

# 人材ビジネス企業の事業拡大を支援する 『PORTERS』

日本国内シェアNo.1の人材ビジネス向けクラウドシステム  
「HRビジネスクラウド」で進化する企業をサポートします

今や国策とも言われる人材ビジネス。アジアの生産年齢人口は、2050年まで世界シェアの50%超を維持すると見込まれ、人材業界のさらなるビジネス拡大に大きな期待が寄せられている。近年の技術革新による高度産業化へのシフト、それに伴う高度人材の獲得商戦が激化しつつある中、企業と求職者をマッチングする人材紹介・派遣会社の支援を使命とし奮闘する会社がある。「HRビジネスクラウド(HRBC)」を提供する「PORTERS」だ。

## 需要高まる企業と 高度人材のマッチング

1997年以降の日本政府による職業安定法の改正や規制緩和（人材紹介の対象職種の原則自由化）により急速に拡大した日本の人材ビジネス業界。その流れに乗るべく2001年に創業した「ポーターズ」は、人材ビジネスのためのアプリケーションプラットフォームを提供する会社だ。企業と求職者をつなぐ人材紹介に携わる人々を「シェルパ（登山で荷を運ぶ仕事を専門にする人、英語でポーターの意）」に見立て、「プロフェッショナルを目指す人と企業を支援する“ポーターズ”でありたい」とし、創業以来の志で邁進中である。

2002年9月、人材業界にフィットしたシステムサービスがまだ日本にないことに着目し、人材紹介や派遣、またグローバル向けのソリューションとして、マッチングプロセスを最適化するシステム開発をスタート。改良を重ね、2012年4月にクラウド型統合管理システム『HRBC（HRビジネスクラウド）』をリリースした。第3世代目となる現在のシステムは、アジア各国を中心に世界11カ国で1500社以上への導入実績を誇る。同社代表取締役の西森康二氏は「HRBCは時代のニーズと共にバージョンアップしてきた。成長意欲の高い人材会社をお手伝いする機会を多く得たことが我々の強み。1500社以上のベストプラクティス、成功パターンのナレッジがあり、顧客の業務を理解しているからこそ真摯に提案できる」と自社製品に大きな自信を見せる。

2019年、世界総人口に占めるアジアの生産年齢の割合は55%と、実に働く人の約半分の供給源がアジアにあることも同社の背中を押す。キャンディデイト（企業の条件に合った、紹介の対象となる候補者）の発掘、獲得に加え、企業とどう接点を持つかが焦点だ。マネージメント層や高度スキル人材を求める企業のニーズと求職者をボーダレスにマッ

チングさせていくには「これまでの経験だけでなく、嗜好性も把握して、どの企業のどの仕事にマッチさせていくのか、また候補者が経験したことのない新たな産業領域で、経験をどう生かしていくかを考慮すべき」と西森氏は指摘する。

## 売上げの1%にも満たない システム導入コスト カスタマイズコストもゼロ

企業と人材をマッチングし、ビジネスを活性化させるには、必要な情報カテゴリーをしっかりと設計し、最適な情報構造で業務を行う必要がある。獲得した高度人材の情報をHRBCに容易に取り込み、それらを一元的に管理する。候補者が以前こういう理由で面接を断ったなどの過去のデータをナレッジとして集積できるのもいい。これにより各コンサルタントが獲得して来た情報に限らず、接点のない企業の案件でもマッチングが可能になった。

また、システム利用の月額料は1人あたり125米ドル。1年間の利用料は1,500米ドルとすると、1人のコンサルタントが年間15万～20万米ドルくらい売上げを上げている場合、売上げのわずか1%にも満たないコストで利用できる点は特筆すべきだろう。「費用対効果は十分にある」と西森氏は自信のぞかせる。システム導入後のカスタマイズコストの費用もかからない。「システム導入後、ビジネスが拡大すると、ここを変えたいというニーズが必ず出てくる。その際のコストはゼロ、かつ、自身でスピーディーにカスタマイズできる。この部分はかなり大きいと思います」（西森氏）。

## プロセスマネージメントで 就労時間の短縮が可能に

業務プロセスを最適に設計できれば、それはプロセスマネージメントにおける成功を意味する。西森氏によると「1500社以上への納入経験から、システム導入に成功する企業は必ず次の4段階を踏んでいる」という。1) スピーディーに、最新情報に

アクセスできる状態を作る（情報の一元化）、2) 作業を自動化し、時間を創出（業務フローの標準化、生産性の向上）、3) 成果を上げるためのプロセスマネージメントへの移行（KPI: Key Performance Indicator: 重要業績評価指標を可視化し、事業拡大へつなげる）、4) 新規スタッフが短期間で業務に馴染み、成果を出せる仕組みづくり（組織の成長・人材育成）。

新しい戦力がすぐ現場にアジャストできるシステムは、経営者にとっても心強い。加えて人の入れ替わりが激しいアジアの人材業界だからこそ、情報の一元化は兼ねてからの急務であった。「情報は会社の資産。10人のコンサルタントがいたら、10人分の情報がある。情報の共有が可能になれば、求職者にも新たなキャリアアップのチャンスとなる」（西森氏）。これまで1ヶ月で10人の成約が20～30人と増えれば、会社としても利益が上がるしコンサルの給料も増える。まさにウィンウィンというわけだ。

ただ、こういうツールがまだアジアで整備されていないのが現状だ。西森氏は「アジアにおける雇用創出や雇用契約に最も貢献できる会社になりたい」と意欲を見せる。「我々のサービスは、あらゆるマッチングビジネスに通じる。今は人材と企業とマッチングする会社にフォーカスしているが、将来は業界を超えたサービスを提供していきたい」。2020年末にはマザーズでのIPOと更なるアジアへの展開を目指している。多様化するニーズに業界の垣根を超えて、新たな事業展開を模索するポーターズ。これからもますます目が離せない。

### Contact Us

ポーターズ株式会社 /  
PORTERS Corporation

〒107-0052 東京都港区赤坂8-5-34  
TODA BUILDING 青山3階  
TEL: +81-3-6432-9829  
Email: sales@porters.jp  
About Porters: <https://www.porters.jp>  
About HRBC: <https://hrbc.porters.jp>