

採用の専門家のノウハウとマンパワーで
採用活動を加速させる

人事ライト



株式会社アールナイン

目次

1. 会社概要

2. 人事ライトとは

3. 人事ライトの特徴

4. ご支援パターン

5. 価格

6. ご契約後の流れ

7. 補足(よくある質問)



1 会社概要

会社概要

採用、育成、定着など、人に関する課題解決を支援する会社です

会社名	株式会社アールナイン
代表取締役	長井亮 (Ryo Nagai)
設立年月日	2009年7月10日
所在地	〒105-0001 東京都港区虎ノ門2丁目6-1 虎ノ門ヒルズ ステーションタワー 35階
資本金	1,000万円
問い合わせ先	TEL:03-6205-4499 FAX:03-6800-2033
事業内容	採用コンサルティング / 採用実務アウトソーシング / 社外面談代行 / 教育研修

採用代行として15年の豊富な支援実績があります

累計支援実績は **700社**、リピート率は **97%** と多くの企業様に選ばれています

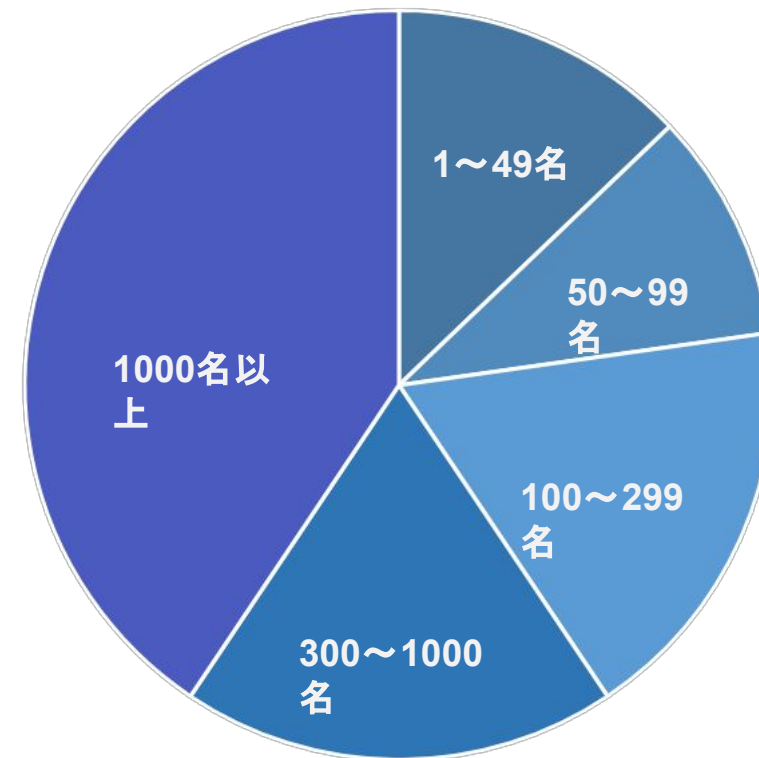


東京海上日動調査サービス株式会社



And more...

従業員規模別





2 人事ライトとは

人事ライトとは

15年700社の支援実績から得た
「採用の勝ちパターン」をまるっと提供 します

— このような企業様におすすめ —

はじめて
採用担当になっ
た

1人で人事を
担当している

採用業務以外に
注力したい

兼務で採用に
時間を割けない

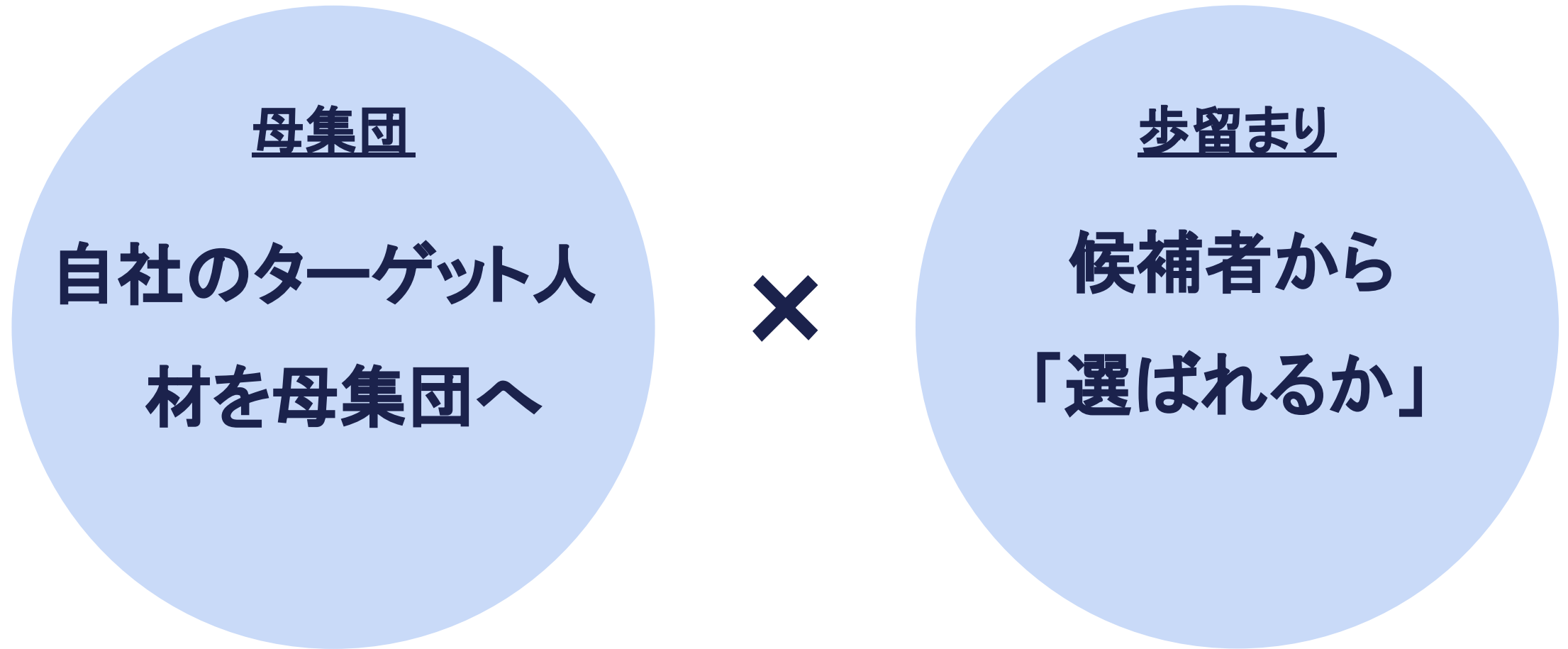
何を変わら
いか分からない

ナビ媒体で
採用しているが
うまくいかない

母集団や
採用人数が
安定しない

内定辞退が多い

アールナインが定義する「採用の勝ちパターン」とは



採用成功には「母集団」×「歩留まり」を最適化するしかない！

よくある「採用の上手いかないパターン」とは

母集団

= ???

母集団にどの層のどんな人がくるか分からない

- ・ナビ・人材紹介のエージェント待ちの状態
→母集団の量・質が安定しない
- ・とりあえず母集団の量を増やして、選考で狭める
→ターゲットではなく離脱や選考落ち
魅力訴求できず辞退が多い



歩留まり=選考をするの

魅力づけや口説きができず、
大手などの競合に流れる

- ・選考や面談での魅力訴求できていない
- ・懸念点を追えてない(家族ブロック)
- ・なぜ離脱や辞退がでているか追えていない
- ・スカウトしたのに全体説明会
- ・選考の回数が少ない(勝ち取った感がない)
- ・内定出して待ち

目指すべき「採用の勝ちパターン」とは

母集団＝ターゲット人材

ターゲットをこちらから取りに行く

→選考に乗った時点で欲しい人材へ

新卒 個別文章のスカウトでオファー

中途 エージェントコントロールにより

量と質を上げていく



歩留まり＝「選ばれ る」

ターゲットに合う魅力を訴求

自社の魅力整理や競合との差別化

個別の就活軸に対する訴求

懸念点の理解と払拭

接点回数を増やす

「採用の勝ちパターン」への具体施策：新卒

採用設計



ターゲットの明確化・魅力の整理・採用競合の差別化(どこで勝ち・どこで負けているのか)

母集団形成



スカウトと個別面談で会社の魅力訴求・競合調べ・就職軸を握る

面接



2回以上の面接
+
選考内で魅力訴求

適性検査



辞めない人材の見極め
(ストレス耐性など)
面接で見えない志向性や能力

内定フォロー



内定出して接点とらないところ多い
→選択軸や悩みに対し口説き

内定者フォロー



時期や人によって悩みが違う
→個別で聞きながら寄り添いとフォロー

来季計画



採用の歩留まりや内定者からの声などのまとめ
+来季にどう活かすか

「採用の勝ちパターン」の具体施策：中途

採用設計



ターゲットの明確化・魅力の整理・採用競合の差別化(どこで勝ち・どこで負けているのか)

母集団形成



人材紹介会社に対し、ターゲットと魅力訴求・推薦者のフィードバック

リードタイム



1か月以内を目安に内定を出すスピード感

面接



2回以上の面接×就活軸とともに前職での負の吸い上げ

選考外での魅力訴求



HP/Wantedly
エントランスブック
採用ピッチなど

オファー面談



内定出し後に、魅力訴求とともに口説き

来季計画



採用の歩留まりや内定者からの声などのまとめ
+ 来季にどう活かすか

なぜ人事ライトなら「勝ちパターン」が実現できるのか

勝ちパターンの仕組化から実行まで **ワンストップで支援** します

「勝ちパターン」を仕組み化する
プランナー



「勝ちパターン」を実行する
リクルーター



「勝ちパターン」を仕組化するプランナー

よくあるお客様の悩み



どうすればうまくいくかわからない…

- ☑ 自社に合った人材の要件がわからない
- ☑ 自社に合った人材を集める方法がわからない
- ☑ 候補者から選ばれる
- ☑ 選考のフローが定まっていない
- ☑ 選考基準が定まっていない
- ☑ 内定を出しても辞退されてしまう



仕組み化するプランナー



貴社に合った勝ちパターンを仕組み

- ☑ 貴社に合った採用ターゲット・ペルソナの設計
- ☑ 貴社に合った人材を集める採用手法のご提案
- ☑ 貴社に合った選考プロセスの策定
- ☑ 選考基準・評価シートの作成
- ☑ 内定辞退理由の調査・レポート

「勝ちパターン」を実行するリクルーター

よくあるお客様の悩み



戦略の実行まで手が回らない…

- ☑ ナビ媒体に掲載しているが応募がこない
- ☑ エージェントから推薦が上がってこない
- ☑ 選考途中での辞退が多い
- ☑ 内定後の辞退が多い



選ばれるに長けたリクルーター



選ばれる対応で少数精鋭のファンが入社

- ☑ 個別のスカウト文章で自社に合った人材を集める
- ☑ エージェントとの関係構築で推薦の質を向上
- ☑ 1to1のカジュアル面談で候補者に魅力付け
- ☑ 選ばれる面接の実施
- ☑ 内定者とのフォロー面談の実施

競合サービスとの違い

一般的な採用代行

「人事の手間軽減」がゴール

- ✓ オペレーション業務の巻き取りから実施
- ✓ テンプレスカウトを大量に送信
- ✓ エージェントとの連絡や情報共有を実施
- ✓ 面接の日程調整や合否連絡を実施
- ✓ ATSを使ったデータの管理と更新を実施
- ✓ 候補者への連絡や情報提供を実施
- ✓ 入社までの事務的な手続きをサポート
- ✓ 経理・労務・事務など幅広い支援の一環
- ✓ 時間単価の安さに強み

VS

人事ライト

「採用成功」がゴール

- ✓ 自社に合った人材の定義から実施
- ✓ 個別カスタマイズしたスカウトを送信
- ✓ エージェントとの関係を強化し、推薦を増やす
- ✓ 候補者との面接まで含めた対応
- ✓ ATSを使ったデータ分析やプロセス改善まで対応
- ✓ 候補者への魅力付けやフィードバックまで対応
- ✓ 内定・入社後の研修や定着支援まで対応
- ✓ 採用代行特化15年
- ✓ サポート体制・品質に強み



3 人事ライトの特徴

サービスの特徴

必要な業務を1カ月単位で選択して代行する 月額制サービスです



「必要な業務を」

15年間で700社の採用を支援した経験から得たノウハウを活かし、お客様の採用成功のために必要になる幅広い業務をまるっと依頼できるパッケージをつくりました。



「1カ月単位で選択して」

1カ月単位での定額サブスクモデルのため、採用状況に応じてご支援内容や期間を柔軟に選択できます。翌月の支援内容はプランナーからも積極的にご提案いたします。



「代行する」

約1,500名のプロフェッショナルの中から各業務が得意な人材が代行します。プロジェクト体制での支援となるため、お客様には指示出しやマネジメントの負担がありません。

「必要な業務を」: 選べるラインナップ

最終面接以外の **新卒・中途業務をまるっと** お任せいただけます

採用計画

採用の勝ちパターンを仕組化する



要件定義
ペルソナ設計



選考プロセス
スケジュール策定



評価基準策定
評価シート作成



採用診断
(採用競合調査)



母集団形成
の
手法の検討



求人票の
作成・修正

母集団形成～選考

自社に合った候補者を集め、選ばれる



エージェント
関係強化



スカウト
作成・送信



書類選考
合否判定



初回面談
カジュアル面談



面接の実施
評価表の作成



リクレーター
学生フォロー

内定出し～入社

確実に入社まで導き、活躍・定着させる



内定出し
フォロー面談



内定者サーベイ



内定者フォロー
面談



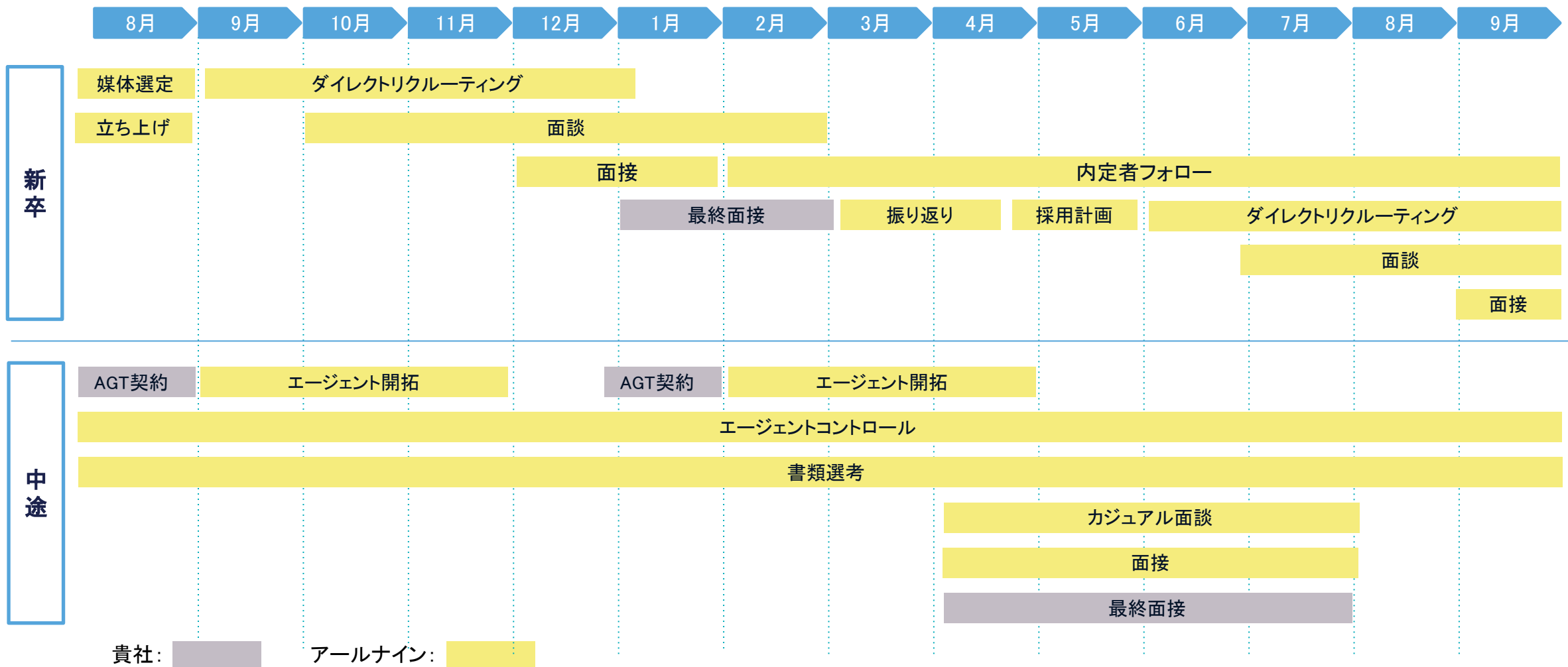
内定辞退者調査
レポート提出



離職者調査
レポート提出

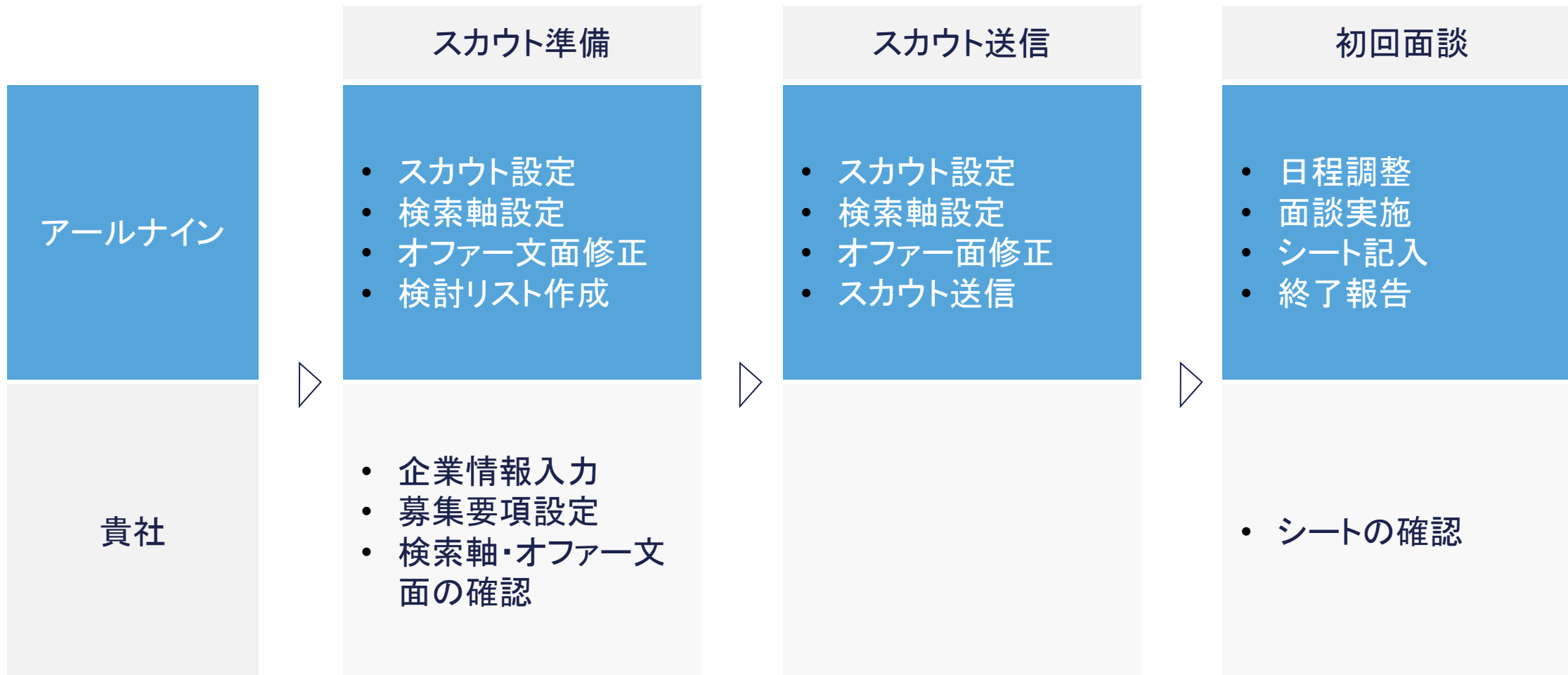
「必要な業務を」: 支援スケジュールの例

必要な業務を1カ月単位で選択して代行する 月額制サービスです



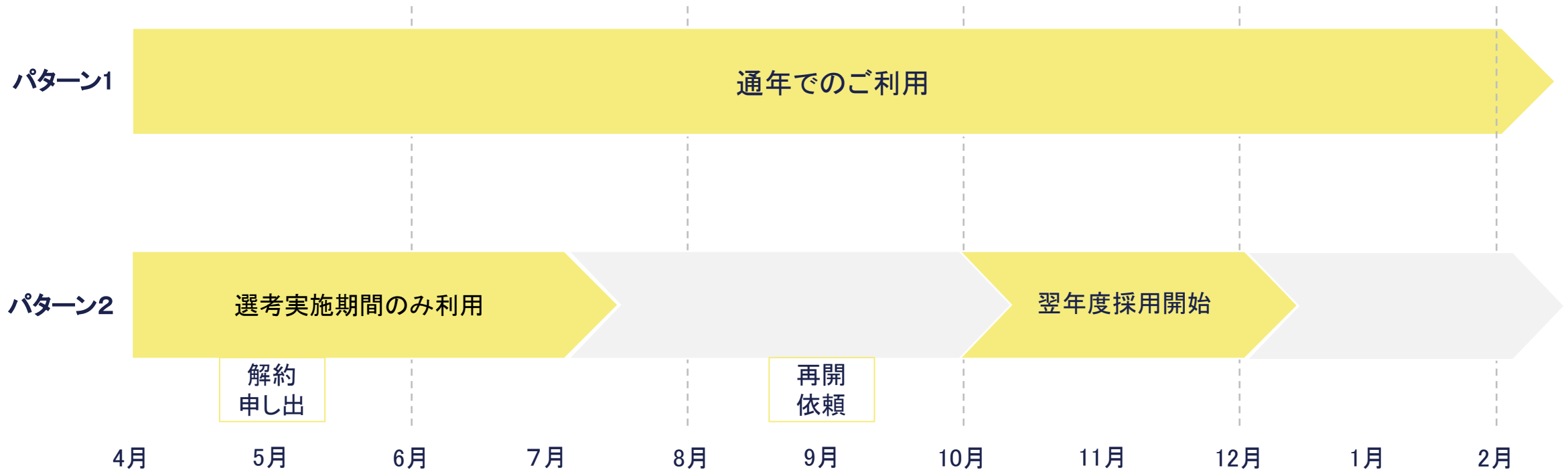
「必要な業務を」: 支援スケジュールの例

貴社のニーズに応じて **業務ごとに役割分担を相談可能** です



「1カ月単位で選択」:柔軟に期間の選択が可能

採用繁忙期や採用担当者がお休みの間だけの短期間での可能です。



効果検証のため最低3カ月の利用をおすすめしていますが、
ご満足いただけなかった場合、1ヶ月での解約が可能です

「1カ月単位で選択」:柔軟にご支援内容の選択が可能

採用段階に応じて月ごとにご支援内容を柔軟に選択できます

初月ご支援例

スカウト立ち上げ・送信を中心にご支援



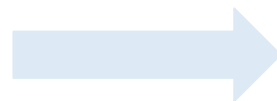
※初月のみ

翌月ご支援例

スカウトで獲得した母集団に対して面談中心にご支援



翌月の支援内容は
変更可能



翌月の業務内容は半月前を目安
にプランナーと決めていきます

「1カ月単位で選択」:月ごとの依頼ボリュームの上限

人事ライトでは「時間」ではなく「ポイント」による算出を行います

時間制にするデメリット

1時間=スカウト N通

稼働時間に対する請求



同じ時間で多くの業務を対応することが重視され、
品質を保つことが難しい

ポイント制にするメリット

1ポイント=スカウト 3通

提供したサービスに対する請求



何時間で対応するかは関係ないため、
品質にこだわることができる

新卒採用 母集団形成パック(ご支援開始月一例)

- ・プランナー対応業務
- ・スカウト立ち上げ設定(6p)
- ・スカウト送信(50通15p)
- ・カジュアル面談代行(立ち上げ5p、8件12p)
- ・(日程調整 40p)

計38p

スカウトツールの立ち上げから初回接点のカジュアル面談までご支援するパックです

スカウトツールを初めて使用する企業様にご利用いただいております

1週目

2週目

3週目

4週目

スカウト立ち上げ設定

スカウト媒体選定・設定 / ターゲット学生選定
スカウト文面作成 など

スカウト送信 週15通程度(全体50通)

プロフィールの読み込み / 個別文章作成 誤字脱字等チェック など

カジュアル面談準備

説明資料のインプット/トークスクリプト作成
面談内容のすり合わせ など

カジュアル面談 2件～

面談対応 / 面談記録シート記入 など

日程調整

週5回/30分進捗管理 など

中途採用 母集団形成パック(ご支援開始月一例)

- ・プランナー対応業務
- ・新規エージェント開拓(3社/21p)
- ・エージェントコントロール(2社/16p)
- ・(日程調整 40p)

計37p

エージェントの新規開拓を行い、注力エージェントについてのコミュニケーションを代行するパックです

1週目

2週目

3週目

4週目

新規エージェント開拓

新規エージェントリスト作成・求人票の作成 など

エージェントコントロール(1社目)

各社状況の確認・AGTとの定例MTG実施 など

エージェントコントロール(2社目)

各社状況の確認・AGTとの定例MTG実施 など

日程調整

週5回/30分進捗管理 など

新卒・中途 選考ご支援パック(一例)

- ・プランナー対応業務
- ・面接立ち上げ準備(5p)
- ・面接評価シート作成(10p)
- ・面接実施(10件/25p)

計40p

面接の評価シート作成から面接業務をまるごとご支援するプランです

1週目

2週目

3週目

4週目

面接立ち上げ準備・面接評価シート作成

面接評価基準のすり合わせ・
面接枠の設定/採用職種についてインプット など

面接 月7~12件

面接対応/ 面接評価シート記入 など

日程調整

人事ライトの支援体制

複数人のプロジェクト体制 で勝ちパターンを実現します



弊社アールナインの社員が、業務委託パートナーであるプランナー・リクルーターと**定期的に社内MTGを行い**、プロジェクトの品質を管理します。
急な体調不良などによる欠員があっても、採用活動を遅延させず、推進させることが可能です。

業界唯一の課題解決モデル

社員による採用代行と業務委託による採用代行の ハイブリット型

社員中心の採用代行

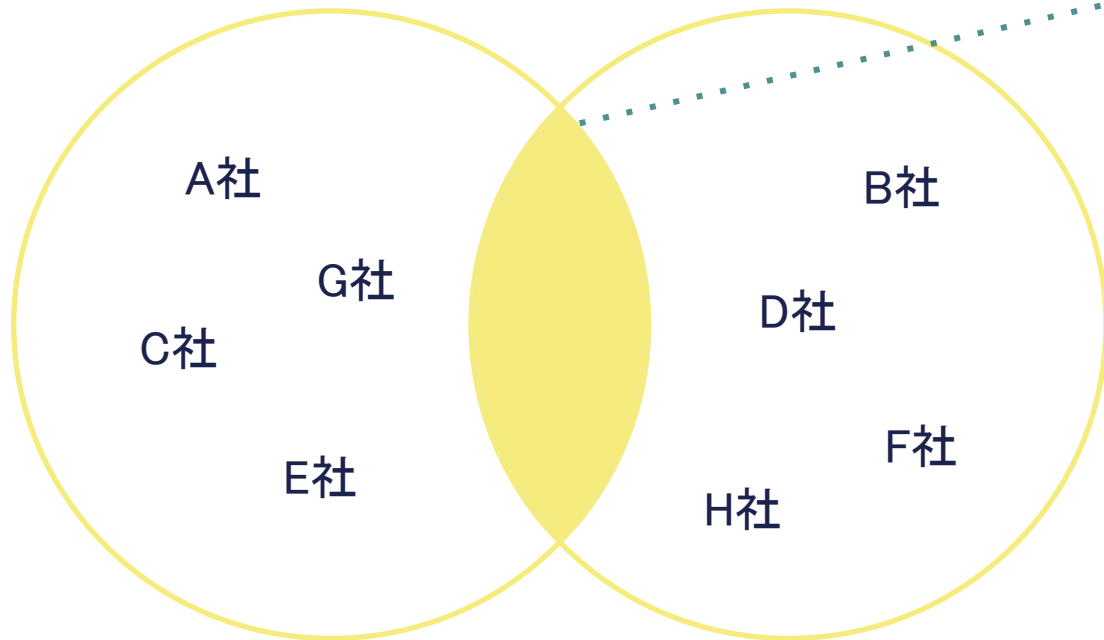
採用代行会社の正社員が管理から実務まで行う

プロジェクト管理まで依頼できるが、
各業務への専門度は低く、つく担当者
次第になってしまう

業務委託中心の採用代行

採用代行会社が業務委託人材とマッチングする

専門人材をアサインできるが、
プロジェクト管理は自社負担で、
業務委託人材への指示や育成が必要



社員が貴社の担当者と連携してプロジェクトを管理し、
業務委託パートナーが実務の代行を行います

貴社専任のプロジェクト担当社員が就くため、

- ☑ 業務の指示出しやマネジメントが不要
- ☑ 属人化しない採用体制づくり

1,500名の業務委託パートナーがいるため、

- ☑ 対応業務に得意な方をアサイン可能
- ☑ 複数人対応で複眼的な視点で業務を遂行



4 ご支援パターン

(新卒) 職種:営業職 採用目標:2名

- ・ 不動産業界
- ・ 従業員数 ~100名

課題

専任の人事担当が1名もいないため、採用にリソースを割けない

結果

新卒2名の採用目標を達成

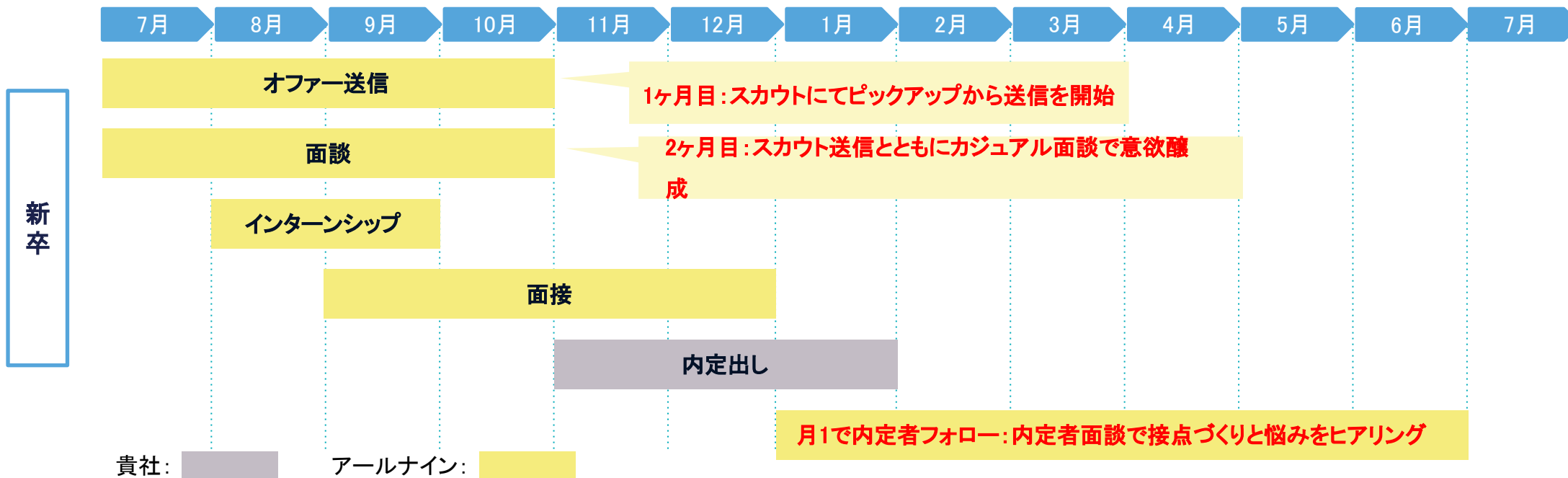
新卒2名の採用目標を達成するために母集団形成(ナビサイト、ダイレクトリクルーティング)の強化やカジュアル面談の実施を行いたいが、専任のメンバーがいないためリソースが足りない状況だった。

POINT 1 採用基盤の強化

持続可能な採用活動ができるように採用フローの整備や市場感や学生の傾向を加味した施策提案と実行を代行。

POINT 2 「選ぶ面接」ではなく「選ばれる面接」

選考中に期間を開けることなく、面談や電話フォローで学生さんへのアプローチや距離を縮める時間として活用。選考中の辞退や内定辞退を抑制！



(新卒) 職種:ディレクター 採用目標:4名

- 情報通信業界
- 従業員数 ~100名

課題

採用チームが社内にないため、
採用のノウハウがない

結果

新卒4名の採用目標を達成

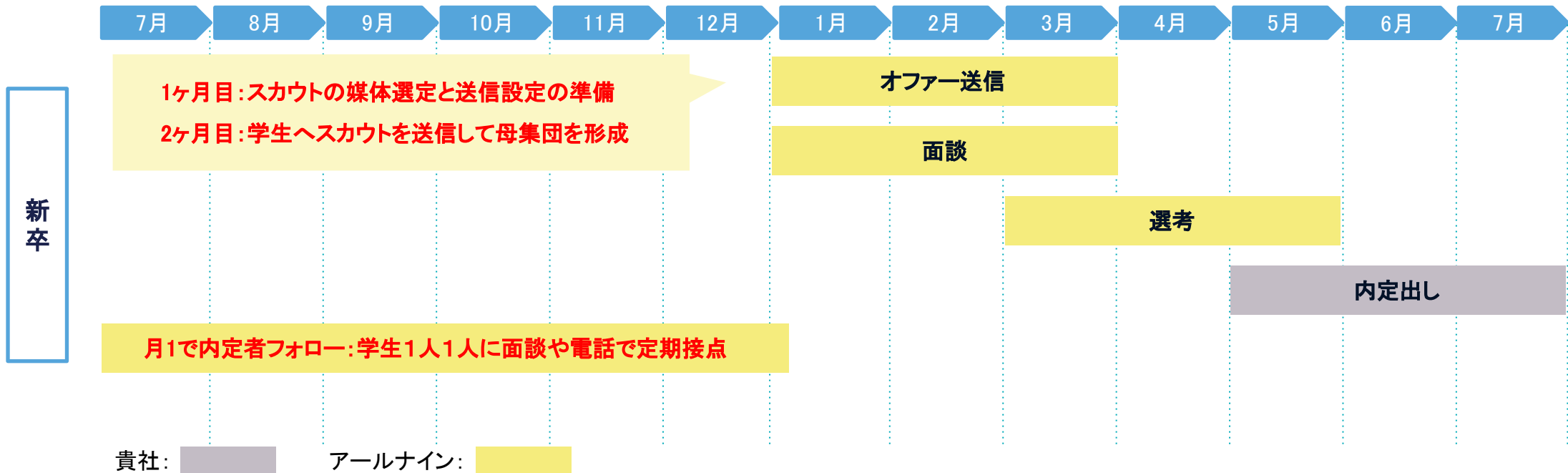
採用目標は新卒4名。母集団形成の媒体選定や採用フローを整えることから必要だったが、社内に採用チームがないためリソースとノウハウが足りない状況だった。

POINT 1 分業体制で効率的に採用

リクルーター(面談、オファー送付)、オペレーター(進捗確認、日程調整)といったそれぞれの得意分野で、効率的でスムーズな採用活動を行うことができた。

POINT 2 面談や電話などの定期的な学生フォロー

選考中に期間を開けることなく、面談や電話フォローで学生さんへのアプローチや距離を縮める時間として活用。選考中の辞退や内定辞退を抑制！



採用体制構築のための手法の比較

別の手法に比べて、早く、安く、質が高い

	自社で 人事を採用する	フリーランスに 委託する	採用代行会社に 依頼する	アールナインの 採用代行
Quality 業務対応の品質	△ 新たに入社した社員の 能力による	△ 委託したフリーランスの 能力による	△ 採用未経験者が 対応することも	◎ 採用活動の経験豊富な 人材が対応
Speed 体制構築のスピード	× リードタイムが長く 立ち上げに時間がかかる	△ 求人作成・選考・条件交渉など 準備に時間がかかる	○ 時間はかからないが 選択肢が限られる	◎ 最短2週間で立ち上げ可能
Flexibility 稼働の柔軟性	○ リソースは十分だが 減らすこともできない	× 時間の制約があり 稼働が安定しない	△ 一定の柔軟性はあるが リソースが限られる	○ 業務のボリュームに応じて 月の稼働時間を変更可能
Load 人事の負担削減	○ リソースは補えるが 業務指示や進捗管理は必要	× 業務指示や進捗管理は 自社で行う必要あり	◎ 社員が業務指示や 進捗管理を対応	◎ プロジェクト体制で 業務指示や進捗管理を対応
Cost 採用コスト	× 採用コストが高く、 固定費が増える	◎ 直接契約のため 比較的安い	○ 人事を雇うよりも 安く対応可能	○ 人事を雇うよりも 安く対応可能



5 価格

料金体系

シンプルで明瞭な2つのプランからお選びいただけます

ベーシックプラン	ベーシック＋日程調整プラン
<p>月額</p> <p>40万円</p> <p>初期費用5万円</p>	<p>月額</p> <p>60万円</p> <p>初期費用5万円</p>
<ul style="list-style-type: none">☑プランナーによる定例MTG☑リクルーター 40ポイント☑日程調整なし	<ul style="list-style-type: none">☑プランナーによる定例MTG☑リクルーター 40ポイント☑日程調整あり

※ベーシックでもポイントを使い日程調整業務の対応が可能です

サービス比較

		アールナイン	M社	W社	D社	J社
取引社数		700社	400社	非公開	100社	1000社
対応可能業務	採用戦略	自社理解調査・採用競合調査・従業員インタビュー・歩留まり確認シート	要件定義・ペルソナ設定	採用ロードマップ・採用ポジションの魅力分析	ペルソナ設定 従業員アンケート	ペルソナ設定 評価基準の設計
	母集団形成	スカウト送信・説明会代行・エージェント対応	書類選考・スカウト送信・エージェント対応	スカウト送信・エージェント対応	×	スカウト送信・エージェント対応
	選考	日程調整・面談・面接代行	日程調整	日程調整	面談代行・日程調整	日程調整
	内定者フォロー	フォロー面談・エンゲージメント調査	×	×	×	×
支援体制		複数人でのプロジェクト体制	1社につき2名体制	複数人でのプロジェクト体制	不明	不明
料金(月額)		40万円/60万円	45万円 85万円	30万円~65万円	30万円 60万円 80万円	非公開

利用可能サービス

スカウト(新卒)



スカウト(中途)



ATS



チャットツール





6 ご契約後の流れ

ご利用の流れ

提案

まずはお打合せにてご相談内容をお伺いし、貴社に合ったプランニングやご支援内容の詳細をご提案させていただきます。

契約

契約書の締結をもって利用開始とさせていただきます

担当者選定

約1500名のパートナーの中から、貴社の担当となる人材を選定します。

ご支援開始

プランナーとの顔合わせ、今後の進め方の確認のためお打合せを実施いたします。
毎月1日か15日のいずれかからご支援を開始させていただきます。
※案件開始準備の状況によってはご希望のタイミングでの開始が難しい可能性もございます。

定例会議

週1回の定例会議を実施し、貴社の採用の進捗共有、進め方についてのすり合わせなどを行います。



7 補足

(よくある質問)

よくある質問

Q 人事ライトの商材の特徴は？

A 本来自社の社員がやるべきことに集中していただき、外部でもできる業務を弊社のパッケージでご支援します。弊社の15年のノウハウに基づき、汎用性高く運用ができるようになっております。

Q 人事ライトの商材としての導入実績は？

A ITベンチャー、テレビ制作会社、不動産、保育園、飲食、教育など多種多様な従業員数100名程のお客様を中心に導入しております。

Q 成功報酬型などの採用を保証してくれるものではない？

A 入社数を保証するものではありません。各プランに明示させていただいた工数対応の保証をいたします。

Q 途中で解約する場合はどうなりますか？

A 業務終了希望月の前々月末営業日17:00までにご連絡ください。
(例:7月以降の業務を終了したい場合は、5月最終営業日までにご連絡ください)

Q 対面での実務対応は可能ですか？

A 基本オンラインでの対応になりますが、貴社のご状況によって柔軟に対応いたします。