



## ノウハウ資料

# 採用力を上げるための 戦略的RPO活用

### お問い合わせ先

電話番号：03-5908-8447 受付時間：平日10:00～18:00

## INDEX

.....  
はじめに p.1～

.....  
採用難といわれる、日本の採用の現状 p.3～

.....  
採用力を上げるには？ p.7～

.....  
採用力を上げるための手法3つ p.13～

.....  
自社に必要なか考える  
～RPOは一体なにができるのか？～ p.19～

.....  
RPOの戦略的な活用方法 p.29～

.....  
ネオキャリアRPOの流れ p.36～

.....  
まとめ p.46

.....  
株式会社ネオキャリアについて p.47～  
.....

# はじめに

**RPO（採用代行）**という言葉をご存じでしょうか。

最近では日本でもその存在が台頭してきた、採用を外部に依頼するサービスのことです。

ただ、RPOを利用して得られる効果や期待できるベネフィットがイメージしづらいのが現状です。

そこで本資料では、RPO（採用代行）を活用することで

- **得られること / 得られないこと**
- **活用したほうがいい企業や、RPO（採用代行）でできる具体的な内容**
- **活用する際の流れや対応者**

などをご紹介します。

このサービスを利用した際、みなさまにどのような変化がおこるのか？

どのようなメリット、デメリットがあるのか？

という視点でご紹介しております。ぜひ皆さまの採用活動にお役立てください。

# RPOとは

RPOとは『**R**ecruitment **P**rocess **O**utsourcing』の略で、**採用活動にまつわる業務を外部の企業が代わりにおこなうサービス**のことです。

RPOは、世界規模で見ると1970年代発祥といわれています。

**RPOの動きが盛んになったのは1980年代。**

当時、経済の落ち込みが激しかったアメリカで、

**経営効率化を求めて、人事・採用業務のアウトソーシングが普及しました。**

POINT

**もともと、採用業務の代行（RPO）は  
経営戦略としてアメリカで浸透しはじめた**

# 採用難といわれる 日本の採用の現状

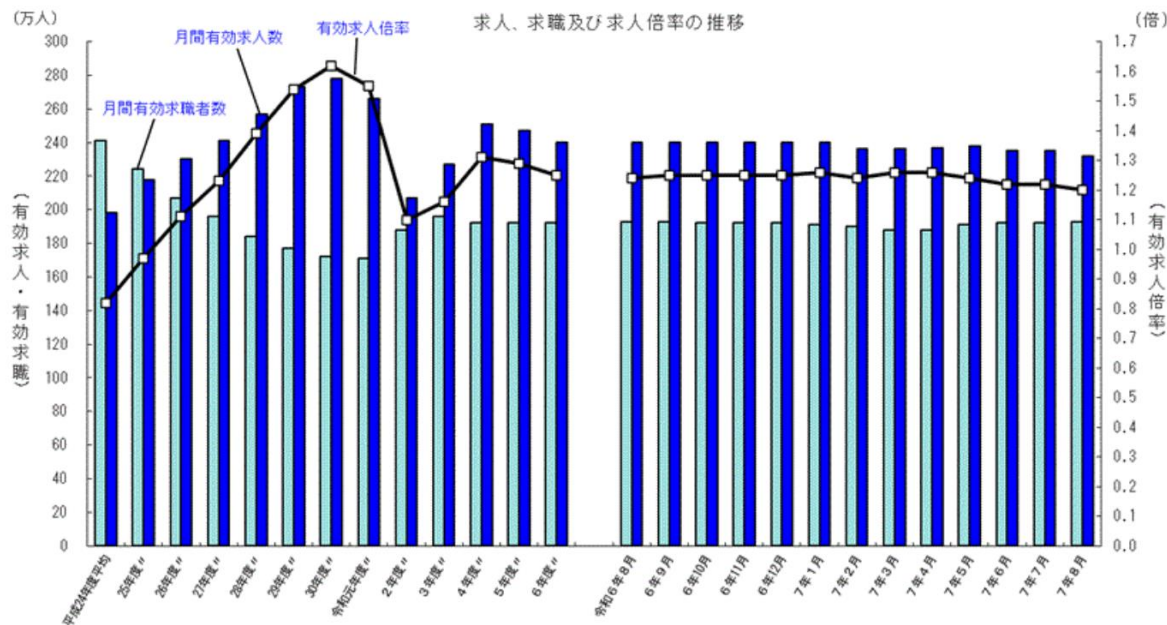


そもそも、なぜ採用が難しくなっているのか？



# 採用難といわれる日本の採用の現状

## 令和7年8月時点の有効求人倍率



出典：厚生労働省「一般職業紹介状況（令和7年8月分）」について

有効求人倍率は1.2倍で、1人の求職者に対して1.2社の求人がある  
**「仕事を求めている人」よりも「人を求めている企業」が多い状況です。**

## ? なぜ、採用が難しくなっているのか？

原因1 ターゲット層の母数が減っている

原因2 競争激化による採用難易度の上昇

原因3 採用手法多様化による人手不足

POINT

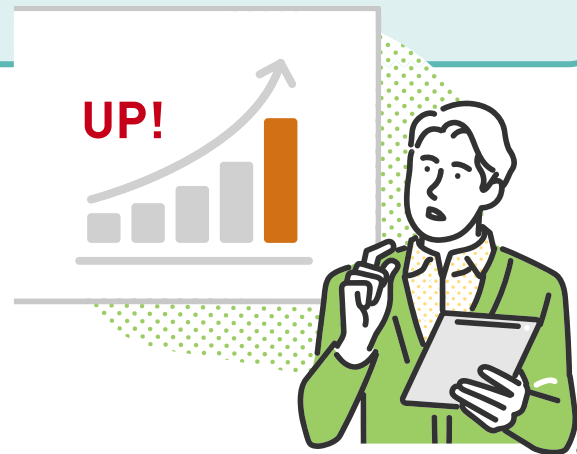
採用難の要因は多角的に存在し**採用担当者の負担が増えている**ことは間違いない

採用力を上げるには？

# 採用力を上げるには？



そもそも、採用力ってなんだろう？



# 採用力を上げるには？



そもそも、採用力ってなんだろう

## 求める人材を求める時期までに採用できる



日本採用力検定協会では『組織および社会に有益な採用活動を設計・実行する力』  
と定義されており、5大要素で構成されているとしています。

マインド

ナレッジ

スキル

パースペクティブ

アクション

## —採用力5大要素—

マインド

採用に向き合う姿勢

ナレッジ

採用をよりよくする知見

スキル

採用をよりよくする技能や経験

パースペクティブ

採用に対する広い視座

アクション

目の前の採用業務に関する正しい意思決定をおこなう

## 採用力を上げるには？

？ 採用力を上げるためにどうしたらいいのか

求める人材を求める時期までに採用できる

市場を理解して、相場を見極められる  
行動を起こしていける

求人媒体についての知識や競合の把握をもとに  
自社の採用フローのクオリティを上げていく必要がある

# 採用力を上げるには？

**求人媒体についての知識や競合の把握をもとに  
自社の採用フローのクオリティを上げていく必要があります**



**時間が必要**

職種ごとの媒体傾向・UU数、AU数の確認、競合の求人調査、自社の面接内容の精査、ペルソナ設計、書類選考フローの確認、採用CX、惹きつけ手法の見直し、応募者対応、スカウト文作成・配信…



**これをどのように解決していくのか？**

# 採用力を上げるための手法3つ

## 採用力を上げるための手法3つ

# 解決方法は目的によって使い分けます

01

辛抱強く……自社で経験を重ねる

02

手っ取り早く…採用コンサルティング会社に頼る

03

堅実に変える…RPOを活用しながら自社の採用力を上げていく

## 採用力を上げるための手法3つ

# 自社で経験を重ねる（インハウス人事のみ）

01

辛抱強く……………自社で経験を重ねる



○新たな出費なし



×時間がかかる

## 採用力を上げるための手法3つ

# 採用コンサルティング会社に頼る

02

手っ取り早く…採用コンサルティング会社に頼る



×費用が高い



○即効性あり

# 採用力を上げるための手法3つ

## RPO（採用代行）を活用する

03

堅実に変える…RPOを活用しながら自社の採用力を上げていく



△費用がかかる



○時間ができる

# 採用力を上げるための手法3つ

## 3つの手法を比較すると…

	 コスト	 時間
インハウス採用	○	×
採用 コンサルティング	×	○
RPO (採用代行)	△	○

自社に必要なか考える  
～ RPOは一体なにができるのか？ ～

～自社に必要か考える～ RPOは一体なにができるのか？

| RPO（採用代行）で実現できること

採用業務を  
まるっと  
アウトソース

一部業務の  
サポートを依頼

～自社に必要か考える～ RPOは一体なにができるのか？

| RPO（採用代行）で実現できること



コア業務



ノンコア業務

一部業務の  
サポートを依頼

# ～自社に必要か考える～ RPOは一体なにができるのか？

## ｜コア業務とノンコア業務とは？



### コア業務

型が決まっていない、難易度が高い

利益に直結する、企業ごとに専門的な知識を必要とするもの



### ノンコア業務

型が決まっている・もしくは決められる、利益には直結しない

企業ごとに専門的な知識がなくても問題なく、コア業務を支援する内容

～自社に必要か考える～ RPOは一体なにができるのか？

## ｜コア業務とノンコア業務



ノンコア業務でRPOを利用するとしたら  
具体的にどんな業務をどうしてくれる？



# ～自社に必要か考える～ RPOは一体なにができるのか？

## ? ノンコア業務でRPOを利用した場合の具体例



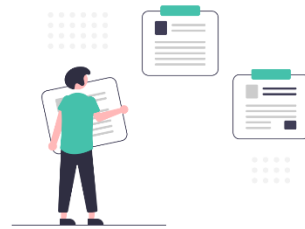
### 応募者受付対応

応募者とのやり取りすべてをお任せいただくことが可能です。採用管理ツール（ATS）を導入されている場合は、入力作業も対応可能です。



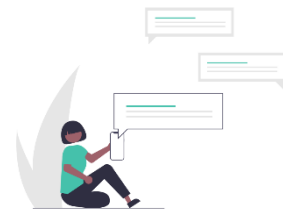
### スカウト代行

スカウトメール送付～スカウト応募後には、すぐに応募受付をおこなうことで、応募の取りこぼしをいたしません。利用媒体の選定からご対応ができます。



### エージェント コントロール

小まめな連絡をすることで紹介案件を促します。企業に対し複数のエージェントがいる場合、ディレクション業務が負担になるため、その代行業務をおこないます。



### 採用制作支援

RPO以外の採用面もご提案できます。自社ブランディングを加味したWebサイト制作や会社パンフレット、採用動画制作など、採用に関するあらゆるものに対応可能です。

～自社に必要か考える～ RPOは一体なにができるのか？

｜採用のノンコア業務でRPOを活用するとしたら…



## ノンコア業務のRPO利用で生まれるもの

**変化1** リードタイムの短縮

**変化2** 煩雑な雑務の整理や時間の短縮

**変化3** コア業務への専念

～自社に必要か考える～ RPOは一体なにができるのか？

｜採用のノンコア業務でRPOを活用するとしたら…

## 例1 | 応募者受付対応を依頼

変化

リードタイムの短縮

効果

- ・面接設定数の向上
- ・歩留まり改善
- ・採用人数の増加
- ・採用コスト削減



～自社に必要か考える～ RPOは一体なにができるのか？

｜採用のノンコア業務でRPOを活用するとしたら…

## 例2 | エージェントコントロールを依頼

変化

煩雑な業務の整理や時間の短縮

効果

- ・ **業務時間の短縮**
- ・ **その他業務への注力**
- ・ **採用プロセスの最適化**



～自社に必要か考える～ RPOは一体なにができるのか？

｜採用のノンコア業務でRPOを活用するとしたら…

### 例3 | RPO活用全般で期待できること

変化

コア業務への専念

効果

- ・採用**戦略立案時間の確保が可能**
- ・面接の時間確保で**リードタイム短縮、歩留まり改善**
- ・時間を割けることでの**惹きつけなどの質の向上**
- ・全体相乗効果で**コスト削減や採用人数充足を実現**

# RPOの戦略的な活用方法

RPOを戦略的に活用するために

RPOに限らず、これが戦略となる

自社の**本質的な課題を見極めて**  
**目標・目的を明確に定めること**

## 自社の課題

**事業拡大のための人員増員**

### 企業課題

**会社を大きくするにあたり、すべての部署で人員を補充し事業拡大を進めたい**

## 採用目的

**事業拡大のための人員増員**

## 考えられる採用課題

**母集団形成できない・求める人材からの応募がない**

**採用手法を広げたいが工数が足りない**

**何が課題かわからない・採用の仕方がわからない**

# RPOの戦略的な活用方法

企業課題の解決にあたり、一番重視したいのはどれか？

スピード

質

コストパフォーマンス

企業課題発生

企業課題解決方法 | 採用

採用課題解決方法 | 自社解決

企業課題解決！

POINT

『採用』という点ではなく『企業課題』  
という線で見ることによって優先順位を明確にする

# RPOの戦略的な活用方法

## 採用課題

一時的な大量採用に対して採用担当の人員が足りていない

スピード

→ neocareer のRPOで解決！

質

→ neocareer のRPOで解決！

コストパフォーマンス

→ RPOで解決！

**RPOの導入を検討している方  
解決方法がRPOかわからないけれど  
採用課題を抱えている方**

**一緒に解決策を探してみましよう**



# ネオキャリアRPOの流れ

# ネオキャリアのRPOの流れと活用方法

## | ネオキャリアにRPOを依頼するとしたら

私が  
最適な手法を  
ご提案します



### 01 プランナー

—この人の業務—  
プランの落とし込み

貴社に本当に必要な支援サービスを厳選し、費用対効果を重視したご提案を考えます。

私がチームを  
まとめます



### 02 スーパーバイザー(SV)

—この人の業務—  
業務フロー指示・ディレクション

効率の良い採用ができるよう業務フローを設計し、貴社に合った採用フロー・専任チームの構築を行ないます。

全員で慎重に対応します

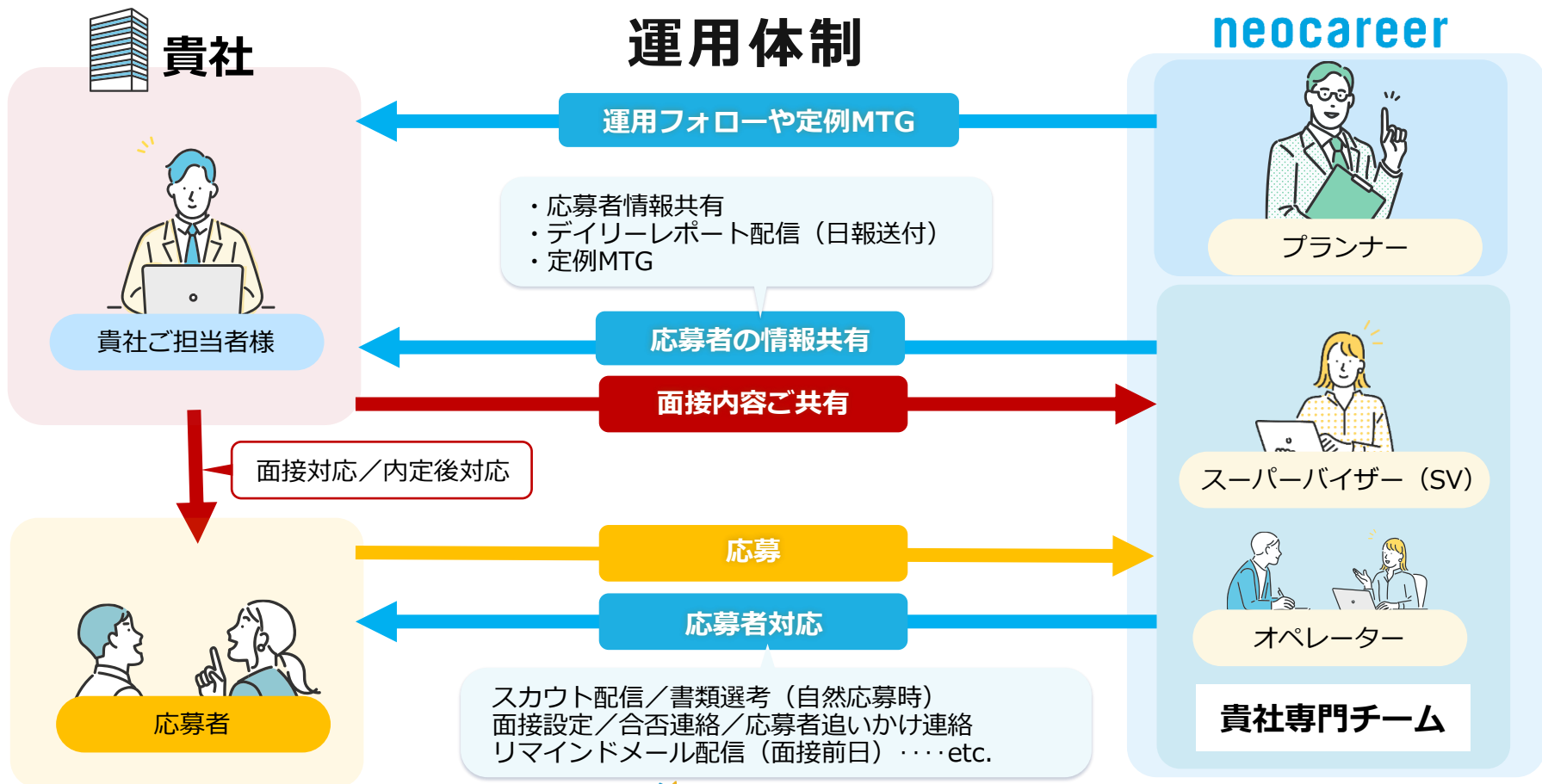


### 03 オペレーター

—この人の業務—  
各種システム設定や運用業務

スーパーバイザー以外に2~3名のスタッフがチームとなり、運用を行なっていきます。

# ネオキャリアのRPOの流れと活用方法



## | ネオキャリアにRPOを依頼するとしたら

### 課題

# リソースの確保と母集団形成

いくつかの媒体に求人掲載をしているけれど、  
応募が来ずに困っている…また、ひとりで新卒と中途を兼任しており、  
リソースの確保もできておらず残業が常態化している……

## ｜ネオキャリアにRPOを依頼するとしたら

課題

### リソースの確保と母集団形成



neocareer  
プランナー

#### ① 営業担当よりヒアリングを実施します。

現在課題に思われている部分はどのあたりですか？媒体はどの媒体をお使いですか？できていない業務はなんですか？



何が原因？利用媒体がニーズとマッチしていない？

| ネオキャリアにRPOを依頼するとしたら

課題

## リソースの確保と母集団形成



neocareer  
プランナー

② ヒアリング内容をもとに、  
作成したプランをご提案いたします。

先日お伺いしたときに、ターゲットと利用媒体が最適化されていない印象がありましたので媒体の変更で効率化を図りましょう。

# ネオキャリアのRPOの流れと活用方法



## 自社のみで対応

### 貴社対応項目

- ①戦略立案
- ②媒体選定
- ③応募者対応
- ④書類選考
- ⑤面接日程設定

／一次面接／



## RPOを活用

### 貴社対応項目

- ①戦略立案

／一次面接／

### RPO会社対応

- ①戦略立案
- ②媒体選定
- ③応募者対応
- ④書類選考
- ⑤面接日程設定



## ご提案プラン例

### 採用業務の代行

**稼働時間** | 要ご相談

**初期費用** | 180,000円～（税別）

**月額費用** | 要ご相談

**代行内容** | 媒体選定・応募者受付・情報管理・書類選考・Web適性検査、面接日程調整等…

### 各媒体選定

**業務内容** | 採用手法の媒体選定

**稼働時間** | ~~媒体料金のみ~~

**初期費用** | ~~媒体料金のみ~~

**代行内容** | 採用代行で活用する企業の採用に合った媒体の選定、プランの選定～打診をおこないます

## neocareer RPOの強み

CHECK!

人材総合会社  
である

CHECK!

1年間で  
10000社以上<sup>\*</sup>の  
取引がある

CHECK!

戦略など  
上流工程から  
任せられる

CHECK!

SVなどが所属  
するセンターは  
自社運用

CHECK!

RPOは貴社の  
採用専門チームを  
結成して対応

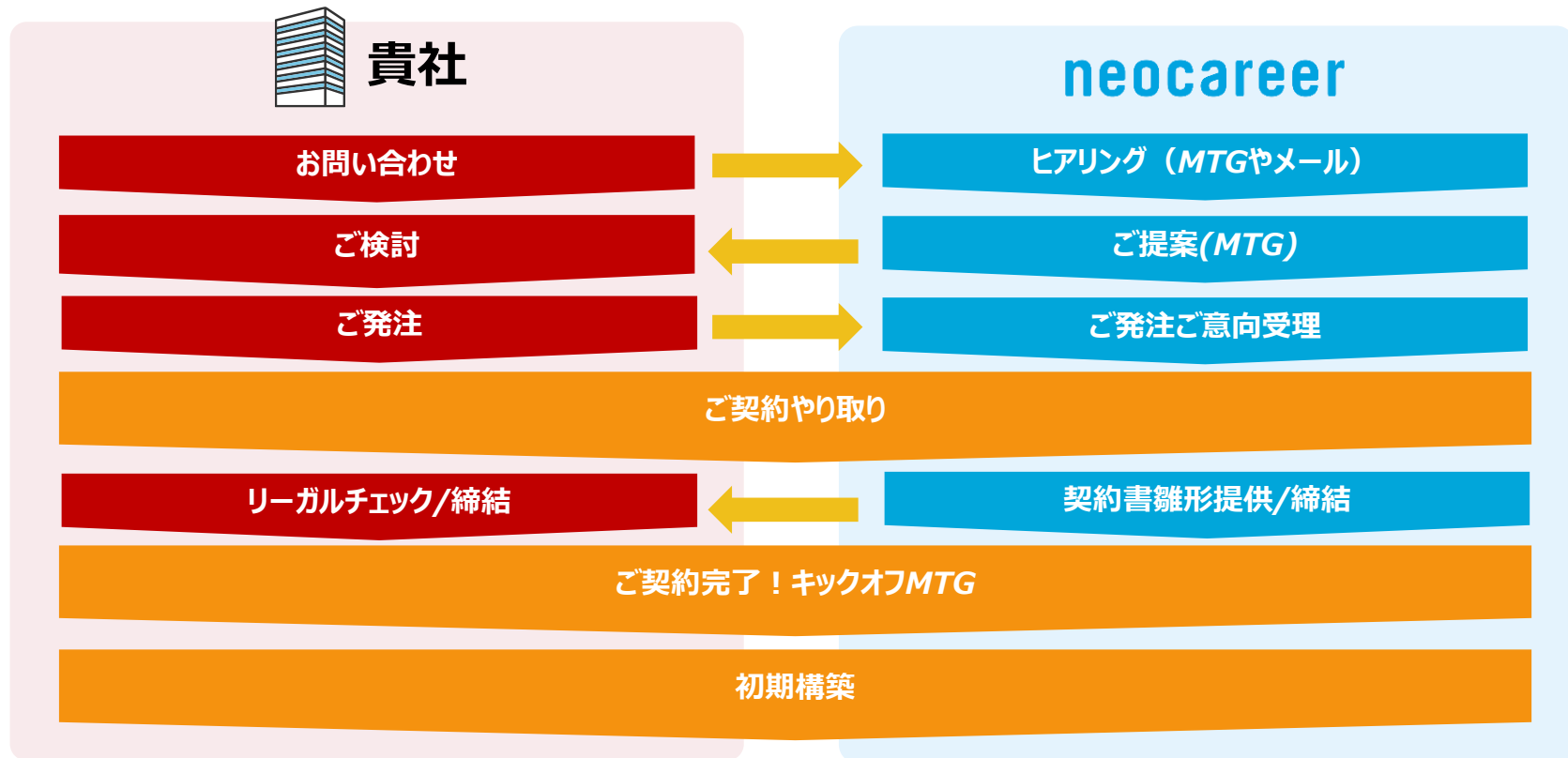
CHECK!

エンジニア採用は  
エンジニア経験者<sup>在籍</sup>の  
専門チームを完備

※ネオキャリアグループ全体の2021年10月～2022年9月までの採用支援実績累計

# ネオキャリアのRPOの流れと活用方法

## ご契約までの流れ



# まとめ

- ✓ 採用難易度が上がっている理由は**ターゲット母数が減っていること**、**競争が激化していること**など、複合的な要因が重なっている
- ✓ 採用手法の多様化により、**専門性の高い知識やスキルが必要**になっており、必然的に採用工数が増えている
- ✓ 採用力を高めるためのひとつの手法、RPOは**全業務、一部業務などアウトソースの内容は企業によってカスタム**できる
- ✓ 企業課題から、**スピード・質・コストパフォーマンス**どこに重きを置くかを明確にする
- ✓ RPOを戦略的に活用するには**自社の本質的な課題を見極めて目標・目的を明確に定める**

# 株式会社ネオキャリアについて

# 会社概要

2000年に設立。設立より20年以上がたち、3,000名を超える規模に成長。  
リーマンショックを転機に事業の多角化をおこない、事業構造を変化させながらさまざまなサービスを展開し、成長し続けている。

会社名	株式会社ネオキャリア (NEO CAREER CO., LTD.)
設立年月日	2000年11月15日
本社所在地	東京都新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル 2階
代表番号	03-5908-8005
連結従業員数	3,887名 ※2024年2月29日時点
代表者	代表取締役社長CEO 西澤 亮一
資本金	100,000,000円
事業内容	採用支援、就労支援、業務支援
許認可	一般労働者派遣許可 許可番号 派13-070366 有料職業紹介事業許可 許可番号 13-ユ-070309 プライバシーマーク認定 10860758(10)

## neocareer RPOの特徴

CHECK!

### リソース

国内最大規模の  
運用センターを保有。

CHECK!

### 実績

ネオキャリアグループで  
年間10,000社以上を支援  
他社を圧倒する実績

CHECK!

### サービス

豊富な実績とリソースを  
活かした幅広いサービス  
ラインナップを展開

※ネオキャリアグループ全体の2021年10月～2022年9月までの採用支援実績累計

# アウトソーシング実績

## Recruitment Process Outsourcing

### ■ アウトソーシング事業を開始して18年の実績

アウトソーシング事業としては、老舗の分野に入ります。

### ■ カスタマイズ可能な設計

企業さまのニーズ合わせた幅広い業務支援が可能です。

採用業務だけでなく、自社センターを活用し、  
営業支援・事務・バックオフィスなどの代行をおこないます。

また、国内最大手の請負社数実績から生まれた、  
豊富な業務経験がネオキャリアの強みです。

ニーズのほとんどに応えることが可能です。

### ■ チーム制による手厚いサポート

1チーム2-3名体制をとっています。全ての業務において  
ダブルチェックを実施することにより、ミスを防いでいます。

### ■ 自社内コールセンター

貴社のアウトソーシング担当が不在の場合も、  
入電を取り逃すことはありません。

また、対応品質にも力を入れて取り組んでいます。

### ■ 強固なセキュリティレベル

プライバシーマーク取得。個人情報の保管など  
厳重に管理しています。

# 主なサービスラインナップ

## コンセプトワーク・サポート

### ■ 採用プロジェクトマネジメント

予算管理、タスク管理、進捗管理など、採用担当者が実施している業務を代行します。

### ■ 採用ターゲット設定

「貴社で活躍する人材像」を紐解き、社内で共有できる形へ落とし込みます。

### ■ 採用ブランディング

ターゲットに響くメッセージの打ち出し方、コンテンツの設計をおこないます。例えば会社説明会のコンテンツやフォロー方法をご提案します。

### ■ 採用フロー構築

ターゲットとなる人材を採用するためのフローをご提案します。

### ■ 面接基準構築

面接の基準や方法を平準化できる方法をご提案します。

## 採用実務サポート

### ■ 採用事務局代行

母集団形成～説明会および各種面接への動員をおこないます。貴社の採用フローに合わせた業務設計をおこなうと共に、貴社の視点を共有し、応募者とのコミュニケーションを推進します。

### ■ 説明会・インターンシップ運営

会社説明会や筆記試験の運営代行をおこないます。合同説明会やインターンシップの代行も可能です。

### ■ 書類選考・面接業務支援

ターゲット人材のスクリーニングや1次面接の支援を実施します。

### ■ 採用ツール制作

口頭や紙では伝わりにくい貴社の魅力を映像やホームページなどのツールに落とし込みます。また、採用課題解決に向けた最新の採用ツール活用もご提案します。

# ネオキャリアのRPO 体制

チーム制を取っており、BCP対策をしながら膨大な量をさばきます。  
また自主的に考えて動くメンバーが多く、採用をよりよくする提案をおこなっています。



# ネオキャリアのRPO セキュリティ

## ICカード、指紋認証による入退室管理

- ・セキュリティエリア出入口内外に設置
- ・開錠はICカードのみに制限
- ・ICカード配布状況・退職時に回収、棚卸管理徹底



## 監視カメラによる入退室管理

- ・セキュリティエリア出入口に設置
- ・動画を随時録画、データを一定期間保存



## 誓約書

- ・職位、職種に関係なく入社時に業務上知り得た機密情報の漏洩を禁止する誓約書の提出が必須
- ・提出しないと就業できない仕組み

入社誓約書

株式会社ネオキャリア  
代表取締役社長 西澤 亮一 殿

~~~~~  
~~~~~  
~~~~~  
~~~~~

年 月 日 現住所  
◎ 氏名

住所 保証人現  
名 ◎ 保証人氏

## 私物持ち込み禁止

- ・鍵付きのロッカーを整備、一切の私物の持ち込みを禁止
- ・マニュアル等や業務資料はセキュリティエリア内のキャビネット収納



★詳細や料金につきましては下記からお気軽にご相談ください！無料見積もりします！

お問い合わせはこちらから

株式会社ネオキャリア  
BPO事業部

東京都新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル4階

TEL : 03-5908-8447

E-mail : [rpo\\_marketing@neo-career.co.jp](mailto:rpo_marketing@neo-career.co.jp)