

25,423 Pageviews

3.32 Pages/Visit

Traffic Sources Overview



Visitors Overview



代行とコンサルで、アルバイト・パート採用を解決

アルバイト・パートRPO 導入事例

ツナググループの「アルバイト・パートRPO」とは？

330社／90,000店舗の採用を代行してきた確かな実績でトータルサポート

主なサービス内容

- ✓ 採用戦略の立案・策定
- ✓ 進捗レポート・改善提案
- ✓ 採用媒体・ツール選定
- ✓ ノンコア業務アウトソーシング



Chapter 01.

物流サービス 導入事例

シモハナ物流株式会社 様



店舗数

49拠点(2020年4月時点)

従業員数

6,243名

※アルバイト・パート含む、2020年4月時点

課題と効果

導入前の課題

✓ 採用活動の現状把握ができず、費用や現場の業務工数がかさんでいた



得られた効果

✓ 現状が分かり、計画的な採用活動ができるようになった

01. 導入前の課題

— 弊社のRPOサービスを導入する前に持たれていた採用における課題をお聞かせいただけますか？

サービス導入前は各営業所が独自で採用活動を行っていたので、**会社全体の現状を把握する事が出来なかった**のが一番の課題でした。営業所が採用活動を行うというのは、通常業務もある中でとても難しい事だったと思います。

弊社は、各営業所が予算を決めてその予算の中で運営していくのですが応募単価や採用単価、また効果的な媒体を調べて最適な媒体を選定することまでは意識されておらず、**とりあえず媒体を出すような感じだった**のだと思います。最適な媒体が選定できないという事は、費用を過剰に使ってしまう事にも繋がりますし、応募受付や面接設定も各営業所の事務員の方々が行っていたので、そういった業務工数がかさんでしまう課題もあったと思います。

— その課題の要因はどんなところにあったと感じられますか？

求人を出したら人がとれるという感覚が現場に根付いていたんですね。弊社だけではなくかもしれませんが、採用というものの掘り下げができていなかったんです。採用に対する考え方や、引き出しの知恵がなかったり。昔はそんな知恵がなくても採用できていたんですが、**時代の背景とともに改めて難しくなってきたなと感じます**。『採用』って企業としてもやらなきゃいけない重要な取り組みのひとつだと思っているのですが、その辺りの重要性を将来を見据え現場の方にも理解を深めてほしいという思いもありました。

あと、弊社は6名程で全国の採用管理を行っているのですが、限られた人数の中で全体を把握し、数字・進捗をコントロールするにはパートナーが必要だと感じていました。

02. 導入の決め手

—導入いただくにあたるきっかけを教えてくださいませんか？

ホームページを拝見して、豊富な取引先や支援実績があるということがわかりました。また、弊社が使用していた採用管理システムを活用した運用ができるということもポイントでした。あとはツナグさん独自のビッグデータを活用した採用手法や求人媒体選定、効果レポートにも魅力を感じ、現状が見える化されることで計画的な採用が行えるようになるのではないかと感じました。

まだ導入を検討していた頃、弊社が**本来やるべき業務と外注できる部分を切り分けていける**ということもツナグさんからお話をいただきました。会社として全体の質を高めなきゃいけないという危機感があったので当然こちらも腹落ちしたというか納得した部分がありましたね。

03. 得られた効果

—RPOサービスを導入いただいた事での効果や改善したことがあれば教えてくださいませんか？

改めて一番大きかったと思うのは計画的に採用ができるようになったことですね。

どれくらいの金額で、いつまでにどんな人を何人欲しい、という目標に対して計画的にアクションを起こすことができるようになりました。それはスケジュールもそうですし、**媒体選定や費用面含めて計画的にできるようになった**と思います。そしてそれがなぜできるようになったかという現状把握ができるようになったからというのが非常に大きいですね。

月次でいただく採用レポートなどによって、サービス導入前に自社が捉えられていなかった現状が数字で見えるようになったことは、採用にかかる経費云々よりも非常に得るものが大きかったと思っています。

ツナグさんとお付き合いした当初、一番初めに良いと思ったのは、「いつまでに何人欲しい」に対して、単純に大きい原稿を掲載するのではなくて、こんな原稿を出して何人ずつ得ていけば最後には必要な人数が採用できてますよね、のような仮説がしっかりある部分でした。そして、**立てた仮説や計画に対して動いていく**というのは、今思うと当たり前になっていますが、当初は「ああ、なるほどな」と思いましたね。

—具体的な事例があれば教えてくださいませんか？

実際、愛知県一宮市で今年の10月にオープンする新センターの募集で、求人広告の選定をお願いしました。目標採用数に対して、計画的に募集をかけることができたことで、今までない程ドライバーや作業者からの応募が来てるという声があります。計画的な採用活動によって、**活きたお金の使い方ができてるな**と僕自身もすごく感じていますね。

また、求人媒体の発注に関しては、ツナグさんに媒体の選定をお任せしている場合と各営業所が指定して発注する場合がありますが、ツナグさんに選定をお任せできていることで作業という部分ではかなり削減できていますし、「どんな媒体が良いですか」とか、「新センターできるんですけどどういう書き方したらいいですか」とか、そういった現場からの相談も乗っただけなので、漠然と求人を出すのではなく効果的な媒体に計画的に掲載することができていると思います。

コスト面でいうと、**使う費用を変えずに応募数が増えている**ので、一人あたりの採用単価・応募単価で見ると確実に減っています。

03. 得られた効果

—効果の為に貴社内で工夫されたことはありますか？

月次でいただく採用レポートは毎月各営業所に展開しています。それがあのおかげで今月はどうしていくとか、もっとこうの方がいいという目線を合わせた話ができていますし、必要なものがあれば各営業所にも落とし込んでいくこともできているので、非常に僕はありがたいなと思ってます。ただ結構ページ数があるので、レポートの内容を取りまとめたものや月のトピックスをプラスしてメールで送るようにしています。

あとは、私たちも上期と下期で採用勉強会というものをやっています。今の社内は40代・50代が多いんですが、そういった方がいなくなったあとの次の世代のための採用の重要性とか、そういった事を伝えていくようにしています。ツナグさんから教えていただくことを上手く要約して伝達していく。私自身も非常に勉強になっていますね。

—期待していた以上に感じた良かった点があればお伺いできますか？

営業担当の方をすごく頼りにしています。新しい提案をしてくださるときも、シモハナ物流にとって必要だから言ってくださっているなと感じます。シモハナ物流に必要なものは私たちには言っていないだろう、言ってくるという事は弊社にとってメリットがあるという信頼関係ができていると思っています。でもやっぱり提案いただいた際には必ずこちらからも、

- ・どのようなスケジュールで実施するのか
- ・どのくらいの費用感か
- ・効果は期待できるのか
- ・こういうことが起きたらどのように対応するのか

など、一つ一つ具体的な数字を求めながらきめ細かく突っ込んでいます。それに対して向き合っていただけているのが何より大きいんじゃないですかね。

04. 今後について

—今後ツナググループと一緒に実現したい事や取り組んでいきたいことがあれば教えてくださいませんか？

そうですね。変わらずと言えば変わらずなんですけど、今後採用が難しくなってくる中でも、物流という業種は人の採用をしていかないと会社の発展はないので、人を育てていくところまで考えると、いわゆる「定着」が重要になっていくと思っています。採用活動の精度を上げていくうえで仕組みや原稿を見直したり、**欲しいと思うターゲット層を採用すること**を考えていけば、時代ごとの課題も出てくるでしょうし。そこについては企業の成長の後支えを一緒にお手伝いいただきたいなと思います。

もう一点は、このコロナ影響もありますけど、オンライン面接などの採用ツールもこれから変わっていくと思うんですね。そういう市場の変化に対して、こちらが気づく前に様々な情報を教えていただけていたり、まだ仕組みや環境が整っていないサービスに関しては、弊社で導入できるようにツナグさんも一緒に入って形にしていこうとされています。これからの**未来の最先端サービス**を取り入れながら優秀で必要な人材が採用できるように一緒に取り組んでいきたいですね。

—ありがとうございます。企業としての展望があればそちらもお聞かせいただけますか？

今後の展望としては、シモハナ物流はまだまだ成長していく企業だと思っていて、これからもっと高みを目指してやっていこうとしています。そうしたときに初めて進出するエリアが出てくるんですね。要はそのエリアにおける採用の市場感・相場感もネットで見る範囲でしか情報がない中で、ある程度しっかりと管理されている、ツナグさんと一緒にできれば初動の部分も変わってくるのではないかと考えています。そういった観点では、シモハナ物流がこれから更にいろんなエリアに進出していく上で、ぜひその後押しをしていただきたいと思っています。

Chapter 02.

小売サービス 導入事例

株式会社大創産業 様



店舗数

3,493店舗(2020年2月末現在)

従業員数

22,199名
(1日8時間換算、2020年2月末時点)

課題と効果

導入前の課題

✓ 本質的な課題に踏み込んだ改善活動ができず、コストが膨らんでいた



得られた効果

✓ 採用難店舗の充足率が改善、削減した費用で新しい取り組みを行った

01. 導入前の課題

—RPOサービスを導入する前に持たれていた採用における課題をお聞かせいただけますか？

私が入社したのが2018年なのですが、当時は現場の方の経験や定性的な感覚で採用活動が行われていました。「新店だったらこの求人を出す」とか、「これだったらこのプランを出す」といった取り決めがされていて、それを固定業務のようにやっていました。プラス現場からオーダーがあればさらに追加で出す。個別相談はほぼない状態で、オペレーションとして流していた感じだったんです。そのため、全体の根本的な課題が見えなかったんです。

店舗スタッフは短時間勤務を含め、4万人を超えています。やはりその供給が途絶えてしまうと波及的に会社の動きが止まってしまう事に大きな危機感を持っていました。メディアを出しても、どうしても人が集まらないときは派遣スタッフを利用して、どんどん費用も膨らんでいっていましたね。

—他に現場や本部、関係部署で支障をきたしていた事はありましたか？

実は求人メディアの差配によって大きな効果を出す初動の取り組みは既にされていたと思っています。まだまだ改善の余地はあるものの、大枠での改善はされていた状態でした。しかし個別課題として採用難の店舗が派遣スタッフを使い続けて固定費化している状態があったので、そういったところにメスをいれたい。あとはメディア会社さんとの付き合い方も画一的になっていたのも、そこを改善したいと思っていました。



02. 導入の決め手

—導入いただくにあたるきっかけを教えてくださいませんか？

ツナグさんとのお付き合いは、前職で導入に携わった経験からでした。前職では期日までに200名を採用しなくてはならない案件があり、求人メディアの差配などを専任で担当した事がありました。その時初めてコールセンターを利用したり、あらゆる手段を試しました。なんとか目標は達成したものの、結果的に想定よりも大きなコストを投じていたんです。

ちょうどその時にツナグさんを紹介していただいて初めてお会いしたときにこの人たち天才だ！と思いましたね(笑)それまでは実証実験的に求人を出し続けて、当たり外れをずっと見ていくというやり方をしていましたが、**時間とお金をかけずに、定量化されたデータの中で予測**することができるってすごい世界観だなあとその時は思っていました。当時悩んでいたことが全部解決するじゃないかと。

結果、前職では大幅に採用費用が削減されました。一緒に仕事を進めていく中で、大規模チェーン×アルバイト・パートの相性の良さを感じ、日本で最も大きい規模のチェーン店を展開する大創産業に当て込んだらすごい化学変化があるだろうなと思って願する事に決めました。

—前職のご経験含めて弊社をよくご存知だと思うのですが、他社との違いをどのようなところに感じていただけていますか？

他社と比較して一番違うと思うのは、**頭と手を一緒に動かしていただける**ことですよね。やっぱり応募を集めるというKPIを追うのがメディア会社さんだと思うので、こうした方がいいですよというアドバイスは頂けるんですが、実際に手を動かすのは私たちじゃないですか。一緒に頭と手を動かしていただけるので企画が垂直的に立ち上がるんですよね。そこが導入してよかったなというところと目論んでたところというか、一番はそこだと思いますね。

実際、新卒・中途採用や障がい者雇用推進など、膨大な規模の仕事を私たち採用課メンバー数名でおこなっていますが、ツナググループのみなさんがサポートしてくださっているので、**限られたリソースの中で新しい企画含めて運用ができる**というところがお任せしてよかったと感じるところです。



03. 得られた効果

—RPOサービスを導入いただいた事での効果や改善したことがあれば教えてくださいませんか？

導入前の課題だった都内の超採用難エリアは派遣スタッフを利用せずに店舗運営できるまでになりました。今までどうやっても人が採れなくて派遣スタッフで高いコストを使っていたのですが、**ベトナム人留学生をアルバイトとして雇うプロジェクト**をグループ会社のasegonia(※)さんとやらせていただいて、人が採れるようになりましたね。ある都内の店舗では、10数名派遣スタッフが勤務していましたが、留学生導入後、短期間のうちに派遣スタッフの利用がなくなりました。

※株式会社asegonia…ベトナム人に特化し採用支援を行うグループ会社
現在はツナググループに統合し「グローバル雇用推進G」として引き続きベトナム人の雇用推進を行っている。

—他の領域での効果があれば教えてくださいませんか？

テガラムルさんに新卒領域を支援いただいています。それまでの、ナビサイトや会社説明会中心の採用手法を全部リセットし、プロジェクトを組んでやっていただきました。インターンシップはWEBでやったらいいんじゃないかとか、面接もWEBにしたらいいんじゃないかとか。在籍している学生スタッフからの新卒採用を大々的に行ったり、あれもやりたいこれもやりたいみたいなのを一緒に作っていただいて、そこで作った企画を回したのが来年の春入社21新卒なんですけど、結果的に採用目標数を大きく上回ることができました。担当の方もせっかく当社と仕事をするなら、と粋な計らいで攻めの企画を提案くださっています。

中途領域に関しては、今年度からツナグさんにサポート頂きながら**中途採用の枠組みを作ることからスタート**し、進め方から考え始めました。中心的な取り組みとして採用管理システムの募集機能を使ってオウンドメディア化を始めました。徐々に反響が大きくなり沢山の方からご応募頂いています。締めてみないときちんとした結果は分かりませんが、既に複数名はオウンドメディアから採用決定となりました。



04. 今後について

—今後ツナググループと一緒に実現したい事や取り組んでいきたいことがあれば教えてくださいませんか？

そうですね、採用を進めようと思っても採用領域の部分だけの改善では全体がスムーズに進まないという事を最近強く思っています。人事領域の業務全体を急速にデジタル化していかなければ、市場の先行者利益を得ることが難しくなっていくと見込んでいます。なので、どうやって効果を図りながら働きやすい環境を作るかとか、入社以降の手続き周りを整理して管理部門のスリム化を図って本質的な課題解決にリソースを分配するためにも、ミスなく効率的に省人化を進めていくことを考えたいです。特にスタートアップ企業を始め無数に新しいサービスが開発されている状態なので、こういった領域の目利きや総合的な提案を期待したいです。

—これからますます新たなサービスやテクノロジーの活用が重要になりますね。

大創産業に入社して最初にツナグさんとやりたかったのは、最新鋭とは言えない手法だったのを、まずはトップ集団というか大手チェーンが取り組んでいるようなレベルに追いつくことだったんです。

RPOサービスを導入してから、求人領域においては、先行したグループに入るくらいの枠組みができたと思っていますが、気を抜けばすぐに時代遅れになってしまうという危機感は常に持っています。今後はAIやデジタル技術を駆使して、プロセスごとの工数削減や、究極的な求人形である1応募1採用ができるように、マッチング精度を高めて選考そのものの無駄を排除するなど。特に、ご応募いただく方は当社に関心の高いお客様なのでエンドユーザーを大切にしている視点を持って、新たな世界観を作っていきたいと思っています。もちろん失敗はあると思いますが、積極的に新しい企画にチャレンジしたいですね。ようやくある程度その体制まで来れたのかなと思っているので、ツナグさんと一緒に新しい仕組みを作っていきたいと考えています。

我々が先行すれば得られるものは大きくなりますし、ツナグさんも新たなサービスとして形にしていけるんだろうなと思っています。そのようにいろいろな観点からモデルケースを作って、お互いにウィンウィンの関係で進んでいきたいです。



お問い合わせ先

プロセスの最適化による採用コストの削減をワンストップで実現

戦略の立案から、母集団形成、応募・面接対応、定着・戦力化まで伴走いたします。
導入に関するご相談・ご質問がある方は下記フォームよりお気軽にお問い合わせください。



無料お見積もり実施中！
ぜひお試しください

[ウェブサイトの詳細を見る](#)

 **TSUNAGU GROUP**
Human Capital