**職務経歴書**

20xx年x月x日

氏名

**【職務要約】**

新卒で入社をして○年間、人材派遣の営業職として2社を経験し、中小～大手クライアント向け提案営業に従事してきました。新規開拓からはじまり既存顧客への実績拡大のための深耕営業も経験しております。現在はマネージャーとして、メンバーおよび業績のマネジメントを行っております。

**【職務経歴】**

**株式会社●●●●　　20xx年x月～現在（x年xヵ月）**

【事業内容】人材派遣、人材紹介【売上】□□□円（20xx年度）【従業員数】□□□名

**■20xx年x月～現在　本社**

マネージャーとして、担当エリアの売上目標設定、実績管理、行動目標設定、進捗管理、新卒・中途入社の採用面接などを行う。

【メンバー】15名（アシスタント3名含む）

【取引顧客】300社～400社（□□業界）

徹底した顧客管理によって電話・オンライン商談を推進し、メンバー全体の残業時間を1割程度削減。受注までのプロセスを数値化し、営業活動に有効な資料をメンバーに共有することで、営業品質の向上を図った。

20xx年度：グループ売上10億2千万円　達成率：103％

20xx年度：グループ売上15億1千万円　達成率：150％　※マネージャー部門MVPを獲得

**■20xx年x月～20xx年x月　大手町支店**

大手から中小企業まで、幅広い業種の事務系派遣スタッフの提案営業を行う。派遣スタッフの就業フォロー、派遣契約管理など。20xx年x月からはグループリーダーとしてメンバー5名のフォロー業務。

【営業スタイル】新規開拓50％、既存顧客への提案50％

【担当地域／取引顧客】東京23区内／担当社数常時約20～30社

長年取引のある大手銀行を任され、年間計画の提案や新規取引提案を積極的に行い、強いリレーションを構築。結果、顧客の当社スタッフシェアが対前年比30％増加。コーディネーターとの連携により定着率も維持したため、顧客および社内からの高い評価を得た。

20xx年度：売上2億1千万円　達成率：130.0％　※通期で支店MVPを獲得

**株式会社△△△　銀座営業所　19xx年x月～20xx年x月（x年xヵ月）**

【事業内容】人材派遣、人材紹介、再就職支援【売上】□□□円（20xx年度）【従業員数】□□□名

大手から中小企業までを対象に、幅広い業種を対象に事務系派遣スタッフの提案営業を行う。

派遣スタッフの選定・就業フォロー、派遣契約管理など。

【営業スタイル】新規開拓80％・既存顧客への提案20％

【担当地域】銀座を中心とした中央区・港区

【取引顧客】担当社数常時約20～30社

ターゲットの企業を絞り、業界・企業分析、派遣スタッフのスキルを把握したうえで人材提案をすることで、企業からの信頼を得る。未取引の全国展開の金融機関と新規取引を開始、2年間で30名を増員。

19xx年度：売上7,500万円　達成率：110％　※19xx年度　新人賞を獲得

20xx年度：売上9,100万円　達成率：120％　※20xx年度　支店内MVPを獲得

**【活かせる経験・知識・技術】**

**〔業務効率化〕**

残業時間を削減するために、メンバーの営業プロセスや営業活動以外のタスクを洗い出し、チーム全体で業務整理を行いました。事務作業や企画書の作成は営業アシスタントに移管し、報告や共有は営業管理ツールなどを導入し、営業は営業活動に集中できる体制を構築。また、電話やオンライン商談を推進することで、目標を達成しながらも残業時間は1割程度削減しています。

**〔組織対応力〕**

多くの企業でRPAによる業務のIT化が推進されているため、人材コーディネーターや人材紹介・再就職支援など、他部門の営業担当と連携し、人材ニーズの変化を捉える機会を自主的に設けていました。また、事業企画とも連携してニーズに合致した研修プログラムの開発を行い、RPAに置き換わらない派遣スタッフのスキル向上に努めました。

**【自己PR】**

同業他社との差別化が難しい人材派遣業界において常に意識していたことは、「営業の介在価値の向上」です。競合優位性を保つことができると、メンバーのモチベーションや営業成績も安定します。そこで、顧客への提供価値は具体的な行動指標で数値化し、定期的にメンバーと振り返りを行っていました。優れた価値を提供しているメンバーの活動内容は常にチームで共有することで、営業活動の水準を向上することができました。また、細かい行動指標を提示することで評価基準が明確になるため、メンバーの納得感も高まり、自信を持って営業活動に取り組んでもらえるようになりました。

以上