

株式会社Sun Asterisk

Talent Platform ご紹介





MAKE AWESOME THINGS THAT MATTER

Our Vision

誰もが価値創造に 夢中になれる世界

Create a world where everyone has the freedom to make awesome things that matter.

社名に含まれる“Sun”はまさに「太陽」。地球上のすべての生命を育むインフラです。革新的なサービスや、新しいイノベーターの「種」を、私たちの光で照らし、それらを育む最強のインフラになることを目指しています。Sun*が価値創造をするためのインフラとなることで、全人類が生まれた時から持っているクリエイティブへの情熱を呼び起こし「誰もが価値創造に夢中になれる世界」を実現させます。

Our Mission

本気で課題に挑む人たちと事業を通して社会に ポジティブなアップデートを仕掛けていくこと

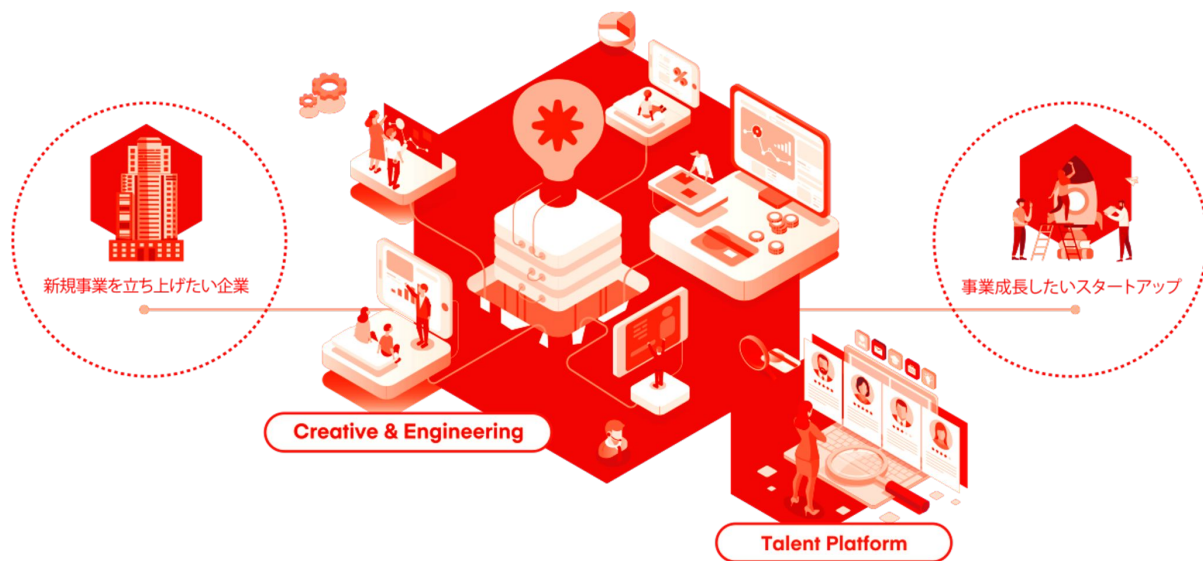
Create radical products and businesses with people who actually care about what they do.

“*(Asterisk)”は、多くのプログラミング言語で掛け算を表す記号です。スタートアップや大企業の垣根を超え、価値創造に最適なチームを編成し、本気で社会課題に挑むヒト・モノ・コトとのコラボレーションを通じて、様々な産業のデジタライゼーションを促進することで、社会にポジティブなアップデートを仕掛けていきます。

事業概要

About Digital Creative Studio

Digital Creative Studio



デジタル・テクノロジーとクリエイティブを活用できる最適なチームを編成
あらゆる産業のデジタルイノベーションを促進し、社会をアップデートする価値創造を実現させるサービス
Talent Platformでは、国内外の優秀人材採用により、組織を進化させ、事業成長と競争力の向上を支援

事業概要

About Digital Creative Studio

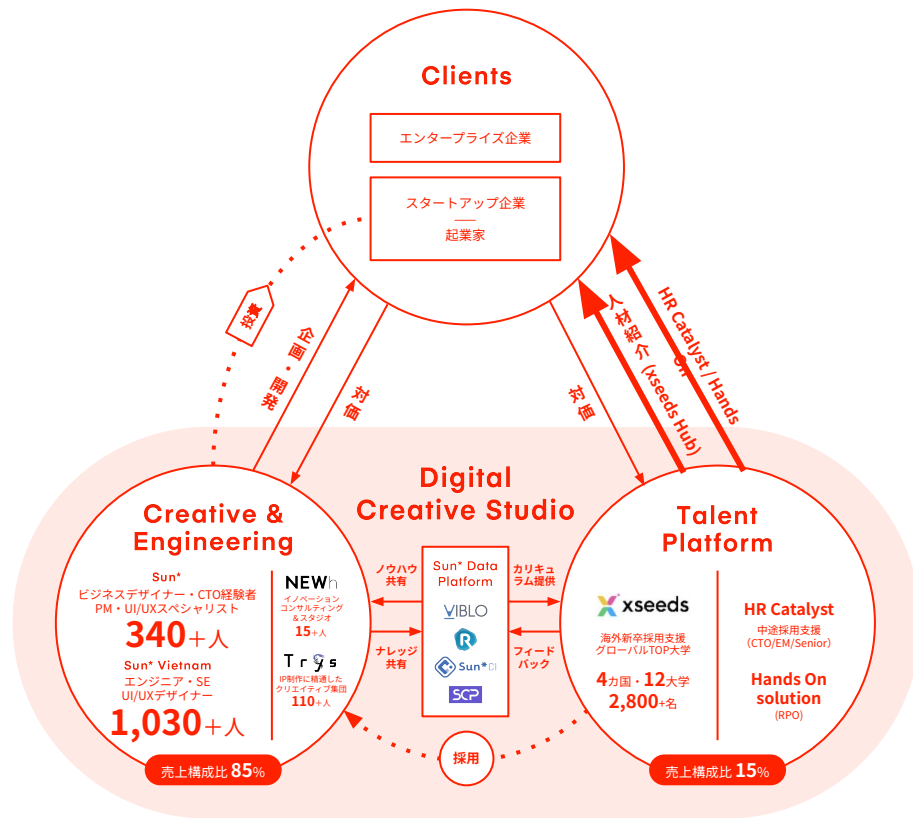
事業創造から サービスの成長まで 包括的に支援

Creative & Engineering

ビジネス、テック、デザインの専門チームによる
事業共創の新規事業・プロダクト開発支援

Talent Platform

国内外におけるIT人材の発掘・育成・紹介



事業概要

About Digital Creative Studio

DX人材の 発掘・採用・定着を トータルサポート

新卒

xseeds

海外トップ大学のIT人材採用支援

中途

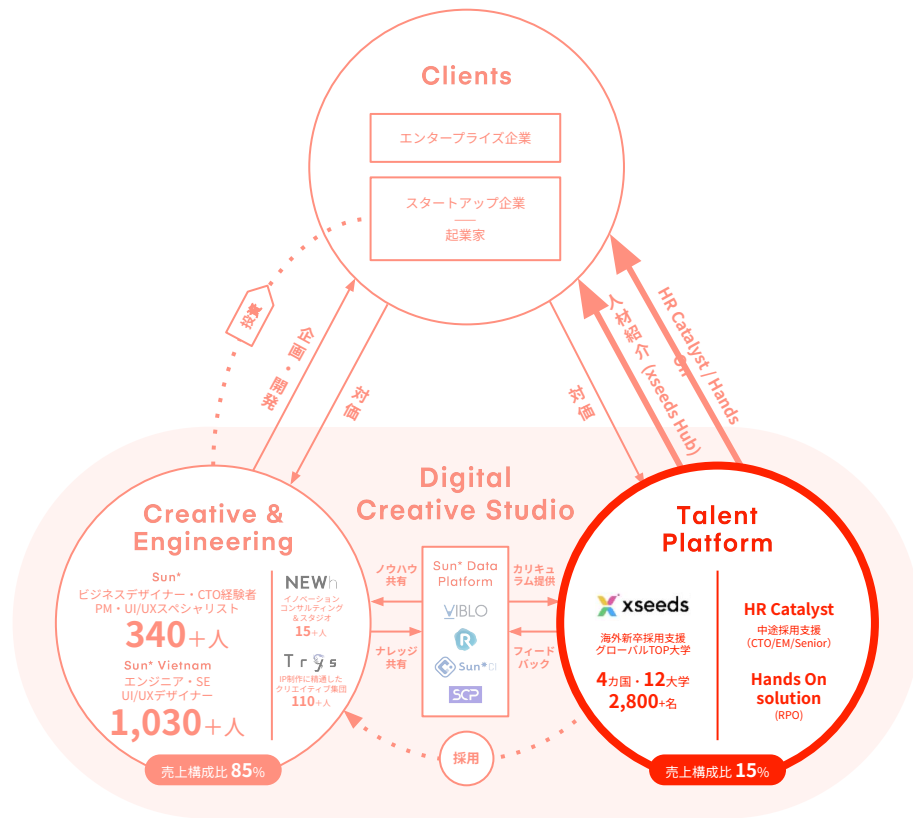
HR Catalyst

IT/DX領域に特化した人材紹介

採用全般

Hands On solution

採用戦略から選考まで採用業務の代行



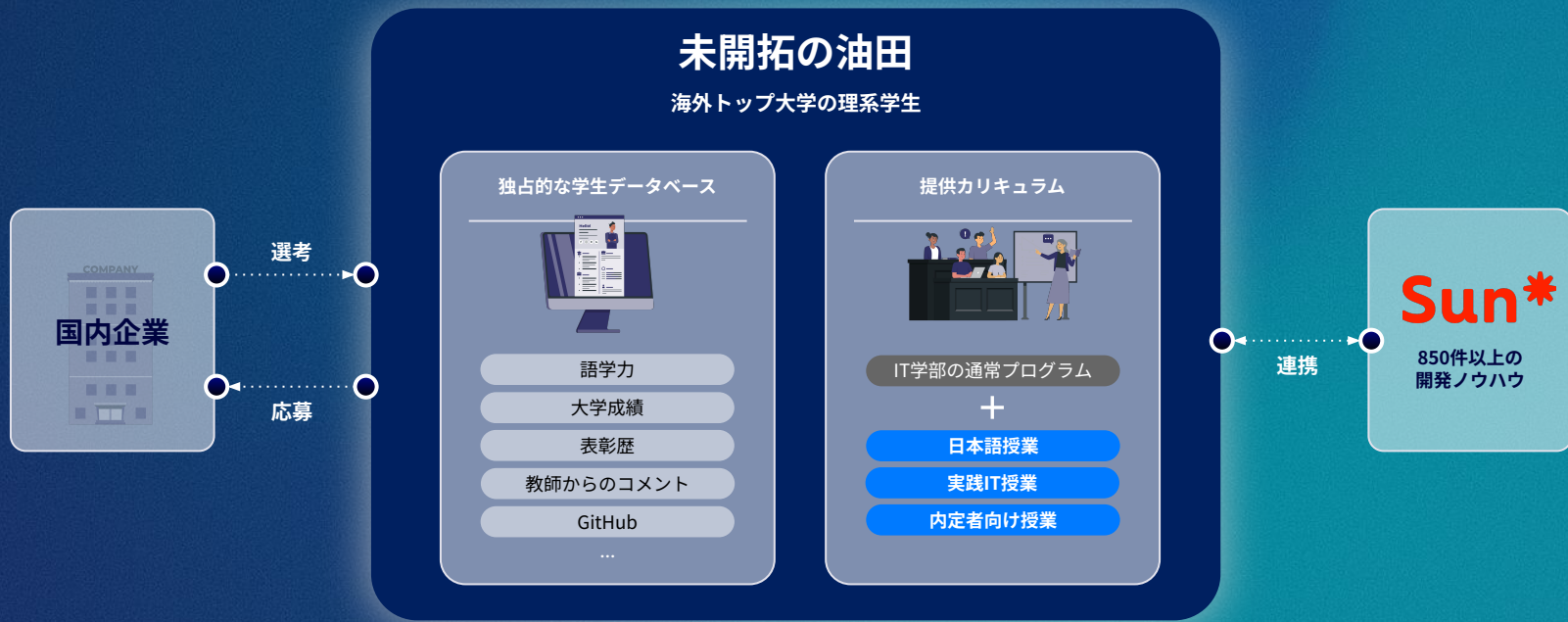
xseeds Hub

海外トップ大学のIT人材採用支援



xseeds Hubとは

採用ターゲットとして、「**未開拓の油田**」である海外トップ大学のIT人材を独占的にデータベース化
日本国内では接触が難しい超優秀層とのマッチングを、限定的且つ恒常的に提供するプラットフォーム



xseeds Hubが提携する海外トップ大学



ベトナム



ハノイ工科大学

- ・ 2006年より開始
- ・ 4学年 1,190名が在籍



ダナン工科大学

- ・ 2016年より開始
- ・ 4学年 250名が在籍



ベトナム国家大学

- ハノイ校 技術工科大学
- ・ 2017年より開始
- ・ 4学年 110名が在籍



ベトナム国家大学

- ホーチミン校 情報通信大学
- ・ 2019年より開始
- ・ 4学年 360名が在籍



ベトナム国家大学

- 自然科学大学
- ・ 2020年より開始
- ・ 1学年 20名が在籍



フェニカ大学

- ・ 2020年より開始
- ・ 3学年 170名が在籍

大学ランキング

1 ベトナム国家大学ハノイ校附属 技術工科大学

2 ハノイ工科大学

...

5 ベトナム国家大学ホーチミン校附属 情報通信大学

...

9 ダナン工科大学



インドネシア



ガジャ・マジャ大学

- ・ 2020年よりSunサポート開始
- ・ IT専攻の学生が対象
- ・ ANCジャパンと提携してコース提供



インドネシア大学

- ・ 2021年よりSunサポート開始
- ・ IT専攻の学生が対象
- ・ ANCジャパンと提携してコース提供

大学ランキング

1 ガジャ・マジャ大学

2 インドネシア大学

3 ボゴール農家大学



マレーシア



UTM



MJIT

マレーシア工科大学

- ・ 2020年よりサポート開始
- ・ 機械、電気・化学系
- ・ JICAのODA案件であるMJITをサポート

大学ランキング

1 マラヤ大学

2 マレーシア工科大学

3 マレーシアサイエンス大学



ブラジル



サンパウロ大学

- ・ 2021年よりJICA基礎調査案件として実施



カンピーナス大学

- ・ 2021年よりJICA基礎調査案件として実施



ミナス・ジェライス連邦大学

- ・ 2021年よりJICA基礎調査案件として実施

大学ランキング

1 サンパウロ大学

2 カンピーナス大学

3 ミナス・ジェライス連邦大学

※2025年現在

引用元：The World University Ranking

海外トップ大学のIT人材の 発掘と育成のはじまり

2006年

本プログラムの前身はハノイ工科大学とJICAが
共同で発足したODAプロジェクト「HEDSPIJ」

2014年

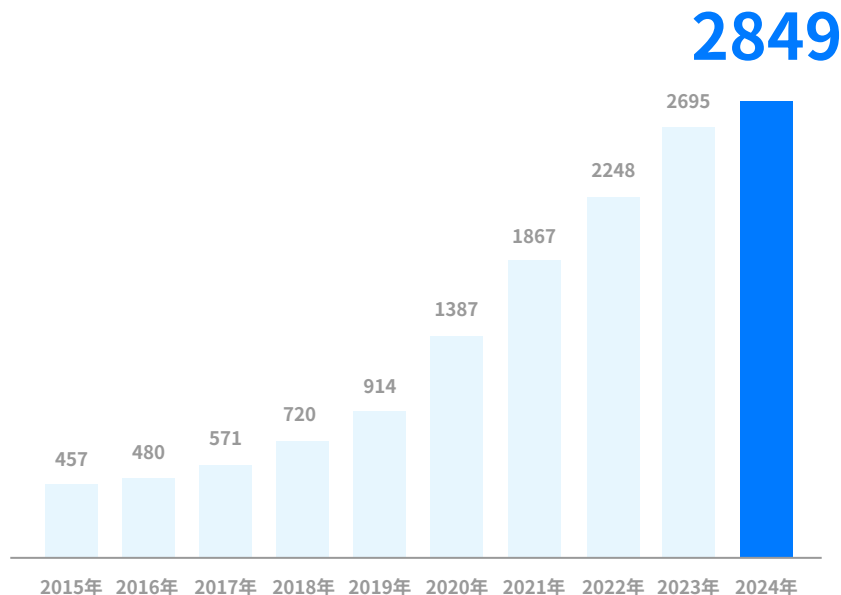
JICAサポート終了にともないSun*が自費でプログラム継承

- プロジェクトゴールを「国費留学」→「日本就職」に転換
- 大学に自社の社員を職員として派遣し全てSun*が運営
- 大学公式の学科として運営し、日本就職意識の極めて高い学生を支援
- 4年間で日本語とITスキルの向上

数々の開発実績によって培われた独自のエンジニア教育

- Sun*のDX実績を活用し、独自のカリキュラムをゼロから作成

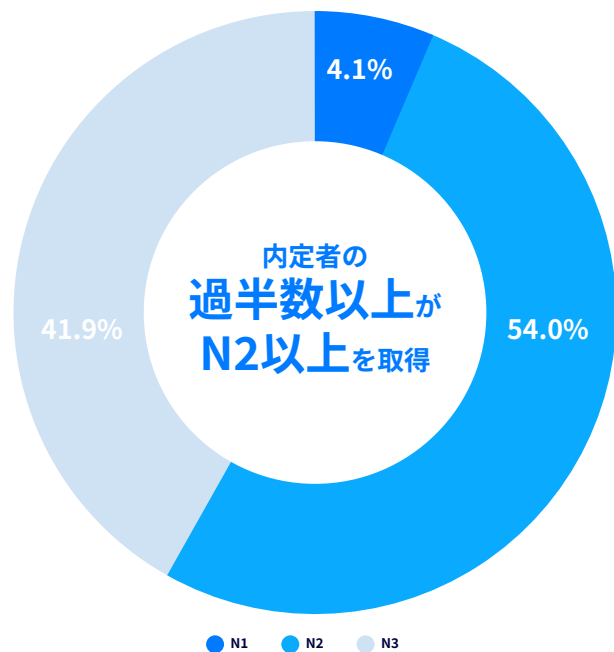
Sun*提供プログラム受講生の推移 単位：人



日本就職に向けた独自カリキュラムを時間をかけて実施

卒業までに、約1,000時間の日本語カリキュラム、及び、日本企業におけるビジネスマナーを学習

PBL（課題解決型学習）やインターンなどの実践型授業を受け、内定者の過半数がN2以上を取得して入社



日本語授業
600時間



目的

日本人とコミュニケーションするために
必要な語彙・文法・表現を習得する

教材

- ・『みんなの日本語』
- ・『NEJ』
- ・『日本語生中継』
- ・各種JLPT対策教材
など

内定授業
320時間



目的

日本の会社で活躍できるように
日本の商習慣を理解する

講義内容

- ・会話練習
- ・ビジネスマナー講座
- ・マインドセット講習
- ・JLPT対策
など

初めての 海外採用でも安心

ベトナム現地で合同選考会を実施します。
100回を超える選考会運営経験により、出展企業様を面接の通訳手配からその場での内定出しのサポートまで徹底サポート。
大学視察や開発拠点視察等もご希望に併せて可能ですので、初めての海外採用も安心です。



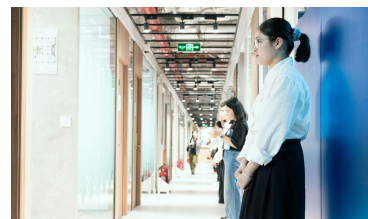
日本の最新設備と遜色ないスペックを備えた会場



面接前の緊張をほぐす通訳者



アクセス良好な市内中心部の選考会会場



各面接会場前への誘導も
すべてサポートチームが対応



日本語が堪能な現地サポートチームが
学生と出展企業様のすぐそばに常駐



日本の学生と同じように、内定付与を喜ぶ
選考会当日の参加学生

出展企業

エンタープライズからスタートアップまで、毎年平均60社が出展



xseeds Hubだからこそ実現可能な圧縮された選考期間

日本の採用市場では内定通知まで通常180日以上必要

教育現場に深く入り込み、学生との強固な信頼関係があるからこそ、わずか30日で内定承諾まで可能



料金表

項目		費用	課題	支払い期限
初期費用	データベース 利用料	50万円	学生データベースの利用・閲覧・評価 (新年度ごとに一律更新)	お申し込みの翌月末
	グローバルIT人材 採用選考会	80万円	学生集客・日程調整・通訳・資料翻訳 現地開催会場のアレンジ など	開催月の翌月末
採用費用	採用成功報酬 内定フォロー	理論年収35% / 名 ※下限費用は150万円	採用決定時の成功報酬 内定から渡日までのフォローアップ 在留資格取得支援（大学との連携）	契約成立の翌月末

HR Catalyst

IT/DX領域に特化した人材紹介



IT/DX領域の中途採用を取り巻く環境

有効求人倍率の上昇、転職手法の多様化など市場の変化を背景に、候補者集客の難易度は高まりマッチする人材の採用が難しくなっている

採用プロセス

採用現場の声



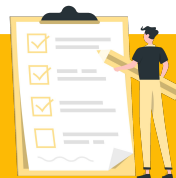
母集団形成～応募

- スカウト返信が以前より来ない
- 人材紹介会社を拡大したが、思ったような推薦が来ない
- 社員リファラルが進まない
- 採用広報が十分にできていない



面接～内定

- 選考スピードで他社に負けている
- 十分な意向醸成や懸念払しょくができていない
- 他社のオファー金額が高すぎる



入社承諾

- 同業他社と競合して負ける
- 入社の決め手に欠けている

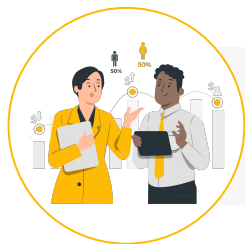
イマ、求められる 人材紹介サービス

こんな場面ありませんか？

推薦は来るが自社で求める
スキルやカルチャーとのミスマッチが多い

自社でもスカウトしているので
同じデータベースだと集客が期待しにくい...

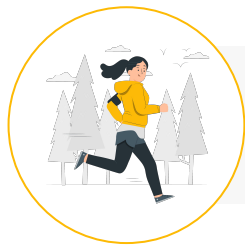
候補者への理解や関係構築が弱く
進捗へのフォローが雑



ビジネス理解と組織理解、職種理解に
基づく入社後活躍を見据えた採用の提案



BIZREACHなど主要データベース以外から
の集客チャネル



候補者側も深く理解し丁寧に伴走する
コンサルタント

SunAsteriskの人材紹介サービスが持つ3つの特徴

DX支援企業ならではの現場理解と独自集客の推進から、知見を持つコンサルタントが入社後活躍を重視した人材を提案

特徴1

デジタルクリエイティブスタジオならではの事業・現場への解像度の高さ

特徴2

スカウト専任体制+独自コミュニティによる求職者接点の拡大

特徴3

事業課題の解決提案に取り組む経験豊富なコンサルタント

特徴1 デジタルクリエイティブスタジオならではの事業・現場への解像度の高さ

「DX支援企業にある人材紹介」という独自の環境から、新規事業やDX推進におけるフェーズごとの課題を解像度高く把握

各フェーズにおける事業課題と求められる人材例



特徴2 スカウト専任体制＋独自コミュニティによる求職者接点の拡大

複数スカウト媒体での転職顕在層へ向けたアプローチに加え、自社コミュニティ運営やリファラル推進により、転職潜在層も含めた人材と深く繋がる独自の集客を推進

専任部隊によるスカウト集客



スカウト専任チーム

複数スカウト媒体横断でのリサーチ活動から出会いの可能性を最大化する「量」でのアプローチ

経験豊富なりサーチャー

10年以上の経験値を活かして、職種特性・市場動向・ターゲット心理を踏まえたペルソナ設計～文面設計まで「質」を追求

「Sun*rise HUB」の運営



転職支援者コミュニティ

ご支援が決まった方を含めコミュニティを通じて継続した関係構築

職種ごと交流会

転職潜在層など支援者に限らず幅広く呼びかけ勉強会などを実施

人事交流会

採用やオンボーディングは勿論、幅広いテーマでの情報交換会

リファラル紹介



社内リファラル

国内500名超の社員紹介による繋がりを作り、広げるリファラル活動の推進

社外リファラル

SNSやイベント等でコンサルタントそれぞれが個人のつながりを広げるリファラル推進（年間成約の約半数がリファラル経由のコンサルタントも）

特徴3 IT/DX領域の経験豊富、事業課題の解決提案に取り組むコンサルタント

IT/DX領域の知見を持つコンサルタントが、Sun*のミッション「本気で課題に挑む人たちと、事業を通して社会にポジティブなアップデートを仕掛けていくこと」の体現を目指してご支援



Talent Connect Unit

柴田 啓喜

Hiroki Shibata

日本タタ・コンサルタンシー・サービシズに約7年間、総合商社向けの基幹システムをはじめとしたプロジェクトのエンジニア・PMを経験した後、2014年以降は、大手人材外資等でIT業界やDXを推進する大手企業向けの人材紹介業に従事する。IT/Webチームのマネージャーも歴任(うち、1年半は人事採用マネージャーも経験)し、2022年にSun Asteriskに参画。

主な実績

Business系

- ・新規事業責任者: 年収300万円
 - ・スマートシティ事業開発: 1300万円
 - ・グローバルアライアンス新規事業: 年収200万円
 - ・SaaSセールスマネージャー: 年収000万円
- #### Technology系
- ・CTO: 年収1200万円
 - ・DX推進責任者: 1100万円
 - ・セキュリティエンジニア: 年収1,100万円
 - ・プリセールス兼 新規事業推進: 年収0,000万円



Talent Connect Unit

黒岡 大起

Daiki Kurooka

大学卒業後、新卒でAC Recruitmentに入社。IT企業を中心に採用支援に従事。全社MVP(月)、事業部MVP(半期)。その後、for Startupsにて、VC連携を行いながら、スタートアップの採用支援に従事。全社支援実績1位(月)や全社MVP等の実績を残す。HR tech SaaSのCS MGRとして従事した後、現在はSun Asteriskにて採用支援に従事している。

主な実績

Business系

- ・新規事業責任者: 年収000万円
 - ・事業企画MGR: 年収900万円
 - ・事業開発担当: 年収800万円
 - ・カスタマーサクセスMGR: 年収800万円
- #### Technology系
- ・CIO: 年収1800万円
 - ・エンジニアリングマネージャー: 年収100万円
 - ・プロダクトマネージャー: 年収000万円
- #### Creative系
- ・デザインマネージャー: 年収800万円



Talent Connect Unit

橘 明徳

Akinori Tachibana

大学卒業後、日系大手自動車メーカーでエンジニアとして従事。その後40名規模のIoTスタートアップに、新規プロダクト開発チームのTech3人目として入社、プロダクトマネージャーとしてMVP開発などに従事。その後スタートアップの採用支援企業にてアーリー～IPO前後企業のエンジニア～bizdev支援に従事後、現在。

主な実績

Business系

- ・bizdev: 年収1200万円
 - ・AI事業開発: 年収950万円
 - ・カスタマーサクセスMGR: 年収900万円
- #### Technology系
- ・AIエンジニア: 年収1300万円
 - ・コーポレートIT MGR: 年収950万円
 - ・PjM: 年収900万円
 - ・PdM: 年収650万円
- 他 エンジニア職種全般

主なご支援領域

年収600～1500万円 20代後半～40代の 求人を中心にご支援

スタートアップからプライム上場まで、IT/Web関連や新規事業を中心に、即戦力～CXOまで様々な職種の中
途正社員採用を網羅的にご支援しています。

Business

採用支援例

新設 DX部門課長職	年収 1,200万円
新規事業コンサルタント	年収 1,200万円
セールスマネージャー候補	年収 800万円

事業責任者

事業を**グロス**させるための事業責任者を採用したい

営業リーダー

営業責任者の下で、圧倒的な成果を出してくれる営業リーダーを採用したい

Technology

採用支援例

プロダクト開発組織責任者	年収 1,500万円
CTO候補	年収 1,150万円
エンジニアリングマネージャー	年収 900万円

CTO候補

ビジネスと技術の両軸で**経営の意思決定**を行うことのできる人材を採用したい

プロダクトマネージャー

CTO直下で**開発知見を活かしてプロダクトの成長を推進**できるPdMを採用したい

Creative

採用支援例

デザインマネージャー	年収 850万円
サービスデザイナー	年収 700万円
シニアプロダクトデザイナー	年収 730万円

サービスデザイナー

新規事業の**機会発掘、ビジネスモデル設計など上流のデザインワーク**が可能な人を採用したい

UI/UXデザイナー

プロダクトのUXデザインからUIまで一貫してお任せできる経験者を採用したい

ご支援企業例

エンタープライズ企業の事業開発／DX推進組織から、スタートアップまで様々な企業様でご支援をさせて頂いています



東京海上ホールディングス



PERSOL

パーソルキャリア



Beness



保健同人フロンティア
HOKENDOHJIN-FRONTIER



KAMINASHI

はたらくに“彩り”を。

Timee



Techtouch

BUYSELL
TECHNOLOGIES



hacomono

採用支援・課題解決事例

大手企業のDX組織体制構築からスタートアップの事業グロースまで、様々な支援実績あり

業界大手企業の変革期 事業を牽引するコア人材のご支援

約1年半で事業責任者を含むビジネス職3名、テクノロジー職3名と、変革を担うコア人材の採用をご支援。

背景

生活に密着したサービスを展開する、誰もが知る社会課題解決企業の変革事業計画発表、デジタル推進組織設立に伴う体制強化。

ポイント

- 採用基準は決して低くない中、社内CxOクラスや変革キーマンの方との接点を持たせて頂き、解像度高く介在。
- 独自の選考手法による集客コミットや、ポジションメイク提案から採用に成功。
- 企業の変革、現場に負を抱える業界のDX推進を支援。

老舗企業がテックカンパニーへ 変革タイミングでのご支援

内製化へ向けた1人目のエンジニア兼PMに始まり複数のエンジニア職、CSや部長職の採用をご支援。

背景

70年以上の歴史を持つ出版系企業がテックカンパニーへの変革に挑戦、ノウハウが無い状況からのプロダクト立上げとグロースに向けた体制構築が必要。

ポイント

- 社内にテクノロジー知見を持つ社員が不在だった為、Sun*がプロダクト開発を支援すると共に、組織の立上げ～拡大に合わせた採用を支援。
- 事業成長に合わせテック職からビジネス職まで網羅的にご支援。

スタートアップの事業フェーズに 応じた採用ご支援

シニアセールスや事業企画、新規事業開発など事業フェーズごとの課題に応じ多数の採用をご支援。

背景

現場DX支援SaaSを手掛け急成長するスタートアップ企業で、事業拡大に伴う課題に応じた採用ニーズ。

ポイント

- 人事の方は勿論、CEOとの対話、中途入社者コミュニティを通じて「人事」「経営」「現場」と3つの視点から事業課題の解決に取り組む。
- スキルマッチ以上に、経営陣の想いや企業としてのバリューと、求職者の価値観・バックグラウンドを深く理解した上でマッチングを行い、採用につなげる。

採用決定時の報酬 Feeについて

ご入社後、下記成功報酬を請求させていただきます

成功報酬	採用決定者の理論年収の40% engineer 及び CxO職の場合、50%以上 ※案件によって応相談
返金規定（自己都合退職の場合）	1ヶ月以内に退職の場合：成功報酬の80%を返金 1ヶ月超 3ヶ月以内退職の場合：成功報酬の50%を返金

Hands On solution

採用戦略から選考まで採用業務の代行



企業フェーズごとの採用における課題例

スタートアップ・ベンチャー

採用専任担当がない
採用業務へのリソース不足

プロダクトの機能拡張やセールス強化等
事業フェーズの変化に伴い採用を強化していきたい

採用担当を雇用するまでではないが
一時的に採用活動を進めたい

採用専任担当者を採用できるまでの間
採用活動を担える人材が社内にはいない

エンタープライズ

DX組織づくりや採用の
課題解決の経験値が乏しい
採用担当のリソース不足

組織図の To Beモデル構築から支援してほしい

DX人材採用特有の課題解決の方法がわからない

人事担当は他業務と兼務で
採用業務をやっているため手が回らない。

採用市場の環境変化にどう適応していくべきか
最善策が見いだせていない

採用戦略から 選考まであらゆる 採用業務をご支援

「採用担当のリソース不足」「DX人材採用のノウハウ不足」など、御社の採用課題毎に業務範囲や内容をカスタマイズ可能です。

採用戦略から母集団形成、選考まであらゆる採用業務を”採用・組織構築支援のプロ”が提案・ご支援いたします。

採用戦略の立案
プランニング

採用活動の
インフラ整備

選考対応

エージェント対応

ダイレクト
リクルーティング

採用要件の整理

採用施策の立案と策定

採用チャネルの整理

ATSの運用整理

選考フローの整備・最適化

採用活動用資料の整理

応募者のスクリーニング

日程調整

ご意向・他社状況等の確認

エージェントの選定と開拓

求人オリエンの実施

定例の実施

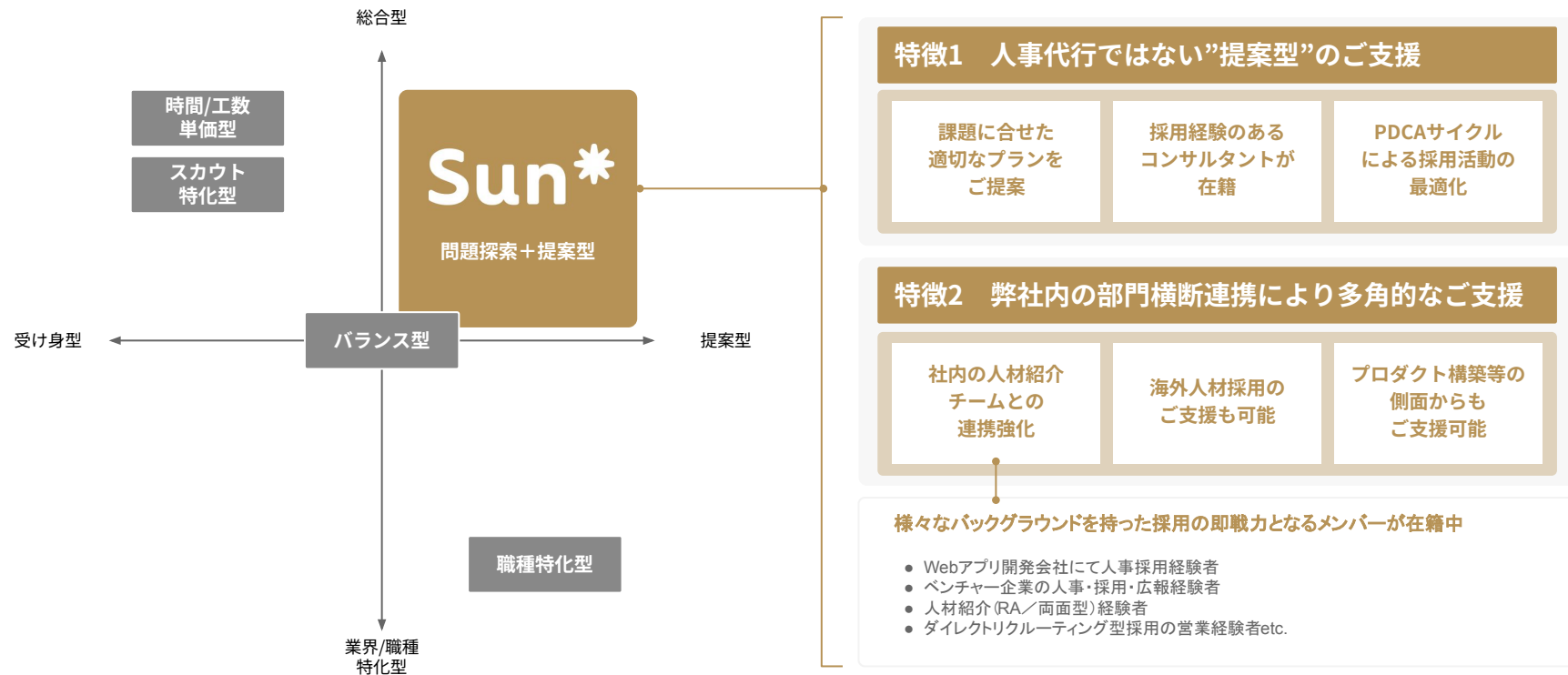
求職者のリサーチ

スカウト文面の作成と送付

数値の検証と改善

サービスの特徴

大手に多く見られるバランス型やその他の特化型の他社さまと違い、課題の抽出から改善過程におけるPDCAサイクルなど他社では実現が難しい小回りの効いたアジャイルな対応が可能です



ご支援事例 1

スタートアップ ベンチャー事例

スコープ

計画に対して要件整理、チャネル選定やインフラ整備の他、母集団形成～採用決定までのオペレーション全般

企業

動画配信／エンタメ系ベンチャー企業 社員数数：約60名

状況

それまでは欠員補充のための採用活動のみだったが、事業拡大に伴い中途採用活動を本格化させる計画

課題

年間約50名の採用計画を達成しなければいけない中で、人事（採用担当）が不在

実績

01

採用体制がゼロの状態から体制構築し、計画通りに入社決定者を創出

02

事業戦略上採用体制の内製化が必要と判断、採用責任者の採用を提案し決定までを支援

採用戦略の立案 プランニング

- 採用要件の整理
- 採用チャネルの選定エージェント・ダイレクトリクルーティング

採用活動の インフラ整理

- ATSの選定・運用整備
- 選考フロー整備・最適化
- 採用チャネルの整備
- 求人票の作成

選考対応

- 応募者のスクリーニング
- カジュアル面談対応
- 面接日程調整
- 採用決定に向けた候補者情報収集

エージェント対応

- エージェント開拓とオリエンテーション
- 定例ミーティング
- 数値管理、活動状況のモニタリング

ダイレクト リクルーティング

- 求人票作成
- スカウト文面の作成
- 候補者選定・スカウト送付
- カジュアル面談対応
- 数値の検証と改善提案

エンタープライズ 企業事例

スコープ

必要な人材の要件設定、チャンネル選定やインフラ整備の他、母集団形成～採用決定までのオペレーション全般

企業

大手ヘルスケア／ライフスタイル企業 社員数（連結）：約4,500名

状況

DX推進のため、専門の組織を新規立ち上げすることが決定し、メンバーを中途採用にて編成する

課題

人事担当のリソース、ノウハウ不足により、DX人材採用に着手できていなかった

実績

01

DXのイメージがない企業のため優秀な人材の採用には大きなハードル、選考プロセス、アトラクト方法などを提案し標準化

02

VPoE、部門責任者、メンバークラスまでの採用を実現し、「0→1」でDX組織の新規立ち上げを支援

採用戦略の立案 プランニング

- 人材要件の整理
- 採用要件の整理
- 採用チャンネルの選定エージェント・ダイレクトリクルーティング

採用活動の インフラ整理

- ATSの選定・運用整備
- 選考フロー整備・最適化
- 採用チャンネルの整備
- 求人票の作成

選考対応

- 応募者のスクリーニング
- カジュアル面談対応
- 面接日程調整
- 採用決定に向けた候補者情報収集

エージェント対応

- エージェント開拓とオリエンテーション
- 定例ミーティング
- エージェント向け説明会の企画・運営
- 数値管理、活動状況のモニタリング

ダイレクト リクルーティング

- 求人票作成
- スカウト文面の作成
- 候補者選定・スカウト送付
- カジュアル面談対応
- 数値の検証と改善提案

料金

ご支援内容・お預かり求人数等に応じてプランをご提案させていただきます

プラン1

※1 お預かり求人数に応じて変動

月額固定費 ※1	500,000円～
年間プロジェクト費用合計	6,000,000円～

プラン2

※1 お預かり求人数に応じて変動 ※2年間採用計画達成時にご請求

月額固定費 ※1	500,000円～
成功報酬 ※2	月額固定費×2か月分（1,000,000円）～
年間プロジェクト費用合計	6,000,000円（+1,000,000円）～

Sun*