



株式会社スターラボ紹介資料

目次

CONTENTS

- 01 **Our Mission**
- 02 **Business**
- 03 **Culture**
- 04 **Growth & Career**
- 05 **Recruiting Process**

「人のためになる」仕事を

Doing work that benefits people

人として成長し、幸せを実感するためには

「誰かの役に立つこと」が欠かせないと私たちは考えています。

そうした行動を積み重ねることで、人生はより楽しく、豊かなものになっていきます。

そして、その最も確かな手段こそが“仕事”です。

私たちは、その実現の舞台となるフィールドを創り出すことに、

存在意義があると信じています。

Missio

誰もが輝く組織へ

VISIONである「人のためになる」仕事を実現するためには、そのフィールドが必要となります。

弊社ではそのフィールドを積極的に作りにいきます。

手を挙げた人に手を差し伸べられる環境、やりたいこと・思ったことが実現できるような環境作りを目指しています。

Value

9つの心得

どれも特別なスキルではありませんが、1つ1つが大切なことです。

誰かの役に立ちたい。感謝を忘れず、一生懸命に仕事と向き合いたい。

そんな想いを持つ人たちが、スターラボには集まっています。

02

Business

ヘッドハンティングについて

会社名	株式会社スターラボ
所在地	東京都港区虎ノ門 1丁目21-19 東急虎ノ門ビル 9F
事業内容	人材ヘッドハンティング・ Web制作
従業員数	57名(グループ会社含む 2025/12/1時点)
資本金	1,000万円
設立年月	2010年12月



中途採用の市場感と今後

日本はここ20～30年ほどで、転職市場が大きく変化しました。

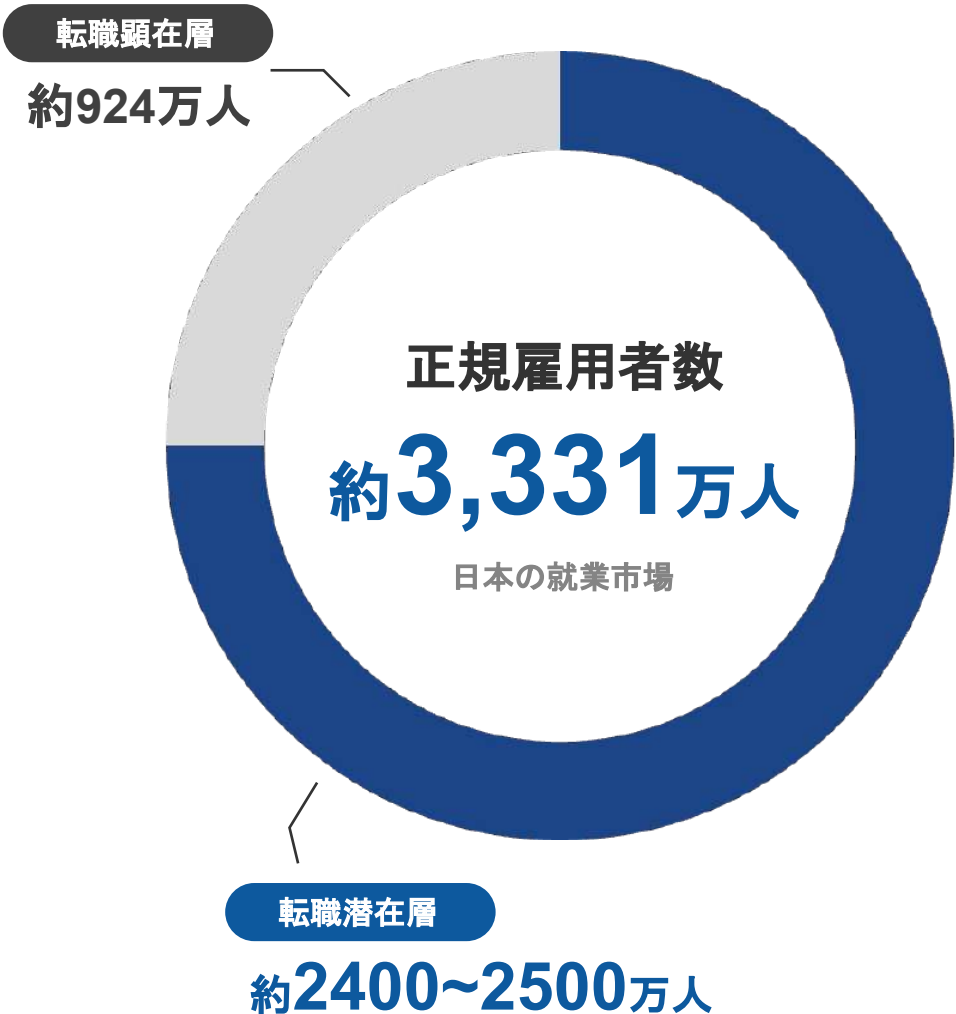
かつては「転職はありえない」と言われていた時代から、いまや**「転職が当たり前の時代」**へと移り変わっています。

その背景にあるのが、終身雇用の崩壊です。年功序列を前提とした社会から、成果や専門性で評価される実力主義社会へとシフトしました。企業にキャリアを預ける時代から、自らキャリアを選び、切り拓く時代へと変わったのです。

そして今、多くの人々が「安定」だけではなく「成長機会ややりがい・自分らしさ」を重視するようになっていきます。理想の働き方を目指す動きは、これまで以上に活発化しています。

転職はリスクではなく、未来を選ぶ手段。

それが、現代の転職市場の大きな特徴です。



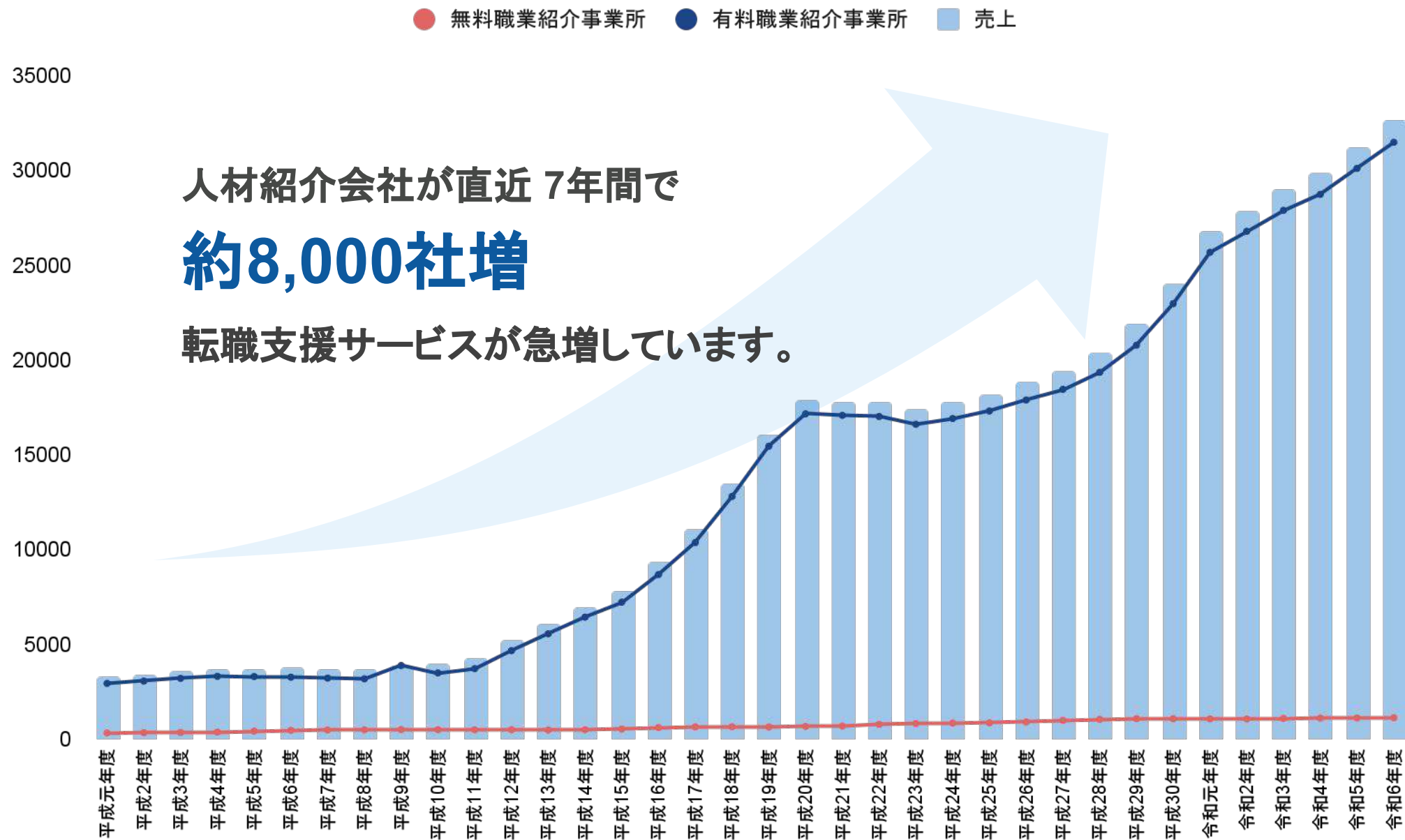
転職潜在層でも 条件が合えば転職する時代

現在、働いている人には「今すぐ転職したい顕在層」と、「積極的には動いていない転職潜在層」が存在します。

潜在層は転職サイトには登録しませんが、**転職活動をしていない＝転職意思がないわけではありません。**魅力的な機会があれば、話を聞き、転職を検討します。

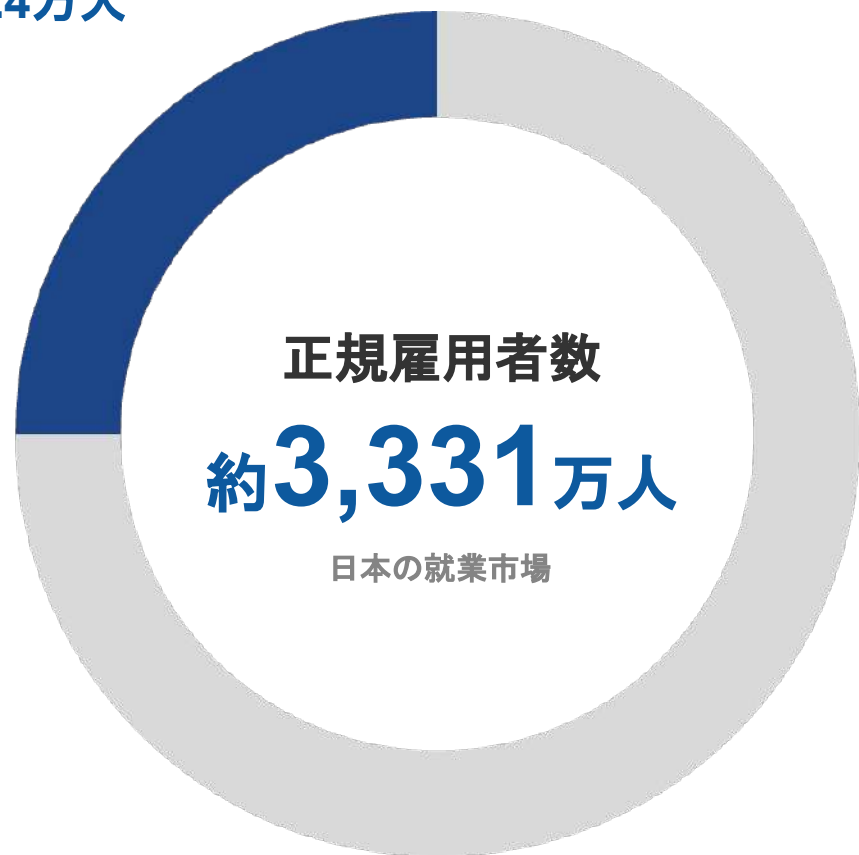
転職が当たり前の時代だからこそ、**市場に現れていない優秀な人材にアプローチできるかどうか**が、**採用の鍵**となります。

転職潜在層と顕在層



転職顕在層

約924万人



ほとんどの転職支援 サービスは**顕在層向け**

日本の人材紹介の多くは「仕事を探す求職者」と「人材を求める企業」の双方がいて初めて成立します。

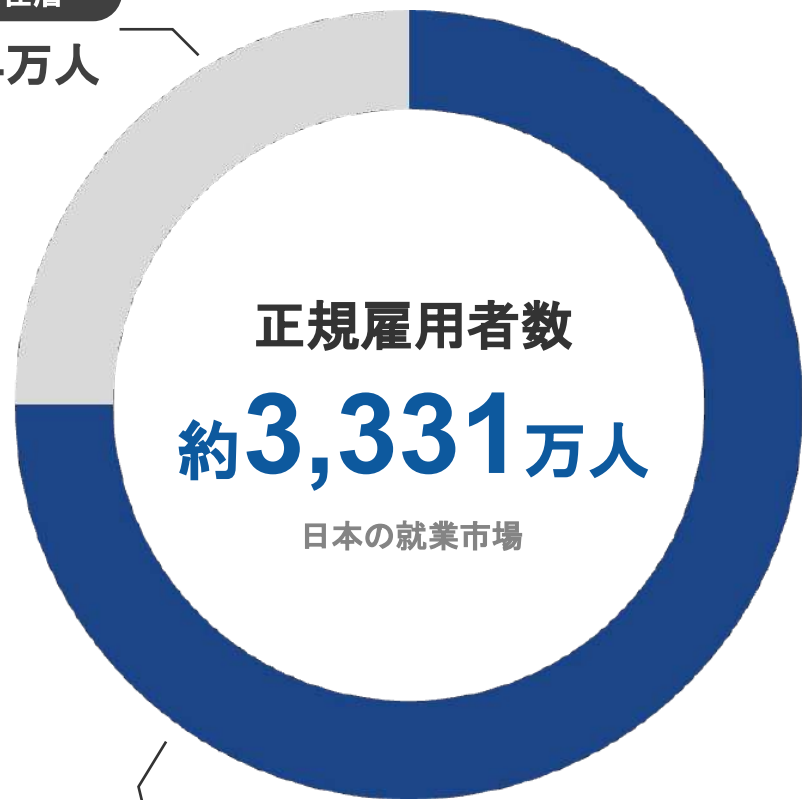
しかし、日本における転職顕在層は全体の約25%にとどまり、実際に「今すぐ転職したい人」は約5%程度とも言われています。

つまり、企業がいくら**優秀な人材を求めても、市場に出ている人材は限られている**のが現実です。

この構造が、採用を難しくしている大きな要因となっています。

転職顕在層

約924万人



転職潜在層

約**2400~2500**万人

サーチ型ヘッドハンティングは 転職潜在層にアプローチする 採用手法

では、優秀な人材はどこにいるのか。
それが **転職潜在層** です。

やりがいや待遇に一定の満足を感じており、今すぐ転職する理由はないものの、将来的に可能性を持つ層です。

この**市場に現れていない人材へ、独自の手法で直接アプローチし、キャリアの選択肢を提案する**のがヘッドハンティングです。

なぜサーチ型ヘッドハンティングは **増えないのか？**

日本でサーチ型ヘッドハンティングを行っている会社は、100社にも満たないと言われています。

その理由は、ビジネスモデルの難易度の高さにあります。

まず、**アプローチ手法が特殊で、簡単に真似できない** こと。

候補者を待つのではなく、独自のリサーチと戦略設計によって探しにいくスタイルです。

さらに、**受注までに時間と工数がかかる** こと。

そして、**経営者やCxO層と直接やり取りするため、高いスキルが求められる** ことも大きな壁です。

だからこそ参入障壁は高く、プレイヤーは増えません。

その中で**スターラボは会社の規模・業界・役職を問わずヘッドハンティングが可能。**

企業と長く関わり、成長に寄与するサービスを提供しています。

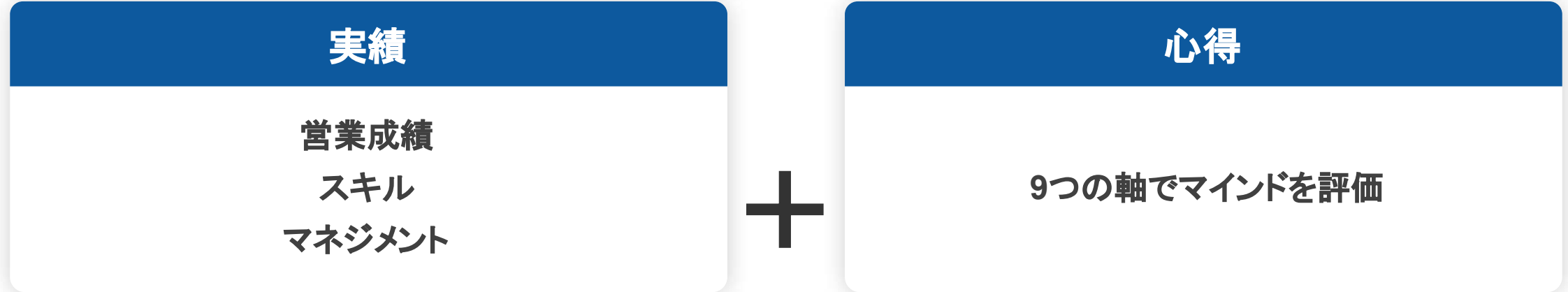
03

Culture

働く環境について

評価制度

- 実績 + 心得 で3ヵ月ごとに給与査定、賞与に反映
- 前期最高昇給率 128%
- 最高昇給率 200% (入社: 4年、年代: 20代、役職: 執行役員)



目指す方向に進むための サポート体制

社内研修

当社では、専門性を高めるための社内研修を定期的実施しています。業界知識や職種理解のアップデートはもちろん、成功事例の共有やケーススタディを通じて実践力を磨きます。

1on1

上司との定期的な1on1を通じて、目標設定や振り返り、課題の整理を行います。日々の業務だけでなく、中長期的なキャリアビジョンについても対話を重ねることで、自身の成長を明確に描けるようサポートします。

自己申告制度

四半期ごとに自己申告書を提出し、目指す役職や希望する仕事内容、将来の目標などを会社へ共有します。内容は1on1のフィードバックや、事業状況を踏まえた人事配置の検討に活用されます。

誰もが輝くための働き方

3ヶ月に一度、輝かしい成果を残したメンバーを称える表彰イベント



Q会

月に1回開催。普段は仕事で関わらないメンバーと交流！



交流会

年1回以上、国内・海外への社員旅行を実施



社員旅行

周りの支え、特に家族の支えがあってこそ、自分が元気に働けている。



ファミラブ休暇

フットサル部などの部活動を中心に、業務外でも交流を深めています。



部活動

既存事業の成長に加え、新規事業の立ち上げにも積極的に取り組んでいます。



新規事業設立

- 社内イチのトップ営業マン

亀山 征尚 Masanao Kameyama

42歳 / 役員 / HH事業部統括

2007年、新卒で大手ヘッドハンティング企業に入社。
営業担当(のちにマネージャー)として求人開拓を担当。
年間500社以上の企業を開拓した実績を持ち、支店の立ち上げ等にも従事。
同社営業部門トップクラスの成績を上げる。
2013年、同社退社。

2014年、株式会社スターラボの取締役就任。
HH事業部だけでなく、WEB事業部の営業責任者も兼任しスターラボの営業部門を牽引している。



数字で見るスターラボ

創業年数

16年

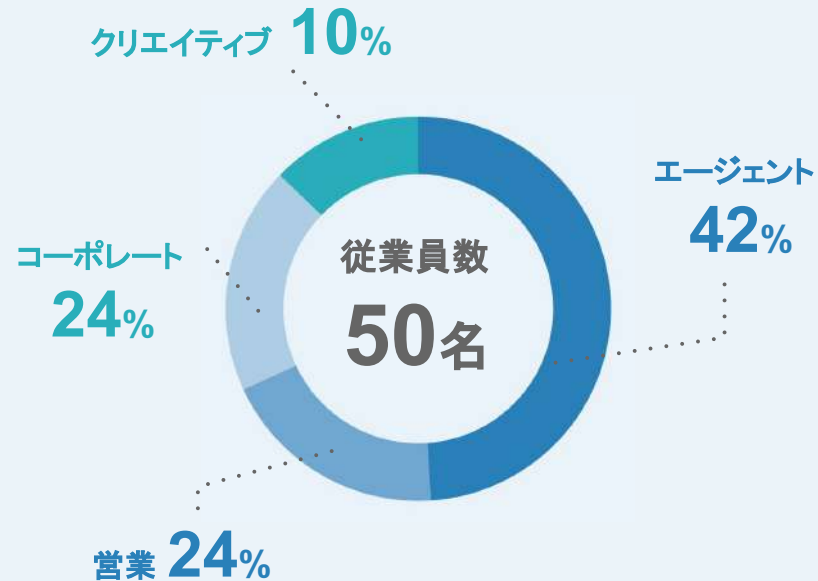
売上高

15億

売上成長率



職種比



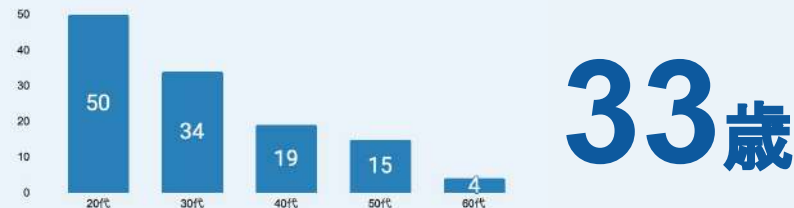
男女比



平均有給取得日数

8日

平均年齢



平均残業時間

30時間

04

Growth & Career

成長とキャリア

- 史上最年少で執行役員に就任

山中 新也 Shinya Yamanaka

33歳 / 執行役員 / HH事業部マネージャー

新卒で大手人材紹介会社に入社。
ヘルスケア領域にて従事し、同期最速でリーダーに昇格。
プレイングマネージャーとして20名のマネジメントを行う。

その後2018年にスターラボに入社。
2021年に28歳で史上最年少執行役員に就任。
現在はエージェントの統括を行っている。



- 新卒5年目で信頼厚い営業マン

宮崎 祐平 Yuhei Miyazaki

27歳 / HH事業部 / 新規開拓営業

西南学院大学 文学部 英文学科卒業。

2021年4月入社。

ヘッドハンティングコンサルタントとして活躍中。

新卒時代は同期と共に一日 200件の電話営業で経営者にアプローチ。

当時アポイントを取った取引先との信頼関係も継続中。

1,2年目で培った経営知識、業界分析、営業スキルを活かし、
現在は年間300名近い経営者との商談を任されている。



05

Recruiting Process

採用プロセス

