

● Coachers

RECRUITING PITCH 2026
営業／採用プランナー 募集

採用ピッチ ／ 営業・採用プランナー

STAY GOLD WITH YOU

自分ごとで、本気で働く。 その意思、挑戦、情熱を最大化する。

営業

採用プランナー

2026

Today's Story

今日、お話ししたいこと。

01 Coachersについて
会社概要・ミッション・5つのサービス

02 人材業界について
市場構造・AI時代・立ち位置

03 採用プランナーの仕事
役割・業務範囲・1日と四半期

04 手にする5つのもの
戦闘力・自由・AI・報酬・働き方

05 カルチャー・働き方
5つのバリュー・環境・制度

06 選考フロー&募集要項
プロセス・要件・来てほしい人

07 クロージング
代表メッセージ

About Coachers

私たちは、何者で、何を提供するのか。

• 会社概要 • MVV • 沿革 • 組織体制 • HR事業 • 5つのサービス

社名	株式会社Coachers
設立	2022年2月
資本金	500万円
代表者	代表取締役 岡崎 優也
従業員数	7名（5期目）
所在地	東京都中央区晴海3-10-1 Daiwa晴海ビル 3F

事業内容

HRブランディング事業

採用を“一連の体験”として設計し、
戦略から実行まで横断する。

- 採用コンサルティング
- 求人広告代理店
- クリエイティブ制作
- 採用代行（RPO）
- 人材紹介

7名
少数精鋭チーム

5期目
2022年創業

MISSION / 使命

その意思、挑戦、情熱を、
最大化する

VISION / 理想の未来

STAY GOLD — すべての人が、
心の底から輝く世界へ

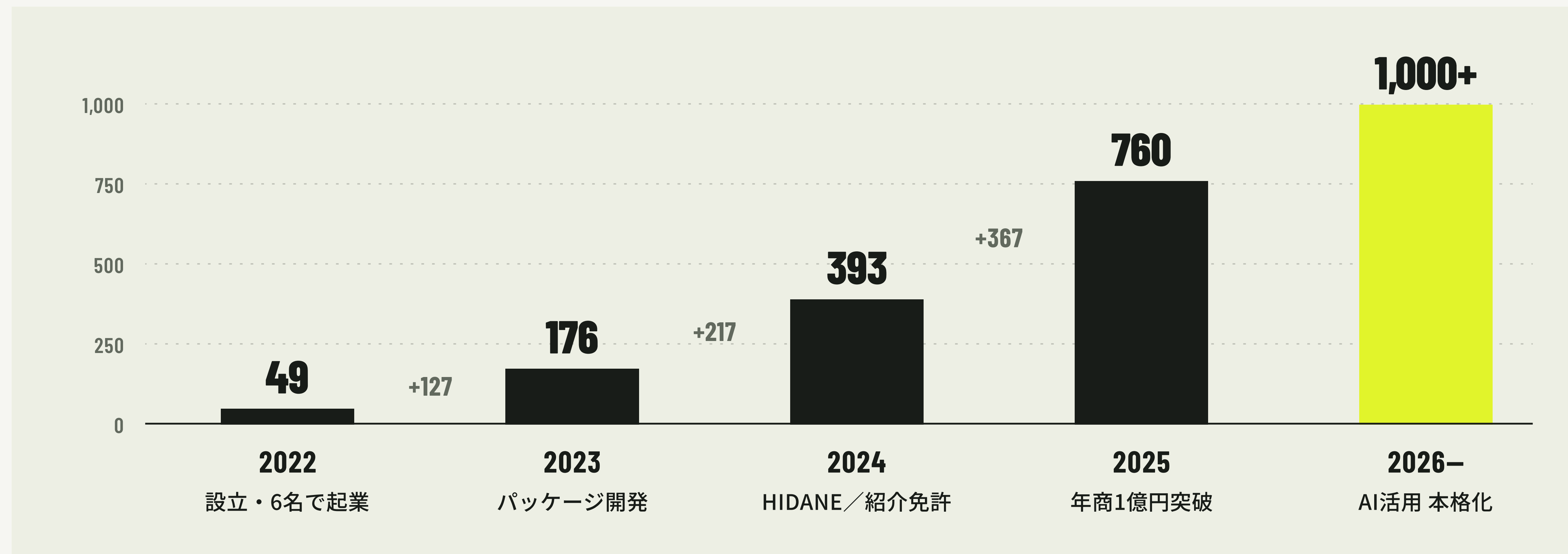
HISTORY

— 沿革

5年で、累計支援数 15倍に

760件

累計支援数 2025 / まもなく 1,000件突破



7名の、少数精鋭

正社員＝PM兼・伴走者／業務委託＝実行部隊。



採用を、一連の体験として

原因は施策不足ではなく、それぞれが分断されたまま動いていること。



点ではなく“流れ”で捉え、考える／作るで終わらせず、実行まで伴走する。

設計を土台に、すべてのサービスへ

広告の
掲載・運用

クリエイティブ
制作

RPO
採用業務支援

人材紹介
CA / RA



採用設計・コンセプト設計 —— すべてのサービスの“土台”

誰に・何を伝える採用か。ここがブレると、どの施策もズレる。

どのサービスが入り口でも、設計から深く入り込む。単体でなく、組み合わせて成果まで。

広告の掲載・運用

「出す」だけで終わらない、運用型。

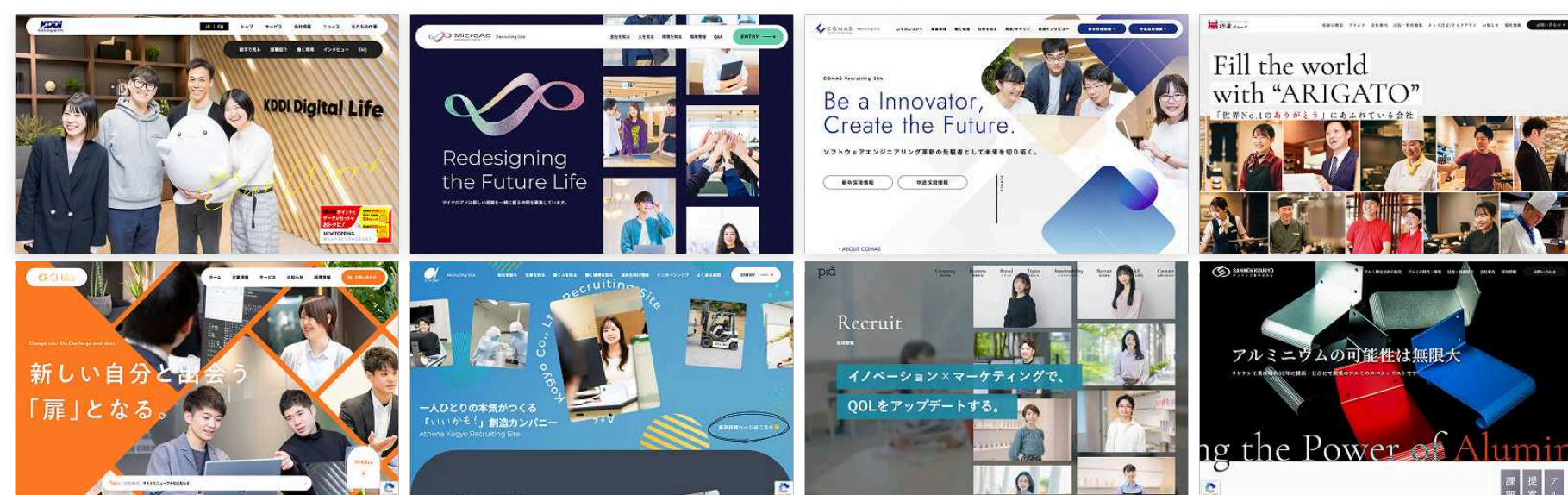
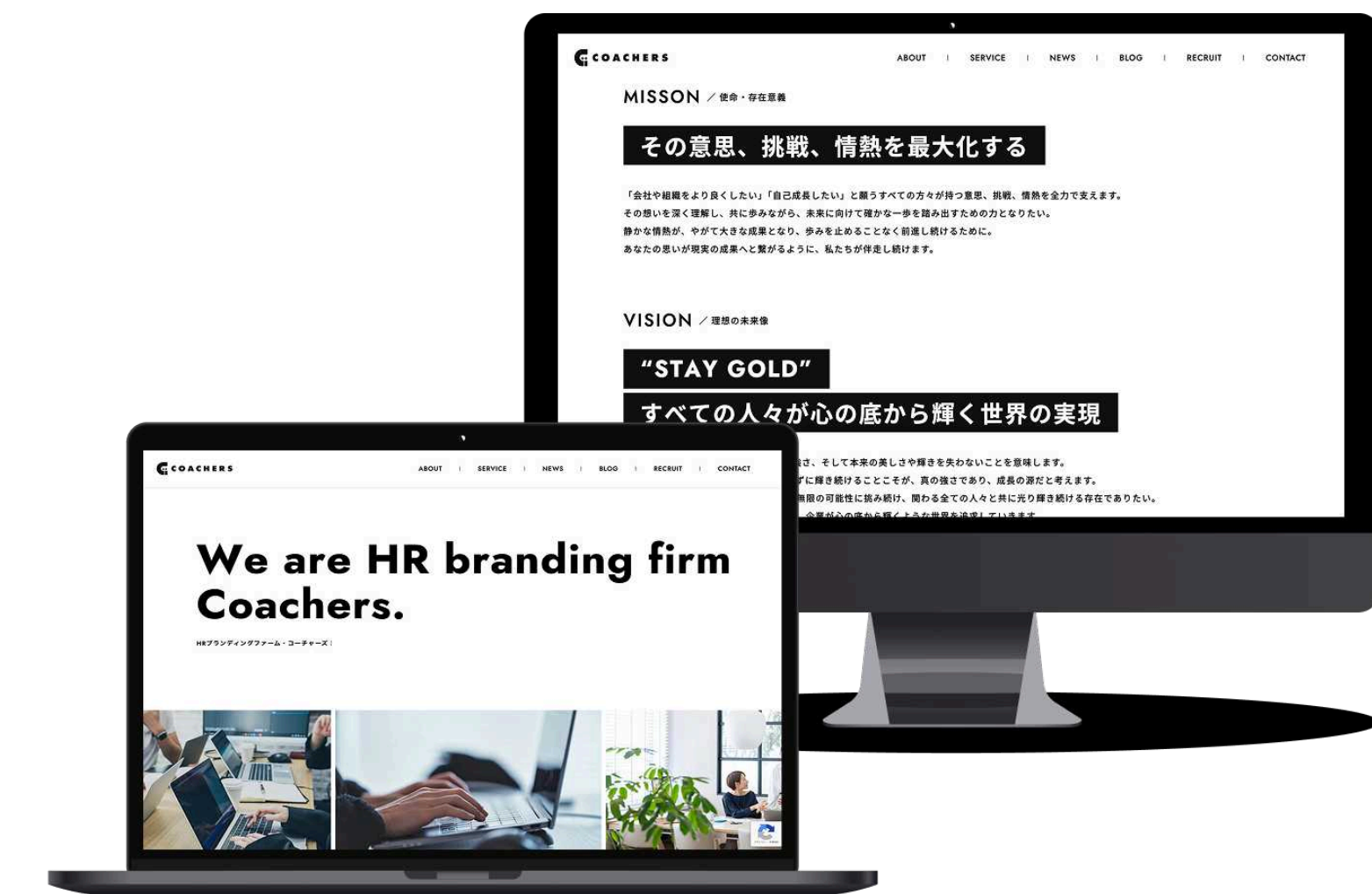
出せば集まるものではなく、
設計と運用で成果が大きく変わる。
最適な媒体を選び、数値で改善し続ける。



SERVICE 03

— 03 / 05

クリエイティブ制作



「本質が伝わる」表現をつくる。

見た目でなく、「どんな会社か」が
自然と伝わること。

採用サイト・動画・資料を、
設計を前提に制作する。

SERVICE 04

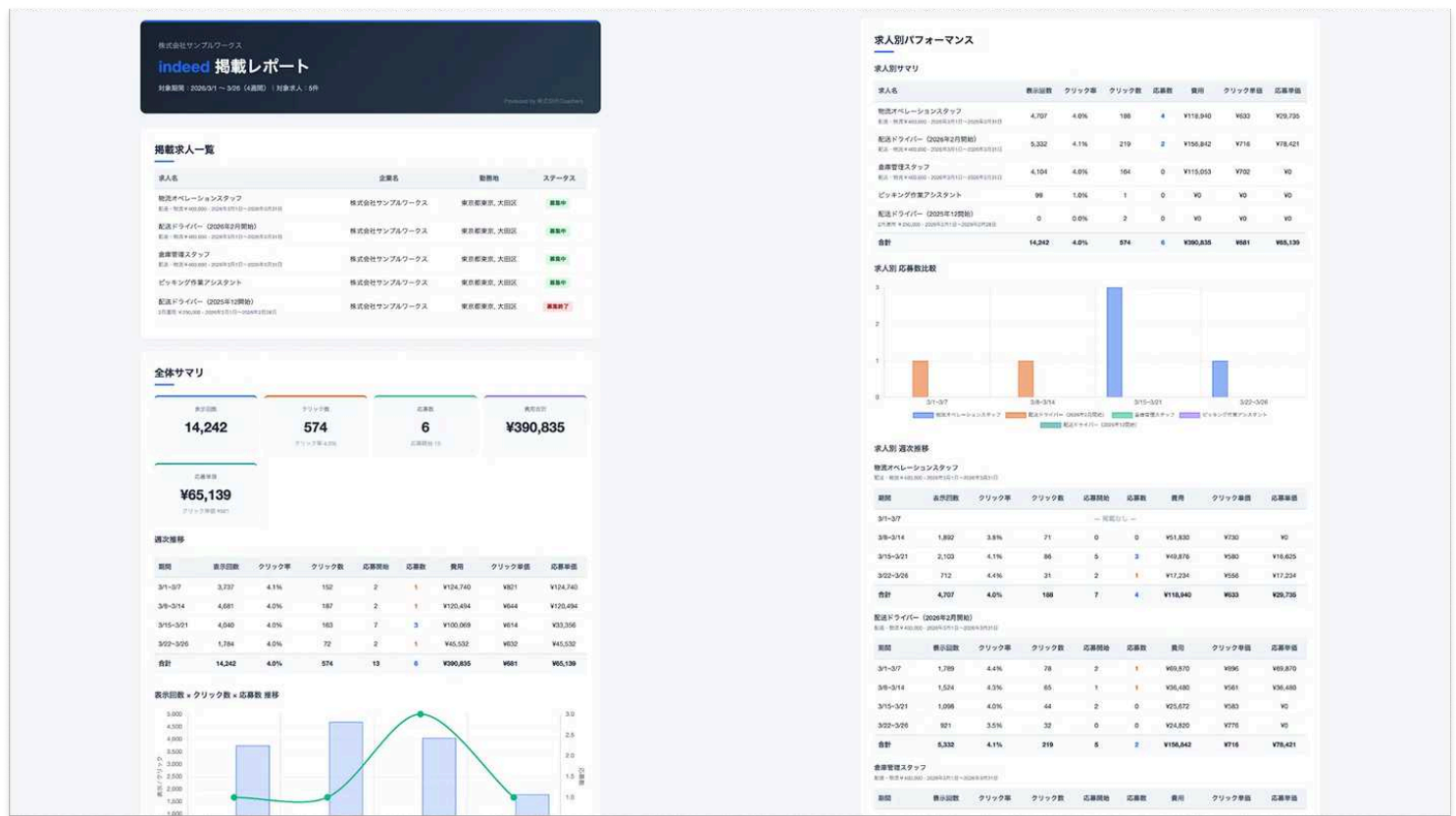
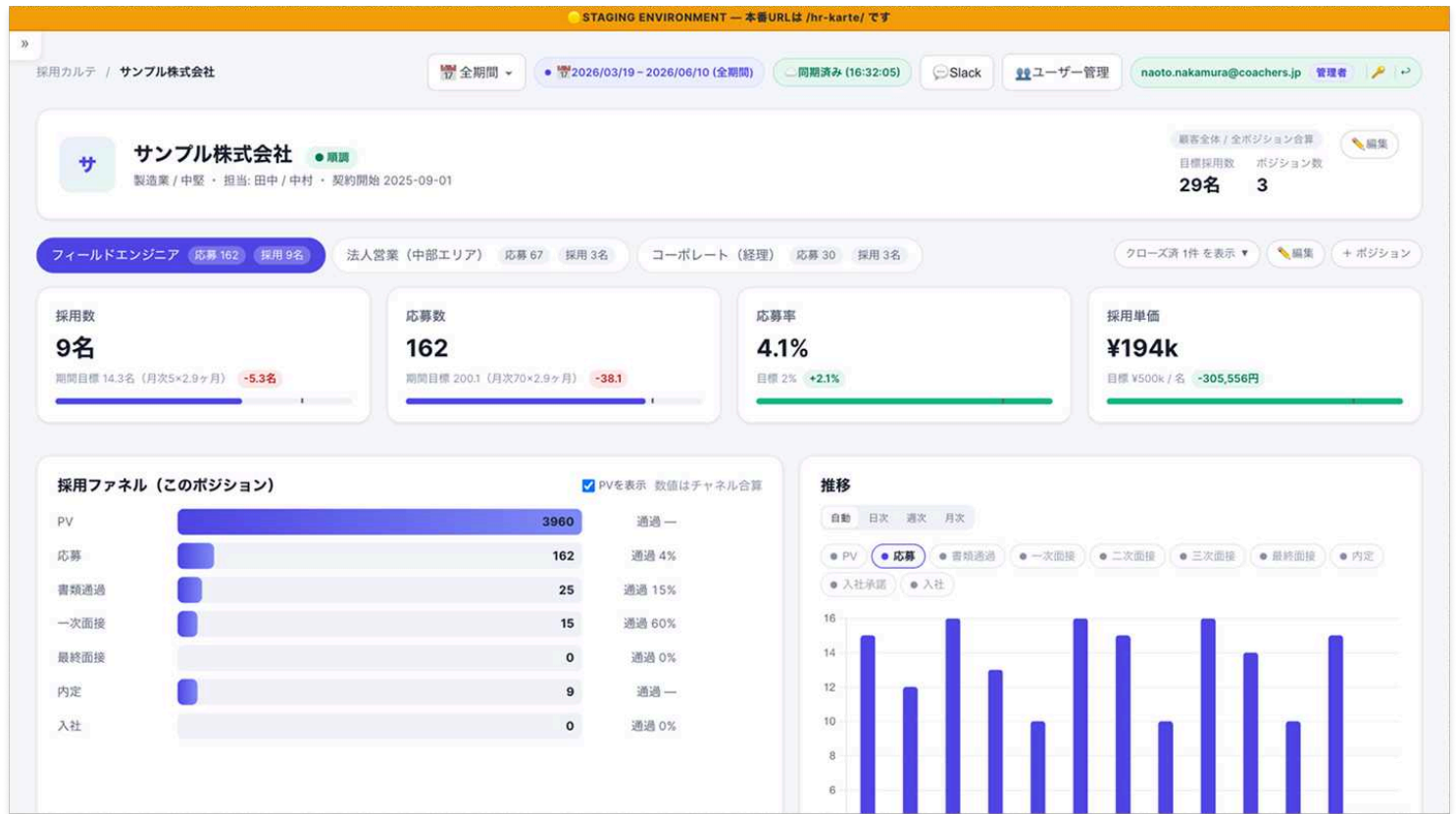
— 04 / 05

RPO 採用業務支援

「採用が回る仕組み」を整える。

応募から選考までの業務フローを整理し、
必要な部分を支援。

スピードと質を両立する。



人材紹介

CA / RA

ANCHOR & DRIFT

③ なぜ「ANCHOR & DRIFT」なのか

キャリアの意思決定には、2つの力が必要です。
ひとつは「ANCHOR（錨）」ー 自分が何者で、何を大切にするかという軸。
もうひとつは「DRIFT（漂流）」ー 予期しない出来事や偶然を、恐れずに活かす力。
錨がなければ潮流に流されるだけ。しかし錨だけでは、新しい場所にたどり着けない。

錨

ANCHORー錨

自分の価値観・強み・譲れないものを科学的に特定し、言語化する。
ブレない軸があるから、正しい選択ができる。

漂流

DRIFTー漂流

思い込みを外し、視野を広げ、偶然を味方にする力を育てる。
計画の外にある可能性に気づき、掴み取る。

📌 面談の4ステップ

理論は面談担当者のガイドとして裏側で機能します。求職者は理論名を聞くことなく、自然な対話の中で深い気づきを得られます。

STEP 1

あなたを知る

キャリアアンカー
+ 強み分析

→

STEP 2

現状を見つめる

自己決定理論
+ ジョブクラフティング

→

STEP 3

可能性を広げる

認知科学アプローチ
+ 計画的偶発性

→

STEP 4

現実と照合する

市場データ
+ 条件シミュレーション

④ 私たちが目指すもの

「なんとなく転職したい」を「根拠のあるキャリア戦略」に変える。
求職者にとっては「この紹介会社は他と全然違う」という体験。
面談担当者にとっては「誰がやっても質の高い面談ができる」再現性。
それが ANCHOR & DRIFT が実現するHRブランディングです。

「定着する関係性」をつくる。

紹介して終わりではなく、
組織や価値観との相性まで見極める。
長く活躍できる関係を作る。

The Industry

市場の構造と、AI時代の勝ち筋。

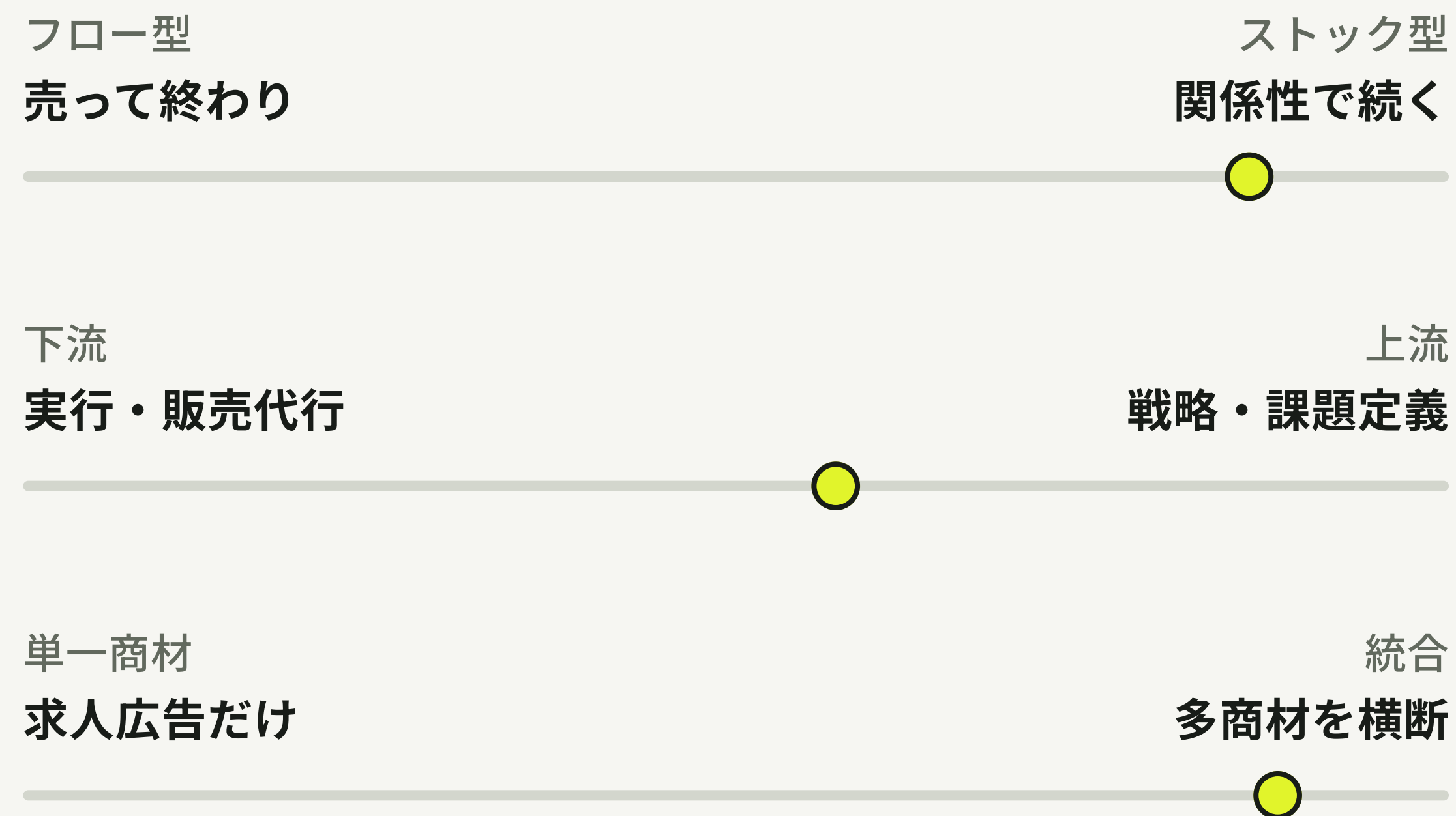
- 市場のマクロ構造
- AIが食う／残る仕事
- 勝ち残る3条件
- Coachersの立ち位置

各事業の、ビジネスモデル

事業	課金モデル	利益構造・特徴
求人広告	掲載課金（売り切り型）	枠を販売し応募数で成果。採用成否は負わない／フロー型
人材紹介	成功報酬（理論年収の約30～35%）	決定時に一括課金。1名ずつの刈り取り型／フロー型
人材派遣	マージン（派遣料金－スタッフ給与）	継続課金のストック型。市場最大（約6兆円）
人材コンサル	プロジェクト／月額・人月課金	採用・組織の戦略設計を支援。成長領域＝Coachersの主戦場

「枠を売る」「1人決める」ではなく、採用を“構造”から解く。

業界を、3つの軸で見る



● = Coachersの立ち位置

業界の構造的課題

「採用は経営課題なのに、
提供されているのは“広告枠”」

- › 求人広告の売り切りモデルは、採用成功の責任を負わない
- › 紹介手数料モデルは、1人ずつの刈り取り型で構造的解決にならない
- › システムは入ったが、戦略レイヤーは未だ空白

AI & THE FUTURE OF WORK

AIが食う仕事、食えない仕事

✓ 人間に残る —— 個別性・関係性・判断責任

経営者との対話・信頼構築

本質課題の構造化

クリエイティブ表現

フィット見極め（暗黙知）

責任を取る判断

採用全体の設計

AIに代替される、境界

× AIが食う —— 複製・量産・パターン化

原稿入稿・配信代行

大量スカウト送信

書類スクリーニング

KPIレポート

媒体の販売代理

ナレッジ提供

WHO WINS

AI時代に勝ち残る、3条件

01

上流に踏み込む

戦略・課題定義から入る。

02

実行まで伴走する

制作・媒体・紹介・RPOを
横断できる。

03

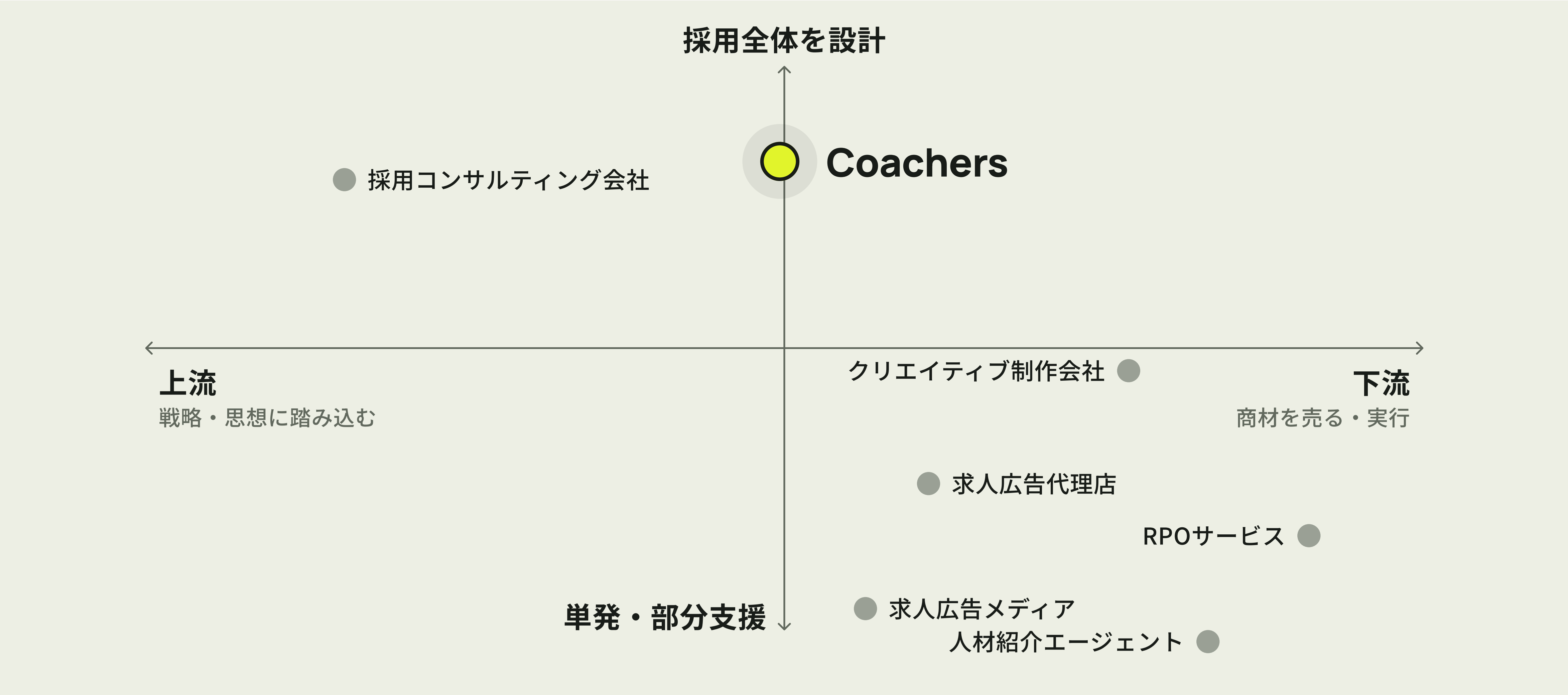
AIを武器にする

敵でなく、
レバレッジとして取り込む。

逆に勝ち残れない —— 広告の販売代理店モデル / 紹介手数料一本足 / 営業の手数だけが価値

POSITIONING

— Coachersの立ち位置



上流＝戦略・課題定義から入る | 採用全体を設計＝ファネル全体を組み立てる

The Planner

採用を、最後まで動かす仕事。

- プランナーとは
- 使命・役割
- 業務範囲
- 1日・四半期の流れ

SALES CAREER

— 営業の階層

営業キャリアの、最上流へ

個人営業

有形営業



無形営業

法人営業

有形・
プロダクト営業



無形営業



採用プランナー＝ここ

コンサル営業

採用プランナーは、法人営業の最上流「コンサル営業」。難易度が高い分、市場価値も最も高い。

WHAT IS A RECRUITING PLANNER

採用プランナー＝ 採用のプロデューサー

- › 企画から実行まで、ディレクションする。
- › 広告を売るのでなく、採用を設計し伴走する。
- › 経営のヒト・モノ・カネ・情報を理解し、
ヒトを軸に企画提案を行う。

媒体営業は枠を売って終わり。
採用プランナーは組み合わせて成果まで伴走する。

採用を、最後まで動かす。

MISSION OF SALES

営業の使命 — コンサル × 伴走

売って終わらず、改善からまた次のループへ



売り込まず「初回からカウンセリング」。結果は、信頼の総量に比例する。

SCOPE OF WORK

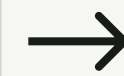
ー 業務範囲

フィールドセールスがメイン

STEP 01

リード獲得

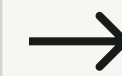
打ち手は
自分で組み立てる。



STEP 02

商談・提案・受注

課題を構造化して
提案。



STEP 03

制作と進行管理

作って成果が出るまで
伴走。



STEP 04

運用改善・KPI

成果につながるか
見届ける。

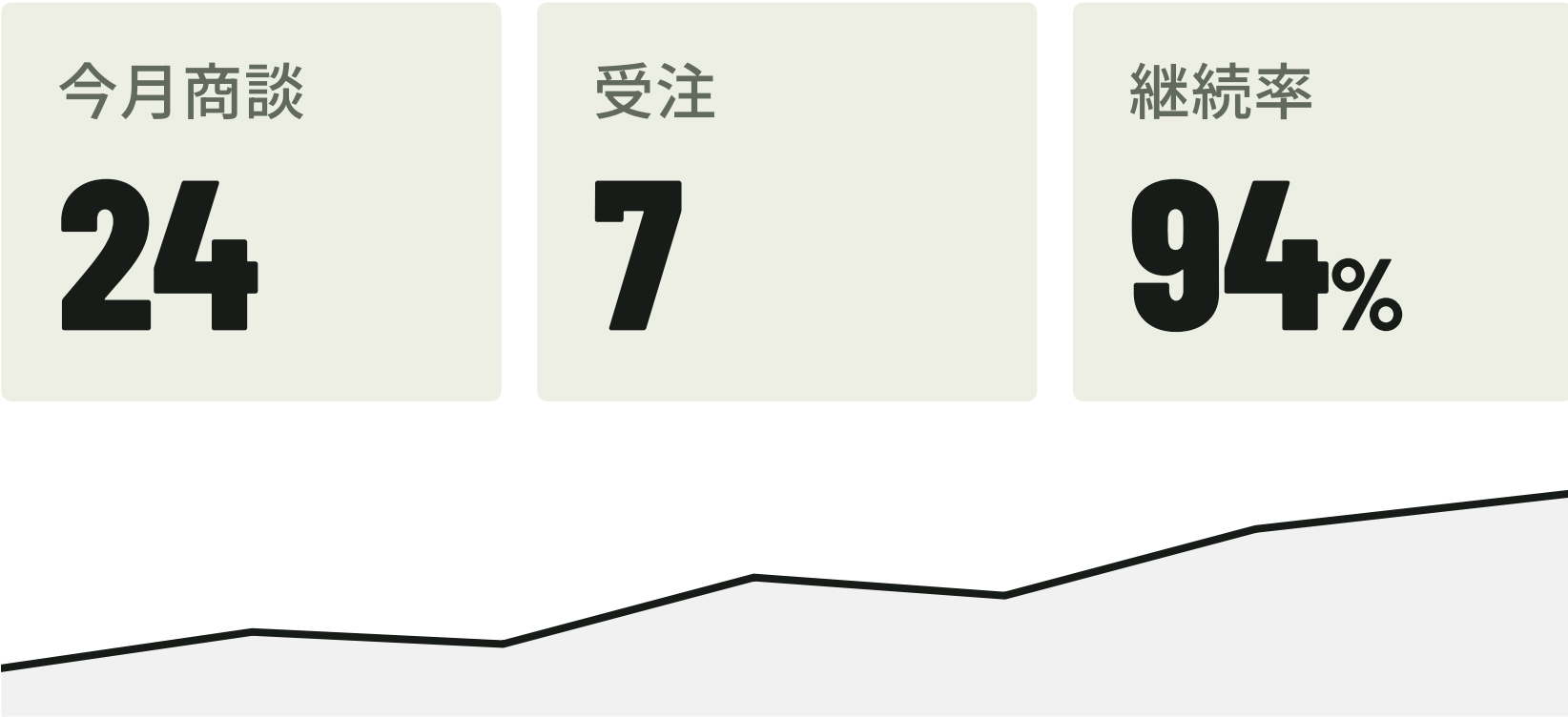
課題定義 + 提案 + 制作連携 + 成果検証 = 営業の射程。

採用プランナーの1日

- 9:00
- Slack・HubSpotで担当クライアントの状況・数字を確認
- 10:00
- 既存クライアント 月次MTG
- 13:00
- 新規商談
- 15:00
- 社内ディレクターとレビュー
- 17:00
- 業務委託マーケターとディスカッション
- 18:00
- 翌日商談準備・AIリサーチ

CRM / HubSpot

担当案件ダッシュボード

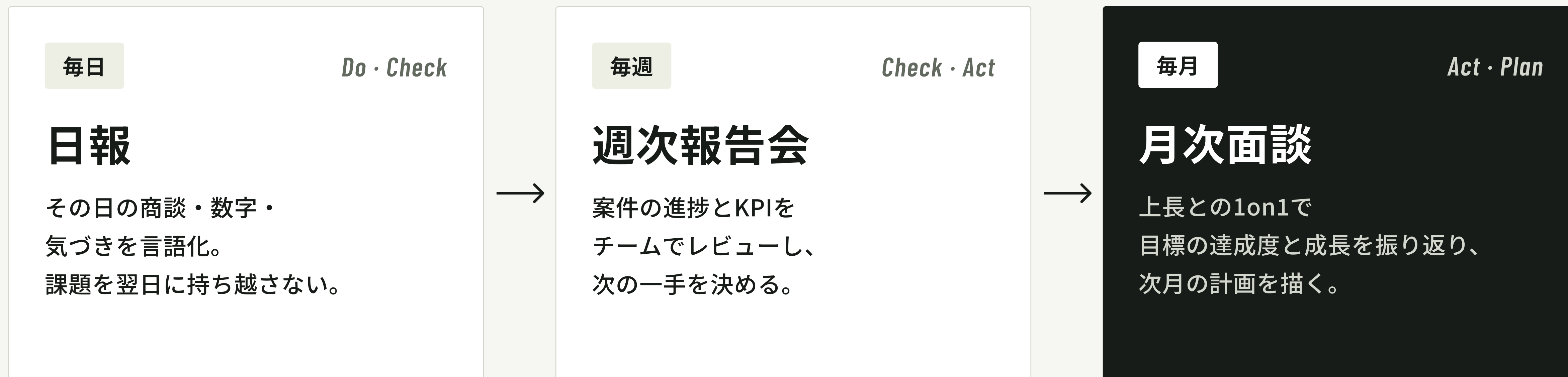


日々のツール

- HubSpot
- Slack
- AIリサーチ
- 自社カルテシステム

営業活動を、PDCAで回す

数字と行動を、置き去りにしない。日次・週次・月次の3つのリズムで、振り返り、整え、伸ばす。



サイクルが短いほど、改善は速い。一人で抱えず、チームで回し、伸ばす。

What You Gain

スキル・自由・報酬・働き方の、すべてで。

• ビジネス戦闘力 • 自由度 • 独自ツール×AI • インセンティブ • 働き方

OVERVIEW

ー 5つの全体像

採用プランナーが、手にする5つ

01

ビジネス
戦闘力

02

自由度

03

独自ツール
× AI

04

インセンティブ

05

働き方

スキル・自由・報酬・働き方の、すべてで裏付ける。

SKILL

ー ビジネス戦闘力

経営に、直接触れる

200社規模

の採用現場を、経営目線で見られる。

若いうちに“苦労する”意味

- › 経営者・人事責任者と対峙する経験
- › 課題定義 → 戦略 → 実装の全工程を回す経験
- › 独立できる職務経歴書が書ける状態

経営者・決裁者と対峙する商談が日常

あなたの強みが、 そのまま武器になる

テレアポー択じゃない。
リード開拓の打ち手を、自分で設計する。

教育が得意



業務委託チームの結成

外部メンバーを育て、案件を回す

行動量が強み



メルマガ・テレアポ

数で母数を最大化する

コミュカに自信



SNS・交流会

人脈から案件化する

ツールを駆使



マーケ連携アウトバウンド

仕組みで継続的に獲得する

TOOLS

— 独自ツール × AI活用

つくる側に、回る

01 採用カルテシステム

採用状況を構造化（Slack連携SaaS）

02 採用活動チェックリスト

5分で採用課題を可視化

03 難易度診断ツール

採用難易度を見立てる

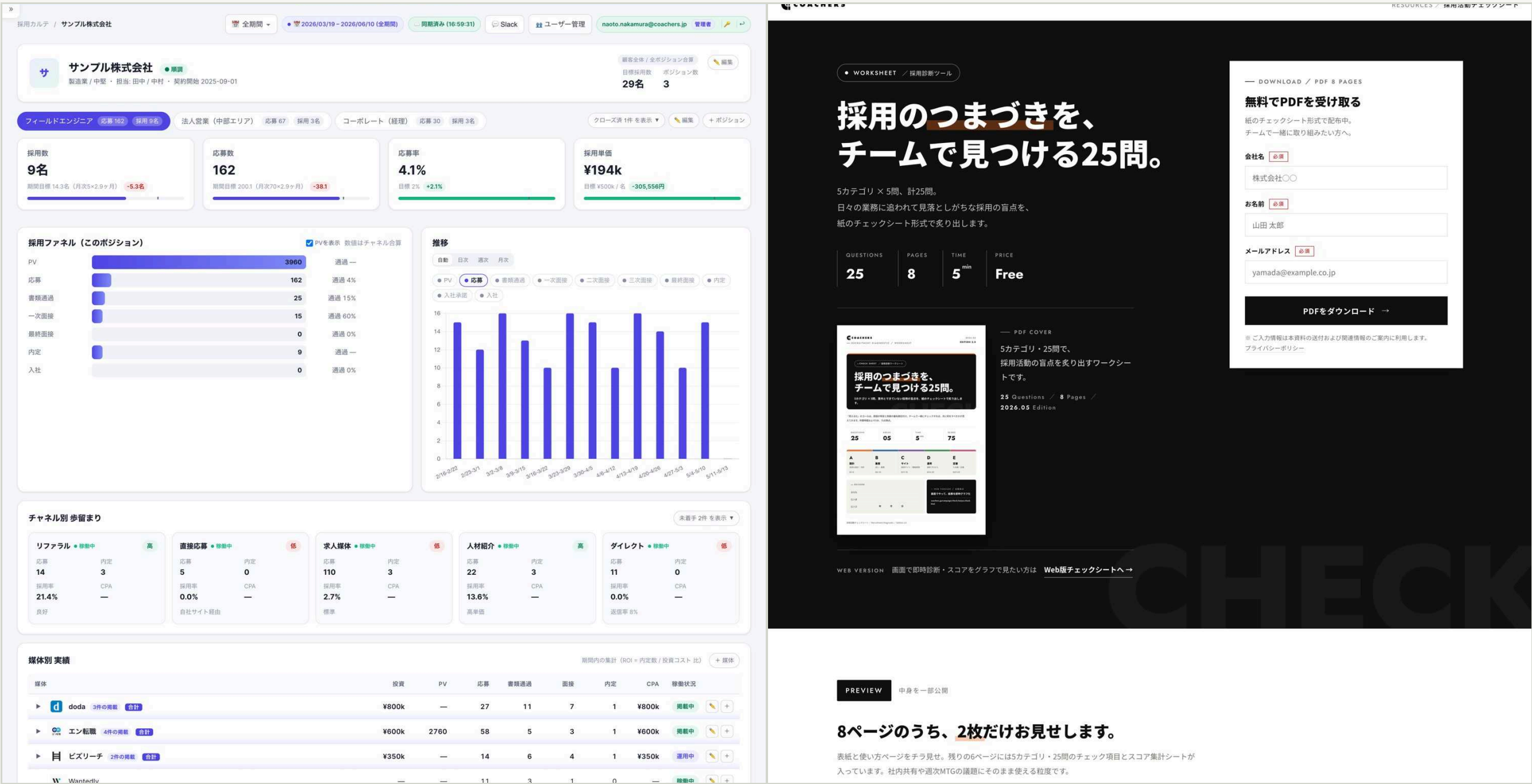
04 3C分析ダッシュボード

市場・競合を可視化

05 HubSpot CRM

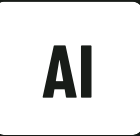
案件・数字を一元管理

自社開発のツール群を武器に、
データドリブンに戦う。



採用カルテ（PDCA基盤SaaS）

採用活動チェックリスト

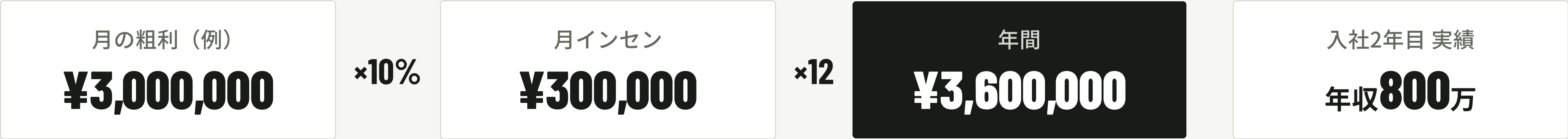


単なる活用ユーザーでなく、業務に組み込む側へ。AIネイティブ人材として希少な経験が積める。

INCENTIVE

ー インセンティブ

仕組みも金額も、全公開



新規

商品カテゴリ	IS	PL	BO	HR	DR	OP	RA	CA
広告	5%	20%	3%					
RPO	5%	10%	1%	30%		10%		
クリエイティブ	5%	10%	1%		15%			
人材紹介			3%				5%	10%

既存

商品カテゴリ	IS	PL	BO	HR	DR	OP	RA	CA
求人		20%	3%					
RPO		10%	1%	30%		10%		
クリエイティブ		10%	1%		15%			
人材紹介			3%				5%	10%

PL＝プランナー（本募集） 粗利に連動・四半期支給・達成すれば青天井。

WORK STYLE

— 個人事業主 × 正社員

自由度と安定の、いいとこ取り

	正社員	個人事業主	Coachers
固定給	●	—	●
社会保険	●	—	●
成果連動インセンティブ	△	●	●
案件・チーム編成の裁量	—	●	●
独立できる経験・職歴	—	●	●

安定は正社員のまま、自由は個人事業主のように。入社3ヶ月は代表と毎日1on1 → 月1で経営視点を獲得。

Culture

何を大切に、どう働くのか。

• 5つのバリュー • 働く環境 • 福利厚生・制度

OUR CULTURE

－ 働き方

少数精鋭7名。自分ごとで動く、フラットなチーム。



顧客と、伴走する。



Harumi Office

晴海＋全国WeWork

VALUES

バリューを、意思決定のOSに

- | | | |
|----|-------------------------|---|
| 01 | <i>Outcome</i> | 圧倒的な成果と執着
プロとして結果に責任を持ち、期待を超え続ける |
| 02 | <i>Action</i> | 爆速の挑戦と自律
失敗を恐れず動き、時間を自らの手で支配する |
| 03 | <i>Ownership</i> | 主役意識とパッション
人生と仕事の主役は自分。熱源となる |
| 04 | <i>Magnetism</i> | 人間的魅力と巻き込み力
信頼を築き、周囲を味方につけてうねりを作る |
| 05 | <i>Style</i> | プロとしての美学
内面から滲み出る「かっこよさ」を追求する |

VALUE 01

Outcome

圧倒的な成果と執着

プロとして「結果」に責任を持ち、期待を超える価値を提供し続ける。

期待値 + α

常に一步先の価値を上乗せする。

完遂力

目標に執着し、最高の結果が出るまでやり切る。

価値の創出

自分の仕事を通じて、社会や仲間の未来を豊かにする。

事例

- ・ 予算未達の月に、土日でも追加施策を企画して持っていく
- ・ 「これで完成」と思った提案を、もう一段深掘りして出し直す

圧倒的行動量

質を凌駕するスピードと量で、まず動く。

イノベーション

常に学び、成長を止めず、新しいことに挑み続ける。

時間の絶対視

効率を極め、目標達成に向けて時間を徹底管理する。

事例

- 思いついた仮説を、議論する前にまず1案件で試す
- 新ツール検討は、その日のうちに触ってフィードバックを返す

VALUE 02

Action

爆速の挑戦と自律

失敗を恐れず、誰よりも動き、
時間を自らの手で支配する。

VALUE 03

Ownership

主役意識とパッション

自分こそが人生と仕事の主役であるという
自覚を持ち、熱源となる。

当事者意識

すべてを自分ごととして捉え、自律的に動く。

夢の追求

自分の志と仕事をリンクさせ、成長に貪欲である。

ポジティブ

困難を楽しみ、前向きなエネルギーで場を明るくする。

事例

- ・「会社の数字」ではなく「自分の数字」で月次を振り返る
- ・担当外でも、気づいたら自分から声をかけて巻き取りに行く

個性と愛嬌

自分の色を出し、人に好かれ、信頼される存在になる。

巻き込み力

周囲に影響を与え、他者の力を最大化させる。

思いやりと感謝

謙虚さを忘れず、相手に寄り添う心を持つ。

事例

- ・商談後、顧客の経営者から「また会いたい」と言われる関係性を作る
- ・メンバーが詰まっている時、自分から壁打ち相手になる

VALUE 04

Magnetism

人間的魅力と巻き込み力

個性と誠実さで信頼を築き、
周囲を味方につけて大きなうねりを作る。

VALUE 05

Style

プロとしての美学

内面から滲み出る「かっこよさ」を追求し、
規範となる。

プロ意識

全ての業務に誇りを持ち、妥協を許さない。

イケてる姿

振る舞い、思考、生き方のすべてにおいて美学を持つ。

事例

- ・商談前夜、当日の質問を10個書き出してから臨む
- ・「時間がなかった」を理由にしない



晴海オフィス + 全国WeWork

ENVIRONMENT

— 働く環境

晴海オフィス + 週2リモート

成熟度評価クリア後、リモート（水・金）。全国の「WeWork」も利用可。

1on1

月1代表1on1（入社3ヶ月は毎日1on1）。

フラット組織

役職や年次に縛られず、意思決定が速い。気づいた人が動く。

服装自由

私服勤務OK（商談などが無い日）。自分らしく、プロらしく。

BENEFITS

ー 福利厚生・制度

報酬・賞与

- › 昇給 年1回
- › 決算賞与 年1回（業績による）
- › インセンティブ 年4回
- › 時間外手当（超過分）
- › 家賃手当（規定あり）
- › 交通費 全額支給

保障・健康

- › 社会保険 完備
（雇用・労災・健康・厚生年金）
- › 定期健康診断
- › 社用携帯・PC・モニター貸与

環境・成長支援

- › リモートワーク制度（水・金）
- › 全国の「WeWork」利用可
- › 私服勤務OK
- › 社内イベント（懇親会など）
- › 外部研修 参加支援
- › 書籍購入 支援

Join Us

まずは、お互いを知る対話から。

- 選考プロセス
- 募集要項
- 来てほしい人
- Q&A

SELECTION FLOW

— 選考フロー —

期間：2～3週間



まずはカジュアル面談から。選考というより、お互いを知る対話を大切に。

REQUIREMENTS

— 募集要項

職種・雇用形態

営業／採用プランナー（法人営業・採用人事領域）

正社員／試用期間6ヶ月（条件は本採用と同じ）／採用予定 2名

応募資格

必須：社会人経験のある方

強く歓迎：求人広告代理店／人材紹介業／採用コンサルの経験

HR業界での法人営業経験

マーケティング・クリエイティブ領域への興味

給与

月給 28万円～（基本給23万2,521円～ ＋

固定残業30h／4万7,479円・超過分別途）

インセンティブ：月の粗利 約15%を四半期ごと支給（独り立ち後）

モデル年収：1年目 350～500万 ／ 2～3年目 600～800万 ／ 上限なし

勤務時間・働き方

9:00～18:00（実働8h・休憩60分／月160h）

週2リモート可（業務習熟後）／全国WeWork利用可

休日休暇

完全週休2日制（土日祝）／年間休日126日以上／夏季・年末年始

有給（入社半年後・取得率90%超）／アニバーサリー休暇 年2日

産育休（男性取得実績あり）・慶弔

待遇・福利厚生

社会保険完備／交通費全額支給／家賃補助／健康診断 年1回

PC・モニター・携帯貸与／服装自由／副業OK／書籍購入・外部研修支援

勤務地・問い合わせ

東京都中央区晴海3-10-1 Daiwa晴海ビル3F

（都営大江戸線「勝どき」徒歩7分）／転勤なし・在宅OK

recruit@coachers.jp ／ 080-7369-4677



スキルより、共鳴を。

WHO WE'RE LOOKING FOR

来てほしい人 — 3つの柱

01 自分ごとで、本気で働く

02 誠実で、人を好きでいる

03 数字意識で、成長と報酬をつくる

Q & A

ー よくある質問

Q1 「普通の営業職」と何が違いますか？

媒体営業は広告枠を売って終わり。
採用プランナーは経営課題を構造化し、媒体・サイト・動画・紹介を組み合わせ、
成果まで伴走します。「売り込む」のではなく「初回からカウンセリング」で入り、
5段階ループを回します。

Q2 HR業界の経験がなくても応募できますか？

業界経験は問いません。必須は「社会人経験」のみ。
求人広告・人材紹介・採用コンサル経験やHR法人営業、
マーケ・クリエイティブへの興味は「強く歓迎」ですが必須ではありません。
スキルより、3本柱への共鳴を優先します。

Q3 AIに仕事を奪われる不安はないですか？

AIは「複製・量産・パターン化」を食う一方、
「個別性・関係性・判断責任」は人間に残ります。
Coachersでは独自AIツールを「つくる側」で関われるため、
AIネイティブ人材として市場で希少な経験が積めます。



CEO Message - 01

岡崎 優也

株式会社Coachers 代表取締役

— 正直に話したいこと

ここまで読んでくれた、あなたへ

少しだけ、正直な話をさせてください。

Coachersは、まだ7名の会社です。5期目を迎えましたが、完成された組織ではありません。制度も、文化も、事業も、まだ発展途上です。

私はこれまで、サラリーマン、個人事業主、経営者の3つを経験してきました。その中で感じたのは、どんな働き方にもメリットとデメリットがあるということです。だからCoachersでは、それぞれの良さを取り入れながら、「成長したい人が最大限挑戦できる環境」を本気で作っています。

そして今、時代は大きく変わろうとしています。AIは確実に社会を変えます。これからなくなる仕事も増えていくでしょう。だからこそ、人にしかできない仕事の価値は、これまで以上に高くなると私は考えています。

人の可能性を見抜くこと。挑戦する背中を押すこと。組織の未来をつくること。
—— これらは簡単に代替されるものではありません。

Coachersが向き合うHRブランディングも同じです。

私たちはただ、求人広告を売る会社ではありません。企業ごとに異なる採用課題を可視化し、構造から解決していく仕事です。同じ提案は一つとしてありません。だから難しい。でも、その分だけ圧倒的に面白い。

もしあなたが、決められた仕事をこなすだけでは物足りないなら。もしあなたが、20代のうちに本気で成長したいと思っているなら。きっと、この環境は面白いと思います。

— 一緒に描きたい未来

本気で描く未来は、3つ

01 「AI × HR」の主戦場を、Coachersが定義する

02 「採用を構造から解く」を、業界の当たり前

03 本気で挑戦する20代が集まる場所をつくる

正直に言うと、今の7人だけでは見られない景色があります。
だから私は今、「完成された会社に入りたい人」ではなく、
「これから会社を創りたい人」を探しています。
会社が変わる瞬間を経験できるのは、今いるメンバーだけです。

あなたが入るのは、私との距離が近いポジション。
意思決定も、挑戦も、成長も、すぐそばで経験できます。楽ではありません。
それでも数年後、「あの時、Coachersに飛び込んでよかった」と
思える環境をつくる自信があります。

人生は一度きり。
せっかく出会えたなら、
一緒に挑戦しませんか。

全員に好かれる会社は目指していません。
刺さる人にだけ、深く刺さればいい。
未完成のCoachersを、共に完成させましょう。

株式会社Coachers 代表取締役

岡崎 優也

• Coachers

Stay Gold with You.

20代の使い方が、その後のキャリアレンジを決める。刺さる人にだけ、伝えればいい。

—— あなたは、何を 地図に書きますか

Thank You.

カジュアル面談 募集中

営業／採用プランナー 2026

株式会社Coachers 代表取締役 岡崎 優也
note : note.com/coachers_hr / all@coachers.jp