

採用代行サービスの効果的な活用法

メリットや留意点, 具体的な活用例と利用のポイントなどを解説

人事部機能のアウトソーシングについては、給与計算や福利厚生施設の管理など様々な領域に及んでいるが、最近では、採用についても代行サービスを利用する企業が増えつつある。求める人材の獲得は、人事部門の最も重要な機能の一つといえるが、採用代行サービスは、どのようにこれを支援し、どのように企業ニーズを満たすのであろうか。(株)トライアンプの樋口弘和氏に解説いただいた。

樋口弘和 ひぐち ひろかず (株)トライアンプ
代表取締役

1982年早稲田大学商学部卒業後、横河ヒューレット・パッカード(株) (現在の日本ヒューレット・パッカード(株))入社。主に採用、教育、給与システムなどの人事部門を中心に勤務し、コンピュータ事業部の人事部門を統括。米国本社でのアウトソーシングの実態を研究し、1998年退職。(株)トライアンプを設立し、独立系の人事業務アウトソーシング会社として草分け的な存在となる。採用支援業務は21名のスタッフが専任で行っており、過去も含めた顧客数は200社を超える。
<http://www.triumph98.com/>



ポイント

1. 企業のメリットとして、ITの活用など採用戦略策定ノウハウの活用、採用関連の多大な事務を安心して任せることができる、コストの削減・流動費化、などがある。
2. 活用の留意点は、自社が代行会社を使う目的を明確にする、役割(責任)分担と報告・承認プロセスを明確にする、「応募者への返信は何日以内に行う」など期待する業務品質について、代行会社の保証をとる、など。
3. 業者選定に際しては、会社の実績・評価やスタッフの質の高さはもちろん、業務品質に対して文書で保証しているか、基本的な業務プロセス・対応プロセスが標準化(システム化)されているか、見積もりが明確で、社内コストより安いかなども重要である。