

採用代行ベンダーをお探しの中途採用業務ご担当者さま向け

これだけは知っておきたい！ 採用代行ベンダー選定における 4つのポイント



採用市場の動向

「求人広告を出しても人材が集まらない」「日々の業務に忙殺され、戦略立案や改善に手を回せない」「採用業務負荷が増大」といった悩みをお持ちではありませんか？これらは採用活動を行う多くの企業が直面している課題でもあります。このホワイトペーパーでは、そんな悩みをお持ちのご担当者さまのために、**採用代行ベンダー選定のポイント**を解説します。

中途採用マーケットの現状

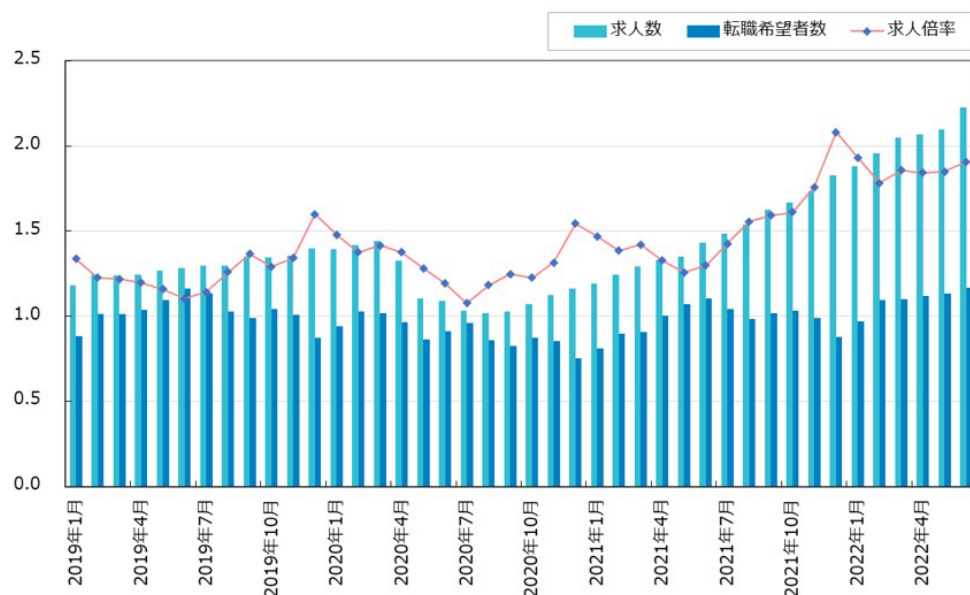
求人情報・転職サイト doda（デューダ）の調べによると、求人倍率が上昇していることがわかります。

■ 2022年6月の求人倍率は1.91倍（前月差+0.06pt / 前年同月差+0.61pt / 2019年同月差※+0.81pt）

■ 求人数は前月比106.3%、前年同月比155.5%、2019年同月比173.8%

■ 転職希望者数は前月比103.1%、前年同月比105.9%、2019年同月比100.5%

doda 転職求人倍率・求人数・転職希望者数



引用：「転職求人倍率・求人数・転職希望者数」 https://doda.jp/guide/kyujin_bairitsu/

今後はさらに採用の難易度が上がる？

こうした調査結果からもわかるように、採用活動は今後さらに難航することが予想されます。現状、採用の現場を悩ませている要因は以下の3つです。

- 1 新たな採用手法が生まれた
- 2 採用手法を組み合わせるのが当たり前になった
- 3 求職者が利用する就職先探しのチャンネルが変化した

このことから、今後は「採用方法の多様化」が進むため、採用の難易度が上がると考えられるでしょう。

今後の採用競争を勝ち抜くためには

採用競争を勝ち抜くためには、従来通りの方法を踏襲するのではなく、新たなアプローチが必要になります。

- コア業務に専念できる環境を創出し、戦略立案や改善に力を入れる
- 課題を可視化して継続的改善を行い、採用力を強化する
- 売り手市場でも他社に負けないブランディングを確立する

ただし、こうした改革は現在のリソースで無理に解決しようとせず、プロの手を借りるのも近道です。

次のページより、実際にどの委託会社を選ぶと良いのか、選定のポイントを詳しく解説していきます。

採用代行 (RPO) ベンダーに依頼できる業務

そもそも RPO とは

採用代行 (RPO) とは、「**Recruitment Process Outsourcing**」(リクルートメント・プロセス・アウトソーシング) の略で、「**企業の採用活動を外部パートナーに委託すること**」を意味しています。採用代行ベンダーは採用業務を委託され、依頼企業が求める人材の採用を成功へと導くために活動します。

業務の棚卸をしよう

代行業者の選定を検討する前に、まずは、今の「**採用活動業務の業務範囲**」と「**ボトルネックになっている箇所**」を洗い出してみましよう。

右の図は一般的な採用代行サービスの対応領域です。採用担当者さまがコア業務に専念できるよう、ノンコア業務を代行していることがわかるでしょう。

対応領域の一覧を参考に、自社の業務の棚卸をしてみてください。

次のページより、アウトソースのメリットとそのメリットを生かしやすいケースを解説していきます。



採用代行 (RPO) ベンダーに委託するメリットとおすすめのケース

採用代行ベンダーに委託するメリットは5つ！

01 質の高い採用活動

データ管理や採用活動の可視化を高い品質で対応。採用業務に特化しているサービスだからこそそのクオリティを実現できる。

02 コア業務に集中

ノンコア業務をアウトソースすることで、採用戦略の立案や面接、現状分析などのコア業務に時間を使うことができる。

03 蓄積されたノウハウ

ノウハウを生かし、自社の状況に合わせた採用戦略を提案。媒体選定や人材エージェント開拓まで依頼できる。

04 全国型の採用

全社・グループ内で同質の採用活動を行うことが可能。人手の足りないエリアでも円滑に採用を行える。

05 コストの適正化

採用チャネルごとに応募数や内定率などを分析。より費用対効果の高いチャネルを選択し、採用コストの最適化を図る。

こんなケースは採用代行がおすすめ

1 採用を急いでいる

社内的な理由で採用を急ぐ場合にアウトソースはおすすめです。よくある例として、外部リクルーターを採用担当者として社内に配置する形式が挙げられるでしょう。この場合、主にダイレクトリクルーティングなどを活用して母集団形成に対応します。貴社内に常駐して対応するため、円滑なコミュニケーションや情報共有も容易だというメリットもあります。

2 募集ポジションが幅広い採用ボリュームが大きい

募集ポジションの幅が広い場合は、採用プロセスや業務が増え、管理方法も煩雑になります。また、採用人数が多い場合も応募者数に比例して事務作業の工数が増加する傾向にあります。採用における事務作業などのノンコア業務はアウトソースして、職種ごとの媒体選定や求人要件の分析などコア業務に集中することで採用が成功に近づきます。

3 人手・ノウハウ不足

人事の人手不足や採用ノウハウがないなどの課題をお持ちの場合はアウトソースがおすすめです。専門家であるからこそスピーディーに採用活動を実施し、機会損失を防ぐことが期待できます。立ち上げたばかりの企業で採用業務の経験者がいないなどといった理由で採用代行ベンダーを利用する企業も多くあります。

採用代行 (RPO) ベンダーを選ぶ4つのポイント

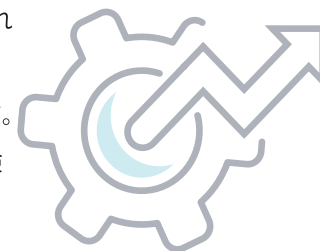
ポイント1 業務内容の対応領域の広さ

受託業務の項目においては、採用代行ベンターごとに大きな差が見られないこともあります。しかし、ベンダーの規模や対応する人材によっては対応領域に差が生じてくるので、依頼したい業務が手薄にならないか確認する必要があります。採用戦略立案から効果検証まで採用の工程は長いので、対応範囲の広さによって得られる成果も大きく変わってくると言えます。



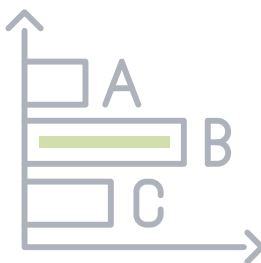
ポイント2 採用目標達成に向けて自走している

ベンダーの中には採用活動データやノウハウが蓄積されておらず、単なる業務代行の役割しか担えなかった結果、期待していた成果を上げられないケースがあります。業務をこなすだけでなく、採用戦略立案から効果検証まで、採用目標を達成するために自走するベンダーに委託することをおすすめします。



ポイント3 採用代行ベンダーの得意不得意

採用代行ベンダーによって「新卒採用」「中途採用」「全国型のアルバイト採用」など得意分野が異なるケースがあります。また、「中途採用」が得意なベンダーの中でも「日系企業の採用」に強みを持っているなど、特徴もさまざまです。ベンダーの得意分野が自社にマッチしているか確認しましょう。



ポイント4 実績は十分か

過去の実績は採用代行ベンダーを選ぶうえでとても重要な判断材料です。実績が多いほど採用に必要なノウハウが蓄積されていると言えるでしょう。



対応品質のチェックも重要！

問い合わせる前にリサーチしておきましょう

✓ 累計導入社数と年間導入社数

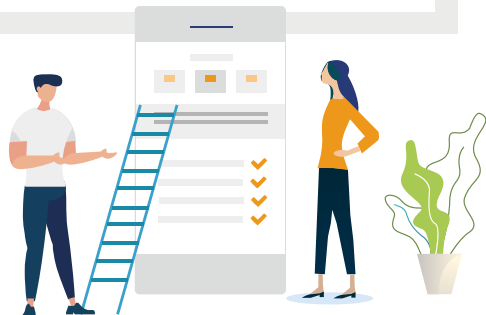
累計導入社数や年間導入社数の多さは、採用データ量とスキルレベルの指標と言えます。

✓ 採用代行ベンダーの従業員数

従業員数は、サービスの導入社数の多さを予測したり、安定したパフォーマンスが期待できるかなど判断する指標となります。

✓ セミナーを開催しているか

セミナーや相談会を実施するには、採用に関する専門知識や蓄積されたデータが必要です。セミナー開催の実績があるかで、信頼度やレベルを測れるでしょう。



採用目標の充足度を確認してみましょう

✓ 採用人数

✓ 採用納期

✓ 採用コスト



採用目標の充足度を確認することで、そのベンダーに依頼した際の、より具体的な成果を想像できます。また、どのような手法で実現するのも確認することで、目標の候補者母数に対し、どのくらいのコストで求人活動が行われるのかを想定することができます。

例えば、「今期中に 100 名採用、12 月までに 30 名入社、1 名当たりの採用費用単価 80 万円で抑えるという採用目標に対して、達成率が 102%」などの充足度を確認できる実績もあるはずなので、実際の求人活動の進め方や成果をベンダーに直接聞いてみることをおすすめします。



自社の課題を整理し、最適な採用代行（RPO）ベンダーを選びましょう

採用代行ベンダーの選定では、自社の課題を洗い出し、ボトルネックになっている部分にコミットできる採用代行ベンダーを見つけることが採用成功へのカギとなります。ここまで述べてきたように、費用面だけではなく強みを理解したうえで、**自分たちに合った採用代行ベンダー**を選びましょう。

パーソルワークスデザインの採用代行サービス

当社も**採用代行サービス**を行っています。

特に、次のようなお悩みをお持ちの企業さまは当社の**採用代行サービス**とマッチする可能性が高いと言えるでしょう。

- ✔ 「売り手市場になり、**母集団形成**が十分にできていない……」
- ✔ 「人手が足りておらず、**採用戦略**を十分に検討できていない……」
- ✔ 「ノウハウが蓄積されていないので、**有効施策の立案**ができてない……」

次のページでは、当社の**採用代行サービス**の特徴と事例をご紹介します。
選択肢のひとつとしてご参照ください。



パーソルワークスデザインの中途採用支援サービス

中途採用支援サービスの特徴

01

豊富な採用マーケット知見

総合人材会社グループであるパーソルに蓄積された豊富な人材マーケット知見を活用し、市場にマッチした現実的な採用手法を立案します。

02

データ指向アプローチによるPDCA推進

漏れなく蓄積した貴社採用活動データを定量分析することで、感覚や過去の経験則にとらわれない確かな課題形成と有効性の高い改善策を提言・実行します。

03

トレンド採用の積極提案

オウンドメディアの充実、ダイレクトソーシング、社員紹介促進など、マーケットトレンドを積極的に取り入れ、既存の採用手法に留まらない有効施策を提言・実行します。

04

自社採用力の向上を支援

貴社内リソースや面接評価・選考手法などの改善提案をし、市況感に左右されることなく継続的に成果を上げる組織づくりをご支援いたします。

実績紹介

母集団形成 ～ オペレーションまでの包括支援 ～

複数チャネル（求人広告、人材紹介、ダイレクトソーシング、オウンドメディア）で母集団形成から、応募受付以降のオペレーションまで包括的に支援。計画に応じた採用成果の創出を実現します。

〈金融系企業〉
中途採用
1年間
70名

受付以降の煩雑なオペレーションを一元管理

全国各拠点で行っていた採用業務オペレーションを当社にて一元化。さらに採用管理システムの設計構築を図り、全社でフローを統一することで、業務の効率化と採用成果の創出を実現します。

〈メーカー〉
中途採用
1年間
200名

パーソルワークスデザインでは中途採用だけでなく、新卒採用業務も代行しています。ぜひ、お問い合わせください。

特 別 な ご 案 内

当ホワイトペーパーをダウンロードしていただいた方限定で、
無料相談会を開催します。

当ホワイトペーパーではお答えできなかった
「採用代行 (RPO) サービス」 についてのお悩みや疑問にお答えします。

参 加 方 法

- 1 資料ダウンロード時にご入力いただいたメールアドレス宛に、個別相談会のご案内をお送りしております。
- 2 ご参加のお日にちを複数候補ご記載のうえ、ご案内メールに返信してください。
- 3 日程調整ができ次第、担当よりご連絡いたします。

ご不明点・その他お問い合わせはこちら

パーソルワークスデザイン株式会社
お問い合わせ窓口
サービスデザイン本部営業部
813683@persol.co.jp





P E R S O L

パーソル ワークスデザイン

2022 年 8 月発行

パーソルワークスデザイン株式会社

東京都豊島区池袋 2-65-18 池袋 WEST ビル

<https://www.persol-wd.co.jp/>

© PERSOL WORKS DESIGN CO., LTD. All Rights Reserved.