500,000	500,000	5	7	18	30	5							
実績														
年月	売上	成約単価	決定数	内定数	ET数	面談数	EPT							
1w														
2w														
3w														
4w														
最終着地														
KPI軸_実績数値														
単月目標														
	選考決定率	選考内定率	内定承諾率	応募承諾率										
	27.7%	40.6%	71.0%	60.0%										
実績														
年月	選考決定率	選考内定率	内定承諾率	応募承諾率										
1w														
2w														
3w														
4w														
最終着地														
UECT/CCR推移														
	1w													

- ②交流会などの開催
 - CSを介した支援のみではなく以下を企画想定
 - ROXX経営陣ならびにROXX人材紹介事業部でTOP CAを牽引するマネージャー、TOP CAとの懇親会や交流会
 - Zキャリアプラットフォーム導入されている他社人材紹介会社様にも成功事例の横展開を目的としてご登壇いただく想定です
 - コンテンツ例
 - 事業相談会
 - CAマネジメント相談会
 - CA育成相談会
 - CA採用相談、CA採用ウェビナー登壇手配,,,etc
 - ③コミュニティ

- 本施策を通じ、同じ目標や課題を掲げる会社様同士のコミュニティ活動を企画
 - 事業相談会
 - CAマネジメント相談会
 - CA育成相談会,,,etc
- 本施策に同意いただいた会社様限定でのオフライン/オンラインイベントのご案内

【ROXX人材紹介事業部】ノウハウ

集客～面談など、ROXXがどのように対応しているのかを以下6分類して展開いたします

1. 集客
2. 面談
3. 選考対策
4. CA採用
5. マネジメント
6. appendix～参考動画集～

1. 集客

人材紹介において売上をつくれるかどうかは集客の質、数がキーとなる。

本章ではROXXが人材紹介での目標達成ため、マーケやCAが日頃何を行っているのかを記載いたします

- ROXXは何をやっているのか

- ROXX マーケ部

- 広告費用

- 以下、FY12下期(4~9月)平均
 - Zキャリアプラットフォーム導入している他社人材紹介会社TOP企業も平均して売上目標の30%~35%を集客コストとしてかけています
 - ※1CAあたりの面談数が乖離があるのは成果に応じた面談設定数となっているため

	全体月平均(25年4~9月平均)	1CAあたり月平均
売上目標	1.3億	280万~500万
集客費用(月平均)	5,000万	80万~140万
面談実施数	1,600	35件~50件
補足	2025年10月現在の面談単価は22,000円台まで回復 ※数値変化は毎日マーケ担当が確認と修正を回している	

- 集客利用媒体

- Google広告
 - SNS(メタ)
 - アフィリエイト
 - オーガニック

チャネル別	Google	SNS	アフィリエイト	オーガニック
費用割合平均	80%	12.7%	6.5%	4.2%
面談実施率	11.5%	17.9%	13.8%	15.5%
面談実施数単価 (流入日0日~6日まで)	52,775	43,326	51,250	45,774

- ROXX マーケ事業部の動き方

- 営業↔マーケで何を討議しているのか？

- 面談設定が取りやすい属性(性別／年齢／エリア)を営業サイドへフィードバックするなど、有効面談定義内でどの属性を集めるべきかをファクトベースで日々MTGを重ねている

■ ex

- 営業は18~23歳の方が面談～決定率が高い
- マーケは23~27歳の方が面談設定率が高い
- 結論: 23~27歳で決めるためにどうよっか(これがマーケドリブン)

- 集客代理店とのコミュニケーションはどうしている?

- どのベンダーにも「基本的に面談単価が安いチャネルに予算を寄せます」とコミュニケーションを言葉にして取っている
- 有効応募率が代理店の腕が試されるところなので、代理店とのMTGにおいては有効応募率をメインに商談を進めている

■ チャネルをどの基準で選定している?

- 基準①

- ROAS_300%(売上における広告費の割合が30%)
- 計測期間: 3ヶ月間

- 基準②

- 面談単価: 24,000
- 計測期間: 3日 (キャンペーンのPDCAサイクル)

- ※期間はできる限り早い方が良いですが、応募数が100を超える集客規模が3日という判断期間の前提となっています。
- ※ex 9月1日の応募(流入0日目)から3日後の面談実施でおおよそのパフォーマンスを測る

- 目標の面談単価が、応募～3日後の面談実施単価が70%の水準で収まっていることが最低限の目安

○ ex

- 目標 ¥24,000→3日経過
¥34,285
- 11月1日の応募→11月4日時点
で面談単価

- クリアしていない場合、ボトルネックを特定。改善出来るor改善出来ないで振り分けを行い、改善出来るものの中で最も変数が高い事象に対して優先度上げてタッチ改善させる
- 1CAあたりの行動量など
 - 分業体制における架電について
 - 250架電/日
 - 通電数／架電数(6.8%)
 - 未コンタクトへのアプローチ
 - 登録0日～3日インバウンド→4日、5日までは架電する
 - 通電率改善
 - どこに電話をかけていた？まで日々管理者が確認して、行動量と質を担保している
 - 以下、よくあるボトルネックとその解決方法
 - 面談実施率：
 - トークの磨き込み
 - 過去面談者と違うCAをアサインする(アウトバウンドチーム)
 - アポ獲得数
 - 通電はするが面談同意いただけない(アポ獲得数→面談設定→面談実施)
 - こちらも管理者によるトークの磨き込み
 - 面談設定率を引き上げるためのテクニック
 - ※以下、トーク集ご参照ください

～架電時のトーク～

1. 導入 ※必ず相手に声を出してもらう、「はい」などの返事がない場合は「もしもし？」などと聞くようにする(営業ではなく親しみやすい口調)

もしもし、○○様のお電話でお間違いないでしょうか？

株式会社～～～のxxxと申します。

(相手が警戒していそうだったら)突然のお電話すみません！

先日は～～～(サービス名)へご応募いただきありがとうございました！

アフターサポートのお電話で、○○様は現在正社員での転職活動中でお間違いないでしょうか？

(皆さまへご登録の御礼のためお電話をさせていただいております。等でも可)

※今お時間大丈夫でしょうか？など断り文句を与える文言は冒頭で言わないように注意、忙しそうな場合は「10分だけお時間大丈夫でしょうか？」など短めの時間を設定する

2. 状況確認 ※希望職種、転職のきっかけを聞き訴求の材料にする

▼転職活動の状況を聞く

現在はどういったお仕事でお探しされているんですか？(→○○職です、という回答)

そうなんですね！！今も○○職をされていらっしゃるんですか？

(職種が決まっていない場合は「コミュニケーションを取る仕事orコツコツと行う仕事のどちらでお探しですか？」を確認する)

▼転職理由を聞く: ネガティブな背景があることも多いため必ず共感も入れつつ聞く！

(未経験職種の場合)今回の転職は職種を変えることになると思うんですが、なにかきっかけとかはありますか？

(経験職の場合)同じ職種での転職になると思うんですが、なにかきっかけとかはありますか？

└ 職場での環境とか働き方とかでどうか？

3. 訴求

現在の状況を細かくお話いただきありがとうございます！

ご登録いただいた方限定で、弊社から求人のご紹介などを行っておりまして、

弊社は～～～(サービス名)を運営している会社で、非公開の求人含め約8万件の中から求人のご案内ができます！

今回○○さんがお探しの○○職やキャリアプランのご相談を含めて、一緒に考えていきたいと考えているのですが、

どうでしょう、求人を幅広く見てみたいなど、今お考えのことってございますか？

※5分程度話して場をあたためたら様づけからさんづけに変えましょう

ご希望にあった求人を紹介していますので、皆さんにこうしてお電話やweb面談にて、叶えたい条件や今後のキャリアについてお伺いしております。

必要であれば職務経歴書や履歴書の添削をしたり、
あと面接対策ですね、この企業はこういうところ見られるので対策しておきましょうねということをやったり、採用企業様に○○さんの今までの経歴や特性を踏まえて推薦しておりますので、自分1人でやるより比較的有利に内定獲得まで進めることができるサポートになっています。
(初めての方には無料のサービスです。等で安心感を与えます)

○○さんは書類作成や面接は自信ありますか？

→ないです。

弊社そのあたり強みにしているのでぜひ任せてください！

ありがとうございます！

4. エージェントについての説明

ちなみにこれまで転職エージェントをご利用いただいたことはございますか？

(ある場合は使った時どうだったのかを伺い、懸念点を確認、説明の際に払拭する)

<エージェントについての説明>

簡単に弊社の転職サポートについてご説明しますと、

ご希望にあった求人を紹介していますので、皆さんにこうしてお電話やweb面談にて、叶えたい条件や今後のキャリアについてお伺いしております。

必要であれば職務経歴書や履歴書の添削をしたり、
あと面接対策ですね、この企業はこういうところ見られるので対策しておきましょうねということをやったり、採用企業様に○○さんの今までの経歴や特性を踏まえて推薦しておりますので、自分1人でやるより比較的有利に内定獲得まで進めることができるサポートになっています。

※求職者から聞かれたら以下回答:

ちなみに、費用に関しては○○様からいただくことは一切ございませんのでご安心ください！

ここまでで、何かエージェントや今後の流れに関してご不安な点はございますか？

～アウト返し集～

パターン1:他社AGをすでに利用中

エージェントもう使ってるんですよね～

あ、そうなんですね～！結構求人は受けてますか？

>まだ求人を見ている段階です～/履歴書の添削してもらってる段階です～

お一良いですね！！ちなみに応募する企業も決まっていますか？

＜希望職種に特化したエージェントを利用している場合＞

・じゃあ結構、面談とかしっかりやってもらってるイメージですかね？

・条件にマッチした求人を見せてもらえたりしますか？？

＜大手のエージェント利用の場合＞

じゃあ結構、求人数が多くて何を受けるか悩んじゃいますよね～。

条件と希望職種がマッチした求人は見つけられますか？？

みなさん、エージェントを複数利用して転職活動されてる方が多くて～

エージェントごとに持っている求人が結構異なってくるっていうのと、エージェントの方針や相性によって見せてもらえる求人とかも結構異なってくるんですね！！

なので、選択肢を増やすためにも/視野を広げるためにも、並行して求人を見てみませんか？？

パターン2:エージェント利用NG(過去体験から利用たくない)

>過去エージェント使っていたんですけど、希望の求人じゃないものばかり紹介してきて~良いイメージないんですね。

そうだったんですね。

私も何度かそういった方とお話しさせていただいているんですが、AGの方針やキャリアアドバイザーとの相性によって出してくれる求人が本当に異なってくるんですよね。

ちなみにどこのエージェントさんを利用されていたのかお伺いしてもよろしいですか?

>えーそうなんですか。~ってところですね。

＜大手エージェント利用していた場合＞

やっぱり大手のエージェントさんだと抱えている求職者さん多くて、

年収の高い方から優先に条件のいい求人を見せてもらえるようなシステムになっているんですよ。

また、返信が遅かったり手厚いサポートをしてもらえないことが多いんです。。。

＜中小エージェント利用していた場合＞

中小のエージェントさんの場合だと、持っている求人が少ないのでその紹介できる求人が限られててしまうんですね~

なので条件に合わない求人の紹介をされていたのかもしれません。

弊社がご紹介するエージェントの場合だと機械的に40-50社の求人をメールで送るみたいなことはなく、
しっかり〇〇様と相談した上で、条件にマッチした求人を10社前後でご紹介させていただくみたいな流れになつてます！！！

パターン3:未経験の対象外職種

現在、どういったお仕事でお探ししていらっしゃるご状況ですか？

＞経理のみで探してます/webエンジニアで探してます/マーケティングで探してます/企画などの仕事で探してますなど

あっ、そうなんですね！元々ご経験あってっていう感じですか？ それとも未経験からの挑戦ですかね？

＞未経験なんですけど。。。

未経験からの挑戦といったところでどんなところから○○(職種)やってみたいなって思われたんですか？？

＞元々興味があって、今回挑戦しようかなと思って転職活動始めたんですよね

いいですね！働く上で興味のある仕事に就くってめっちゃ大事ですよねっ！！

＞まあそうですね

ちなみに今って求人は結構見つかっていますか？？

＞何社か応募しているんですけど、なかなか未経験OKなのがなくて～

いやあ～～そうですよね。結構業界的にも募集している人数が少ない職種でもあるので～、なかなか未経験OKの求人が少なくなっていたりするんですよね～

ちなみに今回、転職活動を始められたのにはきっかけとかあるんですか？？

＞パワハラがすごくて～/ワークライフバランスを整えたくて～/休みの日を増やしたくて～/通勤時間が長くて～じゃあ今回の転職活動では、(▲で聞いたきっかけから条件を想定する)○○の条件を重要視しているみたいなところですか？

他に、次働く上で大事にしていきたい条件とかってあります？？

＞あとはxxxxxxとかも今後していきたいですね～

ああ～そうですよね。(共感する)

(伺った条件を元に)じゃあ今回転職で重要視されてるのって○○と△△と□□とかっていう感じですかね～

＞そうですね

あっありがとうございます！

○○職ってそもそも業界的に求人が少ない職種にはなるので～経験のある方でも「何やってきたか」みたいなところで条件が厳しかったりはするんですよね。

弊社も9万件の求人を持っているので、ご紹介はできるのですが数は少くなるかなと思います。

なので、並行して○○と△△と□□とかっていう条件が叶うような職種も合わせてご案内できればと思うんですかいかがですかね？？

パターン4:自分でやりたい

>まあでも今回自分でやるんで大丈夫です

あ、ありがとうございます。ちなみにエージェントとかってご存知だったりされますかね。

>はい

＜エージェントを知っている／利用したことがある場合＞

あつ、そうなんですね。今回エージェント使わずに転職したいのは何かご理由とかってありますか？

【理由がエージェントによる過去の不満の場合】

・パターン2:エージェント利用エージェント(過去経験から利用したくない)へ

【自分のペースでやりたいの場合】

そうですよね。そう言った方本当に多くて、連絡頻度の相性とかってどうしてもあると思うので無理のない範囲で、○○様の転職したい時期に合わせて必要な連絡を取らせていただければと考えておりますが、いかがでしょうか？

パターン5:今忙しい／選考を増やしたくない

>なんか今結構選考とか受けて忙しいんで、、、

あっそうなんですね。ちなみにいつまでに転職活動を終えたいとかってあったりしますか？

>〇月ぐらいですかね。

あつ、〇月ですね。○○様、お忙しいとのことなので、全然無理にとかではないんですけど〇月ぐらいで次のお仕事決めたいなあっていうところだともうちょっとエントリー増やしたり、選考進めていかないといけないかなあと感じてまして、

(間をおいて)我々から紹介させていただく求人の中には、平均3週間で、早いと10日くらいで内定がもらえる求人もまして、

お忙しいからこそおすすめであるんですけど～、、、

>今の仕事とか一旦落ち着いてからやろうかなと思ってたんですけど

一応、面談自体は朝の〇時から夜〇時開始まで大丈夫で、その時間も普段お仕事されていますか？

＞〇時とかであれば空いてますね

では〇時開始とかで面談の枠お取りしてもよろしいですか？

パターン6:間違って登録した

＞ああ～間違って登録したのでいいです～

あっ、そうなんですね！お電話の趣旨は、ご登録のお礼と

非公開求人の条件が良かったりもするので、もしご自身で受けていたら比べることもできるかなと思っているのですが、いかがでしょうか？

差し支えなければなのですが、〇〇様のお力になれたらと考えております

もしなにか懸念されていることなどありましたら、率直に仰っていただけたらと思います。

(過去エージェントの利用体験が悪いこともあつたりするので、丁寧にヒアリングする)

- 挖り起こし

- 架電とLINE、SNS、メールなどで実施
- 架電
 - 以下トースクリプトに沿って実施している
 - 導入

- もしもし～！お世話になっておりますー！私、Zキャリア受付担当の鈴木と申します！〇〇様のお電話番号でお間違いないでしょうか？
- 今かけさせていただいているお電話番号が()なんですか？お間違い無いですか？
- お名前()ではございませんか？→(はい、そうです)ありがとうございます！！！
- ちなみにZキャリアエージェントという求人サービスにご登録された記憶ございますか？
- 〇〇様、少し前にはなるんですけども弊社のZキャリアエージェントというお仕事探しのサービスご利用いただいておりましてですね、年度が変わりまして、ご登録いただいたご希望の勤務地でいますごく求人が増えてきて参りまして以前からご登録いただいている〇〇様に、優先的に求人のご案内をさせていただきたいなと思ってのご連絡だったんですけれども、現在のお仕

事探しであったり求人こんなのみてる～！とかってご状況いかがかな～って思って、〇〇様、今ってお仕事探しのご状況いかがですか、、？

- ※ここまでが転職意欲の確認

■ 登録確認と面談設定※このまま面談するもGOOD、重要なのは共感と相槌

- 承知いたしました！であれば、弊社の方でお仕事探しのお手伝いさせていただけると思いますので、ご登録いただいた情報だけご確認させていただいてもよろしいでしょうか？
- 〇〇様、ご年齢が21歳で最終学歴は高校卒業とのことでお間違ひなかったでしょうか？
- ご回答、ありがとうございます！続いて、希望の勤務地が大阪府で、みている求人としては基本的に8～17時や9時～18時と言った8時間勤務1時間休憩のような正社員さんの働き方でお間違ひなかったでしょうか？
- また、正社員さんですと一定残業が少なからず出てくるかなーと思うんですが、19時までの業務もご対応は可能ですか？
- ありがとうございます！これもし、〇〇様にとって良い条件の求人が見つかって、その企業様から内定を頂けたとしたら！具体的にはだいたい何月ごろから働きたいというようなイメージでしょうか？
- ここでいつまでにお仕事を決めたいのかデッドラインの確認
- 承知いたしました！またたとえばご家庭のご状況や体調面などで企業側に配慮してほしいことはございますか？
- ご回答ありがとうございます。それではこちらが最後の確認事項でございまして、最近増えてきているのがオシャレでタトゥーを入れていたり、派手な髪色やネイルなどのおしゃれってされてますか？
- 正社員ですと就業後に髪色のトーンが決められていたり、ネイルをナチュラルやワンカラーなどでお願いをされることが多いのですが、実際に入社する際に暗くする（ネイル変える）などは可能ですか？
- ご回答ありがとうございます。こちらで確認事項は以上となりますが、ちなみに「これしか考えてない！みたいな仕事ってあつたりしますか？」
- そうなんですね！ちなみに、〇〇職の他に、もしいい条件があれば、他の職種を選択肢に入れることは検討されていらっしゃいますか？
 - その希望軸がmustなのかwantなのか確認

■ 以下、別担当アサインの手法※

- 承知いたしました、ありがとうございます！！であればですね、先ほどお伝えした通り今回私、受付の担当になっているので（フラグ回収）
- 次回、より求人の詳細に詳しいエリアの担当者からお給与面であつたり休日などの詳細な条件お伺いをさせていただければと存じます。ちなみに、〇〇様、今お電話繋がったのってたまたまタイミングよくって感じですか？

- そうなんですね！弊社の方が朝の10時から夜の9時、21時までご対応させていただいておりまして！例えば、今日この後、夜の19時や20時のお時間帯はいかがでしょうか？
- ご回答ありがとうございます！最後にお伝えが2点ありますて、1点目は〇〇様にぴったりな求人ご紹介させていただくために、アドバイザーから再度ヒアリング事項の確認をさせていただきますのでご了承ください😊(少し申し訳なさそうに)2点目が、なるべく短い時間でわかりやすく説明するために、資料を投影しながらご説明しております。案内についてはアドバイザーからされるので事前にご認識だけお願ひいたします。

- リファラル

- 初回面談※通常通りの初回面談実施後
- ポイント：普段は紹介でしか対応しないと伝えることでさりげなく付加価値・特別感を演出。紹介は特別ではなく、転職市場の中では当たり前というイメージを持たせることで、紹介をするということに対してのハードルを極力下げる

- トーク例1

本日はたまたまご縁があったのですが、実は普段は紹介制で対応させていただく機会が多く、紹介型だと意外とお仕事にご不満をお持ちの方のリアルな声が届かないことがあるので、普段からみなさんの生の声を聞くことをとにかく大切にしているんです。少なくとも1ヶ月で10人に聞くことを目標にしていて、〇〇さんの周りに、残業が多いとか休みや給料が少ないなどの仕事に対して不満を感じている人がいましたら、リアルな声を聞きたいので〇〇さんにも紹介してもらえた助かります！

- トーク例2

最後に1つだけ、お願いがあります！実は、〇〇さんのようにご自身で仕事探しに応募する方って転職市場の全体の1割くらいで、多くの方が“知り合いからの紹介”をきっかけに新しい職場に出会っています。ただ、紹介だと企業の本音や、現場のリアルな声が届きにくいこともあって、だからこそ“生の声”を何より大事にしているんです。もし、〇〇さんの周りに“今の職場ちょっとしんどい…”“将来に不安がある…”なんて話しているかたがいらっしゃれば、ぜひ一度お話を聞かせてほしいです。〇〇さんが無理に勧める必要はないので、『うちの担当、話しゃやすかったから聞いてみたら？』くらいの感じで。協力してもらえたなら、本当にありがとうございます！

- 面接対策時

- ポイント：面接対策の際にバイネームが聞いていると、この後の承諾時のタイミングでの紹介がもらいやすくなるため、面接対策の段階で自然に名前を聞き出せるとよい
 - トーク例

学生時代やアルバイト、部活などで「これ自分頑張っていたな」ってエピソードありますか?その時って、一緒に頑張っていた仲間とかいましたか?今でも連絡を取っている方っていますか?その方々って、今でもお仕事についてのご相談などされますか?面接官って結構“どんな人と関わってきたか”聞くことがあるので、面接でのネタ準備として資料に一言だけ載せさせてもらえたたらと思ってまして…差し支えなければ、お名前も教えてもらってもいいですか?詳しく教えて頂きましてありがとうございます!資料作ったら共有するので少々お待ちください。

○ 内定承諾

- ポイント:どのような返しが来ても結果として紹介してもらえるようにしておくことが重要。特に転職を考えていない場合でも、考えてない人からもぜひ意見が聞きたいという話からリファラルに繋げることで可能性を創出できる
- トーク例

- ○○さん、改めて内定獲得おめでとうございます!本当に嬉しいです!○○さんの転職をサポートできて、私も本当に良かったと思っています。転職活動、本当にお疲れ様でした、よく頑張りましたね!!これから新しい仕事を始める中で、もし何か不安なことや、聞きたいことがあれば、いつでも遠慮なくご連絡くださいね。最後に○○さんにお願いがあります!以前、お話をされていた○○さんに一度お電話でお話しさせていただくことはできませんでしょうか?というのも、よりいいご支援ができる様に、みなさんの本音調査を行なっていて普段どんなことを考えているのか情報を集めているんですよね。月間10人目標にしていて、これぐらい集めないとあまり意味なくて…まずはご挨拶だけでもさせてもらえないかなと思ってますがいかがでしょうか?
- →聞いてみますor大丈夫だと思います
- ありがとうございます!
- →ただ…○○さんなんですが、今は転職考えないと思います
- あっ、むしろいいです!転職を考えている人は普段お話し聞けるので、まだ考えてないけど…っていう人から聞けた方が嬉しいです
- →ただ…○○さんなんですが、他に付き合いがありそうなんですね
- みなさんいろいろお付き合いありますよね~転職のサポートではなくて、現状の様子をお伺いしたいだけなお付き合いあってもそちらを優先したまま大丈夫なのでお願いできますか??では、お手数お掛けしますが、グループラインを作成して頂くことができますか?

○ 仕組みづくり

- 面談数担保の観点で掘り起こし以外にも求職者からのリファラル集客は施策としても会社としてもCAとしても率先して取り入れている
- 以下、ROXXキャンペーン企画
 - 概要

- 3月から個人で集客した求職者が入社をすれば売上の10%を報酬として還元する制度を導入
- 目的
 - 通常チャネルより決定率が高い
 - CA自らが思考して行動するきっかけづくり
- 集客条件
 - 担当した求職者の紹介
 - 皆さんの友人や知人またはその紹介
 - ※注意点:SNSや動画の一斉集客、SNSで「ROXX」「Zキャリア」固有名詞を使用して集客はNG、個人で広告費投下はNG
- 報酬条件
 - 入社案件はすべて対象(早期退職は省かない)
 - 内定承諾売上の10%
 - 入社日3/1～8/31までをまとめて10月賞与で支給、9/1～2/28までを4月賞与で支給
- 注意点
 - LP経由の登録はたとえリファラルであっても対象外
 - 集客経路がリファラルであること
 - 過去登録がある場合は対象外

2. 面談

① ミッション

- 月次250万円を安定的に創出するCA行動設計を言語化・再現可能化することに重きを置いている
 - 属性的な手法でTOPプレイヤーとなったとしても、再現性が低いと捉えている
 - 事業のトップラインを伸ばす観点で、狙った施策且つ再現性ある戦略で誰しもCAが自走出来る環境体制でない限り、安定的に決定が出来るCAを増加させることは困難だと認識している

② フェーズ別アクション設計

フェーズ	主な目的	主なアクション	求職者様の理想状態
架電	求職者接点の創出	<ul style="list-style-type: none"> ・ターゲット候補者への架電 ・応募意欲確認・スクリーニング ・面談日程調整 ・ラインの登録 ・求職者様へのお礼と次回のご案内 ・面談までの間LINEにて関係維持 	「話しやすいし、自分のこと本気で理解してくれようとしてるし、このCAであれば信頼してもよいかも」
面談	職種応募承諾	<ul style="list-style-type: none"> ・深掘りヒアリング (価値観・転職軸・将来ビジョン) ・市場理解/職種説明 ・面談内容を再度ラインでもまとめて伝達(ワクワク感を創出させる) 	「話しやすいし、自分のこと本気で理解してくれようとしてるし、このCAであれば信頼してもよいかも」
求人提案	5社応募承諾	<ul style="list-style-type: none"> ・転職軸や希望の職種に対してのおすすめ求人の提案 ・その場で履歴書、職務経歴書の作成 ※事前に履歴書入力いただくURLも初回面談時に入力依頼しておくとスムーズ ・証明写真はその場で撮影もしくはアプリなどで自撮りして当日に送ってもらうように誘導 ・面接日の日程回収及び面接対策日も抑える ※日程調整する際は、相手に完全に投げるのではなくこちらから一度誘導してだめだったら最短の日時でアポ切る ・提案から翌日までには推薦する 	「自分のことをわかったうえで色々提案してくれるな、この求人面白そう。受けてみたい！挑戦してみたい！面接に向けて頑張ろう！」
面接対策	内定承諾を見据えた支援	<ul style="list-style-type: none"> ・面接の基本やスクリプト作成 ・職種毎の対策としてテンプレートより実施 ・選考求人理解 ・志望度向上支援 ・面接対策は1~3回(基本2回)実施 ・面接までの間に書類選考結果を共有(電話推奨:温度感を確認することやすごいことを伝えることによって期待値上げる) 	「TOP1~3の企業に受かったらいいたい！受かりたいから頑張ろう！」 「自分の課題に気づいた！本番までに改善しよう！」

面接フォロー	内定・承諾・早期離職防止	<ul style="list-style-type: none"> ・面接前後フォロー ・懸念点ヒアリング ・選考結果は原則電話もしくはオンラインにて共有 ※テキストで送るのはNG 	<p>「本日面接だ！！頑張ろう！受かりたい！」「やった！内定が出た！行きたい！」</p>
--------	--------------	--	--

③ フェーズごとのゴール設定(定量/定性)※一気通貫型CA

フェーズ	定量ゴール	定性ゴール	手法
架電	応募からの通電率45% 通電からの面談率50%理想58% 自動架電取り入れている 日毎に30pt設定 1面談10ポイント 自動架電通電数1pt 手動架電通電1pt	必要面談数に対しての行動量が担保できている。 時間帯10:00-13:00/17:00-20:00の架電 1日3時間の確保がマスト	電話
面談	面談数35件/月	転職軸が明確化されている CA信頼されているか	電話→オンライン (資料展開するため途中からオンラインに切り替える) ※SMSでMeetのURLを共有してそのまま入室いただく
求人提案	EPT5件/UECT率70%(Mgrで定めている求人) 求人提案率70%24件 応募承諾率60%	「なぜこの求人か」を本人が説明できる 仕事内容理解した上で自分がこの会社あつてると認識持つもらう	オンライン (電話面談になることもあるが、基本求人票は先に送らない)
面接対策	推薦から面接設定率85% 設定から実施率83.3% 面接実施からの内定率70%	内定を取れるようにレベル上げる →企業理解と志望動機が一貫している 内定後に辞退ならないように外堀を埋める →他社選考や家族や時期など他要因を潰す	オンライン

内定承諾	承諾率83% 早期離職率25%くらいで設定している が明確に事業部としては決まってない	納得感・安心感を伴った決定	基本電話 ※クロージングが必要な案件は上席が同席するケースもありその際はオンラインにて
------	---	---------------	--

③ フェーズごとのゴール設定(定量/定性)※分業CAでの前提

フェーズ	定量ゴール	定性ゴール	手法
面談	面談数50件/月 決定率が高いメンバーで傾斜をかけるため±5くらいにはなる 日次2.5面談営業日	転職軸が明確化されている CA信頼されているか ヒアリングを徹底する 初回面談でのNPSのアンケート実施 10点満点中何点なのか? 高得点をつける方の共通が親身に話を聞いていているかが重要にしている	電話→オンライン (資料展開するため途中からオンラインに切り替える) ※SMSでMeetのURLを共有してそのまま入室いただく。
求人提案	EPT5よりかは3件面接設定を大事な指標=EPT5 UECT率70%(MGで定めている求人) 求人提案率70%24件 面談からの推薦率46%	「なぜこの求人か」を本人が説明できる 仕事内容理解した上で自分がここ会社あつてると認識持ってもらう なんでこの求人があっているのかを説明する ことができている(ヒアリング力とつながる)=条件マッチングになっていない状況 「求人票のアップデート」 URL送れる資料を作成 求人票を送ると内容見るのしんどいから 求職者様があきないように ロープレで求人提案聞いたけど結局なにがよかつたか印象に残らない 代表求人5社作って	オンライン (電話面談になることがあるが、基本求人票は先に送らない) ■ 求人提案資料

面接対策	推薦から面接設定率85% 設定から実施率83.3% 面接実施からの内定率70% ※上記の定量が達成できれば達成できるというfactがあるため	内定を取れるようにレベルを上げる →企業理解と志望動機が一貫している 内定後に辞退ならないように外堀を埋める →他社選考や家族や時期など他要因を潰す テスクロ入れて内定取れたら承諾できる状態にする	オンライン
内定承諾	承諾率83% 早期離職率20~25%くらいで設定しているが明確に事業部としては決まっていない	納得感・安心感を伴った決定 テスクロができていない時は懸念を外す作業をクロージングで入れることができている。 懸念を剥がすための準備 ・他社情報や親などからの反対されている理由や親との面談実施もやることもある	基本電話 ※クロージングが必要な案件は上席が同席する ケースもありその際はオンラインにて

④ フェーズごとの理想リードタイム(LT)

- 通電から面談実施:2日以内
- 面談実施から求人提案:3.5日
- 面談から推薦:7.5日
- 求人提案から推薦:4日
- 推薦から面接対策:3日
- 推薦から内定:14日
 - ※面談前の架電も含め、面談～承諾まで「最長16日以内」を理想LTとして設計
 - ※特にLTの目標設定はしていないため、売上が上がってない原因分析としてLTの改善を示唆する

⑤ 翌月に向けての準備

- 翌月の見込みは前月3週目から作る
 - 例)12月見込みを作るなら11月13日から作る
 - 目標が250万であれば11月28日時点で60%のヨミは作っているイメージ

- 面接設定がされている(ヨミ60%基準)が9名いる状態(50万円/名×9名×60% = 270万円)
 - 40%以下の時点で次月の達成は難しいと認識する
- マネジメントレイヤーがやるべきこと
 - 面談数でCAを負けさせないことが重要
 - ○万円を作るために今日何面談しようという声かけをするためのマイルストーンの作成
 - 求職者歩留まりを無くすためのコミュニケーション
 - メンバーが離脱リスクを把握できているかどうかが最重要
 - 受かる受からない(短期離職や話下手等)の属性要因
 - 親ブロックや転居NG等の環境要因
 - 離脱リスクをメンバーと共有して、リスクを潰すための面談をどれだけ設定させられるか
 - その上でメンバーと密にコミュニケーションを図って、この日までの面談は今月だが、この日以上は来月になってしまうから今何をしないといけないかを話し合う必要あり

⑥承認について

- 未経験属性に対しての面談で重要なことは承認
 - ミドル層やハイレイヤー層には面談の中での承認は不要
 - 未経験属性だからこそ承認が必要
 - マズローの5段階欲求
 - 自身がエージェントを経由してCA職に転職した場合は、自身が転職の際にエージェントから行なってもらったことを未経験属性の求職者に当てはめてはいけない
- どのように承認しているか
 - 些細なことを基準値を下げる承認
 - 明るく喋っているだけでも承認する
 - 興味を持って話を深掘りする
 - ノンバーバル全開で承認する
 - リアクション=うなづき、相槌、笑顔が一定基準を超えてないとROXXでは面談デビューができない
 - 求職者をできる人として扱う

- アイスブレイクも承認のために行う
 - アイスブレイク=ヒアリング
 - いかに関係値を築けるか(=入り口で時間をかけすぎてはいけない)
 - 話を聞いているという状況にすることを目的としているため、趣味の話等を聞く場合でも共通点を見つけるためではなく承認のためのネタとして利用する

⑦ 内定辞退/早期離職

- 内定辞退／早期退職
 - 内定承諾後の1週間経過時、入社前にフォローを入れている
 - 成約者シートを作成。ヨミ管理の如く、電話内容のログ+MGRのFBを入れて運用している
 - ※ROXXは以下スプレッドシートを作成し、活用している
 - 連絡不通、通電時のトーク内容によっては、MGR/Ldrに話者を替え対応するケースもある

求職者ID	企業名	選考URL	CA	求職者	内定承諾日	入社予定日	内定～入社LT	入社まで残日数	対応必須
								0	0
入社前辞退概念	承諾1週間後	内定承諾後辞退概念理由	承諾1週間後フォロー内容	入社前フォロー	早期離職概念フラグ	早期離職対策メモ	承諾後MGRコメント	承諾1週間後フォロー内容	LDR/MGRメモ
<input type="checkbox"/>	2025/12/31	その他			<input type="checkbox"/>				
		<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; display: inline-block;"> 現職引き止め </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; display: inline-block;"> 周りからの反対 </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; display: inline-block;"> 本人体調や家庭起因 </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; display: inline-block;"> 不安・自信がない </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; display: inline-block;"> 企業に対する不信感 </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; display: inline-block;"> 他社に心変わり </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; display: inline-block;"> その他 </div>							

【重要】ROXX人材紹介事業部の活用する求人の考え方

ROXXではUECTを上げる(=CV率向上)観点で、コア職種ならびにコア求人を絶えず研究しています。

どの職種を用いたらどの程度の売上が見込めるのか。ROXXでもメイン職種となる〈施工管理、販売サービス、事務、個人営業、法人営業、技能工、機電系エンジニア、カスタマーサポート〉に絞り展開いたします。

また、ROXX_CAの注力しているポイントは、「1名の求職者に対して複数職種での複数応募(推奨は1人あたり5,0応募承諾)を取ること」です。

基本の型は【軸となる求人メインでプレゼンテーションを行い、併願すべき求人もその場で承諾をとること】となります。

※各職種での軸求人、軸求人に対しての併願求人はすべて固定となります。いかに軸求人を求職者にとって魅力的に語れるのかどうか。軸求人だけでなく併願先も承諾取れるかどうかがキーになります

※各職種において応募承諾率を上げるため、切り返しカウンタートーク集もこちらで添えておきます
=職種別切り返しトーク集

①施工管理

1成約/平均売上	¥522,762
1成約/平均リードタイム	18.4日
エントリーからの平均内定率	23.5%
月次売上250万のため必要決定数	5件
月次売上250万のため必要内定数	7名
月次売上250万のため必要エントリー数	30名

職種応諾のポイント

- ・ 男性女性年齢問わず全ての求職者に提案
- ・ できるだけハードルを下げる
 - 無期雇用派遣のハードルを下げる
 - 良い会社に入社する手段として、新卒で入ることが最も有効
 - 未経験でも良い会社に入社する方法がある

- この段階で無期雇用派遣という働き方を知っているか確認
- 研修をしてから働くことができ、結果として引き抜かれることもあることを提示
 - 離職の一番の原因是人間関係、無期雇用派遣であればプロジェクトが終われば次のプロジェクトに移ることができるので、人間関係を良い意味でリセットすることができる、このやり方で経験を積んで一人前になれば怒られることも少なくなって人間関係を構築しやすくなる、最終的には成果が認められたことで引き抜かれて大手に就職をすることができる
- 事務希望の女性に対しての対処法
 - 事務のネガを話す
 - なぜ給与が低いか(AIの進化、将来的に無くなる仕事と言われている)、最終的に給与ネックで仕事を変える人が多い
 - 上記ネガを話した上で、土日休み+パソコンにも触ることができるという内容にて施工管理の提案を差し込みにいく
 - 今叶えたい条件を叶えるのではなく将来を叶える職種も応募しましょう
 - 結果として事務と施工管理で応募応諾を取りに行く
 - なぜ施工管理を受けた方がいいかを転職の流れの一部として入れ込む
 - 例)頑なに事務しか希望しない女性の場合:面接練習で受けてみせんかで応諾を取りに行く→面接にて担当面接官より魅力づけ→結果事務で承諾が取れたが施工管理で承諾
 - CADの話をする
 - CADとは何かということを説明した上で、[アットキャド社のHP](#)を見せて、手に職がつくことで将来リモート勤務もできるようになる、給与もこれだけ貰えるようになるという部分を見せる
 - キャリアを見せながら将来を想像させる
 - (施工管理の大手企業を見て)定着率の高さ、上場している企業が日本に0.1%しかない中でこの企業は上場しているから安定感があると説明
- 転居の緩和
 - 転居についてストレートに伝えるとネガになるので、転居が必要なエリアについてはポジティブな言い回しで伝える
 - 次の現場に行く時に遠くなってしまう場合は、会社側で家を用意してくれるから会社のお金で一人暮らしデビューができる

- 将来を想像させてメリット訴求
 - 実家暮らしのどういうところがいい?→「楽だから」→いいですね!
(承認)→一人暮らしの話、いくらかかるか知っていますか?→結婚する際に一人暮らしをしておらず実家だとどうですか?困りませんか?→会社で初期費用を出してもらえるのですぐ一人暮らしできますよ!
- 初回面談での説明
 - 仕事内容、給与、休日休暇等を各職種ごとに良い面と注意点を全て話す(営業、販売、飲食、施工管理、ものづくり、事務)
 - 各職種説明で20分使う
 - 初回面談の冒頭20分は入社時期、最寄駅、経歴(そこまで深掘りせず)、やりたいことへの肯定等で、ヒアリングおよび求職者の意向上げのための20分
 - その後に職種説明を20分で行う
 - 20分のうちの12~13分は施工管理について説明を行う
 - 土日休み希望等どんな属性でもまず職種の説明は全て行う
 - 職種の説明でも承認を多く行うことで関係構築を行う
 - 求職者が叶えたいことと職種を紐づけて話す
 - 結論全ての職種いいですね!(〇〇さんに合いますね!)という流れを作る
 - 職種の応諾を握った状態で求人提案に進む
- 口コミは初回面談にてネックになる可能性をなくす
 - 初回面談時に一緒に口コミを見る
 - 施工管理のイメージを聞いた上でなぜそのイメージになってしまふかを話す
 - 小さい会社はどうしても働き方が大変になってしまい、その働き方が広まってしまっている
 - 私からは上場している大きい企業を紹介するので働き方は安心して大丈夫
 - ただ多くの人が入社するから辞める人も一定いて、結果口コミは基本辞める人が書くから内容が悪くなってしまっている
 - Amazonレビューの例:売れている本ほど口コミが多いが星1も多い

アトラクトする求人と併願先として提案している求人

- 軸:株式会社夢真(内定率24% 承諾率35% LT16.4日)
 - 株式会社ビーネックステクノロジーズ
 - 株式会社エフ・オー・プランニング

- **DSP**株式会社
- **FIDIA SOLUTIONS**株式会社
- 株式会社オンテックス
- 軸:株式会社ウィルオブ・コンストラクション(内定率31% 承諾率22% LT16.6日)
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
 - 株式会社ビーネックステクノロジーズ
 - 株式会社オンテックス
 - ソフトバンク株式会社(クルー採用)
 - 株式会社モンテローザフーズ
- 軸:共同エンジニアリング株式会社(内定率24% 承諾率32% LT22.5日)
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
 - 株式会社ビーネックステクノロジーズ
 - **FIDIA SOLUTIONS**株式会社
 - **DSP**株式会社
 - ソフトバンク株式会社(クルー採用)
- 軸:株式会社アーキ・ジャパン(内定率38% 承諾率26% LT13.3日)
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
 - 株式会社ビーネックステクノロジーズ
 - 株式会社オンテックス
 - 株式会社マイナビワークス
 - マンパワーグループ株式会社
- 軸:株式会社ワールドコーポレーション(内定率22% 承諾率34% LT15.6日)
 - 株式会社ウィルオブ・ワーク
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
 - 株式会社ビーネックステクノロジーズ
 - ソフトバンク株式会社(クルー採用)
- 軸:株式会社コプロコンストラクション(内定率32% 承諾率51% LT15.8日)
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
 - 株式会社オンテックス
 - 株式会社ビーネックステクノロジーズ
 - 新日本住設**WEST**株式会社
 - **DSP**株式会社
- 軸:**JAG**フィールド株式会社(内定率16% 承諾率40% LT26.6日)
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - 株式会社モンテローザフーズ
 - 株式会社エフ・オー・プランニング

- 新日本住設WEST株式会社
- 軸: 株式会社テクノプロ・コンストラクション(内定率10% 承諾率44% LT22.3日)
 - 株式会社モンテローザフーズ
 - 株式会社ビーネックステクノロジーズ
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
 - 株式会社オンテックス
 - ソフトバンク株式会社(クルー採用)
- 軸: 株式会社ライズ(内定率20% 承諾率40% LT18.5日)
 - 株式会社ビーネックステクノロジーズ
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
 - 株式会社ウィルオブ・ワーク
 - 株式会社モンテローザフーズ
 - 株式会社オンテックス
- 軸: マンパワーグループコンストラクション株式会社(内定率20% 承諾率41% LT17.9日)
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
 - マンパワーグループ株式会社
 - 株式会社マイナビワークス
 - DSP株式会社
 - FIDIA SOLUTIONS株式会社

②販売サービス

1成約/平均売上	¥392,616
1成約/平均リードタイム	30.6日
エントリーからの平均内定率	15.6%
月次売上250万のため必要決定数	6件
月次売上250万のため必要内定数	8名
月次売上250万のため必要エントリー数	51名

アトラクトする求人と併願先として提案している求人

- 軸: 株式会社エフ・オー・プランニング(内定率30% 承諾率44% LT22.4日)
 - 株式会社夢真
 - 株式会社ビーネックステクノロジーズ
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション

- **DSP**株式会社
 - 共同エンジニアリング株式会社
- 軸:ソフトバンク株式会社(クルー採用)(内定率13% 承諾率69% LT19.7日)
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - 株式会社モンテローザフーズ
 - 株式会社夢真
 - 共同エンジニアリング株式会社
 - **DSP**株式会社
- 軸:アドバンサー株式会社(内定率28% 承諾率24% LT66.5日)
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - 株式会社モンテローザフーズ
 - 株式会社夢真
 - 共同エンジニアリング株式会社
 - 株式会社ワールドコーポレーション
- 軸:株式会社ウィルオブ・ワーク(内定率22% 承諾率51% LT37.6日)
 - 株式会社ワールドコーポレーション
 - 共同エンジニアリング株式会社
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - 株式会社コプロコンストラクション
 - 株式会社モンテローザフーズ
- 軸:株式会社**HONEST STAFF**(内定率14% 承諾率49% LT29.5日)
 - 共同エンジニアリング株式会社
 - 株式会社モンテローザフーズ
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - 株式会社夢真
 - 株式会社ワールドコーポレーション
- 軸:医療法人社団メディカルフロンティア(内定率42% 承諾率47% LT15日)
 - 株式会社夢真
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - 株式会社ワールドコーポレーション
 - 株式会社マイナビワークス
 - マンパワーグループ株式会社
- 軸:株式会社ピーアップ(内定率17% 承諾率61% LT32.9日)
 - 株式会社夢真
 - 株式会社モンテローザフーズ
 - 共同エンジニアリング株式会社

- 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - **DSP**株式会社
- 軸:株式会社サンダータービュランス(内定率17% 承諾率51% LT15.6日)
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - 株式会社夢真
 - 共同エンジニアリング株式会社
 - 株式会社アーキ・ジャパン
 - 株式会社ワールドコーポレーション
- 軸:株式会社**GREEN RIBBON STAFFING**(内定率10% 承諾率29% LT51.9日)
 - 株式会社モンテローザフーズ
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - 株式会社夢真
 - 共同エンジニアリング株式会社
 - **JAG**フィールド株式会社
- 軸:株式会社スイート・ピア(内定率10% 承諾率79% LT22.1日)
 - 株式会社夢真
 - 株式会社ビーネックステクノロジーズ
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - **DSP**株式会社
 - マンパワーグループ株式会社
- 軸:**FIDIA SOLUTIONS**株式会社(内定率30% 承諾率53% LT17.6日)
 - 株式会社夢真
 - 共同エンジニアリング株式会社
 - **DSP**株式会社
 - 株式会社ビーネックステクノロジーズ
 - 株式会社コプロコンストラクション

③事務

1成約/平均売上	¥346,909
1成約/平均リードタイム	37,6日
エントリーからの平均内定率	12,0%
月次売上250万のため必要決定数	7件
月次売上250万のため必要内定数	10名

月次売上250万のため必要エントリー数	83名
---------------------	-----

アトラクトする求人と併願先として提案している求人

- 軸:マンパワーグループ株式会社(内定率17% 承諾率45% LT55.2日)
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - 株式会社夢真
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
 - 株式会社アーキ・ジャパン
 - 共同エンジニアリング株式会社
- 軸:株式会社マイナビワークス(内定率16% 承諾率38% LT55.7日)
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - 株式会社夢真
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
 - 共同エンジニアリング株式会社
 - 株式会社アーキ・ジャパン
- 軸:株式会社リクルートスタッフィング(内定率18% 承諾率50% LT67.4日)
 - 株式会社夢真
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - 株式会社アーキ・ジャパン
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
 - 共同エンジニアリング株式会社
- 軸:パーソルエクセルHRパートナーズ株式会社(内定率3% 承諾率0% LT19.1日)
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - 株式会社夢真
 - 株式会社アーキ・ジャパン
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
 - 共同エンジニアリング株式会社
- 軸:アデコ株式会社(アウトソーシング事業部)(内定率8% 承諾率42% LT28.4日)
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - 株式会社夢真
 - 医療法人社団メディカルフロンティア
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
 - ソフトバンク株式会社(クルー採用)
- 軸:エイトビット株式会社(内定率8% 承諾率40% LT23.3日)
 - 株式会社エフ・オー・プランニング

- 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
- 株式会社夢真
- 株式会社コプロコンストラクション
- 共同エンジニアリング株式会社
- 軸:株式会社コンシェルテック(内定率17% 承諾率62% LT14.6日)
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - NSSホールディングス株式会社
 - DSP株式会社
 - 共同エンジニアリング株式会社

④個人営業

1成約/平均売上	¥522,336
1成約/平均リードタイム	30.3日
エントリーからの平均内定率	13.0%
月次売上250万のため必要決定数	5件
月次売上250万のため必要内定数	7名
月次売上250万のため必要エントリー数	54名

アトラクトする求人と併願先として提案している求人

- 軸:株式会社オンテックス(内定率14% 承諾率52% LT35.3日)
 - 新日本住設WEST株式会社
 - 株式会社夢真
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - DSP株式会社
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
- 軸:DSP株式会社(内定率26% 承諾率30% LT40.4日)
 - 株式会社夢真
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
 - 株式会社ビーネックステクノロジーズ
 - 株式会社オンテックス

- 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
- 軸:株式会社**DEITA**(内定率16% 承諾率64% LT24.4日)
 - 新日本住設**WEST**株式会社
 - 株式会社オンテックス
 - 株式会社**AddFlow**
 - 株式会社夢真
- 軸:株式会社**BuySell Technologies**(内定率10% 承諾率73% LT34.8日)
 - 株式会社オンテックス
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
 - 新日本住設**WEST**株式会社
 - ソフトバンク株式会社(クルー採用)
 - 株式会社いーふらん
- 軸:株式会社いーふらん(内定率4% 承諾率83% LT33.7日)
 - 株式会社オンテックス
 - 株式会社**BuySell Technologies**
 - 新日本住設**WEST**株式会社
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - 株式会社夢真
- 軸:大東建託株式会社(内定率2% 承諾率25% LT43.5日)
 - 株式会社オンテックス
 - 新日本住設**WEST**株式会社
 - 株式会社夢真
 - **DSP**株式会社
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
- 軸:エフエルシープレミアム株式会社(内定率6% 承諾率50% LT26.3日)
 - 株式会社夢真
 - 株式会社**DEITA**
 - 株式会社オンテックス
 - 株式会社**orifice**
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
- 軸:株式会社**PENTAGON**(内定率40% 承諾率46% LT19.4日)
 - ※併願先なし
- 軸:UNI SOUND株式会社(内定率28% 承諾率93% LT20.5日)
 - 新日本住設**WEST**株式会社
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
 - 株式会社オンテックス

- 株式会社夢真
- 共同エンジニアリング株式会社

⑤法人営業

1成約/平均売上	¥535,880
1成約/平均リードタイム	28.1日
エントリーからの平均内定率	5.1%
月次売上250万のため必要決定数	5件
月次売上250万のため必要内定数	7名
月次売上250万のため必要エントリー数	137名

アトラクトする求人と併願先として提案している求人

- 軸:株式会社**AddFlow**(内定率6% 承諾率40% LT24日)
 - 株式会社**DEITA**
 - 株式会社シェア
 - 匠**Lauren**株式会社
 - 株式会社ファインズ
- 軸:株式会社GRコンサルティング(内定率10% 承諾率30% LT29日)
 - 株式会社夢真
 - 新日本住設**WEST**株式会社
 - 株式会社**DEITA**
 - 株式会社オンテックス
 - **DSP**株式会社
- 軸:**DSP**株式会社(内定率19% 承諾率18% LT68.8日)
 - 株式会社夢真
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
 - 株式会社ビーネックステクノロジーズ
 - 株式会社オンテックス
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
- 軸:匠**Lauren**株式会社(内定率5% 承諾率63% 17.8日)
 - 株式会社シェア
 - 株式会社**AddFlow**

- 株式会社DEITA
- 株式会社ファインズ
- 軸:株式会社シェア(内定率4% 承諾率57% 19.8日)
 - 匠Lauren株式会社
 - 株式会社AddFlow
 - 株式会社ファインズ
 - DSP株式会社
- 軸:株式会社BeFree(内定率7% 承諾率83% 20.8日)
 - 株式会社DEITA
 - 株式会社Surpass
 - 株式会社 アルシエ (旧株式会社エヌスタッフ)
 - 株式会社夢真
 - 株式会社エフ・オー・プランニング

⑥技能工

1成約/平均売上	¥393,162
1成約/平均リードタイム	29.4日
エントリーからの平均内定率	16.2%
月次売上250万のため必要決定数	6件
月次売上250万のため必要内定数	8名
月次売上250万のため必要エントリー数	49名

アトラクトする求人と併願先として提案している求人

- 軸:株式会社ウィルオブ・ワーク(内定率32% 承諾率33% LT42.4日)
 - 株式会社夢真
 - 株式会社ビーネックステクノロジーズ
 - 共同エンジニアリング株式会社
 - 日本マニュファクチャリングサービス株式会社
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
- 軸:日本マニュファクチャリングサービス株式会社(内定率6% 承諾率90% LT27.7日)
 - 株式会社ウィルオブ・ワーク

- 日研トータルソーシング株式会社
- 株式会社ビーネックステクノロジーズ
- 共同エンジニアリング株式会社
- 株式会社夢真
- 軸:株式会社日本ケイテム(内定率26% 承諾率59% LT24.8日)
 - 共同エンジニアリング株式会社
 - 株式会社ビーネックステクノロジーズ
 - 株式会社ウィルオブ・ワーク
 - 日研トータルソーシング株式会社
 - 株式会社ワールドコーポレーション
- 軸:エヌエス・テック株式会社(内定率11% 承諾率33% LT10.7日)
 - 日研トータルソーシング株式会社
 - 株式会社夢真
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - 株式会社ウィルオブ・ワーク
 - 株式会社ビーネックステクノロジーズ

⑦機電系エンジニア

1成約/平均売上	¥511,111
1成約/平均リードタイム	31,0日
エントリーからの平均内定率	17,5%
月次売上250万のため必要決定数	5件
月次売上250万のため必要内定数	7名
月次売上250万のため必要エントリー数	40名

アトラクトする求人と併願先として提案している求人

- 軸:株式会社ビーネックステクノロジーズ(内定率20% 承諾率31% LT17.9日)
 - 株式会社夢真
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
 - 日研トータルソーシング株式会社
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - DSP株式会社

- 軸: 株式会社BREXA Technology(旧:アウトソーシングテクノロジー) (内定率7% 承諾率40% LT26.3日)
 - 株式会社ビーネックステクノロジーズ
 - 日研トータルソーシング株式会社
 - 株式会社夢真
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - 共同エンジニアリング株式会社
- 軸: 株式会社ワールドインテック(内定率6% 承諾率75% LT25.8日)
 - 日研トータルソーシング株式会社
 - 株式会社ビーネックステクノロジーズ
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - 株式会社夢真
 - 共同エンジニアリング株式会社
- 軸: nmsエンジニアリング株式会社(内定率7% 承諾率0% 承諾でないためLT不明)
 - 日研トータルソーシング株式会社
 - 株式会社夢真
 - 株式会社ビーネックステクノロジーズ
 - 株式会社BREXA Technology(旧:アウトソーシングテクノロジー)
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
- 軸: 株式会社コプロテクノロジー(内定率17% 承諾率50% LT54日)
 - 株式会社ワールドコーポレーション
 - 株式会社日本ケイテム
 - 共同エンジニアリング株式会社
 - 株式会社ウィルオブ・ワーク
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション

⑧カスタマーサポート

1成約/平均売上	¥286,392
1成約/平均リードタイム	29.5日
エントリーからの平均内定率	12.6%
月次売上250万のため必要決定数	9件
月次売上250万のため必要内定数	12名

月次売上250万のため必要エントリー数	95名
---------------------	-----

アトラクトする求人と併願先として提案している求人

- **FIDIA SOLUTIONS**株式会社(内定率29% 承諾率54% LT15.4日)
 - 株式会社夢真
 - 共同エンジニアリング株式会社
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
 - **DSP**株式会社
 - 株式会社**GREEN RIBBON STAFFING**
- **TDCX Japan**株式会社(内定率3% 承諾率33% LT7日)
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - 共同エンジニアリング株式会社
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
 - マンパワーグループ株式会社
 - 株式会社夢真
- **DSP**株式会社(内定率7% 承諾率50% LT77日)
 - 株式会社夢真
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
 - 株式会社ビーネックステクノロジーズ
 - 株式会社オンテックス
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
- 株式会社**LUXURY**(内定率5% 承諾率67% LT31.5日)
 - 株式会社エフ・オー・プランニング
 - 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
 - 株式会社**DEITA**
 - 株式会社夢真
 - エフエルシープレミアム株式会社

3. 選考対策

- **ROXX**選考対策 概要

項目	内容記入欄
選考対策 回数	1求職者あたり平均2回(1~3回)
選考対策 内容	志望動機・自己PR壁打ち 想定質問練習 印象チェック 企業理解共有などベースの内容を理解整理 ※2回目で、上記を踏まえたロープレ実施
選考対策 ゴール(定量)	面談実施率 83.3% 面接実施からの内定獲得率 70%
選考対策 ゴール(定性)	内定を取れるように求職者のレベルを上げる※認知 ※ ex,求人内容と志望動機が一貫している 面接に対しての意向度を上げる ※他社選考なども把握しておくとベター
選考対策後 求職者の理想状態 (定性)	「受かったらいいきたい！受かりたいから頑張ろう！」 「自分の課題に気づいた！本番までに改善しよう！」 上記のようなお言葉を求職者からいただける状態
選考当日までのCAアクション	面接前フォロー ※明日頑張ってくださいね！モチベーション管理 面接後フォロー ※讃えること、どうだったのかの面接ならび意向回収

4. 採用

- ROXX採用基準
 - CA未経験中心に採用
 - 新卒含め、他社の色がついていない方がワークしやすい

- 過去現在のTOP CA同様、バックグラウンドは特に関係無かった経験にも基づく
- 大事にしていることは何よりも営業に対する姿勢、経験よりもROXX入社後の研修についてこれるかの方が重要
- 採用面接
 - 現場に一任
 - 採用で見ているポイント
 - 数字へのアレルギーがない
 - 頑張る要因が明確
 - Q&Aのクオリティ
 - 質問と回答が極端にずれたりしていないか等
- 雇用形態
 - 契約社員スタート
 - ROXX研修を受けた上で目標達成すれば更新or正社員になる
 - 仮にOB期間中に実績が上がらなければお互いにとってご縁がなかったと認識し契約解除とする
 - 3~6ヶ月の研修で自走出来るノウハウがあるため、逆にその研修で成果が出なければその後も難しいであろうと判断
- インセンティブ(契約社員のみ)
 - インセンティブ率:売上(営業実績)の20%※「権利報金額」として算出。
 - 支給方法:クレジット残高方式
 - 権利報酬金額から自分の月給(法定福利費含む)を差し引いた残りを「クレジット残高」として毎月積み上げ、残高がプラスなら四半期終了後にインセンティブとして支給。残高がマイナスなら支給なし(給与は保証)
 - クレジットは翌月以降に繰越し可能
 - 尚、支給は賞与扱い
 - 例外
 - 四半期途中で退職した場合はインセンティブ支給なし
- 一定水準まで到達する確率
 - 3ヶ月～遅くて半年以内には月次売上200万に到達

- 目標に到達しないCAに対してはマネージャー/リーダーより手を差し伸べるが、それでも成果が出ない場合は別事業部への異動可能性も
- その他
 - ROXXでは採用計画を必ず月2名以上に設定し、入社したCAが互いに比較し競い合う環境を意図的に準備

5. マネジメント

- オンボーディング※以後、OB表記
 - ROXX人事による研修～ビジネスマンとしてのマナー及び求職者理解～CA実務育成の約3ヶ月間に及ぶ研修を実施
 - ROXX人事研修を実施後は、社内紹介事業部OB部署が一任されている
 - 実務研修ではそれぞれテストを設けており、テストクリアしなければ面談差配されない設計
 - どの基準になればロープレを開始するのか
 - ROXX全社研修、固定の全体研修の後、当月半ばまでのロープレクリアを目標に個人の裁量でトレーナーの予定を押さえていく
 - ロープレはどの基準で合否判断しているのか
 - チェック項目がありチェック項目をすべてクリアで合格とする
 - 面談が差配されない＝成果が出ない＝正社員になれないといった構図でモチベーション管理をOBチームトレーナー陣は徹底している
 - 契約社員のみインセンティブ設計が有るが、正社員はないためインセンティブ訴求でのモチベーションマネジメントは行っていない
- 月別のロードマップ/マイルストーンを設定

▼目標値(重要KGI、KPI)

状態	新人→			1ヶ月目			2ヶ月目			3ヶ月目			4ヶ月目			5ヶ月目			6ヶ月目		
	KGI/KPI	推測	目標	KGI/KPI	推測	目標	KGI/KPI	推測	目標	KGI/KPI	推測	目標	KGI/KPI	推測	目標	KGI/KPI	推測	目標	KGI/KPI	推測	目標
KGI	面談→推薦率	30%		内定承認会員	¥900,000		内定承認会員	¥1,800,000		内定承認会員	¥2,300,000		内定承認会員	¥2,800,000		内定承認会員	¥2,800,000		内定承認会員	¥2,800,000	
KPI	面談実施数	18		面談実施数	36		面談実施数	41		面談実施数	44		面談実施数	51		面談実施数	51		面談実施数	51	
	面接3件設定	70%		面談→推薦率	32%		面談→推薦率	35%		面談→推薦率	37%		面談→推薦率	37%		面接3件設定	70%		面接3件設定	70%	
				面接3件設定	70%		面接3件設定	70%		面接3件設定	70%		面接3件設定	70%		面接から内定率	55%		面接から内定率	55%	
				面接からの内定率	46%		面接からの内定率	53%		面接からの内定率	55%										

▼Step詳細

Step	Step1 ローブレの合格	Step2 推荐率向上	Step3 面接設定→内定獲得率向上
達成条件	面談ロープレテスト	<ul style="list-style-type: none"> ・面談スキル向上FB ・新人採用率 ・面接対策ロードマップ ・求人知識提案プレゼン 	

▼スケジュール

1ヶ月目		2ヶ月目	3ヶ月目	4ヶ月目以降~
スキル	Step1(ローブレ合格)	Step2(初回面談の質を高めることで、推薦率を上げる)※目標37%	Step3(面接設定から内定率を高めることで、多くの求職者様を内定までに導く)※面接設定→内定率55%	自走~

▼各フェーズ

フェーズ	実践デビュー前	初回面談	求人登録&就業希望に必要な項目のインタビュー	履歴書作成&推薦作業	面接日程調整&面接予定	面接対策2回目	面接	内定	承認後フォロー
所用時間		45分	30分	30分	45分	30分	前後フォロー15分	5分/回	
CAS対応内容	ローブレ、練習	<ul style="list-style-type: none"> ・ヒアリング ・問題性質 ・転職理由の確認 ・転職理由の選定 	<ul style="list-style-type: none"> ・職務説明 ・求人説明 ・面接条件の了承 ・面接条件の確認 	<ul style="list-style-type: none"> ・面接日程調整 ・自己紹介作成 ・面接予定の確認 	<ul style="list-style-type: none"> ・面接日程調整 ・面接予定(1回目)(求人説明と優先順位、首向確認) ・面接予定(2回目)(面接練習と意向確認、カウンタ状態にする)※ウカイク=推薦企業に受けたら行く 	<ul style="list-style-type: none"> ・面接結果報告 ・面接結果(2回目)(面接練習と意向確認、カウンタ状態にする)※ウカイク=推薦企業に受けたら行く 	<ul style="list-style-type: none"> ・面接結果 ・面接結果(2回目)(面接練習と意向確認、カウンタ状態にする)※ウカイク=推薦企業に受けたら行く 	<ul style="list-style-type: none"> ・内定が出てきた場合はそれを教えてくれている面接をここでやっておく ・内定承認エビデンスの回収、企業への伝達 	<ul style="list-style-type: none"> ・承認後1週間フォロー
実験者の作るべき心構え	実験者へ?作るべき心構えの?	「話しやすい、自分のこと本気で理解してくれるよ」とこのCAで「おれは理解しても良さそう！」	「自分のことをわかるよ」と色々聞いてくれるのをたくさんみてみたい！面接に向けての準備を頑張ろう！」	「至徴度の細かいついている！TOP3の企業に受けたらいいと思う！」	「自分の課題に気づいた！本番までに改善しよう！」	「今日は面接だ！ ！ 満喰らう！ 良かったらCAさんに報告しよう！」	「今日は面接だ！ ！ 満喰らう！ 良かったらCAさんに報告しよう！」	「内定が出た！ 入社が楽しみ！」	「自分にあった企業に行くことができた！」
目標数値			<ul style="list-style-type: none"> ・面接→推薦率30% ・面接設定3件設定70% 				<ul style="list-style-type: none"> ・面接からの内定率50% 		

● テスト一例

- ご要望ございましたらCS担当より展開いたします

合格期限：

トーク合格基準

ゴール：面談からの推薦率30%を目指すために面談でよくある課題を解消できている状態になる

	面談の流れ_フェーズ	NG行動	クリア基準	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
前提		導入～職種提案まで終えることができている		<input type="checkbox"/>				
課題ポイント① 関係性構築フェーズ	魅力的な話しができる 自分の味方だと思ってもらえるような聞き方ができる	話すスピードが常に一定で抑揚がない	単調にならないよう、話に強弱をつけたり、間をあける等で話を進めることができている	<input type="checkbox"/>				
		早口、声が小さい、聞き取りづらい	特に冒頭の方は、ゆっくりと落ち着いたトーンでコミュニケーションをとることができている	<input type="checkbox"/>				
		笑顔がない	電話であったとしても、表情筋をしっかりと使い、柔軟な表情で話ができる	<input type="checkbox"/>				
		相手に合わせた話し方をしていない	求職者にあわせた話し方（トーン、スピード、大きさ、声の出し方等）を抑え、相手にどうぞ話しゃやすい雰囲気を作ることができている	<input type="checkbox"/>				
		「へだと思いますよ」など腰抜け表現をしている	「任せください」「あなたならできます」など言い切りの言葉を使うことことができている	<input type="checkbox"/>				
	復唱が全くなき 軸の選定～職種提案	復唱が全くなき	求職者の話に対して、復唱（同じ言葉や単語を繰り返す）ができる	<input type="checkbox"/>				
		「はいはいはい」「なるほどなるほど」など雑な相槌をしている	求職者の感情に対して、こちらも同じ喜怒哀楽の感情を込めて相槌ができる	<input type="checkbox"/>				
		「すごいですね！」など具体性がなく表面的に褒めている	求職者が頑張ったことなどに対して、GOODポイントを見つける際に褒めることができている	<input type="checkbox"/>				
		求職者の言葉に対して、否定や共感をしていない状態	求職者の話に対して、全力で肯定を行えている 興味のある話に対して、全力で共感する	<input type="checkbox"/>				
		軸を選んだ理由を聞かず、その選択した背景も理解できない	なぜその人がこの軸を選んだのかという背景の考えまで深掘りし（下記のWhy）理解することができている	<input type="checkbox"/>				
課題ポイント② 軸の選定～職種提案	軸の選定時	下記のように、軸に対する深掘りが1回で終わってしまっている状態 ×（求）お金です⇒why→車が欲しいからです！⇒what→車ですね！どんな車ですか？	お金・成長・安定などそれぞれの軸に対してなぜ？を3回以上行うことができる ○（求）お金です⇒なぜですか？車が欲しいからです！⇒why⇒昔から憧れていて、BMW乗りたいんですね！⇒why（きっかけ）⇒友達が乗っていて！	<input type="checkbox"/>				
		なぜその意思決定をしたのかを求職者と合意形成ができない	求職者が意思決定した軸を言語化して伝えることで、お互いの共通認識として握ることができている	<input type="checkbox"/>				
		職種ごとのメリットデメリットを理解していない	職種ごとのメリットデメリットを理解することができている	<input type="checkbox"/>				
		職種の特徴の説明が中心になっており、求職者の軸に紐づけてメリットの訴求ができない	職種説明に入る前に、「なぜこの職種が○○様の軸を満たす上でオススメなのか？」をプレゼンできている	<input type="checkbox"/>				
		土日休みや勤務地の希望などに引っ張られてしまい、条件ベースで職種の提案をしている	軸を基準に、なぜこの職種がその軸を満たすことができているか、条件ベースではなく軸をベースにして提案することができている	<input type="checkbox"/>				
	軸の選定のまとめ	安定軸の希望に引っ張られてしまっている	安定軸の場合、求職者が考案する「安定」を満たす自分自身にスキルを身につけることなどを説明することができている	<input type="checkbox"/>				
		一方的な説明で終わっており、気になったポイントや不安点を言語化、解消できていない	求職者に質問を投げながら、会話の流れで職種提案ができる	<input type="checkbox"/>				
		気になった点や不安点を見過ごしてしまい、解消できていましま	求職者が気になった点があれば、何が気になったのかの言語化を行い、不安点の解消を丁寧に行っている	<input type="checkbox"/>				
		次回アポに関して、3日以上先のアポ希望に対して理由なども聞かずなんとなく設定をしている	・次回アポを組む際は基本当日、少なくとも3営業日以内に組めるようにこちらから提案をしている。また、次回アポをリスクされないようには引を剥すトーキーを言っている	<input type="checkbox"/>				
		既存対応のスケジュールを適当に設定している	・基本は、9:00-17:00の間で診療を行う	<input type="checkbox"/>				

○ 事業部オンボーディング

■ 事業部全体感の理解と業務理解

- 初回面談について説明する際、「面談の原価」「リファラル」について言及

■ 基礎研修(マインド／営業基礎)

- スキルを訴求する以前にそもそも社会人としてのリテラシーや未経験領域における求職者理解から始めている
- 中途入社者もエージェント経由で入社をしているため、CA像が「自分が支援してもらった内容」となるケースが多く、対峙するペルソナとGAPが生じるので「全く別物」である認識をすり込ませる

- PCIに慣れていないメンバーも中にはおり、その場合「寿司打」をやらせて基礎力向上も測っている※求職者とのMTGメモや管理入力速度観点(生産性)
- 研修で取り組んでいること
 - ロープレテストにクリアしないと流入がもらえない→成果がない
 - チームリーダーからは一定引き上げのためにロープレ設定もするが、原則テストクリアしないと面談出来ない→評価されない→契約社員からの脱却が出来ない心理状態より、原則メンバーからロープレ依頼(テスト依頼)がくるような設計
 - 自発的にクリアもしていない、ロープレ依頼もこないメンバーにはこのままではまずいことを訴求し続けている
 - 尚、ロープレ予約はROXXマネージャーだと10件/日、夜まで入っている状態
- オンボーディング後
 - MGRの行動指針／行動原則
 - チーム／個人で課題となるKPIが異なるため以下対象別に動く
 - 個人: 1on1→業務中に声掛けなど→治らなければ朝会でバイネームでも上げる
 - チーム:
 - 共有_朝会(毎日)
 - 討議_別途MTG
 - 行動原則3日間ルール
 - 事業部レベルでの施策(データの入力や施策に関わる現場協力)に対しては各MGRで以下を徹底
 - 1日目(共有) Slack+朝会／チームMTGで
 - 2日目 (リマインド①)個別声掛け
 - 3日目(リマインド②)朝会の場でバイネームで出す
 - スタンス(組織達成のために)
 - マネジメントの注力はTOP CAIに注力している

- ROXX方針としても、入社して一定期間を経過した段階でジュニアクラスを引き上げるより、ミドルクラス(TOP CA手前)を上げる方が生産的と判断
- コアプロセスのマネジメント(応募承諾、面談実施、承諾率)
 - 前提
 - ロールのKGI/KPI達成状況に応じて、ロール施策／個別と介入先を峻別している
 - 応募承諾～面談実施率～内定承諾
 - **Step1_1on1**やチーム会でリストアップ
 - 人材:どのようなペルソナに課題があるかを見立てる
 - 推薦がいつまでに上げられるか
 - 推薦に至っていない理由のリストアップ(プルダウン形式)
 - **Step2_**チーム朝会にてアジェンダにして定性面を確認
 - 課題を確認した上で習熟度別に以下アクションへ遷移
 - **Step3_MGR**のネクストアクション
 - 本番環境でMGRが実施(メンバー同席の上)
 - 求人紹介面談
 - 内定承諾前・承諾後のクロージング面談
 - ロープレの実施
 - 求人紹介の面談
 - 初回面談
 - ケーススタディ
 - ROXXマネージャー目線でCA育成マネジメントをどのように捉えているのか
 - Q,マネージャーとしてどんなスタンスでメンバーと向き合っていますか?
 - A,ゴールは見出せていないが、「自走が大事」で、答えばかり提供しているのが良くないなと考えており、売上を上げるための材料を与えるようにしている。データ出して、案件ごとに改善策を出していて、何をやる?というコミュニケーション。不足に対しての具体案を出す、という所までやる。入り口としてはそこだが、実行確認のために「実数と見込み」を確認しに行っている。※KPIの数値からの逆算して対応

- 例:リファラルを取りましょう。目標値まで取れているメンバーはない。DMの返信率などをテストしたり、というところ、正解らしいもの出しに行く、というところをやりに行っている
 - 報告の仕方も含めて落とし込んでいる。メンバーレイヤーとは毎日ロープレしている(注力メンバー3人:1番上がる人をあげよう。という仕組み。見込みがあるだろうという人)
 - 出来るメンバーの見込み基準は?:前向きかどうか
 - 成長意欲がある、臨機応変な人ではない、わからない事があれば聞けるスタンスが持っている、求めている4割が出来る、タスクは全くできないけど営業スキルのアンテナが強くあるな。というところ。
- Q,ロープレについて
 - A、メンバーとは毎日ロープレしている
- Q,成長速度が早い方の特徴とは
 - A, 成長意欲がある、臨機応変な人ではない、わからない事があれば聞けるスタンスがある。
- Q,メンバーが売上を最大化させるために求職者理解・コミュニケーション手法、頻度・職種インプットの何が重要と考えるか?
 - A,「聞く4:話す6」に変化させていく。修正難易度が高い人はロープレ毎日やって、、、地道にロープレやっている。数字だけ上げるだけだったら、自分の録音を聞いて3回聞いてFBを書かせて壁打ちしている
- Q,使わせる求人or職種に対して、メンバー浸透させるために行われている工夫など
 - A,営業として自分の好みで選んでいる状態なので、好きになるまで勉強してほしい、というところを意識していた
- Q,メンバーにコア職種を使ってもらうための工夫
 - A, 求職者の人生なのにあなたが価値を決める事ではない。そのメガネで見せる未来じゃだめ,

6. appendix※参考動画

- ROXX人材紹介事業部の動画ノウハウ集
 - 現在ROXX内で調整中となります、展開可能となりましたらご要望企業さまに対し別途展開する予定です。詳細は追ってCS担当より共有いたしますので今しばらくお待ちくださいませ。

7. 編集履歴(ROXX CS)

- 2025/12/08
 - 岡本岬
 - 【重要】ROXX人材紹介事業部の活用する求人の考え方①施工管理
 - 職種応諾のポイント 追加
 - 2025/12/05
 - 岡本岬
 - 2.面談 ⑤翌月に向けての準備 追加
 - 2.面談 ⑥承認について 追加
-