

Offers

テレアポ・トークマニュアル

ネオキャリア様用

A: SES/技術派遣

B: 受託開発/制作

C: 非IT企業(DX)

D: Web/自社プロダクト

ターゲット別に最適化された4パターン収録

トークフロー全体像

各パターン共通の5ステップ構成です。テレアポ時はこの流れに沿って会話を進めましょう。

STEP 1	Introduction (自己開示)	名乗り→電話の目的→、1分お時間ください」
STEP 2	General Appeal (全体訴求)	Offersの特徴→導入企業名→成果事例→アポ打診
STEP 3	Why You (なぜ御社なのか)	御社の求人/事業を見ていることを伝え、ニーズを仮説提示
STEP 4	Why Now (なぜ今なのか)	同業他社のお悩みを共有→導入事例で解決策を提示
STEP 5	Closing (日程調整)	具体的な日時を提示してアポイントを確定させる

TIP: アポ打診のタイミング

STEP 2のGA後にまずアポ打診。断られたらSTEP 3・4で粘り、最後にSTEP 5で再度打診します。

TIP: 日程提示のコツ

「○日の○時か○日の○時」のように必ず2つの候補を提示。「ご都合の良い日は？」と聞くと流れます。

A SES・技術派遣企業向け

SES・技術派遣企業向け

TARGET エンジニア派遣、準委任契約メインの企業	APPEAL POINT 「案件単価の向上」「待機リスクの解消」「即戦力のスピード採用」
--------------------------------------	--

STEP 1 Introduction

お世話になっております。ネオキャリアの〇〇と申します。

(※既存の場合:先日は〇〇の件でお世話になりました)

今回、御社の「**案件単価アップ**」と「**即戦力採用**」に直結する、新しいエンジニア採用手法のご案内でお電話させていただきました。

今、1分ほどよろしかったでしょうか。

STEP 2 General Appeal

現在弊社では、**3.5万人のハイクラスエンジニア・データベース「Offers(オファーズ)」**をご案内しております。

このデータベースは、**独自の開発者向けメディアやエンジニア向けイベントを通じて集客**しているため、「他の採用媒体には登録していない層」や「技術感度の高い層」にアプローチできるのが最大の特徴です。

直近ですと、貴社と同業の**株式会社エーエスエル様**や**Innovature Technologies株式会社様**などをご導入いただき、大変お喜びいただいております。

結果的に、通常のエージェントでは紹介が出てこない「**経験豊富なシニア層**」や「**フロントエンドの即戦力**」の採用に成功され、現場の技術力強化に繋がったという事例が増えております。

>> **アポ打診**:是非、御社にマッチしそうなエンジニアの実例と、実際の検索画面を共有させていただきたいので、

来週の、○日の○時や○日の○時でご都合いかがでしょうか？

STEP 3

Why You

(※アポ打診で粘る場合)

今回お電話したのが、御社の求人情報を拝見しまして、
若手のポテンシャル採用は進めていらっしゃる一方で、高単価案件に入れる「**経験者層**」や、現場で若手をフォローできる「**リーダー層**」の採用も強化されているとお見受けしましてお電話いたしました。

STEP 4

Why Now

実は直近で、御社と同業のSES企業様から、

「**採用してもスキル不足で案件が決まらない(待機)**」

「**単価交渉をしたくても、高い技術力を持つ人材がいない**」

という悩みを多くお聞きしまして。

CASE STUDY(導入事例)

Innovature Technologies様 - 転職意欲が潜在的な層へアプローチし、市場価値の高い40代経験豊富エンジニアの採用に成功

エーエスエル様 - スピード選考を導入し、初回接点からわずか1週間で即戦力の採用を決定

STEP 5

Closing

もしよろしければ、実際にOffersを使って、どのようなスキルのエンジニアが、どれくらいの期間で採用できそうか、他社の成功事例も交えてお話できればと思います。

来週の、○日の○時や○日の○時でご都合いかがでしょうか？

TIP: SES企業のペインポイント

待機リスクと高単価案件を受けられないこと。Offersで経験者採用が可能になり、利益率向上に直結する点を強調しましょう。

B 受託開発・制作会社向け

受託開発・Sier・Web制作会社向け

TARGET 受託開発、Sier、Web制作会社	APPEAL POINT 「PM/PL不足の解消」「技術領域の拡大(クラウド/SRE)」 「選考リードタイム短縮」
------------------------------------	--

STEP 1 Introduction

お世話になっております。ネオキャリアの〇〇と申します。

(※既存の場合:先日は〇〇の件でお世話になりました)

今回、御社の「PM不足解消」と「開発体制の強化」に直結する、新しいエンジニア採用手法のご案内でお電話させていただきました。

今、1分ほどよろしかったでしょうか。

STEP 2 General Appeal

現在弊社では、**3.5万人のハイクラスエンジニア・データベース「Offers(オファーズ)」**をご案内しております。

このデータベースは、**独自の開発者向けメディアやエンジニア向けイベントを通じて集客**しているため、「他の採用媒体には登録していない層」や「技術感度の高い層」にアプローチできるのが最大の特徴です。

直近ですと、**株式会社情報戦略テクノロジー様**や**株式会社スタジオ・アルカナ様**といった受託開発企業様にご導入いただき、大変お喜びいただいております。

結果的に、採用難易度が極めて高い「PM(プロジェクトマネージャー)クラス」や「SRE(インフラ)チームの立ち上げ人材」の採用に成功され、受注できる案件の幅が広がったという事例が増えております。

>> **アポ打診:**是非、御社にマッチしそうなエンジニアの実例と、実際の検索画面を共有させていただきたいので、

来週の、○日の○時や○日の○時でご都合いかがでしょうか？

STEP 3

Why You

(※アポ打診で粘る場合)

今回お電話したのが、御社の実績を拝見しまして、素晴らしい開発案件を多数手がけられていますが、さらなる事業拡大にあたって、案件を回せる「PM・ディレクター」や、特定の技術課題を解決できる「スペシャリスト」を求めているんじゃないかと思い、お電話いたしました。

STEP 4

Why Now

実は直近で、同業の受託開発企業様から、

「案件の相談は来るが、回せるPMがおらず断っている」

「技術難易度が高い案件に対応できるリーダーがいない」

という機会損失のお話を多くお聞きしまして。

CASE STUDY(導入事例)

情報戦略テクノロジー様 - PMクラスの採用難易度が高い中、継続的なスカウトアプローチで2名の正社員PM採用に成功

スタジオ・アルカナ様 - 社内に知見がなかったSREチームの立ち上げを任せられるAWSエンジニアを採用、組織の技術力を底上げ

STEP 5**Closing**

もしよろしければ、実際にOffersには、PMやテックリード経験者が多数登録しておりますので、まずは「どのような人材がいるか」のデモ画面だけでも共有させていただければと思います。

来週の、○日の○時や○日の○時でご都合いかがでしょうか？

TIP: 受託開発企業のペインポイント

PM不足による機会損失。Offersで「技術の柱となる人材」を確保し、受注力強化を支援できる点を強調しましょう。

C 非IT企業(DX推進)向け

建設・不動産・物流・メーカーなどの非IT事業会社

TARGET

建設、不動産、物流、メーカーなど(DX推進室・経営企画)

APPEAL POINT

「技術メディア・イベント起点の独自DB」「既存ルートにいない人材」「感度の高い層」

STEP 1

Introduction

お世話になっております。ネオキャリアの〇〇と申します。

(※既存の場合:先日は〇〇の件でお世話になりました)

今回、独自の「技術メディア」や「エンジニア向けイベント」を活用して集客を行なっている新しいエンジニア採用プラットフォームのご案内でお電話させていただきました。

今、1分ほどよろしかったでしょうか。

STEP 2

General Appeal

現在弊社では、「Offers(オファーズ)」というハイクラスエンジニア採用プラットフォームをご案内しております。

一般的な求人広告ではなく、**自社運営の技術マガジンや開発者イベントを通じて集客**しているため、「技術トレンドに敏感な層」や「転職市場に出てこない層」に独自にアプローチが可能です。

直近ですと、**株式会社スノーピーク様**や**日本経済新聞社様**といった、御社のような事業会社様でのご導入が進んでおります。

結果的に、従来の手法では出会えなかった人材と接点を持ち、「**ハイクラスエンジニアの採用**」に成功された事例が増えております。

>> アポ打診:是非、御社にマッチしそうなエンジニアの実例と、実際の検索画面を共有させていただきたいので、

来週の、○日の○時や○日の○時でご都合いかがでしょうか？

STEP 3

Why You

(※アポ打診で粘る場合)

今回お電話したのが、御社の求人情報(またはIR情報の中期経営計画)を拝見しまして、既存事業のDX化を推進されるにあたり、単にコードが書けるだけでなく、「**新しい技術やトレンドをキャッチアップできる感度の高いエンジニア**」を求めているんじゃないかと思い、お電話いたしました。

STEP 4

Why Now

実は直近で、御社と同じような非IT業界の企業様から、

「人材紹介会社をお願いしても、なかなか要件に合う人が出てこない」

「『待ちの採用』になってしまっている」

というお悩みを多くお聞きしまして。

CASE STUDY(導入事例)

日本経済新聞社様 - 他社エージェント等で成果が出ない中、独自のアプローチで3名のハイクラス人材採用に成功

スノーピーク様 - エンジニア採用のノウハウがない状態から6名の採用を実現、社内にはない視点を取り入れることに成功

STEP 5**Closing**

差し支えなければ、実際にOffersを使って、どのような経験を持つエンジニアがアプローチ可能か、他社の内製化成功事例も交えてお話しできればと思います。

来週の、○日の○時や○日の○時でご都合いかがでしょうか？

TIP: 非IT企業のポイント

エンジニア採用のノウハウがない場合が多い。技術イベントから集まる「感度の高い層」に、従来のエージェントではアクセスできない点を強調しましょう。

D Webサービス・自社プロダクト企業向け

SaaS・アプリ・Webサービスを運営するベンチャー・スタートアップ

TARGET	APPEAL POINT
SaaS、アプリ、Webサービスを運営するベンチャー・スタートアップ	「CTO・リードエンジニアの採用」「ブルーオーシャン層の発掘」「技術ブランディング」

STEP 1 Introduction

お世話になっております。ネオキャリアの〇〇と申します。

(※既存の場合: 先日は〇〇の件でお世話になりました)

今回、御社のような自社サービス企業様が最も苦戦されている「**リードエンジニア・CTOクラス**」の採用に直結する、新しいエンジニア採用プラットフォームのご案内でお電話させていただきました。

今、1分ほどよろしかったでしょうか。

STEP 2 General Appeal

現在弊社では、**3.5万人のハイクラスエンジニア・データベース「Offers(オファーズ)」**をご案内しております。

最大の特徴は、一般的な求人媒体ではなく、**自社運営の技術メディアや開発者イベントを通じて集客**している点です。そのため、他社媒体には登録していない「**転職潜在層**」や「**技術トレンドに敏感な層**」に独自にアプローチが可能です。

直近ですと、**株式会社タイミー様**や**株式会社GO様**といった、急成長中のWeb系企業様でご導入が進んでおります。

結果的に、採用倍率が非常に高い「CTO候補」や「Go言語などの特定技術スペシャリスト」の採用に成功され、事業成長を加速させた事例が増えております。

>> アポ打診:是非、御社にマッチしそうなエンジニアの実例と、実際の検索画面を共有させていただきたいので、

来週の、○日の○時や○日の○時でご都合いかがでしょうか？

STEP 3

Why You

(※アポ打診で粘る場合)

今回お電話したのが、御社のサービス(または求人)を拝見しまして、
順調にユーザー数が増えている中で、開発組織を牽引できる「テックリード」や、特定の技術領域に強い「スペシャリスト」を求めているんじゃないかと思い、お電話いたしました。

STEP 4

Why Now

実は直近で、御社と同業のWebサービス企業様から、

「既存の媒体だと、有名企業とバッティングして返信が来ない」

「スカウトを送っても、既視感のある候補者ばかりで枯渇している」

という悩みを多くお聞きしまして。

CASE STUDY(導入事例)

ベルベットジャパン様 - プロフィールを作り込んでいない「スカウト未受信層」を狙い、わずか73通のスカウトで1人目のテックリード採用に成功

ナイル様 - CTOが面接で技術的な魅力を直接伝えるアトラクトを行い、ハイクラスエンジニア3名の採用を実現

STEP 5

Closing

差し支えなければ、実際にOffersを使って、どのようなエンジニアがいるか、実際のデータベース画面をお見せできればと思います。

来週の、○日の○時や○日の○時でご都合いかがでしょうか？

TIP: Webサービス企業のポイント

競合プラットフォームがリーチできない「ブルーオーシャン層」へのアクセスを強調。「73通でテックリード採用」の事例が特に効果的です。