



Talent
Solutions
ManpowerGroup®

RPO (Recruitment Process Outsourcing) サービス導入のご提案

現在の国内の雇用情勢

売り手市場の採用市場に、HR担当者は苦戦しています。

現在、国内では深刻な人材不足の状況にあり、求人数が求職者数を大きく上回る「売り手市場」の状況にあります。景気動向の若干の上下に関わらず、労働人口減少の影響から、今後もバランスの改善は進まないことが予想されています。この環境から、企業の採用担当者は応募者の絶対数の不足に悩み、さらに必要なスキルや経験を満たした優秀な求職者を獲得しづらいなどの様々な採用に関する課題を抱えている状況となっています。

求人・求職に関する状況

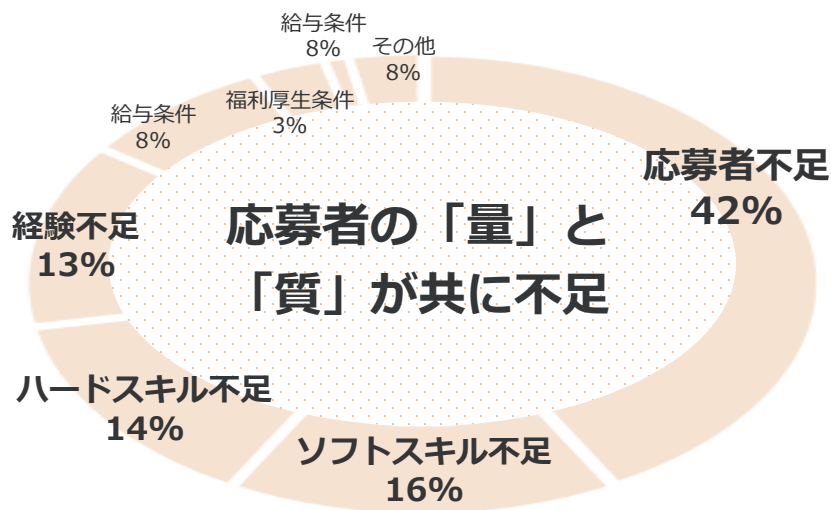
有効求職者・求人数の比較

出典：厚生労働省 2019年7月



人材確保が難しい理由

出典：マンパワーグループ 「2018年 人材不足に関する調査」



人材不足の環境における採用課題と改善ポイント

マンパワーのRPOは、採用課題の改善に貢献します。

採用活動は安易なものではなく、高度に複雑化、専門化する状況にあることから、弊社のRPO(Recruitment Process Outsourcing)サービスをご活用いただくお客様が増加しています。プロフェッショナルとしての知見やノウハウを導入することで、硬直化する現状の採用課題の改善に役立てていただいています。

多くの企業が抱える採用課題とマンパワーグループのRPOサービスの効果

課題①：応募者の絶対数が不足

- ✓ 以前と比較して、同じメディアに求人掲載しても、応募者数が少ない、またはゼロの状況
- ✓ 結果として、求人媒体社に支払うコストが急増



地域や職種に応じた最適な応募活動の展開

- 効果的な募集方法の策定は、地域や職種、時期等に応じて柔軟にその手法を変更し、効果検証を繰り返す必要があります。人材採用をビジネスとして半世紀以上手掛けるマンパワーグループの採用ノウハウを活用、効率的かつ効果的な募集を実現します。

課題②：経験・スキルを満たさない応募者

- ✓ 求人に必要な業務の経験、また資格やスキル等が不足している場合が多く、ミスマッチが発生
- ✓ 求人条件が明確に理解されていない



応募チャネルの見直しと採用条件の再考

- 特定の経験やスキルを持った人材は、一般的な募集方法だけでは十分に獲得出来ない場合があります。マンパワーグループは様々な経験やスキルを持つ人材の採用経験があり、専門的なチャネルとターゲットが好む採用条件を熟知しています。

課題③：採用チャネルの複雑化

- ✓ 人材不足の状況から、打診する人材紹介エージェントの取引先が増加
- ✓ 人材紹介経由の採用に依存する体質



適切なエージェントを選定し、さらに依存率を削減

- 人材紹介エージェントの能力を適正に査定し、選別と評価により優先順位を上げて対応してもらうことが重要です。マンパワーグループは自身もエージェントとして業界他社を熟知しています。
- さらに、エージェントに頼らない採用チャネルを確立すべきです。

RPOサービスにおける弊社の特長

“人材採用”のプロとして、貴社の採用をサポートします。

総合人材サービスに50年以上携わり、全国115拠点を展開する弊社は、あらゆる業種・職種・地域における採用活動のマーケット知識・ノウハウを蓄積しています。さらに、世界80ヶ国・地域のネットワークを活かし、貴社のグローバルな採用活動に関してもサービスの提供が可能です。



Talent Solutions

RPO

ManpowerGroup®

豊富な実績と経験

マンパワーグループは総合人材サービス企業として50年以上の実績を持ち合わせています。他の追随を許さない専門性を持った採用ノウハウが貴社の採用をサポートします。



グローバル展開

世界の80ヶ国・地域に2,700のオフィスを持つマンパワーグループは、RPOサービスもグローバルで展開しています。日本国内はもちろん、海外における人材採用に関してもご相談が可能です。



柔軟なサービス対応

様々な企業に対するサービス提供の実績から、業種や職種によって採用課題も多様になることを理解しています。貴社の事業内容や規模、採用の可能性がある職種等により、弊社サービスを柔軟に組み合わせさせて頂きご提案いたします。



RPOサービス人材配置の体制

国内採用に深い知見を持つ担当者を配置いたします。

採用活動は安易なものではなく、高度に複雑化、専門化する状況にあることから、弊社のRPO(Recruitment Process Outsourcing)サービスをご活用いただくお客様が増加しています。プロフェッショナルとしての知見やノウハウを導入することで、硬直化する現状の採用課題の改善に役立てていただいています。

RPOサービスの人員配置と特長

On-site Manager

貴社内にHRメンバーの一員として常駐、RPO業務のマネジメントを行います。主に大規模なプロジェクトで配置されます。



RPO Consultant

RPOのスコープでコンサルティングが必要な状況に登場、採用すべき人材像やプロセスを可視化、最適化に向けたコンサルティングを担います。



Operation Center

マンパワーグループ内に貴社専用の応募窓口を設置します。メール対応や各種文書の送付等の事務実務も担当します。



On-site Recruiter

貴社内にHRメンバーの一員として常駐、応募者への対応や面接調整等、コミュニケーションが必要な状況で配置されます。



Researcher

候補となる人材のリストアップを担当、Recruiterと連携して貴社採用確率の高い人材を選定します。



採用プロセスとRPOサービススコープ

貴社採用課題に合わせて、サービスをカスタマイズします。

コンサルティング、オペレーションそれぞれにサービスメニューを用意、貴社ニーズに応えるサービスを提供します。



Consulting Service

- 採用戦略立案・ブランディングコンサルティング
- 採用基準策定、選考フロー設計、アセスメント提案

- エリア人材需給/処遇適正化

- 面接官トレーニング
- 人材評価表/評定票策定

- 内定辞退防止コンサルティング

- 定着率向上コンサルティング

Operation Service

- 各種求人媒体手配・セットアップ
- コンプライアンスチェック

- 応募者受付・対応、会社案内送付
- 説明選考会予約受付・社内外連絡調整

- 選考会事務局運営
- 面接代行

- 合否連絡
- 内定通知書作成・送付

- 入社手続処理(オンボーディング)

- 入社後フォローアップコール
- キャリアカウンセリング

RPOサービス導入の例

採用の「ノンコア」業務を一手に引き受けた事例です。

RPOサービスの採用プロセスへの導入例をご紹介します。HR部門が担うべき採用のコア業務としては、企業の最終的な「判断と責任」が求められる「合否判定」が挙げられますが、以外の業務に関しては対応や事務手続のプロセスとなるため、実にその他全ての業務に関してアウトソースが可能となります。もちろん、募集媒体や応募受付は自社部門で対応したい、等のニーズにも柔軟に対応いたします。

標準的な採用プロセスと“Selective”型RPOの導入例



➡ 増加する募集工数をアウトソースで吸収、
貴社のHR担当者の能力をより生産的な業務に振り向けることが可能に

Case Study

物流 A社



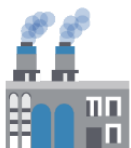
- 採用規模** 中途採用(契約社員・アルバイト) 1,000名
- 現状・課題** 複数のグループ会社が採用活動を実施。相互の採用の状況は不透明であり、候補者の管理も別個に行われていた。グループ全体として非効率な導線であり、総合的な採用費は年々上昇する傾向にあった。
- RPO導入効果** **常駐型リクルーター配置とOperation Centerを併用**
- ✓ 全グループの採用活動を一本化することで可視化を促進、効率的プロセスを確立
 - ✓ 応募者を最適なグループ会社に振り分け、人員過不足を解消
 - ✓ グループ単位の募集活動により、各種媒体費用を集約、低減化に成功

アパレル B社



- 採用規模** 新卒/中途採用(正社員)、派遣スタッフ 計 500名
- 現状・課題** 採用規模の増加と人材不足の状況により採用工数が増加、結果として人事部門担当者の負担が重くなっていった。派遣会社1社あたりの紹介数も減少し、取引先数を拡大することで補っていたが、工数増加に拍車をかける要因ともなっていた。
- RPO導入効果** **Off-site(非常駐)配置、Operation Center主体で導入**
- ✓ エリア・職種に応じた適切な派遣会社を選定し、発注することで効率化を促進
 - ✓ 抵触日の管理等、複雑な派遣法にも専門的知識を用いて対応
 - ✓ Operation Centerの活用により、応募数の増減に伴う体制を柔軟に構築

化学・ガス C社



- 採用規模** 新卒採用(正社員) 30名
- 現状・課題** 不況下において新卒採用を停止、人事担当者も削減していたが、10年ぶりに新卒採用に踏み切ることとした。優秀な理系学生を採用したいが、現在の採用マーケットの知識も乏しく、採用ノウハウを持つ人材も在籍していない。
- RPO導入効果** **Off-site(非常駐)配置、Operation Centerにて採用実務を担当**
- ✓ 採用コンサルティングにより新卒採用の仕組みを構築
 - ✓ 理系学生をターゲットとした募集戦略を提案
 - ✓ 応募書類管理・一次スクリーニング等のノンコア業務はOperation Centerにて実施

お問い合わせ先

マンパワーグループ株式会社
RPO事業部

立川オフィス

〒190-0012 東京都立川市曙町2-34-7
ファーレイーストビル8階

浜松町オフィス

〒105-6119 東京都港区浜松町 2-4-1
世界貿易センタービルディング19階

Tel: 042-540-7561

Mail: RPO_Solution_Partner@manpowergroup.jp