

なぜ、あなたの会社は 「採用代行選び」で失敗し続けるのか？

3つの委託タイプと費用対効果の真実

一ノ瀬 真理子 (ICHINOSE MARIKO)

採用戦略アナリスト



「採用代行 おすすめ」 その検索結果、信じてはいけません。

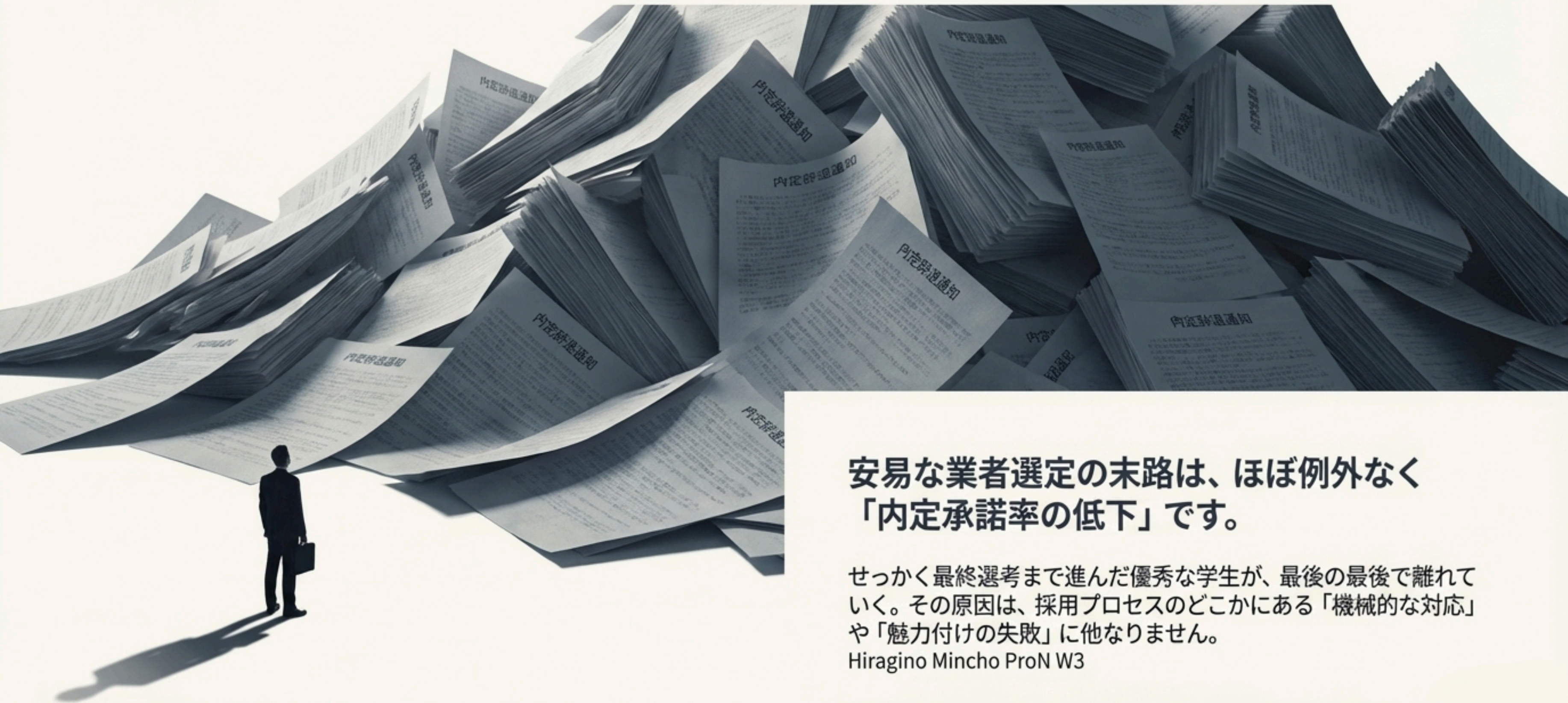
Googleで検索すれば、
数多くのランキング記事が見つかります。
しかし、あえて厳しいことを言わせてください。

**「そのランキングの上位を選んで、
本当に採用課題が解決しましたか？」**

多くの企業が「大手だから」「安いから」という
理由だけでパートナーを選び、
貴重な予算と時間を浪費しています。



間違った選択が築き上げる「内定辞退の山」



**安易な業者選定の末路は、ほぼ例外なく
「内定承諾率の低下」です。**

せっかく最終選考まで進んだ優秀な学生が、最後の最後で離れていく。その原因は、採用プロセスのどこかにある「機械的な対応」や「魅力付けの失敗」に他なりません。

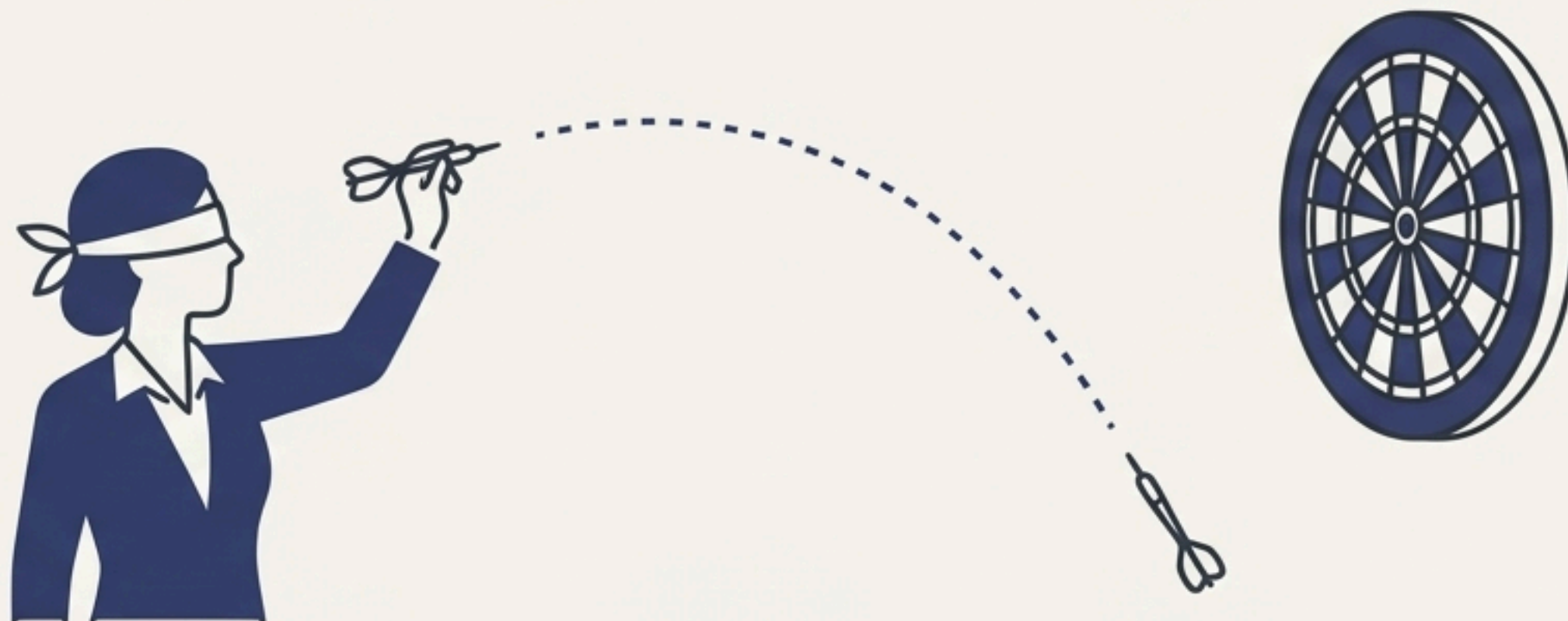
Hiragino Mincho ProN W3

失敗の根本原因は、業界の「3つのタイプ」を知らないことにあります。

「採用代行（RPO）」と一口に言っても、実はその中身は全く異なる3つのタイプに分かれています。

この構造を理解せずに業者を選ぶことは、**目隠しをしてダーツを投げるようなもの**です。

これから、失敗しないための「選定のモノサシ」を解説します。



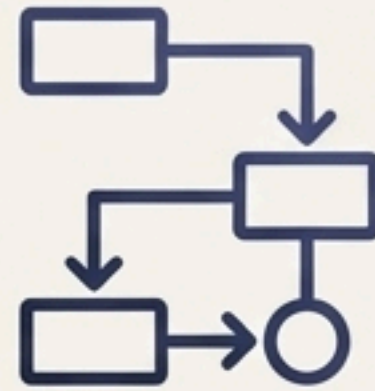
採用代行（RPO）を分解する：3つの委託タイプ



Column 1

タイプ1：作業切り出し型 (BPO)

いわゆる「事務代行」。定型業務を安価に請け負う。



Column 2

タイプ2：コンサルティング 特化型

採用ブランディングや戦略設計がメイン。上流工程に強い。



Column 3

タイプ3：エンジニアリン グ×エージェント融合型

テクノロジーと「ヒトの介在価値」を組み合わせる。

タイプ1：作業切り出し型（BPO）



What it is

スカウトメール送信、日程調整などの定型業務を代行します。

メリット (Pros)

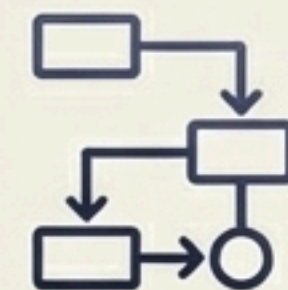
- とにかく安い。月額数万円から対応可能。
- 単純なマンパワー不足を解消できる。

一ノ瀬の視点

「採用力」は上がりません。

マニュアル通りの対応しかしないため、優秀な学生ほど「機械的な対応だ」と感じて離脱するリスクがあります。

タイプ2：コンサルティング特化型



What it is

採用ブランディングや戦略設計など、上流工程を支援します。

メリット (Pros)

- 戦略やアウトプット（資料）は非常に美しい。
- 経営層への説明がしやすい。

一ノ瀬の視点

「絵に描いた餅」で終わる危険性。



理論は立派でも、現場の泥臭いクロージングや学生へのフォローが手薄になりがち。実働部隊が弱い、または別料金であることが多いです。

★推奨 タイプ3：エンジニアリング×エージェント融合型



What it is

最新テクノロジーで無駄を省き、創出したリソースを「プロによる対話（口説き）」に集中させるスタイルです。

特徴（Features）

- 「ヒト」と「テック」の、いいとこ取り。
- 単純作業は自動化し、学生の心が動く瞬間にだけ「人」が介入する。

一ノ瀬の視点

現代の新卒採用における「唯一の正解」です。

このバランス感覚を持つ企業だけが、内定承諾率を劇的に改善できます。

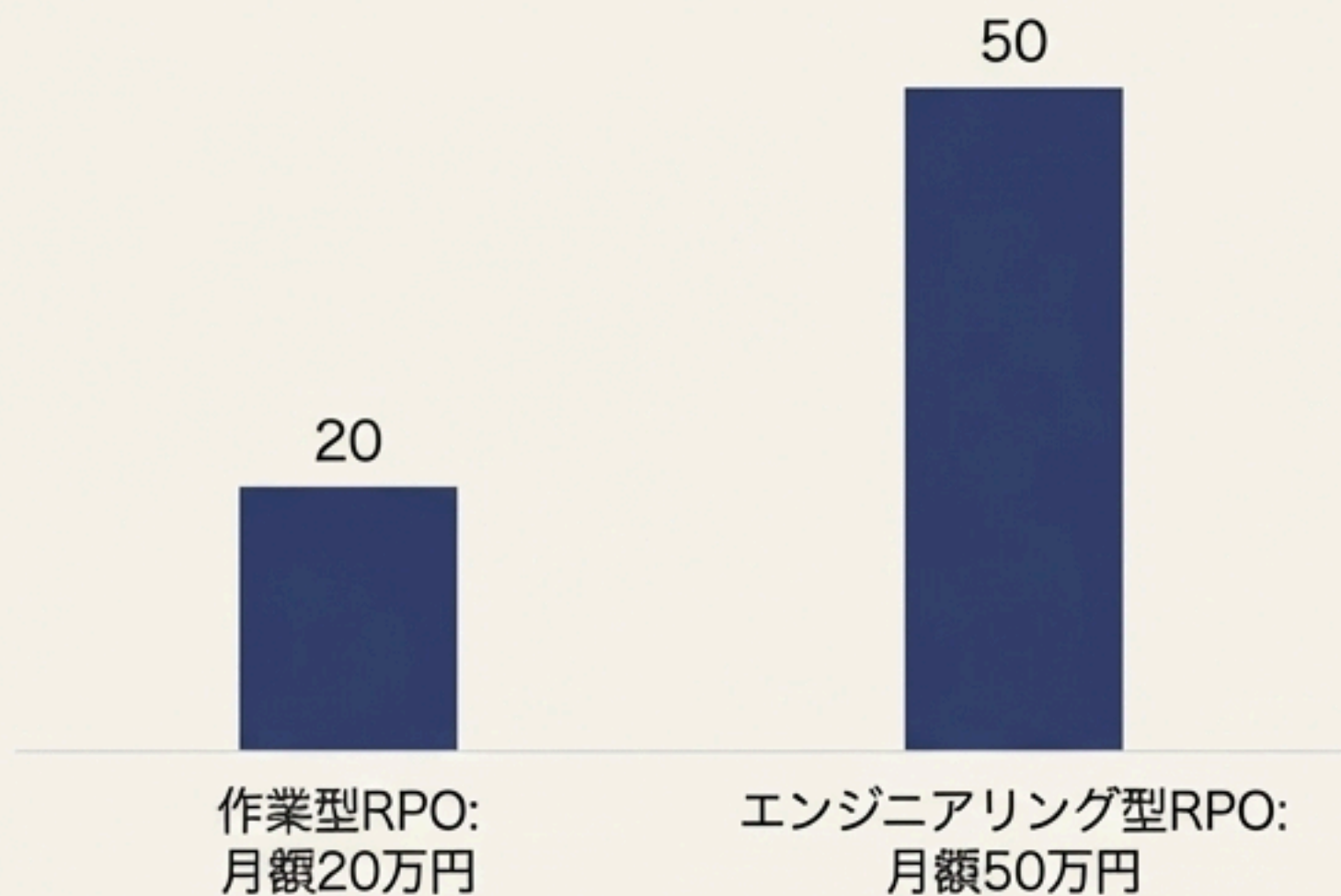
【比較表】 3つのRPOタイプ、その強みと弱み

比較項目	① 作業切り出し型	② コンサル特化型	③ エンジニアリング型
強み	コストが安い 大量処理が得意	戦略・見栄えが良い 上流工程に強い	歩留まりが高い 工数削減と質の並立
弱み	思考停止になりがち 内定承諾率が低い	実行力が弱い 費用が高額になりがち	高度なノウハウが必要 (対応企業が少ない)
テクノロジー活用度 テクノロジー活用度	低い（手作業メイン） 低い（手作業メイン）	中（分析のみ） 中（分析のみ）	高い（MA/自動化） 高い（MA/自動化）
向いている企業	とにかく安く済ませたい 大量採用の企業	採用広報を見直したい 予算潤沢な大手	確実に「欲しい人材」を 採り切りたい成長企業

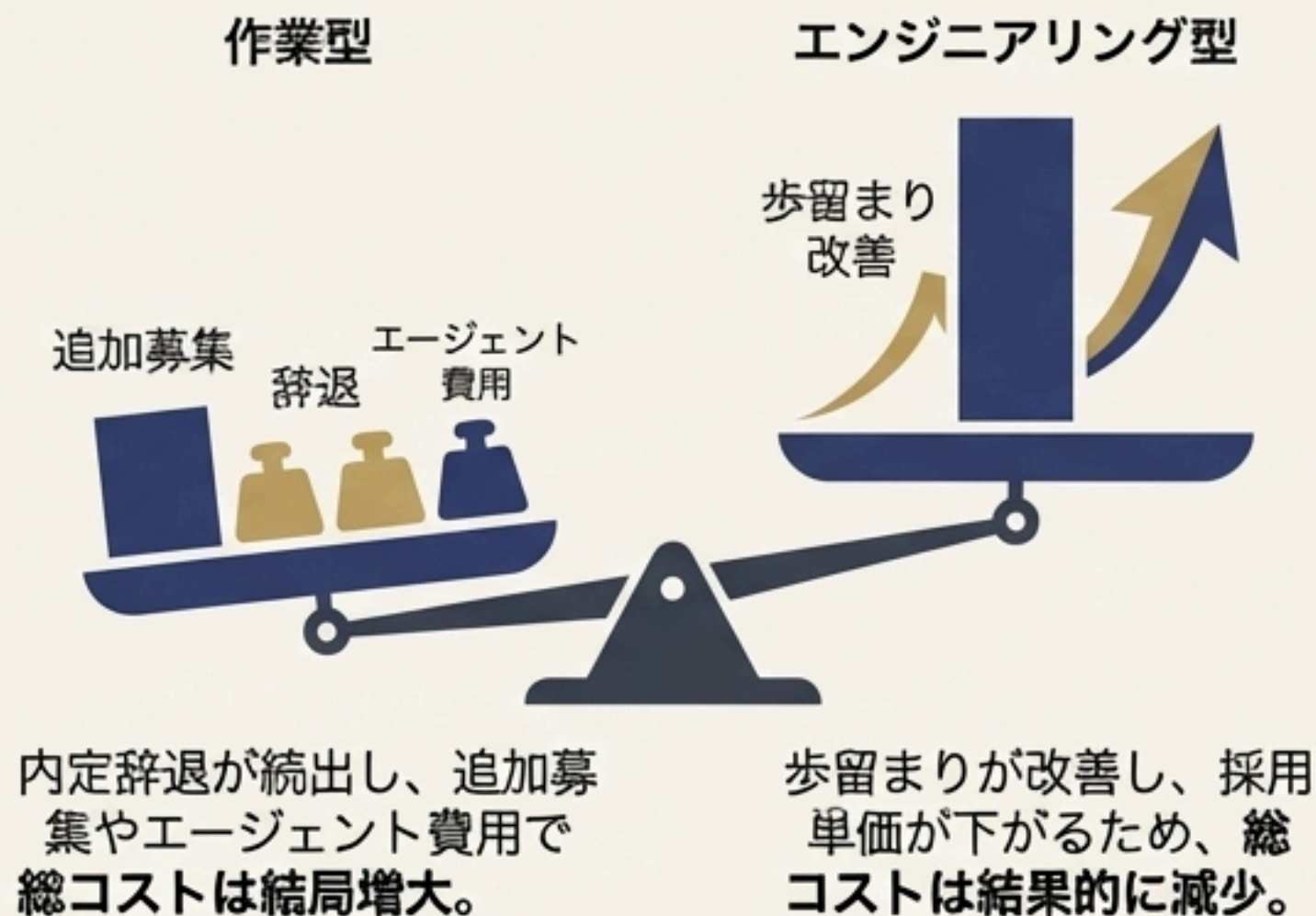
費用対効果の真実：「見かけのコスト」に騙されてはいけない

多くの人事担当者が「月額費用」だけでRPOを選びがちですが、これは危険な罠です。

見かけのコスト (Apparent Cost)



真のコスト (True Cost)



見るべきは月額ではなく、最終的な「採用単価」と「歩留まり」です。

一ノ瀬の格言

「RPOへの投資は、作業の外注費ではありません。

『**未来の社員**』を獲得するための**技術投資**です。」

では、本当に信頼できるパートナーをどう見極めるか？

重要なのは、ランキングの順位ではなく、以下の3点を満たしているかどうかです。



1. テクノロジー活用：データに基づいたアプローチ（学生の志望度可視化など）ができているか？



2. プロの介在価値：ツールを貸すだけでなく、人が泥臭く動いてくれるか？（＝口説けるか）



3. 成果へのコミット：「作業完了」ではなく「採用成功」をゴールに設定しているか？

結論：次回、プロが選ぶ「本物のランキング」を公開します

ここまでご理解いただければ、安易なランキングの危うさはお分かりでしょう。

次回は、今回解説した厳しい基準をクリアした
「本当に信頼できる新卒採用代行（RPO）」を、
実名を挙げてランキング形式で発表します。

特に、**「エンジニアリング×ヒト」の高次元な融合**
を実現している企業を詳しく掘り下げます。

次回のプレゼンテーションにご期待ください。





一ノ瀬 真理子 | 採用戦略アナリスト / 組織開発コンサルタント

経歴：早稲田大学卒業後、米国にてMBA取得。NYでのコンサルティング業務、三菱東京UFJ銀行、リクルートでの採用戦略立案を経て独立。データに基づいた「科学的な採用戦略」を専門とする。

代理店選び・ご紹介の無料相談

「どの代理店が自社に合うかわからない」
「信頼できる会社とだけ話したい」といった
お悩みはありませんか？

元リクルート・人事コンサルの視点で貴社の課題を整理し、実績のある優良代理店を厳選してご紹介します。

【一ノ瀬にメールで紹介を依頼する】