

採用業務代行に関する調査

2008年7月

人材採用においても採用できている企業と採用できていない企業の二極化傾向が見られる状況にあって、採用業務代行に関する企業の活用や意識についてアンケートを実施した。

■期間:2008年5月12日～2008年5月30日

■方法:採用プロ.comサイト上からの回答

■対象:採用プロ.com会員の各企業人事担当者(n:233)

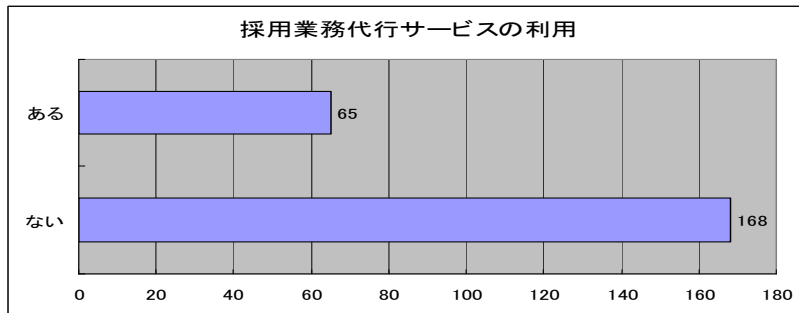
株式会社キャリアビジョン

採用業務代行に関する調査

1. 採用業務代行サービスの利用について

Q 採用業務代行サービスを利用したことがありますか？

(形式: 選択式 択一)



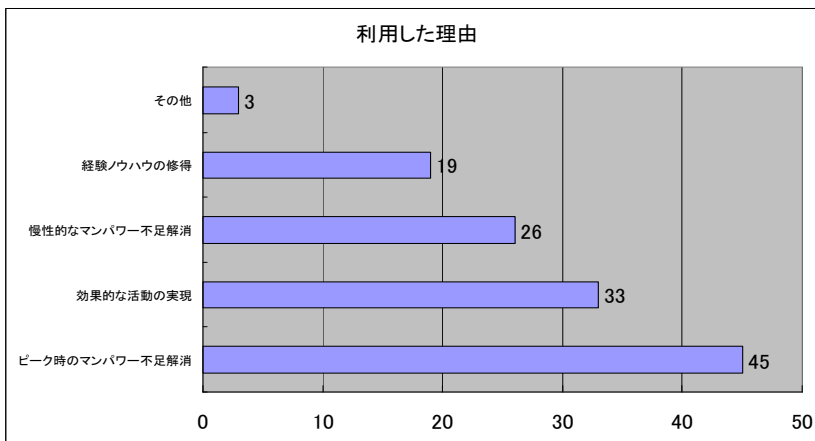
採用業務代行サービスの利用実績の有無について調査した。

利用したことがない企業が168社(72%)と圧倒的に多かったが、逆に言えば全体の3割弱の企業は何らかの形で採用業務代行サービスを利用した実績がある。近年の採用難の環境下、採用業務の遂行において社外リソースを利用する企業が3割弱にも上っていることがわかった。

2. 採用業務代行サービスを利用した理由

Q 利用した理由は何ですか？(採用業務代行サービスを利用したことがある企業に対して)

(形式: 選択式 複数回答可)



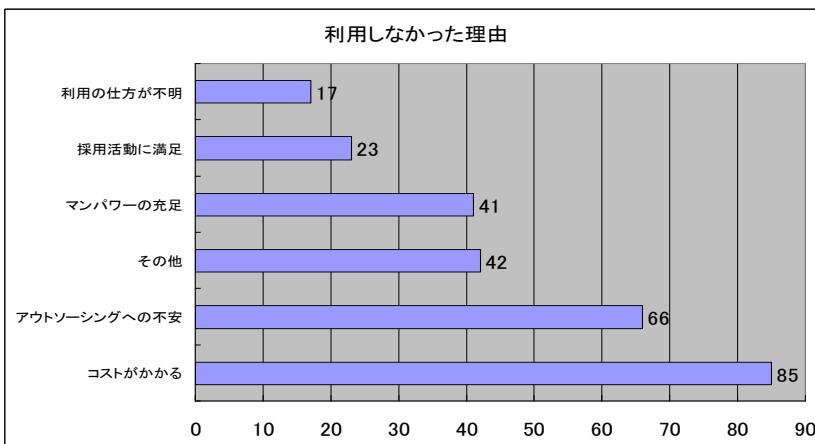
上記の質問で採用業務代行サービスを利用したことがあると回答した企業65社に対して利用した理由を調査した。

「ピーク時のマンパワー不足解消」が45社と群を抜いている。「慢性的なマンパワー不足の解消」と回答した企業も26社に上っており、最大の理由はマンパワー不足の解消である。一方で、「効果的な活動の実現」と回答した企業も33社と利用した企業の約半数に上っている。以上より企業が採用業務代行サービスを利用する理由は、「マンパワーの補充」と「採用活動のレベルアップ」であるといえる。

3. 採用業務代行サービスを利用しなかった理由

Q 利用しなかった理由は何ですか？(採用業務代行サービスを利用したことがない企業に対して)

(形式: 選択式 複数回答可)



前述の質問で採用業務代行サービスを利用したことがない企業168社に対して利用しなかった理由を調査した。

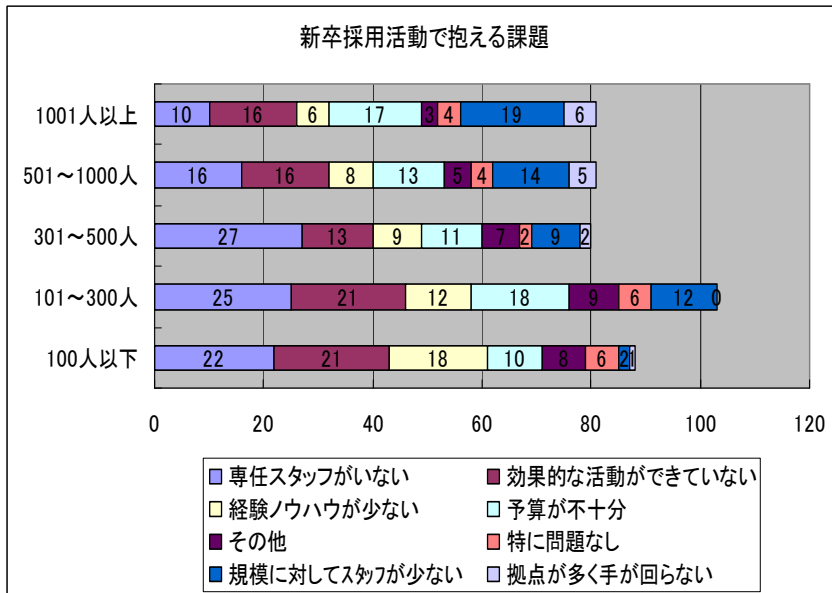
「コストがかかる」が85社、「アウトソーシングへの不安」が66社と、この2つが群を抜いている。サービスの利用は採用コストのアップに繋がるため、限りある採用費用の中で、この点が最大の壁となっている。また、社外の者に自社業務を任せることへの不安、特に業務遂行場所が自社以外の場合は管理監督が及ばないことが利用に二の足を踏む要因の一つであろう。

採用業務代行に関する調査

4-1. 新卒採用活動で抱えている課題

Q 新卒採用活動を行う上で貴社が抱えている問題は何ですか？

(形式: 選択式 複数回答可)



新卒採用を行っている企業220社に対して新卒採用活動を行う上で抱えている課題について調査した。

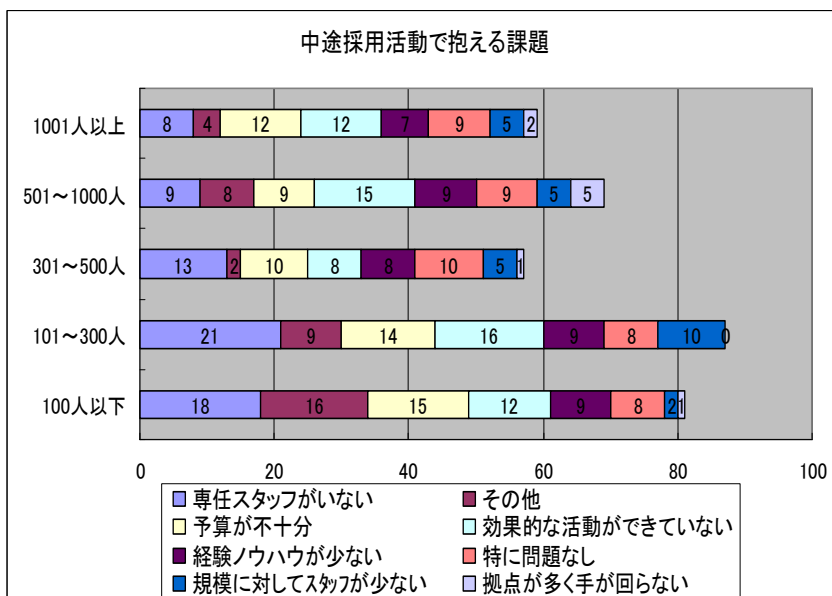
従業員規模が1000人までの企業においては、「専任スタッフがいない」、「効果的な活動ができていない」が課題の第1位と第2位である。企業規模にか専任のスタッフを置きづらくその結果なかなか満足いく成果を挙げることができないという実状が見て取れる。課題の第3位は100人以下の企業では「経験ノウハウが少ない」、101~500人の企業では「予算が不十分」、501~1000人の企業では「規模に対してスタッフが少ない」と、企業規模によって課題認識の違いが見られた。

一方、従業員数1001人以上の企業では、課題の第1位は「規模に対してスタッフが少ない」、第2位は「予算が不十分」、第3位は「効果的な活動ができていない」となっており、「専任スタッフがいない」は第4位に後退している。このクラスになると専任スタッフはいるものの採用規模も大きくなるため限られたスタッフ数できめ細かな応募者対応をするには限界があり、且つ、かけられる予算にも限界があるため、結果的に成果になかなか繋がらないのが悩みというのが実状であろうか。

4-2. 中途採用活動で抱えている課題

Q 中途採用活動を行う上で貴社が抱えている問題は何ですか？

(形式: 選択式 複数回答可)



中途採用を行っている企業202社に対して中途採用活動を行う上で抱えている課題について調査した。

従業員規模が1000人までの企業を見ると、500人までの企業では「専任スタッフがいない」が課題のトップであるが、501~1000人の企業では「効果的な活動ができていない」がトップである。また、「予算が不十分」がどの規模においても上位課題として認識されている。

一方、従業員数1001人以上企業では、「予算が不十分」、「効果的な活動ができていない」が同数で第1位となっている。中途採用は総じて新卒採用よりも採用規模は小さいため、マンパワーに関する課題は影を潜め、コストおよび採用成果が大きな課題となっている。

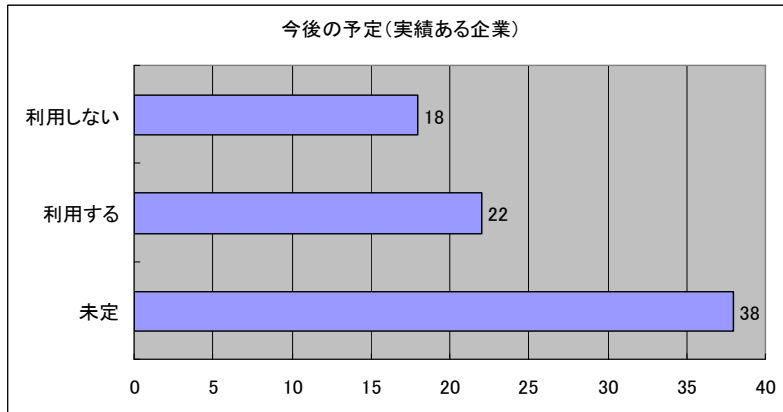
又、従業員301人以上の企業では、新卒採用に比べ「特に問題なし」との回答が目立っており、このクラスでは中途採用の方がスムーズに活動を推進できている傾向が見られる。

採用業務代行に関する調査

5-1. 今後も利用する予定があるか

Q 今後も利用する予定はありますか？(採用業務代行サービスを利用したことがある企業に対して)

(形式:選択式 択一)



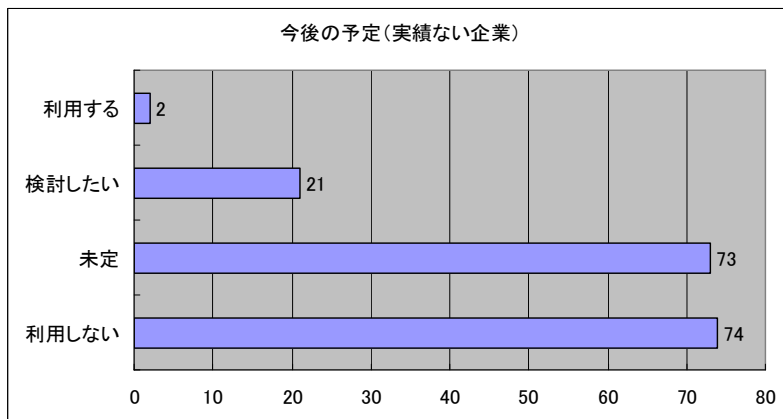
採用業務代行サービスを利用したことがあると回答した企業65社に対して今後も利用する予定があるかを調査した。

調査時期が新卒採用活動中の時期であり「未定」との回答が最も多かったが、「利用する」「利用しない」ではわずかながら「利用する」が上回った。

5-2. 今後は利用する予定があるか

Q 今後は利用する予定はありますか？(採用業務代行サービスを利用したことがない企業に対して)

(形式:選択式 択一)



採用業務代行サービスを利用したことがないと回答した企業168社に対して今後は利用する予定があるかを調査した。

調査時期が新卒採用活動中の時期であり「未定」との回答が73社あったが、「利用する」「利用しない」では「利用しない」が74社と圧倒的に多かった。

6. まとめ

採用業務代行サービスは、企業の採用担当者の一番の悩みである「採用スタッフのマンパワー不足」の対応策としては、一定の認知、評価は得られている。しかしながら企業が採用活動で抱える上位課題のうち、「予算が不十分」、「効果的な採用活動の実現」については十分寄与しているとは言い難い。また、企業には採用という重要なミッションを「外部に任せる」ことについて不安や抵抗感を持っており、又、「コスト増」になることもサービスの活用にこの足を踏む要因となっている。これらをクリアし、「効果的な採用活動」推進のための有効策として採用業務代行サービスを機能していくためには、例えば、当該のサービスを利用することでこれだけのコストメリットが出せるといった納得性のある企画、企業側の個別事情を十分理解した上で個々に合わせたサービスの遂行といった、いわば「量的」サービスから「質的」サービスへのシフトがサービス事業者に求められているといえよう。