

株式会社ブロンコビリー

i-Compass フレッシュヤーズ

スムーズな人材採用のために、 内定者の情報管理をシステム化

株式会社ブロンコビリーは、ステーキとハンバーグ専門のレストランチェーンだ。店舗は全国108店舗（2016年12月現在）に拡大している。躍進を続ける同社を支えるのは、何といても人材だ。どうすれば年100人を超す新入社員を内定辞退されずに採用できるのか、その悩みにDAiKOが解決策を提案した。



国立氏(左)と弊社 坂口(右)

● システム導入による効果

- ▶ 学生に長期間コンタクトを取らないとアラームが稼働。連絡し忘れの防止が可能になり、学生の会社に対する信頼感がアップ。
- ▶ メールの既読・未読状況や承認期限までの日数などが表示されるため、内定辞退予備軍を早期に発見でき、予防策がとれるようになった。
- ▶ ベテランのノウハウがオープンになり、「何をいつ、内定者に確認すべきか」が若手にも浸透。各人が担当する内定者の承諾率がアップ。



多数の新卒者採用予定者のデータを効率的に管理

ステーキ・ハンバーグ専門店を展開する株式会社ブロンコビリー。外食不況と言われる中、業績を上げてきた実力ある企業である。現在は全国に100店舗以上を展開、これを2020年までに200店舗まで増やしていく計画だ。

そのために重要なのが人材である。新卒の採用人数は、2012年度の45名から毎年増え続け、2017年度の採用予定人数は100名を超える状況となっている。目標人数の採用ができない状態が数年続いていたが、100名を採用する為に採用担当社員を6名に増員した。一人当たり15名以上を確保しなくてはならない。

「学生が内定を承諾してから実際に入社へと進むプロセスをしっかり管理できればいいのですが、それができていませんでした。そのため複数の内定を取りたいだけの学生なのか、入社意思がある学生なのか、判断としなかったのです。そこで、Excelで独自の表をつくり、内定を出した学生、内定から承諾へと進んだ学生を入力し、情報を管理し始めました」

そう語るのは取締役経営企画部長 古田光浩氏だ。

2年間ほどExcelで情報管理をした結果、2年目に100人採用という目標を達成できた。そこで次のステップとして『システム化し、さらに効率的に情報を管理したい』と複数のベンダーに相談したという。だが具体的かつ予算的に納得のいくシステムの提案は、DAiKOの『i-Compassフレッシューズ』だけだった。

ブロンコビリーとDAiKOとの関わりは長く、最初は総務の給与Webシステムからだったという。現在も、社員400人、パート約4000人という大人数の社員の給与照会に使われており、さらに証明書や問い合わせにも対応できるソフトを開発中だ。

同社の業務に精通したDAiKOが提案した『i-Compassフレッシューズ』は、モバイル機器を活用して情報の管理や配信を行なうというシステムだ。問い合わせをしてきた学生の氏名、大学名、入社意思を%表示で表した数字、人物評価、コンタクト回数、最終コンタクト日、併願状況などのデータを管理できる。

以前は、各担当者の業務日報をもとに、管理責任者に学生の状況を報告、それを管理責任者が打ち込んでいた。そのためデータの更新に3日前後かかってしまっていた。また、日報には電話をした回数は書いてあっても、その内容までは

記入されておらず、各担当者がどうアプローチしたのかはわからない。学生が辞退してしまうというのは何か理由があるのだろうが、そこは不明確なままだった。

新システムは各採用スタッフがパソコンやスマートフォン、タブレットなどから、担当学生のデータを入力していくため、リアルタイムで状況を更新していく。連絡内容や学生との会話内容も記録することで、自社と併願先で悩んでいるなどの学生の状況も把握できるようになり、内定辞退予防策も立てやすいのが特徴だ。

また、非常に役立っているのが「採用エリア別集計」機能だ。これにより地区別の内定者、承諾者、辞退者数などが自動的に集計でき、全社的な採用状況を把握することができるようになったという。

採用率向上へとつながる様々な機能

『i-Compassフレッシューズ』の採用が決定したのは、昨年10月のことだ。その後、システム構築は就活シーズンが始まる3月までに急ピッチで進められ、4月初めに記念すべき最初の内定者のデータが入力された。学生のデータが増えるにつれ、採用担当者のモチベーションをいやが上にも押し上げている。内定から



同店で人気のサラダバー。新鮮な野菜を楽しめる。



人気メニューの炭焼きジュースいんこハンバーグ。肉へのこだわりが感じられる一品だ。



「i-Compass」は外出先でも入力確認ができ、スタッフに好評だ。

承諾へと進んだ学生は、担当者自身はその学生の項目カラーを変えられる。何人が入社を承諾したかが視覚的にはっきりとわかるため達成感が得られ、情報の更新も細かく行われているという。

ほかにも多くのメリットが同社にもたらされた。

「たとえば通常業務に追われていても、アラーム機能があるため、予定日に電話をかけ忘れることがなくなりました。またメールの既読状況も表示されたので、『この学生は何日もメールを読んでいない、辞退する気かも』ということもわかるので、善後策が立てやすくなりました」

自身も実際にシステムを活用している人事総務部人事課 西日本採用責任者の國立正氏はこう語る

さらに新システムは思わぬ効果も生んでいる。各学生のデータは、採用担当者全員が見ることができるので、若手スタッフがベテランスタッフのデータを見て、そのノウハウを学ぶことができるようになったのだ。たとえば、ベテランの面談内容を確認すれば、「こういうことを聞かなくてはいけなのか」とわかり、若手の担当する学生の承諾率が向上したという。

また、辞退した学生の併願先は面談時に確認していても、以前は記録に残してはいなかった。これをシステム上で記録

するようになったことで、こういった業界や企業を併願している学生の入社率が高いかなどを分析できるようになった。

さらに内定会の通知を該当者に一斉送信できるようになったことも、業務の効率化につながった。

入社後の活躍も見守り 採用の参考にした

ブロンコビリーでは、『i-Compassフレッシュャーズ』に大いに期待している。

同社は、以前は求人広告代理店などが主催する新卒採用のための合同イベントによく出展していたが、最近では大学を直接訪問するようになった。

同社の新卒採用担当者6人で分担し、北海道から九州までの大学を回っているが、学内の説明会に出られるようになるまでに2～3年かかったり、その間に担当者が変わってしまったりすることもある。そこで、「学校ごとの特徴などを残せないか」と考えているという。学校の特色や担当者、学生の気質などがわかれば、あらかじめ対策も立てやすい。

もう一つ考えているのが「採用のその後」だ。新卒社員が入社後、採用担当者は「頑張っているな」と親のような目で見守っているが、その人材の成長ぶりを



左から取締役経営企画部長 古田光浩氏と
人事総務部 人事課 國立正氏

データに記録しているわけではない。

たとえば採用担当者からみれば今はパツとしくなくても将来有望そうな人材がいる。ところが周囲はそうした人材の採用に反対することがある。だがこれまでに採用した学生の入社後の成長も記録したデータがあれば、「3年で店長になって活躍している〇〇店長も、学生時代こういうタイプでしたから、大丈夫です」と周囲を説得する材料になるというわけだ。

「会社が成長し続けていくためには、人材のパワーが必要になります。だからこそ、新卒の採用は会社にとっての重要課題の一つなのです」（古田部長）

その重要課題をクリアする要のツールとして、『i-Compassフレッシュャーズ』はこれからも、同社の成長を支えていく。

DAIKO担当者の想い

円滑な コミュニケーションと

直接の営業担当者だった後輩の指導と、プロジェクトの進捗管理などを担当しました。自分としても初めての経験だったため、お客さまやスタッフとのコミュニケーションの中、多くのことを学ばせていただきました。



名古屋支店
坂口勝哉

企業 DATA

- 社名：株式会社ブロンコビリー
- 会社概要：1978（昭和58）年設立の、ハンバーグ・ステーキ専門の郊外型レストラン事業を営む。千葉県から京都まで、全国に108店舗（16年12月）を展開。コンセプトを「ごちそうレストラン」とし、全店でサラダバーを完備、地域の人の「ハレ」のニーズを取り込んでいる。
- 本社：愛知県名古屋市
- URL：<http://www.bronco.co.jp/>

