



 株式会社 採用総研

# アウトソーシング 事例集

 [saiyou@ssen.co.jp](mailto:saiyou@ssen.co.jp)

 [www.ssen.co.jp](http://www.ssen.co.jp)

# 採用総研のRPO

部分アウトソーシングから完全バックオフィス化まで。  
企業様のご要望に合わせたプランをご提案します。

## 採用コンサル型アウトソーシング

単なる採用事務代行ではなく、状況の分析と改善に向けての提案を積極的に行います。

## 伴走型アウトソーシング

各企業に専任のアウトソーサーがつき、もう一人採用担当が増えたかのような、徹底したサポートを実現します。

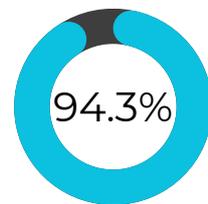
## 丁寧かつスピーディーな対応

TEL回線やLINEを利用した採用フローにも対応。  
スピーディーな対応を実現します。

## 対応可能業務の例

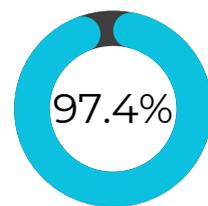
- ・各種ナビサイトの管理／学生対応
- ・ATS（採用管理システム）への連携運用
- ・ダイレクトリクルーティングオファー代行
- ・新卒紹介エージェント管理
- ・専用ダイヤルを利用したコールセンター業務
- ・中途採用応募者初期対応
- ・各種DM・スカウトサイトの対象・運用提案 など

その他の業務も、一度ご相談ください。  
採用総研のRPOは貴社に合ったプランをご提案、  
ご提供させていただきます。



### 満足度

30年以上の実績とノウハウをベースに  
企業様の課題に合わせたRPOを提供  
するのが採用総研です。  
どんな企業様にも寄り添う姿勢で、高  
い満足度をいただいています。



### 継続率

継続率の高さも当社RPOの特徴。  
一度他社をご利用になられた企業様が  
改めてお取引をいただく例も少なくあ  
りません。

# Contents

05

## フードサービス

従業員数：300～500名 採用目標：50名  
LINE公式アカウント導入/合同企業説明会からの動員アップ

06

## ビルメンテナンス

従業員数：4000～5000名 採用目標：70名  
アクセスオンライン導入/複数媒体利用クオオフィス化対応/マンパワー不足解消

07

## 機械メーカー

従業員数：300～500名 採用目標：10名  
面接日程個別調整/説明会参加者数アップ

08

## 自動車部品メーカー

従業員数：3000～4000名 採用目標：40名  
採用ターゲットの説明会動員アップ/職種別面接日程調整/採用管理システム設定

09

## 準大手ゼネコン

従業員数：500～1000名 採用目標：30名  
複数媒体利用/土建系学生の採用数アップ

10

## 医療機器メーカー

従業員数：300～500名 採用目標：5名  
新卒採用初年度/グループ採用

11

## リゾートホテル

従業員数：3000～4000名 採用目標：50名  
マンパワー不足/男性採用/進捗率の改善

12

## コンサルティングファーム

従業員数：300～500名 採用目標：15名  
他社アウトソーシングからの乗り換え/選考状況の明確化

13

## 食品メーカー

従業員数：3000～4000名 採用目標：10名  
採用手法の転換/大規模母集団のコントロール

14

## テレビ業界

従業員数：3000～4000名 採用目標：20名  
理系採用/志望度醸成

15

## フードサービス

従業員数：1000～2000名 採用目標：30名  
説明会進捗率アップ/LINE導入/電話動員

16

## アプリ開発ベンチャー

従業員数：1000～2000名 採用目標：30名  
選考学生の質の確保/新卒採用のノウハウ不足/職種別採用

# Contents

17

## アミューズメント

従業員数：300～500名 採用目標：5名  
説明会への進捗率アップ/フロー間の進捗率向上

18

## 電子機器商社

従業員数：100～300名 採用目標：5名  
情報系学生採用/他社アウトソーシングからの乗り換え

19

## スーパーマーケット

従業員数：500～1000名 採用目標：30名  
男性採用強化/複数媒体での面接枠管理

20

## 不動産販売

従業員数：50～100名 採用目標：25名  
採用目標数の大幅な引き上げ/採用ノウハウの獲得

21

## パッケージメーカー

従業員数：300～500名 採用目標：10名  
男性エントリー者の確保/製造職採用強化

22

## フードサービス

従業員数：100～300名 採用目標：10名  
学生へのアプローチ強化/インターンシップへの動員アップ

23

## 機械商社

従業員数：50～100名 採用目標：2名  
専任担当者なしでの採用活動

24

## ホテル・アミューズメント・フードサービス

従業員数：300～500名 採用目標：4名  
複数業態採用/母集団形成/採用活動の見直しにおけるコンサルティング

25

## 建材メーカー

従業員数：1000～2000名 採用目標：10名  
理系採用/学生とのコミュニケーション強化/LINE導入/スカウトサイト利用

26

## 食品商社

従業員数：100～300名 採用目標：4名  
志望度醸成/男性の母集団形成

27

## 電材商社

従業員数：1000～2000 採用目標：60名  
中途採用アウトソーシング/採用目標の引き上げ/進捗率向上

28

## フードサービス

従業員数：6000～7000名 採用目標：200名  
大規模なグループ採用/新卒・中途の複合採用/管理・分析強化

# フードサービス

従業員数：300~500名  
採用目標：50名



## Subject

1. 承諾率が低い
2. 情報管理がアナログで煩雑になっている
3. 合説参加者の説明会への参加率アップ



## Background

- ・以前より弊社アウトソーシングを導入。  
アナログで管理をしていたため、煩雑になっていた学生の情報管理をスリム・明確化し、ナビ媒体での管理に移行することで、選考状況の明確化に成功。  
また、媒体管理を当社にて一括で請け負うことで、合説や説明会等、学生との直接接合の時間を増やすことができた。以来、十年以上継続ご利用中。
- ・採用環境の変化により、ナビ媒体よりも合説等が主体に。よりスムーズに説明会への動員、以降の選考案内ができるよう、LINE公式アカウントを導入。
- ・辞退率が高いため、学生と密にコミュニケーションを取っていききたい



## Operation

- ・LINEが利用できる採用管理システムを導入。ナビ媒体と合わせて選考動員までの複雑なLINEの設定、進捗状況の更新管理を当社にて一括管理。
- ・合説、学内セミナーで接触した学生にはLINEの登録を促し、即時で説明会を案内することにより、説明会への動員率をあげる。



## Result

- ・内定承諾率 **25.0%→52.6%**
- ・合説、学内セミナーからの説明会動員率 **23.9%**  
(一般平均 12.5%、弊社アウトソーシング導入企業平均 29.6%)

# ビルメンテナンス

従業員数：4000~5000名

採用目標：70名



## Subject

1. 利用媒体が多く管理が大変
2. マンパワー不足
3. 選考フローの複雑化



## Background

- マイナビ、リクナビ、キャリアス、JOBASSなど複数媒体を利用しているため、管理が大変
- 全国（東京、大阪、福岡、名古屋）で説明会、選考を開催しているが、担当者が2名（内1名は本社在中のため、実質1名）とマンパワーが不足している
- 選考フローが接触媒体ごとが変わるため、入り組んでおり、現状が把握しにくくなっている



## Operation

- 採用管理システムを導入し、データを一元管理。  
それに伴い、電話回線を取得し、完全バックオフィス化。各媒体からのコンバート処理、合説での接触者へのアプローチ、ナビ管理、説明会～選考予約者への電話確認、内定者フォローツールの案内など、学生との直接接触以外の部分をすべて当社で担当。
- 煩雑になっていた選考フローを整理し、状況がわかりやすい画面の組立を設定。



## Result

- **説明会参加者数 前年比139.5%**
- **各選考フロー参加者数 前年比124%（平均）**
- **接触学生数 前年比195.5%**

# 機械メーカー

従業員数：300～500名

採用目標：10名



## Subject

1. 職種ごとの面接日程調整が煩雑
2. 説明会参加者数の確保
3. 内定辞退の防止



## Background

- ・理系、特に機電系が採用対象。国内シェア80%の上場企業だが、BtoBの企業のため、学生の知名度が高くなく、母集団形成に苦戦している。
- ・説明会参加者の9割が選考に参加するなど進捗率が高いので、説明会の動員数を増加させたい。
- ・職種別採用を導入しており、各部門の面接官と学生の予定の調整が必要。また、急な日程変更や、候補日が直近である、などが頻繁に発生するなど、日程調整が煩雑になっている。
- ・面接官の都合によっては次回選考までの期間がひと月以上になるなどして、学生の志望度が下がってしまったり、他社内定のための辞退が多い。



## Operation

- ・専用電話回線を取得し、面接の日程をすべて電話にて調整。学生の希望日程、面接官の予定、双方を叶えるよう個別に日程調整を行う。
- ・説明会の開催場所の変更や新規エントリー者への定期的な説明会案内、エントリー者への資料発送、理系学生への電話動員などをご提案、導入いただき、エントリー者への案内を強化。説明会への動員、その後の選考への志望度を醸成。



## Result

- ・理系学生の説明会動員率**38.7%**（参加者/エントリー者）前年対比**118.9%**
- ・採用予定数**10名**→承諾者**13名**
- ・各採用段階の進捗率（一次→二次、二次→三次）**90%以上**

# 自動車部品メーカー

従業員数：3000～4000名

採用目標：40名



## Subject

1. 採用ターゲットの説明会参加者数確保
2. 職種別の面接案内が煩雑
3. 採用管理システムの設定が複雑



## Background

- ・学科、専攻内容、対象校を限定して採用。  
特に機電系を採用したいが、大手化学系メーカーのため、説明会を公開にすると、対象外の学校や化学系、文系の学生ですぐに埋まってしまう。
- ・説明会の案内対象が非常に複雑で、設定が難しい。
- ・二次選考以降は職種別に面接官が異なるため、学生によって個別の日程を案内したいが、十職種と職種も多く、案内が複雑になっている。



## Operation

- ・採用管理システムを活用し、専攻ごと、学校別に予約枠数を設定。  
システムの設定、説明会の案内・管理を当社で請負。
- ・職種別で面接日程の表示が分かれるよう、システムを設計。  
かつ、最終選考については役員のスケジュールに合わせ、電話にて個別に面接予定を調整する。
- ・ターゲット学生への説明会案内を強化。各媒体でのDM発信なども当社で対象の策定、文面の作成をし、次期やターゲットに合ったアプローチで説明会への動員を促進する。



## Result

- ・機電系の説明会参加率**18.7%→23.7%**（参加者/エントリー者）  
占有率**35.1%→41.0%**
- ・説明会参加者数前年比**114.5%**（マイナビエントリー者：125%）

# 準大手ゼネコン

従業員数：500～1000名  
採用目標：30名



## Subject

1. 土建系の採用数確保
2. 複数媒体利用に伴う現状把握の難しさ
3. 活用ノウハウの不足



## Background

- ・採用数増加のため、マイナビのみでの掲載からマイナビ、リクナビ併用に変更。
- ・上記に伴い、管理が複雑になる、マンパワー不足、リクナビの活用ノウハウがない、などの理由からアウトソーシングを導入。
- ・年々、特に土建系の採用が難しくなっており、なんとか人数を確保したい。
- ・学内セミナーへの参加、スカウトサイトの利用も増加し、状況の把握が難しくなっている。



## Operation

- ・ナビ管理をすべて当社で請負。不足していたリクナビの活用ノウハウも提供しながら、複数媒体の管理を一括で行う。
- ・予約画面の表記方法の変更などを提案、専用電話回線も取得し、電話での予約確認を導入することで、説明会への動員率を上げる。
- ・各媒体間のデータコンバートも当社にて行い、現状把握がしやすいよう担当者が使い慣れているマイナビにてデータを一元管理することで、担当者の負担を軽減。
- ・当社がアウトソーシングに入ることで、今までアプローチしきれていなかった学内セミナー接触者などに対しても細かなフォローを実施する。



## Result

- ・説明会動員率**25.5%**。理系のみでは**30.4%**。（参加者/エントリー者）
- ・アウトソーシング導入以来、**5年以上連続で土建系の採用目標数を達成**

# 医療機器メーカー

従業員数：300～500名

採用目標：5名



## Subject

1. 新卒採用初年度のため、ノウハウが不足
2. グループ採用における採用フローの分岐
3. マンパワー不足



## Background

- ・初めての新卒採用のため、ノウハウがない。ナビの使い方がわからない。
- ・グループ採用を行っており、各社ごと採用フローが異なるので、案内が複雑
- ・グループ全体の採用を一人で担当するため、マンパワーが不足している。



## Operation

- ・当社アウトソーシングを導入いただき、説明会の開催時期や選考の日程、DM発信対象、結果通知のタイミングなどもご提案、実際の運用を担当。
- ・学生への案内は専用ダイヤルにて当社が行い、複雑なグループ採用を担当者の負担にならないようなハンドリング。



## Result

- ・ **承諾者6名（目標達成率100%）**
- ・ **次年度以降も当社にてアウトソーシングを継続。**

# リゾートホテル

従業員数：3000～4000名

採用目標：50名



## Subject

1. マンパワー不足
2. 男性採用
3. 進捗率の改善



## Background

- ・東京、大阪での採用を行っているが、採用担当者が少なく（実質1名）マンパワー不足が課題。
- ・慢性的マンパワー不足のため、進捗管理がうまくいかず、案内漏れや、選考の間隔が空いたことによる辞退がでてしまっていた。
- ・東京での採用が出張対応になるため、スケジュールが合わないことが原因で次回選考に進まない学生が多い。
- ・業種、運営店舗的に女性のエントリーが多く、説明会も女性で埋まってしまう。



## Operation

- ・説明会を男性のみに案内することで採用ターゲットの予約数を確保。
- ・予約状況、女性へのオープン状況、人数管理を当社にてコントロール。採用担当者は学生との接触に注力、面接枠の増加や面談の実施の時間を確保を図る。
- ・選考の案内をすべてナビの予約画面からにし、案内状況・予約状況を管理。未予約者への電話動員を行い、スケジュールの調整や優先的な次回選考案内で進捗率を上げる。



## Result

- ・内定者における男性の占有率**33%→44%**
- ・内定者の承諾率**36%→67%**
- ・内定者の地域別比率**3：7→5：5（東京：大阪）**

# コンサルティングファーム

従業員数：300～500名

採用目標：15名



## Subject

1. 他社アウトソーシングへの不満
2. 進捗率の低下
3. 各媒体での細かなフォロー不足



## Background

- ・他社にアウトソーシングを依頼していたが、説明会の案内がない、ギリギリ、などの理由で動員率が悪かったため、当社への乗り換えを検討。
- ・合説参加者へのサンクスメールなど、フォローができていない。
- ・説明会の参加状況、選考結果などがナビに反映されていないため、参加者済みの学生にも案内が送られていたなど、管理不足によるミスが多発していた。
- ・予約確認のメールなのに、予約された時間が入っていないなど、細かなフォローができておらず、学生の離脱を招いていた。



## Operation

- ・導入時に企業側担当者と当社とで、改めてフローやアウトソーシングの業務内容を整理。図としてお互いの業務内容な必要な工程を明確化することで、フォロー不足や連携ミスを解消。
- ・説明会の日程を公開した際には必ず未予約者へ案内する、定期的に新規エントリー者にも案内を行う、など告知を徹底。
- ・結果についてはすべてフラグに反映し、選考状況がひと目でわかるよう管理方法を変更。
- ・上記業務を含め、学生への案内をすべて当社で請負、一人ひとり面接の案内を電話で行うなど、細かなフォローを実施。



## Result

- ・ **説明会動員数前年比158.6%**

# 食品メーカー

従業員数：3000～4000名

採用目標：10名



## Subject

1. 採用手法の転換
2. 大規模母集団のコントロール



## Background

- ・東証一部上場の大手食品メーカーのため、エントリー数は十分確保できている。
- ・逆にエントリー数が多いため、これまでは上位校、TOEICの点数などで学生を選別していた。
- ・そのため、採用する学校、学生の気質に偏りが出ている。
- ・学校群や資格にとらわれず、優秀な学生を採用していきたい。



## Operation

- ・採用フローの変更を当社からご提案。説明会の段階で学生を絞り込むのではなく、エントリーシートを導入し、学校群や資格だけではない学生の要素を見極めてから合格者に説明会を案内するフローへと変更した。
- ・エントリーシート提出依頼、締め切りの設定、結果の送付など、エントリーシートの導入に伴い複雑になった採用業務のハンドリングを当社にて請負。
- ・説明会案内対象者内の予約枠の調整など、随時対応が必要な業務も当社で行う。



## Result

- ・これまでは説明会に参加していなかった学校群の学生が参加、**目標通り、従来とは違った学生を採用することに成功**

# テレビ業界

従業員数：3000～4000名

採用目標：20名



## Subject

1. 理系学生の採用
2. 志望度の醸成



## Background

- ・人気業界のためエントリーは集まるが、マンパワー不足で総括的な採用手法しか取れず、ターゲットである理系学生へのアプローチが弱い
- ・超大手企業と競合し、辞退されることが多いため、優秀層の志望度醸成にも力を入れたい



## Operation

- ・アウトソーシングを導入することで、担当者の時間的負担が減少した結果、理系学生へのインターンシップ期からの早期アプローチを実現。
- ・選考フローも複数展開が可能となり、早期接触学生の選抜型プレミアム選考など、ターゲット学生に合わせた採用手法を展開できるようになった。
- ・学生とのコミュニケーションに時間を割けるようになったため、面談や内定後のフォローなど、辞退防止の取り組みに力を入れることができ、辞退率の低下につながった。



## Result

- ・ **理系学生の確保に成功（前年実績3名→5名）**
- ・ **内定承諾者数 前年比125%（25名）**

# フードサービス

従業員数：1000～2000名

採用目標：30名



## Subject

1. 説明会への進捗率アップ
2. 学生へのアプローチの強化
3. 採用予定数の増加に伴うマンパワー不足



## Background

- ・母集団を確保しても説明会の参加につながらない。
- ・インターンシップ、合説などで接触した学生に、もっと効果的なアプローチがしたい。
- ・以前より当社アウトソーシングは導入。前年も後半から電話動員は実施したが、より高い効果を求めて、追加施策を導入したい。
- ・採用数増加に伴い、東京・大阪・札幌での採用活動を実施することに。移動に時間を取られることも増え、マンパワー不足が表面化。



## Operation

- ・エントリー者への電話動員を導入。後半の追加施策としてではなく、学生の動きが活発な3月の活動開始時期より、インターンシップ接触者→インターンシップエントリー者→エントリー者・・・と対象を変え、アプローチを継続。
- ・LINEが利用できる採用管理システムを導入し、学生とのコミュニケーションを密に。設定～運用を当社アウトソーシングで請負い、担当者は学生との接触に注力。



## Result

- ・ **電話動員成功率5.3%（参加者/電話動員数）**
- ・ **説明会参加者の内、40%が動員からの参加**
- ・ **承諾者の内、53%が動員からの参加**

# アプリ開発ベンチャー

従業員数：1000～2000名

採用目標：30名



## Subject

1. 選考学生の質の確保
2. 新卒採用のノウハウ不足
3. 職種別採用によるフローの複雑化



## Background

- ・設立10年の国内トップシェアアプリを開発するベンチャー企業のため、入社時からある程度の技術力が必要。
- ・応募は多いが、採用できる学生が少ない。
- ・中途採用の経験は豊富だが、新卒採用が初めてで、ノウハウがないため、「新卒採用」そのものの進め方を知りたい。
- ・担当者が専任担当者ではないため、採用業務だけに時間を割くことができない。
- ・職種によってフローが異なるため、案内が複雑に。



## Operation

- ・ナビ媒体に加えてLabbase、Offerboxなどのダイレクトリクルーティングも利用。オーソドックスな採用手法とスカウト型を掛け合わせる。
- ・スカウトから説明会後の選考案内までを当社にて請け負うことで、「採用できる学生」を選考に動員。選考以降のみ、人事担当者が担当。
- ・オファーの文面、説明会予約画面の作成を当社が行い、ターゲット学生を呼び込む内容でアプローチする。
- ・担当者との連絡をメールではなく、クライアントが社内連絡に利用しているチャットシステムにて行うことにより、採用チーム全体でのスムーズなやりとりを可能にする。
- ・選考状況を一覧化し、職種ごとの進捗率や滞留している学生の状況などが一目でわかるように変更。



## Result

- ・採用予定者数15名→承諾者数18名（充足率120%）

# アミューズメント

従業員数：300～500名

採用目標：5名



## Subject

1. 説明会への進捗率アップ
2. マンパワー不足
3. 各フローの進捗率アップ



## Background

- ・不人気業界のため説明会への動員、その後の進捗率アップが難しい。
- ・東京と京都の2拠点採用に対し、担当者が2名とマンパワーが不足。
- ・グループ内に百貨店、ホテル事業があるため母集団はそこそこあるが、募集がアミューズメントのみのため、説明会への進捗率が低い。



## Operation

- ・電話動員にてエントリー者へのアプローチを強化。予約者に対しては3日前より確認コールをすることで、説明会への動員、参加率アップを図る。
- ・予約者への資料送付など、志望度の醸成を図る。
- ・説明会コンテンツの見直し。ゲーム要素を取り入れるなど、学生の興味を引く内容に。



## Result

- ・電話動員取得率 **15.7%**
- ・エントリー者からの説明会動員率 **6.8%→10.8%**
- ・電話確認導入後の説明会出席率 **32.5%→41.8%**

# 電子機器商社

従業員数：100～300名

採用目標：5名



## Subject

1. 情報系学生の採用
2. 他社アウトソーシングからの乗り換え
3. 職種別採用によるフローの複雑化



## Background

- ・採用ターゲットである情報系学生の母集団形成が課題
- ・アウトソーシングを他社で導入していたが、初歩的なミスが多く、かえって採用担当者の作業量が増加していたため、乗り換えを検討。



## Operation

- ・当社にアウトソーシング担当企業を変更。当社からの提案通り説明会の開催数を増やし、採用ターゲットである参加者数を確保する。
- ・説明会参加後は個別対応で選考を案内。学生に合わせたスケジューリングをすることで、接触数を上げるとともに、学生とのやり取りをすべて当社にて担当することで、採用担当者が学生と接触する時間を確保する。
- ・採用管理システムを導入し、フローや進捗状況を明確化。



## Result

- ・ **接触学生数 昨年対比182%**
- ・ **説明会→選考への進捗率アップ（昨年69.6%→78.5%）**

# スーパーマーケット

従業員数：500～1000名

採用目標：30名



## Subject

1. マンパワー不足
2. 複数媒体の利用
3. 男性の採用強化



## Background

- ・採用人数に対し担当者実質1名と少なく、マンパワーが不足。
- ・母集団確保のため、媒体を2本制に。データの統合など、複数媒体運用のノウハウがなく、両媒体を活用しきれていない。
- ・特に男性のエントリーが少なく、採用目標数を達成できない状況が続いている。



## Operation

- ・当社でナビ管理を一括請負。説明会・選考の進捗状況に合わせた予約枠の調整など、複数媒体を運用していても、学生、企業側ともに利用、確認がしやすいようナビ運用を行う。
- ・説明会、選考追加日程の告知、参加確認電話などを徹底することにより、各フローの進捗率がアップ。
- ・男子学生には電話動員、優先的に選考を案内などのハンドリングを行い、選考学生内の男子学生の比率を上げる。



## Result

- ・ **説明会からの選考進捗率 42%→76%**
- ・ **エントリーからの説明会動員率16%→28%**
- ・ **承諾者の男子学生比率 30%→55%**

# 不動産販売

従業員数：50～100名

採用目標：25名



## Subject

1. 採用担当者の退職によるマンパワー不足
2. 採用目標の大幅な引き上げ
3. 採用ノウハウの獲得



## Background

- ・新卒採用をスタートしてから数年経っていたが、採用担当者1名の力量で新卒採用を実施していたため、いわゆる属人化状態にあった。
- ・担当者の退職によるマンパワー不足を補いたい。
- ・会社全体として新卒採用ができるノウハウや地力をつけていきたい。
- ・採用人数が5名目標から25名規模に大幅引き上がり、担当者だけでは採用活動を賄いきれなくなった。



## Operation

- ・担当者が学生との接触に専念し、選考中の学生や内定後のフォローに力を入れることができるよう、ナビサイトの設定、運用から応募者への案内、合否連絡まで当社が一括で請負。
- ・選考状況を一覧化、共有できるようスプレッドシートでの管理を導入し、双方で選考状況の確認ができるように。スムーズに選考結果や予約状況が伝えられるようになった。
- ・説明会資料の見直しも含め、当社がコンサルティングを担当。課題であった新卒採用ノウハウの提供も実施。



## Result

- ・ **新卒採用のフローを確立し、母集団の確保にも成功**
- ・ **承諾率 30%→45%**
- ・ **説明会からの選考進捗率 68%→88%**

# パッケージメーカー

従業員数：300～500名  
採用目標：10名



## Subject

1. マンパワー不足
2. 男性エントリー者の確保
3. 製造職の採用強化



## Background

- ・全国5拠点での採用活動を実質1名で実施。全国の合同説明会への参加に対してマンパワーが不足していた。
- ・業種的にエントリー自体は多いが、圧倒的に女性のエントリーが多く、ターゲット層である男性の集客を増やしたい。
- ・高卒生採用を行っていた製造職についても、大卒生に対してアプローチを強化していきたい。



## Operation

- ・対面型の合同説明会から、オンライン合同説明会への変更を提案。説明会もオンラインで実施し、各エリアで実施していた説明会を一本化。
- ・ATSを導入。セッティングから運用までを当社で一括請負。ナビ管理も当社が担当し、フローの違う製造職、総合職それぞれの進捗管理を行う。
- ・男性向け非公開枠を作成し、エントリー者への案内を随時行い、男性向けの集客を強化。



## Result

- ・オンラインでの開催に変更することで、**工数削減・効率化に成功。**
- ・**ターゲット層学生の説明会参加→前年比110%**

# フードサービス

従業員数：100～300名

採用目標：10名



## Subject

1. 母集団の確保
2. 複数媒体の管理
3. 学生へのアプローチ強化



## Background

- ・ナビサイトの掲載のみでは、年々母集団の確保が難しくなっており、複数媒体の利用に変更。媒体を増やしたことで、管理が煩雑に。
- ・利用媒体を増やしたものの、それでも目標数には届かないため、アプローチの強化が必要。



## Operation

- ・各媒体への選考日程のアップや予約管理、履歴書提出の追いかけて等を当社にて実施。
- ・複数媒体からのエントリーを採用管理システムで行い、LINEやメールでの学生との個別やり取りも請け負う。
- ・電話回線でのフォローも対応。定期的な説明会日程案内や選考予約促進案内を実施し、選考への参加率アップを図る。



## Result

- ・ **インターンシップ期間昨年比 エントリー数150% 接触数130%**
- ・ **広報解禁後昨年比 エントリー数200% 接触数160%**

# 機械商社

従業員数：50～100名

採用目標：2名



## Subject

1. 専任担当がおらずマンパワー不足
2. コア業務への注力



## Background

- ・専任の採用担当がおらず総務部長が兼任で採用を担当。採用活動にほとんど時間を割けない状況の為、説明会・面接等のコア業務に専念できるよう当社アウトソーシングを導入



## Operation

- ・ナビサイトの原稿作成から設定、学生への案内まで、コア業務以外の部分をすべて当社にてアウトソーシング。
- ・Googleカレンダーの共有等、忙しい担当者とスムーズに情報共有ができるよう環境も整える。



## Result

- ・ **新卒採用1年目で採用目標2名 → 採用実績2名**

### <お客様の声>

**Googleカレンダーの共有や、こまめな報告などもいただき、採用担当の部下が1名増えたようなこまめな対応をいただきました！結果、私自身は説明会、面接の実施と、内定者のグリップに専念でき、無事採用までできました。**  
**導入していなければ、業務が回らず、学生対応もおろそかになって、採用できていなかったかもしれません。**

# ホテル・アミューズメント・フードサービス

従業員数：300～500名  
採用目標：4名



## Subject

1. 複数業態での採用活動
2. 新卒専任かつ経験のある担当者がいない
3. コンサルティング領域の希望



## Background

- ・不人気業界のため、ホテル志望者以外の母集団が集まらない。
- ・複数の業態で採用をするため、各業態ごとに集客に偏りがある。
- ・新卒採用の専任担当がおらず、兼任で業務にあたっている担当者も新卒採用の経験がない。
- ・課題解決のため、「単なる業務のアウトソーシング」ではなく、母集団形成や選考の進め方の提案など、コンサルティング領域も求めている。



## Operation

- ・説明会の内容や選考フローを含めてコンサルティング。  
状況に合わせて業態ごとの説明会開催に切り替えるなど、随時見直し、提案を行う。
- ・ナビサイトの運用方法の提案から実際の運用まで当社アウトソーシングにて対応。
- ・随時現状がわかるデータを作成し、共有。採用担当者、営業担当、OS担当が常に状況を把握できるような環境を整える。



## Result

- ・前年採用数 1名 → 承諾人数 4名

### <お客様の声>

新卒採用が初めてで、分からないことも多く、採用に割ける時間も限られている中、採用総研さんにアウトソーシングをお願いしたことで、ナビサイトも効果的に運用いただきました。

また、ナビサイトの効果が上がったり、ただ業務代行するだけでなく、選考フロー、選考内容、選考結果の案内のタイミングなどもご提案いただけ、初めて新卒の採用担当になりましたが、安心してお任せすることができました！

# 建材メーカー

従業員数：1000～2000名

採用目標：10名



## Subject

1. 理系採用の強化
2. マンパワー不足
3. 学生とのコミュニケーション強化



## Background

- ・理系採用のため、リクナビ・マイナビの2媒体を利用。
- ・採用管理システム導入を検討していたが、そもそもシステムを導入する前に採用担当者が1名産休へ。マンパワー不足が喫緊の課題となった。
- ・学内セミナーや理系向けイベントなど、理系採用をより強化したい。
- ・大手メーカーのグループ企業のため、学生は一定数集まるが、グループ内で競合するなど辞退率も高い。



## Operation

- ・ナビサイトの見直し、スカウトサイトの導入、採用管理システムの導入など、理系採用に特化できるよう採用ツールを見直し。
- ・スカウトサイトのオファー代行、各ナビの運用などを当社にて担当。採用担当者にはコア業務に専任してもらう。
- ・LINEを導入し、学生とのコミュニケーションを密に。



## Result

- ・採用担当者が「学生に会う」「採用活動の企画・設計」といった本来の仕事に注力可能に。研究室訪問など時間を創出することで製造職、土木・建築、機械・電機系などの超・理系採用を実現。
- ・採用目標100%達成を以降5年以上に渡って継続。

# 食品商社

従業員数：100～300名

採用目標：4名



## Subject

1. 志望度醸成
2. 男性の母集団形成



## Background

- ・新卒紹介を利用し、母集団形成～説明会を他社に依頼していたため、志望度が醸成されず内定を出した全員が辞退。自走できる採用活動を作るために、弊社のアウトソーシングを導入。
- ・女性人気が高いものの男性の母集団形成に苦戦し、ダイレクトリクルーティングを導入。



## Operation

- ・マイナビ原稿を男性に訴求する内容に刷新し、OfferBoxの運用により男性母集団を強化。
- ・メール送付やイベントの作成などのノンコア業務を当社で対応し、学生と接するコア業務に担当者が注力時間を確保。面談や会社見学のステップを追加し、学生に自社の働き方をリアルに伝え、志望度が醸成できる体制を確立した。
- ・インターンシップを導入、ターゲット学生へのフォローを充実させ、早期にターゲット学生の確保を目指す。



## Result

- ・ **承諾者の男女比率 1：3→3：2に。**
- ・ **内定承諾率100%（承諾者/内定者）**

# 電材商社

従業員数：1000～2000名  
採用目標：60名



## Subject

1. 採用数の増加
2. 進捗率の上昇
3. 新卒採用・中途採用通してのマンパワー不足



## Background

- ・新卒市場の採用難が続き、母集団形成が困難になっていく中で、母集団を増加させる方向から「出会った学生を丁寧にフォローし、選考進捗率を上げる」視点へと方向転換。
- ・内定承諾率の低下による採用の長期化も防いでいきたい。
- ・慢性的なマンパワー不足を解消し、新卒採用担当としてのコア業務である学生対応に注力したい。
- ・採用目標が倍増し、ダイレクトリクルーティングなども導入を決定。
- ・中途採用の媒体が年間通して稼働しており、担当者が2名の中での対応が非常に困難。
- ・マンパワー不足の解消や、求職者と社内担当者の調整もアウトソースすることで、求職者との面接などのコア業務に注力したい。



## Operation

- ・新卒採用目標倍増に伴い、媒体のオプション、利用ツールなどを見直し。
- ・採用管理システムを導入し、ナビ媒体、合説、スカウトサイトなど各経路からの応募者を一括管理。常に最新の進捗を確認できるよう設定し、状況に応じた案内を実施する。
- ・学生の動向に合わせて説明会の開催方法を変更。案内や設定などノンコア業務を当社で行うことにより、様々なチャレンジができるようになった。
- ・中途採用の応募受付～書類選考までを当社で代行。年間500名を超える応募者の初期対応を当社で請け負うことにより、業務の負担を軽減。その後の面接日程調整も当社で担当し、担当者に面接を実施する時間を確保してもらう。



## Result

- ・ **内定承諾者数 昨年比188%**
- ・ **内定承諾率39%→50% (承諾者/内定者)**
- ・ **中途採用面接実施人数 半年で約150名**

# フードサービス

従業員数：6000～7000名

採用目標：200名



## Subject

1. 採用数の増加
2. 進捗率の上昇
3. 新卒採用・中途採用通してのマンパワー不足



## Background

- ・グループ内に複数業態があり、それぞれが新卒採用・中途採用・社員登用を実施。本部採用も含め、7つの採用フローをそれぞれExcelで管理していたため、各業態間での重複応募や管理漏れが発生し、現状がつかめていなかった。
- ・採用を強化するにあたり、管理と分析の必要性が上昇。
- ・紹介をメインとして稼働している中途採用でも採用数増加を予定しており、管理体制の改善が急務となっていた。
- ・年々採用が難しくなる中、採用担当者が採用業務に注力できるよう、アウトソーシングの必要性を感じている。



## Operation

- ・採用管理システムを導入し、各業態間、新卒採用・中途採用などの異なった採用フェーズ間での情報共有を容易にし、応募者の現状を共有できるようになった。
- ・システムの設定から運用を当社にて請負。システムの機能を活用し、エリアごとの進捗状況や、選考結果通知、各フローの促進なども自動化を行う。
- ・ナビやシステムの管理だけでなく内定通知や入社手続きなども当社にて請負、担当者の負担を軽減し学生との接触時間を確保する。
- ・中途採用においてもエージェントとのやり取りを当社にて対応。各エージェントへの募集要項の公開や応募者の現場担当者への共有など、ノンコア業務を外注することで、面接時間の確保が可能に。



## Result

- ・ **中途採用接触者数 前年比120%**
- ・ **新卒採用 選考参加者数 前年比120%**