



NEOSTAGE株式会社

代表者●代表取締役 仲直樹

設立●2023年

資本金●500万円

従業員数●非公開

住所●東京都新宿区大久保1-2-1 天翔東新宿ビル209号

連絡先 TEL●03-6709-6501 E-mail●info@neostage-inc.com

コンサルタント数 企業・候補者担当 3人

フィー体系 成功報酬、リテナー

専門分野

業種	業種
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

ファッション・消費財業界で築いている独自の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ピンポイントで探し出すことができる。経験豊富な専門コンサルタントによる質の高い人材紹介が評価され、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。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

「ファッション・消費財業界のスペシャリストを 経験豊富なコンサルタントが探し出します」

ファッション・消費財業界に特化し、 幅広い職種で即戦力人材を紹介

当社は、30年にわたってファッション・消費財業界に特化して人材紹介を行ってきたSUCCESS21から事業を引き継ぎ設立された会社です。コンサルタントは同社で長く活動してきましたので、これまで同様、ファッション・消費財業界のスペシャリストを紹介します。

求人案件の職種は、営業、販売、マーケティング、管理部門、技術、上級管理職など幅広く、首都圏や西日本の主要都市部で対応し、クライアントは外資系企業が7割、日系企業が3割となっています。

コロナ禍からの回復やインバウンド需要などを背景に業界各社の成長意欲は高く、デジタル人材はもちろんのこと、店舗販売員、地域に強い営業職、オフィス関連の職種など、即戦力となる人材のニーズは高水準です。

特に、当社に期待されているミドル以上の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、長年にわたる人材紹介事業で培ってきた独自のネットワークです。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ピンポイントで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経験豊富なコンサルタントが、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（リファラル）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 求人案件の理解を深める

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に書かれ

仲直樹

代表取締役



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年にSUCCESS21へ入社。長期的な関係を築いている企業の独占契約を多く手掛け、特に高級消費財業界の求人を得意とする。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・人事など幅広い実績がある。「人とのつながり」を理念とし、2023年にNEOSTAGEを設立。

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で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います。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ない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。