



human forwardを基本姿勢  
とするランスタッドの  
人材サービス

人材探しを成功へと  
導く5つのステップ



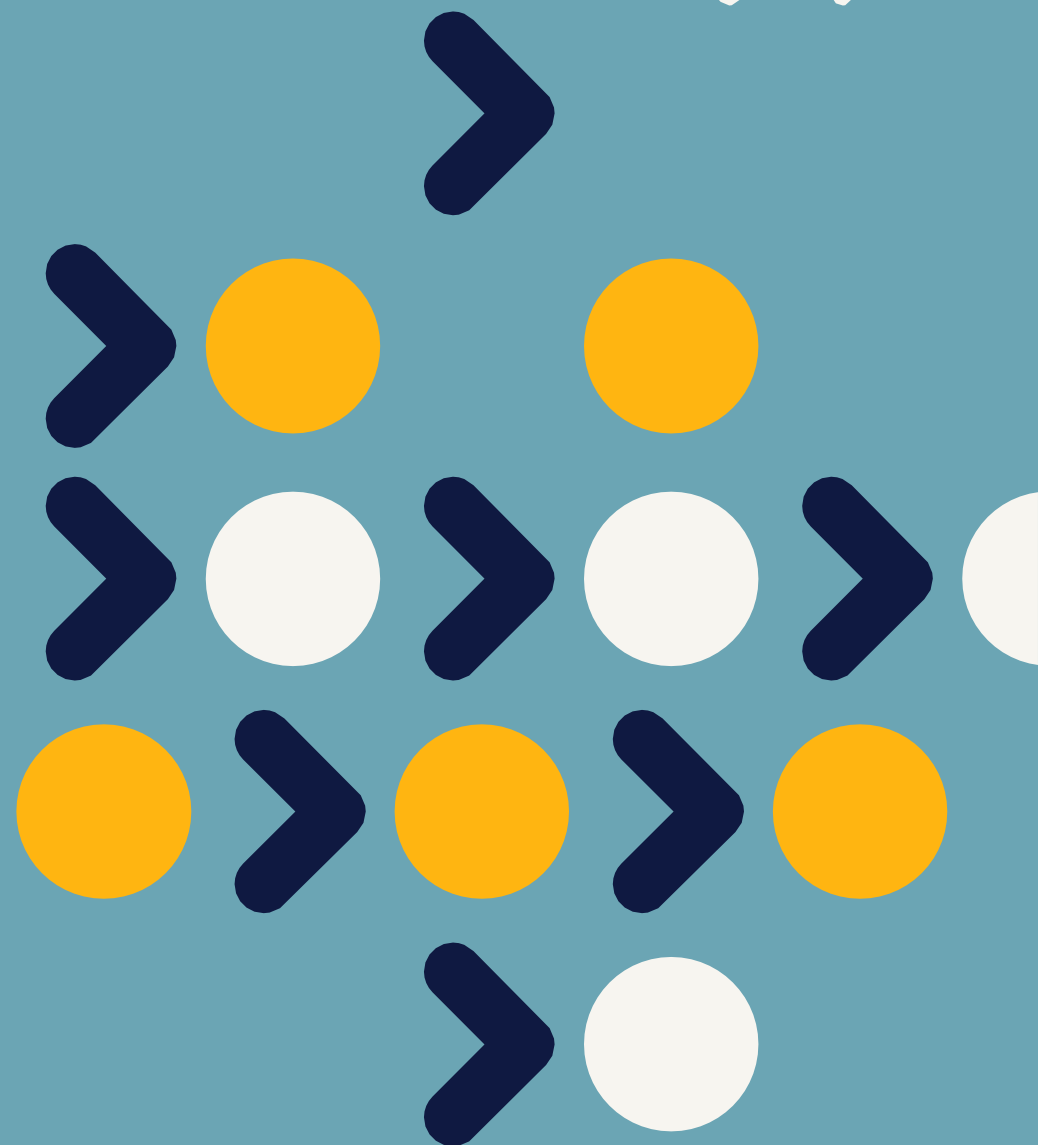
# はじめに

お客様企業と求職者の要望の理解から始まり、オンボーディングを経て、入社後のフォローアップに至るまで、ランスタッドが行う採用活動の主なステップには、私たちのアプローチの独自性が表れています。

できるだけ素早く、できるだけ効率的に人材を見つけたい時に進むべき最善の道は、適材といち早く引き合わせてくれる豊富な知識と経験を持つ人材サービス会社と手を組むことです。

人材サービス業界のグローバルリーダーであるランスタッドには60年の実績があります。私たちは‘human forward’の考え方に基づき人材サービスを提供します。テクノロジーの力と人間の知見の融合を軸にしたこのアプローチが世界中の幅広い業種のお客様に成果をもたらしています。

このガイドでは、ランスタッドのアプローチの独自性を端的に詳しくご紹介します。採用プロセスの各段階を取り上げ、その一つ一つでどのようにテクノロジーと人間味を掛け合わせ、お客様と求職者双方にとっての最適な結果を目指すかをご説明します。



# 1. 理解



ランスタッドの採用アプローチは常に理解から始まります。企業もそこで働く人もそれぞれに違います。ですから私たちはサポートする企業と求職者の皆さまを個々に知ることに重きを置いています。こうして理解の土台を築くことは、そのポジションや企業文化にフィットし、共に働く仲間となじめる候補者を見つけ、ご紹介するうえで極めて重要です。

ランスタッドのコンサルタントはお客様企業に直接伺い、可能であればラインマネージャーの方や同僚、関係者の皆さまにお会いして、適材探しに必要な情報収集を行います。これは候補者に企業やポジション、チームに関する情報を十分にお伝えするためにも重要です。

こうした理解を基に、お客様企業に適した人材を見つけるための最も効果的で有意義な道筋を計画します。採用プロセスは組織の特性や条件、例えば組織の規模や採用機能全体をアウトソースするのか、それとも一部のみか、各採用段階にどの程度関与したいかなどに合わせて柔軟に調整します。

担当コンサルタントは次のような観点から情報を集めます。

- どのような組織構造か。現在の採用プロセスはどのように機能しているか。
- 募集人材に何を望んでいるか。その背景にはどのようなビジネス環境があるか。
- 募集ポジションの具体的な条件は何か。
- 特定プロジェクトのための人員を必要としているのか、それとも一時的な業務量の増加に対応するためか。



## 2. 人材探し



お客様企業の十分な理解は効果的な人材探しに欠かせません。人材探しは通常、ランスタッド独自の人材プールを吟味するところから始まります。だからこそ、その源泉となる充実の人材ネットワークを持つ大手人材サービス会社と手を組むことが大切です。

条件に合致する候補者が当社のデータベース上、すぐには見つからない場合は、さまざまなツールと労働市場に関する知識を駆使してそのポジションの人材確保の難易度を判断します。一つの方法として、特定地域で掲載中の求人広告をすべて分析し、そのスキルや経歴の獲得競争度合いをつかみます。また、ランスタッドのデータインサイトを踏まえ、適材とつながるための最適な広告チャネルを特定します。さらに、各種ウェブサイトのほか大手求人ポータルサイト、Monster といった強力な人材エンジンにも当社を介してアクセスできます。



# 3. 事前選考

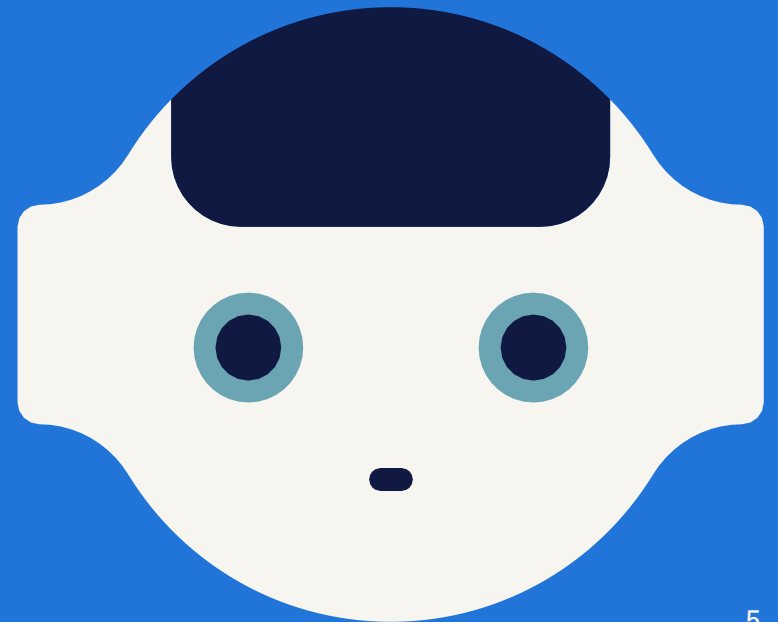


## とアセスメント

人材探しと密接に関係しているのが事前選考とアセスメントです。この段階ではランスタッドのコンサルタントが条件に合致した候補者をさらに絞り込み、アセスメントを行ってお客様企業に最もふさわしい候補者を見極めます。

まずは事前選考です。お客様からお聞きした主な募集条件や目標に基づき、適材を選び抜きます。この事前選考プロセスは[チャットボット](#)などのテクノロジーを活用したスピードアップが可能です。いち早く、効率的な絞り込みができるだけでなく、応募者に対しても依頼主に対しても、1日中いつでも、素早い対応やご質問への回答ができます。

ある程度絞り込んだら、早い段階で面接を行います。理由の一つは個人や人柄をより明確に知ること。どのアセスメントにおいても重要ですが、長期的な雇用が目的である場合に特に有益であることが実証されています。







この段階でも、テクノロジーが力を発揮します。当社では応募者の自己紹介動画を撮影するために[Modern Hire](#) を活用しています。動画はお客様へのご提供も可能です。動画ではなく生でお話しいただくこともできます。アセスメントの早い段階で応募者とリアルタイムで直接話し、先に押さえておきたい質問をする機会になります。

採用サイクルのこの段階には試験も含まれます。応募者の認知能力や学習能力、職務に必要な専門スキル、何らかのシステムや機械類の操作技能などを把握できます。どのような試験を行うかは、募集ポジションの条件によります。

選考プロセスが進むと、今度はリファレンスチェックです。多くの場合、[Checkster](#)などの専用ツールを使います。リファレンスチェックを自動化し、大幅な時間短縮が可能です。募集ポジションの性質や職位によっては、幅広い関係者からの聞き取り調査や応募者が面接中に話した内容の確認などより厳密な手順を踏むこともできます。

# 4. 候補者のご紹介



## と面接

お客様に最終選考していただく候補者は通常、3名程度をご紹介します。必要なアセスメントをすべて終えたら、最も適した候補者を選び出し、最後にお客様側で面接その他必要な選考を行っていただきます。応募者の履歴書のほか、担当の採用コンサルタントからその人材を適任者としてご紹介する理由をご説明します。

ご希望により、コンサルタントが面接に同席します。これまでに面接のご経験があまりない場合は特に有用な方法です。人材エキスパートと協力し、専任コンサルタントの知識を活用することによって面接に十分備え、構成を考え、適切な情報を漏れなく、確実に収集できます。



# 5. オンボーディングとフォローアップ



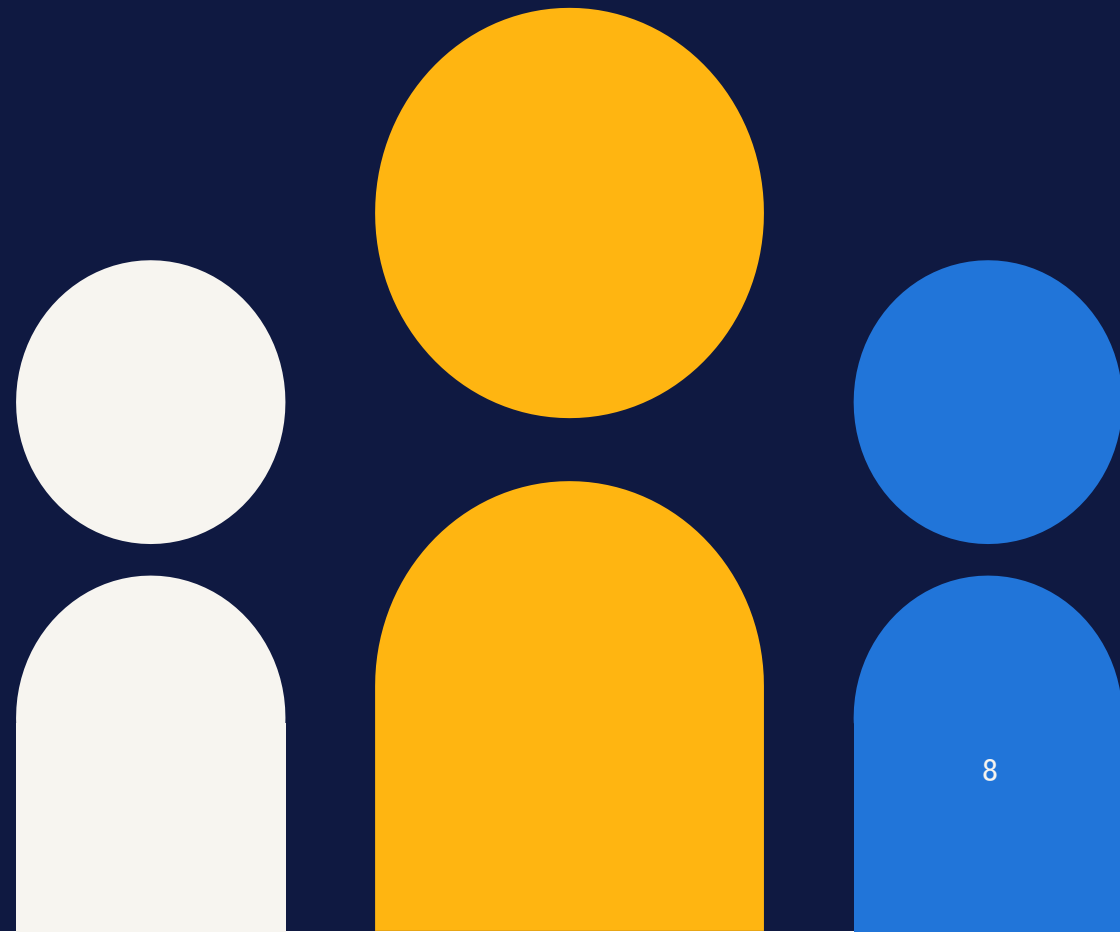
採用を決定し、本人の入社準備が整った後も、ランスタッドでは引き続きオンボーディング・インダクションプロセスのお手伝いができます。

例えば、そのポジションに対して特定の労働安全衛生規定がある場合は、研修や服装・装備の準備など、新規採用者が適切に職務を開始できるようサポートします。

また、オンボーディングプロセスの最適化や、gr8peopleをはじめとするこのプロセスの円滑化を図るためのテクノロジーの活用法もご提案できます。

ランスタッドの採用アプローチにおけるもう一つの重要ポイントは定期的なチェックとフォローアップです。入社後数カ月間、受け入れたお客様と仲間入りした新規採用者に問題が生じていないか確認します。

万が一問題があった場合は、解決策探しやどうしても解決できない場合の別の人材探しをお手伝いします。







ランスタッドは、一連の採用プロセスを通じて最高のクオリティを目指し、お客様にも求職者にも少しでもご満足いただけるよう継続的改善に努めます。そのためにテクノロジーの効率性と人間同士のつながりのベストバランスを追求し、お客様の優先課題に常に目を向けます。ランスタッドはお客様のニーズやビジネスの性質に応じたサービスをご提供します。専門家の意見をちょっと聞きたい、採用活動の一部だけを任せたい、あるいは社内で手が足りないので人事機能を完全アウトソーシングしたいなどさまざまご要望があるでしょう。私たちはお客様のニーズに柔軟に対応しますので、詳細な理解から始まるお客様企業に合ったサービスにご納得いただけるはずです。

最後に、採用プロセスを成功に導くランスタッドの5つのステップをまとめます。

1. 出発点は詳細な理解から。お客様にも求職者にも柔軟で質の高いサービスをご提供するために十分な情報収集を行います。
2. 独自の広範なネットワークと画期的な手法を活かし、効率的、効果的な人材探しを行います。
3. 選考・アセスメント段階では、お客様ビジネスの理解と実績のあるメソッドを駆使して最善の結果を導き出します。
4. ご紹介する人材がそのポジションとお客様企業に適している理由をご説明し、面接・最終決定段階をバックアップします。
5. 入社後も定期的にフォローアップし、関係性の進展について双方の満足度を確認します。





人材ニーズについて[ご相談ください](#)。