

# 紹介事業者向けソフトが好評

## マッチングッド株式会社 斉藤康輔 代表取締役社長

人材紹介会社向けパッケージソフト matchingood(マッチングッド)の企画・販売事業を手掛けるマッチングッド株式会社の代表取締役役に就任した。

大学在学中、IT・戦略系コンサルタント業界の長期インターンをインターネットで探すうちに、コンサルティング業界の人材紹介事業に特化する株式会社ムービンにたどり着く。

インターン先のムービンの社員は当時6人。業務上のデータ管理をマイクロソフトのアクセスで行っていたが、「速度が遅い」「メールが出せない」などの不便さがつり、新システムの導入を検討することになる。

東京大学教養学部基礎科学科で半導体のシミュレーションを学んでいた斉藤氏は、プログラミングやコンピューターシステムに精通している。インターンでありながら、同社では最もシステムに詳しく、そのため社長と同席して幾つかの紹介事業専用システムを検討することになる。

検討の結果は、「自分たちの要求を満たすソフトがない」。2005年4月、自社開発に取りかかる。斉藤氏はシステムを作ることに没頭し、3カ月後には早くも試作版を完成させた。まずはムービン社内で使い始める。当初は、社内用のソフトとして構築していたため外販はまったく考えていなかったが、社内評価が高かったことから一転して、「システムを追加して、さらに鍛えていけば売れるのではないかと判断した。

社内で試用を繰り返し、課題をクリアしながら、06年3月に一社から受注を得て、パッケージソフト・マッチングッドの販売が実質的にスタートする。しかし、新規参入で実績がないために、2社目以降が続かない。「最初はまったく売れませんでした」と斉藤氏は振り返る。営業で顧客から指摘される箇所のシステム改善を繰り返す日々が続いた。2カ月後に、何とか2社目

の受注を獲得することに成功する。

そして半年後、システムの完成度も徐々に高まり、ようやく月に一社、二社と受注できるようになり事業が軌道に乗り始めた。

システム販売を本格化するため07年3月にムービンから独立。マッチングッドを設立して、代表取締役に就任した。営業は斉藤氏、開発1人、サポート3人の5人体制で運営する。現在は月に3~4社の成約があり、07年9月現在、導入社数は39社に達し、急成長中だ。さらに08年中には100社を目指したい考えだ。

この急成長を支える最大の要因は何か。パッケージソフトとしての完成度の高さとともに、やはり斉藤氏の不断の営業努力が実を結んでいる。キャスターバックに重いプロジェクターと大画面のノートパソコンを入れ、顧客から声が掛ければ全国各地どこにでも駆けつける。事務所に戻ると寸暇を惜しまず導入セミナーを開催する。

普段からの心がけを聞くと、「お客様の声に謙虚に耳を傾けることです」という答えが返ってきた。顧客の声に耳を傾け、積極的に良い部分を取り入れてシステムに反映させていくためだという。開発からおおよそ2年、改善を繰り返したことで、試作品とは比較にならないほど完成度の高いシステムに仕上がった。

働き詰めの日々が続くが、休日は趣味のダイビングで気分を一新している。「創業1年目は忙しい上にお金もなく、

仕事以外は何もできませんでした。最近ようやく半年に一回は潜りに行けるようになりました」と屈託なく話す。

斉藤氏の実直な人柄と一所懸命さが、同社の事業拡大に直結しているといえる。

会社概要=マッチングッド株式会社  
▼住所=東京都港区新橋6-4-3 ル・グラシエルBLDG.7 5階▼TEL=050-8882-7781▼同社の製品概要・導入事例と導入セミナー情報は、http://www.matchingood.co.jp

### ビジネスリレーグー新風録



プロフィール  
2005年3月東京大学卒業後、株式会社ムービンに入社。2007年3月マッチングッド設立、代表取締役社長、現在に至る。

# インターネット活用における職業紹介

インターネットの普及により、インターネットを使っての採用募集、求職

(1) 転職市場でのインターネットの利用状況

であったが、平成13年4月から、求人者及び求職者の希望等を前提に、インターネットの活用により職業紹介を行うことが可能になった。  
これに伴い事業所の許可基準も「専ら、インターネットにより対面を伴わない職業紹介を行う場合については、事業所の面積の大小を問わない」となった。

(2) 実務上の問題点

① 求職者登録は、求職者本人の意思確認が必須事項であり意思確認ルールを明確にしておく必要がある  
② 職安法第32条の13では、次の事項を記載した業務運営規定等を書面に交付することが義務づけられており、登録手続が完了した旨のメールに添付して送信するなどの方法をルール化し、交付漏れの防止に努めなければならぬ。

(3) 苦情処理に関する事項

① 取扱い職種の種類  
② 手数料に関する事項  
③ 苦情処理に関する事項  
求人条件にマッチしないためお断りしたケースで、後日条件に合致する別件の求人案件について応募打診のメールをしたところ、「以前求人案件に応募したことがあるが求職者登録をした覚えはない。前回断られた段階で、私の個人情報抹消されているべきで、個人情報保護上の問題である」とのクレームがある。求人案件応募をお断りする際、求職者登録を勧誘し、登録意思がない場合は直ちに当該個人情報

(4) 転職支援サイトの利用

転職支援サイト経由の求職者登録が主流となっており、人材紹介会社のメリットとなっている反面、掲載料などの経費も高額であるので費用対効果についてチェックする必要がある。

最後に、転職支援サイトから自社HPへのアクセスも可能となっております。

転職支援サイト利用の人数紹介会社が多いが、人材紹介の本質は対面行為が重要である。書類情報だけでは、求職者の人物性が適正の判断は非常に難しい。責任をもって求人企業に紹介するためには、コンサルタントが面談し人物を見極めた上で紹介することがコンサルタントの責務である。  
あるが、優良人材ほどスカウトメールが集中し返信率は低く、10%前後とも云われている。求職者の関心呼び起すためには求人案件の内容を簡潔明瞭に案内するとともに、貴方を推薦したい事由を明確にすることがポイントである。