

## グローバル人財に特化したダイレクトリクルーティング

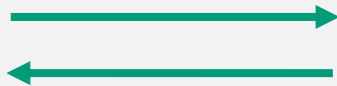
日本人留学生を中心とした優秀層にピンポイントで直接アプローチすることができます。  
成果報酬プランや内定辞退後の返金制度もあり、ローリスクで優秀人財の採用活動を行うことが可能です。

### GlobalCareer.com



採用担当

学生のプロフィールを見てオファー



オファー承諾後、やり取り開始



学生

\*オファー例：自社セミナーやインターンシップへの誘致  
カジュアル面談のリクエスト、採用選考の案内など

### ご利用実績企業様



NOMURA



ORACLE

SEIKO

KANEKA



LAYERS CONSULTING

DENTSU DIGITAL

SOURCENEXT

BayCurrent



\*早慶上智、GMARCH、関関同立など

\*オファーに卒業年月の制限なし

定額プラン

基本利用料

100 万円

利用期間：6か月 / オファー枠：120通

成果報酬料

0 円

成果報酬プラン

10 万円

60 万円 / 名

利用期間：6か月 / オファー枠：100通

### Case1

## 製造業（toB向け）

定額  
プラン

従業員数：約100名

募集職種：営業職

#### ■GlobalCareer.com利用の理由

- ・公募型の施策でなかなか採用要件を満たす応募者が集まらない
- ・採用担当が1名のため、マンパワーが不足している中での採用活動

#### GlobalCareer.com の成果



#### <採用担当者の声>

営業職の採用のためアグレッシブな学生を求めていたが、toB向けの製造業のため学生に認知度が低く接触できていなかった状態。GCのスカウトで営業職や希望年収が高く設定している学生にアプローチしたところ多くの内定承諾を獲得。会社として新卒採用2年目だったので、CSのサポートにノウハウや工数の面で助けられました。

### Case2

## ITサービス（請求系SaaS）

成果報酬  
プラン

従業員数：約150名

募集職種：総合職（営業・マーケティング等）

#### ■GlobalCareer.com利用の理由

- ・国内採用後半戦で自主性高くキャリア志向の学生に会えない
- ・規模が小さく学生認知度も低いため、求職者が集まらない

#### GlobalCareer.com の成果



#### <採用担当者の声>

国内採用市場は後半戦。採用要件を満たす学生と出会うことが難しい状況でした。そんな中で「留学生はキャリア志向の学生が多い」と伺い、成果報酬でリスクも無いためチャレンジしてみました。英語を使う職種ではないのでマッチするか不安でしたが、結果として国内学生に比べて優秀な方と多く、後半でも良い学生を採用できました。