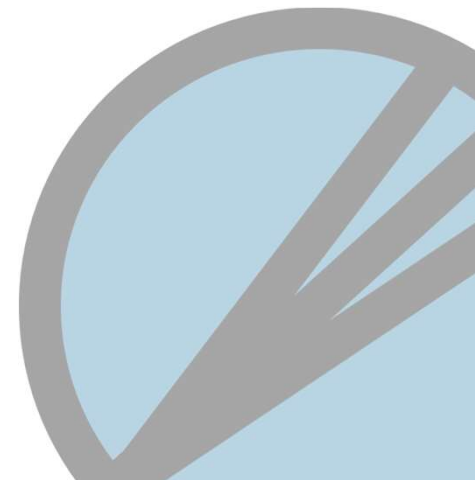




マッチング数を10倍増やす

PORTERS・オートマッチング最適化アプローチ



会社情報

- 会社名 : 株式会社サンキョウテクノスタッフ
- 設立 : 1965年2月
- 本社所在地:愛知県豊橋市西幸町幸22-2 三協技研ビル
従業員数 :約250名

事業内容

- 人材派遣
- 業務請負・業務委託
- 労務管理支援



優良派遣事業者



製造請負優良適正事業
第2012001号



19000874

株式会社サンキョウテクノスタッフ
営業部 人材開発トータルソリューション課

小林 航

- 1989年生まれ、三重県出身
- 大学で「グラフィックデザイン」を学ぶ
- 2012年:愛知の印刷会社に入社
- 2017年:印刷会社退職 半年くらい奥さんのヒモになる
- 2018年:サンキョウテクノスタッフ株式会社に入社
 - 営業部で幅広い業務を担当(何でも屋)
 - PORTRESのシステム導入と、運営管理を任される



ASIS

ToBe

事業

日系海外人材が強く、稼働につながり易いため、
目標数値、明確な指標をもって業務を行うことが無かった

日系外国人材に加え日本人採用も積極的に行いたい

システム

人開 : 効果計測をスプシで行っていた(手作業)
営業所: 属人的になっていた。
→稼働率、数を重視しておりそれ以外の数値は取れていなかった

数値を抜け漏れなく効果計測ができる状態にしたい
見えていない課題を抽出したい

打ち立てた戦略

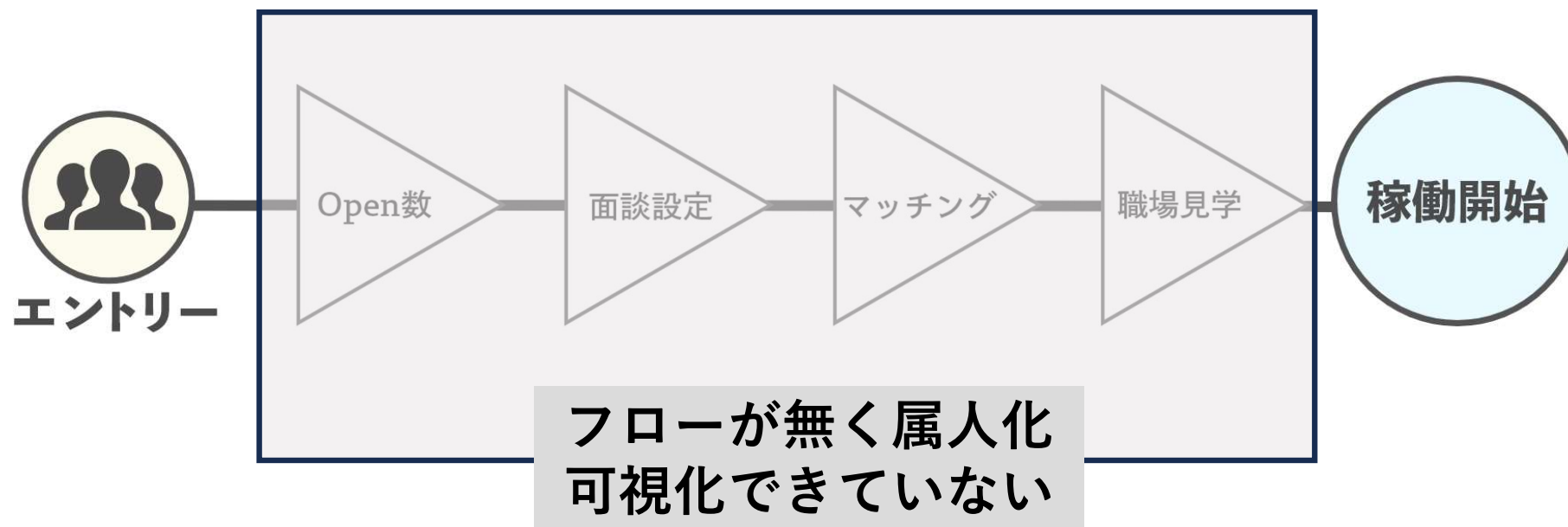
1. システムを使ってエントリー～稼働まで社内フローの統一化し、数値を可視化
2. 日本人・日系人採用の拡大するため、精度の高いマッチングを実現
3. 数値を集計し、戦略を立てられる状況へ

打ち立てた戦略①

システムを使って社内フローの統一化

導入前

エントリーから稼働開始までの集計フローはなく、営業所毎に属人化していた。
エントリー数、稼働数といった数値しか取れていなかった



課題

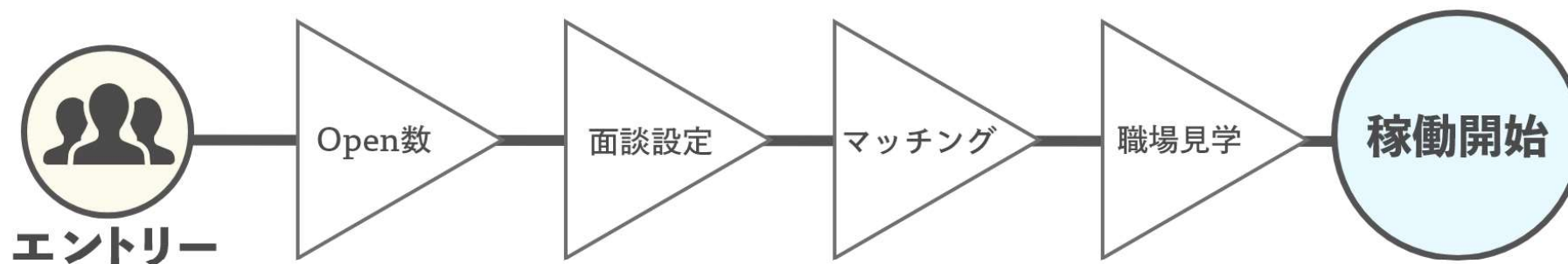
社内のフローが統一化されていなかった

実施したこと

エントリー～稼働の社内フローの統一化、可視化
一覧画面での簡単なフェーズ管理や、終了フラグと終了理由の入力管理

成果

自社内でフローが統一化されたことにより、
大幅な工数削減を実現



課題 社内のフローが統一化されていなかった

実施したこと

エントリー～稼働の社内フローの統一化、可視化
 一覧画面での簡単なフェーズ管理や、終了フラグと終了理由の入力管理

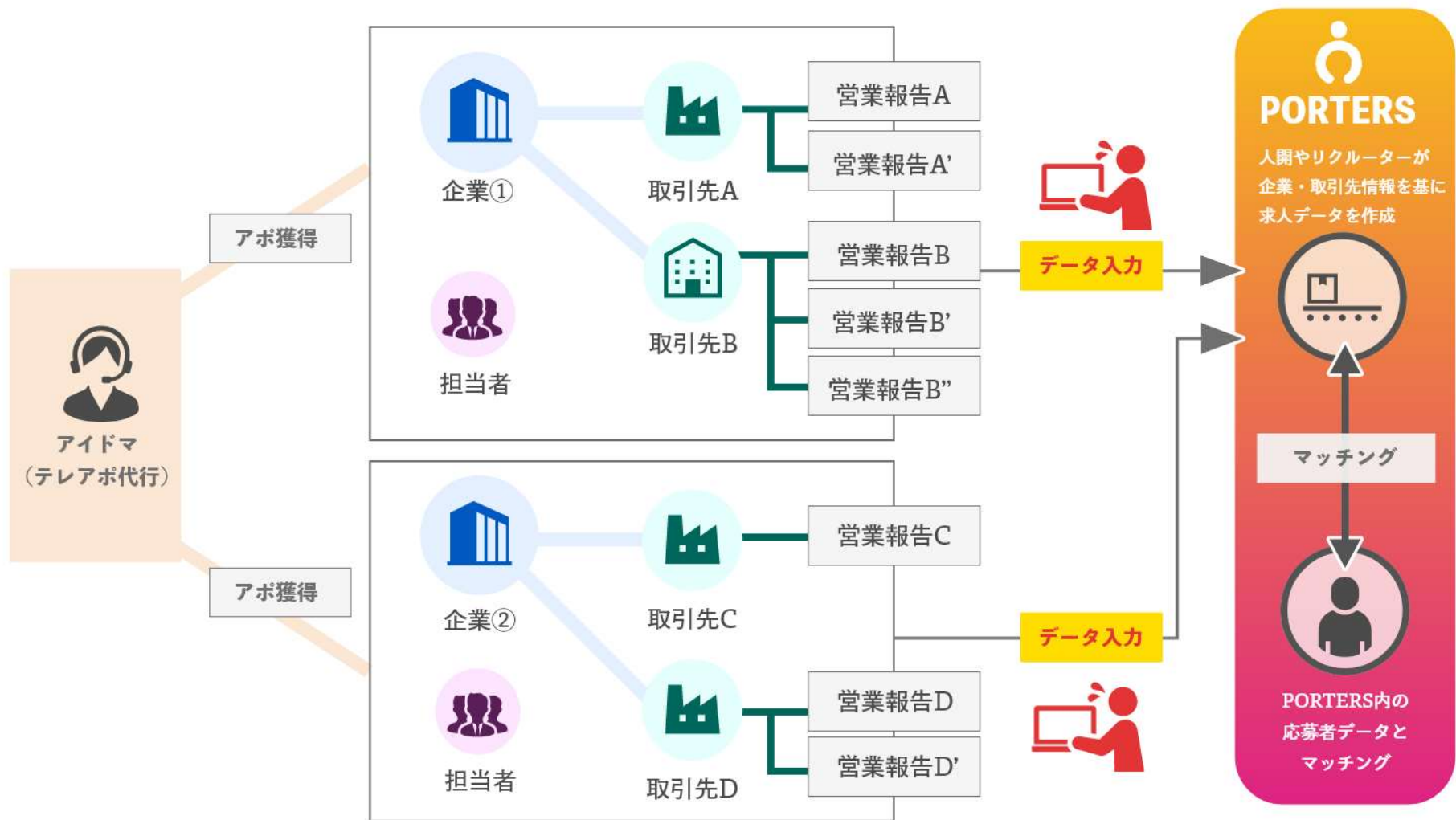
成果

自社内でフローが統一化されたことにより、
 大幅な工数削減を実現

The screenshot shows the 'porters' system interface for '株式会社サンキョウテクノスタッフ (sts-gr)'. The main view is '引当進捗一覧 (11)', displaying a list of candidates with columns for ID, company name, recruitment type, and status. A modal window is open for candidate ID 14494, showing a dropdown menu for '引当フェーズ' with '【派遣】決定' selected. Below the dropdown, there are fields for '引当フェーズ日付' (2024/05/29) and '引当フェーズメモ' (入社決定). Buttons for '保存' (Save) and 'キャンセル' (Cancel) are visible at the bottom of the modal.

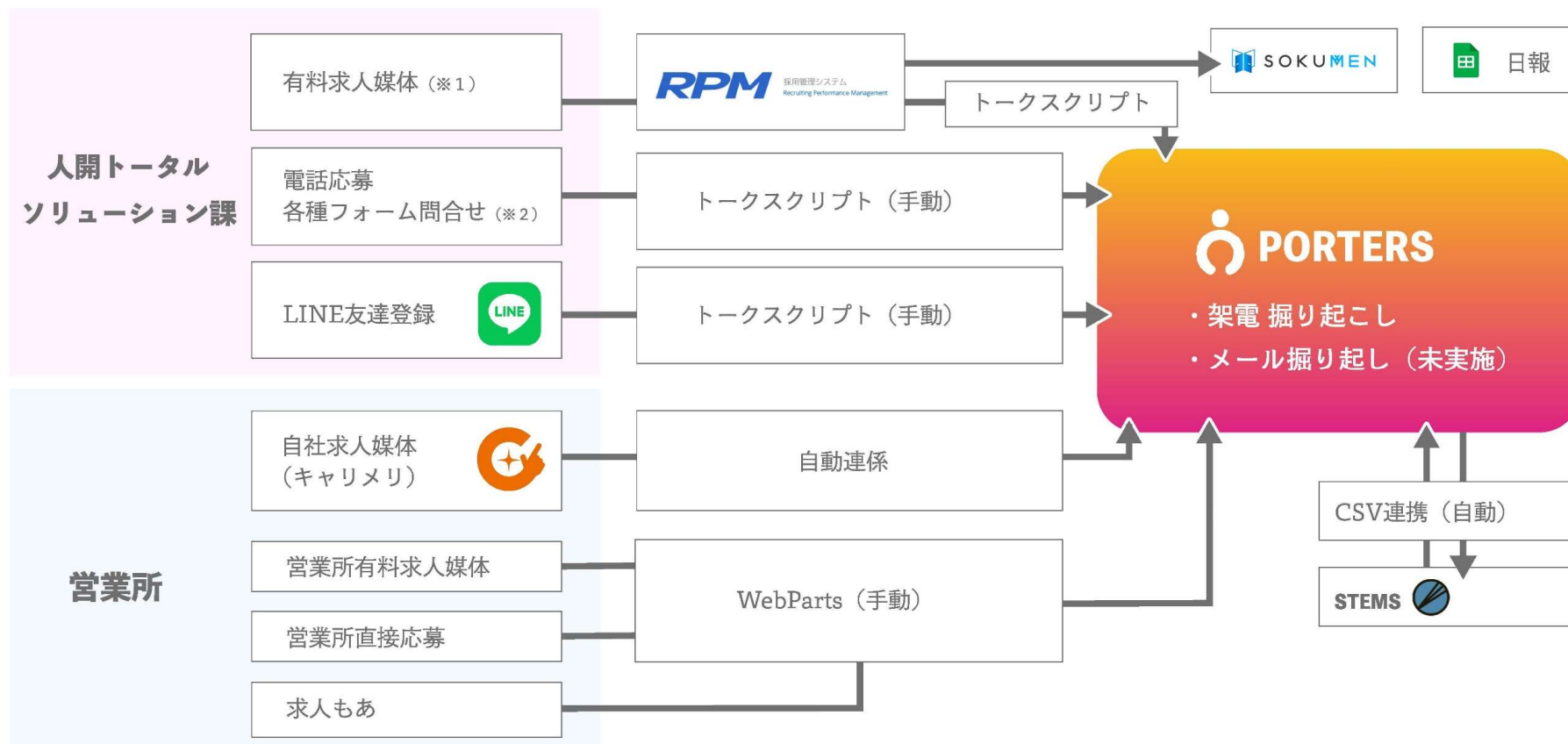
引当ID	企業名(G)	取引先名	求人タイプ	担当部署・営業所【取引先】	担当部署・営業所【応募者レ...	氏名	雇用形態(求...	希望の雇用形態...	写真	引当フェーズ	引当フェーズ日付	引当フェーズメモ
14494	クルマの内...	名古屋営業所	名古屋営業所	派遣社員	派遣社員	【派遣】決定	2024/05/29	入社決定				
14495	クルマの内...	名古屋営業所	名古屋営業所	派遣社員	派遣社員							
14482	シートバル...	名古屋営業所	人材開発課	派遣社員	派遣社員							
14394	シートバル...	名古屋営業所	名古屋営業所	派遣社員	派遣社員							
14392	満天の道...	名古屋営業所	名古屋営業所	有料職業紹介	派遣社員							
14373	プラスチッ...	名古屋営業所	名古屋営業所	派遣社員	派遣社員							
14221	プラスチッ...	名古屋営業所	名古屋営業所	派遣社員	派遣社員							
14322	自動車用ブ...	名古屋営業所	名古屋営業所	派遣社員	派遣社員							
14281	シートバル...	名古屋営業所	名古屋営業所	派遣社員	派遣社員							
14216	プラスチッ...	名古屋営業所	名古屋営業所	派遣社員	派遣社員							
14160	車の社内...	名古屋営業所	名古屋営業所	派遣社員	派遣社員							

情報をPORTEERSに一元化できるように流入フローの統一化



情報をPORTERSに一元化できるよう流入フローの統一化

応募者データの流れ-2024年3月現在



※1：スミナビ等一部の媒体を除きます

※2：自社ウェブサイトや、Youtube,Tiktok,instagram,など各SNSからの問い合わせを想定しています

打ち立てた戦略②

**日本人採用の拡大するため、
精度の高いマッチングを実現**

導入前

自社システム(DB)があり、スタッフの属性情報の保存はしていたが、
入力率が悪く、各項目の入力にはバラつきがあった。

システムを入れたとしても、すぐにマッチングができる状態ではなかった

応募者データの属性情報のPORTERSへの落とし込み

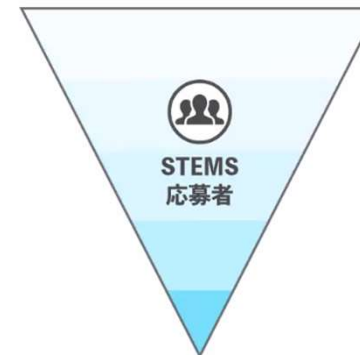
実施したこと

自社システムのデータをはき出し、
項目別に入力率を算出した。

成果

マッチングに必要な項目の選定/可視化
PORTERS実装時の項目の洗い出し

▼ 基本情報	
フリガナ(個人連絡先)	次の文字列を全て含む (and) <input type="text"/> ※名字と名前の間に半角スペースを入力してください 例) サンキョウ タロウ
47% 都道府県(個人連絡先)	<input type="radio"/> 選択肢 <input checked="" type="radio"/> テキスト 次の文字列を含む (or) <input type="text"/>
56% 住所詳細(個人連絡先)	次の文字列を全て含む (and) <input type="text"/>
応募者(レジュメ) ID	<input type="text"/>
ID (STEMS)	次の文字列を全て含む (and) <input type="text"/>
社員ID (STEMS)	次の文字列を全て含む (and) <input type="text"/>
90.8% 国籍	次の文字列を含む (or) <input type="checkbox"/> 日本 <input type="checkbox"/> ブラジル <input type="checkbox"/> ベルギー <input type="checkbox"/> アルゼンチン <input type="checkbox"/> フィリピン <input type="checkbox"/> ポリビア <input type="checkbox"/> パラグアイ <input type="checkbox"/> タイ <input type="checkbox"/> 中国 <input type="checkbox"/> 韓国 <input type="checkbox"/> その他 <input type="checkbox"/> セネガル <input type="checkbox"/> アメリカ <input type="checkbox"/> アルジェリア <input type="checkbox"/> アンゴラ <input type="checkbox"/> イタリア <input type="checkbox"/> イラン <input type="checkbox"/> インド <input type="checkbox"/> インドネシア <input type="checkbox"/> ウガンダ <input type="checkbox"/> ウクライナ <input type="checkbox"/> ウルグアイ <input type="checkbox"/> エクアドル <input type="checkbox"/> コロンビア <input type="checkbox"/> サルバドル <input type="checkbox"/> スペイン <input type="checkbox"/> スリランカ <input type="checkbox"/> スロバキア <input type="checkbox"/> チリ <input type="checkbox"/> デンマーク <input type="checkbox"/> ドミニカ <input type="checkbox"/> トリニダード・トバゴ <input type="checkbox"/> トルコ <input type="checkbox"/> ナイジェリア <input type="checkbox"/> ネパール <input type="checkbox"/> パキスタン <input type="checkbox"/> バングラデシュ <input type="checkbox"/> フランス <input type="checkbox"/> ベトナム <input type="checkbox"/> ペネズエラ <input type="checkbox"/> ポーランド <input type="checkbox"/> マレーシア <input type="checkbox"/> メキシコ <input type="checkbox"/> モンゴル <input type="checkbox"/> ルーマニア <input type="checkbox"/> 英国 <input type="checkbox"/> 二重 <input type="checkbox"/> 未確認 ※STEMS承認申請時に必須になります
93% 国籍「その他」	次の文字列を全て含む (and) <input type="text"/>
99.6% 年齢(生年月日)(G)	<input type="text"/> 以上 <input type="text"/> 以下
99.6% 性別(G)	次の文字列を含む (or) <input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性 <input type="checkbox"/> 不明



レベル1 年齢、性別 (90%)

レベル2 +勤務場所 (県) (30%)

レベル3 +勤務形態 (22%)

レベル4 +時給 (8%)

レベル5 PORTERS基準 (1%未満)

PORTERSへ実装する項目を入力率を見て選定

入力率の改善

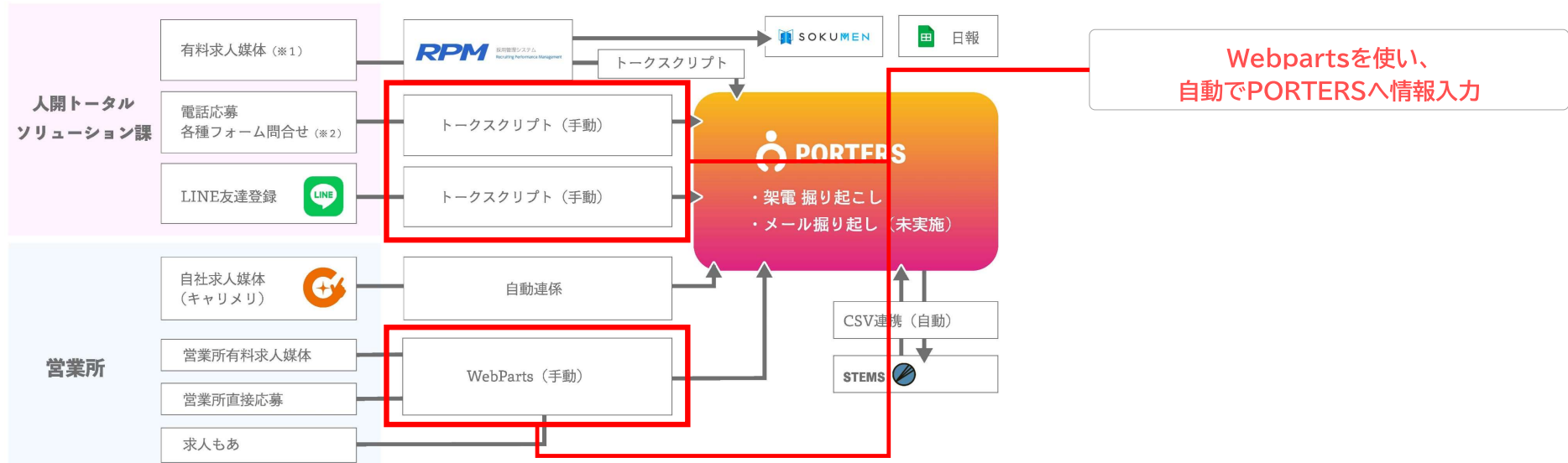
実施したこと

入力率改善のためWebpartsを使った自社入力フォーマットの作成

成果

面談の際、ヒアリングが統一化された
項目入力率が40%以上上がった

応募者データの流れー2024年3月現在



※1：スミナビ等一部の媒体を除きます

※2：自社ウェブサイトや、Youtube,Tiktok,instagram,など各SNSからの問い合わせを想定しています

名前
[必須]

※名前と苗字の間に半角スペースを入力ください

フリカナ
[必須]

※名前と苗字の間に半角スペースを入力ください

ローマ字

(アルファベットのフルネーム)

ローマ字読み

(カタカナのフルネーム)

年齢(生年月日)
(G)
[必須]

年 月 日

電話番号
[必須]

希望の雇用形態
[必須]

性別(G)
[必須]

男性 女性 不明

担当営業所【応募者レジューメ】
[必須]

豊橋営業所 静岡中部営業所 浜松営業所 名古屋営業所 三重営業所 兵庫営業所 大阪営業所 福井営業所 石川営業所 富山営業所 長野営業所 飯田営業所 山梨営業所 松本営業所 池袋営業所 埼玉営業所 群馬営業所 茨城営業所 横浜営業所 御殿場営業所 人材開発課 営業開発課 八王子営業所 広報・スポーツ支援企画 サンパウロ事務局

メールアドレス

郵便番号

都道府県

希望勤務時間の体系

- 日勤
 夜勤
 交替勤務
 不問・全て
 その他

希望の休日曜日

- 月
 火
 水
 木
 金
 土
 日
 祝
 不問・シフト休み (検索用)

希望の長期休暇

- ゴールデンウィーク
 夏季休暇
 年末年始休暇

残業可否

- 可能 不可能 条件により可能

休日出勤

- 可能 不可能 条件により可能

希望勤務期間

希望の時給[円]

希望の給与-その他

PORTERSオートマッチングの利用

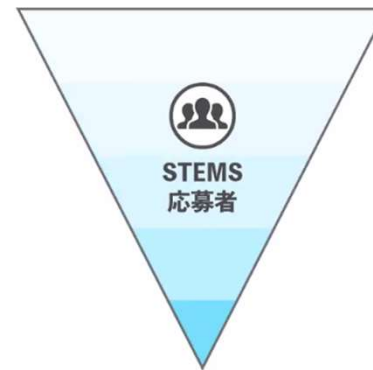
実施したこと

入力率からレベルを分けてオートマッチングの設定を5つ作成し、CA、RAどちらも使える様設定

成果

脳内マッチングがなくなり、マッチング漏れの減少
マッチング数、進捗数、採用数の向上につながった

The screenshot shows the job details page for '応募受付正社員 (11096)'. The 'マッチングLv1' through 'Lv5' tabs are highlighted with a red box. The page includes sections for '企業', '取引先', '求人基本情報', 'フェーズ', and '担当'.



- レベル1 年齢、性別 (90%)
- レベル2 +勤務場所 (県) (30%)
- レベル3 +勤務形態 (22%)
- レベル4 +時給 (8%)
- レベル5 PORTERS基準 (1%未満)

スクリーニングのように使い
マッチング漏れをなくす

打ち立てた戦略③

数値を集計し、戦略を立てられる状況へ

導入前

数値を集計する仕組みが無かった/Excelで手作業で算出していた

数値の集計

実施したこと

レポート設定を行い月毎、フェーズごとの全営業所の数値を集計

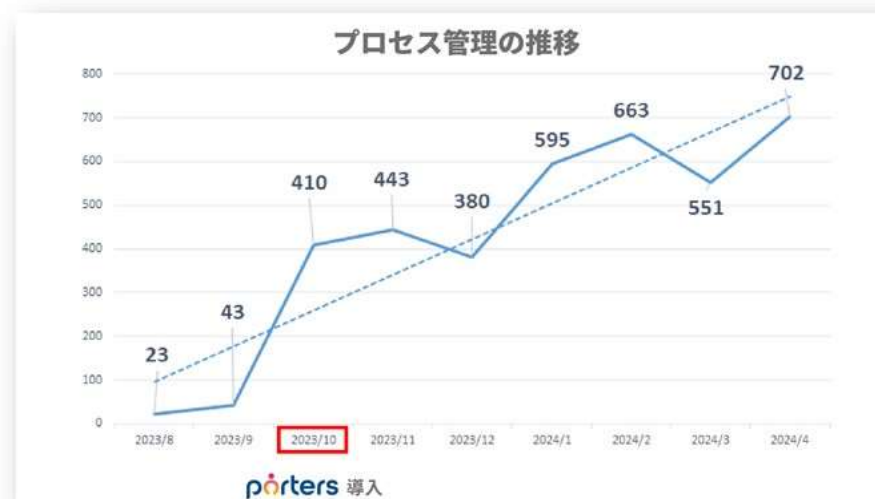
成果

PDCAが回せる状態に



数値的結果

2023年10月の導入後は、プロセス管理の入力数が**9.5倍**に増加しました。



自社内できちんとしたフローが確立でき、
 一覧画面での簡単なフェーズ管理や、終了フラグと終了理由の入力管理が可能になり、
大幅な工数削減が実現しました。

月1回実施

項目入力率の算出
社内で共有

入力率が悪い項目はそもそも必要なのか営業所に確認

PORTERSの
メール機能を利用

グループにアンケートを実施し、項目の精査

PORTERSへ実装

マッチングから稼働に変わった数値もモニタリングし
マッチングをブラッシュアップ中

PORTERS 導入により実現ができたこと

PORTERSを活用することによって、
大きく以下の効果が得られた

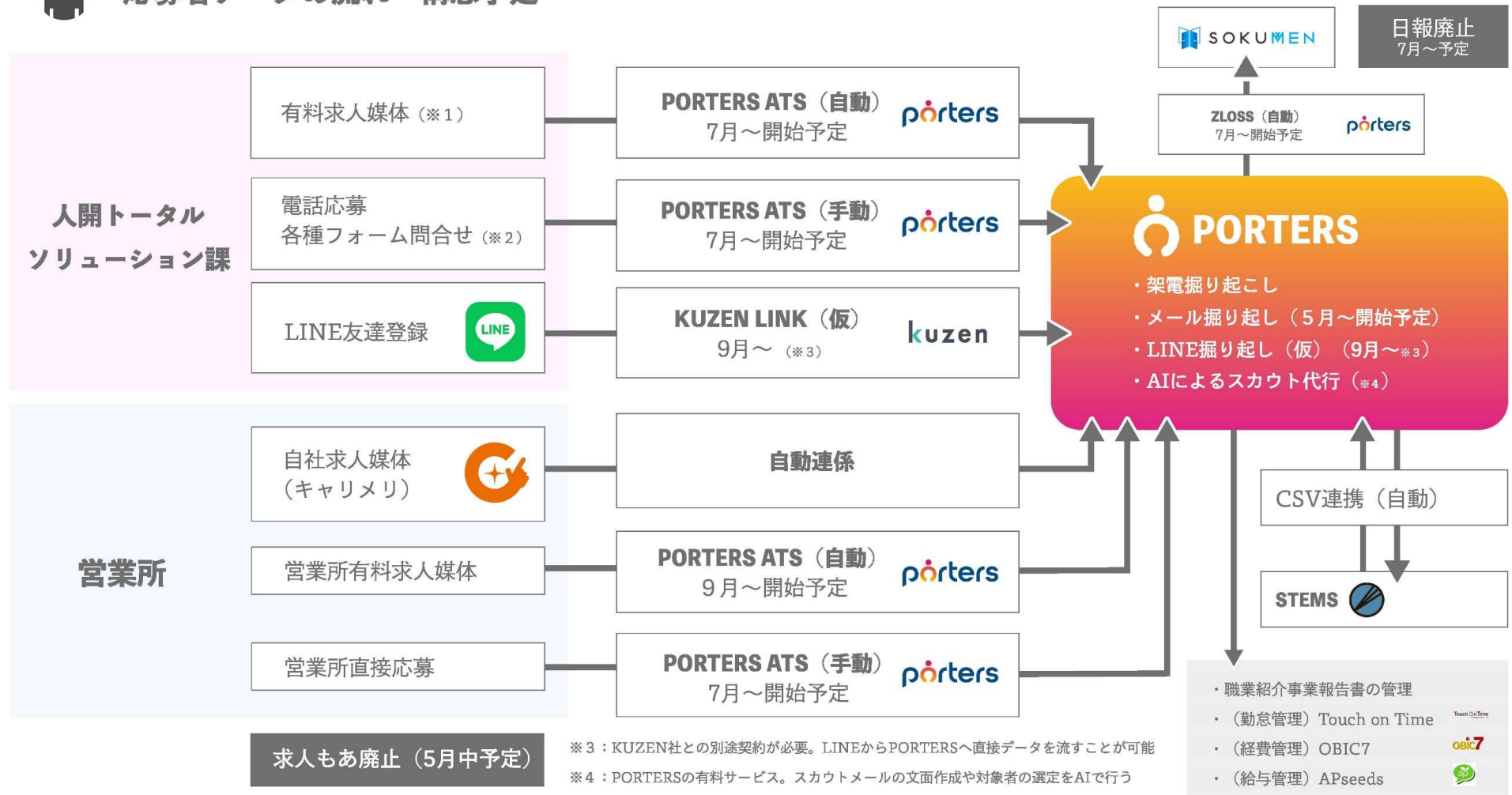
- ・社内フローが統一化による業務工数の削減
- ・オートマッチング活用による選考進捗数・引当数の向上

今後の展望

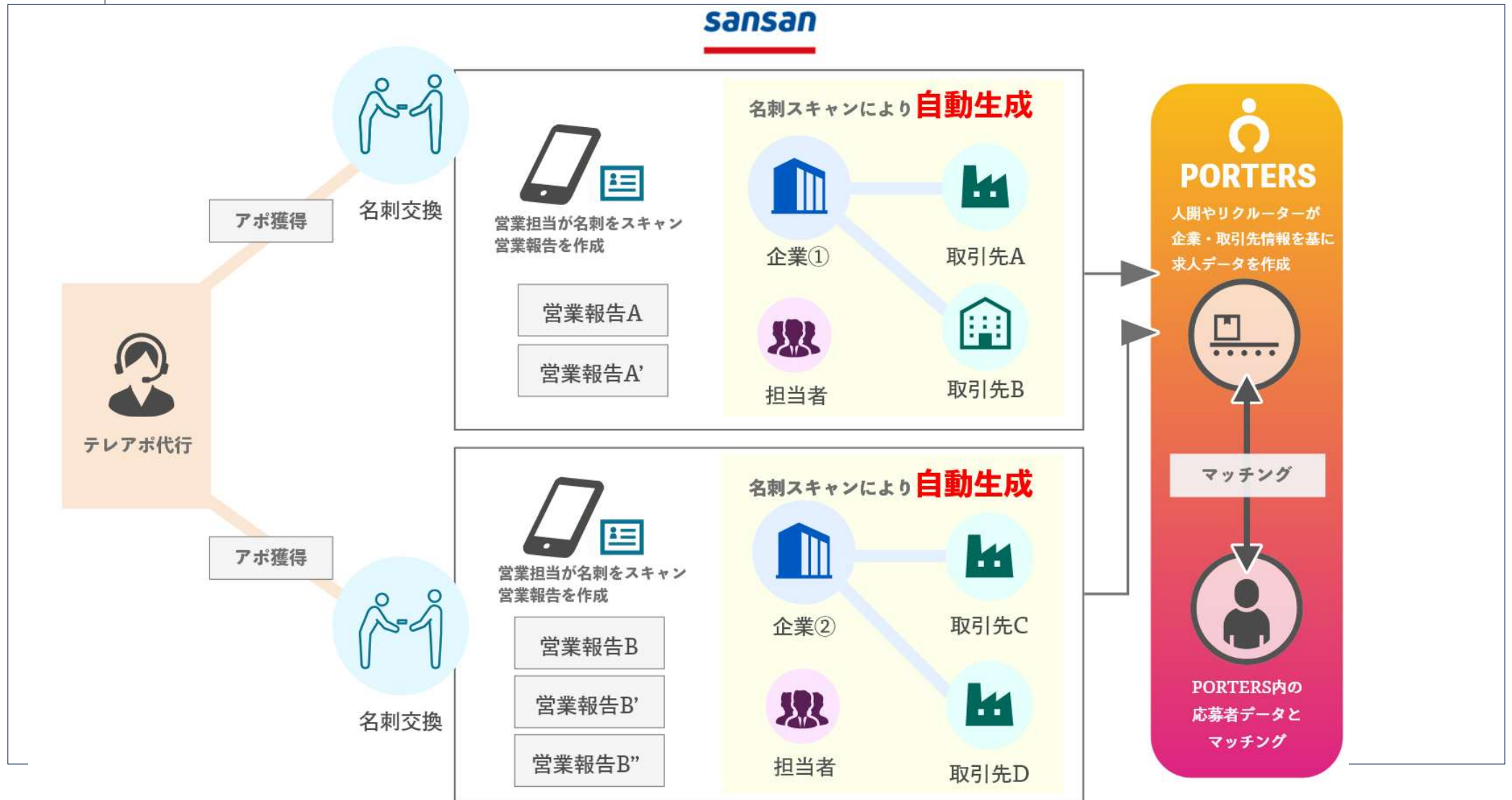
5. 今後の構想



応募者データの流れー構想予定

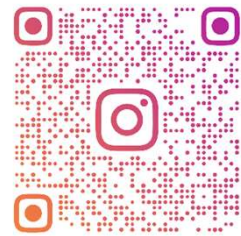
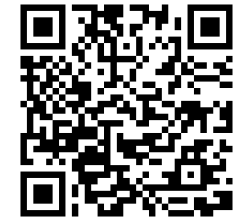


5. 今後の構想





自社アカウント



SANKYO_TECHNO_STAFF

