



株式会社SUCCESS21

代表者●代表取締役 高橋勇

事業責任者●エグゼクティブコンサルタント 仲直樹

設立●1992年

資本金●1000万円

従業員数●10人

住所●東京都新宿区新宿 1-14-5 新宿KMビル10F

ネットワーク・提携●契約サーチ顧問 250人

連絡先 TEL●03-3354-1248 E-mail●info@success21.co.jp

コンサルタント数 企業・候補者担当 7人

フィー体系 成功報酬、リテナー

専門分野

業種	対象者
ラグジュアリー	営業 (海外)
化粧品	マーケティング
アパレル	広報・IR
流通	サプライチェーン
商社	人事
通信販売	総務
Eコマース	法務
広告・出版	経理・財務
コールセンター	営業事務
製造	貿易事務
メディカル	秘書
コンサルティング	SE
	MR
	コンサルタント

職種	対象者
営業 (リテール)	事業責任者
販売・サービス	マネジャー
営業 (法人)	中堅
営業企画	若手

編集部  
の  
評価

各分野の専門家を組織した人事顧問ネットワークを通じた人材サーチが強みで、首都圏をはじめ地方都市でも各職種のスペシャリストを探し出すことを可能にしている。消費財、ファッション業種に特化した専門コンサルタントによる企業、候補者双方へのコンサルティングに定評があり、優先的に求人依頼したり、リピート利用するクライアントが多い。創業以来、コンプライアンスを重視し、丁寧で真摯なコンサルティングを継続している姿勢に安心感がある。

責任者に聞く 強み 仕組み 方針

## 「消費財、ファッション業種のスペシャリストを 独自の人事顧問ネットワークから探し出します」

### 消費財、ファッション業種に特化し、 スペシャリストを探し出して紹介

消費財、ファッション業種を中心に、サービス、小売、流通、メディカル、コンサルティング会社に対して、マーケティング、管理、営業、技術、上級管理職の紹介を首都圏をはじめ、西日本の主要な地方都市部で行っています。特に、市場や消費者の動向を読み取り、数字を作り出して業績に直接貢献できる営業・販売のスペシャリストのサーチに注力しています。

クライアントは、外資系企業が7割、日系企業が3割です。日本市場に対する理解度が高く、事業を立ち上げて成功させることができる人材や各職種のスペシャリストなどのニーズに応えています。また、団塊の世代が退いた後の社内の人材不足に関する相談も多く、責任者やリーダーを任せられることができる即戦力の人材を探し出して紹介しています。

スペシャリストのサーチでは、難しい求人であるほど、採用の対象になる候補者が限られますので、多くの紹介会社に依頼すると同じ候補者にアプローチしてしまうことがあり、候補者が警戒したり、良い印象を持たないケースが見られます。そのため、専門業界で長年にわたって人材サーチを行い、業界の人的ネットワークや各社の社風

まで深く理解する当社に優先的に求人依頼するクライアントが多くなっています。

### 独自の人事顧問ネットワークを活用した スピーディーな人材サーチを実現

サーチにおける最大の特長は、大学教授や各分野のコンサルタントなどの専門家を中心とした約250人による「人事顧問ネットワーク」を独自に構築していることです。

このネットワークは、求人依頼を受けたときに各分野のスペシャリストを組織的に探し出すためのプラットフォームとして機能しており、コンサルタントによるスピーディーな人材サーチや専門分野の情報収集を可能にしています。

専門知識が豊富でクライアントの求人内容を深く理解しているコンサルタントが、候補者に丁寧で真摯なキャリアアドバイスを行っていることが評価され、良い転職をした人が良い人材を紹介してくれるという好循環ができ、クライアントの人材採用を成功させる基盤となっています。

### 採用担当者との緊密なリレーションで 求人案件の理解深める

的確な人材を探し出すために最も重視していることは、クライアントとの緊密なリレーションです。求人票に書かれている内容だけではなく、求人にいる背景や本当に求められる人材のスペックなど求人書

### 仲直樹

エグゼクティブ  
コンサルタント



法政大学経営学部を卒業後、海外プラン専門の旅行会社に入社。年間200日以上海外での添乗経験に加え、イタリア・ローマで3年間、同社のヨーロッパ向けツアーのマネジメントに従事する。2007年、SUCCESS21入社。長期的な関係を築いている企業の独占契約案件を多く手掛け、特に高級消費財業界の求人得意とする。職種では、マーケティング、営業、販売、ロジスティクス、カスタマーサービス、経理、人事など幅広く実績がある。「人とのつながり」を大切に信頼をつないでいく仕事ができるように努めている。

かれていない内容までを詳細に把握しないと、求人票と候補者のニーズにズレが生じ、的確な人材をスピーディーに紹介することができなくなってしまいます。一見して同じような求人であっても、同業社で異なった社風があるように、求める人材像は違ってきます。入社後に周囲の社員の信頼を得られるような行動とコミュニケーション能力で実力を発揮できる人材を採用しなければならぬことは言うまでもありません。

企業風土や社風については求人票では表現できませんので、求人案件を深く理解するためにも、採用担当者とは日頃からコミュニケーションを図る関係を築く必要があると考えています。