

『ENCO』エージェントサービスのご案内

株式会社 en



再定義を起点に、人と経営の構造を物語として共に描き、 自走を可能にする設計図を描き切る。

クライアント様の「仕方なく採った」「採用はやっているが、うまくいかない」
という言葉に、ずっと違和感がありました。

人材業界で成果を出していた私ですが、主要クライアントの**黒字倒産**を経験します。

売上も採用も動いていた。

それでも組織課題は放置されたままだった。

その時気づきました。私は**未来ではなく、今月の数字を追っていたのではないか。**

SUUMOで学んだのは、目の前の商品ではなく、**企業の未来から逆算する設計思想**。

そこで確信しました。

採用も同じだ。

求人や応募数ではない。

目指す未来から組織を設計し、人を迎えることが本質。

採用が詰まる原因は、採用の手前にある。

職種設計、評価制度、マネジメント、KPI構造。

だから私たちは、**人的資本投資を設計し、長期利益を生む組織を実装する。**

場当たり的な採用はしない。それを事業で証明します。



Coreバリュー: 究極のお節介

01. 短期で応え、長期で勝つ
02. 正論ではなく、構造で変える
03. 表層ではなく、源泉を見る
04. 評論家ではなく、当事者として動く
05. 命令ではなく、物語で動かす
06. 率直に伝え、最後まで信じる
07. 迷いを断ち、決断を支える
08. 中途半端に、関わらない



会社名 | 株式会社 en / en inc.

代表者 | 伊藤 星奈

所在地 | 〒460-0003 愛知県名古屋市中区錦 1-5-11 伊藤忠ビル 4F

事業内容 | 経営・ビジョン戦略に基づく人事・労務領域の戦略策定から実行支援サービス『MUJINJI』
専門領域×職種特化ヘッドハンティングサービス『 ENCO 』



神谷憲/KEN KAMIYA

～貴重な機会をいただきありがとうございます～

貴社の一従業員のような解像度でヘッドハンターとして貢献します。

略 歴

新卒・中途、アルバイト向け採用支援5年、人事・採用代行経験5年。

専門学校を卒業後、クリスチャンディオール入社。

その後、ネオキャリアにて中途の採用コンサルティング営業として人事領域での経歴をスタートさせる。

その後、社外人事としての経験領域を拡大。母集団形成～実務、採用媒体の再設計(B設計含む)、人事制度構築等の経験を重ねる。

その後リクルート(SUUMO)に転職し業績伴走を主体としたコンサルティング業務に従事。

その後enに参画。

ご支援実績

- ・ スタートアップ企業(アパレル/N-2期)/年商100億/～100名:母集団形成の戦略設計～実行
 - ・ スタートアップ企業(IT)/年商10億/～10名:エンジニア採用の立ち上げ(ハンズオン支援)
 - ・ 東証プライム上場企業グループ(BPO)/年商50億/～200名:ブルーカラー職種の採用強化
 - ・ 東証プライム上場企業グループ(不動産)/年商100億/～80名:施工管理職の母集団形成(リクルーター)
- その他 複数社

経験領域

人的資本戦略の設計・実装支援(外部HRBP)

人事制度の設計～現場実装・運用定着まで一気通貫で支援

経営戦略に基づく採用戦略設計(新卒・中途・アルバイト・派遣)

母集団形成設計～採用実務オペレーション構築・実行管理

求人要件定義・JD設計

エージェントマネジメント

ダイレクトリクルーティング戦略設計・スカウト実行

リファラル制度設計・タレントプール構築

採用広報戦略立案(採用HP設計・ブランディングメディア運営)

書類選考・面談代行(一次～最終前スクリーニング)

キャリアアドバイザー業務(新卒・中途)

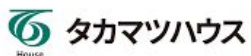
趣味

カブトムシの育成



東証プライム市場をはじめとした、導入実績
基本的には採用難職種をメインにご支援をしております。

建設



不動産



下記記載の媒体だけでなく、重要ポジションに関しては当社の強みでもある
リサーチ型ヘッドハンティングにて貴社の求める人材にアプローチいたします。



要件定義	ソーシング	スクリーニング	推薦・ご紹介	面接・選考支援	内定・入社フォロー
- 経営戦略と採用要件の接続 事業計画から逆算した必須スキル定義 - 求人票作成支援 訴求力の高い求人原稿の作成・改善 - ベルソナ設計 現場・経営層との目線合わせ	- 独自データベース活用 登録者DBからの最適人材選出 - スカウト代行 ターゲット層への直接アプローチ実行 - 採用競合分析 市場動向を踏まえた母集団形成	- レジュメ詳細精査 書類上のスペックと実務能力を確認 - コンピテンシー面談 行動特性・志向性の事前見極め - 意向醸成・動機付け 自社への志望度を高める事前フォロー	- 推薦レポート作成 強み・懸念点を客観的に伝達 - 選考通過率の向上 合致度の高い候補者に絞った推薦 - カルチャーフィット確認 組織風土との相性を踏まえた提案	- 面接日程調整・代行 スピーディーな選考プロセスの管理 - 面接官トレーニング 見極めと魅力付けのノウハウ提供 - 選考フィードバック 候補者へのフォローと辞退防止	- 条件交渉の代行 給与・待遇面の調整とオファー作成 - 退職交渉サポート 円満退職に向けた候補者への助言 - 入社後定着支援 早期戦力化と定着のフォローアップ

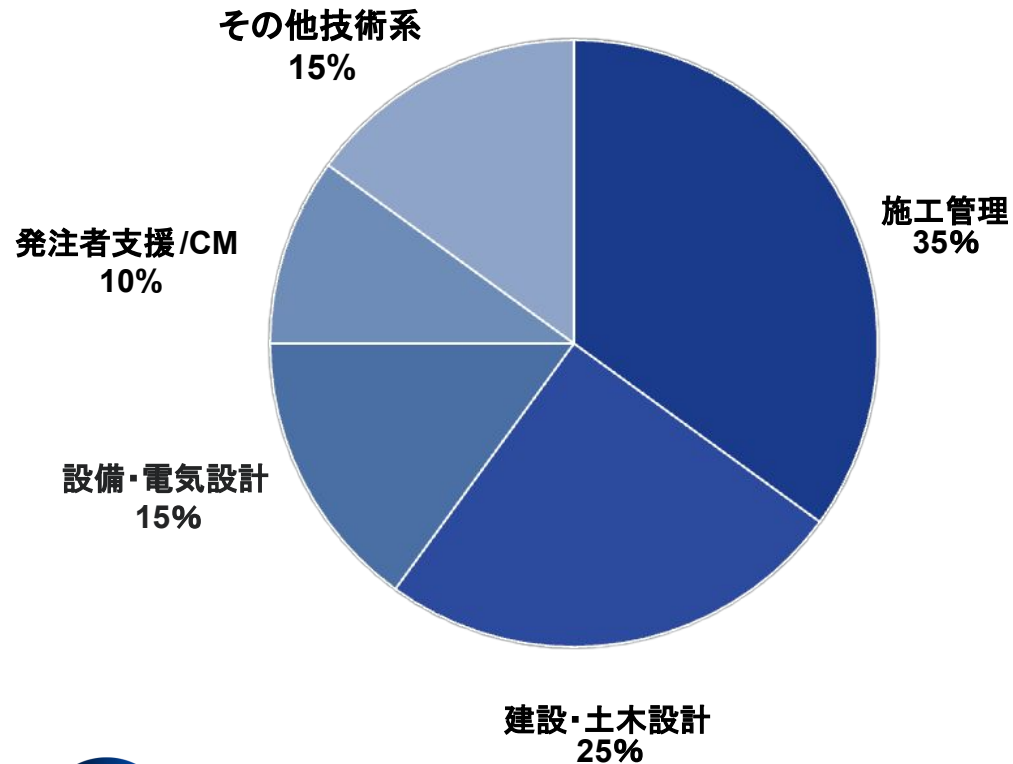


決定実績の内訳

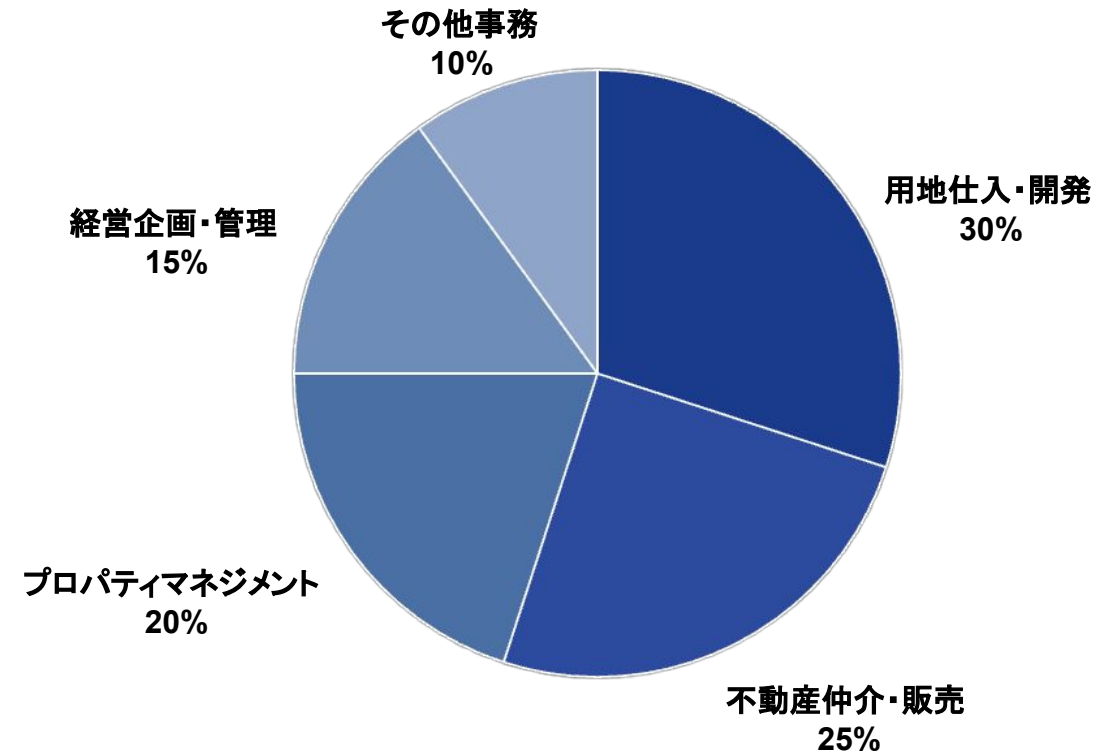
事業のセンターピンとなる中核人材～ポテンシャル人材が強みとなっております。

当社としても、単なる人員補充ではなく、事業成長の意思決定を担うポジションの支援をさらに強化していきます。

技術系職種



事務系職種



求職者ご支援全体像

RAとCAの両面×インダストリー制にて組織運営している当社だからこそ、求職者理解の段階から貴社の USPを余すことなくお伝えし、高い歩留まりでクライアント様の事業運営に寄与しております。

弊社対応	①求職者様理解・スキル棚卸	②面接対策	③求人ご紹介・面接実施	④面接振り返り	⑤採用後フォロー
狙いと強み	■求職者様の価値観や 転職における優先順位の洗い出し	■社外人事として企業様と関わっているからこそその情報密度	■マッチした求人のご紹介	■面接中の細かなズレの確認	■求職者様の満足度をあげる ■短期離職を防ぐ
取り組み 内容	求職者様理解① 求職者様との顔合わせの実施 オンラインor対面にて 求職者様と初顔合わせ。 求職者様の現職での不満や叶えたいことをヒアリング実施。	求職者理解② ■前回宿題を元にさらに棚卸し 2回程度 30分程度、 <自己分析と棚卸し> ・WILL CAN MUSTを元に棚卸し →貴社の事業～組織状況のインプット をすることで期待値とズレなくご入社 いただく	求人紹介 ■受ける企業のすり合わせ 求職者の叶えたいことにマッチした企業様を10社選定し、そのうち5社を面接フォローにのせる ※あまり多く受けても求職者様側負担が大きいことと面接通過率が悪くなるため 推薦文送付 ■受ける企業へ推薦文を同時並行で記入 をしておく スケジュール調整 ■求職者様と面接スケジュール管理 日程調整をするアシスタントと求職者、エーเจントのライングループをつくる。グループ内でスケジュールや面接可否を共有する。	面接の振り返り進捗共有 ■面接の進捗をアドバイザーへ共有いただく 面接終了後、求職者に Googleのアンケートフォームに記入いただく。 その回答内容をもとに、弊社にて貴社のアトラクトに寄与します。	採用後のフォロー ・お祝い会 ・キャリア面談 ・スキルアップ交流会

万が一、当社が求職者様に焦点を当てることができていないことがあればその時点でお断りください。



完全成果報酬型のため初期費用は発生しません。
1名の入社につき「理論年収 ×40%～」のコンサルティングフィーを頂戴しております。

初期費用無料		
成功報酬fee 40%～ ※理論年収=月額固定給×12か月+前年度実績賞与額	支払い時期 候補者の入社前日	返金規定 当該内定者が入社日から起算して 90日以内に離職した場合、乙は早期離職者のスカウト報酬を以下のとおり返金し、当該内定者に関するスカウト業務を終了とする。 1. 入社日から起算して 30日以内に離職した場合、スカウト報酬の 80%を返金する。 2. 入社日から起算して 31日以降60日以内に離職した場合、スカウト報酬の50%を返金する。 3. 入社日から起算して 61日以降90日以内に離職した場合、スカウト報酬の20%を返金する。

