



## ノウハウ資料

# 3分でわかる！ エンジニア採用代行（RPO）活用ガイド

## 特徴・料金・事例まで解説

### お問い合わせ先

電話番号：03-5908-8485 受付時間：平日10:00～18:00

## INDEX

.....  
はじめに p.1～

.....  
エンジニア採用をとりまく現状 p.2～

.....  
企業が抱える問題 p.7～

.....  
エンジニア採用代行とは p.12～

.....  
まとめ p.22

.....  
株式会社ネオキャリアについて p.23～  
.....

# はじめに

IT化が加速する昨今、エンジニアのニーズが高まると同時に深刻なエンジニア不足が社会問題の一つとなっています。人材獲得競争が激化するなかで効果的な採用をおこなうためには、エンジニア採用を取り巻く現状を正しく把握し、最適な採用方法を選択することが重要です。本資料では、エンジニア採用代行（RPO）について、採用のポイントから成功事例までご紹介します。

## 本資料のポイント

- ✓ ・エンジニア採用を取り巻く現状がわかる
- ✓ ・エンジニア採用に必要な要素がわかる
- ✓ ・サービスの活用を具体的にイメージできる情報が得られる



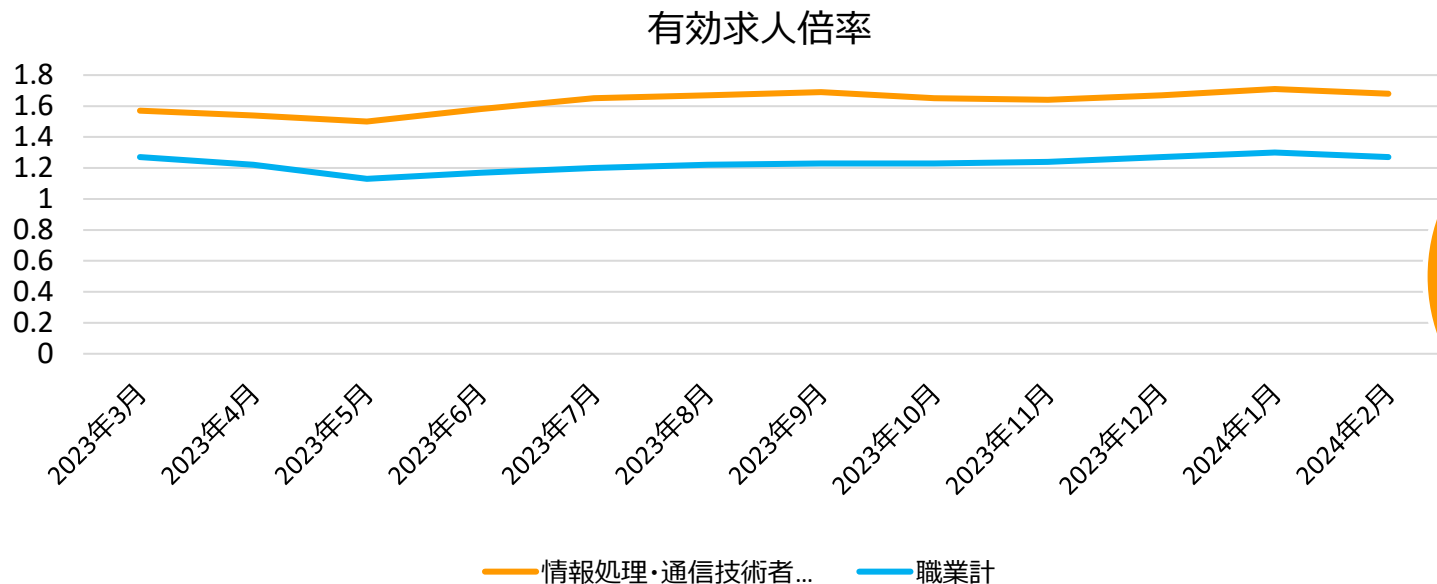
ぜひ最後までご覧いただき、貴社の採用活動に役立てていただければと思います。

# エンジニア採用を取り巻く現状

# 1-1. エンジニア採用を取り巻く現状

## 2024年2月のITエンジニアの有効求人倍率は「1.74倍」と高い水準で推移

厚生労働省が発表した「一般職業紹介状況」によると、2024年2月の有効求人倍率は**1.74倍**となっており、全体の職業計の**1.25倍**と比較しても、ITエンジニアの求人倍率が高い水準で推移していることがわかります。



あらゆる分野で  
IT化が進み、  
ITエンジニアの  
需要は高止まり  
しています

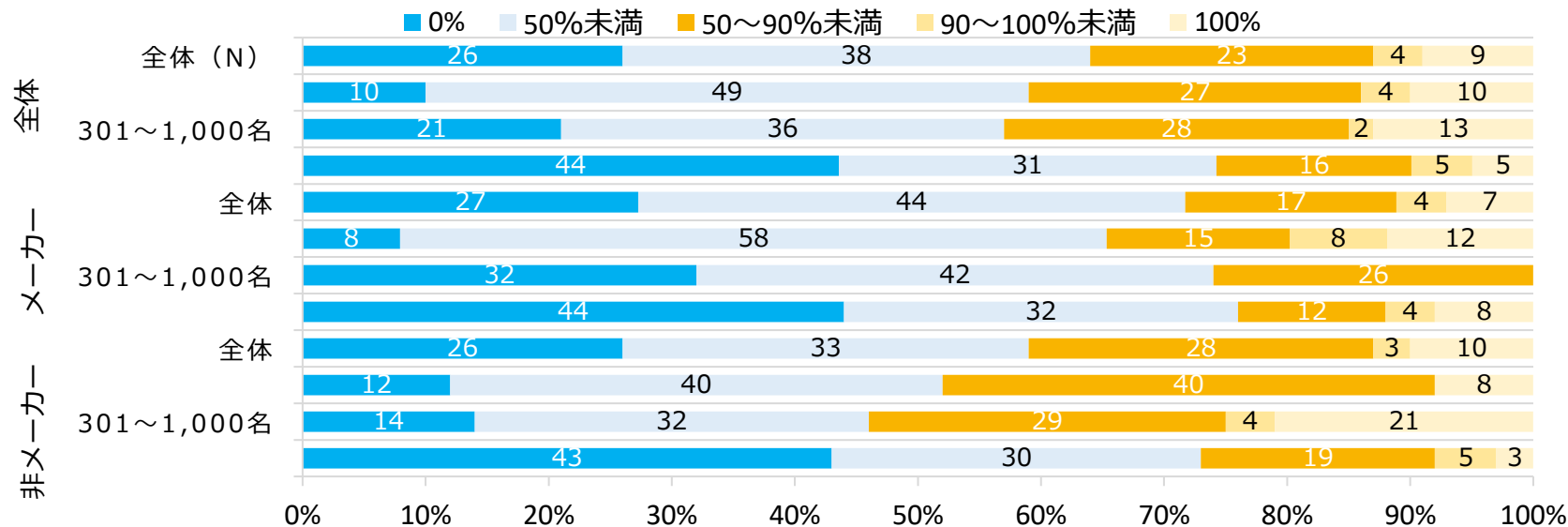
出典：厚生労働省『一般職業紹介状況（職業安定業務統計） 職業別労働市場関係指標（実数）（平成23年改定）（平成24年3月～）』

# 1-1. エンジニア採用を取り巻く現状

## 2022年度の採用達成率「50%未満」が6割以上

採用の達成率を質問したところ、**64%の企業が「50%未満」と回答。「0%」と回答した企業は全体の26%にも及び、中小企業では44%が該当しました。**依然として、ITエンジニアの採用が困難であることがうかがえます。

### 2022年度のITエンジニア採用達成率（N-160）



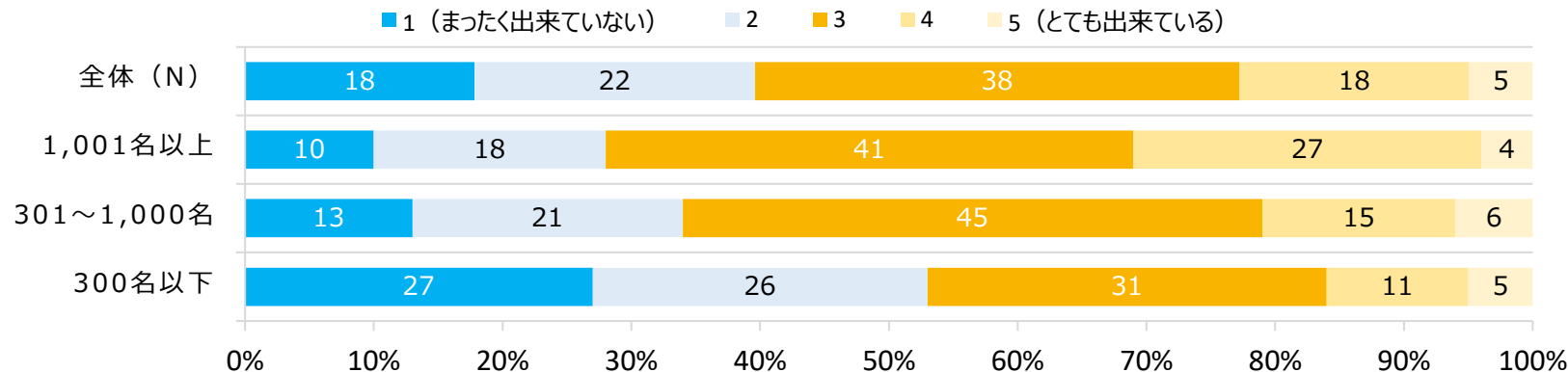
出典：HR総研『ITエンジニアを取り巻く人事の取り組みに関するアンケート 結果報告【採用編】』

# 1-1. エンジニア採用を取り巻く現状

## 「ITエンジニアに伝わる求人票の作成」は「できていない」が4割

ジョブ型雇用のトレンドから、ITエンジニアの採用とジョブ・ディスクリプション（職務記述書）の詳述は、今後重要になってくることが予想されます。求人票に「期待する職務内容」「仕事の目的・重要性」をITエンジニアにも伝わるように記載できているかという質問では、**39%の企業が「できていない」と回答しました**（「1（まったくできていない）」と「2」の合計）。この傾向は、従業員規模が小さくなるほど顕著になり、**中小企業では「できていない」という回答が過半数の53%にも及びました。**

期待する職務内容や仕事の目的・重要性が、求人票に記載できているか（N = 160）



出典：HR総研『ITエンジニアを取り巻く人事の取り組みに関するアンケート 結果報告【採用編】』

# 1-1. エンジニア採用を取り巻く現状

前述した求人票に関する回答コメントを以下に抜粋します。「できていない」と回答した企業の中には、エンジニアの仕事内容に対して**知識不足**や**採用ノウハウがない**という意見が見られました。一方、「できている」と回答した企業は、社内で十分なヒアリングを実施しているケースや外注しているケースが見受けられました。

## 求人票に関するフリーコメント (N=160)

適切な求人票の記載	理由コメント	従業員規模	業種
1 (まったくできていない)	採用担当が、ITエンジニアの職務詳細を理解できていない	301名~1,000名	商社・流通
1 (まったくできていない)	文字数が限られているので、働き方の柔軟性などを全面に押し出しているため	300名以下	情報・通信
2 (できていない)	ITエンジニアに求める役割が不明瞭だから	1,001名以上	メーカー
2 (できていない)	ITエンジニアの採用経験自体に乏しい	301名~1,000名	メーカー
2 (できていない)	採用ノウハウがないので、しっかり言語化出来ている確信が持てない	300名以下	商社・流通
4 (できている)	人材紹介会社と何回も記載内容をブラッシュアップしてきて、応募者を増やすことが出来た	1,001名以上	サービス
4 (できている)	ITエンジニアに職務内容などのヒアリングをおこない、求人票を作成しているため	300名以下	サービス
5 (とてもできている)	外注しているため	300名以下	情報・通信

# 企業が抱える課題と対策

## 1-2. 企業が抱える課題と対策

### 課題01 ターゲットからの応募が集まらない

#### 原因01

- ・ 設定したターゲットが狭い  
または給与ラインが  
採用市況とミスマッチ

#### 原因02

- ・ ターゲットに刺さるポイントを  
アピールできていない

#### 原因03

- ・ 基本待ちの姿勢で求職者との  
接点が取れていない

#### 主な対策

- ・ ターゲットの見直し、給与はターゲットに合わせて設定する
- ・ ターゲットが企業に求めるメリット（給与・開発環境など）を打ち出せているか考える
- ・ 競合他社よりも目に留まるように、求人掲載だけでなくスカウトメールなどさまざまなアプローチをおこなう

## 1-2. 企業が抱える課題と対策

### 課題02 選考通過率が悪く面接できる人が少ない

#### 原因01

- 書類選考の際にレジュメだけで判断しており、可能性のある人材を逃している

#### 原因02

- WEB求人はエージェントなどのキャリアアドバイザーがいないため、レジュメが薄くなりやすい  
(※全てのレジュメ項目を埋めている求職者は少ないため)

#### 主な対策

- まずは「会う＝面接」のスタンスで応募獲得、面接調整をおこなう
- 面接調整は候補者優先やリードタイムを意識し、接触機会を逃さない

## 1-2. 企業が抱える課題と対策

### 課題03 内定辞退が多く採用まで至らない

#### 原因01

- ・ 候補者への動機づけが弱い

#### 原因02

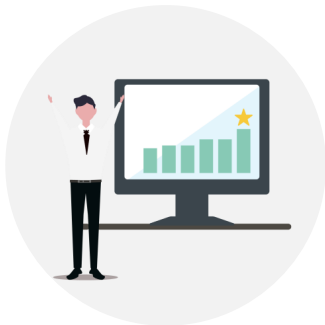
- ・ 内定通知後のフォローアップが足りていない

#### 主な対策

- ・ 「企業は候補者から選ばれる立場」という認識を持ち、意識改革をおこなう
- ・ 画一的な選考ではなく、求職者候補者それぞれの想いを聞き、志向にあった動機付けをする
- ・ 内定後も密なコミュニケーションを取り、食事会や面談を実施するなどフォローをおこなう

# 1-3. エンジニア採用に必要なこと

## 01 市場感や求職者に合った 打ち出しをする



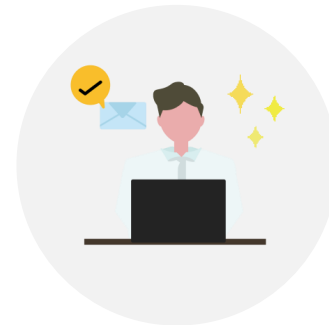
- ・市場感や求職者が求める条件を把握し、適切な打ち出しをする
- ・競合他社の条件面や待遇も調査し、必要があれば社内で見直しを図る

## 02 求めるスキルを 現場とすりあわせる



- ・現場と密なすりあわせをおこない、職務経験・業界経験・資格・資質などを「MUST」「WANT」で洗い出す

## 03 最適な採用手法・ チャネルを選ぶ



- ・ダイレクトリクルーティング、SNS、リファラル採用などさまざまな手法から最適なものを選び、攻めの採用をおこなう

理解はしているが「人手不足でなかなか実行できない」という採用担当者には…

エンジニア採用代行（RPO）サービスを利用する方法も有効です！

# エンジニア採用代行とは

## 2-1. エンジニア採用代行とは

エンジニア経験者が在籍する専門の採用チームが、採用成功に導きます！

### 特徴



#### 依頼できる業務内容

- ターゲット選定・登録・検索
- 求人票・スカウト文面・各種テンプレートの作成
- スカウトメールのカスタマイズ配信
- 求人更新・媒体運用
- 応募者管理
- 面接日程調整
- デイリーレポート
- エージェントコントロール



#### こんな企業におすすめ

- エンジニア採用に苦戦している企業
- ノウハウや人手不足でプロの手を借りたい企業

エージェント  
対応も可能！



ダイレクトリクルーティングの運用については  
ほぼワンストップでお任せいただきます！

※スカウトメールの配信だけでなく面接日程調整や  
気になる「いいね」機能などの運用、求人の更新の  
業務もご契約の稼働時間内で対応可能です。  
詳しくはお問い合わせください。

## 2-2. エンジニア採用代行（RPO）で得られる効果①



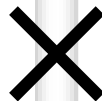
市場感や求職者が求めているものを知り、  
ニーズに合った打ち出し方ができる！



### ネオキャリア

- 総合人材会社ならではの幅広いネットワーク
- ネオキャリアグループでの採用支援実績  
10,000社以上※のノウハウ
- 新卒・中途・アルバイト採用の市場に精通している

※集計期間：2021年10月～2022年9月



### ネオキャリアエンジニアRPO

- エンジニア経験者が在籍しているため、  
求職者側の気持ちができる
- エンジニア採用最大の課題『ミスマッチ』を削減
- 人材紹介サービスよりも安価でマッチング度の高い  
『攻め』の採用が得意

## 2-2. エンジニア採用代行（RPO）で得られる効果②

### Point !

エンジニアのスキルの見極め・現場とのすり合わせができ、現場も満足するスキルで、採用目標を充足できる！

MUST条件／WANT条件で優先順位をつけた例

項目	MUST (必須)	WANT (あると望ましい)
業界経験	業界経験は不問	業界経験1年以上
スキル	ソフトウェア開発経験	PL／PM経験
パーソナリティ	協調性、向上心、傾聴力	タスクマネジメント スキル、変革力、発想力

このソフト開発であれば  
JavaはMUSTで経験3年以上は  
WANTでいいですよね？ /



Ok!

採用担当者と  
現場との認識を  
合わせられる

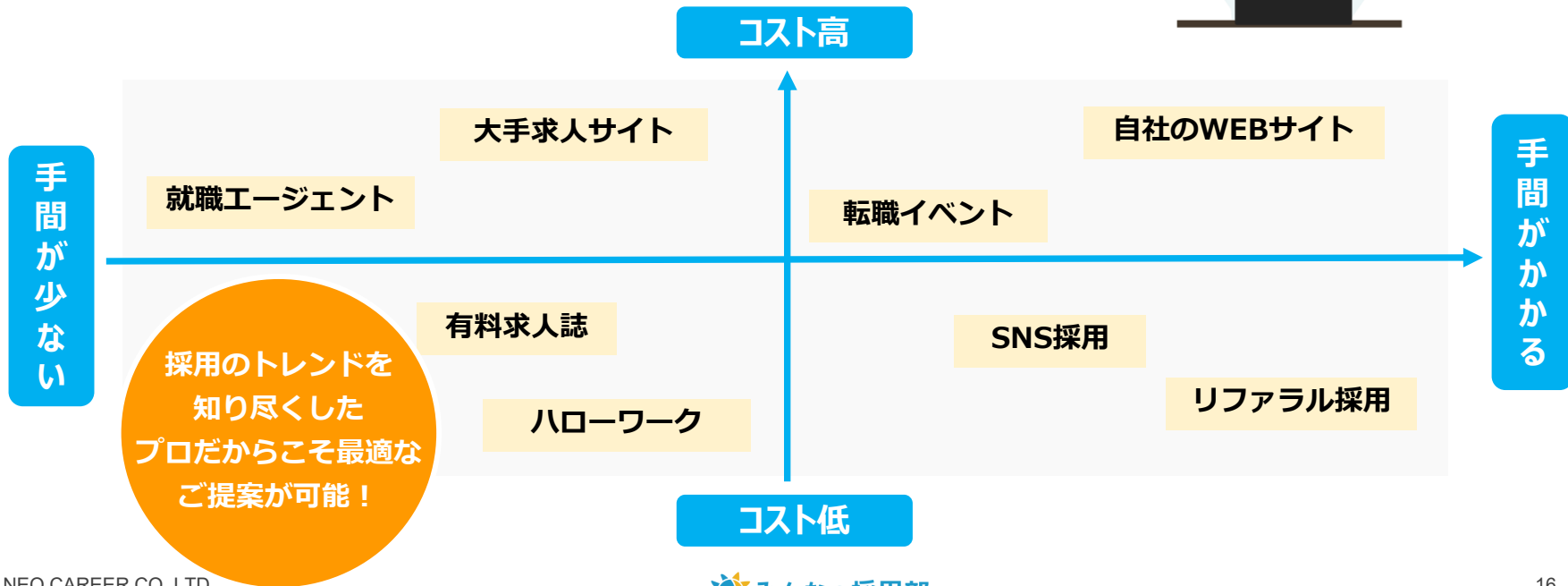
高望みに  
なりがちな  
現場の要望を  
軌道修正できる



## 2-2. エンジニア採用代行（RPO）で得られる効果③



最適な採用手法・チャネルを選ぶことができ、  
コストが無駄にならない！



## 2-3. エンジニア採用代行（RPO）の料金プラン

時間内での対応業務を企業の採用課題にあわせてカスタマイズします。  
スカウト代行プランは稼働時間が違う3つのプランを用意しています。

**SILVER  
プラン**

**40万/月**  
月間80h稼働  
平日4h×20営業日

初期費用：～275,000（税別）  
（6ヶ月契約）

**GOLD  
プラン**

**44万/月**  
月間80h稼働  
平日4h×20営業日

初期費用：～275,000（税別）  
（3ヶ月契約）

**PLATINUM  
プラン**

**88万/月**  
月間160h稼働  
平日8h×20営業日

初期費用：～275,000（税別）  
（3ヶ月契約）

### サービス内容

- ・ターゲット選定・登録
- ・スカウト文面・各種テンプレートの作成
- ・スカウトメールのカスタマイズ配信
- ・求人更新・媒体運用
- ・応募者管理(同時3媒体・5職種までOK)
- ・面接日程調整
- ・デイリーレポート

ダイレクトリクルーティングの運用については  
ほぼワンストップでお任せいただけます！

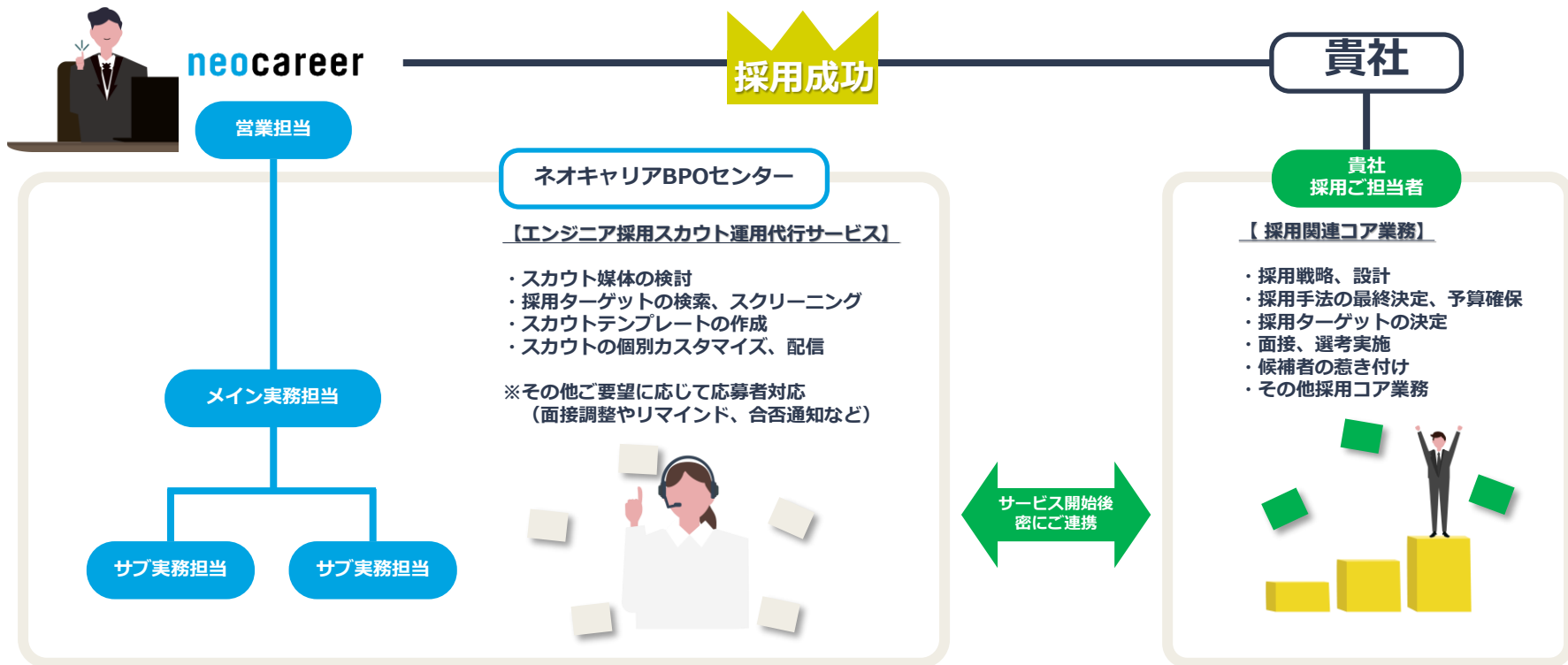
※スカウトメールの配信だけでなく面接日程調整や  
気になる(いいね)機能などの運用、求人の更新の業務も  
ご契約の稼働時間内で対応可能です。

(運用開始前に要相談)



# エンジニア採用代行サービス 体制図

チーム制を取っており、実務担当者が欠勤した際のリスクを減らしながら手厚くサポートします。



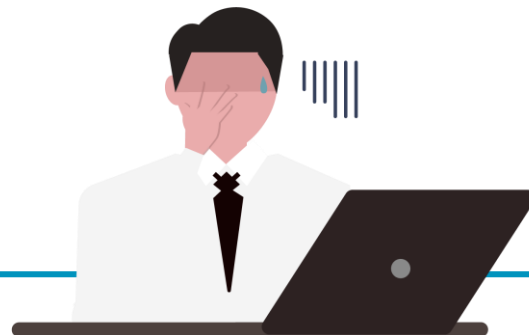
## 3-1. エンジニア採用代行（RPO）活用成功事例①

### 事例①システム系大手企業 M社

募集職種：社内SE、テクニカルサポートエンジニア職

ターゲット：1000人規模以上経験のエンジニア（3年以上）

使用媒体：BizReach, Green



#### 導入背景

- ☑ DRを自社内で運用していたが、工数の割に効果を実感できなかった。
- ☑ 媒体社からアドバイスを貰いながらおこなったが、具体的な改善方法がわからない。
- ☑ 最初は毎日配信していたが、個別配信をおこなうと1日3~5時間はかかっていた。

#### 導入前

スカウト送信：72.7通  
自然応募数：3.8件  
スカウト返信率：4.3%  
※3カ月平均の1カ月数値

定期的な人員確保！  
+  
採用コスト大幅ダウン！



#### 導入後

スカウト送信：191通 2.6倍  
自然応募数：13.5件 3.6倍  
スカウト返信率：7.1% 2.8ポイント↑  
エージェント比較で1人採用単価が 42万↓

## 3-1. エンジニア採用代行（RPO）活用成功事例②

### 事例②大手SES企業 T社

募集職種：CTO候補、開発エンジニア(PM/PL)、フルスタックエンジニア職など

ターゲット：クライアント先開発案件の経験者(3年以上)

使用媒体：Green, dodaダイレクト



#### 導入背景

- ☑ 人がいれば常駐する案件は豊富にあるが、人員確保が思うように進まない。
- ☑ 一般公募の中途求人媒体の効果が下がってきて、人員確保の先細りを感じている。
- ☑ 対象者がいてもニッチな職種ですぐに対象者枯渇し、効果も実感できない。

#### 導入前

スカウト対象者が月に30~40人  
月初にテンプレにて一括配信  
返信率：2.7%

効果の向上！

+

安定的な集客チャネルの1つに！



#### 導入後

スカウト対象100人/月  
検索要件をエンジニア目線で見直し、  
送信数を担保。文面カスタム、登録  
者の鮮度を意識して送信。  
100人/月に送信でき、返信率も5%以上をキープ

## 3-1. エンジニア採用代行（RPO）活用成功事例③

### 事例③ベンチャーSES企業 C社

募集職種：開発系7割、インフラ系3割

ターゲット：年収300～500万 エンジニア経験5年前後

使用媒体：Green、マイダス



#### 導入背景

- ☑ 採用の専属担当がない。現場社員が片手間でスカウト配信。
- ☑ 一般公募中途媒体だと、応募は来るが採用率が低く、ムダな工数が多い。
- ☑ 案件は多数あるので、タレントプールをしていきたいが、何をすれば良いかがわからない。

#### 導入前

スカウト配信 0～100通/月  
求人/スカウト応募者共に、  
面接設定まで時間がかかっていた。  
採用者が6カ月で1, 2名程度。

業務の効率化！

+

安定的な採用数を確保！



#### 導入後

カスタムなしスカウト配信で約500通/月  
面接調整も含めて代行して、面接数も増加。

毎月最低1名の採用者を獲得！

# まとめ

ここまで読んでいただきありがとうございます。

エンジニア採用をおこなう際は、以下のポイントを意識しましょう。

## 本資料のポイント

- ✓ ・エンジニア採用を取り巻く現状を知る
- ✓ ・市場感や求職者に合った打ち出しをする
- ✓ ・求めるスキルは現場とすりあわせする（MUST条件／WANT条件）
- ✓ ・ターゲットや自社の状況に合った最適な採用手法・チャネルを選ぶ

人手不足やノウハウ不足に悩む採用担当者は、  
エンジニア採用のプロに依頼するのも有効な手段です！



# 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	3,486名 (2025年2月28日時点)
代表者	代表取締役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)

## Recruitment Process Outsourcing

### ■ アウトソーシング事業を開始して**20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。

# おも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。

# サービス拠点一覧



## ネオキャリア福岡センター

- ・あらゆる業務に対応できるセンター
- ・主にアウトバウンド業務や呼び込み電話などの業務が得意  
(サービススタッフ 約220名)



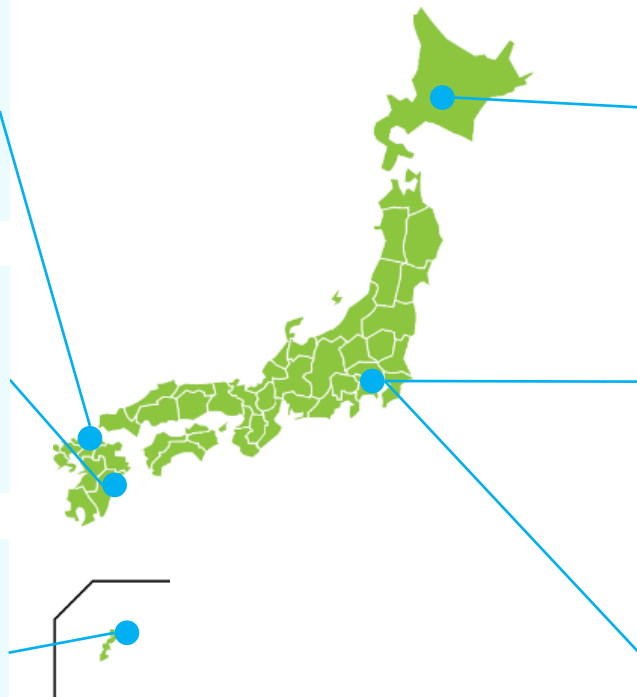
## ネオキャリア宮崎センター

- あらゆる業務に対応できるセンター
- ・特にお客さまごとにカスタマイズが必要な業務を担当します。  
(サービススタッフ 約240名)



## ネオキャリア沖縄センター

- ・あらゆる業務に対応できるセンター
- ・主にインバウンド業務を担当。  
(サービススタッフ 約50名)



## ネオキャリア札幌センター

- ・インバウンド業務中心のセンター
- ・特にお客さまごとにカスタマイズが必要な業務を担当します。  
(サービススタッフ 約100名)



## ネオキャリア新宿センター

ネオキャリア新宿サテライトオフィス  
新宿モノリスビル

- ・あらゆる業務に対応できるセンター
- ・特にお客さまごとにカスタマイズが必要な業務を担当します。  
(サービススタッフ 約60名)



## BPO営業 運営統括

ネオキャリア新宿本社 サンエービル

戦略コンサルタントがお客さまの課題解決に向けて、プランニングおよびサービス提供をおこなってまいります。

# お問い合わせ先

★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)