



LEGGENDA

レジェンダ・コーポレーション株式会社

「人事のNo.1イノベーションドライバー」をビジョンに掲げ、採用支援事業、人事・労務支援事業、人事システムの提供などにより、人事領域を専門に、様々なサービスを提供している。

本社：東京都新宿区北新宿2丁目21番1号
新宿フロントタワー30F

設立：1996年10月1日

従業員数：173名（2017年11月現在）

URL：https://www.leggenda.co.jp/

（取材日：2018年7月）

POINT

1 新卒採用業務の作業工数を
78%削減

2 複雑な判断を要する
採用支援業務プロセスも
現場主導で自動化

3 業務プロセスの統一化を図り
業務効率化と属人化解消を
同時に実現

RPAツールの限界を突破！ ヒトの判断軸の付加で実現した 採用支援業務の大幅な効率アップ

人事アウトソーシングのパイオニアであるレジェンダ・コーポレーションでは、増加の一途をたどる採用支援の業務量の削減を狙い、HR Tech推進の一環としてRPA (Robotic Process Automation) による業務の自動化に着手しました。現場主導でヒアリングと要件定義を進めたところ、RPAツール単体でなく他製品との連携が必要という結果に。複数社の提案の中から最も拡張性が高いと判断してAEDAN自動化パックを採用。導入までわずか3ヵ月でしたが、業務時間の大幅な削減と属人化の解消を実現しました。

課題

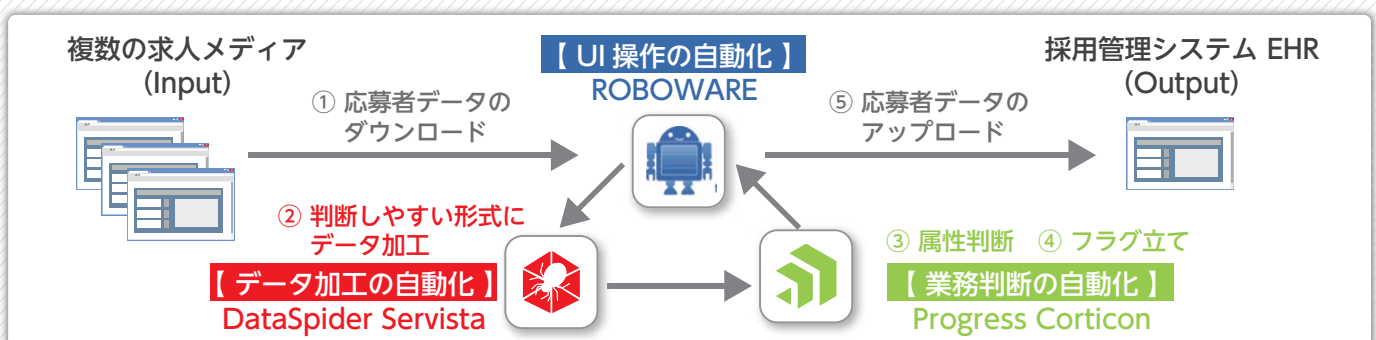
対策

効果

- 大量のデータを取り扱う採用支援業務は、オペレーションが複雑で変更が多く、そのほとんどを手作業で行っていた
- 年間100社以上から業務を委託され、クライアントごとに業務基準が異なる
- 業務の性質上、同じような時期や時間帯に業務が集中していた

- 煩雑な手作業をRPAツールで自動化
- 各ツール間をスムーズに連携するためのデータの加工をEAIツールで自動化
- クライアント各社固有のルールまで含めた業務判断を推論型AIで自動化

- 月間482時間費やしていた新卒採用業務のうち、78%にあたる375時間の削減に成功
- 自動化で業務プロセスが統一されたことにより、属人化が解消し、ミスもゼロに
- 業務開始時間前に自動化処理が終了し、すぐに次の業務にとりかかれる



AEDAN (Progress Corticon, DataSpider Servista)

現場主導の強いこだわりで RPAを推進

貴社の採用支援業務について教えてください。

レジェンダ・コーポレーションでは、採用支援、人事労務支援、人事システムの提供など、人事領域に特化した事業を幅広く展開しています。採用支援事業では年間100社を超える企業の採用コンサルティングやバックオフィス業務を請け負っており、求人媒体管理などの母集団形成から選考管理や入社手続きまで、その業務は非常に広範囲にわたります。

採用支援業務は、応募状況によって求人媒体の追加・削減を行ったり、合格基準を見直したりするなど、頻繁に変更が発生し、かつ複雑化しやすい特徴があります。また、個人情報を大量に扱い、複雑な人事業務特有のオペレーションが同時期、同時刻に集中しがちです。

そこで、RPAに取り組んだのですか。

現状を打破するためにはRPAが最適と考え、社内で現場にヒアリングした結果、まずは新卒の採用支援業務の自動化に着手することにしました。日々の定型業務が多く、中途採用よりも稼働ピーク時期が重なるため、RPAの効果を出しやすかったためです。

RPAの導入に際しては、4つのポイントにこだわりました。

- ① 現場が主導する
- ② 自分達のこだわりは捨てない
- ③ 業務プロセスの統一化を進める
- ④ 2018年3月1日の新卒ナビサイトのオープンから開始する（2017年10月の開発着手）

現場に根ざしたHR Techを推進することで、オペレーション業務の圧縮による労働時間の短縮や、クライアントへの提案活動を強化するなどのサービスレベルアップを目指しました。

与えられたツールに合わせるのではなく、現場のノウハウをツールに集約

現場には詳細なヒアリングを行ったとお聞きしました。

業務担当者に、詳細なオペレーションの他、独自ツールの有無を含めて聞き取りを行いました。それにより、プロジェクトごとにプロセスが異なり、独自ツールなどによって属人化され、かつ正

確な手順が求められる処理が多数存在することがわかりました。

ヒアリングの結果を精査する中で、採用管理システムEHRへの“応募者情報の取り込み”と、“応募者データの重複チェックおよび統合”の2点を必ず自動化することに決めました。しかし、応募者データの重複チェックは個社ごとに確認内容が異なるため、従来は必ず目検でチェックしていたので、本当にRPA化できるのか、現場からは疑問の声が上がっていました。

システム選定時にAEDAN自動化パックを選択した理由は何ですか。

当初は他社のRPAツールを試験的に導入して一部の処理を自動化し、一定の成果も出たのですが、RPAツール単体の限界も見えてきました。現場に必要な、大量かつ複雑な処理を同時にこなすことは厳しいこと、将来的には新規のプロジェクトも現場だけで対応可能にするためには、別のツールも併用しないと実現できないことに気づきました。要件をまとめて数社の提案を受けましたが、アシストから提案されたAEDANの構成が一番拡張性に優れ、大抵のイレギュラーなら取り込み、汎用性の高いシステムが作れると確信して導入を決めました。

複雑な業務の自動化を丹念な準備と3ツールの特長を活かして実現

成功のカギは何だったとお考えですか。

システム化の前段階として徹底したプロセスの統一化を行いました。各プロジェクトのプロセスを共通のモジュールの組み合わせで作成し、個社ごとに異なる内容は、変数として管理することにしました。イレギュラー処理は、共通のモジュールの中に入れるか、別のモジュールとして作成しました。イレギュラーも、モジュールとして管理すればレギュラー扱いとなりますのでイレギュラーがなくなります。このモジュール作成には時間をかけましたし、現場からは一番きつかったと言われましたが、このプロセスの統一化があったからこそ、今回のプロジェクトが成功したと考えています。

最も苦労されたところはどこですか。

元々、応募者の重複チェックとデータ統合処理は目検で行っていました。応募は複数の媒体から受け付けますので、1人が異なる媒体から応募することがよくあります。この場合、個社ごとに異なる基準に基づいて同一人物かを判断し、同一

人物であればその人の採用ステップに合致しない案内を出さないように、採用管理システムEHR上の応募者データをまとめる必要があります。例えば面接まで進んでいる応募者に、会社説明会の案内を出すことを避ける必要があります。この様に業務の性質上、担当者の判断が必要な部分があり、間違えるリスクも高い処理でした。

これを自動化するために、ROBOWAREで判断業務に必要なデータを求人媒体サイトからUI操作で収集し、そのデータを判断しやすいようにDataSpider Servistaで連結・加工、個社ごとに異なるルールを管理し、どのように統合処理するかをProgress Corticonでフラグを立てて判断させました。これを重複の可能性がある人数分繰り返すことで、重複者は無くなります。各製品が不足している機能を補完しあい、業務全体にわたる自動化が実現できました。

月間78%の工数削減に成功し、人的ミスもゼロに

システムをカットオーバーして、新卒採用支援業務は効率化されましたか。

従来、月間で482時間かかっていた業務が375時間も削減され、約78%の工数削減に成功しました。例えば人が操作すると、1時間かかっていた業務が7、8分程度で処理でき、かつ人が介在していないのでミスは起きません。朝出勤すると、応募者取り込みから重複チェックまで完了しており、すぐに業務をスタートできるようになりました。

業務処理の終了とともにプロジェクトごとに完了メールが配信される仕組みを作りましたので、もし異常終了があったとしても、すぐにリスタートすることができますし、人間が行うより早いので、すぐにリカバーできます。

今後の予定についてお聞かせください。

まずは、RPAの業務への適用範囲を拡大していきます。中途採用も含め、まだまだ自動化できる業務はたくさんあると考えています。また、採用業務設計からRPAの導入までを弊社の新サービスとして展開していく予定です。

<取材協力> 表写真左より

レジェンダ・コーポレーション株式会社
採用支援事業部 プロジェクトマネージャー

浜田 浩充 氏
西日本統括部 部長 兼務 採用支援事業部 マネージャー
林 香織 氏
採用支援事業部 HRTech推進チーム チーフエンジニア
高橋 悟 氏