

(19) 日本国特許庁(JP)

(12) 特 許 公 報(B1)

(11) 特許番号

特許第6468670号
(P6468670)

(45) 発行日 平成31年2月13日(2019.2.13)

(24) 登録日 平成31年1月25日(2019.1.25)

(51) Int.Cl. F 1
G06Q 10/10 (2012.01) G06Q 10/10 3 2 2
G06Q 50/10 (2012.01) G06Q 50/10

請求項の数 4 (全 12 頁)

<p>(21) 出願番号 特願2018-136777 (P2018-136777)</p> <p>(22) 出願日 平成30年7月20日(2018.7.20)</p> <p>審査請求日 平成30年7月23日(2018.7.23)</p> <p>(31) 優先権主張番号 特願2017-238474 (P2017-238474)</p> <p>(32) 優先日 平成29年12月13日(2017.12.13)</p> <p>(33) 優先権主張国 日本国(JP)</p> <p>早期審査対象出願</p>	<p>(73) 特許権者 517171211 押方 新一 大阪府大阪市中央区瓦町3-4-10 日 宝御堂ビル506号室</p> <p>(74) 代理人 100151208 弁理士 植田 吉伸</p> <p>(72) 発明者 押方 新一 大阪府大阪市中央区瓦町3-4-10日宝 御堂ビル506号室</p> <p>審査官 岸 健司</p>
--	---

最終頁に続く

(54) 【発明の名称】 潜在求職者囲い込みシステム

(57) 【特許請求の範囲】

【請求項1】

求職の意思が顕在化している顕在求職者に比べて前記求職への関心が低く前記求職の意思が潜在化している潜在求職者を企業が囲い込む潜在求職者囲い込みシステムであって、前記潜在求職者の個人情報を含むプロフィール情報を登録する登録部と、前記企業に関して公開された求人情報とは異なり前記企業に関する未公開の秘密情報を、前記プロフィール情報を登録した前記潜在求職者に対してのみ配信する秘密情報配信部と、

前記潜在求職者による前記企業のウェブサイトへの閲覧履歴情報に基づいて、前記プロフィール情報を登録する動機づけとなる登録促進情報を前記潜在求職者に通知する登録促進部と、
を備え、

前記登録促進部は、前記閲覧履歴情報に基づいて、前記潜在求職者が関心を示す内容を分析し、複数の前記登録促進情報の中から該分析結果に応じて適切な情報を選択して通知することを特徴とする潜在求職者囲い込みシステム。

【請求項2】

請求項1に記載の潜在求職者囲い込みシステムにおいて、

前記登録促進部は、前記ウェブサイトへの訪問回数、滞在時間及びクリック数を含む前記閲覧履歴情報の少なくとも1つ以上のパラメータに応じて前記潜在求職者が関心を示す職種を予測することを特徴とする潜在求職者囲い込みシステム。

【請求項3】

請求項2に記載の潜在求職者囲い込みシステムにおいて、

前記登録促進部は、前記予測した職種と、実際に前記潜在求職者が登録した前記プロフィール情報に含まれる職種との照合結果に基づいて前記予測が適合する確率を高めるように学習する機能を有することを特徴とする潜在求職者囲い込みシステム。

【請求項4】

請求項1から請求項3のいずれか1項に記載の潜在求職者囲い込みシステムにおいて、

前記秘密情報配信部は、前記潜在求職者の身分証明書に関する情報を登録するとともに前記潜在求職者に秘密保持契約を登録した場合にのみ前記秘密情報を配信することを特徴とする潜在求職者囲い込みシステム。

【発明の詳細な説明】

【技術分野】

【0001】

本発明は、潜在求職者囲い込みシステムに関する。

【背景技術】

【0002】

近年、様々な業界で深刻な人手不足となっている。このため、就職や転職を望む求職者と、求人を行う企業とを効率良くマッチングさせることがますます重要となっている。

【0003】

本発明に関連する技術として、例えば、特許文献1には、派遣社員の採用を希望する求人企業と、前記求人企業とインターネットを介して接続され派遣社員の採用を支援する就職支援企業と、前記就職支援企業とインターネットを介して接続され派遣社員を派遣する人材派遣企業とから構成される人材派遣支援システムであって、前記就職支援企業は、前記インターネットを介して前記求人企業から受信した派遣社員依頼に応じて、前記インターネットを介して前記派遣社員依頼を前記人材派遣企業に送信すると共に、前記人材派遣企業から受信した派遣社員見積を前記インターネットを介して前記求人企業に送信することを特徴とする人材派遣支援システムが開示されている。

【先行技術文献】

【特許文献】

【0004】

【特許文献1】特開2002-157321号公報

【発明の概要】

【発明が解決しようとする課題】

【0005】

求職者と企業とのマッチングを行うための求人サイトでは、求職の意思が顕在化している求職者が所定のプロフィール情報などを登録し、求職者がサイト内で公開された一般的な求人情報を閲覧して関心のある企業に対して応募を行い、所定の面接を行った後に採用が確定するという流れが一般的である。

【0006】

このような求人サイトでは、求人を行う企業側も常時求人情報を出していると、人の出入りが激しく就業環境が良くないのではないかといった悪印象を与えてしまうことを憂慮して、求人を出すタイミングは慎重に検討する必要がある、また、求人情報についても、当たり障りのない情報しか出すことが出来ない。

【0007】

また、上記求人サイトでは、就職者が職を求めるタイミングと、企業が求人を行うタイミングが一致しなければならず、効率よくマッチングさせることが困難であった。仮に、運良くタイミングが合って採用が決まった場合であっても、例えば、従業員として働いた後に職場に馴染めないなどの理由によって離職されてしまうと、再び、求人を行うことが従来繰り返されており、採用活動の観点からも非効率であるという課題がある。

【0008】

10

20

30

40

50

本発明の目的は、効率良く求職者と企業とのマッチングを行うことを可能とする潜在求職者囲い込みシステムを提供することである。

【課題を解決するための手段】

【0009】

本発明に係る潜在求職者囲い込みシステムは、求職の意思が顕在化している顕在求職者に比べて前記求職への関心が低く前記求職の意思が潜在化している潜在求職者を企業が囲い込む潜在求職者囲い込みシステムであって、前記潜在求職者の個人情報を含むプロフィール情報を登録する登録部と、前記企業に関して公開された求人情報とは異なり前記企業に関する未公開の秘密情報を、前記プロフィール情報を登録した前記潜在求職者に対してのみ配信する秘密情報配信部と、前記潜在求職者による前記企業のウェブサイトへの閲覧履歴情報に基づいて、前記プロフィール情報を登録する動機づけとなる登録促進情報を前記潜在求職者に通知する登録促進部と、を備え、前記登録促進部は、前記閲覧履歴情報に基づいて、前記潜在求職者が関心を示す内容を分析し、複数の前記登録促進情報の中から該分析結果に応じて適切な情報を選択して通知することを特徴とする。

10

【0011】

また、本発明に係る潜在求職者囲い込みシステムにおいて、前記登録促進部は、前記ウェブサイトへの訪問回数、滞在時間及びクリック数を含む前記閲覧履歴情報の少なくとも1つ以上のパラメータに応じて前記潜在求職者が関心を示す職種を予測することが好ましい。

【0012】

また、本発明に係る潜在求職者囲い込みシステムにおいて、前記登録促進部は、前記予測した職種と、実際に前記潜在求職者が登録した前記プロフィール情報に含まれる職種との照合結果に基づいて前記予測が適合する確率を高めるように学習する機能を有することが好ましい。

20

【0013】

また、本発明に係る潜在求職者囲い込みシステムにおいて、前記秘密情報配信部は、前記潜在求職者の身分証明書に関する情報を登録するとともに前記潜在求職者に秘密保持契約を登録した場合にのみ前記秘密情報を配信することが好ましい。

【発明の効果】

【0014】

本発明によれば、既に求職の意思が顕在化している顕在求職者に比べると求職への関心が低く求職への意思が潜在化している潜在求職者のうち、個人情報を含むプロフィール情報を登録した潜在求職者に対してのみ企業に関する未公開の秘密情報を提供するようにしている。

30

【0015】

また、潜在求職者による企業のウェブサイトへの閲覧履歴情報に応じて潜在求職者が関心を示す内容を分析し、プロフィール情報を登録する動機づけとなる複数の登録促進情報の中から該分析結果に応じて適切な情報を選択して潜在求職者に通知される。これにより、より多くの潜在求職者がプロフィール情報を登録する。

【0016】

いますぐ転職を考えていなくとも企業自体に関心を持つ多くの潜在求職者が登録する。そして、その多くの潜在求職者が継続して企業に関する未公開の秘密情報を受け取りつつ、時間をかけて少しずつ企業内のことが良く分かると、さらに当該企業に好感を持つようになり、職場の環境などをある程度把握できるようになる。

40

【0017】

したがって、潜在求職者も企業に関して良く理解した上で応募するため定着率が高めることに繋がり、不毛な求人活動を削減することができ、その結果、効率が良く最適なマッチングを実現することができる。

【図面の簡単な説明】

【0018】

50

【図1】本発明に係る実施形態の潜在求職者囲い込みシステムを含むビジネスモデル全体の構成を示す図である。

【図2】本発明に係る実施形態において、従来の求人サイトなどによる求人方法と、潜在求職者囲い込みシステムの相違点を示す図である。

【図3】本発明に係る実施形態において、潜在求職者が企業のウェブサイトを開覧している途中で登録促進部により登録お勧め画面がポップアップ表示される様子を示す図である。

【図4】本発明に係る実施形態の潜在求職者囲い込みシステムによって潜在求職者の登録を促進する手順を示すフローチャートである。

【発明を実施するための形態】

10

【0019】

以下に、本発明に係る実施の形態について添付図面を参照しながら詳細に説明する。以下では、全ての図面において同様の要素には同一の符号を付し、重複する説明を省略する。また、本文中の説明においては、必要に応じそれ以前に述べた符号を用いるものとする。

【0020】

図1は、潜在求職者囲い込みシステム10を含むビジネスモデル全体の構成を示す図である。図2は、従来の求人サイトなどによる求人方法と、潜在求職者囲い込みシステム10の相違点を示す図である。

【0021】

20

図3は、潜在求職者26が企業24のウェブサイトを開覧している途中で登録促進部20により登録お勧め画面がポップアップ表示される様子を示す図である。図4は、潜在求職者囲い込みシステム10によって潜在求職者26の登録を促進する手順を示すフローチャートである。

【0022】

潜在求職者囲い込みシステム10は、潜在求職者を囲い込んで効率良く採用する機能を有するシステムである。

【0023】

潜在求職者囲い込みシステム10は、記憶部12と、登録部14と、秘密情報配信部16と、対話処理部18と、登録促進部20とを備えている。

30

【0024】

潜在求職者囲い込みシステム10において、記憶部12以外の各機能は、ハードウェア構成、ソフトウェア構成の何れによっても実現することが可能である。例えば、ソフトウェアによって実現する場合、これらの機能は、実際にはCPUあるいはMPU、RAM、ROMなどを備えて構成されたサーバー装置上において、RAMやROM、ハードディスク等の記録媒体に記憶された潜在求職者囲い込みプログラムが動作することによって実現することができる。

【0025】

ここで、顕在求職者と潜在求職者26との定義について説明する。顕在求職者とは、図1の左下図の三角形のうち上位層に位置する人で、求職の意思が顕在化しており、現在の職場に不満などがあり、転職希望者であることを自覚している人を意味する。

40

【0026】

ここで、顕在求職者は、一般的な求人サイトなどを活用して転職活動を行う。顕在求職者の中には、実名を公開しながら企業に対して積極的に転職活動を行っている人と、転職の意思はあるが、まだリサーチ段階であるため企業に実名を公開しなくないという匿名求職者が含まれる。実名を公開にするしろ、未公開であるにしろ、顕在求職者は良い条件の企業があれば転職したいということ自覚している人を意味する。

【0027】

これに対し、潜在求職者26は、求職の意思が顕在化している顕在求職者に比べて求職への関心が低く求職への意思が潜在化している人を意味する。図1の左下図の三角形の中

50

間層に位置する人だけでなく、下位層に位置する人もあわせて潜在求職者 26 と定義する。

【0028】

上記三角形の中間層にいる人は、「今すぐではないものの将来的には転職することもあるかもしれない」と考えている人である。三角形の下位層にいる人は、「全く関心がないわけではないが、現時点では、まだまだ転職を考えていない」と考えている人である。すなわち、潜在求職者とは現在の職場に特に不満があるわけではなく、転職希望者であることを自覚していない人を意味する。

【0029】

登録部 14 は、潜在求職者 26 が自分自身に関する個人情報を含むプロフィール情報を登録する。プロフィール情報として、例えば、氏名、住所、生年月日、学歴、職歴、現在の年収、現在の役職及び保有する資格などを記載して登録する。プロフィール情報は、いわゆる「履歴書」と「職務経歴書」を含む。

10

【0030】

また、登録部 14 には、プロフィール情報とともに加えて潜在求職者 26 の身分証明書を登録することが望ましい。身分証明書には、運転免許証、パスポート、マイナンバーカード、通知カードなどが含まれる。

【0031】

記憶部 12 は、プロフィール情報を含めた各種情報を記憶する機能を有している。また、企業 24 側が配信する秘密情報を適宜蓄積することも出来る。

20

【0032】

秘密情報配信部 16 は、企業 24 に関して公開された求人情報とは異なり、企業 24 に関する未公開の秘密情報を、上記プロフィール情報を登録した潜在求職者 26 に対してのみ配信する。ここで、配信の方法としては、例えば、メールやチャットなどを用いて企業 24 から潜在求職者 26 に対して送信してもよく、潜在求職者 26 が登録した潜在求職者 26 のみが所属する限定公開の SNS (ソーシャルネットワーキングサービス) 上で投稿してもよい。

【0033】

また、秘密情報配信部 16 は、セキュリティ向上の観点から、潜在求職者 26 の身分証明書に関する情報を登録するとともに潜在求職者 26 に秘密保持契約を登録した場合にのみ秘密情報を配信するように設定することが好ましい。

30

【0034】

なお、身分証明書に関する情報としては、例えば、運転免許証やマイナンバーカードのコピーなどを登録部 14 に登録することが望ましいが、運転免許証番号や個人番号を入力して登録するようにしてもよい。また、秘密保持契約は潜在求職者 26 が使用する携帯端末やパーソナルコンピュータの画面上で秘密保持契約を締結できるようにするようによい。

【0035】

秘密情報は、企業 24 に属する組織毎の活動と、給与、残業手当及び役職手当を含めた実際の報酬と、企業 24 の開発計画と、企業に属する組織人事とを含んで構成される。

40

【0036】

企業 24 に属する組織毎の活動とは、例えば、組織毎の業務活動が基本として考えられるが、業務外以外のことでもよく、例えば、歓送迎会など職場ごとの飲み会などでもよい。これらを文字や画像を使って伝えることが考えられるが、もちろん、動画を活用して伝えることも有効である。

【0037】

例えば、給与、残業手当及び役職手当についても、30歳で役職は主任の技術職の場合は、月給30万、残業手当が月平均8万円、役職手当が2万円といった具体的な報酬を伝えることもできる。

【0038】

50

また、他の例として、今年から5年後までに予定される開発プロジェクトに関するものや人事異動がどのような割合でなされているか、または、どのような年代などでなされているかといった実績を伝えることもできる。

【0039】

なお、上記のような例えば飲み会の様子などを伝えることができるのは、誰でもアクセス可能なオープンな環境ではなく、個人情報を含むプロフィール情報を予め登録した潜在求職者26に対してのみ閲覧可能なクローズドな環境であるからである。

【0040】

さらに、潜在求職者26の身分証明書に関する情報を登録するとともに潜在求職者26に秘密保持契約を登録した場合にのみ秘密情報を配信するように設定することで、セキュリティを高めることができるため、より一層秘匿性の高い情報も提供することができる。

10

【0041】

対話処理部18は、潜在求職者26と企業24との間における双方向のコミュニケーション機能を有する。企業24は、秘密情報を配信し続けることで、潜在求職者26がこの企業24に好感を持つようになると、さらに、具体的な質問をしなくなることもある。このような対話処理部18のメッセージと通じて、企業側24に質問を送信すると、企業側からはこの質問に対する回答が来る。

【0042】

一方で、企業24側も関心のある潜在求職者26が存在する場合に、例えば、研究所や工場の見学会やお食事会などの誘いをダイレクトに送信することができる。このように対話処理部18を用いることで、潜在求職者26と企業24とが一対一で対話できるため、秘密裏で採用活動を進めることができる。

20

【0043】

登録促進部20は、潜在求職者26による企業24のウェブサイトの閲覧履歴情報に応じて潜在求職者26が関心を示す内容を分析し、その分析結果に基づいてプロフィール情報を登録する動機づけとなるのに適切な情報を選択して潜在求職者26に通知する機能を有する。

【0044】

登録促進部20は、ウェブサイトへの訪問回数、滞在時間及びクリック数を含む閲覧履歴情報の少なくとも1つ以上のパラメータに応じて潜在求職者26が関心を示す職種を予測する。ここで、訪問回数、滞在時間及びクリック数に基づいて評価した値が所定の閾値を超えている場合に予測を行う。

30

【0045】

例えば、潜在求職者26が企業の財務情報などを含めた経理情報が表示されたサイトの訪問回数、滞在時間及びクリック数から求められた評価値が閾値を超えた場合に潜在求職者26の職種が経理ではないかと予測する。なお、訪問回数、滞在時間、クリック数のパラメータのうち評価値を求める上でのパラメータに応じた重みづけを設定して算定することも好ましい。

【0046】

また、上記では、潜在求職者26の職種の予測は1つでなく、例えば、「経理の可能性が最も高いが営業の可能性もある」という風に複数の職種を候補に挙げても良い。

40

【0047】

登録促進部20は、予測した職種と、実際に潜在求職者26が登録したプロフィール情報に含まれる職種との照合結果に基づいて予測が適合する確率を高めるように学習する機能を有する。

【0048】

例えば、企業24の商品に関する情報を閲覧する人は技術者である可能性は十分あるが、商品に関する情報とともに財務情報についても閲覧する人は営業の可能性が高いなど、予測と照合を繰り返すことで学習することが出来る。この学習機能の一例として、人工知能の深層学習を利用することが好ましい。

50

【 0 0 4 9 】

上記では、潜在求職者囲い込みシステム 10 を含むビジネスモデルでは、潜在求職者囲い込みシステム 10 を活用する企業 24 と潜在求職者 26 のほかに潜在求職者囲い込みシステム 10 を運営する運営会社 22 が存在する。運営会社 22 は、様々な会社が担うことが出来るが、ここでは、企業 24 に対してイーラーニングなどの知識を教授する研修会社であるものとして説明する。

【 0 0 5 0 】

続いて、上記構成の潜在求職者囲い込みシステム 10 の作用について図 1 ~ 図 4 を用いて説明する。潜在求職者 26 は、現在の職場に特に不満があるわけではなく、転職希望者であることを自覚していない人であるものの、自分の勤め先のライバル企業などの情報を閲覧することがある。例えば、A 社という自動車メーカーでハイブリッド車の開発をしている場合は、ライバル会社の B 社から発売されているハイブリッド車について B 社のウェブサイトを閲覧することがある。

10

【 0 0 5 1 】

このような状況の場合に、潜在求職者 26 は、ライバル会社の B 社のウェブサイトからすぐに離脱するようなことはなく、サイト上の記事を読み込み、商品の概要の商品の開発ストーリーなどを読み込むことがある。そうすると、このサイト上での滞在時間やクリック数が増加していく。また、このウェブサイトでは一回の訪問のみならず複数回訪れることもある。

【 0 0 5 2 】

潜在求職者囲い込みシステム 10 上において潜在求職者囲い込みプログラムが起動すると、図 4 に示される手順で処理される。最初に、企業 24 のウェブサイトへの訪問回数、滞在時間及びクリック数を含む閲覧履歴情報の少なくとも 1 つ以上のパラメータから求められる評価値に関する閾値を設定する (S 2) 。

20

【 0 0 5 3 】

S 2 の工程の後には、閲覧履歴情報の少なくとも 1 つ以上のパラメータから求められる評価値が閾値を超えたか否かを判断する (S 4) 。 S 4 の工程において、評価値が閾値を超えていないと判断した場合には、再び S 4 へと戻る。

【 0 0 5 4 】

S 4 の工程において、評価値が閾値を超えたと判断した場合には、評価値に基づいて、潜在求職者 26 の職種を予測する (S 6) 。例えば、潜在求職者 26 が企業 24 のウェブサイトを閲覧し、企業 24 が自動車メーカーでハイブリッド車の電動機に関するサイトを重点的に見ている場合には、技術者であると推測する。

30

【 0 0 5 5 】

また、上記のような場合で、ハイブリッド車の電動機に関する情報とともに、売上高の推移など企業業績に関する情報を閲覧している場合には、「技術者」であるとともに「営業」の可能性があると複数の職種を予測することもある。

【 0 0 5 6 】

S 6 の工程の後には、登録促進部 20 の機能により、潜在求職者 26 がプロフィール情報を登録する動機づけとなるのに適切な情報を選択して表示する (S 8) 。例えば、潜在求職者 26 の「技術者」であると予測した場合に、図 3 に示されるように、登録お勧め画面をポップアップ表示する。

40

【 0 0 5 7 】

ポップアップ表示された画面には、例えば「より詳しい情報はこちら」などキャッチコピーなどを表示して誘導する。誘導先には、技術部長の話、第 1 技術課長の話などを文章あるいは動画を閲覧可能に設定されている。

【 0 0 5 8 】

潜在求職者 26 が技術者の場合に経理部や購買部の部長の話の聞いても関心が持てない可能性が高いが、技術部長など自分の職種に関連する人の話を聞くことで親近感が湧き、さらに関心を持つことが出来る。

50

【0059】

さらに、企業24のヒット商品の開発背景などを記載することで、さらに興味を惹きつけつつ、「一般的な求人サイトなどで公開されていない当社技術部社員の具体的な給与や福利厚生、開発計画、飲み会の様子などの一般非公開の情報を配信します。登録はこちらから!」といった記載などを取り入れることで、登録を促進することが出来る。これにより、転職希望者であることを自覚していない潜在求職者26もたくさん登録することが出来る。

【0060】

そして、プロフィール情報を登録した潜在求職者26に対してはクローズドな環境で企業24に関する秘密情報が提供される。例えば、職場の働く環境、飲み会、社員旅行について、画像などを通じて視聴することにより、職場の雰囲気把握することができ、その企業24に対して好感を持つことができる。

10

【0061】

また、潜在求職者26が興味を持った企業24に対して個別的な質問を対話処理部18の機能を通じて行うことが出来るとともに、企業24も工場見学会やお食事会などの案内を個別的に潜在求職者26に対して行うことができる。

【0062】

ここで、潜在求職者囲い込みシステム10のメリットについて、従来の求人サイトなどによる求人方法と潜在求職者囲い込みシステム10の比較表である図2などを用いて説明する。

20

【0063】

企業24側からの採用活動のターゲットとしては、従来の求人サイトは転職希望者であることを自覚している顕在転職者であるが、潜在求職者囲い込みシステム10によれば、現在の職場に特に不満があるというわけではなく、転職希望者であることを自覚していない潜在求職者26が該当する。

【0064】

一般的な求人サイトでは、転職を急ぐ人に対して提供する情報であるため、具体的な求人案件を掲載することになる。これに対して、潜在求職者囲い込みシステム10によれば、じっくりと、幅広く会社の魅力が分かってもらえるような情報を伝えることができる。

【0065】

また、従来の求人サイトでは、企業24との接触方法としては、顕在求職者の履歴書の送付を行って面接をするという方法となるが、潜在求職者囲い込みシステム10によれば、潜在求職者26は特に転職を急いでいるわけでないため、会社見学会などを開いて、よりよく知ってもらうことができる。これにより、潜在求職者26は、時間をかけて、じっくりと企業24の良さを把握した上で応募することが出来るため、採用確定後にすぐに離職してしまうといったミスマッチングな事態を抑制することが出来る。したがって、不要な採用活動を削減することが出来るため、最適なマッチングを行うことが出来るという顕著な効果を奏する。

30

【0066】

このように、潜在求職者囲い込みシステム10を用いることで企業24側のメリットとしては、例えば、いわゆる転職エージェントを用いた場合は、マッチングが成立した場合には、年収の数十パーセントを対価として支払うことが一般的であるが、これを削減することができる。また、自社のファンを低コストで育てるとともに、適切なタイミングで採用へとつなげることができる。

40

【0067】

また、潜在求職者26のメリットとしては、時間を十分かけながら企業24に関する情報を得ることが出来る。したがって、無理に会社を辞めずに在職中に転職活動を行えるという利点がある。

【0068】

さらに、潜在求職者囲い込みシステム10を利用する企業24と潜在求職者26以外の

50

運営会社 22 は、例えば、企業 24 と潜在求職者 26 の双方の情報を取得可能であり、潜在求職者 26 のプロフィール情報などを取得して、企業 24 に対して採用コンサルティングを行うといったことにも活用することが出来る。

【0069】

また、潜在求職者 26 が企業 24 のプロフィール情報を確認したところ、インドネシアへの赴任経験があることを企業 24 が分かったとする。この潜在求職者 26 と対話処理部 18 を用いてコミュニケーションを取り、お互いの信頼関係が高まった段階で企業は、「実は 3 年後にインドネシアに進出する計画があります。インドネシアでビジネスをするにあたっての注意点は何かでしょうか。」というように企業秘密を公開した上で相談することが出来る。

10

【0070】

信頼関係が高まって、上記潜在求職者 26 が企業 24 に就職することももちろんあり得るが、転職せずとも情報提供（外部コンサルタント）という形で協力することが出来る。すなわち、潜在求職者 26 が必ずしも企業 24 と雇用契約を締結することに限定されるものではなく柔軟な働き方を提供することができる。

【0071】

また、潜在求職者 26 が企業 24 とコミュニケーションを取るうちに当該企業が好きになり、「顕在求職者」に変わる可能性があるが、コミュニケーションの中から自然な形で転職する場合、「顕在求職者」という段階を経ることなく転職が決まることがある。これは縁故入社やヘッドハンティングに近いイメージであるとも言える。

20

【0072】

一般的な求人サイトでは、上記のような顕在求職者と企業 24 とのマッチングにより成果報酬を受けとる転職エージェントなどが運用しており、当該転職エージェントが人材の紹介先である企業 24 の一般的な求人要件であればともかく秘密情報まで知らない。また、顕在求職者と企業 24 のマッチングによる成果報酬が収入源であるため、顕在求職者と企業 24 とが転職エージェントを経由せずに直接やり取りして勝手に転職を決められるようなシステムを構築することは考えにくい。

【0073】

潜在求職者 26 が企業 24 とのマッチングにより成果報酬を受けとる転職エージェントなどが運用しており、当該転職エージェントが人材の紹介先である企業 24 の一般的な求人要件であればともかく秘密情報まで知らない。また、顕在求職者と企業 24 のマッチングによる成果報酬が収入源であるため、顕在求職者と企業 24 とが転職エージェントを経由せずに直接やり取りして勝手に転職を決められるようなシステムを構築することは考えにくい。

30

【0074】

また、上記の潜在求職者 26 が企業 24 とのマッチングにより成果報酬を受けとる転職エージェントなどが運用しており、当該転職エージェントが人材の紹介先である企業 24 の一般的な求人要件であればともかく秘密情報まで知らない。また、顕在求職者と企業 24 のマッチングによる成果報酬が収入源であるため、顕在求職者と企業 24 とが転職エージェントを経由せずに直接やり取りして勝手に転職を決められるようなシステムを構築することは考えにくい。

【符号の説明】

40

【0075】

10 システム、12 記憶部、14 登録部、16 秘密情報配信部、18 対話処理部、20 登録促進部、22 運営会社、24 企業、26 潜在求職者。

【要約】

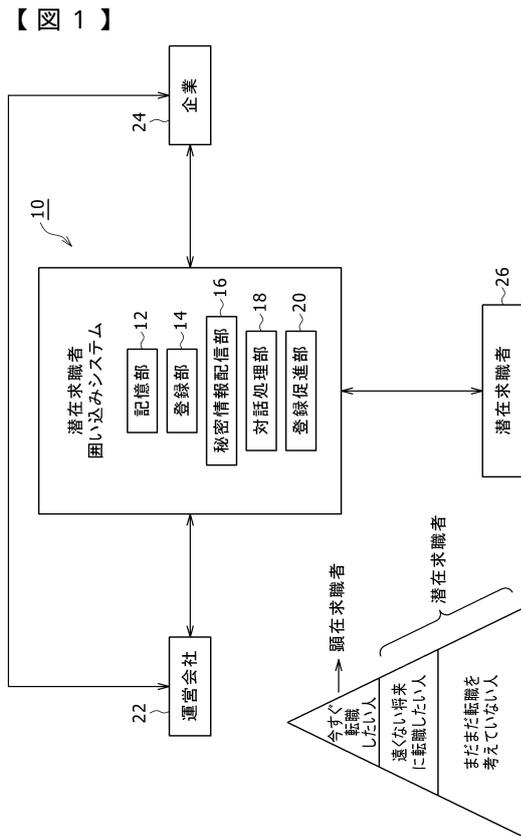
【課題】効率良く求職者と企業とのマッチングを行うことを可能とする潜在求職者 26 が企業 24 とのマッチングにより成果報酬を受けとる転職エージェントなどが運用しており、当該転職エージェントが人材の紹介先である企業 24 の一般的な求人要件であればともかく秘密情報まで知らない。また、顕在求職者と企業 24 のマッチングによる成果報酬が収入源であるため、顕在求職者と企業 24 とが転職エージェントを経由せずに直接やり取りして勝手に転職を決められるようなシステムを構築することは考えにくい。

【解決手段】潜在求職者 26 が企業 24 とのマッチングにより成果報酬を受けとる転職エージェントなどが運用しており、当該転職エージェントが人材の紹介先である企業 24 の一般的な求人要件であればともかく秘密情報まで知らない。また、顕在求職者と企業 24 のマッチングによる成果報酬が収入源であるため、顕在求職者と企業 24 とが転職エージェントを経由せずに直接やり取りして勝手に転職を決められるようなシステムを構築することは考えにくい。

50

求職者 26 に関するプロフィール情報を登録する登録部 12 と、企業 24 に関して公開された求人情報とは異なり企業 24 に関する未公開の秘密情報を、プロフィール情報を登録した潜在求職者 26 に対してのみ配信する秘密情報配信部 16 と、を備えることを特徴とする。

【選択図】図 1

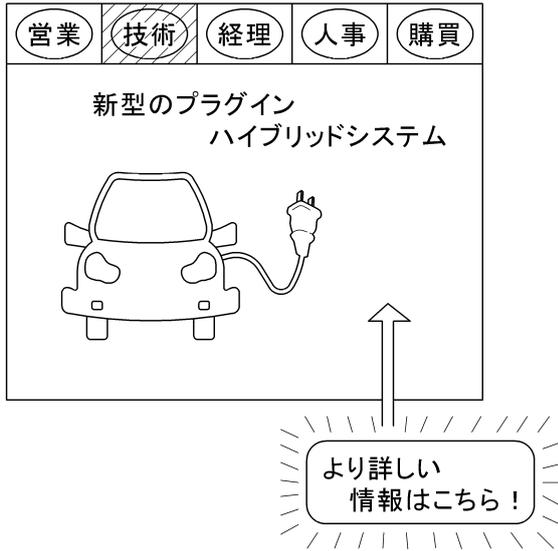


【図 2】

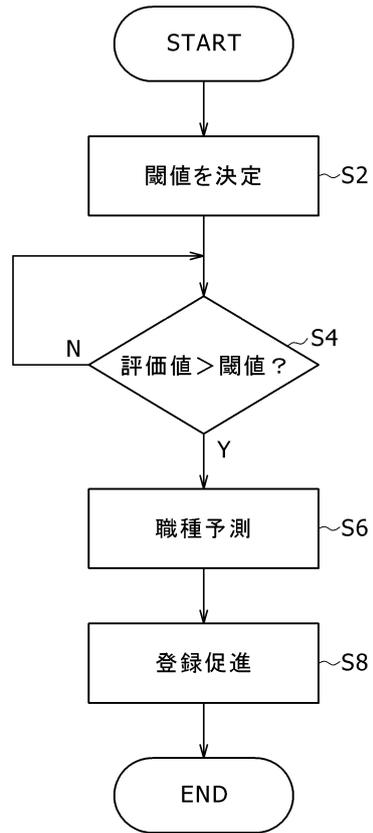
従来の求人サイト	潜在求職者困い込みシステム
転職するとほぼ決めた人 (顕在求職者)	なんとなく転職を考えている人 (潜在求職者)
企業側から提供できる情報	幅広く会社の魅力を伝える情報
会社との接触方法	会社見学会など
企業のメリット	転職エージェントへのフィーの削減 自社のファンを低コストで困い込むことができる 好きなタイミングで募集できる
本人のメリット	時間をかけて十分な情報を得ることができる 在職しながら転職活動ができる

【図3】

ウェブサイト



【図4】



フロントページの続き

- (56)参考文献 特開2000-057213(JP,A)
特開2016-095738(JP,A)
特開2010-134804(JP,A)
特開2007-207040(JP,A)

- (58)調査した分野(Int.Cl., DB名)
G06Q 10/00-99/00